

厚生労働行政推進調査事業費補助金

(政策科学総合研究事業 (政策科学推進研究事業))

法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する

労働安全衛生法体系に係る調査研究

研究報告書

一般社団法人日本産業保健法学会

令和4(2022)年度

目 次

第 1 分冊

I. 総括研究報告書

法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究

三柴 丈典 1

II. 分担研究報告書

一 現行法の制定経緯

現行労働安全衛生法の制定経緯の調査

吉川 直孝、大幢 勝利、平岡伸隆、梅崎 重夫、豊澤 康男 227

二 逐条解説

1. 労働安全衛生法第 1 章第 1 条～第 5 条、第 3 章第 10 条～第 19 条の 3 の逐条解説

三柴 丈典 251

2. 労働安全衛生法第 2 章第 6 条～第 9 条の逐条解説

大藪 俊志、近藤 龍志 461

3. 労働安全衛生法第 4 章第 20 条～第 21 の逐条解説

原 俊之 495

4. 労働安全衛生法第 4 章第 22 条～第 25 条の 2 の逐条解説

佐々木 達也 525

5. 労働安全衛生法第 4 章第 26 条～第 27 条の逐条解説

森山 誠也 597

第 2 分冊

6. 労働安全衛生法第 4 章第 28 条～第 28 条の 2 の逐条解説
石崎 由希子 725

7. 労働安全衛生法第 4 章第 29 条～第 32 条の逐条解説
三柴 丈典 811

8. 労働安全衛生法第 4 章第 33 条～第 34 条の逐条解説
淀川 亮 899

9. 労働安全衛生法第 4 章第 35 条、第 36 条の逐条解説
森山 誠也 925

10. 労働安全衛生法第 5 章第 1 節第 37 条～第 41 条
井村 真己 979

11. 労働安全衛生法第 5 章第 1 節第 42 条～第 44 条の 2
森山 誠也 1057

12. 労働安全衛生法第 5 章第 1 節第 44 条の 3～第 54 条の 6
淀川 亮 1173

13. 労働安全衛生法第 5 章第 2 節第 55 条～第 58 条の逐条解説
長谷川 聡 1287
別添資料：角田淳 1401

第3分冊

14. 労働安全衛生法第6章第59条～第63条の逐条解説
阿部 理香 1433
15. 労働安全衛生法第7章第64条～第68条の2の逐条解説
石崎 由希子 1533
16. 労働安全衛生法第7章第69条～第71条の4の逐条解説
(第71条の2～第71条の4は未了)
吉田 肇、阿部 未央 1867
17. 労働安全衛生法第8章第72条～第77条の逐条解説
大藪 俊志、只野 祐、近藤 龍志、三柴 丈典 1915
別添資料：柳川行雄 2075
18. 労働安全衛生法第9章第78条～第87条の逐条解説
南 健悟 2083

第4分冊

19. 労働安全衛生法第10章第88条～第100条の逐条解説
鎌田 耕一、田中 建一 2125
20. 労働安全衛生法第11章第101条～第103条の逐条解説
大藪 俊志、近藤 龍志 2223
21. 労働安全衛生法第11章第104条～第105条の逐条解説
吉田 肇 2239
22. 労働安全衛生法第11章第106条～第108条の逐条解説
森山 誠也 2281

23. 労働安全衛生法第 11 章第 109 条～第 115 条の逐条解説 大藪 俊志、近藤 龍志	2353
三 横断的検討課題	
1. 健康診断制度の現状と課題 森 晃爾	2367
2. 化学物質による健康障害防止対策の現状 森 晃爾	2415
3. 建設業での土砂崩壊にかかる規制科学 平岡 伸隆、吉川 直孝、大幢 勝利、高木 元也、梅崎 重夫、豊澤 康男	2511
4. 罪刑法定主義と安全衛生確保の関係 北岡 大介	2539
5. 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 高木 元也	2557
6. 発注者等の責任について 近藤 龍志	2601
7. 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	2661
8. 衛生関係の特別規則の趣旨と概要、統合の可能性 藤森 和幸	2735
9. 産業用ロボットの特別規制について 藤森 和幸	2801

第5分冊

10. 労働安全衛生法・労働安全衛生規則の名宛人と保護対象の整理

笹井 健司 2815

III 法改正提案

行政官等へのアンケート調査結果に基づく法改正提案（その他の調査結果を含む）

森山 誠也（議論の推進及び整理担当） 2999

IV 法教育の研修プログラム開発プロジェクトの成果

産業保健法学研修の効果測定プロジェクトの成果：調査デザインおよび調査項目の作成

西本 実苗、高橋 朋子、森 晃爾、泉 陽子、井上 洋一、岩井 龍人、岩村 和典、

海野 賀央、熊谷 明男、国分 茂行、小島 健一、境 浩史、渋谷 純輝、深田 浩嗣、

三柴 丈典 3197

V 別添資料

研究会議議事録

1. 本会議の議事録 3223

2. 法教育の効果測定プロジェクトの議事録 3475

VI 研究成果刊行物一覧

3505

代表して統括者（三柴）分のみ掲載

厚生労働行政推進調査事業費補助金
（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））
総括研究報告書

法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する

労働安全衛生法体系に係る調査研究

研究統括者 三柴 丈典 近畿大学法学部法律学科・教授

研究要旨

本研究事業は、

①安衛法に関する体系書の制作

＊特に条規の趣旨、運用実態（関係判例や監督指導の実際）を明らかにしたものであって、先の研究プロジェクト（当研究の統括である三柴が代表を務めた「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（19JA1001）（以下、「先の研究プロジェクト」という）」から引き継いだもの。

書籍にして約 1700 頁、報告書段階では 2000 頁を超え、学問的にも実務的にも最も充実した体系書の完成を予定している。

②制作した体系書から、特に運用実態に関する情報を抜き出し、産業保健と安全衛生全般に関する法教育のための教本を制作すること

③②の教本を用いて、少人数の被験者グループを対象にした実践的な法教育を実施し、その効果を測定することを目的としている。

今年度は、①と③のうち産業保健法学研修の準備作業（専門委員会の組織、カリキュラムの作成、効果測定指標の開発と受講者（被験者）の特定）に注力した。

本プロジェクトのうち、特に体系書の制作にかかるエフォートは膨大で、未だ完了し得ていないが（内容的には、半ば安全衛生行政の試行錯誤の棚卸しのような様を呈している）、予定した分担報告書は全て提出され、統括による要約も 2/3 近く完了している。

現段階で得られた知見は、要約、以下の通り（図 1 を参照されたい）。

日本の安衛法は、道交法などと同様に、人の生命・身体・財産を主な保護法益としてきた。しかし、どちらも、3E（規制、技術、教育）等による安全行動の秩序（無形財）の形成を図ることで、社会・経済条件等の変化の中で、大きな災害防止効果を挙げてきた。安衛法の場合、以前は、技術者が解明した労災の再発防止策をそのまま義務規定としていたが、十分な災防効果を挙げられなかったことから、経営工学等を活用した、より本質的な対策が盛り込まれて、災防効果が現れた。典型例は、発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者（法第 30 条第 2 項）。法第 31 条の 3 から明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者に該当し得る）や元方事業者等に作業場の安全を統括管理させる規制や、経営利益の帰属主体である事業者に最終責任を負わせると共に、安全管理者や衛生管理者、作業主任者などの専門知識を持つ担当者を活用するよう義務づけた規定である。

その後、安全に比べて、リスク要因や有効な対策が不明確だったり、個別性が求められる衛生問題や健康問題に焦点が当たると、作業環境測定法、長時間労働面接制度、ストレスチェック制度のように、専門家の活用を重視する法制度の整備が進んだ。近年は、がん患者の治療と就労の両立支援、副業・兼業・フリーランスの健康促進策のように、安衛法に基づき、労働者のみならず、その関係者の QOL や QOWL の実現を図る政策が進められるようになってきている。これは、技術的法制度が社会的法制度に変質してきたということである。

こうした法制度の展開を通じて、技術的な再発防止策をルール化した安全衛生基準の整備や、安全衛生技術の開発は進んだが、リスク創出者等の管理責任負担原則や、経営者・組織の意識や知識の向上、未解明のリスク対応などの積み残し課題も多い。そうした課題の集積とも言えるのが、化学物質対策である。

こうした日本の法制度とそれを支える文化は、日本より死亡災害等の低減につき高水準の安全衛生を達成しているイギリスなどとは異なるが、民事法上の安全・健康配慮義務が発展し、使用者らに安全衛生上のリスク管理を幅広く求めるようになってきている。少子高齢化も背景に、特に健康配慮義務の展開が著しい。

もともと、災防効果との関係では、①達すべき目的、②構築すべき体制、③方法論の明示、の重要性は変わっていない。特に、不確実性（原因と対策が不明確なこと）が強い、ないし個人個人の自己決定（自分に関わることは自ら決めること）との調整が求められる健康対策では、③（及び②）をガイドライン等のソフト・ローにして、事業場の実情に応じた方法論を許容する方策が求められる。

ガイドラインは、法の履行支援のツールと理解されているが、明快に法遵守の基準と位置づけ、かならずしも違反の基準とはしない、すなわち、同様の効果を達成できる限り反しても構わないとの位置づけとすることで、規制の性能要件化を支援すると思われる。

以下、分野ごとに提言の要点のみ述べる。

化学物質管理では、「化学物質は全てあぶない（危険性・有害性をもつ）かもしれない」旨の文言を法律条文等に挿入することで、リスクアセスメントの全面的な義務化にも貢献すると思われる。従前のように、危険有害性が判明したところに資格者を充てるのではなく、リスクが殆どないことを適任な専門家に証明させる発想転換が求められる。

産業保健では、メンタルヘルスや生活習慣病等の技術的対応が困難な課題につき、目標とする健康状態を本人に選択させる必要がある。WHO の示す、身体的、精神的、社会的健康の全てを達することは難しいので、そのいずれについて、何をどの程度達成するかを、専門家との対話の中で個人と事業組織が自己決定していくように誘う必要がある。それによって、個人と事業組織の（利害）調整も可能となる。絶対の健康状態を目指さないことが重要であり、それを支援する専門家にも、法や経営の実務に関する学修を通じた社会性の習得が求められる。

個人事業者等の安全衛生については、リスク創出者管理責任負担原則を基本原則として、業域ごとで就労者が加入するか、就労者の働き方／安全衛生に影響を与える業者の団体の形成を促し、災害データの収集や再発防止を筆頭に、安全衛生の実現のための管理体制を敷かせる必要がある。

より個別具体的な提言は、先の研究プロジェクトで行政官等から示された提言について研究班会議で議論した結果を該当の分担報告書で示した。

法教育プログラムの開発は、初年度の課題とした産業法学研修について、双方に進められた。

まずは研究統括者（三柴）が、産業保健に関する判例を中心とした基本的な法情報を習得するための講座と、具体的な事例検討から成るカリキュラムを編成した。また、教育工学者、産業医、弁護士、人事関係者ら、多職種から成る委員会を組織し、カリキュ

ラムの承認を経て、効果測定指標、運営事項について意見を出し合い、人事関係者は、受講者（被験者）となる者を推薦した。こうして、学会会員からの応募者と合わせ、約25名から成る受講者グループが形成された。次年度には、研修が終了し、終了直後と数ヶ月を経た時点での効果測定が行われる予定である。並行して、安全衛生一般に関する法学研修のプログラム開発も開始する。

分担研究者

【法学・行政学グループ】

- ①阿部 理香
九州国際大学法学部・助教
- ②石崎 由希子
横浜国立大学大学院国際社会科学研究所・准教授
- ③井村 真己
追手門学院大学・教授
- ④大藪 俊志
佛教大学社会学部公共政策学科・准教授
- ⑤佐々木 達也
名古屋学院大学法学部・専任講師
- ⑥北岡 大介
東洋大学准教授、特定社会保険労務士・元労働基準監督官
- ⑦長谷川 聡
専修大学法学部・教授
- ⑧三柴 文典
近畿大学法学部法律学科・教授
- ⑨南 健悟
日本大学法学部法律学科・教授

【関連領域グループ～産業保健関係～】

- ①森 晃爾
産業医科大学産業生態科学研究所・教授

【関連領域グループ～安衛研関係～】

- ①大嶋 勝利
労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所研究推進・国際センター・センター長
- ②吉川 直孝
同建設安全研究グループ・上席研究員
- ③高木 元也
同新技術安全研究グループ・特任研究員
- ④平岡 伸隆
同建設安全研究グループ・主任研究員

研究協力者

【法学・行政学グループ】

- ①大場 敏彦
流通経済大学・教授
- ②鎌田 耕一
東洋大学・名誉教授、前労働政策審議会会長
- ③田中 建一
東洋大学・非常勤講師
- ④原 俊之
明治大学・兼任講師
- ⑤吉田 肇
天満法律事務所・弁護士、元京都大学客員教授
- ⑥淀川 亮
弁護士法人英知法律事務所・弁護士

【立法作業経験者グループ】

- ①浅田 和哉
特定社会保険労務士、労働安全・衛生コンサルタント、元主任中央産業安全専門官、元主任中央労働衛生専門官、元茨城・大分労働局長
- ②唐澤 正義
労働衛生コンサルタント、元福岡労働基準局長
- ③島中 信夫
元白鷗大学法学部・教授、元中央労働委員会事務局次長

【行政現場実務経験者（元労働基準監督官）グループ】

- ①藤森 和幸
元東京安全衛生教育センター、元鳥取労働局長
- ②玉泉 孝次
近畿労務安全衛生研究所・所長、元丹後労働基準監督署長
- ③篠原 耕一

合資会社労務トラスト・代表社員、元
労働基準監督官

【行政現場実務経験者（現労働基準監督
官）グループ】

- ①近藤 龍志
労働基準監督官
- ②笹井 健司
労働基準監督官
- ③森山 誠也
労働基準監督官

【安全衛生実務者グループ】

- ①角田 淳
労働安全コンサルタント

【その他（元行政官）】

- ①只野 祐
元公益社団法人全国労働衛生団体連合
会・専務理事、元厚生労働省・職業病認
定対策室室長
- ②柳川 行雄

【法教育の効果測定プロジェクト関係】

- ①西本 実苗 神戸女子大学心理学

部・講師（分担報告書等執筆担当）

- ②高橋 朋子 近畿大学教職教育部・
准教授
- ③泉 陽子 東北大学 東北メディカ
ル・メガバンク機構・教授
- ④井上 洋一 愛三西尾法律事務所・
弁護士
- ⑤岩井 龍人 公益財団法人佐々木研
究所
- ⑥岩村 和典 ニッポン高度紙工業株
式会社
- ⑦海野 賀央 SCSK 株式会社
- ⑧熊谷 明男 元日立ソリューション
ズ人事総務部長
- ⑨国分 茂行 某社人事労務部員
- ⑩小島 健一 鳥飼総合法律事務所・
弁護士
- ⑪境 浩史 株式会社島津製作所
- ⑫渋谷 純輝 合同会社ワンピック・
産業医
- ⑬林 幹浩 株式会社ビスメド・産業
医
- ⑭深田 浩嗣 阪急阪神マーケティン
グソリューションズ株式会社

A. 研究目的

本研究事業は、

①安衛法に関する体系書の制作

＊特に条規の趣旨、運用実態（関係判例や監督指導の実際）を明らかにしたものであって、先の研究プロジェクト（当研究の統括である三柴が代表を務めた「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（19JA1001）（以下、「先の研究プロジェクト」という）」から引き継いだもの。

書籍にして約1700頁、報告書段階では2000頁を超え、学問的にも実務的にも最も充実した体系書の完成を予定している。

スピアウトとして、法改正提案を導くことも予定している。

②制作した体系書から、特に運用実態に関する情報を抜き出し、産業保健と安全衛生全般に関する法教育のための教本を制作すること

③②の教本を用いて、少人数の被験者グループを対象にした実践的な法教育を実施し、その効果を測定すること

を目的としている。

B. 研究方法

今年度は、①と③のうち産業保健法学研修の準備作業（専門委員会の組織、カリキュラムの作成、効果測定指標の開発と受講者（被験者）の特定）に注力した。

①にかかる作業が膨大であり、今年度に予定していた、②のうち産業保健法学研修用の教本の制作には至らなかったが、グラまでは完成しており、③の実施に必要なパワーポイントのスライドは、各担当講師が作成済みのため、特段の問題は

ない。③について、上記の準備作業は完了した。

①については、先の研究プロジェクトにおける手法、すなわち、法学・行政学グループと行政現場実務経験者の一部が筆者となり、1次・2次資料と共に、先の研究プロジェクトから累計30回近くに及ぶ研究会議やインタビューを通じ、研究班内外の立法作業経験者や行政現場実務経験者から情報を収集し、法の運用実態を豊富に盛り込む解説（逐条解説と横断的課題の検討）を執筆した。

合わせて、先の研究プロジェクトで実施した行政官等向けのアンケート調査の結果得られた法改正提案を班会議で検討し、妥当なものを選定した。

解説は、ほぼ全て完成したが、統括者による要約とチェックが1/3ほど未了となっている。

③は、【法教育の効果測定プロジェクト関係】所掲のメンバーに分担研究者の森晃爾教授を加えた委員会を組織し、3回にわたる会合を重ねた（ただし、人事関係委員は2回目後に選任し、3回目から参加）。この間、統括者によるカリキュラム案の作成、委員の知見に基づく意見と議論を踏まえ、教育工学者が整理して、効果測定指標が開発された。あわせて、受講条件などを決定し、受講者（被験者）の募集から特定までを実施した。

C. 研究結果

一 現行法制度の背景と趣旨

1 吉川・大幢・平岡ほか報告（現

行法の制定経緯）

吉川・大幢・平岡ほか報告は、現行安衛法の制定過程、すなわち法制度史、同法の制定を後押しした制定直前期の重大災害及び当時の災害の一般的傾向、並びにそれらを踏まえて現行法の骨格を形成した労働基準法研究会の分科会の概要を示している。

同報告では、

ア 現行安衛法の嚆矢とも言えるのが、1911（明治 44）年に制定された工場法であり、同法中に設けられた、第 9 条～第 11 条：保護職工（15 歳未満の者及び女子）の危険有害業務への就業制限、第 12 条：傷病者及び妊婦への就業制限、第 13 条：男子を含む職工一般に対する危害の予防、第 14 条：臨検などの定めが、特に安全衛生と関係が深かったこと、要するに、対象を、一般労働者、弱い労働者（保護職工）、特に弱い労働者（傷病者・妊婦）の 3 区分に分けた規制を行っていたこと、

イ 工場法時代に、マッチの製造に際しての黄燐の使用を禁じるなどした内務省所管の黄燐燐寸製造禁止法（1921（大正 10）年制定）、屋外産業での労災補償制度の確立を主な目的としつつ、労災防止にかかる規制も図った内務省所管の労働者災害扶助法（1931 年（昭和 6）年制定）および、工場法の適用対象者も含めてその責任保険化を図った労働者災害扶助責任保険法（1931（昭和 6）年制定）などの安全衛生に関する法律が制定されたほか、工場法第 13 条に基づく工場附属寄宿舍規則（1927（昭和 2）年内務省令第 26 号）、工場危害予防及衛生規則（1929（昭和 4）年内務省令第 24 号）、

労働者災害扶助法第 5 条に基づく土石採取場安全及衛生規則（1934（昭和 9）年内務省令第 11 号）、汽罐取締令（1935（昭和 10）年内務省令第 200 号）、土木建築工事場安全及衛生規則（1937（昭和 12）年内務省令第 41 号）、土木建築工事場附属寄宿舍規則（1941（昭和 16）年厚生省令第 53 号）などの規則が制定され、工場内外を適用対象とする安全衛生規制が発達したこと、

ウ 1947（昭和 22）年に内務省から分離した厚生省から更に分離した労働省が所管する労基法が制定され、その第 5 章 14 条等に安全衛生に関する定めが設けられたほか、その下に 439 条から成る旧安衛則（1947（昭和 22）年労働省令第 9 号）や事業附属寄宿舍規程（1947（昭和 22）年労働省令第 7 号）が設けられたこと、これらは、工場法時代の法規則を基礎としつつ、全業種の全労働者に適用が及ぶ普遍性と体系性を持ち、当時から国際的にも高水準にあったが、その制定直後からの活発な改正、新たな法規則の分離、新設～けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（1955（昭和 30）年）、ボイラ及び圧力容器安全規則（1959（昭和 34）年）、電離放射線障害防止規則（1959（昭和 34）年）の制定等～をもって、その水準が維持されてきたこと、

エ 高度経済成長に伴う多くの新しい技術の登場、それに対応できる技術者の不足等により、大規模重篤災害が多発したこと、その好例として、1969（昭和 44）年 4 月に荒川放水路の新四ツ木橋架設工事で発生したリングビーム工法での倒壊

災害（死者 8 人）と同年 11 月に発生したエチレンの直接酸化法での爆発災害（死者 8 人）、1970（昭和 45）年 4 月に大阪市の地下鉄建設工事現場で発生したガス爆発災害（死者 79 人、重軽傷者 420 人）、同年 10 月に長崎市の造船所で発生したタービンローターの破裂災害（死者 4 人、重軽傷者 60 名強）が挙げられること、もっとも、新法制定を強く後押ししたのは、1963（昭和 38）年 11 月 9 日同日（いわゆる「魔の土曜日」）に発生した東海道本線鶴見駅付近列車脱線二重衝突事故（死者 161 人）と三井三池炭鉱での炭じん爆発災害（死者 458 人、一酸化炭素中毒の後遺症者約 1,000 人）だったこと、このうち大阪市の地下鉄工事現場でのガス爆発災害（天六ガス爆発災害）は、現行安衛法第 102 条（ガス工作物等設置者の義務）の設置の原動力になったと解されること、

オ 1969（昭和 44）年 9 月に発足した労働基準法研究会のもとに 1970（昭和 45）年 7 月に設けられた安全衛生小委員会（後の第 3 小委員会）が詳細を検討し、翌 1971（昭和 46）年 7 月に労働省に提出された同研究会報告書が現行安衛法の骨格を形成したこと、そこでは、以下のような事柄が指摘されていたこと、すなわち、

①戦後、高度経済成長期を経て休業 8 日以上死傷災害が増加し、昭和 36 年には約 48 万人（うち死亡者約 6,700 人）、昭和 45 年にも約 36 万人に達していたこと（2018 年には 13 万人弱）、

②業務上疾病も昭和 45 年時点で 3 万件を超えていたこと（2018 年には休業 4 日

以上で 8,500 人強）、内訳は、チェンソーによる白蟻病、キーパンチャー業務による頸肩腕症候群などの物理的な加力が多かったが、有機溶剤中毒などの化学的障害によるものも増加傾向にあったこと、

③こうした傾向の背景に、技術革新に伴う生産設備の大型化、複雑化、高速化、職業病や公害の発生等に象徴される産業の非人間化があったと解されること、

④特に製造業、建設業の災害が多く、災害の重篤度を示す度数率では鉄道軌道新設事業、舗装事業、ずい道新設事業などが高かったこと、原因別では、クレーンなどの他、自動車などの動力運搬機、重建設機械によるものが高かったこと、また、「機械にはさまれ」、「飛来落下物にあたる」、「墜落」、「転倒」など、作業方法や不安全行動に起因する伝統的災害も多発していたこと、

⑤中小企業では、大企業より危険な作業を担当しがちであること、安全衛生設備に投下する資金に乏しいこと、下請企業の間で能力格差があって安全衛生面での協議連携が困難な場合が多いこと、大企業が下請の安全衛生管理に消極的な場合が多いこと、離職率が高く熟練労働者の確保が難しいこと、安全より生産に追われ易いこと、一般に衛生管理に関する意識が乏しいことなどの構造的問題がある（＝一層深刻になっている）こと、

⑥労働力構成の高齢化、若年労働者等の体力の低下、疾病による休業の増加など、おそらく社会経済構造の変化と関わる新たな健康問題が生じていたこと、など。

カ 労基法研究会報告書は、以上のよう
な災害傾向分析を踏まえ、従前の制度
について、以下のような問題点を指摘し
ていたこと、

①労基法体系下での規制では、総合的
な予防施策を講じにくく、特に産業社会
の急激な変化に対応しにくいこと、

②より具体的には、最低基準による規
制を超える幅広く柔軟な行政の展開が困
難なこと、

③官民双方に、安全衛生に詳しい技術
者（安全衛生人材）が乏しいこと、

④中小企業や構内下請事業への対策が
不十分なこと、など。

キ 労基法研究会報告書は、以上の認
識を踏まえ、以下の基本方針を打ち出し
ていたこと、その方針に基づく項目立て
が概ね現行安衛法の章立てに反映された
こと、ただし、安全技師の選任と医師に
よる通報等の制度の提言は反映されな
かったこと、

①積極的、科学的対策、

②新工法、新材料対策のための事前
審査制度、

③機械設備の本質的安全性のための発
注、設計段階での安全性確保、

④職場の環境改善による公害源の解消、

⑤労働者の体力づくり等の積極的対策、

⑥技術指針の作成・公表、労災多発事
業場への勧告制度などの行政による柔軟
で幅広い誘導策、

⑦以上の方策を支える安全衛生研究の
推進、

⑧安全衛生人材の積極的な養成と官民
両者への供給、

⑨中小企業や構内下請企業に対する親

企業の責任強化と行政による技術面、財
政面での支援、など。

ケ 工場法→旧労基法→労基法研究会
報告書→現行安衛法という流れには一定
の連続性があり、例えば、旧労基法時代
に制定された旧安衛則、電離則、特化則、
高圧則などの規定の中には、安衛法に格
上げされたものも多かったこと、

コ 安衛法の制定過程では、発注者
（他者から仕事を請け負っていない最も
先次の注文者（法第 30 条第 2 項）。法第
31 条の 3 からも明らかなように、自ら仕
事の一部を行うか否かは問われないが、
請負業者でないこと（いわばお客様）を
前提にしているので、自身で仕事を行わ
ないことが多い。自ら仕事の一部を行う
場合、元方事業者に該当し得る）を含め、
建設工事等の注文者の関係請負人に対す
る指導の努力義務についても検討されて
いたこと、

サ 現行安衛法は、以上の経緯を経て、
旧労基法第 5 章のほか、労働災害防止団
体等に関する法律第 2 章（労災防止計画）
及び第 4 章（元方事業者の責任等の特別
規制）を母体として形成され、その施行
後約 10 年で死亡災害が半減したこと、
等が示されている。

二 逐条解説

1 三柴報告①（第 1 章第 1 条～第 5 条、第 3 章第 10 条～第 19 条の 3）

（本文は完了、要約は未了）

三柴報告①は、第 1 章第 1 条～第 5 条、
第 3 章第 10 条～第 19 条の 3 について解
説している。前者は概ね、安衛法の趣旨
や基本用語の定義、事業者のほか、労働

者、注文者ら関係者の一般的な義務等を定めている。後者は概ね、現行安衛法が大きな労災防止効果をあげた要素の 1 つと察せられる安全衛生管理体制について定めている。

すなわち、

ア 第 1 条は、労基法と相まって、①危害防止基準の確立、②安全衛生管理体制の整備、③自主的活動の促進等、総合的計画的対策により、労働の安全、健康確保のほか、快適職場形成の促進を図る旨定めていること、

これは、本法律が、労基法から分離独立したことで、同法の姉妹関係を維持しつつも、使用者依存の最低基準規制では安全衛生を実現できないことも踏まえ、より総合的に（譲渡提供者等のリスク創出者なども名宛人として、安全衛生管理体制の設置など、多様な対策を計画的かつ重点的に）対策を講じるべきこと、その際、賃金、労働時間、休日などの一般的労働条件規制と連携すべきこと、それらによって、快適職場形成に至る高水準の達成を図るべきこと、を目的とすることを宣言する趣旨であること、

ただし、本法の体系には、特化則第 12 条のように公害防止規定があり、安衛法本法にも物の危険性防止や職場環境整備を図る規定があって、これらの保護対象は労働者に限らないと解し得ること（建設アスベスト（神奈川第 1 陣）事件最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日最高裁民事判例集 75 卷 5 号 1359 頁）、

主な手法として挙げられた、①危害防止基準の確立、②安全衛生管理体制の整備、③自主的活動の促進、のうち、

①は、主に罰則で履行を担保され、物的・人的な措置を義務づける具体的な再発防止策であり、物的リスクへの物的対策（製造流通規制、使用段階での諸規制）のほか、作業上のリスク対策、能力不足等の人的リスク対策がメインであること、

②は、安全衛生を促進するための経営体制づくりともいえ、事業場内の経営責任者による安全・衛生管理者などの補佐を得た総括管理のほか、元請一下請関係下の労働者等による混在作業現場での統括管理などが図られてきたこと、

③は、区々多様な職場リスクに応じ、労働者参加も得て積極的な労災防止対策を講じさせようとするもので、後に労働安全衛生マネジメントシステムによるリスクアセスメントの態態にも発展したこと、

イ 本条にいう「快適な職場環境の形成」は、作業場所の空気、湿度、照度等の物理的環境を意味する作業環境のほか、作業方法等労働者の利用施設等の状況を意味し、これを具体化したいわゆる快適職場指針（平成 4 年 7 月 1 日労働省告示第 59 号）は、これには休養・洗面施設のほか、疲労・ストレスに関する相談室等も含まれるとしているが、労働時間のような一般的労働条件や、仕事の質量のような人事労務管理事項は、少なくとも条文設定当初は前面に出されなかったように思われること、

本条にいう「労働基準法と相まって」とは、賃金、労働時間、休日などの労基法が司る一般的労働条件が労災発生と密接な関係を持つため、両者の一体的運用が求められること（昭和 47 年 9 月 18 日

基発第 91 号) を意味すること、他方、本条（安衛法第 1 条）と労基法第 42 条（いわゆるドッキング規定）により、安衛法上の危害防止基準に労基法第 13 条が適用されて、労働契約直律効を持つかについて、立法関係者は否定的に解しており、それらドッキング規定につき、あくまで労基法の基本憲章的規定（労使の対等決定原則、強制労働の禁止、労働者及び使用者の定義等）の安衛法への波及を意図したものに過ぎないとしていること、よって、民事上の過失責任法理（安全配慮義務等）の側で、適切な事情下で適切な安衛法規を参酌するのが立法趣旨に適うと解されること、

ウ

事業者の定義 使用する者→他者に対する安全衛生上のリスクを創出する者（リスクに関する情報を持ち、管理権限を持つ者を含む）

2 大藪・近藤報告①（第 2 章第 6 条～第 9 条）

（大藪報告、災防計画策定関係者へのインタビューを踏まえた近藤修正も完了。近藤修正の要約は未了）

大藪・近藤報告①は、法第 2 章に属する第 6 条から第 9 条について解説している。具体的には、これらの条項が規定する 5 年ごとの労働災害防止計画制度につき、その発祥から後の経緯を詳述して

いる。

すなわち、

ア 1957 年（昭和 32 年）当時、労働災害による死者が 5,500 人以上、休業 8 日以上之死傷者数が約 40 万人に達していたことから、政府全体の災害防止の取り組みの一環として、産業災害防止総合 5 年計画という名称でスタートし、その後、労災防止団体法で法制度化され、現行安衛法に引き継がれたこと、

イ 第 2 次計画（1963 年（昭和 38 年）開始）までは災害発生件数等を半減させようとし、その後は労災発生率の約 3 割減少を目標としていたが、発生件数や発生率の減少と共に目標値が漸減し、第 8 次計画から労災総発生件数の概ね 25% 減少、第 9 次計画から同じく概ね 2 割減少、第 11 次計画からは死傷者数の 15% 減少を目標とするようになったこと、

ウ 第 1 次計画（産業災害防止総合 5 年計画：1958 年（昭和 33 年）開始）の段階から、計画的取り組み、事業者（団体）による自主的取り組み、すなわち区々多様な職場リスクに応じた積極的な災害防止の取り組み（これは後に労働安全衛生マネジメントシステムによるリスクアセスメントの誘導に発展する）、重大災害対策や重点業種（当初は建設、港湾荷役、林業等。その後、製造業、陸運業等が含まれるようになった）や中小規模事業への焦点合わせ（：選択と集中）、生産設備や機械の本質的な安全化、作業行動自体の安全化、行政による監督指導体制の強化等が掲げられ、その後も継承されていったこと、ただし、重点業種の設定は第 2 次計画、機械の本質的な安全

化は第 3 次計画で特徴的に示されたこと、

エ 第4次計画（1973年（昭和48年）開始）から、化学物質による健康障害や一般的な職業性疾病対策と共に、作業関連疾患対策、長時間労働時間対策などの健康面の対策が盛り込まれ、合わせて労働者参加も含む自主的対策の強化、安全衛生教育が強調されるようになったこと、

オ 第5次計画（1978年（昭和53年）開始）から、化学物質対策における有害性調査や作業環境管理のほか、産業医学・産業保健の推進、労災防止団体の活動強化等が盛り込まれるようになったこと、総じて、危険有害性が分かりにくい衛生や健康の積極的な対象化に伴い、情報の収集・提供など、ソフトな対策も積極的に盛り込まれるようになったこと、また、中高年齢者（第7次計画以後は高齢者）の安全衛生対策も盛り込まれるようになったこと、

カ 第6次計画（1983年（昭和58年）開始）から、第三次産業対策が盛り込まれるようになったこと、

キ 第7次計画（1988年（昭和63年）開始）では、作業環境管理の徹底と特殊健診項目の見直し、有害物対策の総合的推進、海外派遣労働者や企業の海外進出に伴うリスク対策のほか、総合的推進施策として、安全衛生研究体制の整備、専門技術団体の活動促進等（このうち前者はその後も継承された。後者は第12次計画で同旨の内容が復活した）も盛り込まれたこと、

ク 第8次計画（1993年（平成5年）開始）では、建設、陸運業等と共に第三次産業である卸売・小売・サービス業が

重点化されたこと、爆発・火災災害、交通災害が特定災害として重点化されたこと、電離放射線等対策、化学物質等の危険有害性等の表示制度の推進、心身両面の健康づくりの推進、外国人労働者の増加に伴う災防対策（これは、第9次計画以後も継承されていった）等が盛り込まれたこと、

ケ 第9次計画（1998年（平成10年）開始）では、じん肺、職業がん等の減少、酸素欠乏症、一酸化炭素中毒等の撲滅が掲げられ、化学物質健康障害防止対策が職業性疾病対策から独立して設定され、健康確保対策にストレスマネジメント対策が盛り込まれたこと、国際水準に立った行政展開等が盛り込まれたこと、

コ 第10次計画（2003年（平成15年）開始）からは、ケに加え、労働安全衛生マネジメントシステムの活用促進、就業形態の多様化・雇用の流動化への対策が盛り込まれたこと、ケのストレスマネジメント対策がメンタルヘルス対策に代えられたこと、

サ 第11次計画（2008年（平成20年）開始）では、労働安全衛生マネジメントシステムの活用促進等が強調されたほか、建設業での転落・墜落災害防止対策、腰痛防止対策、振動・騒音障害防止対策、熱中症予防対策、アスベストの全面禁止の徹底、解体作業等におけるばく露防止対策等が盛り込まれたこと、

シ 第12次計画（2013年（平成25年）開始）では、改めて小売・飲食のほか、社会福祉事業等の第三次産業対策が重点化されると共に（ただし、社会福祉事業が掲げられたのは、第11次計画が初めて）、

メンタルヘルス対策、過重労働対策が強調され、古くて新しい、危険有害性がわかりにくい化学物質対策などの重要性も改めて喚起されたこと、また、経営トップの安全衛生意識の高揚や、信賞必罰の姿勢が示されたこと、発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者（法第30条第2項）。法第31条の3からも明らかのように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしている）、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事の一部を行う場合、元方事業者（に該当し得る）、製造者による安全対策の強化が盛り込まれたこと、更に、東日本大震災を受けた復旧・復興工事対策、原子力発電所事故対策が盛り込まれたこと、

ス 第13次計画（2018年（平成30年）開始）では、改めて死亡災害対策の強化（建設業での墜落・転落防止、製造業での施設・機械等による災害防止等）が盛り込まれたほか、過重労働による健康障害防止対策、主になん患者の治療と就労の両立支援を想定した、疾病を抱える労働者の健康確保対策、横断的課題として、安全衛生専門人材の育成、労働安全・衛生コンサルタント等の事業場外の専門人材の活用等が盛り込まれたこと、等を示している。

総じて、安全から危険有害性がわかりにくい衛生、健康へ、一律的な強制規制型から分権的な自主取組促進型へ、の流れを辿ってきたが、震災などの大きな災害、社会経済条件の変化などにより増加する伝統的な建設労災などへの対応、古

くて新しい、危険有害性がわかりにくい化学物質対策なども図られてきたことが窺える。各次の計画に関連して、どのような法政策が講じられ、労災職業病がどのような経過を辿ったかについては、継続的な調査研究がなされる予定である。

3 原報告（第4章第20条～第21条）

（適用の実際の本文追記は完了、要約は未了）

原報告は、第4章の事業者を名宛人とする危害防止基準の設定を図った第20条ないし第25条のうち、第20条と第21条について解説している。

同報告では、

ア 両条文は、モノ（第20条）、作業場所・作業方法（第21条）にかかる典型的な労災の再発防止策の基準化（：危害防止基準の設定）を図る、安衛法の基軸とも言える規定であり、文言自体、工場法時代の原型から殆ど変更はないが、それに紐付く安衛則は、諸事情に応じて、成長する規則と言われるほど進まないし変化してきていること、両条文を具体化する規定は、概ね安衛則に盛り込まれていること、

イ 危害防止基準は、刑事罰や使用停止命令等の行政権の発動をもって実効性確保が図られており、労災民事訴訟で加害者側の過失の裏付けとされることも多いこと、それだけに、その策定や運用に際しては、現実の必要との関係で過不足を減らすと共に、名宛人による現実的な実行可能性が考慮される必要があること、

ウ 本研究費による研究統括者の先行

研究は、危害防止基準の過不足を減らすため、同基準の定め自体に一定程度抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には名宛人である事業者に安全性の証明責任を課す等の方策を提言しており、その正当性と妥当性が検討されるべきこと、

エ 両条文が指す危険は、広く理解されてきたこと、すなわち、第 20 条第 1 号が定める機械等による危険には、原動機や動力伝導部分への巻き込まれ危険などのほか、機械が取り扱う原材料や製造する加工物の飛来、ボイラーの破裂等も含まれること、第 2 号所定の爆発物、発火物、引火物等は例示であって、事業場で製造ないし取り扱う物が、一定条件下で爆発、火災等を生じ、労働者に危険を及ぼし得る場合、それに該当すること、また、「等」とされているのは、単独では発火等の危険はないが、可燃物や還元性物質との接触に衝撃等が加わると爆発等が生じる酸化性の物等も含まれる趣旨であること、第 3 号所定の電気、熱その他のエネルギーによる危険には、危険源への直接の接触による感電危険のほか、アーク溶接による電光性眼炎（紫外線等による眼の火傷のようなもの）、熔融高熱物による火傷等の危険も含まれること、第 21 条が定める土砂等が崩壊するおそれがある場所等には、物体の落下するおそれがある場所等が含まれること、

オ 法第 37 条や第 42 条が定める特定機械等の製造や流通に関する規制は、安衛則第 27 条やクレーン則第 17 条などが、事業者に対して、それらの規制による構造規格の審査等をパスしたもの以外の使用を禁止しているため、間接的には、事

業者の危害防止基準としても機能していること、

カ 法第 20 条の原型は、昭和 4 年に制定された工場危害予防及び衛生規則第 1 条～第 14 条（原動機に関する規定）、第 20 条～第 27 条（爆発・火災・引火に関する規定）、第 21 条の原型は、同規則第 15 条（墜落防止のための柵囲等の設置に関する規定）にあったこと、これらの規定は、明治 44 年に制定された工場法のうち、工場やその附属建設物等に物理的な危険や衛生・風紀にかかる問題がある場合に、行政官庁が工業主に改善措置や使用停止を命じ得る旨を定めた第 13 条に基づき定められたこと、これらの規則の策定に当たっては、当時の内務省社会局が関係各方面の意見を徴した経緯があること、工場法制定のための実地調査を主導した岡實は、現場のリスクは多種多様で変化もするので、法律では概括的な規定を置き、具体的な定めは細則に委ねていた独仏等の制度を参考にこれらの条文を起草した旨を著書に記していること、戦後は、労基法第 5 章が安全衛生について定め、そのうち第 42 条が使用者による危害防止の一般規定を置き、その具体化のために旧安衛則が定められ、現行法第 20 条及び第 21 条並びに関連規則に該当する規定は第 2 編に設けられたが、折々の災害事情に応じて幾度か改正されてきたこと、昭和 47 年に現行安衛法が制定されて第 4 章がその中核を担い、中でも第 20 条及び第 21 条は、中核中の中核規定として、その後一度も改正されず、最も多くの紐付き規則を擁して現在に至っていること、

キ 工場法の制定前から、少女工の機

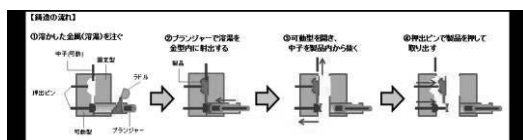
械の掃除最中に運転が開始されたことによる死亡事故、精紡機のバンド紐の掛け直し作業中の腕の巻き込まれ事故等が多発していたことが、『女工哀史』等の資料に記載されており、工場法以後の危害防止基準確立の原動力になったと察せられること、

ク 厚労省労働基準局監督課が2017年5月に公表した安衛法関係送検公表事案によれば、送検された198件のうち、一定以上の高さの作業床の端に囲い等を設ける義務を定めた安衛則第519条違反を代表例として、法第20条及び第21条の違反が最多だったこと、ただし、死傷者の発生を受けた、いわゆる事後送検が殆どであること、

ケ 刑事事件に関する関係判例では、工事現場での作業中、従業員がむき出しの高圧電線に接触して感電死した事故で、当該工事現場の現場主任が、使用者に感電危害防止策を義務づけた旧安衛則第127条の8（及びその親法に当たる労基法第42条）違反で起訴された事件で、当該主任は、電気会社やその下請に感電対策を依頼したため、同条を履行した旨主張したが、かような危害防止基準は現に実施されねばならず、たとえ安全管理の専権を有する者にその実施を依頼するなど実施の努力をしたとしても、そのみで遵守したことにはならない旨判示されたこと、請け負った工場の建設（増築）工

事に作業員を従事させたところ、当該工場に設置されていた織機の動力用シャフトに覆い等が設置されていなかったために生じた接触危険につき、当該請負会社の経営者が、床から1.8m以内の動力伝導装置に覆い等を設けるべき旨定めた旧安衛則第63条第1項（及びその親法である労基法第42条）違反に問われた事件で、当該経営者は、要約、自身が所有も管理もしない装置について同条の適用はない旨主張したが、動力伝導装置等にかかる危害防止措置の対象は、使用者の所有物や管理物でないもの、その作業場に設置されていない物にも及び得る旨判示されたこと、自動車用部品等の加工等を行う工場で、労働者らにアルミダイカスト製品の成形加工¹等を行わせる際に、全自動運転の際には安全装置が作動せず、労働者らの身体の一部が挟まれるおそれがあった点につき、当該会社に、安衛法第20条及び、射出成形機等に労働者が身体の一部を挟まれるおそれがあるときに、自動で装置が停止する等の安全装置の設置を義務づけた安衛則第147条違反が問われた事件で、当該会社は、全自動運転中は危険作業を行わないよう指導していたこと等から、具体的危険がなかった旨主張したが、規則第147条は、フェイルセーフの考え方を採用している（労働者に過失があっても機械に接触しても安全が保たれるよう図った規定である）ため、安

1



（多田スミス社のWEBサイト

（<https://www.tadasmith.com/diecast/>最終閲覧日2022年4月9日）

全装置を設けなかった以上、違反が成立する旨判示されたこと、民事事件に関する関係判例では、元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない²。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）らにより、さしたる安全教育が行われず、重機の運転にかかる合図者の指名や指揮系統の特定、合図の統一などが行われない前提で、ある孫請けが備車した重機が同じ会社の別の労働者に激突して腰椎挫傷の傷害を負わせたという事案で、安衛則第 2 編第 1 章の 2 第 1 節、第 2 章第 1 節等の規定に照らすと、重機の運転者に信号者を予め定め、合図を統一し、作業内容や指揮系統を通知し、合図を確認して運転させること等が安全配慮義務の具体的内容になる旨判示されるなど、安衛則の関係規定の文言より、それらの規定に通底する趣旨を汲んだ解釈がなされていること、危害防止基準は、危険を定型化し、定型的措置を事業者を中心とする名宛人に課すことにより危害の防止を図るものなので、いっけん危害が窺われなくても、定型的な遵守が求められること、特に民事過失責任との関係では、定型的遵守のみならず、その趣旨を汲み、現場事情に即したより高度で柔

軟な解釈に基づく危害防止措置が求められること、

コ 法第 20 条、第 21 条を具体化する安衛則第 2 編（安全基準）からくみ取り得る危害防止基準の原則は、①機械等のうち労働者に危害を及ぼすおそれのある部位・箇所につき、囲い、覆い、運転停止などの手法によって安全化する、②機械等の点検、検査、整備などを義務づけると共に使用限度の超過を禁止する、③物との接触による危険を防ぐために労働者の身体に保護具などを装着させる、④立入禁止などの措置によって、危険な機械またはその部位・箇所、危険な場所などに労働者を不用意に接近させないようにする、⑤合図などによって労働者に危険への注意を喚起し、その回避を促し、安全かつ合理的な行動を促進する、⑥作業主任者などの現場責任者の選任・配置を含め、安全管理に関する指揮命令系統を整備し明確化する、という 6 点に集約されること、これは、1) 危険源の除去・低減、2) それが叶わない場合ないしリスクが残留する場合の追加的な安全・衛生工学的措置、3) それでも残留するリスクに対する人的措置、という 3 ステップ・アプローチとも共通すること、また、その嚆矢である工場危害予防及び衛生規則にもその要素が窺われること、

² 建設業法は元請による下請への丸投げを原則禁止しつつ、共同住宅工事以外の工事については、発注者による書面の承諾を前提に許容している（建設業法第 22 条第 3 項、同法施行令第 6 条の 3）。もとより、商社等、建設業者でない者による

丸投げは許容されている。自ら仕事の一部を行っているか否かは、当該業者が施工管理したか否かで判断され、設計監理のみの関与の場合には該当しない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号、昭和 47 年 11 月 15 日基発第 725 号）。

サ 安衛法の危害の事前防止的性格を反映して、安衛則が示す危害防止基準には、「危険を及ぼすおそれ」（第 130 条の 9 など）、「身体の一部を挟まれるおそれ」（第 147 条第 1 項）など、危険性を示す抽象的な文言（不確定法概念）が多く用いられており（状況・場合、物の全部ないし一部、場所）、方法ごとに想定される危険への対処を事業者に義務づける一方で、危険のおそれがない「とき」・「もの」という要件を充たす場合には、事業者に課せられた危害防止義務を例外的に免除しており）、行政権を発動する場合や刑事責任を課す場合等にその解釈が問題となるところ、判例（最 3 小決昭和 48 年 7 月 24 日）は、動力伝導装置に覆い・囲い等を設けなかったことで労働者が死亡し、安全管理責任者の刑事責任が問われた事案において、旧安衛則第 63 条第 1 項にいう「接触の危険」という文言について、労働者の操作ミス等を前提としたフェイルセーフの考え方を基準に、接触の抽象的な危険があればよく、たとえ通常の使用方法であれば危険が生じなくても、労働者は過失を犯し得ることを前提に、基準の定める措置を状況に応じて講じるべき旨を述べたこと、すなわち、危害防止基準は、基本的には、事業者らに定型的な遵守を求めるものであり、そこに含まれる「危険」、「おそれ」などの不確定法概念は、フェイルセーフの考え方に基づいて解釈され得ることが示されていること、他方で、危害防止基準は、産業利益等との調整の中で、自然科学的な知見を踏まえた再発防止策の合意水準を示しており、監督取締行政との関係では、さし

あたりここまで講じていれば大丈夫という免責基準としての性格も持つこと、労働者に一定の義務を課す危害防止基準は、それに労働者が違反した場合に、民事損害賠償請求事件において、過失相殺の根拠となり得ること、

シ 危害防止基準の履行は、関係諸規定との連携により初めて促進されること、そのため、本研究費による研究統括者の先行研究が、現行安衛法の趣旨とした以下の 8 項目の実現が図られるべきこと、

- ①リスク創出者管理責任負担原則を志向すべき、
- ②国などによる重点傾斜的な計画設定、高権的作用と支援的作用、基礎・応用にわたる安全衛生研究とその成果の普及促進を図るべき、
- ③物的措置のほか、経営工学的知見を踏まえた人的措置を重視すべき、
- ④不確実性が高いリスクには、事業場ごとに適任者を選任し、専門家の支援を受けつつ、自主的な RA を実施させるべき、
- ⑤予防政策は、1 次予防から 3 次予防まで包括的に形成されねばならず、リスク管理では高いリスクを優先し、まずは根本的で集団的な対策を行い、残留リスクについて、個別的・技術的な対策を計画的・体系的・継続的に講じるべき、
- ⑥労働者の高齢化、疲労・ストレスによる健康障害の一般化などの日本的文脈を前提に、たとえ比較法制度的にパターンなりスティックな面があっても、職域でできる健康の保持増進対策は積極的に推進すべき、
- ⑦不確実性の高いリスク対策は、法文

上は積極的・開発的な課題として理想的目標を規定し、ガイドラインで詳細が規定されることが多いので、民事過失責任法上、事案の個別事情に応じて参酌すべき、

⑧ハラスメントのような心理社会的危険源を典型として、リスク要因は、社会科学的にも認識すべき。

等が示されている。

4 佐々木報告（第4章第22条～第25条の2）

（本文は完了。24条、25条、25条の2及び適用の実際の要約は未了）

佐々木報告は、第4章の事業者を名宛人とする危害防止基準の設定を図った第20条ないし第25条の2について解説している。

同報告では、

ア 第22条は、主として原材料、放射線、振動のほか、計器監視、精密機械等の精神疲労を伴う作業等の健康障害要因を例示的かつ典型的に掲げ、それぞれに応じた規制によって、その防止を図ることを目的としていること、同条第1号は、有毒なガス、蒸気、粉じんによる中毒、皮膚障害、酸素欠乏症、病原体への感染など、主に呼吸や経皮による体内への吸収による健康障害の防止措置を義務づけていること、講ずべき措置の具体的内容は、法第27条第1項に基づく安衛則や特別規則等に定められていること、第2号は、放射線傷害、高温による火傷、低温による凍傷、騒音による難聴、振動による白ろう病、異常気圧等による減圧症など、物理的な要因による健康障害の防止

措置を義務づけていること、第3号は、精密工作作業など、高度の精神神経活動によるストレス等にかかる健康障害の防止措置を義務づけていること、講ずべき措置の具体的内容は、法第27条第1項に基づく安衛則第3編第4章や事務所則第10条に定められていること、第4号は、ジクロロベンジジン、アルファーナフフルアミン等の要製造許可物質や、石綿、カドミウム、水銀等の特定化学物質や鉛等の化合物等を含有する排気、アルキル水銀化合物、硫化ナトリウムや放射性同位元素により汚染された廃液等による健康障害や公害等の防止措置を義務づけていること、講ずべき具体的措置の内容は、法第27条第1項に基づく安衛則のほか、有機則、特化則、鉛則等の特別規則に定められていること、第22条、第23条共に、罰則（第119条第1号：6ヶ月以下の懲役又は50万円以下の罰金）が付されていること、

イ 安衛則では、第3編第1章（有害な作業環境）に、以下のような法第22条を具体化する基準が定められていること、

有害原因除去のための3ステップ・アプローチ（第576条）、ガス等発散の抑制のための発散源の密閉を筆頭とする諸措置（第577条）、坑、ケーソンなど換気不十分な場所での（排ガスをもたらず）内煙機関の使用禁止（第578条）、局所排気装置の排気の無害化措置（第579条）、中和、沈殿、ろ過等による排液の処理（第580条）、病原体に汚染された排気、排液、廃棄物の滅菌処理等（第581条）、作業場における注水等による粉じんの飛散防止措置（第582条）、坑内作業場におけるガ

ス濃度の抑制（第 583 条）、強烈な騒音を発する屋内作業場の明示等（第 583 条の 2）、強烈な騒音を発する屋内作業場における隔壁等の伝播防止措置（第 584 条）、暑熱、寒冷、有害光線や超音波、低酸素濃度、ガス・粉じん等の発散、有害物取扱い、病原体汚染等のリスク要因にばく露する場所への立入禁止とその表示、労働者の遵守（第 585 条）、有害物や病原体等の集積と表示（第 586 条）、施行令第 21 条第 2 号所定の作業環境測定を行うべき暑熱、寒冷、多湿の屋内作業場（第 587 条）、施行令第 21 条第 3 号所定の作業環境測定を行うべき著しい騒音を発する屋内作業場（第 588 条）、施行令第 21 条第 4 号所定の作業環境測定を実施すべき坑内作業場（第 589 条）、第 588 条所定の著しい騒音を発する屋内作業場での定期的な騒音測定等（第 590 条）、第 588 条所定の著しい騒音を発する屋内作業場の条件を変更した際の騒音測定等（第 591 条）、第 589 条第 1 号所定の坑内作業場における定期的な炭酸ガス濃度の測定等（第 592 条）、

著しい暑熱、低温、低湿物体、有害物、有害光線、ガス・蒸気・粉じん等の発散、病原体による汚染等の危険源にばく露し得る業務をさせる際の適当な保護具の備え付け（第 593 条）、皮膚障害をもたらす物や経皮吸収有害物等にばく露し得る業務をさせる際の適当な保護具等の備え付け（第 594 条）、強烈な騒音に晒され得る場合の耳栓等の保護具の備え付け（第 595 条）、同時就業者分の保護具の数の備えとメンテナンス（第 596 条）、労働者による保護具使用の指示の遵守（第 597 条）、

保護具等による疾病感染リスクがある場合の個別の保護具の備え付け等（第 598 条）、

ウ 有機則は、昭和 33 年ころ、大阪と東京で、ヘップサンダルの製造やポリエチレン袋の印刷に従事していた労働者に再生不良性貧血が多発し、その原因がベンゼン中毒と判明したことを契機として、有害性が明らかな有機溶剤 51 種類を選定し、それらによる労働者の健康被害を予防するために、労働基準法の衛生関係特別規則として制定された経緯があること、有機則等の特別規則は、安衛則に対する特別法に当たり、内容が競合する場合には、優先的に適用され、その余は安衛則が適用されること、

法第 22 条に基づき有機則第 2 章が定めている危害防止措置は、第 1 種、第 2 種有機溶剤については、発散源密閉設備、局所排気装置（局排）、局排の一種であるプッシュプル型換気装置であるが、第 3 種有機溶剤については、全体換気装置でもよいとされていること、通気の問題が生じ易いタンク内の有機溶剤業務では、一定のマスクの使用を求めていること、

エ 鉛則は、戦後に新たな鉛化合物や鉛作業の登場とそれによる中毒者の発生を前提に、昭和 42 年に、労働基準法の衛生関係特別規則として制定された経緯があること、鉛は、その製錬、加工等の際に発散するヒューム、粉じんへのばく露で、疝病、四肢の麻痺などの悪質な中毒を発生させること、鉛則でも、局所排気装置（局排）や局排の一種であるプッシュプル型換気装置の設置、労働者に保護具を使用させることなどが事業者に義務

づけられていること、

オ 四アルキル鉛則は、ノッキング防止のため自動車等の燃料に添加する無色の液体で、蒸気の吸引により頭痛、吐き気、著しくは錯乱状態等の健康障害をもたらす四エチル鉛等について、省庁横断的な協議の結果、1951年（昭和26年）に施行された四エチル鉛危害防止規則に淵源を持つこと、しかし、それは、製造、輸送における中毒を想定していたところ、昭和37年7月頃の横浜市の米軍石油貯蔵タンク清掃作業で作業員29名の四エチル鉛中毒を生じた（うち4名が死亡した）災害を踏まえ、改正されて昭和36年5月に四エチル鉛等防止規則となり、更に、昭和40年10月に、ぼすとん丸の四エチル鉛に汚染された船艙やタンクの清掃作業者が集団で中毒にかかった事件をきっかけに、四エチル鉛、四メチル鉛、その他いくつかの混合アルキル鉛を対象に、事業者を名宛人として、装置を密閉式とすることから保護具の装着、特殊健診を含む総合的な対策を求めたのが四アルキル鉛則であること、

カ 特化則は、従来の特別規則による僅かな規制対象物質以外の有害物質のうち、特定の物質を取り扱う労働者の健康被害が多い実態、従来の安衛則の規制内容に具体性を欠いていたこと等に鑑みて、公害対策も視野に入れ、昭和46年に労働省が制定した特定化学物質等障害予防規則と、それに紐づく3つの告示（ガス等の気中濃度関係、特殊健診の対象関係、作業主任者講習関係）を嚆矢としていること、昭和47年の現行安衛法に製造許可、有害性の表示等の制度が盛り込まれたこ

とを踏まえ、内容の充実化が図られ、以後も複数回の改正が重ねられたこと、

他の法令との関係についてみると、安衛法本体との関係では、法第55条が黄燐マッチ、ベンジジン等の製造、輸入、譲渡等の禁止、第56条が、ジクロロベンジジン、ベリリウム等の製造を大臣の許可制としつつ、その取扱いについては、本規則上の第一類物質として、その基準に委ねていること、安衛法上の製造等の禁止、製造許可の対象外物質は、有機則や本規則による類型別の管理に委ねられていること（第一類：重度の慢性疾患を発生させ得るため、安衛法第56条で製造許可の対象とされている物質、第二類：（重度の）慢性障害を発生させ得るため、ガス、蒸気又は粉じんの発散源を密閉させる設備や局所排気装置の設置を要する物質、第三類：大量漏洩により急性障害を生じ得るため、屋内換気装置等一定の設備を要する物質）、有機則等他の特別衛生規則との関係では、本規則は対象物質の用途や有害性の多様性などを踏まえ、対象となる作業の特定はせず、それを製造又は取り扱う作業を全て対象としていること、特化則は、発がん性物質の規制を重視しており、従前は有機則が規制していたクロロホルム10種を、その第二類物質の「特別有機溶剤」に位置づけ、ばく露記録の長期保存、作業主任者の選任等を規定したこと（その後、1, 2-ジクロロプロパン等が追加された）、有機則との関係では、特定有機溶剤の単一成分の含有率が1%超で特定有機化合物と有機溶剤の合計含有率が5%以下の場合、特化則のみの適用、それぞれ1%以下、5%超の

場合、有機則適用、それぞれ 1%超、5%超の場合、両規則の適用、それぞれ 1%以下、5%以下の場合、両規則とも適用なしとして、棲み分けが図られていること、

本規則は、ガス、蒸気又は粉じんによる健康障害防止措置として、設備上の措置のみでは不十分な場合等における防護具の備え付け等を定めていること（第 7 章）、

キ 高圧則は、ケーソン内部作業や潜水作業などの高圧条件下での就業では、圧気下体内に浸透した気体が低圧化すると気泡に変わり、細い血管を塞ぐなどして、関節痛、けいれん等を生じる高血圧障害等の防止のため、旧労基法の下で 1961 年に制定され、その内容が現行安衛法の制定の際に策定された旧高圧則に引き継がれたこと、その後、1976 年 2 月に栃木県の大瀬橋建設工事で一酸化炭素を含む空気の送給により、ケーソン内にいた労働者 6 人が一酸化炭素中毒で死亡する災害が発生したことを契機に、当時の安衛則の安全基準内の高圧作業にかかる危険防止に関する規定を統合するなどして充実化し、現高圧則（昭和 52 年労働省令第 2 号）ができたこと、規則内には、高圧室内業務の設備、潜水業務の施設等（第 2 章）、高圧室内業務の管理（第 3 章）等が定められていること、

ク 電離則は、吸収された物質をイオン化（中性物質をプラスやマイナスの電荷を帯びたイオンにすること）させ、人体に影響を及ぼす X 線などの電離放射線による健康障害の防止を目的とした規則であること、①戦後の経済復興時に X 線

装置や放射性物質の利用が増える一方、関係者の知識が乏しくて健康障害等が多発したことを踏まえて、昭和 20 年代後半に関係する様々な行政通達が発せられたこと、②昭和 32 年に放射性同位元素等による放射線障害の防止法が制定されたこと、③技術革新で電離放射線の取扱い範囲が広がったこと等から、昭和 34 年に電離則（労働省令第 11 号）が施行されたこと、その後、昭和 33 年の国際放射線防護委員会（ICRP）勧告を踏まえた全面改正を経て、昭和 47 年に現行安衛法の制定を踏まえて新規則となったこと、しかし、非破壊検査の装置の放射線源による災害の多発等を踏まえ、昭和 48 年に電離放射線障害防止対策要綱が公表されたこと、1999 年の東海村 JCO 臨界事故を受けて、規則改正が行われたこと、2011 年の東日本大震災による福島第一原発事故により、本規則の改正と共に、除染則が制定されたこと、

本規則は、第 2 章で、管理区域を設定して標識により明示すべきことや、労働者が常時立ち入る場所について、遮蔽壁や局所排気装置の設置等により実効線量が所定限度内となるようにすべきことや、放射線にばく露する労働者が受ける線量を測定すべきこと等を定めていること、第 4 章で、放射線濃度にかかる作業環境管理、保護具や作業衣を労働者に使用させるべきこと等を定めていること、

ケ 酸欠則の前身は、昭和 36 年から 37 年にかけて、東京都内の高速道路工事現場で相次いで生じた酸欠による作業員の死亡災害等を受けて昭和 42 年に発出された「酸素欠乏症の防止について」と題

する労働省通達に遡ること、しかし、その前後にも酸欠による災害が継続し、昭和 43 年 11 月には「酸素欠乏症防止対策要綱」が公表されたが、増加の一途を辿ったため、強制力のある規則を単独で制定したのが、「酸素欠乏症防止規則」（昭和 46 年労働省令第 26 号）であったこと、昭和 55 年に滋賀県彦根市のゴミ焼却炉の汚水処理施設で、硫化水素中毒により計 5 名が死亡する災害が生じたことを受け、同中毒も視野に入れ、「等」を付した酸欠規則が制定されたこと、

本規則は、酸欠危険のある作業場所を広く列挙して、対象範囲を定め、種々の防止措置の確保を図っていること、防止措置としては、作業環境測定を筆頭に、換気（による一定の酸素濃度の確保と硫化水素濃度の抑制）、換気を行えない場合等に保護具を使用させること、入退場者の点検、酸欠危険作業従事者以外の者の立入禁止、作業主任者の選任、特に危険な酸欠危険作業（第一種酸欠危険作業）従事者に対する特別教育、退避、酸欠症状による転落の防止措置等を規定していること、

コ 粉じん規則は、長期間にわたる粉じんの吸引による肺の病変による不可逆、難治性の健康障害（けい肺、溶接肺等）の防止のため、昭和 35 年に制定され、同 52 年に改正されたじん肺法を基礎としていること、同法の 52 年改正は、じん肺有所見者数の多さを踏まえたものであったこと、本規則は、同改正の際に、職場における粉じんの規制（作業環境、ばく露防止にかかる規制）の強化を求める声を受けて昭和 54 年に策定されたこと、

本規則は、第 2 章に、粉じんの発散の防止／抑制を目的として、特定粉じん発生源に対する密閉設備や局所排気装置（局排）、局排の一種であるプッシュプル型換気装置の設置、湿潤状態保持設備の設置、その他の粉じん作業にかかる措置（測定結果に応じた換気風量の増加、坑内作業場における切羽近くでの粉じん測定等）、第 6 章に、ばく露防止のための保護具、一定の作業については有効な呼吸用保護具を労働者に使用させるべきこと等を定めていること、

サ 石綿規則が対象とする石綿は、有用な天然鉱物として古くから利用されてきたが、発がん性等の影響が明らかとなり、日本を含む 60 か国以上で輸入や使用が禁止されていること、中皮腫の場合平均 40 年、肺がんで平均 30-40 年の潜伏期間が認められていること、

元は、安衛法と特化則等で健康障害防止措置を講じさせて来ていたが、平成 7 年、16 年の安衛法施行令の改正で、石綿含有製品の製造等が禁止され、使用量が大幅に減ったこと、しかし、昭和 50-60 年頃に建設された建築物に石綿含有建材が多く含まれており、その解体等の増加による労働者のばく露機会の増加が予想され、なおかつ、ばく露防止に必要な措置が特化則所定の措置と大きく異なっていたため、平成 17 年に単独規則としての石綿規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）が制定されたこと、その特徴は、①石綿等（石綿及び石綿を 1%以上含有する製品等）が使用された建築物の解体等にかかるばく露防止対策の整備、②石綿等が吹き付けられた建築物の管理、③石綿含

有製品の計画的代替化の促進であったこと、本規則が制定された年に、偶然、クボタで従業員 79 名が石綿疾患で死亡し、近隣住民にも被害が発生していたことが明らかとなったこと（「クボタ・ショック」）、

本規則は、第 2 章で石綿等取扱い業務等にかかる措置を定めており、その第 1 節は、建築物、工作物、船舶の解体等（解体、破碎等）のほか、吹付け石綿等の封じ込めや囲い込み作業での健康障害防止措置として、石綿等の使用の有無の目視、設計図書等による調査と結果の記録、使用の有無が不明な場合の分析調査と結果の記録、これら事前の調査結果を踏まえた作業計画の作成と、それに沿った作業の遂行、建築物の吹付け石綿等の囲い込み作業や建築物の張付け石綿等が使用されている保温剤等の除去や囲い込み作業についての当該作業従事者以外の者の立入禁止措置及びその旨の表示等を事業者に求めていること（第 3、4、7 条）、第 2 節は、建築物の解体等の場面ではなく、吹き付けられた石綿や石綿含有保温材の損傷、劣化等により石綿等の粉じんを発散させ、労働者のばく露危険がある場合に、当該石綿等の除去、封じ込め、囲い込み等の措置を講じるべきこと、臨時に就業させる場合には、（除去等までは実施しなくてよいが、）呼吸用保護具等を使用させるべきこと等を規定していること、第 3 節は、建築物関係以外で石綿等を取り扱う業務等について、発散源の密閉、局所排気装置の設置等を求めると共に、石綿等の切断等の作業については、湿潤等の措置を講じると共に、労働者の

ばく露防止の徹底を図るために、当該労働者に呼吸用保護具を使用させることを事業者に義務づけていること、そして、第 2 章で定められた作業を含め、石綿等を常時取扱い、もしくは（石綿による健康障害防止等を目的とする）試験研究のため石綿そのものを製造するか、一定の石綿を含有する製剤等の石綿分析用試料等を製造する作業場では、その作業の記録および事故による汚染の概要を記録し、これを 40 年間保存させること等を使用者に義務づけていること、

シ 法第 22 条の淵源は、行政官庁が、命令により、工場及び附属建設物並びに設備による危害や衛生、風紀等の侵害リスクがある場合の工業主への諸措置の命令等について定めた工場法第 13 条及び、それを具体化した工場危害予防及衛生規則にあり、同規則には、ガスや蒸気、粉じんなどの危険源について、排出密閉、必要のある者以外の立入り禁止、作業に従事する職工に防護具を使用させることなど、現行安衛則の衛生基準や特別規則が求める措置の原型が設けられていたこと、戦後は、1947 年に制定された旧労基法第 42 条が、使用者に安全衛生にかかる一般的義務を課し、他方で、当時は工場法施行令、同施行規則、工場危害予防及び衛生規則など様々な規則に分散していた内容を、労基法の体系下に位置づけると共に、ILO の条約・勧告を参照し、なおかつ工場監督行政の体験を踏まえて、同じく 47 年に、旧安衛則が制定されたこと、旧安衛則等の諸規則には、後に法に格上げされた事項（作業主任者、安全・衛生委員会、急迫した危険時の労働者の

退避、定期自主検査、検定、作業環境測定、有害業務の作業時間制限、技能講習等）が定められていたこと、

ス 法第 22 条の射程が広いため、背景となった災害は特定できないが、実質的には、それに紐付く特別衛生規則の前述のような災害が該当するであろうこと、もっとも、鉛則や特化則のように、中毒者数の実態調査が背景となった特別規則があること、金属中毒や粉じんによるけい肺のように、大正時代から注目されていたものもあったこと、

セ 関連判例のうち、林野庁高知営林局事件では、林野庁が、昭和 32 年頃にチェンソー、同 36 年にブッシュクリーナーを本格導入して任用した職員に使用させていたところ、振動障害に罹患したため、損害賠償請求された事案につき、1 審は、鋸打機や削岩機等による振動障害から、これらの機械の導入によるリスクは予見できたのに、当該リスクに関する調査研究をせずの使用させたこと等は過失だとしたのに対し、2 審及び上告審は、予見可能性を全否定はできないが、公務員災害補償制度の適用以上に民事過失責任を負わせるほどの違法性はなかったなどとして、林野庁の責任を否定したこと（もっとも、これは安全配慮義務のリスク管理義務としての本質を否定したのではなく、公務にかかる事案のため、容易に国等の責任を認めるべきではなく、公的補償に委ねるべきとの考えが基礎にあり、民間企業の場合には異なった結論となった可能性がある（*三柴注））、

東北機械製作所事件では、木型・金型修理・塗装工が、10 年以上、換気扇がな

く防毒マスクも使用しないまま、溶剤としてシンナーを使用していたところ、有機溶剤中毒症に罹患したとして、雇用主であった会社に損害賠償を求めた事案につき、会社は、まずは換気装置等を設置して作業環境を改善し、次に保護具を使用させるべきだった（*ほぼ有機則の定め通り）のに怠った点で過失責任があるとしたこと、

三菱重工神戸造船所（騒音性難聴）事件では、全審級において、本件の元請は、下請の労働者と指揮命令関係にあり、元請が管理する労働手段を使用し、作業内容も元請の従業員とほぼ同じだった以上、当該下請労働者に対して安全配慮義務を負い、その内容は、労働省が作成した安全衛生のしおりに記されている措置（①環境改善、②騒音測定、③防音保護具の装着、④作業教育、⑤聴力検査）と同一であるところ、これらの一部を怠った以上、同義務違反があるが、下請労働者側も、従前の経験から騒音の存在を知らながら、下請に採用されて元請の管理下で就業し続け、耳栓を完全に装着していなかった等の点で過失相殺されるとされたこと、

三菱重工神戸造船所（振動障害）事件では、1, 2 審共に、チェンソーとそれ以外の振動工具による振動障害防止のため、それぞれに関する通達を踏まえ、会社側には、①工具の選定と保持、②作業時間管理、③作業標準の設定、④操作・作業方法の指導その他の教育、⑤保護具の支給と使用の徹底等を行う安全配慮義務があったが怠ったとして過失責任を認めつつ、被災労働者の血管収縮作用がある喫

煙のほか、過度のアルコール節酒、単車運転による寒冷ばく露につき、賠償額の減額事由になると判断したこと、

喜楽鋳業（有機溶剤中毒死）事件では、労働者が、おそらく、工場の廃溶剤タンクの底部に溜まったスラッジの清掃を、送気マスクや安全帯を装着せずに行っていたところ、有機溶剤中毒で死亡したために遺族から雇用主に損害賠償請求された事案で、法第 22 条が、事業者、原材料、ガス、蒸気、酸素欠乏空気等による健康障害防止措置を課し、有機溶剤の易体内吸収性や毒性の強さから、有機則が定められた経緯などから、本件の雇用主には、有機溶剤を取り扱う労働者への有毒性、取扱い上の注意等の教育の徹底、安全管理体制や本件タンク内に入るには、送気マスク等の保護具を装着すべきこと等を記した作業手順の整備等を行い（*教育を除き、有機則に定め有り）、労働者の知識不足や慣れから生じる不注意等による災害を防止する（*フェイルセーフの）注意義務があったが怠ったとして、過失責任が認められたこと、

化学メーカーC 社（有機溶剤中毒等）事件では、有機溶剤を取り扱う検査分析業務に従事していた従業員が、化学物質過敏症や中枢神経機能障害との診断を受けたことから、会社の安全配慮義務違反又は不法行為による損害賠償を請求したという事案で、安衛法やそれに紐付く規則は、その趣旨からも、具体的な状況下で安全配慮義務の内容となり得る旨を述べたうえで、本件検査分析業務は、第一種有機溶剤等であるクロロホルムと第二種有機溶剤等であるノルマルヘキサンを

使用し、有機則の適用を受けるため、会社は、同業務を行う部屋に局所排気装置等を設置する義務を負っており、それは安全配慮義務の内容でもあったが、同装置を設置していない部屋があった点につき、同義務違反となること、業務時間が短い等の場合、保護具を使用させることを前提に同義務が免除されることがあるが、本件はその条件に該当しないこと、有機溶剤の毒性等から、保護具を使用させることも、使用者の安全配慮義務の内容となるが、会社は、保護具の機能を満たさないマスクを設置したのみだったので、同義務に違反していたこと、有機溶剤業務については、法令上、作業環境測定が義務づけられ、それが作業環境管理の基礎的要素であるため、やはり安全配慮義務となるが、会社は、それを果たさなかったこと等から賠償責任を負う旨の判断が示されたこと、

国賠訴訟である大東マンガン事件では、マンガン精錬所でマンガン鋳の製錬作業に従事してマンガン中毒に罹患した労働者らが、当該被害は、安衛法第 22 条及びそれに紐付く特化則違反の状態を労基署が放置したことによるとして、国賠請求を行った事案につき、2 審は、行政官庁の権限行使は、その合理的裁量によるものであり、少なくとも当該事業場につき労働者に切迫した「重大な危険」が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法では危険の発生を防止できず、なおかつ行使すれば防止し得た場合に初めて国賠責任が生じ得る旨を述べたこと、

ソ 適用の実際について、最近の労働基準監督年報をみると、第 20-25 条の違

反において、有機則違反が最多で約 2300 件、次に特化則違反が約 2000 件、粉じん則違反が約 1500 件、安衛則違反が約 400 件で、電離則、鉛則、高圧則の違反は 2 桁台で少なく、四アルキル鉛則違反はゼロだったこと、

タ 第 23 条は、場所、機械器具、原材料等を含め、労働者の作業環境及び作業そのものの衛生や風紀等への配慮を義務づけた規定であること、建物等の建設物等の構造上の欠陥や作業環境の衛生等に関する代表的な紐付き規則には、安衛則と事務所則があり、このうち安衛則の第 540 条は、安全な通路の設置と維持、標示、第 543 条は、機械間、機械－他設備間の通路幅を定めていること、本条には罰則（法第 119 条第 1 号：6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下）があること、

チ 本条に紐付く主要な特別衛生規則である事務所則は、従来、事務所労働に適用されてきた安衛則第 3 編の規定が、特定の有害業務（坑内労働、粉じん労働、暑熱・低温作業等）を対象としていたところ、日常的な事務労働一般について対策を講じる必要性が生じたこと、その背景には、①安全衛生行政の最低基準から快適基準へのシフト、②ILO における商業及び事務所における衛生に関する条約（120 号）・勧告の採択、③建築物における衛生的環境の確保に関する法律の制定等があったこと、現に、都市部への人口集中、建築物の大型化、気密化等もあって、室内空気汚染、冷房病、飲料水の汚染、悪臭、不完全なゴミ処理による害虫の発生などの事務所衛生に関する問題が発生していたこと等を踏まえ、昭和 46 年

に制定され、翌年の安衛法制定に伴い、それに紐付く省令とされたこと、平成 16 年に、建築物の気密性の向上、化学物質を放出する建築材料の普及等を踏まえ、ホルムアルデヒド等による室内空気汚染への対策が加えられたこと、

事務所則では、第 2 章から第 4 章に危害防止基準が設けられており、第 2 章は環境管理の規制を担い、気積、換気、湿度、照度の基準設定、空気調和設備や機械換気設備による空気の浄化、燃焼器具を用いる室等での換気、安衛法施行令第 21 条第 5 号が定める室など、特定の室等における定期的な作業環境測定、騒音及び振動の防止等を定め、第 3 章は清潔を担い、飲料水の供給、飲用・食器洗い用給水の水質の確保、排水の漏出の防止、清掃等の実施、ネズミや虫の発生防止、便所の男女別化や一定個数の確保、洗面設備の確保、第 4 章は休養を担い、休憩設備設置の努力義務、男女別の睡眠／仮眠場所や寝具等の設置、一定数以上の労働者を使用する場合の男女別の休養室／休憩所の設置、立業従事者用の椅子の設置、第 5 章は救急用具を担い、救急用具等の備え付けと場所の周知等を定めていること、

ツ 本条の沿革も、法第 22 条と同様に、行政官庁が、命令により、工場及び附属建設物並びに設備による危害や衛生、風紀等の侵害リスクがある場合の工業主への諸措置の命令等について定めた工場法第 13 条及び、それを具体化した工場危害予防及衛生規則にあり、同規則には、採光、換気、照明、救急用具、食堂や食器の清潔、男女別の更衣所や浴場の設置な

ど、現行の事務職則等が求める措置の原型が設けられていたこと、戦後は、1947年に制定された旧労基法第43条が、通路と休養以外の項目について、本条と同じ内容（建設物等に関する換気、採光、照明、保温、防湿、避難、清潔に必要な措置等）を使用者に義務づけ、第45条が、命令でそれを具体化する旨定めたこと、

テ 法第22条と同様に、法第23条も射程が広いこと、背景となった災害は特定できないが、やはり、工場法時代から同種の規定が存在したこと、現代とほぼ同様の建設物等による衛生面での健康障害が生じていたと解されること、本条に紐づく事務職則は、都市部への人口集中、建築物の大型化、気密化等を背景とする室内空気汚染、冷房病、飲料水の汚染、悪臭、不完全なゴミ処理による害虫の発生などの事務所衛生に関する問題の発生を背景としていたこと、

ト 関連判例のうち、刑事事件であるM製作所（安衛法違反被告）事件では、元請F製作所が農協連から受注した増設工事のうち設備工事を下請したY1社の取締役であり、その工事及び安全管理を統括していたY2が、別の建設工事会社から派遣されたAらを使用して、網状鋼板に付け替えるため、まずは機械室内の足場板を取り外して開口部（本件開口部）を生じたところで、別の場所でし残した作業を思い出し、ロープに白布を付けて目印として、その場を離れたところ、電気系統の点検に来た関係者のCが、そのロープを跨ぎ、その開口部から落下して死亡したことを受け、通路の安全確保を定めた安衛則第540条と安衛法第23条、第

27条違反に当たるとして、Y1と共に、両罰規定（法第122条）により起訴された事案について、1審が、本件開口部は、作業の工程と時系列を全体としてみると、本件工事のため、通路として用いられており、安衛則第540条が定める「通路」に当たるとしたのに対し、2審は、同条にいう「通路とは労働者が通行する場所をいう」と述べた上で、本件開口部は、その発生時点から塞ぐ（予定の）時点まで、Y2とその指示の下で就労していた派遣労働者らのほかに通行することがあり得ない場所だから、同条にいう通路には当たらないし、CはY1の労働者ではなかったので、Y1の労働者にとっての通路とも言えない、と判断したこと（つまり、保護対象を、Y1（とY1を代理するY2）が使用する者のみとする旨示したこと）、

ナ 民事事件である内外ゴム事件では、数年間、換気が悪い作業場で、保護具を着用せず、トルエン、ヘキサン等の有機溶剤を含有するゴム糊を使用する業務を行っていた作業員が、慢性有機溶剤中毒に罹患し、使用者の安全配慮義務違反が問われた事案につき、安衛法及びそれに紐づく安衛則や有機則の規定は、行政取締規定だが、その目的の一致から、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容となとした上で、本件では、局所排気装置の設置（安衛法第22条、第23条。有機則第5条、第14条ないし第18条）、呼吸用保護具（防毒マスク）、保護手袋等適切な保護具の具備（安衛則第593条、第594条、有機則第32条ないし第33条）、有機溶剤の特性・毒性・有機溶剤中毒の予防にか

かる安全衛生教育（安衛法第 59 条、安衛則第 35 条）、適切な特殊健康診断（有機則第 29 条、第 30 条）、必要な作業環境測定と結果の記録（安衛法第 65 条、施行令第 21 条、有機則第 28 条）、有機溶剤のリスクと取扱上の注意事項、中毒発生時の応急処置等の掲示（有機則第 24 条、第 25 条）が同義務の内容となるが、いずれも（適切に）実施されなかった（局所排気装置は一切設けられず、保護具は十分に用意されず、全く着用されず、教育指導はされず、特殊健診は適正になされなかった）とされたこと、なお、法定の測定は一応行われ、個々の有機溶剤は許容濃度内だったことを認めつつ、個人サンプラーを活用した正確なばく露濃度測定、複数の有機溶剤の相加作用の評価等も同義務の内容だったが果たされなかったとされたこと、

ニ 最近の「労働基準関係違反に係る公表事案」から本条の適用の実際をみると、法第 23 条違反は、通路等に関する安衛則第 540 条違反の 2 件に限られていたこと、平成 30 年の労働基準監督年報では、第 20 条～第 25 条違反における安衛則違反は約 440 件、事務所則違反は 8 件だったこと、

ヌ 調査対象とした法第 22 条、第 23 条の原型は工場法時代から受け継がれ、その実質は、それに紐付く規則等によって形成されているため、変化への適応は、規則等の追加や改正を行うことで足りると思われること、

ネ 特別衛生規則の変遷は、①技術の発達、労働者の健康実態、災害的出来事の発生や社会問題化を背景とする充実化、

②危害要因の（特質や重要性認識の）変化などに応じた細分化、③有機則と特化則の重畳的適用に代表される複雑化、の 3 点に集約され、これらの進展が、一定程度、労災や健康障害の防止効果を発揮したことは疑いないものの、事業者にとっての分かり易さや自律的な安全衛生活動の促進との相克が生じ得ること、仮に統合を図る場合には、危害要因の種別やレベル、取扱い方法などの要素のいずれに着目するかを検討する必要があること、等が示されている。

5 森山報告①（第 4 章第 26 条～第 27 条）

同報告では、

ア 法第 26 条では、法第 20 条～第 25 条、建設業等での災害時救助の際の被災防止措置を定めた第 25 条の 2 第 1 項に基づき事業者が「講じる措置に応じて」、労働者が所要事項を遵守するよう義務づけていること、本条違反には、50 万円以下の罰金が付されていること（法第 120 条）、

本法上、安全衛生は、基本的に事業者の責任で果たされるものと考えられ、設計されているが、労働者の協働が必要なため、法第 4 条に原則を示し、本条により具体化されたこと、

本条にいう労働者と事業者の定義は、法第 2 条の定め通りであり、基本的に労働者に一人親方等の個人事業主等は含まれないこと、

派遣労働の場合、本条の適用は、労働者派遣法第 45 条第 3 項により、派遣先＝事業者、派遣労働者＝労働者とみなされ

ること、

イ 本条所定の労働者の義務は、列挙された条規に基づく事業者の措置に対応するものなので、列挙された本法上の事業者義務規定に紐付く政省令を本法に格上げした場合、本条を改正してその規定を盛り込む等しないと、対応する労働者の義務が外れてしまうことになること、

また、法第27条に基づく紐付き省令において、ある危険源にかかる危害防止措置につき、事業者側に義務を課さずに労働者側のみに義務を課すことはできないと解されること、

紐付き省令が労使双方に義務を課している場合、事業者が当該義務に反した場合にも労働者が義務を負うかが問題となるが、本条が、事業者が「講ずる措置に応じて」と定めているため、文理解釈上は、消極に解されること、

ウ 厚生労働省令は、根拠となる法条を明記していないが、さしあたり、労働調査会発刊の『安衛法便覧』に基づき、労働者に義務を課した省令規定を目視でピックアップしたところ、以下の通り、計221個に及んだこと（危険源分類は、法第20条から第24条による）、

本法中条項		危険源の種類	条項数
第20条	第1号	機械等	115
	第2号	危険物等	17
	第3号	エネルギー	10
第21条第1項		作業方法	21

第21条第2項	場所	6
第22条	有害要因	49
第23条	不潔さ	2
	通路	1
第24条	作業行動	0
合計		221

このうち作業行動は、広く、主に不安全行動（手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとる）を指し、身体の動きそのものであって工学的管理が困難なため、法第24条に基づく事業者義務規定自体が存せず、よって、労働者義務規定も存しないと解されること、しかし、事業者の措置に応じた措置しか義務づけられない旨の本条の規定を外せば、労働者への独自の義務づけは可能と解されること、

機械の安全装置の無効化は作業行動の問題だが、機械（法第20条第1号）関係の危険源と解されているため、省令で、事業者の義務（安衛則第101条）に対応して、労働者にも不安全行動抑制義務が課されていること（安衛則第29条）、

エ 上記221個の省令規定を名宛人別に分類したところ、以下の6類型となったこと、

名宛人の類型		条項数
1	労働者（労働者であることを前提とする除染等業務従事者及び特定線量下業務従事者を含む。）	168
2	運転者	43
3	事業者から指名を受けた者	6

4	指揮者	2
5	火気を使用した者	1
6	操作を行なう者	1
合計		221

このうち 2-6 には、文理上、一人親方や会社役員等も含まれ得るので、本条との関係が不明であること（ないし、労働者への適用の場面でのみ根拠とされること）、このうち類型 2-4 と 6 は、自然人を対象としていると解されるため、文理上、個人事業主の事業者は該当し得ると解されること、

221 規定を内容で分類すると、以下の 6 類型となったこと、

規定内容の類型		条項数
1	事業者又は事業者が定めた者（以下「事業者等」という。）の命令（立入禁止、手袋使用禁止、治具又は保護具の使用を含む。）並びに事業者等が設定した場合、誘導及び制限速度の遵守	74
2	安全装置の無効化等の禁止	1
3	安全設備（治具及び保護具を除く）の使用	21
	事業者等から命じられたときという要件のある場合	7
4	保護具の使用	70
	事業者等から命じられたときという要件のある場合	35

	る場合	
5	搭乗すべきでない箇所への搭乗禁止	10
6	その他作業方法の遵守	85
合計（重複あり）		221

このうち類型 1~3 は、対応する事業者側の義務は、安全設備や保護具の使用等の労働者への安全上の命令等だが、類型 4~6 は、装置等の設置や備え付け等の物的措置となっていること、

なお、安衛則第 151 条の 73 は、事業者に、労働者にあおりを閉じさせることを義務づける珍しい規定だが、三柴の見解では、指示の対象を労働者に限定していること（一人親方等としても防災効果は果たせるが、除外したこと）には、指揮命令関係による措置の確実を図る趣旨が込められている可能性があること、

オ 安衛法上、1 事業体において、事業者（労働者を使用し、事業利益の帰属主体である法人か個人事業主）と労働者は、相互に重なることのない排他的概念だが、両罰規定との関係では、困難な問題が生じ得ること、

法第 122 条は、事業者（法人や個人事業主）の従業者が、事業者の業務に関して、所定の法違反を犯した場合に両者が罰せられる旨を定めており、ここで従業者には使用人＝労働者も含まれるので、事業者義務規定であっても、労働者が違反行為者であれば、処罰の対象となり得ること、

両罰規定については、本条は対象規定により本来的に従業者も処罰され得ることを確認的に規定したものに過ぎないと

する本来的義務者説と、本条により対象規定の構成要件が修正されて処罰可能になったとする構成要件修正説があるが、最高裁は後者を採用していること、ただし、事業者義務規定にかかる両罰規定の適用対象となる実行行為者は、事業の代表者から当該義務の履行を委任され、その遂行に必要な権限を授与された者に限られると解されること、

カ 逆に、労働者に義務を課す規定に労働者が違反した場合に両罰規定に基づき事業者を処罰できるかについて、寺西輝泰は、事業者に保護具を労働者に「着用させる」義務、労働者には「着用する」義務を課すような裏腹関係にある規定は、両罰規定の適用を想定しておらず、事業者が自身に課された規定を果たしている場合、その適用はなく、労働者の不履行を見落としていた場合、事業者義務規定についても過失責任を問える旨述べていること（*ただし、過失で労基法上刑事責任を問えるかは疑問である（三柴））、しかし、労働者義務規定違反につき両罰規定で事業者たる法人を送検した例があること、

事業者には、フォークリフト等の車両系荷役運搬機械等の運転者に安全措置を講じさせる（運転位置から離れる場合の荷役装置の最降下位置設置、確実なブレーキ等）義務（第 1 項）、当該運転者側には当該措置を講じる義務（第 2 項）を課した安衛則第 151 条の 11 を例に挙げれば、ある労働者が雇用主の取引先等で単独でフォークリフトを操作し、ブレーキを確実にかけずに離れた場合、事業者には故意がないので、事業者義務規定であ

る同条第 1 項違反は生じ得ないが、事業者が雇入れ時教育等で第 1 項所定事項等を伝えていた場合、運転者たる労働者に第 2 項違反が生じ得、なおかつ、両罰規定により、事業者の犯罪が成立すると解されること、この際、事業者が免責されるには、雇入れ教育後の然るべき指導監督が必要となる、すなわち、労働者の義務の発生要件と、両罰規定の免責要件は異なると解され、そのため、労働者に義務を課す規定違反への両罰規定の適用も可能と解され、現にそのような運用がなされた例もあること、

両罰規定が存在し、その適用を広く解すると、事業者義務規定と労働者義務規定が実質的に同一化するのではないかとの疑問が生じ得るが、事業者義務規定につき労働者に義務が生じるのは、同人に安全衛生管理の義務と権限が付与された場合に限られること等による相違があること、

キ 本条（法第 26 条）が前提とする事業者義務規定には罰金と共に身体刑（6 ヶ月以下の懲役）が付されているが、本条自体の罰則は罰金にとどめられていること、

ク 本来的に事業者責任を中核とし、リスクの源流に位置する製造流通業者等を一定範囲で規制する本法に労働者の個人責任を問う本条を設けた趣旨を考えるに、例えば機械安全においては、設計・製造段階での本質的な安全策（3 ステップ・アプローチにおける 1st ステップ）が望ましく、それが講じられる限り、機械の改造等の例外を除き、労働者の関与による影響は生じ難いが（そのためか、

本質安全設計方策や新たな危険源の創出（新規化学物質の無許可使用等）を規制する規定は見当たらない）、1st ステップではリスクが残り、追加的防護措置（2nd ステップ）が必要となる場合、労働者がそれを無効化する可能性があるので、禁じる必要が生じる（安衛則第 29 条）ほか、機械の清掃等のため無効化する場合もあり、この際、適切な作業手順を遵守させる方策（人的措置）を講じる必要が生じる（安衛則第 108 条第 4 項）こと、それでも生じる残留リスクには、教育、情報提供のほか、保護具の装着等（3rd ステップ）によることになるが、その確保を全て事業者に求められないため、労働者にも着用義務を課す必要が生じる（安衛則第 151 条の 52 第 2 項）こと、

すなわち、3 ステップ・アプローチにおける後次のアプローチほど、労働者の協働が求められる構造があること（*これは、人的措置が中心となるメンタルヘルス、生活習慣病対策等の健康対策に労働者の協働が求められることとも通底する（三柴））、その典型がフォークリフト、ドラグショベル等の車両系機械であり、運転操作を運転者が行うこと、他者にも危害を加えかねないことから、「運転者」規制を行わざるを得ないこと、もっとも、安全装置の無効化のような不安全行動の禁止以上に、作業計画の作成等の作業方法の設定、安全防护や本質的安全設計は、あくまで事業者の義務とすべきこと、

ケ 労働者の行動は、災害補償・労災保険給付の免責等をもたらすことがあること、

すなわち、労基法第 78 条は、労働者の重大な過失（重過失）による災害であって、行政官庁の認可を受けた場合、使用者の休業補償法定災害補償義務を免じる旨定めており、ここで重大な過失とは、著しく注意を欠く、故意に比肩すべき過失をいうこと、

労災補償保険法第 12 条の 2 の 2 も、労災に該当する場合にも（：一応労災認定されることが前提となる）、労働者の故意による災害には保険給付を行わない旨（第 1 項）と、故意の犯罪行為若しくは重過失又は、正当事由のない療養指示の不遵守による災害及び傷病の増進・継続には保険を不支給又は減額する旨（第 2 項）を定めていること、第 1 項の「故意」とは、自身の行為による一定の結果の発生の認識と認容を意味するが、本人が結果の発生を承知していようといまいと、業務によりその結果が発生していた（業務との因果関係が認められる）場合、第 1 項は適用されないこと、第 2 項の「故意の犯罪」とは、重大な交通犯罪による交通労災など、災害発生の原因となる犯罪行為が故意である場合を意味すること、

コ 関連規定をみると、法第 4 条が必要な労災防止措置や、事業者ほか関係者（国、自治体、労災防止団体、労働組合等）が講じる労災防止措置への協力の努力義務を訓示的、一般的に定めているほか、第 29 条第 3 項が、元方事業者（図 2 を参照）による関係請負人の労働者にかかる遵法の指示への対応（指示に従うこと）、第 32 条第 6 項が、第 30 条から第

31 条の 2³に基づき特定元方事業者らによ

り講じられる措置への対応（必要な事項

³第 30 条：主に、重層的請負関係で様々な所属先の労働者が混在して工事が行われる建設現場で、自身が仕事の一部を担っていることから、現場差配の権限とリスク関連情報を持ち得る元方事業者を統括者として、その作業場の特徴を踏まえつつ、特に建設機械がもたらす接触等のリスクについて、物的、人的両面での統一かつ計画的な安全管理の仕組みを構築すると共に、リスク関連情報が末端まで共有されるようにすることを図った規定。

第 30 条の 2：製造業でも、混在作業による危険が拡大してきたことを踏まえ、第 30 条が対象とする造船業を除く製造業の混在作業に、同条のうち主立った規制を展開することを狙って、平成 17 年の法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）で新設された規定であり、主に化学工業の製造工場、施設設備の用役、鉄鋼業の製鉄、熱延、冷延の工程、自動車製造業のプレス、溶接、塗装、組立などの作業を想定している。

第 30 条の 3：昭和 55 年の法改正（昭和 55 年法律第 78 号）により設けられた第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる労災防止のための物的、人的措置義務）の履行確保を、一の場所における重層的請負関係に基づく混在作業下で図る目的で設けられた規定。第 1 項は、元方事業者、当該場所で当該作業に従事する全労働者について、第 25 条の 2 第 1 項の定める救護にかかる労災防止措置の履行義務を課し、第 2 項ないし第 5 項は、一の

場所における一の仕事が分割発注される場合の、法第 30 条第 2 項を準用を定めている。

第 31 条：建設業等の事業では、請負関係のもとで、発注者をはじめとする上位の注文者が、自身が管理する建設物等を関係請負人の労働者に使用させることが多いが、同人らとその管理権やリスク関連情報を持たないため、労災防止対策を講じにくい面があるため、設けられた規定。建設業等の事業では、注文者は、同人が管理権やリスク情報を持っている建設物等（足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等）を関係請負人の労働者に使用させる際、必要な労災防止措置を講じるべきとされている。その具体的内容は、法第 36 条に基づき、安衛則第 644 条から第 662 条に定められている。

枝番号付の条文を含め、あくまで注文者を対象とした規制であり、第 29 条、第 30 条、第 15 条のように、統括安全衛生管理体制の定めとは、対象と趣旨を異にする。

第 31 条の 2：業務の外注化の進展に応じて、危険有害な化学物質を製造し、又は取り扱う設備等の改造、修理、清掃等の作業が外注されることも増え、外注先がその設備等にある化学物質の危険有害性や対応策等の情報を知しなかったことで生じる労災が生じていたため、平成 17 年の安衛法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）により、注文者と関係請負人間のリスクコミュニケーションを図るため、設けられた規定。特定の爆発性、引

の遵守)、第32条第7項が、第30条から第31条の2のほか、第32条第1項から第3項に基づく措置の確保のための指示に従うこと、第66条第5項が、健診受診義務、第66条の7第2項が、健診結果を踏まえ、保健指導を活用した自己保健の努力、第66条の8第2項が、長時間労働面接指導を受ける義務、第69条第2項が、事業者の行うTHP活動を利用した自己保健の努力、第78条第3項が、事業者が策定した特別安全衛生改善計画の遵守、第79条第2項が、同じく安全衛生改善計画の遵守を定めていること、

サ 機械等や危険有害物の製造流通規制を置く第5章などは、製造流通業者や何人(全ての者)を対象として本質的安全措置を講じさせる等しており、対応する労働者の義務を想定し難いため、そうした規定を設けていないこと、

シ 法第98条第2項、第99条第2項は、労働基準監督機関が事業者等に使用停止命令や緊急措置命令を発令した際に、必要事項を労働者にも命じられる旨定め、その違反に50万円以下の罰金を科していること、

法第61条は、第1項で、事業者に対し

火性の物質、大量漏洩により急性障害を招く物質を製造し、又は取り扱う設備の改造、修理、清掃等の仕事であって、設備の分解、内部への立ち入り等、物質にばく露する作業を伴うもの(安衛則第662条の3)の発注者(他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者(法第30条第2項)。法第31条の3からも明らかのように、自ら仕事の一部を行う

て、クレーン運転等の所定の業務につき、無資格者の就業を禁じ、第2項で、無資格者全てに対して就業を禁じており、これには労働者のみならず個人事業主等も含まれると解されること、

刑法第117条は、火薬、ボイラー等の激発物を破裂させて、所定の物を損壊した者等を属性を問わず放火の例に倣って処罰する旨(第1項)、過失犯の場合、失火の例に倣って処罰する旨(第2項)を定め、軽犯罪法第1条第10号も、火薬類、ボイラー等の爆発物を使用しないし弄んだ者を拘留又は科料に処する旨定めていること、

ス 本条(法第26条)の沿革を見ると、鉱山保安分野では、明治23年の鉱業条例第60条が、鉱業人が予防措置を講じない場合、鉱山監督署長が鉱夫等に直接予防措置の執行を命じられる旨を定めていたほか、同条例に基づく明治25年の鉱業警察規則第13条が、鉱夫に対して安全灯を用いる坑内での発火具の携帯を禁止していたこと、船員分野では、明治32年の船員法が、船中秩序違反を犯した海員に対する船長の懲戒権限、人身や船舶に危害を及ぼす行為についての身体拘束権限等

か否かは問われないが、請負業者でないこと(いわばお客様)を前提にしていることで、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者(該当し得る)等に、それらの物質に起因する労災の防止措置を講じること、具体的には、そうした化学物質の危険有害性、作業上の留意点等を文書で関係請負人に提供することを求めている。

を規定していたこと、製造業分野では、工場法施行以前は、大阪府の明治 29 年の製造場取締規則第 11 条第 2 項が、機關手（鉄道、船舶、航空機などの交通手段の運転・操縦にあたる職種）、油差火夫（蒸気機関の稼働のためボイラーの火を焚く職種）又は電機手に対し、危害予防の注意と、異常ある場合の雇い主への申告を義務づけ（類似規定：現行安衛則第 29 条第 1 項第 4 号）、違反者に 2 円以上 10 円以下の罰金を定めていたこと、国法では、大正 12 年の改正工場法に、行政官庁が危害防止のための措置を工業主に命じた際に、職工や徒弟にも必要事項を命じ得る旨の規定が設けられたこと、その後、昭和 4 年の工場危害予防及衛生規則第 14 条第 2 項には、職工に作業中帽子又は作業服の着用を義務づける定め（現行安衛則第 110 条第 2 項に相当）、第 19 条には、危害予防装置の無効化を制限する（濫りに無効化することを禁じる）定め（同前第 29 条第 1 項第 1 号に相当）が設けられたこと、この際、「職工」には、工場主との雇用関係は要せず、一人親方や労働者供給事業者からの被供給者も含まれたこと、これは、これらの法制度が労働者のみならず「場」の管理を目的としていたことにより、工場法と鉱山保安法が、公益保護規定（鉱山保安法第 8 条のような公害防止規定等）を置いていたこととも通底すると解されること、

戦後制定された労基法第 44 条にも、労働者に危害防止のための必要事項の遵守義務の定めが設けられ、なおかつ、大正 4 年の改正工場法では予定されていたと解される、事業者の措置に応じて、とい

う前提が外されたこと、その理由について、労基法制定に携わった寺本廣作は、安全衛生の実効のため労働者による規定の遵守が不可欠であること、イギリス工場法にも労働者の義務規定があること（第 119 条）、明治 25 年の鉱業警察規則も、事業の性質上危険性が高い場合、労働者義務規定を設けていたこと（第 31 条、第 50 条、第 72 条）等と共に、現に同法に紐付く旧安衛則に多数の労働者義務規定（一定の用具の使用、高所から物の落下、機械作業時の手袋装着等の不作為、合図、墜落防止方法の遵守等の作為）が設けられていること等を挙げていること、

現行安衛法制定時には、本条は現行とほぼ同様の定めだったが、昭和 55 年に、主に災害時の救護による二次被害の防止を狙った法第 25 条の 2 が新設されたため、これを対象条文に加える改正が行われたこと、

セ 安全衛生における労働者の役割の重要性は国際条約にも示されていること、例えば、1929 年に採択され、2021 年に撤回された産業災害の予防に関する第 31 号勧告は、以下のように定めていたこと、

「労働者の工場内での行動が安全措置の効果に与える影響の大きさに照らすと、各加盟国は、使用者が安全教育に全力を尽くすよう、また、労働者の団体がそのメンバー共々安全活動に協働するよう、措置を講じるものとする（In view of the fact that the workers, by their conduct in the factory, can and should contribute to a large extent to the success of protective measures, the State should use its influence to secure (a) that employers

should do all in their power to improve the education of their workers in regard to the prevention of accidents, and (b) that the workers' organisations should by using their influence with their members cooperate in this work.)」、 「災害予防における労働者の行動の重要性に照らし、法律は、労働者が災害防止に関する法的要件を遵守すること、とりわけ、許可なく安全装置を解除することを禁じ、それらを適切に取り扱うことを義務づける必要がある（In view of the importance of the conduct of the worker in connection with accident prevention, the law should provide that it is the duty of the worker to comply with the statutory requirements on accident prevention and particularly to refrain from removing safety devices without permission and to use them properly.）」。

1973年に公布された機械の防護に関する第119号条約第11条も、労働者のみならず「いかなる者も」、機械の安全装置を無効化してはならない旨を定め、2005年に日本で公布された石綿使用上の安全に関する第162号条約第7条も、労働者が石綿へのばく露にかかる健康障害防止のための手続に従うべきことを定め、建設業における安全及び健康に関する第167号条約第30条も、他により有効な保護方策がない場合、使用者に個人用保護具及び保護衣の提供と維持等を求め、労働者にそれらを適切に使用し、手入れすることを求めていること、

ソ 適用の実際としては、令和2年に、建設資材レンタル業の労働者がフォーク

リフトを離れる際にフォークを最低降下位置に置かず、エンジンも切らなかったため、他社の労働者が当該フォークとトラックの荷台の間に挟まれて死亡した事案につき、両罰規定が適用され、労働者が雇い主のレンタル業者と共に送検されて罰金刑に処された例があること、

タ 前述の通り、鉱山保安に適用される鉱山保安法は、鉱山労働者を名宛人として、鉱業権者の措置に応じて危害防止や施設保全のための必要事項の遵守を義務づけているところ、鉱山労働者には請負人も含まれること（ただし、鉱業権者自身や鉱業代理人は含まれない）、また、経産省の逐条解説によれば、鉱山労働者の義務は、鉱業権者の保安上の措置と無関係に設けることが適当でないため、当該措置に応じて課されたこと、

チ 船員は、船員法上、船舶との一体性が重視され、その沈没・滅失により雇用契約が終了すること（第39条第1項）、契約終了後も人命、船舶等の救助に従事すべきこと（同第3項）等のほか、船内作業による危害防止や船内の衛生保持につき国土交通省令の定めを遵守すべきこと（同第4項）等が定められ、罰則も設けられているが（第128条、第128条の3）、両罰規定の対象とはされていないこと、

ツ 家内労働法では、業務の委託者と家内労働者を労使関係類似の関係と見立てており、第17条は、第1項で、委託者に対して、機械器具や原材料等を家内労働者に譲渡提供等する際に省令に基づきそれらによる危害の防止措置を講ずべき義務を定め、第2項で、家内労働者に対

し、機械器具や原材料等のほか、ガス蒸気粉じん等による危害防止措置を「講じる」義務を定め、第 3 項で、家内労働者の同居の親族であり、同人に使用される補助者にも、第 2 項所定の危害防止措置の「守る」義務を定めていること、

第 2 項は、家内労働者に、自己管理義務と共に補助者に対する安全衛生上の義務も課していると解されること、

テ UK の 1974 年労働安全衛生法 (HSWA) 第 7 条は、被用者に対して、自身の作為／不作為の影響を受ける他者と自身の安全衛生にかかる注意義務(a)、事業者らに課せられた関連法規の履行への協力義務(b)を課していること、このうち(a)は、事業者らの講じる措置を前提としておらず、日本法より労働者にも積極的な安全衛生責任を担わせようとしていると解されること、

ト 法第 27 条は、第 1 項で、危害防止措置を包括的に定めた法第 20 条～第 25 条の 2 に基づき事業者が講じる措置とそれに応じた労働者の遵守事項につき、厚生労働省令に委任する旨、第 2 項で、省令制定に際して公害防止関係法令の趣旨に沿うよう配慮すべき旨を定めていること、

ナ 一般に省令とは、国家行政組織法第 12 条第 1 項に基づき、各省大臣が、法律や政令施行のため、又はそれらの委任に基づき、所掌する行政事務について、各機関の命令として発するもので、法的効力は法律・政令に劣後すること、政令の場合に必要な内閣法制局審査及び各省協議を経て閣議決定が不要なため、比較的迅速な制定改廃を行えること、

旧安衛則時代は、労基法に紐付いていて、労基法には、同法に基づく命令の制定に際しては、行政機関の恣意にわたらないように、との趣旨で、公聴会の開催が求められており（第 113 条）、労災防止団体法にも、制定当初、同法に基づく省令制定に際して、同旨の規定が設けられていたが（第 67 条。その後廃止）、現行安衛法には同旨の規定は存せず、労災防止計画の策定・変更に際して審議会の意見を聴取すべき旨の定めがあるにとどまること、とはいえ、労働政策に関する重要事項については労働政策審議会による調査審議に付され、厚生労働大臣等に意見を述べることとなっているため、重要な省令の制定等は、その審議に付されていること、

日本が平成 19 年に批准登録した職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する第 187 号条約第 4 条には、労働安全衛生法令の制定等に際して代表的な労使の団体と協議すべき旨が定められていること、ただし、当然ながら、安衛則第 29 条のように、条約の国内担保法となっている規則規定の改廃は、当該条約に矛盾しないように行う必要があること、

ニ 法第 27 条→有機則第 16 条の 2→厚生労働大臣所定の構造規格や性能基準（平成 9 年労働省告示第 21 号）の例や、安衛法第 42 条→研削盤等構造規格第 9 条第 2 項（最高使用周速度）→厚生労働省労働基準局長所定の値の例のように、再委任の例も多く、中にはクレーン構造規格第 25 条第 2 項第 6 号のように、JIS への再委任の例もあるが、JIS に著作権が設定されているが故の周知の問題があるほ

か、民間団体に立法を委ねることの是非が問われ得ること、この点では、法令上は性能要件を定め、JIS を例示する方策（ボイラー構造規格第 1 条第 1 項が鋼製ボイラーの主要材料につき、安全な化学的成分及び機械的性質を定め、同告示のせこう通達で、JISG3101（一般構造用圧延鋼材）を例示している）の方が適当と解されること、

ヌ 本条に基づき危害防止基準を定める省令は、安衛則を筆頭に除染則に至る 15 省令だが、この中には本条以外の条項を根拠とするものも含まれていると解されること、

ネ 本条で省令策定に際しその趣旨に沿うよう配慮が求められている公害防止関係法令にいう「公害」とは、環境基本法第 2 条第 3 項が定める典型 7 公害（昭和 45 年に同法の前身となる公害対策基本法の一部改正により土壤汚染が加えられ、典型 7 公害となった）であり、大気汚染、水質汚濁、土壤汚染、騒音、振動、地盤沈下、悪臭であって、人の健康や生活環境を害するものが該当すること、この定める趣旨については、安衛法の施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）が、労災防止と公害防止の技術基準は原則として異なるが、労災と公害の発生源が共に工場、事業場であって両者が密接な関係にある場合、職場内部の危害防止基準が公害等防止にも資する場合があるので、その策定に際して公害等防止基準の勘案を求めた旨を記していること、

好例として、特化則第 12 条が挙げられ、アルキル水銀化合物を含有する残滓物につき、除毒後でなければ廃棄できない旨

を定めていること、

ここで配慮の対象となる法令には、消防法や鉱山保安法、建築基準法のほか、核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律、道交法など様々なものが含まれ、国法のみならず、条例や自治体の長が制定する規則も含まれ得ること、

ここでいう「配慮」は、調整とは異なり、他省庁等との協議は必要としないと解されること、

ノ 本条のうち、労働者以外を含め、広く公益の保護を図る規定（第 2 項）を焦点に沿革をみると、先ず、日本最古の安全衛生法制である鉱山保安法制が、労働法としての性格を内包しつつも鉱業の持続的運営を支える総合的な性格を持っていたこと、すなわち、明治 6 年に布告された日本坑法には、明治 23 年の改正で、試掘又は採製事業が公益を害する場合の農商務大臣による許可取消が定められ、明治 23 年に公布された鉱業条例第 5 章（鉱業警察）には、農商務大臣の指揮下で鉱山監督署長が監督する事柄として、建築物の保安、鑛夫の生命・衛生の保護、地表の安全と公益の保護、鉱業上の危険や公益を害する恐れがある場合の予防・停止命令、農商務大臣によるこの条例の細則（鉱業警察規則）の制定について定められ、この条例が明治 38 年公布の鉱業法に受け継がれた際も同様の規定が置かれたこと（ただし、急迫の危険がある場合、鉱山監督署長が予防・停止命令を発令できる旨の定めが加えられた）、

戦後、鉱山保安法（昭和 24 年法律第 70 号）が制定されると、鉱業法の鉱山保安規定が部分的に承継されると共に、同

法第 3 条の保安の定義に、人への危害防止（第 1 号）のほか、鉱物資源の保護（第 2 号）、施設の保全（第 3 号）、鉱害防止（第 4 号）が記され、このうち人への危害防止には、衛生に関する通気及び災害時の救護が含まれる旨（第 2 項）定められたこと、その後、昭和 33 年の法改正で、同法が鉱害防止を目的とする旨明記されたこと、

他方、明治 44 年に公布された工場法は、第 13 条で、工場や附属建設物、設備による危害のほか、衛生、風紀その他の公益を害するおそれに対処するため、予防措置や停止を工業主に命じ得る旨を定め、その具体化は、工場危害予防及衛生規則に委ねられていたこと、しかし、そこに公害防止規定は設けられていなかったこと、工場以外の就業場所（土石採取、陸上運輸、貨物取扱等の就業場所）については、労働者災害扶助法第 5 条に、事業実施場所における危害防止や衛生に関する行政官庁の事業主又は労働者への命令権限が定められ、これに基づき土石採取業や建設業を対象とした規則が制定されたこと、

戦後の労基法には、このうち安全衛生及び風紀が引き継がれたが（第 42 条、第 43 条）、公益保護（公害防止）規定は引き継がれなかったこと、すなわち、第 42 条は、機械器具その他の設備、原材料又はガス、蒸気、粉じん等によるリスク防止を定め、第 43 条は、建設物及びその附属建設物の換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難、清潔等、労働者の健康、風紀、生命保持に必要な措置を定め、第 45 条は、これらの条規により労使がなす

べき措置を命令に委任する旨を定めたが、労働者保護以外を目的に含む規定は、第 46 条から第 48 条による機械・有害物の製造流通規制にとどまり、公益保護（公害防止）規定は、当時の労基法に紐付く旧安衛則第 174 条（排気・排液中に有害物や病原体を含む場合の排出前の処理）にとどまっていたこと、

しかしその後、有害物質による公害を受けて労基法のもとに制定された旧特化則第 3 章に、排ガス、排液、残滓物（溶解やろ過後に残る不溶物）等の処理が定められ、施行通達が、その趣旨について、これらの物質の排出防止措置により、公害防止にも寄与し得る旨を示したこと、

現行安衛法の骨格を形成した労働基準法研究会第 3 小委員会も、職場の安全衛生が「事業場外へも波及する問題であること」、特化則による規制には、「排気中の有害物質の除じん、除ガス等」も含まれており、こうした労働衛生確保措置が「直接公害防止と結びつく」と記したこと、

ハ 以下の表に示すように、本法には、「…は、厚生労働省令で定める」という規定形式が、準用（第 99 条の 3 第 2 項）を含めて 14 箇所あるが（むろん、「厚生労働省令で定める方法により」等の部分委任規定は他に数多ある）、自己完結的な危害防止基準（特定の危害を対象に、原則として、罰則の裏付けをもって、事業者等の名宛人がなすべきこと・なすべきでないことを具体的に定めるもの）を導く委任規定は、本条項（法第 27 条第 1 項）と第 36 条（並びに、見方によっては、第 115 条の 2）にとどまること、また、公益

配慮（公害防止）規定は、本条のみに設けられていること、

章別	省令委任の対象となる条項又は事項	省令委任規定
第4章	第20条～第25条、第25条の2第1項、第26条	第27条第1項
	第30条第1項及び第4項、第30条の2第1項及び第4項、第30条の3第1項及び第4項、第31条第1項、第31条の2、第32条第1項～第5項、第33条第1項及び第2項、第34条、第32条第6項、第33条第3項	第36条
第5章	第53条の2第1項	第53条の2第2項
	第57条の2第1項及び第2項	第57条の2第3項
第6章	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	第67条第4項
第7章の2	免許証の交付の手續その他免許に関して必要な事項	第74条の2
第8章	免許試験の受験資格、試験科目及び受験手續並びに教習の受講手續その他免許試験の実施について必要な事項	第75条第5項
	試験事務規程で定めるべき事項	第75条の6第2項
	指定試験機関等に関する事項	第75条の12第2項
	技能講習の受講資格及び受講手續その他技能講習の実施について必要な事項	第76条第3項
第10章	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	第93条第4項
	第99条の2第1項	第99条の2第3項
	第99条の3第1項	第99条の3第2項
この法律に定めるもののほか、この法律の規定の実施に関し必要な事項		第115条の2

ヒ 「危害防止基準」との用語は、法第1条（目的）に登場するのみで、定義規定が見られないが、本法起案に携わった畠中信夫氏の著書では、特定の危害に対し、関係者に対して特定の措置（作為・不作為）を罰則付きで規定するものと説明されており、事業者義務規定のみならず、元方事業者を対象とするものや、製造流通規制を含め、安衛法の目的達成のために設定される関係者の具体的行為基準全てを含むと解されること、

分類学的には、工場法第13条、旧労基法第42条、第43条の定めを継承し、事業者を対象として、最も一般的な内容を定めた法第4章前半の第4章前半（第20条から第25条の2）と、それ以外（第4章後半、第5章等：機械等・危険物有害物に関する規制、作業環境測定、特殊健診、安全衛生教育、就業制限等に関する規定等）とに区分でき、後者は前者の特別法的役割／性格を持つとも解されること、

本法に紐づく省令には、本法中の根拠条文が示されておらず、旧労基法に関する労働省の解説書には、当時の第42条、第43条は、規制事項を安全と衛生で区分していなかったが、命令（省令＝安衛則）では、両者を区分していたこと、従って、安衛則の個々の規定の根拠条文は、個別の検討に付される旨の記載があったこと、よって、現行法制度上も、規則規定の根拠条文は、個別的、後付け的に検討されざるを得ないこと、また、同じ危険有害問題に対する規則規定同士の法条競合や規則の根拠条文の重複が生じ得る、現行

法規則が対象とする危険源は、以下の通りであり、猛獣、人間の暴力等含まれない危険源がある等の課題があると解されること、しかし、本研究プロジェクトでの畠中氏の発言（第20回2021年8月28日）によれば、現行法第20条から第25条の2は、いずれも規制事項を「等」で締めているので、全ての関係省令の規定は、いずれかの規定に紐付けられ得ること、また、法条競合等は、実際的にはさほど問題となり得ないとも解されること、

本法上の危害防止基準と他領域の法令との重畳適用がなされた例として、平成11年9月に茨城県東海村の株式会社ジェー・シー・オー東海事業所で生じた臨界による放射線被ばく災害があり、水戸地判平成15年3月3日は、同社及び同社東海事業所長に対し、本法第11条第1項（安全管理者を選任し、労働者への安全教育等、安全にかかる技術的事項を管理させるべきこと）違反、同社及び同社東海事業所長ほか自然人2名に対し、原子炉等規制法第16条第1項（加工施設の設備の変更に際しては内閣総理大臣の許可を受けるべきこと）違反による刑事制裁を命じたこと、

等が示されている。

6 石崎報告①（第4章28条～第28条の2）

（本文は完了、要約は未了）

⁴ 現行安衛法の施行通達には、「請負契約関係にある数個の事業によつて仕事が関連して混在的に行なわれる各作業現場」を意味し、「具体的には、労働者の作

7 三柴報告②（第4章第29条～第32条）

三柴報告②は、第29条から第32条に至る分担範囲について、その趣旨や関係判例を調査すると共に、旧安衛則のブリーフを作成し、名宛人の整理を行った。

同報告では、

ア 法第29条は、第1項で、元方事業者に、関係請負人（重層的な請負関係において元方事業者から仕事を請け負っている請負人全て）とその労働者（以下、「関係請負人ら」という）が、関係請負の仕事に関係して、本法令に違反しないよう「指導」するよう義務づけ、第2項で、現に関係請負人らが、当該仕事に関係して本法令違反を犯していると認める場合には是正を「指示」するよう義務づけ、第3項で、当該指示を受けた関係請負人らに、当該指示に従うよう義務づけたこと、

法第29条の2は、建設業元方事業者に、土砂崩壊危険場所、機械等転倒危険場所等の省令所定の危険場所で関係請負人の労働者が当該事業者の事業を行う際、技術上の指導等の危険防止措置を講じるよう義務づけたこと、

イ 法第29条は、全業種において、元方事業者（一の場所⁴で行う仕事の一部を自ら行い、一部を関係請負人に行わせている事業者であつて、重層的請負構造下

業の混在性等を考慮して、この法律の趣旨に即し、目的論的見地から定められるもの」である（昭和47年9月18日発基第602号）。

では最先次の注文者（法第 15 条第 1 項）。発注者（法第 30 条第 2 項）も含むが（畠中信夫氏のご教示による）、「仕事の一部を自ら行う」以上、当該仕事の元請と重なることが多い）に対し、その構内（注文者の事業場を含め、親企業の仕事を行っていて、その管理下にある場所）で業務を行う請負人らに、この法令に反しないよう指導し、違反を認めた場合、是正のための「指示」を行うよう義務づけ、関係請負人らにも、その指示の遵守を義務づけていること、これは、造船、鉄鋼、化学工業等で一般的な／だった構内下請作業において、請負人らの災害率が高い一方、彼らの自主的な努力のみでは災防効果を挙げにくいことから、構内の管理とそこでの事業遂行上の権限と責任を持つ元方事業者に関係請負人らの安全衛生管理面で可能な措置を委ねようとしたものであり、こうした定めは旧労基法時代には存しなかったこと、有害物質を取り扱う構内については、局排設置、保護具使用の確保、健診の実施等の常時指導が求められる旨を示した解説書があること、元方事業者の本条に基づく措置を安心して講じてもらうため、本条に基づく措置を講じたことで、元方事業者が関係請負

人の派遣先と推認されることはない旨を示した公文書があること、

ウ 法第 29 条の 2 は、建設業元方事業者にかかる第 29 条の特則ともいえ、元方企業（親企業）構内にある法規則所定のような場所での関係請負人の労働者の被災が多かった経験を踏まえ、平成 4 年の法改正で設けられたもので、建設業の請負関係に着目した他の規制には、第 30 条の 3（大規模ずい道工事等における救護体制の整備）、第 31 条の 3（建設機械作業にかかる自ら仕事の一部を行う発注者等の労災防止措置）、第 31 条の 4（注文者による請負人への違法な行為の指示の禁止）があること、

本条は、建設工事現場でも、関係請負人が、法第 21 条に基づき、安衛則第 361 条等が定める措置（概ね、本質的安全対策、追加的防護措置、残留リスクに対する人的措置から成る 3 ステップ・アプローチ）を自ら講じる義務を負うことを前提に、リスクに関する情報や管理権限を前提に、建設業元方事業者に、特定の危険場所で関係請負人の労働者が作業する場合に、関係請負人による危害防止措置に必要な援助等の措置を義務づけたものであること、

要するに、混在作業に伴う関係請負人の労働者同士の連携ミスによる労災リスクを元方事業者による場の統括管理によって防止するという法第 30 条の趣旨を果たす一環で用いられた文言なので、実際には元方の目が行き届き難い場所で生じた災害でも、この文言を広く解釈することで、元方事業者に責任を負わせるマ

ジックワードとして用いられたりする（後掲の幸陽船渠事件広島高判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁など）。よって、事業場に該当する場合も、作業場に該当する場合もある（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））207-210 頁）。

エ 本条が定める場所については、安衛則第 634 条の 2 が、以下の 5 カ所を列挙していること、

①土砂等が崩壊するおそれのある場所（第 1 号）

②河川内であって、土石流が発生するおそれのある場所（第 1 号の 2）

③機械等（基礎工事用の車両系建設機械や移動式クレーン）が転倒するおそれのある場所（第 2 号）

④架空電線（地上高く架設された電線）の充電電路（通常は電圧を生じており、裸線であるか否かを問わず、触れれば感電する状態の回路）に近接する場所（第 3 号）

⑤明かり掘削（トンネル等と異なり、明るい露天下で行われる掘削（例：道路建設のための山の切取りなど））を行うことで、埋設物等、れんが壁、コンクリートブロック塀、擁壁等の建設物が損壊する等のおそれのある場所（第 4 号）

これらの場所では、関係請負人が、規則によって、それぞれの危険に応じた人的、物的な危険防止措置（①について：土止め支保工の設置、労働者の立入禁止等、②について：河川上流や周辺状況の事前調査、土石流発生の予兆把握時の対応等を盛り込んだ労災防止規程の策定等、③について：車両系建設機械の運行経路の路肩の崩壊や地盤の不同沈下の防止措置、路肩や傾斜地での誘導員の配置、くい打ち機等の脚部や架台の沈下防止措置

等、④について：労働者の感電危険がある場合の充電電路の移設、囲いの設置等、⑤について：損壊により労災を生じ得る埋設物等の補強や移設、露出したガス導管の防護や移設等）の実施を義務づけられていること（③の誘導員の配置については、労働者にも誘導に従う義務が定められていること）、

オ 本条に基づき建設業元方事業者がなすべき具体的内容は一律には決まらず、同人と関係請負人との請負契約内容、関係請負人に求められる危険防止措置の内容、程度等に応じて異なるが、技術上の指導、資材の提供、元方事業者自身による危険防止措置などが考えられること（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）、実際の運用では、概ね関係請負人の関係規定違反を前提とし、元方事業者にできることがあったのにしていなかったと評価できる場合に、両者共に違反とされることが多いこと、

第 29 条、本条共に、罰則がないこと、

カ 関連規定として、特定元方事業者に混在作業（一の場所で元方事業者と関係請負人の労働者が混在して働くこと）に起因する労災防止のために、統括安全衛生責任者を指名し、元方安全衛生管理者を指揮させ、第 30 条第 1 項所定の事項（協議、安全パトロール等）を統括管理させる義務⁵を課した法第 15 条第 1 項や、特定建設業者（比較的規模の大きな元請）に対し、下請負人が建設業法や特定の建

⁵ 特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側

の対応義務をセットで機能させることを予定している。

設労働者の使用に関する法令の定め（建築基準法等の一部の規定のほか、労働基準法上の強制労働の禁止や中間搾取の禁止の処罰規定、職業安定法上の労務供給禁止の処罰規定などの人権擁護的な規定）に反しないよう指導する努力義務を課した規定などがあること、

キ 第 29 条及び第 29 条の 2 の制度史をみると、

工場法（明治 44 年制定）時代は、それに紐付く工場危害予防及び衛生規則（昭和 4 年）が制定後も、元方事業者宛の規制はなく、工業主を名宛人として、自身が雇用する被用者を、限られたリスクからの保護（原動機や動力伝導装置等の機械の安全確保、墜落・転倒防止、危険箇所の標示、爆発・引火物等の危険性対策、ガス・粉じん等の有害性対策、物の飛散・高熱物や毒劇薬・有害光線等へのばく露作業での保護具の使用、食事・食堂の衛生確保等）を図る規制だったこと、一部に職工側への規制（職工による危害防止措置の無効化の禁止）が定められていたこと、よって、この当時に元方事業者等、雇用者以外にリスクの情報や管理

権限を持つ者の責任を問うには、彼／彼女らを工業主と解釈する（工業主の類推解釈）しかなかったと察せられること、

旧労基法（昭和 22 年 4 月制定）時代にそれに紐付く旧安衛則（昭和 22 年 10 月制定）が制定されても、元方事業者宛の規制は設けられなかったが、河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判が、刑事事件において、たとえ文言上、名宛人が労基法第 10 条にいう使用者とされていても、安全衛生に関する限り、元方事業者等も含むと解し得る旨を述べたこと、

その後、旧労災防止団法（昭和 39 年制定）が、その第 4 章で、建設業等の混在作業での労災の多発を意識して、元方事業主（同法上の文言）を名宛人とした安全衛生管理体制の構築にかかる規制（統括管理者を選任して、協議組織の設置、作業間の連絡調整、作業場所の巡視等の措置を講じるべきこと等）を設けたこと、現行法第 30 条第 2・3・4 項に相当する分割発注の場合の元方事業主責任引受人の指名制度⁶や、現行法第 31 条に相当する特定事業の仕事の一部を自身も行

⁶ 現行法第 30 条と旧災防法第 57 条の実質的な違いは、分割発注（1つの建築物の躯体工事を A 社、内装工事を B 社に発注するような形式）の場合に特定元方事業者（現行法第 15 条・30 条）／特定元方事業主（旧災防法第 59 条）が複数生じるか（前者）、一人しか生じないか（後者）である（畠山信夫氏のご教示による）。

すなわち、旧災防法第 59 条は、（特定）元方事業主を一の場所を統括管理す

る者と定義していたので、同法第 57 条の名宛人である（特定）元方事業主は、まさに同条第 3 項等の指名制度により、分割発注の場合にも、一人しか生じないことになる。他方、現行法第 30 条の場合、同条の名宛人である特定元方事業者の定義は第 15 条にあり、あくまで自らも仕事の一部を行う最先次の注文者（であって特定事業（建設業と造船業）の事業者である者）とされている。現行法

う最先次の注文者を名宛人とした建設物等と関係請負人に使用させる場合の法定の安全基準に適合する設備の提供等の防災措置の義務づけ、現行法第 32 条に相当する関係請負人やその労働者の対応の義務づけ等も定められたこと、同法は、このようにして、現行法でいう特定元方事業者等による統括管理義務と個々の事業者が安衛法上負っている義務の双方からのアプローチにより、「一の場所」における効果的な労災防止を図ったこと、

昭和 46 年 7 月に労働大臣に提出され、現行安衛法の骨子を形成した労基法研究会報告書では、建設業、造船業のほか、鉄鋼業、化学工業、自動車製造業など多様な産業で構内下請形態が増え、ジョイント・ベンチャー等の新たな経営方式が登場していること等の現状に鑑みて、当時の制度には、未だ親企業の統括管理責任が弱い一方、統括管理体制が下請企業の意識不足を招いている面もあること、

は、(特定)元方事業者と法第 30 条第 1 項が定める統括安全衛生管理義務者（現行法第 30 条第 1 項、旧防災法第 57 条第 1 項所定の統括管理義務の履行責任者）を考え分けており、分割発注の場合、同条第 2 項等により、統括安全衛生管理義務者は 1 社に絞られるが、同義務者とならない者も、第 15 条の定義を満たす限り（特定）元方事業者ではあり続ける。よって、特定元方事業者は複数生じ得ることになる（こうした理解を前提にすると、森山誠也監督官が指摘するように、現行安衛法第 643 条のタイトルは、「特定元方事業者の指名」ではなく、「統括安全衛生管理者の指名」とすべきである

ジョイントベンチャーにおける責任関係が不明確で連携が困難なこと、重建設機械等のリースにおいて、賃借側に保守点検等の知識や体制不足がみられるが、適切な規制がないこと、化学コンビナート等工場密集地における大規模火災等を防止するための連携を促す規制がないこと等の問題があるとして、重層下請関係にある職場について、元方事業主の責任で総合安全衛生管理体制の確立を図るとともに、ジョイント・ベンチャー、リース業者等の労災防止責任の明確化、危険事業場密集地における労災防止のための協力体制の確立等が提言されたこと、

更に日本の安衛法の歴史を遡ってみると、工場法制定前は、各種取締規則等により、主な名宛人は危険有害物の製造者、設置者等であり、むしろ労働者保護の視点が欠けていたこと、明治 44 年に工場法が成立し、その下に設けられた工場危害予防及衛生規則でも工業主が名宛人とさ

う）。

畠中氏は、法第 30 条の名宛人の定め方について、このような定め方によって初めて現行法第 29 条を規定できたという。それは、関係請負人らの安衛法令のコンプライアンスを図る法第 29 条の名宛人を旧防災法上の元方事業主としたままでは、統括安全衛生管理義務者に限定されることになる。いかに発注者の指名を受けたとはいえ、分割発注下で横の関係に立つ別系統（別の仕事）の分割受注者に対し、同じ分割受注者がコンプライアンスの指導・指示を行うことは難しい、という趣旨と解される。

れ、第 13 条に一般職工の安全にも貢献する設備安全規定が設けられたが、具体的な措置は行政官庁の命令に委任されていたし、現行法のように、事業者概念を設定し、両罰規定を置いて（ただし、両罰規定が設けられたのは、労基法制定時点（第 121 条）だった）半無過失責任を負わせるような規制にはなっておらず、工場災害の責任所在の確定は困難だったこと、

ク 第 29 条設定の背景になった災害等を見ると、造船業、鉄鋼業、化学工業等では一般的な構内下請作業を行う請負人やその労働者の災害率がかなり高く、その要因として、同人らは、親企業（元方事業者）内での設備の修理、原材料や製品の運搬、梱包等、危険性や有害性が高い作業を分担することが多い一方、作業の性質上、自主的な努力のみでは災害防止効果をあげ難い事情があったこと、

第 29 条の 2 の場合、親企業の構内のうち、建設工事現場であって、本条が規定するような条件の場所で関係請負人の労働者に生じる労災が多かったこと、

を指摘できること、

ケ 法第 29 条及び第 29 条の 2 の適用の実際については、以下のような情報が得られたこと、

令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」では、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）でも 0 件だった。

しかし、森山誠也監督官によれば、是正

勧告では非常によく使われている。下請負人らに 1 件でも安衛法規違反があって、元方事業者が認識していて放置している場合は是正勧告できる「便利な」条文なので、建設現場の監督指導では毎回といっていいほど本条違反で是正勧告する。

行政官・元行政官向けの調査から得られた適用の具体例は以下の通り（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（三柴文典担当））。

木造 2 階建住宅新築工事で、1 次下請人の労働者（被災者）が、建材を持ったまま窓に近づいたところ、ユニットバス設置用ピットから 3m 下の 1F 床に墜落した。被災者は、墜落制止用器具を着用していたが、その取付設備はなく、ピット周囲に囲い、手すり、覆い等が設けられておらず、それが困難な事情も認められなかったため、当該下請業者には、安衛法第 21 条第 2 項（安衛則第 519 条第 1 項）違反で是正勧告し、その元請には、第 29 条第 1 項違反で是正勧告した。

土木建設用鋼材リース事業者の構内で、その洗浄や整備の請負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件で、当該請負会社に安衛法第 59 条第 3 項違反を指摘したうえで、元請のリース会社に安衛法第 29 条第 1 項違反を指摘した例がある。

【土木建設用鋼材】



（金岡忠商事株式会社の WEB サイト
（<http://www.kanaokachu.co.jp/products/>最終閲覧日 2022 年 6 月 27 日））

建設業に限らず適用可能であり、元方事業者から請け負った仕事を行う請負人やその労働者に安衛法令違反が認められた場合、本条違反を考え、元方事業者による指導がなかったことや、違反を認識しながら放置したことが確認されれば、それを指摘するようにしている。下請の法令違反があれば、殆ど本条違反の是正勧告をするが、元方が下請に何らかの指導を行っていることも多いので、「必要な指導を“十分”行っていないこと」など、表現を和らげることもあるとの情報もあった。

特定元方事業者に統括管理義務を課した第 30 条や、最先次の注文者に建設物等にかかる労災防止措置を義務づけた第 31 条など、罰則付きの条規（特に第 31 条）の適用を先に考え、それが困難な場合に本条を適用するとの情報もあった。

これら罰則付きの規定には紐づく安衛則（労働者と労働契約関係にない元方等の負う義務の内容を具体化する第 4 編の規定）があり、下請に違反があった場合にも、元方に当該規則違反を指摘し、必要に応じて刑事罰を含む厳しい行政処分

を下せるが、これらの規定は主に土木建設業、製造業を対象としており、下請の違反が化学物質に関する特化則、有機則等である場合、たとえ本来的に元請の支援が必要でも、罰則のない安衛法第 29 条しか適用できなかったとの情報もあった。

第 29 条や第 29 条の 2 には罰則が付いていないこともあり、実質的に同法違反に当たるか、それにも該当し得るが、むしろ脱法的な偽装請負に当たるようなケースには、労働者派遣法第 45 条の適用で対応することがある。すなわち、建設業での重層的請負関係の末端労働者は、実質的に労働者供給であって、実質的な使用者は元方事業者ら請負関係上位者であることも多い。そうしたケースでの法第 20 条の措置義務違反につき、派遣法第 45 条のみなし規定（派遣先を安衛法上の事業者とみなす規定）を適用して、彼らを立件することがあるとの情報もあった。

監督指導の立場では、特に第 29 条に罰則が付いていないことをもどかしく感じるとの意見が多かった。

コ 関係判例には以下のようなものがあること、

（1）使用者を名宛人とする当時の危害防止規定を、元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点等で元方とは異なる。元請とは、一般的には発注者から直接建設工事を請け負った者を意味する）の現場監督者に適用し、その刑事責任を認めた重要な判例（河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高

判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁（上告後、最 2 小判昭和 48 年 3 月 9 日で棄却）

元請の現場監督者が、造成中の建物の支保工の安定性確保を図る旧安衛則の規定に反した状態で、多数の社外工等を指揮してコンクリート打設工事をさせていたところ、支保工が崩れて屋根が落ち、多数が重軽傷を負い、業者から供給されていた社外工 1 名が落下・窒息して死亡したことを受け、当該現場監督者が、業務上過失致死傷罪と共に、旧安衛則の親法である労基法違反で起訴された事案で、同人が旧労基法第 10 条が定める「使用者」に当たるかが争われたが、判決は、当該「使用者」の概念は、安全衛生の場面では賃金支払等の場面より広く解釈されるべきで、そうしないと安全を担保する能力のある者（元請等）を免責させることになる等と述べ、被災者との間に実質的な指揮監督関係があれば、それに該当する旨を述べたこと⁷、

もつとも、こうした柔軟な解釈は、現行法が、事業者以外の誰にどのような場面で措置義務を課すかを明らかにしたことで、却って制約されたとも解し得ること⁸、

(2) 元請の社外工（下請労働者）に対する民事上の安全配慮義務を認めた重要な判例（大石塗装・鹿島建設事件最 1

小判昭和 55 年 12 月 18 日最高裁判所民事判例集 34 卷 7 号 888 頁（1 審：福岡地小倉支判昭和 49 年 3 月 14 日最高裁判所民事判例集 34 卷 7 号 895 頁、原審：福岡高判昭和 51 年 7 月 14 日最高裁判所民事判例集 34 卷 7 号 906 頁）（確定）

発注者である訴外 B から転炉工場建設工事を請け負った Y2（元請：鹿島建設）から塗装工事を請け負った Y1（下請：大石塗装）に塗装工として雇用されていた亡 A が、塗装作業中に使用を指示されていた命綱を外し、地上との塗料のやりとりのため、敷かれていた養生網に開口部を設けていたため、そこから墜落して死亡した災害を受け、遺族 X らが Y1Y2 に対して安全配慮（保証）義務違反等に基づく損害賠償を求めた事案において、1 審は、元請の安全配慮義務として、本件では、(a)命綱の使用に係る安全教育、(b)瑕疵がない養生網の設置、の義務があったとしつつ、Y らはいずれも果たしていたとして X らの請求を棄却したが、本判決は、(イ) Y1Y2 間の下請契約を媒体として、(ロ)場所、設備、器具類の提供、(ハ)直接的な指揮監督、(ニ)Y1 が組織的、外形的に Y2 の一部門の如き密接な関係にあること、(ホ)Y1 の労働者の安全確保にとって Y2 の協力が不可欠であること、等の事情から、「実質上請負人の被用者たる労働者と注文者との間に、使用者、被使

⁷ 現行安衛法制定後の目的論的、拡大的解釈の例として、幸陽船渠事件広島後半判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁等。

⁸ M 製作所（安衛法被告違反）事件千葉

簡判平成 13 年 4 月 13 日労働判例 835 号 86 頁のほか、前記厚労科研報告書（2022 年）掲載の議事録の行政官の発言等に顕著。

用者の関係と同視できるような経済的、社会的関係が認められる場合には注文者は請負人の被用者たる労働者に対しても請負人の雇傭契約上の安全保証義務と同一内容の義務を負担する」との一般論を述べたうえ、1審同様に、本件では(a)(b)の具体的安全保証義務があるとする一方で、本件災害は監視の強化で防止し得たのにそれを怠ったとして、同義務違反による損害賠償責任を認めた（ただし、過失相殺として損害の5割を差し引いた）こと、

本判決は、第29条、第29条の2に直接言及してはいないが、注文者と社外工らの間に、使用関係と同視できるような経済的、社会的関係が認められる場合、注文者は直接の雇用者に対するのと同様の安全配慮義務を負うことが示唆されること、

(3) 元請の安衛法第29条、第30条違反が下請の労働者に対する債務不履行に当たるとされた例（尼崎港運・黒崎産業事件神戸地尼崎支判昭和54年2月16日判例時報941号84頁）

Y1の下請土木事業者であるY2に雇用されたXは、Y2所有の大型トラックの荷台上で、運河の曳舟からY1所有のクレーンで積み込まれた金属スクラップをならしていたところ、落とされたスクラップ破片が飛び散って左眼に刺さり、激痛のため運転室へ移動しようとして足を滑らせて、左眼失明、頸椎・腰椎捻挫を合わせて7級の障害（労働能力喪失率56%）を残したことから、Y1Y2に損害賠償請求をした事案につき、判決は、保護眼鏡等の保護具を装着させなかった点で、飛来

物による危険防止措置を求める安衛則第538条違反、曳船からスクラップをクレーンで卸すのに作業主任者を選任していなかった点で、一定規模の船舶への一定の方法による荷の積み卸しに際して作業主任者を選任して労働者を指揮させること等を定める安衛法第14条、同法施行令第6条第13号違反、1回に300kg以上のスクラップをクレーンで運んでいたのに作業指揮者を選任していなかった点で、貨車への一定以上の重量の荷の積み卸しに際して作業指揮者を選任すべきこと、作業の手順を決定させること等を定める安衛則第420条違反に当たり、Y2には安全保護義務の不完全履行があり、Y1は、事業者ではないが、Y2構内でY2と請負関係にあって、同一作業場での元請としての作業の分担、実施の状況からすれば、元方事業者として、上記安衛法規違反につき関係請負人の労働者に必要な指導、指示を行うべきなのに（安衛法第29条）怠ったこと、また、特定元方事業者としても、労災防止のために定期的な協議組織の設置、開催等の措置を講ずべき（安衛法第30条）なのに怠ったことから、安全保護義務違反に当たるとしたこと、

本判決の特徴として、元請に、下請の安衛法令違反による安全保護義務違反について、重疊的に債務不履行責任を負わせるのではなく、法第29条違反と第30条違反を根拠に、安全保護義務違反と判断していること、すなわち、元方事業者（元請とも重なるが、自らも仕事の一部を行っていることと、発注者を含む点で元請とは異なる）を名宛人とする安衛法違反をそのまま安全保護義務違反と解し

ていることがあげられること、また、法第 29 条違反の認定に際して、構内（親企業の支配下にあつて親企業の仕事を行う場所）での混在作業から生じる労災を防止するため、自身も仕事を分担することから、仕事にかかるリスクの情報と管理権限の双方を持ち得る元方事業者を名宛人とするこゝで、その実効を図つた同条の趣旨を汲み、構内での請負関係と、作業の分担や実施状況を前提に、その適用を認めたことが特筆されること、

(4) 下請の労働者が化学物質（ノルマルヘキサン）へのばく露で神経性の中毒に罹患した事案において、元請—下請での指示関係があつたことを前提として、当該有害化学物質を提供していたこと、過去に取扱い経験があつたこと等を理由として、ばく露防止のための下請への指示、指導を怠つたことをもつて、元請の過失責任を認めた例（みくに工業事件長野地諏訪支判平成 3 年 3 月 7 日労働判例 588 号 64 頁）（帰趨不明）

Xら 3 名は、直接の雇用主である K（下請）が Y（みくに工業：元請）が訴外 S から受注した腕時計針の印刷加工業務（針の中心線のインク印刷）に当たつていたところ、インク汚れ落とし等の目的で用いられてゐた A-ベンジンの主成分であり、有機則所定第二種有機溶剤であるノルマルヘキサン吸引による神経性の中毒（多発神経炎）に罹患し、筋力低下等で、労働能力を喪失するなどし、その後 K が倒産したこともあり、X らが Y を相手方として損害賠償請求をした事案において、判決は、①Y-K 製作所が元請・下請関係にあること、②K 製作所の従業員

に作業手順を教育指導したこと、③労働手段である機械器具、備品等は無償貸与したこと、④本件災害の原因であり、作業上の原料でもあるノルマルヘキサンを含有する A ベンジン等を支給したこと、⑤Y には、当該物質の取扱い経験があり、K 製作所にはなかつたこと等を根拠に、元請である Y と K は実質的に使用関係と同視し得る関係にあつたとして、法第 29 条が定めるような、K 製作所による法定諸措置（発散源の密閉設備又は局所排気装置の設置（有機則第 5 条）、屋内作業場の気積を原則として 10 m³/人以上すべきこと（安衛則第 600 条）、6 ヶ月に 1 回以上の特殊検診（安衛法第 66 条第 2 項、安衛令第 22 条第 1 項第 6 号）、作業環境測定の実施（法第 65 条第 1 項、安衛令第 21 条第 10 号、有機則第 28 条第 2 項）有機溶剤作業主任者の選任等（法第 14 条、有機則第 19 条第 2 項、第 19 条の 2）の定め。いずれも名宛人は事業者）にかかる指示・指導の注意義務があるのに怠つた過失により、K は、本件業務で使用してゐた溶剤の毒性や対策の必要性の認識を欠き、局所排気装置を設置せず、十分な気積を確保しなかつたこと等のため、X らがノルマルヘキサン吸引による多発性神経炎に罹患したのだから、Y は、民法第 709 条により、その損害の賠償義務がある、としたこと、

本判決は、法第 29 条の趣旨に近い趣旨を不法行為法上の注意義務とした例と解されるが、Y は、訴外 S 社から受注した業務を、そのまま K 製作所に丸投げしたようで、法第 29 条が名宛人とする元方事業者（仕事の一部を自ら行う者）には当

たらないので、上記①から⑤等を根拠としたと解されること、

サ 法第30条は、第1項で、建設業等の特定元方事業者を名宛人として、同一の場所（＝一の場所。元方事業者の統括管理により労災防止が可能な場所の範囲）での混在作業による労災防止のための統括管理（第1号：協議組織の設置運営、第2号：作業間の連絡調整、第3号：巡視（安全パトロール）、第4号：関係請負人による安全衛生教育の指導・援助、第5号：仕事場所がよく移動する業種（現段階では建設業）での工程計画、機械等の配置計画の作成、関係請負人による労災防止措置の実施の指導、第6号：その他の労災防止措置）の義務⁹を課し、第2項で、建設業等の特定事業の発注者や仕事を丸投げされた元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）が仕事を分割発注している場合で、複数の請負人の労働者が作業に当たる場合に、当該発注者及び元請に第1項の統括管理義務の履行者を指名すべき義務を課し、第3項で、第2項の指名がなされない場合の労基署長による指名を定め、第4項で、指名された事業者を名宛人として、当該同一の場所で当該仕事の作業に従事する全労働者に関する統括管理義務を課していること、本項で、

被指名者以外の事業者のほか、被指名者にも第1項が適用されないとしているのは、第1項を援用する本項の適用があるので、援用元の適用は排除されるという趣旨であること、

法第30条の2は、第1項で、製造業等所定の業種の元方事業者を名宛人として、第30条第1項と同様の義務を課し、第2項で、第30条第2項（分割発注の場合の統括管理義務者指名）を本条第1項所定の仕事の発注者と仕事を丸投げされた元請に準用し、第3項で、指名がなされない場合の第30条第3項（指名がなされない場合の労基署長による代替）の準用を定め、第4項で、第30条第4項（指名された者の当該場所で当該仕事の作業に従事する全労働者に関する統括管理義務）を準用していること、

法第30条の3は、第1項で、建設業等所定の業種で重層的下請が行われている場合の元方事業者を名宛人として、当該仕事の作業に従事する全労働者に関して、法第25条の2所定の救護による二次被害防止措置を講じるべきこと、第2項で、第30条第2項（分割発注の場合の統括管理義務者指名）を本条第1項所定の仕事の発注者と仕事を丸投げされた元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）に準用し、第3項

⁹ 元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第32条による被統括管理者側の

対応義務をセットで機能させることを予定している。

で、指名がなされない場合の第 30 条第 3 項（指名がなされない場合の労基署長による代替）の準用を定め、第 4 項で、第 30 条第 4 項（指名された者の当該場所で当該仕事の作業に従事する全労働者に関する統括管理義務）を準用し、第 5 項で、第 25 条の 2 第 2 項（救護の際の二次被害防止措置のための技術管理者の選任）の本条第 1 項が名宛人とする元方事業者及び前項の指名された事業者への準用を定めていること、

シ 法第 30 条は、重層的請負関係下で複数の請負人の労働者が混在して働く場所において、現場差配の権限とリスク関連情報を持ち得る特定事業（建設業、造船業）の元方事業者を名宛人として、特に建設機械等の接触リスク対策（特に、クレーン、ショベルカー等の車両系建設機械、足場、支保工、架設電気設備等にかかるリスク対策）のため、統一的な安全管理体制と方針づくり、リスク関連情報と安全意識・知識の共有を図らせようとした規定であり、特定元方事業者等の統括管理義務（特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している）と個々の事業者が安衛法上個別に負う義務の双方から「一の場所」における効果的な労災防止を図ったものと解されること、

ス 第 1 項が定める統括管理義務は、当該作業場における労働者の総数が 50 人以上（一部のトンネル建設工事や圧気工事等の場合 30 人以上）の場合、統括安全衛生責任者を選任して行わせる必要があ

り（法第 15 条、施行令第 7 条第 2 項）、選任後遅滞なく、事業場の名称、所在地等と共に、その氏名などの所定事項を所轄労基署長に報告せねばならない（法第 100 条第 1 項、安衛則第 664 条）こと、

統括管理義務の具体的内容は、安衛則等の規則に定められており、概ね以下の通りであること、

(1) 協議組織の設置・運営

同事業者及び全関係請負人が参加する協議組織を設置し、定期的に協議を開催すること、関係請負人には、それに参加することを求めていること（法第 36 条に基づき本条等を具体化した安衛則第 635 条。以下安衛則につき同じ）。

(2) 作業間の連絡・調整

随時、同事業者－関係請負人間、関係請負人同士の連絡調整の実施を求めていること（安衛則第 636 条）、

(3) 作業場所の巡視

作業日ごとに最低 1 回の実施、関係請負人には、巡視を拒ばないこと等を求めていること（安衛則第 637 条）、

(4) 教育への指導・援助

関係請負人が行う労働安全衛生教育のため、場所の提供、教材の提供等の支援措置を求めていること（安衛則第 638 条）、

(5) 仕事の工程等に関する計画の作成

昭和 55 年改正で追加された内容であり、現段階で、「仕事を行う場所が仕事ごとに異なることを常態とする業種」には、建設業が指定されている（安衛則第 638 条の 2）こと、

区々異なる作業（場）の特徴から生じるリスク情報が関係請負人らに共有され

ない、安全衛生管理の方針や体制が請負人ごとにバラバラとなり易い等の問題が生じるので、元方事業者は、現場全体の工程に関する計画（工程表等）、クレーン、支保工、仮設電気設備など主要な機械・設備、寄宿舍等の仮設建設物の配置に関する計画（安衛則第 636 条の 3）を作成するよう義務づけたものであること、

平成 4 年改正で、昭和 55 年改正と同様の背景（建設業混在作業で、建設機械・設備等を起因物とする労災が後を絶たなかったこと）を踏まえ、本号に特定元方事業者による「当該機械、設備等を使用する作業に関し関係請負人がこの法律又はこれに基づく命令の規定に基づき講ずべき措置についての指導を行う」べきことが盛り込まれ、元方事業者による関係請負人への指導を義務づけることとされたこと、

(6) 建設機械等の作業計画等に関する指導

平成 4 年改正で追加された内容であり、建設業元方事業者には、(5) の計画の作成が義務づけられる一方、個々の関係請負人にも、建設機械等に係る作業計画の作成等が義務づけられているので、これらの計画の間の調整のためにも、元方事業者は指導を行わせるという規制方式を採用したものであること、具体的には、車両系建設機械については諸種の作業計画、移動式クレーンについては作業方法等について、機械の種類や能力、運行経路、作業方法、設置位置等について指導を行うべきとしていること（安衛則第 638 条の 4、平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）、要するに、元方事業者の統括管

理責任の強化を図った規定であること、

(7) 建設現場の状況等の周知

現場の状況、現場の危険箇所、作業相互の関係等のリスク関連情報の労働者への周知を各関係請負人が果たすため、元方事業者は場所の提供、資料の提供等の条件整備を図らせていること（安衛則第 642 条の 3）、ただし、元方事業者自ら関係請負人の労働者にそうした情報を周知する場合を例外とし、暗に推奨していること、

(8) その他

石綿等を使用する保温剤、耐火被覆材等の除去作業が、混在作業場所で行われる場合、当該元方事業者は、除去作業開始前に関係請負人に通知し、作業時間帯の調整等必要な措置を講じるよう求めていること（石綿則第 7 条第 2 項）、

その他、

①クレーン則の適用を受けるクレーン等の運転についての合図の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 639 条）、

②事故現場等の標識の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 640 条）、

③有機溶剤等の容器の集積箇所の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 641 条）、

④X 線装置の稼働、発破、火災、土砂崩壊等にかかる警報の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 642 条）、

⑤トンネル建設作業、土石流危険河川での建設作業等にかかる避難訓練等の実施方法の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 642 条の 2 及び第 642 条の 2 の 2）、

セ 第 2 項及び第 4 項は、発注者又は

仕事を丸投げされ、自身は仕事を行わない元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）による、一の場所での仕事の分割発注に際して、法第 5 条のジョイント・ベンチャー規制を応用し¹⁰、第 1 項の措置義務履行者の指名を発注者らに義務づけたものだが、躯体工事等主要な部分を請け負って自身も行う者等がいる場合、その同意を得て指名するよう定め、工事において重要な役割を果たす者の意見が反映されるようにしたと解されること、

ソ 本条第 1 項と第 4 項には、第 120 条（50 万円以下の罰金）の適用があること、

本条の履行確保の補助のため、安衛則第 664 条は、本条所定の混在作業に際して、特定元方事業者やその役割を果たす指名者に、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、関係請負人等の情報を所轄労基署長に届け出るよう義務づけていること、

本条第 2 項は行政取締規定であり、罰則は付されておらず、違反に際しては、第 3 項により監督署長が指名することが定められ、その権限の発動を促すため、

安衛則上、発注者又は請負人が、第 2 項による指名ができない旨を監督署長に届け出るべき旨定められているが（安衛則第 643 条第 2 項）、その指名がなされない間は、各特定元方事業者が、各関係請負人の労働者に対してその義務を負うことになる（昭和 42 年 4 月 4 日基収第 1231 号）こと、

タ 法第 30 条の 2 は、第 30 条が対象とする造船業を除く製造業の混在作業に同条の主要な規制を展開する目的で、平成 17 年法改正で設けられたもので、主に化学プラントの用役（プラントの運転に必要な電気、水、空気や燃料など）、鉄鋼業の製鉄、熱延、冷延の工程、自動車製造業のプレス、溶接、塗装、組立などの作業を想定していること、対象業種を指定する政令が定められていないので、当面、製造業のみが対象となると解されていること、第 30 条中分割発注等の場合の規定が準用されていること、安衛則で、工事の主要な部分の担当者に予め同意を得る必要（第 643 条の 7）も同様に定められていること、

第 30 条が講ずべきとする、協議組織の設置・運営、作業場所の巡視、関係請負人が行う安全衛生教育への指導援助、建設業における仕事の工程や機械等の配置に関する計画等の作成などが省かれてい

¹⁰ ジョイントベンチャーは、本来、大規模／専門的な工事を請け負えるようにし、工事のリスクの負担を分散する等の目的から、建設業者側のイニシアチブで、複数の業者が共同し、自主的に代表者を決定して工事を請け負う形式であ

り、本条所定の分割発注は、一部の発注先に廉価で工事を発注できる等の事情から、発注者がイニシアチブを取り、工事を分割して複数の業者に発注する形式である。

ること、これらは、作業場が散在し、多岐にわたる建設業と造船業において必要な措置との考えによると思われること、

逆に、作業間の連絡・調整、クレーン等の運転にかかる合図・事故現場の標識・有機溶剤等の容器の集積箇所・X線や電離則所定の放射線装備機器の照射等の際の警報の統一と周知は、製造業混在作業でも必要と解され、安衛則第643条の2～7及び関係通達に定められていること、

本条第1項と第4項には、法第120条（50万円以下の罰金）の適用があること、

チ 法第30条の3は、昭和55年法改正で新設された第25条の2第1項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次災害防止のための物的、人的措置義務）の履行確保を、一の場所における混在作業下で一元的に行わせる目的で設けられたものであること、

第1項は、元方事業者に、関係請負人の全労働者につき、第25条第1項所定の二次災害防止義務を課して、混乱回避と効率化を図っていること、

第2項ないし第5項は、一の場所（統括管理により労災防止が見込まれるひとまとまりの場所）における一の仕事（一の場所で行われる仕事）が分割発注される場合の混乱回避と効率化のため、法第30条第2項を準用するなどして、その履行義務を負う者を請負人から指名すべきこと等を定めたものであること、指名の際、躯体工事等主要な部分を請け負って自ら行う者等については、予め同意を得るべきこと等の省令の定め（安衛則第643条）の準用規定（第643条の8）も設

けられていること、第4項は、被指名者が第1項の措置を一括して履行すべきこと、第5項は、第25条の2第2項が定める救護に関する技術管理者の選任も、指名を受けた者が行うべきことを定めていること、

ツ 本条第1項と第4項には、法119条第1項（6月以下の懲役又は50万円以下の罰金）の適用があり、第25条の2第2項を準用する第5項には、元条文と同様に第120条（50万円以下の罰金）の適用があること、

法第30条の背景には、建設業・造船業で一般的な重層的請負関係したでの車両系建設機械、移動式クレーンへの接触等による労災の多発があり、第30条の2の背景には、食料品製造工場で、関係請負人の労働者が台車を押していたところ、元方事業者の労働者が運転するフォークリフトに正面から激突されて死亡した例などがあり、いずれも元方事業者のリードによる関係者間のリスク情報の共有等により防止できたと解されること、

テ 法第30条ないし第30条の3の適用の実際については、以下のような情報が得られたこと、

法第30条は、土木・建設業ではそれなりに違反が指摘されている条規であり、令和2年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」によれば、令和元年6月1日から1年間で、違反件数は1件にとどまっていたが、令和2年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和2年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和2年）では、合計734件となっていた。

大手建設会社 A が元請となった下水道工事現場で、A の監督員 2 名のもと、下請土木業者 B の事業主（土止め支保工作業主任者及び地山掘削等作業主任者資格あり）が作業指揮し、B 雇用の X と同僚が掘削溝に入り、下水管敷設工事を行っていたところ、ほんらい、先に土止めをしてから掘削すべきところ、（周辺の住宅への騒音・振動等を避けるため）行わなかったこと等から、側壁が崩壊し、X が生き埋めとなり、重傷を負った。

災害原因は土止めをせずに掘削溝に入った作業手順の不備にあり、A から B に殆ど丸投げ発注され、監視も十分に行われていなかったこと等を踏まえ、A は、作業計画書の不備、下請人への指導の欠如等による法第 30 条第 1 項第 5 号（安衛則第 638 条の 3）違反の疑いで書類送検された。B も別途送検されている（労働調査会編『建設業編安衛法違反による送検事例集第 1 集』（労働調査会、2001 年）78-79 頁）。

雇用主である事業者を名宛人とする規制の適用可能性と共に、それが困難な場合に備え、本条の適用が検討された例がある。すなわち、元方事業者 Y が、A を現場責任者として河川改良工事を実施する際に、Y 設置の車両系建設機械をその労働者 M に運転させていたが、接触危険個所に立入禁止、誘導者の配置等の危害防止措置を講じなかったため、下請労働者が立入り、被災した事案につき、河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁を参考に、Y の法第 21 条（安衛則第 158 条）違反が検討されると共に、

混在作業が同一の場所で行われていたことを前提に、Y の法第 30 条所定の統括管理義務違反が検討された例がある（ただし、帰趨は不明）（法務省刑事局・労働省労働基準局『労働基準法等違反事件捜査処理に関する協議会資料』（昭和 50 年））。

ト 関係判例には以下のようなものがあること、

【刑事事件】

幸陽船渠事件広島高判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁

建造中のタンカー内の船殻作業場で関係請負人の労働者が足場変更工事を行っていたところ、他の関係請負人の労働者が立ち入り、落下物と衝突する等して死亡したことを受け、特定元方事業者（被告人会社）の統括安全衛生責任者（課長）を補佐する立場にあって、本件作業現場を指揮していた M が、下請業者の労働者に関係者以外立入禁止措置を講じさせなかった等として、法第 30 条第 1 項第 2 号と関係省令（安衛則第 636 条）、法第 120 条に基づき、被告人会社は両罰規定（第 122 条）に基づき罰金刑に処せられたところ、M が、法第 30 条第 1 項にいう「同一の場所」とは、関係請負人のみで本件工事を行っていた場所（船舶右舷ウィングタンク）のみを指し、そこから離れた場所にいた M らに同条は適用されない、あるいは、刑事責任を負うべきは、被告人会社が選任した作業主任者 N や下請が選任した作業主任者 H である一方、被告人会社は彼らに足場作業の危険防止措置等に関する指導教育をしていた等と主張した事案において、判決は、法第 30 条や関係規則規定は、同一場所での混在作業

での連絡調整等の確保を図ろうとしたものであり、同条にいう「同一の場所」の範囲も、仕事の関連性、労働者の作業の混在性及び統括安全衛生責任者の選任を定めた同法第 15 条の趣旨をも併せ考慮して目的論的見地から決定されるべきで、本件では、船殻作業場全域を指すものと解するのが相当である、また、上記作業主任者らが、足場作業にかかる危険防止のための連絡調整義務を負っていたが、M が統括安全衛生責任者を補佐する立場にあって、作業実態を把握していた以上、N への関係請負人への本件作業実施の連絡、周辺の立入禁止措置等の具体的指示を行うべきだったが怠った等とされたこと、

本判決から、混在作業での関係請負人間の連携調整を元方事業者にリードさせるという法第 30 条の趣旨に沿って、「同一の場所」が広く解釈され、元方事業者（の履行担当者）が現場から離れた場所においても該当する可能性が示唆されること、

【民事事件】

(1) エム・テックほか事件高松地裁平成 20 年 9 月 22 日労働判例 993 号 41 頁
 <事案の概要>

X（1 審原告）は、17 歳で Y5（第 1 派遣元）に雇用され、Y1 が請け負った大規模工事の一部作業に派遣労働者として当たっていた。すなわち、大規模な橋梁設置工事を請け負った Y1（エム・テック）の孫請であり、主に現場指揮をしていた Y3 に対し、Y4 を介して X から労働者を派遣していたのが Y5 であった。本件災害は、X が、橋脚（2 径間以上の橋梁の中間部で

上部構造を支えるもの）の高さ 8.24m に設置されていたステージ上（本件現場）で型枠支保工の解体作業中、安全帯を繋ぐ親綱を張る手すりが外され、足場の隙間にビニールシートが被っていたため、そこを踏み抜いて落下し、労働能力 14% を喪失する後遺障害を残す重傷をもたらしたものである。

Y1 は、本件現場に監督事務所を設置して所長 L を常駐させた上、作業工程ごとに Y2、Y3、Y4 らと打ち合わせし、協議の上、本件現場の作業手順を決め、監督事務所の担当者（MNOC ら）に頻繁に現場巡視させており、本件災害の直前にも C が巡視で本件現場下を通りかかり、安全帯を繋ぐ親綱を張る手すりが外された状態で高所作業する者を認めて口頭で注意すると共に Y3 代表に電話連絡を試みていた。本件工事に際しては、C から L に解体作業手順書が渡され、そこには手すりの撤去は最後に行うべきことや安全帯の安全使用等の記載がされ、Y3 代表のサインも付されていた。本件災害前日に Y3 代表と Y4 が派遣した職長が Y1 に行った報告に、手すりの解体は荷下ろし完了後に行うことも含まれていた。当日の朝礼でも、Y1 担当者から X に危険個所での作業時の安全帯の装着が指示されていた。

本件災害現場で X は、解体された材料を 1 か所に集める作業に従事していたが、クレーンを奥まで差し入れて効率的に資材を移動させるため、B が Y3 の許可を得て手前のてすりを撤去した。前述の通り、本来、この手すりに安全帯の親綱を張るはずだったが、この際、Y3 は、代わりの親綱設置位置等を指示しなかった。

以上の経過を前提に、X が Y らを相手方として安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をした。また、Y3、Y3 代表、Y5 は、労基法違反で罰金刑を受けた。Y1 代表は、事情聴取を受けたが、不起訴処分となった。

<判旨～X 請求一部認容～>

Y1 は、前掲のような安全管理をしてきたが、C（Y1 の現場担当社員）は、作業手順を逸脱して安全帯の親綱を張る手すりが外されたまま高所作業をしている作業員に気づいたのに、口頭で注意するにとどめ、彼らが安全帯を使用できるようにするのを確認せずにその場を離れたこと、口頭での注意も、その現場の責任者らに個別に明確な指示をするなど具体的な指示をすべきだったのにしなかったこと、C から Y3 代表に連絡がとれるまでは、転落の危険のある付近での作業を全面的に中断させ、その場の作業員全員に個別に指示を行き渡せるべきだったのにしなかったこと等の安全配慮義務違反がある。

Y3 は、Y4 の B ほか作業員らに作業内容等の具体的指示をしていたから、Y3 は、X への安全配慮義務を負う。Y3 代表は、手すりを外して作業を進めることを許可したのに、撤去の範囲や順序、手すり下部の作業板の処置、安全帯にかかる親綱を張る位置等の安全上の措置について現場で具体的指示を怠った以上、安全配慮義務違反がある。

Y4 については、通常、労働者に直接指揮命令しない派遣元は、安全配慮義務を負うとは限らないが、派遣先の事業場の危険性を知りながら派遣した場合などにはその責任を負うところ、その危険性の

高さから建設業務での派遣事業は禁止されている以上、その安全性を実地で確認した等の特段の事情のない限り、同義務違反となる。Y4 はこれを怠ったし、Y4 が派遣した職長 B は、Y3 代表の許諾を得て手すりの除去をしながら、X らに親綱を張って安全帯を使用するための具体的な指示をしなかったこと等から、安全配慮義務違反がある。

派遣元である Y5 についても Y4 と同様のことが言えるところ、X を 17 歳と知りつつ雇用し、18 歳未満の者について禁止されている高所作業等（労基法第 62 条、年少者労働基準規則第 8 条第 24 号、第 25 号）に就労させ、なおかつ本件現場で安全性の確認をしなかった以上、安全配慮義務違反がある。

他方、X は、本件災害当日の朝のミーティング等に参加し、Y1 の担当者から安全帯の使用を指示され、安全帯及び親綱が支給されたこと、年齢を虚偽申告して稼働したこと等から、1 割を過失相殺する。

Y1 は、X-Y1 の間の過失割合を認定する際には、他の被告や作業員ら、中間者の過失を除外（：他者の過失の災害への貢献分を除外）すべきと主張するが、被害者保護の趣旨に照らし採用できない。

<得られる示唆>

民事損害賠償訴訟では、安衛法上の元方事業者向けの規制が、元方事業者の安全配慮義務違反を認める上で有効に働く（本件では、安衛法第 29 条、第 30 条違反＝元方事業者の安全配慮義務違反と判示されている）が、刑事事件では、関与の強さ、悪質性や結果の重大性などがな

ければ起訴には至らない（本件では、元方事業者については、第 29 条第 2 項（関係請負人及びその労働者の法令違反に際しての是正指示）、第 30 条第 1 項第 6 号（混在作業下での特定元方事業者の統括管理義務¹¹の一環としての一般的な労災防止措置）、個々の事業者については、第 21 条第 2 項（墜落危険場所での危害防止措置等）、第 25 条（急迫危険時の作業中止・労働者退避措置等）等の適用が検討されただろうが、本件で Y3 と Y5 が刑事処分を受けたのは労基法違反だから、年少労働者に高所作業を行わせたことによると思われる、安衛法違反によるわけではない）。直接の指揮命令関係や契約関係にない元方事業者であって、なおかつ、本件におけるように、その元方事業者が、ミーティングや危険予知活動の実施など、法第 29 条、第 30 条の定めを一定程度遵守している例では尚更といえる。

派遣元は、派遣労働者に指揮命令しないので、当然に安全配慮義務を負うわけではないが、派遣先での就労の危険性を認識すべき場合には、自らその就労の安全性を確かめる、自身が現場に設置した担当者が不安全な状況を創出した場合には、適切な安全対策を講じる等の義務を負う。

(2) 山形県水産公社事件最 1 小判平成 5 年 1 月 21 日判例時報 1456 号 92 頁

<事案の概要>

発注者である Y1（山形水産）は、同社

が保有する船舶の法定定期検査の準備の仕事（本件仕事）のうち、基本的設備に関する事項を Y2（山形造船所）に、機関（エンジン）に関する事項を Y3 に、冷凍装置に関する事項を Y4 に分割発注したため、船舶内で混在作業が生じた。混在作業には、Y4 の従業員だった Y5 のほか、派遣元である Y6 及び Y7 から派遣された HKTS も当たっており、HKTS は Y3 の指揮下で機関室で就業していた。

当船舶の冷凍装置では、冷媒として安衛法上の第三類物質であり、特化物であり、特化則で種々のばく露危険防止措置が定められているアンモニア（吸入により呼吸困難や中毒等をもたらす）が使われ、また内部部品の潤滑油と混じることがあるため、潤滑油を排出するドレン抜き弁が複数設置されていた。Y1 の M 機関長と Y3 の A 工場長の間では、Y4 がアンモニアガスが発生し得る冷凍装置関係作業を行う間、Y3 の作業を中止して作業員を退避させることにしていた（以下、「本件取り決め」という）が、Y5 が、アンモニアガスに関わらない別の作業を行った際に、M 機関長が潤滑油が溜まっている旨話していたのを思い出し、自身の判断でコンデンサーからドレン抜きを始めた。この際、アンモニアガスの毒性や、その漏出防止策（ホースで水に導き溶かす方法等）は認識していたが、過去の経験から油だけを先に排出すればよいと考え、そうした防止策を講じなかった

¹¹ 特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側

の対応義務をセットで機能させることを予定している。

ところ、突然の噴出で機関室内に充満し、中毒や呼吸不全等で、HKTS が死亡した。

そこで、彼らの遺族が Y らを相手方として不法行為に基づく損害賠償を請求した。

1 審は、Y5 の過失責任とそれに基づく Y4 の使用者責任を認めたほか、Y1 につき、本件仕事を Y2～Y4 に分割発注した以上、安衛法第 30 条第 2 項前段所定の発注者に該当するにもかかわらず、同条所定の請負作業間の連絡調整、巡視等を担う統括管理者の指名を行わず、各請負人に任せた。仮に指名が行われていれば、Y5 の行うべき作業が明確化し、思い付きによる作業も防げたはずとして過失責任を認める一方、Y3 は、そもそも受注業務がアンモニアガスと直接関わらないし、Y5 の油抜き作業を現に知らず、知るべき事情もなかった。確かに受注作業の場所には冷凍装置の配管等に伴うアンモニアばく露のリスクがあったが、A 工場長が冷凍装置に接触しないよう注意していたし、Y1 の M 機関長との間で、本件取り決めがなされていたこと等からも、過失は認められないとした。Y6 と Y7 については、指揮命令関係がないこと等から無過失とした。

これに対して、おそらく Y1 のみが控訴したが、1 審同様の判決となったため、上告した。

¹² 玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）によれば、個人住宅の修理を一人親方 A が請け負い、下請 B に請け負わせた場合で、B がその労働者に当該建設物等を使用させる場合、一人親方 A に本条が適用

<判旨～原判決破棄差戻～>

確かに本件仕事では混在作業が生じたが、本件取り決めや、Y5 の油抜き作業が予定外だったことを踏まえると、安衛法第 30 条第 2 項前段に基づく統括管理者の指名がなされていても、Y5 の思い付き作業を予測できず、Y4-Y4 の並行作業も回避できなかった。安衛則第 637 条第 1 項所定の巡視も 1 日 1 回以上でよいとされているので、被災者の派遣元による巡視でも現認は期待できない。

<得られる示唆>

民事法と刑事・行政法上の責任論は異なる。安衛法の刑事・行政法的側面は、予防目的なので、理論的には、法違反さえ認められればよく、損害の発生や、損害との相当因果関係は不要である。

ツ 法第 31 条から第 31 条の 4 は、第 31 条の 3 を除き、リスク関連情報や権限を持つ等、一定の条件を充たす「注文者」を名宛人として、関係請負人の労働者の労災防止措置を講じるよう定めていること、

このうち第 31 条は、第 1 項で、特定事業を自ら行う「注文者¹²（事業者である必要はない）」に対して、関係請負人の労働者に、自身が管理する建設物、設備、原材料（建設物等）を使用させる際に所要の労災防止措置を講じるよう義務づけ、第 2 項で、重層的請負関係下では、最先

される。森山誠也監督官によれば、法第 30 条第 2 項や第 31 条の 4 における発注者は、いわゆる「お客さん」的存在が想定され、ここでの注文者には、建設業者・造船業者が想定されている。

次の注文者のみが当該義務を負うこととしていること、最先次の注文者でありながら発注者と表現しなかった理由は、建設物等の危険を伴う特定作業を自ら実施する者でなければならないため、発注者以外が措置義務者となる可能性があることによると解されること、第31条の2や4と共に、あくまで自ら仕事の一部を行う最先次の注文者を名宛人として、「建設物等」にかかる危険に特化して直接的な防止措置を含めて講じるよう求めた規制であり、元方事業者らを名宛人として、統括安全衛生管理を行うよう定めた第30条（及び第15条）とは、一の場所での混在作業を前提としていないこと、建設業・造船業のみを前提としていること、自ら直接的な措置を講じることも想定している点等で趣旨を異にすること、端的に言えば、第30条は場所の管理、本条は物の管理を目的としていること、前身は旧労災防止団体系第58条であり、同条では、名宛人が第57条（現行法の第30条に相当）第1項の特定元方事業主だと定められていたこと、

第31条の2は、化学物質やその含有製剤等の製造等を行う所定の設備の改造や修理等、ばく露リスクを負う作業を伴う仕事の注文者に対して、当該仕事の請負人の労働者の労災防止措置（主にリスク関連情報の提供）を義務づけたこと、

第31条の3は、この並びでは若干異色で、性格的には第29条や第30条などに近いと思われること、第1項で、危険な建設機械等を用いる共同作業を複数の建設事業者の労働者が一の場所（一体的な統括管理によって労災防止効果があがる

と解される場所）で行う場合、仕事の一部を自ら行う発注者や一次下請が、当該全労働者の労災防止措置を講じるよう義務づけたこと、第2項で、第1項の義務主体がいない場合、その仕事の全てを下請けに出している建設業元方事業者か、第30条第2項による被指名者（特定元方事業者以外の発注者から指名された、自ら仕事を行う請負人）・第3項による被指名者（労基署長による被指名者）が、第1項所定の義務履行者を指名する等、その履行が果たされるよう配慮する義務を課したこと、

第31条の4は、注文者に対し、請負人の労働者が本法令に違反することとなるような指示を禁じたこと、第29条は、元方事業者に関係請負人やその労働者が主体となった法令違反の是正を図らせる規定だが、本条は、注文者に同人が主体となって関係請負人らに法令違反をさせないよう図った規定であること、

ナ 法第31条にいう建設物等とは、足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等を指し、講ずべき労災防止措置は、法第36条に基づき、安衛則第644条から第662条に定められていること、

その中には、関係請負人の労働者に使用させる支保工、溶接装置、クレーン、ゴンドラ、局所排気装置、ケーソンを設ける圧気工法に用いる設備、エックス線装置等を法定基準に適合させること等物の安全確保を図らせる（≠自ら図る）ことのほか、交流アーク溶接機につき、規格に適合する自動電撃防止装置（溶接機の停止時に自動的に電圧を下げる安全装置）を「備える」べきこと、一定の電動

機械器具についても、一定条件での使用に際して有効な感電防止用装置を「接続す」べきこと等、自ら物の安全を確保すべきこと、ずい道での建設作業を行わせる場合にも、支保工等落盤・肌落ち防止措置を「講じる」べきこと、足場を使用させる際に作業床の最大積載荷重を決めて「表示す」べきこと、悪天候や地震、足場の組立・解体等の後に点検、適宜の修理をすべきこと、修理等の内容を保存すべきこと等、自ら物的・人的な安全措置を講ずべきことも定めていること、

本条による義務と当該建設物等にかかる個々の事業者の労災防止措置義務（法第 20 条～第 25 条等）は重疊的に存在して、対象物等にかかる労災防止に貢献することが期待されていること、

本条第 1 項には法第 119 条（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用があること、

ニ 法第 31 条の 2 は、危険有害な化学物質の製造等を行う設備等の分解や内部への立ち入りを伴う改造、修理、清掃等の作業が外注されることが増え、外注先がその設備等にある化学物質の危険有害性や対応策等の情報を知尽しなかったことで生じる労災が生じていたため、平成 17 年の安衛法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）により、注文者と関係請負人間のリスクコミュニケーションを図るために設けられた規定であること、

対象となる化学物質には、施行令所定の爆発性、引火性の物質、大量漏洩により急性障害を招くもの等が想定され、対象となる設備には、加熱炉（金属などを加熱して加工などを行う炉）、反応器（化

学物質の製造過程で化学反応を生じさせる機器）、蒸留器（液体を熱して蒸気としたものを冷却することで純度の高い液体をつくる機器）などのほか、特化則所定の第二類物質や施行令所定の第三類物質（いずれも第一類ほど有害ではないが、大量漏洩があれば急性中毒やがん等をもたらし得る物質）の製造、取り扱いを行う設備であって移動式でないものとその附属設備が該当すること、名宛人の注文者には、対象設備にかかる特定の作業を伴う仕事の注文者全てが想定され、3 次下請に対しては 1 次、2 次下請の双方が該当すること、

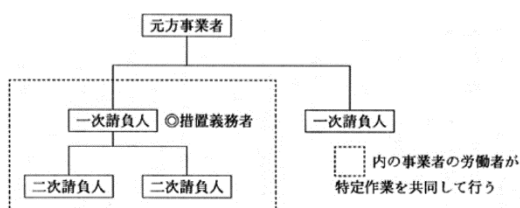
注文者が講ずべき具体的措置は、法第 36 条に基づき安衛則第 662 条の 4 第 1 項に定められており、発注者と発注者以外とで異なるが、物質の MSDS、安全な作業方法、流出事故時の対応方法等のリスク関連情報の伝達である点で共通していること、

本条には法第 119 条（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用があること、

ヌ 法第 31 条の 3 は、表現が難解なうえ、特に法第 29 条や第 30 条との区別がつきにくい、そもそも異なる事業者の労働者間の連携・連絡不足等による建設機械への接触等による労災を防止するため、自らも仕事の一部を行うため、リスク関連情報（と場合によっては管理権限）を持つ発注者、一次下請等に統括安全管理を託す趣旨で、平成 4 年法改正で新設されたものであること、

名宛人は、重量の重いパワー・ショベルなどの建設機械等を用いる特定の危険

作業¹³を「共同して」行う複数の事業者のうち、仕事の一部を行う（作業の案内や示唆をするだけの者は該当しない）発注者や一次請負人であること、一見すると、建設業・造船業の元方事業者の統括安全管理義務を定めた法第30条等と類似する定めに見えるが、本条第1項は、以下の図のように、パワーショベル等特定の建設機械等を用いた共同作業を行う点線内の事業者のうち、仕事の一部を行う発注者のほか、一次請負人を主な措置義務者としたものであること、



（厚生労働省のWEBサイト
（https://www.mhlw.go.jp/web/t_img?img=4513582 最終閲覧日 2022年6月24日））

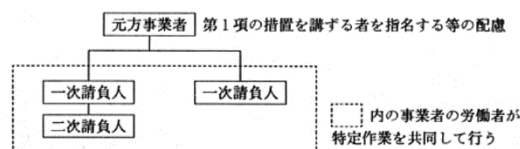
名宛人が講ずべき労災防止措置は、特定作業を行う関係請負人に対する、作業内容、作業にかかる指示系統及び立入禁止区域にかかる連絡と調整であり、名宛人が、関係請負人の労働者を含めて、これらを体系的に作業計画化し、関係請負人に周知すれば、本条の義務を果たした

¹³ 重量の重いパワー・ショベルのほか、ドラグ・ショベル、くい打機、くい抜機、アースドリル、一定以上のつり上げ能力を持つ移動式クレーン等に関わる作業（安衛則第662条の5）。

¹⁴ 法第15条によれば、仕事を自らは行わ

ことになること（平成4年8月24日基発第480号）、

他方、第2項は、第1項の名宛人該当者がいない場合（たとえば、発注者が自らその仕事の一部を行っていないなど、特定建設機械作業を伴う仕事の全部を請け負った者がいない場合等）には、当該仕事を自身は行わない元方事業者¹⁴らが、本条の措置義務者を指名する等の配慮を行うよう義務づけていること、被指名者は、本条履行の法的義務を負わないが、本条の趣旨に即して請負人に適切な措置を講じるよう指導すべきとされていること（平成4年8月24日基発第480号）、



（厚生労働省のWEBサイト
（https://www.mhlw.go.jp/web/t_img?img=4513583 最終閲覧日 2022年6月24日））

ネ 法第31条の4は、注文者を名宛人として、たとえばクレーンのつり上げ能力を超える荷のつり上げのように、請負人の本法令違反（他の法令違反には直接関知しない）に直接繋がるような指示を禁じていること、本条にいう請負人は、

ない者は「元方事業者」には当たらないが、本項にいう事業者は、特定作業を伴う仕事に限って、その全部を請け負わせている者であり、その他の仕事を自ら行っている限り、元方事業者の定義からは外れない。

第31条の定義の援用により、重層的請負関係において、名宛人より後次の請負人は全て含まれるが、第31条第2項が援用規定はないので、本条の名宛人が最先次の注文者である必要はない（：最後次を除き、各次請負人が名宛人となり得る）と解されること、

ノ 法第31条ないし第31条の4の適用の実際については、以下のような情報が得られたこと、

法第31条は、比較的多く違反が指摘される条規であり、令和2年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」によれば、令和元年6月1日から1年間で22件あった（違反件数が第21条、第20条、第100条に次いで多い）。令和2年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和2年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和2年）でも、合計4130件となっていた。

建設現場での足場や開口部からの墜落防止対策が不十分な場合等に、事業者が法第21条違反を指摘するのに合わせ、注文者に法第31条違反を指摘することが多い（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（三柴文典担当））。玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）も、下請違反で元請も同時に送検できる便利な条規であり、送検の実績づくりにもなるため、そうした運用がよくなされるとする。

匿名ながら、労働基準監督年報に掲載される監督件数は、1つの現場であっても、複数の業者（元請、下請、孫請等）に是正勧告等を行えば複数件の監督とカウントされるため、こうした法運用が監

督機関としての実績になる面もあるとの意見もあった。

違反指摘の具体例には以下のようなものがある。

木造半地下2階建ての住宅工事現場で建築工事を請け負っていた2次下請Aの現場責任者X（Aの専務であり、現場責任者）が、現場で建築中の建物の1F床から地上に降りようと、足場から山積みされていた木片（「ころび止め」。足場板との間に約80cmの段差があった）を階段代わりにして地上に降りようとして足を乗せたところ、崩れてバランスを失い、開口部から3mほど下の地下まで墜落し、脳挫傷で死亡した。

原因として、開口部に手すりや覆い、囲い等の墜落防止措置が講じられていなかったこと、本人が仮置きの木片を階段代わりにしたこと、保護帽を着用していなかったこと、元請が下請に安全指示を出していなかったこと等が考えられたことから、元請は、安衛法第31条第1項（安衛則第653条第1項）違反、Aとその社長は法第21条第2項（安衛則第519条第1項）違反で送検された（労働調査会編『送検事例と労働災害平成12年版』（労働調査会、平成12年）34-35頁）。

その他、匿名ながら、第31条の4関係で、マンションの管理組合から受注した建物の外壁改修工事の施工中に石綿含有塗材が見つかったにもかかわらず、当該組合が施工業者に対し、それが含有されていないものとして工事をするよう求めたケースがあったとの情報もあった（某監督官）。

ハ 法第32条は、法第30条及び第31

条と両条の枝番号条規（以下、本項において「法第 30 条等」という）が定める特定元方事業者や注文者（以下、本項において「特定元方事業者等」という）の義務に対応する、その他の請負人及びその労働者（以下、本項において「請負人等」という）の義務を規定していること、

特定元方事業者等は、請負人等に対して指揮命令権を持たないため、法 30 条等の実効性確保のため、本条が必要となった経緯があり、旧労災防止団体系法第 59 条にも概ね同趣旨の規定があったこと、

ヒ 本条所定の措置は、法第 36 条に基づき安衛則で、き束的に（：限定的に）具体化されており、本条各項ごとに、以下の 7 種類に分類され得ること、

1) 第 1 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条第 1 項により、特定元方事業者が講じるべき統括管理に対応する義務）

協議組織への参加（安衛則第 635 条第 2 項）、統一標識による事故現場等の明示と原則立入禁止措置（同第 640 条第 2 項・第 3 項）等

2) 第 2 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条の 2 により製造業等の元方事業者が講じるべき部分的な統括管理に対応する義務）

クレーン等の運転に関する合図を元方事業者が定めた統一基準に合わせること（同第 643 条の 3 第 2 項）、有機溶剤等の容器の統一箇所への集積（同第 643 条の 5 第 2 項）等

3) 第 3 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条の 3 により建設業等の元方事業者や被指名事業者が講じるべき爆

発・火災等での救護措置に対応する義務）

元方事業者らが行う労働者の救護に必要な訓練への協力

4) 第 4 項により請負人が講じるべき措置（法第 31 条により最先次の注文者が建設物等について講じるべき措置（安衛則第 644 条から第 662 条まで）に対応する義務）

当該措置の不履行を認識次第注文者に申し出ること（同第 663 条）、当該措置のために注文者が行う点検補修等の措置の受入れ（同前）

5) 第 5 項により請負人が講じるべき措置（法第 31 条の 2 により化学物質等の製造等を行う設備の改造、清掃等、当該物質へのばく露危険のある作業を伴う仕事の注文者によるリスク関連情報の提供等の労災防止措置に対応する義務）

最先次の注文者を注文者に読み替えるほか、第 4 項に同じ

6) 第 6 項により労働者が講じるべき措置（法第 30 条（特定元方事業者による統括管理）、第 30 条の 2（製造業等元方事業者による部分的統括管理）、第 30 条の 3（建設業等元方事業者による爆発・火災等の際の救護）、第 31 条（最先次の注文者による建設物等にかかる労災防止措置）、第 31 条の 2（化学物質等へのばく露危険作業にかかるリスク関連情報の提供）により元方事業者らが講じるべき措置や、本条第 1 項から第 6 項に基づき、これらに対応して請負人らが講じる措置に対応する義務）

現段階で、具体的規定なし（そもそも第 36 条による省令委任の対象外）

7) 第 7 項により請負人及び労働者が講

じるべき措置（法第 30 条以下の諸規定により特定元方事業者、元方事業者、最先次の注文者、請負人が講じる措置の実効性確保のために発する指示に従う義務）

現段階で、具体的規定なし（そもそも第 36 条による省令委任の対象外）

フ 元方事業者ら所定の上位者に課された義務の履行への対応措置を関係請負人に義務づけた本条第 1 項から第 5 項、その労働者を対象として同様の義務を課した第 6 項には、法第 120 条が金 50 万円以下の罰金を定めていること、

へ 法第 32 条は、違反指摘は少ない条規であり、令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）でも、合計 12 件にとどまっていた。

匿名ながら、労働者を対象とする是正勧告は殆どなされないとの意見もあった。

玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）によれば、少ないながら存在する適用例の典型は、特定元方事業者が設置運営する協議組織（法第 30 条第 1 項第 1 号、安衛則第 635 条第 1 項第 1 号）に関係請負人が参加しない場合（安衛則第 635 条第 2 項）であり、同氏自身にも送検の経験があるとのことであった。この場合には、当然のように、特定元方事業者自身も安衛則第 63 条第 1 項（すべての請負人が参加する協議組織を設置運営すること）違反で送検することになる。また、協議組織に参加しない下請業者が複数あれば、

送検件数が増えるため、監督署として実績になるとのことであった。

等が示されている。

8 淀川報告（第 4 章第 33 条～第 34 条）

（本文は完了、要約は未了）

9 森山報告（第 4 章第 35 条、36 条）

（本文は完了、要約は未了）

10 井村報告（第 5 章第 1 節第 37 条から第 41 条）

（本文は概ね完了。改訂箇所 요약 は未了）

井村報告は、法第 5 章に属する第 37 条から第 41 条に至る分担範囲のうち、第 37 条と第 38 条について解説している。

同報告では、

ア 第 37 条は、ボイラー・圧力容器、クレーン・ゴンドラ等、それ自体又はその取扱いに危険を伴う機械等（特定機械等（1 ボイラー、2 第一種圧力容器、3 つり上げ荷重 3t 以上のクレーン（スタック式クレーンは 1t 以上）、4 つり上げ荷重 3t 以上の移動式クレーン、5 つり上げ荷重 2t 以上のデリック、6 積載荷重 1t 以上のエレベーター、7 ガイドレールの高さが 18m 以上の建設用リフト（積載荷重 0.25t 未満のものを除く）、8 ゴンドラ）につき、構造規格への適合審査を経て、製造許可を受けるべきことを定めている。3 ステップ・アプローチ（先ずは、機械や建設プロジェクトの安全設計、ハザードレベルの低い化学物質の採用などの本質的な安全対策を講じ（1st ステッ

プ)、残存するリスクに対して、機械停止装置の装着、安全服の着用などの追加的防護柵＝安全工学、衛生工学的対策を講じ（2ndステップ）、それでも残存するリスクに対して、安全教育などの人的措置を講じる（3rdステップ）、というEU等で原則化している予防の方法論）のうち、1stステップの履行確保を図る規定であり、3rdステップの履行を図る規定、すなわち、そうした機械等を取り扱う者に免許や講習受講等の要件を課して、取扱いの適正確保を図る法第61条等とは両輪の関係にあること、

すなわち、本条は、危険を伴う機械や有害物等につき、製造・流通段階での安全化を図ろうとする安衛法に特徴的な規制の一環であり、特定機械等を使用する事業者ではなく、その製造者を対象とした規制であること、条文上、特定機械等は、「特に危険な作業を必要とする機械等」であって、別表に掲げられたもののうち安衛法施行令で特定されたものに限られており、安衛法制定以後追加されていないが、定め趣旨や関係災害の実例からすれば、施行令が定めるものに限る必然性はなく、「特に危険な作業を要する機械等」については、その構造上の欠陥や取扱い方法の不備による災害発生の高危険性が高い機械など、適切な解釈を改めて検討する必要があること、

施行令により、同条の対象とする特定機械等のうち、ボイラーは、一定以上の伝熱面積、最高使用圧力、胴の内径及び内容積を持つ等の条件を全て満たすものに限定され、第一種圧力容器（内容物が大気圧での沸点を超える温度の液体（飽

和液）であるものを指す）は、一定以上の最高使用圧力、胴の内径、内容積を持ち、容器内の圧力が大気圧を超える等の条件を全て満たす容器に限定され（*内容物が気体のみである第二種圧力容器は本条の対象とされていない）、クレーン、リフト、ゴンドラも、（過去の災害例や事業場での安全管理が適当か否か等の観点から）施行令で定義されたものに限定されていること、

本条所定の製造許可を受けずに特定機械等を製造した者には、法第117条により1年以下の懲役または100万円以下の罰金に処せられ得ること、

イ 本条が規制対象とする特定機械等については、現行安衛法の制定前から、それぞれに安全規則が設けられて、製造、設置等につき、検査による許可制度が定められ、本条は、それらをほぼそのまま継承する形で策定されたこと、例えば、

ボイラーについては、明治時代に各都道府県で規制が始まり、東京では警視庁が取締規則で構造規定に基づく検査と設置許可を一体として定めた（製造自体の規制ではなく、設置許可に際して検査合格を求める内容）こと、その後、工場法が行政官庁の裁量による使用停止命令を定め、1935年（昭和10年）には、関係者からの全国的な統一基準整備の要請を受け、内務省が構造規格、設置基準、取扱責任者等を定めた汽罐取締令（内務省令）を策定して、缶体検査と設置手続を切り離し、缶体検査に合格していないボイラーの設置を禁じたこと（ただし、あくまで設置されるボイラーを対象とした規制であって、設置者や販売者が検査を

受けることもでき、製造者による製造自体を規制する趣旨ではなかったこと）、1947年（昭和22年）の労基法制定に際して、旧安衛則が、ボイラーの高圧化の流れを踏まえて、溶接を要するボイラーの製造を許可制とし、1959年（昭和34年）には、ボイラーの技術的進歩等を踏まえてボイラー則が制定され、全てのボイラー・圧力容器を対象に製造許可制が採用されたこと、現行のボイラー則は、1972年（昭和47年）の現行安衛法制定に伴い改定されたものであること、

クレーン等については、1937年（昭和12年）に、労働者災害扶助法に基づき制定された土木建築工事場安全及衛生規則で、(当時は)デリックを中心とする起重機等の巻上装置に関する規制（巻上装置については、安全荷重をワイヤーの切断荷重の6分の1以下とすること等、一定のガイデリックについては、6本以上の支鋼索を設けること等、昇降機については、支持金具が切断しても落下が防止される安全装置を設置すること等、基本的な安全構造や性能などの定め）が行われ、その後、1937年（昭和22年）の労基法制定に際して、旧安衛則第327条が、一定以上の巻き上げ能力や大きさを持つ起重機等の揚重機につき設置認可制を採用したが、クレーンの技術革新、クレーンや建設用リフトが果たす役割の増大、関連労災の多発等を受けて、1962年（昭和37年）に旧クレーン則が制定されて、初めて製造許可制が採用されていたこと、

ゴンドラについては、戦前に特段の規制は存しなかったようだが、1947年（昭和22年）に、労基法第46条第2項が、

特に危険な作業を必要とする機械器具につき、製造許可制を定めたが、その対象にゴンドラは含まれず、1963年（昭和38年）に、旧安衛則第109条の6第6号が、巻上機に適切に作動する制御装置を設置するよう定めた後、1969年（昭和44年）に、高層ビルの建設ラッシュによるゴンドラへの需要拡大と関連労災の多発等を受け、ゴンドラ安全規則が制定され、製造許可制が採用されたこと、

イ 関係する災害例をみると、ボイラーについては、1889年（明治22年）に石川県金沢市の大鋸谷（おがや）製作所で死者9名、負傷者8名に達する破裂事故が起き、農商務省の技師による調査で、事前に原料や構造の検査を受け、熟練者が取り扱っていれば防げたと指摘され、ボイラー則が制定される直前の1955年（昭和30年）にも、横浜市鶴見区の製菓工場で、缶体の圧力を調整する安全弁の不備等による爆発事故が起き、死者2名、重傷者6名を生じる等の災害が発生していたこと、

クレーン等については、1927年（昭和2年）に上野松坂屋の工事現場で重量物をつり上げようとした起重機が垂直に設置されていなかったため、支えとなるワイヤーも切断されて横倒しとなる事故が起き、死者4名、重軽傷者10名以上を生じ、1932年（昭和7年）に東京上野の地下鉄工事現場で、支えとなるワイヤーの品質の問題でエレベータが墜落し、4名が重軽傷を負い、クレーン則策定5年前の1957年（昭和32年）にも、川崎製鉄千葉製鉄所で、マスト（支柱。高さ60m）を補強する溶接が不完全だったことで、

ウィンチでアーム（長さ 55m）をつり上げようとした際にマストが倒れ、アームと共に崩れ落ちて死者 5 名、重軽傷 11 名を生じる等の災害が発生していたこと、

ゴンドラについては、1969 年（昭和 44 年）に東京渋谷の西武百貨店で窓清掃作業中のゴンドラをつっているクレーン部分のギアのかみ合わせの問題からギアが外れてゴンドラが落下し、下を歩いていた小学生 2 名を含む 3 名が死亡する等の災害が発生していたこと、

以上のうちゴンドラの災害は、明らかにゴンドラ安全規則の制定を後押ししたこと、

ウ 特定機械等の製造許可申請を行う製造者（ボイラーの場合、一定条件を充たす廃止されたボイラーの改修者も含まれる）が遵守すべき申請手続きについては、ボイラー則、クレーン則等の機械等ごとの個別の安全規則に定められており、概ね所轄の都道府県労働局長へ予め申請すべきだが、既に許可を受けたものと同一の型式であれば不要であること、添付すべき書類は定められており、それには、その構造を示す図面のほか、ボイラーの場合、強度計算、製造・検査のための設備（製品そのものではなく、製品を製造し、検査するための設備を審査する趣旨）、工作責任者の経歴、工作者の資格・数、溶接による場合、溶接施工法試験（溶接継手の強度試験や非破壊検査等の性能試験など）結果、クレーンの場合、強度計算（機械等の構造及び部材の作業上発生する負荷に対する耐性。通常、材料の強度と装置の許容応力（構造上の強度（圧力容器に関する日本工業規格によって規

定された設計上許容される応力の限界。材料の種類、温度、応力などの種類によって異なる（JISB0190：2010））から安全率を算出する）の基準（ただし、実務上は、計算式のみでなく、計算結果まで添付が求められている）、製造過程で行う検査設備、主任設計者と工作責任者の経歴等が定められていること（ボイラーの場合と違って、設計者の記載を求めているのは、ボイラーの場合、製造上の問題が重大災害を招く可能性が高いのに対し、クレーン・ゴンドラでは、設計段階での構造上の問題が重大災害を招く可能性が高いとの認識があったものと察せられる）、また、申請を行う製造者が準拠すべき製造許可基準も公表されていること、

エ 関連判例に富士ブローラー事件静岡地判昭和 58 年 4 月 7 日があり、原告会社が購入した乾燥機に設計とは異なる製造上の問題があったことで、原料投入口の鉄蓋（てつのふた）が吹き飛び、同機内の鶏の肉片等が付近の住宅等に飛散し、操業停止から廃業を余儀なくされたため、同機の製造ないし落成に際し、構造検査（ボイラーや第一種圧力容器を対象に、その製造後、許可を受けた図面通りに製造されたか否かについて、登録製造時等検査機関が行う検査）等（以下の枠内参照）を適正に実施せず、安衛法上の諸規則が定める許可基準を充たさないのに検査に合格させた等として、国を相手方として不法行為損害賠償請求をした事案につき、判決は、安衛法上の第一種圧力容器に関する諸規則が、製造許可、構造検査、落成検査等の審査手続きを行うのは、労働安全衛生行政の実施を目的とし（≡

主に労働者の保護を目的とし、なおかつ結果の担保はしない)、国が事業者に対してその安全性を保証する制度ではなく、仮に規格適合性審査が不十分な容器が設置されることになっても、事業者との関係では違法性を論ずる余地はないとし、控訴審（東京高判昭和 60 年 7 月 17 日）も、この機械と同型の機械が既に製造許可を受けていたため、ボイラー則上、新たに製造許可を受ける必要はなかったことを述べたうえ、原審と同趣旨の判断を示したこと、

【諸種の検査¹⁵⁾】

「ボイラー及び第一種圧力容器」について

1) 溶接検査

溶接によって製造されるものについて登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が行なう検査

2) 構造検査

製造されたものについて登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が行なう検査

3) 使用検査

輸入されたもの、使用を廃止したものを再び設置するもの等について登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が行なう検査

4) 落成検査

設置工事落成時に所轄労働基準監督署長が行なう検査

5) 変更検査

法定の部分を変更したときに所轄労働基準監督署長が行なう検査

6) 使用再開検査

休止したものを再び使用しようとするときに所轄労働基準監督署長が行なう検査

7) 性能検査

検査証の有効期間の更新を受けようとするときに厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関が行なう検査

「移動式クレーン及びゴンドラ」

1) 製造検査

製造されたものについて都道府県労働局長が行なう検査

2) 使用検査

同上（ただし、検査者は都道府県労働局長）

3) 変更検査

同上

4) 使用再開検査

同上

5) 性能検査

同上

「クレーン、エレベーター」について

1) 落成検査、2) 変更検査、3) 使用再開検査、4) 性能検査、について同上

エ 第 38 条は、ボイラー、クレーン等の特定機械等（1 ボイラー、2 第一種圧力容器、3 つり上げ荷重 3t 以上のクレーン（スタッカー式クレーンは 1t 以上）、4 つり上げ荷重 3t 以上の移動式クレーン、5 つり上げ荷重 2t 以上のデリック、6 積載荷重 1t 以上のエレベーター、7 ガイド

¹⁵⁾ ボイラ・クレーン協会の WEB サイト (<https://www.bcsa.or.jp/kensa/cat3/cat>

[7/post.html](#) 最終閲覧日 2022 年 5 月 22 日)。

レールの高さが 18m 以上の建設用リフト（積載荷重 0.25t 未満のものを除く）、8 ゴンドラ）の安全確保のため、製造すること自体についての許可制度（第 37 条）とは別に、実際に製造・輸入された機械等が構造規格に適合しているか否か等に関するチェックの実施を求めた規定であり、ボイラーなど定置式の機械については据付工事の適正等のチェック、主要な構造部分を変更した際には強度の維持のチェックが必要となるため、それらの検査を求めていること、

第 1 項及び第 2 項は、製造時等（製造直後、輸入時、再設置時）に際して、構造規格適合性などをチェックするため、専門性を要し、都道府県労働局長や登録製造時等検査機関（法第 46 条に基づき、製造時等検査にかかる所定の設備・検査員の要件に適合しているとして厚生労働大臣に登録された機関）が行う検査を定めており、第 3 項は、設置時、主要構造部分変更、休止後再開に際して労基署長が行う現場での稼働状況に関する検査を定めていること、

本条所定のボイラーの検査は、元は、汽罐取締令に基づき、設置前、落成時、変更工事後、休止後再開時に行政機関が行い、有効期間満了後の継続使用に際しての性能検査は、行政機関やその代行機関が行ってきたが、労基法施行後、製造時検査（製造、設置、使用等における検査）が加わり、溶接によるボイラーについては溶接検査も義務づけられたほか、第一種圧力容器にもボイラーと同様の検査が義務づけられた経緯があること、クレーン、デリック、エレベーター、建設

用リフト等についても、労基法施行後、設置（落成）時、主要構造部分変更時の検査に加え、認可の有効期間満了後の性能検査が義務づけられたこと、その後、旧クレーン則と旧ゴンドラ則の制定に伴い、移動式クレーンやゴンドラの製造時検査（製造、設置、使用等における検査）の義務が追加されたこと、すなわち、本質的安全化へ向けて、製造段階への介入が図られてきた経緯があること、また、民間活力活用等の観点から、登録製造時等検査機関による製造時等検査の対象が拡大されてきた（平成 24 年のボイラー則改正で、その対象となる特別特定機械等の範囲が従前の廃熱ボイラーからボイラー及び第一種圧力容器に拡大された）こと、

第 2 項は、外国の製造者が、特定機械等を日本に輸入する際に、輸入業者によらず、自らが直接、都道府県労働局長や代行業者の検査を受けられることを規定したもので、検査・検定制度等による貿易摩擦の解消のため、昭和 58 年改正で追加された後、平成 6 年改正で、外国でも検査を受けられるようにする趣旨で改正された経緯があること、

オ 第 1 項・第 2 項が定める都道府県労働局長等が行う製造時等（製造時、輸入時、再設置時）の検査には、

- ①製造時検査（製造、設置、使用等における検査）、
- ②輸入時検査、
- ③所定期間（ボイラー等につき原則 1 年。移動式クレーンにつき原則 2 年）にわたり設置（定置式の特定機械等の据付及び使用）されなかったものの設置時検

査（性格的に使用開始時検査に近く、休止後再開検査などとは異なる）、

④使用（移動式の特定機械等の利用）
 廃止後の再設置・再使用時検査（同前）
 の4つがあり、このうち②～④は、ボイラー等につき、設置の前段階で構造要件の具備状況を確認しようとするもので、使用開始時の検査との趣旨で「使用検査」と呼ばれ、設置者や使用者に受検義務が課されていること（ボイラー則第12条、第57条、クレーン則第57条、ゴンドラ則第6条）¹⁶、ボイラー則第2条の2によりボイラーと第一種圧力装置が指定されている「特別特定機械等」は、登録製造時等検査機関により、それ以外は都道府県労働局長により検査されることとなっていること、

①製造時検査（製造、設置、使用等における検査）には、溶接によるボイラーや第一種圧力装置の溶接検査、ボイラー等の製造後の構造検査（ボイラーや第一種圧力容器を対象に、その製造後、許可を受けた図面通りに製造されたか否かについて、登録製造時等検査機関が行う検査。構造検査の受検に際しては、ボイラーや圧力容器の種類、最高使用圧力、伝熱面積や内容積、製造許可年月日等の明細書を添えて登録製造時等検査機関等に申請せねばならない（ボイラー則第5条第3項、第51条第3項）、移動式クレーンやゴンドラの製造後の製造検査があること（ボイラー則第5条、第7条、第51

条、第53条、クレーン則第55条、ゴンドラ則第4条）、

検査の申請者が遵守すべき措置については、検査類型ごとに具体的規定が設けられており、例えば、移動式クレーンの製造検査では、

- ・検査しやすい位置に置くこと
- ・荷重・安定度試験のための荷・玉掛け用具を準備すること

が求められている（クレーン則第56条第1項）ほか、都道府県労働局長が必要事項を命じられる（クレーン則第56条第2項）こととされていること、使用検査にも、こうした製造検査等の規定が準用されていること（ボイラー則第13条など）、ボイラーと第一種圧力容器の構造検査の方法については、行政通達として「登録製造時等検査機関が行う製造時等検査、登録個別検定機関が行う個別検定及び登録型式検定機関が行う型式検定の適正な実施について」（平成17年4月1日基発第0401035号）の別紙に「製造時検査にかかる検査の方法等」が定められていること、構造検査には、①設計審査、②材料検査、③外観検査、④水圧検査、⑤付属品検査等があること、

溶接検査は、ボイラー及び第一種圧力容器の溶接による製造者が、構造検査前に受検せねばならないが、重要なのは圧縮応力（ある部分に圧縮力がかかる場合の耐性）なので、それ以外の応力が問われる部分に溶接が施されていても、溶接

¹⁶ただし、流通前段階での使用検査が望ましいため、特定機械等の譲渡・貸与者が譲渡・貸与前に受検できることとなっ

ている（昭和47年9月18日基発第602号）。

検査は不要であること、溶接検査の受検者は、溶接作業への着手前に検査機関に申請せねばならないこと（ボイラー則第7条第2項）、受検の際には、実物と同一材料で作成された試験板を実物と同一条件で溶接すること等が求められること（ボイラー構造規格第48条）、溶接検査では、ミルシート（鋼材の材質を証明する書類）との照合等による材料検査、接合部分に開先を作って溶接金属を埋め込む突合わせ溶接の構造規格規定適合性の検査（開先検査）、外観のひび割れ、溶接のはみ出し等の検査（外観検査）、溶接部分の強度を確認するための試験板の引張試験、表曲げ試験などの破壊検査（機械試験）、放射線による非破壊検査（放射線検査）などが行われること、

第1項が受検を求めているのは、特定機械等を「製造し、若しくは輸入した者」、・・・再設置又は再使用を図る者であり、この製造者には、法第37条の製造許可を得るべき者が該当し、輸入者には、外国製造者と国内の輸入業者等が該当すること、

カ 外国の製造者が、国内でも事業展開していて、自ら特定機械等を輸入した場合や製造者以外の国内の輸入業者等が輸入した場合には、第1項所定の「輸入した者」に該当し、自ら同項に従い受検する義務を負うが、外国の製造者が外国での受検を希望するか、国内の輸入業者等による受検を希望しない場合（＝自らによる受検を希望する場合）、自ら国外又は国内で、受検でき、この場合、国内の輸入業者等は受検義務を免除されること（本条第1項但書）、これは、貿易摩擦の

解消のため、外国の製造者が、特定機械等を日本に輸入する際に、輸入業者によらず、自らが直接、検査を受けられるよう図ったものであること、

キ 本条第3項は、特定機械等の設置とそれ以後の検査を定めており、これには、

①設置（落成）時検査（ボイラー等については、本体とその配管等、クレーン、デリック等については、その各部分の構造と機能を対象に行われる（ボイラー則第14条、第59条、クレーン則第6条、第97条、第141条、第175条）。移動式機械やゴンドラについては、その性質上、この検査は行われない）、逆に、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフト、簡易リフトについては、設置状況の検査が重要であることから、クレーン則で、製造時等（製造時、輸入時、再設置時）の構造検査よりこの検査の実施が求められていること、

②所定の主要部分の変更時検査、

③休止後再開検査、

の3つがあること、ボイラー等は、第1項、第2項所定の使用検査での合格が受検の前提とされていること（ボイラー則第14条第2項、第59条第2項）、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトについては、やはり、製造検査等と同様に、検査の申請者が遵守すべき措置等が定められていること（クレーン則第7条など）、

②における所定の主要部分とは、例えばゴンドラの場合、作業床、アーム等、昇降装置、制御装置、ワイヤロープ等が該当すること、検査の申請者が遵守すべ

き措置等については、やはり製造検査等と同様に、関係規定（ボイラー等：構造検査の関係規定、クレーン等：落成検査の関係規定、移動式クレーン等：製造検査の関係規定）を準用する形で定められていること（ボイラー則第42条第3項など）、

③の休止後再開検査は、検査証の有効期間経過後の継続使用に際して法第41条第2項により受検が求められる性能検査などとは異なり、検査証の有効期間中に休止の報告を提出して休止させた後、有効期間徒過後に再度使用しようとする際に労基署長により行われるもので、ボイラー則第46条、第81条、クレーン則第49条、第90条、第134条、第168条、ゴンドラ則第33条などに定めがあること、

この検査についても、検査の申請者が遵守すべき措置等については、関係規定（ボイラー等：構造検査の関係規定、クレーン等：落成検査の関係規定、移動式クレーン等：製造検査の関係規定）を準用する形で定められていること（クレーン則第50条など）、

休止報告せずに検査証の有効期間を超えて休止した特定機械等の再使用に際しては、有効期間満了により元の検査証が失効するので、改めて検査証を受けねばならない（定置式のもの：落成検査、移動式のもの：使用検査まで遡って受検する必要がある）が、通達により、検査証の有効期間を6ヶ月以上徒過したか否かのほか、一部は機械等が移動式か否かによって、取扱いが分けられていること（昭和47年9月18日基発第602号）、例えば、6ヶ月以上徒過した場合、本条第1

項の廃止後再設置を求める者に当たり、使用検査と同第2項の落成検査が求められること、

ク 本条第1項違反者（同条に基づく構造検査、溶接検査、製造検査、使用検査を受けなかった者）は、法第119条第1号により6か月以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられること、

ケ 本条は、第37条と同様に、特定機械等の製造・設置上の瑕疵による災害の発生を背景に制定されたものであること、

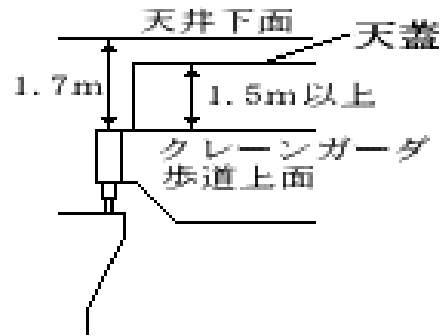
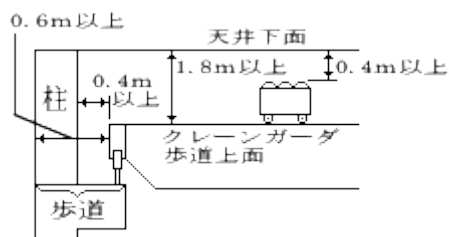
ケ 第37条の関連判例である富士ブロイラー事件高裁判決は、本条に基づく検査の趣旨について、製造者、設置者が製造、設置した機械の安全性を規則や構造規格に従って確認するだけのものではなく、それ以上に包括的で綿密な検査をするわけではなく、主な保護対象は労働者であって、製造者や設置者の、機械の安全性確保による営業の継続や、事故による損害の発生防止は反射的利益でしかない旨を述べたこと、

コ 法第39条は、使用する特定機械等が第38条所定の各種検査（構造検査、溶接検査、使用検査、変更検査、使用再開検査）に合格したことを関係者が確認できるように、検査証の交付や裏書きについて定めたものであること、

サ 法第40条は、法第38条所定の各種検査（構造検査、溶接検査、使用検査、変更検査、使用再開検査）に合格した特定機械等の使用により安全が確保されるよう、第39条所定の検査証を交付されない機械等は使用できないこと、譲渡・貸与の際に検査証を伴うべきことを定めたものであること、

シ 法第 41 条は、特定機械等は、一定期間の経過による腐食・摩耗等が不可避であることを前提に、検査証の有効期間を定め、定期的に（：期間満了前に）性能検査を受検するよう義務づけたものであること、第 1 項は名宛人を定めず、第 2 項は検査証の有効期間の更新を受けようとする者としており、所有者、貸与者、被貸与者等を想定していると解されること、有効期間は省令で定められ、期間更新のための検査は、登録性能検査機関が行うべきこととされていること、

ス 公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会事件東京地判平成 30 年 11 月 9 日では、登録性能検査機関である公益社団法人（原告）の検査員が、ある工場に設置された特定機械等である天井クレーン（本件クレーン）につき、本条第 2 項に基づき、3 回にわたり性能検査を行い、有効期間を延長したが、本件クレーンに設置された歩道は、工場の天井のはりから手すりまでが 0.08m、歩道の底までが 1.18m しかなく、クレーン則第 13 条が定める離隔基準（はり等の建物部分と走行クレーンの最後部（歩道の手すり等）の間が 0.4m 以上、クレーンガーダの歩道とはり等の間が 1.8m 以上）に反していた。



（ crane-club の WEB サイト
（ <http://www.crane-club.com/study/crane/interval.html> 最終閲覧日 2022 年 4 月 8 日）

その後、本件クレーンの整備を担当する労働者が天井のはりと同該クレーン上の歩道の手すりの間に挟まれて死亡する災害が発生したため、厚生労働省が、原告に業務停止命令と業務改善命令を発令したところ、原告は、要約、性能検査（検査証の有効期間の更新を受けようとするときに厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関が行なう検査）は機械自体の構造に関する構造規格に基づいて行えばよく、当該規格には機械の構造には直接関わらない離隔基準が定められていなかったもので、違法はないなどと主張して処分を求めた事案につき、判決は、「性能検査に関する・・・安衛法及びクレーン則の構造、内容等を前提とすると、登録性能検査機関は、性能検査において、クレーンの各部分の構造及び機能について点検を行う必要がある、その際、検査の対象となるクレーンがクレーン則 13 条の規定に適合していることについてもこれを検査しなければならないなどとして、原告の請求を棄却したこと、

その際、安衛法第 53 条の 3（登録製造時等検査機関に関する第 47 条から第 53 条の 2 の定めを登録性能検査機関に準用することを定めた規定）により登録性能検査機関に準用される第 47 条第 3 項（登録製造時等検査機関が製造時等検査を行う際、省令所定の検査方法を講じるべきことを定めた規定）が、登録性能検査機関の義務として、特定機械等の構造等が所定基準に適合しない限り、製造許可を出してはならない旨定めている以上、性能検査に際してクレーン則第 13 条との適合性の審査も行うべきことになるとの解釈論を述べたこと、
等が示されている。

11 森山報告（第 5 章第 1 節第 42 条～第 44 条の 2）

（本文は一部完了、要約は未了）

12 淀川報告（第 5 章第 1 節第 44 条の 3～第 54 条の 6）

（本文は完了、要約は未了）

13 長谷川報告（第 5 章第 2 節第 55 条～第 58 条）

（本文完了、適用の実際の要約のみ未了）

長谷川報告は、第 5 章第 2 節に属する第 55 条から第 58 条について解説してい

る。これらの条項は、化学物質の社会的必要性とリスク管理の均衡を目指して、全ての物質の製造や使用を禁じるのではなく、その危険有害性（やその判明の程度）等に応じて、製造者や譲渡提供者に対して、製造禁止から、有害性やリスクの伝達、表示など、段階的な規制をかけると共に、製造・輸入を行う事業者に対して有害性の調査を求めており、化学物質に関する規制条文の中では、主に製造流通段階での規制を行っている点に特徴がある。

同報告では、

ア 法第 55 条は、職業がん等の職業性疾病を発生させるような有害性が強く、今の技術では管理できない物一特に新規化学物質一の製造、輸入、譲渡、提供、使用（「製造等」）を禁じたものなので、対象に新規物質が追加される可能性があると共に、管理技術の発展により除外される可能性もあること、他方で、今後も利用可能性がある等の事情から試験研究を目的とする場合、政令で定める一定要件一①予め都道府県労働局長の許可を受けること、②大臣基準（特化則第 47 条、石綿則第 48 条に定め有り¹⁷）に従い製造・使用すること（施行令第 16 条第 2 項第 1 号、第 2 号）一での製造、輸入、使用を認めていること、

本条所定の製造等禁止物質は、国際条

¹⁷ 概ね、製造設備の密閉構造化、製造設備設置場所の清掃の容易化、製造・使用者を名宛人とした適任者の選任、物質の容器を堅固なものとし、物質の成分を表示すること、一定の場所に保管し表示す

ること、不浸透性の保護前掛・保護手袋を使用すること、製造設備設置場所への立ち入り禁止措置等の規制が設けられている。

約に基づき製造等が禁じられているものも含め、施行令第16条第1項に列挙されていること、同条同項第9号は、それらを一定割合以上含有する製剤等もそれらと同様に扱われる旨を定めていること、この物質には発がん性のものが多いが、発火するもの／しないもの、経皮吸収するもの／しないもの、臭気のあるもの／ないもの、引き起こす障害も、皮膚炎から、中皮腫、肺水腫、胸水など様々であること、

用語として、譲渡は有償無償の所有権移転を意味するが、提供は、物品と共に塗料を引き渡して塗布させる場合のように、所有権等を留保したまま引き渡して利用させる行為を意味すること、

イ 沿革をみると、工場法時代、黄燐燐寸製造禁止法（大正10年4月11日法律第61号）が、「燐寸製造ニ於ケル黄燐使用のノ禁止ニ関スル条約」（1906年、明治39年）の批准公布を見越して制定され、マッチ製造における黄リン使用の禁止や工場への官吏の臨検権限等を規定したことを嚆矢として、旧労基法第48条がこれを受け継いだこと、いずれも労使以外の者も義務づけ及び保護の対象としていたこと、禁止行為を製造に限定していなかったこと、昭和30年以降には、ベンジジンによる被害発生を踏まえてその抑制濃度（局所排出装置周辺の空気を測定することによって、局所排気装置の性能評価を行おうとする便宜的な基準）が通達され、昭和34年には、ヘップサンダル事件等を踏まえてベンゼンのりが労基法第48条の規制対象に加えられ、昭和40年代には、ベンジジンやベーターナフチ

ルアミン等による尿路障害の多発を受け、尿路障害予防対策要綱が定められた後、これらの物質が特化則第1類物質に位置づけられたこと、昭和47年の現行安衛法制定に際しては、ベンジジン、ベーターナフチルアミン、四-アミノジフェニル、四-ニトロジフェニル等の発がん性物質の製造、使用等が禁止されたこと、

ウ 背景となった災害の代表例はベンゼン（ベンゾール）によるヘップサンダル事件であり、オードリー・ヘップバーンが履いたサンダルを模したサンダル（ヘップサンダル）の底を貼るためのゴム糊の溶剤として多用されていたベンゼンを、その製造過程で吸い込んだ作業員（家内労働者などの非労働者を含む）が再生不良性貧血や白血病を発生させたこと、また、被害者に労基法適用外の家内労働者もいたこと等を受け、労働基準法第48条の有害物を指定する省令附則第3項及び第4項の規定により旧労基法第48条（製造等の禁止）の対象物質にベンゼンのりが追加されると共に、同条の保護対象に非労働者を含む全ての者が含まれる旨の内閣法制局見解が示されたこと、

エ 現在では、本条の規制対象物質の有用性が限定されているので、製造等による違反は殆どなく、監督指導上も殆ど意識されていないが、特に石綿は、耐火性、防音性、断熱性、耐久性に優れ、軽くて安価なので、従前は、建築材料への混入、鉄骨の耐火被覆等で用いられていたため、禁止される石綿含有率を徐々に引き下げる対応が採られてきたこと等から、石綿を含む建築物が多く現存し、解体工事に際して届出が義務づけられて

（石綿則第5条等）、更にその規制内容が見直されてきているが、現に全ての届出が行われれば約 200 万件に及ぶと言われており、有効な規制に困難が生じていること、

オ 関係判例の代表例は建設アスベスト訴訟であり、国は、機械メーカーであるクボタの旧神崎工場の労働者が、アスベスト関連疾患で多数死亡すると共に、周辺住民にも被害が及んだことが明らかとなり、多額の賠償金の支払い等に発展した問題（クボタ・ショック）等を踏まえ、平成 18 年 9 月に至り、アスベストを施行令に基づく製造等禁止の対象物質としたが、それまでに建築物の建設や解体工事等に従事して中皮腫や肺がん等のアスベスト関連疾患を発症した建設作業従事者（労働者及び一人親方等の非労働者）が、全国 8 つの地裁に、国とアスベスト建材のメーカーを相手方として集団訴訟を起こした事件であり、国に対しては、規制権限不行使を理由に国賠法上の損害賠償請求がなされたこと、令和 3 年 5 月 17 日に神奈川訴訟について下された最高裁判決は、国が、保護具の準備等の義務は事業者に課したうえで、アスベストのハザードの判明度合いに応じて通達等で対策を講ずべき前提のレベルを引き上げてきていた経緯は認めつつも、国は、事業者に保護具を準備させるのみならず、労働者らに保護具を「使用させる」ことを確保すべきだった、リスクの内容とリスクコントロール等の具体的内容を記したラベル、掲示の義務づけと監督指導を確保すべきだったのに行わなかったことから、被災者らに対して国賠法上の損害

賠償責任を負う旨と共に、物的な措置義務は、いわば集団的な措置、環境整備の措置であって、保護対象は労働者に限らず、一人親方等にも及ぶ旨を述べたこと、なお、同判決が違法状態が解消したとしたのは、結局、含有量 1% の混合物に至るまで製造等がほぼ全面的に禁止され、かつその結果輸入（流入）量がゼロになった時点であったこと、

カ 本条の違反者（製造等禁止対象物質の製造、輸入、譲渡、提供、使用を行った者）は、3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金に処せられること（法第 116 条）、この罰則には両罰規定の適用があること（法第 122 条）、

キ 法第 56 条は、労働者に対する大きな健康障害リスクがあるが、製造や研究開発に不可欠である等の事情から、法第 22 条やそれに紐付く特化則が定める健康障害防止の効果を最大化するため、製造を許可制として、製造設備や製造方法等にかかる基準を設け、製造前後の遵守を図らせようとした規定であること、

ク 本条の対象物質は、施行令別表第 3 第 1 号所掲の特定化学物質のうち特に有害性が強い第一類物質と石綿分析用試料等であり（施行令第 17 条）、このうち第一類物質には、①ジクロロベンジジン及びその塩（陰イオンと陽イオンから成る化合物）、②アルファーナフチルアミン及びその塩、③塩素化ビフェニル（別名 PCB）（絶縁性に優れている）、④オルトトリジン及びその塩、⑤ジアニシジン及びその塩、⑥ベリリウム（強酸や強

塩基¹⁸と反応。合金材料や電子管製造などに用いられる）及びその化合物、⑦ベンゾトリクロリドの7つと、それらの一定割合以上含有物が該当すること、これらの特徴として、色は様々、形態は結晶が多いが（①②④⑤）、一部はそれ以外の固体（⑥）、液体（③⑦）で、特徴的臭気があり（②）、摂取経路は経皮（①②③⑤⑦）や経口（①②③⑥⑦）、吸入（②⑤⑦）、熱すると有毒なヒューム¹⁹を生じるもの（①⑤⑥⑦）が多く、エアロゾル²⁰による吸入（②⑥）もあり、②③のほかは発がん性が明らかなほか、皮膚炎（①③⑥）、眼・皮膚等の刺激（②⑦）、血管への影響（②）、肝臓への影響（①③⑦）、肺・腎臓・甲状腺への影響（⑦）、重度の肉芽腫性肺疾患（慢性ベリリウム疾患）（⑥）、塩素座瘡（*にきびのような状態）（③）、肺炎・気管支炎（⑥）などを引き起こすか、そのおそれがあること、⑦は、1975年（昭和50年）の東京の化学工場での調査で肺がんと因果関係が認められて、本条の対象物質に加えられた経緯があること、

ケ 本条の人的適用範囲である「製造しようとする者」は、文字通り製造予定者であり、他者からの購入者、販売者や小分けする者等は該当しないこと、

許可を受けるべき単位は、特化則第48条により、対象物質ごと、製造プラントごととされていること、

許可申請は、特化則様式第5号（特定化学物質製造許可申請書）に同第6号による摘要書を添えて、労基署長経由で厚生労働大臣に提出して行い（特化則第49条第1項）、同大臣が許可した場合、特化則様式第7号による許可証（特定化学物質製造許可証）を交付する（特化則第49条第2）こととなっていること、

製造許可を受けた者が、設備等の一部の変更を図る場合、所要の書面を監督署長に提出すれば足りるが、製造工程の変更、許可物質の生産量の増加を図る場合等には、再度本条の許可を受けねばならないこと、他方、設備等の主要構造部分の変更を図る場合、法第88条第1項（厚生労働省令で定める危険有害作業等を伴う機械等の設置、移転、主要構造部分の変更につき監督署長に届け出るべき旨の定め）に基づく特化則第52条の特定化学設備等設置届の提出を求められること（現在は廃止）、

コ 厚生労働大臣が製造許可申請の審査時に用いる基準は、特化則に物質及び製造目的ごとに区分して規定されていること、

¹⁸ 塩基は、酸と反応して塩を生じる化合物。

¹⁹ 金属等の加熱溶融での蒸発が凝縮したもの（大気環境総合センターのウェブサイト

https://iaae.or.jp/information_communication/cafe/最終閲覧日 2021年12月5

日)。

²⁰ 気体中に固体や液体の微粒子が広がった状態（大気環境総合センターのウェブサイト

https://iaae.or.jp/information_communication/cafe/最終閲覧日 2021年12月5日)。

特化則第 50 条第 1 項は、ジクロロベンジジン等（施行令別表第 3 第 1 号に定められた上掲の 7 物質（①ジクロロベンジジン及びその塩、②アルファーナフチルアミン及びその塩、③塩素化ビフェニル（別名 PCB）、④オルトトリジン及びその塩、⑤ジアニシジン及びその塩、⑥ベリリウム及びその化合物、⑦ベンゾトリクロリド）のうち⑥以外のもの）の製造については、

製造・取扱場所の隔離（別棟とするか隔壁での区画）、製造設備を密閉構造とすること、原材料等の運搬等の際の労働者への直接接触の回避（スクリーフィダー、バケットコンベアによるなど機械化する）、反応槽での化学反応でガスや蒸気が漏えいしないようガスケット（固定用シール材）等で接合部を塞ぐ等すること、真空ろ過機（図 3）等を稼働中に内部点検できる措置（ガラス窓等）を講じること、労働者が取り扱う際は隔離室で遠隔操作させること、計量・容器入れ・袋詰め等に際して遠隔操作が困難な場合に身体への直接接触を避けると共に囲い式フードの局排やプッシュプル型換気装置を所定の条件（局排、プッシュプル共に、発散源ごとに設ける、ダクトを短く、ベンド（曲折部分）の数を少なくする、粉じん含有気体を排出する装置には除じん装置を設ける、局排の場合、厚生労働大臣が定める性能を有する、プッシュプルの場合、厚生労働大臣が定める要件を充たす等）で設置すること、粉じん含有気体を排出する製造設備の排気筒に除じん装置を設けること、作業中は局排及びプッシュプルを稼働させること、所定の物

を含有する排液には、排液処理装置等を設け、有効に稼働させること、製造・取扱い作業について、漏えいや労働者の汚染等を防止するための所定の事項に関する作業規程を定めること、試料の採取に際して所定の事項を遵守すること、取扱作業に労働者を従事させる際に作業衣、保護手袋と保護長靴を着用させること、等を規定していること、

特化則第 50 条の 2 第 1 項は、ベリリウム等（施行令別表第 3 第 1 号に定められた上掲の 7 物質のうちベリリウム及びその化合物）の製造については、

製造・取扱場所の隔離（別棟とするか隔壁での区画）と局排、プッシュプルの設置、ベリリウム等の製造（焼結・煅焼（かしょう：鉱石などの個体を加熱して熱分解や相転移を促したり、揮発成分を除去する処理のこと）、アーク炉での溶融によるベリリウム合金の生成等）用設備を密閉構造とすること（但し、ベリリウム等の製造では覆い等の設置も許される）、ベリリウム等の運搬等の機械化等による労働者への直接接触の回避、粉状のベリリウム等を労働者に取り扱わせる際は隔離室で遠隔操作させること、計量・容器入れ・容器からの取り出し、袋詰めの際に遠隔操作が困難な場合に身体への直接接触を避けると共に囲い式フードの局排やプッシュプル型換気装置を設置すること、製造・取扱い作業について、粉じんの発散や労働者の汚染等を防止するための所定の事項に関する作業規程を定めること、取扱作業に労働者を従事させる際に作業衣、保護手袋を着用させること（保護長靴は含まれていない）、

等はベンジジン等の場合と共通だが、

稼働中に内部点検できる措置（ガラス窓の設置等）の対象は、ベリリウム等の製造設備とすること、アーク炉での溶融によるベリリウム合金の生成等で所定の作業を行う場合に局排かプッシュプルを設置すること、アーク炉で電極間を短く保つためにサンドシール（丸輪等）等を用いること、水酸化ベリリウムから高純度酸化ベリリウムを製造する場合に、熱分解炉を隔離すること、その他の設備に覆いを付すこと、焼結・煨焼（かしょう）等に用いた匣鉢（さや）の破碎場所を隔離し、局排かプッシュプルを設置すべきこと、

等はベリリウム等に特有の規定であること、

特化則第 50 条第 2 項、第 50 条の 2 第 3 項は、試験研究目的でのジクロロベンジジン等、ベリリウム等の製造について要件を簡素化し、製造設備を密閉式構造とすること、製造者を健康障害予防の知識を持つ者とする事、製造者は保護前掛及び保護手袋を「使用すること」（労働者に着用を確保させるのではなく、製造者自身に使用義務を課す）、等を規定していること、

サ 本条（法第 56 条）第 3 項は、許可基準を充たして製造許可を受けた後のメンテナンス（許可基準充足状態の維持）を製造者（上述の通り、譲渡者等は含まない）に課していること、同第 4 項は、製造者による実際の製造に際して、第 2 項の許可基準に適合した作業方法を用いるよう義務づけていること、

シ 本条第 5 項は、第 3 項と第 4 項の

実効性を担保するため、厚生労働大臣が製造設備や作業方法に許可基準不適合と認める場合、修理、改造、移転、当該基準に適合した作業方法による製造を命じ得る旨を定めており、これに従わない場合、第 6 項所定の許可取消処分か第 119 条第 2 項所定の罰則の適用があり得るとされていること、

ス 本条所定の許可対象物質は、ラベル表示義務（法第 57 条）、SDS 交付義務（法第 57 条の 2）、作業主任者の選任義務（法第 14 条）、雇入れ時の安全衛生教育実施義務（法第 59 条、安衛則第 35 条第 1 号）の対象となること、

本条の適用の詳細（製造許可の単位、許可を受けるための手続、許可基準等）については、特化則に定められていること、

セ 本条の適用対象物質があまり用いられなくなっているため、本条の適用場面は限られているが、許可を受けた使用例としては、人造宝石（エメラルド）の製造場面でのベリリウム、打音検査用ハンマーの製造場面でのベリリウム銅合金等が挙げられること、

ソ 本条第 1 項違反：無許可での対象有害物製造者には、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金（法第 117 条）、第 3 項（製造設備の許可基準への適合性の維持）、第 4 項（作業方法の許可基準への適合性の維持）違反には、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（法第 119 条第 1 号）、第 5 項に基づく命令違反には、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（法第 119 条第 2 号）が科され得ること、これらの罰則には両罰規定があり、行為

者と共に法人や代表者にも罰金刑が科され得ること、

タ 本条に基づく製造許可を得ない対象物質の製造、作業方法等の不遵守、許可獲得後の基準の逸脱等の違反は、事業者の民事上の過失を推定させる要素の1つとなり得ること、

チ 法第57条は、第1項で、爆発、発火等の物理的危険性と、健康障害をもたらす有害性を持つ化学物（以下、「危険有害物」という）のうち所定のものを容器に入れたり包装（以下、「パック」という）して譲渡提供する者（以下、「パッカー」という）に、名称、危険有害性、取扱い上の注意、注意喚起標章等（以下、「所定必要表示事項」という。絵表示を意味する）の表示を義務づけ、第2項で、パック以外の方法で譲渡提供する者に、所定必要表示事項を記した文書の相手方への交付を義務づけていること、

ツ 本条は、化学物質による労働者の被害を防止するには、労働者自身に当該物質に関する情報を認識させる必要があること、しかし、危険有害性の感知は困難な場合が多いこと、譲渡提供者はその危険有害性や取扱方法等を認識していることが多いこと、「職場における化学物質の使用の安全に関する条約」（ILO170号条約）、同勧告（ILO177号勧告）でも、情報の表示、周知による労働者の認識の重要性が示されていること等を受け、所定必要表示事項の伝達によって防げる被害の防止を図ったものであること、法第

57条の2も同様の趣旨だが、本条では、SDSより簡略な情報を簡易に伝達することを目的としていること、

テ 本条の表示義務対象物質は、法第56条第1項所定の製造許可対象物質のほか、施行令第18条第1～第3号所定の物質であり、このうち第1号は、施行令別表第9掲載物のうち純物質（1種類の物質（単体や化合物）だけでできているもの）（ただし、イットリウム、インジウム、銀等は、粉状のもの以外対象から除外される²¹）、第2号は、施行令別表第9掲載物のうち安衛則第30条で定めるもの（爆発、発火等の物理的な危険物）、第3号は、施行令別表第3第1～7掲載物のうち安衛則第31条で定めるもの（ジクロロベンジン、アルファーナフチルアミンやその塩の含有物等の発がん性物質等）を掲載していること（第2号、第3号掲載物は2種類以上の純物質の混合物）、本条所定の表示義務対象物質と法第57条の2の通知対象義務物質は、厚労省が開設した「職場のあんぜんサイト」に公開されていること、

表示・通知対象物質には裾切り値が定められており、これは、製剤（混合物）中の対象物の含有量（重量%）が、その値未満であれば、ラベル表示やSDS交付の対象とならない値を意味すること、裾切り値は、GHSの濃度限界（検出され得る最低濃度）を基準として決定されていること、裾切り値は、急性毒性、皮膚感作性、呼吸器感作性、生殖毒性などの有

²¹ただし、それらの化合物は対象物質となる（平成27年8月3日基発0803第2

号）。

害性区分ごとに設定されており、複数の有害性区分を持つ物質の場合、最低値を採用することになっていること、混合物の場合、裾切り値以上含有すれば、GHS分類されていなくても表示義務対象とされること、

施行令第18条第2号及び第3号が掲げる安衛則第30条及び第31条所定の物質のうち、運搬中及び貯蔵中も固体を維持し、粉状にならない物であって、一定の危険物、爆発や火災の原因となる可燃物、皮膚腐食性のある物質を除く物は、吸入ばく露等のおそれがないため、表示義務の適用を除外されていること（安衛則第30条但書、第31条但書による）、

ト 本条の表示義務の負担者は、上記のパッカーであり、製造業者であるか、販売業者であるか等、流通過程における立場は問われないこと、同一有害物の容器等の流通に際して、製造業者等先次の表示義務者の表示をもって足りる場合、後次義務者による表示の必要はなくなるが、義務が免じられるわけではないこと、

ナ 所定必要表示事項は、名称（第1号イ）、危険有害性（ロ）、貯蔵・取扱い上の注意（ハ）、その他省令規定事項（ニ）、大臣所定の注意喚起標章（第2号。絵表示を意味する）であること、

このうち名称（第1号イ）は、含有物質を特定できる限り製品名で構わないが、法第57条の2に基づくSDSで通知される名称と一致させる必要があること、

危険有害性（ロ）は、GHS分類により決定された危険有害性クラス（リスクの種類：物理化学的危険性か発がん性かなど）、危険有害性区分（リスクの程度）に

基づきJIS規格等に記された危険有害性情報欄の文言を記載すべきこと、GHS分類のガイダンス（JISのZ7252等）が公表され、参考にすることが求められていること、分類結果は、NITE（独立行政法人製品評価技術基盤機構）と厚労省の「職場のあんぜんサイト」で公表されている「GHS分類対応モデルラベル・モデルSDS情報」に掲載されていること、混合物についてそれ自体の分類がされていない場合、構成する純物質ごとの記載で構わないこと、GHS分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しないこと、

貯蔵・取扱い上の注意（ハ）が、物質へのばく露等から生じる被害の防止方法であることは自明だが、その他省令規定事項（ニ）については、安衛則第33条に以下の定めがあること、

第1号：表示者特定情報

第2号：注意喚起語

GHS分類により決定された危険有害性クラス（リスクの種類：物理化学的危険性か発がん性かなど）、危険有害性区分（リスクの程度）に基づきJIS規格等に記された注意喚起語を記載すべきこと、混合物についてそれ自体の分類がされていない場合、構成する純物質ごとの記載で構わないこと、GHS分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しないこと、

第3号：安定性及び反応性

GHS分類により決定された危険有害性クラス、危険有害性区分に基づきJIS規格

等に記された危険有害性情報欄の中の物理化学的危険性（爆発、発火等の危険性）を示す文言を記載すべきこと、

大臣所定の注意喚起標章（本条（法第57条）第2号。絵表示を意味する）は、GHS分類により決定された危険有害性クラス、危険有害性区分等の危険有害性情報を関係者に適切に伝達するためのラベルやSDSに関するJIS規格（Z7253）に定められた絵表示を意味すること（平成18年10月20日厚労告第619号）、ただし、容器や包装に、船舶・航空関係法上安全確保のために告示によって同様のラベルの貼り付けが求められている場合、それをもって足りるとされていること、

なお、ラベル表示の内容（所定必要表示事項）については、JISのZ7251に準拠した記載をもって、安全衛生関係法令の要件は充たすと解されていること、

表示方法は、所定必要表示事項を容器等に直接印刷するか、印刷した票箋を貼り付けるのが基本だが、物理的に難しい場合、所定必要表示事項のうちの主要事項（法第57条第1項第1号ロからニ）及び大臣所定注意喚起標章（第2号。絵表示を意味する）を印刷した票箋を容器等に結びつける方法も採れること（安衛則第32条但書）、前述の通り、大臣所定注意喚起標章（第2号）は、絵表示で行われるのが原則だが、容器や包装に、船舶・航空関係法上安全確保のために告示によって同様のラベルの貼り付けが求められている場合、それをもって足りること、

ニ 本条第1項但書は、主に消費者の生活用品を表示義務の対象外としており、

これには、医薬品、化粧品等、農薬、固体、表示対象物が密封されたもの、食品等が該当するが、労働者が表示対象物にばく露するおそれのあるものは除外されること、

ヌ 本条（法第57条）は、第2項で、表示対象物質を第1項が定めるパッキング以外の方法（タンクローリーやパイプラインでの輸送等）で譲渡提供する者に対し、所定必要表示事項を記載した文書を相手方に交付することを義務づけていること、

ネ 関連法として、化学物質排出把握管理促進法（化管法）と毒物及び劇物取締法（毒劇法）があること、

このうち化管法は、環境毒性を持つ化学物質の環境への排出量等の管理によって環境保全を図る法律であり、指定化学物質や含有製品の譲渡提供事業者全てを対象に、譲渡提供時点までにラベル表示を行う努力義務を課していること、ラベルには、危険有害性（物理化学的性状、安定性、反応性、有害性）、注意喚起語、貯蔵や取扱い上の注意、物質等の名称、表示者特定情報などを記載することとされていること、

毒劇法は、日常流通するもののうち、主に急性毒性を持つ化学物質につき、保健衛生上必要な規制を図るもので、製造・輸入・販売業者、業務上取扱い者を対象として、特定の毒劇物につき、ラベル表示義務を課していること、ラベルには、名称、成分、営業者特定情報、含量、解毒剤の名称等を記載すべきとされていること、

ノ 制度史をみると、旧安衛則に、該

当する条文は見当たらず、昭和 47 年（1972 年）の現行安衛法の制定時に、ベンゼン等特定の有害物の譲渡提供者に容器や包装に有害性等の情報を表示すべき旨の規定が設けられたこと、昭和 52 年（1977 年）の安衛法・じん肺法改正（法律第 76 号）により、現行法第 57 条第 2 項に近い内容（容器等によらずに表示対象物質を譲渡提供する者は、所定必要表示事項を記した文書を交付すべきこと）が加えられたこと、2003 年の GHS に関する国連勧告を受け、平成 17 年（2005 年）の安衛法改正（法律第 108 号）により、爆発、発火等の物理化学的危険性のある化学物質のうち政令所定の物が表示対象に加えられた他、注意喚起標章（絵表示）が所定必要表示事項に加えられたこと、平成 26 年（2014 年）の安衛法改正（法律第 82 号）により、所定必要表示事項から成分（旧法第 57 条第 1 項第 1 号ロ）が削除される一方²²、同時に行われた施行令第 18 条改正により、表示対象物質が、法第 57 条の 2 の通知対象物質全般に拡大されたこと、

ハ 本条の背景事情をみると、一方では、ILO で職業がん条約（1974 年（昭和 49 年）第 139 号条約。1977 年（昭和 52

年）に日本批准）、1977 年（昭和 52 年）に作業環境条約（1977 年（昭和 52 年）第 148 号条約）が採択されるなど、化学物質による職業性疾病への国際的関心が高まっていたことがあり、他方では、現行法制定の前後に生じた日本化学工業六価クロム事件（日本化学工業が江戸川区、江東区一帯に 33 万トン以上の六価クロム鉍滓を廃棄する一方、小松川工場で就労していた労働者が鼻中隔穿孔や肺がんを発症していたこと等で社会問題化した事件²³）に象徴されるような化学物質による国内の災害があったこと、

ヒ 本条の改正に大きな影響を与えた GHS は、当初、危険有害物質の規制（危険有害性の定義、ラベルや SDS の対象物質、必要記載事項等）が各国でまちまちであったこと、化学物質等の国際貿易の円滑化の要請等を踏まえ、危険有害性の情報伝達に関する国際的なシステムの構築により、システムのない国への導入、試験・評価の必要性の減少等様々なメリットを図っていること、このシステムでは、物理化学的危険性、人体への有害性、環境毒性の観点から化学物質の危険有害性を分類し、それを明示する標章（絵表示）、SDS の作成、交付等を求めている

²² 従来、混合物の場合、成分を記載する必要があったが、この改正で表示対象物質と SDS 交付対象物質を一致させることとなり、成分欄に記載する物質の数が増えて危険有害性情報や取扱い上の注意事項等が見えにくくなるおそれが生じたため講じられた措置。SDS を確認すれば成分は分かる（厚生労働省作成の Q&A

(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000056064.pdf> 最終閲覧日：2023 年 1 月 31 日)。

²³ 光信隆夫「労働保安権と生活環境保安権の社会保障論上の整合性について—六価クロム禍事件と労働安全衛生法—」京都府立大学「人文」第 28 号 37-46 頁。

こと、情報提供の対象者を、化学物質を取り扱う全ての者としていること、

フ 適用の実際についてみると、ラベル貼り付けはメーカー等で行われており、化管法や毒劇法等による実質的に同内容の規制もあって、比較的よく履行されていること、履行確保にとって、行政が公表しているモデルラベル（「化学物質の表示・文書交付制度のあらまし」等）等が有効に働いている可能性があること、

もっとも、GHSの趣旨に照らせば、あらゆる化学物質が危険有害性を持つ可能性を前提にした表示義務範囲の設定が求められること、

へ 厚生労働省「職場の化学物質等の管理のあり方に関する検討会」では、硝酸、有機カルボン酸等を含有する洗剤を入れたラベルのない容器に、次亜塩素酸ナトリウム、水酸化ナトリウム等を含有する洗剤を移し入れたため、塩素ガスが発生し、同中毒を生じた例等が紹介されていること、

ホ 関係判例には建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最1小判令和3年5月17日民集75巻5号1359頁）が挙げられ、アスベストの危険性の表示を事業者等に義務づけなかったことが国家賠償を根拠づける適切な規制権限の不行使に該当するとされたこと、

マ 特定の危険有害物を容器に入れる等して譲渡提供する者が、本条第1項に違反して、その容器等に所定の表示をせず、若しくは虚偽の表示をし、又は本条第2項の文書を交付せず、若しくは虚偽の文書を交付した場合、6ヵ月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処せられるこ

と（法第119条第3号）、本条には法第122条の両罰規定の適用があること、

ミ 法第57条の2は、第1項で、「労働者に」に対する危険有害性がある政令で定めるもの又は第56条第1項所定の製造許可物質（「通知対象物」）の譲渡提供者に、所定必要記載事項（名称、成分、物理化学的性状、有害性、貯蔵・取扱い上の注意、流出時等の応急措置、その他省令規定事項）を記した文書（SDS）を相手方に手交する等して通知すべきことを義務づけ、第2項で、通知事項に変更の必要性が生じた場合に、変更後の所定必要記載事項を相手方に通知する努力義務を課し、第3項で、第1項と第2項所定の通知の履行支援に貢献する省令の制定について定めていること、

ム 本条の趣旨は、化学物質のハザードに関する情報は、その製造者やそれに近い流通業者が保有していることが多いため、彼らから下流のユーザーらに伝達させる仕組み（SDS（Safety Data Sheet）制度）を構築することにあること、法第57条のラベルによる表示制度との比較では、化学物質の容器への挿入・包装を前提としておらず、譲渡提供場面を広く対象にしているほか、対象化学物質に関する情報をより詳細に伝えさせることを意図していること、

メ 通知対象物は、第56条第1項所定の製造許可物質のほか、危険有害性がある政令で定めるもの、即ち施行令第18

条の2 所定の物²⁴であり、法第57条の表示義務対象物質（第56条第1項の製造許可物質のほか、施行令第18条所定のもの）とほぼ同じ（別表第9 所掲の物質の一部につき、粉状以外のものも含む点異なる程度）であること、

森報告が述べる通り、こうした物質を対象としたラベルによる表示及びSDSによる通知の「義務」を第1段階規制とすると、安衛則に基づく通知の「努力義務」は第2段階規制に当たること、すなわち、安衛則第24条の15で、厚労大臣が指定した特定危険有害化学物質（GHS(JIS Z 7253)に従った分類上、危険有害性を有するもののうち第1段階の対象物質を除いたもの（数万種類になる²⁵）で、特化則の規制対象となる特化物などとは異なる）等について、交付を努力義務としており、特定危険有害化学物質等は、安衛則第24条の14が定める危険有害化学物質等と概ね一致するので、SDS交付の努力義務の対象物質は、ラベル表示の努力義務の対象物質となり、法第28条の2が

定めるリスクアセスメントの努力義務の対象ともなること、

モ 通知義務者は、通知対象物の譲渡提供者であり、流通途中で一部移し替えによる譲渡提供（分割的譲渡提供）が行われる場合、当該譲渡提供者が通知義務者となること、

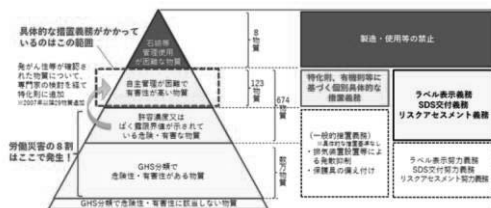
ヤ 第1項に記載された所定必要記載事項は、名称、成分、物理化学的性状、有害性、貯蔵・取扱い上の注意、流出時等の応急措置、その他省令規定事項であり、詳細は通達（平成18年10月20日基安化発第1020001号、最新改正：平成22年12月16日基安化発1216第1号）に定められていること、

このうち名称（第1号）については、含有物質を特定できる限り製品名で構わないこと、

成分及び含有量（第2号）については、対象物質が裾切値以上含有される場合にその物質の名称と含有量を記載すべきこと、ケミカルアブストラクトサービス²⁶登録番号（CAS番号）、通知対象物質以

²⁴ 森報告が述べる通り、この政令指定物質とは、安衛法施行令第18条の2が定める同施行令別表第9 所定の物等であり、別表第9 には631物質が掲げられ、同施行令別表第3 第1号が製造許可物質を定めており、2021年1月1日時点で合計674物質が交付義務対象とされ、リスクアセスメントの義務（法第57条の3 第1項）の対象物質と一致している。

²⁵



（労働安全衛生総合研究所のWEB サイト

https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/ghs/arikataken_report.html 最終閲覧日：2023年2月2日))

²⁶ アメリカ化学学会の一部門であり、物質に関する世界中の公開情報をすべて収

外の物質の成分等も記載することが望ましいとされていること、含有量は、対象物質ごとに重量パーセントを記載すべきだが、10 パーセント未満の切り捨てが可能とされていること（安衛則第 34 条の 2 の 6）、

物理化学的性質（第 3 号）については、外観、匂い、pH（溶液中の酸性・アルカリ性の程度）、融点（固体が液体になる温度）及び凝固点（液体が固体になる温度）、沸点、引火点、燃焼・爆発範囲、蒸気圧（蒸気が示す圧力）等を記載すべきこと、

人体に及ぼす作用（有害性）（第 4 号）は、化学物質等の有害性を意味し、通達では、ばく露による影響として、急性毒性、皮膚腐食性・刺激性、眼の損傷、呼吸器や皮膚の感作性（アレルギー等）、生殖細胞変異原性、発がん性、生殖毒性、特定標的臓器毒性一単回ばく露・反復ばく露一、吸引力呼吸器有害性等が挙げられていること、直後の影響と遅発性の影響が想定されていること、

GHS 分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しないが、分類のための情報が不十分だった場合には「分類できない」、危険有害性クラス（リスクの種類）に該当しない場合には「分類対象外」、危険有害性区分の最低レ

ベルに達しないほどリスクレベルが低い（かそのレベルに達する証拠が得られない）場合「区分外」と記載することが望ましいとされていること、

貯蔵・取扱い上の注意（第 5 号）については、保管条件、混触禁止物質、管理濃度・許容濃度、密閉装置、局排、保護具の使用、廃棄・輸送上の注意等の記載が求められていること、

流出等の場合の応急措置（第 6 号）については、吸入、皮膚付着、眼に入った場合等の措置、火災の際に使用すべき消化剤、事故発生時の退避措置、漏出時の回収・中和措置等の記載が求められていること、

省令所定事項（第 7 号）については、通知義務者の特定情報、危険有害性の要約、安定性及び反応性、適用法令等を記載すべきこと、

このうち危険有害性の要約には、GHS 分類により決定された危険有害性クラス（リスクの種類：物理化学的危険性か発がん性かなど）、危険有害性区分（リスクの程度）、それらのクラスや区分ごとに記された絵表示²⁷と文言、注意喚起語等を記載すべきこと、GHS 分類に際しては、ガイダンス（JIS の Z7252 等）が公表され、参考にすることが求められていること、分類結果は、NITE（独立行政法人製

集して組織化している（化学情報協会のウェブサイト

（https://www.jaici.or.jp/annai/img/20150709_CAS_PressRelease.pdf 最終閲覧日 2021 年 12 月 17 日）。

²⁷ GHS 分類により決定された危険有害性

クラス、危険有害性区分等の危険有害性情報を関係者に適切に伝達するためのラベルや SDS に関する JIS 規格（Z7253）に定められた絵表示を意味する（平成 18 年 10 月 20 日厚労告第 619 号）。

品評価技術基盤機構）と厚労省の「職場のあんぜんサイト」で公表されている「GHS 分類対応モデルラベル・モデル SDS 情報」に掲載されていること、混合物についてそれ自体の分類がされていない場合、構成する純物質ごとの記載で構わないこと、GHS 分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しないが、「分類できない」、「分類対象外」、「区分外」の記載が望ましいこと、

安定性及び反応性については、静電気の放電、衝撃、振動、混触危険物質、一酸化炭素・二酸化炭素等の分解生成物等、GHS 分類により決定された危険有害性クラス、危険有害性区分に基づき JIS 規格等に記された危険有害性情報欄の中の物理化学的危険性（爆発、発火等の危険性）を示す文言を記載すべきこと、

SDS 等の作成の際には、出典を明記し、環境影響情報も本項目に記載することが望ましいとされていること、

ユ 通知方法は、文書（本条第 1 項、第 2 項）のほか、磁気ディスクの交付、FAX 送信、WEB など、その他の方法も可能だが、相手方が承諾した方法でなければならず、WEB の場合、譲渡提供者が管理できなければならないこと（平成 12 年 3 月 24 日基発第 162 号）、

通知は、譲渡提供物ごとに行う必要があるが、混合物の場合、その中に成分として 1 パーセントを超えて含まれているすべての通知対象物個々について法第 57 条の 2 第 1 項第 3 号から第 6 号までの事項（第 3 号：物理的及び化学的性質、第 4 号：有害性、第 5 号：貯蔵又は取扱い

上の注意、第 6 号：流出等の事故が生じた場合の応急措置）を通知し、全体について同項第 1 号、第 2 号及び第 7 号の事項（第 1 号：名称、第 2 号：成分及びその含有量、第 7 号：省令所定事項）を通知することにより、当該物に係る通知が行われたものとして取り扱い得ること、

第 1 項の通知は、提供相手を対象物の受領の準備ができるよう、譲渡提供時までに行う必要があること、

ヨ 本条の通知義務も、主に消費者の生活用品を対象外としており、これには、医薬品、化粧品等、農薬、固体、通知対象物が密封されたもの等が該当するが、ラベル表示と異なり、食品等は適用対象に含まれていること、

ラ 前述の通り、安衛法は、第 1 段階として、第 57 条の 2 第 1 項で、政令指定物質と第 56 条第 1 項所定の製造許可物質について、譲渡提供者に SDS の交付を義務づけ（第 57 条では、ほぼ同じ要件を充たす物質にラベル表示を義務づけ）、第 2 段階として、安衛則第 24 条の 15 で、厚労大臣が指定した特定危険有害化学物質（GHS(JIS Z 7253)に従った化学物質の分類上、危険有害性を有するもののうち第 1 段階の対象物質を除いたもので、特化則の規制対象となる特化物などとは異なる）等について、交付を努力義務としており、特定危険有害化学物質等は、安衛則第 24 条の 14 が定める危険有害化学物質等と概ね一致するので、SDS 交付の努力義務の対象物質は、同規定により、ラベル表示の努力義務の対象物質となり、法第 28 条の 2 が定めるリスクアセスメントの努力義務の対象ともなること、

り 関連法として、化学物質排出把握管理促進法（化管法）と毒物及び劇物取締法（毒劇法）があること、

このうち化管法は、環境毒性を持つ化学物質の環境への排出量等の管理によって環境保全を図る法律であり、指定化学物質等取扱事業者であって他の事業者にそれを譲渡提供する者全てを対象に、譲渡提供時点までに SDS を提供する努力義務を課していること、SDS には、危険有害性（物理化学的性状、安定性、反応性、有害性）、注意喚起語、貯蔵や取扱い上の注意、物質等の名称、提供者特定情報などを記載することとされていること、

ここで指定化学物質等取扱事業者とは、指定化学物質（第一種指定化学物質と第二種指定化学物質）の製造事業者や当該物質や特定の含有製品の取扱い事業者等（輸入業者、販売業者、業務上取扱者も含むと解される）を指す（化管法第 2 条第 5 項、第 6 項）こと、

適用事業者は、国内の他の事業者に右譲渡又は提供する時まで、SDS を事前に提供することを義務付けられること、

SDS に記載する事項は、①指定化学物質又は製品の名称、指定化学物質等取扱事業者の氏名又は名称、住所及び連絡先、②危険有害性の要約、③製品が含有する第一種指定化学物質又は第二種指定化学物質の名称及びその含有率（有効数字 2 桁）、④被害を受けた者に対する応急措置、⑤取り扱う事業所において火災が発生した場合に必要な措置、⑥漏出した際に必

要な措置、⑦取扱い上及び保管上の注意、⑧取り扱う事業所における人のばく露防止措置、⑨物理的・化学的性状、⑩安定性及び反応性項目、⑪有害性、⑫環境影響項目、⑬廃棄上の注意項目、⑭輸送上の注意、⑮適用される法令、⑯取扱い事業者が必要と認める事項、であること、

毒劇法は、日常流通するもののうち、主に急性毒性を持つ化学物質につき、保健衛生上必要な規制を図るもので、製造・輸入・販売業者、業務上取扱い者を対象として、特定の（毒劇法や関連する政令所定の）毒劇物につき、SDS による通知義務を課していること、SDS には、名称、成分、営業者特定情報、含量、解毒剤の名称等を記載すべきとされていること、

SDS に記載しなければならないのは、①情報を提供する毒物劇物営業者の氏名（名称）及び住所（所在地）、②名称並びに成分及びその含量、③応急措置、④火災時の措置、⑤漏出時の措置、⑥取扱い及び保管上の注意、⑦ばく露の防止及び保護のための措置、⑧物理的及び化学的性質、⑨安定性及び反応性、⑩毒性に関する情報、⑪廃棄上の注意、⑫輸送上の注意、⑬毒物又は劇物の別²⁸、であること、

ル 制度史をみると、昭和 47 年（1972 年）の現行安衛法制定時に本条に相当する規定は存しなかったが、平成 11 年の法改正（法律第 45 号）で新規に追加されたこと、2003 年の GHS に関する国連勧告

²⁸ 一般的には、医薬品等であって毒性が強いものが毒物、医薬品等以外であって

毒性が若干弱いものを劇物と呼んでいる。

を受け、平成 17 年（2005 年）の安衛法改正（法律第 108 号）により、爆発、発火等の物理化学的危険性のある化学物質のうち政令所定の物が通知対象物に加えられたこと、

レ 本条制定の背景事情をみると、化学物質による災害が多く発生していたこと、そのうち有害性に関する情報伝達や管理方法の未確立が主因と解される例が半数以上を示していたこと、化学物質の供給者による情報提供の重要性が、「職場における化学物質の使用の安全に関する条約（1990 年 ILO 第 170 号条約。日本は未批准）」等で、国際的に示されていたこと、

ロ 本条の適用の実際をみると、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（三柴文典担当）²⁹でも、提供先事業者の知識不足や提供者の提供義務違反で、SDS が備えられていない事業所が未だに多い実態が窺われたこと、

ワ 本条の通知義務の対象物質は、政令指定物質と製造許可物質に限られているが、新規化学物質は日々生まれるし、未規制化学物質に危険有害性がないとは言いきれないので、ハザード情報やリスク管理方法に関する SDS 交付対象物質は拡大すべきあり、現に、厚生労働省「『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」（令和 3 年）で、SDS 交付対象物質拡大の方向性が示されたこと、

また、本条第 2 項は、SDS 修正の必要が生じた場合の譲渡提供先への通知を譲渡提供者の「努力義務」ととどめており、その理由は再通知の困難にあると解されるが、当該通知対象物質のハザードとリスクに関する正確な情報は、必ず譲渡提供先に伝えられねばならず、現在、職場の安全サイトで「GHS 対応モデルラベル・モデル SDS 情報」が公開され、作成の負担軽減が図られているし、ICT を活用した情報更新の仕組み等が検討されていること、

ヲ 法第 57 条の 3 は、第 1 項で、法第 57 条第 1 項所定の政令指定物質及び第 57 条の 2 所定の通知対象物について、リスクアセスメントを義務づけ、第 2 項で、当該アセスメントの結果に基づき、法令所定の措置を講じる義務のほか、必要な管理措置を講じる努力義務を課し、第 3 項と第 4 項で、厚生労働大臣による関係指針の策定とそれに基づく指導・援助等を根拠付けていること、

ア 2 本条は、特別規則による規制対象外の物質の危険有害性等に対応するため、まずは法第 57 条第 1 項所定の政令指定物質と 57 条の 2 所定の通知対象物、即ち表示対象物及び通知対象物について

²⁹ 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごと

の監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号）、リスクアセスメントを義務化したもので、事業者は、法第 57 条及び 57 条の 2 に基づくラベルや SDS により一般的な危険有害性情報を得たうえで、本条に基づくリスクアセスメントにより、個別事情に応じたリスクの認識とそれに応じた管理策を講じることを求められること、

イ 2 本条のリスクアセスメント義務の対象は、表示対象物及び通知対象物（安衛則第 34 条の 2 の 7 にいう「調査対象物」）に限られ、それ以外の物や裾切り値未満の対象物は対象外だが、法第 28 条の 2 第 1 項のリスクアセスメントの努力義務の対象となること、主に一般消費者生活用の製品は、表示及び通知対象から除かれているので、本条のリスクアセスメント義務の対象外となること、

ウ 2 本条のリスクアセスメント義務の実施方法は、同第 1 項の定めにより、安衛則第 34 条の 2 の 7 に定められており、これによれば、実施時は、同条にいう調査対象物の新規採用時（第 1 号）、その製造・取扱いにかかる作業方法・手順の新規採用・変更時（第 2 号）、調査対象物のハザード等が変化した／しそうな時（第 3 号）とされており、従前から取り扱っている物を従来通り取り扱う作業では不要であること、実施方法は、被害の生じる可能性と重篤度を測る方法（第 1 号）、調査対象物へのばく露の程度（実際の曝露量や、推定値とばく露限界の比較など）と対象物の有害性の程度を測る方法（第 2 号）、これらに準じる方法（第 3 号）とされ、第 3 号は、特別規則の規制対象物質につき、特別規則の履行状況を

確認すること等が該当すること（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号）、本条に基づくリスクアセスメントは、危険性（物理化学的な危険性）と有害性（人体の健康障害等の有害性）の双方について行う必要があること（同前）、作業工程が密閉化、自動化されていること等により労働者が調査対象物にばく露のおそれがない場合にも、そのことの確認自体が本条にいう調査に該当し、必要となること（同前）、

エ 2 事業者は、本条に基づく調査終了後、調査結果、それに基づき講じる危害防止措置等を、当該物質の製造又は取扱い業務に従事する労働者に周知せねばならないこと（安衛則第 34 条の 2 の 8 第 1 項）、周知の方法は、常時掲示・備え付け、交付、電磁的記録として常時確認できる機器を設置すること等とすべきこと（同第 2 項）、

オ 2 本条第 3 項に基づき、「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」（平成 27 年 9 月 18 日基発 0918 公示第 3 号）が公示されていること、この指針は、本条に基づくものではあるが、安衛法第 28 条の 2 に基づき公表されていた同名の旧指針（平成 18 年 3 月 30 日公示第 2 号。上記平成 27 年指針により廃止）が対象としていた全ての化学物質に準用されること、

より一般的な自主的な安全衛生管理システムに関する指針の動向をみると、先ず、平成 11 年に、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成 11 年労働省告示第 53 号）が特定の条文の根拠なく公表され（平成 11 年労働省告示第

53号)、自主的な安全衛生管理システムの構築を促していたが、平成17年改正(法律第108号)に法第28条の2が設けられ、あわせて「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日付け危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第1号)が公示されたため、これと整合性をとるために改正された(平成18年3月10日付け厚生労働省告示第113号)こと、

カ2 本条の関連規定には、前掲の安衛則第34条の2の7(調査対象物の危険性又は有害性等の調査の実施時期等)、安衛則34条の2の8(調査の結果等の周知)、安衛則34条の2の9(指針の公表)等があること、

キ2 制度史をみると、本条が新設されたのは、平成26年の法改正(法律第82号)のことで、特別規則対象外の物質による胆管がんの発症等の例を受け、厚生労働省の安全衛生行政としては、特に化学物質については、法第28条の2に定めるリスクアセスメントの努力義務規定を全て義務規定に改めたい意向だったが、内閣法制局等との調整の過程で、罪刑法定主義の要請からも、物質を特定しないままでの義務化は困難との事情から、まずは表示・通知対象物質から義務化を図った経緯があること、

ク2 条文設置の背景事情をみると、やはり2012年(平成24年)3月頃以降、大阪の印刷工場勤務する労働者16名が、当時は特別規則の規制対象外だった物質(ジクロロメタン、1,2-ジクロロプロパン)が原因で胆管がんを発症し、うち7名が死亡するという事案が強いドライビ

ング・フォースとなったこと、発症原因となった物質は、業務上のがんを定めた労基法施行規則別表第1の2第7号や同表第10号を具体化するための告示にも定められていなかったこと、しかし、この事案を受けて、本件胆管がんは上記物質により発症した蓋然性が高いと推定され、被災者は労災認定されたこと、

他方で、本件は、然るべき専門家の支援を得つつ、適正なリスクアセスメントが行われていれば防止できた可能性があると推定されたこと、

ケ2 化学物質のリスクアセスメントの実施を支援するためのツールが行政等により作成されており、一例として、「厚生労働省版コントロール・バンディング」や、厚生労働省がみずほ情報総研と共同開発したCREATE-SIMPLE等があり、専門性より分かり易さ、簡便性などが重視されていること、

法第28条の2に基づくリスクアセスメントは、建設現場などで徐々に浸透してきており、法第60条に基づく職長教育にはリスクアセスメントが含まれているし(安衛則第40条第2項)、元請事業者が、下請がその結果を提出しない限り作業を行わせない等の促進策を講じている例もあること、もっとも、化学物質のリスクは目に見えにくく、本条に基づくリスクアセスメントの対象物質は限られているので、然るべき専門家の支援が重要であり、そうした専門家の公的な養成が求められること、

厚生労働省「『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」には、リスクアセスメント未実施による

と推認される災害事例として、1-プロモプロパンを含む溶剤で治具（物の加工に際して物を固定する器具等）等の洗浄作業をしていた労働者が急性薬物中毒となった例等が列挙されていること、また、リスクアセスメントは実施されていたが、アセスメントの結果、特別規則の対象外の物質であることを理由に特段のばく露防止対策を講じていなかったために、鋳物製造工程中子（鋳物の中に空洞をつくるために中に入れる砂の塊）を作る際に、ノルマルヘプタンを木型の内部で塗布していた労働者が急性中毒となった例も挙げられていること、

コ 2 民事救済との関係では、リスクアセスメントの実施こそが民事上の安全・健康配慮義務の要諦とする学説（三柴文典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座労働法の再生第3巻 労働条件論の課題』（日本評論社、2017年）273-296頁）があり、これによれば、本条や法第28条の2違反は安全・健康配慮義務違反となる可能性が高いこと、

サ 2 法第57条の4は、第1項で、新規化学物質（既存の政令所定の物質以外のもの）の製造・輸入業者に対し、所定の有害性調査とその結果等の厚生労働大臣への届出を義務づけると共に、労働者のばく露危険がない場合（要大臣の確認）（第1号）、学術情報等で有害性なしと判明している場合（要大臣の確認）（第2号）、試験研究のための製造・輸入である場合（第3号）、輸入品が主に一般消費者生活用製品である場合（第4号）に義務を免除していること、

第2項で、事業者には、調査結果に基づ

く健康障害防止措置を義務づけていること、

第3項で、厚生労働大臣による届出物質の公表を定めていること、

第4項で、届出後の厚生労働大臣による学識経験者からの意見聴取、それを踏まえた届出事業者への所要の措置（施設・設備の設置・整備、保護具の備え付け等）の勧告を定めていること、

第5項で、意見を求められた学識経験者に守秘義務を課しているが、但書で、労働者の健康障害防止上必要な場合の適用除外が定められていること、

シ 2 本条は、法令による化学物質のリスクの捕捉と対応には時間を要することを前提に、特にリスクの大きいがん原生物質を焦点として、そのふるい分け機能を持つ変異原性試験等を事業者に行わせ、結果を所管大臣に届出させ、もって所要の措置を迅速に講じさせようとしたものであること、

ス 2 本条が有害性調査の対象とする新規化学物質とは、施行令第18条の3が定める4種の化学物質（元素、天然産出化学物質、放射性物質、昭和54年2月末までに製造・輸入され、厚労大臣による公表済みの化学物質）と本条第3項による公表済みの化学物質以外の化学物質であること、これには、製造中間体（製造工程中に生成し、その後同一事業場内で他の化学物質に変化していく化学物質）、副生成物（製造工程で意図せずに生成してしまった化学物質）、廃棄物も含まれること、

元素とは、物質を構成する基本的成分であり、1種類の原子から成る全ての状

態であり、励起状態（excited state：エネルギー的に不安定な状態）を含み、単体（水素 H₂、酸素 O₂ など、純物質を構成する元素の種類が 1 種類の物質。2 種類以上の物質を化合物という）を含むこと（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 77 号）、

天然産出化学物質とは、鉱石、原油等、天然に存在するままの状態の化学物質であり、動植物から得られる一次産品等も含まれること（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号（以下、「昭和 54 年通達」という））、

放射性物質とは、電離放射線障害防止規則第 2 条第 2 項の放射線物質を意味し（昭和 54 年通達）、基本的には放射線を発する物質を意味すること、

分子間化合物（異なる分子の結合によりできる化合物）、包接化合物（分子間化合物の一種であり、一方の分子にできた空間に他方の分子が包摂されてできる）等のように、2 以上の化学物質が集合して単一の化学構造を持つ化学物質であって、その構成物がいずれも既存化学物質である場合、既存化学物質とみなされること（昭和 54 年通達）、

構成単位となる重合体（複数の分子の結合により生じた新たな化合物）が全て既存化学物質であるブロック重合体（2 種類以上のモノマー（一般に 1～100 程度の低分子。逆に一般に数千個以上の原子から成る高分子をポリマーという）が結合した重合体）及びグラフト重合体（1 本の高分子を幹にして、他の種類の高分子の枝をつけた重合体）も既存の化学物質とみなされること（昭和 54 年通達）、

セ 2 本条の義務主体は、新規化学物

質の製造・輸入者であり、ここで輸入という場合、新規化学物質が密封された部品を含む機械等が密封状態のまま使用される予定の場合、新規化学物質を通産大臣告示にいう商品見本等として輸入する場合には、該当しない扱いとなること（昭和 54 年通達）、

輸入事務の委託者であって、自ら使用／販売しようとする事業者は、本条の輸入者に該当すること（昭和 54 年通達）、

ソ 2 本条の有害性調査は、がん原性物質の検出を主な目的としており、その機能を持つ変異原性試験等ががん原性試験のいずれかを用いることとされ（安衛則第 34 条の 3 第 1 項第 1 号）、原則として微生物を用いる変異原性試験で行われること（昭和 54 年通達）、この試験は、厚生労働大臣所定の基準（安衛則第 34 条の 3 第 2 項、昭和 63 年 9 月 1 日労告第 76 号）を充たす試験施設等で、厚生労働大臣所定の基準（昭和 63 年 9 月 1 日労告第 77 号）に沿って行われねばならないこと（同第 1 項）、

タ 2 有害性調査後の届出は、新規化学物質の名称、調査結果等を、所定の様式（新規化学物質製造（輸入）届書（様式第 4 号の 3））を用い、所要の書面（調査結果を示す書面、所定の試験機関等で調査されたことを示す書面、予定されている製造／取扱い方法を示す書面）を添えて行うべきとされていること（安衛則第 34 条の 4）、この届出は、機密保持にかかる産業界からの強い要望を容れて、厚生労働大臣宛になされて本省担当課で直接審査される仕組みが採用されていること、

届出を終えた事業者は、第 3 項所定の公表（厚生労働大臣による新規届出物質の公表）前でも当該物質の製造・輸入が可能となること（昭和 54 年通達）、

チ 2 本条第 1 項但書が定める適用除外事由は、労働者のばく露危険がない場合（要大臣の確認）（第 1 号）、学術情報等で有害性なしと判明している場合（要大臣の確認）（第 2 号）、試験研究のための製造・輸入である場合（第 3 号）、輸入品が主に一般消費者生活用製品である場合（第 4 号）の 4 例であること、

このうち第 1 号は、新規化学物質が製造中間体等であって、（イ）当該物質を開放して取り扱うことがないこと、（ロ）製造・取扱い設備等の取り出し口、フランジ（管の接続部分）等から漏れが生じないこと等の条件を全て満たす場合が該当し（昭和 54 年通達）、第 2 号は、学会誌等に公表されている信頼できる情報でがん原性なしとされている場合を意味し（昭和 54 年通達）、第 3 号は、新規化学物質の開発研究等を行う場合であって、実験室的な規模で行う場合、然るべき担当者によって然るべく管理されている場合等を指し、第 4 号は、一の事業場での 1 年間の製造／輸入量が 100kg 以下であることを確認された場合が該当すること（施行令第 18 条の 4）、

ツ 2 本条第 3 項所定の公表は、第 1 項に基づく届出があった場合（同項第 2 号に基づき信頼できる情報でがん原性なしと確認された場合を含む）、届出の受理やがん原性なしの確認から 1 年以内に、定期的に官報に掲載してなされねばならないとされていること、公表された物質は

既存化学物質となること、新規化学物質の命名は、IUPAC（International Union of Pure and Applied Chemistry）命名法に基づいて行われており、かつてはズレが見られた労働安全衛生法と化審法の間の命名も平成 24 年に関係省庁所管部署で申し合わせが行われて以後共通化が図られていること、

テ 2 本条第 4 項は、第 1 項に基づく届出があった場合の厚生労働大臣による勧告制度を定めていること、これは、事業者には、調査結果に基づく健康障害防止措置を義務づけた第 2 項と平行で、厚生労働大臣による措置を定めたもので、当該届出を踏まえてまずは学識経験者に意見聴取し、届出事業者に、施設・設備の設置・整備、保護具の備え付け等所要の措置を勧告できる旨を定めていること、別途、省令が、意見聴取内容を労働政策審議会に報告すべき旨定めていること（安衛則第 34 条の 17）、

本条第 5 項は、意見聴取を受けた学識経験者に守秘義務を課しており（但書に、労働者の健康障害防止上必要な場合の適用除外の定めあり）、これは、有害性に関する情報提供の前提を整えることで、その調査の実効性確保を図る趣旨に出たものであること、

本条に基づく届出物質のうち、強い変異原性が認められたものと、国による試験でそれが認められた既存物質については、通達（平成 5 年 5 月 17 日基発第 312 号）で、ばく露低減措置、作業環境測定、労働衛生教育、危険有害性に関するラベル表示・SDS 交付、取扱い業務に従事した労働者にかかる記録の保存等を講じる

よう求められていること、

ト 2 関連法規の1つに化審法があり、同法は、人の健康及び動植物等の環境に有害な（可能性のある）化学物質による汚染を防ぐため、新規化学物質の製造・輸入に際して行政がその性状等を審査する制度を設けるとともに、その性状等に応じ、製造、輸入、使用等に所要の規制を行うことを目的とする法律（化審法第1条）であること、

同法は、大別して次の3部分から構成されていること、

①新規化学物質の行政による事前審査

②上市後の化学物質の継続的な管理措置

上市後の届出による製造・輸入数量の把握、有害性情報の報告等（一定の化学物質につき、製造・輸入業者による調査の結果、環境毒性等一定の性状が判明した場合に行政に対して行う報告等）に基づくリスク評価

③化学物質の性状等（分解性、蓄積性、毒性、環境中での残留状況）に応じた規制及び措置（製造・輸入数量の把握、有害性調査の指示、製造・輸入許可、使用制限等）

ナ 2 本条の背景事情をみると、一方では、ILOで職業がん条約（1974年（昭和49年）第139号条約。1977年（昭和52年）に日本批准）、1977年（昭和52年）に作業環境条約（1977年（昭和52年）第148号条約）が採択されるなど、化学物質による職業性疾病への国際的関心が高まっていたことがあり、他方では、現行法制定の前後に生じた日本化学工業六価クロム事件（日本化学工業が江戸川区、

江東区一帯に33万トン以上の六価クロム鉍滓を廃棄する一方、小松川工場で就労していた労働者が鼻中隔穿孔や肺がんを発症していたこと等で社会問題化した事件）に象徴されるような化学物質による国内の災害があったこと、

また、カネミ油症事件（PCB事件）を契機として、昭和48年に化審法が制定されたこと、この事件は、1968年（昭和43年）10月頃、食用油の生産工程で熱媒体として利用されていたPCB（ポリ塩素化ビフェニル）が食用油に混入し、それを摂取した人々に皮膚障害、脳性麻痺、知的障害等を発症させたものであり、発症者14,320人、死者50人以上にのぼったこと、

本条は、こうした経緯を背景に、昭和52年の法改正（昭和52年法律第76号）により新設され、その後、OECDが試験ガイドライン（The OECD Guidelines for the Testing of Chemicals）と有料試験所基準（Good laboratory Practice : GLP）を採用し、これらに沿って得られた化学物質の安全性に関するデータを国際的に共有する仕組みが整備されたことから、昭和63年には、一定の技術的基礎を持つと認められる試験所で、所定の基準に沿って試験を行うべきことが追規定されたこと、その後、第57条の2、57条の3の新設により、ナンバリング改正が行われたこと、

ニ 2 行政は、本条の履行支援のために様々な工夫を凝らしていること、例えば、WEBサイトで、調査から事後措置等に至るフローチャートが示されていること、「新規化学物質の有害性の調査の具体

的な方法等に関する Q&A」が公表され、それに関する通達（令和 2 年 4 月 6 日基安化発 0406 第 5 号）も発出されていること、

また、新規化学物質に関する手続を簡素化するための複数の通達が示されていること（平成 23 年 12 月 28 日基安化発第 1112 第 2 号（化審法に基づく新規化学物質の届出書等の写しの添付により、安衛法上の新規化学物質の製造・輸入届等の記載事項の一部を省略できることとしたもの）、令和 2 年 4 月 6 日基安化発 0406 第 3 号（バイオ医薬品については、バイオ医薬品安全性評価通知に基づいて、変異原性試験と同レベル以上の試験が実施されていれば、その結果の提出をもって、安衛法上の変異原性／がん原性試験の実施を不要としたもの）など）、

ヌ 2 現下、法第 57 条の 4 に基づき届け出られた新規化学物質のうち強い変異原性が認められた約 1000 の物質が、既存化学物質でそれに該当する 237 物質と共に、「強い変異原性が認められた化学物質による健康障害を防止するための指針（平成 5 年 5 月 17 日付け基発第 312 号）」に沿って、ばく露防止対策、作業環境測定、労働衛生教育、ラベルの表示・SDS の交付、記録の保存等の措置を講ずべきとされていること、

ネ 2 本条第 1 項に違反した製造・輸入業者は、50 万円以下の罰金に処せられ（法第 120 条第 1 号）、第 5 項に違反した学識経験者は、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられ得る（法第 119 条第 1 号）こと、また、これらの違反には両罰規定の適用があり得ること

（法第 122 条）、

ノ 2 民事上の効力についてみると、本条第 1 項は、本来的には行政が化学物質の有害性を把握して行政上の諸措置に活用するという行政上の目的を達するため、事業者に行政上の義務を課したものだが、その違反と労災の間に相当因果関係が認められる場合、使用者の過失責任認定の要素となり得ること、また、第 2 項が定める判明した有害性に基づく健康障害防止措置は、民事上の安全配慮義務の内容と多分に共通すること、

ハ 2 法第 57 条の 5 は、第 1 項で、厚生労働大臣が、化学物質による健康障害防止措置が必要と認める場合に、製造・輸入事業者に対し、所定の有害性調査の実施と結果報告を指示できる旨を定め、第 2 項で、その指示の際には、大臣策定基準に従い、調査の技術水準、調査機関の整備状況、事業者の調査能力等を総合的に考慮すべき旨を定め、第 3 項で、指示に先んじて学識経験者への意見聴取を行うべき旨を定め、第 4 項で、第 1 項による有害性調査を行った事業者に、自ら必要な健康障害防止措置を講ずべき義務を課し、第 5 項で、学識経験者に第 3 項所定の業務にかかる守秘義務を課していること、

ヒ 2 本条の趣旨は、未だ裏付けとなるデータが不十分ながら、がん原性が疑われる化学物質について、製造・輸入事業者に、一定基準を充たす有害性調査とその結果報告を行わせることで、健康障害防止措置を講じようとすることにあること（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号）、

フ 2 本条の義務主体は、新規化学物

質の製造・輸入者であり、ここで輸入という場合、新規化学物質が密封された部品を含む機械等が密封状態のまま使用される予定の場合、新規化学物質を通産大臣告示にいう商品見本等として輸入する場合には、該当しない扱いとなること（昭和54年通達）、

輸入事務の委託者であって、自ら使用／販売しようとする事業者は、本条の輸入者に該当すること（昭和54年通達）、

本条にいう有害性調査とは、基本的に、実験動物を用いて吸入投与、経口投与等により行うがん原性調査を意味し（施行令第18条の5）、これには実験動物の皮膚への塗布も含まれること（昭和54年通達）、

へ2 第2項所定の「厚生労働大臣が定める指示の基準」は、化学物質による疾病の性格、化学物質の取扱量、関係労働者数等を判断指標としており、実際の指示は、変異原性ありと判断された化学物質のうち、ばく露する労働者が多く、ばく露量も多いもの、外国から入手した情報等でがん原性が疑われるものについて行われていること、

本条第5項は、意見聴取を受けた学識経験者に守秘義務を課しており（但書に、労働者の健康障害防止上必要な場合の適用除外の定めあり）、これは、第57条の4第5項と同様に、有害性に関する情報提供の前提を整えることで、その調査の実効性確保を図る趣旨に出たものであること、

ホ2 本条の背景事情をみると、一方では、ILOで職業がん条約（1974年（昭和49年）第139号条約。1977年（昭和

52年）に日本批准）、1977年（昭和52年）に作業環境条約（1977年（昭和52年）第148号条約）が採択されるなど、化学物質による職業性疾病への国際的関心が高まっていたことがあり、他方では、現行法制定の前後に生じた日本化学工業六価クロム事件（日本化学工業が江戸川区、江東区一帯に33万トン以上の六価クロム鉍滓を廃棄する一方、小松川工場で就労していた労働者が鼻中隔穿孔や肺がんを発症していたこと等で社会問題化した事件）に象徴されるような化学物質による国内の災害があったこと、

また、カネミ油症事件（PCB事件）を契機として、昭和48年に化審法が制定されたこと、この事件は、1968年（昭和43年）10月頃、食用油の生産工程で熱媒体として利用されていたPCB（ポリ塩素化ビフェニル）が食用油に混入し、それを摂取した人々に皮膚障害、脳性麻痺、知的障害等を発症させたものであり、発症者14,320人、死者50人以上にのぼったこと、

本条は、こうした経緯を背景に、昭和52年の法改正（昭和52年法律第76号）により新設されたこと、

マ2 本条第1項に違反して、厚生労働大臣が指示する調査を行わない製造・輸入業者は、50万円以下の罰金に処せられ（法第120条第1号）、第5項に違反した学識経験者は、6ヶ月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処せられ得る（法第119条第1号）こと、また、これらの違反には両罰規定の適用があり得ること（法第122条）、

等が示されている。

14 阿部（理香）報告（第6章第59条～第63条）

（本文は概ね完了。改訂箇所 요약は未了）

阿部報告は、法第6章に属する第59条から第63条について解説している。この章は、労働者への安全衛生教育を中心として、一定の危険有害業務への資格を持たない者の就業制限、中高年齢者等の適正配置等について定めている。

同報告では、

ア 安全衛生教育は、主に「錯覚」、「焦り」、「慣れ」等の人的要因による災害の防止を目的とするものであること、

イ 本章の条文とそれに紐づく政省令が定める安全衛生教育制度は、現行法によって具体化・充実化されると共に、体系的に整備されたこと、例えば、雇入れ時教育制度（第59条第2項）は旧労基法時代からあったが、作業内容変更時教育（第59条第2項）や一定の危険有害業務に従事する者への特別教育（同条第3項）、職長等の現場監督者向けの教育（第60条）は、現行法に初めて盛り込まれたこと、

ウ 現行法での教育制度の整備の背景には、その制定前には毎年6,000人超の労災による死亡者が生じており、昭和46年の労災防止計画で教育制度の強化が対策の柱の1つとされたこと、現に、教育の懈怠が社外工や顧客にまで被害が及ぶ重大な労災の重要な原因となったと思われる例が生じていたこと、他方、適当な教育内容の背景依存性（事業場の特質や業務の性格等の諸事情に左右されること）

を理由に年少労働者への教育不足があっても事業者に過失なしとした司法判断（良工社女子年少者就業制限等違反被告事件・名古屋地判昭26・9・19）もあったこと等の経緯があったこと、現行安衛法の制定後も、東海村核燃料施設臨界事故等の災害例によって制度の拡充が促されたこと、

エ 派遣労働者への雇入れ時の安全衛生教育は基本的に派遣元が担うが、作業内容変更時教育は派遣元、派遣先双方、特別教育は、派遣先が担う立て付けとなっており、指針（「派遣労働者が講ずべき措置に関する指針」（平成11年11月17日労働省告示第138号、平成30年12月19日厚生労働省告示第417号））で、派遣先の実施義務が法定されていなくても、そうした性格を持つ教育は派遣元が派遣先に委託でき、派遣先には受託するよう求められていること、教育措置の懈怠による民事責任は、教育をなすべき立場等帰責事由の有無により、派遣元・派遣先それぞれが負うものであること、

オ 実施すべき教育の基本的事項は、安衛則第35条に定められているが、同条第1項第8号も定めるように、対象となる労働者が従事する業務等により可変的である（：背景依存性がある）こと、

カ 雇入れ時教育、作業内容変更時教育義務、特別教育には罰則が付されているが、職長等現場監督者向け教育義務には付されていないこと、また、内容の背景依存性から、前二者には教育時間数が定められていないこと（他方、特別教育については、安衛則第36条が定める57種の危険有害業務につき、実施内容や

教育時間が、関係規則等に示されていること）、その分、労災防止の観点で内容を事業場や業務の特質に応じて実質化すべきこと、安全衛生教育が人的要因対策を主目的としていることから、今後、健康教育が強化されていくと一層意義を發揮すると思われること、

キ 一定の危険有害業務への従事者には、旧労基法時代から、危険度に応じて、免許取得、技能講習修了、特別教育修了の3種の資格要件が課されており（事業者にはそれらの資格を持つ者の活用や教育の実施、従事者には資格を得た上での業務従事が義務づけられてきた）、現行安衛法に特別教育制度が盛り込まれた後も、特別教育より上位の資格を持つ者には、その全部か一部が免除され得る定めとなっていること、

ク 職長等現場監督従事者対象の教育は、作業方法の決定、労働者の配置、仕事の割り振りなどの「監督の仕方」の教育であり、主に建設業、製造業等6業種での実施が義務づけられているが、ホワイトカラー系の業務でも必要性が増していると思われること、

ケ 一定の危険有害業務（安衛令第6条が定める31種）につき選任が義務づけられている作業主任者が職長等現場監督従事者向けの教育の対象から外されたのは、作業主任者にはより高い基準が設けられていること（免許や技能講習修了者でなければ作業主任者たり得ないこと）によること、

コ 法第61条は、免許、技能講習修了など一定の資格要件を持たない者を一定の危険有害業務に従事させることを罰則

付で禁止しているが、対象となる危険有害業務は、安衛令第21条が定める発破、ボイラー、クレーン、重機関係作業等16種に絞られており、特別教育の対象となる57業務（安衛則第36条）より範囲が狭いこと、

サ 法第62条は、身体能力が低下するが経験値が高いことが多く、雇用継続が様々な者のメリットになり得る中高年齢者等について、適正配置により、労災を防止しつつ雇用の維持を図ろうとした規定であり、通達では、中高年齢者のほか身体障害者が対象となる旨示されているが、その趣旨からすれば、未熟練労働者や精神障害者等にも適用されて然るべきと思われ、その際には、障害者雇用促進法に基づき発出された合理的配慮指針等が参考にされるべきこと、

シ 今後、プラットフォーム労働者（請負契約等に基づき個別的に仕事を引き受けて働くが、労働実態が労働者に類似する者）への安全衛生教育制度の適用が課題となると思われること、一人親方への安全衛生教育については、最近策定された「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」で、受講機会の確保が図られることとなったこと、等が示されている。

15 石崎報告②（第7章第64条～第68条）

（本文は完了、要約も特殊健診部分の修正を除き完了）

石崎報告②は、法第65条ないし第68条のうち、長時間労働者対象の面接指導制度に関する第66条の8ないし第66条

の 9、ストレスチェック制度に関する第 66 条の 10 以外について詳説している。

同報告では、

ア これらの規定は、労働衛生の三管理と呼ばれる①作業環境管理、②作業管理、③健康管理を定めていること、①は、作業環境の有害因子を測定し、工学的対策等で除去・低減するなどして、良好な状態を維持すること、②は、作業方法の管理により、有害因子へのばく露を防止すること、疲労・ストレスを防止すること等、③は、労働者個々人の健康状態を把握して個別的な対応策を講じたり、①②に反映させることと説明できること、①②③の順で優先されるべきだが、相互に関連させるべきこと、

イ 法第 64 条は、法制定当時、作業環境の快適化を定めていたが、平成 4 年の法改正で、第 7 章の 2 が、より幅広い職場環境の快適化を定めたことに伴い削除されたこと、

ウ 法第 65 条が定める作業環境測定を行うべき作業場（事業場内の細分化された法の適用単位³⁰）については、安衛法施行令第 21 条に定めがあり、概ね、空气中に有害物質があるか、有害物質を取り扱うか、温度・湿度・騒音など、作業環境自体が危険なものが列挙されていること、

このうち粉じんを著しく発散する屋内作業場（施行令第 21 条第 1 号）については、粉じん則第 25 条に「常時特定粉じん作業が行われる屋内作業場」と定義されており、ふるい分け、混合、袋詰め、坑

内やずい道での掘削、鉋物の破碎、金属等の裁断、研磨、製品等に付着した物質の除去、粉体の運搬、金属の溶解等の一般的な粉じん作業（粉じん則別表第 1）のうち、「粉じんを著しく発散する」もの（坑内作業やずい道内建設作業における鉋物の掘削作業等 15 種類）が特定粉じん作業として列挙され（粉じん則別表第 2）、それに該当するとされていること、こうした作業では、じん肺や結核、気胸などの合併症を引き起こし易いこと、

暑熱・多湿の屋内作業場（施行令第 21 条第 2 号）については、安衛則第 587 条で、製鉄・製鋼業で用いる種々の炉（高炉（鉄鉋石→銑鉄の工程）、転炉（銑鉄の洗練の工程）、電気炉など）に関わる屋内作業場のほか、金属・ガラス加工業で用いるキューボラ（鉄等を溶かして鋳物の溶湯を得るための溶解炉）等で金属・鉋物・ガラスを溶解ないし加熱、焼成、焼結する屋内作業場や、溶解金属を運搬する屋内作業場など、多量の蒸気を使用する染色槽での染色を行う屋内作業場、同じく金属／非金属の洗浄／めっきを行う屋内作業場、紡績・織布（しょくふ：縦糸と横糸で布を織ること）を行い、給湿を行う屋内作業場、ドライアイス等を取り扱う屋内作業場、労働者が冷蔵庫の内部で作業を行う場等が該当するとされていること、

著しい騒音を発する屋内作業場（施行令第 21 条第 3 号）については、安衛則第 588 条で、鋳物・金属加工業における鋸打ち機、電動ハンマー、鋳物の型込機を

³⁰ 畠中前掲書（2019 年（令和元年））76

頁。

取り扱う作業場、ロール機、圧延機による金属の圧延等に関わる作業場、通称ガラ箱による金属製品の研磨等を行う作業場、ドラム内の刃で木の皮を剥ぐドラムパーカーや丸太をチップ状にカットするチップパー等を用いる作業場等が該当するとされていること、

坑内の作業場（施行令第21条第4号）については、安衛則第589条で、炭酸ガスが停滞する（想定リスク：炭酸ガス中毒）、気温が28度を超える（想定リスク：熱中症）、通気設備が設けられている（想定リスク：酸欠）坑内作業場等が該当するとされていること、坑内作業場での炭酸ガス濃度（1.5%以下）、坑内気温（37度以下）、通気設備の設置については、それぞれ安衛則に規定されていること、

中央管理式空調設備（空気の浄化、温湿度や流量の調整等ができる設備）の設置建築物の室（施行令第21条第5号）については、事務所用のものに限り、事務所則の規制対象となっており、法第22条を根拠に室の一酸化炭素及び二酸化炭素濃度（事務所則第3条）、室の温度管理（事務所則第4条、第5条）などが定められていること、

放射線業務（原子炉運転業務、医療現場での診断・治療、機械の非破壊検査にかかる作業等）を行う作業場（施行令第21条第6号）については、電離則第53条で、①管理区域（放射線実効線量の合計が1.3mSvを超えるおそれがある等、放射線量が強い区域）該当箇所、②放射性物質取扱作業室、③事故由来廃棄物等取扱施設（東電福島原発の事故で放出された

放射性物質で汚染された廃棄物や土壌の取扱作業用の施設）、④坑内核原料物質採掘作業場が該当するとされていること、放射線の生体影響は、その種類、エネルギー、内部照射（体の内部から放射線をあてる。放射線源を直接腫瘍にあてる治療等が該当する）か外部照射（体の外部から放射線をあてる）かにより異なるが、全身被曝では造血器障害等、局所被曝では皮膚、眼、生殖腺等に障害が生じるほか、長期の潜伏を経て発症する障害として悪性腫瘍、遺伝性影響が生じること、

特定化学物質（労働者に健康障害を発生させる（可能性が高い）物質として、労働安全衛生法施行令（令）別表第3で定められ、特化則で第1類から第3類に分類して規制されている化学物質）の製造・取扱いを行う屋内作業場（施行令第21条第7号）については、特化則第36条と施行令別表の関連規定で、第1類物質と第2類物質の一部を扱う作業場が該当するとされていること、特化則は、がん原性等の有害性のある物質を、第1類から第3類に分けて規制していること、作業環境測定の対象となる第2類物質は、漏洩とそれによる危害の可能性のある物質、クロロホルムなど発がん性が疑われる特別有機溶剤等（有機則から規制が移行したもの）、オーラミンなど尿路系器官に腫瘍を生じ得る物質等とされていること、また、特別有機溶剤のみ又はそれと有機溶剤を加えた成分の重量が全体の5%を超える製剤等は、特別有機溶剤混合物として、特化則第36条の5の適用を受け、準用された有機則により作業環境測定対象とされること（これには、特化

則第 36 条では測定対象外とされている特別有機溶剤の含有率 1%以下の製剤等も含まれる)、

規則の適用関係を整理すれば、特定有機溶剤のみの成分が 1%を超え（混合物の成分が 5%を超え）るものは、特化則と有機則双方の適用を受け、特定有機溶剤のみの成分が 1%以下（だが、混合物の成分が 5%を超える）のものは、有機則のみの適用を受けること、特定有機溶剤のみの成分は 1%を超えるが、混合物の成分が 5%以下のものは、特化則のみの適用を受けることになること、作業環境測定の対象業務の多くは、特殊健診対象業務と一致するが、エチレンオキッドやホルムアルデヒドの製造業務のように、前者の対象だが後者の対象となっていないものもあること³¹、

石綿等の取扱い・製造を行う屋内作業場（施行令第 21 条第 7 号）については、石綿等を取り扱ったり、試験研究のために製造する屋内作業場が該当し、石綿則の規制対象とされていること、石綿は、特化則の規制対象とされていたが、発がん性リスクの重要性等に鑑みて、平成 17 年に石綿則が分離独立した経緯があること、また、昭和 50 年の施行令改正で、コークス炉での石炭燃焼時に発生するター

ル蒸気による肺がん発生リスクを防止するため、施行令第 21 条第 7 号後半で、コークス製造作業場も作業環境測定の対象とされたこと、

鉛業務を行う屋内作業場（施行令第 21 条第 8 号）については、施行令別表第 4 で、鉛、銅などの製錬等にかかる溶鋳等の取扱作業、鉛蓄電池、電線等の製造過程での溶融等の作業、物体表面を鉛の膜で覆う鉛ライニングの作業、溶融した鉛を用いる金属の焼入れ等（第 1 号～第 8 号、第 10 号、第 16 号）が該当するとされていること、他方、鉛の飛散が少量と考えられる鉛化合物を含有する釉薬（うわぐすり）の製造や利用、鉛装置³²内部の作業等は該当しないとされている（第 9 号、第 12 号、第 13 号～第 15 号）が、特殊健診対象とされていること、

酸欠危険を伴う作業場（施行令第 21 条第 9 号）については、施行令別表第 6 で、酸欠をもたらす要因ごとに列挙されていること、それには、物のサビ関係（鋼製のボイラー、タンク、長期間利用されていない井戸等）、物の呼吸関係（穀物、飼料、チップ等が入っている貯蔵施設等）、微生物の呼吸関係（し尿、汚水、雨水や海水が溜まっている暗きょ、醤油や酒を入れたタンク等）、不活性ガスの流入関係

³¹ 後述するように、特殊健診は、有害物等取扱い作業従事労働者に対し、作業環境管理や作業管理ではばく露リスクを完全に除去できないことを前提に、労働者個人ごとに、特定の有害要因へのばく露による標的臓器の障害等の健康影響の関係と共に、必ずしもばく露と関わらない

健康障害の発見を目的とするものであること、

³² 粉状の鉛等又は焼結鋳等が内部に付着し、又はたい積している炉、煙道、粉碎機、乾燥器、除じん装置その他の装置（安衛法施行令別表第 4 備考 5）。

（爆発・酸化防止用の窒素が封入されたタンク等）、ドライアイスなどの冷媒用ガス関係（冷凍機室等）、酸欠空気等の噴出関係（メタンガスが発生する埋立地等、配管内のプロパンガスが噴出し得る配管替え作業場等、地下駐車場など消火用の炭酸ガスの誤放出による酸欠危険作業場等、石油ガスの遊離（結合の切断）が生じる危険のある石油タンカーの油槽内等）等があること、このうち汚水等の微生物が発生する場所では、硫化水素が発生するおそれがあること、酸欠則では、一定の酸素濃度の確保と硫化水素濃度の上限を定めていること、

有機溶剤の製造・取扱いを行う屋内作業場（施行令第 21 条第 10 号）については、施行令別表第 6 の 2 に掲げられた 54 種類の有機溶剤とその混合物のうち、計 47 種類の第 1 種・第 2 種有機溶剤等が測定の対象とされていること、有機則第 1 条では、第 1 種有機溶剤の重量含有率が 5%以上のものは第 1 種となり、双方とも重量含有率が 5%未満でも、両者の合計含有率が 5%を超えるものは第 2 種となること、やはり施行令第 21 条第 10 号が測定対象の条件としている（*同号は、別表第 6 の 2 に挙げられた有機溶剤の製造・取扱いを行う業務のうち、省令で定めるものを測定対象としている）有機溶剤業務には、染料、医薬品、農薬、化学繊維等の製造工程での有機溶剤のろ過、混合、攪拌のほか、有機溶剤を用いた印刷、つや出し・防水加工、有機溶剤が付着した物の乾燥、有機溶剤を入れたことのあるタンク内での業務等が該当すること（有機則第 1 条第 6 号）、特化則に定め

られた特別有機溶剤は、がん原性が認められるものであり、規制の趣旨が異なること、

エ 屋外作業場は、自然環境の影響を受け易い等の事情から定点観測前提の作業環境測定は困難と考えられてきたが、ガイドラインレベルながら、「屋外作業場等における作業環境管理に関するガイドライン」がまとめられ、個人サンプラー（個人に装着できる試料採取装置）による測定と管理濃度による評価と管理が推奨されたり、廃棄物焼却施設内作業におけるダイオキシン類曝露防止対策要綱（平成 13 年 4 月 25 日）や、ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン（平成 12 年 12 月 26 日、最終改正：平成 29 年 6 月 21 日）が公表されたりしていること、

オ 本条（法第 65 条）に基づく作業環境測定の対象（熱、粉じん濃度など）と頻度（作業開始前、半月に 1 度、半年に 1 度など）は、作業場の種類ごとに関係規則に定められているが、粉じん作業を行う坑内作業場の作業環境測定は、本条ではなく、粉じん則第 6 条の 3 に根拠があること、

カ 作業環境測定が義務づけられている作業場のうち、特定粉じんを著しく発散する屋内作業場、放射性物質取扱作業室及び事故由来廃棄物等取扱施設など、作業環境測定法第 2 条第 3 号、同法施行令第 1 条に定められた屋内作業場（指定作業場：「安衛法第 65 条第 1 項の作業場のうち政令で定める作業場」（作業環境測定法第 2 条第 3 号））は、測定に高度の知識や技術を要すること、重篤な健康障害

を招くおそれ等から、作業環境測定士等による測定が求められていること（作業環境測定法第3条）、指定作業場について作業環境測定士等による測定を行った上での結果の評価については、安衛法第65条の2、作業環境測定法第4条により、規則の定め（有機則第28条の2、鉛規則第52条の2、特化則第36条の2、粉じん則第26条の2、石綿則第37条）によりつつ、厚生労働大臣が定める作業環境評価基準に基づいて行わねばならないが、同基準第1条では、放射線関係作業場は、作業環境評価基準による評価の対象から除かれていること（評価自体が免除されているわけではない）、唐澤正義氏によれば、放射線の強度の測定には、物理化学的な測定方法が確立され、電離則の第3条の2、第4条～第7条に被ばく限度も定められていること（*あぶないラインと対応策が明確であること）等から、特化物や粉じん等のように、捕集されたサンプルの分析方法まで細かく規定する必要がなかったことが理由であること、

著しい騒音を発する屋内作業場は、指定作業場ではないが、1992年（平成4年）以後、作業環境測定基準第4条により、指定作業場と同様の測定方法（A 測定（単位作業場所の平均的な環境を調べるために、単位作業場内につき6m以内の等間隔で5点以上の格子点で測定）及びB 測定（ハザードの時間的・空間的な偏在や労働者の移動等を前提に、作業者が呼吸可能性がある中で最も濃度が高くなると考えられる点で測定））を行うべきとされていること、その実施のためのガイドライン（平成4年基発第546号）が公

表されていること、単位作業場とは、有害物質作業場の区域のうち、労働者の作業中の行動範囲、有害物の分布の状況等を考慮して定められる作業環境測定の単位をいう（作業環境測定基準第2条第1項第1号）こと、測定対象となるのは等価騒音であり、これは、時間経過と共に変動する作業場内の騒音レベルを一定時間の中で測定して平均値を算出したものを意味すること、

キ 本条（法第65条）に基づく作業環境測定は、第2項に基づき厚生労働大臣が定める作業環境測定基準（昭和51年4月22日）に基づいて行わねばならず、そうしなければ、法定の測定を行ったことにはならないこと、同基準は、粉じん濃度から、気温、騒音、放射線等さまざまな危険源にかかる測定方法や測定機器について規定していること、基準が定める測定方法には、き束的なものと、「同等以上の性能を有しているもの」を許容する性能要件的なものがあること、現段階で、法第65条第3項に基づく作業環境測定指針は公表されておらず、従って、第4項（指針に基づく事業者や測定専門団体への指導等）は行われておらず、また、特殊健診に関する法第66条第4項とセットで規定された第5項（労働衛生指導医の意見に基づく事業者への作業環境測定等の指示）も運用されていないこと、

ク 作業環境測定は、個々の作業場の条件を踏まえ、的確に行われねばならず、そのため、生産工程、作業方法、発散物の性状等を踏まえ、対象物質、測定と管理の範囲、測定点、測定時間・時間帯、測定及び分析方法等にかかるデザイン

（計画）が必要となること、

ケ 作業環境測定には、単位作業場内の平均的な有害物質の濃度分布を調べる A 測定、作業場内での有害物質の場所的、空間的な偏在を前提に、発散源発生時ないし発散源近くでの濃度を調べる B 測定が基本であること（作業環境評価基準第 2 条、関係通達）、2021 年（令和 3 年）4 月 1 日からは、労働者の体に試料採取機器等を装着して、個々人の作業環境条件を測定する個人サンプリング法（C 測定、D 測定）をもって代えることが認められていること（令和 2 年 1 月 27 日厚生労働省告示第 18 号による改定）、測定点の高さは、人の呼吸域を意識して、50cm 以上 1.5m 以下となっていること、C 測定と D 測定の関係は、A 測定と B 測定の関係に近く、平均と特定の関係にあること、すなわち、

C 測定：健康障害のリスクが高く、管理濃度が低く設定されている低管理濃度特定化学物質や有機溶剤を対象に、作業者の動きで呼吸域の濃度が変わるような条件で、複数の労働者に長時間サンプラーを付けてサンプリングを行う測定

D 測定：発散源が作業者と共に移動するような条件で、発散源に近い場所で濃度が最も高い時間に行う測定

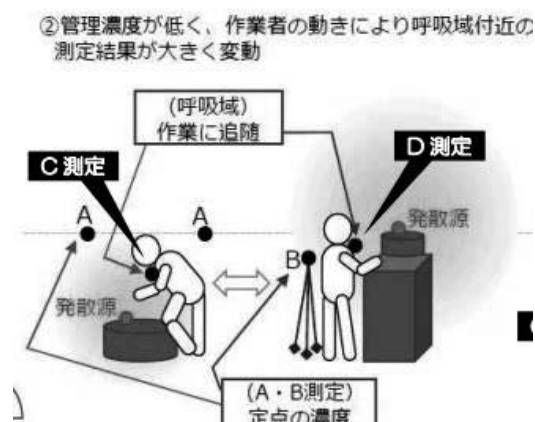
であること、

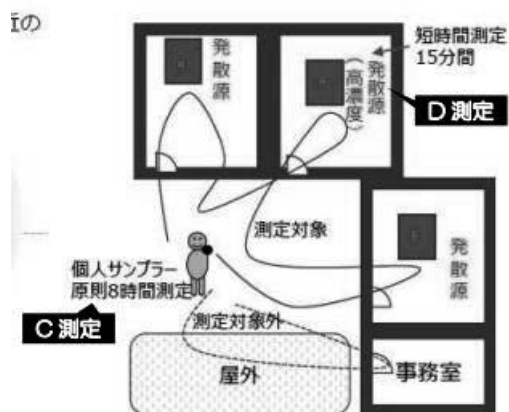
【A、B 測定のイメージ図】



（静岡労働局の WEB サイト（<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/001303274.pdf> 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日））

【C、D 測定のイメージ図】





（静岡労働局のWEBサイト
（<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/001303274.pdf> 最終閲覧日：2023年2月7日））

主な捕集方法には、①ろ過捕集方法、②直接捕集方法、③固体捕集方法、④液体捕集方法、⑤冷却捕集方法があること、その選択は、常温・常圧で液体か固体か、昇華性があるか（固体が液体を経ずに気化するか）、粒子の大きさ、利用条件などで決定されること、

コ 粉じん濃度の測定では、作業環境測定基準第2条で、ろ過捕集方法（粒子状物質を含む気体または固体物質を含む液体を、ろ紙を通すことによりろ過し、粒子状物質または固体物質のみをろ紙上に捕集する方法³³）及び重量分析方法（ろ過材に捕集された試料（目的成分以外も混合したもの）を秤量したのち溶液にとかし、沈殿などにより目的とする成

分を純粋な化合物として分離し、その重量を測ることにより、試料中の目的成分の定量をおこなう分析法³⁴）（いわば絶対濃度測定法）が原則とされているが、吸引時間が長いこと等から、より簡易な光散乱式等の相対濃度指示方法（光を当てて反応をみる等して大まかな測定値を出し、それと質量濃度測定値の対比（変換係数：K 値）を当てはめて、正確な測定値を推計する）との並行測定が認められていること、

2年間第1管理区分の評価がされれば、労基署長の許可により、相対濃度指示方法のみでの測定が可能となること（粉じん則第26条第3項ほか）、相対濃度指示方法による場合には、絶対濃度測定法による数値との対比から算出した係数（質量濃度変換係数）を用いて、質量濃度を推計する必要があること、こうした測定法と評価法が、規則や基準に細かく規定されていること、

けい肺をもたらすなど有害性が強い粉じん中の遊離ケイ酸（石英など、けい素（Si）が酸素（O）と結合した鉱物（SiO₂）の含有率の測定については、エックス線回折分析方法（照射したエックス線の反射の強度から物質を特定する方法）か重量分析方法によるべきことが定められていること（作業環境測定基準第2の2）、

鉛の測定については、特定の波長の光

³³ ATOMICAのWEBサイト
（https://atomica.jaea.go.jp/dic/detail/dic_detail_746.html 最終閲覧日：2021年4月18日）。

³⁴ 信州大学モジュール教材のWEBサイト
（<http://zen.shinshu-u.ac.jp/modules/0032000004/main/index.html> 最終閲覧日：2021年4月18日）。

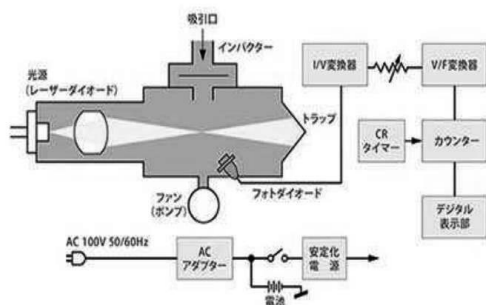
を試料が吸収した光の割合を試料液に当てて可視化して測定する吸光光度分析方法等の採用が規定されていること（作業環境測定基準第 11 条第 1 項）、所定の特定化学物質や有機溶剤については、特段の条件なく、又は、第 1 管理区分が 2 年間継続した単位作業場であるなどの一定条件下で、簡易な検知管方式等による測定が可能とされていること（同第 10 条第 2 項、第 3 項、第 13 条第 2 項）、

【絶対濃度測定法】



（厚生労働省作成資料（日本カノマックス株式会社提供 <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000145153.pdf> 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日）

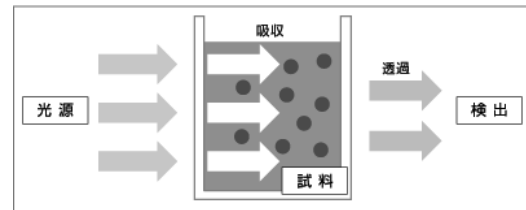
【相対濃度指示方法（光散乱式）】



（厚生労働省作成資料（日本カノマックス株式会社提供 <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000145153.pdf> 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日）

Soumuka/0000145153.pdf 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日))

【吸光光度分析方法】



吸光光度計模式図

* 吸光光度計：特定の波長の光（単色光）を溶液試料に当てた際、通過した光の量を測定し、試料が吸収した光（吸光度）を分析する装置のこと。

（図、説明共：研究.net の WEB サイト（WDB 株式会社運営）<http://www.kenq.net/dic/80.html> 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日）

サ 放射線被ばくにかかる測定の技術と方法論はかなり複雑だが、それによる人体への影響の基本的な指標として、等価線量と実効線量（いずれも単位はシーベルト（sV））という概念が用いられていること、このうち等価線量は、人体が吸収する放射線の量（吸収線量という。単位はグレイ（Gy））とその放射線の性格（ α 、 β 、 γ 、X、中性子など。放射線荷重係数で示される）を加味して算出するもの、実効線量は、その 2 つの要素に加え、放射線を受ける臓器側の感受性（組織荷重係数で示される）を加味して算出するものであること、要するに、放射能の人体への健康影響が関心事なので、その要素と認識されている放射線の量のほか、性格（物の透過力や破壊力（：原子核の周りの電子を失わせる（電離）な

ど、原子の構造を変えて不安定にする力）など）と臓器側の受け止め（反応）が基本的な指標とされていること、

このうち放射線の性格や臓器側の受け止めを直接的に測るのは実際には難しいので、人の臓器の多くがそれより深くにあることを踏まえ、皮膚の表面から 1cm の深さの線量（1cm 線量当量と呼ばれる）を、線量計を人に取り付けたり、人を模した球体（ICRU 球という）の機器を用いるなどして測定し、推計する方法がよく用いられていること（前者で測定するものを個人線量当量、後者を周辺線量当量という）、ただし、放射線の性質等により、浅い箇所の影響が大きくなる場合もあるので、70 マイクロメートル（ μm ）の深さの線量（70 μm 線量当量と呼ばれる）を測定する方法も採られること、

この際に用いられる線量当量との用語は、放射線から人体が受ける影響を指す点で、等価線量や実効線量と似た概念で、単位はシーベルト（ sV ）で示されるが、それほど精度が高くないこと、線量当量率とは、おおむね 1 時間あたりの線量当量を示し、単位は sV/h で示されること、

放射線障害防止法は、許可等を受けて、放射性同位元素（放射線を発する原子）など、放射線を発するものの取扱いや廃棄をする者に、所定の危険箇所（管理区域）での 1cm 線量当量率の測定を義務づけつつ、実施がかなり困難な場合、別の方法での推計も容認しているが、電離則は実測を義務づけていること、もっとも、粉じん等の測定とは異なり、等間隔に測定器を置いて作業空間にある有害物の平均的な濃度を測る A 測定のような方法で

なければならぬとはされていないこと、

管理区域での身体の外部からの放射線（外部放射線）による被ばくの実際の測定には、線量当量率について、電離箱式照射線量当量率計、比例計数管、ガイガー・ミュラー計数管など、放射能がもたらす原子の反応（電離によるイオン化（原子が帯びる電荷（プラス・マイナス）のアンバランス）やそれがもたらす現象）ないしそれを人為的に促進して分かり易くした状態（電子なだれなど）を検出する機器、線量当量については、（一定条件下で）放射線量に応じて発光する性質を利用した、熱ルミネッセンス線量計、フィルムバッジ、蛍光ガラス線量計など、個々人に取り付けて、ある程度時間をかけて感応を検出する機器（個人線量計測装置と呼ばれる）などが用いられており、作業環境測定基準第 8 条は、以前は使用するべき機器まで定めていたが、一部の機器の廃止等もあり、現在は必要な性能を定める形式を採っていること、同条に紐付く告示では、JIS 規格が援用されていること、JIS 規格が指示しているサーベイメータは、放射線のみならず、放射性物質（放射線を発する物質）そのものを対象とした測定も可能であること、

前述の通り、作業環境測定法第 2 条第 3 号、同法施行令第 1 条に定められた屋内作業場（指定作業場）では、作業環境測定士等による測定が求められているところ（作業環境測定法第 3 条）、放射性物質取扱作業室及び事故由来廃棄物等取扱施設も、電離則第 55 条の定めによりその対象とされ、なおかつ放射性物質の濃度（単位はベクレル（ Bq ））が測定の対象

とされていること、放射性物質の濃度は、概ね放射能（放射線を発する能力）とその量の掛け合わせに等しく、その状態（粒子状かガス状かなど）、目的、採集箇所等に応じて適当な捕集方法が変わること、たとえば、作業室全体での空気汚染の検出には、汚染を確実に検出できる位置（排気口や作業場所の風下など）でのゼネラルサンプリングという方法、放射性物質を複数の室で取り扱う場合の各室での空気汚染の検出には、セントラルサンプリングという方法（*おそらく、各室の（汚染）空気を1カ所に集中させて捕集する方法）、逆に、作業者が吸入する空気中の放射性物質濃度を測るには、パーソナルサンプリングという方法が採られていること、分析方法には、全ガンマ放射能計測方法（放射線をエネルギーで区別せずに計測する方法）、アルファ・ベータ・ガンマ線スペクトル分析方法（同じくエネルギー分布に基づいて計測する方法）等があること、

放射性物質の濃度の上限は、告示（昭和63年10月1日。最終改正：令和2年4月1日）に定められ、それを超えている場合には、原因を調査し、その範囲内に収める必要が生じ、それをもって足りるため（*あぶないラインと対応策が明確なため）、放射線強度の測定の後におけると同じく、作業環境評価基準に基づく評価対象とはされていないこと、

シ 指定作業場以外の作業場であって、作業環境測定士の選任が求められていないところ（暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場、著しい騒音を発する屋内作業場、坑内作業場、空気調和設備のある建築物

の室、酸素欠乏場所）の一部についても、作業環境測定基準第3条から第6条、第12条、関係ガイドライン等で、測定点が定められており、著しい騒音を発する屋内作業場については、A測定とB測定が求められていること、他の作業場についても、ハザード（危険源）の近くの濃度か、人体のハザードへのばく露の状況を確実に捉える条件での測定が求められていること、

ス 作業環境測定法は、作業環境の専門的な担い手として、作業環境測定士と作業環境測定機関を定めており、前者は、第一種と第二種に区分され、現場に適合した作業環境測定にとって重要なデザインや、実際のサンプリングの基本については、いずれにも行わせるが、健康障害リスクが高く、測定や対策に一定の専門性を要することが多いことを前提に、指定作業場での測定等は第一種に制限していること、また、鉱物性粉じん、放射性物質、特化物、金属類、有機溶剤の5種類の分析（解析）業務は、第一種に制限しており、第一種であっても、登録区分に応じた業務しか行えないこと、最近、作業環境測定の一環として導入された個人サンプリング法は、いずれも実施可能だが、講習の修了と登録が求められていること、作業環境測定士には、指定作業場での作業環境測定の業務独占（作業環境測定法第3条）、名称独占（同法第18条）が認められていること（安衛法所定の50以上の資格のうち唯一）、

後者の作業環境測定機関は、自社で作業環境測定士を養成し難い中小企業の測定等を担うために法定された機関であり、

指定作業場があるのに作業環境測定士に測定させられない事業者には、同機関への委託が義務づけられている（作業環境測定法第 3 条等）こと、厚生労働大臣が都道府県労働局長の登録を受けねばならず、測定する作業場の種類を担える第一種作業環境測定士の設置、所定の基準に適合した機器や設備の保有、事務所の保有などが登録要件とされていること（作業環境測定法施行規則第 54 条）、名称独占が認められていること（作業環境測定法第 37 条）、現在、各都道府県に数十程度存在していること、

セ 作業環境測定法には、日本作業環境測定協会という作業環境測定士や測定機関への情報提供と質の管理等を兼ねるような団体も定められていること、

ソ 作業環境測定士の資格を得るには、国家試験の合格と登録講習の修了が要件とされているが、環境測定の教授等は免除されること、受験資格には、概ね理系科目の履修と一定年数の労働衛生の実務経験が盛り込まれていること、第一種・第二種共通の試験科目は、労働衛生の一般知識と法令知識、作業環境測定のデザインとサンプリング、分析の概論であり、第一種固有の試験科目は、上述した第一種に制限された石綿等の鉱物性粉じん等の 5 種に関する選択科目であり、選択し、合格した科目について登録を受ける仕組みとなっていること（作業環境測定法第 7 条、第 16 条など）、医師・歯科医師・薬剤師については、全科目、その他、原子力、公害、臨床検査などさまざまな専門家について、一部の科目が免除されること、労働衛生コンサルタント、労働衛

生専門官、監督官で 3 年以上の実務経験を持つ者については、労働衛生一般、労働衛生関係法令が免除されること、登録講習でも、労働衛生管理実務と作業環境管理にかかる基本的なデザイン・サンプリング実務が第一種・第二種の共通講習科目とされ、指定作業場での分析実務（エックス線回折分析装置（照射したエックス線の反射の強度から物質を特定する方法）、位相差顕微鏡（照射した光が物体で変化（回折／干渉等）する性質等を利用して透明な物でも明暗をくっきり示せるようにした顕微鏡）、放射線測定器等の操作法の講習は、法律の別表に定められている）が第一種固有の講習科目とされていること（作業環境測定法別表第 2、令和 2 年 1 月 27 日厚生労働省告示）、新たな測定技術が開発された場合等を想定し、都道府県労働局長が必要を認めた場合に追加研修の受講を指示できる旨の定めがあること（作業環境測定法第 44 条第 1 項）、

タ 作業環境測定を行った際は、測定結果、実施者、実施時、実施方法、実施条件等を記録し、3 年間保存すべき旨の定めが多くの特例規則に設けられていること、一部の物質の測定記録の保存期間は、遅発性疾患への対応を想定し、長期に設定されていること（ベンジジン等のがん原性物質について 30 年間、石綿について 40 年間）、

作業環境測定の結果や、その評価に基づく対策は、衛生委員会の付議事項とされていること（安衛則第 22 条第 6 号）、

チ 本条（法第 65 条）は、現行安衛法制定時点で初めて設けられた規定だが、

作業環境の測定に始まる環境管理にかか
る政策形成の取り組みは、それ以前から
進められていたこと、すなわち、当初は、
昭和 23 年のいわゆる 1178 通達（基発第
1178 号）で作業環境管理の促進を図って
たこと、この通達は、当時の労基法が定
めていた①2 時間以上の法定時間外労働
制限、②女子年少者の就業禁止、③雇入
れ時の特殊健診の対象となる有害業務の
基準を明らかにするもので、①の対象は、
暑熱・寒冷、有害放射線、じん埃（あい）
や粉末の飛散、著しい振動、強烈的騒音、
有害物の粉じん、蒸気やガスの発散等幅
広いハザードにばく露する場所とされた
が、②③の対象は、有害物の粉じん、蒸
気やガスの発散する場所の 2 つだけとさ
れたこと、ここに示された基準に確たる
科学的根拠はなく、恕限度と呼ばれ、労
働衛生の推進のため、当面妥当と考えら
れる基準値であったこと、実際には、そ
の適合性の測定技術が確立していなかつ
たので、履行確保が困難だったこと、
ACGIH による TLV : Threshold Limit
Value（当時は、成年男子が週 6 日、8 時
間労働／日、現在は週 40 時間、8 時間労
働／日で中毒発生危険が少ない濃度）と
の乖離も多かったこと、①については、
昭和 43 年に作業列举方式に改められたこ
と、

なお、1178 通達の 3 年後には、当時の
労働省が、労働衛生試験研究補助金交付
規程を公布し、作業環境改善のための労
働衛生工学的技術の開発等に助成を開始
したいこと、

ツ 1178 通達が発出された頃の労働衛
生行政の重要課題はじん肺対策であり、

労働省は、先ずじん肺巡回健診から始め
てその結果を得て、1955 年（昭和 30 年）
にけい肺等特別保護法が制定されたこと、
しかし、予防の基準となる濃度の裏付け
が得られず、健康管理（特殊健診）と補
償が中心とされたこと、対象は遊離けい
酸じん又は遊離けい酸を含む粉じんに限
られていたこと、健康管理の対象は作業
列举方式で規定され、濃度に関わりない
対策の前提が採られたこと、これは粉じ
んの種類と発生要因が多様であることも
踏まえた措置だったこと、1960 年（昭和
35 年）のじん肺法では、鉱物性粉じんに
起因するじん肺等が広く対象とされたこ
と、粉じん発散の抑制等にかかる適切な
措置が努力義務とされたこと、その後、
1979 年（昭和 54 年）に粉じん則が制定
されて初めて、粉じんにかかる作業環境
測定の実施が義務づけられたこと、

テ 労働省は、1956 年（昭和 31 年）
に、「特殊健康診断指針について」（昭和
31 年 5 月 18 日）を発出し、23 の有害業
務を指定して、特殊健診を促したところ、
それらの業務に相当の異常所見者がいる
ことが明らかとなったこと、その 2 年後
に、「労働環境における有害なガス、蒸気
又は粉じんの測定方法について」（昭和
33 年 4 月 17 日）が発出され、当時問題
視されていた 20 種類の気中有害物質を検
知管で測定する方法を示したこと、同年
5 月に発出された通達（昭和 33 年 5 月 26
日）では、局所排気装置等の改善手段と
共に、それにより達すべき抑制目標限度
という基準（局排の側に設置してその性
能を測るもの）が示されたこと、1960 年
（昭和 35 年）には、有機則が、法令上初

めて作業環境測定と共に局所排気装置の設置等の改善措置を義務づけたこと、

ト 昭和40年代には、公害の社会問題化や職業性疾病の業務上外の判断のため、何をなすべきかを明確化するためにも、新たに制定された特化則等の特別規則に労働衛生の3管理を規定すると共に、作業環境測定が定められたが、いわゆる実施省令であり、法律上明確な根拠はなかったこと（強いて言えば、当時の労基法第42条）、

1972年（昭和47年）の安衛法制定の際に本条（第65条）が規定されたことで、作業環境測定に法律上の根拠が設けられたこと、当初は、現行の第1項相当の規定のみが設けられ、特定の「作業場」（屋内作業場その他の作業場）について、省令に従い環境測定と結果の記録を行うよう義務づけたこと、これにより、従来は、測定しなくても直ちに違反にはならないが、測定結果が通達が示す基準に反していれば労基法第42条違反に該当し得たところ、逆になった、つまり、測定を義務づけるが、結果が基準違反でも処罰されなくなったと解されること、

ナ 特化則は、規制対象物質の（取扱いの）多様性、変異原性試験法の開発等を受け、規制対象として、作業ではなく物質を列挙すると共に、気中濃度による方式を採用したこと、安衛法制定に際して他の特別衛生規則と統合することもできたが、規制内容の特性、関係者の親しみなどから、従来の体系が維持されたこと、測定の精度を上げる必要性、精度を上げるにはサンプリングや分析の技量を要すること等から、研究会での検討を経

て、1972年（昭和47年）に特化物用の作業環境測定指針が公表されたこと、この研究会は、その後も改組も経つつ検討を重ね、作業環境測定ガイドブックを公表したこと、これが、その後の日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック』の元となったこと、濃度規制の実効を挙げるため、特化則の施行と同時に告示（昭和46年4月28日労働省告示第57号）を発し、局排周辺の濃度測定により当該局排の性能を評価するための濃度基準（抑制濃度基準）を示したところ、一部に気中濃度の規制値との誤解を招いたこと、

ニ 作業環境測定の専門家については、特化則制定に当たり、1970年（昭和45年）に設置された委員会で測定技師（仮称）が提案され、通産省が公害問題への対応のために環境計量士制度を創設する動きを取る等の背景を踏まえ、環境計量士とは異なり、特化物の作業環境測定に特有の手法でのデザイン、サンプリング、分析を一貫して担える人材の育成を目して資格の創設が図られることとなり、1973年（昭和48年）に示された検討委員会報告書で、作業環境測定士制度や作業環境測定機関の導入と測定方法統一化の必要性が示されたことを契機に、作業環境測定法の制定に至ったこと、単独立法とされた背景については、国会審議で、その技術的専門性や体系性、条文の多さ、社会認識を高める効果等が説明されたこと、衛生管理者等との関係については、特別な測定機器の操作技術の必要性等が説明されたこと、法の施行後、試験の実施事務は、当時としては珍しく、外部機

関に委託することとしたが、適当な委託先がなかったため、安全衛生技術試験協会の前身である作業環境測定士試験協会が設立されたこと、

作業環境測定法の制定と同時に安衛法が改正され、測定結果を労働衛生管理に活用させるため、本条（法第 65 条）に第 2 項～第 5 項（測定に関する基準や指針の形成とそれに基づく指導、労働衛生指導医の意見を踏まえた測定の実施その他必要な事項の指示）を設けたこと、また、法第 2 条第 4 号で、作業環境測定の定義が示され、サンプリング、解析に加え、デザインを含むと定められたこと、

作業環境測定機関等による測定結果の事業者への報告様式については、昭和 57 年に通達（昭和 57 年 2 月 4 日基発第 85 号）が発出されたが、事業者にとっても分かり易いものに改訂されたこと、併せて、測定条件の違いをコントロールするため、過去 4 年分の測定結果の記載を求めたこと、衛生委員会等の意見、産業医か労働衛生コンサルタントの意見、改善措置の内容等の記載も求めたこと、

ヌ 本条（法第 65 条）制定の背景となった災害については、1971 年（昭和 46 年）の労働基準法研究会報告書に概括的な記載があり、有機溶剤による中毒を中心とした化学的障害の増加、新規化学物質による障害の増加等が指摘されていたこと、

有害物質ごとに、災害と本条に関連する規制の関係を整理すれば、以下の通りとなること、

有機溶剤：1957 年（昭和 32 年）に、ニスびき工場で生じた作業者の貧血症状

に印刷物用インキ内のベンゼンが作用しており、作業環境改善の行政指導を受けたが局排の使用により製品にしわが寄る等の事情で十分な予防対策が講じられていなかったこと、1958 年（昭和 33 年）には、当時流行したヘップサンダルの裏底を接着する作業を密閉空間で行っていた家内労働者が、接着剤のゴム糊に含まれるベンゼンの中毒で死亡する災害が生じていたこと、これらの事態を受けて、同年 11 月には、ベンゼンの抑制目標濃度を 25ppm 以下（1178 通達では 100ppm 以下）として、監督指導を行いつつ実態把握を図ったこと、また、1959 年（昭和 34 年）には、労基法施行規則第 35 条に関する通達で関連する中毒を労災認定する旨を示すと共に、ベンゼンを含有するゴム糊を労基法第 48 条所定の有害物に指定して製造等を禁止する省令を公布するなどしたこと、もっとも、代替物質として取扱い等が増えたトルエンによる中毒症状が新たに問題となり、有機則の制定に繋がったこと、

1960 年代には、ベンゼンに代わってノルマルヘキサンが多く生産ないし取り扱われるようになり、1963 年（昭和 38 年）の名古屋などのラミネート加工職場等での中毒、1964 年（昭和 39 年）の三重県桑名市でのビニールサンダル製造業者での大量中毒などを典型とする被害が発生したこと、

六価クロム：金属防錆処理剤として用いられ、少量で致死量となるほか、皮膚炎、腫瘍、吸入による鼻中隔穿孔等の被害を生じ、発がん性もある物質であること、昭和 40 年代後半～50 年代前半にか

けて、日本化学工業小松川工場から排出された大量の六価クロム鉱さい（スラグとも呼ばれる不純物）による土壌汚染が問題となったほか、従業員の鼻中隔穿孔、肺がんなども多数認められたこと、その背景に、「鼻に穴が開いて一人前」という業界常識のようなものがあったこと、環境汚染問題は、住民からの公的な処理費用返還請求の和解、東京都と日本化学工業との協定に基づく恒久処理事業等に帰結していったこと、職業病問題は、訴訟化し、賠償命令が出されたこと（東京地判昭和56年9月28日）、判決の中で、当時の行政上の取扱基準（1178 通達の示した気中濃度）を遵守していたのでは不十分で、折々の産業認識や海外の専門機関の示す基準を踏まえて対策すべきと明言されたこと、

四エチル鉛中毒：ガソリンのノッキング（異常燃焼）防止のために添加される化合物であり、1937年（昭和12年）に日本石油精製横浜製油所で作業員が防毒マスクを付けずに小分け作業をしていたところ、幻視・幻聴を生じたのが、最初の中毒例とされていること、戦後、GHQの要望を踏まえて1951年（昭和26年）に四エチル鉛則が制定され、ガソリンへの混入作業を焦点に規制されたが、1958年（昭和33年）に、航空機用石油貯蔵タンク内のスラッジ（汚泥）に含有されていた四エチル鉛により、清掃作業員が中毒を起こして死亡者8名を生む災害を受け、石油タンク内の健康障害防止措置を規定する改正がなされたこと、更に、四メチル鉛も規制対象に含めた四エチル鉛等危害予防規則に改称されたこと、しか

し、1967年（昭和42年）に、大型貨物船ぼすとん丸内で、甲板に積まれていた四エチル鉛入りドラム缶が高いうねりで転げ回ってエアパイプに激突して破損させ、四エチル鉛が、甲板のほか、燃料タンク、船倉等に流れ込み、船倉等を清掃した労働者に多くの中毒者を出す災害が生じたこと、1968年（昭和43年）の改正の際に、改称と合わせ、四エチル鉛入りドラム缶の取扱い業務の規制等が行われたこと、その後、ガソリンは無鉛化されることとなったが、オクタン価（ガソリンの自己着火のしにくさ）を高める別の方法の採用で、芳香族化合物の混入量が増加し、別の問題が生じることとなったこと、1974年（昭和49年）にも、厚木航空基地で航空燃料タンクの清掃作業をしていた者2名が四エチル鉛中毒にかかって一人が死亡する災害が発生したこと、

セ 本条（法第65条）の関係判例の代表は、内外ゴム事件神戸地判平成2年12月27日であり、有機溶剤ばく露による中毒につき、使用者の安全配慮義務違反が問われた事案につき、先ず、安衛法典とその関係規則に定められた公法上の義務は、労使間の安全配慮義務にもなり得るとして、法定された定期的な有機溶剤濃度の測定とそれに基づく作業方法の改善を同義務の内容とした上で、このケースでは、法定の測定は一応行われ、個々の有機溶剤は許容濃度内だったことを認めつつ、個人サンプラーを活用した正確なばく露濃度測定、複数の有機溶剤の相乗作用の評価等も同義務の内容だったが果たされなかったとしたこと、

ソ 本条（法第 65 条）の適用の実際については、厚生労働省の「労働基準関係法令違反に係る公表事案」（令和 2 年分）が、その違反による送検事例は、建設現場の地下ピット内の酸素濃度を測定せず、酸欠則第 3 条違反に該当する和歌山の事案 1 件に限られていたことを示したこと、

タ 法第 65 条の 2 は、事業者を名宛人として、前条所定の作業環境測定の結果の評価に基づく物的措置、人的措置、健診を行うべきこと（第 1 項）、測定結果の評価は作業環境評価基準に従って行うべきこと（第 2 項）、測定結果の評価の結果を保存すべきこと（第 3 項）を定めていること、このように、本条は、前条に基づく作業環境測定を踏まえた適切な作業環境管理を担保する趣旨の規定であること、本条が定める措置の必要性（「労働者の健康を保持するため必要があると認められるとき」）に該当するかは、測定結果の評価から定まること（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1）、本条違反に罰則はないこと、

チ 前述した通り、法第 65 条が定める作業環境測定を行うべき作業場については、安衛法施行令第 21 条に定めがあり、概ね、空気中に有害物質があるか、有害物質を取り扱うか、温度・湿度・騒音など、作業環境自体が危険なものが列挙されているが、測定結果の評価対象となる作業場は、作業環境評価基準第 1 条に定められており、安衛法施行令第 21 条各号のうち、

第 1 号（土石、岩石、鉱物、金属等の粉じんを著しく発散する屋内作業場のうち特定のもの）、

第 7 号（一定の特化物の製造、取扱いを行う屋内作業場等）、

第 8 号（一定の鉛業務を行う屋内作業場）、

第 10 号（有機溶剤のうち一定のものの製造又は取扱いを行う屋内作業場）

が定める屋内作業場とされていること（*もともと作業環境測定士による作業環境測定を行うべき指定作業場自体が屋内作業場である）、

ツ 測定結果の評価は、作業環境評価基準に基づいて行われねばならず、測定値は、ppm（100 万体積の空気中の当該物質の含有量）か mg/m^3 （1 m^3 中の当該物質の質量）で示されること、温度と圧力が同じなら、どんな物質であっても、同じ体積内に含まれる分子の数は同じ 1mol（ 6.0×10^{23} 個）である（ただし、物質によって重さは変わる）というアボガドロの法則と、物質がガスや蒸気の状態にある場合の体積は通常 24.47 ℓ であるという原則から、検出した有害物質の量（=数：ある場所に現に存在している有害物質の分子の数。mol で示す）が分かれば、これに 24.47 ℓ をかけると、その有害物質がガスや蒸気の状態での体積となる。これを、その作業場の労働者が吸引する空気量（空気の分子の数=吸引量/時間×時間数）で割ると、作業者がばく露する有害物質の体積（ppm）を算出できること、また、検出した有害物質の量（分子の数。物質量ともいい、Mol で示す）に物質によって異なる分子量（原子量を加算したもの。g/mol）をかければ、検出した場の有害物質の質量（g）を算出できるので、逆に、有害物質の質量

(g) をその物質ごとの分子量 (g/mol) で割れば、検出した場の当該物質の分子の数 (物質質量) を算出できること、

テ 管理濃度とは、行政による作業環境評価のための濃度基準であり、学会や国際的な専門団体が示すべく露限界のように時間の概念はなく、現実的な環境管理の可能性なども考慮して決められること (昭和 59 年 2 月 13 日基発第 69 号)、瞬間的にでも高濃度になってはならない物質については、平均値と共に変動の大きさを考慮した基準が設定されていること、

ト 作業環境評価基準では、A 測定のみ実施する場合、作業場をカバーする所定の測定点の実測値の高濃度側から 5% に当たる濃度 (第 1 評価値) が管理濃度に充たない場合 (単位作業場所の 95% 以上の気中有害物質濃度が管理濃度以下) が第 1 管理区分、第 1 評価値は管理濃度を超えるが、第 2 評価値 (単位作業場所における気中有害物質の算術平均濃度の推定値) は管理濃度以下の場合が第 2 管理区分、平均値が管理濃度を超える場合が第 3 管理区分となること (【表 3】を参照されたい)、

測定値の評価 (第 1 評価、第 2 評価) には、単純平均ではなく、平均・標準偏差をそれぞれ対数化 (桁数で示す) した幾何平均・幾何標準偏差を用いること、標準偏差 (ばらつき) を考慮するのは、気中の濃度分布の時間的、場所的な変動を適切に捉えるため、標準偏差を対数化するのは、管理濃度の高い物質の場合などで濃度の測定値が大きくなると標準偏差が大きくなる傾向をコントロールする

ためであること、要するに、測定値の大小に惑わされず、測定値の時間的、場所的ならばつきを適切に捉えつつ、リスクを適正に評価するためであること、

B 測定を用いる場合、それが 1 箇所での最大値を測るものなので、A 測定による第 1 評価値とを組み合わせた評価となり、第 1 評価値と B 測定値の双方が管理濃度に充たない場合を第 1 管理区分とし、第 2 評価値が管理濃度以下で B 測定値が管理濃度の 1.5 倍以下である場合を第 2 管理区分、第 2 評価値が管理濃度を超えるか B 測定値が管理濃度の 1.5 倍を超える場合を第 3 管理区分とすること、

個人サンプリング法を用いる場合には、C 測定→A 測定、D 測定→B 測定と読み替えて評価すること、

ナ 評価結果が第 2、第 3 管理区分となった場合、特化則、有機則をはじめ複数の特別衛生規則に、第 2 管理区分の場合、施設・設備、作業の工程・方法の点検とその結果に基づく作業環境改善措置等をなす努力義務、第 3 管理区分の場合、①その義務と、②保護具を使用させること、③健診、④再測定の実施義務が定められているが、②は①を講じるまでの応急措置と解されていること、第 3 管理区分となったこと自体での罰則の適用はないが、労基法第 64 条の 3 第 2 項、改正女性労働基準規則により、母性機能に影響する化学物質を取り扱う作業場が第 3 管理区分となった場合、女性労働者の就業は禁止されていること、

前述の通り、所定の特定化学物質や有機溶剤については、特段の条件なく、又は、第 1 管理区分が 2 年間継続した単位

作業場であるなどの一定条件下で、簡易な検知管方式等による測定が可能とされていること（作業環境測定基準第 10 条第 3 項～第 4 項、第 13 条第 3 項～第 4 項）、粉じんについても、同様の条件で、簡便な相対濃度指示方法（光を当てて反応をみる等して大まかな測定値を出し、それと質量濃度測定値（有害物を抽出して重量を直接量る等の測定法）の対比（変換係数：K 値）を当てはめて、正確な測定値を推計する方法）による測定が可能とされていること（作業環境測定基準第 2 条第 3 項、粉じん則第 26 条第 3 項）、ただし、許可を受けた条件に一定の変化が生じた場合、許可の効力が及ばなくなること、

作業環境測定の結果やその評価に基づく対策の樹立に関する事柄は、衛生委員会の付議事項とされ（安衛則第 22 条第 6 号）、有機則、鉛則、特化則では、揭示³⁵、書面等による労働者への周知が事業者に義務づけられていること、

ニ 制度史をみると、そもそも、本条（法第 65 条の 2）第 1 項は、六価クロム、塩化ビニル等の新たな化学物質の採用による職業がん等の疾病が生じていたこと、ILO での職業がん条約（第 139 号）、作業環境条約（第 148 号）の採択等を背景に、

³⁵ 特定化学物質障害予防規則（特化則）第 38 条の 3 は、事業者に対して、発がん性物質等の法定の有害物質を扱う作業場において、その物質の有害性や取扱い上の注意等を目立つよう揭示する義務を課している。建設アスベスト訴訟（神奈川県第 1 陣）事件（最 1 小判令和 3 年 5 月

1977 年（昭和 52 年）の法改正で当時の第 65 条第 6 項に規定されたものであり、作業環境測定結果を適切に評価して環境改善につなげることを狙ったものであること、

本条第 1 項が、適切な管理措置の条件としている「労働者の健康を保持するため必要があると認めるとき」の具体化のために労働省が設置した専門家会議が 1980 年（昭和 55 年）に報告書（「作業場における気中有害物質の規制のあり方に関する検討結果第一次報告書」（以下、「第一次報告」という）を公表したこと、国内外共に、安全衛生分野では、量一影響量一反応（同じ有害物質の濃度には同じ身体の反応が生じる）の考え方（定量的リスク評価の発想）が一般化しており、ACGIH の TLV や、その考え方を採り入れた日本産業衛生学会の許容濃度共に、ほぼ全ての労働者が毎日ばく露しても健康影響を生じない環境条件を指していること、ILO は、1977 年（昭和 52 年）に、これらの概念を包括して、「ばく露限界」という呼び名を示したこと、

法第 65 条が事業者に義務づけている作業環境測定は、ばく露限界とは異なる場の条件の測定なので、第一次報告は、「塩化ビニル障害の予防について」（昭和 50

17 日最高裁判所民事判例集 75 卷 5 号 1359 頁）は、この義務を具体化するガイドラインを発出したり、補完する規則を発令しなかった国は規制権限不行使の違法があり、当該揭示義務等は労働者のみならず、一人親方も保護対象としていると

年6月20日基発第348号)で初めて示された「管理濃度」という概念を示したこと、その際、測定方法については、A測定にB測定を加えるべきことと共に、要するに、測定値の大小に惑わされず、測定値の時間的、場所的なばらつきを適切に捉えつつ、リスクを適正に評価するため、幾何標準偏差等の統計的な考え方を採り入れたこと、当初は管理濃度の具体的な数値は示されず、ばく露限界値の利用が推奨されたこと、第一次報告が示したこの評価方法（幾何標準偏差等の統計技術を使用しつつ、ばく露限界値の利用を推奨する評価方法）は、環境測定機関の好評を得て浸透していったこと、これを充実させて、「作業環境の評価に基づく作業環境管理の推進について」（昭和59年2月13日基発第69号）が発出され、それを踏まえて昭和63年の作業環境評価基準が告示されたこと、こうした経緯を踏まえ、第7次労災防止計画（1988年（昭和63年）開始）では、環境測定から環境改善までのシステムチックな管理が推進されたこと、

1988年（昭和63年）の法改正で、法第65条の2が新設され、従来の第65条第6項が踏襲されると共に、評価を踏まえた適切な措置は省令で具体化される旨定められたこと、合わせて、厚生労働大臣（当時は労働大臣）が客観的な測定結果の評価基準を示すことが定められ、「作業環境評価基準」が告示されたこと、また、第7章のタイトルが「健康管理」から「健康の保持増進のための措置」に改められ、作業環境管理が健康管理より先に実施されるべき措置であることと共に

に、作業環境測定が作業環境管理の一環であることが明確化されたこと、

ヌ 本条新設の主な背景事情として、塩化ビニルによる健康障害が挙げられ、日本での生産は昭和25年だが、同27年には、山形県酒田市で塩化ビニル工場の労働者が指端骨溶解症を発症する災害が生じたことを受け、「塩化ビニル障害の予防について」（昭和45年11月11日）が通達されたこと、その後、塩化ビニルが肝血管肉腫を生じる可能性が明らかとなり、1974年（昭和49年）に労働省が「塩化ビニル障害予防についての緊急措置について」（昭和49年基発第325号）を発出し、当時のACGIHが設定していたTLVよりはるかに低濃度の50ppmの維持を指示したこと、更に、職業がん専門家会議の調査により、工学的対策により気中濃度の幾何平均を2ppmまで下げられるが、濃度変動による一時的な高濃度ばく露対策のため、幾何標準偏差の対数を0.4以下にする必要があること等が示され、労働省が、「塩化ビニル障害の予防について」（昭和50年6月20日基発第348号）を発出し、管理濃度の原点となる考え方を示したこと、その後、労災補償面でも、1976年（昭和51年）の第556号通達により、労基法施行規則別表第1の2で救済する方針が示されたこと、

ネ 本条（法第65条の2）の適用の実際については、厚労省の労働環境調査によれば、作業環境測定の義務のある事業場での測定実施率は約8割で、そのうち第1管理区分の評価割合が約9割に上っており、第1管理区分と評価されたところを含め、局排の性能向上、作業方法の変

更等の環境改善の実施割合が 4 割に上っていること、もっとも、本研究プロジェクトによる行政官・行政官 OB 向け調査によれば、第 1 管理区分だが、取扱量が多い、移動が多い等の事情から、長期的な健康障害防止の観点で、日本産業衛生学会のガイドラインを用いて個人ばく露測定を行い、改善措置を講じている例があること、

日本作業環境測定協会の平成 28 年度の報告書（「平成 28 年度健康診断・作業環境測定結果関連調査業務報告書」）では、作業環境測定結果が良好でも、特殊健診結果や生物学的モニタリング³⁶結果が有所見となる場合があると指摘されていること、

ノ 坑内作業場での作業環境測定は、安衛法第 65 条に基づくものではないが、安衛法第 2 条第 4 号が定義する作業環境測定に該当すること、坑内作業場では、技術進歩や作業方法の変化で粉じん発生量が増加するなどしたため、平成 19 年に粉じん則が改正されたこと（平成 19 年 12 月 4 日）、

粉じんが発生する坑内作業場の典型であるトンネル建設工事現場では、掘進に応じて作業場所が移動する、作業ごとの粉じん濃度が大きく変化する、切羽の土質の違いや土中の水分の変動等により粉じんの発生し易さが変化する、場所・タ

イミングにより、濃度が相当に高まること等から既存の管理濃度をそのまま適用するのは現実的でない等の特殊性があること、他方で、簡便で精度の高い機器の開発など、粉じん濃度測定技術が向上していること等を受け、測定方法の改善と改善方法の選択肢を増やすため、検討会での検討を経て、①定点測定を通常は切羽から 10-50m 範囲内の両端と中間の 6 点で行う、②個人サンプリング、③掘削を行う複数の車両系機械での測定、のいずれか又は複数を、作業工程 1 サイクルの全時間にわたって行う、測定技術には、有害物を抽出して重量を直接量る等の質量濃度測定法又は光を当てて反応をみる等して大まかな測定値を出し、それと質量濃度測定値の対比（変換係数：K 値）を当てはめて、正確な測定値を推計する相対濃度指示方法のいずれかを用いる等、従来より測定の方法を精密化し、評価に際しては、測定値の算術平均を行政が示す目安としての「粉じん濃度目標レベル」（ $2\text{mg}/\text{m}^3$ ）と比較することとされたこと、また、遊離けい酸含有率の測定は、エックス線回折分析方法（照射したエックス線の反射の強度から物質を特定する方法）等に加え、工事前のボーリング調査等から判明した岩石の標準的な遊離けい酸含有率でも決定できることとされたこと、遊離けい酸濃度＝粉じん測定の評価値

³⁶ 体内に摂取された有害物の量と、排泄された量との関係が明らかな場合に、排泄された物質の量を分析することにより、体内に蓄積された有害物の量を推定する方法により、有害物へのばく露の程

度を把握する手法（厚生労働省職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo21_1.html 最終閲覧日：2023 年 2 月 5 日））。

（測定結果を統計処理した値。幾何標準偏差、上位 5%にあたる第 1 評価値、算術平均値にあたる第 2 評価値など）× 様々な物質を含む飼料中の遊離けい酸含有率で求められ、この濃度は、遊離けい酸ばく露濃度の基準値（0.025mg/m³）で割る（＝それと比較する）ことで、基準値をどの程度上回っているか、下回っているかが評価されるようになっていること、これらの方針は、粉じん則や関係ガイドラインの改定（2021 年（令和 3 年）4 月 1 日）が予定されていること、

ノ 日本作業環境測定協会の平成 28 年度の報告書（「平成 28 年度健康診断・作業環境測定結果相関調査業務報告書」）では、作業環境測定結果と特殊健診結果の関連付けがなされていないことが指摘されており（三柴の私見では、このような比較のためにも、原則として両者共に実施する必要があると解される）、法第 65 条と第 65 条の 2 の沿革を踏まえると、例えば特殊健診個票で対象労働者がばく露した物質や単位作業場所の作業環境測定結果を記す、労働者にもフィードバックして、安全衛生委員会への意見具申のきっかけとさせる等の方策の法定も検討に値すること、

ハ 法第 65 条の 3 は、作業管理の努力義務を定めており、これは、作業環境管理では対応しきれない環境由来のリスク（残存リスク）への対応と、現に作業そのものに伴うリスクへの対応を図る趣旨で設けられたものであり、リスクとしては、主に心身への過重な負担が想定されていること、もっとも、リスク防止のみならず、第 7 章のタイトル通り、より積

極的に健康の保持増進を図る趣旨を帯びていること、本条やそれに基づくガイドライン等の違反を安全配慮義務違反とする判例も出されていること、

ヒ 行政解釈（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1）によれば、本条（法第 65 条の 3）にいう作業の管理とは、作業時間や休憩時間の適正化、作業量の適正化、作業姿勢の改善等を意味し、個々の措置についてはガイドライン等で具体化されていること、

例えば、VDT 作業関係では、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年 7 月 12 日基発第 0712 第 3 号）は、日ごとの作業時間制限、1 連続作業時間制限、作業休止時間の設定、個々人の特性に応じた業務量設定、適正な姿勢維持のための条件設定等を定めていること、他方、腰痛対策関係では、「職場における腰痛予防対策の推進について」（平成 25 年 6 月 18 日基発 0618 第 1 号）に添付された指針が、特に福祉・医療分野での介護・看護、長時間の運転等を想定して、作業の自動化、不自然な姿勢等の制限、作業の時間や内容の考慮、労働者の健康状態や特性の考慮等を定めていること、

フ 本条（法第 65 条の 3）の制度史をみると、労働者の健康保持増進対策の充実等を図った 1988 年（昭和 63 年）改正で追加されたこと、同法改正に先立つ第 7 次労災防止計画（1988 年（昭和 63 年）～1993 年（平成 4 年））では、有害因子への人体のばく露の低減を図るため推進すべき措置として、作業環境管理と作業管理の双方（機械設備、作業方法の改善

等、適正な呼吸用保護具の装着の確保のほか、各種有害作業における作業管理）が挙げられ、指針の作成、周知を行う旨表明されていたこと、加えて、VDT（Visual Display Terminals）作業に伴う眼、肩などの健康影響、テクノストレスなどのリスクが示されていたこと、VDT作業に伴うリスクへの対応は、1983年（昭和58年）から3カ年にわたる産業医学総合研究所と産業医科大学による研究を踏まえた調査研究に始まり、1984年（昭和59年）の「VDT作業における労働衛生管理のあり方」の公表、1985年（昭和60年）の労働衛生対策研究委員会（中央労働災害防止協会）による文献レビューを中心とする調査結果の公表、これらを踏まえ、3管理の重要性を指摘した通達「VDT作業のための労働衛生上の指針について」（昭和60年12月20日基発第705号）の発出と続き、2003年（平成14年）には、705号通達に代わって、「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成14年4月5日基発第0405001号）が公表され、さらに前掲の令和元年の第0712第3号ガイドラインの公表に至ったこと、

他方、腰痛対策については、昭和43年に業務上腰部に過度な負担がかかる業務による腰痛が労災補償の対象となることとその認定基準が通達（昭和43年2月21日基発第73号）で示され、予防対策については、1970年（昭和45年）に「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」（昭和45年7月10日付け基発第71号）、1975年（昭和50年）には「重症心身障害児施設における腰痛の予防につい

て」（昭和50年2月12日基発第71号）が発出され、その後、1994年（平成6年）に、これらを統合して「職場における腰痛予防対策の推進について」（平成6年9月6日基発第547号）が公表され、これに付された腰痛予防対策指針では、3管理と共に労働衛生教育の重要性が示唆されたこと、この指針を改訂版である「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年7月12日基発第0712第3号）では、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステムの実施が推奨されたこと、

へ 本条（法第65条の3）の背景となった災害等の代表例は、キーパンチャー（コンピュータに入力するデータを、パンチカードと呼ばれるカードに穴をあけて入力する作業。通例、タイプライターのような文字盤を叩いて行う）の頸肩腕症候群であり（他に、タイピストや電話交換手でも同種の問題が生じてきた）、昭和36年頃から発症が認められ、その後、頸肩腕症候群を苦しめたキーパンチャーの自殺が社会問題化したこと、そこで、同年11月には関係業界が自主的に作業基準を作成し、労働省は昭和38年に「キーパンチャーの健康管理について」（昭和38年2月8日基発第112号）を公表したが、発症者が後を絶たなかったことから、昭和39年に通達を改め（昭和39年9月22日基発第1106号）、工作物に穴をあける穿孔機の操作等の管理、作業環境管理、健康管理について、指導を行うこととしたほか、迅速・適正な補償のため、昭和50年には、業務上外の認定基準を示した（昭和50年2月5日基発第59号など）

こと、

ホ 関係判例として、電通事件最判平成12年3月24日民集54巻3号1155頁と佐川急便事件大阪地判平成10年4月30日判例時報1685号68頁が挙げられ、前者は、新入社員が過労自殺した事案につき、使用者には労働者に対して過重な疲労・ストレス防止措置を講じる義務があるとする論拠として、本条が作業内容を限定せずに作業管理の努力義務を事業者に課していること、それが労基法の労働時間規制と共に、長時間労働による過重な疲労・ストレスによる心身の健康障害の防止を図っていることを挙げたこと、後者は、運送業務従事者が業務上の腰への負荷により腰痛を発症し、その後も休業を挟んで同様の業務を続けた結果、長期休業に至った事案につき、行政の通達（昭和45年7月10日基発第503号）を引用しつつ、それが、人力での取扱いは55kg以下とし、それ以上の物は2人以上で取り扱うよう努めること、重量物取扱い時間の適正化を図ること、問診、姿勢異常、代償性変形のチェック等の健康診断と事後措置を講じること等を定めているのに、被告会社は、同通達が基準とする55kg以上の重量物、時には80kgの重量物を取り扱う労働を長時間させ、腰痛予防のための健診も実施していたなかったため、安全配慮義務違反があったとしたこと、

マ 法第65条の4は、潜水業務のような省令で定める危険業務について、省令で定める基準に労働者の作業時間を制限する旨を定めた規定であり、作業時間を制限することが有効に働き、また制限す

る必要がある危険業務につき、省令で定める基準の範囲内に作業時間を制限（*ここで基準範囲内への制限とは、作業時間の抑制が一般的だが、潜水業務における減圧停止時間（高圧下で体内に蓄積した不活性ガスをなだらかに排出させるため、浮上の途中に一定の深度で停止させる時間）のように、時間の確保を意味することもある）して労働者の職業性疾病の発症を防止し、健康の保持増進を図る趣旨を有すること、本条違反には、6ヶ月以下の懲役を含む罰則があること（安衛法第119条）、

本条の現段階での適用対象業務は、高圧則所定の潜水業務及び高圧室内業務であり、高圧則は、これらの業務に伴う酸素中毒や減圧症等の防止を図っていること、高圧室内業務の典型は、潜函工法（ケーソン工法）での作業室やシャフト内部での作業であり、これは、あらかじめ地上で箱状の構造物（ケーソン）を製作し、その重量を利用して地下に沈めていき、高圧の圧積空気を送り込み、地下水を排除しながら、内側の地盤を掘削・排土して、構造物を地下に潜らせていく施工法であって、橋梁の基礎、シールド立坑などで、特に軟弱地盤で幅広く用いられていること、

本条（法第65条の4）にいう「作業時間」は、労基法上の労働時間とは別次元の概念であり、①規制対象となる危険作業に直接従事している時間と、②減圧停止時間（高圧下で体内に蓄積した不活性ガスをなだらかに排出させるため、浮上の途中に一定の深度で停止させる時間）のように、リスクの緩和のために確保さ

れるべき時間の両者を意味すること、潜水業務では潜降開始から浮上開始までの潜水時間、高圧室内業務では、加圧開始から減圧開始までの高圧下の時間が①にあたり、減圧停止時間等が②にあたること、高気圧作業については、健康影響の原因が高圧下の時間より減圧時間（減圧のためにかける時間）等にあることが判明したこと、高気圧作業の健康障害リスクを低下させる呼吸ガスが開発されたこと等から、2014年（平成26年）の高圧則改正で、前者の規制が廃止され、後者の規制に一本化されたこと、また、以前は減圧を停止すべき圧力と時間を直接定めていたが、同改正で、事業者自身がそれらを予め計画して実施すべきとされたこと、その際、減圧を停止する圧力については事業者の裁量に任せ、減圧停止時間は、告示（平成27年1月9日基発0109第2号第2(10)ア）により、不活性ガスの分圧（そのガスに含まれる各ガスごとの圧力）が人体が許容できる不活性ガスの最大分圧を超えない範囲で、各分圧下で必要となる停止時間を、当該告示が定めた計算式で設定することとされたこと、すなわち、前提条件の多様性などを踏まえ、仕様基準からやや性能基準的な基準へと変質したこと、違反の認定は、事業者自身が作成した計画に定めた減圧停止時間に反した場合や、告示が示す計算式に従わずに減圧停止時間を設けた場合等になされると解されること、2014年（平成26年）の高圧則改正前は、減圧停止圧力・時間の把握は労働者自身が行う方針が採られていたが、同改正により、事業者責任となったこと（高圧則第1条、第

12条の2第3項）、高圧則第1条は、2014年改正により、「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」と定めるに至ったが、ここでいう「その他必要な措置」には、工期の早い段階でのエレベータの設置や、高い安全率に基づく計算式の採用、減圧の効率が高い呼吸用ガスの採用等が想定されていること、高気圧作業に当たった労働者は、過飽和等の状態にあり、衝撃等で溶解ガスの気泡化が進むとの知見があること等を踏まえ、高圧則では、浮上・減圧終了時から一定時間の重激な業務への従事を禁じていること、

ミ 本条（法第65条の4）は、安衛法制定当時は第69条にあった条文を、1988年（昭和63年）に現在の条文番号に移行したものであること、前述した通り、本条に紐づく高圧則の2014年（平成26年）改正により、高気圧作業にかかる作業時間の規制はなくなり、事業者に作業計画を練らせ、そこに減圧停止時間等を盛り込ませることになったこと、これにより、目下、本条のもとで、危険作業に直接従事している時間の規制は存在しない状態になっていること、

ム 減圧症の急性症状には、皮膚のかゆみ、関節痛から、致死性の呼吸困難、循環障害まで様々なものがあり、慢性症状には、骨壊死等があり、このうち骨壊死については、1965年頃から行われた九州労災病院による有明海沿岸でのタイラギ（平貝）採取をする潜水夫対象の調査等で明らかとなったこと、最近の

日本潜水協会の調査では、民間の潜水請負業者のうち、減圧症やそれに類似する疾患に罹患した経験のある者が 3 割強、そのうち医療機関受診者は 5 割に充たなかったこと、

メ 本条（法第 65 条の 4）の関係判例として、NTT 事件松山地判昭和 60 年 10 月 3 日判時 1180 号 116 頁が挙げられ、海底電線ケーブル埋設工事のため潜水作業に従事していた潜水夫が、酸素ポンベの空気がなくなりかけて急速に浮上したところ、潜水病に罹患し、直接の雇用主ではなく、その雇用主から彼を借り受け、Y1 に派遣し、なおかつ契約上その監督を行う予定だった Y2 と、Y2 から彼の派遣を受けて、実際に使用した Y1 の責任が問われた事案について、先ず Y1 については、潜水夫との実際の使用関係から安全配慮義務の存在を認めた上、高圧則第 29 条が定めるポンベの給気能力の伝達と監視要員の設置のいずれも怠っていたことが安全配慮義務違反とし、次に Y2 については、契約上潜水作業の監督をすることが予定されていたことから安全配慮義務の存在を認めた上、Y1 に潜水の知識がなかったのに、安全管理要員を派遣しなかったことが安全配慮義務違反とする一方、潜水夫本人は、潜水の知識を十分持っていた以上、潜水時間、浮上時間、空気ポンベの給気能力を計算できたはずなどとして、2 割の過失相殺を認めたこと、ただし、2014 年（平成 26 年）の高圧則改正で、高圧下作業による健康障害防止のための体制整備等の第一義的責任を事業者が負うことが明示されたが、（*三柴の見解では）安全配慮義務の判断にはさほど影響

しないようにも思われること、

モ 高圧下作業と同様に作業時間の規制が有効に働く可能性が高い作業に、チェンソー作業、研磨、石切、木の皮むき等の振動作業があり、振動障害のリスクがあること、振動障害の典型例は、白ろう病とも呼ばれるレイノー現象のほか、しびれ、骨・関節系障害などであること、元は、1965 年（昭和 40 年）に、NHK で「白ろうの指」と題する番組が放映され、社会問題化したことがきっかけで、日本産業衛生協会の研究会が報告書を公表するなどし、1970 年（昭和 45 年）に、労働省が、「チェンソー使用に伴う振動障害の予防について」（昭和 45 年 2 月 28 日基発第 134 号）を発出するに至ったこと、その後、昭和 50 年に、チェンソー取扱い業務に係る健康管理の推進を図る通達（昭和 50 年 10 月 20 日基発第 610 号。以下、「昭和 50 年通達」という）が発出された後、同年に、「チェンソー以外の振動工具の取扱業務に係る振動障害の予防について」（昭和 50 年 10 月 20 日基発第 608 号）が発出され、これらの通達の中に含まれた指針では、振動業務の時間的、日数的制限等が示されたが、この時点では、工具の振動値が考慮されていなかったこと、現在の通達では、振動工具の振動加速度レベルに応じたばく露時間規制が設けられていること、すなわち、「周波数補正振動加速度実効値の 3 軸合成値」（使用する振動工具のすべての振動について、人体に影響を与える周波数帯域を抽出し、補正して振動の強さとして表した振動値を、前後、左右、上下の 3 方向測定して合成した値。手腕への振動の強

さを表す（富山労働局の WEB サイト（<https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/var/rev0/0112/2120/20131022105757.pdf> 最終閲覧日：2021 年 4 月 28 日））と 1 日の振動ばく露時間を把握して、所定の計算式で 1 日あたりの振動ばく露量を求め、それが 5.0m/s² を超えれば、ばく露時間の制限、工具の変更等が求められるようになってきていること、

ヤ 法第 66 条は、医師・歯科医師による各種の健診制度について定めており、第 1 項が一般健診、第 2 項が有害業務従事者への特殊健診、第 3 項が歯科医による特殊健診、第 4 項が特に必要がある場合の臨時健診、第 5 項が労働者自身の選択した医師・歯科医師による健診の代替を定めていること、

本条が定める健診は 2 種類あり、特殊健診は、職場に特有の有害要因による健康障害の早期発見と、そのリスクの評価ないし作業環境改善へのフィードバック、個別の就業調整（就業制限、適正配置等）を主な目的とし、一般健診は、個々の労働者の健康状態から職務適正を評価すること、それに基づく脳心臓疾患、生活習慣病の発症や増悪等の防止を主な目的とし、これも個別の就業調整（罰則なしの義務）、保健師等による保健指導（努力義務）との連携を予定していること（安衛法第 66 条の 7）、第 1 項～第 3 項の健診実施義務違反には罰則（法第 120 条第 1 号）が付され、第 4 項による労働局長からの指示違反にも罰則（法第 120 条第 2 号）が付されているが、第 5 項が定める労働者の受診義務違反に罰則は付されていないこと、事業者の健診実施義務は、

民事上の安全配慮義務の内容にもなり、労働者の個人的利益の確保も図っているため、労働者の履行請求権を肯定する見解もあるが、そのみで健康管理が叶うわけでもないので、個々の労働者による個別的な解決より、公法的手段による方が適切と解されること、

ユ 法定一般健診には、①雇入れ時健診（安衛則第 43 条）と②定期健診（同第 44 条）があり、1 年以上雇用され（ることが見込まれ）、週ごとに通常労働者に近い就労する「常時使用する労働者」が対象とされていること、このほか、③特定の有害業務に従事する者（特定業務従事者）を対象とする配置換え際及び以後定期の健診（安衛則第 45 条）、④海外派遣労働者対象の健診（同第 45 条の 2）、⑤給食従事者対象の検便（同第 47 条）があり、③の対象者も常時使用労働者だが、雇用継続期間が 6 ヶ月以上あればよいとされていること、

①雇入れ時健診は、適正な配置や配置後の健康管理等を主な目的としており（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）、安衛則が定める項目について、直近に所定の同類の健診を受けたことを事業者に知らせた場合のその項目を除き、実施されるべきとされていること、医師の判断により、全部又は一部を省略できるとされている（安衛則第 44 条の 2）こと、検査項目には、それぞれ目的があり、例えば、既往歴は、適正配置等、業務歴は、有害業務歴の確認等、自覚症状は、身体特性の確認等、胸部エックス線検査は、結核等の有無の確認、肝機能検査は、肝機能障害や脳心臓疾患の発症リスクの確

認等、血中脂質検査は高脂血症の確認等、血糖検査や尿検査は糖尿病は腎機能障害の発症リスクの確認等であり、総じて、本人の身体特性、健康状態等を踏まえた適正配置、健康管理等を目的としていること、自覚症状の検査では文字通り本人の自覚を聴取し、他覚症状の検査では、本人の業務歴（特に有害業務歴）等も踏まえ、医師の判断で検査項目を設定される旨通達されていること、

採用選考時健診は、雇入れ時健診とは異なる法定外健診であり、禁止されていないが、応募者の適性と能力を判断する上での必要性を吟味すべきとされていること（平成13年4月24日付け職業安定局課長補佐名事務連絡等）、

②定期健診は、まさに労働者の健康状態に応じた適正配置や健康管理等を目的としており、1年に1回、雇入れ時健診とほぼ同じ項目について行われるが、胸部エックス検査の項目には喀痰検査の選択肢が加えられていること、平成10年の告示（労働省告示第88号）により、既往歴・業務歴、自覚症状、血圧、尿、心電図以外の検査・調査は、一定の基準を充たす場合、医師の判断で省略可能とされていること、その主な基準は年齢であり、身長が20歳以上とされている他、腹囲、胸部エックス線、喀痰、貧血等について、原則として40歳未満とされていること、胸部エックス線検査については、学校、病院等で就労する者や、常時粉じん作業に従事する者は省略不可とされていること、

③特定業務従事者健診は、衛生上有害な特定業務の従事者を対象に、当該業務

への配置換えの際及び以後半年以内の定期に、一般定期健診と同じ項目につき実施するもので（特殊健診の場合、標的臓器等を想定して健診項目を絞るが、この健診では、項目を幅広くとる点が特徴の1つである）、一般定期健診同様に項目の省略が認められること、また、この健診のうち、半年以内の定期に行われるものの場合、貧血、肝機能、血中脂質、血糖、心電図といった肝機能障害や脳心臓疾患等に関わる検査は、前回実施されていれば、医師の判断により省略できること（安衛則第44条第2項、第3項）、本健診の対象となる衛生上有害な業務は、高熱、寒冷に触れる業務から、有害放射線業務、一定の塵埃にばく露する業務、振動業務、重量物取扱い業務、坑内業務、深夜業務、水銀等の有害物取扱い業務、鉛、水銀、クロム、ヒ素等の有害物のガスや粉じんによるばく露する業務、病原体による汚染のおそれが著しい業務等であり、深夜業務を除き、職場特有の有害要因に関わる業務であること、

④海外派遣者健診は、海外に6ヶ月以上派遣される労働者や、逆に6ヶ月以上の勤務から国内勤務に就く労働者を対象に実施するものであり、基本的な目的は、派遣者の場合、海外派遣の可否や条件の判断、派遣中の健康管理、帰国者については、国内業務における就業上の配慮や健康管理であり、定期健診項目のほか、以下の項目が、医師の判断で付加されること、すなわち、派遣者と帰国者共通の検査項目は、胸部画像（目的：胸部の実施臓器の状態の確認等）、血液中の尿酸の量（目的：痛風の有無の確認等）、B型肝

炎ウイルス抗体（目的：海外で感染する場合に備えた初期状態の確認等）であり、派遣者のみの検査項目は、血液型（目的：輸血の必要への対応等）、帰国者のみの検査項目は、糞便塗抹（目的：感染症の有無の確認等）であること、

④給食従事者の検便は、事業場の食堂や炊事場の衛生のため、具体的には消火器伝染病や食中毒の防止のために設けられた制度であること（安衛則第 47 条参照）、

ヨ 一般健診の基本的性格は一次健診であり、これに基づく再検査（精密検査）は任意だが、業務上の事由が重要な要因となる脳心臓疾患の防止を目的とする二次健診とその結果に基づき医師又は保健師によりなされる特定保健指導（労災保険法に基づくものであり、メタボ対策に関する限り、高齢者医療確保法や国民健康保険法に基づくものと趣旨は似ているが、異なる制度である）は、労災保険から給付されること、事業者は、二次健診の受診、結果の提出共に働きかけるべきとされていること（健診事後措置指針 2(2)。なお、この指針は、一般健診、特殊健診、臨時健診、深夜業務者健診、二次健診など法第 66 条、第 66 条の 2、労災保険法第 3 章第 2 節が定める全ての健診を対象としている）、二次健診結果の提出を受けた事業者には、一般健診にけると同様に、医師等からの意見聴取の義務が課されていること（労災保険法第 27 条、安衛法第 66 条の 4）、

ラ 特殊健診は、一定の有害業務（安衛法施行令第 22 条）に従事する労働者を対象に、雇入れ時（主に就業者の健康状

態の初期値を測ると共に配置適性等を測るため）、当該業務への配置の際及びその後定期的に（原則として 6 ヶ月以内）、特定の項目につき、医師による実施が義務づけられており、具体的には、有機則、四アルキル鉛則、鉛則、電離則、高圧則、特化則で規定されていること、主に、業務経歴、作業条件、有害要因の標的臓器や健康影響であること、

特殊健診の中でも特殊なものとして、緊急の放射線業務従事者対象の健診（配置換え時と 1 回/月）（電離則第 56 条の 2）、特化物の漏洩時等における都度の健診（特化則第 42 条）等があること、

安衛法施行令が定める特殊健診を行うべき業務と、作業環境測定の義務の関係は、以下の通りであること、

号数	業務内容	測定
①	高圧室内作業	二
②	放射線業務	○ ※1
③	特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う業務	○ ※2
	ベンジジン等、製造等が禁止される有害物等を試験研究のため製造し、若しくは使用する業務	二
	石綿等の取扱い若しくは試験研究のための製造若しくは石綿分析用試料等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	○ ※3
④	鉛業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く。）	○ ※4

⑤	四アルキル鉛等業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く。）	二
⑥	屋内作業場等、一定の場所で所定の有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務	〇

※1 放射線業務の場合、測定対象も特殊健診対象も、一定の管理区域での作業（従事者）が中心となる点は共通だが、測定対象は、屋内作業場であること、特殊健診対象は、そうした業務の常時従事者であること等が異なる。

※2 オーラミン・マゼンタ等については、製造していない事業場では、測定対象とならない。一部の物質を取り扱う業務は、特殊健診の対象ではなく、特定業務従事者健診の対象とされている。

※3 コークス炉に接する作業等を行う作業場は、測定のみが義務づけられる。

なお、現在は有害業務に従事してなくても、過去に従事した者には、潜伏性の疾患等を想定し、早期発見・早期対応等のため、特定の特殊健診を行うこととされていること（法第66条第2項、安衛法施行令第22条第2項）、その対象業務は、①製造禁止や製造許可対象の発がん性物質の製造又は取扱いを行う業務であること（安衛法施行令第22条第2項、石綿則第40条第2項、特化則第39条第2項、第4項）、

リ 法第66条第3項が定める歯科医師による健診も特殊健診の一環であり、塩酸、硝酸、硫酸など、歯やその支持組織にとって有害な物のガス等にばく露し得る業務に常時従事する労働者に対し、雇入れ時、当該業務への配置、配置後6月以内の定期的実施を義務づけていること、

ル 法第66条第4項は、都道府県労働局長が必要を認める場合、労働衛生指導医の意見に基づき、臨時健診等を事業者に命じ得る旨を定めていること、指示すべき場合は、健診結果や労働者の愁訴等から特定の疾病が窺われる場合、有害物が大量に漏洩した場合、原因不明の健康障害が発生した場合等であり（昭和47・9・18基発第601号の1）、指示内容には、検査法、検査結果の報告に関するもののほか、作業環境条件の測定や改善方法の検討等も含まれること（同上）、東日本大震災に伴う福島第一原発事故に際して、本条に基づく指示が複数回出されたこと、

レ 法第66条第5項柱書は、労働者の健診受診義務を定めており、これは、事業者の実施義務の履行確保を図ったものであること、しかし、健診も医行為である以上、医師－患者間の信頼関係が重要な意味を持つことを理由として、同条項に但書が設けられ、医師選択の自由が保障されたと解されること、

ロ 法定健診の費用は、その実施が事業者の法的義務なので、事業者が負担すべきとされているが（昭和47・9・18基発第602号）、一般健診は、一般的な健康確保を目的としていることから、それにかかる時間を労働時間として、当然に賃金を支払う義務はないとされていること（同前）、しかし、特定業務従事者健診、海外派遣労働者健診、給食従事者の検便に要する時間は、労働時間であり、賃金時間（賃金を支払う義務のある時間）と解されること、

ワ 派遣労働者への一般健診の実施義務は派遣元が負い、特殊健診の実施義務

は派遣先が負うこと（労働者派遣法第 45 条第 1 項、第 3 項）、ただし、派遣先で有害業務に従事した労働者の配転後の特殊健診の実施義務は、派遣元が負うこと、一般健診結果を派遣元が派遣先に提供する際には、労働者本人の同意が必要とされていること（健診事後措置指針 3(6)）、

派遣元による一般健診の実施に際して、派遣先は、労働者の就業時間、業務内容、職場環境等の就業条件を通知する、派遣元が就業上の措置を講じる際に求めに応じて協力する等の協力をなすべき旨が定められていること（派遣法第 42 条第 3 項、施行規則第 38 条、健診事後措置指針 3(1)(2)(3)）、派遣先が特殊健診結果に基づき就業上の措置を講じる際には、派遣元と連絡調整を行い、措置内容を派遣元に知らせるべきとされていること（健診事後措置指針 3(3)）、特殊健診結果（派遣元の場合、派遣先から送付された結果の写し）は、派遣先と派遣元の双方が保存せねばならないとされていること（派遣法第 45 条第 10 項、第 11 項）、派遣元は、特殊健診結果を本人に通知すべきとされていること（健診事後措置指針 3(5)）、

⚭ 健診制度の制度史をみると、戦時下の労働力強化の要請と、結核の蔓延、労働者の健康状態の悪化等が強いドライブとなったこと、すなわち、支那事変の拡大と共に軍需産業での長時間残業等による労働者の健康状態の悪化や災害の増加が進んだこと等を受け、内務省社会局から日本産業衛生協会の総会に肺結核の予防について諮問され、1933 年（昭和 8 年）11 月に、採用時の体格検査や健康診

断で、肺結核の素因者を職場から排除することのほか、定期的なツベルクリン反応、喀痰検査の励行等を内容とする答申がなされ、現にそれ以前から定期健診、過労防止等の行政指導がなされていたが、状況が改善せず、特に結核患者は増加の一途を辿ったこと、そこで、内務省社会局は、1937 年（昭和 12 年）に、地方庁に対して「軍需品工場に対する指導方針」（発労第 96 号）を発出し、健診による疾病の早期発見と予防、有害業務従事者への一層嚴重な措置の必要性を示したこと、また、翌 1938 年（昭和 13 年）には、工場法に紐づく「工場危害予防及衛生規則」を改正し、常時使用職工 500 人以上の工場の工場主に工場医の選任を義務づけつつ、衛生上の危害が少ない工場については、地方長官の許可により免除され得ることとし（工場危害予防及衛生規則第 34 条の 3 第 2 項、第 5 項）、なおかつ、工場主を名宛人として、工場医に最低年 1 度の健診をなさしめ、その記録を 3 年間保存させることとしたこと（同第 7 項、第 8 項）、

その後、1940 年（昭和 15 年）には工場危害予防及衛生規則が改正され、健診の対象工場が常時使用職工数 100 人に拡大されたほか、ガス、蒸気等を発散するような有害業務従事者につき、毎年 2 回実施すべきこととされ、これが現行の特定業務従事者健診の走りとなったこと、

1942 年（昭和 17 年）には、やはり工場法に紐づく工場法施行規則の第 8 条関係が改正され、労働力の維持培養、工場衛生の改善強化等を目的に、工場法が適用される全労働者を対象に、雇入れ時健

診（施行規則第8条）、衛生上有害な業務従事者への年2回の健診（同第8条の2）、健診結果の記録と保存（3年間）（同第8条の4）、要注意職工に対する医師の意見を踏まえた療養指示、就業上の配慮（就業場所・作業の転換、就業時間の短縮、休憩時間の増加等）（同第8条の5）を含め、現在と同様の法定一般健診制度が形成されたこと、現行の特定業務従事者健診については、昭和17年2月24日付け厚生次官発各地方長官宛「工場法施行規則中改正省令施行に関する件」で、衛生上有害な業務を特定したほか、その別添で、A（健常者）からH（要療養結核罹患患者）にわたる8つの健診結果の判定区分と講ずべき措置を定めたこと、検査項目は、身長・体重等の体格検査、視力・聴力・色神等の機能検査、感覚器、呼吸器、循環器、消化器、神経系等の一般臨床医学的検査の他、「ツベルクリン」反応検査を全員に実施し、陽性反応者にはエックス線間接撮影等を実施し、結核性病変の疑いがある者にはエックス線直接撮影、赤血球沈降速度検査及び喀痰検査を実施するものとしたこと（同第8条の3）。以上の通り、この頃は、職域における一般健康診断を結核健診網の一翼とする方向性が図られていたこと、

なお、この工場法施行規則改正に伴い、工場危害予防及衛生規則の健診及び工場医に関する規定のうち一部が施行規則に移動し、整理されたこと（昭和17年2月10日厚生省令第8号）、

1947年（昭和22年）の労基法制定の際、従前は規則（工場法施行規則）で定められていた法定健診結果に基づく事後

措置（就業上の配慮）が、法律レベルに格上げされた（旧労基法第52条第1項、第3項）こと、同法制定当初は、①常時使用労働者数50人以上の事業（工場のみならず、一般の会社、官公署、農林畜産業、学校等を含む）で常時使用労働者を雇用する場合と、②有害業務（現行の特定業務従事者健診の対象と同じ）で常時使用労働者を雇用する場合に、①では年1回、②では年2回の定期健診を義務づけていたこと、①では衛生管理者の選任が義務づけられ、その中に「医師である衛生管理者」が含まれ、健診を担当することとされていたこと、また、③製造業、鉱業、土木建築業、道路・船舶運送業、港湾運送業、飲食宿泊業など、一次産業から三次産業にわたる殆どの業種（旧労基法第8条が定め、現行労基法では別表第一が定めるもの。農林・水産等の一次産業のほか、金融・保険業など一部の業種のみが除かれる）に常時従事する労働者には、その規模（常時使用労働者数）を問わず、年1回の定期健診を義務づけていたこと（その結果、③の適用がされず、①に該当しない常時使用労働者数50人未満の事業では、健診義務が免除されることとなっていた）、雇入れ時健診と定期健診の検査項目は、やはり、身長・体重等の体格検査、視力・聴力・色神等の機能検査、感覚器、呼吸器、循環器、消化器、神経系等の一般臨床医学的検査の他、「ツベルクリン」反応検査、X線検査、赤血球沈降速度検査及び喀痰検査、その他労働大臣の指定する検査だったが、臨床医学的検査以外は医師の判断等で省略可能とされていた（旧安衛則第50条）こ

と、旧労基法第 52 条第 2 項に、医師選択の自由を保障する規定が設けられたこと、その制定過程では、労働者が選択した医師の所見の信用性に疑義が挟まれるなどしたが、本人が望まない医師による健診は困難であること、使用者が選択する医師の所見なら信用できるとも言えないこと、労基法上の健診の趣旨は、健康管理、作業環境改善等であり、休業手当の支給決定等の経済的利益に直接関わらないこと等が政府から回答された経緯があること、旧労基法第 101 条第 2 項（現行安衛法第 91 条第 2 項）に医師である労働基準監督官制度が設けられ、就業禁止措置が必要な疾病罹患の疑いのある労働者の検診の権限が付与されたこと、

特殊健診制度の歴史を辿ると、1951 年（昭和 26 年）に、GHQ の要請を受けて四エチル鉛危害防止規則（昭和 26 年労働省令第 12 号）が制定され、その取扱者に対し、体重、一定条件下での血圧、ヘモグロビン、塩基性斑点を持つ赤血球を項目として、雇入れ時と年 4 回の健診が義務づけられたのが嚆矢と解されること、その後、1954 年（昭和 29 年）の労基法改正で、特定業務従事者対象歯科医師健診規定が設けられたこと、1956 年（昭和 31 年）には、「特殊健診指導指針」（昭和 31 年基発第 308 号）が、一定の有害業務等につき特別な項目を検査する特殊健診の仕組みを示し、1963 年（昭和 38 年）には、「健康診断結果に基づく健康管理指針」（昭和 38 年基発第 939 号）がその事後措置（健康管理区分表等）の仕組みを示したこと、それと相前後する 1959 年（昭和 34 年）から 1971 年（昭和 46 年）

にかけて、電離則、有機則、高圧則の前身となる高気圧障害防止規則、鉛則、特化則が制定され、特殊健診が規定されたこと、

じん肺法関係では、1955 年（昭和 30 年）に、労働省のじん肺巡回健診結果を踏まえ、けい肺等特別保護法が制定され、一定の粉じん作業常時従事労働者を対象に、雇入れ時健診、定期健診、離職者継続健診等の実施が義務づけられたこと、1960 年（昭和 35 年）には、けい肺以外の鉱物性粉じんの吸入によるじん肺も対象とするじん肺法が公布されたこと、

1972 年（昭和 47 年）に安衛法が制定されて設けられた本条（法第 66 条）と同年 9 月に公布された現行安衛則の関連規定により、全業種、全規模の事業を対象とする法定健診制度の基本が定まったこと、その後、1977 年（昭和 52 年）改正（法律第 76 号）で、健診結果の記録義務が定められ（当時の法第 66 条第 6 項）、作業環境評価に関する規定（当時の法第 65 条第 6 項。後の法第 66 条の 2）の導入とあわせ、健診結果に基づく事後措置に、作業環境の測定や改善措置が盛り込まれたこと、1996 年（平成 8 年）改正（法律第 89 号）では、医師からの意見聴取（安衛法第 66 条の 4）、事後措置指針（同第 66 条の 5）、労働者に対する一般健康診断結果の通知（同第 66 条の 6）、保健指導（同第 66 条の 7）に関する定めが設けられ、1999 年（平成 11 年）改正（平成 11 年法律第 45 号）では、深夜業従事者の自発的健康診断提出に係る規定が設けられたこと、

ヲ 健診項目の変遷をみると、現行安

衛法制定時点での雇入れ時健診と定期健診の検査項目は、従来からの、身長・体重等の体格検査、視力・聴力（及び雇入れ時に限り色神等の）機能検査、X線検査（及び喀痰検査）に加えて、既往歴と業務歴、自他覚症状、血圧、尿の検査が追加されたこと、このうち自他覚症状調べの追加に伴い、従来の感覚器、循環器、等の臨床医学的検査が削除されたこと、これは、労働者の愁訴や問診をベースにして、医師が検査項目を判断する趣旨であること、業務歴の追加は、労働者の健康状態との関連を測る趣旨であり、定期健診を結核健診から労働者健診へと変質させるものだったと解されること、雇入れ時か定期的健診で結核発病のおそれが認められた労働者には、その後結核健診を行うべき旨が定められたこと、

1989年（平成元年）には、成人病対策として、安衛則改正により、貧血、肝機能、血中脂質、心電図の検査が追加されたこと、また、海外派遣労働者の増加を受けて、同年の法改正で、海外派遣労働者健診が新設されたこと、

1998年（平成10年）には、成人病対策の強化、過労死対策のため、HDLコレステロール、血糖、尿中糖の検査が追加されると共に、肥満尺度としてのBMI（体重(kg)/(身長(m))²で算出される）を健診個人票に記載することとされたこと、この改正の際に発出された通達（平成10年6月24日基発第396号）では、ストレスや生活習慣が脳心臓疾患の重要なリスクファクターであることを踏まえ、プライバシーに配慮しつつ、「喫煙、飲酒を含む生活習慣に関する事項についても問診

を行うことが望ましい」と記されたこと、

2001年（平成13年）の安衛則改正では、それによる就労上の障害が少ないことや、却って偏見を招きかねないこと等から（平成13年7月16日基発第634号）、色覚検査が健診項目から外されたこと、

2007年（平成19年）の安衛則改正では、健診項目に腹囲が追加され、血中脂質検査の対象が総コレステロールからLDLコレステロールに変更されたこと、前者は、BMIより腹囲の方が肥満のリスク指標として優位との見解が関係学会から示されたこと、後者は、日本動脈硬化学会が公表したガイドラインで、それが動脈硬化の強い危険因子になる旨指摘されていたこと等によること、また、血糖検査のみでは不正確だとして、尿酸検査の省略ができなくなったこと（平成20年1月21日基発第0121001号）、

2004年（平成16年）に、一律的・集団的な結核健診の意義が希薄化したとしてなされた結核予防法（2006年（平成18年）に廃止され、感染症法に統合された）改正を踏まえ、2009年（平成21年）になされた法改正で、結核健康診断（雇入れ時、定期健診等において、結核の発病のおそれがあると診断された労働者に対し、その後おおむね6月後に行われるエックス線直接撮影による検査及び喀痰検査等の健康診断）が廃止され、結核菌にばく露する機会が多い職種や発症すると二次感染リスクが高い職種に限定して年1回の定期健診の実施を義務づけることとなったこと、

ン 健診制度の背景をみると、定期健診の実施勧奨がなされるようになった昭

和初期は結核罹患率がたかく、1930年（昭和5年）の罹患率を、男子約8%、女子約17%とするデータもあること、死因をみても、1940年（昭和16年）前半までは結核による年間死亡者数が増加傾向にあり、17万人程度に達したが、おそらくはペニシリンの処方等が奏功し、1950年（昭和35年）頃から著しく減少したこと、他方、この頃から脳血管疾患、がん（悪性新生物）、心疾患等のいわゆる成人病（生活習慣病）の死因順位が上昇し、1955年（昭和40年）頃にはがんが死亡率1位となって、その後も増加傾向にあること、

ア2 厚労省の集計結果では、定期健診の有所見率は1991年（平成3年）から増加傾向にあり、2018年（平成30年）には55.5%であったこと、特に血中脂質の増加傾向が顕著であるほか、血圧や血糖値も増加傾向にあること、

正社員と契約社員の一般健診受診率は高い（95%超）が、パートタイマーや派遣労働者の受診率が6-7割であること、

特殊健診については、事業者側の実施率は、鉛業務、石綿取扱い業務、放射線業務がある事業所では8割を超えるが、有機溶剤業務、特化物の製造・取扱い業務がある事業所では5-6割にとどまっていること、粉じん作業にかかるじん肺定期健診（粉じん作業の常時従事者と従前の従事者のうち一定の者を対象とし、年に1度のもものと3年に1度のもものがある）の実施率も9割を超えるが、雇入れ時、定期外（常時従事者で安衛法上の健診でじん肺所見等がある者、合併症による長期休業者で回復した者を対象とする）、離

職時の健診となると、8割を切っていること、労働者側の受診率は、鉛、有機溶剤、放射線の業務では8割を超えていること、他方、現在又は過去に有害業務に従事した者を対象に潜伏性疾患等の発見を図る特定の特殊健診（法第66条第2項、安衛法施行令第22条第2項）については、特化物では85%超だが、石綿では5割を切っており、粉じんについても、雇入れ時、定期外、離職時の健診の受診率は5割を切っていること、

イ2 定期健診不実施の理由に関する事業所の回答は、時間がないが4割強、費用がないが3割強、適当な健診機関等がないが約15%、健診の必要を感じないが約1割、事務的負担が1割弱、その他が約半数だったこと、

ウ2 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（三柴文典担当）（*）では、定期健診不実施を理由とする安衛則第44条違反の監督指導例がみられ、うち1件は、事業場が主体的に健診を実施していないケースであったこと、また、健診結果の本人への通知（法第66条の6、安衛則第51条）や監督署への結果報告（法第100条、安衛則第52条）違反の存否もみたくえで適用を判断する傾向を窺わせる回答があったこと、特殊健診については、ドラフトチャンバー内で発煙硝酸を使用する検査業務を行う労働者に一般健診しか実施しなかった例等が示されたこと、

* 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行

政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導事例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

エ 2 関連する刑事事件には、採用時健診や定期健診を行わず、時間外割増賃金も支払わなかった法人と代表取締役に罰金が科されたが、時期を固定せず、健診自体は実施していたことや、健診実施機関の変更先を探索した経緯から、量刑が減らされたケースや、会社の派遣担当者が、時間的余裕がないとして派遣労働者 2 名の雇入れ時健診を省略し、医師名義の健診個人票を偽造して派遣先に提出したこと、従前にも数十名の労働者の雇入れ時健診を省略したり、結果を書き換えたりしたこと等を踏まえ、執行猶予付の懲役刑が命じられたケースがあること、このうち後者では、被告人側が、法第 66 条第 5 項（医師選択の自由の保障規定）を根拠に、労働者側が積極的に健診を受診すべき旨主張したが、この規定により、事業者側の実施義務違反が免責されるわけではないことが明言されたこと、

オ 2 関連する民事事件には、①真備学園事件岡山地判平成 6 年 12 月 20 日や、②東京海上火災保険・海上ビル診療所事件東京高判平成 10 年 2 月 26 日などがあること、

①は、学校法人である被告が、雇用する教員の健診については、民間医療機関に胸部エックス線間接撮影と尿中糖と蛋白の検査を委託し、血圧は保健室に血圧

計を用意して各教員の任意に委ね、健診個人票の作成も校医による健康管理も行わずにいたところ、被告で就業しており、悪性の高血圧症を基礎疾患にもつ高校教師が脳内出血で死亡したことを受け、その遺族が被告の健康管理に関する安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をなした事案を前提としており、判決は、安衛法上の事業者の健康確保の責務、健診実施及び事後措置実施義務、産業医選任義務、学校保健法上の健診実施及び事後措置義務、学校医の選任義務等を定めた規定の趣旨に照らし、被告には、これらの規定内容を履行する公的責務と共に、雇用契約上の安全配慮義務として、健診実施及び事後措置等によりその健康状態を把握して適切な措置を講じる健康管理の義務があったこと、定期健診項目に血圧検査があれば、悪性高血圧症は判明していただろうし、尿検査を促して結果報告を義務づけて健診個人票を作成していれば、その背後にある腎疾患等も把握でき、それに応じた勤務軽減等の抜本的対策を講じられたはずなのに、それらを怠ったことは、前記諸法規所定の公的な責務の懈怠であると共に、雇用契約上の安全配慮義務違反であるとしたこと、合わせて、当該教師が専門医を受診していたとしても、被告が主体的に健康を把握して対応すべきだったとしたこと、ここから、安全配慮義務の履行のためにも、法定の健診項目は全て履行する必要があることが窺われること、もっとも、判決は、死亡した教師自身も、被告が民間医療機関に委託していた尿検査を受けず、主治医から入院や勤務軽減を勧告されて

いたことを被告に申告していなかった点に落ち度があるとして、本条（法第 66 条）第 5 項が労働者に健診受診義務を課していることに言及しつつ、4 分の 3 の過失相殺を認めたこと、従って、本条第 5 項違反は、主に過失相殺で考慮され得ると解されること、

②は、肺がんで死亡した労働者の遺族が、同人の死亡は、法定定期健診でのレントゲン写真の異常陰影の見過ごし等の安全配慮義務違反または不法行為により、肺がんへの処置が遅れたことにより生じたとして損害賠償請求した事案を前提としており、判決は、一般企業での定期健診の実施は安全配慮義務の履行の一環といえようが、一般医療水準に照らし相当と認められる程度の健診を実施するか、それが可能な医療機関に委嘱すれば足り、診断がその水準を明白に下回り、かつ、企業側がそれを知り得た事情がなければ、安全配慮義務違反は認められない、仮に医師らの過失について健診を実施する事業者にならば、同人らに医師らの医療行為を指揮監督すべき義務を負わせることになり、妥当でないとの趣旨を述べたこと、

カ 2 関連規定として、高齢者医療確保法があり、保険者が、40 歳以上の健康保険被保険者を対象に、メタボ対策として、糖尿病等の生活習慣病に関する特定健康診査及び、胸囲や BMI、血圧、中性脂肪や HDL コレステロール等を基準に、メタボリックシンドロームとされた者を対象に、特定保健指導を実施することを定めていること、ただし、特定健康診査は、本条（安衛法第 66 条）が定める一般

健診のような特定健診に相当する健診の受診をもって代替できるとされていること（特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第 21 条第 1 項）、被保険者を使用している事業者は、保険者からの健診記録の写しの提供の求めに応じてこれを提供する義務を負うこと（同第 27 条第 2 項、第 3 項）、他方、特定保健指導は、安衛法第 66 条の 7 第 1 項に基づく保健指導とは別に、保険者が定める実施計画に基づき実施されることとなっていること、

キ 2 法第 66 条の 2 は、深夜業（原則として午後 10 時～午前 5 時の業務）に従事する労働者の自発的な健診制度について定めており、これは、生体リズムに反する労働による健康障害を防止する観点から平成 11 年の安衛法改正（法律第 45 号）で設けられた経緯があること（平成 11 年 5 月 21 日発基第 54 号）、具体的には、健診前 6 ヶ月平均で深夜業に 4 回以上／月以上従事した常時使用労働者が、健康不安を感じ、直近の特定業務従事者対象健診を待てない場合、自発的に健診を受診し、受診した項目ごとに結果を記載し、受診から 3 ヶ月以内に事業者に提出「できる」旨の制度であること、規定の趣旨から当然に罰則は付されていないが、受診しなかったり、受診しながら結果を提出せず、使用者が適切な措置を講じ得なかった場合等には、過失相殺の適用を受ける等の可能性があることと解されること、

ク 2 本条（法第 66 条の 2）は、法定健診における有所見率の上昇、産業の国際化、消費者ニーズの多様化、生産技術

上の必要性など種々の背景による深夜業の一般化等に加え、1998年（平成10年）の労基法改正（法的拘束力のない大臣告示による時間外労働の限度基準の設定等）の際の附帯決議等を踏まえ、平成11年法改正で設けられたものであること、この際、法定健診自体の事後措置に「深夜業の回数の減少」が設けられたほか、本条に基づく自主的健診についても、その結果を踏まえた意思への意見聴取や保健指導がなされるべきことが規定されたこと（法第66条の4、66条の7）、

ケ2 本条（法第66条の2）新設の背景には、パン工場でオール夜勤で精神的緊張を伴う製品仕分け作業等に従事していた高血圧症の基礎疾患を持つ40代労働者が急性心臓死した事案につき、オール夜勤による疲労の蓄積と健康リスクを述べて業務起因性を認めた浦和労基署長事件東京高判昭和54年7月9日労働判例323号26頁や、24時間隔日交替制で、ロッカールームの管理業務に従事していた高血圧症の基礎疾患を持つ労働者が脳出血で死亡した事案につき、やはり深夜勤やそれを含む交替制勤務が人間の生理的リズムに反し、過労状態の進行で健康障害リスクを伴うことを指摘し、また、高血圧症等の基礎疾患を持つ者の深夜勤を不適とする産業衛生学会の交替勤務委員会の意見書も引き合いにして、業務起因性を認めた大日本印刷・新宿労基署長事件東京高判平成3年5月27日労働判例595号67頁など、行政による労災不支給決定の取消判決があると解されること、

コ2 これまでの厚生労働省の労働安全衛生調査から、事業所の規模が大きい

ほど深夜業務を行う労働者がいる割合が増加し、500人以上では8割以上に上っていること、深夜業務従事期間が3～6年で、体調変化を認める労働者の割合が多かったこと、深夜業従事者のうち医師の診断を得たとする2割弱において、胃腸病、高血圧性疾患、睡眠障害などが多かったこと、

サ2 法第66条の3は、事業者法定健診（一般健診・特殊健診のほか、労働者が選択した医師による健診、深夜業従事者の自発的健診）結果の保存義務を課しており、保存形式として健康診断個人票（様式第5号）が予定されていること、安衛則や多くの特別衛生規則で、保存期間は原則として5年間とされているが、がん等の遅発性疾病への対応のため、特化則の特別管理物質（特定化学物質の一部。第1類物質及び第2類物質のうち特定の物質で、人体に対する発癌性が疫学調査の結果明らかになった物質等（特化則第38条の3）。森報告②のヌも参照されたい）にかかる業務従事者対象の特殊健診結果は30年間（特化則第40条）、石綿業務従事者対象特殊健診結果は40年間（石綿則第41条）とされるなど、一律ではないこと、本条違反には、罰則が付されており、民事上も、それ独自で、又はそれに基づく医師への意見聴取や就業上の措置の懈怠と相まって、健康管理にかかる過失を推定させる可能性があること、

シ2 健診結果の保存に関する規制は、昭和初期の改正工場危害予防及衛生規則（昭和13年）及び改正工場法施行規則（昭和17年）に認められるが、この時期の保存期間は3年間で、これは旧労基法

に基づく旧安衛則時代も変わらず、現行安衛法制定時に、健康管理上の必要性を踏まえて5年間に延長され、1977年（昭和52年）の安衛法改正時に結果の保存義務が法律本法に定められ、この際、合わせて作業環境評価とその事後措置が定められたこと、その背景には、ILOの1974年（昭和49年）職業がん条約（第139号）が、がんのハザードとばく露の評価、健診、生物学的モニタリング³⁷等の調査を定めたことがあったことが窺われること、本条（法第66条の3）は、1999年（平成11年）の法改正で現在の条文番号となったこと、

ス2 法第66条の4は、事業者に対して、前条と同じ種々の法定健診の結果に基づく就業上の措置の医学的見地を踏まえた適正化のため、医師・歯科医師からの意見聴取を義務づけた規定であること、本条は、この措置を、産業医の選任義務の有無にかかわらず、全規模の事業場に義務づけていること、産業医の選任義務がある事業場では産業医からの意見聴取が適当とされ（健診事後措置指針）、選任義務のない事業場では、「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」からの意見聴取が適当とされており（法第13条の2）、その具体的要件は、通達（平成8年9月13日基発第566号）に定められていること、その

中には、産業医学振興財団が都道府県医師会に委託して実施している産業医基本研修の修了者が含まれていること、また、適任な医師が配置されている地域産業保健センターの活用が勧められていること（健診事後措置指針）、事業者は、医師・歯科医師から意見具申に必要な労働者の業務関連情報を求められたときは、速やかに提供すべきとされていること（安衛則第51条の2第3項）、健診後の再検査や精密検査について本義務は課されていないが、疾病の早期発見と健康管理等に資するため、労使協議により定めるのが望ましいとされていること（平成8年9月13日基発第566号）、

本条に罰則は付されていないが、その趣旨から、本条違反が民事上の安全配慮義務違反と解される可能性があること、

セ2 法定健診の事後措置の適正化のための医師の意見聴取制度の嚆矢は、改正工場法施行規則（昭和17年）にみられるが、旧労基法は、事後措置に関する定めを起きつつ意見聴取は定められておらず、現行安衛法の制定に伴う安衛則改正に際しても、施行通達（昭和47年9月18日基発第601号の1）で、健診結果について医師と協議の上で本人に伝えて対処させるよう勧められるに留まっていたこと、工場法時代は、工場医の選任義務のある工業主に健診実施義務が課されてい

³⁷ 体内に摂取された有害物の量と、排泄された量との関係が明らかな場合に、排泄された物質の量を分析することにより、体内に蓄積された有害物の量を推定する方法により、有害物へのばく露の程

度を把握する手法（厚生労働省職場のあんぜんサイト

(https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo21_1.html 最終閲覧日：2023年2月5日))。

たので、工場医の意見聴取が当然に予定されていたが、旧労基法で「医師である衛生管理者」の選任義務がない使用者にも健診実施義務が課されたため、意見聴取を求められなくなったと察せられること、その後、高齢化、定期健診での有所見率の上昇、過労やストレス問題の拡大等を背景としてなされた1996年（平成8年）の法改正（法律第89号）で、「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識」を持つことが産業医の選任義務のない事業場における健診担当医の要件とされたことで、意見聴取措置の義務化の前提が整ったと解されること、合わせて、一般健診結果の本人への通知（法第66条の6）、必要な者（一般健診、その代替健診、深夜業従事者健診の結果必要と認められた者）への保健指導の努力義務（法第66条の7）も定められたこと、その前年の1995年（平成7年）に公表された「これからの産業保健のあり方に関する検討委員会報告書」は、過労死予防のため、労働者の健康確保対策、長時間労働の抑制等の総合的対策の必要性を唱えていたこと、

ソ2 1996年（平成8年）改正の主なドライブは過労死・過労自殺問題であり、具体的には、補償面での政策の動きとしての脳心臓疾患の労災認定基準の緩和、勤務問題を理由とする自殺者の増加、過労死・過労自殺等に業務起因性や使用者の過失責任を認める裁判例の登場などがあったこと、このうち脳心臓疾患にかかる労災認定基準は、発病直前の突発的な出来事等による医学的な疾病の発症を求めていた1961年（昭和36年）の通達

（昭和36年2月13日基発第116号）からスタートして、1987年（昭和62年）通達（昭和62年10月26日基発第620号）、1995年（平成7年）通達（平成7年2月1日基発第38号）、1996年（平成8年）通達（平成8年1月22日基発第30号）に至る過程で、捕捉する期間は発症1週間前以前まで伸び、当該労働者の属性として労働者の経験や年齢が考慮されるようになり、対象疾病にも不整脈による突然死等が含まれるところまで緩和されたこと、過労自殺を使用者の過失責任とした典型例として、電通事件1審判決が、安衛法改正をめぐる国会審議で採り上げられ、その際、個人の問題ではなく、産業医等の助言を得つつ、事業場全体ないし部署単位の問題として組織的に取り組む必要性が指摘されていたこと、

タ2 本条（法第66条の4）の適用の実際についてみると、平成24年労働者健康状況調査で、定期健診を実施した事業所のうち、異常所見労働者がいたところが75%超で、それを100%として、そのうち医師等に意見聴取を行ったところが25%超、地域産業保健センターを活用したところが4%弱だったこと、他方、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（三柴文典担当）（*）では、有所見者について、医師からの意見聴取を行っていなかったことについて監督指導を行った例が2例報告されたこと、

* 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行

政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導事例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

チ 2 本条（法第 66 条の 4）の関係判例をみると、南大阪マイホームサービス事件大阪地判平成 15 年 4 月 4 日労働判例 854 号 64 頁は、定期健診で胸の苦しさを訴え、心電図で要医療とされた労働者が、その後、勤務中に急性心臓死したことを受け、その遺族が、会社に医師への意見聴取していなかったこと等の過失があったとして損害賠償を求めた事案で、判決は、被告会社が健診や広範囲での保健指導は実施していたことを認めつつ、安衛法上の健診実施、意見聴取、事後措置の義務は、心身に基礎疾患を持つ労働者の業務上の過度の負荷による増悪防止を図るものとも解し得る旨と、電通事件最高裁判決が述べた過重な疲労・ストレス防止義務について述べたうえ、被告会社らは、死亡した労働者の勤務状況や健康状態の確認、医師からの個別的な意見聴取等により、業務軽減等の措置を講じるべきだったし、これらの措置に際しては、被告会社の側からの積極的な働きかけを行うべきだったのに怠ったのは被告会社の過失に当たるとしつつ、基礎疾患の存在や、会社に業務軽減の要望を出さなかったこと等につき、素因減額・過失相殺を行ったこと、

ツ 2 法第 66 条の 5 は、特殊健診を含む法定健診の結果に基づく前条規定の医

師等の意見を踏まえ、就業場所や作業内容の変更、労働時間の短縮、深夜業回数の減少等の個人的措置のほか、作業環境測定、施設や設備の設置等、医師等の意見の衛生委員会等への報告等（第 1 項）を規定するほか、その履行支援のための大臣による指針の公表（第 2 項）、当該指針にかかる事業者らへの指導等（第 3 項）を規定していること、本条は、前条以前に定める法定健診、医師等への意見聴取を前提とし、健康管理の実効性を確保するための決め手を定めていること、第 2 項が定める指針として、健診事後措置指針（平成 8 年 10 月 1 日、最終改正：29 年 4 月 14 日）が設けられていること、本条に罰則は付されておらず、本条違反を直接の根拠とする民事上の履行請求権や損害賠償請求権の発生も現実視できないが、本条違反と相当因果関係のある健康障害が生じた場合、本条違反が過失の一内容となる可能性が高いこと、

本条（法第 66 条の 5）が求める就業上の措置の前提となる医師等の意見には、①就業区分とその内容、②作業環境管理と作業管理、に関するものの 2 種類があり、①は、通常勤務、就業制限、要休業の 3 種類に分かれること、具体的な措置の決定に際しては、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分に話し合うことが適当とされていること（健診事後措置指針 2（4）イ）、また、措置の実施等に際しては、医師や産業保健スタッフはもちろん、健康管理部門や人事労務管理部門との連携、本人の管理監督者の理解を得ることが求められること、措置の実施後に健康状態が改善すれば、医師等の意見

聴取のうえで通常の勤務に戻す等の措置を講ずべきとされていること（健診事後措置指針 2 (4) ハ (イ)）、

第 1 項が定める衛生委員会等への報告は、医師等の意見を踏まえることで、労働時間の健康に配慮した設定などの集団的な対策を筆頭に、より適切な措置の決定に資するとの考えから設けられた経緯があること（健診事後措置指針 2 (4) ロ）、

健診事後措置指針では、就業上の措置が労働者の健康確保に必要な範囲を超えて不利益な取扱いとならないよう抑制を図っていること（健診事後措置指針 2 (4) ハ (ロ)）、

テ 2 本条（法第 66 条の 5）の沿革をみると、1942 年（昭和 17 年）の改正工場法施行規則において既に、健診の結果を踏まえて注意を要する者について医師の意見を聴取し、療養指示、就業の場所や業務の転換、時間の短縮、休憩時間の増加、健康状態の監視等を講じる必要が定められており（同規則第 8 条の 5）、これは訓示的規定なので罰則は設けられなかったと説明されていたこと、これが現行安衛法制定当時の第 66 条第 6 項（当時）に引き継がれたこと、その後、1977 年（昭和 52 年）改正で、就業上の措置に作業環境測定の実施、施設や設備の設置等が追加されたこと、これは、健診の結果、有所見者が多数みられるような場合に集団的措置を講じる必要が生じるとの考えに基づいていること、1996 年（平成 8 年）改正では、前条に医師等への意見聴取義務が設けられたことを受け、就業上の措置の決定・実施に際して、医師等の意見

を勘案すべきことが追記されたこと（当時の法第 66 条の 3）、また、大臣による関係指針の公表とそれに関する指導の実施について定められたこと（当時の法第 66 条の 3 第 2 項、第 3 項）、1999 年（平成 11 年）改正では、深夜業の回数の減少、2005 年（平成 17 年）改正では、医師等の意見の衛生委員会等への報告が、講ずべき就業上の措置に追加されたこと、

ト 2 本条（法第 66 条の 5）の適用の実際をみるに、平成 24 年労働者健康状況調査によれば、定期健診で異常所見者がいたとする約 78%を 100 としたとき、「再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った」が約 68%だったが、就業場所や作業の転換は約 5%、労働時間の短縮等も約 5%、作業環境測定は約 2%、施設や設備の整備等も約 2%、その他の措置が約 6%、何もしなかったが約 20%であり、要するに、個別的、集団的な労働条件の変更はあまり講じられていないこと、

ナ 2 関係判例をみるに、榎並工務店（脳梗塞死損害賠償）事件・大阪高判平 15・5・29 労働判例 858 号 98 頁は、建設会社従業員が、その発症前 6 ヶ月の週 40 時間を超える時間外労働（法定時間外労働）は平均すると月 40 時間程度にとどまっていたが、発症直前には月 70 時間程度まで増加し、深夜業にも従事し、また、鉄粉が目刺さる災害に見舞われて不眠になるなどした後、ガス管溶接作業中に脳梗塞を発症して死亡したため遺族が会社に損害賠償請求をした事案を審査したこと、1 審被告会社は、定期健診を実施はしたが、法定回数実施せず、産業医を選任せず、医師の意見聴取も行っていない

かったこと、また、安全・衛生委員会も安全・衛生管理者も実質的に機能しておらず、直属の上司に本人の健康情報が伝えられておらず、健診結果を踏まえた再検査のための作業日程調整もされていなかったこと、判決は、使用者には、1次予防策として労働時間等に関する適正労働条件確保措置、2次予防策として健診による健康状態の把握と就業調整を行うべき安全配慮義務があり、本件では、使用者が当該従業員の有所見（心電図と肝機能・脂質の異常）を認識していた以上、致命的な合併症を招くような精神的緊張を伴う業務に就かせるべきではなかった旨等を述べたこと、本判決から、健診、医師等からの意見聴取、事後措置という健康管理のパッケージの重要性が窺われること、

高島工作所事件・大阪地判平成2年11月28日労経速1413号3頁は、右眼偽黄斑円孔（眼底の網膜の中心部を黄斑と呼び、ものを見る真ん中に当たる。黄斑円孔は、黄斑の網膜に丸い穴（円孔）があく病気³⁸）により視力が低下した原告が、本条を根拠として、業務内容の変更、配置転換等の具体的措置を提示して協議を求め、間接強制として、協議開始まで1日6000円の支払を求めた事案であり、原告は面談の席で、被告会社が適当と思う業務の提示を求めていたが、被告会社から拒否された経緯があったこと、判決は、安全配慮義務は、賃金支払等、労働契約上の本来的義務ではなく附随義務であり、

予め具体的内容を確定し難いので、労使間の合意等特段の事情がなければ、直接的な履行請求はできず、本条（現行法第66条の5。当時の第66条第7項）は、その規定の仕方が抽象的、概括的だし、罰則が付されていないから、使用者の本来的履行義務になったとは言えない旨を述べたこと、また、その反対解釈は、規定の仕方が一義的に明確で罰則の定めがあれば履行請求可能となるが、その解釈についても妥当性の検討が求められること、

ニ2 法第66条の6は、一般健診と特殊健診の双方につき、結果の通知義務を事業者に課していること、一般健診については安衛則、特殊健診については各特別衛生規則にも、それぞれ通知義務が定められていること、通知は、各健診項目ごとになされねばならないこと（平成8年9月13日基発第566号、平成18年2月24日基発第0224003号）、

ヌ2 沿革をみると、先ずは1996年（平成8年）の法改正で第66条の4に追加され、99年（平成11年）の法改正で今の条文番号となり、2005年（平成17年）の法改正で、一般健診に加えて特殊健診の結果も通知対象とされたこと、なお、その背景には、一般健診の結果に比べ、特殊健診の結果の方が不通知率が高い実態があったこと（一般健診：0.2%、特殊健診：2.7%（愛知産業保健センターによるアンケート調査））、

ネ2 適用の実際について、平成24年労働者健康状況調査をみると、企業規模

³⁸ 林眼科病院のWEBサイト
<https://www.hayashi.or.jp/disease/deta>

il/masterid/69/最終閲覧日2022年4月15日）。

を問わず、100%近く、本条による通知がなされていることが窺われること、

ノ 2 関係判例をみると、京和タクシー事件・京都地判昭和 57 年 10 月 7 日判例タイムズ 485 号 189 頁は、原告が被告での採用前にその指定機関で健診を受診したところ、左上肺野に異常陰影が認められ、被告に「左肺浸潤の疑、要精査」と通知されたが、被告は健常者と同様にタクシー運転業務に就かせていたところ、その後の定期検査の結果から要精密検査となり、精密検査を受けた結果、直ちに入院加療を要する肺結核と診断され、遂には解雇されるに至ったという事案について、判決は、原告の雇入れの時点で精密検査をして病状を明確にしていれば軽作業をしながら治療できたこと、病状悪化の主因は労務であることを認めたとうえで、被告は、安衛法第 66 条及び安衛則第 43 条（雇入れ時健診）、44 条（定期健診）に基づき、労働者の雇入れ時に胸部エックス線検査及びかくたん検査等の健診を実施する義務を負い、その事後措置として同法第 68 条（病者の就業禁止）及び安衛則第 46 条（結核発病のおそれのある者を対象にした結核健診。その後廃止された）に基づき、結核にかかった労働者の就業を禁止し、その発病の虞れがあると診断された労働者にかくたん検査等の精密検査を行なう義務を負っていること、安衛法、安衛則により労働者に義務づけられた健診の結果は、労働者の採否の判断資料となるだけでなく、採用後の労働者の健康管理の指針となり、労働者自身の健康管理の重要な資料となるものであるから、殊に労働者の健康状態が不良かその

疑いがある場合は採用後遅滞なく労働者に健診結果を告知すべき義務があるにもかかわらず、被告はこれを怠ったなどと述べたこと、本判決は、本条（法第 66 条の 6）制定前のものだが、事後措置の懈怠と共に労働者への健診結果の通知の懈怠が民事上の過失責任をもたらし得ることを示唆していること、なお、事後措置の懈怠がなく、健診結果通知の懈怠のみでも、過失と評価され得ると解されること、

ハ 2 法第 66 条の 7 は、一般健診や自ら選択した医師による代替健診、深夜業従事者の自発的健診の結果、必要性が認められる労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を行う努力義務を事業者に課し（第 1 項）、労働者にも、前条（法第 66 条の 6）により通知された健診結果と第 1 項が定める保健指導を受けて、自身の健康保持の努力義務を課していること、

本条は、疾病予防のためには労働者の自主的な健康管理が重要であることを前提に、特に必要性が認められる労働者に対して、保健指導等によって、その促進を図ろうとした規定であり、当然ながら罰則は付されておらず、違反に際して直ちに損害賠償請求権が発生するとも言えないが、再検査や精密検査の受診勧奨、治療勧奨、検査や治療の日程調整等の懈怠による疾病の発症・増悪が認められる場合、過失の要素とされる可能性があること、第 2 項の労働者自身の保健努力義務違反による疾病の発症・増悪が認められる場合、使用者の過失責任の免責や過失相殺の適用の可能性が生じること、

保健指導の方法には、面談での個別指導のほか、文書での指導等があり、内容には、日常生活の指導、健康管理に関する情報提供、再検査や精密検査・治療の勧奨等があること（平成8年9月13日基発第566号）、その円滑な実施のため、健康保険組合等の健康増進事業実施者（健康増進法第6条）等との連携、産業医を中心とする実施が推奨され、深夜業従事者には、睡眠指導や食生活指導等を重視した保健指導の実施が推奨され、労災保険法や高齢者医療確保法に基づく特定保健指導を受けた労働者は、本条に基づく保健指導を行う医師や保健師に内容を伝えるよう働きかけることが推奨されていること（健診事後措置指針2（5）ロ）、

ヒ2 本条（法第66条の7）は、第8次労災防止計画（1993年（平成5年）～1997年（平成9年））に心身両面の健康づくりの推進のための健康測定とその結果に基づく健康指導の促進が記載されたこと等を踏まえ、1996年（平成8年）の法改正で第66条の5に追加され、1999年（平成11年）改正で深夜業従事者の自発的健診結果も踏まえるべきことが追加されると共に、ナンバリングが変更された経緯があること、

等が示されている。

16 吉田・阿部（未央）報告（第7章第69条～第71条の4）

（阿部氏による分担報告書の執筆は完了。それを踏まえた吉田氏による加筆修正は未了。要約は未了）

17 大藪・只野・近藤・三柴報告

（第8章第72条～第77条）

大藪・只野・近藤・三柴報告は、第8章に属する第72条から第77条について解説している。この章は、第12条第1項（衛生管理者）と第14条（作業主任者）が、所定の業務を遂行させるため選任を求めている者や、第61条第1項（就業制限）が特に就業を認める者に求められる免許・技能講習制度の細目、それらの実施を委ねられる指定機関の業務、備えるべき条件、国による監督等を定めている。同報告では、

ア 法第61条（就業制限）は、一定の危険業務への就業に一定の資格（業務独占資格）を求め、それを、①所定の免許保有者、②登録教習機関による技能講習修了者、③その他省令で定める者、の3種類に分類していること、他方、法第12条第1項は、所定業務（基本的に就業制限業務ではない）を遂行させるために所定の免許（業務必置資格）を持つ衛生管理者を選任すべきことを定め、法第14条は、所定の危険業務（就業制限業務とは限らない）の指揮を行わせるため所定の資格（業務必置資格）を持つ作業主任者を選任すべきことを定め、その資格を、①所定の免許保有者と、②登録教習機関による技能講習修了者、の2種類としていること、

現段階で、安衛法に基づく免許は、第一種衛生管理者免許を筆頭に、各種作業主任者免許を含めて20種類あり、同じく技能講習は、木材加工用機械作業主任者技能講習を筆頭に37種類あること、

イ 行政学の観点では、規制とは、私人や経済主体の行動に対する制限であり、

規制主体により、私的規制（私人による）と公的規制（公的機関による）に分かれること、

このうち公的規制は、自然独占や情報偏在等による資源配分非効率の防止や利用者の公平等を主な目的とする経済的規制（電気・水道等のインフラ事業、金融等への参入規制や料金規制等）と、外部不経済の修正、リスク防止、社会秩序の維持等を目的とする社会的規制（環境保全、感染予防を含む公衆衛生施策等）から成ると解されていること、

このうち社会的規制は、主に、①健康・衛生の確保（公衆衛生・医療、薬物対策等）、②安全の確保（自然・労働・交通・製品災害等の防止）、③環境保護・公害対策から成り、安全衛生規制は、このうち②に属すると解されること、

社会的規制の手段には、①直接規制、②ルール型規制、③経済的手段、④情報公開・提供等があり、このうち①直接規制には、

(1)特定行為の禁止・営業活動の制限（法令に基づく許認可により、一般的な禁止措置を許可、認可、免許等により介助する強い規制から、所定の基準に照らして審査し、公の認定、証明、認証等を行う中間の規制、報告、届出など、一定の事実を行政庁に伝えさせるが、原則として記載事項の確認しか行わない弱い規制までがある）、

(2)資格制度（一定の知識、経験、技能を持つ者を国が認定、証明すると共に、その業務に関する規制を図る制度）、

(3)検査検定制度（製品の品質保持等のため、事業者に対して、一定の製品の設

計段階、使用前、定期、使用后等に検査等を義務づける制度）、

(4)基準・認証制度（製品自体や設備の操業・管理の安全性に関する基準を設け、それに適合するものを認証したり、認証のない製品等の販売・利用を禁じる制度。基準（technical regulation）は、遵守すべき技術的水準の定めであり、それへの適合性審査の手順を定めた法令上の仕組みを認証（certification）という）、

(5)その他、

の5種類があること、

このうち、安衛法に基づく免許・技能講習制度は(2)に属し、物の技術的安全性ではなく、安全衛生に関する役務提供者の技能水準を公的に保証するための仕組みと解されること、

資格制度は、①業務独占資格（資格者のみに特定の業務をさせる）、②業務必置資格（事業者資格者の設置を義務づける）、③名称資格（レベルの公的な認証）に区分され、安衛法上の資格のうち、ボイラー技士や同溶接士の免許は①に属し、木材加工用機械作業主任者等は②に属すること、

資格制度の意義には、資格者による役務の水準の確保、取引の適正化、資格者の資質やモラルの確保、資格者の確認による公的な検査の代替、消費者が資格者を活用により、取引相手との情報の非対称性をカバーできること等が挙げられるが、事業への新規参入の障害、行政コストの増大、既得権の発生による見直しの困難等の問題も指摘されていること、

政府は、社会の問題解決と良好な状態の維持のための「社会管理（social

control)」を行う存在と解され、そのため、課題設定、政策立案、政策決定、政策実施、政策評価の 5 段階から成る政策過程を踏むこと、このうち政策実施は、所期の政策目的に適う結果をもたらすために重要であり、免許は、一般に禁止された特定の行為ないし専門職への就業を許諾する政策手段であって、以下のような特徴を持ち、政策実施にとって有用であること、

- (1) 人々が活動を始める前に適任者をスクリーニングできる、
- (2) 網羅的な規制ができる、
- (3) 申請対応で済むので、効率的な管理ができる、
- (4) 個別に具体的条件を付けられる、
- (5) 更新制度により、事後的な制限もできる。

以上から、安全衛生法上の政策実施にとっても、免許・技能講習制度は有用と解されること、

ウ 安衛法上の免許・技能講習制度の歴史をみると、1947 年（昭和 22 年）の旧労基法施行時点では、「汽罐士」「汽缶溶接士」「起重機運転士」「アセチレン溶接士」「映写技術者」各免許の 5 種類の免許制度に限られていたが（旧安衛則第 44 条）、その後、新たな制度が創設されるなどして、今日、免許 20 種類、技能講習 37 種類まで拡大していること、

旧労基法第 49 条は、第 1 項で、運転中の機械の危険部分の掃除等の所定の危険業務への未経験者の就業を禁止し、第 2 項で、「必要な技能を有しない者」の「特に危険な業務」への就業を禁止し、第 3 項で、前 2 項が定める危険業務の範囲と、

必要な経験及び技能の定めを命令に委任していたこと、

旧安衛則は、旧労基法第 49 条第 3 項に基づき、就業制限業務を、①就業上免許・技能講習を要する業務、②技能選考者のみ就業可能な業務、③経験者のみ就業可能な業務、の 3 種に整理し、

①のうち免許を要する業務には、前掲の 5 種類を充てたが、その後、旧労基法時代に、折々の状況に応じて、名称変更（汽罐（汽缶）関係免許からボイラ・圧力容器関係免許へ等）、約 10 の免許（講習免許を含む）の創設（電気／導火線発破技士免許（講習免許）等）、統合（集材架線技士免許と運材架線技士免許を林業架線技士免許へ等）等が行われたこと、その間に、

安衛則第 44 条のほか、ボイラー則、クレーン則等により、アセチレン溶接主任者業務、発破業務、揚貨装置運転業務、機械集材装置・運材索道の組立・解体の作業主任者業務、ボイラー溶接業務、第一種圧力容器溶接業務、ボイラー取扱い業務、クレーン・デリック運転業務（つり上げ荷重 5 トン以上／未満で扱いが分かれる）、高圧室内業務、潜水業務等 25 種の業務が指定され、

②には、安衛則第 45 条により、火元責任者業務、アセチレン溶接の係員業務、制限荷重 5 トン未満の揚貨装置の運転業務、動力による軌条運輸業務、高圧充電電路等の支持物の敷設、低圧充電電路の敷設等の 17 種（ただし、一部は 1 種で複数の業務を含む）の業務が指定され、

③には、安衛則第 46 条により、運転中の原動機から中間軸までの動力伝導装置

の掃除等の業務、ゴムのロール練りの業務、丸のこ盤や帯のこ盤での木材供給業務、操車場内での軌道車両の入替業務など7種（ただし、一部は1種で複数の業務を含む）の業務が指定されたこと、

1972年（昭和47年）に安衛法が施行されて後、時代に応じて、様々な免許資格や技能講習制度が創設されたり、統合、分離、名称変更される等したこと、

その前提には、1971年7月に取りまとめ、労働省に提出された労働基準法研究会の安全衛生関係の報告書であり、ここには、

a.安全衛生の実現には、物的規制のみではなく、危険業務等には一定の知識技能を持つ者のみを就けさせる必要があること、

b.既存の就業資格は、試験免許から6ヶ月の経験まで5段階あるが、技能水準、判定基準共に不明確であること、また、技能選考指名制度は、その選考基準が不明確で、実効を期しがたいこと、

c.他の法律では、就業にかかる免許制度につき詳細な規定を置き、細部の手続を政省令に委ねており、労基法でもそうすべきこと、

d.大幅な機械化、作業の合理化等により、クレーン等の大型特殊設備への需要が高まり、免許試験や講習免許への需要も増し、行政官庁の事務量の増加を招いているので、指定機関への委託が必要だが、既存の機関に対して適切な監督がなされていないこと、

e.急速な技術革新等により取得後、資格が有効でなくなる場合もあるので、再教育や再講習、免許更新制度等による知

識の更新が必要であること、

f.教育については、一般作業者に対する新技術導入時、配置転換時等の安全衛生教育が重要であること、彼／彼女らを指揮監督する職長教育が特に重要であること、

g.資格取得に必要な技能知識等を積極的に、効率的に付与する体制整備が必要であること、

等が記されていたこと、

この報告を受けて、安衛法には第8章に免許等の定めが設けられ、旧労基法下の3種の就業制限業務（①就業上免許・技能講習を要する業務、②技能選考者のみ就業可能な業務、③経験者のみ就業可能な業務）は、第61条（就業制限業務）関係や第59条第3項（特別教育）関係の規定に、就業制限内外で求められる免許と技能講習については、第72条（免許）関係、第76条（技能講習）関係の規定に再編されたこと、

この際、旧労基法上の免許の殆どが引き継がれ、ガス溶接、ボイラー整備士資格は、技能講習から免許に引き上げられたこと、新旧両制度下の主な免許制度を対比すると、以下の通りとなること、

安衛法に基づく免許の種類（安衛則第69条）		旧労働基準法に基づく免許等
1	第一種衛生管理者免許	衛生管理者免許（旧安衛則第24条）
1の2	第二種衛生管理者免許	
2	高圧室内作業主任者免許	高圧室管理者免許（旧高圧則第49条）
3	ガス溶接作業	ガス溶接技能講習

	主任者免許	（旧安衛則第 44 条の 2）
4	林業架線作業主任者免許	集材架線技士免許（旧安衛則第 44 条の 5）
5	特級ボイラー技士免許	特級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
6	一級ボイラー技士免許	一級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
7	二級ボイラー技士免許	二級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
8	エックス線作業主任者免許	エックス線作業主任者免許（旧電離則第 59 条）
8	ガンマ線透過の 写真撮影作業主任者免許	—
9	発破技師免許	発破技師免許（旧安衛則第 44 条の 3）
10	揚貨装置運転士免許	揚貨装置運転士免許（旧安衛則第 44 条の 4）
11	特別ボイラー溶接士免許	特別ボイラー溶接士免許（旧ボイラー則第 93 条）
12	普通ボイラー溶接士免許	普通ボイラー溶接士免許（旧ボイラー則第 93 条）
13	ボイラー整備士免許	ボイラー整備技能講習（旧ボイラー則第 104 条の 2）
14	クレーン・デリック運転士免許	クレーン運転士免許（旧クレーン則第 104 条） デリック運転士免許（旧クレーン則第 127 条）
15	移動式クレーン運転士免許	移動式クレーン運転士免許（旧クレーン則 126 条の 2）
16	潜水土士免許	潜水土士免許（旧高圧則第 56 条）

技能講習についてみると、旧労基法のもとでは、ガス溶接技能講習（旧安衛則第 327 条）、フォークリフト運転技能講習（旧安衛則第 333 条）、プレス作業主任者技能講習（旧安衛則第 372 条）、ボイラー整備技能講習（旧ボイラー則第 104 条の 2）、玉掛技能講習（クレーン則第 150 条）の 5 種のみが関係省令に規定されていたが、安衛法の制定に際して、このうちガス溶接とボイラー整備は免許制に格上げされたこと、他方、旧安衛則第 45 条所定の技能選考対象業務の殆どが技能講習対象業務となったため、残りの 3 種は、これらと共に、改めて技能講習制度の対象となったこと、

安衛法制定後の 1976 年（昭和 51 年）4 月 1 日、労働省は、安衛法に基づく試験実施機関として（公財）安全衛生技術試験協会の設立を許可し、1977 年（昭和 52 年）の法改正で、第 75 条の 2 から第 75 条の 12 に指定試験機関制度を設け、安全衛生技術試験協会を指定することにより、従前は都道府県労働局の行っていた試験事務を指定試験機関に実施させる体制を整えたこと、

技能講習制度は、旧労基法時代から都道府県労働基準局長又は局長の指定する講習機関が実施しており、安衛法制度後は、第 77 条が定める登録教習機関が実施することとなったこと、

エ 法第 72 条は、第 1 項で、第 12 条第 1 項（衛生管理者）、第 14 条（作業主任者）、第 61 条第 1 項（*クレーンの運転、ボイラーの取扱い、車両系建設機械の運転等の危険業務にかかる就業制限）

の免許は、都道府県労働局長による免許試験の合格者その他所定の資格者に付与すること、第 2 項で、その欠格事由（一、故意・重過失による免許にかかる重大事故、二、免許にかかる安衛法令違背、三、就業制限免許の場合の心身の故障等による免許の取消し後 1 年以内）、第 3 項で、心身の障害により特に免許を与えない場合があり得ること、第 4 項で、前項の場合の本人への通知と意見聴取につき定めていること、

本条所定の「厚生労働省令で定める資格を有する者」でいう「資格」とは、免許保有者に限らず、その危険有害性ゆえに就業制限をかけた業務や、就業制限はかけないが、一定の知識技能等の専門性を持つ者が適任である業務に就けるため、法が求める一定要件を指し、本法が設ける免許の免許試験合格者のほか、他の法律が設ける免許の保有者や、技能講習修了者、特別教育修了者等が該当し、詳細は、安衛則第 62 条、別表第 4 に定められていること、

現段階で、免許の種類は次の 20 種類であること、

【法第 12 条（衛生管理者）第 1 項の免許】

- 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

【第 14 条（作業主任者）の免許】

- 4 高圧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

【法第 61 条（就業制限）第 1 項の免許】

- 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 発破技師免許
- 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 潜水土免許

免許は、申請主義であり、免許試験の合格者その他要件を充たす者が、所定の免許申請書を所轄の都道府県労働局に提出せねばならない（安衛則第 66 条の 3）こと、

オ 本条第 2 項に定められた免許の欠格事由を、紐付く規則を踏まえて整理すると、以下になること、

①免許の取消しの日から一年を経過しない者。

②満 18 歳に満たない者（揚貨装置運転士免許、特級ボイラー技士免許、一級ボイラー技士免許、二級ボイラー技士免許、特別ボイラー溶接士免許、普通ボイラー溶接士免許、ボイラー整備士免許、クレーン・デリック運転士免許、移動式クレーン運転士免許、ガス溶接作業主任者免許、林業架線作業主任者免許、発破技士免許、エックス線作業主任者免許、ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許及び潜水土免許）（安衛則第 63 条、ボイラー則第 98 条・第 105 条・第 114 条、クレーン

則第 224 条・第 230 条、電離則第 49 条・第 52 条の 4 の 2、高圧則第 53 条)。

③満 20 歳に満たない者（高圧室内作業主任者免許）（高圧則第 48 条）。

なお、免許試験の受験資格に年齢制限はないが、合格しても、所定年齢に達しないと免許を申請できないこと、

カ 本条第 3 項は、法第 61 条第 1 項（就業制限）に基づく免許（現段階で以下の 12 種類）につき、心身の障害による欠格を省令で定める旨を規定していること、

- ①発破技士免許
- ②揚貨装置運転士免許
- ③特級ボイラー技士免許
- ④一級ボイラー技士免許
- ⑤二級ボイラー技士免許
- ⑥特別ボイラー溶接士免許
- ⑦普通ボイラー溶接士免許
- ⑧ボイラー整備士免許
- ⑨クレーン・デリック運転士免許
- ⑩移動式クレーン運転士免許
- ⑪潜水土士免許
- ⑫ガス溶接士作業主任者免許

すなわち、エックス線作業主任者免許、ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許、特定第一種圧力容器取扱作業主任者免許は除外されていること、

元は、衛生管理者や作業主任者免許にも、障害者にかかる欠格事由が定められていたが、2001 年（平成 13 年）の法改正で廃止され、法第 61 条第 1 項に基づく免許についても、厚生労働省令で規定した者に限ることとした経過があること、

本項に基づく欠格の判断に際しては、障害を補う手段、治療による軽減可能性

等が考慮されること、免許の不付与のみではなく、条件付免許も付与され得ること、

キ 法第 73 条は、免許証の交付後の期間の経過による技能低下の恐れ、新技術・新工法の採用等による知識更新の必要性等を踏まえ、免許に有効期間を設け得ること等を定めており、厚生労働省令は、これを受け、ボイラー溶接士（特別・普通）について、有効期間を 2 年としている（ボイラー則第 107 条第 1 項）が、他の免許には有効期間が付されていないこと、ボイラー溶接士の免許更新の要件は、有効期間の満了前 1 年間の溶接実績があること、有効期間中の溶接したボイラー等の全てが検査に合格していること等とされている（ボイラー則第 107 条第 2 項）こと、

ク 法第 74 条は、第 1 項で、免許の必要的取消事由として、第 72 条第 2 項第 2 号が定める 18 歳以上の年齢制限にかかわらず年齢を偽って免許を取得した場合を規定しており、第 2 項で、任意的取消ないし効力停止の事由として、7 つの事項（一、故意・重過失による免許にかかる重大事故、二、免許にかかる安衛法令違反、三、就業制限免許の場合の心身の故障等による免許の取消し、四、免許に付された条件違反、五、免許試験における不正等、六、免許証の譲渡・貸与、七、本人からの免許取消申請）を挙げており、第 3 項で、第 2 項第 3 号所定の事由（就業制限免許の場合の心身の故障等）により免許を取り消された者は、その後非該当となれば再免許の付与が可能なことを定めていること、

第 74 条の 2 は、第 72 条（免許）、第 73 条（免許の有効期間・更新）、第 74 条（免許の取消し）に定めるもののほか、免許に関する所要の事項（交付（安衛則第 66 条の 2）、申請手続（安衛則第 67 条）、再交付又は書替え（安衛則第 67 条）、取り消し申請手続（安衛則第 67 条の 2）など）は、厚生労働省令（労働安全衛生規則：第 62 条～第 72 条）が規定する旨定めていること、

ケ 法第 75 条は、免許試験について定めており、第 1 項で、実施者は都道府県労働局長であり、省令（安衛則第 69 条）で定める区分ごとに実施すること、第 2 項で、実施方法は、学科及び／又は実技によること、第 3 項で、登録教習機関での教習修了者等につき、試験の全部又は一部を免除できること、第 4 項で、前項の教習は、別表第 17 に掲げる区分ごとに実施すること、第 5 項で、受験資格、試験科目、受験手続、教習の受講手続等の必要事項の定めは省令に委任する旨等を定めていること、

すなわち、同条は、免許試験の実施に関する定めであり、第 1 項の省令で定める区分とは、安衛則第 69 条所定の、①第一種衛生管理者、②第二種衛生管理者、③高圧室内作業主任者、④ガス溶接作業主任者、⑤林業架設作業主任者、⑥特級ボイラー技士、⑦一級ボイラー技士等の 18 種の免許であり（衛生工学衛生管理者と特定第一種圧力容器取扱作業主任者の場合、免許試験は行われず、一定の資格（前者の場合、工学や理学の学位、衛生管理者試験や労働衛生コンサルタント試験の合格等）を持つ者が講習を受けるこ

とで免許を取得できる）、実施者は都道府県労働局長だが、実際には第 75 条の 2（指定試験機関の指定）に基づき、公益財団法人安全衛生技術試験協会が指定を受けて実施に当たっていること、第 3 項の省令で定める区分とは、安衛則第 70 条が定める別表第 5 所定のクレーン運転実技、移動式クレーン運転実技、揚貨装置運転実技、デリック運転実技の各教習を指すこと、第 5 項の委任先の省令は、安衛則、ボイラー則、クレーン則、高圧則、電離則であること、

コ 法第 75 条の 2 は、希望機関の申請により、厚生労働大臣が、免許試験の実施事務（試験事務）の全部又は一部を当該機関に委託できる（ただし、全国で 1 つに限る）旨を定めており、本条から第 75 条の 12 までは、実質的に公益財団法人安全衛生技術試験協会のためにあるとも言えること、安衛法制定後の 1976 年（昭和 51 年）4 月 1 日、労働省は、安衛法に基づく試験実施機関として（公財）安全衛生技術試験協会の設立を許可し、1977 年（昭和 52 年）の法改正で、第 75 条の 2 から第 75 条の 12 に指定試験機関制度を設け、安全衛生技術試験協会を指定することにより、従前は都道府県労働局の行っていた試験事務を指定試験機関に実施させる体制を整えたこと、同協会は、作業環境測定法の施行後、同測定士試験につき、当時としては珍しく、外部委託が図られ設立された作業環境測定士試験協会が前身であること、本協会への指定前は、免許試験の種類の高さ、業務の膨大さから、試験の実施回数の制限等、受検者の不便が生じていたこと、本協会

は、近畿安全衛生技術センターを皮切りに、全国に 7 箇所の試験センターを設置して現在に至っていること、当初から作業環境測定士試験の指定を受けていたほか、平成 12 年に労働安全・衛生コンサルタント試験の指定も受けていること、受験者数が最も多いのは衛生管理者試験であり、安衛法関係免許試験の全受験者数 12 万人強のうち半数強を占めること、試験事務の詳細（試験の日時及び試験場の公示、申請書の受理、問題作成、実施、合否の決定、合否の通知等）や指定の申請にかかる詳細は、厚生労働大臣が策定する登録省令第 3 章の 4 に定められていること、登録省令では、指定試験機関が休廃止する場合、所要の事項を記した申請書を提出して許可を受け、都道府県労働局長に所定の事務や書類等を引き継がねばならない旨定められていること、

サ 法第 75 条の 3～5 は、指定基準、役員、免許試験員の 3 点で、指定試験機関の適格性（高度な公正・中立性、斉一性、運営の安定性等）確保を図る規定であり、

このうち第 75 条の 3 は、指定基準（試験事務の実施能力の判定基準）として、

第 1 項で、職員（ヒト）、設備（モノ）、事務の実施方法（運営ノウハウ）に関する計画が適正・確実であること（第 1 号）、経理・技術面の基礎の整備（第 2 号）を定め、

第 2 項で、一般社団法人／一般財団法人であること（第 1 号）、試験事務以外の業務で試験事務を公正に行えないおそれがないこと（第 2 号）、申請者やその役員が、安衛法令違反で一定の刑事処分を受

けていないか、刑期終了か執行猶予時点から 2 年以上経過したこと（第 3 号、第 5 号）、第 75 条の 11 所定の事情（本法違反関係、役員／免許試験員による本法違反や試験事務規程違反等の不正行為関係、大臣による試験事務規程の変更命令その他監督上の命令違背、免許試験員の選任、選任に際しての省令要件の遵守、大臣への届出、事業計画・予算にかかる大臣の認可の獲得等の違背、許可・免許等にかかる設定条件違背）で指定を取り消されていないか、取り消されてから 2 年以上経過したこと（第 4 号）、役員に、第 75 条の 4 第 2 項所定の試験事務規程違反等の不正行為による解任命令により解任された者がいないか、解任から 2 年以上経過したこと（第 6 号）、を定めていること、

第 75 条の 4 は、指定試験機関の役員の選任・解任は大臣の認可が効力発生要件であること、試験事務規程違反等の不正行為に際して大臣による解任命令が可能なこと、を定めていること、大臣の認可を受ける際には、①該当者の氏名及び略歴、②選任／解任の理由を記載した申請書を大臣に提出せねばならないこと（登録省令第 19 条の 28）、

第 75 条の 5 は、免許付与の判定を免許試験員に行わせるべきこと、免許試験員の選任は、省令所定要件（登録省令第 19 条の 29 及び別表）に基づくべきこと、免許試験員を選任・変更した際は大臣に「届け出る」べきこと、試験事務規程違反等の不正行為に際して大臣による解任命令が可能なこと、を定めていること、

これらの条規の具体化は、登録省令第 19 条の 26 から 30 で図られていること、

シ 法第 75 条の 6 は、試験事務規程について定めており、第 1 項で、指定試験機関は、その制定又は変更につき、大臣の認可（許可とは異なり、それを受けない行為も違法ではないが、それにより法的効力が生じるもの）を得なければならぬこと、第 2 項で、試験事務規程の絶対的必要記載事項に関する定めを省令に委任すること、第 3 項で、試験事務規程が不適当となった場合の変更命令について定めていること、

第 2 項所定の絶対的必要記載事項は、①試験の実施方法、②手数料の収納方法、③合格通知、④秘密保持、⑤帳簿及び書類の保管、⑥その他、の 6 項目であること（登録省令第 19 条の 32）、

本条については、登録省令第 19 条の 31 から 33 等が詳細を定めていること、

ス 法第 75 条の 7 は、指定試験機関に、事業年度ごとに事業計画及び収支予算につき大臣の認可を得るべきこと、事業年度経過から 3 月以内に事業報告書及び収支決算書を大臣に提出すべきことを定めていること、

安衛則、登録省令に提出書類に関する定めはないが、安全衛生技術試験協会が公益財団法人であるため、公益社団法人および公益財団法人の認定等に関する法律（認定法）が適用されること、もとより、法第 75 条の 3 第 2 項第 1 号は、一般社団法人または一般財団法人であることを指定試験機関の要件としているため、一般社団法人および一般財団法人に関する法律（法人法）も適用されること、後者により、貸借対照表等の計算書類のほか、事業年度経過後 3 ヶ月以内に、財産

目録、役員名簿、役員等の報酬等の支給基準等の書類の作成と 5 年間の事務所備え付け等が求められていること（認定法第 21 条第 2 項）、

セ 法第 75 条の 8 は、第 1 項で、指定試験機関の役職員等（元役職員を含む）の守秘義務を定め、第 2 項で、試験の公正を図るため、彼らを刑法上公務員と同様に扱うことを定めており、守秘義務違反があった場合、罰則は、安衛法第 117 条と国家公務員法第 109 条の法条競合の關係に立つと解されること、本条は、安全・衛生コンサルタントの指定試験機関にも準用されていること（法第 83 条の 3、第 85 条の 3）、

ソ 法第 75 条の 9～12 は、75 条の 2 以後の条文と同様に、広義には、厚生労働大臣の監督下で、指定試験機関の業務の公正と安定を図ろうとする規定であり、同大臣による指定試験機関への命令と、許可のない試験事務の休廃止の禁止、指定要件等が不適正となった場合の指定取り消し、取り消した場合の都道府県労働局長による運営の引継ぎ等を定めていること、

このうち第 75 条の 9 は、厚生労働大臣による試験事務に関する監督上の命令権限を定め、

第 75 条の 10 は、大臣の許可を得ない休廃止を禁じ、

第 75 条の 11 は、第 1 項で、指定試験機関が本法関係規定の違反で刑罰を受けた場合の必要的指定取り消しを定め、第 2 項で、本法関係規定や試験事務規程違反等の不正行為による役員や免許試験員の解任命令から 2 年を経過しない場合

（第1号）、本法関係規定や試験事務規程違反等の不正行為による役員や免許試験員の解任命令、不相当となった場合の試験事務規程の変更命令、大臣による試験事務にかかる監督上の命令に違反した場合（第2号）、免許試験員の選任、選任の際の省令要件の遵守、選任・変更時の大臣への届出、事業計画・収支予算の認可等、試験事務の休廃止に際しての許可に違反した場合（第3号）、認可を受けた試験事務規程によらず試験事務を行った場合（第4号）、許可・免許等に付された条件に違反した場合（第5号）の取消、停止の命令権限を定め、

第75条の12は、第1項で、指定試験機関が、大臣の許可で試験事務を休止したとき、大臣により停止を命じられたとき、天災等で実施困難となったときは、都道府県労働局長が自ら行うこと、第2項で、第1項の場合のほか、大臣の許可により試験事務を廃止する場合、大臣により指定を取り消された場合の試験事務の引継ぎ等の定め省令への委任を定めていること、

タ 法第75条の9は、都道府県労働局長に命令の前提となる監督権限も付与していること、第75条の10により、指定試験機関が休廃止の許可を申請する場合、休廃止する範囲、年月日、期間、理由を記載した申請書を大臣に提出せねばならないこと（登録省令第19条の36）、役職員が本条に反し、無許可で試験事務の全部を廃止した場合には罰則が適用され得ること（法第121条第2号）、

法第75条の11第2項所定の業務停止命令（裁量による指定取消／業務停止命

令）違反には、罰則が適用され得ること（法第118条）、

法第75条の12により、都道府県労働局長が試験事務を引き継ぐ場合、指定試験機関は、試験事務並びにその帳簿及び書類、その他労働局長が必要と認める事項を引き継がねばならないこと（登録省令第19条の37）、

チ 法第76条は、作業主任者及び就業制限業務にかかる技能講習の実施方法（学科講習・実技講習）、修了証の交付、詳細の定め省令への委任について定めていること、現段階では、安衛則・ボイラー則・クレーン則・有機則・鉛則・四アルキル鉛則・特化則・酸欠則・石綿則と各規則に基づく技能講習規程に詳細が定められていること、

作業主任者及び就業制限業務にかかる技能講習は、法別表第18に掲げる37種の区分ごとに、学科講習・実技講習により行われていること、

このうち就業制限業務は、法第61条の委任を受けて施行令第20条が16業務を定め、安衛則第41条関係の別表第3が、就業可能な資格を列挙していること、多くは免許者と技能講習修了者が占め、作業主任者関係では、ガス溶接作業主任者免許を受けた者に限られていること、就業制限は、比較的高いリスクレベルの業務にかけられており、特別教育（法第59条第3項）の修了者の就業は認められていないこと、

他方、作業主任者については、法第14条の委任を受けて施行令第6条が選任すべき31業務を列挙していること、このうち、①高圧室内作業（高圧室内作業主任

者免許）、②アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置を用いて行なう金属の溶接、溶断又は加熱の作業（ガス溶接作業主任者免許）、③機械集材装置若しくは運材索道の組立て、解体等の作業（林業架線作業主任者免許）、④電熱面積が大きいボイラーの取扱作業等（特級・1級・2級ボイラー技士免許）、⑤放射線業務に係る作業（エックス線作業主任者免許）、⑥ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真撮影作業（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許）、の6業務には免許が求められ、その他は技能講習で足りる（：作業主任者資格を得られる）とされていること、すなわち、作業主任者になるには、免許の取得か技能講習の修了のいずれかが求められること、

内容の類似する免許や技能講習を既に修得している場合に講習の一部が免除されることがあり、所要日数は1～4日程度とさまざまであること、誰でも受講できるものと、一定の資格を要するものがあり、また、地域の人口や業務需要の多寡により講習の実施頻度は異なること³⁹、

以前は安衛則別表第6で規定するものと個別の規則等で直接規定するものに分かれていたが、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律（平成15年法律第102号）により、名称は、労働安全衛生法別表第18、講師の資格は同別表第20で定められ

ることとなったこと、講習科目と受講資格については、なお従前の規則条項が定めているが、講師の資格に関する別表第20に講習科目のほぼ全部が掲出されていること⁴⁰、

技能講習は、厚生労働省令で定める区分に基づき登録教習機関が行うものであり、登録教習機関は、技能講習修了者に対し、技能講習修了証を交付しなければならないこと、修了証の交付を受けた者が修了証を滅失し、又は損傷したときは、修了証の交付を受けた登録教習機関から修了証の再交付を受けることができること、修了証、修了証明書ともに法第61条第3項が当該業務従事時の携帯を求める「資格を証する書面」に該当すること、

ツ 法第77条は、第1項で、作業主任者、就業制限業務に係る技能講習や免許試験の免除をもたらす教習を行おうとする者の登録は、厚生労働省令で定める区分ごとに、その申請によるべきこと、第2項で、都道府県労働局長は、所定の要件（所定の設備・施設の使用、所定条件に適合する講師、所定条件に適合する業務管理者（一定期間以上の当該業務の管理監督経験者）、教習の場合、修了者の免許試験合格割合が95%以上であること）を充たした登録申請者は、登録しなければならないこと、第3項で、製造時等検査機関登録制度の準用（同登録の欠格事由（本法違反による処罰、登録取り消し

³⁹ Wikipedia

(<https://ja.wikipedia.org/wiki/技能講習>による資格一覧：最終閲覧日2022年5月17日)。

⁴⁰ Wikipedia

(<https://ja.wikipedia.org/wiki/技能講習>による資格一覧：最終閲覧日2022年5月17日)。

を受けた者等）、同登録簿の必要記載事項、登録事項変更時の大臣への届出義務、検査業務規程の作成・届出義務、業務規程の必要的記載事項、休廃止時の大臣への届出義務、事業報告書・財務諸表等の作成・保管義務、検査を受けようとする者からの財務諸表等の閲覧請求等への対応義務、事業報告書・損益計算書等の大臣への届出義務、登録要件に不適合となった登録製造時等検査機関への大臣による適合命令、検査の速やかで公正な実施等を求める規定違反者への改善命令、所定事由該当者の登録取り消し・業務停止命令、諸事情で検査機関による検査業務が困難な場合の都道府県労働局長自身による検査業務）、第 4 項で、登録の更新（5-10 年内で政令所定期間）、第 5 項で、登録更新にかかる登録製造時等検査機関に関する規定（登録の欠格事由、登録時の登録簿への必要的記載事項等）の準用、第 6 項で、正当事由がある場合を除く、事業年度ごとの事業計画の作成とそれに基づく実施、第 7 項で、実施の詳細を定めた省令の遵守義務、について定めていること、

テ 第 1 項にいう「厚生労働省令で定める区分」は、登録省令第 20 条を指し、ここに、作業主任者、就業制限、免許試験の免除をもたらす教習に係る 26 種の技能講習及び教習が列挙されていること、

関係通達等に拠れば、第 2 項にいう登録申請者には法人と個人の双方が含まれ、法人から申請権限が委任され、なおかつ業務の実施権限も委任されている場合、法人の支部・支店等も該当し得ること、第 1 号の所定の設備・施設の使用という

要件は、当該設備等を占有していればよく、賃貸による使用でも構わないこと、第 2 号の所定条件に適合する講師等は、所要の契約（雇用契約以外でも構わない）により確保されている必要があること、第 3 号の実施管理者に管理の経験が求められる業務については、関係通達に講習／教習の実施計画の策定、修了試験の作成、合否判定、修了者の決定、関係帳簿の作成等の 10 項目の例が挙げられ、実施管理者は、自ら直接それらを管理する必要がある旨も示されていること、第 4 号の「教習に相当するもの」は、揚貨装置、クレーン、移動式クレーン及びデリックの運転に関する実技教習の規程に則したものでなければならず、試験の受験者は 20 人以上いなければならないこと、

第 3 項では、登録教習機関に、登録製造時等検査機関に関する規定（第 46 条第 2 項・第 4 項、第 47 条の 2、第 48 条、第 49 条、第 50 条第 1 項・第 2 項・第 4 項、第 52 条、第 52 条の 2、第 53 条第 1 項（第 4 号を除く）、第 53 条の 2）が準用されているが、これは、登録教習機関には、登録製造時等検査機関と同様に十分な社会的信頼性が求められるためであること、このうち準用された法第 50 条に基づき財務諸表等の閲覧の請求が認められる利害関係人には、受講希望者の所属する事業者等が含まれること、

第 4 項所定の政令で定める更新期間は、施行令第 23 条の 2 で 5 年とされていること、

第 6 項は、実施計画を作成できない「正当な理由がある場合」があり得ることを定めており、関係通達によれば、こ

れには、本条第3項で準用する法第49条に基づき大臣に事業休止を届け出た場合、受講見込み者数が著しく少ない場合等が該当すること、

ト 法改正について言えば、

先ず、免許更新制度の導入の是非が問題となること、この点については、昭和63年（1988年）の安衛法改正の際に検討されたが、現段階までその前提が整っているとは言えないこと、その代わりに、法第19条の2により能力向上教育制度が定められ、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、作業主任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、その他の安全衛生業務従事者が対象とされたが、努力義務規定のため、登録教習機関における需要が殆どないため、定期的な能力向上教育の義務化が望まれること、ただし、ボイラー技士等、個人技術・技能を問う資格は対象外とすべきと解されること、

また、現在は、能力向上教育指針により能力向上教育のカリキュラムが示されているのが、免許関係では、衛生管理者のほか、作業主任者ではガス溶接作業主任者、林業架線作業主任者に限られているので、高圧室内、エックス線、ガンマ線透過写真撮影、特定第一種圧力容器取扱等の作業主任者にも拡大すべきこと、技能講習関係でも、カリキュラムが示されているのが、法別表第18に掲げる37種のうち12種に限られるので、全てに拡大すべきこと、

次に、免許と技能講習に関する基本的事項の定めが分散しているので整理すべきこと、すなわち、免許と技能講習の種

類に関する定めが、法や規則の別表、免許試験の受験資格、試験科目等、技能講習の受講資格、講習内容の定めが、安衛則の別表や各規則に分散していて分かりにくいので、免許と技能講習の種類は全て施行令、免許試験の受験資格等は安衛則別表第4、技能講習の受講資格等は同別表第6にまとめて規定できないか検討すべきこと、

等が示されている。

18 南報告（第9章第78条～第87条）

（加筆は完了、加筆部分の要約は未了）

南報告は、法第9章に属する第78条から第87条について解説している。この章は、企業単位で複数の重大労働災害を生じた事業者を対象とする特別安全衛生改善計画制度と、同制度の対象には当たらないが、その適用によらなければ労災防止を果たし得ない事業場を対象とする安全衛生改善計画制度、事業場の安全衛生の診断や改善指導等を業とし、所定の受験資格を充たす者が試験により認定される国家資格である労働安全・衛生コンサルタントについて定めている。同報告では、

ア 本章が定める諸制度は、行政の関与により事業場による自主的な安全衛生確保を支援するための人・組織の意識・知識への働きかけという性格が強いこと、

イ 特別安全衛生改善計画制度は、事業場単位ではそうでなくても、企業単位では複数の重大災害を繰り返した事業者企業単位での改善策を講じさせるために設けられたもので、企業単位での措置

の義務づけは、安衛法制史上初めてだったこと、制度形成前の平成 21 年からの 3 年間にも、まさに企業単位で、起因物（災害をもたらすもととなった機械や設備等）や型（墜落・転落、転倒など、傷病を受けるもととなった起因物が関係した現象）が一致する災害を繰り返した会社は少なくとも 20 社あったこと、

ウ 特別安全衛生改善計画制度の適用要件となる重大労災については、安衛則第 84 条第 1 項に定めがあり、死亡災害や労災補償保険法上の障害等級第 7 級までの障害が生じた場合のほか、安衛法上の死傷病報告を踏まえ、それを「生じるおそれ」がある場合を含み、なおかつ、災害発生時に等級判定できないケースでは、その時点では重大災害には該当しないものと扱い、その後確定の際に災害発生時点に遡って発生日とすること、ただし、遅発性疾病の場合、医療による診断時を発生日とすること等が通達に示されていること、

エ 同じく、重大労災の再発防止上必要と認められる場合との要件については、安衛則第 84 条第 2 項に定めがあり、当初の重大労災発生から 3 年以内に他の事業場で起因物と事故の型が同じ重大労災が生じたことと、関係法令に違反したこと等が主な要件とされ、違反が問われる関係法令に一般労働者の長時間労働規制等は含まれない（安全衛生関係の規制に限定されている）が、基本的な要件に厳密には当てはまらなくても、企業単位での重大労災の再発防止という制度趣旨に照らして個別判断される旨も通達で示されていること、また、その対象とならない

場合も、安全衛生改善計画制度の適用対象にはなり得ること、

オ 特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成に際して求められる労働者の代表からの意見聴取は、当該企業の全事業場ではなく、計画の対象とする事業場のみで行われれば良いと解されていること、ここでいう計画の対象とする事業場（安衛則第 84 条第 4 項第 2 号）は、重大な労災が発生した事業場と同様の作業が存在するなど、同様の労災が発生する可能性がある全ての事業場とされていること、

カ 第 78 条は、第 3 項で、労使双方に特別安全衛生改善計画の遵守義務を課しており、事業者がそれに反した場合、第 1 項、第 4 項が定める計画の作成、変更の指示に反した場合と同じく、必要な措置につき厚生労働大臣が勧告することができ（第 5 項）、それでもなお当該事業者がその勧告に従わない場合、その旨を公表できる（第 6 項）ことになっているが、勧告や公表の要件は、事業者による違反とされており、労働者のみに不遵守がある場合の適用は困難と解されること、

キ 企業名等の公表制度の趣旨は、特別安全衛生改善計画制度の実効性の確保（すなわち、企業単位での重大労災の再発防止）にあること、

ク 安全衛生改善計画制度は、旧労基法時代に、戦後の産業復興に事業場での安全衛生対策が追いつかずに労災が多発していた実態を踏まえて当時の労働省労働基準局が策定した安全管理特別指導制度と衛生管理特別指導制度を前身として、現行安衛法制度の際に法定されたもので、

その本来の趣旨は、事業者を悪者扱いすることではなく、事業場ごとの自主的な労災再発防止措置の積極的な履行確保にあり、講じられるべき防止措置も、当該事業場の（部門ごとの）性質、安全衛生状態に応じた（＝背景依存性の強い）「総合的な改善措置」となること、具体的には、機械設備の配置や作業工程に関する改善、機械設備の改修、代替等の安全化、騒音、振動、暑熱環境等の有害性の除去、局所排気装置や換気装置の設置等の有害物対策、保護具の整備、作業標準の整備、教育訓練、安全・衛生管理者の選任、職務内容や権限の見直し等々、3ステップ・アプローチの全て、物的措置、人的・組織的措置の双方にわたる幅広い措置が該当し得ること、よって、その適用に際して、必ずしも法違反は要件とならないこと、ただし、本制度の設定の際、対策を事業者の自主性に委ねすぎるとの批判もなされていたこと、

ケ 安全衛生改善計画については、石綿製品の製造作業に従事していた複数の労働者がじん肺に罹患したことにつき、使用者の安全配慮にかかる損害賠償責任のほか、国の安全基準設定やその履行確保などの規制・監督権限不行使による国家賠償責任が争われたケースで、国は、そもそも原告労働者らが主張するような規制・監督義務は負っていないし、例外的に行政裁量が収縮して権限不行使の責任が認められる場合があるとしても、本件で管轄の県労働基準局長は、当該事業場を衛生管理特別指導対象に指定し、改善計画の作成を指示して報告書の提出を受けるなどの措置を講じていた以上、そ

の責任を負わないとした裁判例（長野地判昭和61年6月27日判タ616号34頁）があり、本制度の適用が、国の適正な監督権限の行使の裏付けとなることが窺われるが、本計画の不遵守にかかる労使の民事責任等について述べた裁判例は見当たらないこと、

コ 安全・衛生コンサルタント制度は、そもそも、安全衛生は、事業者の自主的取り組みで行われるべきものだが、安全衛生の所掌が拡大し、その実現に高度な専門性を要する条件下、企業内で安全・衛生の専門家を設置する余裕がない中小企業等に実効的な指導を行わせることを主目的として設けられたもので、法第80条は、まさに専門知識が求められることが多い特別安全衛生改善計画や安全衛生改善計画の作成ないし変更の際に彼／彼女らの活用を誘うべく、事業者に意見を聴くよう勧奨できる旨を定めていること、

サ もとは安全コンサルタントのみが法制度化される予定であり、衛生関係では、産業医、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士等の資格があるため不要との意見もあったが、各専門家から得られた事業場に関する情報を統合して労働衛生管理を主導すべき存在として、衛生コンサルタントも法制度化された経緯があること、監督官との関係では、民間での自主的な安全衛生活動の支援者としての意味があること、既に民間で安全衛生活動を行っている専門家がおおり、それらを活用することが有益と考えられたこと、監督官では賄えないほど生産技術の展開が著しいこと、等の意義が説明されていたこと、

シ 安全・衛生コンサルタント資格は、その名称を用いて業として労働安全衛生にかかると診断や指導を行うものとして設計され、業務独占でも名称独占でもないが、ほんらい専属たるべき安全管理者や衛生管理者について、1人目以外は当該コンサルタントの選任をもって足りる旨の規定や、中小規模事業場では安全・衛生管理者の代わりに選任が義務づけられている安全・衛生推進者については、外部のコンサルタントの選任をもって代替し得る旨の規定があるなど、資格取得によって、その趣旨に沿った業務を果たし易いよう、制度的な支援が図られていること、

ス 安全・衛生コンサルタントの一般的な役割には、上述の特別管理指導の一環として、都道府県労働局長から事業者への改善計画の作成指示に際して、その勧奨を受けて行う安全衛生診断のほか、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会が厚生労働省から受託している安全衛生診断事業にかかる業務等があること、安全・衛生コンサルタントの選任自体を安全配慮義務の内容と述べた裁判例は見当たらないが、近年は、複雑多様な安全衛生課題に対応するため、産業医を筆頭に安全衛生の専門家の選任を使用者の安全配慮義務の一環と述べる民事裁判例も増えてきていること、

セ 制度の立案過程で、労働者側の代表から、過重労働やメンタルヘルス対策も特別安全衛生改善計画制度の適用対象とすべきとの意見が示されていたことや、過重労働が社会問題化している現状も踏まえ、企業単位で複数の過労死等を生じ

ている場合、同制度の適用対象とする案も検討に値すること、

ソ 特別安全衛生改善計画制度や安全衛生改善計画制度の作成に労働者（の代表）を関与させる制度の趣旨について、その意見を反映することで同制度の実効性を高めるものとする見解もあることから、法第78条第3項が定める計画の遵守義務は、労働者にも課されると解され得ること、

タ 労働安全・衛生コンサルタントの試験区分は細分化されており、どの区分で合格しても全ての業務をその資格を名乗って遂行できる仕組みについては再検討の価値があると解されること、

チ 安全・衛生コンサルタントには、様々な事業場に立ち入って安全衛生診断や指導を行うことを前提に、第86条で、登録制度に加えて、信用と秘密の保持が義務づけられていること、安全衛生コンサルタント会の倫理綱領では、品位の保持、構成で誠実な業務遂行などと共に、能力を超える業務、利益相反行為の禁止等が定められていること（第5条）、また、倫理綱領を具体化した行動規範では、知っている事実を包み隠さず伝えること、契約締結後に予想を上回る経費が生じても合意なく所定の報酬以上を請求しないこと等が定められていること、第86条第2項が定める秘密保持義務、盗用禁止の違反には罰則が付されていること、

労基法第91条第1項に基づく監督官の質問等に対して、秘密保持義務を理由とした拒否が許されるかについては、弁護士法第23条に基づく照会に対して税理士が顧客情報を回答したことが、秘密保持

義務違反に当たるとする判例（大阪高判平成 26 年 8 月 28 日判例時報 2243 号 35 頁）が参考になるが、監督官の質問等への回答拒否は刑事罰を招き得ること、監督官の質問等も労働安全衛生を目的とするものであって、コンサルタント業務の目的と共通すること等から、拒否は許されないと解されること、

ツ 第 87 条が、日本労働安全衛生コンサルタント会について定めており、同会の目的を会員の指導と連絡に関する事務とし、具体的には、診断方法の調査研究、教育・出版等が行われていること、同会は、一般社団法人とされ、定款でコンサルタントを社員とすべきことも規定されているため、一義的には、コンサルタント相互の利益を図る団体と位置づけられていると考えられること、他方で、安衛法は、厚生労働大臣の監督に服する旨の規定も置いていること、日本労働安全衛生コンサルタント会という名称には独占使用が認められているが、安全・衛生コンサルタントという名称に独占使用は認められていないこと、とはいえ、国家資格としての同コンサルタントの称号は、所要の試験に合格し、厚生労働大臣の指定登録機関（現在は、安全衛生技術試験協会）に登録して初めて得られることとされていること、日本労働安全衛生コンサルタント会は強制加入ではなく、個々の安全・衛生コンサルタントは、同会に所属しなくても同コンサルタントとしての国家資格を維持できること、
等が示されている。

19 鎌田・田中報告（第 10 章第 88

条～第 100 条）

（適用の実際の要約は未了）

鎌田・田中報告は、法第 10 章に属する第 88 条から第 100 条について解説している。この章は、危害防止基準（なすべきこと・なすべきでないことを具体的に定め、罰則で強制して安全衛生の確保を図る規定）の設定とその強制という刑事一般法的な手法ばかりでは、関係者の技術、知識、意識、財政など様々な限界から法目的の達成が困難であること、人の生命身体健康という保護法益の重要性等を背景に、行政を履行確保のための重要な資源と見立て、様々な形で関与を図らせようとしている。

同報告では、

ア 戦前の工場法は、既に設置された設備や建築物等に災害発生リスクがある場合、改善策や使用停止を命じ得る旨の規定は設けていたが、それらの新設、操業開始段階での検査等は各府県の警察命令である工場取締規則に委ねられていたところ、戦後、旧労基法制定に際して、事業場の設備等、付属寄宿舎について、一定の基準に沿った新設計画を届け出させ（第 45 条、第 96 条）、安全衛生上必要な場合に着手差し止め、計画変更命令等の監督措置を講じ得る旨の規定（第 54 条）が設けられ、1972 年に現行安衛法が制定された際に、第 88 条にそれらの規定の内容が概ね引き継がれつつ、特定の機械、主要構造の変更や移転も適用範囲に含める、重層的下請関係下では、発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者（法第 30 条第 2 項）。法第 31 条の 3 からも明らかのように、自ら仕事の

一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者（に該当し得る）や元方事業者のみを適用対象とするなどの整序及び充実化が図られたこと、その後、昭和55年の法改正で、工事計画の策定に特定の有資格者を参画させるべきこととされ、昭和63年の法改正で、必要に応じ、発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者（法第30条第2項）。法第31条の3からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者（に該当し得る）向けの勧告等ができることとされたこと、平成26年の法改正で、大規模工場等で生産ライン等を新設・変更する場合の事前届出制度が廃止され、危険な機械等の設置・移転、大規模建設工事等、一定の建設工事の事前届出制度等の3種が残存することとなったこと、

イ 法第88条は、以上のような経緯を経て、①それ自体にリスクがあるか、有害作業を要するか、それ自体労働者の安全衛生の確保を目的とする機械等（危険有害機械等：動力プレス、一定容量以上の金属等の溶解炉、危険物の製造・取扱い等を行う化学設備、乾燥設備、一定以上の出力の原動機を持つ機械集材装置（材木等をつり上げて一箇所に集積する装置）、一部を除く一定以上の高さの足場、一定の有機溶剤の蒸気の発散源の密閉設

備、局所排気装置、一定の換気装置、一定の鉛や焼結鉍等の粉じんの発生源の密閉設備、事務所則所定の空気調和設備等、四アルキル鉛のガソリンへの混入業務に用いる機械等、特化則所定の第一類物質（特に有害性が強い発がん性物質等）や第二類物質（第一類に次いで有害性が強い発がん性物質等）を製造する設備等の設置、移転、変更を行おうとする場合（第1項）、②過去の災害状況を踏まえて選定された、特に大規模な建設業の仕事（爆発、倒壊、異常出水等のリスクが高いトンネル、橋梁、潜函（圧縮空気地下水の流出を防ぎながら作業ができるようにしたコンクリート製の箱。ケーソンともいう）等にかかる建設工事のうち、一定の規模や性質の仕事。一例として、最大支間500m以上の橋梁建設の仕事）を開始しようとする場合（第2項）、③②には達しないが、やはり過去の災害状況を踏まえて選定された一定の規模や種類の建設業の仕事（一例として、最大支間50m以上の橋梁建設の仕事）や土石採取業（鉍業を除く）の仕事（一例として、地中に穴を掘って採掘する坑内掘り（≠露天掘り））を開始しようとする場合（第3項）には、②の場合、厚生労働大臣宛に、①③の場合、所轄の労基署長宛に、各行為の30日前までに、所定の様式による届出書のほか、所定の書面と図面等を添えて届け出るべきこと、ただし、労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施していること等を所轄の労基署長が認定した場合、①②の届出が免除されること（第1項但書。計画届免除制度）、厚生労働大臣や所轄労基署長は、届出内容を審

査し、法令違反事実を認めれば、工事差止め命令や計画変更命令を発し得ること（第6項）、当該命令等の発令時に必要がある場合、発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者（法第30条第2項）。法第31条の3からも明らかのように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者（に該当し得る）に対して、労災防止のための勧告や要請を行い得ること（第7項）を定めるに至ったこと、第1項ないし第5項違反には罰金刑、第6項違反には懲役又は罰金刑が下され得ること（第120条第1号、第119条第2号）、

ウ 計画届免除制度は、法第28条の2、安衛則第24条の2に基づく指針等の関係規定に沿って、労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施していることのほか、労災発生率が平均未満、申請日前1年間に重大労災が生じていないこと等を条件に、事業場に対して、所轄労働基準監督署長の認定により適用されるが、建設業者については、店社安全衛生管理者（法第15条の3：特定元方事業者は、混在作業について統括管理義務⁴¹を負うところ、法第15条に基づく統括安全衛生責任者の選任義務を負わないが、原則として労働者数20名以上の規模の一定の危険な作業（ずい道工事等）について、統

括管理担当者の指導・支援のため、選任が義務づけられる者。選任の主な基準は、場所より契約なので、概ね、元方事業者の支店の担当者等が宛てられる）と同様に、「当該仕事の請負契約を締結している事業場」ごとに認定されることとなっていること、安全衛生マネジメントシステムの一次的な運営評価は、一定要件を備えた労働安全・衛生コンサルタントに委ねられていること、

エ 重層的請負関係下で建設工事が行われる場合、下請（工事を自ら行う発注者や元請人以外の者）は届出義務を負わないこと（第5項）、元請人が共同企業体であって、共同企業体代表者届を労基署長に提出した場合、当該代表者のみに第88条の届出義務が生じること、事業者に第88条履行の意思があるのに、受任者や補助者（従業員）の故意や過失で違反が生じた場合には、両罰規定（第122条）が適用され、第88条の名宛人ではない当該受任者や補助者が処罰され得ること、

オ 第88条に基づき届け出られた計画のうち、既存の法令上の措置基準や構造規格に合致していても、技術革新、設備の大型化、新規有害物質の登場等を背景に、高度の技術的検討を要するもの（例として、新規に開発された工法等を採用する建設計画や、石油化学工場等における新生産方式の採用による設備増設計画等（労働調査会編『労働安全衛生法の詳解（改訂4版）』（労働調査会、2015年）

⁴¹ 特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第32条による被統括管理者側

の対応義務をセットで機能させることを予定している。

954 頁)) については厚生労働大臣が、それに準じるものうち所定のもの（例として、高さ 100m 以上の建築物の建設の仕事のうち、埋設物等が輻輳する場所の近くで行われるもの、堤高が 100m 以上のダム建設の仕事のうち、車両系建設機械の転倒等の危険がある場所で同機械を用いて作業を行うもの等）については都道府県労働局長が、その計画に係る建築物、機械、仕事の規模等を勘案して、審査できる旨が定められていること（第 89 条、第 89 条の 2）、

カ わが国の労働監督制度の発祥は、1892 年（明治 25 年）鉱業条例に基づく鉱業監督制度だが、一般的には工場法施行の直前に農商務省商工局に置かれた工場監督官 4 名と同監督官補 5 名と理解されており、1916 年（大正 5 年）には、工場法の施行を、都道府県の警察部に置かれ、独立官職としての身分保障のない工場監督官と同監督官補計 208 名が担うこととなり、1938 年（昭和 13 年）に厚生省労働局監督課が工場法を所掌することとなって 3 年後に、労務監督官、労務監督官補に改められ、戦時体制下には労務管理官に名称が統一され、戦後、1947 年（昭和 22 年）に労基法が制定されると、労働監督機関は新設された労働省のもとに統一されると共に、1923 年 ILO 第 20 号勧告をモデルに一定の独立性と身分保障が付与されるに至ったこと、

キ 労働基準監督機関については、厚生労働大臣＞労働基準主管局長＞都道府県労働局長＞労働基準監督署長＞労働基準監督官という指揮監督系統が法定されており、基本的には、監督署長が、臨検、

尋問、許可、認定、審査、仲裁その他労基法の実施に関する事項を司る権限を付与されているが、主管局長、都道府県労働局長も、その権限を行使できるとされていること（法第 99 条）、

ク 労働基準監督官による令状なしの立入、検査、収去等の合憲性について参考になる判例として、被告人が令状なしの税務調査（書類呈示の要求）を拒否したために起訴された事案で、同調査の合憲性が争われた川崎民商事件最大判昭和 47 年 11 月 27 日判例時報 687 号 17 頁があり、同判決は、侵入、捜索、押収等における令状の必要性（令状主義）を定めた憲法第 35 条第 1 項は、刑事責任の追及手段としての強制に対する司法権による抑制を保障した規定だが、旧所得税法に基づく検査のような目的を異にする類似の手續にもその保障は及び得ること、他方、本件質問調査は、刑事責任の追及を目的としておらず、刑罰も間接強制的な性格のもの（：調査を拒めば罰則が適用されるが、調査の受け容れ自体が強制されるわけではない）で強制制度合いは直接強制的なものほど強くなく、重要な公益目的の実現に不可欠で、その目的との関係は不均衡ではないことなどから、令状がなくても違憲ではないとしたこと、

ケ 法第 91 条は、労働基準監督官による令状なしの立入、帳簿等の検査、作業環境測定、物品の収去等の権限（第 1 項）、医師である監督官による伝染病等の疑いのある労働者への検診の権限（第 2 項）、第 1 項、第 2 項の権限行使に際しての証票の携行・呈示の義務（第 3 項）と併せ、第 1 項の権限が刑事責任追及目的ではな

いことを定めている（第4項）こと、実際の立入調査（臨検監督）には、定時監督、災害時監督、申告監督、再監督の4種類があり、そこで労働基準関係法令違反が認められれば是正勧告（是正勧告書の交付）が行われること、是正勧告は行政指導に過ぎないが、対象者が違反状態を放置すれば、行政処分としての報告の命令（労基法第104条の2）がなされ、対象者が応じないか、虚偽の報告を行えば、労基法第120条第5項に基づき送検手続を講じ得ること、他方、法令違反に当たるとは限らないが、ガイドラインに反するなど、状況改善の必要が認められる場合、指導票が交付され得ること、

コ 犯罪捜査の必要が認められた場合、監督官は、司法警察官として、刑事訴訟法に沿って職務を執行することとなること、強制捜査（差押え、捜索、検証等）には当然ながら令状が必要となること、労働法違反の捜査は高度に専門的であることから、監督官にその権限が認められることとなったこと、かつては、どのような場合に司法処分にするか判断基準（司法処理基準）が存在したが、現在は存否自体公開されていないこと、実際には、死亡災害などの重大災害をもたらす法違反、いわゆる「労災隠し」、「虚偽申告」などの故意性、公益侵害性が強いものが処分対象とされる傾向にあること、罪刑法定主義は刑事司法の基本だが、安衛法の解釈では、リスクに応じた運用が必要のため、拡大解釈は許されるべきこと、行政権限の行使と刑事司法手続とは厳格に区分すべきであり、現にそのように運用されていること、労働基準監督

官による司法警察職員としての役割は、第2次大戦後、労働行政が警察行政から分離して以後、その専門性を頼みとして、労基法違反事件について、委ねられることとなったこと、

サ 法第93条は、本省、都道府県労働局、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配置し、前者には、特定機械等の製造許可（法第37条）、特別安全衛生計画や安全衛生改善計画のうち産業安全に関する事項の審査、災害原因調査等の産業安全に関する事務、後者には、有害物の製造許可（法第56条）、新規化学物質の有害性調査（法第57条の3～5）に係る勧告、作業環境測定、特別安全衛生計画や安全衛生計画のうち労働衛生に関する事項の審査、災害原因調査等の労働衛生に関する事務を司らせることとしているほか、両者に、それぞれの専門に係る労使への指導援助を行わせることとしていること、細則が、「産業安全専門官及び労働衛生専門官規程」に設けられていること、同規程は、本省配置の専門官を中央専門官、都道府県労働局以下配置の専門官を地方専門官と呼び分けていること、専門官は、一定の知識経験を持つ（：行政職俸給表(一)の三級以上となった）技官や監督官らが就けられる職名であること、

シ 法第94条は、両専門官の立入、質問、帳簿等の検査、作業環境測定、物品の収去の行政権限（≠司法警察権限）を定めていること、専門官制度は、技官をそれに就任させることで、こうした行政権限を行使させる趣旨も持つが（ただし、専門官には、立入権限があり「指導」は

できても、「監督」（是正勧告、使用停止等命令）ができない）、現在は、地方での技官任用が停止され、監督官がその任を担うこととされているため、その趣旨は希薄化していること、法第93条、産業安全専門官及び労働衛生専門官規程には、産業安全専門官は安全関係業務、労働衛生専門官は衛生関係業務を所掌する旨の定めがあるが、実際には、都道府県労働局の健康安全課でも労働基準監督署でも、そのいずれかしかいない現状があり、名称に関係なく「安全衛生」の業務全般を担当していること、また、安全と衛生の連携という意味では問題とはいきれないこと、

ス 法第95条は、都道府県労働局に労働衛生指導医を置き、都道府県労働局長の指示による作業環境測定（法第65条第5項）の実施、同じく臨時健診（法第66条第4項）の実施にかかる意見具申など、労働衛生に関する専門医学的立場から労働衛生行政に関与させることを定めていること、この制度は、昭和43年の労働衛生指導医規程で、衛生環境の改善、職業病予防等の双方への貢献を目的に設けられた制度を引き継いだもので、非常勤の国家公務員として、集団的措置と個別的措置の双方への貢献を予定されていること、一例として、鉛中毒患者が発生した事業場で罹患が判明している労働者以外にも健診の実施を指示する場合、①必要性の判断理由、②健診項目、③実施すべき労働者の範囲等を示すためにその参画を得ていること、

セ 一定の対象につき厚生労働職員らによる立入、検査等を定めた法第96条は、

長文にわたっているが、要するに、①機械等の本質的安全化を図るため、型式検定（大量生産予定のものサンプル検査など）や個々の機械の安全性能検査の万全を図ること、②安全衛生の確保にとって重要な安全衛生管理体制の要となり得る労働安全・衛生コンサルタント及びその業務の質の確保を図ること、を目的とした規定であること、①の規定が型式検定の万全を図った趣旨は、個別検定が免除されているがゆえの安全性担保であること、これらの目的を果たすため、水平展開されるという意味で影響力が大きく、個別性・特例性が強く、高い専門性が求められる型式検定（を受けた側：機械等の構造や、それらを製造・検査する設備等）の監督と、同じく影響力の大きいコンサルタント業務の監督につき、厚生労働大臣の権限とし、より定常性が強い登録製造時等検査機関等の業務の監督を厚生労働大臣又は都道府県労働局長の権限としたこと、コンサルタント業務の監督に労働衛生指導医の関与が必要な場合、同指導医に事業場への立入、質問、作業環境測定や健診結果等物件の検査をさせることができる旨の定めを置いたこと、

ソ 法第96条の2は、平成18年に成立した独立行政法人改革関連厚生労働省関係法律整備法（平成18年3月31日法律第25号）により追加された規定であり、独立行政法人労働者健康安全機構に災害調査（労災の原因調査）、立入検査等を行わせることができること等を定めていること、本条が調査、立入の権限を与えた対象は、当初は独立行政法人労働安全総合研究所であったが、組織改編により、

労働者健康安全機構に統合された経緯があること、労働安全衛生総合研究所は、元は国立機関で、その後独立行政法人となった産業安全研究所と産業医学総合研究所が併合されてできた経緯があること、実際のところ、同機構による立入検査は、安衛法規違反がうかがわれ、重篤な被害が予想されるような条件でなければ、適用され難いこと、

タ 法第 97 条が定める安衛法令違反事実に関する労働者の申告権は、労働行政に権限の発動を促すことをもって労働安全衛生行政の実効性を確保するために保障されたものであって、労働行政に権限発動の作為義務を課したものではないと解されていること（例として、東京労働基準局長（青梅労基署）事件東京高判昭和 56 年 3 月 26 日労働経済判例速報 1088 号 17 頁（本件は上告されたが、最 3 小判昭和 57 年 4 月 27 日で棄却された）、池袋労基署長事件東京高判昭和 53 年 7 月 18 日判例時報 900 号 68 頁）、ただし、学説の中には、放置することで、労働者の生命・身体・健康に重大な侵害が予想される場合、事実調査等の作為義務が生じるとするものもあること、本条は強行規定なので、本条第 2 項に反する不利益取扱いは、事業者の報復的意思の存在（実際の認定は、概ね間接的な事情からの推認となる）を要件として、解雇等の法律行為であれば民事上無効となり、いじめ等の事実行為であれば不法行為となり得ること、

チ 法第 98 条は、刑事罰とは別の方法で、広く安全衛生基準の実効性を確保するために、行政機関が、それに違反した

事業者、注文者、機械等貸与者や建築物貸与者に対して、作業や使用の停止、変更等を命じられるようにした規定で、元は、工場法第 13 条が、工場及び付属建設物や設備が危害を生じる虞がある場合を要件に（衛生風紀その他公益を害する場合も含めて）同旨の定めを置いていたが、それらの新設等については検査・監督権限を定めていなかったところ、旧労基法が、第 54 条に、それらの新設移転変更について監督措置（基準に則して届出させ、必要に応じて工事を差し止め、使用を停止させること）を定めたことを受け、それらの工事の開始後や設備の設置後に生じた安全衛生基準違反に対応することを主目的として、第 55 条に同旨の規定を定めると共に、建設物、寄宿舍等の附属建設物や設備のみではなく、原材料（を使用する場合）も行政措置の対象に加えたこと、それが安衛法の制定の際に更に拡大されて本条に引き継がれた経緯があること、

ツ 第 98 条に基づく使用停止等の命令は、あくまで同条に列挙された条項違反の場合に限られ、それには、法第 20 ないし第 25 条のような事業者を名宛人とした規定のほか、法第 25 条の 2 第 1 項、第 30 条の 3 第 1 項や第 4 項のような救護に関する規定で、一般の事業者のほか元方事業者等を名宛人とした規定、法第 31 条第 1 項のような、建設物等（建設物、設備、原材料）を請負人の労働者に使用させる一定の注文者を名宛人として、当該建設物等にかかる労災の防止措置を義務づけた規定、法第 33 条第 1 項のような、特定機械等の貸与者を名宛人として、当

該機械等による労災の防止措置を義務づけた規定、法第34条のような、建築物貸与者を名宛人として、当該建築物による労災の防止措置を義務づけた規定が当てられていること、

テ 第98条に基づく使用停止等命令の発令要件である法違反の判断基準については議論があり、たとえば、事業者に墜落防止措置を義務づけた法第21条第2項を具体化した安衛則第518条は、作業床設置の要件として、高さが2m以上であることのほか、労働者に危険を及ぼすおそれがある場合と定めている（その他、安衛法令が構成要件とする危険性にかかる定めぶりについては、本研究班の原俊之氏の分担報告書を参照されたい）ため、具体的・形式的な高さ基準のほか、落下場所の態様、労働者の年齢技量等を実質的に総合考慮する必要があるとの見解があり得るが、足場からの墜落事案を審査した広島簡裁判決昭和56年4月9日は、安衛法規は、危険を定型化して労災防止を図ろうとしたものなので、当該基準に反すること（＝労働者への危険の可能性があること）をもって命令の発令要件たり得ると解していること、

ト 建設物や設備等について変更を命じられる範囲は、違反した規範の保護目的と当該建設物等の性質を考慮して決定されるため、安衛則で義務づけられた安全装置の備え付けを命じること等は当然に可能であること（ただし、コストを考慮した方法を命じなければならないか否か等は要検討）、使用停止等命令は、所定の書式をもって、違反法令、期日等の事項を明示して行われ、違反状態が是正さ

れた場合は、その旨発令者に報告されねばならないとされていること、

ナ 法第98条第3項は、法令違反があつて、なおかつ都道府県労働局長等の権限行使を待たなければならないほど事態が切迫している場合、労働基準監督官が、自ら使用停止等の権限を即時に行使できる旨を定めており、この制度は、本条が定める法違反は、現場の監督官による臨検で初めて発覚することが多いこと（この条文の運用は、多分に現場の監督官実務に委ねられていること）を踏まえて創設されたこと、

ニ 事業者などの法令の名宛人が本条（法第98条）所定の法令に違反する場合には、労働基準監督行政がその権限を発動する義務を負うか（その義務違反につき国家賠償責任を負うか）に関するリーディングケースとして大東マンガン事件大阪高判昭和60年12月23日判例時報1178号27頁があり、マンガンの粉じん等が飛散する工程で就業していてマンガン中毒等に罹患した労働者が、当該被害は、事業者による従前からの関連法令違反があり、労働者の生命身体健康が侵される危険を認識し得たのに、臨検、指導勧告等、適切な監督措置を講じなかったことにより生じたとして、国の国家賠償責任を問うた事案について、労働基準監督行政の権限行使は直接労働者に責任を負うものではなく、基本的にはその裁量に委ねられているが、①切迫した重大な危険の発生が予見される、②監督権限行使によらねば危険の発生を防止できない、③現に権限行使によりそれを防止できる、という条件を充たすのにその権限を行使しな

かった場合には、国家賠償責任が生じることとしたこと、

ヌ 第98条第4項は、重層的下請関係等の請負契約関係下で請負人らに対して第1項所定の使用停止等命令が発令され、その実効性確保のために必要と認められる場合、注文者への勧告や要請を行えるとしており、請負人らの法令違反に注文者の作為・不作為が影響しているとの考えに基づいていると解されること、

ネ 法第99条は、第88条第6項や第98条第1項～第3項とは異なり、法令違反がないか、確定できない場合でも、労災発生に急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるとき（：労災発生が目前に迫っていて、放置すれば労働者の生命に危害が及ぶと予想されるような状態で、かつ、労災発生を防止するための措置を直ちに講じなければならない場合に）、必要の限度で、作業停止、建築物等の使用停止等を命じられることとしたものであること、これを緊急措置命令といい、実務上は、概ね、事業者はその旨の文書（緊急措置命令書）が交付されていること、

ノ 法第99条の2は、無災害の事業場がある一方、災害が繰り返される事業場もある現実を踏まえ、平成4年の法改正で設けられた規定で、都道府県労働局長が、死亡災害等の重大災害が発生したり、災害が多発した事業所の事業者、その事業場の安全・衛生管理者などの労働災害防止業務従事者に指定講習を受けさせるよう指示できる旨を定めていること、その講習には、法令や安全・衛生管理の方法のほか、実際の労災事例と防止対策

が含まれていること、この規定は、立法者が、災害（の再発）防止にとって、安全衛生人材による管理体制が重要と考えていたことを示していること、ただし、実際にはあまり活用されていないようであること、

ハ 法第99条の3も、平成4年改正で設けられた規定で、第61条第1項が定めるクレーン運転等の就業制限業務の有資格者が、当該業務について本法令違反により労災を発生させた場合、都道府県労働局長が、事業者ではなく、当該有資格者に対して、直接、指定講習の受講を指示できる旨を定めていること、当該講習には、危険な機械等の構造やそれを用いた作業方法等のほか、やはり、関係法令や実際の労災事例と防止対策が含まれていること、

ヒ 法第100条は、第1項で、厚生労働大臣以下労基署長までの労働基準行政が、本法の施行のため、労使のほか、機械等貸与者、建築物貸与者や労働安全・衛生コンサルタントに報告や出頭を命じられる旨、第2項で、登録製造時等検査機関等にも報告をさせ得る旨を定め、第3項で、労働基準監督官が、労使に報告させたり出頭を命じられる旨を定めており、安衛則が定める健診結果報告制度（第52条）や特別規則が定める様々な特殊健診結果報告制度、労働者私傷病報告制度（第97条）は、本条第1項の定めに基づくこと、このうち労働者死傷病報告制度（安衛則第97条）は、行政も特に重視しているが、これに反していわゆる労災隠しが行われる場合が多いこと、その背景として、①建設業における工事の受

発注への支障、②労災保険料の増額、③刑事責任の追及に繋がること、④作業責任者等の勤務評価の低下等を回避する意図が指摘されていること、最近の法改正で、派遣労働者の労災については、派遣先と派遣元の双方に報告義務が課され、その実施を確保するための関係規定の整備も行われたこと、第 2 項にかかる安全・衛生管理者の選任届の帳票の入力記録を残す、法定健診結果の届出に際しての産業医の署名押印（そもそも、産業医制度の普及を図る趣旨から設定された経緯がある）を不要とするなど、報告手続を簡素化する動きがあること、
等が示されている。

20 大藪・近藤報告②（第 11 章第 101 条～第 103 条）

（本文は完了、要約は未了）

21 吉田報告②（第 11 章第 104 条～第 105 条）

（本文は完了、要約は未了）

22 森山報告（第 11 章第 106 条～第 108 条）

（本文は完了、要約は未了）

23 大藪・近藤報告③（第 11 章第 109 条～第 115 条）

（本文は完了、要約は未了）

24 法令の適用状況（総合）（森山誠也担当）

令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」によれば、令和元年

6 月 1 日から 1 年間で、以下のような状況であったこと（森山誠也監督官の整理による）、

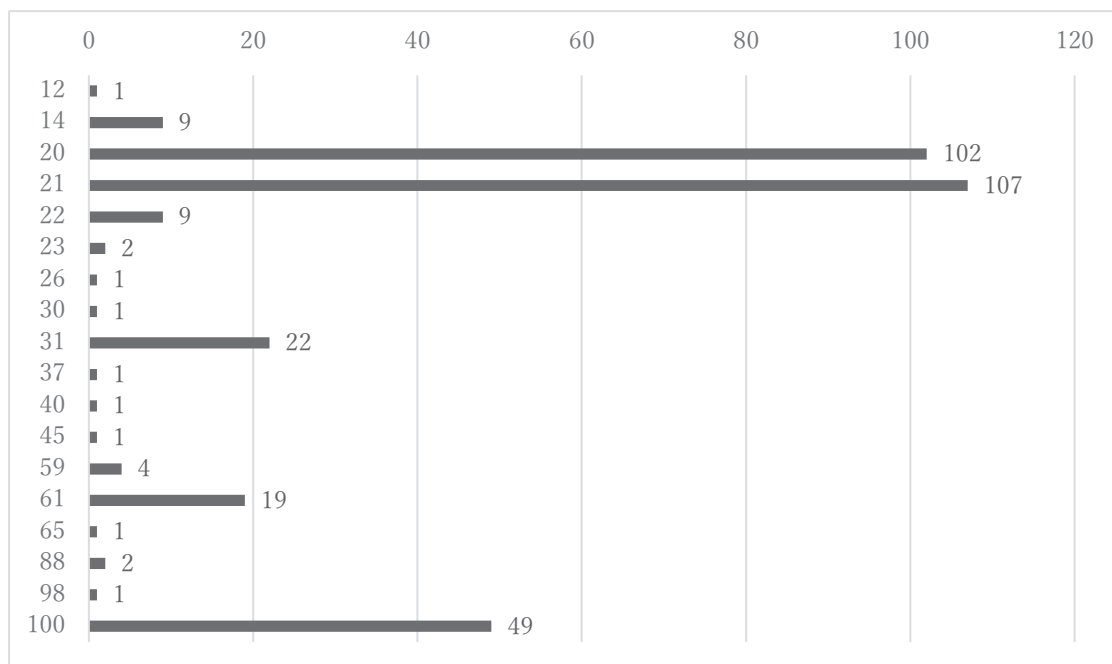
(1) 本法条規別違反件数

合計 333 件

※イタリック及び（）内は、便宜上付記した。

法 条文の見出し	件数
第 12 条 衛生管理者	1
第 14 条 作業主任者	9
第 20 条 事業者の講ずべき措置 (危険防止)	102
第 21 条 事業者の講ずべき措置 (作業場所・高所作業に関わる 危険防止)	107
第 22 条 事業者の講ずべき措置 (健康障害への防止)	9
第 23 条 事業者の講ずべき措置 (作業場での危険防止)	2
第 26 条 労働者の講ずべき措置	1
第 30 条 特定元方事業者等の講 ずべき措置	1
第 31 条 注文者の講ずべき措置	22
第 37 条 製造の許可	1
第 40 条 使用等の制限	1
第 45 条 定期自主検査	1
第 59 条 安全衛生教育	4
第 61 条 就業制限	19
第 65 条 作業環境測定	1
第 88 条 計画の届出等	2
第 98 条 使用停止命令	1
第 100 条 報告等	49

法ごとの違反件数グラフ



(2) 関係政省令と違反件数

※施行令 = 令○、専門則 = クレーン○等、関連規則は数字のみ。各見出しを記載。

※イタリック及び () 内は同上。

法	関係する施行令・規則・特別則	件数
1 2	令 7 統括安全衛生責任者を選任すべき業種等	1
1 4	令 6 作業主任者を選任すべき作業	4
1 4	134 プレス機械作業主任者の職務	3
1 4	428 はい作業主任者の選任	1
1 4	565 足場の組立て等作業主任者の選任	1
1 4	566 足場の組立て等作業主任者の職務	1

1 4	517 の 18 鋼橋架設等作業主任者の選任	2
1 4	特化 28 特定化学物質作業主任者の職務	1
2 0	28 (機械) 安全装置等の有効保持	1
2 0	101 (機械) 原動機、回転軸等による危険の防止	9
2 0	104 (機械) 運転開始の合図	5
2 0	107 (機械) 掃除等の場合の運転停止等	1 0
2 0	130 の 2 (機械) 切断機等の覆い等	1
2 0	130 の 5 (機械) 粉砕機等への転落等における危険の防止	1
2 0	131 (機械) プレス等による危険の防止	2
2 0	144 (機械) 紙等を通すロール機の囲い等	1
2 0	147 (機械) 射出成形機等による危険の防止	2

20	151の3 (車両系荷役機械) 作業計画	3
20	151の6 (車両系荷役機械) 転落等の防止	2
20	151の7 (車両系荷役機械) 接触の防止	4
20	151の11 (車両系荷役機械) 運転位置から離れる場合の措置	3
20	151の14 (車両系荷役機械) 主たる用途以外の使用の制限	3
20	151の74 (車両系荷役機械) 貨物自動車) 保護帽の着用	3
20	151の78 (車両系荷役機械) コンベア) 非常停止装置	1
20	151の103 (車両系木材伐出機械) 主たる用途以外の使用の制限	2
20	155 (車両系建設機械) 作業計画	2
20	157 (車両系建設機械) 転落等の防止等	4
20	158 (車両系建設機械) 接触の防止	1
20	164 (車両系建設機械) 主たる用途以外の使用の制限	1
20	171の6 (解体用機械) 立入禁止等	1
20	189 (くい打機等) 合図	1
20	194の9 (高所作業車) 作業計画	2
20	194の13 (高所作業車) 運転位置から離れる場合の措置	2
20	194の17 (高所作業車) 主たる用途以外の使用の制限	1
20	242 (型枠支保工) 型枠支保工についての措置等	1

20	257 (危険物取扱) 作業指揮者	1
20	349 (電気) 工作物の建設等の作業を行なう場合の感電の防止	1
20	552 (通路) 架設通路	1
20	563 (通路) 作業床	3
20	556 (通路) はしご道	1
20	564 (足場組立等作業) 足場の組立て等の作業	2
20	567 (足場組立等作業) 点検	1
20	クレーン23 (クレーン) 過負荷の制限	1
20	クレーン29 (クレーン) 立入禁止	1
20	クレーン66の2 (移動式クレーン) 作業の方法等の決定等	5
20	クレーン70の5 (移動式クレーン) アウトリガー等の張り出し	1
20	クレーン72 (移動式クレーン) 搭乗の制限	1
20	クレーン74の2 (移動式クレーン) 立入禁止	1
20	ボイラー64 (第一種圧力容器) 使用の制限	1
21	151の70 (車両系荷役機械) 貨物自動車)	2
21	361 地山の崩壊等による危険の防止	4
21	362 埋設物等による危険の防止	1
21	477 (伐木) 伐木作業における危険の防止	3

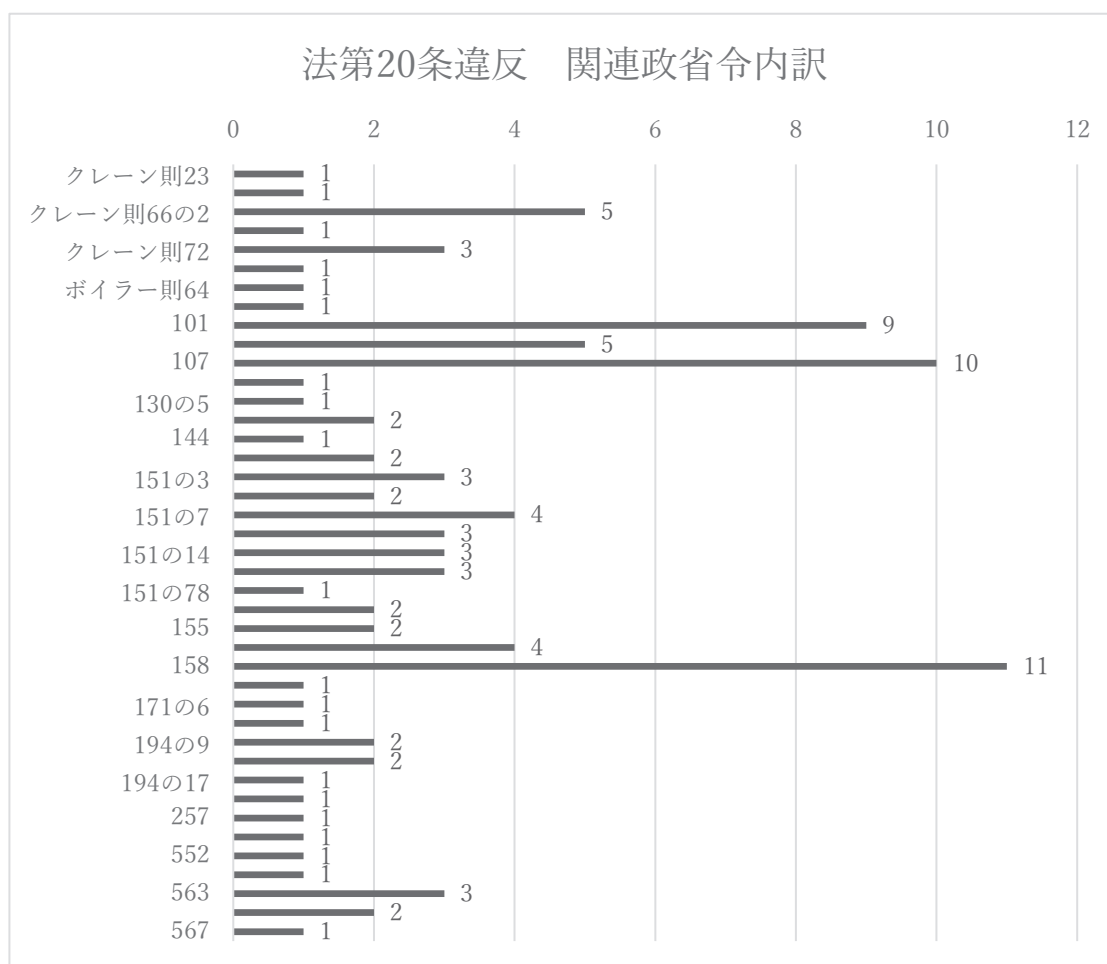
2 1	478 （伐木）かかり木の処理 の作業における危険の防止	1
2 1	479 （伐木）伐倒の合図	5
2 1	480 （伐木）造材作業におけ る危険の防止	1
2 1	484 （伐木）保護帽の着用	1
2 1	517 の 2 （建築物等の鉄骨の 組立て等の作業）作業計画	1
2 1	518 作業床の設置等	1 9
2 1	519 （作業床の端部等覆い）	3 6
2 1	521 要求性能墜落制止用器具 等の取付設備等	1
2 1	524 スレート等の屋根上の危 険の防止	1 9
2 1	526 昇降するための設備の設 置等	2
2 1	532 の 2 ホツパー等の内部に おける作業の制限	1
2 1	533 煮沸槽そう等への転落に よる危険の防止	1
2 1	537 物体の落下による危険の 防止	6
2 1	539 の 5 （ロープ高所作業） 作業計画	1
2 1	539 の 6 （ロープ高所作業） 作業指揮者	1
2 2	578 内燃機関の使用禁止	1
2 2	酸欠 9 立入禁止	1
2 2	粉じん 27 呼吸用保護具の使用	3
2 2	石綿 3 事前調査	1

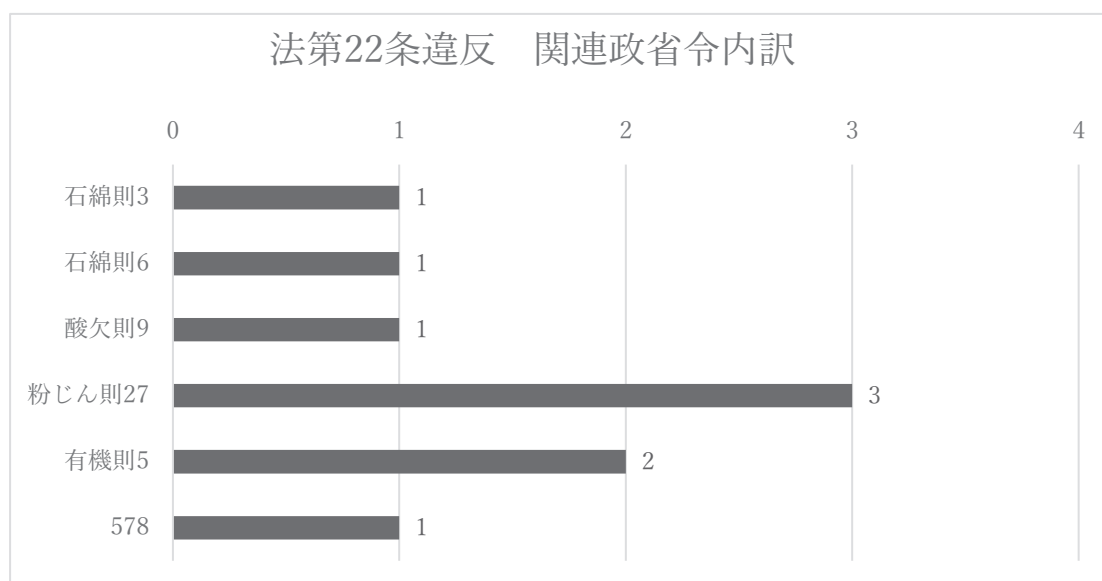
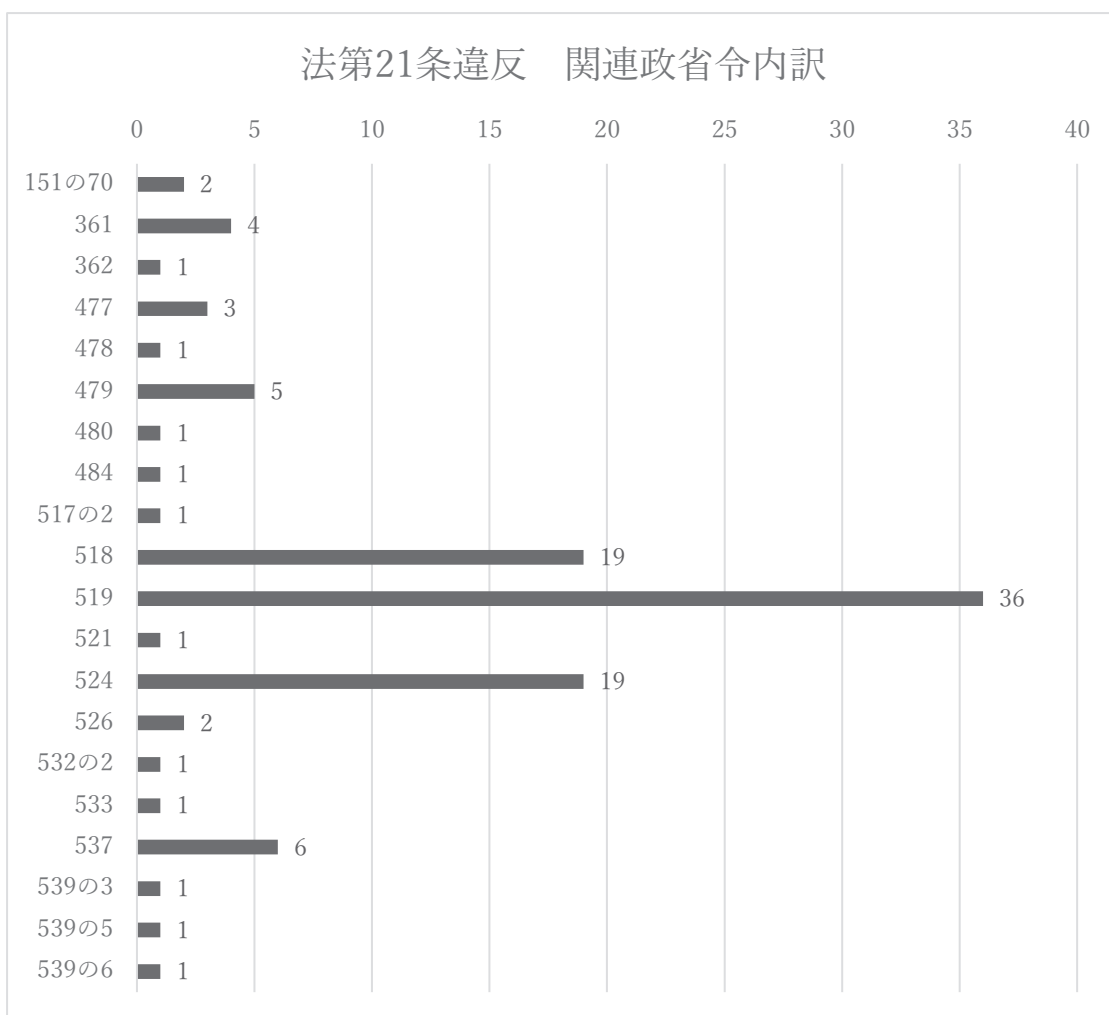
2 2	石綿 6 吹き付けられた石綿等 の除去等に係る措置	1
2 2	有機 5 第一種有機溶剤等又は 第二種有機溶剤等に係る設備	2
2 3	540 通路	2
2 6	151 の 11 （フォークリフト） 運転位置から離れる場合の措置	1
3 0	638 の 4 関係請負人の講ずべ き措置についての指導	1
3 1	646 型わく支保工についての 措置	1
3 1	653 物品揚卸口等についての 措置	1 9
3 1	655 足場についての措置	2
3 7	令 12 特定機械等	1
3 7	クレーン 3 （クレーン）製造 許可	1
4 0	令 12 特定機械等	1
4 5	クレーン 77 （移動式クレー ン）定期自主検査	1
4 5	151 の 21 （フォークリフト） 定期自主検査	1
5 9	35 雇入れ時等の教育	2
5 9	36 特別教育を必要とする業務	2
6 1	令 20 就業制限に係る業務	1 6
6 1	41 就業制限についての資格	7
6 1	クレーン 68 （移動式クレー ン）就業制限	1

6 1	クレーン 221 （玉掛け） 就業 制限	2
6 5	酸欠 3 作業環境測定等	1
8 8	86 計画の届出等	2
9 8		1

1 0 0	97 労働者死傷病報告	4 9
-------------	-------------	--------

(3) 法第 20 条・第 21 条・第 22 条の関係政省令ごとの違反件数





三 横断的検討課題

1 森報告①（法定健診制度の在り方）

森報告①は、安衛法の複数の条文を跨ぐ横断的な検討課題のうち、法定健診制度につき、一般健診と特殊健診を区分し、それぞれの趣旨と概要を述べたうえ、運用上の課題と解決の方向性を示している。

同報告では、

ア 一般健康診断に含まれる特定業務従事者健診の位置づけが不明確であり、有害物にばく露する業務などは、特殊健診に位置づけ、標的臓器を明らかにして、本人の健康管理と作業環境改善を図るべきこと、現在は特定業務とされている強烈な騒音を発する屋内業務も特殊健診に位置づけるべきこと、

イ 一般健診は、個々の労働者の健康状態、資質と職務との適性を測る趣旨を持つので、その健診項目については、脳心臓疾患の発症リスクに関連するものに特化すべきではなく、事業場の実情と労働者をよく知る産業医の裁量によって加除が可能となるようにすべきこと、また、その意義に照らして、パートタイマーにも対象を拡大すべきこと、加えて、受診の時間が、特殊健診と同様に労働時間とみなされるようにすべきこと、

ウ 現状、外部健診団体に健診を委託している事業者が多いが、その運用上、法定されている医師の判断による一部診断項目の省略は困難なので、事業場において産業医等の専門家によってそのあり方について検討して対応できるようにす

べきこと、

エ 現状、雇入れ時健診、定期健診項目にある問診内容の決定は多分に担当医の裁量に委ねられているが（昭和 47 年 9 月 18 日付け基発第 601 号の 1）、その適正を確保するための手続・手順を明らかにすべきこと、同じく既往歴の聴取の内容についても具体的な指針を設けるべきこと、

オ 特殊健診は、危険有害な業務への従事（危険有害な作業環境・条件への慢性ばく露）による健康障害を防止することを目的としたものであり、両者の因果関係に対して過不足を解消すべきこと、よって、危険有害業務に「常時従事する」という適用上の要件の拡張解釈により過剰な健診が実施されてはならない一方、作業環境測定等によるリスク評価では見過ごされる健康障害の捕捉と対応も目的としているため、それらの評価が良好だからといって容易に免除されるべきものではないこと（そしてその趣旨は、既に特別規則の中に盛り込まれていること）、

カ 安衛法では、職域で取り扱われる全ての化学物質についてリスクアセスメントが努力義務とされており、一部の物質については義務とされているのに対し、法令上、特殊健康診断の対象となっている物質は極めて限られており、本来、リスクアセスメントの結果を受けて、適宜、自主的に行われるべき特殊健診がほとんど実施されていないことから、リスクに応じた特殊健診の実施を努力義務ないし義務とすべきこと、特に、揮発性の高い物質や未規制物質、現行の特別規則の制

定時からリスクに変化が生じた物質がもたらすリスクを適切に反映した健診を実施すべきこと、

キ 本来、適切に特殊健診を実施し、その結果を受けた対応（作業環境改善等）を行うには、危険有害業務・物質へのばく露の推定と健康影響の双方の把握を的確に実施する必要があるが、これまで、ばく露推定の改善を図る科学的、政策的取り組みがなされても、諸事情から、特殊健診項目の修正は容易になされなかった経緯があることも踏まえ、事業場において、産業の現場をよく知る産業医の判断を踏まえた特殊健診項目の設計を図るべきこと、

ク 現に多くの事業体の健診を受託している健診機関の質的評価が、委託者による選定に反映するよう促す仕組みを考案すべきこと、

ケ 労働者には、本人が受診しなかったことで疾病が増悪した場合に使用者を免責した（：労働者側の受診を含めた健康の自己管理責任を述べた）判例の示唆も汲み、使用者による業務命令権の行使も視野に、健診の受診を促すべきこと、

コ 健診制度の趣旨は、健診結果を一般的な健康管理や特殊な健康管理に活用して初めて実現されること、そのため、法定健診の実施のほかに、一般健診と特殊健診の両者について、健診結果の記録（安衛法第 66 条の 3）、診断結果の通知（第 66 条の 6）には罰則が設けられ（なお、近年の安全衛生政策が重視する長時間労働による脳心臓疾患を防止するための医師による面接指導にも罰則が設けられている）、その後の医師らへの意見聴取、

種々の事後措置と共に、本人による対応への流れが促されていること、また、事後措置については、事後措置指針に詳細が定められ、履行の支援が図られていること、事後措置指針では、特殊健診を想定して、作業環境測定の実施や施設・設備の改善、作業方法の改善等が求められ得る旨も示唆されていること、

サ 再検査や精密検査の法的位置づけは必ずしも明らかではなく、事後措置指針によれば、保健指導（第 66 条の 7）の一環とも解され得るが、診断の確定等により疾病の早期発見やその後の健康管理等に資することから、その必要がある労働者には速やかに勧奨し、実施されるべきであり、要精密検査という健診結果を本人に通知することは安全配慮義務の内容となる旨の裁判例もあるが、現状、たとえ実施されても、結果の確定まで時間がかかり、それまでに就業上の配慮を講ずべきか否かやその内容に迷う関係者も多いので、労使協議により方針が決定され、确实かつ適正な実施が図られるよう誘うべきこと、ただし、使用者が本人に精密検査の受診を示唆したのに本人が応じなかった等のケースでは、使用者の過失責任は否定される場合が多く、前提条件なしに民事上の実施義務が課されるわけではないこと、すなわち、裁判所は、健康管理については特に、本人の自覚症状が不可欠なものもあり、労使双方の自発的努力がなければ機能しない旨を示唆してきたこと、

シ 就業上の措置の適切な判断には、ある程度の職場状況の把握、本人との面談、その前提となる人員と経済的基盤が

必要となることを示唆する調査結果があるが、産業医選任が行われていない事業場では現実にはあまり実現できていないので、その後押しが求められること、その際には、事後措置指針にも記された関係者間の連携、特に事業場の健康管理部門と人事労務管理部門の連携、ライン管理職による理解が鍵となること、もっとも、裁判例からは、法第66条の5に基づく就業上の措置の実施が直接的に労働契約上の義務となって使用者に強制されるわけではなく、1次予防的な適正な労働条件確保のほか、2次予防的な素因保有者への配慮等が事案ごとの個別事情を汲んだうえで安全配慮義務などと認められる傾向にあること、

ス 保健指導を担当する保健師の選任につき法の定めがないため、事業場によるばらつきが大きいので、その事情に応じた選任が図られるべきこと、

セ 事後措置指針では、高齢者医療確保法に基づく特定保健指導の内容が安衛法に基づく保健指導で活用されるよう促しているが、現状では、医師や保健師が特保を受けた事実を確実に知る仕組みもないので、両制度の連携に向けた対策が講じられるべきこと、

ソ 行政が事業場における健診の実施状況を把握し、その適正な実施を確保するための健診結果報告では、規則上の様式で「医師の指示人数」として、健診の結果、要医療、要精密検査等医師の指示があった者の数を記入することになっており、これに基づき有所見率のデータが算出されているが、現状ではその判断基準は個々の医師の裁量に委ねられている

ため、データとしての客観性を担保するための基準を設けるべきこと、また、就業上の措置区分に関する報告義務を設定することで、健診制度の実効性を担保すべきこと、

タ 派遣労働において、健診制度の実効性を高めようとする、健康状態の適正把握と適切な就業制限により、却って派遣切りを招くおそれがあるため、適切な対策が講じられるべきこと、

等が示されている。

2 森報告②（化学物質管理制度の在り方）

森報告②は、安衛法の複数の条文を跨ぐ横断的な検討課題のうち、化学物質管理につき、概要を述べたうえで、運用上の課題と解決の方向性を示している。

同報告では、

ア 化学物質の危険有害性には、主に、①引火・爆発性等の物理化学的危険性、②人の健康への有害性、③環境生物への有害性、④地球環境への有害性の4種類があること、吸収経路には、経気道、経口、経皮の3種類があり、こうして吸収された化学物質は、物質ごとに特定の臓器（標的臓器）に健康障害を発生させること、物質へのばく露は、短時間多量から長時間少量までさまざま、その影響には主に前者の直後に生じる急性影響、主に後者により生じる慢性影響があり、ばく露から時間を置いて生じる遅発性／晩発性障害もあること、ばく露の主な低減策には、①物質自体の危険有害性の排除ないし最小化、②発散・拡散の抑制、③作業方法や作業時間の調整、④保護具

の着用、⑤健康影響を受け易い労働者の配転、があり、主に①②が作業環境管理に該当し、同じく③が作業管理、同じく④⑤が健康管理に該当すること、本来的には①②が優先されるべきだが、現実的でない場合、多段階の対策を効果的かつ効率的に実施する必要があり、その基盤となるのがリスクアセスメントであること、また、その有効性のモニタリングを行う必要があり、作業環境管理に対応するのが作業環境測定、作業管理に対応するのが個人ばく露測定、健康管理に対応するのが生物学的モニタリング⁴²であること、

イ 化学物質管理に関する基本的な規定は、安衛法第 22 条第 1 号（原材料、ガス、蒸気、粉じん等による健康障害防止措置）、第 26 条（労働者の対応義務）、第 27 条（労使の義務内容の省令による規定）であり、第 27 条に基づく規則に安衛則のほか、特化則等の特別規則があること、

ウ 化学物質の危険有害性を国際的に共通基準で評価するため、2003 年に国連経済社会理事会で採択された決議が、「化学物質の分類および表示に関する世界調和システム（The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）」（GHS）であり、同システムは、それを、①引火・爆発性等の物理化学的危険性、②人の健康への有害性、

③環境への有害性、の 3 種類に分類し、それぞれレベル分けの基準を設けていること、

エ 安衛法は、GHS が危険有害性ありと認めた化学物質を特定し、事業者の対応を義務づける規制を設け、新規化学物質の届出を義務づけて、不足分をカバーしようとする方策を採っていること、これは、事業者によるリスクアセスメントを支援する仕組みとも言えること、すなわち、化学物質管理の基本は、リスクの大きさに応じた低減措置にあるところ、リスクは、有害性×ばく露レベルで評価され、このうち有害性は、SDS から読み取ることになるので、安衛法は、第 1 段階として、第 57 条の 2 第 1 項で、政令指定物質と第 56 条第 1 項所定の製造許可物質について、譲渡提供者に SDS の交付を義務づけ（第 57 条では、ほぼ同じ要件を充たす物質にラベル表示を義務づけ）、第 2 段階として、安衛則第 24 条の 15 で、厚生大臣が指定した特定危険有害化学物質（GHS(JIS Z 7253)に従った化学物質の分類上、危険有害性を有するもののうち第 1 段階の対象物質を除いたもので、特化則の規制対象となる特化物などとは異なる）等について、交付を努力義務としており、特定危険有害化学物質等は、安衛則第 24 条の 14 が定める危険有害化学物質等と概ね一致するので、SDS 交付

⁴² 体内に摂取された有害物の量と、排泄された量との関係が明らかな場合に、排泄された物質の量を分析することにより、体内に蓄積された有害物の量を推定する方法により、有害物へのばく露の程

度を把握する手法（厚生労働省職場のあんぜんサイト

(https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo21_1.html 最終閲覧日：2023 年 2 月 5 日))。

の努力義務の対象物質は、同規定により、ラベル表示の努力義務の対象物質となり、法第 28 条の 2 が定めるリスクアセスメントの努力義務の対象ともなること、法第 57 条の 2 第 1 項にいう政令指定物質とは、安衛法施行令第 18 条の 2 が定める同施行令別表第 9 所定の物等であり、別表第 9 には 631 物質が掲げられ、同施行令別表第 3 第 1 号が製造許可物質を定めており、2021 年 1 月 1 日時点では合計で 674 物質が交付義務対象とされ、リスクアセスメントの義務（法第 57 条の 3 第 1 項）の対象物質と一致していること、他方、安衛則第 24 条の 15 により厚労大臣が指定した特定危険有害化学物質は、化学物質のうち GHS 基準で危険有害性があるとされている物質であって、交付義務対象物質を除いたものであり、リスクアセスメントの努力義務（法第 28 条の 2）の対象物質と一致していること、

エ 安衛法は、①過去の健康障害事例、②有害性、③以前からの引き継ぎ、に応じて、化学物質を段階的に規制してきたこと、そのうち最も厳しい規制は、製造禁止（法第 55 条。禁止対象物質は、黄燐マツチ、ベンジジン等、施行令第 16 条に定められていること）と製造許可（法第 56 条。許可対象物質は、ジクロロベンジジン等、別表第 3 第 1 号に定められていること）であること、次に厳しい規制は、

⁴³ 厚生労働省の WEB サイトには、以下のように以下のように記され、有害性の程度は、（高）第一類＞第二類＞第三類（低）と解されている。

第一類物質：がん等の慢性障害を引き

法第 27 条により定められた省令（安衛則のほか、特化則、鉛則、四アルキル鉛則、有機則などの特別衛生規則）による、施行令で規定した物質を対象とする、3 ステップアプローチ（第 1 ステップ：有害性の低い化学物質の使用などの本質的安全性の低化、第 2 ステップ：局所排気装置の設置、保護具の装着などの衛生工学的措置、第 3 ステップ：専門家の配置などの体制づくり、教育指導などの人的措置の順でリスクに対応する方法）などの諸措置の事業者への義務づけであること、特別衛生規則は、物質の名称や性質ごとに制定されていること、異なる視点・軸で適用対象が決められているため、例えば、発がん性を持つ有機溶剤は特化則（対象物質は施行令別表第 3 に規定）と有機則（対象物質は施行令別表第 6 の 2 に規定）とで競合関係（双方の適用にかかる場合にも適用をいずれかに絞り、他者を排除する処理）となること、

オ 特化則は、主に発がん性物質を対象としているが、その対象物質のうち第 1 類、第 2 類は、慢性ばく露による健康障害が疑われる物質であり、第 3 類物質は、酸、アルカリ、有毒ガスなど漏洩や接触による急性中毒などがある物質であること、発がん性物質については、補充的な規制が設けられていること⁴³、すなわち、特別規則で措置が設けられてい

起こす物質のうち、特に有害性が高く、製造工程で特に厳重な管理（製造許可）を必要とするもの

第二類物質：がん等の慢性障害を引き起こす物質のうち、第 1 類物質に該当し

ない物質のうち一部について、法第 28 条第 3 項に基づく指針（がん原性指針）が設けられ、その対象は、法第 57 条の 4 第 4 項（製造・輸入業者から新規化学物質の届出があった場合、審査によって必要と認められる場合、厚生労働大臣は、施設設備の設置等所要の措置を届出人に勧告できる旨の規定）による勧告か第 57 条の 5 第 1 項（がん原性物質の製造・輸入業者や使用者に、厚生労働大臣が、有害性調査を命じ得る旨の規定）による指示の対象物質などとされていること、がん原性指針には、ばく露低減措置、作業環境測定、労働衛生教育、労働者の把握、危険有害性等の表示と譲渡提供時の文書交付等が記載されていること、

カ 新規化学物質は、従来から産業界で用いられてきた既存化学物質の対義語で、その届出制度は、安衛法と、厚労省・経産省・環境省の 3 省が所管する化審法（化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律）に基づき行われていること、化審法は、1968 年に起きたカネミ油症事件で、難分解性・高濃縮性の PCB が長期間人体内に蓄積して生じる健康障害がクローズアップされたことを契機に制定され、その後、高濃縮性ではないが、長期毒性を持つトリクロロエチレン等を想定した規制も行うようになったこと、安衛法では、第 57 条の 4 で、製造中間体、副生物、廃棄物を含む新規化学物質につ

き、製造・輸入業者に、安衛則第 34 条の 3 に基づき、変異原性試験、がん原性試験等を適当な施設で実施するよう義務づけており、具体的な試験方法や適当な試験施設に関する基準（後者の基準を安衛法 GLP(Good Laboratory Practice)と呼ぶ）も定められていること、また、法第 57 条の 4 第 2 項は、有害性調査の結果に応じた健康障害防止措置、第 3 項は、届け出られた新規化学物質の公表（官報による）、学識経験者の意見を踏まえた事業者への措置の勧告（施設・設備の設置・整備、保護具の備え付け等）等を定めていること、現下、法第 57 条の 4 に基づき届け出られた新規化学物質のうち強い変異原性が認められた約 1000 の物質が、既存化学物質でそれに該当する 237 物質と共に、「強い変異原性が認められた化学物質による健康障害を防止するための指針（平成 5 年 5 月 17 日付け基発第 312 号）」に沿って、ばく露防止対策、作業環境測定、労働衛生教育、ラベルの表示・SDS の交付、記録の保存等の措置を講ずべきとされていること、

キ 産業現場で用いられることが多い混合物については、その中にどの程度の重量割合で当該化学物質が含有される場合に、当該物質にかかる規制を適用するか、すなわち裾切値を明確化する必要がある、現に、特化則と有機則は、ラベル表示と SDS による通知（及びリスクアセ

ないもの

第三類物質：大量漏えいにより急性中毒を引き起こす物質（厚生労働省の WEB サイト

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei20/dl/04.pdf> 最終閲覧日：2021 年 8 月 16 日）

メント)の規制の適用について、裾切値を定めていること、ラベル表示については、人に対する変異原性・発がん性がある物質で0.1%、呼吸器感作性がある物質(気体)で0.2%、人に対する生殖毒性がある物質で0.3%、その他の有害性がある物質で1%となっており、通知等については、概ねそれより低い(=厳しい)値となっていること、

また、物質の性質に応じた分類もあり、特化則では、第一類物質含有製剤などのうち含量が重量の1%を超えるものなど、各類型に応じた基準を超えた場合に、当該物質として扱う旨定めていること、有機溶剤については、有機溶剤一般の健康影響と特定の有機溶剤に特有の健康影響とがあつて、両者に対応するため、やや複雑な基準を設けており、有害性は、

(高)第一種>第二種>第三種(低)の区分を前提に、例えば、第一種有機溶剤の合計の重量比が5%を超えた場合には第一種有機溶剤として取扱い、第二種有機溶剤と第一種有機溶剤の合計が5%を超えた場合、第一種有機溶剤として取り扱われる場合を除き、第二種有機溶剤として取り扱われる旨規定されていること、特殊健診も、物質ごとの実施が予定されている場合、対象となる有機溶剤が5%を超えて含まれる場合、実施義務が生じること(施行令第22条第2項、有機則第29条第1項、第2項)、

ク 特別規則による規制外にも有害性の高い物質が存在し、厚労省労働基準局には、その対策の手順が存在すること、すなわち、まず、「化学物質のリスク評価に係る企画検討会(企画検討会)」で、

国のリスク評価方針の検討、主に国際がん研究機関(IARC)の区分(1→2A→2B)に則って、発がん性の次に生殖毒性等の順で、その対象物質の選定等を行うこと、選定された物質のうち製造・取扱量が500kgを超えるものは、安衛則第95条の6の対象物質となり、所定の様式による管轄労基署長への報告が義務づけられること、報告が出されると、「化学物質のリスク評価検討会(リスク評価検討会)」のもとで、所定の要領に基づき、使用状況や文献検索などにより初期リスク評価が行われ、さらに必要があれば詳細リスク評価が行われること、こうして、物理化学的性状、有害性、ばく露状況、ばく露労働者数等を要素として、リスクの総合判断が行われること、そのうえで、健康障害発生リスクのある作業については、「化学物質の健康障害防止措置に係る検討会(防止措置検討会)」で、その防止措置が検討され、特化則やがん原性指針の改定などが行われてきたこと、また、特殊健診項目の修正に際しては、主に「化学物質の健康診断に関する専門委員会」で検討されてきたこと、この手続は2005年度から開始され、2019年度までに220物質が報告対象となり、約20物質が特化則の規制対象となったこと、もっとも、こうした従前のプロセスでは、新規化学物質等によるリスクへの対応が遅れがちなこと、捕捉されるハザードないしリスクに限界があること等を踏まえ、近年開催された厚生労働省「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」で、国によるGHS分類されたより多くの物質について、よりスピーディー

にラベル表示、SDS 交付等の対象とするよう、積極的な方策が提言されたこと⁴⁴、

ケ 安衛法は、法規則による規定の有効性を図ったり、法定外の対策を講じさせるため、従業員数 50 人以上の事業場につき、衛生管理者、産業医の選任を義務づけており、作業主任者と連携した対応が望まれること、衛生管理者は、法第 10 条第 1 項各号所定の業務（危険・健康障害防止措置、安全衛生教育、健診等健康の保持増進措置、災害原因調査と再発防止対策等）のうち衛生に関する技術的事項の管理を担当することとなっていること、産業医は、安衛則第 13 条第 1 項所定の事項（健診とその結果に基づく健康確保措置、長時間労働面接やその対象外の者への類似の措置、ストレスチェックの実施やその結果に基づく面接指導、その結果に基づく健康確保措置、作業環境管理、作業管理、他号が定めるもの以外の健康管理、健康教育・相談、衛生教育、健康障害原因の調査及び再発防止措置関連事項等）で医学に関する専門知識を必要とするものを担当することとなっていること、作業主任者は、法第 14 条により、施行令第 6 条各号に定められた業務について、所要の技能講習修了者が選任され、当該作業に従事する労働者の指揮等を行うこととなっており、このうち第 18 号、第 19 号、第 20 号、第 22 号が、特化則、鉛則、四アルキル鉛則、有機則関係とな

っていること、

もつとも、彼らに法定外の自主管理を行わせるには荷が重い面があるため、「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」とその関係通達が、事業場の実態に精通した当該事業場の労働者のうちから、化学物質等の管理の担当者（化学物質管理者）を指名して、そうした業務を行わせることが望ましいとしていること（近年開催された厚生労働省「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」では、GHS 分類済み危険有害物を製造し、又は取り扱う業務に労働者を従事させる事業場では、化学物質管理者を選任し、一定の業務を担当させることを義務付ける旨提言した（同検討会報告書（令和 3 年 7 月 19 日）<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000807679.pdf>））、

とはいえ、化学物質管理は専門性が高く、欧米ではインダストリアルハイジニストやオキュペイショナルハイジニストといった高度専門資格が設定されており、日本でも作業環境測定士協会を事務局として認定オキュペイショナルハイジニストの育成と資格認定制度が開始されたが、2019 年 10 月時点で 45 名しか登録されていなかったこと、

コ 化学物質対策では、基本的に慢性ばく露対策が基本となり、それには有害性の低い物質への代替などの本質的対策

⁴⁴ 厚生労働省の WEB サイト（資料① <https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000737421.pdf>、資料② [\[00/000704772.pdf\]\(https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000704772.pdf\)、検討会報告書 \[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19932.html\]\(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19932.html\) いずれも最終閲覧日：2021 年 8 月 17 日\)](https://www.mhlw.go.jp/content/113030</p>
</div>
<div data-bbox=)

（3 ステップアプローチでいう第 1 ステップ）が理想だが、知識、技術、コスト、産業利益などとの関係から困難なことも多いため、リスクアセスメントを行い、評価したリスクの程度に応じた対策の優先順位付けを行い、再評価により見いだされた残存リスクには追加対策を行うべきで、この際の対策では、上記の本質的対策のほか、局所排気装置の設置等の工学的対策、保護具の着用、教育訓練等の第 2 ステップ、第 3 ステップも検討されるべきこと、もっとも、それでも見逃されるべく露等に対応するため、健診を実施して、リスク評価結果と照合すべきこと、

化学物質による健康障害リスクの許容レベルとして重視されているのが、日本産業衛生学会が公表してきた許容濃度であり、「労働者が 1 日 8 時間、週 40 時間程度、肉体的に激しくない労働強度で有害物質に曝露された場合に、当該有害物質の平均濃度がこの数値以下であれば、ほとんどすべての労働者に健康上の悪い影響がみられないと判断される濃度」と定義されていること、

このような基本的対策は、ほんらい、有害性のある全ての化学物質について行うべきであり、法第 22 条は、そのような趣旨で一般的な定めを置いていること、特別衛生規則は、より健康障害発生リスクが高い化学物質に対して、リスク管理のための詳細な規定を設けているのであって、その規制を外れば対応不要というわけではなく、がん原性指針は、そうした趣旨もあって設けられたこと、

サ リスクアセスメントは、危険有害

性がある全ての化学物質について実施すべきだが、現行法は、物質ごとに規制の強度を分けており、先ず、第 57 条第 1 項所定の製造許可物質および第 57 条の 2 第 1 項所定の政令指定物質の対象となる物質（2021 年 1 月 1 日時点で両者合わせて 674 物質）について、法第 57 条の 3 第 1 項で、実施を義務づけ、第 2 項で、その結果に基づく法令上の措置（衛生基準の実施）を義務づけ（*既存の義務規定に連結する趣旨）、その他必要な健康障害防止措置を努力義務としていること、次に、安衛法第 28 条の 2 で、危険有害性を有するすべての化学物質に対してリスクアセスメントの実施を努力義務とし、その結果に基づく法令上の措置（衛生基準の実施）を義務づけ（*既存の義務規定に連結する趣旨）、その他必要な健康障害防止措置を努力義務としたうえで、当初は同条、法第 57 条の 3 が新設されると、その第 3 項に基づき、化学物質に特化した指針（「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」（基発 0918 第 3 号平成 27 年 9 月 18 日）（以下、「化学物質リスクアセスメント指針」とも言う））が発出されたこと、この指針は、リスクアセスメントからリスク低減措置の実施までの一連の措置の基本的な考え方及び具体的な手順の例を示すとともに、これらの措置の実施上の留意事項を定めたものであること、リスクアセスメントの実施時期については、安衛法第 57 条の 3 第 1 項所定のリスクアセスメントの義務にかかる安衛則第 34 条の 2 の 7 が、原材料や作業方法の変更が生じた際や化学物質情報の変化が生じた際を規

定しており、いわゆる「変更の管理」を求めていること、他方、安衛法第 28 条の 2 第 1 項所定のリスクアセスメントの努力義務にかかる安衛則第 24 条の 11 も、同様の規定を置いていること、もっとも、リスクアセスメントの本来目的に照らせば、新たにそれを実施する際には、全てのリスク要因を対象とすべきこと、

シ 化学物質のリスクアセスメントの第一歩となる有害性の確認に際して、国際的な統一化を図るために 2003 年に国連経済社会理事会で推進決議が採択されたのが、「化学物質の分類および表示に関する世界調和システム（The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）」(GHS)であること、GHS は、危険有害性の類型ごとのレベル分けの基準やラベル、SDS の内容の統一化を図るルールを示すもので（従って、実際の分類は国ごとに行われることになる）、ラベル等での情報伝達手段として、絵表示（ピクトグラム）を用いたり、取扱い上の奨励措置も示していること、有害性の性質は、引火・爆発性等の物理化学的危険性、人の健康への有害性、環境への有害性の 3 種に分かれ、それぞれについて危険有害性の分類基準が示されていること、SDS（化学物質等安全性データシート（Safety Data Sheet））は、化学物質やそれを含む混

合物の譲渡提供者が、その危険有害性や取扱い方法等の情報を相手先に提供するための文書であり、物質の名称や、物理化学的性質、危険性、有害性（安衛法上の危険性、有害性については、表 2 を参照されたい）、曝露した際の応急措置、取扱・保管・廃棄方法などが記載されるべきこととされていること、対象となる危険物・有害物は、施行令、安衛則等に定められていること、

ラベル表示と SDS 交付について、安衛法は、第 1 段階として、第 57 条と第 57 条の 2 第 1 項で、政令指定物質と第 56 条第 1 項所定の製造許可物質について、譲渡提供者にラベル表示と SDS の交付を義務づけ、第 2 段階として、安衛則第 24 条の 14 と 15 で、厚労大臣が指定した危険有害化学物質（GHS に従って化学物質を分類したときに、危険有害性を有するもののうち第 1 段階の対象物質を除いたもの）等について、交付を努力義務としている（同時に、法第 28 条の 2 が定めるリスクアセスメントの努力義務の対象ともなる）こと、

ス 適切にリスクアセスメントを行うには、物質の有害性情報と共に、労働者のばく露状況の評価が必要となり、その推定方法として、作業環境測定、個人ばく露測定、生物学的モニタリング⁴⁵があること、それぞれに対応する基準値とし

⁴⁵ 体内に摂取された有害物の量と、排泄された量との関係が明らかな場合に、排泄された物質の量を分析することにより、体内に蓄積された有害物の量を推定する方法により、有害物へのばく露の程

度を把握する手法（厚生労働省職場のあんぜんサイト

(https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo21_1.html 最終閲覧日：2023 年 2 月 5 日))。

て、管理濃度、許容濃度、生物学的ばく露指標があること、

このうち許容濃度の定義は上述した通りだが、日本産業衛生学会が公表するもののほか、米国の ACGIH（American Conference of Governmental Industrial Hygienists：アメリカ合衆国産業衛生専門官会議）が公表する TLV、ドイツの DFG（Deutsche Forschungsgemeinschaft：ドイツ学術振興会）が公表する MAK などがあること、個人曝露測定がモニタリングの基本となっている国では、許容濃度が規制値とされることが多く、米国 OSHA の PEL(permissible exposure limits)などがそれに該当すること、許容濃度は、基本的に、過去の災害事例や動物実験データなどから理論的な無毒性量（NOAEL）を割り出し、個体差等を考慮するための安全係数を加味して決定するので、採用する知見や安全係数の選択などで差が生じるし、当然に新たな科学的知見の影響も受けること、物質によっては、短期間ばく露（15 分間の時間加重平均（時間荷重平均（TWA：Time Weighted Average）＝濃度×持続時間／総時間数で算出される。その範囲内にあれば、ほとんどの労働者に悪影響が生じない値を得るため、適当な時間の平均を算出することで得られる））や天井値（どの時点でも超えてはならない値）を設定することがあること、

管理濃度とは、作業環境管理のため、作業環境測定結果に基づき管理区分を決定するための指標であり、学会等の示す許容濃度等や各国のばく露規制等のほか、

現実的な技術的実行可能性等も踏まえつつ、本来目的に沿うよう行政の見地から設定されるものであること、従って、その対象は、作業環境測定が義務づけられた物質となっており、作業環境評価基準の別表に記載され、適宜追加・見直しが図られていること、

生物学的ばく露指標とは、その範囲内にあれば、ほとんど全ての労働者に健康上の悪影響がみられないと判断される生物学的モニタリング値（：尿中代謝物や血液等に占める物質の濃度）のことであり、個人ばく露の許容濃度に対応していること、したがって、許容濃度を勧告している前述のような団体が提供しており、日本産業衛生学会では「生物学的許容値」、ACGIH では「Biological Exposure Indices(BEI)」、DFG では「Biological Tolerance Value(BAT)」を公表していること、日本では、有機則で有機溶剤等健診結果報告書、鉛則で鉛健診結果報告書に分布 1～3 の値が示されており、分布 3 が生物学的曝露指標に相当するとされていること、

セ 化学物質管理におけるリスクについて、ハザードは SDS から当該物質の GHS 分類を読み取れるが、災害発生確率は、測定・推計した曝露量を許容濃度等の基準値と比較して割り出すこと、許容濃度等の基準値は SDS に記載されていること、ばく露推定には、定量的方法と定性的方法があり、このうち定量的方法には、作業環境測定、個人ばく露測定、生物学的モニタリングの 3 種があること、

セ 作業環境測定は、作業環境管理の一環であり、安衛法第 2 条で、「作業環

境の実態を把握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析のこと」と、体系的な内容の定義がなされていること、日本では、個人ばく露測定が法的に義務づけられていないため、どうしても、定量的な作業環境測定に比重が置かれがちとなること、

測定対象となる場所については、安衛法第 65 条第 1 項に基づき、施行令第 21 条に規定されていること、化学物質関係では、第 7 号が特化物、第 8 号が鉛、第 10 号が有機溶剤にかかる屋内作業場等を規定していること、また、各特別規則にも測定の章が設けられ、測定の対象業務から頻度、記録すべき項目、保存期間等諸々が規定されていること、作業環境測定の質的担保のため、作業環境測定法が、作業環境測定士や同測定機関について定めていること、

石崎報告で示されている通り、作業環境評価基準により、実施されるべきとされている測定には、以下の 4 種類があること、

A 測定：単位作業場所の平均的な環境を調べるために、単位作業場内につき 6 m 以内の等間隔で 5 点以上の格子点で測定

B 測定：ハザードの時間的・空間的な偏在や労働者の移動等を前提に、作業者が呼吸可能性がある中で最も濃度が高くなると考えられる点で測定

C 測定と D 測定は個人サンプリング法であり、両者の関係は、A 測定と B 測定の関係に近く、平均と特定の関係にあること、

C 測定：健康障害のリスクが高く、管理濃度が低く設定されている低管理濃度特定化学物質や有機溶剤を対象に、作業者の動きで呼吸域の濃度が変わるような条件で、複数の労働者に長時間サンプラーを付けてサンプリングを行う測定

D 測定：発散源が作業者と共に移動するような条件で、発散源に近い場所で濃度が最も高い時間に行う測定

評価値には、次の 2 種類があること、

第 1 評価値：作業場をカバーする所定の測定点の実測値の高濃度側から 5% に当たる濃度

第 2 評価値：単位作業場所における気中有害物質の算術平均濃度の推定値

表 3 に示すように、作業環境評価基準では、A 測定のみ実施する場合、第 1 評価値が管理濃度に充たない場合が第 1 管理区分、

評価結果（管理状態の良し悪し）を示す管理区分には、以下の 3 種があること、

第 1 管理区分：当該単位作業場所のほとんど(九五%以上)の場所で気中有害物質の濃度が管理濃度を超えない状態であり、作業環境管理が適切であると判断される状態

第 2 管理区分：当該単位作業場所の気中有害物質の濃度の平均が管理濃度を超えない状態であるが、第一管理区分に比べ、作業環境管理になお改善の余地があると判断される状態

第 3 管理区分：当該単位作業場所の気中有害物質の濃度の平均が管理濃度を超える状態であり、作業環境管理が適切でないと判断される状態

なお、第 1 評価値は管理濃度を超える

が、第 2 評価値（単位作業場所における気中有害物質の算術平均濃度の推定値）は管理濃度以下の場合が第 2 管理区分、平均値が管理濃度を超える場合が第 3 管理区分となること、

要するに、測定値の大小に惑わされず、測定値の時間的、場所的なばらつきを適切に捉えつつ、リスクを適正に評価するため、測定値の評価（第 1 評価、第 2 評価）には、単純平均ではなく、平均・標準偏差をそれぞれ対数化（桁数で示す）した幾何平均・幾何標準偏差を用いられていること、

B 測定を用いる場合、それが 1 箇所での最大値を測るものなので、A 測定による第 1 評価値とを組み合わせた評価となり、第 1 評価値と B 測定値の双方が管理濃度に充たない場合を第 1 管理区分とし、第 2 評価値が管理濃度以下で B 測定値が管理濃度の 1.5 倍以下である場合を第 2 管理区分、第 2 評価値が管理濃度を超えるか B 測定値が管理濃度の 1.5 倍を超える場合を第 3 管理区分とすること、

個人サンプリング法を用いる場合には、C 測定→A 測定、D 測定→B 測定と読み替えて評価すること、

ソ 個人ばく露測定とは、個人の曝露量の定量的な推定であり、許容濃度を規制値としている国では化学物質にかかるリスクアセスメントの基本的手法となっ

ているが、日本では規制値とされていないため、作業環境測定が基本的手法とされていること（この点は、近年開催された厚生労働省「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」で、リスクアセスメントに、（仮称）ばく露限界値を充たしているか否かの評価を含める方向付けが図られた⁴⁶）、個人ばく露測定ならば、屋外作業場での曝露評価も可能であるなどメリットも多く、日本産業衛生学会産業衛生技術部会は、平成 27 年 1 月にガイドラインを公表していること、個人ばく露測定にも、デザイン、サンプリング、分析の 3 段階があり、このうちデザインでは、やはり全労働者のばく露測定ではなく、サンプルとなる 5 点以上から成る「同等ばく露グループ」を設置して測定することとなること、測定時間は 8 時間/シフトが原則だが、ばく露の日間変動や作業者の場所の移動があるので、サンプルはランダムに選択する必要があること、労働者に携帯させるサンプラーがその負担とならないように配慮する必要があること、サンプリングは、作業者の呼吸域に近い場所で行う必要があること、機器にはパッシブサンプラーとクティブサンプラー、ローボリュームサンプラーとハイボリュームサンプラー⁴⁷といった種類があるので、条件や用途に応じた使い分けが必要となること、

⁴⁶

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000704772.pdf>、検討会報告書

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19932.html いずれも最終閲覧日：2021 年 8

月 17 日)

⁴⁷ パッシブサンプラーは、サンプラーを吊るすなど放置しておく方法で、アクティブ法は、積極的に空気中の物質を吸引して吸着させる方法であり、ローボリューム

タ 労働衛生分野の生物学的モニタリングは、「労働の場において、有害因子に曝露している労働者の尿、血液等の生体試料中の当該有害物質濃度、その有害物の代謝物濃度、または、予防すべき影響の発生を予測・警告できるような影響の大きさを測定すること」と定義されており（日本産業衛生学会）、要するに、採取された生体試料中の化学物質やその代謝物（変換したもの）から作業者のばく露レベルを推定したり（ばく露モニタリング）、作業環境中の化学物質の定量分析から、作業者のばく露レベル等を評価するもの（影響モニタリング）だが、一般的にはばく露モニタリングを指すこと、

日本では、平成元年の有機則及び鉛則の改正から法に基づき実施されるようになったこと、

生物学的モニタリングの生体試料としては、尿、血液、呼気、毛髪などが用いられるが、安衛法令に基づくモニタリングでは、尿中代謝物検査が用いられていること、化学物質の代謝経路は複線的で、測定対象とする代謝物は、それが占める割合、測定の容易さ、特異性などを考慮して決定されること、このうち特異性は、他の化学物質へのばく露や食事等の影響からの差別化を意味すること、化学物質やその代謝物は、ばく露の一定期間後に体内で濃度がピークに達して徐々に減じるが、そのスピードが物質によって異なるため、一般的に半減期が重要な指標と

され、（ばく露後に）試料採取を行うタイミングが計られていること、保護具を着用していてもこの値が高い場合、保護具の着用方法に問題がある可能性が窺われること、他の測定方法の値が低いのに、この値が高い場合、他の測定方法が不適切だったり、作業以外でのばく露が疑われること、

チ 化学物質への慢性ばく露のリスクの見積もりは、前述の通り、健康障害の重篤度（≡物質の有害性）と健康障害の発生可能性（≡ばく露推定値と許容濃度の対比）から行われ、後者には作業環境測定や個人ばく露測定が必要になるが、全ての場合での実施は難しいので、UKで開発されたILOのコントロール・バンディング法（ばく露レベルを、使用量と沸点から推定される揮発性／粉体については飛散性だけで評価する方法）などの簡易評価法が開発され、化学物質リスクアセスメント指針（「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」（基発0918第3号平成27年9月18日））にも定められていること、この指針に定められた多数のリスクの見積法のうち一般的なものは、物質の有害性と作業環境測定から判明した物質の気中濃度等とその物質のばく露限界等を対比する方法（9（1）イの（ア））、化学物質を実測せず、その排出量と物質の性状等から環境中濃度を推定するための方程式等に基づいて算出する数理モデル（9（1）イの（イ））

ームエアサンプラーは、時間をかけて一定の空気を採取する測定方式で、中高濃度用であり、ハイボリュームエアサンプラーは、短時間で多くの空気を採取することができる測定装置で、ろ紙が目詰まりし易いため、低濃度用である。

であること、物質の有害性の程度については、指針の別紙 3 に ILO による分類（A～S まで）が例示されていること、作業環境測定や個人ばく露測定から推定したばく露の程度は、許容濃度との関係で、 V ：測定値 $>$ 許容濃度から I ：許容濃度 $\times 1/100 \cong$ 測定値まで 5 段階で評価されていること、ただし、場所や移動などの前提条件の違いを考慮して、測定はランダムに 5 点以上で行われるので、日本産業衛生学会の「化学物質の個人曝露測定のガイドライン」では、算術平均値（AM）と対数正規分布（この点については、石崎報告書の要約のトを参照されたい）の上限 95% 値（X95）の双方と曝露限界値（OEL）との関係から評価を行うことを提唱していること、このようにして、有害性レベルを縦軸、ばく露レベルを横軸にとることで、リスクレベルが評価されること、

なお、前述の通り、ILO のコントロール・バンディング法は、ばく露レベルを、使用量と沸点から推定される揮発性／粉体については飛散性だけで評価し、局排などの換気装置や作業時間等を考慮しないため、高めのリスクを示しがちなので、化学物質リスクアセスメント指針でも、こうした要素を加味した評価（修正）方法が示されていること、また、取扱量が少なくばく露限界値が設定されていないような物質でも対応できる精度を上げた簡易ツールとして、Chemical Risk Easy Assessment Tool Edited for Service Industry and MultiPLE workplaces（CREATE-SIMPLE）が日本で開発されており、曝露限界値や GHS 区分情報から

有害性の程度を判定し、取扱量、揮発性／発散性、含有率、換気情報、作業方法、呼吸用保護具、作業時間・頻度から曝露の程度を判定し、リスクを見積もる方法が採用されていること、もっとも、こうした簡易ツールの開発の背景には、日本では化学物質管理に関する専門家が不足している事情もあると考えられること、一般的なリスクの見積もりは、経気道ばく露を前提としており、経皮ばく露なども想定せねばならないこと、ばく露推定は、同等ばく露グループを想定しているが、外れ値的な個人のばく露実態もあり得るので、特殊健診での問診等でカバーする必要があり、現に、令和 2 年 7 月の特殊健診制度の見直しの際に、化学物質を対象とした特殊健診一般で、必要な問診が行われることとなったこと（https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anz_en_eisei/hourei_seido/_120676_00002.html 最終閲覧日：2021 年 8 月 23 日）、

ツ 化学物質にかかるリスクアセスメントを踏まえたリスクコントロールでは、①除去、②置き換え、③工学的対策や作業構成の見直し、④管理的対策、⑤個人用保護具の装着というように、発散源に近いところから優先的に対策されるべきとの原則があること、もっとも、工学的対策や保護具の装着のような物的対策は、管理的対策のような人的対策と両輪であること、複数の対策を組み合わせることにより有効となること、

上記のような対策をどのように講じる場合にも、化学物質管理の要諦はばく露防止であり、主に以下のような方策が法

的に求められてきたこと、

(1) 発散抑制

①換気による発散抑制

局所排気装置やその一環であるプッシュプル型換気装置、全体換気装置による発散抑制については、有機溶剤中毒予防規則第14条、特定化学物質障害予防規則第3条～第4条、第7条～第8条、鉛中毒予防規則第24条～第32条に規定されていること、

1) 局所排気装置

ここに掲げられた局所排気装置は、有害物の発散源に吸込み口（フード）を設け、ファンで気流をつくり、発生した有害物を吸い込み、ダクトで運んで空気清浄器で除去した上で大気に放出する装置のことで、囲い式フード（ブース型）と外付け指揮フードの2種類に分類されること、

囲い式フードは、発散源をフードで包囲して開口面に吸い込み気流をつくり、有害物質のフード外への漏出を防止でき、排風量が小さくても大きな効果を挙げられること、カバー型、ブース型、グローブボックス型、ドラフトチェンバー型、建築ブース型などがあり（図4、図6）、開口面が小さいほど効果が優れていること、

外付けフードは、発散源を包囲できない場合に発散源の周囲に吸い込み気流をつくって有害物質を吸引するもので、大きな排風量を要し（必要排風量＝発生源とフード間の距離の2乗）、乱れ気流の影響を受け易いこと、下方吸引型、側方吸引型、上方吸引型があること、飛散や熱気流などを利用して有害物を受け身的に

捕捉するレシーバー式フードがあり、熱気の上昇気流などを利用して上部で捕捉するキャノピー型のほか、グラインダーの回転方向に飛散する粉じんを捕捉するカバー型などがあること（図5、図6）、

有機則や特化則には局排の風速に関する定めがあり、側方、下方吸引より上方吸引の方が強力な風速が求められていること、また、直接的な法定事項ではないが、発生源とフード間に作業者の顔が侵入してばく露しないよう留意する必要があること、

2) プッシュプル型換気装置

プッシュプル型換気装置は、有害物質の発散源を挟んで吹き出し用（プッシュフード）と吸い込み用（プルフード）のフードを向き合いで設置する換気装置であること、これには、周囲を壁で囲い、作業室全体にプッシュプル気流をつくる「密閉式」と周囲を囲わずにプッシュとプルのフードを設けて室内の一部にプッシュプル気流をつくる「開放式」があること、

3) 全体換気装置

全体換気装置は、作業場外から清浄な空気を取り込み、作業場内で発散した有害物質と混合、希釈させながら作業場外に排出し、作業場内の有害物質の濃度を無害な程度に低減し、作業者のばく露を少なくする換気方法であり、希釈換気装置とも呼ばれ、局排やプッシュプル型換気装置ほどの機能はないこと、

②局排等以外の発散抑制措置

局排等の設置が困難な例や、より有効な発散抑制措置もあることを踏まえ、平成24年の有機則・特化則改正により、そ

うした措置によりリスク評価の結果第 1 管理区分となるときは、所轄労基署長の許可を受けて局排等を設けないことができる旨規定されたこと（有機則第 13 条）、具体例には、発散した化学物質を含む空気をドラフトチャンバー型フード内で吸引する方法や、手持ちの装置の先端から化学物質を含む液体を対象物に吹き付け塗布すると同時に先端付近に取り付けられた吸入口より吸引し、収集した化学物質を活性炭等のフィルターに吸着させて作業場内に清浄された空気を排気する方法があること、許可に際して、以前は専門家検討会の審査が求められていたが、現在は、一定の技術的事項を充たす限り、所轄労基署長の判断で足りることとされていること、

③作業環境測定結果に基づく発散状況の改善

安衛法施行令第 21 条所定の作業場のうち粉じん・特定化学物質・石綿・鉛および有機溶剤に係るものには、作業環境評価基準が適用され、その良否により第 1 管理区分から第 3 管理区分に区分されること、第 3 管理区分となった場合、そのこと自体で罰則は科されないが、測定結果の評価の記録、評価結果に基づく措置、措置後の再測定とその結果の評価（粉じん則第 26 条の 3 など）、第 2 管理区分となった場合、測定結果の評価の記録、改善措置の労働者への周知（粉じん則第 26 条の 4 など）が求められること、

(2) 個人用保護具

作業環境管理が困難な場合等には、労働衛生保護具の装着が次善のばく露防止手段となるため、法令上も、特定化学物

質障害予防規則第 43 条～第 45 条、有機溶剤中毒予防規則第 32 条～第 34 条、鉛中毒予防規則第 58 条、第 59 条等（四アルキル鉛中毒予防規則は、業務に係る措置として記載）で、準備、労働者に使用させること、労働者が使用すること、保守管理等が規定されていること、

保護具は、検定に合格し、条件に見合った適切なものの選択と共に、適切な装着、保守管理を行うことが重要な意味をもつこと、

衛生保護具には、防毒マスク、送気マスクや空気呼吸器などの呼吸用保護具のほか、経皮吸収などを防ぐ化学防護服、化学防護手袋、保護メガネなどがあること、

①呼吸用保護具

呼吸用保護具には、大別して「給気式」と「ろ過式」があり、前者は人の呼吸が困難な酸素濃度 18%未満、後者は 18%以上に適応すること、前者は、文字通り空気を積極的に供給するもので、送気マスク（圧縮空気を送るエアラインマスクと自然の空気を送るホースマスク）と空気呼吸器（自ら酸素ポンペ等を背負って使用する給気する呼吸器）があり、後者は、装着者自身の呼吸を利用し、ろ過材や吸収缶を通じて粉じんや有毒ガスなどを除去するもので、防じんマスク、防毒マスク、電動ファン付呼吸用保護具に区分されること、

防毒マスクは、面体と吸収缶から成り、吸収缶の種類や顔とマスクの隙間（密着性）などにより、直結式小型、直結式、隔離式に分類されること、直結式小型は、面体に直接吸収缶が着いているもので、

低濃度に対応し、直結式も同様だが、吸収缶が中濃度に対応すること、隔離式は、面体と吸収缶を連結管で繋ぐタイプで、高濃度対応であること、他方、作業者自身の呼吸を利用するろ過式に分類される電動ファン付き呼吸用保護具(Powered Air Purifying Respirators : PAPR)は、装着した電動ファンで空気中の粉じんを除去してから清浄な空気を着用者の顔に送る呼吸器マスクであり、一般的に防護率が高いとされているが、有毒ガスや化学物質は除去できないので、防毒マスクや給気式の送気マスクを使う必要があること、

給気式	送気マスク	エアラインマスク
		ホースマスク
空気呼吸器(自給式呼吸器)		
ろ過式	防塵マスク	取り換え式
		使い捨て式
	防毒マスク	防毒マスク
		防塵機能付き防毒マスク
電動ファン付き呼吸用保護具(PAPR)		

(森晃爾氏作成)

防毒マスクについては、厚生労働省より「防毒マスクの選択、使用等について」は平成17年2月7日付け基発第0207007

号」が出されており、型式検定合格品の使用、有害物質や作業内容に適し、作業者にフィットするマスクの選択、保護具着用管理責任者の指名、作業限度時間の設定、吸収缶の定期的な交換等が記されていること、

②化学防護服・手袋

経皮吸収等による健康障害を防止するため、化学防護服・手袋が有効となる場合があり、このうち手袋は、酸、アルカリ、有機溶剤等の液体・気体、粒子状の化学物質を取り扱う作業者に適応し、材料（ゴム、プラスチック等）によって性能等が変わる（特に有機溶剤では物質ごとにプラスチックへの浸透状況が異なる）ので、対象物質や作業のあり方による選択が求められること、厚生労働省の「化学防護手袋の選択、使用等について（平成29年1月12日付け基発0112第6号）」には、保護具着用管理者が適正な選択、着用及び取扱方法に関する労働者への指導、適正な保守管理、使用状況の監視等を行うべきこと、対象物質や作業のあり方による選択を行うべきこと、その際、透過耐性や作業性が考慮されるべきこと、取扱説明書等がない化学物質については、その組成、作業内容、作業時間等を考慮した選択を行うべきこと等が記されていること、

近年、オルトートルイジンや MOCA（防水材、床材や全天候型舗装材などに利用されるウレタン樹脂の「硬化剤」で、3, 3'-ジクロロ-4, 4'-ジアミノジフェニルメタン⁴⁸⁾）の経皮吸収による膀胱

⁴⁸⁾ 厚生労働省の WEB サイト

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0>)

がんの多発を受け、安衛則及び特化則が改正され、オルトートルイジンは特化物に追加され、両者にかかる特殊検診での対応が図られ（オルトートルイジンにかかる特殊健診の実施の義務づけと MOCA にかかる健診項目に膀胱がん検診の追加）、また、両者にかかる作業での保護手袋等の使用が義務づけられたこと（安衛則第 594 条、特化則第 44 条第 2 項を参照されたい）、保護手袋等の使用が義務づけられる物質は限られているが、皮膚障害や経皮吸収の可能性が SDS や許容濃度勧告等に示された物質については同様の管理が求められること、

テ 特殊健診は、有害物等を取り扱う作業に従事する労働者に対し、作業環境管理や作業管理ではばく露のリスクを完全に除去できないことを前提に事業者課される特別な健康管理の義務と関連し、労働者個人ごとに、特定の有害要因へのばく露による標的臓器の障害等の健康影響の関係と共に、必ずしもばく露と関わらない健康障害の発見を目的とするものであること、前者の一環として、作業条件の簡易な調査や生物学的モニタリングが項目立てされていること、

特殊健診には法定特殊健診と任意特殊健診があり、法定特殊健診には、安衛法第 66 条第 2 項に基づく医師による特殊健診と同第 3 項に基づく歯科医師による特殊健診があること、前者の対象業務は施行令第 22 条第 1 項、後者の対象業務は施

行令第 22 条第 3 項に列挙され、後者については、安衛則第 48 条が実施の時期と頻度を定めていること、それらを前提に、特化則、石綿則、四アルキル鉛則、有機則が詳細を規定しているが、それらの制定以後 40 年以上経過して諸条件が変化したことを受けて特殊健診項目の見直しが行われ、必須項目に労働者のばく露状況の適切な把握のための作業条件の簡易な調査が追加されたこと、具体的には、単位作業場所での作業環境測定結果や作業工程や有害物質の取扱量の変化、局排、保護具の使用状況等の情報が確認されること、他方、任意特殊健診は、厚労省の複数の通達で勧奨されており、塩基性酸化マンガンを筆頭に全 29 項目のうちの多くが化学物質であること、

健診は、事後措置が講じられることで初めて意義を持つので、安衛法第 66 条の 4 から第 66 条の 5 と各特別規則に、配置、作業の変更、時短、深夜業の削減、作業環境測定の実施、施設・設備の整備、医師らの意見の安全衛生委員会等への報告などの事後措置が定められていること、

ト 特定の危険業務に従事した者を対象とする特別健康管理制度の一環に健康管理手帳制度があり、施行令第 23 条、安衛則第 53 条が定めるがん発症等のリスクのある業務従事者が離職の際には事業場所在地の都道府県労働局長、離職後には住所地の都道府県労働局長に所定の書式をもって申請することで交付され、在職

[000137389.html](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11305000-000137389.html)、
[https://www.mhlw.go.jp/file/04-](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11305000-)
Houdouhappyou-11305000-

Roudoukijunkyokuanzeneseibu-
Kagakubushitsutaisakuka/ref.pdf 最終閲
覧日：2021 年 8 月 28 日）より。

時から継続して定期的に無償で健診を受診できることとなっていること、

ナ 許容濃度が適応しない群の一部に母性保護を要する女性があり、労基法第64条の3第1項は、妊婦と産後1年内の女性向けに妊娠、出産、哺育等に有害な業務について就業制限を規定し、第2項は、妊娠・出産に影響する業務に限り、厚生労働省令（女性労働基準規則）によって、第1項の対象以外の女性にも就業制限を準用できる旨を規定していること、女性労働基準規則のうち化学物質に関する規制は第2条第18号であり、作業環境測定義務があつて管理濃度が設定されている物質（安衛法施行令第21条）のうち、GHS分類により生殖毒性又は生殖細胞変異原性が区分1（毒性や変異原性が既に認められているもの）又は授乳影響ありに該当する物質（25物質）を発散する場所における業務であつて送気マスク等の着用が義務付けられている業務もしくは物質ごとの作業環境測定の結果が第3管理区分とされた屋内作業場における業務を対象としていること、第18号所定の業務には、女性労働基準規則第2条第2項（労基法第64条の3第1項により産後1年を経過しない女性の就業を制限する業務）および第3条（労基法第64条の3第2項により同条第1項の規定を準用する業務）の両者が適用されていることから、基本的にすべての女性が就業制限を受けること、もっとも、18号所定の物質以外にも生殖毒性等を持つ物質はあるため、この規定のみで母性保護が図れるとは限らないこと、

ナ 安衛法は直接的に明記していない

が、化学物質に関し、同法第57条は、SDS交付義務の対象である674物質につき、容器に入れ、又は包装し、又は提供する者に、化学物質の名称、人体への作用、取扱い上の注意点等の表示義務を課しており、特別規則は、作業環境測定の評価結果等を労働者に周知する義務（例えば有機則第28条の3、第28条の4）や特殊健診結果を労働者に通知する義務（例えば有機則第30条の2の2）を課していること、リスクアセスメント結果については、化学物質リスクアセスメント指針が労働者への周知等の義務を課していることなどから、リスク関連情報についての労働者の知る権利の保障を図っていると解されること、

ニ 化学物質管理でも極めて有効な方法の1つに、「計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）」（「PDCAサイクル」）を回して事業場の安全衛生水準の向上を図る労働安全衛生マネジメントシステム（OHSMS）があり、2018年3月にはISO45001が発行され、日本でも日本独自の慣習や制度を採り入れたJISQ45100が（中災防と日本規格協会からの申し出を受け）厚生労働大臣より公表されたこと、

OHSMSは、労働安全衛生法上、安衛則第24条の2（厚生労働大臣が、安全衛生方針の表明（第1号）、法定のリスクアセスメントと改善措置（第2号）、安全衛生目標の設定（第3号）、安全衛生にかかるPDCA（第4号）を要素とする自主的活動を促進するための指針を公表できる旨の定め）で、事業者の自主的活動を促進するための指針として位置付けられ、

その中核であるリスクアセスメントが、法第 28 条の 2 で事業者の努力義務とされ、化学物質の一部について第 57 条の 3 で事業者が義務づけられているが、OHSMS 自体が法的に義務づけられたり、努力義務とされてはいないこと、安衛則第 24 条の 2 が定める指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」であり、1999 年に公表され、2019 年には ISO45001 との整合性を図るための改正が行われたこと、

ISO45001 は、プロセスを重視する「取り組みの計画」と結果を重視する「目標達成のための計画」を求めており、前者には、①評価したリスク等への対処、②法的要求事項等への対処、③緊急事態への準備が含まれること、計画に基づかない取り組みとして、「変更の管理」等のプロセスが想定されていること、いずれにせよ、定期的なレビューを通じた継続的改善が求められていること、

化学物質対策では、職場の有害物質の特定（6.1.2.1 危険源の特定：番号は ISO45001 の箇条）、それによる健康障害リスクの評価（6.1.2.2 労働安全衛生リスクの評価）、許容できない場合の曝露軽減対策（8.1.2 危険源の除去及び労働安全衛生リスクの低減）のほか、呼吸用保護具や保護衣の着装的確保、管理、保護具については、フィットテスト、局所排気装置の設置と保守、特殊健診と事後措置等

（6.1.3 法的要求事項及びその他の要求事項の決定）などが求められ、「取り組みの計画」にインプットされること（6.1.4 取り組みの計画策定）、緊急事態への準備として、急性中毒のリスクを伴う物質への対応（8.2 緊急事態への準備対応）、変更の管理として、新たな化学物質の導入時の先行的なリスク評価、SDS の最新版への更新（8.1.3 変更の管理）、これらの取り組みの適時の見直し（9 パフォーマンス評価）と改善（10 改善）等が求められることになること、

平成 18 年安衛法改正の際に、第 88 条が改正され、OHSMS の導入を図り、計画的に安全衛生リスク管理を行っている事業者については同条所定の計画の届出等を免除するインセンティブ措置が設けられたが、労基署長の認定を要することを含め、インセンティブの不十分さから、殆ど利用されていないこと、

又 特別規則による規制には、以下のようなものがあること、

（1）特別化学物質障害予防規則（特化則）⁴⁹

特化則の対象物質（以下の図を参照されたい）は、安衛法施行令別表第 3 が規定しており、第 1 号は第 1 類物質、第 2 号は第 2 類物質、第 3 号は第 3 類物質を定めていること、これらは以下のように説明されること、

第 1 類物質：がん等の慢性・遅発性障

⁴⁹ 厚生労働省の WEB サイト
 (<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/0007516-08.pdf> 最終閲覧日：2021 年 9 月 1 日)

及び三協化学株式会社の WEB サイト
 (<https://www.sankyo-chem.com/wpsankyo/1324> 最終閲覧日：2021 年 9 月 1 日) より。

害を引き起こす物質のうち、特に有害性が高く、概ね製造許可物質に当たり、一部を除き特別管理物質から成るもの

第 2 類物質：がん等の慢性・遅発性障害を引き起こす物質のうち、第 1 類物質に該当しないもの

第 3 類物質：大量漏洩により急性中毒を引き起こす物質であって非特別管理物質から成るもの

第 3 類物質等：特定第 2 類物質又は第 3 類物質

もっとも、特化則の規制対象物質（特定化学物質：特化物）は、区々多様な性質を持っているため、更に細かい分類がなされていること、まず、各類の中でも発がん性（の疑い）がある物質を「特別管理物質」としたこと、また、第 2 類物質を以下の 4 種類に区分したこと、

①オーラミン等：尿路系器官にがん等の腫瘍を発生するおそれのある物質

②特定第 2 類物質：特に漏洩に留意すべき物質であって、特別管理物質と非特別管理物質から成るもの

③特別有機溶剤等：発がん性のおそれが指摘される物で有機溶剤と同様の作用があり、蒸気による中毒を発生させるおそれのある物質であって、有機溶剤中毒予防規則（有機則）が準用され、特別管理物質から成るもの

④管理第 2 類物質：それ以外の物質であって、特別管理物質と非特別管理物質から成るもの

区 分							
禁 止 物 質	特定化学物質						
	第 1 類 物 質	第 2 類物質			第 3 類 物 質	第 3 類 物 質 等	特 別 管 理 物 質
		特定 第 2 類 物 質	オー ラ ミ ン 等	管 理 第 2 類 物 質			

（厚生労働省の WEB サイト（<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/000751608.pdf> 最終閲覧日：2021 年 9 月 1 日）より。）

特化物の規制において重要なのは、含有濃度と管理濃度であり、前者は、特化物が混合溶剤として用いられることが多いことを前提に、単体としての規制を受ける含有量（重要比率）≒裾切り値を指し、第 2 類物質については特化則別表第 1、第 3 類物質については特化則別表第 2 で規定されていること、第 1 類物質については、安衛法施行令別表第 3 第 1 号 8 に規定されていること、

規制内容をみると、第 1 類、第 2 類物質については、密閉設備、囲い式フードの局排又はプッシュプル型換気装置の設置を原則とし（第 1 類につき第 3 条、第 2 類につき第 4、第 5 条）、除じん、排ガス・排液処理などの用後処理（第 3 章：第 9 条～第 12 条の 2）、接合部、バルブ、出入口などからの漏えい防止（第 4 章：第 13 条～第 26 条）、特化物作業主任者の選任、設備の定期自主検査、作業環境測

定と結果の評価などの管理（第 5 章：第 27 条－第 38 条の 4）、塩素化ビフェニル等、インジウム化合物等、エチレンオキシド等の特殊な物質を取り扱う作業にかかる特殊な管理（第 5 章の 2：第 38 条の 5－第 38 条の 20）、特殊健診の実施、記録の保存、医師からの意見聴取、事後措置、労基署長への報告、漏えいした特化物へばく露した場合の緊急健診等（第 6 章：第 39 条－第 42 条）、呼吸用保護具の備え付け、経皮吸収や皮膚障害を招く物質にばく露する作業での保護衣、保護手袋、保護長靴等の備え付けと着装の確保等（第 7 章：第 43 条－第 45 条）、製造禁止物質（法第 55 条）の免除の手續と製造許可物質（法第 56 条）の許可の手續・基準等（第 8 章：第 46 条－第 50 条の 2）⁵⁰、特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習の内容（健康障害防止措置、作業環境の改善方法や保護具の取扱い方法等を含む）（第 9 章：第 51 条）、特別管理物質の製造・取扱い事業者が事業を廃止する場合の報告（第 10 章：第 52 条、第 53 条）が定められていること、

このうち特殊健診にかかる規制は、特化則が異なる性質の化学物質を規制しているため、物質ごとに健康診断項目を規定していること、すなわち、安衛法上の特殊健診の対象を定める安衛法施行令第 22 条第 1 項第 3 号が、第 1 類物質および第 2 類物質（エチレンオキシド、ホルム

アルデヒドを除く）を指定し、更に特化則別表第 3 がそれに対応する健診項目を規定していること、その項目にかかる健診の結果、自覚症状が認められる等異常の疑いがあるが医師が必要と認める者には、別表第 4 所定の項目の健診を行うこととされていること、エチレンオキシド、ホルムアルデヒドは、特定の標的臓器を対象とした健康診断項目を設定しにくいことから、安衛則第 13 条第 1 項第 2 号ヲの「これらに準ずる有害物」に該当するものとして、労働安全衛生規則第 45 条の特定業務従事者健診の対象となっていること、特定業務従事者健診では、一般健診の一環として、それと同様の幅広い項目が診査されること、特別管理物質については、30 年間の記録保存義務が課されていること（第 40 条第 2 項）、

特定有機溶剤混合物（特別有機溶剤同士の混合物や特別有機溶剤と有機溶剤との混合物であって、特別有機溶剤と有機溶剤の含有率の合計が 5% を超える物に限る）については、有機溶剤の一般的性質も有しているため、別途、健診（第 41 条の 2）と緊急診断（第 42 条）の規定が設けられていること、

ネ 鉛は、鉛蓄電池の電極、金属の快削性向上のための合金成分、鉛ガラス（光学レンズやクリスタルガラス）、美術工芸品（例えばステンドグラスの縁）、防音・制振シートや免震用ダンパー、銃弾、

あり、特化則の規制対象物質でもあるので、安衛法上の製造禁止・許可物質は、特化則で取り扱える。

⁵⁰ 黄燐マッチなどの製造禁止物質は発がん性物質ばかりではないが、特化則はもとより様々な物質を規制対象としているし、製造許可物質は、施行令別表第 3 で

電子材料など、幅広い用途を持ち、GHS分類では、生殖細胞変異原性区分 2、発がん性区分 2、生殖毒性区分 1A、特定標的臓器・全身毒性(反復曝露) 区分 1(造血系、腎臓、中枢神経系、末梢神経系、心血管系、免疫系)など、強い有毒性を有すること、

鉛則の規制内容をみると、第 5 条から第 23 条までは、鉛製錬等にかかる焙焼(ばいしょう)、焼結、溶鋳等、銅製錬等にかかる溶鋳、熔融等、鉛蓄電池の製造等にかかる鉛等の溶融、鋳造等、電線等の製造にかかる鉛の溶融、鉛合金の製造等にかかる鉛や鉛合金の溶融、鋳造等、鉛化合物の製造にかかる鉛等の溶融、鋳造等の鉛作業について、局排やプッシュプル型換気装置を設けること等を定め、第 24 条から第 32 条までは、局排、プッシュプル型、全体換気装置等の構造、性能、取付位置などを定め、第 33 条および第 34 条は、施行令第 6 条が定める鉛作業に鉛作業主任者を選任し、所定の事項を行わせるべきことを定め、第 35 条から第 38 条までは、局排等の設備の性能維持するための定期自主検査や結果の記録等を定め、第 39 条から第 42 条までは、粉状鉛や焼結鋳等を入れるホッパーの下方での作業、鉛を含む塗料のかき落とし業務等の危険業務にかかる諸措置を定め、第 43 条から第 44 条までは、粉状の鉛等の安全な保管方法、粉状鉛等を入れていた容器等からの粉じん発散防止措置を定め、第 45 条から第 51 条までは、休憩室とその清潔の確保、粉状鉛等をまとった呼吸用保護具や保護衣類等の隔離保管、鉛業務を行う屋内作業場等の清掃等鉛業務を

取り巻く環境の衛生の確保を定め、第 53 条から第 57 条までは、鉛業務にかかる特殊健診の実施、結果の保存、結果に基づく医師からの意見聴取、本人への通知、結果報告書の労基署長への提出、腹部疝痛など一定の症状を呈する従事者を医師に受診させるべきこと、鉛中毒罹患者等の就業禁止等を定め、第 58 条および第 59 条は、鉛業務に従事させる労働者に呼吸用保護具や保護衣類等を着装させること等を定め、第 60 条は、鉛作業主任者技能講習の内容(健康障害防止措置、作業環境の改善方法や保護具の取扱い方法等を含む)等を定めていること、

設備としては、局排、プッシュプル型換気装置と除じん装置が求められ、保護具としては、呼吸用保護具が必須とされていること、健診では、施行令第 22 条第 1 項第 4 号所掲の粉じん業務に常時従事する労働者の標的臓器への影響を評価するために、作業条件の調査、貧血検査、赤血球中のプロトポルフィリン量の検査、神経内科学的検査が必須とされていること、

ノ 四アルキル鉛は、鉛に 4 つの塩基(酸と対の関係にあるアルカリ性の物質)を伴う特異臭を持ち、揮発しやすい無色の液体で、以前は自動車用アンチノック剤として使用されてきたが、最近では航空ガソリン用アンチノック剤として使用されるのみとなっていること、強い有害性をもつこと、

四アルキル鉛則の規制内容をみると、第 2 条は、その製造に際して、装置等の構造の密閉化、作業場所の隔離、作業場所の床を不浸透性とすること、作業労働

者用の休憩室等の設置、点検と漏えい対策、作業労働者に有機ガス用防毒マスクを携帯させること等の事業者による措置と労働者による保護具の使用や携帯を定め、第4条は、施行令別表第5第2号所掲の四アルキル作業（ガソリンに四アルキル鉛則を混入させる作業）に労働者を従事させる場合の諸措置（装置等の構造、作業場所の換気の確保、ドラム缶からの完全吸引、保護前掛け・手袋・長靴・有機ガス用防毒マスクを労働者に装着させること等）を定め、第5条は、施行令別表第5第3号所掲の四アルキル作業（第2号所掲のガソリン混入作業に用いる機械等の修理等の作業）に労働者を従事させる場合の装置等の汚染除去、保護前掛け・手袋・長靴・有機ガス用防毒マスクを労働者に装着させること等を定め、第6条は、汚染のおそれのあるタンク内業務に従事させる場合に講じるべき措置を定め、第7条は、第6条の加鉛ガソリン用タンク内業務への準用等を定め、第8条は、施行令別表第5第5号所掲の業務（四アルキル鉛を含む残滓物（廃液を含む）を取り扱う業務）に労働者を従事させる場合に講ずべき措置を定め、第9条は、施行令別表第5第6号所掲の業務（四アルキル鉛が入っているドラムかん等の容器を取り扱う業務）に労働者を従事させる場合に講ずべき措置を定め、第10条は、施行令別表第5第7号所掲の業務（四アルキル鉛を用いる研究）に労働者を従事させる場合に講ずべき措置（ドラフトの設置、保護前掛けや保護手袋の装着の確保等）を定め、第11条は、自然換気が不十分で、四アルキル鉛に汚染さ

れているかそのおそれのある場所で汚染除去作業に労働者を従事させる場合に講ずべき措置を定め、第12条は、加鉛ガソリンを燃料用以外に用いる業務に労働者を従事させる場合に講ずべき措置を定め、第13条は、加鉛ガソリンで手足等を洗わないよう、洗わないよう定め、第14条は、施行令第6条第20号（別表第5第1号～第6号まで又は第8号所掲の四アルキル鉛等業務（四アルキル鉛の製造、混入等それにばく露するおそれのある業務）に作業主任者を選任すべき旨の規定）所掲の業務に作業主任者を選任すべきことを定め、第15条は、当該作業主任者に行わせるべき職務を定め、第16条は、四アルキル鉛等業務に労働者を従事させる場合に保護具、保護衣等の保守点検を行うべきこと等を定め、第17条は、四アルキル鉛業務を行う作業場所に、洗身、救急、拡散防止、補修用の薬品を備えるべきことを定め、第18条は、業務従事後に洗身させるべきことを定め、第19条は、四アルキル鉛等業務を行う作業場所等への労働者の立ち入りを禁止すべきこと等を定め、第20条は、労働者が所定の四アルキル鉛中毒にかかるおそれがある場合に、当該労働者を退避させるべきこと等を定め、第21条は、労働者を四アルキル鉛業務等に就かせる場合に、特別教育を行うべきことを定め、第22条は、施行令第22条第1項第5号所掲の業務（別表第5号所掲の四アルキル鉛業務等）に常時従事する労働者への特殊健診を定め、第23条は、健診結果に基づき健診個人票を作成して5年保存すべきことを定め、第23条の2は、健診結果に基づく医師からの意

見聴取について定め、第 23 条の 3 は、健診結果の本人への通知について定め、第 24 条は、健診結果報告書の管轄労基署長への提出について定め、第 25 条は、身体が四アルキル鉛に汚染された者など四アルキル鉛へのばく露による健康障害のおそれのある一定の者を医師に受診させるべきことを定め、第 26 条は、四アルキル鉛業務等に従事させることが不相当と医師が認めた者の就業禁止等を定め、第 27 条は、特化物と四アルキル鉛等にかかる作業主任者の技能講習等に関する定めは特化則に委ねることを定めていること、

しかし、平成 30 年の特殊健診実施状況によると、四アルキル鉛健診の受診労働者はゼロであり、国内には対象業務が存在しないと解されること、

ハ 有機溶剤は、他の物質を溶かす性質を持ち、毒性の強い蒸気を発生させる液体であり、汚染衣類を浸して行うドライクリーニング、塗料を薄めて粘度を下げるシンナー、マニキュア除去液、接着剤、染み抜きなどとして使用されるものであること、

有機則の規制対象は、同第 1 章第 1 条に定められており、施行令別表第 6 の 2 所掲の有機溶剤（第 1 号）のほか、有機溶剤等（有機溶剤が重量の 5% を超える有機溶剤混合物）（第 2 号）、第 1 種有機溶剤等（有害性が強い一・二・ジクロロエチレン（別名二塩化アセチレン）（施行令第 6 の 2 第 28 号）又は二硫化炭素（同第 38 号）、それが重量の 5% を超える混合物等）（第 3 号）、第 2 種有機溶剤等（施行令第 6 の 2 所掲の有機溶剤のうち第 1 種有機溶剤等に次いで有害性が強い

31 物質又は 4 物質、それが重量の 5% を超える混合物等）、第 3 種有機溶剤等（有機溶剤等のうち第 1 種、第 2 種に当たらないもの）の 5 種であること、

有機則の規制内容をみると、第 2 条と第 3 条は、一定条件を充たす業務にかかる適用除外を定め（ただし、第 2 条の適用除外に行政の認定は不要）、第 4 条は、第 3 条の適用除外認定手続（所轄労基署長への申請等）を定め、第 5 条は、第 1 種有機溶剤等又は第 2 種有機溶剤等にかかる有機溶剤業務に労働者を従事させる場合に、発散源の密閉装置、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けるべきこと等を定め、第 6 条は、第 3 種有機溶剤等にかかる有機溶剤業務に労働者を従事させる場合に、前条所定の 3 種の装置のほか、全体換気装置の設置でも良いこと等を定め、第 7 条は、屋内作業場の周壁が外気に向けて開放されている場合等における第 5 条の適用除外を定め、第 8 条は、臨時に屋内での有機溶剤業務を行う場合で、タンク等の内部以外の場所で労働者を従事させる場合における第 5 条の適用除外等を定め、第 9 条は、労働者を屋内での有機溶剤業務に従事させる時間が短時間であり、かつ全体換気装置を設ける場合の特例を定め、第 10 条は、屋内での壁・床・天井について行う有機溶剤業務に労働者を従事させる場合で、有機溶剤の発散面が広くて第 5 条等所定の設備（密閉、局排、プッシュプル）が適応しない場合の特例（全体換気装置をもって足りる）を定め、第 11 条は、反応槽（微生物による有機物の分解など様々な化学反応を生じさせるタンク）など作

業上有機溶剤を適正に取り扱える設備があって、労働者のばく露防止のための措置が講じられている場合の特例（全体換気装置をもって足りる）を定め、第12条は、温熱設備を使用する有機溶剤業務につき、温熱の上昇気流で蒸気を排出する設備を設けた場合の特例（密閉、局排、プッシュプル型、全体換気装置のいずれも設置不要）、第13条は、第10条とは異なり有機溶剤業務一般について、それに労働者を従事させる場合で、有機溶剤の発散面が広くて第5条等所定の設備（密閉、局排、プッシュプル）が適応しない場合に、管轄労基署長の許可を得た場合の特例（いずれの装置も設置不要）を定め、第13条の2は、次条（第13条の3）所定の発散防止抑制措置にかかる許可を受けるために、適任者に労働者のばく露防止の確保を確認させるなど所定の措置を講じた上で有機溶剤の濃度を測定した場合の第5条の特例（密閉、局排、プッシュプルの設置不要）を定め、第13条の3は、発散防止抑制措置を講じ、作業環境測定基準等に準じて有機溶剤の濃度測定を行った結果、第一管理区分となった場合、所轄労基署長の許可を受けて、密閉、局排、プッシュプルの設置を不要とする旨等を定め、第14条は、局排の機能の確保のためのフードやダクトの仕様や設置の適正化（フードを発散源に近接させる等）を定め、第15条は、局排の排風機（図7参照）を空気清浄装置より排気口側に設置すべきこと（有機溶剤の蒸気等が直接排風機にあたると、爆発危険を生じたり、ファンが腐食したりするため）等を定め、第15条の2は、局排、プッ

プル、全体換気装置等の排気口を直接外気に開放すべきこと等を定め、第16条は、局排が型式ごとに所定の制御風速を持つべきこと等を定め、第16条の2は、プッシュプル型が、所定の構造と性能を担保すべきことを定め、第17条は、全体換気装置が担保すべき換気機能を定め、第18条は、設置した局排、プッシュプル、全体換気装置の（所定の制御風速以上など一定性能での）稼働の確保を定め、第18条の2は、過去1年半の間、所定の作業環境測定の結果、第一管理区分であった場合で、次条所定の許可を受けるため、有機溶剤濃度の測定を行う場合の前条の適用除外等を定め、第18条の3は、局排の稼働が第16条所定の制御風速に充たない場合でも、作業環境測定基準による評価で第一管理区分となった場合の第18条の特例（特例制御風速での稼働が可能なこと）等を定め、第19条は、施行令第6条第22号が法第14条に基づき定める作業主任者を選任すべき有機溶剤作業に該当しない作業を定め、第19条の2は、有機溶剤作業主任者に行わせるべき職務を定め、第20条は、法第45条が定期自主検査を求める機械等に、本規則第5条、第6条所定の局排が該当することと、1年以内ごとに定期自主検査を実施すべきこと、自主検査の対象等を定め、第20条の2は、前条と同じく本規則第5条、第6条所定のプッシュプル型が該当することと、1年以内ごとに自主検査を行うべきこと、検査の対象等を定め、第21条は、前2条の検査結果の記録と3年間の保存を定め、第22条は、第20条第1項所定の局排の最初の使用時や改造時等に、所定事項に

つき点検すべきこと、その規定が第 20 条の 2 第 1 項所定のプッシュプル型にも準用されることを定め、第 23 条は、第 20 条第 2 項、第 3 項の自主検査や前条の点検時に異常を認めた場合の補修の義務を定め、第 24 条は、屋内で労働者を有機溶剤業務に従事させる場合に周知すべき事柄（有機溶剤の有害性や取扱い上の注意事項等）を定め、第 25 条は、屋内で労働者を有機溶剤業務に従事させる場合に、その有機溶剤の区分を色分け等で表示すべきことを定め、第 26 条は、タンク内で労働者を有機溶剤業務に従事させる場合に講ずべき措置（開口部の開放、汚染した場合等に身体を洗浄させること等）を定め、第 27 条は、タンク等の内部での有機溶剤業務で所定の事故が生じた場合に労働者を事故現場から退避させるべきこと等を定め、第 28 条は、施行令第 21 条第 10 号所定の作業環境測定を行うべき有機溶剤業務を特定すると共に、屋内作業場につき 6 ヶ月以内ごとの濃度測定、測定結果等の記録と 3 年間の保存等を定め、第 28 条の 2 は、前条所定の屋内作業場について、同条所定の濃度測定法第 65 条第 5 項所定の（労働局長の指示による労働衛生指導医の意見を踏まえた）作業環境測定が行われた場合、管理区分評価を行うべきことを定め、第 28 条の 3 は、前条による管理区分評価で第 3 管理区分となった場所につき、設備、作業方法等の点検とその結果に基づく改善措置を講じ、管理区分の格上げを図るべきこと、改善措置の効果を測定・評価すべきこと等を定め、第 28 条の 4 は、作業環境評価で第 2 管理区分となった場合に、設備、作業

方法等の点検とその結果に基づく改善措置を講じる等の努力義務と、その場所につき、評価の記録と改善措置を所定の方法で労働者に周知する義務を定め、第 29 条は、特殊健診を行うべき有害業務として施行令第 22 条第 1 項第 6 号に掲げられた有機溶剤業務（所定の屋内作業場等で別表第 6 の 2 所掲の有機溶剤を製造又は取り扱う業務のうち省令で定めるもの）につき、屋内作業場等での有機溶剤業務のうち、取扱量が少ない所定の場合以外に特定する旨（第 1 項）、健診の実施対象は、その有機溶剤業務に常時従事する者とし、雇入れ時、有害業務への配置時とその後 6 ヶ月以内ごとに所定事項につき行うべきこと等（第 2 項）のほか、当該有害業務のうち本規則別表上欄所掲の有機溶剤等にかかる業務に常時従事する労働者には、その物質の区分に応じて同表下欄所掲の特殊健診を行うべきこと（第 3 項）、第 2 項所掲の労働者で医師が必要と認める者につき、健診項目を追加すること（第 5 項）等を定め、第 30 条は、前条所定の特殊健診（有機溶剤等健康診断）の結果に基づき、健診個人票を作成し、5 年間保存すべきことを定め、第 30 条の 2 は、この特殊健診（第 29 条）について、法第 66 条の 4 所定の健診結果に基づく医師からの意見聴取の方法（期限や聴取した意見の記録）等を定め、第 30 条の 2 の 2 は、この特殊健診結果の労働者への通知を定め、第 30 条の 3 は、この特殊健診の結果報告書の所轄労基署長への提出の義務を定め、第 30 条の 4 は、労働者が有機溶剤で著しく汚染した場合等に医師を受診させるべきこと等を定め、第 31 条は、

この特殊健診で 3 年以上有機溶剤による異常所見がみつからなかった場合、所轄労基署長の許可により、当該健診から医師からの意見聴取までを免除される旨等を定め、第 32 条は、有機溶剤等を入れたことのあるタンク内部での業務など一定の業務に労働者を従事させる場合、送気マスクを使用させるべきこと等を定め、第 33 条は、汚染のおそれのあるタンク内業務に従事させる場合に講じるべき措置として全体換気装置を設置したタンク内での業務など一定の業務に労働者を従事させる場合に、送気マスクや専用防毒マスクを使用させるべきこと等を定め、第 33 条の 2 は、本規則が労働者に使用させること等を定めた保護具（送気マスクや防毒マスク等）を、一定数以上備え、常時メンテナンスすべきことを定め、第 34 条は、本規則が定める一定の有機溶剤業務に従事する労働者は、その間保護具を使用すべきことを定め、第 35 条は、有機溶剤等を屋内に貯蔵する際に漏えい防止などのため講ずべき措置（堅固な容器の使用等）を定め、第 36 条は、有機溶剤等を入れた空容器の密閉、屋外での集積等を定め、第 37 条は、有機溶剤作業主任者技能講習の内容（健康障害防止措置、作業環境の改善方法や保護具の取扱い方法等を含む）等を定めていること、
等が示されている。

3 平岡・吉川ほか報告（建設業での土砂崩壊にかかる規制科学）

（分担報告書の執筆は完了、ここでの整理は未了）

4 北岡報告（罪刑法定主義と安全衛生の確保の関係）

（分担報告書の執筆は完了、要約は未了）

5 高木報告（中小企業における安全衛生の確保）

（分担報告書の執筆は完了、要約は未了）

6 近藤報告（発注者等の責任）

（分担報告書の執筆は完了、要約は未了）

7 浅田報告（安全関係の特別規則の趣旨と概要、統合の可能性）

（分担報告書の執筆は完了、要約は行わない）

8 藤森報告（衛生関係の特別規則の趣旨と概要、統合の可能性）

（分担報告書の執筆は完了、要約は行わない）

9 藤森報告（産業用ロボットの特別規制）

（分担報告書の執筆は完了、要約は未了）

10 笹井報告（安衛法・安衛則の名宛人と保護対象の整理）

（分担報告書の執筆は完了、要約は未了）

四 社会調査の結果（資料）

1 日本での社会調査の結果

現行安衛法の長所と課題を企業等の安全衛生関係者がどう認識しているか、安全衛生意識の高い／低い経営者の背景は何か等を調べるため、民間の WEB によ

るモニター調査を行う業者（ネオマーケティング社）に依頼し、企業等で安全衛生に直接・間接に関わる者を対象として、有効回答数1000を得られることの事前の出現率調査を経て、彼／彼女らを対象とする社会調査を行い、現に当該有効回答数を得た。

所属企業規模は、1-49人が全体の4割程度を占めたが、1,000人以上も2割ほど、100人以上では4割ほどに達した。

職種・職位は、企業の経営者（約2割）や経営企画職（約8%）、人事労務担当者（約15%）、ライン管理職（約1割）から、安全衛生担当職（約7%）、一般職（約3割）に至るまで、幅広い層にわたった。個人事業主が回答者全体の2割ほどおり、経営者には個人事業主も含まれると解される。公務員も4%ほどいた。産業保健職は少なかった（0.5%）。

回答者の所属先の業種は、製造業が2割、サービス業、建設業、卸売・小売業が各1割強の割合だった。調査の仕組みから、回答者は、一定以上は安全衛生への関心を持つ者と考えられるため、伝統的に労災が多かった業種が中心ながら、三次産業でも安全衛生への関心が広がってきている可能性が窺われた。

もっとも、回答者の年齢層は40代から60代で全体の約8割を占めており、若年層の関心はあまり得られていないことも窺われた。

こうした回答者の属性は、日本で安全衛生に関心を持つ者の傾向と概ね一致していると思われ、本調査結果のある程度の信頼性が窺われた（なお、こうしたWEB調査の信頼性が担保される条件につ

いては、本田則恵「インターネット調査・モニター調査の特質—モニター型インターネット調査を活用するための課題—」日本労働研究雑誌 551号 32-41頁（2006年）などを参照した）。

現行安衛法の成立後、労災が大幅に減少した理由と考えられる長所を選択式・複数回答可で尋ねたところ、安全衛生管理体制が整備されていることが最多で約5割、危害防止基準の整備が約4割、危害防止基準が分かり易いことが約3割、事業者の自主的な取り組みを促進する内容となっていることも3割弱、主な義務付けの対象を事業者としていることが約25%、労働者を対象とした義務規定を置いていることが約2割、その他、本法のもとで、労働行政が安全衛生を重視した監督指導を行って来たことも2割弱に達した。

安全衛生が、一律的な法令による一律的な強制より、関係者を広く巻き込み、その自発的な行動を促さない限り達し得ないものであること、つまり、関係者の安全行動への働きかけを行う仕掛けが重要であることが窺われた。ただし、回答者の関係法令知識の調査結果とクロス検索したところ、危害防止基準の整備を評価する声は、法令知識に詳しい者の方が高かったので、これまでに策定されてきた危害防止基準は、比較的「玄人受け」し易いことも窺われた。

現行安衛法につき、専門家が本格的に検討すべき課題を尋ねたところ、条文の中でよく用いられる「危険を及ぼすおそれ」などの抽象的な文言の判断基準が最多で4割弱（「常時」、「事業者」の文言の

意味内容も各3割弱)、建設安全のため、その設計者・発注者などに法的義務を課すことの是非と内容が3割弱(機械安全や化学物質対策のため、製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すことの是非と内容も約2割)、中小企業の安全衛生管理の向上策が約25%、経営層の安全衛生意識と知識を高める方策が約2割、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が約15%に達したが、労災民事裁判での安衛法の意義は約1割、産業ロボットへの接触に関する規制のあり方は5%未満、アメリカのインダストリアル・ハイジニストのような高いレベルの化学物質管理の専門家を認定する国家資格の創設は約2%に過ぎなかった。

回答者を専門家に限定しない調査の限界かもしれないが、専門家向けの調査でも回答の傾向はさほど変わらないかもしれない。

対象を経営層(経営者、役員)(N=260/1000)のうち、経営上安全衛生を大いに重視しているか重視していると回答した約半数に理由を尋ねたところ、労災被害者の発生が人間としていたたまれないためが6割強、労災が他の社員の士気や帰属意識に悪影響を及ぼすためが5割強、労災による経済的損失は5割弱に達したが、経営トップの方針だからや、そうした企業風土があるからは約2割に過ぎなかった。

経営上安全衛生を重視している証として具体的に講じている施策を、企業(事業)規模別に、選択式・回答3つまでの条件で尋ねたところ、従業員数500人以

上では、安全衛生専門部署を設け、従業員100人あたり1人以上のスタッフを配置しているが5割を超え、そうした専門部署のスタッフを社内(団体内)の中核部門等で活用しているも5割近くに達した。従業員数500人未満では、社内(団体内)に安全衛生担当者を選任し、実際に活動させているが5割強、安全・衛生委員会を開催しているが約35%だった。

安全衛生をあまり重視していないか重視していないと回答した経営層に理由を尋ねたところ、企業(団体)が殆ど/全く労災を経験していないためが最多で5割強、労災が生じても他の社員の士気や帰属意識にあまり悪影響を及ぼさないためが約25%だった。

経営層の安全衛生意識には、経営層のモラルへの訴えかけや過去の労災体験のほか、組織内の従業員が労災を起こす組織への帰属意識を低下させるか否か、つまり、従業員の労働意欲や定着率が少なからず影響することが窺われた。

2 UKでの社会調査の結果

2020年度に、2019年度に日本で行った社会調査(前項)とほぼ同様の調査をUKでも実施した。UKに本拠を置く大手のインターネットベースの市場調査会社(YouGov)に委託し、企業や団体で安全衛生に関係する業務に携わっている方を対象として、1000サンプルを得た。

回答者の所属する業種は多岐にわたっており、教育関係が約14%で最多、その他、製造業約10%、他に分類されないサービス業7%、建設業、情報通信業、卸売・小売業約6%、地方自治体、不動産、

飲食宿泊業約 4%などとなっていた。企業規模にも幅があり、従業員数 10 人未満約 3 割、10-49 人約 11%、50-99 人約 10%、100-499 人約 2 割、1000 以上約 25%だった。

その結果を一言でいえば、やはり安全衛生文化の高さがデータとして顕在化したように思われる。

たとえば、

①そもそも回答者にトップマネジメント層が多かった（経営者約 25%、役員クラス約 17%だったほか、人事労務担当部署以外の中間管理職も 27%だった）うえ、安全衛生を重視している企業は、かなりの割合で安全衛生担当役員等の上級管理者を選任していた（安全衛生を重視する経営者のうち約 67%）、

②安全衛生の専門家のステータスが高い。従って、その専門家でありさえすれば、他の中枢部門に配置されなくても、その意見が尊重されることがうかがわれた（安全衛生を重視する経営層のうち約 66%。ただし、高額の報酬を支払うとの回答は約 13%にとどまった）、

③後述するように、HSWA（イギリス労働安全衛生法典）が労災防止効果を挙げた背景として、日本の安衛法と同様の回答が多かったが、サプライチェーンの川上から川下までをカバーする規制を指摘する者が多かった（約 52%）、また、HSE（安全衛生専門の行政機関）が専門性の高い監督指導を行っているとの指摘も多かった（43%）、

④UK では産業医制度が法定されていない。法定の必要性を尋ねたところ、殆ど不要との回答だった。GP（実地医家）

が同様の機能を果たしているうえ、健康問題を扱う専門家は、医師でなくてもステータスが高いため、知識と説得力の両面で、医師である必要がない可能性が窺われた、

⑤企業内で安全衛生法をよく知る者の割合はさほど多くないが（本調査への回答で、よく知っているは約 14%、それなりに知っているは約 47%だった）、その分、専門知識を持つ担当者を信頼していることが窺われた、

等が特徴的だった。

他方、

⑥HSWA（イギリス労働安全衛生法典）が労災防止効果を挙げた背景は、安全衛生管理体制の構築と応えた者が多く（約 51%）、それと共に、経営者・管理者が負う法的責任の重さ（約 54%）、危害防止基準の充実（約 48%）も高い割合だった、

⑦現行安衛法制度の厳しさ・緩さについて概ね妥当との回答者が多かった（約 8 割）、

⑧安全衛生を重視する経営層（経営者と役員クラスのうち、非常に重視するが全体の約 67%、それなりに重視するが全体の約 25%いた）に、その理由を確認したところ、日本と同様に、労災が生じると良心が痛むという人道的理由が圧倒的に多く（約 52%）、従業員の帰属意識の低下（約 36%）、法的制裁、会社の方針であること（約 27%）、賠償金（約 24%）などが続いた、

⑨安全衛生を重視する中小企業の経営層が実際に講じている措置は、企業内の安全衛生担当者の選任（約 28%）、企

業外のコンサルタントの選任（約 22%）だった、

⑩安全衛生を重視しない経営層の重視しない理由のトップは、過去の労災経験がないことだった（約 4 割）、

等の点は、日本と共通している。

検討すべき政策上の重要課題としては、メンタルヘルス（約 40%）、クラウドワーク等を行うフリーランスの安全衛生（約 24%）などが高い割合だった。また、安衛法制の完成度と実効性が高い UK においてなお、企業規模を問わない経営層の意識の向上（約 28%）、法文上、雇用者が講じるべき安全衛生上の諸措置の基準とされている、「合理的に実行可能な（reasonably practicable）」の定義の明確化（約 27%）などを指摘する者も多かった。

なお、調査票を作成する段階で、イギリスでは 60 歳以上の者は殆ど働かないので、高齢労働者の安全衛生問題は重視されない、との指摘があり、該当する選択肢を削除した。

日本の安衛法は、大きな災防効果を果たしてきたが、まだまだできることがあることが窺われる。

D. 考察及び E. 結論

本プロジェクトのうち、特に体系書の制作にかかるエフォートは膨大で、未だ完了し得ていないが（内容的には、半ば安全衛生行政の試行錯誤の棚卸しのような様を呈している）、予定した分担報告書は全て提出され、統括による要約も 2/3 近く完了している。

現段階で得られた知見は、要約、以下

の通り（図 1 を参照されたい）。

日本の安衛法は、道交法などと同様に、人の生命・身体・財産を主な保護法益としてきた。しかし、どちらも、3E（規制、技術、教育）等による安全行動の秩序（無形財）の形成を図ることで、社会・経済条件等の変化の中で、大きな災害防止効果を挙げてきた。安衛法の場合、以前は、技術者が解明した労災の再発防止策をそのまま義務規定としていたが、十分な災防効果を挙げられなかったことから、経営工学等を活用した、より本質的な対策が盛り込まれて、災防効果が現れた。典型例は、発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者（法第 30 条第 2 項）。法第 31 条の 3 から明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしている）、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者に該当し得る）や元方事業者等に作業場の安全を統括管理させる規制や、経営利益の帰属主体である事業者に最終責任を負わせると共に、安全管理者や衛生管理者、作業主任者などの専門知識を持つ担当者を活用するよう義務づけた規定である。

その後、安全に比べて、リスク要因や有効な対策が不明確だったり、個別性が求められる衛生問題や健康問題に焦点が当たると、作業環境測定法、長時間労働面接制度、ストレスチェック制度のように、専門家の活用を重視する法制度の整備が進んだ。近年は、がん患者の治療と就労の両立支援、副業・兼業・フリーランスの健康促進策のように、安衛法に基

づき、労働者のみならず、その関係者の QOL や QOWL の実現を図る政策が進められるようになってきている。これは、技術的法制度が社会的法制度に変質してきたということである。

こうした法制度の展開を通じて、技術的な再発防止策をルール化した安全衛生基準の整備や、安全衛生技術の開発は進んだが、リスク創出者等の管理責任負担原則や、経営者・組織の意識や知識の向上、未解明のリスク対応などの積み残し課題も多い。そうした課題の集積とも言えるのが、化学物質対策である。

こうした日本の法制度とそれを支える文化は、日本より死亡災害等の低減につき高水準の安全衛生を達成しているイギリスなどとは異なるが、民事法上の安全・健康配慮義務が発展し、使用者らに安全衛生上のリスク管理を幅広く求めるようになってきている。少子高齢化も背景に、特に健康配慮義務の展開が著しい。

もっとも、防災効果との関係では、① 達すべき目的、② 構築すべき体制、③ 方法論の明示、の重要性は変わっていない。特に、不確実性（原因と対策が不明確なこと）が強い、ないし個人個人の自己決定（自分に関わることは自ら決めること）との調整が求められる健康対策では、③（及び②）をガイドライン等のソフト・ローにして、事業場の実情に応じた方法論を許容する方策が求められる。

ガイドラインは、法の履行支援のツールと理解されているが、明快に法遵守の基準と位置づけ、かならずしも違反の基準とはしない、すなわち、同様の効果を達成できる限り反しても構わないとの位

置づけとすることで、規制の性能要件化を支援すると思われる。

以下、分野ごとに提言の要点のみ述べる。

化学物質管理では、「化学物質は全てあぶない（危険性・有害性をもつ）かもしれない」との文言を法律条文等に挿入することで、リスクアセスメントの全面的な義務化にも貢献すると思われる。従前のように、危険有害性が判明したところに資格者を充てるのではなく、リスクが殆どないことを適任な専門家に証明させる発想転換が求められる。

産業保健では、メンタルヘルスや生活習慣病等の技術的対応が困難な課題につき、目標とする健康状態を本人に選択させる必要がある。WHO の示す、身体的、精神的、社会的健康の全てを達することは難しいので、そのいずれについて、何をどの程度達成するかを、専門家との対話の中で個人と事業組織が自己決定していくように誘う必要がある。それによって、個人と事業組織の（利害）調整も可能となる。絶対の健康状態を目指さないことが重要であり、それを支援する専門家にも、法や経営の実務に関する学修を通じた社会性の習得が求められる。

個人事業者等の安全衛生については、リスク創出者管理責任負担原則を基本原則として、業域ごとで就労者が加入するか、就労者の働き方／安全衛生に影響を与える業者の団体の形成を促し、災害データの収集や再発防止を筆頭に、安全衛生の実現のための管理体制を敷かせる必要がある。

より個別具体的な提言は、先の研究プ

プロジェクトで行政官等から示された提言について研究会議で議論した結果を該当の分担報告書で示した。

法教育プログラムの開発は、初年度の課題とした産業法学研修について、双方に進められた。

先ずは研究統括者（三柴）が、産業保健に関する判例を中心とした基本的な法情報を習得するための講座と、具体的な事例検討から成るカリキュラムを編成した。また、教育工学者、産業医、弁護士、人事関係者ら、多職種から成る委員会を組織し、カリキュラムの承認を経て、効果測定指標、運営事項について意見を出し合い、人事関係者は、受講者（被験者）となる者を推薦した。こうして、学会会員からの応募者と合わせ、約 25 名から成る受講者グループが形成された。次年度には、研修が終了し、終了直後と数ヶ月を経た時点での効果測定が行われる予定である。並行して、安全衛生一般に関する法学研修のプログラム開発も開始する。

F. 研究発表

研究計画の終了後（2023 年度中）に大部の体系書の発刊を予定しており、基本的にはそれをもって研究実績とする。

以下では、代表して統括（三柴）の主要業績のみ掲載する。

1. 論文発表

三柴丈典「新型コロナ禍の労務に関する法律論」2021年7月

交通医学（日本交通医学会）シンポジウム ウィズコロナ時代の産業保健 7 5 巻

3・4号 56頁～57頁

T.Mishiba. 2021. The background and current state of implementing a legal system for stress checks in Japan. *Industrial Health* 60(2) 183-195

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」2021年11月

NBL（商事法務）1205号1頁

三柴丈典「病気休職と期間満了退職 一 東海旅客鉄道事件」2022年1月

労働判例百選 第10版（株式会社有斐閣）58巻1号154頁～155頁

T.Mishiba. 2022. Workplace Mental Health Law: Perspectives Based on a Comparative Analysis of Legislation in Seven Countries. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 38(1) 53-86

三柴丈典「日本の健康情報等取扱い法理と産業医制度」2022年5月

日本労働法学会誌（法律文化社）185-188頁

三柴丈典「日本産業保健法学会設立の狙い」2022年7月

産業保健法学会誌（一般社団法人日本産業保健法学会）第1巻1号（第1回学術大会特別号）12～24頁

T.Mishiba=K.Kurashige,

S.Nakazawa.2023. Legal Protection of the Health and Safety for Gig Workers: The Present Status and Future Prospects in Japan. Journal of Work Health and Safety Regulation 1(1) 54-91

三柴文典「総論：安衛法の来し方行く末」労働法学会誌 136 号所収予定。

2. 学会発表

三柴文典「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）

三柴文典「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）

三柴文典「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）

三柴文典「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）

三柴文典「精神病者の復職判定をめぐる裁判例の到達点」

第 19 回日本うつ病学会総会 特別講演 3

2022 年 7 月 15 日（J:COM ホルトホール大分、ハイブリッド開催）

三柴文典「メンタルヘルス情報の取扱いと法」

第 5 回日本うつ病リワーク協会年次大会 リワーク委員会企画シンポジウム 1 【地域連携委員会】

2022 年 7 月 16 日（J:COM ホルトホール大分、ハイブリッド開催）

三柴文典「リモート勤務とメンタルヘルス不調者の休復職対応をめぐる～法務と医療実務の視点から～」

日本産業保健法学会第 2 回学術大会 シンポジウム 1 基調講演

2022 年 9 月 17 日（全国町村会館 およびライブ、オンデマンド配信）

三柴文典「総論：安衛法の来し方行く末」日本労働法学会第 139 回大会 大シンポジウム 報告 2022 年 10 月 29 日（法政大学）。

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

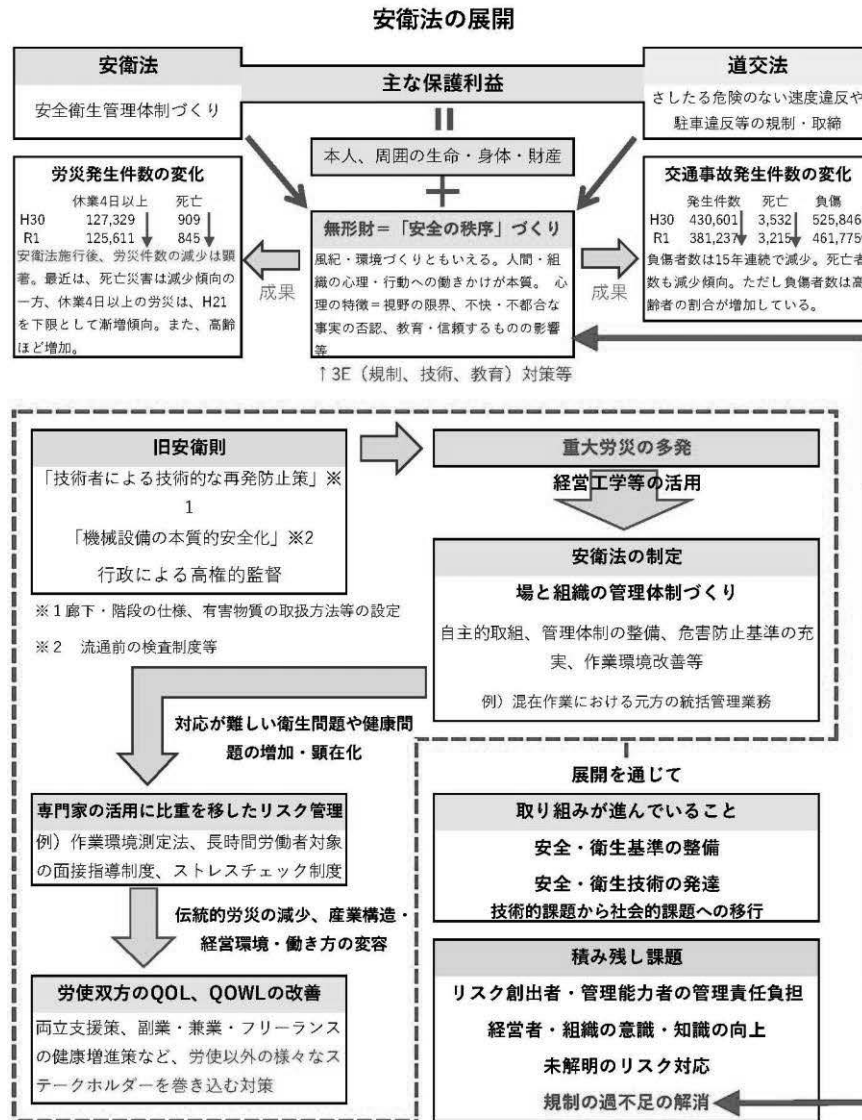
3. その他

該当せず。

H. 引用文献

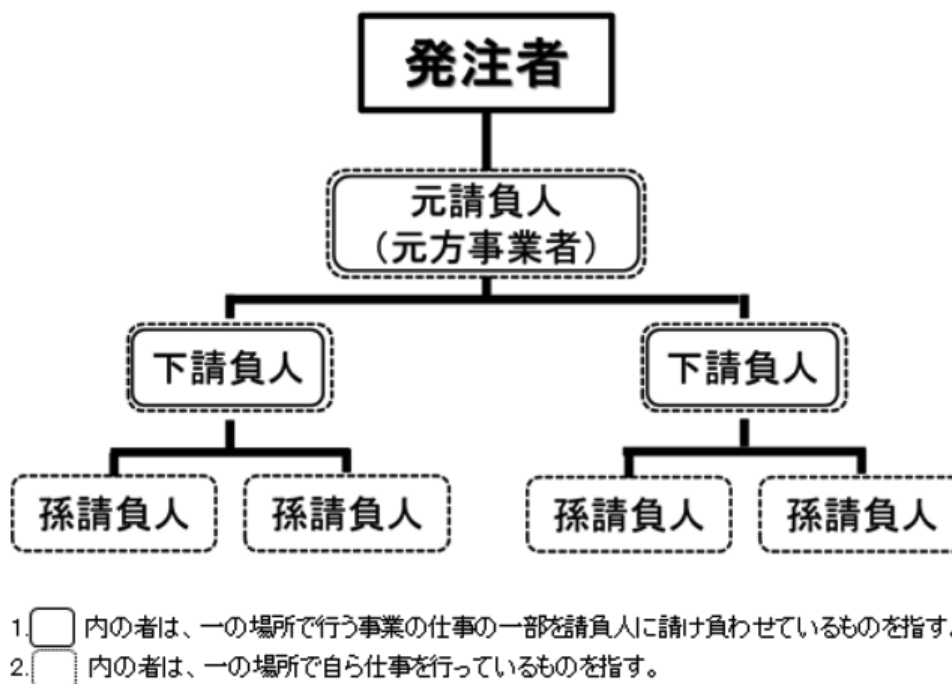
各分担研究所の脚注を参照されたい。

【図 1】



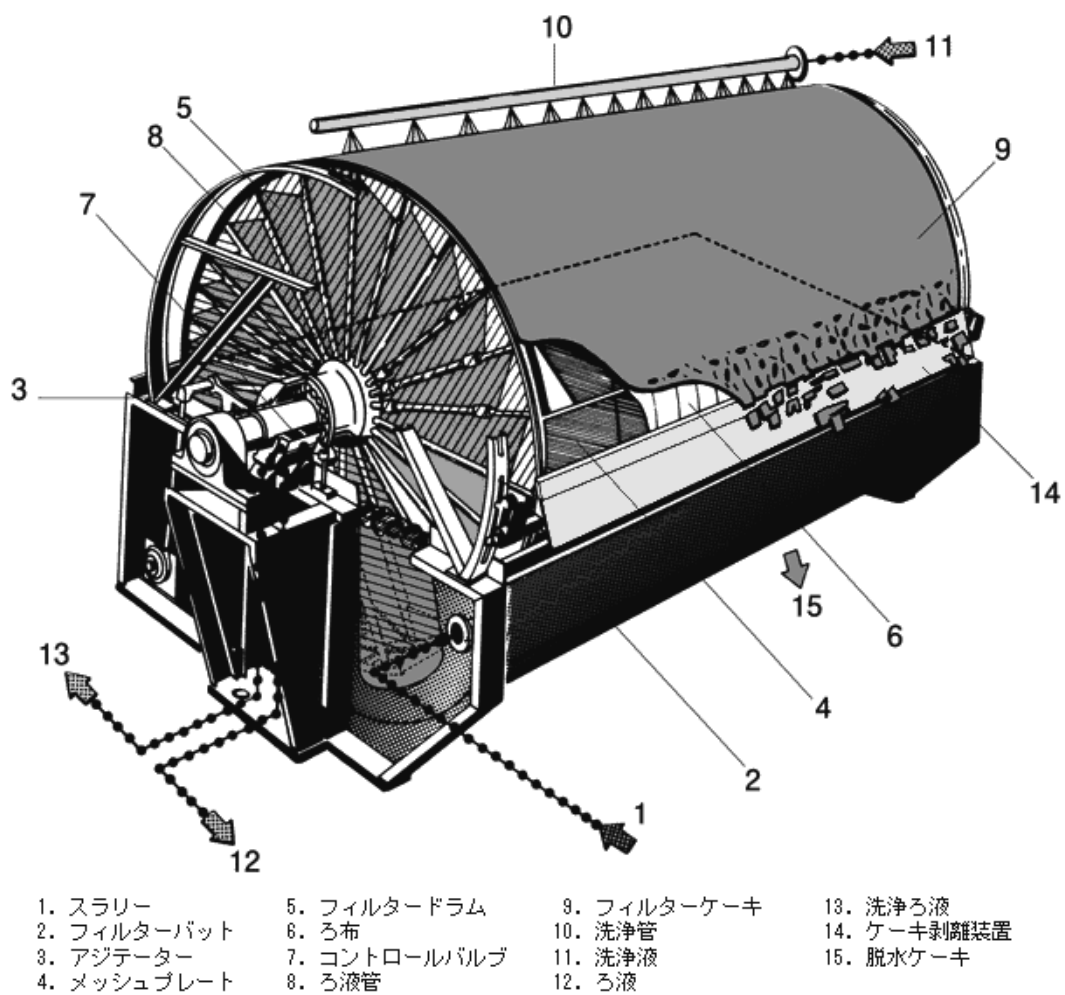
(作図：三柴丈典・本プロジェクト研究統括)

【図 2】



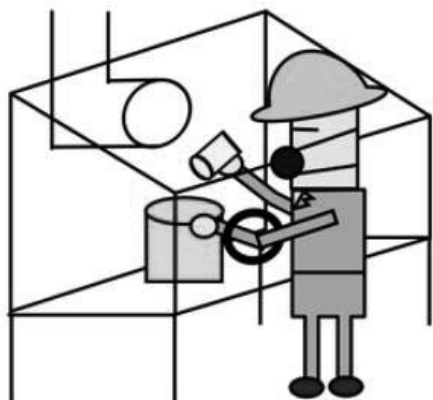
(厚生労働省・職場のあんぜんサイト
(https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo101_1.html 最終閲覧日 2022年5月24日))

【図 3】

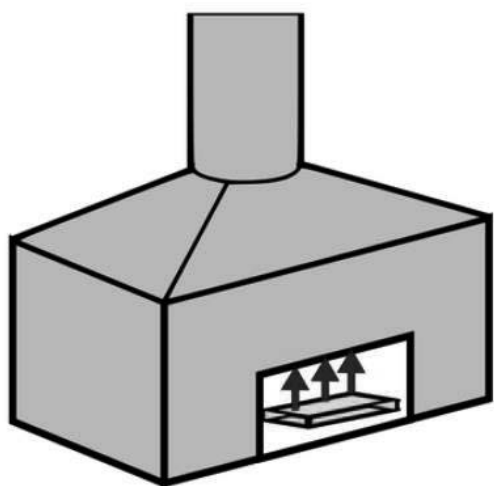


（三菱化工機株式会社のウェブサイト（<http://www.kakoki.co.jp/products/m-002/index.html> 最終閲覧日 2021 年 12 月 6 日）より）

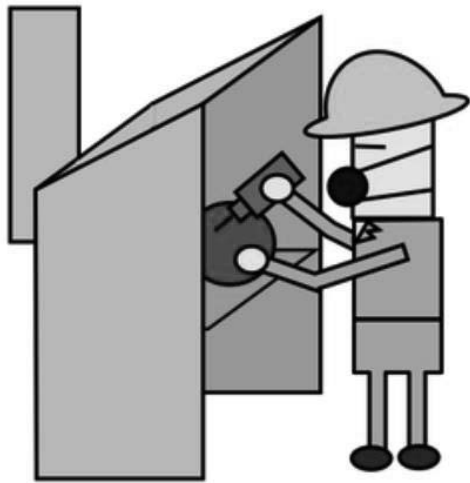
【図 4】



これがグローブボックス型



これがドラフトチェンバー型フードだ



これが建築ブース型
フードだ

(@wazezundare のブログ (<https://note.com/zundare> 最終閲覧日：2021年8月25日)
より)

【図 5】

・ キャンピー型

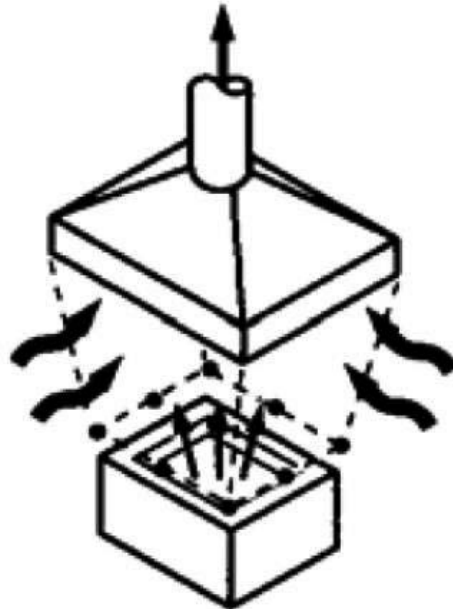


図10 キャンピー型 出典：厚生労働省

・ グラインダ型

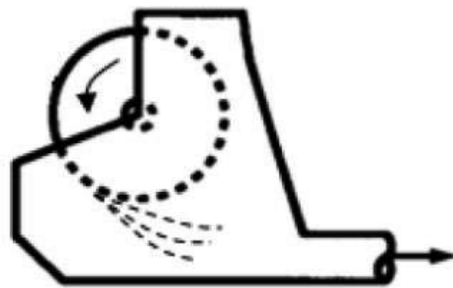
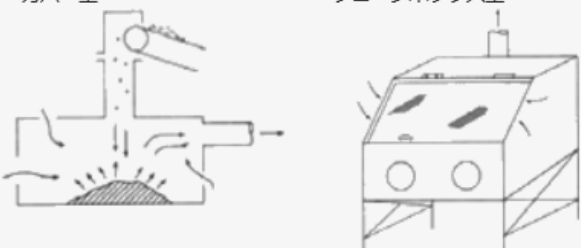
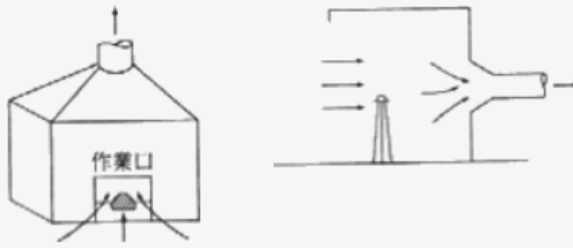
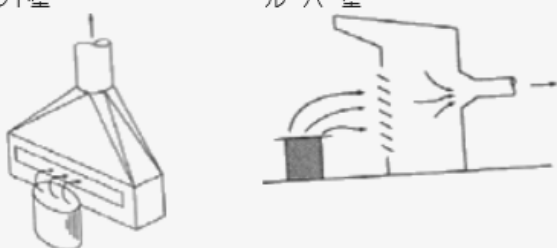
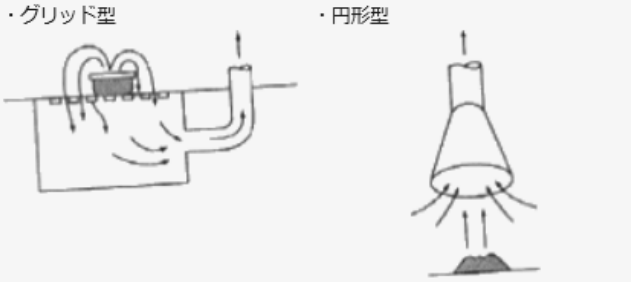
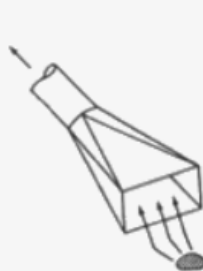



図11 グラインダ型 出典：厚生労働省

（ MyNote 第一種衛生管理者試験対策のサイト
（https://eiseipassport.com/entry34.html#ref_kourou1 最終閲覧日：2021年8月25日）
より）

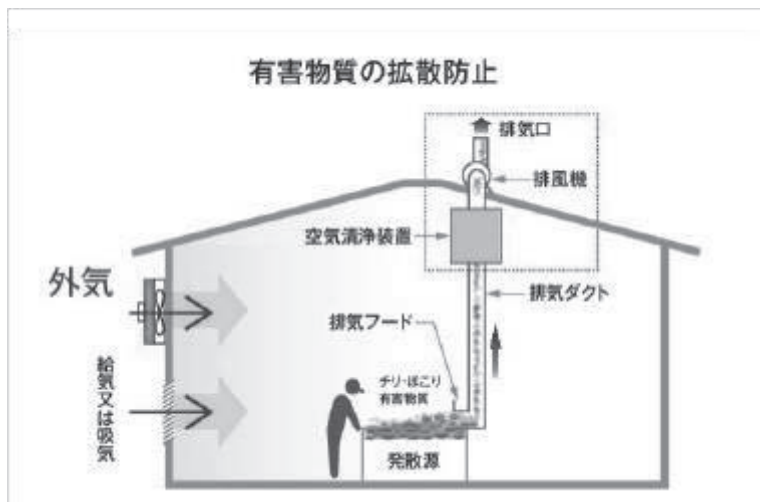
【図 6】

作業	フード形式	フード形状
サンドブラスト サンドブラスト室 キャビネット	囲い式 カバー型 囲い式 カバー型 囲い式 グローブボックス型	囲い式 ・カバー型 ・グローブボックス型 
袋詰 紙袋・布帯・粉碎・砂詰	ブース式 ドラフトチャンパー型 ブース式 建築ブース型	
貯留・ホッパー	囲い式 カバー型	
コンベヤの送給点	囲い式 カバー型	
篩別（鋳物作業） 回転篩・振動篩 溶解炉 バケットエレベータ 石材加工 表面研磨 手工具	囲い式 カバー型 レシーバ式 キャノピー型 囲い式 カバー型 外付け式 スロット型 外付け式 ルーバー型 外付け式 円形型 外付け式 長方形型	ブース式 ・ドラフトチャンパー型 ・建築ブース型 
グラインダ ディスク型・ポータブル型 スイングフレーム型	外付け式 スロット型 囲い式 カバー型	外付け式 ・スロット型 ・ルーバー型 
実験室 ドラフト換気作業台	囲い式 グローブボックス型 ブース式 ドラフトチャンパー型	
金属加工	ブース式 ドラフトチャンパー型 ブース式 建築ブース型	

ミキサー	囲い式 カバー型 ブース式 建築ブース型	 <p>・グリッド型</p> <p>・円形型</p>
噴霧塗装	ブース式 建築ブース型	
製薬コーティングパン	囲い式 カバー型	
ゴムローラー (カレンダー)	外付け式 長方形型	
銀ろう付 (ハンダ付)	外付け式 スロット型 外付け式 円形型 外付け式 長方形型	
蒸気がま	レシーバ式 キャノピ型	 <p>・長方形型</p>
開放槽	脱脂 外付け式 スロット型 浸漬 (ベンゾール) ブース式 ドラフトチャンバー型 酸洗い 外付け式 スロット型 メッキ・焼き入れ 外付け式 長方形型 外付け式 円形型 湯洗 レシーバ式 キャノピ型 溶接 レシーバ式 キャノピ型 ブース式 建築ブース型	
放射性物質の取扱	囲い式 グローブボックス型 ブース式 ドラフトチャンバー型	 <p>レシーバ式 ・キャノピ型</p>

(株式会社デュコルのウェブサイト (https://ducol.co.jp/techinfo/hood_form/最終閲覧日：2021年8月25日))

【図 7】



（テラル株式会社のWEBサイト（<https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-local/>最終閲覧日：2021年9月6日）より）

【表 1】

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	
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			
	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

（作図：森山誠也・本プロジェクト研究協力者）

【表 2】

	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、つまり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	

（作図：森山誠也・本プロジェクト研究協力者）

【表 3】

A 測定のみを実施した場合

A 測定		
第一評価値 < 管理濃度	第二評価値 ≤ 管理濃度 ≤ 第一評価値	第二評価値 > 管理濃度
第一管理区分	第二管理区分	第三管理区分

A 測定および B 測定を実施した場合

		A 測定		
		第一評価値 < 管理濃度	第二評価値 ≤ 管理濃度 ≤ 第一評価値	第二評価値 > 管理濃度
B 測定	B 測定値 < 管理濃度	第一管理区分	第二管理区分	第三管理区分
	管理濃度 ≤ B 測定値 ≤ 管理濃度 × 1.5	第二管理区分	第二管理区分	第三管理区分
	B 測定値 > 管理濃度 × 1.5	第三管理区分	第三管理区分	第三管理区分

（作図：森晃爾・本プロジェクト分担研究者）

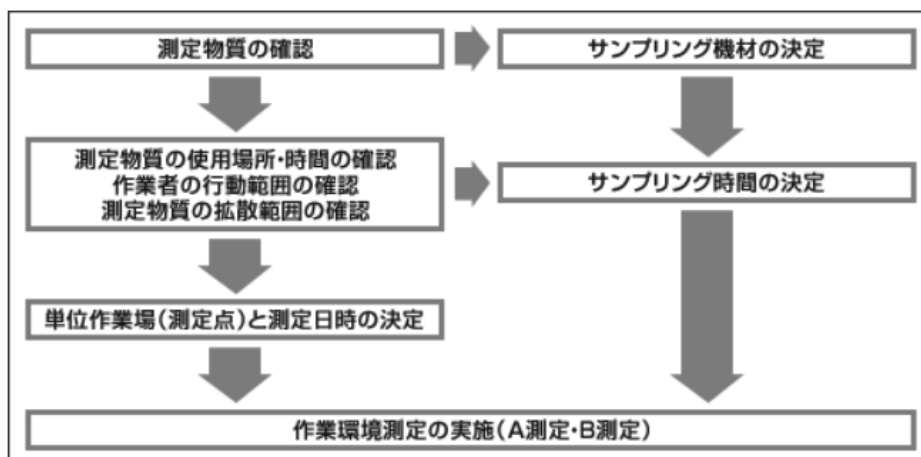
作業環境測定の評価に基づいて行う事業者の措置

測定		評価		減免措置もしくは講ずべき措置	
		第1 管理 区分	作業環境管理が適切であると判断される状態	2年以上継続	監督署長の許可により簡易測定
測定の結果の記録の保存（安衛法第65条第1項） 測定の評価の記録の保存（安衛法第65条の2第3項）	→	第2 管理 区分	作業環境管理になお改善の余地があると判断される状態	・点検の実施（努力義務）	
		第3 管理 区分	作業環境管理が不適切であると判断される状態	<ul style="list-style-type: none"> ・有効な保護具の使用（応急措置） ・健康診断の実施（著しい暴露を受けた場合で産業医等が必要と認めた場合：有機則、鉛則、特化則、粉じん則、石棉則） ・点検の実施（直ちに） ・改善措置 ・効果確認のための測定・評価 	

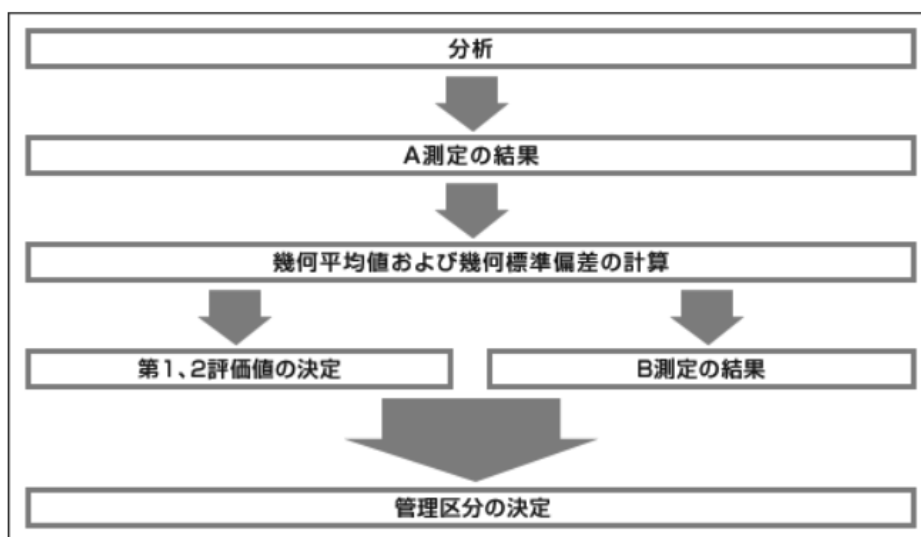
（パナソニック産業衛生科学センターのWEBサイト（最終閲覧日：2023年2月9日）

■ 作業環境測定の実施と評価、管理区分の決定

測定



評価



(パナソニック産業衛生科学センターのWEBサイト (最終閲覧日：2023年2月9日))

厚生労働行政推進調査事業費補助金
(政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業）)
分担研究報告書

現行労働安全衛生法の制定経緯の調査

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 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・主席研究員
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 (独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・フェロー研究員

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(以下「安衛法」という。)において、制定の動機となった災害を含めて安衛法の制定経緯を簡潔にまとめることを目的としている。そのため、労働基準法研究会第3小委員会の報告書を主として、安衛法の各条文の制定経緯を知るためには、労基法、工場法まで遡る必要があった。調査の結果、多くの安衛法の条文は、1つには、工場法、安衛法制定前の労基法、労働災害防止団体等に関する法律、安衛法制定前の省令事項（安衛則、電離則、特化則、高圧則）等の流れを組む条文が多くあること、もう1つには、安衛法制定前に立ち上げられた労働基準法研究会(石井照久会長)において、当時の災害発生状況を詳細に分析し、当時の災害の傾向を適切に捉えて、それらの災害を的確に減少させるように、多くの条文が形成されていることが明らかとなった。

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(以下「安衛法」という。)において、制定の動機となった災害、制定の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

安衛法の制定の動機等を調べるため、既往の文献を調査し、その概要をまとめる方法を採用した。

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

本研究では、1972年に制定された安衛法において、制定の動機となった災害、制定の経緯を調査した。

以下に、安衛法の条文に係る工場法の条文、当時の労働基準法(以下「労基法」という。)の条文、安衛法制定前の重大災害、労働基準法研究会の報告書で言及された安衛法の骨子をまとめた。

1911(明治44)年3月28日に工場法(明治44年法律第46号)が制定され1)、1916(大正5)年9月1日に施行された。以下に、主な条文のタイトルを列挙する2)。

- ・適用範囲(第1条)
- ・12歳未満の者の使用禁止(最低年齢制限)(第2条)
- ・保護職工(15歳未満の者および女子)に対する就業時間制限(休憩時間を含み1日12時間)、深夜業(午後10時

から午前4時)の禁止、休憩時間(1日の就業時間が6時間を超える労働につき30分、10時間を超えるときは1時間)および月2回の休日の付与(第3条~第8条)

- ・保護職工の危険有害業務への就業制限(第9条~第11条)
- ・傷病者及び妊婦への就業制限(第12条)
- ・男子を含む職工一般に対する危害の予防(第13条)
- ・臨検(第14条)
- ・職工一般に対する災害扶助(第15条)
- ・徒弟に関する事項(第16条)
- ・職工一般に対する雇入、解雇、周旋の取締り(第17条)
- ・工場管理者の選任(第18条)
- ・工場管理者の権限(第19条)
- ・罰則(第20、21条)
- ・罰則の範囲(第22条)
- ・罰則対象者による行政訴訟の許可(第23条)
- ・原動力を用いる工場への本法の適用(第24条)
- ・官立及び公立工場への本法の適用(第25条)

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。畠中信夫氏の書籍2)による文章を引用させていただくと以下のとおりである。

特定の危険・有害物に対する規制として、1919（大正8）年のILO（国際労働機関）第1回総会で採決されたILO第6号勧告（燐寸製造に於ける黄燐使用の禁止に関する1906年のベルヌ国際条約の適用に関する勧告）を受けて、1921（大正10）年に「黄燐燐寸製造禁止法」（大正10年法律第61号）が、前記条約の批准公布に先立ち制定された。また、工場法第13条に基づいて、1927（昭和2）年に「工場附属寄宿舍規則」（内務省令第26号）が制定され、続いて1929（昭和4）年に「工場危害予防及衛生規則」（内務省令第24号）が制定公布されている。その後、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、労働者災害扶助法および労働者災害扶助責任保険法が制定された。そして、その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）年には「土石採取場安全及衛生規則」（内務省令第11号）が制定されている。1935（昭和10）年4月9日には、全文53箇条から成る「汽罐取締令」（内務省令第200号）が公布され、同年5月1日から施行された。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舍規則」（厚生省令第53号）が制定され、製造業以外の他の業種に対する安全衛生関係法令の拡大がなされていった。

このような経過で整備された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³、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。以下に、労基法の章立てを列挙する。

- ・第1章（総則）
- ・第2章（労働契約）
- ・第3章（賃金）
- ・第4章（労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇）
- ・**第5章（安全及び衛生） 第42条から第55条**
- ・**第6章（女子及び年少者）**
- ・第7章（技能者の養成）
- ・第8章（災害補償）
- ・第9章（就業規則）
- ・第10章（寄宿舍） 第96条
- ・第11章（監督機関）
- ・第12章（雑則）
- ・第13章（罰則）

ここで、前述の工場法の第9条から第14条や、それに関連して整備された法令、また後の安衛法に繋がる条文としては、主に第42条から第55条の第5章（安全及び衛生）が挙げられる。そのうち、例えば、労基法第48条（有害物の製造禁止）では、黄りんマッチに関する製造、販売、輸入、所持を禁止しており、同条文は前述した「黄燐燐寸製造禁止法」（大正10年法律第61号）を受けたものである。また、事業附属寄宿舍の設備および安全衛生に関しても、労基法の「第10章 寄宿舍」の章に第96条として一カ条が設けられた。

さらに、労基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「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²⁾。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大立法であったと言えることができよう²⁾。

労基法制定以降も、“安全衛生規則は成長する規則 (growing regulations) である” という言葉²⁾にあるように、技術の進歩、頻発する災害・疾病等に対応するため、その制定直後から規則の改正、新規則の分離独立、新規の規制等がなされている。以下に新たに制定された規則、法律等を年代順に列挙する。下線は法律を示す。

・けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（後に「じん肺法」が制定）：1955（昭和30）年

- ・ボイラ及び圧力容器安全規則（後に「ボイラー及び圧力容器安全規則」と改称）：1959（昭和34）年
- ・電離放射線障害防止規則：1959（昭和34）年
- ・四エチル鉛等危害防止規則（後に「四アルキル鉛中毒予防規則」と改称）：1960（昭和35）年
- ・有機溶剤中毒予防規則：1960（昭和35）年
- ・高気圧障害防止規則（後に「高気圧作業安全衛生規則」と改称）：1961（昭和36）年
- ・クレーン等安全規則：1962（昭和37）年

戦後の高度経済成長に伴い、多くの新しい技術が進出してきたこと、それらの技術に対応できうる技術者の不足、産業活動の重層化（例えば、建設業における元請、1次下請、2次下請というような請負形態の重層化）に伴い、1960年代頃から、一度に多くの労働者、民間人が死亡する災害が多発した。安衛法制定の先導的な役割を果たした当時の労働省安全衛生部長である北川俊夫氏によると、1963（昭和38）年11月9日の同日に発生した2つの災害が、安衛法制定の動機に決定的な役割を果たしたとのことである。それらの災害は、次の災害である。

○国鉄東海道線の鶴見駅における死者 161 人を出した列車の二重衝突事故

○福岡県の三井三池炭鉱における死者 458 人に上る炭じん爆発事故

一酸化炭素中毒の後遺症者 1000 人近く

このため、これらの災害、またその他の災害・疾病の発生状況等から、さらに新たな法律、規則等が制定された。

・労働災害防止団体等に関する法律 4）：

1964（昭和 39）年

- ・鉛中毒予防規則：1967（昭和 42）年
- ・公害対策基本法：1967（昭和 42）年
- ・炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法：1967（昭和 42）年
- ・ゴンドラ安全規則：1969（昭和 44）年

また、新技術に伴う重大な災害として、労働基準法研究会の報告書で言及された災害を挙げると、1969（昭和 44）年 4 月 1 日に発生した東京都墨田区の荒川放水路の新四ツ木橋架設工事、リングビーム工法における倒壊事故（死者 8 人）がある。

以降も以下の規則が制定されている。

- ・特定化学物質等障害予防規則（後に「特定化学物質障害予防規則」と改称）：1971（昭和 46）年
- ・事務所衛生基準規則：1971（昭和 46）年
- ・酸素欠乏症防止規則（後に「酸素欠乏症等防止規則」と改称）：1971（昭和 46）年

1963（昭和 38）年 11 月 9 日の同日に発生した 2 つの災害を受け、また社会的な機運の高まりもあり、1969（昭和 44）年 9 月 30 日に労働基準法研究会（石井照久会長）が発足した。ここで、同研究会の成した功績に敬意を表し、そのメンバーの名前を挙げる。

◎石井照久 成蹊大学学長

- ・堀 秀夫 雇用促進事業団理事長
- ・千種達夫 成蹊大学教授
- ・勝木新次 明治生命厚生事業団体力医学研究所長
- ・金子美雄 日本賃金研究センター長
- ・武山泰雄 日本経済新聞主幹論説委員

長

- ・田辺繁子 専修大学教授
- ・塚本重頼 中央大学教授
- ・辻村江太郎 慶応大学教授
- ・内田俊一 相模中央化学研究所理事長
- ・氏原正治郎 東京大学教授
- ・大来佐武郎 日本経済研究センター理事長
- ・奥村敏恵 東京大学教授
- ・山内一夫 学習院大学教授
- ・神山欣治 弁護士
- ・近藤文二 大阪市立大学名誉教授
- ・有泉亨 上智大学教授
- ・吾妻光俊 専修大学教授
- ・北川徹三 横浜国立大学教授
- ・所沢道夫 弁護士

同研究会が活動している間にも新たな技術に係る災害が発生しており、1969（昭和 44）年 11 月 20 日にはエチレンの直接酸化法における爆発火災（徳山石油化学（株）爆発災害）、1970（昭和 45）年 4 月には大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発災害 5)、6)が発生した。

これらの災害を受けてかどうかはわからないが、1970（昭和 45）年 7 月 3 日に労働基準法研究会の中に安全衛生小委員会が発足し、のちに、第 3 小委員会と名称を改めた。そのメンバーは以下のとおりである。

○石井照久 成蹊大学学長

- ・堀秀夫 雇用促進事業団理事長
 - ・勝木新次 明治生命厚生事業団体力医学研究所長
 - ・内田俊一 相模中央化学研究所理事長
 - ・奥村敏恵 東京大学教授
 - ・北川徹三 横浜国立大学教授
- 第 3 小委員会の活動中にも 1970(昭和 45)

年 10 月に長崎市の造船所におけるタービンローター破裂災害が発生している。

第 3 小委員会発足後 1 年で遂に 1971（昭和 46）年 7 月 13 日に労働基準法研究会の報告書 7）が労働省に提出された。

同報告書は現代においても通ずる事項が各所にあり、当時としては画期的な報告書であったのではないかと推察する。

まず、「1. まえがき」では、労基法及び第 3 小委員会発足と活動の経緯を簡潔に示している。

次に、当時の災害の傾向を捉えるため、「2. 労働災害の現状」として、災害事例を詳細に分析し、統計をとっており、その構成と内容をまとめると表 1 のとおりである。

「2.（1）労働災害の概況」において、当時は休業 8 日以上死傷災害の統計をとっており、昭和 36 年には戦後最高の約 48 万人となり、その後は減少に転じたが、昭和 45 年にはなお約 36 万人を数えており、その減少傾向の鈍化に着目している（2018 年現在を見てみると、休業 4 日以上死傷者数は 127,329 人である。）。このうち、死亡者数で見ると、当時の死亡者数は、昭和 23 年に 2896 人であったものが、昭和 36 年には 6712 人にも達し、この間約 4000 人も増加している（2018 年現在の全産業の死亡者数を見ると年間 909 人（2018 年）である。）。さらに、業務上疾病に関する記述もあり、昭和 42 年以降かなりの増加を示しており、昭和 45 年には 30,796 件に達している（2018 年現在の休業 4 日以上業務上疾病者数は、8,684 人である。）。特に、腰痛、火傷熱傷、工業中毒等を挙げている。

全体的な問題点としては、技術革新にと
もなう生産設備の大型化、高速化、エネルギ

一の増大、職業病、公害、公衆災害等を挙げている。

「2.（2）産業別労働災害の状況」を概観すると、製造業と建設業の死傷災害が最も多いとある。その内訳は、昭和 45 年において、建設業 2,430 人で全産業の 4 割、製造業 1,400 人、運輸交通業 541 人、鉱業 474 人、林業 248 人等である。

製造業では特に金属工業（鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業）、機械器具工業（一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業）、木材木製品工業（木材木製品製造業、家具装備品製造業）の順に災害が多いとある。

一方、建設業では、木造家屋建築工事業、鉄骨鉄筋コンクリート造家屋建築工事業で災害が最も多く、建設業全体の 4 割を占めるとある。また度数率（＝死傷者数/延べ労働時間数×10 万）で見ると、鉄道軌道新設事業、ほ装事業、ずい道新設事業、橋りょう新設事業等が高いとある。

「2.（3）規模別労働災害の状況」からは、小規模の事業場で最も災害が多く、度数率も高率となっているとある。ここから、中小企業の課題として、以下の事項を挙げている。

- ・一般的に比較的危険有害な作業をともなうものを分担していること
- ・資金力が薄弱なため、生産設備の近代合理化や安全衛生設備の整備への資本投下
が十分に行われ難いこと
- ・離職率が高く労働者の流動が激しいため、
熟練労働者の確保が十分でないこと
- ・安全衛生教育や適性配置が十分でないこと
- ・生産に追われて安全衛生を十分顧みる余

裕のないこと

このように、企業体質の弱さが安全衛生水準の低調や災害発生に結びついていると考えられ中小企業の自助努力のみでは災害防止活動に限界があると考えられるとある。

これら中小企業のうち、造船業、鉄鋼業、化学工業あるいは、建設業などにおける構内下請企業の労働災害が注目され、その災害発生率は、親企業に比べて約 2.5 倍となっている。このような構内下請企業の課題として以下の事項を挙げている。

- ・親企業内の機械設備の修理、原材料や製品の取扱い運搬、生産設備の建設といった比較的危険性の高い作業を分担していること
- ・その作業が臨時的で親企業の生産調整の手段となっており、その影響を強く受けるなど不利な条件にあること
- ・親企業とのあるいは下請労働者同志との混在作業での連絡調整、責任体制が不明確な状態にあること
- ・多数の下請や重層的に下請が存在する場合、各下請企業間に能力の差があるため、企業間の安全衛生協議組織の円滑な活動が行なわれ難いこと
- ・親企業の総合的な生産活動のなかでの安全衛生活動が構内下請企業の部門で絶えてしまい、下請に対する生産管理はあっても安全衛生管理はないという状態にあること

これらの課題があり、構内下請企業の努力のみでは十分な災害防止の実をあげられない面が指摘されるとある。

一方、業務上疾病の発生状況からは、以下の課題を挙げている。

- ・中小企業では有害作業が多いにもかかわらず衛生管理に関する意識が低いこと

- ・職場環境の改善が遅れていること
- ・健康診断の実施率が低いため業務上疾病の把握が十分でないこと

中小企業の衛生管理水準は、このように多くの問題を抱えているとある。

「2.（4）原因別労働災害の状況」からは、災害全体のなかで占める割合が高くなってきたものとして「クレーンなどによるもの」、「自動車など動力運搬機によるもの」、「一般動力機械によるもの」などを挙げ、また注目すべきこととして、建設工事におけるブルドーザー、パワーショベルなどの「重建設機械によるもの」が増加していることを挙げており、以下の傾向を指摘している。

- ・新技術の開発による機械化、機械設備の大型化、高速化などが、それに見合う十分な対策が講じられないまま採用されてきたこと
- ・生産手段の変化に対応し必要な技能を有する労働者を確保することが困難なこと
- ・安全衛生についての教育訓練が十分でないこと

ここで挙げている災害として特筆すべきは前述した 1969（昭和 44）年 4 月 1 日に発生した東京都墨田区の荒川放水路の新四ツ木橋架設工事、リングビーム工法における倒壊事故（死者 8 人）および 1969（昭和 44）年 11 月 20 日に発生したエチレンの直接酸化法における爆発火災（徳山石油化学（株）爆発災害）である。これらの災害は、新工法、新生産方法が事前に十分な安全衛生面の検討、配慮がなされないまま採用されたために起こった災害例としている。また、一時に多数の死傷者を生じた重大災害は、昭和 36 年以降、全体的に労働災害が減少傾向にあ

る中で、爆発、倒壊、中毒薬傷、クレーンなどによるものを中心に多発する傾向にあると述べている。これらのうち、1970(昭和45)年4月には大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発災害および1970(昭和45)年10月に長崎市の造船所におけるタービンローター破裂災害を挙げている。特に、両災害は一般市民をも巻きこむような公衆災害という位置付けを与えている。特に前者の災害は、安衛法の第102条（ガス工作物等設置者の義務）の基となった災害である。

他方、このような労働災害の変化にもかかわらず、従来からみられる「機械にはさまれる」、「飛来落下物にあたる」、「墜落」、「転倒」などの事故の型の労働災害が依然として多く発生しているとある。これは機械の防護措置や作業方法の欠陥、あるいは不安全な行動に起因するものであり、基礎的な安全対策が十分にとられていれば防止できる災害としている。

一方、業務上疾病をみると、「負傷に起因する疾病」、「物理的障害によるもの」、「重激業務による運動器の疾病」が多く、昭和41年以降増加する傾向にある。また、「化学的障害によるもの」も目立っており、そのうち有機溶剤による中毒の増加が目される。その他、林業におけるチェーンソーの使用による「白ろう病」、キーパンチャー業務における「頸肩腕症候群」、重筋労働ではない作業においても発生している「腰痛症」などの疾病を挙げている。「化学的障害によるもの」としては、以下のものを列挙している。

- ・「エポキシ樹脂」による皮膚炎
- ・合成繊維などの原料として使用される「アクリロニトリル」による中毒

- ・ビニール製品の原料や安定剤として使用される「ステアリン酸鉛」による中毒
- ・カドミウムなど重金属による急性中毒
- ・染料中間体のベンジジンによるぼうこう癌
- ・農薬のPCPによる中毒死
- ・重油炉に堆積する五酸化バナジウムなどによる中毒

このように原因別労働災害の状況からは、技術の進歩による生産方式の変化や新しい原材料の採用などは、有害な作業環境、作業方法をうみだしているが、これは、労働者に与える肉体的、精神的影響や作業環境に対する検討が不十分なまま、新しい機械や新しい原材料を取り入れたことによるものと考えられ、このような人間的、社会的配慮に欠け、専ら経済的技術的側面から展開されてきた技術の進歩とその実用化、産業化が企業内では労働災害、企業外では公害の発生となって現れているとある。

また、労働力構成の高齢化、出稼ぎ労働者の増加、若年労働者等の体力の低下、疾病による休業の増加などにより健康管理のあり方について新しい問題が提起されているとある。

このような当時の災害の傾向を受け、同報告書では、「3. 安全衛生対策の現状と問題点」、「5. 有害業務による障害の防止」、「6. 健康対策」、「7. 就業資格」、「8. 特殊な労働関係の規制」、「9. 国の監督指導と援助」として、当時の労基法をはじめとする法制、現状および問題点がまとめられている。

さらに、同報告書の最後に「10. むすび」として、当時の法制の問題点、今後の労働安全衛生対策の基本的方向、具体的方向がま

とめられている。当時の労基法をはじめとする法制の問題点としては、以下の事項が挙げられている。

1. 労働基準法を中心とする現行法制に基づく労働災害防止対策は、総合的予防的施策の面で不十分であり、産業社会の急激な進展ないし変化に即応することができない。
2. 現実の労働災害の実態に照し、有効な防止対策を講ずるためには最低基準による規制のみによっては十分ではなく、実態に即した指導、勧告を含む幅広い行政を展開することが必要であり、現行の最低基準の確保を中心とする安全衛生対策は限界に来ている。
3. 産業活動の急激な進展にともない安全衛生を担当する技術者が民間ばかりでなく、行政部門においても著しく不足しており、今後の安全衛生活動の展開に大きな支障を来たしている。
4. 労働災害が多発している中小企業、構内下請企業に対する対策が必ずしも十分とはいえず、大企業などに比し依然高い災害の発生率を示している。

これを受けて、今後の労働安全衛生対策の基本的方向を次のとおり示している。

1. 産業社会の進展に即応するため、積極的、科学的対策を講ずる必要がある。新工法、新原材料の採用にともなう事前審査の制度、発注、設計段階における安全性の配慮、機械設備の本質的安全の確保、職場環境の抜本的改善による公害源の解消、労働者の体力増強といった積極的施策を講ずる必要がある。
2. 労働災害防止の実をあげるため、今後、技術指針の作成、公表、災害多発事業場など特定事業場に対する勧告制度の導入、快適

基準の設定など行政指導の分野を充実、強化するとともにその裏づけとなる研究部門の拡充が必要である。また、これらの施策を通じて、企業内における自主的活動の展開をはかる必要がある。

3. 今後の安全衛生活動を円滑に展開してゆくためには民間、政府を問わず安全衛生を担当する技術者を育成、確保する必要がある。とくに行政部門では行政簡素化の要請が強いなかで今後大幅な増加が予想される行政需要に応えるため、現在の行政体制に抜本的検討を加える必要がある。

4. 大企業に比し労働災害が多発している中小企業、構内下請企業に対する対策を強化する必要がある。たとえば、構内下請企業に対する親企業の責任の強化、中小企業の安全衛生施設などに対する融資制度の充実、中小企業の安全衛生活動に対する技術的援助、指導体制の整備などの施策を講ずる必要がある。

さらに、今後の労働安全衛生対策の具体的方向を示している。ここで、興味深い事項は、以下の各項目がそのまま安衛法の各章を形成していることである。労働基準法研究会の報告書が安衛法制定に果たした役割は非常に大きいことがわかる。各節のタイトルの下に括弧書きで安衛法に関連する章を記載している。

(1) 安全衛生管理組織の確立

(→安衛法 第3章 安全衛生管理体制)

イ 企業経営者の責任の明確化と自主的活動の推進

ロ 総括安全衛生管理者の新設

ハ 安全管理者、衛生管理者の職務内容、資格の明確化

ニ 安全技師の選任

- ホ 安全衛生委員会の設置
- へ 実質活動の促進
 - (2) 安全衛生教育の充実強化
(→安衛法 第6章 労働者の就業に当たつての措置)
- イ 新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施
- ロ 教育内容の明確化
- ハ 職長教育などの明確化
 - (3) 危害防止基準の強化
(→安衛法 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)
 - (4) 危険な機械、有害物の製造、流通規制
(→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)
- イ 設計、製造にあたっての安全上の配慮
- ロ 防護措置がない機械などの譲渡、貸与についての規制
- ハ 危険な作業を必要とする機械などの譲渡、貸与、設置の規制および検定
- ニ 特に危険な作業を必要とする機械などの製造、設置認可
- ホ 検査体制の整備
- へ 有害物に対する製造・流通規制の整備（製造認可，表示）
 - (5) 免許資格体系の整備
(→安衛法 第8章 免許等)
 - (6) 健康対策の充実強化
(→安衛法 第7章 健康の保持増進のための措置)
- イ 積極的健康対策の推進
- ロ 健康診断の体系の整備
- ハ 有害業務に対する作業時間の制限
- ニ 職場環境の改善と公害の防止
- ホ 医師の通報制度

- (7) 特殊な労働関係の規制の強化
(→安衛法 第3章 安全衛生管理体制)
(→安衛法 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)
- イ 構内下請企業を有する産業における総合安全衛生管理体制の整備
- ロ 特殊な業種業態における安全の確保
 - (8) 国の監督指導及び援助
(→安衛法 第2章 労働災害防止計画，第9章 事業場の安全又は衛生に関する改善措置等，第10章 監督等)
- イ 事前審査制度の導入
- ロ 災害多発事業場などに対する勧告制度
- ハ 中小零細企業に対する援助
- ニ 他省が行う保安行政との調整
- ホ 研究体制の整備充実

同報告書の「10. むすび」の各節、安衛法の章立て、工場法および労基法との関係を表2に示している。同表に示すように、工場法、労基法、労働基準法研究会報告書、安衛法と一連の流れが見えるようである。また、安衛法制定前に、労基法に基づく省令事項（当時の安衛則、電離則、特化則、高圧則）で安衛法の制定に際して法律事項とされたものの例を表3に示す8）。このように、当時の規則から安衛法に格上げされた条文も多く存在していることがわかる。

一方で、安全技師の選任、医師の通報制度等の取り消し線で示している箇所は、同報告書には言及されたが、安衛法には採用されなかった事項である。当初構想に現れた事項で最終的な法案作成の段階までには至らなかったものを表4に示す8）。ここで興味深い点としては、安衛法制定に当たって「建設工事等の注文者の請負人およびその

労働者に対する指導の努力義務」が検討されていたという点である。注文者には発注者も含まれる。安衛法第3条第3項（訓示規定）、第29条、第29条の2、第30条第1項第4号、第5号等に、その趣旨の規定が散在している。また、第30条第2項、第30条の2第2項、第30条の3第2項、第31条の3第1項等も、断片的ながら、その趣旨を定める規定ではある。さらに、同事項は発注者も含めて、2016年（平成28年）に至ってようやく現実的に形成されつつある。つまり、「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）」（以下「職人基本法」という。）である。同法律の第3条には以下の条文が謳われている。

『第三条 建設工事従事者の安全及び健康の確保は、建設工事の請負契約において適正な請負代金の額、工期等が定められることにより、行われなければならない。2 建設工事従事者の安全及び健康の確保は、このために必要な措置が建築物等の設計、建設工事の施工等の各段階において適切に講ぜられることにより、行われなければならない。』

このように、安衛法制定前に構想していた事項が、2016年に職人基本法として公布された。ただし、同事項のうち、発注者の役割と責務を安衛法の中に組み入れるまでには至っておらず、今後の検討が望まれる。

このように、労働基準法研究会第3小委員会の報告書の「10. むすび」の各節である「今後の労働安全衛生対策の具体的方向」は、いくつかは最終的な法案まで至らなかったものの、そのほとんどがそのまま安衛法の章立てとなり、安衛法の骨格を為して

いることがわかる。

同報告書を受け、図1、表5および表6のような流れで遂に1972（昭和47）年6月8日労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）が制定される8）。同法は、前述したように労基法第5章（安全及び衛生）ならびに労働災害防止団体等に関する法律第2章（労働災害防止計画）および第4章（特別規制）を統合したものを母体2）としており、労働基準法研究会第3小委員会による当時の労働災害の現状の詳細把握に基づく今後の労働安全衛生対策の具体的方向が骨格となり、新規の規制事項、国の援助措置に関する規定等を加え形成された。同年10月1日には、安衛法（昭和47年法律第57号）が施行され、年間6千人を超えた死亡災害が法施行後十年足らずで半減した。

D. 考察

このように、安衛法制定の動機となった災害という観点から安衛法の制定経緯を調査したところ、ある特定の災害に基づいて作成された条文は非常に稀であることがわかった。安衛法制定前の重大災害は、どちらかというところ、社会全体および国民全体に新たな枠組みの法律、または独立法としての安衛法の必要性を痛感させるために作用したと考えられる。

一方で、多くの安衛法の条文は、1つには、工場法、安衛法制定前の労基法等の流れを組む条文が多くあること、もう1つには、安衛法制定前に立ち上げられた労働基準法研究会（石井照久会長）において、当時の災害発生状況を詳細に分析し、当時の災害の傾向を適切に捉えて、それらの災害を的確に減少させるように、多くの条文が形成され

ていることが明らかとなった。

これは当然と言えば当然の事で、1つの災害は1つの原因で発生することは稀で、複数の原因が幾重にも重なって発生していることがほとんどである。それらの原因の裏返しに再発防止対策であり安衛法の各条文に該当するため、1つの災害を防ぐためには、複数の条文が必要になる。加えて、多発災害の傾向を捉え、それらの災害を包括的に防ごうとすれば、自ずと災害と条文は1対1に対応せず、多くの条文にまたがって、多発災害を総合的かつ体系的に防ごうとする結果となる。このために、逐条ごとにある特定の災害があるわけではなく、複数の条文にまたがり、それら多発災害の再発防止対策を総合的かつ体系的に取りまとめることが効果的となり、安衛法はそのような形成過程を経ている。

このような形成過程を経ているが、これまで言われているように、「安全規則は先人の血で書かれた文字である」ということわざ²⁾を否定するものでなく、安衛法制定に至るにはいくつもの災害があり、何千、何万という先人の血が165ヶ条もの条文の必要性を常に訴え続けている。

E. 結論

本研究では、安衛法の制定に係る労働災害等を調査した。具体的には、労働基準法研究会第3小委員会の報告書を主として、安衛法の各条文の制定経緯を知るためには、労基法、工場法まで遡る必要があった。

調査の結果、多くの安衛法の条文は、1つには、工場法、安衛法制定前の労基法、労働災害防止団体等に関する法律、安衛法制定前の省令事項（安衛則、電離則、特化則、高

圧則）等の流れを組む条文が多くあること、もう1つには、安衛法制定前に立ち上げられた労働基準法研究会（石井照久会長）において、当時の災害発生状況を詳細に分析し、当時の災害の傾向を適切に捉えて、それらの災害を的確に減少させるように、多くの条文が形成されていることが明らかとなった。

これは、当時の多発災害の傾向を捉え、それらの災害を包括的に防ごうとすれば、自ずと災害と条文は1対1に対応せず、多くの条文にまたがって、多発災害を総合的かつ体系的に防ごうとする結果となるためである。

一方で、ある特定の災害に基づいて作成された1つの条文は稀であり、例えば、1970（昭和45）年4月には大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発災害に基づく安衛法第102条（ガス工作物等設置者の義務）があることが明らかとなった。

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) 国立公文書館：工場法,
http://www.archives.go.jp/ayumi/kobetsu/m44_1911_02.html. (2020年1月27日閲覧)
- 2) 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.
- 3) 国立公文書館：労働基準法,
http://www.archives.go.jp/ayumi/kobetsu/s22_1947_02.html. (2020年1月27日閲覧)
- 4) 法律第百十八号（昭三九・六・二九）労働災害防止団体等に関する法律,
http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_housei.nsf/html/houritsu/04619640629118.htm. (2020年2月3日閲覧)
- 5) 赤塚広隆, 小林英男：地下鉄工事現場での都市ガス爆発【1970年4月8日, 大阪府大阪市】, 失敗知識データベースー失敗百選, pp. 1-9,
- 6) 久谷興四郎：事故と災害の歴史館ー“あの時”から何を学ぶかー, 中災防新書, 中央労働災害防止協会, 320p., 2008年.
- 7) 労働基準法研究会 会長 石井照久：昭和46年7月13日付け労働大臣宛労働基準法研究会第3小委員会報告書, 産業安全年鑑 昭和46年版, 中央労働災害防止協会, p.27-43, 1971.
- 8) 畠中信夫：労働安全衛生法の形成とその効果, 日本労働研究雑誌, 日本労働研究機構, pp. 14-28, 2003.

表1 労働基準法研究会第3小委員会報告書の第2章の構成と内容
（下線太字は同報告書の第10章むすびとの関係）

第2章の節	第2章の内容
	労働災害の経済的損失は昭和45年の1年間で約5,700億円。
(1)労働災害の概況	<ul style="list-style-type: none"> ・休業8日以上死傷者数：昭和36年約48万人、昭和45年約36万人。 ・死亡者：昭和36年6712人、昭和42年を除き、毎年6000人台。技術革新による生産設備の大型化、高速化にともなう労働災害の潜在エネルギーの増大など。 ・業務上疾病：昭和45年30,796件。腰痛、火傷裂傷、化学物質による工業中毒など。
(2)産業別労働災害の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業と建設業が休業8日以上全災害の70%を占める。 ・製造業：金属工業、機械器具工業、木材木製品工業の順に災害が多く、製造業全体の3分の2を占める。 ・建設業：木造家屋建築工事業、鉄骨鉄筋コンクリート造家屋建築工事業の順に災害が多く、建設業全体の約4割を占める。また、度数率は、鉄道軌道新設事業、ほ装事業、ずい道新設事業、橋りょう新設事業などが高い。 ・運輸交通業は労働災害が増加の傾向にある。 ・昭和45年の死亡者数：建設業2430人、製造業1400人、運輸交通業541人、工業474人、林業248人。 ・業務上疾病：製造業、建設業、交通運輸業は昭和41年以降毎年増加。特に、製造業は全体の40%強を占める。
(3)規模別労働災害の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・規模10～49人の事業場で全体の約40%の災害を占め、規模1～99人にままとめると約70%。 ・度数率も規模が小さくなるほど高率。 ・中小企業の労働災害の発生率が高い。この理由としては以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・比較的危険有害な作業を分担していること ・資金力が薄弱なため、生産設備の近代化合理化や安全衛生設備の整備への資本投下が十分に行われ難いこと ・離職率が高く労働者の流動が激しいため、熟練労働者の確保が十分でないこと、また生産に追われて安全衛生を十分顧みる余裕のないこと→安全衛生教育の充実強化、免許資格体系の整備 ・中小企業の自助努力のみでは災害防止活動に限界がある。→安全衛生管理組織の確立 ・造船業、鉄鋼業、化学工業、建設業などにおける構内下請企業の労働災害発生率は、親企業の約2.5倍。その原因としては以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・親企業内の機械設備の修理、原材料や製品の取り扱い運搬、生産設備の建設といった比較的危険性の高い作業を分担していること ・その作業が臨時的で親企業の生産調整の手段となっており、その影響を強く受けるなど不利な条件にあること

	<ul style="list-style-type: none"> ・親企業とのあるいは下請労働者同志との混在作業での連絡調整、責任体制が不明確な状態にあること →<u>特殊な労働関係の規制の強化、安全衛生管理組織の確立</u> ・多数の下請や重層的に下請が存在する場合、各下請企業間に能力の差があるため、企業間の安全衛生協議組織の円滑な活動が行なわれ難いこと →<u>特殊な労働関係の規制の強化、安全衛生管理組織の確立</u> ・親企業の総合的な生産活動のなかでの安全衛生活動が構内下請企業の部門で絶えてしまい、下請に対する生産管理はあっても安全衛生管理はないという状態にあること →<u>特殊な労働関係の規制の強化、安全衛生管理組織の確立</u> ・構内下請企業の努力のみでは十分な災害防止の実をあげられない。 ・業務上疾病の発生状況からは、以下の課題を挙げている。 <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業では有害作業が多いにもかかわらず衛生管理に関する意識が低いこと ・職場環境の改善が遅れていること →<u>健康対策の充実強化</u> ・健康診断の実施率が低いいため業務上疾病の把握が十分でないこと →<u>健康対策の充実強化</u>
<p>(4)原因別労働災害の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・災害全体のなかで占める割合が高くなってきたもの <ul style="list-style-type: none"> ・「クレーンなどによるもの」 →<u>危険な機械、有害物の製造、流通規制</u> ・「自動車など動力運搬機によるもの」 ・「一般動力機械によるもの」 ・注目すべきこととして、建設工事におけるブルドーザー、パワーショベルなどの「重建設機械によるもの」が増加。以下の傾向を指摘。 <ul style="list-style-type: none"> ・新技術の開発による機械化、機械設備の大型化、高速化などが、それに見合う十分な対策が講じられないまま採用されてきたこと →<u>国の監督指導及び援助</u> ・生産手段の変化に対応し必要な技能を有する労働者を確保することが困難。 →<u>免許資格体系の整備</u> ・安全衛生についての教育訓練が十分でないこと →<u>安全衛生教育の充実強化</u> ・新工法、新生産方法が事前に十分な安全衛生面の検討、配慮がなされないまま採用されたために起こった災害例として以下の災害を挙げている。 →<u>国の監督指導及び援助</u> <ul style="list-style-type: none"> ・1969（昭和44）年4月1日に発生した東京都墨田区の荒川放水路の新四ツ木橋架設工事リングベーム工法における倒壊事故（死者8人） ・1969（昭和44）年11月20日に発生したエチレンの直接酸化法における爆発火災（徳山石油化学（株）爆発災害） →<u>危険な機械、有害物の製造、流通規制</u> ・一時に多数の死傷者を生じた重大災害として、また一般市民をも巻きこむような公衆災害として以下を挙げている。 →<u>国の監督指導及び援助</u> <ul style="list-style-type: none"> ・1970（昭和45）年4月に発生した大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発災害 →<u>安衛法第102条</u> ・1970（昭和45）年10月に発生した長崎市の造船所におけるタービンローター破裂災害 →<u>危険な機械、有害物の製造、流通規制</u> ・多発災害としては以下のとおり。

<ul style="list-style-type: none"> ・「機械にはさまれる」 ・「飛来落下物にあたる」 ・「墜落」 ・「転倒」 <p>・機械の防護措置や作業方法の欠陥、あるいは不安全な行動に起因するものであり、基礎的な安全対策が十分にとられていれば防止できる災害としている。→<u>危害防止基準の強化</u></p> <p>・業務上疾病をみると、以下の災害が多い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「負傷に起因する疾病」 ・「物理的障害によるもの」 ・「重激業務による運動器の疾病」 ・「化学的障害によるもの」 <ul style="list-style-type: none"> ・有機溶剤による中毒の増加 ・林業におけるチェンソーの使用による「白ろう病」→<u>健康対策の充実強化</u> ・キーパンチャー業務における「頸肩腕症候群」→<u>健康対策の充実強化</u> ・重筋労働ではない作業においても発生している「腰痛症」→<u>健康対策の充実強化</u> <p>・「化学的障害によるもの」としては、以下のものを列挙している。</p> <p>→<u>危険な機械，有害物の製造，流通規制</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「エポキシ樹脂」による皮膚炎 ・合成繊維などの原料として使用される「アクリロニトリル」による中毒 ・ビニール製品の原料や安定剤として使用される「ステアリン酸鉛」による中毒 ・カドミウムなど重金属による急性中毒 ・染料中間体のベンジジンによるぼうこう癌 ・農薬の PCP による中毒死 ・重油炉に堆積する五酸化バナジウムなどによる中毒 <p>・原因別労働災害の状況からは、技術の進歩による生産方式の変化や新しい原材料の採用などは、有害な作業環境、作業方法をうみだしている</p> <p>・労働者に与える肉体的、精神的影響や作業環境に対する検討が不十分なまま、新しい機械や新しい原材料を取り入れたことによるもの→<u>国の監督指導及び援助</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間的、社会的配慮に欠け、専ら経済的技術的側面から展開されてきた技術の進歩とその実用化 ・企業内では労働災害、企業外では公害の発生となって現れている ・労働力構成の高齢化 ・出稼ぎ労働者の増加 ・若年労働者等の体力の低下 ・疾病による休業の増加など <p>・健康管理のあり方について新しい問題が提起されている→<u>健康対策の充実強化</u></p>
--

表2 工場法、労働基準法、労働基準法研究会報告書および労働安全衛生法の関係

工場法	労働基準法	労働基準法研究会 第3小委員会報告書		労働安全衛生法
		当時の労働災害の 現状と問題点	安全衛生対策	
明治44年 3月28日 公布当時 のもの	昭和22年 4月7日 公布当時 のもの			昭和47年6月8日 公布 平成30年7月25日 公布（平成30年法 律第78号）改正時 のもの
		2. 労働災害 の現状 （・国鉄東海道線の 鶴見駅における死者 161人を出した列車 の二重衝突事故 （1963（昭和38）年 11月9日） （・福岡県の三井三 池炭鉱における死者 458人に上る炭じん 爆発事故 （1963（昭和38）年 11月9日）	10. むすび （・労働災害防止 団体等に関する法 律：1964（昭和 39）年）	第1章 総則 （第1条～第5条）
		（・国鉄東海道線の 鶴見駅における死者 161人を出した列車 の二重衝突事故 （1963（昭和38）年 11月9日） （・福岡県の三井三 池炭鉱における死者 458人に上る炭じん 爆発事故 （1963（昭和38）年 11月9日）	（・労働災害防止 団体等に関する法 律：1964（昭和 39）年） 10.（8） 国の監督指導及び 援助	第2章 労働災害防止計画 （第6条～第9条）

		2. (3) 規模別労働災害 の状況 2. (4) 原因別労働災害 の状況		
	第53条(安全管理者及び衛生管理者)	2. (3) 規模別労働災害 の状況	10. (1) 安全衛生管理組織の確立	第3章 安全衛生管理体制 (第10条～第19条の3)
第13条(男子を含む職工一般に対する危害の予防)	第42条, 第43条, 第44条, 第45条(危害の防止)	2. (3) 規模別労働災害 の状況 2. (4) 原因別労働災害 の状況	10. (3) 危害防止基準の強化 10. (7) 特殊な労働関係の規制の強化 (・労働災害防止団体等に関する法律: 1964(昭和39)年)	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 (第20条～第36条)
	第46条(安全装置) 第47条(性能検査)	2. (4) 原因別労働災害 の状況	10. (4) 危険な機械, 有害物の製造, 流通規制	第5章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制 第1節 機械等に関する規制 (第37条～第54条の6)
	第48条(有害物の製造禁止) (第42条) (第36条)	2. (4) 原因別労働災害 の状況	10. (4) 危険な機械, 有害物の製造, 流通規制	第5章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制 第2節 危険物及び有害物に関する規制

				(第55条～第58条)
第9条, 第10条, 第11条(保護職工 の危険有害業務への 就業制限) 第12条(傷病者及 び妊婦への就業制 限)	第49条(危険業務 の就業制限) 第50条(安全衛生 教育) 第51条(病者の就 業禁止)	2.(3) 規模別労働災害 の状況 2.(4) 原因別労働災害 の状況	10.(2) 安全衛生教育の充 実強化	第6章 労働者の就業に当た つての措置 (第59条～第63 条)
	第52条(健康診断) (第51条)	2.(3) 規模別労働災害 の状況 2.(4) 原因別労働災害 の状況	10.(6) 健康対策の充実強 化	第7章 健康の保持増進のため の措置 (第64条～第71 条)
		2.(3) 規模別労働災害 の状況 2.(4) 原因別労働災害 の状況	10.(6) 健康対策の充実強 化	第7章の2 快適な職場環境の形 成のための措置 (第71条の2～第 71条の4)
		2.(3) 規模別労働災害 の状況 2.(4) 原因別労働災害 の状況	10.(5) 免許資格体系の整 備	第8章 免許等 (第72条～第77 条)
		2.(3) 規模別労働災害 の状況 2.(4) 原因別労働災害 の状況	10.(8) 国の監督指導及び 援助	第9章 事業場の安全又は衛 生に関する改善措置 等 第1節 特別安全衛生改善計 画及び安全衛生改善 計画 (第78条～第80

		2. (3) 規模別労働災害 の状況 2. (4) 原因別労働災害 の状況	10. (8) 国の監督指導及び 援助	条) 第9章 事業場の安全又は衛 生に関する改善措置 等 第二節 労働安全コンサルタ ント及び労働衛生コ ンサルタント（第8 1条～第87条）
第13条（男子を含 む職工一般に対する 危害の予防） 第14条（臨検）	第54条、第55条 （監督上の行政措 置） （第103条） （第97条） （第99条） （第105条）	2. (3) 規模別労働災害 の状況 2. (4) 原因別労働災害 の状況	10. (8) 国の監督指導及び 援助	第10章 監督等 （第88条～第10 0条）
		2. (3) 規模別労働災害 の状況 2. (4) 原因別労働災害 の状況 大阪市の地下鉄建設 工事現場におけるガ ス爆発災害（安衛法 第102条）	10. (8) 国の監督指導及び 援助 10. (6) 健康対策の充実強 化	第11章 雑則 （第101条～第1 15条の2）
				第12章 罰則 （第115条の3～ 第123条）
				附則

表3 労基法に基づく省令事項で安衛法の制定に際して法律事項とされたものの例8)

事 項	安衛法の条文	労基法に基づく旧規則条文
産業医	13条	安衛則（医師である衛生管理者）
作業主任者	14条	安衛則10条等
安全・衛生委員会	17～19条	安衛則10条，20条，54条の2
労働災害発生の急迫した危険がある時の労働者を退避させる義務	25条	電離則47条等
重貨物の重量表示	35条	安衛則123条
検定	44条～44条の4	安衛則140条の7，183条の2
定期自主検査	45条	特化則23条等
作業環境測定	65条	特化則29条等
作業時間の制限	65条の4	高圧則16条，30条
配置換え時の特殊健康診断	66条②項	特化則35条①項前段
作業転換後引き続き雇用している者に対する特殊健康診断	66条②項後段	特化則35条①項後段
安全衛生改善計画の作成の指示	78条	安衛則8条の2（安全管理規定の作成命令）
健康診断に関する秘密の保持	104条	安衛則54条

注：1）略語）安衛則＝労働安全衛生規則（昭和22年労働省令第9号）。

電離則＝電離放射線障害防止規則（昭和38年労働省令第21号）。

特化則＝特定化学物質等障害予防規則（昭和46年労働省令第11号）。

高圧則＝高気圧障害防止規則（昭和36年労働省令第5号）。

2）安全衛生改善計画の作成の指示制度と「安全管理規定の作成命令」制度とは、その範囲が完全に一致するものではない。

表4 当初構想に現れた事項で最終的な法案作成の段階までには至らなかったもの8)

事項	文書 ¹⁾ 研究会報告 (1971.7.13)	新聞発表 (1971.8.20)	考え方 (1971.9.28)	基本構想 (1971.11.5)	要綱(案) (その1) (1971.12.3)	要綱(案) (その2) (1971.12.17)
一定規模以上の企業における安全技師の選任 ²⁾	○			○		○
危害防止基準は公害等の防止に資するものとする			○	○	○	
職業病に関する医師の通報制度 ³⁾	○	○	○			
工場密集地における労働災害防止協議会の設置	○	○				○
ボイラー、クレーン等の検査専門団体の設立		○	○			
建設工事等の注文者の請負人およびその労働者に対する指導の努力義務						○

注：1) 「文書」欄の文書名は略称を使用しているが、正式名称は、表2の該当欄を参照のこと。
 2) 安全技師は、高度の学識および経験を有し、かつ総合的判断のできる者をもってあてることとし、工場の新設、特定設備の導入、新工法の採用に当たっての検討等により企業全般にわたる産業災害の防止について、企業経営者を直接に補佐するものである（研究会報告三の(十)の(1)の二）。
 3) 診断の結果、職業病およびその疑いがあると認められる場合には、医師が、速やかに、監督機関に通報する制度を確立するとともに、労働大臣は、必要があると認められる場合には、当該診断を下した医師に対して報告を求めることができるようにすること（研究会報告三の(十)の(1)のホ）。

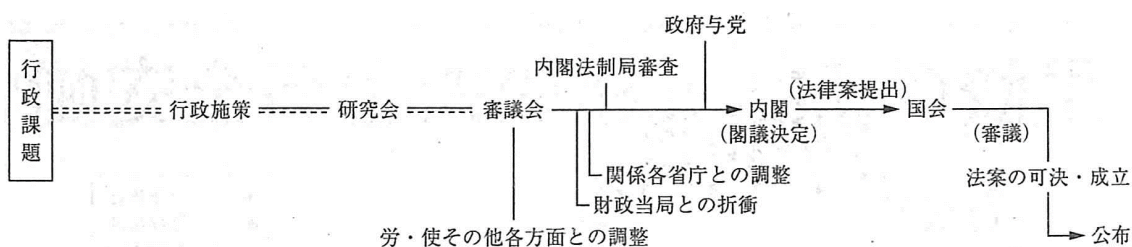


図1 内閣（政府）提出に係る労働立法の通常の流れ8)

表5 労働安全衛生法の制定経過 8)

年 月	経 過
1969 (昭和44) 年 9月30日	労働基準法研究会（石井照久会長）発足
1970 (昭和45) 年 5月22日	労働基準法研究会、安全衛生小委員会（石井照久委員長）を置くことを決定（同委員会は、その後、一般問題を論ずる小委員会（第1）、労働時間等を検討する小委員会（第2）の発足に伴い第3小委員会と名称を改めた）
7月3日	第3小委員会における検討開始
1971 (昭和46) 年 7月13日	（この間9回にわたって会合） 労働基準法研究会報告（安全衛生関係）を労働大臣に提出
8月20日	労働省、「労働安全衛生法（仮称）の制定」と題する新聞発表
9月1日	財界人で構成される「労働安全衛生懇話会」の開催（その後10月8日、11月11日と計3回開催され、その結果は、12月15日「労働安全衛生懇話会話し合い事項取りまとめ」としてとりまとめられ、原労働大臣あて提出された）
9月28日	労働省、中央労働基準審議会に、「労働安全衛生に関する立法についての考え方」を説明
10月19日	同審議会に、「安全衛生に関する新法の概要」を説明
11月5日	同審議会に、「労働安全衛生に関する法制についての基本構想」について諮問
12月3日	同審議会に、「労働安全衛生に関する法制（要綱案）その1」（「要綱案」の第1～第7までの部分）を提出 同時に、「労働安全衛生法制として現行の労働基準法とは別に単独法を制定しなければならぬ理由」を提出
12月17日	同審議会に、「労働安全衛生に関する法制（要綱案）その2」（「要綱案」の第8以降の部分）を提出
1972 (昭和47) 年 1月21日	同審議会に、「労働安全衛生法案要綱（案）」を提出
1月26日	答申起草小委員会（塚本重頼小委員長）
2月4日	中央労働基準審議会から労働大臣あて答申
2月15日	「労働安全衛生法案」閣議決定
2月16日	内閣から国会に同法案を提出（閣法第41号）

表6 国会における質疑とその後の法律条文の修正や法施行へのつながり 8)

1972（昭和47）年4月25日の衆議院社会労働委員会における労働安全衛生法案の総括質疑事項（注）	法律案文の修正やその後の法施行へのつながり
労働基準法との関連	安衛法施行のための労働事務次官通達（昭47・9・18発基91号。以下「次官通達」という）の記の第2の1（この法律と労働基準法との関係）において、安衛法と労基法とは一体としての関係に立つものであること、したがって、労基法の労働憲章の部分（1条～3条）は安衛法の施行に当たってもその基本とされなければならないこと、また、両法律は一体的な運用が図られなければならないことを明示
建設業の災害防止に関する専門の審議機関の設置	労働基準監督機関令（昭和22年政令第174号）を改正（昭和48年政令第62号により、第29条の2を新設）し、中央労働基準審議会に建設専門委員会を設置
学校給食業および清掃業従事労働者の安全衛生対策	次官通達の記の第2の3（事業場の範囲）において、学校に附置された給食場は、学校とは別個の事業場としてとらえるべきものであることを明示 労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）2条第1号（総括安全衛生管理者を選任すべき屋外産業的業種）において清掃業を明示 学校給食事業における労働災害の防止について指導通達（昭48・3・6発基107号）を発出
労働災害の定義の明確化	法案修正により、第2条第1号の労働災害の定義中、原案にあった「作業行動によって」を「作業行動その他業務に起因して」に修正
事業者の責務の明確化	法案修正により、第3条第1項の事業者の責務に関する規定を「労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」旨修正
労働者の責務規定の趣旨の明確化	法案修正により、労働災害の防止についての労働者の責務に関する第4条に関し、原案の「しなければならない」を「努めなければならない」に修正
健康診断の費用および受診に要する時間の扱い	安衛法施行のための労働省労働基準局長通達（昭47・9・18発基602号。以下「局長通達」という）の記のIの13の(2)のイおよびロにおいて、健診費用は事業者が負担すべきものであること、その受診に要した時間の賃金の支払いについては、特殊健康診断については当然事業者が支払うべきものであり、一般健康診断についてもその受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいことを明示
安全衛生委員会の開催および安全衛生教育の実施に関する時間の扱い	次官通達の記の第3の3および局長通達の記のIの8の(4)および12の(2)において、これらに関する時間は労働時間であることを明示
安全衛生委員会の労働者側の委員推薦の扱い	法案修正により、原案にあった、労働者側から安全衛生委員会の推薦がなかった場合には、それによらなくともよいという趣旨のただし書きを削除 局長通達の記のIの8の(5)において、種々の事情により労働者側の委員推薦が得られない場合には、誠意をもって話し合うべきであり、その間は委員会の未設置による刑事責任の問題は発生しないと解されるものであることを明示
申告権の趣旨の明確化	法案修正により、安衛法第97条（労働者の申告）の原案にあった「申告する」を「申告して是正のため適切な措置をとるよう求める」に修正し、その趣旨を明確化
労働災害発生の急迫した危険がある時の労働者を退避させる義務の明確化	法案修正により、新たに、第25条としてその趣旨の1カ条を追加

注：このときの総括質疑では、上記以外に、行政体制の強化、労災防止指導員の活用、健康管理手帳の交付対象業務、労災保険制度の充実についてとり上げられた。

資料出所：1972（昭和47）年4月25日付衆議院社会労働委員会議事録より。

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

労働安全衛生法第 1 条から第 5 条、

第 10 条から第 19 条の 3 の逐条解説

分担研究者 三柴 丈典 近畿大学法学部法律学科・教授

研究要旨

本研究事業は、条文の起源（立法趣旨、基礎となった災害例、前身）と運用（関係判例、適用の実際）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊することを目的としており、本分担研究は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 1 条から第 5 条、第 10 条から第 19 条の 3 について、その課題を果たすことを目的としている。

行政文書、（元）行政官等による解説書等の 1 次資料の渉猟、立法者及び現場での執行にあたる労働基準監督官らからの情報収集等を経て、以下の情報及び示唆が得られた。

すなわち、事業場内外での（事業場外では、特に請負契約を媒体とする混在作業にかかる）安全衛生管理体制の構築が、現行安衛法の特徴の 1 つであり、実際に労災防止効果を生んだ要素の 1 つと解される（このことは、本研究事業で別途実施した社会調査の結果からもうかがわれる）。監督指導実績からは、特に作業主任者選任が重視されてきたことが窺われるが、ほんらい、その本質は、対策における専門性の確保と共に、組織的、集団的な安全行動の秩序作りへの働きかけという面が強いため、一定程度は、心身両面にわたる積極的な健康の保持増進策にも応用できるし、現にそのような方向性を辿ってきた。従って、今後の個人事業主等も保護対象に含め、心身両面の健康を図ろうとする安衛法の改正に際しても、時代状況の変化に応じつつ、労災防止に大きな影響を持つ者を広く取り込む管理体制の構築を図る必要があると解される。

ただし、従前のように、危険有害性が判明した物質、場所、作業方法等にもみ資格者や管理責任者を配置する手法の妥当性は疑わしい。特に化学物質管理では、全ての化学物質はあぶないかもしれないとの前提に立って、専門家に安全性が立証されない限り、

専門家の配置ないし支援を含む一定の対策を求める制度の構築が望まれる。

A. 研究目的

本研究事業は、

①安衛法に関する体系書の制作

＊特に条規の趣旨、運用実態（関係判例や監督指導の実際）を明らかにしたものであって、先の研究プロジェクト（当研究の統括である三柴が代表を務めた「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（19JA1001）（以下、「先の研究プロジェクト」という）」から引き継いだもの。

書籍にして約 1700 頁、報告書段階では 2000 頁を超え、学問的にも実務的にも最も充実した体系書の完成を予定している。

スピニアウトとして、法改正提案を導くことも予定している。

②制作した体系書から、特に運用実態に関する情報を抜き出し、産業保健と安全衛生全般に関する法教育のための教本を制作すること

③②の教本を用いて、少人数の被験者グループを対象にした実践的な法教育を実施し、その効果を測定すること

を目的としている。

本分担報告書は、このうち①のプロジェクトの成果の一部であり、調査対象条文の起源（立法趣旨、基礎となった災害例、前身）と運用（関係判例、適用の実際）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊することを図っている。

本分担研究の調査対象条文は、枝番号や附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 1 条

から第 5 条、第 10 条から第 19 条の 3 である。

B. 研究方法

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

また、条文の適用の実際（監督指導状況）等について、元・現労働基準監督官へのアンケート調査を行ったほか、研究班内の元・現労働基準監督官からの情報収集を行った。

報告書文案の作成の際に技術的な不明点については、メーリングリストで班員内の専門家に照会した。

C. 研究結果

1 第1条

1.1 条文

(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¹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。

1.2 趣旨と内容

1.2.1 趣旨

本法が、使用者依存の安全衛生管理の困難等の事情（詳細は、労基法研究会報告

¹ 畠中元教授は、本条における「職場における」とは、産業労働の場での労働災害防止を目的として、大きく法の適用範囲を区切る概念としている（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））48頁）。おそらく、労働災害の防止に力点があり、機械や化学物質の製造流通業者等も対策を求められるが、対策を行うべき基本的な場所はいくまで労働者の就労場所であって、社長室でも一般往来でもないという趣旨だろう。もっとも、労働災害の概念の拡大により、自宅や交通労災の危険場所等が含まれる可能性まで排除するものではないと察せられる。

（本報告書のII-1に概要を掲載）を背景に、労基法から離れ、合目的志向で、機動的、多面的、専門的かつ柔軟に安全衛生等の実現を図ろうとしたものであることを明らかにしている。

すなわち、労使関係における使用者への最低基準の確保を中心とした労基法の基本的趣旨（特に総則部分に示された憲章）を承継しつつも、それにとらわれず、総合的に（多面的な対策を計画的に、重点を定め、体制を組み、順序立てて）講じること、労基法の社会的労働条件規制と連携することにより、労災防止²を第一に、快適職場形成に至る高い水準の達成を目的としたものであることを明らかにしている³。

² 本稿で労災防止という場合、労災、職業病、本法が射程とする作業関連疾患を含めた健康障害の防止を指す。また、広義には、不調の防止や快適職場環境形成も含む。

³ もっとも、その目的を労働者の安全と健康の確保と快適な職場環境形成の促進に絞っている点には疑問が残る。

安衛法には、特化則第12条（アルキル水銀化合物を廃棄する際の除毒義務）のような公害防止規定もあるし、後述するように、安衛法の中でも、物の危険性に着目した規制や職場環境整備に関する規制の保護対象は、有害物質を扱う作業場で作業に従事する者のほか、規制によってはその場に入出入りする者にも及ぶ旨を述べる最高裁判決（建設アスベスト（神奈川第1陣）事件最1小判令和3年5月17日最高裁判所民事判例集75巻5号1359頁）も出ている。第5章にある、機械や有害化学物質等の製造流通規制（安全な物以外を製造したり市

その主な手法として、

①危害防止基準（主に罰則で担保され、物的・人的な措置を義務づける具体的な再発防止策⁴）の確立

場に流通させること自体を規制するような規定）も、工場法制定以前から存在したが、そうした危険有害物のリスクに晒される者の安全を広く図ったもので、当時は、むしろ労働者保護の視点を欠いていた。

時あたかも、個人事業者等への安衛法の適用の可能性／拡大が議論されている時期でもあり、本条は、労働者を中心として、事業者の事業者リスク管理の影響を受ける者一般を保護対象とし、事業者自体も、現在の定義から「人を使用する者」を外し、事業を営み、「人の安全衛生に影響を与える者」まで射程を拡大するよう、改定されるべきだろう。

⁴ 畠中元教授は、「危険および健康障害を防止するための基準」であり、特定の危害に特定の作為／不作為を罰則付きで課す法第20条から第27条までの規定（及びその紐付き省令等）が基本だが、広義には、機械等・危険有害物の危険有害性の調査やリスク関連情報の伝達等の上流での規制、作業環境測定、特殊健診、安全衛生教育、一定の資格者以外の就業制限等の補完的な規制も含まれるとする。また、危害防止基準は、大別して、

①機械器具その他の設備、原材料、建設物や作業環境のような物的リスクに対する物的規制（製造流通規制、使用段階での規制）

②作業に伴うリスクに対する作業規制

③能力不足等の人的リスクに対する安全

②責任体制の明確化（法定内外の安全衛生措置の確保の責任者の明確化。いわば安全衛生経営の体制面での確保）

③自主的活動の促進（区々多様な職場リスクに応じ、労働者参加も得た積極的な災害防止の取り組み（これは後に労働安全衛生マネジメントシステムによるリスクアセスメントの誘導に発展する）

を挙げている。このうち②は、安全衛生を促進するための経営体制づくり（安全衛生経営の実施）を図るものとも言える。事業場単位が基本だが、元請ー下請の労働者等による混在作業が行われ、従って、場所単位での統括的な安全衛生管理を図らせる趣旨も含まれるし、重視されている。

本条は、本法の趣旨を語る宣言規定なので、当然ながら、罰則は付されていない。

1.2.2 内容

本条で解釈論上問題となる点の1つは、平成4年法改正で「快適な作業環境の形成」から変えられた「快適な職場環境の形成」の意味内容である。従前の政府の説明では、作業環境とは、「作業を行う場所の空気、湿度、照度等」を指し、職場環境とは、「作業環境のほかに作業方法等労働者が利用する施設設備の状況等を含む概念」を意味する。同改正で設けられた法第71条の2及び、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に安する指針

衛生教育、資格保有者への就業制限などの人的規制

の3種類に分けられるという（畠中前掲書（2019年（令和元年）50-51頁）。

（以下、「快適職場指針」ともいう）（平成4年7月1日労働省告示第59号）」がその具体化を図っており、①「作業環境の管理」、②「作業方法の改善」、③「労働者の心身の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備」、④「その他の施設・設備の維持管理」が挙げられている。

快適職場指針によれば、①は、空気環境の清浄化、温熱条件の適正化等を意味し、②は、作業姿勢の改善等を意味し、③は、休憩室の設置等を意味し、④は、洗面所やトイレの清潔、利便性等を意味する。③には、疲労やストレス等に関する相談室の確保等も該当するとされている。

法第71条の2は、こうした高水準の目的を達するため、継続的かつ計画的な措置が必要としている。

もっとも、質的に高水準を求めれば、安全衛生の課題は、労基法が定める社会的な労働保護のほか、キャリア形成支援、障害者雇用なども所掌が重なってくる。個人（の能力や適性、健康状態等）と所属組織の相性合わせ（適応支援）や利害調整も求められる。従前の安全技術や衛生工学等の知見を超え、経営学、組織心理学、医学、法務など、学際的な課題の達成、問題の解決／解消の取り組みが求められる。そうした要請に応えると共に、従前からの安衛法上の積み残し課題の解決を図るため、2020年に設立されたのが、日本産業保健法学会である。

次に解釈論上問題となり易いのは、「労働基準法と相まって」の意味内容である。労基法には、第5章「安全及び衛生」が残され、第42条に、労働安全衛生に関しては安衛法の定めによる旨の定めがあるので、

両者が一体的関係（いわゆる姉妹法関係）に立つことは明らかだが、問題は、その具体的な意味である。

その1つは、通達が示す通り、労基法が司る「賃金、労働時間、休日などの一般的労働条件の状態は、労働災害の発生に密接な関連を有すること」から（都道府県労働基準局長あて労働事務次官通達「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）、両法が一体的に適用されることで安全衛生が確保されるという労働監督上の運用方針である。この理解にほぼ異論はないだろう。

議論となるのは、安衛法第1条と労基法第42条により、少なくとも安衛法上の危害防止基準（最低基準）に労基法第13条が適用され、労働契約を直律する効力を有するかである。

従前の労働法学説の中には、これを肯定する見解もあったが⁵、安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏（元白鷗大学教授）は、

これらの規定は、労基法の憲章とも言える総則（第1条：最低基準的性格、第2条：労使の対等決定原則、協約・就業規則・労働契約の遵守、第3条：差別的取扱の禁止、第4条：男女同一賃金原則、第5条：強制労働の禁止、第6条：中間搾取の排除、第7条：公民権行使の保障、第8条：削除（以前は適用事業）、第9条：労働者の定義、第10条：使用者の定義、第11条：賃

⁵ 片岡昇『新版労働法[改訂版]』（有斐閣、1986年）390頁以下、西村健一郎他『労働法講義（3）労働者保護法』（有斐閣、1981年）2頁以下など。

金の定義、第 12 条：平均賃金の定義）が、安衛法にも及ぶことを図ったもので、安衛法はあくまで行政による監督取締法規であって、契約直律効を予定していなかったとしている⁶。

確かに、裁判例の中には、安衛法の危害防止基準はそのまま民事上の注意義務や安全配慮義務の内容になるような趣旨を述べたものもあるが⁷、それは安衛法の立法者の意図ではなく、民事側での解釈と理解すべきだろう。

1.3 沿革：制度史

工場法制定以前は、製造所取締規則、汽罐、汽罐に関する取締規則、煙火、燐寸及び魚獣化製造に関する取締規則等により、各地方庁ごとに取り締まられて来た。主な名宛人は危険有害物の製造者、設置者等であり、むしろ労働者保護の視点が欠けていた。爆発物貯庫規定、電気事業法、瓦斯事業法などの安全法もあったが、労働者保護がメインの目的ではなかった。

明治 44 年に制定された工場法は、工業主を基本的な名宛人として、主に女性と年少者から成る保護職工の危険有害業務への就業制限を図りつつ、第 13 条で、一般職

工の安全にも貢献する設備の改善等の措置を規定した。ただし、具体的な措置は行政官庁の命令に委任し、同条のみで工業主に直接的な義務が生じるわけではなかった⁸。

○工場法（明治 44 年 3 月 29 日法律第 46 号）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」

○工場危害予防及衛生規則（昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 号）

工場法に紐づく規則だけに、同法と同様に、元方事業者宛の規制はなく、基本的に工業主（事業者）が雇用する被用者保護を想定し、主に事業場に設置された機械、設備等の安全性確保や危険・有害性対策を図る、限られた名宛人に対して限られたリスク対策を求める内容だった。

すなわち、第 2 条から第 14 条は、概ね原動機や動力伝導装置等の機械安全関係、第 15 条は墜落防止、第 16 条は可搬式（かはんしき：移動可能な）梯子からの落下や転倒防止、第 17 条は機械と隣接する通路の確保、第 18 条は危険箇所の標示、第 19 条は職工側による危害防止措置の無効化の禁止、第 20 条から第 25 条は爆発、発火、引火等の危険物対策、火災による危険防止、第 26 条はガ

⁶ 畠中元教授の本研究プロジェクト会議での発言。

⁷ 中国電力事件鳥取地判昭和 53 年 6 月 22 日判例時報 920 号 198 頁、中国ピアノ運送事件広島地判平成元年 9 月 26 日労働判例 547 号 6 頁、内外ゴム事件神戸地判平成 2 年 12 月 27 日判例タイムズ 764 号 165 頁など。

⁸ 鈴木隆治『危害予防規則の施行解説』（紡績雑誌社、1931 年（昭和 6 年））70 頁。

ス、粉塵等の有害物対策、第 27 条は、危険性、有害性のある場所への立ち入り禁止措置、第 28 条は、物の飛散、高熱物や毒劇薬、有害光線、粉塵、ガス等にはばく露する作業で使用させる保護具の準備、第 29 条は、有害な作業をする工場での食事場所の隔離、有害物等にはばく露する工場での洗面装置の設置等、第 30 条は、今では殆どみられない織機（しよっき）につき、杼（ひ、シャトル）（図参照）を通すためその端を引き出す道具の設置、第 31 条は、建物の採光、換気、第 32 条は、救急用具の設置、第 33 条は、食堂等の清潔、第 34 条は、更衣所等の男女別の設置を定めていた。

なお、工場法では、種々の感染症の感染者や癩（原因不明な疼痛を伴う内臓疾患）のほか、精神病患者、4 週間以内に出産を控えた者等の就業を禁止していた⁹。就業禁止対象の多くは、旧労基法時代の労働安全衛生規則にも引き継がれた。

工場危害予防及衛生規則など工場法に紐づく規則も工業主を主な名宛人としていたが、現在の安衛法のように、事業者という概念を設定し、両罰規定を設けて（ただし、両罰規定が設けられたのは、労基法制定時点（第 121 条）だった）、半無過失責任を負わせてはおらず、工場災害の責任所在の画定は困難と解されていた¹⁰。

その後、労基法（昭和 22 年 4 月 7 日法

律第 49 号）が制定され、当初、第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 42 条に「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。」との一般規定をおいていた。これは、現行法の第 20 条、第 22 条等の一般規定の元になった規定である。第 5 章には、その他を含め 14 箇条が設けられ、その下に、旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）が策定された。同規則自体に罰則の定めはなく、本法 14 箇条の中で同規則に具体化が委任され、当該 14 箇条に本法第 118 条、第 119 条で罰則が設けられていたので、その紐付き規則規定は、実質的に強制力を持つこととなっていた。旧安衛則には、本法の委任を受けない実施省令的な規定も多く存在した。

旧労働基準法の紐付け省令なので、基本的には同法第 10 条が定める使用者を名宛人としており、元方事業者宛の規制はなかった（但し、機械器具の譲渡提供者等にかかる規制は設けられていた（第 34 条等）。また、物品設備を主語として、名宛人を設けない規定も多かった）。後掲の通り、元請の現場責任者を使用者とみなす判例（後掲の河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判）も現れたが、法の不備は拭えなかった。

いずれにせよ、旧労基法と旧安衛則は、使用者を義務対象とした最低基準規制を中心とし、旧安衛則や関係特別規則に、生じた労災の再発防止を目的とする技術的規制を中心に整備が進んだが、十分な労災防止効果をあげられなかった。

⁹ 鈴木前掲書（1931 年（昭和 6 年））47 頁。

¹⁰ 鈴木前掲書（1931 年（昭和 6 年））59-60 頁。

そこで、まずは建設業等における元請—下請等の混在作業現場での統括的な安全管理体制の構築や危険な建設物等にかかる注文者の責任負担等を図ったのが、昭和 39 年の旧労働災害防止団体法（昭和 39 年 06 月 29 日法律第 118 号）だった。

同法は、第 4 章で、元方事業主等を主な名宛人とする新たな安全衛生管理体制を設定した。

その第 57 条は、現行法の第 15 条及び第 30 条に相当する内容を定めた。すなわち、建設業等の特定事業の元方事業主を名宛人として、混在作業が行われている場合、それに伴う労災を防ぐため、統括管理者を選任すべきことのほか、協議組織の設置、作業間の連絡調整、作業場所の巡視等必要な措置（まさに統括管理）を講ずべきことを定めた。

第 58 条は、現行法第 31 条と同趣旨、第 59 条は、現行法第 32 条と同趣旨を定めた。

このように、同法は、現行法でいう特定元方事業者等による統括管理義務と個々の事業者が安衛法上負っている義務の双方からのアプローチにより、「一の場所」における効果的な労災防止を図るなど、労使関係中心の従来の規制のあり方から一歩前に踏み出した。

その後、昭和 46 年に労働基準法研究会報告書が現行安衛法の骨子を提言した（昭和 46 年 7 月 13 日）。ここには、以下のような災害傾向分析が記されていた。

・戦後、高度経済成長期を経て休業 8 日以上死傷災害が増加していること、

・チェーンソーによる白蟻病、キーパンチャー業務による頸肩腕症候群などのほか、有機溶剤中毒などの化学的障害などの業務

上疾病の罹患者も多数に上ったこと、

・背景には、技術革新に伴う生産設備の大型化、複雑化、高速化、職業病や公害の発生等に象徴される産業の非人間化があると考えられたこと、

・特に製造業、建設業の災害が多く、なおかつ災害の重篤度も高く、クレーンなどの他、自動車などの動力運搬機、重建設機械によるものが多かったこと、

・元請との力関係、下請同士の連携不足、人材・資力・能力不足など、中小下請企業の安全衛生管理に問題がある場合が多いこと、

・労働力構成の高齢化、若年労働者等の体力の低下、疾病による休業の増加などの新たな健康問題が生じていたこと等。

労基法研究会報告書は、以上のような認識を踏まえ、以下の基本方針を打ち出し、これが概ね現行安衛法の章立てに反映された。ただし、安全技師の選任と医師による通報等の制度の提言は反映されなかった。

①積極的、科学的対策、

②新工法、新原材料対策のための事前審査制度、

③機械設備の本質的安全性のための発注、設計段階での安全性確保、

④職場の環境改善による公害源の解消、

⑤労働者の体力づくり等の積極的対策、

⑥技術指針の作成・公表、労災多発事業場への勧告制度などの行政による柔軟で幅広い誘導策、

⑦以上の方策を支える安全衛生研究の推進、

⑧安全衛生人材の積極的な養成と官民両者への供給、

⑨中小企業や構内下請企業に対する親企

業の責任強化と行政による技術面、財政面での支援等。

2 第2条

2.1 条文

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 労働災害 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。

二 労働者 労働基準法第九条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう。

三 事業者 事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。

三の二 化学物質 元素及び化合物をいう。

四 作業環境測定 作業環境の実態を把握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含む。）をいう。

2.2 趣旨と内容

2.2.1 趣旨

本法でよく用いられる用語のうち、特に必要のあるものにつき定義を示したもので

ある¹¹。

2.2.2 内容

<労働災害（第1号について）>

本条第1号の「労働災害」は、本法による対応の主なターゲットを確定する概念であり、その定義は非常に重要な意味を持つ。

労災保険法上の補償は政策的に決定されることもあり（たとえば、東日本大震災の被災者のうち海外線に近い事業場で就労していた労働者を補償対象とする等）、同法上の労働災害と本法上のそれは必ずしも一致しないが、本法上の労働災害も、本法所定の諸措置により防止が求められ、その発生が労災保険の適用や使用者の民事損害賠償責任を「推定」させる等の点で、他の災害（公衆災害等）と差別化できる必要がある。用語法として、「災害」は、人的損害を生じるもの、「事故」は、物的損害を意味する。

安衛法に関する代表的な解説書によれば、産業活動によって生じる災害だが、「労働者が労働者としての地位にあることによって被る災害である点において一般人が被害を受ける公衆災害とは異なり」、大規模な爆発や資材の道路への落下等では、労働者と一般人の双方に被害が及ぶことがあるが、このような場合、いずれの被害に注目するかでいずれの災害か呼び分けることになり、労働災害の面がある限り本法の対象となる。また、労働災害は、建設物、物的設備等に

¹¹ 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解』（労働調査会、2015年（平成27年））192頁。

よる物的災害と労働者の作業行動等による行動災害に大別され、後者には、過労死等も含まれる¹²。当然ながら、疾病傷害及びそれらによる死亡の全てが含まれる。

<労働者（第2号）について>

本条第2号が定め、本法の主な保護対象である労働者は、労基法上の労働者と同一の概念である（安衛法第2条第2項）。労基法上の労働者と労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」）上の労働者もほぼ同一の概念である。労基法上の労働者性と労契法上の労働者性（労契法第2条第）もほぼ同一の概念である。これらの労働者性の本質的要素は、①使用従属性（指揮命令関係）と②報酬の労務対償性である¹³。判例¹⁴及び行政見解¹⁵によれば、①は、逐一

¹² 労働調査会前掲編著（2015年（平成27年））193頁。

¹³ 労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）（昭和60年12月19日）。

¹⁴ 藤沢労基署長事件最1小判平成19年6月28日労働判例940号11頁、横浜南労基署長（旭紙業）事件最1小判平成8年1月18日労働判例714号14頁、朝日新聞社（国際編集部記者）事件東京高判平成19年11月29日労働判例951号31頁、日本放送協会事件大阪高判平成27年9月11日労働経済判例速報2264号2頁、新宿労基署長（映画撮影技師）事件東京高判平成14年7月11日労働判例832号13頁など。

¹⁵ 労使関係法研究会報告（労働組合法の「労働者」の判断基準について）（平成23年7月）。

使用者の指示を受けて業務を遂行することではなく、広い意味で使用者の指示を受け、使用者のために就労していれば充たされ、②は、仕事の完成に対する対価ではなく、労務提供それ自体の対価となっているか否かを問う。判例は、具体的な判断要素（要件ではないので、全てを充たす必要はない）として、①仕事の依頼、業務の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無、③勤務場所・時間についての指定・管理の有無、④労務提供の代替可能性の有無、⑤報酬の労働対償性、⑥事業者性の有無（機械や器具の所有や負担関係や報酬の額など）、⑦専属性の程度、⑧公租公課の負担（源泉徴収や社会保険料の控除の有無）を総合的に考慮してきた。

なお、本号が家事使用人を適用除外したのは、労基法第116条に倣ったものと思われ、同条が家事使用人を適用除外した理由は、

①家族人に準じる者／一般家庭で私生活を送る者と位置付けられ、「法は家庭に入らず」の考え方が準用されたこと、

②他国の労働法規も適用除外対象としていたこと、

③家事労働の時間計測が困難と解されたこと、

④実態として、その多くを女性が占めていたこと、

等であったと分析されている¹⁶。なお、

¹⁶ 宮木義博「『家事使用人』の範囲についての考察」季刊労働行政研究36巻（2015年（平成27年））20-21頁。

行政解釈によれば、法人に雇われ、その役職員の家庭で家族の指揮命令下で行う労働は家事使用人に該当するが、家政婦紹介所など家事を請け負う事業者に雇用され、その指揮命令下で派遣先で就労する者は該当しない（昭和 63 年 3 月 14 日基発第 150 号、平成 11 年 3 月 31 日基発第 168 号）。また、判例の中に、家事使用人も労働者であり、その範囲は厳格に解すべきで、利用家庭の外から「その労働条件や指揮命令の関係等を把握することが容易であり」、かつ、「それが一般家庭における私生活上の自由の保障と必ずしも密接に関係しない場合、家事使用人と認められない。①タイムカードによる労働時間管理、②家事のマニュアル化、③会議やヒヤリングでの業務内容把握等がなされている条件では、家事使用人には該当しない、としたものがある（医療法人衣明会事件東京地判平成 25 年 9 月 11 日労働判例 1085 号 60 頁）。

その他の人的な適用除外対象として、船員や公務員がある。

安衛法第 115 条第 2 項により、船員法の適用を受ける船員に本法は適用されない。船員法では、船員と船舶の一体性が重視されるなど、独特の秩序が通底しており、沈没すれば雇用契約が自動終了するが、なお人命・船舶等の救助に従事すべきこと、船内作業による危害防止等にかかる定め等の遵守等が船員に義務づけられている（同法第 39 条）。

国家公務員の場合、一般職（国家公務員法第 2 条第 2 項。内閣総理大臣・国務大臣から国会職員、国会議員秘書、防衛省職員、独立行政法人役員までを含む特別職以外の一切の職。現業・非現業の双方を含む）に

は適用されない（国家公務員法附則第 16 条）。彼／彼女らの労働安全衛生は、主に人事院規則第 10-4~16 に規定されている。例外は、造幣局、国立印刷局など 7 つの行政執行法人に勤務する一般職であり、彼／彼女らには安衛法が適用される（行政執行法人の労働関係に関する法律第 37 条第 1 項第 1 号）。

地方公務員の場合、現業、非現業を問わず、基本的に適用される。労災防止計画に関する安衛法第 2 章は、一部の現業公務員以外には適用されない（地方公務員法第 58 条第 2 項）。また、労働基準監督官の司法警察権限に関する安衛法第 92 条も、人事委員会等が行うこととなるため、一部の現業公務員以外には適用されない（地方公務員法第 58 条第 3 項、第 5 項）¹⁷。

<事業者（第 3 号）について>

労基法では、名宛人の多くが「使用者」である。これは、「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するすべて

¹⁷ 畠中元教授は、安衛法の適用除外を、「人の適用除外」、「物の適用除外」、「場所の適用除外」の 3 種類に分け、ここで述べた家事使用人以下の例を「人の適用除外」に含めている。

「物の適用除外」の例には、機械等ならびに危険物および有害物に関する規制の適用が除外される特定機械（ボイラー等）等を挙げ、「場所の適用除外」の例には、鉱山保安法が定める鉱山を挙げている（畠中前掲書（2019 年（令和元年））81-83 頁）。

の者」（労基法第 10 条）と定められており、要するに、ある事柄について、労働者（単独または複数）との関係で勤務先側の立場に立つ者だから、相対的なものであり、当該事業における権限と責任の設定等に応じて該当者は変わる。

では、本条が主な名宛人とする「事業者」はどうか。

本条は、「事業を行う者で、労働者を使用する者」と定めている。よって、先ず、労働者を使用していなければならない。問題は、「事業を行う者」の意味内容である。

通達には、以下のようにある。すなわち、「この法律における主たる義務者である『事業者』とは、法人企業であれば当該法人(法人の代表者ではない¹⁸)、個人企業であれば事業経営主を指している。「これは、従来の労働基準法上の義務主体であった『使用者』と異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、その安全衛生上の責任を明確にしたものである。「なお、法違反があつた場合の罰則の適用は、法第一二二条に基づいて、当該違反の実行行為者たる自然人に対しなされるほか、事業者たる法人または人に対しても各本条の罰金刑が課せられることとなることは、従来と異なるところはない¹⁹」（都道府県労働基準局長あて労働事務

¹⁸ 労基法（第 121 条）では、法人の代表者を事業主として、両罰規定の適用対象としている。

¹⁹ 昭和 22 年の旧労働基準法施行時点で、第 121 条に両罰規定があつたので、第 5 章の使用者義務規定等の違反による事業主の

次官通達「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）。

つまり、通常、法人なり企業トップなり、通常、事業体が最も大切に思っている存在（内外の信頼性、ブランド力を高めようとするもの）を責任主体とすることで、事業のトップマネジメント層ないし事業組織全体に安全衛生を重視させようとしたと解される。その趣旨は、たとえ事業者の代行を従業者に委ねていても、当該者に違反があれば、事業者自身も罰金を課され得るという両罰規定（法第 122 条）にもよく現れている。両罰規定が適用される場合、事業者の責任は厳格に問われる。例えば、保護具の着用のように、事業者には着用「させる」こと、労働者には着用「する」ことが義務づけられている場合、事業者の管理範囲外で労働者が着用を怠っても、事業者が自身に直接義務づけられた措置以上の措置を講じていなければ、処罰され得る²⁰。

処罰は可能だった。

²⁰ 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報告書（研究代表・三柴丈典）』（2022 年）323 頁（森山誠也執筆部分）。

ここには、事業者に義務を課した規定（事業者義務規定）に労働者が違反した場合にも適用し得ること、労働者に義務を課した規定（労働者義務規定）に労働者が違反した場合、本条の適用は想定されていないという説もあるが、実際には本条の適用例があること等も示されている。

もっとも、安衛法の構造にかかる問題がある。安衛法違反罪は故意犯であり、実行行為者に措置義務の委任及び権限に加え、原則として故意の存在が必要である。しかし、現場の職長クラスには、作業者の指揮命令権限はあっても、安全衛生予算等の決定権限がなく、他方、社長クラスには、予算等の決定権限はあっても、現場の危険認識を欠き、したがって故意が認められないということになりかねず、現に、そうした事情から立件が見送られた事案もあるという²¹。

また、実務上、事業者は、事業者概念の拡大、相対化に努めることで、科罰を避けてきた面もある。業種にもよるが、生産や販売より安全衛生を重視する企業は多くなく、労働基準監督官らの災害調査や臨検でも、安全衛生事項について、経営トップ層が対応することは多くないようだ。最終責任を事業者が負うとしても、履行代行者を組織内で高い地位の者に行わせることまで義務づけることは難しい。

平成 26 年法改正では、企業名公表制度（同じ企業の複数事業場での重大労災の繰り返しの発生及び改善計画の作成、変更、実施の指示違反が基本的な要件。法第 78 条、安衛則第 84 条、第 84 条の 2）が設けられたが、これも、経営トップ層の安全衛生意識を高める方策の一環と言える。しかし、UK の HSWA（労働安全衛生法典）等に比べると、事業者に科される罰金はかなり低額であるほか、経営者や上級管理者個人の管理責任が刑事罰で図られる仕組みに

²¹ 複数の監督官への聴取の結果による。

はなっていない²²。基本的には、間接的な圧力を狙ったソフト・ロー（結果の担保までは求めない手続き的規定やガイドライン等）で構成されている。

事業者概念と並んで議論を招き易いのが、安衛法の基本的な適用単位である「事業場」概念である。行政解釈（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号通達の第 2 の 3）によれば、労基法上の事業場と同趣旨であり、場所的な一体性を持つことが原則だが、

²² UK では、HSWA 第 37 条や 2007 年法人故殺罪法（Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007）により、企業役員などは、企業体による法違反がその怠慢等により生じたと認められる場合、身体刑や罰金刑を科され得る。前者は、役員（directors）、管理者（managers）、秘書（secretaries）などの怠慢等を対象とした処罰の規定を置き、後者は、企業の重要な決定権を持つ上級管理者（senior management）にも法人故殺罪の適用が可能な旨を定めている。実際に、禁止通知の不遵守を根拠に禁錮刑を命じられたり、執行猶予付の懲役刑を命じられる例がある。また、1986 年企業役員解任法（the Company Directors Disqualification Act 1986）第 2 条には、個々の企業役員が有罪とされた場合、裁判所がその地位をはく奪できる旨の定めもある（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報告書（研究代表：三柴丈典）』187 頁等（三柴丈典執筆部分））。

個々の規模が小さくて組織的関連があり、事務能力等がない場合、場所が離れていても1個の事業場とされることがある一方、企業内の診療所、自動車販売会社内の自動車整備工場のように、たとえ同じ場所にあっても、業務内容、業態が著しく異なるような場合には別個の事業場とされ得るなど、最終的には実態を踏まえた個別的判断に委ねられるという。

もっとも、事業場に変動が生じた場合の同一性については、未解明な点が多い。

たとえば、

①ある事業場が事業譲渡されたが、その労働者の全部又は一部が同じ場所で同じ業務に従事する場合、

②地方公共団体が有する有料道路の料金所業務のような現業の運営を民間事業者に委託したが、労働者や業務内容等に殆ど変更がない場合、なおかつそこで就業する労働者の殆どが有期契約者で、年度ごとに契約を更新されている場合、なおかつ、受託する民間業者が入札制度により変更される場合、

等について、明確な解釈の指針は存せず、安衛法上、所定の書類の保存義務の負担者、法第38条等所定の機械の設置者であり、検査を受けるべき者等の所在が不明である。

筆者は、そもそも事業場自体が、場所を基本として、業務内容、業態等により判断されることから、それらに変動がなければ、緩やかに同一性を認めてよいと解する（①の場合、事業の譲渡人、③の場合、地方公共団体を事業者として、上記の事業場の安全衛生管理責任を負わせる）。

<労働安全衛生法の適用範囲の拡大の可能

性と限界²³>

日本の労働安全衛生法は、事業者に自身が雇用する労働者を、産業活動に伴う様々な労働安全衛生上のリスクから保護させる規定を基本としている。しかし、事業者以外の者を名宛人としたり、事業者らに自身が雇用する労働者以外の者を保護させる規定を多く設けている。たとえば、建設業等の発注者であって、自らも仕事の一部を行う者（「元方事業者」という）に、同じ建設現場等で働く下請業者等（下請、孫請等）の労働者の安全を統括管理（混在作業現場におけるリスクや対応方針の共有、安全パトロール等）させる規制を設けている（第30条）。建設業等の工事の注文者の一部（自身も仕事の一部を行う者であって、重層的な下請構造がある場合は最先次の注文者。自ら仕事を行わないクライアントは該当しない。最先次の注文者ではない元請も該当しない）に対して、同人が管理権やリスク情報を持っている建設物等（足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等）を、下請業者等の労働者に使用させる際、自身が使用する労働者に対するのと同様に、必要な労災防止措置を講じるべき旨を定めている（第31条）。第30条は場の管理規定、第31条は物の管理規定である。特定の危険有害な化学物質の製造者や輸入者などに、それに関するリスク情報を、ラベル等の形

²³ 三柴丈典＝倉重公太郎、中澤祥子「ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について～日本の状況と展望～」産業保健法学会誌 1 巻 2 号（2022 年）55-57 頁。

式で、それを取り扱う可能性のある者に提供させようとする定めもある（第 57 条など）。労働者派遣法では、派遣元事業主より、労働者を直接使用する派遣先事業主の方が、多くの安全衛生法規の履行義務を課されている（労働者派遣法第 45 条）²⁴。

これらは、事業者に対して、自ら使用する労働者を保護させるだけでは、実効的に安全衛生を確保できないことを前提にした規制である。そこで、危険源やリスクを生じる場所や物に関する情報や支配管理権限を持つ者等に、情報提供や、必要な保護措置等の履行を義務づけたということである²⁵。これらの規制の背景には、名宛人の報

²⁴ 日本の安衛法の特徴については、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』報告書（2021 年度）」（研究代表者：三柴丈典）（2022 年）1-180 頁を参照されたい。

²⁵ 土岐将仁『法人格を超えた労働法規制の可能性と限界』（有斐閣、2020 年）368 頁は、これらの規定の名宛人は、労働契約上の使用者の持つ権能を行使しているために、労働法規（この場合、労働安全衛生法）の履行義務を負わされている旨を述べている。確かに、派遣先事業主にはそういう面があるが、元方事業者などは、むしろ自ら下請業者等の労働者を指揮命令することを禁じられている（本来、労働者派遣として扱うべきものの脱法的行為とみなされる。「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和 61 年労働省告示第 37 号）等を参照されたい）。労働安全衛生法は、労災防止という目的を重視して、

償責任の原則（ある活動により利益を受ける者こそが、その活動による災害の防止と賠償の責任を負うべきとの考え方）や、予見・管理可能性による安全配慮の要請や保護責任の原則（災害を予見でき、管理できる者が、その防止と賠償の責任を負うべきとの考え方）等もあると解されるが、本質的には、労災防止という目的を重視する労働安全衛生の性格による。しかし、そうした規制の対象は、建設業者や造船業者、化学物質の製造業者等に限られている²⁶。また、日本の安衛法や、それに紐付く省令は、必ずしも誰が保護対象かを定めていない（安衛法は、一般的に労働者の保護を目的とすると定めているが（第 1 条、第 3 条第 1 項）、個別規定のうち保護対象を労働者としているものは一部にとどまる）。その場合、保護対象は、当然に労働者とも解釈できるし、より広く想定されているとも解釈できる。

近年、安衛法の一部の条規の保護対象を広く解釈する判例が出た。すなわち、アスベストにより石綿肺や肺がんなどに罹患した建設会社従業員や自営業者の職人である一人親方が、国に対しては、アスベストの

専門的、機動的な役割を果たすため、労働基準法から分離独立した経過があるので、危害防止措置の名宛人を使用者との類似性で説明するのは適当でない。

²⁶ なお、労働者の自宅は、労働安全衛生法の主な適用対象となる「事業場」には該当せず、同法に紐付く事務所衛生基準規則（1972 年労働省令第 43 号）の適用対象となる「事務所」にも該当しない。

危険性のラベルによる表示や掲示にかかる通達等による指導監督、保護具にかかる使用確保の義務づけ等の規制権限不行使を国家賠償法上違法であるとし、建材メーカーに対しては、製品のリスクに関する警告を行う注意義務の懈怠等が不法行為であるとして、それぞれに対して損害賠償請求を求めた建設アスベスト訴訟（神奈川第1陣）事件（最1小判令和3年5月17日最高裁判所民事判例集75巻5号1359頁）がそれである。国は、平成18年（2006年）9月に至り、アスベストを安衛法施行令に基づく製造等禁止の対象としたが²⁷、それまでに建築物の建設や解体工事等に從事していた建設作業従事者（労働者及び一人親方等の非労働者）が、中皮腫や肺がん等のアスベスト関連疾患を発症した。そこで、全国8つの地裁に、国とアスベスト建材のメーカーを相手方として集団訴訟を起こした。本件はそのうちの1つである。

本件では、基本的には「労働者」の安全衛生の確保を目的とする労働安全衛生法が、請負・業務委託契約で就労する一人親方も保護の対象としており、彼らの保護のための規制（法的拘束力を持つ規則の作成・改正や法的拘束力のない通達の発出など）を怠ると、国の規制権限不行使が違法となり得るかも争点の1つとなった。

²⁷ 最高裁は、国が、保護具の「準備（≠装着の確保）」等の義務を事業者に課したうえで、アスベストのハザードの判明度合いに応じて通達等（法的拘束力はない）で講ずべき対策のレベルを引き上げてきていた経緯は認めている。

本件発生当時、安衛法第57条は、特定の化学物質を容器に入れたり包装して他者に譲渡したり提供する者に対して、そのリスク等を容器に貼り付けるラベルに表示する等して、関係者に伝える義務を課していた。特定化学物質障害予防規則（特化則）第38条の3は、事業者に対して、発がん性物質等の特定の有害物質を扱う作業場において、その物質の有害性（hazard）や取扱い上の注意等を掲示する義務を課していた。また、当時の労働安全衛生規則は、事業者呼吸用保護具を備える義務は課していたが、実際に作業従事者に着用させる義務は課していなかった。

本件では、国は、これらの規制につき、表示や掲示については、通達（法的拘束力なし）で具体化して指導監督したり、保護具については、規則（法的拘束力あり）で使用確保を義務づけなかったこと等により、国家賠償法上の違法を犯したか等が争われた。また、これらの規制措置の保護対象に一人親方が含まれるかが問われた。

この点について最高裁は、先ず、通達により、アスベストのリスクや保護具装着の重要性を表示や掲示で十分に伝達させなかったこと、作業従事者への保護具使用を規則で義務づけなかったこと等が、国家賠償法上違法としたうえで、要するに、以下のように述べて、一人親方に対する国の国家賠償法上の賠償責任を肯定した。すなわち、

1) 安衛法の主な目的は労働者保護だが、職場環境の整備も定めている。また、法第57条は、物の危険性に着目した規制なので、同条の保護対象は、職場に出入りする非労働者にも及ぶ。

2) 特化則が定める掲示義務も、非労働

者を含め、有害物質を扱う作業場での作業従事者の保護を図っている。

しかし、裁判所による柔軟な解釈にも限界がある。結局、今の安衛法は、リスク創出者管理責任負担原則のごく一部しか具体化しておらず、一人親方、フリーランス、ギグワーカーなど、多様な業種・職種にわたる新たな就労者の保護は難しい²⁸。

<化学物質（第3号の2）について>

本号は、化学物質を元素及び化合物と定義している。本法において、化学物質に特化した規制は、第5章第2節に置かれており、その有害性調査等を定めている。

元素や化合物に関する詳細は、主に昭和

²⁸ 2023年3月現在、厚生労働省では、この点に関する検討会を開催している。これは、建設アスベスト最判を契機とした一人親方らへの建設業等での安全管理責任の拡大、フリーランス一般への安全衛生管理の拡大、彼らへの健康管理措置の実施の是非や範囲、方法を議論するものである（厚生労働省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」）。

なお、この論点については、日本産業保健法学会 WEB サイトに開催された以下の2編の記事を参照されたい。

① 広報誌インタビュー「リスク創出者管理責任論の産業保健への応用」
https://jaohl.jp/koho-kenken_2_risk/最終閲覧日：2023年3月13日。

② 中村宇一、三柴丈典、森晃爾「個人事業者等の安全衛生対策のあり方」
<https://jaohl.jp/koho-6/>最終閲覧日：2023年3月13日。

53年通達（昭和53年2月10日基発第77号）と昭和54年通達（昭和54年3月23日基発第132号）に定められているが、概ね不安定なものほどリスクが大きいと理解できる（これはリスク全般に言えることかもしれない）。

元素とは、物質を構成する基本的成分であり、1種類の原子から成る全ての状態であり、励起状態（excited state：エネルギー的に不安定な状態）を含み、単体（水素 H₂、酸素 O₂ など、純物質²⁹を構成する元素の種類が1種類の物質。2種類以上の物質を化合物という）を含む（昭和53年通達）。

化合物とは、2種類以上の元素の結合（化合）によって生じた、原則として一定の組成を有する物質をいう。通常単一の種類の物質をいうが、ここでいう化合物には、次の各号に掲げる物を含む（昭和53年通達）。

イ 主成分は一定の組成を有しているが、その主成分を製造する際に混入した不純物、副生物等が混在しているもの

ロ 高分子化合物のごとく、単量体（モノマー：一般に1～100個程度の低分子。逆に一般に数千個以上の原子から成る高分子をポリマーという）は一定の組成を有しているが、厳密な意味では化学構造が完全な同一性を有するとは限らないもの

ハ 一部の染料、コールタール状物質等のように、製造行為の結果、複数の化合物

²⁹ 空気や水などの混合物の対義語で、窒素、酸素等の純粋な物質を指す。単体と化合物が含まれる。

の集合体となり、個々の化学物質の同定が困難だが、全体として均一な性状を有し、個々の化学物質の分離精製を行わないもの
要するに、中心となる化合物に一定の組成やパターンはあるが、単純なつくりではなく、複合的に混淆して、一定の不安定性を伴うものと言えよう。

また、次の各号に掲げる物は、化合物として取り扱われない。

イ 合金

ロ 固有の使用形状を有するもの(合成樹脂製の什器、板、管、棒、フィルム等)及び混合物のうち、混合によってのみ製品となり、原則として最終用途に供される物(例・顔料入り合成樹脂塗料、印刷用インキ、写真感光用乳剤)

要するに、用途に従って使用される限り安定し、特に危険をもたらすおそれのない製品と解される。

なお、新規化学物質の製造・輸入業者にその有害性調査を求める法第 57 条の 4にいう新規化学物質とは、施行令第 18 条の 3が定める4 種の化学物質(元素、天然産出化学物質、放射性物質、昭和 54 年 2 月末までに製造・輸入され、厚労大臣による公表済みの化学物質)と同条第 3 項による公表済みの化学物質以外の化学物質であり、これには、製造中間体(製造工程中に生成し、その後同一事業場内で他の化学物質に変化していく化学物質)、副生成物(製造工程で意図せずに生成してしまった化学物質)、廃棄物も含まれる。

このうち天然産出化学物質とは、鉱石、原油等、天然に存在するままの状態の化学物質であり、動植物から得られる一次産品等も含まれる(昭和 54 年通達)。

同じく放射性物質とは、電離放射線障害防止規則第 2 条第 2 項の放射線物質を意味し(昭和 54 年通達)、基本的には放射線を発する物質を意味する。

分子間化合物(異なる分子の結合によりできる化合物)、包接化合物(分子間化合物の一種であり、一方の分子にできた空間に他方の分子が包摂されてできる)等のように、2 以上の化学物質が集合して単一の化学構造を持つ化学物質であって、その構成物がいずれも既存化学物質である場合、既存化学物質とみなされる(昭和 54 年通達)。

構成単位となる重合体(複数の分子の結合により新たな化合物となる反応で生じた物)が全て既存化学物質であるブロック重合体(2 種類以上のモノマー(一般に 1~100 個程度の低分子。逆に一般に数千個以上の原子から成る高分子をポリマーという)を用いた重合体)及びグラフト重合体(1 本の高分子を幹にして、他の種類の高分子の枝をつけた重合体)も既存の化学物質とみなされる(昭和 54 年通達)。

<作業環境測定(第 4 号)について>

「作業環境の実態をは握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析(解析を含む。)」とされている。つまり、背景依存性がある、絶対的方法が存在しない中で、一定の目的をもって模索される系統だった一連の行為を意味する。

昭和 50 年通達(昭和 50 年 8 月 1 日基発第 448 号)によれば、「作業環境測定は、作業環境の現状を認識し、作業環境を改善する端緒となるとともに、作業環境の改善

のために採られた措置の効果を確認する機能を有するものであつて、労働者の健康管理の基礎的な要素である。そのため、従来より、労働安全衛生法・・・において、一定の有害作業場について定期的に作業環境を測定し、その結果を記録する義務が事業者に課せられてきた」。

デザインとは、測定対象作業場の諸条件（生産工程、作業方法、発散有害物の性状等）に即した測定計画（サンプリングの箇所、時間、回数、試料分析方法や分析機器等を含む）の立案である（昭和 50 年通達）。

サンプリングとは、試料の捕集と適宜行う分析のための前処理を意味する（昭和 50 年通達）。

分析とは、捕集した試料に種々の理化学的操作を加えて測定対象を分離、定量又は解析することをいい、解析とは、温度計などの物理的測定機器により物象の状態を分析することをいう（昭和 50 年通達）。

2.3 沿革

2.3.1 制度史

第 2 条の定めで最も争われ易いのは、労働者及び事業者の定義なので、この点に絞って述べる。

1) 労働者について

日本の安全衛生法制の主な保護対象は、工場法時代から労働者だった。工場法制定以前は、製造所取締規則、汽罐、汽罐に関する取締規則、煙火、燐寸及び魚獣化製造に関する取締規則等により、各地方庁ごとに取り締まられて来た。主な名宛人は危険有害物の製造者、設置者等であり、むしろ労働者保護の視点が欠けていた。爆発物貯

庫規定、電気事業法、瓦斯事業法などの安全法もあったが、労働者保護がメインではなかった。

工場法が制定され、主な保護対象が職工（オーストリアでいう Hilfs arbeiter）と定められた。岡実氏によれば、制定当時の諸外国の立法例でも確たる定義はなく、行政上の必要に応じて設けられた多義的な概念だった。当時の法令で用いられていた職工・人夫・傭人は全て、下級の労働者に法定の場合に一定の扶助をなすことを目的とした点で似たような意味であり、岡氏は以下のように推論している。

「職工とは主として工場内にあつて工場の目的とする作業の本体である業務につき労役に従事するもの及び直接にその業務を助成するため労役に従事するものを言う。すなわち、工場の主たる作業はもちろんこれに関係ある作業、たとえば場内運搬、工場設備の手入れ修復等の労役に従事する者を包含する（*三柴が表現を現代用に修正した）」。

より詳細に言えば、

① 労役に従事する者

主に身体的労働者であつて、通常、技師、事務員等は含まない。

② 工場の目的とする作業の本体である業務に従事する

工場の目的とする作業とは、製造業での製造作業のように工場経営の目的である事業を指し、作業の本体である業務とは、機械製造工場での casting・仕上・組立のように、場内運搬、機械の手入れ等の補助作業の対義語を指す。

③ 工場の目的とする作業を直接助成する 工場の目的とする作業に密接な関係があ

る作業であって、工場の場合運搬、機械の掃除、手入れ、修繕、注油等を意味し、もっぱら作業場（包囲された場所でもなくとも良い）外で原・燃料等の運搬に当たるもの等は含まれない。

④工場内で労働する

工場法は、主に場内労役者の保護を精神としており、いわゆる戸外労働者の保護は以後の立法に委ねた経緯から、たとえば電線路の保守のみに従事する外部の電力会社等は職工に含まれない。

⑤雇傭関係の存在にこだわらない

例えば、請負人が雇傭した労働者又は業者から労務供給された労働者が、請負人や業者から賃金その他の世話を受けつつ工場内で工業主の仕事に従事する場合にも、その工業主の職工に当たる³⁰。

このように、工場法の主な保護対象である職工は、概ね、工場という場所内で、工業主の事業に組み込まれ、身体的な作業に従事し、立場的に下級に置かれ、経営者・上司の指示に従わざるを得ない存在だったと言えよう。

工場法の主な目的は、女性や年少者等の保護職工及び職工の長時間労働の制限と安全衛生（特に機械安全と危険有害物対策）であり、行政による高権的な監督取締法規としての性格が強かった。よって、当時の時代状況から、労働者や事業者について、労基法上の他の労働条件（賃金等）と異なる解釈を行う必要には乏しかっただろうが、

設定された適用範囲が狭かったので、元請等のリスク創出者³¹に対して、あるいは、法が想定しないリスクの規制に際しては、行政の裁量や司法判断によって拡大解釈する必要があり、現にある程度は可能だったと察せられる。

旧労基法時代は、旧安衛則は旧労基法に紐づいていたので、当然に、同法第9条の労働者が基本的な保護対象だった。しかし、その当時から、物的措置を義務付けたり、環境衛生を図るような規定もあり、明記していなくても、保護対象は労働者に限られなかったと解される。当時、注文者、発注者、元方事業者等の規制はなかったが、製造者等を想定した製造流通規制は存在したので、たとえ一義的ではなくても、実質的には保護対象に主な名宛人である使用者の労働者以外も含んでいたと解され得る。

旧労働災害防止団体法（昭和39年法律第118号、現行安衛法（昭和47年6月8日法律第57号）により大きく改正された）でも、当初、第2条第2号で、労基法第9条所定の労働者と定義が同じとされていた。もっとも、同法こそ、まさに元方事業主、注文者宛の規制を設けた先駆けだったので、保護対象は社外工や注文先等の労働者に拡張されていた。確かに、同法は、一義的には労基法上の労働者を保護するための補助策を定めたに過ぎないのだろうが、労働者の安全衛生も、労働者対象の措置のみで図れないことは示していたと解される。

³⁰ 岡実『工場法論 [増補改訂]』（有斐閣、1985年（昭和60年）[大正6年版復刻]）287～307頁。

³¹ 本稿でいうリスク創出者には、リスク情報とそれに基づく管理権を持つ者も含む。

2) 事業者について

事業者概念が設けられたのは現行安衛法が初めてである。

先述した通り、工場法制定以前は、機械、危険有害物等に関わる物的な危険防止措置がメインで、労働者保護の視点が欠けていた。

明治 44 年に制定された工場法は、工業主を基本的な名宛人として、主に女性と年少者から成る保護職工の危険有害業務への就業制限を図りつつ（第 9 条、第 10 条に顕著）、第 13 条で、一般職工の安全にも貢献する設備の改善等の措置を規定した。ただし、具体的な措置は行政官庁の命令に委任し、同条のみで工業主に直接的な義務が生じるわけではなかった³²。

工場危害予防及衛生規則など工場法に紐づく規則も工業主を主な名宛人としていたが、現在の安衛法のように、事業者という概念を設定し、両罰規定を設けて（ただし、両罰規定が設けられたのは、労基法制定時点（第 121 条）だった）、半無過失責任を負わせてはおらず、工場災害の責任所在の画定は困難と解されていた³³。

旧安衛則も旧労基法に紐づけられていたので、基本的な名宛人は使用者だった。しかし、安全衛生は賃金等の労働条件とは異なり、使用者の意味内容を広く理解して、元請の現場作業主任もそれに該当するとし

て刑事罰を科したケースもある（河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁（上告後、最 2 小判昭和 48 年 3 月 9 日で棄却））。また、その当時から、規則の名宛人は、使用者のほか、労働者、汽罐や起重機の取扱い資格者、行政（労働基準局長、監督署長等）、国の指定を受けようとする検査機関等多様だった。現行法規則に比べ、名宛人が書かれていないものも多かった。

2.4 運用

2.4.1 適用の実際

本条については、やはり労働者や事業者の定義が、監督取締上の課題と認識されることが多い。

すなわち、「労働者」の場合、使用者との指揮命令関係や報酬の労務対償性が求められ、事業者の場合、やはり労働者を使用している（：労働者との指揮命令関係がある）必要がある。

しかし、実際には、重層的請負関係下で請負関係上位者が下請業者の労働者らに作業指示を行っており、実質的には労務供給関係＝偽装請負関係にありながら、雇用関係を前提とする安衛法の適用等を免れようとするケースが後を絶たない。

そこで、監督行政実務では、労働者派遣法第 45 条のみなし規定の活用により、そうした請負関係上位者を立件することがある。同条第 3 項は、労働者派遣の場合、安衛法第 20 条から第 27 条の適用については、派遣先を労働者の使用者、派遣労働者を派遣先に使用される労働者とみなす旨の定めを置いている。そこで、請負関係上位者を

³² 鈴木隆治『危害予防規則の施行解説』（紡績雑誌社、1931 年（昭和 6 年））70 頁。

³³ 鈴木前掲書（1931 年（昭和 6 年））59-60 頁。

派遣先、下請の労働者を派遣労働者と見立て、安衛法第 20 条等の措置義務を怠ったとして、当該上位者を立件するということである（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（三柴文典担当））。

2.4.2 関係判例

1) 刑事事件

(1) 偽装請負的な関係にあった一人親方が注文者（一次下請）の現場責任者の危険防止措置の不備（歩み板、防網）によりスレート工事中の屋根から落下して死亡した災害の後、注文者（一次下請）である被告会社が、現場責任者の安衛法第 21 条第 2 項（安衛則第 524 条³⁴）違反、第 119 条にかかる両罰規定（第 122 条）により罰金刑を受けたところ、被告会社より、被災者は安衛法上の労働者ではないと主張されたが、退けられた例（東京高判昭和 56 年 8 月 11 日判例タイムズ 459 号 143 頁（原審：佐倉簡判昭和 56 年 2 月 18 日）

【事実の概要】

被告会社が、訴外 B 社が訴外 A から請け負った倉庫の建築工事のうち屋根等のスレート工事（粘土板岩の薄板を使用した屋

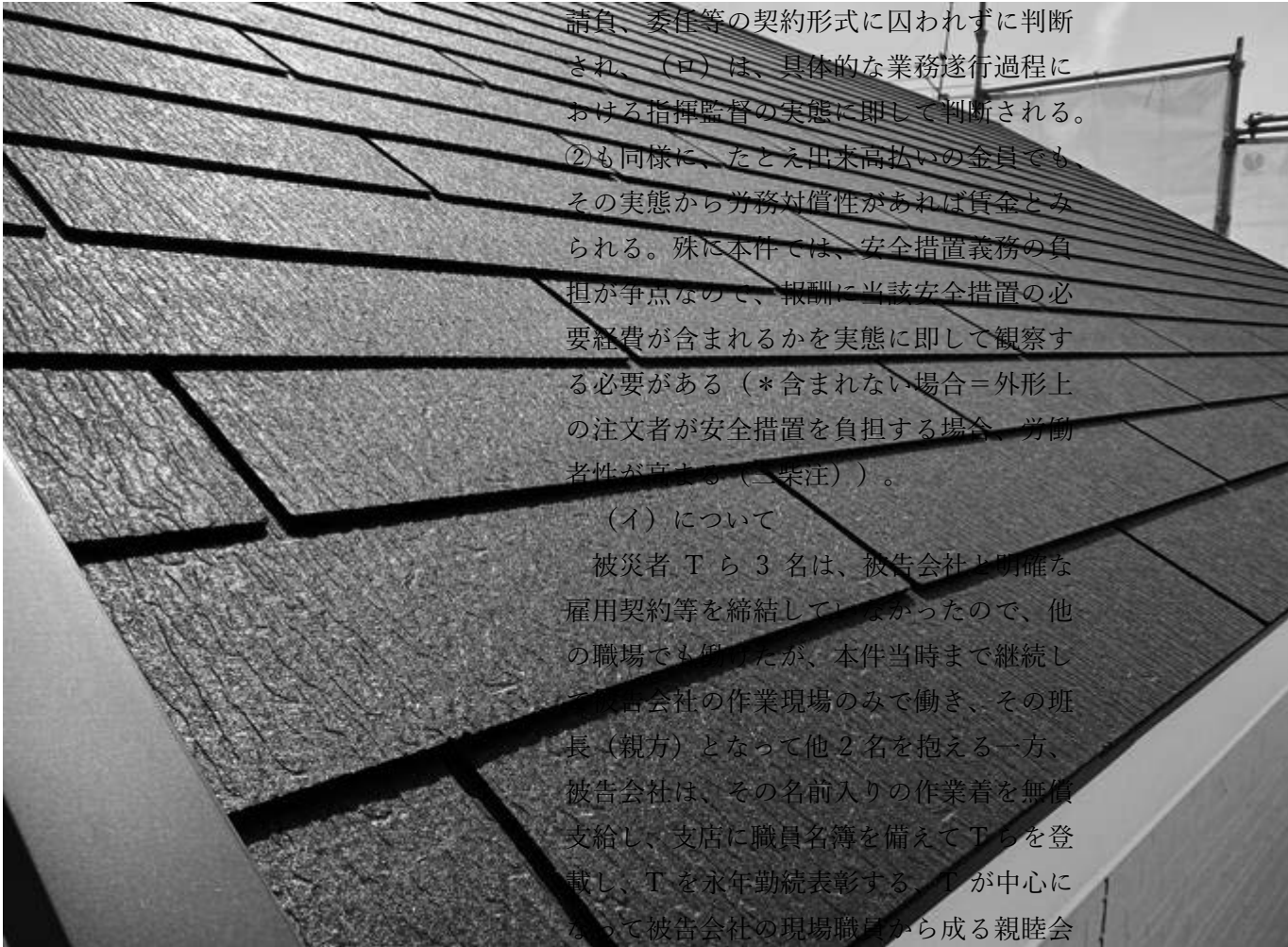
根材の取り付け工事。本件工事）を下請けし、F を現場責任者として、当該工事と被災者 T らの指揮監督に当たらせていた。F が、被告会社の支店で T ら 3 名に本件工事の作業を依頼し、作業の内容、使用する資材、規格、数量、作業時のヘルメットと命綱の装着につき具体的に指示し、なおかつ自ら調達した資材を提供して作業させていたが、踏み板・歩み板（高所に板を渡して作業員が歩けるようにした物）、防網の使用はしなかったところ、高さ約 6.1m の屋根で作業中だった T が転落して死亡した。

なお、T の遺族は、本件災害につき元請の訴外 B が加入していた労災保険の適用を受けるため、事実を反し、同社の賃金台帳や出勤簿等を作成（いわば偽造）して管轄労基署に提出した。

以上の経過を受け、管轄労基署は、現場責任者 F に対して、安衛法第 21 条第 2 項（安衛則第 524 条）違反に基づき是正勧告書及び使用停止命令書を交付すると共に、第 119 条にかかる両罰規定により、被告会社を送検したが、被告会社は、被災者は独立した請負人であって、安衛法上の労働者ではないと主張した。

[図：スレート]

³⁴ スレート等でふかれた屋根の上で作業を行なう場合で、踏み抜き（ここでは、スレートが割れる等して落下することを意味する）により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、幅 30cm 以上の歩み板を設け、防網を張る等の危険防止措置を講じるよう事業者³⁴に義務づけた定め。



請負、委任等の契約形式に囚われずに判断され、(ロ)は、具体的な業務遂行過程における指揮監督の実態に即して判断される。(2)も同様に、たとえ出来高払いの金員でもその実態から労務対償性があれば賃金とみられる。殊に本件では、安全措置義務の負担が争点なので、報酬に当該安全措置の必要経費が含まれるかを実態に即して観察する必要がある(*含まれない場合=外形上の注文者が安全措置を負担する場合、労働者性が高まる(三柴注))。

(イ)について

被災者 T ら 3 名は、被告会社と明確な雇用契約等を締結してなかったため、他の職場でも働いたが、本件当時まで継続して被告会社の作業現場のみで働き、その班長(親方)となって他 2 名を抱える一方、被告会社は、その名前入りの作業着を無償支給し、支店に職員名簿を備えて T らを登録し、T を永年勤続表彰する、T が中心になって被告会社の現場職員から成る親睦会

(街の屋根やさん・千葉の WEB サイト
(<https://www.yaneyasan.net/blog/91267.html> 最終閲覧日：2023 年 3 月 14 日))

【判旨～被告会社による控訴棄却(有罪)～】

安衛法第 2 条第 2 号が定める労働者は、労基法第 9 条が定める労働者と同義であり、結局、①事業(*当時は第 8 条に列举されていたが、その後同条が削除され、全ての事業が対象となった(三柴注))に使用され、②賃金を支払われる者を意味する。

①について

①は、(イ)身分上の雇用関係と、(ロ)指揮監督関係に分けられ、(イ)は、

を組織するなど、長い間、被告会社専属のスレート工として遇されてきた。

(ロ)について

被告会社は、逐一契約書の取り交わしはせず、作業現場ごとに使用する資材の品名、寸法、数量、単価、工賃等を記載した予算書を自ら作成したうえ自ら資材を調達して提供し、これに基づいて作業するよう一括指示していたので、T らに仕事の裁量などは全くなく、単に労務を提供するに過ぎなかった。

タイムカード管理こそ受けなかったが、毎朝被告会社の支店に出向き、作業の進め方、機械の使用法、危険防止措置等について具体的指示を受け、元請が危険防止措

置を講じない場合、引き上げるよう指示され、被告会社主催の講習を受講していた。

すなわち、事業計画、危険負担の双方で独立性は認められない。

②について

被告会社の仕事では、毎月末、作業終了後に職人の班長が班員全体の出来高分、常雇分（最低報酬を保障するための補填）に交通費を含めて計算した工賃を請求し、被告会社がチェックし、諸経費を控除して班長に支払い、班長から班員に配分する習わしだったが、Tらの請求する工賃に危険防止費用は含まれていなかった。ただし、被告会社の一般従業員とは支払方法が異なり、賞与・退職金がなく、公租公課はTらが負担し、労災保険等の社会保険にも加入していなかった。すなわち、支払われていた工賃には実質的に労務対償性があった。

以上のような事実関係下では、Tと被告会社の間には使用従属関係の実態が存したといえ、Tを安衛法上の労働者と認めるのが相当である。

【判決から汲み取り得る示唆】

・建設現場では、伝統的に偽装請負が横行しており、特に死亡災害のような重大災害では、刑事司法でも、形式より実質をみて労働者性を判断することがある。

・判断要素として、資材調達の主体のほか、安全衛生担保の主体も考慮される。

(2) 法第14条の「事業者」を、労働者を直接支配下に置いて指揮命令する雇用主としつつ、実際の判断では労働者の自身の道具や会計で事業を営むことを含め、「安全を確保すべき立場」にあったことを重視し

た例（福岡高判昭和63年5月12日判例時報1278号161頁（原審：熊本簡判昭和62年11月26日））

【事実の概要】

被告会社は、熊本市が発注した下水道工事（本件工事）の元請（元方事業者でもある）Oから工事の約半分（川尻地区と八幡地区の一定範囲）を受注した。被告会社は従業員数16名、Oは5名の中小規模の企業で、Oの方が被告会社より小規模だったが、この注文は、Oが工事を落札したため、Oが若干のマージンを取って、被告会社と仕事をシェアする趣旨で行われた。

本件下水道工事全般に、水道管を埋設するために車両系建設機械を使用して地山を掘削するため、土止め支保工の組立の必要があった。よって、各作業につき、安衛法上、技能講習を修了した作業主任者（本件では、地山掘削作業主任者及び土止め支保工作業主任者）の選任配置及び同人による指揮監督が必要だった。

被告会社は、川尻地区には、有資格者Aを現場監督に充て、元請Oの有資格者Bから現場図面を受け取り、作業に従事させたが、八幡地区には、土木管理技師及び重機運転資格を持ち、現にこの種の工事の施工経験及び重機運転の経験を持つが、作業主任者資格を持たないCを現場監督に充て、Aも同地区の施工は同人に一切を委ねた。

Cが八幡地区で重機運転手不在のまま自ら重機運転及び工事指揮をし、アルバイトのDに土止め支保工の組立作業を行わせていたところ、土砂崩壊により同人が死亡する労災が発生した。

この経過を受け、国は、被告会社とその

取締役で安全管理を含む経営全般を統括していた被告人 Y を安衛法第 14 条違反で起訴し、原審も有罪と認めたが、被告人らは、本件で同条の名宛人の事業者に当たるのは元請 O だと主張し、控訴した。

【判旨～被告会社による控訴棄却（有罪）～】

被告人らは、安衛法第 14 条の「事業者」は、同法の立法趣旨から、労働安全の確保の見地で作業主任者選任義務を課す対象を解釈すべきで、元請一下請労働者間に直接の雇用関係がなくても、実質的な指揮監督関係があり、元請が労働安全を確保すべき立場あるような場合、当該元請が事業者となるべきで、本件では O が該当する旨を述べる。

しかし、同法第 14 条は、「労働法上の事業者の安全配慮義務を定めた規定であり、労働者を直接その支配下に置いてこれを指揮監督する法律関係が認められる場合において、法定の危険業務に従事させるときは、その雇用主である『事業者』に各作業主任者選任義務を負わせているものである」（*下線は筆者が添付した）。

これを本件についてみると、【事実の概要】所掲の経緯から、被告会社は、元請 O とは独立した作業現場で、下請会社として本件工事を遂行したのであって、「雇用する労働者の安全を確保すべき立場にあった『事業者』に該当することは否定できない」。なお、本件工事では、人員、材料、機械工具等一切が被告会社のもので、工事費用も出来高計算で、独立採算制による下請だったことがうかがわれる。

【判決から汲み取り得る示唆】

・安衛法全体ないし第 2 条ではなく、法第 14 条との関係で「事業者」の定義を考えている。逆に言えば、本法の第 14 条以外の条規では、事業者をより広く解釈できる可能性を残したとも解し得る。

・一般論では直接的な雇用関係の存在を前提にするような趣旨を述べつつ、本件に即した具体的判断では、事業者としての独立性（特に自ら労働者を指揮監督していたか）、仕事遂行上の自律性を主な論拠として、被災者の直接的な雇用主であった被告会社が、その「安全を確保すべき立場」にあったことを重視している。

すなわち、雇用関係以外に、安全に関する情報や管理権限の有無等を考慮している。結局、本法上の「事業者」は、被告人らが主張したように、本条内外で目的論的に広く解釈できる可能性が示されたとも解し得る。

2) 民事事件

・特に見当たらなかった。

3 第 3 条

3.1 条文

（事業者等の責務）

第三条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

- 2 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に努めなければならない。
- 3 建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならない。

3.2 趣旨と内容

3.2.1 趣旨

本条と次条は、労災防止のためには、事業者のみならず、関係者による総合的で本質的な対策が必要との認識から設けられた。本条は、第1項で、それが労災防止にも結び付くという考えから、事業者に対して、快適な職場環境形成と一般的な労働条件の改善という高い目標を設定すると共に、国の施策への協力を求め、第2項と第3項で、機械安全、化学物質管理、建設安全を図るため、リスク創出者（リスク情報とそれに基づく管理権を持つ者も含む）である機械や原材料の製造・輸入者、建設物の設計・注文者に労災防止への配慮を求めた。

本法の解説書によれば、本法の規定は、

①基本的に罰則で裏付けられた最低基準規定（危害防止措置、安全衛生管理体制、安全衛生教育、健診等）、

②事業者宛の具体的な努力義務規定（産業医選任義務のない事業場での健康管理等

（第13条の2）、能力向上教育（第19条の2）、第20条等が定める基本的な危害防止措置や有害性調査の結果発がん性リスクが窺われる等の特定の化学物質の製造・取扱いに際しての健康障害防止措置³⁵の履行支援のための技術指針（第28条）、リスクアセスメント（第28条の2）、作業管理（第65条の3）、健診結果を踏まえた保健指導等（第66条の7）、健康の保持増進措置（第69条～第71条）、快適職場形成（第71条の2～第71条の4）等）

③事業者等に宛てた一般的な責務規定（第1条所定の本法の目的を達するために必要となる広範かつ本質的な方策を包括的に示し、①②の根拠となりつつそれらを包括する）

の3種に分かれ、本規定は③に該当する³⁶。

3.2.2 内容

本条第1項は、第1条と共に、本法の目的が快適職場環境の形成という高い水準にあることを示すと共に、一般的な労働条件の改善と共に、その達成が一義的には事業

³⁵ 第28条は、有害性調査及びそれに基づく行政からの勧告の対象となる新規化学物質や強い有害性がうかがわれ、行政による指示の対象となる物質による健康障害の防止措置を指針で定めるとしている。これは、平成26年法改正で設けられたラベル貼付対象物質の義務的リスクアセスメント制度（第57条の3）とは別個の制度である。

³⁶ 労働調査会前掲編著（2015年（平成27年））205頁。

者に求められることを示している。

ここで快適な職場環境とは、労働者の疲労やストレスが少なく働きやすい職場を示す。具体的には、作業環境や作業自体の快適化、利用する設備の改善等も意味し、これが健康確保と共にヒューマンエラーによる事故や災害の防止に繋がると解され、平成4年法改正で新設された第7章の2に、その実効策が設けられた³⁷。

また、ここで一般的な労働条件の改善が求められている趣旨は、まさに本法第1条や改正後の労基法第42条等により、本法が労基法の姉妹法とされたことの現れであり、「賃金、労働時間、休日などの一般的労働条件の状態は、労働災害の発生に密接な関連を有すること（都道府県労働基準局長あて労働事務次官通達「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）」を指している。すなわち、低賃金から、未熟練者が危険業務に従事せざるを得なくなる場合や、長時間労働による集中力の低下によるつまづきや転倒などが想定されている³⁸。

第2項は、機械安全、化学安全、建設安全を図るため、リスク創出者である機械器具等の設備、原材料の製造・輸入者（と前者の場合設計者）、建設物の設計・建設者に労災防止への配慮を求めた。

機械安全では、予め安全装置を組み込むこと、化学物質管理では、工場での十分な

作業空間の確保や換気設備の設置等、建設安全では、建設工事上危険を生じる場合には所要の情報を提供して注意を促すこと、安全に建設できるような設計をすること等を意味する。建設物の建設者とは、その発注者³⁹を指す（昭和47年9月18日発基第602号）。本条の趣旨を体现する最低基準規制は、第5章（機械等並びに危険物及び有害物に関する規制）に置かれている⁴⁰。

第3項は、建設工事等（第2項の建設物の建設・設計者と異なり、建設工事以外も含まれる）の請負契約の注文者（同じく発注者に限られない）に契約内容の適正化の配慮を求めるもので、具体的には、①十分な工期の設定、②安全確保のための経費の支払い、③施行条件が変化した場合の①②の確保、④複数の工区ごとの分割発注の際の工区間の連絡調整等が該当する⁴¹。

本条は訓示的な規定なので、監督指導において「違反条文」として明示的に参照されることはないが、本法に通底する理念を

³⁹ 注文者のうち、その仕事を他の者から請け負わないで注文している者（法第30条第1項）。法第31条の3からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自身で仕事を行う場合、元方事業者に該当し得る（畠中信夫氏のご教示による）。

⁴⁰ 労働調査会前掲編著（2015年（平成27年））205-206頁。

⁴¹ 労働調査会前掲編著（2015年（平成27年））207頁。

³⁷ 労働調査会前掲編著（2015年（平成27年））203-204頁。

³⁸ 労働調査会前掲編著（2015年（平成27年））204頁。

示しており⁴²、本条の趣旨を具体化した例として石綿障害予防規則第9条が挙げられる。同条は、建築物、工作物等の解体等を行う仕事の注文者に、石綿等の使用の有無の調査、作業方法、費用や工期等について、法令遵守を妨げる条件を付さないよう配慮を求めている（ただし、配慮義務規定であり、仮に法律本法に根拠を求める場合にも罰則はない）。また、機械の包括的な安全基準に関する指針（平成19年7月31日付基発第0731001号）の起案の基礎ともされた。同指針は、機械等の製造・輸入・流通業者が設計、製造段階で講じるべき措置と、事業者が労働者に使用させる際に講じるべきリスク調査等の措置について定めており、前者は本条第2項に関わること、後者は第28条の2に関わることも示唆している。

3.3 制度史

（略）

3.4 運用

3.4.1 適用の実際

前述の通り、本条は訓示的な規定なので、監督指導において「違反条文」として明示的に参照されることはあまりないが⁴³、例えば、厚生労働省の労働災害統計で起因物分類を見ると、第5章第1節が主な対象としていない食品加工機械、一般動力機械による指の切断、骨折等の災害が一定数あることから、製造者への働きかけの重要性

⁴² 森山誠也監督官の示唆による。

⁴³ 森山誠也監督官の示唆による。

が窺われる。

なお、本条第3項は、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、通称建設職人基本法）の趣旨を体现する規定でもあるので、指導票の発布の根拠等として活用する可能性はあるとの見解もある⁴⁴。

3.4.2 関係判例

1) 刑事事件

・特に見当たらなかった。

2) 民事事件

自身も仕事の一部を行う注文者（一次請負人）が管理する造船所内で作業をしていた下請労働者が、造船中の船舶上（甲板）の開口部から墜落死した事案につき、当該注文者は、当該下請（労働者）に当該開口部を使用させたと認められないので、現行法第31条の前身である旧労災防止団体系第58条（及びその紐づき省令）の適用はないが、当該規定の趣旨に照らし、条理上、墜落防止措置を講じる民事上の注意義務があったとした例（常石造船事件神戸地判昭和48年4月10日判例時報739号103頁（確定））

【事実の概要】

元請 H 社から約 2 千トンの船体建設工事を請け負った造船業者である Y1 から油圧パイプのフラッシング工事（配管システムの接続完了後の配管の清掃処理）を請け負った Y2 の従業員であった亡 T は、同僚 B と共に Y2 の M の指揮監督下に入り、建

⁴⁴ 森山誠也監督官の示唆による。

設中の船体の船上（甲板）で当該工事にかかる作業中、開口部から深さ約 6m の船底に墜落し、頭蓋底骨折により死亡した。すなわち、甲板中央付近に置いた複数のドラム缶（フラッシングオイル）とそこから約 20m 離れたところに仮置きした貯蔵用タンクの間を送油するためのビニールパイプを敷いた後、ポンプを始動したが、送油が不調なため、亡 T が先導して B と共に、貯蔵タンクからドラム缶へ向けて、パイプの異常の有無を点検しながら移動中、開口部から船底に墜落し、頭蓋底骨折により死亡した。

開口部には手すり、囲い、覆い、防網はなく、看視人も設置されていなかった。

元請 H と発注者 G は、船舶建設工事中に随時監督検査等を行い、Y1 は元請 H の指示に従う旨の建造契約を締結しており、現に元請 H から監督員 3 名が常駐派遣されていた。

そこで、亡 T の遺族（X ら）が、Y らを相手方として、不法行為に基づく損害賠償請求をした。

【判旨～X ら請求認容～】

Y1 は、元請 H から船体建造等を請け負い、自己の造船所内で当該工事を自ら行うと共に注文者として Y2 に一部を請け負わせ、その労働者に自身の建設物等を使用させているので、Y1 は、災防法第 57 条第 1 項（*現行法第 30 条第 1 項に相当）の元方事業主に当たるが、元請 H は、（*純粋な丸投げ業者なので、）これに該当しない。

また、Y1 は、災防法第 58 条第 1 項（*現行第 31 条第 1 項に相当）の注文者にも当たる。同条第 1 項所定の「注文者」が元

請 H に限らないことは、同条第 2 項の「注文者」が元請に限らないことから明らかである。

よって、Y1 には同法第 57 条第 1 項（現行法第 30 条第 1 項に相当）に基づく統括管理義務があるが、同義務から本件甲板上の開口部に墜落防止措置を講ずべき義務が生じるとは解しがたい。同法第 58 条第 1 項（これを具体化した同法施行規則第 30 条第 1 項第 1 号が、同法条所定の注文者が関係請負人の労働者に使用させる建築物等が作業床、物品揚卸口、ピット、坑又は船舶のハッチであって、高さが 2m 以上で墜落危険がある場所には、囲い、手すり、覆おい等を設けるべきことを規定していた）はあるが、Y1 が Y2 に本件甲板開口部を使用させた証拠はないから⁴⁵、本件でその義務があったとは言えない。

しかし、災防法の元方事業主、建設物等を使用させる自ら仕事を行う注文者の義務は、条理上認められる義務を労災発生防止の見地から積極的に、その違反には災害が発生しなくても刑事制裁することとして明文化したものに過ぎず、災防法の右規定の

⁴⁵ たしかに、当時の労災防止団体法第 58 条第 1 項（現行安衛法第 31 条第 1 項に相当）では、既に、建設物等を関係請負人の労働者に使用させる場合の労災防止措置を義務づけていた。もっとも、当時から関係請負人「の労働者」に使用させる場合としていたので、この判決の表現はやや不正確であろう。もっとも、関係請負人に使用させなかったこと＝関係請負人の労働者に使用させなかったこと、という理解はできる。

趣旨からしても、Y1 には、条理上、本件甲板開口部に墜落防止措置を講ずべき義務があった。

Y2 は、開口部のある甲板上で労働者を作業させる以上、労基法第 42 条（及びそれに紐づく安衛則第 111 条第 2 項）により、囲い、手すり、覆い等の墜落防止措置を講じる義務がある。Y2 は、客先の設備については危害防止の権限を与えられていないので当該義務はないというが、右防止義務を負うのは、使用者が所有・管理しているものに限られない。災防法上の墜落防止措置義務が注文者にあったとしても、個々の使用者が本来有する労基法上の義務は免除されない。

【判決から汲み取り得る示唆】

旧災防法第 57 条第 1 項（現行法第 30 条第 1 項に相当）が設定しているのは一の場合における元方事業者の統括管理義務であるため、元方事業者自らが墜落防止措置を講じる等の義務は導かれ難い。

他方、旧災防法第 58 条第 1 項（現行法第 31 条第 1 項に相当）の定めは、旧災防法では、旧災防法第 57 条（現行法第 30 条に相当）と同じ元方事業主（*自身も仕事の一部を担う最先次の注文者）を名宛人としていた。すると、おそらく仕事を概ね丸投げしていた元請 H は元方に当たらず、自ら仕事を行っていた Y1 に適用されることとなる。そして、同条は、同人に旧災防法第 57 条（第 30 条に相当）より直接的な措置を義務づけている。しかし、関係請負人の「労働者に使用させる建設物等」の安全確保であり、紐づく規則もその前提をとっているため、そもそも関係請負人に使用

させたといえない場合、同条は適用され得ない。ただし、その条規の趣旨、すなわち自ら仕事の一部を行うため、仕事をめぐる種々の事情を承知し、したがってリスクに関する情報や権限を持つ上位の注文者に、所要の労災防止措置を講じさせようとした趣旨は、条理として、民事上の注意義務に反映される。

4 第 4 条

4.1 条文

〔*労働者の責務〕

第四条 労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。

4.2 趣旨と内容

4.2.1 趣旨

第 3 条と共に、安全衛生の達成は、事業者への諸措置の義務づけのみでは果たされず、関係者の協働、特に労働者自身の積極的関与が必要との考えから設けられた規定である。

4.2.2 内容

本条は、「その他の関係者」が実施する労災防止措置に労働者が協力するよう求めている。これは、一義的には、前条（第 3 条）が、労災防止措置等の主な名宛人を事業者としつつ、機械器具、有害物等の製造流通業者、建設物の設計者、注文者等に、労災防止等のための配慮を求めたことを受けているように思われるが、より広く、国、

地方公共団体、労働災害防止団体、労働組合など、当該労働者の労災防止活動を行う者全てを想定している。

安衛法上、労働者への具体的な義務付けは、第 26 条（事業者による基本的な危害防止措置：第 20 条（機械等、爆発物等の危険物等、電気等の物的危険の防止措置）、第 21 条（第 1 項：掘削、荷役等の作業方法に起因する危険防止措置、第 2 項：落下・土砂崩壊など場所等に係る危険防止措置）、第 23 条（通路安全から風紀に至る作業場の環境保全措置）、第 24 条（不安全行動等の作業行動に起因する災害防止措置）、第 25 条（急迫危険の際の退避措置）、第 25 条の 2 第 1 項（建設業等の仕事での爆発・火災等の際の救護措置の二次災害の防止措置）に基づき事業者が講じる措置への対応）、第 32 条第 6 項（法第 30 条（特定元方事業者による統括管理）、第 30 条の 2（製造業等元方事業者による部分的統括管理）、第 30 条の 3（建設業等元方事業者による爆発・火災等の際の救護）、第 31 条（最先次の注文者による建設物等にかかる労災防止措置）、第 31 条の 2（化学物質等へのばく露危険作業にかかるリスク関連情報の提供）により元方事業者らが講じるべき措置や、第 32 条第 1 項から第 6 項に基づき、これらに対応して請負人らが講じる措置に対応する義務）、第 66 条第 5 項（各種法定健診の受診義務等）、第 78 条第 3 項・第 79 条（労使双方の特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画の順守義務）等で図られ、それぞれ安衛則等の紐つき規則で具体化されている（ただし、第 32 条第 6 項の紐づく規則規定はない）本条は、それらの規定の趣旨を集約

的に体现したものともいえよう。

なお、以下の通り、安衛則には全体で 1109 条 1659 項の定めがあり、そのうち労働者等（安全管理者等、通常は労働者が就任するものも含む）を名宛人とするものは 160 個あった（笹井健司氏他調べ）。

名宛人	条項数
事業者等	1,047
労働者等	160
元方事業者等	34
注文者、発注者等	29
行政官庁、行政官等	28
医師、産業医等	12
請負人等	6

その他	56
明記なし	287
合計	1,659

4.3 運用

4.3.1 適用の実際

・令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf>, 最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日)にも、令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）にも、本条の集計は見当たらない。

4.3.2 関係判例

・見当たらなかった。

5 第5条

5.1 条文

（*一の場所でのジョイントベンチャーにおける事業者に関する規定の適用）

第五条 二以上の建設業に属する事業の事業者が、一の場所において行われる当該事業の仕事を共同連帯して請け負った場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、そのうちの一人を代表者として定め、これを都道府県労働局長に届け出なければならない。

2 前項の規定による届出がないときは、都道府県労働局長が代表者を指名する。

3 前二項の代表者の変更は、都道府県労働局長に届け出なければ、その効力を生じない。

4 第一項に規定する場合においては、当該事業を同項又は第二項の代表者のみの事業と、当該代表者のみを当該事業の事業者と、当該事業の仕事に従事する労働者を当該代表者のみを使用する労働者とそれぞれみなして、この法律を適用する。

5.2 趣旨と内容

5.2.1 趣旨

一の場所でジョイントベンチャーが行われる場合に、事業者として本法上の安全衛生確保の義務を負う者の明確化を図った規定である。

5.2.2 内容⁴⁶

ジョイントベンチャーは、本来、1つの建設業者のみでは技術、資金等の面で請け負い難い大規模／専門的な工事を、複数業者が共同連帯することで請け負えるようにするもので、建設業者側のイニシアチブで、自主的に代表者を決定して工事を請け負う形式であり、アメリカから日本に導入されたものである。しかし、日本では、複数企業で仕事を分け合うことを目的とする例が増えてきている。

大別すると、全構成企業が資金、人員、機械等を分担して新組織をつくり、合同計算により工事を行う共同施工方式（甲型）と、各構成企業が、場所的、時間的に⁴⁷工事を分割し、共通経費を担うほか、分担箇所を財務と仕事の両面で独立的に施工する分担施工方式（乙型）があり、本条は、防災防止措置の義務を負担する事業者が不明確となり易い前者を対象に、そのうち1事業者を代表者として、安全衛生確保の責任の所在の明確化を図ったものである⁴⁸。

⁴⁶ 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂4版）』（労働調査会、2015年（平成27年））209～212頁。

⁴⁷ 昭和48年3月19日基発第145号は、時間的分割も分担施工方式に該当する旨明言している。

⁴⁸ 民法上の典型契約の1つである任意組合（民法第667条～第688条）の一種との見解がある（畠中前掲書（2019年（令和元年））61頁）。確かに、共同出資で成り立ち、法人格はないが、ある程度団体の維持を支持する法理（一部メンバーの債務不

代表者は、共同体構成企業間での話し合いで決定されるが、出資割合その他工事施工上の責任の程度を考慮して行う必要がある（安衛則第1条第1項）。代表者は、工事開始の14日前までに共同企業体代表者届（安衛則様式第1号）により、所轄労基署長経由で都道府県労働局長に届け出なければならない（安衛則第1条第2項及び第4項）。この届出がなされない場合には、都道府県労働局長が代表者を指名する（本条第2項）。この届出は効力発生要件なので、届け出られるまでの事業者としての義務は、個々の共同企業体構成員が負う。

代表者の変更は、共同企業体代表者変更届（安衛則様式第1号）を所轄労基署長経由で都道府県労働局長に届け出て行わねばならない（安衛則第1条第3項及び第4項）。代表者変更でも、届出が効力発生要件なので、当該届出まで、変更前の代表者が事業者としての義務を負う。

代表者が定まると、その者のみが、その共同企業体の事業者としての義務を負い、その共同企業体の労働者（その共同企業体自体が雇用する労働者及び、共同企業体構成企業が雇用する労働者であって、当該一の場所で作業させる労働者）は、全て当該事業者の労働者とみなされる。共同企業体の存続中に生じた事案については、その解散後も、当該代表者が本法に基づく責任を負う。

なお、当該代表者が法第15条所定の特

履行を理由に自身の債務不履行が認められないなど）が妥当する限り、そうした理解が適当だろう。

定元方事業者に該当する場合、法第29条（関係請負人及びその労働者による法令順守の指導等）、第30条（一の場所での混在作業にかかる統括管理等）等の義務を負う。

分割発注にかかる法第30条第2項は、本条の定めを多分に援用している。分割発注は、一部の発注先に廉価で工事を発注できる等の事情から、発注者がイニチアチブを取り、工事を分割して複数の業者に発注する形式だが、発注者や建設業者が、両者のメリット、デメリットをどう考えて法形式を選択しているかに、監督官は関心を持っているという。第5条にも第30条第2項・第3項にも罰則は付されていないし、いずれも行政に届け出がなされて初めて法的効力を生じる点も変わらないが、監督行政の視点では、これらの法形式が発注者、建設業者の安全管理その他建設工事の業務に具体的にどのような違いを生むかに関心を持っているという⁴⁹。

本研究プロジェクトで元建設会社社員で現在は技能講習等で講師を務める方に伺ったところ、ジョイントベンチャーの選択は、概ね工事完成の保証と業者育成を目的としている。後者は、主に行政が地元ゼネコンを育成するために、公共工事の発注に際して大手ゼネコンと共同させるパターンが多い。メリットは、そうした面のほか、工事費用を上げ易いこと、デメリットは、特に同規模業者同士の共同だと連携がうまくいき難いこと、逆に、大手ゼネコンに地元業者の組み合わせでは、後者の社員が奴隷

⁴⁹ 匿名の監督官の示唆による。

のように扱われ易いこと等である。他方、分割発注の選択は、本来、分野ごとに専門性の高い業者に請け負わせることが目的だが、共同企業体で生じがちな上下関係を避ける目的をもつこともあるという⁵⁰。

5.3 運用

5.3.1 適用の実際

令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf>, 最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日) にも、令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）にも、本条の集計は見当たらない。

なお、届出用紙は、【図 1（共同企業体代表者（変更）届）】を参照されたい。

5.3.2 関係判例

見当たらなかった。

6 第 10 条

6.1 条文

（総括安全衛生管理者）
 第十条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管

⁵⁰ 建設業界の慣行は、長門昇、(株)建設経営サービス『よくわかる建設業界』（日本実業出版社、2006 年（平成 18 年））等に詳しく示されている。

理者又は第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、次の業務を統括管理させなければならない。

- 一 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こと。
 - 二 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
 - 三 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
 - 四 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
 - 五 前各号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの。
- 2 総括安全衛生管理者は、当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者をもつて充てなければならない。
 - 3 都道府県労働局長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、総括安全衛生管理者の業務の執行について事業者に勧告することができる。

6.2 趣旨と内容

6.2.1 趣旨

安全衛生の確保のためには、経営責任者によるリーダーシップと安全衛生管理体制の確立が重要との認識から、事業場の事業責任者を選任させ、安全・衛生管理者らの指揮と、危害防止措置、リスクアセスメント等、安全衛生の要目を統括管理させようとした規定である（図 2（総括安全衛生管理者を中心とする安全衛生管理体制）を参照されたい）（施行通達には、「安全衛生管理を企業の生産ラインと一体的に運営さ

せることを期待し、一定規模以上の事業場」で「事業の実施を統括管理する者をもって」充てることとしたと記されている（昭和47年9月18日基発第91号）⁵¹。

そこで、本条第2項にいう「事業の実施を統括管理する者」の定義が問われるが、行政解釈は、工場長、作業所長等名称の如何を問わず、当該事業場での事業の実施を実質的に統括管理する権限と責任を持つ者としている。ここで「業務を統括管理する」とは、「第一項各号に掲げる業務が適切かつ円滑に実施されるよう所要の措置を講じ、かつ、その実施状況を監督する等当該業務について責任をもつて取りまとめることをいう」（昭和47年9月18日基発第602号）。

このように、総括安全衛生管理者たる資格はそのポストで自ずと定まり、行政による法令遵守監督も、主にその点の確認で果たされ得る点が安全・衛生管理者と異なるが⁵²、匿名監督官によれば、監督実務経験上、一定規模以上の会社では工場長、一定規模以下の会社では代表取締役らが選任されるケースが多い（逆に言えば、企業規模が大きくなるほど経営責任者が選任され難い）という。

旧労基法時代にも、安全管理者、衛生管理者に関する規定が、法第53条や旧安衛則にあったが（規則第1条：安全管理者の

選任要件、第6条：同じく職務、第11条：衛生管理者の選任要件、第12条：同じく小規模事業への共同選任命令、第13条：同じく専属とすべき要件、第19条：同じく職務、第24条：同じく免許付与の条件、第28条～第33条：同じく試験関係）、彼らを事業トップの直轄管理とする必要性は明記されていなかった。しかし、本条により、事業場の経営トップ層が安全、衛生管理（者）を直轄管理する体制が明示的に規定された。

本条は、本法が、安全衛生経営（経営への安全衛生の組み込み）を志向する法律であることを象徴している。

対象を一定規模以上の事業場に絞っているのは、小規模事業場なら、まさに経営トップが自ら行うべきこととの認識による。事業規模の拡大により、経営トップが自ら担当できなくなっても、それに代わり得る立場の者を選任せよとの趣旨である。

6.2.2 内容⁵³

本条は、総括安全衛生管理者に、安全管理者（法第11条）、衛生管理者（法第12条）と昭和55年法改正新設された法第25条の2第2項所定の技術担当者（建設業等の仕事の一部に係る救護措置の2次災害防止の技術的事項を担う者）を指揮するよう定めたことで、これら三者が総括者を補佐する立場に立つことを明確にした⁵⁴。

⁵¹ これにより、安全管理者、衛生管理者は、総括安全衛生管理者を補佐する存在と位置づけられることになったとも記されている。

⁵² 畠中前掲書（2019年（令和元年））126頁。

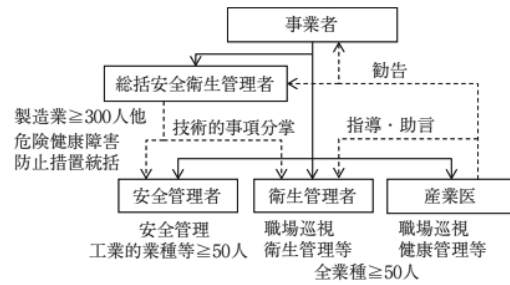
⁵³ 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解』（労働調査会、2015年（平成27年））218-225頁を参照した。

⁵⁴ 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の

他方、本条において、産業医等や作業主任者は、総括者の指揮下にある旨定められていない。このうち作業主任者については、通達（労働安全衛生規則の施行について（昭和 47 年 9 月 18 日付、基発第 601 の 1）で、「作業主任者その他安全に関する補助者の監督」が安全管理者の職務の 1 つに挙げられていることから、統括者の直接の指揮下になくとも、指揮系統の下（指揮下の指揮下）にあることが明らかである。しかし、産業医は、事業者に勧告等を行うべき立場であり、総括者として事業のトップ層が想定されている以上、総括者にも勧告等を行うべき立場に立っている（昭和 47 年 9 月 18 日付、基発第 601 の 1）。近年の働き方改革に伴う安衛法改正で、産業保健に奉仕するという意味で、独立性の強化も図られた⁵⁵。むろん、産業医といえども、事業者を選任され、ときに雇用され、法第 10 条第 1 号から第 5 号所定の業務のうち、労働者の健康管理等の業務を履行補助／代行する以上、その限りで事業者や、その代行者である総括安全衛生管理者の指揮命令に服すべきことは言うまでもない。

詳解』（労働調査会、2015 年（平成 27 年））220 頁。

⁵⁵ 詳細は、三柴丈典「特集産業医の助言・指導・勧告をめぐって～法律論者の立場から～」産業医学ジャーナル 42 巻 3 号（2019 年）16-24 頁、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～」DIO357 号（2020 年）6-11 頁を参照されたい。



（堀江正知「産業医と安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌第 35 巻特集号（2013 年）14 頁）

本条が定める総括安全衛生管理者の職務は、

安全管理者（法第 11 条）、衛生管理者（法第 12 条）と法第 25 条の 2 第 2 項所定の技術担当者（建設業等の仕事の一部に係る救護措置の 2 次災害防止の技術的事項を担う者）の指揮、

本条第 1 号から第 4 号所定の業務（第 1 号：危険・健康障害防止措置（法第 4 章のほか第 5 章のうち事業者の措置義務規定を含む）関係、第 2 号：安全衛生教育関係、第 3 号：健診等の健康管理（事後措置、作業環境管理、作業管理、健康教育・相談等）関係、第 4 号：労災の原因調査と再発防止策関係（以上、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。法第 25 条の 2 第 2 項所定の建設業等の仕事の一部に係る爆発・火災等に伴う救護措置の 2 次災害防止策もここに含まれる）の統括管理、のほか、

本条第 5 号の業務：その他省令所定の労災防止措置関係）、

であり、このうち第 5 号の業務は、

- ①安全衛生方針の表明関係、
- ②第 28 条の 2 第 1 項所定のリスクアセスメントと対応措置関係、

③安全衛生に関する PDCA（計画、実施、評価、改善）サイクルの構築関係、の3つである（安衛則第3条の2）。

このように、総括安全衛生管理者の職務は、事業場の安全衛生について包括的であり、総括管理者は事業場の経営トップ層であるべきだが、事業者である個人事業主自身が総括管理者となる場合は別として、事業者と総括管理者は別であり、総括管理者の選任が事業者の責任を免除するわけではない。事業者は、総括管理者に職務遂行にとって必要な権限を委任し、その遂行状況を監督する必要がある⁵⁶。

本条が適用単位とする事業場の概念については、第2条の逐条解説内の事業者の解説を参照されたい。

事業場の業種の区分は、実態に応じて個別に判断される。たとえば、製鉄所は製造業（施行令第2条第2号）とされるが、当該製鉄所を管理する本社が別の場所にある場合、本社はその他の業種（施行令第2条第3号）となる（昭和47年9月18日発基第91号通達の第2の3）。

本条第1項による総括安全衛生管理者選任義務の発生要件は、以下の通りである。

業種	常時使用労働者数 ⁵⁷
----	------------------------

⁵⁶ 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂4版）』（労働調査会、2015年（平成27年））225頁。

⁵⁷ これには、短時間労働者や有期雇用者は含まれる（昭和47年9月18日発基第602号）。派遣先における派遣労働者は、就業

林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業（いわゆる「屋外産業的業種」 ⁵⁸ ）	100人以上
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、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器等小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業（いわゆる「工業的業種」 ⁵⁹ ）	300人以上
その他の業種	1000人以上

規則作成・届出義務（労基法第89条）等の要件となる労基法上の常時使用労働者に含める必要はないが、総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医の選任、衛生委員会の設置等の安衛法上の安全衛生管理体制構築の要件との関係では、派遣先（及び派遣元双方）の計算に含める必要がある（労働者派遣法第45条第1項）。安全管理者と安全委員会の場合、派遣先のみを設置義務が課されているので、派遣労働者は、派遣先の常時使用労働者数の計算のみに含めるべきことになる（厚生労働省のWEBサイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09985.html、最終閲覧日2022年9月14日））。

⁵⁸ 島中前掲書（2019年（令和元年））124頁。

⁵⁹ 同前。

なお、労基法上の業種分類と安衛法上の業種分類の対応関係については、以下のよう整理されている（都道府県労働基準局長あて労働事務次官通達「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号を筆者が改編）。

労基法別表第1各号の事業	安衛法上の業種分類
第6号の事業（農林業）（造林、伐木、造材、集材または運材を行なう事業に限る。）	林業
第2号の事業（鉱業）	鉱業
第3号の事業（土木・建設業）	建設業
第4号および第5号の事業（交通業、貨物取扱業）	運送業
第15号の事業（焼却・清掃業）（焼却または清掃の事業に限る。）	清掃業
第11号の事業（郵便・通信業）	通信業
第2号の事業（鉱業）（鉱山保安法適用事業以外の事業に限る。）	土石採取業

事業者は、総括安全衛生管理者の選任を、その要件を満たした日（①当該事業場が前掲の規模に達した日、②同管理者に欠員を生じた日）から14日以内に行うと共に、遅滞なく、所轄労基署長に報告書を提出せねばならない（安衛則第2条）。

総括安全衛生管理者に穴が開く事態は防がねばならないため、疾病等で職務を行えない場合、事業者が代理を選任せねばなら

ないが（安衛則第3条）⁶⁰、あらかじめ代理を選任しておく方法も許される（昭和47年9月18日発基第602号）。

本条第3項は、都道府県労働局長が必要を認めた場合に、総括安全衛生管理者の業務の執行について事業者に勧告できる旨を定めているが、行政解釈によれば、これは、当該事業場の労災発生率が比較的高く、それが総括安全衛生管理者の業務執行に基づくものと認められる場合に発せられるものとされている（昭和47年9月18日発基第602号）。安全・衛生管理者には増員や解任の命令制度が設けられているのと対照的であり、総括管理者が経営トップ層であることを前提に実効性が図られた経緯がある⁶¹。

実際の運用は少ないだろうが、法第99条の2には、総括安全衛生管理者等（安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害防止業務従事者）による労災再発防止講習の受講を、都道府県労働局長が事業者に指示できる旨の定めもある。

本条第1項（選任と職務遂行の確保）には罰則がある（法第120条第1号：50万円以下の罰金）。

また、本条以下の事業場内の安全衛生管理体制の設置運営に関する規定には、別途、

⁶⁰ 同様の規定は、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者に設けられている。

⁶¹ 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂4版）』（労働調査会、2015年（平成27年））225頁。

以下のような担保が設けられている⁶²。

- ①所轄労働基準監督署長への選任報告
(法第 100 条第 1 項)
 - ・総括安全衛生管理者（安衛則第 2 条第 2 項）
 - ・安全管理者（安衛則第 4 条第 2 項）
 - ・衛生管理者（安衛則第 7 条第 2 項）
 - ・産業医（安衛則第 13 条第 2 項）
- ②氏名等の作業場への掲示等
 - ・安全・衛生推進者（安衛則第 12 条の 4）
 - ・作業主任者（安衛則第 18 条）
- ③議事概要周知義務
 - ・安全・衛生委員会（安衛則第 23 条第 3 項）
- ④議事録保存義務
 - ・安全・衛生委員会（法第 103 条第 1 項、安衛則第 23 条第 4 項）

6.3 関係規定

安衛法上の安全衛生管理体制と同様の体制には、

鉱山保安法（昭和 24 年法律第 70 号）上の鉱山保安体制（保安統括者（第 22 条等）→保安管理者（第 23 条等）→作業監督者（第 26 条等）、保安委員会（第 28 条、第 29 条等）等）、

特定工場（一定業種で、ばい煙、特定粉塵、汚水、騒音、ダイオキシン等を発生させる施設）における公害防止組織整備法（昭和 46 年法律第 107 号）上の公害防止

体制（公害防止統括者（第 3 条等。工場長等が適任で資格不要）→公害防止主任管理者（第 5 条等。部課長が適任で資格が必要）→公害防止管理者（第 4 条等。施設の管理責任者が適任で資格が必要））、
等がある。

鉱山保安法第 2 条第 2 項及び第 4 項所定の鉱山に安衛法は適用されないが（安衛法第 115 条）、安衛法第 3 章の総括安全衛生管理者は総括衛生管理者と読み替え、安全衛生推進者は衛生推進者と読み替えて、準用される（安衛法第 114 条）。

6.4 運用

6.4.1 適用の実際

・法第 10 条は、違反指摘は少ない条規である。違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf>, 最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日）によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）でも、合計 25 件にとどまっていた。

6.4.2 関係判例

・見当たらなかった。

⁶² 畠中前掲書（2019 年（令和元年））123 頁。

7 第 11 条

7.1 条文

（安全管理者）

第十一条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。）のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。

2 労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業者に対し、安全管理者の増員又は解任を命ずることができる。

7.2 趣旨と内容

7.2.1 趣旨

労働災害が生じ易く、現実には人の手当てが可能な業種、規模の事業場において、生産と安全に関する知識を持つ者に、広く安全にかかる管理を委ねることを事業者に義務づけ、区々多様なリスクへの専門的な対応を図らせようとした規定である。現行法の施行通達には、安全衛生管理を生産活動と一体化させるために法定された総括安全衛生管理者を補佐する存在と記されている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号）。

古く工場法（及び施行令、施行規則）には、安全・衛生の管理者制度自体は定められていなかったが、工場管理人制度が定められていた（第 18 条、第 19 条）。これは、

特に大企業が多数の工場を所有する等で経営者（工業主）自身が工場法の遵法を担えない事態等を前提に、その履行を代行させるために設けられたものである。基本的に上位の経営管理者を想定していたと解されるが、たとえ生産効率より軽視されていたとしても、安全衛生管理は経営問題という認識はあっただろうから、安全衛生管理の代行者も想定していたと解される。

そして、それに紐づく工場危害予防及び衛生規則では、昭和 13 年（1938 年）の改正により、常時使用職工 50 人以上の工場では、原則として安全管理者を選任すべきことが定められ、土木建築工事場安全衛生規則（昭和 12 年 9 月 30 日内務省令第 41 号）や土石採取場安全及び衛生規則（昭和 9 年 5 月 3 日内務省令第 11 号）では、その制定当初から安全衛生管理人を選任すべきことが定められていた。

安全管理者と衛生管理者が区分されたのは、戦後の労基法の制定時だが、両者の厳密な区分は難しい（後掲の通達（昭和 27 年 9 月 20 日基発第 675 号）は、安全管理者の専任要件との関係で、安全管理者が衛生管理を行っても専任要件を逸脱しない旨を述べ、安全管理と衛生管理の密接なつながりを指摘している）。

7.2.2 内容⁶³

<選任対象事業>

（専任・非専任を問わず）安全管理者の選任対象事業は、安衛法施行令第3条で、以下の事業のうち、常時雇用労働者数50人以上と定められている（安全管理者については施行令、衛生管理者については安衛則で定められている）。

林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業（第1号。いわゆる屋外産業的業種⁶⁴）、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、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業（第2号。いわゆる工業的業種⁶⁵）⁶⁶。

⁶³ 以下の記載にあたり、労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂4版）』（労働調査会、2015年（平成27年））226-237頁等を参照した。

⁶⁴ この呼称は畠中前掲書（2019年（令和元年））129頁による。

⁶⁵ 同前。

⁶⁶ ここで挙示した屋外産業的業種にも工業的業種にも該当しない「その他の業種」（安衛法施行令第2条第3号）については、安全管理者の場合常時使用労働者数50人未満、安全衛生推進者の場合同じく10人未満の場合、法的にはそれらの選任を要しないが、休業4日以上災害約12万件的のうち約5万件が発生している実態等を受け、「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係

衛生管理者との比較では、（衛生管理者の場合、）第1種衛生管理者以上を充てるべき業種では、上記の安全管理者選任対象業種から通信業、各種商品卸売・小売業、家具・建具・じゅう器等卸売・小売業、旅館業等が外され、逆に、農・畜水産業、医療業が含まれていること、その他全ての業種について、第2種衛生管理者でもよい／最低でも第2種衛生管理者は選任すべきとされている（安衛則第7条第1項第3号。第2種衛生管理者は、主に第三次産業的業種を想定したと解されている⁶⁷）。つまり、機械器具、重機その他物のリスクが特に生じ易い業種を安全管理者選任対象とし、衛生面、健康面でのリスクは全ての業種で生じ得るだろうとの想定で、全て衛生管理者選任対象とし、管理に医薬・衛生面での専門性が必要な業種について、高度な衛生管理者の選任対象とした、ということと思われる。

しかし、選任対象業種の指定に疑問を寄せる監督官もいる。匿名の監督官から、指定以外の小売業や飲食業、社会福祉施設等

るガイドライン」（平成26年3月28日基発第0328第6号）が発出され、そうした事業でも、一定規模以上の事業場での安全活動経験者等から安全推進者を配置し、統括管理責任者を補佐させるべきこと等が示された。畠中元教授は、本制度を法的に位置づけるべきとしているが（畠中前掲書（2019年（令和元年））130頁）、実際には運用面で相当の困難を伴うだろう。

⁶⁷ 畠中前掲書（2019年（令和元年））136頁。

での転倒、やけど、機械による挟まれ、巻き込まれ等の災害が生じており、これらも安全管理者の選任対象とすべきではないか、また、食料品の製造販売を行う小売・飲食業も製造業に含め、対象とすべきではないか、との指摘があった。

<専属の原則>

選任する安全管理者らは、原則として、その事業場に専属とせねばならない（安全管理者について：安衛則第4条第2号、衛生管理者について：安衛則第7条第2号、安全衛生推進者について：安衛則第12条の3第2号（ただし、安全・衛生コンサルタント等を除く）、元方安全衛生管理者について：第18条の3、一定規模又は一定業務を含む事業場の産業医について：第13条第1号第3号）。これは、昭和61年6月6日付け基発第333号通達が示唆するように、その事業場に固有の危険有害要因に知尽した者こそ適任との趣旨による。同様の趣旨から、派遣中の労働者は、派遣先の専属には該当しない扱いとされる。

ここで「専属」とは、まさに、「その事業場に固有の危険有害要因に知尽」できる条件を備えることであり、その事業場のみ勤務することが原則だが、管理業務が損なわれない限り、兼務しても構わないし、安全管理業務のみに専従することも要しない⁶⁸。

衛生管理者については、平成18年3月

31日付け基発第0331004号「自社の労働者以外の者を衛生管理者等に選任することについて」が、危険有害要因の少ない業種（安衛則第7条第3号ロ）の事業場であって、一定の資格を持ち、一定期間継続して業務に当たれる等の条件を満たす場合、専属の衛生管理者等と扱って差し支えなく、同様の条件を満たす限り、派遣中の労働者も専属に該当する旨示唆している。

安全管理者らと差別化された（衛生管理者の専属要件が緩和され、安全管理者につき緩和されなかった）のは、衛生管理者が免許制で、要員確保が難しく、業務上一般的な専門性が重要と解されたこと、安全管理者の方が、より現場の生産管理との結びつきが強いと解されたことによると思われる。

<選任すべき数、専任とすべき場合>

選任すべき数について法令の定めはなく、<選任対象事業>で述べた条件を満たす事業場では、原則として1人選任すればその要件は満たされるが、通達で、事業場の規模や実態に即して複数名を選任するよう推奨されている（昭和41年1月22日基発第46号）。例外は、異常化学反応等により爆発、火災等を生じるおそれのある施設を設置する事業場で、都道府県労働局長が指定するもの（「指定事業場」）で、指定生産施設ごとに必要数を選任せねばならない（安衛則第4条第1項第3号。たとえば四直三交代制で創業する場合、4人以上）⁶⁹。

⁶⁸ 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂4版）』（労働調査会、2015年（平成27年））227-228頁。

⁶⁹ 島中前掲書（2019年（令和元年））132頁、268頁を参照した。

原則として 1 人の選任でも許される安全管理者も、以下の通り、一定の業種及び規模の事業場では、最低 1 人を専任とすべき旨定められている（安衛則第 4 条第 2 項）。

業種	常時使
	用する 労働者 数
建設業、有機化学工業製品製造業、石油製品製造業	300 人以上
無機化学工業製品製造業、化学肥料製造業、道路貨物運送業、港湾運送業	500 人以上
紙・パルプ製造業、鉄鋼業、造船業	1,000 人以上
選任が必要な業種で上記以外のもの ただし、過去 3 年間の労働災害による休業 1 日以上の死傷者数の合計が 100 人を超える事業場に限る	2,000 人以上

所定の事業場での専任要件は、旧労基法（旧安衛則）時代には設けられていたが、500 人以上の製造業、鉱業、土木建築業、旅客運送業、港湾運送業等のほか、伐木・運材業等に限られ、なおかつ前年の傷害による休業者数が 120 人未満の場合、全事業場で適用が除外されていた（旧安衛則第 1 条の 2）。なお、当時から現在に至るまで、過去の休業者発生要件を充たし得ない新設事業場についても、専任管理者の選任が推奨されてきた（昭和 27 年 9 月 20 日基発第

675 号）。

「専任」とは、前掲の「専属」とは異なり、安衛則第 5 条所定の資格を充たし、「通常の勤務時間を専ら」所定の「事項を行うために費す者をいい、例えば生産関係等の業務を兼任する者はこれに該当しないが、業務の一部に労働衛生の業務が含まれている場合には安全管理と密接な関係があるから、・・・かかる関連業務を行」っても構わない（昭和 27 年 9 月 20 日基発第 675 号）。

事業者は、選任事由が生じた日から 14 日以内に安全管理者を選任し（安衛則第 4 条第 1 項第 1 号）、選任後、遅滞なく、その資格を証する書面を付して労基署長へ報告せねばならない（同条第 2 項）。安全管理者がやむを得ない事由で職務を行ない得ない場合、代理者を選任せねばならない（同前）⁷⁰。すなわち、その確保（と法定職務の実施条件の整備）が、徹底して事業者に託されている⁷¹。

⁷⁰ 同様の規定は、総括安全衛生管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者に設けられている。

⁷¹ 選任義務がない事業場で選任された場合、同人は法的な安全管理者ではなく、法令上の職務遂行の責務は負わないが、雇用契約上、その責務を負わせることは可能であり、その場合、事業者のために行為する者（旧労基法上の使用者）として安全管理の責任を負うとされている（昭和 23 年 9 月 27 日基収第 3251 号）。これは、当該被選任者が法定の安全管理者と同様の措置を講じる雇

<資格>

前述の通り、安全管理者には、「その事業場に固有の危険有害要因に知尽」した者が望ましいとの考えから、産業の生産現場への親しみが求められ、安衛則第 5 条が定める資格要件でも、専門資格を持たない者については、理工学系統の学歴を原則的なデフォルトとして、実務経験が重視され、研修で標準的知識を補う形が採られている。

すなわち、同条では、

①大学等（高等専門学校を含む）で理科系の課程を修めて卒業後、2 年以上産業安全実務に従事したか、高校等で理科系の学科を修めて卒業後、4 年以上産業安全実務に従事した者であって、厚生労働大臣所定の研修（平成 18 年厚生労働省告示第 24 号。安全管理、事業場ごとの自主管理（リスクアセスメント等）、安全教育、関係法令から成り、合計 9 時間）を修了した者、

②労働安全コンサルタント、

③その他、厚生労働大臣が定める者（昭和 47 年労働省告示第 138 号）、

とされているが、高卒でも大卒より 2 年多く実務経験を積めば受講資格が得られる仕組みだし、大学等での理科系の課程や高校等での理科系の学科は、機械・土木・金属等に関する工学、化学、造船等を広く網羅しているので（昭和 47 年 9 月 18 日基発

用契約上の義務を負うこと（よって事業者に対して職務懈怠の民事責任を負うこと）と共に、その懈怠により被災した者との関係では、事業者が使用者責任を負うことを意味していると解される。

601 号の 2)、理工学の基本的素養を求めているに過ぎない。③では、大学等で理科系統以外の課程を修めて卒業した者も、産業安全実務を 4 年以上（高校等の場合、6 年以上）、それを充たさない者でも 7 年以上当該実務を経験すれば該当するとしているので、実務経験重視の傾向は明らかである。詳細には触れないが、経過措置の定め（安衛則附則第 5 条第 1 項等）でも、実務経験が重視されている。

さらに、①で経験が求められる産業安全実務は、「必ずしも安全関係専門の業務に限定する趣旨ではなく、生産ラインにおける管理業務を含めて差しつかえない」（下線は筆者が添付した）とされている（昭和 47 年 9 月 18 日基発 601 号の 2）。

<職務>

条文上は、総括安全衛生管理者が統括管理すべき法第 10 条第 1 項の業務（第 1 号：危険・健康障害防止措置、第 2 号：安全衛生教育関係、第 3 号：健診その他健康確保措置、第 4 号：労災の原因調査と再発防止策、第 5 号：その他の省令所定事項）のうち、「安全に係る具体的事項」とされている⁷²。

⁷²ただし、本条（第 11 条）かっこ書きにより、昭和 55 年の法改正で設けられた第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次的な労災防止のための事業者の物的、人的措置義務）の履行のために選任された管理者がいる場合、職務の重複を避けるため、本条所定の安全管理者は、その部分の職務を除

文言上は「安全に係る技術的事項」とされているが、これは、総括安全衛生管理者の行うべき「統括管理」に対応した用語であって、その内容は幅広く、極論すれば、当該作業場所等での安全面での（積極的な）リスク管理の全てであり、専門技術的事項に限られない（昭和47年9月18日基発第602号）。

また、安衛則第6条第2項が、事業者に対し、安全管理者に権限を付与すべきと定めている「安全に関する措置」について、通達には、以下のような職務が列挙されている（昭和47年9月18日基発第601号の1）。

①建設物、設備、作業の場所や方法に危険がある場合の応急措置や防止措置（新設備・方式採用時の安全面の検討を含む）

②設備・器具の定期的な点検・整備

③安全教育・訓練

④災害の原因調査と対策の検討

⑤消防・避難訓練

⑥作業主任者等の補助者の監督

⑦安全関連情報の記録

⑧自他の事業の労働者が同一場所で就労する場合の安全措置

その①からも窺われるように、この内容自体広いが、それでもこの示唆は例示というべきであり、結局、同行が行うべきは、「作業場等を巡視し、設備、作業方法等に危険のおそれがあるときは、直ちに」必要な防止措置を講じること（安衛則第6条第1項）であって、当該作業場等における安全面での（積極的な）リスク管理の全てで

外される。

ある。これには、（特に自身の権限範囲を超える事項について）事業者等に報告し、その指示を受けることも含まれる（昭和47年9月18日基発第601号の1）。

本条が、「管理させなければならない」と定めていることから明らかなように、選任と同様に、安全管理者の職務遂行の前提づくりも事業者⁷³に託された同人の義務であり、おそらくは、その具体化の趣旨も込めて、安衛則第6条第2項が、前掲の「安全に関する措置」について、「なし得る権限を与えなければならない」と定めている⁷³。これらの規定により、事業者は、単に安全管理者を選任しただけでは足りず、同人に必要な権限を付与し、必要な職務の遂行を監督する義務を負うと解されている⁷⁴。

もっとも、安衛則第6条は、第1項で、安全管理者を名宛人として、巡視を契機とする作業場等での安全面でのリスク管理措置を「講じなければならない」としつつ、第2項で、事業者を名宛人として、それに必要な権限付与を義務づけている。同条（及び安衛法上の上位規定）に罰則はないので、その法的意義は、行政指導の根拠となり得ること、就業規則上の根拠規定の合理性を裏付けたり、職場秩序となる等して、事業者による懲戒処分等の根拠となり得る

⁷³ 労働省労働基準局安全衛生部編『労働安全衛生規則の逐条詳解（第1巻）<通則編>』（中央労働災害防止協会、1993年（平成5年））20-21頁からも窺える。

⁷⁴ 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂4版）』（労働調査会、2015年（平成27年））238頁。

こと、同人の懈怠により被災した第三者が、事業者の使用者責任（民法第 715 条）を追求するうえで、同人の過失（注意義務違反）を主張立証し易くなること等になると考えられる。

<分社化に伴う親子事業者における安全管理者等の選任要件の考え方>

ある安全管理者等（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者）が、従前は一の事業場を担当していたところ、分社化で複数の事業場となった場合、従来の安全衛生管理のシステムやノウハウの継承のため、以下の要件を全て満たす場合、親事業者（事業方針等の決定機関であり、子事業者の支配者）の安全管理者等に子事業者（親会社の被支配者）での兼務を認める趣旨で、両事業場で専属の者を選任しているとの取扱いが認められている（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）。

①親事業者の一部の分社化により子事業者ができたこと

②親・子事業者の事業場が同一か近くにあること

③協議組織の設置など、分社化後も安全衛生管理が密接に関連していること

④両事業場の事業内容が分社化前後で著しく変化していないこと

ただし、

イ 一旦各事業者で別の安全管理者等を選任した後の兼務は認められないこと、

ロ 親・子事業者共に、安全管理者等に業務上必要な情報と権限を十分に提供すべきこと、

ハ 親・子事業者共に、安全管理者等の管理対象事業場の労働者数が安衛則に適合

するようにすべきこと（衛生管理者の場合、常時使用労働者数に応じて必要選任数が増加する。また、前掲の専任要件や化学反応による爆発危険等がある施設にかかる第 4 条第 1 項第 3 号の充足等にも留意する必要がある）、管理対象事業場の数を職務遂行上支障ない範囲とすべきこと、

ニ 資格による所掌は以下の通りであり、親事業者の安全管理者による子会社の衛生管理者等の兼任は認められないこと（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）。

（参考）

		子事業者			
		安全管理者	衛生管理者	安全衛生推進者	衛生推進者
親事業者	安全管理者	○	×	○	×
	衛生管理者	×	○	○	○
	安全衛生推進者	○	○	○	○
	衛生推進者	×	○	○	○

（○は兼任可能な組合せ、×は兼任できない組合せを示す。）

なお、旧商法特例法（子会社及び株式会社の監査等に関する商法の特例に関する法律（昭和 49 年法律第 22 号））1 条の 2 第 4 項所定の連結子会社（現在は、会社法第

2 条第 3 号による「子会社」の定義、金融商品取引法第 32 条の 2 第 2 項による「連結」の定義を受け、連結会計基準第 6 項が、定義している。要するに、その会社の事業方針等の決定機関（株主総会等）が親会社に支配されている会社を意味する）を有する会社は、親事業者に該当する（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）。

<増員・解任命令>

本条第 2 項は、労基署長による事業者への増員・解任命令を定めているが、その発動基準は次のように通達され、容易には発動されないよう図られている（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）。

①安全管理者による主要な義務の懈怠があって、次に該当する場合。

イ 災害度数率が同業種の平均値の 2 倍を超え、監督上の措置後 6 か月改善しなかった場合、

ロ 重大災害が生じた場合、

ハ 本法令違反による致死災害が複数回生じた場合。

②安全管理者が、病気等で職務を遂行し得ない場合。

本条第 1 項（選任と職務遂行の確保）と第 2 項（増員・解任命令の遵守）には罰則がある（法第 120 条第 1 号と第 2 号：50 万円以下の罰金）。

7.3 関係規定

本条は、選任義務違反での一律的な適用がなされることが多いが、後掲の JCO 東海村臨界事故事件水戸地判が示唆するように、組織的に安全教育が不徹底で、安全の意識や知識が欠けていることで労災が生じ

たような場合、たとえ安全管理者の選任は行われていたも、職務を果たさせていなかったとして、適用されることがある。

その意味では、本法第 59 条等の教育に関する規定のほか、事業者らが労働者等に遵法を指示ないし指導すべき本法上の危害防止基準のほか、運送業法、建築業法、原子力規制法等の各種業法上の安全に関する規制等は、すべて本条に関係することとなる。

7.4 運用

7.4.1 適用の実際

匿名行政官（おそらく監督官）より、本条（第 11 条）から第 13 条に至る法定の管理者等の選任義務規定は、施行令で定める業種、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ことを確認すれば、一律的に適用するとの認識が示された。

また、別の匿名行政官（おそらく監督官）より、企業の中には法令の基準より先駆的な取り組みもある旨の報告があった。すなわち、ある九州地方の大手電機工事業の事業場では、安全巡視者（安全管理者との記載はなかった）の安全巡視では、巡視の計画から現場における帳票作成、写真撮影、巡視結果の整理、印刷等までを 1 つのタブレットで実施できるようにして、関係する職員へのスムーズな情報共有を図っていたという（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（三柴文典担当））。

法第 11 条は、違反指摘は比較的多い条規である。後掲の通り、著名な JCO 東海村臨界事故でも、本条（安全管理者に行わ

せるべき職務）違反の疑いで、法人としての JCO と、当時の東海事業所長以下数名が刑事制裁を受けている。

違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf>, 最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日) によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、本条違反による送検件数は 0 件だった。しかし、是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、合計 427 件に達していた（第 12 条〔衛生管理者の選任〕の約 8 分の 1）。

7.4.2 関係判例

1) 刑事事件

もともと厳しい原子力取扱い規制下において、ある程度形式的な法令順守はしていた企業（JCO）が、燃料加工の許可を持つ唯一の事業者であったところ、旧動燃から、高速増殖炉「常陽」に用いる核燃料溶液の不定期かつ短期限の発注がかさむ一方で、経営合理化・人員削減の必要に迫られ、生産・安全管理体制の上下に臨界管理に詳しい者が乏しい状態となり、その知識経験に乏しい者が加工工程の効率化・省略を不用意に図った結果、ついにはバケツでウランと他の物質の溶解作業を行い、貯塔に代えて沈殿槽で混合均一化作業を行うに至り、当該沈殿槽で臨界を生ぜしめ、現場管理者を含む 3 名を被ばくさせ、このうち作業員 2 名を急性放射線症から極めて悲惨な経過で死亡させた事案につき、安全管理体制の上下にあった管理者全員に業務上過失致死

罪等の刑事責任が認められ、その一部に本条（安衛法第 11 条）違反による刑事責任も認められた例（JCO 東海村臨界事故事件水戸地判平成 15 年 3 月 3 日判例タイムズ 1136 号 96 頁）

【事実の概要】

1) 被告会社 A の概要

被告会社 A（JCO）は、住友金属鉱山から分離してできた子会社であり、昭和 55 年に内閣総理大臣から核燃料物質加工事業の許可を受けて当該事業を営んでおり、本件臨界事故（以下、「本件事故」ともいう）は、その東海事業所の転換試験棟で起きた。転換試験棟は、酸化ウラン粉末や硝酸ウラニル溶液を製造する施設で、これ以外には、酸化ウラン粉末を製造する第 1・第 2 加工施設棟があった。本件の被告人の中には、この施設棟での就業経験があつて、転換試験棟での溶液製造との違いを承知せずに危険な行為をとってしまった者もいた。

2) 加工事業許可の条件

加工事業許可の審査基準（「核燃料施設安全審査基本指針」）では、臨界事故（*ウランのような核分裂物質を含む体系の中で核分裂が連鎖的持続的に発生する状態を臨界といい、大量の熱エネルギーのほか、人体に有害な中性子線等の放射線が多量に放出される）を防止するため、各種核的制限の実施（以下、「臨界管理」という）を要請し、原子炉等規制法に紐づく加工規則では、いかなる場合にも臨界に達しないよう加工を行うべきことや、「必要な知識を有する者」に加工操作を行わせるべきこと、加工業者は、保安規定を定めて操業すると共に必要な指示・監督を行うべきこと、放

射線業務従事者への保安教育に関する事項を定めるべきこと等を定めていた。また、原子炉等規制法第 22 条の 2 は、核燃料物質の取扱い上の保安の監督に当たる核燃料取扱主任者の有資格者からの選任と報告を義務付けていた。

ここで核的制限とは、臨界の発生防止のための各種制限をいい、物質中のウラン濃度を制限する濃度制限、ウラン容器の形状を細くして通過量を制限する形状制限、作業 1 回あたりのウラン取扱量（バッチ）を制限する質量制限等がある。要するに、核燃料を少量ずつ加工することで臨界を防ぐ方法が採られていた。

3) A の組織構成と被告人らの属性

被告会社 A の組織構成は、東海事業所長のもとに、技術部、製造部、総務部があり、技術部には、製品の品質保証等を担当するグループと、一般安全衛生管理と臨界管理等を担当する安全管理グループ等があり、各グループにグループ長が置かれていた。製造部には、生産工程計画を担当するグループのほか、ウランの加工等を担当する製造グループがあり、その下には、第 1・第 2 加工施設棟の 4 つの作業班のほか、組織の合理化によりスタッフが減らされた部署の遊軍的支援を行い、転換試験棟でのウランの加工や 30B シリンダー（ウラン輸送用容器）の点検補助も担当するスペシャルクルー等が置かれていた。

東海事業所で本件事故が起きた転換試験棟の安全管理を担当し、本件で刑事責任を問われた自然人は、以下の 6 名だった。

①被告人 B：当時の東海事業所長であり、原子炉等規制法に基づき A が策定した保安規定（以下、「保安規定」という）上の安

全主管者。安全主管者は、核燃料加工に関する保安を総括し、各管理統括者に指示・監督する役割。安衛法上の総括安全衛生管理者でもあり、同法に基づいて A が策定した安全衛生管理規定（以下、「安衛管理規定」という）では、同職は、安全管理グループ長を含む各部グループ長、安全管理者を指揮するほか、安全衛生管理に関する指揮管理全般を担うこととされていた。

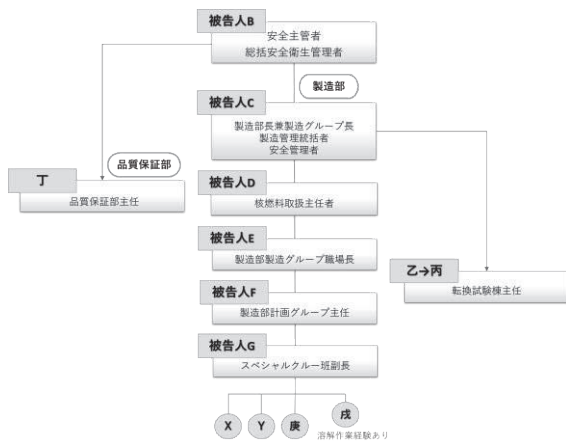
②被告人 C：当時の製造部長兼製造グループ長。保安規定上の製造管理統括者であり、安衛法上の安全管理者。管理統括者は、各グループの保安を管理し、各グループ員に指導・監督すると共に、毎日 1 回以上、加工設備等の巡視・点検を行う役割。また、加工施設の操作に必要な知識を有する者に操作させる等の責務を負う。安全管理者は、安衛管理規定上、施設等の安全、作業上の安全、危険発生時の応急措置等とその教育訓練等の技術的事項を管理することとされていた。

③被告人 D：当時の核燃料取扱主任者。核燃料取扱主任者は、原子炉等規制法により選任が義務付けられ、A の保安規定上、安全主管者が選任し、同者への意見具申、教育訓練計画の作成への関与、核燃料物質取扱者への指示等を行う役割。

④被告人 E：当時の製造部製造グループ職場長。

⑤被告人 F：当時の製造部計画グループ主任。

⑥被告人 G：当時のスペシャルクルー副長。



4) A のコンプライアンスの変遷：安全秩序溶解の経過

被告会社 A は、昭和 58 年に、当時の動力炉・核燃料開発事業団（後の核燃料サイクル開発機構。以下、「サイクル機構」という）から、高速増殖炉「常陽」用の濃縮度約 20%（通常の発電所用の燃料の濃度は 3-5%程度なのでかなりの濃度）の二酸化ウラン粉末と硝酸ウラニル溶液の製造依頼を受け、昭和 59 年 6 月に両作業が可能な加工事業の変更許可を受けた。このうち、転換試験棟での後者の溶液製造作業（「溶液製造作業」）の許可を受けた工程は、図 3 と図 4 の「正規の手順」であり、以下の 2 つの工程から成っていた。

①第 1 工程：八酸化三ウラン粉末に他の物質（硝酸と純水）を加えて溶解、貯留、沈殿させる、仮焼きする等により精製する工程。途中段階では溶液状態である（図 5 も参照されたい）。

②第 2 工程：第 1 工程で精製された八酸化三ウランに第 1 工程と同じく硝酸と純水を加えて再溶解させ、貯塔でじっくり混合して均一化させ、製品（硝酸ウラニル）を得る工程。

新工程での操業開始当時（*ただし、この頃は、まだ第 1 工程しか稼働させていなかった模様）、転換試験棟では、溶解塔と抽出等に直径を 17.5cm 以下とする形状制限がなされていたが、本件事故を生じた沈殿槽には形状制限はなされておらず、代わりに、沈殿槽に投入するウランを 1 バッチ 2.4kg ウラン以下とする質量制限のほか、第 1 工程の溶解から沈殿までの各段階で投入されるウランを 1 バッチ以下として、そこで精製されたウランを用いるその後の工程のウラン投入量が結果的に 1 バッチ以下となるようにする方法（「1 バッチ縛り」）が採られていた。

しかし、1 バッチ縛りは、非常に効率が悪く、製品の品質にも悪影響を与えかねないことから、昭和 60 年 8 月に開始された常陽第 3 次操業以後、複数バッチの連続操業が行われるようになった。また、昭和 61 年に開始された常陽第 4 次操業で初めて硝酸ウラニル溶液の発注を受けた際、転換試験棟主任乙らにより、おそらく第 2 工程の溶解作業で活用するため、いわゆるクロスブレンド法（精製された八酸化三ウラン粉末を溶解塔で 1 バッチずつ溶解し、10 本の容器に均等分量ずつ小分けし、各容器内で硝酸ウラニル溶液の混合を行って濃度等を均一化する方法：貯塔等を用いない方法）が考案され、溶液製造作業中の混合均一化（以下、単に「混合均一化」という）の方法として採用され、手順書にも記載された。

さらに、常陽第 6 次操業の際には、急にタイトな納期で多量の硝酸ウラニルを受注したことを受け、被告人 C、乙、品質保証部の丁らの検討により、第 2 工程で、溶解

塔の代わりにステンレス製バケツを用いて再溶解作業を行う方法が考案され、被告人 B の了承を得て、平成 5 年 1 月ころ（第 6 次操業時）から採用された。被告人 C は、作業員に自らこの方法を指導した。また、その指導下で、品質保証部の丁により、手順書が作成された。

しかし、それでも不自由と考えられる事態が生じた。すなわち、平成 5 年 12 月ころ、サイクル機構から常陽第 7 次操業用硝酸ウラニル溶液の従来の 2 倍の出荷を求められ、被告人 C の指示を受けた乙の検討により、貯塔に仮設配管を取り付け、ポンプで溶液を循環させることで混合均一化が可能と判明し、後任の主任である丙にもその方法が引き継がれ、丙が若干の工夫を加えて、被告人 C、D の了承も得られたため、以後、混合均一化は、この方法（以下、「貯塔での混合均一化方式」という）で行われるようになった。

この頃、丙は、上記のステンレス製バケツによる溶解作業についても引継ぎを受けたが、第 1 工程か第 2 工程か不明確だったため、両工程で実施するようになった。また、平成 8 年 10 月ころ、第 2 工程に関する手順書（ステンレス製バケツによる溶解、貯塔での混合均一化の方法を記載したもの）を作成し、被告人 C の承認のもと、翌月に発行された。

他方、平成 7 年ころ、被告会社 A では、急激な円高と電力事業自由化のあおりを受け、事業再構築（「リエンジ」）を余儀なくされ、加工施設棟の作業班の班数と班員数が減らされると共に、賄いきれなくなった様々な業務を担当するため、丙が管理し、戊らが班員となるスペシャルクルーが発足

し、30B シリンダーの点検補助等と共にウラン加工も担当することとなった。平成 10 年 8 月頃には、庚、X、Y がクルーに加わり、被告人 G が 4 名いる副長（以前の作業班のリーダーに相当）の 1 人に就任した。しかし、遊軍的に多能工の役割を求められた班員の臨界等に関する知識は不十分だった。被告人 G は、臨界について、基本的教育しか受けず、具体的内容を十分に理解せず、核的制限のうち濃度制限を知らず、ウランが溶液のままなら臨界にならない等と誤解していた。G 以外の班員も、臨界管理方法について必要な教育指導を受けていなかった。

平成 11 年 9 月、A とサイクル機構の間で常陽第 9 次操業について契約が成立し、転換試験棟で濃縮度約 20%弱（高濃度）の硝酸ウラニル溶液の製造（以下、「本件操業」という）が予定された。もとより溶液製造作業は不定期にしか実施されないうえ、本件操業は約 2 年 10 か月ぶりの実施となり、スペシャルクルー班員には溶液製造作業に詳しい者が誰もいなかったが、被告人 E から操業予定を伝えられた被告人 G は、手順書をみれば何とかなる旨回答した。

契約実施のための作業指示書（Process Para-meter Sheet：PPS。おそらくステンレス製バケツによる溶解作業を含むもの）は、混合均一化に関する部分を除き、被告人 F が作成した。これを E、F、G で審査した際、F が、混合均一化はクロスブレンド法で行う旨説明したところ、G が、現在は貯塔で行っている旨（貯塔での均一化方式の採用）を述べると共に、やはり、作業経験のある戊に尋ねたり手順書を見れば何とかなる旨述べたが、G 自身では手順書を

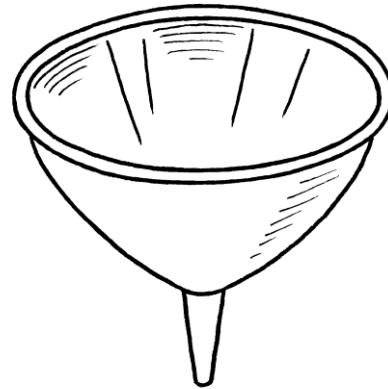
確認しなかった。E は、特に検討せず、当該 PPS を承認した。F からの説明を受けて、被告人 D も特に検討せずに当該 PPS を承認した。

平成 11 年 9 月前半、スペシャルクルーの己は、本件操業開始に先立ち、戊からの指導を思い返し、庚、X に、ステンレス製バケツによる溶解作業を前提とした溶解及び抽出方法（ステンレスバケツでの溶解後の溶液をポリバケツに入れて濃度調整し、ポンプで抽出塔へ送る溶媒抽出工程）を教え、同月 28 日までには、7 バッチ分のウランにつき、乙、庚、X、Y の 4 名を 2 人ずつ組ませて第 1 工程の作業をさせた。被告人 G は、現場に赴き進行状況を確認していた。

被告人 G が第 2 工程の準備を始めた際、当初は、仮設配管を接続し、貯塔で混合均一化作業を行おうと考えたが、溶液の出し入れのため仮設配管を 2 本設ける必要性を認識できなかったこともあり、その方法に不便を感じていると伝えたところ、Y から沈殿槽の使用（以下、「沈殿槽使用方式」という）を提案され、X も、攪拌機があること等から作業効率が良いとして賛成した。この際、G は、知識不足から、これまで沈殿槽が用いられなかった理由は、沈殿槽内の汚泥が溶液に紛れることによる品質悪化問題であり、十分な洗浄により解消できると考え、溶液であれば、濃度の高まりによる臨界は生じないと誤解していた。

ただ、注入口となるハンドホールが小さく、硝酸ウラニル溶液がこぼれる可能性を慮り、漏斗を差し込んで注入することを発案して X と Y に伝えた。

【漏斗（ろうと）】



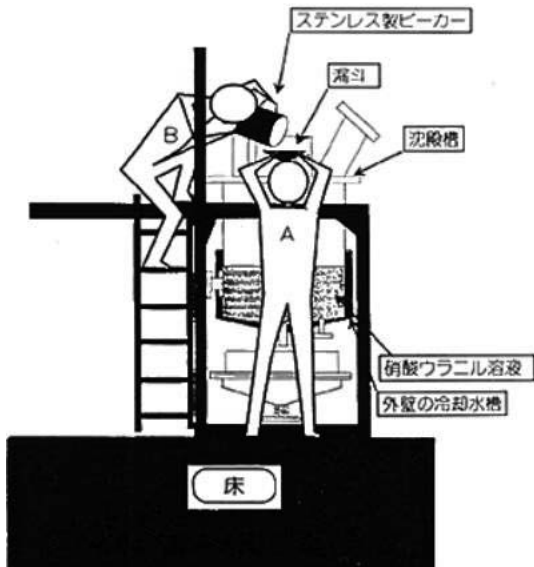
（イラスト：辻井タカヒロ氏）

平成 11 年 9 月 29 日、被告人 G は、X と Y が沈殿槽等を十分に洗浄したことを確認したうえ、被告人 F に沈殿槽使用方式について承認を得て、再溶解作業を開始させた。29 日から 30 日にかけて、X と Y は、G の指示に基づき、第 1 工程で精製済みの八酸化三ウラン粉末を 1 バッチずつステンレス製バケツに入れて溶解し、ろ過器でろ過した後、ステンレス製のバケツかビーカーに入れた硝酸ウラニル溶液を、漏斗を差し込んだハンドホールを通じて順次、沈殿槽に注入した。29 日に 4 バッチ分沈殿槽に注入するところまで完了し、30 日には、残る 3 バッチ分の注入を再開した。この際、当初は X が漏斗を支えていたが（図参照）、途中、被告人 G が支えを代わったことがあった。

したところ、臨界事故が発生し、X と Y は、多量の中性子線等の放射線を被ばくし、その後、徐々に皮膚の殆どがはがれ落ちて再生不能、焼けただれ、人体が溶解していくような、言語を絶する無残な状態となり、X はその約 3 か月後、Y はその約半年後に、多臓器不全により死亡した。G も被ばくし

て約 3 か月間入院したが、命はとりとめた。

【ウラン溶液注入の様子】



（環境科学技術研究所の WEB サイト
https://www.ies.or.jp/publicity_j/mini_hyakka/60/mini60.html, 最終閲覧日 2022 年 9 月 29 日。原子力安全委員会ウラン加工工事事務調査委員会報告（平成 11 年 12 月 24 日）を加工したもの）

5) A の安全管理体制

被告会社 A の安全管理体制は以下の通りだった。

上記の通り、保安規定に基づく安全主管者として歴代の東海事業所長が選任され、管理統括者として各グループ長が選任されていたが、安全主管者から各管理統括者に保安確保措置の指示・監督はなされず、教育訓練計画を定めることもなく、各管理統括者も、既定通りの巡視・点検はせず、作業員の知識を確認する手続きはなく、作業員への保安上の指導等も殆ど行われていなかった。

原子炉等規制法及び A の保安規定に基づき、核燃料取扱主任者も選任されていたが、安全主管者に教育訓練計画に関することを含め、意見具申はせず、安全管理グループが策定した計画の追認にとどまっておき、交代の際の引継ぎもされていなかった。

やはり、保安規定に基づき、安全主管者の諮問機関として、核燃料加工の保安を審議する安全専門委員会が設置され、平成 7 年 9 月に技術課長、被告人 B、C、D らが出席し、転換試験棟での臨界管理方法が議題とされ、複数バッチがある連続操業、ステンレス製バケツを使用した八酸化三ウランの溶解、貯塔での混合均一化方式等の現状が報告されたが、一同同意し、被告人 A での承認に至った。

東海事業所には、所長直属で、一般安全衛生管理と臨界管理、職員への教育訓練を担う安全管理室があったが、リエンジニアリングで実質的に格下げされて技術部内の安全管理グループとなり、臨界の専門知識の保有者は配置されず、臨界に関する規定や手順書の審査についても、もとより被告会社 A ではこれらの審査手続きが明確化されておらず、同グループが実施することもなかった。

前述の通り、A では、安衛法に基づく安全衛生管理規定を定め、総括安全衛生管理者と安全管理者を選任していたが、核燃料物質の加工工程における臨界管理方法等についての教育訓練は殆ど行われていなかった。

以上の経過を踏まえ、被告人 B ないし G が、それぞれの過失の競合により臨界事故を発生させ、X と Y を死亡させたという業務上過失致死、被告人 B ないし D が、ウラン加工に際して許可を受けずに加工施設の設備を変更したという原子炉等規制法

違反、被告人 B が、安全管理者 C をして東海事業所勤務の労働者に対して臨界管理方法に関する安全教育を実施させなかったという労働安全衛生法違反により、起訴された。

【判旨～起訴された罪状の全てにつき各被告人共に有罪～】

1) 主文と総論

被告人 A：罰金 100 万円
被告人 B：禁固 3 年及び罰金 50 万円
被告人 C：禁固 3 年、執行猶予 4 年
被告人 D・E・G：禁固 2 年、執行猶予 3 年
被告人 F：禁固 2 年 6 月、執行猶予 4 年

核燃料物質は、非常に危険な物質なので、その取扱いには厳しい制限があり、その安全につき細心の注意と施策が求められている。本件臨界事故の直接的原因は、被告人 G が被害者兩名に形状制限のない沈殿槽内に合計約 7 バッチ分のウラン含有硝酸ウラン溶液の注入を指示したことにあり、その過失は極めて単純かつ重大である。

G 以外の各被告人も、核燃料物質の危険性を十分認識せず、G の誤った指示を防止できなかったから、刑事責任は重い。さらにその背景には、被告会社 A の長年にわたる安全軽視の姿勢があった。

被害者兩名は、X は 35 歳、Y は 40 歳という人生で最も充実した時期に愛する家族を残して先立たねばならなかったのであり、無念は察するに余りある。兩名は、X は約 3 か月、Y は約 7 か月もの闘病生活を送っ

た末に死亡した。家族も容態の悪化をなすべなく見守り、生前の姿を想像できないほど変わり果てた遺体と対面するという結末は、あまりにも残酷かつ悲惨である。

加えて、事業所の周辺住民などに数百人の被ばく者を出し、風評被害による農水産物の売り上げ減少などの地域社会への打撃、原子力の安全性についての国民の信頼の著しい毀損など、本件の影響は極めて深刻である。

2) 被告会社 A について

無許可で加工施設の設備を変更したことは、厳格な取扱い規制で核燃料物質等による災害防止を図った原子炉等規制法の趣旨を没却するものである。それも、許可後初めての製造段階から複数バッチの連続操作を行っていたことは、当初から許可内容を遵守する意識を欠いていた。

確かに、1 バッチ縛りを順守すれば、極めて非効率で製品の品質にも悪影響が及ぶが、その許可内容を受け入れるか否かは被告会社の経営上の判断だし、臨界事故解析（* 臨界事故が起きる条件（溶液の温度、濃度等）を算出し、防止を図る手法のことと思われる）による選択肢もあったし、特別な許可によって危険な操作をする企業にとって最低限の企業倫理だった。

弁護人は、サイクル機構による配慮を欠く発注にも原因があったとも主張するが、発注者が無理を承知の受注を認識していたとは認められず、むしろ被告人 A 側の意向で受注していた。

また、安全管理者から作業員への指示・監督が殆どなされず、系統立てた臨界教育

も、個々の作業員の知識・能力の検証も行われぬなどの労働安全衛生法違反⁷⁵は、A の長年の安全軽視姿勢の表れであり、組織の末端から幹部までが危険認識を欠く事態を招いた。

3) 被告人 B について

B は本件事故当時の東海事業所の操業の最高責任者であり、核燃料物質の取扱いについて十分な知識経験を有していたから、被告人 G 及び X、Y らに本件操業を行わせるにあたり、内閣総理大臣の許可内容を遵守した加工作業を行うよう、自身及び部下職員に指示・監督を行うと共に、臨界管理方法に関する臨界教育を行う等、臨界事故防止に向けた諸施策を講じる責務を負っていたが、怠った業務上の過失がある。

平成 7 年 9 月（リエンジでスペシャルクルーが組織された頃）以後、被告人 C 及び D と共謀して、（第 1 工程と第 2 工程共に？）許可を受けた溶解装置に代えて、ステンレス製バケツを用いたことは、無許可の加工施設の設備の変更であり、原子炉等規制法違反にあたる。

所長着任以後の約 3 か月間、安全管理者 C をして、X、Y らスペシャルクルー班員に対して核的制限に関する安全教育を実施しなかったこと等は、労働安全衛生法違反にあたる。

また、1 バッチ縛りの逸脱、ステンレス

製バケツを用いたウランの溶解、貯塔での混合均一化方法等を了承していたから、刑事責任は極めて重いが、間接的な監督・管理責任であること、その過失が組織的過失の一環であること、所長就任から本件事故まで僅か 3 か月程度であり、就任時点で常陽第 9 次操業は既定方針だったこと、短期間に事業所の安全管理体制の再構築と意識改革を成し遂げるのは事実上不可能だったこと、許可内容からの逸脱は以前からで、歴代の所長らにも責任があること、遺族に個人的にも感謝し、被告会社 A を懲戒解雇され、本件事故が広く報道される等相当の社会的制裁を受け、前科前歴がないこと等は量刑判断上有利に作用する。

業務上過失致死罪は禁固刑、原子炉等規制法違反罪は懲役だが、犯情の重い前者で処断し（刑法第 10 条）、安衛法違反罪の罰金を併合し、主文の通り判決する。

4) 被告人 C について

C は、製造部長兼製造グループ長として製造部門の最高責任者として B に次ぐ地位にあり、核燃料物質加工等の業務全般を統括していた。また、保安規定上の製造管理統括者、安衛法上の安全管理者として、それに関わる安全確保にも従事していたから、溶液製造作業一般や転換試験棟での作業状況等をよく知っていた。よって、B と同様に、被告人 G 及び X、Y らに本件操業を行わせるにあたり、内閣総理大臣の許可内容を遵守した加工作業を行うよう、自身及び部下職員に指示・監督を行うと共に、臨界管理方法に関する臨界教育を行う等、臨界事故防止に向けた諸施策を講じる責務を負っていたが、怠った業務上の過失がある。

原子炉等規制法違反罪については B と同

⁷⁵ 本件操業が危険な放射線業務（労働安全衛生法施行令別表第 2、電離則第 2 条第 3 項）に当たることから、就業制限に関する法第 61 条違反を認識しているように思われる。

じ。

また、貯塔での混合均一化方法の検討を指示して了承し、ステンレス製バケツを使用した再溶解作業を自ら指導し、またそれが記載された手順書を承認し、安全専門委員会で、これらの作業や1バッチ縛りの逸脱等を了承するなど、Bと共に被告会社Aの安全軽視姿勢の形成に深く関与した。

しかし、間接的な監督・管理責任であること、その過失が組織的過失の一環であること、遺族に個人的にも慰謝し、Aを懲戒解雇されていること、前科前歴がないこと等は量刑判断上有利に作用する。

業務上過失致死罪は禁固刑、原子炉等規制法違反罪は懲役だが、犯情の重い前者で処断し（刑法第10条）、主文の通り判決する。

4) 被告人Dについて

(略)

5) 被告人Eについて

(略)

6) 被告人Fについて

本件事故当時、製造部計画グループ主任であり、事故直前に被告人Gに沈殿槽使用方式を承認したことは、質量制限の核的制限を遵守させて臨界を防止すべき業務上の注意義務を怠った過失にあたる。当該承認がなければ、本件事故は発生しなかったことから、その刑事責任は重大だが、同人の職務は工程管理等であってGらスペシャルクルーを監督する立場になく、被告会社Aから臨界管理方法等について十分な教育を受けていなかったこと、遺族に個人的にも慰謝し、Aを懲戒解雇されていること、軽微なものを除き、前科前歴がないこと等は量刑判断上有利に作用する。

よって、主文の通り判決する。

7) 被告人Gについて

Gは、スペシャルクルー副長の立場にあり、XとYに手順書等の臨界管理方法に従った加工作業を行わせる業務上の注意義務を怠った業務上の過失がある。

本件操業に必要な知識経験を欠くのに手順書等を確認せず、安易に沈殿槽使用方式を実施したこと等から、本件臨界事故発生の直接原因はGにあり、その刑事責任は重大だが、被告会社Aから臨界管理方法等について十分な教育を受けていない等、Aの安全管理体制の不備がGの過失の背景にあること、本人も被ばく等により約3か月入院したこと、Aから出勤停止14日の処分を受けたこと、遺族に個人的にも慰謝し、前科前歴がないこと等は量刑判断上有利に作用する。

よって、主文の通り判決する。

【判決から汲み取り得る示唆】

・本件では、判決の法的判断より、認定事実から、労災防止上非常に有益な示唆を得られる。

それは、事業組織の安全の要素（安全規程の遵守、安全教育、安全人材、製造業における安全な工程等）は、たとえ核燃料のような特別に危険有害なものとの関係でも、発注者からの短期日、不定期的注文、生産効率の追求、そして、時間の経過、安全を崩す伝承の連鎖により、いとも簡単に失われてしまうということである。

・法的判断との関係では、本件について、安衛法上は安全管理者の選任にかかる本条が適用されていることから、やはり安全衛生における管理体制整備による、横断的専

門性にに基づき現場事情に応じたリスク管理と管理者を通じた情報共有の重要性が示唆される。

また、安全衛生の管理体制が整備されることで、作業関係者（管理者、作業者ら）に安全教育が行きわたると解されていることも特筆されよう。

・量刑判断において、その権限と知識に注目し、災害について直接的な責任を負う現場管理者より上位の管理者に重い刑が科されたことも注目される。本件では、安全管理者も比較的上位の管理者だったが、事業所長であった総括安全衛生管理者の方が重い刑を科されている。

2) 民事事件

・第 16 条（安全委員会）に関する注釈で後掲する A サプライ[知的障害者死亡災害]事件東京地八王子支判平成 15 年 12 月 10 日等を参照されたい。

8 第 12 条

8.1 条文

（衛生管理者）

第十二条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第十条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除

く。）のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

2 前条第二項の規定は、衛生管理者について準用する。

8.2 趣旨と内容

8.2.1 趣旨

安全衛生業務のうち、安全は生産管理や機械・設備との関係が濃いが、衛生は化学物質、細菌、疾病などとの関係が濃く、医学や衛生学などの高い専門性が必要なことを前提に、事業者（≡総括安全衛生管理者）の行うべき安全衛生業務のうち衛生関係を担わせることを事業者に義務づけた規定である。現行法の施行通達には、安全衛生管理を生産活動と一体化させるために法定された総括安全衛生管理者を補佐する存在と記されている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号）。

堀江教授が整理した通り（図 7 参照）、日本の衛生管理者制度は、工場法時代の工場医制度（1938 年（昭和 13 年））に始まる。安全管理者に関する解説でも述べた通り、土木建築工事場安全衛生規則（昭和 12 年 9 月 30 日内務省令第 41 号）や土石採取場安全及び衛生規則（昭和 9 年 5 月 3 日内務省令第 11 号）では、その制定当初から安全衛生管理人を選任すべきことが定められていた。

工場医制度は、労働基準法が制定された 1947 年（昭和 22 年）に医師である衛生管理者制度に引き継がれ、それと同時に、医師でない衛生管理者制度も創設され、これをもって、安全管理者と衛生管理者が区分された。同法に紐づく旧安衛則時代の 1952 年（昭和 27 年）には主任の衛生管理

者制度が創設された。同じく 1966 年（昭和 41 年）に、一定の規模・業種の事業場を対象に専任の衛生管理者制度が設けられると同時に、作業環境管理等の衛生工学的措置を必要とする一定の有害業務がある事業場を対象に衛生工学衛生管理者制度が設けられ、1972 年（昭和 47 年）の安衛法制定に際して、医師である衛生管理者制度は産業医制度に引き継がれ、医師でない衛生管理者制度は、現在の衛生管理者制度に引き継がれた。現行の衛生管理者制度は、総括安全衛生管理者をオーケストラの指揮者に例えると、その意向を踏まえながら、バイオリン部門を中心に楽団全体を調整的にまとめることで指揮者を補佐するコンサートマスターのような役割と言える。すなわち、産業医の専門的意見を尊重しながら衛生管理関係者全体を統括し、総括安全衛生管理者を補佐する立場である。安全管理者も同様ではあるが、自身で業務を担当する技術職的な性格が強く、衛生管理者の方が管理・調整の性格が強いように思われる。

安全管理者について述べたように、安全管理と衛生管理の厳密な区分は難しいが、求められる専門性の高さから、労働衛生関係の管理者制度では、衛生管理者はもとより、作業主任者でも、免許制が採られていることが多い。

8.2.2 内容

<全業種での選任原則>

図 6 に示されるように、安全管理者とは異なり、衛生管理者は、常時使用労働者数 50 人以上の全業種の事業場で選任義務がある。専属の原則（安衛則第 7 条第 1 項第 2 号本文）は、安全管理者と変わらない。

（任意、法定を問わず、）複数の衛生管理者を選任する場合、その中に労働衛生コンサルタントがいれば、そのうち 1 人は専属でなくてよい点（安衛則第 7 条第 1 項第 2 号但書）も、安全管理者制度と類似する（安全管理者については、安衛則第 4 条第 2 号但書）。

<選任すべき数、専任とすべき場合>

衛生管理者についても、業種区分に応じて、一定要件を充たす者の選任が、事業者に義務づけられている（安衛則第 7 条第 1 項第 3 号、第 10 条）。

イ 農林水産業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、電気業、ガス業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療及び清掃業、

要件：第一種衛生管理者免許保有者、衛生工学衛生管理者免許保有者、安衛則第 10 条各号所掲の者（医師、歯科医師等）

ロ その他の業種

要件：イの要件に、第二種衛生管理者免許保有者を加えた者

また、常時使用労働者数 500 人超の事業場で、坑内労働などの局所排気装置の設置等、衛生工学的な作業環境管理を要する有害業務に常時 30 人以上の労働者を従事させる場合、衛生管理者のうち 1 人は衛生工学衛生管理者とせねばならない（安衛則第 7 条第 1 項第 6 号）。後述するように、衛生工学衛生管理者は、作業環境の測定・評価から施設・作業方法の衛生工学的改善に至る作業環境管理の専門家であって（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1（具体的職務の定め））、衛生管理者の中で最も高いレベルに位置づけられている。

安全管理者との比較では、第1種衛生管理者以上を充てるべき業種については、通信業、各種商品卸売・小売業、家具・建具・じゅう器等卸売・小売業、旅館業等が外され、逆に、農・畜水産業、医療業が含まれていること、その他全ての業種について、第2種衛生管理者でもよい／最低でも第2種衛生管理者は選任すべきとされている。よって、機械器具、重機その他物のリスクが特に生じ易い業種を安全管理者選任対象とし、衛生面、健康面でのリスクは全ての業種で生じ得るだろうとの想定で、それ以外は全て衛生管理者選任対象とし、管理に医薬・衛生面での専門性が必要な業種について、高度な衛生管理者の選任対象とした、ということと思われる。

選任すべき衛生管理者数は次の表の通りであり（安衛則第7条第1項第4号）、安全管理者とは異なり、労働者数に応じた増員を求めているので、衛生管理は、安全管理に比べ、個々の職場や労働者の事情に応じた対応が必要と考えられたものと思われる。

事業場の規模 (常時使用労働者数)	要選任衛生管理者数
50人以上 200人以下	1人
201人以上 500人以下	2人
501人以上 1,000人以下	3人
1,001人以上 2,000人以下	4人
2,001人以上 3,000人以下	5人
3,000人以上	6人

通達では、本来、選任すべき数は、事業者の規模、業種、作業内容等に応じて定まるものであり、常時使用労働者数が3,000人を大幅に超える場合等には、相応の数の選任が必要であり、行政指導や、法第12条第2項による増員命令により図るべきとされている（昭和47年9月18日基発第601号の1）。ただし、増員命令が容易に発動され得ないよう制度設計されていることは、後述する。

なお、①常時使用労働者数1,001人以上の事業場か、②常時使用労働者数501人以上で、坑内労働等特定の有害業務に常時30人以上の労働者を従事させる事業場に該当する場合、最低1人を専任とせねばならない。

「専任」とは、前掲の「専属」とは異なり、安衛則第7条第1項第3号、第10条所定の資格を充たし、「通常の勤務時間を専ら」所定の「事項を行うために費す者をいい、例えば生産関係等の業務を兼任する者はこれに該当しない」。しかし、労働安全管理者が労働衛生管理業務を行う場合と同様に、業務の一部に労働安全の業務が含まれている場合には安全衛生と密接な関係があるから、かかる関連業務を行っても構わないと解される（昭和27年9月20日基発第675号を参照されたい）。

事業者は、選任事由が生じた日（事業場の規模に新たに達した日や衛生管理者に欠員を生じた日等）から14日以内に安全管理者を選任し（安衛則第7条第1項第1号、昭和47年9月18日基発第601号の1）、選任後、遅滞なく、その資格を証する書面を付して労基署長へ報告せねばならない（同条第2項）。衛生管理者がやむを得な

い事由で職務を行ない得ない場合、代理者を選任せねばならない（同前）⁷⁶。すなわち、その確保（と法定職務の実施条件の整備）が、徹底して事業者にとされている⁷⁷。

分社化に伴い分割された事業場における兼務に関する通達（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）は、安全管理者等（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者）を同列に扱っているため、分社化に伴う親子事業者における選任要件の考え方は、安全管理者について述べた通りである。

また、次の要件をすべて満たす場合、外部者を衛生管理者として選任できる（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331004 号）

⁷⁶ 同様の規定は、総括安全衛生管理者、安全管理者、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者に設けられている。

⁷⁷ 前述の通り、安全管理者については、選任義務がない事業場で選任された場合に関する通達がある。すなわち、その場合、同人は法的な安全管理者ではなく、法令上の職務遂行の責務は負わないが、雇用契約でその責務を負わせた場合、事業者のために行為する者（旧労基法上の使用者）として安全管理の責任を負うとされている（昭和 23 年 9 月 27 日基収第 3251 号）。これは、当該被選任者が法定の安全管理者と同様の措置を講じる雇用契約上の義務を負うこと（よって事業者に対して職務懈怠の民事責任を負うこと）と共に、その懈怠により被災した者との関係では、事業者が使用者責任を負うことを意味していると解され、衛生管理者にも妥当すると思われる。

①安衛則第 7 条第 3 号のロの業種（第二種衛生管理者の選任が許される、一般に危険有害性が低い業種）であること、

②衛生管理者資格を持つ者を選任すること（第二種衛生管理者資格者を含む）、

③派遣契約や委任契約（この項目において「契約」という）上、対象事業場に専ら常駐し、なおかつ一定期間継続して職務に当たる旨明記すること、

もっとも、具体的業務・必要な権限の付与・労働者の個人情報保護の契約での明記、必要な情報の提供、能力向上を図ることに留意する必要がある。

<資格>

前述した通り、衛生管理者の資格（衛生管理者として選任され得る要件）は、業種区分に応じて異なっており（要するに、第二種衛生管理者でも許されるか否か）、再掲すれば、以下の通り（安衛則第 7 条第 1 項第 3 号、第 10 条）。

イ 農林水産業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、電気業、ガス業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療及び清掃業、

要件：第一種衛生管理者免許保有者、衛生工学衛生管理者免許保有者、安衛則第 10 条各号所掲の者（医師、歯科医師等）

ロ その他の業種

要件：イの要件に、第二種衛生管理者免許保有者を加えた者

また、常時使用労働者数 500 人超の事業場で、坑内労働などの局所排気装置の設置等、衛生工学的な作業環境管理を要する有害業務に常時 30 人以上の労働者を従事させる場合、衛生管理者のうち 1 人は衛生工

学衛生管理者とせねばならない（安衛則第7条第1項第6号）。衛生工学衛生管理者は、作業環境の測定・評価から施設・作業方法の衛生工学的改善に至る作業環境管理の専門家であり（昭和47年9月18日基発第601号の1（具体的職務の定め））、衛生管理者の中で最も高いレベルに位置づけられている。

以下、個々の資格要件につき詳述する（安衛則第7条第1項第3号、第10条、衛生管理者規程（昭和47年労働省告示第94号））。

1) 第一種衛生管理者免許

イ 当該免許試験の合格者

ロ 大学／高専で医学の課程を修めて卒業した者

ハ 大学の保健衛生関係学科の卒業生で、労働衛生関係科目／講座を修めた者

ニ 保健師免許保有者

ホ 医師国家試験予備試験合格者で、1年以上診療「及び」公衆衛生の実地修練を経た者

ヘ 外国の医学校の卒業生等で厚生労働大臣の認定を受けた者

ト 特定の大学で歯学課程を修めて卒業した者

チ、リ （略）

ヌ 薬剤師免許保有者

ル その他都道府県労働局長の認定者

2) 第二種衛生管理者免許

有害業務と関連の薄い業種で衛生管理者を確保するため設けられた資格であり⁷⁸、

第二種衛生管理者免許試験合格者のみが該当する。

3) 衛生工学衛生管理者免許

①以下の条件を満たし、厚生労働大臣所定の講習を修了した者

イ 大学や高専で工学／理学の課程を修めて卒業した者等

ロ 労働衛生コンサルタント（法第83条）試験合格者

ハ 第一種衛生管理者免許（安衛則別表第四）試験合格者

ニ 作業環境測定士となる資格（作業環境測定法第5条）保有者⁷⁹

②以下の者（安衛則第10条、衛生管理者規程第1条）

イ 医師

ロ 歯科医師

詳解』（労働調査会、2015年（平成27年））243頁。

⁷⁹ この緩和条件があるため、作業環境測定士資格がスケープゴートとされている（より合格しやすい作業環境測定士資格を取って、衛生管理者となる）可能性を指摘する声もある。また、労働衛生コンサルタント試験では、作業環境測定士資格を持つ者の科目免除があるため、それを狙った資格取得者の存在も指摘されている（厚生労働科学研究費補助金『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（研究代表者：三柴丈典）・令和3年度研究報告書』（2022年（令和4年））（https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202123001A-sonota5.pdf 最終閲覧日：2022年10月10日））。

⁷⁸ 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の

- ハ 労働衛生コンサルタント
- ニ 中等高等学校の常勤の保健体育や保健の教諭
- ホ 大学／高専の常勤の保健体育の教授等

概観すると、第一種衛生管理者免許には、医学・衛生学の基本知識を求め、第二種衛生管理者免許には、それに準じるものを求め、衛生工学衛生管理者免許には、医学や保健学の知識を持つ者を尊重しつつ、作業環境の測定・管理と関連の深い労働衛生工学の知識を求めていることが窺える。なお、産業保健実務の前線を産業保健職が担っている事業場が多いことを考えると、保健師免許保有者にそのまま衛生管理者資格を認めていることは有意義だが、看護師資格保有者が排除されたままでよいか、一考に値しよう。

この概観の趣旨は、次項で示す、これら資格者（衛生管理者）が果たすべき職務によって、より鮮明になる。

<職務>

本条第 1 項は、衛生管理者の職務を、第 10 条第 1 項各号の業務（総括安全衛生管理者の行うべき職務）のうち衛生に係る技術的事項の管理としているので、①健康障害防止措置関係、②衛生教育関係、③健診その他健康の保持増進措置関係、④災害原因調査及び再発防止策関係、の 4 項目となる⁸⁰。

安全管理者におけると同様に、ここでい

う「技術的事項」の内容は、専門技術的事項に限られず、労働衛生に関するリスク管理全てを意味する。法第 25 条の 2 第 1 項各号所定の、建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次的な労災防止のために選任された管理者がいる場合に、衛生管理者が、その部分の職務を除外される事情も、同様である。

通達が、以下のように、その具体化を図っているが（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）、結局、労働衛生に関するリスク管理の要素を示唆しており、安全管理者の職務に関する通達の示唆と同様に、例示列举にとどまると解される。

- イ 健康異常者の発見と処置
- ロ 作業環境調査
- ハ 作業条件の改善
- ニ 保護具、救急用具等のメンテナンス
- ホ 衛生教育、健康相談等の健康保持増進措置
- ヘ 衛生関連情報（負傷等を含む）の統計の作成

ト 自他の事業の労働者が同一場所で就労する場合の衛生措置

チ 衛生関連情報の記録作成等
衛生工学衛生管理者の職務についても、同じ通達が以下のように示唆している。

- イ 作業環境の測定と評価関係
- ロ 局排、全体換気装置など、労働衛生関係施設の設計、施工、点検、改善関係
- ハ 作業方法の改善関係
- ニ 記録整備関係

ここからも改めて、衛生工学衛生管理者への期待が、労働衛生工学的な作業環境管理であることが窺える。

安衛則第 11 条は、同第 6 条が、安全

⁸⁰ 労働調査会前掲編著（2015 年（平成 27 年））246 頁。

管理者を名宛人として、巡視を契機とする作業場等での安全面でのリスク管理措置を「講じなければならない」としつつ、第 2 項で、事業者を名宛人として安全管理者への必要な権限付与を義務づけていたのと同様に、第 1 項で、衛生管理者を名宛人として、巡視を契機とする衛生面でのリスク管理措置の義務を課すと共に、第 2 項で、事業者を名宛人として、衛生管理者への必要な権限付与を義務づけている。

同条（及び安衛法上の上位規定）にも罰則はないので、その法的意義は、やはり、行政指導の根拠となり得ること、就業規則上の根拠規定の合理性を裏付けたり、職場秩序となる等して、事業者による懲戒処分等の根拠となり得ること、同人の懈怠により被災した第三者が、事業者の使用者責任（民法第 715 条）を追求するうえで、同人の過失（注意義務違反）を主張立証し易くなること等になると考えられる。

<増員・解任命令>

法第 11 条第 2 項と同様に、本条第 2 項も、労基署長による事業者への増員・解任命令を定めているが、その発動基準は、やはり次のように通達され、発動が制限されている（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）。

衛生管理者による主要な義務の懈怠があって、事業場の衛生状態と労働者の健康状態が同種の事業場に比べて著しく悪く、監督上の措置後 6 か月改善しなかった場合か、衛生管理者が、病気等で職務を遂行し得ない場合。

安全管理者の場合と比べ、定量的な指標が困難なことが踏まえられ、質的な基準と

なっている。

1973 年に発刊された労働省編著に衛生管理者解任第 1 号に関する情報が掲載されている⁸¹。これによれば、昭和 24、25 年ころ、ある繊維関係の大企業的女子寮の 1 室で、重病の少女が看護されることもなく放置され、いつ息を引き取ったかさえはつきりしないまま息絶えていたという例で⁸²、あまりに不行き届きということで、管轄労基署長により、労務課長兼務の衛生管理者の職を解任し、警告する措置が講じられたのだという。ちなみに、その後、同社の工場長が監督署内に共産党員の監督官がいるのではないかと本省に抗議したことを受け、衛生管理者解任の際には本省に打ち合わせてからの通達が発せられたという。

本条第 1 項（選任と職務遂行の確保）と第 2 項（増員・解任命令の遵守）には罰則がある（法第 120 条第 1 号と第 2 号：50 万円以下の罰金）。

8.3 関係規定

後述するように、本条は、未規制の化学物質による健康障害が生じ、具体的な衛生基準違反を指摘し難いケースで違反が認められると、適用される場合もある。衛生管理者の選任は、衛生管理体制の確立上、最

⁸¹ 労働省労働基準局編『労働基準行政 25 年の歩み—先達の記録より—』（労務行政研究所、1973 年（昭和 48 年））172 頁。

⁸² 枕元には、手を付けた跡のない冷え切ったお粥と梅干しの食膳が残されていたのだという。

重要事項と言え、現に、衛生管理体制の確立は、衛生に関するリスク管理の要なので、法第 28 条の 2 を筆頭に、衛生に関するリスク管理を定めた規定とは特に深い関係にある。むしろ、衛生管理体制の確立は、既存の衛生基準の履行確保にも繋がるので、それらの規定とも大いに関係する。環境法など、安衛法以外の労働者らの衛生に貢献する法令とも関係する。

8.4 運用

8.4.1 適用の実際

衛生管理者も、安全管理者らと同様に、法定条件を充たす事業場で選任されていないければ、一律的に違反指摘される傾向にあり（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（三柴文典担当））⁸³、法第 12 条は、違反指摘が比較的多い条規である。違反によ

⁸³ なお、同一都道府県内に本社及び複数の支店を有する事業者が、本社専属の衛生管理者に複数支店の衛生関係業務を行わせ、常時使用労働者数 50 名以上の支店（事業場）に専属の衛生管理者を選任していなかったことから、当該支店での選任について指導を行った例があるという（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（三柴文典担当））。

分社化による親子事業者には該当せず、外部者を衛生管理者として選任できる場合に関する通達（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331004 号）の条件も満たさない例のようだが、実際には、専属原則について、こうした誤解が多いことが窺われる。

る送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf>, 最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日）によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。しかし、是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、合計 3584 件に達していた。

衛生管理者資格は基本的には免許制になっており、選任できる者が限られる結果、免許試験には合格したが、実際には労働衛生管理を行っておらず、あまり現場事情に精通していない者が形式的に選任されているケースも少なくないという。大量の化学物質が使用されていながら、たとえ免許を保有していても、SDS（フォーマットに即して対象物のリスク関連情報を比較的詳しく伝達するために作成されるシート）を読解でき、局所排気装置の維持管理が可能な者が殆どいない実態も散見されるという⁸⁴。

衛生管理者制度の形骸化（事業者が必ずしも重視せず、事業場の重要な衛生問題に活用するとは限らない傾向）を示すデータとして、図 8、図 9、図 10 等を参照されたい。

なお、2013 年に大阪の印刷工場（サンヨー・シーワイピー）で生じた複数名の胆管がんの発生事案⁸⁵では、ジクロロメタン

⁸⁴ 森山誠也監督官の示唆による。

⁸⁵ 発生までとその後の経過を分かりやすくまとめた例として、中央労働災害防止協会

等の原因物質が未規制であったことを受け、本条違反等で、事業者（法人）が立件された。このように、本条は、未規制の化学物質による健康障害が生じ、具体的な衛生基準違反を指摘し難いケースで違反が認められると、適用される場合もある。

衛生管理者の現状に関する詳細は、令和元年（2019年）全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート（N=595）」結果によく示されている（回答者の企業規模は300人以下が5割であり、主に中小規模事業場の実態を反映している）。

これによれば、衛生管理者業務を兼務で行っている者が殆どで（約8割）、経験年数も5年未満が約4割。業務を指導し、引き継ぐべきベテランが不足している。資格取得後、事業者が選任届を監督署長に提出しても、所要の業務を十分に行えていないケースが散見され、安衛法上実施努力義務が課された能力向上教育も受けられていないことが多い。事業者に軽視されがちで、業務に必要な権限は実質的に殆ど与えられておらず、健康経営の取り組みにもあまり参画できていない（人事やIT部門等が担当していることが多い）。本業に忙殺され、週1回の巡視も厳しい実態がある。他方、法定業務は多岐にわたり、そのいずれに注力すべきかが不明。健診やストレスチェッ

ク後のフォロー（就業上の配慮等の事後措置等）も、どこまで踏み込み得るか・踏み込むべきかが不明。同業者の先輩からの指導や同輩等との情報交換の場が乏しい。

こうした現状分析を踏まえ、神津進氏（全国衛生管理者協議会監事）は、衛生管理者の職務の再整理と優先順位づけ、実践的で受講しやすい能力向上教育制度の整備、資格更新制度の創設を提言している⁸⁶。

8.4.2 関係判例

- ・見当たらなかった。

9 第12条の2

9.1 条文

（安全衛生推進者等）

第十二条の二 事業者は、第十一条第一項の事業場及び前条第一項の事業場以外の事業場で、厚生労働省令で定める規模のものごとに、厚生労働省令で定めるところにより、安全衛生推進者（第十一条第一項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生推進者）を選任し、その者に第十条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第

編『胆管がん問題！それから会社は…』（2018年（平成28年））がある。ここには、当事会社となったSANYO-CYP社における災害発生後の経営者らによる事業立て直しの努力も綴られている。

⁸⁶ 神津進「衛生管理者の現状と課題について」（厚生労働省「産業保健に関する検討会」第2回資料（令和4年11月14日））
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29109.html, 最終閲覧日：2022年11月15日）。

一項各号の措置に該当するものを除くものとし、第十一条第一項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生に係る業務に限る。）を担当させなければならない。

9.2 趣旨と内容

9.2.1 趣旨

安全・衛生管理者の選任義務のない中小規模事業場での労災発生率の高さや、労災防止策の不十分さ、他方で、ME 化等の技術革新を踏まえた安全衛生業務の複雑化を踏まえ、昭和 63 年の法改正（同年法律第 37 号）で設けられた規定である⁸⁷。

この改正の骨子を示した中央労働基準審議会労働大臣宛建議「労働安全衛生法令の整備について」（昭和 63 年 1 月 29 日）は、安全衛生管理体制の充実を優先課題とし、その具体策として、①安全衛生推進者等の選任、②衛生委員会及び安全衛生委員会の調査審議事項に労働者の健康の保持増進に関する事項を加えること、③安全管理者等に対する能力向上教育の実施、の 3 点を挙げていた。

本条の新設前の中小規模事業場の安全衛生管理体制は、昭和 49 年の通達（昭和 49 年 3 月 4 日基発第 112 号「安全推進員制度及び労働衛生管理員制度の推進について」）により、常時使用労働者数 10 人以上 50 人未満の事業場につき、安全推進員及び労働衛生管理員の選任が、行政指導により図られていたところ、法的義務に格上

げされたという面を持つ。

9.2.2 内容

本条は、中小規模事業場における安全衛生推進者又は衛生推進者（以下、「安全衛生推進者等」という）の選任義務と行わせるべき職務を定めている。

<選任を要する業種、専属原則>

衛生管理者について述べたように、安全管理者は、特定の危険業種（施行令第 3 条所定の 19 業種（林業、製造業から旅館業、ゴルフ場業まで幅広い））で選任義務が課されるが、衛生管理者は、全業種で選任義務が課される。本条は、それぞれに対応して推進者制度を設けた。すなわち、安全管理者選任業種であって、より小規模な事業場（常時使用労働者数 10 人以上 50 人未満）に安全衛生推進者の選任義務を課し、それ以外の業種、すなわち衛生管理者選任業種であって、より小規模な事業場（同前）に衛生推進者の選任義務を課している（本条及び安衛則第 12 条の 2）。

安全衛生推進者等の選任は、選任事由発生日（常時使用労働者数が法定規模に達したか、法定選任者に欠員が生じた日）から 14 日以内に行わねばならない（安衛則第 12 条の 3 第 1 号）点は、安全・衛生管理者と同様だが、両管理者と異なり、選任した際、所轄労働基準監督署長への届出は必要なく、その氏名の掲示等による関係労働者への周知が求められている（安衛則第 12 条の 4）。

安全衛生推進者等にも専属原則があり、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、その他厚生労働大臣所定の者

⁸⁷ 労働調査会前掲編著（2015 年（平成 27 年））250 頁。

（安全・衛生管理者資格を有し、5年以上の安全衛生実務（衛生推進者の場合、衛生実務）経験を持つ者等（昭和63年労働者告示第73号））を選任する際が例外となること（安衛則第12条の3第2号）は、安全・衛生管理者と似ている。分社化に伴い分割された事業場における兼務に関する通達（平成18年3月31日基発第0331005号）は、安全管理者等（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者）を同列に扱っているため、分社化に伴う親子事業者における選任要件の考え方は、安全管理者について述べた通りである。

<資格>

安全衛生推進者等は、都道府県労働局長登録者が行う講習の修了者その他、所定業務の担当に「必要な能力を有すると認められる者⁸⁸」から選任されねばならない（安衛則第12条の3）。

この「必要な能力を有すると認められる者」の選任基準（昭和63年労働省告示第80号）には、①大学や高専の卒業後1年以上の安全衛生の実務経験者、②中学校の卒業後3年以上の実務経験者のほか、学歴を全く問わない、③5年以上の実務経験者が含まれることが特筆される。また、「安全衛生の実務」には、生産管理、事務

⁸⁸ これには、安全・衛生管理者や労働安全・衛生コンサルタントのような推進者より専門性が高い資格者のほか、作業主任者で資格取得後1年以上の実務経験を持つ者も含まれる（昭和63年12月9日基発第748号）。

管理等に際して安全衛生上の配慮を行うことや、健診や安全衛生教育等の事務も含まれる（労働省安全課長・労働衛生課長内翰「安全衛生推進者等の選任制度の運用について」（昭和63年12月9日））。確かに、安全衛生は、これらの管理業務と表裏一体だが、この基準の広い適用範囲が窺われる。

<職務>

本条の定め通り、事業者が安全衛生推進者等に行わせるべき職務は、法第10条第1項所定の総括安全衛生管理者に統括管理させるべき業務を自ら「担当」させること（ただし、衛生推進者の場合、衛生に係る業務に限られる）であり、その具体例は、通達（昭和63年9月16日）で以下のように示されている。本条が援用する法第10条第1項各号所掲の職務の性格からして、この示唆は、例示と解される。

- ①施設、設備等(安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む。)のメンテナンス等関係
- ②作業環境測定等の作業環境の点検や作業方法の点検と結果に基づく対応関係
- ③健診及び健康保持増進策関係
- ④安全衛生教育関係
- ⑤異常事態での応急措置関係
- ⑥労災の原因調査と再発防止策関係
- ⑦情報収集及び労災等に関する統計の作成関係
- ⑧行政機関への安全衛生関係の各種報告・届出等関係

安全管理者の職務との比較では、消防・避難訓練関係、作業主任者等の補助者の監督関係が省略され、衛生管理者の職務との比較では、作業条件の改善、健康異常者の

発見・処置、健康相談、記録整備が省略されているほか、両者に跨がる、自他の事業の労働者が同一場所で就労する場合の安全措置／衛生措置も省略されている。

これは、中小規模事業場で、高い専門性を問わずに選任される者に期待できる事柄の限界のほか、その位置づけにも理由があると解される。すなわち、安全衛生推進者等は、安全・衛生管理者が安全衛生業務の技術的事項を管理する者であるのに対して、安全衛生業務について権限と責任を有する者の指揮を受けて当該業務を担当する者であること（昭和63年9月16日基発第601号の1）が影響していると解される。

9.3 関係規定

特になし。

9.4 運用

9.4.1 適用の実際

安全管理者はともかくも、衛生管理者ですら、形骸化傾向が指摘される条件下、安全衛生推進者等、特に衛生推進者の場合、選任自体なされず、選任されていても形骸化する傾向は、容易に察せられる。

令和2年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和2年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和2年）には、そもそも本条の集計は存しない。

9.4.2 関係判例

・見当たらなかった。

10 第13条

10.1 条文

（産業医等）

第十三条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

2 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。

3 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

5 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。

6 事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

い。

第十三条の二 事業者は、前条第一項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

2 前条第四項の規定（*産業医への職務上必要な情報の提供）は、前項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、同条第四項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

第十三条の三 事業者は、産業医又は前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

10.2 趣旨と内容

10.2.1 趣旨

現行の産業医制度の趣旨は、労働者の健診、健康障害の原因調査と再発防止策の樹立等の健康管理に医師の医学的活動が不可欠との認識にある。

図7が示す通り、法定の労働衛生関係専門職の中で、医師の歴史が最も古く、1938年（昭和13年）の工場危害予防及衛生規則第34条の3（常時使用労働者数500人以上の工場の工業主の工場医の選任義務）

に遡る。その強いドライブは、結核の蔓延であり、同規則は、選任した工場医に工場及びその附属建設物での衛生関連事項と健診の実施をさせるよう工業主に義務づけた。旧労基法下での旧安衛則では、その第11条で、医師である衛生管理者と医師でない衛生管理者の選任が義務づけられた（選任要件～原則として常時50人以上の労働者を使用する事業とし、常時使用労働者数の増加に合わせて選任者数増～）。

後述するように、日本の産業医の歴史は、実態としては、工場法時代に軍需産業などを医療面で支えるために工場内に設置され、従業員のプライマリー・ケア等を行っていた医局にはじまり⁸⁹、法制度上、当初は安全管理者より下位の位置づけだったが、安全管理者と同格の位置づけを経て、安衛法制定に際し、呼称を産業医と定め、事業者や総括安全衛生管理者に勧告し、衛生管理者に指導・助言を与える位置づけへと、僅かながら「出世」してきた経緯がある⁹⁰。安衛法の施行通達（昭和62年9月16日基発第602号）は、産業医の呼称を用いた意義について、「従来の『医師である衛生管理者』について、専門医学的立場で労働衛生を遂行する者であることを明確にするためにその呼称を産業医に改め、専門家として労働者の健康管理にあたることとした」としている。

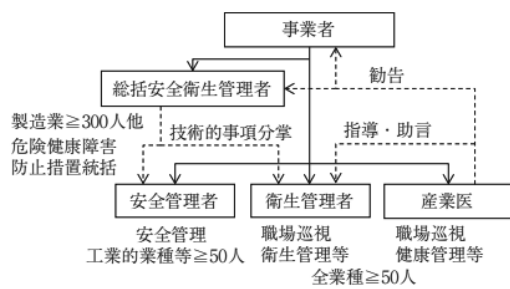
平成8年法改正（法律第89号）では、その専門性確保のため、就任要件が設けら

⁸⁹ 大久保前掲（2003年）95頁。

⁹⁰ 堀江前掲（2013年）5頁 Fig.2、9頁 Fig.3、14頁 Fig.4。

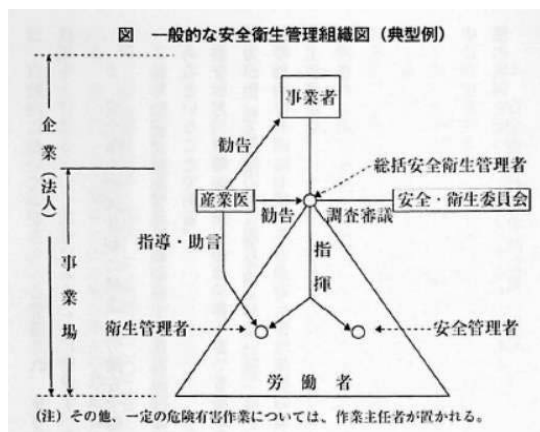
れると共に、事業者への勧告権が保障された。また、常時使用労働者数 50 人未満でその選任義務のない小規模事業場につき、産業医、保健師等による健康管理等の努力義務が定められた。

堀江教授は、以下のように、産業医を安全管理者、衛生管理者と同列に並べて示したが、



（堀江正知「産業医と安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌第 35 巻特集号（2013 年）14 頁）

畠中元教授は、産業医の立場の強さを以下のように図示している。制度趣旨からは、こちらのイメージが望ましいと思う。



（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））121 頁）

なお、畠中元教授は、安衛法施行後も産業医制度はなかなか定着しなかったが、1979 年（昭和 53 年）の安衛則改正により、事業者が監督署に提出する定期健診結果報告書（様式第 6 号）の様式に産業医の記名押印欄を設けたこと（様式改正）で、健診結果を真摯にチェックする医師が増えると共に、責任感を持つ医師を選任しようとする事業者が増えたと評価している⁹¹。

10.2.2 内容

＜選任義務の前提、専属とすべき条件＞

産業医の選任義務は、常時使用労働者数 50 人以上の全ての事業場で生じ（施行令第 5 条）、常時使用労働者数 1,000 人以上または次の有害業務での常時使用労働者数 500 人以上の事業場では、専属の者とせねばならない（安衛則第 13 条第 1 項第 2 号）。

- イ 著しい高熱業務
- ロ 著しい寒冷業務
- ハ X 線等有害放射線に曝露する業務
- ニ 著しい粉じん業務
- ホ 異常気圧下の業務
- へ 著しい振動業務
- ト 重量物取扱い業務等
- チ 強烈な騒音業務
- リ 坑内業務
- ヌ 深夜業を含む業務
- ル 水銀、ヒ素等の有害物取扱い業務
- ヲ 鉛、水銀、一酸化炭素等の有害物の

⁹¹ 畠中前掲書（2019 年（令和元年））152 頁。

ガスや粉じん等を発散する場所での業務

ワ 病原体による汚染リスクが大きい業務

カ その他所管大臣の所定業務（現段階で定めなし）

衛生管理者とは異なり、選任者数は、法令上、3,000 人未満は 1 人、それ以上は 2 人とされているが（安衛則第 1 項第 4 号等。衛生管理者との比較は、図 11 を参照されたい）、通達では、「常時使用する労働者数が 3,000 人を大中にこえるごとき場合などには、・・・産業医の増員、衛生管理者の免許を有する保健婦の活用等について必要に応じ指導すること」としている（昭和 47 年 9 月 18 日基発 601 号の 1）。

もっとも、産業医の質量不足は、伝統的な課題である。確かに、認定産業医者数は約 10 万人に達しているが（図 13）、実働者数は約 3 万人⁹²、主に産業医業務で生計を立てている医師は、約 1,000 人に過ぎず、全国の届出医師数の 1%に満たない⁹³。

そうした事情も踏まえ、安衛則第 13 条第 3 項は、法規通りに産業医を選任できないやむを得ない事由があり、都道府県労働

局長の許可を受けた場合の例外を認めており、通達は、専属者の選任（安衛則第 13 条第 1 項第 2 号）及び 2 人以上の選任（同第 3 号）に関する特例の許可基準として、専属産業医の退職後専属の者の補充ができない場合に、期限付きながら、嘱託産業医を選任してその業務に当たらせると共に、保健師、看護師、衛生検査技師等の設置により衛生管理を行わせる場合を挙げている（昭和 47 年 9 月 18 日基発 601 号の 1）。

平成 9 年には、構内（親企業の管理下にある事業場）請負関係下において、以下の条件を満たす場合、元請事業場等の専属産業医が下請事業場の嘱託産業医を兼務できる旨が通達された（平成 9 年 3 月 31 日基発 214 号）。

- 1) 兼務する事業場間の地理的關係、労働衛生管理が密接で、労働の態様が類似している、
- 2) 兼務事業場数、対象労働者数が、専属の趣旨を侵さない範囲内である、
- 3) 対象労働者数が 3,000 人以内である。

このうち地理的關係の密接については、平成 25 年の通達（平成 25 年 12 月 25 日基安発 1225 第 1 号）で、通常の交通手段で移動に 1 時間以内という目安が示されている。

産業医の選任は、選任事由（法定の常時使用労働者数への到達等）の発生日から 14 日以内に行わねばならず（安衛則第 13 条第 1 項第 1 号）、選任時には、遅滞なく所轄監督署長に報告書を提出せねばならない（同第 2 項）。ただし、学校保健法第 16 条に基づき任命／委嘱された学校医を産業医として選任する場合、労働基準監督機関が教育委員会等を通じて選任状況を把

⁹² 日本医師会の調査結果を受けた厚生労働省作成資料（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/000164723.pdf、最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日）、日本医師会の WEB サイト（<https://www.med.or.jp/nichiionline/article/008418.html>、最終閲覧日：2022 年 10 月 25 日）。

⁹³ 堀江前掲 2 頁。

握できるので、報告義務は生じない（同第2項但書）。

なお、平成28年の規則改正（平成28年3月31日厚生労働省令第59号）で、COI（利益相反）の観点から、①事業者が法人の場合はその代表者、②法人でない場合は個人事業主、③事業の統括管理者、の三者は、原則として産業医に選任できないこととなった（安衛則第13条第1項第2号）。ただし、事業場の運営について利害関係を有しない者は適用除外（：選任し得る）とされたので、この定めが、産業医を、事業場の運営から独立性を持つべき存在と位置づけていることが分かる。

<求められる専門性>

前述した通り、産業医は、従来は医師の中から選任すればよいとされていたが、平成8年の法改正（法律第89号）で、産業医学の専門性の確保が求められることとなり（本条第2項）、その専門性（法第13条第2項の「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識」（法第13条第2項））については、安衛則第14条第2項に以下の定めがある。

- 一 厚生労働大臣指定者（現段階では日本医師会）による研修の修了者
- 二 産業医科大学等厚生労働大臣指定機関の卒業者であって、当該大学による実習の修了者
- 三 労働衛生コンサルタント試験（保健衛生）の合格者
- 四 労働衛生関係科目の常勤の教授等（元職含む）
- 五 その他厚生労働大臣所定の者
産業医が面談中に不適切な発言（「そん

な病気やない、甘えや」、「薬を飲まずに頑張れ」等）をしたため、精神疾患が遷延化して復職時期が遅れたとして産業医個人が被告となった民事損害賠償請求事件（（財）大阪市K協会事件〈大阪地判平成23年10月25日判例時報2138号81頁（控訴後和解）〉）において、判決は、産業医の業務上の注意義務を画定するに際して、受益者の期待を前提としつつ、「産業医として合理的に期待される」レベルを測るため、その養成課程に盛り込まれた科目に言及した（このケースでは、メンタルヘルスが科目に盛り込まれているのに、上記のような発言をしたことが過失とされた）。

そこで、関係告示（労働安全衛生規則第14条第2項第1号等の規定に基づく厚生労働大臣が定める告示（平成8年9月13日労働省告示第80号。平成21年3月30日厚生労働省告示第156号により廃止された）を省みると、この事件の当時、安衛則第14条第2項第1号所定の研修の内容について、要約、以下のように定めていた。

一 医師会又は産業医科大学が行い、次の学科（40時間以上）と実習（10時間以上）で構成すること（*1単位：1時間で構成されるため、一般に50単位研修と呼ばれている）。

- (1) 労働衛生一般
- (2) 健康管理
- (3) メンタルヘルス
- (4) 作業環境管理
- (5) 作業管理
- (6) 健康の保持増進対策⁹⁴

⁹⁴ 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に

二 その他必要事項は厚生労働省労働基準局長が定めること。

三 本通達時前に所定の研修の受講を開始して修了した者や産業医業務経験者

これに代わる現行の平成 21 年 3 月 30 日厚生労働省告示第 136 号も、同じ研修科目、講義時間及び実習時間を定めると共に、研修科目については、以下の通り、細目を示している。

研修科目	範囲
労働衛生一般	労働衛生概論 労働衛生管理体制 労働衛生関連法令 産業医の役割と職務
健康管理	健康情報とその評価 健康診断及び面接指導並びにこれらの事後措置 健康管理の事例
メンタルヘルス	メンタルヘルスケア ストレスマネジメント カウンセリング
作業環境管理	作業環境測定と評価 管理濃度と許容濃度 生物学的モニタリング 作業環境改善
作業管理	労働生理 安全管理 有害業務管理

係る登録及び指定に関する省令第 1 章の 4 が定める指定産業医研修機関及び第 1 章の 5 が定める指定産業医実習機関の指定基準にも、これら 6 つの科目の実施が定められている。

	作業管理の事例
健康の保持 増進対策	健康測定 健康づくり 健康教育 保健指導

これらの科目の更に具体的な内容については、産業医の資質向上に向けた産業医研修等に関する検討委員会「労働安全衛生法第 13 条第 2 項に規定する労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修：基礎研修カリキュラム研修目標」（2018 年（平成 30 年））が公表されている⁹⁵。

もっとも、現実には、多くの産業医に得意・不得意科目があるはずだから、今後は、チームによる対応、個々の産業医の専門性に応じた担当業務の切り分けなどが進められる必要があるだろう。2022 年 10 月に厚生労働省に設置された検討会（厚生労働省「産業保健のあり方に関する検討会」）でも、この点が議論されている。

産業医の資格（業務独占資格）は、研修実施主体の如何（医師会か産業医科大学か）を問わず、一度取得すれば喪失しない。

日本医師会の産業医学基礎研修や産業医科大学の基礎研修会等の修了者は産業医の

⁹⁵ 産業医学振興財団の WEB サイト (<https://www.zsisz.or.jp/insurance/89d38ccce65e9b8fc7714a2b11ae9401ff14da9e.pdf>、最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日)。

資格を取得できるが、日本医師会は、その対象者（日本医師会や産業医科大学の基礎研修で 50 単位を取得した者）に対し、別途、同医師会認定産業医の称号を付与している。これを維持しなくても産業医資格は喪失しないが、その称号は、所定の研修を受ける等して更新しない場合、喪失する（日本医師会「認定産業医の手引き」（2011 年（平成 23 年））等）。

その意味で、日本医師会の認定産業医制度は、それを信頼する選任者側に運用を委ねられた制度と言えるが、実際には、選任者である事業者が日本医師会発行の認定産業医証書の提出を選任の条件とすることが多く、労働基準監督署長に提出する産業医選任届（安衛則第 2 条第 2 項、第 13 条）でも、同証書の提出が求められる選択肢とされることが多いため、必須となっている。そして、同証書には、有効期限が付されているので、実質的に更新が必要になる。

他方、産業医科大学の基礎研修修了者も実務的に日本医師会の認定産業医と同等の扱いを受けている。すなわち、その修了者に発行される修了認定証を選任者や労働基準監督署長に提出すれば、産業医としての活動を認められる。しかし、この証書は、実質的に産業医の資格を証するものなので、有効期限が付されていない。結局、基礎研修修了者に産業医資格を証する統一的な証書が発行されていないことの問題なのだろうが、現状、実質的に後者を取得すれば、更新講習を受ける必要がなくなる（＝称号の更新の必要がない）事態となっている。もっとも、現段階で、産業医科大学の基礎研修は有償で集中的に受講する必要があるが、日本医師会の基礎研修は、無償のもの

もあり、細切れ受講も可能等のメリットがある。そもそも、両者にはそれぞれ独自性があるので、メリット・デメリットを単純には比較できない。

産業医資格や日本医師会の認定産業医称号の取得後に高めた専門性を認定する制度として、日本産業衛生学会認定専門医制度、同指導医制度、社会医学系専門医制度、同指導医制度、産業医科大学認定産業医学ディプロマ等がある。労働衛生コンサルタント資格を取得する産業医も増えてきている（この資格を取得すると、安衛則第 14 条第 2 項第 3 号の要件を満たすため、他の手段をとらなくても、その専門性の維持を証明しやすくなる）。

2021 年（令和 3 年）には、日本産業保健法学会が認定し、産業保健／メンタルヘルスに関する実践的な法務の知識を認証する産業保健法務主任者／メンタルヘルス法務主任者制度も創設された。

今後、こうした称号の保有者を有利に扱う選任者が増えることが期待される。

もっとも、産業医としての適性は、こうした資格等の形式のみで判断できるわけではない。専門性や価値観、意欲や能力等での事業場・事業者との相性も重要な意味を持つだろう。そこで筆者は、労働者や労働者集団からの合理的な根拠に基づく産業医の交替要求に適正に応じることは、使用者の安全配慮義務の一環だと論じたことがある⁹⁶。また、通達の中には、長時間労働に

⁹⁶ 三柴文典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座・労働法の再生（3）』（日本評論社、2017 年）293 頁。

よる健康障害対策やメンタルヘルス対策における産業医や衛生管理者の役割の重要性を踏まえ、適正な選任（と衛生委員会への参加の徹底）の必要性を述べたものがある（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。ただし、後掲する東京地判平成 30 年 6 月 27 日 WEST LAW ジャパンからも窺われるように、実際に不適正な選任による安全配慮義務違反が司法に肯定されるケースは多くないと思われる。

<職務>

安衛則第 14 条が、要約、次に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものと定めている。

一 健診⁹⁷及びその結果に基づく健康の

⁹⁷これは必ずしも産業医自身が健診を行うべきことを意味しないが、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 8 年 10 月 1 日指針公示第 1 号）が健診の計画や実施上の注意等について助言を求めよう示唆していることを踏まえる必要がある（畠中前掲書（2019 年（令和元年））146-147 頁）。

なお、選任された産業医が複数いる場合に 1 人が全てを行う必要がないことはもとより、保健師らに補助させて自ら完成させることも可能なことは、安衛則に列挙された職務全般に通じる。そもそも安衛法は、事業者に対して、それらの職務を産業医に行わせることを義務づけているのであって、産業医側が実施義務を負う職務は、選任者たる事業者との契約で定められるべき事柄である。すなわち、安衛法上、産業医自身が職務の遂行義務を負うわけではない。た

保持増進措置

二 長時間労働者等で不調が窺われる者への面接指導その他の健康保持増進措置

三 ストレスチェックの実施及び高ストレス者等への面接指導、その結果を踏まえた健康保持増進措置

四 作業環境管理

五 作業管理

六 その他の健康管理

七 健康教育・相談等の健康保持増進措置

八 衛生教育

九 健康障害の原因調査と再発防止策

このうち、第 2 号の措置には、法第 66 条の 8 第 1 項所定の長時間労働者対象の面接指導のほか、第 66 条の 9 所定の措置（第 66 条の 8 の面接指導の対象となる長時間労働基準（原則時間外 100 時間／月）を満たさなくても、時間外 80 時間超／月もしくは疲労の蓄積や不調が認められる、事業場独自の基準を満たす等の労働者に対して行う医師による面接指導、保健指導等の必要な措置（努力義務））が含まれる。

第 3 号の健康保持増進措置とは、健診結果等に基づく事後措置（配置転換、労働時間短縮、深夜業抑制等）及び健診結果に基づく医師／保健師による保健指導（努力義務）を指す。

第 4 号の作業環境管理（原文では「作業

だし、選任された産業医が 1 人しかおらず、職務内容を契約で特定していない場合等には、当事者間の合理的意思解釈として安衛法令等に定められた職務内容がその内容になる等と解釈される可能性はある。

環境の維持管理に関すること」)には、局所排気装置、エアコン、加湿器等の労働衛生関係設備のメンテナンス、作業環境測定・評価及び事後措置等が該当する(昭和63年9月16日基発第602号)。

第5号の作業管理(原文では「作業の管理に関すること」)には、有害業務での作業方法、作業時間の適正化、保護具の適正使用等が該当する(同前)。

安衛法上、健康管理というと健診とその結果に基づく事後措置等が想起されるが、ここ(安衛則第14条第1項第6号)でいう健康管理(原文では「労働者の健康管理に関すること」)は、法第64条所定の作業環境管理関係、第65条所定の作業環境測定関係、第66条所定の健診並びに66条の8及びその枝条文所定の長時間労働面接、66条の10所定のストレスチェックやその結果に基づく事後措置、第70条所定の心と体の健康づくり等、幅広い内容を意味する(昭和63年9月16日基発第602号)。健康管理計画の企画立案、疾病管理や救急措置等も含み⁹⁸、結局、本条第1項各号所定事項は全て含むと考えられる。

第7号の健康教育・相談等の措置(原文では「健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること」)は、法第69条第1項及び第70条の文言通りであり、これらの規定が定める心と体の健康づくりを指す。

以上のうち、第4号から第6号所定の作業環境管理、作業管理、健康管理は、3管

理と呼ばれ、産業医や衛生管理者らが行うべき職務の中軸といえる⁹⁹。

また、安衛法の解説書は、新たな労働衛生上の課題の発生に伴い、以下の事柄も職務上重要になってきているとする¹⁰⁰。

- ①作業関連疾患の(発症、増悪の)予防
- ②メンタルヘルスケア
- ③加齢等に伴い高血圧症等の基礎疾患を持つ労働者の適職配置
- ④有害業務事業場での作業環境管理、作

⁹⁹ 安衛法第18条第2項第4号は、産業医のうち事業者による指名者を衛生委員会の構成メンバーとすべき旨、安衛則第23条は、産業医が同委員会等に健康確保に関する調査審議を求め得る旨を定め、現に、産業医が選任された事業場では、同人が衛生委員会に出席することが多いが、産業医の出席が安衛則第23条所定の委員会開催義務の履行の要件とまでは解されない。

また、不適格な産業医との面談により精神障害(双極性障害躁状態)を発症したとして、労働者がその選任者たる会社の過失(当該産業医を交替させる注意義務違反)責任を主張した東京地判平成30年6月27日WEST LAW ジャパンにおいて、労働者は、その産業医が嘱託契約上出席義務のあった3種類(本部、本部と同じ地域の直轄、本部と異なる地域の支社に各設置)の安全衛生委員会の全てに出席しなかったことを不適格性の根拠の1つと主張したが、裁判所は、産業医の職務はそれのみでないことから、一部の委員会に出席しなかったことから直ちに不適格とは言えないとした。

⁹⁸ 労働調査会前掲編著(2015年(平成27年))260頁。

¹⁰⁰ 労働調査会前掲編著(2015年(平成27年))260頁。

業管理と労働者の健康管理等

安衛則第 14 条第 3 項は、産業医が産業医学の専門家として、その職務事項について、総括安全衛生管理者に勧告¹⁰¹、衛生管理者に指導・助言できるとし（勧告、指導、助言の趣旨については、後述する）、第 4 項は、これら勧告、指導・助言を行ったことを理由に、事業者が産業医を解任その他不利益取扱いを「しないようにしなければならない」としている（平成 8 年改正による新設）。その第一義的な趣旨は、ここで述べた産業医の職務の実効性を確保するためと解されるが、産業医以外の法定の労働衛生関係専門職に同旨の規定はないので（業務遂行に必要な権限の付与を定めるにとどまる）、立法者が特にその独立的立場（≒高い地位）の確保を図ろうとしたことが窺われる。

また、安衛則第 15 条は、安全管理者に関する第 6 条、衛生管理者に関する第 11 条に相当する規定であり、産業医に対しても、巡視の義務・権限と共に、「作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるとき」の健康障害防止措置を義務づけているが、巡視回数を原則 1 回／月以上（主に産業医が業務遂行上必要な情報を獲得するための

¹⁰¹ もとより本条（法第 13 条）第 5 項（旧第 3 項）及び働き方改革関連法（「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年 7 月 6 日公布））による安衛則改正（平成 30 年 9 月 7 日厚生労働省令第 112 号）で新設された安衛則第 14 条の 4 は、産業医の事業者への勧告権を定めている。

一定要件を満たす場合 1 回／2 月以上）と定めている。

なお、最近、デジタル技術の進展を前提に、IT 機器を用いた遠隔業務等について通達（令和 3 年 3 月 31 日基発 0331 第 4 号）が発せられ、以下のような留意事項を守れば、職務の一部を遠隔で実施しても構わないと示唆されている。

- ・職務範囲等を衛生委員会等で審議して労働者に周知すること、
- ・必要に応じて産業医が実施で作業環境等を確認できること、
- ・送受信の安定性と相互の意見交換の円滑が確保された機器を用いること、
- ・健康情報等の漏洩防止のための対策（特に技術的安全管理措置）が十全に行われること、
- ・長時間労働者対象面接、一定の労働時間を超え不調を呈する労働者対象の面接、ストレスチェック後の面接等については、所定の通達の留意事項（平成 27 年 9 月 15 日付け基発 0915 第 5 号（令和 2 年 11 月 19 日最終改正））を遵守し、必要に応じて直接対面実施すること、
- ・作業環境管理、作業管理では、定期巡視の際に実地で状況確認すること、製造工程や使用する化学物質の変更等の大きな変化に際しては実地で状況確認すること、
- ・衛生教育（安衛則第 14 条第 1 項第 8 号関係）は、e ラーニング等に関する所定の通達（令和 3 年 1 月 25 日付け基安安発 0125 第 2 号、基安労発 0125 第 1 号、基安化発 0125 第 1 号）に則して行うべきこと、
- ・健康障害の原因調査や再発防止措置（安衛則第 14 条第 1 項第 9 号関係）に際しては、嗅覚や触覚による情報収集も必要

となり得るので、原則として実施で状況確認すべきこと（報告書等の確認で足りる場合を除く）、

・定期巡視（安衛則第 15 条関係）は産業医が実地で行うべきこと、

・安全衛生委員会等に出席する場合には、所定の通達（令和 2 年 8 月 27 日付け基発 0827 第 1 号）によるべきこと、

・産業医が遠隔実施が適当でないと認める職務については、事業者が実地での実施に配慮すべきこと。

<産業歯科医>

産業歯科医という呼称は、安衛則第 14 条の見出しにあるが、安衛法本法にはない。酸による洗浄、メッキ作業、バッテリー製造など、酸やフッ化水素等、歯やその支持組織に有害な物質を取り扱う業務（化学工業、窯業・土石製品製造業、非金属製品製造業等に多い）での活用が想定されているが、実際にはこうした業務を行う事業場でもあまり歯科検診が実施されておらず¹⁰²、産業歯科医の存在や、産業歯科保健の活動は、未だ十分に認知されていない。しかし、歯牙酸蝕症等の職業性歯科疾患は、未だ中小企業を中心に生じている¹⁰³。

¹⁰² 令和 2 年 12 月 25 日基安労発 1225 第 1 号。奈良県歯科医師会の WEB サイト (https://www.nashikai.or.jp/hm/koushin/2016/mes_201609.pdf, 最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日) も参照した。

¹⁰³ 日本産業衛生学会産業歯科保健部会の WEB サイト (<http://occup-oh.umin.jp/establishment/index.html>, 最終閲覧日：2022

現行安衛法では、第 66 条第 3 項が、歯科医師による特殊健診（及び、第 5 項で労働者自身の選択した歯科医師による健診）を定め、安衛則第 48 条が、それを雇入れ時、有害業務への配置時、配置後 6 月以内の定期に行うよう、また、その対象を、施行令第 22 条第 3 項が定める塩酸、硝酸、硫酸など、歯やその支持組織にとって有害な物のガス等にばく露し得る業務に常時従事する労働者がいる全ての事業場とすべきことを定めている。

この制度の嚆矢は、1954 年（昭和 29 年）の労基法改正により設けられた、特定業務従事者対象の歯科医師健診規定にあると思われる。

本条文の委任規定（省令）は、安衛則であり、特化則にも、歯肉炎、歯牙の変色や変化を引き起こす物質の取り扱い業務を対象とした健診規定が設けられているが、実施者は医師とされている。

平成 8 年法改正（法律第 89 号）で新設された法第 66 条の 4 は、事業者が、医師と同様に歯科医師にも健診結果を踏まえた意見を聴取するよう、第 66 条の 5 は、やはり医師による健診の場合と同様に、事業者が、当該意見を踏まえ、必要が認められる場合に、就業上の措置（配置転換、労働時間短縮、深夜業の抑制等）を行うよう義務づけた。

このうち歯科医師（医師も同じ）からの意見聴取義務は、（産業医の選任義務の有無にかかわらず、）全ての事業場に義務づけられている。すなわち、法第 66 条の 4

年 10 月 22 日)。

に基づく意見聴取は、法定外の歯科健診が実施された場合にも及ぶ。

なお、安衛則第 14 条第 5 項は、上述の法第 66 条第 3 項の特殊健診の対象事業場（施行令第 22 条第 3 項所定の有害物質を取り扱う業務のある事業場）のうち、その有害業務に常時 50 人以上の労働者を従事させる事業場において、適宜、歯科医師から、歯科に関する健康管理事項一般（原文では、「安衛則第十四条第一項各号所掲事項（*産業医の職務）のうち当該労働者の歯又はその支持組織に関する事項」）について意見聴取するよう求めている（条文の語尾は「聴くようにしなければならない」）。

歯科医師会からの要望もあり、近年、法令上の歯科医師業務の強化を通じた歯科医師の産業保健制度への組み込みが図られている。従前、前掲の歯科特殊健診の報告義務は、常時使用労働者数 50 人以上の事業者のみに課されていたが、報告義務のない小規模事業場での実施率は 2 割程度にとどまっていたこと（令和 2 年 12 月 25 日基安労発 1225 第 1 号別添 1）等を踏まえ、令和 4 年 10 月から施行予定で安衛則を改正し、当該健診の実施義務のある全ての規模の事業場に実施報告の義務を課すと共に、新たな様式による詳しい報告を課すこととした（改正安衛則第 48 条、第 52 条）。

<産業医に関する規定と医師に関する規定>

安衛法と安衛則には、産業医に関する規定と医師に関する規定がある。以下にそれぞれを列挙し、その特徴を描出する。

(1) 産業医に関する規定

(1.1) 安衛法

<p>第 13 条</p> <p>第 1 項：所定の条件を満たす事業場における産業医の選任及び所定の健康管理等の業務をさせる義務</p> <p>第 2 項：産業医に求められる知識要件</p> <p>第 3 項：産業医による職務の誠実遂行義務</p> <p>第 4 項：事業者から産業医への職務に必要な情報提供義務</p> <p>第 5 項：事業者への勧告権と事業者の尊重義務</p> <p>第 6 項：勧告を受けた際の事業者の衛生委員会等への報告義務</p> <p>第 13 条の 3</p> <p>産業医による健康相談のための体制整備等（役割、相談の申出方法、情報の適性取扱いの周知等）の義務</p> <p>第 18 条</p> <p>第 2 項第 3 号：衛生委員会の委員への就任</p> <p>第 19 条</p> <p>第 2 項第 3 号：安全衛生委員会の委員への就任</p> <p>第 101 条</p> <p>第 2 項：産業医の業務内容等の労働者への周知義務</p> <p>第 107 条</p> <p>厚生労働大臣による資質の向上、資料の提供等の支援</p>
--

(1.2) 安衛則

<p>第 13 条</p> <p>第 1 項：法第 13 条第 1 項所定の産業医の選任義務の詳細（除外すべき者、</p>

専属とすべき場合、複数選任すべき場合等)

第 2 項：労基署長への選任届

第 3 項：選任できない場合の特例

第 4 項：辞任／解任時の衛生委員会等への報告

第 14 条

第 1 項：法第 13 条第 1 項所定のさせるべき業務の具体的内容

第 2 項：法第 13 条第 2 項所定の知識要件の具体的内容

第 3 項：総括安全衛生管理者に対する勧告、衛生管理者への指導／助言の権限

第 4 項：勧告等を理由とする産業医への不利益取扱いの抑制

第 7 項：産業医による専門性の研鑽の努力義務

第 14 条の 2

第 1 項：法第 13 条第 4 項に基づき事業者が産業医に提供すべき情報の具体的内容

第 2 項：同じく提供すべきタイミング（所定の出来事後「速やかに」）

第 14 条の 3

第 1 項：法第 13 条第 5 項所定の勧告前に事業者の意見を求めるべきこと

第 2 項：事業者の勧告内容の保存義務

第 3 項：産業医から受けた勧告内容の衛生委員会等への報告のタイミング（勧告後「遅滞なく」）

第 4 項：同じく衛生委員会等に報告すべき内容

第 14 条の 4

第 1 項：所定の職務（第 14 条第 1 項）をなし得る権限を付与すべきこと

第 2 項：前項の権限の具体的内容（事業者等への意見具申、労働者からの情報収集、緊急時の労働者への指示）

第 15 条

産業医による定期巡視及び有害のおそれのある場合の対応の義務

第 23 条

第 5 項：衛生委員会等に対する調査審議の請求権

第 52 条の 3

第 4 項：長時間労働者（第 52 条の 2 第 1 項）への面接指導の申し出の勧奨権限

第 61 条

第 2 項：伝染病罹患者等所定の者の就業禁止に際しての事業者の産業医等への意見聴取義務（ただし、「産業医その他専門の医師」）

第 98 条の 2

法第 101 条第 2 項に基づき事業者が産業医に提供すべき情報の具体的内容（業務の具体的内容、健康相談の申出方法、健康情報等の適正取扱い）

(2) 医師に関する規定

(2.1) 安衛法

第 13 条の 2

産業医選任義務のない小規模事業場における健康管理等の努力義務の実施主体（健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等）

第 66 条

第 1 項：一般健診

第 2 項：有害業務での特殊健診

第 3 項：有害業務での特殊歯科検診（歯科医師）

第 5 項：事業者指定医による健診を希望しない労働者による自身の選択した医師／歯科医師による自費での健診（以下、「自己選択健診」という）の受診と結果の提出義務

第 66 条の 2

深夜業従事者による医師による自発的な健診の受診と結果の提出の権利

第 66 条の 4

第 66 条所定の健診や 66 条の 2 所定の医師／歯科医師による自発的健診の結果に基づく医師／歯科医師への意見聴取義務

第 66 条の 5

前条の医師／歯科医師の意見の勘案した上での事業者の事後措置義務（事後措置に際しての医師／歯科医師の意見の勘案義務）

第 66 条の 7

第 66 条第 1 項所定の健診、第 5 項所定の自己選択健診、第 66 条の 2 所定の自発的健診の結果を踏まえた医師／保健師による保健指導の努力義務

第 66 条の 8

第 1 項：長時間労働者への面接指導

第 4 項：面接指導結果に基づく事業者の医師への意見聴取義務

第 5 項：前項の医師の意見を勘案した上での事業者の事後措置義務（事後措置に際しての医師の意見の勘案義務）

第 66 条の 8 の 2

第 66 条の 8 所定の基準を満たさないが、一定の長時間労働を行った労働者への医師による面接指導

第 66 条の 8 の 4

第 1 項～第 2 項：高度プロフェッシ

ョナル制度（労基法第 41 条の 2 第 1 項）の対象労働者であって、在社勤務時間と社外勤務時間の合計（健康管理時間）が長時間にわたる者への医師による面接指導、事業者による医師への意見聴取、当該意見を踏まえた事後措置等の実施義務

第 66 条の 10

第 1 項～第 6 項：医師等（保健師のほか、所定の研修を受けた歯科医師、看護師、精神保健福祉士、公認心理師）によるストレスチェックの実施、医師等による結果の通知、医師による面接指導、事業者による医師への意見聴取、当該意見を踏まえた事後措置等の実施義務

(2.2) 安衛則

第 10 条

衛生管理者となれる者（医師、歯科医師等）

第 14 条

第 5 項：産業医選任義務のある中規模以上の事業場における産業医の法定業務（同条第 1 項）のうち歯等に関する事項についての歯科医師への意見聴取の促進

第 6 項：法定歯科健診を行った歯科医師の事業者等への勧告権限

第 14 条の 2

第 1 項及び第 2 項：法第 13 条第 4 項により事業者が産業医に提供すべき情報に、医師／歯科医師からの意見聴取を踏まえて講じた／講じようとする措置等を含み、情報提供は、当該意見聴取の後遅滞なく行うべきこと

第 15 条の 2

産業医選任義務のない小規模事業場の

事業者が法第 13 条の 2 第 1 項に基づき健康管理等を行う場合、必要な知識を持つ医師の選任や、国の支援事業（地産保等）の利用等に努めるべきこと

第 43 条

医師による雇い入れ時健診の実施項目

第 44 条

第 1 項：医師による定期健診の実施項目

第 2 項：医師が不要と認める場合の項目の省略

第 4 項：医師が適当と認める聴力検査の採用

第 44 条の 2

第 2 項：第 44 条の 2 は、中学生以下の年少者につき、学校保健法上の健診を受診することや、規制により労働自体の有害性が抑制されていること等から、基本的に第 44 条の健診を免除する定めだが、第 2 項は、小学校就学以下など、学校保健法上の健診も受けない者であっても、医師の判断で健診項目を省略できるとしている。

第 45 条

第 1 項：医師による特定業務従事者向けの健診

第 2 項：医師が認めた場合の、定期健診と重複する項目の省略

第 4 項：医師が適当と認める聴力検査の採用

第 45 条の 2

第 1 項：海外派遣する労働者に対する医師が必要と認める健診項目についての医師による健診

第 2 項：海外派遣後帰国する労働者に対する医師が必要と認める健診項目についての医師による健診

第 48 条

施行令第 22 条第 3 項所定の歯やその支持組織に有害な物のガス等にばく露し得る業務に常時従事する労働者がいる事業場における歯科健診の実施義務

第 50 条の 3

法第 66 条の 2 所定の医師による自発的健診の受診者による結果の提出の権利

第 51 条の 2

第 1 項：健診結果に基づく医師／歯科医師からの意見聴取（法第 66 条の 4）の具体的方法

第 2 項：自発的健診（法第 66 条の 2）の結果に基づく医師／歯科医師からの意見聴取の具体的方法

第 52 条の 2

第 1 項：既に面接指導を受けた者等にかかる医師の判断による長時間労働面接（法第 66 条の 8）の省略

第 52 条の 4

長時間労働面接（法第 66 条の 8）の面接指導において医師が確認すべき事項

第 52 条の 6

第 2 項：長時間労働面接（法第 66 条の 8）の面接指導の結果の記録には、当該結果を踏まえて医師から聴取した意見（法第 66 条の 8 第 4 項）を記載すべきこと

第 52 条の 7

医師への意見聴取（法第 66 条の 8 第 4 項）は、面接指導後「遅滞なく」行うべきこと

第 52 条の 10

第 1 項：ストレスチェックの実施者に医師のほか保健師、所定の研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士、公認心理士が該当すること

第 52 条の 12

ストレスチェックの結果は、実施者の医師等から遅滞なく本人に通知させるようにすべきこと

第 52 条の 15

ストレスチェック後の面接指導の対象は、高ストレスであって実施者である医師等が必要ありと認めた者とする事

第 52 条の 16

第 3 項：ストレスチェック実施者の医師等は、前条の対象者に面接指導を申し出るよう勧奨できること

第 52 条の 17

ストレスチェック後の面接指導に当たる医師が確認すべき事柄（勤務状況、ストレス状況、その他の心身の状況）

第 52 条の 18

事業者が保存すべき面接指導結果の記録には、面接指導担当医師、当該医師による意見（法第 66 条の 10 第 5 項）が含まれるべきこと

第 52 条の 19

事業者は、ストレスチェック後の面接指導の終了後、遅滞なく医師からの意見聴取（法第 66 条の 10 第 5 項）を行うべきこと

第 61 条

第 2 項：事業者が伝染病等所定の疾病り患者につき就業禁止の措置義務を果たす際には、産業医その他の専門医の意見をきくべきこと

主に健診やそれに類する面談に基づく意見具申の業務が割り当てられていることが窺われる。

10.2.3 試論：産業医制度はなぜ必要なのか¹⁰⁴

(1) はじめに

近年の安衛法上の重点政策である産業保健の担い手として、厚生労働省が重視し、発展を図ろうとしているのが産業医制度である（むろん、保健職、看護職らの実務的な重要性も認識しているが、まずは医師の地位の確立を図り、産業保健職全体の引き上げを図ろうとしてきたと察せられる）。

日本の安衛法は、もとより、産業医の職務として、いわゆる労働衛生の 3 管理（①職場空間にある有害物の除去などを典型とする作業環境管理、②腰痛を防止する作業方法の採用などを典型とする作業管理、③健診やその結果を踏まえた就業上の配慮を典型とする健康管理）、衛生・健康教育、労働者の健康障害の原因の調査と再発防止策等を定めていたところ、近年、ストレスチェック制度の創設や、働き方改革での長時間労働対策の強化に際して、面接指導などの職務が積極的に割り当てられた。要するに、重要な政策課題に関する仕事の割当を通じて同制度の意義の向上が図られてきた。日本医師会も、産業医の継続教育制度

(3) 窺われる特徴

以上の整理から、産業医には、医師でなくても可能だが、産業保健の専門性と、特に事業者との関係での権限が求められる業務等が割り当てられていること、医師には、

¹⁰⁴ 以下、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（連合総研レポート）No.357（2020年（令和2年））4-11頁に若干の修正を加えて転載した。

の整備などを通じ、同制度の強化を図ろうとしている。

ここ四半世紀ほどは、産業医資格の取得を望む医師が増えており、資格取得者は既に10万人に達している¹⁰⁵。1978年に産業医ほか産業保健の専門家を養成するために開学した産業医科大学も40周年を迎え、筆者の観察からも、意欲的な産業医が増えてきているように思われる。また、産業医の存在感の高まりの反映か、産業医を被告としたり、実質的にその責任を問うような訴訟も増えてきている（後掲の関係判例を参照されたい）。

しかし、法規則に規定された産業医業務の中で、医師免許がなければできない独占業務（医行為等）は限られており、そもそも産業保健業務は、事業者の履行補助・代行者として行うものであって、産業医は、事業者の支援者にはなり得ても、自己完結的な意思決定者にはなり得ない。また、業務内容自体が「医師らしくない」と捉えられ易い。

そうした限界もあって、未だ、一般的に、産業医への労使、医療界、社会の評価が高いとは言い切れず、産業医を専業とする者の数も限られている（堀江論文¹⁰⁶を参考にすれば、おそらく国全体で1,000名程度であり、全医師の0.5%にも満たない）。国際

的にみても、産業医（に相当する職）の選任を事業者に義務づけている国は、独仏と北欧諸国の一部などに限られている¹⁰⁷。他方、UKのように、GP(General Practitioner：総合診療医。いわゆる家庭医のこと)が、プライマリー・ケア（日常生活にわたる密接で総合的、継続的な健康管理；疾病の予防から健康づくりまで）を通じて、実質的に産業医に近い役割～少なくとも勤労者医療¹⁰⁸の役割～を果たしている国もある（もっとも、UKにもいわゆる産業医が存在する。ビジネスを行う会社に所属し、その会社が契約する企業等で産業保健活動を行う。あるいは主に公共部門にある組織内の産業保健部門に所属して活動を行う。UKでは、法律上、産業医の選任義務は定められていないが、使用者に安全衛生法や民事の裁判法理上、重い健康管理・配慮責任が課されていることから、このようなニーズが生まれているという¹⁰⁹）。

¹⁰⁷ 厚生労働省作成資料 (<https://www.mhlw.go.jp/stf2/shingi2/2r9852000000qmvh-att/2r9852000000ryv7.pdf>, 最終閲覧日：2022年10月25日)。

¹⁰⁸ 労働者が職場で健康に働けるよう、当該個人への支援を医療機関側から行う作用のこと。それを職場側で労働者個人と組織の双方に対して行うのが産業医である（大久保利晃「産業医と勤労者医療」日本職業・災害医学会会誌第51巻2号（2003年（平成15年））99頁）。

¹⁰⁹ Diana Kloss. Occupational Health Law 6th ed. Wiley Blackwell, 2020の著者であり、UKで産業保健法学の礎を築いた Diana

¹⁰⁵ 日本医師会のWEBサイト (<https://www.med.or.jp/nichiionline/article/008418.html>, 最終閲覧日：2022年10月25日)。

¹⁰⁶ 堀江正知「産業医と労働安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌 35巻特集号（2013年）2頁。

そこで本項では、改めて、産業医制度の現代的な意義について、試論を述べる。結論から言えば、各組織が抱える／認識する健康課題の解決に貢献することだと考える。それは、突き詰めると、個人と仕事や職場の適応の支援であり、個人と組織への働きかけであり、健康課題に関する個人と組織の納得の最大化になるのだろうと思う。

(2) 産業医の現代的役割を示唆する最近の事件～神奈川 SR 経営労務センターほか事件～

昨今、産業医業務の多くは、メンタルヘルスと生活習慣病に関わる問題への対応になっている。中でも、発達や性格傾向が職場環境に適応しない労働者への対応が懸案となり、時に訴訟にまで発展する。典型例の1つが、神奈川 SR 経営労務センターほか事件（東京高判平成 30 年 10 月 11 日 LEX/DB25561854 他）である。

このケースでは、同種同根の問題から、既に4つの訴訟が提起されている。元はといえば、社会保険労務士が運営する同センターが、おそらくは、その組織とあまり相性の良くない事務員を採用したこともあって、ハラスメント問題に発展し、事務員から訴訟が提起された後、センター側が一定金額を支払い、ハラスメント防止策をとること等を内容とする訴訟上の和解で終結した（これは、訴訟実務上は、センター側がハラスメントの存在を認めたのと同じような意味を持つ）。しかし、その後も対立関

Kloss 氏による（2022 年 10 月 23 日の電子メール）。

係は継続し、事務員は、和解条件が守られていないとして2次訴訟を起し、その請求は認容された。そのうちに、事務員は、うつ状態となったが、センターから休職命令を受けて療養し、臨床症状は改善したため、主治医の診断書を添えて復職を求めたところ、心療内科を臨床上の専門とするセンターの嘱託産業医は、性格・人格的な問題から復職不可との意見を述べ、センターも復職を拒否して休職期間満了による退職措置を講じたため、3次訴訟が起き、結局、退職措置は違法無効とされた。その後も、センターが給与を支払いつつも復職させずにいたところ、遂にはセンターの嘱託産業医を相手方として名誉毀損等に基づく損害賠償請求訴訟が提起された、という経過である¹¹⁰。

このケースでは、被告は人事労務問題のプロであるはずの社会保険労務士の団体等であり、心療内科を専門とする嘱託産業医も代理人弁護士もいる、という体制のもとで、事態は沈静化せず、悪化した。以前であれば、実際には、退職勧奨や解雇で終わっていた問題なのかもしれないが、今は、違法なハラスメントであるなどとして事件化し易い。では、産業医は、どうすれば良かったのか。

¹¹⁰ なお、産業医個人を相手取った第4次訴訟にかかる横浜地判令和4年6月23日は、要約、当該産業医の判断や発言に法的に過失といえるほどのものはなかったし、そもそも、産業医として不適当な判断や言動を行ったかも微妙との趣旨を述べ、請求を棄却した。

あくまで筆者の私見だが、本件で、産業医には、組織全体をよく観察した上で戦略的な動きをとる必要があったと考える。仮に最終的には退職させるという結論を持っていたとしても、そこに至るまでの手順をアドバイスすることなく、短兵急に、組織の運営者が望んでいると思われる結論だけを伝え、かえって労使双方に不利益を与えることがある。よって、センターの運営者や本人に陰性感情を持つ周囲の事務員らに対しては、表向き、「本人にスムーズに辞めてもらうためにも、復職させる必要がある」などと説得し、その方法を徹底的に討議させて、成熟化（≠多様な個性を受け入れる力）を誘う一方で、本人に対しては、復職後、充たすべき職務上の条件を説明して合意をとり、復職後も経過を観察する。また、その過程で、一方では本人による距離感で共感できるような人物を相談相手として設置して状況報告を受け、他方では、本人に、すべきこと・してはいけないことを毅然と伝える。つまり、「北風と太陽」ならぬ、「太陽と北風」で臨むことで、望ましい行動に近づけつつ、本人がそうできない場合には、納得して休退職してもらえる条件整備に努める。

もともと、今となっては難しい面もあろうから、一定の金銭支払を前提に退職の交渉を誘うのも一案だろう。

では、こうした役割まで医師が果たすべきか。

大久保利晃元産業医科大学学長は、産業医業務の重点が個々の労働者の特性に着目した健康管理から、組織全体の健康度向上に移行すると、職場に医療が直接関わる必要性自体が問われてくると予言しておられ

た¹¹¹、このケースのように、労働者の特性に関わるにせよ、身体健康というより、個々人の性格傾向と組織の文化の関係調整となると、本来、社会保険労務士や人事労務担当者の業務なのではないか。

けれども、産業医業務の重点は時代と共に変わるし、個々人の性格傾向や行動傾向を医療人と産業人の2つの目線で捉え、環境適応に努めることこそ、産業保健ないし予防の本質に近く、労使双方の利益に合うようにも思われる。それは、世の中にはいろいろな人間がいて、価値観があることを前提に、不条理や矛盾を受け入れつつ、物事を先に進める、という意味では、実学的な文系的素養を磨くことなのかもしれない。

とはいえ、事業が抱える健康課題の解決に貢献するには、その事業の特質に応じて、化学物質や細菌の危険有害性のほか、機械器具、建設、電気など、安全衛生に関する理化学的知識も貪欲に学ぶ必要がある。少なくとも、適切な専門家・機関を選択して協働する必要がある。ここで期待されているのは、好奇心や向学心（と、それらを支える学力）のように思われる。今現在であれば、COVID-19にかかるリスク管理の支援を求められたり、積極的に対応策を提言している産業医も多いが、その度合いにはかなりの落差があるように見受けられる。人によっては、事業場から、自宅待機のさせ方、支払うべき賃金額、リモートワークのさせ方まで、様々な相談が寄せられているという。

¹¹¹ 大久保前掲（2003年）98頁。

(3) 私傷病者に対する行政と司法の姿勢と産業医ら産業保健専門職の役割

昨今の私傷病者に対する行政と司法の姿勢と産業医ら産業保健専門職の役割を筆者が図式化したのが、図 14（私傷病者への対応）である。以下では、この図に即して説明する。

現在、日本では、世界的にもトップスピードで少子高齢化が進行しており、集団より個人を尊重する意識も、以前よりは強くなっている。

こうしたマクロ的变化も受けて、厚生労働省の安全衛生政策の重点は変化してきた。以前は、建設現場での転落防止や、アスベストへのばく露による中皮腫罹患や肺がんの防止など、業務上のリスク対策を軸としていたが、政策の比重が健康に移行するに連れ、メンタルヘルス不調など、一般的に業務上とは言い切れない、又は／及び、疾病を生じるとは言い切れない問題への対応に歩みが進み、遂には、がん等の難病を発病した労働者の就労支援にまで触手が及んでいる。これは、いよいよ政策が労働者の生き方や働き方に踏み込み始めたということであり、見ようによっては「お節介」と言えなくもないが、まさに国民総活躍のためにも、個々の労働者の健康と就労を丁寧に支援していこうということである。

こうした政策の流れとほぼ歩調を合わせ、裁判所も、疾病障害者らに対する法的救済の水準を引き上げてきた。例えば、安全配慮義務の一環として、労働者の素因（基礎疾患や疾病を引き起こしやすい資質など）を疾病の発症や増悪に至らしめないよう配慮する健康配慮義務を、脳心臓疾患にかかる事案を中心に認める例が相当数にのぼっ

ている（ただし、健康配慮義務という用語を使用した例はさほど多くない）。また、日本では、もとより労働者の解雇には民事裁判において厳しいハードルが設けられてきていたが、職場で問題行動をとる精神障害者についても、そうした行動が精神障害の影響下にあると認められる限り、一定の手続きを踏まない限り違法とする例が増えて来ているように見受けられる（例えば、カンドー事件東京地判平成 17 年 2 月 18 日労働判例 892 号 80 頁、京都府立大学事件京都地判平成 28 年 3 月 29 日労働判例 1146 号 65 頁など）。こうした流れは、私傷病者への不適切な対応による疾病の発症や増悪を業務上（広い意味での労災）と評価する傾向と相互に影響し合っている。さらに、近年、障害者雇用促進法が、障害者の障害や個性などの特性に応じて、できる限り、オーダーメイドの就労支援策を講じるべきこと等を内容とする合理的配慮義務を定めるなど、事業者に障害者の就労支援を求める法整備が進んで来っており、特に発達障害については、独立した支援法（発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）が制定されているほか、障害者雇用促進法（昭和 35 年法律第 123 号）に基づき、他の精神障害とは別個になすべき配慮が関係指針で示されるなど、積極的な配慮が求められている。こうした法政策の動きは、裁判所による雇用契約の解釈、解雇の正当性の判断などの面で、民事裁判にも影響する（合理的配慮義務を盛り込む障害者雇用促進法の改正前ではあるが、好例として阪神バス（勤務配慮）事件神戸地尼崎支判平成 26 年 4 月 22 日判例時報 2237 号 127 頁が挙げられる）。

ここ最近顕著なのは、精神障害者への司法の対応の変化である。以前は、仮に背後に精神障害が窺われても、異常な言動が継続するなどすれば、半ば「人間には対応困難な問題」として、解雇等の合法性を認めていたが、昨今は、背後に精神障害が窺われる限り、

- ①専門医への受診の勧奨／指示、
- ②適職配置、
- ③経過観察、

の3点の手続きを踏まない限り、合法性を認めなくなってきている。

他方で、法には、社会の秩序をつくる役割があるため、一定の支援のもとで長期間経過しても契約に沿った働きができない労働者に対しては、いわば「ケジメ」の根拠も提供している。合理的な就業規則は労使間の契約として拘束力を持つので、そこに、常識的な療養期間と共に、それが経過した場合の休職や退職措置を定めておけば、概ね有効と解される。また、日本の民法典の個別規定は、雇用契約についても解約自由原則を採用してきたし（民法第627条等）、契約を果たせなければ、解除できる旨も定めてきた（民法第543条）。確かに、労働者の解雇は、労働者に様々な面で大きなマイナスインパクトを与えるし、日本の裁判所は、日本的雇用慣行を踏まえて、特に正社員に対する人事一般措置については、広く使用者の裁量に委ねる方針を採ってきた。そこで、民事法の解釈運用上、労働者の解雇は厳しく制約されてきたし、その後、労働契約法第16条に解雇が民事上は容易に許されないことが明記された。けれども、民法上、本来、労働者の解雇が自由であり、契約の趣旨に沿った働きができなければ解

除され得るという原則は維持されている¹¹²。加えて、公務員に関する国家・地方公務員法には、疾病障害により就労が困難な者や、労働能力が著しく低い者に対する分限処分（降任、免職、休職）が定められている。諸事情から、実際に行使されることは少ないが、問題行動を繰り返す公務員（後に国立大学法人のみなし公務員となった者）について、能力以下の仕事しか指示せずに在職させ続けるのではなく、そうした処分を適正に下すべきだったと述べた例もある（兵庫教育大学事件神戸地判平成29年8月9日D1-Law.com判例体系）。

となると、事業者としては、疾病障害を持つ労働者らに母性的に対応すれば良いのか、父性的に対応すれば良いのか、悩むことになる。そこで、適正な判定の役割を期待されているのが産業医らの産業保健の専門家である。

産業医らは、担当労働者の中に不調者が

¹¹² したがって、たとえば、違法な解雇が労働者の心を傷つけたとしても、通常は、労働者としての地位の確認（いわば復権）と未払い分の賃金を支払えば済むとされ、それ以上にハラスメントなどとして慰謝料の支払いが認められることは少ない。その理由は、まさに、解雇が本来使用者の権利だからと説明されてきた（ワタシン事件東京地判平成11年3月19日労働経済判例速報1707号17頁など。その他の関連裁判例は、佐々木達也「違法解雇と不法行為にもとづく損害賠償」労働法律旬報1787号（2013年（平成25年））60-65頁に掲載されている）。

生じたら、先ず、その者のプライバシーに配慮しながら、その疾病性（どのような疾病にどのレベルで罹患しているか）を調べ、それと並行して／その後、その事例性（その疾病が、働けない、周囲に迷惑をかけるなど、具体的にどのような問題を引き起こしているか）を調べる。その際、主治医から職場関係者に至るまで、本人の関係者からなるべく多角的に情報を収集する。そうして本人にもその職務や職場にも詳しくなった上で、事例性を緩和して、本人が少しでも職務や職場に適応できるような支援方法を関係者と協議し、試行錯誤する。産業保健において決定的に重要なのは、おそらく事例性の緩和＝職務や職場への適応の支援である。もっとも、それを疾病性に関する丹念な調査に基づいて行うことが基本であり、医療の知識や経験は、主にこの場面で活きると思われる。環境適応の支援という以上、環境を変えさせる努力が必要となることもある。そして、産業医らにとって重要性が増している就業判定の業務は、専門家として独立して、定点観測的に行わねばならないこともあろうが、望むべくは、そうした過程を踏む中で、関係者に自ずと回答が共有されるよう、理性的に手続を尽くすことである。つまり、産業医は、臨床医とは違って、医療体制のトップに立って、自己完結的に治療を行うのではなく、関係者を巻き込んで、本人と職務や職場にマッチングさせるためのファシリテーターの役割を果たすことで、リーダーシップを発揮することが求められる職のように思われる。その過程で、産業医以外でもその役割を分割承継する者が現れれば、かなり成功ということではなかろうか。

産業医が重要な関与をした事件の判決でも、こうした過程を踏んだ産業医や、その就業先が敗訴した例は見当たらない。

さて、産業医がこうした業務に取り組むことは、実は、その産業医を選任した事業者にとって、先述した法的に求められる配慮（【図 14（私傷病者への対応）】の左枠）を果たすことに繋がる。産業医の業務は、法的には事業者の履行補助／代行なので、産業医による真摯で適正な産業保健業務＝事業者による法的な配慮ということになり、事業者の立場では、それでも奏功しない場合に初めて、ケジメを以て臨むことも可能になるということである。

なお、図で示した左枠（救済）と右枠（ケジメ）の関係は、前項で記した「太陽と北風」にも例えられる。法を俯瞰してみれば、適正な産業保健においても、その両面が重要なことが示唆される。おそらく、支援の対象者の認識に偏りが強い場合ほど、支援者側の対応のメリハリが求められる。

（4）産業医に関する社会調査の示唆

以前、厚生労働科学研究費を得て企業等でメンタルヘルスに関わる方々を対象に実施した社会調査（主任研究者・三柴丈典『諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果と我が国への適応可能性に関する調査研究・報告書』（2013年）653頁以下）で、産業医のメンタルヘルス業務への関わりについて調べたところ（調査対象は、事業体で産業保健に関わる者で、人事労務担当者、安全衛生担当者、産業医を専業とする者から経営者まで、様々な職種にわたっていた）、産業医は、専属、嘱託を問わず、健診での問診、健診、職場巡視、衛生

委員会への参加、不調者への就業上の措置に関する意見のほかは、組織（集団）への啓発、休復職判定などを目的とする従業員との個別面談、主治医との連絡などのコミュニケーター的な役割を担っている場合が多いが、不調者に寄り添ったり、その環境調整にエフォートを割くような直接的な関与はできていない場合が多く、また、社内規定づくりへの関与や、経営上層部への就業条件の本質的な改善提案なども殆どできておらず、法政策上は果たすべきとされているメンタルヘルス情報の管理も実施されていない場合が多いことなどが判明した。

メンタルヘルスのような課題については特に、幅広く、粘り強い支援を行い、労使からの信頼を獲得していく必要があるが、実際には、一部の定型的業務しか行えていない産業医が多いこと、しかし、中には意欲的な産業医もいることが窺われた¹¹³。

¹¹³ 他方、回答者に兼業産業医が多い日本医師会の調査結果（厚生労働省の WEB サイト（<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-Soumuka/0000098557.pdf>、最終閲覧日：2022年10月26日））からは、

①月額報酬は1万円から6万円が多いこと、

②職場巡視は毎月と年間1～6回、衛生委員会への出席は毎月、2ヶ月に1回と年間1～2回が多いこと、

③よく行われている活動は、一般健診や特殊健診の結果確認、長時間労働者対象面接、保健指導や労働者の相談への対応等だが、活動時間は1ヶ月あたり3時間未満が

(5)では、医師でなければできない仕事なのか

産業医業務の実情に照らすと、治療の振り分け（医療受診の可否や受診科の判断）、主治医とのやりとり（診断書の解釈を含む）、疾病性の確認、その他、診断的要素が含まれる対個人的業務については、医行為かそれに類する行為であって、医師としての資格が必要だろうが、法定業務の殆どはそれに当たらない。

むしろ、医師としての基本的な能力、臨床経験、個々人（の健康）を重視する姿勢、倫理観、信用、説得力などが、職域でも必要な場面があるので、労働安全衛生法がその活用を図っている面もあるだろう。

日本の産業医の歴史は、実態としては、工場法時代に軍需産業などを医療面で支えるために工場内に設置され、従業員のプライマリー・ケア等を行っていた医局にはじまり¹¹⁴、堀江教授が分析するように¹¹⁵、法

殆どであること、

④作業環境や作業内容の把握と指導、健康障害の原因調査等もある程度行われているが、1ヶ月あたり2時間未満が殆どであること、

⑤事業者への意見の伝達と対応は比較的よく行われていること、等が窺われた。ただ、この調査対象となった医師の主な活動先は常時使用労働者数300人未満の企業なので、中小規模企業の事業場では、基本的な健康管理に問題が多く、事業者は、医師の意見に従い易いということかもしれない。

¹¹⁴ 大久保前掲（2003年）95頁。

制度上、当時は安全管理者より下位の位置づけだったが、安衛法制定前には安全管理者と同格で、現行法上の総括安全衛生管理者に相当する主任衛生管理者の下位の位置づけとなり、安衛法制定に際し、事業者や総括安全衛生管理者に勧告し、衛生管理者に指導・助言を与える位置づけへと少しずつ「出世」してきた経緯がある。

その過程で、健診、治療の振り分け、復職支援などの対個人的な健康管理から、個々の労働者の従事する「作業」や「職場環境」と「疾病」との疫学的な因果関係の分析、ひいてはそれらに基づくか、より一般的な対集団的な予防措置まで、幅広い業務を託されるようになった。すなわち、3次予防（疾病発症後の復職支援や再発防止）から1次予防（疾病予防）、ひいては組織的な健康づくりへと、業務の幅が拡大してきた。

その結果、別稿¹¹⁶（ここでは、専属、嘱託、その他をあわせ、産業医を計13種類に分類している）に記したように、実に様々なタイプの産業医が生まれている。大久保元産業医科大学学長は、産業医を、①プライマリー・ケア医（いわば、臨床医の延長線上で、健診を中心とした業務を行う者）、②専門産業医（①の業務に加え、健

康障害の予防まで行う者）、③総括産業医（大きな組織で産業保健に関するマネジメントを行う者）の3種類に大別しているが、その枠には収まらないタイプも出てきている。

そうなると、やはり、「医師でなければならぬ」というより、「医師である方がよい」業務が多くなる。となれば、産業保健職や看護職を含め、その役割を代替できる職をうまく活用、育成したり、彼／彼女らと協業できる方が望ましく、なおかつ、連携相手には、経営管理の専門家、福祉の専門家など、幅広い想定が求められよう。

（6）日本的産業医？

今回の働き方改革に伴う産業医制度改変では、安衛法第13条第3項に、「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない」と定められた。これは、塩崎恭久元厚生労働大臣が、産業医の独立性と中立性の強化を図ろうとしたことに端を発する。

もっとも、上記の神奈川 SR 経営労務センター事件に関する私見で述べたように、日本の組織で産業医が有効に役割を果たすには、戦略的な意味で、場面による「仮面の使い分け」が求められるだろうから¹¹⁷、

¹¹⁵ 堀江前掲（2013年）5頁 Fig.2、9頁 Fig.3、14頁 Fig.4。

¹¹⁶ 三柴丈典「法律論者からみた産業医の今とこれから」『産業医学のプリンシプル〜大切なこと〜産業医学振興財団40周年記念誌〜』（2018年（令和元年））271-272頁。

¹¹⁷ 筆者は、日本の産業医の基本的な立ち位置は、「与党内野党」、つまり、政権の利益を真摯に考えるが、耳障りのよくないことも言う存在（事業場では、その組織に愛着を感じつつ、俯瞰視点で厳しい指摘もする存在）とイメージしている（三柴丈典

一律的な強制は困難である。日本産業衛生学会「産業保健専門職の倫理指針」（2000年4月25日公表）でも、独立性は求められているが、中立性には触れられていない。

独立性についても、その徹底を図るならば、フランスのように、大企業では企業ごと、中小企業では、企業が共同して、事業組織から独立した産業保健組織／組合的なものを設置する方が良いことになる。現に、産業医らを健康保険組合に所属させている大企業もあるし、厚生労働省が企業外部の産業保健機関の設置を図ろうとしたこともあるが¹¹⁸、産業医が労使双方の信頼を得て、各組織の健康課題の解決に貢献できているかは、体制的な独立性より属人性が強い感じも受ける。

なお、フランスでは、国と医師会の強い連携のもとで、産業医が高いステータスと強い権限を得ている。標準6年の医学部を卒業後、選抜された者が標準4年の専門課程を経てようやく資格を与えられる。医療倫理法で独立性、中立性が保障され、企業との契約は医師会の管理下に置かれている。産業医になると、一般診療はできなくなるが、一般に、臨床医より収入は高い。企業には、従業員数や業種等に応じた時間、産業医を就業させる義務が課され、その選任、解任には、従業員代表機関との共同決定が

求められている¹¹⁹。欧州では、ドイツがこれに近い法制度を持っているが、オランダのように、産業医や労働衛生専門機関（健診や作業環境測定などの産業保健業務を総合的に行う専門機関）の選任を義務づけている国がある程度で、フランスは別格である。

とはいえ、フランスでは健康障害が少ないとは言えず、その制度が日本になじむかも別問題である。むしろ、日本の場合には特に、組織のキーマンを中心に労使双方に信頼を得るような働きと実績が重要であり、今回の産業医制度改変でも、ただ産業医の権限を強化するのではなく、労使と産業医のコミュニケーションと信頼関係を強化する方策が講じられている。

もともと、日本的な事情を踏まえても、日本の産業を支えている中小企業が産業保健過疎地帯になっている一方、医師が産業の原点を知る意味もあるため、例えば、産業医資格の継続要件に中小企業支援の実績を盛り込む等の案は、検討に値しよう。

（7）働き方改革における産業医制度改変の骨子と狙い

働き方改革における産業制度改変については、法解釈面を含め、後述するが、その

「産業医の助言・指導・勧告をめぐって～法律論者の立場から～」産業医学ジャーナル 42巻3号（2019年）18頁）。

¹¹⁸ 厚生労働省「事業場における産業保健活動の拡充に関する検討会報告書」（2010年11月22日）を参照されたい。

¹¹⁹ 保原喜志夫『産業医制度の研究』（北海道大学図書刊行会、1998年（平成10年））203-250頁（保原喜志夫執筆部分）、鈴木俊晴「フランスの雇用関係における労働医制度の機能と問題点」季刊労働法 231号（2010年（平成22年））130-153頁など。

骨子は以下の通りである。

- (1) 産業医の職務の追加（現行安衛法第 13 条第 1 項及び現行安衛則第 14 条第 1 項関係）
- (2) 産業医の知識・能力の維持向上（現行安衛則第 14 条第 7 項関係）
- (3) 産業医の権限の具体化（現行安衛則第 14 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係）
- (4) 産業医の独立性・中立性の強化（現行安衛法第 13 条第 3 項関係）
- (5) 産業医の辞任又は解任時の衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）への報告（現行安衛則第 13 条第 4 項関係）
- (6) 産業医等に対する健康管理等に必要の情報提供（現行安衛法第 13 条第 4 項及び第 13 条の 2 第 2 項並びに現行安衛則第 14 条の 2 第 1 項及び第 2 項並びに第 15 条の 2 第 3 項関係）
- (7) 産業医が勧告しようとするときの事業者に対する意見の求め及び産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の保存（現行安衛法第 13 条第 5 項並びに現行安衛則第 14 条の 3 第 1 項及び第 2 項関係）
- (8) 産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告（現行安衛法第 13 条第 6 項並びに現行安衛則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項関係）
- (9) 労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等（現行安衛法第 13 条の 3 関係）
- (10) 産業医等の業務の内容等の周知（現行安衛法第 101 条第 2 項及び第 3 項並びに現行安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項関係）
- (11) 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項

から第 4 項まで及び現行安衛法第 104 条第 1 項から第 4 項まで並びに新じん肺則第 33 条及び現行安衛則第 98 条の 3 関係）

(12) 安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存（現行安衛則第 23 条第 4 項関係）

(13) 産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め（現行安衛則第 23 条第 5 項関係）

俯瞰すれば、産業医の存在意義、認知度の向上、そのための就業先における労使とのコミュニケーションと信頼関係の向上を図る狙いを看取できる。働き方改革では、長時間労働の抑制と共に労働密度の向上を図っているの、その健康面でのセーフティネットとして産業医を位置づけることで、その意義を高めようとした。ただ、おそらく本質的な狙いは別のところにある。

産業保健の課題が、労働者の生き方や働き方に深く関わるようになるほど、労使を中心とした関係者間の対話と適応の促進を図ることが業務の本質になってくる。個々の労働者も事業組織も個性を持つ存在なので、対話を通じてそれら個性のありようを探りながら、対話を通じて適応を図ることが産業保健の大きな役割になってきている。

むろん、事業組織ごとに健康課題は異なるので、そうした人的な課題の解決に加え、危険有害物管理や感性症対策が求められることもあれば、機械安全、設備安全、建設安全、電気安全が求められることもあるだろう。それらも、結局は、事業の個性に応じた支援であって、専門家として信頼されるルートには違いない。少なくとも、幅広く適任者を統括管理できる、あるいは紹介

できる、ワンストップサービスの役割を果たせることが望ましく、それは、今回の制度改変の狙いの延長線上にあると思われる。

なお、別項に記した通り、上記の規定中、罰則が付いているのは、産業医の職務に関する法第 13 条第 1 項に限られ、その他の規定については（実は、第 13 条第 1 項も、実際の罰則の適用は難しい規定だと思われるが）、実質的には行政指導と民事裁判での活用などが念頭に置かれていると思われる。このことも、この制度改変自体が、法的強制より働きかけを目的としていたことの証左といえる。

(8) おわりに

以上の通り、法的な産業医制度は、本質的に不可欠とまでは言えないが、組織の健康課題の解決に貢献できるなら、少なくともその組織にとって不可欠な存在になり得るし、特に長期視点ではそう言える。もっとも、そのためには、産業医が組織のキーマンを中心に、労使双方と良質なコミュニケーションを取ることと、その組織の健康課題に応じた仕事と成果を示すことの相乗効果が求められる。つまり、専門家でありながら、人と組織をよく理解する力（洞察力）が求められる。十分な観察と、毅然としつつ柔らかな仕事ぶりを通じて自然にリーダーシップを発揮する必要がある。つまり、幅が求められる。労使も、産業医とのコミュニケーションの機会（接点）を積極的に作ることが望まれる。専属と嘱託とで、実現の難易や方法に違いはあるだろうが、この点に本質的な違いはないと思われる。

法は、そのきっかけを作っているに過ぎない。働き方改革に伴う産業医制度改変も

然りである。中でも、産業医の職務の追加（面接指導対象者の拡充）や産業医への情報提供義務の設定は、制度趣旨の実現に一定の効果を発揮するだろう。

10.2.4 働き方改革における産業医制度改変の骨子と狙い¹²⁰

本項では、平成 30 年（2018 年）に成立した働き方改革関連法（「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年 7 月 6 日法律第 71 号））による安衛法改正（同前）及び安衛則改正（平成 30 年 9 月 7 日厚生労働省令第 112 号）について詳述する。

本改正内容は、その予告を図った通達（基発 0907 第 2 号平成 30 年 9 月 7 日）（以下、「予告通達」という）によく示されているので、以下では、同通達の項目に沿って論じる。

(1) はじめに：産業医・産業保健機能の強化にかかる法令等改正の趣旨（予告通達第 1・1）

働き方改革は、基本的に OECD 的な基準での労働密度の向上を図っており（この点について、日本生産性本部の分析（労働生産性の国際比較（2018）https://www.jpc-net.jp/intl_comparison/）等を参照されたい）、穿った見方になるが、それに見合う労働者であれば、性別、年齢、障害等の

¹²⁰ 三柴丈典「産業医の助言・指導・勧告をめぐって～法律論者の立場から～」産業医学ジャーナル 42 巻 3 号（2019 年（令和元年））16～24 頁。

属性を問わず、処遇の均衡を図ろうとしている。厚生労働省がこの方針に賛成しているかは不明だが、その一環と位置づけることで、産業保健制度の発展を図ったように思われる。労働政策審議会建議「働き方改革実行計画を踏まえた今後の産業医・産業保健機能の強化について」（以下、「建議」という）の前書きからも窺われるように、長時間労働の抑制と労働密度の向上をセットで推進するうえでのセーフティー・ネットとして、主に個別的な面接指導と事業者への就業上の配慮の助言等による健康リスクの2次予防、ひいては1次予防を担う産業保健制度の強化が必要との説明を図ってきた。

長時間労働やメンタルヘルス不調対策での1次予防は、経営・人事労務管理の問題に直結し得る。実質的には2次、3次予防（緊急対応、再発防止）を含め、経営・人事労務管理との関係は深いが、予告通達第1・1は、産業保健制度の強化が、それらへの越権的な介入を意図しないことを、明示的・暗示的に示唆している。産業医学の専門性と健康リスクの2次予防の強調などは、そうした趣旨に基づくものとも解される¹²¹。

¹²¹ 産業医が介入する健康管理制度（長時間労働対策、ストレスチェック対策等）は、多くの場合、面接指導を中心としているが、これは不調の業務上外を問わず、本人の健康状態（デフォルト）をまずは産業医に把握させ、それを基準とした個別的配慮を事業者に講じさせることと共に、不調者の傾向（特に同様の不調者が複数生じているこ

(2) 法令等改正の内容（予告通達第1・2)

以下では、予告通達に示された項目に沿って、その趣旨を解説する。

(2.1) 産業医の職務の追加（現行安衛法第13条第1項及び現行安衛則第14条第1項関係）

働き方改革関連法による改正後の安衛法（ここ（働き方改革での産業保健制度改変に関する解説）では「現行安衛法」という）や安衛則（ここでは「現行安衛則」という）により、事業者には、週40時間を基準に時間外労働が80時間を超えた通常の労働者¹²²から申出があった場合や、同じ

と）などを踏まえ、より組織的で適正な業務管理、労働条件管理などを事業者に講じさせることを狙ったものと察せられる。

すなわち、産業保健は、健全な労働者の業務上の事由による健康障害防止だけではなく、健康上の問題を抱える労働者への適切な配慮による就労支援（及び就労不能の判定と適切な復職支援）も含む。

¹²² これには、従前から裁量労働制（労基法第38条の3、第38条の4）や適用除外制度（労基法第41条各号）の対象者も含まれていたが、労働時間管理を行わないことを前提とする制度だったので、自己申告に基づく運用とされ、実効性に疑問があった。

そこで、今回の法改正で、これらの制度の適用対象者にも労働時間の適正把握義務が課され（現行安衛法第68条の8の3）、対応が図られることとなった。

く 100 時間を超えた研究開発業務従事者¹²³については申出がなくても、（産業医に限らない）医師による面接指導の実施が義務づけられた。前者は、本通達の第 2・2 (1) が示すように、従前の 100 時間からの基準の引き下げ（強化）、後者は新設である。

また、本通達には示されていないが、高度プロフェッショナル制度の適用対象者については、在社時間と社外勤務時間を合わせた健康管理時間が一定時間を超えることを前提に、事業者が面接指導を実施することが義務づけられた（現行安衛法第 66 条の 8 の 4）¹²⁴。

¹²³ 専門的、科学的な知識や技術をもって、新技術、新商品等の研究開発の業務を行う者で、従前、厚生労働大臣が告示する法定時間外労働にかかる限度基準（いわゆる「限度基準告示」。限度時間が労基法に直接明記されることになったこと（第 36 条第 3 項～第 6 項等）等により廃止された。なお、告示にあった主な基準は当該労基法本文のほか、その第 36 条第 7 項に基づき定められた新たな指針（平成 30 年 9 月 7 日厚生労働省告示第 323 号）に引き継がれた）の適用が除外されてきた者で、新労基法第 36 条第 11 項でも同法による上限規制の適用が除外されることとなった者のこと。

¹²⁴ ここで、本法改正を経た面接指導制度の概要を述べる。今回の改正前から、安衛法第 66 条の 8 は、長時間労働者を対象とする医師（産業医でなくてもよい）による面接指導制度を定め、安衛則第 52 条の 3 がその対象を希望者に限定していた。ま

た、その対象者には、裁量労働制や適用除外制度の適用対象者も含めていたが、そもそも労働時間の把握を行わないことを前提とする制度だったため、運用は本人の申告に拠ることとされ、実効性に疑問が生じていた。そこで、この法改正で、定型的な労働時間規制の対象者と共に、労働時間の適正把握と面接指導への着実なリンクを目した改定を行った。

すなわち、通常の労働者については、対象となる要件が、休憩時間を除き週 40 時間を超える時間外労働時間数 100 時間から 80 時間に引き下げられたほか、第 66 条の 8 の 3 の新設等により、労働時間の状況把握義務が設定され、対応が図られた。使用者の現認や客観的方法によることを原則とし、IC カードやタイムカードによる記録が想定された（現行安衛則第 52 条の 7 の 3）。

高度プロフェッショナル制度の適用対象者についても、同様の趣旨から、労基法第 41 条の 2 第 3 号に健康管理時間と把握の定め（省令委任）が設けられた。

以前から時間外・休日労働の上限基準（ガイドライン）の適用が除外され、本改正後も法定上限の適用を除外されることとなった研究開発業務従事者の適用対象者については、上述の労働時間の状況把握義務の対象となることは当然として、一定要件を充たせば、本人の希望がなくても、面接指導の対象とすることとされた（現行安衛則第 52 条の 7 の 2 第 2 項）。高度プロフェッショナル制度の適用対象者についても、週 40 時間を超える健康管理時間が 100 時

この改正では、このようにして、働き方の裁量が大きい者を含め、あらゆる労働者が一定の長時間労働をすれば、（通常の労働者は本人希望を前提に）医師による面談に確実に繋がるよう、制度的な保障が諮られた。これらは、安衛則第 14 条第 1 項第 2 号により、産業医の職務に組み入れられた。

そこで、そもそも産業医に関する職務の定めが法的にどのような意味を持つかについて検討する。

安衛法第 13 条第 1 項は、所定の職務を行わせる義務を事業者に課す形式を採用し、第 120 条が、その違反に罰則を科している。よって、その履行確保は、直接的には、それに従わない事業者への刑事制裁や行政指導等の行政措置により図られることになる。また、法第 13 条第 3 項に基づき、自らに正当な職務を行わせるよう、産業医から事業者らに勧告することもできるだろう。さらに、安衛則第 15 条第 2 項は、事業者は産業医に対し、同第 14 条第 1 項が定める健康管理等の事項を行う権限を付与する義務を負う旨を定めているので、講学論にはなるが、民事上も、産業医が事業者に対し

間を超えた場合には、一律に面接指導の対象とすることとされた（現行安衛則第 52 条の 7 の 4 第 2 項）。

また、第 68 条の 8 第 5 項の新設により、面接指導の結果講じられるべき就業上の配慮措置に、法定外の有給休暇の付与、高度プロフェッショナル制度の適用対象者については、健康管理時間の短縮措置が加えられたことにも留意する必要がある。

てその職務を行う契約上の権利を持つ（：そのような契約上の地位にあることの確認を訴訟で求め得る）とも解される。産業医に法定の職務をさせず、または職務遂行に必要な条件を整えずに労働者の健康障害が生じるなどすれば、事業者が過失責任を負うことにも異論はないだろう。

他方、産業医が安衛則第 14 条が定める職務を怠った場合の法的効果をどう考えるかは難題である。法第 13 条は、産業医に当該職務を「行わせ」る義務を事業者に課す形式を採用しているので、産業医にとって、当該職務の遂行はあくまで事業者との関係での権限ないし権利であって義務ではないとも解し得る。とはいえ、産業医は、法第 13 条第 2 項を受けた規則第 14 条第 2 項（及びその解釈例規）等が定める要件の充足を求められていることから、事業者と産業医間の契約には、規則第 14 条所定の職務が当然に／黙示に盛り込まれており、その職務懈怠により損害が発生した場合には、その産業医に賠償請求（事業者が第三者の被害を賠償した場合には求償）したり、雇用契約関係にある場合には、懲戒処分等の不利益措置も講じることができ、ただ、特約で職務内容を限定した場合に限って、それ以外の職務を免じ得るに過ぎないと解すべきであろう。

もっとも、現実的には、個々の産業医に、職務ごとの得意・不得意もあるので、事業者は、そうした特約での個々の産業医の担当職務を制限して労働者へその旨を周知するほか（この点について、(2. 10) も併せて参照されたい）、チームによる産業保健

業務の推進を通じて全領域のカバーを図る必要があるだろう¹²⁵。

（2.2）産業医の知識・能力の維持向上（現行安衛則第 14 条第 7 項関係）

上で述べた通り、もとより、安衛法第 13 条第 2 項は、「産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない」と定め、安衛則第 14 条第 2 項（及びその解釈例規）等がその要件を具体化している。そもそも、こうした訓示的内容を法の個別規定に定める意味があるかも疑問である。しかし、本改正により、実質的に産業医・産業保健機能の向上を図るには、産業医らの権限強化にもまして、組織内での信頼性や存在感を高める必要がある¹²⁶ことや、本改正について経営者側の理解を得る必要があったことなどから、産業医の知識・能力の向上を明文化して強調する必要があったものと解される。

実際には、安衛則第 14 条第 2 項に関する労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（平成 21 年厚生労働省令第 55 号）第 1 条の 2 の 17 や、その内容の具体化のために作成された平成 21 年 3 月 30 日厚生労働省告示第 136 号（前身は労働安全衛生規則

第 14 条第 2 項第 1 号等の規定に基づく厚生労働大臣が定める告示（平成 8 年 9 月 13 日労働省告示第 80 号。平成 21 年 3 月 30 日厚生労働省告示第 156 号により廃止された）に基づいて医師会が実施している産業医学基礎研修の内容や産業医科大学の産業医学基礎研修会等の改編が図られることとなるだろう。

（2.3）産業医の権限の具体化（現行安衛則第 14 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医が、現行安衛則第 14 条第 1 項各号に掲げる職務をなし得るよう、

ア：事業者又は総括安全衛生管理者への意見、

イ：労働者の健康管理等を実施するために必要な情報の「労働者から」の収集、

ウ：労働者の健康に関わる緊急措置の労働者への指示、

の 3 つの権利が明文化された。

このうちアは、もとより安衛法第 13 条第 3 項・第 4 項（現行第 5 項・第 6 項）が事業者への勧告権、安衛則第 14 条第 3 項・第 4 項が総括安全衛生管理者への勧告権と衛生管理者への指導・助言を規定していたところ¹²⁷、新たに意見の申述権を加え

¹²⁵ 厚生労働省「『事業場における産業保健活動の拡充に関する検討会』報告書」（2010 年 11 月 22 日）は、このような方向性を示していた。

¹²⁶ 筆者が新制度の立案過程で厚生労働省安全衛生部に行った進言の中核である。

¹²⁷ 嘱託産業医としての勤務先で、部長職にある者の不調者への対応を批判する内容の勧告（本件勧告）をする等して産業医契約（本件契約）を解除されたことを不服として、産業医の勧告を理由とする不利益取扱いを禁じた第 14 条 4 項の強行的性格等を根拠に所定の報酬の支払い等を求めた事案において、東京地裁（センクシア(株)産

たものである。

ここで意見とは、法定健診等の事後措置に際して、事業者が医師に聴取するものにも用いられているが、ここでは勧告よりも軽く、いわば対話の一環との趣旨である（第 116 回労働政策審議会安全衛生分科会における神ノ田労働衛生課長の発言[同分科会議事録]）。それを、わざわざ規則で明文化したのは、特に日本の事業組織では、産業医の業務の実効性を高めるうえで、対話が重要であることを強調する趣旨と解される。勧告（法第 13 条第 5 項等）は、一般に事業者に重く受け止められ易く、事を荒立たせてしまうこともあるため、たとえ勧告に至るとしても、先ずは意見による対話を通じて産業医に事業者の認識や事業場の事情を把握させ、その適正を図ろうとしたものとも言える。

この際、安衛法第 13 条及び安衛則第 14

業医契約解除事件東京地判令和 4 年 2 月 8 日 West Law ジャパン）は、本件勧告の不当性を認めると共に、本件契約は民法上の準委任契約であって、いつでも解除され得る（同第 656 条、第 651 条第 1 項）としつつ、以下のように述べた。

すなわち、「安衛則 14 条 4 項の趣旨・目的を踏まえると、本件勧告書の内容が、的確な事実に基づくもので、かつ、労働者の健康管理等について必要な勧告であるにもかかわらず、被告が、同勧告内容の実現をあえて妨げる目的で本件契約を解除したと認められるような場合には、本件解除は、権利の濫用に当たると評価される余地がある」、と。

条が定める助言等の意味内容は、以下のよう
に解される¹²⁸。

勧告：上位の立場の経営管理権者（事業者ないし総括安全衛生管理者）に、専門的知見に基づいて措置を促すこと

指導：下位の立場の者に、上位の立場から教え諭すこと

助言：立場の上下を問わず、専門的知見を踏まえ、アドバイスをすること

堀江教授が分析するように¹²⁹、産業医は、そもそも工場法時代における安全管理者の下位の位置づけから、安衛法制定前に安全管理者と同格で現行法上の総括安全衛生管理者に相当する主任衛生管理者の下位の位置づけとなり、現行安衛法において事業者や総括安全衛生管理者に勧告し、衛生管理者に指導・助言を与える位置づけへと、僅かながら「出世」してきた経緯がある。

立案者の意図として、助言、指導、勧告の三者で内容そのものの違いはあまり想定されず、ただ、産業医を産業保健業務従事者の中では上位（指導的立場）に置き、事業者や事業場の経営権者の就任が予定されている総括安全衛生管理者よりは下位にあるが、その専門性を尊重されるべき存在と

¹²⁸ たとえば「勧告」という文言も、行政法上の勧告は行政指導の一環であるなど、法律論では、同じ文言でも法令や条規ごとに意味内容が異なり得る。ここでは、あくまで安衛法第 13 条や安衛則第 14 条が定める助言等の意味内容を述べる。

¹²⁹ 堀江正知：産業医と労働安全衛生法の歴史, 産業医科大学雑誌 35,5 Fig.2,9 Fig.3,14 Fig.4 (2013).

の位置付けとするため、そうした用語の使い分けが図られたのだろう。

三者とも、安衛法上、事業者に対して法的拘束力は持たないが、勧告には事業者による尊重の義務や、それに基づく不利益取り扱いの禁止が定められており（安衛法第13条第4項（現行第5項）（罰則規定なし）、安衛則第14条第4項（現行第6項）（罰則規定なし））、多くの組織で「重いもの」と受け止められて来た。この改正で、勧告内容やそれに基づく措置等の記録の保存義務や衛生委員会等への報告義務が課されたので（(2.7) (2.8)を参照されたい）、なおさらである。現に、他二者に比べ、それを受けた事業者が従わずに労働者の健康障害を生じた場合に民事上の過失責任を負う可能性は高まるだろう。

三者の具体的内容は、その主体である産業医に課せられた職務、直面するリスク、相手方である事業者らとの関係性などからおのずと定まると思われる。よって、産業医の事業者への勧告なら、放射線漏れや苛烈なハラスメントが認められる場合など緊要時に行う運用になり易いだろうが、発がん性や変異原性がさほど強くはないが、体内に蓄積して健康影響をもたらし得る有害物質や、蓄積疲労を生じる長時間労働などの慢性的な問題に関する一般的な労働条件の改善勧告などが適当な場面もあるだろう¹³⁰。

イも、従前から法定健診での問診や諸種

の面接指導などを通じて労働者が持つ情報の収集は可能であったところ、事業者の指揮命令や承認を得なくても独自に行行使できる産業医固有の権限とされたところに意義がある。後掲の(2.9)と合わせ、産業医による全員面談（：従業員の全てを対象とする面談）のような産業医と従業員の距離を近づける制度を組織内で創設する根拠にもできるだろう。ただし、事業者との関係で、独自に労働者に情報提供を求め得る法的地位を設定するものであって、産業医による当該労働者への情報提供の強制を一般的に保障する趣旨ではないと思われる。

ウも、事業者との関係で、その指示や承認を得なくても、独自に労働者に緊急措置を指示し得る法的地位を設定するものと解されるが、この措置は特に、事業者の労働者らに対する安全配慮義務の履行を補助ないし代行する性質が強いので、就業規則や雇用契約にその旨の明文規定がなくても、それらの客観的な解釈として、産業医による指示は、事業者による指示と推定され、労働者がその指示に従わない場合には、その措置自体に健康上の緊要性がなくても、賃金減額を伴う降職など一定の人事上の（不利益）措置を講じることも許されるのではなかろうか。

なお、この改定は直接的に想定していなかっただろうが、産業医がアイウの権限を適正に行使せずに労働者に健康障害等の損害が生じた場合、民事上、少なくとも被害者との関係で、当該産業医の過失と評価され易くなる（：結果的に選任した事業者の責任と評価され易くなる）だろう。

（2.4）産業医の独立性・中立性の強化

¹³⁰ 日本産業衛生学会政策法制度委員会「産業医の権限強化に関する答申」2-2(2018)を参照されたい。

（現行安衛法第 13 条第 3 項関係）

予告通達は、産業医は、独立性・中立性をもってその職務を行えるよう、産業医学の専門知識に基づいて誠実に職務を遂行するよう産業医に求める規定を新設すると述べていた。むろん、本条の趣旨の実現は本条のみによって成るものではなく、産業医の勧告権（法第 13 条第 5 項、安衛則第 14 条第 3 項）やそれに基づく不利益取扱いの禁止（安衛則 14 条第 4 項）などの既定の保障制度や、ここで取り上げた産業医に関する改正内容の全てがそれを支えている。

新設規定（法第 13 条第 3 項）の名宛人は産業医だが、当該産業医を選任する事業者にも、その独立性・中立性を尊重するよう求める趣旨と解される。

産業医の独立性・中立性は、フランスなどでは法定されているが、日本ではそうされて来なかった。経営者が反対してきたら、安衛法でも、安全衛生の実効性確保は原則として事業者責任とされ、産業医はその履行の代行者ないし補助者に位置づけられてきたし、また、日本の事業組織で実効的に業務を行おうとすれば、ある場面では経営者ヨリ、他面では労働者ヨリなど、「仮面の使い分け」が求められるだろうから、特に中立性の一律的な強制は困難だったと察せられる。日本産業衛生学会「産業保健専門職の倫理指針」（2000 年 4 月 25 日公表）でも、独立性は求められているが、中立性には触れられていない。

しかし、この制度改正では、上記のような政策的な意図を前提として、塩崎恭久厚生労働大臣（当時）のイニシアチブもあり、産業医の質量の確保を展望しつつ、産業医学の専門性と職務遂行上の誠実性を強調す

る形で法律上の明文化が図られたものと思われる。

もともと、独立性・中立性、誠実性と言っても抽象的で、条文の性格も訓示規定にとどまるので、実質的な意義は、他の項目に示された具体的な権利義務の設定の根拠とされたり、民事裁判等で、違法評価一例えば、産業医が独立的な立場で就業したことを理由とする当該産業医への不利益措置の違法性の評価など一の要素（参考材料）とされること等に求められよう。

（2.5）産業医の辞任又は解任時の衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）への報告（現行安衛則第 13 条第 4 項関係）

予告通達によれば、産業医の辞任又は解任に際して、遅滞なく（：おおむね 1 ヶ月以内に）、その旨と理由を衛生委員会等に報告すべき義務を新たに事業者に課したものである。

フランスやドイツであれば、法律上、使用者は、従業員代表組織の同意を得なければ産業医の選任や解任をなし得ない。上述の通り、日本では、安衛法上、安全衛生の実効性確保は原則として事業者責任とされ、産業医はその履行の代行者ないし補助者に位置づけられてきた。そこに、産業医（業務）の独立性等を高めるための制度的保障の 1 つとして設けられたのがこの規定である。事業者の決定に会議体の監視を介入させる一方、衛生委員会は労使交渉の場ではなく、委員は使用者の指名者である（安衛法第 18 条第 2 項）という点で、事業者の良識を信頼しつつ牽制を図る（：恣意的な措置に歯止めをかける）意図を看取できる。

今後、労働者側の意向をもう少し強く反映させる制度をつくるなら、その布石となる可能性もある。

（2.6）産業医等に対する健康管理等に必要情報の提供（現行安衛法第 13 条第 4 項及び第 13 条の 2 第 2 項並びに現行安衛則第 14 条の 2 第 1 項及び第 2 項並びに第 15 条の 2 第 3 項関係）

予告通達は、産業医等（産業医と、産業医の要件を充たさないが、安衛法第 13 条の 2 に基づき産業医の選任義務のない事業場で健康管理等の業務を行い得る医師）が効果的な業務を行ううえで必要な情報として、

ア：法定健診、長時間労働者対象面接指導、ストレスチェックの後に既に行ったか、行う予定の事後措置（事後的な配慮措置）の内容、

イ：週 40 時間を基準に時間外・休日労働が 80 時間を超えた通常の労働者の氏名と超過時間、

ウ：その他、適切な健康管理等の業務に必要な情報¹³¹

¹³¹ 厚生労働省が発行したリーフレット（『産業医・産業保健機能』と『長時間労働者に対する面接指導等』が強化されます」<https://www.mhlw.go.jp/content/000484079.pdf>）では、「①労働者の作業環境、②労働時間、③作業態様、④作業負荷の状況、⑤深夜業等の回数・時間数などのうち、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの」が例示される一方、最終的には事業者－産業医間での協議

を、アについては遅滞なく（：おおむね 1 ヶ月以内に）、イについては速やかに（：おおむね 2 週間以内に）、できる限り書面で提供する義務を新たに事業者に課す旨を述べていた（現行法第 13 条の 2 第 1 項所定の、産業医選任義務のない常時使用労働者数 50 人未満の事業場でも、法第 13 条の 2 第 1 項所定の者に健康管理等を行わせる事業者には、同様の情報提供の努力義務を課すこととなった（安衛則第 15 条の 2 第 3 項））。

もとは、厚生労働省「『産業医制度の在り方に関する検討会』報告書」（2016 年 12 月 26 日）で、産業医の求めに応じて労働者の業務に関する情報を同人に提供するように事業者に義務づけるべきことが示されていたところ、その後、産業医・産業保健制度の強化を働き方改革の一環に位置づけられることとなって、当該改革の要目である長時間労働対策に関する情報を中心に、産業医の求めがなくても提供すべき旨が制度化された経緯と解される。

もとより、安衛則第 15 条第 2 項は、事業者は、産業医が第 14 条第 1 項に定められた職務を遂行するのに必要な権限を付与すべき旨を定めているので、本規定の新設はその具体化に過ぎないともいえるが¹³²、産業医に提供すべき情報の画定は、実質的

により決すべき旨が示されている。

¹³² 筆者は、上記の「産業医制度の在り方に関する検討会」で、創設的な意味も持つので、ルール策定が必要ながら、（第 15 条第 2 項の解釈例規として）ガイドラインでの規定もあり得る旨を述べた。

に産業医業務の画定と同義であり、この規定から、要するに、長時間労働従事者の個別的な健康管理とそれを通じた職場の環境改善（≒組織的な健康管理）を産業医業務の中核に据える意図が窺われる。また、契約論的には、特約がない限り、産業医に事業者に対する情報請求権は存しない一方、業務上必要な情報を産業医に提供せずに健康障害等が生じれば事業者が過失責任を負うので、事業者には自ずと情報提供圧力がかかる。そこに、あえて立法措置で情報請求を根拠づけることで、産業医の独立性ないし組織内での位置づけの向上を担保しようとしたとも解される。

なお、(2. 3) で述べたのと同様の理由から、産業医がこの権限を適正に行使せずに労働者に健康障害等の損害が生じた場合、民事上、当該産業医の過失と評価され易くなる（：結果的に選任した事業者の責任と評価され易くなる）可能性はある。

(2.7) 産業医が勧告しようとするときの事業者に対する意見の求め及び産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の保存（現行安衛法第 13 条第 5 項並びに現行安衛則第 14 条の 3 第 1 項及び第 2 項関係）

予告通達によれば、産業医が事業者に勧告（現行安衛法第 13 条第 5 項関係）を行う際に、あらかじめ事業者に意見を求めるよう新たに当該産業医に求めることと、現に産業医から勧告を受けた場合には、その内容とそれを踏まえて講じた措置の内容、講じない場合にはその理由を記録して 3 年間保存する義務を新たに事業者に課したものである。

(2.6) (2.8) などと共に、産業医による

事業者への勧告の実効性を高めるための措置であり、罰則は付されていない。

前者は、産業医による勧告を、安衛法が設定した身分固有の権限と考えれば相反する面もあろうが、勧告の制度論上の重みを高めると共に、産業医が向き合う労働者の労働実態や就業先の実態を把握しないまま勧告を行うことでその信頼を失う事態を防止する趣旨も込められている。このことから、この制度改正の基本理念が、産業医の就業先での信頼性と存在感を高めることにあることが窺われる。

後者は、産業医の勧告に間接的な拘束力を持たせる措置といえる。産業医が行った勧告と事業者の対応の記録の義務づけにより、事業者がこの義務を遵守しなければ、産業医の適切な勧告に従わなかったと推認され易くなり、関連する諸種の民事事件で事業者の過失責任が認められ易くなるだろう。

フランスでは、（少なくとも法制度上は）日本の産業医に当たる労働医が、産業保健について強い権限を持っている。職場の監視権限や労働者の就業に関する措置の勧告権限などをもち、企業に対する指示・助言には、直接・間接に法的な拘束力を伴う場合が多い。安全衛生労働条件委員会とも協働して職務を遂行してきた¹³³。本制度

¹³³ 鈴木俊晴「フランス労働医の権限拡大と『信頼』の起源」季刊労働法 242, 133-144 (2013)、鈴木俊晴「フランスの雇用関係における労働医制度の機能と問題点」季刊労働法 231, 130-153(2010)など。

もつとも、労働条件安全衛生委員会

の新設は、産業医の勧告の実効性、ひいては産業医の地位を高める意味では、日本的な脈絡を踏まえつつ、実質的にフランスの制度に近づけたともいえよう。

この権限についても、産業医が適正に行使せずに労働者に健康障害等の損害が生じた場合、民事上、当該産業医の過失と評価され易くなる（：結果的に選任した事業者の責任と評価され易くなる）可能性はある。

もっとも、前者（：勧告に際しての事業者への意見の求め）が果たされずに勧告がなされた場合に、それが後者を含む勧告としての法的効果（：事業者による尊重義務、不利益取扱いの禁止、記録の保存義務など）を生じるかは明らかでない。私見は、前者は後者の効力発生要件ではなく、前者を履行しない勧告も原則として有効だが、内容的に不合理な勧告に法的効果は生じないことを前提として、前者の不履行は、その不合理性を推定させる要素になると解する。

（2.8）産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告（現行安衛法第 13 条第

（CHSCT）は、2017 年のオールドナンスにより、他の労働条件や企業経営に関わる問題を協議する企業社会経済委員会（CSE）に統合されることとなり、原則として、安全衛生対策を専門的に図る従業員題業組織は存在しないこととなった。これにより、安全衛生問題が、他の論点と競争関係に立ち、相対化されてしまう等の批判もあるという（三柴文典『職場のメンタルヘルスと法』（法律文化社、2020 年）84-85 頁）。

6 項並びに現行安衛則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項関係)

前項等と共に、産業医の勧告の実効性を高めるための措置であり、事業者が産業医から勧告を受けた場合、その勧告の内容、それを踏まえて講じた措置、講じない場合の理由等を衛生委員会等に報告する義務を新たに課す旨を述べている。

（2.5）と同様に、労使交渉の場ではなく、委員が事業者の指名者である衛生委員会等を報告の相手方としている点で、事業者の良識を信頼しつつ牽制を図る（適正な勧告からの逸脱等に歯止めをかける）意図を看取れるが、将来的には、労働者の関与をもう少し強化しようとして展望している可能性もある。

（2.9）労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等（現行安衛法第 13 条の 3 関係）

産業医等が労働者からの健康相談に応じて適切な対応を図るための条件整備の努力義務を新たに事業者に課した。

建議 1 ウ（ア）に対応する制度であり、元は、「顔の見える産業医」を実現するため、従業員全員を対象とした面談（いわゆる全員面談）が想定されていた。しかし、おそらくは、現在の産業医の質量や経営者の負担などの事情から、努力義務でも直接規定するのは困難との認識から、「労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」等という表現に抑えられる一方、その目的が産業医等による健康管理等の適切な実施にあることを明示することで、全員面談（による「顔の見える産業医」）の方向性を示唆したものと思

われる。

（2.10）産業医等の業務の内容等の周知（現行安衛法第 101 条第 2 項及び第 3 項並びに現行安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項関係）

予防通達によれば、産業医を選任した事業場につき、産業医の業務内容、産業医への健康相談の申出方法、労働者の健康情報等の取扱い方法を、分かり易い方法で周知する義務を新たに事業者に課したものである。

これは、産業医の活用と、労働者と産業医の気道の確保（「顔の見える産業医」）を事業者強く促す趣旨と解される。健康情報等の取扱い方法を周知事項に含めたのは、産業保健の推進にとっての重要性を前提に、取扱規程の整備を促す趣旨と解される。

この際、産業医の業務内容を安衛則第 14 条第 1 項の定めより制限して周知することが可能か、明らかではない。複数の産業医を選任している場合に、行う業務を分担させ、その旨を周知することや、産業医の重点業務を周知することに問題はなからうし、本制度（特に安衛則第 98 条の 2）は、特に①法定健診やその結果に基づく面接指導、②長時間労働者対象面接指導、③ストレスチェックやその結果に基づく面接指導などの業務の担当者とアクセス方法の周知を重視しているようでもある。とはいえ、この制度には、その運用を通じて、産業医による法定業務の履行確保を図る趣旨もあると解されるので、基本的に、法定業務を制限して周知することは予定していないと解すべきだろう。

（2.11）労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項から第 4 項まで及び現行安衛法第 104 条第 1 項から第 4 項まで並びに新じん肺則第 33 条及び現行安衛則第 98 条の 3 関係）

予告通達は、事業者が、法定健診の結果やそれに基づく面接指導、ストレスチェックの結果に基づく面接指導、長時間労働面接指導のような安衛法令上の義務の履行により当然に入手すべき場合のほか、そうでない場合にも、労働者の健康情報等を入手して健康管理等に活用する必要が生じること、他方で、そうした情報の中には機微な情報が含まれる場合が多いことから、労働者が安心して自身の健康情報等を事業者に提供できるようにするため、事業者が、健康管理等の利用目的の範囲内で入手し、適切な取扱いを行うよう、必要な措置を講ずべきことや、その措置について厚生労働大臣が指針を公表すべきこと等を、安衛法やじん肺法で規定する旨を述べていた。

産業医・産業保健機能の強化にとって健康情報等の取扱いの適正化は避けられない。現に、産業医が労働者らから問責される際、プライバシー権侵害等の主張を伴うことがある¹³⁴。ここで適正化とは、過剰な保護で

¹³⁴ 東京電力（解雇）事件東京地判平成 10 年 9 月 22 日労働判例 752 号 31 頁（X 請求棄却[控訴後帰趨不明]）等。健診機関の例だが、B 金融公庫事件東京地判平成 15 年 6 月 20 日労働判例 854 号 5 頁（X 請求一部認容[確定]）、瀧川化学工業（HIV 解雇）事件千葉地判平成 12 年 6 月 12 日労働判例 785 号 10 頁等。

もルーズな取扱いでもなく、まさに産業保健を目的に必要な情報が、必要とする者によって、目的に適うように取り扱われることを指す。新規定は、それを実現するための原則を示し、解釈指針の基礎となることを図ったものである。

健康情報の取扱いに関する法規制（個人情報保護法、刑法上の医師の守秘義務規定、保助看法上の保健師看護師の守秘義務規定、安衛法上の健診等の実施事務従事者の守秘義務規定、民事上のプライバシー権法理など）は、多岐にわたり複雑なため、実務上の道先案内を図る趣旨も含む。

その核心は労働者に安心して情報提供を求め得るような健康管理や情報管理の体制や手続きの整備であり¹³⁵、その旨は、本条の具体化や履行支援を目的に発出された指針（労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 9 月 7 日、労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号、改正：令和 4 年 3 月 31 日同公示第 2 号））及び、手引き（事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き（令和元年））によく示されている。

なお、新手引きでは、これまでに厚生労働行政（特に安全衛生行政）が示してきた指針等も踏まえ、①本人同意の獲得、②衛生委員会等での協議に基づく取扱規程の整備、③産業保健職等による取扱い、④それ

以外の者が取り扱う情報の加工情報への制限、という 4 つの原則を、情報の種類（安衛法令などとの関係で取り扱うべき根拠があるか）等に応じて当てはめ分けている。

（2.12）安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存（現行安衛則第 23 条第 4 項関係）

安全委員会、衛生委員会等の開催頻度、委員会が示した意見とそれを踏まえて講じた措置の内容を記録して 3 年間保存する義務を新たに事業者に課した。

現在でも、労働基準監督官が安衛法第 17 条以下の安全・衛生委員会（安全委員会（第 17 条）、衛生委員会（第 18 条）、安全衛生委員会（第 19 条）のいずれかないし全てを指す。以下同じ）の設置義務の履行状況を確認する際には、議事録の提出を求めるなどしているので、本制度の新設により、その運用が裏付けられると共に拡大されることになる。その狙いは、安全・衛生委員会の実質化や活性化により、産業保健関係者と連携を図らせ、その活動を支えることにあると察せられる。

安全・衛生委員会の設置義務がない常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業場では、ほんらい安全衛生推進者との協議の記録や保存を求めるべきだろうが、履行確保の困難から、見送られたのではないかと思われる。

（2.13）産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め（現行安衛則第 23 条第 5 項関係）

この改正で、衛生委員会等での産業医の発議権が新設された。より正確には、労働

¹³⁵ 筆者は三柴丈典『労働者のメンタルヘルス情報と法』（法律文化社、2018 年）で法解釈論的にその論証と展開を図った。

者の健康確保のために「必要な調査審議を求めることができること」が明文化された。

前項に象徴されるように、この改正では、全体的に、健康管理を推進する上での産業医と衛生委員会の役割が重視されており、この規定からは、産業医が衛生委員会をリードするモデルを望ましいと解していることが窺われる。

(3) おわりに

以上の趣旨解説からも明らかな通り、この改正の実質は、現行の法制度を加筆修正するというより、その趣旨の確認や具体化（：穴埋め）ないし、その実現のための誘導を図るものといえる。本来、法令よりガイドラインなどに規定されるべきものも多く、現に、新設規定のうち罰則が設けられるのは、安衛法第 104 条を改編した第 105 条に限られる。その法的な意義は、概ね民事上の過失ないし違法性評価の要素となるということにとどまる。

すなわち、産業医の就業先での信頼性と存在感を高めるための「至れり尽くせり」のメニューということであって、本特集のテーマである助言等（に関する新設規定）もその一環と考えるべきであろう。

こうした施策が奏功して、産業医・産業保健の機能が自律的に強化されていくことが、その最終目的のように思われる。

10.3 関係規定

特になし。

10.4 運用

10.4.1 適用の実際

10.4.1.1 本論

法第 13 条は、違反指摘が比較的多い条規である。違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf>, 最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日) によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。しかし、是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、合計 590 件だった。

他の主要条文違反に関するものも含めた平成 11 年以後の経年データについては、後掲する【労働基準監督年報の経年データ①（送検件数）】と【労働基準監督年報の経年データ②（違反指摘件数）】を参照されたい。

具体例として、有名な大阪の印刷工場での胆管がん発症の事案への適用が挙げられる。すなわち、同工場で、有機溶剤を含む洗浄剤を使って印刷機械などに付着したインクを落とす作業に従事していた複数の従業員に胆管がんが発症し、洗浄剤に含まれていた 1、2 ジクロロプロパンが発症の原因と特定された。当時、当物質に強い発がん性が認められていなかったが、厚生労働省は、同工場を運営する会社を、産業医や衛生委員会の選任／設置義務違反で、書類送検した¹³⁶。日本医師会の調査結果¹³⁷から

¹³⁶ 日本経済新聞の WEB サイト (<https://>

も、作業環境管理まで関わっている産業医は少ないようなので、実際に選任していたとしても、曝露を防げたかは疑問だが、特に未解明のリスク対策との関係で、必要な手続きを尽くす一環としての体制整備の重要性が示されたとも言えよう。

監督指導実務の立場からみた産業医制度の最大の問題は、まさにその形骸化である。大企業でも名ばかりで、労使から信頼されていないケースは少なくないが、特に中小規模事業場で就業する嘱託産業医においてその傾向が顕著である。

例えば、嘱託産業医の場合、特に予算のかかる労働衛生上の措置を求めると解任される例が見られる。近年の法規則改正で、安衛則第 14 条第 4 項は、産業医が法第 13 条第 5 項所定の勧告等をしたことを理由とする産業医への不利益取扱いを禁止し、安衛則第 13 条第 4 項は、産業医解任の際の衛生委員会等への事業者の報告義務を定めたが、雇用契約ではなく、準委任契約や委託契約であったりすると、契約更新拒絶等の抑制は実質的に困難である。産業医が、腰痛対策ツールを積極的に考案しようとしたところ、「産業医の仕事は、開発ではなく、既存の製品を事業者を紹介すること

だ」と言われた例もあるという¹³⁸。

日本医師会が平成 29 年（2017 年）3 月に実施した調査では、嘱託産業医の報酬額は低額（1 箇所でも月額 3 万円程度）で月 1 回程度の訪問に留まっていた¹³⁹。平成 30 年（2018 年）の労働安全衛生調査（実態調査）の事業所向け調査（有効回答率 55%）では、産業医の選任率は 84.6%だったが、嘱託産業医の選任率が 91.4%、そのうち過去 1 年の事業所への訪問回数 0 回が約 2 割だった。訪問していても巡視の実施率は更に低いと思われる。

筆者自身の産業医の現状に関する認識は、次項に示す。

10.4.1.2 補論：産業医の今¹⁴⁰

(1) さまざまなタイプの産業医

約 20 年間にわたる筆者の産業医等との交流から、現在稼働している産業医には、概ね以下のようなタイプの方々が存在する。

【専属産業医】

①企業等の上層部との繋がりを得て、実質的に健康管理部長的な立場に立ち、システム開発を含め健康管理の統括的業務を積

www.nikkei.com/article/DGXNASHC0200J_S3A400C1000000/, 最終閲覧日：2023 年 1 月 6 日) 等。

¹³⁷ 厚生労働省の WEB サイト (<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo/Soumuka/0000098557.pdf>, 最終閲覧日：2022 年 10 月 26 日)。

¹³⁸ ある監督官から示唆による。

¹³⁹ 松本吉郎「ストレスチェック制度開始後の現状と問題点」総合健診第 45 巻 29 頁（2018 年）。

¹⁴⁰ 三柴丈典「法律論者からみた産業医の今とこれから」『産業医学のプリンシプル～大切なこと：産業医学振興財団 40 周年記念誌』（産業医学振興財団、2018 年（平成 30 年））271-274 頁。

極的に行っている方

②当該企業等での産業保健の歴史が浅い等の理由から、健康管理に関わる権限（特に健康に関する人事への関与の権限）を得られていないものの、組織内での調整を図りつつ、健康管理の実効性をあげ、信頼性と発言力を高めようと努めている方

③企業等が健康管理を軽視していたり、産業医への信用が不十分である等の理由から、組織の奔流から外された個室の住人のように扱われてしまい、本人もリスクや負担を背負う業務には及び腰になりがちな方

【嘱託産業医】

④産業医事務所を開設して一定数の企業などと業務委託契約を結び、健診結果に基づく意見、職場巡視、面談、衛生委員会への参加等を手始めに、その組織の特性を把握したうえで、様々な健康の保持増進プログラムを考案するなどして、組織全体の生産性の向上への貢献を図っている方。組織内での就業より独立的な就業の方が個性に合っていて、現にいきいきと活動している方も多い

⑤専門的な産業保健サービスを構築してチームで就業している方

⑥健診団体などの労働衛生機関に勤務し、経営者や上司の理解を得て、特に中小企業向けの産業保健サービスに従事しておられる方

⑦専門は精神科／心療内科の開業医だが、メンタルヘルス問題の拡大を受け、企業などで活動を行ううえで、産業医として契約を結ぶ方が、契約の取り易さ、活動領域の拡大などの面で有利と考えて、資格を取得して業務を行っている方

⑧専門は開業臨床医だが、知り合いから

協力を求められるなどして、やむなく産業医業務に従事しているが、産業保健に関する意欲や知識を充分にお持ちでない方（経緯は同様ながら、意欲的に業務を行おうとする方もおられる）

⑨臨床医業務から引退したものの、なんらかの事情があって産業医となったため、産業保健に関する知識も意欲も充分にお持ちでない方

⑩大学に所属する若手の臨床医であって、副業として就業しており、産業保健に関する知識を充分にお持ちでない方（中には産業保健に関心を持って意欲的に業務を行おうとする方もいる）

【その他】

⑪医行為的な性格を持つ業務（健診、診断を伴う面談など）は一切行わず、産業保健を切り口とした経営コンサルティング業務に徹している方

⑫大学などの研究機関に所属して、ある程度は実地の活動を行いつつ、産業保健の学問としての発展を図っている方（研究機関に所属していないが、学会活動などを通じて実地の知見を産業保健業界全体に展開させようとしている方も含められよう）

⑬医系技官などとして行政に所属して、産業保健政策の発展を図っている方

はなはだ不十分ながら、以上の整理によっても、産業医の幅広い展開ぶりがうかがえる。

また、以上は1軸的な類型化であって、勤務先の健康管理の重視度合い、世代などの軸を設けていない。よって、ほんらい①の役割を果たせる方が②に甘んじているような場合もあろうし、初めて産業医として

企業などに赴任し、②の役割を果たした方が礎となって、後任者が①の役割を果たせるようになったという例もあるだろう。

(2) 政策系3医大の卒業生の現状

一般的な医科大学とは別に、特別な政策目的をもって設立された3大学として、自治医科大学、防衛医科大学、産業医科大学が挙げられる。言うまでもなく、自治医大は、地域医療の担い手、防衛医大は、自衛隊等で働く医官、産業医大は、産業保健をリードする産業医の育成を使命としているが、前2者が、数字の上では概ねその目的を達している（自治医大卒業生の約7割程度はへき地を含む地域の医療を担い、防衛医大卒業生の場合は、ごく一部の任官拒否者を除く殆どは自衛隊等で働く医官になっていると聞く）のに対して、産業医大は苦戦している（卒業生の2～3割程度しか産業医を専業としていない）と聞く。同医大の組織内部にも、「医者は医者らしく」と説く方々と、「産業医も奥が深くて面白いよ」と説く方々の双方があると聞く（形勢についても聞くこともあるが、ここでは触れない）。予防は性格的にジェネラリスト志向になりがちなので、専門家らしく見えなくなる。白衣より背広や作業着を羽織ることが多くなる。難関を突破して医師となった方々からすれば、医師としての地位、業務パターン、信用、やりがい等を失う不安を伴うだろう。そして何より、健康障害に関わるもめ事の間に入る必要に迫られる。患者のため全力を尽くすという医療教育を受けてきたのに、弁護士や社会保険労務士のような役割を求められることがある。

しかし、産業医科大学の創設にせよ、法

整備による産業医への業務の割り当てにせよ、予防は行政が牽引しなければ、進み難しいことは事実だし、光明も多い。

先ず、産業医大卒業者を中心に、試行錯誤しつつ、産業医のアイデンティティの確立に尽力し、積極的に後輩の育成を図っている方がおられる。産業医学推進研究会のような、知的・人的交流を図るプラットフォームもできている。そして、現に、意欲的で優秀な若手産業医が増えてきている。

「医師」と「女性」の両立を考える優秀な女医のキャリアの選択肢の1つにもなって来ているようだ。

ただ、健康障害をめぐるトラブルが増えてきている中で、経営者や人事から頼りがいを感じる、リスクテイクしてくれる産業医はまだ少ないようだ（UKでは、産業医の選任は法的に義務づけられていないが、使用者らに重い健康管理責任が課されているので、選任せざるを得ない状況になっているという¹⁴¹）。もともと「察し力」や「質問力」に長けていて、他者に役だとうという真摯さがある方等でないと、困難だろう。そこで日本産業保健法学会は、産業医等を対象に、実際に生じた労災・健康障害事件を素材とした法教育を行っており¹⁴²、

¹⁴¹ Sarah Fullick, Kelly Maguire, Katie Hughes, Katrina Leary. Employers' motivations and practices: A study of the use of occupational health services. DWP research report no. 979, 2019.

¹⁴² 日本産業保健法学会のWEBサイト (<https://jaohl.jp/schedule/>, 最終閲覧日: 2022年11月2日)。

令和4年度からは、厚生労働科学研究費の助成を得て、内容の充実化を図っている¹⁴³。これは、日本産業保健法学会の前身に当たる日本産業保健法学会が実施していた同様の研修講座の受講者へ向けたアンケート調査では、当該法教育により、「産業保健に関する問題解決の自信になった」との回答が9割を超えたこと（149/160）を踏まえている。

もっとも、法知識を不用意に説得材料に用いる（：法に使われる）ようでは、組織内での信頼は得られない。法の作り手の思いと使われ方（：使い手の思い）を洞察し、俯瞰して重要なことから説かねば（：法を使わねば）ならない。

（3）産業医の職務の今後の展望

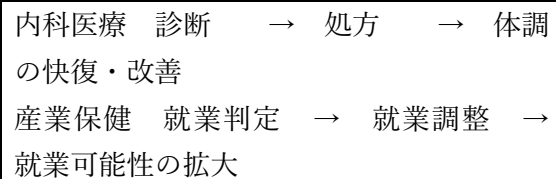
上述した通り、制度発足当初は、有害物対策や感染症対策が主な業務だったが、昨今は、ある程度業務に時間を割ける産業医の場合、発達やパーソナリティーに問題を抱える精神的な不調者への対応や、指導を素直に聞き入れない生活習慣病者への対応などが委ねられ易く、難題として継続し易いと聞く。

こうなると、個人と組織／業務の適応の支援の一環として、労働者の生き方、働き方、組織の業務体制への働きかけも求めら

れてくる。

また、意欲的で、経営上層部の信頼も得ている産業医であれば、健診、巡視、面接などから得られたデータも活用して、健康管理面から経営改善を支援することも可能であり、政策的にも期待されている。化学物質管理が可能な産業医は極めて少ないが、化学プラント等で就業する産業医であれば、当然に作業環境管理に精通するか、精通した人物と連携しなければならない。

もっとも、産業医らしさを象徴する業務は、就業判定であろう。そのフローを、内科医療と対比しつつモデル化すれば、以下のように表現できる。



ここからも、産業保健業務が、全て他職種との連携と調整を要素とすることが窺われよう。的確な就業判定のためには客観的な情報収集が求められるが、それは、本人のみならず、主治医、上司、人事、家族など本人の関係者にも聴取しなければ叶わず、就業調整では、なおさらに関係者の協力を得なければ叶わない。

（4）改めて産業医とは？

極めて回答が困難な問いだが、医学の知識経験を基礎に、健康障害の発見、防止と、結果的には労働生産性の向上に貢献する職種というのが教科書的回答であろう。不調者のキャリア形成支援という面もあろう。

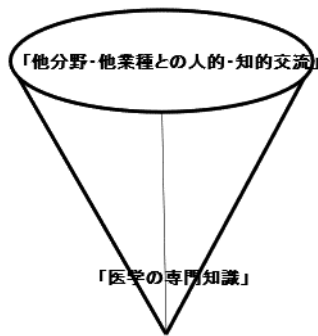
ただ、その本質を考えれば、個人と組織

¹⁴³ 令和4年厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業）「法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27120.html, 最終閲覧日：2022年11月2日）。

に対して補完的だが本質を突く役割のようにも思われる。両者に個性と資質を自覚させ、両者の適応と成長を促す存在というべきかもしれない。

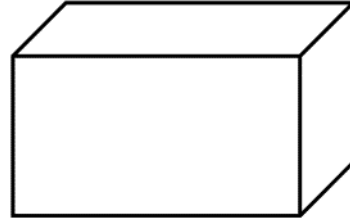
医学の知識経験が深堀されている方が、他職種と協働できる幅広さと柔らかさを帯有するような専門性のイメージ（「円錐型」（図 A））が1つのモデルとなり得るが、産業保健の一般的知識を基礎に、組織ごとの健康上の問題の解決や課題の達成能力を高めるような専門性のイメージ（「四角柱型」（図 B））なども進化形のモデルになり得るように感じられる。

【図 A】



【図 B】

「組織の健康課題の達成に関わる総合的な知識や人脈」



10.4.2 関係判例¹⁴⁴

民事ではあるが、産業医に関する裁判例は近年増加傾向にある。

(1) 産業医が直接被告とされた例

(1.1) 産業が単独で被告とされた例

(財) 大阪市 K 協会事件〈大阪地判平成 23 年 10 月 25 日判例時報 2138 号 81 頁（控訴後和解）〉

【事実の概要】

内科専門の年配のベテラン産業医 Y が、急遽、自律神経失調症の診断名で休職していた職員 X が復職準備段階にあるとして、その快復度合い等を測る目的で面接を依頼され、当該診断名のみを事前情報として面

¹⁴⁴ 以下は、三柴丈典「産業保健に関する裁判事例」『産業保健マニュアル（改訂 8 版）』（南山堂、2021 年）80-88 頁、三柴丈典「裁判事例から学ぶ産業医の活動と責任」Medical Practice31 巻 9 号（2014 年）1388-1401 頁、原俊之「産業保健と法：産業医に関する裁判例」産業医学レビュー 33 巻 2 号（2020 年）105-122 頁に加筆修正を加えたものである。

談を行った。ひととおりの聞き取りを行ったうえで、さほど状態は悪くないと考え、激励の趣旨で断続的に、「それは病気やない、それは甘えなんや」、「薬を飲まずに頑張れ」、「こんな状態が続いたら生きとってもおもんないやろが」などと発言し、本人の不安の愁訴に傾聴しないような態度をとった。

その後、不調状態が悪化ないし遷延化し、復職が約4か月間延期されたとの主治医の診断等を受け、Xが、面接に当たったYのみを相手方として、逸失利益と慰謝料等を求める損害賠償請求訴訟を提起した。

【判旨～X請求認容～】

Yは、勤務先から自律神経失調症により休職中の職員との面談を依頼されたのであるから、面談に際し主治医と同等の注意義務までは負わないものの、産業医として合理的に期待される一般的知見を踏まえ、面談相手であるXの病状の概略を把握し、面談においてその病状を悪化させるような言動を差し控えるべき注意義務を負っていた。

産業医は、大局的な見地から労働衛生管理を行う統括管理に尽きるものではなく、メンタルヘルスカケア、職場復帰の支援、健康相談などを通じて、個別の労働者の健康管理を行うことをも職務としており、産業医になるための学科研修・実習にも、独立の科目としてメンタルヘルスが掲げられていることなどに照らせば、産業医には、メンタルヘルスにつき一通りの医学的知識を有することが合理的に期待される。

自律神経失調症という診断名自体、特定の疾患を指すものではないが、一般に、うつ病やストレスによる適応障害などとの関

連性は容易に想起できるのであるから、面談する産業医としては、安易な激励や、圧迫的な言動、患者を突き放して自助努力を促すような言動により、患者の病状が悪化することを知り、そのような言動を避けることが合理的に期待されるものと認められる。YがXの病状について詳細な情報を与えられていなかったことを考慮してもなお、上記の注意義務に反するものといえることができる。

本件経過に照らすと、Xは面談直前には、約1ヶ月後からの復職を予定していたが、本件面談により病状が悪化して自宅療養期間が延びて復職が約4ヶ月遅れたことが認められる。

【くみ取るべき示唆】

・産業医にとって臨床上の専門でない症例／事例についても、学科研修での習得が求められているなど、その専門性の内容をなす一般的な知識は踏まえて対応することが法的に求められる。敷衍すれば、仮に自身での対応が困難な場合には、適当な専門医等への照会ないし紹介が求められる。

・産業医の職務には、組織全体の労働衛生管理のみではなく、個々の症例／事例への個別的対応も含まれる。なお、医師である以上、企業内の診療所で従前から治療行為に携わって来た場合等、一定の脈絡があって応招義務が発生する場合には、治療行為を行う義務を負うこともある¹⁴⁵。

¹⁴⁵ 堀江前掲（2013年）22頁 Table 19には、産業医が現実には担っている役割に通常の医療行為が含まれる例があることが示さ

・自律神経失調症の診断名による休職者については、うつ病や何らかのストレス要因による適応障害等への罹患を疑った上での対応が法的にも求められ得る。また、事前情報が充分でない場合には、自ら必要な情報を獲得／請求して対応する必要がある。

・ディスチミア親和性を疑う等して、特殊、例外的な対応（支持的ではない、厳しい対応等）を行う場合には、講じる措置の合理性を担保するための手続（主治医との連携、一定期間の多角的な観察等）が法的にも求められる。

・産業医は、事業者が果たすべき労働者の健康管理等の業務を代行ないし補助するため、組織との契約（雇用契約、業務委託契約等）により選任される存在だが、不法行為規定（民法第 709 条）により、直接かつ単独で被告とされることがある。

選任者（企業等）の業務上の方針に従ってなされた、いわゆる組織的過失に当たるような場合でも、原則として（：会社から脅迫され、自由意思を失っていた等の特別な事情がない限り）免責されない。選任者にも独自の過失責任又は使用者責任が認められる場合には、概ね連帯責任を負うことになる（民法第 719 条）。また、仮に選任者に使用者責任が認められ、相当分以上の支払がなされた場合、内部調整として加害者本人（この場合産業医）への求償がなされ得る。よって、違法が横行する組織での勤務は、産業医自身にとっても法的リスクを高める。

れているが、産業医の本来業務からは区別されている。

(1.2) その他の例

F 社事件（東京地判平成 24 年 8 月 21 日労働経済判例速報 2156 号 22 頁（X 請求棄却 [帰趨不明]）

【事実の概要】

X は、Y の正社員であり、システムエンジニアとして勤務していたところ、年間 1200 時間、980 時間、1070 時間の時間外労働（法定時間外か所定時間外かは不明）と半年間に 5 か月にわたり 100 時間を超える時間外労働（同前）を経験後にうつ状態の診断を受けた。

その 1 年ほど後に半年間ほど Y の業務請負先（H）で就労したところ、強迫性障害、うつ状態の各診断を受け、病欠欠勤と休職を 2 度繰り返し、2 度目の休職で、1 年 4 か月の所定私傷病休職期間を満了したとして退職扱いを受けた。

そこで、

ア)Y に対し、（おそらくは労基法第 19 条に基づく）雇用契約上の地位確認と本来支払われるべき賃金と実支給額との差額賃金、

イ)Y 入社後に直属の上司 C から断続的にパワハラを受けていたとして、C 及び Y に対して慰謝料の支払い、

ウ)1 回目の休職期間中から X に関わり始めた Y の産業医 D が不当ないし不適當な行為をしたとして、D に対して不法行為に基づく慰謝料の支払い、

等を請求した。

このうち産業医の不法行為としては、X から H での就労条件の悪さや C のパワハラ等を伝達したのに調査を怠ったこと、主治医の診断書を無視して（少なくとも 1 回

目の) 休職原因を私傷病としたこと、1 回目の休職後の復職の際、主治医の復職可能診断書を添えた復職希望を放置して復職を妨害したうえ、C のパワハラへの対応に抗議したところ、気に入らなければ医師を替えばよい旨の開き直るような発言をしたこと等が主張された。

【判旨～X請求棄却～】

アについて

XにはそもそもY入社以前に精神安定剤服用の経過があり、裁判所からの再三の求めにもかかわらず、退職に至る2回目の休職原因となった精神疾患（強迫性障害等）の発症直前に過重な業務上の負荷があったとの主張立証はなく、当初の長時間労働の事実のみでXの傷病が業務上であるとまでは言えない。

イ～ウについて

そうした事情の存否自体不明なうえ、仮に有ってもYによる退職扱いとの相当因果関係が認められない。

【くみ取るべき示唆】

・個々の主張の裏付け（要件事実）にかかる主張立証が十分になされていないうえ、当初の長時間労働によるうつ病発症やその後の遷延化の有無など、基本的な論点に関する主張立証も尽くされていない。

裁判所がX本人の言動が全体に非常識との心証を抱いた可能性もある。

・本件からは、非常識な対応をとる労働者は、たとえ訴訟を提起しても、結局、論理矛盾や立証困難などから請求を認められ難いことが窺われる。また、仮に当人の関係者の対応に過失があっても、生じた損害

との間に相当因果関係が認められなければ民事責任は認められないという過失責任法の当然の原則も示唆される。

産業保健実務は、その点には確信を持った上で、寄り添い姿勢（太陽）とけじめをつける厳しさ（北風）の双方をもって接することが求められよう。

(2) 産業医が被告とはならなかったが事件に関与した例

ア) 建設技術研究所事件大阪地判平成 24 年 2 月 15 日労働判例 1048 号 105 頁 (X 請求一部認容・一部棄却[控訴])

【事実の概要】

Xは大学院で土木工学を専攻し、建設工事の調査、設計やコンサルティング等を営む大手企業のYに入社して、河川工事の技術部門で就労していた。

入社2年目に年間3,500時間を超える長時間勤務（*月平均約135時間の法定時間外労働）を行った後、体調不良を経てSDS（抑うつ性尺度）でやや高い点数となった（裁判所は、遅くともこの頃精神疾患に罹患したと認定している）。遅刻が常態化し、Y所属の看護師のカウンセリングを受けるようになり、主治医EやLから身体表現性障害や適応障害の診断を受け、約1か月の在宅療養（以下「1回目療養」という）後、元職場に復帰した。

復帰後、主治医Eから身体表現性障害につき完全寛解との診断も受けていたが、精神疾患が完治したわけではなく、その約4か月後には同じ主治医から抑うつ状態と診断され、約5か月間の在宅療養（以下「2回目療養」という）に入った。

この2回目療養期間中、主治医Eは抑うつ

つ状態はほぼ寛解しており就労可と診断したが、精神科を専門とする Y の統括産業医は、医学的には復職可能だが労働関係上の問題がある旨の意見等を述べ、在宅療養が継続された。

5 か月後には復職し、1 年弱勤務した。この間にも主治医 E が抑うつ状態は寛解し就労可と診断していたが、労災申請や過去の賃金の問題などから Y に不信感を強めるなどして再び出勤しなくなった（以下「本件欠勤」という）。この間に労使紛争に至ったとして主治医 E が以後の関与を拒否し、その後、別の診療所医師も診断書の作成を拒否した。

約 2 か月後に、主治医 L が X の申告を基に睡眠障害により通院加療を要する旨の診断をしたが、その約 1 か月半後から無給となり、更にその約 1 か月半後に Y の統括産業医が MMPI（ミネソタ多面人格テスト）を経て就労可と診断した。

X 自身が就労を拒否したことを受け、その約 2 か月後（入社からの通算で約 4 年 9 か月後）に正当な理由のない欠勤を続けたとして解雇された。そこで、X が、Y を相手取り、労働契約上の地位確認や、未払賃金、安全配慮義務違反や違法解雇による慰謝料等を請求した。

【判旨～X 請求一部認容～】

本件では、

①入社 2 年目の著しい長時間労働と翌年第 1 四半期の長時間労働、

②定時退社や休暇取得が難しい「職場の雰囲気」、

③X 自身の問題も背景にあって複数の上司との関係が悪く、厳しい叱責を頻繁に受

けるなどしていたこと、

④そもそも経験に比して業務量が多かった上、生産目標による圧力が加わっていたこと、

⑤身体表現性障害の診断を受けた後も休暇の取得を拒絶され、深夜残業を含む勤務を継続したこと、

⑥1 回目療養明けに勤務軽減条件下としては過重な業務と生産目標を課されて残業が行われ、2 回目療養直前には月間法定時間外労働時間が 100 時間を超えるに至ったこと等がいずれも過重な心理的負荷となっていたこと、

他方、

⑦2 回目療養以後に過重な業務上の心理的負荷要因はなかったこと、

⑧X は人格障害であった可能性があるが、過重な業務によって精神症状が発症したこと（人格障害でなかった場合には、過重な業務により身体表現性障害を発症したこと）、

⑨X の精神疾患は当該療養期間中に寛解し、当該療養から復帰して約半年後には完治したこと、

が認められる。

Y の統括産業医は、X は（おそらく妄想性）人格障害の影響で発症した適応障害であったと診断していた。それを窺わせる事情もあるが、Y 側のバイアスのかかった資料に基づいて初診に臨んだり、上記①～⑥のような業務上の過重性を捨象している等の問題があった。

X は、2 回目療養からの復帰後に窓際に追いやられ、能力に見合わない仕事を課されたことで心理的負荷を受けたと主張したが、同人が指示された軽減業務（写真のラ

イブラリー化業務）は、容易な分だけ生活リズムを整え易く、そこで実績をあげた上で新たな業務の割当を求めるべきなのに、彼はそうしなかった。

以上から、X の発症前と発症後の再発再燃の双方に業務上の過重性が起因し、当該過重性の背景には、X の上司が X の長時間労働の実態及び健康状態の悪化を認識しながら負担軽減策をとらなかった過失があった。

他方、Y による X の解雇については、X がその年の 1 月には完治していたにもかかわらず（よって労基法第 19 条第 1 項の適用はない）、4 月以後、Y からの求めに従わず、約 4 か月半にわたり欠勤を続けたことを理由とするもので、出勤か休養の必要性を証する診断書の提出かを文書等で再三通知するなどの適正手続きを経ており、かつ就業規則上の根拠規定に基づくものであり、正当である。

X が本件欠勤期間中に休養を要する旨の L 作成の診断書を提出していたことは認められるが、Y がそれに疑義を感じて産業医の診断を受けるよう指示しても 2 か月間以上応じず、実際の診断でも就労可とされたうえ、L への医療情報提供依頼への同意にも退職勧告書の受領まで応じておらず、不当である。

X は Y による労災申請への妨害があったと主張するが、事業主が証明を拒んでも労災申請は受理されるうえ、（特に過重労働事案のような場合には）使用者側にも労災要件該当性を争う機会が保障されるべきであり、労災保険の申請にかかる事業主の協力義務を規定した労災保険法施行規則第 23 条第 2 項もそうした場合にまでは適用

されない。労災申請以外の解決方法等を協議すべく社会的に相当な範囲で労働者を説得することは不当ではない。

【くみ取るべき示唆】

①業務上の心理的負荷の一次予防として、長時間労働やそれを懲憑する雰囲気（心理社会的職場環境）を防止する必要がある。

②同じく三次予防として、復帰間もない労働者に従前と同様の過重労働をさせてはならない。

③パーソナリティに問題がある労働者でも、過重負荷をかけて精神症状を発症させれば、業務起因性や使用者側の過失責任が認められ得る。

④たとえ業務上の過重負荷で不調を発生させた場合にも、無断欠勤、不合理な産業医面談の拒否、主治医への連絡の拒否など、パーソナリティに起因することがうかがわれる問題行動がなされた場合、使用者側として適正な復職支援を含めた適正手続きを講じていれば、解雇等の不利益措置も正当化され得る。

⑤精神障害など業務上外の判断が困難な事例について、使用者として業務起因性に疑義を抱く場合、申請上求められる事業主側の証明に協力しないこと、過度にわたらない範囲で申請しないよう説得することは直ちに違法とはならない。

産業医も、こうした示唆を汲みつつ事業者や使用者を支援する必要がある。

イ) 日本通運事件東京地判平成 23 年 2 月 25 日労働判例 1028 号 56 頁 (X 請求棄却 [控訴])

【事実の概要】

X は、物流事業を営む企業 Y1 に雇用され、T 支店 N 事業所で営業係長職にあった。直属の上司 Y2 を通じてなされた B 事業所への転勤の内示（本件内示）に強い拒否反応を示したことを契機に、急性口蓋垂炎による呼吸困難で救急搬送（本件救急搬送）された。

以後、主治医からストレス反応性不安障害の診断名を得て欠勤すると共に、それ以前は特に関係に問題のなかった Y2 らに対して敵対的・攻撃的態度をとるようになり、紆余曲折の末に休職命令（本件休職命令）を受け、更に所定休職期間の満了により退職措置（本件退職措置）を受けるに至った。この過程で、本件救急搬送の 1 週間ほど後から X が受診を開始した主治医 D が、特に休職や復職に関わる場面で不相当に X 側を利する診断を行い、Y1 の産業医 E や X の上司の不信を招いた経緯がある。

X は、D への最初の受診日（本件受診開始日）の翌日に別の病院でうつ病の診断を受けていたが、その約 2 か月後に D よりストレス反応性不安障害により約 3 か月の休養加療を要する旨の診断を受け（本件発症）、Y1 にそれによる欠勤を届け出て、以後も休養加療期間の満了ごとに同様の診断を受けて欠勤していた。

本件受診開始日の翌月頃からは、「Y2 の犯罪行為」など、Y2 らを激しく非難・攻撃する長文の手紙を Y1（特に T 支店総務課長 C。時に社長）宛に繰り返し送付するようになり、X の父親も同調するようにな

なった。

対して Y 側は、以下のように、概ね冷静な対応を行ったうえで、復職へ向けて前向きに取り組むよう励ましつつ、本件休職命令（実質的には欠勤から休職への変更）を発令し、その後も何度か電話連絡するなどして意思の疎通を図った。

①C らは、X や父親に手紙で本件内示の理由、Y2 の言動の実際の内容、病欠期間の期限と休職命令の予定等を伝えた。

②T 支店の H 次長は、X と複数回面談する過程で Y2 の労働時間管理の不備による割増賃金不払いを指摘されたため、休職命令をいったん延期して当該不備の事実を確認して X に謝罪したうえ、（消滅時効にかからない）過去 2 年分の割増賃金 200 万円余りを支払った。

③ほぼ同時期に、D から「ストレス反応性不安障害 頭書の疾患により通院加療中である。症状は改善し、就労は可能と思われるが、可能であればストレスの少ない職場への復帰が望ましい」との診断書を受け取ったため、X に電話して、復職条件は不安の除去なので、その点について D と話をするよう伝えたが、激昂され電話を切られた。

本件休職命令の発令後、産業医 E、X、主治医 D は、以下のようなやりとりをした。

①まず E が X に対して D から診療情報提供を受けることへの同意を求めたところ、不合理な理由を述べて拒否された。そこで、休職期間満了が迫った時期に、D に対して本人同意なく情報提供を求めたところ、傷病名を恐怖性不安障害とし、不当な人事措置が発症要因らしく、ここ 1 年ほどは症状

が落ち着いてきたので復職可能と判断したが、会社への信頼回復が復職支援の前提になる旨の情報が示された。

②そこで E は、改めて主治医に直接問い合わせを行ったうえで、本人の会社への信頼感の回復を待たずに復職しても、症状が増悪する可能性が高い旨の意見書を Y に提出した。Y は、以上の経緯を踏まえて本件退職措置を講じた。

【判旨～X請求棄却～】

1) 本件休職命令について

発令に至る H 次長らの冷静かつ良識的な対応の経緯から、不当な目的は認められない。たしかに休職を要する旨の診断書等はなかったが、欠勤からの復職を示唆する D の診断書では、ストレスの少ない職場への復帰も示唆しているため、純粋な復職可能診断とはいえ、その妥当性や実効性にも疑問があること等から合法である。

2) 本件退職措置について

次の理由から合法である。

①Y 側は X との信頼回復の努力をしていたこと、

②それにもかかわらず Y2 らへの非難・攻撃を続ける X の不安の除去は困難と解されること、

③D はそうした事情を十分に認識せずに診断していたと解される一方、そうした事情を知悉していた E の意見には「相当の説得力」が認められること、

④X は本件退職措置の後も半年間以上 D の処方する抗不安薬等を服用していたこと、等。

【くみ取るべき示唆】

相当程度の事例性（ここでは関係者への不当な敵対的、攻撃的言動等）をもたらす不調者や、客観的な情報分析をせずに彼らに同調する主治医への対応に際しては、産業医と選任者（企業等）が協力し、手続的理性（合理的な手続きを考案し、公正に運用することで、良識や理性を示す作業）を尽くすことが、司法に諸措置の正当性を認めさせることに繋がる。

ウ) 第一興商（本訴）事件東京地判平成 24 年 12 月 25 日労働判例 1068 号 5 頁（X 請求一部認容・一部棄却[控訴]）

【事実の概要】

X は、業務用カラオケ機器の製造・販売等を業とし、従業員数 1,500 名を超える大企業 Y で総合職従業員として就労していたが、紆余曲折の末、視覚障害（本件視覚障害）を発症して休職命令（本件休職命令）を受けた。

保障休職期間（12 か月）内に治癒しなかったとして自動退職とされたことを受け、そもそも本件視覚障害は、上司による嫌がらせや Y による不当な配転等による業務上の事由により発症した、または休職期間満了時点までには復職可能な状態にあったなどとして、Y に対して労基法第 19 条第 1 項に基づく雇用契約上の地位確認、退職措置後の賃金のほか、上記嫌がらせ等にかかる安全配慮義務違反等に基づく損害賠償等を請求した。

この事件の特徴の 1 つは、X の性格傾向について、裁判所が「考え方、ものの見方に偏り」があり、その「供述内容には、一般的に疑問な点が多い」と認めている点に

ある。

X は、20 代半ばで Y に入社して約 3 年後に総務部法務室（室長 B）に配属されたが、その約 3 年半後に特販営業部営業第二課（課長 D）に配転され、その約 1 年半後に DAM ステーションの運用や契約を管理する DS サービス部管理課（課長 E）に配転された。

その約 1 年後には視界の中心が白色になり見えなくなる等の本件視覚障害（後に視神経症と診断された）を発症し、その翌年に本件休職命令を寄せられ、更に 1 年後に自動退職措置を受けた。

X は、法務室勤務の当初は特に問題なく働いていたが、有能な若手職員の新規加入以後担当業務が減少するなどして不満を抱き始めて卑屈な態度をとるようになり、B 室長の判断で営業二課に配転された経緯があった。しかし、この措置に遺恨を抱いて B 室長と顔を合わせても意図的に避ける等の露骨な態度をとり、営業第二課での業務でも熱心さを欠き、営業成績も悪かった。

営業二課の D 課長は、新規顧客の開拓は困難と考え、既存顧客の担当とする、人事考課でも長所を捉えて積極的な評価を行う等の配慮を行ったが、自ら考案した企画の中止を命じられたこと等を契機に Y 内外に電子メールで不満を送信する、実際には存在しないパワハラ被害を D 課長から受けていると内部統制推進室に通報する等の行動をとるようになった。

DS サービス部管理課配属の約 2 か月後には、精神神経科医師に抑うつ状態と診断され、その後同じ部門の同僚や過去の上司などを批判する電子メールを他部門の従業員に送る等の行動もみられるようになり、

その約 1 年後には、元の上司らに社内失業状態であるなどと訴える共に、本件視覚障害を発症する等の経過を辿った。

この間の X の法定時間外労働は、最も長い時期でも 60 時間／月程度であった。

【判旨～X 請求一部認容～】

本件視覚障害（ミトコンドリア点の変異）が過度のストレスにより発症する可能性は認められるが、客観的な業務上の過重負荷がないため業務上疾病とは認められない。よって、その前提に基づく雇用契約上の地位確認、損害賠償等の請求は認められない。

本件休職命令も、就労中の症状の悪化、自宅療養を指示する医師の診断があったこと等から合法である。

他方、休職期間満了時の退職措置は、以下の理由から違法無効である。

①視力強化の専門家である X の主治医より、本人の工夫と職場による一定の配慮（保護具の活用等）により復職可能とされていたこと、

②現に視覚障害にり患した後もパワーポイント等を用いて企画書を作成できていたこと、

③Y は、X に産業医の診断を受けさせたり、復職の可否について産業医の意見を求めた形跡すらなく、復職不可とした Y の判断こそ客観性を欠くこと、

④大企業である Y にとって、高々月額 26 万円程度の給与水準の事務職が内部に存在しないとは考えにくいこと、

⑤Y の主張の真意は、X の人間関係等の情意面の問題にあると思われるが、「復職の可否の判断は、基本的に労働者の心身の

健康状態を初め（ママ）とした客観的事情に基づいて決せられるべき」こと。

【くみ取るべき示唆】

たとえパーソナリティに問題がうかがわれる労働者への対応でも、復職判断等の重要な労働条件に関わる判断は客観的事情に基づいて行うべきこと、その際、産業医の判断は、判断の客観性をうかがわせる重要な事情となり得、産業医意見を求めずに就業可否の判断を行うことは、措置の正当性の否定に繋がる可能性があること。

(3) (1) (2) の裁判例から得られる示唆

①産業医が、自身の临床上の専門分野外の症例（事例）についても、主治医とのコミュニケーションを含めて積極的かつ慎重な調査や学習を重ねて対応したケースでは、その判断は司法によっても尊重され、妥当性を認められることが多い。このことは、主治医が症例（事例）の意見に頼り過ぎるなどして産業医と診断を異にした場合等に特に妥当する。

②的確な法知識は、バランスの取れた判断と行動を支援する。特に難治性で事例性をもたらす症例（事例）、とりわけ主治医と同調して不当に使用者に敵対する症例（事例）などへの対応に際しては、特別な察し力、質問力等のコミュニケーション技術を持つ者でない限り、産業医自身も労働法などの関係法令や判例に関する知識を持ち、事業者、上司らと協力しつつ、企業等が法的リスクについて過剰防衛に拠らず、手続的理性を粘り強く履践し、結果的に良識と理性を示し得るよう促す必要がある。

③逆に、産業医が、特に人事や離職、災害疾病の業務上外判定など労働者にとって重要な利害得失に関わる場面で不公正に使用者側に寄ったり、不十分な事情認識によって判断すると、使用者側への不信感を高め、却って大きな対立やトラブルを招くことがある。また、産業医が臨床医からの信頼を失う結果、必要な折に主治医とコミュニケーションをとることが困難になることもある。

④産業保健活動における健康情報の不適正な取り扱い、訴訟を招き易い。もっとも、それ自体が事件化することは少なく、信頼関係の破綻が背景となることが多い。産業医は、労働者の健康情報について、取扱いの必要性と保護の必要性の均衡を考え、オール・オア・ナッシングではなく、その専門性と良識に基づき、適正な（：柔軟かつ合理性があれば時に果敢な）判断を行う必要がある。

⑤産業医が自身の運営する診療所や企業設置診療所で労働者の主治医を務め、一定の治療行為も行っているような場合、同人に治療や健康管理について過剰な期待を持たせてしまう場合があるため、COIを避ける意味でも、適宜自身の職掌についてインフォームド・コンセントをとる、本人同意を得て主治医を交替する等の措置が求められる。

(4) 主治医と産業医・指定医の見解が相違したケースに関する例

本項では、産業医の職業的性格が現れやすい主治医との見解相違が生じた場合に関

する裁判例を取り上げる¹⁴⁶。

先取りしてその示唆を述べれば、裁判所は、医師の属性を問わず、情報確認の丁寧さ、本人の様子を継続的にみているかを含め、合理的な見解を採用する傾向にあるが、産業医は、本人の職場での状況や業務歴、職場環境等を確認し易い立場にあるため、主治医の意見も踏まえて疾病性と事例性を丁寧に確認し、総合勘案した見解は尊重する傾向にある。

なお、近年、産業医を関与させなかったことを使用者の不利に解する例（キヤノンソフト情報システム事件大阪地判平成 20 年 1 月 25 日労働判例 960 号 49 頁（地位保全等請求、確定）、第一興商（本訴）事件東京地判平成 24 年 12 月 25 日労働判例 1068 号 5 頁（地位確認等請求事件、控訴後帰趨不明））や、逆に、積極的かつ適正な関与を肯定的に評価したと解される例（伊藤忠事件東京地判平成 25 年 1 月 31 日労働経済判例速報 2185 号 3 頁（地位確認等請求事件、帰趨不明）、横河電機（SE・うつ病罹患）事件大阪高判平成 25 年 11 月 27 日労働判例 1091 号 42 頁（損害賠償請求事件（控訴段階で地位確認請求追加）、上告後帰趨不明）等）は増加傾向にあるように見受けられる。

¹⁴⁶ この項目の記述は、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 巻 6 号（2021 年）42-44 頁による。

ア) 産業医の判断の合理性を認めた例

α 産業医の見解を積極的に採用したわけではないが、適応障害による傷病休職の期間満了間際に突然発行された主治医の通常勤務可の診断書につき、「被告会社から原告に対し、休職期間満了の通知が届き、『焦って目が覚めた・・・、会社に戻りたい、頑張ろうと思う』との話があったため、希望どおりに書いたというものである。これは、医学的に軽快した・・・のではなく、原告の強い意向によることが理由と考えざるを得ない」とした例（コンチネンタル・オートモーティブ事件横浜地判平成 27 年 1 月 14 日労働経済判例速報 2244 号 3 頁（賃金仮払仮処分申立事件、帰趨不明））や、

β 市立病院（被告病院）の看護師が、患者からの苦情を踏まえた配転等をきっかけに発症した抑うつ反応（病名は不明）により、市の分限条例に従い、5 回にわたり分限休職処分を受けたことを不服として、処分の取消と損害賠償を求めた事案で、

主治医の診断書は、その職場で求められる業務遂行能力の回復を保証しているとは限らないことから、（市のマニュアルに従い）産業医面談を復職要件とすることは、被告が負う安全配慮義務の履行の一環として、復職適性等について専門家の判断を求めると解され、不合理とはいえないし、被告の管理者の指定医だからといって不公正な判断をするとは限らない以上、原告が被告病院から復職条件と伝えられた産業医面談を全て拒否したのは不当だったので、本件休職処分は合法とした例（C 市立病院事件千葉地判平成 29 年 12 月 8 日労働経済判例速報 2340 号 11 頁（分限休職処分取

消等請求事件、帰趨不明))、がある。

イ) 主治医の判断の合理性を認めた例

好例として、前掲の神奈川 SR 経営労務センター第 3 事件東京高判が挙げられる。同判決は、睡眠、食欲、気分、希死念慮、就労意欲等の健康状態からは、主治医の復職可能の判断は信用でき、本人の従前の業務の性格から、復職可能だったと解される一方、一審被告の産業医が復職不可とした理由は、休職前の状況から職場の他の職員に影響が及ぶリスクにあると解され、現に、同医師は、本人が冷静に内省できない、組織的な協調性を欠く等指摘し、人格障害等との判断もしたが、本人がトラブルの原因との主観に基づいており、合理的な根拠を欠く旨を述べた（神奈川 S R 経営労務センター第 3 事件東京高判平成 30 年 10 月 11 日 LEX/DB25561854（1 審：横浜地裁平成 30 年 5 月 10 日労働判例 1187 号 39 頁）（地位確認等請求事件、帰趨不明））。

11 第 13 条の 2

11.1 条文

第十三条の二 事業者は、前条第一項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

2 前条第四項の規定は、前項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、同条第四項中

「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

11.2 趣旨と内容

産業医選任義務のない小規模事業場における健康管理等の確保のために平成 8 年の法改正（法律第 89 号）で新設された。

通達によれば、本条第 1 項の「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」には、(i)法第 13 条第 2 項所定の産業医（現段階では、基本的には、日本医師会や産業医科大学の産業医学基礎研修修了者）のほか、(ii)産業医学振興財団が都道府県医師会に委託して実施している産業医基本研修の修了者、産業医として選任された経験を持つ者等が含まれるとされているが（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号）、現在では、財団による産業医基本研修は実施されなくなっているという（日本医師会の認定産業医資格を維持するための「更新研修」に限り、財団から都道府県医師会へ委託されている）。

本条には、保健師の活用に法規の裏付けを付けた面もある。本条の具体化を図った安衛則第 15 条の 2 第 1 項は、「法第十三条の二第一項の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師とする」としている。

もとより、安衛法施行通達は、法第 13 条第 1 項第 2 号は、「専属の産業医の選任について規定したものであるが、専属の産業医の選任を要しない事業場においても比較的多数の労働者の勤務するところについては、労働者の健康管理に資するため、衛生管理者の免許を有する保健師の活用等を

行なうよう指導すること」としていた。

とはいえ、本条の主な実質的目的は、後述する第 19 条の 3 と共に、予算措置の法的根拠の提供にある。同条は、国を名宛人として、本条が対象とする常時使用労働者数 50 人未満の事業場の労働者の健康確保等に関する相談、情報提供等の援助を行う努力義務を課している。

これに基づき、独立行政法人労働者健康安全機構が運営する産業保健総合支援センター（全国 47 都道府県に 1 か所ずつ。以下、「産保センター」とも言う）や、その下部組織であり、中小零細事業を支援対象として、地区ごと（全国 350 か所）に地域産業保健センター（以下、「地産保」とも言う）が設置されている。

前者は、産業医、産業保健職、看護職等の産業保健関係者への研修、産業保健に関する相談対応業務、事業者らの産業保健に関する各種計画づくりの（訪問による）支援等、後者は、中小零細事業に対して、健診結果についての医師からの意見聴取（安衛法第 66 条の 4 等）、長時間労働者対象の面接指導（法第 66 条の 8、9 等）、高ストレス者への面接指導（法第 66 条の 10 第 3 項等）、保健師（の訪問）による保健指導（法第 66 条の 7 等）など、より直接的なサービスが無償で行っており、産業保健関係者と中小零細事業の連結に重要な役割を果たしている¹⁴⁷。令和 4 年度（2023 年度）予算では、前者を減額して後者を増額する予定である。

¹⁴⁷ 森山誠也監督官の示唆による。

11.3 関係規定

法第 19 条の 3（本条の目的の達成のための国による援助）。

11.4 運用

11.4.1 適用の実際

本条に基づく国の産業保健活動支援の状況については、長らく、【図 15（産業保健活動総合支援事業の実施状況）】のような大まかなデータしか公表されて来なかったが、最近、労働者健康安全機構『令和 2 年度産業保健活動総合支援事業アウトカム調査報告書』（令和 3 年）が、詳細なデータを示した¹⁴⁸。

本調査は、産保センターと地産保が行う支援事業につき、調査期間中の全国のセンター利用者（産保センター：9,674 人、地産保：7,223 人、合計 16,897 人（うち回収数 7,758 人、回収割合約 46%））への調査票の郵送、利用者以外については、企業情報データから無作為抽出した労働者数 30 人以上の企業の担当者（20,000 人（うち回収数 6,451 人、回収割合約 32%））への調査票の郵送により行われた。

回答者では、人事労務担当者が 3 割近くを占め、その他の管理職と一般労働者が 15%程度、嘱託産業医やそれ以外の医師、産業看護職（保健師、看護師）、衛生管理者、衛生推進者も 2-7%ずつ存在した。

¹⁴⁸ その他、森鍵祐子、菅原保、中野あゆみ、神村裕子、齋藤忠明「産業保健活動総合支援事業における地域産業保健センターの活動状況」産業衛生学雑誌 60 巻 6 号（2018 年）180-190 頁等も参考になる。

センター利用のきっかけは、以前から利用しているが最多（約 3 割）、労働行政からの紹介（25%程度）、ホームページ経由（約 2 割）、職場からの指示（約 15%）も多かった。

利用したサービスは、産保センターでは約 3 割が産業保健研修、WEB サイト等での情報提供が約 18%、相談員¹⁴⁹による相談対応が約 14%、メンタルヘルス対策促進員¹⁵⁰による支援が約 9%、両立支援促進員¹⁵¹による支援が約 3%など、地産保では約 51%が健診結果に基づく医師への意見聴取、健康相談が約 17%などとなっていた。事業場規模別では、50 人以上が産業保健研修（約 61%（50 人未満では約 12%））、WEB サイト等での情報提供

（約 34%（50 人未満では約 10%））の利用率が高く、50 人未満が圧倒的に健診結果に基づく医師への意見聴取（約 73%（50 人以上では約 11%））、健康相談（約 23%（50 人以上では約 7%））であり、産保センター＝産業保健研修＝大中規模事業、地産保＝健診後医師意見聴取＝小規模事業という関係性が明確に現れている。

産業保健活動への有益性については、全ての利用項目について、約 9 割の有益評価（「大変役に立った」と「役に立った」の合計）を得ていた。特に、産保センターでのメンタルヘルス対策促進員による個別的な支援と地産保での健診後医師意見聴取の有益評価が高かった（「大変役に立った」が 5 割以上）。

¹⁴⁹ 原則として、事業場への訪問は行わず、決まった時間に産保センターに赴き、電話、FAX、電子メール等を用いて、事業場からの相談に応じる専門家。促進員より指導的立場の専門家が着任することが多い。詳細は、労働者健康安全機構「産業保健業務基準」を参照されたい。

¹⁵⁰ 実際に事業場を訪問して（訪問上限回数あり）、その事業場の実情を踏まえ、こころの健康づくり計画の策定を支援したり、研修を行うなどする専門家。保健師・看護師、産業カウンセラー、社会保険労務士などが多い。

¹⁵¹ 所定の研修を修了し、実際に事業場に訪問し、両立支援の職場環境整備のためのアドバイスや社内研修などを行う専門家。比較的**社会保険労務士**が多いが、保健師・看護師、**労災病院のソーシャルワーカー**等も多く委嘱されている。

11.4.2 関係判例

・見当たらなかった。

12 第 13 条の 3

12.1 条文

第十三条の三 事業者は、産業医又は前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

12.2 趣旨と内容

10.2.4 (2.9) で示した通り、基本的には「顔の見える産業医制度」を目指した規定と思われ、労働者が、産業医の役割を認識

したうえで、安心して健康上の相談等ができるよう、事業者に前提条件の整備を求めた規定だが、保健師に役割を代替させることも企図している。産業医選任義務のない小規模事業場については、現行安衛法第101条第3項（当該小規模事業場で所要の知識を持つ医師等（法第13条の2第1項）に健康管理等を行わせる場合の同条第2項（産業医の業務等の労働者への周知）の努力義務としての準用規定）も本条の求める措置の一環であり、前条の解説で述べたように、ここで法第13条の2第1項の医師等を具体化した安衛則第15条の2第1項は、保健師が該当する旨を明記したことによる。

本条が予定する主な措置内容は、

①産業医による健康相談の申出の方法（健康相談の日時・場所等）、

②産業医業務の具体的内容、事業場における労働者の健康情報等の取扱方法（*産業医が適正に労働者の情報を取り扱うこと）

を、労働者に周知させることであり、

周知方法としては、各作業場の見やすい場所への掲示、書面での通知、イントラネット等が想定されている（平成30年12月28日基発第1228第16号）。

12.3 関係規定

・特になし。

12.4 運用

12.4.1 適用の実際

先述した通り、回答者に常時使用労働者

数300人未満の企業での兼業産業医が多い日本医師会の調査結果¹⁵²からは、

①職場巡視は毎月と年間1～6回、衛生委員会への出席は毎月、2ヶ月に1回と年間1～2回が多いこと、

②よく行われている活動は、一般健診や特殊健診の結果確認、長時間労働者対象面接、保健指導や労働者の相談への対応等だが、活動時間は1ヶ月あたり3時間未満が殆どであること、

③作業環境や作業内容の把握と指導、健康障害の原因調査等もある程度行われているが、1ヶ月あたり2時間未満が殆どであること、

等が窺われた。

また、【図16（長時間労働者面接指導とストレスチェック後面接指導の実施状況）】からは、長時間労働者面接指導ですら、小中規模事業場ではあまり実施されていない。

未だ「顔の見える産業医」にはほど遠い現状にある。

12.4.2 関係判例

・見当たらなかった。

¹⁵² 厚生労働省のWEBサイト (<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000098557.pdf>, 最終閲覧日：2022年10月26日)。

13 第 14 条

13.1 条文

（作業主任者）

第十四条 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、都道府県労働局長の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技能講習を修了した者のうちから、厚生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厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

13.2 趣旨と内容

13.2.1 趣旨

一定の危険／有害な作業（①作業の方法や条件、②設備、機械、原材料等）につき、所要の資格（当該作業や設備等）を持つ者を作業主任者として事業者を選任させ、現場で直接労働者の作業を指揮し、設備等を管理させることにより、労災防止を図ろうとした規定である¹⁵³。

旧安衛則でも、第 10 条に使用者による危険な物質や作業にかかる取扱主任者や作業主任者の選任等が定められ、特則で、資格やさせるべき業務の詳細が定められてい

¹⁵³ 職長教育の対象となる職長と多分に重複するため、職長教育に関する法第 60 条柱書で、その対象から作業主任者が除外されている。

た（（例）乾燥室の作業主任者 ア 資格の詳細 受け持ちの乾燥室について、構造や附属設備、乾燥物の安全な加熱方法、乾燥物の加熱程度及び時間に応じたりスクを知り、室内温度の調整に熟達し、発火後の延焼防止や消火措置を講じられる者（第 163 条）。イ させるべき業務の詳細 乾燥室内外及び附属設備を適時に点検して不備な箇所を発見して修繕する、室内の温度及び時間経過に応じて必要な措置を講じる、熱源の種類に応じた常時看視を行う、乾燥物が脱落しないよう支える、危険な加熱操作を行わない、引火物の加熱の際、爆発性混合ガスを排除する、室内の粉じんのたい積を防ぐ、壁外温度に留意すると共に可燃物の接近を防ぐ等の業務を行うべきこと（第 164 条）。その他、旧ボイラー則等にも作業主任者に関する特則があった）。

現行安衛法の制定に際して、法律上の制度に格上げすると共に、法定安全衛生管理体制の一環に組み込んだ¹⁵⁴。

13.2.2 内容

作業主任者が選任されるべき業務を定めた施行令第 6 条の号数、作業主任者の選任規定を置く規則と条文、作業主任者の名称と必要な資格の種類（免許か技能講習か（安衛則第 16 条第 1 項、別表第 1。資格要件の詳細は、安衛則や各特別規則で定められている¹⁵⁵））、選任すべき作業、職務

¹⁵⁴ 労働調査会出版局前掲編著（2015 年（平成 27 年）265 頁）。

¹⁵⁵ 安衛則第 16 条は、作業主任者の選任について、区分、資格者、名称を一括的に掲

根拠（作業主任者に所定の業務を行わせるよう事業者に義務付けた規定）については、

【図 17（作業主任者選任業務一覧表）】

に整理されている。

上述の通り、選任されるべき業務を大別すると、①作業等の危険有害性が窺われ、作業指揮を要するもの、②設備等の危険有害性が窺われ、設備等管理を要するもの、の2種類になる。

また、第72条～第77条に関する逐条解説のうち、

・参考3の2, 3, 6, 8（免許試験でなければ取得できない作業主任者資格）

・参考4の1～25、28（技能講習で取得できる作業主任者資格）、

・参考1の表1（免許試験の実施状況（受験者数、合格者数、合格率））、表2（登録省令第20条に定める登録区分（技能講習の種類（40種）、登録教習機関数、受講者数））、

・参考2（免許に関連する用語等）の2（高圧室内作業主任者）、3（ガス溶接作

げたものであり、個々の作業主任者の資格要件、職務内容等の詳細は、安衛則や個々の特別規則で定められている（昭和47年9月18日基発第601号）。

たとえば、安衛則第16条第2項の定めにより、施行令第6条第17号所定の第一種圧力容器取扱作業のうちの一部（高圧ガス保安法、ガス事業法、電気事業法の適用を受けるもの）については、ボイラー則の定めにより、特定第一種圧力容器取扱作業主任者免許の保有者で足りることが定められている。

業主任者）、4（林業下線作業主任者）、6（エックス線作業主任者、ガンマ線透過写真撮影作業主任者）、

のほか、

・第72条（免許が必要な資格と取得方法、欠格事由等）に関する解説のうち、<第14条（作業主任者）の免許>、

・第74条（都道府県労働局長による免許の取消し（必要的取消し、任意的（裁量的）取消し、効力の一時停止）、再免許）・第74条の2（免許に関する必要事項の省令への委任）に関する解説のうち、<免許資格の必要な業務>、

・第75条（免許試験の実施方法）に関する解説のうち、<免許試験の種類>、

・第76条（技能講習）に関する解説のうち、趣旨と内容、

等に作業主任者に関する記載があるので、参照されたい。

第76条（技能講習）の「内容」で述べる通り、作業主任者については、法第14条の委任を受けて施行令第6条が選任すべき31業務を列举し、このうち、①高圧室内作業（高圧室内作業主任者免許）、②アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置を用いて行なう金属の溶接、溶断又は加熱の作業（ガス溶接作業主任者免許）、③機械集材装置若しくは運材索道の組立て、解体等の作業（林業架線作業主任者免許）、④電熱面積が大きいボイラーの取扱作業等（特級・1級・2級ボイラー技士免許）、⑤放射線業務に係る作業（エックス線作業主任者免許）、⑥ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真撮影作業（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許）、の6業務には免許が求められ、その他は技能講習で足りる

（：作業主任者資格を得られる）とされている。逆に言えば、作業主任者になるには、免許の取得か技能講習の修了のいずれかが求められる。

技能講習では、内容の類似する免許や技能講習を既に修得している場合に講習の一部が免除されることがあり、所要日数は1～4日程度とさまざまである。誰でも受講できるものと、一定の資格を要するものがあり、また、地域の人口や業務需要の多寡により講習の実施頻度は異なる¹⁵⁶。

やはり技能講習について言えば、以前は安衛則別表第6で規定するものと個別の規則等で直接規定するものに分かれていたが、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律（平成15年法律第102号）により、名称は、労働安全衛生法別表第18、講師の資格は同別表第20で定められることとなった。講習科目と受講資格については、なお従前の規則条項が定めているが、別表第20に講習科目のほぼ全部が掲出されている¹⁵⁷。

作業主任者の選任は、所要の場所に資格者を「配置」するのみでは足りず、事業者は、明確に「作業主任者として選任」し、その氏名と行わせる事項を関係労働者に周知せねばならない（安衛則第18条。氏名の掲示による方法について、通達は、腕章、

特別の帽子の着用等を例示している（昭和47年9月18日基発第601号））。選任は作業場所ごとに行われねばならず、交替制の作業の場合、労働者を直接指揮する必要から、原則として各直ごとに選任せねばならないが、ボイラー取扱、第一種圧力容器、乾燥設備の各作業主任者に限り、各直ごとでなくてもよいとされている¹⁵⁸（「労働安全衛生法関係の疑義解釈について」昭和48年3月19日基発第145号）。

繰り返しになるが、事業者が作業主任者に行わせるべき業務の詳細は、安衛則や個別の特別則に定められている。

本来1人の作業主任者を選任すれば足りるところに複数選任した場合（施行令第6条所掲の各作業を同一の場所で行う際に複数の作業主任者を選任した場合）、各作業主任者の職務の分担を定める必要が生じる（安衛則第17条）。

なお、他の安全衛生管理体制とも共通するが、本条（法第14条）が定める「選任」（及び所定の事項を行わせること）が雇用である必要はない。

それとの関連で、たとえば、A社が作業主任者資格を持つ一人親方Cに請負ないし委託契約により仕事を発注し、自身の雇用するBをCの指揮監督下で施行令第6条所定の危険有害作業に就かせる場合を考え

¹⁵⁶ Wikipedia (<https://ja.wikipedia.org/wiki/>, 技能講習による資格一覧：最終閲覧日2022年5月17日)。

¹⁵⁷ Wikipedia (<https://ja.wikipedia.org/wiki/>, 技能講習による資格一覧：最終閲覧日2022年5月17日)。

¹⁵⁸ しかし、例えばボイラー取扱作業主任者については、その職務に「圧力、水位及び燃焼状態を監視すること。」（ボイラー及び圧力容器安全規則第25条第1項第1号）が含まれることと矛盾するのではないかとの指摘もある（森山誠也監督官）。

てみる。このような場合、BをCに対して労働者派遣したと言えるか、また、Bの作業について作業主任者選任要件が満たされるか、という問題が生じる。このうち前者については、A社がBを「他人（*この場合C）のために労働に従事させ」たと言えないため、労働者派遣に当たらないことはもとより（労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和3年1月1日）第1の1（3）ハ（イ））、A社における作業主任者選任要件（本条）も満たされる可能性がある¹⁵⁹。

13.3 関係規定

- ・特になし。

13.4 運用

13.4.1 適用の実際

法第14条は、比較的違反指摘が多い条規である。違反による送検件数を記した令和2年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf>、最終閲覧日2020年7月9日）によれば、令和元年6月1日から1年間で、違反による送検件数は9件だった。他方、是正勧告を典型とする違反指摘を記した令和2年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和2年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和2年）では、違反の指摘件数は合計4,025件に達していた。

他の主要条文違反に関するものも含めた平成11年以後の経年データについては、後掲する【労働基準監督年報の経年データ

①（送検件数）】と【労働基準監督年報の経年データ②（違反指摘件数）】を参照されたい。

本条は、作業主任者の未選任のほか、安衛則第18条が定めるその氏名や職務の未周知について適用することが多いという（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））。

違反指摘の具体例には次のようなものがある。

（1）クレーン横転による一般人の死亡事例

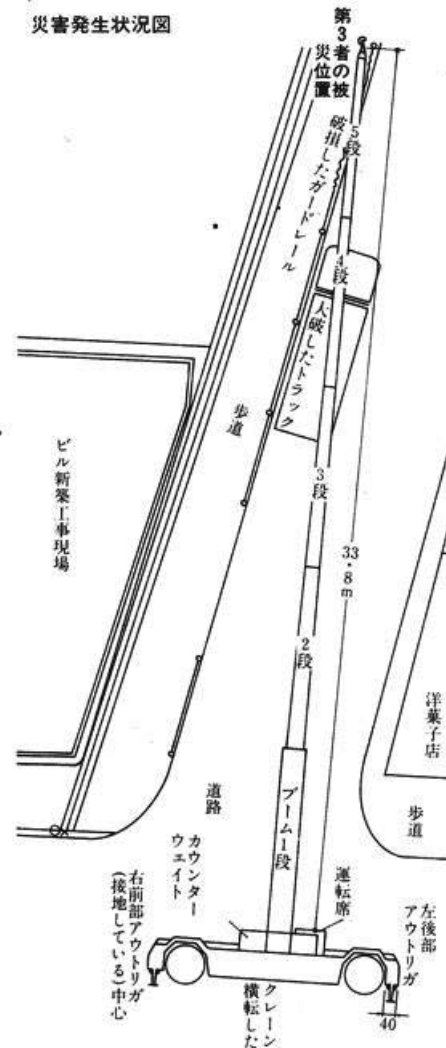
ゼネコンA社が請け負ったビルの新築工事の現場で、一次下請の鉄骨業者B社が派遣した現場責任者Xが、二次下請の鉄骨建方工事業者Cの従業員と、移動式クレーンのリース業者DのオペレータYらを指揮し、Dの移動式クレーンを用いて、Bが製造した鉄骨部材をつり上げ、Cの従業員に組立させていた。午前中は、アウトリガ（張り出して地面に足を設置させ、クレーンを安定させる装置）をしっかりと張り出して作業していたが、お昼の休憩時間中にYが交通障害防止のために中間張り出し状態としたところ、午後の作業開始時に元に戻すのを忘れ、作業再開後、ジブ（腕）を旋回させたところで横転し、ジブの先端が歩行中の婦人の頭部に直撃し、死亡させた。クレーンには、アウトリガの張り出し状態に応じた作業半径を超えた場合の自動警報装置が設置されていたが、Yがそのセット段階を変更していなかったため機能しなかった。また、高さ5m以上の鉄骨組立作業がなされながら、それ用の作業主任者（施行令第6条第15号の2、安衛則第517条

¹⁵⁹ 森山誠也監督官による。

の4) が選任されていなかった。

この経過を踏まえ、オペレーターYらの指揮をしていながらアウトリガの張り出し状態を確認しなかったXと共に、鉄骨組立作業を請け負っていたCが、前者については、おそらく法第20条違反（アウトリガの張り出しに関する直接的な規制は、当時のクレーン等安全則第3章第2節のうち適当な条規（当時は現行第70条の5はまだ存在しなかった））、後者については、作業主任者の選任義務違反で送致された。

なお、安衛法は抽象的危険犯の処罰が可能であり、事前送検可能な法律だが、実際問題として、一般人の被災事例をきっかけに、第20条違反による送致がなされたとすれば、同条は労働者のみを保護対象とする規定ではないことが監督行政上確認されたとも解される。



（文字情報、図共に労働調査会編『送検事例と労働災害平成元年版』（企業通信社、1989年（平成元年））20-21頁）

(2) 鉄骨組立工の墜落による死亡事例

3階建ての個人住宅建設工事をCが元請し、鉄骨組立工事をAが下請けし、①Cが現場に派遣した現場責任者D、②クレーンオペレーターE、③Aの社長であり、現場を指揮していたY、④X（おそらくAの被用者）、⑤Xの同僚F（おそらくAの被用者）の5名で鉄骨組立作業を行っていた。

Xは同僚Fと共に、鉄骨のボルト締め作

業を担当し、基礎工事と 2F から屋上に至る床の小梁の設置と 3F までの階段の設置（仮締め）を終え、3F から屋上に至る階段の設置作業に入った。この際、当該階段には、それを搬入した際に使用した玉掛ワイヤロープが外されず残されていた。

X は、屋上床の梁に跨がって作業していたが、ボルトがはまらない箇所（梁と階段の間）に番線（結わえて物を固定する等に用いる金属の紐）を代用すべく、地上にいた Y にクレーンで番線を自分のいる所まで引き上げさせた後、先端のフックを残されていた玉掛ワイヤロープに引っ掛け、そのまま仮締め作業を続けていたところ、クレーンオペレーター E が、クレーンのフックを巻き上げたため、階段が持ち上がって梁が揺れ、X がバランスを崩して約 10m 下の地面に墜落して死亡した。

本件災害の原因は、Y による墜落防止措置、作業主任者（建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者（施行令第 6 条第 15 号の 2、安衛則第 517 条の 4））の選任、安全帯の取付設備の設置、元方事業者に当たる元請 C による作業の連絡調整等が、いずれも不履行だったことによると解された。

そこで所轄監督官は、Y を安衛法第 14 条、第 21 条第 1 項（墜落、土砂崩壊危険場所等での危険防止措置）、安衛則第 517 条の 4（上記作業主任者の選任）、第 521 条（高さ 2m 以上の高所作業における要求性能墜落制止用器具等の取付設備の設置）の違反容疑で書類送検した。なお、安全帯については、それ自体は支給され（装着の一般的な指示もなされ）ていたが、取付設備が設置されていなかったため、このような処理になったと察せられる。

担当監督官は、作業主任者の選任や安全帯の取付設備の設置は、小規模事業場でも可能（*前者は指定講習を受講させるだけで要件の実質を満たせる（三柴注））なのに怠っていたことは問責されるべきと述べた（労働調査会編『建設業編・安衛法違反による送検事例集第 1 集』（労働調査会、2001 年（平成 13 年））14-15 頁）。

(3) 無災害ながら再三の是正勧告の無視を踏まえた事前送検の例

昭和 63 年 2 月、管轄署が、他所から管内に移転して数年経過し、主にパンチングメタル（図）を製造する有限会社 A 社（代表 Y と家族 3 人を含め 9 人。動力プレス機械 20 台を保有）に臨検に入ったところ、

①プレス作業主任者の未選任、

②労災保険の未加入、

③特定自主検査（定期自主検査（年次、月次等で行われ、自動車という車検のようなもの）が必要な機械のうち特に危険性が高い機械（建設機械（油圧ショベルなど）や荷役運搬機械（フォークリフトなど）等）につき、原則として 1 年以内に 1 回、一定の資格者による検査を行う義務が設定されたもの）の未実施（安衛法第 45 条第 2 項、施行令第 15 条第 1 項、第 13 条第 12 号（動力により駆動されるプレス機械）等に抵触）、

④機械の V 字形状ベルト、プーリー等へのカバーの未設置（安衛則第 101 条等に抵触）、

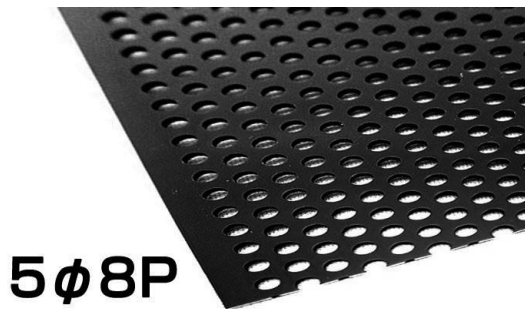
⑤つり上げ荷重 2 トンの天井クレーンの玉掛有資格者未配置（クレーン等安全規則第 21 条等に抵触）、

等の違反が認められ、是正勧告を行った。

しかし、その5ヶ月後にも②以外改善されていなかったうえ、代表Yは、「法律通りに是正していたら仕事にならない」と述べたこと、再度の是正勧告にもかかわらず、その5ヶ月後の監督でも、やはり改善されていなかった。そこで、管轄署は、法人Aと代表Yを、安衛法第14条、第61条違反の疑いで送致した。

担当監督官は、この事業場で用いられていたプレス機械が全て自動送給方式で安全性が高いことを認めつつ、金型の取り付けや取り外し時等の災害発生危険を指摘していた（労働調査会編『送検事例と労働災害平成元年版』（企業通信社、1989年（平成元年））44-45頁）。

【パンチングメタル】



（西北金属株式会社のWEBサイト（<http://seihoku-kinzoku.com/shopdetail/000000000688/>、最終閲覧日2022年8月8日））

このように、本条の適用は、作業主任者資格者の選任の有無によって機械的に行われる傾向にあるが、その資格の多くは、技能講習の修了で取得できることから、実際には資格者であっても必要な技能を持た

ないことが多いとの指摘がある¹⁶⁰。特にプレス機械作業主任者、木材加工用機械作業主任者、有機溶剤作業主任者や特定化学物質作業主任者にその傾向が顕著であり、プレス機械作業主任者がプレスの安全対策について殆ど無知であったり、木材加工用機械作業主任者が安全装置や型式検定制度について殆ど無知であったりする例も散見されるという。

また、作業主任者は、あくまで現場の作業班の作業の指揮者であって、有機溶剤作業現場の局所排気装置等、物的措置の責任者ではないことから、そうした設備の不備を工場長らに上申する例も多くないのではないかとの指摘がある¹⁶¹。

13.4.2 関係判例

1) 刑事事件

第2条の関係判例でもある福岡高判昭和63年5月12日判例時報1278号161頁が参考になる。

同判決からは、安衛法上の事業者は、基本的に保護対象となる労働者の雇用主でなければならないが、当該労働者の安全管理を担うべき立場にある場合、元請等も含む広い解釈も可能なことが窺われる。

2) 民事事件

プレス作業の経験はあるが所要の特別教育を受けていなかった者が、法定作業主任者のいないタイミングで、安全装置の効かない条件で手を挟まれた災害につき、当該作

¹⁶⁰ ある監督官からの示唆による。

¹⁶¹ ある監督官からの示唆による。

業者に特別教育を受けさせずに当該作業に就けたこと、使用者の作業主任者選任義務は、作業開始前のみならず個々の作業ごとに発生するのに同人の管理外で作業を行わせたことを理由にそのその違反を認めつつ、過失相殺により 8 割の減額を認めた例（岩瀬プレス工業事件東京地判平成 20 年 11 月 13 日労働判例 981 号 137 頁）

【事実の概要】

中国残留孤児 B の息子の X（原告）は、日本国籍を得て 7 年後にプレス用金型メーカーで、プレス機械 5 台を有する有限会社 Y に雇用され、プレス作業に従事していた。X は、それ以前に光線式安全装置備え付けのプレス機械の使用経験があり、ヨウカン（金型を乗せる四角材型の台）の取り替えに際して同装置の高さ調節が必要になること（そうしないと機能が働かない部分が出てしまうこと）は認識していた。Y の採用の際にも、プレス作業経験があること、金型を取り付けられること、プレス作業の危険性を認識していること等を伝えていた。

Y では、その資格を持つ C が法第 14 条、施行令第 6 条第 7 号、安衛則第 133 条所定のプレス機械作業主任者に選任されていた。

本件災害発生の日、C の代わりに作業主任者資格を持たない D が工場での指導・監督をしていた。X は、金型とヨウカンを取り替えたが、光線式安全装置の取付位置をヨウカンの高さに合わせないまま休憩に入り、D に作業開始の許可を求めたところ、同装置を正しい位置に調整するよう求められたが実施せず、同装置が機能しない範囲で右手を入れて機械を作動させたため、スライドに右手指先を挟まれ、右手の人差し

指と中指の 2/3 ほどが欠損し、右上肢が麻痺して運動性を失うなど、総合して後遺障害等級 6 級の障害を負った（本件災害）。

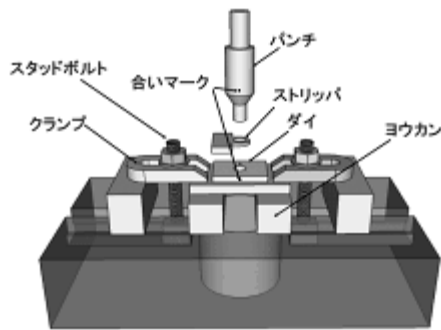
X が被災したプレス機（本件プレス機）は、80t プレス機で、型式検定により構造規格上の安全プレスと認められたものであり、両手操作式安全装置（両手のいずれかを放すと自動停止する装置）と光線式安全装置（危険範囲の前を通過する光線を物体が遮ると自動停止する装置）の双方を備えていたが、検定上、ヨウカンの交換に際して、後者の高さ調節を要すること自体は許容されていた。

江戸川労基署は、X への労災認定と共に、Y に対して、所定の作業主任者（ここでは C）に所要の業務を行わせていなかったとして是正勧告等を行った。

その後 XY 間で補償交渉が始まったが、折り合わないまま復職し、結局、X の不安全行動をきっかけとするトラブルから無断欠勤を経て、本件災害から約 2 年半後に辞職した。その後も実父 B を伴っての補償交渉が続き、その約 2 ヶ月後に、Y が X に 70 万円支払うことで解決する内容の示談が成立した。

以上の経緯を経て、X は、Y に対して、安全配慮義務違反に基づき、8700 万円余の損害賠償請求を行った。

【ヨウカン】



（（有）サイトウ機械製作所の WEB サイト（<http://www.art-eng-saito.com/what05.html>，最終閲覧日 2022 年 8 月 14 日））

【判旨～X 請求棄却（但し Y の賠償責任自体は肯定）～】

法第14条、安衛則第28条（事業者は法令により設置した安全装置等の有効性の保持すべきこと）、第134条（事業者はプレス機械につき作業主任者に安全装置の点検、異常への対応等を行わせるべきこと）によれば、事業者は、プレス機械作業主任者を選任した場合、同人に各作業毎に同装置の安全装置の有効性の保持のため調整を行わせる義務があり、法定の特別の教育を受けた労働者に限り、その作業自体を行わせる必要がある。「この義務は、労働者の安全を確保する上で重要な義務であるから、事業者の労働者に対する安全配慮義務の1内容を構成する」。

本件では、Yは、本件災害当時、プレス機械作業主任者CはY工場に不在で、上記特別教育を受けていないXに本件安全装置の調整をゆだねたうえ、その作業遂行も確認していないから、Yには安全配慮義務違反があった。

Yは、安衛則第136条（事業者によるプ

レス等作業開始前の点検の定め。第3号に急停止機構、プレス機械の金型やシャアの刃物の状態等が定められている）は、事業者に対し、その日の作業開始前にプレス機械の光線式安全装置の取付け位置を点検するよう求めているにすぎないと主張するが、事業者は、同条に基づく作業開始前の点検義務のほか、安衛則第28条に基づき、上記安全装置の有効性保持のための調整義務を負うから、事業者は、プレス機械作業主任者を選任した場合、同人に当該調整を行わせる義務がある。

但し、Xは、他社で本件プレス機械と同様の機械によるプレス作業の経験とY入社後の経験から、ヨウカン交換時の光線式安全装置の調整の必要性を認識していたこと、採用時のYへの伝達内容に加え、本件災害直前に、Dから本件安全装置の取付け位置の調整を前提にプレス作業の開始を許されたにもかかわらず、本件安全装置の取付け位置を取り替えたヨウカンの高さに合わせて下げなかったことが原因で本件事故が発生したことが明らかであり、Xには本件災害につき相当の過失があった」。よって、Xの損害につき8割の過失相殺をするのが相当である。

【判決から汲み取り得る示唆】

本判決最大の示唆は、作業主任者の選任と共に、同人に行わせるべき業務に関する規則規定等の存在を前提に、作業主任者の選任は個々の危険作業ごとに行う（本件では、作業開始前の点検のみでなく、現に危険作業が行われる場面で安全指揮を行わせる）必要があり、現に有効に活用する（本件ではプレス機械の安全装置の有効性保持

のための調整をさせる）必要があるとしたことである。

先述した通り、作業主任者は、現場で直接作業の安全指揮をとる存在であり、交替制勤務でも、各直ごとに選任する必要があるため、仮に、作業主任者らの選任義務規定のみがあつて、行わせる業務に関する規定がなかった場合でも、同様の判断が下された可能性は高い。なぜなら、本判決が X による危険作業の際の作業主任者による安全装置の有効性の管理を事業者の安全配慮義務とした重要な根拠は、安衛則第 134 条だが、これは、事業者がプレス機械作業主任者に安全装置の点検や異常への対応等を行わせるよう求めているに過ぎず、そこから個々の作業での安全装置の常時の有効性保持の担保まで導けるかは微妙だからである。たしかに、安衛則第 28 条は、法令上設置した安全装置等の有効性の保持を一般的に事業者に課しているが、これを作業主任者に行わせる義務まで課してはいない。つまり、本判決にも目的志向の創造的な解釈が含まれているということである。

また、山形県水産公社事件最 1 小判平成 5 年 1 月 21 日判例時報 1456 号 92 頁等は、船舶の機関室内での冷蔵庫の冷媒（アンモニア）による関係請負人の従業員の中毒等による死亡等をもたらした仕事の発注者（船舶保有者）に、安衛法第 30 条第 2 項が定める第 1 項の特定元方事業者による統括管理の履行担当者の選任義務違反があつたことが安全配慮義務違反にも当たるとした（ただし、同義務違反と本件災害の間に相当因果関係は認められず、その過失責任はないとした）。真備学園事件岡山地判平成 6 年 12 月 20 日労働判例 672 号 42 頁の

ように、法定産業保健体制が整備されていれば、被災者の高血圧症を発見できたはずとして、その未整備を安配義務違反とした例もある。

このように、安全衛生の管理者の選任義務規定の存在から、当該管理者に合理的に期待し得る業務を安全配慮義務の内容と解する判断もあり、そもそも専門家や管理者の選任は、多様な事情に応じて講じるべき措置を特定させるために義務づけている面もあるので、制度趣旨に適った解釈とも言えよう。

14 第 15 条、第 15 条の 2

14.1 条文

（統括安全衛生責任者）

第十五条 事業者で、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているもの（当該事業の仕事の一部を請け負わせる契約が二以上あるため、その者が二以上あることとなるときは、当該請負契約のうちの最も先次の請負契約における注文者とする。以下「元方事業者」という。）のうち、建設業その他政令で定める業種に属する事業（以下「特定事業」という。）を行う者（以下「特定元方事業者」という。）は、その労働者及びその請負人（元方事業者の当該事業の仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該請負人の請負契約の後次のすべての請負契約の当事者である請負人を含む。以下「関係請負人」という。）の労働者が当該場所において作業を行うときは、これらの労働者の作

業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に元方安全衛生管理者の指揮をさせるとともに、第三十条第一項各号の事項を統括管理させなければならない。ただし、これらの労働者の数が政令で定める数未満であるときは、この限りでない。

- 2 統括安全衛生責任者は、当該場所においてその事業の実施を統括管理する者をもつて充てなければならない。
- 3 第三十条第四項の場合において、同項のすべての労働者の数が政令で定める数以上であるときは、当該指名された事業者は、これらの労働者に関し、これら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つて生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に元方安全衛生管理者の指揮をさせるとともに、同条第一項各号の事項を統括管理させなければならない。この場合においては、当該指名された事業者及び当該指名された事業者以外の事業者については、第一項の規定は、適用しない。
- 4 第一項又は前項に定めるもののほか、第二十五条の二第一項に規定する仕事が数次の請負契約によつて行われる場合においては、第一項又は前項の規定により統括安全衛生責任者を選任した事業者は、統括安全衛生責任者に第三十条の三第五項において準用する第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、同条第一項各号の措置を統括管理させなければならない。

- 5 第十条第三項の規定は、統括安全衛生責任者の業務の執行について準用する。この場合において、同項中「事業者」とあるのは、「当該統括安全衛生責任者を選任した事業者」と読み替えるものとする。

（元方安全衛生管理者）

第十五条の二 前条第一項又は第三項の規定により統括安全衛生責任者を選任した事業者で、建設業その他政令で定める業種に属する事業を行うものは、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、元方安全衛生管理者を選任し、その者に第三十条第一項各号の事項のうち技術的事項を管理させなければならない。

- 2 第十一条第二項（*労基署長による安全管理者の増員／解任命令）の規定は、元方安全衛生管理者について準用する。この場合において、同項中「事業者」とあるのは、「当該元方安全衛生管理者を選任した事業者」と読み替えるものとする。

14.2 趣旨と内容

14.2.1 趣旨

一の場所¹⁶²、すなわち「請負契約関係にある数個の事業によつて仕事が相関連して混在的に行なわれる各作業現場」（昭和

¹⁶² 詳細は、法第 29 条の解説を参照されたい。併せて法第 30 条～第 30 条の 3 の解説に記した幸陽船渠事件広島高判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁も参照されたい。

47年9月18日発基第602号。≡重層的請負構造下での混在作業）では、その混在性ゆえに災害が生じ得るので、法第29条は、全ての業種につき、元方事業者（第15条が定める通り、重層的請負構造下の最先次において仕事の一部は自ら行う注文者であり、発注者も含む点と仕事の一部を自ら行う必要がある¹⁶³点で元請とは異なる。元請とは、通例、発注者から直接仕事を請け負う者を意味する）に、その構内（その管理下にある場所）で業務を行う請負人やその労働者の法令遵守の指導義務を課し（ただし罰則なし）、法第30条は、当該作業場の災害リスク（特に建設機械がもたらす接触のほか、足場、支保工、架設電気設備等にかかるリスク）に関する巡視、連絡協議などの統括管理を特定（建設業と造船業）の元方事業者に課している。第30条の3は、第25条の2第1項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次的な労災防止のための物的、人的措置義務）の履行確保のための統括管理を、一の場所における重層的請負関係に基づく混在作業下で図る目的で、元方事業者に課している（図18、19、20（混在作業現場における安全衛生管理体制①②③）を参照されたい）¹⁶⁴。

¹⁶³ 純粋なお客様（client）は除外する趣旨である。

¹⁶⁴¹⁶⁴ 畠中元教授は、これら請負関係に基づく一の場所での混在作業による労災防止のための安全衛生管理体制を「請負関係に係る安全衛生管理組織」と呼び、事業者の組織内に基本的には使用従属関係に基づ

こうした統括安全衛生管理の確実を期すため、混在作業労働者数が一定数（原則として50人）以上に及ぶ場所につき、元方事業者が選任すべきとされたのが、第15条所定の統括安全衛生責任者と、第15条の2所定の元方安全衛生管理者である。混在作業労働者数が一定数（原則として50人、建設業の一部では30人）に満たない場合には、原則として統括管理担当者（安衛則第15条の3第1項）の設置で足りるが、現段階では建設業に限り、ずい道、一定場所での橋梁、圧気等の工事の場合20人以上30人未満、鉄骨（鉄筋コンクリート）づくりの建設工事の場合20人以上50人未満では、現場を統括するゼネコンの支店（現場より一段上の事業場レベル¹⁶⁵）で

き（≡人事権による選任と業務命令権による業務の履行確保により）設置運営される安全衛生管理体制（総括安全衛生管理者、安全・衛生管理者、同推進者、産業医、安全・衛生委員会等：畠中氏が「一般的な安全衛生管理組織」と呼ぶもの）と対比させている。この際、前者は後者の健全な機能を前提に機能すると示唆している。

また、前者を「基本型（：統括安全衛生責任者（法第15条）、安全衛生責任者（法第16条）、これらと関係請負人を含めた協議組織（法第30条））」と「建設業限定型（基本型に元方安全衛生管理者（法第15条の2）、店社安全衛生管理者（法第15条の3）を加えたもの）」に細分化している（畠中前掲書（2019年（令和元年））120-122頁）。それだけ建設業が特別視されたということであろう。

¹⁶⁵ 畠中前掲書（2019年（令和元年））217

の選任をイメージした店社安全衛生管理者の選任が求められる（法第 15 条の 3）

（図 20（混在作業現場における統括安全衛生管理体制③）、図 23（店社安全衛生管理者）を参照されたい）。

これは、事業場内における、総括安全衛生管理者が安全管理者、衛生管理者を指導する体制（図 6（事業場規模別・業種別安全衛生管理組織）を参照されたい）を、特定の業種の混在作業現場に応用したものと解される。

14.2.2 内容

<統括安全衛生責任者について>

法第 15 条の対象事業は施行令第 7 条第 1 項により建設業と造船業となっており、その元方事業者は特定元方事業者と呼ばれているが、第 15 条の 2 の対象業務である建設業その他政令で定める業種について、現段階で政令の定めはないので、建設業に限られている。

通達（昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号）によれば、第 15 条に関する業種の特定は、当該事業の実態に即してなされ、たとえば、鉄鋼業で常態的に行われる炉等の補修を構内に常駐する修理業者に請け負わせるような場合、当該鉄鋼業の事業者が元方事業者となるが、大がかりな補修工事であって、外部の専門業者に発注するような場合、独立の建設工事とみなされる。

前述の通り、特定元方事業者というためには、発注者等が特定事業を自ら行う者である必要があるところ、工事の施工管理を

行っている場合にも「特定事業を行うもの」に含まれるが、設計監理のみを行っている場合は含まれない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。施工管理と設計監理の違いは、前者が工事の実施の管理であるのに対し、後者は設計図書の作成と工事がそれに沿っているかの確認とされている（昭和 47 年 11 月 1 日基発第 725 号）。要するに、元方事業者一般に、自身も仕事を行うというためには、設計ではなく施工に携わっている必要があるということである。

この点につき、示唆的な判例がある。すなわち、集じん機の付け替えに伴うダクトの配管等の工事を発注者から請け負った A 社が、当該集じん機の設計・製造等を行い、A 社と密接な取引関係にあつて、その従業者のように使用していた（A の技術顧問の肩書きで安全講習会を受けさせる等）個人事業主 B に対し、施工管理の大部分と共に工事を委ね、B は C に（おそらく一部を）請け負わせ、さらに C は（おそらく一部を）D に請け負わせ、BCD の作業が、発注者の構内で混在して行われることとなったところ、当該構内で労災が発生して A 社の特定元方事業者としての刑事責任（おそらく安衛法第 30 条の統括管理義務違反）が問われ、同人がその該当要件である自身も仕事を行う者だったかが争われた事案において、AB 間の取引で、A は B に仕事を丸投げせず、施工管理の一部を実質的に留保していたとして、その責任が認められるとした例（最 3 小決平成 17 年 12 月 21 日判例タイムズ 1199 号 197 頁）である。ここでは、施工管理を行っていたか否かにつき、両者間の契約内容等の形式面より、実質面を重視した点が特筆される。

頁。

図 20（混在作業現場における統括安全衛生管理体制③）に示した通り、統括安全衛生責任者を選任すべき事業場は、当該混在作業労働者数の合計が原則として 50 人（ずい道等、一定場所で行われる橋梁の建設又は圧気工法による仕事に限り 30 人）以上であり（ここでの労働者数のカウントは、準備や終期の手直し工事等を除く期間の 1 日あたりの平均を指す（「労働安全衛生法および同法施行令の施行について」（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）II 4（施行令第 7 条関係））、それ未満は、原則として統括管理担当者（安衛則第 15 条の 3 第 1 項）の設置で足りるが、現段階では建設業に限り、ずい道、一定場所¹⁶⁶での橋梁、圧気等の工事の場合 20 人以上 30 人未満、鉄骨（鉄筋コンクリート）づくりの建設工事の場合 20 人以上 50 人未満で、現場を統括するゼネコンの支店（現場より一段上の事業場レベル¹⁶⁷）での選任をイメージした店社安全衛生管理者の選任が求められる（安衛則第 18 条の 6）（【図 23（店社安全衛生管理者）】参照）。

法第 30 条第 2 項及び第 3 項が定める分割発注時の統括安全衛生管理義務者の指名制度（特定事業の仕事の発注者か仕事の全部を請け負った者（で特定元方事業者以外

の者）が分割発注し、複数名の労働者が混在作業を行う場合、自ら統括管理を担う 1 名を指名し、それがなされない場合、労基署長が指名することとなる制度）のもとでは、当該義務者が統括安全衛生責任者を選任し、当該場所でその仕事に関わる全労働者について管理業務を行わせねばならない（第 15 条第 3 項）（図 18、19（混在作業現場における安全衛生管理体制①②）を参照されたい）。その適格性については、第 15 条第 2 項が、「当該場所においてその事業の実施を統括管理する者」としており、これは第 10 条第 2 項の場合と同義である。すなわち、工場長、作業所長等名称の如何を問わず、当該事業場での事業の実施を実質的に統括管理する権限と責任を持つ者であり、「業務を統括管理する」とは、「第一項各号に掲げる業務が適切かつ円滑に実施されるよう所要の措置を講じ、かつ、その実施状況を監督する等当該業務について責任をもつて取りまとめることをいう」（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。匿名監督官によれば、監督実務経験上、一定規模以上の会社では工場長、一定規模以下の会社では代表取締役らが選任されるケースが多い（逆に言えば、企業規模が大きくなるほど経営責任者が選任され難い）という。

適法に指名がなされた場合、被指名者以外の特定元方事業者に統括安全衛生責任者の選任義務は生じない（第 15 条第 3 項第 2 文）。また、統括安全衛生責任者がやむを得ない事由で職務を行えない場合には、代理人の選任が求められる（安衛則第 20

¹⁶⁶ 国勢調査上の人口集中地域であって、道路上、道路に近接した場所、鉄道の軌道上又は軌道に近接した場所（安衛則第 18 条の 2）。要するに、乗り物や人と接触しやすい場所。

¹⁶⁷ 畠中前掲書（2019 年（令和元年））217 頁。

条（第 3 条の準用）¹⁶⁸。統括安全衛生責任者一人あたりの対象事業場について規制はないが、大規模な工事現場の統括管理を担い、建設現場ならば元方安全衛生管理者を指揮する必要があることの他、毎月 1 回は巡視を行う必要上、多くとも 5 つ程度に限られるべきだろう。

統括安全衛生責任者の基本的職務は、いうまでもなく、法第 30 条第 1 項各号所定の統括管理（協議会の設置・運営、連絡調整、巡視、関係請負人による安全衛生教育の指導・援助、建設業の場合、工程計画や機械設備等の配置計画の作成や、関係請負人による機械設備等を用いる作業の指導等）だが、図 19（混在作業現場における安全衛生管理体制^②）が示すように、その実効性確保のため、建設業においては、元方安全衛生管理者を指揮すべきこととなっている（第 15 条第 1 項及び第 3 項）。

また、第 30 条の 3 は、第 25 条の 2 第 1 項所定の措置（建設業¹⁶⁹における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次的な労災防止のための物的、人的措置（機械等の備付けと管理、救護関係の訓練等））が重層的請負関係下での混在作業現場で関係請負人らによって行われる場合の統括管理を元

方事業者¹⁶⁹に課しており、第 15 条第 4 項は、これらの規定を受けて、特定元方事業者は、この件の統括管理のためにも統括安全衛生責任者を選任し、当該統括管理を行わせると共に、その実効性確保のため、法第 25 条の 2 第 2 項所定の「救護に関する措置について技術的事項を管理する者」（建設業事業者全てに選任義務がある）の指揮をさせるべきと定めている。分割発注の場合にも、第 15 条第 3 項に基づき、法第 30 条第 4 項により統括安全衛生管理義務者の指名と混在作業現場の統括管理が義務づけられる場合、作業労働者数が原則 50 人以上ならば、統括安全衛生責任者の選任と元方安全衛生管理者の指揮と当該統括管理をさせねばならない。

第 15 条第 5 項は、総括安全衛生管理者の場合と同様に、統括安全衛生責任者の業務の執行について、都道府県労働局長が勧告できる旨を定めている。

<元方安全衛生管理者について>

統括安全衛生責任者は、当該混在作業現場で事業の実施を統括管理する者であり（第 15 条第 2 項）、一般的には現場の所長等工事施工の責任者となり、広範な業務を有し、災害防止の技術に詳しいとは限らない。特に建設業では、複雑な重層請負構造下での混在作業、タイトな工期、作業現場の移動と作業内容の変化等の事情から、現場事情に応じた適切な技術的安全衛生管理の必要性が高い。現に、本規定（第 15 条の 2）が新設された昭和 55 年当時、死亡災害事例の中に、作業間の連絡調整、関

¹⁶⁸ 同様の規定は、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者に設けられている。

¹⁶⁹ 法第 25 条の 2 は、「建設業その他政令で定める業種」と定めているが、現段階でその定めはないため、建設業に限られている。

係請負人への指導、作業場所の巡視等の統括管理の不十分が窺われる例がみられた¹⁷⁰。

そこで、法第 15 条第 1 項または第 3 項に基づき統括安全衛生責任者を選任した建設業¹⁷¹の事業者に対して、一定の資格者から、統括安全衛生責任者の指揮のもとで、特定元方事業者が講ずべき統括管理事項のうち技術的事項に関する元方安全衛生管理者を選任して、そうした事項を管理させることとしたのが、第 15 条の 2 である¹⁷²。

先述した通り、これは、法第 10 条が定める事業場内の総括安全衛生管理者による安全管理者、衛生管理者の指揮関係と類似し、混在作業現場でも安全衛生管理体制の構築を図ろうとしたものである。

元方安全衛生管理者は専属でなければならず（安衛則第 18 条の 3。専任とは異なり、兼務も認められるが、当該混在作業現場のリスクを知尽できる条件が求められる）、選任する建設業元方事業者は、まさに混在作業による労災防止のため必要な措置をなし得る権限を与えねばならない（安衛則第 18 条の 5）。また、やむを得ない事由で職務を行ない得ない場合、代理人を専任せねばならない（安衛則第 20 条）¹⁷³。

¹⁷⁰ 労働調査会出版局前掲編著（2015 年（平成 27 年））284-285 頁。

¹⁷¹ 法第 15 条の 2 は、「建設業その他政令で定める業種」と定めているが、現段階でその定めはないため、建設業に限られている。

¹⁷² 労働調査会出版局前掲編著（2015 年（平成 27 年））285 頁。

¹⁷³ 同様の規定は、総括安全衛生管理者、

元方安全衛生管理者の資格は、法第 11 条（安衛則第 5 条）所定の安全管理者の資格と似ており、安衛則第 18 条の 4 に定められている。これは、①「大学等」の②「理科系課程」を修了して卒業後、③「3 年以上」④「建設工事の安全衛生実務」に従事した者を基本として（第 1 号）、①が高校等になれば、③が 5 年以上となる（第 2 号）。また、その他厚生労働大臣が定める者（第 3 号）については、②が理科系統以外の場合、③が 5 年以上、②が理科系統以外で①が高校等の場合、③が 8 年以上等となっており（昭和 55 年労働省告示第 82 号）、一定の学歴を求めつつも、実務経験を重視していることが窺われる。

その職務は、統括安全衛生責任者の指揮下で、法第 30 条第 1 項所定の統括管理事項（協議組織の設置運営¹⁷⁴、作業間の連絡調整、作業場所の巡視、関係請負人による安全衛生教育の指導・支援等）¹⁷⁵のうちの

安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者に設けられている。

¹⁷⁴ 畠中元教授は、法第 30 条に基づく混在作業にかかる協議組織（の設置運営）は、安全衛生管理組織の一環としている（畠中前掲書（2019 年（令和元年））214 頁）。

¹⁷⁵ これらの実施義務は、当該一の場所での常時作業従事労働者数に関わりなく特定元方事業者が負うが、当該場所での常時作業従事労働者数が原則として 50 人以上である場合は、統括安全衛生責任者を選任して、その者に統括管理をさせる必要が生じる（法第 15 条第 1 項、安衛法施行令第 7

技術的事項を行うこと（実務の実施）であり、専門技術的事項に限られず（昭和 55 年 11 月 25 日基発第 647 号）、管理と実働の両者を担う。

元方安全衛生管理者についても、事業者がその職務に必要な権限を付与すべき旨が定められている（安衛則第 18 条の 5）。

第 15 条の 2 第 2 項は、法第 11 条第 2 項を準用し、安全管理者、衛生管理者におけると同様に、元方安全衛生管理者についても労働基準監督署長による増員・解任命令を規定している。準用する安全管理者制度では、この命令の発動基準が、主要な義務の懈怠により重大災害が生じた場合等や病気による職務遂行不能な場合等に制限されている（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）。

第 15 条及び第 15 条の 2 第 1 項（選任と職務遂行の確保）と第 2 項（増員・解任命令の遵守）には罰則がある（法第 120 条第 1 号と第 2 号：50 万円以下の罰金）。

また、両条文以下の混在作業関係の安全衛生管理体制の設置運営に関する規定には、別途、以下のような担保が設けられている¹⁷⁶。

所轄労働基準監督署長への選任報告
（法第 100 条第 1 項）

- ・統括安全衛生責任者（安衛則第 664 条第 1 項第 3 号）
- ・元方安全衛生管理者（安衛則第 664

条第 2 項）。

¹⁷⁶ 畠中前掲書（2019 年（令和元年））213 頁、213、216、218 頁等。

条第 1 項第 4 号)

・店社安全衛生管理者（安衛則第 664 条第 1 項第 5 号)

14.3 関係規定

法第 30 条（特定元方事業者による混在作業場所での統括管理義務等）。

14.4 運用

14.4.1 適用の実際

令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf>, 最終閲覧日 20 20 年 7 月 9 日) と令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、そもそも第 15 条、第 15 条の 2 に関する項目立て自体がなされていない。

森山誠也監督官によれば、そもそも、第 15 条及び第 16 条の適用対象となる作業場が限られているため、監督業務上、違反を認めることはそれほど多くないという。

もともと、監督指導上、混在作業従事者が労働者か一人親方か明確でない場合もあるという。

また、第 15 条の履行確保のための行政への提出文書の書式について、興味深い指摘がなされた。すなわち、前述の通り、第 15 条所定の統括安全衛生責任者の選任義務は、混在作業を行う労働者数が、ずい道、橋梁建設工事の一部等では 30 人、その他では 50 人（本条第 1 項但書及び安衛法施行令第 7 条）未満の時には課されない。しかし、ある監督官によれば、特定元方事業

者が一の場所での混在作業の開始時に提出を義務づけられている特定元方事業者事業開始報告（図 21）の中に統括安全衛生責任者等の記入欄が設けられていることから、必要だと誤解されて選任されることも多いという。

この誤解が生じる理由には、むろん書式のとくりがあるだろうが、他に、労働者数をカウントするタイミングが不明確であること等も影響している可能性もあるという。

14.4.2 関係判例

安衛法違反による刑事事件において特定元方事業者の該当性（仕事を丸投げする元請か、自らも仕事を行う元方か）が争われた前掲の最 3 小決平成 17 年 12 月 21 日判例タイムズ 1199 号 197 頁のほか、以下のような民事（裁）判例がある。

1) 元請の安衛法第 29 条、第 30 条違反が下請の労働者に対する債務不履行に当たるとされた例（尼崎港運・黒崎産業事件神戸地尼崎支判昭和 54 年 2 月 16 日判例時報 941 号 84 頁）

法第 29 条・第 29 条の 2 の関係判例を参照されたい。

2) 自身も仕事の一部を行う注文者（一次請負人）が管理する造船所内で作業をしていた下請労働者が、造船中の船舶上（甲板）の開口部から墜落死した事案につき、当該注文者は、当該下請（労働者）に当該開口部を使用させたと認められないので、現行法第 31 条の前身である旧労災防止団体系法第 58 条（及びその紐づき省令）の適用はないが、当該規定の趣旨に照らし、条理上、墜落防止措置を講じる民事上の注意

義務があったとした例（常石造船事件神戸地判昭和 48 年 4 月 10 日判例時報 739 号 103 頁（確定））

法第 31 条・31 条の 2（の 2）の関係判例を参照されたい。

3) 船舶補修工事中に足場からの転落により死亡した災害の要因として、事業者の墜落防止措置（開口部の覆い等、安全帯の着用させ等）を定めた安衛則第 519 条違反を前提に、直接の雇用主の安全配慮義務違反による債務不履行責任が認められると共に、元請が特定元方事業者と認められ、不法行為責任を認められた例（常石造船・宮地工作所事件広島地尾道支判昭和 53 年 2 月 28 日判例時報 901 号 93 頁）

【事実の概要】

造船等を業とする Y1（常石造船）は、訴外 M 社からあらびあ丸の補修作業を元請けし、船舶の修理等を業とする Y2（宮地工作所）にプロペラシャフト、プロペラの取り外しと取り付け作業を下請けさせ、自身の構内にある船渠で作業をさせた。同社では、担当部署の技師が本件作業の工程を決め、指揮をしていた。

他業者がプロペラシャフトにプロペラを仮はめこみした状態で引き継ぎを受け、Y2 の責任者 F1 のほか、F2、K、T、亡 H ほか 1 名の計 6 名で作業に当たることとなった。最初は 6 名、その後 F1 から 3 名が、プロペラの取り付け作業の準備として、プロペラシャフトにナットの装着作業を行い、次いで、チェーンブロックを使って渠底にあったジャッキ受け（Y1 の担当部署の N が、F1 から依頼を受けて用立てたもので、内径約 50cm、タテとヨコの外径が各々約

1m で重量は約 140kg あった¹⁷⁷⁾ を作業床の高さまで引き揚げ、下部を押し広げてプロペラシャフトにはめ込もうとしたが十分に開かず奏功しなかった。そこで F1 は、（おそらくは）ジャッキ受けを 2 つに分けて別個にシャックルを用いてつり上げ、左右からプロペラシャフトを挟み込んで固定する方法を考え、K にシャックルを 2 つ取りに行かせたところで亡 H らが現場に戻り、作業を引き継いだ。この際、従前の作業経過や安全上の注意は行わなかった。

Y2 の F1 は、H ら現場作業員に安全帯を使用させておらず、また、本件作業足場には、足場とプロペラの間等に落下危険のある開口部があったが、覆い、囲い、防壁等

¹⁷⁷⁾ 図を入手できていないので推測になるが、プロペラを取り付けるためプロペラシャフトの円周に沿って取り付けられるジャッキの反力を受け止めるために、プロペラシャフトに取り付けられる円筒形の治具（ジグ：対象物を固定させるもの）と思われる。軸方向に 2 つに分かれるようになっており、接続部はボルトによって固定される構造で、おそらくこのボルトを締め付けることによってプロペラシャフトに、仮に／永続的に固定するようになっている造船用の専門的器具であろう。あくまで推測だが、本件災害は、プロペラシャフトにジャッキ受けを取り付ける作業を、上部をボルトで軽く接続した状態で、下部のボルトを外してプロペラシャフトに取り付けるという、誤った（無理な）手順で行ったため、ジャッキ受けの片方の部品が破損して全部が落下し、その重量から作業床を破壊して起きたものと察せられる。

は設けられていなかった。Y1 の本件補修作業担当者は、彼らが安全帯を付けずにこうした危険な方法で作業しているのを現認したが、何ら指示や注意はしなかった。

シャックル引き取りを K から引き継いだ T がそれを持参して現場に戻ると、亡 H と F2 が、F1 と同じ方法でのめ込みを試みている、シャックルを使おうとしなかった。そのまま作業を続け、亡 H らが作業床から約 1m 上がったジャッキ受けの下部を押し広げてプロペラシャフトにはめ込もうとしたところ、ジャッキ受けの上部接続部のボルトが折損（せつそん）し、ジャッキ受けが割れて作業床に落下したため足場板が破損し、その上にいた亡 H が約 4.7m 下の渠底に転落し、脳挫傷で死亡した。

そこで、遺族の X らが、Y2 の安全配慮義務違反（安衛則第 519 条第 2 項違反等による）と Y1 の不法行為（安衛法第 15 条第 1 項所定の特定元方事業者該当することによる）を根拠に、賠償請求した。

【判旨～X ら請求認容～】

ア Y2 の責任

事業者は、労基法第 42 条（安全衛生に関する定め安衛法への委任）、安衛法第 3 条（第 1 項：最低基準を超えた労働者の安全・健康の確保、国の労災防止施策への協力、第 2 項：機械器具や原材料の製造流通業者、設計者による労災防止措置の努力義務、第 3 項：建設工事の注文者等の安全衛生に係る施工方法・工期等についての配慮義務）により、労災防止のための最低基準のみならず、労働安全・健康の確保を要請され、機械器具その他の設備による危険

防止措置を課されている（安衛法第 20 条第 1 項第 1 号）。たしかに、本件作業に際して、ジャッキ受けをプロペラシャフトにはめ込む際の安全作業手順を指示する作為義務までは認められないだろうが、Y2 の現場責任者の F1 は、自身でやってみてうまくいかなかったジャッキ受けのプロペラシャフトへのセットを、その作業を初めて行う亡 H に交替させる際に、操作方法を誤り、ジャッキ受けの重量、高所作業、夜間の作業等の条件から、作業足場から墜落するリスクは予想できたはずだし、Y2 の責任者であって、作業手順を指示し得る立場にあったはずなので、条理上、作業手順を示して災害発生を未然防止すべきだった。

また、本件足場は高さ 4.7m の作業床で、墜落危険のある開口部があって、囲いの設置が著しく困難だったこと等から、安衛則第 519 条により、足場にかかる開口部に転落防止用ネットを張るか、亡 H らに安全带（命綱）を使用させる義務があった（Y らも、その義務の存在自体は争っていない）が、それらを怠って本件災害を発生させたので、雇用契約上の安全配慮義務違反に当たる。

イ Y1 の責任

自身が船舶建造等を業とする会社で、その構内での補修作業の一部を Y2 に請け負わせていた以上、Y1 は、安衛法第 15 条という特定元方事業者該当する。そして、その構内でその作業床を使用させて、請負人 Y2 の労働者に作業させていた以上、Y2 について述べたのと同様の理由から、足場にかかる開口部に転落防止用ネットを張るか、亡 H らに安全带（命綱）を使用させ

るか、Y2 やその作業員に当該措置を講じるよう指導、監督する義務があったが、それらを怠って本件災害を発生させたので、不法行為責任を負う。

ウ アイに関する Y らの主張について

Y らは、Y2 や F1 に安衛法第 519 条違反があったことは争わないが、民事上の過失責任は別問題であり、本件災害は、同条を遵守していても発生したので、Y らに過失責任はないと主張するが、本件災害は、もともとあった開口部が足場の折損に伴って更に拡張して生じたものだし、同条所定の措置（転落防止用ネット張りや安全带の使用させ）を講じていれば防止できたことが明らかである。Y らは、日頃から安全带の着用を指導し、本件作業現場近くに安全带を備えていたというが、同条が求める措置は、「現実的かつ実効」的なものでなければならぬので、失当である。

エ 過失相殺

亡 H が F1 に匹敵する指導者の地位にあったとも、F1 の指示に反して作業したとも言えないが、現場の作業床の開口部を認識していたこと、そのような場所で適当か不明な方法で重量のあるジャッキ受けのはめこみ作業をしていた以上、他の方法を検討せず、容易に使用できる安全带を使用しなかったこと等が本件災害の一員となったこと等から、過失割合は 3 対 7 とみるのが相当である。

【判決から汲み取り得る示唆】

そもそも、法第 15 条については、同法所定の特定元方事業者該当するか否かが

争われるケースが多いことが窺われる。

本判決の法解釈について言えば、まず、安衛法第 3 条や第 20 条をもって、公法（監督取締法）上、機械器具に関する事業者の安全健康上の確保措置義務を広く認めている点が特徴的である。すなわち、法第 27 条によって義務内容の具体化が省令に委ねられたにもかかわらず、それを超えて、安衛法上の一般的な安全健康確保措置義務を認めている。たしかに、法定外の作業手順の指示まで一般的には義務づけられないとしているが、公法である安衛法上、省令の定めを超えた措置義務があるとし、本件の事情下では、条理上、安全な作業手順の指示が求められたとしている。これは、監督取締法上の義務を意味していると思われる。

また、より重要なのは、Y2 につき、法第 15 条所定の特定元方事業者に当たるとしたうえで、被災者の直接の雇用主である Y1 と同様に、安衛則第 519 条所定の措置義務を負うとしている点である。おそらく法第 29 条（元方事業者による関係請負人等の安衛法令遵守の指導・指示義務）を意識して、直接講じるのではなく、Y2 らに当該措置を講じるよう指導する選択肢も認めているが、安衛法上の義務として、明らかに直接履行する義務を述べている。民事上の安全配慮義務ないし注意義務の内容というなら分かるが（そう理解できないでもないが）、素直に読めば、監督取締法としての安衛法上の義務としているので、かなり広い解釈である。

もっとも、担当判事が、安衛法や、同法と民事過失責任の関係について正確に理解していたか、やや疑問がある。

15 第 15 条の 3

15.1 条文

（店社安全衛生管理者）

第十五条の三 建設業に属する事業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者が一の場所（これらの労働者の数が厚生労働省令で定める数未満である場所及び第十五条第一項又は第三項の規定により統括安全衛生責任者を選任しなければならない場所を除く。）において作業を行うときは、当該場所において行われる仕事に係る請負契約を締結している事業場ごとに、これらの労働者の作業が同一の場所で行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、店社安全衛生管理者を選任し、その者に、当該事業場で締結している当該請負契約に係る仕事を行う場所における第三十条第一項各号の事項を担当する者に対する指導その他厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

2 第三十条第四項（*統括安全衛生管理義務者が混在作業の行われる一の場所で関係契約のもとで就労するすべての労働者の統括管理を行うべきこと）の場合において、同項のすべての労働者の数が厚生労働省令で定める数以上であるとき（第十五条第一項又は第三項の規定により統括安全衛生責任者を選任しなければならないときを除く。）は、当該指名された事業者で建設業に属する事業の仕事を行うもの

は、当該場所において行われる仕事に係る請負契約を締結している事業場ごとに、これらの労働者に関し、これらの労働者の作業が同一の場所で行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、店社安全衛生管理者を選任し、その者に、当該事業場で締結している当該請負契約に係る仕事を行う場所における第三十条第一項各号の事項を担当する者に対する指導その他厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。この場合においては、当該指名された事業者及び¹⁷⁸当該指名された事業者以外の事業者については、前項の規定は適用しない。

15.2 趣旨と内容

15.2.1 趣旨

本条は、法第 15 条、第 15 条の 2 に基づく統括管理体制が構築されない中小規模の建設現場において、それに準じる管理体制を構築させるために設けられた。

すなわち、一の場所で就労する自身と関

¹⁷⁸ この文言（「当該指名された事業者及び」）が盛り込まれたのは、指名を受けた者による第 1 項の措置義務は、法形式的には第 4 項（実質的には第 2・3 項）により新たに創設されたため、前者を排除する必要があると解されたことによる。別の条規における同様の文言についても同じである（畠中信夫氏のご教示による）。

係請負人の労働者数が原則として 50 人未満 20 人以上で、従って、法第 15 条所定の統括安全衛生責任者や第 15 条の 2 所定の元方安全衛生管理者の選任義務は生じないが、災害が多発していた中小規模建設現場を対象として（すなわち、現段階では建設業に限られる）、法第 15 条や第 15 条の 2 に準じる統括安全衛生管理体制として、当該現場を管理するゼネコン（本条の名宛人である建設業元方事業者）の支店等（店社）に安全衛生管理者を選任させ、現場所長、安全担当者（基本的に措置義務者である一次下請以下を想定している）の指導や管理に当たらせることとしたものであり（従って、措置義務者はあくまで一次下請以下であり、自ら措置する義務を負うわけではない）、平成 4 年の法改正（平成 4 年法律第 55 号）で新設された（図 20（混在作業現場における統括安全衛生管理体制③）、図 23（店社安全衛生管理者）を参照されたい）。

第 2 項は、第 1 項の適用条件下で、発注者等（自身も仕事の一部を行う建設業元方事業者を除く）から仕事が分割発注された場合に、法第 30 条第 2 項及び第 3 項に倣い、店社安全衛生管理者の選任義務者を発注者等が指名すべきことを定めたものである。

平成 4 年に公表された中央労働基準審議会建議「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進について」（平成 4 年 1 月 10 日発表）は、建設業における中小規模現場での労災防止対策のための安全衛生管理体制の充実化の一環として、本制度の趣旨を以下のように示している。

ア 10～29 人規模の小規模建設工事現

場の元方事業者は、当該現場を管理している店社に店社安全衛生管理者を選任すべきこと、この場合、10 現場程度ごとに 1 人を選任すべきこと¹⁷⁹、

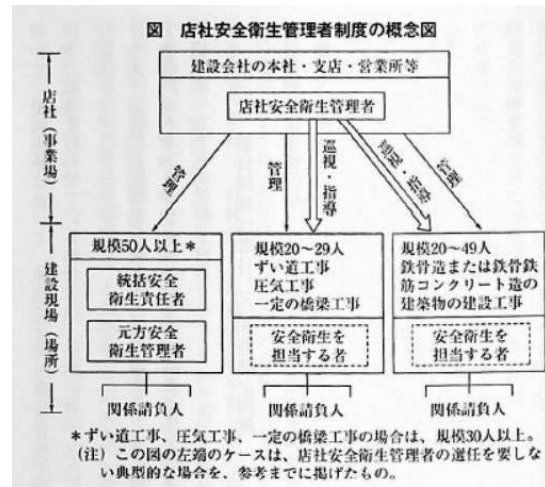
イ 店社安全衛生管理者の職務は、安衛法第 30 条第 1 項各号の事項の確実な実施のための指導監督であり、①毎月 1 回以上の現場巡視、②現場状況の把握、③協議組織への参加、④工程や機械設備の配置等に関する計画の審査等を行うべきこと、

ウ 店社安全衛生管理者の資格要件は元方安全衛生管理者と同等とすること、

エ 安衛則第 664 条所定の特定元方事業者による一の場所における混在作業の開始時の（労基署長への）報告で店社安全衛生管理者の氏名を報告すべきこと¹⁸⁰、

オ 新任店社安全衛生管理者らへの研修、相談実施等の支援を行うべきこと。

ここから、この制度は、当初は統括安全衛生責任者制度等の拡充が考えられていた規模を含め、中小規模建設工事現場で、なるべくそれに近い統括安全衛生管理制度の実現を図ろうとしたものと言える。



（畠中前掲書（2019 年（令和元年））217 頁）

15.2.2 内容

本条にいう「当該場所において行われる仕事に係る請負契約を締結している事業場」とは、まさに、「一の場所」として混在作業が行われ、統括管理にふさわしい中小規模建設現場を管理するゼネコンの支店等（店社：現場より一段上の事業場レベル¹⁸¹）を意味し、本条は、そこに準統括管理体制を構築させようとしたものである¹⁸²。準統括管理体制の構築という目的を果たせば良いので、元方事業者が自主的に統括安全衛生管理体制を構築している場合はもちろん（安衛則第 18 条の 6 第 2 項）、一の場所での建設工事に関係する請負契約を締結している店社以外の店社が現場の監督、指導を行っている場合にもそれで足りる

¹⁷⁹ その前提として、30 人以上の中規模建設現場については、統括安全衛生責任者等による統括管理の必要な現場の規模を現在の 50 人以上から拡大し、統括安全衛生責任者等の職務は 50 人以上と同じにするよう示唆している。

¹⁸⁰ 現行安衛則第 664 条第 1 項第 5 号にその旨の定めがある。

¹⁸¹ 畠中前掲書（2019 年（令和元年））217 頁。

¹⁸² 労働調査会出版局編著（2015 年（平成 27 年））291 頁。

（平成4年8月24日基発第480号）。

もっとも、事業場は法人とは限らないので、契約の主体になれない場合もあり得る。よって、法人が契約主体である場合、ここで「請負契約を締結している事業場」とは、「請負契約を締結した法人において当該場所の仕事を管理、指導を担当している事業場」と解すべきだろう。平成4年通達によって別途配置が認められる店社とは、そうした法人以外の法人や個人事業主が運営する事業場であって、当該「一の場所」での建設工事の管理、指導を担当しているところと理解できる。よって、元方事業者以外の下請事業者や純粋な発注者等も該当し得ると解される。

対象となる建設工事現場は、安衛則第18条の6に定められており、混在作業が行われる一の場所で就労する自身と関係請負人の労働者数が50人（ずい道等や橋梁の建設や圧気工法作業を行う仕事（以下、本条（法第15条の2）の解説において「ずい道建設作業等」という）の場合30人以上。安衛法施行令第7条））に満たず、従って、法第15条所定の統括安全衛生責任者や第15条の2所定の元方安全衛生管理者の選任義務は生じないが、災害が多発していた労働者数20人以上（ずい道建設作業等では30人未満、鉄骨造り又は鉄骨鉄筋コンクリート造りの建設工事（以下、本条の解説において「鉄骨造り建設作業等」という）では50人未満（店社安全衛生管理者の選任義務が生じるのはこの2者に限られる））の中小規模の建設現場である（【図20（混在作業現場における統括安全衛生管理体制③）】、【図23（店社安全衛生管理者）】を参照されたい）。

第2項は、発注者等（発注者と一の場所の仕事の全部を請け負った元請）により建設業の仕事が分割発注された場合の、いわば準統括安全衛生管理義務者の指名を定めている。すなわち、分割発注により建設業元方事業者が複数生じ、仮に一の場所の労働者数が原則として50人以上なら、法第30条第2項及び第3項により、統括安全衛生管理義務者が指名されるべきこととなる場合であって、なおかつ、一の場所の労働者数が、第1項により建設業元方事業者が店社安全衛生管理者を選任すべき要件に該当する場合（20人以上）につき、第1項所定の店社安全衛生管理者の選任義務者を当該仕事の発注者らが指名すべきことを定めたものである。

この指名がなされ、被指名事業者（建設業元方事業者）が店社安全衛生管理者を選任して所定業務を行わせた場合、それ以外の請負人が選任義務を負わないこと（本条第2項第2文。統括安全衛生管理義務者の場合、法第30条第4項）、店社安全衛生管理者が職務を行えない場合の代理者の選任の必要性（安衛則第20条）も、統括安全衛生管理義務者らと変わらない。もっとも、統括安全衛生管理義務者の場合とは異なり、指名がなされない場合の労基署長による指名制度（統括安全衛生管理義務者の場合、法第30条第3項）は定められていない。

店社安全衛生管理者一人あたりの対象現場数は法定されていないが、毎月1回の巡視等の確保の見地から、10現場程度とす

べきとの見解がある¹⁸³。統括安全衛生責任者一人あたりの対象現場数も法定されていないが、現場規模がより大きく、建設現場ならば元方安全衛生管理者を指揮する必要があること等から、その半数程度とすべきと思われる。

店社安全衛生管理者の資格要件は、本制度の基礎である中央労働基準審議会の建議が示唆していた通り、安衛則第 18 条の 7 において、元方安全衛生管理者のそれとほぼ同等に設定されている（ただし、担当する現場が元方安全衛生管理者より小さいので、それより若干簡単に設定されている）。両者を比較対照すると以下ようになる。

	元方安全衛生管理者 (安衛則第 18 条の 4)	店社安全衛生管理者 (安衛則第 18 条の 7)
大卒等	①「大学等」の ②「理科系課程」を修了して卒業後、 ③「3年以上」 ④「建設工事の安全衛	②は不要かつ学士と同等以上と認められた者や専門職大前期課程修了者を含むほか、同左 (第 1 号))

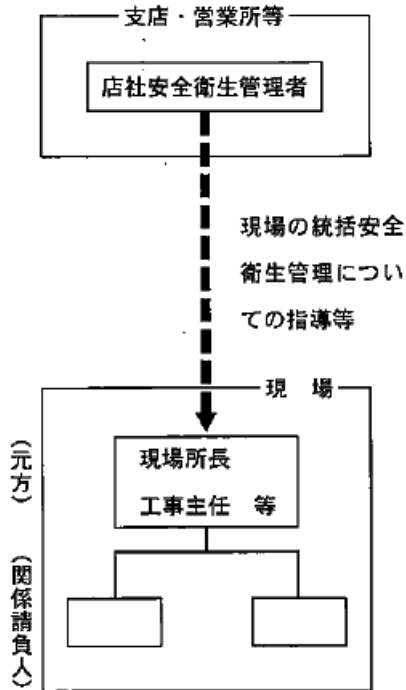
¹⁸³ 労働調査会出版局編著（2015 年（平成 27 年））202 頁。前掲の通り、この見解の嚆矢は、本条の骨格ないし趣旨を示していた平成 4 年の中央労働基準審議会の建議である。

	生実務」に 従事 (第 1 号)	
高卒等	②④は同上で、③が 5 年以上となる (第 2 号)	②は不要かつ高卒等と同等と認められた者を含むほか、同左 (第 2 号)
学歴を問わない場合		③が 8 年以上 (第 3 号)
学歴での課程が理科系統以外の場合 (その他厚生労働大臣が定める者)	②が理科系統以外の場合、③が 5 年以上、 ②が理科系統以外で①が高校等の場合、③が 8 年以上 (第 3 号、昭和 55 年労働省告示第 82 号)	現段階で大蔵大臣による指定は見当たらない (第 4 号)

* 店社安全衛生管理者の資格要件としての実務経験は、行政解釈上、店社に籍を持って現場巡視等を行い、現場の「安全衛生管理について指導」した経験を含むとされている（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）。

その職務も元方安全衛生管理者のそれと似ており（安衛則第 18 条の 8）、法第 30 条第 1 項所定の統括管理事項（協議組織の設置運営、作業間の連絡調整、作業場所の巡視、関係請負人による安全衛生教育の指

導・支援等）に関わるが、店社安全衛生管理者の場合、自身が実施するのではなく、以下の図の通り、その担当者（現場所長、工事主任、専任の安全担当者等）を指導することとされている。



（労働調査会出版局編著（2015年（平成27年））294頁）

安衛則第18条の8は、概ね中央労働基準審議会の建議通り、①現場巡視、②現場状況の把握、③協議組織への参加、④工程や機械設備の配置等に関する計画の審査等の管理指導的な業務を定めている。平成4年8月24日基発第480号は、①は毎月1回以上とすべきこと、ただし、時機、間隔共に工事の状況に応じて労災防止上の必要から決定されるべきであり、必ずしも毎月1回以上である必要はないこと、②は各工事の進捗状況等の把握を意味すること等を

示している。また、③では、店社安全衛生管理者が複数の建設現場に割り当てられることを前提に、重要な工程に着手する時期等にできるだけ参加すること、④は、そうした計画が適正に作成されているかを確認することが求められる¹⁸⁴。

店社安全衛生管理者の場合、元方安全衛生管理者の場合（安衛則第18条の5）と異なり、事業者がその職務に必要な権限を付与すべき旨は定められていない。法第15条の2第2項のような規定（労基署長による増員・解任命令）もない（もっとも、発動の基準が厳しく、実際に殆ど運用されていないと思われることは、前述の通りである）。「準」統括管理の役割であることに加え、そもそも自身による実施ではなく指導監督の役割であることも影響したと思われる。

15.3 関係規定

条文解説に挙示した安衛則の規定以外には特になし。

15.4 運用

15.4.1 適用の実際

森山誠也監督官によれば、そもそも、第15条及び第16条の適用対象となる作業場は限られているため、監督業務上、本条違反が認められる建設現場もさほど多くないという。

¹⁸⁴ 労働調査会出版局編著（2015年（平成27年））294-295頁。

15.4.2 関係判例

- ・特に見当たらなかった。

16 第 16 条

16.1 条文

（安全衛生責任者）

第十六条 第十五条第一項又は第三項の場合において、これらの規定により統括安全衛生責任者を選任すべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うものは、安全衛生責任者を選任し、その者に統括安全衛生責任者との連絡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。

- 2 前項の規定により安全衛生責任者を選任した請負人は、同項の事業者に対し、遅滞なく、その旨を通報しなければならない。

16.2 趣旨と内容

16.2.1 趣旨

本条は、混在作業における統括管理体制の確実を期すため、統括安全衛生責任者を選任すべき元方事業者より後次の関係請負人（であって自ら仕事を行う者）に安全衛生責任者を選任させ、統括安全衛生責任者が示した方針（指示・連絡）を自身の属する事業の労働者らに伝達すると共に、それより後次の関係請負人の安全衛生責任者を通じて、同人やその労働者らに伝達し、協調させようとした規定である（【図 22（統括安全衛生責任者と安全衛生責任者）】を参照されたい）。

すなわち、多くの事業者数があつて、激しい動きをとりがちな混在作業現場で、統括安全衛生責任者や元方安全衛生管理者の

みに統括管理を委ねることが難しい実態を踏まえ、実質的に、元方事業者と関係請負人の安全衛生管理上の連携を図る要素の制度化を図った規定である。元より、安衛法は基本的には各事業者に安全管理義務を課しているから、同人に連携担当者を選任させ、各事業者ごとの安全管理業務を行わせるのは当然とも言える。

法第 15 条の 2 所定の元方安全衛生管理者は、基本的には統括安全衛生責任者と同じ事業に所属し、その指揮下で統括管理事項を管理ないし担当することが想定された存在だが、本条所定の安全衛生責任者は、彼／彼女らが所属する事業より後次の関係請負人によって選任され、両者の指示を受けることが想定された存在である。

16.2.2 内容

本条は、安全衛生責任者の選任要件を特定元方事業者により統括安全衛生責任者が選任されるべき場合とし（法第 15 条第 1 項、第 3 項）、名宛人を当該特定元方事業者以外の請負人（それより後次の関係請負人）で自ら仕事を行う者¹⁸⁵としたうえ（本条第 1 項）、安全衛生責任者を選任した請負人に、統括安全衛生責任者を選任した特定元方事業者に、遅滞なくその旨を通報するよう義務づけている（本条第 2 項）。また、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者と同様に、

¹⁸⁵ これは、仕事に関する事情、リスクに関する情報と対応法を知ることを定式化した要件と解される。

被選任者が職務を行えない場合の代理者の選任義務も定めている（本条第3項）。

職務は安衛則第19条関係に以下のように定められている。

・統括安全衛生責任者との連絡（第1号）

・同人から連絡を受けた事項の関係者への連絡（第2号）

・当該事項のうち当該請負人に係るもの「実施についての管理」（第3号）

・当該請負人による作業実施計画の作成場面での特定元方事業者が作成する計画との統括安全衛生責任者を通じた調整（第4号）

・当該一の場所における混在作業による労災リスク全般の確認（第5号）

・当該請負人より後次の請負人の安全衛生責任者との作業上の連絡調整（第6号）

このうち、第3号の「実施についての管理」には、統括安全衛生責任者から連絡を受けた事項を自ら実施することも含まれる。第4号の当該請負人が作成する計画には、以下の計画や作業方法等が該当する。

i) 車両系建設機械を用いた作業の際に、転落等の防止のため、地形等を調査し、それに基づき策定すべき計画（安衛則第155条）

ii) ずい道等の掘削作業の際に、落盤等の危険防止のため、地山の形状等を調査し、それに基づき策定すべき計画（安衛則第380条）

iii) 橋梁の上部構造のうち金属製部材で構成される一定規模以上のものの架設、解体等の作業に際して策定すべき計画（安衛則第517条の6）

iv) 橋梁の上部構造のうちコンクリートで

更生される一定規模以上のものの架設、解体等の作業に際して策定すべき計画（安衛則第517条の20）

v) 移動式クレーンの転倒等による危険防止のための、場所の広さ、地形、クレーンの性能等の調査とそれに基づき決定すべき作業方法等（クレーン則第66条の2第1項）

第5号所定のリスクの確認は、作業前のミーティングで労働者から意見を聞く等の方法でも構わない（平成4年8月24日基発第480号）。

これらの要素は、まさに、統括安全衛生責任者が示した方針（指示・連絡）を自身の属する事業の労働者らに伝達すると共に、それより後次の関係請負人の安全衛生責任者を通じて、同人やその労働者らに伝達し、協調させることである。確かに、法定職務には、当該一の場所での混在作業による労災リスク全般を確認することも含まれているが、これは統括安全衛生責任者に成り代わることまで求める趣旨ではなく、同人が発信する情報を的確に把握すると共に、1関係請負人の代理／代行者の視点で認識したことを当該請負人や統括安全衛生責任者等の関係者に伝えることにとどまると解される。

16.3 関係規定

・特になし。

16.4 運用

16.4.1 適用の実際

森山誠也監督官によれば、そもそも、第15条及び第16条の適用対象となる作業場は限られているため、監督業務上、本条違

反が認められる建設現場もさほど多くないという。

16.4.2 関係判例

1) 刑事事件

ある会社から土木建設工事を請け負った業者の安全衛生責任者兼職長と、同じ会社から土工工事業を請負った会社の代表取締役で、前者の指揮を受けていた者が、必要な防火措置を怠って、建設中の建物の地下階で、ガス切断器による溶断作業を行ったため、その炎等が吹き付けられたウレタンフォームに引火して火災を生じ、死者 5 名、重軽傷者 37 名の災害を引き起こしたとして、後者が代表取締役を務める会社とあわせて業務上過失致死傷、安衛法違反等で起訴され、自然人につき執行猶予付き禁固刑、法人につき罰金刑が科された例（東京地立川支判令和 3 年 12 月 16 日 WEST LAW ジャパン）

【事実の概要】

被告人 Y1 は、b 社からビル新築工事そのものを請け負った a 社に勤務し、構台解体等の安全衛生責任者兼職長として、社内外の作業員らの指揮、安全管理等に従事していた。被告人 Y3 は、b 社から当該ビル新築工事に伴う構台解体等のみを請け負った被告会社 Y2 の代表取締役であり、Y1 の指揮下で就業していた。

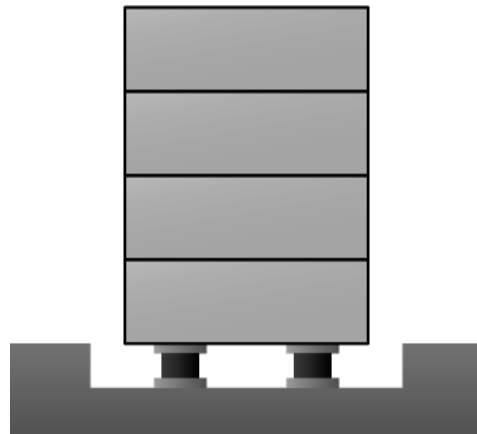
新築工事中のビル（本件建物）は、おそらく地下 4 階構造で、最下階には建物を地震の揺れから守る免震装置が設置されていた（図参照）。

Y1 は、本件建物地下 3 階で、おそらく本件建物に残されていた構台杭（構台を支

える杭）のガス切断器による溶断を、免震階にいる Y3 に指示したが、免震階天井等に引火しやすいウレタンフォームが吹き付けられているのを認識しながら、防火のための養生も火番もせずに作業に当たらせ、また、自ら免震階に降りた後も、養生や火番をせずに他作業に従事していた。Y3 も、当該引火の危険を認識しながら（：ウレタンフォームの除去も養生もされていないことを認識しつつ）、Y1 への遠慮と考への安易さから、養生等の防火措置を Y1 に求めることも自ら実施することもせず、溶断を行った。

その結果、溶断作業によるガス切断機の炎が本件建物免震階天井に吹き付けられたウレタンフォームに引火し、本件建物の免震階、地下 3 階、同 2 階を焼損し、5 名の死亡者と 37 名の重軽傷者を生ぜしめた。

【図】



（株式会社マテリアルリサーチの WEB サイト <https://material-r.co.jp/iroha/1085/>, 最終閲覧日：2022 年 12 月 31 日）

【判旨～起訴された罪状につき各被告人とも有罪～】

ア Y1 について

Y1 の上記注意義務違反は、業務上失火（刑法第 117 条の 2 前段）、業務上過失致死傷（各被害者ごとに刑法第 211 条前段）の双方に該当し、科刑上一罪の処理（刑法第 54 条第 1 項前段、第 10 条）により、2 罪を 1 罪として、刑及び犯情が最も重い業務上過失致死傷の刑で処断し、刑種は禁固刑を選択する。

イ Y2 について

安衛法第 20 条（機械器具、危険物、電気等のエネルギー等にかかる事業者の危険防止措置義務）、安衛則第 279 条第 1 項（危険物等がある場所における火気等の使用禁止）等の違反につき、被告人会社自身の罪（第 119 条）及び Y3 の罪にかかる両罰規定を適用し（第 122 条）、罰金刑を適用する。

代表取締役である Y3 の Y2 の業務に関する過失による被災が生じたから、Y2 の安衛法上の責任は明らかである。

ウ Y3 について

Y3 の注意義務違反は、業務上失火（刑法第 117 条の 2 前段）、業務上過失致死傷（各被害者ごとに刑法第 211 条前段）の双方に該当する。

また、Y2 の業務の一環としての注意義務違反は、別途、Y2 と同じ安衛法及び安衛則の規定違反に当たる。

科刑上一罪の処理（刑法第 54 条第 1 項前段、第 10 条）により、前者は 2 罪を 1 罪として、刑及び犯情が最も重い業務上過失致死傷の刑で処断し、刑種は禁固刑を選択し、後者につき懲役刑を選択したうえ、両者を併合罪で処理し（刑法第 45 条前段、第 47 条本文、第 10 条）、前者による禁固刑が後者による懲役刑の長期の 2 倍を超え

るため、前者を基準に法定加重する。

エ 量刑の理由

Y1、Y3 の行為のずさんさ、溶断作業に従事する者としての過失の程度の重さ、被害の重大さ、謝罪と反省の経緯、前科前歴がないこと等から、Y1、Y3 共に執行猶予付き禁固 3 年とする。Y3 の過失に基づく Y2 の罰金は 20 万円とする。

【判決から汲み取り得る示唆】

元請レベルの請負系列上位業者の安全衛生責任者には、職長クラスが就任することがあり、それより後次の請負人の代表者が実際の工事の施工に当たるような場合、同人に対して指示関係に立つことがある。そのような場合、両者に重大な注意義務違反があれば、両者ともに同様の刑事責任を科され得る。

なお、本件で、後次の請負人である Y2 は Y3 の過失につき自身ないし両罰規定による処罰を受け、上位の請負人である a 社が、Y1 の過失につき処罰を受けなかったのは、前者のうち、特に Y3 の過失が安衛法違反と評価されたのに対し、後者の Y1 の過失が安衛法違反と評価されなかったことによると思われる。

評価を違えた理由は定かでないが、担当検事が、安衛法（第 16 条）について、安全衛生責任者に刑事罰の適用まで想定していないと解釈した可能性はある。

2) 民事事件

団地の植物管理工事の第 2 次下請業者の労働者が樹木の上で剪定作業中に落下して重傷を負った災害につき、1 審は現に本人も作業上使用していた（が、不適正に使用

していた)一丁掛け(一本掛け)安全带につき適正に使用させる義務違反があったとして、直接の雇用主とその代表個人(現場代理人兼安全衛生責任者兼雇用管理責任者)の過失責任のみを認めたが、2審はより安全性が高いが準備も「使用させ」も法令上義務づけられていなかった二丁掛け(二本掛け)安全带の「使用させ」が安全配慮義務の内容だったとしたうえ、その義務違反にかかる責任を、直接の雇用主とその代表個人のほか、元請、1次下請け業者にも負わせたが、その際、1次下請が選任し、現場の巡視等の安全管理をしていた安全衛生責任者兼現場監督者は、一丁掛け(一本掛け)安全带の使用を容認する元請の方針を踏襲して孫請らに遵守させる役割を果たし、1次下請の過失の一翼を担ったと解される一方、被災者に対して個人的に民事過失責任を負わず、よって同人の過失によるY2の使用者責任は生じず、ましてY1との関係では、使用者責任が生じる関係性自体がないとされた例(東京高判平成30年4月26日WEST LAW ジャパン(上告棄却、上告受理申立不受理))

【事実の概要】

本件は、独立行政法人H機構が元請Y1に発注した団地の植物管理工事(「本件工事」)の2次下請Y3の労働者であるX1が、地上約5mのケヤキの木の上から転落し、四肢体幹機能障害等の後遺障害を生じる重傷を負ったとして、直接の雇用主であるY3とその代表者Y4のほか、1次下請Y2と元請Y1を、安全配慮義務違反に基づく債務不履行又は不法行為等に基づき、損害賠償等を請求した事案である。

この際、X1は、Y2の労働者で、本件工事の現場代理人兼安全衛生責任者EがY1(元請)から一丁掛け(一本掛け)安全带(フックが1つで1カ所にしかかけられない安全带。フックが2つあって2カ所にかける安全带を二丁掛け(二本掛け)という。二丁掛けを用いれば、常に一本を掛けた状態で場所の移動ができるので、安全性が高い)の使用を容認する方針を踏襲してY3(孫請)らに遵守させる役割を果たしたことで個人的に不法行為を犯したこととなり、Y1とY2双方の使用者責任が生じる等と主張した。

災害の態様をみるに、X1は、普段から5m以上の高所で剪定作業を行うに際して、木の昇降では安全带は使用せず、高所で安全带を使用する際には、左手で木の幹や枝を掴みながら右手で安全带のロープを幹や枝に巻き付けて固定しつつ剪定鋸(せんでいノコギリ)をソケットから出して剪定してソケットに収める手順で作業しており、本件災害時も、本件樹木を地上5.2mまで登ったが、安全带を使用しないまま剪定鋸をソケットから取り出して作業を開始しようとしたところで転落したものと推認される。

1審は、現に本人も使用していたが、フックを木の幹にかける等の適正使用を怠っていた一丁掛け(一本掛け)安全带につき適正に使用させる義務違反があったとして、直接の雇用主とその代表個人(現場代理人兼安全衛生責任者兼雇用管理責任者)の過失責任のみを認めた。

この際、Y3の過失責任は、(Y3の代表取締役であり、現場代理人兼安全衛生責任者及び雇用管理責任者だった)Y4がX1に

対して一丁掛け安全帯を用いつつ、作業場所の移動時に身体を安定させる三点支持の方法（両足で幹を抱え込むように挟み、片方の腕で幹や枝を掴み、網片方の手で安全帯を掛け替える方法）を具体的に X1 に指導していなかったことをもって認定されている。

Y4 の不法行為責任は、Y3 が実質的に Y4 の一人会社であったこと等を前提に、Y3 による X1 への安全配慮義務の履行確保を不法行為法上の義務として、その義務違反をもって認められている。

他方、Y2 の過失責任否定の主な根拠は、Y3 に対する指示が一般的なものとどまっていたこと、設備や器具の供給、作業工程の決定、作業に関する具体的指示を行っておらず、Y2 の従業員と X1 とで作業内容の類似性も見られないこと等から、X1 との間に特別な社会的接触関係が認められないことに求められ、Y1 の過失責任否定の主な根拠は、作業内容等を具体的に定めることも指示することもなく、工具の提供せず、Y1 の従業員と X1 とで作業内容の類似性も見られないこと等から、X1 との間に特別な社会的接触関係が認められないことに求められた。

X らは、安全衛生責任者等であった Y4 や E の不法行為に基づく Y2、Y3 の使用者責任も主張した（*いわば、責任の迂回路も探った）が、裁判所は、元請が下請の被用者に使用者責任を負う要件として、最高裁のリーディングケースに基づき、①元請—下請間に使用従属関係やそれと同視し得る関係があり、②下請の被用者が下請工事に関連する作業で他人に損害を加え、③元請—下請の被用者間に指揮監督関係がある

こと、を挙げたうえで、

ア E の不法行為に基づく Y2 の責任について

E の Y4 に対する指示は一般的なものにすぎない一方、具体的な作業管理は Y4 が行っており、E による安全衛生関連の指示の諾否も Y4 に委ねられていたから、少なくとも①を満たさない、

X らは、E が安衛法上、X1 に対して Y3 と同様の安全管理義務を負うとの考えを前提に¹⁸⁶、E の当該義務違反の使用者責任を Y2 が負う旨を主張したが、そもそも安衛法上の義務は事業者が負うものだし、そのまま民事上の義務になるものでもない等として否定した。

イ Y4 の不法行為に基づく Y2 の責任について

特段の判示はないが、アについて、①を充たさない旨が述べられた時点で、それ以上の説明は不要と考えられたのかもしれない。

ウ E や Y4 の不法行為に基づく Y1 の責任について

¹⁸⁶ 法第 16 条に照らしても、後次の請負人の安全衛生責任者との連絡調整により、混在作業による労災防止を図ることは、当該安全衛生責任者の義務である。元請が自らも仕事を行う最先次の建設・造船・製造業者であれば、法第 29 条、第 30 条や第 31 条の 2 に基づき、元方事業者として、当該元請が後次の関係請負人のコンプライアンスの確保や混在作業の統括安全管理の義務を負い、その実施を E のような安全衛生管理の受任者に託すことはあり得る。

アの通り、E については、そもそも不法行為が成立しない。

Y4 については、Y1-Y4 間に指揮監督関係がないので、（Y1-Y3 間に指揮従属関係等がないのと同じ意味となり、）①を充たさない。

【剪定ノコギリ】



（ヒシカ工業株式会社のWEBサイト <https://www.nokoya-hishika.com/>、最終閲覧日：2023年1月1日）

【判旨～X ら控訴認容、原判決の X ら敗訴部分の変更～】

ア Y3 及び Y4 の責任について

Y3 が安全配慮義務違反による債務不履行責任及び会社法第 350 条に基づく損害賠償責任、Y4 が不法行為責任を負い、両者が不真正連帯債務の関係に立つことは、原審認定の通り（ただし、原審は、一丁掛け安全帯の適正使用を指導しなかった点に過失を認めたが、当審は二丁掛けの安全帯の提供、使用方法の指導、「使用させ」（「使用させ」等）の懈怠を過失と解する）。

安衛則第 518 条は、高さ 2m 以上の高所

での作業に際し、足場等の作業床の設置や、それが困難な場合の要求性能墜落制止器具の「使用させ」等の墜落防止措置を事業者が義務づけているところ、本件では高所作業車の導入や仮設足場の設置は困難であった（原審も同じ判断）から、二丁掛け安全帯の使用が求められた。一丁掛けでは、安全帯の掛け替えの際に不安定になることから、同条に違反し、Y3 には、「使用させ」等を行う義務があった。

X1 に二丁掛けの安全帯を使用させていれば、木の昇降、樹上での移動の際にも落下災害を防止でき、本件災害も、幹を取り付け装置とすることで防止できた。「街路樹剪定ハンドブック（改訂版）」には、安全帯の二丁掛けが記載され、本件災害後、Y1 は本件工事に従事する作業者にその使用を指示していたこと等から、Y3 にとっても、その「使用させ」等は可能かつ容易だった。

Y4 は、X1 のみを雇用し、実質的に Y4 の一人会社であった Y3 の代表者であり、現場代理人、安全衛生責任者及び雇用管理責任者として、X1 に対し、二丁掛けの使用させ等を指示すべき立場にありながら懈怠した点で、Y3 に安全配慮義務違反があり、それがなければ本件災害を防ぎ得たから、Y3 は、X1 に債務不履行責任を負う。

イ Y2 の責任について

元請人は、下請会社の仕事の結果のみを享受し、通常、下請会社や下請負人の雇用する労働者の仕事の過程を直接拘束しないから、原則として、下請負人の雇用する労働者に対する安全配慮義務を負うことはない（民法 716 条、636 条参照）が、元請人と下請企業の労働者との間に特別な

社会的接触の関係が認められる場合には、元請人は、信義則上、当該労働者に対して安全配慮義務を負う（最高裁平成3年4月11日第1小法廷判決・集民162号295頁参照）。その有無については、元請人の管理する設備、工具等を用いていたか、労働者が事実上元請人の指揮、監督を受けて稼働していたか、労働者の作業内容と元請人の従業員のそれとの類似性等の事情に着目して判断するのが相当である。

本件で重要なのは、Y2は下請の安全管理担当に指示・指導をする立場にあって、Y1と共に、安全確保上一丁掛けで十分と考えていたことである（*下線は筆者が添付した）。

すなわち、Y2は、Y1から安全衛生事項についても指示監督を受ける約定を結び、本件作業に関する記載と、遵守しない者には解雇、発注停止もあり得る旨の記載を含む安全マニュアルを配布し、現にY1の指示に基づき、下請であるY3に具体的で厳守を求める指示を行い、それはY3（≒Y4）を通じてその作業員にも及んでいた。その前提で、誤った認識下、本件作業について、一丁掛けの使用の徹底をY3（≒Y4）を通じてX1に指示していたと言えるので、Y2-X1間には特別な社会的接触関係を肯定するだけの指揮監督関係があり、Y2は、X1に対する安全配慮義務違反による債務不履行責任と不法行為責任を負う（*下線は筆者が添付した）。

ウ Y1の責任について

Y1は、Y2に安全帯の使用に関する指示を具体的に行い、週2回現場訪問して遵守状況を確認しており、この指示はY2を通じてY3に、Y3を通じてその作業員にも及

んでいたので、Y1とX1間には特別な社会的接触関係を肯定するだけの指揮監督関係があった。その前提で、Y1は、誤った認識下、一丁掛けの使用の徹底をY2らを通じてX1に指示していたと言えるので、Y1は、X1に対する安全配慮義務違反による債務不履行責任と不法行為責任を負う（*下線は筆者が添付した）。

【判決から汲み取り得る示唆】

・労災民事訴訟では、安全衛生責任者は、その選任者である雇用主の履行補助者／代行者とみなされ、その者の過失が選任者の過失とみなされる可能性が高い。事業者の代表等であって、業務管理や安全衛生管理の全権を委任されているような場合には、特にそう言える。

・実態の如何によるが、安全衛生責任者が、重層的請負構造下で、より後次の請負業者やその労働者に対して指揮命令関係を認められ、個人的に民事過失責任を負う可能性は低い。

・元請が下請の被用者に使用者責任を負う要件については、最高裁のリーディングケースにより、①元請-下請間に使用従属関係やそれと同視し得る関係があり、②下請の被用者が下請工事に関連する作業で他人に損害を加え、③元請-下請の被用者間に指揮監督関係があること、という3要件が求められること、その解釈も比較的厳格になされるようなので、ある請負人の安全衛生責任者の不法行為をもって、元請等、より先次の事業者の使用者責任が肯定される可能性は高くないだろう。

17 第 17 条・第 18 条・第 19 条

17.1 条文

（安全委員会）

第十七条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、安全委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- 二 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働者の危険の防止に関する重要事項

2 安全委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員（以下「第一号の委員」という。）は、一人とする。

- 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
- 二 安全管理者のうちから事業者が指名した者
- 三 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者

3 安全委員会の議長は、第一号の委員がなるものとする。

4 事業者は、第一号の委員以外の委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表す

る者の推薦に基づき指名しなければならない。

5 前二項の規定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しない。

（衛生委員会）

第十八条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 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こと。
- 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

2 衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員は、一人とする。

- 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
- 二 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
- 三 産業医のうちから事業者が指名した者
- 四 当該事業場の労働者で、衛生に関

し経験を有するもののうちから事業者が指名した者

3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。

4 前条第三項から第五項までの規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十八条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

（安全衛生委員会）

第十九条 事業者は、第十七条及び前条の規定により安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。

2 安全衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員は、一人とする。

一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者

二 安全管理者及び衛生管理者のうちから事業者が指名した者

三 産業医のうちから事業者が指名した者

四 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者

五 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者

3 事業者は、当該事業場の労働者で、

作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを安全衛生委員会の委員として指名することができる。

4 第十七条第三項から第五項までの規定は、安全衛生委員会について準用する。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十九条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

17.2 趣旨と内容

17.2.1 趣旨

現行法の施行通達によれば、一定規模等の事業場に設置義務が課される事業者の安全衛生対策の諮問機関であって¹⁸⁷、メンバーの協力を得る目的も持つので、審議は労働時間内に行うのが原則である。会議が法定時間外に行われれば、当然に参加労働者に対して割増賃金の支払い義務が生じる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。労使が協力して調査審議を行う場であり、労使の利害対立を前提とする団体交渉とは異なるので、折り合い難い課題についても、労使が納得行くまで話し合って合意に基づき行動すべきとされている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号）。

¹⁸⁷ 畠中元教授は、諮問機関というより調査審議機関と呼ぶべきとするが（畠中前掲書（2019 年（令和元年））156 頁）、筆者は、調査のみでなく審議を行う以上、両者の相違はあまりなく、事業者が自身に課された責務を果たすうえで専門知見を獲得しつつ、関係者の合意形成を図る場であるから、諮問機関と述べて支障ないと解する。

安衛法の解説書には、労働者の意見の反映、労働者の関心の向上の趣旨を指摘するものもある¹⁸⁸。たしかに、委員会の設置義務が課されていない事業場では、会議、懇談会等を通じて関係労働者の意見を聴く機会を設けるべきとされていることから（安衛則第 23 条の 2、昭和 47 年 9 月 28 日基発第 601 号の 1）¹⁸⁹、その趣旨が窺われる。いずれにせよ、使用者に何らかの措置を強制したり、独自の監視・監理権限等を保障された存在ではない。通達の中には、特に長時間労働による健康障害対策やメンタルヘルス対策における産業医や衛生管理者の役割の重要性を前提に、その適正な選任、出席の徹底と共に、調査審議の結論の尊重を説くものがあるが（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）、法的拘束力はない。

UK など安全衛生を重視する国では、安全衛生代表を主要メンバーとして彼らと一

¹⁸⁸ 労働調査会出版局編著（2015 年（平成 27 年））302 頁。畠中元教授も、労働者の当事者意識の向上と事業場ごとの自律的安全衛生管理を本制度の重要な目的としている（畠中前掲書（2019 年（令和元年））155 頁）。

¹⁸⁹ 例えば、常時使用労働者数 200 名の病院では、衛生委員会の設置義務はあるが、安全委員会の設置義務はないので、安全面については、安衛則第 23 条の 2 が適用される。なお、本条はいわゆる根無し規定だが、畠中元教授は、ほんらい法律本法に設けられるべき重要な規定だとする（畠中前掲書（2019 年（令和元年））168-169 頁）。

体的に活動し（よって、安全衛生代表の活動保障は、安全衛生委員会の活動の基盤でもある）、雇用主による安全衛生管理を監視し、提言し、必要に応じて自らも巡視等を通じてリスクの調査や対策を実施ないし推進することで、事業所ごとの自律的な安全衛生管理を支える存在として、より積極的な役割を付与されていることが多い¹⁹⁰。

日本の安衛法上の安全・衛生委員会（前述の通り、安全委員会（第 17 条）、衛生委員会（第 18 条）、安全衛生委員会（第 19 条）のいずれかないし全てを指す）は、安全衛生にかかる事業者の権限と責任を前提に、「活用しなければ損する（≡労災が生じれば法的責任を負うリスクが生じる）」という位置づけで設計された存在と言えよう。

例えば、大阪の印刷工場で有機溶剤を含む洗浄剤を使って印刷機械などに付着したインクを落とす作業に従事していた複数の従業員に胆管がんが発症し、洗浄剤に含まれていた 1、2 ジクロロプロパンが発症の原因と特定されたが、当時、同物質に強い発がん性が認められていなかったという事案で、厚生労働省は、同工場を運営する会社を、衛生委員会や産業医の設置／選任義

¹⁹⁰ 三柴丈典「イギリスのリスクアセスメントと法」厚生労働科学研究費補助金（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（研究代表者：三柴丈典）』162-163 頁（特に 1860-202 頁）。

務違反で、書類送検している¹⁹¹。産業医制度についても述べたが、特に未解明のリスク対策との関係で、必要な手続きを尽くす一環としての体制整備の重要性が示されたものとも言えよう¹⁹²。

17.2.2 内容

<各条文の概要と違い>

第 17 条の規定を基本として、第 18 条、第 19 条は、それをアレンジした定めとなっている。

安全委員会に関する第 17 条は、第 1 項で、一定の業種と規模に該当する事業場で同委員会の設置義務を課すことと、以下の事項（以下、本条の解説において「調査審議事項」ともいう）について、調査審議と事業者への意見具申を行わせるべきことを定めている。

すなわち、第 1 号：労働者の危険防止の基本的対策、第 2 号：労災の原因と再発防止策のうち安全関連事項、第 3 号：その他の労働者の危険防止関連事項。

第 2 項では、委員の構成を、第 1 号：総括安全衛生管理者等の事業実施の統括管理

者等のうちの事業者による指名者、第 2 号：安全管理者のうちの事業者による指名者、第 3 号：安全関係の経験を持つ労働者のうちの事業者による指名者と定め、第 3 項では、議長を第 1 号所定の総括安全衛生管理者ら事業実施の統括管理者等とする原則を定め、第 4 項では、第 1 号所定の者以外の委員の半数を過半数組合や過半数代表の推薦により決すべきこと、第 5 項では、総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第 3 項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた第 4 項の過半数組合との協約による適用除外を定めている。

衛生委員会に関する第 18 条は、第 17 条をデフォルトとして、第 1 項では、第 17 条と同様に、一定の業種と規模に該当する事業場で同委員会の設置義務を課すことと共に、調査審議事項につき、第 1 号・第 2 号：労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）の基本的対策、第 3 号：労災の原因と再発防止策のうち衛生関連事項（第 17 条では安全関連事項）、第 4 号：その他の労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）関連事項を定めている。

第 2 項では、委員の構成を、第 1 号：総括安全衛生管理者等の事業実施の統括管理者等のうちの事業者による指名者（第 17 条と同じ）、第 2 号・第 3 号：衛生管理者・産業医（第 17 条では安全管理者）のうちの事業者による指名者、第 4 号：衛生関係（第 17 条では安全関係）の経験を持つ労働者のうちの事業者による指名者と定め、第 3 項では、作業環境測定士を委員として指名「できる」旨を定め、第 4 項では、

¹⁹¹ 日本経済新聞の WEB サイト (https://www.nikkei.com/article/DGXNASHC0200J_S3A400C1000000/), 最終閲覧日：2023 年 1 月 6 日) 等。

¹⁹² よって、筆者は、メンタルヘルス不調による休職者の復職判定のように、科学的判定が困難な事柄については、衛生委員会（やその専門部会）で調査審議して決定することで、事業者が民事上の過失責任を負う可能性を低減できると考えている。

総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第 17 条第 3 項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた同第 4 項、同第 3 項及び第 4 項の過半数組合との協約による適用除外を定めた同第 5 項の本条への準用を定めている。

安全衛生委員会に関する第 19 条は、やはり第 17 条をデフォルトとして、第 1 項では、安全委員会と衛生委員会の双方を設置すべき事業者（*安全委員会の設置義務を負う事業者は、衛生委員会の設置義務も負う）が、両者を併合した安全衛生委員会の設置をもって代え得ることを定めている。調査審議事項はいわずもがなのため、定めていない。

第 2 項では、委員の構成を、第 1 号：総括安全衛生管理者等の事業実施の統括管理者等の中の事業者による指名者（第 17 条、第 18 条と同じ）、第 2 号・第 3 号：安全管理者及び衛生管理者・産業医（第 17 条では安全管理者、第 18 条では衛生管理者・産業医）の中の事業者による指名者、第 4 号・第 5 号：安全・衛生関係（第 17 条では安全関係、第 18 条では衛生関係）の経験を持つ労働者の中の事業者による指名者と定め、第 3 項では、作業環境測定士を委員として指名「できる」旨を定め（第 18 条と同じ）、第 4 項では、総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第 17 条第 3 項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた同第 4 項、同第 3 項及び第 4 項の過半数組合との協約による適用除外を定めた同第 5 項の本条への準用を定めている（第 18 条と同じ）。

<設置義務の発生要件>

以下の表の通り、委員会の設置義務の発生要件は、安全委員会については、業種と常時使用労働者数で区分されているが、衛生委員会については、全業種の常時使用労働者数 50 人以上の事業場で統一されている（施行令第 9 条）。

設置が義務付けられている委員会

業種及びその他の条件	事業場の規模	委員会名
林業、鉱業、建設業、製造業のうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業	50 人以上	安全委員会
上記の業種を除く、運送業、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、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業	100 人以上	
全ての業種	50 人以上	衛生委員会

※ただし、安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、「安全衛生委員会」を設置することができます。

（一般社団法人安全衛生マネジメント協会の WEB サイト（https://www.aemk.or.jp/roudou_anken/roudou_anken2-1.html、最終閲覧日：2023 年 1 月 13 日））

安全委員会の設置につき、常時使用労働者数 50 人以上という厳しい条件が設けられた業種は、伝統的に労災が多く、現場状況の多様性や可変性、安全管理の複雑さや困難さ等の事情から、委員会でのリスクや対策の調査審議の必要性が高いと考えられたものと察せられる。

同じく 100 人以上で良いとされた業種に小売り、卸売などのサービス業系統が多い他、製造業でも大きなリスクが見込まれない業種が含まれたのは理解できるとして、

電気・ガス・水道等の公共事業系統が含まれたのは興味深い。公共事業である分、安全管理も十分に行うだろうという信頼があるということだろうか。

安全委員会の設置義務対象事業場は、必ず衛生委員会の設置義務があるので、統合しての設置が認められているのが、法第 19 条所定の安全衛生委員会であり、構成、運用等は両委員会のそれと変わらない¹⁹³。

<調査審議事項>

法第 17 条ないし第 19 条は、【図 24（安全・衛生委員会の構成と調査審議事項等）】記載通りの委員会の必要的調査審議事項を定めている。

法第 17 条は、事業者を名宛人として、安全委員会に、以下の事項について、調査審議と事業者への意見具申を行わせるべきことを定めている。

第 1 号：労働者の危険防止の基本的対策、

第 2 号：労災の原因と再発防止策のうち安全関連事項、

第 3 号：その他の労働者の危険防止関連事項。

衛生委員会に関する第 18 条は、第 17 条をデフォルトとして、

第 1 号・第 2 号：労働者の健康障害防

止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）の基本的対策、

第 3 号：労災の原因と再発防止策のうち衛生関連事項（第 17 条では安全関連事項）、

第 4 号：その他の労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）関連事項、

を定めている。

上述の通り、第 19 条は、両委員会を併合して安全衛生委員会としているため、調査審議事項はいわずもがなのため、定めていない。

これらの定め具体化は、以下のように安衛則と関係通達で図られている。

【両委員会の調査審議事項】

①関係規程の作成（安衛則第 21 条第 1 号、第 22 条第 1 号）

②法第 28 条の 2 第 1 項（様々な業務内在リスクのアセスメント及びその結果を踏まえた対策の努力義務）及び法 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項（政令所定の危険有害物質（自主管理が困難で有害性が高く、特別則で規制された 123 物質と許容濃度又は曝露限界値が示されている前者含め 674 物質（2023 年 1 月 1 日現在）にかかるリスクアセスメント（危険性又は有害性等の調査）の義務とその結果を踏まえた対策の努力義務）に基づくリスクアセスメントと対応策のうち安全関係事項（安全委員会）、衛生関係事項（衛生委員会）（安衛則第 21 条第 2 号、第 22 条第 2 号）

このうち、第 57 条の 3 第 1 項所定の有害性調査の対象には調査の方法及び結果を含む（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 133 号）

¹⁹³ 畠中元教授は、安全管理者選任対象業種なら安全問題は存在する以上、安全委員会も衛生委員会と同様に、安全管理者選任対象業種であって常時使用労働者数 50 人以上の全事業場に設置義務ありとすべきとする（畠中前掲書（2019 年（令和元年））157 頁。筆者も賛同する。

③安全衛生計画の作成、実施、評価、改善（いわゆる PDCA：Plan-Do-Check-Action）に関する事項（安全関係事項：安全委員会、衛生関係事項：衛生委員会。安衛則第 21 条第 3 号、第 22 条第 3 号）

④安全衛生教育（安全教育：安全委員会、衛生教育：衛生委員会）の実施計画の作成関連事項（安衛則第 21 条第 4 号、第 22 条第 4 号）

このうち衛生教育には、法第 59 条（雇入れ時教育、作業内容の変更時教育、危険有害業務就業時の特別教育）及び第 60 条（特定業種にかかる職長教育）に基づく衛生に係る教育のほか、適時の衛生教育が含まれる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）

⑤労働行政から文書（勧告書、指導標等（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 78 号））で命令、勧告、指導等を受けた事項に関する事（安全関係事項：安全委員会、衛生関係事項：衛生委員会。安衛則第 21 条第 5 号、第 22 条第 12 号）

【衛生委員会特有の調査審議事項】

⑥作業環境測定（法第 65 条第 1 項、第 5 項）の結果と対応策に関する事項（安衛則第 22 条第 6 号）

⑦新規化学物質に関する有害性調査（法第 57 条の 4）に関する事項（調査の方法及び結果を含む（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 133 号））

⑧定期健診、臨時健診、深夜業従事者の自主健診その他法令上の医師の診断等（法第 66 条第 1 項～第 3 項、第 4 項、第 66 条の 2）の結果と対応策に関する事項（安衛則第 22 条第 7 号）

⑨健康の保持増進策（法第 69 条第 1 項

書影の措置（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 602 号））の実施計画関連事項（安衛則第 22 条第 8 号）

⑩長時間労働による健康障害対策関連事項（安衛則第 22 条第 9 号）

過労死が社会問題となり、脳心臓疾患の労災認定件数も高い水準にあること等を踏まえて、衛生委員会の付議事項に追加された項目である。

これには、面接指導の方法、体制のほか、それへの労働者の申し出（特に安衛則第 52 条の 3 第 1 項（長時間労働面接）、第 52 条の 8 第 3 項（労基法第 41 条の 2 所定の高度プロフェッショナル制度対象者からの申し出による健康配慮〔努力義務〕に基づくもの）がスムーズに行われるための環境整備、高度プロフェッショナル制度対象者以外で一定の長時間労働を行い、疲労が認められる者等への健康配慮〔努力義務〕に関する事項が含まれる¹⁹⁴。現実的には、経営者による労働条件適正化へ向けた全体的な取り組みと、専門家による面接での個別の事情の聞き取りと対策の提案が中心になるということである。

⑪メンタルヘルス対策関連事項（安衛則第 22 条第 10 号）

通達によれば、ここには計画、体制整備、不調者への不利益取扱いの禁止、健康情報の保護等が含まれる（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。行政が認識する有効なメンタルヘルス対策のエッセンスである。

¹⁹⁴ 労働調査会出版局編著（2015 年（平成 27 年））306-307 頁。

⑫おそらく②に関連して、リスクアセスメント対象物を取り扱う事業場におけるばく露低減措置、対象物ばく露者対象の健診の実施、健診結果に基づく事後措置その他の対応策に関する事項（安衛則第 577 条の 2）

これらのうち、最も本質的なのは②であろう。通達（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）も、「事業場における安全衛生水準の向上には、事業場トップ及び労働災害防止の当事者であり現場を熟知している労働者が参画する安全衛生委員会等（安全委員会、衛生委員会及び安全衛生委員会をいう。・・・）の活性化が必要であることから」同委員会等の調査審議事項に、②と③「にすることが含まれることとしたこと」と述べている。①④は②の実現のための重要な方策であり、③は②のはじめの一步（一丁目一番地）である。衛生関係では、化学物質（特に有害物）対策と心身の作業関連疾患対策（特に長時間労働による脳心臓疾患対策とメンタルヘルス対策）が重視され、より積極的な心身の健康づくりがそれに次いで重視されていることも看守できる。

<委員会の構成>

法第 17 条ないし第 19 条は、【図 24（安全・衛生委員会の構成と調査審議事項等）】記載通りの委員会の構成を定めている。畠中元教授は、法第 17 条第 2 項柱書及び第 18 条第 2 項柱書からも、法定された構成は安全・衛生委員会の成立要件であり、構成要素の 1 つが欠けても委員会是不

適法、未設置となるとする¹⁹⁵。刑事処分を受ける可能性が生じるということである（法第 120 条を参照されたい）。

第 17 条第 2 項第 1 号及び第 18 条第 2 項第 1 号、第 19 条第 2 項第 1 号の委員（以下、「第 1 号委員」という）は、各条第 3 項により議長となるべき者であり（議長は 1 名に限られる（法第 17 条第 2 項但書、法第 18 条第 2 項但書）¹⁹⁶）、総括安全衛生管理者に準じる者（副所長、副工場長等）も含まれる（昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。安全・衛生委員会は事業者の諮問機関であり、安全衛生が事業上の重要問題であることから、トップマネジメントの議長就任が望ましいことには違いないが、事業規模が大きくなるほど安全衛生の専門性が増すうえ、トップマネジメントの役割を経営判断等に絞り込む必要が生じることはやむを得ない。そうした事情が汲まれたものと思われるが、審議上の判断の権限を持ち、決議事項が確実に履行される程度にトップマネジメントと関係が近い人物でなければならない。

第 17 条第 2 項第 3 号及び第 18 条第 2 項第 4 号、第 19 条第 2 項第 4 号・第 5 号の委員（以下、「安全・衛生経験者委員」という）のうち第 17 条第 3 号の委員（以下、「安全経験者委員」という）は、直接的な安全業務の経験者のみでなく、生産工

¹⁹⁵ 畠中前掲書（2019 年（令和元年））163 頁。

¹⁹⁶ 畠中前掲書（2019 年（令和元年））164 頁。

程の実作業や管理業務など、安全に関係する実作業や管理業務の経験者も含む（昭和47年9月18日基発第602号）。

安全は衛生より生産工程そのものと関係が深いこと、衛生ほど横断的な専門性を必要としないことを示唆していると解される。

法第17条第4項（第18条第4項、第19条第4項により、衛生委員会、安全衛生委員会に準用）は、議長以外の委員の半数を過半数組合や過半数代表の推薦により決すべき旨定めているが、事業者が推薦者と誠実に話し合っている限り、推薦が得られないために指名できず、委員会を設置できなくても、刑事責任は生じない（昭和47年9月18日基発第602号）。

なお、「推薦に基づき指名」するとは、過半数組合等から適法に委員の推薦があれば、議長以外の委員の半数を限度にその者を委員に指名せねばならないことを意味する（昭和47年9月18日基発第602号）。構成員の数は、事業場の規模や作業の実態に即して適宜決定されねばならない（昭和41年1月22日基発第46号）。

衛生委員会及び安全衛生委員会には産業医の指名が求められている（法第19条第2項）。しかし、通達によれば、専属産業医である必要はない（昭和63年9月16日基発第601号の1）。また、産業医の出席を委員会の開催要件とするか否かは、安衛則第23条の第2項の「委員会の運営について必要な事項」に該当し、各委員会の判断に委ねられる。産業医の質量不足を踏まえた示唆と思われるが、先述した通り、衛生委員会にも出席しない産業医は不適任だ

ろうし¹⁹⁷、仮に適任な産業医が出席を希望しているのに事業者があえて出席させない場合、その改善を求める勧告を発することは可能であり、当該勧告は衛生委員会等に報告されねばならず、それに基づく不利益取扱いは規制されることとなろう（法第13条第5項・第6項、安衛則第13条第4項、第5項等）。

法第17条第5項（第18条第4項、第19条第4項により、衛生委員会、安全衛生委員会に準用）は、総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第3項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた第4項の過半数組合との協約による適用除外を定めている。第3項も第4項も重要な安全衛生方針への労使参加の担保を図ったものなので、過半数組合との間で締結された

¹⁹⁷ 前述した通り、筆者は、労働者や労働者集団からの合理的な根拠に基づく産業医の交替要求に適正に応じることは、使用者の安全配慮義務の一環だと論じたことがある（三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座・労働法の再生（3）』（日本評論社、2017年）293頁）。また、通達の中には、長時間労働による健康障害対策やメンタルヘルス対策における産業医や衛生管理者の役割の重要性を踏まえ、適正な選任（と衛生委員会への参加の徹底）の必要性を述べたものがある（平成18年2月24日基発第0224003号）。ただし、後掲する東京地判平成30年6月27日WEST LAW ジャパンからも窺われるように、実際に不適正な選任による安全配慮義務違反が司法に肯定されるケースは多くないと思われる。

労働協約による条件変更であればよしとする趣旨だが¹⁹⁸、第 3 項が持つ経営トップ層に委員会をリードさせ、決議事項を確実に履行させる趣旨、第 4 項が持つ現場を知る労働者の意見を委員会審議に反映させる趣旨に著しく悖る労働協約の場合、公序良俗に反するか、協約自治の限界を超える、あるいは協約意思の否定により、その規範的効力を否定され得ると解される。

なお、現行安衛法において、旧労基法（旧安衛則）時代には存在した安全・衛生委員会の運営にかかる過半数決定規定（旧安衛則第 8 条第 6 項等）が削除されたのは、安全衛生問題の本来的性格から、労使の意見の合致を前提とすべきとの趣旨による（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

<その他委員会運営に関すること>

事業者には、委員会の会議を 1 回／月以上開催する努力義務が課されている（安衛則第 23 条第 1 項）ほか、委員会の招集、議事の決定、専門委員会の設置等の運営上の必要事項の定めは委員会に委ねられている（同条第 2 項、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

もっとも、その透明性確保のため、議事概要の労働者への周知（作業場での掲示、書面交付、電磁データへの記録とアクセスの確保等による）、議事要録の作成と 3 年間保存（安衛則第 23 条第 3 項、第 4 項）等が定められている。

また、通達（平成 18 年 2 月 24 日基発第

0224003 号）では、安全・衛生委員会がその本来的役割を果たすためには、トップマネジメントと現場をよく知る労働者の関与が必要なこと、法定調査審議事項の中でも、リスクアセスメントとその結果に基づく対策、トップによる主体的な計画の作成、それを踏まえた P（計画）－D（実行）－C（確認）－A（改善）サイクルの推進（安衛則第 21 条第 2 号、第 3 号、第 22 条第 2 号、第 3 号）を果たすことが重要な旨が示唆されている。特に長時間労働による健康障害対策やメンタルヘルス対策の重要性、これらの対策における産業医や衛生管理者の役割の重要性を前提に、その適正な選任、出席の徹底と共に、調査審議の結論の尊重も示唆されている。

17.3 関係規定

特になし。

17.4 運用

17.4.1 適用の実際

行政官等向けの法運用に関する調査では、第 17 条から第 19 条にかけて、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、一律的に適用するとの回答や、ある金属製品製造業で常時使用労働者数が 50 人以上の事業場（安全委員会と衛生委員会の双方ないし両者を合同した安全衛生委員会の設置義務がある）で安全委員会も衛生委員会も設置されていなかったため、安衛法 17 条第 1 項と安衛法第 18 条第 1 項双方の法違反を指摘したとの回答があった（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

¹⁹⁸ 労働調査会出版局（2015 年（平成 27 年））310 頁。

当))。

法第 17 条から第 19 条は、安定して一定数の違反指摘があり、労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局）の定期監督等実施状況・法違反状況の集計（平成 11 年～令和 2 年。森山誠也監督官による）では、概ね 2000～3000 件だった。これに対して、同じ資料での送検件数（≠送検人員数）は合計 3 件にすぎない（同前）。法第 14 条（作業主任者選任関係）違反では、毎年 20 件程度送検されているのに比べ、刑事処分までは求められ難い規定であることが窺われる（後掲の【労働基準監督年報の経年データ①（送検件数）】と【労働基準監督年報の経年データ②（違反指摘件数）】を参照されたい）。

安全衛生委員会の活動実態（特に衛生関係）に関する統計と事例を簡潔にまとめ、活性化提言を行った近年の好著として、加藤憲忠『実践・安全衛生委員会の実務（増補版）』（産業医学振興財団、2022 年）がある。同書では、労災問題の減少や間接部門における課題の少なさ等を背景に委員会の議論がマンネリ化した際の活性化方策として、産業保健専門職による課題（要対応リスク）の明示、事業場ごとの安全衛生課題を踏まえた講話、巡視による職場事情、職場の人物マップの把握を前提とした委員への情報提供や感情への働きかけ等が示唆されている。

17.4.2 関係判例

17.4.2.1 安全委員会関係

1) 刑事事件

- ・見当たらなかった。

2) 民事事件

おむつやシーツのクリーニング業を営む会社で働いていた知的障害者が、クリーニング工場の大型自動洗濯・乾燥機に挟まった洗濯物をとるため一部のスイッチを切って機械内に入ったところ、機械が再稼働して頭蓋内損傷等を負って死亡した事案で、同社の代表取締役 2 名（社長と副社長）が、業務や安全の管理権限を持ち、被災者の知的障害も認識しながら、同人に作業上・安全上の注意を十分に行わず、現場作業を任せきりにし、安衛法に違反して、安全管理者等を選任せず、安全委員会等を設置しないなど、所要の安全管理体制を整備しなかった結果、被災者が必要なスイッチを切らずに機械内に入って負傷・死亡したものとして、彼らの不法行為責任を認めたと、民商法上の法条に基づき会社の責任も認めた例（A サプライ[知的障害者死亡災害]事件東京地八王子支判平成 15 年 12 月 10 日）

【事実の概要】

亡 A は、幼少期から発達遅滞が認められ、IQ が 50～60 程度で推移するなど、障害等級 2 級程度の知的障害を抱えており、小中学校共に特殊学級で学んだ後、別の会社で働いたが続き、中学校の担任だった教諭の紹介で、病院やホテル等を顧客としておむつやシーツ等のクリーニング業等を営み、そうした生徒を積極的に採用していた Y3（被告会社）に就職した。障害の程度が軽度だったため、障害者手帳等は取得していなかったが、代表取締役社長 Y1、同副社長 Y2 のほか、本人の上司らも、障害者であること、読解力、思考力、判断力等に

乏しく、臨機応変な対応が苦手なこと等を認識していた。

Y3 は、本件災害当時、従業員数 110 名強（多くはパート。全体のうち障害者が 20 名弱）で、Y1 が設立し、本件災害時にも、重要事項は自ら決定していたが、Y2 が日常業務を担当して、Y1 を補佐しており、本件災害時に亡 A が就労していた稲城事業所・工場（本件事業所）の視察や管理も行っていた。

Y3 は、当初従業員数 50 人未満の 2 つの事業所・工場を保有していたが、本件事業所が新設され、一方の事業所の機能が移った際に本件事業所の規模が従業員数 50 人を超え、安衛法上、概ね安全・衛生管理者や産業医の選任、安全・衛生委員会の設置が義務づけられることとなり、本件災害当時は 100 人を超えていたが、それらの選任も設置もしていなかった。また、亡 A らに対して、洗濯ラインの機械の操作方法やトラブル時の対応法等に関する安全教育も行われておらず、取扱い説明書等も配布されておらず、本人も部下らも機械の非常停止の方法を知らなかった。

本件災害当時、亡 A は、本件事業所のダイパー部というおむつの洗濯、乾燥から乾燥、畳んで結束する作業までを担う部署に所属し、D 副工場長のもと、2 人の部下（知的障害者であり、Y3 から機械の操作自体を禁じられていた）を指示・監督する洗濯主任の立場にあり、D の不在時は現場作業を任されていた。

災害当日は、本件事業所に設置され、洗濯物と水・洗剤を投入して、洗濯・乾燥、洗濯物のほぐし、2F にあるレシーバーへの吸い上げ等を行う大型機械（本件機械）

を操作していたが、シェーカー（洗濯物を回転させつつほぐす直径 1m60cm 程の大型回転機械）のうち、エアシューター（ほぐされた洗濯物を風圧で 2F に設置された洗濯物受け[レシーバー]まで吸い上げる機械）との接続部に洗濯物が詰まり、回転が停止した。そこで、乾燥機操作盤の非常停止ボタンを押し、排出操作盤の傾斜コンベヤーのセレクタースイッチを「停」にして（その他にエアシューター制御盤のシェーカー、エアシューター、レシーバーのセレクタースイッチ等があったが、全て「自動」状態だった）、傾斜コンベヤーを登りシェーカーに入って異物を取り出していた。すると、何らかの理由で傾斜コンベヤーの光センサーの光軸が遮られ、シェーカーとエアシューターが再稼働したため、内部で全身を打たれ、エアシューターに頭を引き込まれた後、頭蓋内損傷により死亡した。

これを受け、Y1 と Y3 は、安衛法上の安全管理者選任義務違反等により罰金刑を受けた。

そこで、亡 A の遺族 X が、Y1、Y2 については、安全配慮義務違反による不法行為責任（民法第 709 条）、Y3 については、当該不法行為を前提として、商法第 261 条第 3 項、第 78 条第 2 項、民法第 44 条第 1 項に基づく責任を負う旨主張して提訴した。

【判旨～原告請求認容～】

【事実の概要】所掲の通り、本件事業所では、常時使用労働者数が 50 人を超え、本件災害当時は 100 人を超えていたが、Y3 は、安衛法上求められる安全・衛生管理者、産業医の選任、安全・衛生委員会の設置共に行っていなかった。Y1、Y2 は、

その事実を知りつつ、本件災害に至るまで行わなかった。

また、亡 A らに対して、洗濯ラインの機械の操作方法やトラブル時の対応法等に関する安全教育も行われておらず、取扱い説明書等も配布されておらず、本人も部下らも機械の非常停止の方法を知らなかった。その他、【事実の概要】所掲の経過から、本件災害が生じた。

Y1 及び Y2 の地位、業務内容、Y3 の規模、本件事業所の Y3 での位置づけ、両名の本件事業所の業務への関与の強さ等からすれば、両名は Y3 において、人的・物的環境整備の安全配慮義務を負っていた。すなわち、亡 A の生命身体に危害が及ばないよう、機械設備その他の物的設備を整備し、管理者に工場内の機械設備や作業方法等のリスクを調査及び対応をさせる等の安全管理体制を整備し、日常的な機械の取扱方法や作業手順、トラブル時の対処方法等について安全教育を行い、緊急時対応が可能な人的体制を整備すべきだったのに怠り、それゆえに本件災害が生じたから、Y1 及び Y2 は、民法第 709 条に基づく不法行為責任を負い、両名は Y3 の代表取締役としての職務上過失を犯したから、Y3 は、商法第 261 条第 3 項、第 78 条第 2 項、民法第 44 条第 1 項に基づき損害賠償責任を負う

【判決から汲み取り得る示唆】

安全委員会の設置義務違反が安全配慮義務違反などの民事上の過失と評価される場合、安全・衛生管理者の選任義務違反など、他の安全衛生管理体制整備の不備と共に過失の要素とされることが多いが、実際にそうした体制整備がされていれば災害を防げ

たかについての具体的な論証はされないことが多い。

これは、体制整備自体の重要性を示唆する趣旨と解され、特に未解明なリスクや、発生機序が不明確な災害（本件も、実際には、被災者が取った措置[傾斜コンベアの停止]後になぜシェーカーが再稼働したかの理由は分かっていない）の過失認定で重要な役割を担っている。

逆に言えば、不確実性の高いリスクに対応するうえでは、この委員会での調査審議の実績をつくることで、結果がうまくいかなくても、過失認定を免れる可能性が高まるということである。

17.4.2.2 （安全）衛生委員会関係

1) 刑事事件

・見当たらなかった。

2) 民事事件

*以下の 2 例は、雇用者に安全衛生委員会が設置されていたため、判決もそれに言及した例だが、実質的には衛生委員会の機能が問われたものなので、衛生委員会の分類で取り扱う。

(1) アスベストに長期間曝露したうち 1 人は悪性中皮腫で死亡し、もう 1 人は石綿肺等に罹患した事案で、被告会社に認められた安全配慮義務違反の一環として労働者への所要の教育義務違反が指摘され、これに安全衛生委員会でアスベストの危険性やマスク使用等の予防策が十分に協議されなかったことが含まれるとされた例（石綿管製造会社石綿関連疾患事件さいたま地判平成 24 年 10 月 10 日裁判所 WEB サイト）

【事実の概要】

亡 A（おそらく昭和 10 年頃生まれ）は昭和 29 年から昭和 54 年まで約 19 年（退職は昭和 57 年末）、X2（昭和 11 年生まれ）は、昭和 39 年から昭和 56 年まで約 17 年（退職は昭和 57 年末）、石綿セメント管製造業を営む Y（被告会社）の石綿粉じんが発生する職場で就業していた。その工程は、①石綿を粉碎して解綿し、セメント等と混ぜて管の形に固めたうえで、②寸法合わせのために切断、切削するものだった。また、③石綿管同士を接合する継ぎ手製品の製作も切削作業を伴った。両名共に、昭和 53 年の健診結果で、翌年にじん肺管理区分 2 と決定された。亡 A は、退職から約年後の平成 22 年に悪性胸膜中皮腫で死亡し（診断は死亡の 1 ヶ月前）、X2 は、平成 11 年に胸部肥厚斑が認められ、平成 22 年には続発性気管支炎を合併した。

以上の経過を踏まえ、亡 A の遺族 X1 と存命の X2 が Y を相手取り、安全配慮義務違反の債務不履行又は不法行為に基づき損害賠償請求をしたのが本件である。

【判旨～X からの請求認容～】

安全配慮義務の前提として使用者が認識すべき予見義務の内容は、安全性に疑念を抱かせる程度の抽象的な危惧で足り、障害の性質、程度や発症頻度まで具体的に認識する必要はない。

石綿粉じんが有害性認識のもと、労基法に基づく規制や通達によって、石綿粉じん発散場所での労働への規制が進む中、昭和 35 年にじん肺法が制定され、石綿の解きほぐし、石綿製品の切断、研磨、仕上げ等の作業が適用対象とされ、粉じんの発散抑制、保護具使用等の適切な措置の努力義務、常時粉じん作業に従事する労働者への教育、定期じん肺健診、管理区分決定時の本人への通知等の義務が定められた。

よって、昭和 35 年頃には、石綿関連事業を営む Y に、石綿粉じん曝露の健康被害につき予見可能性があった。たとえ中皮腫の発症を予見していなくても、予見義務を認め得る。

Y には、従業員への安全配慮義務として、昭和 35 年当時の法令等に照らし、①作業環境測定義務、②発生飛散抑制義務、③マスク配布及び着用指導義務、④教育義務、⑤健診実施義務があった。

①作業環境測定義務について

作業環境測定は、健康被害防止対策の全体だし、昭和 33 年の環境改善通達（労働省労働基準局長発「職業病予防のための労働環境の改善等の促進について」）でも、石綿取扱い職場での測定位置、測定方法、石綿抑制目標限度が定められていたから、定期的実施する義務があったが履行しなかった。

②発生飛散抑制義務について

昭和 22 年制定の労基法及び旧安衛則で、有害粉じん発生場所での密閉装置等の設置が使用者に義務づけられ、昭和 35 年頃には石綿粉じんの有害性が Y にも予見可能となり、昭和 33 年環境改善通達に前掲の示唆がされたことから、Y は、昭和 35 年以降、石綿粉じんの発生飛散抑制措置を講じる義務があったが履行しなかった。

③マスク配布及び着用指導義務について

昭和 22 年制定の労基法及び旧安衛則で、適当な保護具の備え付けが使用者に義務づけられ、昭和 25 年に粉じんマスクの規格が定められ、昭和 26 年の通達（労働省労働基準局長通達「粉じんマスクの規格の制定及び検定の実施について」）で石綿粉じん発生作業が例示され、昭和 35 年のじん肺法でも、保護具の使用等についての適切な処置の努力が定められたことから、Y には、法令に適合したマスクの配布と着用指導義務があったが履行しなかった。

④教育義務について

昭和 35 年のじん肺法により、常時粉じん作業員への教育義務が設けられたことから、Y には石綿粉じんの有害性や関連疾患の予防方法にかかる教育義務があったが履行しなかった。

Y は、安全衛生委員会でマスクの使用状況や粉じんの発生状況等の確認、改善策等が協議されていたと主張するが、実際のマスク不使用者の存在や、石綿粉じん曝露作業の継続等から、「十分に協議されていたとは認められない」（*下線は筆者が添付した）。

⑤健診実施義務

昭和 35 年のじん肺法により、健診の実施と管理区分決定時の通知義務が設けられ

たが、Y は昭和 50 年頃まで履行していなかった。

以上から、Y は、安全配慮義務違反により、損害賠償責任を負う。同内容の過失に基づく不法行為責任も負う。

【判決から汲み取り得る示唆】

被告会社からの主張への対応ではあるが、安全衛生委員会で有害物質のリスクや有効な対応策を十分に協議しなかったことが、安全配慮義務の一環としての教育義務違反の一要素とされた。また、実際のマスク不着用者や石綿粉じん曝露作業の継続等の実態を協議不十分の論拠としている。

やや穿った見方だが、これは、安全衛生委員会の労働者への教育的効果を示唆するものとも解し得る。

(2) 若手医師が上司の医師からのハラスメントや長時間労働の後に自殺して遺族が病院や上司に損害賠償を求めた事案につき、同様の立場にあった若手医師が退職した経緯やその証言等からハラスメントの事実を認定したうえで、長時間労働等による過重負荷との相乗的效果として被害が発生したものであり、公務員である上司は本件で個人責任を負わないが、病院は、院長や上司が上記の負荷要因を認識し得た以上、有効な防止策を講じるべきだったし、少なくとも彼の自殺後に当該病院で開催された安全衛生委員会で提案されたような対応策（懇親会開催による親睦、産業保健スタッフによる面接指導等）を講じるべきだったのに行わなかった等の過失につき債権債務法、国賠法上の責任を競合的に負い、医療機関としての特事情があっても免責されない

とした例（公立八鹿病院組合ほか事件平成27年3月18日判例時報2281号43頁【上告が認められず、確定】）

【**事実の概要**】

医師となって3年目、整形外科医となって半年ほどの新人医師である亡Bは、Y1（病院を運営する被告組合）での勤務開始後、新人としては多い患者数の診察や当直等により、月150時間を超える時間外労働を行う一方、上司であるY2（医長）からは身体的な暴行のほか、仕事ぶりが給料に相当しない、それを「両親に連絡しようか」等の発言、Y3（部長）からは、「田舎の病院だと思ってなめてるのか」等の発言を受けた後、勤務開始の2か月後にはうつ病を発症して自殺した。

そこで、亡Bの両親（Xら）がY1につき債務不履行又は不法行為、Y2及びY3につき不法行為に基づき損害賠償請求した。また、2審でY1に対する国賠法に基づく請求を追加した。

【**判旨～Xら請求一部認容～**】

Y2及びY3が、社会通念上許容される指導又は叱責の範囲を超える言動を行っていたことは、亡Bの前任までの複数の医師が、彼らに相談すると怒鳴られたり、無能扱いされるなどしたため委縮した旨証言し、うち3名が半年で退職していたこと等からも裏付けられる。

本件病院で亡Bが従事していた業務は、質量共に相当過重であったばかりか、Y2とY3から「パワハラを継続的に受けていた」。これらが重層的かつ相乗的に作用して一層過酷な状況に陥った。

亡Bに特に素因は認められないが、遅く

とも自殺した月の上旬にはうつ病を発症した。

Yらは、亡Bの能力不足による自信喪失が自殺の原因との趣旨の主張をするが、同程度の職務経験者と比べて、特別にミスが多いとか、格別能力が劣っていたとはいえないし、自殺前には、心身の疲弊により余計にミスが誘発されたと察せられる。

Y1は、亡Bの赴任前から、Y2らの下にいた医師からの異動願等によって彼らによるパワハラを認識し、その後院長への暴行の報告等から亡Bへのパワハラも認識し、時間外手当の支払いから時間外労働について認識していた以上、亡Bの自殺後に開催された安全衛生委員会で提言された方法（歓迎会、診療科を跨いで繋がる機会の提供、産業保健スタッフによる面接指導等）などにより、新人医師らの労働環境整備に努めるべきだったし、遅くとも自殺の前月下旬頃には、その勤務状況を把握し、Y2らにパワハラは是正を求めるとともに、本人を休職させる等の措置をとるべきであり、そうしていれば自殺を防止できる蓋然性があった（*下線は筆者が添付した）。しかし、勤務時間の把握自体充分にせず、パワハラを認識しながら、本人にしばらく我慢してもらうか、派遣元の大学病院への転属を申し出るのを待てばよいとの認識で放置していた以上、安全配慮義務違反が認められる。

Y1は、院長及びY3がその義務に従った権限行使を怠った以上、国賠法上の責任も負うが、Y2らのパワハラは、公立病院であるY1の職務を行うについて行われたので、彼らは個人的な責任を負わない。

【汲み取り得る示唆】

（安全）衛生委員会は、自殺対策も議題とし得る。安衛則第 22 条が、同委員会への付議事項として、メンタルヘルス対策（第 10 号）、長時間労働による健康障害対策（第 9 号）等を定めているので、確認的示唆とも言えるが、実際に過失の判断材料とされていることは興味深い。

また、そこで提案された対策に、懇親会の開催や産業保健職による面接指導、メンタルヘルス対策専門会議の開催など、本人の「内なる声」の聞き取りを含むコミュニケーションの促進、関係者の意識や知識の共有を図る事柄が含まれていることも示唆的である。

18 第 19 条の 2

18.1 条文

（安全管理者等に対する教育等）
 第十九条の二 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者その他労働災害の防止のための業務に従事する者に対し、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、又はこれらを受けられる機会を与える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、講習等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。

18.2 趣旨と内容

新規の機械設備、化学物質の登場、産業の高度化、高年齢労働者の増加、健診における有所見者の増加等を背景に、安全衛生管理上、知識・技能の更新が必要になるし、既知の知識の反復学習の必要もある。

そこで、安全・衛生管理者、安全・衛生推進者、その他労災防止業務に従事する者（作業主任者、元方安全衛生管理者等を想定している（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1））を対象に、能力向上教育等を行うか、受講機会を付与する努力義務を課したものである。

本条第 2 項を受け、安衛則第 24 条は、国による指針の公表（官報掲載、都道府県労働局等での公表等）を定めた。また、平成 11 年の改正（労働省令第 21 号）で、第 24 条の 2 が設けられ、厚生労働大臣による自主的活動促進のための指針の公表について定め、これに基づき、「労働安全衛生マネジメントシステム指針（平成 11 年労働省告示第 53 号、最新改正：令和元年厚生労働省告示第 54 号）」が発出されている。これは、安全衛生管理のベテランの引退によるノウハウの継承困難を想定し、国際動向も踏まえてシステムチックな安全衛生管理を狙ったもので、

ア 経営者によるリード（安全衛生方針の表明）

イ 機械設備、化学物質等の危険・有害要因（危険性・有害性の分類と具体例につ

いては、【図 25（危険性・有害性の分類と具体例）】を参照されたい）の特定と管理措置の特定、関連する法令遵守

ウ P（Plan：計画）－D（Do：実施）
－C（Check：確認）－A（Action：システムの見直しと改善）サイクルの構築

エ 労働者の意見の反映
等を要素とする。

法第 28 条の 2 や第 57 条の 3 に基づくリスクアセスメントについて定めた「危険性又は有害性等の調査等に関する指針¹⁹⁹」（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号別添）や、「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」（平成 27 年 9 月 18 日基発 0918 第 3 号別添 1）とは共通点が多いが²⁰⁰、安全衛生マネジメ

¹⁹⁹ 詳細は、厚生労働省「危険性又は有害性等の調査に関する指針、同解説」厚生労働省の WEB サイト（<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/ka060320001b.pdf>，最終閲覧日：2023 年 2 月 13 日）を参照されたい。

²⁰⁰ 畠中信夫元教授は、リスクアセスメント制度について、安衛法をリスク後追いの性格から後追い＋先取りの性格に転換するものと評している（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））57-59 頁）。筆者は、従前から一般規定や譲渡提供者への規制、いわゆる労働衛生の 3 管理規定等によって、一定程度は先取りの性格を帯びていたし、また、リスクアセスメント制度の導入後も、法第 57 条の 3 をのぞき努力義務なので、先取りの性格になったとまでは言い切れないと考えているが、リスクアセスメント制度が

ントシステムの方が、健康の保持増進措置や快適職場形成などのハイレベルな目標を掲げていること、専門家より組織全体の関与を強く想定していること等が異なるように思われる。

18.3 関係規定

安衛則第 24 条（法第 19 条の 2 第 2 項による指針の公表（官報掲載、都道府県労働局等での公表等））、第 24 条の 2（自主的活動促進のための指針：労働安全衛生マネジメントシステム指針）

18.4 運用

18.4.1 適用の実際

努力義務規定なので、監督指導状況の統計は見当たらない。

能力向上教育等は、労働災害防止団体等が実施してもなかなか受講者が集まらない一方、実際の必要性が高いため、その義務化は、資格更新制度の拡大と共に、専門家からつとに指摘されてきた。

しかし、経営者側からの抵抗が強く、なかなか実現しないと聞く。

18.4.2 関係判例

見当たらなかった。

そうした方向性を持っているとの分析は傾聴に値する。

19 第 19 条の 3

19.1 条文

（国の援助）

第十九条の三 国は、第十三条の二第一項の事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助を行うように努めるものとする。

19.2 趣旨と内容

第 13 条の 2 の解説でも述べたが、本条は、基本的には、独立行政法人労働者健康安全機構が運営する産業保健総合支援センター（全国 47 都道府県に 1 か所ずつ）や、その下部組織であり、中小零細事業を支援対象として、地区ごと（全国 350 か所）に設置された地域産業保健センターの設置や関連する予算措置を想定した規定である。

前者は、産業医、産業保健職、看護職等の産業保健関係者への研修、産業保健に関する相談対応業務、事業者らの産業保健に関する各種計画づくりの（訪問による）支援等、後者は、中小零細事業に対して、健診結果についての医師からの意見聴取（安衛法第 66 条の 4 等）、長時間労働者対象の面接指導（法第 66 条の 8、9 等）、高ストレス者への面接指導（法第 66 条の 10 第 3 項等）、保健師（の訪問）による保健指導（法第 66 条の 7 等）など、より直接的なサービスが無償で行っており、産業保健関係者と中小零細事業の連結に重要な役割を果たしている²⁰¹。

また、中小零細事業が産業医を共同選任

²⁰¹ 森山誠也監督官の示唆による。

する場合に活用できる小規模事業場産業医活動助成金等の補助金制度の法的根拠にもなっている。

19.3 関係規定

法第 13 条の 2（産業医の選任義務のない小規模事業場における医師による健康管理等の実施の努力義務）。

19.4 運用

19.4.1 適用の実際

平成 19 年に示された総務省の行政評価では、小規模事業場の安全衛生対策の適切化にかかる勧告として、地域産業保健センターの産業保健活動が低調であること、事業委託費の配分で業績が反映されていないこと、産業医を複数の小規模事業場が共同選任することを支援すること自体にはメリットが認められるが、実績が低調であり、廃止すべきとされていた²⁰²。

また、最近、小規模事業での産業保健活動に対する助成金（小規模事業場産業医活動助成金）を、その実態がないのに不正に受給したとして、支給決定の取消しを受けた 18 の事業者名が厚生労働省から公表されている²⁰³。氷山の一角と思われ、産業保健なら活動をしなくてもさしたる相

²⁰² 総務省の WEB サイト

（https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyouka/hyouka_kansi_n/ketsuka_nendo_19.html 最終閲覧日：2023 年 3 月 1 日）。

²⁰³ 厚生労働省の WEB サイト

（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27768.html 最終閲覧日：2023 年 3 月 1 日）。

違は生じないだろう（従って、実績をごまかせるだろう）と考える事業者が多いことが窺われる。

皮肉な形で予防政策の難しさを語っているようにも思われる。

19.4.2 関係判例

南大阪マイホームサービス（急性心臓死損害賠償）事件大阪地堺支判平成 15 年 4 月 4 日判例タイムズ 1162 号 201 頁では、被告側が、「労働安全衛生法上努力義務にすぎない地域産業保健センターの活用も積極的に行うなど、従業員の健康に・・・十分に配慮していた」などと主張したが、けっきょく、基礎疾患のある原告に対し、適切な健康管理を行わず、過重負荷を軽減しなかったこと等から急性心臓死に至らしめたものとして、地産保利用にかかる主張は一顧だにされず、被告の損害賠償責任が認められている。

D. 考察及び E. 結論

事業場内外での（事業場外では、特に請負契約を媒体とする混在作業にかかる）安全衛生管理体制の構築が、現行安衛法の特徴の 1 つであり、実際に労災防止効果を生んだ要素の 1 つと解される（このことは、本研究事業で別途実施した社会調査の結果からもうかがわれる）。監督指導実績からは、特に作業主任者選任が重視されてきたことが窺われるが、ほんらい、その本質は、対策における専門性の確保と共に、組織的、集団的な安全行動の秩序作りへの働きかけという面が強いため、一定程度は、心身両面にわたる積極的な健康の保持増進策にも

応用できるし、現にそのような方向性を辿ってきた。従って、今後の個人事業主等も保護対象に含め、心身両面の健康を図ろうとする安衛法の改正に際しても、時代状況の変化に応じつつ、労災防止に大きな影響を持つ者を広く取り込む管理体制の構築を図る必要があると解される。

ただし、従前のように、危険有害性が判明した物質、場所、作業方法等にのみ資格者や管理責任者を配置する手法の妥当性は疑わしい。特に化学物質管理では、全ての化学物質はあぶないかもしれないとの前提に立って、専門家に安全性が立証されない限り、専門家の配置ないし支援を含む一定の対策を求める制度の構築が望まれる。

F. 研究発表

1. 論文発表

三柴文典「新型コロナ禍の労務に関する法律論」2021年7月

交通医学（日本交通医学会）シンポジウム
ウィズコロナ時代の産業保健 75 巻 3・4
号 56 頁～57 頁

T.Mishiba. 2021. The background and current state of implementing a legal system for stress checks in Japan. *Industrial Health* 60(2) 183-195

三柴文典「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」2021年11月

NBL（商事法務）1205号1頁

三柴文典「病気休職と期間満了退職 ー東
海旅客鉄道事件」2022年1月
労働判例百選 第10版（株式会社有斐閣）
58巻1号154頁～155頁

T.Mishiba. 2022. Workplace Mental Health
Law: Perspectives Based on a Comparative
Analysis of Legislation in Seven
Countries. International Journal of
Comparative Labour Law and Industrial
Relations 38(1) 53-86

三柴文典「日本の健康情報等取扱い法理と
産業医制度」2022年5月
日本労働法学会誌（法律文化社）185
-188頁

三柴文典「日本産業保健法学会設立の狙
い」2022年7月
産業保健法学会誌（一般社団法人日本産業
保健法学会）第1巻1号（第1回学術大会
特別号）12～24頁

T.Mishiba=K.Kurashige, S.Nakazawa.2023.
Legal Protection of the Health and Safety
for Gig Workers: The Present Status and
Future Prospects in Japan. Journal of Work
Health and Safety Regulation 1(1) 54-91

三柴文典「総論：安衛法の来し方行く末」
労働法学会誌 136号所収予定。

2. 学会発表

三柴文典「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）

三柴文典「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）

三柴文典「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）

三柴文典「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）

三柴文典「精神病者の復職判定をめぐる裁
判例の到達点」
第19回日本うつ病学会総会 特別講演3
2022年7月15日（J:COM ホルトホ
ール大分、ハイブリッド開催）

三柴文典「メンタルヘルス情報の取扱いと
法」
第5回日本うつ病リワーク協会年次大会
リワーク委員会企画シンポジウム1【地域

【連携委員会】

2022年7月16日（J:COM ホルトホール大分、ハイブリッド開催）

三柴丈典「リモート勤務とメンタルヘルス不調者の休復職対応をめぐって～法務と医療実務の視点から～」

日本産業保健法学会第2回学術大会 シンポジウム1 基調講演

2022年9月17日（全国町村会館およびライブ、オンデマンド配信）

三柴丈典「総論：安衛法の来し方行く末」
日本労働法学会第139回大会 大シンポジウム 報告2022年10月29日（法政大学）。

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

3. その他

該当せず。

H. 引用文献

脚注を参照されたい。

(図表)

【図 1（共同企業体代表者（変更）届）】

様式第1号(第1条関係)

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		※変更の年月日
	旧(変更の場合のみ記入)		
※変更の理由			
仕事を開始する までの連絡先	電話()		

※ 年 月 日

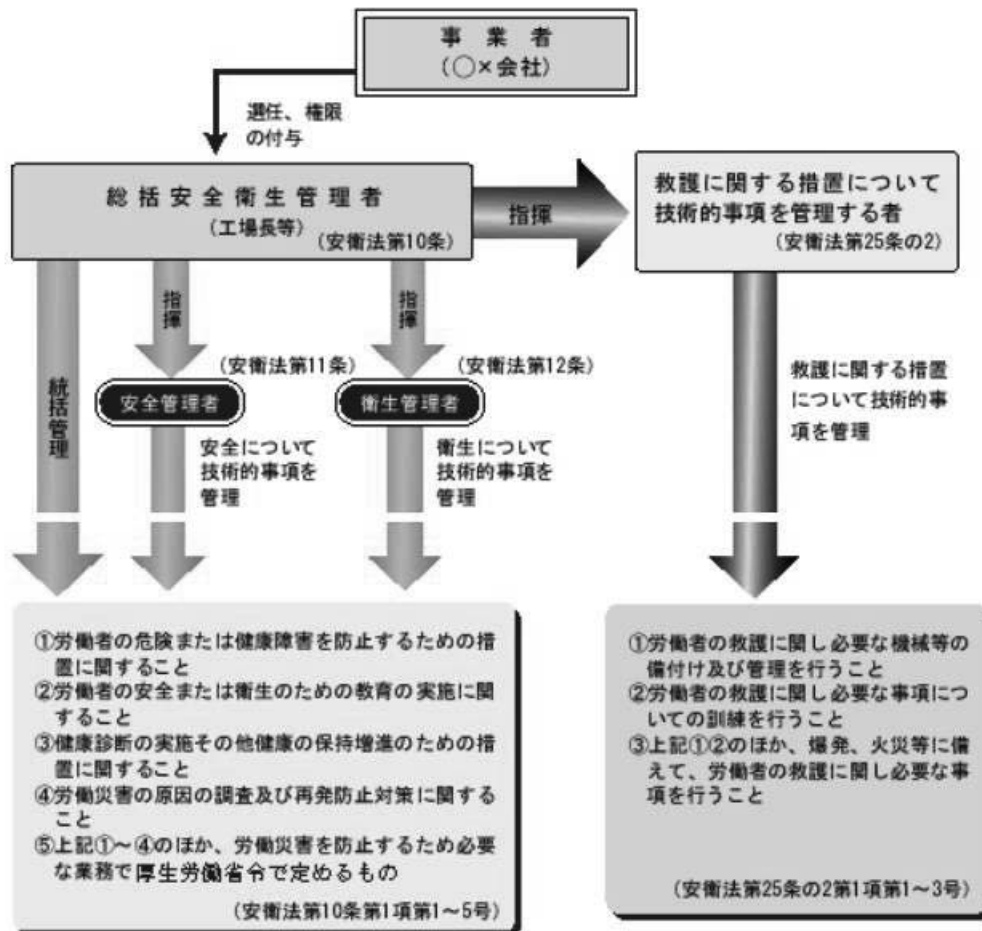
※ 労働局長殿

※共同企業体を構成する事業者 職 氏名 (印)

備考

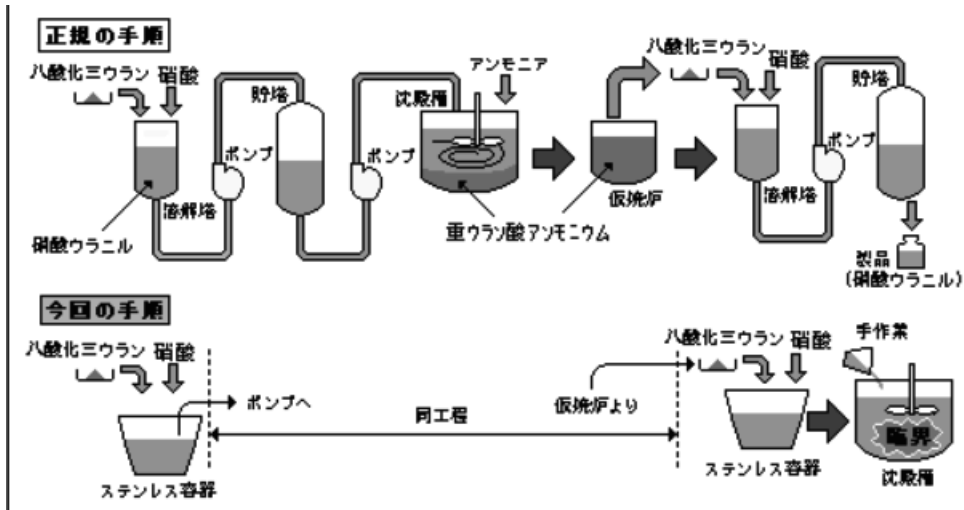
- 共同企業体代表者届にあつては、表題の(変更)の部分をつまみ消し、共同企業体代表者変更届にあつては、※印を付してある項目のみ記入すること。
- 「事業の種類」の欄には、次の区分により記入すること。
 水力発電所建設工事 ずい道建設工事 地下鉄建設工事 鉄道軌道建設工事 橋梁^{りよう}建設工事 道路建設工事 河川土木工事 砂防工事 土地整理土木工事 その他の土木工事 鉄骨鉄筋コンクリート造家屋建築工事 鉄骨造家屋建築工事 その他の建築工事又は設備工事
- この届は、仕事を行う場所を管轄する労働基準監督署長に提出すること。
- 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

【図 2（総括安全衛生管理者を中心とした安全衛生管理体制）】



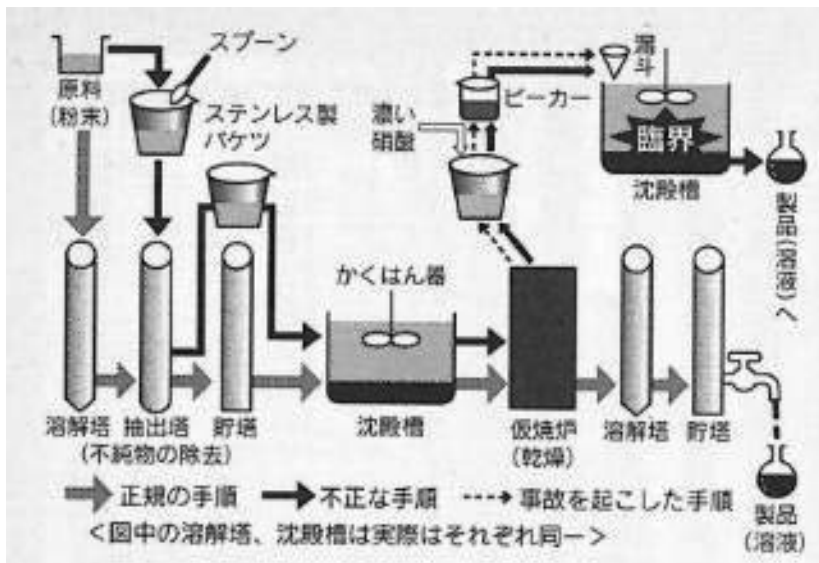
(厚生労働省群馬労働局の WEB サイト (https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/anzen12/anzen12_2/anzen12_2_1.html, 最終閲覧日：2022年11月20日))

【図 3（溶液製造工程図①）】



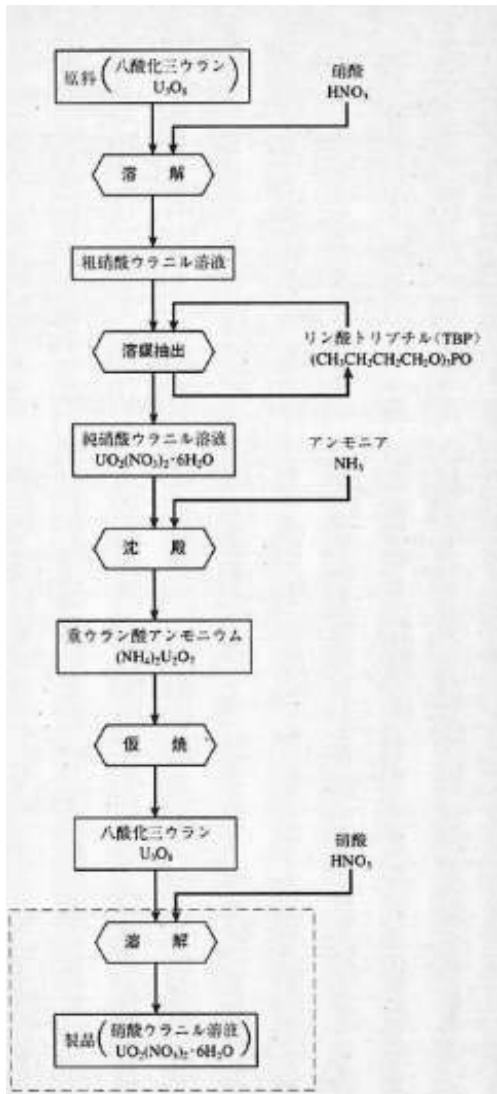
（日本原子力産業協会の WEB サイト（<http://www.jaif.or.jp/ja/news/1999/1207-1.html>, 最終閲覧日 2022 年 9 月 23 日））

【図 4（溶液製造工程図②）】



（原子力資料情報室編『恐怖の臨界事故』（岩波書店、1999年）35頁）

【図5（溶液製造工程図③）】



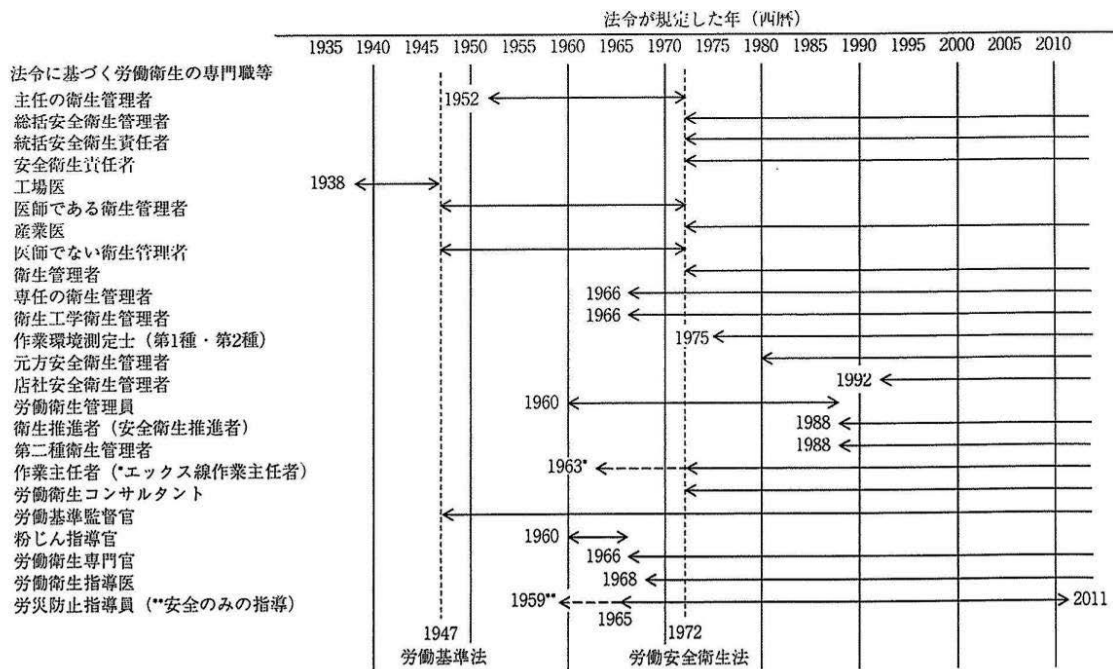
(原子力資料情報室編『恐怖の臨界事故』（岩波書店、1999年）35頁）

【図6（事業場規模別・業種別安全衛生管理組織）】

業種 規模 (人)	林業 鉱業 建設業 運送業 清掃業 (安衛令第2条第1号の業種)	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、各種商品卸売業、家具・ 建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、 家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、 旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、 機械修業 (安衛令第2条第2号の業種)	その他の業種 (安衛令第2条第3号の業種)
	1000~		
300~999			
100~299			
50~99			
10~49			
1~9	事業者	事業者	事業者

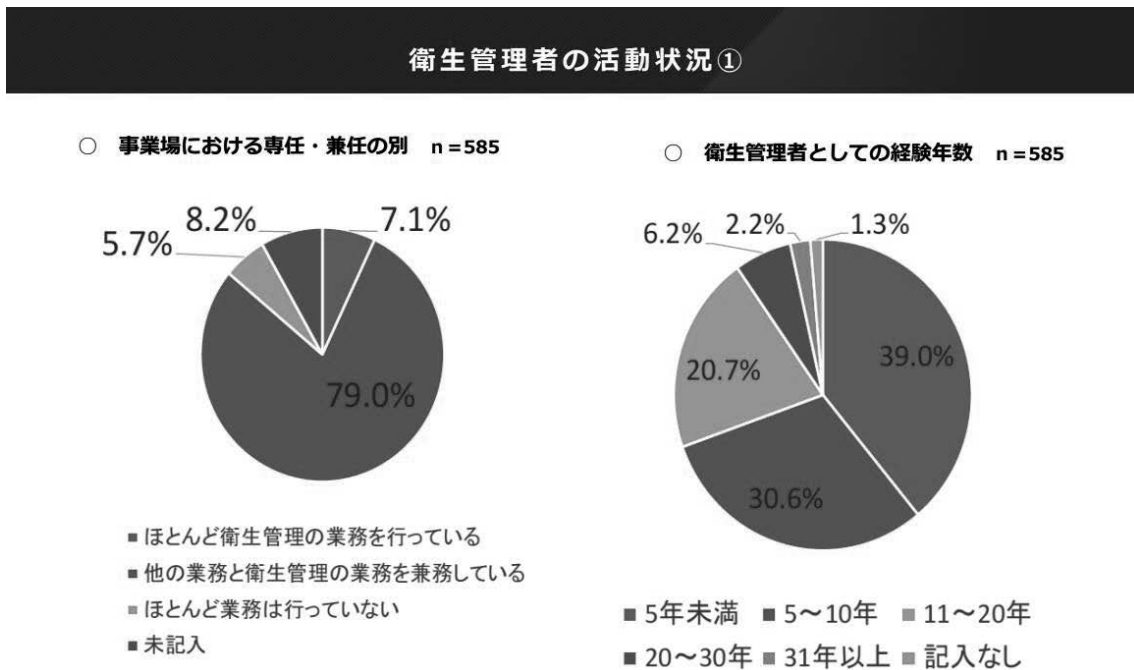
* 「安衛法」は「労働安全衛生法」、「安衛令」は「労働安全衛生法施行令」の略である。
 （林業・木材製造業労働災害防止協会のWEBサイト（<https://www.rinsaibou.or.jp/safety/model.html>，最終閲覧日2022年9月28日））

【図7（労働衛生関係法令に基づく労働衛生の専門職等の推移）】



（堀江正知「産業医と安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌第 35 巻特集号（2013 年）4 頁）

【図 8（衛生管理者の活動状況①）】

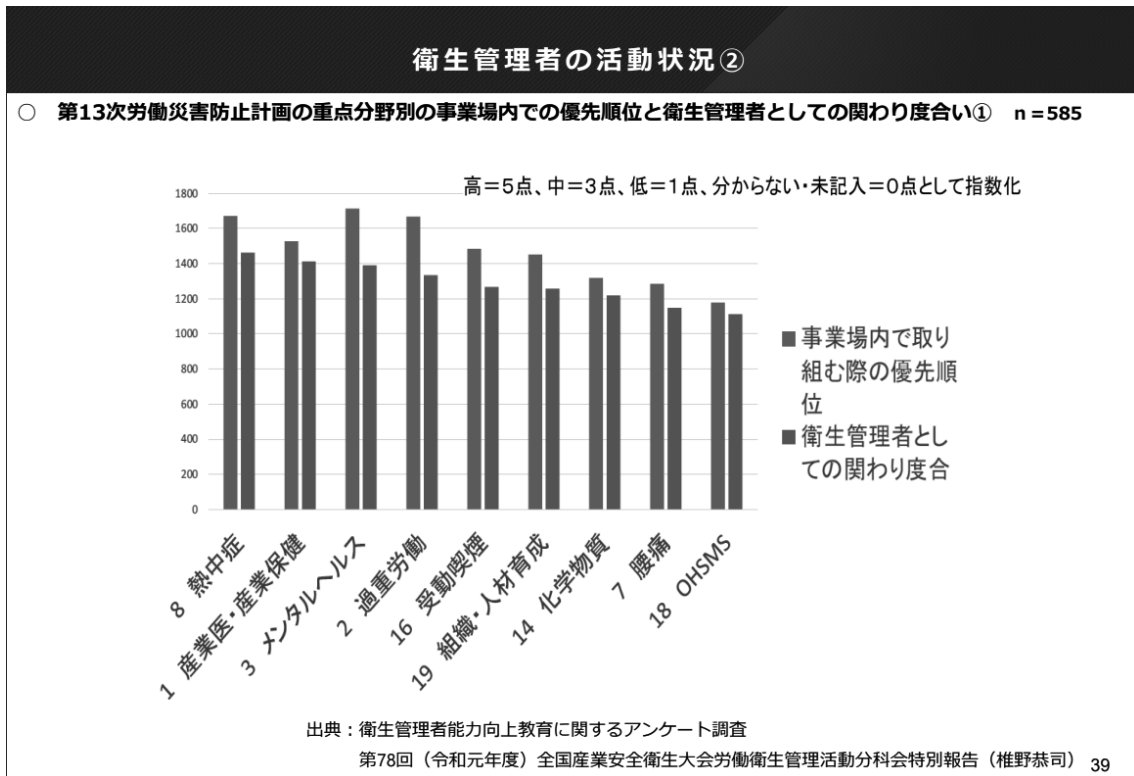


出典：衛生管理者能力向上教育に関するアンケート調査
 第78回（令和元年度）全国産業安全衛生大会労働衛生管理活動分科会特別報告（椎野恭司）

38

（厚生労働省作成（<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001001488.pdf>，最終閲覧日：2022年10月20日））

【図9（衛生管理者の活動状況②）】

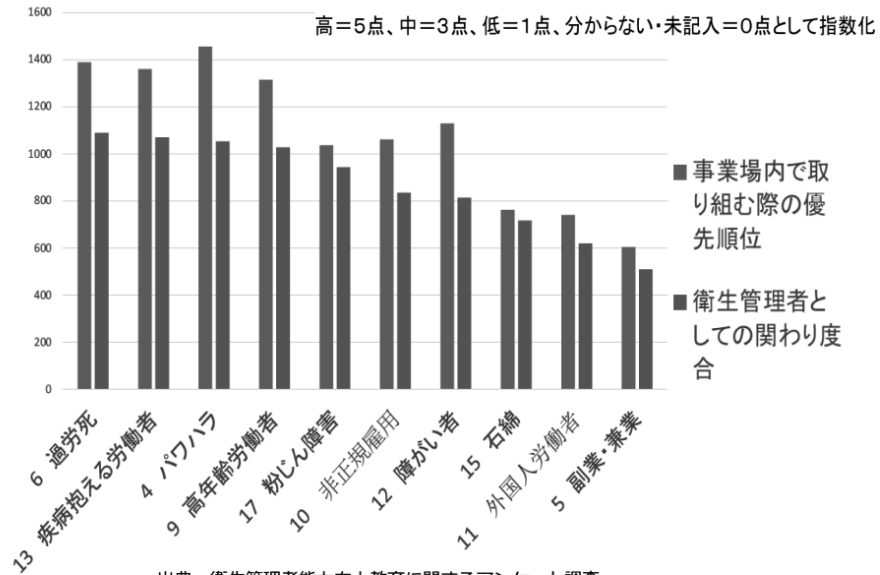


（厚生労働省作成（<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001001488.pdf>，最終閲覧日：2022年10月20日））

【図 10（衛生管理者の活動状況③）】

衛生管理者の活動状況③

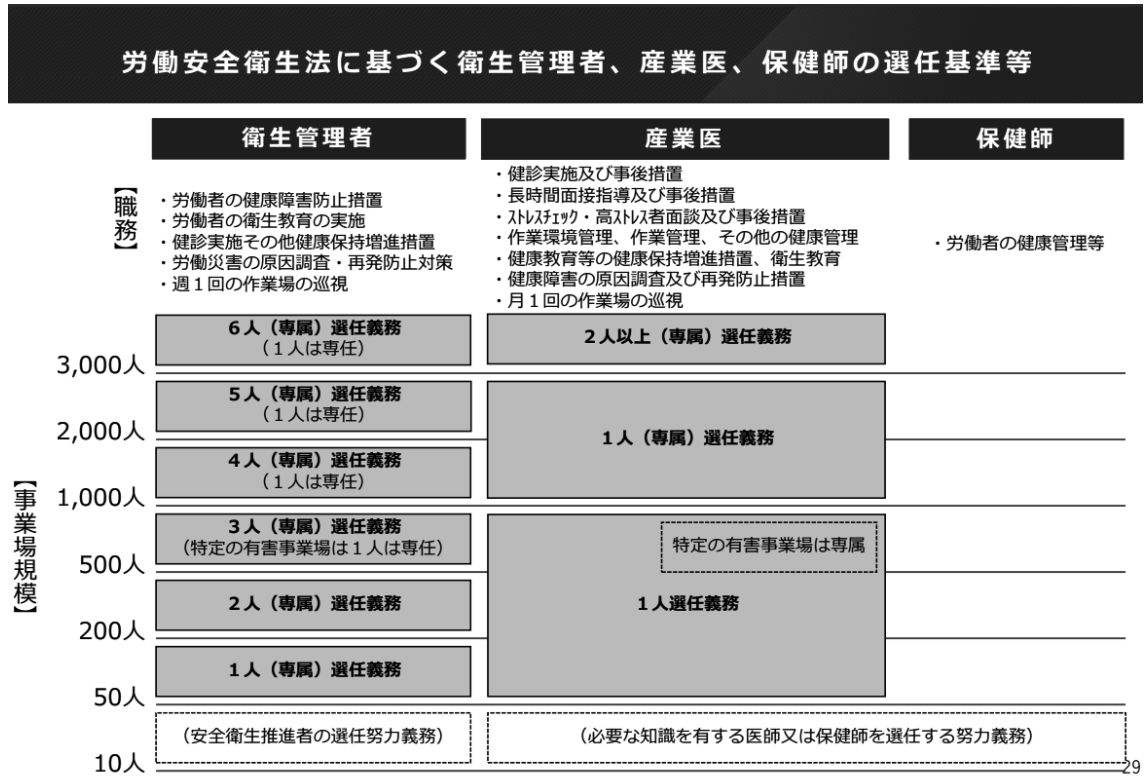
○ 第13次労働災害防止計画の重点分野別の事業場内での優先順位と衛生管理者としての関わり度合い② n=585



出典：衛生管理者能力向上教育に関するアンケート調査

第78回（令和元年度）全国産業安全衛生大会労働衛生管理活動分科会特別報告（椎野恭司） 40

【図 11（労働安全衛生法に基づく衛生管理者、産業医、保健師の選任基準等）】



（厚生労働省作成（<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001001488.pdf>，最終閲覧日：2022年10月20日））

【図 12（事業場の規模別産業医及び衛生管理者の選任状況）】

事業場の規模別産業医及び衛生管理者の選任状況

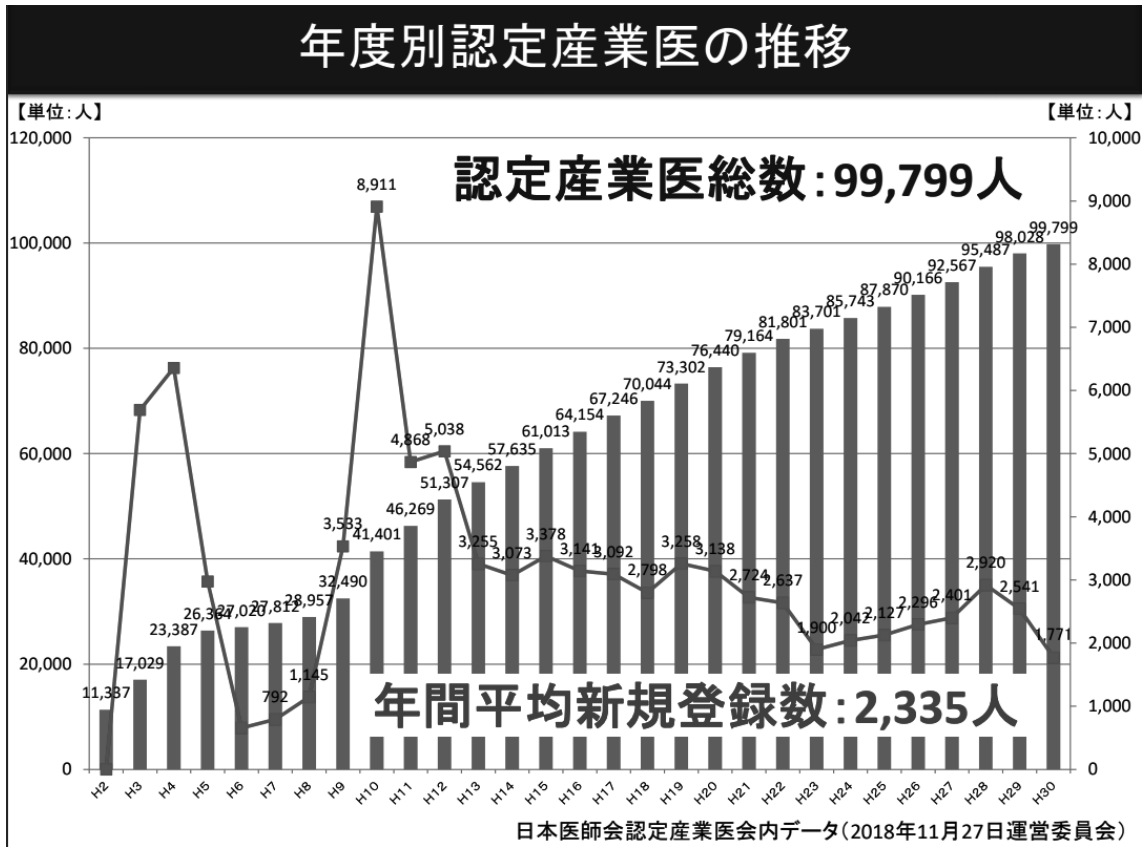
事業場規模	産業医の選任状況※1 (%)	衛生管理者の選任状況※2 (%)	事業場数※3	労働者数※3
1,000人以上	99.4	99.2	1,944	3,774,310
500～999人	99.3	96.4	3,973	2,752,037
300～499人	97.0	94.1	7,044	2,550,199
100～299人	95.3	89.0	49,949	7,919,750
50～99人	85.6	70.2	101,435	6,929,787
30～49人	34.7	15.2	161,784	6,087,793
10～29人	20.9	10.8	774,718	12,712,968
1～9人	—	—	3,019,957	10,208,334
全体※4	32.8	21.6	4,120,804	52,935,178

※1 令和2年労働安全衛生調査（実態調査）
 ※2 平成30年労働安全衛生調査（実態調査）
 ※3 平成26年経済センサス（一部推計含む）
 ※4 産業医及び衛生管理者の全体の選任状況は、事業場規模10人以上の事業場における選任割合

30

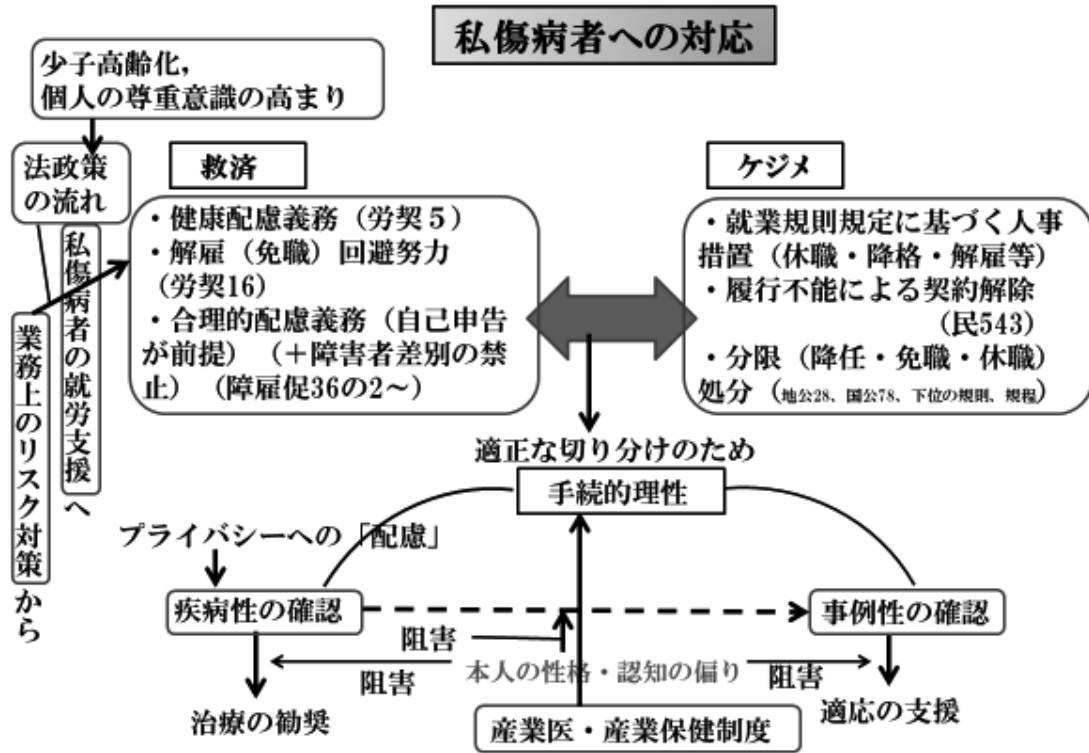
（厚生労働省作成（<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001001488.pdf>，最終閲覧日：2022年10月20日））

【図 13（日本医師会認定産業医数の推移）】

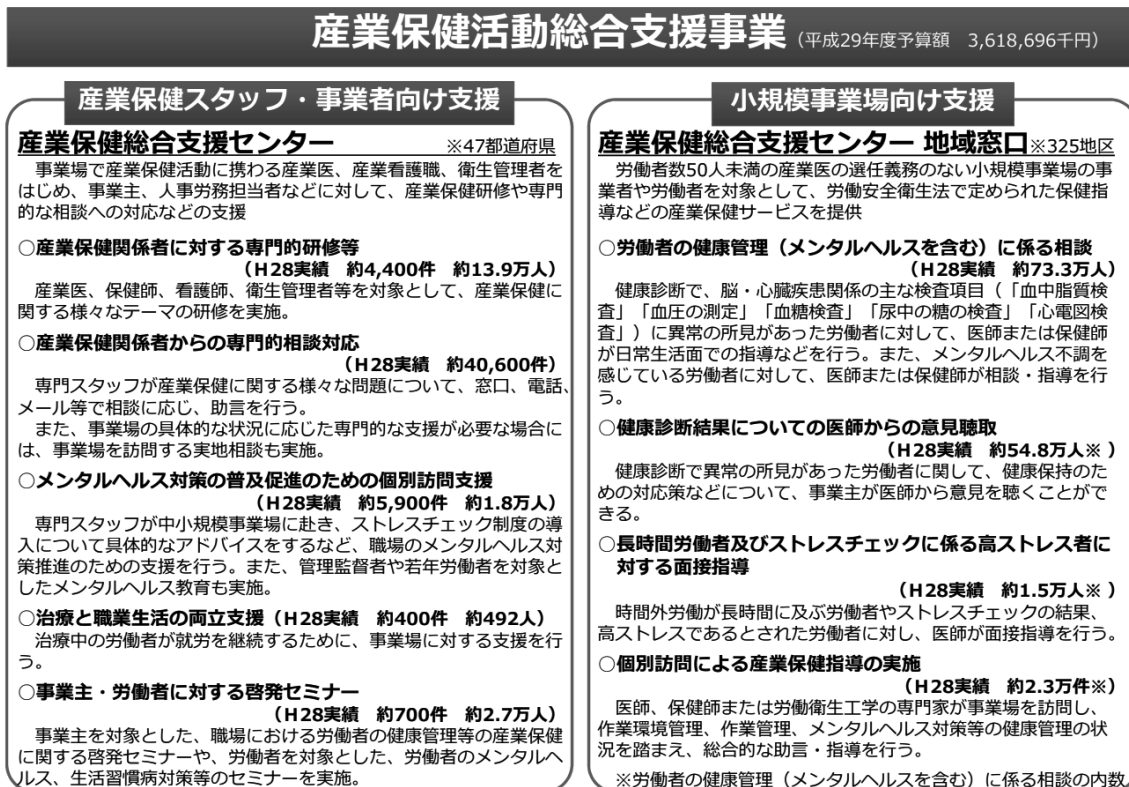


(日本医師会の WEB サイト (https://www.med.or.jp/dl-med/teireikaiken/20181205_2.pdf 最終閲覧日：2022年10月20日))

【図 14（私傷病者への対応）】



【図 15（産業保健活動総合支援事業の実施状況）】



（厚生労働省作成資料（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutouka-tsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000164723.pdf，最終閲覧日：2022年10月20日））

【図 16（長時間労働者面接指導とストレスチェック後面接指導の実施状況）】

産業医の職務実施状況等について

【長時間労働者への面接指導制度】

事業場規模	1000人～	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人
産業医を選任し、面接指導に関与させている事業場割合※	86.7%	66.1%	49.8%	34.4%	14.5%
面接指導等実施事業場割合	83.0%	60.5%	42.1%	28.5%	12.6%

※ 産業医を選任している事業場の割合 × 産業医が実際に関与した業務として「長時間労働者への面接指導の実施」を回答している事業場の割合

（平成22年労働安全衛生基本調査）

【ストレスチェック制度】

検査実施者			面接指導実施	産業医が実施	事業場内の医師（産業医以外）が実施	事業場外の医師が実施	面接指導実施なし
産業医	事業場内の医師等（産業医以外）	事業場外の医師等					
49.0%	8.6%	42.4%	27.0%	(80.1%)	(5.8%)	(14.1%)	73.0%

※（ ）内は面接指導を実施した事業場の内訳

（平成29年3月時点速報値・厚生労働省労働基準局調）

（厚生労働省作成資料（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutouka-tsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000164723.pdf，最終閲覧日：2022年10月20日））

【図 17（作業主任者選任業務一覧表）】

（令：労働安全衛生法施行令、安規：労働安全衛生規則）

令 6 条 号別	各規則 条文	作業主任者名称	資格 種類	選任すべき作業 （安衛法 14 条、同法施行令 6 条、 安衛則 16 条）	職務根 拠
1	高圧則 10	高圧室内 作業主任者	免許	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	高圧則 10②
2	安規 314	ガス溶接 作業主任者	免許	アセチレン溶接装置又はガス集合溶 接装置（10 以上の可燃性ガスの容 器を導管により連結したもの又は 9 以下の連結で水素若しくは溶解アセ チレンの場合は 400 リットル以上、 他は 1,000 リットル以上）を用いて 行う金属の溶接、溶断、加熱業務	安規 315
3	安規 513	林業架線 作業主任者	免許	次のいずれかの機械集材装置、運材 索道の組立、解体変更、修理の作業 又はこれらの設備による集運材作業 （①原動機定格出力 7.5kw を超える もの②支間の斜距離の合計が 350m 以上のもの③最大使用荷重が 200kg 以上のもの）	安規 514
4	ボイラ ー則 24	ボイラー取扱 作業主任者	ボイ ラー 技士 免許 等	ボイラー取扱業務（小型を除く→令 1 条 4 号） <ul style="list-style-type: none"> ● ①特級＝伝熱面積合計 500m²以上（貫流のみは除 く） ● ②1 級以上＝伝熱面積合計 25m²以上 500m²未満（貫流 のみ 500m²以上） ● ③2 級以上＝伝熱面積合計 25m²未満 ● ④技能講習以上＝令 6 条 16 号イからニまでのボイラー 	ボ規 25

5	電離則 46	エックス線 作業主任者	免許	次の放射線業務（但し医療用又は波 高値による定格電圧が 1,000KV 以 上のエックス線装置使用は除く） <ul style="list-style-type: none"> ● ①エックス線装置の使用又 はエックス線の発生を伴う 装置の検査業務 ● ②エックス線管、ケノトロ ンのガス抜き又はエックス 線発生を伴うこれらの検査 の業務 	電離則 47
5 の 2	電離則 52-2	ガンマ線透過写 真撮影作業主任 者	免許	ガンマ線照射装置を用いて行う透過 写真撮影の作業	電離則 52-3
6	安規 129	木材加工用機械 作業主任者	技能 講習	丸のこ、帯のこ、かんな盤、面取、 ルーターで合計 5 台以上（自動送 材車式帯のこ盤を含む場合は 3 台以 上）	安規 130
7	安規 133	プレス機械 作業主任者	同上	動力プレス 5 台以上	安規 134
8	安規 297	乾燥設備 作業主任者	同上	①乾燥設備内容積 1m ³ 以上（令別表 第 1 の危険物に係るもの） ②危険物以外、熱源に燃料又は電力 使用	安規 298
8 の 2	安規 321-3	コンクリート破 砕器作業主任者	同上	コンクリート破砕器を用いる破砕作 業	安規 321-4
9	安規 359	地山の掘削及び 土止め支保工 作業主任者	同上	掘削面の高さ 2m 以上の地山の掘削 の作業 （技能講習は「地山の掘削及び土止 め支保工で統一」）	安規 360
10	安規 374			土止めの支保工の切りばり、腹おこ しの取付け又は取りはずしの作業 （同上）	安規 375

10-2	安規 383-2	ずい道等の掘削 等作業主任者	同上	ずい道等の掘削、ずり積み、支保工 組立（落盤、肌落防止用）、ロック ボルト取付、コンクリート等吹付	安規 383-3
10-3	安規 383-4	ずい道等の覆工 作業主任者	同上	ずい道等覆工（型わく支保工）組 立、解体、移動、コンクリート打設	安規 383-5
11	安規 403	採石のための掘 削作業主任者	同上	掘削面の高さ 2m 以上となる採石法 2 条の岩石の採取のための掘削	安規 404
12	安規 428	はい作業主任者	同上	高さ 2m 以上のはい付け、はいくず し（但し、ばら物荷や荷役機械の 運転者のみで行う作業は除く）	安規 429
13	安規 450	船内荷役 作業主任者	同上	船舶荷積み卸、船舶内荷移動（但 し、500t 未満の船舶で揚貨装置を 用いない作業は除く）	安規 451
14	安規 246	型枠支保工組立 て等 作業主任者	同上	型わく支保工の組立て、解体の作業 （但し、建築物の柱・壁・橋脚、ず い道のアーチ・側壁等のコンクリー ト打設用は除く）	安規 247
15	安規 565	足場の組立て等 作業主任者	同上	つり足場、張出足場又は高さが 5m 以上の足場の組立、解体、変更の作 業（ゴンドラのつり足場は除く）	安規 566
15-2	安規 517-4	建築物等の鉄骨 の組立て等作業 主任者	同上	建築物の骨組み・塔であって高さが 5m 以上の金属製の部材により構成 されるものの組立て、解体、変更	安規 517-5
15-3	安規 517-8	鋼橋架設等作業 主任者	同上	橋梁の上部構造であって金属部材に より構成されるものの架設、解体、 変更（但し、高さ 5m 以上又は橋梁 支間 30m 以上に限る）	安規 517-9
15-4	安規 517-12	木造建築物の組 立て等作業主任 者	同上	軒高 5m 以上の木造建築物の構造部 材組立て、屋根下地外壁下地の取付	安規 517-13

15-5	安規 517-17	コンクリート造 の工作物の解体 等作業主任者	同上	高さ 5m 以上のコンクリート造工作 物の解体、破壊	安規 517-18
16	安規 517-22	コンクリート橋 架設等作業主任 者	同上	橋梁の上部構造であってコンクリー ト造のものの架設又は変更（但し、 高さ 5m 以上又は橋梁支間 30m 以 上に限る）	安規 517-23
17	ボ則 62	第一種圧力容器 取扱作業主任者	*1	第一種圧力容器の取扱作業（但し、 令 1 条 6 号小型圧力容器及び令 6 条 17 号イ、ロは除く）	ボ則 63
18	特化 27	特定化学物質 作業主任者	技能 講習	令別表第 3 の特定化学物質（1 類・ 2 類・3 類） 製造又は取扱（但し、試験研究の取 扱業務は除く）	特化則 28
19	鉛 33	鉛作業主任者	同上	令別表第 4 の鉛業務 1 号から 10 号 まで （但し、遠隔操作の場合は除く）	鉛則 34
20	四アル 14	四アルキル鉛等 作業主任者	同上	令別表第 5 の四アルキル業務 1 号か ら 6 号・8 号 （講習は 18 と同一）	四アル 15
21	酸欠 11	酸素欠乏危険 作業主任者 （第 1 種）	同上	酸素欠乏危険場所における作業（第 一酸素欠乏危険作業）	酸欠則 11②
		酸素欠乏危険 作業主任者 （第 2 種）	同上	酸素欠乏危険場所（酸素欠乏症にか かるおそれ及び硫化水素中毒にかか るおそれのある場所として厚生労働 大臣が定める場所に限る）における 作業（第二種酸素欠乏危険作業）	酸欠則 11③
22	有機 19	有機溶剤作業主 任者	同上	令別表第 6 の 2 に掲げる有機溶剤の 製造又は取扱	有機則 19 の 2

23	石綿 19	石綿作業主任者	同上	石綿若しくは石綿をその重量の 0.1%を超えて含有する製剤その他 の物を取扱う作業、試験研究のため 製造する作業	石綿則 20
----	-------	---------	----	---	-----------

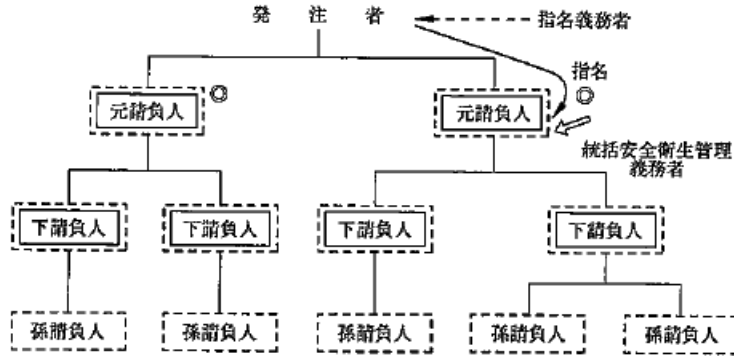
*1：化学設備にかかる第一種圧力容器の場合は化学設備第一種圧力容器作業主任者技能講習

上記以外はボイラー技士免許（特級・1級・2級）、第一種圧力容器作業主任者技能講習（化学設備・普通）

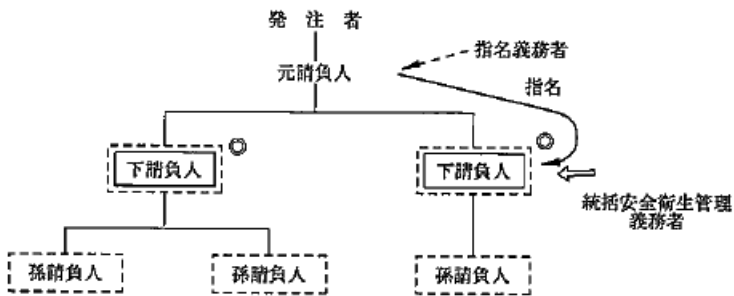
（中央労働災害防止協会のWEBサイト（https://www.jisha.or.jp/campaign/kyoiku/kyoiku05_4.html, 最終閲覧日：2022年11月12日））

【図 18（混在作業現場における統括安全衛生管理体制①）】

（イ） 法第 30 条第 2 項前段の場合



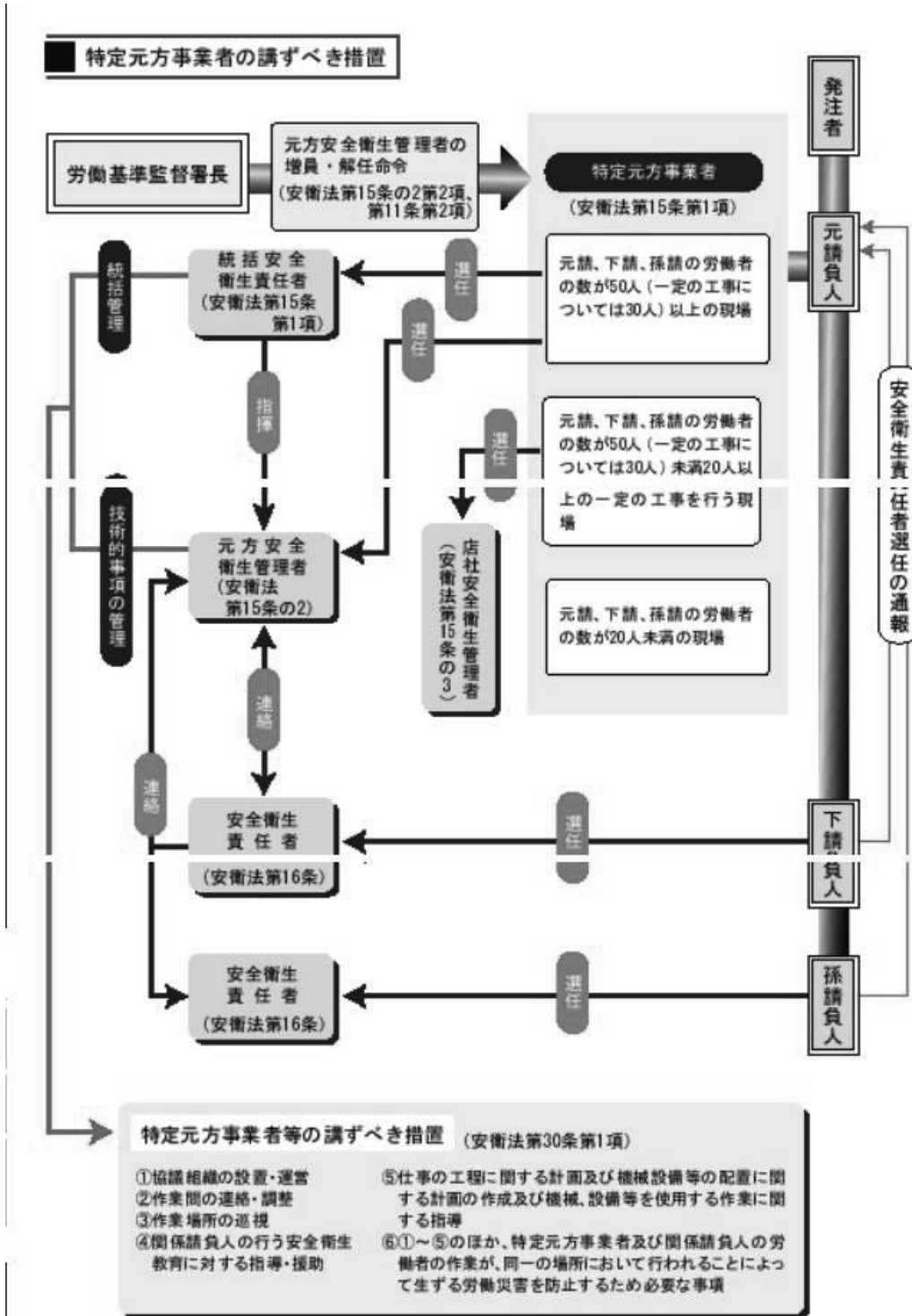
（ロ） 法第 30 条第 2 項後段の場合



- (注)① 内の者は、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているものをさす。
 ② 内の者は、一の場所で自ら仕事を行っているものをさす。
 ③ 印は、特定元方事業者をさす。

（労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 4 版）』（労働調査会、2015 年（平成 27 年）） 491 頁）

【図 19（混在作業現場における統括安全衛生管理体制②）】



(厚生労働省群馬労働局の WEB サイト (https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/anzen14/anzen14_3.html, 最終閲覧日: 2022 年 11 月 20 日))

【図 20（混在作業現場における統括安全衛生管理体制③）】

特定元方事業者の混在作業現場における統括安全衛生責任者等の選任義務

当該事業場の労働者数（人） → 0 20 30 50

建設業	ずい道、圧気、橋梁等の工事	店社安全衛生管理者 (統括管理担当者)	統括安全衛生責任者 元方安全衛生管理者
	鉄骨造りまた鉄骨鉄筋コンクリート造りの建設工事		
	上記以外の工事等		
造船業	全ての混在作業現場	(統括管理担当者)	統括安全衛生責任者 元方安全衛生管理者

※（統括管理担当者）とは、安衛法第 15 条の 3 第 1 項にいう「第三十条第一項各号の事項を担当する者」であり、店社安全衛生管理者は統括管理担当者の指導及び安衛則第 18 条の 8 各号の職務を行う者であること。

（加藤知美『最新・労働安全衛生法のしくみ』（三修社、2016 年（平成 28 年）49 頁））

【図 21（特定元方事業者の事業開始報告）】

安衛則 664 条による)

特定元方事業者の事業開始報告
統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者選任報告

元方事業者	事業の種類	事業場の名称		事業場の所在地		常時使用労働者数
	事業の概要		工期		年 月 日～ 年 月 日	
	衛生責任者	選任年月日	年 月 日	衛生責任者	職氏名	
	統括安全衛生責任者	生年月日	年 月 日	元方安全衛生管理者	生年月日	年 月 日
店社安全衛生管理者職氏名		選任年月日	年 月 日	経歴		
関係請負人	事業の種類	名 称		主たる事務所の所在地		工期
備考						

年 月 日 特定元方事業者 職名 氏名 印
労働基準監督署長 殿

- 備考)
1. 常時使用労働者数は元方の労働者数と関係請負人の労働者数の合計数を記入すること。
 2. 関係請負人権が不足する場合は別紙を使用すること。
 3. 常時使用労働者の総数が 50 人以上 ずい道、圧気一定の橋梁 30 名以上) の場合は、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者を選任し、該当欄に必要事項を記入すること。
 4. 常時使用労働者の総数が 20 人以上 ずい道圧気工事、一定の橋梁の工事 20～29 人・S 造、SRC 造 20～49 人) にあつては、店社安全衛生管理者を選任し、該当欄に必要事項を記入すること。
 5. 安衛則第 18 条の 6 第 2 項による場合は、備考にそのむねを記入すること。
 6. 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。

【図 22（統括安全衛生責任者と安全衛生責任者）】

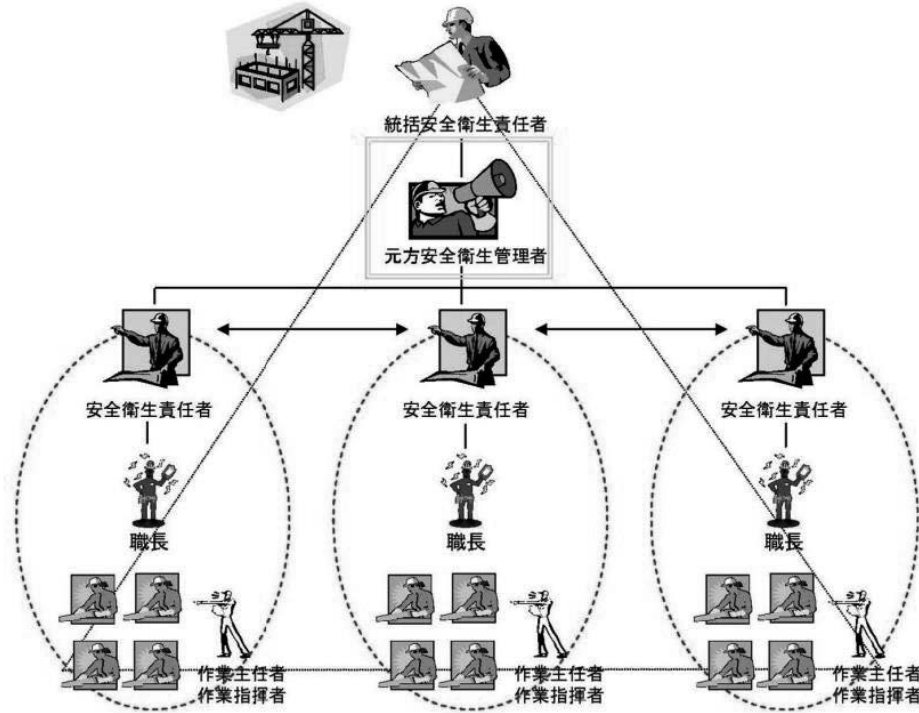
安全衛生管理体制（混在作業①）

①現場（常時労働者50人以上の場合）

※常時労働者には元請労働者数+専門工事業者労働者数をいう

⇒ 一般にはピーク時ではなく工事期間平均労働者数とすることが多い

※一定の場所での橋梁の建設工事、ずい道工事又は圧気工事を行うときは常時労働者数30人以上



（長岡労働衛生コンサルタント事務所の WEB サイト掲載資料（<http://nrec.web.fc2.com/0043.pdf>, 最終閲覧日：2023年2月22日））

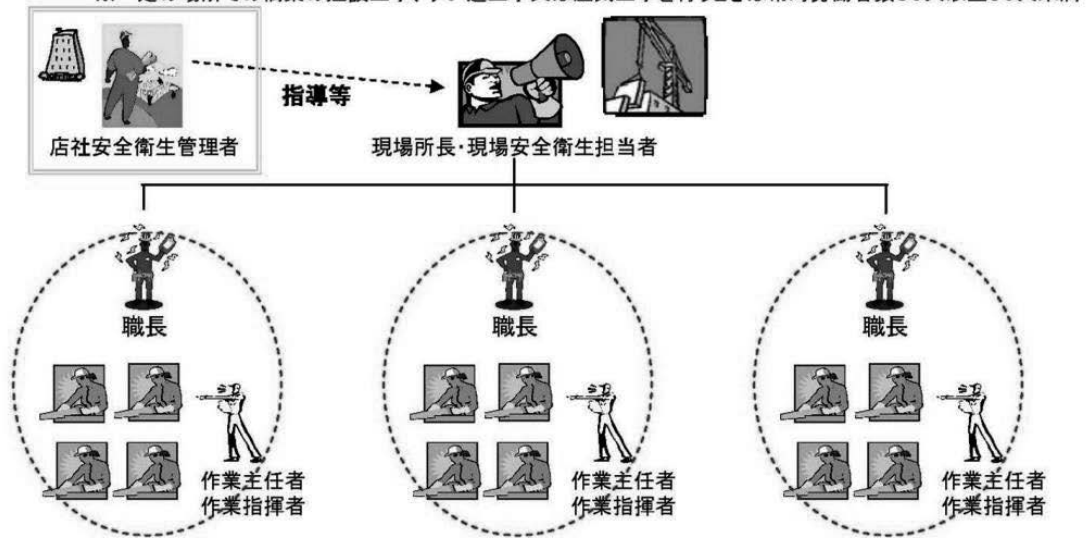
【図 23（店社安全衛生管理者）】

安全衛生管理体制（混在作業②）

②現場（常時労働者20人以上50人未満の場合）

※S造、SRC造の建築物の建設の工事

※一定の場所での橋梁の建設工事、ずい道工事又は圧気工事を行うときは常時労働者数30人以上50人未満



（長岡労働衛生コンサルタント事務所の WEB サイト掲載資料（<http://nrec.web.fc2.com/0043.pdf>，最終閲覧日：2023年2月22日））

【図 24（安全・衛生委員会の構成と調査審議事項等）】

委員の構成、調査審議事項等		
	安全委員会	衛生委員会
委員の構成	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等(1名) 2 安全管理者※ 3 労働者(安全に関する経験を有する者)※	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等(1名) 2 衛生管理者※ 3 産業医※ 4 労働者(衛生に関する経験を有する者)※
調査審議事項 (主要な事項を抜粋したものです。詳細については、労働安全衛生規則第21条及び第22条を参照してください。)	1 安全に関する規程の作成に関すること。 2 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。 3 安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 4 安全教育の実施計画の作成に関すること。 など	1 衛生に関する規程の作成に関すること。 2 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 3 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。 5 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。 6 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。 など
その他 (共通事項)	① 毎月一回以上開催すること。 ② 委員会における議事の概要を労働者に周知すること。 ③ 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存すること。	

※ 1以外の委員については、事業者が委員を指名することとされています。なお、この内の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合(過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者)の推薦に基づき指名しなければなりません。

(厚生労働省作成のパンフレット (<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/0902-2a.pdf>, に掲載。最終閲覧日：2023年1月13日))

【図 25（危険性・有害性の分類と具体例）】

	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、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	

（作図：森山誠也・本プロジェクト研究協力者）

【労働基準監督年報（送検件数）の経年データ①】

	合計	10	11	12	13	14	16	17	18	20	21	22	23	25	25の	26	30	30の	31	31の	
平成11年	784					37		1		269	237	17	7				17			24	
平成14年	666		2			39				168	199	17	4			2	23			28	
平成23年	542					19				163	140	8	1				9	1		22	1
平成24年	614		1			28				151	168	8	8			1	9	1		23	1
平成25年	560	2	1	1	1	24				179	156	11	7			1	6	1		26	1
平成26年	628				2	12			1	199	173	9	1				10			26	
平成27年	550		1	1		24				180	140	9	1	1			9			12	
平成28年	497					17			1	135	135	11	6			1	11			26	
平成29年	474					9				159	125	10	3				8			23	
平成30年	529					15	1			169	148	13	4			1	15			13	
平成31年	469			1		19				149	130	19	4			1	8			20	
令和2年	505					14				164	153	15				1	10			21	

厚生労働行政推進調査事業費補助金
（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））
分担研究報告書

労働安全衛生法第 6 条から 9 条の逐条解説

研究協力者 大藪 俊志 佛教大学社会学部公共政策学科・准教授
研究協力者 近藤 龍志 労働基準監督官

研究要旨

労働安全衛生法の第 2 章では、厚生労働大臣による労働災害防止計画の策定（第 6 条）、労働災害防止計画の変更（第 7 条）、労働災害防止計画を策定・変更した場合の公表（第 8 条）、厚生労働大臣が関係者に対して行う労働災害の防止に関する必要な勧告・要請に関する事項についてそれぞれ規定を定めている。

労働災害防止計画の制度は、労働災害の防止に関する総合的・計画的な対策の推進を図る（第 1 条）ため、国（厚生労働大臣）が長期的な展望に基づき労働災害の防止に関する包括的・一体的な計画を策定し、具体的な施策を講ずるとともに、事業者などの関係者に労働災害の防止に関する指針を周知することにより自主的な労働災害防止活動への取組みを促し、行政と関係者が一体となって労働災害の防止対策を総合的かつ効果的に推進することを目的としている。

この労働災害防止計画制度は、労働安全衛生法の特徴であるところの「行政による監督指導的・支援的役割」を表す制度であり、また、労働安全衛生法の実効性を確保するための有力な手段の一つとしても位置付けられる。

A. 研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の3点にある。

①時代状況の変化に応じた法改正の方向性を展望すること。

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

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

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

本分担研究の目的は、枝番号や附則を除き123条ある安衛法のうち第6条から9条について、その課題を果たすことにある。

B. 研究方法

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

C. 研究結果

1. 第6条から第9条まで

1. 1 条文

（労働災害防止計画の策定）

第六条 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項その他労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画（以下「労働災害防止計画」という。）を策定しなければならない。（変更）

第七条 厚生労働大臣は、労働災害の発生状況、労働災害の防止に関する対策の効果等を考慮して必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害防止計画を変更しなければならない。

（公表）

第八条 厚生労働大臣は、労働災害防止計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

（勧告等）

第九条 厚生労働大臣は、労働災害防止計画の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるときは、事業者、事業者の団体その他の関係者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができる。

1. 2 趣旨

本報告書は、研究計画全体のうち、労働安全衛生法の第2章（第6条～第9条）を検討対象とした研究成果である。

労働安全衛生法の第2章は、厚生労働大臣による労働災害防止計画の策定（第6条）、労働災害防止計画の変更（第7条）、労働災害防止計画を策定・変更した場合の公表（第8条）、厚生労働大臣が関係者に対して行う労働災害の防止に関する必要な勧告・要請に関する事項について定めている。

労働災害防止計画制度は、労働災害の防止に関する総合的・計画的な対策の推進を図る（第1条）ため、国（厚生労働大臣）が長期的な展望に基づき労働災害の防止に関する包括的・一体的な計画を策定し、具体的な施策を講ずるとともに、事業者などの関係者に労働災害の防止に関する指針を周知することにより自主的な労働災害防止活動への取組みを促し、行政と関係者が一体となって労働災害の防止対策を総合的かつ効果的に推進することを目的としている¹。限られた行政資源を、立法から現場運用に至る安全衛生政策に、諸状況に応じて効率的に投入、配分するための計画ともいえる¹。

労働災害防止計画は、行政計画として法令の抽象性を補い政策を具体化する性格を有する一方、未だ法整備がなされていない事項について労働災害防止計画に定め、計画に基づき具体的な法令を整備することもある。行政計画は、政策目標の実現に向けた手段を体系化する行政技術の一種であるが、労働災害防止計画制度では、計画期間における労働災害の減少目標や計画を推進するための具体的方策（主要な労働災害防止対策）などを明記し、計画の内容を地方支分部局（都道府県労働局・労働基準監督署）の行政運営方針

や、関係団体（労働災害防止団体など）の労働災害防止活動に反映させることを通じて、計画的・効果的な労働災害防止の取組みを実施している（一例として、【図1（沖縄労働局による災防計画展開の例）】を参照されたい）。また、目標達成のために必要であれば労働災害防止計画に基づき法令改正も行われる²。（1988（昭和63）年の労働安全衛生法改正法案の国会審議において、当時の中村太郎労働大臣は「労働災害防止対策の一層の充実と健康の保持増進対策の推進を図るため、新たな労働災害防止計画を策定するとともに、この計画の効果的な推進を図られるよう、労働安全衛生法の改正法案を今国会に提出することとしております。」（下線筆者）と答弁している。）

1. 3 沿革

労働災害を効果的に防止することを目的とする長期計画の取組みは、1958（昭和33）年に策定された「産業災害防止総合五ヵ年計画」に端を発する。計画策定当時の労働災害の状況をみると、労働災害による死者は5,612人、休業八日以上死傷者数は約40万人に達し（いずれも1957（昭和32）年の数値）、とりわけ中小企業における災害の急激な増大（1957年の死傷年千人率は1952（昭和27）年当時と比較して49%の増）が懸念されるところであり、政府は「産業災害防止総合五ヵ年計画」を策定することにより、5年後の労働災害発生件数の半減を目標として掲げた³。

また、政府は産業安全に関する有識者で構成される臨時産業災害防止懇談会を設置（1958（昭和33）年9月）し、同懇談会は、「産業災害防止対策に関する意見書」（産

¹ 三柴丈典氏による。

業災害防止計画の樹立促進、重大災害防止対策、中小企業災害防止対策、産業安全教育、法令の検討整備、広報活動、行政能率の改善、鉱山災害防止対策に関する 8 項目を内容とする）を総理大臣に手交（11 月）した⁴。

しかしながら「産業災害防止総合五ヵ年計画」の策定以後の労働災害の発生状況を見ると、1957（昭和 32）年と 1962（昭和 37）年の時点との比較では、百人以上の事業場の休業一日以上の度数率が 23.26 から 15.46 に、年千人率では 50.6 から 36.2 にそれぞれ減少していたものの、死傷者数を見ると約 70 万 9 千人から約 79 万 4,200 人に増大していた⁵。

このような状況に対し、産業災害防止対策審議会（先の臨時産業災害防止懇談会を発展的に解消して 1959（昭和 34）年に設置された政府の諮問機関）は、新たな計画の策定などを含む答申を行い、これを受けて「新産業災害防止五ヵ年計画」が閣議了解された（1962（昭和 37）年 10 月）。この 1963（昭和 38）年から 1967（昭和 42）年までを計画期間とする新たな五ヵ年計画では、1961（昭和 36）年時点における死傷千人率 21.05 を 12.3 にまで概ね半減することを目標に定め、具体的な対策としては、事業場の自主的安全活動の促進、組織・設備環境の整備・改善、標準作業方法の確立、安全教育の徹底などを進めることとしていた⁶。

この後、1964（昭和 39）年 6 月には「労働災害防止団体等に関する法律」が成立し、同法において労働災害の防止に関する計画（基本計画（五年間の長期計画）と実施計画（毎年策定される）により構成される）

の策定が初めて法定されることとなった。この「労働災害防止団体等に関する法律」における労働災害防止計画に関する規定は以下の通りである。

第二章 労働災害防止計画

第三条（基本計画）

労働大臣は、五年ごとに、中央労働基準審議会の意見を聞いて、労働災害の減少目標その他労働災害の防止に関し基本となるべき事項を定めた労働災害防止基本計画（以下「基本計画」と言う。）を作成しなければならない。

第四条（実施計画）

労働大臣は、毎年、中央労働基準審議会の意見を聞いて、基本計画の実施を図るため、次の事項を定めた労働災害防止実施計画（以下、「実施計画」と言う。）を作成しなければならない。

- 一 労働災害の減少目標
- 二 労働災害の防止に関し重点を置くべき業種及び労働災害の種類
- 三 労働災害の防止のための主要な対策に関する事項
- 四 その他労働災害の防止に関し重要な事項

第五条（変更）

労働大臣は、労働災害の発生状況、労働災害の防止に関する対策の効果等を考慮して必要があると認めるときは、中央労働基準審議会の意見を聞いて基本計画又は実施計画を変更しなければならない。

第六条（公表）

労働大臣は、基本計画又は実施計画を作成したときは、遅滞なく、これを公表しな

ければならない。これらを変更したときも、同様とする。

第七条（勧告等）

労働大臣は、基本計画又は実施計画の円滑な実施のために必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができる。

「労働災害の防止団体等に関する法律」に基づき、1968（昭和43）年4月に第三次の五ヵ年計画に当たる労働災害防止基本計画が策定され、同計画では、屋外産業や中小零細企業などの重点業種の明示、災害原因の科学的究明、機械設備の本質的安全化、職業病対策の強化といった重点施策が明記された⁷。

その後、1972（昭和47）年の労働安全衛生法の制定を受け、現在の「労働災害防止計画」の制度（五ヵ年の基本計画と毎年策定される実施計画を一本化し、国としての重点施策を明示したもの）がスタートし、今日に至る。

1. 4 内容

1. 4. 1 第6条

第6条中「労働災害の防止のための主要な対策」には、安全衛生管理計画の策定、安全衛生管理体制の整備、安全衛生事前評価の実施、生産設備の安全化、適正な作業方法の確立、安全衛生教育の実施、安全衛生意識の高揚などに関する事項が含まれ、「その他労働災害の防止に関し重要な事項」としては、労働災害の動向、労働災害の減少目標、労働災害の防止に関し重点を置くべき業種及び労働災害の種類などの事

項が挙げられる⁸。

内容は他の行政計画等から影響を受けることがあり、また労働災害防止計画が他の行政計画等に影響を与えることがある。例えば1987（昭和62）年2月24日に閣議決定された「エイズ問題総合対策大綱」を踏まえて、第8次労働災害防止計画（計画期間：1993（平成5）年度～2007（平成9）年度）においてエイズ問題が取り上げられた。また、第12次労働災害防止計画（計画期間：2013（平成25）年度～2017（平成29）年度）で「平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする」という目標を掲げていたが、これは「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（2018（平成30）年7月24日閣議決定）の目標の元となっている⁹。

1. 4. 1. 1 骨子作成

労働災害防止計画の骨子は厚生労働省安全衛生部計画課が中心となって作成される。この時、本省の各課及び都道府県労働局からも意見を聴いて作成する。なお、労働災害防止計画は厚生労働大臣が策定するものであるが、厚生労働省で作成した骨子は各省庁へ協議が行われ、時には業所管省庁から厳しい意見出しが行われることもあるという。

各省協議は財務省に対しても行われるが、計画の内容について財務省から意見出しが行われることはほとんどない。ただし、労働災害防止計画に基づく事業を行う場合、当該予算は毎年度の概算要求事項に含まれるが、概算要求の際には財務省による査定が細かく行われる。労働災害防止計画に基づく事業は主に労災保険料により運営され

る「社会復帰促進等事業」により実施されている。事業の内容は補助金や助成金、教育や研修、調査研究などのほか、施設運営費も含まれる。

例えば1977（昭和52）年の労働安全衛生法改正により化学物質の有害性調査制度が設けられ、国も既存の化学物質の有害性調査にあたるものとされた。法改正を受け、第5次労働災害防止計画（計画期間：1978（昭和53）年度～1982（昭和57）年度）にも化学物質の有害性調査について国が調査研究等を行うことが定められたが、当時そのような施設を労働省（当時）は持っていなかったため、当該施設の土地購入費等を1988（昭和53）年度の概算要求に盛り込み、何度か大蔵省（当時）と折衝を行った結果予算が認められた。（なお、この時に設立された施設が日本バイオアッセイ研究センターである。）

1. 4. 1. 2 労働政策審議会

厚生労働大臣は、労働災害防止計画の策定に当たりその内容の適正を期するため、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。骨子の作成後、労働政策審議会安全衛生分科会で審議が行われる。労働政策審議会へ諮ると並行して業界団体等へ説明を行う場合もある。

近年の労働政策審議会の審議状況は、6～7月頃に今期の計画の評価が行われ、その後に次期計画案の審議が行われ、おおむね年内に大筋の合意があり、翌年2月頃に厚生労働大臣から労働政策審議会への諮問と労働政策審議会から厚生労働大臣への答申があるというスケジュールである。なお、労働政策審議会での議論はおおむね半年間であるが、労使の対立が大きい事項などそ

の期間で意見が一致しない場合があり、その際は労働災害防止計画に今後の検討課題とする旨を記載し、計画策定後に労働政策審議会で当該事項について改めて検討することもある¹⁰。

労働災害防止計画の計画期間の最終年に当期計画の評価が行われ、その後に次期計画の策定の議論が行われるため、最終年の実績は次期計画には反映されない。この点について厚生労働省は、労働災害防止活動に空白があってはならず、途切れなく労働災害防止計画を更新することで空白期間を生じさせることなく労働災害防止活動を行うため、最終年の実績が次期計画に反映できないことは受忍するしかないとの認識を示している¹¹。

1. 4. 1. 3 鉱山

鉱山に関する保安（鉱山保安法第2条第2項及び第4項の規定による鉱山における保安（衛生に関する通気及び災害時の救護を含む。））に関しては、経済産業大臣が中央鉱山保安審議会の意見を聴いて労働災害防止計画を策定（又は変更）し、公表することとされている（労働安全衛生法第114条第1項の規定に基づく）¹²。

1. 4. 2 第7条

労働災害防止計画の策定後、計画策定時の基盤となる事情が変動し、計画の内容が適当でなくなった場合には、労働災害の発生状況、労働災害の防止に関する対策の効果を考慮して厚生労働大臣は労働災害防止計画を変更しなければならない¹³。現在までに計画期間中に計画を変更したことはないが、計画を変更する場合には、計画策定

時と同様に労働政策審議会の意見を聴く必要がある。

1. 4. 3 第8条

労働災害防止計画は、事業者、労働災害防止団体などの関係者が取り組む労働災害防止活動の指針となるものであり、関係者に広く周知徹底される必要がある。そのため厚生労働大臣は、労働災害防止計画を策定する場合、計画を変更する場合には、遅滞なくこれを公表しなければならない。公表の形式は特に規定されていないが、実務上官報に掲載することにより公表されている¹⁴。

1. 4. 4 第9条

労働災害防止計画を実施し実効性を確保するためには、事業者をはじめとする関係者の協力が必要不可欠となる。そのため厚生労働大臣が必要と認めるときは、関係者に対して労働災害の防止に関する事項に関し、必要な勧告・要請をすることができる。

第9条中「労働災害防止計画の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるとき」には、計画が示す目標や方向性と、事業者などの関係者が取り組む労働災害防止対策の実施状況との間に齟齬が生じ、関係者に対して対策の変更等を求める必要が生じる場合などが想定され、「関係者」には、労働災害防止団体、労働組合、関係行政機関（各府省庁、地方公共団体）などが含まれる¹⁵。

例えば、第12次労働災害防止計画（計画期間：2013（平成25）年度～2017（平成29）年度）において、2012（平成24）年と比較して2017（平成29）年までに労働災

害による休業4日以上之死傷者数の数を15%以上減少させるという目標を掲げており、休業4日以上之死傷災害の中で転倒災害が最も件数が多かったため、厚生労働省は2015（平成27）年に「STOP！転倒災害プロジェクト2015」を実施し、それを発展・継続する形で2016（平成28）年から「STOP！転倒災害プロジェクト」を開始した。しかし依然として転倒災害件数が増加傾向を示していたため、2018（令和元）年6月17日に厚生労働省労働基準局安全衛生部長から各災防団体の長あてに基安発0617第2号「転倒災害の防止に向けた取組について（協力要請）－「STOP！転倒災害プロジェクト実施要綱」改正による転倒災害の防止－」を發出している。

なお、12次防策定時の担当者によると、「STOP！転倒災害プロジェクト」は第三次産業対策であったという。すなわち、12次防策定時に第三次産業の労働災害発生件数が増加傾向にあったため、12次防で初めて第三次産業を重点業種とした。ところが第三次産業は安全衛生に対する意識が低く、労働基準監督署の職員が事業場を訪れても安全衛生の担当者がいない（一時的な不在ではなく担当者自体がいない）など¹⁶、従来の製造業対策や建設業対策とは異なるアプローチが必要であった。そこで第三次産業でも身近な転倒災害を切り口にしたという。

D. 考察及びE. 結論

労働災害防止計画制度は、先行研究である「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」が明らかにした労働安全衛生法の特徴である「行政による監督指導的・支援的役割」を表す制度であり¹⁷、労働安全衛生法の実効性を確保するための手段の一つとしても位置付けられる¹⁸。

また、労働災害防止計画は、行政計画（代表的な事例として国土計画（国土形成計画など）や職業安定行政における雇用対策基本計画などがある）としての性格を有する。行政計画は、目標を定立し、その目標を実現するための諸手段を総合して体系化するところに特徴があり、地域、対象行政部門、期間、計画体系、機能、法的効果、法律の根拠などによる分類がなされることがある¹⁹。行政計画は、法律の抽象性を補い政策を具体化する行政技術であるが、関係する主体を拘束する側面もあるため、計画の策定過程（と変更するプロセス）においては、審議会や公聴会において関係者の意見を聴き、調整を図る必要も生じる²⁰。そのため労働災害防止計画の策定（と変更）に際しては、公益代表委員・労働者代表委員・使用者代表委員の公労使三者で構成される労働政策審議会の意見を聴くことが必要とされている（労働安全衛生法第6条及び第7条）²¹。一方で、労働災害防止計画に基づく法令改正が行われるなど、労働災害防止計画は既存の法令からある程度独立した内容を定めることができ、労働災害防止のために労働行政が定める中長期的な行動計画であるといえる。また、労働災害防止計画の内容（具体的な施策）は、厚生労働省が毎年度策定する「地方労働行政運営方針」に基づき、各都道府県労働局が管内の事情を反映した方針を策定することにより、計画的に実施されている²²。

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
該当せず。
2. 実用新案登録
該当せず。
3. その他
該当せず。

H. 引用文献

本文脚注を参照されたい。

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 労働災害防止計画の変遷（抄）

<p>1. 「産業災害防止総合5ヵ年計画」（第1次労働災害防止計画）</p> <p>(1) 計画期間 1958（昭和33）年度～1962（昭和37）年度</p> <p>(2) 労働災害の減少目標 当時の労働災害の増加傾向からみて5年後に予想される災害発生件数（死傷件数）を半減（86万件から43万件へ）させるとともに、1,100億円の経済的損失を防止する。</p> <p>(3) 計画期間中の主要施策等 「ボイラ及び圧力容器安全規則」制定（1959（昭和34）年） 「電離放射線障害防止規則」制定（1959（昭和34）年） 「電離放射線障害防止規則」制定（1959（昭和34）年） 「四エチル鉛等危害防止規則」改正（1960（昭和35）年） 「有機溶剤中毒予防規則」制定（1960（昭和35）年） 「高気圧障害防止規則」制定（1961（昭和36）年） 「クレーン等安全規則」制定（1962（昭和37）年）</p> <p>(4) 計画期間中の労働災害の状況 1958（昭和33）年 死亡者数：5,368人 死傷者数：401,760人（休業8日以上） 1962（昭和37）年 死亡者数：6,093人 死傷者数：466,126人（休業8日以上）</p>
<p>2. 「新産業災害防止総合5ヵ年計画」（第2次労働災害防止計画）</p> <p>(1) 計画期間 1963（昭和38）年度～1967（昭和42）年度</p> <p>(2) 労働災害の減少目標 1961（昭和36）年における労働者1,000人当たり死傷発生率（21.05）を、計画期間中に概ね半減（12.30）させる（1967年において見込まれる休業8日以上の災害発生件数約63万件を約36万件にとどめる）。</p> <p>(3) 推進方策 災害防止計画の樹立、団体等（安全団体・業種団体など）における自主的活動の拡充。事業場における安全管理体制の確立、設備・環境の改善整備、作業行動の安全確保など。</p> <p>(4) 計画期間中の主要施策等 「電離放射線障害防止規則」改正（1963（昭和38）年） 「労働災害防止団体等に関する法律」公布（1964（昭和39）年） 中央労働災害防止協会：創立（1964（昭和39）年） 「墜落防止に関する建設業労働災害防止規程」制定（1966（昭和41）年） 「船内荷役作業に関する港湾労働災害防止規程」制定（1966（昭和41）年） 「陸上貨物運送事業労働災害防止規程」制定（1966（昭和41）年） 「伐木造材作業に関する林業労働災害防止規程」制定（1966（昭和41）年）</p>

「鉛中毒予防規則」公布（1967（昭和 42）年）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

1963（昭和 38）年 死亡者数：6,506 人 死傷者数：440,547 人（休業 8 日以上）

1967（昭和 42）年 死亡者数：5,990 人 死傷者数：394,627 人（休業 8 日以上）

3. 「第3次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

1968（昭和43）年度～1972（昭和47）年度

(2) 労働災害の減少目標

労働災害の発生率（1968（昭和43）年当時の度数率：11.08）を全般として計画期間中に3割減少させる。

(3) 計画推進上基本となるべき事項

重点を置くべき業種等（建設、港湾荷役、林業、中小零細企業など）における労働災害防止対策、災害原因の科学的究明、機械設備の本質的安全性、職業性疾病の対策強化など。

(4) 計画期間中の主要施策等

「四アルキル鉛中毒予防規則」公布（1968（昭和43）年）

「ゴンドラ安全規則」制定（1969（昭和44）年）

「特定化学物質等障害予防規則」公布（1971（昭和46）年）

「事務所衛生基準規則」公布（1971（昭和46）年）

「酸素欠乏症防止規則」公布（1971（昭和46）年）

「労働安全衛生法」公布（1972（昭和47）年6月）施行（10月）

「労働災害防止団体等に関する法律」改正（「労働災害防止団体会法」と改称）（1972（昭和47）年）

「労働安全衛生規則」制定（1972（昭和47）年9月）施行（10月）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

1968（昭和43）年 死亡者数：6,088人 死傷者数：386,443人（休業8日以上）

1972（昭和47）年 死亡者数：5,631人 死傷者数：324,435人（休業8日以上）

4. 「第4次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

1973（昭和48）年度～1977（昭和52）年度

(2) 労働災害の減少目標

特に死亡及び重大災害の減少に重点を置き、計画期間中に労働災害の発生率（1973（昭和48）年当時の度数率：6.67）を全体として概ね3割減少させることを目標とする。職業性疾病（1973（昭和48）年当時の業務上疾病件数：29,938）については、在来型の慢性疾病の新規発生を大幅に減少させるとともに、急性の中毒については発生の半減を目標とするなど。

(3) 労働災害防止対策の進め方

労働災害防止対策の科学的検討、機械設備等の安全性の確保、健康管理対策の推進、安全衛生教育の充実と安全衛生意識の高揚、職場環境と労働時間の改善、自主的労働災害防止活動の強化と労働者の参加促進、業種別対策の推進、監督指導の強化と行政体制

の整備、関係行政機関との連携など。

(4) 計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則」制定（1973（昭和 48）年）

「労働安全衛生規則」改正（爆発火災防止関係）（1974（昭和 49）年）

労働安全衛生法に基づく技術指針の公表（1974（昭和 49）年）

「作業環境測定法」公布（1975（昭和 50）年）

「作業環境測定法施行令」「作業環境施行規則」公布（1975（昭和 50）年）

職業病疾病対策要綱：策定（1976（昭和 51）年）

作業環境測定基準：公示（1976（昭和 51）年）

超大型規模建設工事災害防止対策推進要綱：公表（1976（昭和 51）年）

クレーン構造規格及び移動式クレーン構造規格：公示（1976（昭和 51）年）

総合的労働者健康管理対策の展開について：公表（1976（昭和 51）年）

セーフティ・アセスメントに関する指針：公表（1976（昭和 51）年）

「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律」（化学物質の有害性調査関係）公布（1977（昭和 52）年）

チェーンソーの規格：公示（1977（昭和 52）年）

「労働安全衛生法施行令」一部改正（安全衛生委員会関連）（1977（昭和 52）年）

動力プレス機械構造規格：公示（1977（昭和 52）年）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

1973（昭和 48）年 死亡者数：5,269 人 死傷者数：387,342 人（休業 4 日以上）

1977（昭和 52）年 死亡者数：3,302 人 死傷者数：345,293 人（休業 4 日以上）

5. 「第5次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

1978（昭和53）年度～1982（昭和57）年度

(2) 計画の目標

①死亡災害及び大型災害の大幅な減少を図ること、②在来型の労働災害の減少を図ること、③職業がん等の職業性疾病（1978（昭和53）年当時の業務上疾病件数：27,456）の大幅な減少を図ること、④中小企業特に下請事業場における労働災害の減少を図ること、⑤中高年齢労働者の安全を確保するとともに健康の保持増進に努めること。

(3) 主要な労働災害防止対策

①大型災害の防止対策の推進、②在来型労働災害の防止対策の推進（機械設備の安全衛生の確保等、安全衛生教育の充実）、③職業性疾病予防対策の積極的推進（化学物質の有害性調査制度等の積極的活用、作業環境管理対策の推進、健康管理対策の積極的推進、産業医学の振興）、④中小企業における労働災害防止対策の助成制度の充実、中高年齢労働者の安全衛生対策の推進、⑤各種施策の充実（業種別重点対策の推進、安全衛生改善計画の作成指示等、労働時間等労働条件の適正化、監督指導の強化と行政体制の整備、情報の収集と提供、関係行政機関との連携、労働者の参加促進、労働災害防止団体等の活動強化）。

(4) 計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生規則」一部改正（化学物質の有害性調査関係）（1979（昭和54）年）

「粉じん障害防止規則」公布（1979（昭和54）年）

木材加工用機械災害防止総合対策：公表（1979（昭和54）年）

「労働安全衛生法」一部改正（建設工事計画の安全性に係る事前審査制度関連）（1980（昭和55）年）

全国労働安全衛生コンサルタント会：設立（1980（昭和55）年）

粉じん障害防止総合対策：公表（1981（昭和56）年）

移動式クレーン等の定期自主検査指針：公表（1982（昭和57）年）

トンネル工事に係るセーフティ・アセスメントに関する指針：公表（1982（昭和57）年）

「労働安全衛生法施行令」一部改正（酸素欠乏症、硫化水素中毒の予防対策関連）（1982（昭和57）年）

日本バイオアッセイ研究センター設立（化学物質の有害性調査関係）（1982（昭和57）年）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

1978（昭和53）年 死亡者数：3,326人 死傷者数：348,826人（休業4日以上）

1982（昭和57）年 死亡者数：2,674人 死傷者数：294,319人（休業4日以上）

6. 「第6次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

1983（昭和 58）年度～1987（昭和 62）年度

(2) 計画の目標

①死亡災害及び重大災害の大幅な減少を図るとともに労働災害全体（1983（昭和 58）年当時の労働災害による死亡者数は 2,588 人、死傷者数（休業 4 日以上）は 278,623 人）の概ね 30%の減少を図ること、②職業性疾病（1983（昭和 58）年当時の業務上疾病件数：15,480）を予防するため適正な作業環境等の確保を図ること、③中高年齢労働者の総合的な健康の保持増進を図ること、④産業用ロボット等新たな技術の導入に対応して安全衛生の確保を図ること。

(3) 主要な労働災害防止対策

①労働災害防止の基本的事項に関する対策の推進

安全衛生に関する事前評価の充実、実効ある安全衛生管理体制の確立等、生産設備等の安全化の促進、適正な作業方法の確立、安全衛生教育の徹底等。

②特定の災害・業種等における対策の推進

重大災害防止対策の推進、中小企業における労働災害防止対策の推進、建設業等屋外型産業における労働災害防止対策の推進、機械等の安全の確保、高年齢労働者の安全確保の推進、第三次産業における労働災害防止対策の推進。

③職業性疾病の予防対策の推進

総合的な労働衛生管理の推進、化学物質の有害性調査の推進、特定疾病対策の推進、労働衛生対策を推進する基盤の整備。

④中高年齢労働者の健康管理の推進

⑤産業用ロボット等に関する労働災害防止対策の推進

⑥各種施策の充実

業種別重点対策の推進、国の労働災害防止推進体制の整備、労働者の参加促進、労働災害防止団体等の活動強化。

(4) 計画期間中の主要施策等

日本労働安全衛生コンサルタント会：設立（1983（昭和 58）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（産業用ロボットの安全規制関連）（1983（昭和 58）年）

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：公表（1983（昭和 58）年）

粉じん障害防止総合対策推進要綱：公表（1984（昭和 59）年）

化学物質等定期自主検査指針：公表（1984（昭和 59）年）

VDT 作業のための労働衛生上の指針：公表（1985（昭和 60）年）

ボイラー定期自主検査指針：公表（1986（昭和 61）年）

大規模小売業における労働災害の防止について：公表（1986（昭和 61）年）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

1983（昭和 58）年 死亡者数：2,588 人 死傷者数：278,623 人（休業 4 日以上）

1987（昭和 62）年 死亡者数：2,342 人 死傷者数：232,953 人（休業 4 日以上）

7. 「第7次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

1988（昭和63）年度～1992（平成4）年度

(2) 計画の目標

死亡災害、重大災害及び重篤な職業性疾病（1988（昭和63）年当時の業務上疾病件数：12,523）の大幅な減少を期するとともに、労働災害の総件数（1988（昭和63）年当時の労働災害による死亡者数は2,549人、死傷者数（休業4日以上）は226,318人）の概ね30%の減少を図り、労働者の安全と健康を確保すること。

(3) 主要な労働災害防止対策

① 基本的事項に関する対策の推進

安全衛生管理を進めるための計画の策定と体制の整備、適正な作業方法の確立、安全衛生教育の充実、安全衛生意識の高揚のための創意工夫、労働時間等労働条件の適正化。

② 中小規模事業場における労働災害防止対策の推進

中小規模事業場における安全衛生活動の強化、親企業等を含めた総合的な労働災害防止対策の推進。

③ 建設業等屋外型産業の特徴に応じた労働災害防止対策の推進

④ 機械設備に係る労働災害防止対策の推進

⑤ 第三次産業における労働災害防止対策の推進

安全衛生管理活動の促進、関係事業者団体の自主的労働災害防止活動の促進、雇用・就業形態の複雑多様化に対応した対策の推進。

⑥ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

⑦ 新技術の安全衛生対策の推進

事前評価体制の整備、安全衛生指針の整備、快適な事務所環境の整備。

⑧ 職業がん等の健康障害防止対策の推進

⑨ 職業性疾病予防対策の推進

作業環境管理対策の徹底、作業管理指針の作成、特殊健康診断項目の見直し、有害物対策の総合的推進、物理的障害対策の徹底。

⑩ 健康の保持増進対策の推進

事業場における健康の保持増進対策、産業医の職務の明確化及び活動の活性化。

⑪ 安全衛生の国際化への対応

海外派遣労働者に係る安全衛生対策の充実、企業の海外進出に伴う安全衛生対策の充実、国際基準等との整合性の確保。

⑫ 総合的な労働災害防止対策を推進するための体制の整備

行政体制の整備、研究体制の整備、教育体制の整備、労働者の安全衛生活動への参加の促進、労働災害防止団体等の活動強化、専門技術団体の活動の促進。

⑬ 業種別重点対策の推進。

(4) 計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生法」一部改正（健康の保持増進関係等）（1988（昭和 63）年）

事業場における労働者の健康保持増進のための指針：公表（1988（昭和 63）年）

危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針：公表（1989（平成元）年）

建築物の解体又は改修工事における石綿粉じんへのばく露防止のためのマニュアル：公表（1989（平成元）年）

粉じん障害防止対策：改正（1991（平成 3）年）

「労働安全衛生法」一部改正（快適職場の形成関係）（1992（平成 4）年）

事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針：公表（1992（平成 4）年）

化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針：公表（1992（平成 4）年）

騒音障害防止のためのガイドライン：公表（1992（平成 4）年）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

1988（昭和 63）年 死亡者数：2,549 人 死傷者数：226,318 人（休業 4 日以上）

1992（平成 04）年 死亡者数：2,354 人 死傷者数：189,589 人（休業 4 日以上）

8. 「第8次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

1993（平成5）年度～1997（平成9）年度

(2) 計画の目標

死亡災害、重大災害及び重篤な職業性疾病（1993（平成5）年当時の業務上疾病件数：9,630）の大幅な減少を期するとともに、計画期間中の労働災害の総件数（1993（平成5）年当時の労働災害による死亡者数は2,245人、死傷者数（休業4日以上）は181,900人）の概ね25%の減少を図り、労働者の心身両面にわたる健康の積極的な保持増進及び快適な職場環境の形成を図ること。

(3) 主要な労働災害防止対策

①基本的事項に関する対策の推進

生産活動と一体となった安全衛生管理活動の促進、安全衛生に係る事前評価の充実等、適正な作業方法の確立、安全衛生教育の徹底等、労働時間等労働条件の適正化。

②職業別労働災害防止対策の推進

建設業、陸上貨物運送事業、港湾貨物運送事業、林業、卸売・小売業及びサービス業。

③特定災害防止対策の推進（機械設備による災害の防止対策、爆発・火災災害の防止対策、交通労働災害の防止対策）、

④高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

⑤職業性疾病対策の推進

化学物質等の有害物による健康障害の防止対策、電離放射線等の物理的因子及び作業態様による健康障害の防止対策。

⑥化学物質等の危険有害性等の表示制度の推進

⑦心身の健康の保持増進対策の推進

心身両面にわたる健康づくりの推進、産業保健活動の活性化、作業関連疾患対策の推進。

⑧快適な職場環境の形成の促進

⑨中小規模事業場における労働災害防止対策の推進

⑩外国人労働者の増加等に対応した労働災害防止対策の推進

⑪国際化に対応した安全衛生対策の充実

⑫エイズ予防対策の推進

⑬労働災害防止対策を推進するための体制の整備等

行政体制の整備等、安全衛生教育体制の整備、労働者の安全衛生活動への参加の促進、労働災害防止団体等の活動の強化、安全衛生情報の提供。

⑭業種別重点対策の推進

(4) 計画期間中の主要施策等

ガラス繊維及びロックウールの労働衛生に関する指針：公表（1993（平成5）年）

プレス災害防止総合対策：公表（1993（平成5）年）

交通労働災害防止のためのガイドライン：公表（1994（平成6）年）

職場における腰痛予防対策：公表（1994（平成6）年）

「労働安全衛生法施行令」一部改正（茶石綿及び青石綿の製造禁止関連）（1995（平成7）年）

脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準：改正（1995（平成7）年）

職場におけるエイズ問題に関するガイドライン：公表（1995（平成7）年）

職場における喫煙対策のためのガイドライン：公表（1996（平成8）年）

熱中症予防対策：公表（1996（平成8）年）

「労働安全衛生法」一部改正（健康管理の充実関連）（1996（平成8）年）

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針：公表（1996（平成8）年）

動力プレスの定期自主検査指針：公表（1996（平成8）年）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

1993（平成05）年 死亡者数：2,245人 死傷者数：181,900人（休業4日以上）

1997（平成09）年 死亡者数：2,078人 死傷者数：156,726人（休業4日以上）

9. 「第9次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

1998（平成10）年度～2002（平成14）年度

(2) 計画の目標

①死亡災害が年間2,000人台で一進一退を繰り返している現状を打破し、大幅な減少を図ること（1998（平成10）年当時の労働災害による死亡者数は1,844人）、②計画期間中における労働災害総件数を20%減少させること（1998（平成10）年当時の労働災害による死傷者数（休業4日以上）は148,248人）、③じん肺、職業がん等の職業性疾病の減少（1998（平成10）年当時の業務上疾病件数：8,574）、死亡災害に直結しやすい酸素欠乏症、一酸化炭素中毒等の撲滅を図ること（1998（平成10）年当時の酸素欠乏症等の発生状況（休業4日以上）：発生件数22、被災者35人、死亡者11人）、④産業保健サービスの充実等労働者の健康の保持増進及び快適な職場環境を推進すること。

(3) 重点対象分野における労働災害防止対策

業種別労働災害防止対策（建設業対策、陸上貨物運送事業対策、第三次産業対策）、特定災害防止対策（機械設備に係る労働災害防止対策、交通労働災害防止対策、爆発・火災災害防止対策）。

①労働者の健康確保対策

職業性疾病予防対策、化学物質に係る健康障害予防対策、職場における着実な健康確保対策、ストレスマネジメント対策、健康づくり対策、快適な職場環境の形成。

②安全衛生管理対策の強化

中小規模事業場対策、安全衛生管理手法の充実・強化、労使による自主的な安全衛生活動の推進、人的基盤の充実等、高年齢労働者の労働災害防止対策、外国人労働者対策。

③安全衛生行政の展開

新たな行政展開（情報提供体制の整備、調査研究体制の整備（産業安全研究所、産業医学総合研究所等における調査研究の充実など）、行政体制の整備等、労働災害防止団体等の活動の強化、国民安全への貢献）、調査研究の推進（労働災害分析手法、評価手法等の研究推進）、国際的な視点に立った行政展開。

(4) 計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生規則」一部改正（土石流による危険防止関連）（1998（平成10）年）

工作機械等の制御機構のフェールセーフ化のガイドライン：公表（1998（平成10）年）

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針：公表（1999（平成11）年）

「労働安全衛生法」一部改正（深夜業従事労働者の健康管理対策関連）公表（1999（平成11）年）

心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針：公表（1999（平成11）年）

ダイオキシン類による健康障害防止のための対策について：公表（1999（平成11）年）

化学物質等による労働者の健康障害を防止するための必要な措置に関する指針：公表

(2000 (平成 12) 年)

労働者の自殺予防に関する総合的対策推進事業実施要綱：公表 (2001 (平成 13) 年)

職場におけるメンタルヘルス対策の事業者等支援事業実施要綱：公表 (2001 (平成 13) 年)

機械の包括的な安全基準に関する指針：公表 (2001 (平成 13) 年)

「労働安全衛生規則」一部改正（廃棄物焼却施設におけるダイオキシン類ばく露防止対策）(2001 (平成 13) 年)

過重労働による健康障害防止のための総合対策について：公表 (2002 (平成 14) 年)

VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン：公表 (2002 (平成 14) 年)

(5) 計画期間中の労働災害の状況

1998 (平成 10) 年 死亡者数：1,844 人 死傷者数：148,248 人 (休業 4 日以上)

2002 (平成 14) 年 死亡者数：1,658 人 死傷者数：125,918 人 (休業 4 日以上)

10. 「第 10 次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

2003（平成 15）年度～2007（平成 19）年度

(2) 計画の目標

①労働災害による死亡者数の減少傾向を堅持し、年間 1,500 人を大きく下回ることを目指して一層の減少を図ること（2003（平成 15）年当時の労働災害による死亡者数は 1,628 人）、②計画期間中における労働災害総件数を 20%以上減少させること（2003（平成 15）年当時の労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は 125,750 人）、③じん肺、職業がん等の職業性疾病の減少（2003（平成 15）年当時の業務上疾病件数：8,055）、死亡災害に直結しやすい酸素欠乏症、一酸化炭素中毒等の撲滅を図ること、④過重労働による健康障害、職場のストレスによる健康障害等の作業関連疾患の着実な減少を図ること。

(3) 重点対象分野における労働災害防止対策

①業種別労働災害防止対策（建設業対策、陸上貨物運送事業対策、第三次産業対策）、②特定災害防止対策（機械に係る労働災害防止対策、交通労働災害防止対策、爆発・火災災害防止対策）。

①労働者の健康確保対策

職業性疾病予防対策、化学物質による健康障害予防対策、メンタルヘルス対策、過重労働による健康障害の防止対策、職場における着実な健康確保対策、快適職場づくり対策。

②安全衛生管理対策の強化

労働安全衛生マネジメントシステムの活用促進、中小規模事業場対策、事業者及び労働者による自主的な安全衛生活動の推進、人的基盤の充実等、就業形態の多様化、雇用の流動化等に対応する対策、高年齢労働者の労働災害防止対策、外国人労働者対策。

③労働災害防止の支援体制の整備

情報提供体制の整備、リスク評価及び調査研究の体制整備、労働災害防止団体等の活動の充実、労働安全衛生サービスのアウトソーシング化への対応、国際的な視点に立った行政展開、評価を踏まえた施策の実施。

(4) 計画期間中の主要施策等

職場における喫煙対策のためのガイドライン：公表（2003（平成 15）年）

「労働安全衛生法施行令」一部改正（石綿含有製品の製造禁止関連）（2003（平成 15）年）

大規模製造業における安全管理の強化に係る緊急対策要綱：公表（2004（平成 16）年）

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き：公表（2004（平成 16）年）

「労働安全衛生法」一部改正（リスクアセスメント、過重労働対策関連）（2005（平成

17) 年)

「石綿障害予防規則」制定（2005（平成 17）年）

危険性又は有害性等の調査等に関する指針（リスクアセスメント指針）：公表（2006（平成 18）年）

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の改正について：公表（2006（平成 18）年）

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（化学物質リスクアセスメント指針）：公表（2006（平成 18）年）

労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）：公表（2006（平成 18）年）

「労働安全衛生法」一部改正（長時間労働者に対する医師の面接指導関連）（2006（平成 18）年）

「労働安全衛生法施行令」一部改正（石綿含有製品の製造等全面禁止関連）（2006（平成 18）年）

製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針：公表（2006（平成 18）年）

2007 年問題に対応する IT を活用した新しい安全衛生管理手法の構築について（2007（平成 19）年）

機械の包括的な安全基準に関する改正指針：公表（2007（平成 19）年）

事業場における労働者の健康保持増進のための改正指針：公表（2007（平成 19）年）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

2003（平成 15）年 死亡者数：1,628 人 死傷者数：125,750 人（休業 4 日以上）

2007（平成 19）年 死亡者数：1,357 人 死傷者数：121,356 人（休業 4 日以上）

11. 「第 11 次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

2008（平成 20）年度～2012（平成 24）年度

(2) 計画の目標

①死亡者数：2012（平成 24）年において 2007（平成 19）年と比して 20%以上減少させること（2007（平成 19）年当時の労働災害による死亡者数は 1,357 人）、②死傷者数：2012（平成 24）年において 2007（平成 19）年と比して 15%以上減少させること（2007（平成 19）年当時の労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は 121,356 人）、③労働者の健康確保対策を推進し、定期健康診断における有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせること（2007（平成 19）年当時の業務上疾病件数：8,684）。

(3) 計画における労働災害防止対策

①自主的な安全衛生活動の促進

「危険性又は有害性等の調査等」の実施の促進、労働安全衛生マネジメントシステムの活用等、自主的な安全衛生活動促進のための環境整備等、情報の共有化の推進等。

②特定災害対策

機械災害防止対策、墜落・転落災害防止対策、交通労働災害防止対策、爆発・火災災害防止対策。

③労働災害多発業種対策

製造業対策、建設業対策、陸上貨物運送事業対策、林業対策、第三次産業対策。

④職業性疾病（石綿及び化学物質関係を除く）等の予防対策

粉じん障害防止対策、腰痛予防対策、振動・騒音障害防止対策、熱中症予防対策及び酸素欠乏症等防止対策、その他の職業性疾病等の予防対策。

⑤石綿障害予防対策

全面禁止の徹底等、解体作業等における曝露防止対策の徹底、離職者の健康管理対策の推進。

⑥化学物質対策

化学物質による労働災害の防止対策、化学物質管理対策。

⑦メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策

メンタルヘルス対策、過重労働による健康障害防止対策。

⑧産業保健活動、健康づくり及び快適職場づくり対策

産業保健活動の活性化（産業医等の選任の徹底、地域における産業保健活動の活性化、産業医と産業保健スタッフとの連携、健康診断の結果に基づく健康管理の徹底など）、健康づくり対策、快適職場づくり対策。

⑨安全衛生管理対策の強化

安全衛生教育の効果的な推進等、中小規模事業場対策の推進、就業形態の多様化等に對する対策、高年齢労働者対策等の推進、グローバル化への対応。

⑩効率的・効果的な施策の推進

労働安全衛生研究の促進、地域における労働災害多発業種等対策の推進、関係機関との連携等。

(4) 計画期間中の主要施策等

温泉掘削等のボーリング作業等における可燃性天然ガスによる爆発・火災災害の防止について：公表（2008（平成20）年）

局地的な大雨による下水道渠内工事等における労働災害の防止について：公表（2008（平成20）年）

派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について：公表（2009（平成21）年）

ナノマテリアルに対するばく露防止等のための予防的対応について：公表（2009（平成21）年）

職場における熱中症の予防について：公表（2009（平成21）年）

振動障害総合対策の推進について：公表（2009（平成21）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（プレス機械等による災害防止対策関連）（2011（平成23）年）

動力プレス機械構造規格の一部改正（2011（平成23）年）

機械メーカー向け、ユーザーへの危険情報提供に関するガイドライン：公表（2011（平成23）年）

「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」制定（2011（平成23）年）

除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン（2011（平成23）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（機械リスクに関する情報提供関連）（2012（平成24）年）

機械譲渡者等が行う機械に関する危険性等の通知の促進に関する指針（2012（平成24）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（化学物質等の危険有害性表示制度関連）（2012（平成24）年）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

2008（平成20）年 死亡者数：1,268人 死傷者数：119,291人（休業4日以上）

2012（平成24）年 死亡者数：1,093人 死傷者数：119,576人（休業4日以上）

12. 「第 12 次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

2013（平成 25）年度～2017（平成 29）年度

(2) 計画の目標

①2012（平成 24）年と比較して 2017（平成 29）年までに労働災害による死亡者数の数を 15%以上減少させること（2012（平成 24）年当時の労働災害による死亡者数は 1,093 人）、②2012（平成 24）年と比較して 2017（平成 29）年までに労働災害による休業 4 日以上死傷者数の数を 15%以上減少させること（2012（平成 24）年当時の労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は 119,291 人）（2012（平成 24）年当時の業務上疾病件数：7,743）。

(3) 重点施策ごとの具体的取組

①労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化

重点とする業種対策（第三次産業（特に小売業・社会福祉施設・飲食店）対策、陸上貨物運送事業対策、建設業対策、製造業対策）、重点とする健康確保・職業性疾病対策（メンタルヘルス対策、過重労働対策、化学物質による健康障害防止対策、腰痛・熱中症対策、受動喫煙防止対策）、業種横断的な取組（リスクアセスメントの普及促進、高年齢労働者対策、非正規労働者対策）。

②行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働による労働災害防止の取組み

専門家と労働災害防止団体の活用、業界団体との連携による実効性の確保、安全衛生管理に関する外部専門機関の育成と活用。

③社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識改革の促進

経営トップの労働者の安全や健康に関する意識の高揚、労働環境水準の高い業界・企業の積極的公表、重大な労働災害を発生させ改善が見られない企業への対応、労働災害防止に向けた国民全体の安全・健康意識の高揚、危険感受性の向上。

④科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進

労働安全衛生総合研究所等との連携による科学的根拠に基づく対策の推進、国際動向を踏まえた施策推進。

⑤発注者、製造者、施設等の管理者による取組強化

発注者等による安全衛生への取組強化、製造段階での機械の安全対策の強化、労働者以外の人的・社会的影響も視野に入れた対策の検討。

⑥東日本大震災、東京電力福島第一原子力発電所事故を受けた対応

東日本大震災の復旧・復興工事対策、原子力発電所事故対策。

(4) 計画期間中の主要施策等

職場における腰痛予防対策指針：公表（2013（平成 25）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（食品加工用機械の労働災害防止対策関連）公表（2013（平成 25）年）

「労働安全衛生法」一部改正（化学物質に係るリスクアセスメント実施の義務化、ストレスチェック実施の義務化関連）（2014（平成26）年）

過労死等の防止のための対策に関する大綱：公表（2015（平成27）年）

「STOP！転倒災害プロジェクト2015」（2015（平成27）年）

「STOP！転倒災害プロジェクト」（2016（平成28）年～）

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：公表（2015（平成27）年）

心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針：公表（2015（平成27）年）

労働安全衛生法第57条の3第3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に関する公示：公表（2015（平成27）年）

斜面崩壊による労働災害の防止対策に関するガイドライン：公表（2015（平成27）年）

東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン：公表（2015（平成27）年）

チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン：公表（2015（平成27）年）

安全衛生優良企業公表制度（2015（平成27）年～）

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：公表（2016（平成28）年）

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン：公表（2016（平成28）年）

山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン：公表（2016（平成28）年）

シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン：公表（2017（平成29）年）

雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項：公表（2017（平成29）年）

「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」（2017（平成29）年～）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

2013（平成25）年 死亡者数：1,030人 死傷者数：118,157人（休業4日以上）

2017（平成29）年 死亡者数：978人 死傷者数：120,460人（休業4日以上）

13. 「第 13 次労働災害防止計画」

(1) 計画期間

2018（平成 30）年度～2022（令和 4）年度

(2) 計画の目標

①死亡災害：死亡者数を 2017（平成 29）年と比較して、2022（令和 4）年までに 15%以上減少（2017（平成 29）年当時の労働災害による死亡者数は 1,030 人）、②死傷災害（休業 4 日以上の労働災害）については、死傷者数の増加が著しい業種、事故の型に着目した対策を講じることにより、死傷者数を 2017 年と比較して、2022 年までに 5%以上減少（2017（平成 29）年当時の労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は 118,157 人）（2017（平成 29）年当時の業務上疾病件数：7,844）。

(3) 重点事項ごとの具体的な取組

①死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

建設業における墜落・転落災害等の防止、製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止、林業における伐木等作業の安全対策など。

②過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

労働者の健康確保対策の強化、過重労働による健康障害防止対策の推進、職場におけるメンタルヘルス対策等の推進など。

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

災害の件数が増加傾向にある又は減少がみられない業種等への対応、高年齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者及び障害者である労働者の労働災害の防止など。

④疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進

企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進、疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくりなど。

⑤化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質による健康障害防止対策、石綿による健康障害防止対策、電離放射線による健康障害防止対策など。

⑥企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

企業のマネジメントへの安全衛生の取組み、労働安全衛生マネジメントシステムの普及と活用、企業単位での安全衛生管理体制の推進など。

⑦安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進

安全衛生専門人材の育成、労働安全・労働衛生コンサルタント等の事業場外の専門人材の活用など。

⑧国民全体の安全・健康意識の高揚など

高校、大学等と連携した安全衛生教育の実施、科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進など。

(4) 計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生法」一部改正（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律関連）（2018（平成30）年）

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針：公表（2018（平成30）年）

過労死等の防止のための対策に関する大綱：変更（2018（平成30）年）

墜落制止用器具の安全な使用に関するガイドライン：公表（2018（平成30）年）

墜落制止用器具の規格：制定（2019（平成31）年）

過労死等の防止のための対策に関する大綱：変更（2021（令和3）年）

(5) 計画期間中の労働災害の状況

2018（平成30）年 死亡者数： 909人 死傷者数：127,329人（休業4日以上）

（表1：参考文献）

労働省 / 厚生労働省「労働災害動向調査」

労働省 / 厚生労働省「業務上疾病調」

労働省 / 厚生労働省「労働基準監督年報」

労働法令協会『労働行政要覧（昭和29年度版～平成13年度版）』

全日本産業安全連合会『産業安全年鑑（1955年～1984年）』

中央労働災害防止協会『安全衛生年鑑（1985年～2005年）』

中央労働災害防止協会『安全の指標（1967年～2019年）』

中央労働災害防止協会『労働衛生のしおり（1974年～2019年）』

中央労働災害防止協会編『日本の安全衛生運動 五十年の回顧と展望』（中央労働災害防止協会、1971（昭和46年））

中央労働災害防止協会編『安全衛生運動史 労働保護から快適職場への七〇年』（中央労働災害防止協会、1984（昭和59年））

中央労働災害防止協会編『安全衛生運動史 安全専一から100年』（中央労働災害防止協会、2011（平成23年））

労務行政研究所編『労働安全衛生法 労働法コンメンタール⑩』（労務行政、2017年（平成29年））

【図1（沖縄労働局による災防計画展開の例）】

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 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解 - 労働安全衛生法の逐条解説 - 改訂第4版』（労働調査会、2015年（平成27年））214頁、労務行政研究所編『労働安全衛生法 労働法コンメンタル⑩』（労務行政、2017年（平成29年））216頁。
- 2 例えば心と身体健康づくり（THP）は1988（昭和63）年の労働安全衛生法改正により従来のシルバーヘルスプラン（SHP）を発展させた取組みであるが、「第6次労働災害防止計画」（計画期間：1983（昭和58）年度～1987（昭和62）年度）がもととなった法改正であるという。6次防には「『健康づくり』については、身体機能の強化のみならず、心身両面からの『総合的健康づくり（トータル・ヘルス・ケア）』として展開する」と記載されており、今後の「展開」を6次防策定時にすでに宣言している。
- 3 中央労働災害防止協会編『日本の安全衛生運動 五十年の回顧と展望』（中央労働災害防止協会、1971（昭和46年））389～390頁。
- 4 中央労働災害防止協会編前掲書（1971年）390～391頁。
- 5 中央労働災害防止協会編前掲書（1971年）391頁。
- 6 中央労働災害防止協会編前掲書（1971年）404～405頁。
- 7 中央労働災害防止協会編（1971年）443～445頁。
- 8 労働調査会出版局編前掲書（2015年）215～216頁。
- 9 なお、最新の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（2021（令和3）年7月30日閣議決定）では「数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。」と記載されている。
- 10 例えば「第12次労働災害防止計画」（計画期間：2013（平成25）年度～2017（平成29）年度）の策定過程をみると、「法令違反により重大な労働災害を発生させ改善がみられない企業」への対応として企業名の公表制度が検討されていたが、労使の意見が一致せず、12次防には「企業名と労働災害の発生状況をホームページ等で公表することを含めて検討する。」と記載するにとどまった。12次防策定後、労働政策審議会安全衛生分科会で改めて企業名公表制度の議論が行われ、2013（平成25）年12月に企業名公表制度を含めた「今後の労働安全衛生対策について」が労働政策審議会で建議された。「今後の労働安全衛生対策について」には「重大な労働災害を繰り返す企業への対応」の一環として必要な勧告を行ったうえで、その勧告に従わない場合に「例えば企業名を公表する等の仕組みを併せて設けることが適当である。」と記載された。
- 11 2012（平成24）年6月26日 第61回労働政策審議会安全衛生分科会
- 12 労務行政研究所編前掲書（2017年）215～217頁。
- 13 労務行政研究所編前掲書（2017年）217～218頁。
- 14 労働調査会出版局編前掲書（2015年）216～217頁。
- 15 労働調査会出版局編前掲書（2015年）216～217頁、労務行政研究所編前掲書（2017年）219～220頁。
- 16 2012（平成24）年7月23日 第62回労働政策審議会安全衛生分科会
- 17 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業 リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔三柴丈典〕（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））26～28頁。
- 18 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防ブックス、2019年（令和元年））86～87頁（この他、労働安全衛生法の実効性確保の手段としては、労働者への知識の付与（情報の提供）・労働者の参加の保障と促進、労働基準監督制度、安全衛生改善計画・特別安全衛生改善計画、労働安全・労働衛生コンサルタント制度、罰則と送検処分が挙げられる（畠

中前掲書（2019年）87～117頁）。

¹⁹ 宇賀克也『行政法概説Ⅰ 行政法総論 第6版』（有斐閣、2017（平成29）年）302～314頁。

²⁰ 小島和貴「行政計画」堀江湛編『政治学・行政学の基礎知識 第3版』（一藝社、2014年（平成26年））320～321頁。

²¹ 例えば「第13次労働災害防止計画」（計画期間：2018（平成30）年度～2022（令和4）年度）の策定経過をみると、2017（平成29）年7月に労働政策審議会安全衛生分科会に対して厚生労働省より「第12次労働災害防止計画」の評価について報告がなされた後、同分科会では次期労働災害防止計画の策定に向けた論点等の検討を行い、その検討結果を踏まえ、2018年（平成30）2月、厚生労働大臣からの諮問を受けた労働政策審議会の答申を経て「第13次労働災害防止計画」が策定されるという経緯を辿っている。

²² 厚生労働省「平成31年度地方労働行政運営方針」（2019（平成30）年4月1日公表）。

厚生労働行政推進調査事業費補助金
（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））
分担研究報告書

労働安全衛生法第20条から21条の逐条解説

研究協力者 原 俊之 明治大学法学部法律学科・兼任講師

研究要旨

労働安全衛生法（以下「安衛法」とする）第20条および21条は、個別の労働関係（使用従属関係）の存在を前提として事業者に危害防止のための措置を講ずることを義務づけた規定である。これらの規定は、機械等、爆発性・発火性・引火性の物、電気や熱などのエネルギーといった有形無形の「物」が原因で生じる危険（第20条）および作業方法や作業場所から生じる危険（第21条）をそれぞれ防止すべく、各危害に対応した規制基準の設定とその遵守を求める内容となっている。もともと、その具体的内容は、労働安全衛生規則（以下「安衛則」とする）ほか関係政省令に規定されており、安衛法の危害防止基準が現場で実現しようとする措置内容は、これら政省令の詳細な検討によってはじめて明確となる。

A. 研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の3点にある。

①時代状況の変化に応じた法改正の方向性を展望すること。

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

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

そのため、条文の起源（立法趣旨、基礎となった災害例、前身）と運用（関係判例、適用の実際）、主な関係法令（関係政省令、

規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き123条ある安衛法のうち第20条から21条（以下、「対象条文」という）について、その課題を果たすことにある。

B. 研究方法

安全衛生に詳しい元労働基準監督官から、現行安衛法の体系に関する解説と安衛法本体の条文に紐付く政省令の選定を受けたうえで、法学・行政学を専門とする分担研究

者が、各自、解説書、専門誌に掲載された学術論文や記事、政府発表資料等の第1次文献のレビューを行って執筆した文案を研究会議で報告し、現行安衛法や改正法の起案に関わった畠中信夫元白鷗大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

C. 研究結果

1 はじめに

「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」は、労働者の安全と健康の確保という安衛法の主目的を達成するための重要な手段の一つとされている（第1条）。

危害防止基準の具体的な内容は、原則として、対象条文を含む安衛法本法の定めに基づき、安衛則はじめ複数の政省令に明文化され、違反に対しては刑事罰や使用停止命令などによってその実効性が図られている（ただし、罰則は上位の法律条文に付されており、規則自体に罰則の定めはない）。別添の社会調査の結果からも窺われるように、現に労災防止に直接的かつ大きな効果を発揮してきたと解される。

対象条文は、事業者を対象として、モノ、作業場所及び作業方法から生じる危険を防止する措置を講じる義務を幅広く課しており、本法の中でも最多の関係政省令を擁するため、その起源や運用の実際等の調査は、立法者が、危害防止基準に、どこまで、どのような役割を持たせようとしてきたかの解明に繋がる。

また、危害防止基準は、労災民事訴訟で加害者側の過失の裏付けとしてよく言及される。安全配慮義務に関する最新の研究は、「事業の実情に応じて合理的に実行可能な

限り、安全衛生関係法上の最低基準（危害防止基準）を遵守する」ことをその定義に含めるべきであるとしている¹。よって、対象条文を主軸とする危害防止基準の内容の検討は、民事過失責任の中核を知ることにも繋がる。

それだけに、その策定と運用に際しては、労災防止効果と共に、名宛人による現実的な実行可能性が考慮される必要がある。一方で多様化し、変化する現場のリスクを的確に捕捉するものでなければならないが、事業者らの名宛人が現実的に遵守できないようなものであってはならない。本研究費による研究統括者の先行研究は、安衛法の焦点が技術的な安全から組織的・社会的な健康に移行してきていることも踏まえ、施行令や規則（政省令）が具体化する危害防止基準は、「折々の事情に応じて行政が主導し、適宜、罰則付きで策定されている」が、「そうした政省令が、親法の解釈を完全に『き束』してしまうとなると、構造的に過不足が生じ得る」ため、「政省令側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・・・などの手続き面での規定により、要件を個別的に特定していく必要がある」としている²。これは、実質的に、危害防止基準をリスクアセスメント規定に近づける面を持つ。本分担研究は、この提言の正当性や妥当性の検証を図る意義も持つ。

2 趣旨・内容

日本でも、労働災害防止のための第一次的責任を事業者に課す原則が採られており

³、安衛法第4章には、個別の労働関係すなわち使用従属関係の存在を前提とした事業者規制に関する規定（第20条～第25条）が置かれている。そして、労働災害の要因が、労働者が接するモノ、場所、作業方法などあらゆる環境に内在している中で、第20条は「モノ」に、第21条は場所と作業方法にそれぞれ着目した危害防止基準の確立をねらった規定である。

工場労働における機械による事故や爆発・火災の危険性は、工場法施行当初からすでにその重大性が指摘されており⁴、近年においても決して根絶されたわけではない⁵。それゆえ、対象条文が定める危害防止基準は、近代的な工場労働をはじめあらゆる職場環境において必須のものであり、現在もなおその意義を失っていない。

第20条各号および第21条各項列举の危険には、それぞれ以下のものが含まれる⁶。

〔第20条〕

*機械等（第1号）：機械特有の作業部分及び動力伝導部分に労働者の肉体の一部が接触したり、巻き込まれたりする場合に発生する機械的危険のほかに機械が行う仕事により原材料、加工物等の飛来等の物理的危険、足場の倒壊、ボイラーの破裂等の構造的危険等も含む。

*爆発性の物（第2号）：硝酸エステル類、ニトロ化合物のように、加熱、衝撃、摩擦等により、多量の熱とガスを発生して激しい爆発を起こす物等。

*発火性の物（第2号）：通常の状態においても発火しやすく、カーバイトや金属ナトリウムのように水と接触して可燃性ガスを発生して発熱・発火するもの、黄燐のように酸素と接触して発火する物等。

*引火性の物（第2号）：エチルエーテル、ガソリンのように火を引きやすい可燃性の液体であって、液体が直接引火して火災を生ずる危険性のほか、その液体表面から蒸発した可燃性の蒸気と空気との混合気に何らかの点火源が作用すると爆発を起こす危険性を有する物。

なお、通達（昭47・9・18基発第602号）によると、「爆発性の物、発火性の物、引火性の物等」の中には、塩素酸カリウム、過酸化ナトリウムのように、単独では発火、爆発等の危険はないが、可燃性の物や還元性物質と接触したときは、衝撃、点火源により発火、爆発等を起こす酸化性の物、可燃性のガス又は粉じん、硫酸その他の腐食性液体等が含まれる。

第2号所定の物は例示的なものであり、事業場において製造し、又は取り扱う物が一定の条件のもとで爆発、火災等を起こし、労働者に危険を及ぼすに至る性状を有すると認められるならば、本号に該当する物と判断される。

*電気、熱その他のエネルギー（第3号）：電気設備の充電部分や漏電箇所に接触することによる感電危険のほか、アーク溶接等にみられる電火性眼炎、加熱や漏電による火災、熔融高熱物等による火傷の危険。通達（昭47・9・18基発第602号）によると、「その他のエネルギー」には、アーク等の光、爆発の際の衝撃波等のエネルギーが含まれる。

〔第21条〕

*「土砂等が崩壊するおそれのある場所等」（第2項）の「等」には、物体の落下するおそれのある場所等が含まれる（昭47・9・18基発第602号）。

このほか、安衛法上の製造規制（第 37 条）及び流通規制（第 42 条）に関する規定が、事業者課せられた危害防止基準として機能している。すなわち、法第 37 条は特定機械等の製造については都道府県労働局長の許可を要する旨定め（第 1 項）、都道府県労働局長は、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ない場合には許可をしてはならない旨規定している（第 2 項）。これを受け、たとえばクレーン則第 17 条は「事業者は、クレーンについては、法第三十七条第二項の厚生労働大臣の定める基準…に適合するものでなければ使用してはならない」として、事業者を名宛人とした義務を課している。また、法第 42 条は、「特定機械等以外の機械等で…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」と定める一方、安衛則 27 条が、「事業者は、法別表第二に掲げる機械等…については、法第四十二条の厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備したものでなければ、使用してはならない」、と規定している。このように、製造・流通段階における構造規格等がユーザーたる事業者に対しても危害防止基準として機能することによって、より実効性を高める効果が期待されている⁷。

対象条文をはじめとする安衛法上の危害防止基準に関する諸規定の多くは、「事業者は、その使用する労働者の労働災害を防止するために必要な措置を講ずべきことを抽象的に義務づけているだけで、事業者が講ずべき具体的な措置内容はほとんど白紙で、法第二十七条第一項により厚生労働省令に委任されている。」⁸。その具体的内容は、

主として安衛則「第二編 安全基準」に定められており、第 20 条第 1 号所定の危険については、「第一章 機械による危険の防止（第 101 条～第 151 条）」、「第一章の二 荷役運搬機械等（第 151 条の 2～第 151 条の 83）」、「第一章の三 木材伐出機械等（第 151 条の 84～第 151 条の 174）」、「第二章 建設機械等（第 151 条の 175～第 236 条）」、「第三章 型わく支保工（第 237 条～第 247 条）」およびボイラー則、クレーン則、ゴンドラ則に、同条第二号については「第四章 爆発、火災等の防止（第 248 条～第 328 条の 5）」に、そして同条第三号は、「第五章 電気による危険の防止（第 329 条～第 354 条）」にそれぞれ詳細な規定が置かれている。

第 21 条については、第 1 項所定の危険については、「第六章 掘削作業等における危険の防止（第 355 条～第 416 条）」、「第七章 荷役作業等における危険の防止（第 417 条～第 476 条）」、「第八章 伐木作業等における危険の防止（第 477 条～第 517 条）」に、第 2 項については「第八章の二 建築物等の鉄骨の組立て等の作業における危険の防止（第 517 条の 2～第 517 条の 5）」、「第八章の三 鋼橋架設等の作業における危険の防止（第 517 条の 6～第 517 条の 10）」、「第八章の四 木造建築物の組立て等の作業における危険の防止（第 517 条の 11～第 517 条の 13）」、「第八章の五 コンクリート造の工作物の解体等の作業における危険の防止（第 517 条の 14～第 517 条の 19）」、「第八章の六 コンクリート橋架設等の作業における危険の防止（第 517 条の 20～第 517 条の 24）」、「第九章 墜落、飛来崩壊等による危険の防止（第 518 条～第 539

条の9)」、「第十章 通路、足場等（第540条～第575条）」、「第十一章 作業構台（第575条の2～第575条の8）」、「第十二章 土石流による危険の防止（第575条の9～第575条の16）」にそれぞれ具体的な定めがなされている。

また、安衛則第27条、第28条および第29条第2項は、事業者規制として機能する製造・流通規制（法第42条）の具体的内容を定めたものである。

対象条文が事業者に義務づけた危害防止措置は、現実にその措置を講ずることが必要とされるのであって、単にその措置を講ずるために努力したというだけでは足りない⁹。結果的に災害事故が発生しなかったとしても、対象条文（及びその紐付き政省令）が要求する措置が講じられていない以上、違反が成立する¹⁰。また、安衛法第3条第1項前段に「事業者は、単にこの法律で定める労働災害防止のための最低基準を守るだけでなく」とあるように、対象条文ほか各規定に定められた危害防止基準は最低基準となる。違反に対しては6か月以下の懲役又は50万円以下の罰金が科せられ（第119条1号）、なおかつ違反行為者ほか法人も処罰対象となる（第122条、両罰規定）。

3 沿革

3.1 工場法による規制

対象条文の原型となる規定は、すでに戦前の法令の中に存在した。工場法（明治44年3月29日法律第46号）は第13条において、「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」と定め、これを受けて昭和4年に工場危害予防及衛生規則（昭和4年6月20日内務省令第24号）が制定される。安衛法第20条の原型は、同規則第1条～第14条に設けられた原動機に関する規定、第20条～第27条に設けられた爆発・火災・引火に関する規定であり、また墜落防止のための柵囲等の設置を義務づけた同規則第15条は、安衛法第21条第2項の原型といえる。同規則の各条項については、工場危害予防及衛生規則施行標準（昭和4年7月18日付発第58号地方長官宛社会局長官依命通牒）において細則が規定されていた。

上述の工場危害予防及衛生規則の制定経緯については、労働省の著書に、「社会局は工場法第13条に基づき工場災害予防および衛生に関する省令制定のため調査研究を進めていたが、各方面の意見を徴した上、この規則を公布するに至ったものである」との記載がある¹¹。いかなる調査研究が進められ、またいかなる意見が聴取されたのかに関しては、現在調査中だが、さしあたり、工場法制定のための実地調査を主導した岡實の以下の見解が参考になる¹²。

岡は、工場災害の除去と工場疾病者の減少は「単ニ法律ノ力ノミヲ以テ克クスヘキニ非ス、工業主ハ勿論専門学者ノ努力並一般国民ノ自覚ニ俟ツヘキモノ甚タ多シ」との問題意識から、「本章ニ於テ工場監督ニ関シ最モ豊富ナル経験ヲ有スルジー、エム、プライス博士ノ近著「近世工場」中ヨリ工場設備ノ改善ニ関スル部分ヲ抄録シ、之ニ管見ヲ加ヘテ読者ノ参考ニ資セントスル」。その上で、原動機・動力伝導装置の危険予

防装置は実際の状況如何によるものであり、予め法令で詳細な標準を規定することの難しさを指摘する。そして、独仏などの諸外国では法律において概括的な規定を設けたうえで細目を施行細則に委ねている手法に着目し、「我国モ亦工場法第十三條ニ依リ之ヲ命令ニ委任セルカ故ニ此ノ点ハ独仏ト同主義ヲ採レルモノト云フヲ得ヘシ」としたうえで、原動機や建物その他の設備の危険予防、工場火災対策等に関する詳細な見解を提示する¹³。

上述の工場危害予防及衛生規則も、かような岡の見解の影響を受けたものと思われる。

3.2 労働基準法と旧労働安全衛生規則

戦後に制定・施行された労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号、以下「労基法」とする）は、当初第5章に「安全及び衛生」を設け、第42条に「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。」と規定していた。そしてこれを具体化すべく、戦前の工場危害予防及衛生規則、土石採取場安全及衛生規則、汽罐取締令、土木建築場安全及衛生規則などを統一する形で、労働安全衛生規則（昭和22年10月31日労働省令第9号、以下「旧安衛則」とする）が制定される。旧安衛則中、対象条文に相当する内容は「第二編 安全基準」に規定されているところ、「第一章 原動機及び動力傳導装置」、「第二章 機械装置」、「第七章 電気」、「第九章 火災及び爆発の防止」の各章が安衛法第20条に、「第三章 通路及び作業床」、「第四章 足場」、「第

五章 墜落防止」、「第六章 崩壊、落下の予防」が同第21条にそれぞれ該当する。また、「第四編 特別安全基準」の中に汽罐（ボイラー）等に関する安全基準が定められていた。旧安衛則は、その後数次にわたる改正を経て、現行の安衛法および安衛則に継承されることとなる。主な改正は下記の通りである。

- *改正（昭和34年2月11日労働省令第2号）：くい打ち機・くい抜き機に関する規定の追加
- *ボイラ及び圧力容器安全規則（昭和34年2月24日労働省令第9号）が独立
- *改正（昭和35年11月25日労働省令第25号）：電気関係の安全基準強化
- *クレーン等安全規則（昭和37年7月31日労働省令第16号）が独立
- *改正（昭和38年5月16日労働省令第10号）：型わく支保工の安全等に関する規定の追加
- *改正（昭和44年1月29日労働省令第1号）：電気機械器具に対する規制の強化
- *墜落死亡事故の続発を受け Gondola 安全規則（昭和44年10月1日労働省令第23号）制定。
- *改正（昭和45年9月28日労働省令第21号）：機械の安全についての大改正、製造段階における規制強化、機械の本質的安全に関する規定等が追加

3.3 安衛法の制定

安衛法（昭和47年6月8日法律第57号）が、「従来の労働基準法第五章（安全及び衛生）を中核として、労働災害防止団体等に関する法律の第二章（労働災害防止計画）および第四章（特別規制）を統合したものを母体

とし、そのうえに新規の規制事項、国の援助措置に関する規定等を加え」て制定された経緯からもわかるとおり¹⁴、労基法および旧安衛則による危害防止基準を承継した「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」が安衛法の中核であるといえる。その中で、対象条文はいずれも安衛法制定当初より改正はなされておらず、実質的にはこれを具体化・詳細化した安衛則等¹⁵の改正によって技術革新や新たな災害類型に対処がなされてきた。近年の例を挙げれば、食品加工用機械によって多発する死傷災害への対処として、安衛則に新たな安全対策規定が設けられ（第130条の2～第130条の9、平成25年10月1日施行）、翌年には車両系木材伐出機械による休業4日以上死傷災害が増加傾向にあること等の状況に鑑み、安衛則においてこれを新たな規制対象として追加することとなった（第151条の84～第151条の174、平成26年6月1日施行）。

4 背景になった災害等

対象条文は、いずれも労働災害の原因となる物、作業方法、場所についてあらゆる種類の危険に対処すべく、抽象的かつ広範囲な定めをするにとどまり、その具体的内容は膨大かつ多種多様な条文から成る政省令に委ねている。このため、対象条文制定の契機となる背景災害を特定することは容易ではない。

しかし、少女工が機械掃除の最中であることを失念した組長の運転ミスによる死亡事故、あるいは輪具（リング）精紡機のバンド紐（後掲図参照）の掛け直しの際に腕を巻き込まれる事故などが『女工哀史』の

時代から記録されており¹⁶、労働組合期成会による「工場法案に対する意見書」の冒頭部分では、「現在工場の多数が其設備上欠点の多きは吾々職工の明に認むる所」であり、「危険なる機械に向って適當の防除装置の備へなきか如きは実に我工場に於ける通弊」であるがゆえに、「我々職工の健康を害し又は身命を危ふすることあるは殆んど日常の事例」であると強調されている¹⁷。対象条文が想定する危険は、近代的な工場設備その他の職場においては常に付きまとう宿命であるといえる。こうした多数の名もなき事故の蓄積が、工場法（および工場危害予防及衛生規則）以来の安全衛生法制における危害防止基準確立の原動力となったことは想像に難くない。その詳細については引き続き調査の上、整理・検討する予定である。

5 適用の実際

対象条文は安全関係全般について定めた規定であるため、適用される場面は非常に多岐にわたる。行政による安全衛生の監督は、災害発生事業場以外にも、動力プレスや木工機械、ロボットなど個別の機械を対象に、また建設業、林業、港湾、食料品製造業、金属製品製造業など一定の業種を対象になされている。安全関係は衛生監督に比して、危険かどうかを視覚的に捉えやすいため、事業者に対して対象条文違反の指摘をすることが比較的容易である。

厚生労働省労働基準局監督課が2017年5月に公表した安衛法関係送検公表事案によると、刑事事件として送検された198件のうち、対象条文違反が最も多い¹⁸。たとえば高さ2m以上の作業床の端などに囲いや手

すりなどの設置を義務づけた安衛則 519 条（根拠条文・安衛法第 21 条）違反が 32 件、機械の掃除、給油、検査などの際に機械の運転停止を義務づけた安衛則第 107 条（根拠条文・安衛法第 20 条）違反が 14 件、などといった状況である。また、平成 31 年・令和元年の労働基準監督年報によると、安衛法違反による送検事件 469 件のうち、第 20 条違反が 149 件、第 21 条違反が 130 件と、対象条文が上位 2 位を占めている¹⁹。このような現状は上述したように、対象条文の適用範囲の広さと視覚的な摘発のし易さがその要因の一つとなっていると思われる。

安衛法違反の摘発は労働基準監督官の職務の一つであるところ（安衛法第 90 条～第 92 条）、対象条文（及び安衛則）に違反するか否かのチェックの視点及び適用の具体例は以下の通りである²⁰。

〔第 20 条関係〕

①伝動装置、歯車、回転軸等のカバー等（安衛則第 101 条）：モーターなどの伝動装置である V ベルトにカバーがあるか〔後掲画像参照〕、機械の歯車にカバーがあるか、回転軸にカバーがあるか、回転軸などの留め具が埋頭型になっているかなどが調べられる。

②機械の停止等（安衛則第 107 条、第 108 条）：他の作業者が誤って起動させることにより、修理や掃除を行っている労働者が被災することを防止するため、機械等の修理や掃除の際に機械を停止して行っているか、その際に当該機械の起動装置に錠をするか、起動禁止の表示をして他の労働者が作動させないための措置を講じているかな

どが調べられる²¹。

③ロールを有する機械の安全（安衛則第 109 条）：ロールを有する機械（印刷機、巻取ロール機〔後掲画像参照〕など）に手が巻き込まれないためのガード、光線式安全装置などがあるかが調べられる。

④ボール盤〔後掲画像参照〕作業と手袋使用の禁止（安衛則第 111 条）：回転する「刃」を有する機械に手袋が巻き込まれて指等を切断する危険があるため、ボール盤で作業する者に手袋の使用を禁止しているかが調べられる。

⑤グラインダー〔後掲画像参照〕と砥石（安衛則第 120 条、第 27 条、研削盤等構造規格）：グラインダーであれば、周面砥石を側面で使用していないか、砥石のカバーが正しく取り付けられているか、手持ちグラインダーについては適正なカバーが付いているかなどが調べられる（周面砥石を側面で使用すると破壊する危険があるため）。

⑥動力プレス²²（安衛則第 131 条、第 27 条、動力プレス構造規格、プレス又はシャワーの安全装置構造規格）：手などの身体が、ガードなどで入らない構造になっているか、安全装置により入らない構造になっているか、入った場合プレスが自動的に停止する構造になっているかなどが調べられる。

⑦木材加工用丸のこ盤〔後掲画像参照〕（安衛則第 123 条、第 27 条、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）：歯の接触予防装置（カバー）が設置されているか、同装置がきちんと作動するか、同装置が可動式の場合は安衛法に基づく構造規格適合品であるかなどが調べられる。

⑧射出成型機等²³（安衛則第 147 条）：

戸を閉じなければ作動しない構造となっているか、光線式安全装置（手が入ったら停止する構造）が設置されているか、両手押しボタン式安全装置（二つの押しボタンを両手で同時に下死点まで押し続けなければ作動しない構造）となっているか（指導事項としては押し釦の間隔が 30cm 以上あり、片手で操作できないものであること）、マット式安全装置を使用しているかなどが調べられる²⁴。

⑨ドラグショベル〔後掲画像参照〕（車両系建設機械）（安衛則第 155 条、第 158 条、第 164 条）：車両系建設機械であるドラグショベル（バックホウ、ユンボ）で掘削作業をしている場合は、作業計画を作成して作業しているか、他の労働者がドラグショベルに接触しないよう立入禁止区域を設定して作業しているか、掘削作業以外の用途外の作業に使用していないかなどが調べられる。

⑩ガス溶接用溶解アセチレンボンベ（安衛則第 263 条）：ガス溶接に使用している溶解アセチレンボンベは立てて、転倒防止措置を講じているか、40℃以下に保っているか、使用前か使用後かの表示（空・充の表示）があるかが調べられる。

⑪はしご道（安衛則第 556 条）：はしご道は、その上端を 60cm 以上出しているかが調べられる。

⑫架設通路の勾配・手すり等（安衛則第 552 条、563 条）：架設通路の勾配や手すりなど、足場の作業床の幅や手すりの高さなどが安衛則の基準を満たしているかが調べられる。

〔第 21 条関係〕

①掘削作業（安衛則第 356 条、第 534 条、第 365 条、第 366 条、第 382 条、第 384 条）：手掘りでの掘削作業の場合の法面の角度が安衛則で定められている勾配になっているか、明り掘削の作業場所が崩壊のおそれがある場合に安全な勾配としているか又は土止め支保工を設けるなどの措置を講じているか、明り掘削の作業に使用するトラックなどが労働者に接触しないよう又は転落しないよう誘導者を配置しているか、明り掘削作業者に保護帽を被らせているか、ずい道掘削作業で肌落ちの危険がある場合に点検を行わせているか、浮石を落とすなどの措置を講じているかなどが調べられる。

②荷役作業（安衛則第 432 条、第 452 条）：はいが傾いている場合にロープや杭などで崩壊防止措置を行っているか、港湾において揚貨装置で荷を吊り上げる作業等をするときに労働者の甲板上の通行を禁止しているかなどが調べられる。

③伐木作業（安衛則第 477 条、第 478 条、第 479 条）：伐木作業をするときに退避場所を選定しているか、かかり木があるときはかかり木を処理しているか、伐木作業を行うとき合図を定めて伐倒しているかなどが調べられる。

④建築物の組立等の作業（安衛則第 517 条の 16）：コンクリート建造物の解体作業の際に、作業計画を立てているか、関係者以外立入禁止措置を講じているか、引き倒しの際に合図を定めているかなどが調べられる。

⑤墜落危険場所（安衛則第 518 条、第 519 条²⁵、第 521 条、第 533 条、第 524 条、第 526 条、第 527 条、第 528 条）：高さ 2m 以上の箇所で作業する箇所に作業床を設置し

ているか、また手すりが設置されているか、手すりが設置できない場合親綱を張ってハーネスを使用させているか、煮沸槽・ホッパーなどの周りに手すりがあるか、スレート屋根上での作業時に歩み板を敷いているか、高さ 1.5m以上の箇所への昇降設備があるか、梯子を使用して作業するとき滑り止め装置を使用するか他の作業者が保持をするなどの転移防止措置を講じているか、脚立の角度が 75 度になっているか、破損していないか（ガタが来ていないか、水平になるか）、開き止めがあるかなどが調べられる。

⑥飛来・落下危険場所（安衛則第 539 条、第 536 条、第 537 条、第 538 条、第 564 条）：建築現場で保護帽を被っているか、物を投下するとき投下設備を使用するか監視人を置いているか、物が落ちてくる危険や飛んでくる危険があるときは防網の設置や、飛来防止の設備、保護帽の使用、立入禁止などの措置を講じているか、足場の組立て解体時に関係労働者以外立入禁止の措置を講じているかなどが調べられる。

⑦土砂崩壊危険場所（安衛則第 534 条）：地山の掘削作業において、すかし掘り（狸掘り）をしていないか、安全な勾配か、落下の危険がある土石を取り除いているかなどが調べられる。

⑧土石流の危険がある場所（安衛則第 575 条の 14）：土石流発生の警報装置が設置されているかが調べられる。~~もつとも、送検事案の多くはいわゆる「吊い送検」といって、死傷者が発生してはじめて法違反への制裁がなされる場合が多く、事故発生前の事前送検はほとんど見受けられないことに留意すべきである。~~

6 関係判例

本条および関係政省令の理解に有為と思われる判例は少なからず見受けられるが、一例として以下のものが挙げられる。

6. 1 刑事事件

1、大泉（伊藤ビル新築工事現場）事件（仙台高判昭 40・6・28 下刑集 7 巻 6 号 1206 頁）

ビル建設工事などを請負う被告人会社にて I ビル新築工事現場（本件現場）の現場主任として勤務していた被告人 X は、本件現場において同社の従業員 A が被覆されずに露出していた高圧電線に接触した結果感電死した事故（昭和 38 年 9 月発生）につき、労働基準法第 42 条（当時）および旧安衛則第 127 条の 8（※架空電線や電気機械器具の充電電路に近接する場所で所定の作業に従事する労働者が、電路に接触・接近することにより感電の危害を生ずるおそれがあるときは、電路の移設、囲いの設置、絶縁用防護具の装着など所定の措置を講じる義務を使用者に課した規定）等の違反に問われた。X は、電力会社及びその下請会社に電線からの危害防止措置を再三にわたり依頼し要求していたがゆえに、法令所定の措置を講じていたと主張した。判決は、X を本件工事現場において安全管理について被告人会社のために行為する者、すなわち労働基準法上の使用者であると認定した上で、以下のように判示した。

「労働基準法四二条に規定する『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』というのは、現実にその措置を講ずることが必要とされるのであつて、単にその措置を講ずるために努力したというだけでは足りるものではなく、たとえそ

の措置を講ずるには自らの手ではできず他の者の専権に属するような場合であつても、その者にその措置を講ずべきことを依頼したのみでは、やはり同条の危害を防止するために必要な措置を講じたとはいえないのである。いやしくも現実にその措置を講じないかぎり、当該危害を受けるおそれある場所で労働者を就労させることは許されないのである。」

2、加藤（家屋建築請負業）事件（最三小決昭47・6・6刑集26巻5号333頁）

家屋建築請負業を営む被告人Xは、昭和44年2月にA社工場の増築工事を請け負った際に、同社工場の織機動力用シャフトに配下の労働者らが作業中接触する危険があるにもかかわらず、これに囲いや覆い等を設置しなかったとして、労働基準法第42条（当時）および旧安衛則第63条第1項（※床面から1.8m以内の動力伝導装置の車軸で接触の危険があるものに囲い・覆いなどの設置を使用者に義務付けた規定）等の違反に問われた。Xは、同シャフトはA社所有の設備であるところ、労働基準法上の使用者は「当該設備を自己の使用する労働者に生産器具として使用せしめる者に限定され」、旧安衛則第63条の義務者は「当該機械をその使用する労働者にその作業の際に使用せしめる使用者」に限定されるため、これら規定はXには適用されないと主張した。これに対し、判決は以下のように判示した。

「労働基準法四二条（等）により使用者が講ずべき危害防止措置の対象たる当該動力伝導装置等は、当該労働者が作業上接触する危険があるかぎり、その労働者の使用者が所有または管理するものにかざられる

ものではなく、また、その労働者をしてその作業場において直接これを取り扱わせるものであると否とを問わないものと解するのを相当とする。」

3、X社事件（東京高判平28・11・8高等裁判所刑事裁判速報集（平28）号151頁）

自動車用部品等の加工、組立、販売等を営む被告X社は、平成23年4月、同社工場において労働者らにダイカストマシンを使用してアルミダイカスト製品の成形加工等を行わせるに当たり、同機械には両手操作式の安全装置が取り付けられていたものの、全自動運転の際には同装置が作動せず、労働者の身体の一部が挟まれるおそれがあったのであるから、安全扉（閉じなければ機械が作動しない構造の戸）を取り付けるなどして安全措置を講じなければならないのに、かかる措置を講じないまま労働者らに上記作業を行わせたとして、安衛法第20条及び安衛則第147条の違反に問われた。

安衛則第147条は「射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等・・・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」る義務を事業者に課し（第1項）、第1項における「戸」は「閉じなければ機械が作動しない構造のものでなければならない」とされている（第2項）。X社は上記機械の全自動運転中にはバリ取り等の作業を行わないよう指導し、そのような作業実態もなかったがゆえに、労働者が身体の一部を挟まれる具体的なおそれがあったとは言えないと主張した。判決は、以下のように判示した。

安衛則第147条第1項にいう「『労働者が身体の一部を挟まれるおそれのあると

き』とは、同規則の趣旨及び文言等からすれば、労働者が、作業の過程において、射出成形機等の機械の可動部に近づき、過失の有無を問わず、その身体の一部を挟まれるおそれのある場合をいう……。すなわち、規則 147 条は、作業中の労働者が当該機械の可動部に近づく場合を想定し、その際に安全装置を設けることにより、労働者が身体の一部を挟まれるという労働災害を防止しようという趣旨から設けられた規定である。そうすると、労働者が作業中に本件機械の金型の可動部に……。何らかの事情により近づくことが想定される場合には、労働者の過失の有無を問わず、労働者の身体の安全を図ろうという趣旨のものである。」X社は上記機械に安全扉を設置せず、また上記両手操作式による安全装置は、安全装置としての機能を有していないため、安衛則第 147 条所定の安全装置を設けたことにはならないとして、X社の同条違反を認めた。

6. 2 民事事件

4、北土建設・前田道路事件（札幌地判昭 59・2・28 労判 433 号 64 頁）

労務者提供を業とするA社に雇用されたXは、Y1（北土建設）が札幌市から請負い、その一部をY2（前田道路）に下請けに出して行っていた（Y2はさらにA社に再下請けに出していた）水道管敷設工事（本件工事）において、Y1・Y2の従業員の指揮監督を受けながら就労していたところ、昭和 53 年 9 月、A社が運転手付で庸車したショベルローダ（本件重機）の一部がXの腰部に衝突した（本件事故）。この結果、Xは腰椎挫傷の傷害を受け、歩行困難などの後遺症が残った。Xは、Y1・Y2を相

手取り、Xと両社には直接の雇用契約関係はないものの支配従属関係に立っていたゆえに、両社はXに対し安全配慮義務違反の責任を負うと主張して損害賠償等の支払を求めた。

Xらは本件事故前の作業に取り掛かる際、Y1従業員から本件重機の回転半径内に入らないよう注意を受けたほかは、Y1・Y2およびA社から何らの安全教育も受けなかった。また、XらA社の者は本件事故の前後を通じて重機運転者に対する合図者を固定していたことはなく、Xら作業員らの中から適宜手のすいた者が合図者となって、思い思いの方法で合図をしていた。そして、合図者となった場合でもそれと分かる腕章や旗を持っていたわけではなく、合図の方法も決められていなかった。さらに、合図者が交替してもそのことが運転者に伝えられることはなかった。

判決は以下のように判示した。

安衛則第二編第一章の二第一節、第二章第一節等の規定に照らすと、「重機の運転者に対する信号者を予め決め、そのなすべき一定の合図を決定し、運転者へ周知徹底し、運転者に対し、作業内容並びに指揮の系統を通知し、運転者をして信号者の合図を確認して運転させること」が被告らの安全配慮義務の具体的内容の一部となるところを以て、被告両名が右の安全配慮義務を懈怠していたことは、前示のXらの作業方法、本件事故発生の様態等に照らして明らかである」と判断。

5、エム・テックほか事件（高松高判平 21・9・15 労判 993 号 36 頁）

Xは平成 14 年 11 月、高松市内の地上約 8mの工事現場（本件現場）にて、足場上で

解体された枠組支保工等の材料の荷降ろし作業（本件作業）中、地上に転落し負傷した。Xは、Y1（本件工事を受注した元請企業）、Y2（Y1から本件工事を受注した下請企業）、Y3（Y2から受注した孫請企業）およびY4・Y5を相手取り、安全配慮義務違反に基づく損害賠償等を請求した。Xは同年10月にY5にとび職人として雇用され、Y4に派遣された後、Y4によりY4が雇用する作業員とともにY3に派遣され、本件作業に従事していた。原審（高松地判平20・9・22 労判993号41頁）はY1、Y3、Y4、Y5について安全配慮義務違反を認めつつ、本件事故当日の朝のミーティングでY1担当者らから安全帯の使用が指示され、安全帯と親綱の支給がなされていたにもかかわらず、Xがこれを使用しなかったことなどから1割の過失相殺を認めた。X及びY1、Y3、Y4、Y5が控訴したものの、原審とほぼ同様の理由でいずれも棄却。

D. 考察

今年度の調査から得られた示唆は以下の通り。

1. 対象条文の趣旨・内容および沿革との関連性

対象条文は、ともに使用従属関係を前提とした事業者規制であり、安衛法の中核をなすとともに、製造規制・流通規制とあいまって、効果的な危害防止基準の確立を目指す規定である。同条に定められた危害防止基準の内容は抽象的であり、それぞれ各号・各項において列挙された、モノ・作業方法・場所から生じる危険を防止するよう事業者には義務づけているに過ぎない。これ

らの具体的内容は安衛則などの政省令で明文化されているため、対象条文の趣旨・内容の分析は、その運用実態を含めた関係政省令の分析と共になされる必要がある。かかる作業を通じ、現行安衛法が設定する危害防止基準がどのようなものであり、現場でいかに運用されているかの具体像が明確になるとと思われる。

安衛則は700条に迫る膨大な数の条文によって構成されており（改正によって追加された挿入条文を含めればさらなる数となる）、対象条文を具体化した規定は、主に「第二編 安全基準」（第101条～第575条の16）に置かれている。ここから窺われる危害防止基準の共通項と傾向は、概ね以下のように整理できる。

- ①機械等のうち労働者に危害を及ぼすおそれのある部位・箇所につき、囲い、覆い、運転停止などの手法によって安全化する²⁶。
- ②機械等の点検、検査、整備などを義務づけ、同時に使用限度の超過や誤った使用法を禁止する²⁷。
- ③物による接触の危険を防ぐために労働者の身体に保護具などを装着させ、また危険を誘発する手袋などの使用を禁止する²⁸。
- ④立入禁止などの措置によって、危険な機械またはその部位・箇所、危険な場所などに労働者を不用意に接近させない²⁹。
- ⑤合図などによって労働者に危険に対する注意・回避を喚起し、安全かつ合理的な行動を促進する³⁰。
- ⑥作業主任者など責任者を選任・配置することによって、指揮命令系統を整備し明確化する³¹。

労働災害は、危険源が労働者の心身に接

触することによって引き起こされるとすれば、必然的に、両者の接触を何らかの形で可能なかぎり回避することが、基本的な危害防止措置となる³²。すなわち、危険源の発生前にこれを探知して阻止し（上記②）、その発出の出端を挫くとともに（上記①）、発出した危険に対処すべく労働者の身体を守る（上記③）。また、そもそも労働者の接近を防ぐとともに（上記④）、現場の労働者らの意思疎通によって危険源やそれがもたらす被害について注意を喚起し、それとの接触や接触がもたらす被害を回避させるという仕組みになっている（上記⑤⑥）。以上から指摘し得ることとして、対象条文が現場に求める危害防止措置は、最新鋭の技術・研究成果や高度の知見を駆使したものとは限らず、現場の実態や常識感覚に基づき、労働者の目線に立って、通常求められる措置に重点を置いているといえる。

わが国の安全衛生法制は、戦前から戦後にかけて連続性があり、対象条文のような危害防止措置においてその傾向は一層顕著である。前述の工場危害予防及衛生規則においても、すでに上記①～⑥と同趣旨の規定が少なからず見受けられ、旧安衛則に発展的に引き継がれている。対象条文が設定する危害防止基準の中には、技術の進歩や社会経済の変遷に左右されることなく、1世紀近くにわたって現場の安全衛生の基礎となってきたものが多い。

また、これらの危害防止基準は、ビジネス（事業の効率的運営）とのバランスラインの典型を示しているという意味でも参照価値がある。安全衛生はあらゆる産業において不可欠のルールである半面、それが過剰に及ぶと産業や社会全体が窒息しかねな

い。対象条文が安衛則によって設定した危害防止基準は、たとえば機械等を全面的に製造・使用禁止とするのではなく、機械としての稼働を許容しつつ、その危険部位のみに着目し危害防止のための規制を施すものであるといえる。では、構造的に生じる危害防止基準の過不足をどのように埋めるべきか、性能要件基準（基準は安全衛生上の効果を定め、その実現手段は個々の事業者に委ねる基準）を認める場合の対象範囲はいかにあるべきか、それに関連して、次項で示すように、「危険を及ぼすおそれ」等の抽象的な文言（不確定法概念）をどう解釈すべきか、中小企業等の資源の不十分な事業が全ての危害防止基準を一気に遵守できない場合の監督指導行政をいかに行うべきか、等については、継続的な検討課題とする。

2. 対象条文および関係政省令の文言からうかがわれる予防志向ほか安衛法制の基本的姿勢

対象条文は物、作業方法および作業場所から生じる危害の防止措置を事業者に義務付けるものであるところ、これらの措置は労働災害の危険が具体化して差し迫った状況下ではなく、それ以前の段階において早期に講じられなければならない。このため、安衛法および政省令においては、事業者の危害防止措置の要件等を定めるに際して、危険等の「おそれ」という文言が頻繁に用いられている³³。

安衛則において「危険」と「おそれ」がワンセットで用いられている規定の概要は以下のとおりである。

①危険を及ぼす（を生ずる・が生ずる）「お

それのあるとき」：第 104 条第 1 項（機械の運転開始の際の合図）、第 479 条第 2 項・第 3 項（伐木作業の際の合図および労働者の遵守義務）、第 130 条の 5 第 1 項（食品加工用機械開口部からの転落防止措置）など

②危険を及ぼす（を生ずる・が生ずる）「おそれのあるもの」：第 109 条（巻取りロール等の危険防止措置）、第 151 条の 112 第 1 項（伐木等機械による伐木作業の際の危険防止措置）、第 341 条第 1 項第 1 号（高圧活線作業の際の感電防止措置）など

③危険を及ぼす「おそれのある部分」：第 101 条第 1 項（原動機等による危害の防止措置）など

④危険が生ずる「おそれのある場所」：第 151 条の 93（車両系木材伐出機械の転倒・転落による危険防止措置）、第 153 条（車両系建設機械使用の際の岩石落下等による危険防止措置）など

⑤危険を及ぼす（を生ずる・が生ずる）「おそれのあるところ」：第 386 条（ずい道等建設作業における立入禁止措置）、第 481 条（造林等作業における立入禁止措置）など

⑥危険を及ぼす（を生ずる・が生ずる）「おそれのある箇所」：第 151 条の 96（車両系木材伐出機械作業における立入禁止措置）、第 158 条第 1 項（車両系建設機械作業の際の立入禁止措置）、第 519 条第 1 項（高所作業における墜落防止措置）など

⑦危険を及ぼす「おそれのない方法」：第 150 条の 2（高速回転体の回転試験の実施方法）

⑧危険を及ぼす「おそれのないもの」：第 122 条（木材加工用丸のこ盤の反ばつ予防

措置）

⑨危険を及ぼす（が生ずる）「おそれのないとき」：第 108 条第 1 項（機械刃部の掃除等の際の運転停止措置）、第 407 条（掘削面のこう配の基準）、第 342 条第 1 項（高圧活線近接作業の際の感電防止措置）

以上の規定から明らかなように、安衛則は状況・場合（上記①）、物の全部ないし一部（上記②③）、場所（上記④⑤⑥）、方法（上記⑦）ごとに想定される危険への対処を事業者には義務づける一方で、危険のおそれがない「とき」・「もの」という要件を充たす場合には、事業者には課せられた危害防止義務を例外的に免除している（上記⑧⑨）。

前述のように労働災害の防止措置は、危害が具現化する以前の「おそれ」があるに過ぎない段階で講じられなければならないことに鑑みれば、対象条文の関係政省令がかかる文言を数多く用いているのは必然ともいえる。同時に多くの規定において、「危険のおそれ」が意味する具体的内容について通達等を通じて明確化が図られ³⁴、事業者が講ずべき措置内容の輪郭を浮き彫りにしている。これはやや大仰に表現すれば、安全衛生に関して形成された自然科学的知見に基づく社会的コンセンサス（＝事業者は、監督取締行政との関係では、差当りここまでやっておけば大丈夫としよう、という趣旨）の表明であるともいえる。また他方で、「おそれ」という表現は事業者には課せられた義務を緩和ないし免除するための要件として用いられることもあり（上記⑧⑨）、こうした姿勢の中に、安全衛生と事業の効率的運営とのバランスを図ろうとする意図を看取することもできよう。

安全衛生制度において危険の「おそれ」が持つ意味についてのより詳細な内容に関しては、今後、横断的検討課題として検討する予定である。

3. 関係判例による対象条文の解釈

対象条文の趣旨は、その前身である労基法第42条に関するものも含め、判例の検討を通じてより一層明確となる。上記「1.6 関係判例」掲載の1事件により、同条の危害防止措置は「単にその措置を講ずるために努力した」ただけでは足りず、「現実にはその措置を講ずることが必要とされる」ことが明示され、2事件は、措置の対象たる機械等が使用者の所有・管理下にあるか否かを問わず、労働者を使用する以上は所定の措置を講じるべきことを示している。これらの判旨から、危害防止基準は、安衛法の中核であって、基本的には、字義通りの定型的な遵守を求める趣旨であることが窺われる。

また、前述のように、同条の具体的内容は安衛則などの政省令によって定められているところ、安衛則には「危険を及ぼすおそれ」（第130条の9）、「身体の一部を挟まれるおそれ」（第147条第1項）など、「おそれ」という文言が事業者の措置義務の要件を定める際に頻繁に用いられている。この点3事件が「労働者が、作業の過程において、射出成形機等の機械の可動部に近づき、過失の有無を問わず、その身体の一部を挟まれるおそれのある場合」をいい、「労働者の過失の有無を問わず、労働者の身体の安全を図ろうという趣旨」であると解している。なお、最高裁は旧安衛則第63条第1項にいう「接触の危険」という文言について、接触の抽象的危険があればよ

いとした原判断（大阪高判昭46・12・13刑集27巻7号1368頁）を是認し、「その危険の発生が労働者の注意力の偏倚（へんい）、疲労その他の原因による精神的弛緩、作業に対する不慣れ等による場合も含め、労働者がその作業の過程で接触して危害の発生する危険をいい、その危険が熟練した注意深い労働者からみて異常とみられる作業方法により、または労働者の重大な過失により生じうるものであると否とを問わない」と判示している（最三小決昭48・7・24刑集27巻7号1357頁）。

安衛法の規定の多くは、行政による監督・取締を前提としており、違反に対して事業者らに刑事罰が科されることなどから、公法的な性質を有するが、4事件が示す通り、安衛則上の措置義務が事業者（使用者）の安全配慮義務の具体的内容と化し、民事賠償請求権を根拠づける場合が多い。また、安衛法や安衛則には、労働者に一定の義務を課す規定もあり、5事件は、労働者がこれに違反した場合、民事賠償請求事件において過失相殺を根拠づける要素として考慮される可能性を示唆している。

E. 結論

1. 以上の通り、対象条文は、労災の再発防止策を現場目線で基準化したものであって、内容的にも沿革的にも安衛法の中核であり、その源流はすでに戦前の工場法に見いだすことができ、原理的な規定であるため、安衛法の他の規定に比して技術や制度の変遷から受ける影響は少なく、それに紐づく規則は別として、条文の文言も、昭和47年の制定当時からまったく変わっていない。このため、目下のところ対象条文

自体は別段改正を要することなく³⁵、強いて言うなら前述の通達（昭 47・9・18 基発第 602 号）が記した幅広い危険類型（条文の適用範囲）をあらためて条文化し、アナウンス効果を図る方途を検討する価値はあるかもしれない。

今後改正の可能性があるのは、対象条文を具体化する安衛則の関連規定である。「安全衛生規則は成長する規則である」と言われ、技術の進歩、災害・疾病の発生状況その他産業労働の場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くものであるが³⁶、その際には労働者の安全確保を図ることを主眼としつつ、同時に産業の発展や事業の効率的運営とのバランスのとれた調整という視点を軽視してはならない³⁷。

2. 安衛法は言うまでもなく労働災害の予防を主たる目的とし、対象条文が定める危害防止基準もその目的達成のために設定されてきた。事業者らに対して、危害が顕在化し急迫した状況下にかぎらず、その「おそれ」がうかがわれる段階で一定の措置を講じる義務を求める諸規定のあり方は、労働災害を芽のうちに摘んでしまおうという基本的姿勢のあらわれに他ならない。しかし、C. 6「関係判例」に引用した各事例のように、災害事故によって死傷者が発生した際の事後処理的な適用も今なお少なからず見受けられ、対象条文が一層の予防効果をあげるためには、他の規定との効果的な連携が不可欠であることを示唆している。しかし、~~C. 5「適用の実際」において触れた「甲い送検」という言葉に象徴されるように、またC. 6「関係判例」に引用した判例からも明らか~~なとおり、対象条文が

~~適用されるのは、すでに災害事故によって死傷者が発生した後であることが多い。つまり、対象条文本来の趣旨である労災の未然防止を実現するには、危害防止基準自体の過不足を最小化すると共に、他の規定との効果的な連携が不可欠となる。~~

本研究費による研究統括者の先行研究は、現行安衛法が示唆する予防政策のエッセンスを以下の 8 項目に整理しているが³⁸、危害防止基準の本来的な趣旨の実現を促進するための補充手段としても有効と思われる。特に、「一次的に事業者責任を原則としつつ、二次的に労働者自身にも責任を負わせる」、「国などによる・・・計画設定、高権的作用と支援的作用、基礎・応用にわたる安全衛生研究とその成果の普及促進」、「経営工学的知見を踏まえた人的措置」、「事業場ごとに適任者を選任し、専門家の支援を受けつつ、自主的な R A を実施」などといった、制度的・人的措置による補強に比重を置く方向での安衛法令の改正や解釈を今一度検討することが肝要となろう。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ①リスク創出者管理責任負担原則を志向すべき、 ②国などによる重点傾斜的な計画設定、高権的作用と支援的作用、基礎・応用にわたる安全衛生研究とその成果の普及促進を図るべき、 ③物的措置のほか、経営工学的知見を踏まえた人的措置を重視すべき、 ④不確実性が高いリスクには、事業場ごとに適任者を選任し、専門家の支援を受けつつ、自主的な R A を実施させるべき、 ⑤予防政策は 1 次予防から 3 次予防まで包括的に形成せねばならず、リスク管理 |
|---|

では高いリスクを優先し、先ずは根本的で集団的な対策を行い、残留リスクについて、個別的・技術的な対策を計画的・体系的・継続的に講じるべき、

⑥労働者の高齢化、疲労・ストレスによる健康障害の一般化などの日本的文脈を前提に、たとえ比較法制度的にパターンナリスティックな面があっても、職域でできる健康の保持増進対策は積極的に推進すべき、

⑦不確実性の高いリスク対策は、法文上は積極的・開発的な課題として理想的目標を規定し、ガイドラインで詳細が規定されることが多いので、民事過失責任法上、事案の個別事情に応じて参酌すべき、

⑧ハラスメントのような心理社会的危険源を典型として、リスク要因は、社会科学的にも認識すべき。

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

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

3. その他

該当せず。

H. 引用文献

本文（脚注含む）掲載のもの。

¹ 三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」日本労働法学会編『講座労働法の再生第3巻・労働条件論の課題』（日本評論社、2017年（平成29年））287頁。

² 三柴丈典「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」三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業 リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））〈第一分冊〉3頁。

³ 同法施行当初の通達も「事業者に、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」と指摘する。「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）第三・四・（一）・イ参照。

⁴ 岡實『改訂増補工場法論 全（復刻版）』（有斐閣、1985年（昭和60年））。

⁵ 職場の安全サイト（最終閲覧日：2020年1月8日）参照。

⁶ 労務行政研究所編『労働安全衛生法－労働法コンメンタール10』（労務行政、2017年（平成29年））311頁に基づく。

⁷ 詳細は畠中信夫『労働安全衛生法のはなし〔中災防ブックス第1版〕』（中央労働災害防止協会、2019年（令和元年））178頁参照。

⁸ 畠中前掲書（2019年（令和元年））177頁。

⁹ 大泉（伊藤ビル新築工場現場）事件（仙台高判昭40・6・28下刑集7巻6号1206頁）。

¹⁰ 安衛法は労働者の「安全」確保を目的の一つとしているところ（第1条）、安全の反対概念は災害・事故ではなく「危険」であり、対象条文はまさに「危険を防止するため必要な措置」を事業者に義務づけているわけである。

¹¹ 労働省『労働行政史〔第1巻〕』（労働法令協会、1961年（昭和36年））239頁。

¹² 岡前掲書（1985年（昭和60年））784頁以下。

¹³ 岡前掲書（1985年（昭和60年））804頁。

¹⁴ 労働安全衛生法の施行について（昭47・9・18発基第91号）第一。

¹⁵ 特に第20条第1号にいう機械等による危険防止のため、安衛則以外に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）、クレーン等安全規則（昭和47年労働省令第34号）、ゴンドラ安全規則（昭和47年09月30日労働省令第35号）等、それぞれの機械、器具、設備等の特質に合わせた詳細な規則が制定・施行されている。

¹⁶ 中央労働災害防止協会編『日本の安全衛生運動・五十年の回顧と展望』（中央労働災害防止協会、1971年（昭和46年））81頁

¹⁷ 労働組合期成会「工場法案に対する意見書」（1908年（明治41年））1～2頁。

¹⁸ 最も多い違反は安衛法第100条（安衛則第97条）の労働者死傷病報告で、34件にのぼる。しかし、安衛則の当該条文の根拠となる安衛法の条文をみると、対象条文たる第20条および第21条違反の合計が圧倒的に多い。

¹⁹ <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/dl/31-r01.pdf> 最終閲覧日：2022年2月1日

²⁰ 本プロジェクトの研究協力者であり労働基準監督官経験者である玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）および藤森和幸氏（東京安全衛生教育センター）に対し、2021年11月13日に筆者が実施したインタビューおよび両氏作成の資料のほか、本プロジェクトにおいて実施された行政官（またはOB）向けの調査結果（以下、「調査結果」とする）に基づくものである。

²¹ 調査結果では、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ら、同シェイカー内で倒れていたという事例が報告されている。同事例では、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。

²² 動力プレス機械の具体的なイメージについては、「工作機械のイロハ」

（<https://www.kousakukikai.tech/presse/s/> 最終閲覧日：2022年12月17日）参照。

²³ 射出成型機の具体的なイメージについては、「工作機械のイロハ」

（<https://www.kousakukikai.tech/injection-molding-machine/> 最終閲覧日：2022年12月17日）参照。

²⁴ 調査結果では、元監督官より以下のような意見が寄せられている。「射出成型機等による危険の防止に関する条文であるが、コンクリートブロック成型機について適用し、送検したことがある。コンクリートブロック成型機が射出成型機等に含まれるか否かが、検察官の懸念するところであった。安衛法施工時の解釈通達に、射出成型機等の範囲を示したものがあり、およそ、動力によって加工用の装置を往復させて加圧、打抜きなどするものでプレスに該当しないもの全てが該当するとしている。あまりにも範囲を広げていて、事業者において本条文の適用は範囲を想定しにくくなっている。」

²⁵ 調査結果では、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が報告されている。同事例では、状況を勘案した結果移動はしごから墜落したと判断したものの、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であり、第518条及び第519条の適用は見送られたとされる。

²⁶ 囲いや覆い等の設置義務については、回転部分のように機械それ自体が及ぼす危険のほか、加工物、切削屑、荷物など機械以外の物体の飛来や落下による危険を防止するために課せられるものがある。前者の例として、機械の原動機、回転軸、歯車など（安衛則第101条第1項）、機械のストローク端（第108条の2）（厚生労働省Webサイト

(https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/pamphlet_0415.pdf) 参照)、巻取りロール・コイル巻等(第109条)、帯のこ盤の歯の切断に必要な部分以外の部分(第114条)、丸のこ盤(第115条、「歯の接触予防装置」の設置義務)、研削砥石(第117条)、バフ盤のバフ研磨に必要な部分以外の部分(第121条)、木材加工用帯のこ盤の歯の切断に必要な部分以外の部分及びのこ車(第124条)、食品加工用切断機又は食品加工用切削機の刃の切断又は切削に必要な部分以外の部分(第130条の2)、食品加工用ロール機の労働者に危険を及ぼすおそれのある部分(第130条の8)、食品加工用成形機又は食品加工用圧縮機(第130条の9)、伸線機の引抜きブロック又はより線機のケージ(第146条)などに覆いなどを設置しなければならないとされている(もともと、第101条第1項の「労働者に危険を及ぼすおそれのある部分」、また第146条の「労働者に危険を及ぼすおそれのあるもの」といったように、留保条件が付される規定もある)。後者には、加工物等の切断・欠損による飛来(第105条第1項)、切削屑の飛来による危険を防止するための覆い・囲いの設置を(第106条第1項)、コンベヤーからの荷の落下を防止する措置として覆い・囲いの設置を(第151条の79)、それぞれ義務付ける規定がある。遠心機械にふたの設置を義務付ける第138条も同趣旨といえよう。また、総則的な規定として、安衛則第28条が「事業者は、法及びこれに基づく命令により設けた安全装置、覆い、囲い等(以下「安全装置等」という。)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わなければならない。」と定めるとともに、第29条は労働者に安全装置等の取扱いや事業者への報告義務を課している。

運転停止措置については、機械等の掃除、検査、修理などの際にこれを義務付けるもののほか(第107条、第108条)、食品加工用切断機等に原材料を送給し又は取り出す場合(第130条の3、第130条の4)、粉碎機等に内容物を送給し又は取り出す場合(第130条の6、第130条の7)、遠心機械から内容物を取り出す場合(第139条)、

粉碎機又は混合機から内容物を取り出す場合(第143条)などにかかる措置を事業者に義務付けている。

²⁷ 安衛則は事業者に対し、木材加工用機械作業主任者(第130条)、プレス機械作業主任者(第134条)、林業架線作業主任者(第151条の127)等に安全装置や器具・工具等の点検を行わせる義務を課している。また、プレス等を用いて作業を行うときには「その日の作業を開始する前に」、クラッチ及びブレーキの機能を含めた6項目にわたる事項につき点検を行う義務を事業者に課し(第136条)、異常を認めたときは、補修その他の必要な措置を講じる義務を課す(第137条)。このような点検義務と対処義務のセットは、産業用ロボット(第151条)、フォークリフト(第151条の25及び第151条の26)、シヨベルローダー等(第151条の34及び第151条の35)、ストラドルキヤリヤー(コンテナターミナルをはじめとする港湾や貨物の積み替え拠点において、輸送コンテナを移動させたり積み上げたりするために用いられる特殊自動車。後掲の画像参照)(第151条の41及び第151条の42)、不整地運搬車(第151条の57及び第151条の58)及びその荷掛けに使用する繊維ロープ(第151条の47)、構内運搬車(第151条の63及び第151条の64)、貨物自動車(第151条の75及び第151条の76)及びその荷掛けに使用する繊維ロープ(第151条の69)、コンベヤー(第151条の82及び第151条の83)、車両系木材伐出機械(第151条の110及び第151条の111)、走行集材機械作業に用いるスリング等(第151条の116)、架線集材機械作業に用いるスリング(第151条の122)、林業架線作業(第151条の146)、簡易林業架線作業(第151条の171)、車両系建設機械(第170条及び第171条)などにも見受けられる。

研削といしの最高使用周速度を超えた使用(第119条)、遠心機械の最高使用回転数を超えた使用(第140条)などが禁止されているほか、第116条は「運転中の立旋盤、プレーナー等のテーブルには、労働者を乗せてはならない」とする事業者の義務を定めるとともに(第1項)、労働者にも

同行為を禁止する（第2項）。また、車両系荷役運搬機械等（第151条の14）、車両系木材伐出機械（第151条の103）、車両系建設機械（第164条）、高所作業車（第194条の17）などは、「主たる用途以外の用途に使用してはならない」とされている。

²⁸ 溶鉱炉等で火傷等の危険を防止するため（第255条）、アーク溶接のアーク等を発散して危険のおそれのある場所などについて（第325条）、保護具を備える事業者の義務が定められているほか、腐食性液体を圧送する作業に従事する労働者（第327条）、高圧活線作業に従事する労働者（第341条）、低圧活線作業に従事する労働者（第346条）などに保護具を着用させる義務が課されている。これらの場合のほとんどすべてにおいて、労働者にもその着用義務が定められている。アセチレン溶接作業、ガス集合溶接作業に従事する労働者に、保護眼鏡及び保護手袋を着用させる義務を課す規定もある（第312条、第313条）。また、覆いや囲いを設けることが作業の性質上困難な場合に、保護具の着用が安全のための代替手段と位置付けられる場合もある（第105条、第106条など）。

逆に、「回転する刃物に作業中の労働者の手が巻き込まれるおそれのあるときは、当該労働者に手袋を使用させてはならない。」とする規定もあり（第111条第1項）、これにより労働者も手袋の使用を禁止される（同2項）。

²⁹ 自動送材車式帯のご盤の送材車と歯との間（第128条）、車両系荷役運搬機械等につきそのフォーク、シヨベル、アーム等又はこれらにより支持されている荷の下（第151条の9）、車両系木材伐出機械作業につき物体の飛来等により労働者に危険が生ずるおそれのある箇所（第151条の96）、林業架線作業における所定の場所（第151条の142）、簡易林業架線作業における所定の場所（第151条の166）、解体用機械作業における物体の飛来等により労働者に危険が生ずるおそれのある箇所（第171条の6）、運転中のくい打機、くい抜機又はボーリングマシンの巻上げ用ワイヤロープの屈曲部の内側（第187条）、建設工事におけるジャッキ式つり上げ機械を用いた作業の

区域内（第194条の6）、火災又は爆発の危険がある場所（第288条）、明り掘削の作業における地山の崩壊又は土石の落下により労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき（第361条）、などにおいて事業者は労働者を立ち入らせてはならないとされている。

³⁰ 安衛則上の合図に関する規定は多くの場合、1）一定の合図の内容を定め、2）合図を行う者を定め、3）その合図を使用させる義務を事業者に課すとともに、4）労働者（運転者）の合図に従う義務を定めている。機械の運転を開始する場合（第104条）、車両系荷役運搬機械等について誘導者を置くとき（第151条の8）、車両系木材伐出機械について誘導者を置くとき（第151条の94）、走行集材機械のウインチの運転（第151条の117）、架線集材機械のウインチの運転（第151条の123）、林業架線作業（第151条の141）、簡易林業架線作業（第151条の165）、車両系建設機械の運転について誘導者を置くとき（第159条）、荷のつり上げの作業（第164条第3項第1号）、コンクリートポンプ車を用いた作業（第171条の2第2号）、くい打機・くい抜機・ボーリングマシンの運転（第189条）、高所作業車を用いた作業（第194条の12）、軌道装置の運転（第220条）、揚貨装置を用いた作業（第467条）など、いずれも概ねそのような構成になっている。

³¹ 安衛則上、一定の作業について作業主任者の選任を事業者が義務付けるとともに、作業主任者の職務内容を規定するものが多く見受けられる。木材加工用機械（第129条、第130条）、プレス機械（第133条、第134条）、林業架線（第151条の126、第151条の127）、型枠支保工の組立て等（第246条、第247条）、乾燥設備（第297条、第298条）、ガス溶接（第314条、第315条）、コンクリート破砕器（第321条の3、第321条の4）、地山の掘削（第359条、第360条）、土止め支保工（第374条、第375条）、ずい道等の掘削等（第383条の2、第383条の3）、ずい道等の覆工（第383条の4、第383条の5）、採石のための掘削（第403条、第404条）、はい作業（第428条、第429条）、船内荷役作業（第450

条、第 451 条)、建築物等の鉄骨の組立て等(第 517 条の 4、第 517 条の 5)、鋼橋架設等(第 517 条の 8、第 517 条の 9)、木造建築物の組立て等(第 517 条の 12、第 517 条の 13)、コンクリート造の工作物の解体等(第 517 条の 17、第 517 条の 18)、コンクリート橋架設等(第 517 条の 22、第 517 条の 23)、足場の組立て等(第 565 条、第 566 条)など、いずれもそのような構成になっている。

³² 「機械による危険の防止 共通一般」(角田淳「今日も無事にたがいま」最終閲覧日:2020 年 4 月 12 日)は、機械の安全対策の多くは、危険源に振れないようにする、適当な距離を保つことであると指摘する。

³³ 「おそれ」という文言は安衛法においては計 18 か所(目次を除く)、安衛則においては計 310 か所、クレーン等安全規則では 22 か所、有機溶剤中毒予防規則は 13 か所、特定化学物質障害予防規則 32 か所といったように、代表的な政省令において頻繁に用いられている。

³⁴ たとえば、安衛則第 104 条第 1 項の「労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき」とは、総合運転方式にあつては原動機にスイ

ッチを入れる場合、連続した一団の機械にあつては共通のスイッチを入れる場合等という(昭 45・10・16 基発第 753 号)、また、同第 130 条の 3 第 1 項にいう「労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき」とは、原材料を送給し、又は取り出す際に機械の可動部が労働者の手の届く範囲にある場合をいう(平 25・4・12 基発第 0412 第 13 号)など。

³⁵ 三柴前掲報告書(注 1)3 頁も同旨を述べる。

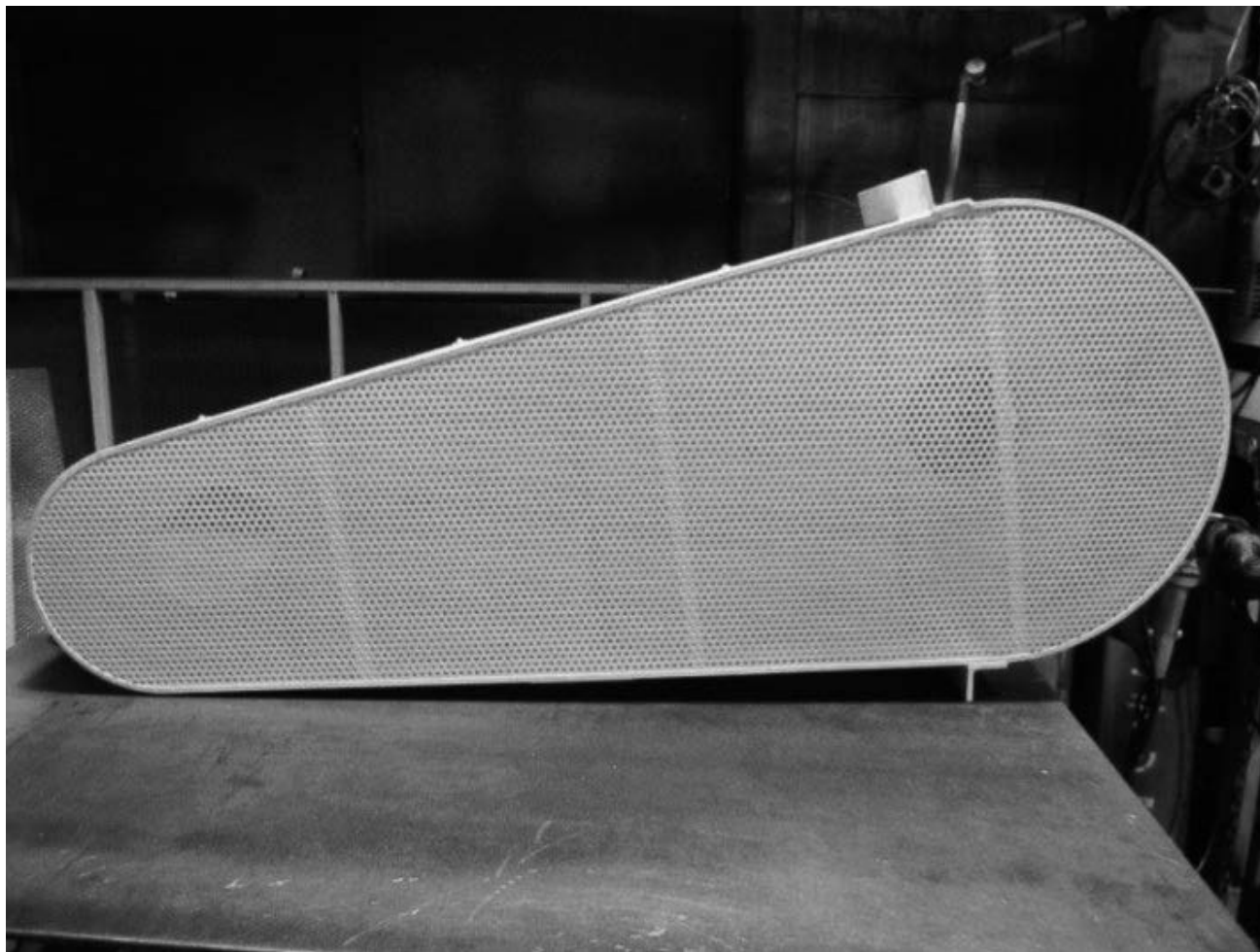
³⁶ 畠中前掲書(2019 年(令和元年)32 頁)。

³⁷ 三柴前掲論文(注 2)287 頁も、民事上の安全配慮義務につき、諸外国の安全衛生規制を参照したうえで、「対象者の安全衛生につき、現にリスク関連情報を得ているか得るべき立場にあり、支配管理可能性を持つ者が、事業の実情に応じて合理的に実行可能な限り、安全衛生関係法上の最低基準(危害防止基準)を遵守する(以下略)」と共に、ガイドラインを含めて、その趣旨を果たす義務と定義している(下線部引用者)。

³⁸ 三柴前掲報告書(注 1)85 頁以下。

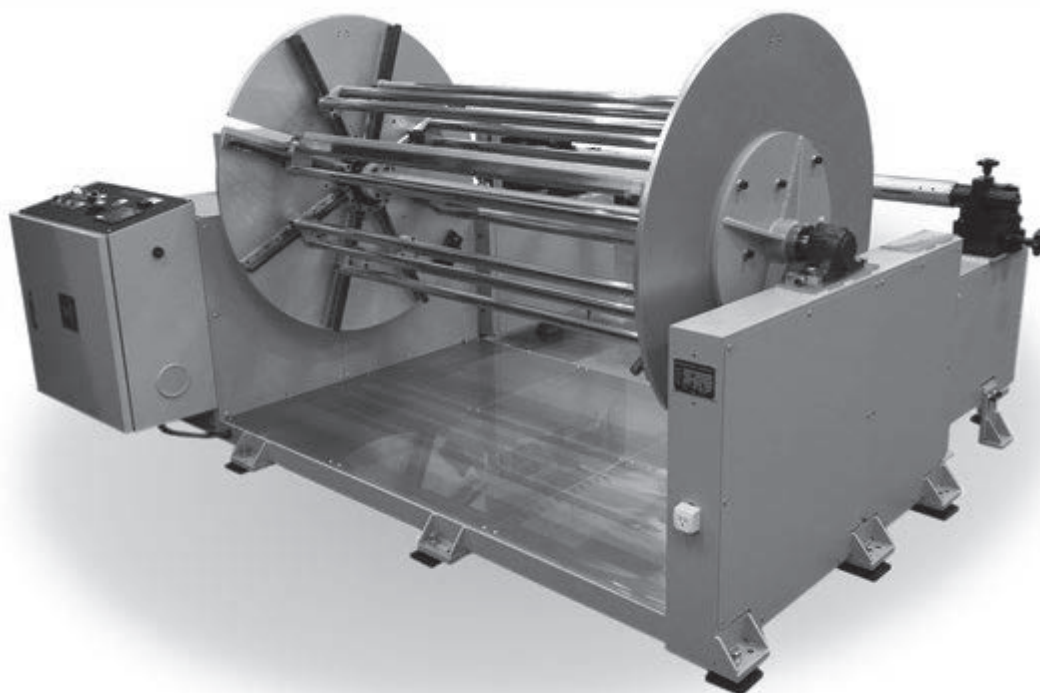
図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（1段組）

【Vベルトのカバー】



（安全カバーのスペシャリスト KOH
（<https://ameblo.jp/yasunaribankin/image-11061682366-11575505673.html> 最終閲覧
日：2022年12月17日）より）

【巻取ロール機】



（橋本マシナリー株式会社のWebサイト（<http://www.hashimoto-mc.com/roll.html> 最終閲覧日：2022年12月17日）より）

【ボール盤】



（ ビ ル デ イ の Web サ イ ト
（ https://www.bildy.jp/power/drill_press-model-tb131/2171?gclid=CjwKCAiA7vWcBhBU EiwAXieItnCeifOrZUuo5PsuTLsYj1gR8eBXdWoV5R02qpa-2ePTYCSme35ZPxoCgS8QAvD_BwE 最
終閲覧日：2022年12月17日）より）

【グラインダー】



（ASKUL の Web サイト（<https://www.askul.co.jp/p/9552749/> 最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）より）

【木材加工用丸のこ盤】



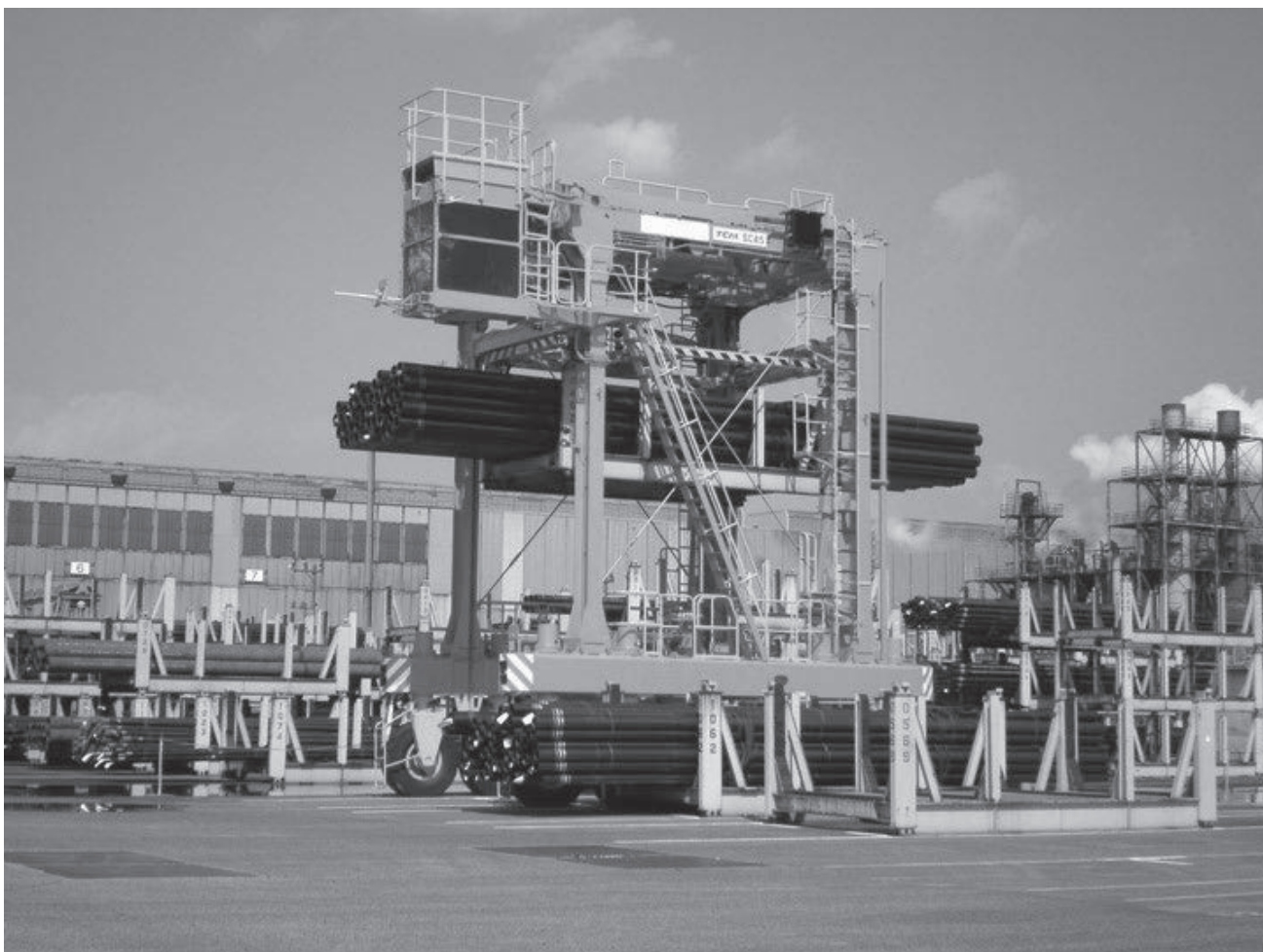
（プロの道具館の Web サイト（<https://www.dougukan.net/products/item1623/> 最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）より）

【ドラグショベル】



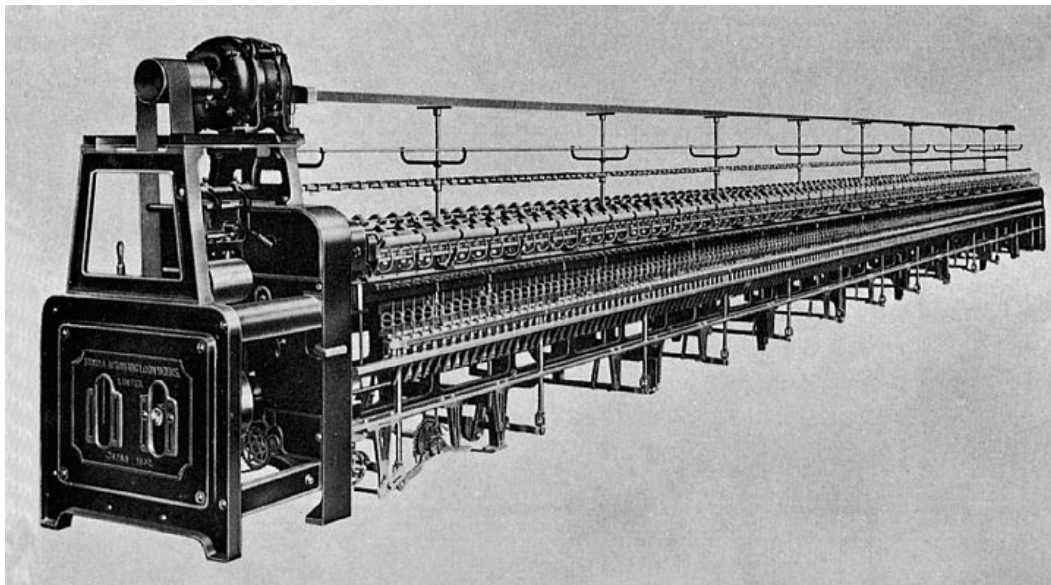
（日本キャタピラーの Web サイト（<https://www.nipponcat.co.jp/products/excavators/>）
最終閲覧日：2022年12月17日）より）

【ストラドルキャリアー】



（三菱ロジステイクスの Web サイト
（https://www.logisnext.com/product/product-13/straddle_10.html 最終閲覧日：2022
年12月17日）より）

【トヨタ自動車が開戦前に開発したリング精紡機】



（トヨタ自動車 75 年史

https://www.toyota.co.jp/jpn/company/history/75years/text/taking_on_the_automotive_business/chapter1/section4/item4.html 最終閲覧日：2020年5月7日）より

厚生労働行政推進調査事業費補助金
（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））
分担研究報告書

労働安全衛生法第 22 条から 25 条の 2 の逐条解説

分担研究者 佐々木達也 名古屋学院大学法学部専任講師

研究要旨

労働安全衛生法(以下、「安衛法」)第 22 条および第 23 条は、事業者の講ずべき健康障害防止措置と作業場の環境整備についての規定である。第 22 条は労働者に健康障害を及ぼす重要な要因を列挙したうえで、健康障害の種別ごとからみて講ずべき措置内容を、第 23 条は建物その他の建設物等の構造上の欠陥や作業環境の不適切が原因となる健康障害を防ぐために必要な措置を内容としている。ただし、第 22 条、第 23 条は健康障害を引き起こす要因を抽象的かつ広範囲に列挙するにとどまっており、危害防止基準は労働安全衛生規則(以下、「安衛則」)及び 11 本の特別衛生基規則に定められている。したがって、実際に労働者の健康障害を防止するためには、本研究の対象となる各条文と関連する規則を総合的に把握することが必要不可欠である。また、労働災害を防止するための危害防止基準を分かりやすく解説すること、および関連規則を整理することとともに、研究対象条文における解釈上および実際上の課題を明らかにすることも重要である。

今年度の研究の成果として、第 22 条及び第 23 条については、①関連する規則を制定した背景、改正の変遷及びその背景となった事件、各規則において重要な条文の内容、②改正を重ねることで関連する規則の関係が複雑となり、現場で適用する監督官にとっても、法令を遵守しなければならない事業者にとっても体系的に理解することが極めて困難であること、③多くの監督官から規則を整理し、容易に理解できるよう改善する意見が出されていること、④臨検監督における各規則及び条文の確認事項及び違反があった場合の対応方法などが明確となった。

次に、第 24 条については、①腰痛の発症と安全配慮義務違反が問題となった裁判例では、旧労働省の通達の内容に従った措置を講じたか否かが安全配慮義務違反の有無を判断する際の基準となること、②転倒及び転落事例においては、作業手順の周知徹底や安全教育といった労働者に対する措置と施設・設備面での物的措置が安全配慮義務違反を判断する際に審査されること、③本条については第 27 条で具体的な措置事項は省令で定めるとしているところ、省令における規定が全くないため、違反として指摘しにくいという事情があり、構成要件を定めるのが困難であることが、省令における規定がない理

由の一つであると推察されることが明らかとなった。また、インタビューでは、①例えば、重量物に関して、「両手に荷物を持って階段を昇降させてはならない」、「〇〇kg以上の荷を持ち上げる作業をさせるときは、腰痛防止ベルトを使用させなければならない」などといった構成要件を通達や指針に定めること、②作業行動のリスクアセスメント(本法第 28 条)を行い、過去の災害事例を分析して規則のまとめること、といった提言がなされた。

さらに、第 25 条については、①安衛法制定以前は安衛則のように個々の規則に定められていた事業者の退避させる義務が、安衛法の立法過程において労働者側の意見により修正案として追加され、明確な法律上の根拠を持ったこと、②旧労基法まではなかった労働者の権利という視点が入り入れられたこと、③実際には、事故発生時に現場に監督官が居合わせることはなく、また現場に到着した際にはすでに退避が完了していることから、この条文を適用する事例は見られないことが判明した。裁判例としては、東京電力ホールディングス(旧東京電力)ほか 2 社事件・福島地いわき支令元.6.26 を検討し、同一の場所で作業を行う他の労働者の状況や事業者等が定める作業に関する規則などを考慮し、抽象的であっても「労働災害発生の急迫した危険」の可能性が存在する場合には、事業者は労働者を退避させる義務を負うものの、退避を希望した後も当該施設での作業を継続したことが損害賠償額を減額する要素となることが明らかとなった。

最後に、第 25 条の 2 については、大清水トンネル坑内の火災事故を契機に同条が制定されたこと、臨検監督においては、有資格者が選任されているか否かのみが確認の対象となることが明らかとなった。

A. 研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の3点にある。

①時代状況の変化に応じた法改正の方向性を展望すること。

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

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

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

本分担研究の目的は、枝番号や附則を除き123条ある安衛法のうち第22条から25条について、その課題を果たすことにある。

B. 研究方法

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

なお、報告書文案の作成に際して、技術的な不明点については、メーリングリストで

班員その他の専門家に照会した。

C. 研究結果

1. はじめに

安衛法第1条は同法の目的を達成するための手段の一つとして「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」を挙げている。

「危害防止基準」とは、事業者が、特定の危害源や健康障害の要因に対して、労働者に防護具を使用させる等、「必要な措置」を講ずることを義務づけるといった具体的な行為基準である。

安衛法第4章「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」は、関連する規則と相まって、規制基準が定めたものである。しかし、安衛法第20条～第25条は事業者が、その使用する労働者の労働災害を防止するために必要な措置を講ずべき抽象的な義務を課すにとどまっている。事業者が講ずべき具体的措置については、法第27条第1項により厚生労働省令に委任されている。

本研究の対象条文は、事業者の講ずべき健康障害防止措置(第22条)と作業場の環境整備(第23条)について規定している。

本研究の先行研究における元労働基準監督官へのインタビュー結果として、「日本の現行安衛法制度は、規制等も含めた体系全体としては、その綿密さや過去の災害等を踏まえた実践的な有用性、事業者への威迫・強制性などの点で優れている」ものの、「安衛法本法を見ただけでは、具体的になすべきことが分かり難い」という課題を抱えていることが指摘されている。そして、その改善策として「中長期的展望として、法律本法とそれに連なる法体系を分かり易く整理し、法律本法を見れば、事業者らがなすべき基

本的な事柄が分かるようにする」ことが挙げられている¹。

本研究の対象となる安衛法第 22 条および第 23 条は、後述するように、安衛則及び 11 本の特別衛生規則が関連する条文であることから、安衛法本法のみから事業者が講ずべき必要な措置を読み取ることは不可能であり、特に分かり難い条文であるといえよう。そこで、本研究においては担当条文と共に、それに紐づく省令や、実際の適用例の整理を試みる。

2. 第 22 条

1. 1 条文

第二十二條 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

1. 2 趣旨・内容

1. 2. 1 趣旨

本条は、労働者の就業する作業場所、取扱操作をする機械、器具等の設備、取り扱う原材料、あるいは作業の性質に応じて、労働衛生面での十分な配慮がなされないとすると、関係労働者は種々の健康障害を被るため、事業者健康障害の防止の措置を義務づけている規定であり、健康障害の種別ごとに講ずべき措置を定めたものである²。

本条は、主として原材料、機械器具等の設備及び精神疲労等を伴う作業により生ずる健康障害を類型的に規制し、その防止を図ることを目的としている。

1. 2. 2 内容

本条においては、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いるが、その措置の対象とする健康障害を以下のように類型化して明確にしている³。

本条 1 号は、有害なガス、蒸気、粉じん（粉じんにはファイバー、ヒューム及びミストが含まれる。）による中毒、皮膚障害など、酸素欠乏現象による酸素欠乏症、あるいは病原体による疾病等いわば化学的な要因に基づく健康障害、すなわち呼吸により体内に吸収し又は有毒物を皮膚に付着させることによる健康障害を挙げている。本号に列挙されている健康障害は、例示的なものであって、およそ工場その他の事業場において労働者が作業する過程にあつて類似の健康障害を労働者に及ぼすものは、建設物その他の作業場から生ずるものを除き、すべて本条による健康障害防止の措置を講ずべき対象に含まれる。その対象となる原材料、ガス、蒸気、粉じんその他の物質などについては、本法第 27 条第 1 項に基づく命令、すなわち安衛則をはじめとし、有機溶剤中毒予防規則(以下、「有機則」)、鉛中毒予防規則(以下、「鉛則」)、四アルキル鉛中毒予防規則(以下、「四アルキル鉛則」)、特定化学物質等障害予防規則(以下、「特化則」)、酸素欠乏症等防止規則(以下、「酸欠則」)、粉じん障害防止規則(以下、「粉じん則」)及び石綿障害予防規則(以下、「石綿則」)において定められている。

本条 2 号は、皮膚障害、血液変化、生殖機能の変化等のいわゆる放射線障害、高温による火傷や熱中症、低温による凍傷や冷房病、超音波による皮膚深部などへの障害、騒音による難聴症、振動による白ろう病など振動障害、あるいは異常気圧による減圧症等のいわば物理的な要因による健康障害を挙げている。なお、「異常気圧等」の「等」には、赤外線、紫外線、レーザー光線等の有害光線が含まれる(昭 47・9・18 基発第 602 号)。

本条 3 号は、計器監視の作業、精密工作の作業などのように高度の神経緊張や精神的活動の持続を必要とする特殊な作業におけるストレス等に関連する健康障害を例示的に掲げている。例えば、精密工作の作業についてみると、視機能の過重負担を生じやすく、これによって視力の低下のほか、視神経の疲労、大脳疲労に関連する健康障害を発生するおそれがある。本条に列举されている健康障害と類似の労働者に及ぼす健康障害についてもすべて第 22 条による健康障害防止の措置を講ずべき対象に含まれる。これに関連する安衛法第 27 条第 1 項に基づく命令としては、安衛則第 3 編第 4 章及び事業所則第 10 条において「精密な作業」についての措置が定められている。

本条 4 号は、有害物等を含む排気、排液又は残さい物による健康障害について包括的に定めている。鉛、カドミウムなどの有害な物質について、これらのガス、蒸気又は粉じんが局所排気装置や生産設備などからそのまま排出された場合には、作業場の再汚染、これらの物質を含む排液による有害なガスなどの異常発生又は地下水等の汚染を生ずるおそれがある。また、それら

は事業場附近一帯の環境をも汚染し、いわゆる公害を引き起こすことになる。労働者に対し健康障害を及ぼす主なものとしては、排気関係については、例えば、ジクロロベンジン、アルファーナフチルアミン、ジアニシジンなど製造許可を要する物質をはじめ、石綿、カドミウム、クロム酸、水銀などの特定の化学物質あるいは鉛及びその化合物等が挙げられる。また、排液関係については、アルキル水銀化合物、塩酸や硫酸などの強酸類、シアン化合物その他硫化ナトリウム、あるいは放射性同位元素により汚染された排液等があり、残さい物としては、アルキル水銀化合物や四アルキル鉛の廃スラッジが挙げられる。

本号に列举されている健康障害については、すべて本条による措置を講ずべき対象に含まれるものであるが、これらに関する安衛法第 27 条 1 項に基づく命令としては、安衛則をはじめとして、特化則、鉛則、四アルキル鉛則及び電離放射線障害防止規則(以下、「電離則」)が定められている。

1. 3 関連規則による健康障害防止等に 必要な具体的規制

労働者の健康障害の防止及び労働者の健康、風紀及び生命の保持のために事業者が講ずべき具体的な措置については、安衛則をはじめ、有機則、鉛則、四アルキル鉛則、特化則、高気圧作業安全衛生規則(以下、「高圧則」)、電離則、酸欠則、事務所衛生基準規則(以下、「事務所則」)、粉じん則及び石綿則並びにこれらの規則に関連する厚生労働省令において定められている。

1. 3. 1 安衛則

安衛則第三編第一章の有害な作業環境において、安衛法第 22 条において類型化されている健康障害を防止するために「必要な措置」が定められている。具体的には、有害原因除去のための 3 ステップアプローチ(第 576 条)、ガス等発散の抑制のための発散源の密閉を筆頭とする 3 ステップアプローチ(第 577 条)、坑、ケーソンなど換気不十分な場所での(排ガスをもたらす)内煙機関の使用禁止(第 578 条)、局所排気装置の排気の無害化措置(第 579 条)、中和、沈殿、ろ過等による排液の処理(第 580 条)、病原体に汚染された排気、排液、廃棄物の滅菌処理等(第 581 条)、作業場における注水等による粉じんの飛散防止措置(第 582 条)、坑内作業場におけるガス濃度の抑制(第 583 条)、強烈な騒音を発する屋内作業場の明示等(第 583 条の 2)、強烈な騒音を発する屋内作業場における隔壁等の伝播防止措置(第 584 条)、暑熱、寒冷、有害光線や超音波、低酸素濃度、ガス・粉じん等の発散、有害物取扱い、病原体汚染等のリスク要因にばく露する場所への立入禁止とその表示、労働者の遵守(第 585 条)、有害物や病原体等の集積と表示(第 586 条)、施行令第 21 条第 2 号所定の作業環境測定を行うべき暑熱、寒冷、多湿の屋内作業場(第 587 条)、施行令第 21 条第 3 号所定の作業環境測定を行うべき著しい騒音を発する屋内作業場(第 588 条)、施行令第 21 条第 4 号所定の作業環境測定を実施すべき坑内作業場(第 589 条)、第 588 条所定の著しい騒音を発する屋内作業場での定期的な騒音測定等(第 590 条)、第 588 条所定の著しい騒音を発する屋内作業場の条件を変更した際の騒音測定等(第 591 条)、第 589 条第 1 号所定の坑内作業場における

定期的な炭酸ガス濃度の測定等(第 592 条)の規制が設けられている。

そして、同編第二章においては、労働者が健康を害するおそれがある業務に従事する場合に、事業主が保護具を備えなければならない旨を定めている(呼吸用保護具(安衛則第 593 条)、皮膚障害等防止用の保護具(同第 594 条)、騒音障害防止用の保護具(同第 595 条))。他方で、労働者が当該作業に従事する場合に「事業者から当該業務に必要な保護具の使用を命じられたときは、当該保護具を使用しなければならない」として労働者に対して保護具を使用することを義務づけるとともに、労働者に疾病感染のおそれがあるときは各労働者に専用の保護具を備え、又は疾病感染を予防する措置を講じなければならないとしている(同第 598 条)。

1. 3. 2 有機則

有機溶剤とは、他の物質を溶かす性質を持つ有機化合物の総称であり、様々な職場で、溶剤として塗装、洗浄、印刷等の作業に幅広く使用されており、常温では液体であるものの、一般に揮発性が高いため、蒸気となって作業者の呼吸を通じて体内に吸収されやすく、また、油脂に溶ける性質があることから皮膚からも吸収される⁴。そして、その毒性は、溶剤の蒸気の濃度、ばく露時間の長さ等により異なるが、急性中毒又は慢性中毒のかたちで人体に致命的に作用するので、予防措置が必要となる⁵。

有機則は、昭和 33 年に大阪、同 34 年に東京において、ヘップサンダルの製造あるいはポリエチレン袋の印刷に従事していた労働者に再生不良性貧血が多発し、その原因がいずれもベンゼン中毒であったことが

判明したことを契機として、有害性が明らかかな有機溶剤 51 種類を対象として、これらの有機溶剤による労働者の健康被害を予防するために、労働基準法の衛生関係特別規則として制定、公布された(昭和 35 年労働省令第 24 号)⁶。有機則は、「有機溶剤による中毒の予防に必要な事項のうち、現行労働安全衛生規則に規定されていない事項及び規定されてはいるが、更に具体的に規定する必要がある事項について規定したものであり、両規則の規定が競合する部分については、安衛則を一般法とすれば、これに対して特別法の関係に立つもので」あって、「両規則の規定が競合する場合には、本規則の規定が優先し、本規則に規定されていない事項については、労働安全衛生規則の規定が適用される」と説明されている⁷。

有機則第 1 条は、本規則で用いられる「有機溶剤」、「有機溶剤等」及び「有機溶剤業務」などの各語についての意義を明らかにする規定である。本規則における「有機溶剤」とは、労働安全衛生法施行令別表 6 の 2(表参照)に掲げられており、有害度に応じて 3 種類に区分されており、第 1 種は厳しく、第 3 種は比較的ゆるやかな規制を受けることとなる⁸。

本規則第 2 章は、労働安全衛生法第 22 条に基づき、有機溶剤業務を行う場合に発散する有機溶剤の蒸気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、それに必要な設備の設置を有機溶剤等の区分、作業場所及び業務の態様に応じて定めている⁹。第 5 条は、第 1 種有機溶剤等又は第 2 種有機溶剤等に係る業務に労働者を従事させるときは、事業者は当該有機溶剤業務を行う作業場所に、有機溶剤の蒸気発散源を

密閉する設備、局所排気装置(=工場や作業場、実験室などで発生する、粉じんや有機溶剤、ガスといった人体に有害な物質を、作業者が吸い込まないために、管(ダクト)によって有害物質を屋外に排出する装置¹⁰(図参照))又はプッシュプル型換気装置(=有害物質の発散源を挟んで、吹出し用と吸込み用の 2 つのフードを向き合せて設置する方式の換気装置¹¹(図参照))を設けなければならないと定めている。第三種有機溶剤については、全体換気装置(=換気扇などを設置し、工場内全体の空気を入れ換えることで、汚れた空気を輩出するための装置(図参照))の設置でもよいとされている(第 6 条 1 項)。

また、第 26 条においては、通気が不十分なため急性中毒の発生するおそれ大きいタンク内作業において有機溶剤業務に労働者を従事させるときに事業者が講じなければならない措置が定められている。本条によると、事業者は労働者を特定の業務に従事させる場合に送気マスク又は有機ガス用防毒マスクを使用させなければならない(同 32 条、33 条)。

1. 3. 3 鉛則

戦後に労働基準法ができて間もなく、鉛中毒について多方面の調査研究が始められ、また産業界においても新しい鉛化合物や鉛作業が取り入れられ、それらによる中毒者がこれまでの法規では完全な予防が困難になってきたため、昭和 38 年に再度実態調査をしたところ、鉛中毒の疑いのある者が多いことが分かった¹²。そこで、昭和 40 年春から立法作業を開始し、昭和 42 年に当時の労働基準法に基づく衛生関係特別規則として制定されたのが本規則である。

鉛は、大量に、かつ、多方面にわたって用いられ、例えばその製錬、加工などの段階で発散する鉛のヒューム、粉じんにはく露することで、労働者に疝病、四肢の麻痺など極めて悪質な中毒を発生させる¹³。

鉛則においても、他の規則と同様に、事業主が鉛の製錬又は精錬などの業務に労働者を従事される際に講じなければならない措置(鉛則 5 条～23 条の 3)や当該労働者に保護具等を使用させなければならない旨(同 58 条、59 条)を定めている。特に、第 5 条においては、鉛製錬等に係る設備として、有機則と同様に、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置などを設けることが事業主に義務づけられている。

1. 3. 4 四アルキル鉛則

四アルキル鉛則の沿革をたどると、1951 年(昭和 26 年)5 月に公布・施行された「四エチル鉛危害防止規則」に遡る。

四エチル鉛は、自動車や航空機の燃料に添加して、ノッキングを防止するために用いられる無色の液体で、この蒸気を吸引すると、頭痛、吐気、倦怠感が起こり、重症になると錯乱状態になり死亡する¹⁴。この猛毒性により中毒者患者発生の危険性があったため、厚生省、労働省、運輸省、資源庁の各省庁で危害防止規定について協議し、労働省において、労働基準法に基づき、当時の労働安全衛生規則より高度の基準を規定することとなったため、「四エチル鉛危害防止規則」が制定されることとなった¹⁵。

しかし、昭和 37 年 7 月から 9 月にかけて、横浜市小柴にある米軍石油貯蔵タンク清掃作業で、作業員 29 人が四エチル鉛中毒にかかり、うち 8 人が死亡する事故が発生

した。同規則は、四エチル鉛の製造・輸送における中毒事故を想定しており、タンク内作業に関して使用者の行うべき中毒予防措置基準が定められていないという盲点があったため、昭和 36 年 5 月に規則が改正され「四エチル鉛等防止規則」として施行された¹⁶。

ところが、昭和 42 年 10 月、ぼすとん丸において四エチル鉛で汚染された船倉やタンクの清掃作業を行った労働者のうち 8 名が死亡、中毒者 20 名を発生させたぼすとん丸事件が起こった。この事件は、たまたま事故により流出した四エチル鉛で汚染されたタンク(もともとは重油タンク)を清掃した作業員が中毒にかかったもので、このような事態を当時の規則は想定していなかった。

このような規則の盲点をついた中毒事件が発生したことを背景に、中毒発生を予防するばかりでなく、輸入時の措置、製造工場に対する措置を含めた総合的な規制を目指したのが、昭和 43 年 4 月 1 日から施行されたのが本規則である。本規則は、四エチル鉛、四メチル鉛、その他の混合アルキル鉛について取り扱い上の規定、健康管理などについて詳しく規制している。

本規則は、第二章四アルキル鉛等業務に係る措置(第 2 条から第 21 条)において、労働者を一定の業務に従事させる場合に、事業者が装置等を密閉式の構造のものとすることや防護具を使用させることなど、労働者が健康被害にあわないよう必要な措置を講じることを義務づけている。

1. 3. 5 特化則

①労働省が労働者の特殊健康診断結果をとりまとめたところ、ベンジジンや砒素な

どの特定の有害物質を扱う労働者の健康被害の実態が明らかとなったこと、②労働者の健康を保持するための対策を一層強化するなかで、公害の発生原因をもあわせて排除しようとしたことから、労働省は昭和46年4月28日、特定化学物質等障害予防規則（昭和46年労働省令第11号）及び関連する3つの告示（「ガス等の濃度の値を定める件」（昭和46年労働省告示第27号）、「健康診断の対象となる物を指定する件」（昭和46年労働省告示第28号）、「特定化学物質等作業主任者講習規程」（昭和46年労働省告示第29号））を制定し、これを公布した¹⁷。

従来の化学物質等に関する法規制は、①安衛則第174条¹⁸に、排気または排液中に有害物質等を含む場合における沈でん、収じん等をすべきことを抽象的に定めているにとどまり、わずかにベンジジン、五塩化石炭酸をこの条項に基づき規制しているに過ぎなかったこと、②安衛則以外の化学物質の規制としては、鉛則第25条（鉛の除じん）や四アルキル則第8条（四アルキル鉛の排液および残さい物の処理）のみであったこと、③有害物質に係る業務に従事する労働者の健康診断については、特定の有害物質についての単独の規則で規制されているほかは、大幅に行政通達に委ねられていたことから、極めて不備のある規制となっていた¹⁹。有機則は産業の発展によってより多くの有害物が使用されるにつれて、従来の規制では対応しきれなかった特定の有害物質を単独省令により規制したものである。

その後、昭和47年の安衛法の制定に伴って、新たに創設された製造の許可および流通段階における有害表示等の有害物対策規制とともに、従来の特定化学物質等障害予

防規則の内容に検討を加え、労働者の健康障害の防止の充実を期することとし、新たな特定化学物質等障害予防規則として昭和47年に公布・施行された（昭和47年9月30日労働省令第39号）。それ以来、数次にわたる改正が行われ、平成18年に特定化学物質障害予防規則と名称が改められた。

化学物質に関する規制は、本規則以外にも安衛法並びに有機則などの特別衛生規則にも置かれているため、本規則との関係を整理する。

まず、安衛法は、化学物質規制の類型として、製造等の禁止（第55条）、製造の許可（第56条）を定めている。第55条は、①黄りんマツチ、②ベンジジン及びその塩、③4-アミノジフェニル及びその塩、④石綿、⑤4-ニトロジフェニル及びその塩、⑥ビス（クロロメチル）エーテル、⑦ベーターナフチルアミン及びその塩、⑧ベンゼンを含有するゴムのり（②から⑧は含有量が一定割合以上含む製剤を含む）を「製造し、輸入し、譲渡し、供与し、又は使用」することを禁止している。そして、第56条は、①ジクロロベンジジン及びその塩、②アルファーナフチルアミン及びその塩、③塩素化ビフェニル、④オルトトリジン及びその塩、⑤ジアニシジン及びその塩、⑥ベリリウム及びその化合物、⑦ベンゾトリクロリド（いずれも含有量が一定割合以上含む製剤を含む）につき、製造の労働者のばく露防止の観点から「製造」についてのみ大臣の許可が必要とされている。第56条に列挙されている物質は「第一類物質」（後述）であり、取扱は本規則に基準がある。

また、安衛法における「製造等の禁止」、「製造の許可」の対象外となっている化学

物質は、その類型に応じて有機則や本規則に従って管理し、取扱を行うこととなる。

次に、有機則などの特別衛生規則との関係を見ると、他の特別衛生規則は物質名を規定しているほか、適用対象となる作業を列挙している点に特徴がみられる。例えば、有機則においては、第1条第1項第6号は有機溶剤等を取り扱い、又は有機溶剤等が付着している物を取り扱う等、なんらかの形で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業務(有機溶剤業務)を制限的に列挙しており、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(同号イ)や有機溶剤含有物を用いて行う印刷の業務(同号ハ)などの作業に有機則第2章から第7章の規定、及び第9章の規定が適用される²⁰。他方で、本規則は、化学物質の用途や有害性等が多様であるため、作業の列挙が困難であることから、対象物(特化物)を製造し、又は取り扱う作業のすべてを対象とする方法をとっている。特に有機則との関係において、従来は有機則の規制対象物質であった有機溶剤のうちクロロホルムなど10種(第1種有機溶剤と第2種有機溶剤)は、有機則の有機溶剤のうち、特に発がん性の高い物質として、平成26年8月の特化則等の改正の公布により、本規則の第二類物質の「特別有機溶剤等」に位置付けられ、本規則により特別有機溶剤として本規則により管理されることとなった(同年11月施行)²¹また、特別有機溶剤のそれぞれについて含有量1%を超えて含有するものも含めて「特別有機溶剤等」という。ただ、有機則の規制

対象物質である一般の有機溶剤と同様に、蒸気による中毒を発生するおそれがあるため、その含有量に応じて有機則のみが適用される場合と、本規則のみが適用される場合、そしていずれも適用される場合に分けられる。すなわち、①特別有機溶剤単一成分の含有率が1%超かつ特別有機溶剤と有機溶剤の合計の含有率が5%以下の場合には特化則、②特別有機溶剤単一成分の含有率が1%以下かつ特別有機溶剤と有機溶剤の合計の含有率が5%超の場合には有機則、③特別有機溶剤単一成分の含有率が1%超かつ特別有機溶剤と有機溶剤の合計の含有率が5%超の場合には特化則と有機則の双方が適用される(表参照)。なお、特別有機溶剤単一成分の含有量が1%以下かつ特別有機溶剤と有機溶剤の合計の含有率が5%以下の場合にはいずれの規則の適用もない。

特化則第1条は、本規則で用いられる物質についての規制区分を規定している。まず、「第一類物質」とは、安衛法第56条の製造許可対象物質である。次に、「第二類物質」とは、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源を密閉させる設備又は局所排気装置を設けるための設備を必要とする物質をいう。そして、「第三類物質」は、設備からの大量漏えいによる急性中毒を防止するため、一定の設備を必要とすべき物質を指す。本規則は、化学物質を大別して、その類型に応じて、蒸気若しくは粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けなければならないことなど製造等に係る措置(第二章(第3条から第8条))、労働者が当該特定化学物質により汚染されることを防止するために、特定化学物により汚

染されたぼろ、紙くず等については、ふた又は栓をした不浸透性の容器に納めておく等の措置を講じなければならない旨(第 12 条の 2)などを規定する第三章(用後処理(第 9 条から第 12 条の 2))、特定化学設備等を使用して作業を行うときは第三類物質等の漏えいを防止するため必要な作業規程を定め、これにより作業を行うこと(第 20 条)や特定化学物質を運搬し、又は貯蔵するときは堅固な容器を使用し、又は確実な包装をし、当該物質の名称及び取扱い上の注意事項を表示する措置を講じ、保管については一定の場所を定めること(第 25 条)などを定める第四章(漏えいの防止(第 13 条から第 26 条))、第一類物質又は第二類物質を常時製造し、又は取り扱う作業を行うときは作業場以外の場所に休憩室を設け、当該休憩室について汚染防止のための措置を講ずること(第 37 条)や第一類物質又は第二類物質を常時製造し、又は取り扱う作業を行うときは洗眼、洗身、うがい等の設備、更衣設備及び洗濯のための設備を設けること(第 38 条)などを定める第五章(管理(第 27 条から第 38 条の 4))において危険防止基準を定めている。

そして、ガス、蒸気または粉じんによる労働者の健康障害を防止するための措置として、第七章(第 43 条から第 45 条)は防護具についての定めを置いている。本章の規定は、作業の実態によっては設備上の措置だけではなおも不十分な場合、臨時的作業の場合、異常事態発生の場合等に対処するために、呼吸用保護具、保護衣等の備付けを規定している。第 43 条(呼吸用保護具)は、特定化学物質の製造又は取扱いを行う作業場に、送気マスク等給気式呼吸用防護具、防毒マスクなどを備え付けることを規定する。

第 44 条(保護具等)は、特定化学物質の第一類物質及び第二類物質が重度の慢性中毒を及ぼす物質であることに鑑み、不浸透性の保護衣、保護手袋及び保護長靴並びに塗布剤を備え付けることを義務づけている。そして、第 45 条(保護具の数等)において、前 2 条により備え付ける保護具等の数並びにその効果および清潔の保持を規定している。

1. 3. 6 高圧則

高気圧障害とは、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をいい(本規則第 1 条の 2 第 1 号)、治療方法の確立をみていない障害である。減圧症は、高気圧下の作業時に呼吸によって体内に取り込まれ、血液や組織中に溶け込んでいた窒素ガスが、急激に減圧を実施した際に体内で気化して気泡となり、この気泡が血液循環を阻害することにより血管を閉塞したり、組織を圧迫したりすることによって発生する障害のことである²²。減圧症は皮膚のぎ走感、そうよう感や関節痛、神経麻痺やけいれんなどを起こして、死亡することもある。また、酸素中毒は、通常酸素よりも酸素濃度が高い、もしくは酸素分圧が高いガスを呼吸することにより、引き起こされる中毒状態で、肺型酸素中毒の場合には胸部の痛み、呼吸困難を、中枢神経型酸素中毒の場合には全身の痙攣や意識障害が生じる²³。

高気圧環境下における労働者の健康障害が問題となってきた作業は、潜水作業や圧気工法による土木工事の作業であった。これらの高気圧環境下の作業における労働災害を防止するため、1961 年に労基法に基づく労働省令として「高気圧障害防止規則」

(昭和 36 年労働省令第 5 号)が制定され、その後、安衛法の施行に伴い、実質的な内容の変更なく、同法に基づく「高気圧障害防止規則」(昭和 47 年労働省令第 40 号、以下「旧高圧則」)となった²⁴。同規則の目的は、高気圧下における労働者の健康障害、すなわち潜函等圧気工法(図参照)による土木工事の作業における高気圧障害の防止と潜水作業における減圧症の防止であった。

しかし、1976 年 2 月に栃木県の大瀬橋建設工事において潜函工法(ニューマチックケーソン工法)が取られていたところ、一酸化炭素を含んだ空気が潜函内に送給され、潜函内で作業していた労働者 6 人が一酸化炭素中毒で死亡する事故が発生した。この事故を契機に、それまで安全衛生規則第 2 編「安全基準」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」の規定と、旧高圧則による高気圧環境下の作業における労働者の健康障害防止の規定を併せ、これらの規制内容をさらに充実させたのが 1977 年 3 月に公布された高圧則(昭和 52 年労働省令第 2 号)である(施行は同年 4 月 1 日)。本規則の施行に関して、「高気圧障害防止規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行について」(昭和 52 年 4 月 25 日基発 246 号)は、この改正の趣旨を以下のとおり説明する。

「今回の改正は、潜函工事等における最近の労働災害発生状況にかんがみ、次の事項を要点として行われたものである。

① 高気圧業務に係る危険及び健康障害を防止するため、一部の規定を除き、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。

② 空気圧縮機による空気圧縮過程から作業室等の排気管からの排気過程に至るまでの圧気工法全体をシステムとしては握し、これに係る設備及び作業方法について規制を整備することにより高圧室内作業員について、減圧症の防止に加えて危険及び一酸化炭素中毒その他の健康障害を防止することとしたこと。

これに伴い、従来労働安全衛生規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と改めたこと。」

①では旧高圧則における適用対象作業の範囲を拡大することで、大瀬橋事故と同様の事故の再発防止と減圧症など労働者の健康障害を防止するための改正が行われ、また、②では潜函作業の安全を確保するため、空気圧縮機による空気圧縮過程から作業室等の排気管からの排気過程に至るまでの圧気工法全体をシステムとして把握する必要があることから、異常温度の自動警報装置や気こう室内部の状態を把握することができるのぞき窓等の措置など潜函工事に関するいくつかの規定が改正された²⁵。

本規則²⁶は、第 2 章に設備に係る規制が置かれており、第 1 節(第 2 条から第 7 条の 34)は高圧室内業務に関する規制として、例えば作業室の気積(第 2 条)、気こう室の床面積および気積(第 3 条)、送気管の配管等(第 4 条)、空気清浄装置の設置(第 5 条)、排気管の配管(第 6 条)、圧力計(第 7 条)、異常温度の自動警報装置に係る規定、第 2 節(第 8 条、9 条)は潜水業務の規制として、送気を

調節する空気槽の設置(第8条)、空気清浄装置、圧力計または流量計の設置(第9条)の規制が設けられている。また、平成27年には、気こう室内に自動記録圧力計を設けること(第7条第6項)などの改正がなされた。第3章には業務管理に係る規制が置かれ(第2節(第12条の2から第26条)高压室内業務の管理)、高压室内業務を行うときは、高気圧障害を防止するため、あらかじめ、高压室内作業に関する計画を定めること(第12条の2)及び必要のある者以外の者が気こう室及び作業室に立ち入ることを禁止し、その旨を潜函、潜鐘、圧気シールド等の外部の見やすい場所に掲示しなければならないこと(第13条)のほか、ガス分圧の制限(第15条)、酸素曝露量の制限(第16条)、有害ガスの抑制(第17条)など事業主が講ずべき措置、気こう室において高压室内作業者に減圧を行うときの速度等(第18条)を規定している。

1. 3. 7 電離則

電離放射線とは、物質に吸収されるとその物質をイオン化(電荷的に中性の物質をプラスやマイナスの電荷を持つイオンにすること)させる作用のある電磁波及び粒子であり、人体に様々な障害を及ぼすのみでなく、寿命の短縮及び遺伝への影響もあるといわれる物質である。

第二次世界大戦後の経済復興、産業の発展に伴い、事業場、医療機関、研究所などにおいて、エックス線装置や放射性物質の利用が急速に増えてきた一方で、電離放射線に対する人々の知識は乏しく、それゆえに事故や健康障害が発生する実態が多く見られた。そこで、昭和20年代後半、放射性物質による健康障害の防止について、様々な

行政通達が発せられた。さらに、昭和30年代に入ると、①「放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律」(昭和32年6月10日法律第167号)に対応して、労働基準法の面からそれまでよりも充実した規制の必要性が生じたこと、②技術革新に伴い、電離放射線を取り扱う範囲が拡大されたため、それによる健康障害の防止を図る必要性が生じたことから、労働省は特別規則制定に向けた取り組みを開始し、昭和34年に電離則(労働省令第11号)を公布・施行するに至った²⁷。

その後、同規則は昭和33年に国際放射線防護委員会(ICRP)の勧告による全面改正(昭和38年労働省令第21号(昭和38年12月28日公布、昭和39年1月1日施行))を経て、昭和47年労働安全衛生法の制定に伴い、新たな規則として発足した。

しかし、1971年9月、造船所で非破壊検査用の放射線源(ステンレスの鉛筆のような形状のもの)に触れたり、近くで眺めたりした労働者6名が被ばくし、放射線急性障害を訴えた事故をはじめ、非破壊検査で使用される装置の放射線源による事故が次々と発生し、社会的注目を集めることとなったため、労働省は「電離放射線障害防止対策要綱」(昭和48年3月12日付基発第121号)を定めるなどの対応をとるなどの規制強化を図った。

また、1999年9月の東海村JCO臨界事故を受けて、同種災害の再発防止を図るため、電離放射線障害予防規則の改正が行われた(平成11年11月30日労働省令第46号)。さらに、2011年3月に起こった東日本大震災による東京電力福島第一原子力発電所(東電福島原発)の事故の際にも、事態に

対応するための同規則の改正や、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に係る電離放射線障害防止規則(除染電離則)の制定が行われている。

本規則第 2 章は管理区域並びに染料の限度及び測定について定めており、放射線業務を行う事業者が一定の区域を標識で明示しなければならないこと(第 3 条)、施設等の線量の限度(第 3 条の 2)、放射線業務従事者の被ばく限度(第 4 条から第 7 条の 2)、線量の測定(第 8 条)など事業主が講じるべき措置を規定している。

また、第 4 章は汚染の防止についての定めを置いており、事業主が労働者に防護具(第 38 条、第 39 条)、作業衣(第 40 条)を使用させなければならないこと、防護具又は作業衣が汚染されている場合には汚染を除去するまで労働者に使用させてはならないこと(第 41 条)を規定している。

1. 3. 8 酸欠則

昔から、古井戸の中には炭酸ガスがたまり酸素濃度が低下するから危険、飼料貯蔵庫(サイロ)やバナナ熟成室では内部に置かれた植物の呼吸により酸素が消費されるから危険、と言われるなど、社会生活においては古くから酸素欠乏の危険性が認識されていた。

労働者における酸素欠乏症が注目を集めたのは、昭和 36 年 8 月(江戸橋事故)、翌 37 年 4 月(神田橋事故)、同年 9 月(一石橋事故)に、東京都内での高速道路工事現場で相次いで作業員の死亡事故が発生し、その原因が酸欠空気であることが明らかとなったことである²⁸。これらの事故を受けて、東京都労働基準局は昭和 37 年 9 月に「酸欠調査

委員会」を発足させ、酸欠事故の実態調査等を行い、その調査結果は、昭和 42 年 11 月、「酸素欠乏症の防止について」の労働省通達に活かされた。

しかし、その後も、昭和 42 年 6 月に製薬会社のタンク内で労働者が倒れたり、同年 7 月に最高裁判所新築工事現場で労働者が死亡したりするなど酸素欠乏症による災害はなくならなかった。

このような状況下で、「酸素欠乏となるおそれのある場所」を特定し、その場所での対策を検討して、法制化する準備が進められた。その結果、昭和 43 年 11 月に「酸素欠乏症防止対策要綱」が公表されたものの、酸素欠乏症の発生は増加の一途をたどったため、行政指導の限界を越えて一層有効に災害発生を防止するために、防止規則を単独規則として新しく制定することとなり、昭和 46 年 11 月、労働基準法に基づく労働省令として、「酸素欠乏症防止規則」(昭和 46 年労働省令第 26 号)が制定された²⁹。

同規則の制定後、酸素欠乏症による災害は減少したものの、昭和 55 年 9 月に滋賀県彦根市の清掃センターごみ焼却炉の汚水処理施設で、配管の詰まりを取り除くために汚水槽に入った労働者が倒れ、救助しようとして入った労働者も倒れ、5 人が死亡する事故が発生した。この事故の原因は硫化水素であり、酸素濃度は酸素欠乏症防止規則に基準(酸素 18%未満)にはなっていなかった。この事故を契機として、昭和 57 年 5 月、酸素欠乏症と同時に発生するおそれのある硫化水素中毒も視野に入れた省令へと改正され、従来の名称に「等」を加えた酸欠則が制定された。

そのため、酸素欠乏の空気を吸入するお

それのある作業場所を広く列挙し、これを酸素欠乏危険場所として対象範囲を定め、これらの場所について作業環境の整備、測定その他酸素欠乏症又は硫化水素中毒を防止するための措置が確保されるよう、酸素則が制定された。

本規則において、労働者の健康障害を防止するために事業主が講じるべき措置には次のものがある³⁰。

本規則第2章は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合において酸素欠乏症等を防止するために講ずべき作業環境測定、換気、人員の点検、立ち入り禁止、作業主任者の選任、特別の教育の実施、退避等の措置について規定している。第5条は酸素欠乏作業に労働者を従事される場合に、当該作業を行う場所の酸素および硫化水素の濃度を保つために換気を行うことを事業者に義務づけている。また、第5条の2は、換気を行うことができない場合、又は換気を行うことが著しく困難な場合に、事業主が労働者に保護具を使用させること、および労働者には事業主の命令に従い保護具を使用することを義務づけている。さらに、第6条は、労働者が酸素欠乏等の空気を呼吸してよろめき、又は、失神することにより転落し危害を受けることを防止するために、転落のおそれのある場所では、安全帯を使用させなければならない旨を定めている。

また、第3章は特殊な作業における防止措置が定められており、第25条の2には、し尿等腐敗しやすくまたは分解しやすい物質を入れてあるポンプ等の設備の改造等を行う場合に講じるべき必要な措置が規定されている。

1. 3. 9 粉じん則

粉じん作業に従事する労働者が長期間粉じんを吸引し続けると肺に組織変化をきたし、じん肺という病気になる。粉じんの種類によってけい肺、溶接肺、炭素肺などと呼ばれるものの、有効な治療方法は確立されていない。このことから、昭和35年にじん肺の早期発見と適切な健康管理を目的としてじん肺法が制定施行された³¹。

しかしながら、じん肺有所見者数に鑑み、昭和52年にじん肺法が改正された。その際に、じん肺の健康管理とあわせて、職場における粉じんの規制を強化し、粉じん障害の予防を図るべきであるという意見が強く出されたため、労働省は昭和53年に「粉じん障害防止規則案要綱」を作成したものの、同要綱に対する不十分さが労組から指摘されたことから、同要綱に若干の修正を加えて粉じん則が制定された³²。

本規則において、労働者の健康障害を防止するために事業主が講じるべき措置には次のものがある³³。

第2章は、安衛法第22条に基づき、粉じんの発散を防止するため又は粉じんを減少させるために必要な設備等の基準を定めている。第4条は特定粉じん発生源に対して①密閉する設備を設置すること、②局所排気装置を設置すること、③プッシュプル型換気装置を設置すること、④湿潤な状態に保つための設備を設置すること等の措置を定めている。第5条、および第6条から第6条の4は特定粉じん作業以外の粉じん作業を行う場合の措置について定めている。さらに、第6章は労働者が粉じんを吸入することを防ぐために必要な保護具について、労働者にこれを使用させるべき事業者の責

務と、これを着用すべき労働者の義務を定めている。第 27 条は、一定の作業に労働者を従事させる場合に、当該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ることを事業主に義務づけている。

1. 3. 10 石綿則

石綿は天然の鉱物で、有用な物質として古くから利用されてきたが、発がん性などの人体への影響があり、日本を含めて 60 カ国以上ではすでに輸入や使用が禁止されている。石綿は非常に強力な発がん性物質であり、肺がん、中脾腫を発生させ、その特徴は中脾腫の潜伏期間は平均 40 年、肺がんは 30～40 年とされ、非常に長いことにある。

本規則の制定以前、石綿による健康障害の予防については、労働安全衛生法、特化則等に基づき必要な措置を講じてきたところ、石綿を含有する製品の製造等が禁止された（平成 6 年、平成 16 年）ため、国内の石綿使用料は大幅に減少した。

他方で、1970 年代後半から 1980 年代にかけて建設された石綿が含まれる建材を使用した建設物等の解体等の作業が増加することが予想され、石綿ばく露防止対策は、建築物等の解体作業が中心となり、事業主が講じるべき措置の内容が特化則に定める他の化学物質とは大きくことなることから、新たに建築物の解体等の作業における石綿ばく露防止対策等の充実を図った単独の規則として、石綿則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）を制定、公布し、石綿による健康障害の予防対策の一層の推進を図ることとした。特化則から石綿則に移行するにあたって規制が充実強化された主要な対策は、①石綿等（＝石綿及び石綿を 1%を超えて含

有する製品等）が使用されている建築物等の解体等の作業における石綿ばく露防止対策、②石綿等が吹き付けられている建築物の管理、③石綿含有製品の計画的な代替化の促進であった³⁴。

くしくも、本規則が定められた 2005 年は、兵庫県尼崎市大手機械メーカー「クボタ」旧神崎工場の元従業員 79 名が石綿疾患で死亡していることが明らかになったほか、周辺住民にも石綿疾患が発生していることが報道され、石綿による健康被害が社会問題となった年でもあった（「クボタ・ショック」）。

本規則において、労働者の健康障害を防止するために事業主が講じるべき措置には次のものがある³⁵。

まず、本規則第二章は石綿等を取り扱う業務等に係る措置を定めており、解体等の業務に係る措置（第一節）では、建築物、工作物又は船舶の解体、破砕等の作業、吹付け石綿等の封じ込めまたは囲い込みの作業において、労働者の健康障害を防止するため、あらかじめ、石綿等の使用の有無を目視、設計図書等により調査し、その結果を記録するとともに、当該調査の結果、石綿等の使用の有無が明らかとならなかったときは、石綿等の使用の有無を分析により調査し、その結果を記録することを事業者に求めている（第 3 条）。また、事業者、第 3 条の事前調査の結果を踏まえて作業計画を作成し、当該作業計画により作業を行わせること（第 4 条）、保湿剤等の除去作業、吹付け石綿等の囲い込みの作業について、当該作業場所に当該作業に従事する労働者以外の立ち入りを原則として禁止し、およびその旨の表示をしなければならないこと（第 7 条）などを

規定している。第二節は、労働者が石綿等にはく露するおそれがある建築物等における業務に係る措置として、当該石綿等の除去、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、また労働者を臨時に就業させる場合には、当該労働者に呼吸用保護具および保護衣または作業衣を使用させ、労働者は当該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ことを規定している(第10条)。また、第三節では、石綿等を取り扱う業務等に係るその他の措置として、石綿等の切断等の作業に労働者を従事させるときには、労働者のばく露防止の徹底を図るために、当該労働者に呼吸用保護具を使用させることを事業者が義務づけている(第14条)。

そして、石綿等を取扱い、もしくは試験研究のため製造または石綿分析用試料等を製造する作業場において、常時当該作業をする労働者については、その作業の記録および事故による汚染の概要を記録し、これを保存させることを使用者に義務づけている(第35条)。記録の保存期間は、石綿による疾患の潜伏期間が長期であることを踏まえ、石綿等を取り扱う作業場において当該労働者が常時当該作業に従事しないこととなった日から40年間保存しなければならない。

1. 4 罰則

事業者が、本条に違反して必要な措置を講じない場合には、六か月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処せられる(安衛法119条1号)。

2 沿革

工場法(明治44年3月29日 法律第46号)

・第13条「行政官廳ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及附属建設物竝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」

工場危害予防及衛生規則(昭和4年6月20日 内務省令第24号)

・第26条「瓦斯、蒸気又ハ粉塵ヲ発散シ衛生上有害ナル場所又ハ爆発ノ虞アル場所ニハ之ガ危害ヲ予防スル為其ノ排出密閉其ノ他適當ナル設備ヲ為スベシ」

・第27条「左ニ掲グル場所ニハ必要アル者以外ノ者ノ立入ルコトヲ禁止シ其ノ旨掲スベシ

一 爆発性、発火性又ハ引火性料品ノ製造、取扱又ハ貯蔵ヲ為ス場所

二 毒劇薬、毒劇物又ハ其ノ他ノ有害料品ノ製造又ハ取扱ヲ為ス場所

三 瓦斯、蒸気又ハ粉塵ヲ発散シ衛生上有害ナル場所

四 多量ノ高熱物体ヲ取扱フ場所

前項ニ依リ禁止セラレタル場所ニハ職工ハ濫リニ立入ルコトヲ得ズ

地方長官ハ第一項ノ場所ニ於ケル作業ニ関シ他種ノ作業ノ禁止其ノ他必要ナル事項ヲ命ズルコトヲ得」

・第28条「研磨機ニ依ル金属研磨、炭酸含有清涼飲料水ノ醸詰其ノ他物体ノ飛来ノ虞アル作業、高熱物体又ハ毒劇薬、毒劇物ノ製造又ハ取扱ヲ為ス作業、有害光線ニ曝露スル作業、多量ノ粉塵又ハ有害ノ瓦斯、蒸気若ハ粉塵ヲ発散スル場所ニ於ケル作業其ノ他危害ノ虞アリ又ハ衛生上有害ナル作業ニ於テハ之ニ従事スル職工ニ使用セシムル為適

当ナル保護具ヲ備フベシ」

・第 29 条「衛生上有害ナル瓦斯、蒸気又ハ粉塵ヲ発散スル工場ニ於テハ当該職工ノ為適當ナル食事ノ場所ヲ設クベシ但シ当該職工ガ工場内ニ於テ食事ヲ為サザル場合ニハ此ノ限ニ在ラズ

毒劇薬、毒劇物其ノ他有害料品ノ取扱ヲ為ス工場、多量ノ粉塵ヲ発散スル工場其ノ他ノ工場ニシテ作業ノ為身体ヲ汚染スル工場ニ於テハ適當ナル洗面装置ヲ設ケ必需品ヲ備フベシ

前二項ノ工場又ハ高熱物体ヲ取扱フ工場ニ於テ地方長官必要ト認ムルトキハ飲料水ノ供給又ハ食事ノ場所、更衣所、含嗽装置若ハ浴場ノ設置ヲ命ズルコトヲ得」

・第 30 条「織機ノ杼ガ杼通ノ為緒ヲ吸出ス必要アルモノニ在リテハ緒引出具ヲ備フベシ

職工ハ杼通ノ為緒ヲ吸出スベカラズ」

労基法旧 42 条

「使用者は、機械、器具その他も設備、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。」

戦前、工場法 13 条は工場及び附属建築物並びに設備が危害を生じ又は衛生風紀その他公益を害するおそれがあるときに必要な事項を命じ得ることを規定しており、特定の場合に行政官庁が命令を出すことを定めていた。そして、工場危害予防及衛生規則には、ガスや蒸気、粉じんなど労働者の生命、身体および健康に被害を及ぼすおそれの危害要因について、排出密閉などの適当な設備をすることや必要のある者以外を立ち入

り禁止とすること、そして作業に従事する職工に防護具を使用させることなど、工場主が講じるべき措置が定められていた。工場法当時に、現代における安衛則の衛生基準や各特別衛生規則に規定されている必要な措置につながる内容がすでに定められていた。

第二次大戦後、1947 年に制定された労働基準法 42 条は設備及び原材料を危害防止の対象とし、安全及び衛生のために考慮されるべき重要事項を例示しながら、使用者に安全衛生上必要な措置を採るべき一般的義務を課した。

また、労基法の立法作業と並行して、安衛則の原案作成が行われていた。当時、安全衛生に関する法規は、工場法施行令、工場法施行規則、工場危害予防及衛生規則など様々な規則があった。これらの法規は労基法の関連条項に基づいて検討、整理され、またこれらを骨子として、国際労働機関(ILO)の条約や勧告を参考にしながら、さらに工場監督行政の体験から得た必要事項を加えて原案を作成した後、数回の公聴会を経て、1947 年 11 月 1 日から安衛則が施行された³⁶。

労基法旧第 42 条における「必要な措置」は同法第 45 条の規定に基づき安全衛生規則等の諸規則において定められることとされていたところ、その中には、その後の安衛法の制定に際して法律事項とされた作業主任者、安全・衛生委員会、労働災害発生の急迫した危険があるときの労働者の退避、定期自主検査、検定、作業環境測定、有害業務の作業時間の制限、技能講習等の事項も規定されていたことを踏まえると、本条は労基法旧 42 条と同質のものとして、もう少し例示を細かく整えた形で整備されたものと

いうことができる。

3. 背景となった災害

本条は、労働者に及ぼす健康障害の重要なものを抽象的かつ広範囲で列挙していること、そして具体的な内容は関連規則委ねられていることから、本条に定める危害防止基準を制定する際に背景となった災害を特定することは困難であると思われる。

ただ、以下の2点について指摘できると思われる。

まず、本条に関連する衛生特別規則の制定および改正についての背景となった災害については、前述のとおりである。また、直接的に背景となった災害が特定できていない特別衛生規則の中には、例えば鉛則や特化則のように中毒者数の実態調査により労働者の健康被害が明らかになったことから定められたと推察される規則も複数存在し、化学物質による健康障害は災害的出来事のみならず、労働者の健康被害の実態が規則制定の背景となっているといえよう。

また、すでに大正時代末期から金属中毒や粉塵による健康障害は職業病として注目され³⁷、そして工場法施行当時の昭和初期においても金属中毒(鉛中毒、水銀中毒、有機金属中毒、クロム中毒)、粉じんと塵肺、各種ガス中毒(一酸化炭素中毒、有機溶剤中毒)に関する多くの事故が発生し、調査・研究が進められていたこと³⁸に鑑みると、工場危害予防及衛生規則から今日に至るまでの危害防止基準は、健康被害に苦しんだ数多くの労働者の犠牲のうえに成り立っているものであるといつて過言はないであろう。

4. 関連判例

4. 1 民事事件

4. 1. 1 林野庁高知営林局事件・高知地裁昭52.7.28判時861号24頁、高松高判昭59.9.19労判440号39頁、最二小判平2.4.20労判561号6頁

<事実の概要>

チェーンソー、ブッシュクリーナーを長期間使用していた伐採等作業員が振動障害に罹患したことにつき、安全配慮義務違反に基づき損害賠償を請求した。

<判旨>

第一審は、「雇用者としての林野庁は、全く新しい機械を導入するのであるから、機械の人体に与える影響を当然事前に調査研究し、右機械の使用あるいは使用方法によって、作業員に障害がないことを確かめた上で、作業員に対し機械を使用させるべきであつた。

ところが林野庁は右義務を怠り、国有林における昭和32年のチェーンソーの本格的導入(ブッシュクリーナーは昭和36年)以前にすでにチェーンソー、ブッシュクリーナーと同様の振動器具である鋸打機、さく岩機等の使用によって蒼白現象等の振動障害が起ることが、わが国の学者の研究論文等で明らかとなっており、鋸打機、さく岩機等の使用による振動障害は労働基準法により、職業病に指定されていたにもかかわらず、単に振動の強度が異なること、チェーンソー、ブッシュクリーナーによる振動障害の実例がないことを理由に、チェーンソー、ブッシュクリーナーの導入に際して振動障害について事前に調査、研究をせず、チェーンソー、ブッシュクリーナーを導入し、原告らの経歴目録記載どおり、原告らにチェーンソー、ブッシ

ェクリーナーを使用させ、振動障害を惹起させたものであるから、安全配慮義務の不履行として被告は責任を負うべきである」としうで、①林野庁は早急に雇用者として振動障害について調査研究し、振動障害を予防すべきであったにもかかわらず、漫然とこれを放置したこと、②振動機械使用によりレイノー現象が発現している者にも振動機械を使用させたこと等により振動機械使用者の振動障害を増悪させたこと、③林野庁は振動機械の使用を中止せず、又振動機械の使用を中止しなかった場合振動障害を予防するため必要な措置と考えられる全林野の振動機械使用時間規制の要求に対して振動機械使用時間と振動障害との因果関係が明確でないことを理由にこれを拒否し、昭和44年4月26日に至ってようやく右要求に応じたことから、安全配慮義務の不履行を認めた。

これに対して、控訴審では、①林野庁がチェンソー等の実用を開始し順次これを増加させた昭和30年ないし同36年ころ、チェンソー等を導入するとそれを使用する者の身体に何らかの障害が生ずることのある可能性を全く予見できなかったこと、②林野庁は振動障害の発生の可能性を全く予見できなかったとはいえないがその当時の知見、経験からみて身体に振動障害が発生することはないと思ってチェンソー等を導入し、使用させたものであるから振動障害が発生したとしても控訴人に国家公務員災害補償法による補償義務以上に債務不履行の責任を負わさねばならぬ程の批難を加むべき違法性があると判断することはできないことなどから、林野庁の安全配慮義務違反を否定した。

そして、最高裁も、「社会、経済の進歩発展のため必要性、有益性が認められるがあるいは危険の可能性を内包するかもしれない機械器具については、その使用を禁止するのではなく、その使用を前提として、その使用から生ずる危険、損害の発生の可能性の有無に留意し、その発生を防止するための相当の手段方法を講ずることが要請されているというべきであるが、社会通念に照らし相当と評価される措置を講じたにもかかわらずなおかつ損害の発生をみるに至った場合には、結果回避義務に欠けるものとはいえないというべきである」と述べ、①チェンソーを導入したことにつき落ち度はなく、林野庁(被上告人)に振動障害を回避するためチェンソー等の使用自体を中止するまでの義務はないこと、②振動障害の発生を防止するために林野庁が社会通念上相当と認められる各種の措置を講じたこと、③林野庁としてはその置かれた諸条件のもとにおいて、結果回避のための努力を尽くしていたことから、林野庁に安全配慮義務違反はないと判示した。

4. 1. 2 東北機械製作所事件・秋田地判昭57.10.18 労判401号52頁(有機溶剤による健康障害)

<事実の概要>

原告X(以下、「X」)は、昭和26年12月に被告Y社(以下、「Y社」)に木型工として雇用され、昭和50年3月に退職するまでの間、一貫して木型・金型の修理及び塗装作業に従事してきた。

昭和32年7月頃からXの従事した作業では溶剤としてシンナーを使用していたものの、昭和45年頃までの作業場(旧作業場)

は換気扇の設備がなく、また有機ガス用防毒マスクを使用せずに作業をしていた。Xはシンナーを使用するようになった昭和32年頃から体調に異変が現れ、複数の病院を受診したところ、昭和49年5月にXは有機溶剤中毒症であるとの診断を受けた。

XはY社に対して、換気設備の設置や有機ガス用防毒マスクの支給など必要な措置を講じなかったことが雇用契約上の義務違反に当たると主張して、損害賠償を請求した。

<判旨>

Y社は、「旧作業場に、有機溶剤の蒸気の局所排出装置又は全体換気装置等を設けなければならなかったのに、当時それを怠ったのであるから、旧予防規則6条〔昭和47年10月1日以前の有機溶剤中毒予防規則一注〕に違反していたことは明らかである。」

「旧作業場時代において、Y社は、まずもって換気装置等の設備を設置して作業場の作業環境を改善すべきであったが、前記のとおりこれを怠っていたのであるから、右作業環境の改善にみあう措置として、少なくとも、塗装作業の際、原告を含む右作業の従事者に対し、有機溶剤の蒸気の吸引を防止するため、ホースマスク等の保護具を使用させるべき義務があったというべきである。

しかるに、Y社はXに対し、昭和46年頃までこれの使用を指示しなかったのであるから、右義務違反は明らかである。」

4. 1. 3 三菱重工神戸造船所(騒音性難聴)事件・神戸地判昭59.7.20 労判440号75頁、大阪高判昭63.11.28 労判532条49頁、

最一小判平3.4.11 労判590号14頁

<事実の概要>

造船所で働く労働者が構内における騒音作業によって騒音性難聴に罹患して、聴力障害を被ったと主張し、安全配慮義務違反に基づき損害賠償を請求した。

<判旨>

第一審は、まず、騒音職場における事業者の安全配慮義務の内容としては、労働省・安全衛生のしおりに記されている①環境改善、②騒音の測定、③防音保護具の支給、着用、④作業員への衛生教育、⑤聴力検査の義務があるものと解するのが相当であるとしたうえで、「被告は、その構内で就労する労働者の身体健康に危害(騒音性難聴の発生又は進行)を及ぼさないように万全の方策をとるべき注意義務を負う」として同注意義務は労働省・安全衛生のしおりに記載されている内容と同一であると判示した。他方で、①「原告らは、被告構内における騒音状況・騒音性難聴発生状況等がある程度認識しながら、あえて構内で就労するに至ったことがあり、……慰藉料の算定にあたっては、右の事情を減額事情として考慮する」こと(危険への接近の斟酌)、②「原告らは、それぞれ耳栓の支給を受け、これらを着用していたのであるが、……原告ら労働者の側についてみても、耳栓使用によって騒音性難聴を予防しあるいはその進行をくい止めることに対する認識が必ずしも十全でなかった」ことから、「この点を慰藉料算定にあたっては斟酌する」こと(過失相殺)を認めた。結論として、被告の安全配慮義務違反を認めた。

控訴審はおおむね第一審判決を引用して

被告の安全配慮義務違反を認めたが、危険への接近については、第一審原告らが騒音被曝により騒音性難聴に罹患し、それが進行する危険を「ある程度認識しながら、一審被告又は下請企業に就職して同被告神戸造船所構内で就労したからといって、直ちにその被害を全面的に甘受すべきものとし、……債務不履行責任に関しても安全配慮義務違反にはならないと解することはできない」、「但し、一審原告らが自己の体験に基づき一審被告神戸造船所構内における職場の騒音状況を知り、その騒音被曝により現実に聴力が低下したことを自覚し、騒音性難聴に罹患する危険のあることを認識しながら、他の就業先を選択して右危険を回避することが容易にできない等特段の事情がないにもかかわらず、敢えて一審被告あるいはその下請企業と雇用契約を締結し、再度又はそれ以上にわたり同被告神戸造船所で就労し、そのために騒音性難聴による被害を被ったときは、具体的な事情の如何により、慰料の額を定めるについてこれを減額事由として考慮するのが相当である」と判示した（一審原告らの損害額は変更あり、上告審は控訴審判決を維持）³⁹。

4. 1. 4 三菱重工業神戸造船所(振動障害)事件・神戸地判平 6.7.12 労判 663 号 29 頁、大阪高判平 11.3.30 LEX/DB 27826111 <事実の概要>

被告神戸造船所において就労中に振動曝露を受けた原告らが振動障害に罹患したことにつき、被告の安全配慮義務違反を根拠として、損害賠償を請求した。

<判旨>

第一審は、被告の安全配慮義務の具体的内容について、原告らが主張する「労働安全衛生法上の各規定の内容と前記『チェンソー使用に伴う振動障害の予防について』と題する通達（基発第 134 号）及び同『チェンソー以外の振動工具の取扱い業務に係る振動障害の予防について』と題する通達（基発第 608 号）の各内容とを総合すると」、被告は、原告ら従業員に対し、①原告ら従業員に対し振動による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こと（労働安全衛生法 22 条）、②振動工具使用による振動予防として、工具の選定、振動作業の作業時間の管理、工具の保持、操作と作業方法の指導、作業標準の設定、施設の整備、保護具の支給及び使用の徹底、体操の実施、健康診断の実施及びその結果に基づく措置、安全衛生教育の実施を内容とする安全配慮義務を被告が負っていたと判示した。そして、「被告は、被告神戸造船所内で振動工具を使用する原告ら従業員に対し、振動障害の発生と進行を防止すべき安全配慮義務の履行を怠った」として、被告の安全配慮義務違反を肯定した。

他方で、被告が主張した一部の原告らの自己保健義務違反については、「振動障害患者については、喫煙は、血管収縮作用があるため末梢血液循環に最も有害であるとされており、また、摂取する栄養に配慮し、過度のアルコール摂取を慎むべきであり、単車の運転等の寒冷曝露は禁止すべきであること」、原告らの一部が医師から喫煙は振動障害に禁忌であるから控えるように指導されていたことから、「原告ら従業員のうち、喫煙や過度のアルコール摂取を行ったり、寒冷曝露に身を置いたと認められる者につい

ては、本件慰謝料の算定に当たり、必ずしも療養に専念しなかったといわざるを得ない点を配慮して、かかる事実を減額事由として斟酌するのが相当である」と判示している(控訴審は原審判決を維持)。

4. 1. 5 喜楽鋳業(有機溶剤中毒死)事件・大阪地判平 16.3.22 労判 883 号 58 号

<事実の概要>

亡 A(以下、「A」)は、平成 6 年 4 月に被告 Y 社(以下、「Y 社」)に雇用され、平成 7 年 4 月から、有機溶剤を取り扱う業務に従事していた。

平成 12 年 12 月初めころ、Y 社本社工場の廃溶剤タンクの底のほうにスラッジが溜まり、出口管が詰まって不具合が生じたため、同月 13 日に亡 A は清掃作業に従事したものの、亡 A は作業服姿で、ヘルメット、長靴及び手袋を着用していたが、送気マスクや安全帯は着用していなかった。翌日、亡 A が出勤しなかったことから、本社工場内を捜索したところ、タンク内で倒れているのが発見され、死亡が確認された。亡 A の死因は有機溶剤中毒であった。

亡 A の相続人である原告 X(以下、「X」)が、Y 社に対して、同事故は Y 社の安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をした。

<判旨>

「そして、事業者は、原材料、ガス、蒸気、酸素欠乏空気等による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ぬところ(安衛法第 22 条)、有機溶剤は、揮発性の液体で、脂溶性等から体内に吸収されやすい上、その毒性は強く、場合によっては急性中毒により死亡するに至るなど、種々の

健康障害をもたらす有害な物質であるから、特に有機溶剤規則が定められ、安全衛生管理体制、貯蔵・取扱方法、屋内処理場における作業に当たり注意すべき事項(換気、送気マスク等の保護具の使用など)、健康診断の実施等、有機溶剤による健康障害の予防のため、種々の面から規制がなされている。」

「Y 社には、有機溶剤の特性、特にその有害性に鑑み、有機溶剤を取り扱う従業員に対する安全衛生教育を徹底し、有機溶剤による健康障害の発生を防止するために万全の安全管理体制を整えるなどの義務があるというべきであり、本件タンクの清掃作業に関しては、その作業を行わせるに当たり、あらかじめ安全を配慮した作業手順及び注意事項、特に、送気マスク等の保護具を着用せずに本件タンク内に入ることは厳に禁じられるべきこと等を具体的かつ明確に定め、これを周知徹底し、また、日頃から、有機溶剤の特性、特にその有毒性や、安全を図るための取扱上の注意等についての教育、指導を十分行い、さらに、本件タンク内の廃溶剤が有害・危険であることや保護具を着用せずにタンク内に入ることを厳禁する旨の表示をするなどして従業員の注意喚起をするなどの措置を講じ、もって、従業員の知識不足あるいは慣れからくる不注意、過信等を原因とする事故を未然に防止すべき注意義務があったというべきである。」

①「本件事故当時、廃溶剤タンクの清掃手順や作業に当たっての注意事項・禁止事項、特に、送気マスク等の保護具を装着せずにタンク内に立ち入ることは厳に禁じられていることの周知徹底は十分でなかったというべきで」あること、②「Y 社が後に策定した本件清掃作業手順書のような手順書を作

成して、それが周知徹底され」、「この手順に従って作業を実施していれば、本件事故は発生しなかったものと考えら」ること、③清掃作業の際に、上司が「亡 A に対して作業手順及び注意事項を明確に指示又は確認し、特に、本件タンク内に立ち入ってはいけない旨を十分に指導していれば、本件事故は発生しなかった可能性が大きいと認められる」こと、④Y 社は、「有機溶剤の毒性・危険性等に関する安全衛生教育を行わず、そのことも本件事故発生の一因となった」ことから、Y 社は安全配慮義務を怠ったものと認められる。

4. 1. 6 化学メーカーC社(有機溶剤中毒等)事件・東京地判平 30.7.2 労判 1995 号 64 頁

<事実の概要>

Y 社の従業員として化学物質を取り扱う検査分析業務に従事していた原告 X(以下、「X」)は、平成 18 年 5 月 26 日、平成 22 年 7 月 22 日に化学物質過敏症を罹患している旨の診断を受けた。その後も、X は他の病院においても、有機溶剤中毒及び化学物質過敏症を診断され(平成 26 年 1 月 8 日)、さらに揮発性有機化合物中毒の後遺症に基づく化学物質過敏症及び中枢神経機能障害が継続している旨の診断を受けた(平成 28 年 5 月 30 日)。

X は雇用契約上の安全配慮義務違反を理由とする債務不履行又は不法行為に基づき損害賠償などを求めた。

<判旨>

「本件検査分析業務は、第一種有機溶剤等であるクロロホルム(有機則 1 条 1 項 3 号、

安衛令別表第 6 の 2 第 14 号)及び第二種有機溶剤等であるノルマルヘキサン(有機則 1 条 1 項 4 号イ、安衛令別表第 6 の 2 第 39 号)を使用する検査であって、有機則による規制の適用を受ける「有機溶剤業務」に該当する(有機則 1 条 1 項 6 号ル)。そのため、使用者である Y 社は、本件検査分析業務を行っていた 107 号室及び 110 室に、局所排気装置等を設置する義務を負っていた(安衛法 22 条、有機則 5 条)。

かかる安衛法及び有機則の規制の趣旨は労働者の健康被害を防止する点にあること及び有機溶剤の毒性は急性中毒又は慢性中毒の形で人体に致命的に作用することがあることに照らせば、Y 社は、X に対し、雇用契約上の安全配慮義務として、局所排気装置等設置義務を負っていたと解すべきである。」

「本件においては、ガスクロ検査業務ないしその前処理作業であるメチルエステル化作業が行われていた 107 号室には、局所排気装置等は設置されず、Y 社はその状態を放置していたと認められるから、局所排気装置等設置義務の違反が認められる。

他方、110 号室には、局所排気装置であるドラフトが 2 機設置されていたことが認められるから、同義務違反を認めることはできない。」

「保護具支給義務の趣旨は労働者の健康被害を防止する点にあること及び有機溶剤の毒性は急性中毒又は慢性中毒の形で人体に致命的に作用することがあることに照らせば、上記送気マスク又は有機ガス用防毒マスクを使用させるという保護具支給義務は、雇用契約上の安全配慮義務の内容になると解すべきである。」

4. 1. 7 検討

ここで取り上げた裁判例は、事業者が特別衛生規則において定められる「必要な措置」を講じていないことにより発生した災害に対する安全配慮義務(安全保障義務)違反を争う事件である。

まず、裁判所の立場を確認すると、安衛法、安衛則及び特別衛生規則などの規制は公的規制であり、同規制の定める義務は使用者の国に対する公法上の義務と解しつつも、これらの規定が労働者の安全と健康の確保を目的とすることを根拠に、同規定の内容が使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容となるとの理解が定着しているといえよう。このような考え方に基くと、使用者は関連規則に定められた義務を適切に果たすことが、同時に労働者に対する安全配慮義務を履行することにもつながることになる。また、特別衛生規則がない騒音についても、前掲三菱重工神戸造船所(騒音性難聴)事件(4. 1. 3)は労働省『安全衛生のしおり』の記載をもとに安全配慮義務の具体的内容を判示している点には注目すべきであろう。このことは、使用者の視点からみると、関連省令などを確認することで労働者に対して講ずべき安全配慮義務の範囲がおおむね予見可能であると解される。しかし、前述のとおり法体系が非常に複雑であり、かつ条文数も膨大であることからすべてを正確に把握することが難しく、講ずべき措置を使用者が理解できていないことが事件発生の一因になっていると考えられる。このように考えると、法体系を分かり易く整理することは使用者が安全配慮義務を履行するうえで有用であると思わ

れる。ただ、安全配慮義務の内容は関連省令に定められる措置のみではないため、関連規則に定められる措置は安全配慮義務の履行として使用者が最低限講じるべき措置に過ぎず、状況に応じた配慮が求められよう。もっとも、技術の進歩により新たな機械や化学物質が傷病をもたらした場合、「社会通念に照らし相当と評価される措置を講じた」ときには事業者は結果回避義務を欠くことはないものの（前掲・林野庁高知営林局事件最高裁判決）、傷病が発生した当時の知識や認識をもとに如何なる措置を講じることが必要であったかは、事業者にとって予見は困難とならざるを得ない。

また、三菱重工神戸造船所(騒音性難聴)事件判決においては、労働者が「耳栓使用によって騒音性難聴を予防しあるいはその進行をくい止めることに対する認識が必ずしも十全でなかった」として、過失相殺をしようの旨判示しており、使用者が省令等に従った措置を講じているにもかかわらず、労働者が十分に応じないことが賠償額の算定において斟酌される点には留意すべきである。使用者側が講じる必要な措置と同措置に対する労働者側の行動により損害賠償額を調整することは、安衛法第 26 条が「労働者は、事業者が第 20 条から第 25 条まで及び前条第 1 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」と定めていることにも整合し、同条が民事訴訟においても考慮されることが示唆される。さらに、前掲三菱重工神戸造船所(振動障害)事件(4. 1. 4)においては、使用者の主張する労働者の自己保健義務違反を認め、振動障害に罹患した労働者が医師から指導された飲酒、喫煙ならびに寒冷曝露の禁止

を遵守していたか否かを賠償額の減額事由として考慮しており、労働者は被災後に治療に専念することも判例上求められている。

4. 2 行政事件

4. 2. 1 植田満俺精錬所・守口労基署長事件・大阪地判昭 57.9.30 労判 396 号 51 頁、大阪高判昭 60.12.23 労判 466 号 5 頁(労基監督権限の不行使と国家賠償)

<事実の概要>

マンガン精錬所である被告 Y 社(以下、「Y 社」)に雇用され、マンガン鉱の精錬業務に従事し、マンガン中毒に罹患した原告 X ら 4 名(以下、「X ら」)が、Y 社の安衛法第 22 条(労基法旧第 42 条を含む)及び特化則違反に関して労基署の労災防止のための監督権限の不行使を根拠として、国に対して国家賠償法に基づき損害賠償を請求した。

本事件では、Y 社に対する安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求もなされているものの、判旨は国に対する請求に関する判示部分のみを記述する。

<判旨>

第一審は、「旧法〔旧労基法一注〕の労働衛生関係の条項の執行により労働者が受ける利益は所謂反射的利益ではあるが、反射的利益でも違法に侵害された場合は損害賠償義務が発生することがありうる」としたうえで、監督機関の権限の行使不行使は裁量事項であって、一般的には、違法の問題は生じないけれども、監督権限の「不行使の場合においても裁量の範囲を著るしく逸脱し、著るしく合理性を欠くと言えるような特殊な場合に、不行使を続けると不作為の違法として問責されるであろう。

但し、旧法上このような場合でも、事業者は、監督機関の監督を受けるまでもなく、少なくとも自己の事業に関する法令の規定を熟知して事業をなすべきものであつて、事業者は第一の、そして究極の責任者であり、国は、二次的、補足的責任を負うにすぎない」と判示する。そして、特殊な場合については、以下の要件を示した。すなわち、「甲事項 人間の生命、身体に対する危険が切迫していること。そして継続していること。乙事項 監督機関において右の危険の切迫し継続していることを知っているか、又は容易に知りうる場合であること。丙事項 監督機関においてその権限を行使すれば容易にその結果の発生を防止することができる関係にあり監督機関が権限を行使しなければ結果の発生を防止しえないという関係にあること。丁事項 被害者—結果の発生を前提—として監督権限の行使を要請し、期待することが、当時において、社会的に、容認される場合であること。」であると判示した(1 名を除く、X ら 3 名につき、国に対する損害賠償請求を認容)。

これに対して、第二審は、「旧法及びその関連法令における労働者の安全衛生及び労働災害防止に関する諸規定は、いずれも使用者をして第一次的かつ最終的義務者であることを前提とし、行政官庁の権限は右使用者の義務履行を後見的に監督するものとされているのであつて、このような労働基準監督行政の性質からして、行政官庁による右諸規定に定められた権限の行使は、その合理的な裁量に委ねられたものと解するのが相当である」と述べたうえで、「労働基準監督行政の目的、性質並びに監督機関、使用者及び労働者の関係からして、少なくとも

も当該事業場につき労働者に対し切迫した重大な危険の発生が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法によっては危険の発生を防止できず、かつ右権限の行使によって危険の発生を防止することが可能であるのに、監督機関が右権限を行使しなかった場合」に、監督機関の権限の不行使により国家賠償が発生しうると判示する（結論として原判決取消）。

4. 2. 2 検討

本件は、労働基準監督行政における監督機関の権限不行使の違法性が争点となった事例である。最近では、建設アスベストに関連する国の規制権限不行使が問題となった最高裁判例（建設アスベスト訴訟（神奈川）事件・最一小判令 3.5.17 労判 1252 号 5 頁など）が出されたが、同事件は非「労働者」である一人親方等が争点となっている点で本件とは異なる。

まず、労働者が労基法違反を申告した場合に、監督機関に権限行使を行使する作為義務があるか否かについては、監督官は職務上、作為義務を負わないとするのが判例の立場であった（池袋労基署長事件・東京高判昭 53.7.18 判時 900 号 68 頁）。

本件では、例外的ではあるものの、4つの要件を充足する場合には、監督権限の不行使が違法となる旨判示した点に意義が認められよう。

本件第一審においては国家賠償請求を認容したものの、控訴審においてはそれを棄却した。両判決における法律構成は基本的には同一であるところ、結論の逆転は、事実認定の違い、具体的には Y 社の事業場の作業環境、Y 社の就労条件改善に対する意欲

と能力、労使の協力による改善の可能性、監督権限の行使不行使等に関する事実認定の違い、およびそれらの事実に対する評価の違いから生じているとの分析がなされている⁴⁰。

両判決における各要件にかかる詳細な検討は先行研究⁴¹にゆずるが、監督機関の権限不行使の違法性を問うにあたっては、以下の点には留意すべきと思われる。

第一に、「人間の生命、身体に対する危険が切迫していること」という要件は、事業者が労働安全衛生に関する第一義的な責任を負い、国は二次的、補足的責任を負うに過ぎないとの判示を考慮すると、いかなる場合に充足するかが問題となる。この点、監督機関が事業者に対して再三にわたり是正指導など行ったものの、事業者が従わない場合など限定的な事例となると解される。また、「切迫」が、結果発生が間近という時間的切迫なのか、結果発生の高蓋然性の高さなのかも問題となりうる⁴²。

第二に、第一審判決では、監督機関が事業主に対して司法処分や使用停止等の処分をしなかったことを問題視しているが、当該処分は法律によって明確に要件が定まっており、監督機関がそうした処置をとりうるような法律違反の存在が必要となる⁴³。

第三に、監督権限の不行使を理由とする国家責任の追及は、場合によっては誰に対しても被害の救済を求めえない被害者の保護・救済に役立ち、また行政の怠慢に対する警鐘としての効果を持つ反面、それを無制限に認めれば、行政活動に過大な負担をもたらすだけでなく、悪くすれば、いたずらに行政規制の強化・拡大を招く結果になるとの指摘⁴⁴があるように、労働安全衛生の分

野における行政権限行使の限界について議論する必要があると考える。あわせて、両判決が示す4つの要件が抽象的であることから、その充足について抽象的なレベルでの判断を行うことになれば、監督権限の不行使が違法とされる場合を特殊例外的な場合に限定する趣旨が没却されるだけでなく、被害について国に一定範囲の結果責任を認めることになりかねず⁴⁵、監督機関の権限不行使の違法性判断を本判決の枠組みで行うとすれば、各要件の内容を精緻化することが求められよう。

5. 適用の実際

5. 1 統計資料

まず、厚生労働省労働基局準監督課「労働基準関係違反に係る公表事案(令和2年12月1日～令和3年11月30日公表分)」によると、安衛法第22条違反は10件(うち、安衛則第578条違反4件、粉じん則第27条違反3件、石綿則第3条違反1件、有機則第5条違反1件、高圧則第33条違反1件)であった。また、同「労働基準関係違反に係る公表事案(令和3年11月1日～令和4年10月31日公表分)」によると、本条違反は8件(うち、安衛則第578条違反2件、粉じん則第27条違反2件、高圧則第34条違反1件、特化則第43条違反1件、石綿則第3条違反1件)であった。公表事案はいずれも、本条のみでなく、特別衛生規則にも違反した事案であることは、本条の適用における特別衛生規則の重要性を示しているといえよう。

次に、厚生労働省労働基準局『平成30年労働基準監督年報』(以下、『平成30年年報』)によると、安衛法第20条～第25条の

違反状況において、安衛則(衛生基準)違反は438件、特別衛生規則違反は多い順に有機則2,271件、粉じん則1,485件、特化則1,911件、石綿則269件、酸欠則87件、除染則32件、電離則18件、鉛則17件、高圧則6件であった。同『平成31年・令和元年労働基準監督年報』(以下、『平成31年・令和元年年報』)によると、安衛法第20条～第25条の違反状況において、安衛則(衛生基準)違反は369件、特別衛生規則違反は多い順に有機則1,631件、粉じん則1,465件、特化則1,433件、石綿則288件、酸欠則76件、除染則34件、電離則24件、鉛則22件、高圧則2件であった。同『令和2年労働基準監督年報』(以下、『令和2年年報』)によると、安衛法第20条～第25条の違反状況において、安衛則(衛生基準)違反は382件、特別衛生規則違反は多い順に有機則1,801件、粉じん則1,377件、特化則1,291件、石綿則303件、酸欠則93件、鉛則1、高圧則2件であった。いずれも四アルキル鉛則違反はなかった。もともと、この統計は安衛法第20条～第25条違反の件数であるため、本条違反の件数は不明である。しかし、安衛法第20条～第25条において、事務所則を除く特別衛生規則が最も関連するのは本条であることから、本条違反が多数であると推察できよう。また、『平成30年年報』によると、本条の「送検事件状況(平成30年)」は13件であり、『平成31年・令和元年年報』によると、「送検事件状況(平成31年・令和元年)」は19件、『令和2年年報』によると、「送検事件状況(令和2年)」は15件であった。

5. 2 インタビュー

現場における本条から第 25 条の 2 の適用について、2021 年 11 月 20 日(土)、元労働基準監督官である藤森和幸氏、玉泉孝次氏にインタビューを実施した。各条文の「インタビュー」の項目における記述は、本インタビューの結果及びその際に作成いただいた資料に基づいている。

5. 2. 1 臨検監督の実際

実際の臨検監督は、通常監督官 1 名または複数名で行い、衛生監督が主眼であっても、安全関係を含めて網羅的に監督する。衛生監督は各監督署が定めた年間の監督計画に基づき実施する(定期監督)。対象事業場は、3 年以上監督を行っていない事業場、過去に違反があった事業場など過去の監督の資料、健康診断結果報告などにより選定する。

本条の適用は、前述のとおり、関連規則において健康障害防止等に必要な具体的規制が定められていることから、労働基準監督官が臨検監督を行う際には規則が中心となる。実際、監督に際しては、有機溶剤主眼、特化物主眼、酸欠主眼、電離放射線主眼、粉じん主眼などで実施する。すなわち、有機則や特化則のように特定の規則にターゲットを絞り、あらゆる条文を対象とした臨検監督が行われることとなる。例えば、有機則であれば、最も使用される第 1 種有機溶剤にターゲットを絞り、蒸気を調査したり、X 線装置を用いる医療機関では電離則にターゲットを絞ったりする。また、安衛則第 3 編(衛生基準)を主眼として計画的に臨検監督を行うことはなく、特別衛生規則が主、安衛則は副という位置づけで臨検監督を行うこととなる。事業者として本条に定める措置義務は、いわゆる「労働衛生の 3 管理」、

すなわち「作業環境管理」、「作業管理」及び「健康管理」を中心に構成されていることから、指導監督はこのことを念頭に行っているとのことである。

次に、労働衛生監督を主眼とした場合の一般的な定期監督は、主として、①事業所、事務所において、労働衛生の 3 管理の観点から、事業者が講ずべき措置等(本条)についての書類調査を行いながら安全衛生方針・災害発生状況の聴き取り、②実地調査(工場建屋内等の臨検監督)による本条を中心とした履行状況の確認から構成される。なお、①→②の順番とは限らず、状況によっては②から着手する場合がある。定期監督においては、①労働衛生の 3 管理のうち、特に「作業管理」について、限られた状況の中で十分な調査・検証はできない場合があること、②関連規則の条文が多岐にわたるため、現場において対象を絞らざるを得なかったこと、③西陣織や友禅染など伝統産業では、製品の原料・材料として使用している物質の内容・成分がよく分からない、又は教えてくれないこと、④有害物質の使用量や使用時間により、規定の適用除外あるいは特例となる場合(例えばパンクの修理等で少量の有害物質を使用する場合)、取り扱いで間違ったこと、⑤臨検監督は数時間であることから、監督した時点の作業のみが対象となり、見ていない時間帯及び作業に違反があったとしても分からないことのように、監督指導において困難な状況がしばしば生じる。特に、④については、常に少量と常時性が問題となる。有機溶剤の場合、監督官が個人的には健康障害にはならないと考える使用量である場合でも、局所排気装置の設置などの指導をしなければならず、事業者

の理解を得るのに苦労する。さらに、1週間に1回程度しか使用しない場合など使用頻度が間歇的であるときの「常時」性について、監督署によっては基準を設定している場合もあるものの、統一的な基準は設定されていない。基準が設けられていない場合には、常識に照らして判断を行うが、臨時でなければ常時と解するなど労働者にとって有利な適用を行うことがある。

そして、事業所の臨検監督を行った結果として違反が認められた場合には、まず、違反事項を明確に示し、是正期日を示したうえで、「是正勧告書」を交付する。すぐ作業を停止させる必要があるときには、使用停止あるいは作業停止などの命令書（「使用停止等命令書」）を交付する場合もあるものの、実態として、衛生面においては機械設備などの安全面を比較してその数は多くない。違反が認められた場合には、まず、前述の文書により違反となった法条文を明示して指摘を行う。具体的は、関連規則において違反を特定したうえで、本条を表示して指導・勧告を行う。なお、本条第3号に定める精神的要因に関しては対象となる規則・条文が思い浮かばないため、ガイドラインや要綱を根拠とした監督を行っていたとのことである（例えば、腰痛や頸肩腕症候群、作業関連疾患、ストレスなど）。また、法違反でない事項には、指導票の交付を行う。

法令違反の指摘に加えて、法令の背景にある疾病の「こわさ」、是正の方法（類似事例における好事例の提供など）、労働衛生の3管理の内容等を「指導票」によって行うこともある。

本条に基づく各条文を適用するにあたっては、当該作業が各条文の構成要件に必ず

しも完全に該当している場合でなく、多少の疑義がある場合であっても、有機則や特化則などの目的である健康障害防止の観点から若干広義に解釈して違反を指摘してきたとのことであった。もっとも、罰則との関係においては、罪刑法定主義が問題になる点には留意すべきであろう。なお、そのような場合には、危険性を説明することで理解を得るように努めている。

さらに、安全衛生については、法や規則に定めた事項の指摘だけではなく、改善方法等についての指導が重要な部分を占めることがあるところ、監督官は法令違反を指摘するのが仕事であることから、局所排気装置のフードの選択や形状など細かな指導ができていないのが現状である。

5. 2. 2 各規則における適用の実際

5. 2. 2. 1 安衛則

第576条(有害原因の除去)、第577条(ガス等の発散の抑制)、第579条(排気の処理)は、特別衛生規則が適用されない有害物すべてに適用できるものの、違反とする明確な基準がないことから、全く使用されることはない。

第578条(内燃機関の使用禁止)は、例えば、建設現場の地下工事現場、隧道工事現場などで発電用エンジンを使用して一酸化炭素中毒が毎年のように発生しており(工事現場では、電気がまだ来ていない段階で工事をすることが多いため、発電用設備を使用することが多い)、臨検監督時に本条の基づく勧告を行うことが多い。

第581条(病原体の処理)は医療機関の廃棄物に関する法律が別途あるため、第582条(粉じんの飛散の防止)は粉じん則を適用

するため、適用されることはない。

騒音について、まず、第 583 条の 2(騒音を発する場所の明示等)は、「騒音障害防止のためのガイドライン」(平成 4 年 10 月 1 日基発第 546 号)と併せて、実際に騒音現場でよく適用される。次に、第 584 条(騒音伝ばの防止)については、現場の作業状況に鑑みて、可能な範囲での措置を指導する。囲いが全くなされていない場合には法違反となるとして勧告をすることもあるものの、実際には何らかの措置を講じていることが多いため、ほとんどが囲っている設備の改善などの指導ベースになる。第 595 条(騒音障害防止用の保護具)は、騒音職場の作業者に耳栓を使用させるよう強力に指導を行う。

第 592 条の 2 から同条の 6(ダイオキシン)については、廃棄物の焼却施設は地方自治体(実際の作業は民間企業に委託)が行っていることから、測定、保護具の使用などはほぼ適正に行われており、臨検監督時には確認を行う。

第 593 条(保護具)は、特別衛生規則について定められている事項以外の場面での適用となる。例えば、有機則では防毒マスク・送気マスクについて規定しているが、ゴム手袋や長靴などの皮膚障害防止などについては規定されていないため、本条の適用となる。その他の実際の適用場面として、ガス溶接やアーク溶接作業者の保護眼鏡、保護手袋の指摘が多く存在する。

5. 2. 2. 2 有機則

有機溶剤は塗装に用いられるなど、多くの職場で使用しているため、有機溶剤を主眼とした臨検は計画的に行われている。有機則においては、局所排気装置、全体換気装

置、防毒マスクの使用が特に重要であることから、必ず確認を行う(第 5 条、第 6 条、第 10 条、第 15 条、第 18 条、第 33 条)。また、人体に及ぼす作用等の掲示については、大臣告示で定められた表示があるため、必ず確認する(第 24 条)。さらに、本規則の適用にとどまらず、特に家内労働については、前述のペップサンダル事件のような災害事例を用いて、有機溶剤のこわさを伝えることも重要となる。

5. 2. 2. 3 特化則

特化物は、第 2 類物質、第 3 類物質の取扱い事業場の監督が最も多い。特化物も多くの職場で使用されているため、特化物を主眼とした計画的な臨検が行われている。最も重要なのは、第 2 類物質を取り扱っている場合に局所排気装置等の設置があるか否かになるため、必ず確認する(第 5 条)。また、必ず確認する事項としては、現場の作業管理状況が如実に分かるため、汚染されたぼろ等を不浸透等の容器に入れているか(第 12 条の 2)、管理特別物質についての人体に及ぼす作用を掲示しているか(第 38 条の 3)、労災認定の際に重要な資料となるため、管理特別物質取り扱い作業者の作業の記録の作成保存(第 38 条の 4)が挙げられる。

5. 2. 2. 4 鉛則

鉛の使用事業場は減少傾向にあるものの、鉛蓄電池製造事業場では作業環境測定の評価が管理 3 の事業場もあるため、依然として臨検監督が重要な状況である。本規則のうち中心的に確認する事項として、局所排気装置関連の条項(第 5 条、第 7 条、第 17 条、第 18 条、第 30 条)、除じん装置がある

か否か(第 26 条、第 29 条)、防じんマスクの使用(第 58 条)などが挙げられる。

5. 2. 2. 5 酸欠則

井戸、マンホール、タンクなど酸欠等の危険作業箇所はたくさんあるところ、酸欠、硫化水素中毒の危険性の認識がない事業場もあるため、酸欠危険作業(施行令別表 6)の作業場には計画的に臨検監督を実施する。酒造・醤油等製造会社、建設中の工事現場(圧気工法、ビル工事など)、NTT のマンホールや地下の洞道、送電会社のマンホールや地下の送電線用隧道などが臨検対象となる。本規則では、第 5 条に基づく換気(酸素 21%以上、硫化水素 10ppm 以下の確保)が酸欠災害防止の基本となることから、必ず確認を行う。また、第 8 条(人員の点検)では氏名札を使用するなどの方法を指導、第 9 条(立入禁止)では酸欠場所である旨の表示をするよう指導を行っている。第 20 条(冷蔵室等に係る措置)では、非常照明があるかなどは指導ベースで行う。さらに、第 21 条(溶接に係る措置)は、大企業の製造工場でも認識が薄い条項である。

5. 2. 2. 6 粉じん則

粉じん対象作業は多岐にわたることから、粉じん則のみを主眼とする臨検を行うよりも、工場の監督、建設現場の監督の際に併せて粉じん作業について確認することが多い。もともと、陶磁器製造、鋳物製造、非鉄金属製品製造などは、粉じんを主眼とする臨検監督が実施される。粉じん作業については、注水や湿潤状態で作業としているか否かが最も重要となるため、重点事項として確認を行う(第 4 条)。また、防じんマスクの使

用も、特に建設現場などにおいて確認がなされる(第 27 条)。

5. 2. 2. 7 電離則

電離則の臨検対象は、医療機関(レントゲン技師や医師)、医療用エックス線の機械を製造している事業場、造船所などでのエックス線を使用する非破壊検査、コンビナートなどでのイリジウム 192 などでの非破壊検査、紙製品等の厚み測定、原子力発電所が中心となる。計画的な臨検監督が行われるが、その数は多くはない。

5. 2. 2. 8 四アルキル鉛則

四アルキル鉛は加鉛ガソリンを製造するコンビナートのみであり、実際の混入作業作業は、3 面が開放され、漏れてもわかるようにすべての面を白色ペンキで塗っており、作業員も白色の作業着で作業する。臨検のポイントは、防毒マスク、防護服の使用、シャワー、洗身用の薬品、除毒材の備え付けの確認である。

5. 3 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)

本調査において、安衛法にある条文と、それに紐づく重要な省令の条文が適用された事例のうち、その条文の特徴をよく示すもの(設問 1)、並びに設問 1 で挙げた章・節以外に属する条文と、それに紐づく重要な省令の条文の性格をよく示すもの(設問 2)を回答する項目がある。本条に関連する回答は、以下のとおりである。

まず、設問 1 について、①局所排気装置の未設置、呼吸用保護具の未着用、②昭和

52年、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」を行政指導した事例(有機則第24条)、③(1)屋内作業場で塗装しているのに、局所排気装置が設置されていない、(2)局所排気装置が設けられていても、制御風速が足りない(いずれも有機則第5条の適用例)、④保護衣、呼吸用保護具等の必要な保護具を使用させず、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(特化則第5条の適用例)、⑤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、是正勧告を行った(粉じん則第27条の適用例)、⑥ドラム缶に入ったホルムアルデヒドに薬剤を入れる作業を、労働者に鶏舎内がかつ送気マスク等の呼吸用保護具を使用させずに行っていたため、特化則第38条の14第2号違反を指摘した、⑦立入禁止の表示をしていない(安衛則第585条(立入禁止等)の適用例)、⑧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労働者が一酸化炭素中毒になった(安衛則第578条の適用例)という回答があった。

次に、設問2の回答は、「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(=水中で呼吸できる自給式水中呼吸装置一注)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。」(高圧則第37条の適用例)という回答があった。

1. 1 条文

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。

1. 2 趣旨・内容

1. 2. 1 趣旨

本条は、労働者の就業する作業場所、取扱操作をする機械、器具等の設備、取り扱う原材料、あるいは作業の性質に応じて、労働衛生面での十分な配慮がなされないとすると、関係労働者は種々の健康障害を被ることとなるため、事業者健康障害の防止の措置を義務づけている規定であり、建設物その他の作業環境からみて必要な措置を定めたものである。

1. 2. 2 内容

1. 2. 2. 1 建設物等に関する必要な措置

本条は建物その他の建設物等の構造上の欠陥や作業環境の不適切が原因で健康、風紀、生命の保持に支障が生ずることを防止することを目的とし、事業者が所要の措置を講じなければならないことを規定したもので、その対象は、労働者を就業させる建設物その他の作業場に限られることになる。

本条に関連する規則として重要なものとして、まず安衛則が挙げられる。同規則第

540 条は「事業者は、作業場に通ずる場所及び作業場内には、労働者が使用するための安全な通路を設け、かつ、これを常時有効に保持しなければならない。」(1 項)、「前項の通路で主要なものには、これを保持するため、通路であることを示す表示をしなければならない。」(2 項)として、「通路」の安全について定めている。また、第 543 条は「事業者は、機械間又はこれと他の設備との間に設ける通路については、幅八十センチメートル以上のものとしなければならない。」として、機械間等の通路についての安全を定めている。

1. 2. 2. 2 事務所則

本条に関連する特別衛生規則としては、事務所則(昭和 47 年労働省令第 43 号)が挙げられる。事務所則の制定以前においては、都市の人口集中や技術の進歩によって建築物の大型化や気密化が急速に進められたものの、ビル内部の環境衛生についての関心があまり高くなかったことから、室内空気の汚染による頭痛、冷房病のような健康障害、飲料水の汚染や悪臭の発生、不完全なごみ処理に起因する害虫の発生など環境衛生上好ましくないことが数多くあった⁴⁶。また、事務所労働に関する衛生上の基準は、安衛則の第 3 編(衛生基準)の規定が適用されてきたものの、同規則第 3 編の規定は、坑内労働、粉じん作業、暑熱・低温作業、放射線業務等いわゆる有害業務といわれる労働態様に最もフィットしたもので、事務労働の衛生上の規定を主たる目的とするものではなかった⁴⁷。そこで、このような実情に対処し、事務所の衛生状態の改善を図るために定められたのが事務所則である

また、事務所則制定の背景には、以下の 3 つの要因があったことが指摘されている⁴⁸。

一つ目は、当時の労働行政が、労働衛生面について、「最低基準から快適基準へ」と変化しており、事務所則もその一環であったという時勢の変化であった。

次に、1964 年(昭和 39 年)7 月 8 日、国際労働条約機関(ILO)が、「商業及び事務所における衛生に関する条約(第 120 号条約)」を採択したことである。同条約は、同時に採択された「商業及び事務所における衛生に関する勧告」とあいまって、事務労働者の健康保持及び快適な作業条件の確保のためにも憲章的な役割を果たし、事務所則の制定において大いに参考にされた。

最後に、昭和 45 年 4 月 14 日、建築物における衛生的環境の確保に関する法律(ビル管理法)が公布され、同年 10 月 13 日から施行されたことである。この法律は、建築物の高層化、大型化、所有と管理と使用の分離化等により、これらの建築物における環境衛生上の維持管理については、必ずしも十分な配慮が払われていたとはいえず、空気調和設備や給排水設備の管理の不適による生理的障害や伝染性疾患の発生、ねずみ、こん虫等の発生その他環境衛生上好ましくない事例が指摘されたという実情から、不特定多数の者が使用し、または利用する建築物の維持管理に関して必要な事項を定め、公衆衛生の向上を図るために制定された⁴⁹。

同法の制定に触発された労働省は学識経験者からなる労働環境技術委員会を設置し、労働環境改善の技術的事項について検討を行った。そこでの検討結果を取りまとめ、昭和 45 年 11 月 27 日、労働省は中央労働審議会に対して、「事務所等の用途に供する建

建築物の衛生基準規則案要綱」について諮問し、同規則案要綱によることが適当である旨の答申を得、事務所則(昭和 46 年労働省令第 16 号)として公布制定された⁵⁰。

そして、昭和 47 年の安衛法の制定に伴い、同法の省令として、改めて事務所則(昭和 47 年労働省令第 43 号)として制定された。この規則は、従来の事務所則を ILO 条約第 120 号に照らすなどして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追加して充実整備し、事務所における衛生基準をより適切にしたものである⁵¹。

事務所則とビル管理法との適用関係について最も問題があるのは、ビルの中にある事務所である。ビル管理法という特定建築物(=事務所等の用途に供される部分の延べ面積が 5,000 m²以上の建築物(他の用途に供される部分の延べ面積が事務所等の延面積の 10%を超えるものを除く)等のこと(同法施行令第 1 条))の中の事務所に対する職権の行使については、旧労働省と旧厚生省で覚書を交わしており、①ビルの用途が、もっぱら事務所の用途に供されるものである場合には、主として労働省側において職権を行使する、②もっぱら事務所以外の用途に供されている建築物については、厚生省側において職権を行使するとされている(昭 44.5.15)⁵²。

その後、①技術改良等により、中央管理方式以外の空気調和設備等が比較的規模の大きな建築物においても導入されるようになってきている中で、換気量が十分に確保されず、室内空気の汚染が懸念される等の問題が指摘されたこと、②建築物の気密性の向上、化学物質を放出する多くの建築材料

等の普及に伴い、ホルムアルデヒド等の化学物質による室内空気の汚染、それによる健康影響への指摘がなされたことから、2004 年 3 月に、空気環境の調整が必要な対象機器の拡大、ホルムアルデヒドに係る基準の設定及び測定等が新たに加えられる内容の規則改正がなされている⁵³。

事務所則における危害防止基準としては、第二章において事務所の環境管理(第 2 条～第 12 条)、第三章において清潔(第 13 条～第 18 条)、第四章において休養(第 19 条～第 22 条)の定めが設けられている。各章の概要は以下のとおりである⁵⁴。

まず、事務所の環境で、多くの働く人がいると問題になる室の狭さ、換気、一酸化炭素の含有量の改善が必要となるため、第二章の環境管理は、気積、換気、温度、空気調和設備等による調整、燃焼器具、作業環境測定・測定方法、照度、騒音及び振動の防止について規定している。

次に、第三章の清潔は、事務所における清潔を保持するための事項として、飲用・食器洗浄用の給水の基準、排水設備の補修と掃除、日常の定期的清掃及びねずみ等の防除、廃棄物の処理、便所の所要数及び構造要件ならびに洗面用施設と更衣設備の設置について規定している。

第四章の休養は、事務作業に伴う疲労の防止などを図るため、休憩室の設置、睡眠や仮眠の設備とそのための寝具の備付け、休養室の設置、ならびに持続的立作業における椅子の設置について規定している。

1. 2. 2. 3 罰則

事業者が、本条に違反して必要な措置を講じない場合には、六カ月以下の懲役又は

50 万円以下の罰金に処せられる(安衛法第 119 条 1 号)。

2. 沿革

工場法(明治 44 年 3 月 29 日 法律第 46 号)
・第 13 条「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」

工場危害予防及衛生規則(昭和 4 年 6 月 20 日 内務省令第 24 号)
・第 31 条「地方長官ハ衛生又ハ危害予防上必要ト認ムルトキハ工場及附属建設物ノ採光、換気ノ為窓面ノ増加又ハ照明装置其ノ他適當ナル処置ヲ命ズルコトヲ得」
・第 32 条「工場ニハ負傷者ノ救護ニ必要ナル救急用具及材料ヲ備フベシ但シ作業ノ性質上傷害ノ虞ナキ場合ニ於テハ此ノ限ニ在ラズ
救急具及材料ノ備付場所及使用方法ハ之ヲ従業者ニ周知セシムベシ」
・第 33 条「食堂、炊事場及食器ハ常ニ清潔ニ保ツベシ
食堂及炊事場ニハ工場法施行規則第八条第一項ノ疾病ニ罹レル者ヲ使用スルコトヲ得ズ」
・第 34 条「更衣所及浴場ハ之ヲ男女用ニ区別スベシ」
・第 35 条「地方長官ハ前各条ニ定ムルモノノ外工場及附属建物並設備ガ危害ヲ生ジ又ハ衛生、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ズルコトヲ得」

・第 36 条「九条ノ規定ニ違反シタル者又ハ第二十一条ノ場所ニ於テ喫煙ヲ為シ其ノ他濫リニ火氣ヲ使用シタル者ハ科料ニ処ス」

労基法旧第 43 条

「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、換気、採光、照明、保温、防湿、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。」

本条も第 22 条と同様に、工場法 13 条が前身となっている規定であるそして、工場危害予防及衛生規則が、工場及びその附属建設物の採光や換気など、建物その他の建設物の欠陥から生じる危険と列举して、詳細な定めを置いていることも第 22 条の沿革と同様である。

労基法旧第 43 条が建設物を危害防止の対象として、使用者に危害防止の義務を規定し、その具体的内容は労基法旧第 45 条の命令に委任されていた。本条は労基法旧第 43 条に相当する規定である。

3. 背景となった災害

本条も、前条と同様に、労働者の健康、風紀、生命の保持に支障を生じる建物その他の建設物等の構造上の欠陥や作業環境を抽象的かつ広範囲で列举していること、そして具体的な内容は関連規則委ねられていることから、本条に定める危害防止基準を制定する際に背景となった災害を特定することは困難であると思われる。

しかし、工場危害予防及衛生規則の時代から本条と同様の規定が置かれていることから、建設物や作業環境において労働者の健康や生命に危害を及ぼす要因は時代を越

えて共通するものであるといえる。

また、本条との関連する特別衛生規則である事務所則は、都市への人口集中や技術の進歩に伴い新たに生じた問題に対応するために制定された規則であり、時代背景を反映して展開した条文である。

4. 関連判例

4. 1 刑事事件

M 製作所(労働安全衛生法違反被告)事件・千葉簡判平 13.4.13 労判 835 号 86 頁、東京高判平 14.3.22 労判 835 号 80 頁(安衛法 23 条、安衛則 540 条にいう「通路」の解釈) <事実の概要>

被告人 Y1 社(以下、「Y1 社」)は、コンベア等輸送機の製作、備付け等の事業を営むものであり、被告人 Y2(以下、「Y2」)は Y1 社の取締役であった。

Y1 社は F 製作所から K 県経済農業協同組合連合会(以下、「農協連」)M 精米工場設備増設工場の製品タンク等の設備工事を請け負い、Y2 が Y1 社の工場の施工及び安全管理全般の統括をする現場責任者となった。

平成 11 年 8 月 29 日の作業中、機械室内に設置された長さ約 41 センチメートル、幅約 85 センチメートルにわたる開口部(1 階のコンクリート床からの高さ約 9.1 メートルで、その間は中空、以下「本件開口部」)が生じたため、Y2 は麻ロープを 2 本張らせるなどし、そのロープに白い布を結び付けさせたて、従業員とともにその場を離れた。その後、増設機器の電気系統を点検しにきた他社の労働者が、前記ロープをくぐり、本件開口部をまたいで通ろうとした際、本件開口部から 1 階のコンクリート床に転落して間もなく死亡した。

この事故について、Y1 社らは安全衛生法令上の措置義務違反(安衛法第 23 条、第 27 条(安全措置義務)、安衛則 540 条 1 項(安全通路保持))により起訴された。

第一審判決は、「本件床面は、元々、経済農協連により、作業場(機械室)内で各種機器の保守・点検場所を順次移動するために設けられた本件通路の一部を形成していたものであり、Y2 らが本件床面を足場として据付作業をしていた間は、一時的には規則 544 条〔安衛則一注〕にいう作業場の床面として利用されたとしても、その作業終了後は、本件通路は、全体として本体等工事、電気工事、保守・点検等をするための通路としての機能を回復し、それらに従事する労働者の使用に供されていたのであるから、本件床面は、規則 540 条にいう『通路』に該当することは明らかである」。

「Y1 社は、本体等工事中、本件工場内で既存の通路に改変を加えた事業者(施工業者)として、規則 540 条により、配下の派遣労働者やその他工事及び本件工場関係者らが使用するための通路を有効に保持すべき措置義務を負っていたところ、Y2 は、本体等工事に関し被告人会社の現場責任者として常駐し、本件開口部の危険性を承知している者として、法 122 条〔安衛法一注〕により、右規則違反に該当する行為をしてはならない義務を負っていないながら、本件開口部を放置して右義務に違反したものであるから、Y1 社は、Y2 の行為により、右措置義務違反の責めを免れないというべきである」として、Y1 社を罰金 15 万円に、Y2 を罰金 15 万円に処すると判示した。

これに対して、東京高裁は以下のように、Y1 社及び Y2 を無罪と判示した。

安衛法第 23 条における通路の意義を検討すると、安衛法は、「そもそも、労働者の安全と健康を確保することなどを目的とするものであり(1 条)、同規則において、540 条 1 項で『事業者は、作業場に通ずる場所及び作業場内には、労働者が使用するための安全な通路を設け、かつ、これを常時有効に保持しなければならない。』と規定した上で、通路であることの表示(540 条 2 項)、通路の照明(541 条)、屋内に設ける通路の幅、通路面の状態(542 条)、機械間の通路の幅(543 条)等、通路の安全を確保するための基準を示していることにかんがみれば、通路とは労働者が通行する場所をいうと解するのが相当である。」

Y2 と A ら 3 名は、「網状鋼板を取り付けるため、足場板を取り外して本件開口部を生じさせたが、この時点では、本件開口部は Y1 社の労働者が作業をなす場所であって、ここで作業中の労働者以外に、工場内で働く Y1 社の労働者はそもそもいないから、本件開口部は通路に当たらない。その直後、忘れていたコーキング作業を思い出し、麻ロープを張った上で、それぞれその場を離れ、コーキング作業が終わり次第、その場に戻って網状鋼板を取り付けることにしたわけであるが、この時点では、本件開口部は Y1 社の労働者が作業をなす場所ではなく、なつたとはいえ、……工場内で働く Y1 社の労働者は、Y2 を除けば A ら 3 名だけであるから、それ以外の Y1 社の労働者が本件開口部を通行することはあり得ず、A ら 3 名がコーキング作業中に戻ってきて本件開口部を通行することも考え難いから、本件開口部は通路に当たらないというべきである。そして、コーキング作業終了後に A

ら 3 名が本件開口部に戻ってくれば、網状鋼板を取り付けることになるから、その時点では A ら Y1 社の労働者全員の作業する場所となり、それ以外の労働者が通行することもあり得ず、通路になるわけではない。実際には、本件開口部を農協連職員の B や I 電からの依頼を受けた C が通行し、あるいは通行しようとしたが、これらの者は Y1 社の労働者ではないから、これらの者が通行することがあるとしても、Y1 社の労働者にとっての通路になるわけではない。」

4. 1. 2 検討

本件は、開口部が安衛法第 23 条における「通路」に当たるか否かは、開口部が生じた以後の時点によるとして、3 つの時点につき検討し、いずれも「通路」には当たらないと判示する。この判示において重要となるのは、開口部が生じた以後の時点、かつ Y1 社の労働者を基準に「通路」という概念を検討していることであり、地裁判決と高裁判決の結論を分けたポイントである。本件について学説には、Y1 社と Y2 にとって、「通路か否かの判断を、本件開口部が生じた後の時点に限り、事故が配慮すべき労働者に関してのみ行うのではなく、開口部が生じた以前の状況や第三者の行動まで考慮に入れて行うべきとすることは、厳格であるべき刑事事件の判断として妥当ではなからう」との見解が見られる⁵⁵。

もともと、また、判旨によると、同一の場所が「通路」であるか否かはその時点の労働者の作業状況次第であることになるが、このように解するとどの時点において当該場所が「通路」に当たるかについての判断が事業者にとって予見することが難しいケース

が存するであろう点は課題となろう。

本件は刑事事件であるため、事件の処理としては妥当であると思われるものの、安衛法が労災の予防を目的としていることに鑑みると、同事件のように多数の関係者(工場の所有者、元請、複数の下請など)が同一場所で作業をする際に、どのように企業横断的な労災防止対策をすべきかについては検討する必要性があろう。同事件は、ある下請会社の作業が原因で他社の労働者が被災した事件であるところ、民事訴訟であれば、開口部を放置することにより工場内で作業する誰かが転落する危険性があることによって Y1 社らの民事責任が認められうる。しかし、そうした救済はあくまで発生した事故に対する責任であり、労災の発生を防ぐためには関係当事者間の連携と責任(刑事責任も含めて)の明確化が必要であると考えられる。同事件のように普段から工場内で作業する多くの者が通路として利用する場所等は、当該場所で直接的に作業する労働者のみでなく、工場内で作業する者すべてにとって危険が生ずることとなるため、特に対策が重要となろう。

4. 2 民事事件

4. 2. 1 スズキ自販中部事件・津地四日市支判昭 51.2.9 判時 822 号 89 頁(ゴミ焼却作業中の火傷に対する使用者の安全保障義務違反の有無)

<事実の概要>

被告 Y 社(以下、「Y 社」)に雇用され、Y 社四日市営業所に勤務していた原告 X(以下、「X」)は、昭和 48 年 1 月 13 日、同営業所のごみ焼場所とされていた同営業所裏庭において、X の所属事務所から出た不用カタ

ログや紙くず等のごみを焼却すべく、これを従前の焼け残りのごみの上に積み重ねるように捨ててマッチで火をつけ燃やしていたところ、右従前の焼け残りのごみの中に入っていたガススプレーとおぼしい物が突然爆発し、右焼却場所から一メートル位離れて立っていた X の両足のストッキングに火が燃え移り、よって X は両下肢に熱傷を負った(以下、「本件事故」)。

そこで、X が Y 社に対して本件事故につき、雇用契約上の安全保障義務違反に基づき損害賠償請求をした。

<判旨>

「本件事故当時 X が雇用されていた Y 社が、従業員たる X に対し、雇用契約上の安全保障義務を負担していた」。

「屋外である同営業所裏庭の平地を、焼却場として継続的に利用するときは、従前の焼却物の残滓の中あるいは当日の新たなごみくず等の廃棄物の中に、誰かが不用意に捨てた、本件事故時の爆発物であったと推測されるガススプレー等の危険物が混入することなども考えられ、そのような場合、本件のような事故が発生し得ることは予測されなくもないことであって、してみれば、Y 社としては、このような事故を未然に防ぐため、より機能的な大型の事業所用焼却炉を設置して常に整備につとめ、あるいはまたコンクリートブロック等で囲んだ安全な焼却場をしつらえるなど、X から従業員の廃棄物焼却作業が安全に遂行できるよう、同営業所の物的設備を整えるべき、前記雇用契約上の安全保障義務があったと認められるところ、前認定の事実にてらし、また本件全証拠によるも、本件事故当時同会社が右

の義務を十分に履行していたことを認めることはできない」。

本件事故は、「Y社が雇用契約上の安全保障義務に基づき、十分な物的設備の整備を怠った結果、Xが危険な屋外の平地での焼却作業に従事していたために発生したものと認められるから、同会社は、……本件事故によって生じたXの損害を賠償する責任がある。」

「本件事故の発生については、Xにおいても、……危険な屋外の平地上でゴミ等の焼却を行うに当たり、従前の焼却物の残滓の上で焼却を始めるのであれば、右残滓の中にガスパレー等の危険な不純物が混入していないかどうかを一応確かめたうえ、当日のゴミ等を捨てて点火するなどの注意を尽すべきであったと考えられるところ、Xにはこのような注意を怠った過失が認められる」ことから、損害額の2割が過失相殺された。

4. 2. 2 内外ゴム事件・神戸地判平2.12.27 労判 596 号 69 頁(安衛法、同規則、有機則に定める使用者の義務との安全配慮義務)

<事実の概要>

原告X(以下、「X」)は、昭和40年に被告Y社(以下、「Y社」)の作業員として採用され、昭和45年から昭和52年末までの大部分の期間、トルエン、ヘキサン等の有機溶剤を含有するゴム糊を使用する業務に従事していた。

有機溶剤を含有するゴム糊を使用する業務を行っていた各作業場は換気が悪く、またXら労働者は保護具を着用せずに作業をしていたため、高濃度の有機溶剤に曝露す

る作業環境であった。Xは、体調不良により診療所を受診したところ、医師は、XはY社の業務に起因して、慢性有機溶剤中毒に罹患したものであり、その発症時期は遅くとも昭和52年ころであると判断した。

そこで、XはY社に対して安全配慮義務違反を根拠として損害賠償を請求した。

<判旨>

安衛法、安衛則並びに有機則の各規定は、「いわゆる行政的な取締規定であって、右各規定の定める義務は、使用者の国に対する公法上の義務と解される。

しかしながら、右各規定の究極的目的は労働者の安全と健康の確保にある(労安法1条参照。)と解するのが相当であるから、その規定する内容は、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容ともなり、その規準になると解するのが相当である。」

「本件において、Y社はXに対し右各規定の内容に則し次の具体的安全配慮義務を負っていたと認めるのが相当である。

(イ) 原告の従事する本件各作業場内の有機溶剤曝露を最小限にするため、右作業場に所定の規模・機能を持った局所排気装置を設置すべきであった。(労安法第22条、第23条。有機規則第5条、第14条ないし第18条)

(ロ) 呼吸用保護具(防毒マスク)、保護手袋等適切な保護具を備えるべきであった。(労安規則第593条、第594条。有機規則第32条ないし第33条)……」。

「Y社は、Xが本件各作業に従事中同人に対し負っていた具体的安全配慮義務に違反し、同人をして本件有機溶剤中毒に罹患せしめたというほかはない。」

4. 2. 3 検討

スズキ自販中部事件は、使用者の義務違反を認めつつも、労働者自身も注意すべき義務を怠ったことから過失相殺を行っていることから、使用者が対象条文に定められた義務違反を放置し、かつその危険性について労働者に対して指導や注意をしていないという状況下においても、労働者が安全に作業を行うために自主的に注意する義務を負う可能性があることを示唆しているといえよう。

5. 適用の実際

5. 1 統計資料

厚生労働省労働基準局準監督課「労働基準関係違反に係る公表事案(令和2年12月1日～令和3年11月30日公表分)」によると、安衛法23条違反は2件(いずれも安衛則第540条違反)であった。同「労働基準関係違反に係る公表事案(令和3年11月1日～令和4年10月31日公表分)」によると、本条違反は1件(安衛則第540条違反)であった。また、『平成30年年報』によると、安衛法第20条～第25条の違反状況において、安衛則違反は438件、本条と関連性が強い事務所則違反は8件である。『平成31年・令和元年年報』によると、安衛則違反は369件、事務所則違反は8件であった。『令和2年年報』によると、安衛則違反は382件、事務所則違反は9件であった。なお、この統計は安衛法第20条～第25条違反の件数であるため、本条違反の件数は不明である。

さらに、『平成30年年報』によると、本条の「送検事件状況(平成30年)」は4件で、

『平成31年・令和元年年報』によると、本条の「送検事件状況(平成31年・令和元年)」は4件であった。なお、『令和2年年報』の「送検事件状況(令和2年)」には、本条違反に関する記述はなかった。

5. 2. インタビュー

5. 2. 1 臨検監督の実際

本条を主眼とする臨検監督はなく、通常の臨検監督時に併せて確認する。その際には、通路、床面、階段等の保全関係については留意するものの、換気、採光、照明、保湿等の衛生基準関係についてはあまり重視していない状況にある。特に、通路の確保は転倒災害防止につながるため、重点的に確認する。

5. 2. 2 各規則における適用の実際

5. 2. 2. 1 安衛則

まず、通路の確保は、すべての安全の基本となるため、工場、建設現場、事務所などすべての事業場の臨検監督時に確認を行う。工場では、白線などで表示しているか、工事現場では床に表示したり、パイロンや単管などで区画したりしているかどうかを確認する。建設業では、通路の確保は重点的に指導している(第540条)。次に、通路面に突起物はないか、滑りや滑りやすいか、踏み抜きはないか、上方1.8m以内に蛍光灯などの障害物はないか、作業場の床面の確認(第542条、第544条)、通路の幅は80cm以上あるか(第543条)も確認する。

危険物取扱作業場に2箇所以上の出入口があるかの点については、従来、危険物を取り扱っていなかった室を取扱作業場に変更した場合に、違反となる事例がある(第

566 条)。

照度(第 604 条)は、工場などの機械の手元の照度が重要となるが、300lx では暗く実際には 500lx 以上は確保されている。ただし、近時、建設現場における下請の作業現場や手元の照明器具を元請が設置せずに、全体的に暗い場合があり、下請が自ら調達、持参しなければならない状況にあることから、建設現場での照度の確保は臨検監督時に必ず指導する。その際は、規則の 150lx、300lx に関係なく、照明を確保するよう指導する。また、採光及び照明については、6 か月ごとの点検が義務付けられているものの、点検内容が不明であることから、適用例はほとんどない(第 605 条)。

そのほか、休憩室等は、ビル内にある店舗などの第三次産業については違反が見られることがあり、労働者にとって休憩室は重要な事項であることから、必ず確認を行う(第 618 条)。第 619 条の清掃の実施はほとんど死文であり、適用例は聞いたことがないとのことである。

5. 2. 2. 2 事務所則

気積は事務所で違反が認められることがあるため、労働者が多数いる室については計算する(第 2 条)。照度については、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて」(令和元年 7 月 12 日基発 0712 号第 3 号)に基づき、パソコンの作業についてガイドラインの基準を満たしているかどうかを中心に調べるものの、VDT 作業(=液晶等の画面表示機器と、キーボードやマウス、タッチ画面等の入力機器による情報端末を使用する作業)での照度が問題となることはほとんどない(第 10 条)。

休養室については、その有無及び男性用、女性用の区別を確認する(第 21 条)。

5. 3 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)

まず、設問 1 について、①安衛則第 53 条の適用により、健康管理手帳の交付が労働者にされたとき、管理に困ることが想定される(携帯電話のアプリ等に連結させたほうが、管理・保存がしやすい)、②平成 2 年、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した(事務所則第 21 条)、③工場内に設置された安全通路が形骸化しており、労働者が移動に際して、安全通路ではない積み上げられた資材の上を跨いでショートカットして通行している状況を確認したため違反を指摘し、是正報告においては、当該箇所の通行に際しては、安全通路を通行するように徹底させるとの報告があった(安衛則第 540 条の適用例)、④事業場の敷地内で、凍結した地面(アスファルト)で転んで頭部を打って労働者が死亡した事例について、路面凍結防止剤を使用していなかったとして本条を根拠に是正勧告(可罰性の有無に問題があったため、罰則は適用していない)を行った(安衛則第 544 条)という回答があった。

ただし、安衛則第 540 条の「通路」については、「安全な通路」が曖昧であり、労働災

害があれば安全な通路ではなかったとして違反を指摘するが、「安全な」の程度を明らかにすべきとの意見や、③の回答において、その後非同工場の臨検を実施した際に、積み上げた資材を跨ぐ労働者を確認したものの、通路ではなく、作業のために資材を跨いでいた状況であったため違反として適用しなかった事例も挙げており、作業場内における移動箇所を「通路」として認定して適用した事例と適用しなかった事例があったことの記載があり、現場での適用が困難な条文であることがうかがえる。

3. 第24条

1. 1 条文

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を防止するため必要な措置を講じなければならない。

1. 2 趣旨・内容

1. 2. 1 趣旨

本条は、労働者の作業行動から生じる労働災害を防止するため、事業者が必要な措置を講ずべきことを定めたものである。労働者の危険又は健康障害を防止するために、事業者が必要な措置を講ずべきことを法第20条から前条までにおいて、様々な観点から定めているが、それらの措置によっても作業上の危害要因のすべてが排除されるものではない。

特に、ある種の労働災害は、行動様式を確立し、それに従って労働者が正確に行動しなければなかなか防止できない。例えば、重量物の運搬に伴って起こりやすい腰痛症による健康障害もその一つであり、この腰痛

症の防止は、労働者が行動様式を厳重に守ることによって確保することができる場合が少なくない。事業者は、こうした種類の労働災害をも防止するため、適切な措置をとるべきことが義務付けられたものである。

1. 2. 2 内容

本条の規定により事業者が講ずべき措置の具体的内容については、厚生労働省令により規定し得ることとされているが、従来、例えば、重量物取扱い作業における腰痛の予防を図るため、①自動化、機械化、作業速度の調整等による運搬作業の省力化と改善、②取扱い重量の軽減と負担均一化、③荷姿の改善と重量等の明示、④作業姿勢、作業台の活用等、⑤取扱い時間及び量の適正化、⑥作業方法の教育、などについて行政指導が行われている(昭45.7.10基発第503号「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」)⁵⁶。

職場における腰痛対策については、前述の通達と「重症心身障害児施設における腰痛の予防について」(昭50.2.12日基発第71号)により当該業務従事者に対する腰痛予防対策を示し、その指導に努めてきた結果、腰痛の発生件数は着実に減少したものの、業務上疾病全体に占める割合も約6割と、依然として高い状況にあった。そこで、広く職場における腰痛の予防を一層推進するための対策として、調査研究結果を踏まえた「職場における腰痛予防対策指針」を定めるとともに、前述2つの通達は廃止された(平6.9.6基発547号)⁵⁷。その後、福祉・医療分野における介護・看護作業、長時間の車両運転や建設機械の運転の作業等を対象に、広く職場における腰痛の予防を一層推進す

るため、「職場における腰痛予防対策指針」の改訂を行った(平 25.6.18 基発第 0618 第 1 号)⁵⁸。

1. 3 罰則

事業者が、本条の規定に違反して必要な措置を講じない場合には、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 1 号)。

2. 沿革

作業行動から生ずる労働災害を防止するための措置について、工場法及び旧労基法に関連する規定はない。しかし、安衛法が制定される 15 年以上前の論文⁵⁹には、産業災害の原因別統計によると全体の 75~80%が作業行動災害に属するとの記述が見られ、すでにこの時点で作業行動から生じる労働災害への対策は重要な課題であったことがうかがわれる。

安衛法制定時の第 68 回通常国会衆議院社会労働委員会における議論を見ると、作業行動から生ずる労働災害の防止に関連する発言としては、「腰痛症にはいろいろな原因が考えられるのでありますが、作業行動から生ずるものが少なくございませんし、……今後ともさらに十分な検討をいたしまして、それにより適切な有効な措置の実施をはかるために、必要なものにつきましたは、技術上の指針なども検討し、公表することも、ただいま検討しておるところでございます」(昭和 47 年 4 月 12 日渡邊健二委員)や「この法律で防止しようとしております労働災害は物的施設の不備あるいは作業行動によって生ずるすべてのもの、広く労働者の就業にかかわる要因に起因するもの

も含むものであります」(昭和 47 年 4 月 25 日塚原俊郎国務大臣)などが挙げられる。

当初の安衛法案では、本条文は第 25 条であったが、事業者の労働者を退避させる義務(現行第 25 条)が設けられたため、本条文は第 24 条として規定されることとなった。

3. 背景となった災害

本条は労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するために、正確に行動することを労働者に求める規定であるという性格上、特定の災害が本条の制定背景にあるとは考えがたい。

4. 関連判例

4. 1. 腰痛

4. 1. 1 信濃運送事件・長野地判平 19.12.4 労判 967 号 79 頁(腰椎間板ヘルニア、腰部脊柱管狭窄と安全配慮義務)
<事実の概要>

被告 Y 社(以下「Y 社」)の従業員としてトラック運転の業務に従事していた原告 X(以下「X」)は、25kg の箱を 130 箱、20kg の袋を約 500 袋、30kg の袋を約 330 袋などの積み込みを常時、補助者を付けずに 1 人で行っていた。X は平成 11 年 7 月 19 日、荷卸し作業中に腰に激痛を感じ、入通院治療を受けた。X は、椎間板ヘルニア、腰部脊柱管狭窄の後遺症を負い、平成 14 年 10 月 30 日、長野労基署から労災認定を受けた。

X は、Y 社が安全配慮義務を行った結果、腰部の後遺症を負ったと主張し、損害賠償を請求した。

<判旨>

「X が Y 社において従事していたトラッ

ク運転と荷積み・荷卸しの労働は腰に負担がかかり、その程度が重ければ、椎間板ヘルニア、腰部脊柱管狭窄等の腰部の障害を生じさせる可能性のあることは明らかである。したがって、Y社としては、雇用契約上の安全配慮義務として、Xの従事する労働を原因として腰部に障害を生じさせないようにする注意義務を負っていたといえる。」

そして、平成6年9月6日付「職場における腰痛予防対策の推進について」と題する旧労働省の通達は、「旧労働省において、広く職場における腰痛の予防を一層推進するための対策として旧労働省の委託を受けた中央労働災害防止協会による調査研究を踏まえて定められ、事業者に周知すべきものとされていること」、労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」は、「トラック運転者の労働条件の改善を目的にして策定されたものであることが認められるから、これら通達、大臣告示は、当然、事業者において遵守することが望まれるものである。もっとも、通達において定められた事項は多岐にわたり一般的抽象的なものや過分の手間・費用を要するものもあるし、労働大臣告示で定められた労働時間も一種の目安であるから、その違反が直ちに雇用契約上の安全配慮義務違反となるものではないが、その趣旨、目的からいって、違反の程度が著しかったり多項目にわたったりするような場合には、雇用契約上の安全配慮義務違反となると考えられる。」

旧労働省「職場における腰痛予防対策の推進について」やその解説では、「トラックへの荷積みや荷卸しの際に適切な補助具を導入することが腰痛予防のための人間工学的対策とされているところ、……被告にお

いてはこうした人間工学的な対策がとられたとは認められず、「補助具として、昇降作業台、足踏みジャッキ、サスペンション、搬送モノレールなどが例示されているところ、これらの中には導入に過分の手間や費用がかかるものもあるから、これらを導入しないことが直ちに安全配慮義務違反になるとはいえないが、少なくともXの主張する台車の導入は容易であったはずであり、この点に関し、Y社の安全配慮義務違反を否定することはできない。」

4. 1. 2 検討

本件は、重量物の荷積み・荷卸しにより腰痛を発症したトラック運転手が安全配慮義務違反を争った事件である。

前述のとおり、職場における腰痛対策については旧労働省及び厚労省の通達が出されているところ、本判決においても、Y社の安全配慮義務違反の有無を判断するにあたって、旧労働省の通達の趣旨及び目的が基準とされている。腰痛の発症に対する安全配慮義務違反が争点となった従来の裁判例においても、本件と同様に、旧労働省「職場における腰痛予防対策指針」に言及するものがある。おきぎんビジネスサービス事件・那覇地沖縄支判平 18.4.20 労判 921 号 75 頁は、この通達を「行政的な取締規定に関連するものである」としつつも、「その内容が基本的に労働者の安全と健康を確保するためのものであることに鑑みれば、使用者の労働者に対する安全配慮義務の内容を考える際の基準となるもの」と位置づけている。また、前述旧労働省「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」を安全配慮義務の内容を定める際の基準とする裁判

例も見受けられる(佐川急便(損害賠償請求)事件・大阪地判平 10.4.30 労判 741 号 26 頁、中国ピアノ事件・広島地判平元.9.26 労判 547 号 6 頁、ヤンマーディーゼル事件・神戸地尼崎支昭 60.2.8 労判 448 号 31 頁など)。裁判例を踏まえると、腰痛予防対策については、通達の内容に従った措置を講じることで安全配慮義務を履行することができるものと解される。

他方で、労働者の健康保持が十分ではなかったり、自らの発意であえて過重労働となる作業に従事したりするなど、疾病の発症や増悪について考慮すべき事情がある場合(前掲ヤンマーディーゼル事件)や、使用者の指定する産業医の受診を拒否するなど会社の健康管理に協力しなかった場合(空港グランドサービス・日航事件・東京地判平 3.3.22 労判 586 号 19 頁)には、それらの事情は過失相殺され、損害額を減額する根拠となりうる。

4. 2. 転倒

4. 2. 1 大成建設ほか事件・東京地判昭 61.12.26 判タ 644 号 161 頁(転倒死亡事故と元請会社の安全配慮義務違反の有無)

<事実の概要>

訴外 A(以下「A」)は被告 Y2 社(以下「Y2 社」)の建設現場作業員として働いていた。被告 Y1 社(以下「Y1 社」)は訴外 B 社から増設工事(以下「本件工事」)を請け負い、そのうちの基礎工事等を Y2 社に下請けさせていた。

A は、昭和 59 年 2 月 1 日、本件工事現場で Y2 社の従業員の指示を受けて補助作業(以下「本件補助作業」)をしていた際に足を滑らせて転倒し、付近にあったコンクリー

ト製パイプ状パイルから突出していた鉄筋の一本に右顔面を打ちつけ、頸髄損傷の傷害を負って死亡した(以下「本件事故」)。

A の妻及び子である原告 X らは、Y1 社らの安全配慮義務違反を根拠に損害賠償を請求した。

<判旨>

「Y1 らは、いずれも本件事故発生当日の前記本件事故現場の状況をつぶさに把握していたものであるが、A に本件補助作業を行わせるに際して、前記補助作業の危険性を全く認識しておらず、これが回避のために作業工程について具体的指導を与えたことはなかつた。なお、前記のとおり、Y1 らは、定期的に安全集会なるものを開いていたが、右集会の内容は、作業手順に関する事項や安全に関する一般的注意事項を与えていたにすぎず、本件転圧作業ないし本件補助作業に言及したことは全くない。」

「Y1 らは、自らの支配監督下にある建設工事現場において、A に本件補助作業を命じ、A からその労務の提供を受けていた関係上、実質的には勝元の使用者ともいうべく、Y1 らと A との間には、雇用関係に類似ないし近接する特別な使用従属的法律関係を認めるのが相当というべきである。したがって、Y1 らは、右法律関係に付随する義務として、A に対し、本件転圧作業ないし本件補助作業を行わせるに当たり、その生命、身体及び健康に対する安全を配慮すべき義務を負っていたものと解すべきであるところ、右安全配慮義務の具体的内容は、作業現場の状況、作業員の作業内容等の具体的状況に応じて個別的に措置されるべきものであって、必ずしも実定法上使用者の配

慮すべき義務として規定されているか否かによって左右されるものではないから、その作業現場の状況、作業内容等に照らしてAの生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予見される以上、右危険を防止しないし除去するための人的、物的措置を講ずべき安全配慮義務を負っているものと解すべきである。」

Y1らは、「定期的な安全大会の開催などを通して、一応作業員の安全に対する配慮を払っていたこととはうかがわれるものの、本件補助作業に伴う前記危険に対しては、全くこれに意を払うことなく、漫然と従来の慣行に従って作業を行わせ、前記の具体的な安全配慮義務を懈怠したため、本件事故の発生を防止しえなかつたものというべきであるから、Y1らは、本件事故によって生じた損害を賠償すべき責任があるものといわざるをえない。」

4. 2. 2 検討

本件は、本件事故現場の状況を掌握していたものの、本件補助作業にかかる危険性を認識していなかったY1社らに対して、本件事故が発生する危険が客観的に存在し、かつ、当該危険は容易に予見できたとして、現場作業員に対してかかる危険ないしこれを回避する適宜の措置を周知徹底させ、当該危険を回避しあるいは当該危険に対し適切な対応が行えるよう安全教育を施すべき具体的な注意義務を負っていたとしてY1社らのAに対する安全配慮義務違反を認めたとした事例である。

本件では本件補助作業における危険を認識していなかったため、これを回避するための具体的指導を与えていなかったものの、

定期的に安全集会を開催することにより、作業手順に関する事項や安全に関する一般的注意事項を与えており、労働者の安全に対する配慮を払っていた点に事例としての特徴があるといえよう。特定の作業について災害発生の危険性が存在する場合には、一般的な安全への配慮のみならず、個々の作業の危険性に応じた配慮が求められることとなる。また、使用者は、普段から作業ごとにリスクアセスメントを行い、それぞれの作業行動に内在する危険性を明らかにし、必要な措置を労働者に周知徹底したり、安全教育を施したりして当該危険性を回避することに努めなければならないことが示唆される。さらに、元請事業者及び下請事業者双方にこれらの義務が課されることとなる。

後続の裁判例においても、労働者の作業中の転落死に対する安全配慮義務違反が争点となった事例において、作業手順書やマニュアルが労働者に交付されていなかったことや安全な作業手順を従業員に周知徹底し、作業手順書記載の作業手順が間違いなく遵守されるよう指導・教育することを怠ったなどとして、安全配慮義務違反が肯定されている(東京地判平 25.2.18 判例秘書 L 06830232)。他方で、ブリキ缶(19.1kg)の運搬作業中の階段で転倒事故に対する安全配慮義務違反が争われた本田技研工業事件・東京地判平 6.12.20 労判 671 号 62 頁では、階段の構造に欠陥がなかったこと、階段が滑りやすくなかったこと、缶の重量も問題なかったこと、階段の照明は暗くなったことから、使用者の安全配慮義務違反を否定している。この裁判例からは、作業行動から生ずる労働災害を防ぐために必要な措置としては、教育・指導という観点以外にも、施

設・設備面での措置を講じることが安全配慮義務の履行にとって重要であることが見て取れる。

ただ、本件では Y1 社らも本件補助作業の危険性を認識していなかったという事情があることには留意すべきであろう。本判決はこの危険性を容易に予見できたと評価しえたと判示するが、どのような場合に同様のことが妥当するかは不明確であり、本判示部分の射程は慎重な検討を要する。

5. 適用の実際

インタビューによると、本条を適用した事例はないとのことであった。本条は、作業行動から生ずる労働災害を防止するために必要な措置義務を定める条文であり、本法第 27 条で具体的な措置事項は省令で定めるところとしているところ、省令における規定が全くないため、違反として指摘しにくいという事情がある。労働者の行動を原因とする災害は、労働者のエラーやミスに起因するところが多いことから、構成要件を定めるのが困難であることが、省令における規定がない理由の一つであると推察される。

以上のことから、現場における監督では、指導票による指導を行うにとどめている。

しかし、①例えば、重量物に関して、「両手に荷物を持って階段を昇降させてはならない」、「〇〇kg 以上の荷を持ち上げる作業をさせるときは、腰痛防止ベルトを使用させなければならない」などといった構成要件を通達や指針に定めること、②作業行動のリスクアセスメント(本法第 28 条)を行い、過去の災害事例を分析して規則のまとめること、といった提言があった。

4. 第 25 条

1. 1 条文

第二十五条

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。

1. 2 趣旨・内容

1. 2. 1 趣旨

本条は、労働災害発生の急迫した危険が生じた場合に、事業者は、作業中止、労働者の退避等必要な措置を講ずべきことを定めたものである。

また、危険を察知した労働者は、自ら現場から緊急避難的な意味合いで退避し得る。

1. 2. 2 内容

本条に基づいて事業者が講ずべき具体的措置は、以下の関係政省令において定められている。

安衛則第 274 条の 2(危険物等の爆発、火災等による急迫した危険がある場合の退避)、第 322 条第 2 号(地下作業場等であって、可燃性ガスの濃度が爆発下限界の値の 30%以上であると認めたときの退避)、第 389 条の 7(ずい道等での落盤、出水等による急迫した危険がある場合の退避)、第 389 条の 8(ずい道等の建設作業を行う場合であって可燃性ガスの濃度が爆発下限界の値の 30%以上であると認めたときの退避)、第 575 条の 13(土石流による急迫した危険があるときの退避)、第 642 条第 3 項(特定元方事業者に警報の統一等の義務が課せられている作業場所で警報が発せられた場合の退避)、有機則第 27 条(有機溶剤中毒の発生

のおそれのある場合の退避等)、四アルキル鉛則第 20 条(四アルキル鉛中毒にかかるおそれのある場合の退避等)、特化則第 23 条(第 3 類物質等が漏えいした場合における退避等)、高圧則第 23 条(事故発生時の措置)、電離則第 42 条(事故が発生した場合の退避等)、酸欠則第 14 条(酸素欠乏等のおそれが生じた場合における退避等)である。

以上に該当しない場合でも、労働災害発生の急迫した危険があるときは、事業者は安衛法に基づく規定がなくても、必要な措置を講ずる義務があると解されている⁶⁰。

行政解釈によると、「本条は、事業者の義務として、災害発生の緊急時において労働者を退避させるべきことを規定したものであるが、客観的に労働災害の発生が差し迫っているときには、事業者の措置を待つまでもなく、労働者は、緊急避難のため、その自主的判断によって当然その作業現場から退避できることは、法の規定をまつまでもないものであること。」(昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)とされている。

また、このような場合に、危険を察知した労働者が、自ら緊急避難的な意味合いで退避し得ることもいうまでもない⁶¹。

なお、労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、事業者に対し、作業の全部又は一部の一時停止を命ずることができる(第 99 条第 1 項)。

1. 3 罰則

事業者が、本条の規定に違反して必要な措置を講じない場合には、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 1 号)。

2. 沿革

従来、旧安衛則第 163 条の 34 等において、緊急時に、事業者に対して直ちに安全な場所に退避させる等のことを義務付けていたように、安衛法施行前は労基法に基づく各規則で個々の業務について規定されていただけであった。

安衛法の立法過程において、中央労働基準審議会の議を経て国会へ提出された政府原案は、第 20 条から第 24 条までだけであったのが、労働側主張のいわゆる「労働安全に関する労働者の三権」の一つである、労働災害発生の急迫した危険があるときの「労働者の退避権」の問題が国会において議論となり、その結果、衆議院社会労働員会における修正によって、「事業者の退避させる義務」として新たに第 25 条が設けられた⁶²。したがって、本法の制定を機に、はじめて事業者の退避させる義務が明確に法律の中に位置づけられた。

なお、法制定時には、作業中に急迫した危険がある場合に、労働者が就労拒否できることを安衛法に規定すべきという意見があったものの、その意見は採用されなかった⁶³。

3. 背景となった災害

緊急時に事業者が労働者を退避させる義務は、安衛法施行以前から各規則に個別に定められていたことや、安衛法の立法過程における議論経過に鑑みると、本条を制定する背景となった特定の災害はないと考えられる。

4. 関連判例

4. 1 東京電力ホールディングス(旧東京電力)ほか 2 社事件・福島地いわき支令元.6.26 裁判所ウェブサイト

<事実の概要>

原告 X(以下、「X」)は、平成 18 年頃から株式会社いわきメンテナンス(以下、「訴外会社」)に雇用され、福島第一原子力発電所(以下、「本件原発」)、福島第二原子力発電所、柏崎刈羽原子力発電所等において、原子力発電所の定期点検作業に従事していた。被告 Y1 社(以下、「Y1 社」)は、本件原発内の原子炉の運転等に係る原子力事業者である。被告 Y2 社(以下、「Y2 社」)及び被告 Y3 社は、原子力発電所の保守管理等を業とする株式会社である。

Y1 社は、平成 23 年 3 月 11 日(以下の日付は平成 23 年のもの)に発生した本件原発の事故(以下、「本件事故」)における緊急作業として、3 号機タービン建屋(以下、「本件建屋」)の地下 1 階において、電源盤(以下、「本件電源盤」)にケーブルを接続する作業(以下、「本件作業」)を行うこととした。

3 月 24 日、X は、Y2 社の従業員から、本件建屋 1 階の電源盤と本件建屋地下 1 階にある本件電源盤をつなぐ作業をするように指示を受け、Y2 社チームの一員として本件作業を行うこととなった。Y2 社チームは各自、APD(警報付ポケット線量計。以下、「本件 APD」)のアラーム設定値を 20mSv に設定するよう Y2 社の従業員から指示を受けた上で、そのように設定された本件 APD を防護服の内部に着用した。なお、訴外会社規則には、放射線業務従事者の線量限度に関し、通常時は 80mSv/5 年間、40mSv/1 年間、緊急作業時は 100mSv/1 回、災害対策支援業務時は 40mSv/1 回と

規定されていた。

同日の本件建屋での作業中、Y2 社の従業員 3 名が着用していた本件 APD が相次いで連続して鳴った。X は、訴外会社で立場が X より上である従業員に対して本件作業を中断すべきではないかと述べたものの、Y2 社チームは本件作業を継続することとなった。なお、本件作業を通じて、X が着用していた本件 APD が、積算 4mSv を超えた場合の反応を示したものの、積算 20mSv を超えた場合と同様の反応を示したことはなかった。

X は、本件作業を行った 3 月 24 日以降も本件原発での緊急作業に従事し、同月 29 日に 0.07mSv、同月 30 日に 0.36mSv、同月 31 日に 2.25mSv、4 月 1 日に 0.75mSv の外部被ばくをした。

そこで、X は、本件作業を行ったことにより被ばくし、精神的苦痛を被ったと主張して、主位的に、Y1 社らに対し、安全配慮義務違反及び使用者責任(民法 715 条)に基づく損害賠償請求を、予備的に、Y1 社に対し、原子力損害の賠償に関する法律 3 条 1 項に基づく損害賠償請求を行った。

<判旨>

「Y1 社の放射線管理仕様書上、作業員の電子式線量計の警報が連続的に鳴った場合には、速やかに作業員が管理区域から退避することが求められており、APD が鳴動した場合に放射線管理区域外から速やかに退出することが原則である……。そうすると、Y2 社チームとしては、本件 APD が上記反応を示し、積算放射線量が 20mSv を超えたおそれがある場合には、過度の被ばくを避けるためにも本件作業を中止して本件建屋

から退避すべきであったと考えられる。」

Xは放射線被ばくのおそれなどから本件作業の中止を直属の上司を通じてY2社らの従業員に対して求めたが、聞き入れられず、本件建屋にとどまることを余儀なくされた。「本件APDの警報音が鳴り、原則として当該区域からの退避が求められる状況下で、本件作業を継続し、本件建屋にとどまることを余儀なくされたXが覚えた不安や恐怖は、漠然とした不安感や恐怖感にとどまるものではなく、健康被害を生じるかもしれないという危惧、恐怖を覚える程度のものといえ、Xは相当程度の精神的苦痛を受けたものといわざるを得ない。」

他方で、Xが、本件APDのアラーム設定値である20mSvを超える被ばくをしたとは認められないことや、本件作業後も被ばくの可能性が否定できない本件原発での勤務を継続し、一定程度の更なる被ばくを受忍したことなどの事情が損害額の算定において考慮されている。

控訴審(仙台高判令 2.12.16 LEX/DB 25568687)は、本判決を維持している。

4. 2 検討

本判決は安衛法第25条が争点となった裁判例ではないものの、労働者が退避を提案したにもかかわらず、その提案が受け入れられなかったために被ばくしたことに対する安全配慮義務違反の有無等が争われていることから、労働者の退避を考える上で参考となる事例であると思われる。

なお、福島第一原発事故に適用される具体的な規定としては、電離則第42条第1項第3号(「事業者は、次の各号のいずれかに該当する事故が発生したときは、その事故

によって受ける実効線量が十五ミリシーベルトを超えるおそれのある区域から、直ちに、労働者を退避させなければならない。」

「三 放射性物質が多量にもれ、こぼれ、又は逸散した場合」)が挙げられる⁶⁴。

本判決は、本件APDのアラーム設定値を20mSvに設定しており、かつY1社の放射線管理仕様書上、警報が鳴った場合には速やかに労働者を退避させることが求められていたことから、本件APDが鳴動した時点でY2社チームには労働者を退避させる義務が生じるとして、本件作業を継続したことに対するXの精神的苦痛を認めた。

本件では、Xの被ばく量が20mSvに達していないことに鑑みると、Xに具体的な「労働災害発生の急迫した危険」があったとは考えにくい。このことを考慮すると、本判決は、同一の場所で作業を行う他の労働者の状況や事業者等が定める作業に関する規則などを考慮し、抽象的であっても「労働災害発生の急迫した危険」の可能性が存在する場合には、事業者は労働者を退避させる義務を負うと判示したと解される。

もともと、本判決が、本件作業後も本件原発での作業を継続したことは、損害賠償額を減額する要素となっていることに留意すべきであろう。本判示部分には、被ばくを好んで受ける者はおらず、自己の利益のための行動を抑え、全体のためにあえて引き受けた本件業務の状況下で味わった恐怖感に対しては、増額があってもよいとの批判がある⁶⁵。

本件の原発事故に限らず、緊急作業においては、労働災害発生の急迫した危険や健康リスクが存在したとしても、被害の拡大を防いだり、現場を復旧させたりするため

に当該作業に従事する者は必要となりうる。また、使用者は労働者に対して指揮命令権を有するため、労働契約の内容によっては健康リスクを伴う作業であっても拒否しがたいケースがあると考えられる。以上を考慮すると、本件作業に従事したXのような労働者を「リスクを受け入れた者」として捉え、損害額を減額する理由とする本判決には疑問が残る。

5. 適用の実際

インタビューによると、①本条は事故発生時の退避義務を定めた条文であり、実際に事故が発生したときは当然に退避措置を講じていることから、臨検監督において本条を適用する場面はなく、また、②実際に事故発生時点で監督官が現場に居合わせることはなく、事故発生後に現場に駆け付ける、すなわち現場に到着するのは退避措置を講じた後になるため、本条の適用場面に遭遇しない。そのため、実際の適用例はないとのことであった。

しかし、退避が遅れた結果として労災事故は発生したときは立件の対象として適用する可能性はありうるとのことである。

5. 第25条の2

1. 1 条文

第二十五条の二

建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い労働者の救護に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、次の措置を講じなければならない。

一 労働者の救護に関し必要な機械等の備

付け及び管理を行うこと。

二 労働者の救護に関し必要な事項についての訓練を行うこと。

三 前二号に掲げるもののほか、爆発、火災等に備えて、労働者の救護に関し必要な事項を行うこと。

2 前項に規定する事業者は、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、同項各号の措置のうち技術的事項を管理する者を選任し、その者に当該技術的事項を管理させなければならない。

1. 2 趣旨・内容

1. 2. 1 趣旨

本条は、隧道等の建設工事等特に危険な工事を行う事業者については、爆発、火災等の重大事故が発生したことに伴い救護に関する措置がとられる場合に備えて、必要な機械器具の備付け、必要な訓練の実施等の措置を行わせるとともに有資格者にこれらに関する技術的事項を管理させることとしたものである⁶⁶。

行政解釈によると、「本条は、労働者の救護に関する措置がとられる場合に備えて事業者は、あらかじめ必要な措置を講じなければならないことを規定したものであり、事業者の救護義務自体について規定したものであるのではないこと。したがって、消防法の規定等現在の事故発生時における救護責任のあり方を変更するものではないこと。」とされている(昭55.11.25基発第647号)。

1. 2. 2 内容

1. 2. 2. 1 対象となる業務

本条第1項によると、「建設業その他政

令で定める業種に属する事業の仕事」が対象となる。対象となる仕事は安衛法施行令 9 条の 2 に定められており、ずい道等の建設の仕事で、出入口からの距離が千メートル以上の場所において作業を行うこととなるもの及び深さが五十メートル以上となるたて坑（通路として用いられるものに限る。）の掘削を伴うもの（第 1 号）、圧気工法による作業を行う仕事で、ゲージ圧力〇・一メガパスカル以上で行うこととなるもの（第 2 号）が対象となる。なお、「その他政令で定める業種」は現在のところ定められていない。

1. 2. 2. 2 事業主が講ずべき措置

まず、第 1 号の「労働者の救護に関し必要な機械等」は、①空気呼吸器又は酸素呼吸器、②メタン、硫化水素、一酸化炭素及び酸素の濃度を測定するため必要な測定器具、③懐中電灯等の携帯用照明器具、④①から③までのほか、労働者の救護に関し必要な機械等と定められている（安衛則第 24 条の 3 第 1 項）。なお、③の「懐中電灯等」の「等」には、携帯電灯（電池付）及びキャップランプが含まれ、④の「機械等」の「等」とは、救護に当たる労働者の安全を確保するために必要なはしご、ロープ等をいう（昭 55.11.25 基発第 648 号）。

次に、第 2 号の「労働者の救護に関し必要な事項についての訓練」とは、①前条第 1 項の機械等の使用方法に関する事、②救急そ生の方法その他の救急処置に関する事、③①及び②に掲げるもののほか、安全な救護の方法に関する事と定められている（安衛則第 24 条の 4 第 1 項）。①の「機械等」の使用法については、それぞれの機械に添付されている説明書の内容を熟知するこ

と、実際に、呼吸器を装着したり、測定器で測定してみる必要がある⁶⁷。②の「救急そ生の方法」とは、人工蘇生器の使用方法及び人工呼吸の方法及び心臓マッサージの方法をいい、「その他の救急処置」とは、止血法、骨折部の固定法等打撲、火傷等に対する応急手当をいう（昭 55.11.25 基発第 648 号）。また、③の「安全な救護方法」とは、具体的には、非常時の招集、救護に当たる者相互の連絡又は合図、携行品の確認、救護に係る伝達事項に対する復唱等による確認等の事項をいう（昭 55.11.25 基発第 648 号）。

なお、救護に関する訓練を行ったときは、①実施年月日、②訓練を受けた者の氏名、③訓練の内容を記録し、これを 3 年間保存しなければならない（安衛則第 24 条の 4 第 3 項）。

そのほかに、事業主は、機械等の備付け時期までに、①救護に関する組織に関する事、②救護に関し必要な機械等の点検及び整備に関する事、③救護に関する訓練の実施に関する事、④①から③までに掲げるもののほか、救護の安全に関する事について、救護の安全に関する規程を定めなければならない（安衛則第 24 条の 5）。さらに、ずい道工事等における作業は、地下の限られた空間において行われるものであることから、いったん、その内部で事故が発生した場合に、その内部に何人残存しているのかが明確でなければ救護のための対策がたてにくいと、事業者は、救護に関する機械等の備付け時期までに、ずい道等の内部又は高圧室内において作業を行う労働者の人数及び氏名を常時確認することができる措置を講じなければならない（安衛則第 24 条の 6）。

1. 2. 2. 3 救護に関する技術的事項を管理する者

救護に関する措置は、技術的・専門的事項を含むものであることから、その技術的事項については、一定の資格を有する者に管理させることとし、事業者は、一定の資格を有する者のうちからこれの措置に係る技術的事項を管理する者を選任し、①労働者の救護に必要な機械等の備付け及び点検整備、②労働者の救護に必要な訓練の実施、③労働者の救護に関する規程の作成、④ずい道等の内部等において作業を行う労働者の人数、氏名の確認、⑤その他の救護に関し必要な技術的事項に管理、等の職務を行わせ、技術的事項を管理させなければならない⁶⁸。なお、行政解釈によると、「技術的事項」とは、救護に関する「具体的事項をいうものではないこと」とされている(昭 55.11.25 基発第 648 号)。

救護に関する技術的事項を管理する者の選任は、救護に関する機械等の備付け時期までにその事業所に専属の者を選任しなければならない(安衛則第 24 条の 7 第 1 項)。

救護に関する技術的事項を管理する者の資格は、次に掲げる者で、厚生労働大臣の定める研修を修了したものと定められている(安衛則第 24 条の 8)。すなわち、①施行令第 9 条の 2 第 1 号に掲げる仕事 3 年以上ずい道等の建設の仕事に従事した経験を有する者、②施行令第 9 条の 2 第 2 号に掲げる仕事 3 年以上圧気工法による作業を行う仕事に従事した経験を有する者である。なお、①及び②の「仕事に従事した経験」とは、それぞれの建設工事現場において、当該工事の施工に直接従事したことであって、

単に現場事務所における報告書の作成等の事務処理に従事していたことだけでは足りない⁶⁹。これらの者が厚生労働大臣の定める研修を修了し、救護に関する技術的事項を管理する者となれるが、研修の具体的内容は、①学科研修、②実技研修から構成される(昭 56 労働省告示第 55 号)。事業者は、救護に関する技術的事項を管理する者がその職務を適正に行うことができるように、安全に関し必要な措置をなし得る権限を付与すべきこととなる(安衛則第 24 条の 9)。

1. 3 罰則

事業者が、本条第 1 項の規定に違反して救護に関する事前の措置を講じない場合には、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 1 号)。

また、本条第 2 項の規定に違反して、①救護に関する技術的事項を管理する者を選任しない場合又は、②選任したとしても、法第 25 条の 2 第 1 項各号の措置のうち技術的事項を管理させない場合には、50 万円以下の罰金に処せられる(法第 120 条第 1 号)。

2. 沿革

後述上越新幹線大清水トンネル工事の坑内火災事故の事故(1979(昭和 54)年 3 月 20 日)の 1 年 8 か月前、上越新幹線の湯沢トンネル工事の坑内で火災事故が発生していた(死亡者はなし)。この火災の後、旧労働省は局長通達(「トンネル工事等における坑内火災の防止について」(昭 52.7.25 基発第 418 号の 2))を出し、再発防止のための指示を細部にわたって行った。

にもかかわらず、大清水トンネル工事の坑内火災事故の際には、通達事項はほとんど

ど無視されており、ずさんな防災・救護の体制が明らかとなった。国会では、特に、火災発生後の警報・連絡体制、役に立たない消火器、空気呼吸器の容量不足など、火災発生後の救護の不備が問題となった。

このことから、旧労働省は大清水トンネル事故の坑内火災事故の経験を織り込んだ新たな通達（「工事中の長大トンネルにおける防火安全対策について」（昭 54.10.22 基発第 523 号の 2））を出した後、この事故では救護に向かった人も犠牲になっていることから、万一重大な事故が発生したときのことを想定した救護体制を整えておく必要があることから、昭和 55 年の安衛法改正により、本条が新設された⁷⁰。

なお、労働者の救護に関する措置として、本条が設けられたことに伴い、安衛則第 1 編に第 2 章の 2（労働者の救護に関する措置）が設けられ、救護のために設置すべき機械等、救護に関する訓練、救護の安全に関する規程の作成、救護に関する技術的事項を管理する者の選任要件とその者の資格等が規定された（安衛則第 24 条の 2 から第 24 条の 8）。

3. 背景となった災害

本条が設けられた背景となった災害は、前述のとおり、大清水トンネル工事の坑内火災事故である。この事故は、群馬県利根郡水上町の保登野沢工区、谷川岳の真下に当たる地点で発生した⁷¹。

工事現場で、掘削に使用した鋼製ジャンボドリル台の解体作業中に火災が発生した。火災発生直後に、坑内の現場から「ジャンボが燃えたが、何とか消せそうだ」と工事を請け負っていた会社の現場事務所に電話が入

った。しかし、その後、これ以上の連絡がとれないまま、数名が地上に逃げ出してきた。

そのため、請け負っていた会社の職員 2 名が、救出と連絡のため、空気呼吸器を付けて入坑したものの、その後に連絡を絶ち、2 名とも死亡するという二次災害が発生した。

当時、坑内では 54 名が作業に従事しており、そのうち解体作業に従事していたのは 11 名で、最初は消火に努めた。しかし、備え付けの消火器はすべて使い古しで、消火粉末は出なかった。また、警報がなかったため、坑内の別の場所で作業をしていた労働者は逃げる間もなく煙に襲われた。この事故で、16 名が命を落とした。

4. 関連判例

4. 1 三井鉱山(第一)事件・福岡地判平 5.3.26 労判 638 号 65 頁(三井鉱山(第二)事件・福岡地判平 5.3.26 労判 638 号 89 頁も同旨)

<事実の概要>

被告 Y 社(以下「Y 社」)が統括管理する炭鉱において昭和 38 年 11 月 9 日、坑道内で鉱車が逸走して粉じん爆発事故が発生したことにより入坑者 1403 名のうち、爆発自体の火傷や外傷により死亡したと推定される者 20 名、一酸化炭素中毒により死亡したと推定される者 438 名、一酸化炭素中毒に罹患した者 839 名であった。

第一事件では 4 名、第二事件では 42 名の一酸化炭素中毒者とその妻らが原告となって民法 717 条 1 項に基づき損害賠償を請求した。

<判旨>

「坑道が、民法 717 条 1 項にいう土地の

工作物に該当し、かつ、本件事故当時被告がこれを占有していたことは明らかである。

ところで、坑道内に炭じんが多量に堆積すると、各種の衝撃・振動により炭じん雲が形成され、火源となるものの存在により爆発を引き起こす危険性が極めて高いから、坑道内は常に多量の炭じんが堆積しないよう維持・管理される必要があるものといわねばならない。しかるに、前記第三に判示のとおり、本件事故当時本件坑道内には爆発を引き起こすに足る量の炭じんが堆積していたものと認められるから、本件坑道の保存には瑕疵があったものというべく、本件坑道の占有者たる被告は、民法 717 条 1 項本文により、本件事故に基づく損害を賠償すべき責任がある。」

4. 2 検討

刊行されている判例誌及び判例データベースを検索したものの、本条が争点となった裁判例を見つけることはできなかった。その理由としては、①本条の適用対象が建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事のみであること、②本条が爆発、火災等の災害発生により被った損害に対する責任を追及するための根拠となる条文ではなく、災害発生後の救護の場面を想定していることから、本条が適用できる事例が極めて限定的であることが考えられる。上で取り上げた裁判例は、日本における災害災害の中でも有名な事故の一つである三井三池三川炭鉱炭じん爆発に対する損害賠償請求事件である。本件は、労働契約上の安全配慮義務違反ではなく、民法 717 条 1 項が争われた点に事例としての特徴が見られる。本件は、坑道の保存に瑕疵が争点となってい

るものの、原告らが「避難、救護過程における被告の責任」についても主張していること、対象となる仕事の一つであるたて坑が坑道と空間的に類似していると考えられることから、本条の関連判例として本事件を取り上げたしだいである。

本事件での避難、救護に関する原告らの主張は、両事件ともに、跡ガス対策について、①構造、施設等(事故と跡ガス発生の非常連絡手段、非常通気、跡ガス誘導、非常集合所の設置等、自己救命器の備え付け)、②跡ガス教育訓練、③跡ガス罹災者に対する救助及び救急治療体制の三点である。両事件ともに、裁判所は、この主張に対して判示せず、炭じんが堆積していた坑道の保存に瑕疵があったとして Y 社の損害賠償責任を認めており、避難や救護に関する主張に対する判示はない。しかし、本条の適用対象となる仕事において、事業者において労働者の救護に関し必要な機械等の備付け及び管理、又は／及び労働者の救護に関し必要な事項についての訓練がなされていない状況下で火災、爆発等の災害が発生し、労働者が損害を被った場合には、本件と同様の主張をすることで本条違反を理由に損害賠償請求をするという論理構成が可能であると思われる。

なお、本条から外れるが、災害発生時の消火活動や救護活動につき労働者に対して使用者の指揮命令がなく、当該労働者がそのような活動を行う緊急性や必要性も存しない場合に、救護活動等を行い被災したとしても業務上と認定されない可能性がある」と解される(国・天満労基督長事件・大阪地判平 27.2.23 判例秘書 L07051002)。

5. 適用の実際

インタビューによると、本条に関する監督は、適用対象となる工事を行っている建設現場において、厚生労働大臣が定める研修を修了した者がいるか否かを確認するだけであるとのことである。

D. 考察 及び E. 結論

今年度の研究は、対象条文と関連する特別衛生規則との関係を中心とした調査を行った。

まず、対象条文と関連規則との関係を確認すると、本法により労働者に健康障害を及ぼす要因を抽象的かつ広範囲に定め、労働者の健康障害を防止するために必要な措置を関連省令によって詳細に規定するという構造を取っている。本研究の対象条文における危害要因は、技術の進歩や労働者の健康被害の実態、災害的出来事を反映して、その都度対応がなされているものの、第 22 条及び第 23 条は内容面では工場法及び工場危害予防及衛生規則の時代にはすでに原型が形成され、旧労基法を経て安衛法に至るものであり、連続性のある規定があることが明らかとなった。他方で、第 24 条は、本報告書が対象とする他の条文と比べて立法の沿革に関する資料が少なかったこともあり詳細は必ずしも明らかではないものの、産業災害の中でも作業行動災害の割合が高い状況にあったことから、その対策として規定が設けられたものと推察される。さらに、第 25 条は、安衛法制定時に労働者団体の意見による修正で追加された条文であるところ、安衛法は旧労基法までには見られなかった「労働者の権利」という視点を取り入れたことは特徴的である。

関連裁判例や違反事例において、第 22 条及び第 23 条は当該条文のみが問題となる事例はほとんど見られず、多くの事例は安衛則及び特別衛生規則違反があるがゆえに対象条文違反が問題となっている。このような実態に鑑みると、今年度の研究の結果からは対象条文における解釈上の問題は見られず、また改正する必要性はないものと考えられる。

第 24 条については、腰痛については厚労省及び旧労働省の通達の内容が安全配慮義務違反の有無を判断する際の基準となっており、転倒や転落については安全教育の実施や施設・設備面での対策が安全配慮義務違反の有無を判断する際の基準となっている。同条は省令もなく、規定自体が抽象的であることを考慮すると、労災予防をより効果的に実現するためには、インタビューでも提言があったように、作業行動ごとに通達や指針、規則を定める対応が必要となると思われる。

第 25 条は、通常、上述の福島第一原発事故のような緊急作業や火災や爆発などの緊急事態での場面が問題となると考えられることから、どのような場合に退避をさせるか(上述の裁判例ではアラームが鳴ったとき)を使用者が明確に定めておかなければならないであろう。そして、緊急作業が想定される事業や災害発生率の高い事業については、労働者を退避させる基準、退避させる際の手順が事業者において確立され、労働者に周知されているかなど、必要な場合に退避が行える体制が整っているかを行政監督の際に確認することも労働者を退避させる義務を履行させるための一つの手段であると思われる。

また、本研究は先行研究において指摘されていた課題の克服及び改善策を実現することも視野に入れて、関連規則の制定・改正の背景及び対象条文との関係で重要となる規定の調査を行った。

日本における特別衛生規則の変遷及び現状については、①技術の発達、労働者の健康被害発症の実態、災害的出来事や社会問題に対応する形で内容を充実させてきたこと（充実化）、②主たる作業内容の変化により事業者が講ずべき措置が他の化学物質と大きくことなってきたことから、特化則における規制から石綿について単独の規則が制定されるなど危害要因それぞれの変化に応じて徐々に細やかな規制が設けられるようになったこと（細分化）、③例えば、特別有機溶剤等について、その濃度に応じて有機則と特化則の適用関係が変わるように（前述のとおり、いずれか一方が適用される場合と重畳的に適用される場合がある）、複数の規則が関連する場合があること（複雑化）が指摘できる。

以上のような展開は、先行研究も指摘するように、綿密さや実際的な実用性を実現しており、危害要因それぞれの特徴に応じた定めを細かく設けることが労働者の健康障害を予防するために効果的であることは明らかである。しかし同時に、分かり易さという要請からは、正反対の方向への展開でもあるといえよう。

実際に現場で監督及び法令の適用を行う監督官の意見としては、①規制される化学物質が増えるたびに改正されている有機溶剤中毒予防規則及び特定化学物質障害予防規則の構成が複雑になってきている、②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、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、③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、など現行の特別衛生規則の見直し又は統廃合の必要性を指摘する意見が多くみられる⁷²。また、適用場面では、罪刑法定主義の観点からの問題が生じるとの回答もある。この調査の結果から、監督官にとっても、現行の安衛法体系が複雑・難解であり、現場での適用を困難にしている要因であることが明らかになっている。さらに、監督官にとってさえ現行法体系が難解であるということは、法令を遵守する対象である事業者にとっては、安衛法はもはや理解できないレベルに複雑であると推察される。このような状況においては、安衛法が目的とする職場における労働者の安全と健康の確保を達成することは極めて困難であると考えられる。したがって、監督官にとっても、事業者にとっても、何をすると違反になるのかを明確にすることが、安衛法及び特別衛生規則を整理するうえで最も重要な視点となる。

しかし、細分化・複雑化した規則をどのように整理することで、分かり易さ・事業者にとっての見やすさを実現するかは難解な問題であり、この問題をどのように解消するかはさらなる検討を要する。また、労働者の健康障害を防止するための措置は、危害要因が有機溶剤や鉛のような物質であるのか、高気圧や事務所といった作業環境であるかによって異なるし、さらに危害要因の形状や有毒性の程度・取り扱う作業の方法などの特徴に左右されるため、法体系を整理す

る際にはどこに軸を置くかを定める必要が
あろう。

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

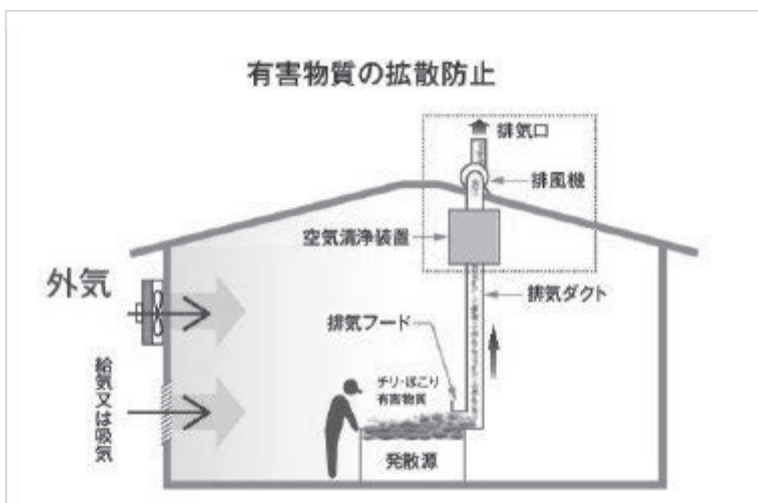
なし

H. 引用文献

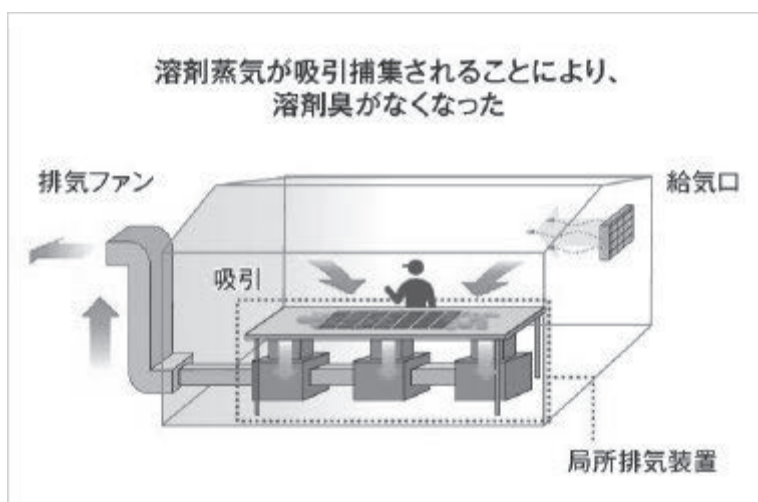
脚注を参照されたい。

図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（1 段組）

【局所排気装置】



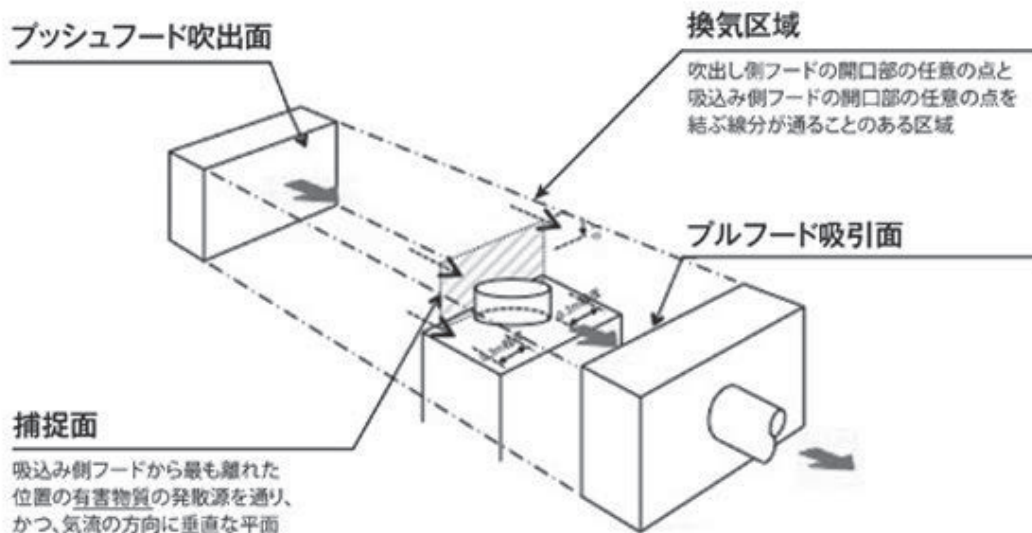
局所排気装置 1



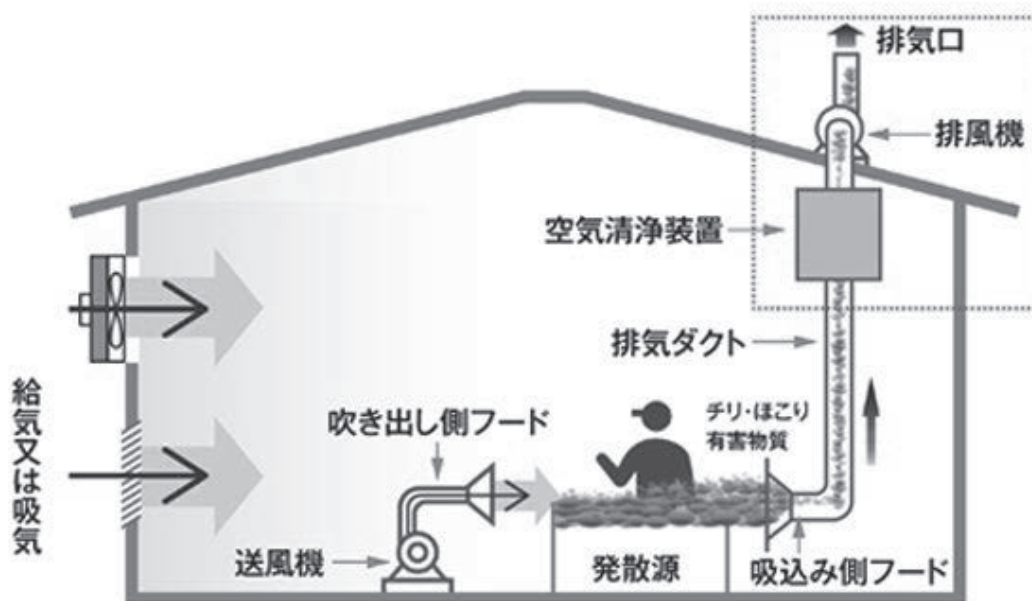
局所排気装置 2

テラル株式会社の WEB サイト (<https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-local/> : 最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)

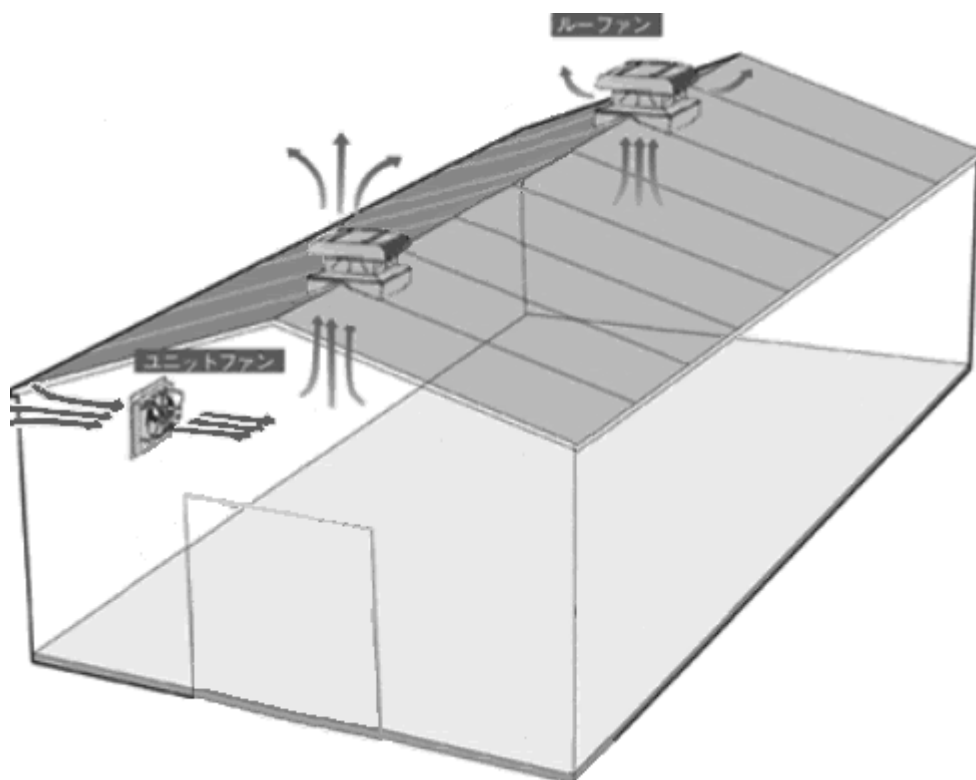
プッシュプル型換気装置の概念図



汚染物質の拡散防止



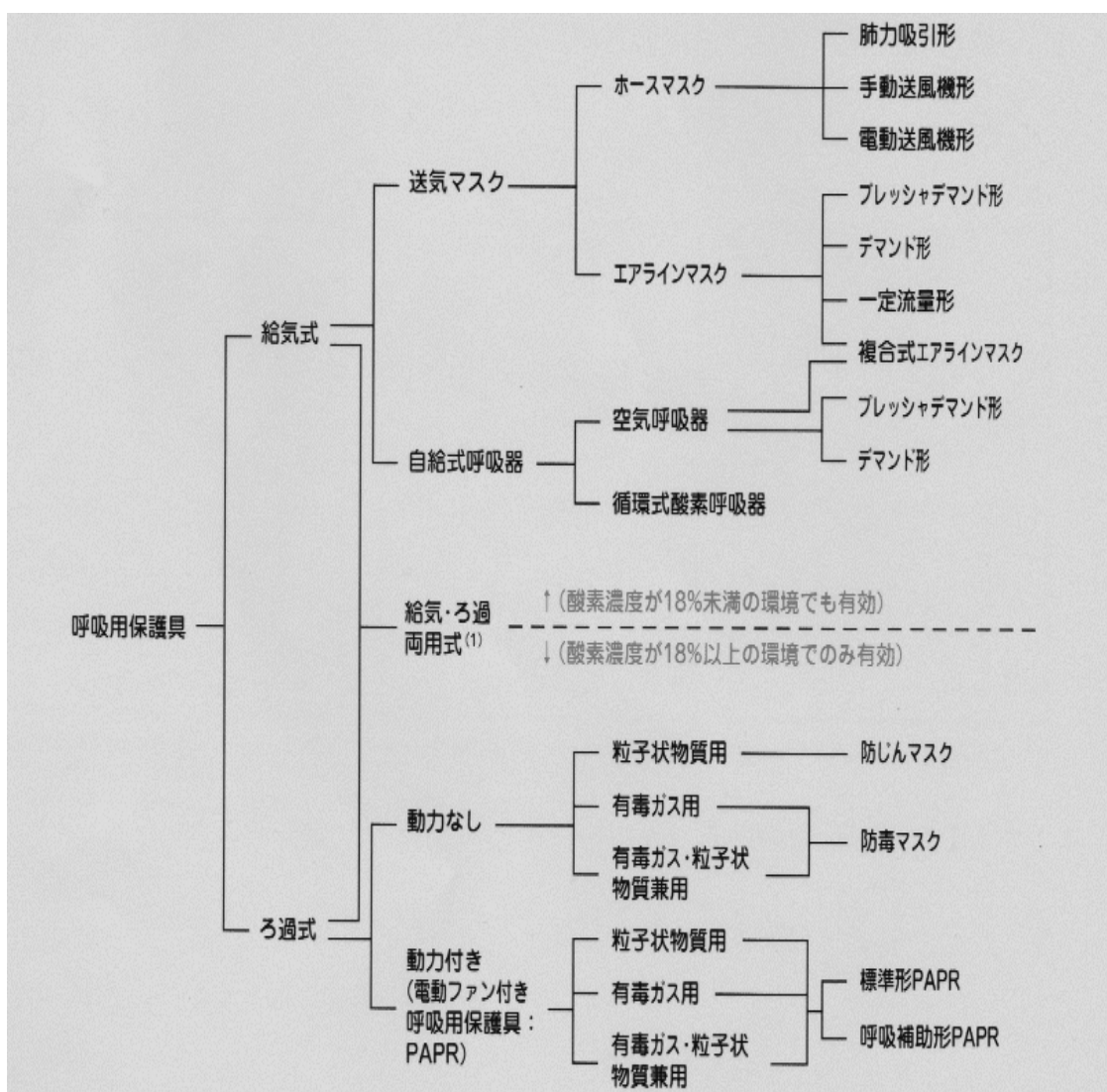
テラル株式会社の WEB サイト(<https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-pushpull/> : 最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)



【全体換気装置】

株式会社吉田工業の WEB サイト(<https://www.k-yoshida.co.jp/f-zentai.html> : 最終閲覧日 2020 年 10 月 28 日)

【呼吸用保護具の系統図】



安全衛生.COM の WEB サイト(<https://安全衛生.com/2016/02/03/post-12154/#i-3> : 最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)



【送気マスク】

株式会社 重松製作所の WEB サイト(https://www.sts-japan.com/products/soki_mask/ :
最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)

【防毒マスク】



株式会社 重松製作所の WEB サイト (https://www.sts-japan.com/products/bodoku_mask/ : 最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)

【電動ファン付き呼吸用保護具】



株式会社谷澤製作所の WEB サイト(<https://www.tanizawa.co.jp/products/etc/etc-5/st271-4> : 最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)

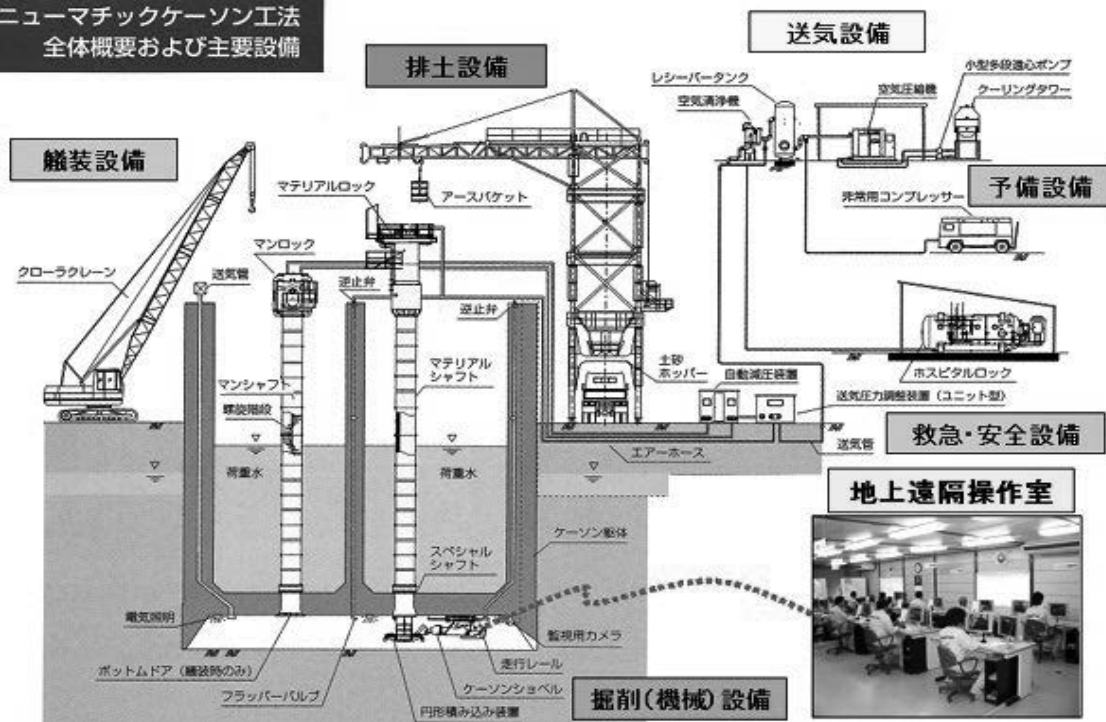
【鉛対策用呼吸保護具】



好川産業株式会社の WEB サイト (<https://premium.ipros.jp/yk-world/product/detail/2000262969/> : 最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)

【潜函工法(ケーソン設備)】

ニューマチックケーソン工法
全体概要および主要設備



ニューマチックケーソン主要設備



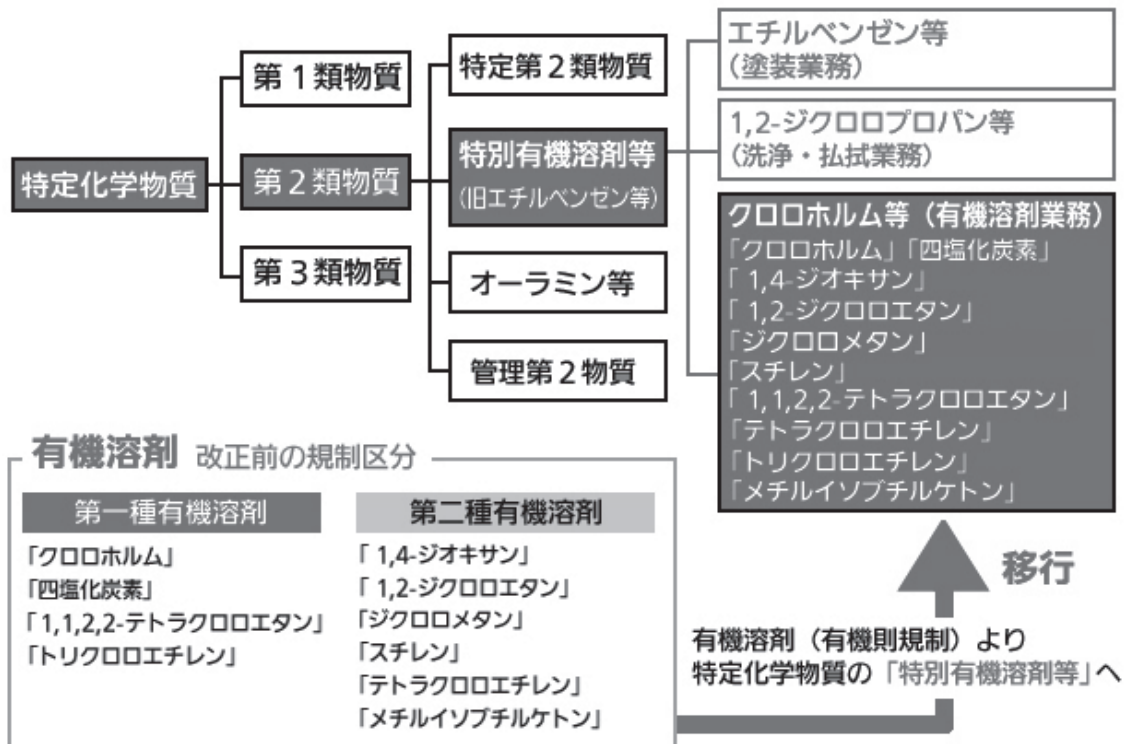
オリエンタル白石株式会社の WEB サイト (http://www.orsc.co.jp/tec/newm_v2/ncon02.html : 最終閲覧日 2020 年 10 月 28 日)

【「特別有機溶剤」及び「有機溶剤含有物」の規制対象の範囲】



三協化学株式会社の WEB サイト(<https://www.sankyo-chem.com/regulation/tokkasoku/?lang=ja> : 最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)

【有機溶剤と特別有機溶剤の関係】



株式会社石井マークの WEB サイト(http://www.ishiimark.com/sgnplt_cem01.htm : 最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)

【労働安全衛生法施行令別表6の2】

有機溶剤は労働安全衛生法施行令『別表第六の二』に掲げられており、毒性の強い順に第一種、第二種、第三種と三段階に分けられています。溶剤名横の数字は省令で管理されている番号です。

第一種有機溶剤等

14. クロロホルム
23. 四塩化炭素
27. 一・二 - ジクロロエタン（別名二塩化エチレン）
28. 一・二 - ジクロロエチレン（別名二塩化アセチレン）
32. 一・一・二・二 - テトラクロロエタン（別名四塩化アセチレン）
36. トリクロロエチレン
38. 二硫化炭素

第二種有機溶剤

1. アセトン
2. イソブチルアルコール
3. イソプロピルアルコール
4. イソペンチルアルコール（別名イソアミルアルコール）
5. エチルエーテル
6. エチレングリコールモノエチルエーテル（別名セロソルブ）
7. エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート（別名セロソルブアセテート）
8. エチレングリコールモノ・ノルマル・ブチルエーテル（別名ブチルセロソルブ）
9. エチレングリコールモノメチルエーテル（別名メチルセロソルブ）
10. オルト - ジクロルベンゼン
11. キシレン
12. クレゾール
13. クロルベンゼン
15. 酢酸イソブチル
16. 酢酸イソプロピル
17. 酢酸イソペンチル（別名酢酸イソアミル）
18. 酢酸エチル
19. 酢酸ノルマル・ブチル
20. 酢酸ノルマル・プロピル
21. 酢酸ノルマル・ペンチル（別名酢酸ノルマル・アミル）
22. 酢酸メチル

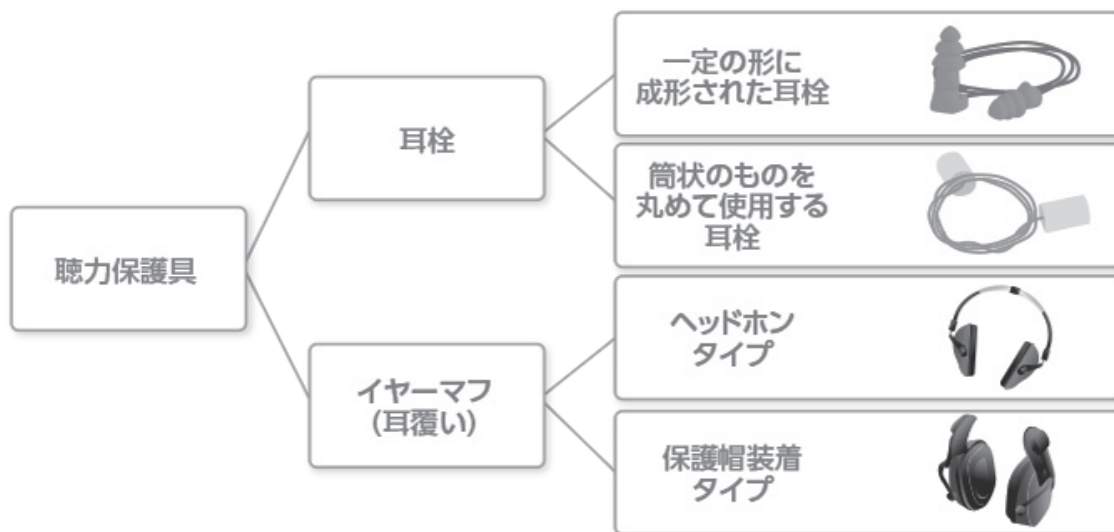
24. シクロヘキサノール
25. シクロヘキサノン
26. 一・四 - ジオキササン
29. ジクロルメタン（別名二塩化メチレン）
30. N・N - ジメチルホルムアミド
31. スチレン
33. テトラクロルエチレン（別名パークロルエチレン）
34. テトラヒドロフラン
35. 一・一・一 - トリクロルエタン
37. トルエン
39. ノルマルヘキササン
40. 一 - ブタノール
41. 二 - ブタノール
42. メタノール
43. メチルイソブチルケトン
44. メチルエチルケトン
45. メチルシクロヘキサノール
46. メチルシクロヘキサノン
47. メチル-ノルマル-ブチルケトン

第三種有機溶剤等

48. ガソリン
49. コールタールナフサ（ソルベントナフサを含む。）
50. 石油エーテル
51. 石油ナフサ
52. 石油ベンジン
53. テレピン油
54. ミネラルスピリット（ミネラルシンナー、ペトロリウムスピリット、ホワイトスピリット及びミネラルターペンを含む。）
55. 前各号に掲げる物のみから成る混合物

佐々木化学薬品株式会社の WEB サイト (<https://www.sasaki-c.co.jp/hatena-h/yukiyouzai.html#beppyou6-2> : 最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日)

【騒音障害防止用の保護具】



聴力保護具を大きく分けると、耳の穴に入れる耳栓と、耳全体を覆うイヤーマフ(耳覆い)があります。どちらを使用するかは作業の性質や騒音の性状で選択します。騒音の大きなところでは耳栓とイヤーマフ（耳覆い）を同時に使用するとより効果的です。

日本聴力保護研究会の WEB サイト(<http://japanhearing.jp/howtouse.html> : 最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)

1 三柴丈典「総括報告書 リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究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」(2014 年度(平成 26 年度)～2016 年度(平成 28 年度))<第 1 分冊> 28 頁、59-60 頁。

2 労働調査会出版局編『改訂 5 版 労働安全衛生法の詳解—労働安全衛生法の逐条解説—』(労働調査会、2020 年(令和 2 年))392,393 頁、労務行政研究所編『改訂 2 版 労働安全衛生法』(労務行政、2021 年(令和 3 年))279 頁。

3 本条 1 号から 4 号の詳細については、労働調査会出版局・前掲注 2 393～395 頁。

4 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署『有機溶剤を正しく使いましょう』2 頁。

5 労働調査会出版局・前掲注 2 400 頁。

6 中央労働災害防止協会編『有機溶剤中毒予防規則の解説』(中央労働災害防止協会、2019 年(令和元年))11 頁。当時の状況について詳しくは、久谷與史郎『事故と災害の歴史館—“あの時”から何を学ぶか—』(中央労働災害防止協会、2008 年(平成 20 年))179～189 頁、中央労働災害防止協会編『安全衛生運動史 安全専一から 100 年』(中央労働災害防止協会、2011 年(平成 23 年))411～413 頁も参照。

7 労働省昭和 35 年 10 月 31 日基発 929 号「有機溶剤中毒予防規則の施行について」。

8 有機則の対象となる有機溶剤の種類と区分をまとめた表は、厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・前掲注 4 2 頁を参照。

9 中央労働災害防止協会編・前掲注 6『有機溶剤中毒予防規則の解説』69 頁。

10 テラル株式会社の WEB サイト(<https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-local/> : 最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)。

11 テラル株式会社の WEB サイト(<https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-pushpull/> : 最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)。

- 12 山本秀夫「鉛中毒予防規則について」日本災害医学会会誌 15 巻 3 号(1967 年(昭和 42 年))138 頁。
- 13 労働調査会出版局・前掲注 2 402-403 頁。鉛の生体への影響について詳しくは、太田久吉「化学物質による中毒の恐ろしさを知る 第 1 回鉛(Lead)」安全と健康 Vol.12 No.1(2011 年(平成 23 年))86 頁。
- 14 中央労働災害防止協会編・前掲注 6 『安全衛生運動史』 354 頁。
- 15 労働衛生課「四エチル鉛危害防止規則について」労働基準 3 巻 5 号(1961 年(昭和 26 年))9 頁。
- 16 中央労働災害防止協会編・前掲注 6 『安全衛生運動史』 354 頁。
- 17 「特定化学物質等障害予防規則の内容」労政時報 2085 号(1971 年(昭和 46 年))48 頁。
- 18 旧安衛規(労働省令第 9 号)第 174 条「排気又は排液中に有害物又は病原体を含む場合には、洗じょう、沈でん、収じん、消毒その他の方法によって処理した後、これを排出しなければならない」。
- 19 「特定化学物質等障害予防規則の内容」・前掲 17 50 頁。
- 20 中央労働災害防止協会『有機溶剤中毒予防規則の解説』(中央労働災害防止協会、2019 年(令和元年))48-50 頁。なお、本規則第 8 章の規定は、有機溶剤業務以外の業務、例えば有機溶剤を貯蔵し、あるいは販売する業務についても適用される。
- 21 平成 26 年の特化則改正により第 2 種物質に追加された物質のほかには、エチルベンゼン(平成 24 年 10 月公布、平成 25 年 1 月施行の特化則等改正)と 1,2-ジクロロプロパン(平成 25 年 8 月公布、同年 10 月施行の特化則等の改正)の 2 種類が「特別有機溶剤」に当たる。
- 22 岡田和三・芳川信之・谷口拓也「高気圧下におけるニューマチックケーソン工法の無人化施工について」<https://thesis.ceri.go.jp/db/files/144183854158478d8c55bd3.pdf>(最終閲覧日：2021 年 3 月 30 日)
- 23 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc_wg/hearing_s/141120siryou07.pdf(最終閲覧日：2021 年 3 月 30 日)
- 24 高気圧障害防止規則の制定から高気圧作業安全衛生規則への改正について経緯は、後藤俊博「潜函内に一酸化炭素流入」安全と健康(2016 年(平成 28 年))42-44 頁に基づく。
- 25 同上・44 頁。
- 26 高圧則における規制の概要をまとめるに際しては、角森洋子『わかりやすい労働安全衛生管理』(産労総合研究所、2015 年(平成 27 年))219-221 頁も参照した。
- 27 電離放射線障害防止規則の制定および改正の経緯については、中央労働災害防止協会編『電離放射線障害防止規則の解説』(中央労働災害防止協会、2016 年(平成 28 年))、後藤俊博「ガンマ線照射装置による非破壊検査での相次ぐ事故での規制強化」安全と健康 Vol.17 No.5(2016 年(平成 28 年))45-47 頁に基づく。
- 28 規則制定の背景や制定過程については、久谷興史郎・前掲注 6 76-84 頁、後藤俊博「酸素欠乏症・硫化水素中毒の防止」安全と健康 Vol.17 No.3(2016 年(平成 28 年))36, 37 頁。
- 29 「新しく制定された酸素欠乏症防止規則」労政時報 2101 号(1971 年(昭和 46 年))49 頁。
- 30 酸素欠乏症等防止規則の解説は、中央労働災害防止協会編『酸素欠乏症等防止規則の解説』(中央労働災害防止協会、2016 年(平成 28 年))に基づく。
- 31 露木保「粉じん障害防止規則の概要」季刊労働法 114 号(1979 年(昭和 54 年))124 頁。なお、じん肺法のルーツは、栃木県足尾町の広場で開催された「鉱山復興町民大会」から始まるけい肺法制定運動の結果として制定されたけい肺等特別保護法である。
- 32 藤原精吾「『粉じん障害防止規則』の解説」労働法律旬報 983 号(1979 年(昭和 54 年))38 頁。
- 33 本規則の解説については、中央労働災害防止協会編『粉じん障害防止規則の解説』(中央労働災害防止協会、2014 年(平成 26 年))に基づく。
- 34 「石綿障害予防規則の制定をめぐる」安全衛生コンサルタント No.75 (2005 年(平成 17 年))8 頁。
- 35 中央労働災害防止協会編『石綿障害予防規則の解説』(中央労働災害防止協会、2019 年(令和元年))に基づく。
- 36 中央労働災害防止協会編・前掲注 6 『労働安全運動史』 217, 218 頁
- 37 三浦豊彦『労働と健康の歴史 第三巻—倉敷労働科学研究所の創設から昭和へ—』(労働科学研究所、1980 年(昭和 55 年))137 頁以下を参照。
- 38 三浦豊彦『労働と健康の歴史 第四巻—十五年戦争下の労働と健康—』(労働科学研究所、1981 年(昭和 56 年))54 頁以下を参照。
- 39 三菱重工工業事件・神戸地判昭 62.7.31 労判 502 号 6 頁も、造船所の元従業員、下請作業員らの騒音性難聴の罹患について、職場騒音によるものであったとして会社の安全配慮義務違反を認めている。
- 40 保原喜志夫「労災における国の監督責任」ジュリスト 860 号(1986 年(昭和 61 年))75 頁。
- 41 第一審判決の評釈として、菅野和夫「判批」ジュリスト 811 号(1984 年(昭和 59 年))96 頁、西村健一郎「判批」ジュリスト 780 号(1982 年(昭和 57 年))119 頁 同「判批」季労 192 号(1982 年(昭和 57 年))125

- 頁、保原喜志夫「判批」昭和 57 年度重要判例解説(1983 年(昭和 58 年))212 頁。控訴審判決の評釈としては、保原・前掲注 40 72 頁。
- 42 菅野・前掲注 41 98 頁。
- 43 西村・前掲注 41 ジュリスト評釈 124 頁。
- 44 同上 119 頁。
- 45 同条 123 頁。
- 46 石井國博「事務所衛生基準規則の考え方」労働法学研究会報 931 号(1971 年(昭和 46 年))1 頁。
- 47 「新しく制定された事務所衛生基準規則の内容」労政時報 2091 号(1971 年(昭和 46 年))2 頁。
- 48 石井・前掲注 46 2-4 頁。
- 49 「新しく制定された事務所衛生基準規則の内容」・前掲注 47 3 頁。
- 50 「新しく制定された事務所衛生基準規則の内容」・前掲注 47 3 頁。
- 51 中央労働災害防止協会編『事務所衛生基準規則の解説』（中央労働災害防止協会、2005 年(平成 17 年))7 頁。
- 52 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978 年(昭和 53 年))345,346 頁。
- 53 中央労働災害防止協会編・前掲注 51 5 頁。
- 54 労働と医学編集部「事務所衛生基準規則の解説」労働と医学 103 号(2009 年(平成 21 年))41-44 頁。
- 55 小畑史子「労働安全衛生法 23 条の『通路』の意義」労働基準 55 巻 2 号(2003 年(平成 15 年))22 頁。
- 56 ここまでの記述は、労務行政研究所・前掲注 2 444, 445 頁に基づく。
- 57 中央労働災害防止協会安全衛生情報センターの web サイト
(<https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-35/hor1-35-10-1-0.htm> ; 最終閲覧日 2021 年 12 月 18 日)
- 58 中央労働災害防止協会安全衛生情報センターの web サイト
(<https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-54/hor1-54-36-1-0.htm> ; 最終閲覧日 2021 年 12 月 18 日)
- 59 高梨湛「作業行動災害の防止策」労働基準 7 巻 6 号(1955 年(昭和 30 年))5 頁。
- 60 井上浩『最新労働安全衛生法〔第 10 版〕』（中央経済社、2010 年(平成 22 年))123,124 頁。
- 61 労働調査会出版局編・前掲注 2 446 頁。
- 62 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中央労働災害防止協会、2019 年(令和元年))176 頁。
- 63 井上浩・前掲注 60 160 頁。なお、井上は、同書 160-163 頁において、安衛則又は特別衛生規則の違反があった場合について、①就労拒否の権利ではなく義務はある場合、②事業者側に対して同時履行の請求ができる場合に分けて、労働者の就労拒否を検討している。
- 64 原発事故における労働者の退避について論じるものとして、「緊急作業の被ばくと労働者の権利 原発事故で労働者の退避はどう考える」関西労災職業病 449 号(2014 年(平成 26 年))2-5 頁。
- 65 清水弥生「原発復旧作業の退避希望拒否の精神的苦痛に計 33 万円」先見労務管理 1618 号(2019 年(令和元年))47 頁。
- 66 労務行政研究所編・前掲注 2 283 頁。
- 67 労働調査会出版局編・前掲注 2 455 頁。
- 68 労務行政研究所編・前掲注 2 289 頁。
- 69 労務行政研究所編・前掲注 2 291 頁、労働調査会出版局編・前掲注 2 460 頁。
- 70 後藤博俊「建設業における安全衛生対策の充実(昭和 50 年代)」安全と健康 349 号(2016 年(平成 28 年))37 頁。
- 71 事故の経緯などの詳細は、久谷・前掲注 6 13 頁以下。
- 72 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)。

厚生労働行政推進調査事業費補助金
（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））
分担研究報告書

労働安全衛生法第 26 条及び第 27 条の逐条解説

研究協力者 森山 誠也 労働基準監督官

研究要旨

本稿は、労働安全衛生法（昭和 47 年 6 月 8 日法律第 57 号）第 26 条及び第 27 条の規定について逐条解説を行うものである。

第 26 条は、事業者が本法第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により労働者の安全と健康の確保等のため講ずる措置に応じて、労働者もまた必要な事項を守らなければならないことを定めたものである。

労働者に一定の義務を課すことには技術上の必要性があるが、労働者は事業利益の帰属主体ではなく、また安全衛生措置は事業の一環として組織的に行う必要があるものであるから、労働者に課すべき義務は最小限にとどめるべきである。また、危険源はその製造者又は事業者等が生み出し、又は導入しているにもかかわらず、技術的制約からその保護方策の一部を労働者の安全行動に委ねているという事情があるほか、人間にはヒューマンエラーなど人間工学的に避けがたい失敗があることから、労働者が担う責任の評価は、形式的な作業手順違反があるような場合があっても、慎重に行う必要がある。第 26 条の運用状況についてみると、第 26 条違反の送検事例は少なく、詳細な実態は不明である。

労働者は、両罰規定の関係上、事業者を名宛人とする規定により処罰されることもあることから、両罰規定が、事業利益の帰属主体である事業者を主たる名宛人とした本法の趣旨を弱めている嫌いがある。管見の限りでは、新卒社員と変わらないような賃金しか受け取っていない従業者が、事業者を名宛人とする規定の行為者として処罰された例もある。実際にどのような者が両罰規定の行為者となるかは犯罪構成要件の具体的内容に左右されるが、できるだけ高位の者が責任を負うような法体系が望まれる（刑罰法規の名宛人に関する議論において、両罰規定（行為者罰規定）の検討は常に重要な論点である。）。また、この議論では労働法や行政取締法規だけでなく、刑法の業務上過失致死傷罪のあり方など様々な刑罰法規が同時に検討される必要があるだろう。思うに、犯罪は人の行為と定義されているところ、事業者の多くは法人であるから、真に事業者そのものに責任を負わせるならば、法人を直接制裁する行政制裁制度を検討するべきである。

また、労働災害防止のための労働者の就労拒否権など、本法の目的に資するような労働者の権利についても、本法等法律で規定することを検討することが必要だと考えられる。

第 27 条第 1 項は、第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により労働者の安全と健康の確保等のため事業者が講ずべき措置及び第 26 条の規定により労働者が遵守すべき事項の具体的内容を厚生労働省令に包括的に委任することを定めたものである。

法律事項を命令へ包括的に委任することについてはその合憲性がしばしば議論されるが、第 27 条に基づく労働大臣の省令制定権限の不行使の違法性等が争われた建設アスベスト訴訟神奈川 1 陣訴訟における最高裁判所の判決文 95 等でもそれを認める趣旨の見解が示されたとおり、法律で規制する内容が多岐にわたる専門的・技術的事項であって、その内容を速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正していくためには、これを包括的に主務大臣に委ねるのが適当であるから、第 27 条におけるような包括的命委任は許容されるものであろう。また、同判決では、争点の 1 つとして、第 27 条に基づく主務大臣による省令制定等の規制権限行使については、本法の目的に鑑みできる限り速やかに、技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正すべく、適時かつ適切に行使されるべきものであるとされた。

現行省令で定められている具体的な措置内容は、危害防止基準が概ね危険源毎に整理されて規定され、保護方策の設定にあたっては危険源に対する曝露の管理のヒエラルキー（本稿では「4 ステップメソッド」と呼ぶ。）に適合したものがあるなど、国際的なリスクアセスメントの考え方に相当程度整合的なものとなっている。しかし、立法事実に対する規制内容の十分性を考えたとき、現行省令の内容にはいまだ不十分な点も多いことから、本法第 1 条及び第 20 条から第 26 条までの趣旨と、省令制定権限の適切な行使という観点から、これをより適確なものとしていく必要がある。

第 27 条第 2 項は、省令の制定改廃に際しての公益法令への配慮を行うことを定めたものである。この例として、事業場からの有害物の排出方法に関する特化則の規制などがある。また、公衆災害を契機として労働基準監督機関が本法違反の捜査を開始し、罰則が適用された例もあるとともに、1 つの事件において本法違反と他の公益法令違反が同時発生していることも少なくない。

本稿（特に第 27 条の逐条解説）では、本法及びその政省令をより適確で、より体系的な法令とするための厳密で細やかな議論の活性化を目指し、「危害防止基準」等の用語を定義するとともに、仕様規定と性能規定、非定常作業等本法と本質的な関わりをもつ諸概念と本法の関係について整理し、本法令中で改善又は検討すべきと思われる課題について、具体的箇所を挙げ、できるだけ多く紹介するよう努めた。

また、危害の防止は、労働分野だけでは実現できず、製品安全、運輸安全、建築物等の安全、消費者保護等様々な分野が協力することが不可欠であり、そのためにリスク創出者管理責任負担原則の概念の検討・使用が必要である。その上で、再び労働分野の特長を顧みると、使用従属関係に基づく企業活動の内部における危害という、ややもすれば外部から見えないか無視されてしまうようなものに、たとえ危害を受ける者が 1 人だけであったとしてもその保護のため法や制度が介入し、監督を行うことを目指すところにあるのでは

ないかと思われる。

目次

A. 研究目的	603
B. 研究方法	603
C. 研究結果	604
1 第 26 条.....	604
1.1 条文.....	604
1.2 内容及び趣旨.....	604
1.3 労働者派遣の場合の読替え.....	604
1.4 罰則.....	604
1.5 条文解釈.....	604
1.5.1 「労働者」及び「事業者」	604
1.5.2 「第二十条から…の規定」	605
1.5.3 「事業者が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」 ..	605
1.6 沿革.....	608
1.6.1 労働基準法制定以前	608
1.6.2 労働基準法の制定.....	610
1.6.3 沖縄法令.....	611
1.6.4 労働安全衛生法の制定以降	611
1.7 義務主体としての労働者と事業者との関係.....	612
1.7.1 行政取締法規上の義務主体としての労働者と事業者との比較.....	612
1.7.2 両罰規定の概要.....	612
1.7.3 事業者を義務主体とする規定違反で労働者が処罰される場合.....	614
1.7.4 労働者を義務主体とする規定違反で事業者が処罰される場合.....	615
1.7.5 罰則適用上の義務主体としての労働者と事業者との相違.....	617
1.7.6 労働者と事業者がともに違反となる場合	617
1.7.7 罰則の比較.....	617
1.8 労働者に義務を課す技術上の必要性とその義務の限界.....	617
1.8.1 労働者に義務を課す技術上の意義	617
1.8.2 典型例としての車両系機械の運転者規制	619
1.8.3 労働者に課することができる義務の限界	619
1.9 労働者の責任.....	619
1.10 災害補償の免責及び労働者災害補償保険の支給制限.....	620
1.11 危害回避のための労働者の就労拒否・退避権.....	621
1.11.1 本法制定時の議論.....	622
1.11.2 その後の国会その他における議論	623

1.11.3	各論点に関する検討	624
1.12	関連規定	625
1.12.1	労働者の義務規定（本条以外）	625
1.12.2	労働者に対する使用停止命令等	626
1.12.3	何人にも適用される規定	626
1.12.4	その他の法令	627
1.13	国際労働基準との関係	627
1.13.1	産業災害の予防に関する勧告（第 31 号）	627
1.13.2	機械の防護に関する条約（第 119 号，批准済）	628
1.13.3	石綿の使用における安全に関する条約（第 162 号，批准済）	628
1.13.4	職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号，未批准）	628
1.14	運用（適用の実際）	629
1.14.1	送検事件状況（統計）	629
1.14.2	刑事裁判例	630
1.15	鉱山における保安及び船員	630
1.15.1	鉱山における保安	630
1.15.2	船員	632
1.16	家内労働法	633
1.17	外国の事情	633
2	第 27 条	635
2.1	条文	635
2.2	内容及び趣旨	635
2.3	条文解釈	635
2.3.1	「事業者」及び「労働者」	635
2.3.2	「第二十条から…の規定により事業者が講ずべき措置」	635
2.3.3	「前条の規定により労働者が守らなければならない事項」	635
2.3.4	「厚生労働省令」	635
2.3.5	「公害（…）」	636
2.3.6	「その他…法令」	636
2.3.7	「配慮しなければならない」	636
2.4	沿革	638
2.4.1	公益関係規定の沿革	638
2.4.2	命令委任規定の沿革	643
2.5	命令委任	645
2.5.1	概論	645
2.5.2	本法における命令委任	646

2.5.3	委任元・先の対応関係.....	647
2.5.4	再委任及びJISへの委任.....	648
2.6	省令制定権限の不行使.....	649
2.7	命令制定過程、三者構成原則等.....	652
2.8	危害防止基準.....	654
2.8.1	危害防止基準の概念.....	654
2.8.2	危害防止基準の法的枠組.....	655
2.8.3	危害防止基準と安全技術.....	667
2.8.4	立法事実に対する規制内容の適確性の問題.....	677
2.8.5	実効性確保.....	681
2.9	国際労働基準との関係.....	683
2.10	運用（適用の実際）.....	684
2.10.1	定期監督等実施状況・法違反状況（統計）.....	684
2.10.2	送検状況（統計）.....	684
2.10.3	刑事裁判例・送検事例（公益関係）.....	685
2.11	鉾山における保安及び船員.....	686
2.11.1	鉾山における保安.....	686
2.11.2	船員.....	687
2.12	刑務作業における危害防止基準.....	687
2.13	他の法令との重畳適用.....	688
2.14	使用従属関係による規制の限界と意義.....	689
2.14.1	リスク創出者管理責任負担原則.....	689
2.14.2	製品の設計・製造・流通上の問題.....	690
2.14.3	設備等の管理権限.....	690
2.14.4	使用従属関係による規制の意義.....	691
D・E.	考察及び結論.....	692
1	第26条関係.....	692
2	第27条関係.....	692
3	共通事項.....	693
F.	研究発表.....	693
G.	知的所有権の取得状況.....	693
H.	引用文献.....	693
	別添資料.....	694
	文末脚注.....	695

A. 研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の 3 点にある。

- ① 時代状況の変化に応じた労働安全衛生法改正の方向性を展望すること。
- ② 労働安全衛生法を関係技術者以外（文系学部出身の事務系社員等）に浸透させ、社会一般への普及を図ること。
- ③ 労働安全衛生法に関する学問体系、同法研究のための人と情報の交流のプラットフォームを形成すること。

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

本分担研究の目的は、枝番号や附則を除き 123 条ある労働安全衛生法のうち第 26 条及び第 27 条の規定について、その課題を果たすことにある。

B. 研究方法

労働基準監督官の職務経験者（現職）のある研究協力者が、労働安全衛生法（以下「本法」という。）及びこれに基づく命令、これに関する解釈例規、関係法令に係る学術書等を検討して研究班会議で報告し、本法の制定・改正に関わった畠中信夫元白鷗大学教授ら班員らからの指摘やアドバイスを心得て洗練させた。

以下、単に第何条という時は本法の条番号を指すこととする。

法令等を引用する場合は□で囲むこととし、その際、本法については題名を省略し、本法以外の法令（本法に基づく命令等を含む）を引用する場合には題名等を明示する。国際労働基準は英語正文を引用した。

C. 研究結果

1 第 26 条

1.1 条文

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（事業者の講ずべき措置等）
 第二十六条 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。

第 4 章には第 20 条から第 36 条までが含まれる。

この見出しは第 20 条から第 27 条までの共通見出しである。

「前条」とは第 25 条の 2 を指す。

1.2 内容及び趣旨

本条（第 26 条のことをいう。以下同条の逐条解説部分において同じ。）は、事業者が本法第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により労働者の安全と健康の確保等のため講ずる措置に応じて、労働者もまた必要な事項を守らなければならないことを定めたものである。

労働災害の防止等は、もとより事業者に本来的な責任があるが、事の性質上、労働者の協力をまたねばならない面もある。その理念は、本法第 4 条において宣明されているが、本条においてその具体的な内容が定められている¹。

1.3 労働者派遣の場合の読替え

労働者派遣における本条の適用については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年 7 月 5 日法律第 88 号、略称＝労働者派遣法）第 45 条第 3 項の規定により、派遣中の派遣労働者に関しては、派遣先事業者

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派遣先事業者で使用される労働者とみなされる。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）

（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〈略〉第二十条から第二十七条まで〈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。〈略〉

4～16 〈略〉

17 この条の規定により労働安全衛生法及び同法に基づく命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

1.4 罰則

本条の規定に違反した者は、第 120 条の規定により 50 万円以下の罰金に処せられる。

本条違反の罪については、第 122 条の両罰規定が適用される（1.7.2 節、1.7.4 節参照）。

1.5 条文解釈

1.5.1 「労働者」及び「事業者」

労働者と事業者の意義は第 2 条で定義されているとおりである。

労働者を義務主体とする意義については、1.6 節及び 1.8 節で検討する。

1.5.2 「第二十条から…の規定」

本条は、事業者が第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定に基づき講ずる措置に応じて、労働者もまた必要な事項を守らなければならないことを定めたものであるが、「第 20 条から第 25 条まで及び前条第 1 項の規定」は限定列举である。

したがって、仮に、本法を改正して、事業者を名宛人とする新たな条文を新設した場合で、労働者に対しても法律事項としてこれに応じた何らかの義務を課したいときは、同時にそのための法改正が必要である。

例えば、第 25 条の 2 の新設に際しては、同時に本条も改正され、労働者についても、本条を根拠として、事業者が第 25 条の 2 第 1 項の規定に基づいて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こととされた。

1.5.3 「事業者が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」

本条は、労働者が、事業者が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ことを規定したものである。

したがって、第 27 条の規定により厚生労働省令で本条に係る労働者の具体的な遵守事項を定める場合において、ある危険源²に係る危害防止に関し、事業者は何らの義務も課さないで労働者のみに義務を課すことはできないものと解される。

ここで問題になるのは、厚生労働省令により事業者が講ずべき措置を定め、かつこれに応じた労働者が遵守すべき事項を定めた場合に、事業者がその厚生労働省令に違反して措置を怠った場合にも労働者に本条

の義務が生じるか否かということである。これについては、本条が「事業者が講ずべき措置に応じて」ではなく「事業者が講ずる措置に応じて」という表現を採っていることから、文理上、事業者が当該措置を実際に講ずることを要件とすると解釈することができ、また、「事業者が講ずる措置に応じて」の部分が、危害防止の一次的な義務者を事業者とする趣旨からしても、事業者が法定の措置を実際に講じなければ労働者に本条の義務が生じないと解すべきであろう³。

以下、本条に基づいて実際に制定された厚生労働省令について検討することとする。ただし、これらの厚生労働省令では、具体的に本法第何条第何項の委任を受けているのか規定中に明らかにされていない（2.5.3 節参照）。労働調査会出版局が法令改正により毎年改訂している『安衛法便覧』では、その対応関係が示されているが、これは飽くまでも参考程度に止めるべきものと言われている⁴。

しかし、本稿におけるさしあたりの分析のため、同書で委任元が本条であると記載されている厚生労働省令の条項 221 個について分析する（目視で拾い上げたため漏れがある可能性にご留意頂きたい。）。

1.5.3.1 危険源による分析

本条に基づく省令の条項 221 個を危険源の種類別に分類すると、表 1 のようになった。

表 1 労働安全衛生法第 26 条に紐付く省令の条項を危険源の種類毎に集計したもの

本法中条項		危険源の種類	条項数
第 20 条	第 1 号	機械等	115
	第 2 号	危険物等	17

	第3号	エネルギー	10
第21条第1項		作業方法	21
第21条第2項		場所	6
第22条		有害要因	49
第23条		不潔さ	2
		通路	1
第24条		作業行動	0
合計			221

ここでの危険源分類は、本法第20条から第24条までの規定で採用されている危険源分類に従った（本法における危険源分類については、2.8.2節等で検討する。）。

なお、表1で作業行動（第24条関係）に係るものは0件となっているが、これはそもそも第24条の委任先となる省令の規定が今のところ存在していないからである（なぜ存在していないかということについては、2.8.2.3節で検討）。仮に本条に「事業者が講ずる措置に応じて」という句がなければ、第24条の委任先となる省令の規定がなくても本条に基づいて労働者の作業行動に係る義務を省令で定めることができるかもしれないが、本条はあくまで事業者が講ずる措置に応じて規定するものであるから、そのようなことはできない。

1.5.3.2 名宛人による分析

次に、当該221個の条項の名宛人が省令で実際にどのように書かれているか確認したところ、表2のとおり6類型が確認された。

表2 労働安全衛生法第26条に紐づく省令の条項を名宛人の類型毎に集計したもの

名宛人の類型		条項数
1	労働者（除染等業務従事者及び特定線量下業務従事者を含む。）	168

2	運転者	43
3	事業者から指名を受けた者	6
4	指揮者	2
5	火気を使用した者	1
6	操作を行なう者	1
合計		221

これら名宛人のうち「除染等業務従事者」は「除染等業務に従事する労働者」、「特定線量下業務従事者」は「特定線量下業務に従事する労働者」をいうが⁵、それ以外については特に定義既定は置かれていない。

この6類型のうち、類型1（労働者）が名宛人の場合は本条の委任を受けていることが比較的明らかであるが、それ以外の類型2～6については、文理上、例えば、混在作業を行っている一人親方や、労働者でない会社役員等もこれに含まれる。しかし、本法中に一人親方等を名宛人に含みうる適当な規定は見当たらない（本法第35条（重量表示）などは何人にも適用され一人親方等を名宛人に含むが、省令の規定内容との間に関連がない。）。

また、類型2～4及び6は自然人と解されるので、次のような疑問が生じる。確かに、事業者が法人の場合は、事業者は法人そのものであるから類型2～4及び6の名宛人にはなりえない。しかし、事業者は個人事業者の場合もあり、その場合に、類型2～4及び6の名宛人に当該個人事業者が含まれると解することは文理上不可能ではないであろう⁶。

なお、安衛則では、移動式機械を運転する者に義務を課すときは、殆どの場合、名宛人を「運転者」としているが、唯一、採石作業に係る運搬機械等及び小割機械については「～を運転する労働者」（第416条）

と規定しており、なぜ同条だけこのような規定振りとなっているのか疑問である。「～を運転する労働者」という表現の方が本条を根拠規定とすることがより明確であるが、他の条文との整合性の観点からも、特別な理由がない限り何らかの統一が図られてもよいのではないだろうか。

「運転者」を名宛人とする例が多いことについては1.8.2節で検討する。

1.5.3.3 遵守事項の内容による分析

当該221個の条項は、表3のとおり、遵守事項の内容に関して、6類型に分類することができた。

表3 労働安全衛生法第26条に紐付く省令の条項を内容の類型毎に集計したもの

規定内容の類型		条項数
1	事業者又は事業者が定めた者（以下「事業者等」という。）の命令（立入禁止、手袋使用禁止、治具又は保護具の使用を含む。）並びに事業者等が設定した合図、誘導及び制限速度の遵守	74
2	安全装置の無効化等の禁止	1
3	安全設備（治具及び保護具を除く）の使用	21
	事業者等から命じられたときという要件のある場合	7
4	保護具の使用	70
	事業者等から命じられたときという要件のある場合	35
5	搭乗すべきでない箇所への搭乗禁止	10
6	その他作業方法の遵守	85

総数	221
(重複があるため単純な足算とはなっていない)	

このうち類型1及び類型2、それから類型3及び4で事業者等から命じられたときという要件のある場合については、事業者の講ずる措置に応じて労働者が義務を負うという趣旨が最も分かりやすく反映されているといえる。

類型3（事業者等から命じられたときという要件のある場合を除く）は、事業者の責任で設置した安全設備について、労働者が省略行動等によりこれを使用しないで作業を行うのを禁ずるものであり、ここでも事業者の講ずる措置に応じて労働者が義務を負うという趣旨が明確である。

類型4（事業者等から命じられたときという要件のある場合を除く）、類型5（搭乗禁止）及び類型6（その他）も、事業者から労働者へ命令することを要件とはしていないものの、すべて、事業者が労働者に対してする措置義務規定との組み合わせとなっている。例えば、労働者の義務を規定する項の前に「事業者は、…適当な保護具を備えなければならない。」「事業者は、…当該作業に従事する労働者に保護帽を着用させなければならない。」等といった項が前置され、ペアになっている。安衛則第104条もその一例である。

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）
 （運転開始の合図）
 第一百四条 事業者は、機械の運転を開始する場合において、労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、一定の合図を定め、合図をする者を指名して、関係労働者に対し合図を行なわせなければならない。

2 労働者は、前項の合図に従わなければならない。

なお、次の安衛則第 151 条の 73 は、労働者が貨物自動車の荷台に乗る場合の危険を防止するための規定であるが、なぜか労働者にあおりを閉じさせる規定振りとなっている。

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）

（荷台への乗車制限等）

第百五十一条の七十三 事業者は、荷台にあおりのある貨物自動車を走行させる場合において、当該荷台に労働者を乗車させるときは、次の定めるところによらなければならない。

一 荷の移動による労働者の危険を防止するため、移動により労働者に危険を及ぼすおそれのある荷について、歯止め、滑止め等の措置を講ずること。

二 荷台に乗車させる労働者に次の事項を行わせること。

イ あおりを確実に閉じること。

ロ あおりその他貨物自動車の動揺により労働者が墜落するおそれのある箇所に乗らないこと。

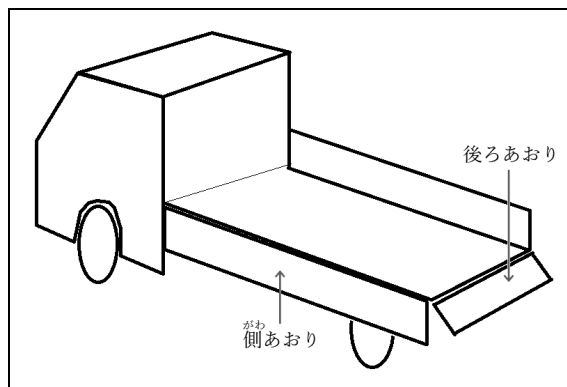
ハ 労働者の身体の最高部が運転者席の屋根の高さ（荷台上の荷の最高部が運転者席の屋根の高さ超えるときは、当該荷の最高部）を超えて乗らないこと。

2 前項第二号の労働者は、同号に掲げる事項を行わなければならない。

あおりとは、図 1 に示すように、貨物自動車の荷台に設けられる囲いで、荷台に蝶番等で取り付けられ、開け閉めが可能なものである（「あおり」については、JIS

D0105：1987（トラックの普通荷台に関する用語）⁷の 2 の(4)で定義されている）。これを閉めずに走行すると荷台上の労働者が振り落とされるおそれがあることから、このような規定が設けられたものである。

図 1 あおり



この場合、誰にあおりを閉じさせても問題ないはずであるから、わざわざ労働者に閉じさせる（労働者以外に閉じさせると違反となるようにも読める）点で不合理な規定ではないだろうか。同様の規定は、不整地運搬車についても存在する（安衛則第 151 条の 51）。

結局、安衛則第 151 条の 73 第 1 項においては、事業者の責任においてあおりを閉じればいいのだから、労働者に閉じさせるということではなく単に「事業者はあおりを閉じなければならない」（1.7 節で検討するとおり、両罰規定によりその名宛人は責任有る従業者（労働者を含む）まで拡張されることとなる。）との旨の規定振りとし、労働者については別途「荷台に乗車している労働者は走行中にあおりを開けてはならない」というような規定を設ければ良いのではないだろうか。

1.6 沿革

1.6.1 労働基準法制定以前

鉱山保安分野では、既に、鉱業条例（明

治 23 年 9 月 26 日法律第 87 号) に基づく
 鉱業警察規則（明治 25 年 3 月 16 日農商務
 省令第 7 号）に次のような鉱夫に対する義
 務規定がみられる。

鉱業警察規則（明治二十五年三月十六日農
 商務省令第 7 号）

第十三條 安全燈ヲ用キル坑内ニ於テハ鑛
 夫ハ發火具ヲ携帯スルコトヲ得ス

また、同法第 60 条においては、鉱業人が
 予防措置に着手しない場合に所轄鑛山監督
 署長が鉱夫等を直接指揮して予防を執行す
 ることができるという規定が設けられてい
 た。

鑛業條例（明治二十三年九月二十六日法律
 第八十七號）

第五十九條 鑛業上ノ危険ノ虞アリ又ハ公
 益ヲ害スト認ムルトキハ所轄鑛山監督署
 長ハ鑛業人ニ其ノ豫防ヲ命シ又ハ鑛業ヲ
 停止スヘシ

所轄鑛山監督署長ニ於テ鑛業ヲ停止セン
 トスルトキハ其ノ猶豫メ難キ場合ヲ除ク
 ノ外ハ農商務大臣ノ認可ヲ經ヘシ

第六十條 前條第一項ノ場合ニ於テ鑛業人
 直ニ其ノ豫防ニ著手セサルトキハ所轄鑛
 山監督署長ハ鑛業人ヲ使用スル役員及鑛
 夫ヲ指揮シ其ノ豫防ヲ執行スヘシ

此ノ場合ニ於テ鑛業人ハ其ノ使用スル
 役員及鑛夫ヲ豫防ノ用ニ供シ且一切ノ費
 用ヲ負擔スルノ義務アルモノトス

船員分野では、既に船員法（明治 32 年 3
 月 7 日法律第 47 号）第 5 章（規律）におい
 て船長が船中秩序違反を犯した海員を懲戒
 する権限のほか、海員が危険物を所持する
 ときにこれを保管又は放棄し、海員が人身
 又は船舶に危害を及ぼす行為をなそうとす
 るときに当該海員の身体を拘束する権限等

が規定されていた。

製造業における安全衛生基準は、工場法
 施行前は各庁府県令等に委ねられていた。
 例えば大阪府の製造場取締規則（明治 29 年
 2 月 3 日大阪府令第 21 号）⁸第 11 条第 2 項
 で、機關手（鉄道、船舶、航空機などの交
 通手段の運転・操縦にあたる職種）、油差
 火夫（蒸気機関の稼働のためボイラーの火
 を焚く職種）又は電機手は「常ニ危害ノ豫
 防ニ注意シ若シ異狀ヲ生シタルトキハ速ニ
 雇主ニ申告スヘシ」（現行安衛則第 29 条第
 1 項第 4 号に類似の規定あり。）と規定し
 て同令第 17 条で違反者に 2 円以上 10 円以
 下の罰金に処すこととするなど、労働者に
 義務を課す規定も設けられていた。

国法では、工場法中改正法律（大正 12 年
 3 月 30 日法律第 33 号）により、行政官庁
 が危害防止等のため必要な事項を工業主
 に命じた場合において職工又は徒弟にも必
 要な事項を命じることができるとされた。

また、工場危害予防及衛生規則（昭和 4
 年 6 月 20 日内務省令第 24 号）では第 14
 条第 2 項で「職工ハ作業中前項ノ帽子又ハ
 作業服ヲ着用スルコトヲ要ス」（現行安衛
 則第 110 条第 2 項に相当）、第 19 条で「職
 工ハ濫リニ危害豫防装置ヲ取外シ又ハ其ノ
 効力ヲ失ハシムル行爲ヲ爲スコトヲ得ズ」
 （現行安衛則第 29 条第 1 項第 1 号に相当）
 と定める等職工の義務が定められ、罰則も
 設けられた。

工場法の「職工」について議論するに際
 し注意しなければならないのは、この職工
 とは労働基準法の労働者と異なり、工場の
 主要業務（製造業務等）又はその補助業務
 に従事している者は、工業主と雇用関係に
 なくてもこれに含まれる。したがって例え

ば請負人の労働者や労働者供給者から供給された労働者も「職工」に含まれると解されていた⁹。これは工場法が労働法というよりも寧ろ工場という「場」に対する法令であったからであろう。この考え方は現代の鉱山保安法の鉱山労働者の概念についても同様である（1.15.1 節参照）。

土石採取場安全及衛生規則（昭和9年5月3日内務省令第11号）では、事業主と労働者の義務をより対比的に取り扱っている。例えば、労働者を名宛人とし、粉じん及び飛来石片に係る保護具の着用義務を定める第17条第3項に罰則はないが、火薬等を取り扱う者（労働者も含まれる）を名宛人として火薬等の取扱基準を定める第12条については罰則を設けている。これは、火薬等が、その取扱者のみならず周囲にいる者にも危害を及ぼすからだろう。さらに、その罰則を労働者に適用する場合については、次のように、その監督者も、相当な注意をしていなかった場合は罰するという両罰規定を設けている。

土石採取場安全及衛生規則（昭和九年五月三日内務省令第十一號）
第二十四條 第十條第三項及第十二條ノ規定ニ違反シタル者ハ百圓以下ノ罰金又ハ科料ニ處ス
前項ノ規定ニ依リ労働者ヲ罰スベキ場合ニ於テハ其ノ監督者モ亦百圓以下ノ罰金又ハ科料ニ處ス但シ監督上相當ノ注意ヲ爲シタルトキハ此ノ限ニ在ラズ

このような両罰規定は、その後の労働基準法や本法には認められない。

1.6.2 労働基準法の制定

戦後制定された労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号）では、次のような労働

者の義務規定が設けられた。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）

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。

本条との大きな違いは、「事業者（労働基準法に置き換えれば、使用者）が講ずる措置に応じて」という要件がない点である。

なお、労働基準法の制定によって義務主体が工場法の「工業主」から「使用者」に、保護客体が「職工」から「労働者」に変わったことにより、労働者保護が使用従属関係を前提としたものとなったことから¹⁰、請負関係における規制は一度後退したといえる。

同条については、寺本廣作が著書¹¹の中で次のように解説している。

安全衛生に關する労働者の義務について工場法第十三條第二項は行政官廳は使用者に命じた事項について必要な事項を労働者にも命ずることが出来る旨の規定を設けてゐた。本法制定の過程に於ては安全衛生に關し労働者が守るべき事項は職場規律の問題として就業規則に定めるのが適當であつて、これに關する罰則の如きも刑罰とせず就業規則中に定める制裁によるべきであるとする意見もあつたが、安全衛生に關する嚴格な規定も労働者がこれを遵守しなければその効果は期待し難いので、これを法律に規定することとし義務違反についても刑罰を以て臨むことになつた。（法第二百十條第一號）英國工場法（第一一九條）にも安全衛生に關する労働者の義務を定めた規定がある。鑛業警察規則で安全に關する労働者の義務について（第三十一條、第五十條及び第七十二條）詳細な規定を設けてゐ

るのは事業の性質上危険性が多いためである。

法第四十四條の規定に基き労働安全衛生規則では一定の用具又は保護具を使用しなければならない義務（第八十七條第二項、第二百二十七條第二項、第二百二十八條第二項、第二百二十九條第二項、第三百三十三條第二項、第百八十五條、第百八十七條第二項等）、一定の設備がある場合それ以外のものを使用してはならない義務（第六十三條第三項、第一百一條第二項、第一百二條第二項、第二百一十一條、第二百二十條等）その他特定のことをし、（第七十三條合圖を守る義務、第一百十二條墜落防止方法を行ふこと等）又は特定のことをしてはならないこと、（第二百一十一條第二項高所からの物體落下、第三百三十條第二項機械作業中の手袋使用、第四百四十條第三項火氣の使用、又は火花を發する行爲、第百九十二條設備の取り外し又は效力毀損等）等を規定した。

その後、鉱山の保安が商工省の所管となることとなり、昭和 24 年に鉱山保安法が制定されたが¹²、同法でも鉱山労働者の義務が規定された（1.15.1 節参照）。

鉱山保安法（昭和二十四年五月十六日法律第七十号）

（鉱山労働者の義務）

第五條 鉱山労働者は、鉱山においては、保安のため必要な事項を守らなければならない。

1.6.3 沖繩法令

戦後、アメリカ合衆国の統治下にあった沖繩では、昭和 28 年 9 月 1 日に労働基準法（1953 年立法第 44 号）が公布され、同年 10 月 1 日から施行されたが、同法でも、本土の労働基準法と同様、労働者の危害防止

義務が規定されていた。

労働基準法（一九五三年九月一日立法第四十四号）

第五章 安全及び衛生

第四十五条 労働者は、危害防止ため必要な事項を遵守しなければならない。

沖繩は、本法公布目前の昭和 47 年 5 月 15 日に本土に復歸し、以後本土の法令が適用されている。

1.6.4 労働安全衛生法の制定以降

本法の制定当初、本条の規定は次のとおりであった。「前条」は第 25 条を指す。

第二十六条 労働者は、事業者が第二十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。

労働者の義務規定に「事業者が…講ずる措置に応じて」という条件が加えられたのはこの時である。

本条はこれまで一度だけ改正されている。すなわち、労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和 55 年法律第 78 号）により救護の安全に関する措置を定める第 25 条の 2 が追加されたのに伴い「前条まで」が「第二十五条まで及び前条第一項」と改められることとなり、「前条」は第 25 条の 2 を指すこととなった。この改正既定は労働安全衛生法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令（昭和 55 年政令第 296 号）により昭和 56 年 6 月 1 日から施行された。

なお、鉱山保安法では、本法に遅れて、鉱山保安法及び経済産業省設置法の一部を改正する法律（平成 16 年 6 月 9 日法律第 94 号）により、鉱山労働者の義務規定に「鉱業権者が講ずる措置に応じて」という要件

が加えられた。この改正に於いて、鉱山労働者の危険回避措置等についても既定されたことは特筆に値する（1.15.1 節参照）。

1.7 義務主体としての労働者と事業者との関係

本条の大きな特徴は、名宛人を労働者としていることである。これは、本法の主たる名宛人が事業者であることと対照をなしている。

しかし、本法はその罰則に行為者罰規定を含む両罰規定を置き、名宛人の部分について構成要件の修正が加えられていることから、その点では事業者と労働者は部分的に重なる概念となる。以下、両罰規定を一つのメインテーマとしながら、名宛人としての労働者と事業者を対比的に検討する。

1.7.1 行政取締法規上の義務主体としての労働者と事業者との比較

事業者とは、事業を行う者で労働者を使用するものをいい¹³、事業経営の利益の帰属主体すなわち法人企業であれば当該法人（法人の代表者ではない。）、個人企業であれば事業経営主を指し¹⁴、使用従属関係を基礎とする労働法体系の中にある本法において第一次的に安全衛生上の責任を負う主体となっている。

法人はもちろん労働者であることはあり得ず、個人企業の事業経営主もまた労働者ではあり得ないから、1 個の事業の内部で事業者と労働者は互いに重なることのない、相互排反的な概念である。

しかし、これは本法において事業者を名宛人とする各本条、即ち行政取締法としての構造にすぎず、罰則を含めて考えた場合には異なる様相を呈することとなる。

1.7.2 両罰規定の概要

本法第 122 条には、次のとおり、他の行政取締法と同様、両罰規定が置かれている。

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、第一百十六条、第一百七条、第一百九条又は第一百二十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。

同条の「法人又は人の業務に関して」という部分の「法人又は人」は、まとめて「業務主」と表現できる¹⁵。

両罰規定の対象となるのは、同条に規定されているとおり、第 116 条、第 117 条、第 119 条及び第 120 条に規定される罪に限られる。

表 4 労働安全衛生法の両罰規定の対象となる条及び各条に規定される罪の概要

条	罪の概要
第 116 条	製造等禁止物質の製造等
第 117 条	特定機械等の無許可製造、個別検定・型式検定の不受検、製造許可物質の無許可製造など
第 119 条	作業主任者不選任、事業者を名宛人とする第 20 条から第 25 条の 2 第 1 項までの危害防止基準違反、労働者の遵守義務違反、注文者の措置違反など
第 120 条	安全管理者等不選任、特定元方事業者の義務違反、機械等設置不届、立入検査妨害など

なお、両罰規定の対象とならないのは、第 115 条の 3（登録製造時等検査機関などにおける贈収賄等の罪）、第 118 条（登録製造時等検査機関等の業務停止命令違反の

罪)など、行為者を直接罰する既定である。

第122条中の「使用人」は労働者（ただし、労基法第116条や本法第2条などと異なり家事使用人等が除外されていないが。）を意味するので、事業者を名宛人とする規定（本条（第26条）と対応関係にある第20条から第25条及び第25条の2第1項の規定を含む）であっても、労働者がその違反行為の行為者となった場合には、当該労働者が処罰されることとなる。要するに、行政取締法規の名宛人を事業者と設定しても、両罰規定を適用すると、労働者が処罰されうるのである（1.7.3節で検討する）。

両罰規定には、本来的義務者説（両罰規定によらなくても本来的に従業者も当然義務を負い処罰されるものであって「行為者を罰する」の部分は確認的な規定にすぎないという説）と構成要件修正説（両罰規定の「行為者を罰する」という規定により各本条の構成要件が修正されることによって初めて処罰対象となる範囲が従業者に拡張されるという説）があるが¹⁶、最高裁判所は構成要件修正説を採用している¹⁷。

確かに、労働基準法から本法が分離する際、主たる義務主体を労働基準法と同様の「使用者」から「事業経営の利益の帰属主体そのもの」たる事業者に改めた立法趣旨¹⁴からしても、構成要件修正説を採らなければ従業者を処罰することはできないと解すべきだろう。以下、本稿でも、構成要件修正説の立場を取ることとする。

例として、第20条（第1号）違反罪について構成要件を修正すると、表5のようになる。

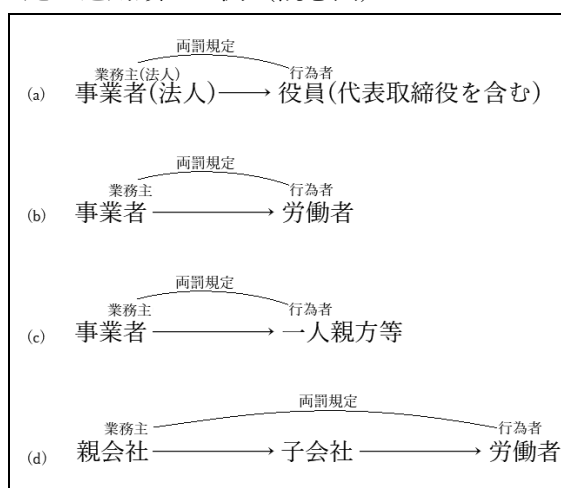
表5 労働安全衛生法第20条(第1号関係)違反の構成要件の修正例

業務主 (修正無し)	事業者甲は、機械等による危険を防止するため必要な措置を講じなかった。
行為者	事業者甲の代理人、使用人(又は)その他の従業者である乙は、事業者甲の業務に関して、機械等による危険を防止するため必要な措置を講じなかった。

この「従業者」には、代理人、労働者（使用人）が含まれ、それ以外の典型例としては代表取締役その他の役員のほか、雇用関係になくとも一定の業務を任されている一人親方等の関係者が含まれると解される。このような場合の業務主と行為者との関係を、図2(a)~(c)に図示した。

また、図2(d)のように、子会社の労働者が実質的に親会社の業務に従事している場合等に、親会社に法人両罰を適用することもありうるのではないだろうか¹⁸。

図2 労働安全衛生法違反に関する両罰規定の適用類型の例（概念図）



このほか、原則として建設工事の下請業者は独立した業務主であるが、一定の事実関係の下では、下請業者の労働者が元請業

者の従業者と認めるべきとの見解がある¹⁹。その場合、下請業者の法人格を否認することを要せず、行為者が元請業者の従業者であることを立証することで足りるだろう。また、元請業者の担当者が下請業者の者について教唆犯、共謀共同正犯等の関係にある場合にはいずれの業者についても業務主としての両罰規定の適用がありうるだろう。

以上のように、両罰規定は本来的に複雑な様相がみられる規定であるが、以下、事業者と労働者との対比のため、業務主＝事業者、行為者＝労働者という場合（図2(b)）について検討していく。

1.7.3 事業者を義務主体とする規定違反で労働者が処罰される場合

事業者を名宛人とする措置義務違反行為について具体的に誰が処罰の対象となるかは、表6のとおり、事業者が法人の場合と個人の場合に分けて整理することができる（もちろん、両罰規定の適用において事業者に過失が無い場合など、この表が妥当しない場合もある。）。

表6 労働安全衛生法違反の行為者の区分別処罰対象

事業者の区分	行為者	処罰対象	
		各本条のみ	両罰規定適用
法人の場合	従業者	(罰則適用不可能)	従業者及び法人
個人の場合	個人事業主	個人事業主	(適用不要)
	従業者	(罰則適用不可能)	従業者及び個人事業主

表6が示すように、個人事業主が自ら実行行為をした場合を除き、本法の罰則適用には両罰規定による構成要件の修正が不可欠である。事業者が法人の場合には、構成要件修正説に法人の犯罪能力を当然には認め

ない立場²⁰を組み合わせると、いうまでもなく実行行為は事業者（法人）そのものではなく従業者が行うから両罰規定を適用しなければ誰も処罰できないこととなり²¹、事業者が個人事業主の場合にも、構成要件修正説においては、行為者が従業者の場合には事業者そのものを名宛人とする各本条のみでは従業者を処罰できないからである。

以上のように、本法では、事業者を名宛人とする行政取締法規であっても、その違反行為を行った者が労働者であれば当該労働者を処罰の対象とする体系となっている。言い換えれば、事業利益の帰属主体でない労働者が、罰金などの刑を課されることがあるということである。実際、法人の代表者、個人事業経営主などが自ら安全衛生管理を行っているような小規模の事業者を除けば、労働者が行為者とされる場合が少なくない。

しかし、事業者を名宛人とする規定については、両罰規定を適用する場合でも、すべての従業者を対象としているとは到底解されず、行為者であるためには事業の代表者から当該義務の履行を委任（再委任を含む）され、また当該義務の履行に一定の権限を必要とするものについてはその権限が事業の代表者から授与されていることを要すると解され²²、すべての労働者が行為者となる可能性を有する訳ではない。

下級管理者ないし労働者が本法違反の責任を負う可能性については、本法成立過程において国会でも議論された問題でもある²³。両罰規定の適用により誰が刑事的責任を負うかは、第27条の規定に基づく委任省令の具体的規定振り等に大きく左右される問題であり、別途2.8.5.2節で検討する。また、

本法にかかわらず、実際に労働災害が発生した場合には、刑法の業務上過失致死傷罪などにより下級管理者が責任を負う可能性が依然として存在していることから、この種の議論は本法の枠内だけに収まるものではない。ただし、本法のような枠組みでも、行為者を起訴しないで業務主のみを起訴・処罰することはできる²⁴。

1.7.4 労働者を義務主体とする規定違反で事業者が処罰される場合

反対に、労働者が本条に基づく必要な事項を遵守せず、本条違反の行為を犯した場合には、両罰規定に基づき業務主たる事業者もまた処罰することができるかが問題となる。

この点について、本法違反の刑事責任を詳細に研究した寺西輝泰（元神戸地方検察庁検事正）は、一例として、事業者には労働者に保護具を着用させる義務を負わせ、一方で労働者に保護具を着用する義務を負わせている規定を挙げ（1.5.3.3節で検討した類型1に該当）、「このように事業者の義務と労働者の義務とが裏腹の関係にある場合、法律が裏側に立つ労働者を処罰することにしたのは、当初から両罰規定の適用を考えていなかったと解するのが相当であり、労働者の義務を定めた第26条及び第32条第4項²⁵についての違反行為については、事業者がその義務を果たしている場合には両罰規定の適用がないと解すべきである」としている²⁶。本条ではそもそも事業者と労働者の義務が裏腹の関係にあるから、この見解によると、本条に両罰規定を適用する余地がないことになる。

しかし、実際には、本条違反について労働者とともに両罰規定で法人も処罰された

例がある（1.14.2節参照）。

個別事件に係る憶測は厳に慎むべきだが（本研究協力者は個別事件については既に報道・公表されていること以外の情報を一切有していない。）、以下、実際の事例とは別に、本条に対する両罰規定の適用の可能性について、安衛則第151条の11を題材として思考実験を試みる。

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

（運転位置から離れる場合の措置）

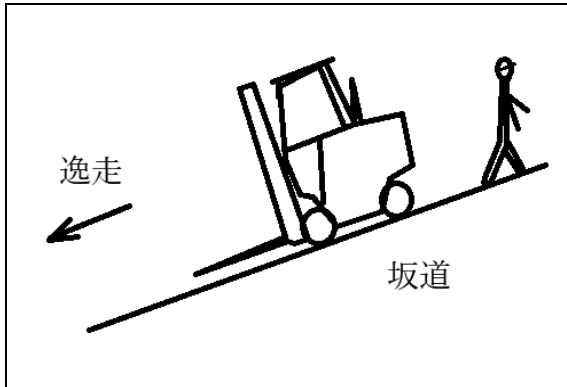
第一百五十一条の十一 事業者は、車両系荷役運搬機械等の運転者が運転位置から離れるときは、当該運転者に次の措置を講じさせなければならない。

- 一 フォーク、シヨベル等の荷役装置を最低降下位置に置くこと。
- 二 原動機を止め、かつ、停止の状態を保持するためのブレーキを確実にかける等の車両系荷役運搬機械等の逸走を防止する措置を講ずること。

2 前項の運転者は、車両系荷役運搬機械等の運転位置から離れるときは、同項各号に掲げる措置を講じなければならない。

例えば、ある労働者がひとりで客先等に行って、誰も見ていないところでフォークリフトを運転する業務をしている時に、ブレーキを確実にかけないで運転位置から離れたとしよう。これは少なくとも構成要件上は同条第1項（第2号）違反となる（同号は図3のようにフォークリフトが逸走したりしないようにするための規定である。）。

図3 フォークリフトが坂道で逸走する図



しかし、仮に事業者側が、当該労働者が当該フォークリフトを運転する事実ないしブレーキを確実にかけないで運転位置から離れたという事実を全く認識していない場合はどうか。この場合、事業者を名宛人とする同条第1項の違反行為（本法違反はすべて故意犯であるからこれも故意犯である²⁷。）には故意（当該労働者がそもそもブレーキを確実にかけないで運転位置から降りたという事実の認識）が無いから犯罪は成立しない（ただし、事業者側が当該労働者のその行為を常日頃から容認している場合等は除く）。

次に、この場合に同条第2項違反は成立しうるかということを検討する。1.5.3節では、事業者が必要な措置を講じていなければ労働者に本条の義務は生じないと論じた。しかしながら、例えば事業者が労働者を常に監視することまでは求められておらず、例えば、事業者が雇入教育時等に労働者にフォークリフトのブレーキの徹底等について指導をしていた場合などには、労働者に同条第2項の義務が生じうるといって良いであろう。

では、この場合、業務主たる事業者に対する両罰規定の適用はどうなるのだろうか。業務主たる事業者は、雇入教育時等にブレ

ーキの徹底等を教育していただければ労働者の違反行為に関する監督義務を完全に免れるとまでは言えないだろうから（もっとも、一定規模以上のフォークリフトの運転については技能講習制度もあるが）、例えば雇入教育後に何らの指導監督もしていない場合は、同条第2項に係る両罰規定で事業者の犯罪が成立しうる^{28,29}。

このように、本条の規定する労働者の義務を生じさせるために事業者が先行的に行うべき措置と、両罰規定における事業者（業務主）の免責のために事業者が行うべき措置は、必ずしもその範囲が同一ではなく、前者として十分な措置をしていたからといって後者の措置をなしたことにはならない場合もある。

したがって、ある危害を防止する規定において事業者と労働者の義務は裏腹にあるとは言っても、ある特殊な事実本法を適用する場合には、本条違反に対する両罰規定の適用の余地があるということができ、実際、事実関係の詳細は明らかではないが、実際に本条違反に対する両罰規定の適用（1.14.2節参照）がなされているところである。

なお、寺西元検事は、本法中の労働災害を直接的に防止するための措置義務規定については本法に明文化された過失犯処罰がなくても過失犯を処罰できるとの見解³⁰を述べた上で、労働者を名宛人とする義務規定違反と両罰規定との関係について「なお、事業者が自らの義務を果たしていないときは、本来の各本条の規定違反で事業者は処罰されることになるし、事業者が労働者の違反行為を見落とすなどしていた場合は両罰規定を適用しなくても、後に述べるよう

に過失による各本条違反として事業者の責任を追及することが可能である。」とも述べている³¹。本法における過失犯処罰の可否は非常に大きなテーマであり本稿で扱うことは難しいことから、ここではこれ以上立ち入らないこととする。

1.7.5 罰則適用上の義務主体としての労働者と事業者との相違

本法では、名宛人が事業者であろうが労働者であろうが、一旦両罰規定が適用されればその違反行為に関して両方が処罰される仕組みになっていることから、事業者を名宛人とする規定と労働者を名宛人とする規定とは実質的に同じではないかという疑問が生ずる。

しかし、労働者を名宛人とする規定は、労働者であれば問答無用で適用されるのに対し、事業者を名宛人とする規定は、労働者の中でも、事業者から安全衛生管理に関する義務と権限が特別に付与されている者にしか適用されない（1.7.3 節参照）という点で異なる。

また、第 27 条の規定により本条に係る省令制定を行う際は、本条中の「事業者が…講ずる措置に応じて、」という規定により、労働者に課される義務が事業者の講ずる措置に応じたものでなければならぬと解されるので、委任省令で規定される労働者の義務の内容が、事業者の措置義務の内容に応じたものでなければならず、実際、そのような省令制定・改正が行われていると思われる（1.5.3 節、1.8.3 節参照）。

また、本条の実際の適用場面においても、本条中の「事業者が…講ずる措置に応じて、」という規定により、事業者が一定の措置を実際に講じたのでなければ労働者に

本条の義務は生じないと考えられる（1.5.3 節参照）。

1.7.6 労働者と事業者がともに違反となる場合

両罰規定に関係なく、労働者がフォークリフトのブレーキを確実にかけないで離席するという同条第 2 項違反の行為に加え、事業者によるフォークリフトに係る作業計画の作成懈怠（安衛則第 151 条の 3 第 1 項違反）、作業範囲への立入禁止措置不実施（安衛則第 151 条の 7 第 1 項違反）等の違反行為が組み合わさって 1 つの災害（労働者がフォークリフトに轢かれる等）に繋がることもある。

1.7.7 罰則の比較

本法第 20 条から第 25 条まで又は第 25 条の 2 第 1 項に違反した者（事業者の従業者）は 6 箇月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（ただし、業務主については、同罰金刑のみ。）に処すこととされているのに対して、本条に違反した者（労働者）は 50 万円以下の罰金に処すこととされ、本条違反の法定刑は罰金刑のみとなっている。

1.8 労働者に義務を課す技術上の必要性とその義務の限界

1.8.1 労働者に義務を課す技術上の意義

危害防止措置は、本来、危険・有害性を伴う業務への従事を労働者に命じ、かつ事業利益の帰属主体となる事業者、あるいは産業の上流において危険源たる機械又は有害物を生み出す製造業者等の責任で行うべきといえよう。

それにもかかわらず、わざわざ本法の保護対象そのものである労働者の個人責任を問う本条の規定は、どのように正当化されるのであろうか。また、事業者を義務主体

とする場合であっても、組織的な安全衛生管理に組み込まれている労働者には既に両罰規定上の行為者としての義務が生じているから十分ではないか、という疑問もあるだろう。

ここでは、労働者（組織的な安全衛生管理の体制を構成する労働者以外の労働者を含む。）の協力を得ることなく危険又は健康障害を防止する、あるいは各危険源に係るリスクを許容可能なレベルまでに低減することはできるかという技術的な命題から、本条の意義を検討することとする。

まず1個の機械を考えてみると、製造者ないし事業者によって当該機械のもつすべての危険箇所に本質的安全設計方策³²が講じられれば、その時点でリスクは許容可能なレベルに低減されており、かつ、本質的安全設計方策による保護方策は容易には無効化することができないため、理論的に考えれば、労働者に義務を課す必要は比較的少ない。しかし、危険源に安全防護³²による保護方策が採られた場合には、当該機械を取り扱う末端の労働者が安全防護を無効化（移動式クレーンのモーメントリミッターを無効化するなど）する可能性が存在するので、労働者にみだりに安全防護を無効化することを禁ずる必要が生じる。これが安衛則第29条である（同条については条約との関係で1.13.2節でも触れる）。もちろん、現実には、労働者が本質的安全設計方策を無効化することはあり得る。例えば、安全機構の改造、有害物の無許可使用（ただし、有害物の無許可使用は新たな危険源の導入としても整理できる。）などが考えられる。労働者による本質的安全設計方策の無効化又は新たな危険源の創出を規制す

る省令は少ないが、安衛則第291条第2項はこれに該当しそうである。

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）

（火気使用場所の火災防止）

第二百九十一条 〈略〉

2 労働者は、みだりに、喫煙、採だん、乾燥等の行為をしてはならない。

3 〈略〉

また、安全防護は、やむを得ず無効化せざるを得ない場合がある。例えば機械の掃除等の作業を行う時に、危険箇所を覆っているガード³³を取り外して作業を行う場合がこれに該当する。これについては、事業者は掃除等の作業を適切な作業方法により行う必要があるが、その場合には労働者が当該作業方法から逸脱することを禁止する必要が生じる。この例として安衛則第108条第4項がある。

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）

（刃部の掃除等の場合の運転停止等）

第一百八条第一項・第二項 〈略〉

3 事業者は、運転中の機械の刃部において切粉払いをし、又は切削剤を使用するときは、労働者にブラシその他の適当な用具を使用させなければならない。

4 労働者は、前項の用具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。

さらに、作業方法の徹底によってもまだ安全とはいえない場合には、事業者は労働者に保護帽等の個人用保護具を着用させることとなるが、事業者が労働者に保護具の着用を監視・強制することには技術上自ずと限界があるから、労働者にもこの着用義

務を課す必要が生じることがある。この例として安衛則第151条の52第2項がある。

以上の例から既に自明であろうが、事業者だけで安全衛生を確保することは困難である。なぜなら、労働者、ひいては人間の立ち振る舞いを直接又は間接に規制することには限界があるからである。

1.8.2 典型例としての車両系機械の運転者規制

本質安全化された機械については、労働者の行動如何でリスクが増減することは少ないが、安全防護以下の保護方策を要する機械については労働者の行動がリスクを大きく左右するため労働者に対する規制を要する場合が多いとすることができるだろう。

この最も典型的な例が、車両系機械（フォークリフト、貨物自動車、ドラグショベル等）である。車両系機械は、その車体が動き回る機械であるから、現代の技術では常に人間を轢く危険性がつきまとい、本質的に言って、運転操作については管理的対策による保護方策が大きなウエイトを占めざるを得ないが、運転操作は（上司でなく）当然運転者（その多くは労働者であろう）が直接行うことから運転者の行動が安全性に直結する。このような事情から、1.5.3.2節で明らかなように本条の規定に基づき多くの「運転者」規制が行われている（なお、運転者規制は道路交通法においてより体系的かつ明確に現れていると言えるだろう。）。

また、車両系機械の場合は危害が他人に及ぶことから、罰則付きで義務を課すことに合理性を与えていると言えるだろう。

1.8.3 労働者に課すことができる義務の限界

ここで問題となるのは、本質的安全設計

方策又は安全防護といったレベルの措置の実施について、労働者に義務を課せるかということであるが、事業者が事業を統括し、事業者が事業の利益が帰属する以上、これらの措置は事業者が行うべきであり、たとえば事業者はその義務を課した上であっても、労働者にその義務を課すべきではないだろう。そもそも、本質的安全設計方策及び安全防護は組織的にしか行えず、経費がかかるものでもあり、労働者の個人責任を問うことはできないだろう。組織的な作業方法の決定、保護具の配備等にも、同様のことがいえる。

しかし、この場合にも、労働者に対し、本質的安全設計方策及び安全防護を無効化しないことや、作業方法に従うことについて義務を課すことは妨げられないだろう。

また、新たな危険源の持ち込み等の禁止（安衛則第291条第2項）や、異常事態を上司等に報告すること（安衛則第29条第4号）などについて、労働者に義務付けることも可能であると思われる。

1.9 労働者の責任

1.8節では、技術的見地から、労働者の義務について述べた。しかし、労働者に義務を課す必要性から直ちに労働者の責任を導き出すことはできない。

第一に、必要な教育を受けていない労働者がした不安全行動に責任を課するのは過酷である。労働者が危険源に対して合理的に対処するためには、危険源に対する危険性及び有害性について予め教育されている必要がある。特に、産業現場に存在する危険源には、普通の家庭生活では縁のない種類・量のものも多く、労働者は、教育を受けない限り、危険源に対する十分な知識を

有しないのが通常である。

第二に、ヒューマンエラー³⁴に個人責任を問うことには慎重になるべきである。人間の判断力、身体能力、環境その他の諸条件からして、ヒューマンエラーの回避可能性があったのかということは、考慮されなければならないだろう。

第三に、労働者の行動の責任を問うことそのものに慎重になるべきだろう。事故や災害の原因は常に複合的であり、まず危険源が存在し、それに対する各種の保護方策があるのであり、労働者の行動による部分（ヒューマンファクター^{34,35}）はその中の一部を構成するに過ぎない。また、保護方策の中に占める労働者の行動（の制御）の役割は、危険源を用い、又は生み出して事業利益を得る事業者等（機械製造者等を含む）の技術的ないし金銭的事情により様々であり、そのような事情の結果責任まで労働者に負担させることには抑制的であるべきだろう。

労働災害における被災労働者の責任については、判例については安西愈『そこが知りたい！労災裁判例にみる労働者の過失相殺』（労働調査会，2015年）に詳しく、その他科学的見地からの議論³⁶も多いが、時間の制約上本稿で検討することはできなかった。

1.10 災害補償の免責及び労働者災害補償保険の支給制限

労働基準法では、次のとおり、業務上災害であっても、労働者に重大な過失がある場合には、使用者による災害補償義務のうち、休業補償又は障害補償については免責することを定めている。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第

四十九号）

（休業補償及び障害補償の例外）

第七十八条 労働者が重大な過失によつて業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償を行わなくてもよい。

ただし、この場合においても、療養補償、遺族補償及び葬祭料は免責されない。

「重大な過失」とは、故意にも比すべき程度の重い過失をいい、労働者がわずかな注意をもってすればその負傷又は疾病の発生することを認識できたにもかかわらず、著しく注意義務を怠ったために、その発生を認識できない場合である³⁷。

また、労働者災害補償保険法（昭和22年4月7日法律第50号）でも、次のとおり、労働者の故意等による業務上災害及び通勤災害について、政府は保険給付の全部又は一部を行わないこととしている。

労働者災害補償保険法（昭和二十二年四月七日法律第五十号）

第十二条の二の二 労働者が、故意に負傷、疾病、障害若しくは死亡又はその直接の原因となつた事故を生じさせたときは、政府は、保険給付を行わない。

② 労働者が故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、又は正当な理由がなくて療養に関する指示に従わないことにより、負傷、疾病、障害若しくは死亡若しくはこれらの原因となつた事故を生じさせ、又は負傷、疾病若しくは障害の程度を増進させ、若しくはその回復を妨げたときは、政府は、保険給付の全部又は一部を行わないことができる。

第1項の「故意」とは、自分の行為が一

定の結果を生ずべきことを認識し、かつ、この結果を生ずることを認容することをいう（例えば、自傷する意図を持って敢えて自らを危険にさらし、負傷した場合などがこれに含まれるだろう。）。ただし、被災労働者が結果の発生を認容していても、災害と業務との因果関係が認められる事故（例えば、業務上の精神疾患による自死などがこれに含まれるだろう。）については、第1項の規定の適用はない。この場合に保険給付をしないのは、業務又は通勤と事故との因果関係が故意によって中断されるという考え方に基づいている³⁸。

第2項の「故意の犯罪行為」とは、事故の発生を意図した故意はないが、その原因となる犯罪行為が故意によるものである（第1項の場合と異なり、自傷の意図はなくても、例えば、労働者が自動車の運転において法定速度を遙かに超過し、それが原因で交通災害に至った場合などがこれに含まれるだろう。）。故意の犯罪行為又は重大な過失に当たるものとしては、事故発生の直接の原因となった行為が、法令上の危害防止に関する規定で罰則の付されているものに違反すると認められる場合であるとして行政上取り扱われている³⁸。

労働者災害補償保険法第12条の2の2の規定による支給制限については、労働者災害補償保険事業年報³⁹第16-1表等にその件数、金額等が掲載されている（表7）。
表7 労働者災害補償保険法第12条の2の2前段の規定による支給制限の状況（通勤災害分を除く）

	支給制限		支給額 (円)	新規
	件数	金額(円)		
平成30年	31	2304858	5376725	3

令和元年	29	2702839	6306678	4
令和2年	15	1158039	2702467	2

令和元年には平成31年も含む。
上記数値は、労働者災害補償保険事業年報³⁹第16-1のデータに基づく労働者災害補償保険法第12条の2の2前段(故意の犯罪行為、重大過失によるもの)に係る支給制限の状況(通勤災害分を除く)であるが、同年報同表によれば、同条後段(療養に関する指示に従わないもの)に係るものは平成30年から令和2年までの3年間でいずれも0件0円であった。

1.11 危害回避のための労働者の就労拒否・退避権

危害を回避するために、労働者が就労を拒否したり、作業を中止して退避したりする権利については、本法には規定されていないが、国会その他で繰り返し議論されてきた。本節では、国会における議論等を中心に若干の検討を行う。鉱山保安法の危害回避規定については1.15.1節、ILO第155号条約の危害回避権の規定については1.13.4節を参照されたい。

この種の議論において「就労拒否」は、危険有害性のある業務について就労を拒否するという場合、「退避」は危険が急迫する際に作業を中止して退避するという場合に、主に使用されていることがわかる。その他「緊急避難」「自己防衛」等の用語も使用されている⁴⁰。また、鉱山保安法第27条では「危害回避」という用語が使用されている。ILO第155号条約に係る2009年の総合調査報告書⁴¹では、workersを主語とした remove oneself、cease/stop work、defend oneself、refuse workのほか the right of removal という用語が使用されている。

1.11.1 本法制定時の議論

本法が成立した第 68 回国会では、複数の日本社会党議員から政府側に対して繰り返し、危害を回避するための労働者の就労拒否権ないし退避権の明文化について質問等がなされたが、政府側は、これは法律で規定せずとも当然認められる権利であるとし、最終的には修正案により事業者の義務として第 25 条（急迫した危険があるときに事業者が労働者を退避させる等の義務規定）が追加されたが、労働者側の就労拒否・退避権に係る修正案が提出されることはなく、これが本法で明文化されるには至らなかった⁴⁰。衆参両院の社会労働委員会で行われた附帯決議でも、就労拒否・退避権について触れられることはなかった。この時の議論から論点の一部を抽出すると、表 8 のとおりである。

表 8 第 68 回国会における危害回避のための労働者の就労拒否・退避権等に関する論点及び政府答弁

論点（日本社会党の質問から）		政府答弁
1	就労拒否権の明文化（事業者規制と行政監督だけでは労災は防げない。事業者のみならず労働者の権利という側面からも立法措置を取るべきだ。）	①安衛法は事業者規制法であり、修正案で第 25 条を追加した。 ②危険急迫時の労働者の退避権は条理上当然の権利であるから、明文化するまでもない。 ③退避を要するような条件は多種多様で法律で包括的に書くのは難しい。
2	就労拒否に係る賃金保障及	言及なし

	び就労を拒否した労働者に対する不利益取扱の禁止	
3	企業内での労働者の発言権	①安全衛生委員会で意見表明の機会がある。 ②労働基準監督機関に対する申告権（第 97 条）がある。
4	化学物質等の有害性が未確認である場合の就労拒否権	主観的に個々の労働者が危惧を持つことを法律上の問題とすることはできない。
5	労使の認識が対立する場合（特に、化学物質等の有害性が不明確又は対策が確立されていないとき）	安全衛生委員会において労使が対等な立場で審議ができるよう行政指導を行う。

また、本法の国会審議に先だち、日本労働者安全センターの月刊誌『月刊いのち 労働災害・職業病』1972 年 2 月号では「特集労働安全衛生法案と労働者——労働安全衛生法案の問題点をさぐる——」⁴²と題し、本法案について複数人（反対派から法案作成者まで）からの記事が掲載されている。このうち東田敏夫「労働安全衛生法案」のねらいと問題点」では、法案について労働者の権利に関わる条項が全く欠如していると批判し、危険有害作業を拒否しうる権利とともに、危険有害作業の内容や安全衛生事業の内容などを知る権利、危険有害な業務や状態の改善を請求する権利、医師を選択する権利等が保障されるべきだと主張され

た。また松岡三郎「労働安全衛生法案——単独立法化への覚書」では、退避権は現行法上の解釈によっても可能であると思われるが、労働者は危険有害と知りつつ仕事を継続して労働災害が生ずることが多いとして、退避権及びそれに係る賃金保障の明文化や、知る権利、医師選択権等の確保が主張されている。

なお、本法の施行通達⁴³の第25条の説明箇所において、次のとおり、客観的な急迫危険がある場合の労働者の退避権について触れられている。

基発第六〇二号
 昭和四七年九月一八日
 都道府県労働基準局長 殿
 労働省労働基準局長
 労働安全衛生法および同法施行令の
 施行について
 記

I 法律関係

9 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

(4) 第二五条関係

本条は、事業者の義務として、災害発生の緊急時において労働者を退避させるべきことを規定したものであるが、客観的に労働災害の発生が差し迫っているときには、事業者の措置を待つまでもなく、労働者は、緊急避難のため、その自主的判断によつて当然その作業現場から退避できることは、法の規定をまつまでもないものであること。

1.11.2 その後の国会その他における議論

労働者の就労拒否・退避権については、労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正

する法律（昭和52年法律第76号）が成立した第80回国会でも、議論された。

同国会では、昭和52年5月19日、参議院社会労働委員会で田中寿美子委員（日本社会党）が「労働者の代表として中央労働基準審議会に入っていられし小野沢さん、…危険有害な職場での就労拒否権の明文化というようなことまで要求していらっしゃいます」⁴⁴として改めて就労拒否権の明文化を要求したのに対し、桑原敬一労働省労働基準局長が「就労拒否権の問題につきましては、この法案をおかけいたしました労働基準審議会においてもいろいろ御議論がございまして、一応見解が統一できなかったという面でございます。…現行の安全衛生法の二十五条に、急迫した危険があった場合には、直ちに作業を中止する義務が使用者に課せられておりますし、…ぎりぎり問題になりますと、これは当然に緊急避難の問題ということで処理もできる、こういうふうを考えております。最終的には、基準審議会でもコンセンサスを得られなかった点でございます。」⁴⁵と答弁した。

労働者の就労拒否・退避権については、その後、昭和55年の第91回国会⁴⁶、平成5年の第126回国会⁴⁷などでも言及されたが、深く議論されることはなかった。このうち平成5年2月23日の第126回国会衆議院労働委員会ではILO第155号条約（1.13.4節参照）との関係にも言及された。

昭和63年の総評から労働大臣あての意見書にも、本法で労働者の退避権及び不利益取扱禁止を規定する旨の要望が含まれている⁴⁸。

また、頻度等は不明であるが、厚生労働省の検討会でも労働者の退避権について言

及されている⁴⁹。

1.11.3 各論点に関する検討

表8の論点1について、政府側は、特に、衆議院の修正案で追加された第25条及び安全衛生委員会を取り上げて、労働者の就労拒否・退避権の明文化は必要無いと主張した。しかし、第25条は実際には第27条の規定により省令で具体的に定められた事項しか規制がなされず、現在でも、極めて急迫した一部の危険有害性について安衛則その他の省令で計10か条が設けられているに過ぎない（ただし、もともと第20条～第24条と第25条との区分は簡単ではない）。労働者が管理者不在の下で作業を行うことや、管理者に十分な安全衛生の知識がない場合を考えると、第25条で十分な労働者保護が図れるとは考えにくい。

安全委員会、衛生委員会及び安全衛生委員会の設置義務も、全体から見れば一部⁵⁰の事業場にしか適用されない規定であり、また、これらの委員会は緊急事態には即応できない。

また、就労拒否・退避権は条理上当然で明文化するまでもないという主張については、平成16年に鉱山保安法第27条（1.15.1節参照）で明文化した例があるほか、法令で明文化すれば第101条第1項の周知義務の対象にもなる。また強行法規として明文化すれば当然にこれに反する就業規則は無効となり労働基準監督署長の就業規則変更命令の対象にもなる⁵¹。法律で包括的に書くのは難しいという主張に対しては、鉱山保安法第27条第1項に例があるように、労働者の包括的な権利として書けば良く、省令等で細目を定める必要は無いだろう。急迫した危険とは何か⁵²、あるいは急迫して

いないが危険有害性がある場合はどうするかということは別途重要な研究課題であるが、例えば衛生管理については作業環境測定の結果から第3管理区分に評価されたにもかかわらず直ちに改善されない等作業環境が劣悪な場合が考えられるだろう（それ以前に事業者が作業中止、作業環境改善等の措置を講じるべきであるが、事業者により迅速・適切な措置が講じられない場合があるため。）。

論点2の賃金保障については、例えば動力プレスに対する安全装置、有害性粉じん等に対する局所排気装置等がないような状況で就業を続けざるを得ない労働者は存在しているのであり、その大きな理由は、一時的であっても収入が絶たれることへの恐れであろう。このような状況の是正には数か月、ときには数年を経過することもあり（例えば外付け式フードによる局所排気装置の設計・設置には時間が掛かる。）、就労を拒否した労働者に対する経済的保障については、雇用保険上の取扱を含め検討されるべきではないだろうか。また、就労拒否に対する不利益取扱禁止に関する本法等での明文規定がなければ、実際に不利益取扱がなされてもその多くは民事紛争にすぎず、就労拒否権が有名無実化する可能性がある。

論点3について、安全衛生委員会については上述の問題があるほか、第97条の申告権は法違反しか対象としておらず、事業者がガイドラインや努力義務を遵守していない事実が急迫した危険を生んでいても第97条の規定は適用されないことに注意が必要である（もちろん監督機関に通報はできるが、第97条第2項の不利益取扱禁止規定や

公益通報者保護法を適用できない。）。

論点 4 及び 5 は科学的な問題でもあり本研究協力者の能力では立ち入った議論はできない。ただし、危険があることと、予防措置が実施されていないこととは似て非なるものであることには注意が必要であり、「危険があること」だけを就労拒否権の要件とした場合は、それをどうやって知り、証明するかという問題が生じうるし、「所定の予防措置がなされていないこと」だけを要件とした場合は、所定の予防措置をとっていないことのみから就労拒否ができるが、所定の予防措置だけでは不十分な場合に対応できない。

なお、雇入時等の安全衛生教育について定める安衛則第 35 条第 1 項では、教育を行わなければならない事項として「事故時等における応急措置及び退避に関すること。」が含まれている。

近年では、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への感染を懸念する労働者の就労拒否権が議論されている。たとえば、早川智津子⁵³は、テレワーク、賃金・休業手当等を含め判例等を分析しつつ幅広く議論している。

なお、労働基準法第 15 条第 2 項では、労働契約の締結に際して明示された従事すべき業務等の労働条件が事実と相違する場合は、労働者は即時に労働契約を解除することができるとしているが、失業のリスクがあるため、この規定を以て労働者が危害を回避することができるのは一部の場合に限られるだろう。

1.12 関連規定

1.12.1 労働者の義務規定（本条以外）

本法では、まず第 1 章（総則）第 4 条で

労働者の責務が訓示的に規定されている。

第四条 労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。

この「関係者」には、国、地方公共団体、労働災害防止団体、労働組合等その労働者に係る労働災害を防止するために活動している者すべてが含まれる⁵⁴。

本法では、このほか、表 9 のとおり、請負制に係る特別規制、労働者の健康管理等並びに特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画について労働者の義務を定めている。

表 9 労働安全衛生法中の労働者の義務規定（第 4 条及び第 26 条を除く。）

条項	規定内容の概要
第 29 条 第 3 項	元方事業者は、関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、労働安全衛生法又はこれに基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行わなければならないが、この指示を受けたその労働者は、当該指示に従わなければならないこと。
第 32 条 第 6 項	第 30 条から第 31 条の 2 までの規定に基づき特定元方事業者等又は注文者により講ぜられる措置及び当該措置に応じて請負人により講ぜられる措置に応じて、労働者は、必要な事項を守らなければならないこと。 (違反者は、50 万円以下の罰金)
第 32 条 第 7 項	労働者は、特定元方事業者等若しくは注文者又は請負人が、第 30

	条から第 31 条の 2 まで又は第 32 条第 1 項から第 3 項までの規定に基づく措置の実施を確保するためにする指示に従わなければならないこと。
第 66 条第 5 項	労働者は、健康診断を受けなければならないこと。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでないこと。
第 66 条の 7 第 2 項	労働者は、通知された健康診断の結果及び一般健康診断の結果に基づく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。
第 66 条の 8 第 2 項	労働者は、長時間労働に係る面接指導を受けなければならないこと。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでないこと。
第 69 条第 2 項	労働者は、事業者が講ず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利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。
第 78 条第 3 項	労働者は、特別安全衛生改善計画を守らなければならないこと。

第 79 条第 2 項	労働者は、安全衛生改善計画を守らなければならないこと。
-------------	-----------------------------

1.5.2 節でも述べたとおり、第 26 条は、第 20 条から第 25 条の 2 までの規定のみに係るものであるので、仮に、本法を改正して特別の事項について別途事業者の講ずべき措置を規定した場合には、当該特別の事項についてもまた別途労働者の義務を規定しなければ、法律事項としては労働者に義務を課することはできないだろう。

1.12.2 労働者に対する使用停止命令等

表 10 のとおり、具体的危険に際し、労働基準監督機関が事業者等に労働災害の防止のため必要な命じた場合に、労働者にも作業停止、建築物等の使用停止等命令又は緊急措置命令を発出することができる。

表 10 労働安全衛生法中労働者に対する使用停止命令等を定める規定

条項	規定内容の概要
第 98 条第 2 項	労働基準監督機関は、事業者、注文者、機械等貸与者又は建築物貸与者に対して使用停止等命令を発出した場合に、必要な事項を労働者に命ずることができること。
第 99 条第 2 項	労働基準監督機関は、事業者に対し緊急措置命令を発出した場合に、必要な事項を労働者に命ずることができること。

これらの命令に違反した者は、50 万円以下の罰金に処せられる。

1.12.3 何人にも適用される規定

第 35 条（重量表示）及び第 5 章（機械等並びに危険物及び有害物に関する規制）も危害防止のための規定群ではあるが、労働者の義務について明記した規定は設けられていない。ただし、これらの規定は、定期

自主検査及び化学物質のリスクアセスメント等に関するものを除き、^{なんびと}何人にも適用されることから、労働者にも直接適用される。

このほか、第 61 条では、次のとおり、就業制限業務に係る無資格就業を禁止しているが、ここでは第 1 項の事業者責任に加え、第 2 項ではこの責任を^{なんびと}何人にも適用させる意味で名宛人を「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」まで拡張し、労働者はもちろん個人事業主等を含むような規定としている⁵⁵。

(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 〈略〉

1.12.4 その他の法令

労働安全（産業安全）に関連し、名宛人を事業者、労働者に限定しないものとして、刑法第 211 条（業務上過失致死傷等）のほか、刑法第 117 条（激発物破裂）（過失罪あり）、軽犯罪法第 1 条第 10 号（相当の注意をしないで、銃砲又は火薬類、ボイラーその他の爆発する物を使用し、又はもてあそんだ者）などがある。

刑法第 211 条（業務上過失致死傷等）が両罰規定を有しないことには注意が必要である。

1.13 国際労働基準との関係

1.13.1 産業災害の予防に関する勧告（第 31 号）

1929 年 6 月 21 日、第 12 回国際労働総会において産業災害の予防に関する勧告（第 31 号、第 12 回総会で 1929 年 6 月 21 日採択、第 109 回総会で 2021 年撤回）が採択された。この勧告では、次のとおり、労働者に対しても災害予防に関する事項を義務付けることを勧告していた。

Prevention of Industrial Accidents Recommendation, 1929 (No. 31)

III

11. In view of the fact that the workers, by their conduct in the factory, can and should contribute to a large extent to the success of protective measures, the State should use its influence to secure (a) that employers should do all in their power to improve the education of their workers in regard to the prevention of accidents, and (b) that the workers' organisations should by using their influence with their members co-operate in this work.

16. It should be provided by law that it is the duty of the employer to equip and manage his undertaking in such a way that the workers are adequately protected, regard being had to the nature of the undertaking and the state of technical progress, as well as to see that the workers in his employment are instructed as to the dangers, if any, of their occupation and in the measures to be covered by them in order to avoid

accidents.

19. In view of the importance of the conduct of the worker in connection with accident prevention, the law should provide that it is the duty of the worker to comply with the statutory requirements on accident prevention and particularly to refrain from removing safety devices without permission and to use them properly.

1.13.2 機械の防護に関する条約（第 119 号, 批准済）

機械の防護に関する条約(第 119 号, 1973 年 7 月 31 日批准書寄託, 1973 年 8 月 10 日公布及び告示, 1974 年 7 月 31 日日本について効力発生)⁵⁶では、次のとおり、労働者等による防護措置の無効化の禁止等について規定している。

Guarding of Machinery Convention, 1963 (No. 119)

PART III. USE

Article 11

1. No worker shall use any machinery without the guards provided being in position, nor shall any worker be required to use any machinery without the guards provided being in position.
2. No worker using machinery shall make inoperative the guards provided, nor shall such guards be made inoperative on any machinery to be used by any worker.

この規定（労働者の義務に係る部分に限る。）については、本条に基づく安衛則第 29 条が国内担保法となっている。

1.13.3 石綿の使用における安全に関する条約（第 162 号, 批准済）

石綿の使用における安全に関する条約（第 162 号, 第 72 回 ILO 総会で 1986 年 6 月 24 日採択, 2005 年 8 月 11 日日本で公布, 2006 年 8 月 11 日日本で効力発生⁵⁷）では、石綿に関する労働者による安全衛生手続の遵守義務が規定されている。

Asbestos Convention, 1986 (No. 162)

PART II. GENERAL PRINCIPLES

Article 7

Workers shall be required, within the limits of their responsibility, to comply with prescribed safety and hygiene procedures relating to the prevention and control of, and protection against, health hazards due to occupational exposure to asbestos.

この国内担保法は、石綿障害予防規則中の本条に基づく規定群がこれに含まれると考えられる。

1.13.4 職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号, 未批准）

日本は批准していないが、職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号, 第 67 回 ILO 総会で 1981 年 6 月 22 日採択, 1983 年 8 月 11 日発効）第 13 条において、労働者の退避権の保護等について規定されている。

Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

PART III. ACTION AT THE NATIONAL LEVEL

Article 13

A worker who has removed himself from a work situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent

and serious danger to his life or health shall be protected from undue consequences in accordance with national conditions and practice.

PART IV. ACTION AT THE LEVEL OF THE UNDERTAKING

Article 19

There shall be arrangements at the level of the undertaking under which——

(f) a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.

これらの条項の解釈や各国の状況等についての文献としては、同条約と関係する勧告等に関するILOの2009年の総合調査報告書⁴¹がある。同報告書によると、急迫した深刻な危険からの退避について労働者に決定権を与えるか使用者の決定に依存させるべきかという問題は同条約の検討時に最も熱い議論を呼んだことの一つだったとのことである⁵⁸。

1.14 運用（適用の実際）

本条の委任省令には、機械の安全防護の無効化の禁止、フォークリフトから降りるときにブレーキを確実にかけること、クレーンで荷をつつたままでの運転位置からの離脱禁止など、機械一般、フォークリフト、クレーン等がありさえすれば必ずといっていいほど適用されるような、適用場面に富

む規定が多いが、本条については判例、報道、統計資料等に乏しい。以下、若干の文献から本条の適用例をみることにしたい。

労働基準監督機関が行う定期監督等における法違反状況については、労働基準監督年報に統計表が掲載されているが、本条違反については集計が省略されているため、その実態は不明である。申告監督及び再監督については、条文毎の違反件数が集計されていないため件数は不明である。

また、人事委員会等が労働基準監督を行う非現業等の地方公務員に関する状況など、労働基準監督官が監督を行わない領域における状況については時間の制約上、調査が及ばなかった。

1.14.1 送検事件状況（統計）

平成23年から令和2年までの本条違反事件の労働基準監督官による送検事件件数は表11のとおりである。

表11 労働基準監督官による労働安全衛生法違反及びうち第26条違反の送検事件件数（主条文）

	労働安全衛生法違反全体	
		うち第26条違反
平成23年	542	0
平成24年	614	1
平成25年	560	1
平成26年	628	0
平成27年	550	0
平成28年	497	1
平成29年	474	0
平成30年	529	1
平成31年 令和元年	469	1
令和2年	505	1
註 労働基準監督年報 ⁵⁹ （平成23年から令和2年まで）の統計表「送検事件状況」		

による。同表では1事件で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。したがって、本条が被疑条文に含まれている場合であってもそれが主たる被疑条文でない場合は計上されていないことに注意されたい。また、これは労働基準監督官が送検した事件のみを集計したものである。

通常司法警察員が送検したものや検察官認知・直受等の事件については、検察統計において本法違反事件全体の集計はなされているが、条文毎の情報は不見当であり、不明である。

1.14.2 刑事裁判例

最近では、令和2年、建設資材レンタル業を営む会社Xの労働者X'が、フォークリフトの運転位置を離れる際、フォークを最低降下位置に置かず、エンジンを切らなかった疑いで、両罰規定により所属会社Xとともに送検され、それぞれ罰金刑が確定した事例がある⁶⁰。この違反に関連し、同社社内で積荷の建設資材を運搬しに来た他社Yの労働者Y'が、労働者X'の運転していたフォークリフトのフォークとトラックの荷台の間に挟まれて死亡した⁶¹（なお、当然ながら、本研究協力者はこの事件について、報道・公表されていること以外の情報を有していない。）。

1.15 鉱山における保安及び船員

1.15.1 鉱山における保安

鉱山保安法（昭和24年5月16日法律第70号）による鉱山における保安については、本法（第2章を除く）は適用されず、その代わりに鉱山保安法が適用される。

同法第9条では、鉱山労働者の義務を定めており、罰則及び両罰規定の対象となる。

鉱山保安法（昭和二十四年五月十六日法律第七十号）

（用語の意義）

第二条 〈略〉

2 〈略〉

3 この法律において「鉱山労働者」とは、鉱山において鉱業に従事する者をいう。

4 〈略〉

（鉱山労働者の義務）

第九条 鉱山労働者は、鉱山においては、経済産業省令の定めるところにより、鉱業権者が講ずる措置に応じて、鉱山における人に対する危害の防止及び施設の保全のため必要な事項を守らなければならない。

第六十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

二 第九条〈略〉の規定に違反した者

第六十三条 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、前三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各本条の罰金刑を科する。

ただし、経済産業省による鉱山保安法の逐条解説⁶²によれば、「鉱山労働者」とは、鉱山において鉱業に従事する者をいい、基本的に鉱業権者及び鉱業代理人はこれに含まれないが、いわゆる請負鉱山労働者はこれに含まれる。したがって本法の労働者とは定義を異にするので注意を要する。

また、「「鉱業権者が講ずる措置に応じて」としているのは、保安のための措置を鉱業権者が講じた上で、これを鉱山労働者に遵守させるのが本来的なものであって、

鉱山労働者が遵守すべき事項を鉱業権者の講ずる保安上の措置と無関係に設けることが適当とは考えられないことから、これを確認するために設けたものである。」と解説されている。

経済産業省令で定められた鉱山労働者が講ずべき措置の内容は、次のとおりである。

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）

（鉱山労働者が守るべき事項）

第二十七条 法第九条の規定に基づき、鉱山労働者が守るべき事項は、次に掲げるものとする。

- 一 法第五条及び第七条の規定による鉱業権者が講ずべき措置に関し、鉱業権者が定めた方法又は手順を遵守すること。
- 二 法第五条及び第七条の規定による鉱業権者が講ずべき措置に関し、保護具その他の鉱業権者から指示されたものを使用、着用又は携帯すること。
- 三 前二号の規定によるほか、第三者に対し危害を及ぼす行為をしないこと。

このように、鉱山保安法の体系では、鉱山労働者の義務は法令で具体的に定められておらず、鉱業権者の管理に服すべきことを包括的に定めている。また、鉱山労働者が第三者に対し危害を及ぼす行為を包括的に禁止していることも注目に値する。

ただし、鉱山保安法では、鉱業権者は、保安委員会（原則として、委員の過半数をその鉱山の鉱山労働者の過半数の推薦により選任しなければならない。）の審議を経て危害防止措置等を含む保安規程を定め、経済産業大臣に届け出なければならず、経済産業大臣はそれが保安のため必要がある

場合は保安規程の変更を命ずる権限を有しており⁶³、鉱山労働者に遵守させる事項を鉱山権者が独断的に定めるような法体系とはなっていない。

また、鉱山保安法では、第27条で鉱山労働者の危害回避措置等について明文化されており、当該措置等をとった鉱山労働者に対する不利益取扱いの禁止規定（罰則付き）を設けている。

鉱山保安法（昭和二十四年五月十六日法律第七十号）

（危害回避措置等）

第二十七条 鉱山労働者は、その作業に従事している際に、人に対する危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると認めるときは、その判断により、当該危害を避けるため必要な措置（その作業の中止を含む。）をとることができる。この場合において、当該鉱山労働者は、当該危害及び当該措置の内容について保安統括者又は保安管理者に直ちに報告しなければならない。

2 鉱山労働者は、この法律若しくはこの法律に基づく経済産業省令に違反する事実が生じ、又は生ずるおそれがあると思料するときは、保安統括者又は保安管理者に対し必要な措置をとるべき旨を申し出ることができる。

3 鉱業権者は、鉱山労働者が第一項の規定による措置をとつたこと、又は前項の規定による申出をしたことを理由として、当該鉱山労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

この条項は、鉱山保安法及び経済産業省設置法の一部を改正する法律（平成16年6月9日法律第94号）より追加されたもので

あるが、その趣旨は、経済産業省による逐条解説⁶⁴において、例えば第1項については「持ち場を離れること等が就業規則等に違反する場合であっても、このような措置をとることは、いわゆる正当防衛や緊急避難に該当することが多いと考えられるが、確認的に本規定を設けることにより、鉱山労働者が危害回避をとりやすくなり、結果的に人に対する危害の防止が図られやすくなることが期待されるものである。」等とされている。

また、同条は、危害回避措置等を取る要件につき鉱山労働者を主語として第1項では「急迫した危険があると認めるとき」と、第2項では「思料するときは」と規定することにより、鉱山労働者の主観的判断を尊重していることは注目に値する（1.11.1節末尾に引用した本法施行通達で、労働者の退避権について「客観的に労働災害の発生が差し迫っているときには」とあるのと対照的である。）。

また、同逐条解説によれば、この規定は、鉱山における安全及び健康に関する条約（第176号、ILO第82回総会で1995年6月22日採択、日本は未批准）⁶⁵や、1989年に採択された安全衛生に関するEU指令の趣旨を汲んだものとされている。

1.15.2 船員

船員の安全及び衛生に関する事項を定める船員法（昭和22年9月1日法律第100号）においては、次のとおり、船員の義務を定めている。

船員法（昭和二十二年九月一日法律第百号）
（沈没等に因る雇入契約の終了）
第三十九条 船舶が左の各号の一に該当する場合には、雇入契約は、終了する。

- 一 沈没又は滅失したとき。
 - 二 全く運航に堪えなくなつたとき。
 - ② 〈略〉
 - ③ 第一項の規定により雇入契約が終了したときでも、船員は、人命、船舶又は積荷の応急救助のために必要な作業に従事しなければならない。
（安全及び衛生）
- 第八十一条 〈略〉
- ②・③ 〈略〉
 - ④ 船員は、船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関し国土交通省令の定める事項を遵守しなければならない。

これらの規定については罰則（船員法第128条及び第128条の3）があるが、両罰規定は適用されない（同法第135条第1項）。

船員法に基づく船員労働安全衛生規則（昭和39年7月31日運輸省令第53号）で定められている船員の義務は、次のとおり、本法のそれと同様、1.8.3節で議論したような労働者に課すことができる義務の範囲内で定められている。

- 船員労働安全衛生規則（昭和三十九年七月三十一日運輸省令第五十三号）
- 第一章 総則
（船員の遵守事項）
- 第十六条 船員は、次に掲げる行為をしてはならない。
- 一 第二十四条に定める防火標識又は禁止標識のある箇所における当該標識に表示された禁止行為
 - 二 第四十六条から第四十八条まで又は第六十九条第一項の規定により禁止された火気の使用又は喫煙
- 2 船員は、第四十七条第二項、第四十八条から第五十一条第一項まで、第五十三

条から第六十五条第一項まで、第六十六条第一項、第六十七条、第六十八条第一項、第六十九条第一項又は第七十一条第二項から第七十三条までに規定する作業において保護具の使用を命ぜられたときは、当該保護具を使用しなければならない。

3 船員は、第五十一条第一項、第五十二条第一項、第五十七条第一項、第六十六条第一項又は第六十八条第一項に規定する作業において命綱、安全ベルト又は作業用救命衣の使用を命ぜられたときは、当該命綱、安全ベルト又は作業用救命衣を使用しなければならない。

1.16 家内労働法

家内労働法（昭和45年5月16日法律第60号）では、その保護客体である家内労働者にも危害防止義務が課されている。

家内労働法（昭和四十五年五月十六日法律第六十号）

第四章 安全及び衛生

（安全及び衛生に関する措置）

第十七条 委託者は、委託に係る業務に関し、機械、器具その他の設備又は原材料その他の物品を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供するときは、これらによる危害を防止するため、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならない。

2 家内労働者は、機械、器具その他の設備若しくは原材料その他の物品又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するため、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならない。

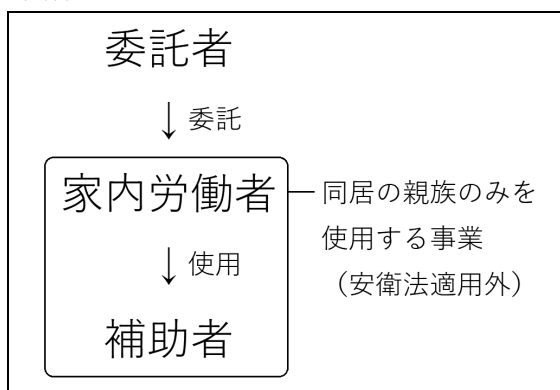
3 補助者は、前項に規定する危害を防止

するため、厚生労働省令で定める事項を守らなければならない。

家内労働法の委託者と家内労働者の関係は労働関係ではなく、労働関係に準じた委託関係であるところ、家内労働者は、補助者（家内労働者の同居の親族であって、当該家内労働者の従事する業務を補助する者（同法第2条第4項））を使用する場合がある。しかし、家内労働者の定義上、委託者から委託を受けた業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態としているので（同法第2条第2項）、家内労働者が行う事業には普通、本法の適用はない（図4）。

家内労働法で興味深いのは、同法第17条では、第1項で委託者の危害防止義務、第2項で家内労働者の危害防止義務、第3項で補助者の危害防止義務が規定されている。家内労働者は、この第2項で保護客体としての自己管理義務を課されると同時に、補助者を使用する者としての地位も併せ持つ関係上、補助者に対する危害防止義務もまた課されているのだと考えられる。

図4 家内労働における3者の委託・使用関係



1.17 外国の事情

英国の1974年の労働安全衛生法第7条^{66,67}では、労働者の義務として、(a)自己及

び自己の業務上の行為又は懈怠によって影響を受ける他人の健康と安全に対して相当な注意を払う（take reasonable care）とともに、雇用主その他の者が関係法令による義務又は要求を遵守するにあたり必要な限りにおいて、労働者が彼等に協力する義務を定めている。

ards and all rules, regulations, and orders issued pursuant to this Act which are applicable to his own actions and conduct.

Health and Safety at Work etc. Act 1974
Part I Health, Safety and Welfare in connection with Work, and Control of Dangerous Substances and Certain Emissions into the Atmosphere
General duties
7 It shall be the duty of every employee while at work—
(a) to take reasonable care for the health and safety of himself and of other persons who may be affected by his acts or omissions at work; and
(b) as regards any duty or requirement imposed on his employer or any other person by or under any of the relevant statutory provisions, to co-operate with him so far as is necessary to enable that duty or requirement to be performed or complied with.

米国の 1970 年の職業安全衛生法第 5 条^{68,69}でも、労働者に安全衛生関係法令等の遵守義務を課している。

Occupational Safety and Health Act of 1970
Section 5 - Duties
(a) Each employer — 〈略〉
(b) Each employee shall comply with occupational safety and health stand-

2 第 27 条

2.1 条文

<p>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 (事業者の講ずべき措置等)</p> <p>第二十七条 第二十条から第二十五条まで及び第二十五条の二第一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。</p> <p>2 前項の厚生労働省令を定めるに当たっては、公害（環境基本法（平成五年法律第九十一号）第二条第三項に規定する公害をいう。）その他一般公衆の災害で、労働災害と密接に関連するものの防止に関する法令の趣旨に反しないように配慮しなければならない。</p>
--

第 4 章には第 20 条から第 36 条までが含まれる。

この見出しは第 20 条から本条までの共通見出しである。

2.2 内容及び趣旨

本条（第 27 条のことをいう。以下同条の逐条解説部分において同じ。）第 1 項は、第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により労働者の安全と健康の確保等のため事業者が講ずべき措置及び第 26 条の規定により労働者が遵守すべき事項の具体的内容を厚生労働省令に包括的に委任することを定めたものである。

第 2 項は、第 1 項の厚生労働省令を定めるに当たっては、典型七公害のほか、その他一般公衆の災害で労働災害と密接に関連するものの防止に関する法令の趣旨に反しないように配慮しなければならないことを定めたものである。

2.3 条文解釈

2.3.1 「事業者」及び「労働者」

これらの用語は本法第 2 条で定義されている。

2.3.2 「第二十条から…の規定により事業者が講ずべき措置」

第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定は、本法が定める危害防止基準の中核となる規定群である。本法におけるこの規定群の位置付けは 2.8 節（特に 2.8.2.1 節）で検討する。

2.3.3 「前条の規定により労働者が守らなければならない事項」

「前条」は第 26 条を指す。

事業者を名宛人とする第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定群に対応する労働者の義務については、危険源、危険・健康障害等の区分に関わらず第 26 条に一括されている。

2.3.4 「厚生労働省令」

本条に基づく危害防止基準を定める省令には、現在、次の 15 省令がある。ただし、これらの省令中には本法中の本条以外の条項から委任された規定も多く含まれている。

- 労働安全衛生規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号）
- 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）
- クレーン等安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 34 号）
- ゴンドラ安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 35 号）
- 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）
- 鉛中毒予防規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 37 号）

- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 事務所衛生基準規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 43 号)
- 粉じん障害防止規則（昭和 54 年 4 月 25 日労働省令第 18 号)
- 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)
- 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)

厚生労働省令への委任に関することについては 2.5 節で検討する。

2.3.5 「公害（…）」

「公害」とは、本条中で定義されているとおりであり、これはいわゆる典型七公害を意味する。

環境基本法（平成五年法律第九十一号）

（定義）

第二条 この法律において「環境への負荷」

とは、〈略〉

2 この法律において「地球環境保全」とは、〈略〉

3 この法律において「公害」とは、環境の保全上の支障のうち、事業活動その他の人の活動に伴って生ずる相当範囲にお

たる大気の汚染、水質の汚濁（水質以外の水の状態又は水底の底質が悪化することを含む。第二十一条第一項第一号において同じ。）、土壌の汚染、騒音、振動、地盤の沈下（鉱物の掘採のための土地の掘削によるものを除く。以下同じ。）及び悪臭によって、人の健康又は生活環境（人の生活に密接な関係のある財産並びに人の生活に密接な関係のある動植物及びその生育環境を含む。以下同じ。）に係る被害が生ずることをいう。

公害関係法令としては、工業用水法（昭和 31 年法律第 146 号）、大気汚染防止法（昭和 43 年法律第 97 号）、騒音規制法（昭和 43 年法律第 98 号）、水質汚濁防止法（昭和 45 年法律第 138 号）、悪臭防止法（昭和 46 年法律第 91 号）、振動規制法（昭和 51 年法律第 64 号）、土壌汚染対策法（平成 14 年法律第 53 号）のほか多数存在する（図 9 参照）。

2.3.6 「その他…法令」

これには、例えば消防法（昭和 23 年法律第 186 号）及び建築基準法（昭和 25 年法律第 201 号）がこれに含まれるという立法時の政府答弁があるが⁷⁰、このほかにも、核原料物質等による災害の防止等について定める核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律（昭和 32 年法律第 166 号）、道路における危険の防止等について定める道路交通法（昭和 35 年法律第 105 号）など、無数の法令が含まれるだろう。

2.3.7 「配慮しなければならない」

「配慮」とは、辞書によると「心をくばること。心づかい。」⁷¹を意味するものとされるが、これは本条に基づく省令の制定改廃に際して厚生労働省が他の法令に配慮を

行うことを意味する。これは「調整」等と異なり、他省庁等との協議は当然には必要としないものである⁷²。

第2項の趣旨について、立法時の政府答弁⁷³では、労働災害、特に職業病と公害が裏腹の関係にあることから、事業場内を安全にあるいは衛生にすることによって公害防止にも当然寄与ができるものであり、また事業場内の有害物を単に外へ排出するのではなく、事業場外の環境にも配慮して排出基準を考え、安全衛生と公害とを一体的に運営するという意味で配慮を行う旨の説明がなされている。

このことは、本法の施行通達¹⁴でも、次のように解説されている。

発基第九一号
 昭和四七年九月一八日
 都道府県労働基準局長 殿
 労働事務次官
 労働安全衛生法の施行について
 記
 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4章関係)
 (一) 労働災害を防止するための一般的規制
 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、公衆災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。

本条により発せられる命令で公害防止に寄与するものとしては、特化則第3章（用後処理）⁷⁴、鉛則第26条（除じん装置）⁷⁵などがあり、施行通達でも公害防止の趣旨が明記されている。例えば、このうち特化則第11条及び第12条では、アルキル水銀化合物に関する次のような規定を置いているが、これは水俣病として知られるメチル水銀中毒を予防するための規定でもある。

特定化学物質障害予防規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十九号）

（排液処理）

第十一条 事業者は、次の表の上欄に掲げる物を含有する排液（第一類物質を製造する設備からの排液を除く。）については、同表の下欄に掲げるいずれかの処理方式による排液処理装置又はこれらと同等以上の性能を有する排液処理装置を設けなければならない。

物	処理方式
アルキル水銀化合物（アルキル基がメチル基又はエチル基である物に限る。以下同じ。）	酸化・還元方式
〈略〉	

2・3 〈略〉

（残さい物処理）

第十二条 事業者は、アルキル水銀化合物を含有する残さい物については、除毒した後でなければ、廃棄してはならない。

しかし、これらの規定は、名宛人が事業者であるから、いうまでもなく労働者（同

居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）を使用する事業にしか適用されないので、それ以外の事業でアルキル水銀化合物等を垂れ流しても本法の適用はないから、当然ながら公害防止法制が別途必要である。これは本法第5章が何人にも適用されることとは対照的である。ただし、本法で規制している限り労働基準監督機関が取締権限を有することとなる。

なお、このような命令制定における公益法令への配慮規定は、第36条など本法の他の部分には設けられなかった。

ところで、鉱山保安法の鉱山における保安（2.11.1節も参照）については、本法（第2章を除く）は適用されず、その代わり鉱山保安法が適用される。同法は鉱山労働者に対する危害と鉱害の防止とを目的としたものであるところ、後者は一般公衆災害の防止といえるが、前者は一般公衆災害の防止に関するものとはいいがたく、本条第2項の配慮対象には含まれないと思われる。しかし、休業状態にある鉱山（鉱業法第62条第2項の規定に基づく事業着手延期認可又は同条第3項に基づく事業の休止認可を受けている鉱山）は鉱山保安法の鉱山ではないので、工事など何らかの理由で鉱山が休業する場合は、その前後で、適用すべき法律が鉱山保安法から本法になり、また鉱山保安法に戻るということがある。この場合に生じる問題として、例えば単軌条運搬機が鉱山保安法では認められているのに外形上は本法違反となるなどの問題がある（2.8.4.1節で詳説）。本法の目的と鉱山保安法の目的の異同等の合理的な理由がない限り、少なくとも設備等の構造基準は、

鉱山保安法との調整が図られることが望ましいと思われる。

本条は本法が他の公益関係法令に配慮することを定めているが、これとは逆に、建設業法や建築基準法をはじめとして、本法の趣旨に対して配慮している又は本法の目的に資する公益関係法令も多数存在する。また、一般公衆に対する危険性がなくても労働者が点検、整備、清掃等を行う際に危険な建築物、機械等もあり、労働分野に対する一層の配慮が必要なものもあるだろう。

なお、ここでは労働災害と公衆災害が対比されているが、建設業における一人親方等については、本法の労働者ではなく、かといって公衆でもないという存在も、忘れてはならないだろう。

2.4 沿革

ここでは、労働安全衛生に関する法令における命令委任の沿革と公益保護規定の沿革をそれぞれ述べる。説明の便宜上、公益保護規定の沿革を先に取り上げる。

2.4.1 公益関係規定の沿革

2.4.1.1 鉱業分野

日本最古の安全衛生法制は鉱業分野で生まれたといわれているが、鉱業分野では、現在の鉱山保安法に至るまで、労働安全衛生と公害防止が一つの法律に規定されている。これは、鉱業法令が労働法としての性格を内包しつつも鉱業の持続的運営のための総合的な法令であるからであろう。

具体的には、日本坑法（明治6年7月20日太政官第259号布告）の通洞崩壊防止規定が日本最古の災害予防規定といわれているが、その後の改正（明治23年7月30日法律第55号）により、試掘又は採製の事業が公益を害する場合には、農商務大臣は借

区許可出願を拒否し又は既に与えた許可を取消することができることとされた。

また、鉱業条例（明治23年9月26日法律第87号、明治25年6月1日施行、この法律の施行と同時に日本坑法が廃止となった。）では、次のように、初めての本格的な鉱山保安規定である鉱業警察の章が設けられ、鉱夫の安全衛生上の保護規定のほか公益保護規定も盛り込まれ、その詳細は鉱業警察規則（明治25年3月16日農商務省令第7号、のち全部改正）で定められた。

鉱業条例（明治二十三年九月二十六日法律第八十七號）

第五章 礦業警察

第五十八條 礦業ニ關スル警察事務ニシテ左ニ掲クルモノハ農商務大臣之ヲ監督シ 礦山監督署長之ヲ行フ

- 一 坑内及礦業ニ關スル建築物ノ保安
- 一 礦夫ノ生命及衛生上ノ保護
- 一 地表ノ安全及公益ノ保護

第五十九條 礦業上ノ危険ノ虞アリ又ハ公益ヲ害スト認ムルトキハ所轄礦山監督署長ハ礦業人ニ其ノ豫防ヲ命シ又ハ礦業ヲ停止スヘシ

第六十三條 農商務大臣ハ此ノ條例ノ範圍内ニ於テ省令ヲ以テ礦業警察規則ヲ定ムルコトヲ得

その後、鉱業警察に関する規定が鉱業法（明治38年3月7日法律第45号、明治38年7月1日施行、施行と同時に鉱業条例廃止。）に受け継がれた際にも、同様の規定が置かれ、詳細は引き続き鉱業警察規則で定められることとなった。

礦業法（明治三十八年三月七日法律第四十五號）

第四章 礦業警察

第七十一條 礦業ニ關スル左ノ警察事務ハ命令ノ定ムル所ニ依リ農商務大臣及礦山監督署長之ヲ行フ

- 一 建設物及工作物ノ保安
- 二 生命及衛生ノ保護
- 三 危害ノ豫防其ノ他公益ノ保護

第七十二條 礦業上危険ノ虞アリ又ハ公益ヲ害スルノ虞アリト認メタルトキハ農商務大臣ハ礦業權者ニ其ノ豫防又ハ礦業ノ停止ヲ命スヘシ

急迫ノ危険ヲ防ク爲必要アルトキハ礦山監督署長ハ前項ノ處分ヲ爲スコトヲ得

戦後、鉱業法の鉱山保安規定は鉱山保安法（昭和24年5月16日法律第70号）に分離され、次のとおり、同法第3条で「保安」に鉱害の防止が含まれることされ、第8条で鉱業権者の鉱害防止義務が規定された。

礦山保安法（昭和二十四年五月十六日法律第七十號）

第三條 この法律において「保安」とは、鉱業に関する左の各号の事項をいう。

- 一 鉱山における人に対する危害の防止
- 二 鉱物資源の保護
- 三 鉱山の施設の保全
- 四 鉱害の防止

2 前項第一号の鉱山における人に対する危害の防止には、衛生に関する通気及び災害時における救護を含む。

第八條 礦業權者は、次に掲げる事項について、経済産業省令の定めるところにより、鉱害の防止のため必要な措置を講じなければならない。

- 一 ガス、粉じん、捨石、鉱さい、坑水、廃水及び鉱煙の処理
- 二 土地の掘削

ここで「鉱害の防止」とは、鉱業を実施する上で、地表の沈降、鉱さい、坑水、廃水等による水質の汚濁、鉱煙等により他に及ぼす被害を防止しようとするものをいう⁷⁶。

同法についてはさらに鉱山保安法の一部を改正する法律（昭和 33 年 12 月 12 日法律第 175 号）により第 1 条の目的規定に鉱害の防止が明記された。

2.4.1.2 工場法等

工場法では、第 13 条において安全衛生に加え、公益保護と風紀についても規定されていた。

工場法（明治四十四年三月二十九日法律第四十六號）

第十三條 行政官廳ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及附屬建設物竝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

この規定により工場危害豫防及衛生規則（昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 號）が制定されたが、公益・風紀保護規定としては地方長官の命令権限規定（同令第 35 条）と更衣所及び浴場の男女区分規定（同令第 34 条）があるほかは、爆発・火災予防規定などが公益にも資するという程度であった。

なお、工場法と公益関係法令との関係について、寺本廣作は、『労働基準法解説』（時事通信社、1948 年）⁷⁷で「事業場の建築物については、市街地建築物法の適用のある場所に於いては同法関係法令…の適用を受けることとなるが同法は一般衛生、一般保安等一般の公益保護の見地に立つて規

定されているので（同法第十二條）労働保護を目的とする労働安全衛生規則の規定とはその趣旨に於て重複するものではない。従来も市街地建築物法関係法令と工場危害豫防及び衛生規則の関係はかゝる趣旨によつて調整されてみた。」と解説している。

工場以外については、労働者災害扶助法（昭和 6 年 4 月 2 日法律第 54 号）について若干の調査を行ったが、特段の公益保護規定は不見当であった。

ボイラーについては、労働基準法制定前は労働法の枠組と別に汽缶取締令（昭和 10 年 4 月 9 日内務省令第 20 号）で規制しており、これそのものが公益保護法令であった。

2.4.1.3 労働基準法

労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）には、次のとおり安全衛生及び風紀が引き継がれたが、公益に関する規定は姿を消した。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）

（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 〈略〉

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。

労働基準法の公益保護規定といえ、労働安全衛生法施行前の同法第 46 条から第 48 条まで（機械及び有害物の流通規制、労働安全衛生法第 5 章へ引継ぎ）も労働関係の範囲外にも適用されるという意味では公益保護の機能を有するといえるだろうが、それ以外では、旧安衛則で、次のように有害物等の排出時等の除害に係る包括的・抽象的な規定を置いていた。

労働安全衛生規則（昭和二十二年十月三十一日労働省令第九号）
 第七十四條 排氣又は排液中に有害物又は病原体を含む場合には、洗じよう、沈でん、ろ過、收じん、消毒その他の方法によつて処理した後、これを排出しなければならない。

2.4.1.4 特定化学物質等障害予防規則の制定^{78,79}

しかし、旧安衛則第 174 条の規定はあまりに抽象的に過ぎ、これにより事業場に対し適確な監督指導をすることは困難であった。昭和 34 年の水俣病以降、公害問題が社会問題化する中で、労働省では、昭和 45 年 6 月頃を契機として公害問題についてどう対処すべきか論議が始まり、労働衛生対策に公害防止対策を織り込むこととし、昭和 45 年 9 月、全国の労働基準監督官 1900 名を動員して、有害性が高く公害発生に特に関連の深い 46 種類の有害物を取り扱っている 13,665 事業場の一斉総点検を実施した結果⁸⁰、特殊健康診断結果の有所見者がかなり多く、有害物の排出処理も不十分で公害防止の観点からも看過し得ない状況が判明した。この結果を踏まえ、昭和 45 年 12 月に医学系、工学系の専門家による労働環

境技術基準委員会が設置され、規制の対象とすべき有害物、対策が検討され、昭和 46 年 1 月 21 日にその結果が労働省に報告された。同報告に基づいて省令案要綱がとりまとめられ、中央労働基準審議会における審議、公聴会を経て、特定化学物質等障害予防規則（昭和 46 年 4 月 28 日労働省令第 11 号）が制定され、特定化学物質の発散抑制、健康管理等に係る各種措置のほか、第 3 章（用後処理）において排ガス、排液、残滓物等に係る一定の処理方式が明確化された。その趣旨は、施行通達⁸¹において「第一類物質、第二類物質その他とくに問題がある物質について、これらの物質のガス、蒸気または粉じんが局所排気装置、生産設備等から排出された場合の附近一帯の汚染または作業場の再汚染、およびこれらの物質を含有する排液による有害なガス等の発生または地下水等の汚染等による、労働者の障害を防止し、あわせて附近住民の障害の防止にも資するようそれぞれ有効な処理装置等を附設すべきこと等を規定したものであり、その遵守によつて公害の防止にも寄与することができるものであること。」と説明されている。

2.4.1.5 労働安全衛生法制定以降

昭和 44 年 9 月 30 日に発足した労働基準法研究会は、発足以来、労働安全衛生の問題を主として調査研究を行っていたが、この問題をより専門的に調査研究するため第 3 小委員会を設置し、昭和 46 年 7 月 13 日、その結果を「第 3 小委員会報告」として会長に報告した。

その報告の中では、次のとおり、公害及び公衆災害についても取り上げられたほか、他の保安行政への調整について配慮するこ

とが提言された。

昭和 46 年 7 月 13 日付け労働基準法研究会
第 3 小委員会報告別紙

2 労働災害の現状

(1) 労働災害の概況

〈略〉さらに最近の公害、公衆災害などに関連し職場における安全衛生の確保が単に事業場の問題にとどまらず、事業場外へも波及する問題であることがあらためて認識され、職場内における安全衛生についての国民の関心が高まってきている。

3 安全衛生対策の現状と問題点

(五) 有害業務による障害の防止

(2) 現状および問題点

ホ 有害物質規制と公害の防止

最近問題になっている公害の原因をなす有害物質は、その大半が主として工場、事業場における産業活動により排出されるものである。

工場、事業場における労働者を有害物質から保護するため、特定化学物質等障害予防規則により、一定の有害物質の取扱いについて、その抑制限度の設定、局所排気装置の設置等の規制が行なわれている。

これらの規制のなかには、排気中の有害物質の除じん、除ガス等の措置も含まれており、このような労働衛生を確保するための措置が、直接公害防止と結びつくことはいうまでもない。

しかしながら、このような労働衛生確保のための措置と公害防止関係の法令に基づく排出基準との調整をはかることが必要であるにもかかわらず、法的になんらの考慮も払われていない現

状にある。

(十) むすび

(6) 健康対策の充実強化

イ 積極的健康対策の推進

最近における国民生活水準の向上ならびに労働社会環境の激しい変化に対応して、単に疾病、虚弱をなくすだけでなく、労働者の健康増進を目標とした積極的対策を推進するため、事業所において遵守すべき最低基準のほか、必要に応じて望ましい基準を設定するなど労働環境の快適化をはかるとともに、健康管理の抜本的充実強化をはかること。

なお、健康対策の積極的推進にあたっては、公衆衛生、公害防止等国民の衛生水準の向上との調和について配慮すること。

ニ 職場環境の改善と公害の防止

有害物取扱事業場における職場環境の整備をはかることにより、労働者の安全衛生の確保とあわせて公害源の解消につとめること。

(8) 国の監督指導および援助

ニ 他省が行なう保安行政との調整

安全衛生行政は、高圧ガス保安行政、消防行政等と密接な関連を有するので、これら他省が行なう保安行政との調整について配慮すること。

この報告⁸²をもとに、中央労働基準審議会の審議を経て、昭和 47 年に本法が制定されるに至った。

本法制定当時の本条の規定は次のとおりであった。

第二十七条 第二十条から第二十五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。

- 2 前項の労働省令を定めるに当たっては、公害（公害対策基本法（昭和四十二年法律第百三十二号）第二条第一項に規定する公害をいう。）その他一般公衆の災害で、労働災害と密接に関連するものの防止に関する法令の趣旨に反しないように配慮しなければならない。

その後、本法の改正ではないが、引用している公害対策基本法第2条第1項の規定につき、公害対策基本法の一部を改正する法律（昭和45年12月25日法律第132号）により、「水質の汚濁」の下に「（水質以外の水の状態又は水底の底質が悪化することを含む。第九条第一項を除き、以下同じ。）、土壌の汚染」が加えられ、即日施行された。これは従来の典型六公害に土壌の汚染が追加され、典型七公害とされたものである。

また、労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和55年6月2日法律第78号）により「第二十五条まで」の下に「及び第二十五条の二第一項」が加えられ、昭和56年6月1日に施行された。

さらに、環境基本法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成5年11月19日法律第92号）第18条の規定により、本条中「公害対策基本法（昭和四十二年法律第百三十二号）第二条第一項」が「環境基本法（平成五年法律第九十一号）第二条第三項」に改められ、即日施行されて現在に至っている。

2.4.2 命令委任規定の沿革

日本国憲法の施行前後では行政立法の形式や性格は異なるが、ここでは労働基準関係法令における命令の取扱について簡単な

沿革を見る。

2.4.2.1 鉱業法令

鉱業法令では、鉱業条例（明治23年9月26日法律第87号、明治25年6月1日施行、この法律の施行と同時に日本坑法が廃止となった。）第63条において初めて農商務大臣の省令制定権限が明記され、十数か条の災害防止規定と数か条の監督規定などからなる鉱業警察規則（明治25年3月16日農商務省令第7号）が制定された。

鉱業条例（明治二十三年九月二十六日法律第八十七號）

第五章 鑛業警察

第五十八條 鑛業ニ關スル警察事務ニシテ左ニ掲クルモノハ農商務大臣之ヲ監督シ鑛山監督署長之ヲ行フ

- 一 坑内及鑛業ニ關スル建築物ノ保安
- 一 鑛夫ノ生命及衛生上ノ保護
- 一 地表ノ安全及公益ノ保護

第六十三條 農商務大臣ハ此ノ條例ノ範圍内ニ於テ省令ヲ以テ鑛業警察規則ヲ定ムルコトヲ得

鉱業条例が鉱業法（明治38年3月7日法律第45号、明治38年7月1日施行、施行と同時に鉱業条例廃止。）に代わった際にも、鉱業警察事務は命令の定めるところにより行うこととされた。

鑛業法（明治三十八年三月七日法律第四十五號）

第四章 鑛業警察

第七十一條 鑛業ニ關スル左ノ警察事務ハ命令ノ定ムル所ニ依リ農商務大臣及鑛山監督署長之ヲ行フ

- 一 建設物及工作物ノ保安
- 二 生命及衛生ノ保護
- 三 危害ノ豫防其ノ他公益ノ保護

なお、これらの命令には独立命令（警察命令）としての側面もあったと思われる。

戦後、鉱業法の鉱山保安規定が鉱山保安法(昭和24年5月16日法律第70号,2.11.1節参照)として分離されたが、引き続き鉱山の保安に関する具体的事項は経済産業省令に包括的に委任されている。

2.4.2.2 工場法等

工場法では第13条(前掲)に命令制定権限を定め、工場危害予防及衛生規則(昭和4年6月20日内務省令第24号)を制定していた。

工場以外については、土石採取業、建設業、陸上運輸業、貨物取扱業等で一定のものに係る業務災害補償等について定める労働者災害扶助法第5条で危害防止及び衛生について次のとおり命令委任規定が設けられ、同条の規定により、土石採取業(砂鉱法の適用を受ける事業を除く。)に対して土石採取場安全及衛生規則(昭和9年5月3日内務省令第11号)が、建設業に対して土木建築工事場安全及衛生規則(昭和12年9月30日内務省令第41号)及び土木建築工事場附属宿舍規則(昭和16年12月1日厚生省令第53号)が制定された。

労働者災害扶助法(昭和六年四月二日法律第五十四号)

第五條 行政官廳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關シ必要ナル事項ヲ事業主又ハ労働者ニ命ズルコトヲ得

これら工場法及び労働者災害扶助法の命令委任規定は白紙委任的なものであり、これにより発せられる勅令及び省令は警察命令であり、罰則も付されていた。

同様の命令委任規定は、商店法(昭和13

年3月26日法律第28号)第9条にも認められるが、これに基づく命令は制定されなかった⁸³。

商店法(昭和十三年三月二十六日勅令第五百号)

第九條 行政官廳ハ命令ノ定ムル所ニ依リ店舗又ハ其ノ附屬建設物ニ於ケル使用人ノ危害ノ防止又ハ衛生ニ關シ必要ナル事項ヲ店主ニ命ズルコトヲ得

なお、ボイラーを規制していた独立命令(警察命令)である汽罐取締令(昭和10年4月9日内務省令第20号)では、ボイラー(当時は「汽罐」と呼んでいた。)の構造上の要件を内務省告示に委任していた。また、当該委任告示である昭和10年4月9日内務省告示第204号(通称=汽罐構造規格)では、汽罐に使用する材料やその寸法等について、日本標準規格(JES)を引用していた。

2.4.2.3 労働基準法制定以降

労働基準法(昭和22年4月7日法律第49号)は昭和22年9月1日と11月1日の2回に分けて施行されたが、労働者の安全及び衛生に関する事項を定める同法第5章は、工場法、労働者災害扶助法等のうち安全衛生等に係る事項の廃止規定とともに、昭和22年11月1日に施行された。

労働基準法旧第42条から第45条までの規定は、本法第20条から第27条までの規定の前身に当たり、旧安衛則(昭和22年10月31日労働省令第9号)を初めとする労働安全衛生に関する命令は、労働基準法旧第45条に基づいて制定された。

労働基準法(昭和二十二年四月七日法律第四十九号)

(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。

このように法律で包括的・抽象的な規定を置き、その具体的内容は命令で定めるという方法は、本法第 20 条から第 27 条までの規定等にも引き継がれたが、本法では条項数が増え、個別・具体化が進んだ⁸⁴。2.8.2.1 節でも述べるとおり本法第 65 条も労働基準法旧第 42 条から派生したものである。

しかし、本条と労働基準法旧第 45 条と間の注目すべき相違点として、本条が「事業者が講ずべき措置…は、厚生労働省令で定める。」と単なる委任規定の形をとっているのに対し、労働基準法旧第 45 条は「使用者が…講ずべき措置の基準…は、命令で定める。」としていたことである。これについて、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、1993 年）⁸⁵は本条の解説部分において「従来の労働基準法第四五条…は、「使用者が…講ずべき措置の基準…は、命

令で定める。」となっていたことから、命令の規定は単なる基準であり、具体的な義務づけは、法第四二条、第四三条から直接なされるという見解もあった。そこで、本条では、労働基準法第四五条のような表現を改め、そのような疑義を立法的に解決している。」と説明している。旧安衛則第 2 編（安全基準）及び第 3 編（衛生基準）等では名宛人が明記されていないが、労働基準法旧第 45 条に基づく命令が単なる基準と解釈すれば、その理由がより理解しやすい。

2.5 命令委任

2.5.1 概論

国の法令の形式には憲法、法律、政令、府省令などがある。また、各省大臣等がその所掌事務について定めた事項を公示する形式としての告示⁸⁶がある。政令や府省令など行政機関が定める法形式を総称して命令といい、告示もこれに含む場合⁸⁷がある。

命令には実施命令（法律の規定を執行するため必要な事項を定めるもの。執行命令とも。）と委任命令（委任元の法令を補充するために、委任の範囲において、命令を定立する行政機関が独自に意思表示をするもの）がある⁸⁸。

実施命令は、手続的な事項を定めるだけであれば法律中に委任規定を置く必要はないが、最近では敢えてこれを設けることも多く、本法でも平成 30 年法律第 71 号により第 115 条の 2 として実施命令の根拠となる規定が追加された。

委任命令は、本条に基づく厚生労働省令を含め、国民に義務を課したり、罰則の構成要件の一部を構成したりすることから、法律からの委任が必要であり、唯一の立法

機関である国会の権限を不当に侵害するようないわゆる白紙委任は認められない。法律が命令への委任を行う場合は、その委任は個別的・具体的でなければ日本国憲法第41条に反し無効となり、委任を受けた命令もまた、委任の趣旨に基づいていなければその法律違反となり無効となると解される⁸⁹。

法律から命令に委任された事項について、当該命令で更に下位の命令等に委任することを「再委任」という。法律で委任先の法形式が指定されている場合は、再委任は当然に認められるものではないが、必要やむを得ない場合において具体的な細目の規定だけを授権するようなものであれば、そのような再委任は許されないとまではいえないとされる⁹⁰。

命令等の制定改廃に際しては、平成11年4月1日以降、閣議決定⁹¹によりパブリックコメント手続が行われるようになり⁹²、その後、行政手続法の改正により平成18年4月1日から同法に根拠をもった制度に引き継がれた。本法に基づく命令の制定改廃も、原則としてパブリックコメント手続に付す必要がある⁹³。労働政策審議会等については、2.7節で簡単に述べる。

2.5.2 本法における命令委任

本法の命令委任の方法には色々あるが、寺西輝泰⁹⁴は、本法違反罪の検討に際し、構成要件中の命令委任の有無及び程度に応じてこれを3つに分類した。表12は、本研究協力者がこの分類をまとめたものである。表12 労働安全衛生法違反罪の構成要件中の命令委任の有無及び程度に係る3類型（寺西輝泰⁹⁴の分類をもとに作成）

区分	説明
----	----

完結型本条	第35条のように、委任がなく各本条中で規定内容が完結しているもの
個別委任型本条	第13条のように、構成要件の一部を各条項の中で「厚生労働省令で定める」等と定める方式で命令に委任しているもの
包括委任型本条	第27条を介して規定の内容の一部を包括的に命令に委任している第20条のような規定

寺西の文献⁹⁴でも述べられているように、包括委任型本条の委任を担う条文としては、本条のほか第36条がある（実施命令に係る委任規定である第115条の2とともに、表13に示した。）。

表13 労働安全衛生法における包括的な省令委任規定

章別	省令委任の対象となる条項等	省令委任規定
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	第20条～第25条、第25条の2第1項、第26条	第27条第1項
	第30条第1項及び第4項、第30条の2第1項及び第4項、第30条の3第1項及び第4項、第31条第1項、第31条の2、第32条第1項～第5項、第33条第1項及び第2項、第34条、第32条第6項、第33条第3項	第36条
第11章 雑則	この法律に定めるもののほか、この法律の規定の実施に関し必要な事項	第115条の2

本条と第36条の委任の対象となる表13中欄に列記した規定群では、名宛人（本条では事業者及び労働者、第36条では元方事業者、注文者等）は明確であるが、危害防止のための措置基準の内容は、包括的な委任事項となっている。危害防止基準には、健康診断、作業環境測定など、本法中の独立条文となっているものもあるが、それ以外

外の事項は本条又は第 36 条に一括されている。

命令委任はできるだけ個別的・具体的に行うべきというのが、行政法上の要請である。しかし、本法がその最も重要な目的の 1 つとしている労働災害の防止のための危害防止基準（2.6 節参照）の確立について、具体的内容を省令に包括的に委任した趣旨は、それが多岐にわたる専門的・技術的事項であるとともに、その内容をできる限り速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正していくためには、これを主務大臣に委ねるのが適当だからであり、そのような趣旨を鑑みると、このような包括的委任は許容されるものと考えられる⁹⁵。

委任先の法形式を政令でなく厚生労働省令としているのは、政令の制定改廃ならば内閣法制局審査及び各省協議を経て閣議決定を要するところ、省令についてはこれらを要せず、より迅速・即応的に制定改廃を行うことができるからだろう。また、仮に共同省令にすれば、他省の行政目的との調整が必要となり、労働者保護という目的を十分発揮できない可能性もあるだろう。

他方で、このような省令委任が、厚生労働大臣の恣意にわらないよう、本法に基づく命令を含め、法令の制定改廃が労働政策に関する重要事項にあたる場合は、労働政策審議会の意見を聴いてその制定改廃を行うこととなっている。労働政策審議会は、別途、三者構成原則から導かれる仕組みでもあるが（2.7 節参照）、本条に基づく委任省令のような命令の正当性を担保するという側面もあるといえる。

2.5.3 委任元・先の対応関係

本条に基づく省令の各規定中には、「法第二十条の規定により事業者が講ずべき必要な措置は…」というような委任元との対応関係（省令の各規定が本法各条項のどの条項を根拠としたものなのかということ）が明示されていない。

条文中に法律各本条との対応関係を明示しないのは危害防止基準に係る包括委任の特徴であり、労働基準法旧第 5 章（あるいは工場法）時代から受け継がれている方法である。第 36 条の規定による委任を受けた省令⁹⁶にも、委任元条項が明示されていないものが少なくない。

この点に関し、労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，1969 年）⁹⁷は、労働基準法旧第 45 条（2.4.1.3 節参照）に係る解説の中で次のように述べている。

第四二条及び第四三条においては、安全と衛生に区別せず、機械、器具、原材料と建設物に分けて、それぞれについて危害防止の措置を講ずべきことを定めているのであるが、命令においては、安全と衛生に区別して規定しており、したがって、命令中のおおのの条文についてその根拠となる本法上の規定が第四二条であるか又は第四三条であるかについては当該条文の内容について検討するほかはない。

これはつまり、危害防止基準については、旧安衛則等の省令中の各規定と労働基準法旧第 42 条又は第 43 条との対応関係について省令の内容から後付け的に判断せよということである⁹⁸。このような運用は、本法制定後も本条及び第 36 条の規定に基づく省令に関し、継承されている。

しかし、本条に基づく省令の条文を見ても、にわかには法律各本条との対応関係がわからないものも多い。

また、安衛則等の省令には委任のないと思われる規定もあり、さらに本法には施行規則と称する省令がなく、施行規則的性格を有する実施命令的規定も安衛則等の中に紛れ込んでいるため、事態をより複雑にしていると思われる。

対応関係を検討する上で参考となる文献として、労働調査会出版局の『安衛法便覧』（法令改正に対応するため毎年改訂される）があり、ここでは省令の各条項に対応関係が示されている。同書は労働基準監督機関の取締りの際の携行図書でもあり、同書記載の対応関係は労働基準監督機関でも参考にされている。しかし、これは飽くまで参考程度に止めるべきものとされており⁴、事実、示されている対応関係の殆どは正しいが、中には悩ましいものもある。しかしこれは『安衛法便覧』に責任があるのではなく、省令の規定の中に対応関係が曖昧なものがあるからである。

たとえば、安衛則第 558 条（安全靴等の使用）のように、危険源を明確に限定せず保護具のみを包括的に定め、第 20 条から第 24 条までのどれに対応するのか分からなくなっている例もある。省令で保護具を包括的に定める場合も、本法第 20 条から第 24 条までの複数の条項と対応することとしてもよいので、危険源を明確にするか、対応関係が明らかになる何らかの対処をすべきと思われる。

また、酸欠則第 6 条第 1 項（要求性能墜落制止用器具等）は措置の目的が危険か健康障害か不明確であることにより（2.8.2.8

節参照）、対応関係がはっきりしない例である。

このほか、危険源分類が交差分類である関係上、省令中の 1 つの規定が、本法中の複数の条項に対応しそうな場合があるが、これについては 2.8.2.3 節で検討する。

2.5.4 再委任及び JIS への委任

本法では、法律から命令等への委任のほか、再委任も多用されている。

本条についても、「厚生労働省令で定める」と規定してはいるが、当該厚生労働省令から告示に再委任されていることも少なくない。

すべての類型を把握することは本研究協力者の時間の制約上困難であったが、典型例を図 5 に示し、図 5(a)～(i)の具体例を各 1 例ずつ表 14 に挙げた。

図 5 労働安全衛生法における命令等への委任の類型

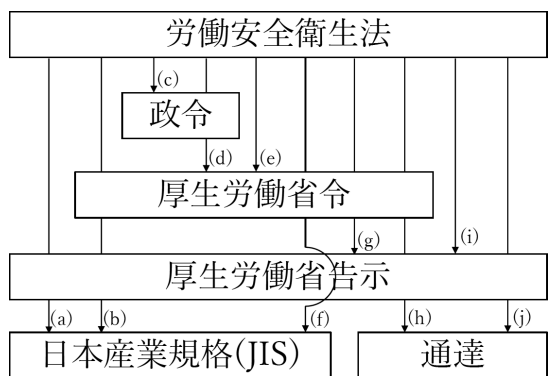


表 14 労働安全衛生法における命令等への委任の各類型毎の例(図 5(a)～(i)の具体例)

図 5	具体例	委任事項
(a)	安衛法第 57 条第 1 項第 2 号▶労働安全衛生法第五十七条第一項第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章▶JIS Z7253 (GHS に基づく化学品の危険有害性情報の伝達方	危険物又は有害物を入れた容器等に付すべき標章（絵表示）

	法一ラベル、作業場内の表示及び安全データシート（SDS）	
(b)	安衛法第20条▶安衛則第27条▶研削盤等構造規格第15条第1項▶JIS G 5501-1956（ねずみ鋳鉄品）	研削盤のフランジの材料等（事業者規制）
(c)	安衛法第10条第1項▶安衛令第2条	総括安全衛生管理者を選任すべき事業場の規模
(d)	安衛法第65条第1項▶安衛令第21条第1項▶粉じん則第25条	粉じんに係る作業環境測定を行うべき屋内作業場
(e)	安衛法第20条▶安衛則第101条第1項	機械の回転軸等への防護
(f)	安衛法第20条▶安衛則第238条▶JIS G 3101（一般構造用圧延鋼材）等	型わく支保工に使用する支柱等の主要部分の鋼材
(g)	安衛法第22条▶有機則第16条の2▶有機溶剤中毒予防規則第十六条の二の規定に基づく厚生労働大臣が定める構造及び性能	有機溶剤に係るプッシュプル型換気装置の性能等
(h)	安衛法第20条▶安衛則第27条▶研削盤等構造規格第9条第2項▶厚生労働省労働基準局長	セグメントといしの最高使用周速度の上限値の計算方法（事業者規制）
(i)	安衛法第42条▶防じんマスクの規格第4条	防じんマスクの構造（流通規制）
(j)	安衛法第42条▶研削盤等構造規格第9条第2項▶厚生労働省労働基準局長	セグメントといしの最高使用周速度の上限値の計算方法（流通規制）

告示、日本産業規格（JIS）及び通達への委任は、危害防止基準の専門技術性を表しているとも言えるが、命令委任・再委任がどこまで許容されるかということは、行政法上の研究課題となるのではないだろうか。なお、JISには著作権が設定され、自由な複製が許されていないことから、法令周知上

の大きな支障となっている。

ところで、JIS Z 8002：2006（ISO/IEC Guide 2：2004）（標準化及び関連活動—一般的な用語）によると、法規の中に詳細な記述事項を設ける代わりに、1つ又は複数の規格（JISを含む。）を引用することを「法規における規格の引用」（reference to standards in regulations）という。これには、引用の厳密さに応じて、日付付き引用（法規を改正しなければその後の規格の改正等が反映されない引用方法）と日付なし引用（法規の改正なくその後の規格の改正等が反映される引用方法）等があるが、例えば、労働安全衛生法第五十七条第一項第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章（平成18年10月20日厚生労働省告示第619号）⁹⁹がJISを引用する方法は日付なし引用であるから、引用されているJIS Z7253（GHSに基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法—ラベル、作業場内の表示及び安全データシート（SDS）が改正された場合には自動的にそれが同告示に反映されると思われる。なお、ここでの「法規」「規格」などの用語は同規格で詳細に定義されているので別途参照されたい。

法規における規格の引用としては、汽罐取締令の委任を受けて汽罐の構造上の要件を定めていた昭和10年4月9日内務省告示第204号（通称＝汽罐構造規格）で既に、材料等の要件につき日本標準規格（JIS）の引用が行われていた。

2.6 省令制定権限の不行使

本条の規定による労働大臣の省令制定権限不行使が争点に含まれた裁判として、建設アスベスト訴訟¹⁰⁰がある。その神奈川1陣訴訟の最高裁判決⁹⁵では、労働大臣が建

設現場における石綿関連疾患の発生防止のために労働安全衛生法に基づく規制権限を行使しなかったことが屋内の建設作業に従事して石綿粉じんにはばく露した労働者との関係において、そして労働者に該当しない者との関係においても国家賠償法第1条第1項の適用上違法であるとされた。

同判決は、「本件についてみると、安衛法は、職場における労働者の安全と健康の確保等を目的として（1条）、事業者は、労働者の健康障害の防止等のために必要な措置を講じなければならないものとして（22条等）、事業者が講ずべき具体的措置を労働省令（平成11年法律第160号による改正後は厚生労働省令）に委任している（27条1項）。このように安衛法が上記の具体的措置を省令に包括的に委任した趣旨は、事業者が講ずべき措置の内容が多岐にわたる専門的、技術的事項であること、また、その内容をできる限り速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正していくためには、これを主務大臣に委ねるのが適当であるとされたことによるものである。以上の安衛法の目的及び上記各規定の趣旨に鑑みると、主務大臣の安衛法に基づく規制権限は、労働者の労働環境を整備し、その生命、身体に対する危害を防止し、その健康を確保することをその主要な目的として、できる限り速やかに、技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正すべく、適時にかつ適切に行使されるべきものである」と判示した。

この判決理由で示された規制権限の不行使の具体的内容を見ると、労働者の保護については、国は昭和50年には石綿の有害性

を十分認識し、屋内建設現場において石綿含有建材の切断等の石綿粉じんを発散させる作業及びその周囲における作業をする際、石綿粉じんへのばく露を防止する上で、呼吸用保護具の着用は必要不可欠であったのに、本法第57条に基づく石綿等の表示の方法について通達で単に「必要に応じ防じんマスクを着用してください」という不十分な指導監督をするにとどまり、上記作業では必ず防じんマスクを着用させるようにという表示の方法を指導しなかったこと、それから呼吸用保護具についても、事業者によるその備付け義務を課しただけで、労働者に使用させる義務を課していなかったことの2点である。

労働省は、旧特化則（昭和46年4月28日労働省令第11号）では、石綿を第二類物質に分類し、第二類物質について、局所排気装置等による発散防止抑制措置を義務付けたが、呼吸用保護具については備付けを義務付けただけで、労働者に呼吸用保護具を使用させることは、第二類物質などを取扱う設備の改造、修理、清掃等における設備の分解等の作業（以下本稿で「設備分解等作業」という。）の場合を除いて義務化しておらず、これは本法施行時に伴う現行特化則の制定の際にも変更されなかった。

労働省が設備分解等作業以外の石綿に係る作業について労働者に呼吸用保護具を使用させることを初めて義務化したのは、特定化学物質等障害予防規則の一部を改正する省令（昭和50年9月30日労働省令第26号）¹⁰¹で新設された特化則第38条の7においてであった（昭和51年1月1日施行）。しかしこれは、石綿等の吹付け作業において労働者に送気マスク又は空気呼吸器をさ

せるという当たり前の内容で、同時に新設された第38条の8では石綿等の切断等作業（同判決で問題となった屋内建設現場において石綿含有建材の切断等の石綿粉じんを発散させる作業もこれに含まれるだろう。）における湿潤化が定めただけで、呼吸用保護具の使用義務化はやはり行わなかった。

特定化学物質等障害予防規則（昭和四十七年労働省令第三十九号）

第五章の二 特殊な作業等の管理
（石綿等に係る措置）

第三十八条の七 事業者は、次項に規定する場合のほか、令別表第三第二号4に掲げる物又は別表第一第四号に掲げる物（以下「石綿等」という。）を吹き付ける作業に労働者を従事させてはならない。

2 事業者は、次の措置を講じたときは、建築物の柱等として使用されている鉄骨等へ石綿等を吹き付ける作業に労働者を従事させることができる。

一 吹付けに用いる石綿等を容器に入れ、容器から取り出し、又は混合する作業場所は、建築作業に従事する労働者の汚染を防止するため、当該労働者の作業場所と隔離された屋内の作業場所とすること。

二 当該吹付け作業に従事する労働者に送気マスク又は空気呼吸器及び保護衣を使用させること。

3 労働者は、事業者から前項第二号の保護具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。

第三十八条の八 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のが著しく困難なときは、この限りでない。

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のが著しく困難なときは、この限りでない。

一 石綿等の切断、穿せん孔、研ま等の作業

二 石綿等を塗布し、注入し、又は張り付けた物の破碎、解体等の作業

三 粉状の石綿等を容器に入れ、又は容器から取り出す作業

四 粉状の石綿等を混合する作業

2 事業者は、前項の作業を行う場所に、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。

同判決は、労働省のこのような規制状況から、屋内建設現場において石綿含有建材の切断等の石綿粉じんを発散させる作業及びその周囲における作業についての呼吸用保護具の使用義務化をせず、省令制定権限不行使の違法があったと判断した。

思うに、石綿等の吹付け作業ではその作業の性質上当然に石綿等の粉じんが発散するので、遠隔操作など高度な技術があれば別だが、普通は作業員が呼吸用保護具を使用することが基本的な曝露防止対策となる。これに対し、切断等作業においては、完璧な湿潤化がなされれば、理論上、石綿粉じんが発散することはない（又は発散しても十分微量である）ので、呼吸用保護具は要らないということで、省令への規定がなされなかったのかもしれない。しかしそれは机上の空論であり、湿潤化という対策の現実的な信頼性を考慮すると、湿潤化と併せて呼吸用保護具の使用が必要であったのだと考えられる。また、第38条の8の但書の場合においては湿潤化さえなされないのだから、呼吸用保護具の使用が一層必要であ

ったはずである。

なお、労働者以外の者の保護については、本法第 1 条の快適な職場環境の形成の推進が労働者と同じ職場で働く労働者以外の者にも適用されると解されるとされ、上記石綿等に関する表示方法についての指導不足についての賠償が認められた。

省令制定権限を行使すべきだった理由については、同判決は、国は上述のとおり石綿の有害性を十分認識しつつ、当時の屋内建設現場が石綿粉じんにはばく露する危険性の高い作業環境にあったにもかかわらず大半の労働者が防じんマスクを着用していないため建設作業従事者に石綿関連疾患に罹患する広範かつ重大な危険が生じていたことも認識していたこと、そして、マスクの使用義務を規定することに対してその障害となるような事情があったとはうかがわれないとした。

石綿に限らず、比較的広範に使用され重大な危険性を有していても十分な規制がなされていない産業上の危険源は、新しいもののみならず古くからあるものでも存在する。今後、これらに対する省令制定権限の適確な行使が求められる。

しかしながら、労働条件法の目的が、他の公益法令と異なり、労働者個人を保護することにあるとするならば、「広範性」がない危険であっても放置すべきではないという考え方もあるはずであり、省令制定権限の適切（あるいは適確、適正、必要十分等といっても良い。本稿では「適確」ということとする。）な行使がどうあるべきかは、別途検討を要する課題である。また、1 つの危険源が広範に存在するかそうでないかというのは、統計上、何を 1 つの危険

源として分類するかによって変わることである。

省令制定権限の行使の問題は、立法事実に対する規制内容の適確性の問題でもあり、これは 2.8.4 節で検討する。

2.7 命令制定過程、三者構成原則等

日本は、職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第 187 号，2007 年 7 月 24 日批准登録，2009 年 2 月 20 日効力発生）¹⁰²を批准している。同条約は、加盟国が、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で国内政策、国内制度及び国内計画を定めることにより、職業上の負傷、疾患及び死亡を予防するために職業上の安全及び健康を不断に改善することを促進すること等を目的としたものである。同条約の全体が政労使による三者構成原則で貫かれており、その中で、加盟国は、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、労働安全衛生法令を含む国内制度（適当な場合には、三者構成の諮問機関を含む）を定め、維持し、漸進的に発展させ、及び定期的に検討することとされている。

Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

IV. NATIONAL SYSTEM

Article 4

1. Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.
2. The national system for occupational

safety and health shall include among others:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

(b)~(d) 〈略〉

3. The national system for occupational safety and health shall include, where appropriate:

(a) a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;

(b)~(h) 〈略〉

日本は、ILO 加盟時から政労使の三者構成原則に基づく ILO への参加を要求されていたが、戦後改革まで労働組合法がなかったこともあり、国内政策決定過程における三者構成会議の出発点は、昭和 20 年 10 月に設置され、労働組合法及び労働関係調整法の制定にあたった労務法制審議委員会（途中で労務法制審議会に改称）だったとされる。その後の労働基準法の制定に際しては、労使その他有志が参加する公聴会が活発に開かれた¹⁰³。

昭和 22 年に労働基準法が制定され、同法第 98 条で中央と地方に公労使の労働基準委員会（昭和 22 年 6 月 1 日に労働基準審議会に改称）が設置され、同法第 113 条¹⁰⁴で命令制定に際して公聴会により公労使の意見を聴くことが規定された。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）

第九十八條 この法律の施行及び改正に関する事項を審議するため、労働に関する主務省及び都道府県労働基準局に労働基

準委員会を置く。

労働基準委員会は、労働に関する主務大臣及び都道府県労働基準局長の諮問に應ずるの外、労働条件の基準に関して関係行政官廳に建議することができる。

労働基準委員会の委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者について、行政官廳が各々同数を委嘱する。

前三項に定めるものの外、労働基準委員会に関し必要な事項は、命令で定める。（命令の制定）

第百十三条 この法律に基いて発する命令は、その草案について、公聴会で労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者の意見を聴いて、これを制定する。

また、本法による改正前の労働災害防止団体等に関する法律（昭和 39 年 6 月 29 日法律第 118 号、本法制定により労働災害防止団体に改題）においても、特別規制（本法制定により本法に移った。）に係る省令制定に関し、次のように中央労働基準審議会からの意見聴取義務が課されていた。

労働災害防止団体等に関する法律（昭和三十九年六月二十九日法律第百十八号）

（省令の制定）

第六十七条 労働大臣は、この章の規定に基づく労働省令を制定しようとするときは、中央労働基準審議会の意見を聞かなければならない。

しかし、昭和 44 年に労働基準法研究会が設置されて以降は、本法立案を含め、同研究会が労働政策立案に大きな役割を担うようになった¹⁰³。

労働基準審議会は、中央省庁再編に伴い、

平成 13 年、他の審議会と統合され、労働政策審議会となった。

本法には、命令制定に際して公聴会での意見聴取規定はない。また、労働政策審議会への意見聴取規定についても、労働災害防止計画の策定及び変更に係るものを除き設けられていないが、労働政策に関する重要事項については労働政策審議会が調査審議を行い厚生労働大臣等に意見を述べることとなっており¹⁰⁵、本法及びその命令の改正については殆どすべて同審議会への諮問がなされている¹⁰⁶。

しかし、特に安全衛生に関しては、多くの省内検討会等が設けられており¹⁰⁷、これら検討会の報告書に基づいて省令案が作成されることが多いようである。

2.8 危害防止基準

本法は、第 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ための手段の筆頭に「危害防止基準の確立」を掲げているが¹⁰⁸、以下述べるように、その中核となっているのが第 20 条から第 24 条までの規定群であり、本条はその内容を具体化する重要な位置を占める。

本稿では、本条及びそれが束ねる第 20 条から第 26 条までの規定が本法に占める位置を体系的に理解するために、以下、この「危害防止基準」の概念を検討する。ただし、危害防止基準に関する法的問題——ひいては本法全体の構造については、非常に詳細な検討を加えた文献として寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任——総論——』（日労研、2004 年）があることから、本節ではできるだけ同書と重複をしないよう、論点を絞り、又は別の観点からの検討を行う。

2.8.1 危害防止基準の概念

「危害防止基準」の語は、本法では第 1 条（目的）にのみ現れるが、命令、通達等で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。

そこで参考となるのが、労働安全衛生法案の作成に中心的に携わった畠中信夫¹⁰⁹による次のような解説である。

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）基準として罰則を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、少なくとも労働災害の防止の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うことになる。ただ、この解説では「罰則でもってその履行が強制」されるものに限定するような書きぶりとなっているが、本法には、罰則は付されていないが危害防止のための一定の行為基準といえるものもあるし（第 65 条の 2 等）、本条に基づく省令の規定の中にも努力義務のため罰則はかからないがやはり一定の行為基準といえるものもある。厚生省労政局労働保護課長として労働基準法案作成を指揮した寺本廣作¹¹⁰も、労働基準法旧第 45 条に基づく旧安衛則につき、「安全衛生基準の向上に資する為必要な場合には、勧告的基準（advisory standard）（第五十九條、第一百七十二條、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…」¹¹¹と述べており、努力義務であっても一種の基準として捉える見方がある。

なお、これらの基準の義務主体、つまり名宛人は、事業者である場合が多いが、これを事業者に限定する必要は見当たらない。

以上を踏まえ、本稿では、名宛人を問わず、罰則の有無や、努力義務であるかどうかに関わらず、労働災害の防止のために設定される関係者の具体的な行為基準を「危害防止基準」と呼ぶこととする。

危害防止基準は、法律学や実定法によって作られた法的枠組の中に、安全技術や安

全工学が反映されたものであるといえる。

2.8.2 危害防止基準の法的枠組

本節では、まず法的枠組に焦点を当てた検討を行う。なお、危険源は、本来は安全工学の概念だが、本法が法律本体で危険源分類を行い法的枠組を形成している関係上、ここで検討した。

2.8.2.1 危害防止基準の「親」部分

本法中にはあちこちに色々な危害防止基準が散らばっているが、立法技術的にいえば、その親（母体）となる第 20 条から第 24 条までの規定群があり、それ以外の危害防止基準は、その親部分に対して名宛人を「事業者」から変更若しくは拡張し、又は規制の内容（危険源、保護方策等）を限定したものであるといえることができる^{112,113}。

この構造理解に基づき、危害防止基準の親部分とそれ以外の部分がどのような関係にあるかということ、表 15 に示した。

表 15 労働安全衛生法の危害防止基準の親部分とそれ以外の部分との関係

		規制内容の限定→	
		包括的	限定的
名宛人の変更・拡張↓	事業者	親部分（第 20 条～第 24 条）	第 25 条（退避措置）、第 59 条（教育）、第 65 条（測定）、第 66 条（健康診断）等
	事業者以外	第 26 条（労働者）、第 4 章後半（元方事業者、注文者等） ※これらの規制対象範囲にも若干限定が認められるが依然として広範である。	第 5 章（何人にも適用、特定の機械及び有害物）、第 61 条第 2 項（何人にも適用、無資格運転禁止）等

なお、親部分に最も近い位置にある第 25

条は、労働災害発生の急迫した危険があるときに事業者が労働者を退避させる等の義務を規定したものであるが、これは原案にはなく、衆議院社会労働委員会で可決された修正案¹¹⁴により追加されたものである（第25条を挿入したため原案第22条が第21条第2項とされ、原案第23条～第25条が第22条～第24条にずれたという経緯がある¹¹⁵）。これは、第25条も親部分の規制対象範囲を「急迫した危険」に限定して分離したものと見える。実際、旧安衛則第163条の34のずい道等の建設の作業における落盤等による急迫危険の際に使用者は直ちに労働者を安全な場所に退避させなければならないという義務規定は、労働基準法旧第42条を委任元としており、労働省としては原案どおりの安衛法に基づく新安衛則で同様の退避規定を置くことが可能と考えていたと思われる。また、昭和55年法律第78号により追加された第25条の2も、同様だろう。

第26条については、同条の労働者の義務が事業者の義務とは似て非なるものであるということは1.5.3節で述べたが、それがあくまで名宛人の変更に相応したものであり、規制対象範囲も依然として包括的であるという考えから、表15のとおり位置付けた。第4章後半の元方事業者等に関する規定についても同様である。

本法の危害防止基準に親部分とそうでない部分があるという構造を理解すると、名宛人が事業者であれば、例えば本法第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⁹⁸ことができ、逆

に、現在同法第22条で読んでいる特化則第38条の4（作業記録）を、同法で独立条項を設けてそれから委任することもできると考えることができる。実際、旧特化則（昭和46年4月28日労働省令第11号）第29条（環境測定）は、労働基準法旧第42条で読んでいたものであり、本法制定時の際にも環境測定は本法第22条で読むことも可能であったが、第65条として独立条文となったという経緯もある。

危害防止基準の親部分の各規定を構造化して並べると、表16のようになる。

表16 労働安全衛生法中危害防止基準の親部分の対象範囲

条項	必要な措置の内容		
20	機械、器具その他の設備 (以下「機械等」という。)	による	危険
	爆発性の物、発火性の物、 引火性の物等		
	電気、熱その他のエネルギー		
21 ①	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
21 ②	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	
22	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 気圧等		
	計器監視、精密工作等の 作業 排気、排液又は残さい物		
24	労働者の作業行動	から生ずる	労働災 害
23	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 換気、採光、照明、保温、 防湿、休養、避難及び清 潔	に必要 な措置
		労働者の健康、風紀及び 生命の保持	のため 必要な

た概念であるが、起因物分類コード表には設備、粉じん、樹木、動物など物だけが掲げられているので、作業方法、作業行動等は含まず、よって危険源とは異なる概念ではないだろうか。また、「起因物」は災害発生の起因となった物というニュアンスが感じられ、「未だ災害を引き起こしていなくてもそこに潜んでいるもの」を意味する危険源とはニュアンスの違いもあるかもしれない。本稿では、リスクアセスメント指針やISO等の概念に合わせ、「危険源」という概念を主に使用する²。

2.8.2.3 親部分における危険源分類の交差分類問題と序列化による解決

法律本体レベルにおける危害防止基準の親部分（第20条から第24条まで）の危険源分類には、区分の一貫性¹²⁵がない。即ち、交差分類となっている。

したがって、実務上、省令等に規定されている危険源が、第20条から第24条までのどれで読まれるべきか⁹⁸が分からない場合がある。

例えば、車両系荷役運搬機械等の作業計画について定める安衛則第151条の3第1項は、機械等（第20条）なのか作業方法（第21条第1項）なのか、分からない。さて、この安衛則第151条の3第1項は、『安衛法便覧』では機械等（第20条）として分類されている。思うに、これは、機械等を用いて行う作業の作業方法よりも、機械等そのものの方が、より根源的な危険源（というより、これが「危険源」²の本来の意味であるが）であるからそこに対応させるという考え方によるものだと思われる。この考え方は区分原理を「最も根源的なもの」と

修正し、危険源を序列化することで危険源の区分の一貫性を担保する。もちろん、そのような考え方は法令中には書かれていないので、飽くまで1つの理論的な解釈方法に過ぎないが¹²⁶、リスクアセスメントにおける保護方策の決定等に関する技術的観点からすれば、より根源的なもの（本来の意味での「危険源」）毎に分類する方が合理的である。

このような考えに基づいて本法第20条から第24条までに掲げられた危険源について再考し、試行的であるが、表17のとおり、その根源性に応じて3段階に分類した。表17 労働安全衛生法第20条から第24条までに掲げられた危険源の序列化（上にいくほど根源的なものである）

	安全	衛生	建設物等
↑ 根源的	第20条	第22条	第23条
	第21条		
	第24条		

まず第20条及び第22条に掲げられた危険源は、最も根源的なものであると考えられる。したがって、これらに当てはまる危険源は、これらに分類してしまう。例えば「足場の高所で墜落のおそれのある場所」は「場所」だから第21条第2項にも当てはまるが、足場は「機械、器具その他の設備」にも当てはまるから、より序列が上の第20条に分類するのである。

次に、第21条が位置する。明らかに第20条に当たらないものとして、はい作業や掘削作業がある。これは作業方法の誤り（はいを雑に積み上げたり、地山をすかし掘りをしたりという誤り）により危険が生じることから、第21条第1項の作業方法による危険ということにできる。また、崖つぶち

の上で墜落のおそれのある場所は「機械、器具その他の設備」ではないから第 21 条第 2 項の場所による危険ということになる。

第 22 条は健康障害の防止であるが、健康障害に係る有害要因は同条でほぼ網羅されており、第 23 条は建設物等に関する事項なので、順序づけが少し難しい。

第 24 条は労働者の作業行動による労働災害の防止である。「作業行動」については法令等での定義は見当たらないが、「作業方法」という用語が別途第 21 条第 1 項で使用されていることから、作業行動とは、作業方法とも呼べないような身体の立ち振る舞いや無意識に近いような行動、作業姿勢等をいうと思われる。

このような序列化を行うと、産業上の多くの危険源が第 20 条から第 23 条までに分類され（第 21 条でさえ少ない）、第 24 条に分類されるようなものは自ずと少なくなる。

2.8.2.4 作業行動の規制と安全衛生教育等

実は、『安衛法便覧』をみると、第 24 条を委任元とする省令の規定が現在のところ存在していない。この理由の 1 つとして、第 20 条から第 23 条までに分類されない純粋な作業行動を危害防止基準として定型化することの困難さがあるといえる。作業行動は労働者の身体の動きそのものであり、事業者がこれを実力的にあるいはその他工学的に管理することは容易ではないだろう。しかしながら、作業行動による労働災害としては荷の持上げ動作による腰痛等が考えられるが、そのような動作については適切な運搬機械等の導入すること等は可能のはずだから、対象作業をうまく類型化する等

により、今後第 24 条に基づく省令の規定が作られる可能性はある。

なお、重量物取扱い、介護作業等における腰痛の予防は、作業姿勢（作業行動）によるところが大きいですが、これは「職場における腰痛予防対策指針」¹²⁷が通達で示されているが、省令での規定まではされていない。

しかし、親部分から離れて本法全体を見渡すと、労働者の作業行動の管理は、第 59 条（安全衛生教育）や第 61 条（就業制限）等という別の形によって、確保が図られているようである（例えば、事業者は労働者を重量物取扱い、介護作業等に從事させる場合は第 59 条第 1 項の規定により安全衛生教育を行わなければならない）。なお、第 59 条第 1 項及び第 2 項の規定による雇入時及び作業内容変更時の安全衛生教育については、安衛則第 35 条で安衛令第 2 条第 3 号の業種（保健衛生業、飲食店、警備業など労働災害の多い業種も含まれる）について、なぜかその主要な内容の省略を許しており、不十分な規定となっているところ、当該省略規定は、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和 4 年 5 月 31 日厚生労働省令第 91 号）第 3 条の規定により削除され、令和 6 年 4 月 1 日に施行されることとなった。

2.8.2.5 危険源分類の網羅性の不備問題

本法の危害防止基準の親部分（第 20 条から第 24 条まで）に示されている危険源分類には、基本的にはあらゆる種類の危険源が網羅されていると想定されている¹²⁸。事実、その分類体系は、上述のとおり、リスクアセスメント指針通達の危険源分類例の参考とされたほど、相当に網羅的である。

しかし、表 16 に現れている分類体系と、表 18 に示したリスクアセスメント指針通達の分類例を比較すると、前者の網羅性に不備があると思われる。

表 18 平成 18 年 3 月 10 日付け基発第 031 0001 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）

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

表 16 の分類体系は、危険源を限定列举して「等」を付したものに過ぎないため、例えば、動物（危険性関係）、人間の暴力¹²⁹、パワーハラスメント、自然災害等に関する危険源が含まれないと解されるが¹³⁰、表 18 の分類では「その他の危険性」「その他の有害性」という区分枝の導入により区分の網羅性¹²⁵が保証されている。

本法には、危険源を特定していない条文もあり、例えば第 59 条第 1 項（安全衛生教育）は、労働者が従事する業務に関する危険源の種類を限定していない。実際、サファリパークで労働者（飼育員）がライオンに噛まれた災害について、安全衛生教育に不備があったとして同項違反が適用され、事業者が罰金刑が科された事例がある¹³¹。しかし、表 16 の分類体系に動物が含まれていないため、今のところ、本条に基づく省

令では動物について特に規定は設けられていない（もっとも、含まれていても、これに基づく省令の規定が実際に定められるかは別の話であるが）。

他に危険源を特定していない条項として、第 25 条、第 30 条、第 61 条、第 66 条等がある。なお、危害防止基準ではないが、第 99 条の都道府県労働局長等の緊急措置命令についても危険源を特定していない。

したがって、実は、2.8.2.1 節で述べ、表 15 に示した「危害防止基準の親部分は包括的で、そこから他の規定が派生しうる」という本研究協力者の主張は、この親部分の危険源分類における網羅性の不備という点においては、誤りということになる。

以上の検討を踏まえて本法全体を考えると、表 16 に含まれていない危険源については、別に特別な規定がない限り、主に安全衛生教育に委ねられており、動物、人間の暴力、自然災害等については、「教育はするのであとは各自気をつけるように」といったことになりかねない体系となっている（ただし第 25 条は危険源を限定していないので退避させる義務はある。）。動物に係る危害防止基準の設定可能性は別途検討するとしても（保護方策を一律に定められないようなものは作業計画規定などで対応することも考えられるが）、法律本体においてはすべての危険源を網羅すべきだろう。

なお、起因物分類には動物、天候等が含まれるほか、本法では作業方法又は作業行動による危険に分類している荷を起因物そのものとして分類しており、興味深い。

また、災害補償分野では、以上に述べたものとは別の分類体系として、労基則第 35 条・別表第 1 の 2 ないし「傷病性質コード

表」¹³²があり、同コード表では負傷については危険源を特定しないで分類し、疾病については非常に詳細かつ広範な危険源等の分類がなされているので、災害や危険源分類を検討する際の参考となる。

ところで、以上、法律本体における危険源の分類について論じてきたが、本研究協力者は、第 20 条から第 24 条までについては、委任関係の混乱や網羅性の不備等の問題を避けるため、労働基準法旧第 42 条のごとく 1 条にまとめるべきだと考える。それでも、省令委任の包括性の度合いは実質的に変わらないだろう。

2.8.2.6 危険源の細分化とその指針

表 16 に掲げた危険源は、命令等で細分化されることになる。

例えば、機械（本法第 20 条第 1 号）による危険についていえば、安衛則第 2 編第 1 編第 1 節に機械一般に適用すべき安全基準が示されているが、それ以外の章節において、工作機械、木材加工用機械などと分類され、さらに工作機械は立旋盤、タレット旋盤等に細分化され、木材加工用機械も木材加工用丸のこ盤、木材加工用帯のこ盤などに細分化されていく。

2.8.2.3 節では法律本体における危険源分類（表 16）の交差分類の問題を取り上げたが、省令レベルでは、より明確な交差分類の回避が行われている。例えば安衛則では木材加工用帯のこ盤とそれ以外の帯のこ盤を区別する際、前者を「木材加工用帯のこ盤」、後者を「帯のこ盤（木材加工用帯のこ盤を除く。）」としている（同様の例として、図 6）。

危険源において何を 1 つの区分肢に分類し、何を細分化するかということは、同じ

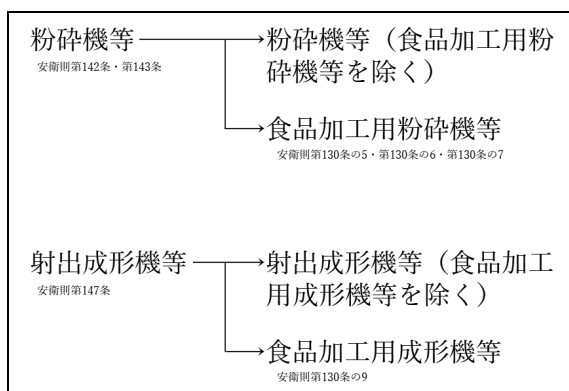
ような保護方策が必要な物どうしをまとめて規定するという指針に沿ってなされるべきと考えられ、実際、本法の政省令でもそのようになっていると思われる。

例えば、性状や中毒に類似性がある同様の衛生管理が必要なものを「有機溶剤等」としてまとめてそれに対する保護方策の一体系が有機則であり、その中で、更に有害性の程度等に応じて少しずつ異なった保護方策を採用するため、第一種有機溶剤等、第二種有機溶剤等といったように細分化されている。

また、必要に応じ、省令の改正により危険源が更に細分化される例もある（図6）。

他方で、工作機械のストローク端について規制していた安衛則旧第112条が、字句を殆ど変えずに安衛則第2編第1章第2節（工作機械）から同第1節（一般基準）に移動し、あらゆる機械のストローク端に適用されることとなった例もある。

図6 労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成25年厚生労働省令第58号）による粉碎機等の細分化



2.8.2.7 規定の競合と特別関係

形式的効力を等しくする2つの法令が、一般法（ある事項について一般的に規定した法令）と特別法（一般法の対象とするある事項と同じ事項のうち、特定の場合等を

限って、一般法と異なる内容を定めた法令）の関係にある場合には、特別法が規律の対象としている事項に関する限りにおいては、特別法の規定がまず優先的に適用され、一般法の規定は、それらの対象については、特別法の規定に矛盾しない範囲内で、補充的に適用されるとされており、これを特別法優先の原理¹³³という。条項単位では同様に一般規定と特別規定といい、また、このような関係を特別関係という¹³⁴。

危害防止基準における特別関係の典型例として、安衛則第577条と有機則とがある。これらはいずれも本法第22条から委任を受けた省令であり形式的効力は等しいが、安衛則第577条が有害物の蒸気等の発散抑制等に関する一般規定であるのに対し、有機則は有機溶剤という特別な事項を定める特別規定と考えられるから、有機溶剤業務については有機則が優先的に適用されることとなる。

また、安衛則第101条第1項と同第107条も特別関係にある（2.8.3.5節参照）。

しかし、安衛則第101条第1項と同第151条の78のように、判断に悩む例もある。

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）

第二編 安全基準

第一章 機械による危険の防止

第一節 一般基準

（原動機、回転軸等による危険の防止）

第一百一条 事業者は、機械の原動機、回転軸、歯車、プーリー、ベルト等の労働者に危険を及ぼすおそれのある部分には、覆い、囲い、スリーブ、踏切橋等を設けなければならない。

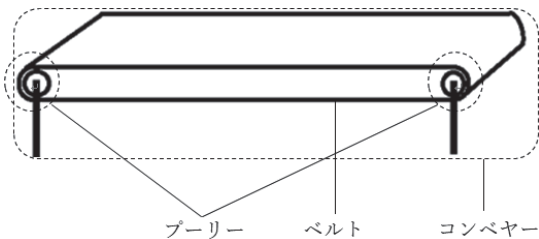
2～5 〈略〉

第二節 コンベヤー

（非常停止装置）

第百五十一条の七十八 事業者は、コンベヤーについては、労働者の身体の一部が巻き込まれる等労働者に危険が生ずるおそれのあるときは、非常の場合に直ちにコンベヤーの運転を停止することができる装置（第百五十一条の八十二において「非常停止装置」という。）を備えなければならない。

図 7 コンベヤーとその一部分であるプーリー及びベルト



安衛則第 101 条の適用対象である機械一般に対し、コンベヤーは特別な事項であるが、安衛則第 101 条はよく見るとプーリー、ベルト等の個々の危険部分について規制しており（図 7）、コンベヤーの一部分をなすプーリーとベルトに適用されるとも読める。

思うに、コンベヤーには安衛則第 101 条第 1 項と同第 151 条の 78 の両方の規定が適用されるだろう。なぜなら、そもそも、安衛則第 101 条第 1 項の覆い等が安全防護（2.8.3.2 節参照）であるのに対し、同第 151 条の 78 の非常停止装置は付加保護方策とあって、既に生じ始めた危害の程度を低減し、又は切迫した危害を直前で防止するものに過ぎず、保護方策としては明らかに不十分であり、本法第 20 条の趣旨に鑑みると、コンベヤーだからと云々の安衛則第 101 条第 1 項の適用を除外する意義は見出しに

くいからである。

しかし、危害防止基準にこのような分けりにくさがあることは事実であるから、危害防止基準に安全技術をより明確かつ理論的に取り込み、法令の適用関係を整理することが望まれる。

2.8.2.8 「危険」「健康障害」等の概念とその分離

表 16 を見ると、危害防止基準の親部分においては、危険源だけが分類されているのではなく、一部、防止すべきものが「危険」と「健康障害」に分かれている。

第 23 条は「通路、床面…その他労働者の健康、風紀及び生命の保持」というように項目は多いが 1 条にまとめられており危険と健康障害の防止をいずれも含む形であり、第 24 条もまた「労働災害」として両方を含む表現となっているが、第 20 条から第 22 条までについては、危険の防止（第 20 条及び第 21 条）と健康障害の防止（第 22 条）とに分かれ、それぞれに危険源が列挙されている。

したがって、例えば、第 20 条は機械を規定しているが、機械による振動障害は健康障害であって危険の防止でないから、同条ではなく第 22 条（安衛則第 576 条関係）に振り分けられる。

また、1 つの危険源であっても、危険と健康障害の両方をひきおこすものは、危険と健康障害のそれぞれについて防止措置を規定する必要がある。

例えば、有機溶剤はその殆どが引火性の物にも該当するが¹³⁵、引火性の物としての危険の防止は爆発・火災の防止は安衛則第 2 編第 4 章第 2 節（危険物等の取扱い等）など、有機溶剤としての健康障害の防止は

有機則という風に分けて規定されている。

ところで、「労働災害」は第2条に定義規定があるが、「危険」と「健康障害」については定義規定がなく命令や通達でも説明はなされていない¹³⁶。また、「安全」、「衛生」、「有害」、「疾病」などといった用語についても同様に説明はなされていない。

本法令全体を見ると「危険の防止」は「安全」と裏腹の関係にあり、「健康障害の防止」は「衛生」という用語と裏腹の関係にある。また「健康障害の防止」は「健康」、「有害」、「疾病」との関係も深そうである。しかし、これらの用語の異同は、はっきりしない¹³⁷。

ある事項が安全（危険の防止）か衛生（健康障害の防止）かという問題は、安全衛生管理体制、鉱山保安法の適用除外・特例等との関係で、実務上は重要な解釈問題となる。

危険と安全は負傷関係、衛生は健康障害と疾病関係などと理解する向きもあるようだが、負傷による疾病もあるため、それほど単純なことではない。この解釈問題について、労働省労働基準局編『労働法コンメンタール3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所、1969年）¹³⁸は、労働基準法旧第42条の解説中で次のように検討している。

なお、本章においては「安全」「衛生」とか「危険」「有害」という用語がしばしば用いられているが、これについて常識的には危険な所には怪我が発生しやすく、有害な所で働けば病気になり、またこのような所は、安全に又は衛生的にしなければならぬ、というように使われているのであ

るが、これらの用語に関し法的な意義としては、従来明確な解釈がなされていない。しかし、これらの用語が本章の各条文中にどのように用いられているかを検討してみると、安全と衛生、危険と有害はそれぞれ対応する概念として用いられており、これらによる結果的な現象として負傷又は疾病が起こるものであるとして使われていることがわかる。このような点から、これらの関係を次のようにみることができる。すなわち、「危険」と「有害」は、労働者が労働の場において接触するところの物体又は環境との相互の関係を現しているものであり、相互の関係が危険又は有害な状態にある場合には、その結果として負傷又は疾病が発生するものである。その物又は環境による疾病の発生が必然性をもっている場合は「有害」であるといい、この有害性を軽減し、又は除去することによって疾病の防止等を図ることが衛生であると考えられる。一方、負傷又は疾病の発生が蓋然性をもっている場合は、「危険」といい、これらの蓋然性を軽減し、又は除去することによって結果として起こる負傷又は疾病の防止等を図ることが「安全」の分野であると考えられる。このような考え方を、具体的な例に当てはめてみると、調帯の掛換えの作業は調帯に巻き込まれる蓋然性があるので「危険」な作業であるといえ、びょう打作業は難聴になる必然性をもっているので「有害な作業」ということができる。また鉱山等の切羽におけるせん孔作業は落磐、肌落等の蓋然性があるので「危険」であり、かつ、珪酸粉じんが飛散するためけい肺になる必然性があるので「有害」でもありといえる。同様の例としては、多

量の高温物体を取り扱う業務は接触による「危険」業務であり、また、熱線による熱中症を起こす点から「有害」な業務でもあるわけである。

この見解に対し、井上浩¹³⁹は次のような批判・提案を行っている。

例えば、チェンソーや穿孔機の作業は、必然的に白ろう病や頸肩腕症を発生させるものではない。その作業時間や、従事期間や、密度や、作業環境や、個人の体質等の各種の要素がまざりあって発病するかどうかはきまるのである。〈略〉必ずしも疾病発生に必然性があるとはいいがたい。

〈略〉「安全」とは、異常な現象が原因で発生する労働災害から労働者を守ることである。この「異常な現象」には、爆発や崩壊等のように、労働者の働きかける対象側に異常な現象が発生する場合と、作業姿勢がくずれるとか、作業のリズムが狂うとかいうように労働者側に異常な現象が生ずる場合がある。このような異常な現象の結果発生する労働災害を防止することが、安全の問題である。〈略〉したがって、前述した、管理特定化学設備に関する規定は、特定化学物質等障害予防規則のなかにもかかわらず、安全法規のほうに属するものと考えられる。というのは、それらの規定は、いずれも「異常」化学反応等によって生ずる労働災害を防止するためのものだからである。

〈略〉「衛生」とは〈略〉異常な現象以外から発生する労働災害を防止することである。例えば、粉じん作業から発生するじん肺症を予防したり、チェンソーの使用からくる白ろう病を予防したりするのは、すべて衛生の分野である。

安全を「異常な現象」と割り切り、井上のいうとおり管理特定化学設備に関する規定（第3類物質等の大量漏洩を防止するための規定で、現行特化則では第18条の2等関係）を安全に分類するとすれば、これを衛生としている従来の行政解釈¹⁴⁰と整合しない。しかし、平成11年に発生した株式会社ジェー・シー・オー東海事業所の臨界事故に関して、本法に関し責任者が訴追され、刑が確定したのは、第11条（安全管理者）違反であった。判決文¹⁴¹中本法違反について認定された犯罪事実では、実行行為者である所長Bが、「被告人会社Aの業務に関し、平成11年6月29日から同年9月30日までの間、常時50人以上の労働者を使用して核燃料物質の加工業を営む事業場である東海事業所において、安全管理者であるCをして、スペシャルクルーの班員であるX及びYら労働者に対し、核燃料物質の加工工程における臨界の発生を防止するための形状制限、質量制限等の核的制限を遵守するなどの安全のための教育を実施させず、もって、安全に係る技術的事項を管理させなかった。」とされており、これは事業者が安全管理者に法定事項を管理させなかったという第11条第1項違反である。ここでは、放射性物質の臨界防止教育が「安全」教育だと解釈されたことになるが、これは、電離則が衛生基準にあたるという従来（現在も）の行政解釈¹⁴²と矛盾しうるものであるとともに、「臨界は異常な現象だから安全関係であるとした」と解釈したとき、井上の見解を支持するものとなる。

ところで、1つの危険源に対する保護方策が、危険と健康障害の両方を同時に防止することがある。

例えば、酸欠則第 6 条第 1 項は、事業者は労働者が酸素欠乏症等にかかって転落するおそれのあるときに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という規定である。

酸素欠乏症等防止規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第四十二号）

（要求性能墜落制止用器具等）

第六条 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、労働者が酸素欠乏症等にかかって転落するおそれのあるときは、労働者に要求性能墜落制止用器具（労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号。以下「安衛則」という。）第百三十条の五第一項に規定する要求性能墜落制止用器具をいう。）その他の命綱（以下「要求性能墜落制止用器具等」という。）を使用させなければならない。

2・3 〈略〉

これは転落による危険を防止すると同時に、転落した先の場所（ピットの底など）もまた酸素欠乏空気等で満たされている場合に酸素欠乏症等（健康障害）も防止するものであるといえよう。これが危険の防止なら、墜落のおそれのある場所ないし酸素欠乏危険場所という意味で第 21 条第 2 項が該当し、酸素欠乏空気等による健康障害の防止という意味で第 22 条にも該当するが、どちらをとるかで委任元条文が分かれてしまうので混乱を生じる（もっとも、第 21 条第 2 項も第 22 条も違反に対する罰則は同一である。）。また、仮に第 21 条第 2 項と第 22 条の両方から委任を受けていると考えた

場合は、酸欠則第 6 条第 1 項違反という 1 つの行為については常に、第 21 条第 2 項に係る「～要求性能墜落制止用器具等を使用させず、もって墜落のおそれのある場所に係る危険を防止するため必要な措置を講じなかった」と第 22 条に係る「～要求性能墜落制止用器具等を使用させず、もって酸素欠乏空気による健康障害を防止するため必要な措置を講じなかった」という 2 つの犯罪構成要件が成立する（少なくとも外観上そのようにみえる）ので、罪数上の問題が生じる¹⁴³。

思うに、このような委任対応関係についての混乱を避けるためには、何らかのルールを定めるか、危険と健康障害とを法律本体では敢えて区別しないという解決策も考えられる。

2.8.2.9 「健康障害」等の範囲

第 22 条の健康障害と第 24 条の労働災害（第 2 条で定義）の範囲については、いわゆる職業病は当然含まれるが、作業関連疾患（work-related disease、職業病と認定されている疾患以外で一般人口にも出現するが、作業環境と作業がその疾患の発症に著しく寄与するもの、あるいは作業環境の中で曝露する要因により著しく影響を受け、疾病の発症に関連するものをいう）は含まれるのか、含まれるならどの程度含まれるのかという問題がある。

本法では第 68 条の委任を受けた安衛則第 61 条第 1 項で「心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者」の就業禁止規定を置いているが、これには作業関連疾患も含まれるだろう。また、平成 18 年には、作

業関連疾患である脳・心臓疾患の予防措置として、第 66 条の 8 等で一定時間を超える長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導制度を導入した。

第 23 条では従来から健康及び生命の保持といった幅広い概念で労働者の福祉を謳っているが、第 22 条の「健康障害」がどの範囲まで及ぶかということは、省令制定権限の適切な行使という行政法上の問題との関連でも、重要な解釈問題となりうると思われる。

2.8.3 危害防止基準と安全技術

本節では、危害防止基準（主に政省令のレベル）と安全技術の概念との関係をみていく。

危害防止基準は法令ではあるが、これを安全技術の用語や体系に照らしてみいくことで、膨大な省令の規定を整理して捉えることができ、その欠陥も見つけやすくなる。

なお、安全技術では安全には衛生も含むことが多いので、本節では安全衛生のことを単に安全という。

2.8.3.1 製品安全規格と労働安全衛生の関係

労働災害を引き起こす危険源には、職場で生み出されるものもあるが、外部からもたらされる原材料、生産設備その他の製品から生じるものも多い。

安全技術の体系化は、とりわけ国際的な製品安全規格の作成という形で行われてきた。現在、その中核となっているのが、ISO/IEC Guide 51:2014（安全側面——規格への導入指針）（JIS Z 8051:2015 として日本語化されている。）であり、危害¹⁴⁴、ハザード（本稿では「危険源」と呼んでい

る）²、リスク、リスクアセスメント、保護方策等といった基本用語もこの規格で定義されている。「保護方策」とは、危険源を除去するか、又はリスク（危害の発生確率及びその危害の度合いの組合せ）を低減させるための手段又は行為と定義されている（「リスク低減方策」ともいう。）。

本法の危害防止基準の相当部分は、各種危険源に対する保護方策で占められている。

本来、保護方策は、製品又はシステムの設計・製造段階から使用段階までに一貫して行われるものであり、製造者等（上流の者）からユーザー（下流の者）まで複数の主体にそれぞれ担うべき役割がある。特に、ISO/IEC Guide 51 をはじめとする安全規格では、主な義務主体は製品又はシステムの製造・供給者であり、まず彼らが設計・製造段階において最大限の保護方策を講じ、これに対してユーザーは製造段階で除去できずに残ったリスクに対応するのが本来のあり方である。

しかし、本法において危害防止基準は労働法の枠組み、即ち使用従属関係における事業者を主たる義務主体としたものであることから、そこで製品安全規格との断絶が存在するといえる¹⁴⁵。例えば、安衛則第 2 編第 3 節の 2 の食品加工用機械の構造基準は事業者を名宛人とするものであるが、同様の構造要件について製造・流通業者に義務を課すような規定は（第 43 条を除いて）本法には無いと思われる。それに加え、製品安全規格を守った製品にも残留リスクが存在することから、製品安全規格だけで労働安全衛生を実施することはできない。したがって、その両方を体系的に位置付け、実施するための枠組が必要である。

機械安全（製品安全の代表的分野といえる。）と労働安全の関係については、濱島京子により体系的・理論的な研究がなされており¹⁴⁶、そこでは労働安全をISO Guide 73及びISO 31000によるリスクマネジメント体系で整理し、ISO/IEC Guide 51をはじめとする機械安全規格体系その他建設など他分野の労働安全体系その中に位置付けることが提案されている。本稿ではこの提案を検討し、本法とリスクマネジメント体系との理論的な対照関係を論じることが望ましいが、時間の制約上そこまで調査が及ばなかった（なお、この提案の具現化に際して考慮すべきと思われる概念として、2.14節においてリスク創出者管理責任負担原則について言及する。）。

2.8.3.2 「4ステップメソッド」

保護方策には、より本質的（根本的）なもの、より「対処療法的」なものや「小手先」のものがある。危害を十分に防止するためには、できるだけ本質的な対策を検討・実施し、それが不可能だったり、あるいはそれでも少しリスクが残ったりしたときに2番手の方法を採用することになる。また、1つの対策だけでは十分な信頼性が得られず、複数の方策を組み合わせる必要がある場合が少なくない。

リスクアセスメント指針は、事業者向けの保護方策（ここでは「リスク低減措置」という用語が使用されている）を次のように4つに区分し、優先順位をつけて序列化している¹⁴⁷。

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日危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第1号）
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。

この(1)のうち、アがいわゆる本質的安全設計（あるいは本質的安全設計方策）とよばれるものである。イ～エは順に工学的対策、管理的対策、個人用保護具の使用といわれる。基本的には、できるだけアからエの順に保護方策を検討し、講じていくことが求められている。

保護方策に関するこのような序列は「(危険源に対する曝露の) 管理のヒエラルキー」

148、「リスク管理のヒエラルキー」¹⁴⁹等と呼ばれ、4段階ではなく5段階に分ける場合¹⁴⁸もある。また製品安全分野では製造・供給者による本質的安全設計方策から安全防护、使用上の情報までの3段階に分けて「3ステップメソッド」とされる¹⁵⁰。厚生労働省の指針に関していえば、リスクアセスメント指針及び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（通称＝化学物質のリスクアセスメント指針）¹⁵¹が事業者を対象とし、機械の包括的な安全基準に関する指針¹⁵²も製造者だけでなく事業者も対象としているため、保護方策の序列はいずれも同様の区分によるものとなっている。本稿ではこれを「4ステップメソッド」ということとする。

ただし、この優先順位は絶対的なものではない。例えば、実務上、信頼性の高い個人用保護具の使用は、管理的対策に勝ることもあると思われるからである。また、工学的対策のため導入した設備が新たな危険源となる場合もあり、当該設備の使用頻度等を勘案するとそれより下位の保護方策による方がリスクが低くなることもありえると思われる。

4ステップメソッドの思想は、本法の危害防止基準にも現れている。例えば、有機則は、まず有機溶剤業務に対して工学的対策として密閉設備、局所排気装置等の設置・使用を義務付け、工学的対策が困難な場合又は作業が臨時の場合は、工学的対策を緩和するとともに、個人用保護具の使用を義務付けている。また、これらの保護方策を補足する管理的対策として、原則として試験研究業務を除くすべての有機溶剤業務に係る作業について有機溶剤作業主任者の

選任等を義務付けている。では本質的安全設計はどうなるかという点、有機溶剤を使用しないか、風通しの良い屋外で使用すれば「有機溶剤業務」ではなくなり、有機溶剤の貯蔵等に関する規定を残して有機則全体が適用されないこととなる。また、有機溶剤等の消費量が一定量以下であれば、有機則第2条又は第3条の規定により有機則の相当部分が適用除外となる。このように、有機則は概ね4ステップメソッドと整合している。

しかし、物の代替については特に慎重な検討が必要である。有機溶剤など規制の対象となっている有害物の代わりに、規制のない物に代替すれば、本法の危害防止基準が適用されず、見かけ上は本質的な安全化がなされたように思えるが、代替物がより深刻な、又は未知の危険・有害性を有していることもあるからである。

4ステップメソッドは、安全基準にもみられる。例えば、安衛則第519条は第1項で工学的対策、第2項で個人用保護具の使用を定めている。これに対する本質的安全設計として、高さを2メートル未満にしてリスクを軽減するか（「1メートルは一命とる」という言葉もあり、2メートル未満だからといって安全といわけではないが）、「墜落により労働者に危険を及ぼすおそれ」を除去すれば、同条の適用を免れることができる。

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）
（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。

なお、このほか、非常停止装置の位置づけや、上記の保護方策の概念に含まれない、救護等の概念もあるが、本稿では割愛する。

2.8.3.3 労働衛生の三管理

労働衛生分野では、作業環境管理、作業管理及び健康管理からなる労働衛生の三管理¹⁵³という概念（表19）がある（労働衛生教育及び総括管理を加えて労働衛生の五管理とする場合もある。）。

表19 労働衛生管理の概要（出典：輿重治¹⁵⁴）

	使用から影響までの径路	管理の内容	管理の目的	指標	判断基準
作業環境管理	有害物使用量 ↓	代替 使用形態、条件 生産工程の変更 設備、装置の負荷	発生の抑制	環境 気中濃度	管理濃度
	発生量 ↓	遠隔操作 自動化 密閉	隔離		
	気中濃度 ↓	局所排気 全体換気 建物の構造	除去		
作業管理	曝露濃度 ↓	作業場所 作業方法 作業姿勢 曝露時間	侵入の抑制	曝露濃度	曝露の限界
	体内侵入量 ↓	呼吸用保護具		生物学的モ	生物学的

健康管理	反応の程度 ↓ 健康影響	教育 生活指導 休養 治療 配置転換	障害の予防	モニタリングの結果 健康診断のための検査結果	曝露指標 (BEI) 診断基準
------	--------------------	--------------------------------	-------	---------------------------	--------------------

作業環境管理とは、作業環境における有害因子の量を抑制し、作業環境を良好な状態にととのえるよう管理することをいう。具体的には作業環境測定、作業工程の設計、有害物の密閉、設備による換気等が含まれる。

作業管理とは、個々の労働者の有害因子への曝露を減少させるよう管理することをいう。生物学的モニタリング、作業行動の改善、個人用保護具の使用、作業主任者による指揮等が含まれる。

健康管理とは、健康診断等により個々の労働者の健康状態を把握し、疾病等がある場合の進行・増悪の防止等をいう。

このように、労働衛生の三管理は、作業環境測定から有害物等の発散防止抑制措置、作業主任者、個人用保護具、健康診断、疾病管理等までを含み、本法ないし安衛則の衛生基準や衛生関係規則の構造を最もよく表す概念でもある。

4ステップメソッド（2.8.3.2節）と労働衛生の三管理を比較すると、両者は相互に矛盾する概念ではないが、前者が保護方策に限った概念であるのに対し、後者はマネジメントまで含めたより広い概念である。また、労働衛生の三管理が、保護方策のヒエラルキーを4ステップメソッドほど細かく明確に示しているわけではないというのも相違点の1つである。

2.8.3.4 仕様規定、性能規定等

技術基準の設定にあたって要求事項をど

のように規定するかということに関し、仕様規定、性能規定等といった分類概念がある。何を指し示すかという対象の微妙な違いに応じ、「規定」の代わりに基準、規格、要件という語を用いられることもある。

仕様規定及び性能規定の概念を使用している公的文書として、東京ラウンドにおいて 1979 年に作成された貿易の技術的障害に関する協定（略称=TBT 協定）¹⁵⁵の 2.4 がある。

貿易の技術的障害に関する協定（昭和五十五年条約第十一号）

強制規格及び任意規格

第二条 強制規格及び任意規格の中央政府機関による立案、制定及び適用

中央政府機関に関し、

2.4 締約国は、適当な場合には、デザイン又は記述的に示された特性よりも性能に着目して強制規格及び任意規格を定める。

AGREEMENT ON TECHNICAL BARRIERS TO TRADE

Technical regulations and standards

Article 2 Preparation, adoption and application of technical regulations and standards by central government bodies.

With respect to their central government bodies:

2.4 Wherever appropriate, Parties shall specify technical regulations and standards in terms of performance rather than design or descriptive characteristics.

同協定は、その後のウルグアイ・ラウン

ドにおいて 1994 年に改正され、旧 2.4 は 2.8 と附属書 3 の I. に分けて規定されているが^{156,157}、規定内容は大きくは変わっていない。

これらの規定は、「仕様規定」、「性能規定」という語そのものは使われていないが、規格策定にあたってはなるべく仕様規定よりも性能規定とすべしという趣旨の規定であると解されている¹⁵⁸。同様の規定は、政府調達に関する協定、環太平洋パートナーシップ協定等にも存在する。

なお、「仕様規定」と「性能規定」は、TBT 協定等の表現に基づけば、それぞれ、JIS Z 8002:2006 (ISO/IEC Guide 2:2004) (標準化及び関連活動——一般的な用語) で定義されている「特性記述事項」と「動作記述事項」に相当する概念だと思われる (表 20)。

表 20 特性記述事項と動作記述事項 (JIS Z 8002:2006, ISO/IEC Guide 2:2004 から)

用語	定義
特性記述事項 (descriptive provision)	目的適合性についての記述事項であって、製品、プロセス又はサービスの特性に関するもの。 注記 特性記述事項は、通常、寸法及び材料の組成とともに設計、詳細構造などを示す。
動作記述事項 (performance provision)	目的適合性についての記述事項であって、製品、プロセス又はサービスの、使用中若しくは使用に関連する動作に関するもの。

この JIS では performance は「動作」と訳されているが、一般に performance は「性能」と訳されることもある。

TBT 協定のような考え方にに基づき、仕様

規定であった基準等を性能規定とすることを「性能規定化」といい、色々な分野で規制の性能要件化が行われている。

本法における性能規定化の例として、平成 15 年のボイラー構造規格の改正がある¹⁵⁹。当該改正の施行通達では、新旧規格の相違点について「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。」と解説している。具体的には、鋼製ボイラーの主要材料について、旧規格では、第 1 条本文で「次の各号に掲げる日本工業規格に適合したもの…又はこれらと同等以上の化学成分及び機械的性質を有するものでなければならない。」とし、同条各号列記部分で JIS G 3101(一般構造用圧延鋼材) その他 30 の JIS を列挙していた(引用していた)のに対し、新規格では第 1 条第 1 項で「鉄鋼材料又は非鉄金属材料であって、最高使用圧力及び使用温度に応じ、当該材料に及ぼす化学的影響及び物理的影響に対し、安全な化学成分及び機械的性質を有するものでなければならない」と規定した上で、施行通達¹⁵⁹において「例えば、次の材料がある」として旧規格第 1 条各号に掲げられていた JIS を例示列挙する方法をとった。この結果、新技術を用いた自由度の高いボイラーの設計・製造が可能になった。しかし、新規格第 2 条では、使用してはならない材料を定めるとともに、上記通達引用中の但書のとおり、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ており、また、ボイラーは落成検査(小型ボイ

ラーは個別検定)等で性能が担保される社会的・技術的な仕組みがあることはボイラーの性能規定への適合性の担保のための重要な側面である。

性能規定化の流れは化学物質管理の分野にも見られる。旧有機則(昭和 35 年 10 月 13 日労働省令第 24 号)では、局所排出装置の性能につき、フードの型式に応じた一定の制御風速を定め、即ち仕様規定により規制していたが、旧特化則(昭和 46 年 4 月 28 日労働省令第 11 号)は、次のとおりフードの外側における有害物の濃度を規定し(具体的には、特定化学物質等障害予防規則の規定に基づき労働大臣が定める値を定める件(昭和 46 年 4 月 28 日労働省告示第 27 号)で公示されている。)、それを超えないようなものとすべしという性能規定による規制を行っている(現行特化則にも同様の規制方法が引き継がれている。)

特定化学物質等障害予防規則(昭和四十六年四月二十八日労働省令第十一号)

(局所排気装置の要件)

第六条 第四条第一項の局所排気装置は、次の各号に定めるところに適合するものでなければならない。

一～四 〈略〉

2 前項の局所排気装置は、そのフードの外側における第二類物質のガス、蒸気又は粉じんの濃度が第二類物質の種類に応じ、労働大臣が定める値をこえないものとする能力を有するものでなければならない。

近年も、平成 23 年の厚生労働省の職場におけるリスクに基づく合理的な化学物質管理の促進のための検討会¹⁶⁰の報告書の中で「化学物質管理において、事業者の自律的

管理は重要であるが…すべての化学物質管理を事業者の自律的な対応に委ねることは困難である。そこで、国がリスク評価を行い、健康障害を生ずるリスクが高い物質を取り扱う作業については、最低基準として、有機溶剤中毒予防規則…等…による規制を行うことも必要である。しかし、これらの特別規則に基づく措置を、工程が多様化・複雑化する現場に即したより効果的・効率的なものとするためには、措置を中心とする規定（仕様規定）から、措置の結果である管理濃度を守ることを中心とする規定（性能規定）に改めることが必要である。そのため…一定の条件の下、事業者が事業場の状況に応じて、自らの判断の下、より多様な措置が選択できるよう性能規定化を図ることが求められる。」という考え方が示され、密閉設備、局所排気装置、プッシュプル型換気装置等に限定する従来型の仕様規定については「専門家の創意工夫による自主的な管理の機会が十分与えられてこなかったとの指摘がある。また、局排等以外の新たな発散抑制対策を導入しても法的な措置義務を履行したとみなされないため、技術開発に向けた意欲がそがれているとの指摘もある。」とし、性能要件への適合性を労働基準監督署長の許可制で担保することにより多様な発散防止抑制措置を導入すべきことが提言され、これに基づき平成24年に有機則、鉛則及び特化則が改正され、発散防止抑制措置特例実施許可の制度が創設された¹⁶¹。また、平成25年に策定された第12次労働災害防止計画¹⁶²でもこの改正有機則等による化学物質管理の推進が謳われた。

その後、令和元年から約2年間にわたり、

厚生労働省の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¹⁶³が開かれ、さらなる性能要件化を含む、化学物質の自律管理という新たな規制枠組が提言され、安衛則、有機則等が大幅に改正され、順次施行されている。

ところで、性能規定の語は、場合により異なった意味で用いられることがあるので、注意が必要である。

仕様規定、性能規定といった用語は、建築分野において特に頻繁に使用される概念でもあるが、田中哮義（建設省建築研究所企画調査課長）「性能規定と仕様規定の得失」（社団法人日本建築学会『建築雑誌』1278号、1988年）（以下「田中論文」という。）¹⁶⁴は、「仕様規定」、「性能規定」のほかに「目的規定」を加えて3つの概念について説明している。

表21 建築法規における要求事項の規定の仕方の3分類¹⁶⁴（太字は原文ママ）

	内容
仕様規定	法規の目的を達成するための方法を、材料の種類、寸法、形状、建設方法の形で直接記述する。
目的規定	達成すべき最終目標を言葉で記述する。“適切な”、“安全な”、“支障の無い”等の表現を伴うことが多い。
性能規定	達成すべき目的を 正確かつ測定可能 な言葉で記述する。これは、物理的に意味のある数値、試験の測定値等で示されることが多い。

田中論文には記述の根拠となる文献等が特に示されていないため詳細は不明であるが、田中論文によると、この3分類に係る建築規制の沿革は、概ね次のとおりだったという。即ち、建築規制は仕様書的なものから始まったが、技術の発展に伴い、それは新しい開発を妨げるものとして産業側に

不満が高まった。そこで被規制者に規制遵守の具体的手法の自由度を与える目的規定が用いられるようになり、それを補完するものとして仕様の指針等が作成された。しかし目的規定による規制では、要求事項の達成の有無が規定解釈上の問題として残り、實際上、消費者は製品を黙って受け入れるしかなかったことから、要求事項を明確化した規定、即ち性能規定による規制がなされるようになったとのことである。

田中論文では、性能規定を「達成すべき目的を正確かつ測定可能な言葉で記述する」と厳格に定義し、目的規定と区別している。この考え方に基づけば、上述の旧特化則における濃度による局排性能規制は性能規定と言えるが、上述の新ボイラー構造規格第1条第1項は目的規定に分類される。もちろん、ボイラー構造規格は単なる規格文書ではなく、法規性を有するものであることから「最高使用圧力及び使用温度に応じ、当該材料に及ぼす化学的影響及び物理的影響に対し、安全な化学的成分及び機械的性質を有するものでなければならない」等といった表現に対し、裁判所等により何らかの正確かつ測定可能な解釈基準が示される可能性はあるが、そうでない限り、解釈上の問題が残ることに変わりはない。

昨今、「性能規定」という言葉が多用されるが、同論文にいう目的規定の意味で使われることもあることから、注意が必要である。

田中論文は、建築分野における仕様規定、目的規定及び性能規定の各長短を表 22 のようにまとめている。

表 22 建築分野における仕様規定、目的規定及び性能規定の各長所及び短所（田中論

文¹⁶⁴を要約)

		長所・短所
仕様規定	長所	(a) 規制内容が正確に記述され理解が容易であること。 (b) 建築生産者・行政双方にとって適合性確認が容易であること。 (c) 自己完結的であるため他の文献の参照が不要であること。
	短所	(a) 他の解決法を認めない硬直性（新規開発の支障にもなりがち）。 (b) 目的が述べられないので、緩和規定があっても代替手段の正当化が困難なこと。
目的規定	長所	設計者が目的達成手法についての完全な自由を得る。
	短所	適合性の証明が難しく、法執行上も困難が多い（したがって設計者、行政を含む一般に広範な理解・合意が確立している場合のみ有効）
性能規定	長所	(a) 意味が明確で理解しやすい。 (b) 適合性確認が容易、建築検査上も困難が少ない。 (c) 性能達成方法が自由のため設計の自由度、技術開発等を阻害しない。
	短所	(a) 設計側、行政側に高度な技術的能力が必要とされる。 (b) 性能基準の設定、性能の確認のために高価な試験装置、研究所等の科学的情報源が必要 (c) 建物完成後に必要な性能が担保されるか否かを、予め設計段階で予測するための信頼できる設計法を必要とする。

田中論文は、その最後に、「建築法規の規定形態としては性能規定が最も理想的」としながらも、「建設行為はごく簡単な工事から、非常に高度な技術や綿密な管理を要する大規模で複雑な建物の建設までを含む幅広い活動であり、関与する人の技術レベルも様々」であり、「設計・行政上の時

間的、経済的効率性にも十分な関心が払われなければならない」として、「法規は明快であると同時に、仕様・目的・性能の3種の規定技術をその長短に応じて適切に使い分けることにより上記のような条件に現実に対応できるようなものであることが必要」と結んでいる。田中論文の考え方は、労働安全衛生分野にも共有できるものであり、とりわけ、目的規定が「設計者、行政を含む一般に広範な理解・合意が確立している場合のみ有効」という見解は、建築分野よりも裾野の広い労働安全衛生分野において示唆的である。

仕様・目的・性能のいずれを選択すべきかということは、適合性確認も重要な考慮事項とした上で個別具体的な危険源の特性や実効性確保の観点から技術的に選択されるべき問題であり、そこに思想が先行してはならないと思われる。

2.8.3.5 非定常作業

定常作業と非定常作業とでは、別の保護方策が規定されることがある。

一般に、定常作業においてより厳しい保護方策が義務付けられ、非定常作業においてそれよりも緩い保護方策が許容される傾向にあるため、法規としては原則－例外の関係が用いられることが多い。

例えば、安衛則第563条第1項第3号が定常作業時の足場用墜落防止設備（手すりなど）を規定しているのに対し、同条第3項で、第1項第3号の規定は作業の必要上臨時に足場用墜落防止設備を取り外す場合等において、要求性能墜落制止用器具の使用等を講じたときは適用しないとしている。

しかし、原則－例外の関係が明示されていないこともある。安衛則第101条（原動

機、回転軸等による危険の防止）の機械の回転軸等への安全防護規定は、安衛則第107条（掃除等の場合の運転停止等）等と内容が競合するが、前者を定常作業に関する保護方策、後者を非定常作業に関する保護方策とする原則－例外の関係にたつものと解される。

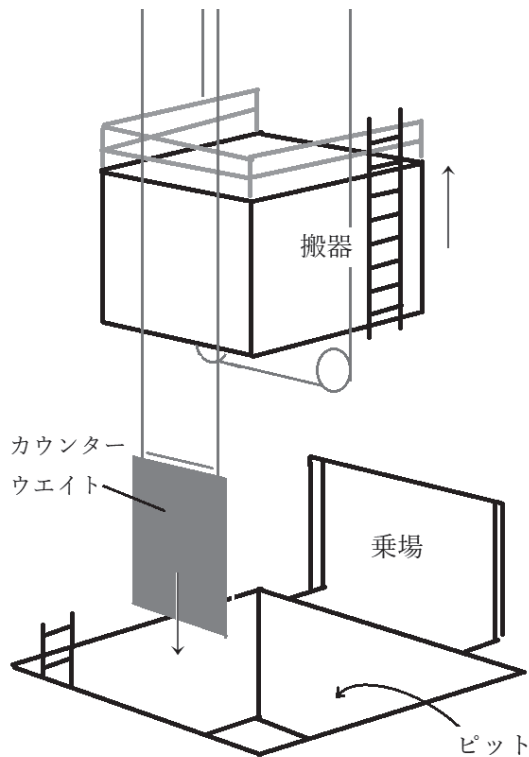
定常作業だけを規定しているのかそうでないのか、明確でない場合もある。例えば、「〇〇を使用する場合は、」という要件中の「使用」は主たる用途のための使用なのか、点検における試運転等も含むのか、また「合理的に予見可能な誤使用」¹⁶⁵も含むのかという疑問がもたれる場合がある。更に「〇〇を使用して作業を行うときは、」という表現になると、「作業」という語が追加されているので、より限定的に感じられる嫌いもある。もちろん、これらすべてを含むというのは安全分野の常識ではあるが¹⁶⁶、法令又は通達で「使用」、「作業」等の基本用語に明確な定義を与えることにより、誰が読んでも明確なものとするか、不要な言葉（要件）は削るべきである。

ところで、非定常作業は、ときに無視される嫌いがある。例えば、エレベーター構造規格をみると、その用途（人や物の搬送）のための安全基準は厳しいが、昇降路内で作業する点検員のことは考慮におかれていない。

荷物用エレベーターなどの昇降路内（図8）においては、ピット深さが2メートル以上のものもあり、安衛則第519条の適用があるが、墜落防護柵の設置は困難な場合があるとしても、墜落制止用器具の取付け設備もないことがある。点検業者はその施設の管理者でもエレベーター製造者でもない

し（管理権原の問題は2.14.3節でも検討する。））、墜落制止用器具の取付け設備には相当な強度が要求されるから、ピット内で有効な墜落防止措置を講じるのは容易ではない。また搬器側面の梯子や搬器上の手すり等についても不十分（危険）な構造の物が珍しくない。また、ピット内においてカウンターウエイトが降下してくる位置に囲いや表示などの安全対策が全く無い場合もある。点検労働者もエレベーターのある施設で働く労働者も全く平等に扱うべきであるし、これらの対策は技術的にも困難ではないから、エレベーター構造規格で規定すべきだろう。

図 8 荷物用エレベーターの昇降路内の概略図（ガイドレール、乗場戸等は省略。これはピット内に巻上機を置くタイプであるがその周辺も省略している。）



思うに、非常作業は、本法が最も重要視すべき事項の1つである。なぜなら、エ

レベーターに例をとると、定常作業即ち主たる用途である搬送時の安全（工事用エレベーターを除く。）は公益法令である建築基準法でも規制されているが、非常作業である点検等における安全については殆ど本法だけが規制している。また、非常作業を行う点検業者において災害が発生しても、それは公衆災害ではなく企業組織内部のことであり、労働分野を除いては社会的な関心が払われない。したがって、本法における危害防止基準の設定においては非常作業に特に注意すべきであるとともに、労働分野は、管理権原の観点から、他の名宛人を規制する公益法令に対しても非常作業の安全に対する配慮を求めていく必要がある。

なお、使用従属関係を軸とする労働法で危害防止を定める意義については2.14.4節でも検討する。

2.8.3.6 保護方策により生じる危害及び効果の無い方策等

4ステップメソッド（2.8.3.2節）はいわば保護方策の信頼性を向上させるためのものであるが、信頼性以前にそもそも効果が無い方策や、保護方策そのものによる危害が考えられる。

例えば、防毒マスクは労働者を中毒から守るための保護方策であるが、同時に、面体の材料によっては皮膚障害を引き起こすことが想定される。このため、防毒マスクの規格第3条第1号では、顔面に密着する部分については、皮膚に障害を与えない材料を使用するよう定められている。また、高所作業における墜落を防止するために設置する作業床も、単に作業床を設けただけでは墜落その他の危険が生じるため、手す

り等の墜落防護その他の措置が安衛則第563条等で規定されている。

また、全く誤った方策を講じることにより逆に重大な危険を生じることもあるだろう。酸欠則第5条では、酸素欠乏症の防止のための換気措置が定められているが、第2項では、爆発火災や酸素中毒を引き起こさないよう、純酸素による換気が禁止されている。

酸素欠乏症等防止規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第四十二号）

（換気）

第五条 事業者は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合は、当該作業を行う場所の空気中の酸素の濃度を十八パーセント以上（第二種酸素欠乏危険作業に係る場所にあつては、空気中の酸素の濃度を十八パーセント以上、かつ、硫化水素の濃度を百万分の十以下）に保つように換気しなければならない。ただし、爆発、酸化等を防止するため換気することができない場合又は作業の性質上換気することが著しく困難な場合は、この限りでない。

2 事業者は、前項の規定により換気するときは、純酸素を使用してはならない。

また、疑似科学にもとづく方策又は非科学的な方策、効果のない又は証明されていない方策が講じられることもあるだろう。効果のない方策等は、副作用がなくても、効果のある方策の代替手段として採用された場合は、効果のある方策を結果的に排除することもある。

古くからある疑似科学としてはホメオパシー^{167,168}などがあるが、近年では新型コロナ

ウイルス感染症の対策においても、殆ど効果のない又は効果が証明されていない方策や商品¹⁶⁹が普及し、感染予防方策に相当な混乱を来したものと思われる¹⁷⁰。このような方策の排除も、危害防止基準に関する重要な課題の1つである。

2.8.4 立法事実に対する規制内容の適確性の問題

何らかの法的規律を必要とする社会的実態を、立法事実という¹⁷¹。本法の危害防止基準の設定に際しては、本法の目的達成のため必要となる社会的実態をうまく類型化し、適確な予防基準を設けなければならない。

これは、省令制定権限の行使の適確性（2.6節参照）にも深く関わることだろう。

2.8.4.1 規制対象範囲の適確性

2.8.2節では、本法の危害防止基準が規制対象とする危険源について述べた。しかし、実際の省令の規定を見てみると、危険源から生じる同種の危険を包括的に規制せず、そのごく一部しか規制していないものがある。

たとえば、チェーンソーによる切創事故を予防するための下肢切創防止用保護衣の着用について規定する安衛則第485条の規制対象は「チェーンソーを用いて行う伐木の作業又は造材の作業」であり、チェーンソーを用いたすべての作業を対象としているわけではない。

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）

（下肢の切創防止用保護衣の着用）

第四百八十五条 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

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。

2 前項の作業に従事する労働者は、保護衣を着用しなければならない。

これについては、レスキュー活動でチェーンソーを使用する消防機関で疑義が生じ、消防庁から厚生労働省に照会がなされたが、厚生労働省は「「流木」及び「家屋の柱や梁などの木材」は、自立している状態の木ではないことから、安衛則が適用される「立木」には含まれない。ただし、当該作業に従事する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者にも下肢の切創防止用保護衣を着用させることが望ましい。」¹⁷²等と回答している。チェーンソーは消防機関のほか、建物解体や、造材以外の木材加工にも使用されており、それらを規制から除外する意義はないと思われることから、単に「チェーンソーを取り扱うときは」あるいは「チェーンソーの運転により危険を及ぼすおそれがあるときは」等という表現を用い、包括的な規制とすべきではないだろうか。

はい作業について、「はい」の定義は安衛令第6条第12号で「倉庫、上屋又は土場に積み重ねられた荷（小麦、大豆、鉱石等のばら物の荷を除く。）の集団をいう。」とかなり限定的に定義されており、建設現場の置き場などは該当しない場合がある。

このような不要な限定表現は枚挙にいとまがなく、安衛則等省令の条項数に比して、カバーできる危害が意外に少ないという結

果を生んでいる。これは、省令制定権限行使の適確性という観点からも望ましくないと思われる。

本法の危害防止基準は「安全規則は先人の血で書かれた文字である」と表現されてきたように、実際に発生した災害の再発防止策としてその都度追加されてきたものが多いとされる。思うに、何らかの個別性を有する災害の再発防止策をそのまま省令に規定したのではないかと思われるようなものがある。上述の「チェーンソーを用いて行う伐木の作業又は造材の作業」についていえば、典型的林業事業場では確かに伐木と造材に係る災害が主で、統計分類上もそのような類型が多くなるので、特に林業事業者に限定してその対策を通達するのは理解できなくもないが、この種の切創の危険源はチェーンソーであって当該作業ではないから、当該作業以外を除外する合理性がなく、立法事実の類型化に誤りがあると思われる（ただし、この「作業」概念も、例えばチェーンソーについてA作業、B作業…という作業類型毎に異なる保護方策を講じさせる必要があるときには、有用だろう）。

もともと、有機則、鉛則、粉じん則などは業務列挙方式ないし作業列挙方式を取っていた。これは、当時の時代背景や、法規による規制可能性など諸事情を考慮すればやむを得ない面があった。これに対し、特化則はその制定当初から、規制対象を特定の業務等に限定しない許容濃度方式を基本としているという違いがある¹⁷³。

翻って、規制対象の定義の範囲が広すぎるといふ例もある。例えば、林業、農園、鉱山等で使用される単軌条運搬機というものがある。単軌条運搬機は急傾斜地で使用

されるモノレール式の運搬機械をいい、鉱山保安分野では鉱業上使用する工作物等の技術基準を定める省令（平成16年経済産業省令第97号）第14条でその構造要件定められているれっきとした運搬機械だが、本法ではこのようなものが定義されていないため、構造上、安衛則第2編第2章第3節の軌道装置に該当してしまい、ほぼ水平面上を走行することが想定されている軌道装置の構造要件に違反してしまう。労働基準行政の運用としては単軌条運搬機には同節は適用しないこととしており¹⁷⁴、¹⁷⁵では林業機械の一種として認めているが、安衛則でも正式に軌道装置から単軌条運搬機を除外するか、別途構造要件等を定めるべきである。

また、本法に基づく政省令では、その規制対象について、安衛則第101条の「機械の原動機、回転軸、歯車、プーリー、ベルト等」、同第108条の2の「研削盤又はプレーナーのテーブル、シエーパーのラム等」、同第147条の「射出成形機、鋳造成形機、型打ち機等」などといったように、外延的表現と「等」を組み合わせて一定の具体性と拡張解釈の可能性を持たせるような表現が多用されている。これらについては一定の拡張解釈は可能であるものの、外延的表現が個別的に過ぎるためはっきりとした共通点が見出しにくいこともあり、何が入るか入らないかという境界は曖昧になる。

思うに、これはできるだけ、内包的な表現に改めることを検討すべきではないだろうか。例えば、安衛則第147条について検討すると、JIS B 9711 : 2002 (ISO 13854 : 1996)（機械類の安全性—人体部位が押しつぶされることを回避するための最小すき

ま）が押しつぶし（挟まれ）の危険源について次のような内包的定義を与えている。

JIS B 9711 : 2002
(ISO 13854 : 1996)

機械類の安全性—人体部位が押しつぶされることを回避するための最小すきま

3.1 押しつぶしの区域 (crushing zone)

人体又は人体部位が押しつぶしの危険源にさらされる区域。

この危険源は次の場合に発生する。

- 二つの可動部が向き合って動く。又は、
- 一つの可動部が固定部へ向かって動く。

このような表現を参考に、荷重の大きさや隙間の大きさ、出荷時の安全防護の状況等を考慮して、安衛則第147条の規制対象機械を「二つ以上の可動部が向き合って動き、又は一つ以上の可動部が固定部へ向かって動く機械であって労働者に危険を及ぼすおそれのあるもの」（プレス機械及び食品加工用機械を除く）などと表現を改めることも考えられる。

2.8.4.2 規制対象に対する予防措置の適確性

立法事実を類型化して得られた危険源などの規制対象に対しては、適確な予防基準を設定する必要がある(2.8.3.4節等も参照)。

本法が定める予防基準の内容をみると、最も抽象的なものの例として、安衛則第255条と同第576条がある。

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）

（火傷等の防止）

第二百五十五条 事業者は、溶鉱炉、溶銑炉又はガラス溶解炉その他多量の高熱物

を取り扱う作業を行なう場所については、当該高熱物の飛散、流出等による火傷その他の危険を防止するため、適切な措置を講じなければならない。

2 事業者は、前項の場所には、火傷その他の危険を防止するため、適切な保護具を備えなければならない。

3 労働者は、〈略〉
（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。

安衛則第 225 条で定められているのは「適切な措置」と「適切な保護具」だけであり、同第 576 条も「代替物の使用」その他のいくつかの考え方を示しているが、同 2 条はいずれも具体性がなく、仕様規定でも性能規定でもない、抽象的な内容となっている（保護方策の優先順位も明示していない）。

ただし、安衛則は単なる民間規格ではなく法令であるから、その適用に際しては、法解釈によりその要件を確定していくほかない。他方で、この規定内容について、効果のない措置（例えば、同第 576 条でいえば新型コロナウイルス感染症に罹る種々の効果のない感染予防措置）や効果が不十分な措置であっても「措置」をしているなら同条には反しない、と解釈する向きもあるが、委任元である本法第 22 条の趣旨からしても当を得ないのではないだろうか。

しかしながら、一般論として、危害防止基準を定めるという本法の趣旨や省令制定権限の適切な行使の観点からいえば、技術的に可能な範囲で、何らかの仕様又は性能を規定すべきである。

これに対し、プレス機械や防爆構造電気機械器具のように、3 ステップメソッドに基づく構造規格等で厳格に規制されている分野もある。

最近、化学物質の自律管理という新しい考えに基づき、安衛則が改正された。新安衛則第 576 条の 2 では、リスクアセスメント対象物に対する労働者の曝露程度の低減措置が義務付けられることとなるが、そこには上記優先順位が明示されていない。これに対し、全国労働安全衛生センター連絡会議はウェブサイト上の記事¹⁷⁶で「「リスク管理のヒエラルキー」の原則は、労働に関連したすべてのリスクに係る事業者の義務の基本として、関係条文を整理したうえで、法第 4 章に規定されるのがふさわしいと考えている。」との見解を示している。これは重要な指摘であるが、上述のとおり、保護具の方が管理的対策より信頼性が高い場合も考えられ優先順位は絶対視できないとともに、優先順位の強制は、より有害性の高い（そしてその有害性がまだ確認されていない）物質への誤った代替を誘発するおそれもある。しかし、優先順位について何の規制もないと、信頼性の低い保護方策に頼る事業者が増えかねない。法第 4 章において、この優先順位を考慮して合理的にリスクを低減する保護方策を選択するよう義務付けるべきではないだろうか。また、同記事では「最小限度にするのは「ばく露される程度」ではなく「リスク」としたほ

うが論理的である。」と指摘しているが、これも非常に重要な指摘であると思われる。

なお、安衛則第34条の2の8では、リスクアセスメントの結果等を周知すべき対象者について、リスクアセスメントの対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に限定しているが、当該業務に従事していなくても対象物のガス、蒸気、粉じん等に曝される労働者は存在することから、そのような者に対しても周知させるべきではないだろうか。

2.8.5 実効性確保

本節では、危害防止基準に内在する実効性確保上の特徴と諸問題について検討する。

2.8.5.1 結果犯との比較

一定の結果の発生を構成要件要素として規定している犯罪を結果犯といい、結果の発生を必要とせず行為者の一定の身体的挙動のみが構成要件の内容となっている犯罪を単純行為犯という¹⁷⁷。労働災害に関する犯罪としてはしばしば業務上過失致死傷罪と本法（の危害防止基準）とが比較されるが、前者は結果犯、後者は単純行為犯である。

結果犯である業務上過失致死傷罪の特徴として、責任追及にあたっては行為と傷害との因果関係を証明しなければならないが、たとえ真に因果関係があったとしても、それが常に証明できるとは限らない。

特に、健康障害についてはこの証明が難しいため、人の健康に係る公害犯罪の処罰に関する法律（昭和45年12月25日法律第142号）第9条では工場等が排出した有害物質と危害との因果関係を推定する規定まで設けられている。

安全分野でも、例えば引火性の物のミス

トや可燃性の粉じんが静電気で爆発した事故があり、誰かに静電気発生の防止に関する過失があったとしても、静電気は痕跡が残らないことが少なくなく、捜査で因果関係が証明できないこともあるだろう。

翻って、本法は予防措置に係る単純行為犯を定めているので、省令で定められた危険源がありさえすれば事業者等に一定の措置義務が生じ、当該措置義務を履行していなければ責任を問われることとなる。いうまでもなく、本法には、危害が現実化する前にこれを予防しなければならないという思想があるからである。

したがって、労働災害を引き起こした一定の作為又は不作為があった場合において、業務上過失致死傷罪では処罰できない場合でも、本法で処罰できる場合がある。本法のこのような特徴が、本法の遵守ないし実効性確保に資する面もあるといえる。

また、因果関係の評価が容易でない健康障害を、実際の被害発生と結びつけることなく一定の分かりやすい予防基準をもって事業者等に強制する意義は大きい。

2.8.5.2 両罰規定による下級管理者の処罰問題

1.7.3節では、名宛人を事業者とする規定であっても、その違反罪の構成要件は両罰規定により修正され、事業者（法人の場合はその代表者等）から安全衛生管理の権限を授権された労働者が処罰されることが少なくないことを述べた。

これを少し細かく見ていくと、どのような地位にいる者にその授権がなされ、責任者となりうるかということは、省令の各規定の具体的規定振りに左右されることが分かる。

最も分かりやすい例では、安全管理者等の選任義務違反は、人事に関わるので、経営者、事業場の長等相当の上級管理者が責任を負うだろう。

また、有機則違反を例にとると、局所排気装置等の設置懈怠の行為者も、社長、工場長等の上級管理者になる可能性が高い。なぜなら、その設置には費用が掛かり、設置を決定する権限は上級管理者にしかないことが多いからである。

これに対し、労働者にマスクを着用させる義務は、場合によっては各作業場の職長等の下級管理者が負う可能性も否定できない。マスクを着用させる義務とは、日頃から労働者にマスクの着用を指導したり、着用していない労働者を見つけたら直ちにマスクの着用を指示したりする義務である。社長がこれを怠っていた場合は社長の責任になるが、普段現場に来ることの少ない社長が現場の職長等にこれを授権し、適正な指導を行った（また有機溶剤作業主任者に選任する等した）場合、当該現場の職長等が責任を負うだろう。

以上は不作為犯の場合であるが、作為犯としては、例えば就業制限業務に就かせるという違反行為があるが、この場合、下級管理者であっても、現場トップの管理者であれば、現場において無資格の労働者を就業制限業務に就かせれば、行為者となりうる。他方で、もし、現場における就業制限業務の有無や労働者の資格の確認義務を事業者の経営トップに課せば、その責任が下級管理者に下ることは少なくなるだろう。

本法を真の事業者規制として運用するためには、省令による危害防止基準の設定の際に、その適用において両罰規定により行

為者がいたずらに下級管理者へ下ることのないよう、その規定内容や語句を慎重に検討する必要がある。また、現行省令において責任が下級管理者まで下ってしまっている規定群があれば、これらを改正することにより上級管理者が責任を負うような規定へと改正することも検討すべきではないだろうか。

役員等の上級管理者に刑事責任を引き上げる方法として、事業者にリスクアセスメント義務を課す方法が考えられるが、これについては2.8.5.3節で述べる。同じ目的を達するための方法として、このほか、下級管理者が行為者である場合でも行為者ではなく役員等の管理者に転嫁罰を課す方法や、危害防止基準違反等に過失罪を導入する方法も考えられるが、その検討は本稿では割愛する。

2.8.5.3 リスクアセスメントと刑事責任

本法の主たる義務主体は事業者であるが、本法違反があったとき、2.8.5.2節で述べたように両罰規定により下級管理者が行為者となる例（殆どの例で両罰規定により業務主も罰金刑を受けるが、代表者をはじめとする役員等は刑を受けない。）が後を絶たないほか、そもそも事業者を構成する人間が無知や未調査を理由として誰も危険源を把握できておらず、刑事責任が追及されない例も多い。

しかし、事業者がリスクアセスメントを行うことは、この2つの問題を同時に解決する可能性がある。

まず、下級管理者が処罰される原因には、一般に、危険源の把握や対処が下級管理者の責任とされており、上級管理者（特に役員など）はその存在さえも認識していない

場合がある。この場合、上級管理者には危険性や有害性についての認識がなく、したがって違反行為の故意が無いから、本法の危害防止基準違反の刑事責任の対象にはなりえない。しかし、事業者がリスクアセスメントを実施し、危険源についての網羅的な情報を役員等上級管理者が共有し、危害防止基準の実施状況も管理すれば、事業の実施を統括する上級管理者（安全衛生に要する経費の支出の決定等を行うことができる者でもある。）が責任を負うこととなり、本法の趣旨に合致する。

次に、無知や未調査等を理由とする未把握は、リスクアセスメントが、危険源分類表等を利用した危険源の網羅的な特定を要求していることによる解決が期待される。例えば、酸素欠乏危険場所は、安全衛生に関する知識に乏しい者にとってはそれとわからない。このため、最初に酸欠となった者とそれを助けに行った者の合計2人以上が被災することも珍しくない。また、いかに安全衛生に詳しいベテラン技術者であっても、あらゆる危険源を網羅的に知り尽くしている人は少ない。したがって、危険源の特定を能動的に行うリスクアセスメントは、危険源の未把握を大幅に減らし、実効性確保の観点でいえば、事業者によるその管理責任を負わせる効果を期待できる。

しかし、それでも、リスクアセスメントの実施を懈怠すれば、依然としてこの2つの問題は解決されないことから、リスクアセスメントの実施そのものを罰則付きで強制することも検討する必要があるだろう。

なお、鉱山保安法第18条及び第19条では、鉱業権者にリスクマネジメント義務を課し、その一環であるリスクアセスメント

の結果に基づく保安規程を保安委員会での審議を経て作成し、経済産業大臣に届け出なければならないと罰則付きで定めている。同法逐条解説¹⁷⁸ではその趣旨が「国がすべての鉱山について危険を把握し、これを回避するための措置を講ずべきことを鉱業権者に命ずるには限界があり、むしろ、鉱山の現況を最も熟知している鉱業権者に危険の把握と保安確保措置の立案及びその実施を行わせて、各鉱山の実態に則した保安確保措置を保安規程に定めさせ、国が全鉱山に共通して求めている最低限の義務の水準を超えて、より高次の保安のための措置を講じさせることが適当であることから、本法において、明確に、リスクマネジメントについて規定したものである。」と解説されている。

2.8.5.4 行政制裁

事業者責任をより純粋な形で明確化する方法として、刑罰によらず、故意や行為者如何によらない過料等の行政上の制裁を定めることも検討すべきだと思われる。

2.9 国際労働基準との関係

本条に基づく省令の規定の中には、ILO条約の国内担保法となっているものもあり、このような規定の改廃については、条約の規定と矛盾しないように行われなければならない。

例えば、安衛則第29条は、機械の防護に関する条約第11条の国内担保法となっている。

なお、同条約第2部（第2条～第5条）の内容は別途、本法第43条で規定され、その細目を個別に省令に委任している。これは名宛人が異なるからである。

また、燐寸製造ニ於ケル黄燐使用ノ禁止

ニ関スル千九百六年ベルヌ国際条約は本法第 55 条が国内担保法となっているがその要件の一部を政令と省令に委任している。

船舶ニ依リ運送セラルル重包装貨物ノ重量標示ニ關スル条約（第 27 号）は本法第 35 条が国内担保法となっているが、これは自己完結型（表 12）の規定となっている。

2.10 運用（適用の実際）

本条の命令委任規定及び公益法令配慮規定としての運用状況は既に述べたとおりである。

本条に基づいて具体的事項を省令に委任している第 20 条から第 26 条までの規定の詳細は、各本条の逐条解説（第 26 条については 1.14 節のとおり）に委ねることとし、本節では、若干の統計資料と公衆災害を契機とする刑事裁判例及び送検事例を紹介するにとどめる。

2.10.1 定期監督等実施状況・法違反状況（統計）

平成 23 年から令和 2 年までの労働基準監督機関による定期監督等（申告監督及び再監督は含まれない）において、本条に基づいて具体的事項を省令に委任する第 20 条から第 25 条の 2 までの規定違反が確認された事業場の数は表 23 のとおりである。

表 23 労働基準監督機関による定期監督等における労働安全衛生法第 20 条から第 25 条の 2 までの規定違反が確認された事業場数

	定期監督等実施事業場数	同違反事業場数（労基法等含む）	うち第 20 条～第 25 条の 2	
			安全基準	衛生基準
平成 23 年	132829	89586	23116	3092
平成 24 年	134295	91796	25878	4647
平成 25 年	140499	95550	25074	5115

平成 26 年	129881	90151	25645	6571
平成 27 年	133116	92034	25474	7540
平成 28 年	134617	89972	23664	7034
平成 29 年	135785	92695	23816	6080
平成 30 年	136281	93008	24165	5134
平成 31 年 令和元年	134981	95764	23604	4591
令和 2 年	116317	80335	22432	4148

註 労働基準監督年報⁵⁹（平成 23 年から令和 2 年まで）の統計表「定期監督等実施状況・法違反状況」による。1 つの事業場に安全基準違反と衛生基準違反の両方がある場合は両方に集計されている。なお、参考のために各年の定期監督等実施事業場数及び同違反事業場数を記載したが、すべての定期監督等で安全衛生についての調査を行っているわけではないため、この表は、定期監督等実施事業場のうち安全基準（又は衛生基準）違反が存在する事業場の割合を示すものではなく、あくまで定期監督等で覚知・指導することとなったものを集計したということにすぎない。

申告監督及び再監督については、条文毎の違反件数が集計されていないため件数は不明である。

人事委員会等が労働基準監督を行う非現業等の地方公務員に関する状況など、労働基準監督官が監督を行わない領域における状況については時間の制約上、調査が及ばなかった。

2.10.2 送検状況（統計）

平成 23 年から令和 2 年までの第 20 条から第 25 条までの違反事件の労働基準監督官による送検事件件数は表 24 のとおりである。ただし、これは各送検事件の主条文のみを集計したものであり、例えば第 20 条

違反と第 21 条違反を併せて事件した事件であってもいずれか片方だけが主条文として計上されているので注意されたい。

なお、第 24 条違反については委任省令が存在しないこともあって各年 0 件であるため省略した。

表 24 労働基準監督官による労働安全衛生法違反及びうち同法第 20 条から第 25 条の 2 までの違反の送検事件件数（主条文）

	労働安全衛生法違反全体						
	うち（条文番号）						
	20	21	22	23	25	25の2	
平成 23 年	542	163	140	8	1	0	0
平成 24 年	614	151	168	8	8	0	0
平成 25 年	560	179	156	11	7	0	0
平成 26 年	628	199	173	9	1	0	0
平成 27 年	550	18	140	9	1	1	0
平成 28 年	497	135	135	11	6	0	0
平成 29 年	474	159	125	10	3	0	0
平成 30 年	529	169	148	13	4	0	0
平成 31 年 令和元年	469	149	130	19	4	0	0
令和 2 年	505	164	153	15	0	0	0

註 労働基準監督年報⁵⁹（平成 23 年から令和 2 年まで）の統計表「送検事件状況」による。同表では 1 事件で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。したがって、本条が被疑条文に含まれている場合であってもそれが主たる被疑条文でない場合は計上されていないことに注意されたい。また、これは労働基準監督官が送検した事件のみを集計したものである。

通常司法警察員が送検したものや検察官認知・直受等の事件については、検察統計において本法違反事件全体の集計はなされているが、条文毎の情報は不見当であった。

2.10.3 刑事裁判例・送検事例（公益関係）

公衆災害を契機として労働基準監督署が本法違反の捜査を行い、罰則が適用された例がある。

平成 28 年 10 月 14 日、東京都港区のマンションの大規模修繕工事において、仮設足場の組立解体を行っていた下請会社の作業員が資材を地上に下ろす際、筋交いに資材をぶつけた衝撃で幅 3 センチ、長さ約 1.8 メートルの足場材が外れ、落下物を受け止める防護板が撤去された部分をすり抜けて落下し、30 メートル下の地上でその直撃を受けた通行人が死亡した^{179,180}。これは労働災害でなく公衆災害であるが、三田労働基準監督署は、平成 30 年 1 月 16 日、同社と作業責任者を本法第 20 条（安衛則第 567 条）違反で書類送検した¹⁸¹。令和元年 5 月 21 日、東京地方裁判所は同社に罰金 50 万円、同作業責任者に業務上過失致死傷罪と併せ禁錮 1 年 6 か月（執行猶予 4 年）の判決を言い渡し、同作業責任者が作業前点検を目視のみで済ませており、責任者としてあまりにずさんだと指摘した¹⁸²。この事件では、元請会社の現場監督も業務上過失致死傷罪で送検され、令和 2 年 3 月 3 日、東京地方裁判所は同現場監督に禁錮 1 年 4 か月（執行猶予 4 年）の有罪判決を言い渡した¹⁸⁰。

一般論として、足場の解体作業を行う際、解体前の足場材がしっかり取り付けられていなければ、足場材が不意に落下し、下にいる労働者に危険を及ぼすおそれがあるため、そのようなことが起きないように、作業開始前に点検を行う必要がある。これを怠れば、場合によっては一般公衆にも危険を及ぼすことがあるため、この点検措置は、

公益にも資するものであるといえる。

また、起訴の有無は未確認だが、平成 24 年 3 月 19 日、埼玉県松山市のマンション補修工事現場で保育園児 22 人の列に高さ約 10 メートル、縦横約 1.8 メートルの鋼製仮設足場が、壁つなぎ等が設けられていなかったため倒れ、園児 2 人がその下敷きになり死傷した公衆災害^{183,184}に関連し、同年 12 月 20 日、川越労働基準監督署が、下請業者として足場の組立等を請け負った会社とその社長を本法第 14 条違反（高さ 5 メートル以上の足場の組み立てを行った際に足場の組立て等作業主任者を選任していなかった）の疑いで、書類送検した例がある¹⁸⁵。この災害に関して埼玉県警察が元請会社の社長ら 3 人を業務上過失致死傷罪により送検し、平成 27 年 4 月 28 日、さいたま地方裁判所は同罪で同社長に禁錮 2 年（執行猶予 4 年）、外 2 人に禁錮 1 年 6 月（執行猶予 3 年）を言い渡した。

2.11 鉱山における保安及び船員

2.11.1 鉱山における保安

鉱山における保安は、本法（第 2 章を除く）の適用を受けず、その代わり鉱山保安法（昭和 24 年 5 月 16 日法律第 70 号）の適用を受ける。同法の主たる名宛人は鉱業権者である。

鉱山保安法第 1 条に謳われている同法の目的は鉱山労働者に対する危害及び鉱害の防止による鉱物資源の合理的開発であるところ、同法第 3 条で定義された「保安」の筆頭に掲げられているのは「鉱山における人に対する危害の防止」（制定当初からである）であり、本法では保護対象を労働者に限定した書きぶりとなっているのとは対照的である。

鉱山保安法（昭和二十四年五月十六日法律第七十号）

第一条 この法律は、鉱山労働者に対する危害を防止するとともに鉱害を防止し、鉱物資源の合理的開発を図ることを目的とする。

第三条 この法律において「保安」とは、鉱業に関する次に掲げる事項をいう。

- 一 鉱山における人に対する危害の防止
- 二 鉱物資源の保護
- 三 鉱山の施設の保全
- 四 鉱害の防止

2 前項第一号の鉱山における人に対する危害の防止には、衛生に関する通気及び災害時における救護を含む。

第五条 鉱業権者は、次に掲げる事項について、経済産業省令の定めるところにより、鉱山における人に対する危害の防止のため必要な措置を講じなければならない。

- 一 落盤、崩壊、出水、ガスの突出、ガス又は炭じんの爆発、自然発火及び坑内火災
- 二 ガス、粉じん、捨石、鉱さい、坑水、廃水及び鉱煙の処理
- 三 機械、器具（衛生用保護具を除く。以下同じ。）及び工作物の使用並びに火薬類その他の材料、動力及び火気の取扱い

2 前項に定めるもののほか、鉱業権者は、経済産業省令の定めるところにより、衛生に関する通気の確保及び災害時における救護のため必要な措置を講じなければならない。

第六条 鉱業権者は、経済産業省令の定めるところにより、落盤、崩壊、出水、ガ

スの突出、ガス又は炭じんの爆発、自然発火及び坑内火災から鉱物資源を保護するため必要な措置を講じなければならない。

第七条 鉱業権者は、鉱山における坑内及び坑外の事業場の区分に応じ、経済産業省令の定めるところにより、機械、器具及び建設物、工作物その他の施設の保全のため必要な措置を講じなければならない。

第八条 鉱業権者は、次に掲げる事項について、経済産業省令の定めるところにより、鉱害の防止のため必要な措置を講じなければならない。

- 一 ガス、粉じん、捨石、鉱さい、坑水、廃水及び鉱煙の処理
- 二 土地の掘削

鉱業権者を名宛人とした同法第5条から第8条までの規定は、本法でいえば第20条から第24条までの規定に位置付けられるような親部分であろう。ここには、鉱物資源保護のための規定も含まれている。

ここでも本法同様、包括的な委任となっているが、本法に係る石綿国賠訴訟に先駆けて包括的委任の意義と省令制定権限不行使の違法性を判示した、筑豊じん肺訴訟に係る最高裁判決がある¹⁸⁶。

2.11.2 船員

船員法（昭和22年9月1日法律第100号）でも、安全衛生措置の細目は、国土交通省令に包括的に委任している。

船員法（昭和二十二年九月一日法律第百号）
（安全及び衛生）

第八十一条 船舶所有者は、作業用具の整備、船内衛生の保持に必要な設備の設置及び物品の備付け、船内作業による危害

の防止及び船内衛生の保持に関する措置の船内における実施及びその管理の体制の整備その他の船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関し国土交通省令で定める事項を遵守しなければならない。

船舶所有者は、国土交通省令で定める危険な船内作業については、国土交通省令で定める経験又は技能を有しない船員を従事させてはならない。

船舶所有者は、次に掲げる船員を作業に従事させてはならない。

- 一 伝染病にかかった船員
- 二 心身の障害により作業を適正に行うことができない船員として国土交通省令で定めるもの
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働に従事することによつて病勢の増悪するおそれのある疾病として国土交通省令で定めるものにかかった船員

船員は、船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関し国土交通省令の定める事項を遵守しなければならない。

2.12 刑務作業における危害防止基準

本法では、受刑者の在監関係についての適用除外が明文で規定されていないが、行政通達で受刑者は労働基準法第9条の労働者には該当しないとされていることから¹⁸⁷、受刑者は本法の適用を受けないものと解される。

その代わり、受刑者については、刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律（平成17年5月25日法律第50号）第95条第2項から第4項までにおいて、刑事施設の長及び受刑者の安全衛生上の義務を定めるとともに、その具体的な内容について

は、本法その他の法令に定める労働者の安全及び衛生を確保するため事業者が講ずべき措置及び労働者が守らなければならない事項に準じて、法務大臣が定めることと規定されている。

刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律（平成十七年五月二十五日法律第五十号）

第二編 被収容者等の処遇

第二章 刑事施設における被収容者の処遇

第十節 矯正処遇の実施等

第二款 作業

（作業の条件等）

第九十五条 刑事施設の長は、法務省令で定める基準に従い、一日の作業時間及び作業を行わない日を定める。

2 刑事施設の長は、作業を行う受刑者の安全及び衛生を確保するため必要な措置を講じなければならない。

3 受刑者は、前項の規定により刑事施設の長が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。

4 第二項の規定により刑事施設の長が講ずべき措置及び前項の規定により受刑者が守らなければならない事項は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）その他の法令に定める労働者の安全及び衛生を確保するため事業者が講ずべき措置及び労働者が守らなければならない事項に準じて、法務大臣が定める。

2.13 他の法令との重畳適用

1 件の労働災害や事故に対して、複数の法令違反が成立する場合がある。例えば、本法違反と業務上過失致死傷罪という組合せ（もちろん実行行為者が同一人とは限ら

ないが同一人となる場合も少なくない）は典型例である。

大抵、重大な労働災害に際しては、警察と労働基準監督機関が捜査又は行政調査を行い、それぞれが法違反の有無を調査する。爆発・火災の場合はこれに消防機関が加わり、事案に応じてその他様々な機関が集まる。

有名な例として、平成 11 年 9 月 30 日、茨城県那珂郡東海村の株式会社ジェー・シー・オー東海事業所で臨界が発生し、労働者 2 名が放射線障害で死亡したほか多数の者が被曝した事件がある。この事件について水戸地方裁判所は、同社及び東海事業所長に対し本法第 11 条第 1 項違反（選任した安全管理者をして労働者に対する安全教育を実施させず、もって安全に係る技術的事項を管理させなかったもの）を適用したほか、同社及び東海事業所長外自然人 2 名に対して原子炉等規制法第 16 条第 1 項違反（内閣総理大臣の許可を受けないで加工施設の設備を変更したもの）、東海事業所長外自然人 5 名に対して刑法第 211 条（業務上過失致死傷罪）を適用し、同社に罰金 100 万円、所長に禁錮 3 年（執行猶予 5 年）及び罰金 50 万円、外 5 名に禁錮 2～3 年（執行猶予 3～4 年）の有罪判決を言い渡した¹⁴¹。

また、平成 24 年 9 月 29 日に株式会社日本触媒姫路製造所でアクリル酸を貯蔵するタンクが爆発し、消防隊員 1 人が死亡、作業員ら 36 人が負傷した事件については、平成 30 年 7 月 19 日、神戸地方裁判所から会社が本法違反で罰金 50 万円、従業員 1 人が本法第 20 条（安衛則第 274 条）違反と業務上過失致死傷で禁固 2 年（執行猶予 3 年）、他従業員 2 人がそれぞれ業務上過失致死傷

で禁固1年6月（執行猶予3年）、業務上過失致死傷で禁固8月（執行猶予3年）の有罪判決をうけた^{188,189,190}。送検時に兵庫労働局が発表したプレスリリースによると、本法違反の被疑事実の概要は、同社は化学設備たる中間タンク及びそれぞれの附属設備を使用して危険物たるアクリル酸の製造作業を行うに当たり、爆発又は火災を防止するために必要な規程（バルブの操作、攪拌装置の操作に関する事項）を定めず同作業を行わせたというものであった。

2.14 使用従属関係による規制の限界と意義

使用従属関係を主軸とする他の労働法と同じく、本法でも主たる義務主体は事業者であり、これは本法全体から明らかであるが、第42条（譲渡等の制限）の規定における規格等を具備したものの使用の遵守が安衛則第27条で事業者にもまた直接命じられていることからその徹底がうかがえる。また、使用従属関係において事業者と対になる労働者もまた、事業者への協力義務を負っている（1.7.1節参照）。

しかしながら、使用従属関係による規制だけでは危害を十分に防止できないことがある。

本節では、このような問題について検討し、最後に使用従属関係による規制の意義について若干の再検討を行う。

2.14.1 リスク創出者管理責任負担原則

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」総合報告書(H26-労働-一般-001, 2016年)は、本法や英国労働安全衛生法にみられるリスク創出者管理責任負担原則¹⁹¹

という概念を提唱し、これを本法等で規定することを提言している。この原則は「リスク創出者こそが最善の安全管理者たりえる」¹⁹²という考え方を意味し、「リスク創出者」にはリスク創出者には、リスクに関する情報を得て、リスクを支配管理できる者が管理責任を負う者が含まれる¹⁹³。その思想はいわゆるローベンス報告(Safety and Health at Work: Report of the Committee 1970-1972)に遡ることができる¹⁹⁴。英国のローベンス報告では、次のように「現在の職業上の災害や疾病に対処する一次的な責任は、リスクを創出する者及びそれを扱う者にある。」と述べている¹⁹⁵。

Safety and Health at Work
Report of the Committee 1970-1972
Chairman LORD ROBENS
CHAPTER 1
WHAT IS WRONG WITH THE SYSTEM?
Defects of the statutory system

28. <略>The primary responsibility for doing something about the present levels of occupational accidents and disease lies with those who create the risks and those who work with them. <略>

そして、この趣旨は英国の労働安全衛生法(1974年)第3条から第7条までの規定¹⁹⁶に具現化されているほか、本法でも見られるところである¹⁹¹。

この「リスク」の語意がISO/IEC Guide 51等の定義と同一か否かはさておき、ここで重要なのは、使用従属関係に関わらず、合目的性による責任の分担を行う点である。

同総合報告書は、本法にこの原則を認めつつも、これをさらに徹底すべきとしてい

る。

以下、製品の設計・製造・流通と設備等の管理権限の2つを例に、若干の考察を行う。

2.14.2 製品の設計・製造・流通上の問題

一般に、既存の製品に対して事業者が変更を施すことは容易でないか、又は不可能である。例えば覆い1つ作るにも、材料や形状の検討、あるいは引火性ガス等がある場所では静電気の問題も検討しなければならない。車輪止めのないロールボックスパレットに車輪止めをつけるのも極めて難しいだろう。電気製品に動力遮断機やインターロック式ガードを取り付ける場合は回路を変更しなければならず専門的な知識が要るかそもそもいじれない場合もある。製品は製造業者だけでなく商業その他製造に関する専門技術を有しない事業者によって使用される。ユーザーによる製品の後付け的な安全化は費用が掛かったり、対策が不十分なものとどまったり、そもそも改造が不可能で廃棄するしかない等の問題が生じるため、製品の安全化は設計・製造・流通段階で行われるべきというのが常識である¹⁹⁷。

本法でも、第5章第1節では機械等の製造、譲渡等に関する規制が行われている。例えば、エレベーターは安全装置等が無ければ極めて危険性の高い機械であることから、構造規格が定められ、製造・流通段階と使用段階のそれぞれで保護方策が講じられている（表25）。

表25 エレベーターに関する製造・流通業者と事業者に対する規制

保護方策	製造・流通業者 (製造・流通段階)	事業者 (使用段階)
------	----------------------	---------------

本質的安全設計	材料の使用制限(エレベーター構造規格第1条)、昇降路塔等を架空電路に近接させない(エレベーター構造規格第18条)等	構造規格に適合していないエレベーターの使用禁止(クレーン等安全規則第148条)等
工学的対策	リミットスイッチ、戸開走行保護装置(エレベーター構造規格第30条)など	同上
管理的対策	使用上の注意に関する情報の表示・通知(エレベーター構造規格第42条、安衛則第24条の13(努力義務))により事業者に委ねる	積載荷重の遵守(クレーン等安全規則第150条)等
個人用保護具		殆ど不要

しかし、本法では、特定機械等、第42条の機械等及び第43条の機械等以外に、製造ないし流通の規制は行われておらず、要するに機械等のうち大半のものは事業者のみに安全措置が義務付けられている¹⁹⁸。そのため、例えば安衛則第2編第1章などの規定の遵守は、容易ではない。

労働行政は、行政指導^{199,152}により設計・製造段階における機械等の安全化を指導しているが、強制力が無いこともあり、あまり浸透していないのが現状である。

2.14.3 設備等の管理権限

事業者を名宛人とする危害防止基準で規制対象となる設備、建築物等については、その所有や管理の権限が誰に帰属するかを問わず、事業者が必要な措置を講じる義務を負う^{200,201}。しかし、実際問題として、管理権限が事業者にない場合は、是正が容易でなかったり、是正が遅れたり等して、違反が放置される傾向にある。これに対処す

るための規定としては既に第 33 条、第 34 条などがあるが、例えば運送業者が客先で荷役作業をしている際に、床面の穴に足を取られて転倒するおそれがあるが、この防止に関する規定は事業者を名宛人とする安衛則第 544 条だけとなっている。また、ビル等の周辺に低いチェーンポールが設置され、通路に近接している場合は転倒のおそれがあるが、そこに配達等で訪れた労働者の安全を確保するのも事業者を名宛人とする安衛則第 540 条だけである。極端な例では、京都府南部の木津川に架かる上津屋橋（流れ橋）には欄干がなく、安衛則第 552 条の構造基準を満たしていないので、事業者は労働者にここを通行させてはならないことになる。

しばしば問題となるのは、高い作業床の端部等で手すり等がない、あるいは作業の都合上手すり等を一時的に外さなければならぬ場所に、墜落制止用器具の取付け設備がなく、かつ取付け設備を付加的に設置することも難しい（設置作業そのものための違反になる）ような例がある。

流れ橋のような歴史的な遺産は別としても、事業者だけでは是正が容易ではない建築物、工作物等の構造の問題は、公益法令を所管する機関と労働行政とが連携して対処するべきだと思われる。

2.14.4 使用従属関係による規制の意義

危害の防止は、労働分野だけでは実現できず、製品安全、運輸安全、建築基準、消費者保護等様々な分野が協力することが不可欠である。

思うに、労働分野の特徴は、使用従属関係に基づく企業活動の内部における危害という、ややもすれば外部から見えず無視さ

れてしまうようなものに、たとえ危害を受ける者が 1 人だけであったとしてもその保護を目指すところにあるのではないだろうか。

D. 考察及び結論

1 第 26 条関係

第 26 条は、事業者が本法第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により労働者の安全と健康の確保等のため講ずる措置に応じて、労働者もまた必要な事項を守らなければならないことを定めたものである。

労働者に一定の義務を課すことには技術上の必要性があるが、労働者は事業利益の帰属主体ではなく、また安全衛生措置は事業の一環として組織的に行う必要があるものであるから、労働者に課すべき義務は最小限にとどめるべきである。また、危険源はその製造者又は事業者等が生み出し、又は導入しているにもかかわらず、技術的制約からその保護方策の一部を労働者の安全行動に委ねているという事情があるほか、人間にはヒューマンエラーなど人間工学的に避けがたい失敗があることから、労働者が担う責任の評価は、形式的な作業手順違反があるような場合であっても、慎重に行う必要がある。第 26 条の運用状況についてみると、第 26 条違反の送検事例は少なく、詳細な実態は不明である。

労働者は、両罰規定の関係上、事業者を名宛人とする規定により処罰されることもあることから、両罰規定が、事業利益の帰属主体である事業者を主たる名宛人とした本法の趣旨を弱めている嫌いがある。管見の限りでは、新卒社員と変わらないような賃金しか受け取っていない従業者が、事業者を名宛人とする規定の行為者として処罰された例もある。実際にどのような者が両罰規定の行為者となるかは犯罪構成要件の具体的内容に左右されるが、できるだけ高

位の者が責任を負うような法体系が望まれる（刑罰法規の名宛人に関する議論において、両罰規定（行為者罰規定）の検討は常に重要な論点である。）。また、この議論では労働法や行政取締法規だけでなく、刑法の業務上過失致死傷罪のあり方など様々な刑罰法規が同時に検討される必要があるだろう。思うに、犯罪は人の行為と定義されているところ、事業者の多くは法人であるから、真に事業者そのものに責任を負わせるならば、法人を直接制裁する行政制裁制度を検討するべきである²⁰²。

また、労働災害防止のための労働者の就労拒否権など、本法の目的に資するような労働者の権利についても、本法等法律で規定することを検討することが必要だと考えられる。

2 第 27 条関係

第 27 条第 1 項は、第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により労働者の安全と健康の確保等のため事業者が講ずべき措置及び第 26 条の規定により労働者が遵守すべき事項の具体的内容を厚生労働省令に包括的に委任することを定めたものである。

法律事項を命令へ包括的に委任することについてはその合憲性がしばしば議論されるが、第 27 条に基づく労働大臣の省令制定権限の不行使の違法性等が争われた建設アスベスト訴訟神奈川 1 陣訴訟における最高裁判所の判決文⁹⁵等でもそれを認める趣旨の見解が示されたとおり、法律で規制する内容が多岐にわたる専門的・技術的事項であって、その内容を速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正していくためには、これを包括的に主務大

臣に委ねるのが適当であるから、第 27 条におけるような包括的命令委任は許容されるものであろう。また、同判決では、争点の 1 つとして、第 27 条に基づく主務大臣による省令制定等の規制権限行使については、本法の目的に鑑みできる限り速やかに、技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正すべく、適時かつ適切に行使されるべきものとされた。

現行省令で定められている具体的な措置内容は、危害防止基準が概ね危険源毎に整理されて規定され、保護方策の設定にあたっては危険源に対する曝露の管理のヒエラルキー（本稿では「4 ステップメソッド」と呼ぶ。）に適合したものがあなど、国際的なリスクアセスメントの考え方に相当程度整合的なものとなっている。しかし、立法事実に対する規制内容の十分性を考えたとき、現行省令の内容にはいまだ不十分な点も多いことから、本法第 1 条及び第 20 条から第 26 条までの趣旨と、省令制定権限の適切な行使という観点から、これをより適確なものとしていく必要がある。

第 27 条第 2 項は、省令の制定改廃に際しての公益法令への配慮を行うことを定めたものである。この例として、事業場からの有害物の排出方法に関する特化則の規制などがある。また、公衆災害を契機として労働基準監督機関が本法違反の捜査を開始し、罰則が適用された例もあるとともに、1 つの事件において本法違反と他の公益法令違反が同時発生していることも少なくない。

3 共通事項

本稿（特に第 27 条の逐条解説）では、本法及びその政省令をより適確で、より体系的な法令とするための厳密で細やかな議論

の活性化を目指し、「危害防止基準」等の用語を定義するとともに、仕様規定と性能規定、非定常作業等本法と本質的な関わりをもつ諸概念と本法の関係について整理し、本法令中で改善又は検討すべきと思われる課題について、具体的箇所を挙げ、できるだけ多く紹介するよう努めた。

また、危害の防止は、労働分野だけでは実現できず、製品安全、運輸安全、建築物等の安全、消費者保護等様々な分野が協力することが不可欠であり、そのためにリスク創出者管理責任負担原則の概念の検討・使用が必要である。その上で、再び労働分野の特長を顧みると、使用従属関係に基づく企業活動の内部における危害という、ややもすれば外部から見えないか無視されてしまうようなものに、たとえ危害を受ける者が 1 人だけであったとしてもその保護のため法や制度が介入し、監督を行うことを目指すところにあるのではないと思われる。

E. 研究発表

- 1 論文発表 無
- 2 学会発表 無

F. 知的所有権の取得状況

- 1 特許取得 無
- 2 実用新案登録 無
- 3 その他 無

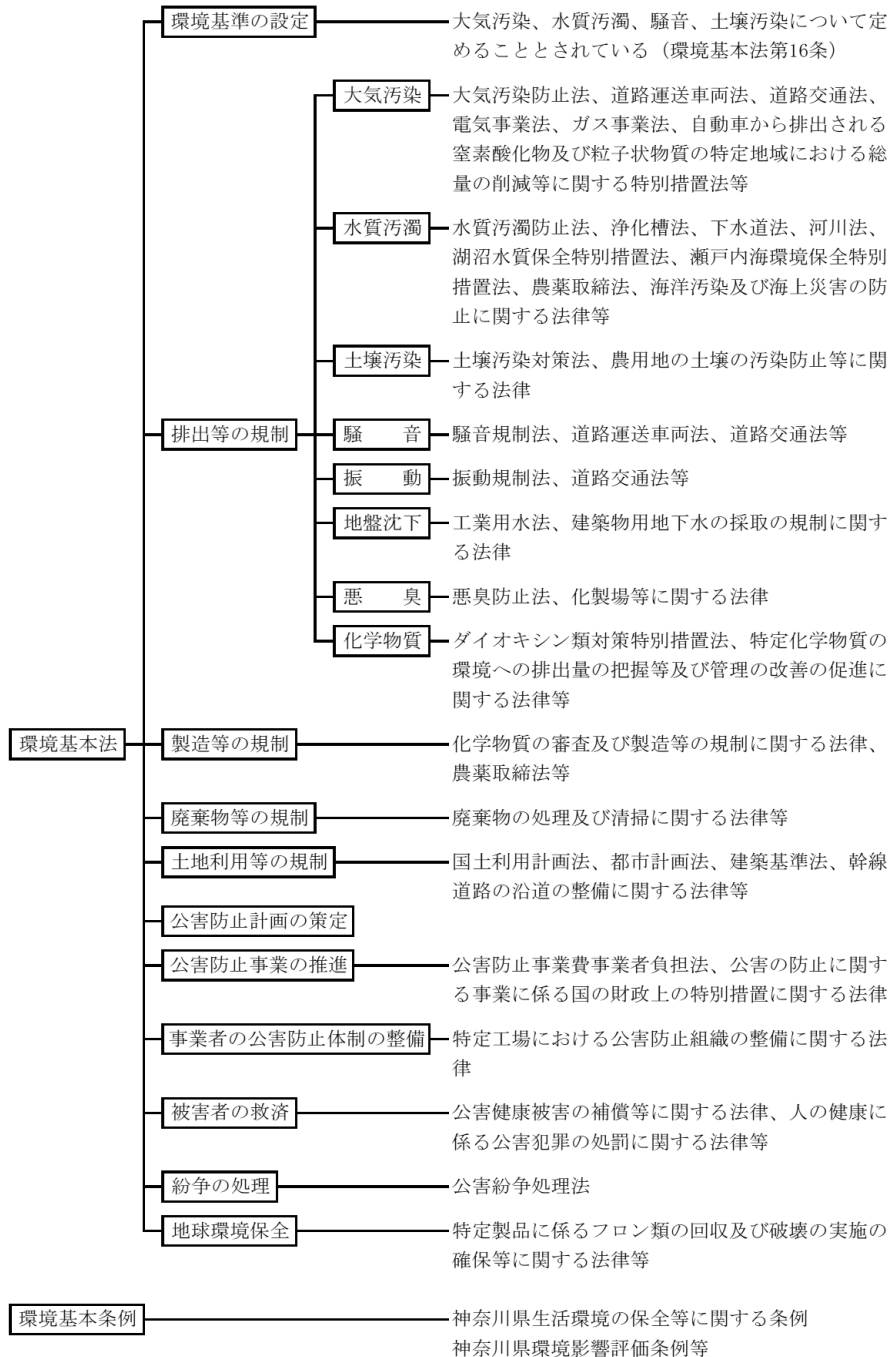
G. 引用文献

文末脚註のとおり。

別添資料

図9 環境関係法令の体系

1-(1) 環境関係法令の体系



資料編3-1

（厚木市ウェブサイトより
https://www.city.atsugi.kanagawa.jp/material/files/group/35/kgk21s_03b.pdf）

文末脚注

-
- ¹ 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，1993年）175頁
- ² 本稿では、JIS Z 8051：2015 安全側面—規格への導入指針（ISO/IEC Guide 51：2014 Safety aspects—Guidelines for their inclusion in standards を基に作成されたもの）で「危害の潜在的な源」と定義されているハザード（hazard）という概念を「危険源」と呼ぶこととする（言いやすく文字数も少なく済むため）。JIS B 9700：2013 機械類の安全性—設計のための一般原則—リスクアセスメント及びリスク低減（ISO 12100：2010 Safety of machinery—General principles for design—Risk assessment and risk reduction を基に作成されたもの）においては、同様の概念（「危害を引き起こす潜在的根源」）が危険源（hazard）として定義されている。労働安全衛生法、リスクアセスメント指針等では「危険性又は有害性」と表現が使用されており、労働安全衛生規則第 576 条においては衛生に関するものを「有害要因」と呼称している。また、「危険有害要因」という用語が使用されることもある（第 12 次労働災害防止計画など）。
- ³ 金谷暁「〈研修講座〉労働安全衛生法(三)」（法務総合研究所『研修』No.410，1982年8月）97-98頁も、同趣旨。
- ⁴ 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任—総論—』（日労研，2004年）222頁に同趣旨の記載あり。参考に止めるものというは、労働基準行政の関係者間でも常識化しているものと思われる。
- ⁵ 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 年厚生労働省令第 152 号）第 2 条第 3 項及び第 4 項
- ⁶ 労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，1969年）646頁における労働基準法旧第 45 条の解説の最後で「なお、労働安全衛生規則中には、その義務の主体が使用者とも労働者とも明示されていない場合がある。たとえば「火気を使用した者は、確実に残火の始末をしなければならない」（安全衛生規則第一四九条第三項）、「爆発薬を使用する者は、左の事項を行わなければならない。…」等がそれであるが、これらは、一般的には労働の過程においてそれらのものを使用する関係労働者を指しているものと考えられるが、右の者が使用者である場合にも義務違反の行為があれば処罰の対象となる場合もあると考えられる。」と説明している。
- ⁷ 日本産業標準調査会（JISC）—データベース検索（<https://www.jisc.go.jp/app/jis/general/GnrJISSearch.html>）—JIS D0105（トラックの普通荷台に関する用語）
- ⁸ 大阪府公報（明治 29 年 2 月 3 日第 1158 号）（大阪府公文書館 <https://archives.pref.osaka.lg.jp/search/kenmeiInfor.do?method=initPage&from=search&kenmeicd=0000283430>）
- ⁹ 岡實『改訂増補工場法論』（有斐閣書房，1917年）293-298頁に次のような記述がある。
「職工トハ主トシテ工場内ニ在リテ工場ノ目的トスル作業ノ本體タル業務ニ付勞役ニ従事スルモノ及直接

ニ其ノ業務ヲ助成スル爲勞役ニ従事スルモノヲ謂フ即チ工場ノ主タル作業ハ勿論之ニ關係アル作業例ヘハ場内運搬、工場設備ノ手入修覆等ノ勞役ニ従事スル者ヲ包含ス

以上陳ヘタル所ニ依リ尚職工ノ觀念ヲ説術スレハ職工トハ

(一)勞役ニ従事スル者タルコト 主トシテ身體的ノ勞働ニ従事スルモノニシテ平職工、伍長、組長等ヲ含ムモ技師、技手事務員、製圖師等ヲ含マサルヲ常トス。

(二)工場ノ目的トスル作業ノ本體タル業務ニ従事スルコト 工場ノ目的トスル作業トハ工場經營ノ目的タル事業ヲ謂フ、即チ物品ノ製造ヲ爲スモノニ在リテハ製造ノ作業、修繕ヲ爲スモノニ在リテハ修繕ノ作業、製造及修繕ヲ兼營スルモノニ在リテハ製造又ハ修繕ノ作業ヲ謂フノ類ナリ、作業ノ本體タル業務トハ補助作業即チ助成作業ニ對スルモノニシテ假ヘハ機械製造工場ニ於ケル鑄造、仕上、組立等ノ業務ハ製造ヲ目的トスル作業ノ本體タル業務ニシテ場内運搬、機械ノ手入注油等ハ其ノ補助作業ナリ。

工場ノ目的トスル作業ト何等ノ關係ナキ勞務ニ服スル門衛、給仕、便所ノ掃除夫寄宿舎ノ賄方等ハ職工ニ非ス。

(三)工場ノ目的トスル作業ヲ直接ニ助成スルモノモ亦職工ナルコト 直接ニ助成スル作業即直接ノ補助作業トハ主タル作業、即チ工場ノ目的トスル作業ニ密接ナル關係アル作業トシテ、例ヘハ製造工場ニ於ケル場内ノ運搬、作業場及機械ノ掃除、注油其ノ他工場設備ノ手入及修繕等ハ直接ノ補助作業ニシテ専ラ作業場（必スシモ蔽圍シタル場所タルコトヲ要セス）外ニ在リテ原料又ハ燃料等ノ運搬ニ従事スルモノノ如キハ之ニ屬セス（通常人夫ト稱スルモノノ全部又ハ一部ハ之ニ屬ス）

(四)工場内ニ於テ勞働スルコト 職工トハ主トシテ工場内ニ於テ勞働スル者ニシテ、織物工場ニ於ケル出機工、及電氣會社ニ於ケル電線路ノ保守ノミニ従事スル者ノ如キハ職工ニ非ス、蓋シ工場外ハ主トシテ場内勞役者ヲ保護スルノ精神タルコトハ、立法當時ノ當局者ノ説明ニ徴スルモ明カナリ所謂戶外勞働者ノ保護ハ之ヲ第二期以後ノ立法（工場法ヲ第一期トスレハ）ニ讓ルコトト爲シタルモノノ如シ。

(五)雇傭關係ノ存在ハ必要ノ條件ニ在ラス 工業主ト職工トノ間ニ雇傭關係ノ存在スルハ之ヲ常態ト稱スルコトヲ得ルモ必シモ要素ト爲セルモノニ非ス、假ヘハ工業主カ他人ヲシテ一定ノ作業ヲ請負ハシメ其ノ請負者カ自ラ雇傭シタル職工ヲ連レ來リテ作業ヲ爲ス場合、又ハ斯ノ如キ請負關係ナク唯單ニ他人ヲシテ勞働者ヲ供給セシメ、其ノ供給者ニ於テ賃金ノ支拂其ノ他ノ世話ヲ爲ス場合ニ於テモ、此等ノ勞働者カ前陳フル所ニ依リ工場内ニ於テ工業主ノ仕事ニ従事スル以上ハ孰モ其ノ工業主ノ職工タルヘキモノトス。

(六)常時一定ノ工場ニ就業スルコトヲ要セス 常時其ノ工場ニ於テ就業スル者タルト臨時其ノ工場ニ於テ就業スルモノタルトヲ問ハス、他ノ條件ニシテ職工タルニ足ルモノナル時ハ等シク其ノ工場ノ職工タルヲ妨ケス、故ニ臨時職工、目見ヘ職工等ハ凡テ其ノ工場ノ職工タルモノトス

(七)報酬ノ有無ヲ問ハス

(八)家族モ職工ト爲リ得 家族ハ職工ニ非サルヲ常態トス、然レトモ客觀的ニ職工タルノ常素ヲ具備スル場合（雇傭契約ニ準スヘキ條件ニ依リ又ハ報酬ヲ得テ勞働スル等）ハ之ヲ職工ト看做サルヘカラス。

(九)見習職工モ亦職工ナリ 實質上ノ意義ニ於テ見習職工中徒弟タルモノト然ラサルモノトアリ、其ノ徒弟タルモノハ施行令ノ定ムル要件ヲ具備スルヲ要スル共ニ行政廳ノ認可ヲ經タルモノナラサルヘカラス、斯ノ如キ徒弟ハ形式上職工ノ範圍ニ入ラス、全然別種ノモノトシテ徒弟ニ關スル施行令ノ規定ノ支配ノ下ニ立ツモノトス然レモ徒弟タル實質及形式ヲ具備セスシテ單ニ見習ヲ爲ス者ハ、通常之ヲ職工ノ中ニ數フヘキモノトス。

職工ノ觀念ノ概要ハ右述フルカ如シ尚職工タリヤ否ヤニ關シ疑アルモノニ付職工ト認ムヘキモノ及職工ニ非スト認ムヘキモノヲ例示スレハ左ノ如シ。

第一 職工ト認ムヘキモノ

(一)勞役ヲ直接ニ指揮監督スル組長、伍長、職工長ノ類

(二)工場建物ノ修繕ノ爲ニ常時使用シ居ル大工又ハ左官職

(三)臨時職工、日雇職

(四)職工カ自己ノ子女ヲ工場ニ同行シ仕事ヲ爲サシムル場合ニ於テハ其ノ子女モ亦職工トス

(五)入渠船舶汽罐掃除ノ爲メ臨時雇入ルル者（カンク蟲）

第二 職工ト認メサルモノ

(一)専ラ作業場外ニ在リテ運搬ニ従事スル人夫、便所寄宿舍ノ掃除夫及賄方

(二)門衛、給仕

(三)生絲工場ニ於ケル教婦

(四)山林内ニ於テ伐木運搬ノ業務ノミニ従事スル者

(五)入渠船舶ニ使用スル臨時掃除夫ニシテ單ニ注水雑巾掛等ノ如キ普通掃除ノ業務ノミヲ爲ス者、但シ機械其ノ他「パイプ」、器具等ヲ取附、取外其ノ他之ニ準スヘキ業務ヲ爲ス者ハ職工トス

(六)電氣事業ニ於テ單ニ電線路ノ保守ノミヲ爲ス者」

¹⁰ 畠中信夫「労働安全衛生法の形成とその効果」（日本労働研究雑誌第 475 号，2000 年）の IV の 2 に同趣旨。

¹¹ 寺本廣作『労働基準法解説』（時事通信社，1948 年）263 頁

¹² 鉦山の保安が商工省所管となった経緯については、濱口桂一郎「労働法の立法学第 54 回労働基準監督システムの 1 世紀」（『季刊労働法』2019 年夏号，265 号）（<http://hamacan.on.coocan.jp/kikan265.html>，2022 年 10 月 18 日閲覧）の 2 などに記載がある。

¹³ 労働安全衛生法第 2 条（定義）第 3 号

¹⁴ 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」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2042&dataType=1）

¹⁵ 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，1982 年）1 頁，4 頁等。

¹⁶ 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，1982 年）169-170 頁

¹⁷ 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，1982 年）170 頁。同書同箇所に掲載されている参照判例は、最決昭 30・10・18 刑集 9・11・2253（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=56883）（古物営業法旧第 33 条（両罰規定）は、古物営業法の一部を改正する法律（平成 7 年 4 月 19 日法律第 66 号）により第 38 条に移動。）、最判昭 40・5・27 刑集 19・4・379（火薬類取締法違反，https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=51743）、最決昭 43・4・30 刑集 22・4・363（商品取引所法違反，https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=50852）。

¹⁸ 法律上の名義人と利益帰属主体が異なる場合の業務主の確定問題については、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，1982 年）52-57 頁に詳しい。

¹⁹ 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，1982 年）58-59 頁

²⁰ 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，1982 年）58-59 頁

所、1982年）35-36頁にてこの立場が採られている。

²¹ 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、1982年）183-184頁によれば、業務主責任と従業者責任は別個、独立の構成要件に基づくものであり、従業者の実行行為さえあれば（故意犯であれば故意がある必要はある）、業務主の処罰のために従業者を起訴ないし処罰する必要はない。

²² 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、1982年）173頁

²³ 労働安全衛生法が成立した第68回国会では、昭和47年4月18日の衆議院社会労働委員会において本法違反の責任追及が下級管理者に対して行われる可能性について議論された。即ち、日本社会党後藤俊男委員が「建設産業の現状から考えてみるときに、現場主任がおるわけです。この現場主任は、いわゆる下級管理者ですね。労働組合があれば労働組合の組合員が多いと思います。労働安全衛生については、それらの人には何ら権限が与えられていないわけなんです。そうなった場合に、いまあなたが説明されましたような条文の運用いかんによっては、万一災害があった場合に、企業の責任者は免れて、下級管理者が責任を追及される、こういうような場合も想定されるわけなんです。その点はひとつ明確にすべきであるというのが一つです。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/8>）と指摘し、政府委員渡邊健二労働省労働基準局長が「下級管理者がどの程度の権限を持っているかということは、これはそれぞれの企業なり、現場なりによって一様でございませぬので、一がいには申せないわけですが、新法におきましては、災害防止の責任は、第一には事業者といたしておることは、先ほど申し上げましたとおりでございませぬ。したがって、下級管理者に対して権限が明確に委任されていない限りは、下級管理者の責任は追及されることはない、下級管理者に責任がしわ寄せされることはないわけですが。それから、下級管理者に権限が委任されておって、それでその責任が問われる場合でございませぬ、労働安全衛生法の百二十二条という規定がございませぬ、〈略〉事業者そのものであります法人、あるいは個人経営でございませぬれば事業主その人、それに対しては当然責任追及がなされるわけですが、事業主が責任を免れて、下級者だけが責任をしわ寄せされるということはないわけですが。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/9>）と答弁している。

²⁴ 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、1982年2月）第5章（183頁～）の議論を参照。

²⁵ 第32条第4項は、その後の法改正により同条第6項に移動している。同項は、一の場所で行われる作業につき、特定元方事業者に統括安全衛生管理を求めた法第30条や、建設物等を関係請負人の労働者に使用させる建設業元方事業者等にリスク情報の提供等の措置を求めた法第31条により各事業者によって講じられる措置に対応して、労働者に必要な事項の遵守等を義務づけた規定である。

²⁶ 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任—総論—』（日労研、2004年）244-2

45 頁

²⁷ ただし、寺西輝泰元検事は、労働安全衛生法違反について過失犯の成立を肯定する見解を示している（文末脚注 30 参照）。

²⁸ 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，1982 年）第 3 章（業務主の刑事責任）－第 3 節（業務主の注意義務）90-96 頁の議論は同様の趣旨と思われる。特に、平岡は、93 頁において、労働安全衛生法第 26 条違反が第 122 条から除外されていないことを指摘した上で、業務主処罰の理論的根拠としての義務履行委任説と経営者地位説を比較しながら、労働者固有の義務についての事業者責任を検討する文脈で、94 頁で「労働安全衛生規則 366 条 1 項は、「事業者は、明り掘削の作業を行なうときは、物体の飛来又は落下による労働者の危険を防止するため、当該作業に従事する労働者に保護帽を着用させなければならない。」と規定しており、同条 2 項は、「前項の作業に従事する労働者は、同項の保護帽を着用しなければならない。」と規定している。1 項、2 項ともに故意犯であるから、被疑者甲〔引用者註＝事業者〕が従業者乙に保護帽を着用させなかった場合は、甲、乙ともにそれぞれ 1 項、2 項違反で処罰される。一方、被疑者甲において、従業者乙が保護帽を着用していないことを知らなかった場合は、乙は 2 項違反で処罰されるが、甲には犯意が認められないので 1 項違反は成立せず処罰されない。甲の監督責任の有無についても、「義務履行委任説」によれば、甲は乙に義務の履行を委任していないから、消極に解さざるを得ない。そうすると、甲を処罰することは不可能となるが、このような結論は妥当であろうか。労安法の趣旨・目的から考えてみることにする。」と議論を展開し、「事業者に対して、労働者が違反行為をしないように監督義務を課すべきであり、かく解することこそ、労安法の趣旨・目的に合致すると考える。」と述べている。ただし、事業者が具体的にどのような措置をとれば監督義務を果たしたとして両罰規定の適用を免れるのかという詳細な議論はなされていない。

²⁹ 金谷暁「〈研修講座〉労働安全衛生法(五)」(法務総合研究所『研修』No.412, 1982 年 10 月) 96 頁に同趣旨。

³⁰ 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任—総論—』（日労研，2004 年）300-301 頁において寺西元検事は「過失犯の処罰規定を欠く行政罰則に関して、判例は、行政罰則に過失犯を処罰する旨の規定がなくても、それらの規定に、行政目的を達成するためには過失犯を処罰することが必要であるとする意味が含まれているときは、明文の規定がなくても過失犯を処罰することができるとしている（注）ので、安衛法の場合も、その規定に過失犯を処罰する趣旨が含まれている場合には、明文の規定がなくても過失犯を処罰することが可能である。

（注）最高裁判決・刑集 7 卷 3 号 506 頁，同・刑集第 16 卷 5 号 510 頁

東京高裁判決・下級刑集・7 卷 1 号 36 頁

罪刑法定主義の見地からいえば、明文の規定がないのに過失犯を処罰することは認められないことであり、過失犯処罰の規定を設けていないのは立法の手落ちであって、それを

解釈によって補うことは好ましくないことであるが、明文の規定がないために過失犯を処罰できないのでは、行政目的の達成を大きく阻害することになるということから、過失犯の処罰を認めることにしたものであり、その範囲を無制限に拡大することは許されないであろう。

安衛法の場合、措置を講ずるためには経済的な負担も大きく、意図的に措置を講じないという故意犯も多いが、客観的な事実を見落としたことによる措置の不履行という過失犯が多数に上ることも事実である。そして、安衛法の措置は、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ことを目的とするものであり、これらの措置が故意に講じられないことと過失により講じられないこととの間にはその危険性に全く差がないのであって、過失犯も故意犯と同様に処罰する必要性は高い。

特に、安衛法上の義務を、一つ一つの現場の状況を完全には認識できない立場にいる事業者に負わせているのは、その責任を明確にすると同時に、事業者の事実認識のいかに係わらずその措置を講じる責任を負わせようとするもので、法律自体過失犯を処罰する趣旨を含むものといえよう。

そこで、安衛法で過失犯の処罰が認められる範囲を考えると、安衛法の措置には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ための措置と、採用時の教育の実施などのように現状をより良い方向に変化させるための措置とがあり、前者の措置は必要性、緊急性が高く、故意とか過失とかは関係なく講じられなければならないものである。前者の措置義務違反については過失犯も処罰できると解すべきである。」との見解を述べている。

最高裁判決・刑集7巻3号506頁とは昭和28年3月5日最高裁判所第一小法廷判決・昭和27年（あ）第3931号・酒税法違反外国人登録令違反被告事件、同・刑集第16巻5号510頁とは昭和37年5月4日最高裁判所第二小法廷・昭和35年（あ）第2945号・赃物故買、古物営業法違反事件、https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=56988）である。

³¹ 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任——総論——』（日労研、2004年）

³² ここで「本質的安全設計方策」とは、JIS B 9700:2013 (ISO 12100:2010)（機械類の安全性—設計のための一般原則—リスクアセスメント及びリスク低減）で定義される本質的安全設計方策（ガード又は保護装置を使用しないで、機械の設計又は運転特性を変更することによって、危険源を除去する又は危険源に関連するリスクを低減する保護方策）をいい、「安全防护」とは、同規格で定義される「本質的安全設計方策によって合理的に除去できない危険源、又は十分に低減できないリスクから人を保護するための安全防护物の使用による保護方策」をいう。

³³ 一般に、インターロック装置のないガード等の妥当性については、JIS B 9700:2013 (ISO 12100:2010)「機械類の安全性—設計のための一般原則—リスクアセスメント及びリスク低減」等を参考に、リスクを勘案し慎重に検討されるべきであることに注意され

たい。なお、安衛法では、安衛則第 131 条第 2 項及び第 147 条第 2 項、エレベーター構造規格第 30 条等インターロック装置又はそれと同等以上と思われる措置が規定されることもあるが、基本的にはあまり厳しく規定していない。

³⁴ ヒューマンエラー及びヒューマンファクターの概念を紹介する分かりやすい資料として、白井伸之介「ヒューマンエラーとヒューマンファクター(1)～(3)」(『安全衛生のひろば』41 巻 6～8 号, 2000 年 6～8 月)。また、行動形成要因について紹介する分かりやすい資料として、岡田有策「ヒューマンエラーの原因を探る—行動形成要因という考え方—」(第 36 回安全工学研究発表会講演予稿集, 2003 年 12 月 4・5 日金沢工業大学多目的ホール, 安全工学協会)

³⁵ JIS B 9700:2013 (ISO 12100:2010) (機械類の安全性—設計のための一般原則—リスクアセスメント及びリスク低減) 5.5.3.4 ではリスク見積りにおいてヒューマンファクタも考慮しなければならないとしている。

³⁶ 労働者不注意論に対する批判として、小木和孝「労働災害の”不注意”原因説をどう克服するか」及び藤原精吾「「不注意」論とのたたかい」(いずれも日本労働者安全センター『月刊いのち 労働災害・職業病』7 巻 5 号通巻 77 号, 1973 年 3 月), 狩野広之「労働者不注意論の克服—過失と裁判の問題」(日本労働者安全センター『月刊いのち 労働災害・職業病』10 巻 6 号通巻 114 号, 1976 年 12 月) 等がある。

³⁷ 厚生労働省労働基準局『労働法コンメンタール③ 平成 22 年版 労働基準法 下』(労務行政, 2010 年) 840 頁

³⁸ 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編『労働法コンメンタール⑤ 六訂新版 労働者災害補償保険法』(労務行政, 2005 年) 289 頁 (昭和 40 年 7 月 31 日付け基発第 901 号)

³⁹ e-Stat 政府統計の総合窓口—労働者災害補償保険事業年報 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search?page=1&toukei=00450582>)

⁴⁰ 第 68 回国会衆議院社会労働委員会において、就労拒否・退避権の問題については、まず昭和 47 年 3 月 21 日に田邊誠委員 (日本社会党) から「特に今後のいろいろな規定を実施をする中に、労働者の、あるいはまたそこに労働組合があれば当然でありますけれども、そういったものの労働災害防止のための**発言権を確保**することが私は必要ではないかと思うのです。…当然この面について発言権を増加するという立場に立って、知る権利なり意見を述べる権利なり、あるいは違法、不当な作業に対しては拒否するという権利なり…法的な面においてもこれが明確化を期すべきであるというふうに思っております」(<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X00819720321/49>, **太字**は引用者。以下同じ。)
「やはり違法なものや不当なものに対して、そういった作業には労働者は携わらないという**拒否権**、これを持っている。そういう権限、権利、これは**法の中でもって明確にしておく**ことが必要なことであるし、当然なことである」(<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X00819720321/51>) との質問があったのに対し、渡邊健二労働省労働基準局長は「身体に危険が急

迫した場合に退避する権利ということは規定するまでもないと考えておりますので——この法律は法体系全体といたしますと、主として事業主側の責任とか義務とかを規定しております関係上、特に退避する権利等は**この法律に書くまでもない**、こういうことで規定してないわけですが、**実質的に労働者が退避し得ることは当然のことである**」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X00819720321/52>）「おっしゃいましたような事態のときには、**安全衛生委員会**の中で十分実情を委員として把握され、それについて**意見**を**使用者側に表明**される機会があるわけですが、さらには一般論といたしまして、基準法ないしは安全衛生法関係の違反がある場合には、労働者はその違反を**労働基準監督機関に申告する権限**も認められておるわけですから、そういうことによりまして、**十分に違反を是正し、それを直させる**、そういう権限も労働者に与えられておる、われわれかように考えておるわけですが。」と答弁した。

4月12日には川俣健二郎委員（日本社会党）からも就労拒否権について言及があり、渡邊局長が「確かに労働者に非常に危害が急迫しておりますときに、使用者としては労働者を退避させることは当然のことですが、ただ、それはそれぞれの場合によりまして、**非常に多種多様**であるわけですが、そこで現在は〔引用者註＝労働基準法では〕、それぞれの規則におきまして、こういう場合には使用者は労働者を退避させるというような、それぞれの場合をあげまして規定をいたしておるところでございます、**法律で包括的に書くということになりますと、これはなかなかむずかしいのではないか**、かように考えますが、なお規則等におきまして、考えられるいろいろな場合を想定いたしまして、今後とも使用者にそういう義務をできる限り明確にしていきたいと思います」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01419720412/168>）等と答弁した。

4月18日には後藤俊男委員（日本社会党）から「事業者のほうで安全だ安全だといっておられても、そこで働いておる労働者が危険だ、やはり意見が相対立する場合がありますと思うのです。そういうような場合を考えるとときには、やはり自分の命が大事でありますから、働いておる者としては**緊急に避難するだけの権利**があるのだ、その間につきましても**賃金カット等**は行なわないんだ、これは働いておる労働者としての権利である、こういう点を明確にすべきであると思はすわけなんです。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/14>）と質問があったのに対し、渡邊局長は「ただ緊急の場合につきまして、使用者かそういう措置をとるひまがなく災害発生のおそれが緊迫しておるというような場合には…労働者が自己の生命身体を守るために、その現場から緊急避難的に退避できるということは当然のことでございます、**法律に一々明文の規定を置くまでもなく**、当然のことであると私も考えておるわけですが。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/15>）等と答弁した。

4月25日には山本政弘委員（日本社会党）から、「**危険性があつたんだら直ちに中止すべきであるにもかかわらず**、要するにそれに対する**対策研究をしながら、なおかつ生産に従事させているという事実がある**ではないか。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/15>）等と答弁した。

4410X02019720425/97) 「最後に申し上げたいことは、九十八条と九十九条〔引用者註＝使用停止命令等〕です。…特に労働者の危険業務への一就労拒否という問題について、危険の防止というものは、事業主の責務規定あるいは行政監督では保障できませんよ。…ゼネラル石油の例でもわかるように、労働基準局というものは、労災のあとで現場に行っているんですよ。…指一本取られたくらいだったら一分間かそこいら機械をとめて、そうしてまた回せば、生産というものは可能ですよね。つまり企業というものはそういうものなんですよ。**要するに取られた人間というものは、これは改善なんてやれっこないわけですよ。**やられっぱなしというのが労働者じゃないですか。つまり機械はかえることができるだろうし、設備というものは改善することができるけれども、被災をした労働者というものは代替できないということですよ。その観念というものは、この法案の中を貫いた観念ではないということを私は指摘したいわけです。設備は改善することはできる。機械は取りかえることもできる。しかし、けがをしたり被災をした人間というものは、労働者というものはかえることができない。それが安全の一番基本であるけれども、全法案を貫いているものにはそれがないでしょう。」 (<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X02019720425/107>) と質問したのに対し、渡邊局長が「監督官は、このような使用停止処分の権限を持っておりますが、すべての場合にこれで有効かといわれますと、確かにゼネラル石油の場合も事前の監督もいたしておるわけでありますが、そういう災害が起きた現場にいるかどうかは、必ずしも常時いるということは確言できませんので、確かにそういう場合はこれらの規定だけでは十分安全が確保できるとはいえないと思います。したがって、〔引用者註＝当時の労働基準法において〕われわれはいろいろな安全衛生規則とか酸欠防止規則とか、それぞれの規則におきまして、急迫した危害が発生するおそれがあるときには、**使用者に労働者を待避させる義務等も規定**をいたしておるわけでございまして、それらと相まちまして**使用者に安全確保の義務を罰則をもって強制**しているということから、使用者にそういう安全を確保させるための責任を負わせるという形で、安全の確保をはかっておるところでございます。」 (<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X02019720425/108>)、塚原俊郎労働大臣が「要するに、**利潤追求と安全衛生を守ることには矛盾点がある**ではないかという御指摘でございましたが、今日までそれが**絶無とは、私は言えない**と思います。いろいろな面で御批判をいただいた点はあると思います。しかし、今後は労使が一体となってその企業を守り、また人命の尊重、明るい職場ということでいかなければ日本の経済というものは伸びていきませんのでありますから、この安全衛生法というものを中心として、ことに責任者の責任というものも、事業主の責任というものも明確にいたしておりますから、労使がほんとうに話し合っ、円満な間柄で企業の発展を進展させること、それが一番望ましい姿であり」 (<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X02019720425/109>) と答弁した。

参議院社会労働委員会においても、5月11日に須原昭二委員（日本社会党）から「現実

おったら死亡事故は起きなかったと考えられるケースが非常に多いわけですよ。ただ、現実の職場でありますと、危険である、あるいは有害であるとわかっておっても、個々の労働者では使用者や監督者の就労命令を拒否できない場合が多いわけです。…危険有害業務の就労拒否権を労働者に与える、それによる**不利益処分を受けないように制度的に保障**することが私は必要だと思うのです。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/73>）と質問があったが、渡邊局長は従前のおり答弁した。

同日、田中寿美子委員（日本社会党）からは、有害物による健康障害について、「緊急の場合の問題じゃなくて、いま、やっぱり問題だと私が思いますのは、急性の中毒というのは、これはすぐわかりますね。そんなんじゃないくて、新しい有害物質、合成物質、たとえばカドミウムなんかもその一つで、いま問題になっている PCB なんかもそうでありますけれども、そういうものは急性であったり、慢性毒性があったりするわけですね。それが、そう簡単じゃないわけですよ。学者に頼んだり、研究所に頼んで、それを**ちゃんと慢性毒性を立証するのに、動物実験で二年でも三年でもかかる**、こういうようなものが非常に多いのじゃないかと思えますね。…私は、それを取り扱っている労働者は、自分の健康に障害を感じずし、毎日毎日それに当たっているわけですから、わかるわけで、いまこれは非常にあぶないというふうに思うときに、そのくらいのことでは使用者が応じてくれるわけでもないし、労働省だって、ちゃんとしたデータがなかったら、それを差しとめることができないわけでしょう。そうすると、労働者が感じて、ようやく**最後になって立証されたときは、もうからだが悪くなって死んでしまうときか、あるいは重体のとき**ですね。ですから、あらかじめということばは、見分たちが作業をやっている、これは危険だなと感じたときには、一時就労を拒否できる。そうしたら、本気になって検査するでしょう、使用者が。そういうふうな権利があるんじゃないかということなんです。これはいかがですか。法的には、おっしゃったとおりに、できますということにはなっているんですけども、実際は、なかなか、そういうふうに法律のような文章では通用しない問題が一ぱいあるので、これに対して、労働者が自分たちの対等の立場——先ほど午前中言われましたように、労使対等の立場で、労働条件として話し合いたい。しかし、応じてくれない。そういうときには、一時就労を拒否する権利を留保してもいいんじゃないかと」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/133>）と質問し、渡邊局長が安衛法の有害物関係規定について説明しつつ「新法の中では、…いろいろな措置によりまして、労働者のそういう懸念に対しまして必要な措置が講じられるように相なっておるわけでございまして、それにもかかわらず、労働者が危惧を持たれることはあるにいたしましても、そういう場合には、やはりあくまでも客観的なことでないと——**主観的に個々の労働者が危惧を持ったということでは、やはりこれはなかなか法律上の問題にはなり得ないのではないかと**、かように思うわけでございます。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/136>）等々と答弁し、田中委員が更に「いまの主観的な危険の危惧ですか、主観的な危惧とか、あるいは客観的な危険が存在するという、その判定は、これは労使の間でいつでも、何べ

人も対立するわけですね。…かつて企業はこれは有害ではないと言い張ってきました。…そういうふうに対立するときに、**対等に労働者に発言権を与えよ**というのが私の主張でございまして…」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/137>）と質問し、渡邊局長が「労働者がほんとうに対等の立場でこの委員会〔引用者註＝安全衛生委員会〕の中でそういう問題について審議に加わり得るような運営がされるよう十分に行政指導をしてまいりたい」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/138>）と答弁している。

5月25日には、須原昭二委員から再び、繰り返し就労拒否権明文化について質問がなされた。ここで、須原委員「**事業者が判断を誤って労働者を死に至らしめた場合**ですね。もちろんこれは事業者は当然法的制裁を受ける、しかし労働者はそれで満足できないんですよ。死んでしまって、あれは事業者は法的に罰せられたからいいわというわけにはまいらないわけです。したがって、労働者にとって事業者が罰せられるかいなか問題外なんです。絶対に安全であるという、そういうものがすべてに私は優先すると思うのです。したがって、…**労働者…が自己の判断で行動できる余地**を残しておくのが私は当然だと思う」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01719720525/66>）、渡邊局長「これは法文等の規定を待つまでもなく、労働者が生命の安全を守りますために作業を中止して退避できること、これは**条理上の問題として当然**のことであろう」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01719720525/67>）、須原委員「はたして、私はこれから運用していく段階において安全衛生委員会…で討議をするといったって…やはり職制の圧力というものはなみなみならぬ問題点があると思うんですよ。…労働省は疑問がないとお考えになっていたら、それは認識が間違っておると思うんですよ。監督行政の今日の能力の実態、そうしたものに欠陥がある現状ではどうしてもこの**危険有害業務に対する労働者の自己防衛**思想ですね、自己防衛の主張というものは何らかの形で私は浮き彫りにされなければならないと思う。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01719720525/70>）「事業者というものは利潤を追求する側のものなんです。労働者というのは、そのために労働力を売る、労働力を提供する側、本質的にこの二つの性格は異なっているんです。利害が対立する以上、ここに私は立法の措置として、両方の側面から、**事業者と労働者の側面から立法**というものが考えられなければならない。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01719720525/72>）、渡邊局長「災害防止をすべき**第一の責務は事業主側**にあると思うわけでございます。…差し迫った危険のときに労働者が緊急避難的に退避できる。これはもう私は自分の生命、身体を守るための、それは人間として当然の権利であって、法律の規定を待つまでもないのであって…これはもう**条理上当然の、人間として当然**のことと」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01719720525/73>）といったやりとりがなされた。

この第68回国会では、結局、就労拒否・退避権については修正案が提出されることはなく、衆参両院の社会労働委員会が行った附帯決議でも特に触れられることはなかった。

⁴¹ International Labour Organization—General Survey concerning the Occupational Saf

ety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/WCMS_103485/lang--en/index.htm)

⁴² 日本労働者安全センター『月刊いのち 労働災害・職業病』vol. 6.4, No. 64, 1972年2月号 (<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2266209/>)

⁴³ 昭和47年9月18日付け基発第602号「労働安全衛生法および同法施行令の施行について」

⁴⁴ 第80回国会参議院社会労働委員会第10号昭和52年5月19日011－日本社会党田中寿美子委員質問 (<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/108014410X01019770519/10>)

⁴⁵ 第80回国会参議院社会労働委員会第10号昭和52年5月19日011－桑原敬一労働省労働基準局長答弁 (<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/108014410X01019770519/11>)

⁴⁶ 第91回国会衆議院社会労働委員会第16号昭和55年5月7日日本社会党安田修三委員質問 (<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/109104410X01619800507/33>)

⁴⁷ 第126回国会衆議院労働委員会第3号平成5年2月23日日本社会党沖田正人委員質問 (<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/112605289X00319930223/55>)

⁴⁸ 「特集 労働安全衛生法改訂（計画）に関する総評・単産・県評等の意見・要求」（日本労働者安全センター『月刊いのち 労働災害・職業病』vol. 22.3, No. 255, 1988年1月号, <https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2266391/3>）で労働者の就労拒否権について要求がなされている。同特集の中の「総評の労働大臣あての安衛法及び関連法令の改正要求書（87.12）」は各単産・県評等の意見等を集約したものであるが、その中で「事業者が法令上講ずべき危害防止の必要な措置をしていなかった場合、あるいは客観的に見て危険・有害と思われる場合は労働者の自主的判断で退避することが出来るものとする。なおこのことをもって労働者に不利益なことをしてはならないことの規定をおくこと。」と要求している。

⁴⁹ 厚生労働省－第5回今後の労働安全衛生対策の在り方に係る検討会議事要旨（平成16年6月29日） (<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0629-7.html>, 2022年10月21日閲覧)

⁵⁰ なお、厚生労働省労働基準局『労働基準監督年報 第73回 令和2年版』統計表中「業種別・規模別適用労働者数」（平成26年経済センサス－基礎調査（総務省統計局）をもとに算出された数字）をもとに計算すると、常時50人以上の労働者を使用する事業場に使用される労働者は、全体の45.2%である。

⁵¹ 労働基準法第92条では次のとおり就業規則と法令との関係及び就業規則変更命令について規定している。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）

（法令及び労働協約との関係）

第九十二条 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

この「法令」は強行法規のみに限られ、例えば民法第90条は含まれないという見解が現在のところ有力であると思われる（東京大学労働法研究会編『注釈 労働基準法 下巻』（有斐閣，2003年）1016-1019頁参照）。

⁵² 急迫した危険により労働者が退避したことがうかがえる例として、（報道内容に誤りが無ければ）令和5年2月18日に北海道名寄市のコンビニエンスストアで、積雪荷重のためか、店舗の建物がミシミシという音をたて、徐々に半壊したが、中にいた店員らは店舗外に避難して無事だったことが報道された例がある。店員は「ミシミシという音が聞こえて外に逃げた」という。参考：テレ朝 NEWS（2023年2月18日 18:13）「「ミシミシと音が…」雪の重みでコンビニつぶれる」（https://news.tv-asahi.co.jp/news_society/articles/000000288.html，令和5年2月20日閲覧），NHK 北海道 NEWS WEB（2023年2月18日 20:06）「名寄のコンビニ 天井の一部崩れる 雪の重みが原因か」（<https://www3.nhk.or.jp/sapporo-news/20230218/7000055322.html>，令和5年2月20日閲覧），TBS NEWS DIG（2023年2月18日 15:39）「「雪の重みで倒壊した」営業中のコンビニ天井崩落、店舗全体も…店内の4人は避難、築5～6年でミシミシという音 北海道名寄市」（<https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/336061?display=1>，令和5年2月20日閲覧）

⁵³ 早川智津子「感染症対策をめぐる労働者の権利と義務」（『日本労働研究雑誌』2021年4月号，No.729）（独立行政法人労働政策研究・研修機構 <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2021/04/>，2022年10月19日閲覧）

⁵⁴ 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，1993年）74-75頁

⁵⁵ 安衛法第61条第2項の名宛人の範囲については、昭和49年6月25日付け基収第1367号において、新潟労働基準局長による「労働者のみではなく、個人事業主や一人親方等も含まれると解されるが如何」との疑義照会に対し、労働省労働基準局長は「貴見のとおり。なお、労働安全衛生法第六一条第二項の規定が、産業労働の場以外の場における同条第一項の業務についても適用されるものではないことはもち論であるので、念のため申し添える。」と回答している。この回答は、安衛法第1条の趣旨と整合的である。しかし、建設アスベスト訴訟に係る令和3年5月17日の最高裁判決の前後では、安衛法第1条の行政解釈が異なる。安衛法制定以降、労働省・厚生労働省は安衛法第1条について労働者の安全及び健康の確保並びに労働者の快適な職場環境（平成4年法律第55条による本法改正前まで「作業環境」）の形成の促進であると解釈していた。安衛法制定のもととなった労働基準法研究会第3小委員会報告（昭和46年7月13日）では、労働災害防止のための危害防

止基準の上乗せというニュアンスで、民間の自主的活動の推進及び労働者の健康対策の一環としての労働環境の快適化が謳われており、平成4年法律第55号のもととなった平成4年1月10日付け中央労働基準審議会建議（「安全センター情報」1992年2月号掲載）でも、快適職場の概念を飽くまで労働者に係るものとの旨明記していたのである。しかし、法律では「労働者の快適な作業環境」や「労働者の快適な職場環境」とは明記されなかったため、同判決では、文理上、同じ場所で働く労働者以外の者も法律の保護対象となると判断された。したがって、同通達は、発出当初は、「労働者の保護のための規定であるから産業労働の場以外の場に適用はない」との趣旨と解されるが、現在では、「労働者及び労働者と同じ職場で働く者のための規定であるから産業労働の場以外の場に適用はない」というふうにその解釈を改めれば依然として同判決と整合するといえる。しかしながら、安衛法第5章を見れば、例えばボイラーの製造流通規制や石綿の製造等禁止規定は、労働者だけでなく一般市民の安全及び衛生も目的としている筈であるところ、第1条の目的規定との関係で言えば、労働者（及び労働者と同じ場所で働く者）に危害を及ぼさない場合に適用がないという主張もあるだろう。これについては昭和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」で「労働基準法の適用範囲より拡大され、政令で定める一定の機械等または有害物の製造等を行なう者は、何人も、この法律による規制を受けることとなった。」とされているが、家庭でボイラーを自作する場合（間違えば近隣住民に危険が及ぶ）なども含むのか否か、第1条の趣旨との関係で疑問が残る。私見では、労働法が安全衛生の相当部分を担ってきた歴史と、安衛法が全国327箇所に官署を有する労働基準監督機関により司法処分を含む機動的な履行確保が可能であることに鑑み、第1条である領域に関する一般公衆を含む産業安全衛生の確保も明記すべきだと考える（例えば、主として労働者に危険や健康障害を及ぼすおそれのある危険源については、一般公衆を含め安衛法により規制する等）。それは、第61条第2項の解釈にも影響を及ぼすだろう。その場合は、他の法領域との調整や、三者構成原則との関係について議論が必要かもしれない。

⁵⁶ 国際労働機関ウェブサイト－ILO 駐日事務所－1963年の機械防護条約（第119号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239060/lang--ja/index.htm），外務省－条約データ検索－機械の防護に関する条約（第百十九号，外務省訳）（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/B-S49-0139.pdf>）

⁵⁷ 外務省ウェブサイト「石綿の使用における安全に関する条約（第162号）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/treaty162_4.html），厚生労働省法令等データベース（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=97aa7370&dataType=0&pageNo=1）

⁵⁸ International Labour Organization－General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety

and Health Convention, 1981 (https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/WCMS_103485/lang--en/index.htm) 50 頁 (Chapter II, section 7, subsection E, paragraph 146)

⁵⁹ 労働基準監督年報は、ILO 第 81 号条約第 20 条の規定により作成・公表される年次報告書であり、直近数年分については厚生労働省のウェブサイト (<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/>) で閲覧することができる。定期監督等実施状況や送検事件状況の件数は統計期間は暦年（1 月 1 日～12 月 31 日）である。定期監督等実施状況・法違反状況については一部の条文についてしか違反件数が集計されていないが、送検事件状況についてはすべての事件の主条文について集計されている旨統計表に記載されている（主条文でないものは集計されていない）。

⁶⁰ 国土交通省ネガティブ情報等検索サイトに、会社 X に対し次のとおり処分が行われた旨掲載されている (<https://www.mlit.go.jp/nega-inf/cgi-bin/search.cgi?jigyoubunya=kensetugyousya&EID=search&no=949>, 令和 2 年 8 月 23 日 15:18 閲覧)。

商号又は名称 〈引用略＝会社 X〉

処分年月日 2021 年 2 月 26 日

処分を行った者 宮崎県

根拠法令 建設業法第 28 条第 1 項（第 3 号該当）

処分の内容（詳細） 建設業法第 28 条第 1 項に基づく指示処分 1 今回の違反行為の再発を防ぐため、以下の事項について必要な措置を講じること。(1) 今回の違反行為の内容及びこれに対する処分内容等について、役職員に速やかに周知徹底すること。(2) 社内の業務運営の調査及び施工体制の点検を行うとともに、業務管理体制をより一層整備・強化すること。(3) 建設業法及び関係法令の遵守を徹底するため、研修計画を作成し、従業員に対し継続的な研修を行うこと。2 前記各号について講じた措置（前記に係る措置以外に講じた措置がある場合はこれを含む。）を所定の期日までに文書で報告すること。

処分の原因となった事実 〈引用略＝会社 X〉及び同社使用人は、フォークリフトを使用した建設資材の荷降ろし作業中に、機械等による危険を防止するための必要な措置を講じず死亡事故を発生させたとして、労働安全衛生法違反により、それぞれ罰金の刑に処せられ、令和 3 年 1 月 26 日にその刑が確定した。

⁶¹ 労働新聞社「フォークリフトのエンジン切らずに送検 挟まれ死亡災害が発生 日南労基署」 (<https://web.archive.org/web/20201008114126/https://news.goo.ne.jp/article/rodo/nation/rodo-90776.html>)（この事件は労働新聞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」によると労働安全衛生法第 26 条（労働安全衛生規則第 151 条の 11）違反の旨記載されている。事案の内容から判断すると、厚生労働省の発表が正しく、労働新聞社の記事が誤りであると考えられる。）

-
- ⁶² 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」 (https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html, 令和3年8月20日閲覧) 21頁
- ⁶³ 鉱山保安法第19条及び第20条
- ⁶⁴ 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」 (https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html, 令和3年8月20日閲覧) 44頁
- ⁶⁵ 国際労働機関ウェブサイト－ILO駐日事務所－1995年の鉱山における安全及び健康条約（第176号） (https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239003/lang--ja/index.htm)
- ⁶⁶ Legislation.gov.uk – Health and Safety at Work etc. Act 1974 - Part I - General duties - Section 7 (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/section/7>, 2022年10月21日閲覧)
- ⁶⁷ 労働安全衛生総合研究所ウェブサイト内の資料－（旧）国際安全衛生センター「イギリス1974年労働安全衛生法」のページ (<https://www.jniosh.johas.go.jp/icpro/jicosh-old/japanese/country/uk/law/HealthandSafetyatWorkAct1974/>, 2022年10月21日閲覧) の下部に和訳へのリンクあり。
- ⁶⁸ United States Department of Labor – OSH Act of 1970 Section 5 (https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section_5, 2022年10月21日閲覧)
- ⁶⁹ 労働安全衛生総合研究所ウェブサイト内の資料－（旧）国際安全衛生センター「アメリカ1970年労働安全衛生法」のページ (<https://www.jniosh.johas.go.jp/icpro/jicosh-old/japanese/country/usa/law/OSHAct1970/mokuji.html>, 2022年10月22日閲覧) の下部に和訳へのリンクあり。
- ⁷⁰ 第68回国会参議院社会労働委員会第13号昭和47年5月11日北川俊夫労働省労働基準局安全衛生部長答弁「公害関係、たとえば排水処理に関する法律、あるいは建築関係で言いますと、建築基準法、あるいは避難に関する消防法、そういう関連のことをここでは意味をいたしております。」 (<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/140>)
- ⁷¹ 小学館『デジタル大辞泉』では「心をくばること。心づかい。」、小学館『精選版 日本国語大辞典』では「心をくばること。心づかい。心配。」としている。
- ⁷² 対照的な例として、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）第53条の8では、保健所長が事業者に対して事業者が指定する結核健康診断の期日等について指示を行う場合には、予め所轄労働基準監督署長と「協議」をしなければならないと規定している。
- ⁷³ 第68回国会参議院社会労働委員会第13号昭和47年5月11日北川俊夫労働省労働基準局安全衛生部長答弁「事業場内の災害、特に職業病の問題と事業場外の公害、一般市民の方が疾病になられる関係はうらはらの関係だろうと思います。したがって、事業場内を安全にあるいは衛生にすることによって公害防止にも当然寄与ができると、こういう考え方でこの規定を設けたわけでございまして、したがって、われわれとしましては、

事業場内の有害物を単に外へ排除すればいいというのじゃなくて、外に排除する際にも外のことも考え、中の衛生環境を規制する、そういう意味で、一体的に安全衛生と公害とを運営するという配慮でございました。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/142>）

⁷⁴ 昭和 46 年 5 月 24 日付け基発第 399 号「特定化学物質等障害予防規則の施行について」の本文及び記のⅣの一及び二に、公害防止への寄与についての記載がある（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2101&dataType=1）労働基準法時代の通達であるが労働安全衛生法制定後も有効である。）。

⁷⁵ 昭和 47 年 9 月 18 日付け基発第 589 号「鉛中毒予防規則の施行について」記の第二の 5(1)

⁷⁶ 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html，令和 3 年 8 月 20 日閲覧）23 頁

⁷⁷ 寺本廣作『労働基準法解説』（時事通信社，1948 年）（日本立法資料全集別巻 46 信山社，1998 年）262-263 頁

⁷⁸ 特定化学物質等障害予防規則の制定経緯については、「座談会 特定化学物質等障害予防規則の制定をめぐって（出席者 労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課主任中央じん肺診査医医学博士宮野美宏，労働衛生研究所労働生理部長医学博士坂部弘之，早稲田大学教授工学博士房村信雄，財団法人労働福祉共済会秋元広吉）」（『労働福祉』昭和 46 年 8 月号）及び 79 を参照した。

⁷⁹ 特定化学物質等障害予防規則の制定経緯については、松尾幸夫主筆，片岡輝男，木村嘉勝編『政策担当者が語る労働衛生施策の歩み』（労働調査会，平成 24 年）61-65 頁及び 78 を参照した。

⁸⁰ この結果は、「有害物質取り扱い事業場総点検の結果について（全文）」（日本労働者安全センター『月刊いのち 労働災害・職業病』vol. 5.2~3, No. 50~51 合併号，1970 年 12 月，<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2266196/75>）で読むことができる。

⁸¹ 昭和 46 年 5 月 24 日付け基発第 399 号「特定化学物質等障害予防規則の施行について」前文及び記のⅣ（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2101&dataType=1&pageNo=1）

⁸² この報告書の引用部分末尾に「…なんらの考慮も払われていない現状にある」とあるが、省令レベルでは、既に特定化学物質等障害予防規則（昭和 46 年 4 月 28 日労働省令第 11 号）が制定されていた。ただし、第 11 条（残さい処理）の規定は昭和 46 年 11 月 1 日、第 8 条（除じん）、第 9 条（排ガス処理）及び第 10 条（排液処理）の規定は昭和 47 年 5 月 1 日に施行された。

⁸³ 濱口桂一郎『日本の労働法政策』（独立行政法人労働政策研究・研修機構，2018 年）46 3 頁

⁸⁴ 第 68 回国会衆議院社会労働委員会第 17 号昭和 47 年 4 月 18 日渡邊健二労働省労働基準局長は「個々の災害防止の措置の基準につきましては、これはそれぞれの業種、それぞれ

の作業によりまして非常に多岐にわたらなければ具体的な措置を規制し得ないわけがございます。現在ございます諸規則でもその条項を全部合計いたしますと千数百条になるような内容でございますし、またそれらの災害防止のための措置は、いろいろ技術の進展等々によりまして随時改正をしていく必要がありますので、これを一々法律に規定することはむしろ適当でないということで省令に譲ったわけではございますが、しかし今回の法律ではむしろ、二十条から二十五条〔本研究協力者註=この25条というのは修正前安衛法原案の第25条をいい、修正後成立した第24条に該当する。〕までに、それぞれの災害の原因別にそれを規制すべき処置の方向等を各条ごとに明確にいたしまして、そういう措置を省令で定める基準を明確にいたしておるわけでございます。その点従来の労働基準法におきましてはわずか二、三条〔本研究協力者註=労働基準法旧第42条及び第43条のことと思われる。〕でそれを包括的に書いて、すべて規則に譲ってございましたものからいたしますと、規則を制定すべき基本的な方向というのは法律の中で相当明確になっておるわけでございますので、今後規則の中で相当具体的な個々の措置を規制していく上に今度の新法は大いにプラスになるものと私も考えておるわけでございます。」（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/134>）

⁸⁵ 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，1993年）176-177頁

⁸⁶ 国家行政組織法第14条第1項

⁸⁷ 法令で正式に告示を含むとしているものに、行政手続法第2条がある。また、法律から一定の事項を委任（再委任）された告示は、通常、法令に含めて考えることが多い。

⁸⁸ 実施命令、委任命令について、法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』（株ぎょうせい，2010年）48-52頁（問15）参照

⁸⁹ 櫻井敬子，橋本博之『行政法 [第4版]』（弘文堂，2013年）第6章第2節の議論を参照した。

⁹⁰ 再委任について、法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』（株ぎょうせい，2010年）52-53頁（問16）

⁹¹ 規制の設定又は改廃に係る意見提出手続（平成11年3月23日閣議決定）（https://www.soumu.go.jp/main_content/000526774.pdf）

⁹² 総務省－規制の設定又は改廃に係る意見提出手続（いわゆるパブリック・コメント手続）（https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/gyoukan/kanri/tetsuzukihou/iken_teisyutsu.html）

⁹³ 行政手続法第39条第4条ではパブリックコメント手続の適用除外となる場合が掲げられており、同条第4号では法律の規定により委員会等の議を経て定められ、かつ一定の条件を満たすものとして政令で定められる命令等については適用を除外することとしているが、本法に基づく命令は、当該命令等に該当しない。同条の他の各号にも通常は該当しないと思われる。

⁹⁴ 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任——総論——』（日労研，2004年）

第2編第1章第2節の第1（216-221頁）

⁹⁵ 令和3年5月17日最高裁判所第一小法廷判決・平成30年（受）第1447号，第1448号，第1449号，第1451号，第1452号各損害賠償請求事件（建設アスベスト訴訟神奈川1陣）判決文（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=90298）において、「本件についてみると，安衛法は，職場における労働者の安全と健康の確保等を目的として（1条），事業者は，労働者の健康障害の防止等のために必要な措置を講じなければならないものとしているのであって（22条等），事業者が講ずべき具体的措置を労働省令（平成11年法律第160号による改正後は厚生労働省令）に委任している（27条1項）。このように安衛法が上記の具体的措置を省令に包括的に委任した趣旨は，事業者が講ずべき措置の内容が多岐にわたる専門的，技術的事項であること，また，その内容をできる限り速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正していくためには，これを主務大臣に委ねるのが適当であるとされたことによるものである。以上の安衛法の目的及び上記各規定の趣旨に鑑みると，主務大臣の安衛法に基づく規制権限は，労働者の労働環境を整備し，その生命，身体に対する危害を防止し，その健康を確保することをその主要な目的として，できる限り速やかに，技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正すべく，適時にかつ適切に行使されるべきものである（前掲最高裁平成16年4月27日第三小法廷判決，前掲最高裁平成26年10月9日第一小法廷判決参照）。」との考え方が示されている。

⁹⁶ 労働安全衛生規則（昭和47年9月30日労働省令第32号）第4編参照

⁹⁷ 労働省労働基準局編『労働法コンメンタール3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，1969年）500頁

⁹⁸ 法制事務においては，Aの根拠条項をBだと解する（取り扱う）ことを，「A（省令の条項）をB（法律の条項）で読む」という。

⁹⁹ 労働安全衛生法第五十七条第一項第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章（平成18年10月20日厚生労働省告示第619号）（<https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-68-1-0.htm>）

¹⁰⁰ 厚生労働省「建設アスベスト訴訟に係るこれまでの経緯」（厚生労働大臣と建設アスベスト訴訟原告団及び弁護団との間の基本合意書，その他）（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19306.html）

¹⁰¹ 昭和50年10月1日付け基発第573号「特定化学物質等障害予防規則の一部を改正する省令の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2103&dataType=1）

¹⁰² 国際労働機関ウェブサイト－ILO 駐日事務所－2006年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第187号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239181/lang--ja/index.htm），外務省－条約－「職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第187号）」（外務省訳）（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/treaty166_6.htmlhttps://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/treaty166_6_gai.html）

103 濱口桂一郎「国会図書館調査及び立法考査局講演『行政機関における政策形成過程－労働法制を中心に』」（<http://hamachan.on.coocan.jp/ndl.html>）

104 労働基準法第 113 条の規定は、法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』（ぎょうせい、2010 年）において「特別の事情があって、制令等に対し、ある程度広い範囲で法律事項を委任しなければならないような場合には、その規定の内容が行政機関の恣意にわたることのないように、〈略〉その制定前にあらかじめ学識経験者などで組織する特定の審議会等の意見を聴くべきものとされることもある。」の例として掲げられている。

105 厚生労働省設置法第 9 条（平成 11 年法律第 97 号）第 1 項第 1 項、労働政策審議会令（平成 12 年政令第 284 号）第 6 条第 1 項

106 令和 3 年 12 月 18 日「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」第 2 回会議における三柴丈典教授（元労働政策審議会安全衛生分科会委員）、唐澤正義（元労働省）らからのご教示による。

107 厚生労働省－審議会・研究会等－労働基準局が実施する検討会等（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/indexshingiother_128808.html）

108 なお、労働安全衛生に関する事項のうち、年少者に関する事項、母性保護に関する事項並びに寄宿舎の設備及び安全衛生に関する事項については、使用者を名宛人とする労働基準法で定められている。このうち寄宿舎の設備及び安全衛生に関する事項を定める労働基準法第 96 条第 1 項は、本法第 23 条と非常によく似た規定振りとなっている。

109 畠中信夫著『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、2006 年）47 頁

110 寺本廣作『労働基準法解説』（時事通信社、1948 年）（日本立法資料全集別巻 46 信山社、1998 年）261-262 頁

111 旧労働安全衛生規則第 59 条、第 172 条及び第 204 条の規定は次のとおり。

労働安全衛生規則（昭和二十二年十月三十一日労働省令第九号）

第五十九条 動力傳導装置による危害を防止するため、機械毎に電動機を取り付け、又はその全系統を簡略に配置するよう努めなければならない。

第一百七十二条 ガス、蒸気又は粉じんを発散し、有害放射線にさらされ、騒音を発し、病原体によつて汚染される等衛生上有害な作業場においては、その原因を除去するため、作業又は施設の改善に努めなければならない。

第二百四條 事業場には、労働者が有効に利用し得る休憩の設備を設けるように努めなければならない。

112 令和 4 年 6 月 25 日「法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」第 2 回会議において畠中信夫氏から「安全衛生法の 20 条から 27 条までの規定というのは、もし安全衛生法を 10 か条に圧縮しろと言われたとしても最後まで残る条文なのです。あれは基本的な条文でありまして、要するに 20 条から 27 条までの規定というのは、事業者によるその使用する労働者の安全衛生を確保するために必要な措置を

講じなければならないということを、抽象的に、と言うと語弊があるのかもしれませんが、要するに義務付けられた規定です。」とのお話があったのを参考とした。

¹¹³ 労働安全衛生法第 65 条の 3（作業の管理）及び第 65 条の 4（作業時間の制限）などの位置づけについても検討が必要であるが、ここでは省略することとしたい。

¹¹⁴ 第 68 回国会衆議院社会労働委員会第 20 号昭和 47 年 4 月 25 日田邊誠委員（<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X02019720425/146>）

¹¹⁵ 第 68 回国会参議院社会労働委員会第 12 号昭和 47 年 5 月 9 日労働安全衛生法案（<https://kokkai.ndl.go.jp/#/detailPDF?minId=106814410X01219720509&page=40>，ただし、小字及び一は衆議院修正の部分）。なお、先議院で法律案が修正可決された場合は、後議院で審議対象となるのは法律案の原案ではなく当該修正可決された法律案である。

¹¹⁶ 風紀の保持は労働災害の防止と直接関係無く、危害防止基準に含むべきでないという論理もありうるが、それほど実益もないと思われたので本稿では検討しなかった。

¹¹⁷ 平成 18 年 3 月 10 日付け基発第 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」（<https://www.jaish.gr.jp/enzen/hor/hombun/hor1-47/hor1-47-5-1-0.htm>），厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課『危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説』（<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei14/dl/ka060320001b.pdf>）

¹¹⁸ 厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課『危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説』（<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei14/dl/ka060320001b.pdf>）14 頁解説 3。

¹¹⁹ 厚生労働省－職場のあんぜんサイト－安全衛生キーワード「事故の型」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo20_1.html，2022 年 10 月 28 日閲覧）

¹²⁰ 現在厚生労働省が使用している労働災害統計の「死傷災害の事故の型および起因物分類」は、労働省安全課「死傷災害の事故の型および起因物分類（上）」（労働省労働基準局安全衛生部編『安全』23 巻 7 号，1972 年 7 月，<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2211190/32>）で発表され、昭和 48 年 1 月から採用されたものである。起因物分類は、現在に至るまで、新たな機械の出現などに併せていくらかの改訂がなされてきている。

¹²¹ 「事故の型」は危害の潜在的な源、すなわち危険源とは大きく異なる。例えば、事故の型の 1 つである「墜落・転落」を例にとると、高所の架設通路に墜落防護柵があれば、そこには既に墜落・転落のおそれがないので、リスクアセスメントの対象とならない。墜落防護柵が劣化する等により故障し、又は性能が低下したときに漸く、リスクアセスメントの対象としてテーブルに上るだろう。このようなやり方は、危険源をスタート地点とするやり方に比べ、対処療法的になるだろう。

¹²² 労働安全衛生規則第 256 条（危険物を製造する場合等の措置）がその例である。

¹²³ 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，1993 年）49 頁

¹²⁴ 厚生労働省－職場のあんぜんサイト－安全衛生キーワード「起因物」（<https://anzeninf>

o.mhlw.go.jp/yougo/yougo13_1.html, 2022年10月28日閲覧)

¹²⁵ 分類学において、「区分原理の一貫性」、「区分の網羅性」及び「区分の漸進性」を区分の3原則という。このうち「区分の一貫性」とは、複数の区分肢が相互排他的であること（交差分類がおこらないこと）をいう。例えば積み木を「赤、白、四角」などと区分すると、赤くて四角い積み木の分類に困ることとなる（この状態を交差分類という）。「区分の網羅性」とは、その名のとおり、対象とするものすべてが、用意された複数の区分肢のどれかに漏れなく分類できることをいう。（田窪直規ほか『現代図書館情報学シリーズ…9 三訂 情報資源組織論』（樹村房、2020年）113-14頁参照）

¹²⁶ 例えば、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、1993年）160頁では、本法第21条第1項（作業方法による危険の防止）の解説で「例えば労働者が使用する機械等の本体について、事業者が安全な措置を講じたとしても、なおその用法等を誤ることによって危険を生ずることがあり、このような危険防止の措置をも事業者に講ぜしめる目的のもとに定めたものである。」と説明されており、ここでは根源的に機械に原因があるものをすべて第20条に分類するという考えはとられていない。

¹²⁷ 平成25年6月18日付け基発0618第1号「職場における腰痛予防対策の推進について」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/youtsuushishin.html>)

¹²⁸ 令和4年6月25日「法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」第2回会議において畠中信夫氏から「危険または健康障害を生じさせる要因というのを20条から25条の2までに列挙したあれば、よく見ていただくと末尾はだいたい「等」とかそういう形でありとあらゆるものが読めるような形にしてあるはずなのです。そういう形で法律は整理されています。」との見解が述べられた。

¹²⁹ 暴力の典型例としては、精神病院・精神看護における患者による暴力、保育園における園児による暴力などがある。

¹³⁰ 本法第28条の2の規定によるリスクアセスメント指針策定のもととなった「労働安全衛生分野のリスクアセスメントに関する専門家検討会」(https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128866.html)の議事録及び資料を参照。例えば第2回検討会の資料2（危険性又は有害性の分類表（案））(<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/10/dl/s1025-4b.pdf>)には「その他の危険性」の例として「地下駐車場の警備中における不審者からの暴力」が挙げられている。

¹³¹ このサファリパークでは、平成12年に飼育員がライオンに噛まれる災害が発生し、その後、サファリパークを経営する法人及び管理者が当該飼育員に対して事故発生時の応急措置や退避方法など同法で定められた教育を怠ったとして労働安全衛生法違反で送検され、罰金刑を受けた事件があった。また、平成9年にも同様の災害があり罰金刑を受けた（ヨミダス歴史館－読売新聞2002年1月12日付け東京朝刊「〈法人名略〉サファリパーク飼育員事故 大田原簡裁、会社と〈実行行為者職名略〉に略式命令」参照）。この事件の適

用条文は、記事に「事故発生時の応急措置や退避方法」との記載があり、これが安衛則第35条第1項第7号に該当し、またこの根拠規定としては従来安衛法第59条の第1項と第2項とがあるが、第2項違反に対しては、労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成17年11月2日法律第108号）で初めて罰則が設けられ（平成18年4月1日施行）、それより前は罰則がなく、この事件がそれより前に発生して罰金刑が適用されていることから判断すると、安衛法第59条第1項であったと考えられる。安衛則第35条第1項のうち第7号で立件された理由としては、サファリパークは一般に安衛令第2条第3号の業種（その他の業種）に該当することから、安衛則第35条第1項但書により同項第1号から第4号までの事項が省略可能となっており、例えば機械等、原材料等（ライオンも含まれると考えられる）の危険性や、作業手順などについての教育はしなくてもよいから、同項第7号の「事故時等における応急措置及び退避に関すること」くらいしか適用できる教育事項がなかったのではないかと思われる。なお、この但書（省略規定）は、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和4年5月31日厚生労働省令第91号）第3条の規定により削除されることとなった（令和6年4月1日施行）。

¹³² 全国労働安全衛生センター連絡会議（JOSHRC）「傷病性質コード表（労災保険）（最新版2020年7月現在）／職業病リスト関連－労働災害・職業病（業務災害・業務上疾病）統計基礎資料」（<https://joshrc.net/archives/5056>, 2022年10月28日閲覧）

¹³³ 法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』（株ぎょうせい, 2010年）43頁

¹³⁴ 裁判所職員総合研修所『刑法総論講義案（三訂補訂版）』（司法協会, 2014年）374頁など

¹³⁵ 有機溶剤（労働安全衛生法施行令別表第6の2）の殆どが65°C未満の引火点を有し、引火性の物（同令別表第1第4号）に該当するが、該当しないものとしては、引火点を持たない1,1,1-トリクロロエタン（難燃性。ただし、これは液面燃焼しないという意味であって爆発範囲は存在する。）、引火点が81~86°C（密閉式）であるクレゾール（GHSでは引火性液体に分類される。）がある。正確には、SDSその他の文献を参照されたい。

¹³⁶ なお、労働基準法の労災補償分野では、業務上の負傷又は疾病という、これまた別の用語を使用しており、疑問は増すばかりである。なお、このうち業務上の疾病の範囲は厚生労働省令に委任されており、労働基準法施行規則第35条・別表第1の2で定められている。

¹³⁷ 安衛則第14条（産業医及び産業歯科医の職務等）第1項では健康教育と衛生教育がそれぞれ掲げられているので、この2つには違いがあると思われる。

¹³⁸ 安全・衛生、危険・健康障害の語について検討したものとして、労働省労働基準局編『労働法コンメンタール3改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所, 1969年）477-478頁

¹³⁹ 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版, 1978年）49-53頁

¹⁴⁰ 厚生労働省労働基準局が公表している『労働基準監督年報』の統計表「定期監督等実施状況・法違反状況」では特化則は衛生基準に分類されている。

¹⁴¹ 平成15年3月3日水戸地方裁判所刑事部判決平成12年（わ）第865号（株式会社ジェ

ー・シー・オー（JCO）東海事業所臨界事故判決）（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail4?id=6239）

¹⁴² 厚生労働省労働基準局が公表している『労働基準監督年報』の統計表「定期監督等実施状況・法違反状況」では電離則は衛生基準に分類されている。

¹⁴³ 類似の例として、安衛則第 261 条（通風等による爆発又は火災の防止）と有機則第 2 章（設備）及び第 3 章（換気装置の性能等）並びに第 35 条（有機溶剤等の貯蔵）第 2 号（有機溶剤の蒸気を屋外に排出する設備）がいずれも換気・排出措置を規定しているというものがある。この場合は、爆発下限界と許容濃度（日本産業衛生学会「資料 許容濃度等の勧告（2021 年度）」（『産業衛生学雑誌』63 巻 5 号，2021 年）参照）が大きく異なるので、安全と衛生では要求される換気措置の水準には大きな差がある。しかし、周囲が解放されていない屋内作業場でトルエンなどの蒸気が充満していて換気措置を取っていないならば安衛則違反と有機則違反が両方成立し、やはり罪数問題が生ずる。

¹⁴⁴ JIS Z 8051：2015（ISO/IEC Guide 51：2014）（安全側面——規格への導入指針）では「危害」は「人への傷害若しくは健康障害，又は財産及び環境への損害」と定義されており、労働安全衛生法における労働災害よりも広い。

¹⁴⁵ 厚生労働省－審議会・研究会等－労働安全衛生分野のリスクアセスメントに関する専門家検討会（2005 年）（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128866.html）の第 1 回の議事録において、機械安全や設計段階における安全技術のあり方と、事業者規制法としての本法のあり方の違いについて言及されている。

¹⁴⁶ 濱島京子「機械安全制度の導入に伴う機械の使用段階での妥当性確認の考察——労働安全分野におけるマクロ労働安全の提案——」（労働安全衛生総合研究所『労働安全衛生研究』9 巻 2 号，2016 年）（https://www.jstage.jst.go.jp/article/josh/9/2/9_JOSH-2015-0018-CHO/_article/-char/ja）

¹⁴⁷ 厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課『危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説』23 頁によれば、同指針のリスク低減措置の優先順位は ILO の労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン（ILO-OSH 2001）の 3.10.1、米国の「職場のハザードの分析（JHA）」、英国の「5 ステップ」にも同様の記述が見られるとのことである。

¹⁴⁸ The National Institute for Occupational Safety and Health（NIOSH）－Workplace Safety & Health Topics－Hierarchy of Controls（<https://www.cdc.gov/niosh/topics/hierarchy/>，2022 年 12 月 22 日閲覧）では hierarchy of controls という用語が使用されている（control の目的語は exposures to hazards in the workplace）。

¹⁴⁹ 全国労働安全衛生センター連絡会議－2022 年 11 月 16 日付け「【特集/労働安全衛生法制定 50 周年】労働者の権利規定必要ないか／義務の対象と内容等は十分か－厚生労働省とのやりとりも振り返る」（<https://joshrc.net/archives/13477>，2022 年 12 月 22 日閲覧）では「リスク管理のヒエラルキー」という用語が使用されている。

¹⁵⁰ JIS Z 8051：2015（ISO/IEC Guide 51：2014）（安全側面——規格への導入指針）及び

JIS B 9700 : 2013 (ISO 12100 : 2010)（機械類の安全性—設計のための一般原則—リスクアセスメント及びリスク低減）参照。管理的対策や個人用保護具は、使用上の情報等に基づいてユーザー側が行う保護方策であるため 3 ステップメソッドには含まれていない。

¹⁵¹ 平成 27 年 9 月 18 日付け基発第 918003 号「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について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc1267&data Type=1）

¹⁵² 平成 19 年 7 月 31 日付け基発第 0731001 号「「機械の包括的な安全基準に関する指針」の改正について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb3487&data Type=1）, 平成 19 年 7 月 31 日付け基安発第 0731004 号「「機械の包括的な安全基準に関する指針」の解説等について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb3488&data Type=1）

¹⁵³ 参考文献として、興重治「作業環境管理の沿革と現状」（産業医学振興財団『産業医学レビュー』2 巻 2 号, 1989 年）、厚生労働省安全衛生部環境改善室監修『労働衛生工学通論』（社団法人日本作業環境測定協会, 1992 年）57-59 頁を用いた。

¹⁵⁴ 興重治「作業環境管理の沿革と現状」（産業医学振興財団『産業医学レビュー』2 巻 2 号, 1989 年）2 頁の図 1「労働衛生管理の概要」から。

¹⁵⁵ 昭和 55 年 5 月 23 日付け官報号外第 28 号に和訳及び英文が掲載。

¹⁵⁶ 外務省—貿易の技術的障害に関する協定 本文 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/it/page25_000410.html, 2023 年 1 月 30 日閲覧)

¹⁵⁷ World Trade Organization—Uruguay Round Agreement—Agreement on Technical Barriers to Trade (https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/17-tbt_e.htm, 2023 年 1 月 30 日閲覧)

¹⁵⁸ 辻幸和「性能規定化, 適合性評価と JIS マーク表示制度」（社団法人日本コンクリート工学協会『コンクリート工学』43 巻 9 号, 2005 年）(https://www.jstage.jst.go.jp/article/coj1975/43/9/43_65/_pdf) において「すなわち, WTO の発足に伴い, 我が国も締結した協定の中のいわゆる TBT 協定（貿易の技術的障害に関する協定）および政府調達協定の存在である。これらの協定では, 技術基準は仕様規定ではなく性能規定とすべきことがまずべられている。」とされている。

¹⁵⁹ 平成 15 年 4 月 30 日付け基発第 0430004 号「ボイラー構造規格及び圧力容器構造規格の全部改正について」（<https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-44/hor1-44-21-1-0.htm>）の記の 1

¹⁶⁰ 厚生労働省「職場におけるリスクに基づく合理的な化学物質管理の促進のための検討会」（平成 23 年）(https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128823.html)

¹⁶¹ 平成 24 年 5 月 17 日付け基発 0517 第 2 号「有機溶剤中毒予防規則等の一部を改正する省令の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb8344&data Type=1）

¹⁶² 平成 25 年 2 月 25 日付け厚生労働省発基安 0225 第 1 号「第 12 次労働災害防止計画の

策定について」 (https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb9235&dataType=1) 4(1)イ③c

¹⁶³ 厚生労働省「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」（令和元年～令和3年） (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06355.html)

¹⁶⁴ 一般社団法人日本建築学会－論文検索－田中哮義建設省建築研究所企画調査課「性能規定と仕様規定の得失(<特集>建築法規)」 (<https://www.aij.or.jp/paper/detail.html?productId=77758>)

¹⁶⁵ 「合理的に予見可能な誤使用」とは、JIS Z 8051：2015 (ISO/IEC Guide 51：2014)（安全側面—規格への導入指針）3.7で「容易に予測できる人間の行動によって引き起こされる使用であるが、供給者が意図しない方法による製品又はシステムの使用」と定義されている。

¹⁶⁶ JIS Q 45001：2018 (ISO 45001：2018)（労働安全衛生マネジメントシステム—要求事項及び利用の手引）6.1.2.1 b)、JIS B 9700：2013 (ISO 12100：2010)（機械類の安全性—設計のための一般原則—リスクアセスメント及びリスク低減）5.5.3.2などを参照。

¹⁶⁷ 日本学術会議—平成22年8月24日付け日本学術会議会長金澤一郎「「ホメオパシー」についての会長談話」 (<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-21-d8.pdf>)

¹⁶⁸ 日本医学会—2010年8月25日付け日本医師会会長原中勝征及び日本医学会会長高久史磨「「ホメオパシー」への対応について」 (<https://jams.med.or.jp/news/013.html>), 2022年12月22日閲覧)

¹⁶⁹ 消費者庁—お知らせ—(2022年2月18日)新型コロナウイルスに対する予防効果を標ぼうする商品等の表示に関する改善要請及び一般消費者等への注意喚起について (<https://www.caa.go.jp/notice/entry/027528/>), 2022年12月22日閲覧)

¹⁷⁰ 本研究協力者の見聞きした範囲であるが、建物内で窓を閉め切り換気しないで、空間除菌器を稼働させるだけで新型コロナウイルスの感染対策とした例などがある。

¹⁷¹ 大森政輔, 鎌田薫編『立法学講義』（商事法務, 2007年）305頁の「立法事実」についての説明を参照

¹⁷² 令和元年11月25日付け基安発 1125 第2号「労働安全衛生規則等の解釈について(回答)」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000600105.pdf>)

¹⁷³ 「座談会 特定化学物質等障害予防規則制定をめぐって」（宮野美宏、坂部弘之、房村信雄、秋本広吉）（労働福祉共済会『労働福祉』昭和46年8月号）で、坂部は「労働省の労働者の健康を守るための法規制の一貫したやり方というのは、作業列挙方式をとってきたわけです。たとえば<鉛中毒予防規則>であるとか、あるいは<有機溶剤中毒予防規則>、そういうような物質をあげて、それぞれの物質の中毒を防ぐ方法を出していくという。物質よりも物質を取り扱う作業といったほうがいいかもしれませんが、われわれはこうれを作業列挙方式と名づけたわけです。そういうやり方をとってきたわけですね。しかし、A・C・G・I・Hが書き出している許容濃度がすでに四三〇種にも達するようになりまだまだふ

えつつある時代にいちいち作業列挙方式なんてとれないじゃないかというのがかねがねわれわれの考え方だったんです。今度の特化則ができる前から、労働省も作業列挙方式から許容濃度方式に行政のやり方を変える時期がくるだろうという予測をしておったわけですが、それが今度初めて実を結んだということになるわけなんです。そういう意味で、もうここまでくればあとは物質はつけたしていけばいい。いちいちその物質について、何々規則といわなくてもこれに物質を付け足せばいいということで、労働省の将来の労働衛生行政が画期的な展開をみせるだろう、と思っております。」と述べている。

¹⁷⁴ 株式会社マルジン「S&U だより No. 118～モノレールに関する労働安全衛生規則の適用について～」（2007年2月10日）（<http://www.ttn.ne.jp/~marujin/2007su2.pdf>）

¹⁷⁵ 平成8年4月23日付け基発第261号「林業用単軌条運搬機安全管理要綱の策定について」（<https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-37/hor1-37-13-1-0.htm>）

¹⁷⁶ 全国労働安全衛生センター連絡会議「「新たな化学物質規制制度」のための労働安全衛生法関係政省令等の改正－令和4～6年施行に向け安衛令と7規則等を改正（2022.6.3/7.11解説追加），2022年6月3日/最終更新日時：2022年7月11日」（<https://joshrc.net/archives/12724>，2022年10月30日閲覧）

¹⁷⁷ 裁判所職員総合研修所『刑法総論講義案（三訂補訂版）』（司法協会，2014年）49頁

¹⁷⁸ 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html，2022年10月31日閲覧）37-39頁

¹⁷⁹ 産経新聞（2016年10月14日21:48）「鉄パイプが30メートルに落下 頭を貫通、通行人の男性死亡 東京・六本木」（<https://www.sankei.com/article/20161014-QVCATGXNENMCRMDQJXMI4UBTBM/>，2022年11月1日閲覧）

¹⁸⁰ 朝日新聞デジタル（2020年3月3日17時57分）「六本木の鉄パイプ落下事故死 現場監督に有罪判決」（<https://www.asahi.com/articles/ASN335TPHN33UTIL043.html>，2022年11月1日閲覧）

¹⁸¹ 朝日新聞デジタル（2018年1月17日5時00分）「六本木・パイプ落下事故で書類送検」（<https://www.asahi.com/articles/DA3S13316417.html>，2022年11月1日閲覧）

¹⁸² ヨミダス歴史館－読売新聞2019年5月22日付け東京朝刊「パイプ落下死 作業責任者有罪」

¹⁸³ KYODO NEWS 動画「足場倒れ、園児2人けが 埼玉、強風原因か」（<https://www.youtube.com/watch?v=fc7VH6OBK-c>）

¹⁸⁴ 埼玉新聞（2015年4月28日）「東松山足場倒壊、業者3人に有罪判決 地裁「防止措置取らず」（<https://www.saitama-np.co.jp/news/2015/04/29/01.html>）

¹⁸⁵ 労務安全情報センターブログ（2012年12月21日）「川越労基署が保育園児22人に足場が倒壊した事故で社長書類送検」（<http://laborstandard.blog82.fc2.com/blog-entry-391.html?sp>）（2012年12月20日付け共同通信の記事の引用あり）

¹⁸⁶ 平成16年4月27日最高裁判所第三小法廷判決・平成13年（受）第1760号（筑豊じん

肺訴訟）（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=052326）

¹⁸⁷ 昭和 23 年 3 月 24 日付け基発第 498 号

¹⁸⁸ 兵庫労働局日本触媒姫路製造所爆発労働災害対策本部プレスリリース（平成 26 年 3 月 18 日）「株式会社日本触媒の書類送検について」ほか（<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/var/rev0/0109/0765/201431813254.pdf>）

¹⁸⁹ 株式会社日本触媒－ニュースリリース（2018 年 7 月 19 日）「姫路製造所における爆発・火災事故に関する判決について」（<https://www.shokubai.co.jp/ja/sp/news/news0315.html>, 2022 年 10 月 30 日閲覧）

¹⁹⁰ ゴムタイムス「日本触媒 12 年の爆発事故で有罪判決」（2018 年 07 月 23 日）（<https://www.gomutimes.co.jp/?p=134588>, 2022 年 10 月 30 日閲覧）

¹⁹¹ 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」総合報告書（H26-労働-一般-001, 2016 年）（<https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/26210>, 文献番号 201621001B）総括研究報告書－リスク創出者管理責任負担原則の意義については、総括研究報告書 27 頁【示唆される予防政策のエッセンス】①, 30 頁【特徴】①ほか。英国労働安全衛生法への反映状況については、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」87 頁。

¹⁹² 三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」（日本労働法学会編『講座労働法の再生第 3 巻 労働条件論の課題』（日本評論社, 2017 年））279 頁

¹⁹³ 三柴丈典, 倉重公太郎, 中澤祥子共著「ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について－日本の状況と展望－」（日本産業保健法学会『日本産業保健法学会誌』第 1 巻第 2 号, 2022 年）（https://jaohl.jp/wapp/wp-content/uploads/2023/01/journal_of_occupational_vol_01_no2.pdf）50 頁ほか

¹⁹⁴ 三柴丈典教授（本研究事業代表）へのメールによる問合せ（令和 5 年 2 月 19 日）による。

¹⁹⁵ The committee 1970-72, chairman Lord Robens “Safety and Health at Work: Report of the Committee 1970-72”（1972 年）Chapter 1: What is wrong with the system?－28(7 頁)。Chapter 18: Summary－457（151 頁）にも同様の記述がある。

¹⁹⁶ 条文は、legislation.gov.uk－Health and Safety at Work etc. Act 1974（<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>）参照。日本語訳は、中央労働災害防止協会－旧国際安全衛生センターウェブサイト－イギリス 1974 年労働安全衛生法（<https://www.jnios.h.johas.go.jp/icpro/jicosh-old/japanese/country/uk/law/HealthandSafetyatWorkAct1974/1syou.html>）参照。

¹⁹⁷ 製品又はシステムの設計・製造者等によるリスクアセスメント等について包括的なものを定めた文献として、JIS Z 8051 のほか、機械については JIS B 9700:2013 (ISO 12100:2010) (機械類の安全性－設計のための一般原則－リスクアセスメント及びリスク低減)、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「機械の包

括的な安全基準に関する指針」の改正について）等がある。

¹⁹⁸ ただし、製造流通規制に係る構造規格は改正（規制強化）に際して経過規定が設けられるものの、事業者のみに規制を課している機械については規制強化の際も経過規定は設けられないという、いわば逆転現象が起きることもある。

¹⁹⁹ 昭和48年3月22日付け基発第118号の3「メーカー段階における機械等の安全衛生の確保について」（<https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-27/hor1-27-13-1-0.htm>）

²⁰⁰ 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、1993年）163頁に同趣旨。

²⁰¹ 労働基準法旧第42条により使用者が危害防止の措置を講ずべき機械等が使用者の管理権原にない場合の同条の適用問題について、昭和47年6月6日最高裁判所第三小法廷決定昭和46（あ）第989号（労働基準法違反事件）（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=51031）は「労働基準法四二条、四五条、昭和四五年労働省令第二一号による改正前の労働安全衛生規則六三条一項により使用者が講項すべき危害防止措置の対象たる動力伝導装置等は、当該労働者が作業上接触する危険があるかぎり、その労働者の使用者が所有または管理するものにかぎられるものではなく、また、その労働者をして作業場において直接これを取り扱わせるものであると否とを問わない。」として被告人側の上告を棄却した。

²⁰² 法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』（株ぎょうせい、2010年）問102の答七（247頁）に、両罰規定の議論に関連し、行政処分を受ける主体について議論されている。