

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・労働安全衛生規則の

名宛人と保護対象の整理

研究協力者 笹井 健司 労働基準監督官

研究要旨

本分担研究は、労働安全衛生法（以下、「安衛法」という。）及び労働安全衛生規則（以下、「安衛則」という。）の名宛人と保護対象を整理し、安衛法の全体像を把握することを目的としている。調査の結果、安衛法では行政官庁等を名宛人とする規定が最も多く、安衛則では事業者を名宛人とする規定が最も多いことが分かった。また、安衛則では保護対象を明記しているのは全体の約3割にとどまり、とりわけ設備等の設置や機械等の性能要件について定めた規定は、保護対象を明記している割合が特に少ないことが明らかになった。また、立入禁止に関して定めた規定では、労働者以外の者にも立入禁止措置を講ずべきと解しうる規定が複数存在することが明らかになった。

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、労働安全衛生法（以下、「安衛法」という。）及び労働安全衛生規則（以下、「安衛則」という。）の名宛人と保護対象を整理し、安衛法の全体像把握することにある。

B. 研究方法

現行の安衛法及び安衛則の名宛人と保護対象について調査し、それらの元となった旧労基法や旧安衛則の名宛人や保護対象との比較検討をした¹。そして、一般的な危害防止基準を定めた安衛法第20条から第25条までに基づく安衛則の規定の中から、7つの類型に分類できる規定を集計し、その内容を分析した。

なお、本研究は令和4年4月1日現在に施行されている法令の内容を基にしている。

C. 研究結果

1 安衛法の名宛人及び保護対象

安衛法は、207条、479項の条文からなる。

(1) 安衛法の名宛人

安衛法上に明記のある名宛人を集計した。その結果は次のとおりである。

名宛人	条項数
国、行政官庁、行政官	158
事業者	101
元方事業者	21
検査機関	16
労働者	13
請負人	9
医師、産業医	6
注文者	6
その他	75
明記なし	82
合計（重複あり）	487

以上のとおり、行政官庁、行政官等（厚労大臣や労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官等）を名宛人とする規定が最も多く規定されており、安衛法全体の約3分の1を占めていた。

(2) 安衛法の保護対象

安衛法で保護対象の明記がある規定を集計し、それらの規定に明記された保護対象を類型化した。その結果、安衛法では約8割の規定で保護対象の明記がないことが明らかになった。詳細は、次表のとおりである。

保護対象	条項数
労働者	87
関係請負人の労働者	8
有害な業務に就いている者	1
健康管理手帳を所持している者	1

中高齢者	1
がんその他の重度の健康障害を生ずるおそれのある業務で、政令で定めるものに従事していた者のうち、厚生労働省令で定める要件に該当する者	1
明記なし	381
合計（重複あり）	480

2 現安衛法と旧労働基準法第5章の比較

安衛法は昭和47年に旧労働基準法から分離、独立する形で制定されたものである。

現安衛法の規定のうち、旧労基法の規定を受け継いでいる条項は31あった。

その31の規定の名宛人及び保護対象の有無について調査した。

名宛人や保護対象の明記があった旧労基法の規定を受け継いだ現行規定では、全て名宛人や保護対象の明記があった。逆に、旧労基法時代から、名宛人や保護対象が明記されていなかった規定は、現安衛法でもそれらの明記がなかった。

よって、現行の安衛法は旧労基法の名宛人や保護対象の明記の有無を踏襲しており、未だ現安衛法は旧労基法の条文構造の影響が残っていることが明らかになった。

3 安衛則の名宛人及び保護対象

安衛則は、1,109条、1,659項の条文からなる。

(1) 安衛則の名宛人

安衛則で明記のある名宛人を集計した。その結果は次のとおりである。

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

上記のとおり、安衛則では、事業者を名宛人とする規定が最も多く、全体の約3分の2を占めている。安衛法本法が行政官庁等を名宛人とする規定が最も多かったことと比較すると、安衛法と安衛則で大きな傾向の違いがあった。

(2) 安衛則の保護対象

安衛則で保護対象の明記がある規定を集計し、その条項数を保護対象別に分類した。

その結果、安衛則で保護対象の明記のある規定は全体の3割程度に留まっていることが明らかになった。

保護対象	条項数
労働者	432
請負人の労働者	25
労働者及び関係請負人の労働者	14
その他	17
明記なし	1171
合計	1659

(3) 安衛法第20条から第25条に紐づく安衛則の規定の保護対象

安衛則全体の約半数を占める安衛法第20条から第25条に委任された安衛則の規定の保護対象について調査した。

安衛則では、法第何条第何項の委任を受けた規定であるのかは、規定中からは明らかに

されていない。そのため、その対応関係について記載されている『実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条詳解』²（労働省安全衛生部編）及び『安衛法便覧』³を参考にして分析をした。

その調査の結果は以下のとおりである。

・安衛法第 20 条

保護対象	条項数	割合
労働者	154	33%
作業に従事する労働者	23	
運転者	13	
関係労働者	9	
関係労働者以外の労働者	3	
制御、測定等の作業を行う労働者	1	
当該作業に従事している労働者以外の者	1	
作業床上の労働者と作業床以外の箇所で作業床を操作する者	1	
当該高所作業車の作業床上の労働者	1	
車両のとう乗者	1	
腐食性液体を圧送する作業に従事する労働者	1	
誘導者	1	
必要でない者	1	
作業に従事する労働者以外の者	1	
明記なし	419	67%
合計	630	100%

・安衛法第 21 条第 1 項

保護対象	条項数	割合

労働者	45	70%
作業に従事する労働者	19	
関係労働者	10	
関係労働者以外の労働者	6	
他の労働者	3	
関係労働者以外の者	1	
通行するための設備を使用して通行する労働者	1	
立木を伐倒しようとする労働者	1	
作業に関係のある労働者	1	
かかり木の処理の作業に従事する労働者以外の労働者	1	
運転者	1	
明記なし	39	30%
合計	128	100%

・安衛法第 21 条第 2 項

保護対象	条項数	割合
労働者	31	63%
関係労働者	5	
作業に従事する労働者	2	
関係労働者以外の労働者	1	
明記なし	23	37%
合計	62	100%

・安衛法第 22 条

保護対象	条項数	割合
労働者	9	41%
業務に従事する労働者	3	
明記なし	17	59%
合計	29	100%

・安衛法第 23 条

保護対象	条項数	割合
労働者	23	49%
関係労働者	1	
明記なし	25	51%
合計	49	100%

・安衛法第 25 条

保護対象	条項数	割合
労働者	4	100%
関係者以外の者	2	
明記なし	0	0%
合計	6	100%

集計結果は以上のとおりである。

法第 21 条に基づく規定は、保護対象を明記している割合が高い傾向にある一方、法第 20 条及び 22 条に基づく規定では、保護対象を明記している割合が低い傾向にあった。また、法第 25 条に基づく規定には全て保護対象の明記があった。

(4) 安衛法第 20 条から第 25 条に紐づく安衛則の類型別の分析

安衛法第 20 条から第 25 条までに基づく安衛則の規定を類型化し、各類型に係る規定の保護対象等について詳細に分析を行った。

その結果は以下のとおりである。

① 機械、設備等の点検、補修に関する規定

機械、設備の点検や補修に関する規定について集計し、その保護対象の明記の有無について分析した。その結果は次のとおりである。

保護対象	条項数
明記なし	66
合計	66

以上のとおり、機械等の点検や補修に関

する規定は 66（いずれも安衛法第 20 条に基づく規定）あったが、すべての条項において、保護対象の明記がなかった。

② 機械、設備等の仕様要件について定めた規定

機械、設備等の構造や強度などハード的な仕様要件を定めた規定を集計し、保護対象の明記の有無を分析した。その結果は次のとおりである。

保護対象	条項数
労働者	7
運転者	2
明記なし	131
合計	140

以上のとおり、機械、設備等ハード的な仕様要件を定めた規定は 140 あったが、大半の規定で、保護対象の明記がなかった。

③ 周知に関する規定

作業方法や作業手順、危険箇所等の周知に関する規定の周知の対象について分析した。その結果は次のとおりである。

周知の対象	条項数
関係労働者	27
労働者	10
作業に関係がある労働者	3
作業に関係がある労働者	1
明記なし	0
合計	41

周知に関する規定は、すべて周知対象を労働者としていた。なお、このうち、29 は作業方法や作業計画の周知を定めた規定で、12 は避難用設備や非常用設備に係る周知に関する規定である。

④ 立ち入り禁止に関する規定

危険箇所等への立ち入りを禁止に関して定めた規定の立ち入り禁止の対象となる者について分析した。その結果は次のとおりである。

立ち入り禁止対象者	条項数
労働者	23
関係労働者以外の労働者	22
関係者以外の者	3
係員のほか	2
運転者以外の労働者	1
かかり木の処理の作業に従事する労働者以外の労働者	1
必要でない者	1
他の労働者	1
明記なし	0
合計	54

以上のとおり、危険箇所等への立ち入りを禁止する規定は54あった。

立入禁止対象者には、「関係者以外の者」「係員のほか」「必要でない者」と労働者以外の者にも立入禁止措置を講ずるべきと解しうる規定が存在した。なお、これらの規定はいずれも、ガスなどによる爆発のおそれのある箇所への立入を禁止する規定であった。

⑤ 特定行為の禁止に関する規定

喫煙等特定行為の禁止について定めた規定は5つあったが、禁止対象者を明記した規定は1つのみで、残りの4つの規定は禁止の対象者に関する明記はなかった。

禁止対象	条項数
労働者	1
明記なし	4
合計	7

⑥ 退避に関する規定

退避に関する規定は、以下のとおり8あり、いずれも労働者を退避の対象としていた。

退避させる対象	条項数
労働者	7
点火作業に従事する労働者以外の労働者	1
合計	8

⑦ 保護具の着用、備付に関する規定

保護具の着用、保護具の備付に関する規定について集計した。

保護具の着用について定めた規定の着用をさせるべき対象者を集計したところ、その結果は次のとおりとなった。

保護具を着用させる対象者	条項数
作業に従事する労働者	22
労働者	7
高所作業車の作業床上の労働者	1
腐食性液体を圧送する作業に従事する労働者	1
明記なし	0
合計	31

以上のとおり、保護具の着用に関する規定は31あり、そのすべてが保護具を着用させるべき対象を労働者としていた。

また、保護具の備付に関する規定の保護対象を集計したところ、その結果は次のとおりとなった。

保護対象	条項数
労働者	6
明記なし	1
合計	7

(4) 現安衛則と旧安衛則の名宛人及び保護対象の比較

現行の安衛則と昭和 22 年労基法制定時の同法第 5 章に基づく旧労働安全衛生規則(以下、「旧安衛則」という。)との名宛人や保護対象に関する対応関係について整理した。

その結果、現安衛則の規定のうち、旧安衛則時代の条文を受け継いでいる規定は 320 あった。

その 320 の条項のうち、名宛人を明記している規定数は、旧安衛則では 83 であったが、現安衛則では 303 と大幅に増加していた。

また、保護対象を明記した規定は、同じく 320 のうち、旧安衛則では 51 であったが、現安衛則では 123 と増加していた。

このことから、旧安衛則から現安衛則に移行する過程で、旧安衛則では不明確だった名宛人と保護対象が、現行安衛則では条文上に明記され、名宛人や保護対象の明確化は図られていることが明らかになった。

D. 考察及び E. 結論

従来、安衛法の保護対象は、法第 2 条第 2 号に定める「労働者」に限定されるものと考えられてきた。しかし、令和 3 年 5 月 17 日の建設アスベスト訴訟判決において、同法の保護対象は労働者に限られないという判断がなされ、同判決以後、安衛法は保護対象の射程の見直しを迫られている。

本研究からも、現行安衛則において、「関係者以外の者」など労働者以外の者に対しても措置を講ずるよう定めていると思われる規定が存在することが明らかになった。

また、現行の安衛則では、全体の約 7 割の規定で保護対象を明記しておらず、建設アス

ベスト訴訟判決の結果を考慮すると、安衛則の大部分の規定で、保護対象が労働者限定なのか労働者以外も含んでいるのか不明確な状況であるともいえる。

今後、法令改正を行うにあたっては、現行法で保護対象の明記がある規定はその保護対象の範囲は適切なのか、保護対象の明記がない規定についてはその保護対象の射程がどこまで及ぶのか詳細に検討する必要があるだろう。

F. 研究発表

1. 論文発表

無

2. 学会発表

無

G. 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

H. 引用文献

文末脚註のとおり。

別添資料

文末脚注

- ¹ 集計作業にあたっては、丸山慧師弁護士、吉田肇弁護士及び淀川亮弁護士の研究協力を得た。
- ² 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規則の逐条詳解』（中央労働災害防止協会、1993年（平成5年））
- ³ 労働調査会出版局「安衛法便覧 令和3年度版（Ⅰ）」（労働調査会、2021年（令和3年））

改正条法	項	期別内容	名取人 (名東ともに)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	名取人に関する 特記事項	明記されていないが実質的な保護対象	明記されていないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記されていないが実質的な保護対象	明記されていないが実質的な保護対象	フリーコメント欄
第7条		労働災害防止計画の変更	厚生労働大臣											
第8条		労働災害防止計画の公表	厚生労働大臣											
第9条		労働災害防止計画の訂正	厚生労働大臣											
第10条	第10条	第1項より長期的事項を管理する者の指図を要する	事業者	事業者	総括安全衛生管理者									
第10条	第2項	当該事業場においてその事業の実施を統括して管理する者をもつて充てなければならないこと。												
第10条	第3項	労働災害を防止するために必要があるときは、総括安全衛生管理者の職務の執行について事業者に指示することができること。	新選所長労働局長					労働者						
第11条	第1項	安全衛生責任者を選任し、安全に係る長期的事項を管理しなければならないこと。	事業者											
第11条	第2項	労働災害を防止するために必要があるときは、安全管理者に対し、安全管理者の職務の執行又は解任を命ずることができること。	労働基準監督署長					労働者						
第12条	第1項	選任労働局長の免許を受けた者その他の労働災害防止計画の作成に当たっては、衛生に係る技術的事項を管理する者を選任しなければならないこと。	事業者											
第12条	第2項	第1項は、衛生管理者について適用する。	労働基準監督署長											
第12条の2		安全衛生推進者を選任し、その者に第10条第一項各号の業務を担当させなければならないこと。	事業者											

規定書法	項	規則内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特定事項	明記された保護対象	明記はないが実質的 な保護対象	保護対象に関する 特定事項	保護対象	明記はないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特定事項	フリーコメント欄
第13条	第1項	医師のうちから産業医を選任し、その産業医の健康管理業務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を行わせるなければならないこと。	事業者	事業者		名取人に関する 特定事項	労働者						
第13条	第2項	労働者の健康診断等を行うのに必要な医学に関する知識に基づ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ぬこと。	産業医				労働者						
第13条	第3項	労働者の健康診断等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、産業医にその職務を行わせることができること。	産業医				労働者						
第13条	第4項	産業医に対し、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診断等を行うのに必要な情報を提供し、必要に応じ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こと。	産業医を委任した事業者				労働者						
第13条	第5項	産業医は、労働者の健康を確保するための必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康に関する管理若しくは必要な措置について必要な勧告をすることができること。当該勧告は、当該勧告を尊重しなければならないこと。	産業医				労働者						
第13条	第6項	当該勧告の内容その他の事項を厚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こと。	事業者					労働者					
第13条の2	第1項	前条第一項の事業場以外の事業場については、労働者の健康診断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の厚生労働省令で定める者に労働者の健康診断等の全部又は一部を行わせることが求められる場合にはならないこと。	事業者				労働者						

規定条法	項	期別内容	名別人 (名東とも)	実質的な名別人	形式的な主題	名別人に関する 特記事項	明記された保護対象	明記しないが実質的な保護対象	保護対象に関する特記事項	目的手法	目次脚別	項	期別内容	名別人 (名東とも)	実質的な名別人	形式的な主題	名別人に関する 特記事項	保護対象	明記しないが実質的な保護対象	保護対象に関する特記事項	フリーコメント欄		
第13条の2	第2項	第13条の2 第2項の場合において、「関係し なければ」とあるのは、「関係するよう に努めなければ」と読み替えるものとす ること。	事業者					労働者															
第13条の3		産業区分は前条第一 項に規定する者によ る労働者の健康管理 等の適切な実施を因 るため、産業区分は 同項に規定する者が 労働者からの健康問 題に反し、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 ならないこと。		事業者			労働者																
第14条		派遣者が被派遣者の他 の労働者を介する ための管理を必要 とする作業について は、派遣労働者 等のうちから、当該 作業の区分に応じ、当該 て、作業生任者を選 任し、その種に当該 作業に従事する労働 者の指揮その他の理 生労働者で定める 事項を行わせなけれ ばならないこと。		事業者			労働者				第10条		被派遣者の健康を担当させるた め、左の各号に依り、それぞれ当 該係員を選任しなければならない。 一、										
第15条	第1項	経営安全衛生責任者 の選任、経営管理と 特定元労働者		特定元労働者			労働者																
第15条	第2項	経営安全衛生責任者 は、その事業を統括す る者を充てること		特定元労働者	経営安全衛生責任者		明記なし	労働者															
第15条	第3項	選任された経営安全 衛生責任者には、原指 令の数が政令で定める数以上であるときは、当該指令され た事業					明記なし	労働者															
第15条	第4項	経営安全衛生責任者 を選任した事業者					明記なし	労働者															
第15条	第5項	「経営安全衛生管理 責任者」に読み替 える規定					明記なし	労働者															
第15条の2	第1項	元労働安全衛生管理 責任者を選任、技術的 事項を管理させる。					明記なし	労働者															
第15条の2	第2項	「事業者」を「当該 元労働安全衛生管理 責任者」に読み替 える規定					明記なし	労働者															

規定条法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	明記しないが実質的な保護対象	明記された保護対象	明記しないが実質的な保護対象	保護対象に関する特記事項	名取人に関する 特記事項	保護対象	明記しないが実質的な保護対象	保護対象に関する特記事項	フリーコメント欄
第15条の3	第1項	労務管理責任者を選任、監督等定める事項を行わせる。	建設業に属する事業の元方事業者				労働者	労働者							
第15条の3	第2項	労働管理により労務管理責任者を選任、監督等定める事項を行わせる。	指名された事業者で建設業に属する事業の仕事をを行うもの				労働者	労働者							
第16条	第1項	安全衛生責任者を選任、選任後その他命令で定める事項を行わせる。	建設安全衛生責任者を選任すべき事業者以外の個人				労働者	労働者							
第16条	第2項	事業者に対して選任した員を選任すること。	安全衛生責任者を選任した個人				労働者	労働者							
第17条	第1項	種類の仕事場ごとに一定の事項を調査し、その結果を公表し、公表後、事業者を選任する。安全衛生責任者を選任するときは、安全衛生責任者を選任する必要がある。安全衛生責任者を選任するときは、安全衛生責任者を選任する必要がある。	事業者				労働者	労働者				労働者			
第17条	第2項	安全衛生責任者の選任	明記なし	事業者	安全委員会の委員		労働者	労働者				労働者			
第17条	第3項	安全委員会の構成は、17条第1項の1号のものがなる。	事業者				労働者	労働者							
第17条	第4項	委員の半数は過半数の労働者による形に選任する。	事業者				労働者	労働者							
第17条	第5項	17条4項の規定は過半数労働者と労働者以外の労働者による形に選任する。ただし、労働者による形に選任するときは、労働者による形に選任する必要がある。	事業者				労働者	労働者							
第18条	第1項	衛生責任者を選任しなければならない。	事業者				労働者	労働者							
第18条	第2項	衛生委員会の構成	明記なし	事業者			労働者	労働者							
第18条	第3項	作業環境測定士を委員に指名できる。	事業者				労働者	労働者							
第18条	第4項	17条3～5項を衛生委員会に準用。	事業者				労働者	労働者							
第19条	第1項	安全衛生責任者を選任するときは、安全衛生責任者を選任する必要がある。	事業者				労働者	労働者							
第19条	第2項	安全衛生委員会の構成	明記なし	事業者			労働者	労働者							
第19条	第3項	作業環境測定士を委員に指名できる。	事業者				労働者	労働者							
第19条	第4項	17条4項を準用。	事業者				労働者	労働者							

規定条法	項	期別内容	名個人 (名東とも)	実質的な名個人	形式的な主語	名個人に関する 特記事項	明記された保護対象	明記されないが実質的に 保護対象となる特記事項	目的方法	旧法期別	項	期別内容	名個人 (名東とも)	実質的な名個人	形式的な主語	名個人に関する 特記事項	保護対象	明記されないが実質的に 保護対象となる特記事項	フリーコメント欄
第25条		急迫した危険があるとき、労働者を救助させる等必要な措置を講じること。	事業者				労働者												
第25条の2	第1項	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、措置を講じなければならないこと。	事業者 建設業その他政令で定める業種に属する事業の事業者、政令で定めるものを行う事業者				労働者												
第25条の2	第2項	指針に定める資格を有する者から技術的・建設業その他政令で定める業種に属する事業の事業者、政令で定めるものを行う事業者					労働者												
第26条		事業者が第25条から第25条第2項の規定に基づき講ずる措置に怠り、必要な事項を守らなければならないこと。	労働者が守らなければならない事項を 政令で定める。						第44条										
第27条	第1項	事業者が守らなければならない事項を 政令で定める。	厚生労働大臣																
第27条	第2項	政令を定めるに当っては、労働者及び関係者に配慮する旨の措置を講ずる旨の法律の趣旨に反しないよう配慮すること。	厚生労働大臣																
第28条	第1項	事業者が指すべき措置を公表すること。	厚生労働大臣																
第28条	第2項	技術上の指針を定めるに当たって、中高年齢者が特に配慮すること。	厚生労働大臣																
第28条	第3項	化学物質の製造・取扱い業務労働者の健康被害を防止するため必要な措置を講じること。	厚生労働大臣																
第28条	第4項	指針に關して必要があるときは、事業者またはその団体に對して指導等を行うことができること。	厚生労働大臣																
第28条の2	第1項	労働者の健康を保護し、労働者の危険又は健康被害を防止するため必要な措置を講じよう努めること。	事業者																
第28条の2	第2項	第28条の2の指針に關して有効な取組を講ずること。	厚生労働大臣																
第28条の2	第3項	指針に違反し、事業者又はその団体に對し、必要な指導、取組等を行うことができないこと。	厚生労働大臣																

規定条法	項	期別内容	名個人 (名東とも)	実質的な名個人	形式的な主語	名個人に関する 特記事項	明記されない保護対象 関係請負人の労働者	明記はないが実質的 な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記はないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第29条	第1項	関係請負人等が別に 選定された労働者 を派遣を行うこと。	元方事業者				関係請負人の労働者						
第29条	第2項	関係請負人又は関係 請負人の労働者が、 当該仕事に關し、こ の法律又はこれに基 づく命令の規定に違 つて命令の規定に違 つて必要な指示を行なわ なければならないこと。 と。	元方事業者				明記なし						
第29条	第3項	元方事業者による29 条の1の指示を従わね なければならないこと。 と。	元方事業者 又はその労働者				明記なし						
第29条の2		士が等が関係するお それのある場所、機 械が配置するおそ れのある場所その他 の厚生労働省令で定 める場所において関 係請負人の労働者が 当該事業の仕事の作 業を行うときは、当 該関係請負人が関係 すべき当該場所に係る 危険を防止するため の措置が適正に講ぜ られるように、長初 上の指導その他の必 要な措置を講じなけ ればならないこと。 と。	建設業に關する事業の元方事業者				関係請負人の労働者						
第30条	第1項	労働者及び関係請負 人の労働者が同一の 場所で作業するため に生ずる災害を防止 するために必要な措 置を講ずること。 と。	特定元方事業者				特定元方事業者の労働者 関係請負人の労働者						
第30条	第1項	労働者及び関係請負 人の労働者の作業が 同一の場所において 行われることによつ て生ずる災害を防止 するため、次の 事項に關する必要な 措置を講じなければ ならないこと。 と。	特定元方事業者				労働者、関係請負人の労働者						
第30条	第2項	関係請負人に分限 し、特定事業の 注しかつ余注者自身 は自ら作業を行わ ない場合、請負人の うちから1人を30条① の者として指名する こと。 と。	特定事業の 注しかつ余注者 以外の労働者				関係請負人の労働者						
第30条	第3項	30条①の指名がな されないときは労働 者が指名すること。 と。	労働者 労働管理監督長				明記なし						
第30条	第4項	指名された事業者は 30条①の措置を講じ ること。 と。	指名された事業者				明記なし						

規定条法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	明記された保護対象	明記しないが実質的 な保護対象	保護対象に関する 特記事項	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	保護対象	明記しないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第31条の4		仕事に関し、その指示に従って当該請負人の労働者を労働させたならば、この法律又はこれに基づく指令の規定に違反することとなる指図をしてはならないこと。					請負人の労働者										
第32条	第1項	規定により課せられる指図に依りて、必要な指図を講じなければならないこと。		指図を講ずべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うもの			明記なし	労働者及び関係請負人の労働者									
第32条	第2項	規定により課せられる指図に依りて、必要な指図を講じること。		指図を講ずべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うもの			明記なし	労働者及び関係請負人の労働者									
第32条	第3項	規定により課せられる指図に依りて、必要な指図を講じること。		指図を講ずべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うもの			明記なし	労働者及び関係請負人の労働者									
第32条	第4項	規定により課せられる指図に依りて、必要な指図を講じること。		建設物等を使用する労働者に係る事業者である請負人			明記なし	労働者及び関係請負人の労働者									
第32条	第5項	規定により課せられる指図に依りて、必要な指図を講じること。		第三十一条の二に規定する仕事に係る請負人			明記なし	請負人の労働者									
第32条	第6項	規定により課せられる指図に依りて、必要な事項を守ること。		労働者			明記なし										
第32条	第7項	規定に基づく指図の遵守を確保するため指図に依りて、なければならないこと。		請負人及び労働者			明記なし										
第33条	第1項	機械等による労働災害を防止するため必要な指図を講じること。		機械等貸与者			明記なし										
第33条	第2項	当該機械等を操作する者かその使用する労働者でないときは、当該機械等の操作による労働災害を防止するため必要な指図を講じなければならないこと。		機械等貸与者から機械等の貸与を受けた者			明記なし										
第33条	第3項	機械等の貸与を受けたる者が前項の規定により講ずる指図に依りて、必要な事項を守らなければならないこと。		前項の機械等を操作する者			明記なし										
第34条		建設物等による労働災害を防止するため必要な指図を講じること。		建築物貸与者			明記なし										
第35条		当該貨物に重畳を敷き示さなければならないこと。		一の貨物で、重畳がトート以上のものを発送しようとする者			明記なし										
第36条		労働者への委任					明記なし										
第37条	第1項	あらかじめ建設作業の許可を得る必要があること		特定機械等は製造しようとする者			明記なし										
第37条	第2項	大臣の定める指図に適合するまで行われなければ許可してはならないこと。		都道府県労働局長			明記なし										

型要術法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主題	名取人に関する 特記事項	明記されていないが実質的な保護対象 な保護対象	明記されていないが実質的な保護対象 な保護対象	目的手法	目次	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主題	名取人に関する 特記事項	保護対象	明記されていないが実質的な保護対象 な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第50条	第3項	造時等修業に關し生じた損害を賠償するために必用賠償限度額を算定している製造時等修業の賠償期間は、いつでも、次に掲げる事項をすることができると。	製造時等修業を致しようとする者その他の利害關係人			明記なし														
第50条	第4項	毎事業年度経過後三ヶ月以内に、第一項の規定により作成した損益計算書又は功定簿及び事業報告書等を製造時等修業に提出しなければならない。	製造時等修業主			明記なし														
第51条		検査員の選任等の届出	製造時等修業主			明記なし														
第52条		製造時等修業主等に対し、これらの規定に適合するため必要な措置をとるべきことを命ずることができると。	厚生労働大臣			明記なし														
第52条の2		製造時等修業主等に対し、製造時等修業を行うべきこと又は製造時等修業の方法その他の業務の方法の改竄に關し必要な措置をとるべきことを命ずることができると。	厚生労働大臣			明記なし														
第52条の3		製造時等修業主等について罰用	厚生労働大臣			明記なし														
第53条	第1項	製造時等修業主等(外国登録製造時等修業主を除く。)が各号のいずれかに該当するに至つたときは、その發覚の日を起さない期間内、又は製造時等修業の業務の一部を停止することを命ずることができること。	厚生労働大臣			明記なし														
第53条	第2項	外国登録製造時等修業主等が次の各号のいずれかに該当するに至つたときは、その發覚を取り消すことができること。	厚生労働大臣			明記なし														
第53条	第3項	検査に要する外国登録製造時等修業主等の費用と。	外国登録製造時等修業主			明記なし														
第53条の2	第1項	製造時等修業の業務の一部を停止することができること。	製造時等修業主			明記なし														

型別	項	期別内容	名個人 (名東とも)	実質的な名個人	形式的な主語	名個人に関する 特記事項	明記された保護対象	明記しないが実質的な保護対象	明記しないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記しないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第54条の6	第2項	保護業者が次の各号のいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消し、又は六月を超えない範囲内で期間を定めて特定自主検査の業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができることであること。	厚生労働大臣又は都道府県労働局長				明記なし							
第55条		製パン業者、パンシジシ、パンシジシを含有する製菓料その他の労働者に重労働の健康被害を生ずる物で、厚生労働大臣が製造し、輸入し、卸渡し、提供し、又は使用してはならない。	厚生労働大臣又は都道府県労働局長				明記なし			第45条	明記なし			
第56条	第1項	厚生労働大臣の許可	製造業可搬物を製造しようとする者				労働者							
第56条	第2項	製造設備、作業方法等が厚生労働大臣の定める基準に適合しているとき認めるときでなければ、同項の許可を失はなければならないこと。	厚生労働大臣				明記なし							
第56条	第3項	製造設備を、前項の基準に適合するよう維持しなければならないこと。	製造者				明記なし							
第56条	第4項	基準に適合する作業方法に基づいて第一項の物を製造しなければならないこと。	製造者				明記なし							
第56条	第5項	基準に適合する作業方法に基づいて第一項の物を製造すべしと命ずることができること。	厚生労働大臣				明記なし							
第56条	第6項	製造に基づく他の製造したときは、第一項の許可を取り消すことができること。	厚生労働大臣				明記なし							
第57条	第1項	図面に表示しなければならないこと。	図面に定めるもの又は前条第一項の物を製造し、又は提供し、又は提供すること。				労働者							
第57条	第2項	図面を記載した文書、図面、又は提供し、又は提供すること。	前項に規定する方法以外の方法により製造し、又は提供し、又は提供すること。				明記なし							
第57条の2	第1項	製造する相手方に通知しなければならないこと。	通知対象物を製造し、又は提供すること。				労働者							

規程条法	規程内容	名取人(名東をもとに)	実質的な名取人	形式的な主題	名取人に関する特記事項	名取人に関する特記事項	名取人に関する特記事項	形式的主題	名取人に関する特記事項	実質的な名取人	形式的な主題	名取人に関する特記事項	実質的な名取人	形式的な主題	名取人に関する特記事項	明記はないが実質的な保護対象	明記はないが実質的な保護対象	フリーコメント欄
第57条の2 第2項	通知した事項に変更を行う必要が生じたときは、変更後の内容等に係る事項を、遅くとも、開演し、又は提供した相手方へ通知するよう努めなければならないこと。	明記なし	明記なし	国	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	
第57条の2 第3項	通知に際し必要な事項は、厚生労働省令で定める。	明記なし	明記なし	国	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	
第57条の3 第1項	通知対象となる労働者は、その業務の性質上、必要となる労働者を雇用するに当たり、労働者の健康又は健康障害を防止するための必要な措置を講ずるよう努めなければならないこと。	明記なし	事業者	事業者	明記なし	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	
第57条の3 第2項	必要となる労働者を公表すること。	明記なし	厚生労働大臣	厚生労働大臣	明記なし	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	
第57条の3 第3項	必要となる労働者を公表すること。	明記なし	厚生労働大臣	厚生労働大臣	明記なし	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	
第57条の3 第4項	必要となる労働者を公表すること。	明記なし	厚生労働大臣	厚生労働大臣	明記なし	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	
第57条の4 第1項	有害性の調査の結果、労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講ずるかに関し、必要がある場合には、厚生労働大臣の承認を得るものとする。	明記なし	事業者	事業者	明記なし	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	
第57条の4 第2項	新規化学物質による労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講ずるかに関し、必要がある場合には、厚生労働大臣の承認を得るものとする。	明記なし	事業者	事業者	明記なし	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	
第57条の4 第3項	新規化学物質の名称を公表するものとする。	明記なし	厚生労働大臣	厚生労働大臣	明記なし	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	
第57条の4 第4項	運出に係る化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要があると認めるときは、運出をした事業者に対し、当該事業者又は労働者の設置又は労働者の健康障害を防止するための措置を講ずべきことを勧告することができること。	明記なし	厚生労働大臣	厚生労働大臣	明記なし	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	
第57条の4 第5項	害性の調査の結果に照して知り得た結果を踏らなければならないこと。	明記なし	学芸員	学芸員	明記なし	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	
第57条の5 第1項	有害性の調査を行うに当たっては、その結果を報告することのできること。	明記なし	厚生労働大臣	厚生労働大臣	明記なし	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	労働者	

規定条法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主題	名取人に関する 特記事項	名取人に関する 特記事項	明記されていないが実 質的な保護対象	明記されていないが実 質的な保護対象	保護対象	名取人に関する 特記事項	保護対象	明記されていないが実 質的な保護対象	明記されていないが実 質的な保護対象	フリーコメント欄
第57条の5	第2項	指示は、化学物質に ついての有害性の調 査に関する技術水 準、調査を実施する 際の要領状況、当 該事業者の調査の能 力等を総合的に考慮 し、厚生労働大臣の 定める基準に従って 行うこと。	明記なし	厚生労働大臣				労働者							
第57条の5	第3項	指示を行うとする ときは、あらかじめ、 厚生労働省令で 定めるところにより、 労働監督官の意見 を聴かなければなら ないこと。	厚生労働大臣					労働者							
第57条の5	第4項	労働者の健康被害を 防止するため必要な 措置を速やかに講じ なければならないこと。 と。	有関係の調査を行った事業者					労働者							
第57条の5	第5項	指示に関して取り解 除された施設を課しては ならないこと。	労働監督官					労働者							
第58条		有害性の調査の適切 な実施に関するた め、化学物質につい て、有害性の調査を 実施する施設の整 備、資料の提供その 他必要な補助に努め るほか、自ら有害性 の調査を実施する上 で努めるものとする こと。	国					明記なし							
第59条	第1項	労働者を雇い入れた ときは、当該労働者 に対し、厚生労働省 令で定めるところに より、その仕事する 業務に関する安全文 化の教育を行わねばな らなければならないこと。	事業者					労働者							
第59条	第2項	作業要領教育	事業者												
第59条	第3項	危険又は有害な業務 で、厚生労働省令で 定めるところに労働者 をつかせるときは、 厚生労働省令で定め るところにより、当 該業務に関する安全 文化の教育を行わね ばならないこと。	事業者					労働者							

規程章法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	名取人に関する 特記事項	明記はしないが実質的な保護対象	明記はしないが実質的な保護対象	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	保護対象	明記はしないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	期別内容	項	目的	目的章法	明記はしないが実質的な保護対象	明記はしないが実質的な保護対象	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	保護対象	明記はしないが実質的な保護対象	明記はしないが実質的な保護対象	フリーコメント欄	
第60条		事業場の業務が命令で定められるに該当するときは、新たに職務につくこととなつた職員その他の作業中の労働者を当該指導又は監督する者(作業主任者を除く。)に対し、その事項について、所定労働者等で定めるところにより、安全又は衛生のための教育を行なわなければならないこと。	事業者																										
第60条の2	第1項	危険又は有害な業務に就いている者に対し、その監督する業務に関する安全又は衛生のための教育を行つよう努めなければならない。	事業者																										
第60条の2	第2項	前項の教育の適切なかつ有害な業務を司る者として必要かつ必要となる者とする。	厚生労働大臣																										
第60条の2	第3項	設計に就いた事業者又はその団体に對し、必要な指導を行つよう努めなければならない。	厚生労働大臣																										
第61条		探鉱講習を修了した者でなければ、クレーン運転等の業務に就かせてはならないこと。	事業者																										
第61条	第2項	当該業務を行つて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																											
第61条	第3項	免許はその他の資格を証する書面を携帯してなければならない。	事業者																										
第61条	第4項	厚生労働省令で別項の定めをすること。	厚生労働大臣																										
第62条		中高年齢者その他の雇用の停止上その雇用の停止上その雇用に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に適合して適正な配置を行つよう努めなければならないこと。	事業者																										
第63条		器具の構成及び取扱いの向上のための指導、教育指導方法の整備及び普及、教育資料の提供その他の必要な措置の充実に努めること。																											

規定条法	規定項目	実質的な名宛人	名宛人 (名実とも)	実質的な名宛人	形式的な主語	名宛人に関する特記事項	名宛人に関する特記事項	明記しないが実質的な保護対象	明記しないが実質的な保護対象	明記しないが実質的な保護対象	明記しないが実質的な保護対象	フリーコメント欄
第65条	第1項 有習な業務を行う雇 内作業員その他の作 業場で、指令で定め るものについて、雇 主労働者令で定める 第1項とそとにより、必要 な作業環境測定を行 い、及びその結果を 記録しておかなければ ならないこと。	事業者	事業者									
第65条	第2項 大臣の定める作業環 境測定事項に従って 行われなければならないこと。			事業者	作業環境測定			明記なし				
第65条	第3項 作業環境測定書の発行 かつ有効な書状を回 るため必要な作業環 境測定書を作成す るものとする。	厚生労働大臣						明記なし				
第65条	第4項 作業環境測定指針を 公表した場合におい て必要があると認め るときは、事業者若 しくは作業環境測定 機関又はこれからの団 体に対し、当該作業 環境測定指針に同じ 必要な指導等を行う ことができること。	厚生労働大臣						明記なし				
第65条	第5項 作業環境の改善によ り労働者の健康を保 持する必要があると 認めるときは、労働 衛生指導医の意見に 基づき、厚生労働省 令で定めるところに より、事業者に対し し、作業環境測定 実施その他必要な事 業を指示することが できること。	都道府県労働局長						明記なし				
第65条の2	第1項 作業環境測定の結果 の評価に基づいて、 労働者の健康を保持 するため必要がある と認められるとき は、厚生労働省令で 定めるところによ り、施設又は設備の 設置又は整備、健康 診断の実施その他の作 業場の改善を講じな ければならないこ と。	事業者						労働者				
第65条の2	第2項 評価を行うに当つて は、厚生労働省令 で定めるところによ り、厚生労働大臣の 定める作業環境測定 事項に従って行われ なければならないこ と。	事業者						労働者				

規定条法	項	期別内容	名取人 (名取とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	名取人に関する 特記事項	明記しないが実質的 な保護対象	明記された保護対象	明記しないが実質的 な保護対象	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	保護対象	明記しないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第66条の3	第3項	健康診断の結果を記録しておかなければならないこと。	事業者					労働者	明記なし					明記なし			
第66条の4		健康診断の結果に基づいての医師等からの意見の聴取し、その必要があると認めるときは、当該労働者の表情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、産後休暇の減少等の措置を講ずるほか、作業環境又は設備の設置又は整備、当該労働者は産科医師の意見の聴取を求めるときは安全衛生委員会又は労働時間等設定調整委員会への報告その他適切な措置を講じなければならないこと。	事業者						労働者								
第66条の5	第1項	健康診断の結果に基づいて、就業の場所又は業務の轉換、労働時間の短縮その他の必要な措置を講じなければならないこと。	事業者						労働者								
第66条の5	第2項	事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための必要な指針を公表するものとする。	厚生労働大臣						労働者								
第66条の5	第3項	指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に對し、当該指針に對し必要な指導等を行うことができること。	厚生労働大臣					労働者	明記なし								
第66条の6	第1項	健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者の健康を適正に保つておくための措置を講ずるものとする。	事業者						労働者								
第66条の7	第1項	医師又は保健師による健康診断を行うよう努めなければならないこと。	事業者						労働者								
第66条の7	第2項	保健指導を利用し、その健康の保持に努めるものとする。	労働者						労働者								
第66条の8	第1項	労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康指導を行わなければならないこと。	事業者						労働者								
第66条の8	第2項	事業者が行う健康指導を受けなければならないこと。	労働者						労働者								
第66条の8	第3項	健康指導の結果を記録しておかなければならないこと。	事業者						労働者								

規定条法	規定内容	実質的な名宛人 (名東とも)	形式的な主語	名宛人に関する 特記事項	明記された保護対象 に関する特記事項	明記されていないが実質的な保護対象 に関する特記事項	実質的な名宛人 (名東とも)	形式的な主語	名宛人に関する 特記事項	保護対象	明記されていないが実質的な保護対象 に関する特記事項	フリーコメント欄
第66条の8 第4項	面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めることにより、医師の意見を聴かなければならない。	事業者			明記なし	労働者						
第66条の8 第5項	安全衛生委員会等の報告	事業者			明記なし	労働者						
第66条の8の2 第1項	職場時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める期間を超える労働者（に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。	事業者			労働者							
第66条の8の2 第2項	面接時間をい	事業者			労働者							
第66条の8の3	労働時間の状況を把握しななければならない。	事業者			労働者							
第66条の8の4	健康診断期間をい が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める期間を超えるものに 対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。	事業者			労働者							
第66条の8の4	健康診断期間をい が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める期間を超えるものに 対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。	事業者			労働者							
第66条の9	面接指導を行う労働者以外の労働者である必要のものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者			労働者							
第66条の10 第1項	心臓病は食餌の制限を把握するための検査を行わなければならない。	事業者			労働者							
第66条の10 第2項	労働者の健康の結果を事業主に提供してはならない。	事業者			労働者							
第66条の10 第3項	労働者の健康の結果を事業主に提供してはならない。 が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める期間に該当するもの（医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申し出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。 この場合において、事業者は、労働者が当該申し出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利な取扱いをしてはならない。	事業者			労働者							

規定条法	項	規程内容	実質的な名称人 (名東とも)	形式的な主語	名称人に関する 特記事項	名称人に関する 特記事項	明記はないが実質的な 保護対象となる特記事項	明記はないが実質的な 保護対象	実質的な名称人 (名東とも)	形式的な主語	名称人に関する 特記事項	保護対象	明記はないが実質的な 保護対象	名称人に関する 特記事項	フリーコメント欄
第66条の10	第4項	当該指導の取組を記載して おかなければならない。	事業者					労働者							
第66条の10	第5項	医師の意見を聴かなければ ならない。	事業者					労働者							
第66条の10	第6項	当該指導の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数等の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見が、当該医師の意見は安全衛生委員会又は労働時間等決定委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならぬ。	事業者					労働者							
第66条の10	第7項	業者が講ずべき措置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。	厚生労働大臣					労働者							
第66条の10	第8項	指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者にその団体に 対し、当該指針に 対し、当該指針に 対し必要な措置を 講ずることができ るものとする。	厚生労働大臣					労働者							
第66条の10	第9項	労働者に対する指導相談の要請その他の当該労働者の健康を維持増進を図ることを 目的とするよう努め るものとする。	国					労働者							
第67条	第1項	がんその他の重篤な健康障害を生ずるおそれのある業務で、就業している者のうち、厚生労働省令で定める要件に該当する者に対し、健康診断では健康診断の結果に、当該業務に係る健康障害を交付するものとする。	厚生労働大臣					がんその他の重篤な健康障害を生ずるおそれのある業務で、就業している者のうち、厚生労働省令で定める要件に該当する者							
第67条	第2項	健康診断手帳を所持している者に対する健康診断に 関し、厚生労働省令で定める必要となるにより、必要な措置を行なう。	政府					健康診断手帳を所持している者							
第67条	第3項	健康診断手帳を 交付した者 は、健康診断 の結果を 健康診断手帳 に記載し、又は 健康診断手帳 の記載事項を 健康診断手帳 の記載事項に 記載するもの とする。	健康診断手帳の交付を受けた者					明記なし							
第67条	第4項	健康診断手帳の 記載事項を 健康診断手帳 の記載事項に 記載するもの とする。	健康診断手帳の 記載事項を 健康診断手帳 の記載事項に 記載するもの とする。					明記なし							

規定条法	項	項別内容	名個人 (名東とも)	実質的な名個人	形式的な主語	名個人に関する 特記事項	明記された保護対象	明記されていないが実質的に 保護対象	明記されていないが実質的に 保護対象	保護対象に関する 特記事項	形式的主語	実質的な名個人 (名東とも)	形式的な主語	名個人に関する 特記事項	保護対象	明記されていないが実質的に 保護対象	明記されていないが実質的に 保護対象	フリーコメント欄
第68条		伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかつた労働者については、厚生労働省令で定めることにより、その就業を禁止しなければならない。	事業者	事業者			労働者			第51条					労働者			
第68条の2		労働者に対する健康教育及び健康相談その他の労働者の健康の保持増進を図るため必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第69条	第1項	事業者が労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第69条	第2項	事業者が労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第70条		事業者が労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第70条の2	第1項	事業者が労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	厚生労働大臣				労働者											
第70条の2	第2項	事業者が労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	厚生労働大臣				労働者											
第70条の3		労働者は健康診断等実施し、厚生労働省令で定めるものに従って健康診断を受けるものとする。	労働者	厚生労働大臣			労働者											
第71条	第1項	事業者は労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第71条	第2項	事業者は労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第71条	第3項	事業者は労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第71条	第4項	事業者は労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第71条	第5項	事業者は労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第71条	第6項	事業者は労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第71条	第7項	事業者は労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第71条	第8項	事業者は労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第71条	第9項	事業者は労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											
第71条	第10項	事業者は労働者の健康の保持増進を図るため、必要と認められる場合において、労働者に係る措置を講ずるよう努めなければならない。	事業者	事業者			労働者											

規定条法	項	規制内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	名取人に関する 特記事項	明記されない保護対象 な保護対象	明記されないが実質的 な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記されないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第75条の2	第2項	指定は、試験事務を 第2項を行うとする者の申 請により行う。	明記なし	厚生労働大臣										
第75条の2	第3項	試験事務の全部又は 一部を行うことととも れたときは、当該試 験事務の全部又は一 部を行わないものと する。		厚生労働大臣										
第75条の3	第1項	他に指定を受けた解 がなく、かつ、前条 第二項の申請が次の 委員に適合している と認めるときでなけ れば、指定をしては ならない。	厚生労働大臣											
第75条の3	第2項	次の各号のいずれが に該当するときは、 指定をしてはならな い。	厚生労働大臣											
第75条の4	第1項	試験事務に実施する 指定試験機関の役員 の選任及び解任は、 厚生労働大臣の認可 を受けなければ、そ の効力を生じない。	指定試験機関											
第75条の4	第2項	指定試験機関に対 し、当該役員を解任 すべきことを命ずる ことができる。	厚生労働大臣											
第75条の5	第1項	免許を受ける者とし て必要な知識及び能 力を有するかどうか の判定に関する事務 については、免許試 験員に行わせなけれ ばならない。	指定試験機関											
第75条の5	第2項	免許試験員を選任し ようとするときは、 厚生労働省令で定め る要件を満たす者の うちから選任しなけ ればならない。	指定試験機関											
第75条の5	第3項	免許試験員を選任し たときは、厚生労働 省令で定めるところ により、厚生労働大 臣にその旨を届け出 なければならない。 免許試験員に変更が あつたときも、同様 とする。	指定試験機関											
第75条の5	第4項	免許試験員が、この 法律（これに基づく 命令又は処分を命 ずる）若しくは各条 第一項に規定する試 験事務の用に適合す る行為をしたとき、 又は試験事務に関し 著しく不適当な行為 をしたときは、指定 試験機関に対し、当 該免許試験員の解任 を命ずることができる。	厚生労働大臣											

規定条法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	名取人に関する 特記事項	明記されていないが実質的な保護対象	明記されていないが実質的な保護対象	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	保護対象	明記されていないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第75条の6	第1項	試験事務の開始前に、試験事務の実施に関する規則を定め、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。	指定試験機関					明記なし								
第75条の6	第2項	試験事務開始で定めらるべき事項は、厚生労働省令で定める。	明記なし	厚生労働大臣				明記なし								
第75条の6	第3項	試験事務開始が試験事務の適正かつ確実な実施上不適当となつたと認めるときは、指定試験機関に對し、これを変更すべきことを命ずることができ、	厚生労働大臣					明記なし								
第75条の7	第1項	事業計画及び収支予算を作成し、当該事業年度の開始前に、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。	指定試験機関					明記なし								
第75条の7	第2項	毎事業年度の経過後三月以内に、その事業年度の事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。	指定試験機関					明記なし								
第75条の8	第1項	試験事務に関して指し得た秘密を漏らし、又はこれらに漏らした者	指定試験機関の役員若しくは職員（免許試験員を含む。）又はこれらに漏らした者					明記なし								
第75条の8	第2項	罪罰の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす	指定試験機関の役員若しくは職員（免許試験員を含む。）					明記なし								
第75条の9		指定試験機関に対し、試験事務に関し監督上必要な命令をすることができる。	厚生労働大臣					明記なし								
第75条の10		厚生労働大臣の許可を受けなければ、試験事務の全部又は一部を休止し、又は廃止してはならない。	指定試験機関					明記なし								
第75条の11	第1項	指定を取り消さなければならない。	厚生労働大臣					明記なし								
第75条の11	第2項	試験事務の全部若しくは一部の停止を命ずる。	厚生労働大臣					明記なし								
第75条の12	第1項	経過措置関係の試験事務による免許試験の実施	経過措置関係の試験事務による免許試験の実施					明記なし								

規定条法	項	期制内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	明記された保護対象	明記はないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記はないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
		都道府県労働局長が 前項の規定により試 験事務を自ら行う場 合、指定試験機関が 第七十五条の十の順 次による厚生労働大 臣の許可を受けて試 験事務の全部若しくは 一部を委託する場 合、又は前項の規定 により厚生労働大臣 が指定試験機関の指 定を取り消した場合 における試験事務の 引継ぎその他の必要 な事項については、 厚生労働省令で定め る。	明記なし 厚生労働大臣			明記なし	明記なし						
第76条	第1項	技能講習別表第十八 に掲げる区分ごと に、学科講習又は実 技講習によつて行 う。	明記なし				明記なし						
第76条	第2項	技能講習終了証を交 付しなければならない者					明記なし						
第76条	第3項	技能講習の受講資格 及び修業手続その他 技能講習の実施につ いて必要な事項は、 厚生労働省令で定め る。	明記なし	厚生労働大臣			明記なし						
第77条	第1項	登録は、厚生労働省 令で定めるところに より、厚生労働省令 で定める区分ごと に、技能講習又は教 習を行なうとする事 業の申請により行う。	明記なし	国			明記なし						
第77条	第2項	要件のすべてに適合 しているときは、登 録をしなければならない	明記なし	国			明記なし						
第77条	第3項	審判	都道府県労働局長				明記なし						
第77条	第4項	登録は、五年以上十 年以内において政令 で定める期間ごとに その更新を受けなけ れば、その期間の経 過によつて、その効 力を失う。	明記なし	登録教育機関			明記なし						
第77条	第5項	認めらるる規定	明記なし				明記なし						
第77条	第6項	計画を作成し、これ に基づいて技能講習 登録教育機関	登録教育機関				明記なし						
第77条	第7項	規定に基づいて技能講 習又は教育を行な なければならない。	登録教育機関				明記なし						
第78条	第1項	特別安全衛生改善計 画作成し、これを厚 生労働大臣に提出す べきことを指示する ことができる。	厚生労働大臣				明記なし						
第78条	第2項	改善計画を作成する事 業の意見を聴かなけれ ばならない。	事業者				明記なし						

規定条法	項	規定内容	名義人 (名義とも)	実質的な名義人	形式的な主語	名義人に関する 特記事項	明記されていない保護対象 が保護対象	明記されていないが実質的 な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記されていないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第78条	第3項	特別安全衛生改善計 画を守らなければならない。	事業者及び労働者				明記なし						
第78条	第4項	特別安全衛生改善計 画を策定すべきこと を指示することができ る。	厚生労働大臣				明記なし						
第78条	第5項	指示を受けた事業者 がその指示に従わな かつた場合は特別 安全衛生改善計画を 作成した事業者が当 該特別安全衛生改善 計画を守っていない と認められる場合に ついて、重大な労働災 害が発生するおそれ があると認めるとき は、当該事業者に対 し、重大な労働災害 の再発の防止に関し 必要な措置をとるべ きことを勧告するこ とができる。	厚生労働大臣				明記なし						
第79条	第6項	勧告を受けた事業者 がこれに従わなかつ たときは、その旨を 公表することができる。	厚生労働大臣				明記なし						
第79条	第1項	事業場の施設その他 の事項について、労 働災害の防止を図る ため総合的な改善措 置を講ずる必要があ ると認めるときは、 厚生労働省令で定め るところにより、事 業者に対し、当該事 業場の安全又は衛生 に関する改善計画を 作成すべきことを指 示することができる。	都道府県労働局長				明記なし						
第79条	第2項	計画が遵守規定	都道府県労働局長				明記なし						
第80条	第1項	専門的な助言を必要 とするとき認めるとき は、当該事業者に対 し、労働安全コンサ ルタント又は労働衛 生コンサルタントに よる安全又は衛生に 関する助言を受け、か つ、特別安全衛生改 善計画の作成又は改 正について、これら の者の意見を聴くべ きことを勧告するこ とができる。	厚生労働大臣				明記なし						
第80条	第2項	費用、読み替え	都道府県労働局長				明記なし						
第81条	第1項	労働安全コンサルタント の名前を用い て、他人の求めに応 じ報酬を得て、労働 者の安全の水準の向 上を図るため、事業 場の安全についての 診断及びこれに基づ く措置を行なうこと を業とする。	労働安全コンサルタント				明記なし						

規定の項	規定の項	実質的な名宛人	形式的な主題	名宛人に関する特記事項	明記されていない保護対象	明記された保護対象	明記されていない保護対象	保護対象に関する特記事項	実質的な名宛人	形式的な主題	名宛人に関する特記事項	保護対象	明記されていないが実質的な保護対象	保護対象に関する特記事項	フリーコメント欄
第81条	労働衛生コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じて、他人の求めに従って、他人の求めに従って、労働衛生の業務の外部の労働衛生コンサルタントの業務を行うことに関する事項	労働衛生コンサルタント			明記なし										
第82条	第1項 安全コンサルタント試験の実施 第2項 労働安全コンサルタント試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに、筆記試験及び口述試験によって行う。	厚生労働大臣			明記なし										
第82条	第2項 労働安全コンサルタント試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに、筆記試験及び口述試験によって行う。	厚生労働大臣			明記なし										
第82条	第3項 各号のいずれかに該当する者でなければならず、労働安全コンサルタント試験を受けることができる。	受験者			明記なし										
第82条	第4項 厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、第二項の規定の試験又は口述試験の全部又は一部を免除することができる。	厚生労働大臣			明記なし										
第83条	第1項 労働衛生コンサルタント試験は、厚生労働大臣が行なう。	厚生労働大臣			明記なし										
第83条	第2項 読み替え	厚生労働大臣			明記なし										
第83条の2	第1項 労働安全コンサルタント試験は、労働安全コンサルタント試験又は労働安全コンサルタント試験の実施に関する事項の全部又は一部を行わせることができる。	厚生労働大臣			明記なし										
第83条の3	第1項 労働安全コンサルタント試験の実施等に関する事項	厚生労働大臣			明記なし										
第84条	第1項 労働衛生に携わる労働安全コンサルタント名簿又は労働衛生コンサルタント名簿に、氏名、事務所所在地その他の労働衛生業務で定める事項の登録を受けて、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントとなることに関する事項	労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験に合格した者			明記なし										
第84条	第2項 登録できない	明記なし			明記なし										
第85条	第1項 労働安全コンサルタントの業務を取り扱えることに関する事項	厚生労働大臣			明記なし										
第85条	第2項 労働安全コンサルタントの業務を取り扱えることに関する事項	厚生労働大臣			明記なし										
第85条の3	読み替え				明記なし										

規定条法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	明記された保護対象	明記はないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記はないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第86条	第1項	コンサルタントの職 用を備つて、又はコ ンサルタント全体の 行爲をしてはならな い。	コンサルタント	コンサルタント			明記なし						
第86条	第2項	その業務に關して租 り得た秘密を漏ら し、又は濫用しては ならない。コンサル タントでなくかつた 後においても、同様 とする。	コンサルタント	コンサルタント			明記なし						
第87条	第1項	その名中に日本外 國協会連合コンサル タント会という文字 を用いる一般社団法 人は、コンサルタン トを社員とする旨の 定款の定めがあり、 かつ、全国のコンサ ルタントの地位の異 特及びその業務の異 差改善に資するた め、社員の増減及び 連絡に關する業務を 全權的に行うことを 目的とするものに關 り、設立することが できる。	コンサルタント会	コンサルタント会			明記なし						
第87条	第2項	定款を変更できない	明記なし	コンサルタント会			明記なし						
第87条	第3項	面証明書及び定款の 写しを添えて、その 原を厚生労働大臣に 届け出なければなら ない。	コンサルタント会	コンサルタント会			明記なし						
第87条	第4項	コンサルタント会の 業務は、厚生労働大 臣の監督に屬する	厚生労働大臣	厚生労働大臣			明記なし						
第87条	第5項	コンサルタント会の 業務の適正な実施を 確保するため必要が あると認めるとき は、いつでも、当該 業務及びコンサルタ ント会の財産の状況 を検査し、又はコン サルタント会に対 し、当該業務に關し 監督上必要な命命を することができる	厚生労働大臣	厚生労働大臣			明記なし						
第87条	第6項	特中日本労働安全 衛生コンサルタント 会という文字を用い てはならない	コンサルタント会以外の者	コンサルタント会以外の者			明記なし						

規定条法	項	規程内容	名取人 (名取とも)	実質的な名取人	形式的な主題	名取人に関する 特記事項	明記された保護対象	明記しないが実質的 な保護対象	明記しないが実質的 な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記しないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第88条	第1項	<p>種別等、高度な知識を必要とするもの、高度な場所において使用されるもの又は危険防止のために種別等を使用するものうち、厚生労働省令で定めるもの</p> <p>第1項 形質し、若しくは形質し、又はこれらに形質するもの又はこれらに形質するもの</p> <p>第2項 形質し、又はこれらに形質するもの</p>	事業者		明記なし	明記なし	明記なし	明記なし	第54条	第1項	<p>第1項 形質し、又はこれらに形質するもの</p> <p>第2項 形質し、又はこれらに形質するもの</p>	明記されていない		
第88条	第2項	<p>建設業に属する事業の事業者のうち、高度な知識を必要とするもの、高度な場所において使用されるもの又は危険防止のために種別等を使用するもの</p> <p>第2項 形質し、又はこれらに形質するもの</p>	事業者		明記なし	明記なし	明記なし	明記なし						
第88条	第3項	<p>建設業その他の地政省で定める業種に属する事業者の事業（建設業に属する事業にあつては、前項の厚生労働省令で定める事業者を除く。）で、厚生労働省令で定めるもの</p> <p>第3項 形質し、又はこれらに形質するもの</p>	事業者		明記なし	明記なし	明記なし	明記なし						
第88条	第4項	<p>建設業に属する事業の事業者のうち、高度な知識を必要とするもの、高度な場所において使用されるもの又は危険防止のために種別等を使用するもの</p> <p>第4項 形質し、又はこれらに形質するもの</p>	事業者		明記なし	明記なし	明記なし	明記なし						

規定条法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	明記された保護対象 ないが実質的 な保護対象	明記はないが実質的 な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記はないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第88条	第5項	当該は事分級次の請負契約によつて行われる場合において、当該仕事を自ら行う発注者がいるときは、当該仕事を自ら行う発注者がいなくとも元請負人以外の事業者について適用しない。	事業者				明記なし						
第88条	第6項	選出をした事業者に対し、その選出に係る工費若しくは仕事開始の開始を差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる	労働基準監督署長				明記なし		第54条	労働者			
第88条	第7項	選出をした事業者に対し、その選出に係る工費若しくは仕事開始の開始を差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる	厚生労働大臣又は労働基準監督署長				明記なし						
第88条	第1項	選出があつた計画のうち、高度の技術的かつ危険を伴ふものについて審査をすることができ、	厚生労働大臣				明記なし						
第88条	第2項	審査を行なうに当たっては、厚生労働令で定めるところにより、労働監督官の意見をまかななければならぬ。	厚生労働大臣				明記なし						
第88条	第3項	審査の結果が必要であると認めるときは、選出をした事業者に対し、労働監督官の防止に関する事項について必要な警告又は要請をすることができ、	厚生労働大臣				明記なし						
第88条	第4項	警告又は要請をするに当たつては、あらかじめ、当該選出をした事業者の意見を聞きなければならない。	厚生労働大臣				明記なし						
第88条	第5項	計画に關してその意見を求められた労働監督官は、当該計画に關して取り得な秘密を漏らしてはならない。	労働監督官				明記なし						
第88条の2	第1項	選出があつた計画のうち、前条第一項の高度の技術的危険を伴ふものに関するものとして当該計画に係る建設特許若しくは機械等又は仕事の開始その他の事項を継承して厚生労働令で定められるものについて審査をすることができ、	建設所長労働局長				明記なし						

規定条法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	明記されていない保衛対象 な保衛対象	明記されていない実質的 な保衛対象	保衛対象に関する 特記事項	保衛対象	明記されていない実 質的な保衛対象	保衛対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
保安衛生法 第89条の2	第2項	この法律の施行に関 する事務をつかさど る	名取人 (名東とも) 都道府県労働局長			明記なし							
第90条		この法律を施行する ため必要があると認 めるときは、事業者 に立ち入り、関係者 に質問し、検査、調 査その他の処分を採 取し、若しくは作業 場所調査を行い、又 は検査に必要な程度 において書類で製 品、原材料若しくは 器具を収去すること ができる。	労働基準監督官			明記なし							
第91条	第1項	疾病にかつた疑い のある労働者の検診 を行うことができる。	医師である労働基準監督官			明記なし							
第91条	第3項	労働基準監督官は、 その身分を示す証拠 を携帯し、関係者に 提示しなければならない。	労働基準監督官			明記なし							
第91条	第4項	立入検査の権限は、 免状記載のために認 められたものと解釋 してはならない。	明記なし			明記なし							
第92条		刑法警察官の職務 を執行する労働者	労働基準監督官			明記なし							
第93条	第1項	厚生労働省、都道府 県労働局及び労働基 礎センターは、産業安 全専門員及び労働保 衛専門員を選出する	明記なし	厚生労働大臣		明記なし							
第93条	第2項	許可、特別安全衛生 改善計画、安全衛生 改善計画及び労働局 に提出する事務及び労 働局の選出の同意 その他特に専門員知 識を必要とする事務 をつかさどるほか、 事業者、労働者その 他の関係者に対し、 労働者の選出を防止 するための必要な事項 について指導及び監 査を行う。	労働安全専門員			明記なし							

規定条法	項	規則内容	名称人 (名東とも)	実質的な名称人	形式的な主語	名称人に関する 特記事項	名称人に関する 特記事項	明記されていないが実 質的な保護対象	明記されていないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記されていないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第96条	第4項	労働衛生指導医を申し立てる者として、労働者に買戻しを命ずる者、又は労働者健康診断の結果の記録その他の物件を複製させることができる。	都道府県労働局長											
第96条	第5項	各項の規定による立入検査について費用を支拂う者。	厚生労働大臣 都道府県労働局長											
第96条の2	第1項	労働官署の組織その他の状況から判断して必要があるとき、独立行政法人労働者健康推進機構に、当該調査を行わせることができる。	厚生労働大臣											
第96条の2	第2項	機構に、第六十四条第一項の規定による立入検査を行わせることができる。	厚生労働大臣											
第96条の2	第3項	機構に立入検査を行わせる場合には、機構に対し、当該立入検査の場所その他必要な事項を示してこれを実施すべきことを指示を指示。	厚生労働大臣											
第96条の2	第4項	指示に従って立入検査を行つたときは、その結果を厚生労働機構に報告しなければならない。												
第96条の2	第5項	立入検査について費用を支拂う者。	独立行政法人労働者健康推進機構の職員											
第96条の3		機構に対し、これらの業務に關し必要な命令を命ずる。	厚生労働大臣											
第97条	第1項	事業場にこの法律又はこれに基づく命令の遵守に違反する事実があるときは、その事実を報告する労働者健康推進機構の労働者は、労働者健康推進機構に報告する。	労働者											
第97条	第2項	報告をしたことを理由として、労働者に不利な取扱いをしてはならない。	事業者											

規定条法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	明記されていないが実質的な保護対象	明記されていないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	保護対象	明記されていないが実質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄
第98条	第1項	規定に違反する事実があるときは、その違反した事業者、注文者、労働者及び注文者は建築物資手続に 対し、作業の全部又は一部の停止、建設物資の全部又は一部の使用の停止又は要する他の労働災害を防止するため必要な事項を命ずることができる。	都道府県労働局長又は労働基準監督長				明記なし			第54条	労働者を就業させる事業の建設物、管渠その他の附属建設物若しくは設備又は原料若しくは材料が、安全及び衛生に關し定められた基準に反する場合には、その全部又は一部の使用の停止、要する他の必要な事項を命ずることができる。	明記されていない	
第98条	第2項	必要な事項を労働者、請負人又は建築物資手続の負手を受けている者に命ずることができる。	都道府県労働局長又は労働基準監督長				明記なし			第54条			
第98条	第3項	都道府県労働局長又は労働基準監督長が労働基準監督官の権限を併用して行うことができる。	都道府県労働局長又は労働基準監督官				明記なし				労働者		
第98条	第4項	労働災害を防止するため必要な事項について勧告又は要請を行うことができる。	都道府県労働局長又は労働基準監督長				明記なし						
第99条	第1項	労働災害防止の急務を要するときは、必要の程度において、作業の全部又は一部の一時停止、建設物資の全部又は一部の使用の一時停止その他の当該労働災害を防止するため必要な応急の措置を講ずることを命ずることができる。	都道府県労働局長又は労働基準監督長				明記なし						
第99条	第2項	必要な事項を労働者に命ずることができる。	都道府県労働局長又は労働基準監督長				明記なし						
第99条の2	第1項	労働災害防止業務に事業者の指定する者が行う措置を要するよう指示することができる。	都道府県労働局長				明記なし	労働災害防止業務に 事業者					
第99条の2	第2項	労働災害防止業務に事業者と同様の措置を受けるを要しない。	事業者				明記なし	労働災害防止業務に 事業者					
第99条の2	第3項	必要な事項は、厚生労働省令で定める。	明記なし	厚生労働大臣			明記なし	労働災害防止業務に 事業者					
第100条	第1項	事業者、労働者、労働者代表者、労働者代表者又はコンプライアンス担当者に対し、必要な事項を報告させ、又は出席を命ずることができる。	都道府県労働局長又は労働基準監督長				明記なし						
第100条	第2項	労働災害防止業務に事業者の指定する者が行う措置を要するよう指示することができる。	都道府県労働局長又は労働基準監督長				明記なし						

規定条法	項	期別内容	名別人 (名要とも)	実質的な名別人	形式的な主題	名別人に関する 特記事項	明記されない保護対象 (名要とも)	明記されないが実質的 な保護対象	明記されないが実質的 な保護対象	出発期別	項	期別内容	名別人 (名要とも)	実質的な名別人	形式的な主題	名本人に関する 特記事項	保護対象	明記されないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄		
第104条	第1項	この法律又はこれに 基づく命令の規定に よる措置の実施に 関し、労働者の心身の 状態に関する情報を 収集し、保管し、又 は使用するに当たつ ては、労働者の健康 の増進に必要な範囲 内で労働者の心身の 状態に関する情報を 収集し、且つに当該 収集の目的の範囲内 でこれを保管し、及 び使用しなければな らない。ただし、本 人の同意がある場合 その取次言事官が ある場合は、この限 りでない。	事業者				明記なし															
第104条	第2項	労働者の心身の状態 に関する情報を適正 に管理するために必 要な措置を講じなけ ればならない。	事業者				明記なし															
第104条	第3項	事業者が請すべき指 揮の適切かつ有効な 実施を図るため必要 な資料を公表するも のとする。	厚生労働大臣				明記なし															
第104条	第4項	資料を公表した場合 において必要がある と認めるときは、事 業主若しくはその関係 に対し、当該資料に関 し必要な指導等を行 うことができる。	厚生労働大臣				明記なし															
第105条		進に關して出頭した 労働者の供述を導く してはならない。	面接指導の実態の事務に従事した者				明記なし															
第106条	第1項	労働上の措置、及び 上の助言その他必要 な援助を行うように 努めるものとする。	国				明記なし															
第106条	第2項	中小企業者に対し、 特別の配慮	国				明記なし															
第107条		安全管理者、衛生管 理者、安全衛生指導 員、衛生指導員、衛 生医、コンサルタント その他労働災害の 防止のための業務に 従事する者の責務の 向上を図り、及び労 働者の労働災害防止 の意識を高めるた め、資料の提供その他 必要な援助を行う ように努めるものと する。	厚生労働大臣				明記なし															
第108条		労働災害の防止に關 する科学技術の進展 を図るため、研究開 発の推進及びその促 進の増進その他必要 な措置を講ずるよう に努めるものとする。	政府				明記なし															

規定条法	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	明記されていない保護対象 が保護対象	明記されていないが実質的 な保護対象	出納方法	出納期別	項	期別内容	名取人 (名東とも)	実質的な名取人	形式的な主語	名取人に関する 特記事項	保護対象	明記されていないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄	
第111条	第1項	保護、性格保護、個別保護又は型式決定の請求についての規定請求をすることがない。	明記なし	保護業者を受けようとする者			明記なし														
第111条	第2項	指定試験機関が行う試験業務に携る処分若しくはその不作為、指定コンサルタント試験コンサルタント試験機関が行うコンサルタント試験業務に係る処分若しくはその不作為又はその不作為等については、厚生労働大臣に対し、審査請求をすることがない。	明記なし	保護業者を受けようとする者			明記なし														
第112条	第1項	手数料を国（指定試験又は第七十五条第三項の更新を受けようとする試験機関が行う免許試験、技能講習（登録試験機関が行うものを除く。）を受けようとする者、第三十七条第一項の許可を受けようとする者、第三十八条の検査（登録試験機関が行うものを除く。）を受けようとする者、第三十八条第一項の試験、指定コンサルタント試験業務のうち、第四十一條第二項、第四十四條第一項若しくは第四十四條第二項の試験又はその更新を受けようとする者、検査証明の再交付又は書替（登録試験業務検査機関が行うものを含む。）を受けようとする者、第四十五條第一項の試験又はその更新を受けようとする者、第四十六條第一項の試験又はその更新を受けようとする者、第七十二條第一項の更新の許可を受けようとする者、免許試験業務の有効期間の更新を受けようとする者、免許試験業務の有効期間の更新を受けようとする者、労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験を受けようとする者、第八十四條第一項の登録を受けようとする者。	名取人 (名東とも)	定コンサルタント試験機関又は指定登録機関				明記なし													
第112条	第2項	法令で定めるところにより、官費で告示しなければならない。	明記なし	厚生労働大臣			明記なし														
第112条の2	第2項	法令で定めるところにより、告示しなければならない。	明記なし	都道府県労働局長			明記なし														
第113条		この法律の制定に基づき命令を制定し又は改定するときは、その命令で、その別定又は改定に伴い管理上の必要と認められる範囲内において、所要の経過措置（明則に関する経過措置を含む。）を定めることのできる。	明記なし				明記なし														

規定条法	項	期別内容	名別人 (名東とも)	実質的な名別人	形式的な主語	名別人に関する 特記事項	明記された保護対象 名保護対象	明記はないが実質的 な保護対象	出務方法	出務期間	項	期別内容	名別人 (名東とも)	実質的な名別人	形式的な主語	名別人に関する 特記事項	保護対象	明記はないが実 質的な保護対象	保護対象に関する 特記事項	フリーコメント欄		
第114条	第1項	期山に関する特別					明記なし															
第114条	第2項	期山に関する特別					明記なし															
第115条	第1項	期山保安法に関する特別					明記なし															
第115条	第2項	期山保安法に関する特別					明記なし															
第115条の2		期山保安法に関する特別					明記なし															
第115条の3	第1項	期山保安法に関する特別					明記なし															
第115条の4	第1項	期山保安法に関する特別					明記なし															
第115条の4	第2項	期山保安法に関する特別					明記なし															
第115条の5		期山保安法に関する特別					明記なし															
第116条		期山保安法に関する特別					明記なし															
第117条		期山保安法に関する特別					明記なし															
第118条		期山保安法に関する特別					明記なし															
第119条		期山保安法に関する特別					明記なし		119条											明記なし		
第120条		期山保安法に関する特別					明記なし		120条											明記なし		

実施期	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1条	2条	3条	4条	5条	6条	7条	8条	9条	10条	11条	12条	13条	14条	15条	16条	17条
18条	19条	20条	21条	22条	23条	24条	25条	26条	27条	28条	29条	30条	31条	32条	33条	34条

発祥期別	発祥期	発祥期内容	発祥期場所	発祥期日時	発祥期参加者	発祥期内容	発祥期場所	発祥期日時	発祥期参加者	発祥期内容	発祥期場所	発祥期日時	発祥期参加者	発祥期内容	発祥期場所	発祥期日時	発祥期参加者	発祥期内容	発祥期場所	発祥期日時	発祥期参加者			
30	10	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
31	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
32	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
33	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
34	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
35	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
36	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
37	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
38	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
39	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
40	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

実施期別	実施の日の10	20	25	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
児童の10 4																										
児童の8 1																										
児童の8 2																										
児童の8 3																										
児童の9																										
児童の10 1																										
児童の10 2																										
児童の11																										
児童の12																										
児童の13 1																										
児童の13 2																										
児童の14 1																										
児童の14 2																										
児童の15																										
児童の15 1																										
児童の15 2																										

実施期別	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	フリーコメント欄
97条	1															
97条	2															
98条																
98条の2	1															
98条の2	2															
98条の2	3															
98条の3																
98条の4																
99条																
100条																
100条の2																
101条	1															
101条	2															
101条	3															
101条	4															
101条	5															
102条	1															
103条	1															
103条	2															
103条	3															
104条	1															
104条	2															

実施期別	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
118年																
119年																
120年																
121年																
122年																
123年																
124年																
125年																
126年																
127年	1															
127年	2															
128年	1															
128年	2															
129年																
130年																
130年02																
130年03	1															
130年03	2															
130年04	1															
130年04	2															
130年05	1															
130年05	2															

発刊期別	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
1999年	1																										
2000年																											
2001年																											
2002年																											
2003年																											
2004年																											
2005年																											
2006年																											
2007年																											
2008年																											
2009年																											
2010年																											
2011年																											
2012年																											
2013年																											
2014年																											
2015年																											
2016年																											
2017年																											
2018年																											
2019年																											
2020年																											
2021年																											
2022年																											
2023年																											
2024年																											

実施期	15.10.1	15.10.2	15.10.3	15.10.4	15.10.5	15.10.6	15.10.7	15.10.8	15.10.9	15.10.10	15.10.11	15.10.12	15.10.13	15.10.14	15.10.15	15.10.16	15.10.17	15.10.18	15.10.19	15.10.20	15.10.21	15.10.22	15.10.23	15.10.24	15.10.25		
15.10.1	1																										
15.10.2																											
15.10.3																											
15.10.4																											
15.10.5																											
15.10.6																											
15.10.7																											
15.10.8																											
15.10.9																											
15.10.10																											
15.10.11																											
15.10.12																											
15.10.13																											
15.10.14																											
15.10.15																											
15.10.16																											
15.10.17																											
15.10.18																											
15.10.19																											
15.10.20																											
15.10.21																											
15.10.22																											
15.10.23																											
15.10.24																											
15.10.25																											

実施期	実施内容	実施の目的	実施の形態	実施の時期	実施の場所	実施の担当者	実施の結果	実施の評価	実施の経緯	実施の趣旨	実施の趣旨	実施の趣旨	実施の趣旨	実施の趣旨	実施の趣旨	実施の趣旨	実施の趣旨	実施の趣旨	実施の趣旨
194年01
194年02
194年03
194年04
194年05
194年06
194年07
194年08
194年09
194年10
194年11
194年12
194年13
194年14
194年15
194年16

実施期	実施内容	実施日	実施時間	実施場所	実施者	実施の目的	実施の概要	実施の結果	実施の反省	実施の留意点	実施の改善	実施の継続	実施の評価	実施の感想	実施のコメント	実施の参考資料	実施の備考	
26	276表	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	276表	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	276表	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	276表	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	277表	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	277表	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	278表	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	278表	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	279表	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	279表	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	280表	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	280表	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	281表	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	281表	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	282表	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	282表	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	283表	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	284表	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

発現期	発生頻度	発生率 (%)	発生機	実質的な発生人	形式的な発生人	名称に関する発生事項	発生された機	機	発生内容	名称に関する発生事項	発生された機	機	発生内容	名称に関する発生事項	発生された機	機	発生内容	名称に関する発生事項	
300年	1			事業者	労働者		労働者	1年及び2年参照	労働者										
300年	2			事業者	労働者		労働者												
300年	3			事業者	労働者		労働者												
301年	1			事業者	労働者		労働者	154年	労働者										
301年02	1			事業者	労働者		労働者	5年参照	労働者										
301年03	1			事業者	労働者		労働者												
301年04	1			事業者	労働者		労働者	2年及び3年参照	労働者										
302年	1			事業者	労働者		労働者	2年	労働者										
303年	1			事業者	労働者		労働者	132年	労働者										
303年	2			事業者	労働者		労働者	132年	労働者										
306年	1			事業者	労働者		労働者		労働者										
307年	1			事業者	労働者		労働者		労働者										
307年	2			事業者	労働者		労働者		労働者										
308年	1			事業者	労働者		労働者		労働者										
308年02	1			事業者	労働者		労働者		労働者										
308年02	2			事業者	労働者		労働者		労働者										
308年03	1			事業者	労働者		労働者		労働者										

発着期	20 00	20 01	20 02	20 03	20 04	20 05	20 06	20 07	20 08	20 09	20 10	20 11	20 12	21 01	21 02	21 03	21 04	21 05	21 06	21 07	21 08	21 09	21 10	21 11	21 12	22 01	22 02	22 03	22 04	22 05	22 06	22 07	22 08	22 09	22 10	22 11	22 12	23 01	23 02	23 03	23 04	23 05	23 06	23 07	23 08	23 09	23 10	23 11	23 12	24 01	24 02					
379条																																																								
380条																																																								
380条																																																								
381条																																																								
381条																																																								
382条																																																								
382条02																																																								
382条03																																																								
383条																																																								
383条02																																																								
383条03																																																								
383条04																																																								
383条05																																																								
384条																																																								
385条																																																								
386条																																																								
387条																																																								
388条																																																								
389条																																																								
389条02																																																								

発効期	2010年10月	2020年10月	2021年9月	2022年10月	2023年10月	2024年10月	2025年10月	2026年10月	2027年10月	2028年10月	2029年10月	2030年10月	2031年9月	2032年10月	2033年10月	2034年10月	2035年10月	2036年10月	2037年10月	2038年10月	2039年10月	2040年10月	
519年	2		1																				
520年																							
521年	1																						
521年	2																						
522年																							
523年																							
524年																							
525年	1																						
525年	2																						
526年	1																						
526年	2																						
527年																							
528年																							
529年																							
530年																							
531年																							
532年																							
532年02																							
533年																							
534年																							
535年																							
536年	1																						

実施期別	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	30		
538年	2																					フリーコマンド機	
539年	1																						
540年	1																						
541年	1																						
542年	1																						
543年	1																						
544年	1																						
545年	1																						
546年	1																						
547年	2																						
548年	2																						
549年	1																						
550年	1																						
551年	1																						
552年	1																						
553年	1																						
554年	1																						
555年	1																						
556年	1																						
557年	1																						
558年	1																						
559年	1																						
560年	1																						
561年	1																						
562年	1																						
563年	1																						
564年	1																						
565年	1																						
566年	1																						
567年	1																						
568年	1																						
569年	1																						
570年	1																						
571年	1																						
572年	1																						
573年	1																						
574年	1																						
575年	1																						
576年	1																						
577年	1																						
578年	1																						
579年	1																						
580年	1																						
581年	1																						
582年	1																						
583年	1																						
584年	1																						
585年	1																						
586年	1																						
587年	1																						
588年	1																						
589年	1																						
590年	1																						
591年	1																						
592年	1																						
593年	1																						
594年	1																						
595年	1																						
596年	1																						
597年	1																						
598年	1																						
599年	1																						
600年	1																						

発表期別	10/10	20/10	20/11	21/10	21/11	22/10	22/11	23/10	23/11	24/10	24/11	25/10	25/11	26/10	26/11	27/10	27/11	28/10	28/11	29/10	29/11	30/10	30/11	31/10	31/11	
971条	1																									
971条	3																									
972条	1																									
973条	1																									
973条	2																									
974条	1																									
974条	2																									
975条	1																									
975条	2																									
975条	3																									
975条	4																									
975条	5																									
975条	6																									
975条	7																									
975条	8																									
975条	9																									
975条	10																									
975条	11																									
975条	12																									
975条	13																									
975条	14																									
975条	15																									
975条	16																									
975条	17																									
975条	18																									
975条	19																									
975条	20																									
975条	21																									
975条	22																									
975条	23																									
975条	24																									
975条	25																									
975条	26																									
975条	27																									
975条	28																									
975条	29																									
975条	30																									
975条	31																									
975条	32																									
975条	33																									
975条	34																									
975条	35																									
975条	36																									
975条	37																									
975条	38																									
975条	39																									
975条	40																									
975条	41																									
975条	42																									

実施期	実施の月	実施の日	実施の時間	実施の場所	実施の経緯	実施の状況	実施の結果	実施の留意点	実施の反省	実施の教訓	実施の成果	実施の課題	実施の改善	実施の期待	実施のまとめ	実施の総括	実施の報告	実施のフォロー	
	975806	1	2	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975806	2	2	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975806	3	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975806	4	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975807	1	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975808	1	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975808	2	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975808	3	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975809																		
	975810	1	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975810	2	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975810	3	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975811																		
	975812																		
	975813																		
	975814	1	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975814	2	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975815	1	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975815	2	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975816	1	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7
	975816	2	1	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7

発表期	2010.10.1	2010.11.1	2010.12.1	2011.1.1	2011.2.1	2011.3.1	2011.4.1	2011.5.1	2011.6.1	2011.7.1	2011.8.1	2011.9.1	2011.10.1	2011.11.1	2011.12.1	2012.1.1	2012.2.1	2012.3.1	2012.4.1	2012.5.1	2012.6.1	2012.7.1	2012.8.1	2012.9.1	2012.10.1	2012.11.1	2012.12.1	
920年	1																											
920年	2																											
921年	1																											
921年	2																											
922年	1																											
922年	2																											
922年02	1																											
922年02	2																											
922年03	1																											
922年04	1																											
922年05	1																											
922年05	2																											
922年06	1																											
922年07																												
923年																												

実施期別	実施内容	実施の形態	実施の目的	実施の期間	実施の場所	実施の担当者	実施の経緯	実施の経過	実施の結果	実施の課題	実施の今後の見込み	実施のその他の事項
594年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
595年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
595年	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
595年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
597年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
598年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
600年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
601年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
601年	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
602年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
603年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
603年	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
604年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
605年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
605年	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
606年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
607年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
607年	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
608年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
609年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

実施期	実施日	実施時間	実施内容	実施者	実施的な 個人	実施的な 個人	実施した 施設	実施した 施設	実施した 施設	実施した 施設	実施した 施設	実施した 施設	実施した 施設	実施した 施設
625年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
625年	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
626年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
627年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
627年	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
628年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
628年	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
629年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
630年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
631年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
632年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
632年	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
633年	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
633年	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

発効期日	発効日	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	30	
048年	1																						
049年	2																						
050年	1																						
051年	2																						
052年	1																						
053年	2																						
054年	1																						
055年	2																						

発表期	10 00	20 00	30 00	40 00	50 00	60 00	70 00	80 00	90 00	00 00	10 00	20 00	30 00	40 00	50 00	60 00	70 00	80 00	90 00	10 00
664条	1																			
664条	2																			
665条																				
666条	1																			
666条	2																			
667条																				
668条																				
670条	1																			
670条	2																			
671条																				
672条																				
673条																				

【資料 3】

旧安衛則の名宛人等

三柴 丈典

1 定義規定

第 55 条（使用者に対して、建設物、寄宿舍等の設置、移転等に際して着工の 14 日前までに計画の届出を義務づけた労基法第 54 条第 1 項に定める危険又は衛生上有害な事業の定義～3 馬力以上の原動機を使用する事業のうち一定の業種、2 馬力以上の原動機を使用し、金属の切削、起毛（織物や編物のけばを立てること）・反毛（繊維などを綿状に戻すこと）を行う事業、発電・送電、ガラス製造、油脂・パラフィン（ろうそく、マッチ、クレヨンなどの原料となる、石油から分離された半透明の個体で、有機化合物の一種。水をはじく性質があり、眼刺激性がある）の製造、爆発性、有害性のある薬品を取り扱う業務を行う事業など 3 項目 18 種類～）、第 155 条（乾燥室の定義～熱源を用いて者の加熱乾燥をするための区画された部屋等～）、第 156 条（内圧容器の定義～ボイラー等一定レベル気体の圧力を蓄積する容器～）、第 226 条（汽罐と特殊汽罐の定義～汽罐：密閉容器で「専ら」大気圧より高い圧力の蒸気を発生する蒸気罐、同じく摂氏 100 度以上まで罐水温度を上げて容器外に給湯する温水罐、特殊汽罐：密閉容器で蒸気を発生するか蒸気を受け入れて品物を蒸す蒸気罐、密閉容器で大気圧より高い圧力の蒸気を発生する蒸気器、密閉容器で蒸気を蓄積する蓄熱器～）、第 327 条（揚重機の定義～巻上能力 3 トン以上の起重機（第 1 号）、つかみ能力 0.5 トン以上のグラブバケット付起重機（第 2 号）、支柱又はブームの長さ 10m 以上の起重機（第 3 号）、巻上能力 2 トン以上のガイデリック又は足付デリック（第 4 号）、のいずれかに該当する起重機、または、高さ 15m 以上のコンクリート用エレベータ（第 5 号）、積載能力 2 トン以上の人荷共用か荷物用のエレベータ（第 6 号）、のいずれかに該当するエレベータ。但し、動力を使用しないものを除く～）、第 387 条（アセチレン溶接の定義～酸素とアセチレン（溶解アセチレンを除く¹）を用いる金属の溶接や溶断～、アセチレン溶接装置（以下「溶接装置」という）の定義～アセチレン溶接に必要なアセチレン発生器（アセトンに水を加えてアセチレンを発生させる機器。以下「発生器」という）から、安全器、清掃機、導管、吹管に至る器具の総称～）、第 414 条（本命令にいう軌道装置の定義～動力により軌条で労働者や荷物を運搬するための事業場に附帯する軌道（レール・まくら木・道床）、原動

¹ 安定した爆発の危険がないため適用除外となっている（野口三郎『労働安全衛生規則の解説（安全の部）』（産業労働福利協会、1948 年（昭和 23 年））242 頁）。

機、車輛、巻上機等一切の装置。但し、鉄道営業法等の適用を受けるものを除く～)、

2 用語説明

第 228 条 (制限圧力：構造上可能な最高ゲージ圧力、伝熱面積：伝熱に貢献している表面面積。ボイラーでは、燃焼ガスが水に触れ、熱を伝える部分の燃焼ガス側の面積等、火格子 (ひごうし) 面積：燃料燃焼のための火格子 (燃料を燃焼させる時に底部に置く鉄製のすのこ等) の有効面積)、第 266 条第 4 項 (安全低水面：蒸気罐の使用維持すべき最低水面)、

3 名宛人のない適用除外規定²

第 171 条第 1 項 (「作業の性質その他やむを得ない事由によって」本編 (第 2 編) 及び第 4 編の安全基準により難い場合、様式第 20 号で所轄労基署長に適用除外の申請ができること)、第 171 条第 2 項 (所轄労基署長は、一定期間を定めて適用除外を許可できること)、第 225 条第 1 項 (やむを得ない事由によって本編 (第 3 編) の衛生基準により難い場合、様式第 20 号で所轄労基署長に適用除外の申請ができること)、第 225 条第 2 項 (所轄労基署長は、一定期間「と基準」を定めて適用除外を許可できること)、第 227 条 (汽罐及び特殊汽罐にかかる性能、寸法を含む仕様、用途等を基準とした適用除外)、

4 名宛人を使用者とした規定

第 1 条 (安全管理者の選任)、第 4 条 (安全管理者の代理者の選任)、第 5 条 (安全管理者の職務に必要な権限の付与)、第 8 条 (安全にかかる関係労働者からの意見聴取等)、第 9 条 (火元責任者の選任等)、第 10 条 (危険物質の取扱い主任者、危険作業の主任者の選任等)、第 15 条 (衛生管理者の選任要件)、第 16 条第 3 項 (衛生管理者への権限の付与)、第 17 条 (衛生管理者の代理者の設置)、第 20 条 (衛生にかかる関係労働者からの意見聴取等)、第 21 条 (健診結果に基づく就業上の配慮、病者の就業禁止、業務上疾病等の労基署長への報告)、第 22 条 (健診結果統計の作成と労基署長への報告)、第 23 条 (衛生管理者の選任解任等の労基署長への報告)、第 44 条第 1 項 (一定の危険業務～汽罐 (=ボイラー) の火付け (第 1 号)、溶接による汽罐 (=ボイラー) の製造・改造や修繕等 (第 2 号)、巻き上げ能力の高い起重機業務 (第 3 号)、アセチレン溶接装置の作業主任業務 (第 4 号)、映写機による上映操作 (第 5 号) ～について、免許を持つ者以外を就業させてはならないこと)、第 45 条第 1 項 (第 44 条所定の業務より若干危険性の低い危険業務 (火元責任者の業務、巻き上

² ここで挙げる規定に名宛人が示されていないのは、主に使用者であっても、本規則が明示・黙示に名宛人とする様々な者が該当する可能性があることによると解される。

げ能力が一定能力未満の起重機業務、レール運輸、土木建築用機械の運転等) について、技能選考のうえ指名した者以外を就業させてはならないこと)、第 46 条第 1 項 (動力伝導装置の清掃等、粘性質のロール練りの業務、丸のこ盤や帯のこ盤による木材送給、操車場内での列車の入換、連結等、レールが通るずい道 (トンネル) 内部での単独業務等について、未熟練者を就業させることの禁止)、第 47 条 (性行為感染を含む様々な経路で感染する疾患の病原体の保有者、精神分裂病 (現在の統合失調症)、そううつ病等の精神病患者で就業不適当な者、胸膜炎、心臓病等の病歴があつて、労働により増悪するおそれがある者等を就業させてはならないこと)、第 58 条 (火災や爆発、汽罐 (=ボイラー) 等の内圧を持つ容器の破裂、高速回転体の破裂等、重大な被害をもたらしかねない事故等の使用者による労基署長への報告)、第 303 条 (原則として、汽罐検査証と汽罐取扱主任者を、汽罐室等の汽罐設置場所の見やすい場所に掲示すべきこと、汽罐室等の機関設置場所には係員以外をみだりに立ち入らせないこと、汽罐取扱主任者から汽罐の構造や設備の欠陥について報告を受けたら、直ちに危害防止措置を講じるべきこと)、第 367 条 (所定の事項～揚重機の定期検査・月例検査に関する定めを策定すること (第 1 号)³、前号の検査結果と対応措置を記録すること (第 2 号)、試験荷重 (制限荷重の 2 割増し) を超えた負荷をかけないこと (第 3 号)、制限荷重を超える場合、直接指揮し、記録すること (第 4 号)、指定した物以外に玉掛け及び合図を行わせないこと (第 5 号)、揚重機の解体、組立、移転は、作業主任者に指揮させること (第 6 号)、揚重機の性能の欠陥を認めたら修繕しない限り使用しないこと (第 7 号)、揚重機を運転する労働者から危害防止の申し出があれば、すぐに適当な措置を講じること (第 8 号)～を行うべきこと)、第 394 条 (所定の事項～原則として、溶接装置等の検査証 (ここでの検査は、第 4 章所定の性能検査、第 381 条所定の落成検査、第 385 条第 2 項所定の性能検査 (休止期間中に性能検査の有効期間が満了した場合に改めて行われる検査) のことと思われる) の番号、溶接主任者の氏名、発生器の種類、型式、製作所名、毎時平均のガス発生算定料⁴等の情報を発生器室内の見やすい箇所に掲示すること (第 1 号)、発生器室への係員以外の不用意な立入を禁止し、その旨標示すること (第 2 号)、発生器から 5m 以内や発生器室から 3m 以内では、喫煙、火気の使用等を禁止し、その旨標示すること (第 3 号)、酸素用の導管とアセチレン用の導管の混同を防ぐための措置 (ホースの色を分けるなど) を講じること (第 4 号)、溶接装置の設置場所に消火設備を備えること (第 5 号)、溶接作業の場所には、保護眼鏡と保護手袋を備えること (第 6 号)、溶接装置の構造や設備の欠陥について

³ 解説書には、検査実施月日、実施指揮者・担当者、検査の対象と程度、良否の判定基準、不良への対応方法等を規定すべきと示されていた (野口前掲書 (1948 年 (昭和 23 年)) 220 頁)。

⁴ カーバイドから発生するアセチレンの量は、アセチレンの品質と使用量で異なるが、良質なもので、1 トンあたり 280 リットル程度だった (野口前掲書 (1948 年 (昭和 23 年)) 253 頁)。

労働者から報告を受けた際には、直ちに必要な措置を講じること（第7号）～を行うべきこと）、第433条第1項（軌道装置の状況に応じ、信号装置を設け、又は換車（軌道を通る車輛の交換のことと思われる）に関する合図の定めを作るべきこと）、

5 名宛人を使用者その他健診実施事務従事者とした規定

第54条（使用者その他健診実施事務従事者の守秘義務）

6 名宛人ないし主語を使用者以外の人とした規定

6.1 名宛人を名実ともに労働者とした規定

第52条（医師選択の自由～労基法第52条第2項に基づき使用者指定医以外の者による健診を求める場合の一定の様式による健診結果の提出～）、第63条第4項（人との接触の危険のある動力伝導装置の車軸を跨ぐために設けられた踏切橋がある場所では、車軸を跨ぐべきこと）、第73条第2項（原動機や動力伝導装置の運転開始時に、関係労働者に周知するために定められた合図を遵守すべきこと）、第87条第2項（第1項の定めにより備えられた運転中の機械の刃の切粉払いや注油のためのブラシ等の用具を使用すべきこと）、第112条第2項（第1項の定めにより、たて坑内等、墜落の危険のある場所での作業に際して、使用者が講じる腰綱の使用させる等の防止措置を自身も行うべきこと）、第121条第2項（労働者は、第1項が定める投下設備か看視人を設置する等の方法によらずに3m以上の高所から物体を投下してはならないこと）、第127条第2項（労働者は、感電や電気やけどの危険のある作業につき、備えられた保護具を使用すべきこと）、第128条第3項（溶鉱炉、溶銑炉、ガラス溶解炉など多量の高熱物を取り扱う場所に備えられた適当な保護具を使用すべきこと）、第129条第2項（原動機、動力伝導装置等に頭髮や被服が巻き込まれる危険がある者は、適当な帽子や作業服を着用すべきこと）、第130条第2項（作業中に手袋の使用を禁止することを示された機械につき、その指示に従うべきこと）、第131条第2項（歩行面や作業に適したものとして指定された履物を使用すべきこと）、第133条第2項（金属の乾燥研磨、炭酸飲料水のビン詰め等、物体の飛来による危険がある場合、備えられた保護具を使用すべきこと）、第140条第3項（爆発のおそれのあるガス・蒸気や、粉じんを発生する場所では、火気の使用等を行わないこと）、第141条（特に危険な箇所には原則として立入を禁止し、火災や爆発の危険がある箇所では火気の使用を禁じる標示をなすべきこと）、第149条第2項（喫煙所、ストーブ等火気を使用する場所では、濫りに喫煙、採暖、乾燥等を行わないこと）、第179条第2項（第1項に基づいて、使用者が、一定の場所～多量の高熱物体を取り扱う場所、有害放射線に晒される場所、炭酸ガス濃度が1.5%を超えるか酸素濃度が16%未満の場所、有害物を取り扱う場所、病原体による汚染のおそれが著しい場

所〜につき、立入を禁止した場合、そこに立ち入ってはならないこと）、第 185 条（第 181 から第 183 条所定の衛生上有害な業務〜著しい暑熱や寒冷の場所での業務、多量の高熱物体や低温物体又は有害物を取り扱う業務、有害放射線に晒される業務、ガス、蒸気、粉じんを発生し、衛生上有害な場所での業務、病原体による汚染のおそれ強い業務等〜に従事する労働者のために備えられた保護具を使用すべきこと）、第 187 条第 2 項（織機の杼通しのため、自ら緒を吸い出してはならないこと）、第 192 条（高圧室内に設置されるべき外部連絡用の電話等や酸素発生器付救助器等をみだりに外したり失効させてはならないこと）、第 211 条（事業場の清潔に注意し、廃棄物を所定の場所以外に捨てないよう努めるべきこと）、第 220 条第 2 項（前項に基づき、著しい暑熱、寒冷、多湿、有害ガス、蒸気や粉じんを発生する等衛生上有害な作業場から外れた場所に食事場所が設けられている場合、その場所以外で食事をしてはならないこと）、第 308 条第 2 項（吹出作業に従事する労働者は、その間他の作業に従事してはならないこと）⁵、第 396 条（溶接作業等に従事する労働者は、前 2 条の規定（溶接作業等の安全のため、使用者及び溶接主任者が行うべきこと）により指示された事項を行うべきこと）、第 433 条第 2 項（前項の定め（軌道を通る車輛の換車（車輛の交換のことと思われる）に関する合図の定め）を遵守すべきこと）、第 436 条（動力車を停止して離れるときは、制動機を締めるほか、自動防止の措置を講じるべきこと）、第 437 条（車輛を連結して使用する場合、確実に結合すべきこと）、第 439 条（手押車輛を運転する場合、所定の事項〜車輛の間隔は、上りこう配や水平軌道：6m 以上、下りこう配：20m 以上とする（第 1 号）、車輛の速度：下りこう配で 15km/時を超えない（第 2 号）〜を行うべきこと）、

6. 2 名宛人を名実ともに火気の利用者とした規制

第 149 条第 3 項（喫煙所、ストーブ等における火気の利用者は、確実に残火を始末すべきこと）

6. 3 名宛人を名実ともに衛生管理者とした規定

第 32 条（衛生管理者による登録情報の書き換え申請）、第 33 条（衛生管理者による免許喪失・毀損時の再交付申請）

⁵ 吹出作業は慎重を要する作業であることによる（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年）185 頁）。

6. 4 名宛人を名実ともに危険物取扱者とした規定

第 152 条（爆発薬を使用する者⁶は、ダイナマイト等を火気に接近させる等危険な方法で融解しないこと、鉄装具で装てんしないこと、爆発薬の装てんには粘土等適当なものに限ること、点火に際して周囲の者に警告すべきこと、不発の場合、一定条件を満たさない限り、爆発薬装てん箇所付近に近寄ったり近寄せたりしないこと、不発の装薬等を掘り出さないこと、掘り出す際には、発破に詳しい者の指示を受け、爆発の危険を防止すべきこと）、

6. 5 名宛人を名実ともに汽罐等取扱主任者とした規定

第 304 条（1 日 1 回水面測定装置の機能を検査すべきこと、罐水が汚濁せぬよう適宜排水すべきこと、給水装置の機能の保持に注意すべきこと、安全弁の機能の保持に注意すべきこと、蒸気圧が汽罐検査証記載の制限圧力を超えないようにすべきこと、汽罐室を整理整頓すべきこと、異常を認め次第適当な措置を講じるべきこと）、

6. 6 名宛人を名実ともに汽罐士試験の受験者とした規定

第 315 条（所定の様式による申請書を所轄都道府県労働基準局長に提出すべきこと）、

6. 7 名宛人を名実ともに汽罐士免許証の喪失・毀損者とした規定

第 317 条（汽罐士免許証の喪失・毀損者は、所定の様式により、都道府県労働基準局長に、再交付を申請できること）、

6. 8 名宛人を名実ともに汽罐士資格取消処分を受けた者とした規定

第 316 条第 2 項（遅滞なく免許証を返還すべきこと）、

6. 9 名宛人を名実ともに溶接による汽罐の製造・改造・修繕を行う者とした規定⁷

第 318 条（第 44 条第 1 項第 2 号の業務（溶接による汽罐（≒ボイラー）の製造・改造や

⁶ ただし、基本的には使用者を想定していると解される。

⁷ 外部の業者である場合も、内部の労働者である場合もあると思われる。

修繕)に就く者は、汽罐溶接士免許を受けた者(汽罐溶接士)であるべきこと)、

6. 10 名宛人を名実ともに汽罐溶接士試験の受験者とした規定

第 322 条(所定の様式による申請書を所轄都道府県労働基準局長に提出すべきこと)、

6. 11 名宛人を名実ともに汽罐溶接士とした規定

第 326 条第 2 項(第 1 項～汽罐の主要部分や特殊な鋼板の溶接等を特別汽罐溶接士、それ以外を普通汽罐溶接士に割り当てている～の作業を行う際、免許証記載の形式以外の溶接機を使用してはならないこと)、

6. 12 名宛人を名実ともに汽罐溶接士免許の有効期間後も同業務の継続を希望する者とした規定

第 323 条第 2 項(第 1 項が定める汽罐溶接士免許証の有効期間～原則 1 年～満了後に継続して汽罐溶接業務に就こうとする者は、有効期間満了前に、所定の様式をもって、免許を受けた都道府県労働基準局長に申請すべきこと)⁸、

6. 13 名宛人を名実ともに汽罐溶接士免許証の喪失・毀損者とした規定

第 325 条(所定の様式により、都道府県労働基準局長に、再交付を申請できること)、

6. 14 名宛人を名実ともに汽罐溶接士資格取消処分を受けた者とした規定

第 325 条(遅滞なく免許証を返還すべきこと)、

6. 15 名宛人を名実ともに起重機運転士試験の受験者とした規定

第 373 条(所定の様式による申請書を所轄都道府県労働基準局長に提出すべきこと)、

⁸ 免許の有効期間を原則 1 年とすることで、実作業に従事しなかった者や、病気などで技能が低下した者を排除する趣旨とされるが(野口前掲書(1948 年(昭和 23 年))192 頁)、実際にそのような者を的確に補足して免許を取り消すことは困難だったと察せられる。

6. 16 名宛人を名実ともに起重機運転士とした規定

第 368 条（所定の事項～日々の運転前点検（第 1 号）、試験荷重を超えた負荷をかけないこと（第 2 号）、特に指揮を受けない限り制限荷重を超えた負荷をかけないこと（第 3 号）、荷重をかけたまま運転台を離れないこと（第 4 号）、運転中に掃除、注油、検査を行わないこと（第 5 号）、逸走や倒壊防止のため、走行起重機に歯止めを行う、ブームを直立する、支柱に結ぶ等適当な措置を講じること（第 6 号）、作業中は起重機運転士免許証を携帯すること（第 7 号）～を行うべきこと⁹）

6. 17 名宛人を名実ともに起重機免許証の喪失・毀損者とした規定

第 375 条（所定の様式により、都道府県労働基準局長に、再交付を申請できること）

6. 18 名宛人を名実ともに起重機運転士資格取消処分を受けた者とした規定

第 374 条第 2 項（遅滞なく免許証を返還すべきこと）、

6. 19 名宛人を名実ともに栄養士とした規定

第 222 条第 2 項（第 1 項により、事業場で一定規模の給食が行われる場合に配置されることを前提に、衛生管理者らと協力し、食材の調査と選択、献立作成、栄養価の算定、廃棄量の調査、労働者の嗜好の調査等を行うべきこと）、

6. 20 名宛人を名実ともに汽罐等の据付工事業者とした規定

第 243 条第 1 項（予め所轄都道府県労働基準局長の認可を受けるべきこと）、第 243 条第 2 項（前項の認可を受けるため、所定の認可申請書を所轄労働基準監督署長を経由して都道府県労働基準局長に提出すべきこと）、

6. 21 名宛人を名実ともに溶接主任者とした規定

第 395 条第 1 項（溶接作業中、溶接士免許証を携帯すべきこと）、第 395 条第 2 項（常に

⁹ 本条の定めは、技能免許を受けた起重機運転士の法的義務であり、その違反には罰則が適用される（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））221 頁）。

危害防止に注意し、異常を認め次第、適切な措置を講じるべきこと)、

6. 22 名宛人を名実ともに溶接士試験の受験者とした規定

第 401 条 (所定の様式による申請書を所轄都道府県労働基準局長に提出すべきこと)、

6. 23 名宛人を名実ともに溶接士資格取消処分を受けた者とした規定

第 402 条第 2 項 (遅滞なく免許証を返還すべきこと)、

6. 24 名宛人を名実ともに溶接士免許証を喪失・毀損した者とした規定

第 403 条 (所定の様式により、都道府県労働基準局長に、再交付を申請できること)

6. 25 名宛人を名実ともに映写技術者試験の受験者とした規定

第 410 条 (所定の様式による申請書を所轄都道府県労働基準局長に提出すべきこと)、

6. 26 名宛人を名実ともに映写技術者とした規定

第 413 条 (所定の事項～免許証の携帯、他者への免許証の貸与の禁止、濫りに映写室内から離れないこと、映写室に係員以外を出入りさせないこと、火気等を持ち込まないこと、使用済みフィルムを直ちに不燃性容器に入れ格納庫に収めること～を行うべきこと)、

6. 27 名宛人を名実ともに映写技術者資格取消処分を受けた者とした規定

第 411 条第 2 項 (遅滞なく免許証を返還すべきこと)、

6. 28 名宛人を名実ともに映写技術者免許証を喪失・毀損した者とした規定

第 412 条 (所定の様式により、都道府県労働基準局長に、再交付を申請できること)、

6. 29 名宛人を名実ともに各種資格にかかる所定の欠格事由に該当する者とし

た規定

第 312 条（形式的な主語：所定の欠格事由に該当する者～心身の欠陥により、汽罐取扱いに不適当な者、不正の方法により申請・受験したことが発覚し、6 ヶ月を経過しない者、免許取消を受けてから 1 年を経過しない者～。規制内容：汽罐士試験を受験できないこと）、第 320 条第 1 項（形式的な主語：所定の欠格事由に該当する者～心身の欠陥により、汽罐溶接作業に不適当な者、不正の方法により申請・受験したことが発覚し、6 ヶ月を経過しない者、免許取消を受けてから 1 年を経過しない者、専用養成施設 で 1 年以上の訓練を受けていない者～。規制内容：汽罐溶接士試験を受験できないこと）、第 371 条（形式的な主語：所定の欠格事由に該当する者～心身の欠陥により、起重機の運転に不適当な者、不正の方法により申請・受験したことが発覚し、6 ヶ月を経過しない者、免許取消を受けてから 1 年を経過しない者～。規制内容：起重機運転士試験を受験できないこと）、第 399 条（形式的な主語：所定の欠格事由に該当する者～心身の欠陥により、溶接装置の取扱いに不適当な者、不正の方法により申請・受験したことが発覚し、6 ヶ月を経過しない者、免許取消を受けてから 1 年を経過しない者～。規制内容：溶接士試験を受験できないこと）、第 408 条第 2 項（形式的な主語：所定の欠格事由に該当する者～心身の欠陥により、映写機の操作に不適当な者、不正の方法により申請・受験したことが発覚し、6 ヶ月を経過しない者、免許取消を受けてから 1 年を経過しない者～。規制内容：映写技術者試験を受験できないこと）、

6. 30 名宛人を名実ともに労働省労働基準局長とした規定

第 36 条第 3 項（労働基準局長による特定の機械器具に具備する安全装置等の認定書の交付）、第 37 条第 3 項（溶接による汽罐（≒ボイラー）等の認可に際しての溶接の方法等に関する審査）、第 42 条第 3 項（労働基準局長による認可の有効期間が切れた危険な機械器具の検査機関の検査担当者の解任命令）、

6. 31 名宛人を名実ともに都道府県労働基準局長とした規定

第 12 条（小規模事業への衛生管理者の選任命令）、第 27 条（衛生管理者免許の取り消し）、第 51 条第 3 項（都道府県労働基準局長による食堂や炊事場で業務に従事する労働者への定期の検便の実施命令）、第 191 条（高圧下での作業に際して、必要に応じ、再圧治療室（密閉されたチャンバーで 100%の酸素を吸入させることにより、空気塞栓症、減圧症などに対応する治療を行う部屋）の設置、高気圧作業による疾病に対応し得る医師の設置を命じ得ること）、第 230 条第 2 項（罐体検査に合格した汽罐や特殊汽罐に所定の刻印を押し、明細書にも所定の印を押しして交付すべきこと）、第 234 条第 3 項（溶接検査に合格した汽罐等に所定の刻印を押し、明細書に所定の検査済の印を押しして交付すべきこと）、第 243 条第

3 項（据付工事の作業主任者にかかる技能を審査して差し支えがなければ、同人に所定の認可書を交付すべきこと）、第 243 条第 4 項（前項の作業主任者に据付作業を行わせることが不相当と認めるときは、その認可を取り消し得ること）、第 311 条（汽罐士試験合格者に、所定の様式による等級別の免許証（特級汽罐士免許証、一級汽罐士免許証、二級汽罐士免許証）を交付すべきこと）、第 316 条第 1 項（汽罐士が一定条件～故意過失による火災、汽罐の破裂等の事故の発生、汽罐取扱主任者たる汽罐士による第 304 条（汽罐取扱主任者がなすべき業務）違反、汽罐士試験での不正、汽罐士免許証の他者への貸与、第 312 条第 1 号所定の欠格事由の発生～に該当する場合、その免許を取り消し得ること）、第 319 条（汽罐溶接士試験合格者に、所定の様式による特別汽罐溶接士免許証又は普通期間溶接士免許証を交付すべきこと）、第 324 条第 1 項（汽罐溶接士が一定条件～故意重過失による火災等の事故の発生、汽罐溶接士試験での不正、汽罐士免許証の他者への貸与、第 320 条第 1 項第 1 号所定の欠格事由の発生～に該当する場合、その免許を取り消し得ること）、第 370 条（起重機運転士試験合格者に所定の様式による起重機運転士免許証を交付すべきこと）、第 374 条第 1 項（起重機運転士が一定条件～故意重過失による起重機の倒壊等の事故の発生、第 368 条所定の起重機運転士の業務違反、起重機運転士試験での不正、汽罐士免許証の他者への貸与、第 371 条所定の欠格事由の発生～に該当する場合、その免許を取り消し得ること）、第 398 条（溶接士試験合格者に所定の様式による溶接士免許証を交付すべきこと）、第 402 条第 1 項（溶接士が一定条件～故意重過失による火災、爆発等の事故の発生（第 1 号）、第 395 条所定の免許証の携帯義務、危険への対応義務、溶接士の業務違反（第 2 号）、溶接士試験での不正（第 3 号）、溶接士免許証の他者への貸与（第 4 号）、第 399 条所定の欠格事由の発生～に該当する場合、その免許を取り消し得ること）、第 407 条（映写技術者試験の合格者に所定の様式による免許証を交付すべきこと）、第 411 条第 1 項（映写技術者が一定条件～故意重過失による火災、爆発等の事故の発生（第 1 号）、第 413 条所定の事項～免許証の携帯、他者への免許証の貸与の禁止、濫りに映写室内から離れないこと、映写室に係員以外を出入りさせないこと、火気等を持ち込まないこと、使用済みフィルムを直ちに不燃性容器に入れ格納庫に収めること～違反（第 2 号）、映写技術者試験での不正（第 3 号）、映写技術者免許証の他者への貸与（第 4 号）、第 408 条所定の欠格事由の発生～に該当する場合、その免許を取り消し得ること）、

6. 32 名宛人を名実ともに労働基準監督署長とした規定

第 45 条第 3 項（労基署長が不適任と認めた指名者（第 44 条所定の業務より若干危険性の低い危険業務（火元責任者の業務、巻き上げ能力が一定能力未満の起重機業務、レール運輸、土木建築用機械の運転等）について、技能選考のうえ指名した者）への就業禁止（就業させること・することの禁止）命令）、第 171 条第 2 項（作業の性質等やむを得ない事由で、第 2 編及び第 4 編の安全基準の適用除外の申請がなされた場合、一定期間を定めて適用除

外を許可できること)、第 239 条第 3 項 (不適任と認めた汽罐取扱主任者の解任を命じ得ること)、第 241 条第 2 項 (落成検査に合格した汽罐等に所定の様式による汽罐検査証を交付すべきこと)、第 241 条第 3 項 (落成検査の必要がないと認める汽罐等につき、検査を省略して汽罐検査証を交付できること)、第 331 条第 2 項 (落成検査に合格した揚重機に所定の様式による検査証を交付すべきこと)、第 331 条第 3 項 (落成検査の必要がないと認める揚重機につき、検査を省略して検査証を交付できること)、第 379 条第 3 項 (溶接主任者が不適任と認めた場合、解任を命じ得ること)、第 381 条第 2 項 (落成検査に合格した溶接装置に所定の様式による検査証を交付すべきこと)、第 381 条第 3 項 (移動式溶接装置など落成検査の必要がないと認める溶接装置につき、検査を省略して検査証を交付できること)、第 406 条第 3 項 (映写主任者が不適任と認めた場合、解任を命じ得ること)、

6. 33 名宛人を名実ともに労働基準監督官とした規定

第 247 条第 1 項 (汽罐等の諸検査に際して、必要に応じ、汽罐等の被覆の取り外し、汽罐等の移動、管やびょうの拔出等、水圧試験、鋳鉄製汽罐の解体、使用材料の試験成績の提出等を命じられること)

6. 34 名宛人を名実ともに (使用者も含むが、主に製造・販売・設置業者などであって) 行政による許認可を受けようとする者とした規定

第 35 条第 2 項 (特定の内圧容器の耐圧証明書の申請者は、所定の様式による申請書を労基署長を経由して労働基準局長に提出すべきこと)、第 36 条第 2 項 (特定の機械器具に具備する安全装置等にかかる労働基準局長による認定を求める者は、所定の様式による申請書を提出すべきこと)、第 37 条第 2 項 (溶接による汽罐 (=ボイラー) 等の認可を求める者は、労基署長を経由して労働基準局長へ申請書を提出すべきこと)、第 42 条第 2 項 (認可の有効期間が切れた危険な機械器具の指定検査機関による性能検査担当者の選任にかかる労働基準局長の認可)、第 230 条第 1 項 (汽罐や特殊汽罐について罐体検査を受けようとする者は、所定の書式と添付資料 (明細書) をもって、所轄都道府県労働基準局長に提出すべきこと)、第 233 条 (罐体検査を受けようとする者は、罐体を検査しやすい位置に置くべきこと、主要部分の塗料等の付着物を取り除くべきこと、水圧試験の準備をすべきこと、附属品を揃えるべきこと)、第 234 条第 2 項 (汽罐等の溶接検査を受けようとする者は、所定の様式による申請書に所定の明細書を添え、所轄の都道府県労働基準局長に提出すべきこと)、第 328 条 (揚重機の設置を図る者は、所定の認可申請書に摘要書と図面を添え、所轄労働基準監督署長に提出すべきこと)、

6. 35 名宛人を名実ともに国の指定を受けようとする者や受けた者とした規定

第42条第1項（労基法第47条第2項（認可の有効期間が切れた危険な機械器具の性能検査の主務大臣による民間業者等への委託）が定める指定検査機関となろうとする者は、労基署長を経由して労働大臣に申請書を提出すべきこと）、第43条第2項（第38が定める汽罐等、揚重機、アセチレン溶接装置等の特に危険な作業を必要とする機械器具につき、労働大臣の指定検査機関による労基署長への性能検査結果の報告）

6. 36 名宛人を名実ともに国の指定機関による性能検査を受けようとする者とした規定

第43条第1項（第38が定める汽罐等、揚重機、アセチレン溶接装置等の特に危険な作業を必要とする機械器具につき、労働大臣の指定検査機関による性能検査を受けようとする者は、労基署長へ報告すべきこと）、

7 形式的な主語を設けているが、おそらく別の者を実質的な名宛人とした規定

7. 1 形式的な主語を設けているが、おそらく使用者を実質的な名宛人とした規定

第3条（形式的な主語：安全管理者。規制内容：その作業全般に精通し、所定条件～大学、専門学校で産業安全関係学科を修了したか、それと同等以上の能力を持ち、2年以上その実務に従事した者（第1号）、工業学校で産業安全関係学科を修了したか、それと同等以上の能力を持ち、5年以上その実務に従事した者（第2号）～のいずれかに該当する者を選任すべきこと）¹⁰、第6条（形式的な主語：安全管理者。規制内容：安全管理者の職務）、第13条（形式的な主語：衛生管理者。規制内容：衛生管理者の専属性）、第16条第1項（形式的な主語：衛生管理者。規制内容：衛生管理者の職務）、第18条（形式的な主語：衛生管

¹⁰ 野口前掲書（1948年（昭和23年））19頁には、以下の記述がある。すなわち、「安全管理者の資格は、これを国家試験によるべしとする意見も相当にあったが、その施行には種々困難な事情も伴い、未だその時期でもないとの理由から、試験制度によらないで本条に掲げる如き資格者の内から、使用者が事業経営の面を考慮しながら選任することができるような立前を採ったのである。従って、本条の資格は実情に適応した弾力性のあるものと考えている」と。

理者。規制内容：衛生管理者による巡視等)、第 19 条 (主語：衛生管理者。規制内容：衛生管理者による個別的職務)、第 38 条第 1 項 (形式的な主語：汽罐 (=ボイラー)、揚重機 (一定規模以上の起重機及びエレベーター)、アセチレン溶接装置等危険な機械器具。規制内容：それらの設置に際しての労基署長の認可)、第 53 条 (形式的な主語：健診記録。規制内容：様式に沿った健診記録の作成)、第 56 条 (形式的な主語：法第 54 条第 1 項の定める届、規制内容：使用者に対して、建築物、寄宿舍等の設置、移転等に際して着工 14 日前までに計画の届出を義務づけた労基法第 54 条第 1 項が定める計画の届出の様式と必要記載事項)、第 60 条 (形式的な主語：原動機。規制内容：原動機を区画された場所に据え付けるか、やむを得ない場合等には囲いや覆いをすべきこと)、第 62 条 (形式的な主語：電気設備のスイッチ。規制内容：電気設備のスイッチによる感電、火災、爆発の防止のため、適当な位置に取り付け、照明を十分にすべきこと)¹¹、第 67 条 (形式的な主語：動力伝導装置の軸受け。規制内容：動力伝導装置の軸受け (回転する軸に接して支える部品) は、巻き込まれ危険部位に安全装置が設置されている場合を除き、長期間にわたり給油の必要がないものを使用すべきこと)、第 69 条 (形式的な主語：動力伝導装置等に使用する止め金具類。規制内容：頭部埋め込み型とするか、覆いを設置すべきこと)、第 70 条第 1 項 (形式的な主語：遊び車を使用する場合に設けるべき遷帯装置 (ベルトシフター)。規制内容：調帯 (調車をつなぐベルト) が不意に固定車に移動しないようなものとすべきこと)、第 70 条第 2 項 (形式的な主語：遊車を使用する場合に設けるべき遷帯装置 (ベルトシフター)。規制内容：調帯 (調車をつなぐベルト) が不意に固定車 (力車) に移動しないようなものとすべきこと)、第 71 条 (形式的な主語：動力伝導装置の歯車で接触の危険があるもの。規制内容：覆いをすべきこと)、第 72 条 (形式的な主語：原動機や動力伝導装置。規制内容：緊急停止装置を設けるか、原動機室の係員が直ちに停止できる連絡を保持すべきこと)、第 73 条第 1 項 (原動機や動力伝導装置の運転開始時に、関係労働者への周知のために合図を定めるべきこと)、第 74 条 (原動機、動力伝導装置等を停止して、清掃、注油等をする場合、起動装置に錠をかけるか、標示を設ける等の危害防止措置をなすべきこと)、第 76 条 (形式的な主語：機械の勢輪 (フライ・ホイール：慣性の法則を利用して、安定した回転力を創出する円盤等)、調車 (プーリー)、歯車等で、接触の危険があるもの。規制内容：覆いか囲いをすべきこと)、第 90 条 (形式的な主語：屋内の通路。規制内容：適当な幅、適当な標示を設けると共に、床面をつまづき、すべり等の危険がない状態にすべきこと等)、第 91 条 (形式的な主語：百貨店、病院、旅館等で、労働者以外の者と共用する通路、階段、非常口。規制内容：非常時の安全を確保すべきこと)、第 92 条 (形式的な主語：機械と機械または他の設備の間に設ける通路。規制内容：幅 80cm 以上とすべきこと)、第 93 条 (形式的な主語：作業場の床面。規制内容：つまづき、すべり等の危険がない構造で、安全な状態にすべきこと)、第 96 条

¹¹ ただし、このように、名宛人が明示されず、使用者とは別に設備の設置者が存在する場合、実質的な名宛人に当該設置者が含まれる可能性を排除はできない。

(形式的な主語：建築物に設ける階段。規制内容：丈夫で、急すぎず、踏面等を等間隔に設け、一定間隔で踊場を設け、適当な手すりを設けるべきこと)、第 103 条 (形式的な主語：架設通路 (工事現場に仮にかける作業用の通路)。規制内容：丈夫な構造として、なおかつ、こう配を原則として 30 度未満とし、墜落の危険がある箇所には原則として高さ 75cm 以上の丈夫な手すりを設けるべきこと等)、第 105 条第 1 項 (形式的な主語：はしご道。規制内容：丈夫で、踏 (ふみ) さんを等間隔に設ける等、規定の構造とすべきこと等)、第 105 条第 2 項 (形式的な主語：潜かん (地下水の多い地中や水中に設置された作業空間。ケーソン) 内のはしご道等でやむを得ないもの。規制内容：前項の一部の規定の適用を除外すること)、第 108 条第 1 項 (形式的な主語 1：足場。規制内容：使用目的に応じて丈夫な構造とすべきこと。形式的な主語 2：高さ 2m 以上に設置する足場板。規制内容：幅 20cm 以上、厚さ 3.5cm 以上とすべきこと)、第 108 条第 2 項 (形式的な主語：足場板。規制内容：2 箇所以上を柱や腕木等にしっかり取り付けるべきこと等)、第 109 条 (形式的な主語：丸太足場。規制内容：建地 (縦方向に立てる支柱) の間隔を 2.5m 以内として、最初の布 (建地の間をつなぐ水平の部材) は 3m 以下に設置すべきこと、建地の脚部を確実に固定すべきこと、腕木 (2 本の建地をつなぎ、足場板を受ける役割を果たすもの) の間隔を 1.5m 以内とすべきこと、接続部を堅固に固定するため、建地の重ね継手は、1m 以上重ね、2 箇所縛るべきこと、建地の突合せ継手 (つきあわせつぎて：同一平面で付き合わせて部材を継ぐ方法) は、2 本組とするか、1.8m 以上の添え木を付けて 2 箇所ずつ 4 箇所以上で縛るべきこと、建地、布、腕木等の交差部分や接続部は、鉄線等の丈夫な材料で堅固に縛るべきこと、適当な筋違いで補強すべきこと、建設物に取り付けるか控え (地面から斜めの角度で支える) を設けるべきこと、高さ 2m 以上の作業床は幅 40cm 以上とし、足場板の隙間を 3cm 以内とすべきこと、高さ 2m 以上の作業床には、原則として高さ 75cm 以上の丈夫な手すりを設けるべきこと等)、第 115 条 (形式的な主語：移動式の脚立。規制内容：設置時に安定し、丈夫で、踏面が適当な面積を持つ等の条件を具備すべきこと)、第 128 条第 1 項 (形式的な主語：溶鉱炉、溶銑炉、ガラス溶解炉など多量の高熱物を取り扱う場所。規制内容：爆発や逸出等の危険を防止する措置を講じるべきこと)、第 130 条第 1 項 (形式的な主語：作業中に手袋の使用を禁止する機械。規制内容：労働者に明示すべきこと)、第 132 条第 1 項 (形式的な主語：アーク溶接など強い光線を発散する場所。規制内容：原則として区画すべきこと)、第 136 条第 1 項 (形式的な主語：火炉など多量の高熱物を取り扱う設備。規制内容：火災を防止できる構造とすべきこと)、第 137 条 (形式的な主語：爆発性、発火性、引火性の危険物を貯蔵ないし取り扱う等する設備。規制内容：火災や爆発の防止のため適当な構造とすべきこと)、第 139 条 (形式的な主語：起毛・反毛等のほか、可燃物を多量に取り扱う作業の場所。規制内容：火災防止のための位置、構造とすべきこと)、第 140 条第 1 項 (形式的な主語：爆発のおそれのあるガス・蒸気や、粉じんを発生する場所。規制内容：換気、通風、除じん等の措置を講じるべきこと)、第 142 条 (形式的な主語：映写室の構造。規制内容：壁・床・天井を耐火構造とすべきこと、一定以上の間口 (主要な方向からみた幅)、奥行、

天井の高さ、出入口の大きさを確保すべきこと、外開きの防火戸を備えるべきこと、不燃性の材料で作った映写機用排気筒、フィルムの格納庫等を設置すべきこと等)、第143条第1項(形式的な主語:映写機。規制内容:フィルムの切断による危険防止のため、安全開閉器を備えるべきこと)、第146条(形式的な主語:ゴムのり引機等の機械等で、静電気による火災の危険のある部分。規制内容:確実に接地させるべきこと)、第148条(形式的な主語:煙道や煙突。規制内容:掃除・点検が容易な構造とすべきこと、建築物を貫通する部分は、眼鏡石等の遮熱材料で防護すべきこと、開口部を建築物から1m以上離すこと、定期的に清掃すべきこと等)、第150条(形式的な主語:油等で侵染したボロ、紙くず等。規制内容:不燃性の容器に収める等火災防止措置を講じるべきこと)、第151条(形式的な主語:灰捨場。規制内容:延焼しない場所に設けるか、不燃性の材料で造るべきこと)、第156条(形式的な主語:爆発や自然発火の危険がある物を取り扱う乾燥室(危険物乾燥室)を設ける部分の建築物。規制内容:耐火構造でない限り、平屋か別棟とすべきこと)、第157条(形式的な主語(柱書):乾燥室の構造。形式的な主語(第1号):爆発性、発火性、引火性の物を取り扱う乾燥室の壁(①)。床、天井、柱等(②)。規制内容:①につき、不燃構造とすべきこと。②につき、不燃性の材料で造るべきこと。形式的な主語(第3号):爆発の危険がある物を取り扱う乾燥室。規制内容:周壁を堅固な構造とし、屋根を軽量な材料で造るべきこと。形式的な主語(第4号):乾燥室ののぞき窓、出入り口等の開口部。規制内容:発火の際燃え広がらない位置とし、必要に応じて密閉できる構造とすべきこと。形式的な主語(第5号):内部の棚、枠など。規制内容:不燃性の材料でつくるべきこと。形式的な主語(第6号):本号に主語はなく、柱書の乾燥室の構造が該当する。規制内容:有効な換気装置を設けるべきこと。形式的な主語(第7号):本号に主語はなく、柱書の乾燥室の構造が該当する。規制内容:内部を掃除し易い構造とすべきこと等)、第158条(形式的な主語:乾燥室。規制内容:局部的に温度が上昇しない方法で過熱すべきこと、温度測定器を設けるべきこと)、第159条(形式的な主語:乾燥室の熱源。規制内容:爆発性の物の過熱に直火を用いないこと、炭火、練炭、コークス等の直火を用いる場合、延焼や飛び火防止のため、有効な覆いや隔壁を設置すべきこと)、第160条第1項(形式的な主語:乾燥室に附属する電熱器、電燈(現在の電球のこと)等の電気設備。規制内容:その配線やスイッチは、他の用途に用いるものから独立させるべきこと)、第163条(形式的な主語:乾燥室の作業主任者。規制内容: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・時間に応じたリスクを知り、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であるべきこと)、第164条(形式的な主語:乾燥室の作業主任者。規制内容:乾燥室内外・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・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167条(形式的な主語:内圧容器。規制内容:有効な安全弁等、圧

力計、内部の検査・掃除用の孔、復水（蒸気が冷却されて水に戻ったもの）・油等を輩出するための吹出装を具備すべきこと）、第 168 条（形式的な主語：内圧容器。規制内容：毎年 1 回以上、点検及び内外の清掃をすべきこと）、第 169 条（形式的な主語：内圧容器の耐圧証明書。規制内容：実物と構造調書及び構造を示す図面との一致、構造規格への適合、水圧試験と容器検査への合格の条件を備えたものに発行すべきこと）、第 195 条（形式的な主語：労働者を常時就業させる場所の採光・照明。規制内容：原則として、作業の精密度に応じた基準によるべきこと）、第 203 条（形式的な主語：坑内作業場の気温。規制内容：原則として摂氏 37 度以下とすべきこと）、第 213 条（形式的な主語：有害物、腐りやすいもの、悪臭があるもので汚染のおそれのある床及び周壁。規制内容：しばしば洗浄すべきこと）、第 214 条（形式的な主語：前条所定の床及び周壁、湿潤のおそれのある作業場の床及び周壁。規制内容：なるべく不浸透性の材料で塗装すべきこと、床については排水に便利な構造とすべきこと）、第 215 条第 1 項（形式的な主語：汚物。一定の場所で露出しないよう処理すべきこと）、第 215 条第 2 項（形式的な主語：病原体による汚染のおそれがある床、周壁、容器等。規制内容：しばしば消毒すべきこと）、第 219 条第 2 項（形式的な主語①：前項に基づき設置された、男女別、一定数の確保、床・腰板を不浸透性の材料で塗装する等所定の条件を満たす便所及び便器。規制内容：清潔に保つべきこと等。形式的な主語②：汚物。規制内容：適当に処理すべきこと）、第 221 条（形式的な主語：事業場附属の食堂や炊事場。規制内容：食堂と炊事場を区分し、採光・換気を十分にし、掃除しやすい構造とすること、1 人 1 m²以上の床面積とすること、原則として食堂に食事のための椅子を設けること、便所や廃物だめから距離を離すこと、食器や食材等の消毒設備を設けること、食器や食材等の保存設備を設けること、はえその他昆虫、ねずみ、犬、猫等の害を防ぐための設備を設けること、飲用・洗浄のため、清浄な水を十分に蓄えること、炊事場の床を土のままとししないこと、汚水・廃物が炊事場外で露出しないよう処置する等衛生上有害とならないようにすること、炊事従業員専用便所を設置すること、炊事に不適当な伝染病罹患者を従事させないこと、炊事従業員に清潔な作業衣を使用させること、炊事従業員以外の者をみだりに炊事場に入りさせないこと、炊事場専用の履き物を揃え、土足のまま立ち入らせないこと、との条件を充たすべきこと）、第 224 条（形式的な主語：救急用具等。規制内容：包帯材料、ピンセット、ヨードチンキ等の消毒薬、やけどのおそれのある作業場ではやけど薬、重傷者を生ずるおそれのある作業場では、止血帯、福水、興奮剤等を備えるべきこと）、第 237 条（形式的な主語：汽罐や特殊汽罐を設置しようとする者。規制内容：所定の認可申請書に明細書を添え、所轄の労働基準監督署長に提出しなければならない）、第 238 条第 2 項（形式的な主語：罐体検査後 1 年以上経過した汽罐等を設置する際に必要となる性能検査を受ける者。規制内容：有効期間満了前に所定の様式による申請書を労基署長に提出すべきこと）、第 240 条（汽罐取扱主任者の資格要件～取扱汽罐の伝熱面積合計が 500 m²以上又は制限圧力 20kg/cm²以上：特級汽罐士、同じく伝熱面積合計 25 m²以上 500 m²未満又は制限圧力 7kg/cm²以上 20kg/cm²未満：1 級汽罐士以上、これら以外：2 級汽罐士以上～）、第 242 条（形式的な

主語：汽罐等の設置認可の承継者。規制内容：汽罐等の設置認可を受けた者が変わった場合、10 日以内に所轄労働基準署長に申請して検査証の書き換えを受けるべきこと）、第 310 条（所定の汽罐～小型で圧力が弱いもの：制限圧力 4kg/cm²以下、罐胴内径 750mm 以下、長さ 1300mm 以下か、伝熱面積 3 m²以下、水頭圧 20m 以下の温水罐で火格子面積 1 m²以下か伝熱面積 14 m²以下のもの～を除き、第 44 条第 1 項第 1 号が定める汽罐の火付け等の業務を行う者は、汽罐士免許を受けた者（汽罐士）とすべきこと）、第 359 条第 1 項（形式的な主語：揚重機。規制内容：1 年以内の定期日に定期検査を行うべきこと）、第 359 条第 2 項（形式的な主語：定期検査。規制内容：揚重機の主要部分、電気絶縁、定荷重運転（一定の負荷の下での安定的な動作のことと思われる）及び補助用具（玉掛け用吊り具など）等について行うべきこと）、第 360 条第 1 項（形式的な主語：揚重機。規制内容：毎月 1 回定期日に月例検査を行うべきこと、但し、不定期に使用する揚重機は、使用開始の都度必要な検査を行うことで足りること）、第 360 条第 2 項（形式的な主語：月例検査。規制内容：各部分の摩耗、変形、破損の状態、鋼索の損耗等について行うべきこと）、第 361 条（形式的な主語：補助具の検査。規制内容：所定の事項～玉掛用鋼索：摩耗、子線の切断、より戻し（よられた状態で強度が保たれているワイヤーは、より戻し状態では強度が低下する）、傷、くぼみの程度、蛇口やつなぎ箇所の編組の状態等、鎖、フック（物を引っかける器具）、シャックル（チェーン、ワイヤー等を連結する器具）等：溶接等の箇所の良否、摩耗の程度等～について行うべきこと）、第 362 条（形式的な主語：鋼索。規制内容：300mm ごとに、子線数の 10 分の 1 以上切断したものを使用してはならないこと）、第 363 条（形式的な主語：ブーム。規制内容：水平面との傾斜角 30 度未満で使用させてはならないこと¹²⁾）、第 366 条（形式的な主語：揚重機。規制内容：組立後、制限荷重の 20%増しの荷重による試験（荷重試験）を行うべきこと¹³⁾）、第 369 条（第 44 条第 1 項第 3 号の業務（巻き上げ能力の高い起重機業務）従事者は、起重機運転士免許を受けた者（起重機運転士）とすべきこと¹⁴⁾）、第 381 条第 4 項（形式的な主語：溶接装置。規制内容：検査証の交付後でなければ、使用できないこと）、第 382 条（形式的な主語：溶接装置の設置認可の承継者。規制内容：溶接装置の設置認可を受けた者が変わった場合、10 日以内に所轄労働基準署長に申請して検査

¹²⁾ 本条が示すように、傾斜角 30 度未満で荷を吊り上げることはもとより、ブームを 30 度まで倒し、ロープを延ばして使用極限半径外にあるものを吊り、斜めに引き寄せて吊り上げるような危険作業も、当然に禁止される（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））217 頁）。

¹³⁾ 条文上例外は許容されていないが、設置場所での組立前、製作所での試験による代替が認められることがある。また、ガイデリックなど仮設的なものでは、2 割に拘泥する必要はないと解されている（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））219 頁）。

¹⁴⁾ 本条項により、昭和 23 年 5 月 1 日以後、巻上能力 5 トン以上の起重機運転従事者には、起重機運転士免許が必要となった（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））222 頁）。

証の書き換えを受けるべきこと¹⁵⁾、第 387 条第 1 項（形式的な主語：発生器。規制内容：専用の発生器室内に設置すべきこと）第 387 条第 2 項（形式的な主語：前項の発生器室（溶接装置の発生器を設置する専用の部屋）。規制内容：直上に階を有しない場所で¹⁶⁾、なおかつ火気使用設備から相当隔離すべきこと）、第 388 条（形式的な主語：発生器室の構造。規制内容：所定の事項～壁に不燃性材料を使用し、厚さ 4cm 以上の鉄筋コンクリート、鉄骨等に厚さ 3cm 以上のメタルラス張モルタル塗等の構造とすること（第 1 号）、屋根及び天井には、薄鉄板や軽い不燃性の材料を使用すること（第 2 号）、床面積の 16 分の 1 以上の断面積の排気筒を屋上に突出させ、その開口部を窓、出入口等の孔口から 1.5m 以上離すこと等（第 3 号）、出入口の戸には 1.5mm 以上の鉄板を使用すること等（第 4 号）、壁と発生器の間隔を発生器の調整等に支障のない距離とすること（第 5 号）～を具備すべきこと¹⁷⁾、第 389 条（形式的な主語：発生器室内に設ける照明。規制内容：固定した電燈とすべきこと¹⁸⁾、第 390 条（形式的な主語：移動式溶接装置。規制内容：第 387 条第 1 項（発生器は専用の発生器室内に設置すべき旨の定め）にかかわらず、使用しない場合、専門の格納室に集用すべきこと、ただし、気鐘を分離し発生器を洗浄して保管する場合はこの限りでないこと¹⁹⁾、第 391 条（形式的な主語：発生器の構造。規制内容：所定の事項～水室には厚さ 2mm 以上の鋼板を使用すること（第 1 号）、気鐘には、径の大きさに応じて厚さ 2mm 以上か

¹⁵⁾ 揚重機、汽罐等にかかる同類の規定は、利用者の変更等に際して、廃止の申請と設置の再申請を求めることなく、先の検査証の名義変更で済むよう、その便宜を図ったものであり（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））158 頁、205 頁）、溶接装置についても同旨と解される。

¹⁶⁾ 発生器が爆発すると、その威力の大部分が上部に及ぶことを前提としている（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））246 頁）。

¹⁷⁾ 爆発の事例の殆どは、気鐘（発生させたアセチレンガスを貯留する円筒形のタンク）が空中に飛び上がり、梁等の障害物があれば破壊して降下することで、被害が最小限に抑えられてきた。これは、発生器室が、不燃性材料で作られ、壁の強度を十分にし、屋根の強度は弱く、という原則で作られているためであり、本規則も、この原則を反映している。また、発生器室内に爆発性ガスが停滞しないよう、十分な大きさの排気筒を設置するよう求めている（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））247 頁）。

¹⁸⁾ スパーク等による爆発を防止するため、コードでぶら下げた電球等の使用を禁じる趣旨である（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））247 頁）。電球等がぶら下がっていると、揺れたりして何かに触れた場合、ガラスが割れてアセチレンガスの点火源になるリスクの防止を図っている。現行安衛則第 330 条は、ぶら下がった電球等（「架空吊り下げ電灯」）を使用する場合、ガードを設けるべきことを定めている（玉泉孝次氏のご教示による）。

¹⁹⁾ 発生器室は、定置式溶接装置の場合に設置が求められるものであり、移動式の場合、それほど丈夫さは必要ないことを踏まえた規定である（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））248 頁）。

1.5mm以上の鋼板を使用し、なおかつガスが漏洩しないようにすること（第2号）、気鐘を昇降するための鉄柱と安全排気管（内部の圧力が限界を超えて爆発しないよう、内部圧力が一定の値を超えたときに、内部の気体を外部に逃すための装置（現行の安衛則第305条が定める安全弁のこと）と思われる）を設置すること（第3号）、発生器、安全器（ガスの逆流や逆火（ガスの導出方向と反対方向にアセチレンや火が燃え進むこと。溶接作業に使う酸素の圧力の方が発生器からのアセチレン圧力より強い場合、スラッグによる吹管の閉塞等により、アセチレン発生器へ向けた逆流が生じ易い）を防ぐための装置）、清浄器、導管等でアセチレンが接触する部分に銅を使用しないこと（第4号）²⁰～を具備すべきこと²¹）、第392条（形式的な主語：安全器。規制内容：所定の事項～厚さ2mm以上の鋼板製で、接合部分は溶接等とすること（第1号）、水封式とし、ガス逆流の際に確実に防げる構造とすること（第2号）、内径12cm以下、有効水柱（正常な使用状態で、アセチレン導入管の開口部の上端から内封水面までの高さをいう²²）25mm以上、水位を点検しやすい構造（第3号）、吹管ごとの安全器の設置等（第4号）、ガス溜めが発生器と分離している場合、ガス溜め用安全器を備えること（第5号）～を具備すべきこと）、第393条（形式的な主語：カーバイドのかすだめ。規制内容：安全な場所に設け、移動式溶接装置を使用する場合を除き、所定の構造～れんがかコンクリート等を使用すること（第1号）、カーバイドてん充器（ここでは、1回の使用量に相当する）の3倍以上の容積とすること（第2号）～を具備すべきこと²³）、第397条（形式的な主語：第44条第1項第4号の業務（アセチレン溶接装置の作業主任業務）に就く者。規制内容：溶接士免許を受けた者（溶接士）であるべきこと）、第404条（形式的な主語：第44条第1項第5号の業務（映写機による上映操作）に就く者。規制内容：映写技術者免許を受けた者（映写技術者）であるべきこと）、第430条（形式的な主語：蒸気機関車及び汽罐車。規制内容：所定の定期検査～3年以内ごとの主要部分の取り外し検査と試運転（第1号）、6ヶ月以内ごとのシリンダ及び弁室内部、蒸気管（蒸気を蒸気ドームからシリンダまで送気する配管）、排気管（煙突か煙突に排気を送気する配管のことと思われる）、加減弁（蒸気管の途中に付けられ、シリンダに送気する蒸気の量を

²⁰ アセチレンは、銅と容易に反応して爆発性化合物であるアセチライド（アセチレン銅）を生成することによる（労働省安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条解説（第2巻）＜安全基準編①＞』（中央労働災害防止協会、1993年（平成5年））287頁）。

²¹ 各号の条件に合致しない発生器は、規則第34条（特定の機械器具が最低限の安全性を確保されない場合の譲渡、貸与、設置の禁止）により、販売自体が禁止されている（野口前掲書（1948年（昭和23年））249頁）。

²² 松沢前掲解説（1949年（昭和24年））61頁。

²³ カーバイドのかすがアセチレンガスを発生し続けるリスクへの対応を図ったものである（野口前掲書（1948年（昭和23年））251頁、労働省安全衛生部編著＜安全基準編①＞（1993年（平成5年））290-291頁）。

調整するレギュレータのことと思われる)、安全弁、圧力計の検査(第2号)、少なくとも毎月1回、火室内部、可溶栓(熱媒体を内包する容器の温度が異常に上昇した時に栓が溶融して開孔し、容器内の媒体を外部に流出させて、容器内圧力上昇により起こる容器の破壊を防ぐもの²⁴)、火粉止(火の粉の放出によって起こる列車や沿線火災を防止するために設けられるもので、金網を扇形にして煙室内部吐出管の前方斜めに取り付ける柵式と、円筒形にして煙突と吐出管とを連絡するカゴ型との2種がある²⁵)、水面測定装置、給水装置、制動機の検査(第3号)～を行うべきこと)、第431条(形式的な主語:電気機関車及び電車。規制内容:所定の定期検査～3年以内ごとの主要部分の取り外し検査と電動機の絶縁試験(モーターの動作に影響する巻機の絶縁抵抗を調べることと解される)と試運転(第1号)、1年以内ごとの電動機、制動機(ブレーキ。粘着型、非粘着型、その他に大別され、それぞれに様々な種類がある)、開閉器(電力回路に流れる電気を開閉するスイッチ)、自動遮断器(電気機関車の回路の故障等で異常に大きな電流が生じて電動機等が障害するのを防ぐため、電流が極大値に達する前に、回路から遮断するための保安装置²⁶)、避雷器等の検査(第2号)、少なくとも毎月1回、一回電路と大地の間の絶縁抵抗の試験及び制動機(ブレーキ。粘着型、非粘着型、その他に大別され、それぞれに様々な種類がある)の検査(第3号)～を行うべきこと²⁷)、第432条(形式的な主語:軌道(レール・まくら木・道床)。規制内容:常時、軌条及び路面の状態を検査し、必要な補修をすべきこと)、第434条(形式的な主語:車輛。規制内容:構造、軌条の種類、軌間、こう配、曲線半径等に応じて安全な速度を定め、関係労働者に明示すべきこと)、第435条(形式的な主語:第433条第1項による信号規定(軌道を通る車輛の換車(車輛の交換のことと思われる)に関する合図の定め)及び第430条から第432条の検査(蒸気機関車や汽罐車、電気機関車や電車の主要な機能、安全に関わる機器、軌道の軌条及び路面の検査)の結果。規制内容:記録して保存すべきこと)、

²⁴ ダイキン工業株式会社のウェブサイト

(https://www.daikinaircon.com/yogoshu/html/kaline/KA-3.htm?_ga=2.44181476.1707316669.1600062693-1608809098.1600062693 最終閲覧日:2020年9月14日)。

²⁵ 機関車工学会『最新機関車の構造及理論(上)(新訂増補版)』(1940年(昭和15年))237頁。

²⁶ 田中隆三『新編・電気機関車読本』(電気車研究会、1951年(昭和26年))。

²⁷ 行政官庁の立会検査ではなく、使用者の責任に委ねられているので、検査の詳細も、事情に応じて使用者が決定すべきものである(野口前掲書(1948年(昭和23年))274頁)。

7.2 形式的な主語を設けているが、おそらく使用者と溶接工作責任者を実質的な名宛人とした規定

第 235 条第 2 項（形式的な主語：溶接工作責任者。規制内容：溶接検査に立ち会うべきこと）、

7.3 形式的な主語を設けているが、おそらく使用者と溶接主任者を実質的な名宛人とした規定

第 395 条第 3 項（形式的な主語：溶接主任者。規制内容：溶接作業等に従事する労働者に所定の事項～溶接作業中、保護眼鏡と保護手袋を着用すること（第 1 号）、使用中の発生器に火花を発生する工具を使用したり衝撃を与えたりしないこと（第 2 号）、溶接装置のガス漏れの点検に際しては、石けん水を使用する等安全な方法によること（第 3 号）、溶接作業の開始に先立ち、溶接装置各部を点検すると共に、発生器内に空気とアセチレンの混合ガスがあれば、排除すること（第 4 号）、溶接装置内の凍結防止には、温水や蒸気を使用する等安全な方法によること（第 5 号）、発生器の気鐘の上に濫りに物を置かないこと（第 6 号）、発生器の使用を休止し、残留カーバイドによるガス発生リスクがある場合、水室の水位を適当に保つこと（第 7 号）、発生器の修繕・加工・運搬・格納、継続的な使用の休止に際しては、アセチレン及びカーバイドを完全に除去すること（第 8 号）、移動式溶接装置の発生器は、高温、換気が悪い、振動が多い等の場所に設置しないこと（第 9 号）、安全器は、水位を確かめ易い箇所に置き、作業継続中は 1 日 1 回以上点検すること（第 10 号）、発生器室の出入口の戸を開放したままとしないこと（第 11 号）、発生器から 5m 以内又は発生器室から 3m 以内では、喫煙、火気の使用等を行わないこと（第 12 号）、カーバイド罐の開封時に、打撃等火花を発生おそれのある行為をしないこと（第 13 号）、移動式溶接装置の発生器にカーバイドを詰め替える際は、屋外の安全な場所で行うこと（第 14 号）、カーバイドのかすは、ガスによる危険がなくなるまでかすだめに容れる等適当に処置すること（第 15 号）、溶接作業は、爆発性、発火性、引火性などがある物の付近で行わないこと（第 16 号）、アルコール、揮発油、タール類、油脂類、硫酸等を容れたことのある容器の溶接、溶断の際は、それらを排除等すること（第 17 号）～を指示すべきこと²⁸）、

²⁸ 本条所掲の事項は、いずれも災害事例に基づくものである（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））254 頁）。

7. 4 形式的な主語を設けているが、おそらく使用者、製造者、譲渡提供者等と溶接主任者を実質的な名宛人とした規定

第 386 条（形式的な主語：溶接装置の検査申請者又は溶接主任者。規制内容：検査（第 4 章所定の性能検査、第 381 条所定の落成検査、第 385 条第 2 項所定の性能検査（休止期間中に性能検査の有効期間が満了した場合に改めて行われる検査）のことと思われる）に立ち会うべきこと）。

7. 5 形式的な主語を設けているが、おそらく使用者、製造者、譲渡提供者等と汽罐取扱主任者を実質的な名宛人とした規定

第 247 条第 2 項（形式的な主語：種々の汽罐等に関する検査申請者や汽罐取扱主任者。規制内容：前項の検査（汽罐等に関する諸検査）に立ち会うべきこと）、

7. 6 形式的な主語を設けているが、おそらく使用者と汽罐溶接士を実質的な名宛人とした規定

第 326 条第 1 項（形式的な主語：汽罐溶接士の作業範囲。規制内容：級別に区分されるべきこと～特別汽罐溶接士：厚さ 25mm を超える胴、鏡板、ドーム、管寄せ（汽罐で作成した蒸気等を用途に応じて分散するための管の分岐部分）、その他主要部分の溶接、特殊鋼又は引張強さ 50kg/mm²を超える材料の溶接、普通汽罐溶接士：それ以外の溶接～）

7. 7 形式的な主語を設けているが、おそらく労働者を実質的な名宛人とした規定

第 44 条第 2 項（主語：免許を持たない者。規制内容：一定の危険業務～汽罐（=ボイラー）の火付け、溶接による汽罐（=ボイラー）の製造・改造や修繕等、巻き上げ能力の高い起重機業務、アセチレン溶接装置の作業主任業務、映写機による上映操作～に従事してはならないこと）、第 45 条第 2 項（主語：技能選考のうえ指名された者。規制内容：第 44 条所定の業務より若干危険性の低い危険業務～火元責任者の業務、巻き上げ能力が一定能力未満の起重機業務、レール運輸、土木建築用機械の運転等～に従事してはならないこと）、第 46 条第 2 項（主語：第 1 項各号の業務～動力伝導装置の清掃等、粘性質のロール練りの業

務、丸のこ盤や帯のこ盤による木材送給、操車場内での列車の入換、連結等、レールが通る
ずい道（トンネル）内部での単独業務等～の経験者以外の者。規制内容：それらの業務に従
事してはならないこと）、

7. 8 形式的な主語を設けているが、おそらく国を実質的な名宛人とした規定

第 14 条（形式的な主語：衛生管理者。規制内容：所定条件～医師であり労働衛生の教養を持つ者（第 1 号）、第 24 条による都道府県労働基準局長の免許（衛生管理者免許）を受けた者（第 2 号）²⁹～のいずれかに該当する者に与える）、第 24 条（形式的な主語：衛生管理者免許。規制内容：衛生管理者免許の付与の条件）、第 28 条（形式的な主語：衛生管理者試験。規制内容：都道府県労働基準局長による衛生管理者試験の実施）、第 29 条（形式的な主語：衛生管理者試験。規制内容：衛生管理者試験の受験資格）、第 30 条（形式的な主語：衛生管理者試験。規制内容：試験の科目）、第 44 条第 3 項（形式的な主語：一定の危険業務～汽罐の火付け、溶接による汽罐の製造・改造や修繕等、巻き上げ能力の高い起重機業務、アセチレン溶接装置の作業主任業務、映写機による上映操作～に従事するのに求められる第 1 項所定の試験や免許に関する規定。規制内容：第 4 編で定めること）、第 170 条（形式的な主語：内圧容器の構造規格及び検査。規制内容：告示で定めるべきこと）、第 232 条（形式的な主語：罐体検査。規制内容：汽罐又は特殊汽罐の明細書の記載事項について行うべきこと）、第 235 条第 1 項（形式的な主語：溶接検査。規制内容：溶接明細書の記載事項について行うべきこと）、第 249 条第 1 項（形式的な主語：鋳鉄製汽罐。規制内容：制限圧力 $0.7\text{kg}/\text{cm}^2$ 以下で使用し、組合せ式とすべきこと）、第 249 条第 2 項（形式的な主語：鋳鉄製温水罐（ガスや油を燃料として温水をつくるためのボイラーで、暖房や給湯に用いることが多い）。規制内容：制限圧力 $3\text{kg}/\text{cm}^2$ 以下で使用すべきこと）、第 314 条（形式的な主語：汽罐士試験の科目。規制内容：次の科目について行う。特級汽罐士：汽罐構造、汽罐取扱方法、燃料及び燃焼、関係法令、一級汽罐士：汽罐構造、汽罐取扱方法、燃料及び燃焼、関係法令（構造規格を除く）、二級汽罐士：汽罐構造、汽罐取扱方法燃料及び燃焼、関係法令（構造規格を除く）、投炭及び汽罐操法～）、第 320 条第 2 項（形式的な主語：特別汽罐溶接士試験。規制内容：普通汽罐溶接士免許の取得後 1 年以上の実務経験を経なければ受験できないこと）、第 321 条第 1 項（形式的な主語：汽罐溶接士試験。規制内容：次の科目について行う。学科試験：汽罐構造、汽罐材料、汽罐工作、修繕方法、溶接施工方法、溶接棒・溶接部の性質、溶接部検査方法、溶接機取扱方法、溶接に関する安全、関係法令³⁰）、第 321 条第 2 項（形式的な主語：汽罐溶接士の実技試験。規制内容：告示（汽罐溶接士実技試験規程）

²⁹ 第 24 条の免許は、衛生管理者試験合格者か、医学科や保健学科の卒業者など、それに相当する者に与えられる。

³⁰ 汽罐溶接士試験の特殊性が窺われる。

によって行うべきこと)、第 372 条 (形式的な主語: 起重機運転士試験。規制内容: 次の科目について行う。起重機運転の実技、起重機の構造、起重機の運転に必要な電気や原動機関連知識、応用力学概要、関係法令)、第 400 条 (形式的な主語: 溶接士試験。規制内容: 次の科目について行う。アセチレン溶接関係の実技、溶接装置の構造及び取扱概要、アセチレン、カーバイド及び酸素関連知識、関係法令。ただし、都道府県労働基準局長が労働省労働基準局長の示す基準により不必要と認めた者について、全部又は一部を免除できること)、第 409 条 (形式的な主語: 映写技術者試験。規制内容: 次の科目について行う。一級映写技術者: 映写機の操作、構造、調整、映写に必要な電気知識、発声映写の知識、二級映写技術者: 映写機の操作、構造、映写に必要な電気知識、安全知識～)、

7. 9 形式的な主語を設けているが、おそらく国と使用者の双方を実質的な名宛人とした規定

第 2 条 (形式的な主語: 安全管理者。規制内容: 安全管理者の専属性)、第 35 条第 1 項 (形式的な主語: 特定の圧容器の耐圧証明書。規制内容: 労働基準局長の指定者か都道府県労働基準局長が所定の様式で発行したものでなければならないこと)、第 40 条 (形式的な主語: 性能検査の有効期間。規制内容: 汽罐 (=ボイラー)、揚重機 (一定規模以上の起重機及びエレベーター)、アセチレン溶接装置等の性能検査の有効期間)、

7. 10 形式的な主語を設けているが、おそらく国と使用者、資格保有者を実質的な名宛人とした規定

第 323 条第 1 項 (形式的な主語: 汽罐溶接士免許証の有効期間。規制内容: 原則として～継続して溶接業務に従事する者につき都道府県労働基準局長が更新を認めた場合を除き～1年とすること)、

7. 11 形式的な主語を設けているが、おそらく製造者、譲渡提供者等を実質的な名宛人とした規定

第 36 条第 1 項 (形式的な主語: 特定の機械器具に具備する安全装置等のうち労働基準局長の認定のないもの。規制内容: 譲渡、貸与の禁止)、第 37 条第 1 項 (形式的な主語: 溶接による汽罐 (=ボイラー) 等。規制内容: 認可を受けていない溶接による汽罐 (=ボイラー) 等の製造禁止)、

7. 12 形式的な主語を設けているが、おそらく製造者、譲渡提供者、設置業者、使用者等を実質的な名宛人とした規定

第 34 条（形式的な主語：左に掲げる機械器具（第 77 条の覆を具備しない研磨機など）、規制内容：譲渡、貸与、設置してはならない）、第 61 条（形式的な主語：動力しゃ断装置。規制内容：（スイッチ、クラッチ等の）動力しゃ断装置を容易に操作できるよう、不意に起動しないようにすること）、第 248 条（形式的な主語：汽罐や特殊汽罐。規制内容：特殊な用途にする等で都道府県労働基準局長が特に認めたものを除き、告示で定める構造要件を具備すべきこと）、第 251 条第 1 項（形式的な主語：蒸気罐の安全弁。規制内容：機能が確実なものを除き、直径 38mm 未満のものをバネ式としてはならないこと）、第 252 条（形式的な主語：蒸気罐の安全弁。規制内容：検査しやすい箇所に、軸を罐体に垂直に直接取り付けるべきこと）、第 253 条第 1 項（形式的な主語：蒸気罐の安全弁。規制内容：制限圧力を 4%又は $0.5\text{kg}/\text{cm}^2$ を超えた際に作動し始めるべきこと）、第 254 条（形式的な主語：蒸気罐の安全弁の径の合計面積。規制内容：原則として、蒸気罐の制限圧力が $1\text{kg}/\text{cm}^2$ を超える場合とそれ以下の場合、火格子面積が 0.37 m^2 を超える場合とそれ以下の場合ごとに、所定の計算式で導かれた値以上にすべきこと）、第 256 条（形式的な主語：蒸気罐の安全弁の直径。規制内容：第 254 条の合計面積に関する定め（蒸気罐の安全弁の径の合計面積は、制限圧力、火格子面積に応じ、所定の計算式で導かれた値以上にすべきこと）にかかわらず、原則として 25mm 以上のものとすべきこと）、第 258 条第 2 項（形式的な主語：第 1 項（温水罐には、水を逃す管（逸水管）や弁（水逃し弁）を備えるべきこと）が定める逸水管。規制内容：保温等により凍結を避けるべきこと）、第 259 条（形式的な主語：逸水管の大きさ（内径）。規制内容：伝熱面積に応じて所定の基準を充たすべきこと）、第 260 条第 1 項（形式的な主語：温水罐の水逃し弁。規制内容：制限圧力を超えたら直ちに作用するものとすべきこと）、第 260 条第 2 項（形式的な主語：水逃し弁の径。規制内容：13mm 以上 50mm 以下で、火格子面積に応じ所定の計算式で算出したものとすべきこと）、第 261 条第 2 項（形式的な主語：蒸気罐に取り付ける圧力計の目盛盤の径。規制内容：100mm 以上のものとすべきこと）、第 262 条（形式的な主語：蒸気罐に取り付ける圧力計。規制内容：内部が凍結したり摂氏 80 度以上とならないよう措置を講ずべきこと）、第 263 条（形式的な主語：蒸気罐に取り付ける圧力計のコック。規制内容：連絡管の垂直な部分に取り付け、ハンドルは管軸と同一方向に置く（：回す）と開く作りにすべきこと）、第 266 条第 1 項（形式的な主語：蒸気罐に取り付けるガラス水面計。規制内容：ガラス管の内径が原則として 10mm 以上で、随時機能を点検できる構造とすべきこと）、第 266 条第 2 項（形式的な主語：蒸気罐に取り付けるガラス水面計。規制内容：ガラス管の最下部が安全低水面～蒸気罐の使用維持すべき最低水面（第 266 条第 4 項）～を指示する位置に取り付けるべきこと）、第 266 条第 3 項

(形式的な主語：ガラス水面計。規制内容：常時基準とする水面の位置を標示すべきこと)、第 267 条 (形式的な主語：試しコック (現行規格の験水コックに該当し、通常は最高水位 (高水位)、標準水位 (常用水位)、安全低水位の位置にコックが取付けられ、このコックを開けた時に蒸気あるいはボイラー水のどちらが出るかによって水位の概略の位置が確認される)。規制内容：最下位のものを安全低水面の位置に取り付けるべきこと)、第 268 条第 3 項 (形式的な主語：吹出弁や吹出コック。規制内容：見やすく取扱い易い位置に取り付けるべきこと)、第 269 条 (形式的な主語：前条の吹出管の径。規制内容：原則として 25mm 以上 70mm 以下とすべきこと)、第 270 条 (形式的な主語：吹出弁。規制内容：直流形の構造として (流れを阻害するような複雑な構造とはしないことという趣旨)、蒸気罐の制限圧力 $\times 1.25$ に耐え得るものとすべきこと)、第 271 条 (形式的な主語：吹出管。規制内容：蒸気罐ごとに設け、開口部に熱湯による危険を防止するための適切な措置を講じるべきこと)、第 273 条 (形式的な主語：蒸気罐の制限圧力より水圧力が 2 割以上又は $1\text{kg}/\text{cm}^2$ 以上高い水圧力で給水できる水源。規制内容：前条の定め (蒸気罐には、最大蒸発量以上を給水できる給水装置を、原則として 2 個以上備えるべきこと等) にかかわらず、給水装置となし得ること)、第 276 条 (形式的な主語：蒸気罐の給水弁の径。規制内容：伝熱面積が 10 m^2 以下か否かに応じた所定の大きさとすべきこと)、第 277 条 (形式的な主語：燃焼ガスに触れる給水管、吹出管、水面測定装置 (図の水面計と同義) の通水管。規制内容：耐熱材料で防護すべきこと)、第 280 条 (形式的な主語：蒸気罐の据付に用いる支え。規制内容：蒸気罐の膨張を妨げないよう取り付けるべきこと)、第 281 条 (形式的な主語：管又はコイル内の蒸気を熱源とする温水槽。規制内容：管・コイル内の蒸気圧を温水管の制限圧力 (水頭圧) 以下とし、25mm 以上の水逃し弁 (：十分な罐水膨張への対応能力を持つ安全装置) を備えるべきこと)、第 282 条 (形式的な主語：蒸気罐や温水罐に直結する管。規制内容：その伸縮によって罐体を破損させないため、適当に支持すべき (：適当な取り付け、支持方法を採用すべき) こと)、第 284 条 (形式的な主語：水返り装置 (還水装置)。規制内容：凍結防止措置を講じるべきこと)、第 285 条 (形式的な主語：温水罐と温水槽の間。規制内容：弁やコックを設けない管で連結すべきこと)、第 287 条 (形式的な主語：鋳鉄製蒸気罐の安全弁。規制内容：第 254 条 (安全弁の径の合計面積は、原則として、制限圧力が $1\text{kg}/\text{cm}^2$ を超える場合とそれ以下の場合、火格子面積が 0.37 m^2 を超える場合とそれ以下の場合ごとに、所定の計算式で導かれた値以上にすべきこと) に倣うべきだが、その径は、19mm 以上 115mm 以下とすべきこと)、第 289 条 (形式的な主語：鋳鉄製蒸気罐の吹出管の径。規制内容：23mm 以上とすべきこと)、第 292 条第 1 項 (形式的な主語：特殊汽罐の安全弁。規制内容：原則として、罐体と圧力源の間に設けるべきこと)、第 293 条第 1 項 (形式的な主語：特殊汽罐の安全弁。規制内容：その面積は、蒸気導入管 (蒸気を作り出すボイラー等から蒸気を導入する管のことと思われる) の断面積より 25% 増し以上とすべきこと)、第 293 条第 2 項 (形式的な主語：オートクレーブに取り付ける安全弁の有効面積。規制内容：容器内の気体の圧力、温度、時間ごとの吹出量に基づく規定の計算式で算出すべきこと)、第 294 条第 1 項 (形

式的な主語：特殊汽罐の圧力計、規制内容：蒸気罐に関する第 261 条第 1 項の定め（制限圧力の 1.5～3 倍の目盛り、制限圧力の目盛りに標準を付すべきこと）によるが、目盛盤の径は（第 261 条第 2 項が 100mm 以上としたのに対し）、75mm 以上とすればよいこと）、第 295 条（形式的な主語：特殊汽罐の吹出管の径。規制内容：20mm 以上とすべきこと）、第 298 条（形式的な主語：汽罐。規制内容：原則として、専用の建物か区割した場所に設置すべきこと）、第 301 条（形式的な主語：汽罐の据付位置。規制内容：汽罐の外側と天井、屋根裏を原則として～安全弁等の装置の検査や取扱いに支障がない場合を除き～1.2m 以上離すべきこと、罐体が露出した汽罐や立形の汽罐の場合、原則として～罐胴の大きさが一定範囲内の場合を除き～、その外側と壁の間に原則として 450mm 以上の距離を置くべきこと）、第 302 条第 1 項（形式的な主語：露出した汽罐の外側や金属製の煙突・煙突出口から 120mm 以内の可燃性材料。規制内容：金属以外の不燃性材料で被覆すべきこと）、第 336 条（形式的な主語：揚重機の検査申請者。規制内容：検査（第 4 章所定の性能検査、第 331 条所定の落成検査、第 335 条第 2 項所定の性能検査（休止期間中に性能検査の有効期間が満了した場合に改めて行われる検査）のことと思われる）に立ち会うべきこと）、第 337 条（形式的な主語：揚重機の主要部分。規制内容：鉄材で造るべきこと、但し、巻上能力もしくはブームの長さが一定以下の足付デリックや、製作から間もなく、小型のコンクリート用エレベータはこの限りでないこと³¹⁾）、第 338 条第 1 項（形式的な主語：揚重機の巻胴（ウィンチのようなもの）やみぞ車の径。規制内容：原則として、使用する巻上用鋼索（ワイヤー）の径の 25 倍以上とすべきこと³²⁾）、第 338 条第 2 項（形式的な主語：揚重機の滑車の径。規制内容：原則として、使用する巻上用鋼索（ワイヤー）の 10 倍以上とすべきこと）、第 341 条（形式的な主語：鋼索（ワイヤー）の安全係数（ワイヤーロープが破断する荷重の値／ワイヤーロープにかかる荷重の最大値）。規制内容：人荷共用エレベータ：10 以上、その他の揚重機：6 以上、控線：4 以上とすべきこと）、第 343 条（形式的な主語：揚重機に附属するボルト（部品同士を締め付けて固定するためのネジの 1 つ）、キー（「マシンキー」ともいわれ、歯車やプーリーなどと軸を結合し滑りをなくし、回転を確実に伝えるための機械要素³³⁾）、ピン（主に部品同士の結合や位置合わせ、軸やねじの緩み止めに使用するほか、大きな力が加わったときに破断して軸を守る等、安全装置として使う場合もある³⁴⁾）等は、

³¹ 但書は、従前、資材が乏しかった頃に、木製の揚重機が多く製造されていたことを踏まえ、小型の機械に限り、例外を認めたものである（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））206 頁）。

³² 鋼索（ワイヤー）の巻き取りに際しての曲げ応力の強さを慮った規制である（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））207 頁）。

³³ キーエンス社のウェブサイト（<https://www.keyence.co.jp/ss/products/measure-sys/machine-elements/bearing/fix.jsp> 最終閲覧日：2020 年 8 月 28 日）。

³⁴ キーエンス社のウェブサイト（<https://www.keyence.co.jp/ss/products/measure->

脱落による危険防止のため、適当な措置を講じるべきこと（第 343 条）、第 346 条（形式的な主語：揚重機の運転台。規制内容：作業の性質上やむを得ない場合を除き、作業に必要な視界を確保できる位置とすべきこと）、第 347 条（形式的な主語：起重機の運転室³⁵。規制内容：安全運転を妨げない大きさ、運転に必要な視界を妨げない構造、煤煙、粉じんや寒暑が激しい場合密閉式とすること、振動防止の構造、運転台の備え付け道具が不意に落下しないようにすること、との事項を具備すべきこと）、第 348 条（形式的な主語：揚重機の控。規制内容：所要の事項～控線だけで支持する場合、6 本以上、なるべく等間隔に配置、水平面との角度 60 度以内、ターンバックル等を用いて緊張する、控杭（控を留めるための杭）等に堅固に取り付ける、動力線、架空電線に近接する等～を具備すべきこと³⁶）、第 350 条（形式的な主語：ガイデリックの主要部分の安全係数。規制内容：ブームの使用極限半径（ブームの傾斜角を最小とした状態）で 4 以上とすべきこと³⁷）、第 352 条（形式的な主語：エレベータの各部の強度計算における動荷重。規制内容：床面積 1 m²につき、人荷共用の場合 370kg 以上、荷物用の場合 250kg 以上とすべきこと）、第 354 条（形式的な主語：人荷共用エレベータの昇降体及び平衡錘。規制内容：2 つ以上の鋼索（ワイヤー）で各条別個に取り付け、かつ、進路には適当なガイドを設置すべきこと、第 355 条（形式的な主語：昇降機。規制内容：所定の事項～主要部分を不燃性材料で形成すること、周囲を囲い、囲いの外の物が昇降体や平衡錘に触れないようにすること、昇降体に通じる出入口と昇降体の出入口の幅及び高さを同じくし、出入口床先と昇降体の間隔を 24cm とすること、出入口に不燃性材料で形成した戸を設けるべきこと、頂部のみぞ車等の装置を支持する構造部は、鉄か鉄筋コンクリート造とすること、巻上機、原動機等を昇降体進路の直下に設ける時は、その装置の上方に堅固な床を設置すべきこと等～を具備すべきこと³⁸）、第 356 条（形式的な主語：人荷共用エレベータの昇降体の構造。規制内容：所定の事項～主要部分は鉄材とすること、上

sys/machine-elements/bearing/fix.jsp 最終閲覧日：2020 年 8 月 28 日）。

³⁵ 本条の運転室は、起重機に附属する運転室を意味し、運転台は、巻上機の運転台を意味し、両者は使い分けられている（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））210 頁）。

³⁶ 控線は、主にガイデリックの支柱やコンクリート用エレベータの昇降塔等で用いられるため、本条も、それらの場面を主な対象としていると解される（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））211 頁）。

³⁷ ガイデリックの場合、ブームの傾斜角を小さくするほど各構成部分に負担がかかるので、その極限条件（ただし、本規則第 363 条により、30 度未満にはできない）での安全係数を 4 とし、強度の保全を図ったものである（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））212 頁）。

³⁸ 人荷共用エレベータにかかる基準であり、貨物用簡易エレベータやコンクリート用エレベータ、堅坑用エレベータのような特殊なエレベータ等では求められる基準が緩和される（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））214 頁）。

屋を設けること、出入口は 2 箇所以上設けないこと、やむを得ない場合のほか出入口に丈夫な戸を設けること、やむを得ない場合のほか伝統設備を設けること～を具備すべきこと³⁹⁾、第 357 条（形式的な主語：コンクリート用エレベータの昇降塔。規制内容：所定の事項～高さ 70m 以下、高さ 15m 以内ごとに控線 4 本以上で支持すること、コンクリート流桶用ブームを安全に懸垂すること、基礎が沈まないよう堅固にすること、昇降塔下部の周囲を地上 1.8m まで囲うこと等～を具備すべきこと）、第 358 条（形式的な主語：コンクリート昇降塔のタワーピット。規制内容：周囲を堅牢に土留し、運転中に塔内に入らないで掃除できる構造とすべきこと⁴⁰⁾、第 416 条（形式的な主語：軌条重量⁴¹⁾。規制内容：所定の基準～車輻重量 5 トン未満：9kg、車輻重量 5 トン以上 10 トン未満：12kg、同 10 トン以上 15 トン未満：15kg～によるべきこと）、第 417 条（形式的な主語：軌条の継目。規制内容：両側に継目板をあて、かつ 4 本のボルトで堅固に締め付けるべきこと）、第 418 条第 2 項（形式的な主語：軌道のまくら木。規制内容：所定の基準～車輻重量 5 トン未満：まくら木の大きさ（径 9cm、長さ 90cm）、間隔（60-75cm）、車輻重量 5 トン以上 10 トン未満：まくら木の大きさ（幅 12cm、厚さ 9cm、長さ 100cm）、間隔（60-75cm）、車両重量 10 トン以上 15 トン未満：省略～によるべきこと）、第 419 条（形式的な主語：腐食しやすいか取替困難な箇所のまくら木。規制内容：耐久性を有するもの⁴²⁾とすべきこと）、第 420 条（形式的な主語：5 トン以上の動力車（蒸気、電気など動力による牽引車の総称⁴³⁾）を運転する軌道の道床。規制内容：充分つき固めるとともに排水を良好にする措置を講ずべきこと）、第 421 条（形式的な主語：軌道の曲線部。規制内容：所定の事項～曲線半径を 10m 以上とすること（第 1 号）、適当な高度（車両の傾斜に対応して外側のレールに求められる高さ）と拡度（スラックとも言い、曲線で車輪がスムーズに走行できるように直線の場合よりレール間

³⁹⁾ 堅坑用エレベータのような特殊なエレベータに限り、求められる基準が緩和される（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））214 頁）。

⁴⁰⁾ 便宜上、コンクリートミキサーの投入口を地面スレスレに設置するには、深さ 5m ほどに達するタワーピットを設ける必要が生じるので、周囲の土砂崩壊の防止のため、土留の板囲（いたがこい）を設けるべきこと、ミキサーやバケットから漏れたコンクリート等を清掃するためにタワー底部に入ると危険なので、タワーピットの隅にコンクリートを導溜させるための小ピットを設ける等の構造にすべきことを求めたものである（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））216 頁）。

⁴¹⁾ 軌条重量とは、新規製造時の長さ 1m あたりの重量を指し（レール側）、車輻重量とは、ある区間を通過する汽罐車等の最大重量を指す（車両側）（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））268 頁）。

⁴²⁾ 当時の解説書には、防腐剤を染浸したものと鉄製等をいうと記載されている（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））270 頁）。

⁴³⁾ 野口前掲書（1948 年（昭和 23 年））270 頁。

が拡げられる幅)を保つこと(第2号)、曲線半径に応じ護輪軌条(脱線防止ガード)を設けること(第3号)～を具備すべきこと)、第422条(形式的な主語:軌道のこう配(高低(坂)の角度)。規制内容:汽罐車を使用する区間では、20分の1以下とすべきこと)、第424条(形式的な主語:動力及び車輛。規制内容:相互の離脱を防ぐため、確実な連絡装置を設けるべきこと)、第425条第2項(形式的な主語:制動機が制輪子に作用する圧力:制動車輪の軌条への圧力の割合。規制内容:動力制動機の場合100分の50以上75以下、手動制動機の場合100分の20以上とすべきこと⁴⁴⁾、第426条(形式的な主語:動力車。規制内容:所定の事項～汽笛等の合図装置(第1号)、夜間や地下に走行する場合には照明設備(第2号)、蒸気機関車の汽罐には、第4編第1章所定の附属設備(還元器(復水(蒸気が熱エネルギーを失って水に戻ったもの)を回収し、ある程度溜まった段階でボイラーに戻す役割を果たすもの⁴⁵⁾、節炭器(エコマイザー)等)と火粉止(第3号)、内燃機関車(ディーゼル機関車:圧縮された高温の空気に低温でも着火する(オクタン価が低い)軽油を注入して空気を一気に膨張させて、その力を回転動力に変える仕組みの機関車)には、潤滑油の圧力を表示する計器(第4号)、電気機関車には、自動遮断機を備えること等(第5号)～を具備すべきこと)、第427条(形式的な主語:車輪。規制内容:所定の事項～タイヤ(リム部)の幅が、フランジが摩耗し、軌条(レール)間が最大の箇所を通過する際になお踏面が軌条に安全に乗る広さを持つこと(第1号)、第2号、第3号は省略～を具備すべきこと⁴⁶⁾、第428条(巻上装置(斜坑巻上装置、インクライン等も該当する⁴⁷⁾は、所定の事項～鋼索(ワイヤー)の安全係数を6以上とすること(第1号)、有効な制動機を備えること(第2号)、信号装置(主に巻上過ぎ、巻下過ぎを警報するものと思われる)等の安全措置を講じること(第3号)、300mmごとに子線数の10分の1以上が切断したものを使用しないこと(第4号)、鋼索を確実に取り付けること(第5号)、鋼索が長い曲線部分があれば、ガイドローラ(鋼索が決まった軌道から逸れないように取り付けられる部品。釣り竿に装着された輪のようなもの)を設け適時注油すること(第6号)～を具備すべきこと)、第438条(形式的な主語:手押車輛を使用する軌道。規制内容:第417条(軌条の継目の継目板・ボルトによる固定)及び第432条(軌道の軌条及び路面状態の常時の検査と補修)を準用するほか、所定の事項～軌道の曲線半径を5m以上とする(第1号)、こう配は15分の1(水平距離15:垂直距離1)以下とする(第2号)、軌条の重量を6kg以上と

⁴⁴⁾ 制動機のレールへの効き目が強すぎる(条文が示す割合が大きすぎる)と車輪がスリップしてしまうが、緩すぎる(条文が示す割合が小さすぎる)場合もブレーキの役割を果たしにくいので、適当な範囲を指定したものである(野口前掲書(1948年(昭和23年))272頁)。

⁴⁵⁾ 石谷清一、武田晴爾前掲書(1937年(昭和12年))296-297頁。

⁴⁶⁾ 車輛の脱線を防ぐための規制である(野口前掲書(1948年(昭和23年))272頁)。

⁴⁷⁾ 野口前掲書(1948年(昭和23年))273頁。

する（第 3 号）、径 9cm かそれと同等以上のまくら木を適当な間隔に使用する（第 4 号）、こう配が 100 分の 1 以上の区間で使用する車輛に然るべき手用制動機を備える（第 5 号）～を具備すべきこと）、

7. 13 形式的な主語を設けているが、おそらく（使用者も含むが、主に製造業者、譲渡提供者、設置業者などであって）行政による許認可を受けようとする者を実質的な名宛人とした規定

第 236 条（形式的な主語：溶接によって形成される汽罐等。規制内容：溶接検査に合格しなければ罐体検査を受けられない）、

8 名宛人や主語がない規定

8. 1 実質的には使用者が名宛人だと解される規定

第 7 条（安全管理者の選任時の届出）、第 11 条（衛生管理者の選任。ただし、常時使用労働者数 50 人以上の「事業においては」、との文言あり）、第 16 条第 2 項（衛生管理者の職務分担の決定）、第 39 条第 1 項（労基法第 47 条第 1 項（認可の有効期間が切れた危険な機械器具の性能検査）に基づき規定された危険な機械器具（汽罐（≒ボイラー）、揚重機（一定規模以上の起重機及びエレベーター）、アセチレン溶接装置等）の性能検査の有効期間満了後の継続利用に際しての労基署長への申請）、第 48 条（一定規模の事業で常時使用労働者を雇い入れる場合、多量の高熱物体を取り扱う業務、坑内業務、深夜業など一定の危険業務に常時使用労働者を雇い入れる場合等における雇入れ時健診）、第 49 条第 1 項（常時使用労働者数 50 人以上の事業や、農林水産業やサービス業等を除く業種で常時使用労働者を対象とする毎年の定期健診）、第 49 条第 2 項（前条第 2 号に規定する危険業務に従事する労働者を対象とする毎年 2 回以上の健診）、第 49 条第 3 項（前 2 項の定期健診等の回数を減じ得ること）、第 50 条第 1 項（第 48 条の雇入れ時健診と第 49 条の定期健診等の検査項目～感覚器、循環器、呼吸器、消化器、神経系、X 線検査、赤血球沈降速度等～）、第 50 条第 2 項（医師の判断によるか実施困難な場合の一部の検査項目の省略）、第 50 条第 3 項（検査項目を省略する場合の労基署長への報告）、第 51 条第 1 項（食堂や炊事場で働く労働者対象の雇入れ時の検便）、第 51 条第 2 項（実施困難な場合の省略と労基署長への報告）、第 57 条（移動式興行場等の仮設建物等で短期間に廃止するものについての労基法第 54 条第 1 項の規制緩和）、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人との接触の危

険があるもの⁴⁸に、囲いや覆い等を設けるべきこと)、第 63 条第 2 項 (作業や通行のため跨ぐ必要のある水平車軸には覆いや踏切橋を設けるべきこと)、第 63 条第 3 項 (踏切橋には手すりを設けるべきこと)、第 64 条 (床面から 1.8m 以内にある調帯 (調車をつなぐベルト)、調車 (調帯でつながれた車。プーリー) 等で接触の危険があるものや、床面から 1.8m 以上等にあるが、清掃、注油等で、運転中接触の危険がある調帯等には、囲いや覆いを設けるべきこと)、第 65 条 (通路や作業箇所の上にある調帯で、一定以上の長さ、幅、速度のものにつき、不意の切断による危害防止のため、下方に囲いを設けるべきこと)、第 66 条 (調車 (プーリー) と隣接車輪等との間隔が一定以下である場合等には、適当な調帯受け (運動する調帯に接して支える部品) を設けるべきこと)、第 68 条 (調帯の継ぎ目に突出した金具を使用しないこと)、第 70 条第 1 項 (遊車 (あそびぐるま: ベルト伝導で、あえて空回りする車を設け、原車の代わりにベルトをかけることで、ベルトを張ったままで動力を遮断したり、原車と従車の間に挟み、ベルトの緩みや振動を取る等の役割を果たす滑車) を使用する場合、手元に遷帯装置 (ベルトシフターのこと。固定プーリーと遊びプーリーの間で、ベルトのかけかえをすることで、動力を伝達させたり遮断したりする装置) を設置すべきこと)、第 73 条第 1 項 (原動機や動力伝導装置の運転開始時に、関係労働者に合図で周知すべきこと)、第 75 条 (動力で運転する機械には、遊車、クラッチ、スイッチ等の動力遮断装置を設置すべきこと等)、第 77 条第 1 項 (回転中破壊のおそれのある研磨盤の砥石車には堅固な覆いを設置すべきこと等)、第 77 条第 2 項 (砥石車を交換した際には、3 分以上試運転すべきこと)、第 78 条 (動力で運転する圧機 (プレス) や切断機には、金型や刃物が作動する箇所に入手する必要がある場合を除き、安全装置を設置すべきこと等)、第 79 条 (木工用丸のこ盤には、反ばつ (のこぎりの刃が、かかった圧力に反ばつして折れて飛散すること等) 予防装置を設置すべきこと)、第 80 条 (木工用帯のこ盤の歯や動輪には、切断に必要な部分を除き、囲い等を設けるべきこと)、第 81 条 (木工用かんな機 (手押しかんな盤) の刃物の取付軸 (刃が付いている回転軸) を (角型にすると手を巻き込まれやすいため) 原則として丸型にすべきこと)、第 82 条 (ゴムやエポナイト (固くて光沢を持ったゴム) 等の粘性のものを練るロール機には、被害者自らが操作できる急停止装置を設けるべきこと)、第 83 条 (紡績機械の荒打綿機のシリンダカバーのハンドホール (マンホール) 等の機械部分に、回転が停止しなければ開けられない緊錠装置を設けるべきこと)、第 84 条 (織機のシャトル (杼) の脱出による危害を防止するための装置を設置すべきこと)、第 85 条 (紙・布等を通すロール機につき、手が挟まれないよう安全装置を設けるべきこと)、第 86 条 (第 75～

⁴⁸ 本条にいう「接触の危険があるもの」について、「たとえば人が作業又は通行のためこれをまたがなければならぬ場合のような高度の危険である必要はなく、およそ人がこれに接触するある程度の危険が存することをもつて足りる」と広く解釈した例として、旭段ボール事件東京高判昭和 39 年 10 月 28 日東京高等裁判所刑事判決時報 15 卷 11 号 209 頁がある。

第 85 条に定めるもの以外の動力で運転する機械には、危険な部分に安全装置を取り付けるべきこと等)、第 87 条第 1 項 (運転中の機械の刃の切粉払いや注油のため、ブラシ等の用具を備えるべきこと)、第 88 条 (作業場に通じる場所と作業場には、安全な通路を設けてメンテナンスすべきこと)、第 89 条 (通路には、歩行を妨げない程度に採光や照明を講じるべきこと等)、第 94 条 (旋盤、ロール等の機械が高い場合、適当な高さの作業踏台を設けるべきこと)、第 95 条 (危険性 (爆発性、発火性、引火性) のあるものを製造もしくは取り扱うか、常時 50 人以上が就業する屋内作業場には、2 以上の避難通路を設け、引戸か外開戸とすべきこと)、第 97 条 (複数階にわたり、常時 20 人以上の労働者が就業する建物では、各階に 2 以上の屋外の安全な場所に通じる階段を設けるべきこと、常時 50 人以上の労働者が就業する場合、踏面 (ふみめん)、蹴上 (けあげ：階段の縦の面)、こう配、内法 (枠以外の横幅) 等を規定の構造とすべきこと)、第 98 条 (メイン通路、非常用の出口や通路には標示をすべきこと)、第 99 条 (通路と車輛の軌道を交わせる場合、監視人を置くか、警鈴を鳴らす等の措置を講じるべきこと)、第 100 条 (ふ頭や岸壁で荷役作業を行う場所では、危険な場所に照明を講じる、ふ頭や岸壁に沿う通路の幅を 90cm 以上とする、陸上の通路等で、隅角 (ぐうかく：直線でないところ)、橋、船渠 (ドック：船舶の築造・修理等を行うための施設。水を出入りさせて、船の全体を表したり、水上に戻したりすることが多い) の閘門 (こうもん：ドックの開閉用の門) の上につけられた歩道等の危険な箇所に囲いを設ける等、規定の措置を講じるべきこと)、第 101 条 (労働者が停泊している船舶を往復する場合、原則として歩板等の通行設備を設けるべきこと)、第 102 条 (船の高さが 1.5m を超える船艙で労働者が荷役作業をする場合、甲板と船艙間に安全な通行設備を設けるべきこと)、第 104 条 (軌条 (レール) を設けた坑道やずい道 (トンネル) 等の中には、原則として適当な間隔ごとに回避所を設けるべきこと)、第 106 条 (坑内に設けたはしご道等が巻上装置に接近して危険な場合、板仕切り等の隔壁を設置すべきこと)、第 107 条 (労働者を水路で船舶に往復させる場合、安全輸送のため必要な措置を講じるべきこと)、第 110 条 (つり足場については、安全荷重を超えて負荷をかけないこと、つり鋼索 (つりこうさく：重いものをつるワイヤーロープ) の安全係数 (ワイヤーロープが破断する荷重の値 / ワイヤーロープにかかる荷重の最大値) が 10 以上、突りょう (とつりょう：つり鋼索を固定する腕木) 等の安全係数が 5 以上となるようにすべきこと、作業床は、3m 以内ごとに金属製の突りょう、足場けた (足場を支えるために水平方向に架ける建設部材) 及びつり鋼索で堅固に支持すべきこと、つり鋼索として、30cm ごとに子線数 (ワイヤーロープを構成する個々のライン) の 10 分の 1 以上が切断したものを用いないこと、つり装置には確実な歯止めを設けるべきこと、作業床は幅 90cm 以上として、幅 30cm 以上、厚さ 5cm 以上の板を隙間なく敷き詰めるべきこと、高さ 75cm 以上の丈夫な手すりを設けるべきこと等)、第 111 条第 1 項 (物品の上げ下ろし口、ピット (地下に設けられる配管のための空間)、煮沸そう (殺菌消毒のため熱湯を設ける水槽)、作業床の端や開口部、たて坑、井戸、船のそう口など、労働者の墜落の危険がある箇所には、原則として、囲、手すり、覆等の設備を設けるべきこと)、第 111 条

第2項(やむを得ない必要があれば取り外せるが、必要がなくなれば、元に戻すべきこと)、第112条第1項(たて坑内、井戸、40度以上の斜面等、墜落の危険のある場所で労働者を作業させる場合、腰綱を使用させる等の防止措置を講じるべきこと)、第113条第1項(不要なたて坑、坑井(こうせい: 鉱山の坑内に設けられた、通風、運搬等のための小さなたて坑のこと)等には、坑口の閉塞等の墜落防止措置を講じるべきこと)、第113条第2項(不要の坑道跡等には、通行遮断設備を設けるべきこと)、第114条(作業用の移動はしご(キャスター等により移動が可能な作りのはしご)には、滑り止め装置等、転倒防止措置を講じるべきこと)、第116条(崩壊の危険のある地盤のもとで労働者を作業させる場合、適宜作業箇所上部の切り落とし等により安全なこう配を保持するか、適当な土留(土止め)を設けるべきこと、それが困難な場合には、看視人を設置すべきこと、危険な雨水、地下水等を排除すべきこと)、第117条(土砂の崩壊や落下の危険がある掘削箇所と、その下方の積込み等の作業箇所の間には、安全な間隔を設ける等の措置を講じるべきこと)、第118条第1項(落盤の危険がある場所には、支柱その他の防止施設を設けるべきこと)、第118条第2項(特に、採掘や掘進中に落盤の危険が高まる場合、支柱材等を便宜な場所に配置すべきこと)、第119条(坑道やずい道(トンネル)を掘る際に、水やガスの噴出による危険がある場合、検知孔をうがつ(小さな穴を空けて、水やガスの漏れを検査する)等の措置を講じるべきこと)、第120条(露天採掘場については、崩壊の危険のある表土を予め除去してから採掘すべきこと、浮石(ふいし: 基盤から離れて不安定な石)を除去すべきこと、採掘箇所下部に柵などの落石防止設備を設ける等の措置を講じるべきこと等)、第121条第1項(3m以上の高所から物体を投下する際には、適当な投下設備を設置するか看視人を設置する等の措置を講じるべきこと)、第122条(物体の落下・飛来による危険がある場合、防網設備、立入区域設定等の危害防止措置を講じるべきこと)、第123条(1トン以上の重量物を1貨物で運搬する際等には、原則として、その重量を明示すべきこと条)、第124条第1項(電気工作物(発電機、変圧器など、電気エネルギーの発生、送電、変電や利用を行う地面に接着した人工物)、電気機械器具(発電機、燃料電池、変圧器など、電気エネルギーの発生、貯蔵、送電、変電や利用を行う機械器具)等の電気設備の危険な部分を標示し、照明を施すべきこと)、第124条第2項(第1項の電気設備への接触による危険がある箇所に囲いを設けるべきこと)、第124条第3項(第1項の電気設備を毎月点検して、異常があれば直ちに修繕すべきこと等)、第125条(感電の危険がある箇所の電気を遮断して修繕・点検等の作業をする場合、スイッチに錠をかける等、通電を防止するための確実な措置を講じるべきこと等)、第126条(労働者が接触する危険のある、電気機械器具に付属するコード等は、労働者に接触する危険がある場合、水に対して安全なものや湿気を帯びないものを使用すべきこと等)、第127条第1項(感電や電気やけどの危険のある作業では、適当な保護具を備えるべきこと)、第128条第2項(溶鉱炉、溶銑炉、ガラス溶解炉など多量の高熱物を取り扱う場所では、適当な保護具を備えるべきこと)、第129条第1項(原動機、動力伝導装置等に頭髪や被服が巻き込まれる危険がある労働者には、適当な帽子や作業服を着用させ

るべきこと)、第 131 条第 1 項 (歩行面や作業に不適當な履物を労働者に使用させないこと)、第 132 条第 2 項 (アーク溶接など強い光線を発散する場所では、適當な保護具を備えるべきこと)、第 133 条第 1 項 (金属の乾燥研磨、炭酸飲料水のビン詰め等、物体の飛来による危険がある場合、飛来防止設備を設置するか、適當な保護具を備えるべきこと)、第 134 条 (労働者に水上作業をさせる場合、浮袋等の救命具を備え付けるべきこと)、第 135 条 (事業用の建築物の新築、増改築に際しては、複数の建築物の間に、防火や避難に必要な間隔を設けるべきこと、一定の床面積以上の建築物では外壁や屋根を耐火性とすべこと⁴⁹⁾、第 136 条第 2 項 (火炉など多量の高熱物を取り扱う設備の基礎工事の際、地下水や雨水の浸入による爆発の防止措置を講じるべきこと)、第 138 条 (接触により火災や爆発を生じ得るものを同じ運搬機に積載したり、同じ場所で同時に取り扱わせないこと)、第 140 条第 2 項 (爆発のおそれのあるガス・蒸気や、粉じんを発生する場所には火花を発生したり過熱のおそれのある機械や設備を設置しないこと)、第 141 条 (特に危険な箇所には原則として立入を禁止し、火災や爆発の危険がある箇所では火気の使用を禁じる標示をなすべきこと)、第 143 条第 2 項 (映写機に速燃性フィルムを使用する場合には、その上下を収める金属製ドラムを備えるべきこと)、第 144 条第 1 項、第 2 項 (建築物には、その規模、作業の性質等に応じた消火設備を適所に設けるべきこと⁵⁰⁾、第 145 条 (火炉等火災を生じる危険のある設備と可燃性物体の間には、間隔を設けるか、可燃性物体を遮熱材料で防護すべきこと)、第 147 条 (自然発火の危険がある物を積み重ねる場合、危険温度への到達防止措置を講じるべきこと)、第 149 条第 1 項 (喫煙所、ストーブ等火気を使用する場所には防火設備を設けるべきこと)、第 153 条 (可燃性ガスがある地下作業場で労働者を就労させる場合、毎日ガスの含有率を検査すべきこと、メタンガスの含有率が 100 分の 1.5 以上の場合、改善措置を講じ、労働者を退避させ、動力を停止すべきこと)、第 154 条 (発破の際に、労働者が安全距離まで避難し難い場合、避難所を設置すべきこと)、第 160 条第 2 項 (爆発性又は引火性の物の乾燥室の内部には、スイッチと安全電燈 (白熱燈や蛍光燈などの安全な電球) 以外の電燈を用いてはならないこと)、第 161 条第 1 項、第 2 項 (乾燥室にはその構造、規模、乾燥物の種類、加熱方法等に適應した有効な消火設備を設けるべきこと)、第 162 条 (乾燥室の最初の使用時、乾燥方法や乾燥物の種類を変えた時は、技術上の責任者を定めて直接指揮させるべきこと)、第 165 条 (内圧容器を設置、取替又は改造しようとする時は、第 56 条所定の届出書に、用途・構造調書、構造や据付方法を示す図面、耐圧証明書の写しを添付すべきこと)、第 171 条第 1 項 (「作業の性質その他やむを得ない事由によって」本編 (第 2 編) 及び第 4 編の安全基準により難い場合、様式第 20 号で所轄労基署長に適用除外の申請ができること)、第 172 条 (衛生上有害な作業場では、作業や施設の改善により原因の除去に努め

⁴⁹⁾ 上述したように、このような条項は、建設業者等に適用された可能性も否定できない。

⁵⁰⁾ 本条も、建設業者等に適用された可能性がある。

るべきこと⁵¹⁾、第 173 条（ガス、蒸気又は粉じんを発散する屋内作業場では、空気中の含有濃度を危険レベル内に抑えるため、局所排気や機械装置（発散源）の密閉、換気等の適当な措置を講じるべきこと）、第 174 条（排気や排液に有害物や病原体を含む場合、洗浄、ろ過等で処理して排出すべきこと）、第 175 条（屋内や坑内で著しく粉じんを飛散する作業場では、原則として、注水等の防じん措置を講じるべきこと）、第 176 条（強烈な騒音を発する屋内作業場には、伝播防止のため、隔壁を設ける等の措置を講じるべきこと）、第 177 条（坑内で炭酸ガスが停滞する／そのおそれがある場所や酸素が不足する／そのおそれのある場所では、毎月 1 回以上濃度を測定し、結果を記録すべきこと）、第 178 条（坑内作業場では、原則として、炭酸ガス濃度を 1.5%以下、酸素濃度を 16%以上とすべきこと）、第 179 条第 1 項（一定の場所～多量の高熱物体を取り扱う場所、有害放射線に晒される場所、炭酸ガス濃度が 1.5%を超えるか酸素濃度が 16%未満の場所、有害物を取り扱う場所、病原体による汚染のおそれが著しい場所～につき、原則として立入を禁止し、その旨掲示すべきこと）、第 180 条（有害物又は病原体にはその旨を標示し、原則として一定の場所に集積すべきこと）、第 181 条（著しい暑熱や寒冷の場所での業務、多量の高熱物体や低温物体又は有害物を取り扱う業務、有害放射線に晒される業務、ガス、蒸気、粉じんを発散し、衛生上有害な場所での業務、病原体による汚染のおそれが強い業務等衛生上有害な業務では、労働者に使用させるため、防護衣、保護眼鏡、呼吸用保護具等適当な保護具を備えるべきこと）、第 182 条（皮膚障害を生じるものを取り扱う業務、経皮的に中毒や感染を生じるおそれのある業務においては、労働者に使用させるため、塗布剤、不浸透性の作業衣、手袋、履き物等適当な保護具を備えるべきこと）、第 183 条（強烈な騒音を発する作業場での業務では、労働者に使用させるため、耳栓等の保護具を備えるべきこと）、第 184 条（第 181～第 183 条所定の保護具は、同時に就業する労働者数以上を備え、常時有効かつ清潔に保持すべきこと）、第 186 条（保護具等の使い回しにより疾病感染のおそれがある場合、各人専用のものを備えるか、感染予防措置を講じるべきこと）、第 187 条第 1 項（杼通しのために緒を吸い出す必要がある織機の杼（シャトル）には、緒引出具を備えるべきこと）、第 188 条（ゲージ圧力 $1\text{kg}/\text{cm}^2$ 以上の高気圧下で労働者を就業させる場合、医師が適格と診断した者に限ること、2 回／日以内に限ること、加圧・減圧を徐々に行うこと、作業時間／回、休息时间、減圧時間に関する規制を遵守すること等の条件を充たすべきこと）、第 189 条（前条所定の高圧室で用いる施設、器具等（外部連絡用電話、酸素発生器付救助器等）の重要部分を定期的に点検すべきこと）、第 190 条（ゲージ圧力 $3\text{kg}/\text{cm}^2$ を超える高気圧下で就業させる場合、十分な経験を有する医師の指揮監督下に置くべきこと）、第 193 条（屋内で労働者を常時就業させる場合、気積は原則として $10\text{m}^3/\text{人}$ とし、換気量は毎時 $30\text{m}^3/\text{人}$ とし、直接外気

⁵¹⁾ いわゆる 3 ステップ・アプローチにおける第 1 ステップ（上流での本質的対策によるリスク要因の除去や軽減）を優先すべきことを定めている。ただし、強制ではなく、努力義務としている。

に開放され、床面積の16分の1以上の面積の窓を設け、気温が摂氏10度以下の場合、1m/秒以上の気流に労働者を晒さないようにすべきこと)、第194条第1項、第2項(通気施設を設け、2回/月以上通気量を確認して記録すべきこと)、第196条(労働者を常時就業させる場所の採光・照明では、明暗の対照(落差)を著しくせず、まぶしさを起こさせない方法で行うべきこと)、第197条(暑熱、寒冷、多湿の屋内作業場では、毎月2回以上気温や湿度を測定して結果を記録すべきこと)、第198条(前条所定の屋内作業場のうち衛生上有害のおそれがあるところでは、適当な温湿度調節の措置を講じるべきこと)、第199条(作業場内に多量の熱を放散する溶融炉(可燃物や不燃物を高温で溶かす焼却炉の一種)等がある場合、加熱された空気を排気するか、放射線から労働者を保護する措置を講じるべきこと)、第200条(加熱された炉、汽罐(=ボイラー)等の修理の際には、適当に冷却しない限り、労働者を内部に入らせないこと)、第201条(給湿する場合、衛生上有害とならない限度にとどめ、噴霧では清浄な水を用いるべきこと)、第202条(坑内で気温が摂氏28度を超える/そのおそれがある場所につき、毎月2回以上気温を測定し、結果を保存すべきこと)、第204条(事業場に休憩設備を設けるよう努めるべきこと)、第205条(著しい暑熱、寒冷、多湿、有害ガス、蒸気や粉じんを放散する等衛生上有害な作業場では、原則として作業場外に休憩設備を設けるべきこと)、第206条(持続的な立業に従事し、就業中しばしば座ることができる労働者に対して、椅子を備えるべきこと)、第207条第1項、第2項(夜間に労働者に睡眠させる必要がある場合か、(夜間に限らず)就業途中に仮眠の機会がある場合、当該事業場に男女別で適当な睡眠・仮眠場所を設け、寝具、かや等を設けると共に、疾病感染予防措置を講じるべきこと)、第208条(多量の発汗を伴う作業場では、労働者による摂取のため、塩と飲料水を備えるべきこと)、第209条(常時使用労働者数50人以上か、同じく女性労働者30人以上の事業場では、労働者が横になれる休養室等を男女別に設けるべきこと)、第210条(事業場の清潔を保つため、掃除用具を備えるべきこと、年2回有効な大掃除を行うべきこと)、第212条(事業場には、たんつぼを備えるべきこと)、第216条第1項(身体や被服を汚染するおそれがある作業場では、洗面所やうがいの設備、更衣所や洗浄の設備を設けるべきこと、第216条第3項(前項の設備のほか、著しく身体を汚染する作業場につき、都道府県労働基準局長が、必要に応じて使用者に設置を命じる入浴施設につき、必要な用具を備えるべきこと)、第217条(被服が著しく湿潤する作業場では、被服を乾かす設備を設けるべきこと)、第218条第1項~第3項(飲用又は食品洗浄に用いる水は、公共団体の水道から供給される清浄なものとするべきこと、私設水源を用いる場合、公共団体等の審査に合格したものとし、適当な汚染防止措置を講じるべきこと)、第219条第1項(事業場には、一定の条件~男女別とし、なるべく建物に間仕切りを設けるべきこと、便所の数を同時に就業する労働者数に応じて規定の数とするべきこと、なるべく床・腰板を不浸透性の材料で塗装すべきこと、汚物が土中に浸透しない構造とするべきこと、流水式の手洗い装置を設けるべきこと等~を満たす便所を設けるべきこと)、第220条第1項(第205条所定の作業場~著しい暑熱、寒冷、多湿、有害ガス、蒸気や粉じんを放散する等衛生

上有害な作業場～では、原則として、作業場外に食事場所を設けるべきこと)、第 222 条第 1 項 (事業場で 1 回 300 食以上か 1 日 500 食以上の給食を行う場合、栄養士を配置すべきこと)、第 223 条第 1 項、第 2 項 (事業場には、負傷者の手当用の救急用具等を備え、その設置場所と使用方法を労働者に周知すべきこと、用具等を常時清潔に保つべきこと)、第 230 条第 3 項 (罐体検査に合格した汽罐や特殊汽罐、審査の申請の際に添付し、検査済の押印を受けた明細書を喪失・毀損した時は、検査を受けた都道府県労働基準局長に再交付を申請できること)⁵²、第 234 条第 4 項 (溶接検査に合格した汽罐等の審査の申請の際に添付し、検査済の押印を受けた明細書を喪失・毀損した時は、検査を受けた都道府県労働基準局長に再交付を申請できること)、第 239 条第 1 項 (汽罐には汽罐取扱主任者を選任すべきこと)、第 239 条第 2 項 (汽罐取扱主任者を選任したら労働基準監督署長に報告すべきこと)、第 241 条第 4 項 (汽罐検査証の交付後でなければ、その使用はできないこと)、第 241 条第 5 項 (汽罐検査証を喪失・毀損した時は、所轄労働基準監督署長に再交付を申請できること)、第 245 条 (前条の変更工事～汽罐等の罐胴 (ドラム)、炉筒 (円筒形の燃焼室)、火室、鏡板 (ドラムなどの両端に取り付ける板。管板とも言う)、天井板、控、燃焼装置、汽罐等の据付基礎、制限圧力等の変更工事～落成時には、原則として、所轄労働基準監督署長に所定の様式による申請書を提出して変更検査を受けない限り、使用してはならないこと)、第 246 条第 1 項 (汽罐等の使用を 1 年以上休止しようとする時は、所轄労働基準監督署長に報告すべきこと)、第 246 条第 2 項 (使用休止期間中に性能検査の有効期間が満了した場合、改めて性能検査を受けない限り使用してはならないこと)、第 246 条第 3 項 (前項の性能検査を受ける際には所定の様式で労働基準監督署長に申請すべきこと)、第 246 条第 4 項 (汽罐等の使用を廃止する際には、汽罐検査証を所轄労働基準監督署長に返還すべきこと)、第 305 条 (汽罐室には、水面計のガラス管、パッキング等の予備品や修繕工具等備えるべきこと)、第 306 条 ((汽罐を包む) れんがの亀裂、罐体とれんが積との間隙、水管式汽罐のそらせ壁 (燃焼室に沿って曲げられた壁のことと思われる) など炎への防護部分の損傷は、直ちに修繕すべきこと)⁵³、第 331 条第 4 項 (揚重機検査証の交付後でなければ、その使用はできないこと)、第 331 条第 5 項 (揚重機検査証を喪失・毀損した時は、所轄労働基準監督署長に再交付を申請できること)、第 332 条 (揚重機の設置認可を受けた者が変わった場合、承継

⁵² 当初、都道府県労働基準局長による罐体検査を受けようとする者は、使用者以外であること (：使用者以外の者が検査を受けた上で使用者に納品すること) もあり得ただろうが、同検査に合格後、汽罐や明細書を喪失・毀損したとして再交付を求める者は、所有権移転後なので、少なくとも名義上は使用者であることが多かったと察し、ここに分類した。

⁵³ 汽罐の熱効率を下げることのほか、火焰を吹き出して火災を招くことを防ぐ趣旨である (野口前掲書 (1948 年 (昭和 23 年)) 184 頁)。

者は、10日以内に所轄労働基準署長に申請して検査証の書き換えを受けるべきこと⁵⁴、第333条（揚重機の能力に関する部分の変更の際には、所定の様式による認可申請書に検査証を添え、所轄労働基準監督署長に提出すべきこと）、第334条（前条の変更工事落成時には、労働基準監督署長が不要と認めない限り、所定の様式による申請書を提出して所轄労働基準監督署長の変更検査を受けない限り、使用してはならないこと）、第335条第1項（揚重機の使用を1年以上休止しようとする時は、所轄労働基準監督署長に報告すべきこと）、第335条第2項（使用休止期間中に性能検査の有効期間が満了した場合、改めて性能検査を受けない限り使用してはならないこと）、第335条第3項（前項の性能検査（揚重機について、休止期間中に性能検査の有効期間が満了したため、改めて行われる検査）を受ける際には所定の様式で労働基準監督署長に申請すべきこと）、第335条第4項（揚重機の使用を廃止する際には、揚重機検査証を所轄労働基準監督署長に返還すべきこと）、第379条第1項（溶接装置には、溶接主任者を選任すべきこと⁵⁵）、第379条第2項（溶接主任者を選任したら、所定の様式によって所轄労働基準監督署長に報告すべきこと）、第380条（溶接主任者は、溶接士であるべきこと）、第381条第5項（検査証を喪失・毀損した時は、所轄労働基準監督署長に再交付を申請できること）、第383条（溶接装置の安全に大きく関わる部分～発生器、安全器、発生器室又は格納室～の変更⁵⁶の際には、所定の様式による認可申請書に検査証を添え、所轄労働基準監督署長に提出すべきこと）、第384条（前条の変更工事落成時には、労働基準監督署長が不要と認めない限り、所定の様式による申請書を提出して所轄労働基準監督署長の変更検査を受けない限り、使用してはならないこと）、第385条第1項（溶接装置の使用を1年以上休止しようとする時は、所轄労働基準監督署長に報告すべきこと）、第385条第2項（使用休止期間中に性能検査の有効期間が満了した場合、改めて性能検査⁵⁷を受けない限り使用してはならないこと）、第385条第3項（前項の性能検査（溶接装置について、休止期間中に性能検査の有効期間が満了した場合に改めて行われる

⁵⁴ 揚重機の場合、設備の所有者と利用者は概ね一致するが、稀に異なることとなった場合や、利用者の変更が生じた場合を想定した規定であり、汽罐等の場合と同様に、基本的には、そうした変更の際して、廃止の申請と設置の再申請を求めることなく、先の検査証の名義変更で済むよう、その便宜を図ったものである（野口前掲書（1948年（昭和23年））158頁、205頁）。

⁵⁵ 溶接装置の使用に際しては、溶接主任者の選任が必要とする趣旨であり（野口前掲書（1948年（昭和23年））243-244頁）、基本的に使用者を名宛人とした規定と察せられる。

⁵⁶ 主に、発生器室や格納庫の移転、改造、修繕、発生器の取替や修繕、安全器の型式変更などが該当する（野口前掲書（1948年（昭和23年））245頁）。

⁵⁷ 溶接装置の各種検査には、検査の申請者が溶接主任者が立ち会わねばならない（野口前掲書（1948年（昭和23年））246頁）。

検査)を受ける際には所定の様式で労働基準監督署長に申請すべきこと)、第 385 条第 4 項 (溶接装置の使用を廃止する際には、検査証を所轄労働基準監督署長に返還すべきこと)、第 387 条第 3 項 (第 1 項の発生器室 (溶接装置の発生器を設置する専用の部屋) を屋外に設ける場合、開口部を他の建築物から 1.5m 以上の距離に保つべきこと)、第 406 条第 1 項 (映写室には、一級映写技術者の免許を持つ作業主任者 (映写主任者) を選任すべきこと⁵⁸⁾、第 406 条第 2 項 (前項の映写主任者 (一級映写技術者免許を持つ作業主任者) を選任したら、所定の様式によって所轄労働基準監督署長に報告すべきこと)、第 415 条第 1 項 (軌道装置を設置する際は、第 56 条 (労基法第 54 条第 1 項が定める計画の届出の様式と必要記載事項) 所定の届書に摘要書と図面を添付すべきこと)、前項の摘要書 (軌道装置を設置する場合に行政に提出する届書に添付する資料) には、図示する場合を除き、所定の事項～汽罐車を運転する軌道に関すること：使用目的、軌道の延長、最小回転半径と最急勾配、地上運転場所の長さや幅、車輛の主要寸法等 (第 1 号)、鋼索牽引車を運転する軌道に関すること：使用目的、起点と終点の位置、最小回転半径と最急勾配、地下運転の場合の長さや幅、車輛の主要寸法、最大連結車両数等 (第 2 号) ～を記載すべきこと (第 415 条)⁵⁹⁾、

8. 2 実質的には労使双方が名宛人だと解される規定

第 307 条 (点火する際には、風戸を点検し、開放したまま行うべきこと)⁶⁰⁾、第 308 条第 1 項 (一人で同時に二罐以上の吹出 (濃縮された蒸発残留物の排出) を行ってはならないこと)、第 309 条 (掃除等のため罐内に潜入する場合、換気し、蒸気圧を持つ汽罐との管連絡を確実に遮断すべきこと)⁶¹⁾、

⁵⁸⁾ 映写室は、通例、数名が就業し、現に、通例、予防責任者が設置されてきたので、法制度化した。見習等の名目で免許を受けない労働者を就業させる等の室内での違反は、事業者と共に映写主任者の責任を導く (野口前掲書 (1948 年 (昭和 23 年)) 261 頁)。

⁵⁹⁾ 軌道装置は、労基法第 45 条の規制対象なので、規則第 56 条により届け出ればよく、汽罐や揚重機のように認可を受ける必要はない (野口前掲書 (1948 年 (昭和 23 年)) 268 頁)。

⁶⁰⁾ 可燃性ガスの停滞により、点火と同時にガス爆発が生じることを防ぐ趣旨である (野口前掲書 (1948 年 (昭和 23 年)) 184 頁)。一義的には使用者に義務づけた規定であろう。

⁶¹⁾ 換気は、窒息や塗布作業における塗料等による中毒防止を目的とし、蒸気を生じる罐との管連絡の遮断は、管を通じて蒸気罐と連続させて用いる場合を前提に、両罐の連絡を断つことで、蒸気の奔流を防止することを目的としている (野口前掲書 (1948 年 (昭和 23 年)) 185 頁)。

8. 3 実質的には国が名宛人だと解される規定

第 25 条（衛生管理者免許の不適合者へは免許を与えないこと）、第 26 条（都道府県労働基準局長による免許認定の際の免状の交付）、第 31 条（衛生管理者試験の科目免除）、第 38 条第 2 項（汽罐（≒ボイラー）、揚重機、アセチレン溶接装置等危険な機械器具の範囲や認可の基準については、第 4 編で定めること）、第 39 条第 2 項（汽罐（≒ボイラー）等の特定の危険な機械器具の性能検査を行う際の事前の期日指定）、第 405 条（映写技術者免許を一級免許と二級免許に分け、二級免許を甲種と乙種に分ける。乙種映写技術者は、炭素弧光燈（カーボンアークランプ）⁶²を光源とする映写機を操作できないこと）、第 408 条第 1 項（二級免許を受けた後、1 年以上実務経験を持つ者でなければ、一級映写技術者試験を受けられないこと）、

8. 4 実質的には都道府県労働基準局長が名宛人だと解される規定

第 216 条第 2 項（著しく身体を汚染する作業場では、必要に応じ、使用者に入浴施設の設置を命じられること）、

8. 5 実質的には（使用者も含むが、主に製造業者、譲渡提供者、設置業者などであって）行政による許認可を受けようとする者が名宛人だと解される規定

第 41 条第 1 項（汽罐（≒ボイラー）等の機械器具の性能検査を受ける際に必要な準備）、第 41 条第 2 項（揚重機（一定規模以上の起重機及びエレベーター）の性能検査を受ける際に必要な準備）、第 41 条第 3 項（アセチレン溶接装置の性能検査を受ける際に必要な準備）、第 229 条（汽罐、特殊汽罐、給水加熱器や節炭器（エコノマイザともいい、エネルギー消費を減らすため、または流体の予熱などを行うための熱交換器）、過熱器（ボイラー等により発生する乾き飽和蒸気をさらに熱し、より高い温度の過熱蒸気を発生させるための装置で

⁶² 炭素（カーボン）電極間のアーク放電によって発光する発光管を持たない放電ランプのこと。高輝度の点光源であり、演色性も優れていることから、以前は映写機、投光機、光学機器、写真製版などのほか、材料の耐候試験用光源としても使用されていた。アーク放電を生じる場所が空気中であり、煙や音が発生することから、取扱いや環境などに難がある。近年では、それらの問題のないキセノンランプが使われる（ウシオ電機株式会社のウェブサイト

（https://www.ushio.co.jp/jp/technology/glossary/glossary_ka/carbon_arc_lamp.html 最終閲覧日：2020 年 9 月 8 日）より）。

熱交換器の一種)、蒸気だめ(ボイラーで発生した蒸気を用途別に分配するために留め置く設備)、主蒸気管(ボイラーの出口から蒸気の使用先に至る管)、給水管(ボイラーに水を供給するための給水ポンプからボイラーまでの水管)、吹出管(ボイラー水が蒸留することで沈殿する残留物などを排出するため、胴やドラムに設けられることが多い管。通常は、吹出口から吹出弁等をつなぐ管を意味する)、蒸気分離器(蒸気管内の水滴を分離して再度蒸気に変える工程に配分するための機器。気水分離器ともいう)、還元器等の附属装置の圧力を受ける部分を溶接する場合、原則として、この規則の溶接に関する規定によるべきこと)、第 231 条(水管式汽罐や鋳鉄(ちゅうてつ)製汽罐等の組立式の汽罐については、先に第 237 条所定の設置許可を受けた後に罐体検査を受けることができること)、第 234 条第 1 項(汽罐や特殊汽罐の溶接については、溶接検査を受けるべきこと)、第 238 条第 1 項(罐体検査後 1 年以上経過した汽罐等を設置する際には、労基署長の性能検査を受けるべきこと)、第 241 条第 1 項(汽罐又は特殊汽罐の設置工事が落成したら、所轄労働基準監督署長に所定の様式による申請書を提出して落成検査を受けるべきこと)、第 244 条(汽罐等の罐胴(ドラム)、炉筒(円筒形の燃焼室)、火室、鏡板(ドラムなどの両端に取り付ける板。管板とも言う)、天井板、控、燃焼装置、汽罐等の据付基礎、制限圧力等を変更する際には、所定の認可申請書に汽罐検査証を添えて、所轄労働基準監督署長に提出すべきこと)、第 329 条(揚重機の設置にかかる認可申請書に添付する摘要書には、図示する場合を除き、揚重機の種類ごとに所定の事項～天井走行起重機(第 1 号)、ガイデリック(第 2 号)、その他の起重機(第 3 号)、コンクリート用エレベータ(第 4 号)、その他のエレベータ(第 5 号)～を記載すべきこと)、第 330 条(揚重機の設置にかかる認可申請書に添付する図面には、設置場所付近の概要、建設物との関係、全般平面図・正面図、巻上機、原動機の構造及び配置、各種安全装置の構造、電気配線等の事項を記載すべきこと)⁶³、第 331 条第 1 項(揚重機の設置工事が落成したら、所轄労働基準監督署長に所定の様式による申請書を提出して落成検査を受けるべきこと)、第 377 条第 1 項(溶接装置を設置しようとする際は、所定の様式による認可申請書を所轄労働基準監督署長に提出すべきこと)、第 377 条第 2 項(前項の規定

⁶³ 第 328 条から本条に至る 3 か条は、第 327 条が定める揚重機を設置する場合の認可手続きであり、それ以外の揚重機は、第 56 条所定の届出で足りる。なお、揚重機の設置者が専門業者であることなどにより利用者と異なる場合、設置認可申請から落成検査申請までの手続は設置者が行い得る。また、同じ事業場内でのガイ・デリックやコンクリート用エレベータの移動については、設置認可申請の際に総括的に移動があり得る旨を示しておけば、逐一手続を行う必要はない。

揚重機の構造は多種多様なので、個別に摘要書のフォーマットを定められないが、起重機については、天井走行起重機とガイデリックというかなり性格・構造が異なるものについてフォーマットを定め、その他はこれを参考にして摘要書を作成するよう図った経緯がある(野口前掲書(1948 年(昭和 23 年)) 201 頁)。

(溶接装置の設置に際しての労基署長への認可申請書の提出)は、発生器(アセチレン発生器)又は格納室(アセチレン発生器を含む溶接装置を格納する小室のことと思われる)に準用すること)、第378条(前条の認可申請書(溶接装置、発生器、格納室の設置に際しての労基署長に提出する認可申請書)には、所定の様式による摘要書及び一定の事項～溶接装置の配置(第1号)、発生器及び安全器の構造(第2号)、発生器室又は格納室の構造(第3号)、設置場所四隣の概要(第4号)～を記載した図面を添付すべきこと、但し、移動式溶接装置の場合、第1号、第4号の図面の添付は不要であること)、第381条第1項(溶接装置の設置工事が落成したら、所轄労働基準監督署長に所定の様式による申請書を提出して落成検査を受けるべきこと)、

8.6 実質的には製造者、譲渡提供者、設置業者、使用者等の関係者全てが名宛人だと解される規定

第59条(動力伝導装置(モーター、エンジン等の原動機の回転力を、使用する産業機器の必要な回転数に変換して伝えるもの)による危害の防止のため、機械ごとに電動機(モーター)を付けたり、構造をシンプルにするよう努めること)、第250条(蒸気罐には、一定の伝熱面積以下の場合を除き、2個以上の安全弁(ボイラー内の圧力が一定以上に達した際に自動的に開いて圧力を下げるバルブ)を備え、内部圧力が制限圧力×1.1を超えないよう措置すべきこと)、第251条第2項(蒸気罐において、安全弁に加わる圧力が600kgを超える場合、テコ式としてはならないこと)、第253条第2項(第1項(蒸気罐の安全弁は、制限圧力を4%又は0.5kg/cm²を超えた際に作動し始めるべきこと)は、圧力の上昇に伴い段階的に作動する安全弁が複数ある場合、最初に作動するものに限り適用すること)、第255条(最大蒸気圧が継続しても制限圧力の1.1倍以上に達しない機能を持った安全弁には、前条(安全弁の径の合計面積は、制限圧力と火格子面積に応じ、所定の計算式で導かれた値以上にすべきこと)を適用しないこと)、第257条(2個以上の安全弁を同じ弁台に設ける際は、弁台の有効断面積(力学的に有効に働く断面積)を安全弁の合計面積以上とすべきこと)、第258条第1項(温水罐には、水を逃す管(逸水管)や弁(水逃し弁)を備えるべきこと)、第261条第1項(蒸気罐には、制限圧力の1.5～3倍の目盛りを持つ圧力計を設け、制限圧力の目盛りに標準を付すべきこと)、第264条第1項(温水罐には、罐体か温水の出口付近に、制限圧力の1.5倍以内の目盛りを持つ水高計又は第261条が定める圧力計を備えるべきこと)、第264条第2項(温水罐には、水高計と同時に見られる位置に罐水の温度計を備えるべきこと)、第265条(蒸気罐には、原則として、2個以上のガラス水面計を備えるべきこと)、第268条第1項(蒸気罐には、水室最下部に吹出管を備え、吹出弁か吹出コックを備えるべきこと)、第268条第2項(制限圧力が10kg/cm²以上の据付蒸気罐には、2個以上直列の吹出弁を備えるか、吹出弁と吹出コックを併用すべきこと)、第272条第1項(蒸

気罐には、原則として、随時、単独で最大蒸発量以上を給水できる給水装置を2個以上備えるべきこと)、第272条第2項(火格子面積や伝熱面積が一定基準以下の蒸気罐の場合、給水装置は1個にできること)、第272条第3項(制限圧力が一定基準以上の蒸気罐の場合、第1項所定の給水装置は、動力で運転する給水ポンプやインゼクター(ボイラーが噴出する蒸気の圧力で自身に給水する装置)とすべきこと)、第274条(近接した2以上の蒸気罐を結合して使用する場合、給水装置に関する規定の適用に際しては、1蒸気罐とみなすこと)、第275条(給水装置の給水管には、原則として、蒸気罐に近接した位置に、給水弁(給水バルブのこと。給水する水量を調整する機能を持つ)及び逆上弁(流体の逆流を止める弁)を備えるべきこと)、第278条(煙突に通じる煙道には、風戸(かざと。ダンパーのこと)を設け、その操作装置を容易に調節できる位置に設けるべきこと)、第279条(微粉炭燃焼装置(石炭を微粒に粉碎し、空気中で燃焼させるための装置)には、爆発燃焼による危害防止のため、爆発戸を設けるべきこと)、第283条(水道など圧力を持つ管からボイラーに給水する場合、給水管を水返り管(還水管のこと。ボイラーで発生した蒸気は、水や空気などの加熱に利用されて消費された後、蒸気と凝縮水に分離され、後者のみがボイラーに戻される。その配管を還水管という)に取り付けるべきこと)、第286条(鋳鉄製蒸気罐には、原則として、1個以上の安全弁を備えるべきこと)、第288条(鋳鉄製蒸気罐には、原則として、2個以上のガラス水面計を備えるべきこと)、第291条(特殊汽罐(現在の第一種圧力容器)には、1箇所以上の安全弁等を備えて、内部圧力が制限圧力から10%を超えないようにすべきこと)、第292条第2項(前項(特殊汽罐には、安全弁を罐体と圧力源の間に設けるべき)の履行に際し、罐体と安全弁の取り付け部分の間に止め弁(流量を調整したり逆流を防止するための弁)を設けてはならないこと)、第294条第2項(オートクレーブ等の特殊汽罐で、内圧の急激上昇のおそれのあるものにつき、圧力計に加えて温度計を備えるべきこと)、第296条(横置型の蒸気罐では、罐胴の長手接手を罐胴の最低部分から左右20度以内に配置してはならないこと)、第299条(2罐以上の汽罐を設置する汽罐室では、蒸気及び給水の配管図を掲示すべきこと)、第300条(汽罐室には、原則として2以上の出入口を設けるべきこと)、第302条第2項(汽罐室や機関設置場所に燃料を貯蔵する場合、原則として~防火のため適当な障壁を設ける場合を除き~、汽罐の外側から1200mm以上離すべきこと)、第339条(揚重機の巻上機には、適当な制動装置⁶⁴を設けるべきこと)、第340条(揚重機には、適当な巻過ぎ防止用の安全装置(天井走行起重機では、リミットスイッチのようなもの。ガイデリックでは、鋼索(ワイヤー)に予め危険限界の位置を標示して、運転手が目視で停止する方法が一般的⁶⁵)等の措置を講じるべきこと)、第342条(揚重機に

⁶⁴ メカニカルブレーキ、マグネットブレーキ等が想定されているが、土木建築工事用の場合、手用ブレーキ、足踏みブレーキ等でも差し支えない(野口前掲書(1948年(昭和23年))208頁)。

⁶⁵ 野口前掲書(1948年(昭和23年))208頁。

は、(人声によらない) 適当な信号方法を定めるか、信号装置を設けるべきこと⁶⁶、第 344 条(揚重機の運転台までの間など、労働者が昇降を必要とする部分には、安全なはしご等の昇降設備を設けるべきこと)⁶⁷、第 345 条(揚重機のトロリ線(パンタグラフ等を通してクレーン等の移動体に給電する接触電線のこと⁶⁸)等の電気設備で、感電のおそれのある箇所には、その防止のため適当な設備を設けるべきこと)、第 349 条(走行起重機及び人荷共用エレベータには、適当な緩衝装置を設置すべきこと⁶⁹)、第 351 条(ブーム付起重機には、支柱の垂直の程度を指示する装置及びブームを極限半径を超えて起伏させないための指示装置を設置すべきこと⁷⁰)、第 353 条(人荷共用エレベータには、所定の安全装置～巻上用鋼索の切断等の際に昇降体の落下を自動的に防止するもの、昇降体の停止位置を自動的に制御するもの、動力遮断の際に原動機の回転を自動的に制御するもの、昇降体の速度超過の際に自動的に動力を遮断するもの等～を設置すべきこと)、第 364 条(起重機に附属する鎖及びフックが硬化したと認められる場合、焼鈍(やきなましとも言う。硬化により内部のひずみを生じた金属を高熱で軟化させ、展延性をもたらす熱処理)しない限り使用してはならないこと)、第 418 条第 1 項(軌条の敷設にはまくら木を使い、犬釘で堅固に固定すべきこと)、第 423 条(軌条の分岐部分には、確実な機能を有する転轍器(分岐器を操作する装置)及び轍叉(クロッシング)を設け、軌道の終端には、確実な車止装置を設けるべきこと)、第 425 条第 1 項(動力車には手動制動機を、10 トン以上の動力車の場合、動力制動機を備えるべきこと)、第 429 条(軌道や巻上装置の車輛が逸走するおそれがある場合、逸走防止装置を設けるべきこと)、

【疑問】

- ・規格は誰の義務か。
- ・規格試験は国の義務か。
- ・資格要件は誰の義務か。
- ・資格試験は国の義務か。

⁶⁶ 運転士と玉掛けや合図手との連絡を確実にすることを目的とした規制である(野口前掲書(1948年(昭和23年))209頁)。

⁶⁷ 天井走行起重機のガーダーのように、日常的な注油、点検等を要する箇所に渡る場所に足場を設けることも含まれる(野口前掲書(1948年(昭和23年))210頁)。

⁶⁸ 住友電工のウェブサイト(<https://sei.co.jp/doden/>最終閲覧日:2020年8月28日)。

⁶⁹ 揚重機の衝撃による災害防止を図った規定である(野口前掲書(1948年(昭和23年))212頁)。

⁷⁰ マストの垂直の安定を図るために傾斜角度を示す装置とブームを倒し過ぎないために角度を示す装置を設けるべき旨を定めている。ブーム起伏用ロープに印を付ける方法でもよい(野口前掲書(1948年(昭和23年))212頁)。

行政官向けアンケート結果及び質問4（法改正提案）に関する検討状況報告書

質問4の検討状況 所掌事項別一覧表

部署		質問4の検討状況番号
1	安全衛生政策全般（又は安全・衛生 共通事項）	1, 2, 6, 7, 8（一般論関係）, 9, 10, 11, 13（一般論）, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 53, 54, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 73, 74, 76, 78, 79
	監督課共通関係	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 58, 60, 63
2	安全課関係	
	2-1 建設安全関係	13（建設関係）, 15, 17（クレーン関係）, 19, 20, 21, 22（建 設関係）, 23, 55, 68,
	2-2 その他	5, 8, 12, 14, 16, 17（クレーン以外関係）, 18, 22（建設以外 関係）, 23, 28, 55, 57, 72, 75
3	労働衛生課関係	4, 42, 56, 71, 77
4	化学物質対策課関係	3, 42, 59

質問 1

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

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

【質問 1 に対する回答—本法関係】

●労働安全衛生法第 2 条、第 20 条ほか

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

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

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

○註釈（森山）

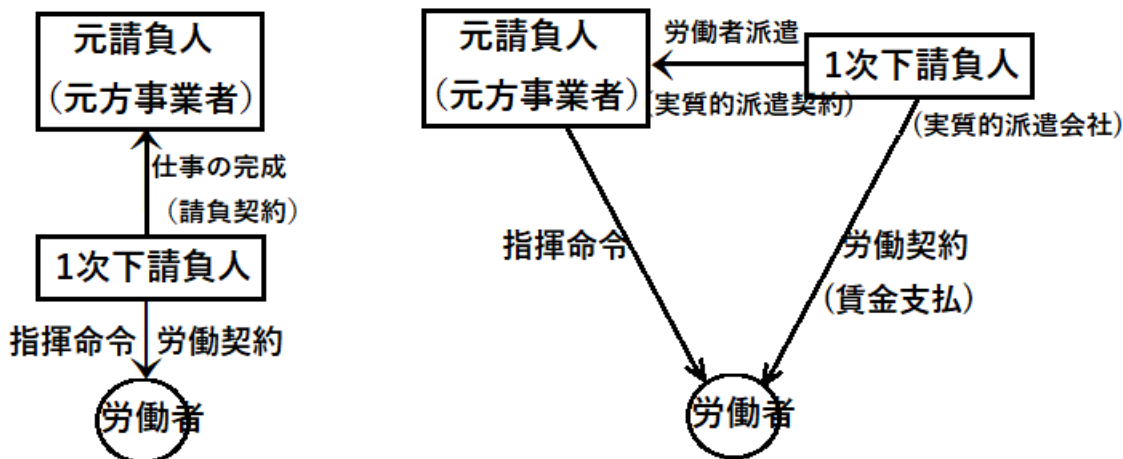
（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

第四十五条 略

2 略

3 労働者がある事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、労働安全衛生法（中略）第二十条から第二十七条まで（中略）の規定並びに当該規定に基づく命令の規定（これらの規定に係る罰則を含む。）を適用する。（後略）

4～17 略



※元請負人、元方事業者、注文者はそれぞれ違う概念ですので異なる場合があります。

●労働安全衛生法第 5 条の適用例

建設工事現場において、共同企業体が発注者から業務を請け負ったため、当該共同企業体から、労働安全衛生法第 5 条に基づき、共同企業体の代表者選任届が提出された。条文の特徴として、具体的な選出方法は、安全衛生規則（第 1 条）に定められており、同規則の規定に基づき、選任届は労働基準監督署長を経由して提出

された。(00147 監督官)

●労働安全衛生法第6条の適用例

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

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

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

●労働安全衛生法第11条、第12条、第12条の2、第13条の適用例

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

●労働安全衛生法第12条の適用例

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

●労働安全衛生法第14条の適用例

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

●労働安全衛生法第14条の適用例

法14条作業主任者 政令6条対象となる作業を列挙。

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

●労働安全衛生法第17条、第18条の適用例

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

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

●労働安全衛生法第17条、第18条、第19条の適用例

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

●労働安全衛生法第 20 条の適用例

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

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

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

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

●労働安全衛生法第 20 条の適用例

- ・動力機械の歯車の覆いが無い。
- ・安全装置の不備。
- ・掃除等の場合の運転停止
- ・プレス安全装置の未設置。（00167 監督官）

●労働安全衛生法第 20 条の適用例

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

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

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

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

●労働安全衛生法第 20 条、第 21 条の適用例

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

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

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

輸送運搬機械製造会社で、同社所属の労働者 3 名が、工場建屋内壁面へ電源コンセントを増設する作業を行っていたところ、うち 1 名が地上から高さ約 3 メートルの梁上からコンクリート床面に墜落し、死亡した。同社責任者は、電源コンセント増設作業を行わせるにあたり、作業場所は高さが 2 メートル以上で、足場を組み

立てる等の方法により、作業床を設けることが容易であったのに、これを設けず、もって労働者が墜落するおそれのある場所に係る危険を防止するために必要な措置を講じなかった。（0097 監督官）

●労働安全衛生法第 21 条の適用例

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

・労働安全衛生規則第 524 条違反を認めたもの

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

いずれにせよ、労働者が屋根を踏み抜いて墜落により被災した場合は、特段の墜落防止対策を事業者が講じなければ法違反が成立すると思料するが、「母屋の間隔が 30 センチメートル」という基準は通達にしか認められないほか、「墜落する恐れ」を構成要件とすることは根拠がぜい弱であることは否めないのではないか。（00170 不明）

●労働安全衛生法第 21 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 22 条の適用例

局排の未設置。呼吸用保護具の未着用。（00167 監督官）

●労働安全衛生法第 22 条の適用例（有機則第 24 条）

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

●労働安全衛生法第 23 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 23 条の適用例（事務所則第 21 条）

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

●労働安全衛生法第 27 条の適用例

なお、同条で定める事業者が講ずるべき措置は、労働安全衛生法第 27 条により、厚生労働省令へ委任されている。

上記事例

※1（労働安全衛生法第 100 条第 1 項）

※2 労働安全衛生法第 20 条では、労働安全衛生規則第 123 条に委任される。(00072 監督官)

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

建設現場で下請け事業場が違反していた時。(00005 監督官)

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

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

1 事案概要

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

2 適用の要旨

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

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

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

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

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

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

労働安全衛生法第 30 条（特定元方事業者の講ずべき措置）及び、第 31 条（注文者の講ずべき措置）においては、紐づけられる安全衛生規則があるため、下請に違反があった場合に、該当する安全衛生規則の特別規則

(第四編)の違反を元請に対して指摘するが、これらに該当しない違反(特化則、有機則等)を下請に指摘した際には、より専門知識の必要な分野として元請けの援助が必要不可欠となるにもかかわらず、条文として罰則のない安全衛生法第29条を適用させるしかなかった事例。

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

●労働安全衛生法第29条の適用例

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

(00212 監督官)

●労働安全衛生法第29条第1項の適用例

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

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

これは、通常、元方事業者が各種指導を既に沢山行っているからです。

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

●労働安全衛生法第29条の適用例

建設現場において、下請けの事業場の労働者が労働安全衛生法上必要な安全措置を講じておらず、労働安全衛生法違反が発生しているにもかかわらず、是正のため必要な指示又は法令に違反しないよう必要な指導を元請け業者が行っておらず、当該条文に抵触したものの。(00089 監督官)

●労働安全衛生法第29条の適用例

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

●労働安全衛生法第29条第1項の適用例

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

●労働安全衛生法第29条の適用例

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

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

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

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

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

(00076 監督官)

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

製造業種 元方事業者

構内請負労働者がピットから墜落し、ピット内容物に埋もれて死亡。

請負事業者 533 違反について、元方違反が成立。(00058 監督官)

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

- ・元方事業者として、関係請負人及び関係請負人の労働者が当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行っていない。
- ・建設現場において、下請事業者に法違反が認められた時に、元請事業者に対して適用。

(00027 監督官)

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 30 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 31 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 33 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 37 条（クレーン等安全規則第 3 条第 1 項）

【クレーン則 3①違反の既遂時期はいつか】

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

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

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

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

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

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

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

しかし、クレーン則 3①は「クレーンを製造しようとする者は、…あらかじめ」ですから、既遂時期はもっと前になってきます（クレーン則 3②の規定から製造許可の制度が、実際に製造されたクレーンの安全を担保する制度というだけでなく、当該クレーンを製造する製造者が安全な機械を製造できる者であるかどうかをも担保する制度といえるので妥当だと思われます）。

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

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

●労働安全衛生法第 40 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 40 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 40 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 44 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 44 条の 2 の適用例

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

●労働安全衛生法第 44 条の 2 第 7 項の適用例

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

●労働安全衛生法第 45 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 45 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 53 条の 3 の適用例

登録性能検査機関となろうとする者は、労働安全衛生法第 53 条の 3 に基づき、登録を受けなければならないため、同条に基づく申請がなされる。条文の特徴として、同条は、労働安全衛生法第 46 条等の一部読み替えによる準用の規定となっているため、並行して第 46 条等を確認する必要がある。加えて第 46 条は、「第 38 条第 1 項の規定による登録（中略）厚生労働令で定めるところにより」と規定されており、さらに平行して第 38 条

の条文や対象となる厚生労働令（登録省令）を確認しないとイケないため、内容を理解するのが非常に難しい構成となっている。加えて厚生労働省が登録省令を指していることは、容易にわかるものではないため、全体として、自発的に申請手続について理解するのは困難であると思料する。

(00147 監督官)

●労働安全衛生法第 57 条の 3 の適用例

「職場における化学物質等のあり方に関する検討会」資料

特別規則対象外物質による典型的な災害事例

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

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

(00224 元技官)

●労働安全衛生法第 59 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 59 条の労働安全衛生規則 36 条第 3 項の適用例

特別教育の必要な作業を列挙。(00177 監督官)

●労働安全衛生法第 59 条第 3 項（労働安全衛生規則第 36 条、クレーン等安全規則第 21 条・第 222 条）

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

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

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

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

そうすると、つり上げ荷重 0.5t 未満のクレーンはクレーンでありながらクレーン則の適用がなくなるが、クレーンであることには違いはなく、安衛則 36 では、規則の適用除外はなく、同条に基づく特別教育を実施する

必要があると判断されるところ、同条に基づく特別教育規定がないため特別教育を行いようがありません。

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

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

●労働安全衛生法第 61 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 61 条の適用例

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

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

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

●労働安全衛生法第 61 条第 2 項の適用例

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

(1) 労働者

(2) 非労働者

ア 事業の代表者

イ 代表権のない法人の役員（常務取締役等）

ウ 個人事業主（一人親方）

(実務家から見た論点 1) 第 1 項以外の物の意義

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

(実務家から見た論点 2) 第 1 項の禁止は事業主にも向けられているか

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

●労働安全衛生法第 61 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 61 条の適用例

無資格運転（免許、技能講習）。（00167 監督官）

●労働安全衛生法第 61 条第 2 項の適用例

（関連：労働安全衛生法施行令第 20 条、労働安全衛生規則第 41 条・別表第 3）

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

●労働安全衛生法第 61 条（労働安全衛生法施行令第 20 条）の適用例

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

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

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

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

●労働安全衛生法第 66 条の 10 の適用例

ストレスチェック制度

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

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

●労働安全衛生法第 75 条の 2、第 75 条の 3、第 75 条の 4、第 75 条の 5、第 75 条の 6、第 75 条の 7、第 75 条の 8、第 83 条の 2、第 83 条の 3、第 85 条の 2、第 85 条の 3、作業環境測定法第 20 条、第 21 条、第 22 条、第 23 条、第 24 条、第 25 条、第 26 条、第 32 条の 2 の適用例

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

●労働安全衛生法第 76 条、第 77 条の適用例

三重労働局登録教習機関。（00259 監督官）

●労働安全衛生法第 88 条の適用例

- ・足場の設置届について、当該工事の開始の日の 30 日前までに届け出ていない。
- ・高さ 31 メートル以上の建物の計画届を開始の 14 日前までに届け出ていない。

（00027 監督官）

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

（関連：労働安全衛生規則第 97 条第 1 項）

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

（00072 監督官）

●労働安全衛生法第 101 条の適用例

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

（00228 元技官）

●労働安全衛生法第 103 条の適用例

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

●労働安全衛生法第 115 条の適用例

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

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

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

●回答可能な事案なし。

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

【質問 1 に対する回答－省令関係】

●主に労働安全衛生法第 14 条に紐づく労働安全衛生規則第 18 条の適用例

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

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 14 条に紐づく労働安全衛生規則第 129 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 17 条の適用例

生コンクリート製造会社工場にて、ミキサの運転を停止させ、被災者ほか 1 名をしてミキサー内の清掃作業を行わせるにあたり、ミキサー内に設けられた羽根が回転し労働者に危険を及ぼすおそれがあったのに、ミキサの起動装置であるプラント動力盤に鍵をかけ、あるいは同動力盤にもうけられている表示板を裏返しして注意喚起させる等の措置を講じないまま、同清掃作業を行わせ、もって機械、器具その他の設備による危険防止のための必要な措置を講じなかった。（00097 監督官）

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 27 条の適用例

（関連：労働安全衛生法第 42 条、法別表第 2 第 10 号、木材加工用丸のこ盤等構造規格第 30 条）

携帯用丸のこ歯部の可動式の覆いに木片を噛ませて固定（無効化）していたため、ばねが利かなくなり、木片を外しても可動式の覆いが切断に必要な部分以外の部分を覆うことが出来ず、構造規格を満たしていないものを使用していたもの。（00007 監督官）

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 27 条に紐づく労働安全衛生規則第 137 条の適用例
工場内の木工作業を行うに当たり、労働者が使用する木材加工用丸のこ盤に歯の接触予防装置を設けなかった。
(00072 監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 27 条、第 28 条の適用例

つり上げ荷重が 1 トンのクレーンについて、クレーン構造規格で定めるフックの外れ止め装置を確認したとこ

る、クレーン A の外れ止め装置はバネが壊れて無効になっており、クレーン B の外れ止め装置は取れてなくなっていた。このとき、クレーン A について労働安全衛生規則第 28 条の違反、クレーン B について労働安全衛生規則第 27 条の違反を指摘した。(00082 監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条第 1 号、同法第 27 条第 1 項に紐づく労働安全衛生規則第 131 条第 2 項、第 3 項の適用例

(1) 事案概要

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

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

(2) 運用した条文

労働安全衛生規則第 131 条第 1 項の措置に講じていない場合であっても、同第 2 項に規定する「作業の性質上、前項の規定によることが困難なとき」に該当すれば、「当該プレス等を用いて作業を行う労働者の安全を確保するため、安全装置を取り付け」れば、違法な状態とはならない。本件については、解釈例規にある多品種少量生産の場合、形状の複雑な材料を加工する場合等に該当するため、「作業の性質上、前項の規定によることが困難なとき」に該当し、両手操作式起動スイッチを備え、光線式安全装置を具備したものであったが、両手操作式起動スイッチは使用せず、さらに光線式安全装置の電気回路は短絡され、無効な状態となっており、労働者の安全を確保するための安全装置がない状態であった。

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

(3) 競合する条文

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 28 条の適用例

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

(00027 監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 28 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 28 条の適用例

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

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 101 条の適用例

労働安全衛生規則第 101 条第 1 項は、「機械の……プリー……等の労働者に危険を及ぼすおそれがある部分には、覆い、囲い、スリーブ、踏切橋等を設けなければならない」と規定されているため、金属製円柱製造のためのロールベンダーに身体の一部が巻き込まれる災害が発生した事案に対して、当該条文を適用させて違反を指摘したがロールベンダーについては、構造上、安全な覆いを設けることができないため、巻き込み側と反転する補助ロール、ロープ式緊急停止装置等を設置したことをもって、法令違反が是正されたものと判断し、完結させている例。構成要件上、違反が是正されていなくも、指導を完結させている例。(00040 監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 101 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 101 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 101 条の適用例

工場床面に対し、水平に高速回転するシャフトについて、囲い等が設置されていない状況下において、床面の雑巾がけをしていた労働者の作業服が巻き込まれ、その結果、両前腕を切断する労働災害が発生したものの。

司法事件として立件装置した。災害後、シャフトに対し、囲いが完全に設置された。(00077 監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 101 条の適用例

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

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

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

1 事案概要

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

2 適用の要旨

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

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

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

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

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 107 条 1 項の適用例 (34)

[違反条文内容] 掃除等の場合の運転停止等

[業種] ゴム製品製造業

[あらまし] 押出機の運転停止措置をとらずに掃除業務に従事させ、右腕を巻き込まれ切断【公表】(00057 監督官)

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

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

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

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

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

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

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

また、労働者 B が混合機の修理作業を行っていたが、事業者は、起動装置に表示板を取り付ける等、労働者 B 以外の労働者が当該機械を運転することを防止するための措置を講じていなかったことから、労働者 C が誤って混合機を起動させてしまい、労働者 B が混合機に巻き込まれ被災するという労働災害が発生したものの。(00212 監督官)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 111 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 123 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 123 条の適用例

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

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 131 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 147 条の適用例

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

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

※産業用ロボットに接触することによる災害

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

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

↓

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

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

(000157 監督官または元監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 11 の適用例

(産業界のあらゆる状況に対応した具体的規制のありかたの難しさを示す事例)

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

コンクリートミキサー車や小型移動式クレーン搭載トラック等、付設する装置を当該自動車のエンジンで駆動するものは装置稼働中には原動機を停止することはできないので運転手は運転席を離れることはできない。このため、自動車運転手以外の助手等を配置しない限り、運転席から離れてミキサーのホッパー操作やクレーン操作ができないことになり、このようなものに複数配置している例は一般的にはない。ちなみに、道路交通法においては、運転者の遵守事項を定めた第 71 条第 5 号は「車両等を離れるときは、その原動機を止め、完全にブレーキをかける等当該車両等が停止の状態を保つため必要な措置を講ずること」となっており「かつ」の規定はない。(000236 元監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 13 の適用例 (27)

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

[業種] 畜産業

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

(000057 監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 14 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 31 の適用例 (39)

[違反条文内容] 車両系荷役運搬機械等作業の際の作業計画

[業種] 機械（精密機械を除く）器具製造業

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

(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 71 の適用例 (18)

[違反条文内容] 車両系荷役運搬機械等を用いる作業時の接触の防止

[業種] 印刷業

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 の 3 条の適用例

フォークリフトの作業計画を作成していない。(00005 監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 73 第 1 項の適用例 (19)

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

[業種] その他の廃棄物処理業

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 155 条第 1 項の適用例 (37)

[違反条文内容] 車両系建設機械作業の際の作業計画

[業種] その他の建設業-その他

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 157 条の 87 の適用例

労働安全衛生法第 20 条では、事業者が機械、器具その他の設備による危険等を防止するため必要な措置を講じるよう義務を課しており、より具体的な義務は労働安全衛生規則により膨大に定められている。この一例として、労働安全衛生法第 20 条に基づく労働安全衛生規則第 151 条の 87 の規定により、車両系木材伐出機械を使用する事業者は、当該機械について、運転者席に防護柵「等」を備えなくてはならない、と規定しているが、当該条文の要件を満たすためにどのようなものが「防護柵」として認められるかについては、行政解釈にゆだねられている。上記のとおり、条文の特徴として、労働安全衛生法の規定が非常に抽象的であり、具体的な措置義務は労働安全衛生規則の条文によることとあるうえ、さらに同規則においても、その定義が行政解釈にある程度ゆだねられていることから、実質、刑罰法規の適用の有無を行政解釈にゆだねている側面を有しているものである(これは法令の内容・性質上やむをえないことであると考え) (00147 監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 78、第 151 条の 82 の適用例

繰り返し(司法)

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 164 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 164 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 164 条 1 項の適用例 (23)

[違反条文内容] 車両系建設機械の主たる用途以外の使用の制限

[業種] その他の建築工事業

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 256 条 1 項の適用例（28）

〔違反条文内容〕危険物を製造する場合等の措置

〔業種〕ねじ等製造業

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 563 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 563 条の適用例

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

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 563 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく有機溶剤中毒予防規則第 5 条の適用例

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

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

株式会社 A は、愛知県一宮市に本店を置き、木造建築工事業を営み、同県同市新築工事を施工する事業者、B は、同現場の現場代理人として、その施工及び労働者の安全を管理するものであるが、B は、同会社の業務に関し、平成 19 年、同工事現場において、労働者 C らをして、つり上げ荷重が 4.9 トンの移動式クレーンを用いて作業を行わせるにあたり、同クレーンの転倒による労働者の危険を防止するため、あらかじめ、移動式クレー

ンによる作業の方法、移動式クレーンの転倒を防止するための方法を定めなければならないのに、これを定めずに同作業を行わせ、もって、機械等による危険を防止するための必要な措置を講じなかったものである。
(00054 監督官)

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

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

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

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

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

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

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

ずい道等の掘削の作業を行うときには、あらかじめ調査により知りえたところに適応する施工計画を定め、かつ当該施工計画により作業を行わなければならない（380 条）が、施工計画が観察、点検、測定等により知り得た地山の状態に適応しなくなったときは、当該計画を当該地山の状態に適応するよう変更し、変更した施工計画によって作業を行わなければならない（383 条）とされている。施工計画を変更しなかったとして 383 条違反で立件の構えであったが、検討の結果、383 条は「地山の状態に適応しなくなったとき」に限定されるものであり、380 条の施工計画に従わずに工事を進めた場合を想定していないと判断され、383 条違反ではなく、380 条違反で送検したという例あり。

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

●主に労働安全衛生法第 21 条第 1 項に紐づく労働安全衛生規則第 384 条の適用例（32）

[違反条文内容] ずい道等の建設の作業における落盤等による危険の防止

[業種] その他の土木工事業

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 21 条第 1 項に紐づく労働安全衛生規則第 477 条第 1 項の適用例

立木を伐倒させる際、労働者にあらかじめ退避する場所を決めさせていなかったもの。
(00072 監督官)

●主に労働安全衛生法第 21 条第 1 項に紐づく労働安全衛生規則第 479 条第 1 項の適用例（4）

[違反条文内容] 伐倒の合図

[業種] その他の林業

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

●主に労働安全衛生法第 21 条第 1 項に紐づく労働安全衛生規則第 484 条 1 項の適用例（5）

[違反条文内容] 造林等作業時における保護帽の着用

[業種] 木材伐出業

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

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

高さ 2 メートル以上の箇所で行うに際し、作業床がなく墜落により労働者に危険を及ぼすおそれ認められたため、同条（同規則）に基づき違反を指摘した。（00174 監督官）

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

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

被災時、被災者は保護帽及び墜落制止用器具を着用していなかった。

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 21 条第 2 項に紐づく労働安全衛生規則第 518 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 21 条第 2 項に紐づく労働安全衛生規則第 518 条 2 項の適用例（38）

[違反条文内容] 作業床の設置等

[業種] 機械修理業

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

●主に労働安全衛生法第 21 条第 2 項に紐づく労働安全衛生規則第 519 条の適用例

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

被災者が点検していた屋根は、平面的な広がりをもった作業床であるが、囲いや手すりの設置はなく（囲い

等を設けることが著しく困難なため、第 2 項適用)、防網を張らず、要求性能墜落制止用器具を使用させていない。(00173 技官)

●主に労働安全衛生法第 21 条第 2 項に紐づく労働安全衛生規則第 519 条 1 項の適用例 (25)

[違反条文内容] 開口部等の囲い等

[業種] 鉄骨・鉄筋コンクリート造家屋建築工事業

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

●主に労働安全衛生法第 21 条第 2 項に紐づく労働安全衛生規則第 519 条 2 項の適用例 (14)

[違反条文内容] 開口部等の囲い等

[業種] ビルメンテナンス業

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

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

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

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

(労働安全衛生規則第 519 条第 1 項・第 2 項 労働安全衛生法第 21 条第 2 項)

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

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

適用例 1 建設現場

足場の端部に墜落防止用の手すりが設置していない場合(枠組足場の端部などが多い)

足場の長手方向に手すりが設置されていない(又は作業の都合で取り外されている)場合

床面のだめ穴の周囲に開口部養生又は墜落防止措置の手すりが設置されていない場合

適用例 2 建設現場以外

資材倉庫の 2 階部分の床端に手すりが設置されていない場合

(中 2 階みたいな部分に資材等が積載されている場面が多い)

(00133 監督官)

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

一般住宅建築現場において、2 階階段取付部の開口部に手すり等の設置が無かった例。

(00112 技官)

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

墜落災害発生時、手すり等が設置されていない場合に適用。(00162 監督官)

●主に労働安全衛生法第 21 条に紐づく労働安全衛生規則第 522 条の適用例

強風、大雨の悪天候の日に、工期が迫っているからと高さ 2m 以上の屋根の張替え作業をさせたとして、事業主が違反に問われた。(00141 監督官 2)

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

スレート上で、屋根の解体作業をしているにもかかわらず、スレート踏み抜きを防止するための措置を講じておらず、当該条文に抵触したもの。(00089 監督官)

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

この条文はスレート等の屋根上の危険防止の条文です。

建物の解体や改修工事のほか、屋根上の清掃や屋根上を通行し、屋根端部の雨どいを清掃する場合など、関連災害は多く発生しています。

外見は人が乗っても大丈夫のように見えますが注意が必要となります。

屋根材のほかに明り取りのためのポリカーボネート製の材料や、ガラス(天窗)についても注意が必要となります。(特にガラスは大丈夫のようで案外強度がない)

さらに、経年的な劣化により強度が著しく低下している例が多くあります。

[適用例]

雨どいを清掃するため清掃箇所まで木毛セメント板屋根上を通行している場合

明り取り用のガラス屋根上を清掃する際に、その上に誤って乗ってしまった場合

(000133 監督官)

●主に労働安全衛生法第 21 条第 2 項に紐づく労働安全衛生規則第 524 条の適用例 (13)

[違反条文内容] スレート等の屋根上の危険の防止

[業種] 機械(精密機械を除く)器具製造業

[あらまし] 屋根に設けられた天窗の踏み抜き【公表】(00057 監督官)

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

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

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

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

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

この条文は作業場所に高低差がある場合に安全な昇降設備を設置させ使用させることを規定しています。適用例が多いのは建設現場に設置している足場において、昇降設備が設けられていないがために足場の外面をよじ登って昇降する事例が多く、その場面で墜落する事例があります。

足場を設置するスペースに余裕がある場合には、枠組足場等の条件の良い足場が設置できるためその中に階段枠を設置することにより安全に昇降可能となりますが、狭隘な部分に設置する単管ブラケット足場や単管抱き足場などについては、昇降設備を設置できない場合が多く、この規則の適用となります。

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

(000133 監督官)

●主に労働安全衛生法第 21 条第 1 項に紐づく労働安全衛生規則第 529 条の適用例 (1)

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

[業種] その他の建設業－その他

[あらまし] 脚立からの墜落死亡災害【公表】 (00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第 21 条に紐づく労働安全衛生規則第 534 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 22 条に紐づく有機溶剤中毒予防規則第 5 条の適用例

・屋内作業場で塗装しているのに、局所排気装置が設けられていない。

・局所排気装置は設けられていても、制御風速が足りない。(00027 監督官)

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

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

●主に労働安全衛生法第 22 条に紐づく有機溶剤中毒予防規則第 5 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 22 条に紐づく有機溶剤中毒予防規則第 5 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 22 条に紐づく石綿障害予防規則第 6 条の適用例

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

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

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 22 条に紐づく労働安全衛生規則第 585 条の適用例
立入禁止の表示をしていない。(00005 監督官)

●主に労働安全衛生法第 22 条に紐づく労働安全衛生規則第 578 条の適用例
(司法)石綿除去作業中、隔離養生した屋内作業場で内燃機関(発電機)を稼働させたことにより 6 名が一酸化炭素中毒となった。(00160 技官)

●主に労働安全衛生法第 23 条に紐づく労働安全衛生規則第 540 条の適用例
鉄工工場において、工場内に安全通路が設置されていたものの形骸化しており、扱う資材(H鋼)に長尺物が多いため、労働者が移動する際に、安全通路では無い積み上げた資材の上を跨いでショーカットして通行している状況を確認したため、当該条文を適用させ、違反を指摘したもの。是正報告においては、当該箇所の通行の際には、安全通路を通行するように労働者に徹底させるとの報告があり、完結させている。しかしながら、2 年経過後、別途臨検を実施した際、移動のため、積み上げた H 鋼を跨ぐ労働者を確認したが、通路ではなく、当該 H 鋼にかかる作業のために資材を跨いでいた状況のため違反としては適用しなかったもの。長尺物の H 鋼については、H 鋼の形状にもよるが、変形した板木を敷いて積むと倒れて挟まれる危険性があるため、H 鋼の上に板木を敷いて H 鋼を積み上げないようにし、板木の形状等点検の徹底などの対策例を説明し指導するにとどまったもの。

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

●主に労働安全衛生法第 23 条に紐づく労働安全衛生規則第 540 条の適用例
作業場に通じる場所及び作業場内に労働者が使用するための安全な通路を設ける義務を課しているが、「安全な通路」が曖昧である。規則 541 条(照明)、542 条(屋内に設ける通路)、543 条(機械間の通路)の条文はあるが、これらの条文と同程度であれば安全といえるのか。労働災害があれば安全な通路ではなかったとして違反指摘をしているが、「安全な」の程度を明らかにしておくべきと考える。高齢化が進み転倒災害が多くを占めており、災害防止のためにこの条文は重要である。(00076 監督官)

●労働安全衛生法第 23 条に紐づく労働安全衛生規則第 544 条の適用例
冬、労働者が、事業場の敷地内で、凍結した地面(アスファルト)で転んで地面に頭部を打って死亡した災害がありました。是正勧告レベルで罰則は適用していませんが、路面凍結防止剤を使用しなかったとして、本条を適用しました。しかし、可罰性があるのかという問題になり(厳密に言えばあるのかもしれませんが)、是正勧告に止めました。(番号なし森山 監督官)

●主に労働安全衛生法第 30 条に紐づく労働安全衛生規則第 635 条の適用例
建設現場において、特定元方事業場が、関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するための協議組織を設置し、定期的を開催していなかったもの。(00212 監督官)

●主に労働安全衛生法第 30 条第 1 項に紐づく労働安全衛生規則第 637 条第 1 項の適用例 (31)

[違反条文内容] 特定元方事業者の作業場所の巡視

[業種] 建築設備工事業

[あらまし] 【公表】 作業場所の巡視義務違反 (00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第 30 条に紐づく労働安全衛生規則第 683 条の 4 及び同法第 20 条に紐づくクレーン等安全規則第 66 条の 2 の適用例

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

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

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 31 条第 1 項に紐づく労働安全衛生規則第 653 条第 1 項の適用例 (24)

[違反条文内容] 物品揚卸口等についての注文者の措置

[業種] 鉄骨・鉄筋コンクリート造家屋建築工事業

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

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

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

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

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

(この事例は当該条項が直接適用されたものではありませんが、その新設(H18.4.1 施行)に関与したと思われる典型的な事例です。災害発生当時(H15.7)の法令でも、特化則第 22 条により、特定化学設備の改造等の作業を直接雇用する労働者に行わせる事業者には、特定化学物質の流出等による災害を防止するための具体的な

措置が義務付けられていましたが、下請負事業者に設備を所有管理する事業者（注文者）からの的確な情報の開示や指示が行われておらず、当事者に危険有害性に関する認識がなかったことが、この事例の災害発生原因となったものです。）（00088 元監督官）

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

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 38 条に紐づくクレーン等安全規則第 6 条の適用例

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

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

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 131 条の適用例

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

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

（00170 不明）

●主に労働安全衛生法第 45 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 21 第 1 項の適用例

フォークリフトの年次検査（特自検）の未実施等。（00167 監督官）

●主に労働安全衛生法第 45 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 24 の適用例

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

●主に安衛法 45 条 1 項に紐づく特化則 31 条 1 項の適用例（6）

[違反条文内容] 特定化学設備又はその附属設備の定期自主検査

[業種] その他の化学工業

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

●主に労働安全衛生法第 59 条第 3 項に紐づく労働安全衛生規則第 36 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 59 条に紐づく労働安全衛生規則第 36 条の適用例

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

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

●主に労働安全衛生法第 59 条に紐づく労働安全衛生規則第 36 条の適用例

各種特別教育の未実施。(00163 監督官)

●主に労働安全衛生法第 59 条に紐づく労働安全衛生規則第 36 条の適用例

「事業者 A は、安衛則第 37 条に規定する法定の除外事由がないにも拘らず、労働者 B を(安衛則第 36 条第 〇号)の業務につかせるにあたり、法定の特別教育を行わなかった」として労働基準監督署は事業者に対し、是正勧告した。

※実務家からした課題：

(1) 法定除外事由の解釈の幅広さ

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

(2) 刑罰法規として運用上の課題

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

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

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

●主に労働安全衛生法第 59 条に紐づく労働安全衛生規則第 36 条の適用例

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

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

特別教育の科目の省略については、労働安全衛生規則第 37 条に「特別教育の科目の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については（略）省略することができる」と規定されている。この条文の関係通達において「当該業務に関連し上級の資格（技能免許又は技能講習修了）を有する者、他の事業場において当該業務に関し、既に特別の教育を受けた者（略）等がこれに該当する」（昭 48.3.19 基発第 145 号）とされており、上位の資格とは技能講習修了等であり、他の特別教育は上位の資格に該当しないものである。

法律、規則、通達の構成は上記の通りであり、解釈は明白であるが、規則の表記が「十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については（略）省略することができる」というものであり、「有していると認められる」と判断するのが誰かということが、条文上は明らかでなく、この点が上記の事業場のような取り扱いを招いていると言えなくもないものである。（000248 元監督官）

●主に労働安全衛生法第 59 条に紐づく労働安全衛生規則第 36 条の適用例

建設業の A 社は、請負った公園のフェンス補修工事を開始して間もなく、公園の雑木が工事に支障をきたすおそれがあると判明した。

このため、以前から知り合いであった B に公園の雑木の伐木作業を急遽依頼し、1 日限りの臨時社員として雇用了。

A 社は、労働者 B に厚生労働省令で定める危険な業務であるチェーンソーを用いて行う立木の伐木業務に就かせるに当たり、同人に対し、法定の当該業務に関する安全のための特別の教育を行わなかったものである。

その結果、雑木の伐木を行った直後、当該雑木に寄り掛かっていた別の木の枝が折れて落下し、B を直撃したものである。

- ・ B は自営業の傍ら、他人から頼まれて、住宅の庭木等の伐木作業を何年も前から行っていたものである。
 - ・ A 社には伐木作業の経験のある者はおらず、A 社は B を 1 日限りの臨時雇用とし、B の前記の経歴から、作業開始に当たり、B に対し、作業内容を説明したのみであった。
 - ・ B は勤め人の経験はなく、登録教習機関が行う各種技能講習、特別教育等を受講したことはなかった。
- （000127 監督官）

●主に労働安全衛生法第 59 条に紐づく労働安全衛生規則第 36 条の適用例

金属加工業を行う工場において、動力プレスの金型の取り外し作業を特別教育を修了していない者に行わせていたことから、当該作業者に特別教育を受講させるよう指導したもの。（000155 不明）

●主に労働安全衛生法第 59 条に紐づく労働安全衛生規則第 36 条の適用

クレーンの運転業務にかかる特別教育を行わずに労働者をクレーンの運転業務に従事させたもの。（00055 監督官）

●主に労働安全衛生法第 59 条第 3 項に紐づく労働安全衛生規則第 36 条 15 号の適用例 (21)

[違反条文内容] 特別教育を必要とする業務

[業種] その他の金属製品製造業

[あらまし] クレーン運転特別教育の未実施（死亡災害）【公表】（00057 監督官）

●主に労働安全衛生法第 59 条に紐づく労働安全衛生規則第 37 条の適用例

事業者は、危険又は有害な業務に労働者をつかせるときに特別の教育を行う義務があるが、十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、特別教育を省略することができる」とされているが、「十分な知識及び技能を有している」かどうかの認定が甚だ困難である。長年（特別教育の記録保存は 3 年）当該業

務に従事しておれば、特別教育程度の内容であれば十分な知識及び技能を有していないとは認めがたいものと考えている。

長年作業に従事している労働者を特別教育の不実施で司法処分することは消極に解している。(00076 監督官)

●主に労働安全衛生法第 59 条に紐づく労働安全衛生規則第 38 条の適用例

特別教育を実施した場合には、労働安全衛生規則第 38 条において「当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成して、これを 3 年間保存しておかなければならない」旨規定されている。

ある事業場において、「特別教育は実施したが、記録は作成していない」と説明があり、労働安全衛生規則 38 条違反を構成する旨、説明していたところ、当該事業場より「今後、記録は作成するが、修了証はどのようなものを作成すればよいのか、法律の規定を教えて欲しい」との質問が出された。

当該質問に対し、次のように回答したもの。

「特別教育実施の記録は義務付けられているが、修了証の作成・交付は義務付けられていない。事業場内での作業であれば問題は無いが、出先等の作業で、かつ下請として入場した現場等で元請等に修了確認を求められた場合には、作成・交付していないと困るケースも想定される。法定の様式は示されていないものであり、「安衛法に基づく特別教育の名称」「修了番号」「修了者氏名」「生年月日」「修了年月日」「交付年月日」「事業者名」「印」等の事項が記載されていれば良いのではないか。」

就業制限を定めた安衛法第 61 条第 3 項には「これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない」と規定されている。これに対し、特別教育を規定した安衛法第 59 条には対応する規定が存在しない。従事する業務の危険度の違いにより、求められる技能レベルが異なり、就業制限と特別教育とに分けられているのはその通りであるが、いずれも法により規定された資格であると捉えた場合、その証する書面の携帯について取り扱いを異にする理由の説明には窮する場面も多く、特別教育についても安衛法第 59 条に同様の規程があっても頷けるのではないかと思うものである。(000248 元監督官)

●主に労働安全衛生法第 61 条第 1 項に紐づく安衛令 20 条 16 号の適用例 (17)

[違反条文内容] 就業制限 (業務に就かせてはならない)

[業種] ねじ等製造業

[あらまし] 無資格者によるクレーンの玉掛けの繰り返し違反【公表】 (00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第 61 条第 2 項に紐づく安衛令 20 条 16 号の適用例 (20)

[違反条文内容] 就業制限 (何人も行ってはならない)

[業種] 木造家屋建築工事業

[あらまし] 【公表】玉掛け無資格作業 (00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第 61 条に紐づく労働安全衛生規則第 41 条の適用例

就業制限違反。(無資格) (00163 監督官)

●主に労働安全衛生法第 61 条に紐づく労働安全衛生規則第 41 条の適用例

最大荷重 1 トン以上のフォークリフトについて、道路交通法の適用の無い工場敷地内を荷役装置の操作を行わずに走行させる業務を、フォークリフト技能講習を修了してない労働者に対し指示し行わせたもの。

就業制限を定めた労働安全衛生法第 61 条に基づく安衛令第 20 条第 11 号は「最大荷重が 1 トン以上のフォークリフトの運転 (道路上を走行させる運転を除く) の業務」と規定されている。ここでいう「道路」とは、安

衛令第 20 条第 7 号において「道路交通法第 2 条第 1 項に規定する道路」（以下この条において「道路」という）」とされており、同令第 11 号にて規定された最大荷重 1 トン以上のフォークリフトもこれに該当する。

よって、この規定で除外されているのは「道路上を走行させる運転」の業務のみであり、工場敷地内を走行させる運転については除外されていない。即ち、荷役装置の操作を行わずに工場敷地内を走行させるだけでも、安衛法第 61 条の就業制限から外れることにはならず、フォークリフト技能講習を修了した労働者に行わせる必要があるものであり、就業制限についての資格を定めた労働安全衛生規則第 41 条違反を構成することとなる。

分かりやすい条文の表記方法から見た場合、第 11 号だけを読むと「道路上を走行させる運転を除く」とあり、当該事業場のような誤解も招きかねない表記と言えないこともないのではないかと思う次第である。（000248 元監督官）

●主に労働安全衛生法第 61 条に紐づく労働安全衛生規則第 41 条の適用例

建設現場で使用されている足場（わく組足場以外の足場）について、手すりが設けられていない箇所があったため、元書事業者に対して労働安全衛生規則第 655 条違反を指摘した。なお、同現場で足場を実際に使用して作業を行う下請け事業者に対しては、労働安全衛生法第 20 条（労働安全衛生規則第 563 条）の違反を指摘した。（00082 監督官）

●主に労働安全衛生法第 61 条に紐づくクレーン等安全規則第 221 条の適用例

新築ビル工事現場において、元請より「外部足場の組立・解体工事」を請け負った下請建設会社の作業員 5 名が、工事現場敷地内の吊り上げ過重 1 トン以上の移動式クレーン用いて、高さ 10 メートルの足場上から、不要となった足場資材を地上に降ろす作業を行った。

5 人の作業員は、高さ 10 メートルの足場上で資材を緊結し、そのうち作業員 A が玉掛を行い、移動式クレーンのフックに取り付け、3 メートルほど吊り上げたところ、突然、玉掛した資材が崩れ落ち、作業員 A を直撃。作業員 A は、崩れ落ちた資材と共に地面に墜落した。

作業員 A は、頭蓋骨骨折、脳挫傷のため死亡。

玉掛を行った作業員 A は、労働安全衛生法第 61 条（就業制限）に基づく、クレーン等安全規則第 221 条（「令 20 条第 16 号」に定められた「吊り上げ荷重が 1 トン以上の移動式クレーンの玉掛の業務」）において規定された、同作業を行うに必要な「玉掛技能講習」を修了していなかったことが明らかとなり、同条文違反が認められたもの。

なお、共に資材の緊結作業を行った他の 4 名の作業員も、同じく玉掛技能講習を修了していなかった。

本件における違反については、上記の通り就業制限に係る事項が認められるが、災害の発生原因及び再発防止の観点に着目すれば、問題点は「玉掛方法の不具合」と「吊り上げられた荷の下に労働者がいた」という点である。

これについては、本件クレーンが吊り上げ荷重 1 トン以上の移動式クレーンであることから、クレーン等安全規則の適用があり、クレーン等安全規則第 29 条が検討条文となる。

同規則第 29 条では、「作業の形態等によりやむを得ない場合があることから、労働者の立ち入りを禁止する範囲は、特に災害発生状況等から（略）限定したものである」（平 4.8.24 基発第 621 号）とし、同規則第 29 条に掲げるもの以外については立入を認めている。

当然、同規則第 29 条違反となる事案もあるが、本件は、「玉掛の不具合」「玉掛方法」とも同規則第 29 条の適用がなく、再発防止の観点から言えば就業制限違反から導かれる「無資格者による作業禁止」に留まるものである。実効性ある再発防止対策は「荷の下の立入禁止」であるとすると、一定の条件のもと、立ち入りを認めている同規則第 29 条について、以後の災害の発生状況から見た、除外条件の再検討が、必要と思われる。

（000248 元監督官）

●主に労働安全衛生法第 61 条に紐づくクレーン等安全規則第 221 条の適用例（司法）

代表者 A は、トラックの荷台に積まれていた 5 枚の鉄板のつり具で玉掛けし、つり上げ荷重 2.85 トンの天井クレーンでつり上げた。その後、床面に下ろす途中に上の 4 枚の鉄板が滑り落ち、一番下の鉄板がつり具から外れ倒れて近くにいた男性従業員に当たった。同人がその下敷きになり、頭部を負傷し、意識不明となった。A は、「つり上げ荷重が 1 トン以上のクレーンの玉掛けの業務」の資格を有していないにもかかわらず、当該業務を行った。（00053 監督官）

●主に労働安全衛生法第 65 条に紐づく有機溶剤中毒予防規則第 28 条の適用例

有機溶剤を含有する製剤を用いて製品の脱脂洗浄を行う屋内作業場において、作業環境測定が全く行われていなかったことから、6 か月以内ごとに 1 回、定期的に作業環境測定を行うよう指導した。（00155 不明）

●主に労働安全衛生法第 66 条に紐づく有機溶剤中毒予防規則第 29 条の適用例

IPA（イソプロピルアルコール）含有の洗浄剤を使用して金属製品の洗浄を行っていた労働者について、有機溶剤に係る特殊健康診断を行っていなかったため、是正勧告を行なった。（00121 監督官）

●主に労働安全衛生法第 66 条に紐づく労働安全衛生規則第 44 条の適用例

定期健康診断実施についての条文になります。

事業場において労働者に健康診断を実施していない場合において、この条文が適用になります。

但し対象者は常時使用する労働者となっているので、この部分の確認は必要となります。

併せて結果の通知（法 66 の 6 ・規則 51 条の 4）

監督署への健康診断結果報告（法 100 条・規則 52 条）についても確認して違反があれば適用します。

（00133 監督官）

●主に労働安全衛生法第 66 条に紐づく労働安全衛生規則第 44 条の適用例

常時、使用する労働者に対する定期健康診断を行っていなかったことが認められたため、同条（同規則）に基づき違反を指摘した。（00174 監督官）

●主に労働安全衛生法第 66 条に紐づく労働安全衛生規則第 44 条の適用例

労働者 30 名規模の製造業の事業場に於て、定期健康診断の実施状況を確認したところ、「各自に任せている」とし、事業場が主体で行っていない事が判明したため適用した。

（00130 監督官・技官）

●主に労働安全衛生法第 66 条に紐づく労働安全衛生規則第 48 条の適用例

ドラフトチャンバー内で、発煙硝酸を使用し、電子部品の検査業務を行っている労働者に対し、年 1 回の一般健康診断のみ実施し、6 月以内ごとに 1 回、定期的に歯科医師による健康診断を行っていなかったもの。

（00035 監督官）

●主に労働安全衛生法第 66 条の 4 に紐づく労働安全衛生規則第 51 条の 2 の適用例

定期健康診断の有所見者に対する医師からの意見聴取を行っていなかった例。（00112 技官）

●主に労働安全衛生法第 66 の 4 条に紐づく労働安全衛生規則第 52 の 2 条の適用例

健診で異常所見のあった者に対する医師の意見聴取未実施。（00163 監督官）

●主に労働安全衛生法第 66 条に紐づく労働安全衛生規則第 44 条の適用例
健康診断の対象、頻度、項目について詳細を省令に委任。(00177 監督官)

●主に労働安全衛生法第 77 条に紐づく規則第 20~24 条の適用例
記入なし。(00259 監督官)

●主に労働安全衛生法第 88 条に紐づく労働安全衛生規則第 90 条の適用例
高さ 31 m 超え建設物の建設・破壊・改造の仕事に係る建設工事計画届の未提出。(00167 監督官)

●労働安全衛生法第 100 条に紐づく労働安全衛生規則第 96 条の適用例
労働安全衛生規則第 96 条第 1 項第 5 号イにより移動式クレーンの転倒事故が発生したときは、所轄労働基準監督署長に事故報告書の提出義務がある。

一方労働安全衛生法施行令別表 7 に掲げる建設機械の解釈として、昭和 47 年 9 月 18 日付け基発第 602 号で、移動式クレーンにバイブロ・ハンマーなどをセットしたものは、建設機械—基礎工事用機械—くい打機に該当する旨が示されている。

即ち、移動式クレーンが転倒したときでも、建設機械となるアタッチメントを取り付けた場合には報告対象とはならないものである。

上記事例による就業制限の取り扱い(移動式クレーン運転士免許等が必要なのか、車両系建設機械運転技能講習が必要なのか)も同様の考えとなる。(関係条文は上記と異なる)

更に、移動式クレーンの検査証・定期自主検査であるか、車両系建設機械としての特定自主検査であるかも同様である。(関係条文は上記と異なる。(00189 技官))

●主に労働安全衛生法第 100 条に紐づく労働安全衛生規則第 97 条の適用例(司法)

A 社工場の労働者が、溶接ロボットのトラブルの報告を受け、そこへ向かおうとして階段を下り終わったところ、床面のマットフチの枠に左足が乗り時ひねって左足を骨折し、療養のための休業は 4 日以上(休業 26 日間)に及んだ。休業 4 日以上(休業 26 日間)の労働災害については、労働者死傷病報告(様式第 23 号)を所轄労働基準監督署長に遅滞なく、提出しなければならないにもかかわらず、被災労働者の上司は、その措置義務を果たさなかった。(00053 監督官)

●主に労働安全衛生法第 100 条 1 項に紐づく労働安全衛生規則第 97 条第 1 項の適用例(8)

[違反条文内容] 労働者死傷病報告の提出

[業種] その他の食料品製造業

[あらまし] 労災かくし【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第 100 条に紐づく労働安全衛生規則第 98 条の適用例

労災隠し等災害の発生状況が不明な場合、事業者に対して、本条に基づく報告書の提出、出頭を命ずる通知の際、適用する。

なお、通知した報告・出頭に応じなかった場合、又は虚偽の報告をした場合は安衛法第 120 条第 5 号に該当する。(00196 監督官)

●条文と省令の紐づきについては、厚労省本省が所有する災害調査復命書を参照するのが最も効率がよい情報

収集であると思います。(00161 技官)

質問2

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

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

【質問2に対する回答—本法関係】

●労働安全衛生法第10条、第11条、第12条、第13条の適用例

衛生管理者の選任の規定になります。

常時50人以上の労働者を使用する事業場において、衛生管理者の選任が必要となり、選任されていない場合に適用となります。

また、事業場の安全衛生管理体制に関連して

総括安全衛生管理者（労働安全衛生法10条）

安全管理者（労働安全衛生法第11条）

産業医（労働安全衛生法第13条）

についても確認し、選任の必要があるのに選任していない場合は適用となります。

さらに、選任していても監督署に選任報告を提出していない場合は総括安全衛生管理者については労働安全衛生法100条 労働安全衛生規則第2条第2項

安全管理者については労働安全衛生法100条・労働安全衛生規則第4条第2項（労働安全衛生規則2条第2項を準用）

産業医については労働安全衛生法第100条・労働安全衛生規則第13条第2項（労働安全衛生規則第2条第2項を準用）

について適用します。（00133 監督官）

●労働安全衛生法第12条の適用例

①意識が低い又は合格しないことによる違反の適用

50人以上の事業場は、衛生管理者の選任をおおむね知っているが、非工業的業種だと、選任するという意識が低い事業場もある。受験させても合格者を出すことができない事業場も少なからずある。

②人事異動による未選任違反の適用

スーパーのように、県内に100件近い店舗があると、人事異動により有資格者が異動してしまい、一部の店舗において変更がされていないか、有資格者が店舗にいなくなってしまうことがある。

③事務所には10人前後しか労働者がいない派遣元事業場への違反の適用

派遣業は、派遣元事業場に監督に行っても事業所には10人未満の労働者しかおらず、派遣先に葉落ちしている労働者を含めると50人以上になるということで、選任しなければならないという法解釈ではあるが、事業者は選任しなければならない意識が希薄である。（00107 監督官）

●労働安全衛生法第12条の適用例

常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者を選任していなかったもの。（00055 監督官）

●労働安全衛生法第12条の適用例

・衛生管理者が選任されていない。

・非常に多く適用される条文です。（00027 監督官）

●労働安全衛生法第 13 条の適用例

産業医が選任されていない。

・衛生管理者・産業医の未選任は非常に良くセットで使われる条文です。(00027 監督官)

●労働安全衛生法第 13 条の適用例

産業医の未選任違反の適用

産業医活動を行っている産業医が充足されておらず、事業場も探しているが紹介を受けられないため、選任されていない。(00107 監督官)

●労働安全衛生法第 14 条の適用例

作業主任者未選任や掲示等による氏名・職務周知義務違反での適用が多い。(00107 監督官)

●労働安全衛生法第 17 条の適用例

委員として有資格者である安全管理者が存在しないことから、第 2 項に規定する委員構成となっていないことから、法第 11 条の安全管理者不選任の違反とは別に、法第 17 条の安全委員会を設けていないとして違反指摘をしている。(00076 監督官)

●労働安全衛生法第 18 条の適用例

労働者が常時 50 人以上いるにもかかわらず、衛生委員会を設置しておらず当該条文に抵触したもの。(00089 監督官)

●労働安全衛生法第 18 条の適用例

衛生委員会が開催されていない。

・12 条・13 条で管理者が選任されていないこととセットで、または、選任されていても衛生委員会が開催されていないことは多いため、よく使われる。(00027 監督官)

●労働安全衛生法第 17 条、第 18 条の適用例

第 2 項 安全（衛生）委員会の委員について、安全（衛生）管理者を委員に指名していなかったもの。

第 4 項 安全委員会の委員について、安全（衛生）管理者のうちから事業者が指名したもの及び当該事業者の労働者で、安全（衛生）管理者のうちから事業者が指名したもの及び当該事業者の労働者で、安全（衛生）に関して経験を有する者のうちから事業者が指名したものの内の半数について、過半数組合または労働者代表の推薦させることなく指名していたもの。(00007 監督官)

●労働安全衛生法第 29 条の適用例

この条文は主として建設業（製造業も適用あり）の下請が法違反をした場合に、各条文を適用するにあたり、併せて元請事業場にもこの条文を適用します。

建設業の場合に下請が違反をしないように、元請が指導し、違反があれば是正させる義務を負わせています。

下請違反があればセットで元請にもれなくこの条文を適用することになります。(000133 監督官)

●労働安全衛生法第 30 条第 2 項の適用例

◎（前段）いわゆる大型マンションの工事で、施主が①建物のみの発注、②外構（駐車場や造園、排水）工事のみの発注、③配管、設備工事（エアコンや電気、ガス、水道）の発注とそれぞれの工事内容毎に分けて、発

注書を交わした。同じ敷地内で、同じ時期に近接した場所での作業があるため、労働災害防止を目的として建物を請け負った事業者が、同条1項措置を担当する事業者として指名された。

◎（後段）マンション工事等で、施主が設計事務所にマンション建設を発注した場合に、設計事務所は設計のプロであるが、現場の工事施工についてはノウハウがないため、①建物の建築、②外構工事、③設備工事と、それぞれの業者に発注した。同条1項の措置を担当する事業者として、建物の施工業者が指名された。（00157 監督官または元監督官）

●労働安全衛生法第40条の適用例

つり上げ荷重3t以上のクレーンについて、性能検査を受検せず、有効期間切れが生じた状態で使用したことについて適用。（00058 監督官）

●労働安全衛生法第41条2の適用例 ボイラー則第38条40条 違反

昭和52年当時、東京都三鷹市の総合病院で暖房用に使用しているボイラーの有効期間が切れるとのことで相談を受け、急遽有効期限の切れる当日ギリギリに「性能検査」を行う事として出向いたところ、ボイラーが停止されておらず、性能検査ができない状況であり且つ週末に当たることから、指示を行いボイラーの電源をOFFにして、電源BOXの開閉扉に行政機関名の入った「使用停止」のシールを貼り、検査合格までの間ボイラー運転の停止措置を行う命令書を交付した事案。（000283 技官）

●労働安全衛生法第57条の適用例

有害物質に係る安全データシート等の通知文書が備え付けられていない事業場が中には認められるところであるが、その原因として、事業主の法律の不知などによるほか、提供者から事業場に対して同通知文書が交付されていないことが一因であるときも認められる。（00074 監督官）

●労働安全衛生法第61条の適用例

機体重量3トン以上の車両系建設機械に車両系建設機械運転技能講習を修了していない、下請会社の代表取締役が土木作業現場で運転していたため安衛法第62条第2項違反を同社に対して勧告した。

安衛法第59条は、危険・有害業務に対する労働者への特別教育の実施を定めているため違反行為の客体は、労働者に限られるが、安衛法第61条の場合は違反行為の客体について同条1項は労働者に対して、同条2項は労働者以外の事業主や一人親方についても違反が成立する。（00035 監督官）

●労働安全衛生法第65条の適用例

有機溶剤業務等、一定の有害業務については作業環境測定士による作業環境測定を実施しなければならないところ、その頻度は6か月に1回であり、当該測定のための費用の負担が、経営上厳しいと申し立てる事業場がみられる。（00074 監督官）

●主に労働安全衛生法第66条に紐づく労働安全衛生規則第44条の適用例

使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期健康診断を受診させていないもの。（00055 監督官）

●労働安全衛生法第78条の適用例

特別指定事業場に対する改善計画の提出。（00167 監督官）

●労働安全衛生法第79条の適用例

食料品の製造を行う事業場において、短期間で立て続けに休業災害が発生し、また、当該事業場における災害の度数率が同業種よりも高い水準にある等安全対策の取組み状況に問題が認められたことから、当該事業場に対して安全に関する改善計画を作成するよう指示したものの。(00155 不明)

●労働安全衛生法第 101 条の適用例

SDS の周知方法 (00167 監督官)

●労働安全衛生法第 101 条の適用例

製造業を営む事業場において、労働安全衛生法や労働安全衛生規則等の要旨が関係労働者に対して周知されていなかったことから、当該事業場で行われる作業に関連した法令等の部分を抜粋して掲示等するよう指導したものの。(00155 不明)

●労働安全衛生法第 103 条の適用例

エチルベンゼンを取り扱う作業場において、常時作業に従事する労働者について、1 月を超えない期間ごとに法令で定める事項を記録していなかったもの。特別管理物質については作業の記録と 30 年間の保存が義務づけられているが、新たに特別管理物質として追加される物質が増えており、安衛法第 103 条の適用例が増えている。(00206 監督官)

●主に労働安全衛生法第 103 条に紐づく労働安全衛生規則第 38 条の適用例

事業者が自ら行った特別教育の記録が保管されておらず、特別教育を必要とする業務に就く労働者に対して当該特別教育が実施されているか否かが明らかでなかったことから、特別教育の実施時には安衛則で定める事項を記録及び保存するよう指導したものの
(00155 不明)

●主に労働安全衛生法第 103 条に紐づく労働安全衛生規則第 51 条の適用例

定期健康診断実施後、事業場において当該健診結果の個人票を保存していないことが判明し、本条文を適用した。(00130 監督官・技官)

●労働安全衛生法第 120 条の適用例

臨検拒否に対する罰条の適用。(00167 監督官)

●労働安全衛生法第 122 条の適用例

両罰規定。(00163 監督官)

●労働安全衛生法第 122 条の適用例

法人の代表者等が、労働安全衛生法に違反し、同法に基づき罰則の適用を受けた場合において、同違反が業務に関して生じた違反行為であったことから、当該法人に対しても罰金刑が課された。このような実行行為者と法人の両罰を規定しているのは、労働安全衛生法の性格によくあわすものと言える。(労働基準法も同様)。(00147 監督官)

●労働安全衛生法第 122 条の適用例

労働安全衛生法第 59 条第 3 項により、事業者は、一定の危険有害業務に労働者をつかせるとき、特別の教育を行わなければならない。ここでいう「事業者」とは、法人企業であれば当該法人、個人企業であれば事業経

営主を指す。建設現場の現場代理人の指示により、労働安全衛生法 59 条第 3 項の特別教育を行っていない労働者を、当該特別教育が必要な業務につかせた場合、法第 119 条第 1 号の規定に罰則があるが、法第 122 条の規定により、法人又は事業経営主とともに実行行為者である現場代理人も処罰の対象となる。(00082 監督官)

●労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル (00059 技官)

【質問 2 に対する回答－省令関係】

●主に労働安全衛生法第 12 条に紐づく労働安全衛生規則第 7 条の適用例
未選任及び規模による衛生管理者選任数の不足。(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第 12 条に紐づく労働安全衛生規則第 4 条及び労働安全衛生規則第 7 条の適用例、主に労働安全衛生法第 13 条に紐づく労働安全衛生規則第 5 条及び労働安全衛生規則第 13 条の適用例、主に労働安全衛生法第 18 条に紐づく労働安全衛生規則第 9 条の適用例

(1) 事案概要

A 株式会社は、常時 50 人以上の労働者を使用し、△△業を営む事業者であるが、

- 1 平成○年○月○日に常時 50 人以上の労働者を使用していたのであるから少なくとも同日 14 日以内に第一種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者ほか法令の定める資格を有する者のうちから衛生管理者を選任しなければならなかったのに、これを怠り、以て、平成○年○月○日から平成●年●月●日に至るまで産業医を選任しなかったものである。
- 2 平成○年○月○日に常時 50 人以上の労働者を使用していたのであるから、少なくとも同日から 14 日以内に法令で定める要件を備えた医師のうちから産業医を選任しなければならなかったのに、これを怠り、以て、平成○年○月○日から平成●年●月●日に至るまで産業医を選任しなかったものである。
- 3 平成○年○月○日に常時 50 人以上の労働者を使用していたのであるから、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関する事、その他法令で定める事項を調査審議させ、事業者に対して意見を述べさせるための衛生委員会を設けなければならなかったのに、これを怠り、以て平成○年○月から平成●年●月●日に至るまで衛生委員会を設けなかったものである。

(2) 常時使用労働者数の特定

平成○年○月○日から平成●年●月●日に至るまでの間、常時 50 人以上の労働者を使用していたことを確認する方法が問題となった。常時使用労働者数の特定の方法として、①タイムカードや出勤簿などを基に日単位②賃金台帳などを基に月単位、または③源泉徴収票などを基に年単位の労働者数から把握する方法も考えられた。

結局、最も厳格に考えて、タイムカードから、平成○年○月○日から平成●年●月●日までの間の日ごとの実際の出勤労働者数を把握し、日々の出勤者数が 50 人を超えていることをもって、常時 50 人以上の労働者を使用していたと判断した。(00063 監督官)

●主に労働安全衛生法第 13 条に紐づく労働安全衛生規則第 13 条の適用例
産業医の未選任

労働者数が常時 50 人以上の事業場であれば、法違反になるからという理由だけではなく、実際に産業医を選任して活動してほしいという意識は以前に比べて高くなっていると思われる。(以前は、名ばかり産業医というのもあったと思う)

現在、**里道**では産業医数が充足していないこともあり、産業医が選任できない事業場もあることから、安衛則第 15 条の 2 (50 人未満の事業場に対する努力義務)にあるよう保健師の代替が可能な省令改正はできないものかと思う。(医師会が反対すると思われるが) (00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第 14 条に紐づく労働安全衛生規則第 18 条の適用例

作業主任者の周知について、作業場が複数離れた箇所にあるにもかかわらず、作業場所ごとに周知の掲示をしていなかったことから当該条文に抵触をしたもの。(00089 監督官)

●主に労働安全衛生法第 14 条に紐づく労働安全衛生規則第 18 条の適用例

建設現場における足場・型枠などの作業主任者の氏名等周知義務違反(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第 14 条に紐づく労働安全衛生規則第 133 条の適用例(司法)

A 社プレス工場プレスにおいて、同社の労働者がプレスの金型の交換部品を下型に置いた状態でプレス機を作動させたため、その金型の交換部分が砕け飛び、破片が同労働者の首に当たり、失血のため死亡した。A 社代表取締役は「動力により駆動されるプレス機械を 5 台以上有する事業場において行う当該機械による作業」があるにもかかわらず、プレス機械作業主任者を選任していなかった。(00053 監督官)

●主に労働安全衛生法第 14 条に紐づく労働安全衛生規則第 566 条の適用例

足場作業主任者の職務義務違反(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第 18 条に紐づく労働安全衛生規則第 23 条の適用例

安全衛生委員会については毎月開催の必要があるところ、審議事項の話題がなくなったなどを理由に、内容が形骸化していたり、毎月の開催がなくなったりする事業場があるほか、産業医など委員会の構成員が揃っていない月が多く事業場も認められるところである。

審議事項については法律で示されているものの、上記のような事業場においては、委員会の具体的な運用(法定の審議事項をどのような方法・基準で審議するか)について並んでいる場合がある。(00074 監督官)

●主に労働安全衛生法第 19 条に紐づく労働安全衛生規則第 23 条の適用例

安全衛生委員会を毎月 1 回以上開催していない事案について適用。(00058 監督官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 28 条の適用例

精肉店において、客の注文に応じてミンチ機で挽肉加工する際、安全カバー(プロテクター)の無い状態で加工作業を行い、ロールに巻き込まれ腕を切断した。(00160 技官)

2 ラベル表示・SDS 交付対象物質のリスクアセスメント後の措置が不十分であること等による災害事例(労働安全衛生規則第 577 条(発散抑制)、第 593 条(呼吸用保護具等))

発生月	概要	程度
平成 29 年 11 月	鋳物製造工程において、中子を作る際に中子から木型が剥がれやすくなるため、ノルマルヘプタンを主成分とする薬剤を木型の内部に入れて塗布する作業を行っていたところ、急性中毒・意識消失となったもの。 本作業についてリスクアセスメントは実施していたが、有機溶剤中毒予防規則等の特別規則の対象外であるとして、特段のばく露防止対策を実施していなかった。	休業 1 日 (1 名)

(00224 元技官)

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 123 条の適用例

木材加工製品を製造する工場において、木材加工用丸のこ盤を使用して作業するに際し、木材加工用丸のこ盤の歯に接触予防装置を設置していなかったもの。

当該丸のこ盤を通常使用している労働者が作業を終え、丸のこ盤を停止させず、歯の回転を停止させないまま、その場を離れたところ、そこに、日頃は工場にはあまり立ち入らない事務員が通りかかり、偶々、躓いた拍子に当該事務員が回転する歯に接触し、死亡した。

労働安全衛生規則第 123 条は、「木材加工用丸のこ盤（製材用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く）には、歯の接触予防装置を設けなければならない」旨規定されており、本事案においては、製材用等の除外規定に該当せず、同条文違反が適用されたもの。

本件災害の直接原因は「歯の接触予防装置を設けていないこと」であるが、間接原因としては「作業者が丸のこ盤を回転させた状態で作業箇所を離れた」ことも挙げられる。もし、接触予防装置が設けられていたとしても、作業者がいない状況で丸のこ盤が稼動している場所に、他の労働者が立ち込んだ場合には、予測できない状態が現出することも予想される。そう考えると、間接原因に関する再発防止対策から、同 123 条に限らず、101 条以下の第 1 節「一般基準」の何処かに、「機械が稼動している場合には、作業者は当該箇所を離れることを禁ずる」旨の明文規定の挿入を検討すべきと考える。（000248 元監督官）

●主に労働安全衛生法第 20 条に紐づく労働安全衛生規則第 349 条の適用例

電化製品量販店が、一般家庭より依頼された当該家屋の屋根上へのテレビ電波受信用アンテナの設置工事を社員に指示。当該家屋の上空約 7 メートルには、7 万 7000 ボルトの特別高圧電線が架設されており、この特別高圧電線は、当該地域一帯に一般民家が建築される以前から架設されていたものであった。

指示された社員は、一人で現場に赴き、長さ 5 メートルの金属製のアンテナポールを持ち、高さ 4.5 メートルの屋根上に上り、設置作業を始めたが、間もなく、社員が両手で保持していたアンテナポールが特別高圧電線に接触。社員は感電し即死したもの。

労働安全衛生法第 20 条を根拠とする安全衛生規則第 349 条では、「架設電線等に近接する場所での工作物の建設等の作業を行う場合で、身体等が接触、接近することによる感電の危険が生ずる恐れがある場合には、①電路の移設。②危険防止の囲いの設置。③電路への絶縁用防護具の装着を行うことのいずれかの措置を講じることとし、この 3 つの措置が著しく困難なときは「監視人を置き、作業を監視させること」と規定されており、本事案は同条が適用となるものである。

本事案は、7 万 7000 ボルトの特別高圧電線であり、①②③の措置は著しく困難なものでありため、監視人を置き作業を監視させなければならないところ、その措置を怠っていたものであり、同条文違反が認められると判断されたもの。

違反事項としては、上記のとおりであるが、本件において安全衛生規則第 349 条に定める「監視人を置き、作業を監視させること」を実施すれば本件災害を防ぐことが出来たのか、との疑問が残る。その観点から検討するに、上空 7 メートルに特別高圧電線が架かる家屋の高さ 4.5 メートルの屋根上に上り、長さ 5 メートルの金属製ポールを持ち、その設置作業を行う状況下で、作業者とは別に監視人を置き作業を監視させたとしても、屋根上から高さ 2.5 メートルの位置に特別高圧電線が架けられている訳であるから、その位置で長さ 5 メートルの金属製ポールを両手で保持して作業を行った場合、誘導電流の発生が無かったとしても、金属製ポールが特別高圧電線に接触する蓋然性は極めて高く、それを監視人からの指示により防ぐことは、極めて困難であると言わざるを得ない。

そう考えた時、同規則 349 条が言う「監視人を置けば、措置を講じなくても良い」との規定を削除し、当該場所での各種措置が困難な場合には作業を禁止することとする以外に、同種災害の防止は難しいものと思われる。（000248 元監督官）

●労働安全衛生法第 21 条に紐づく労働安全衛生規則第 266 条の適用例

製鉄事業場において、石炭塔ホッパーに DAPS 炭と呼ばれる乾燥炭を貯めていたところ、自然発火し、発熱を解消しようと作業を行っていたが、爆発火災が発生し、付近で作業していた 15 名が熱傷し負傷したものの。(000157 監督官または元監督官)

●労働安全衛生法第 22 条に紐づく高気圧作業安全衛生規則第 37 条の適用例

海上交通の事業場において、自社が所有する船舶のプロペラ修理のために、水中眼鏡と潜水スーツ、アクアリングのみを着用して海中に入ったが、いつまでも浮上してこないため捜索したところ、海底に沈んでいるところを発見された。水中時計、水深計、及び鋭利な刃物を携行させるほか、救命胴衣又は浮力調整具を着用させていなかった。(000157 監督官または元監督官)

●主に労働安全衛生法第 22 条に紐づく労働安全衛生規則第 577 条、第 593 条の適用例

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

●主に労働安全衛生法第 45 条に紐づくクレーン等安全規則第 34 条の適用例

クレーン設置後年 1 回の自主検査について、定期自主検査指針に基づいて検査を実施していなかったため当該条文に抵触をしたもの。(00089 監督官)

●主に労働安全衛生法第 45 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 21 の適用例

フォークリフトについて、1 年を超えない期間ごとに 1 回、定期自主検査を実施していない。

・法 45 条に基づく各種の定期自主検査は、よく適用する項目となる。

大企業ではほとんど違反はないが、町工場などでは忘れられていることもよくある。(00027 監督官)

●主に労働安全衛生法第 45 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 21 の適用例

フォークリフトについて、1 年以内ごとに 1 回、定期的に（特定）自主検査を行っていないこと。(00054 監督官)

●主に労働安全衛生法第 57 条に 2 の適齢例

有害物質に係る安全データシート等の通知文書が備え付けられていない事業場が備え付けられていない事業場が中には認められるところであるが、その原因として、事業主の法律の不知などによるほか、提供者から事業場に対して同通知文書（SDS）が交付されていないことが一因であるときも認められる。(00074 監督官)

●主に労働安全衛生法第 57 条に 3 に紐づく労働安全衛生規則第 34 条の 2 の 7 の適用例

化学物質リスクアセスメントの実施義務を規定した本条については、施行されてから日が浅く、化学物質を取り扱っているにもかかわらず未実施である事業場もみられるところである。

そのような事業場では、リスクアセスメントの実施方法について理解が不足しており、その運用方法に悩みを持つこともあるため、安全データシートの周知促進に合わせて、コントロールバンディング等簡易に化学物質リスクアセスメントが実施可能な方法の周知も行う必要がある。(00074 監督官)

●労働安全衛生法第 61 条に紐づく労働安全衛生法施行令第 20 条第 16 号の適用例

被疑会社は、精錬事業を営む事業者、被疑者は、被疑会社の取締役として実質的経営者であるが、被疑者は被疑会社の業務に関し、被疑会社の労働者 2 名に、電解槽に入れる予定の板をプレスでまっすぐに矯正する作業を行わせるにあたり、法令の定める玉掛け業務の資格がない労働者 2 名をつり上げ荷重 2・8 トンの天井クレ

ーンの玉掛けの業務に就かせたものである。(00166 監督官)

●主に労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3 に紐づく労働安全衛生規則第 52 条の 7 の 3 の適用例

- ・タイムカード等客観的な方法で労働時間の状況を把握していない。
- ・本来は労働基準法に設けられる規制だと思うが、健康管理という面から安衛法に設けられた規則となっている。

労働基準法 32 条などとセットでよく適用される。

(00027 監督官)

●主に労働安全衛生法第 66 条 8 の 3 に紐づく労働安全衛生規則第 52 条の 7 の 3 の適用例

労働時間を把握していない。(00005 監督官)

●主に労働安全衛生法第 66 条 8 の 3 に紐づく労働安全衛生規則第 52 条の 7 の 3 の適用例

労働者の出勤(欠勤)状況を出勤簿に押印させることによって把握しているのみで、始業時刻、終業時刻、各日の時間外労働時間数などを把握することなく、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により労働時間を把握しているとは認められなかった。(00007 監督官)

●主に労働安全衛生法第 100 条に紐づく労働安全衛生規則第 95 条の 6 の適用例

厚生労働大臣が定める物質を取り扱っている事業場で、当該物質を 500 キログラム以上取り扱っている場合は、1 年間の取扱量を翌年の 1 月 1 日から 3 月 31 日までに有害物ばく露報告を所轄の労働基準監督署長に報告していなかったもの。

労働安全衛生法 100 条に紐づく省令は、その報告期限として概ね「速やかに」「遅滞なく」「あらかじめ」など期限の目安を示しているが、労働安全衛生規則第 95 条の 6 で定める有害物ばく露報告の報告期限は、厚生労働省告示で示されている。(00035 監督官)

●主に労働安全衛生法第 100 条に紐づく労働安全衛生規則第 96 条の適用例

研削といし破裂による事故報告書未提出。(00160 技官)

●主に労働安全衛生法第 101 条に紐づく労働安全衛生規則第 98 条の 2 第 1 項の適用例

SDS の周知方法(00167 監督官)

●主に労働安全衛生法第 103 条に紐づく労働安全衛生規則第 135 条の 2

の適用例

プレス自主検査の 3 年間保存。(00167 監督官)

●主に労働安全衛生法第 103 条に紐づく労働安全衛生規則第 23 条の適用例

ある企業の労働組合役員より「自分は当社の衛生委員会の委員であるが、毎月 1 回の衛生委員会に産業医が出席してこないことが多い。産業医を強制的に出席させる手段はないのか？ 産業医が出席しないと衛生委員会が成立しないというような法律の規定はないのか」との質問が寄せられた。

当該質問に対しては、次のように回答したもの。

「産業医は事業場の「産業保健の中心的役割を担っているもの」であり、安衛法 14 条の関連する産業医の職務に関する通達でも「衛生委員会等に出席して医学的見地から意見を述べること」などが求められている。但し、

強制的に出席しなければならないというような規定はない。ご質問の衛生委員会の開催要件の規定は、23 条第 2 項の「衛生委員会の運営について定める事項」に該当するものであり、委員会が定めるものである。よって、委員会の規定に「開催要件の一つ産業医の出席」を加えることになれば、その出席への強い後押しにはなると思われるので、労使双方の委員で協議されては如何か」。

衛生委員会の充実に関して、平 18.2.24 基発第 0224003 号において、衛生委員会における医学的、専門的見地からの意見の重要性に鑑み、「産業医や衛生管理者について、その適正な選任はもとより、衛生委員会等への出席の徹底を図り、その役割が適切に果たされる必要があること」と示されている。すなわち、衛生委員会への産業医の出席については、法による規制ではなく、衛生委員会を主宰する当該事業場の自主性に委ねる方策を選択したものである。これにより、産業医の衛生委員会への関わり、引いては当該事業場の安全衛生水準の向上に繋がれば、法の意図した大きな成果と言えるものと思われる。

しかしながら、前述のように衛生委員会に出席しない産業医が一定数存在するのであれば、産業医への法的規制も考慮する必要があるとの意見が出てくることも想定される。

これに対しては、何らかの調査の実施により、実態把握を行い、事前に方向性を決めておく必要があるのではないだろうか。(000248 元監督官)

質問3

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

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

回答（選択肢について）

7、12、20（00074 監督官）

1、2、19（00054 監督官）

1、2、14※1、2 に関して司法・監督時には悩むケースが多い。（00081 監督官）

1、15、17（00077 監督官）

2、6、12（00161 技官）

2、8、12（00204 監督官）

4、9、17（00222 元監督官・元技官）

1、2、4（00122 監督官）

1、2、14（00256 元監督官）

1、2、18（00163 監督官）

2、11、15（00286 技官）

- 2、17 (00078 監督官)
- 2、7、8 (00005 監督官)
- 1、2、18 (00275 元監督官)
- 4、5、6 (00223 技官)
- 1、3、9 (00259 監督官)
- 1、7、15 (00287 元監督官)
- 7、13、14 (00264 元監督官)
- 1、8、14 (00035 監督官)
- 2、6、12 (00167 監督官)
- 1、2、14 (00112 技官)
- 1、4、16 (00160 技官)
- 4、6、14 (00053 監督官)
- 2、19 (00177 監督官)
- 2、7、8 (00007 監督官)
- 4、8、17 (00147 監督官)
- 2、12、14 (00063 監督官)
- 2、7、14 (00087 監督官)
- 2、18、19 (00107 監督官)
- 1、2、8 (00212 監督官)
- 2、13、20 (00072 監督官)
- 5、6、14 (00024 監督官)
- 4、8、17 (00268 元監督官)
- 2、7、14 (00059 技官)
- 1、2、18 (00186 監督官)
- 1、2、8 (00040 監督官)
- 7、14、17 (00017 記載なし)
- 7、12、17 (00184 技官)
- 5、7、17 (00240 元監督官)
- 2、12、15 (00113 技官)
- 2、3、14 (00132 監督官)
- 2、5、15 (00141 技官)
- 1、2、8 (00142 技官)
- 3、7、16 (000217 元監督官)
- 2、9、12 「常時性」については、有機則や特化則に「臨時の作業」についての解釈があることから、その裏返し
しが常時行われる作業、すなわち作業工程の中でサイクル的に実施される作業と理解できますが、その頻度
について、些かの疑義があることも事実です。(000283 技官)
- 1、2、14 (000248 元監督官)
- 2、8、12 (000127 監督官)
- 1、5、8 (番号なし森山 監督官)
- 2、7、16 (000236 元監督官)
- 1、2、4 (000157 監督官または元監督官)
- 2、6、17 (000057 監督官)
- 1、2、19 (000155 不明)

- 2、7 (00130 監督官・技官)
- 2、8、12 (00058 監督官)
- 1、2、15 (00027 監督官)
- 1、2、3 (00174 監督官)
- 2、8、12 (00228 元技官)
- 2、7、14 (00055 監督官)
- 2、4、8 (00121 監督官)
- 1、2、14、19 (00162 監督官)
- 1、5、7 (00185 技官)
- 4、8、15 (00076 監督官)
- 9、10、12 (00071 監督官)
- 2、4、5 (00082 監督官)
- 1、14、17 (00088 元監督官)
- 1、2、18 (00089 監督官)
- 1、2、6 (00166 監督官)
- 4、5、6、7、12、15 (00170 不明)
- 1、2、14 (00173 技官)
- 2、5、14 (00180 監督官)
- 1、2、3 (00181 監督官)
- 5、14、15 (00196 監督官)
- 1、2、17 (00205 技官)
- 1、2、5 (00206 監督官)
- 2、8、11 (00224 元技官)

回答（その他）

- 特に特別有機溶剤など近年の法改正の条文についてであるが、複雑・難解な表現が多く、内容の理解が難しいものがあるので、万人が法の趣旨を理解できるような内容を目指すべきかと思料する。(00074 監督官)
- 当然、法の適用を受け、規制しなければならないが、(災害の頻度が高いとか、同種の災害の範疇でありながら、適用されないケース条文で示されている例示に記されていないなかったり、少しの文章表現で違反認定ができなかったりする。また、意図的に構成要件を外すことによって法の適用から逃れたりするケースを洗い出し、対処した方がよいものと思料します。(00081 監督官)
- 労働安全衛生法を刑罰法規として適用することを念頭にした各法条文の規制内容の明確化。(00078 監督官)
- ①についてはRAの概念(許容できないリスク)と共通化。(00160 技官)
- 簡易な法体系にすること。理由：現在の複雑な法令体系は、罪刑法定主義の観点から問題があると思料する。また、労働法令は、保護対象となる労働者(未熟練、若年、外国人)が読んで理解できる内容にすべき。(00177 監督官)
- 就業構造が変化する中、第三次産業の占める割合が多くなっているが、一方で、労働安全衛生法例は、第一次・第二次産業を主たるターゲットとしている印象があるものである。第三次産業に対する実効的な対策等について、議論をいただきたい。(00147 監督官)
- 安衛法で規定された各種資格について、事業者が自社の労働者について、有資格者かどうかを確認する義務。今の法体系では、有資格者かどうか、確認していないので知らなかったといわれてしまえば、処罰できないことがある。(00107 監督官)
- 活用されていない制度の活性化を図る方策を検討すべき(たとえば法第99条の2、第99条の3。法改正により折角導入された制度にも拘らず、運用されたのは法改正後ごく僅かの期間のみ。現在は全く実績がない模

様)。(00268 元監督官)

●労働基準法、労働安全衛生法は、学校教育の中では詳しく教育していない。中学、高校の段階で、しっかり教育すべきである。社会に出てからも法令の知識のない者が多い。事業者、労働者に対して最低の知識を教育すべき。(00141 技官)

●(1)労働者の措置義務違反に対する反則通告制度の導入。

(理由)

無資格作業や保護具の未使用については、事業者だけでなく、無資格作業や保護具未使用であった者(労働者)への厳格な法適用が必要と考えられるところ、現状、当該違反については、させた(させなかった)側の事業者を法違反として送致することはともかく、やった(しなかった)労働者をその義務違反で送致しているのは限定的である。やらされたといえども労働者は紛れもなく法違反の実行行為者であるのにもかかわらず、「やらされた=被害者」のようになってしまっているのではないだろうか。

交通違反の反則通告制度を参考に、監督官の臨検時の資格確認において運転者の資格証の不携帯を現認した場合やマスクの未着用などは当該作業を行う労働者自身にも法違反がある(例えば、臨検時に資格証の不所持ならば運転者に 61②違反か 61③違反がある。マスクは「着用を命じられている」という前提条件はあるが)のだから、交通違反でいうところの「青切符」で反則金の納付をさせてもよいのではないだろうか。

(2)化学物質曝露対策のベースとなる規則の制定(既存の規則の整理・見直しも含む)

(理由)

有機則や特化則等では、化学物質の有害性(急性中毒や発がん性)に着目した規制となっている。

しかし、例えば、特別有機溶剤は発がん性があるものとして特化則で規定されながらその使用方法が有機溶剤と同様であることから有機則を準用していたり、リフトラクトリーセラミックファイバーはもともとその性状から粉じん則の適用を受ける場合があるなかさらに特化則で規定されたり、最近では、「溶接ヒューム」といったものは化学物質名とは言えないものが特化則の適用を受けたりと、垣根がなくなっているのではないだろうか。

そしてこのような規定方法が、一般人をして極めてわかりにくい内容の法律になっている原因ではないかと思われる。

現在の法規制を受ける物質を変更するというのではなく、有機則をみても特化則をみても粉じん則をみても「局排」や「呼吸用保護具」が規定されているのだからそれらをまとめることができるのではないだろうか。

そして、その場合、化学物質の毒性に着目するよりも、性状に伴う利用(作業)方法に着目して規制するほうが、わかりやすいのではないだろうか(「毒性強いからちゃんとやるけど弱いから多少吸っても大丈夫」とはならないと思うのです。極端な話、フッ化水素水溶液とアセトンは液体という点で同じ、溶接ヒュームも粉体である特化物も粉体である点で同じと考えて規制する)。

また、前述したいわば「基本的措置」に加えて対象化学物質ごとに特別にとるべき措置が生じた場合でも、物質ごとの条文を作るのではなく(特化則 38 の○のようなもの)、当該措置もまた「基本的措置」部分に追加(必ず同様の措置を講ずるべき別の物質が出てくると思われる)し、物質ごとにどの基本的措置を講ずる必要があるのかを一覧表形式で明示する等がわかりやすいのではないだろうか。

(00071 監督官)

●司法事件として法令を適用する際、通達、判例等において取り扱われていない条文の解釈に苦慮することがあり、専門家において検討していただきたい。(00082 監督官)

●医師による面接指導の対象となる長時間労働者がダブルワーク、トリプルワークを行っている場合、実施義務のある事業者をどちらとするか、また、各事業者から医師への情報提供のあり方をどうすべきか。(00141 監督官 1)

●安衛法・安衛則共に、条文ではなく通達にて解釈され、定義があいまいなのが問題ではないか(00170 不明)

●15については、行政指導(通達)によるものについても検討が望まれます。(00189 技官)

●労基法時代から歴史を積み重ねてきた結果、複雑怪奇な安衛法令です。特定機械や化学物質の専門性分野も含めて、分野別分類をしっかりと区画し、その中で橋渡しをする工夫を行い、一般の労働者（社会人）にも分かり易い、シンプルな法令を目指しましょう（000283 元監督官）

●クラウドワーカー、ギグワーカーなど多様な就労形態が増加していますが、労働基準法の労働者の定義を再構築しないと、労働安全衛生法における法規制のあり方を論じることができないのではないかと思います。（000127 監督官）

●特別刑法の側面からの検討に厚みを持たせていただきたいと考えます

同法はその性質上、政省令委任のみならず JIS 等の他基準の援用に加え、累積した膨大な行政通達が一体となって運用されている。他方、このことは、犯罪たる同違反の構成要件の不明瞭化を招いている。同法運用の信頼性確保のためには同法違反と罪刑法定主義との整合性を視野に置いた検討も重要と考える。

参考文献（名称等不明瞭）

寺西 元神戸地検検事正「労働安全衛生法違反の刑事責任」

法務総合研究所「法務研究『労働安全衛生法違反被疑事件の研究』」（000236 元監督官）

●化学物質規制の局所排気装置の設置に関し、多くの事業場が対応に苦勞しているいくつかのケースに関し、具体的改善策を提示すること。（例：資金力が乏しい小規模事業場の屋内作業場において、床面の広範囲に渡り、金属部材を並べ、第2種有機溶剤を用いて吹き付け塗装を行う場合（000157 監督官または元監督官）

●安衛法第30条、第30条の3、第31条、第31条の3、第32条において「注文者」「発注者」「特定元方事業者」「請負人」の各々の負うべき責について、現状より明確に解される文言で表れるべきと思料します。（00130 監督官・技官）

●・政令・省令とその法の根拠条文の適否（法に根拠のない省令の扱いを含む）

・行政指導、司法書士の双方に安衛関係法令を適用する現状の適否

・使用停止等処分の他に営業停止処分等新たな行政処分を設けることの適否（00181 監督官）

質問 4

現行の労働安全衛生法について、改正が必要と思われる内容をお示し下さい。

■質問 4 (規制の充実：一般)

1 KY 等の安全活動の義務化

提案文	KY などの安全活動の実施義務化 (00142 技官 (1))
結果	不採用
議事録	(2021 年 8 月 28 日) 三柴 現行の枠組みでは、安全衛生委員会が安全パトロールを実施するなどして、それを取っ掛かりにして任意の KY につなげるもよしといった感じで、法令に書くような内容でもないという気がします。海外をみても、KY に相当するような内容を法で義務づける例はあまり聞いたことがありません。せいぜい委員会等の組織が職場を巡回する、あるいはリスクアセスメントに関与する、などといった内容になっていると思われます。 藤森 安衛法第 28 条の 2、すなわちリスクアセスメント実施の局面では、直接に規定されていなくても KY という活動は従前から行われており、リスクアセスメント関連の指針においても最初にリスクを把握する段階で KY の第一ラウンドが始まります。なので、法律で義務化する段階にまで至っていないのではないかと思います。 三柴 ありがとうございます。ご異論がないようでしたら、この提案は採用せずということにしたいと思います。
森山註	KY について、参考：中央労働災害防止協会「危険予知訓練 (KYT) の進め方」 https://www.jisha.or.jp/zerosai/kyt/file04.html

2 業種にかかわらない安全管理体制義務化

提案文	第三次産業等に対する法的規制を強化する必要があるものと思料します。 具体的には、業種により法的に義務がない安全管理者 (安全衛生推進者) の選任や安全委員会の開催について、業種に限らず一定規模の全ての事業場で選任、開催するよう法制化を検討する必要があるものと思料します。 (安衛法第 11 条、12 条の 2、17 条) 現行、安全推進者の配置をガイドラインで示していますが、労働災害は減少せずに増加しています。 (00205 技官 (1))
結果	検討に値する。
議事録	(2021 年 8 月 28 日) 三柴 そもそも管理体制の義務規定から第三次産業を外していたのはどのような経緯からでしょうか。畠中先生、いかがでしょうか。 畠中 はっきりしたことは覚えていませんが、ある程度適用対象を絞ったうえで実効性を高めるといった議論だったような気がします。 三柴 そうすると、時代状況の変化に応じて適用対象を拡大することも可能でしょうか。 畠中 いわゆる「その他の業種」〔註：労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号の業種〕が規模に関わらずに対象外とされている現状はおかしいと思います。 三柴 安全衛生を重視している会社であれば安全衛生のスタッフを配置すると思いますが…。 畠中 ただ、安全管理者であるとか安全委員会といった重々しい制度を、規模の小さい会社にまで罰則付きで義務づけるのもどうかという気がしないでもないですね。 三柴 そうすると、第三次産業に対する適用をすでに適用されている事業と同レベルまでに引き上げ

	<p>ることになるのか、あるいは全体的に緩和した形で規制をかけることになるのか、畠中先生のバランス感覚ではいかがでしょうか。</p> <p>畠中 規制の網をかけるべきとするのも考え方の一つかと思いますが、全てに規制をかけるということは、遵守されない可能性も出てくるわけで、そういう意味で実効性も考えながら適用対象の業種・規模を考えていかなければならないと思います。</p> <p>三柴 小売や第三次産業に安衛法の規制をどの程度強化すべきかについて行政でも検討会が開かれています（以下通信障害により聴き取り不能）</p> <p>畠中 実務の方のご意見をお聴きになるべきかと思います。</p> <p>三柴 ありがとうございます。</p>
森山註	<p>安全管理者、安全委員会、安全衛生推進者の選任義務のある業種は、</p> <p>林業</p> <p>鉱業 … 鉱山保安法の適用を受ける事業場を除く。</p> <p>建設業 … 除染の事業は建設業に含まれる。</p> <p>運送業</p> <p>清掃業 … 廃棄物処理業を含む。</p> <p>製造業（物の加工業を含む。）</p> <p>電気業</p> <p>ガス業</p> <p>熱供給業</p> <p>水道業</p> <p>通信業 … 主に郵便局など。</p> <p>各種商品卸売業 … 総合商社。</p> <p>家具・建具・じゅう器等卸売業</p> <p>各種商品小売業 … 百貨店、デパートを指す。</p> <p>家具・建具・じゅう器小売業</p> <p>燃料小売業 … ガソリンスタンドなど。</p> <p>旅館業</p> <p>ゴルフ場業</p> <p>自動車整備業</p> <p>機械修理業</p> <p>※上記以外で、安全に係る災害が多い業種の例：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 食品卸売業（食品の仕分け、運送を行う。フォークリフト、台車等による倉庫内仕分け作業、トラック配送など。貨物自動車運送事業法の適用を受けないため労基署だけが指導を行う。） • 大規模な食品小売店（食品仕分けなど、整理、品だし、惣菜製造など） • 飲食店（料理は製造業に近い。） • 老人介護施設 • 林業以外の農業 • 厩舎（競走馬の飼育） <p>分類法が異なるが、度数率等は次のとおり</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/19/dl/2019gaikyou.pdf</p>

3 各溶剤の有害性に応じた規制内容・規制緩和

提案文	有機則第2条の適用除外基準に関し、第1～3種という大きくくりな規制ではなく、取り扱い化学物質の有害性（たとえば発がん性の有無）に応じた基準を設定し、物質によっては規制緩和とすること。 (000157 監督官または元監督官(1))
結果	検討に値する。
議事録	<p>(2021年8月28日)</p> <p>三柴 これは化学物質管理を物質のハザードに応じて綿密化するということですね。特別規則による具体的な規制を止めて、物質ごとのリスクに応じた対応を自主的に図らせるという提案だろうと思います。最近の化学物質管理検討会では、今後の中長期的な展望として特別衛生規則は廃止し、基本的にリスクアセスメントを中心とした規制に改めてゆくという方向性になっています。そしてGHS分類がなされている物質については、SDSの交付なりラベルの貼付なり、基本的な要件を課してゆく方向で、順次対象物質を増やしてゆくところまで決まっています。この提案は、今進められている政策と同じ方向性なわけですが、検討会の最後の方で某委員から、日本人は自主的に管理を進めるのは不向きなのではないか、行政に箸の上げ下げまで決めてもらった方が行動しやすい種族なのではないかといった意見があり、それはそれで一理あるなど思いつつ聴いていました。ただ、この点一応決まった方向性であるので異論を挟んでも仕方ないのかもしれませんが、この辺りはどのようにお考えでしょうか。言わば「化学物質管理の性能要件化」、あるいは自主管理化ということになると思われます。</p> <p>検討会の方向性について、唐澤先生はどのようなご意見だったでしょうか。</p> <p>唐澤 思い切ったまとめ方をされたなと思いました。私としてはいろいろな意味で危惧を抱いていますが、化学物質の自主管理ということで事業者の自主管理に任せるということなのですが、日本の大企業であっても果たして的確に対応できるかどうか。そのような懸念があります。また、中小零細企業にとっては人材不足や専門的知識の不足等ゆえに、現場からすれば国がSDSや曝露限界値を決めてくれた方がやりやすいでしょう。事業者の自主管理に委ねるとするのは非常に勇気ある打ち出し方だと思いますが、現場がこれに追いついていけるかどうかは難しいのではないかと思います。去年と今年、アスベストに関する最高裁判決が下されましたが、規制権限のある行政機関は適宜リスクを的確に評価して適切な規制を行わないと違法になるとのことでした。これに堪えられるのかどうか、疑問を感じております。</p> <p>三柴 ありがとうございます。おっしゃることはよく分かります。一方で中小企業、特に零細企業での特別規則外の災害が多いという実態があり、それを前提に検討会が始まったという経緯がありました。今回の法令改正の提案で、少なくとも災害は一時的にか永久的にか増加するだろうと思います。ある種のショック療法として、自分たちの頭で対策を考えさせ自主管理を促すということを行うには、また専門家が尊重される社会をつくるには、自主管理を行わなければならないと思うのですが、確かに難しいところではあります。この点は危惧もあるものの、現在とるべき政策の方向でもあると思います。</p>

4 事務所衛生基準規則の充実

提案文	事務所衛生基準規則 環境測定では、デジタル化などで、簡便に正確に測定することが可能であることから、機器の選定(8条)や測定者の要件(資格)を含めて見直しが必要。また、休養室(21条)では、部屋の大きさ・空調など一定の基準や、救急用具・設備(23条)では、自然災害への救急対応を視野に入れた内容の検討が指摘されます。
-----	--

	(00283 元監督官 (2))
結果	デジタル粉じん計の使用を認めるかという点については、検討に値する。 その他の事項については、提案内容が不明確のため不採用。
議事録	(2021年8月28日) 三柴 この提案は、事務所則上の作業環境測定については、現行のルールで定められた以外の方法でもいいのではないかと、ということでしょうか。 森山 私もこの提案の内容は抽象的すぎて分かりかねるところがあります。 三柴 推測になりますが、要は作業環境測定については一定の測定基準がありますが、事務所則の対象となる空間においては、現行の規制よりももう少し簡便な方法でもいいのではないかと、少なくとも新しい測定機等は規制にはのらないけれども、そういうものも使用できるように緩和してもいいのではないかと、といった趣旨ではないかと思うのですが…。作業環境測定をどうするかについては歴史的な問題であるけれども、事務所については比較的緩い規制にするという点についてはいかがでしょうか。篠原先生、いかがですか。 篠原 衛生委員会が実際に取り組んでいる事業所はあるようですが、私は事務所則についてはさほど意識しておらず、詳しく踏み込んだことはありません。 三柴 そうなると、この提案は不採用ということにしましょう。 玉泉 事務所則では粉じんの測定をろ紙で実施しなければならないとされています。つまり、ハイボリやローボリで測定しなければならないわけですが、提案の趣旨は「デジタル粉じん計でもいいのではないかと」ということではないでしょうか。 三柴 ありがとうございます。では、事務所則の提案については、デジタル粉じん計の使用を認めるかという点で、ご異論がなければそのようにしたいと思います。

5 簡易リフト規制を全業種に適用拡大

提案文	安衛令第1条第9号の簡易リフトの定義について、現行は「労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第1第1号から第5号までに掲げる事業の事業場に設置されるものに限る」に限定しているが、商業等他業種においても簡易リフトが広く利用され、実際に死亡災害が発生しているところから、適用範囲を全業種に拡大すること。 (000157 監督官または元監督官 (2)) ※→反対の意見として、54 参照
結果	検討に値する。
議事録	(2021年8月28日) 三柴 双方〔この提案文とその反対意見〕の意見は矛盾・対立しているものでしょうか。つまり、後者の意見は規制の簡素化を提言しているだけの話ではないでしょうか。そうすると、簡易リフトについても規制をするならするで、それも含めて一律に分かりやすい形で規制をかけるということであれば、両者は整合するのではないのでしょうか。 近藤 そうかもしれません。 三柴 そういう前提で、簡易リフトについての規制強化についてはどのようにお考えでしょうか。玉泉先生、いかがでしょうか。 玉泉 建築基準法の電動ダムウェーターは安衛法の簡易リフトとは少々異なるものですが、簡易リフトについて建築基準法で規制しても、実際に建築基準法に基づいて（建築基準法の監督官庁が）監督することはありません。ですから、現場へ行くのは（建築基準法の監督官庁が行う）臨検監督ではなく、事故が発生した後に警察官が捜査に向かうだけの話になります。なので、現実の災害防止

	<p>という観点からすると、むしろ安衛法に一本化したうえで労基署が頻繁にチェックする体制にした方がよろしいのではないかと思います。エレベーターについても同様です。建築基準法（やその監督官庁）のみに任せてしまうと検査は実施するのですが、それ以外の点で規制が行き届かないので、災害防止にはつながらないと思います。1t未満になるとそうですし、簡易リフトについても同様であると個人的には考えています。</p> <p>三柴 簡易リフトについての規制を拡大し適用業種を増やすことについては玉泉先生も賛成ということで、ただしこれは安衛行政に係らしめるべきであって、建築基準法に位置付けてしまうと却って野放しになってしまうということだと思います。</p>
森山註	簡易リフト以外のエレベーターも同様の状況にある。詳細は、54 参照。

6 規制対象の漏れ（例：乾燥設備）

提案文	同一の機械設備を同様の条件で使用していたとしても、使用する目的の違いによって、法令の規制の対象外になると解されるものが一部存在すること（例：乾燥設備について、物の加熱乾燥を行うものは対象となるが、同一の使用条件で乾燥を伴わない焼結や熱硬化反応等のみを行う場合には対象とならないと解される）。（000155 不明（3））
森山註	<p>同様の例：</p> <p>安衛則第 485 条 事業者は、チェーンソーを用いて行う伐木の作業又は造材の作業を行うときは、労働者の下肢とチェーンソーのソーチェーンとの接触による危険を防止するため、当該作業に従事する労働者に下肢の切創防止用保護衣（次項において「保護衣」という。）を着用させなければならない。</p>
結果	<p>安衛則第 485 条を改正して適用の対象となる作業を一般的なものとすることに賛成。</p> <p>適用対象を一般論としていかにしていくかということは、今後の検討課題とする。（なお、この問題については、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」の 2.8.4 においても検討した。）</p>
議事録	<p>（2021 年 10 月 23 日）</p> <p>森山 チェーンソーについては、最近新たに切創防止用保護衣の着用義務規定が設けられました。この保護衣はズボンの中に糸のようなものがたくさん入っていて、チェーンソーが触れるとチェーンソーの刃に糸が巻付いて停止する仕組みになっています。しかし対象となるのは「チェーンソーを用いて行う作業」等ではなく、チェーンソーを用いて行う「伐木の作業又は造材の作業」という限定的なものとなっています。このように、規制対象をわざわざ限定する必要があるのか、「チェーンソーを用いて行う作業」全般を対象とすればいいのではないか、というものです。あえて規制対象を限定した結果、たとえ死亡災害が発生しても同条を適用できない事案が多々あるということだと思います。</p> <p>三柴 これも本日の冒頭でお話ししましたし、本プロジェクトの一貫した課題としているところの、罪刑法定主義の要請を踏まえた規則等の定め範囲の問題ですね。罪刑法定主義の要請からは、そこである程度狭く定めないと立件も難しい、つまり何をやってはいけないかを特定しないとイケない一方で、特定しすぎてしまうとそこから漏れるリスクが生じるという問題です。ちなみに、この提言では何をどうすべきであると主張しているのでしょうか。</p> <p>森山 何をどうしろという提言ではないようです。</p> <p>三柴 ですよ。</p>

森山 ただ、現場的な目線からすれば、もう少し広範な作業に考えを及ぼして、より精緻な規制ができるのではないかと思います。たとえば、「伐木」と「造材」を入れないと罪刑法定主義の観点から適用は難しいのか、と言われれば特に不都合はないように思われますが。

三柴 提言者は一般論を言ったのだと思いますが、せっかく森山さんが安衛則第 485 条を挙げてくださっているので、同条について議論しましょうか。同条を改訂することに対しては賛成でしょうか。

原 その場合、安衛則第 485 条のどの部分をどのように改訂するという意味でしょうか。

森山 私の考えで申し訳ないのですが、「チェーンソーを用いて行う作業を行うときは」といったように、「伐木」や「造材」に限定しない文言にできないかというところです。

三柴 北岡さんに経過報告をいただく作業が残っていましたが、その内容とからめてどうお考えでしょうか。

北岡 問題は、「チェーンソーを用いて行う作業」の中にどのようなものが含まれるかだと思います。先ほどの森山さんのお話に出た消防署の例は、かなり特異な例であるとの印象を受けたのですが、それ以外に一般の事業場でチェーンソーを用いた作業が様々あるというのであれば、第 485 条第 1 項所定の作業だけでは狭すぎるとは思います。私の印象ではチェーンソー作業といったらこの辺の作業ではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

森山 例えば、他には、解体工事において材木を切断するといった作業は「伐木」や「造材」に含まれません。

北岡 なるほど、その辺りの話が入ってくると、非常によく分かります。

森山 必要ならカッコ書きで適用除外を設けるとか、包括的に規制対象としておいて例外を削るようなやり方でもいいかと思えます。

北岡 安衛則第 485 条がこのような内容となったのは、林業だけを視野に入れて制定したという感じですか。

三柴 森山さんが挙げた例については、他のリスクも含める意味で改訂することについては賛成として、それを今一度一般論に引き戻したときに、規則がかなり狭いスコープに設定されてしまっているけれども、規定の趣旨を考えると別の事案に類推適用してもいいのではないかということになると思います。ただ、本来それはマメに規則改正することで対応すべきことですが、解釈論で当該規定の趣旨を広く及ぼすという点についてはどうお考えでしょうか。

森山 そうした問題を法的にどれだけ深く検証できるかにかかってきます。

三柴 監督官としてこの規制の趣旨ゆえに解体工事に適用することは可能でしょうか。

森山 不可能です。本条は適用できないので指導票で切創防止用保護衣の使用を指導します。消防のケースもそうです。また、「造材」は非常に狭い概念で、たとえば丸太を四角く切ったりするような作業しか含みません。造材は造材目的でない似たような作業であっても該当しません。「伐木」は立っている木を倒すという意味なので、枝切りも該当しない可能性もあります。かなり限定的な規制になっています。

三柴 ありがとうございます。では、安衛則第 485 条については、改正提案は賛成ということでしょうか。賛否について異論等あるようでしたらお願いします。（特に意見なし）一般論については別途検討ということにしましょう。特に、制度の趣旨を踏まえた類推適用が可能であるか、あるいは冒頭に申し上げたように、安衛則と本法との関係を考えるという壮大なテーマについて、比較法も踏まえながら再検討することとします。

7 社長への特別教育

<p>提案文</p>	<p>労働者につり上げ荷重が1トン未満の移動式クレーンを運転させるときは、特別教育を実施しなければならない。</p> <p>しかし、労働者でない者（事業経営主など）が運転する場合は特別教育に関する規定は問題とならない。</p> <p>しかし当然、移動式クレーンは自分だけでなく他人をも傷つけうる機械であるから、このような規定方法は不十分だろう。（森山）</p>
<p>結果</p>	<p>不採用（一般論として経営者教育の重要性は存在する）</p>
<p>議事録</p>	<p>（2021年10月23日）</p> <p>三柴 「何をどうする」論でいくとどうなるのでしょうか。</p> <p>森山 特別教育という枠組みではなく……事業者など非労働者を対象とした資格制度にすべきではないかという提案になります。</p> <p>三柴 なるほど。一定の作業を行う者は、相応の資格や研修を要する旨規定するということですね。</p> <p>森山 安衛法第60条の2あるいは第61条のような形の方がいいと思います。</p> <p>三柴 分かりました。ではつり上げ荷重の小さい移動式クレーンの運転について、第61条の枠組みにのせるという点について、異論おありの方はいらっしゃいますか。</p> <p>藤森 教育と資格の問題について一点よろしいでしょうか。安衛法第59条は、「事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない」とされています（第3項）。第61条では、たとえばクレーンであれば1tないし5tといった区切りがありますが、今のお話ではそういった点も一緒くたにして第61条で処理しようということなのでしょうか。</p> <p>森山 申し訳ありません、資格と教育の面を混同していたところがありました。労働者以外の事業場の人たちについても一定の業務に就く場合には特別教育を受ける義務を課すとか、そういったあり方でもいいのではないかと思います。</p> <p>藤森 ありがとうございます。特別教育や技能講習はひとまずおいておいて、それよりも今ご指摘のように、そういった立場の人への対処が主な論点ということですね。</p> <p>森山 その通りです。</p> <p>藤森 私としては、安衛法の基本からすれば対象にはならないと考えています。</p> <p>森山 義務の対象としなくてもよろしいということでしょうか。</p> <p>藤森 安衛法上、お尋ねの趣旨からすれば、私はそのように考えています。やはり安衛法は労働者保護の規定というのが基本です。</p> <p>三柴 事業者が十分な知識や技能を持たずに小型の移動式クレーンで人に怪我をさせた場合、安衛法上取り締まることはできませんが、民事法上の責任は問われるということになると思います。それはそれでいいという趣旨のご意見であると理解しました。その上で……</p> <p>藤森 場合によっては、業務上過失といった安衛法とは別個の刑事責任を問われます。</p> <p>三柴 なるほど、そのような手法も可能ですね。一方で、フリーランス等への安衛法規制の拡張が議論されている中で、保護の対象を労働者に限定していいのかという問題があります。このメンバーの中にも解説を執筆されている先生もいらっしゃいますが、建設アスベスト訴訟では職場の環境整備や物品に対する措置等は、必ずしも労働者だけを対象としたものではなく、それに関わる人たち全員を保護することも目的としている旨言われています。それとの関係ではどのようにお考えでしょうか。安衛法は本来的に労働者だけを守るものなのかという一般論的な問題ですが。</p>

藤森	強制力をもった安衛法ということを考えるのであれば、安衛法第 20 条以下の体系の中では適用対象は労働者に限定されるべきと考えています。
三柴	イギリスではそうではないという理解ですが、日本の安衛法はイギリスと違っていてもよいという……
藤森	結論としては、私はそう考えています。
三柴	この問題については、安衛法全体の保護対象の議論とからんでくるということで、プロジェクトメンバーの賛同を得るに至らなかったと。
森山	補足しますと、特別教育というのは、他人を傷つけ得る作業の場合においては、事業者である社長にも受けてもらいたいと思うので、強制力のある規定が必要であると考え、問題提起させていただいたところです。
三柴	それは確かに重要なテーマで、本プロジェクトの前身である平成 28 年の厚労科研で実施した社会調査でも、やはり経営者に対する安全衛生教育が重要だというデータが出ています。イギリスでもアメリカでも、専門機関が経営者向けの安全衛生啓発のための施策を打って行って、ハンドブック等が公表されているような状況です。一般論として経営者に向けた安全衛生教育や啓発への取り組みが必要であるという点については、藤森先生もご異論はなかろうかと思えます。
藤森	そこは異論はございません。実態としても教育という場面では法文上で規制するのではなく、先ほど能力向上教育のお話も出ましたが、通達指針レベルでは規制されています。
三柴	一般論としての経営者教育の重要性については共有できているということで。

8 船倉での「はい」の規制

提案文	安衛令第 6 条第 12 号における「はい」の定義について、現行は「倉庫、上屋又は土場に積み重ねられた荷」と限定列挙となっているが、これに「船倉」を追加すること。港湾荷役業における労働災害は、沿岸だけでなく船内荷役においても発生しており、中には死亡等重篤な災害が発生しているため、船内におけるはい作業の規制を設ける必要があると思料する。 (000157 監督官または元監督官 (3))
結果	安衛令第 6 条第 12 号を改正して「はい」の範囲を広げることに賛成。 適用対象を一般論としていかにしていくかということは、今後の検討課題とする。(なお、この問題については、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」の 2.8.4 においても検討した。)
議事録	(2021 年 10 月 23 日) 森山 これは「はい」の定義が安衛令でなされていて、限定的すぎるのではないかとということです。私の知り合いの監督官も同じような指摘をしていましたので、かなり共有されている問題意識なのではないかと思えます。 三柴 これもまず個別の議論から行いたいと思います。令第 6 条第 12 号の改正提案について、異論をお持ちの方はいらっしゃるでしょうか……ほぼご賛同ということでよろしいでしょうか。では、これは賛成ということで。一般論としては先ほどの議論と共通するので、ひとまず置いておきましょう。

9 事業定期報告の新設

提案文	事業場の新設、移転、名称変更、廃止、あるいはその他毎年 1 回、労働者数や事業内容について報告義務を課していただきたい。 事業場が把握できない結果、監督が実施できず、法違反が放置されていることがある。
-----	---

	<p>また、事業場の新設時や、労働者数が 50 人以上となったタイミングに必要なリーフレット等を交付することにより事業開始時にスムーズな指導を行うことができる。</p> <p>現状、適用事業報告（労基法）及び保険関係成立届（労働保険徴収法）があるが、不十分であると思料する。</p> <p>（森山）</p>
結果	適用事業場報告という形をとるのではなく、未把握事業場対策を検討していく。
議事録	<p>（2021 年 10 月 23 日）</p> <p>三柴 これは森山さんの提案ですね。要は監督をやりやすくするために、事業を起こす場合や変更する場合などに報告をさせるということですね。まさに監督官としての現場的な意見かと思うのですが、この点について何かご意見のあるかたはいらっしゃいませんか。</p> <p>三柴 労働行政的には、後段で書いているように、人を 1 人でも雇えば労災保険の届出をしなければならないから、事業場がある限り把握できる立ってつけだと思うのですが、労災予防との関係でも報告させて、適切な管理をしたいということですよ。直感的には少々キツイ感じがするのですが・・・。</p> <p>森山 何かと組み合わせるといふか、もう少し解しやすような案をいくつか入れるだけでも違うと思います。</p> <p>三柴 今の建て付け的には、安衛法の適用との関係では、行政には立ち入り権限等が与えているわけだから、行政の方で関心があるのであれば自ら違反を探し出して監督すればいいのかもしれませんが、それでは少ないマンパワーで到底回らない、という話ですよ。</p> <p>森山 現状では相当数の未把握事業場があります。あと、保険関係成立届に関する罰則もないので、無届出のままの事業者が多く存在します。</p> <p>三柴 どうでしょう直観的に。新設以降の動きを全部報告させるのは、キツ過ぎて通らないと思うのですが、未把握事業場が増えているのが問題であることは確かなので、未把握事業場対策を検討するというレベルの話ならいかがでしょうか。</p> <p>藤森 提言の最後の部分に「現状、適用事業報告（労基法）及び保険関係成立届（労働保険徴収法）があるが、不十分であると思料する」といった記述があります。この辺りの実態は森山さんの方がお詳しいかと思いますが、労災保険関係成立届が提出されていないという事案はそんなにはないと思うのですが、これから逆に行政の中で方面と監督、それから方面と労災が連携すればよろしいのではないのでしょうか。私のときはそうしてきましたし、そうすれば割と把握できるのではないのでしょうか。</p> <p>森山 そこをしっかりとやれば、把握できる事業場は相当増えると思います。現状、保険関係成立届では、本社だけで成立させて他の支店では全く手続きをしていない場合が多いので、その点をしっかりとやれば相当数の支店を把握できると思います。ただ、やはり同業組合のようなところに参加していない場合は相当数の保険未手続の事業が存在しています。たとえば、商工会の方に聞くとよく分かるのですが、どうしても労災保険に加入してくれない業種の方が一定数いるようです。</p> <p>北岡 この問題は 2 つに分けるべきで、一つは今森山さんがおっしゃった労災保険の未手続事業所で、これは実態として存在することは間違いありません。これについては、国税などと連携取りながら的確な徴収をしていこうということで、施策自体はやっているようです。これ自体は地道にやっていくしかないでしょう。もう一つは、森山さんの問題提起でその通りだと思ったのが、確かに本社に支社や支店がくっついた形で労災保険の手続がなされている、あるいは労災保険関係がいったん成立した後に個々の事業所が新しく成立した場合までフォローし切れていない、といったことは確実にあります。これについて、個々の事業所の変更の都度労基署に事業報告のようなものを提出させる施策もあり得るのですが、事業主からすれば非常に負担感があるので、私の印象論ですが</p>

	現実的にやるとすると、労働保険の年度更新に合わせて報告していただき、その際に可能であれば何らかのプレミアムをつけることです。つまり労働者数や業種を適切に申請してもらうことで、保険料を若干割引するなどといった形にしないと、なかなか報告をしてくれないかと、実務感覚的にはそう思います。
森山註	※かつては、毎年1回、適用事業報告の義務があった。

10 事前審査制の強化

提案文	<p>建設物としての違反（違反エレベーター、階段の構造の違反、手すり等の墜落防止措置の違反）、機械の違反（安全カバーがない、その他）が非常に多い。</p> <p>事業開始後の監督では、一度建設・購入したものを是正することとなり事業者への負担が大きい。建設・事業開始時に事前審査を行えないか。（かつては労働安全衛生法第88条第1項で建設物設置届を定めていた）</p> <p>（森山）</p>
森山註	違反エレベーターについては、54 参照。
議事録	未検討

11 流通規制の強化（プレス機械）

提案文	<p>安全装置のないプレス機械の流通を規制できないか。</p> <p>プレス機械は、本質安全プレス（安衛則 131①本文）、安全プレス（安衛則 131①但書）、2 項プレス（安衛則 131②）に分けられる。</p> <p>現状、このうち 2 項プレスについては、譲渡者ではなく事業者自ら安全装置を別途購入することでもよいとなっているが、実際、プレス機械の販売業者は、高額な安全装置の存在やその設置義務を事業者に取立て隠しているということが珍しくない。</p> <p>安衛法第 42 条の「安全装置を具備しなければ譲渡等してはならない」の部分は、一見、安全装置を具備しないプレス機械の譲渡等を禁止しているようにも見えるが、行政としてはそのような解釈はしておらず、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・動力プレス構造規格に違反したプレス機械を譲渡等したとき ・プレス機械又はシャーの安全装置構造規格違反の安全装置を譲渡等したとき <p>のみ違反としている。</p> <p>（森山）</p>
結果	未検討
森山註	<p>労働安全衛生法</p> <p>（譲渡等の制限等）</p> <p>第四十二条 特定機械等以外の機械等で、別表第二に掲げるものその他危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、政令で定めるものは、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。</p>

■質問 4 (規制の充実：特別規制)

12 荷主に対する特別規制の新設

<p>提案文</p>	<p>陸運事業において増加傾向にある荷役作業中の労働災害防止のため、荷主等庭先（荷主等事業場内）で陸運事業者の労働者（ドライバー等）が行う荷役作業に関する安衛法上の荷主等責任が規定すべき。現在は、30条の2の元方事業者としての作業間の連絡調整のみ義務付け。 (000217 元監督官 (1))</p>
<p>結果</p>	<p>採用（本省でも問題としては共有されているのではないか）。 ただし、提案文において安衛法第30条の2が運送業に適用されているという認識は誤り。</p>
<p>森山註</p>	<div data-bbox="220 495 1268 1122" data-label="Image"> </div> <p>荷主の責任を問う規定として考えられるのは、混在作業の調整、商品・設備の整理整頓状況、高所からの墜落防止措置（手すり等、安全帯の取付設備）、機械・設備等の安全性（エレベーターの安全装置、ロールボックスパレットの車輪止め、作業床の穴等の補修）など。</p>
<p>議事録</p>	<p>(2022年2月19日)</p> <p>森山 荷主災害は結構ありまして、よくあるのは貨物自動車運送事業者の労働者の方が、例えば製造業者で荷積み中にけがをしたりすることがあります。ここには私が註で入れましたが、荷主の世金を問う規定として考えられるのは、例えば混在作業の調整や、商品・設備の整理整頓状況、高所からの墜落防止措置です。結局、これは荷主先の設備を使用し、荷役をしますので、その設備はきちんとしていないとけがをしますし、床に穴が空いていいますとそれでけがをすることもあります。</p> <p>そして、機械・設備等の安全性です。例えば、自作エレベーターなどの安全装置やロールボックスパレットの車輪止めです。ロールボックスパレットというのは、荷主が購入したものを荷役業者も使用し、さらにその先の購入業者までボタンタッチをされて使用されていくこともあります。そういうところもあり得るのかと思いますが、私が簡単に想像で註積を付けた内容です。これにつきまして、先生方は何かご意見がありましたらお願いします。</p> <p>三柴：これは荷主の事業所、庭先だけを前提に言っている意見ですか。</p> <p>森山：そうだと思います。</p> <p>三柴：つまり着荷主のほうで、これは届け先のほうは視野に入っていない意見ですか。</p> <p>森山：そうだと思いますが、荷主というのが大まかにとらえていますので、到着地のほうの責任ももしかしたら想定しているかもしれないです。この回答も大まかになっていますし、私も意図が図りかねる内容です。</p> <p>三柴：少なくとも本省がこの問題に着眼し、何とかしようとしている場合に視野に入れているのは、</p>

初荷主のほうも着荷主も両方なわけです。そこは荷主との力関係で、確かに陸運事業者が弱く、その末端のドライバーがいろいろさせられ、労災が起きることを気にしているわけです。陸運担当の運輸省等々とも協議し、少なくともガイドライン等をつくるところまで持っていきましたが、それは初めの一步なのです。実際問題は直接雇い主でもないところに責任をかけるのは、安衛法の歴史上も大変でしたので、そう簡単にはいかないことなのです。その辺りは現場の感覚と認識、それから実際にどのように持っていくべきかの立法について、先生方の意見をお願いいたします。

畠中：よろしいですか、畠中です。

森山：お願いします。

畠中：質問ですが、これは提案文の中に、現在は 30 条の 2 の元方事業者としてのうんぬんとありますが、これは運輸業というか運送業について 30 条の 2 は適用されるという前提ですか。

森山：私もその意図が少しくみ取れていなく、もしかしたら何かの勘違いなのかと思います、これは見えています。

畠中：そうですが、要するに 30 条の 2 は製造業だけですから、これは全くピント外れの文章ではないですか。

森山：提案文の後半はそうだと思います。

畠中：ですから、これを 29 条の元方事業者としての指導指示義務のみが義務付けられているとし、この提案文を修正すればそれなりの文章になります。それはそれとしまして、29 条ですから、結構、範囲としては広いわけです。

森山：もしかしたら 30 条の 2 の政令で、陸運というのを入れるという、よくとらえるとそのようにもとらえられるのかと少し思いました。

畠中：これは残すとしみますと、そのような形で修正をするしかないわけです。現在は 29 条の元方事業者としての指導指示義務しかないのですが、今後 30 条の 2 の政令指定とし、この運輸業を指定すべきです。この関係ですと、これは荷主が本当に元方事業者になるのですか。

森山：関係請負人に陸運事業者が入ることがありましたら、混在作業をしているのは確かですので、そういう意味では元方事業者になるかと思います。

畠中：1 の場所において、事業の仕事の一部を請け負わせていることになるのですか。この文章ですと、そもそもそこからではないですか。

森山：そうだと思います。

畠中：元方事業者になるか・ならないところからスタートしなければいけないのではないですか。

森山：分かりました。

三柴：そもそも元方になるとしましても、自分で仕事の一部は担ってなければいけないわけです。そうしますと、ここの関係は運ぶ作業も自分で一部はしてないといけないので、おかしいわけです。

森山：そうです。そこはおかしいです。この提案文を少し好意的にとらえますと、さらに陸運事業者が事業の一部を下請けに請け負わせることもあります。そのような問題ももしかしたら 30 条の 2 と絡めて考えているのかもしれないのですが、それは少し好意的にとらえすぎているかもしれないのです。

三柴：適用法条の正しさはさておき、これは問題としてどうとらえますか。

畠中：これは、そもそもどのような災害に対して何をすべきか、という主張ですか。そこをきちんと明らかにしてもらいませんと、そもそも議論が成り立たないのではないですか。

森山：例えば、荷主の事業場の倉庫に荷が積まれている状況、あるいは荷積みの方でして、それが荷役業者に対して災害を起こすなど、あるいは機械設備で階段の手すりがおかしい事案などに対して、荷役業者がそれで転落をすることがあり得ます。あるいは作業場の床面にできた穴や、荷主業

	<p>者が用意したロールボックスパレットの構造の欠陥などが、それを荷役する業者の労働者に対し、災害を引き起こすことがあるかと思うのです。私はそのようなことで認識をしていますが、いかがですか。</p> <p>三柴：では、このようにとらえます。これは勝手にこちらで解釈をし、荷主の事業場で建築物、あるいは設備等を原因として起こる設備災害系と、あえて言いますと荷による腰痛、重量物を取り扱う上で生じる災害です。そして着荷主のほうですが、届け先のほうでも事業場に係る設備等災害等が起きうるわけです。フォークリフトからの転落などが起きることも含め、もう少し初荷主のほうの責任を強化できないかです。そこでコントロールができ、防止のための措置は取らせられなか、逆にそれを怠ったら一定の責任を負わせられないかと、このようにとらえたいかですか。それは、まさに本省でも考えていることなのです。</p> <p>森山：いかがですか。</p> <p>三柴：これはそのようにとらえるというかやっていることです。</p> <p>森山：ちなみに少し付言しますと、よくあるのはフォークリフトの免許を持っていない荷主業者さんが、荷役先で荷主からフォークリフトの使用を命じられるということは結構あります。それで無資格運転が実際起きています。しかもそれを事業者は把握していないこともありますので、そのような問題もあります。これは、検討自体はしていますし、これからもしていることでよろしいですか。</p> <p>三柴：そうです。それと、設備災害系で、例えば荷主なりの建築物や設備などが理由で起きる労災につきましては、一応、別の法条で適用可能なわけです。</p> <p>森山：そうかもしれないです。</p> <p>三柴：建築物等にきちんとリスク情報は伝えるという規定はありますので、それでの対応も一部は可能という回答になるわけです。</p> <p>森山：ありがとうございます。すいません、よろしければ他の先生方からも、このような荷主関係の問題点があるのではないかと、ということ伺いたいのですが、いかがですか。今はないようでしたら、次に行きたいと思います。よろしいですか。</p>
--	---

13 特別規制の強化

提案文	建設事業等の特別規制について、対象が限定されている部分、（足場に手摺がない→特別規制手摺設置困難→安全带使用義務→特別規制（元請は責任を負わないので）（00167 監督官（1））	
結果	賛否あり、結論が決まらず。	
森山註	要求性能墜落制止用器具を下請負人の労働者に使用させることについて元請負人ないし注文者に管理義務を課せないかということと思われる。ただしこれは安衛則 563③のことを言っており、読み方によっては安衛則 655①で規制しているようにも思える。	
	足場の設置（原則的な墜落防止措置）	要求性能墜落制止用器具の使用（特例的な墜落防止措置）
事業者の措置 （法 20～21 条）	安衛則 518①、563、570	安衛則 518②、519②
注文者の措置 （法 31 条）	安衛則 653①、655①	無し
元方事業者の義務 （法 29 条＝罰則なし）	元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければならない。	

(2022年2月19日)

森山 これもかなり雑駁な提案文ですが、つまり安全带使用義務も元請けでやるべきではないかという内容です。ただ、これは元請けが安全带の使用まで指揮命令することになることになるかもしれないので、これにつきまして先生方の考えがありましたら、意見を聞かせていただきたいと思ます。いかかですか。

三柴：これは建設でしたら 29 条で法令を順守させなさいというのがありますし、30 条でしたら安全パットをやりなさいとありますので、そのようなところで対応できるのではないですか。

森山：そう思います。これはある意味好意的にとらえますと、29 条に罰則がないので実質的に事件化はできないことなのかもしれないです。その罰則を持って元請けが、例えば下請けの労働者に対し、直接安全带の使用を命じることを罰則付きで規定すべきかどうかという問題だと思います。

三柴：そうしますと 29 条そのものに罰則を付けてくださいと、広げて読めばそのような解釈に取れます。

森山：はい。あるいは 31 条の省令事項で安全带の使用もこれは命じるのかです。

三柴：ですから、29 条に罰則が付いていないのは、畠中先生マターですが、やはり事業者ではないので、そこまでは難しいということですか。

畠中：だいぶ前の回のときに確かお答えしたと思います。やはり構成要件がはっきりしないと件だと記憶しています。

三柴：安衛法では 57 条の 3 は、化学物質の一部について、罰則こそ付けなかったものの、リスクアセスメントという抽象的な措置について、義務規定にした。これは、罰則化を狙ってのこととも言える。また、安衛法を離れますと、刑法の精神的な犯罪はやはり抽象的であり、しかし、みんな罰則を付けているわけです。安衛法の背景にある業務上致死や致死傷などもかなり書き方はあいまいですので、構成要件の問題はクリアできる気もします。難しいのですか。

畠中：前回もお話をしましたが、構成要件の特定のために、例えば命令前置主義を取るなどで、そうしましたら明らかに構成要件が特定されます。ですので、非常にすごい規定になると思いますので、まさに立法論です。

三柴：これも命令前置なり、基準を踏ませることで重要性が認められるのでしたら、罰則付きまで持っていくアイデアはあることになりませんか。

畠中：そうですね。

森山：失礼します、命令前置の命令と言うのは、政省令という意味になりますか。

畠中：個別命令です。

森山：承知しました。

三柴：この重要性につきましては、この問題は現場感覚ではいかがですか。例えば玉泉先生はどのような認識ですか。

玉泉：玉泉です。私は、この森山さんの全体コメントをいただいたのは去年の 8 月だと思います。全部コメントを書きましてメモをしましたが、それによりますと、やはり 655 条の場合は、無理かと思ます。無理と言いますか政策的にそこまで負わせますと、現場の監督は元請け 1 人しかいないところが実際の現場ではたくさんあります。安全带の使用義務付けまでしますと、かなり困難ではないかと思ます。実際の問題としまして、あまり加重な責任を元請けの監督に負わせてしまうことになりはしないかと思っています。ですから、そこまで元請けにやらせるのは酷かと思ます。何もかも災害防止だと言い、その元請けさんも労働者ですから、そのものに義務付けまでし、655 条のように設備上の問題でしたら格別ですが、そうでない個々の一瞬の使っている・使っていないことについてまで見ないといけないのは、酷ではないかと。

三柴：ありがとうございます。

玉泉先生にあらがう意図ではないですが、例えば民事事件でしたら大石塗装、鹿島建設事件という有名な例があります。安全ベルトを付けておらず高所から落ちて亡くなったケースがあります。事業者が安全パトロールをしていなかったのが、安全配慮義務違反で民事過失責任を負うという判決になりました。まさに命令前置主義等の手続きをかませれば、やるべきことをしていないのを指摘することはできるわけです。実際に罰則の適用は少ないと思いますが、背景に命令まで出したのに聞かないのは罰則になるという、よくやる方法を書いておきますと、それを使い、説得ができるのではないかという気がします。いかがですか。

玉泉：大石塗装の場合は民事事件ですから、安全配慮義務の問題だと思います。安衛法になりますと罰則付きになりますので、それと安全パトロールうんぬんは 30 条に 1 日 1 回の巡視義務が定められています。それはそれらの罰則が付いていますので、それでクリアできるのではないかと思います。

例えば、本件だけで言いますと、29 条なりに事前に安全帯を持ってこないといけないということは言えるわけです。指導義務ですので、あれも義務規定で罰則はありませんが義務規定です。そこまでは言えても、ここを実際使っているかはどうかまでの監督責任を負わせるというのは、少し酷ではないかと思います。あまりにも現実離れと言いますか、実際の現場に行きますと、小さな現場で 1 人しかいないことは多々あります。1 人の人が住宅ですと何現場も持っていたりします。そうしますと、そこまで大きな現場や数十億円の現場でも元請けの人間は 3~4 人とか 7~8 人で、到底そこまでいちいち管理するのは不可能ではないかと思います。実情から言いますと無理ではないかと思います。

そして先生が言われますように、個別の命令で言うのはできるでしょうけれども、包括的にやるのは少し無理というか酷な気がしています。

三柴：分かりました。

角田：すみません、よろしいでしょうか。角田です。今のこの件のパトロールにつきまして、私も少し話をさせてもらいます。パトロールをしている観点から少しお話をします。確かに玉泉先生が言いますように、1 人でやられている方で、特に住宅などは複数のカ所を回っているケースが多く、確かに見ているのは難しいという面はあります。ただ、パトロールで指摘をした場合ですが、一度言われたことがありまして、下請けがたぶん安全帯をしておらず、そのことを監督さんに伝えますと、「指導はしてるんですけどね、やってくれないんですよ」ということで終わっていることも時々あります。ですので、そこでより強制力を持たせるようにするためには、この特別規制という話になったのかと私は思いました。ですから、そこで罰則が付くと非常に取り組みや指導に関しても、より本気になるのかと思いますので、このような提言になったのかと感じました。以上です。

森山：ありがとうございます。

三柴：意見が割れました。

森山：問題としては 29 条の路線で行くのか、あるいは 31 条の省令事項でしていくかですが、実務上は安全帯に関して言えば監視・監督をするのか、そこまで元請けにさせるのかのところですか。結構難しい問題になりますので、私は何とも結論が出せないのです。

三柴：ですから、結論が出なくて割れたていいのではないのでしょうか。

森山：分かりました。

三柴：今の各先生の話は、言うことを聞かないのは元請けなのか下請けのほうでしたか。

角田：今の話ですと、元請けです。ただ、どちらもそうできて、元請けも下請けも、結局、下請けは元請けに言われてもやらない、元請けはそれ以上のことは何もしないので、両方の意味です。

三柴：分かりました。ですから、現場感覚としましたら、その相手により罰則がないと法令順守の指示も出さず、実際はそれを守ろうともしないという実態があるわけです。他方で、監督官と元請け

	<p>の業務実態を考えると、そこまで法令で直律的に義務付けるのは難しいのではないかという意見があり、そのようなまとめですか。</p> <p>森山：分かりました。では、そのようにまとめて行きたいと思います。</p>
--	--

■質問 4 (機械等)

14 特定機械等以外の規制・規格化の遅れ

提案文	<p>特定機械等（法第 37 条）への規制は充実しているが、それ以外の危険な機械・器具への規制については一度規制の範囲、その内容を検討してみる必要があると思われる。私の勤務先では、防爆電気機器、呼吸用保護具等の検定を行っているが、防爆電気機器に関しては、国際的な試験・認証の仕組みである IECEx からは遅れたものとなっており、試験・認証の基準である防爆機器の構造規格及び安全衛生規格の規定も国際的に通用する IEC 規格の思想から遅れたものとなっている。また、呼吸用保護具関係で言えば、検定対象は、防じんマスク、防毒マスク、電動ファン付呼吸用保護具に限られており、行政が通達で注意喚起しているホースマスクについては、検定どころか、性能要件さえ示されていない。</p> <p>(00228 元技官 (3))</p>												
結果	<p>賛成（機械等の流通規制を充実すべき：例として、ロールボックスパレット、転倒時保護用保護帽などが提案された）</p>												
森山註	<p>提案文にある機械等は次のとおり。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>機械等の名称</th> <th>規格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>防爆構造電気機械器具</td> <td>電気機械器具防爆構造規格（昭和 44 年労働省告示第 16 号）</td> </tr> <tr> <td>防じんマスク</td> <td>防じんマスクの規格（昭和 63 年労働省告示第 19 号）</td> </tr> <tr> <td>防毒マスク</td> <td>防毒マスクの規格（平成 2 年労働省告示第 68 号）</td> </tr> <tr> <td>電動ファン付き呼吸用保護具</td> <td>電動ファン付き呼吸用保護具の規格（平成 26 年厚生労働省告示第 455 号）</td> </tr> <tr> <td>ホースマスク</td> <td>「送気マスク」として有機則等で規定。規格、性能・構造要件なし。</td> </tr> </tbody> </table>	機械等の名称	規格	防爆構造電気機械器具	電気機械器具防爆構造規格（昭和 44 年労働省告示第 16 号）	防じんマスク	防じんマスクの規格（昭和 63 年労働省告示第 19 号）	防毒マスク	防毒マスクの規格（平成 2 年労働省告示第 68 号）	電動ファン付き呼吸用保護具	電動ファン付き呼吸用保護具の規格（平成 26 年厚生労働省告示第 455 号）	ホースマスク	「送気マスク」として有機則等で規定。規格、性能・構造要件なし。
機械等の名称	規格												
防爆構造電気機械器具	電気機械器具防爆構造規格（昭和 44 年労働省告示第 16 号）												
防じんマスク	防じんマスクの規格（昭和 63 年労働省告示第 19 号）												
防毒マスク	防毒マスクの規格（平成 2 年労働省告示第 68 号）												
電動ファン付き呼吸用保護具	電動ファン付き呼吸用保護具の規格（平成 26 年厚生労働省告示第 455 号）												
ホースマスク	「送気マスク」として有機則等で規定。規格、性能・構造要件なし。												
議事録	<p>(2022 年 2 月 19 日)</p> <p>三柴：要するに、検査等が必要なものの対象が狭すぎることに、検査の規格等があっても遅れているという 2 つの指摘をこれはしたいのですか。</p> <p>森山：そのように思います。</p> <p>三柴：では、先生方お願いします。</p> <p>唐澤：唐澤ですが発言をしてもよろしいですか。</p> <p>森山：お願いします。</p> <p>唐澤：防爆の電気機械器具の件につきまして、コメントをします。私は 40 年代の後半は安全課で、爆発火災担当係長をしていました。防爆構造の規格がそのころ改正し、そののち恐らく改正はしていないと思います。IEC 規格の国際電気連合の防爆規格のことを恐らく言っていると思うのです。当時も日本の防爆構造規格を改正する際にも IEC 規格のことは念頭に置いていました。ただ、日本の場合の規格も IEC 規格に必ずしも遅れているものではないと確か記憶をしています。日本の防爆電気機械器具につきましては、その他同等以上の規格によるものがあればそれでもいい、という規定をそのために盛り込みました。現在の防爆構造電気機械器具の規格にはそのような条項があると思います。ですから、提案にかかっているものは、恐らくそれぞれの構造規格や SM 規格につきましては、国内の最新の規定を踏まえ、必要な改正をすべきというのが論点の 1 つとしてあるように思います。それはそれで、確かにごもっともだと思います。</p>												

もう一つは国際規格との整合性です。これもやはりやらなければいけないことですが、あるいは、必ずしも立法論に直結しているかもしれませんが、より適切に up-to-date していく趣旨でしたら、それは理解できます。以上です。

森山：ありがとうございます。

三柴：唐澤先生、特定機械の範囲・指定についてはいかがですか。

唐澤：これは特定機械が定められたのは、かなり明治以来の歴史に成り立っていますので、私は直ちに特定機械として新たに規定をするべき機械等はあまりイメージを持っていないのです。話題として考えられますのは、産業用ロボットのようなものを特定機械等にするかどうかです。産業用ロボットのような技術進歩が非常に早いものにつきましては、規格をつくることも難しく、特定機械等に指定するのは一般論としては難しいと思っています。不十分な答えかもしれませんが、以上です。

三柴：産業用ロボットはご案内のとおり動きの予測が付きにくく、動きの取り方が複雑ですので、今までの機械などにはいかないという特色があります。それが返って今までの枠組みでとらえにくい部分があるとは思いますが。

唐澤：今の安衛則の産業用ロボットの規定の内容は、マニピュレーターに沿ってあてています。ですから、産業用ロボットの規定ぶりつきましては、恐らく up-to-date できていないものの1つだと思っています。もう少し up-to-date すべきものだとは思いますが。

三柴：承知しました。

森山：分かりました。何かホースマスクについてご意見のある先生方はいますか。特に大丈夫ですか。

全般的な話になってしまいますが、他の先生方で特定機械等と限らず、構造規格化が必要ではないかというものにつきまして、考えがありましたらぜひ伺いたいと思います。ちなみに、私はロールボックスパレットの死亡災害に少し関わったことがあります。そのときに安衛研のほうでロールボックスパレットの構造規格化を少し考えたいという話がありました。例えば、車輪にストッパーがないなどの規格がされていないものは、少し検討をしているような話は聞いたことがあります。全般的な機械・器具、その他設備に関しまして、あるいは他のものに対して規格化というのが特に厚生労働省告示で必要ではないか、ということがありましたらお聞かせください。いかがですか。

三柴：技術レベルではこのようにしたらいいかというところまでは、かなりの解明は進めており、それをどのように政策的に取り入れるかという段階かと見ています。取りあえずは強制ルールまでできなくても、このようにすればいいところのアイデアを拡散するところまでは行っていると思います。

森山：ありがとうございます。ロールボックスパレットの件でいいですか。

三柴：そうです。

森山：ありがとうございます。他にどのような機械・器具で、これはというのはありますか。あるいは、このようなものは厚生労働大臣が定める規格でやるべきかどうかについて、何か考えがある先生がいましたら、それも併せてお聞きしたいと思います。いかがですか。

玉泉：玉泉ですが、いいですか。墜落用の保護具、保護帽がありますが、構造規格が飛来落下用は上からですが、墜落防止用は 30 度傾けての強度だと思います。ですから、実際に自分が転倒をした場合は側頭部などの 90 度のところに当たるといいます。試験では 30 度ぐらいしか考えていませんので、構造的にかなり弱いのではないかと考えています。ですから、本当は保護帽を 90 度傾けての強度試験をしないと、構造規格を見た限りでは適切ではないかと思いました。他のものもそう

	<p>かもしれませんが、もう少し考えたほしいというところがあります。そして転倒や転倒事故による死亡事故は結構多いので、少しでも<聞き取り不能>いいかと思いました。</p> <p>森山：墜落時だけではなく、転倒時も同時に保護し、強度試験をするわけですか。</p> <p>玉泉：そうです。飛来落下用と墜落防止があります。墜落防止用は、例えば脚立に乗り転落する場合ですと、後頭部や側頭部の横を打つわけです。構造規格では斜め上からの試験しかしていないのです。ですから、構造的に側頭部や後頭部は弱いわけです。そこをもう少し考えますと、少しは死亡が減少するかと思います。以上です。</p> <p>森山：ありがとうございます。他の先生方はいかがですか。では、ないようでしたら次に行きたいと思います。</p>
--	--

15 特定自主検査の実施間隔の見直し

提案文	フォークリフトなどの特定自主検査の実施期間が1年に1回となっているが、車の車検と同様実施期間を見直すべきだと思われる。(00077 監督官 (1))
結果	フォークリフトの特定自主検査の間隔を2年ないし3年とすることは、不採用。 「定期自主検査」を誤解を与えないようなネーミングに変更すべき。
議事録	<p>(2021年6月19日)</p> <p>玉泉 フォークリフトやプレスは特定自主検査が義務づけられていますが、(1)の提案は、これを緩やかにして車検と同様2年ないし3年に1回にすべきとの提案ですね。使い方の問題もありますし、あまり賛成はできません。</p> <p>浅田 フォークリフトの特定自主検査のインターバルの件ですが、私が厚労省の安全課にいたとき、ある業界団体から規制緩和の要望として出されたことがあります。車検であれば新車の場合には3年に延長されるので、フォークリフトも同様に緩和してほしいとのことでした。それについて、建荷協(建設荷役車両安全技術協会)を通じて、実態として新車のフォークリフトや車両系建設機械の最初の1年目の特定自主検査の検査結果について、どの程度問題点が指摘されているのかをデータとして収集しました。かなり高率になっていました。そういう実態があったので、規制緩和の要望にはお応えできないとしてお断りしました。やはり業務用ということなので、かなり荒っぽい使われ方をしているのが大きな理由だと思います。</p> <p>(2022年2月19日)</p> <p>篠原委員からの追加意見あり：事業者やメーカーが、定期自主検査(特定自主検査)の「自主」という語から、これを任意の検査と勘違いしている例が少なくないので、分かりやすいネーミングに変えてはどうかというもの。</p>

16 安衛則第131条からのプレスブレーキの適用除外

提案文	安衛則第131条の適用に関し、プレスブレーキを除外すべきと考える。(00077 監督官 (2))
結果	安衛則第131条に含めるか別の条文に独立させるかという点は検討に値する。 ただし、プレスブレーキに対する安全防護義務は緩和すべきでないという意見あり。
議事録	<p>(2021年6月19日)</p> <p>玉泉 プレスブレーキの提案については賛成です。プレスブレーキの安全装置は非常に難しいです。光線式やレーザー式というものもありますが、実際には足で踏んで調整しながらゆっくり曲げるプレスですから、怪我そのものは非常に少なく、怪我したとしても指の骨折程度で済みます。なので、プレスブレーキについては昔から監督官は苦労していると思います。私見としては、安衛則第131条が対象としているのはもうやめた方が正解だと思います。</p> <p>森山 私は、安衛則第131条は非常に特徴的な条文です。安衛則は機械安全の3ステップメソッドを</p>

	<p>そこまで考えていませんが、プレスに関してはほぼ完全な3ステップメソッドの構成になっています。確かにプレスブレーキの安全技術は少々変わっていますが、やはり機械安全という面ではプレスブレーキの安全を作業手順だけで確保するのは少々疑問を感じます。数年前に、レーザー式の安全装置が構造規格化されていますので、その導入を進めてほしいというのが私の考えです。ただ問題なのが、まだ装着していない機械にこれを装着する場合に、費用が高額なので、なかなか踏み切れないという会社が多いというのが現状です。私としては機械は出来るだけ安全にしたいという思いがあるので、この提案を検討することは結構だと思いますが、「除外」にはどちらかと言えば反対です。</p> <p>三柴 ありがとうございます。森山さんは本質安全化を進めるべきとするお立場ですね。</p> <p>森山 本質安全化というよりも、レーザー式安全装置は「安全防護」になりますが、個人的な考えとしては保護装置等の装着を進める形で、今後安衛則改正の検討を進めていくべきだと思います。</p> <p>山本 プレス関係の労災に関する民事賠償事件の判例をみると、やはり安全装置の不備が賠償額に影響しているようです。遵守できない規則を設けても意味はないというご意見ももっともなので、検討には賛成しますが、民事賠償事件にはかなり影響が出るのではないかと感じました。</p>
--	---

17 既存不適合の適用除外の廃止（クレーン過負荷防止装置）

提案文	3 トン未満のクレーンの過負荷防止装置の全面義務化。（既設クレーンへの安全装置後付け）（転倒事故等が多いので）（00167 監督官（2））
結果	既存不適格機械等の一層の更新政策を含め、検討に値する。
森山註	<p>過負荷防止装置（モーメントリミッター）は、クレーンのジブの旋回や起伏を規制して安定性を保つ装置です。</p> <p>※平成31年に義務化されたが、平成31年3月1日以前に製造された移動式クレーン、現に製造している（設計の大部分を完了している等）移動式クレーンはなお従前の例による。</p> <p>公 式 リ ー フ レ ッ ト :</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000197452.pdf, 既存不適合機械等更新支援補助金制度あり：https://www.kensaibou.or.jp/support/subsidy/index.html</p> <p>移動式クレーン構造規格（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=74023010&dataType=0）の経過措置は次のとおり。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">附則（平成三〇・二・二六 厚生労働省告示第三三号）</p> <p>（適用期日）</p> <p>1 この告示は、平成三十年三月一日から適用する。</p> <p>（経過措置）</p> <p>2 平成三十年三月一日において、現に製造している移動式クレーン又は現に存する移動式クレーンの規格については、なお従前の例による。</p> <p>3 前項に規定する移動式クレーン以外の移動式クレーンで、平成三十一年三月一日前に製造された移動式クレーン又は同日において現に製造している移動式クレーンの規格については、なお従前の例によることができる。</p> <p>4 前二項に規定する移動式クレーン以外の移動式クレーンで、平成三十一年三月一日前に製造された移動式クレーン（この告示による改正前の移動式クレーン構造規格に適合するものに限</p> </div>



	<p>る。)と同一の設計により同年九月一日前に製造された移動式クレーンの前方安定度の値については、なお従前の例による。</p> <p>5 前三項の規定は、これらの項に規定する移動式クレーン又はその部分がこの告示による改正後の移動式クレーン構造規格に適合するに至った後における当該移動式クレーン又はその部分については、適用しない。</p>
議事録	<p>(2022年2月19日)</p> <p>三柴：これは、以前の厚労科研のプロジェクトで、この前身のプロジェクトでも議論がありました。半田さんや毛利さん、当時現役だった方がいろいろ説明をしてくれました。法律論的に言いますと、不遑及で、さかのぼらないのが原則です。新しくつくったルールで過去の事象をさばかない、ということで対応せざるを得ないわけです。だからこそお金を出すので up-to-date してくれ、というやり方にせざるを得ないわけです。現に、現場が付いてこず、業者が付いてこない問題もあります。ですが、危ないものは危ないですし、特にエレベーターなどの既存不適格は、労働の現場だけではなく、ままたあるし、事故も起こします。その法律論の理屈と安全の要請との擦り合わせが非常に難しい課題だと思います。</p> <p>考えようによりましては、安全の要請を優先するような法律の考えたかの工夫はできると思うのです。ですから、どれだけ事故が多いかです。事故というよりは正確には災害が多いことかと思っています。先生方はどうですか。</p> <p>森山：少し補足をしますと、これは構造規格の改正ですが、構造規格は製造流通規制が基本になり、プラス構造規格に適合していない事業者は設置、使用してはならないということがあります。</p> <p>例えば、プレスですと安衛則のほうで事業者に対して直接安全装置の設置義務を課しています。あるいは、安衛則第101条で、機械の、挟まれ防止等の一般基準につきましても、直接事業者に義務化しています。例えば、他の構造規格云々とは関係なく、それを使用する日に、例えばカバーが付いていないという違反がありましたら、事業者が直接処罰をされます。それは大昔の機械でも最近買った機械でも関係がないという、そのような規定方法も存在しています。</p> <p>三柴：そうです。そのようなやり方も取れます。</p> <p>森山：製造流通というのは諦めても、事業者に直接規制を課す方法もあります。</p> <p>三柴：そのようなことも取れます。</p> <p>森山：そのようなことも踏まえまして、少し先生方からご意見がありました頂戴したいと思います。意見がないようでしたら、提案文の問題提起を抽象化し、結局どれだけの災害状況があれば、このように経過措置というよりも積極的に現在存在する機械を規制していくか、立法が可能かという議論のほうはどうですか。</p> <p>三柴：業者からしましたら、そういう規制をもうけられますと、つくっていた製品が売れなくなるわけです。以前はいいと言っていたものを勝手に別次元でルールを変えられ、それで売れなくさせられるのは、業者側から言わせると、要するに行政を訴えたくなるぐらいの公共政策の失敗というふうになります。ですから、それこそ無理筋でも国賠マターではないか、国賠問題ではないかという話になります。ですから、一生懸命業者の意見を聞き、どのような手順を踏めば、こういう場面では少しずつでも安全な装置に変えていけるかという調整をするわけです。おっしゃるように、最終的にはどれほど危ないかの現実の災害の深刻度の問題だと思います。</p> <p>そして、改めて伺いたいのは、この問題は災害としては多いのですか。</p> <p>森山：多いかどうかというのか難しい問題ですが、死亡災害自体は発生しているのかと思います。少し難しいです。</p> <p>三柴：篠原先生と角田先生は現場的にいかがですか。</p> <p>篠原：篠原です。1 つには、トラックにクレーンが付いていましたら、小型の移動式クレーンになり</p>

ます。やはり保有台数が非常に多い分、災害も多いかと思えます。これも3トン未満では免許が要りませんので、技能講習を修了すれば乗れてしまうものです。大型のクレーンと比べ、当然使用されている母数と運転者の技術の問題もあり、下手をしますと無資格者が使用することもあります。母数的にも災害が多いですが、やはり設備のほうで防止をしていく必要があるとは思っています。非常に身近にあり、大型のクレーンと違い、安易に運転をしてしまうことも、人の面での災害リスクもありますので、やはり機械設備そのものの安全にするに越したことはないと思えます。

森山：ありがとうございます。角田さん、いかがですか。

角田：角田です。確かにトラック・クレーン、トラック付きのクレーンは使われることが多く、災害はそれなりにありそうな感じはします。ただ、義務化までしますと、それこそ中古車で買っていくときに買えないなど、それらで滞ったりするのかなと思います。ですから、義務化するよりは、これが後付けでもできることや補助金があることの周知をもっとする必要があるのではないかと思います。

森山：ありがとうございます。では法律論と言うより、既存の機械をどのように安全化していくかの問題としてとらえることにしたいと思います。よろしいでしょうか。

三柴：そうなのですが、もう少しこの問題だけではなく、似たようなもので既存不適格の規格なりルール問題はたくさんあります。そのようなものにももう少し示唆を与えるような検討結果は欲しいのです。

森山：ありがとうございます。

三柴：ある元医系技官の話ですが、厚生労働行政一般に、設けた規制を変えますとなったときに、その規制で食べていた人たちが抵抗をしてくるわけです。そこを調整するのが本省の行政マンの重要な仕事の1つで、かなりメインということをやっていた人がいます。この場合は、規制がなかったところに設けようかという話ですが、結局は性格的に同じような話です。規制で食べていた人が、なくすことで困るのがありますが、逆も構図的には同じなわけです。要するに、安全問題の深刻度により、そのようなことがあっても仕方がなく、過ちを改めるにはばかることなかれ、ということなのかです。

玉泉：玉泉ですが、よろしいですか。

三柴：お願いします。

玉泉：この間の安全帯から墜落制止用器具への規格改正がありましたが、あ那时的構造規格は古い構造規格は今年の1月1日まではよく、それ以降が駄目にしました。一定のニーズを与え、何年までは大丈夫でそれ以降は新しいものに変えないといけないとしますと、今の過巻警報装置を過巻防止装置にするわけですので、単価としたら高くなるのです。そうしますと、クレーン屋のユニック等のメーカーから言いますと、より大きくたくさんのお金がもらえ、古いものを新しいものに交換するのに新たな需要が生まれます。そのような意味で言いますと、それほど抵抗がないのではないかと思います。例えば3年や5年で経過規定を設け、その間に全て変えてもらうものでしたらいけると思います。

森山：ありがとうございました。業者に対しても理解を得られる方向でしたら、かなり交換が進み、業者としても広報に協力的になりますね。

玉泉：移動式車両積載型だと思いますが、既に法律ができていますので、今更仕方がないと思います。同じようなことは今後いくらかでもあり得るわけですが、そのような方法を取ればそれほど抵抗がないのではないかと思います。安全帯は墜落制止用器具になり、(その構造上)単価はととも上がりました。2~3万ぐらいになっていますので、昔は大型ですと1個数千円でした。それでかなり需要が生まれたのだと思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：経過措置を設けることは確かに取られていますし、いい方法の 1 つだと思うのです。少し合わせて考えなくてはいけないのは、その強制規範のルール自体や省令などを変えるのと、規格レベルものを変えるので、考えを分けるべきか、それとも同じに考えるべきかというのはどうですか。

玉泉：安全帯を墜落制止用器具にしましたのも構造規格です。ですから、過巻警報装置を過巻防止装置にするのも構造規格の問題ですので、同様に考えていいんじゃないでしょうか。

三柴：その場合に、安衛則ですと、前にもこのようなやりとりがあったと思うのです。規格と言いながら実際はルールのランクというか、性格的にはガイドラインレベルや通達のレベルですが、実際は法令と同じような使われ方や意味合いでとらえられているものが多いと思うのです。そのようなことでいいのか、という点はどのように考えていますか。

玉泉：その内容は具体的にどのようなものがあるか分からないのですが。

三柴：ボイラーにせよクレーンやフォークリフトの規格にしましても、検査時に照合される規格です。そうしますと、結局は絶対のルールになってくるわけです。では、なぜルールにしないかと言ったときには、やはり変えやすいなど柔軟性でそこから外れるものも性能が認められればオーケーにするなどの趣旨があると思うのです。ただ、省令等で行くのか規格で行くのかの違いは、例のボイラー、クレーン協会が本省を訴えたというケースでも問われた争点の 1 つでした。事件により、意味を持つてくることもあるわけです。そういうことも踏まえ、規格を変えて実際は業界に大きな影響を与えることが起こってもいいのかで、それでしたら正面から省令なりを変える方が筋ではないかと言う人もいます。ここをどう考えるかです。

玉泉：例えば、過巻警報装置を過巻防止装置にすることを省令で書いてもいいと思いますが、規格そのものが 25 センチの直動式で云々と細かいものがありますが、それを省令に書きようがないのです。過巻防止装置と過巻警報装置の定義から全部書かなといけないわけです。それを構造規格に規則の下請けとしてやらせていると考えていますので、技術的な部分につきましては規格でやり、それを安衛則の 27 条、28 条辺りで担保することだと思えます。規則化するのは、技術的なものにつきましてはかなり難しいと思えます。

三柴：安衛関係は、かなり規格レベルのものを規則で書いてきているのではないかという気はします。仰っていることはよく分かります。ありがとうございます。

唐澤：唐澤ですが、発言をしてもいいですか。

三柴：お願いします。

森山：お願いします。

唐澤：やはり構造規格を規定し、考える場合には、やはり製造流通規制を念頭に置き、構造規格化するわけです。ですから、そのような面で見るといいと思います。なお、労働安全衛生規則の中でも規格的な規定が結構あります。それは、歴史的に労働安全衛生規則は血と涙の規定だと言われているぐらい、実際に労働災害が起き、そのたびに手当をしていたという部分がありますので、そのような規定はそれなりに意味があります。ただ、そういう規定の中、製造流通段階の規制までに持っていくものにつきましては、構造規格、あるいは製造許可基準に移し替えていったという歴史があると思えます。これはもちろん皆さんもよくご存じのとおりだと思いますが、念のために申し上げました。以上です。

森山：ありがとうございます。私が今お話を伺いまして、ある程度抽象的にとらえますと、やはり既存機械等をどのように安全化するかの問題です。つまり構造規格が定められておらず、規格もなく、つまり製造流通規制がないものも含め、かなり古い機械が使われている工場は相当多いわけです。それを誰の責任で安全化をしていくか、という問題にもとらえられるような気もします。

例えば、民事的には規格改正前に製造された過巻警報装置しかないような小型の移動式クレーンが、例えば民事的な PL 法で何か問題になることはあり得るのかを、もしよろしければ先生方に伺

いたいのです。

三柴：吉田先生はいかがですか。

吉田：すいません、議論を聞いていましたが、PL 法の関係を今は議論しますか。

森山：例えば構造規格が改正され、前よりも安全な安全装置に変わることがありますが、例えば今回の小型の移動式クレーンの構造規格の改正についていえば、何の安全装置かと言いますと、クレーンというのはアームを長く伸ばして重いものを吊ると倒れてしまうわけです。前は警報音が鳴るだけのものでもいいとなっていました、モーメントリミッターという特殊な自動装置を取り付け、運転者が下手な操作をしても倒れないように自動的な安全装置に変えるという改正をしました。その変化で、例えば、改正前に作られた、警報装置しかないような小型移動式クレーンが PL 法上何か製造責任が生じるのでしょうか。

吉田：すいませんが技術的なことは全く無知なもので、基本的なところをいま教えていただきました。規制する側の国が、規制権限を行使しない国賠の問題と、民事の関係の PL 法です。製造者が責任を負うかどうかという問題は、確かに両面はあるかと思えます。今言っていただきました PL 法の責任を負うかどうかは、これは一般論ですが、法律要件からしますと、欠陥と言えるかどうかで、すなわちそれは社会的にその当時、通常有すべき安全性を当該動産が有していたかどうかで判断されると思われま。その時々々の事故の発生状況から見まして、過巻防止装置などの機械装置の安全性が通通常求められるような水準としての安全性を持っていたかどうかにより、PL の製造業者としての責任になるわけです。あるいは、途中の中古で販売する業者もそのものを転売した場合でも責任を問われることはあります。そのような民事上の責任には成りうるのではないかと思います。ただ、通常を有すべき安全性を備えていない、欠陥と言えるかどうかは、微妙な問題かもしれないのです。

そして議論からさかのぼってしましますが、国がどの程度の規制をすべくかにつきましては、国賠法上の責任の観点からしましたら、アスベストの場合もそうでしたが、規制権限を行使しなかったことが裁量権を逸脱したと言えるような、時々々の状況においても定められるかどうかになります。確かに、既に製造をしたことについて刑罰を犯すことになると、刑法不遯及の原則でこれはできないわけです。今後、装置はそのままの状態で使用を認めるかどうかにつきましては、それは規制権限を行使すべきという議論が当然出てくるわけです。その際には安全性の程度とも関わり、ある程度の経過措置の新しい規制が適用されるまでの猶予期間を設け、そののちに新しい規格制限を適用していきます。そして適用するに際しては、現実的に業者が対応しやすいように補助金等の援助措置も併せて行われるのであれば、それはあり得ることではないかと議論を聞いて感じました。すいませんが少し雑ばくな意見で恐縮ですが、以上です。

森山：大変分かりやすくご教示いただきましてありがとうございます。つまり、刑事的には無理でも、もしかしたら規制権限を国が行使しなければいけないこともさかのぼって挙げられるかもしれないのです。

今度は PL 法について言いますと、私が少し思いましたのは、経過措置で既存不適格として安衛法上は適法でもそれを転売すると PL 法上の問題は全くないかと言うと、そうでもないと言えるということでしょうか。

吉田：正確には確認をしてみたいと思います。流通におけること自身が PL 法上の問題にはなりうるのではないかと記憶をしています。それで少し申し上げました。

森山：ありがとうございます。大体意見は出尽くしたでしょうか。この問題は議事録もまとめ、また検討をしたいと思えます。広めにとらえ、既存の危ない機械等をどうするかという点で、私のほうで検討を加えていきたいと思えます。よろしいですか。

三柴：この議論はここで終えたいのですが、化学物質ですと通常有すべき安全性の確保の観点からし

	<p>ますと、分からないことばかりです。特に出来たての化学物質は分からないことばかりですので、みんな安全だと思いましたが製造者が言いますと、たぶん PL 法では手が出せないことになりま</p> <p>す。</p> <p>吉田：まさにそのような問題はあり得るかと思えます。その PL 法の場合は、無過失責任という言い方は不正確かもしれませんが、ただ、欠陥があるという状況になりましたら、災害発生や被害が発生することは、予見可能性はあまり厳密に考えず、欠陥のあるものを流通したこと自身が責任の原因になります。欠陥と言えるのかどうかは、確かにその時々状況によります。例えば、化学物質が危険なものと言われていたのかどうかのことの認定になってくるかと思えます。</p> <p>三柴：有害性の初期の検査の段階でプロトコルをきちんと守っていたかと、実際に流通に出した後も、PRTR のような発想でそれが有害な影響をもたらしていないかを流通過程をモニタリングしていくことです。そのように初期にできることとその後モニタリングで分かることを組み合わせ、有害性を少しでもつかんでいくことしかたぶんないわけですね。それはたぶん化学物質でも機械でも同じことなのかと感じます。PL 法は製造段階の規制ですが、結局は製造段階だけ見たのでは、そこに瑕疵があるかどうかの判定が難しいと感じました。</p>
--	---


18 機械規制の見直し

<p>提案文</p>	<p>昭和 47 年施行から現代の流れが変わり、機械設備が進化しているので、現代の機械を当時規則に当てはめて適用になるかを検討しているのが、機械装置の実態に適さない規則になっている。古い規則は削除すべきで、一般規則に含めた方がよい。</p> <p>(00141 技官 (3))</p>
<p>結果</p>	<p>一般論としては同意であるが、より具体的な指摘に応じて検討すべき課題である。</p>
<p>議事録</p>	<p>(2022 年 2 月 19 日)</p> <p>森山 玉泉先生、篠原先生、角田先生に何かご意見を頂ければと思うのですが。</p> <p>玉泉 ここは、それほど意見はないのですけどね。具体的に、どこが古いのが分からないのです。ですから、木馬道など、そのようなものは削除されたと思いますけれども、そのぐらいでしょうか。あまり、それほど意見はないです。</p> <p>森山 ありがとうございます。篠原先生はいかがでしょう。</p> <p>篠原 私も、これも漠然としているのですが、アセチレンがありますね。アセチレンを発生させていて、そのアセチレン装置に関する規定が残っていると思いますが、今も、アセチレンは、大抵溶解アセチレンボンベで使用されますが、2 つあることで、今の現場の人たちが混乱することがあります。このアセチレンを発生させる機器に関する規定と、今はもう溶解アセチレンガスボンベでアセチレンを供給されるのですが、このアセチレンに関する規定が残っているので、これは混同されるような例があったように思います。</p> <p>角田 具体的にどのような機械というのが思い当たらずで、難しいのですが、ただ、現場を見ると、本当に古い機械が使われているのを見ます。今とは全く仕様が違うものがあるので、そのギャップを感じて、今のものを適用したほうが良いという意見なのかと理解しています。具体的にこの機械がというのがないと、何ともコメントがしようがないのです。すみません。</p> <p>玉泉 ただ、篠原さんの意見は、いいと思いますね。溶解アセチレンで、昔、私が若いころは使っていましたけれども、今は使っているところはありませんので、もう不要ではないかと思えますけどね。</p> <p>篠原 新しい機械が出てきていることは確かで、以前藤森先生でしたか…忘れてしまっていますが、フォークリフトか何かで小型のものが出てきて、その機械の分類が難しくなっている例があるというお話がありました。それは、具体的にそのようなネタが出てきたときに、また議論するというこ</p>

	<p>とで、その規制の見直しが必要な面はあるけれども、それ自体は、すぐに認識して、必要な規制を新たに設けていく仕組みの問題だと思うので、私は、取りあえずはいいと思います。</p> <p>森山 分かりました。抽象的には、このような問題は。</p> <p>篠原 あるかなというくらいです。</p>
--	--

■質問 4 (足場・墜落防止)

19 一側足場

<p>提案文</p>	<p>一側足場の墜落防止措置等</p> <p>一側足場についてはその構造上、作業床の片側（建地のない側）は手すり等の墜落防止措置が講じられないものであり、本足場が安全衛生の観点から優先して設置されるべきところ、本足場を設置することが可能なだけのスペースがあるにもかかわらず、より簡易な一側足場を設置し、墜落の危険のある足場で労働者が作業している状況も認められることから、一側足場の設置の基準等について、一定の考慮が必要ではないかと思料する。（00074 監督官（1））</p> <p>一側足場に対する規則の新設。（00163 監督官（1））</p>
<p>結果</p>	<p>提案に賛成。（2022年2月19日も再検討したが同じ結論）</p>
<p>参考</p>	 <p>(写真：角田委員提供)</p>
<p>議事録</p>	<p>(2021年6月19日)</p> <p>篠原 簡単に説明させていただきますと、建地（たてじ）というの地面から空中に向かって伸びているパイプのようなもので、それが1本しかないのを足を乗せる場所が狭くなってしまいます。本足場は建地が2本付いているので、幅が40センチほどでしょうか（・・・音声不明瞭・・・）作業床が設けられます。基本的に2メートル以上の場所は安全な足場を設けなければならないということなので、本来なら本足場でなければなりません。敷地が狭いなどやむを得ない場合は一側足場を使う場合もありますが、基本的には本足場が必要なので、例外的に一側足場を使用する際の基準について述べている見解であると思います。</p> <p>三柴 森山先生にもお尋ねしてよろしいでしょうか。</p> <p>森山 安全性からいえば本足場の方が安全です。一側足場は中さんが不要なので、かなり落ちやすいです。狭隘な場所には一側足場、そうでない場所には本足場という原則はありますが、省令では定められていない感じなので、本足場を設置できるほどのスペースに一側足場があっても違反という</p>

	<p>ことにはならないと思います。</p> <p>角田 一側足場は非常に脆弱な構造になっています。非常に狭隘な場所で設置されていますが、使っている方としてもグラグラするのを感じます。</p>
--	---

20 1.5 側足場の設置による脱法

提案文	<p>足場について、本足場が法の適用を受けるが、業者によっては法の適用を逃れるために、場所的な余裕があるのに、一・五（正式な名称ではない）側足場（本足場から柱を一本飛ばして抜く足場）が認められ、違反勧告ができない状況であり、抜け穴をふせぐ改正があってよいものと思料。（00081 監督官（1））</p>
結果	<p>1.5 側足場は本足場として安衛則が適用されるので適用上の問題は生じないと思われる。</p>
議事録	<p>（2021 年 6 月 19 日）</p> <p>玉泉 本足場では建物側を「前踏み」、後ろ側（外側）を「後踏み」と呼びますが、後踏みの建地は全部ありますが前踏みの建地は 2 本のうち 1 本を外してしまいます。そうすることで業者としては、本足場には該当しないということで逃げようとしているわけです。住宅の現場でよく見受けられるケースです。結局はスペースの問題で、スペースが一定以上であれば必ず本足場でなくてはならない、何センチ以下であれば一側足場でもいい、などと明確に定めておかないといけません。</p> <p>三柴 前踏みを本来なら設置しなければならないのに・・・</p> <p>玉泉 前踏みはあるにはあるのですが、たとえば 1.8 m ピッチで設置すべきところ、3.6 m ピッチで設置するといった具合です。</p> <p>三柴 本来は 1.8m ごとに設置すべきところ、間隔を広げてしまって・・・</p> <p>玉泉 そうです。つまり、1 本ごとに建地を抜いてしまうわけです。そうすると、「本足場」ではないだろうということで、言い逃れするんです。</p> <p>三柴 本足場でないとなると、どうなるのでしょうか。</p> <p>玉泉 本足場は省略してはいけません。省略しているから本足場ではない、という言い分です。また、一側足場でもないということになります。その場合に、どちらの規定を適用するのか悩んでしまうというのが提案の趣旨だと思います。</p> <p>三柴 わざわざグレーな状態をつくって法令の適用を逃れようとしているわけですね。</p> <p>玉泉 そうです。</p> <p>三柴 これはまさに法の抜け穴ということですね。</p> <p>（2022 年 2 月 19 日）</p> <p>玉泉 玉泉ですが、私は住宅メーカーのパトロールに関係していますが、これは、もう実際には、一側足場ではなく、本足場として適用させています。後踏みは、おっしゃるように、全部ありますけれども、内側の前踏みが 1 本ずつ飛ばして（=抜いて）います。それは本来置くべきもので、脱法行為で、これは本足場ということです。ですから、設置義務は、構造上、563 条の本足場としてやらなければいけないので、本足場の基準を適用させています。ですから 1.5 足場というものはないと。1 か 2 だと。私は、法の適用を 1 か 2 かという指示をしています。</p> <p>森山 私もそうしています。</p> <p>玉泉 でしょうね。</p> <p>森山 はい。</p> <p>玉泉 ですから、一側足場として見ている人は、多分いないのではないかと思いますし、（安衛則）563 条違反で切れればいいのかと思います。</p>

21 壁つなぎ等の設置間隔

<p>提案文</p>	<p>足場の倒壊防止関係 法定の壁つなぎの設置間隔が安全の確保から考慮して適切であるか。多くの現場においては法定の設置間隔は広すぎるとして、法定の設置間隔より狭く、法定よりも安全側な間隔で設置している。また、控えの設置についてもより詳細を検討すべきではないかと思料する。(00074 監督官)</p>
<p>結果</p>	<p>提案に賛成。</p>
<p>議事録</p>	<p>(2021年6月19日)</p> <p>森山 法定の壁つなぎの設置基準とは何かというと、建地が曲がってしまうと折れてしまうので、そうならないように一定間隔ごとに固定して建地の縦方向のゆがみをおさえなければならないというものです。しかしこれは、風荷重を考慮しておりません。無風状態で足場が振動などで倒壊しないような基準が定められていますが、風が吹くと足場が荷重を受け、法定の最低基準だと足場が倒壊することがあります。</p> <p>三柴 結局今の基準では安全を保てないことがあり得るということでしょうか。</p> <p>森山 そうです。風が吹くと安全を保てなくなります。この点仮設工業会が基準を設けていますので、必ず指導はしますし、実際に放置すると倒壊する可能性が十分あるので事業者も指導には従っています。</p> <p>三柴 仮設工業会が出しているガイドラインは行政からも遵守するよう指導されているのに、危害防止基準として設定されていないのはなぜでしょうか。</p> <p>森山 もしかすると他の条文に性能要件のような規定があるかもしれません。それを適用すれば結果的に壁つなぎを増やすことになるかもしれません。この点まだ検討していないのでハッキリとは分からないのですが。</p> <p>角田 枠組み足場でも垂直9m、水平8mで設置されていますが、実際にはこれより短いスパンで設置されていることが多いです。</p> <p>(※画像をもとに壁つなぎの設置場所や役割等について角田委員から説明)</p> <p>角田 工事中では壁つなぎを設置できないことがあります。パトロールでそういう場面をみると、足場自体が非常に揺れ、危険な感じがします。なので、壁つなぎは必須であると言えます。</p> <p>三柴 ありがとうございます。特に建設安全等がご専門でない方、他に質問等ありませんか。</p> <p>原 この問題に関連する安衛則の規定は、第何条あたりでしょうか。</p> <p>森山 安衛則第570条です。</p>

提案文	労働安全衛生規則第 519 条第 1 項の「作業床」は何か。 (00082 監督官 (2))
結果	分かりやすく定義することも視野に、検討すべき。「通路」、「業務」についても同様。
森山註	<p>(1) 令和元年 8 月付け厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課「墜落制止用器具に係る質疑応答集」 (https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000540770.pdf) より、作業床の意義についての質疑応答を次のとおり抜粋する。</p> <div data-bbox="295 443 1337 544" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【質問 4-4】 「作業床」とはどのようなものか。</p> </div> <p>(答) 法令上具体的な定義はありませんが、一般的には、足場の作業床、機械の点検台など作業のために設けられた床を指します。また、ビルの屋上、橋梁の床板など、水平で平面的な広がりを持った建築物の一部であって、通常その上で労働者が作業することが予定されているものについても作業床となると考えられます。 具体的な判断は、所轄の労働基準監督署にご相談ください。</p> <p>(2) 「作業」とはなにかという点も問題となる。労働者の労働を全て「作業」と捉えるか、あるいはそれよりも狭い範囲を「作業」と捉えるかで、運用が異なる。例えば、「通行」は作業ではないという解釈がなされることがあり、その根拠として「作業床」と「通路」が安衛則で別々に定められていることが挙げられることがある。</p>
議事録	<p>(2022 年 2 月 19 日)</p> <p>三柴 どなたかの報告で、判例で、通路の定義が問題になった刑事案件がありました。要するに、作業床の一部を、金属製に取り替えようと思って、いったん空けたままその場を離れました。そこに一応白い目印を付けておいたのですが、別の出入り業者がやって来て、無視して入って落ちてしまったケースです。そのままにした元請けの担当者か何かが、立件、訴追されました。最終的には、その刑事罰は駄目という判断になりましたが、裁判所としては、理由の付け方として、そこは通路に当たらないからという説明になりました。通路というのは、労働者が通るところだからということです。</p> <p>これは、どこの者とも分からない業者がたまたまやって来て通る場所は、通路には当たらない、従って、通路の管理は元請け、または元方の法定の仕事にはならないので、責任を問われないという論理でした。これは、私も少しコメントを書いたような気がしますが、それとは真逆のような解釈をするケースもあります。このケースだと、さすがにそこまでは責任を負わせられないだろうという、出口の結果的判断、価値判断が先にある、そこに理屈が合うように、その文章(判決文?)を書いた感じがします。</p> <p>ですから、その目的論解釈というか、それが、以前(労基法旧第 5 章時代)は結構多かったと思います。ただ、現行の安衛法になって、以前はアバウトだったところを名宛人を含めて、かなり交通整理をして、はっきりと書くことになりました。その結果、実を言うと、現場裁量が小さくなって、堅い、厳格な解釈が増えた感じがするのです。旧安衛則時代のほうが、アバウトな書き方をしていた分だけ、目的論的な解釈がしやすかった面があると思います。それは、どちらがいいかはよく分かりませんが、この通路の解釈などもそうですが、解釈が堅くなってきている感じは受けます。以上です。</p> <p>森山 ありがとうございます。私も、旧安衛則との比較をあまりしていないので、大変申し訳ないのですが、昔は認められたものでも、やはり、検察で解釈を結構厳しくされるのは、最近は増えているのかもしれない。</p>

三柴 見ていて、そのような感じがします。

森山 非常に罪刑法定主義を徹底する方向になっているのかもしれませんが。

三柴 そうですね。

森山 ここは私も長年謎だったのですけれども、念のため、安衛法でいう「作業」は、当然、労働者の労働全てが入るという解釈でよろしいのでしょうか。それとも、通路との比較もありますけれども、そうでもない場合があるのか、立法の立場から、畠中先生にお伺いしたいのですが、いかがでしょうか。

畠中 正直言って、そのような細かい議論は、私は覚えていません。

森山 ありがとうございます。分かりました。これについて、何かご意見がある先生がいらっしゃいましたら。

玉泉 すみません。「通路とは」という通路の通達は、昭和 23 年 5 月 11 日に出ていて「当該場所において、作業をなす労働者以外の労働者も通行する場所をいうこと。」となっています。「作業」がこの中に入っていますから、広い意味では、「通行」も「作業」に含むのでしょうか。その「作業」全般のうちの、単に、通るだけの目的のところは通路という感じで受け取っています。

森山 ありがとうございます。

玉泉 それから、三柴先生のこの事案は、何かおかしいです。落ちた人と使用者とは関係ないわけですから、抽象的危険犯ですから、足場だったら安衛則 563 条で、そもそも、取り替えようとしたそこに白く明示をしたのは、元請けとしては、一種の立入禁止措置をしたつもりだったと思うのです。

三柴 そうです。

玉泉 ですから、それをもって立入禁止措置をしていますので、自社の労働者及び下請けに対しては、そこで立入禁止措置を行ったということであれば、違反には問えないような気はします。

三柴 ですから、そちらにいけばいいのです。

玉泉 そこで落ちた人（がどこの所属か等ということ）とは、（違反の有無と）関係ないわけですね？その業者の話であって、業者はそれとは関係ないわけですから、そもそも違反としては難しかった事案ではありますね。実際に死んでいるからやったのだと思いますけれども、少し無理だったという気はしないでもないです。

三柴 全く同じ感覚です。ですから、問題の立て方自体を誤った上に、その解釈の仕方を恣意（しい）的にやっています。ですから、その恣意の方向が、罪刑法定主義を形式的に運用するというか、そのような方向に流れてしまっているのが、安全衛生という目的との関係でどうなのかが、気になっています。それが言いたかったのです。

玉泉 分かりました。

森山 ありがとうございます。

玉泉 ただ、作業床については、やはり何か定義をすべきではないでしょうか。それは開口部の定義も、です。アメリカは 12 インチでしたか、何かありました。ですから、そのようなきちんとした数字で決めたほうが、足場等の躯体との隙間は何センチというのも、よく問題になりますけれども墜落するおそれとの関係で言っても、開口部や作業床など、誰が見ても分かるような言葉にすべきではないでしょうか。国民全般、一般が分かるような法律にすべきだと思います。

森山 ありがとうございます。では、言葉の定義は、一般論としても必要だと思いますので、検討を加えていくことでよろしいでしょうか。

三柴 ですから、分担研究報告書の執筆者にお願いをしている用語の解説をまめにやっていかれると、結局、法令に書いていないけれどもどう説明するかを、考えなければいけなくなると思います。ですので、それはぜひ取り組んでいただければと思っています。執筆者お一人お一人にも、続きをお願いします。

<p>森山 はい。用語解説が解釈論にもなるという。</p> <p>三柴 そうです。そうになっていくし、これをどう考えたらいいか分からないというのは、メーリングリストなりで、皆さんに問題を共有していただきたいと思っているのです。</p> <p>森山 ありがとうございます。よろしくお願いします。</p> <p>篠原 すみません。補足というとなあれなのですが、労働安全衛生法 14 条の、作業主任者は「作業」ですよね。作業について、政令で定めているような危険性、有用性が高い作業は、その作業者の中から作業主任者の人を選びなさいと。一方、（労働安全衛生法）61条の就業制限です。免許及び技能講習（の修了）がないと業務に就けません。こちらは「業務」になっているわけです。</p> <p>この「作業」と「業務」の話で、これも、明確にはどうなのだと。以前、無資格者の人が建設機械に乗って、仕事を終えた後で後片付けをしていました。会社も、無資格者だけれども、それを認めていました。要は、作業場所から駐車場所に移動させている途中で、山道だったので、落ちて亡くなったという事故、災害がありました。それを送検したときに、担当の副検事から言われたのが、現場から駐車場に運んでいたと。確かに、建設機械を運転していたけれども、それは運転の業務ではないと。そのときはドラグショベルだったのですが、ドラグショベルの運転の業務は、土砂をバケットに運搬して運んではじめて運転の業務なので、単なる仕事が終わった後で後片付けをしていた、現場から重機置き場に運んでいたのは、それは運搬の業務にならないから、61条の構成要件を満たさないと。結局、送検はしましたが、そのような事例もありましたので、ここは明確になるといいと思います。</p> <p>森山 はい。</p> <p>三柴 篠原先生、例えば、安衛法で「作業時間」という用語が出てきます。作業時間を制限するという趣旨の規定ですけれども、これは潜水作業のようなものを前提にしている、作り手は、その労働時間とは違う表現を、わざわざ使ったことに意味があるという風に考えているらしいんですよね。結局、その心は、業務・労働をしているとは限らないけれども、むしろ、その危険な場所で危険な行動を取っていることを示すために、作業という言葉を使ったんじゃないかなと思えるのです。ですから、これも安衛法の目的論的な性格を反映しているように思えます。以上です。</p> <p>篠原 ありがとうございます。</p> <p>森山 ありがとうございます。確かに、その業務や作業というのは、私もかなり疑問に思っていました。どうですか。「作業」や「業務」というのは、どの程度法的な検討がされているのかは、今後検討していきたいと思いますが、例えば、有機溶剤業務は「業務」を使っています。有機溶剤作業主任者の場合は、有機溶剤業務に係る作業や、かなり入り組んだ形で、省令で決まっていますので、これは、私は検討したほうがいいと思っています。</p>
--

23 墜落時保護用保護帽の着用義務の明文化

提案文	現行、保護帽（ヘルメット）について、現行、飛来・落下防止のために着用義務がある。墜落危険がある場合にも、着用義務とした方がよいものと思料。高層住宅の屋上の端で作業している場合、ヘルメット着用していなくても違反が切れない。（その場合、より性能の高い墜落用のヘルメットの着用に一本化したらと思料）（00081 監督官（2））
結果	賛成 ただし、その後、この報告書の作成前に、貨物自動車における保護帽着用義務を拡大するという安衛則改正案が労働政策審議会に諮問され、妥当である旨答申がなされた（ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31052.html , 令和5年3月5日閲覧）
議事録	（2021年6月19日）

角田 公共工事ではいかなる作業であっても、飛来・落下があろうがなかろうが、ヘルメットは100%着用されていますが、一戸建て住宅の建築などにおいては、公共工事に比してヘルメットの着用がなされていない場合が見受けられますので、少なくとも建築工事の場合はヘルメットの着用を義務付けてもいいかと思います。そういう意味では、ヘルメットの着用義務の範囲を広げた方がいいと思います。

玉泉 墜落については、はい作業において墜落の危険を防止するため、また5t以上のトラックに乗る場合に安全带などは必要ではありませんので、墜落防止のためのヘルメットの着用が義務づけられています。建築現場の場合、高層住宅の上で作業している場合に、飛来落下防止用のヘルメット着用が義務づけられます。ここでいうのは、屋根から落ちたときに後頭部を打ちつけるので、飛来落下用だけのヘルメットではダメだということだと思います。ヘルメットは墜落時保護用で横に強いのもありますので、それを着用すればいいのですが、そもそも建設現場においてはヘルメットの着用義務が、高層住宅で上で作業をしている場合にのみ課せられていますので、建設現場で着用義務を課すとはどの条文にも書かれていません。その点が従来からの規制の弱点だと思います。建設現場で屋根の上にのぼった時は、法令上ヘルメットは不要になっているのです。

三柴 先ほど触れたはい作業の“はい”を漢字で表記するとどうなりますか。

玉泉 「揃」と表記しますが、第二水準の漢字にも含まれていない字です。平凡社と小学館の漢和辞典には載っていますが、他の漢和辞典には載っていませんでした。

三柴 どういう意味の言葉でしょうか。

玉泉 もともと「はえ」というのですが、手偏に旧字体の「並べる」です。要は並べていく作業で、米俵などを積み重ねる作業のように、どんどん荷物を上に積んでいくため、人も上にのぼっていくわけです。墜落すると横や後ろが当たりますので、横と後ろの衝撃に強いヘルメットを着用するわけです。安衛則第427条以下にははい作業に関する規定があり、その中に墜落による危険防止のための保護帽着用の規定があります(第435条)。この辺りの条文は昔から変わっていませんので、建設業においては心もとないところがあります。建設現場で建物の中に入ってしまったら保護帽は不要ということになるのです。条文はそういう建て付けになっているので、保護帽の着用に関する規定が及ばない範囲が少なくないのです。

三柴 先ほど「後ろが当たる」と仰ったのは、墜落して後頭部から当たるという意味でしょうか。

玉泉 墜落して後頭部を打つという意味です。たとえば建築現場で、脚立の上に乗っていて後ろに転倒したら頭の後ろを打ちます。本当はこういう場合にも保護帽は必要になるわけですが、規制は何もありません。

三柴 そうするとこの提案は妥当ということになりますね。

玉泉 そうですね。建設現場では、落下と墜落防止の両方に常に必要であるという内容に条文を改正しないとイケません。

原 ご提案に賛成なのですが、ヘルメットの着用に関して一点よろしいでしょうか。玉泉先生のお話を伺っていて思ったのですが、ヘルメットの着用義務に関する規定に抜け穴があったのは、ヘルメットを着用していなかったからではなく、脚立が不安定だったから、あるいは建築現場の高層階で手すりになかったからなど、保護帽のせいではなかったと認識されていたゆえのことなのでしょうか。つまり、ヘルメットを着用していてもしていなくても、どっちみち同じ結果だったという状況があったのでしょうか。

玉泉 高層住宅云々については、多分昔から変わっていませんので、規制そのものが古いと思います。上から物が落ちてこないのであれば、労働者に対する危険のおそれがないから、ヘルメットは不要です。高層住宅の上で作業している場合は、物が落ちてくる危険性があるからヘルメットを着用せよということだと思います。

	<p>原 その場合のヘルメットは、自分が墜落する場合に備えてのものではなく、上から落下してくる物から防護するためののでしょうか。</p> <p>玉泉 ヘルメットの構造規格は3種類あって、上からの衝撃に強い飛来落下用と、もう一つは墜落防止用で発泡スチロールが入っていて、横の衝撃に強いものです。また、7000Vまでの耐電圧ヘルメットがあります。建築現場では、上から物が落ちてくるため、飛来落下用だけで足りません。はい作業の場合は労働者が墜落します。また脚立の場合も転倒の危険があるので、横と後ろの衝撃に強くなくてはなりません。その場合は墜落防止用の構造規格に合致したものでなければなりません。</p> <p>三柴 ありがとうございます。特にご異論がなければ「賛成」として扱います。この提案は本プロジェクトで取り上げるものとします。</p> <p>(2022年2月19日)</p> <p>森山 要するに、もう少し広く、保護帽の着用は義務化したほうがいいのではないかと考えています。</p> <p>三柴 これは、墜落防止は、安全ベルトを着けたり、ハーネスで守るなどが可能でなければ、技術的には、やはりヘルメットがそれなりに有効なのでしょうか。</p> <p>森山 やはり頭部保護は重要です。私は、もしかしたら墜落よりむしろ転倒が、非常に重要だと思います。例えば、よくあるのが、冬に屋外が凍結している場合は非常に転倒しやすいので、保護帽をぜひ付けてもらいたいというのが、私の考えです。もちろんその前に、塩化カルシウム等を撒けるのであれば、ぜひ撒いていただきたいのはありますが…(転倒時保護用保護帽というものをつくって)保護帽で対応するというような措置もあっていいのかなと思います。</p>
--	--

■質問4 (資格)

24 就業制限資格確認義務化

提案文	事業者が就業制限のかかる業務についての資格の確認義務。(00107 監督官(1))
結果	賛成
森山註	オペ付きリース業者が連れてきたオペ(オペレーター=重機運転手)の資格を確認する義務は安衛則第667条第1号で規定されているがそれ以外で確認する義務は規定されていない。
議事録	<p>(2022年2月19日)</p> <p>三柴 これは、元々法の定めは、要するに、資格者を使えということでした。それには、当然確認の趣旨を含んでいるのではないかと、つまり、逆に安衛則第667条第1号は、わざわざ確認しろと書いていることは、確認規定としてはいいかもしれないけれども、ある意味余計なことだと思います。やらない人が多いから、あえてはっきりさせるために書いたのであれば分かりますけれども、そもそも、今の法の定め方自体で確認の趣旨を含んでいるように思いますが、どうでしょう。</p> <p>森山 これは、私から説明させていただきたいことがあります。つまり、やはり安衛法は故意犯ですので、資格がないことを認識しながら業務に就かせたというところで、就業制限違反で罰則が適用されるという前提があります。確認義務があると、罰則適用しやすいのです。あとは、実際に確認していない業者が多いので、もちろん確認するということは、私は、法律…省令で明記したほうがいいとは思っています。</p> <p>三柴 これはどうなのでしょう。</p> <p>淀川 ここは私が(逐条解説を)担当していた第33条に関係するところでして、過去の裁判例で、確認義務を履行していなくて、結果的には全員の資格者の事案でも有罪という判決が出ていたもので、この確認義務を履行するかどうか自体が、すごく問われているというのが1点です。あと、もう1点が、何を認めるかなのですが、通達で上がっていたのが、免許証と技能講習修了証を確認すればそれでいいですという書き方もしていました。念のために補足させていただきました。</p>

森山 つまり、（資格の確認は怠ったけど）持っていたからいいじゃん（結果オーライ）ということではなくて。

淀川 おっしゃるとおりです。

森山 確認していないというだけで、有罪になったということです。ありがとうございます。

玉泉 玉泉です。森山さんはよくご存じだと思いますけれども、実際に送検するときには、社長が「持っていると思っていた」などと言って、捜査技術上非常に難しい面があります。そうすると、確認義務があったほうが、確認をしていなかっただけで送検できるといいますか、法技術的には作ってもらったほうが、監督畑としては、非常にやりやすいと思います。このような事案は、ものすごくたくさんやりましたので、送検するとき、社長は大抵「持っていると思っていました」ぐらいの言い訳が、非常に多いのです。（安衛則）667条のように、（安衛法）61条の場合でも、確認義務を作ったほうがやりやすいとは思いますが、以上です。

森山 ありがとうございます。それから、多分、確認義務を課した場合に、やはり、その実行行為者がより上になるというのが、私の考えです。組織的に確認することになるので、もしかしたら、社長までいきやすいという。

玉泉 そうです。森山さんのおっしゃるとおりです。

森山 あともう1つ、あるかないかが分からないケースがあります。結局、特別教育を受けたのだけれども、資格証がないのです。受けたけれども資格証がないという、曖昧なことがなくなる。

玉泉 そうですね。特別教育は、保存義務が3年しかありませんので。あれは、保存義務については、もう少し検討したほうがいいです。確認のほうでいってもいいかもしれません。

森山 ある意味、これはもう行政側の情報保存もあると思います。これについて、何か他にご意見は、三柴先生も含めて、いかがでしょうか。

三柴 これは、少しあります。イギリスなら、コンペtentパーソンという表現を使って、「適任な人を選任しなさい」という書き方だけです。非常にシンプルに書いておいて、要は安全衛生の資格を出しているのは民間団体なので、そこが担保している能力を見るということに、大体なりますが、変な話、別に、その資格を持っていなかったからといって、適任性が確認できれば問題ないですし、その逆もしかりです。

ですから、目的論的解釈ということでは、イギリスのほうが筋は通っているのです。しかし、日本の場合は、とにかく民間が乗ってこないのを公共政策で、ある種無理やり安全衛生を担保させる流れのようです。そうすると、国が資格を作って、それを持っている人を、あるいは国が認める研修を受けた人を使いなさいという定めを置いて、ここまででもかなりイギリスに比べればお節介で、さらに確認義務を課すということになると、もうどこまで規制を細かくすればいいのだという状況に、比較法の観点では、言えるわけです。

要するに、この立法技術というのは、俯瞰（ふかん）して見たときに、どうなのでしょう。ぎりぎりの細かいルールを、逃げ場をなくすかのように詰めて作っていくのが、何か弊害を生まないのでしょうか。つまり、規制はたちごっこなので、細かいものを作ると、またその抜け穴を探してということの繰り返しになり、ルールも複雑になって、何があるかが分からなくなってしまう。

それから、これは筋論として、例えば、このようなことです。抜け穴を探すとすると、国家資格といっても形式的なものだから、例えば、衛生コンサルタントもそうですが、持っているけれどもやれる仕事は限られているような人が、非常に多いのです。化学物質のことが分かる人は、手を挙げさせたら、全国で30人いないような状況だったりするのです。資格さえ持っていればという動きになって形骸化するのを、私は少し心配しています。

玉泉 玉泉ですが、よろしいでしょうか。

	<p>森山 お願いします。</p> <p>玉泉 これは（安衛法）61条ですから、就業制限の問題です。危険な、有害な業務に従事させるのについて、資格を持っていないといけないということです。例えば、自動車のトラック業者やタクシー業者などは、毎日、朝一番に必ず運転免許証を持っているかどうかを確認してから業務に従事させるのは、当然のごとくやっています。ですから、イギリスのようなことも、当然よく分かります。特別教育などは、典型だと思います。</p> <p>従って、一定の能力があれば、別にそれをやらなくても構わない、技術的な能力があれば、特別教育はやらなくていいとなっているわけです。それは、イギリスと同じような感じだと思いますが、就業制限については、やはり労働者、他の労働者の生命に及ぼすところが、少し違うと思います。やろうと思えば、それほど難しくないわけです。そもそも、（安衛法）61条は持っている者にしか就業させてはいけないということについて、それを確認するだけですから、それほど過大な要求ではないと思います。</p> <p>三柴 そうですね。道交法との比較でいくと、例えば、携帯を持って運転するのが危ないということで、ある時期、携帯を手を持つだけでアウトという規制を作りました。あれはあれで安全の秩序作りに貢献していると思うので、ここは力を入れて重点対策をしていこうというところには、やり方としてはありだと思います。たばこの規制も、職域の受動喫煙対策だったら、たばこを手を持った時点でもう罰則など、そのような国もありますが、やり方としてはあるとは思っています。現場的に無理がなくて、実効的だというのは、そのようなルールでいいとは思っています。ありがとうございます。</p> <p>森山 ありがとうございます。では、これは要検討でしょうか。他の先生方は何かなければ、検討していくことにしたいと思うのですが、いかがでしょう。</p> <p>三柴 私は賛成で、丸でいいです。</p>
--	---

25 技能講習修了情報の管理

提案文	<p>免許については、都道府県労働局長が行うことから、その実施状況について容易に把握できるが、技能講習については、登録講習機関が実施することから、監督機関において、その実施状況を把握することは困難であるところ、これを把握できる制度にできないか。</p> <p>（理由）技能講習の修了証を携帯しておらず確認ができない場合に、技能講習を修了していないために携帯していないのか、技能講習を修了していて、紛失等したものか判断することが極めて困難であることから。（00007 監督官（3））</p>
結果	賛成
森山註	<p>技能講習や特別教育は、「修了していない」ことの証明は非常に難しい。</p> <p>（なお、一般の産業現場では、技能講習も特別教育も「免許」と言われている。）</p>
議事録	<p>（2022年4月16日）</p> <p>森山：少し補足します。クレーンなどは一般に使われていますけれども、労働法で規制していますけれども、労働安全衛生法で規制していますけれども、大きいクレーンはクレーン運転士免許です。小さくなるとクレーンの運転の技能講習で、さらに小さくなると特別教育ということになりますけれども、それを持っておらず運転技術が低く事故を起こすということもありますので、われわれとしてはパトロールでそういう資格を保持しているかを確認するのですけれども、技能講習あるいは特別教育となると資格を持っているかどうかというのは確認がかなり困難な場合がありますので、それを何とかしたいという提案のように思います。何かご意見がありましたら。</p> <p>三柴：要するに、資格もないのに運転させたり、操作させたりすると危ない作業というのがいろいろあるので、その水準によってかなり高い技能がないといけないものは免許にしているけれども、そ</p>

ここまで高いレベルの技能が要求されないというのであれば、一定の講習を受ければ良い、あるいは特別教育を受ければいいと段階的に必要な条件が定められているということです。ここでは、技能講習を受けたかどうか、なかなかチェックしづらいということで、方法がないか、方法を検討してほしいという要望があったということですね。

柳川：特別教育は、これは現在も修了証を発行することすら義務付けられていませんし、事業者に保存義務がありますけれども、3年間だけです。技能講習については、修了証を発行するのは当然各登録教習機関ですけれども、国はその登録教習機関の修了したという結果の台帳を指定修了証発行機関、富士通さんのほうに全て送ってもらうようお願いしており、そちらでまとめて入力しています。それはただ登録教習機関が嫌だと言ってしまうと、それで終わりです。

森山：強制ではない。

柳川：富士通というのは、必ず富士通というわけではないのですけれども、今はたまたま富士通がしているというだけですが、これを今度はKシステム、Kシステムというのも正式な名称ではなく、仮の名称ですが、というものを導入すれば各受講生の方は直接そのKシステムに受講申請を出すようになるわけです。このKシステムで全て結果は記録して、各登録教習機関にあなただのところにこういう申し込みがあったからやってくださいと通知を出し、その登録教習機関のほうで「はい、やりました。この人は合格しました。修了しました」という通知が来るとKシステムに保存され、それを各個人のマイナンバーカードをICカードスマホに照らしてみると、この人はこれを修了していますという証明書になるというシステムです。ただ、正直申し上げまして、関係者は実際にうまく運用できるかということについて、かなり疑問を持っているという印象を私は持っています。

森山：それは現状の制度はということですか。

柳川：そうではなく、このKシステムのほうも、Kシステムというのは、新しいマイナカードを使ってということです。

森山：その理由としては、どういうことがあるのでしょうか。

柳川：まず一つには、Kシステムそのものがかなり動いたとしても、おそらく証明書としてはマイナカードというのは極めて使いづらいものになるだろうと思います。というのは、そこに技能講習何々を修了しましたと書かれているわけではありません。あくまでもそれをICカード読めるスマホに照らせば出てくるというだけです。そうすると、例えばある建設現場があり、その建設現場に入る労働者に対して全員、今であれば修了証のコピーを事前に提出しろと言えます。ところが、そういうシステムができてしまうと何が起きるかという、スマホで映してそこに現れたものを写真で撮って送ればできるのではないかと思うかも分かりませんが、はっきり言って、それは偽造をし放題です。なので、どうなのかという感じはしています。そうすると結局、各登録教習機関が修了証を並行して発行するということになってしまいます。ただ、この提案に関しては、うまくいくでしょう。この提案に関しては、問題がないわけです。というのは、データは全て。

森山：そうですね。元データがきちんとプールされているという意味では、改善は可能かもしれないということですね。

柳川：当然そうです。ただ、当然そのシステムができる前に技能講習の修了証を取った人が、そこにデータを入れることに協力してくれるかどうかということになると、また話は別です。

森山：分かりました。ありがとうございました。

三柴：森山さんの実務感覚にも、少し尋ねたいのですけれども、この提案をされた方は、労働監督の特殊性というのを念頭においていると思います。監督官が監督指導をするから効き目があるということをおそらくこの提案の背景にはイメージしていると思います。だけど、柳川さんからされた話というのは、いわば間接強制など誘導の方法で、簡単にいうと、システムを組み、そこに乗ると便

利だからみんな乗ってきてというやり方だと思います。イギリスみたいに、例えば危ない建設現場に入るには、ある証明書を持っていないと駄目だなど、Permit to Work Systems といいますけれども、そういう方法を採用しているところであれば、システムと調整などセット、労働監督とシステムの組み立てがセットということになってくると思うのですけれども、どうでしょうか。伺いたいののは、労働監督のパワーを使ったほうが効き目があるのか、それともマイナカードなどで情報を一元化して、そのメリットあるいは乗らないことのデメリットを強調するほうがいいのか、将来も見越して、現場感覚的にどちらがいいと思いますか。

柳川：すみません、一言だけ。

三柴：どうぞ。

柳川：失礼ながら、誤解があるような気がするのですが、この提案の理由というのは、実際に就業制限の技能講習を修了していないものが運転をしていた、要するに無資格運転をしていたという場合に、その人が「いや、私は持っているけれども、修了証をなくしただけです」と、「じゃあ、それはどこで発行したんだ」と言われたときに「覚えていません」と言われたとしますよね。そうしたときに、持ってないということを証明するのがかなり難しい面があります。なぜかという、修了証というのは国で出しているわけではなく、世の中にも山のようにある民間の登録教習機関が出しているわけです。だから、制度上はデータはそこにしかないわけです。なので、全てのところに、あなたのところでこういう人がこういう技能講習を受けて修了していますかということ問い合わせをしない限り、ないという証明ができないという、そこを気にしていると思います。なので、K システム、新しくできるマイナンバーカードを利用した K システムにおいては、一括してデータを扱うわけですから、そこへ問い合わせをすれば「いや、こいつはやっていないぞ」ということが分かるということだろうと思います。

三柴：分かりました。そういう意味では、この課題は、その K システムが整うことで少なくとも半歩か一步は前進するだろうということですね。

柳川：そういうことになります。

三柴：分かりました。これは、それでいいのではないですか。

森山：ありがとうございます。普及という面では、当然監督機関の規模の話もあるので、どんどん民間のほうで便利な制度ができて、それが普及するというのも非常に大きい効果があるとは、先ほど三柴先生の話でいうと、そう思うところです。

三柴：では、これは。

森山：もっともな提案だと思います。

三柴：先ほど、不確実なリスクへの対応で、体制作りを含めた手続きが重視されてきているというお話がありました。安全対策でも、教育と専門性を高めた人を信頼して対策を任せるということは伝統的にずっと行われており、特に旧安衛則のときに結構整備された、工場法時代から比べると、旧安衛則の時代に結構充実化されて、本格的に充実化したのが現行法という感じがあります。ですから、この手の免許や技能講習や特別教育という話は、安全対策においても非常に重要だということをお願いしたいのです。それから、もう一つだけ、資格という言葉の意味ですけれども、これは一般に思われている資格と安衛法上の資格は少し意味が違っているようです。要するにある資格を持っていないとこの仕事はできないというのは就業制限というのですが、その場合の資格というのは、いわゆる国家資格を持っているなど、免許があるなどというだけの意味ではなく、まさに研修を受けた、講習を受けた、技能講習を受けた、特別教育を受けたことも含め、その修了証を持っているということも含めて資格と呼んでいます。ここの用語は混乱されないようにと思います。以上です。

森山：今、近藤さんから共有がありました。既に、(任意制度ではあるが)まとまるくんというのが

ありますので、よろしければ後で、今チャットにアドレスが貼ってあります。こういう、先ほど柳川先生がおっしゃったような制度があります。

26 免許等の更新制度、安全管理者等の定期教育義務化等

<p>提案文</p>	<p>①免許、技能講習修了者については、定期的に技能確認のための更新制度を設けるべきである。 ②安全管理者、衛生管理者については、選任後に定期的に能力向上教育を義務付けるべきである。 (00275 元監督官)</p>
<p>結果</p>	<p>まずは安衛法第 99 条の 2 及び第 99 条の 3 の活用を検討すべき。 ②については、法第 19 条の 2 はあるが、通達もかなり触れてはいる。しかし、努力義務なので、実勢として不十分。安全管理者については殆どできていない。運行管理者であれば、毎年、一般講習なりを受けている。知識情報のフォローアップのためにも、せめて 5 年に 1 回程度は義務としてやるべきではないか。もっとも、安全管理者については、そもそも現場の生産管理に詳しくないときないし、そういう人物を選任する趣旨で設計された経過もあるので、それに対応した教育制度にしないと学習効果があがらないことになる。集団講習には困難がある。特に業種が異なると事情が異なるので、業界団体等にその業界に適合した研修を設計させるのが良いのではないか。</p>
<p>森山註</p>	<p>参考規定</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>作業環境測定法 (研修の指示)</p> <p>第四十四条 都道府県労働局長は、作業環境測定の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、作業環境測定士に対し、期間を定めて、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う研修（以下「研修」という。）を受けよう指示することができる。</p> <p>2 作業環境測定士が事業者又は作業環境測定機関に使用されているときは、前項の指示は、当該事業者又は作業環境測定機関に対して行うものとする。</p> <p>3 前項の指示を受けた事業者又は作業環境測定機関は、当該指示に係る期間内に、当該作業環境測定士に研修を受けさせなければならない。</p> <p>4 第一項又は第二項の規定により研修を受けよう指示された作業環境測定士は、当該指示に係る期間内に、研修を受けなければならない。</p> <p>5 研修は、別表第四に掲げる研修科目によつて行う。</p> <p>6 前各項に定めるもののほか、受講手続その他研修について必要な事項は、厚生労働省令で定める。</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>労働安全衛生法 (講習の指示)</p> <p>第九十九条の二 都道府県労働局長は、労働災害が発生した場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、当該労働災害に係る事業者に対し、期間を定めて、当該労働災害が発生した事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者（次項において「労働災害防止業務従事者」という。）に都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができる。</p> <p>2 前項の規定による指示を受けた事業者は、労働災害防止業務従事者に同項の講習を受けさせなければならない。</p> <p>3 前二項に定めるもののほか、講習の科目その他第一項の講習について必要な事項は、厚生労働省令で定める。</p> <p>第九十九条の三 都道府県労働局長は、第六十一条第一項の規定により同項に規定する業務に就くことができる者が、当該業務について、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して労働災害を発生させた場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、その者に対し、期間を定めて、都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けよう指示することができる。</p> </div>

る。

2 前条第三項の規定は、前項の講習について準用する。

労働安全衛生法及び労働災害防止団体会法の一部を改正する法律（平成四年五月二十二日法律第五十五号）による改正

議事録

(2021年6月19日)

藤森 提案②の安全管理者、衛生管理者云々については、現行法上安衛法第19条の2に安全管理者等に対する教育等の規定が設けられ、「事業者は……安全管理者、衛生管理者……に対し、これらの者が従事する業務に関する能力の向上を図るための教育、講習等を行い、又はこれらを受ける機会を与えるように努めなければならない」とされています。また、通達でも細かく規定されていると思います。この提案はこれを踏まえた上でのものなのか、いかがでしょうか。

三柴 ありがとうございます。実態としてはどうなのでしょう。要はここでの提言は「義務付けるべきである」とするものですから、すでに現行法上そうなっているわけです。ただ、ルールを変えるということと実態としてそうなっているということと双方が問題となるわけで、実態としてはどうなのでしょう。

玉泉 衛生管理者の教育については労働基準協会が実施していますが、安全管理者の教育を実施している機関は聞いたことがありません。藤森先生はご存知でしょうか。

藤森 衛生管理者に比べて安全管理者の教育があまり実施されていない点についてはおっしゃる通りです。確かにこの辺りは手薄なようです。

森山 安全管理者が安全に関して求められる知識は、事業場内にある危険源や作業の実態ごとに異なってきます。機械安全については、たとえば購入した機械に安全装置が装着されていない場合の対処の仕方など、相当に詳しくなければなりません。なので、安全管理者の能力向上のための教育が設けられていたとしても、各事業場にフィットするようなものでないと、受講者も学ぶモチベーションがわかないでしょうし、労災の防止にはあまり役に立たない気がします。私の知人の講師も、様々な業種の人を一堂に集めると関心にバラつきが出てくるようで、事業場の危険源ごとに教育する必要があるとのことでした。

北岡 情報の検索にも関わる話ですが、どのような単位で安全衛生の情報を伝えるか、あるいは技能講習の再教育を実施するかについてですが、今森山先生が指摘されたように、他業種の方、たとえば小売流通業の人が製造業の衛生管理の話も聞いてもピンとこないでしょう。安全についても製造業と陸上貨物など、業種が異なれば関心事項も異なります。そうすると、業種にスポットを当てていろいろな取り組みを行い、更新制度や再教育も可能であれば業界団体や各業種の災防団体を上手く活用すればより効果的になると思います。先にお話のあった安全衛生関係の検索についても、業界ごとに危険源の情報提供があれば使い勝手がよく、各会社の安全担当者も同業他社でどのような事象があるのか理解しやすくなると思います。製造業の人が建設業の墜落防止措置を知っても、「うちでは必要ない」ということになるわけです。お話を伺っていて、その点の情報提供の仕方はもう一工夫してもいいのではないかと思います。

この点労災保険の保険料率は業種ごとに異なっていますが、これをもう少しうまく活用できないでしょうか。今年の1月に日本労働研究雑誌で労災保険料の決定方法について論文を執筆しましたが、その中で痛感したところです。場合によっては、労災防止に積極的に取り組んでいる業種については全体として保険料を低減してゆく仕組みは、現在でも用いられていますが、私の印象では未だに上手くいってない気がします。この辺りをもう少し活用していくべきではないかと感じています。

三柴 井村先生、デンマークかアメリカを調査してくれたときに、安全衛生税のような税制を設け

て、安全衛生に取り組んでいると減税対象になる仕組みをつくろうとしたけど、結局上手くいかなかったという話がありましたよね。あれはなぜ上手くいかなかったんでしょうか。

井村 デンマークだったと思いますが、かの国ではもともと労災そのものが安全衛生と別枠というか、リンクしていません。デンマークのメンタルヘルスの問題を調査した際に、職場復帰の話などをお聴きしましたが、メンタルヘルスに関するデンマークの制度は職場復帰のために何ができるかということが中心になっていました。それは、労災補償という形で労働者の所得補償をするのとは別枠の話ということです。たとえば精神障害を発症した労働者の職場に、プレミアムを付けて労災を適用するという話はなかなか進みませんでした。制度としても別枠ということで、賛同を得られなかったと思います。

三柴 単にメンタルに限定するのではなく、一般安全衛生税のような名称で減税するような仕組みを紹介してくれたと思うのですが、それはひとまずおいて、日本の現行の労災保険のメリット制では業種ごとの計算になっていたでしょうか。

北岡 なっています。メリット制以前の話で、労災保険料率の決定の際には、当然各業種ごとの災害発生状況に応じて保険料率が決定されます。

三柴 たしか計算式上そうなっていましたね。「それ以前の話」ということはどこをいじることになるのでしょうか。さらに業種ごとの事情を汲むとすると……。あるいは労災保険でそうしているから、安全衛生でも教育の面で業種ごとの特性を踏まえればよいという趣旨でしょうか。

北岡 業界団体でまとまった安全衛生の活動をし、実際に一定の成果を出した場合に、その努力に鑑みて保険料率の計算方法を業界全体で引き下げるといことです。

三柴 それはメリット制以前の問題でしょうか。

北岡 そうです。メリット制は個別の事業者を対象としたものです。

三柴 メリット制の計算式にその考え方を反映させることはできませんか。

北岡 業種全体の保険料率を下げることで業界全体のモチベーションとするイメージですね。

三柴 それでドライブになるかどうかという話だと思いますが、教育に話を戻すと、現在労働基準教育は労働基準協会で、安全衛生関係は各種の災防団体が各業界団体に事務所を間借りして実施しています。だから、各業界団体が運営する形になってると思います。ベテランの先生方は事情をご存知かと思いますが、各業界が運営する災防団体の教育プログラムは、その業界の特徴を踏まえているのでしょうか。

篠原 クレーンであればクレーン協会のことでしょうか。

三柴 それでもけっこうです。

篠原 業界の特徴というよりも災害の特徴を踏まえたものではないかと思います。

三柴 起因物とか型式とかですか。

篠原 たとえば、最近私が講師を引き受けたボイラー協会は、事務局長はメーカー出身の方が着任されます。機械設備がどんどん新しくなっているんで、その点も踏まえた話もあるのかもしれませんが、テキストは発生する災害をもとにつくられていますので、業界の特徴というよりも、やはり労働災害の特徴を踏まえたものになっていると思います。

三柴 建災防や陸災防などの災防団体の研修の事情についてご存知の方はいらっしゃいますか。藤森先生は中災防でしたね。

藤森 中災防とそれぞれの災防団体はいわば仲間ですが、一般的に言えば教育内容は3つの観点から構成されます。一つは就労形態とその構成、二つ目は作業内容ないし業務内容、三つ目は機械等です。その意味では業種ごとに特化してメニューを組み立てているのが実情です。

三柴 ありがとうございます。それでは、この提案については、次の通りになるかと思われます。方向性としては、「○」と受け止めていいのではないのでしょうか。

②については、法第19条の2はあるが、通達もかなり触れてはいる。しかし、努力義務なので、実勢として不十分。安全管理者については殆どできていない。運行管理者であれば、毎年、一般講習なりを受けている。知識情報のフォローアップのためにも、せめて5年に1回程度は義務としてやるべきではないか。もっとも、安全管理者については、そもそも現場の生産管理に詳しくないといけないし、そういう人物を選任する趣旨で設計された経過もあるので、それに対応した教育制度にしないと学習効果があがらないことになる。集団講習には困難がある。特に業種が異なると事情が異なるので、業界団体等にその業界に適合した研修を設計させるのが良いのではないか。

井村 先ほどのデンマークの件ですが、2000年に常勤の被用者数を基礎として一般労働安全衛生税が課されることになっていましたが、2002年に廃止になっています。目的は、使用者が安全かつ健康的な労働環境を提供することを奨励することとされ、雇用する労働者の人数に応じて課す部分と、労災補償の支出の多い使用者が案分して負担する形になっています。前者の被用者数に応じて支出される部分については国庫に入れ、後者の部分については労災補償の保険者に納入する仕組みを設けていました。2002年に廃止されましたが、制度として上手くいかなかったというよりも、政権交代の際に一般労働安全衛生税が国家財政の補充を目的としていて労働環境の改善という本来の目的を損なっているとされ、税金の使途が企業のためではなく国のためになっていると批判されたゆえです。結局はお金の使い方の問題であって、労働安全衛生のために使われていたわけではないから、わざわざこのような制度を実施する必要はないだろうということで廃止されたという経緯です。

三柴 ありがとうございます。結局、政権交代が大きな要因だったということで、実際に趣旨を考えて検討したというわけではないということですね。

森山 先ほど業種ごとに災害の特徴が異なるという話でしたが、「業種」という括りも意外と問題があります。たとえば小売業ひとつとっても、お菓子屋さんのように商品を仕入れて売る場合も小売業で、他方で実質は製造販売も労災保険は小売業として適用しているケースが多いと思います。たこ焼き屋さんのように食品を製造しつつその場で販売している場合には、私としては製造業として扱うべきだと思うのですが、小売業として労災を適用することもあります。また、最近はデリバリーサービスで食料品工場に近い実態があるものもありますが、宅配サービス業は日本標準産業分類では小売業に分類されます。学校給食センターについても見解が分かれていて、製造業に分類される場合もあれば小売業とされる場合もあります。このような境界事例では、分類の不備という問題が出てくることもあります。この点についても検討が必要であると思います。

三柴 制度というものは、どのように定めたとしても必ず枠から外れるケースが出てきます。秩序をつくるという意味では仕方ないことかもしれませんが……。

(2022年2月19日)

三柴 ②について：今日は藤森先生がおられないですが、要するに、現に、認可団体等、災防団体等が、講習をやっても人が来ないので、ルールでまた義務付けるしかないという話だったと思います。

森山 少し厳し過ぎるのでしょうか。

三柴 これは、少なくとも経営者団体は、すごく反対するらしいのです。手間暇、時間も費用もかかるから嫌だ、1回受けたらいいではないかというのです。これこそ比較法をやるのであれば、当然知識を更新しなければならぬし、そのような声は多いです。安全に熱心な方ほど、更新、アップデートはもう絶対だと言います。ただ、先ほども似たようなことを言いましたが、どうなのでしょう。

ルールで、つまり、公共政策で無理やりやる気のない人たちを引っ張り上げることで、意識が付

いてくるのかということです。産業医制度しかりですが、今、やはりルールは、例えば、5や7のところにあると。それで、実態が、例えば2や3のところにあるといったときに、ルールのほうを次々に作り足して、それで少しでも引き上げようとするのは、それは大事だと思いますが、そればかりでいいのかと思います。その現場での自発的な必要がきちんと育つのを待つのも、必要ではないかというのは、どうなのでしょう。そこは、私自身も実は迷っているのです。何とか引き上げられないかという思いです。

要するに、上のほうで次々にルールを作って、下に落とすやり方ばかりでいいのかというのは、それは、非常に悩んでいるのですが、どう思われますか。

森山 私は、やはり実際にやる気のない方を講習に行かせても、ほとんど聞いていないと思います。

三柴 聞いていないでしょう。寝るでしょう。

森山 そこはかなり難しいと思います。ただ、私は、安全管理者はまだいいと思いますが、衛生管理者制度は、相当形骸化に近い形になっています。例えば、衛生管理について、臨検したときに対応されるのは、衛生管理者ではなく現場の担当者が衛生管理に詳しいということで、そちらが臨検に対応をされたり。勉強のできる経理の方が衛生管理者免許を形だけ持って（届出て）いるというのはあります。そのようなところも含めて、安全衛生管理体制自体は、要検討だと思います。

どうすればいいかは、私の経験では、なかなかアイデアがないものですから、この辺で何かご意見がある先生がいらっしゃいましたら、お聞かせいただきたいと思いますが、いかがでしょう。

角田 よろしいでしょうか。角田です。私も安全衛生の教育機関にいますので、今言った事情が、何となく感じます。特に衛生管理者なのですが、先日、能力向上教育をやっていないかという問い合わせがありました。ただ、やっていません。人が全く集まりません。試験の対策については人が集まるのですが、それ以外は、衛生管理者の能力向上などは全く集まりませんし、また、事業者でも、あえて受けさせる場所も少ないのが実情です。

特別教育なども、先ほどの自発的という話にも関わりますが、だいたい、もう会社で「受けてこい」ということで受けられる方がほとんどで、自発的に、自分がこれから能力を向上させるために、仕事の幅を広げるために受けようとしている人は、そう多くなく、やはり、上から指示があって受ける方がほとんどとは思います。

ただ、一方で、能力向上であったり、特に安全管理者、衛生管理者、または安全衛生推進者については、安衛法等も改正されていますので、それらに対して知識を持ってもらう意味では、例えば、建設業の管理技術者教育などは5年に1回の教育がありますので、それぐらいの頻度で定期的に受けられるのもありだとは思いますが、以上です。

三柴 それは、前も、毛利（正）さんと森山さんと話したときに、似たような論題になったと思います。例えば、私が作って運営してきた講座団体で、産保法研というのがありますが、そこに、自発的に、お金も払って時間も使って学びに来てくれていた方々は、やはり痛い目に遭っているのです。会社名までは出しませんが、訴訟になったり、マスコミに書かれたり、いろいろなことがあって、伝統的に会社の方針として、「うちは、安全衛生は重視します」や、「産業保険を頑張ります」となっているのです。

トップダウンとボトムアップは、両輪でいかなければいけないのですが、そのボトムアップを考えると、やはり、災害などでひどい目に遭ったり、ひどいことをやってしまったなどのことが必要なのでしょうけれども、そこだけに期待をしていたのでは、それはまた災害天国になってしまうので、うまくいかないと思います。

ですから、やはり経験を共有すること、その皮膚感覚でつかめるようにすることが、非常に重要なのですが、かといって、危険体感教育のようなツールを生み出した方もいらっしゃるけれども、普及しているとは思えないのです。やはり、そこはどのように安全衛生の皮膚感覚を持たせるか

が、非常に重要だと思います。

ですから、実質的なアクティブラーニングをどうするのかは、事例をネタに話すなど、いろいろとあると思います。教育センターでもやっています。今日は藤森先生がいらっしゃらないけれども、そのように、事例をネタにケースワークのようなことをやるなどもしておられます。やっているけれども、さらにもう一步進んだ、あるいは、事例検討のやり方をさらにリアルに感じさせるものに持っていくにはどうするか、そのようなことだろうと感じています。これは、大事な話だと思います。ただ制度だけを作っても、多分、人が乗ってこないと思うのです。

森山 （教育の）中身を、検討していくということなののでしょうか、あるいは…。

三柴 両輪で、両方大事だと思います。やはり、受講者が寝る講義をする講師も、駄目だと思うのです。かといって、無理やり連れてこられている人に傾聴させなさいというのも、かなりのスキルです。ですから、そこです。

森山 そこは、このプロジェクトでも研修を実施されるということなので、そこでも（実践的に）研究していくというにはなるのでしょうか。

三柴 そうなのです。実効的な安全衛生教育は、非常に大事です。

森山 これは検討していくということで行きたいと思います。

畠中 よろしいですか。

森山 お願いします。

畠中 この免許技能講習修了等について、更新制度を設けたり、能力向上教育の義務化など、相当の規制強化を提案されているようですけれども、いわゆる、その立法事実というのでしょうか。これは相当の規制強化なのですが、このようなものが一律に必要なという、どのような立法事実があるのか、それを知りたいという感じはあります。

このような免許技能講習の更新制度、あるいは能力向上教育の義務化の1つ手前の制度というのが、作業環境測定法の中にあるのです。私は、この作業環境測定法も立法に参画しましたのであれなのですが、測定士については、研修の指示制度があります（作業環境測定法第44条第1項）。これは「都道府県労働局長は、作業環境測定の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、作業環境測定士に対し、期間を定めて、厚生労働大臣、または都道府県労働局長の登録を受けた者が行う研修を受けるよう指示することができる」という制度です。

この指示を受けた測定士が、その指定の研修を受けなければ、刑事罰が付いているわけではないのですが、最終的には登録を取り消すというところまでいく、そのような強制性を持ったものなのです。今まで、一度もこれは発動されてはいませんが、測定制度が大きく変わったような場合にこれを発動して、大きく変わった内容を、きちんと測定士が身に着けるために設けたものです。

ですから、そのような場合には、先ほど立法事実と言いましたが、ある意味、当然このような研修が必要なのでしょうかけれども、その安全管理者や衛生管理者、あるいは技能講習の修了者や免許保持者について、一律に、ここに書かれているようなものが必要なのかという感じで見ていました。以上です。

三柴 畠中先生、すみません。立法事実と言ったときに、難しいのは、例えば大量観察方式的に、その災害を分析して、重篤な災害を起こした事業場では、管理者がいなかった、あるいは、管理者が資格は取ったけれどもその後勉強していなかったなど、そのようなデータを集めて検証するのは、やりようによってはできる感じがします。

しかし、実際に、例えば研修をやったから行動変容に結び付いたかなど、そのような視点で調査をしようとする、具体的に数字になりません。それは、その企業に、あるいは事業場に、労災が起これば限らないし、起きたとして、それがその管理者の関与によって防げるか防げないかの因

果関係が、よく分からないのです。やはり教育は、非常に質的な面が強いのです。実を言うと、「教育の効果測定を」と厚労省から言われて、量的に測ろうとすると、何かどうも水商売になってくるのをすごく感じます。ですから、そのような意味では、立法事実が非常に難しいと思いながら伺っていました。

畠中 確かに、調査は難しいとは思いますが。それから、もう1つですが、これは特別の教育まで入れた議論をしているとすれば、特別の教育については、教育修了証を出しなさいなどということは、どこにも書いていません。要するに、基本的には、特別教育は個々の企業が行いなさいということだけです。ですから教育修了証はありませんので、その辺をどうするかです。修了証を発給する義務付け規定を設けるかどうかの話もあると思います。少し細かい話になりました。

玉泉 玉泉ですが、よろしいでしょうか。(安衛法)99条の2や99条の3が、実際に講習の指示ができるのですが、これは、できてから動いたことを全く見たことがありません。ですから、これは総括安全衛生管理者や安全管理者、衛生管理者に対する講習の指示をできるわけですから、これをすれば行動変容はかなりあると思います。

特に、トップです。安全管理者、衛生管理者よりも、むしろ、(安衛法)99条の2では、総括安全衛生管理者に対する指示ができます。事故が起こったところですけども、事故が起こったからこそ、より行動変容は期待できると思います。作ったときは期待していたのですが、全く動いていませんので、せっかく作ったのに、もったいない気がしています。

畠中 確かこれは、測定法で研修の指示制度が作られた、それを横目で見て追加された規定だと思えます。

玉泉 これは、多分平成の初めごろです。いい制度だと思いましたがけれども、全く動いていないので、残念だと思えます。

畠中 測定士の研修の指示制度と同じく、これは、なかなか動かし難い制度なのではないでしょうか。このようなものを動かせばいいのです。

玉泉 そうです。(作業環境測定法の研修指示については)日測協などがやればよいと思います。こちらは(労働安全衛生法の講習指示については)、安衛法99条の2や3であれば、中災防が集めて、半年に1回など、東京と大阪で、安全管理者や衛生管理者もさることながら、やはりトップの意識を変えるには、中災防も1日か2日で経営者の研修をやっていますけれども、やはり命令でやったほうがよいと思います。

畠中 それはそうです。

玉泉 それを、なぜやらないのかと思います。ですから、現場の安全管理者、衛生管理者も必要ですけども、総括安全衛生管理者に教育して講習をして、行動変容をもたらしたら、安全管理者、衛生管理者に対しては、トップダウンで指示ができますので、下のほうは非常にやりやすいのです。

畠中 そうですね。

玉泉 そのようなものを、もっとやってほしいと思います。あるものを使うほうが、より効果的ではないでしょうか。京都の場合でも、何も事故がないところに、衛生管理者の講習をやりましたけれども、先ほど角田先生がおっしゃったように、集まらないのです。もう5年ぐらいでやめました。今もやっているのでしょうか。講師は辞めましたけれども、ほとんど人数が集まりません。知っている会社に連絡をして、無理やり30人ぐらい集めるようなことをやっていたから、実際にはなかなか難しいです。

森山 ありがとうございます。

三柴 前に少しお話しましたが、日本とイギリスで社会調査をやりました。経営者で、安全衛生を真面目に考えているところでは、どのような背景があったかを調べたのですが、特に日本の場合、やはり災害体験なのです。労災を経験したところは真剣です。そうではないところは、だい

たいの傾向は放置です。

ですので、今度その科研いただいてやるプロジェクトでは、どのような教育が効果を持ちそうかを調べなければいけないので、要するに、安全衛生の失敗学というテキストを作ろうとしているわけです。そのために、まずこのプロジェクトで、判例を調べてください、それから監督官の監督指導の実際を調べてくださいとやっています。そこだけをつまみ上げて、テキストにして、脅そうと思っているわけです。このようなところが不真面目だと、こんなトラブルが起きるとやって、それを水平展開するのを実験してみるのですが、うまくいくかどうか見てみたいところです。以上です。

森山 ありがとうございます。では、かなり充実した議論を頂きましたけれども、最後にお聞きしたいのが、安衛法の 99 条の 2 と 3 が、どうして発動されないのかについては、これはそれほど難しいことではないと思います。これはマイナー条文なので、単にあまり気にされていないのかもしれないのですが、この辺はいかがでしょうか。

玉泉 私は、これができたときに、多分局の安全衛生課にいたのですが、やりたいと思っていても、この講習を引き受けてくれるところが、聞いたのですが、全然ないです。要は、テキストから何かから、全部一から作らないといけませんし、何をターゲットにするのかも何もない、法律だけできただけです。もう中災防に引き受けてもらわないと仕方がないと思いますので、そのようなマニュアルを作ってもらってやらないと、やっているところがないので、各都道府県労働局長が命令出せないのです。

森山 委託というか、もうそれを前提としてできた制度ですか。（行政）自らが教育はできないですもんね。

玉泉 局の人間なり省の人間が、これをやろうと思ったら、それを一からまた作らないといけません。

森山 局自体ではできなくて、やはり、指定するという。

玉泉 「指定する者」ですから。中災防や建災防が考えていると思います。

森山 分かりました。ありがとうございます。

畠中 これは、結構重たい制度です。測定法 44 条 1 項で、都道府県労働局長は、「作業環境測定士に対し、期間を定めてその研修を受講するよう指示することができる」と書いてあります。

「期間を定めて」と、なぜこれを入れたかという、これは当初考えていたのは、要するに、作業環境測定制度について、評価制度が入りましたけれども、あのような抜本的な大きな改正があったときには、本来、この測定士、例えば、登録の有効期間が 5 年ということで、5 年ごとに講習を受けなさいという制度になっていれば、その 5 年ごとの講習の中できちんと新たな評価制度について、教えることができます。しかし、そのような登録の有効期間は設けませんでしたので、ここの 44 条の研修の指示の制度を代わりに設けて、そしてこの研修の指示をかけることによって、その大きな変化を、作業環境測定士の方にもきちんと受け止めていただくという考え方です。


これは、「期間を定めて」というのは、例えば、令和 4 年の 1 月 1 日から、令和 4 年の 12 月 31 日の間に受けなさいということ、官報に公示するのです。そして、測定法 44 条 1 項、2 項の規定に従って、個別に、作業環境測定士あるいは自社測定事業場や作業環境測定機関に対して研修の指示をして、その一定期間内に受けてもらうことが考えられていたわけです。結局 1 回もこれは発動されずにきてしまいました。安全衛生法の 99 条の 2 などはこの条文を参考にして、この測定法の数年後か、私も、安全衛生法の改正年次は分かりませんが作られたのかなという気がいたします。

森山 平成 4 年だと思います。

畠中 確かに、このような形で議論していますと、少しずつ議論は煮詰まってくるけれども、これ

	<p>は、考えてみれば非常に重要です。</p> <p>三柴 重要だと思います。実は、安衛法の 99 条の 2 や、作業環境測定法の指示の規定の重要性は、前の（厚労）科研のときにも、実は書いたのです。</p> <p>畠中 そうですか。</p> <p>三柴 報告書には書いて、少なくとも、報告者としての立場では大事だと思ったのですが、要するに、制度全般に共通するのは、例えば悪いけれども、位牌を作ったら魂を入れないといけないということです。位牌を作るにもきちんと魂があって、作業環境測定であれば、ご案内のとおり、きちんとその事業場のリスクに合った調査を、デザインして、最終的に、ばく露防止まで持っていける仕組み、体系を作る、システムを作るという理念だったと思います。</p> <p>それには、当然それをリードできる人が必要だから、今の化学物質管理の改革もそうですけれども、やはり人が大事だということで、このような規定が設けられたと思います。しかし、その魂を入れる作業は、相当綿密にやらないと、やはり回らないと。現状、やはり、作業環境測定士という資格自体も、労働衛生コンサルタントよりも一段下で、少し取りやすいので、そこから入っていくなどのような見方になってしまっていて、それを取ったから食べていけるかということ、それは衛コン（＝労働衛生コンサルタント）でも厳しいというのが、角田先生らが言われていることです。そのような実態があります。</p> <p>やはり、安全衛生は現場学なので、その現場にどのような問題があって、どのようなことを怠るとそうになってしまうということについて、きちんと多くの人にイメージさせる工夫をしなければいけないと思います。そのような意味で、やはり事件です。ですから、受動喫煙もそうですけれども、あれも少し乗りが悪いのは、受動喫煙については、やはり労災認定 1 つ起きていないわけです。まだ、多分 1 件も出ていないと思います。事件化しても、あまり大したことがないので、やはり、経営者に、少し背中が震えるような思いをさせるような、電流を流すと言ったらよくないですけども、そのような作業が必要かと思います。以上です。</p> <p>森山 ありがとうございます。この問題は、かなり広く捉えて、更新制度というよりも、畠中先生がおっしゃったように、一步手前の制度も含めて、これはもう検討する、あるいは、そもそもやはり、安衛法の 99 条の 2 と 3 をどう活用していくかを、まずは検討する必要があると思いますので、これは引き続き検討にしたいと思います。</p>
--	---

27 免許試験の受験資格緩和等

提案文	<p>免許試験受験のための学齢、実務経験を廃止すれば、受験機会が拡大されるとともに、電子申請が用意に行えるようになる。なお、免許取得のため、実務経験に伴う能力を求めるのであれば、免許試験合格後に一定の実務経験を求めることも考えられる。（00222 元監督官・元技官（1））</p>
結果	<p> そもそも、受験資格自体に実務経験を要求するのは、衛生管理者、普通ボイラ溶接士など限られている。他は受験自体はできる。ただし、免許証を得るには実務経験が必要。そもそも安全衛生技術を学科試験のみで確認するのは難しいのは事実。ボイラでは実技講習で代替するような方法もとられている。発破技師はボイラほど客が来ず、撤退した＝講習機関の採算も考えてあげる必要がある。また、国家資格の重みは維持すべきだが、実務経験を緩和する方向性は賛成。再教育の充実も課題。</p>
議事録	<p>（2021 年 6 月 19 日）</p> <p>三柴 なるほど、要件として実務経験を求めるから専門家の数が減ってしまう、だからハードルを低くして免許を取得した後に実務経験を積ませる方がいいのではないかとということとですね。この点についてご意見ある方いらっしゃいますか。</p> <p>内田 数年前からボイラーの実技講習を受ければ受験資格が得られるようにしてはどうかという話があります。高圧作業主任者などは、受験資格としての実務経験といっても、作業など簡単にできな</p>

と思います。ボイラーの実技講習についてはボイラー作業の実務経験 6 カ月ないし 1 年によってクリアできるようにした上で受験資格とするようにすればいいかもしれません。しかし、希望者が集まるかどうかという問題があります。発破技士の例でいうと、東京都の火薬協会は年に 2 回ほど実施しています。以前は高知県なども実施していましたが、発破技士はボイラーほど人が集まらないので、中止している団体もあります。そうした観点から実務経験を実技講習で代替するようになれば、それはそれでいいことだと思いますが、受講希望者の人数からすると採算が取れないため、実施できない場合もあり得ます。

三柴 実務講習機関の採算も考える必要があるということですね。資格講習に関しては、篠原先生、角田先生いかがでしょうか。

篠原 資格制度は、たとえば現場指揮者である作業主任者などは「自らの命を守れる者」ということの証であり、労働者が資格を取りやすくなるのが望ましく、自信にもつながります。また、有機則や特化則のように特別教育がないものもありますが、その場合は国家資格である技能講習を受けることによってかなり危険性や有害性を認識できるようになります。やはり大きいのは国家資格ですね。以前、ある講習機関で資格証を手渡したことがあります。その時にはやんちゃそうな人たちも嬉しそうな様子で資格証をもって帰られたことが印象的でした。知識を身につけて国家資格も得られるということは、労働災害を防止する意味では大きいものと思います。

三柴 今のご意見は、やはり資格に重みをもたせる方が有難味があるので、提案にはどちらかという反対で、むしろ実務経験も含めてハードルを上げた方がいいという趣旨でしょうか。あるいは、座学の面で難しくしておけば有難味は十分感じてもらえるから、その点は担保した上で実務経験は資格を取った後に積ませればいい、ということでしょうか。

篠原 やはり免許と技能講習は国家資格なので、重みがあると思います。受け易さという点では、実務経験と言うよりも学科講習以外に実技講習も設けてはどうかと思います。酸欠関係では学科以外に実技もあり、有機溶剤でも講習機関によっては工場を借りて半日程度の実技講習も含めた技能講習が設けられています。このように、半日程度でもいいから実技講習を設けるべきかと思います。受けやすくしたうえで中身を充実させる方がいいでしょう。

三柴 ありがとうございます。方向性としては提案に賛成であると受け止めました。角田先生はいかがでしょう。

角田 実務経験云々については何とも言えないのですが、実技講習を設けるべきという点は篠原先生や提案の意見に賛成です。自動車免許も一定期間実技講習があるわけで、これと学科を併用することによって、ハードルも下がるのではないかと思います。また、免許試験に合格した後の実務経験ですが、一部の資格では能力の向上や再教育のための講習があります。特別教育などは一度受けてしまえば再教育などが設けられていないので、かつて受けた教育の内容を忘れてしまっているということが現場で見受けられます。なので、再教育を拡充していくといいのではないかと思います。

三柴 前回のプロジェクトの班会議でも再教育の必要性が提言されましたが、結局災防団体か労働基準協会からの声として、「客が集まらない（＝受講希望者がいない）」ということでした。

角田 その通りだと思います。多分受講者は集まらないでしょう。

三柴 内田先生いかがでしょうか。

内田 安全衛生技術試験協会の Web サイトを調べましたが、受験資格が求められるのは普通ボイラー溶接士だけです。ただ、実際に免許証を得るためには一定期間の実務経験を要するものがあります。試験それ自体は受験できます。提案には「免許試験受験のための学齢、実務経験を廃止すれば」とありますが、受験はできるのではないかと思います。しかし、免許証を手にするには実務経験を要することはあります。

三柴 例外的に実務経験を受験資格として求めているのはどの資格でしょうか。

内田 普通ボイラー溶接士です。ボイラー技士には2級、1級、特級があり、2級は誰でも受験できますが、1級と特級はその下の資格を取得してからでないと受けられません。これはこれで合理的なものでしょう。

唐澤 よろしいでしょうか。現場の実務経験を免許試験の受験資格とするかどうかという問題との関連で、参考までに申し上げたいことがあります。私は発破技士の免許試験の担当者だったことがありました。発破には電気発破と導火線発破とがあって、現在は電気発破が主体です。また、土木関係は最近では技術の進歩が著しいので発破業務は減っているのかもしれませんが、ただ、発破技士免許試験について検討した際、発破実務に関連する内容を学科試験のみで評価するのは難しいということでした。現在でも発破技士免許試験は前段階で技能講習の受講を義務付けていると思いますが、その時の苦労話を思い出すと、実務に関連することを学科試験のみでテストすることは非常に難しいので、実技講習を修了した人にものみ受験資格を与えることになっています。

三柴 ありがとうございます。まとめると、この提案については“△”という評価になるでしょうか。そもそも、受験資格自体に実務経験を要求するのは普通ボイラー溶接士だけであり、その他の資格は受験はできるものの、免許を得るには実務経験が必要ということが基本になる。また、そもそも論として安全衛生技術を学科試験のみで評価することは難しいのも事実である。そうになると、何らかの形で実務に触れることは必須になるところ、ボイラーでは実技講習で代替する方法も採られている。それを拡充するのがいいのではないかとは言えるものの、発破技士の場合はボイラーほど受講希望者が集まらずに撤退した経緯もあるので、研修講習機関の採算も考慮する必要がある。また、国家資格の持つ重みは維持すべきであるものの、実務経験を緩和する方向性には賛成していいのではないか。もっとも再教育の充実も課題になる。といったところで、△の評価になるかと思われませんがよろしいでしょうか。


28 特別教育対象業務新設（テールゲートリフター、ロールボックスパレット）

<p>提案文</p>	<p>荷役中の災害として増加傾向にある、テールゲートリフター及び RBP（ロールボックスパレット：かご車）を使用する業務を、第 59 条第 3 項（安衛則第 36 条）の特別教育を必要とする業務に追加 (000217 元監督官 (2))</p>
<p>結果</p>	<p>賛成までに及ばず。 しかし、その後、この報告書の作成前に、荷役作業を伴うテールゲートリフターの操作の業務を特別教育に追加するという安衛則改正案が労働政策審議会に諮問され、妥当である旨答申がなされた (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31052.html, 令和 5 年 3 月 5 日閲覧)</p>

森山註 (1) テールゲートリフターとは次のようなものである。


主なテールゲートリフターの種類

〈昇降タイプ〉



垂直式


垂直に移動(昇降)するので不安定な積荷に適しています



チルト式

円弧を描くように移動(昇降)し、接地時に昇降板が傾く特性があります

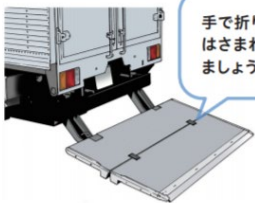
〈昇降板の格納タイプ〉



後部格納式

ロックを忘れずに使用しましょう

テールゲート(後部扉)に格納するタイプです。TGLを展開しないと扉の開閉ができません。



床下格納式

手で折りたたむ際はさまれに注意しましょう

荷台の床下に格納するタイプです。TGLに関係なく、扉を開閉できます。

(画像引用元：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000212478.html>)

(2) ロールボックスパレットとは次のようなものである。カゴ車、カゴ台車等とも呼ばれる。労働安全衛生総合研究所の技術資料として「ロールボックスパレット起因災害防止に関する手引き」(2015 年, <https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/td/TD-No4.pdf>) がある。



(画像の引用元：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000098500.html>)

	<p>(3) 参考動画 「パワーゲート事故 ロールボックスパレット事故、カゴ車事故を防ぐオートゲートストッパー」 https://www.youtube.com/watch?v=P4vyBg-s9ZE</p> <p>(4) ロールボックスパレットは運送業、梱包・仕分け業、製造業、商業で多く使用されているが、あらゆる業種で使用されている。荷を乗せると数百 kg となることも珍しくなく、トラックの荷台から落下したものに押しつぶされたり激突されたりして労働者が死亡する例もある。テールゲートリフターからロールボックスパレットが転落することもある。車輪にストッパーがないものもあり規格化の必要性も指摘されている。</p>
議事録	<p>森山 ロールボックスパレットは、例えば運送業、梱包・仕分け関係の業種、それから製造業や商業などで多用されています。荷を乗せると、ロールボックスパレット自体が数百キロ、例えば 400 キロということも珍しくないので、これに押しつぶされると死亡するということが起きています。これについては、何かご意見がある先生方がいらっしゃいましたら、頂戴したいのですが、それに関して特別教育の対象業務というのはどういう基準で加えられてきたのかということも含め、もし知見のある先生がいらっしゃいましたら、ご教示をお願いしたいと思います。</p> <p>三柴：もともと旧安衛則の時代に、大きく資格がないとつけられない作業というのを 3 種類ぐらい、非常に大ざっぱな分類をしていました。現行法を作るときに、労基法研究会の小委員会でいろいろ検討した中で、さらに資格を整備して、資格を出す、あるいは講習を行うような団体について、しっかり法律で適格性を定めて、資格のクレディビリティを高めないと駄目だというような報告がなされました。それに沿って安衛法の後ろのほうの条文は、やたらこういう機関のあり方について細かく定めているような格好になっており、その特別教育制度も、現行法を作るときに整備充実化の中でできた制度の一つだったと思います。条件としては、まさに必要な専門的な知識技能のレベルということであったときに、もともとはしばらく経験をしていればそれで構わないような基準が大ざっぱなくくりをしていた旧安衛則時代にありました。しかし、少し経験していればいいぐらいでは、やはり不足で、もう少しきちんと専門家から教育してもらったらいいいというところで設けられた制度だったと思います。後で少し確認し直しますけれども、もともとの分類ではある程度経験があればこなせる、危険性のある程度抑えられる作業という趣旨ですが、きちんと専門家から習ったほうが確実で、万全を期するという趣旨の制度が特別教育だったと思います。</p> <p>森山：ありがとうございます。法律上はたとえ社長が教えてももいいといっていますが、実際は確かに外部機関による講習がなされていますので、その辺り、どういう整理をしたらいいいのかと思います。そういう意味でも一般の安全衛生教育ではなく特別教育をするという意味や、あとは玉掛けは技能講習ですけれども、テールゲートリフターは技能講習なのか特別講習なのかというのは、どう区別をすればいいのかということも疑問に思います。柳川先生に、その辺りご意見を少し伺いたいのですけれども。</p> <p>柳川：技能講習というのはあり得ないと思いますが、特別教育になるか、ならないかです。最近特別教育になったものとしては、「2 メートルを超える高所で、かつ、足場の設置の困難な場所においてフルハーネス型の墜落制止用器具を用いて業務を行う場合」と、その後、「50 ボルト以上の蓄電池という電池を有する自動車の整備業務」ができたわけです。ただ、その 2 つができた経緯が全く違っており、正直に、また極端なことをいうと、そのときそのときの……例えば 50 ボルト以上の蓄電池を内蔵する自動車の整備に関するものは、もともと低圧電気作業が特別教育の中に入っていました。それが 50 ボルト未満の電圧であれば対象外だったのですが、本来筋の違う 50 ボルト以上の蓄電池を有する電気自動車の整備についても、その特別教育を受ける必要があるという、変な解釈をしていました。私は変だと思っています。そうすると、今度は自動車整備業界さんがいい加減にしてくれと、自動車整備をするのに、なぜそのような低圧電気の工事なのか、工事でもないのに</p>

すが、要するに 50 ボルト以上の活線の設置または修理の業務をそれだけではなく、他にもありますが、覚えなくてはいけないということで、自分たちで自由に教育を作ってほしいと安全課に陳情し、それでできたという経緯があります。はっきりいって、本当に特別教育をしなくてはいけないような危険な業務かといわれると、個人的にはクエスチョンマークがないわけでもないです。フルハーネスの方は、私はこれは非常にいいことだと思っており、それまで安全帯といわれていたものを墜落制止用器具に変えたときに、保護具というのは当然のことながら正しいものを正しく選んで正しく使用して、かつ、正しく管理をしないと役に立たないわけです。事実上、保護具の使用について特別教育というものができたというのは、非常にいいことだと私は思っていますけれども、ただ、やるのであれば防毒マスク、防じんマスクのほうが先ではないかという気がします。あくまでも、私の個人的な感想です。ただ、事実上保護具の使用について教育が義務付けられた、建前上は違います。建前上はあくまでも業務についての特別教育ですけれども、事実上、保護具の使用についての特別教育が義務付けられたというのは、私は画期的なことだと思っています。

藤森：よろしいでしょうか。大体、柳川さんのおっしゃるとおりだと思います。例えば、本来この 2 つについて、テールゲートリフターについてもそうです。今までの特別教育との比較という意味では、特別教育つまり運転操作そのものに対する特別教育と、そこまでいかなくてもロボットやプレスや研削砥石（といし）のように、本来の運転あるいは業務というよりも、危険性が高いことがポイントですけれども、ロボットであれば教示や検査の業務、本来の運転ももちろんありますけれども、プレスであれば金型の調整や試運転などがありましたね。本来よりも一層危険性が高いというか、結局比べてみて相対的に何ほということだと思います。その件を、今度は本件に持ってきてテールゲートリフター、確かに危ないし、事故も起こっています。これは無視できないことです。措置を講じなければならないけれども、それは今言った観点から特別教育レベルなのかと。実効性といっちはあれですけれども、本来の規定がどこにあるのか、これから規定を作るというなら別です。例えばプレスにしる、砥石にしても、ロボットにしても本来の規定がそれぞれあります。そういう中でどうするのかということは、結局後ろ向きではいけないけれども、事業者の責任を問うことになってきます。その観点からすると、今申したように比べてみて程度の問題で、繰り返しになりますけれどもロボットあるいはプレス、研削砥石、電気でもいいです。果たしてどうなのか、私個人としては、非常に疑問があります。だから、手をこまねてはいけないので、そこはやはり通達レベル、指針レベルなど、そこで処理していくのが一番いいのではないかと考えています。仕切りもそういうところではないかと。柳川さんも詳しいですけれども、そのようなことを感じています。以上です。

柳川：同感です。

森山：省令あるいはガイドラインで使い方が確立されてから特別教育にするのかどうかということの議論になるということでしょうか。

柳川：そうではなく、特別教育をするとすると、学科が大体最低でも 6～7 時間になります。実技は 1 時間というケースもありますけれども、それだけ教える内容があるかという気もします。

森山：ノウハウ自体の密度というか、分量が少し少な過ぎるのではないかということですか。分かりました。ありがとうございます。

三柴：おっしゃるように、特別教育なり、技能講習なりの設定の基準を考えたとき、ざっくりいえばリスクの高さだけでも、要素を分解して考えていくと、災害件数が多いということなのか、それとも対策にある程度高度な知識や技能が求められるということなのか、災害件数は少なかったとしても、起きたときの重篤性が問題なのかというところは考えなくてははいけません。この 2 件については、死亡災害を生むわけだから、ある程度の重篤性です。件数はかなり多く、また柳川さんがおっしゃったように、学ばせるほど、教育にするほどの内容があるのかということですか。

<p>森山：もしかしたら他と組み合わせるというのもあり得るでしょうか。荷役業務という、少し広いですが、どうしても最近では事業場自体にはそういう知識を持った人がいないという状況が非常に多く、それ自体を改善するべきということもあります。</p> <p>藤森：先ほど言ったように、実効性というか、重篤性それから災害の数が多いというのは、非常に大きなファクターです。繰り返しになりますが、それを事業者の責任として、従業員の教育とどれだけの実効性、先ほど柳川さんも言われましたけれども、その辺が比較の問題で、相対的になってくると思います。プレスやロボットなど、それをより具体的にプレスだったら金型の取り付け、取り外し、ロボットであれば教示や検査、それにより比べてみて危険性が建策しているわけです。重篤性や数の多さはもちろん大切なのですが、繰り返しになりますが、事業者の責任というのは固いことを言っているだけではなく、それだけの責任を負わせて、実行性がどうだろうかということになると、柳川さんも先ほどおっしゃったように、大体学科は 7～8 時間程度ですから、そうなるということよりもというか、実効性という観点からすれば、特別教育レベルではなく、こまめな対策の要綱や指針、他のものの抱き合わせで事業者に作業方法を、作業手順の必要性を伝えるということが非常に重要ではないかと思っています。</p> <p>三柴：これは安衛研でも研究しているけれども、結局研究成果の反映はガイドラインと周知だったと思います。</p> <p>柳川：そうですね。</p> <p>森山：その辺りも確認してみたいと思います。</p> <p>三柴：特別教育まで持っていくのは、少し難しいかという感じです。</p> <p>柳川：雇入れ時の教育は、作業転換時の教育で十分かという気もします。</p> <p>三柴：確かにそのタイミングでの教育でいいでしょうね。</p> <p>森山：ありがとうございます。</p> <p>三柴：このような感じにしましょうか。</p> <p>森山：ありがとうございます。</p>
--

29 就業制限資格の見直し

<p>提案文</p>	<p>法 61 条の就業制限業務に就くことができる資格の見直しの検討</p> <p>ボイラー溶接士のように、その資格である免許に有効期限があり、免許の有効期限を更新するための定期的に知識・技能がチェックされる業務がある一方、フォークリフト運転業務のように、その資格（フォークリフト運転技能講習の修了）をいったん取得すれば終生資格として有効なものもある。</p> <p>法定時は各業務の危険・有害度や要求される知識・技能レベルに応じてランク分けされ、資格の有効期限が決まっていたものと思われるが、その後災害事例の情報も蓄積されていると思われるから、必要に応じて見直しを図ったらどうであろうか。</p> <p>なお、危険有害業務従事者への教育についての法 60 条の 2 による事業者の努力義務との関係には注意する必要がある。</p> <p>また、当然であるが、事業者に新たな負担を課すことにつながる規制ゆえに、広く必要性が認識され機が熟したときでないとな法令改正に向かうエネルギーは生まれなため、本意見はそのような環境が築かれたことを前提としてのものである。</p> <p>厚生労働省の運営する「職場のあんぜんサイト」に掲載されている労働災害事例のデータベースはよくまとまっており、事例も数多く紹介されている。災害原因や再発防止対策の詳細も記述されていて、提供される情報は信頼できるものである。そこでその内容を見ると、就業制限業務における災害に関しては、「就業制限業務の従事者が無資格であった」旨を単に災害原因不足として認定しているものが非常に多い反面、当該業務の従事者の安全衛生に関わる知識・技能不足やそのレベルを記述し</p>
------------	--

ているものは僅かしかない。行政のサイトなので、情報源は労働局や労働基準監督署の労働災害調査結果に基づいているものと推測されるところであるが、労働基準監督署等の機関による就業制限業務に係る労働災害の第一次調査の報告書の大部分が知識・技能を充分検証することなく、たとえば「無資格下での災害は無資格であることが直接原因」などと短絡的に原因を特定しすぎているのではないかとの疑念がどうしても生じてしまう。労基署は死亡等重大な労働災害については、直接原因につながる法違反を特定し、直ちに事業者への刑事責任追及も行うことになるので、調査に当たって法違反の有無は極めて重要な調査項目になることは理解できる。しかしながら、法令違反がない場合の原因調査は適正に行われているのであろうか。

有資格者が法令の違反を伴わずに作業しており、知識・技能不足を原因として災害を惹起したケースも決して少なくないはずである。その場合、知識・技能のどの部分が足りなかったのかが浮き彫りになるような立体的・多角的な科学的調査が求められると思料するが、そのような視点での記述がなされているものは見当たらない。安衛法改正により法第 28 条の 2 が新たに加わり、事業者におけるスクアセスメントが義務化された背景の一つに、「発生原因の法違反を伴わない労働災害の割合が増加していること」があったことも踏まえ考えると、災害の主因の判断に違反の有無を直結させるのみで、それ以上の深堀をしないという災害調査のあり方は問題である。

そうすると、このような調査結果に基づいたのでは、就業制限業務の資格の法令上のあり方に切り込むような検討はそもそもできないのではないか。

たとえば、「資格は何十年も前に技能講習を修了して取得したが、その後の当該制限業務への従事は散発的で頻度が少なかった。係る状況下で年月の経過により、知識・技能が薄れ、このことを原因としてついには重大な労災事故を発生させた」などという災害が仮に頻発するのであれば、当該資格制度のあり方として、法令上有効期限を設けるべきかどうか、資格取得時に求める知識・能力の底上げをすべきかどうかなどの検討に値しよう。

法第 60 条の 2 による事業者による安全衛生教育の努力義務も定められているが、罰則付きの法 61 条の規制にはより大きな効果が期待できるので、事業者の負担と災害防止効果をどのレベルで調和させていくべきか検討してはどうかというのが本意見の趣旨である。(00268 元監督官 (1))

結果 検討に値する（安全衛生教育と就業制限の強化など）。

森山註 労働安全衛生法（抄）

（安全衛生教育）

第六十条の二 事業者は、前二条〔第 59 条・第 60 条〕に定めるもののほか、その事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うように努めなければならない。

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

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

（就業制限）

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

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

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

	<p>4 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）の認定に係る職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、前三項の規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。</p>
<p>議事録</p>	<p>(2022年6月25日)</p> <p>森山 内容が多岐にわたる提案文だと思いますが、簡単にまとめますと、1つは資格をいったん取得して、その後は実際にはほったらかしになっているのではないかということと、あとは話の枝葉というか、その中で労基署の労働災害調査の在り方についても少し疑問を呈しているということだと思います。この辺りで何かご意見があればぜひとも頂戴したいのですが、いかがでしょうか。</p> <p>三柴：実務に詳しい先生にご意見を頂きたいところですが、私なりに報告書をまとめていて気付くには、要は資格の更新制度というのはずっと安全衛生を大事にする方から特に議論の提起がされるのだけれども、結局、過去に政策課題になっても、1つには更新制にしていなかったから災害が起きたという裏付けがないという、そういう屁理屈のような理屈もあり、結局は規制を緩和しようというぐらゐの流れなのに規制強化につながるような、結局事業者の費用等の負担につながるような流れにはできなかったという、少なくとも積極的な改正立法事実が見つからなかったという説明に今のところなっています。</p> <p>確か似たような提案があったので以前にもこの類の議論をしたことがあるわけですが、改めて更新制というのは、海外であればそもそも民間資格であるということ、イギリスやアメリカは民間資格ですからそういうこともありましてもうけやすい中で、日本は国家資格にしているということもあり、実際にその教習機関や免許機関は委託をしているにしても、国家資格にしているということもおそらく影響して作りにくいのかなという感じもするのですが、その辺りはいかがでしょうか。</p> <p>柳川：これは失礼ながら今に始まった話ではなくて、私が厚労省に入省した頃から安全衛生部の悲願だけれども難しいということではほぼ一致していて、それで60条の2ができたときに、このようなものができて大したものだという話ができているだろうと思うのです。こちらの提案は、60条の2を義務化しろということではなくて、61条の技能講習をより強化せよと、つまり今行っている実技学科の時間数を増やせというような、そういうご意見なのではないでしょうか。</p> <p>三柴：多分、1つは資格の更新制を作れと言っていると思います。今の能力向上制度のようなものでは生ぬるい。だから知識・情報の更新は必要だし、そこをフォローアップできるような制度にすればいいのというのが多分提案の1つだと思います。これはおっしゃるように、行政サイドとしてはそれをやれるものならばやりやいたいけれども、なかなか難しいということですし、ただ努力義務で能力向上制度を作ったところでお客さんは集まらないよというのがあります。何を起爆剤にして動かしたらいいのかというアイデアの問題でもあるのかなと思います。</p> <p>藤森：藤森ですが、よろしゅうございますか。</p> <p>これは前から疑問に思っていて、特に柳川さんにも皆さんにも教えていただきたいのは、まず素直に59条、60条、60条の2と、61条の条文の並びというか構造です。何が言いたいかというと、59条と60条でいわゆる雇入教育と特別教育と職長教育という順番できています。従前は61条があったのだけれども、先ほどお話ししたように60条の2が入り、そこで「前2条に定めるものの他」ですから、59条と60条についての規定が60条の2という構成になっていると思います。61条は極めて正直に読むと就業制限規則ですから、いわゆる事業者は就かせるときには教育をしなければいけないということと、それから一定の資格を有した者でなくては就かせてはいけないということで、若干その方向性が違うというか、結局フォークリフトができる人ならば1トン未満と1トン以上なんですけれども、そもそもその枠組みが若干違う面があると思うのです。この方も下の3行で</p>

「努力義務も認められているが」ということは、能力向上というのはやはり事業者として特別教育なら特別教育についての能力向上は事業者がやるべきことですから、いつやるか、誰を対象にしてやるか、どんなスパンでやるか、どのような教育科目でやるかということを一律に決めるということはなかなか難しく、そこに努力義務の意味があるということが法の趣旨ではないかと思えます。

それに対して 61 条は今申し上げたように、一定の、ものによっては機械でいえば単純に最大荷重だとか重たいものになってきますから、危険有害性の高いものを一部取り上げているわけです。これは就業制限業務ですから、それを横並びに一律にということとはなかなか難しいのではないかと、というのが根本にあります。だから結局、技能講習というよりも特別教育なりの能力向上というのがやはり教育という意味ではそれが一つの手法であるし、努力規定ということになってくると思えます。

ただ、これは柳川さんがもしお分かりならば教えていただきたいのですが、60 条の 2 についての通達について前々から疑問に思っていたのですが、対象が先ほど言ったとおりだとすれば、特別教育を要する業務に従事する者、これが一義的だと思うのです。ところが、その後の条文の 61 条についてもその対象者に入ってきているので、この辺に厚労省の苦しさがあったのではないかと思っていたのです。それも含めて元来は峻別（しゅんべつ）すべきものではないかと思っていますし、結論的に言えば教育というほどですから、その水準を上げるということになればやはり義務規定というよりも努力規定止まりかなというのが今では妥当ではないかと思えます。以上です。

三柴：柳川さんいかがですか。

柳川：名前が出たのでお答えいたしますけれども、現に行政は通達の中で 60 条の 2 の範囲の中には当然のことながら就業制限業務が入っているのだということは言っているわけですね。それが通達等で例えばこの技能講習についてはこういう教育をやってくださいということで、それほどガチガチに固めているわけではありませんが、時間数から何から決めてあるわけですので、この 60 条の 2 が、なぜ 61 条の 2 にならずに 60 条の 2 になったのかということは私も藤森さんがおっしゃるとおりだと思います。運用としては含めているわけですので、正直申し上げまして、なぜこれは 61 条の次にくっつけないのか。やはり教育なので 59 条、60 条、60 条の 2 とまとめたのではないのでしょうか。61 条というのは教育ではないですから。

藤森：先ほど来言っているようにそういうことだと思います。ただ、それを形式論というか、建前を通しておっしゃるように、やはり実務の問題ですからまさに通達の苦しいところで、これはマニアックな言い方になりますけれども、条文をどう読んでも 60 条の 2 というのは「事業者は前 2 条に定めるものの他」という書き方ですから、教育の一連として雇い入れ教育から始まり、特別教育、それから職長教育という一貫の中で「前 2 条に定めるものの他、その事業場における」ということになっていますから「危険または有害物質について」と。だから先ほど言ったように、元来は分けられるものではないかと思えますけれども。

だから何が言いたいかという、やはり教育とそれから技能講習というか、そのすみ分けからすれば極めて形式論かもしれませんが、努力規定という枠組みの中で教育としてその枠の中で処理という対応をするのが、結果的には理にかなっているのではないかと思っています。61 条から直ちに就かせてはならないというところから、なかなか出てこないと思います。ましてや要件を広げると、つまりその災害の直接原因が何かということは大切なことなので、それが果たして 61 条から実はそれから解決ができるかなということも含めて、なかなかこのご意見はもっともなのですが、まだ難しいのではないかなという感じです。

柳川：難しいというご意見については、私も喜んで同意いたしますけれども、立法論としてはこの就業制限業務は、現にボイラーの溶接、全部ではありませんけれども、更新制度を持っているわけで

すので、法的な価値判断としてこの就業制限業務の資格関係に更新制度が持ち込めないというものではないと思うのです。この 60 条の 2 を、私は先ほど義務化するという話をしましたけれども、新たに 61 条を開設するのではなく、奨励レベルで更新制度を設けることは可能かとは思いますが。

それと失礼ながら、監督官の方が監督で安易に無資格で運転していたことを直接の原因だと報告書に書くということはあまりないのではないかという気が私はするのですが。若い入ったばかりの、失礼ながら法律系の監督官の方は、B 官ではなく A 官の方でそのような報告を書く人がいますけれども、私が少なくとも地方局にいた頃は、そういうものが上がってきたらこういうものは原因ではないでしょうというふうには一言言ってはいました。

藤森：最終的な結論は、私もおっしゃるとおりだと考えています。だから、このご意見としてはあれですけれどもという感じであります。すみません長々と話しまして。以上です。

柳川：一言付け加えさせていただくと、私としてはこれは大いに賛成はしますけれども、難しいだろうなという意味では同じ意見です。

森山：ありがとうございます。

私の意見を少し申し上げると、更新や講習の回数なども効果はあると思うのですが、実は講習を受けた直後であっても講習の内容があまり身に付いていないという場合があります。講習そのものの在り方というか、もう少し厳しくやるべきという問題もこの話に関係してくるのかなと思います。例えば、事業場で（担当者）1 人だけが講習を修了して事業場に帰っても、周りの人間は誰も（講習の内容を）知らないで、それに対して講習が身に付いていなくてもあまり社内では何も言われないうか、そうやって講習修了者がある意味で孤立してしまい、講習で学んだことを実務で生かしていく機会を持っていない場合もあります。同じ資格を持つ者同士で横のつながりがあるとまた違うのかなと考えたりはしています。

三柴：ありがとうございます。1 件にあまり時間を使っても何なので、この辺で収める前提で少し言えば、要するにこの方の提案というのは、災害の分析をきちんと行ってほしいということと、教育による知識の更新をきちんと行ってほしいという、要約するとこの 2 点ではないかと思います。それで分析のほうは今の森山さんのお話にもあったように、おそらくマンパワーの問題が結構大きいと。だからマンパワーについては、以前に私が出した報告書でも補充を、特に技官が辞めてしまったけれどもそれに相当するような者、監督官でということにはなっているけれども、きちんと技術面をしっかりと業務として確保できるマンパワーの補充をということとはもう一度言おうと思います。それから教育と知識の更新については、おそらくこの方は、あるいはわれわれが解釈をしたところでは、60 条の 2 の義務化をおそらく言いたいのと、それから就業制限業務についても今の立付けがいいのかということの問題提起があると思うので、そこはなかなかいじるのは実際問題難しいというのは行政の経験則だと思います。別のところで新たに検討をする形で、就業制限を外す要件と教育そのものの強化について検討をするということで受けたいと思いますが、いかがでしょうか。

30 就業制限業務の再整理

提案文 就業制限業務（特に技能講習）の統廃合。建設機械や荷役機械などで、操作系が同じようなものについては整理が望まれる。また、クレーンや移動式クレーンでは、能力より搭操作系（乗型かそれ以外）で資格を分けないと危険であると思われる。
(00189 技官 (2))

結果 不採用（具体的な問題があれば別途検討）

森山註 建設機械、荷役機械関係の資格の例

クレーンの種類 及び業務	つり上げ荷重	免許				技能講習			特別教育					
		クレーン・デリック運転士	クレーン限定	床上運転式クレーン限定	移動式クレーン運転士	床上操作式クレーン	小型移動式クレーン	玉掛け業務	デリック運転	小型移動式クレーン運転	クレーン運転	玉掛け業務	建設用リフト運転	ロープ高所作業
クレーン (含無線操作式) 床上運転式クレーン 床上操作式クレーン 跨線テルハ	5t以上	○	○											
		○	○	○										
		○	○	○		○								
		○	○	○		○					○			
クレーン	5t未満	○	○	○		○					○			
	デリック	5t以上	○											
移動式クレーン	5t未満													
	5t以上				○									
玉掛け業務	1t以上5t未満				○		○							
	1t未満				○		○		○					
建設用リフト	-												○	
ロープ高所作業														○

【平成28年7月1日施行】 ロープ高所作業に従事されている方が対象の特別教育です。施行日以降にロープ高所作業に従事される方も、安全のための特別教育を行う必要があります。

(画像引用元：一般社団法人日本クレーン協会岐阜支部 <http://crane-gifu.sakura.ne.jp/sikaku-ichiran.pdf>)

議事録 (2022年6月25日)

森山 私もこの意図が正確に把握できていないのですが、提案文にあるようなものに限らず就業制限業務、特に技能講習の統廃合などについての意見をお持ちという方がいらっしゃればご教示いただけますか。

柳川：意見ではないのですが、クレーンや移動式クレーンで、「能力より搭操作系」と書いてあるのはどういうことかという、移動式クレーンというのは操縦席に乗って操作をするものの他に、「ユニック系」といって、通常よく見かけるトラックの荷台と運転席の間にあるクレーンを外から運転するものがございますね。これらを分けないと危ないよと言っているのだらうと思います。

三柴：玉泉先生と角田先生はいかがですか。

玉泉：玉泉です。「統廃合」と「分ける」というのはちょっと（相）反する意見かなと思っていたんですけども、多分、統廃合といえば例えばクレーンとデリックが同じような系統ですから1つにしてもいいかなというような意見ではなかったのかなと思ったのですが。そして、車両積載型といわゆるラフターとかそういったものとは操作の方法が違います。例えばこれですとブームを前にとると転倒しやすいとか、強度的に弱いといったことがあります。それは教育の中で教えたらいわ

けです。細かく分けるとかえって煩雑になるのではないかと。それごとに免許を取らなければいけないということになりますので、移動式は移動式 1 本でトン数で分けるのはそれで正しいと僕も思っていますし、要するに搭乗型のトラッククレーンとかローラークレーンとかラフテレーンクレーン、それから車両積載型も、運転操作と危険度を教育の中で教えればいいのではないかなというふうに思います。アウトリガーを出すとか云々ということは基本的に同じなものですから、分ける必要はないと私は思っています。

森山：ありがとうございます。角田先生はいかがでしょう。

角田：角田です。この写真に出していただいている車両積載型とラフター等ですけども、多くの場合、車両積載型は技能講習での範疇に入っているものが多いのかなと思います。ラフタークレーン等になると、もっと大型になるので免許が必要になるようなものなので、その意味では区分もあるのかなという気はしています。

その他の統廃合についての意見は私もトン数といいますか、吊る物の重さで分けておいてもいいと思っています。免許のときには、このラフタークレーンといった大型の運転席に乗るものが多い気がしますので、現在の区分でもさほど支障がないように思います。以上です。

森山：ありがとうございます。

三柴：そうすると、今のところコンセンサスは、「制度はこのままで、中できちんと教えるようにすればいいのではないか」ということだと思いますが。

浅田：すみません。浅田ですけども、クレーンで天井クレーンとジブクレーンのタイプがありますが、天井クレーンは xyz 座標を動かして、ジブクレーンは移動式クレーンと同じように極座標というのでしょうか $r\theta\phi$ 座標で動かすので、かなり操作技術的には異なるような気がしますが、そちらについてはどうなのでしょう。

森山：確かにそうですね。例えば、ジブクレーンの場合は当然、アウトリガーなどはありませんが、ただそれが教育や講習あるいは免許でやはり分けたほうがいいということがあるのでしょうか。その辺りは玉泉先生はいかがでしょう。

玉泉： xyz で天井走行クレーンのほうで免許といいますか試験をいたしますので、そちらのほうで行っておけばそれ以外は全部できるわけです。それより、逆に簡単と言ったら語弊があるかもしれませんが、天井走行クレーンで行っておけば、あとはその中での教育だけで十分ではないかなと思います。壁クレーン、スタッカークレーンなどいろいろとありますけれども、1 本でいいのではないのでしょうか。あまり細かく分ける必要はなく、試験の中で教えたらそれでいいのではないかと思います。

森山：ありがとうございます。角田先生も同様のご意見でしょうか。

角田：私も玉泉先生と同じように、基本的にはクレーンの中で基本操作が含まれておりますので分けなくてもいいと思っています。工場などを見ていると天井クレーンがあったり、また一部では壁クレーンを使っていたり、複数の種類のクレーンを使っていることもありますので、それらは分けてしまうとまたそれぞれで取るというのも大変な気もしますので、現状でいいのではないかと考えています。以上です。

森山：浅田先生いかがでしょう。

浅田：クレーンとして最もよく使われるのは天井クレーンなので、天井クレーンを基本的に押さえておけばいいというのはよく分かります。ただ、ジブクレーンは旋回操作だとか起伏操作だとか、どちらかというと移動クレーンに近い操作を行いますので、かなり天井クレーンの操作とは違う印象は持ちますけれども。

森山：分かりました。それも結局は天井クレーンの教育で満たされるというのが玉泉先生のお考えでしょうか。

玉泉：例えば、建設現場に行きますと、タワークレーンがありますね、これは典型的なジブクレーンですが、それだけをまた別にするというのも煩雑ではないかと私は思います。現実には下〔註＝地上〕のほうで無線で運転をすることもありますが、上〔註＝タワーの上にあるクレーンの運転室〕で操作をすることもありますが、それも教育の中で教えたらいいのではないかと思います。取り立てて天井走行クレーンとジブクレーンと分けなくていいのではないかと思います。建設業で使う方は天井走行クレーンはあまり使いませんし、工場の中の方が建設現場に行ってタワークレーンを使うこともあまりありませんので、それはその時点で教育をまた受けたらいいのではないかと私は思います。以上です。

森山：ありがとうございます。

柳川：先ほど私は勘違いしていたのですが、1つだけ。おそらくこれは別にしたら多分ジブクレーンの技能講習の実技は講習機関のほうでできないと思います。

森山：ありがとうございます。どちらかという、特に分けなければならないというような実務的で具体的なお意見はないようです。ただ、これも確かに微妙な話ではあると思うので、もしかしたら何か個別的にそういうことがあるのかもしれませんが、大きな改正ということではないのかもしれませんが。

31 安衛教育の技能講習への格上げ

提案文	<p>特別教育などの「教育」については、事業主の実施にせず技能講習に格上げし、義務化すべきである。</p> <p>(00141 技官 (4))</p>
結果	<p>特別教育の質の担保は検討に値する。技能講習への格上げを行うならば、アーク溶接等の業務、動力プレス等の金型等の取付け等の業務、低圧電気取扱い業務があるとの提案があった。</p>
森山註	<p>特別教育の講師に関しては法定の資格は定められていない。</p>
議事録	<p>(2022年6月25日)</p> <p>森山：この種の意見はかなり多いです。非常に漠然とした提案文で恐縮ですが、この辺りについて何かご意見のある先生方はいらっしゃいますでしょうか。これは、つまり教育の外部化と言い換えても良いかもしれませんけれども。</p> <p>三柴：確かに、技官の方の中で、今の免許と技能講習と特別教育というその分け方で、分類を見直したほうが良いとおっしゃる方には出会います。しかし、そこは制度としての安定性や効率を考えながら、1 つには実際に学ぶのに何時間かかるのかという時間数から、専門性の高さ、技量の高さなどを測っているところもあるだろうし、過去の災害との相関も見ているだろうし、そういったところを踏まえて設計しています。そもそも今の法体系になる前から歴史もあったのでそこを引き継いでいる面もあるということだと思いますが、どうなのでしょう。</p> <p>先ほども実は似たようなネタが論題になったと思いますが、教育が必要だと言っているということはやはり危険性が高いというメッセージではあるので、もう少し就業制限のほうに規制強化の方向で盛り込んでいくのがいいのではないかとすることは確かにあると思います。だとすると、具体的に 2~3 挙げるとするとどの項目が挙がるのでしょうか。例えばかなり技術的に細かいテーマだから、あまり論究するのがいいのか分かりませんが、例えば 2~3 挙げられるならばその呼び水として挙げておくというのは一案だと思います。篠原先生や柳川さんは、例えば何か浮かびますか。</p> <p>柳川：まず、私は特別教育を技能講習にするというのはあまり賛成しませんが、挙げるとしたらアーク溶接か低圧電気でしょうか。アーク溶接は、正直申し上げてガス溶接よりもはるかに高度なことをやっていますが特別教育ですよ。もしくは低圧電気かなという感じはします。すみません、私のまったく個人的な感想です。</p> <p>三柴：なるほど。完結的にこうしてくださいと強く言う趣旨ではなくて、例えばこれらが挙がるというような提言はあり得ると思うので、そういう意味でフリーにおっしゃっていただければという気はします。他に、これは挙がるかなという項目を挙げられる方はいらっしゃいますか。篠原先生はどうですか。</p> <p>篠原：私もアーク溶接がぽんと挙がりました。ガス溶接が技能講習で、アーク溶接は、これはなぜかなというものもあったのですが、結構、感電災害が起こりますので。それから、例えばプレス機械の金型の交換なども大きな事故につながりますので、やはり格上げをすればその辺りかなと思います。</p> <p>それから、特別教育そのものは、森山先生が言われているとおり講師資格は特に定められていません。ただ監督署に相談をすると、大抵、本当に（教育内容の質を）担保できますかという話になりますので、その教育の格の担保が何かできないのかなと思います。例えばゼネコンさんなどは会社で特別教育をしてもそれではいけないと。登録教習機関など、例えば基準協会で受けたものしか認めないというところもあり、もっとすごいのが某自動車メーカーですけれども、わが社の教育を受けた人しか認めない。それ以外はどこで行っても駄目でもう一回受け直しなさいみたいなこ</p>

	<p>とがあります。それはより安全をとという安全の基準が高いということがあると思いますが、特別教育が基本的に事業者が行う社内教育であるとすれば、やはりそれを担保するものや特別教育の規定はありますが、より具体的なものを決めて、それに基づいて行ったということが分かるようにしたほうがいいのではないかといつも思います。</p> <p>三柴：確かに、その状況に合った教育が望ましいのは当然なので上のレベルのことは行うところはあろうし、それは放っておけばいいわけで「望ましい」ということでいいと思いますが、法規制だからまずは最低限を確保するといったときに、各事業場で好きにやってくださいというところから、きちんと承認を受けたところで教育をさせたほうがよいというところについては、今挙げたような項目を検討してもらえばいいという感じでしょうか。他に挙がる場所がなければ、これはこれでいいかなと思います。強く改定を提言するというよりも、少し念頭に置いていただけたらいいかなという程度の書きぶりになると思います。</p> <p>柳川：1 つだけ情報というか、理解していただきたいのですが、教育に関して本当に外部の教習機関でやるのがよいことなのかというそのところは、1 つ疑問を持っていいと思います。</p> <p>森山：実際にわれわれが行く会社だと、従業員が 2 人で社長も一緒に危険有害業務を行っているという場合があります。あとは、「腕を盗む」ではありませんが、そういった（徒弟的な）文化があったりすると、あるいは会社がすごく小さくて自力での教育能力があるとは言い難い会社が非常に多いので、もう少し外部からの助力が必要ではないかとよく思います。講師資格という言い方がいいのか分かりませんが、なんとかうまく身に付く教育ができるように、別途機会があれば検討をしていく必要があるのではないかと、実務上はよく言われることではあります。それでは次に行かせていただきます。よろしいでしょうか。</p> <p>三柴：そうですね、文系の私から見ていると、講師資格の定めぶりは、字面だけを見るとほとんど受講者の履修資格と履修要件と変わらないような感じになっています。実際にそれを定めるのがいいかどうか、あるいは定めぶりをどうするかを含めて、後で機会があれば検討をするということで、次をお願いします。</p>
--	--

■質問 4（委任関係）

32 委任元条項の明確化

提案文	労働安全衛生法第 27 条第 1 項により、第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により、事業者が講ずべき措置及び前条の規定により労働者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定めると規定されており、省令に講ずべき措置等が委任されているが、法の定めが抽象的で省令に根拠条文を引用していないため、根拠条文が曖昧になるため、省令に根拠条文を引用する等により根拠条文を明確化する必要がある。（000186 監督官（1））	
結果	不採用（法律本体と省令の対応関係は、事件毎に決めて良い。） ただし、この問題については、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」の 2.5.3 においても考察した。	
森山註	安衛法	労働安全衛生規則
	第 20 条 （第 1 号） ＝機械等	（規格に適合した機械等の使用） 第二十七条 事業者は、法別表第二に掲げる機械等及び令第十三条第三項各号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。

第 21 条 第 2 項 =場所	(開口部等の囲い等) 第五百十九条第一項 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。
第 20 条 (第 1 号) =機械等	(作業床) 第五百六十三条第一項 事業者は、足場（一側足場を除く。第三号において同じ。）における高さ二メートル以上の作業場所には、次に定めるところにより、作業床を設けなければならない。 一・二 略 三 墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、次に掲げる足場の種類に応じて、それぞれ次に掲げる設備（丈夫な構造の設備であつて、たわみが生ずるおそれがなく、かつ、著しい損傷、変形又は腐食がないものに限る。以下「足場用墜落防止設備」という。）を設けること。 イ わく組足場（妻面に係る部分を除く。ロにおいて同じ。） 次のいずれかの設備 (1) 交さ筋かい及び高さ十五センチメートル以上四十センチメートル以下の棧若しくは高さ十五センチメートル以上の幅木又はこれらと同等以上の機能を有する設備 (2) 手すりわく ロ わく組足場以外の足場 手すり等及び中棧等 四～六 略
第 21 条 第 1 項 =作業方法	(安全靴等の使用) 第五百五十八条第一項 事業者は、作業中の労働者に、通路等の構造又は当該作業の状態に応じて、安全靴その他の適当な履物を定め、当該履（はき）物を使用させなければならない。
議事録	<p>(2022 年 6 月 25 日)</p> <p>森山：これも何度か研究会で話題にはなっていましたが、よく言われるのは、検事さんが、一体これは法何条の委任を受けているのかということと言われるところなんです。これは大前提として私の疑問なのですが、やはりこれは法何条の委任省令なのかということを明確にしないと、罪刑法定主義というか、刑事訴訟法上の問題になるということは確かなのかを先生方にお伺いしたいのですが、いかがでしょうか。北岡先生、その辺りを教えていただきたいのですが。</p> <p>北岡：北岡です。そのように理解されているのではないのでしょうか。政省令については国会等で成立したものではないですし、罰則が付いているのが政省令ではなく、安衛法本体について罰則規定が設けられていますので、当然、刑事訴追をする際は罪刑名としては安衛法何条と明記しなければなりません。その安衛法の 20 条なり 21 条に基づいて安衛法の 27 条が政省令に委任をして、例えば詳細については安衛則の六百何条に規定があると。その点は当然に明らかにする必要があるという点は異論のないところだと思います。以上です。</p> <p>畠中：よろしいですか。</p> <p>森山：はい。</p> <p>畠中：これは僕が以前に議論をしたことがあるのではないかと思います。</p> <p>森山：そうですね。</p> <p>畠中：同じことをいうことにはなりますが、要するに、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 カ条に圧縮しろと言われたとしても最後まで残るほど基本的な条文でありまして、事業者は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義務付けた規定です。そして、その具体的な措置内容は 27 条で厚生労働省令に委任されているわけですが、もし、必要な危害防止措置を少なめに見積もったとしても 2,000 カ条前後にはなるとは思います。が、それを法律で全部を書かなければならないとなると、そのような法律は使い物になりませんよね。そういう意味で、それを受けて作られる 2,000 カ条前後の危害防止基準に、いちいち安全衛生法 20 条に基づくものとか、安全衛生法 23 条に基づくものとかと、それを省令の各条文の中にいちいち書いていくことは想像していただくだけで気が遠くなりませんか。</p> <p>法令というのは、簡潔ですっきりしたものでなければ駄目ですよ。そういう意味でも、そんな</p>

ごたごたした省令などは本当に使い物にならないのではないかと思います。

森山：ありがとうございます。結局は、安衛則や省令の内容からある程度判断可能で、95%以上の省令が確かに分かるようにはなっていると。ただ、省令の定め方の問題などで少し分かりにくい場合があるので、確かにそれは省令を整理することでうまくいくのかなと（私は）思います。

畠中：それは一番フォーマルな姿としては、本省に伺いを立てて本省から答えをもらう、要するに基収という通達になりますね。基収という通達をもらえばいいでしょう〔註＝現在は「基収」という通達番号は廃止されているので、疑義照会応答についても基発、基安発等の通常の通達番号を附されている〕。

森山：そうですね。

畠中：それだけの話のような気がします。要するに、危害防止基準の各条文ごとに法第何条に基づき事業者は何々しなければならぬと、条文ごとに書き込むことはないですよ。

森山：ありがとうございます。

酸素欠乏症等防止規則と解釈例規（労働調査会『安衛法便覧』から）

（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つ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。（根 二二（一））

2 事業者は、前項の場合において、要求性能墜落制止用器具等を安全に取り付けるための設備等を設けなければならない。（根 二二（一））

3 労働者は、第一項の場合において、要求性能墜落制止用器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。（根 二六）

イ 第一項は、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、転落のおそれのある場所では、手すり及び柵の有無にかかわらず、安全帯等を使用させなければならないことを規定したものであること。ロ 「第一項の転落」には、墜落も含まれること。

（昭五七・六・一四 基発第四〇七号）

具体例としてご紹介したいのですが、私も最近見つけまして、酸欠則第6条（要求性能墜落制止用器具等）は「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、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」ということで、これは『安衛法便覧』によると安衛法 22 条を根拠にもつ規定になっています。

この行政解釈を見ますと、結局、例えば井戸の中にはしごで降りた場合に、酸欠になり（意識を失って）墜落すると井戸の底に激突して骨折したりというような危険が及ぼされるということになっています。これは危険の防止でもあり、もちろん下に墜落したときに（更に）酸素欠乏空気に曝露しつづけますので健康障害の話でもありますが、危険と健康障害という両方を防止するための条文になっています。ただ、（『安衛法便覧』に示されている）根拠であるこの 22 条はあくまで健康障害防止規定になっていますので、ここがうまく接続しきれていないのではと思っています。

三柴：結局、作るときの事情と、使うとき、要は送検するときの事情が多分違うということだと思っております。そもそも作るときの事情としては、安衛法を労基法から独立させたときの趣旨とかぶる話で、機動性ですね、さっさと労災を防止できる規則を作ることが必要だったのです。その結果、労災防止効果を第一に考えて自由に規則を作ったら、本条の根拠規定が重複してしまったということは当然あり得ることだと思います。だから、それはそれで安衛法を作った趣旨とも適合するからいいということだと思います。

あとは、使うときに備えて後付け的な整理をするべきかということで、今、手続き的な基収をもちょうというの、どのように根拠法を確定するかという手続きの話だったと思いますが、体系的にきちんと行政が基収の Encyclopedia みたいなものを作って一覧表にするべきなのかという問題はあると思います。それをあえて動かしておいて、その事案ごとに根拠法規を考えるというふうにしたほうがいいのかというのはあると思います。

そこは刑事司法との関係もあると思いますが、これはどのように考えるのでしょうか。まず森山さんの実務的な感覚でいうと、このように一応書いてくれている解説書もあるわけですが、あらかじめなるべく明らかにしておいたほうがいいのでしょうか。

森山：私の感覚では、法律本体の根拠条文と省令の規定が何かしら論理的につながっていればいいと思います。ただこの例では、安衛法第 22 条はあくまで健康障害の防止なので、そうすると「読め」ないのではないかとということだと思います。酸欠則第 6 条の規定振りで罰則まで行き着けるのかということ懸念しています。

唐澤：唐澤ですが、少しよろしいですか。

森山：はい、お願いします。

唐澤：私はかつて酸素欠乏症等防止規則の直接の担当者だったので、この第 6 条の制定過程を補足的に申し上げます。この酸素欠乏事項は、要するに井戸などの酸素欠乏危険場所に労働者が入り、途中で酸素欠乏になって墜落をする事故がよくあったのです。そのような事故を防止するためにこのような墜落防止措置、これはむしろ安衛法第 21 条第 2 項の墜落防止措置を具体化した規定なのです。だから安衛法便覧に第 22 条 (1) と書いてあるのはあまり信頼できません。どなたがこの気付をなさったのか分かりませんが、これは間違いだと思います。

森山：唐澤先生としては、これはやはり 21 条第 2 項ではないかと思われませんか。

唐澤：この第 6 条は墜落防止のための規定ですから。だから、この根拠情報というのはどなたが作られたのか分かりませんが、あまり完全に信用しないほうがいいと思います。

森山：承知しました。

藤森：藤森ですけれどもよろしいですか。途中から口を挟みますが、私はこれは実際に実務のときにかなりもめた事案がありました。(唐澤) 先生が今おっしゃったのですが、やはり場面の類型としては、そもそも酸素欠乏症—硫化水素も含むのでしょうか—にかかって転落をするおそれという因果の流れであり、まさに原因自体は酸素欠乏、あるいは酸素欠乏症と硫化水素です。そこが要でありますから。

三柴：必ずしも間違っていないということですか。

藤森：はい。墜落防止の、その結果としてと言うのはおかしいですが、因果の流れで、先生は大変制定でご苦労されてご無礼ですが私はそういうふうに検事に説明をしました。

関連して、例えば有機溶剤などを見ると、有機溶剤の爆発火災の場面と有機溶剤という有害物なので、1 つは 20 条で爆発火災と、もう 1 つは 22 条で健康障害のおそれだから、それは両方に掛かってくる場合があります。この酸欠のものはまさに酸欠というファクターがあり、あと因果の流れだということで、そのときはその検事に納得してもらいました。あくまでも私の経験で申し上げました。

唐澤：立法関係としては、そういう経緯であったということでございます。

森山：ありがとうございます。本当に蛇足ですけれども、この解釈通達を見ても「危害」という言い方なっていて、必ずしも健康障害や危険というふうに特定していないものですから、そういう意味でどちらとも取れるかなという。だから、私の個人的意見としては、20 条から 22 条では「危険」とか「健康障害」ということではなくて、単に「危害」としてもよいのではないかと考えています。

三柴：実はその行政官向けの調査を行ったときに、仕込みと言うと怒られますけれども、規則にまつわる災害を聞いていく中で、本法の根拠条文を挙げてくださいとお願ひしたのです。それでどのぐらい挙げていただけるかというのを見たかったのですが、実際にふたを開けてみると、きちんと規則にまつわる災害を挙げてくださった方は、ほとんど全員、根拠法の条文を挙げてくださっていました。ただ、それが同じ条文について同じ根拠規定かというのはまだ照合していないのですが、おそらくずれが生じるのだらうなと思います。ずれが生じるぐらいで実はいいということを畠中先生もおっしゃっているのではないかと思います。

森山：確か前回はそういったお話を頂いたと思うのです。つまり、場合によっては安衛法の 22 条、場合によっては 20 条ということでも問題はないということで、私の解釈は合っていますでしょうか、畠中先生。

畠中：はい。まさに三柴先生がおっしゃるとおりだと思います。

森山：ありがとうございます。

33 委任元条項の明確化

提案文	厚生労働省令各条項の根拠となる法条項の明確化（例えば、労働安全衛生規則第4条第2項、第18条、第23条（安衛委員会））。（00078 監督官（2））
議事録・結果	△*たとえば第18条は作業主任者の周知義務。確かに、たぶん根拠規定はない。根無し省令だろう。安全の見える化という趣旨で、この規定自体は非常に重要。しかし、そもそも周知自体が刑罰適応かという問題もある。行政指導でも実効的ではないか。罰則は安衛法のエンフォースメントの要ではあるが、行政指導の活用も重要。義務強制より権利性を強調すべき。根付きにするなら法101条に紐付ければ良いのではないか。 4条2項は根拠規定有り。罰則つき。

34 作業計画が根無しとの指摘（検察庁）

提案文	労働安全衛生規則第151条の3、第151条の89、第151条の125、第155条、第194条の5、第194条の9等「作業計画」を定め履行すべき旨の条文があり、法20条を根拠として取り扱っているが、検察官より根拠となる法条文が無いのではと批判されることがあった。本省令はカバーをつける等〔森山註＝安衛則101条のような、危険箇所への覆いのことと思われる〕ダイレクトな措置でないのもっともな見解である。根拠法を明らかにしてほしいところ。（00287 元監督官）
結果	不採用
森山註	<p>(1) 検察官の指摘は、「「危険を防止するため必要な措置」に作業計画が含まれないのではないかと」言い換えることができる。</p> <p>(2) フォークリフトの作業計画の例</p> <p>17.フォークリフト作業図</p> <p>① フォークリフトの運行経路を図示すること ② 周辺労働者の立入禁止箇所及びフォークリフトの走行禁止箇所を具体的に記載すること ③ 各種標識・一旦停止・作業指揮者及び誘導者の配置場所を記入すること</p> <p>(豊田労働基準監督署リーフレットより https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/content/contents/000768538.pdf)</p> <p>(3) 作業計画の例（フォークリフトを含む、車両系荷役運搬機械等の場合） 労働安全衛生規則（抄） （定義） 第五十一条の二 この省令において車両系荷役運搬機械等とは、次の各号のいずれかに該当す</p>

- るものをいう。
- 一 フォークリフト
 - 二 ショベルローダー
 - 三 フォークローダー
 - 四 ストラドルキヤリヤー
 - 五 不整地運搬車
 - 六 構内運搬車（専ら荷を運搬する構造の自動車（長さが四・七メートル以下、幅が一・七メートル以下、高さが二・〇メートル以下のものに限る。）のうち、最高速度が毎時十五キロメートル以下のもの（前号に該当するものを除く。）をいう。）
 - 七 貨物自動車（専ら荷を運搬する構造の自動車（前二号に該当するものを除く。）をいう。）

（作業計画）

第百五十一条の三 事業者は、車両系荷役運搬機械等を用いて作業（不整地運搬車又は貨物自動車を用いて行う道路上の走行の作業を除く。以下第百五十一条の七までにおいて同じ。）を行うときは、あらかじめ、**当該作業に係る場所の広さ及び地形、当該車両系荷役運搬機械等の種類及び能力、荷の種類及び形状等に適応する作業計画**を定め、かつ、当該作業計画により作業を行わなければならない。

2 前項の作業計画は、**当該車両系荷役運搬機械等の運行経路及び当該車両系荷役運搬機械等による作業の方法**が示されているものでなければならない。

3 事業者は、第一項の作業計画を定めたときは、前項の規定により示される事項について関係労働者に周知させなければならない。

議事録

（2022年6月25日）

森山：これは簡単に紹介します。「作業計画が根無しなのではないか」という検察庁の指摘があったということですが、検察庁に対する我々の説明がうまくいっていないだけではないでしょうか。おそらく検察庁は、作業計画はリスクアセスメントのような包括的な規定ですが、例えば法 20 条以降の条文から委任を受けることのできる規定というのは、（機械の危険箇所）にカバーを付ける等、より具体的な規定であり、作業計画というのはそこには含まれないのではないかと思います。しかし、これは安衛法の趣旨からすると、当然、作業計画のようなものであっても含まれると私は思います。

三柴：これに関連して 1 つだけ議論をしてもいいかなと思うのは、要は省令を起案する側がまさに根無し省令という言葉があるように、核心的に根拠法がなくともいいと思っているものと、どれに当たるとかははっきりは言わないけれども、大体これだろうと当たりを付けながら作っているものが多分あると思うのです。根無し省令は実施省令（実施命令）とも言うということで、結構、核心的に作られている感じがあり、これは変な話、省令ではあるけれども、どうも起案者側の実務的感覚ではそれほど強制力が強くないような感じにも思えるのです。それは立法経験のお立場からどうなのかというのは、唐澤先生や畠中先生に伺いたいと思います。

唐澤：それでは名指しがありましたので。私は省令なりいろいろな法令を作ったことがあります、安衛法本体の根拠条文がなくともいいやという考え方では作った記憶はありません。

三柴：ありがとうございます。了解です。畠中先生も同様のお考えですか。

畠中：そうですね。今ちらっと労働安全衛生規則を見ているんですけども、例えば 24 条の 13 の見出しは「機械に関する危険性等の通知」というのがありますが、これは機械の包括的安全基準という観点から見たらものすごく大事な規定なのですが、これは明らかに根無しです。やはり、末尾が「通知するよう努めなければならない」という形で、はっきりと根無しであるということが読み取れる

ような書き方になっています。

森山：寺本廣作先生の『労働基準法解説』では、労基法の施行当時の安衛則には当時の労基法 42 条とかそういったものにひも付いて、勧告的基準という言葉で、努力義務も労基法 42 条等で読むというような意見もありました。そうすると、ある意味で安衛則 24 条の 13 も、安衛法 20 条で読むことがもしかしたらできるのかもしれないと。ただ、もちろん条文の位置が違いますから〔註＝安衛法第 20 条第 1 号で読むならば、安衛則第 24 条の 13 は、安衛則第 2 編第 1 章第 1 節（一般基準）中に置かれるべきである〕。

三柴：それは面白いですね。つまり本法では義務規定になっていて、そのひも付け省令では努力義務という場合は、事案が悪質な場合、努力義務規定に反した場合は本法に立ち戻って処罰できるのですか。

森山：それは、努力義務規定である時点で罰則の適用はないという説明を私は内部で受けましたがいかがでしょうか。これは先生方のほうがいいかもしれません。

畠中：それは明らかに努力義務規定的な書き方になっていれば、それは無理ですね。

三柴：どんなに悪質でも無理ですか。

畠中：はい。あとは旧労基法から現行の安全衛生法に移るときに、ある意味で旧労基法に基づく労働安全衛生規則では及び腰で書いてあった条文があるのです。例えば、安全衛生委員会などがそうです。あれは昭和 41 年に義務規定的な書き方に変ったのです。しかし、やはり安全衛生委員会となると労基法の 42 条あるいは 43 条から出てくるかなという、やはり首をひねるようなものでしたよね。このように、基準法時代には首をかしげるような条文というのがありました。それを安衛法のときに一応整理したわけです。

森山：分かりました。

三柴：でも振り返ると、後々、健康管理時代に入ってきたときにそういう体制整備を義務付けたということが生きてきたという感じは、私はしますけれども。

畠中：そういう意味で、労働安全衛生法において、総括安全衛生管理者、そして安全管理者、衛生管理者それから産業医、そして調査審議機関としての安全衛生委員会という、きちんとした安全衛生管理体制が労働安全衛生法によって構築されたわけですが、まさにそのための本当に大事な種だったと思います。

三柴：なるほど。私も公人の者として非常にそう感じます。ありがとうございます。

藤森：あと一点だけ、端的にしますのでよろしいでしょうか。

森山：はい。

藤森：森山さんに教えていただきたいのですが、例えば 151 条の 3 の具体的な場面の問題は森山さんが担当されたのですか。

森山：これは違います。

藤森：何が言いたいかという、現場で私も検事とやりあったときがありまして、これは 20 条ではなくて、検事さんが 21 条という考えはなかったのかなと。もし森山さんがご存じでしたら、そういう観点はなかったですか。作業方法だとか作業計画、つまり何が言いたいかという……。

森山：すみません。私もそこまで思い至りませんでした。

藤森：レイアウトだとか、作業方法、作業計画は、非常に微妙であり、環境の問題あるいは作業環境となると 20 条と 21 条の境目は非常に難しい場面がありますね。

森山：当然かぶったりすることはあると思います。

藤森：そのときにやはり議論したのは、それと同時に最初に戻ってそれぞれ条文の根拠があれではないかと言われたけれども、これは先生方に教えていただければありがたいのですが、罰則のほうは 20 条も 21 条も程度が同じですよ。

	<p>森山：はい、同じです。</p> <p>藤森：そうなると、ラフな論議はいけませんが、そういう両方に捉えられるというか、またがるというか、私個人としては作業方法から生ずる危険の面を捉えて 20 条の面もあるけれども 21 条もあると。そうすると罰則の数は同じだから最初に戻って、そういうときにそこまで峻別して、20 条か 21 条かという問題が、罪刑法定主義からしてもそんなに議論しなければいけないのだろうかということです。現場では 20 条と 21 条の見極めが難しい場合があるのです。</p> <p>先ほど根拠条文も示せば一番いいと言いましたが、だいたい安衛則の目次を見れば 101 条以下から整理ができて、最初は 20 条のグループがずっとあり、そうなっていますよね。ただ、中から分らないのは、いわゆる現場でいうと設備の要因と作業の要因のそのまたがり非常に難しい場面があります。だからそこでぐだぐだ言っていますけれども、検事として目的合理性でその条文が非常に合っていれば違うのですが、またがるようなものは罰則の程度が同じであればそれほどこだわらないのではないかと私は考えました。</p> <p>結局私の事案も、その後転勤したので結局 20 条と 21 条のどちらで処理をしたのかが分からなくなりました。そういう感想めいたことまでご無礼ですけれども、非常に作業と設備の、だからマシンとメディアの問題が重なる部分があるから、そんなに罪刑法定主義からはみ出さなければ峻別する必要があるのかなというのが実感でした。ただ根拠は 20 条と便覧には書いていますけれども、むしろ私は、これは 21 条の問題ではないかと思ったものですから。以上です。</p> <p>森山：ありがとうございます。とりあえず私のほうからは以上です。</p>
--	--

■質問 4 (解釈)

35 法令中における定義規定の一覧化

提案文	散在記載されている用語の意義の集約化（例えば「クレーン」は解釈例規で、「クレーン等」は労働安全衛生規則で、「移動式クレーン」は労働安全衛生法施行令においてそれぞれ定義されている）。 (00078 監督官 (3))
結果	困難さはあるが、検討に値する。
議事録 (簡易)	<p>唐澤 規則に載っていたものなどを全て施行令に載せようとしたこともあったが、内閣法制局から細かくなりすぎるから困難と言われ、却って通達レベルに落とすなどして、いろんなレベルのルールに散ることになった面もある。だから難しいだろうが、やった方が良い。</p> <p>畠中 もともと旧労基法時代は、規則への包括的な委任があったので、規則に定義も書きやすかったが、現行安衛法になって、法律－施行令－規則の体系となって分かりにくくなった面もある。施行令は法律の基本的な適用対象をある意味無味乾燥に列挙している。まさに法律の補足。規則の中の二度書きすればよい（確認規定を置く）。</p> <p>* 罪刑法定の問題も、最終的には法と人の相互作用（コミュニケーション）が重要になるだろうが、人は組織なりの面もあるから、行政も体制、ネットワークが重要だろう。</p>

36 A、B 等の解釈

提案文	<p>①労働安全衛生法を刑罰法規として適用することを念頭にした各法条文の規則内容の明確化（例えば、労働安全衛生規則第 519 条の「囲い、手すり、覆い等」の「等」に該当する措置の明確化、求められる高さの明確化）。(00078 監督官 (1))</p> <p>②労働安全衛生規則 518 条第 2 項の「防網を張り、労働者に安全帯を使用させる等」の規定においては「防網」・「安全帯」・「等」の 3 つの措置の中の一つの措置のみでよいか又は二つ以上の措置を要するか。 (00082 監督官 (1))</p>
-----	---

結果	提案についても、一般論としても、明確化に賛成（ただし、相当の拡張解釈は許容されると思われる）
森山註	<p>(1) 条文及び解釈例規の引用</p> <div data-bbox="252 237 1497 472" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>労働安全衛生法 第二十一条 事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。 2 事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。</p> </div> <div data-bbox="252 472 1497 846" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>労働安全衛生規則 (作業床の設置等) 第五百十八条 事業者は、高さが二メートル以上の箇所（作業床の端、開口部等を除く。）で作業を行なう場合において墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、足場を組み立てる等の方法により作業床を設けなければならない。 2 事業者は、前項の規定により作業床を設けることが困難なときは、防網を張り、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じなければならない。</p> </div> <p>「労働者に安全帯等を使用させる等」の「等」には、荷の上の作業等であって、労働者の安全帯等を使用させることが著しく困難な場合において、墜落による危害を防止するための保護帽を着用させる等の措置が含まれること。 昭和 43 年 6 月 14 日付け安発第 100 号、昭和 50 年 7 月 21 日付け基発第 415 号</p> <p>(2) 安衛則等では、外延的記述である「A、B 等」という規定方法は少なくない。 外延的記述ではなく、内包的記述としたほうが、意味が明確になるのではないかと。</p> <div data-bbox="252 1128 1497 1413" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>安衛則 (射出成形機等による危険の防止) 第四百七条 事業者は、射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等（第百三十条の九及び本章第四節の機械を除く。）に労働者が身体の一部を挟まれるおそれのあるときは、戸、両手操作式による起動装置その他の安全装置を設けなければならない。 2 〈略〉</p> </div> <div data-bbox="252 1413 1497 1554" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>JIS B9711 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 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。</p> </div> <p>(3) 安衛則第 518 条第 2 項の「等」に、例えばサーカス団の曲芸訓練等に入るのか。</p>
議事録	<p>(2022 年 8 月 27 日)</p> <p>森山 ①は「A、B 等の解釈」とタイトル付けましたが、墜落防止についての作業所の端部等に対する「囲い、手すり、覆い等」でございませうけれども、それに該当する措置がちょっと不明確であると。例えば、結局何センチだったらいいのかということも、もっと明確化せよということ。</p> <p>②も作業所を設けられない場合の墜落防護措置ということも定めた条文ですけども、防網を張り労働者に安全帯を使用させる等の規定においては、防網、安全帯、そして「等」の 3 つの措置の中の 1 つの措置でいいのか。または 2 つ以上の措置を要するのか。そういったことは、ちょっと不明確ではないかということです。</p> <p>玉泉：すみません、玉泉ですが。②の 1 つの措置でよいか、または云々というのは、読み方からいえば明らかに 1 つというのはもう明らかじゃないんでしょうか。2 つ以上の措置というふうには、考</p>

えておりせんけどね。だからその点は、法律の読み方が分かってる人やったら、当然分かるはずやと思うんですけど。保護帽は墜落防止措置ではないでしょうから。

三柴：文言解釈の話〔防網〕、まさに字面の解釈の話なんだけど、「防網を張り、・・・」ってつなげてる場合は、どっちも必要っていうふうに読んじゃう人が出てくるのは分かる気はするんですよ。だから、普通法律上の表現では複数を列挙して、そのどれかをチョイスすればいいっていう場合は、「防網を張る、労働者に安全帯を使用させる等」というふうになる。「張り」じゃなくて「張る」と思うんだけど。そこはどうなんですかね。。

森山：「張り」というのは連用形ですが、それによる文理解釈の違いについては私は考えたことはありませんでした。（内容的には）墜落しない措置を講じろってということなので、安全帯とその取り付け設備があれば、それを使用させれば落ちないということで、防網はなくても良いんじゃないかと解釈していました。

さて、ここで「等」について、関連した問題を提起させて頂きたいと思います（上記森山註(2)参照）。これも実際の運用では何とかうまく運用はしてるんですけど、度々問題になってしまうものなのですが、安衛則 147 条がございまして。これは、プレス以外で、手等を挟まれるような機械について規定しているものなんですけども。条文を見ると（適用の対象となる機械について）「射出成形機、鋳造型機、型打ち機等」という規定振りで、（必要な措置について）「労働者が身体の一部を挟まるおそれがある時は、戸、両手操作式による起動装置その他の安全装置を設けなければならない」と規定しています。この条文の適用対象機械からは、プレスと食品加工用機械が除外されております。（他方で）例えば JIS (B9711) などでは、（適用対象機械の定義を）内包的記述により行っています。安衛則 147 条は「等」でやってますから外延的記述ですけども。この JIS のように、例えば「2 つの可動部が向き合って動く。または 1 つの可動部が固定部へ向かって動く」と。それによって人体部位が押しつぶされることを回避しなければならないということになってますけども。そういった記述にしていく方向もあるのかなと、私はちょっと思っております。ということで。それについては、もしご意見ある先生方はいらっしゃれば、ちょっとお聞きしたいんですけども。そういった議論というのは何か。もしございましたら。よろしければ浅田先生。

玉泉：玉泉ですが、よろしいですか。

森山：すいません。はい。

玉泉：昔から僕、いつも思ってるんですけどどっちかいたら安衛則 147 条の対象機械をもうちょっと明確にしたほうが。ええとは思いますがね。

森山：そうですね。

玉泉：安衛則 131 条のプレスに該当しないのは、大体安衛則 147 条にしてるんですけど。

玉泉：この「等」のほうが、ものすごくファジーなんですよ。

森山：この「等」っていうのは、つまり、おっしゃるとおりで適用対象物に対する「等」っていうのは、非常に困るんですよ。措置の「等」は、実務上合理的に解釈できるんですけども、適用対象が「等」でやられてしまうと非常に難しいというか。

玉泉：おっしゃるとおりですね。そう思いますね。

森山：すいません、何かもう時間もあれなんですけども。浅田先生にお聞きしたいんですけど、こういった（「等」を使用した）表現っていうのは何か安衛部のほうで何か議論があれば、お伺いしたいんですけども。

浅田：私がかつての範囲では、安衛則 147 条のこの条文の対象物についての議論があったとは聞いておりません。

先ほどの議論を聞いておきますと、やはりこれ、対象が何かというのは構成要件上、大変重要な要件ですので、それは単に機械を幾つか並べて「等」だけでは、あまりに不明確なのかなと。少な

くとも、対象となる要件が明らかにするような表現に改めたほうが適切ではないのかなと思われ
ます。

森山：ありがとうございます。これに対し、措置に「等」をつけるのは、ある程度許容していった
ほうがいいんでしょうか。

浅田：措置の目的が明らかになるような表現ぶりであるならば、それは解釈できると思うんです
よね。例えば、墜落を防止する措置とか挟まれの危険を防止する措置とか、そういう条文上それが明
らかであれば解釈で補えるとは思いますが。

森山：分かりました。ありがとうございます。

三柴：やっぱり法律屋の発想で申し訳ないんですけど。さっきの安衛則 519 条ですかね。それもそう
なんですけども、法律屋だとやっぱり「防網を張り」だと、何か両方を要求してるように聞こえち
ゃうっていうのもあるのと。それから、だから安衛則も少し罪刑法定をいうのであれば、その表現
を正確にっていうのは意識してもいいのかなというのと。それから、今の安衛則 147 条については
恐らくですけども、実際に今想定してない機械でも災害が起きたら「等」で読み込んじゃうんじ
ゃないかなと思うんですよね。だから、もし災害が起きたら「等」に読み込んじゃうんだろうな
という気がするんで。どうなんでしょうね。「等」にある程度たわみを持たしておくのがいいのか、
それともかつちり限定列举で、これ以上は入れないよというふうにするのがいいのか。そこは予防
の効果と安衛法の罪刑法定との関係でバランスさせないと。何か、どっちに寄り過ぎてもうまくい
かないような気がするんですけど、どうなんでしょう。

森山：私が考えてるのは、例えば手が押しつぶされる程度の動力を有して、かつ「可動部が向き合
って動くか、固定部へ向かって 1 つの可動部が動く」とかっていう、こういった抽象的な表現を使用
してもいいのかなっていうのは、ちょっと思ってますけど。

三柴：そうですね。それは賛成ですね。確かにね。

森山：いわゆる性能要件や自律管理といったことやってくんだったら、JIS のような表現も、ちょ
と取り入れてもいいのかなというように。ただ、そうするとやっぱり安衛則全体の問題になってき
ますんで、全く簡単ではない問題なんですけど。

三柴：でも、少しずつでも手付けないと変わらないので。おっしゃるように、その。安衛則の時代、
どっかから引き継いできた、ひいては工場法時代から引き継いできたって規定があるんだけど、
例えば旧安衛則については結構場当たりの規定作ってる感じがするんですよ。

さっきお示した笹井さんの分析がよく示してるけども、ものによっては具体的な対象を列挙し
て規定をしているけれども、ものによってはもう少し包括的に機能を書いて性能要件的な定めにな
ってたりして。あまり一貫してないんですよ。

だから、取りあえず性能要件的に書いて、要するに何をしちゃいけないのかっていうのが明確に
なる書き方ができるんだったら、そっちに直してったほうがいいとは思いますが。そこは、安衛
則 147 条は森山さんの提案に私は賛成ですね。

北岡：北岡です。1 点よろしいでしょうか。

罪刑法定主義の見地から、今の 518 条 2 項なり 147 条ですか。安衛則の。これどう読むかなん
ですが。恐らくは、今現行解釈として恐らくいっぱいいっぱい、この解釈が許されるんじゃないか
と。

私も 1 年生向けに今、法学入門的なことやるんですが、そこでよく言うのは、この拡張解釈と類
推解釈。拡張解釈は一応、刑法上も許容され得るというんですけど、その例としてよく挙がるの
が刑法 129 条の過失往来危険罪。ここで汽車っていう文言があるんですよ。過失によって汽車を転
覆させたりすることは、当然これは過失往来危険罪になるわけですが、この汽車にガソリン車が。
ガソリンカーが、普通の自動車ですね。含まれるかどうか。動力源は異なりますので、もう厳密な

解釈をするとガソリンカーは含まれないとなり得るわけですが。これについては戦前の大審院判決においても認めたとですね。拡張解釈は。汽車の代用のガソリンカーについては、確かに燃料は違うんだけど、交通往来の安全を保護するという規定の趣旨であったり、あるいは同一の性質などを念頭に、汽車にガソリンカーを含めることを許容したと。

動物でいうとすると、馬とロバ。もう何か、いっぱいいっぴいの気がするんですけど。授業で話しても、あんまりうまい例じゃないなと思ってますけど、馬とロバは拡張解釈としては許容されるっていうことは、よく言われます。

これに対して、類推解釈として許容されないというのは、例えば「馬はこの橋を渡るべからず」と規定している中で、牛もこれは同じ生き物だから馬に含まれるんだと。これは類推解釈として許されないというのが標準的な、法学入門教科書でよく記述されている例です。

その見地から見ると、先ほどの（安衛則）518条2項も、あるいは（安衛則）147条も、それなりに拡張解釈で認められる範囲なのかなと思いますけれど、三柴先生がご指摘のとおり、曖昧さはこれは。もう曖昧さは当然否定できませんし、時代状況等に応じて規定の文言を不断に見直していくというのが当然、必要だとは思いますが。

森山：ありがとうございます。

北岡：あと、安衛則518条、仮に明確化するのであれば、新たに同条3項を新設するのが一番、すっきりはするのかなと思います。

森山：といたしますと、3項というのは？

北岡：例えばですけども新たに518条3項に「事業者は前項の規定により、防網を張り労働者に安全帯を使用させることが困難な時は、保護帽を着けさせないといけない」等と規定を追加するのが恐らく一番明解なんでしょうけれど、非常に条文が煩雑化するので、恐らくはこういう立法選択をされたのかなというふうには、今ちょっと推測しておりました。

森山：ありがとうございます。

石崎：すみません。ちょっと安衛則518条についてお伺いしたいんですが。要するに、3つのうちのどれかっていう。安全帯の使用か防護網（防網）か等かだと思うんですけど。今お話あったように、この「等」っていうのは、安全帯を使用させることが著しく困難っていう状況がないと選択肢としては出てきては駄目っていう、そういう理解になってくるんですかね。

北岡：本省の行政解釈は、そう書いてるんですね。確か。

石崎：ですよね。

森山：防網と墜落制止用器具と、何かしらそれと同等なものであれば、特に優先順位なく、何かしら同等な措置があれば。

石崎：何かしら同等なら、それでもいいっていうことなんじゃないでしょうか。

森山：いいと思うんですけど。ただし、保護帽だけですと。保護帽って当然頭部だけですので、頭部以外傷害を受けるので、（頭部以外には）効力がないということで。今は優先順位を通達で付けているというような形なんで。

石崎：なるほど。何か、実は調べてた判決で、日本総合住生活ほか事件の判旨の中で、要は一丁掛けの安全帯を使って、それで事故が起きちゃったって話だったんですけど。高裁は、二丁掛けを使ってないっていう、その状態がですね。一丁掛けだけ使わせてるって状態が、この安衛則518条2項違反にすらなるみたいなことを何かちらっと言ってて。いや、そうなのか、ほんとにそうなのかになって、ちょっと思って気になってたんですけど。

つまり「等」っていうのがあるんだとしたら、別に一丁掛けだったとしても、ちゃんと指導したりとかしてれば、別に違反にはならないんじゃないかなっていう気もしたんですけど。何かちょっと、その高裁の判決がよく分からなくて。すみません、ちょっと口を挟んでしまいました。

	<p>森山：ありがとうございます。</p> <p>柳川：すいません、ちょっと一言だけ口挟まさせていただきますと、行政は（作業員が）移動する時については、この墜落制止用器具を着ける必要はないという発想、解釈をしています。要するとき作業する時だけです。あの事件は、移動してる時でしたよね。枝を払って。</p> <p>石崎：そうです。移動した時です。</p> <p>柳川：しかも行政は、よせばいいのにガイドラインの中で、木の伐採なんかをする場合については墜落制止用器具が使えないんだから、保護帽で構わないみたいなことをはっきり書いてるんですね。ちょっと、よせばいいのという気はしますけど。すいません。余計な口、挟みました。</p> <p>森山：木の伐採の時は、私は基本的には高所作業車を使用するっていう前提で安衛則 518 条 1 項違反で指導することもあります。</p> <p>柳川：誤解のないようお願いしたいんですけど、移動の時について法律上違反にはならないというふうに言ってるだけで、行政のほうも、移動の時も墜落制止用器具を着けるというふうには言ってます。ガイドラインでは。そこ、ちょっと誤解のないよう、お願いします。あくまでも、それは法律上は義務がないというだけです。</p> <p>森山：石崎先生のそれは、民事裁判ですか。</p> <p>石崎：民事裁判です。</p> <p>森山：ありがとうございます。</p> <p>石崎：そうすると、高裁がちょっと厳しく判断し過ぎてる感じがあるということで、いいんですか。</p> <p>森山：ただ、条文をそのまま解釈すると、特に高裁判決が間違ってるという話ではないと私は思うんです。移動と作業っていうのを、（文理上）分けるのか分けないのかっていう問題だと思います。</p> <p>石崎：義務違反を認めた判断自体は別に、それはそれでいいのかなと思うんですけど。何か、その時に安衛則 518 条 2 項で予定されてる措置がとられてないっていうようなことを言ったのは、余計だったんじゃないかなという気がしてるっていう。</p> <p>森山：条文に立ち返ると、やはり作業に移動が含まれるかどうかっていうのは、完全に法解釈の問題です。裁判所がそう解釈すれば行政解釈より優先されるということであると私は思ってます。</p> <p>石橋：もちろん、そうなんですけど。ただ、この裁判官もそういう意味で、ちょっと解釈……。一審は違う判断なんですね。なので、ちょっと。そういう意味で、裁判官でも悩むところではあるので。そういう意味で、先ほどの北岡先生のご提案ですとか、より明確化してくっていうのは、やっぱり必要なかもしれないなっていうのをちょっと思ったっていう次第です。</p>
--	--

37 「常時性」の解釈の明確化

提案文	<p>「常時性」は、条文ごとに解釈を示すべきだと思います。（00264 元監督官（4））</p> <p>各種条文における「常時」について 用語を定義するか、別の表現とすべきではないか。</p> <p>（理由）法の周知における「常時」（法 101 条）、安全衛生管理体制等における「常時」（安衛令 2 条ほか）、有害業務に従事する場合の「常時」（法 101 条）、安全衛生管理体制等における「常時」（じん肺法 6 条、有機則 29 条ほか）、定格荷重や警報装置等にかかる「常時」（則 389 条の 9、クレーン則 24 条の 2 ほか）で意味が異なることが明らかと考えられ、誰が読んでも同じ意味に解される保証がないことは不適切と考えられることから。（00007 監督官（1））</p> <p>「常時」という文言の明確な定義及び判断基準が定められていないことから、特殊健康診断の実施等の要否について、各人ごとに判断が異なってしまうこと。</p>
-----	--

	(000155 不明 (1))
	常時性の例示。(00107 監督官 (2))
	「常時」について、頻度や使用量を定義し明確化すること。有機溶剤中毒防止規則等有害物に係る規制で規定されることの多い「常時」について、定義が明確でないことから、現場により解釈が異なり、全国斉一的な法令の適用を困難にしていると史料するため。 (00181 監督官 (1))
結果	検討を要する課題。 ただし、有害性の有無や程度などについて定量的に定まらないものも多く、法令の規定で明確化するのではなく行政通達等で基準を示してもよい場合があるのではないか。
森山註	<ul style="list-style-type: none"> ・粉じん則、有機則などは作業・業務列挙方式。 ・曝露量は業務毎にも異なるはずではないか。 ・産業医等が医学的見地から必要性を判断するべきではないか。
議事録	<p>(2022年10月15日)</p> <p>三柴：「常時性」に限らず、例えば、産業医や管理者の選任における専属の要件についても、はっきりとは決まってないわけですよ。ただし、そこで専属という以上、あるいは「常時」という以上、基本的にそこでの、専属という場合は、その事情をよく知っていて、そこで何か起きれば対応ができるっていう密着性を言っているわけで、「常時性」については、基本的に、そこでの稼ぎが食いぶちの基本でありっていうことでしょうから、当然、働き方に応じてある程度変わってくるっていうのも見越して、わざわざ画一的に決めてないっていうことだと思うんですよ。</p> <p>それを、変な話ですけど、さっきの話にも通じてくるんですけど、画一的に決めろって側で、私はかなり横着な感じもして、要するに基準が決まればそこに抜け穴を探してやろうって意図が見える気がするのと、それから、監督取締側においても、現場の監督行政においても、要するに現場見る気がないというか、監督指導をする時に、効率的に当てはめをやったほうが楽だから、そういうことを出すのかなって感じが、どうしてもしちゃうんですよ。</p> <p>現実的にそうしないと回らないのはよく分かるんですよ。分かるんですけど、この全国斉一とか、「何言ってやんでえ」と思うことがあるんですよ。現場見る気ないのかと。そんなに人嫌いな、あなた方って感じがすることがあって。監督官も私に言わせれば2種類いて、大きく、ルールが大事で当てはめようとする人と、それから、一方で現場が大事でルールを使おうとする人がいると思うんですよ、大まかに。乱暴に分ければ。安全衛生ってのは後者じゃねえかと思うんですけどね、大事なの。</p> <p>森山：そうですね。大変おっしゃるとおりだなと、今、納得しながら聞いておりました。曝露量は作業の種類ごとにも違うと思いますんで、例えば、じん肺法施行規則の別表で粉じん作業を列挙しますが、各作業で常時性が変わってくるのではないかと。会社側の人からも、どうしたらいいんですかと質問があるんですけど、私は「産業医さんですとか、そういった人と、科学的に考えて決めてください」っていうふうに、申し上げていたりというのがありますが。</p> <p>労基署としては、指導する側として、ある程度科学的な指針みたいなのを示せば良いですが、法条文を単に白黒つけるっていうことは、確かに三柴先生おっしゃるとおり、あんまり意味がないかなって気はします。あるいは管理濃度みたいなものを作るのか、そこは科学的な話になってくると思うんですけども。本省や他の機関で、何か議論が行われていれば、伺うことはできませんでしょうか。</p> <p>三柴：そうですね。石崎先生、管理濃度ってどういうふうに捉えてるかって、認識っていうか、感想っていうか、伺いたいんですけど。要するに、行政が便宜上、管理濃度って作ってきたけど、一応、産業衛生学会とか学会が出すものは参考にしてるから、かなり一致してますとかいう話だと思うん</p>

ですけど、別に絶対の基準として出しているわけじゃない。確かに、化学物質管理はかなり技術者の技術がものをいうから、そういう基準を作りやすいとか、意味を持ちやすいというのはあっても、結局、いざ訴訟とかがなると、裁判所は筋を見ていて、管理基準に反したとか、反してないとか、そこばかりにとらわれている感じはしない。管理全体をちゃんとやってるかっていうところを見てと思うんですけど。

石崎：そうですね。今は「常時性」の話ではあるんですけど、化学物質管理の話とも似たような話だなと思いつつ伺ってはいました。管理濃度もある種、1つの基準ではあるので、だから、その基準に則していれば、一応はある種の目安になるというのはそのとおりですけど、ただ、結局いろいろ測り方とか、いろんな条件で数値も変わってきちゃうようなものなので、やっぱり訴訟とかになった場合には、三柴先生のおっしゃられるように、やっぱり全体的にちゃんと管理できたかどうかという話で、さっきの、三柴先生は、現場を見るのか、基準を見るのかってお話だったんですけど、結局、安衛法の趣旨を目指すのか、基準に照らしてどっちかを判断するのかみたいなのところの話なのかなという印象はありますよね。

三柴：結局バランスの問題だと思うんですよね。確かに、ある程度基準をはっきりさせて、効率良く執行していかないとうまく回らないのはもちろん事実なので、だからバランスの問題だとは思いますが、「常時性」ってもう少し具体化したほうがいいですかね、石崎先生の考えでは。

石崎：いや、私はちょっと、結構無理があるのかなという気もしていて、「常時性」って、また条文の中での使われ方によって、多少幅のある印象もあるので。特にこれ、有害業務に従事する場合の「常時」って、まさにどのくらいだったらリスクと感ずるかみたいなのところになってくるわけですよね。

三柴：そうですね。

石崎：だから、その解釈自体を、現場も監督官も、個々の現場の状況に応じて適切にしないといけないってことなんですかね、改めて考えてみると。

三柴：そうですね。まさに定量的なリスクの測り方ですからね。

石崎：そうですね。あと、安全衛生管理体制における「常時」というのは何でしたっけ。常時何人以上のとかっていうやつでしたっけ。

三柴：そうですね。それはだから、要するに事業場の規模を測るための概念ですよ。あの場合の、常時使用労働者数を意味してる場合は、事業場の規模を測りたいから使っているわけだから。

石崎：そうですね。それぞれ違いますよね、恐らく。

三柴：そうですね。ただ、リスクを測るための指標だっていうことは変わらないので、そういう意味では、現に規模が大きいから危ないでしょって部分と、規模が大きいからできることが増えるでしょ、余裕があるでしょって部分と、両方見てるんだと思うんですよね。

石崎：そうですね。そこもだから、例えば、人が入ったり辞めたりが激しい所で、瞬間的に下回るようなことがあったら常時じゃないのかとって話も、広い意味で体制を整える必要性とか、リスクの評価に関わるようなところなので。だからやっぱり、法とかで一律的に決めるっていうのは、ちょっと不可能かつ不適切ってことになるのかなという印象はあります。

三柴：そうですね。常時使用労働者数は、労基法と安衛法の定めが典型だし、重要だと思うんですけど、派遣労働者をどう見るかっていうところで微妙に違いがありますよね。だから、労基法の場合は常時使用労働者には含めないわけだけど、安衛法の場合はものによっては含めますってことだから、安衛法のほうが現場見ようとしてることは明らかで、現場の実態に応じてどうかということを安衛法のほうが大事にしてるっていうのは明らかで。

で、安衛法っていうのは、私に言わせれば、もうリスク管理、一言で言うとリスク管理であり、性格を言えば、技術者による経営者への働きかけだけ思うんで、そのリスクが重いかどうかを測る

	<p>指標、あるいはできることがどこまであるかっていう現実的な実行可能性の観点で常時使用労働者数を指標にしていると思うんですね。</p> <p>だから、おっしゃったとおり、そこはあまり定量的にかっちりとはいかないでしょうっていうことで、私も同意ですね。</p> <p>森山：「常時」とは実質的に有害である場合だというのは分かるんですけど、はたしてそれを「常時」という言葉で表現していいのかなというのはあります。</p> <p>角田：（規定の）曖昧さであったりとか、分かりにくさ、「遅滞性」とか「常時性」などは普段現場からよく聞かれて、それこそ基準はどれなのかということが、現場の意見として聞かれることが多かったので、私たちとしてもコンサルタントで話をする時にも、そういったことがある程度明確になると、話しやすいなというのがありました。</p> <p>いろいろ示されているんですけども、私が不勉強な面もあるんですけども、検索しにくかったりですか、そういうことがあったので、明確に整理されるというのは非常に望ましいなと思いました。</p> <p>森山：そうですね、基準の明確化というのは、現場の人事担当者さんと話す時は、最も多い要望ではあります。</p> <p>吉田：お話を伺って、大変勉強させていただきました。法の分かりやすさというお話もございましたけれども、確かに事業者からすると、現場ではやはり予測可能性、どういうことを守らなければ処罰もされるし、あるいは行政の指導も受けるということの、予測可能性というのが非常に大切だと思いますので、そういう意味で、分かりやすいということは重要なのだと思うんですけども。</p> <p>ただ、必ずしも法文に手を加えるということには限らないで、お話に出ておった行政解釈をより丁寧に行うというふうなことなども対応策なのかというふうには思っています。</p>
--	---

38 「遅滞なく」の明確化

提案文	<p>労働安全衛生規則第 97 条</p> <p>「遅滞なく」を例えば、発生時から 1 カ月以内など特定の期間とすべきではないか （理由）労災が発生した事実を隠す等の意図で報告を遅らせる場合を想定すると、期日を設定した方が、取り締まりが容易であり、また、取り締まりの規定としては、期日がいまいであることは不適切と考えられることか。（00007 監督官（2））</p>
結果	<p>賛否決まらず。</p> <p>なお、既に通達等で示されている運用基準については、柳川委員のウェブサイトで情報がまとめられているので参照されたい：実務家のための労働安全衛生のサイト－「直ちに・すみやかに・遅滞なくとは」（https://osh-management.com/legal/information/promptly-right_away-without_delay/#gsc.tab=0）。</p>
議事録	<p>（2022 年 10 月 15 日）</p> <p>柳川：少なくとも、「遅滞なく」に関しては、通達で、幾つかの条文については示していますよね。</p> <p>大阪高裁の判決〔註＝大阪高判昭和 37 年 12 月 10 日 銃砲刀剣類等所持取締法違反被告事件〕で、旧銃刀法で、これは「遅滞なく」じゃなくて「速やかに」ですが、これが非常にいいかげんだから、罪刑法定主義に反して条文自体が無効だという主張を被告側がしまして、1 審が無罪だったんですけど、高裁が、いやいや「速やかに」と書いてあれば十分だということで有罪になりました。後に――銃刀法って、旧銃刀法ですけど、が改正されて、確か 2 週間以内とか、条文のほうに決めちゃったんですかね。これは参考までです。すいません、余計なことを。</p> <p>森山：ありがとうございます。そうですね、「遅滞なく」といえば、例えば安全衛生教育についても「遅滞なく」ってやっていますんで。安全衛生教育なんかは、もうその業務を始めて 1 カ月後にして</p>

	<p>も、恐らく駄目で、多分、刑事事例でも、恐らく初日とかにしないと、多分それで事故が起きたりしたら、多分送検はしてるのかなと思うんですけども。確かに、もう少し特定してもいいのかなというケースはあるかなとは思いますが。</p> <p>何かご意見は、他にございますでしょうか。</p> <p>石崎：すみません、この提案者の方は、「遅滞なく」全般についておっしゃられてるのか、それとも、この97条を前提でおっしゃられているのか。</p> <p>森山：この提案文だけ読むと、97条の話になってしまいますが、ご意見としては、ちょっと安衛法全般に「遅滞なく」というのが非常に多い文言ですので、ご意見としてはもう少し広めで頂くことができれば、それは非常に価値があるかなと考えております。</p> <p>石崎：柳川先生おっしゃられたように、面接指導とかあの辺も通達とかで1カ月以内みたいなことが書かれているので、通達で明らかにされていれば、それでいいのかなという印象はあります。</p> <p>森山：ありがとうございます。</p> <p>石崎：この労災の報告に関しても、特に今のところ何も、もしそういう通達も何もないっていうことなら、あったほうがいいのかなんていう印象はありますが、ちょっと私もよくその辺、分かってないので、ありがとうございます。</p>
--	--

39 その他条文解釈の明文化

提案文	<p>通達や指針による解釈しか示されていないものが多く、分かり難い。明文化等の整備が必要。 (00055 監督官 (1))</p>
結果	<p>通達や指針で示された行政解釈を、逐条的・統合的に検索できるデータベースが必要（ルールは検索しやすくなければならない）。</p> <p>しかし、現行の行政解釈を法令そのものに明文化することは規制の硬直化につながる等の理由により、慎重であるべき。</p>
議事録	<p>(2022年10月15日)</p> <p>三柴：安衛法の議論って、大体ここに行き着くので。行き着くっていうか、量か質かっていうことで、あるいは現場かルールか、画一か柔軟かっていう、もうそこに行き着くので。</p> <p>森山：はい。分かりづらいというのは、多分、規則だけを見ても分からなくて、通達まで見ないと分からないから、調べるのが確かに大変だっていうのがあると思うんですけども。</p> <p>三柴：そうですね。</p> <p>森山：情報をうまく整理して、皆が見られるようにすれば、分かりにくくはならないのかなというのがありますので。私はそういう解決法があるのかなとは思いました。</p> <p>ただ、「常時」っていうのは、「有害性のおそれがあるかどうか」とはズレた文言を使っていて、その分余計な検討が必要なのかなと思います。なので、法律の規定の目的がもう少し明確になるような省令の文言だと、施行する側も企業さんも混乱が少ないかなっていう気はします。</p> <p>ご意見ある先生方がいらっしゃれば、ぜひ頂戴したいと思いますが、いかがでしょうか。</p> <p>井村：通達や指針による解釈そのものは、具体化するっていう意味ではそんなに悪くないと思うんですけども、ただ、どれが使えるのかが分からないっていうのが一番問題かなと。だから、最新の通達が効力をもっている場合もあれば、昭和30年代、40年代あたりの通達も、いまだに効力持っているというような例もあったりするんで、その辺の体系化、通達の体系化というんですかね。それをやってくれれば、まだましなのかな。</p> <p>森山：そうですね。</p> <p>井村：その辺の整理整頓もちょっとどこかで、データベース化って、前、なんか（話題として）あったと思いますけど。先日も三柴さんが、通達ないですかという、メーリングリストでやりました</p>

けども、そういうことがまあまああるので、もうちょっと整理してもらいたいというのが非常に大きいかなと思います。

森山：ありがとうございます。私も大変同感申し上げるんですけども、旧安衛則の通達も有効だったりしますので、本当に昭和 22 年とか 23 年とかのものがいまだに有効なんですけど、その原文はどこにもちょっと見つからないというところで、本当に畠中先生レベルでないとお持ちじゃないっていうのはあると思うんですね。

そういう取り組みとして、一応、『安衛法便覧』（労働調査会刊行）というのがありますけども、ただ、あれも安いものではないですし、（解釈例規の）全部が載っているわけではないので、われわれも実務で困ることがあるというところですよ。

鎌田：先ほどの「遅滞なく」というところとも関係しているんですけど、結論を言うと、この条文解釈の明文化のところに関して、通達や指針に示された解釈について明文化するというのは、安衛法が刑罰法規でもあるということも考えると、かなり慎重に考えるべきじゃないかというふうに思っています。

それで、先ほどの「遅滞なく」のところの、私は結論としては、三柴さんや石崎さんと同じように、通達に書いてあればいいだろうということで、実際、実務では、1 カ月以内というふうに、ほぼ皆さんそういうふうにおっしゃっているので、「遅滞なく」を 1 カ月というふうに捉えているんですけども、それを明文で「1 カ月」と書かれると、実はこれ企業の側からいうと、「遅滞なく」というのは実際難しいよねっていう意見がかなり多く聞くんですよ。いろんな事情がある中で、それはいろいろ細かい話は別として。

そう考えると、書くとしても通達レベルで、目安として、行政解釈として示すというのがいいと思うので、条文化するということになる、まさに 100 条で刑罰対象になってくるから、それは慎重に考えるべきではないかというのが私の考えです。以上です。

森山：そうですね、決めてしまうと、非常にケース・バイ・ケースの取り扱いが難しくなります。

鎌田：罪刑法定主義からいえば、明確になったほうがいいっていうんだけど、明確にしているかどうかという問題が、現実に可能かどうかということでもあるからね。

三柴：平成 28 年度の厚労科研の報告書に書いたんですけど、イギリスの考え方も参考にすると、ガイドラインというのは違法の判定基準ではなくて合法の判定基準だっていうふうにしたわけです。だから、それを守ってれば、法律守っていると見なされるんだけど、破ったからといって、事情があれば、即違法になるわけではないということですね。だから、その意味では、体系性さえ明確であれば、あるいは、前に議論あったように、検索機能が充実していれば、ガイドラインにいろいろ書き込むこと自体は、私はいいんじゃないかと思うんです。

ただ、もし私の理解でいいのであれば、つまりイギリスの考え方を参考にしたほうがいいのであれば、そのことをはっきり打ち出すほうがいい。ガイドラインが合法の基準だっていうのは、はっきりもう示したほうがいいと思うのと、それから、さっきも議論ありましたが、検索したらすぐ引っかかるようにしないといけないんですよ。関連するルールはね。通達含めて関連するルールは、検索がしやすいようにしないといけないんですよ。

森山：分かりました。私も大変同感であります。今、三柴先生がまとめてくださったような方向でやるのがいいのかなと、私のほうでは考えます。何か他にご意見なければ、次のほうに行きたいと思いますが、いかがでしょうか。

■質問 4 (わかりにくさ)

40 わかりにくさ

提案文	労働安全衛生法そのもの抜本的な改正（統廃合を含めた大胆な整理）が必要と思われます。長年に亘
-----	---

	<p>る改正によりとにかく判りにくい、読みにくい。行政の人間がそうであるから、一般の事業場の人には難解であると思われる。</p> <p>(00189 技官 (1))</p>
	<p>複雑になりすぎて、条文の理解が困難となっている。特別有機溶剤等などの規制の単純化。</p> <p>(00027 監督官 (1))</p>
	<p>法令の構成が難しすぎます。</p> <p>法令順守を求めるのであれば、関係者（事業者、安全衛生担当者、労働者）に分かりやすいものではないといけないと思います。法令の内容を知らない、理解できないものを順守することは難しいと思います。(00264 元監督官 (3))</p>
	<p>法令に規定した内容は、事業者、労働者ほか関係者が遵守することを求めているのに、法令の条文に他の条文の参照が多く、理解するのに手間がかかる構成となっている。各条文を見ればその内容が分かるようにするべきと思料します。(00180 監督官 (1))</p>
	<p>一般の人が調べてわかりやすい法にするため、法の再構築が必要。</p> <p>(00174 監督官 (1))</p>
	<p>条文の読み替えに関する規定が多数存在し、法令の解釈に不慣れな者が当該条文の内容を理解するうえで大きな障壁となっているものと考えられる。したがって、条文中の文言及び定義の整理や複数の条文間における規定内容の調整等が必要ではないか。</p> <p>(000155 不明 (2))</p>
結果	<p>一致した結論には至らなかったが、次の意見があった。</p> <p>① 国民に分かる法律を作るのが立法者の使命である。ただし何をどう分かりやすくするかの議論が必要である。「分かりやすさ」の射程としては、例えば研修講師になるような人にとってのわかりやすさを目指すというのが入ってくるのではないか。</p> <p>② 現場の安全衛生担当者レベルで法令条文を読んでもらうことの可能性や必要性はあるのか。むしろ、法令とはまた別で分かりやすい講義や分かりやすい解説書（図や写真を多用したもの）があればよい。</p> <p>③ なお、監督指導の現場では、安衛法令の指導上、今の安衛法令の条文の作りがそれほど複雑とは感じられていない（有機則や特化則の関係など、一部に複雑なものもあるが）。</p>
森山註	<p>リファクタリング（意味を変えずに文言を整理する。単純な例では「又は」「若しくは」を各号列記にする等）のか、意味内容も変えるのかという問題があると思われます</p>
議事録	<p>(2022年10月15日)</p> <p>森山：リファクタリングという言葉があると思います。「意味を変えずに文言を整理する」ということで、例えば（最も簡単な例では）「又は」「若しくは」でつなげているところを各号列記にするとか、そういったリファクタリングがあってもいいのかなど。私はそこまで抜本的に改正する必要はないと考えてるんですけども、先生方から、ぜひこの件についてもご意見を頂きたいと思いますが、いかがでしょうか。</p> <p>三柴：まず（先生方に）伺いたいんですけど、考え方として、法令っていうのは、要するに難しくていいと、極論。要するに、執行の根拠になれば、司法ないしは法を扱う機関の根拠を提供してさえいけば、専門家しか分からないもので良いんだと。実務家、素人に分かるようにするには、別に手引書とか解説書とか、そういうもので示せばいいので、法令自体は専門家用で構わないっていう考え方はあると思うし、現実にそうやってできてると思うんですよね。</p> <p>それは安衛法に限らず、派遣法を中心として、労働法令ではよくあることで、それでいいのかっていうこと。あるいはそうじゃなくて、法令を素人に近づける、一般に近づける努力が必要だということなのか、そこはどうお考えか。</p>

鎌田：それはもう国民に分かる法律を作るっていうのが、まさに立法者の使命ですよ。それ分からなくて、専門家が分かればいいなんて言った瞬間に、もう終わってるというのが私の考えです。それはもう、ただそのことについての疑念は一切ありません。だけど、実際に分かりづらい。例えば、今、派遣法を挙げられましたけど、安衛法もそうなのかなと思うんだけど、とにかく分かりづらいと。

それは分かりづらい理由は、もう要するに継ぎ足し、継ぎ足しで、諏訪先生がよく言うんだけど、要するに旅館の継ぎ足し建築と同じだと。だから、移動するのにどう行ったらいいのか分からないというのと同じで、そうなってしまっていると。それを抜本的にきれいにしたいよねっていうのは必要なんだと思うんだけど、なかなかそれもそうはうまくいかないということだと思っ

ね。だから、安衛法についても、おそらく全部っていうよりは、少しずつ、どっかグループを整理した上でやっていくっていう、そういうことなのかな。ただ、改正するに当たっても、何を目的に、国民目線で何を目的に、仮に分かりやすくするっていうのであれば、何をどう分かりにくいので、どう分かりやすくするのかっていうことを明確にしてやっていくっていうことが非常に大切だと思いますね。

これは、もう民法の、これは三柴さんもよく知ってるから、民法の大改正する時に、とにかく分かりづらいということが1つの改正理由にもなっていたという経緯もありますので、一般論として、私はそういったような考え方で変えていくっていうのが、常に使命だというふうには思っています。

三柴：先生、そこにちょっと別の観点からの問題提起なんですけど、もし安衛法を分かりやすくっていうんだったら、それこそオーストラリアの法律とか、イギリスの法律のように、ラジカルな内容を書けば、例えば、「安衛法で大事なものはリスク管理なんです。だからリスクアセスメントやっ

て対応してください。以上。で、ただし、業種によって、多少リスク管理にも性格が違うから、それぞれこういうところ気を付けてください。以上。で、リスク管理では、経営者が権限と情報を持っているから、その人たちには厳罰を科します。以上。で、それから、保護の対象は労働者だけ、労働者にとどまるわけではない。事業者のために貢献してくれている人は全部保護の対象です。以上。」みたいに、こういうラジカルな書き方をすれば、できれば、非常にシンプルな法律になるわけですよ。

オーストラリアはなぜかそれをやっちゃったわけで、ところが、日本の場合は、要は業界調整しながら、何とかその案を通そうとすると、もともとはシンプルな体系だったかもしれないけれども、要するに工夫に工夫を重ねるうちに、まさに諏訪先生のおっしゃる継ぎ足しになるわけですよ。だから、それって多分、避けられないんじゃないかと思うんですね。一種のもうアートになっているから。

そこで、要するにシンプルにするためには、関係者が聞き分けが良くないといけないっていうことじゃないかと思うんですけど、どうお感じですか。

鎌田：それは、だから分かりやすさの中身だと思うんですね。シンプルということと分かりやすさって、私はちょっと違うんじゃないかというふうに。だから、シンプルにすることによって、例えば、今、三柴さんが言ったように、イギリス方式とかオーストラリアみたいにしたことが、本当に事業者にとって分かりやすくなっているかと思うんだけど。お任せしますというのが。おまえたち考えろっていうのが分かりやすくなっているかという。むしろ、箸の上げ下げまで書かれているほうが分かりやすいよねと思う人がいるわけですよ。

だから、その分かりやすさっていうことの意味で、ある種の共有化しないと、なかなかできないなというふうに思いました。シンプルということが分かりやすいというのは、必ずしもイコールじ

やないです。

三柴：いつも私もそこで悩んで、これすごい大事な議論ですよ。

鎌田：だから、今、シンプルにするかどうかは立法者の責任だと思うんだけど、分かりやすくするっていうのは、まさに学者とか実務家の責任もあって、私なんか派遣法の教科書作る時に、とにかくもう評判悪かったから、派遣法は分かりづらいついていうんで、スワ先生に、道しるべっていう、一番最初に、どんな法律ですかっていうことを、まず教科書に書いてもらって、その全体像をまずは見せると。そして、その他のところに入っていきついでいうことをしないと分かりづらいついかなというふうに思っているの。その辺は、だからある意味では学者の仕事でもあるのかなと思いますね、分かりやすさついでいうかね。

三柴：鎌田先生の国会での参考人質疑の時の、派遣法の改正の趣旨の説明がものすごい明解だったんです。ああいうことだと思うんですけどね。安衛法でも、このプロジェクトであれやらなきやいけなかついてるのと、そうはいつても、事例いつぱいつ知つてもらつて、関係者に、その相場感いつうか、皮膚感覚で感じてもらう必要もあつていつうふうに思つてるんですけど。

そうですね、だから、おっしゃる、そのシンプルと分かりやすさは違つていつうのは、ほんとそれ悩みますよね。ものすごい悩みますよね。

鎌田：そうだね、そこだね。

森山：監督官からこういう意見が出るのは、多分監督官が法令原文を讀んで、そのまま文理解釈でやるという作業が日常的に多いので、それつてちよつとわれわれの行政の特徴だつて思つてますね。私は詳しくないですけど、例えば、公正取引委員会なんかは、専門家がシンプルな条文をいろいろ準司法的に検討して適用していくという感じなんですけど、われわれ（監督官）は解説書も多少は讀みますけど、安衛法については条文（と文理解釈）と解釈例規だけで監督指導するつていつうことが、割合として結構多いものですから。労基法はちよつと違つてますけど。なので、こういう、法律そのものを分かりやすくするつていつう意見が出るのかなつて思つてます。

どつちに解釈すればいいのかなつて迷つて条文は多々あつて、そういうのはもうちよつとリファクタリングつていつうか、分かりやすくしてほしいなつていつうのはあつてますが。それ以上の分かりやすさつていつうのは、鎌田先生と三柴先生が議論されたように、確かに人によつて考え方が違つてもしれないので。

三柴：これ森山さんと、あと内田さん、近藤さんにも聞きたいんですけど、要するに、現場での監督執行者の感覚として、現場の屁理屈に答えるスキルつていつうのは、どういつうものなのかつていつう聞き方をしたい。つまり、とにかく法令で分かりやすくつていつう意味の1つは、狙いつの1つは、現場で全くコンプラ意識がない、それを強弁してくる連中に対して押しえ込む時に、明確な根拠を示すつていつうことが多分あつて思つてますね。こういうこと書いてあつてから従えよつて、もう逃げ場はねえぞつてやるために、分かりやすいルールを必要とするつていつうのが、多分あつて思つてますけど。

実際問題、そういう人たちつて、いくら細かいルールを示したところで、次から次へといつちごっこみたいに逃げ場探してきて逃げ回るだけで、結局、趣旨から外れてるわけだから、どつかでは引つかかるし、そこで勝負してもしよつうがねえんじやねえかつて思つてることが、実際、法律実務を一時期経験してても思つたことなんですよ。

だから、これつて法学者らしくない考えつていつうか、もともと僕、そういうタイプじゃないけど、屁理屈で言い争つうことにどれだけ意味を感じてるんですけどね、監督指導の前線では。

森山：私は方向性としては、安衛法つて結構難しくないとつて思つて、そこまでは困難さ感じていません、つまり、こういう危険があつて、こういう対策をしてくださいつていつうことであれば、かなり納得は得られるのかなつていつうことは感じてますけど。ちよつとあまりにもざくつとしたお答えで

申し訳ないんですけど。すいません、他の、近藤さんなんかはいかがですか。

近藤：そうですね。法律守らない事業者は、多分、分かりやすくしても守らないだろうなというのを、それこそ賃金支払えっていうめちゃめちゃ分かりやすい法律なんかも全然守らないやつはいますので。それは分かりにくいから守ってないっていう、それは多分、分かりにくいからじゃなくて知らないだけかなという気はしますけど。分からない、知ろうとしているけど分からないんだったら、教えてあげるのは監督官の役目じゃないかなという気もしてはいるので。だから、そこで、それこそ法令以外のガイドラインなりが役に立つような気はしますけれども。

柳川：ただ、非常に失礼な言い方になりますけど、一般の国民の方が条文読むって、あんまりないんじゃないんですかね。参考書があれば十分だと思いますけど。実はほとんど全ての技能講習で、何々に関する法令という科目が1時間とか30分とかあるんですね。よく講師の方に言うんですけど、とにかく受講者に条文読ませるな、条文見せるな。そんなものは専門家が見るために書いてあるんだから、法律ってのは一般の人のために書いてあるんじゃないんだから。何をやらなければいけないのか、何しなきゃいけないのかって、そのことだけ説明すりゃいいんだってことを口酸っぱくして言うんですよ。条文教えるなど。

森山：そうですね。現場の管理者というのは、いわゆる、三柴先生がおっしゃるように、職人的な方々なので、あんまり文字を読むとかっていうことをそんなにしない。技術文書（や図面）は読まれるかもしれないんですけども、なんかあんまりこういう法律条文読んでもなっているのは、本人たちは相当それは感じると思うんですよね。なので、私も、柳川先生の意見も大変実感として同意するところありますけども。

柳川：中災防さんが、最近、法令のテキストを作ってくれなくなっただけですよね。あれを作っていたくほうがいいんじゃないかという気がしてます、正直申し上げて。

森山：ありがとうございます。例えば、どういった、例としてはどういったものをおっしゃっているんでしょうか、それは。

柳川：要は、ちょっとこれあまり申し上げにくいんですけど、昔は役人が監修をして本を作ってたんですね。それが最近できにくくなったこともあり。あんまりいいことではないんですけども、昔は役所が結構、中災防さんの本を買ったんですよ。なので、一般の人があんまり買ってくれなくても、本を作って十分ペイしたんですけど、最近それがないもんですから、一般の人があんまり買ってくれないから、ペイしないもんだから、作らなくなっちゃったんですね。昔は結構、分かりやすい本があったんですけど。

森山：なんか国のほうで、データベースとか、そういった解説みたいなのをばーっと出すみたいなのっていうのは、あんまり予算的には難しいんでしょうか。例えば、鉱山保安法なんかは、恐らく本を作っても売れないのか分からないですけど、コンメンタールが全部経産省のウェブサイトに載ってますけども、厚生労働省にはそういう余裕はないんでしょうか。

柳川：国会で野党に質問を受ければ、さまざまな分かりやすい解説書をホームページに載せておりますし、これからも載せるべく努力してまいりますと、多分役人は答えるでしょうね。やってるつもりだと思いますよ。

森山：分かりました。承知しました。

三柴：じゃあ、森山さん、その議事録のまとめ方ですけど、だから、鎌田先生のご意見と、それから柳川さんのご意見等を書いて、「そうはいつでも、実際、教育の現場では、対実務家では、なかなか法令を正しく、そのまま法令を理解してもらうのは難しい」という指摘があったことを書いて下さい。それに関係して、現在、行政官が直接法の趣旨をテキストを通じて語る事が難しくなっている事情もあるということも、ちょっと書き足していただいた上で、監督指導の現場では、安衛法の指導上、今の安衛法の作りがさほど問題だということは感じていないっていう、そういう意見も

あったので、それも書き足していただいて。

で、結論はちょっと出てないんですけど、この問題については、本質的に難しい障害があるから。だから、こういう意見があったということでもどめて、次に行ったらどうでしょう。

森山：ありがとうございます。承知しました。もし他にご意見なければ、次に行きたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(以下同日終会時コメント)

玉泉：分かりやすさでいえば、鎌田先生のおっしゃったように、できるだけ分かりやすい、明確にできるところは明確にしたほうがいいかなと。安衛則 97 条とかの、例えば「遅滞なく」とかですね。でも、ファジーな部分でやむを得ないところは、そのままにしておいて、1 カ月とか 2 カ月とか、切りを決められるものは、できるだけ明確にしたほうが、個人的にはいいと思います。

民法改正の時に、東大の内田貴先生が本を書いておられましたけれども、民法が 1055 か条で、フランスは 2600 か条とか以上あるから、もうちょっと増やしたいという。国民が見て、誰が見ても分かりやすい民法にしたいということで、東大辞められて、法務省に入られたというふうに聞きましたが、結果、思いどおりにいかなかったというふうにおっしゃっておりますけれども。

できるだけ国民にとって、事業者にとっても分かりやすいものにしたほうが、分かる、分かりやすく書ける部分についてはね、明確に書いたほうがいいというふうに個人的には思っています。やむを得ない分は仕方がないというふうに思いました。以上です。

原：主要な論点は、もう各先生方が大変詳細に論じてくださっているので、私は本当に感想程度なんですけど、先ほど柳川先生がおっしゃっていた、法律の条文をわざわざ読ませる必要があるのかどうかということ。これ実は、学生相手の講義なんかで、労働法の条文をどこまで生の原文を理解させる必要があるのかなと、私、いろいろ考えさせられながら、ずっとそればかり考えておりました、安全衛生だけじゃなくて、労働法全般に言えることですね。

相手によっては、条文よりも図式とか、あるいは絵を見せたほうが分かりやすく、現場のニュアンスが通じる場合も多々あるわけでございまして、実は昨日の都庁の労働相談でも、ちょっとそんなことを考えた経験がありましたので、そのことをずっと考えておりました。

そういう意味で、三柴先生がいつもおっしゃる、図を多用せよと。現場のイメージが伝わるようにと。本プロジェクトの根っこの部分とも相通ずる問題で、今後ちょっと安全衛生のみならず労働法全般について、私なりに追求していく課題かなと思った次第でございます。ちょっと全くずれたお話ですけど、以上のとおりです。

淀川：すいません、淀川ですけれども、本日はありがとうございました。ごめんなさい、表面的な話しかできませんが、分かりやすさの点について思ったことを述べさせていただきます。やはり他の会社法とかいろいろ見ておっても、比べて安衛法は本当に読みにくい、難しいなというのは、ちょっと日頃思っているところでありまして、その中で、どのような形で皆さまにご理解いただくかとなると、やはりポイントを絞って、肝はこの 3 つだみたいな形で、もう既になされているところはあるんですけれども、そういった形で、なんか 100 個全てを押さえるんじゃなくて、肝の部分をまずはしっかり押さえていただくみたいなどころから始めていくのが大事なのかなと思いました。

また、私自身、法律をしっかり読む場面って、どんな時なのかなとイメージしたところ、やっぱり講師を務めるとか、誰かに発表するとか、そういった時に本当に法律を集中して読んでるなということがあったりしまして、なので、事業者のいざ読んでいただきたい方に、発表の機会なのか、社内の勉強会の講師をやってもらえるのか、よく分からないですけども、何かそういったきっかけづくりを作って、促していくことも 1 つあり得るのかななんてちょっと思った次第です。思い付きではありますが、以上です。

井村：今日の話聞いて、今やっている報告書のところで、分かりやすさの話なんですけども、ちょ

う登録性能機関に関する、安衛法 53 条の 3 の規定の読み替えの規定をずっと眺めていたので、本当に、分かりづらくはないけど読みづらい規定というのが本当に多くて、読み替え規定を見たりするのが非常に面倒くさいっていうのが、やっぱりちょっと何とかしてもらいたいなというふうには思いました。

あとは、やっぱり分かりやすさのところかというと、参照条文が多いということと、その参照条文が何を指しているのかがよく分からないので、これは何の規定を準用しようとしているのかも見づらいついとか、そういう非常に細かな部分で。分かりづらいということはないんですけど、とにかく読みづらいついところを何とかしてもらえたらなというふうなことを今日は思いました。以上です。

佐々木：先生方が先ほど来、多くの先生がコメントされていますけども、私も分かりやすさというところを考えたところでありまして、特に私は報告書で担当しているのが 22 条とか 23 条の特別衛生規則がかなり関わってくるところでありまして、ただ、それって、確かに読みづらくって、例えば特化則と有機則のように、どっちがどっちで適用されるんだ、何にどれが適用されるんだとか、重畳的に適用されるのかとかあるので、非常に分かりづらいなとか、そういうことは感じているところなんです。

ただ、一個一個の規則も、報告書の中で調べて書いているんですけども、例えば、こういうことがあったから、こういう事故があったから、こういう条文を足しましたとか、これだと新しくこういうものができたから、対応できなくなったから足しましたっていうような形で、かなり充実して事細かに複雑で読みづらいついとか分かりづらいついというのはそのとおりなんですけど、その状況状況に応じて細かく緻密にという形になっていて、それはそれでかえって労災を防ぐということにつながっているのかなって思うところもあって。

簡単にして、読みやすくして、分かりやすくするっていうのは非常に重要だと思うんですけど、ただ、今まで緻密に作り上げてきて、労災の防止に寄与しているものっていうのを、どうやって両立していくのかっていうのが、一番考えなきゃいけないところかなと思って、報告書でもいろいろ考えていたところなんですけど。

結局分かりやすさと充実して細かくしていくというのは、どう考えても反対の動きなんで、どこでバランス取るのかなっていうのが、私もずっと考えていたことで、今日の議論を聞いてても、なかなか難しい問題だなということを確認したという程度のことで、それぐらいのことしか、ちょっと自分は今、お話しできないんですけど、今後もそういった分かりやすさの点、特に規則間の分かりやすさのところっていうのはもう少し考えてみたいなと思います。私からは以上です。

石崎：今まで先生方のお話伺っていて、分かりにくさの議論に関しては、幾つかやっぱり分かりにくさの種類があるのかなという気がしていて、最初のほうに出てた、要するに、漠として、「常時性」だとか「遅滞なく」とか、指してるものが広がっていろいろ解釈し得るよねという趣旨の分かりにくさと、あと、今、佐々木先生おっしゃられたように、いろんな規則間の関わり合いとか、体系上の分かりにくさの話と、あとは、そもそも条文作りで、井村先生とかがおっしゃられたように、ここここを引用するかなとか、法律条文作る時のお作法みたいなことから来る分かりにくさと、いろいろ種類があるのかなというふうに思いました。

一般国民にとって分かりやすくする上で、直せるところ直していくっていうこと自体には反対はしないんですけども、ただ、やっぱり他方で、分かりやすくしようとするために、正確性が犠牲になるとかいうことではやっぱりいけないようにも思うので、そういう意味で、どうしても残る分かりにくさの部分については、これももう既にご意見出てるんですけど、やはり情報提供とか、教育とか、そういった部分で補っていくほかないのかなという気はしています。

41 形式的な法令遵守

提案文	事業者らの目的が、労働者の安全と健康の確保よりも、本法に違反しないことが目的となってしまうほど複雑かつ膨大である。(00054 監督官(1))
結果	<p>提案自体をそのまま採り上げるという結論には至らず。</p> <p>安衛法が複雑であるため簡素化すべきという主張については、40 参照。</p> <p>実質を伴わない形式的な法令遵守の問題は確かに存在する。そのため、安衛法の冒頭に訓示的規定を置いてはどうかという意見もある。</p>
議事録	<p>(2021 年 6 月 19 日)</p> <p>三柴 かなり一般論的ですが、法改正提案としては、法を簡素にしてくれという要望かと思えます。これについて、ご意見ほか異論・反論などございましたらお願いします。</p> <p>また、抽象的すぎて何とも言いようがないかもしれませんが、平成 28 年度までの本プロジェクトの前身となるプロジェクトにおいて、某先生から今の安衛法の上に安全衛生基本要綱のようなものをつくり、本法では書けない理念的な事柄、たとえば危険を創出する者に管理責任を負わせるといった内容を安全衛生憲法のように定めてもいいのではないかという意見がありました。現行安衛法の第 3 条のような内容を充実させた安全衛生要綱のようなものをつくってもいいのではないかということです。たとえばこの改正提案をそういう趣旨だと受け止めた場合、そういう手法に賛成かどうかご意見いただけますか。要するに訓示規定の集まりのようなものをつくるということです。それによって安衛法が何を目指しているのか、その趣旨を素人にも分かりやすくすべきであるという提案が以前ありました。</p> <p>畠中先生からは、たとえば安衛法第 21 条以下あたりに、基本的に講ずべき措置等が明確に規定されているがゆえに、現行の安衛法は下手にいじらない方がいいとお考えもうかがったと思いますが、森山先生はいかがでしょう。</p> <p>森山 私が複雑だと感じるのは、法律、政令、省令のほかガイドライン等に散らばっているという点なので、それらを分かりやすくホームページなどにまとめて書けば、このような複雑さは解消されるのではないかと考えています。私としては、危険源ごとに、たとえば「プレス」と検索すればプレスに関する法規制の内容が(一覧的に)分かるような仕組みにしてくれれば、我々としても指導しやすく、事業者側も分かりやすくなるのではないかと思います。そのような仕組みは現在ほとんどありません。職場の安全サイトで検索すれば災害事例などはヒットしますが、法令や規制内容に関してはどう検索すればいいのか、素人にとっては分かりにくい状況です。たとえばプレスが動力機械に含まれるといった、危険源を(大分類→中分類→小分類といったように)どう分類してどう探せばいいのか難しいところなので。(まずは事業場の安全衛生従事者にはそうやって)必要な情報にすぐたどり着けるような知識さえあればいいのかなと思います。</p> <p>三柴 そうすると、現行の安衛法第 28 条の 2 とこれに基づく指針から、ルール自体を変えるのではなく検索を可能にするような体系づけをするというイメージでしょうか。</p> <p>森山 そうですね。そのようなポータルサイトのようなものがあれば効率的だと思います。化学物質関連の規制が分かればコンプライアンスにも資すると思いますし、分かりやすくなると思います。</p> <p>三柴 今の安全衛生サイトでも、法令や政省令の検索システムは付いているのでしょうか。</p> <p>森山 あります。しかし、(危険源毎の検索というのはないので)例えば「プレス」で検索したとしてもプレスに関する規制が全て網羅的かつ体系的に出てくるわけではないので、プレス関係の法規制を全て探してまとめるような作業は行政の技官や監督官でないとできません。逆にそれだけで十分仕事になってしまっている面もありますので、一般の方向けに、検索すればすぐに(欲しい情報が)見つかるような手段(サービス)があればいいかなと思います。</p> <p>三柴 たとえば化学物質であれば、化学物質そのものを検索用語として検索すれば、それに関連する</p>

	<p>法令やガイドラインがすぐにヒットするようなイメージでしょうか。</p> <p>森山 まさに SDS のような感じですね。</p> <p>三柴 SDS には関係法令の記載が義務づけられていたのでしょうか。</p> <p>森山 はい。ただ、実際には記載漏れがあることがしばしばです。SDS はパッと見た感じではなかなかよくできているのですが、よく読んでみると出来栄えとしては疑問を感じるものが多いです。</p> <p>三柴 ありがとうございます。他の先生方から何かご意見等ございませんでしょうか。</p> <p>原 素朴な疑問ですが、この提案者の方は、事業者のどのような言動からこのような所感を抱くに至ったのでしょうか。もしかすると、安衛法に違反しないことに神経を使うあまり、かえって労働者の安全や健康がないがしろになってしまうような本末転倒ともいえる適用のあり方が見受けられるのかもしれない、などといったことを想像したのですが、そのような可能性が現行の安衛法に潜在するのであれば、本プロジェクトで議論してもいいのではないかと思う次第です。</p> <p>三柴 実はアンケート結果の後ろの方に、技官の方の熱い思いを込めた文章があります。そこには、極論すれば安全衛生は法令よりもリスクの方が重要であり、それが分かる行政官を充てないとうにもならないとのこと。ここは誤解だと思いますが、本プロジェクトで事務系・文系のの人に安衛法を分かるようにしようなどともないことだ、とのこと。そのようなご意見もありました。森山先生、そういう意見も念頭に置きながらいかがでしょうか。</p> <p>森山 やはりリスクは技術的ではなく法的に扱すぎると、リスク管理としてはどうかと思うところがあります。安全衛生の問題で監督に向かうと、なぜか社労士の先生が対応してくることがあります。多くの社労士は、諸問題に対して法的に対応する傾向にありますから、本来の意味でのリスク低減を達成するための方向付けができず、「形式的に違反にならないからいいでしょ」といった形で終わることもあります。この提案者の方は、そのような状況を念頭に置かれていたのかもしれませんが。</p> <p>三柴 安衛法の魂が伝わるように、再発防止であれば過去にどのような労働災害が発生したがゆえにそのような規定が設けられたのかが伝わるようにしてほしい、という意図かもしれないということでしょうか。</p> <p>森山 その辺りは我々がきちんと説明（指導）しなければならないと思います。</p> <p>三柴 要するに、みんなに畠中先生の著書を読ませればいいといったところでしょうか。もっとも、リスクコミュニケーションを適切に行い、現場を踏まえてどこが危険だからどのようにすべきで、そうしないとどのような目に遭うかといったこと、あるいは単に脅かすだけではなく、それが経営にどのように影響するかといったことも含めて、人が絡んで伝えていくことが重要であるという趣旨も含むのでしょうか。ですから、この提案については賛否を問うよりも、こういう意見があったということにとどめておくということにしたいと思います。</p>
--	--

42 特化則等の単純化・平易化

<p>提案文</p> <p>①</p>	<p>特化側の条文をわかりやすく読めるように全面的な見直し整理。</p> <p>*有機則との関係、エチルベンゼンの規制などが複雑。第2条の2などは複雑さがかんばない。特殊健診が分散(39条の他にもいろいろ)。パンフレットもない。パンフレットをつくる場合、「その他は監督署にきけ」ではなく、もう少し詳しく書くべき。検索機能設置でも運用は改善するだろう。(00163 監督官(2))</p>
<p>②</p>	<p>省令規制について、発がん性を有する物質は特化則、中毒を生じる物質は有機則、じん肺を生じる物質は粉じん則と、特性に応じて個別の省令を適用してきたが、近年では、発がん性を有する有機溶剤を特化則で規制し、アーク溶接ヒュームを特化則で規制するなど、省令をまたいだ重複(したりしなかったり)する複雑な非常にわかりにくい規則になっている。行政官も理解に苦しんでいるが、法令</p>

	<p>を守る対象である事業者が理解できないレベルになっており、とても大きな問題になっている。</p> <p>(00161 技官 (1))</p>
③	<p>特定化学物質障害防止規則、有機溶剤中毒予防規則、粉じん障害防止規則等の現在単独で規定される各有害物質に関する省令を一本化すること。特定化学物質障害防止規則に規定される特別有機溶剤については、特定化学物質障害防止規則の適用のみならず、準用規定により有機溶剤中毒予防規則による適用も受ける。また、令和3年4月からは、アーク溶接等作業については、従来の粉じん障害防止規則の適用のみならず、特定化学物質障害防止規則の適用も受けることとなる。有害物質に関する知見が深まるにつれて、複数の省令が適用される事案が増えているが、これにより法令の適用関係が複雑化している。法令の適用関係が複雑になると事業場による法令遵守を困難にするため、法令の適用関係の単純化を図る必要があると思料する。</p> <p>(00181 監督官 (2))</p>
④	<p>省令規制について、発がん性を有する物質は特化則、中毒を生じる物質は有機則、じん肺を生じる物質は粉じん則と、特性に応じて個別の省令を適用してきたが、近年では、発がん性を有する有機溶剤を特化則で規制し、アーク溶接ヒュームを特化則で規制するなど、省令をまたいだ重複（したりしなかったり）する複雑な非常にわかりにくい規則になっている。行政官も理解に苦しんでいるが、法令を守る対象である事業者が理解できないレベルになっており、とても大きな問題になっている。</p> <p>(00161 技官 (1))</p>
⑤	<p>有害物に係る省令（有機溶剤、特定化学物質、鉛、四鉛など）の統廃合</p> <p>現行は規則が多い割にその対応は似たようなもの（密閉、局排、全換、保護具など）となっている。内容を見直し、化学物質等障害防止規則などに一本化すればよいと思う。</p> <p>(00189 技官 (3))</p>
⑥	<p>規制される化学物質が増えるたびに改正されている有機溶剤中毒予防規則及び特定化学物質障害予防規則の構成が複雑になってきているように思います。罰則もあるため、規制を受ける側である事業者の目線に立った整理を行う必要があると思います。(00063 監督官 (1))</p>
⑦	<p>化学物質等について、規制する法令が煩雑になりすぎていると思われる。そのため、一度違反を指摘した事業者に犯罪である旨説明するも、その重要性に説得力が無く、結果、繰り返し違反となるために、捜査着手する事案もある。(00040 監督官 (2))</p>
⑧	<p>有機溶剤中毒予防規則と特定化学物質障害予防規則については、規則制定の趣旨が異なることは十分理解するところであるが、同じ化学物質の規制とするものであり、大きく見直す必要があるものと考えられる。</p> <p>(00184 技官 (1))</p>
結果	<p>①賛成</p> <p>②提案文を次のように修正して賛成：一般原則は安衛則に規定し、化学物質規則は特化則に収斂していく方法がある。また、ハザードというよりも作業で分類する方法もあるのでは。重要なのは検索の容易化（情報へのアクセシビリティ）ではないか。検索項目は、「ハザード」と「作業」が鍵ではないか。それに基づく監督指導の手引き書の作成も良いのでは。英米は物質から規制を検索できる。イギリスは鉛関係から始まっており、特にそれに関する規制が発達し、検索もし易い。ドイツは、GeffstoffVO があり、石綿等を取り扱っているが、綿密さにおいては日本が上。綿密な規制はBGやラントが行っている（藤森、唐澤）。</p> <p>③～⑧については、個々の提案文としては未検討。</p>
議事録	<p>(2021年6月19日)</p>
①	<p>森山 特化則は現場的にはあまりにも複雑で、たとえばエチルベンゼンの規制のあり方を確認するのに時間がかかってしまうので、運用する側の不満を指摘しているのかもしれない。分かりやすい</p>

パンフレットもなく、説明も難しいです。適用ミスも増えるかもしれません。特化則第2条の2第1号などは特に複雑です。また、健康診断が特化則第39条等に分散してしまっていて、見やすいように整理が必要かもしれません。

三柴 パンフレットなどがあれば状況はもう少しマシになりますか。

森山 そうなのですが、いまあるパンフレットではしばしば説明文の最後が「・・・等」で締められ、「あとは監督署にお問い合わせください」という（不親切な）形になるので、パンフレットで一応全て完結するようにした方がいいと思います。ウェブ上の検索機能なども有用ではないかと思っています。

三柴 そうすると、この意見には現場的には賛成ということですね。まとめると、有機則との関係やエチルベンゼンの規制そのものが非常に複雑であり、特化則第2条の2などは特に複雑である、また特殊健診の規定が第39条ほか様々な規定に分散している、パンフレットもない、仮にパンフレットを作るのであれば「その他は監督署にお問い合わせください」ではなく、より詳細に書くべきである、検索機能の設置によっても運用は改善されるであろう、といったことだと思います。ご賛同いただける方はZoomでのリアクションをお願いいたします・・・概ねご賛同いただけたようなので、検討対象としたいと思います。

議事録

(2021年6月19日)

②

三柴 以上のように、特別衛生規則の再編に関する提案です。本プロジェクトでも藤森先生にその方向性を探っていただいているところです。これについて藤森先生からコメントをいただきたいのですが、その前に浅田先生から放射線物質の測定方法についてのコメントをいただきました。これは以前にMLでやり取りされた内容について捕捉をしていただいたものと理解しています。要するに、作業環境測定自体これまでは情報、技術、コストといった面で制約があった中で、災防に効果的な方法をバランスよく探ってきたという経緯がありますが、どうしても不十分な点が出てしまいます。また、ハザードないし危険源に応じて規制の方法を綿密に変えると、それはそれで制度が複雑になり過ぎてしまいます。結果、遵守することが不可能になるという問題もあります。専門家ほど細かく仕分けしようと試みますが、現場からすると“わけがわからない”状態になりがちです。放射性物質については特有の性格がありますから、今仰ったように管理濃度的なものを考えるにあたって、他の危険有害物質とは別次元で考えなければなりません。測定する時間の長さや管理すべき濃度といった点について、より適切に厳格にしなければならない面があります。そのため厚労省の化学物質対策や電離放射線対策のみではなく、他の省庁の規制との関係も念頭において策定されてきた、というお話だったと思います。では藤森先生、省令規制の統合について一言お願いします。

藤森 三柴先生が仰ったように私に与えられた課題の1つで、各衛生規則の統合の可能性はないのか、いろいろと検討しているところです。以前も中間報告で申し上げましたが、各特別規則を全体的・横断的に捉える作業には魅力があり、一般受けする面は確かにあると思いますし、分かりやすくもなるでしょう。そういうことで私は4つの選択肢を検討してみたのですが、1つは安衛則に集約する方法が考えられます。第3編の衛生基準には基本的、伝統的な条文が多いので、そのような労働衛生の一般条項を活かした仕組みを念頭に、衛生規則を一本化するのも1つの方策かと思います。

2つ目は、提案にもありますように、発がん性を有する物質を特化則で、中毒を生じる物質は有機則で、じん肺を生じる物質は粉じん則といったように、非常に分かりにくい仕組みになっています。有害物質に対する措置について一括りにできればいいのですが、なかなかその実現は難しく、現行のような形にならざるを得ない面があります。特別有機溶剤等は元来有機則の範疇だったところ、医学的知見によって特化則に含められたという経緯があります。基本的には発がん性を有する

ものは特化則に括られているという経緯があり、各規則において規制対象とされている各物質を特化則の中で分類・列挙する方法もあろうかと思われます。

3 つ目は、業務や作業による分類です。たとえばアーク溶接に関連するものであれば、粉じん、アーク溶接ヒューム、有害光線、火傷、爆発、火災などがこれに含まれます。プレスであれば安全面のほかに騒音、振動あるいは重量物の問題が関連してきます。こういった業務・作業による分類によってアプローチすれば、現場で分かりやすくなるので、選択肢の 1 つとしてあり得るのではないかと思います。

4 つ目は作業関連疾患、すなわち頸肩腕症候群やストレス関連疾患、脳心臓疾患あるいは糖尿病などといった疾病を生じさせる業務ごとに分類し、作業関連疾患の観点からまとめることも可能ではないかということです。

特別規則を全体的・横断的に捉えて統合の可能性を探る作業は非常に魅力的で受け手にとっても分かりやすいと思います。検討に際しては唐澤先生や畠中先生にご意見をうかがいましたが、先生方は必ずしも単一的、総合的、網羅的な規制を目指すことによって制度改善するよりも、アプローチ面が重要であるとのことでした。つまり、分野別・規制対象別の規制内容が容易に検索できるような工夫を検討してみたいのではないかというご示唆をいただきました。特化則にまとめる、あるいは安衛則第 3 編にまとめるということも可能なかもしれませんが、やはり先生方がご指摘のように規制内容が容易に検索できるような仕組みを検討すべきと考えています。

三柴 ありがとうございます。要点として重要なのは情報へのアクセシビリティではないかということですね。その際に検索のキーワードとなる要素としては、先ほどの別の提案についての森山先生とのやり取りにあったように、ハザード（危険源）という切り口があるとのことでしたが、それ以外に作業という切り口が出てきました。それ以外に切り口として考えられるものはあるでしょうか。

藤森 衛生関係ではその 2 つになります。

三柴 考えるとすればこの 2 つですね。この提案については、そのままでは受け入れにくいものの、藤森先生のご指摘通り、ハザードや作業を検索キーワードとした検索をやりやすくするという方向性での対策が有効ではないかということです。こうした方向性にご賛同いただける方は Zoom の OK ボタンをお願いします。

藤森 一点よろしいでしょうか。先ほどの私の発言にミスリードがあるといけないので、唐澤先生から一言ご教示いただければと思います。

唐澤 藤森先生からご相談を受けたこともありまして、アメリカ、イギリス、ドイツの現状を調査して資料をお送りしたことがありました。先ほど藤森先生が仰ったとおり、現在の特化則や有機則を分かりやすいように改正する作業は必要なことなので、進めていただければと思います。ただ、そのためには時間もかかるでしょうし、藤森先生ご指摘の通り化学物質関連の規則をすぐに検索できるような工夫がなされた方が、迅速に対応できるものと思います。たとえば厚生労働省には化学物質を所管する部署がありますが、化学物質関係の特別規則の検索方法について、監督官や技官の助けになるような指導監督ガイドブックのようなものを行政が準備するのも一つの対策かもしれません。その場合の化学物質のキーワードとしては、いわゆる「CAS ナンバー」（CAS 登録番号、CAS registry number）がありますので、化学物質の後に CAS ナンバーを必ず付けて監督指導の手引書を作っていただければ大変分かりやすくなるのではないかと思います。いかがでしょうか。

浅田 唐澤先生におうかがいしたいのですが、化学物質についてはどの国でもそれなりの規制が行われていると思うのですが、諸外国の規制の中で分かりやすいやり方をとっている例はないのでしょうか。

唐澤 比較的分かりやすいのはアメリカとイギリスだと思います。アメリカは物質ごとに規則が作ら

	<p>れていますので、クリック一つで分かるようになっていきます。イギリスは大ざっぱに言って、歴史的に鉛関係規則が先行して制定・施行されたものですから、鉛関係の規則が別個に定められ、それ以外の健康被害に関する規則は一本化されています。ドイツは、危険有害物からの保護規則という連邦政府制定の規則があり、健康障害だけでなく石綿、爆発火災といったものも含めて対応しています。ただ、ドイツの規則はかなり大ざっぱなもので、きめ細かさからいえば日本の方が優れています。私はドイツに2回ほど出張して連邦政府の関係者らと話し合ったことがあります。ドイツは連邦国家なので連邦政府が決定できるのは大枠のみで、詳細はラント（州）や労災保険事務組合が対応します。なので、連邦の規則にはあまり詳しい内容は定められていない、という説明を受けたことがあります。</p> <p>浅田 ありがとうございます。大変参考になりました。</p> <p>三柴 この点について、畠中先生から何かコメントいただけないでしょうか。</p> <p>畠中 特段ございません。藤森先生、唐澤先生のご意見は傾聴に値するのではないかと思いついておりました。</p>
--	--

43 政省令までで規制内容を完結させる

<p>提案文</p>	<p>違法性の有無の判断をするために告示や通達まで見なければ判断できず、わかりづらい。せめて政省令まで見れば違法かどうか判断できるよう明快なものにすべき。</p> <p>(00121 監督官 (1))</p>
<p>結果</p>	<p>政省令に全て書くことは不可能なので、各条項や危険源等により規制内容や解釈等が検索できるデータベースを作成し、公開する。この場合、構造規格の適用除外認定がなされた機械等の型式についても公開すべきである。</p> <p>(39, 42 とも共通)</p>
<p>森山註</p>	<p>ボイラー及び圧力容器構造規格、クレーン構造規格など、日本産業規格 (JIS) を引用しているものもある。また、「その他厚生労働大臣が定める者」「その他厚生労働省労働基準局長が定める者」というのがあるが、実際に定めがあるのかないのか不明なものが多い。</p> <p>さらに、研削盤等構造規格などには厚生労働省労働基準局長による適用除外制度があるが、適用除外となったものを検索するシステムがないので個別に本省に照会しなければ判断できない。研削盤等構造規格には個別検定・型式検定制度もないので規制できているのかどうかさえ不明と言えるかも知れない。</p> <p>法令を改正せず告示・通達を法令や解釈体系に組み込むとしても、運転教本のように情報をわかりやすく再構成することはできると思われる (ウェブサイトで公表)。図書館情報学の考え方が必要。</p>
<p>議事録</p>	<p>(2022年10月15日)</p> <p>森山 で、44番、政省令までで規制内容を完結させるという意見もありましたけども、ちょっとこれは、もう先ほどの議論で尽くされているのかなと思います。ただ、ちょっと先ほどの議論の補足みたいなことなんですけども、法令条文で、「その他厚生労働大臣が定める者」ですとか「その他厚生労働省労働基準局長が定める者」というのがございまして、実際にこの定めがあるのかないのかというのがちょっと分からないことが多々ありましたので、ちょっとわれわれも正直判断つかない時がありますので、こういうのも情報のデータベース化というところだと思います。</p> <p>それから、例えば、構造規格の適用除外も、ある型式のものが一度適用除外されたら、それ以後、同じ型式のものも適用除外されるんですけども、これもちょっと、われわれとしてはデータベースで持ってますけど、一般に公開されてないので、ちょっと困難さがあるというのはありました。</p>

■質問 4 (罰則その他の制裁)

44 厳罰化

<p>提案文</p>	<p>罰則が諸外国と比べて全般的に軽いため、より重い罰則内容とすべきである。(00141 技官 (1))</p> <p>罰則の強化 労働安全衛生法違反は、人の生命に関わるケースも多い、現状として、同法第 119 条または 120 条による罰則の適用をされるケースが多く、同条では徴役または罰金が予定されているものの、実際は数十万円の罰金の適用が主であり、同法違反による法益侵害の程度に対して適用される罰則の程度が軽度である印象がある。(00147 監督官 (1))</p> <p>罰則が諸外国と比べて全般的に軽いため、より重い罰則内容とすべきである。 (00141 監督官 1 (1))</p> <p>法の厳罰化。 (00055 監督官 (3))</p> <p>労災かくし事案の厳罰化、罰則の強化。(第 23 号未提出等の事案を除き、悪質性の高いもの) (00167 監督官 (3))</p>													
<p>結果</p>	<p>賛成。ただし、責任を経営役員等に持たせるべき等の各種検討事項あり(議事録参照)。</p>													
<p>森山註</p>	<p>主要な現行の罰則</p> <table border="1" data-bbox="225 898 1497 1317"> <tr> <td data-bbox="225 898 379 994"> <p>第 116 条</p> </td> <td data-bbox="379 898 815 994"> <p>3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金</p> </td> <td data-bbox="815 898 1497 994"> <p>製造禁止物質の製造等</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="225 994 379 1090"> <p>第 117 条</p> </td> <td data-bbox="379 994 815 1090"> <p>1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金</p> </td> <td data-bbox="815 994 1497 1090"> <p>特定機械等の無許可製造、個別検定・型式検定不受検等</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="225 1090 379 1234"> <p>第 119 条</p> </td> <td data-bbox="379 1090 815 1234"> <p>6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金</p> </td> <td data-bbox="815 1090 1497 1234"> <p>作業主任者不選任、事業者の危害防止基準違反、構造規格違反機械等譲渡等、無資格運転をさせる罪、使用停止等命令違反等</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="225 1234 379 1317"> <p>第 120 条</p> </td> <td data-bbox="379 1234 815 1317"> <p>50 万円以下の罰金</p> </td> <td data-bbox="815 1234 1497 1317"> <p>安全衛生管理組織未選任、労働者の危害防止基準違反、労災隠し等</p> </td> </tr> </table>		<p>第 116 条</p>	<p>3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金</p>	<p>製造禁止物質の製造等</p>	<p>第 117 条</p>	<p>1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金</p>	<p>特定機械等の無許可製造、個別検定・型式検定不受検等</p>	<p>第 119 条</p>	<p>6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金</p>	<p>作業主任者不選任、事業者の危害防止基準違反、構造規格違反機械等譲渡等、無資格運転をさせる罪、使用停止等命令違反等</p>	<p>第 120 条</p>	<p>50 万円以下の罰金</p>	<p>安全衛生管理組織未選任、労働者の危害防止基準違反、労災隠し等</p>
<p>第 116 条</p>	<p>3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金</p>	<p>製造禁止物質の製造等</p>												
<p>第 117 条</p>	<p>1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金</p>	<p>特定機械等の無許可製造、個別検定・型式検定不受検等</p>												
<p>第 119 条</p>	<p>6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金</p>	<p>作業主任者不選任、事業者の危害防止基準違反、構造規格違反機械等譲渡等、無資格運転をさせる罪、使用停止等命令違反等</p>												
<p>第 120 条</p>	<p>50 万円以下の罰金</p>	<p>安全衛生管理組織未選任、労働者の危害防止基準違反、労災隠し等</p>												
<p>議事録</p>	<p>(2022 年 10 月 15 日)</p> <p>森山 罰則が諸外国と比べて全体的に軽いため、より重い罰則内容とすべきであるというのが、数人の方から提案されています。</p> <p>大体、死亡災害でも 20 万円ですとか 30 万円の罰金になることが結構多いのかなという感覚でありますけども、註に主要な現行の罰則を、リストアップさせていただきました。一番重いのは、製造禁止物質の製造ですね。これ以上のものとしては、註に載せていませんが、例えば登録機関の贈収賄というのが最も罰則が重くて、7 年以下の懲役ですとか、5 年以下の懲役になってますけども、一般的な労災予防に関する直接的な実態規定としては、製造禁止物質の製造というのが一番重いということ。</p> <p>それから、特定機械等の無許可製造ですとか、そういったものが 1 年以下の懲役。</p> <p>最も多いのが第 119 条の罰則で、6 か月以下の懲役または 50 万円以下の罰金ということで、大半の労働災害に係るような直接違反としては、こういうレベルの罰則になっております。これについてご意見ある先生方はいらっしゃいますか。</p> <p>三柴：処罰のレベルが軽すぎるっていうのは、それはそのとおりですね。北岡先生の報告書にも書いていただきましたけど、イギリスなんかだったら、バルフォア事件とかで、うろ覚えですけど、なんか 100 億円以上の罰金が科されたとか、それから、現に権限を持ってる上位管理者、運営者が適切な安全衛生措置を怠って、重大災害が生じたとかってなると、懲役を受ける例、身体刑を受け</p>													

る例があるとかっていう実例がありますので。

さらに、イギリスで社会調査やったら、そういう事業のトップなどに対する厳しい規制がそれなりの締めりになって、労災が減ってる部分があるだろうという回答は得られているので、そういう意味では、確かに厳罰化っていうのは1つの方法だろうと思います。

ただ、これは安衛法に限らず、ルールを厳しくすることが人の行動に与える影響っていうのは、法社会的に非常に議論があるところで、日本の場合は、ご案内のとおり、全体にソフトローで、特に労働政策の場合は、法律で厳罰化するよりも、みっともない—企業名の公表がそこをうまく使ってますけれども、みっともない思いをさせるとか、それから、安全衛生に取り組む事業者の場合は、結局、従業員の求心力とか、社会での評判とか、あるいは、そもそも社会調査上、トップのモチベーションになっていたのは、やっぱり被災者を生むと心が痛むからっていうのが一番だったんですね。これは実は日英ともそうだったんですよ。日英ともそれが一番の理由で安全衛生頑張るって、ちゃんと安全衛生やってる会社の場合は特にそうだったんです。

ただ、日英で違っていたのは、日本とイギリスで決定的に違っていたのは、日本の場合は、過去痛い目に遭ったことがあるから頑張っているっていう会社が多かったことです。イギリスの場合は、労災体験がなくても、痛い目に遭ったことがなくても頑張ってる所は頑張っていたわけですね。だから、そういう文化の違いを踏まえないといけないことは事実だと思いますね。

結論から言うと、少し日本でも罰金引き上げたほうがいいかなと思ってるのと、特に上位管理者、運営者に対して、個人の責任をもう少し問うたほうがいいとは思っています。それは法解釈のレベルで、会社法 429 条を使うなりして進んでいるわけだけでも、安衛法本体で公法的な規制でそれをやるのは、僕ももう少し引き上げるべきだっていう意味では賛成で、平成 28 年度報告書にも書きました、それは。

柳川：一つ、これ不可能だということが分かった上で申し上げるんですけど、罰金を一回引き上げましても、ほとんどが略式手続きで、となると、もう上 100 万で頭打ちですよ。これ不可能なことを承知した上で申し上げますけど、要は、安衛法の中に、労働災害が発生した場合の民事賠償訴訟において、労働者側の挙証責任を下げるというようなことができれば、かなり効果はあるだろうと思います。ただ、無理なことを承知の上で言ってますけど。

三柴：それに類するようなことも、平成 28 年度報告書に一応書いたんですね。というのは、リスク管理を中心とした法制度で、結局重要になるのは、焦点になるのは挙証責任の所在だから、監督官が、ここ危ないんじゃないか、措置をせよというふうに言った時に、もし事業者側が抵抗したらいなかったら、危なくないっていう証明を事業者側に課させるべきだっていうふうに書いたんですよ。だから、監督署は、危なさそうだまて言えばいいと、簡単に言うと。で、事業者の側が、危なくないんだって証明できなかつたら法の執行をするっていう。そういう考え方を書いたんです。

これは労使間の争い、柳川さんが言う労使間の争いじゃないんだけど、労使間の争いに援用されるから、こういう考え方を書けば、法令に。そういう方法はあると思ってます。

ただし、これ多分、法制度として、経営者側の納得が得られないから通らないと思うんです。なぜかこういう制度はイギリスではできているわけね。日本では、これは多分通らないと思う、法案が。解釈レベルで、解釈改憲みたいなことは多分無理でしょうね、これも。多分無理だと思う。規則でこういう読み方ができるような書き方をするっていうお手盛りな方法も、多分通らないと思うので。

柳川：なぜかっていった時に、悪魔の証明なんですよ、これ。危なくないっていうことを証明する方法は、多分ないんですよ。だから、疑わしきは罰せずの刑事の原則で、要するに、確実にこれは危ないっていうことを証明できない限り、それを規制する法令もできないし、現場運用もできないっていうことしか方法がなく、今までそこを少しずつ積み上げて規制を育ててきたっていうことだ

と思うんで。

森山：例えば、機械なんかだと、JIS を適合してますですとか、そういった何らかの基準があれば、安全レベルまでのリスクが下げられているとか、そういったことはできるのかなとは思いますが。新しいものが出てきた時にちょっとどうかっていうのは難しいところです。

三柴：この議事録の最初のところにちょっと書き足していただきたいのですが、日本の場合、要するに罰金額が少なくても、罰せられたってということ自体が、要するに社会の悪評を生むということとは考えられてるんですよ。

森山：非常にそれ、私たちも感じていて、つまり前科が付くと、10万円でも。

三柴：前科が付くこと自体が、そうそう。

森山：5万円でも、前科が付いて、そういったこと自体が非常に大きい話だと思うんです。ただ、下手に（罰金額を）上げると、今、必ずしもトップが罰せられているわけではなくて、（現場の職長などを初め）中間管理職が罰せられている場合もあるので、そこは裁判所が判断されると思うんですけど、下手に（罰金額を）上げて、なんか罰則だけ厳しくして、責任は上に行かないとなると、ちょっとバランスに欠くかなというのは、現場としては考えています。

三柴：そうですね。だから、その指摘を書き足していただくことと、さっき言ったように、上位管理者がもう少し処罰される仕組みにしてもいいとは思いますが。それは書いておいてほしいんですけども、結局、その辺の規制をいじったとしても、危なくねえじゃねえかっていう言い抜けを許さないような、そういう、本当に危なさそうだと。結局、予防ってのは、危なさそうだと行くしかないわけだから。だから、その危なさそうだっていうことを、きちっと、その危なさそうだと対応できるような規制にしないと、絵に描いた餅になるだろうなっていうことを書いておいてほしいんです。

森山：分かりました。

（同日終会時コメント）

角田 この前も労災発生時の対応についての研修なんかをやったんですけども、案外、事業者の方、特に社長とか経営者クラスでも、労災を起こした時に、自分が責任を負うんだということに対してピンときてないというか、不明確だ、理解しない方もいらっしゃったので、そういう意味で、厳罰になるとかっていうような、少しそのような議論が出てくるだけでも、インパクトがあるのかなと。

また、上位管理者としての指導ということ、対応として持ってきたりとか、もう身に迫るものが対応になってくるのかなというので、議論ができるというのは、厳罰にするとかっていうのはともかくなんですけど、議論をして、少し話題に上がってくるというのは、それも労災防止とかの対応と考える点では有効なのかなと思いました。以上です。

篠原：罰則の厳罰化につきましては、それはあったら、経営に対するインパクトも強いですけども、ただ、罰則があるのは死亡災害等が起こった場合ですので、普通の会社の社長さんも、関係者も、労働者の方も、死亡災害、そんなことが起こると大変なことになるということは認識されてますけれども、ただ、それが遠いんですね。まさかうちの会社は大丈夫だろうということで、なかなか遠いと。法律を意識されるのは、やっぱり普段の仕事と隣り合わせといいますか、経営に直接インパクトがないと、なかなか意識しないのかなと。

つい最近、ある産廃会社の社長さんが、産廃法と道交法ですね、これはきちり守っていかんあかんということを言って、でも安全衛生法がない。3目に出てこなかったんですけども、やっぱり産廃でしたら許可を取り消されたりですとか、道交法でしたら車両が使えなくなるとか、やはり直接仕事に関するインパクトですね。例えば、建設業の許可であれば、社会保険とか入ってなありませんので、やはり社会保険を入れなあかんというよりも、建設の仕事ができなくなるから社会保険入れなあかんという話になりますので、やはり経営との直接の影響といいますか、普段の業務

と隣り合わせでなければ、なかなか意識されないと。

そういう意味では、ちょっとお話の中で出てきた反則金ですね。そういったものがありましたら、死亡災害とかそういうことに至らなくても、ちょっと同じような重大な災害につながる法違反であれば、反則金とか取れると。これは経営に直接インパクトがありますので、意識なさるのではないかなというふうに思った次第です。以上でございます。

近藤：近藤です。今の中で、罰則の引き上げについて、実務側の人間として、俗っぽいという言い方するとあれですけど、罰則、罰金の上限を億単位にしたりとか、懲役にしたりとかってというのは、いいこととか、ありかなとも思う一方で、そうなると、今、少額の罰金だから略式で済んでいるところを公判に移るけれども、本当にその覚悟あった上で言っているのかなというのが若干ありまして。

監督官の質がというよりかは、監督行政としての体制がという気はしますけれども、公判になったら、当然、証言台に立つ人もいるでしょうし、今現状、ほぼ1人で事件捜査をしているという状況で、公判維持できるクオリティーの捜査をできるのかなという気はちょっと疑問に思いながら聞いていました。

なんか身もふたもない意見を言ってしまいましたけれども、感想としては以上です。

柳川：柳川でございます。もう皆さま、大体私が申し上げたかったことはおっしゃられてしまったので、ちょっとじゃあ、別な切り口から、個人の感想的なことを申し上げますと、私、実を言うと、中学校卒業して、日本を代表するような大企業で中卒労働者として4年働いております。その後、大学とマスターコースを終わって、今度は電子技術者として、これも別な会社ですけど、やはり日本を代表するような大企業で4年間働いてました。

その時に見えた現場、労働の現場と、後、霞が関でも働くわけですけども、その霞が関で見える労働の現場、あるいは労働局に行った時に、国家権力を背中に背負って現場を見た時の現場っていうのは、全然違う見え方がするんですよ。

労働安全衛生法を見ていて、よく思うんですけども、本当にこれ日本の現場、現実に適合しているんだろうかなということと、霞が関でいろんな議論をするんですけど、その議論というのは非常に雲の上の議論で、現場から見ると、ちょっとそれ以前でしよって言いたくなるような話をどんどん霞が関なんかではやっているわけですよ。

そういったようなことを考えると、本当にちょっと今の労働安全衛生法というのはどうなんだろうと、初めのうちは思ってたんですが、ただ、今の時点、もう既に退職してしまった今の段階になると、これ、やはり、もうこれでいくしかないのかなという気が、正直してるところはあります。

先ほど、反則金とか罰金とかいうお話ありましたけれども、確かに罰金が億単位になれば効果はあるでしょうけれど、ただ、申し訳なんだけれども、1人亡くなりました。それは殺人でも何でもないわけですよ。そんなことで裁判所が億単位の罰金を科すとは思えませんし、はっきり言って前科が付くとみっともないというふうに皆さんおっしゃるわけだけでも、5年たったら消えるんですよ。消えるとは言いませんけど、記録は残りますけど。そうしますと、気にしない人は全然気にしないんですよ。

そうなってくると、これ先ほどもちょっと申し上げました、こんなことはできないということが分かっているのに申し上げるんですけど、やはり一番効果があるのは、民事訴訟がどんどん起きて、労働者が多額の損害賠償金を取るという事件が増えてくると、事業者も気を付けるのではないかなというふうに思ってまして、できないとは思いつつも、今、訴えようとすると、ものすごく大変なのが、証人を連れてくることです。他の労働者はみんな会社側に付きます。その状況の中で、実際に過失があったことを証明する。民法の415条で損害賠償を請求する時は、安全配慮義務の内容を特定をして、かつその不履行があったことは労働者側が証明しなければいけないわけですよ。

	<p>ここの部分が何とかできないのかなという気が、前からものすごくしております。</p> <p>要は、災害があった以上、過失があったということを推定してくれるような条文が、安衛法の中に作るというのは無理だと思いますけども、できれば、かなり良くなっていくのかなという気がしています。すいません、荒唐無稽な個人の感想です。失礼します。</p>
--	---

45 法人重課の導入

<p>提案文</p>	<p>法人重課の導入</p> <p>安衛法は、昭和 47 年の法施行以来、労働災害を激減させるなど、その果たしてきた役割は高く評価される。また、今日では新たな課題も発生し、それに応じた法改正も順次行われるなど、安衛法に求められる役割はさらに広がっている。安衛法の履行を確保することは産業界にとって極めて重要な意義をもつと考えられる。そのような中、いまだ法令順守がなされていない一部の事業者においては、法違反が繰り返され、安全な職場環境が構築されていないという現状も見受けられる。</p> <p>こうした現状を踏まえて一層の法の履行確保を図るためには、種々の方策が考えられるが、立法政策としては、法人重課も考えられるのではないか。先行導入された金融商品取引法や証券取引法のみならず、近年では廃棄物の処理及び清掃に関する法律、著作権法なども導入されている。法人処罰については様々な議論があるのを承知しているが、実務的には運用歴を重ねている。そこで、現状についてであるが、我が国の特別法犯の法人処罰の中でも安衛法の運用実績は高い実態にある。2019 年の検察統計年報においては、特別法犯の法人起訴件数 1,063 件のうち、最も多いのが安衛法違反 203 件、次は廃棄物の処理及び清掃に関する法律違反 184 件、続いて風営法違反 91 件、入管法違反 73 件などとなっており、特別法犯の法人起訴件数の法例別内訳では安衛法の割合が最も多くなっている。</p> <p>安衛法違反はいわゆる組織犯罪であり、企業のトップのみならず末端の管理職に至るまで、その権限や授権の実態に応じて行為者になり得るのであるから、犯罪抑止の目的達成のためには、法人重課を導入することによる威嚇効果を用いて企業としての活動を規律し、法の一層の履行確保を図ることを検討すべき時期にきていると考える。(00268 元監督官 (2))</p>
<p>結果</p>	<p>議事録参照。</p>
<p>森山註</p>	<p>金融商品取引法</p> <p>第二百七条 法人（法人でない団体で代表者又は管理人の定めのあるものを含む。以下この項及び次項において同じ。）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又は財産に関し、次の各号に掲げる規定の違反行為をしたときは、その行為者を罰するほか、その法人に対して当該各号に定める罰金刑を、その人に対して各本条の罰金刑を科する。</p> <p>一 第九十七条 七億円以下の罰金刑</p> <p>(以下略)</p>
<p>議事録</p>	<p>(2022 年 10 月 15 日)</p> <p>森山：分かりました。法人重課の導入ということで、非常に長く。すいません、ちょっとこれ読んだほうがいいでしょうか。ちょっと早口で言いますが、安衛法は、昭和 47 年の法施行依頼、労働災害を激減されるなど……。</p> <p>三柴：あと、すいません、森山さん、お願いなんですけど、ここまでいろいろ議論してきて、今後の質問について、似たようなことを尋ねてるものっていうのは省略していいと思うんですよ。</p> <p>森山：分かりました。</p> <p>三柴：だから、もうこれだけはっていうやつをピックアップしていただいて、それを論じるという。</p> <p>森山：分かりました。一応、私なりにもう既にまとめてしまって、こういったのは 5 つまとめてるんですけど、45 番のですね。そうですね、じゃあ、法人重課の導入っていうような質問ですので、なんかこう法人だけ罰則重くするとか、そういったことについてはいかがでしょうか。すいません、</p>

ちょっとシンプルにさせていただきました、質問を。

三柴：口火切りの意味で、森山さんのほうから、この先生に聞きたいという方にちょっとお尋ねになっても。

森山：すいません、北岡先生、よろしければご意見を頂けますでしょうか。

北岡：はい。

森山：すいません、お願いします。

北岡：法人に対しての処罰を重くするということですか。

森山：はい。

北岡：こういう一案もあるのかなと思ひまして拝見しておりました。あと、個人的には、私は、任官していた時から感じておりましたのは、むしろ道交法の反則金制度ですか、交通反則通告制度。要は切符を切って、それに応じて行政罰として一定のペナルティーを頂くと。刑事罰という手法もあるんですが、行政罰といいましょうか、それに準じた処分として、交通反則通告制度に準ずるような行政刑罰制度を安衛法に導入するのは、非常に有効ではないのかなとは感じていました。

このような形で、今、お示しのような、法人に対して重い刑罰を科すという方向性と、もう1つは反則金制度、両方があって良いんじゃないかなというのは個人的な意見です。以上です。

森山：ありがとうございます。反則金制度も、それは法人に対してということでしょうか。

北岡：そうですね、はい。

森山：ありがとうございます。

三柴：北岡先生のご意見と連動してというか、それに関係して申し上げると、以前、私も道交法関係で、駐車禁止の取り締まりに使われ始めた、民間の監視員制度があるじゃないですか。あれを安衛法でも取り入れたら、それはコンプラは進むだろうなっていったん思いつつ、他方で、あえて政策がそれをやらないっていうのはなぜかっていうことを考えたわけですね。

案が単に思い浮かんでないからってということだったらいいんですけど、以前、労災防止指導員制度もあって、つぶれ、いろいろ折々にライン取りとしてバランスの取れた監視方法ってのは考えてきたと思うんだけど、なかなかうまくいかない。結局、監督署が時々やってきて、普段は逃げられるけども、そここのとだけ対応できればいいよねっていうラインで今は落ち着いてるって。それは法社会学的にある意味バランスが考えられた結果とも言えて、そこをどうするのがいいのかわかって。どのバランスに持っていくのがいいのかわかっていうのを考えてきたんですけど。

コンプラって、恐らく、ただ強化すればいいものでもなく、どのラインでってということかと思うんですよね。ちょっと難しいなと思っていました。非常にそのライン取りを考えることが難しいなっていうふうには思っていましたということです。

森山：そうですね。監視員制度は、多分、労災予防があまりにも専門的なのと、つまり危険の恐れがあるかどうかっていうのも判断しなきゃならないですし、あとは、結局、私有地に入るってこと自体が、非常に問題を生むというか、われわれも臨検拒否とかっていう問題もあるので、なかなかわれわれみたいな公務員じゃないと、なかなか切り込んでいくというのは意外と難しいのかわかっていうのは、ちょっと思います。

北岡：北岡です。もう本当にそのとおりでと思うんですけど、こういった民間監視員制度を、もし機能させるとすれば、今、安全衛生の分野でもあるんですけど、認証制度といえますか、安全衛生について非常に積極的な対策を講じている企業について認証を行う制度、この認証制度の中に、こういった指導員を定期的に受け入れて監査を受けるとか、監査を受けた結果について労基署と共有するとか、その認証制度と連携させて形で、民間監視員制度みたいなものをもうちょっと積極的に使っていく。既にそういう発想はあると思うんですけど、もう少しそういう方向性を強化していくというのは、ここの施策としてはあるのかなという印象は持っています。以上です。

三柴：実はそういう議論をしたばかりでして、今、厚労省のほうで、ESG っていう国際的な取り組みの中に安全衛生を組み込めないかっていうことの検討をしていて、厚労科研で産医大の先生に調べてもらっているんですね。で、だいぶ調査結果が出てきて、私もそこを研究官が入ってるので聞いてみたんですけども、やっぱり国際基準だから、労災含めて情報を開示しなさいってのが 1 つ。それから、基準を明確に示すということですね。安全衛生の取り組みをちゃんとやっているかどうかを測る指標を明確化するということが 1 つ。それから、そういうことをちゃんとやっている会社であれば、結局この ESG の取り組みっていうのは、投資がされる、そういう会社に対してお金が集まるということをしていざなうことになるので、経営者に対する訴求力があるという、この 3 つがポイントになっているんですね、この施策は。

ただ、聞いてて、非常に気持ちが悪かったのが、結局、国際投資顧問会社のブランディングに使われているっていう疑いが拭えないんですよ。要するに国際基準からすると、非常に抵抗できない基準を持ち出してきて、日本も守れっていうふうの上から来ることになるんだけど、日本の仕組みっていうのは、もっと、ある意味職人重視、ある意味集団主義で、ある種の企業なりの文化を大事にしながら脈絡保ってきた部分があるので、そういうのをぶち壊してしまう危険があって、それをやってしまうと、結局、数字上がらないっていうことになるよ。

建設安全でも実はずっと検討会等で議論したことがあったんですけど、日本の建設安全っていうのは、かなり現場の人たちのお行儀の良さと相互監視とか、ある種の集団主義で出来上がってる部分があって、ヨーロッパのように上からマニュアル示して順守しないと安全保てないって格好になってないんですよ。自分らでやるっていうのが、実はある意味日本の建設現場って、これまではあったんです。今は人がいなくなってきたから落ち目っていうのもあるっていう状況ですが。

一言で言うと、海外発生の ISO とか ILO の発想が日本になじむかってのは慎重に検討しないとイケないと思っていますよ。

北岡：そうですね。私も今の三柴先生のご指摘、ご発言いただいて、非常に共感するところがあります。外資系の食料品製造販売会社の大手があるんですけど、その会社が、よく食料品、日本でそういった自社のハンバーグとか、そういったものを調達しますので、日本のさまざまな会社の食品製造工場を監査するんですね、労務監査と称して。その実態をいろいろ伺っていると、今、三柴先生のご指摘されたように、非常に一方的な基準をある種押し付けてこられて、会社が一生懸命やってらっしゃる食品製造業から見ると、ちょっとピントが外れてるんじゃないのかといったご相談を伺う機会は、これは現にあります。

そういった意味では、やはり先ほどの先生のお話にあった、基準をどう定義するのかということも非常に重要なところかなと思います。以上です。

柳川：すいません、ちょっと 1 つご質問があるんですけど、そうすると、OSHMS についても同様というご意見でしょうか。

三柴：要注意という意味では同意見です。だから、中災防の適格性審査の仕組みとか、日本流に直してアレンジして、さらにその業界ごとに業界事情を踏まえて落とし込むとか、さらにその基準作りだけじゃなくて、運用の仕方においても、ある程度柔軟性を持たせるとかいうようにしていくと、まだ使えるかなと思うんですけども。

要するに私の問題関心は、可視化しにくい、言語化しにくいんだけど、現場で営々と引き継がれてきた職人中心あるいは集団主義的な安全管理の仕組みっていうのを、きちっと再検証しないままに、外部から基準を持ってきて、それを一律に当てはめようとする、それで割となあなあでやってた所に対する喝にはなると思うんだけど、実はもともとあったうまい方法を壊してしまう部分があると思うんですね。

だから、その意味では OSHMS も、結局設計次第、設計と運用次第だというふうに思っていま

す。

柳川：そここのところは恐らく厚生労働省も、私もそうですけども、全く同意見なんですけれども、私は OSHMS というのは、これ言うによく怒られますけど、必要悪という気がしてます。というのは、現場の職員が今のようなどいうか、以前のような能力を保ち続けるのであれば、本当は必要ないんでしょうけど、ただ、そういう安全衛生に対して知識、ノウハウを持った人がどんどんいなくなっていくと、やはりああいうものに頼らざるを得ないのかなという気がしております。

それと、先ほちょっと出ました、民間の確認制度というようなお話ございましたけれど、実は 2017 年の 3 月に、規制改革推進会議の中で、八代委員が、労働基準監督官の業務の一部を社会保険労務士などに委託するべきではないかという文書を出したことがありまして、厚生労働省が、幸いなことにとあえて申し上げますけれども、幸いなことにそれに反対をし、全労働、地方労働組合も全面反対をしてる。社労士会も、社労士会でさえ、ちょっと消極的な文書を公表したりしているという事情があるという、ちょっとそここのところだけお伝えしておきます。

三柴：結局、この議論は、一番大事なものは、今、僕もつくった学会を通じて海外とのやりとりしてて、つとに感じるんですけども、日本の脈絡、日本がうまく安全管理なり、労働関係政策を運んできた脈絡っていうのを、海外の人にも通じるように、あるいは国内でも事情を知らない人に対して通じるように、きちっと言語化して説明する力だと思うんですね。

それを怠ってきた、要するにあうんの呼吸で裏表使い分けて、分かる人は分かればいい。大人の文化だっていうふうにやってきたので、通じないんですよ。そうすると、海外から黒船が来た時に、それに抵抗するすべが実はないんですよ。さらに、それと整合させることも難しいわけですよ。

厚労省は非常に日本的な文化だから、そもそも。その辺を意識しているのは分かるんですけども、結局、積極的に打ち出す良さっていうのを自覚してないと、やられちゃうということだと思ってます。

森山：ありがとうございます。やはり日本らしさみたいなものの理論化というか、もしかしたらあんまり言語化がされてないっていうのはあるのかもしれないですよ。やっぱり、多分、現状でトップダウンしちゃうと、やはり現場の士気に相当影響する。結構職人なんか辞めちゃうっていう会社も、まだそういうのは日本企業はあると思いますので。なんかもっと教育とかそういった面、労働者の安全衛生教育とか、そういった面も。

三柴：しつこいですが、最後に言うと、要は、柳川さんが安衛部におられた頃に、確かに安全衛生人材が減ってるからマニュアル化進めましょうっていう動きがあって、申し訳ないんですけど、僕それは抵抗したんです。ちゃんと人材育てないといけないんで。人材を育てるのは 50 年計画になるんですけども、結局マニュアル作るのも人なので、暗黙知をちゃんと継承する人がいなくなっちゃうと、的確なマニュアルを作る、ピントが合ったマニュアルを作る人もいなくなっちゃうわけですよ。だから、それは絶対に諦めちゃいけないということですね。

それと、地方採用技官、同じなんだけど、いったん脈絡を断ってしまうと、もう再生できないわけですよ。

状況が今、どんどん効率化に進んでいっているから、知的な洗練性を高めて、マニュアルを洗練させないといけないっていうことはそのとおりなんですけど、これって非常に高度な知的な海外の戦略っていうことは考えておかないと、大学でいうファカルティーディベロップメントみたいな話で、結局大学の先生が本来の仕事できなくなっちゃうみたいなね、書類ばかり作って、そういう話になって、誰も得をしないって格好になるので、一時期の刺激材としてはいいと思うんですけど、やっぱりちゃんとした脈絡を保つ動きは持っておかないと、結局壊れちゃうんじゃないかということでは心配してます。以上です。すいません。

	<p>柳川：すいません、じゃあ、1 つだけ。ものすごく同意見なんですよね。で、OSHMS、はっきり言って 7~8 割方はうまくいってないですし、リスクアセスメントっていったら、申し訳ないんですけど、ほぼ 99%適切に動いてないというふうに私は思ってます。ただ、使いようによっては、やはりまだ使えるのかなという気がしているのと、人材を育成するべきだというのはまさに同意見なんですけれども、ただ、現実問題としては、本当に可能なんだろうかという。やはりもう OSHMS のような制度に頼らざるを得ないところまで、もう来ているのかなという気は、正直してます。以上です。すいません。</p> <p>森山：ありがとうございます。すいません、私もちょっと続けて少しお話ししたいんですけど、結局、職人的な安全対策ですと、必ず漏れが出るってところがありまして、やはり機械をやっているけど化学物質は全然知らないですとか、そういうのが、企業に何人もお互い補完できるような専門家がいたらいいんですけど、大体 1 人か 2 人で両方とも化学物質は全然分からないとか、あと、化学物質は分かるけど機械は分からないとか、そういうところがありますので、やっぱりリスクアセスメントですとか、そういうマネジメントシステムっていうのは、どうしても必要なのかなと。それはある意味、職人的な対策を補完する意味で、そういうマネジメント的なことは必要なのかなと、ちょっと思っております。すいません。では……。</p>
--	--

46 過失犯処罰

<p>提案文</p>	<p>①過失犯の創設</p> <p>労働安全衛生法違反にかかる刑事罰はすべて故意犯によるものであるが、過失犯の概念を創設することで、事業者に対して安全衛生に対する意識を高めることや、法違反に対する捜査の迅速化といった効果が得られるとも考えられるので、改正が必要とまではいわないが、検討の余地があるのではないか。(00147 監督官 (2))</p> <p>②労働災害における労働安全衛生法違反の捜査に際しては、措置義務があることの認識、その認識を持った時期や理由、措置義務を実行しなかったこと理由など、いわゆる故意が必要であり、業務上過失致死傷罪のように、過失犯を処罰する規定になっていない。そこで、労働災害を防止する措置のように、状態が危険な方に悪化するのを防止する措置においては、必要性、緊急性が高く、故意とかとは関係なく、過失犯も処罰できようにすることこそが、「労働者の生命・身体を損ね、健康を害する労働災害を予防する」という立法趣旨にかなうと考える。</p> <p>(00097 監督官 (1))</p>
<p>森山註</p>	<p>過失犯規定</p> <p>刑法（明治四十年法律第四十五号）</p> <p>（激発物破裂）</p> <p>第一百七条 火薬、ボイラーその他の激発すべき物を破裂させて、第八十八条に規定する物又は他人の所有に係る第九十九条に規定する物を損壊した者は、放火の例による。第九十九条に規定する物であつて自己の所有に係るもの又は第一百条に規定する物を損壊し、よつて公共の危険を生じさせた者も、同様とする。</p> <p>2 前項の行為が過失によるときは、失火の例による。</p>
<p>結果</p>	<p>議事録参照。</p>
<p>議事録</p>	<p>(2022 年 10 月 15 日)</p> <p>森山：はい。じゃあ、ちょっと、すいません、罰則のところまで来ますので、ちょっと罰則について少し伺いたいんですけども、過失犯処罰ですね。過失で結局安衛法が埋まらないことによって、実際に被害が生じた場合について、何か別途規定すべきではないかというご意見ですね。</p>

あるいは、先ほども反則金制度ありましたけれど、行政制裁制度があってもいいんじゃないかということですね。これについて、ちょっとご意見あれば伺いたいんですけど、私は行政制裁制度っていうのは少し関心がありまして、ただ、結局、企業っていう集団組織的の失敗っていうのが、必ずしも個人の責任に還元できない場合があると。一番分かりやすいのは、故意がない場合ですね。その危険性に対する認識がなくて、外形的には安衛法違反になっているんですけども、刑事的責任はどうしても問えないという場合が多々あると。社長が目の前にいて爆発が起きても、われわれは送検できなかつたりしますので、そういったところに対応するために、行政制裁制度、過料などと、そういう故意とかっていうのが、多分要らないんじゃないかなと思いますので、そういったところ、知らないでは済まないっていう意味での行政制裁制度があってもいいのかなっていうのは、ちょっと個人的には思います。

三柴：もう一回言ってもらえますか。

森山：すいません。犯罪だと、故意がないと、安衛法は故意犯ですので、つまり労働者がこういう作業をしているのを知ってないと、そもそも対策を講じなくても、それは罪にならないと。ただ、行政制裁ということで、例えば過料、過ち料にすると、そもそも知らないのが悪いんだろうみたいな、そういった犯罪とは別の制裁が可能なので。手間はあんまり変わらないと思うんですけど、手間は犯罪捜査とそこまで変わらないと聞いてますけど、そういうのがあってもいいのかなという気がします。

三柴：もう直感的に賛成なんですけど、1 つだけ。今の指導制度、是勸制度と比べてのメリットは何ですか。

森山：それはすいません、深く検討はしてなかったんですけど、私のイメージとしては、今の司法処分の代替として考えてましたので、何か重大な、悪質な違反がある場合は、そういったものを課すというようなイメージ。是勸は是勸でいいと思うんですね。もう是勸については、今のやり方で、そこまで間違いではないかなということで、現状の是正勧告を全部行政処分にしたりとかってすると、あるいは行政強制にしてしまうと、多分仕事が、われわれ増えてしまうので。あるいは、もっと抑制的になって、あまり良くないのかなという気はしてます。やはり行政指導というのは非常に効果高いと考えています。

(同日終会時コメント)

浅田：浅田です。今日の議論、大変熱心な議論されていたので、興味深く聞かせていただきました。私がちょっと今日の議論の中で思ったのは、法人重課とありますが、両罰規定における法人の罰金刑の引上げについては、単に独禁法とか、金融証券取引法とか、あと著作権法とかありますが、それらは基本的に、いわゆる経済事犯、いわゆる違法な行為をして多くの経済的な収益を上げる者に対する、逆のインセンティブを与えるという意味で、確か導入をされたと聞いておりますので、ちょっと安衛法がこのジャンルに入るのかなという疑問があります。もし導入するのであれば、それ相当の理由付けを考えなければいけないだろうなど。

あと、過失犯について、行政罰である過ち料を導入すればどうかというようなご提案ありましたけれども、過ち料の場合でも、非訟事件手続法で、いわゆる裁判所がかむ手続きになりますので、それはそれで結構膨大な労力がかかるので、本当に費用対効果の意味で、有効な手段になるのかなという疑問があります。

ちょっと疑問点だけ挙げては仕方がないので、私がちょっと逆に興味があるのが、鉄道事故等の被害者の動きとして、刑法 211 条の、いわゆる業過ですね、業務上過失致死傷罪については、特別刑法を設けて、それに対して両罰規定を導入すればどうかということで、労災事故のように大きな被害があった場合は、業過の特別法で法人に対する処罰、罰金刑という処罰を与えるという道があるのかなという気はしました。以上です。

	田中：もう 1 つは、浅田先生の、業過における特別刑法によって企業責任を問うというか、というお話、非常に、そのようなお考えもあるのかなってということで、今日、関心を持たせていただきました。ありがとうございます。以上です。
--	--

47 結果的加重犯

提案文	労働災害の発生状況を見るに、従来型の災害が殆どであります。法的な措置を講じなければ労働災害が発生する恐れがあることは、事業者・実行行為者は十分認識出来ていると思います。このような状況からすれば、死亡や一生寝たきりになるような重篤災害が発生させた場合には、結果的加重犯の対象となるようにしたら如何でしょうか。災害防止への関心・取組が強化されてくると思います。 (00264 元監督官 (1))
森山註	● 結果的加重犯： https://ja.wikipedia.org/wiki/%E7%B5%90%E6%9E%9C%E7%9A%84%E5%8A%A0%E9%87%8D%E7%8A%AF ●2019 年 12 月に開催された全労働主宰のフランスの監督官との対話集会において、フランスの監督官から、フランスでは例えば死亡災害について送検すると、homicide の罪（業務上過失致死？）を檢察側で付加し、懲役刑になることがあるとのこと。 → 全労働省労働組合『季刊労働行政研究』Vol.44, 2020 年 4 月冬・春号（「対話集会—フランスから労働監督官がやってきた」を含む） https://1drv.ms/b/s!AtbgYJc2Nu2xzxVrODf1WFD_no1m?e=96wsZl
結果	未検討

48 刑罰法規としての構成要件明確化

提案文	可罰性が高い条文については、刑罰法規として適用しやすいよう構成要件を明確な表現にしてほしい。 (00121 監督官 (2))
結果	未検討

49 刑罰法規としての合理化

提案文	罰則適用の法令として文言の明確化を図ること。安全衛生関係法令は、労働安全衛生法違反被疑事件として立件（司法処分）するにあっては、その条文の文言があいまいであったり（前述の「常時」などの表現）、外形的要因が規定されていなかったり（安衛則第 151 条の 3 等多数の条文で規定される「作業計画の策定」については書面での策定を規定しないため外形的要因がない）、あいまいな通用除外が設定されていたり（有機溶剤業務について設置が義務付けられている局所排気装置には「臨時」や「短時間」など定義があいまいな適用除外条件が複数存在する。）することで、捜査を困難にし、立件できない場合もあるため、規定を明確化すべきと思料する。 (00181 監督官 (3))
結果	未検討

50 行政制裁制度の導入

提案文	行政制裁制度の導入 前記 (2) と同様、行政制裁の制度を導入することにより、企業としての活動を規律し、法の一層の履行確保を図るために行政制裁制度を導入するもの。具体的には、一定の法違反を繰り返し、行政指導によっても是正の認められない事業者を対象とした企業名公表制度を設ける。
-----	---

背景としては、労働基準行政機関における安全衛生関係の業務に割ける行政のリソースが年々低下していることが挙げられる。労働基準行政は、かつては（特に昭和 47 年の安衛法施行後）企業に対する監督指導において、その多くの部分を安全衛生関係に充ててきたが、平成 14 年頃を境に監督指導の重点を「一般労働条件の確保・改善対策の推進」へ向け大きく舵をきった。

長時間労働による過労死や賃金不払残業などが社会問題化したことによる対応するものであり、現在もこの流れはおおむね続いていて、このため安全衛生に関わる行政資源を相対的に目減りしている状況が生じている。その一方で、行政執行体制を拡充し組織を肥大化させることには国民の理解は得られそうもない。

そこで投入する行政資源に対する費用対効果の非常に大きいと見込まれる前述の制度を法に盛り込み運用することによって、現行の行政執行体制下においても、より高い効果をあげられることができるのではないかとというのが意見の趣旨である。（00268 元監督官（3））

結果 結論に至らず。議事録参照。

森山註 a) 犯罪として処罰するためには実行行為者とその故意が必要であるが、行政制裁は事業者そのものに直接適用できると思われ、「知らなかった」「担当が決まっていなかった」では済まされない。

b) 行政作用の例

分類		具体例（案）		
行政計画		労働災害防止計画、過労死等防止対策大綱、署の年間監督業務計画		
行政立法	法規命令	政令、府省令、告示		
	行政規則	各種通達など		
行政行為 ≡ 行政手続法等でいう「処分」	法律行為的 行政行為	命令的行為	下命	就業規則変更命令、工事計画変更命令
			禁止	使用停止命令、工事着手差止命令
			許可	特定機械等の製造許可
		免除	局所排気装置設置等特例許可	
		形成的行為	特許	(鉱業権の設定)
			認可	最低賃金減額特例許可
	代理		労働基準監督署長による労働契約解除	
	準法律的行政行為		確認	特定機械等の検査、解雇予告除外認定
			公証	特定機械等の検査証の交付
			通知	(租税納付の督促)
		受理	三六協定届の受理、共同企業体代表者変更届の受理	
行政調査	任意調査	拒否等に対する制裁無し		
		拒否等に対する制裁有り（間接強制）	労働基準監督官等による立入検査、報告徴収	
	強制調査	(国税犯則取締法による強制調査)		
行政指導		是正勧告、指導票若しくは安全衛生指導書又は口頭による指導、都道府県労働局長の助言指導		
行政強制	行政上の強制執行	代執行	(空屋、違法建築物の解体)	
		直接強制	(成田空港規制区域内の一定の工作物の除去)	
		執行罰（砂防法第 36 条のみ）	(砂防法違反を期限内に是正しない場合において過料を科すことを背景として是正を命ずる)	
		行政上の強制徴収	労働保険料の強制徴収、(国税の強制徴収)	
	行政上の即時強制		労働基準監督官、産業安全専門官又は労働衛生専門	

			官による取去、（警察官による迷子等の保護、犯罪の制止、家宅等への立入り、武器の使用）、（感染症予防法による強制健康診断、強制入院、交通遮断）、（精神保健福祉法による強制入院）、（酔払い防止法による保護拘束）
	行政罰	行政刑罰	労働安全衛生法違反に対する刑罰 （道路交通法違反など反則通知制度があるものもある）
		秩序罰	パートタイム労働法違反に対する過料
	その他制裁	加算税	（国税の申告義務違反に対する加算税）
		課徴金	（独禁法による不当な取引で得た利益に対する制裁金）
		公表	男女雇用機会均等法による公表
		受益的行政行為の撤回	計画届免除認定の取り消し
		助成金の拒否	助成金の申請要件や支給要件の設定の仕方です事業者 に法令遵守を求める
		…	

議事録

（2022年10月15日終会時コメント）

鎌田：はい、鎌田です。私、行政制裁制度のことで少しお話ししたいと思いますが、要するに実効性確保という観点から言うと、措置に対する相手方のインパクトと、それから、その方策を取るこちら側の手間をどう評価するかということだと思っんですよね。

その時に、前からもう少し活用したほうがいいんじゃないかというのは、企業名公表の制度です。これは行政処分になるんですけども、先ほど過料制度はどうかということで、過料ってあんまり手間的にはそんな楽にならないんですよね。それで、行政指導が有効に働いているよってということで、それはそれでいいと思っんですけど、それで言うこと聞かない場合には、企業名公表という行政処分が割と柔軟性があって使えるんじゃないかと。

で、インパクトという意味で言うと、大手企業にとると、ある意味では致命的にインパクトがあるんですよね、大手企業にとっては。じゃあ、中小は別に企業名なんか出たって、さほど効かないんじゃないかということなんですけど、これは企業名公表されるような処分を受けると、職安法で、求人募集が全然できなくなっちゃうんですよね。ハローワークでも拒否されますし、一般の民間の求人メディアでも拒否すると。あなたの企業についての募集情報は提供しませんということになるから、かなり中小企業においても、この企業名公表レベルの処分というのは重たくなっているということで、どうかなというふうに思っんですが。

ところが、重たいということはいいんだと思っところが、厚生労働省本体は、重たくなっせいなのかもしれませんけれども、すごく慎重になっているんですね、最近、企業名公表には。だから、私なんかは、せっかくこういう柔軟な方式あるし、手間も過料よりはいいので、少し活用したらどうかという面を持っているのが、例の東京労働局の問題があったので、すっかり慎重になっているんだと思っただけで、少し考えてみたほうがいいんじゃないのか。私としては、こういった方向での活用を勧めたいなというふうに思っっています。

石崎 あと、最後のほうに取り上げられた、行政救済制度の導入についてなんですけれども、これ、行政の役割を広げるということは、私も非常に重要だとは思ってるんですが、他方で、このやはりご提案の中身と、現行の是正勧告制度との関係が、ちょっとよく理解し切れていないところと、あとは、準司法的機能も持たせるっていうようなことなのかなとは思っんですが、それをやるための人的なりソースがどれくらいあるのかなっていうところは、若干気になるところではあります。

ただ、今後の方向性として、確かにそういう過失みたいな、過失によって安全衛生対策取られて

	<p>ないみたいなところに手を入れていく上で、今の是正勧告でもいいのかもしれないんですけど、なんか改善命令出すとか、違反に対してそれで、そこで違反に対してまたさらに過料を科すみたいなの仕組みっていうのは、確かにもうちょっと広い範囲であってもいいのかなみたいな感触はあるところですが、ちょっとまだ私自身も十分に分かってないところなので、非常に中途半端な意見で恐縮なんですけど、そういう設計というのもあり得るのかなとは思った次第です。今ちょうど受動規制のところを書いていたので、健康増進法とか見てたんですけど、あれは施設管理者がちゃんとしてないと勧告出して、勧告に従わなかったら命令が出て、それに違反すると、また罰則がかかるみたいな、そんな流れになっていたところもあって、ちょっとそれとの関係とかも気になったりしたところでした。</p> <p>ただ、またやっぱりどういう行為をその対象にするかとかも、いろいろ多分議論の対象になるところなので、直ちにどうこうというのは言えないんですけども、行政の機能を広げていくっていうことはあり得ていいのかなという意見を持ったという次第です。</p>
--	--

51 高額な懲罰的損害賠償、行政罰の認容

提案文	日本の司法全体であるが高額な懲罰的な損害賠償制度の認容。(行政罰も) (00177 監督官 (3))
結果	未検討

52 罰則のない義務規定の在り方

提案文	努力義務以外の法でも罰則規定が付されていないものがある。 (00055 監督官 (2))
結果	未検討

■質問 4 (規制の緩和・簡素化)

53 ◆他分野との重複と棲み分け

提案文	安衛法が担っている分野が非常に広範囲。また、ボイラー、圧力容器、化学物質、放射線、心身にわたる健康管理などの対策について、他法と重複するものもあり、すみ分け、統合、別だてにするなどの整理をした方が良い。 (00185 技官 (1))
結果	結論に至らず。議事録参照。
議事録	<p>(2022年11月12日)</p> <p>森山 これ自体は、何ていうか、素朴なご意見なのかなというのが、ちょっと見た感じは思ったんですけども。</p> <p>確かに、これらの社会にあるいろんな危険源の中で、安衛法で定めてるものがあるって、その代表がボイラーやクレーンだと思うんですけど、あるいは黄りんマッチとか、その辺は労働法で戦後やってきたところなんですけども、労働法で定めるとなると、やはりメインが使用従属関係に焦点を絞って規制するっていう形が多分ありまして、その発展系として、ボイラーとかそういったものについては流通規制や製造規制もやっているという形になると思うんですけども。</p> <p>安衛法の第1条に労働災害の防止っていう目的が掲げられておりますんで、あるいは職場環境の、快適職場の形成というところで、その目的に沿った形でやるっていうところ、必ずしも、今まで社会のあらゆる場所において、その規制をやり尽くすというわけではなかったのかなというところで、その中で、安衛法で決まっているものと、そうでないものがあるって。</p>

じゃ、どういうふうこれを整理していくのかっていう問題があるのかなと思うんですけども、これについて、ちょっと漠然としてますけども、先生方、何かご意見があれば伺いたいと思うんですけども、いかがでしょうか。

三柴：なるべく広範にご意見伺いたいです。ちょっと先に私のほうから口火を切る意味で申し上げれば、まさに今、ちょうどその見直しが迫られている。特に個人事業者等への安全衛生、フリーランスを典型とする個人事業者への安全衛生をどうするかという検討を厚労省でやっていますので、まさにその、この点の哲学をどうするかっていうことが、考え直される時期にあるわけです。

森山さんおっしゃるように、安衛法は、戦後、労基法の下にできた安衛則を単独立法化したと。で、なおかつ、労基法と姉妹法であるっていう位置付けが明記されたことから、労基法が持つ労使関係に注目する考え方を、一応は受けていると。

現に、労災を防ぐためにも、使用者ないし事業者に責任を負わせることで対策が進みやすいついていう社会工学的な発想があったと思いますし、それはILOの考え方でもあったと思うんです。

しかし、労災を防ぐという目的指向、結果にコミットする法でなければならぬということからすると、手を打たなきゃいけないポイントが事業者にはどうしようもないというところも多いために、いわば何でもありの法規になってきたと。

本をただせば、工場法自体が安全衛生法みたいな法律だったわけです。その工場法の傘下にボイラーに関するものとか、機械安全を図るような規定については、当時の工業主に限らず、規制をかけないといけなかったっていう事情もありますし、それから労基法の下に安衛則にも、スピニアウトのような、ボイラーとかその他の機械を専門に取り締まるような特則ができていったという経過もありますから、その歴史をたどると、労災を防ぐっていう広い目的のために、規制範囲を広げるといっては、元々やってたし、流れでもあるということかと思えます。

さらに、健康面まで保持増進とか、さらには快適な職場形成とか、法の目的自体が広がってきたと。そもそも、その広い目的持つてるから、それを達成するための規制範囲が広くなきゃいけないという事情があった上に、目的自体も広げてきてるということがあるので、さらに労働者っていう概念も曖昧化してるので、いろんな意味で、今、見直しが迫られてるということだと思います。

この点、一言で述べていただく、ご意見いただくのは厳しいと思いますけど、まず、発言の希望をいただける方からお願いしたいなと思いますけども、いかがでしょう。

森山：いかがでしょうか。先生、どなたか。

三柴：もし、特にということであれば、森山さんのほうで指名をお願いします。

森山：すいません。浅田先生、いらっしゃいますでしょうか。

浅田：はい。浅田です。労働災害防止という目的に立って、何が一番効果的かという視点で見直す必要がある場合は見直していけばいいと。だから、他法、同種の規制を行っている他の法律があるというだけで、だからそこから撤退すればいいというのは、労働災害防止に必ずしも寄与しないのではないかと思います。

それぞれ、同種の規制を行っている場合でも、それぞれの法目的があるので、また、実際の規制範囲を、重複規制にならないように分けてる場合もあるので、それはそれできちっと精査した上で議論すべきではないかというぐらいに思います。以上です。

森山：ありがとうございます。特に私、ちょっと気になっていますが、機械の規定っていうのが、あまりこの安衛法では製造から流通まではちょっと限定的なのかなと思っておりまして。その辺りをうまく労働法に組み込めると、製造規制も労働基準監督署という、非常に全国隅々まで監督官がいて、その中での取り締まりができるっていうところで、非常にいいのかなと思うところだと思っておりますけども、そういった議論というのは、浅田先生、今まであったんでしょうか。労働行政の中で何かあれば伺いたいのですけども。

浅田：例えば、放射線障害防止という点で見れば、確かに旧科技庁、今の文科省で、さらには、今、原子力規制委員会になってますけども、放射線障害防止法という法律があって、ほとんど電離則と同じ規制があるというのは事実です。

■公■は、例えば、放射性物質あるいは放射線発生装置の使用許可という、まず使用する段階での許可規制、いわゆる業としての規制を行っています。ところが、実際の内容に関する規制、行為規制とか、あるいは場所に対する環境規制というのはほとんど同じ内容になっていると。なおかつ、放射線防護の基準については、放射線審議会があって、その場で調整することになってますから、それは一致しているという形が取られてるということです。

今、森山さんがおっしゃった観点で言われるならば、ただ、他の法律では、いわゆる司法警察権を持った取締機関ではないので、単なる行政警察権を持った取締機関でしかないので、そういった意味では、労働基準監督機関がそういう規制に関する法律を所管してるというのは、大変大きな意義は、独自の意義はあるとは思いますが。以上です。

三柴：まさに、前に紹介させていただいたJCOの東海村の事故においても、結局、安衛法上は安全管理者にやるべき仕事をさせていなかったっていう処断になったわけだけれども、じゃあ何をやるべきだったかっていうと、原子力規制法上の許可条件をちゃんと守らせなかったっていうことなんで、筋は。結局、だから労働基準監督が動ける条件で、他法が労災防止に寄与するのであれば、そのコンプライアンスを図らせる。で、そこに労働監督資源を使えるっていう言い方もできるわけです。

実際、どうなんですか。監督の実務として、他法のことまで意識するもんですか。

森山：あまり、正直、知識がないというのが、私自身について言えば、割と知識がないというのが実情で。

三柴：無理ないですよ。

森山：エレベーターは建築基準法と整合していたり、両方で取り締まったりというのがありますけど。近藤さん、いますか。

近藤：はい。

森山：近藤さんはいかがですか。

近藤：そうですね。ちょっと私も他の法律の中身までは、さすがに知らないし、知ってても、あくまで個人的に知っているっていうレベルなので、あんまり無責任なことも言えないなっていうところがあるので、どこが所管してるのかなっていうことぐらいは意識するかもしれないですけども。

それこそエレベーターとかであれば、自治体に言えばすぐ直るみたいな話を、昔の上司は言っていたような気がしますし、自動車運転手だったら、もう陸運に通報すれば、許認可権限持ってるところは強いなっていう意識はあるのですけれども、やっぱその程度の意識しかないかなとは思いますが。というのが、これも私の個人的な実情、他の人は分かんないんですけども、そういう感じです。

森山：ありがとうございます。

三柴：歴史をたどると、そもそも工場法で安全衛生規制をやる直前は、機械安全中心に、自治体であったりとか、警察が管轄する法規として運用されてたわけです。それが、工場法ができることで、一応、労使関係の下で安全衛生を包括的に確保していきましようっていう形になって、それが72年の安衛法で、より整備が進んだと。で、内容も充実化したっていう経緯だと思うんですけども。

藤森先生が講義資料でよく示されているように、安衛法の規制の対象っていうのは非常に多様で、労基法に一つの淵源（えんげん）があるということで、労使関係の体系に無理やり収めるとし

ても、場であったり、それから作業、行動であったり、人であったりということ、労災を防ごうと思うと、いろんなものに着眼して、危険源と捉えていかないとけないということですよ。

そうすると、例えば、最近の化学物質対策でも、リスクをベースとしたアプローチをします。単に、全部危ない物として敵視するんじゃなくて、どうやって化学物質と折り合っていくかっていう発想を採るとなると、結局、環境省所管の PRTR であつたりとか、ああいうものとなるべく整合させていくと。向こうのほうがリスクベースにどんどん動いていってるので、ちょっと遅ればせながら厚労省のほうもそちらに合わせていって、なるべくその書式も同じ物を使い回せるようにと。事業者にあれこれ役所巡って書類出すみたいなことは手掛けないようにしようっていう方向に進んでいってるので。

統合を、少し役所のほうでも横つながりで考えてくれよっていう趣旨がここに含まれてるんだつたら、それはそうだなと思うんです。ただ、実際、前にも話して頂いた半田さんがそれをやろうとした、つまり化学物質管理を一元的に行える枠組みをつくる構想が半田さんにはあつて、それをやろうとしたら、もうほんと、縦割り構造の縄張り意識でえらい目に遭つたっていうことは聞いてますので。

森山：先ほど、三柴先生が整理されたとおりでありますが、戦前はボイラー規制っていうのは、完全に警察命令で単独で決まっています、特に労使関係には関係なく、そういう製造流通許可っていうのがなつてたと思うんですけど、安衛法第 1 条の関係で、その目的に沿わないものは、場合によっては適用がないんじゃないかっていう感じがちょっとありまして。

というのは、例えば、安衛法の 61 条の 2 項に、(何人にも適用される) 無資格運転の禁止規定がありますけど、それは産業労働の場以外の場には適用しないという通達があるんですが、それは、多分、第 1 条の目的から来てると思うんですけども。それは 61 条の 2 項の、その規定文理上は特にそういう限定はないんですが、恐らく 1 条の関係で、そういうふうに限定されてると。

したがって、ボイラーとかクレーン自体も、産業労働以外のところには、もしかしたら適用されないのかという問題が多分出てくると思うんです。工場法っていうのは場の法律だったんで、工場自体には全部適用されたわけですけど、戦後、労使関係を軸にというか、労使関係だけでやるというふうに、ちょっと限定されてしまつて。

安衛法になつても、それを軸にやってきていたので、そのために一人親方というのがいないもんだとされてしまつて。特に、一人親方が負傷しても公衆災害にもならないし、でも労働災害でもないみたいな形で、隙間に入ってしまったのかなっていう感じがちょっとあるんですけど。

それによって、何か労働法でやってしまうことによって、隙間に落ちてしまうような事案っていうのが、結構ちらほら、われわれの業務でもあるもんですから、労働法でやるにしても、例えばボイラーなり、そういう一人親方なり、産業災害ということであれば、もう逆に腹をくくって、全部やるんだっていうことで安衛法で決めてしまえないかなつてのが私の考えとしてちょっとあつて。この危険源は安衛法でやるっていう、それは労働災害に密接に関わるという点では、そういうふうに(一定の危険源を) 選ぶんですけど、適用に関しては全面適用するというような形でもいいのかなという、ちょっとあまりにも、私見ですけども。

三柴：森山さんは関心を持たれてると思うし、実はイギリスで当時は書記官をしてらして、向こうで親しくなつた行政官も、イギリスにいる間にすごい関心持つたっていうのが、自治体との連携なんです。

森山さん、近藤さんも関心お持ちだと思つてんですけど、内田さんもかな。要は、イギリスだと HSE っていう安全衛生の、国の専門機関がありますけども、ここでの検査官っていうのは、要するに専門性が高いんだけども縦掘りなんです。自治体の人たちのほうの仕事の仕方は、横に広いと。だから専門性がそんな高くないので、博士号持ってるみたいな人はほぼいないんだけども、しかし労

使関係にとらわれずに、危ないものはみんな危ないって言えるみたいな、そういう便利さがあるらしいんです。それは日本ではどうなんですか。

森山：安衛法に決まってないような製造規制なんかは、やっぱりこちらからは特に権限がないという形になるんじゃないでしょうか。例えば、一般的な機械が欠陥がある場合は、ある程度は43条の2とかで、回収命令っていうのがありますけど、それにそぐわないような物も、1品物ですとか、そういった物は製造者の責任はちょっと問えないというか、そちらに指導はしてない。本来はすべきかもしれませんが、してないんです。

リスクアセスメント指針も、ちょっと日本化されてるというか、労働法化されているというんでしょうか、機械包括安全指針っていうのがありますけど、あれも事業主さんにも製造者と同様の責任を負わせてるという、それ自体は、この社会にあったやり方なのかもしれないと思うんですけども、やっぱり製造者への取り締まりという面ではちょっと弱いですし、（指針の法的な形式も）通達に過ぎませんので。

そういう形で、例えば機械というものが労働法化され過ぎると、実質的に改正が難しいというか、是正が難しかったり、用語が難しかったりというのが、実際にはあるのかなという形があります。

三柴：ごめんなさい。安全衛生法の面白さであり、難しさの一つは、要するに厚労省でいうと、旧労働系っていうのは労使関係注目、労使間の利害の調整を図ろうとすると。他方で、厚生系っていうのは、お医者さんが偉くて、要は科学的に予防や治療を考えるっていうことばかり考えてると。

同じ労働系の中でも、安全衛生っていうのは技術系と事務系がいて、技術系のほうは理系なんで医者に近い発想で、要するに労災防げればいい、リスクを防止できればいいって発想ですよ。で、事務系は、労使間の利害をどう調整するかっていうことに、やっぱりこだわりがあるっていうことだと思うんですけど。要するに文理総合って言えば聞こえはいいんだけど、その調整が要ると。

例えば、テレワークなんですけど、このテーマでも、安衛法も事務所則も自宅までは適用ないんです。だけど、フリーランスまで安全衛生を考えるってことになる、何か口出さなきゃいけないわけ、安全衛生政策は。

それで、結局、今、検討会で事務局のほうを考えてることっていうのは「結局、チェックリストみたいな作って、自己点検をしてもらってということ以上には言いようがないよね」っていう。そこまで規制を広げちゃうと、労使関係の発想からいくと「使用者が家の中まで口出すのか」と。「そこ、プライベートな空間でしょ」ってことになってきちゃうわけです。

だから、そこでの法の縄張り感覚っていうか、体系性という名の下でのある種の縄張り。良く言えば、縄張りと体系を決めることで、法の運用がうまくスムーズにいくようにするっていうこととの関係で、なかなか難しいなって思ってたんですけど、鎌田先生、そこ、どの辺あたりまで規制伸ばすべきだとお考えですか。鎌田先生は、政策、法解釈ともに、日本をリードされてると思いますので、ぜひご意見をうかがいたいと思います。

鎌田：どうもありがとうございます。すごく難しい問題で、今、どこからお話ししたらいいのかって、ちょっと考えてたんですけど、今、テレワークとかフリーランスの話が出てきたので、ちょっと政策立案レベルでの話をしていきたいなというふうに。というのは、私自身が、これは三柴さんもよくご存じのように、雇用類似ということで、数年前からフリーランスの保護を図るということで、立法化を目指して厚労省の中で研究会で議論していたという経緯がありますので、安全衛生だけに限らない話だったんですけども、少しその辺の話もしようかなと思ったんですけど。

実は、このフリーランスの問題というのは、皆さんもご存じかと思いますが、公正取引委員会と、それから経済産業省と厚生労働省がばらばらに、それぞれの所管だというふうに思っているところを、研究会を開いて、それぞれルールを作りましょうという話になっていったんです。

それで、その中で、ところが内閣官房が途中でこれじゃまずいということになって、内閣官房で、中心となってリーダーを取りながら法案作成、具体的にはガイドラインを作って、今現在、フリーランス新法を作って国会に提出しようというふうになっているんですけども、その中で考えるというか、困ったなというか、困ってもいないんですけど、結局はフリーランスの取引と、それから就業環境整備、安全衛生もそうなんですけど、誰がルールを決めて、そして、どうやってその実効性確保するのかという問題が、特に行政としては非常に気になるところだったんです。

それで、それがなかなかうまくいかない。で、今度のフリーランス新法でも、ハラスメントとか、あと出産、育児の配慮も、これは厚生労働省がやりますと。あと、解約も厚生労働省がやります。取引については公正取引委員会がやりますということで、しかも、今度のフリーランス新法、まだ提案、具体的な、国会には出てませんが、違反があった場合には、行政指導をしていくということで、具体的にどこがやるかという、それぞれ、今現在の管轄で分けたんです。ということなんです。

ここまででは経過の話なんですけど、今、皆さんがおっしゃるように、あと三柴さんがおっしゃるように「安全衛生っていうのは労使関係に限定されないよね」って言った瞬間に何が起きるかという、恐らく、経産省が「じゃあ、経済産業的な視点でこの安全衛生の問題も考えられるよね」「環境庁も必要だよ」というようなことになって、また、恐らく、またというか「厚労省だけではできないよね」って話になると思うんです。

森山：ありがとうございます。難しいですね。これ、例えばILOの機械防護条約ですとか、ああいう形で、あれは今、改正が議論されていますけど、例えばILO条約でうまく決まれば、もしかしたら全て安衛法で規制するっていう形に、もしかしたら、その国内実施法として、安衛法であるっていうふうになるのかもしれないですけど。

確かに、ちょっと最近、ILOで安全衛生政策っていうこと自体が、あんまり機動的に生きてないのかなという気もちょっとしてて。

三柴：イギリスは、確かに、ビジネス・イノベーション省とかつくって、ある程度政策包括考えたと思うんですけど、他の、例えばドイツの動きなんか踏まえて、日本のこと考え直すと、労使関係に着眼して為政をやってきた、為政ってのは政治を為にするっていう為政ですけど、為政をやってきた厚労省の枠組みってのは、私は活用できていると思います。

ただし、モデルチェンジが必要だと思っていて、それは、「ほんとにかわいそうな人って何なのか」ということを考え直すことだと思うんです。それを労働者性って概念的には言ってきたんですけども、今一形式に走り過ぎて、ほんとにかわいそうな人を考えてきてない感じがするんです。

ドイツなんかだったら、労働4.0っていう報告書出して、それで、要は今までの労働組合がもう少し社会的な存在になって、単に労働者の味方をするんじゃなくて、社会的にかわいそうな人たちの味方になって社会的な意義を發揮するっていう方向性を出していると思うんです。

その延長で言うと、例えば化学物質管理でも、経産省も化学物質管理やってるんだけど、経産省の中で、その担当って、はっきり言ってエリートではないと思うんです。だけど、厚労省にとって、化学物質管理ってのは重要な政策なんです。

だから、広い意味で立場の弱い人を救うっていう社会的役割っていうのを見直すんだったら、厚労省がつくってきた脈絡っていうのは、多分役に立つんじゃないかって思うんです。

ただ、その時、あまり弱い人をレッテル貼りでいってしまうと、社会的に支持を受けないってことに多分なってしまいます。そういう時代に、今、入ってきてると思うんで。機械の規制でも何でもそうなんですけど、そこは大事なと。

あと、経産省は、確かに出すペーパーって人目引くし、新しいこと満載で刺激的なんですけど、ちょっと薄っぺらいってうか、流行を追いすぎてる感じがするんです。経産省の人の作るペーパーって。頭いいなと思うんだけど、そこはもう少し腰を落ち着けて、厚労省のほうで、議会でいうと、衆議院に対する参議院的役割を果たしてほしいなっていうふうには思ってるんです。

われわれも、だから、そういうののお手伝いできる場所はしなきゃと思ってるんですけど。

鎌田：だから、三柴さん、今、言ってくれたように、ドイツとイギリスってのは、それでもフリーランスの問題っていうのは、一種の就業条件についての問題だって押さえて、■保護法■だって考えてるわけね。

三柴：そうですね。

鎌田：それは、要するにドイツもイギリスもエンプロイヤーだけじゃなくて、ワーカーも保護するし、労働者類似のもの保護するっていう、そもそもがそういうシステムで成り立ってたんです。で、そういうシステムがない国は、例えばフランスなんかは立法で保護するっていうことになってるわけだね。

だから、私なんか目指したのは、雇用類似の検討会でも、やはりドイツとかフランス、あるいはEUのように、確かに狭い意味での労働者じゃないんだけど、まさに働く者の就業環境保護、これをやっぱり考えるべきであると。そうした場合には厚労省的な視点ってうか、労働法の体系ってのは参考になるんじゃないかと、こういう視点でやってみたらどうかというふうに思ってやってきたわけです。

三柴：先生、そこ、前、リチャードの話聞いてて、ついぞ思ったんですけど、結局、労働法が味方をしてきたはずの、ある意味商売ネタにしてきたはずの労働組合が、僕はやっぱり開発精神なき過ぎると思うんです。

やっぱり甘えちゃってて、上から降りてくる汁を欲しがるところばかり論理付けしてきてるって感じがあるので、そこは、僕は既に NPO って、いろいろ面白いことやって、だいぶ発展してきた。どうしようもない NPO も多いけど、どうしようもある NPO も結構あるので、地域の若者支援してるとか、いろんな独自の活動してるところと労働組合が組んで、ネット、オンラインも使って、新しい社会的なレイヤーを作ってくっていう方向にいかないといかんのじゃないかなと。

だから、とにかく開発精神がないと、多分、社会的には生き残らないので、そこは連帯しなきゃというのは思ってるんです。

鎌田：もちろんそう。

森山：ありがとうございます。

三柴：森山さん、戻します。

森山：すいません。他の先生にもちょっと聞きたくて、今日、大幢先生、いらっしゃってますか。すいません。聞こえておりますでしょうか。

大幢：はい。

森山：よろしくお願ひします。研究の立場からのご意見を頂戴したくて、あまりにも雑ばくで申し訳ないんですけども、何かご意見があれば伺いたいのですが。

大幢：研究の立場からして、立場ってうか、あとはいろいろ、われわれ労働災害の調査やってるって立場からすると、私、建設関係なんですけど、やっぱり同じ災害でも、例えば、一つ、足場が倒れるにしても、労働者が被災するのか、同じ足場で歩行者が被災するかによって扱いが違うってところが、少し困ってるってうかですね、同じ足場なんですけど強度を、足場の強さを決める

ってというのが、大体、厚労省のほうの基準で決まってるんですが、ただ、それがどっちに倒れるかによって異なってくるってところが悩ましいところではあります。

森山：ありがとうございます。

大幢：例えば、建築基準法なんかにも少しあるんですけど、やっぱりメインは、足場については厚生労働省、例えば、朝顔って分かりますか。

森山：はい。

大幢：朝顔自体は足場に付ける物なんですけど、飛来落下防止に付ける物なんですけど、あれは歩行者用の物だと思うんです。国交省の建設工事公衆災害防止対策要綱という、確か告示か何かだったか、そういうようなものなんですけど。というところが、いろいろ重なる部分があるっていうのは非常に悩ましいところではあります。

森山：ありがとうございます。今、ご指摘ありました朝顔っていうのはこれなんですけども、確かに朝顔っていうのは安衛則で何も決まってないので。

足場というのは、高さ 10 メートル以上の物ですと、機械等設置届があって、労基署が事前審査するということになっているんですけども、朝顔が、もし安衛則で決まっていれば、非常にその中での指導もしやすい。現状も、もちろん、朝顔を付けなさいという指導はしてるんですけど、あくまでも指導ベースで、特に労働法上の根拠はないものですから、労基署からは強制的に指導はできないと思うんですけども、やはり公衆災害防止というためには非常に重要な設備なので、例えば、こういうことも積極的に労働法のほうでやっていけば非常に効率がいいかなという気が、私もしました。

大幢：あと、土止めってありますよね。溝掘削の土止めとかも、あれも公衆対策要綱なんかで書いてあるんですが、それ自体も、ちょっと違いますけど。

森山：ちょっと小さいですけど。小さいですね。

大幢：労働者の場合は、今、人がいたんですけど、労働者のための土止めというような概念なんですけど、国交省の場合は、労働者というよりは近隣の建物に影響を及ぼさないとか、そういう概念で設置するってことになっていて、そこがちょっと微妙なところかなっていうふうに思っております。

そうですね。この家のそばとか●。

森山：こういう形で。

大幢：そうです。あるいは埋設管を傷つけないとか、そういうような概念だと思います。

森山：ありがとうございます。すいません。柳川先生、いらっしゃいますでしょうか。

柳川：おりますけれども。

森山：ぜひともご意見を頂戴したいんですけども。

柳川：正直申し上げまして、一般論になってしまいますけれども、このご提案をされた方ってのは、そのほうが効率がいいじゃないかという観点だったんだろうと思うんです。

要は、機械は機械、化学物質は化学物質で、1 つでまとまって 1 つのグループで管理する、1 つの法律で管理するほうが効率的ではないかというご意見だと思うんですけども、非常に抽象的な言い方になってしまうんですが、あまりに効率化するって、結構危険な部分もあるんです。1 つのグループが 1 つの方向に向かってわっと動き出してしまうと止められないんです。そこは、●は別なグループがいて、そこで、労働安全であれば安全の専門家がいて、それに対してコミットしていく。

逆に、最近、経産省さん、化学物質なんかだと、かえって厚生労働省のほうがあまいうるさいこと言わなくて、経産省のほうがあまいうるさいっていうような泣き言をよく事業者から聞きますけれど、そういった、やはり専門家的な人たちが他にいて、足を引っ張るって言ったらあれですけど、いろ

んな意見を出してくるっていうのも一つの在り方かなという気はします。ちょっと抽象的で申し訳ないんですけども。

森山：ありがとうございます。確かにおっしゃるとおりで、国交省、私も経産省っていうのは詳しくないんですけど、国交省が、例えば公衆災害防止であれば、厚労省は職場の安全というところで。確かに、職場の安全ってのは外から見えないので、労働行政が、仮に撤退した場合、多分、社外には出てこない話になってしまうとか、労働災害自体が密室の話になるのかなというのは、非常に、これはもう危機感としてあるんですけども。そういった、いろんな立場からやるっていうのは非常に重要なのかなと、私は確かに思います。

すいません。他の先生方にもご意見をお聞きしたいんですけど。

原：よろしいでしょうか。

森山：はい。

原：原でございます。もう1回、提案の文章を共有画面に映していただいてよろしいでしょうか。

森山：すいません。

原：この技官の方がこの提案を、どのような動機というか、思惑でなされたかというところなんです。分野が非常に広範囲故に、どの局面でどのような弊害が出るのか。例えば、非常に広範囲過ぎて、後進の監督官を育成するのが非常に手間が掛かるとか、あるいは現場の監督官が非常に手間取るとか、あるいは逆に、他法と重複するものがある。何か安衛則のある規定が適用できるか適用できないか、ぎりぎりまで迷っていた。だけど別な系統の、あるいは別な管轄の法律を適用すれば、すんなり解決できたのになというようなものなのか。どのような動機、あるいはどのような局面でどのような弊害をご覧になりながら、この方、提案なされたのかなというところです、あと問題は。

森山：ありがとうございます。この技官の方は、ちょっと意図は分からないんですけど、消極的に考えるなら、わざわざいろんなところと重複する必要ないんじゃないかっていう。なので、厚労省が撤退するか、あるいは他のところ、すいません、労働法だけでやっていくかっていうようなところもあるかもしれないですし、もしかしたら業者に、われわれにとっては事業者にとって非常に非効率なところがあるっていう考えなのかもしれないですが、ちょっとその辺は、どういう意図で……、そういう方も確かにいます。周りにそういった考えを持つ職員の方、いますけど、この方がどういう意図だったかというのは分からないんですけど。

私のほうでこれを取り上げた理由は、その提案文から少し離れてもいいので、労働法で規制をしていく意味というのをちょっと考えられたらなというのが趣旨ではありました。

原：分かりました。ちょっと私もいろいろ変なとこ飛んで、すいませんでした。

森山：いやいや、とんでもない。他の先生方にもお聞きしたかったんですけども、時間もありませんので、次のほうに行きたいと思います。

(同日終会時コメント)

井村：井村です。本日、どうもありがとうございました。私の報告書の関係で言いますと、最初の、(他の法令と)規定が重複してるっていう辺りの話は興味深く聞かせていただきました。

ちょっと思ったのは、私の報告書の担当が機械に関するものでしたので、機械に関してどうするかっていうのは、確かに調べてる中でもほんとにいろんな法律が関わってきていたので「どうするか。でも法律の目的も違うしな」とか、そういうことを考えながらやっていたんですけども。

ふと思ったのは製造面、構造規格とか、そういうところと、あと、実際の運用における、主に検査関係、そっち分離して、安衛法は基礎的なところっていうことで、特定機械等に関する許可制であったり、あるいは構造規格であったりっていうところをひとまとめにした上で、機械の運用に関する検査については、必要な法律、例えば発電所関係でボイラーとか圧力容器とかっていうのがありますし、あと港湾法でクレーンに関する技術上の基準とかっていうのがあるので、そういう検

査、特定の法律の目的に則した検査なりっていうものを、安衛法と切り離して、そっちで全部やってもらったらいいのかなというようなことは思いましたけれども。

要するに安衛法を一般法にして、必要な規定、それにさらに付け加えるような規制があるんだったらそっちの法律で全部検査も含めてやってくれみたいなことを、ちょっと考えましたけれども、まとまってるわけではないので、感想ということであります。以上です。

浅田：浅田です。今日、発言したことにに関して、若干補足を、まずしたいと思います。重複規制について、一番最初に議論されましたが、そのページの下の方に、具体的にエレベーターと建設用リフトについては、建築基準法にも規定があるから、国交省に移管すべきではないかという……、今、出させていただいています。これです。55番です。

森山：55番でしょうか。

浅田：それについて、ちょっと具体的な話をしたいと思います。これを主張された気持ちはすごいよく分かります。ただし、まず第1点目に、エレベーターのうち、例えば工事用エレベーターとか、建設用リフトについては、仮設物ですので。建築基準法はあくまで本設の構造物、建築物が規制対象としますので、それが外れてしまうというのが1点。

それと、あと重複規制といっても、対象となる設備が2重に規制されてるんじゃないくて、森山さんが注に書かれてるように、工業的業種のみが労働基準業者が担当しているという種分けになります。だから、別に規制される側にとっては負担の問題はないということです。

なぜ、こういうことを主張されるかということ、実はエレベーター、まず設置届については、建築確認済証というのを出せば、基本的に設置届を独自に作る必要ないんです。それと、あと、落成検査も（建築基準法に基づく）検査済証があれば不要になってしまうと。従って、落成検査にもタッチしてないのに、実は変更検査と使用再開検査は監督署がやるということになってるので、そういう違和感を覚えられていることが原因かなと思います。

ただ、やはり現状できちっと機能して、そういう重複規制の弊害もないので、これはこれでいいと思います。ただし、現行の問題点といえば、構造規格、それぞれ建築基準法という構造規格に相当する基準と労働安全衛生法の基準がほぼ同じなんですけど、どちらかというとなら建築基準法の技術基準のほうが速やかに更新されて新しいものに対応してるんです。やはりその対応が遅れてるという面では本省に頑張っていたいただきたいなというのがあります。

それと、あと費用徴収の話、したんですけど、それはご存じだと思うんですけども、労災保険法の31条の1項の3号で「事業主が故意または重大な過失により生じさせた業務災害の原因である事故があった場合は費用徴収することができる」ということで、実務上の運用としては安衛法違反で、いわゆる検察庁に立件して送った事案のみを対象として費用徴収としてるということなので、別に数的には極めて限定されてますので、だから保険制度を逸脱するとかいう批判は当たらないと思います。以上が補足したいことです。

あとは、私は途中から参加させていただいたんですけども、諸先生方の大変多岐にわたる建設的かつ広範な議論については、大変感服いたしておまして、ほんとに参加させていただいてよかったなと思っております。ほんとに皆さんに感謝いたしたいと思います。ありがとうございました。以上です。

三柴：浅田先生、すいません。ちょっと確認です。先ほど言われた、要は使い始めた後の変更検査とか、使用再開検査とかについては監督署、労働監督のほうが行うけれども、その前の使う前のほう、落成とか、あるいはその前とか、そちらについては何だっというふうにおっしゃったんですけど。

浅田：建築基準法で、まず建築確認、今、承認審査やって、あと個々の重要な設備については検査を行います。建築基準法を所管する、いわゆる市町村がです。そこで、エレベーターについては同種

	<p>の検査を行いますので、そこで検査済証、その検査に合格した証明書があれば、自動的に労働安全衛生法に基づくエレベーターの検査証を交付します。</p> <p>従って、落成検査は監督署はやりません。一方、その後、重要な設備を変更した変更検査であるとか、有効期間があるんですけども、長期間休止しましたと。有効期間を超えて休止しました。それを再開しようとする時は、使用再開検査というものが監督署で行うことになってるんですが、それについては監督署が専管で対応していると、そういう意味です。</p> <p>三柴：なるほど。先ほど、業種によって、工業的業種であるかどうかによる区分はあるという話だったんですが、今のお話はそれとの関係はどのように関わるのでしょうか。</p> <p>浅田：そもそもが、業種が、ここに、今、映りましたけど、工業的業種に限定されてます。その事業場に設置されたもの。</p> <p>三柴：重複の可能性があるのが、その業種に限定された話だってことですね。</p> <p>浅田：そういうことです。</p> <p>三柴：よく分かりました。ありがとうございます。</p>
--	---

54 法令の簡略化（特化則等、エレベーター）

提案文	より一層の簡略化（有機則と特化則の統合。エレベーター&リフトの国交省への一本化等。（00160 技官（1）） ※→反対の意見として、5 参照																
結果	未検討。ただし、5 も参照。																
森山註	<p>エレベーターや簡易リフトは、昇降機ないし小荷物昇降機として建築基準法で規制しており、安衛法と二重規制となっている。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;">業種</th> <th style="width: 20%;">適用法令</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>工業的業種（労基法別表第 1 第 1 号～第 5 号＝製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業）の事業場に設置されたもの</td> <td>労働安全衛生法 建築基準法</td> </tr> <tr> <td>主として一般公衆の用に供されるもの</td> <td>建築基準法</td> </tr> <tr> <td>非工業的業種（上記以外）の事業場に設置されたもの</td> <td>建築基準法</td> </tr> </tbody> </table> <p>※その他船舶安全法などの適用除外あり。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;">令和 2 年の災害発生件数（全国）</th> <th style="width: 20%;">休業 4 日以上・死亡</th> <th style="width: 40%;">死亡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>エレベーター、リフトを起因物とする災害</td> <td>159</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <p>労基署と都道府県の間で違法エレベーター・簡易リフトの通報制度あり。</p> <p>違法なエレベーターや簡易リフト（昇降機ないし小荷物昇降機）を労基署が発見する場合も少ない。</p> <p>用語定義の範囲の違いにより、簡易リフトであっても、小荷物昇降機にあたらぬ場合があり、安衛法上違反でなくても建築基準法で結局違反となる場合がある。</p> <p>煩雑さとしては、建築行政への建築確認のほか、工業的業種（労基法別表第 1～5 号）の事業場についてはエレベーター設置届、エレベーター設置報告書、簡易リフト設置報告書を労基署にも届出る必要があること。</p> <p>安衛法が適用されるエレベーターのうち積載荷重 1 トン以上のものについては特定機械等に該当するので、検査証や性能検査がないと使用不可。</p> <p>ただし、安衛法の規制が外れ、かつ労基の管轄外となった場合は、労働災害の重要な起因物であるのに、指導が難しくなる。以下、エレベータの規制を廃止した場合の適用条文。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>クレーン則、エレベーター構造規格が適用されない場合のエレベーターに対する安衛則の規制</td> </tr> </table>		業種	適用法令	工業的業種（労基法別表第 1 第 1 号～第 5 号＝製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業）の事業場に設置されたもの	労働安全衛生法 建築基準法	主として一般公衆の用に供されるもの	建築基準法	非工業的業種（上記以外）の事業場に設置されたもの	建築基準法	令和 2 年の災害発生件数（全国）	休業 4 日以上・死亡	死亡	エレベーター、リフトを起因物とする災害	159	3	クレーン則、エレベーター構造規格が適用されない場合のエレベーターに対する安衛則の規制
業種	適用法令																
工業的業種（労基法別表第 1 第 1 号～第 5 号＝製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業）の事業場に設置されたもの	労働安全衛生法 建築基準法																
主として一般公衆の用に供されるもの	建築基準法																
非工業的業種（上記以外）の事業場に設置されたもの	建築基準法																
令和 2 年の災害発生件数（全国）	休業 4 日以上・死亡	死亡															
エレベーター、リフトを起因物とする災害	159	3															
クレーン則、エレベーター構造規格が適用されない場合のエレベーターに対する安衛則の規制																	

			<p>墜落の危険については、安衛則第 519 条（作業床の端への墜落防止用の囲い等、墜落制止用器具の使用）。エレベーター構造規格では、乗場戸及び乗場戸ロックの設置義務違反。</p> <p>安衛則第 108 条の 2（ストローク端の柵等）。エレベーター構造規格では、乗場戸及び乗場戸ロックの設置義務違反。</p> <p>特に規制なし（敢えて言えば、安衛則第 104 条（運転開始時の合図）、第 107 条（掃除等の場合の運転停止等））。エレベーター構造規格では、戸開走行保護装置設置違反。</p>
--	--	--	---

55 構造規格中の「使用制限」規定

提案文	<p>構造規格に関しては、墜落制止用器具の規格第 2 条（使用制限）は、主として事業者（ユーザー）に対する規制であり、構造規格としてのおさまりが良くない。</p> <p>（00283 元監督官（3））</p>
結果	未検討
条文	<p>労働安全衛生法 （譲渡等の制限等）</p> <p>第四十二条 特定機械等以外の機械等で、別表第二に掲げるものその他危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は<u>危険若しくは健康障害を防止するため使用するものうち、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。</u></p> <p>墜落制止用器具の規格（平成三十一年厚生労働省告示第十一号） （使用制限）</p> <p>第二条 六・七五メートルを超える高さの箇所で使用する墜落制止用器具は、フルハーネス型のものでなければならない。</p> <p>2 墜落制止用器具は、当該墜落制止用器具の着用者の体重及びその装備品の質量の合計に耐えるものでなければならない。</p> <p>3 ランヤードは、作業箇所の高さ及び取付設備等の状況に応じ、適切なものでなければならない。</p>

森山註	プレス機械又はシャアの安全装置構造規格第 20 条第 1 号「一 スライドの作動による危険を防止するために必要な長さにわたり有効に作動するものであること。」も同様と言えるかも知れない。しかし、販売者が、ユーザーの使用状況を把握しつつもそれに違反した機械等を譲渡することを禁止する趣旨であれば構造規格に含める意義はあるとも言えるのではないか。
-----	--

56 健康診断を労働者本人の実施義務とする

提案文	健康診断の実施義務は、事業者ではなく、社会保険など他の健康診断と統合して、労働者本人の受診義務に変えて、その健診結果を事業者に提出するようにすべきと史料される。(00141 技官 (2))
結果	未検討

57 小型ボイラー設置報告書等の廃止

提案文	各種報告書の廃止について ボイラー則及びクレーン則で定められている各種報告書(3 トン未満のクレーン等、1 トン未満のエレベーター、小型ボイラー)について、各製造業者の機械性能の向上及び当該機械に係る事故の減少等により、監督署への設置報告は不要であるものと思料します。(安衛法第 100 条) (00205 技官 (2))
結果	未検討

森山註	クレーン等設置報告書、エレベーター設置報告書は、紙ペラ 1 枚で機械の性能については種類・型式、トン数しか記入がありません。 図面も安全装置の有無も記載するところが無く、実地調査をするために利用する意外に意味がありません。その報告書をもとに「審査」はできません。 小型ボイラー設置報告書は、色々書類を添付してもらうので、例えば給水能力が十分かというところをチェックしています。
-----	--

記入例

様式第2号(第5版関係)

クレーン 設置 届

事業の種類	一般機械器具製造業		
事業の名称	株式会社富士メンテナンス		
事業の所在地	山形県天童市大字久野本1214番地の6 (電話 023-654-1520)		
設 置 地	同上		
種類及び型式	2.8TON普通型天井走行クレーン	つり上げ荷重	2.818 t
製造許可年月日及び番号	年 月 日 第 号()		
設置工事を行う者の名称及び所在地	株式会社富士メンテナンス 山形県天童市大字久野本1214番地の6 (電話 023-654-1520)		
設置工事落成予定年月日	〇〇年 〇〇月 〇〇日		

年 月 日

署名
 事業者 氏名 印

〇〇労働基準監督署長 殿

- (備考)
- 「事業の種類」の欄は、日本標準産業分類(中分類)による分類を記入すること。
 - 「製造許可年月日及び番号」の欄の()内には、すでに製造許可を受けているクレーンと型式が同一であるクレーンについて、その旨を注記すること。
 - 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することが出来る。

<http://fuji-mainte.co.jp/%E7%9F%A5%E8%AD%98%E3%81%AE%E6%B3%89/%E7%94%A8%E8%AA%9E%E9%9B%86/%E7%94%A8%E8%AA%9E%E9%9B%86-%E3%81%95%E8%A1%8C/>

58 使わない条文の整理

提案文	よく使用する条文と、そうでない条文の二極化している。また、時代に応じて使用しない条文も多くなっているため、条文によっては、法令から落とすなどの整理もすべきだと思われる。(00040 監督官 (1))
結果	未検討

59 ダイオキシソ類規制の見直し

提案文	労働安全衛生規則第三編第一章の二廃棄物の焼却施設に係る作業。(00076 監督官 (2))
結果	未検討

■質問 4 (その他)

60 ◇外部専門家制度の充実

提案文	労働安全衛生法の目的を達成し、事業者がその責務を果たすためには、外部専門家(専門的機能を持つ機関も含む。)を活用するための新たな資格制度を導入(創設)することを検討すべき。例えば、法第 28 条の 2 のリスクアセスメントを事業者が適切に行うためには、外部専門家の活用を図るようすべき。現在、労働安全衛生の専門家として労働安全衛生コンサルタントが規定されているが、現行の規定では、このような専門家が積極的に安全衛生法の執行に関わるものとはなっていない。労働基準行政で、地方での技官の採用を止めている状況を踏まえると、行政としても外部専門家の積極的な活用を図る必要がある。(00228 元技官 (1))
結果	未検討

61 ◆国際規格を踏まえた外部機関規制等の見直し

提案文	労働安全衛生法では、法の目的を達成するため、検査・検定、試験、教育等の業務を外部の機関に委ねる仕組みとしている。これらの機関については、法令で一定の要件を定めているが、国際的にみると、その要件は緩く、見直しが必要と思われる。我が国は、TBT協定を批准しており国際的なルールと遜色ない制度とする必要があるが、現行の要件をみると、品質マネジメントシステム(ISO9001)、試験所・校正機関の認定(ISO/IEC17025)、製品認証機関の認定(ISO/IEC17065)等を意識したものとなっていない。グローバル化が進む中で、我が国の制度がガラパゴス化しないためにも、労働安全衛生法の下で、重要な役割を担うこのような機関のあり方(期待される役割の十分な発揮)について規定を見直す必要がある。(00228 元技官 (2))
結果	議事録参照。
森山註	TBT 協定について https://www.jisc.go.jp/cooperation/wto-tbt-guide.html
議事録	(2022 年 11 月 12 日) 三柴：これは、ひょっとすると、ちょっと日本の方にぴんところれない面があるかもしれないんですけど、オランダの労働衛生機関とかってというのは、結構、事業者から委託を受ける資格が厳しく問われていて、単に衛生の仕事、業務を的確に果たせるっていう専門性の部分だけじゃなくて、会計がしっかりしてるかとか、ちゃんとスタッフが整ってるかとか、そういうところまで評価基準に入ってるんです。

その評価基準自体を、国であったり、国の関係団体っていうか、業界団体に信用できそうなどが作ってたりして、で、国がそれを後押しするみたいな仕組みになってるので。要するに、外部専門機関、日本で検定機関とか、研修機関とか、そういうところの適格性が結構厳しく測られる仕組みになってる。それも、くどいですけど、専門性だけじゃなくて、運営体制として、持続性が担保できるかみたいところが測られることになってるんです。それを言ってると思います、この方は。

森山：ありがとうございます。今、TBT協定のところを出してるんですけども。

三柴：この技官の方が何でそれを言い出したかっていうのは、ちょっと興味あるんですけども、実際問題、そういう外部専門機関っていうか、外部の機関が、そういう基準がしっかりしてないがために運営がうまくいってないとかっていう例を目にされたっていうことですかね。

森山：そうですね。そこはちょっと具体的に書かれてませんので。もしこういった事例をご存じの先生方、いらっしゃったらお聴かせいただきたいんですが。

大幢：大幢ですが。私はこの辺のことにはあまり知見はないです。墜落制止用器具の構造規格は作る時は、このTBT協定でISOと同じにするんだっていう形で、(一部)ローライズしてますけど、構造規格を作ったということになってはいますが、ちょっとこの辺、私には分かりません。

森山：申し訳ないです。ISOってのは、つまりC規格っていうことに合わせたっていう、そういう考えでしょうか。

大幢：ISOに合わせたっていうことです。ISOに合わせて……、ISOにほぼ準拠して作ったっていう。それでもやっぱり胴ベルトは残ったとか、そういうのはあるんですけど。

森山：ちょっとそれるかもしれないですけど、安衛法の42条の譲渡規制っていうのは、輸出する場合も含むんでしょうか。ちょっとここが。どなたか。浅田先生、その辺はどうなってるかっていうのは、ご教示いただけないでしょうか。

浅田：浅田ですが、すいません、もう一度質問をおっしゃっていただけませんか。

森山：すいません。構造規格に適合しないものを輸出した場合、安衛法42条の違反にはなりませんでしょうか。

浅田：それはならないです。基本的に、属地主義を採ってますから、輸出については適用がないです。

森山：ありがとうございます。すいません。前提として……

三柴：今の件、もう一度お願いできますか。

森山：浅田先生、すいません。ご説明をお願いします。

浅田：まず、ご質問が、いわゆる構造規格に適合しない物を輸出しても、刑罰法規としての法違反問われるかと、そういう意味ですね。

森山：はい。

浅田：それは、刑罰法規の適用は、あくまで属地主義の原則の下に運用されてるので、域外、日本国の法令が適用されない域外に出る時は適用されませんと、そういう意味です。

森山：ありがとうございます。じゃ、それは確か35条の重量表示だと適用されるんじゃないかっていうところがあったと思うんですけども、42条についてはそれは国内だけ。

浅田：重量表示は、場合によっては国際条約があって、そこでどの国も順守しなければならないというルールがあれば、その属地国の法令に基づいて規制されると思いますけど、結果として。

森山：そうすると、35条はそういう罰則はあるけども、42は条約に基づくものではないので、罰則はない、適用されないっていうことですか、輸出の場合は。

浅田：そもそも、日本国の罰則を国外で適用するのは無理ですよ。

森山：そうですね。分かりました。すいません。

三柴：さっきお伝えしたオランダの例なんですけども、労働衛生機関の話です。オランダの労働環境法の改正で、外部労働衛生機関の品質確保の規定が設けられて、新しい認証スキームが 2019 年に施行されていると。この実際の認証はオランダ政府が認定した民間団体に任している。で、この認証スキームってのは、労働環境法に基づく活動を使命とし、公的な財団であるところが策定したのだと。

中身ですけど、ISO の 9001 に準拠している管理システムであるということ。それから、内部のサービスであれば、内部の専門家と連携ができることが求められると。それから、外部のサービスであれば、法人格を持ち、商工会議所に登録され、1 つ以上の支店を持つこと等々、要するに経営がしっかりしていて持続性が見込まれると。なおかつ、安全衛生について、多分野の専門家を擁している等が求められていると。

向こうの労働環境法の施行規則では、労働環境サービス機関は、この新しいスキームに基づく認証を取得する必要がある。そのことによって、ちゃんとした機関、適格性を認められた機関だけがサービスを行えるようにしていると。

結局、労働環境整備っていうのは、量的な評価が難しいことから、質を担保する、それも支援する人や団体をしっかりさせるっていうことが鍵になってくるよっていうことの動きの一環だということなんです。

オランダは国際的に数の少ない産業医の選任義務を課している国でもあったと思うんで、そういうところ、力入れてるよっていうのが背景にあるのかなということなんです。以上です。

森山：ありがとうございます。他に先生方、ご意見はいかがでしょうか。

三柴：整理すると、安衛法って、日本の法律の中では一番資格を作ってる法律なんです。免許と資格を。だから、それを認定する、また、それを取れる人を教育する機関について、品質担保するっていうのは大事だし、教育機関じゃなくても、検定機関であったり、かなり行政関係の団体をつくる根拠が法律にも多いので、そこをしっかりとさせようっていうのは分かるんだけど、それは、そもそも法の設計者としては、行政の監視下にあるんだから、逐一明文化された基準であらうかなって言うまでもなく、しっかりとやってもらえるだろうよっていうこともあったんじゃないんですかね。

森山：ありがとうございます。

三柴：実際はどうか分かりません。

森山：ちなみに、化学物質管理の認証みたいな話ってのは出てるんでしょうか。この適合性認証とか、マネジメントがうまくいってるかどうかの認証ですとかっていうのは、柳川先生、いかがですか。

柳川：第 3 管理区分になって改善されない場合については、外部の意見を聞かなきゃいけないっていうのはありますし、あと、監督署長の指示で、確か、監督署長が指示をして、外部の意見を、専門家の意見を聞けという制度が新たにできますけれども、現実問題としてどのぐらい実効上動くかは、何とも言えないですね。

三柴：安衛部は、そもそも作業環境測定協会と測定士を活用できないかって考えていたと思うのですが、実際問題、実動ができるのかは別問題ですね。

柳川：作業環境測定士もありますけれども、どちらかというとインダストリアルハイジニストのほうを念頭に置いてたんじゃないかなという気がしますけど。ただ、数が少ないですから。

三柴：ハイジニストも、数少な過ぎて。

浅田：すいません。浅田ですけど、一言よろしいですか。

森山：お願いします。

	<p>浅田：現状において、やはり一番問題なのは、先ほど柳川さんもおっしゃったんですけども、技能講習を行う指定教習機関で、場合によっては1人、いわゆる法人ではなくて個人で登録を受けて技能講習を行ってる機関があるんですけども、さすがに、それだと管理体制もへったくれもないだろうし、現に過去においてそこが基準に満たない講習をして、あるいは全然講習をせずに資格証だけ交付して、後で「回収しろ」と労働局から求められたりとか、いろいろ問題を起こしてる事例が散見されるんです。</p> <p>森山：ありましたね。</p> <p>浅田：そういうことを考えると、やはりしっかりした組織体制とかいうのは、明示的な要件に加えないとおかしい気はします。以上です。</p> <p>森山：ありがとうございます。確かに、私も幾つか公表されたもので持ってますけど、大分とか宮崎で、個人での教習事務所でやったものについて、技能講習修了証を回収してるっていう事例、いずれも個人の機関になってます。</p> <p>何か他にご意見ないようでしたら、次に行きたいと思うんですけども。</p> <p>すいません。結論としては、何らかの対処は必要だと思うんですけど、ISO 自体の確認ですとか、その辺がちょっと難しい。現段階では内容の確認が私もできてないので、頂いた意見をまとめるという形にしたいと思います。</p>
--	---

62 ◆現場責任者への権限・余裕の付与

提案文	<p>安全衛生に対する責任者について、事業場において指名された者に実質的な権限が無い場合や実効性がない場合が多い。その背景には、指名された責任者自身は、本来業務（生産管理等）で手がいっぱい、所定時間内に、その法的責任を行使できるだけの余裕を与えられていない。（当該責任者が行う安全管理を把握及び評価する）事業場が少ないからであるが、労働安全衛生法において、この点について規制させる仕組みも必要であると思われる。（00040 監督官（3））</p>
森山註	<p>名宛人の事業者は法人の場合は法人そのもの、個人事業の場合は事業経営主であるが、安衛法第122条により、「法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者」が実行行為者となりうるから、労働者も実行行為者になる。責任と権限が与えられていても、それほどの報酬を得ていない者が実行行為者となる場合も考えられる。</p>
結果	議事録参照
議事録	<p>(2022年11月12日)</p> <p>森山 ちょっと補足しますと、安衛法の主たる名宛人である事業者は、法人の場合は法人そのもの、個人事業の場合は事業経営主というふうに解釈するんですけども、安衛法第122条によって、法人の代表者または法人もしくは人の代理人、使用者その他の従業者が行為者として処罰されることになっております。</p> <p>従って、労働者も実行行為者になるというより、大きめの企業ですと、大体、実行行為者ってのは労働者でもあるんですけども、一定の権限と責任が与えられている方が、実行行為者として、われわれ特定して、被疑者とするということなんですけども。</p> <p>ただ、責任と権限が与えられていたとしても、それほどの報酬がない方が処罰対象になったり、それほどの時間的余裕もない方が、そういった実行行為者になる場合も、実際あるということなので、その問題について提案があったのですが、この辺りは、先生方、どなたかご発言いただきたいのですが、いかがでしょうか。</p> <p>柳川：ちょっと一つ、口火切っちゃって申し訳ないんですけど、今度の新しい化学物質管理の関係で、化学物質管理者と保護具着用管理責任者が権限付与されるんです。で、化学物質管理者と保護</p>

具着用責任者でしたっけ、責任って言葉が付くんですかね。あちらのほうは、要は企業規模の限定がないもんですから、常時雇用する労働者が1人であっても選任しなきゃいけないんです。

安全衛生推進者の場合、権限を付与されないんです、逆に。要するに、安全管理者、衛生管理者っていうのは、権限付与されますけれども、（安全衛生）推進者は権限を付与されないので、逆に責任もあまり問われないだろうというふうに思うんですけれど。ちょっと、これ、（化学物質管理者と保護具着用管理責任者に権限を付与するというのは）かなりむちゃな条文だなという気が、私はしています。今、森山さんがおっしゃったことと全く同じ理由で。すいません。余計なこと申しました。

森山：（つまり）安全衛生推進者っていうのは、条文見ますと、「担当」するってというような条文になってますんで、ただ単に業務を担当してるっていう、そういうことでしょうか。

柳川：そうですね。

森山：責任がないけど。

柳川：だから権限は付与されませんよね。権限を付与しろという条文がないですから。

森山：ないですね。

柳川：化学物質管理者と保護具着用責任者ですよ。まさに管理者、責任者。これはかなりむちゃな条文だなという気がしてます。化学物質管理者というの、非化学の、工業的業種であっても2,900もの化学物質（のいずれか）を製造し、取り扱ってれば選任しなければいけなくなるわけで、だから全くのど素人が就く可能性もあるわけなんです。

わずか12時間の研修さえ受けなくてもいいケースがあるわけですから。要するに、製造してなければ研修受ける必要もないので、そうすると、ちょっと非現実的な条文という気が、正直、私はしています。以上です。

森山：確かに、そういう例もあるのかな。特に、墜落防止だと、まだ危険だって分かるんですけど、化学物質とか酸素欠乏危険場所とかは、ある程度知識がないと危険性が分からないという点がありますので、そういう、余裕もですけど、知識面でもちょっと不安があるんだけど、責任だけを負わされるということだと、ちょっと問題なんじゃないかということですか。

他に、先生方、いかがでしょうか。

三柴：森山さんの話につながれば、実は両罰規定をもっと周知徹底するだけでも一定のインパクトあるような気がするんですけど。手始めはそこじゃないかと思うんです。だから、つまり柳川さんが言うように、安全管理者とか衛生管理者については権限与えなさいって規定があるんだけど、その他についてはないわけです。

ないんだけど、両罰規定があるんだから、どうせ仕事託した人がへま打ったら、事業者もみっともないことにはなるわけなんで、構造的に。

森山：それは業務主罰のことをおっしゃってるのでしょうか。

三柴：そうです。だから、そこがあんまり知られてないんじゃないのかな。

森山：そうなんですか。

三柴：実際、監督経験から、皮膚感覚的にどうですか。事業者とあって、両罰規定知ってます？

森山：送検して公表する時は、何々会社と責任者を送検するっていう形で公表してますんで、そこまで知られてないわけじゃないのかなという認識だったんですけど、私もどっぷりこの世界に浸かっていますんで、ちょっと、一般的にはいかがでしょう。

三柴：実際、事が起こったら「あ、そういうのあるんだ」みたいな感じでも、日頃の行動を規制するような意識っていうのは、両罰規定についてはあんまり持たれてない気がするんです。

だから、実際、仕事上は生産効率の追求にどうしても忙しくなるので、安全みたいな面倒いことは、ちょっと外れた人に任してるから、そいつに聞いてくれっていうんで終わりになってるってい

うケースはよく聞くんです。

森山：ありますね。両罰規定の問題は、安衛法の趣旨としては事業者そのものに責任を負わせたっていう体（テイ）があるわけなんですけども、実際には、取りあえず組織の中で責任者にされた人、もちろん権限がある程度付与されてないと行為者にはなり得ないんですけども。

両罰規定により、多少下に責任が下がってきている。保護具着用責任者というの、現場の班長とかになってしまうと、多分そういうことだと思うんですけど、現場の班長がなくなって、罰則が仮にあるとした場合なんですけど、（実行行為者が）非常に下のほうまで行ってしまうなど。

他方で、リスクマネジメントとか、リスクアセスメントの義務がない場合があるので。化学物質はリスクアセスメント義務ありますけど、リスクアセスメント義務ってのは、非常に、ほぼトップまで責任が行くと思うんですけど、それ自体が罰則がないとなると、もし保護具着用責任者だけ罰則（を受ける）っていうふうになると、やっぱり責任が下のほうに行くのかなという形がちょっとありますけども。

三柴：化学物質については「そもそも人がいないのに箱だけ作って何よ」って話が大きいわけなんですけど、安全衛生法のコンプライアンス全般について言えば、今回、体系書作りっていうことで調べ直してみても、つくづく分かったんですけど、事業者って概念は、現行安衛法作る時に事業者っていう概念を作ったのは、結局、組織人が何を守ろうとしてるか、業を行う上で何を守ろうとしてるか、その守ろうとしてるご本尊様をみっともないことにするっていう趣旨で作られてると思うんです。

だから、たとえ従業員は切ったとしても、最後に残すものが事業者っていう概念で、それを、個人事業主だったら個人事業主、法人組織だったら法人っていうふうにしているわけだから、本来は手足がへますと、ご本尊様が傷つくよっていうことなんだけども、安衛法の教科書とか体系書みても、それがはっきり分かるように書いてないですよ。エレガントに書き過ぎてて分かんないですよ。

だから、もっと「あなた方が一番大事にしてるものがみっともないことになるんですよ。日本人ってのは評判気にするでしょ。人目気にするでしょ」と。「その一番気にしてることが傷つくんですよ、ブランドが」っていうふうに教えてあげないと、多分いけないんじゃないかなと思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：そこがはっきり伝わってないから、おかしい議論になるってというのは、要するに下のほうに責任預けちゃって、そっちに話を振っちゃうってというのは、例えば、事業者って概念は何なんだみたいな議論に発展するんです。

本省でも、「先生、事業者って、結局どこまでなんですかね」って聞かれたことあって。例えば法人組織の場合は法人全体ってことになるから、確かに法人に所属してる人みんなって言えなくもないわけです。だけど、本来は法人っていう、みんなが守ろうとしているブランドを代表するという意味で代表取締役なりが登場するということであって、下っ端のほうに安全衛生管理を任せたとしても、それは履行補助あるいは代行者っていうことでしかないわけです。

要するに、ご本尊様が、法人の名前が傷つくんだっていうところが、今一理解されてない感じがしてます。くどくなりますけど。

森山：分かりました。ありがとうございます。じゃ、ちょっと他の先生方にも伺いたいんですけど、玉泉先生、よろしいでしょうか。

玉泉：玉泉です。趣旨がもう一つよく分らんのですけども、これの。

森山：すいません。結局、現場責任者、安衛法の（事業者に課せられた）措置義務の責任を負う現場責任者が、実際、その責任を果たすための権限ですとか余裕が与えられてないんじゃないかという話なんですけど、そういった事例ってのは、実際に、玉泉先生……

玉泉：結局、事故とか何かあったら、送検する被疑者としては、その人たちの直近上位が被疑者とし

てやっていますので、その人たちが実際に安全衛生法上の安全配慮義務と申しますか、法的責任があるかないかはあまり問わずに、結局、故意犯なものですから、現場を知っておって、指揮命令した人を実行行為者としてせざるを得ないと。

そこに権限が、本当にそこまでの防止義務としての防止措置ができる権限があるかどうかは別にして、誰かを被疑者に立てんとあかんとなったら、その現場を知ってる人しか立てようがないと。それが現状なんです。

そうすると、現場における（謀臣？）というのか職長さんとか係長とか、その辺までであって、課長は見えないとか、もっと上は全く知らないというのが現状ですから、これは提案文そのままだと思います。結局は、直近上位の、あまり権限も委ねられてない、それほど賃金も高くない一労働者が、職長クラスが被疑者になってしまっていると。

三柴さん言われるように、法人の処罰と言われるんですけど、法人は罰金払ったところで、別に痛くもかゆくもないと思うんです。われわれとしては、むしろ、どんどん人（自然人）の、労働基準法という使用者、上へ上へ行って、社長まで行きたいですよ。個人責任取りたいわけですから。現場の監督官としては。

森山：そうですね。

玉泉：森山さんもそうだと思うんです。

森山：ええ、そうです。

玉泉：122 条で両罰規定をやりませうけれども、これはほとんど社長にちょうっと（法人両罰のための）被疑者調書を取って、両罰規定でほぼイコールで送りますよね。かといって、法人処罰がどれだけの意味があるかと考えると、現場では、社長、専務とかいうたら、会社が罰金 50 万払ったらええだけやということですから、それでは安全衛生伸びないと思うんです。

社長ないしトップが、自分が前科一犯になるというような形でないと、昔から議論されてる過失犯で行くとか、そういうふうに行かないと、真剣さが出てこないんじゃないかなというふうには、私は思っていますけど。

森山：ありがとうございます。正直、現場で言われるのは、安衛法の義務主体が使用者から事業者になっても、別に刑事責任上はほとんど変わってないということですよ。

玉泉：そうですね。

森山：そうですね。

玉泉：全監督官、そう思ってるんじゃないですかね。労働基準法の使用者と同じ感覚で見ますから、事業者には換わろうが関係ないと思います。

森山：そうですね。（労基法から安衛法に変わったことにより）あくまで法律本文というか、各本条の、行政取締法としては、名宛人が（使用者から事業者）変わってますけど、実際には刑事罰の適用としては、別に変化はほとんどないのかなって言うのはいわれています。

三柴：分かりました。それ、現場感覚として非常に重要な情報だと思うんですが、結局、イギリスの安衛法だったら、オフィサーも個人として処罰の対象にするってやってるわけで、これ、要するに企業等と言うと幹部です。幹部個人を処罰するって規定があると。日本はないですよ。

だけど、民事裁判では、既に会社法 429 条で、代表取締役個人とか、統制権限を持つてる役員などの処罰という運用がされているので、それを、要するに安衛法の公法的な規制に加えてしまうって言うことですよ。それは、ぜひ書いといていただいて。私も「こういう意見があるから」って言うことで、強く言うようにします。

森山：いわゆる転嫁罰規定みたいなことですね。

三柴：そうですね。玉泉先生言われた、法人がちょっと罰金払ったぐらいじゃ痛くもかゆくもないって言うのが、すごいびびっと来たんです。「なるほど、監督実務では、そういう感じもあるんだ

な」っていう。

森山：他の先生方、いかがでしょうか。鎌田先生、この辺りはいかがお考えか、お聞きしたいんですが。

鎌田：これは確かにご指摘のとおりだと思いますので、法人っていうか、代表者の責任というので、ごめんなさい、ちょっとどういうふうにすればいいのか、もう少し考えさせてください。どうもすいません。ありがとうございます。

森山：じゃ、藤森先生。

柳川：1点だけいいですか。

森山：はい。

柳川：代取の話が出てますが、代取よりは工場長だと思います。日立だとかトヨタ自動車みたいなところで、どっかの工場でどなたかが亡くなったからといって、社長を送るっていうのはちょっと違和感あるんで、工場長かなという気がします。それだけです。すいません。

森山：ありがとうございます。

三柴：だから、HASAWA のオフィサーっていうのはいい概念なんです。工場長とか、要するに実権者を狙い撃ちするっていう規定だから。

森山：すいません。藤森先生、ご意見を伺いたいのですが。

藤森：今、いろいろお聞きしてて、前の質問もそうなんですけど、基本的には今の玉泉さんが言ったように、刑罰法規、故意犯ってことで、認識があるかないか。それだったらそれでおしまいになってしまうんで、その出発点なんで、そうなってくると、ある災害について、事実について認識を持つのはどのレベルかという実態になってくると、やはり現場では職長さんクラスなんです。

それでは話が進まないんで、そのとおりなんですけど、さっき、三柴先生も言われたように、一つは一般の人たちの認識の問題があると思います。認識ってのは、安衛法に対する私も現場の教育センターにおいて、事業者、それから両罰規定、あるいは職長、特に職長です。あるいは職長教育。そういうことについて、やっぱり認識が、非常に、一般的に薄いんじゃないかと思います。現場の他の先生方、どうお感じになるか。

先ほど、ちょっとお聞きしたら、いわゆる一般の職長ですけども、大体、両罰規定の時は、まず自然人を見る場合は、一般に一番、現場の要ってのは職長さんですから、職長さんが、まず自然人、行為者として処罰の対象になると。

で、122 条で両罰規定（を適用する）というようなことなんですけども、まずは、一般に事業者というのを聞いてみますと「社長さんですか」とか、法人なら法人そのものという概念がよく分かってなかったり、あるいは今言ったように、職長というのが、一般的によく正鵠（せいこく）を得たご質問だと思うんですけども、職長教育が大切だということも、職長の職務って、法律上どこに書いてあるんですかという、ないんです。

（職長教育における）職長への教育事項というのは、作業手順を定めるとか、整理整頓だとか、現場の要ですから、そういうことがあるんですけども。じゃあ、他の、例えば安全管理者、衛生管理者、立ち位置はちょっと違いますけども、それは、いわゆる職務というのは規定があるわけなんですけども「なぜ職長さんが、実際として処罰の対象になってくるんですか」という質問が結構あるんです。

まずは、それ、一番根本的な問題であって、職長が現場の要であるし、具体的には、例えば足場だと（安衛則）519 条。519 条違反かどうかっていうのは、現場に職長さんいれば、先ほど言った係長でも班長でもグループリーダーでもいいんですけど、結局そういう人たちになってくるわけです。

そのところを、一体、事業者は、あるいは職長さんとは、なぜ職長教育があるのかとか、両罰

規定というようなことを、やっぱり行政の立場として、法律すぐガラっ（と改正する）というんじゃないなくて、教育の問題、それから周知、情報の提供、あるいは特に職長さん、現場で非常に苦勞されてますから、事業所としての、つまり会社としてのバックアップのシステムとか、サポートは、まず非常に大切になってくるんじゃないかと思ってます。

先ほどの蒸し返しちゃいけないんですけど、さっきの第1番目の論点も、やっぱり制度論、制度改正ももちろんなんですけど、現場でどういうふうに積み重ねてアプローチをしていくか、現状がどうなのかというようなことから、この問題については非常にこの方の真意がどこかっての、いまひとつつかめないところがあるんですけども、直ちに安衛法において、これについて規制するっていうのは、なかなか、やっぱり厄介なことだし、一般に行政としては、繰り返すとか、判例も含めたり、いろいろな材料を提供したり、情報を提供したり、あるいは現場の情報を中央のほうに情報として持ち上げたり、そういうことが非常に大切じゃないかというふうに思っております。

先ほど、安全管理者あるいは安全衛生推進者の話もあったんですけど、それはそれとして、権限がどうこうってのもあるんですけど、やっぱり現場を見ると職長ですね。ほとんどの場合は職長さんなんで、何でその人たちが法的な責任を負わなきゃいけないのかというようなこと。それから、会社はどうなのということ、やっぱり行政としても第一線として分かりやすく、丁寧に説明することから、まず出発点じゃないかというふうに思っております。以上です。

森山：ありがとうございます。例えば足場のことだと、正直、職長が足場の組み替えとか設計に口を出すみたいなのが、費用的なところもあるので、実質的にはほんとは権限があるのかなのかっていうのはちょっと微妙な時もあります。

藤森：そこで、ちょっとすいません。お言葉を返すようでございますけど、その権限という意味ですよ。安衛法の枠、土俵の中での、いわゆる権限と責任ということと、もっと広げた意味の責任と権限。これは本文の説明もそうですけど、その辺のところはきちっと分けてとか、考えないと。

確かに、広い意味の権限ってことに、多分なってくると思いますけど。この方が「安全衛生法において、その点について規制させる仕組みも必要であると思われる」って、その真意です、ですから。以上です。

森山：ありがとうございます。他に先生方、ご意見はありますか。

浅田：すいません。浅田ですけども、よろしいですか。

森山：はい。

浅田：諸先生方のご意見を聞いてまして思いましたのは、一つ、いわゆる経営者に自覚させるためには、一つは、先ほどの話にもありましたけど、刑罰の、罰金の額を上げるというのが一つ、方策だと思います。

それ以外に、あと独禁法なんかでは、いわゆる行政罰としての課徴金を掛けてますので、それによって高額な課徴金が、もし掛けられる制度が創設できるんならば、それは企業にとっても、決算上、いわゆる特損、特別損失を計上せざるを得なくなって、株主に対する説明責任が発生すると思うんです。

さらには、場合によっては、その特損を発生させたのが経営者の責任であるならば、株主代表訴訟を、その経営者自身のポケットマネーから会社に支払うような責任を問う制度もありますから、経営者自身が、やはり痛い目に遭うんだというような仕組みを作ったほうがいいかなと。

それ以上に、より現行制度で現実的なやり方は、労災保険法で費用徴収という制度があるんです。死亡災害等発生して、それが企業の責任であるならば、現行だと最大40%、労災補償で支払う金額の40%なんですけど、例えばその比率を上げることによって、今、言ったような、いわゆる民事的制裁に近い形のもので運用できるのではないのかなと思った次第です。以上です。

森山：ありがとうございます。確かに現状の刑罰制度ですと、現場を知ってるのは職長。でも、最終的に権限があるのは社長なんですけど、社長は現場を知らないんで故意がないと。

仮に、職長に責任を負わせないと、違反無しということになるんですけども、刑罰上は。ただ、民事責任だとかそういった行政制裁だと、確かにそういう故意とか関係なく、制裁をすることができますし、場合によっては社長ですとか役員に責任を負わせることができるのかなと、おっしゃるとおりだと思います。

先生方、他にご意見はありますか。

三柴：経営者側がそういう制度を作るのに、積み増すのに反論してくるとすると、何て言うでしょうか。要するに、現にイギリスとかに比べると日本の法は緩い。実権者というか、経営者個人の責任も問わないし、罰金額も低いし、なんですけども。なぜ、今までそうだったかということと、何か理屈を言ってくるのとすると、どういうことが予想されますか。ていうか、現場的には、彼らは何て言うんですか。

柳川：柳川です。労災保険の関係ですと、責任がある時に労災補償の金額の責任をどっと取られるというのであれば「労災保険に入る人はいなくなりますよ」というふうに言うでしょうね。もちろん入らなきゃいけないんだけど、●法律的に。1人、人を雇ったら自動的に入っちゃうわけですけど、皆さん「支払うという意識が弱くなりますよ」というふうには言うでしょうね。

森山：ありがとうございます。

三柴：労働法に限らず、そういう面はありますけど、法律は関係ないってことですね、要するに。

柳川：建前上は、確かに労災保険っていうのは強制ですし、強制というよりも、人を1人雇えば、自動的に国との契約が成立してしまうものですけど。

それよりも、個人的に言わせていただければ、実現性は難しいですけども、懲罰的損害賠償です、アメリカなんか採用している。それを民法に導入すると同時に、労災に関する限り、今のところ、民法の415条で行く場合については、安全配慮義務の内容を特定し、かつその不履行があったことを証明する必要があるんですけども、その挙証責任を、どちらかという労働者寄り、労働者側から経営者のほうに移していただくような仕組みができないかなということは考えますけど。

三柴：それは、私も似たようなことは28年度報告書でも書いたんですけども、自分で書いていながら難しいなと思ってました。というのは、化学物質がいい例ですけども、現にハザードが科学的に解明されてないのに、経営者側、要するに立場、誰であれ、危なくないことを証明するっていうのは、悪魔の証明になるわけで、難しいだろうなってのと、あと、懲罰的損害賠償は、辛うじて労基法の114条にあるぐらいで、実際、その立法措置取ろうと思ったら、ものすごい大変なことに、多分なって、それだったら、多分まだ、浅田先生言われた行政罰のほうが可能性があるかなという感じですけど。

それについても直感的に思ってたのは、要するに法人がお金を払うぐらい、罰金を食うぐらいでは大して効果がないんですっていう、玉泉先生のお話と組み合わせると、行政罰程度をお金で科したからって言って、是勸以上の効果を持つかっていうと、ちょっと考えちゃうんです。

柳川：柳川です。極端なことを言えば、安衛法違反を犯して有罪判決を受けた場合については、その後、何年間は取締役就任することはできないみたいな条文でも作ってしまえばすごいでしょうね。ただ、現実問題としては不可能に近いと思いますけど。

三柴：イギリスは、まさに解任命令が出せるっていう制度があるから、それを引用して、日本でも、似たような制度を作れないかってことは、厚労科研報告書に書いたんですけど、口頭で安衛部の方と話しても「理想的にはそうだろうけどね」という感じです。

柳川：もちろん不可能に近いってことは私も認識してます。

三柴：おっしゃるとおりと思うんですけど。短期的課題、中長期的課題っていうのを段階を追って考えるとして、中長期的課題だったら、オフィサー個人への責任っていうのは、私は定める意義あると思うんで、時間がかかっても、これは言い続けようかなと思ってんですけど、さっきの玉泉先生のお話も伺って。

ただ、根本的に考えなきゃいけないのは、さっきの浅田先生の行政罰提案にしてもですけども、じゃ、何で玉泉先生言われた、事業者、例えば法人本体に罰金を科す程度ではあまり効き目がないかってことです。ここが効き目がないんだったら、変な話ですけど、ほとんどの方法は効き目がないんじゃないかっていう気がしちゃうんです。何でそこは効き目がないんですか。

他もどうせ似たような目を見てるから、大してみっともない効果生まれえないのか、金額が安いってことなのか、何が、一体効き目がない理由なんでしょう。

柳川：両方だと思います。要は、金額が安いってこともありますけれども、はっきり言って、前科を受けることによるデメリットって大してないじゃないですか。はっきり言って、将来、勲章もらう時に障害になるぐらいのもんで、ほとんどデメリットないです。弁護士さんとか、そういう人たちは別として、一般の会社の社長やってる分には全く関係ないですもんね。

三柴：それは法人が個人になったとしても、あんま変わんないってことですか。

柳川：実刑判決を受ければ別でしょう。ただ、足場が崩れて道を歩いていた女子高校生が亡くなったというようなケースであれば、実刑判決受けることもありますけど、労働者が死亡しても実刑判決って、まず受けないですもんね。

三柴：そうすると、罰金額を効き目があるところまで大幅に上げなきゃいけないっちゃうことになって、これはもう、まず通んないですよ。中長期的課題にもならないくらい無理ですよ、恐らく。イギリス並みに、バルフォア事件みたいに、日本円で 200 億近く払えとか、こんなの無理ですよ。

恐らく、今、何の議論してるか分かんなくなってるってのは、実はいいことで、恐らく。意見を述べた方は、要するに現場の権限と責任が足りないっていう話なんでしょうけども、少なくとも権限が足りないって話なんでしょうけど、これって結局、組織の安全衛生の取り組み姿勢の問題だから、経営者がその問題重視してれば、もっと権限与えるし、多分、体制もつくるし、何だったら、その部署とか安全衛生部とかも、昔みたいにちゃんとつくるみたいな話になるので、要するにどうやって活入れるかって話です。だから、別にずれてないんだと思うんです。

森山：権限に余裕を与えるってのは、まさにおっしゃるとおり、組織としてそこに重点を持たせるってことですよね。

三柴：重視させるってことですよ。

森山：あとは、もう一つは、権限というか、責任者、行為者をもっと上に持ってくっていう点では、私はやっぱりリスクアセスメントを義務付けて、知らなかったでは済まさないっていうか、現場にこういうものが、危険なものがあつたんだよっていうのを、上も認識させるってのは、一つあるかなと思うんですけども。

とにかく罰金額だけを上げると、転嫁罰規定がない限りは、やっぱり、ただ単に職長の罰金が上がるっていうだけになってしまう。

三柴：それについては、安衛部が努力してるじゃないですか。化学物質で、取りあえず、当時の 623 物質についてはリスクアセスメント課して、ここでやったんだから、もう少しリスクアセスメントの義務付け広げましょうよっていう布石を打ってるわけです。

森山：おっしゃるとおり。

三柴：すいません。おっしゃる趣旨、非常によく分かるんですけど、現実と将来と両方で考えた時に、法ができる、法が持つてる資源、人を動かすための説得力って何かっていうことだと思ってる

すけども。

今まで安全衛生法政策でやってきたのは、罰金科す、それから両罰にする、それから安全プロジェクトみたいに広告・宣伝でブランディングで誉めてあげる、それから業界団体を巻き込んで、防災団体みたいなものを通じて業界団体を巻き込んでメッセージを発信してもらおう。要するに協力体制つくる。幾つか、政策を進めるための、できそうなこと、公が持つてる資源ってのを、それなりにメニュー並べて駆使してきたわけです。

今、いろいろ角度から突っついてモグラたたきをしていくと、どれも効き目がないみたいな話になっちゃってるわけじゃないですか。

森山：ちょっと悲観的な議論になり過ぎてるかもしれないんですけども。

三柴：時間がかかってもいいから、これやれば効き目があるっていうやつは何か書きたいですよ。

森山：そうですね。ただ、ある程度多角的に……、今ですか。

三柴：今の検討課題。

森山：そうですね。なかなか、本日限りでは難しい。

三柴：そうですね。

森山：私は、結構多角的にやるしかないのかなという感じで、これもやり、あれもやりっていうような。でも、あまりにもアウトローな社長だと、もうどうしようもないっていうのがあると思うんですけども。

化学物質についてちょっと補足すると、化学物質は、結局は局排がメインになるので、局排の違反っていうのは、かなり上まで行けるんじゃないかなという気はしてまして。点検とか局排の設置自体は工場長レベルまで行けることが多いかなというのは思ったのと、すいません、これは補足なんですけど。

三柴：特別則ではっきり定めてますからね。

森山：リスクアセスメントをしてない場合、工場長は、これ、化学物質に限らずですけど、工場長は何も知らないし「現場でこんな危ない作業やってたのか」みたいな。「知りませんでした」という。

リスクアセスメントやってないことについては、何もおとがめがない、刑事的には。となると、やっぱりリスクマネジメント自体に罰則というのがあるといいなと思ってます。

三柴：そうですね。既に本省はやってはいるけども、改めて、われわれのグループとして「リスクアセスメントに義務付けをやってください」というふうに書くということに意味があるでしょうね。

応援として、応援歌としてってことですけども、それをやると、リスクアセスメントの義務を課すと、結果的に、柳川さん言うように、あるいはわれわれが報告書でも書いたように、立証責任を事業者側に預けることに、結果的になりますからね。そういう意味でも、意味があるかなってことでしょうね。分かりました。じゃあ、それはちょっと書いといていただけますか、森山さん。

森山：ちょっと後で整理します。

玉泉：玉泉ですが、結局、先ほど言われた上のほう、例えば工場ですと工場長とか、そういった方の故意罪は取れないと思うんですけども、労働災害が起こった事に対する安全義務違反、過失罪として、業過みたいなもの、例えば、事故がなかったら、別に安衛法違反でいいんですけど、事故があった場合に、安衛法違反があったとしたら、事故があったことについて、刑法でいうとこの業過になりますよね。

それを、現場の安全管理を行う立場にあった工場長なり、社長なり、そういった方が、その労働災害防止を十分行わなかったことによって事故が起こったという過失罪の罰則が作れば、安衛法の中で。一種の業過みたいなもんです。そしたら責任は問えるかなと。

	<p>三柴：多分、それがリスクアセスメントの義務付けってということと同じになるんです。リスクアセスメントを義務付けて、なおかつイギリスでオフィサー、つまり組織の幹部個人を処罰するよっていうことを書くっていう話になると思うんです。</p> <p>玉泉：そうです。森山さんがおっしゃってるように、リスクアセスメントも、その観点からいけば、多分アプローチできるんじゃないかなと。</p> <p>森山：確かに同じことになるんですね。</p> <p>三柴：なるほど。同じことですね。</p> <p>玉泉：ちょっとそんな感じをしてますので。</p> <p>三柴：そうですね。確かに業務上過失の類例だっというふうに言えば説明がしやすくなりますね。</p> <p>玉泉：入れていただければね。</p> <p>三柴：過失と故意ってのは相対的な違いしかなくて、要するにやるべきことが決まっていれば、過失でも故意に扱えるわけだから、これをやるべきだっって書いとけば「やらなかったのは故意でしょ」って話になるわけです。</p> <p>玉泉：化学物質のほうもリスクアセスメントも、そっちの方からのアプローチのほうがやりやすいんじゃないかなと思うね。化学物質全体で、2,300ほど全部やるのは不可能ですから。投網掛けて。</p> <p>森山：確かにそうですね。そう思います。ありがとうございます。</p> <p>三柴：じゃ、これはこの辺でいいんじゃないですか、森山さん。</p> <p>森山：はい。では次に行きたいと思います。</p>
--	---

63 事業者規制に係る義務主体のわかりにくさ

提案文	<p>労働基準法では義務の主体である「使用者」を「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう」と定義しており、世間の常識と一致しています。一方、労働安全衛生法では、第2条で主要な措置義務の主体である「事業者」は「事業を行う者で、労働者を使用するもの」と、事業主（個人及び法人）自体を義務主体としておきながら、第122条で突然「法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、（中略）違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本状の罰金刑を科する。」との両罰規定が定められていて、現実に具体的な措置を行うべき者は誰なのか、わかりにくい複雑な規定の仕方をしています。私ども行政に携わってきた者は、違和感を持ちながらもこの考え方に慣れてきましたが、労使が働く現場の当事者に素直に理解・納得できるようにしていただきたいと思ってきました。</p> <p>（00088 元監督官（1））</p>
結果	未検討
条文	<p>労働安全衛生法</p> <p>第二百二十二条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第百十六条、第百十七条、第百十九条又は第百二十条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。</p>
森山註	<p>第122条はいわゆる両罰規定として法人両罰で議論になりがちだが、もう一つ、実行行為者に係る構成要件修正を行っている。安衛法で名宛人が使用者から事業者になったものの、第122条で罰則を適用すると構成要件が修正され（構成要件修正説＝通説）、「使用者」であっても「事業者」であっても、結局は同じ人物が実行行為者として処罰されることが多いのではないかと。</p> <p>参考：平岡雅紘『法務研究報告書第68集第2号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所、昭和57年2月）p.168</p>

64 ◇労働者派遣法の見直し

提案文	労働者派遣法の派遣元、派遣先の適用区分の見直し（第 45 条） 労働者派遣法が制定されて久しいが、法施行後の問題点・この法律の功罪を明らかにし、再検討すべきと思います。不安定雇用の温床となっているのではないのでしょうか。それと、現行の第 45 条の法適用区分も。（00264 元監督官（2））
結果	未検討

65 厚生労働技官の立入検査権→No. 75 に含むこととする。

提案文	労働安全衛生法第 91 条・第 94 条により、それぞれ労働基準監督官及び産業安全専門官・労働衛生専門官には事業場への立ち入り等の権限が与えられていますが、労働基準監督署の規模により産業安全専門官も労働衛生専門官も配置されていない監督署が少なからずあり、それらの監督署でも安全衛生業務を担当する厚生労働技官は当然事業場に立ち入る等の行為を行わなければその職掌を全うすることができないにもかかわらず、その権限に法的根拠がないという状態が継続しております。（00088 元監督官（2））
結果	未検討

66 ◇リモートワークとの整合性

提案文	リモートワークと現行労働安全衛生法及び関係省令との整合性。 （00206 監督官（1））
森山註	自宅が作業場にあたるかどうかの問題 ・衛生管理者の各作業場の巡視はどうするか ・安衛法第 23 条が自宅に適用されるかどうか
結果	未検討

67 国及び公共団体についての適用の明確化

提案文	労働基準法においては、第 102 条において「国及び公共団体についての適用」の条文があり、適用範囲が明確であるが、労働安全衛生法においてはそれに該当する条文がないので、該当する条文を新設すべきと思量される。（00212 監督官（1））
森山註	<p>労基法第 102 条は確認規定にすぎないと思われる。また、実際には別の法律に分散して適用の除外・特例が規定されている。</p> <p>労基法と安衛法の適用除外・特例：</p> <p>国家公務員法附則第 16 条（一般職に属する職員に対する適用除外） 裁判所職員臨時措置法（裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員に対する国家公務員法の準用） 自衛隊法第 108 条（隊員に対する適用除外） 国会職員法第 45 条（国会職員に対する適用除外） 地方公務員法第 58 条（非現業・通信・教育関係地方公務員に対する一部適用除外・特例）</p> <p>備考</p> <p>刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律第 95 条第 4 項（受刑者の安全衛生について安衛法に準じた訓令制定） 少年院法第 41 条第 3 項（在院者の安全衛生について安衛法に準じた訓令制定）</p>
結果	未検討

68 「墜落」と「転落」の違い

提案文	労働安全衛生法令における「墜落」と「転落」の差異は何か。 (00082 監督官 (3))
結果	未検討

69 長い名前を短くすべき (要求性能墜落制止器具等)

提案文	法改正により「安全带」から「要求性能墜落制止器具」という名称が変わったが、とにかく長過ぎて現場の人に説明してもピンとこないようであり、帯ではないが、安全带の名称をそのまま使った方が良かったのでは。また、名称を変えるにしてももっとわかり易い言葉にすべきでは。(00081 監督官 (3))
結果	賛成

70 書類の保存期間の統一

提案文	書類の保存期間の統一 バラバラすぎる。 作業記録や健康診断の結果の保存が、労働者が病気にかかった場合における過去の作業状況や健康状態の把握と健康状態の変化を追跡することを目的とするのであれば、一律最終記入日から 30 年でもよいのではないだろうか。 また会社に対して、退職労働者への健康診断の結果の写しの交付の義務化、労働者が雇用された場合に雇用者への当該健康診断結果の写しの提出の(努力)義務化も検討してもよいのではないだろうか。 (00071 監督官 (1))
結果	未検討

71 ストレスチェックの迅速化

提案文	ストレスチェックの実施から事後措置までに相当な時間を要する規定となっており、緊急を要する場合の措置の改定が必要。実施後数カ月要する。 ストレスチェックの実施「遅滞なく」：結果出力後速やかに ↓ 本人通知「遅滞なく」：概ね 1 カ月以内 ↓ 本人からの面接指導申出「遅滞なく」：概ね 1 カ月以内 ↓ 医師による面接指導の実施「遅滞なく」：概ね 1 カ月以内 ↓ 医師から意見聴取「遅滞なく」 ↓ 事後措置の実施 (00059 技官)
結果	未検討

72 ボイラー取扱作業主任者に関する規制のわかりにくさ

提案文	ボイラー則
-----	-------

	23 条「就業制限」の令第 20 条の 3（・・・取り扱いの業務）、に対して 23 条「作業主任者の選任」の令 6 の 4（・・・作業）について、運転資格のそのものの要件と、ボイラーの種類・規模による主任者の免許ランクによる選任要件が、絡み合っていることから、錯誤が生じ時に混乱を起し間違った理解がされる結果となる。 (00283 元監督官 (1))
結果	未検討

73 免許再交付手続の簡素化

提案文	安全衛生法の免許の再交付について、労働局労働基準監督署の窓口へ本人確認に行かないとならないが、ネット申請等で対応可能と思われる。 (00025 監督官 (1))
結果	未検討

74 ◆監督行政についての問題提起（設問その他から）

提案文	<p>（「法改正提案」としてはなく、「その他」のコメント欄に記入された意見）</p> <p>私は労働基準監督署の安全衛生部署に勤務する厚生労働技官です。</p> <p>1 年目の研究成果を拝見させていただきました。労働安全衛生法に携わる者として、改めて法の目的、社会的背景、法制定の経過、そして何より労働者を守るため多くの人が携わり今もなお成長し続ける同法について再確認する機会となり身が引き締まる思いです。</p> <p>さて、貴プロジェクトとは直接関係ない話かもしれませんが、現在我が国の安全衛生行政の状況について参考までに述べさせていただきます。現在国家公務員は政府の「定員合理化計画」により、行政機能の低下を無視した人員削減が強行されています。その中で、主に安全衛生業務に携わる「厚生労働技官」の採用が 10 年以上にわたり凍結されており、労働災害や職業疾病の防止のために必要な知識や経験を持った担当官は大幅に減少し、安全衛生業務に携わる厚生労働技官が 0 人という局も存在します。知識や経験の継承ができずそのレベルは絶望的に低下しており、我々は厚生労働省に対し厚生労働技官の採用再開を訴えています（政府の指示なのか）全く採用を再開する気はありません。厚生労働省は理系の監督官に安全衛生業務を行わせると言っていますが安全衛生業務を行うためには長期の教育が必要です。十分な教育を行う期間がなければ安全衛生担当者としても中途半端になりますし、本来の監督官業務の専門性も低下してしまいます。</p> <p>また、現在政府は行政の現場に実績主義を導入し、労働者のためではなく件数をこなすための職場と成り果てています。安全衛生業務は、法改正をはじめ日々変化する社会情勢、業界の状態、新しい機械や工法の導入など、新たな知識を得るために勉強しなければなりません。昔、先輩からは勉強も仕事だといわれ、業界誌などに目を通し、時には事業所の管理者や労働者と話をして生の情報を仕入れ業務の参考としてきました。しかし、今は件数をこなすことに忙殺され、勉強をする時間がありません。法改正についても十分に理解する時間がないほどです。このような状況で国民のための行政ができるでしょうか。</p> <p>1 年目の研究成果からわかるとおり、安全衛生業務は範囲が膨大で、様々なことを勘案し効果的な指導を行うためには経験が必要です。常日頃から私は言っていますが、安全衛生業務は事業者には法律を守らせるのではなく労働者を守るための指導をしているということです。そのためには労働者を守るという信念と災害の原因の根本を見極める能力が欠かせません。法条文の指摘だけでは労働者を守れないのです。</p> <p>貴プロジェクトの目的が、単に法体系の整理にとどまらず、真に労働者を労働災害や職業性疾病から守るための効果的な施策を提言するためのものであるならば、現場の第一線に必要な能力を持った</p>
-----	---

安全衛生担当者を配置し、十全にその能力を発揮できる体制の確保を提言していただきたいと考えます。さて、ここからが貴プロジェクトに関しての意見なのですが、貴プロジェクトの基礎知識がないので的外れなことを書いていたらすみません。

まず目的についてです。

「①技術系の色彩の強かった労働安全衛生法を事務系にも理解してもらえるようにする」ですが、労働安全衛生法はその性質上、技術系に特化した部分があるのはやむを得ず、力学や鋼材の性質、風量計算、さらには医学的な知識などを事務系の方に理解してもらうのは現実的ではないと思われます。広く一般に労働安全衛生法を理解してもらいたいという趣旨は理解できますが、むしろ技術系と事務系を明確に分け、技術的な専門性を監督署がしっかりと指導できるようにし、事務的な法条文等を広く一般に周知する方策を検討すべきではないでしょうか。

結果的に労働安全衛生法を骨抜きにし憲法にも定められた労働者の権利を後退させる恐れがあるため現場の職員としては反対です。（そもそもそういう趣旨でなかったら申し訳ございません）

次に「②同法に詳しい学者や専門家を増やす」ですが、我が国の安全衛生水準を向上させるためには当たり前のことなので増やすこと自体に異論はないのですが、この目的が「同法に詳しい学者や専門家を増やし、国が行う安全衛生にかかる業務を外部委託する」であれば論外です。労働安全衛生業務は国が責任をもって、対応を行い、生産性効率性を優先し労働者の安全衛生対策を疎かにする者も出てくるでしょう。また指導が必要な事業場に対しての権限など様々な問題が生じると思います。

また、せっかく専門家を増やしてもそれを活かすシステムがなければ有効に機能せず、肩書を持った人が増えるだけ、という事態になりかねません。

事業場が安全衛生管理のため外部資源である専門家を活用しやすくする環境を整備することは非常に重要なことですが、それは安全衛生管理に前向きな事業場が活用するわけで、広く一般の事業場の労働安全衛生水準を向上させるためには、公的機関である労働基準監督署がしっかりと指導できる体制と能力の向上が最も重要と考えます。

「3.現在の労働安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次のうちから3つ選んでください」について、いくつか現場担当官の立場から意見を書かせていただきたいと思えます。

「①条文に出てくる「危険を及ぼすおそれ」とは何か、どのように判断すべきか」について、基本的に条文では「〇〇により労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき」などと書かれており、ある程度特定されたリスクによる大なり小なりの災害のリスクがある場合はその防止対策を講じるように記載されています。「どのように判断すべきか」の趣旨がよくわかりませんが、リスクがあるなら対策を講じなさい、という判断にしかならないと思います。これを定義づけしてしまうと、安全衛生行政は大きく後退してしまいます。例えば事業場（主にゼネコン）からよくある質問で、「高さが2m未満の作業床には手すりは必要ないですね（安衛則519条参照）」と聞かれます。その際は「おたくは法律を守れば労働者が死んでも構わないという考えなのですね」と言って説教します。確かに労働安全衛生法は事業者を守るべき最低基準を定めたものですが、法条文に基準を明記してしまうとそれにとらわれてより安全な対策を講じなくなるおそれが高い（主にゼネコン）ので、法条文は現状を維持し、リスクについて事業場にしっかりと説明できる担当官の育成が不可欠であると考えます。

「②条文にでてくる「常時」とは何か、どのように判断すべきか」について

確かに「常時」については定義がなく、我々も事業場への説明に苦慮しているところではあります。有害業務の常時性について質問された際は、「常時についての基準は明確に示されていないが、業務として当該業務を行う場合は当該業務に常時従事しているものとして対策を講じてください」と説明しています。有害業務の中には体内への蓄積により障害が発生するもの（粉じんや特定化学物質等）もあり、作業頻度が少なくても長期間従事することにより疾病を発症するリスクがあります。常

時の基準をめいっかうに定めてしまうとその基準以下で長時間有害業務に従事した労働者は、法定の作業管理や健康管理などが行われず、発症のリスクがあるにもかかわらず何ら対策を講じないというケースが発生するおそれが高いです。また、安全衛生管理対策にかかる「常時〇〇名以上を～」という表現も非常にわかりづらいと考えます。いっそ法条文から「常時」という言葉を撤廃するのはいかがでしょう・・・。

「③「事業者」とは」

安衛法の2条に定義がありますし、貴プロジェクトのメンバーであれば明確に説明できる方がいると思います「事業者」と「使用者」の違いが分かりづらいという人はいるかもしれません。

「④建築工事での労災を～」について

まず設計者についてですが、どんな図面を引こうと発注者の責任で発注するわけですので、設計者に法的義務を課すのは現実的ではないと考えます。発注者に関しては、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成28年法律第111号）が平成28年12月16日に公布され、安全に配慮した発注が義務付けられていますが、これは国と都道府県の発注に限定されており、これが市町村にも波及することを期待しておりますが、まだまだ予算重視で安全を軽視した発注が多く出されているのが現状です。

一定規模の足場等について監督署に設置届を提出することが義務付けられており、審査の結果法違反の部分については当然是正させますが、中には法違反ではないがより安全な構造にするべき事案もあります。

しかしながら、発注者の中には法的に問題ないなら予算は出さない、やるなら元請の自己負担で改善しろ、という安全意識の欠片もない発注者も存在します。届出の必要のない工事であればなおさら監督署の審査なしで不安全な発注がなされていることは容易に想像がつきます。

このような現状なので、法的義務を課すのは賛成なのですが、そうすると「どこまで」法的義務を課すのか、という非常に難しい問題に直面すると思います。法的義務を課す以前の問題として、「安全に配慮した発注とは何か」を発注者に周知、教育し、まずは発注者としてのモラル向上が必要と考えます。

個人的には発注者に法的義務を課して安全に作業できる発注が定着してくれることを望みます。

「⑦と⑧」経営層の安全衛生意識の向上及び中小企業の安衛管理向上の方策について

正直に言ってそんな方策があれば苦労しないというのが率直な意見です。

昔に比べ労働安全衛生の重要性、必要性は認知されていますがまだまだ十分ではなく、特に労働安全衛生にコストと労力を割く余裕のない事業場はどうしても対策が後手に回ってしまいます。余力があってもしないところはありますが、産業界に蔓延する人不足の現状も安全衛生活動停滞の一因と考えられます。

法律で無理やり守らせるというのも一つの手段かもしれませんが、労働安全衛生法の重要性について周知し、自らが進んで安全衛生対策を講じるような社会の流れを作る必要があると思います。理想論です。

「⑭増加する高齢者～」について

高齢者の労働災害等については、何年前か忘れましたが政府が年金の支給時期について検討しているという報道が出された時、絶対に高齢者の労働災害が増えると全国の担当官が危惧し、実際に想像以上の件数が発生し、重篤度も高い災害や死亡災害が多発している状況です。

労働力不足について安易に高齢者や外国人、非正規雇用を利用する政策に対する怒りや不満はありますが、ここでは控えさせていただきます。

高齢労働者の問題については、事業場において一般の労働者と同じように使用し特段の対策を講じていない現状が圧倒的であり、今後も増加の一途をたどることは確実だと思われれます。この現状を改

	<p>善する方策は残念ながら無い、若しくはあったとしても焼け石に水となることは明確です。</p> <p>現実的でないことを承知の上で対策を考えれば、65歳以上の労働者を雇用しない、または65歳以上は管理業務や後任の指導・育成を行うなど現業以外の業務をさせる、労働保険料率の高い業種（比較的危険な業種）には就業させない、などの対策が少なからず効果があるかもしれません。労働力が不足しているから高齢労働者は犠牲になっても構わない、という現状は何としても改める必要があると思います。</p> <p>「⑩地域と職域の健康管理の連携～」について</p> <p>安衛法に基づく健康診断の受診義務がない労働者については、地域保健での受診率を高める必要があります（00213 技官）</p>
<p>提案文の要約</p>	<p>①定員削減による行政機能の低下、</p> <p>②地方技官採用凍結による監督行政の専門性低下（森山註 法律だけで監督指導をする監督官が既に多い傾向）、</p> <p>③指導件数実績主義により新しい知識等を学ぶ時間が削られていること（森山註 詳しい職員はみな自宅学習によっていると思われる）を改善すべき。また、</p> <p>④広く一般の事業場の安全衛生水準を向上させるためには外部専門家でなく公的機関（監督署）の機能が最も重要である。</p> <p>⑤業界全体の専門性低下</p>
<p>結果</p>	<p>議事録参照</p>
<p>議事録</p>	<p>（2022年11月12日）</p> <p>森山：もしご意見いただけるようでしたら、ご発言お願いしたいんですが。</p> <p>三柴：これ、ぶっちゃけ、心情として半分賛成、半分は「少々ピント外れなんじゃないか」という感じがしているんですけど。</p> <p>まず、賛成の部分は、技官の脈絡を断っちゃったってのは、やっぱりもったいないなと私は思っています。行政側の説明は、要するに監督官のBですか、そちらで技術系はもう統合したからいいじゃないかということなんでしょうけども、ご案内のように、長時間労働がテーマだつてなると、もうそっちに駆り立てられて安全衛生そっちのけみたいになっちゃうので、やっぱり専門性の脈絡つてのは断つべきではないと。</p> <p>これはアメリカも経験済みで、OSHAがレーガンの時代にインスペクターやら何やら、ごそつと何分の1かに削って、その後、技芸、技術みたいなものを復活させるのにもものすごい苦労したっていう経過があるので、それは悪例として参考にすべきだなっていうふうに思っていました。</p> <p>確かに、技官より監督官のほうが、法を扱う分、1段上つていう現場認識があったから「だったら統合しちゃえ」というのも分かるんですけども、であれば、ほんとに安全衛生に専念できるように、イギリスのように監督権限も与えた技術系っていう枠組みにしないと、結局、安全衛生軽視してるだけでしょう。結局、他の仕事と安全衛生をくっつけると、フランスの安全衛生委員会の動きもそうなんですけど、これは民間の事業組織の中での話ですけど、他の仕事とくっつけちゃうと、相対化して軽視されるっていうのは、大体、古今東西変わんないと思うんです。だから、やっぱりちょっと頑固に、そこは専門性を保ったほうがいいってのは分かる。これは賛成です。</p> <p>他方で、ちょっとピント外れとってしまうのは、一言で言うと、技術系の頑固さっていうか、ある種の、失礼だけど、視野の狭さみたいなものが行き過ぎてる感じがしていて、まず、われわれのプロジェクトに対しての理解ですけれども、ちょっと誤解してるなと思います。</p> <p>文系の人にも、ある程度技術系の常識っていうか、技術系はこういう発想で、こういうふうに動いてるっていうような枠組みとかを押さえていただくことが必要なわけで。</p> <p>いずれにしても、文理分けるってつたつて、連携しないと現場は動かせないわけですから、もっ</p>

と言うと、技術系を尊重するのも技術系が何やってるか分かるからなんで、事務系に技術の知識は要らないみたいな言い方は、ちょっと言い過ぎじゃないかと思ってるし、むしろ概念理解はちゃんとしてもらわないと対話ができないでしょっていうことだと思います。そんなとこです。

森山：ありがとうございます。おっしゃるとおりだと。一つは、やはり監督行政の専門性ですね。途中で、ちょっと一般への理解っていう話も出てましたけども、そういった論点、あるいは他の論点から何かご意見がある先生方、いらっしゃいましたらお願いしたいんですが。

三柴：制度変えちゃった上で、どうやってその専門性をリバイバルさせるかについて、アイデアっていうか、お考えいただきたいなと思います。

森山：非常に取り扱いが難しいテーマかもしれないんですけども、柳川先生、すいませんが、この辺り、お考えをお聞かせいただきたいんですけど。

柳川：今、三柴先生おっしゃったことは、私も基本的には同じですけども、ただ、この方、ちょっと極端な言い方をしてますけれど、事務系の人には技官のやることを知らなくてもいいというのは、多分、そこまでは思っていないんじゃないだろうとは思いますが、ただ、この方おっしゃっているように、安全衛生の知識というのはかなり広範で深いものがありますし、実際、技官でも、こういった安全衛生についての知識深くない人、結構いらっしゃいます。申し訳ないですけども。

ただ、専門家グループというのが、いわゆる絶滅危惧種だというのは事実なので、残念ながら絶滅してしまったら、ちょっと復活させるのはかなり難しくはなるでしょうね。これは、申し訳ないんですけども学者レベルでも同じだと思います。あの先生いなくなったら終わるだろうみたいな先生がいっぱいいらっしゃいますもんね。

三柴：超同感です。

森山：ちなみに、文献としても残ってないってことなんですか。そのノウハウというか、文献化もあまりされてない面もあるということでしょうか。

柳川：文献は残ってると思います。とりわけ、最近のインターネットの社会ですから、インターネットの中にもいろんなデータが残ってます。ただし、それをどういう人が勉強するんだっていうと、勉強することによってそれでお金がもうかるんだったら勉強するんです、露骨な言い方しますけれども。

よく言われることですけども、安全コンサルタント、衛生コンサルタントで飯食ってる人って、某N先生しかいないなんていう話、よく聞きますけれど、理由、簡単なんです。要するに、安全コンサルタントという専門家に対してお金を払いますよという事業所が、今、非常に少ないわけなんです。なので、これじゃ飯が食えないんです。なので、そういう状態になっていくわけなんです。そうなれば、どんな人だって、金がもうからないことのためにコストはかけない。コストってのは、要するに勉強はしないです。

まさにそういうところなんです。教育をするためには、川に連れていくことはできるけど水を飲ませることはできないってなことをよく言いますよね。水飲ますためには、水を飲んだらもうかるんだよっていう事態にならない限りどうにもならない。だから、専門家を使わないとどうにもならないような体制をつくっていくってことは大事だと思います。

今度、化学物質関係で、さっきちょっと言いましたけれども、第3管理区分になった時に、外部の専門家の意見を聞かなければいけないですよ、あるいは監督署長の指示で、外部の専門家の意見を聞かせる制度ができましたけれど、こういったものが果たしてどこまで機能するかですよ。

とりわけ、新しい安衛則34条の2の10の、監督署長による改善指示の制度ですけど、各監督署長が1つの署で、1カ月に1回ずつやるんだっていうようなレベルでやれば、まだ何とかかなるでしょうけど、そんなに動かないでしょうし。そういう制度を作っていくことが大事だと思います。専

門家が飯が食える制度。

森山：ありがとうございます。

三柴：化学物質の検討会で「今までは危ない所に専門家は付けなさいってやってきたけども、危なくないことを証明するために専門家を活用するようにしてください」というふうに言って、その考えは一応取り入れて頂いたんですけども、おっしゃるように、おのずと専門家を使わざるを得なくなる仕組みっていても、それ以上にラジカルな方法はなかなか採れないし、それから、仮に発想を取り入れていただいたにしても、そもそも安全衛生対策を重視する発想がないと駄目だろう。結局、実際問題、特別則の適用外しますよってというのは、ある種の戦略であって、今回の政策は、実は特別則に書いてあること以上を求める、ある種の規制強化の面がある。それでも、本当に専門家使おうとなるのか、使ったって無駄じゃないかとなるのかってというのは、微妙なとこだなと思ってます。

柳川：まさにおっしゃるとおりで、今度の改正って、すごい専門性が必要になってくる。専門家の資質が必要になってく制度なので、うまく動く……、だから理想なんです、まさに、今度の法改正というの。

三柴：そうですね。

柳川：理想に近づこうとしてるんだけど、実態を見ると、ちょっと三柴先生には大変失礼なんですけども、実態を見ると、やはり心配になるんです。今、そんなに専門家は少ないよねって。ほんとにどっかから湧いて出るんだろうかという心配はありますよね。

三柴：それは分かってるんです、案を練った側も。だから、よく言うように、ある種の議論の喚起を生むための戦略でもあって。で、内容的には、実は今までの脈絡と変わらず、温故知新で、もう少し規制強化しようねっていう内容なんです。

だから、特別規則外すよってというのは、ブラフと言うと言い過ぎですけど、これだけのことであれば外してあげんでもないってことなんで、結局、特別則以上を守らないと駄目なんです。特別則自体も、恐らく、仮に自由化、自主化を進めたとしても、自主管理化進めたとしても、特別規則の内容自体は実施省令かガイドラインと言いつつ、規則に近いような形で残るはずですから。

えらいこっちゃって、取りあえず話題になってるのは、本省としては、ある種、もくろみどおりだと思うんです。

森山：ありがとうございます。安全のほうについても少しお聞きしたいんですけども。浅田先生、安全の専門家ってというのは、今、専門性ってというのはどれぐらい低下ってというような問題あるんでしょうか。

浅田：浅田ですけども、私も行政を外れてそれなりの年月がたちますので、現在の状況を熟知してるわけではないという前提でお話ししますと、労働大学校に専門官の研修を行う際に、講師として行った人の話や教官の話から聞くと、やはり専門技術的な内容について説明するのがかなり困難になってきていると。

地方局によっては、監督官でも、必ずしも監督官のBではなくて、監督官のAがそういう専門官に配置される場合もあるんだけど、そういう場合は、確かに強度計算とかの内容を説明しても、後で「中身がよく分からなかった」というようなアンケート結果が出てくることがあるという話は聞いてます。そういう意味では、確かに相対的なレベルは低下してるのは事実かもしれないなとは思いますが。

安全については、確かにそういう専門性の蓄積とかノウハウ、暗黙知っていうんですか、書かれたものでないことで、先輩から後輩に伝えられるものが、要素がかなりあるのは事実だと思いますので、そういった意味で、どういう手法でもってこれをリカバーすればいいのかというのは、大きな課題ではあるとは思いますが。

一つ、安全関係でいわれているのは、特に製造許可であるとか、あるいは検査については、外部の専門機関に出していこうという動きはあるやに聞いてますので、それはそれで一つの方策かもしれないけども、そうすると、さらに行政のその分野での専門レベルが落ちて、また別の問題が生ずるかもしれないなという懸念はあります。以上です。

森山：ありがとうございます。大幢先生に伺いたいんですけども、研究分野で、労働安全とか安全工学といった分野で、今、何か研究者の方が少なくなってるのか、そういったこととか、あるいは専門性の問題で何かご見解あれば伺いたいんですけども。

大幢：今の問題としては、ちょっと人が採りづらくなってきているというのがありまして、理系離れなのかよく分かりませんが、なかなか獲得できなくなっているというのがありまして、そこがちょっと問題かなというところがあります。

うちの労働安全衛生総合研究所ですけど、元々、労働安全なんていう、産業安全なんていう分野は、なかなか大学にはないので、1 からやるっていう、基礎知識はあるんですけど、1 からやるってことになるんですが、博士を取った方がなかなかなくて、最近ちょっと……、要するに採用というところで、ちょっと苦しいなってところがあって、今、頑張ってる場所なんです。

研究自体は、何とか……、やっぱり研究ですと、昔やってた分野が、人がいなくなるとそこはもうやらないっていうことはあったりします。ただ、なるべくならないように、人を付けてやるようにしてるんですが、なかなか人が採りづらくなってというのが、今の悩みのとこです。以上です。

森山：ありがとうございます。以前よりも先細っているというか、そういう実態はどうしてなのかっていうのが、ちょっと気になってるんですけども、この辺りはどなたか、先生方、ご存じのことがあればと思うんですけども。その原因というか。ないでしょうか。

すいません。私もお聞きづらいテーマで申し訳なかったんですけども。今後の対策としては、やはり営利事業として専門性が生かせるような仕事が出てくれば、そういった業界全体が厚くなっていくっていうか、専門性のある方の数が増えていくんじゃないかっていうことだと思うんですけども。

(同日終会時コメント)

笹井：笹井です。先生方、大変ありがとうございました。私も、今、地方で行政官として働いてますが、やはり安全衛生に関しては、経験してなんぼなところもあると思いますので、先ほど技官の話もあったんですが、必ずしも技官じゃなくてもいいとも思うんですが、やっぱり経験によるところがあるので、監督官を置くのであれば、安全衛生を長年やっていくという前提で人員体制組んでいくのが現実的なのかなというふうには感じました。ありがとうございました。

内田：すいませんでした。準備が整いました。私は今、地方の労働基準監督署で労災課にいますので、労働安全衛生法とほど遠い現場にいるのかなとは思いますが。そうした身で、隣の安全衛生課の業務を見ますと、検査業務であるとか、専門性があるんだろうと思います。そうした検査業務ともしっかりやりながら、事業場の安全衛生の担当の方とフェアにやり合っていく中で、そういった奥深い資料ができたりするんだろうと思ったりはします。

一方で、違う話題で言うと、個人事業主の方であるとかの労働安全衛生の話が、今日、あったと思うんですけども、私、今、労災課にいますから、労災保険の療養請求とかも見てますと、特別加入者の請求の方も多く見ておりました。特別加入者の方も労働者と一緒に作業してれば、負傷とかをするわけですから、その負傷の中の原因とかを療養請求書で見ると、中には安衛則違反の事象があるんだろうと思います。

ですから、個人事業主の方もけがするわけで、そういう人たちに安衛則が適用されてたら、労働基準監督署が指導できたりってのもあるんだろうとか、それはそれなりに思ったりもしますけれどもっていうところでした。以上でございます。

佐々木：すいません。佐々木です。本日は、これまで発言はできなかつたんですけども、先生方いろいろ現場のお話とかを聞けて、大変勉強になりました。特に、今日のお話って、あまり法の……、法の問題では当然あるんでしょうけれども、どちらかというと現場の問題とか、あとは、例えば誰にどういう責任を負わせるのが一番効果的とか、そういった、何ていうか、安全衛生法、法そのものというよりは、安全衛生の体制とか、もっと根本的なものの議論を非常にしていたのかなというふうには感じておりました。

あとは専門性とか技官の採用をやめてしまつてついうところとかもそうですが、どうやって現場で対応をしていくのか、で、それを守らせるためにどういった、履行させるための強制力、履行確保というか、そういった措置を取るのかついう、そういった、もっと根っこの問題だったので、私も全然これまで現場は直接知ってるわけではなく、インタビューした限りで、自分の担当条文に関わる限りでということなので、非常に勉強になったというか、知らないことがたくさん分かつたなつという感じではあつたんですけども。

あとは、さらに新しい問題として、テレワークの自宅に対してどういった規制が及ぼせるのかみたいな話にもなりましたが、まだまだ安全衛生の問題って、考えなきゃいけないことがたくさんあるなということが分かつて、自分がどこまでこのプロジェクトで力になれたかも分かりませんし、これからできるかも分からないんですけども、もっと勉強が必要だなということを感じた会では、今日はありました。今日はありがとうございました。

篠原：篠原です。このプロジェクトで第一人者の先生方のお話をじかにたくさんお聞きすることができて、私らの発言よりは、多くの教をいただきまして、ほんとに充実した時間でございました。

全く余談なんですけれども、以前、中災防の泊まりがけの5日間の、4泊5日の研修に参加した時に、ある企業の安全室長の方がお見えになつて、この方が抜群に安全の知識を持っておられて、みんなからいろんなことを聞かれてたんですけども、あんまり何でも知ってるんで「一体全体、大学で何選考されてたんですか」ということをお聞きしましたら、その方、中卒つておられるんです。「私は中学しか出てません」と。夜の仕事をして、社長に出会つて、社長に拾つてもらつたという言い方されてましたけれども「拾つてもらつて、今、ここにいます」と。

この時、ほんとに安全衛生というのは、専門家だけのものではなく、まさに現場の皆さんが気軽にアクセスできて、気軽に理解しやすいものでなければならないというふうに考えた次第です。

私自身、文系でございますけれども、結構、長いところでは10年以上、企業の安全衛生顧問なんかもしてますけれども、文系なりに、それなりに、高校の化学ですとか、電気ですとか勉強しながら、あとは、研修会の講師を結構しますので、そこで電機メーカーの方、フォークリフトメーカーの方、化学メーカーの方とか、あるいはそういった工学系の方と知り合う機会がありますので、ネットワークもできてますので、あとは玉泉大先生の●するんですけども、そういった方々の知識なんかも借りながら、窓口的な役割で、現場の担当の方が、自分のものに、安全衛生、いろんなネットワークをつくりながらできるような形が一番いいのではないかと。

そういう意味では、このプロジェクト、ほんとに非常に素晴らしいプロジェクトだつたと思えますし、参加させていただいて非常にありがたかつたと思つております。以上でございます。

森山：では次、阿部理香先生、お願いできますでしょうか。

阿部：はい。今日はありがとうございました。私、分担研究のところでは第6章の「労働者の就業に当たつての措置」というところを担当してまして、その中に職長教育について定めた60条を担当してましたので、今日のお話では、質問項目というか、提案の63に当たる現場責任者への権限、余裕の付与というところは、興味深く聞かせていただきました。

特に、権限とか余裕というところもそうだとは思つてますが、職長教育が求められる、必要な業

種において、職長教育が、実際には十分に行われていない中で事故が起きてしまったというような場合でも、やっぱりその責任を問われるのは現場の要である職長であるというところで、違和感というか、ちょっと問題意識を持っていたところもありましたので、ご提案の内容には同意するところが非常に大きく、聞かせていただきました。

特にこの項目は結構議論が盛り上がっていたところもありましたので、非常に勉強になりました。まだ、引き続き執筆のほうも頑張っていきたいと思っていますので、会議は今日で終わりということになります。引き続きご指導いただければ幸いです。ありがとうございました。以上です。

柳川：柳川でございます。私の場合は、数カ月だけ参加させていただいたんですけども、その間、よく思ったのが、こういうものがあるんだったら、もっと早くから参加させていただいてればよかったなという思いがございませうけれども、大変勉強になりました。ありがとうございました。

わが国における労働安全衛生の世界が、これからどうなっていくのか分かりませんが、私が労働省に入った頃ってというのは、建設会社なんかだと安全衛生業務に従事した人というのは、将来の幹部候補生だったりしたんですけど、今はもう、企業に行くと言われます。「安全衛生の担当者ってのは、どちらかという出世しない人たちだよ」ということを、結構露骨に言われるようになってまいりまして、労働災害が高度経済成長の頃に比べるとかなり激減していることで、企業の意識が変わってきているのかなと。

また、そうは言いつつ、例えば化学物質について申し上げますと、例えば慢性曝露に関するリスクアセスメントをマトリックス法でやっていますという事業場があったり、全く分かってないわけです。リスクアセスメントについて全く分かっていないんです。だとか、有機溶剤を使っていながら、DS2のマスクを労働者に使わせているという企業とか、結構、大きな会社です。とか、これ、あんまり言いたくないはないんですけど、技官の方で、ある日、ペイント作業をマスクをせずにやってみる人を見掛けて「おい、何をやってるんだ」と言って注意したんですけど、その時に「これ、水性ペイントですから」と言ったら「じゃあいいよね」というふうには、ぱっとおっしゃるんです。

なので、やっぱりそういうところ、まだまだ知識が充実していないのかなという感じはあります。この中で、今度の「ショウセイセイ」省令改正の影響で、化学物質管理がどうなっていくんだろうということに非常に興味を持って、これからも見ていきたいなというふうに思っております。

安全コンサルタント、衛生コンサルタントが、それで仕事、飯が食えるような社会というのが、実現できないかなというのを、最近、よく思っております。すいません。まとめませんが、以上です。

■質問4（整理漏れの指摘）

75 ガス溶接作業主任者免許の規定整理漏れ

提案文	免許申請について、労働安全衛生規則別表第四の「ガス溶接作業主任者免許」の項の第一号には、「次のいずれかに掲げる者であって、ガス溶接作業主任者免許試験に合格したもの」、その「二」に「職業能力開発促進法第二十八条第一項の職業訓練指導員免許のうち職業能力開発促進法施行規則別表第十一免許職種の欄に掲げる塑性加工料、構造物鉄工科又は排管料の職種に係る食上訓練指導員免許を受けたもの」とされている。他方でガス溶接作業主任者免許規定第二条「労働安全衛生規則別表第四ガス溶接作業主任者免許の項第三号の労働大臣が定める者」として、第八号に「職業能力開発促進法第二十八条第一項に規定する職業能力開発促進法施行規則別表第十一の免許職種の欄に掲げる塑性加工料は溶接科の職種に係る職業訓練指導員免許を受けた者」とある。本省見解は、「免許試験合格と無試験との両方に書いてあるので、免許申請者に不利益にならない取扱いをする結果、無試験で免許
-----	--

	を交付する扱いとなる」とのこと。つまり、条文上の齟齬があると思われるので、改正が必要と思料されます。また、試験免除となる職業能力開発促進法に基づく訓練の終了証に記載されている根拠条例も必ずしも労働安全衛生規則別表第四やガス溶接作業主任者免許規定の表現と一致しておらず判断に迷う原因となっているので、別表・免許規定（又は終了証の根拠条項記載の仕方についても見直しをはかるべきと思料します。 (00166 監督官 (1))
結果	未検討

■質問 4 (詳細不明のもの)

76 細やかすぎる法体系の問題

提案文	欧米に比べて、細やかすぎる法体系。(00177 監督官 (2))
結果	未検討

77 一般健康診断項目の改正

提案文	一般定期健康診断の診断項目の改正。 (00076 監督官 (1))
結果	未検討

78 請負制度の更新

提案文	請負制度の更新 (00259 監督官 (1))
結果	未検討

79 労働者死傷病報告の提出義務の精緻化

提案文	労働者死傷病報告の提出義務の精緻化。(00177 監督官 (1))
結果	未検討

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

産業保健法学的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

研究協力者（分担報告書等執筆担当） 西本 実苗 神戸女子大学心理学部・講師
研究協力者 高橋 朋子 近畿大学教職教育部・准教授
分担研究者 森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所・教授
研究協力者 泉 陽子 東北大学 東北メディカル・メガバンク機構・教授
研究協力者 井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士
研究協力者 岩井 龍人 公益財団法人佐々木研究所
研究協力者 岩村 和典 ニッポン高度紙工業株式会社
研究協力者 海野 賀央 SCSK 株式会社
研究協力者 熊谷 明男 元日立ソリューションズ人事総務部長
研究協力者 国分 茂行 某社人事労務部員
研究協力者 小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士
研究協力者 境 浩史 株式会社島津製作所
研究協力者 渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医
研究協力者 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
分担研究者（研究統括） 三柴 丈典 近畿大学法学部・教授

研究要旨

本研究では、産業保健関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施される産業保健法学的研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の効果測定を行い、産業保健関係者に対する有効な法教育手法の開発につながる知見を得ることを目的として、その目的を達成するために必要な、研修効果測定調査のデザインおよび調査項目の作成を行った。

研修効果測定調査の調査デザインおよび調査項目の作成は、①厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会（以下、委員会とする）における議論およびそれらの議論から抽出された研修における効果測定指標（9 つ）、②委員会の高橋委員により検討・作成され

た「R・ガニエによる学習成果の5分類」による研修における効果測定指標（9つ）についての整理、の2つを基に、文献や先行研究も参考にして行った。

調査デザインについて、第3回委員会会合にて了承された研修カリキュラム案および研修スケジュール、調査参加者（受講者）に基づいて作成した。研修効果測定のための調査は、研修開始前（Before）、研修講座受講中、研修修了直後（After）の3期に分け、産業保健法學研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の受講者を対象に実施することとした。

調査項目について、研究の目的に照らし、次の4つの方針を基本において作成した。

- ・ 調査の測定対象は、（基本的には）研修参加者の自己評価（自己認識／主観）の Before/After の変化
- ・ 調査項目は、委員会での議論から抽出された9つの効果測定指標と、高橋委員により作成された「R・ガニエによる学習成果の5分類」による研修における9つの効果測定指標についての整理を基に作成する
- ・ 調査項目は、（上述の）「R・ガニエによる学習成果の5分類」のうち、受講中の小テスト等により確認しづらい「⑤態度」および「③認知的方略」を主なターゲットとして作成し、それぞれ本人が「そうである」と思う程度について尋ねる（リッカート尺度を利用）
- ・ 研修のターゲットである「関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）」については、いわゆる「多職種連携」力に類似している面もあると思われるため、「多職種連携」の先行研究（医療・福祉系に多い）も参考にする

結果として、Before/After の比較の中心となる問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート）全17項目を作成し、また、研修開始前（Before）、研修講座受講中、研修修了直後（After）の3期それぞれにおいて利用する自由記述式アンケート項目9つと数値評価アンケート項目1つを作成し、研修効果測定調査で利用する調査票を完成させた。

A. 研究目的

本研究は、以下の 2 つを目的として行われた。

①産業保健関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施される産業保健法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の効果測定を行い、産業保健関係者に対する有効な法教育手法の開発につながる知見を得ること。

②①の目的を達成するために必要な、研修効果測定調査の調査デザインおよび調査項目を検討し作成すること。

B. 研究方法

本研究における研修効果測定調査の調査デザインおよび調査項目の作成は、①厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会（以下、委員会とする）における議論およびそれらの議論から抽出された研修における効果測定指標（9 つ）、②委員会の高橋委員により検討・作成された「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」による研修における効果測定指標（9 つ）についての整理、の 2 つを基に、文献や先行研究も参考にしに行った。

まず①について、計 3 回の委員会会合（第 1 回：2022 年 7 月 6 日、第 2 回：2022 年 10 月 12 日、第 3 回：2022 年 12 月 14 日）での議論より、以下に示す研修における効果測定指標 9 つが抽出された。

1. 不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わす能力を身につけている。

→実務的には（会社の思う方向に誘導するため）本音を隠しながらの合意形成になる面もあるため、(R・ガニエによる学習成果の：カッコ内筆者補足)5 分類のうち①をベースとして、傾聴姿勢や提案などが必要となる点では、②⑤との関係が深いだろう。

2. 不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策を発案する力を身につけている。

→企業等によっては、話し合いの場を設定すること自体が困難かつ有用なので、下線部を個別の指標化すべきではないか。

3. 職域での産業保健に関するルールづくりを促進、発案、協議する力を身につけている。

→当初案どおり、「ルールづくり（修正案を含む）」とすべきではないか。

4. 健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に基づいて説得し、実施する力を身につけている。

→組織内で法情報を踏まえたやりとりは殆ど行われなし、ハレーションを生むこともあるので、下線部を、「法制度や判例等を踏まえて」に修正すべきではないか。

5. トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素（①情報、②権限、③スキル）を獲得する力を身につけている。

→下線部の権限を得られるかは、就労する企業等による課題の重要性認識

などにも左右されるので、それにつながり得る周囲の評価の変化等も指標とすべきではないか。

6. 問題解決を促進する質問力を身につけている。

→1にもつながり得るが、個別的で繊細なコミュニケーションの力を示すものである。

7. トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組める力を身につけている。

→主観の確認であり、特に修正の必要なし。

8. 組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し、改善案を示している。

→「労働生産性」がキーワードと思われ、定量化が可能となり得る点で1~7とは異質だが、1~7を踏まえた多義的かつ包括的な意味合いになるのではないか。

また、積極的に労働生産性を向上させるのみでなく、疾病罹患者の回復支援、秩序違反行動の抑制など、マイナスをゼロにする行動も評価対象となるのではないか。

9. *会議後、熊谷アドバイザーより、
（産業保健に関する問題についての）
リスクの察知（発見）力、それを関係者と共有するためのネットワーク形成力
も重要との指摘があった。

これら 9 つの効果測定指標を基に、調査

項目の検討と作成を行った。

また、調査デザインについては、第 3 回委員会会合にて了承された研修カリキュラム案および研修スケジュール、調査参加者（受講者）に基づいて作成した。

次に②について、計 3 回の委員会会合での議論より抽出された研修における効果測定指標 9 つそれぞれについて、高橋委員より、「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」について表を用いて整理した結果が示された（資料 1）。これらの結果も基にして、調査項目の検討と作成を行った。

C. 研究結果およびD. 考察

本研究は、研修効果測定調査の調査デザインおよび調査項目を検討し作成することを目的に行われたため、研究結果と考察を切り分けて議論することが困難である。そのため、研究結果と考察を含めて記述することとする。

1. 調査デザイン

第 1 回～第 3 回の委員会会合での議論および、第 3 回委員会会合にて了承された研修カリキュラムおよび研修スケジュール、調査参加者（受講者）に基づいて作成した、研修効果測定調査のデザイン（調査参加者、調査の流れ）について述べる。

1.1. 調査参加者

産業保健法学研修（日本産業保健法学会が付与するメンタルヘルス/産業保健法務主任者の資格取得・更新に必要な単位が取

得できる研修講座)の受講者で、本厚労科研の一環として行われる実践的な産業保健法学研修の開発プロジェクトへの受講者としての参加を了承した産業保健関係者を対象に調査を行うこととする。

調査参加者の人数は、研修後のフォローアップ調査にてインタビュー調査など定性的な調査を行うことを考慮して、30名前後(25~35名)とする。

調査参加者の募集方法について、委員会の(企業等の人事関係者から構成される)人事委員からの推薦および、メーリングリスト等による日本産業保健法学会会員への呼びかけにより募集する。なお、調査参加者を選定する際の留意点として、以前に日本産業保健法学会が実施する研修の受講歴がないこと、職種(産業医、保健師等)をなるべく分散させること、全てのプログラム(研修講座)を受講できること、の3点が第3回委員会会合にて了承された。

1.2. 調査の時期、調査内容の概略および調査方法

調査参加者の研修前後の変化、特に自己評価(自己認識/主観)について測定することをねらいとして、まず研修開始前(Before)、研修講座受講中、研修終了直後(After)の3期に分けて調査を実施することとした。表1に調査時期、調査内容の概略および調査方法について示す。

調査時期について、第3回委員会会合にて了承された研修講座スケジュール(2023年3月~9月)に合わせて計画した。研修講座は、動画研修(日本産業保健法学会から

無償譲渡を受けた e-learning 動画を用いた自宅学習)と、対面(2回)およびWeb(3回、Zoomのブレイクアウトルームを利用の予定)での事例演習(産業保健の失敗学)の2つから構成されている。前者の動画研修は2023年3月1日より開始予定であり、4月22日に第1回目が予定されている事例演習(産業保健の失敗学)に先立ち学習できるよう、3月、4月の受講が推奨されている。後者の事例演習(産業保健の失敗学)は2023年4月22日に第1回(対面)、同5月27日に第2回(Web)、同6月24日に第3回(Web)、同7月22日に第4回(Web)、同9月2日に第5回(対面)が予定されている。

これらのスケジュールを考慮して、まず研修開始前(Before)調査は、動画研修が開始する2023年3月1日に先立つ、同2月中旬~同2月末までの実施とした。研修講座受講中調査については、動画研修開始日である2023年3月1日から、最後の事例演習(産業保健の失敗学)の実施日である同9月2日から1週間後の同9月9日までの実施とした。研修終了直後(After)については、最後の事例演習(産業保健の失敗学)の終了直後である2023年9月2日18時から9月9日までの実施とした。なお、研修後ある程度経過した時点でのフォローアップ調査については、研修受講による資格(メンタルヘルス/産業保健法務主任者)申請のタイミング(2023年12月初旬)に合わせて実施することとした(調査項目について本稿執筆時点では検討中)。

表 1 調査時期、調査内容の概略および調査方法

調査時期	調査内容の概略	調査方法
研修開始前 (Before)	属性調査（職種等） 産業保健に関わるようになったきっかけ・経緯 （自由記述式アンケート） 問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート） 研修参加動機、研修に期待するもの（自由記述式アンケート）	e-learning サイト のアンケート機能 を利用
研修講座受講中	受講後アンケート（mhlw 受講後アンケート） 受講後のふりかえり（自由記述式アンケート）	
研修修了直後 (After)	研修開始前 (Before) 調査で使用した問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート）を再度実施 研修への期待の達成度（数値で評定してもらう） 研修で（期待通り）得られたもの・得られなかったもの、研修内容の活用可能性、研修全体のふりかえり（自由記述式アンケート）	

調査内容の概略について、研修開始前 (Before) では、調査参加者の属性（職種、年代、所属先、所属先の規模、（嘱託産業医や社会保険労務士の場合）主な顧問先の規模）について選択肢式項目で、産業保健に関わるようになったきっかけについて自由記述式項目で尋ね、続いて委員会での議論から抽出された 9 つの効果測定指標を基に作成した問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート）、最後に研修参加動機および研修に期待するものについて自由記述式項目で尋ねることとした。

研修講座受講中では、全 18 講座からなる e-learning 講座および 5 回の事例演習（産業保健の失敗学）講座それぞれについて、属性や講義の理解度などについて尋ねる受講

後アンケート（「mhlw 受講後アンケート」として、本研究の調査参加者だけでなく、日本産業保健法学会の研修講座受講者全てに尋ねているものを使用）に加え、講座受講後の簡単なふりかえりを「ふりかえりミニレポート」として自由記述形式で提出してもらうこととした。

研修修了直後 (After) では、研修開始前 (Before) 調査で利用した問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート）を再度実施し、Before/After の比較を行う。さらに、研修全体の印象について尋ねる。まず（当初の）期待の達成度を数値（100 点満点）で評定してもらった上で、研修で（期待通り）得られたもの・得られなかったものについて、それぞれ自由記述式項目で尋ね、続いて研修内容

の（自分の）業務における活用可能性および、業務に活用できるかわからないが印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて、それぞれ自由記述式項目で尋ねることとした。

調査方法について、研修開始前（Before）、研修講座受講中、研修修了直後（After）の 3 つの時期全ての調査について、動画研修の学習で利用している e-learning サイトのアンケート機能を利用することとした。

2. 調査項目

第 1 回～第 3 回の委員会会合での議論を基に検討・作成した、研修効果測定調査で用いる調査項目について詳述する。

本研究における調査項目の検討と作成は、研究目的に照らし、次の 4 つを基本において行った。

- ・ 調査の測定対象は、(基本的には) 研修参加者の自己評価(自己認識/主観)の Before/After の変化
- ・ 調査項目は、委員会での議論から抽出された 9 つの効果測定指標と、高橋委員により作成された「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」による研修における 9 つの効果測定指標についての整理を基に作成する
- ・ 調査項目は、(上述の)「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」のうち、受講中の小テスト等により確認しづらい「⑤態度」および「③認知的方略」を主なターゲットとして作成し、それぞれ本人が「そうである」と思う程度について尋ねる(リッカート尺度を利用)
- ・ 研修のターゲットである「関係者の問

題解決能力(予防+事後解決)」については、いわゆる「多職種連携」力に類似している面もあると思われるため、「多職種連携」の先行研究(医療・福祉系に多い)も参考にする

まず、9 つの効果測定指標と高橋委員により検討・作成された「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」による研修における 9 つの効果測定指標についての整理を基に作成した、Before/After の比較の中心となる問題解決能力のレディネス(ベースライン)を測定する調査(選択肢式アンケート)全 17 項目の検討と作成について述べる。

9 つの効果測定指標の 1 つ目、

1. 不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わす能力を身につけている。

→実務的には(会社の思う方向に誘導するため)本音を隠しながらの合意形成になる面もあるため、(R・ガニエによる学習成果の:カッコ内筆者補足)5 分類のうち①をベースとして、傾聴姿勢や提案などが必要となる点では、②⑤との関係が深いだろう。

以上に対応する調査項目として、次の①と②の 2 項目を作成した。

「①不調者の就労継続や退職につき、相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。」

「②不調者の就労継続や退職につき、本人と適正かつ有効な約束(合意)を交わすことができる。」

①については、「傾聴姿勢」に対応する項

目が必要と考え、先述の「R・ガニエによる学習成果の 5 分類」の効果測定指標の 1. に対応する「⑤態度」の項に「・相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。【研修中に確認できない】」とあるものが「傾聴姿勢」や「合意形成」に必要な態度をよく表現していると思われること、「研修中に確認できない」とされていることから、調査項目として採用した。

②については、①で表現される傾聴と合意形成に向けた丁寧な説明だけでなく、「実務的には（会社の思う方向に誘導するため）本音を隠しながらの合意形成になる面」を表現する項目も必要と考え、委員会による効果測定指標にある文章をほぼそのまま用いることとした。なお元の文章では「有効な約束」であったが、①の「合意形成」と表現を揃える方が適切と考え、「有効な約束（合意）」とした。

9つの効果測定指標の2つ目、

2. 不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策を発案する力を身につけている。

→企業等によっては、話し合いの場を設定すること自体が困難かつ有用なので、下線部を個別の指標化すべきではないか。

上記の効果測定指標については、「話し合いの場の設定をすること」と「(話し合いの場をもった上で)対応策を発案する力」の2つに切り分けることが適切と考え、次の③と④の2項目を作成した。

「③不調者対応について、関係者間で現状

や課題を共有し話し合う機会をもっている。」

「④不調者対応について、関係者と話し合い、本人と職場の状況に応じた対応策を発案することができる。」

③は「話し合いの場の設定をすること」に対応する項目として作成した。介護分野での多職種連携の状況を調べる「顔の見える関係評価尺度」の「患者（利用者）に関わるいろいろな職種が直接会って話す機会がある」「地域連携に関して、課題や困っていることを共有し話し合う機会がある」の2項目[1]を参考にした。

④は、「(話し合いの場をもった上で)対応策を発案する力」に対応する項目として、産業看護職による管理監督者との関係形成のための関わり方に関する研究結果[2]や、メンタルヘルス不調の相談対応における関係者の役割について概説している文献[3]も参考にし、「対応策」について「本人と職場の状況に応じた対応策」と、もう少し具体的な表現とした。

効果測定指標の3つ目、

3. 職域での産業保健に関するルールづくりを促進、発案、協議する力を身につけている。

→当初案どおり、「ルールづくり（修正案を含む）」とすべきではないか。

以上については、「⑤担当組織全体を理解した上で、産業保健に関するルールや仕組みづくり（修正案も含む）を促進、発案、協議することができる。」の1項目を作成した。

この⑤については、産業看護職を対象とした半構造化面接調査の結果についての記

述「組織全体を理解した上でメンタルヘルス対策の仕組みやルールをつくったり」[2]を参考にし、元の「職域での」という表現から「担当組織全体を理解した上で」という表現に変更した。

効果測定指標の 4 つ目、

4. 健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に基づいて説得し、実施する力を身につけている。

→組織内で法情報を踏まえたやりとりは殆ど行われないうし、ハレーションを生むこともあるので、下線部を、「法制度や判例等を踏まえて」に修正すべきではないか。

以上については、効果測定指標の文章は比較的具体的であり、原文の通りで調査項目として使用するのが適切と考え、「⑥健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等を踏まえて説得し、実施することができる。」とすることとした。

効果測定指標の 5 つ目、

5. トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素（①情報、②権限、③スキル）を獲得する力を身につけている。

→下線部の権限を得られるかは、就労する企業等による課題の重要性認識などにも左右されるので、それにつながり得る周囲の評価の変化等も指標とすべきではないか。

以上については、「影響力をもつ要素」が「①情報」「②権限」「③スキル」の 3 つに分類されていることから、①～③のそれぞれに対応する調査項目を作成する必要があると考え、文献や先行研究を参考にして作成した。

まず「①情報」については、嘱託産業医向けの Q&A をまとめた文献[4]を参考にし、組織のトップの考え方や組織の文化等について理解しているか尋ねる調査項目「⑦組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や産業保健の方針を理解している。」を作成した。

「①情報」についてはさらに、精神科医が直接職場に関わる際の留意事項について挙げた論文[5]を参考にして「⑧職場環境（人事制度、人間関係なども含む）にも目を向け、様々な機会を利用して多面的な情報収集に努めている。」も作成した。

前述の調査項目⑦と⑧については、担当組織についての「情報」を「獲得する力」であるが、「トップマネジメントや組織全体に影響力をもつ要素」としての「情報」には、（産業保健の）専門職としても持っている「情報」すなわち専門知識や最新の動向・知見を知っていることも含まれると思われる。このような「情報」を踏まえた上で「トップマネジメントや組織全体」の意思決定に「影響力をもつ」ような働きかけ（説明）ができる「②権限」をもっているか尋ねる調査項目として、産業精神保健分野における公的なアウトリーチ支援に必要なコンピテンスを評価する「アウトリーチコンピテンス」の項目「事業場の理解や意欲に応じて、分かりやすく説明する」[6]も参考にして、「⑨組織のトップ（経営層）や担当者の理解や意欲に応

じて、トップや担当者に法制度や判例等を踏まえた上で分かりやすく説明できる。」を作成した。

最後の「③スキル」については、嘱託産業医向けの Q&A をまとめた文献[4]を参考にして、「⑩組織の意思決定の仕組みを理解し、必要に応じて適切な根回しをすることができる。」を作成した。

効果測定指標の 6 つ目、

6. 問題解決を促進する質問力を身につけている。

→1にもつながり得るが、個別で繊細なコミュニケーションの力を示すものである。

以上については、「質問力」にはいわゆる積極的傾聴の姿勢も必要であろうが、「問題解決を促進する」とあることから、問題解決を促進するための情報収集に重点があると考え、「⑪（産業保健に関する個別的、組織的な）問題解決につながる有益な情報を得るために、適切な質問をすることができる。」として作成した。

効果測定指標の 7 つ目、

7. トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組める力を身につけている。

→主観の確認であり、特に修正の必要なし。

以上については、委員会での意見として「主観の確認であり、特に修正の必要なし。」とあるため、「⑫トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組むことができる。」

として原文のまま調査項目として採用した。効果測定指標の 8 つ目、

8. 組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し、改善案を示している。

→「労働生産性」がキーワードと思われる、定量化が可能となり得る点で 1~7 とは異質だが、1~7 を踏まえた多義的かつ包括的な意味合いになるのではないか。

また、積極的に労働生産性を向上させるのみでなく、疾病罹患者の回復支援、秩序違反行動の抑制など、マイナスをゼロにする行動も評価対象となるのではないか。

以上については、「積極的に労働生産性を向上させるのみでなく、」「マイナスをゼロにする行動も評価対象になるのではないか」という委員会での意見があったため、「積極的に労働生産性を向上させる」面と「マイナスをゼロにする行動」の面の 2 つに分け、「⑬組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。」「⑭不調者への対応（面談や復職支援など）に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。」の 2 項目を作成した。

測定指標の 9 つ目、

9. *会議後、熊谷アドバイザーより、（産業保健に関する問題についての）リスクの察知（発見）力、それを関係者と共有するためのネットワーク形成力

も重要との指摘があった。

以上については、「リスクの察知(発見)力」と「それを関係者と共有するためのネットワーク形成力」の2段階(2つ)に分けて捉える方が望ましいと考え、中小企業白書のリスクマネジメントの必要性に関する記事[7]も参考にして、「⑮産業保健に関する問題についてのリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価することができる。」「⑯産業保健に関する問題についてのリスクについて関係者間で共有し、それらについて話し合うことができる。」の2項目を作成した。

さらに本研究では、以上述べた9つの効果測定指標に基づき作成した調査項目に加え、産業保健関係者の問題解決能力(予防+事後解決)のひとつとして「労働安全衛生関連法令の基本的理解と活用」について問う調査項目「⑰業務において疑問が生じたとき、産業保健に関するどの法令を調べればよいのか、解釈はどのようにしたらよいのか、調べて適切に理解することができる。」も作成した。9つの効果測定指標の多くは労働安全衛生関連法令についての基本的な知識を修得していることを(暗黙の)前提としているように見えるが、それらの知識(理解)について直接尋ねる項目も必要と考えたからである。この調査項目⑰の作成においては、看護師向けの産業保健活動についての文献に「課題解決の施策を実現するためのスキル」のひとつとして「労働安全衛生関連法規の基本的理解。法律を暗記する必要はないが、どの法規を調べればいいのか、解釈はどうしたらいいのか、疑問に思ったときに調べて正しく理解する経験を積む。」[8]とあるのを参考にした。

以上に示した全17項目について、「そうである」「まあそうである」「どちらともいえない」「あまりそうではない」「そうではない」の5件法で尋ねることとした。ただし、回答者の職種によってはあてはまらない(業務の範囲外である)内容の項目がある可能性も考慮し、「あてはまらない」の選択肢も用意した。

次に、研修開始前(Before)、研修講座受講中、研修修了直後(After)に実施する自由記述式のアンケート項目について示す。

研修開始前(Before)の調査については、3つの自由記述式のアンケート項目を作成した。調査票の冒頭に配置する職種など属性について尋ねる項目に続いて、「産業保健(とそれに関連する分野)に関わるようになったきっかけ(経緯)について、(プライバシーに問題ない範囲で)簡単にお書きください。」といった、調査参加者の(産業保健業務に関するところの)“過去”を尋ねる項目を準備した。

続けて、問題解決能力のレディネス(ベースライン)を測定する調査(全17項目の選択肢式アンケート)の後、調査票の最後に、研修参加動機、研修に期待するものを尋ねる自由記述式の質問項目2つ、「本研修に参加しようと思われた動機・きっかけについて教えてください。」「本研修により得られると期待しているものについて教えてください。」を配置した。

研修講座受講中の調査については、全18講座からなるe-learning講座および5回の事例演習講座それぞれについて、属性や講義の理解度などについて尋ねる受講後アンケートに加え、「ふりかえりミニレポート」として「①今回の講座で扱ったことを簡条

書きでまとめてください。」「②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。」の2点について自由記述式で回答してもらうこととした。

このような「ふりかえりミニレポート」を回答してもらうことが有効ではないかと考えた背景について述べる。（本研究の調査参加者だけでなく、日本産業保健法学会の研修講座受講者にも使われている）受講後アンケートにも自由記述欄（ご意見がございましたら、自由にご記入ください。）はあり、場合によっては「〇〇が勉強になりました」など、受講後のふりかえりに似た内容が投稿される場合もあるかもしれないが、本研究で調査するのは研修による効果、言い換えれば受講者が研修によって何がどう変化したかであるため、各講座に対する「意見」として尋ねるのは別にすべきと考えた。

なお受講後の小テスト（3問）で、各講座内容について「R・ガニエによる学習成果の5分類」のうち①言語情報、②知識技能の分野の到達目標についてはある程度確認できると思われるが、受講後に「ふりかえり」を記してもらうことにより、小テストによる測定を補強・補足できる可能性がある。

また、各講座後の「ふりかえり」は例えば200～400字程度であったとしても、全講座修了後では全体としてかなりの量のテキスト（データ）を得ることができると思われ、研修効果の評価に活用できる情報の量を格段に増やすことができる可能性もある。

研修修了直後（After）の調査については、問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（全17項目の選択肢式アンケート）の後、調査票の後半に配置する数値

評価アンケート項目1つと、自由記述式のアンケート項目4つを作成した。

まず、（研修修了直後時点での）研修への期待の達成度について、「本研修の開始前に「本研修の修了後に得られると期待しているもの」についてお尋ねしました。研修修了後の現在、その期待は達成されたでしょうか。100点満点で点数をつけてみてください。」として、数値で評価（入力）してもらうこととした。なお、あえて選択肢式回答（例えば「非常に満足」「まあ満足」など）にせず、数値入力形式にした理由として、120点など「100点満点」を超える回答がある可能性を考えたためである。

次に、研修で（期待通り）得られたもの、研修で（期待したほどは）得られなかったもの、それぞれについて「研修修了後の現在、当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うことについて教えてください。」「反対に、当初期待していたもののうち、期待通りでなかった・期待が外れたと思うことについて教えてください。」の自由記述式のアンケート項目2つを作成した。

最後に、研修内容の活用可能性については「本研修全体をふりかえり、自分の業務に活用できると思われることについて記してください。」という項目で、研修全体のふりかえりについては「本研修全体をふりかえり、印象に残ったこと、（業務にすぐに活用できるかどうか分からないが）勉強になったと思うことについて記してください。」という項目で、それぞれ自由記述式で回答してもらうこととした。

なお、第3回委員会会合で「受講者に全講座の終了時に学習内容と活用に関する簡

単なレポートの執筆をお願いする」ことで了解を得たが、研修講座受講中に各講座に対する「ふりかえり」を提出してもらうのであれば、調査参加者の負担を考えると、全講座終了時の「簡単なレポート」は上記の自由記述式のアンケート項目に代えてもよいのではないかと考え、項目案として作成・提案を行った。

E. 結論

本研究では、産業保健関係者の問題解決能力（予防+事後解決）の向上を目指して実施される産業保健法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の研修効果測定を行うための調査デザインおよび調査項目の作成を行った。当該調査デザインおよび調査項目の作成は、①委員会における議論およびそれらの議論から抽出された研修における効果測定指標（9つ）、②委員会の高橋委員により検討・作成された「R・ガニエによる学習成果の5分類」による研修における効果測定指標（9つ）についての整理、の2つを基に、文献や先行研究も参考にして行った。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし。

2. 学会発表

なし。

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

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

- [1] 藤田 淳子・福井 小紀子・岡本 有子 (2016). 過疎地域における医療・介護関係者の終末期ケアの実態と連携に関する調査. 日本公衆衛生雑誌, 63(8), 416-423. doi:10.11236/jph.63.8_416
- [2] 畑中 純子・高崎 正子・畑中 三千代 (2018). メンタルヘルス不調の労働者支援における管理監督者との連携のための産業看護職による関係形成の構造. 産業衛生学雑誌, 60(3), 69-77. doi:10.1539/sangyoeisei.2017-021-B
- [3] 佐久間 大輔 (2020). 管理監督者・人事労務担当者・産業医のための労働災害リスクマネジメントの実務 日本法令
- [4] 森 晃爾 (編) (2019). 改訂6版 嘱託産業医のためのQ&A 労働調査会
- [5] 廣 尚典 (2010). 産業保健からみた産業精神保健の変容. 精神神経学雑誌, 112(12), 1229-1234.
- [6] 真船 浩介・井上 彰臣・梶木 繁行 (2013). 公的メンタルヘルス対策支援の効果評価指標の開発の試み～公的アウトリーチの支援専門家に求められるコンピテンスの検討～ 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 諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究 平成 25 年度 研究報告書（主任研究者 三柴 丈典）(pp. 751-802)

- [7] 中小企業庁 (2016). 2016 年版 中小企業白書 https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H28/h28/html/b2_4_1_4.html (2023/02/20 アクセス)
- [8] 森 晃爾 (編) (2010). 看護職のための産業保健入門 保健文化社

資料1 高橋委員による「R・ガニエによる学習成果の5分類」を用いた整理

		R・ガニエによる学習成果の5分類(評価・支援方法を分類した枠組み)					参考にした 職業能力評価 基準における 能力ユニット※1
		①言語情報	②知識技能	③認知的方略	④運動技能	⑤態度	
本研修で何をしたか、何ができたようになったか		性質：指定されたものを覚える 書言的知識、再生的学習 ・産業保健法における〇〇や△△、××等について、説明することができる。 【研修中に確認できる】	性質：規則の未知の事例に適用する力、手続的知識 ・不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わすための手順や留意事項、配慮すべき事項を説明できる。 【研修中に確認できる】	性質：自分の学習過程を効果的にする力、学習技能 ・不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わすための手順や留意事項、配慮すべき事項を説明できる。 【研修中に確認できない】	性質：筋力を使って体を動かす、コントロールする力	性質：ある物事や状況を把握しようとする力 ・相手の主張を踏まえに傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。 【研修中に確認できない】	
1	不調者への個別対応や不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わしたか、できると思うか 【研修内での到達目標：不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束をかわすための手順や留意事項、配慮すべき事項を説明できる。】	・過去の労働管理上発生した問題事例、労働災害の発生状況等を説明することができる。 ・労働災害や労働管理上の重大な問題に対して、判例や過去の類似事例を踏まえ、対応策を説明することができる。 【研修中に確認できる】	・不調者の対応策を立案するために、体系的な情報収集や調査分析の手続きや方法について説明することができる。 【研修中に確認できる】	・組織の人事戦略や方針等を踏まえ、〇〇(例えば、安全衛生、就業管理、福利厚生?)等に関する個別の不調者対応策を立案することができる。 【事例を設定すれば、研修中に一部確認できる?】	・健康づくりに関する組織診断・アンケート調査などを実施し、事業場における課題を明確にしている。 【研修中に確認できない】	・健康保持増進対策を進めるに当たり、〇〇(例えば、個人情報保護?)への配慮を行っている。 ・無意識に無理なく、意欲的に、楽しみながら取り組める取り組みを検討している。 【研修中に一部確認できる?】	労務管理専門 クレーム対応
2	不調者対応について、(関係者間の話し合いの場を持ち)対応策の立案/決定を促進した/しているか、できると思うか 【研修内での到達目標：不調者対応について、組織の人事戦略や方針を踏まえ、対応策を立案することができる。】 ※下欄部は別の指標とした方がよいかという意見あり。一下線部は2番では削除し、9番に含めてはどうか。	・産業保健に関する法や制度の改正動向について、説明することができる。 ・判例や失敗事例から類似性や特徴、上手くいかない理由を整理している。 【研修中に確認できる】	・産業保健に関するルール作りや運用に関する手続きや方法について説明することができる。 【研修中に確認できる】	・担当組織の定性的・定量的成果を明瞭な目標に照らして適正に評価し、課題を明確にしている。 ・目標未達成の場合には原因分析を行い、修正案を取りまとめている。 【研修中に確認できる?】	・産業保健に関するルールづくりに関し、各部署の関係者の意見を聞きながら円滑に意見調整を行っている。 【研修中に確認できない】	・対応策の立案に関して、〇〇(例えば、不調者の権利擁護やプライバシー、中立・公平?)等に厳格な配慮を行っている。 【研修中に確認できない】	労務管理専門 ケアマネジメント
3	職場での産業保健に関するルールづくり(修正を含む)に 関与した/しているか、促進、発案、協議へ参加している か、できると思うか 【研修内での到達目標：職場での産業保健に関するルールづくりに関し、関係者から類似性や特徴、上手くいかない理由を整理している。】 【研修中に確認できる】	・組織における産業保健活動の方針やビジョン等を自分の言葉で説明することができる。 【研修中に確認できない】	・健康づくりに関する専門的な知見やアンケート調査などを実施し、事業場における課題を明確にしている。 【研修中に確認できない】	・健康づくりに関する組織診断・アンケート調査などを実施し、事業場における課題を明確にしている。 【研修中に確認できない】	・健康づくりに関する組織診断・アンケート調査などを実施し、事業場における課題を明確にしている。 【研修中に確認できない】	・健康保持増進計画を進めるに当たり、〇〇(例えば、個人情報保護?)への配慮を行っている。 ・無意識に無理なく、意欲的に、楽しみながら取り組める取り組みを検討している。 【研修中に一部確認できる?】	人事・人材開発 マネジメント
4	調査項目：健康づくりに関する組織診断(組織的なアセスメントや分析：ストレステックの集団分析を含む)を、法制度や判例等を踏まえて、実施にこぎつけた/しているか、できると思うか 【研修内での到達目標：健康づくりに関する組織診断の実施計画を、法制度や判例等を踏まえて説明することができる】	*〇〇法 *△△法 *XXに関する判例 【研修中に確認できる】	・健康保持増進計画の流れと留意事項を、PDCAサイクルを用いて説明することができる。 【研修中に確認できる】	・健康づくりに関する専門的な知見やアンケート調査などを実施し、事業場における課題を明確にしている。 【研修中に確認できない】	・健康づくりに関する組織診断・アンケート調査などを実施し、事業場における課題を明確にしている。 【研修中に確認できない】	・健康保持増進計画を進めるに当たり、〇〇(例えば、個人情報保護?)への配慮を行っている。 ・無意識に無理なく、意欲的に、楽しみながら取り組める取り組みを検討している。 【研修中に一部確認できる?】	ケアマネジメント

※1 研修内での到達目標を検討するにあたり、厚生労働省の職業能力評価基準における職務遂行のための基準を参考にしている。

厚生労働省、職業能力評価基準の策定業種一覧：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

分担研究報告書（西本 実苗・他 14名）

	本研修で何をしたか、何ができたようになったか	R・ガニエによる学習成果の5分類（評価・支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み）				参考にした 職業能力評価 基準における 能力ユニット※1
		①言語情報	②知識技能	③認知方略	④運動技能	
5	<p>調査項目：たとえ履修補助者、外部支援者であっても、トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素：①情報、②権限、③スキル ①②③を新たに獲得したか。 【研修内での到達目標：なし】 ※他の項目ができるようになったら本項目は達成されるとし、ここで研修内での到達目標はなしでも良いのか。</p>	<p>性質：指定されたものを覚える 宣言的知識、再生的学習 ・全体最適の立場から、影響力を持つ要素（①情報、②権限、③スキル）を認識している。</p>	<p>性質：規則の未知の事例に適用する力、手続的知識</p>	<p>性質：自分の学習過程を効果的にする力、学習技能 ・各々の職場などで、①②③を新たに獲得する力を身につける。 【研修中に確認できない】</p>	<p>性質：ある物事や状況を選ぼう／選べようとする力</p>	
6	<p>調査項目：問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか／しつづけるか。 【研修内での到達目標：設定されたある場面において、不調者に対して問題解決を促進するための質問を行うこと（ロールプレイ）ができる。】 ※実際には個別の繊細なコミュニケーションの力を指すが、研修では個別的は難しいため一般的な手法を取り扱うとした。</p>	<p>・カウンセリングにおける質問の手法、実施の手順、配慮事項等を説明することができる。 ・カウンセリングにおけるNGあるある質問の仕方を認識している。 ・カウンセリングの意義や必要性について説明できる。 【研修中に確認できる】</p>	<p>・不調者の特徴に応じて、質問を使い分けることができる。 【研修中に確認できる】</p>	<p>・各々の職場など新たな場面で、不調者の問題解決を促進する「質問する力」を身につけている。 【研修中に確認できない】</p>	<p>・カウンセリングを行うために必要な観察・記録、情報伝達、質問、傾聴に関する技術を修得している。 ・問題を解決するための質問を行うことができる。（ロールプレイ） 【サンプル事例として、研修中に一部確認できる】</p>	<p>ケアマナジメント</p>
7	<p>調査項目：トラファル（のおそれがある状況）への介入に（慎重ながら）自信をもって取り組めそうか。 【研修内での到達目標：トラファルへの介入に自信をもって取り組めるように、未然防止するための施策や対応策を説明することができる。】 ※自信を持って取り組める力が身に付いたかを研修内で評価することは難しいため、研修での到達目標は検討する必要あり。例えばとして、未然防止するための施策や対応策を説明することができたとしても、何ができれば自信がつくといえるか。</p>	<p>・産業保健に関する業務に対して特定されるリスクに関する基本事項を説明できる。 ・過去に起きたトラファルの事例や判例を理解している。 *必要な知識：リスクマネジメント、個人情報保護、守秘義務、〇〇法に関する知識など 【研修中に確認できる】</p>	<p>・あるトラファルを未然に防ぐために講じられる施策や対応策を説明することができる。 【研修中に確認できる】</p>	<p>・トラファルの未然防止に向けた業務マニュアルや規定集等、職場で活用できるツールの開発に携わっている。 【研修中に確認できない】</p>	<p>〇〇（例えば、プライバシーや守秘義務、個人情報保護とかが？）の重要性を認識し、その取り扱いに関して細心の注意を払っている。 【研修中に確認できない】</p>	<p>トラファル防止</p>

※1 研修内での到達目標を検討するにあたり、厚生労働省の職業能力評価基準における職務遂行のための基準を参考にしている。

厚生労働省、職業能力評価基準の策定業種一覧：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

分担研究報告書（西本 実苗・他 14 名）

		R・ガニエによる学習成果の5分類（評価・支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み）					参考にした 職業能力評価 基準における 能力ユニット※1
		①基礎情報	②知識技能	③認知方略	④運動技能	⑤態度	
8	本研修で何をしたか、何ができたようになるようになったか	性質：指定されたものを覚える 意意的知識、再生的学習	性質：規則の未知の事例に適用する 力、手続き的知識	性質：自分の学習過程を効果的にする 力、学習技能	性質：筋路を使って体を動か す、コントロールする力	性質：ある物事や状況を調べようとする力 ・与えられた役割は、最後まで責 任をもってやり遂げている。 【研修中に確認できない】	目標管理
	調査項目：産業保健に関する自分の業務により、組織（一定数の労働者）の労働生産性があがりそうか。 【研修内での到達目標：組織の労働生産性の向上や労働トラブルを回避（疾病罹患者の回復支援、秩序違反の行動抑制など）するための産業保健に関する自分の業務を見直し、改善案を示している】 ※労働生産性だけでなく、疾病罹患者の回復支援、秩序違反の行動抑制も評価対象ではないかという指摘あり。	・組織の目標・方針を正確に理解している。【研修中に確認できない】	・産業保健に関する知識や情報 を、どこから、どのように集めたらよ いのか、概要を把握している。 *関係機関等に関する知識 *産業保健の問題に関する知 識（傾聴、共感、質問、伝達） 【研修中に一部確認できる】	・職場など新たな場面で、必要に感じ て外部に問い合わせるなど情報収集を 行っている。 ・セミナー等に積極的に参加し、情報 収集と自己研鑽に努めている。 【研修中に確認できない】	・傾聴、共感、質問、伝達など の技術を用いて、他者とコミュニ ケーションを取ることができ る。 ・関係機関と良好な関係を保つ とともに、的確に連絡・調整な どを行っている。 【研修中に確認できない】	関係機関との連携	
9	リスク察知と連携	調査項目：産業保健に関する問題についてのリスクを察知（発見）したり、それを関係者と共有するためのネットワーク形成を行っているか。 【研修内での到達目標：産業保健に関するいくつかのトラブル事例から、リスクやそれらの解決方法を説明することができる。】 ※研修内での到達目標の設定によって、7番と9番が類似している。	・問題解決のために必要な知識や情報 を、どこから、どのように集めたらよ いのか、概要を把握している。 *関係機関等に関する知識 *産業保健の問題に関する知 識（傾聴、共感、質問、伝達） 【研修中に一部確認できる】	・職場など新たな場面で、必要に感じ て外部に問い合わせるなど情報収集を 行っている。 ・セミナー等に積極的に参加し、情報 収集と自己研鑽に努めている。 【研修中に確認できない】	・傾聴、共感、質問、伝達など の技術を用いて、他者とコミュニ ケーションを取ることができ る。 ・関係機関と良好な関係を保つ とともに、的確に連絡・調整な どを行っている。 【研修中に確認できない】	関係機関との連携	
	調査項目：産業保健に関する問題についてのリスクを察知（発見）したり、それを関係者と共有するためのネットワーク形成を行っているか。 【研修内での到達目標：産業保健に関するいくつかのトラブル事例から、リスクやそれらの解決方法を説明することができる。】 ※研修内での到達目標の設定によって、7番と9番が類似している。	・問題解決のために必要な知識や情報 を、どこから、どのように集めたらよ いのか、概要を把握している。 *関係機関等に関する知識 *産業保健の問題に関する知 識（傾聴、共感、質問、伝達） 【研修中に一部確認できる】	・職場など新たな場面で、必要に感じ て外部に問い合わせるなど情報収集を 行っている。 ・セミナー等に積極的に参加し、情報 収集と自己研鑽に努めている。 【研修中に確認できない】	・傾聴、共感、質問、伝達など の技術を用いて、他者とコミュニ ケーションを取ることができ る。 ・関係機関と良好な関係を保つ とともに、的確に連絡・調整な どを行っている。 【研修中に確認できない】	関係機関との連携		

※1 研修内での到達目標を検討するにあたり、厚生労働省の職業能力評価基準における職務遂行のための基準を参考にしている。

厚生労働省、職業能力評価基準の策定業種一覧：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

資料 2 研修効果測定調査調査票（紙ベースのイメージであり、実際に e-learning サイトに掲載された場合と外観は異なる）

厚労科研・日本産業保健法学会研修に関するアンケート調査

この調査は、実践的な産業保健法学研修の開発のため、研修の実施、効果評価を行うことを目的として実施します。

回答いただいた個人情報には調査研究のためだけに利用することとし、分析結果の発表にあたって個人が特定されることはありません。

なお、この調査への回答内容は、今後受講していただく講座の成績評価には一切関係いたしませんので、ありのままを率直にお答えください。

どうぞよろしく願いいたします。

1. あなたご自身について、お尋ねします。

01. 職種

- 1：産業医・医師
- 2：保健師・看護師
- 3：心理職
- 4：衛生管理者・人事労務・
- 5：弁護士
- 6：社労士
- 7：その他の職種

02. 7：その他、を選んだ方は具体的にご記入ください。

03. 年代

- 1：20代以下
- 2：30代
- 3：40代
- 4：50代
- 5：60代以上

04. 所属（勤務先）

- 1：企業
- 2：教育機関
- 3：行政機関
- 4：医療機関・福祉施設
- 5：経営者（独立系産業医などの事務所を含む）
- 6：その他

05. 6：その他、を選んだ方は具体的にご記入ください。

06. 所属先（経営企業・事務所）の規模

- 1：1 - 49 人
- 2：50~499 人
- 3：500~999 人
- 4：1000 人～

07.（嘱託産業医や社会保険労務士の方など）主な(最も大きな)顧問先の規模

- 1：1 - 49 人
- 2：50~499 人
- 3：500~999 人
- 4：1000 人～

08. 産業保健（とそれに関連する分野）に関わるようになったきっかけ（経緯）について、（プライバシーに問題ない範囲で）簡単にお書きください。

2. ご自身が産業保健分野で担当されている業務に関して、お尋ねします。

それぞれの項目について、ご自身があてはまると思われる選択肢を1つ選んでください。

なお、各項目について現在は行っていない、あるいは経験のない場合は、そのようなことが必要になった場合を想定してお答えください。

ただし、これは自職種にはあてはまらない(業務の範囲外である)と思われる場合のみ「あてはまらない」を選択してください。

	そうで ある	まあ そうで ある	どちら ともい えない	あまり そうで はない	そうで はない	あて はまら ない
不調者の就労継続や退職につき、相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。						
不調者の就労継続や退職につき、本人と適正かつ有効な約束（合意）を交わすことができる。						
不調者対応について、関係者間で現状や課題を共有し話し合う機会をもっている。						
不調者対応について、関係者と話し合い、本人と職場の状況に応じた対応策を発案することができる。						

担当組織全体を理解した上で、産業保健に関するルールや仕組みづくり（修正案も含む）を促進、発案、協議することができる。						
健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に踏まえて説得し、実施することができる。						
組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や産業保健の方針を理解している。						
職場環境（人事制度、人間関係なども含む）にも目を向け、様々な機会を利用して多面的な情報収集に努めている。						
組織のトップ（経営層）や担当者の理解や意欲に応じて、トップや担当者に法制度や判例等を踏まえた上で分かりやすく説明できる。						
組織の意思決定の仕組みを理解し、必要に応じて適切な根回しをすることができる。						
（産業保健に関する個別的、組織的な）問題解決につながる有益な情報を得るために、適切な質問をすることができる。						
トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組むことができる。						
組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
不調者への対応（面談や復職支援など）に関する自分の業務を見直						

し改善案を示すことができる。						
産業保健に関する問題についてのリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価することができる。						
産業保健に関する問題についてのリスクについて関係者間で共有し、それらについて話し合うことができる。						
業務において疑問が生じたとき、産業保健に関するどの法令を調べればよいのか、解釈はどのようにしたらよいのか、調べて適切に理解することができる。						

3. 最後に、本研修についてお尋ねします。

本研修に参加しようと思われた動機・きっかけについて教えてください。

本研修により得られると期待しているものについて教えてください。

質問は以上です。ご回答いただきまして、どうもありがとうございました。

今回の講座のふりかえりミニレポート

提出されたミニレポートの内容は、個人を特定できる情報を除いた上で、受講者間（研修開発プロジェクト参加者間）で共有できるようにいたします。

①今回の講座で扱ったことを箇条書きでまとめてください。

②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。

厚労科研・日本産業保健法学会研修に関するアンケート調査

この調査は、実践的な産業保健法学研修の開発のため、研修の実施、効果評価を行うことを目的として実施します。

回答いただいた個人情報調査研究のためだけに利用することとし、分析結果の発表にあたって個人が特定されることはありません。

なお、この調査への回答内容は、受講された講座の単位認定には一切関係いたしませんので、ありのままを率直にお答えください。

どうぞよろしくお願いいたします。

2. ご自身が産業保健分野で担当されている業務に関して、お尋ねします。

それぞれの項目について、ご自身があてはまると思われる選択肢を1つ選んでください。

なお、各項目について現在は行っていない、あるいは経験のない場合は、そのようなことが必要になった場合を想定してお答えください。

ただし、これは自職種にはあてはまらない(業務の範囲外である)と思われる場合のみ「あてはまらない」を選択してください。

	そうで ある	まあ そうで ある	どちら ともい えない	あまり そうで はない	そうで はない	あて はまら ない
不調者の就労継続や退職につき、相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。						
不調者の就労継続や退職につき、本人と適正かつ有効な約束（合意）を交わすことができる。						
不調者対応について、関係者間で現状や課題を共有し話し合う機会をもっている。						
不調者対応について、関係者と話し合い、本人と職場の状況に応じた対応策を発案することができる。						
担当組織全体を理解した上で、産業保健に関するルールや仕組みづくり（修正案も含む）を促進、発						

案、協議することができる。						
健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に踏まえて説得し、実施することができる。						
組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や産業保健の方針を理解している。						
職場環境（人事制度、人間関係なども含む）にも目を向け、様々な機会を利用して多面的な情報収集に努めている。						
組織のトップ（経営層）や担当者の理解や意欲に応じて、トップや担当者に法制度や判例等を踏まえた上で分かりやすく説明できる。						
組織の意思決定の仕組みを理解し、必要に応じて適切な根回しをすることができる。						
（産業保健に関する個別的、組織的な）問題解決につながる有益な情報を得るために、適切な質問をすることができる。						
トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組むことができる。						
組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
不調者への対応（面談や復職支援など）に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
産業保健に関する問題についてのリスクをあらかじめ把握した						

上で適切に評価することができる。						
産業保健に関する問題についてのリスクについて関係者間で共有し、それらについて話し合うことができる。						
業務において疑問が生じたとき、産業保健に関するどの法令を調べればよいのか、解釈はどのようにしたらよいのか、調べて適切に理解することができる。						

2. 次に本研修について、お尋ねします。

本研修の開始前に「本研修の修了後に得られると期待しているもの」についてお尋ねしました。研修修了後の現在、その期待は達成されたでしょうか。100 点満点で点数をつけてみてください。

（ ）点

研修修了後の現在、当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うことについて教えてください。

反対に、当初期待していたもののうち、期待通りでなかった・期待が外れたと思うことについて教えてください。

本研修全体をふりかえり、自分の業務に活用できると思われることについて記してください。

本研修全体をふりかえり、印象に残ったこと、（業務にすぐに活用できるかどうか分からないが）勉強になったと思うことについて記してください。

質問は以上です。ご回答いただきまして、どうもありがとうございました。

新厚労科研安全衛生法学プロジェクト

第1回（通算第25回）会議開催要項

2022年4月16日（土曜）13:30～17:30
於) Zoom

0 新規ご参加者の紹介

柳川行雄氏（元厚生労働省中央労働衛生専門官）

関係判例、適用の実際を中心にご担当

大場敏彦氏（流通経済大学教授）

製造物責任と安衛法の間係を中心にご担当

1 報告書執筆上の留意点（概ね再掲）

- ・項目「関連規定」の趣旨について
- ・現場のリアルが見える体系書。判例、実例、運用実態を徹底的に重視する。
- ・運用実態（適用の実際）については、先に共有した行政官・元行政官向けの調査結果を引用する。

この項目は、基本的に監督行政の条文運用実態や、規制対象による履行状況を記す項目であり、履行支援のためのガイドライン等は、「内容」欄に示す。

引用方法

令和2年度本研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）

とする。

その他、厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」、裁判例、労働者健康状況調査等を参照のこと。

- ・技術的な用語、法的用語について、用語解説を徹底する。
- ・平易な表現に努める。ただし、先ずは情報の洗い出しを進め、表現の工夫は後に行う方法も可。

・技術的な用語の解説について：謝金を出せるので、やりとりの経過を記録して、ある程度まとまった段階で、担当アシスタントの早川さんに送って下さい。

- ・現段階で報告書にみられる問題点と改善方法

1) 報告書冒頭の要約部分に、執筆テーマ（～について書いていきます）や解説対象条文の内容をそのまま書いておられる方がおられます。調査して判明した事柄の要約を記載して下さい。

2) 関連条文の欄には、解説対象条文の下位の政省令・通達のみを書いている方がおられます。他の分野の法律（建築基準法、健康増進法、化審法など）で、同じ問題に規制をかけていて、適用の重複が生じる可能性がある規定を記載して下さい。

3) 適用の実際の欄に、履行支援のためのガイドラインや行政による案内のみを書いている方がおられます。監督官らによる運用実態を記載して下さい。

4) 関係判例の欄の記載が乏しい例がみられます。解説対象条文に直接言及していなくても、規制の趣旨に関わる判例を積極的に採り上げて下さい。

5) 私法上の効果の欄の記載が乏しい例がみられます。直接その条文に違反した場合の民事救済のみでなく、被災者が加害者側の落ち度を追求する際に援用する可能性を考え、いろいろな当事者、関係性を多角的に想定して論じて下さい。

2 特別報告

大場敏彦氏

「製造物責任と安全衛生法（仮）」

3 法改正提案等の検討（*今回のメイン）

・行政官・行政官 OB からの提言にかかる検討

先に実施した各都道府県労働局、主要監督署、関係団体に勤務する行政官・行政官 OB を対象とした調査で示された要検討事項と法改正提案について、個々に検討する

推進担当：森山

4 研究経過報告

石崎（28～28の2）（*語り部情報追加）

石崎（64～68）（*語り部情報）

その他、まだ報告書に反映した/する予定の語り部情報の報告が未了の方

【逐条解説】

三柴（1～5）

未了（全体を踏まえ、最後に執筆予定）

大藪+近藤（6～9：労災防止計画）

大藪報告は完了。災防計画策定関係者へのインタビューを踏まえた加筆修正、三柴による要約の加筆修正共に未了。

三柴（10～19の3）

未了（全体を踏まえ、最後に執筆予定）

原（20～21）（*語り部情報追加）、

本論の報告は完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。

佐々木 (22～25 の 2) (*)、

本論の報告は完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。

森山 (26～27)

報告完了。三柴による要約は未了。

石崎 (28～28 の 2) (*)

報告、要約共に未了。

三柴 (29～32)

報告は 2/3 程度完了。要約は未了。

淀川 (33～34 条) (*)

報告完了。三柴による要約は未了。

森山 (35～36)

報告完了、三柴による要約は未了。

井村 (37～41) (*)

報告は半分ほど完了。その部分の三柴による要約は完了。残る半分と語り部情報の加筆は、報告、要約共に未了。

森山 (42～44 の 2)

報告、要約共に未了。

淀川 (44 の 3～54 の 6)

報告、要約共に未了。

長谷川 (55～58) (*)

報告、三柴による要約共に完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆は未了。

阿部 (理) (59～63) (*)

報告は 2/3 程度完了。初年度からの修正箇所の要約への反映は未了。

石崎 (64～68 の 2) (*)

報告はほぼ完了。三柴による要約もほぼ完了 (修正の反映は未了)。

阿部 (未) (69～71 の 4) →吉田 (阿部執筆部分をベースにする)

報告、要約とも未了。

大藪、只野、近藤 (72～77)

報告及び三柴による集約概ね完了、三柴による要約は未了。

南 (78～87) (*)

報告は概ね完了。三柴による加筆修正の要請への対応、語り部情報の追記は未了。三柴による要約はほぼ完了。

鎌田・田中 (88～100)

報告は概ね完了。三柴による要約も概ね完了。

大藪・近藤 (101～103)

報告完了、三柴による要約は未了。

三柴→吉田（104～105）

執筆者交代。報告、要約共に未了。

森山（106～108）

報告完了、三柴による要約は未了。

大藪・近藤（109～115）

概ね報告完了、三柴による要約は未了。

【横断的検討課題】

- ・性能要件規定の是非と射程（三柴）
未了。旧安衛則に関するメモのみ作成済み
 - ・安衛法・規則の名宛人と保護対象の整理（笹井）
 - ・建設アスベスト訴訟の意義～安衛法の保護射程～（）
 - ・作業関連疾患の予防（三柴）
未了。
 - ・罪刑法定主義と安全衛生の確保の関係（北岡）
報告は概ね完了。三柴による要約は未了。
 - ・「危険のおそれ」（原）
労働法学会用の原稿は脱稿済み。三柴による要約は未了。
 - ・発注者の責任、派遣労働者の安全衛生管理（近藤（ただし、発注者の責任が優先）
未了。
 - ・化学物質管理（森）
報告、要約共に完了。
 - ・法定健診制度（森）
報告、要約共に完了。
 - ・中小企業の安全衛生管理（高木）
完了。研究書掲載の適性について要検討。
 - ・副業・兼業、フリーランスの安衛法規制のあり方（北岡）
報告、要約共に未了。
 - ・安衛法の私法的効力、立証責任（井村）
報告、要約共に未了。
 - ・産業ロボットへの接触に関する規制（藤森）
報告は完了しているが、体裁整備と内容の深化が必要。
 - ・SDGs と労働安全衛生（永田）
未了。現在、別の厚労科研プロジェクトで調査中。来年度のプロジェクトで報告書提出
- 予定
- ・特別規則の成立経緯、趣旨と基本構造、統合の可能性

(衛生関係：藤森、安全関係：浅田)

藤森報告書：体裁整備が必要

浅田報告書：用語解説・図示が必要

- ・事務所則における男女別トイレの是非（内藤）
提出されるか不明。

5 法学 WG だより（*今回はなし）

井村真己氏

別途開催している法学者中心の WG での議論状況を紹介する

6 今後の予定の確認・調整

【2022年の会議開催予定の確認】

6月25日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

8月27日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

10月15日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

*参加できない方には、三柴が個別に Zoom 等で進捗状況の確認をさせていただきます。

分担研究報告書の締め切り

10月末日

研究代表者において、約20名分の分担報告書をチェックし、やりとりさせて頂く必要があるため、期限厳守をお願いします。

7 横断的検討課題と担当者の選定

三柴：本日のご参集ありがとうございます。では、通算 25 回、新しいプロジェクトになって初回の厚労科研会議、安全衛生法学プロジェクトの会議を始めたいと思います。よろしくお祈いします。先ほど改めて会議要項をメーリングリストで配信させていただきまされたけれども、それに沿って議事を進めたいと思います。

まず、新規のご参加者のご紹介からさせていただきたいと思ひます。お一方目が柳川行雄様で、もともと厚労省の中央専門官をお務めになつています。今は教育機関にお勤めですけれども、そちらの職員としての資格ではなく、個人としてご参加いただくことになりました。このプロジェクトでは、体系書を作る中で、単なる頭でっちな体系書ではなく、現場の様子が伝わるものを作ろうとしています。関係判例や監督指導の実際を条文ごとにしたためていく部分で、分担執筆者には少し難しいところについてご担いいただくことをお祈いしています。

それから、流通経済大学の教授で、大場敏彦先生にもご参加いただくことになりました。大場先生は、以前、製造物責任と労災の関係について論文をお書きになつていて、私のほうでご無理をいってご参加のお祈いを差し上げたということです。本日は、そのテーマについてお話しいただく予定になつています。

では、柳川様から一言ごあいさつをいただけますでしょうか。

柳川：ただ今ご紹介いただきました柳川です。私は、三柴先生には現役時代にメンタルヘルス関係の委員会でお世話になったことがあり、それからのお付き合いになります。先日、先生から電話がかかってくる、こういったものがあるから参加するよと言われ、三柴先生のお言葉であればお断りできないということでお引き受けしたのですが、私のような小物がこういうところに入ってもいいものだろうか、いまだに少し逡巡（しゅんじゅん）しています。皆さまの足を引っ張らないよう、私のできる限りのことをさせていただきたいと思ひています。よろしくお祈いします。

三柴：それでは、大場先生、お祈いできますか。

大場：聞こえていますか。私は大場敏彦と申します。先ほど三柴先生からご紹介がありましたように、過去、製造物責任、PL 法と労働安全衛生法等々の問題を文書にしたことがあり、三柴先生からお誘いをいただき、今回から参加させていただくことになりました。よろしくお祈いします。

それと、本当におわびですけれども、今日お話しする内容の資料・レジュメを三柴先生から「10 日までに必ず送れ」と言われていたのですが、自分のだらしなさのため、今朝になって皆さま方にお送りすることになってしまい、皆さま方にはご心配、ご迷惑をおかけしたと思ひます。申し訳ありませんでした。

三柴：ありがとうございます。では、一言ずつ自己紹介を、ごあいさついただければと思ひます。私の ZOOM の画面で見えている順に、お名前を呼び掛けさせていただきますので、お祈いします。唐沢先生、お祈いします。

唐沢：私は行政 OB で、専門のバックグラウンドは化学です。現在の化学物質対策課長に相当する化学物質調査課長などもありましたし、地方の局長も 2~3 カ所務めたこともあります。三柴先生のお誘いがあり、引き続きこの会合に参加させていただきます。どうかよろしくお祈いします。

三柴：ありがとうございます。石崎先生、お祈いします。

石崎：石崎です。すいません、今、カメラが難しく、音声のみで失礼します。私は横浜国立大学で労働法の専門をしている石崎と申します。こちらのプロジェクトには、2019 年でしたか、そのときから関わらせていただいています、主に作業環境測定や安全衛生の 3 管理に関わる部分の執筆を担当させていただいています。いろいろ遅れていますけれども、またこちらの研究会で先生方にご教示いただきながら進めていきたいと思ひますので、どうぞよろしくお祈いします。

三柴：原先生、お祈いします。

原：明治大学法学部講師の原と申します。よろしくお祈いします。本プロジェクトにおい

ては、機械安全、建設安全の安衛法 20 条～21 条を担当させていただいています。主に安全配慮義務や労災、あるいは産業保健法等々の研究に取り組んでいるところです。どうぞよろしくお願いいたします。

三柴：篠原先生、お願いします。

篠原：篠原です。私は、10 年間、労働基準監督官をしていましたが、その後独立し、今かれこれ 20 年になりますが、企業の安全衛生のお手伝いや教育研修をしています。ここ最近では、新卒者の雇い主の教育を何件か回っている状態です。どうぞよろしくお願いいたします。

三柴：ありがとうございます。鎌田先生、お願いします。

鎌田：鎌田です。大場先生、ご無沙汰しています。東洋大学の名誉教授で、日本産業保健法学会の代表理事を務めています。ここでは、88 条～100 条までの、主に監督行政の実効性確保のところを担当しています。よろしくお願いいたします。

三柴：吉田先生、お願いします。

吉田：はじめまして。弁護士の吉田と申します。日常的には、労働事件を中心にした弁護士の業務をしながら、京都大学の法科大学院で、非常勤ですが労働法の関係を教えると同時に、日本産業保健法学会で理事を務めさせていただいています。本プロジェクトにおいても、一部執筆を担当させていただいていますので、どうぞよろしくご指導のほどお願いします。

三柴：内田先生、お願いします。

内田：こんにちは。お願いします。現役の監督官をしています。今は労災課に所属していますので、今日の大場先生のお話を興味深くお伺いしたいと思っています。また引き続き勉強させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

三柴：玉泉先生、お願いします。

玉泉：玉泉です。昭和 49 年に監督官になり、現在、退職して社労士等で自営の仕事をしています。主に企業の顧問、安全衛生の仕事と人事労務関係の仕事、大体半々でしています。どうぞよろしくお願いいたします。

三柴：ありがとうございます。近藤さんですけれども、現役の監督官で、この 4 月の異動で大阪労働局に来られました。私の勤め先と利益相反関係になってしまうということで、一応、局に許可を取り、兼業していただくことにしていましたが、今後、実質は変わらないもののオブザーバーとしてご参加いただくこととなります。報告書の執筆等には支障がないと伺っていますので、実質は変わらないという前提で、オブザーバーとしてご参加いただくことになりました。近藤さん、一言お願いします。

近藤：近藤です。4 月から大阪労働局に異動になり、先ほど申し上げた経緯でオブザーバーとして形式上参加させていただきます。報告書に関して、発注者責任について執筆していますけれども、それについては特段問題がないと労働局からも確認を取っています。実質は変わらないので、引き続きよろしくお願いいたします。

三柴：ありがとうございます。淀川さん、お願いします。

淀川：大阪で弁護士をしています、淀川と申します。よろしくお願いいたします。新プロジェクトになり、条文も新たに担当条文が増えたということもあり、気を引き締めて引き続き頑張っていきたいと思います。引き続き、ご指導のほどよろしくお願いいたします。

三柴：ありがとうございます。北岡先生、お願いします。

北岡：東洋大学法学部准教授の北岡と申します。95 年から 2000 年まで労働基準監督署で勤めた経験もあります。専門は労働保険の法的構造の究明です。この研究会におきましては、罪刑法定主義と労働安全衛生法との関係、それからフリーランサー等の安全衛生に関わる問題について検討させていただいています。また、秋の労働法学会では雇用類似と労働安全衛生との関係について報告する予定にしています。どうぞご指導をよろしくお願いいたします。

三柴：ありがとうございます。浅田先生。

浅田：元厚生労働省の行政官の浅田と申します。現在は特定社会保険労務士、労働安全衛生コンサルタント等を行っています。このプロジェクトは、私にとりまして、労働安全衛生法を見直す大変いい機会になっていると思いますので、引き続き皆さま方、ご指導のほどよろしくをお願いします。

三柴：ありがとうございます。佐々木先生。

佐々木：名古屋学院大学法学部の佐々木達也と申します。私の専門は労働法で、このプロジェクトでは安全衛生法 22 条～25 条の 2 までを担当しています。ここでは特別衛生規則の関係を中心に、22 条～23 条を特にここまで中心的にやってきました、これから先は 24 条～25 条に徐々にウエートを移しながらやっていきたいと思っています。引き続きご指導のほど、よろしくをお願いします。

三柴：角田先生。

角田：労働安全コンサルタントの角田と申します。よろしくをお願いします。今までは兵庫県の建設会社の傍ら、労働安全コンサルタントとして仕事をしていましたが、4 月からは専業となり、労働安全衛生の会社に勤めています。仙台の会社ですけれども、こちらの副代表を務めています。現在は現場パトロールまたは安全衛生研修等を行っています。勤め先が変わりましたので、より一層、現場のリアルをお伝えするところでお手伝いできればと思います。よろしくをお願いします。

三柴：ありがとうございます。長谷川先生。

長谷川：専修大学の長谷川です。労働法を専攻しています。本研究会では、安衛法の 55 条～68 条、化学物質のところを担当させていただいています。本年度につきましても、どうぞ先生方、引き続きご指導等をいただければと思います。どうぞよろしくをお願いします。

三柴：藤森先生。藤森先生、音声が出ていないようです。ミュートは解除されています。解除されていますが、音声が出ていないようです。反応していただいているということは、こちらの声は聞こえていますか。こちらの声が聞こえていたら、こうしていただけますか。オーケーマークを出していただけますか。藤森先生、こちらの声が聞こえていたら、オーケーマークをお願いします。手でオーケーマークを出していただけますか。こちらの音声は聞こえているけれども、われわれに声が聞こえない状況ですね。藤森先生、おそらくパソコンの具合だと思いますので、一度入り直していただいてもいいでしょうか。後でまたごあいさつの機会を設けさせていただければと思います。あるいは、そのままお聞きいただく形でもやむを得ないかと思えますけれども、入り直していただいたほうがいいと思います。では、森山さん。

森山：聞こえますでしょうか。森山と申します。私は平成 25 年に、近藤さんと同期ですけれども、監督官に採用され、9 年間ずっと署の監督業務と安全衛生業務をしていました。特に安衛法に関心があり、産業医の方を通して三柴先生にご紹介いただき、1 年ぐらい前から分担研究報告書の執筆もさせていただいています。本日は特に私の担当条文である 42 条～44 条の 2 にも、流通規制ですけれども、少し関係のある分野のお話を先生からお伺いできると思い、楽しみにしていました。今年度もご指導ご鞭撻（べんたつ）のほど、皆さま方によろしくをお願いします。

三柴：ありがとうございます。笹井さん、お願いします。

笹井：千葉で監督官をしています、笹井と申します。このプロジェクトには年明けぐらいから入れてもらい、安衛法・安衛則の名宛て人と保護対象の整理を担当しています。今後ともどうぞよろしくをお願いします。

三柴：ありがとうございます。藤森先生以外で、まだごあいさついただいていない方はいらっしゃいますか。今、藤森先生が入り直されたので、少しお待ちしたいと思います。藤森先生。

藤森：はい。

三柴：聞こえました。良かったです。藤森先生、お願いします。

藤森：大変ご迷惑をかけました。藤森です。私は、もともとは労働基準監督官として現場で監督業務に携わっていました。その後、労働本省で労災方面の仕事や、あるいは内閣法制局や中央労働委員会で業務に携わっていました。その後退職し、中災防に入りました。中災防はいろいろなセクションにいましたが、最近では安全衛生教育センターの所長と講師をしまして、実は3月31日でその組織も退職しました。

この委員会には19年度から3年間お世話になり、協力者という立場ですけれども、私もいろいろと勉強させていただいています。今後ともぜひよろしくお願い致します。以上です。

三柴：ありがとうございます。これで全員ごあいさついただけたかと思しますので、早速、中身に入りたいと思います。まず、恒例の報告書執筆上の留意点です。これは何度もお伝えしているところですが、徹底のため、改めてお伝えします。

まず、分担報告書の条文解説の部分で関連規定とあるのは、この項目は、再三申し上げているように、その条文にひも付く政省令だけではなく、同じような問題が生じたときに適用関係がバッティングするような、競合関係が生じ得るような他の法令、化審法あるいは建築基準法、そういった他の省庁が干渉するような法令なども挙げていただきたいという趣旨です。他の参考書などを見て載っていない、ピンとこないという事情があれば、この研究会の中に詳しい先生がおられるので、積極的にお尋ねいただきたいということです。玉泉先生を含め、現場のコンプライアンス等々に非常に精通された先生方がいらっしゃいますので、お尋ねいただきたいということを再度申し上げます。

先に言うべきでしたけれども、現場のリアルが見える体系書を作りたい、要するに、のっぺりと難しい文章が並んでいる本を作りたいわけではなく、これを1冊読むことで、例えばどういう災害傾向などがあってできた条文で、それが現場ではどう使われているのかを把握できるものを作りたいということです。判例や監督指導の実際などをきちんと洗い出して書いていただきたいということです。監督指導の実際については、適用の実際というところに書いていただきたいのですが、すでに共有してある行政官や元行政官向けの調査結果を引用していただきたいということです。

なお、適用の実際という項目にガイドラインなどを書いていらっしゃる方がいます。いけないとは言いませんが、あくまでもこの項目は監督指導行政がその条文についてどう行われているかを書く欄です。ガイドラインなどは、確かに監督指導の際の参考にはされるとは思いますが、適用の実際ではないので、趣旨に外れるということを改めて申し上げたいと思います。

監督指導の実際を示す資料としては、令和2年度にこのプロジェクトで行った調査の結果や、厚労省の監督課が公表事案を出しています。裁判例や厚労省あるいは関係団体が行っている公的な調査などを引用していただき、他にも参考になる資料があれば、積極的に活用していただきたいということです。

そして、このプロジェクトの重要なポイントの一つですけれども、書き方を易しくしていただきたいということを何度も申し上げます。自分の分野では当たり前の用語でも、他の分野から見れば分かりにくいことは、ままあることです。そこに横串を刺すのがこのプロジェクトの重要なミッションです。正確な表現に努めるのは分かりますが、どうしてもその専門用語を使わざるを得ないのであれば用語解説を横に付けて分かりやすくすることは徹底していただきたいです。これは何度も申し上げますが、ご提出いただく報告書を見ると、なされていないと感じています。それを含め、平易な表現に努めていただきたいということです。

もちろん、取りあえずは少し難しい表現でも、専門的な表現でも並んでいる文章を書いて、後でじっくりと易しい表現に改めていくという手順を取ることは構わないのですけれども、少なくとも最終的に出来上がるものは、今年の10月末には最終稿を出していただくこととなりますので、そこまでの段階では必ず全体に易しい表現が使われた報告書にさせていただきたいということです。

それとの関連で、例えば建設の専門用語や、法律の専門からすると分からない用語が出てきたら、謝金は出せませんから、きちんと専門家に聞いていただきたいということです。特に歴史を洗っていると、昔の法令に出てくる用語で、いくら調べても意味が分からないというのがあります。あるいは現代の法令用語でも、安衛法令独特の用語でイメージがつかめない、専門家でない分からないというのがあります。そういうものについては、現場に詳しい先生がいらっしゃいますから、積極的に尋ね、自分なりにきちんと解説を加えていただきたいということを重ねてお願いします。

今の段階で報告書に見られる問題点と改善方法です。これも何度かお伝えしていますが、まず1点目に、報告書の冒頭にフォーマットとして要約を付けていただくことになっています。ここに「何々について書いていきます」あるいは条文の解説であれば、解説の対象条文をそのまま並べてあるものがあります。この要約というのは、調べて分かったことを書く箇所であり、所信表明でもなければ単なる条文の要約であってはならないということです。ここは重ねてお願いします。先ほど申し上げましたように、関連条文の欄に、条文解説であればその条文にひも付く政省令や通達だけを書いている方がおられますが、この項目はそういう趣旨ではないということを重ねて申し上げます。

3番目もすでに申し上げたとおりで、適用の実際という項目は、監督指導の実際が、要するに監督官がその条文をどう使っているのか、どういう状況を認めたら切符を切るのかということを書いていただく欄ですから、一般に公開されているガイドラインなどを書いて終わりでは意味がないわけです。とにかく今まで出ていない本を出したいわけです。立体的に安衛法という法体系を語れるような本、これを見れば、普通は手に入らない情報を含め手に入り、くどいですがけれども、なぜできたのか、どう使われているのかということがはっきりつかめる本にしたいということです。くれぐれもよろしくお願いします。

監督官の方が、この研究班でも多いというのは、やはり安衛法の運用となると監督官の方が関心を持たれやすく、現に詳しい方が多いということを反映しています。もっとも、行政官は守秘義務を負っていますから、言えることと言えないことがあるのは当然です。しかし、情報を抽象化することでエッセンスを示すことはできるはずなので、例えばモデルケースとしてこういう例があるというかたちで、運用の例を出すことは可能なので、工夫をしてその趣旨にかなった記載ができるように努めていただきたいということです。

関係判例の記載が乏しい例が見られますけれども、これは、例えば今判例データベースを幾つかの業者、第一法規やレクスネクシスが出しています。しかし、ああいうところで条文にひも付く判例を調べると大してありません。しかし、直接安衛法の条文に言及してなくても、関連する判例は調べればありますので、そこは積極的に洗い出していきたいということです。

今の課題に関連しますけれども、私法上の効果という項目を設けていますが、その記載が乏しい例が見られます。ここも少し頭をひねっていただきたいのですけれども、直接その条文に違反した民事事件だけではなく、別の角度からその条文に関わる民事の訴訟があれば、そういうものは拾い上げていただきたいということです。

いい例が富士ブロイラー事件で、井村さんの担当の箇所です。これは検査機関に関する規定が問題になりましたけれども、検査機関が検査に落ち度があり、厚労省からしばらく事業を休めという処分を受けました。それを不服として、検査機関が厚労省を訴えたという事件でした。すいません。今の話は一切削除で、言い直します。

富士ブロイラー事件というのは、検査機関に関する規定が問題になったことは間違いないのですが、事件は、検査機関の検査をやってきた機械を事業場で使っていたら、実は検査に落ち度があり、問題が起きてしまいました。鶏肉を中に入れて粉碎していたのですが、圧力容器に欠陥があり、蓋がボンとはげて、ご近所中に臭い鶏肉がばらまかれてしまい、その被害で結局その事業場がつぶれてしまうということが起きました。その

事業主が、検査が甘かったせいでこういうことが起きたというので、国を訴えました。あなたの検査が甘かったせいで、うちがこのような問題を起こしてしまったということで訴えたというケースでした。

検査に関する条文という通常民事の訴訟が起こると考えにくいのですが、こういう訴訟は起き得るということです。このケースは結局、国、検査機関側の責任は認められなかったわけですが、ただ、判決の中で「検査に関する条文というのは労働者を守るために設けられているから、事業者がきちんと検査をしてもらい、使う機械の完全性を確保する、要するに事業者のための規定ではない」ということを言っていました。仮に機械に欠陥があり労災が起きてしまった場合、労働者が国や検査機関をその規定に基づいて訴えることはあり得るわけです。杓子（しゃくし）定規に考えるのではなく、安衛法の条文はいろいろなことを定めていますから、いろいろなかたちで民事訴訟が起きます。いろいろな被災者あるいはいろいろな被害を感じる方が、その条文を使って訴訟を提起し得るということを想定していただきたいということです。

単純に分かりやすいかたちでその条文違反を問題にする民事訴訟ではなく、その条文をうまく活用するかたちで被害を訴える方が生じ得ることを想定していただきたいということです。今の富士プロイラー事件も、そういう意味ではいい例かと思います。まさかその検査に関する規定を使い、検査が甘かったから国を訴える、検査機関を訴えるという訴訟が起きるとは普通イメージしないと思いますけれども、そういうものが起き得ることをお示ししたということです。以上です。

では、いよいよ本日の特別報告に入らせていただきます。本日は、大場敏彦先生から製造物責任と安衛法についてお話をいただきます。くしくもそれに関するような話を差し上げましたけれども、安衛法ではご案内のとおり本質的な安全対策が必要だということで、事業者だけではなく、事業場で使われる機械等々を製造する者、輸入する者、譲渡提供する者などにもいろいろ規制をかけているところです。検査も、そうした規制の一環といえ、検査を通ったものでなければ、そもそも市場に出してはいけない等々の規制があります。そうした川上に至る規制が安衛法の一つの特徴ですが、そうなる現場で労働者が危ない機械により被災した場合、安衛法を使って訴訟をすることもできるし、製造物責任を問うこともできるという場面が出てくるかと思っています。しかし、それぞれ趣旨が違いますので、両者の関係がどうなるか、さらにいえば製造物責任法、PL法を使って労災を防ぐという運用ができないものか等々、大場先生からお話を承りたいと思います。

大場先生、資料ですけれども、共有していただけますか。

大場：製造物責任法と労災補償について、お話をさせていただきます。最初に、労災補償の方法として、ここに3つ挙げました。労働基準法による災害補償、これは休業補償給付の最初の3日間のところについて労災保険の対象になっていないので、使用者の費用負担で補償するところしか実際には使われていないかと思っています。

次に、労働者災害補償保険法による補償、さらに労基法のもを充実させた内容になっています。ただ、労基法による災害補償、労働者災害補償保険法による補償、これらについては、定型的な補償になっているということは皆さまご承知のことと思います。いわゆるピアニストの親指を切断してしまった場合、それが一般のあまり親指の欠損が作業遂行上にそれほど支障になるわけではない被災労働者に対する補償と、ピアニストという、親指がないことによって演奏がかなり難しくなる、損害内容が大きいものに対する補償が全く同じ内容になってしまっています。つまり、定型的なものであるという点です。

もう一つは、いわゆる慰謝料請求です。慰謝料は、労災保険法による補償の対象にはなっていません。これらの意味で、この2つのものにつきましても、完全な、あるいは十分な労災補償にはどうしてもなっていないという点が指摘されているかと思っています。その点、この損害賠償による補償ですと、安全配慮義務、労働契約法の5条に基づく損

害賠償あるいは民法 709 条、これは一般的な不法行為です。それから 715 条、いわゆる使用者責任です。717 条、土地の工作物責任、こういった損害賠償というかたちになれば、先ほどお話ししたような一般の方が親指を切断してしまった場合とピアニストが親指を切断してしまった場合、これらを区別して、より十分な補償が可能になるという点が損害賠償の特徴になってくるかと思えます。

もう一つ、製造物責任法、PL 法に基づく損害賠償も、PL 法制定によって可能になってきています。これらも損害賠償ということですから、より充実した補償が可能であること、それから責任主体を増やすことによる被災労働者のメリットとしては、事業者の経営状態や資産内容によっては勝訴判決を受けたとしても空手形に終わってしまう、こういった問題点があるわけですが、事業者の状況によって空手形になってしまう場合でも、製造物責任、製造者についても損害賠償請求が可能になることにより、より充実した補償を被災労働者らが受けることになるのではないかと考えています。

それから、製造物責任に基づく損害賠償ということになりますと、こういった製造物にこういった欠陥があったということが官公庁のホームページ等にも出ているようです。製造物に欠陥があることが判明すれば、同じ製造物を使用する他の事業者も対策を講じることができるようになります。労働災害の予防という点から見ても、製造物責任法による補償をすることが一定のメリットがあるのではないかと考えています。

次に、製造物責任法、PL 法と省略していますが、この概要は、製造物について引き渡したものの欠陥により他人の生命、身体または財産を侵害した製造業者等の損害賠償を定めている法律です。ここで製造物ですけれども、これについては PL 法 2 条 1 項で製造または加工された動産と定義されています。製造というのは、部品または原材料に手を加え、新たな物品を作り出すことです。加工とは、物品に手を加えて、その本質を保持しつつ、これに新しい属性または価値を付加することです。大体ものを作る、それから手を加えて加工するといったこととほぼ同様な意味かと思えます。

もう一つ、製造物の定義です。ちなみに読みますと、動産という定義がされています。この動産は読んで字のとおり動くものですが、民法の意味するところと同一です。つまり、有体物です。電気、ガス等のエネルギーのような、かたちを持っていないものは動産ではありません。かたちがある有体物であること、土地とその定着物以外、これらのものが動産と民法上されています。これが製造物責任法上の製造物の定義の一つ、動産の定義になっています。

ここで民法の用語ですけれども、土地とその定着物以外のものが動産です。土地は不動産ということになるわけですが、定着物とは何か。これは土地に付着しているものであり、継続的に一定の土地に付着させて使用されることがそのものの取引上の性質と認められるものとされています。建物もそうですけれども、流木、立ち木、あるいはテレビ塔も土地に強固に接着されているわけですから、これらは土地の定着物です。従って不動産ではないと民法上、一般的に考えられています。

ただ、製造物責任法、これは今ここで示してみますけれども、引き渡したものという条件が付いています。民法上の定着物、例えばエレベーターなどを考えていただければ良いと思いますけれども、エレベーターは通常は建物の中にしっかりと固定され、エレベーターそのものを簡単に取り外すことができるものではありません。従って、エレベーターなどは民法上は定着物とされ、建物の一部となっているものでも、製造物責任法上は、引き渡した時点で動産であれば土地の定着物でも土地でもありません。エレベーターなどは、むしろ引き渡された時点では動産で、それを建物の中に入れて動産である部品を組み立ててエレベーターとして機能させるわけですが、引き渡しされた時点で動産であれば製造物責任法の適用を受けるということに PL 法上なっています。同じように、エレベーターだけではなく工場等の機械類についても、引き渡しされた時点では土地、定着物以外のものということになりますので、製造器具、機械等についても

製造物責任法の適用を受けることになります。

このような製造物責任法について、欠陥があった場合に製造物責任を負うとされています。これも条文上定められていることですが、製造物が通常有すべき安全性を欠いていること、通常有すべき安全性を欠いているかどうかは製造物の表示や効用、有用性、価格対効果、被害発生蓋然（がいぜん）性とその程度、通常使用の使用期間・耐用期間などといった当該製造物の特性、製造物の合理的に予期される使用や製造物の使用者による損害発生防止の可能性などの通常予見される使用形態、製造物が引き渡された時期や技術的実現可能性の当該製造物を引き渡した時期、危険の明白さや製品のばらつきの状況、天災等の不可抗力の存否など、その他の製造物に関わる事情といった要素を考慮し、欠陥の有無が判断になることとされています。

正直に、私もそれほど検討したわけではないのですが、いわゆる木材、材木等を切断する丸ノコの場合には、労働者、作業者がその丸ノコに直接接触する、それによって手指等を切断することがないように一定のガードをするといった規制、あるいはプレス機などの場合に片手でそのプレス機を操作しプレスすることは好ましくないため、両手の指を使ってプレス機を操作することが規制されています。こういったプレス機の場合によく現場で行われていると思われるのが、一方のボタンを押した状態で固定し、もう一方、右手なら右手のボタンを押すだけで事実上両方ボタンが押されたようになってプレス機が動いてしまうことは予見できます。通常予見される使用形態、そういうことも実際には行われるだろうということも当然プレス機の製造者としては考え得る、実際にそういうトラブルも結構あったわけですから、簡単に改造することができるような状態のプレス機を製造した場合にはやはり欠陥があると判断すべきではないかと考えています。

次にいっていただきます。製造物責任法による損害賠償の責任主体は、製造業者等と定義されています。当該製造物を業として製造、加工または輸入した者を製造業者といい、それら以外の者、製造業者として氏名、商号、商標、その他の表示をした者、当該製造物に製造業者と誤認させるような氏名等の表示をした者、その製造物に自分が製造業者だという表示をした者、あるいは当該製造物の製造、加工、輸入または販売にかかる形態、その他の事情から見て当該製造物にその実質的な製造業者と認めることができる氏名等の表示をした者、通常は輸入者、販売者の誰々になるわけですが、そういった記載をすることなく事実上製造したのは私ですという表示をした者についても、「製造業者など」として損害賠償の責任主体としています。

なお、ここでご注意いただきたいのが、これら製造業者等の定義からすると、販売業者は製造業者等から除かれています。いったん納入された製造物を修理あるいは設置をする設置業者についても、これは経産省の見解ですが、製品が流通に置かれた後の問題であることや、ほとんどの場合、設置、修理業者と消費者、これは事業者ということになりますけれども、この間に直接的な契約関係が存在しています。修理契約といった契約が存在しているため、その製造物責任を問わなくても、修理契約という契約関係に基づいて損害賠償等々の処理をすることが適当であるということから、販売業者、修理業者、設置業者については製造物責任法の責任主体となっている製造業者等には含まれていません。ここまでが前提になります。

次に3番目ですが、PL法と労働安全衛生法、労働安全衛生規則等の関係をお話を移させていただきます。まず、労働安全衛生法、労安衛法や、労働安全衛生規則、安衛則といった行政上の基準とPL法上の欠陥がどういう関係にあるのかということが、私が今回お話しするメインの内容になっています。つまり、これら行政上の基準を満たしていれば、労安衛法、安衛則でさまざまな規制をきちんと満たし、守っているということから、直ちに製造物責任法上の欠陥が存在しなかったという認定をしてよいか、あるいは、逆に基準を満たしていなければ、そのことをもって直ちに欠陥の存在を認定し、あるいは欠陥があったであろうという推定をすることができるかということが

一番の問題、関心となっています。

これについて、まず設置基準です。これは運輸省が定めた踏切道保安設備設置基準を巡って争われた最高裁判決です。37年当時、製造物責任はありませんでしたので、民法717条の工作物責任との関係が問題になったものです。設置基準は大体労安衛法や安衛則といった行政上の基準とお考えいただいて結構ですけれども、その設置基準は行政指導監督上の一応の標準として必要な最低限度を示したものであることが明らかであり、同表示に違反していないことをもって瑕疵（かし）、これは製造物責任法、PL法上の欠陥とほぼ同じ意味とご理解ください。この瑕疵あるいは欠陥が否定されるわけではない。違反していないから、直ちに欠陥がなかったとはしないという考え方、見解が最高裁で示されています。

もう一つ、次に行政法上の製品安全規則は製品事故防止を目的として製品の製造販売に際して充足する最低基準を定めた取締規定、労安衛法等も行政が事業者あるいは製造業者等に対しての法律違反を取り締まるという規定になっていますから、取締規定であると同時に企業の製品安全対策や消費者の購入使用にかかる評価のガイドラインとしての意味を持っています。そしてこのような安全規則の意味・目的と被害者救済ルールを定めた製造物責任法の意義、目的とが異なることから、行政上の安全規則の適合、不適合と欠陥の存在や製造物責任の存否の判断とは必ずしも一致するわけではありません。

つまり、最初のところでお話しました労安衛法、安衛則に違反しているか、あるいは適合しているか、それとPL法上の欠陥は直接関係がないと一般論を述べた上で、ただ、欠陥判断における重要な考慮事情、労安衛法、安衛則といった行政上の基準に適合していないということは欠陥があったと考慮する事情の一つになります。逆に、適合していれば欠陥があったのではないかと考慮する事情の一つにはなりません。これも1番の欠陥の認定、推定については、そのようなことは否定するという考え方になっています。

もう一つ、少し下の3番に移ります。製造物責任法上、労安衛法あるいは安衛則といったことを意味しますけれども、取締規定に違反していないという事実のみをもって直ちに欠陥がない、きちんと取締規定、労安衛法等は守っているが、そのことから直ちに欠陥がないという判断はできません。その反面、当該製造物が法律に基づいて定められたこれらの安全基準に適合している場合、労安衛法等の規制に適合している場合には、取りあえずは欠陥がないものと推定して差し支えないということです。

つまり、労安衛法、安衛則の規定を遵守していれば、そのことから欠陥がないものと推定するという考え方になります。この点で欠陥がない、つまり、製造物責任は負わないと推定することになります。欠陥がないとして、推定することになると、例えば被災労働者が原告、製造業者等が被告となった損害賠償請求をした場合、欠陥がないものと推定されてしまいますから、そうではなく欠陥があったということを被災労働者側が裁判所に納得させなければならないことになり、立証責任が原告側に移ってしまうことが考えられます。しかし、これにつきましては、どうなのかというのが個人的な考え方になります。

つまり、製造物責任法、PL法4条は、当該製造物をその製造業者等が引き渡したときにおける科学または技術に関する知見によっては、当該製造物にその欠陥があることを認識することができなかったという場合には、製造業者等は免責され、賠償責任を負いません。つまり、欠陥がなかった、あるいは、欠陥があったことを認識できなかった場合、あるいは、欠陥があることを予見することができなかった場合、それを製造業者等が立証すれば損害賠償責任は負わないという規定がPL法4条になっています。つまり、PL法4条の規定を見る限り、基本的に欠陥がなかった、あるいは、欠陥が予見できなかったということは、製造業者等の側に立証責任を負わせているように考えられます。

これに対して、基準を遵守していれば欠陥がないものと推定するということになると、逆に原告側、被災労働者側に立証責任を負わせるかたちになってしまいますので、このPL法4条の規定と(3)の見解が示している欠陥がないものとして推定するという考え

方との間では、矛盾が発生するのではないかと考えています。

このように、基本的に労安衛法、安衛則と PL 法上の欠陥とは、一応分けて考えています。ただ、重要な考慮事情の一つ、要素の一つだと考える程度というのが一般的な考え方と要約できるかと思えます。

三柴：先生、すいません。一つだけ、この (3) というのは、誰が言ったことですか。

大場：最後にあります山本先生の『注釈製造物責任法』、平成 7 年、1995 年に出版された本です。ここで山本庸幸先生が主張されている内容になります。

三柴：分かりました。山本先生の学説と、PL 法 4 条が矛盾するのではないかという主張ですか。

大場：私は、そのように考えています。今、三柴先生からもご指摘がありましたけれども、引用しているかぎにかこの部分等について、細かく引用文献を表示しておらず、最後に引用参考文献をまとめてしまっています。申し訳ありません。本来であれば細かくやるべきところですけども、ご了承ください。

三柴：すいません。では、ついでに (2) のかぎ内の部分というのは、これは誰の見解になりますか。

大場：これは下のところにあります消費者庁の製造物責任法の逐条解説に載っているものです。これにつきましては、引用参考文献の 2 番目、経済企画庁消費者行政第 1 課編『逐条解説製造物責任法』、1995 年の内容を引用しています。ただ、その後ご承知のように民法の改正があり、この第 2 版が平成 20 年に出されています。それ以降その民法改正を含めた逐条解説をするものとして、こちらのホームページ、消費者庁の製造物責任、PL 法の逐条解説はこちらのアドレスで公表されています。こちらの内容も同様に (2) でお示しした考え方です。これを判断しています。

ちなみに、消費者庁などの逐条解説では、こういった取締規定に違反しているのか、あるいは適合しているのかということと欠陥の判断について、PL 法は推定規定を一切置いていません。つまり、取締規定に違反していたら欠陥と推定する、逆に取締規定に適合しているから欠陥ではないと推定する。あるいは、適合していないから欠陥があると推定する。このような両方の意味での推定規定は、消費者庁等では PL 法の規定にはありませんし、消費者庁等はあえてそのような規定を置かなかつたと説明しています。

これは、最新のホームページ上の PL 法の逐条解説のところに載っているものです。製造物責任法、施行前の裁判実務であっても、製造物による事故が起こった場合、その製造物の種類、欠陥の対応、製造後事故発生までの期間、製造物の使用状況、証拠の距離等の諸般の事情を裁判所が総合的に考慮して、個々の事案に即して欠陥や因果関係の存在、欠陥の存在時期が認定されていました。これらの認定に当たっては、事実上の推定等が事案に応じて活用されており、事案に即して公平の観点から被害者の証拠負担の軽減が図られています。推定規定がないので、基本的には、欠陥があったということは、被災労働者側で証明しなければならないということになるわけですけども、裁判実務上、公平の観点から立証責任を軽減して、つまり被災労働者が欠陥があったところの立証責任を比較的軽くして、その分、欠陥がなかった、責任は負わないという製造業者側の立証責任を重くする実務がされているという指摘はされています。

次に、4 の試験に移らせていただきます。これはあくまでも私見ですけども、労安衛法は条文上、労働災害の防止のための最低基準を定めたものであると同時に、快適な職場環境の形成を促進すること、この 2 つを目的としています。実は私、この労働災害防止のための最低基準として捉えられる条文、規定、規制と快適な職場環境の形成を促進することを目標とした基準、規制を少し分けて考えてみるべきではないかと考えています。

そのように分けて考えてみた場合、労安衛法や安衛則上の基準が必要な最低限度、もちろん労働災害防止のための必要な最低限度を示したものであることが条文の規定あるいはその趣旨等から明らかな場合には、その基準を満たしていたとしても、なおそのも

のが本来備えているべき性質、または設備を欠く、すなわち欠陥に当たる場合があることは否定できないのではないかと。

つまり、あくまでもこれら労安衛法や安衛則の基準というのが最低限度のものを示したものに過ぎないと考えられますので、その最低限度、必ずクリアしなければならないぎりぎりの限度をクリアしていた、満たしていたとしても、あくまでも最低限度のものをクリアしているだけです。直ちに欠陥には当たらない、欠陥がないということは言えないのではないかと。最低限度の中ですから、それをクリアしたとしても、なお欠陥と認められる場合があることは否定できないのではないかと。逆に労安衛法や安衛則上の基準が必要な最小限度を示したことが明らかでない、別の言い方をしますと、望まれる、あるいは高度な基準を定めている場合、もう少し別な言い方をしますと、労災防止のための必要な最低限度を示したものではない。例えばということでお話をしますと、労安衛法の第 3 章の安全管理衛生管理体制のようなものについては、労災防止のための最低限度を示しているとは、今考えられないということになるかと思えます。

このような必要な最低限度を満たしたものであることが明らかでない場合、高度な基準を定めている場合であっても、基準を満たしていることをもって欠陥を否定する、あるいはなかったものと推定することはできないのではないかと。逆に労安衛法や安衛則上の基準が製造物の製造に関しての必要な最低限度を示したものであることが明らか、実際には労安衛法の第 5 章、機械ならびに危険物および有害物に関する規定の多くは、やはりこれに当たると考えていますが、そのような場合にそのような基準すら満たしていない、安衛法が最低限要求している基準すら満たしていないことは、直ちにそのものが本来備えているべき性質または設備を欠くこと、あるいは通常有すべき安全性を欠いていることになると考えていいのではないかと。つまり、基準違反の場合には、欠陥と推定していいのではないかと。

逆に、行政上の基準が必要な最低限度を示したものであることが明らかでない場合については、そのような基準を満たしていないことをもって、直ちに欠陥があったと認めることは、最低限度を示したものではないわけですから、それを満たしていないからといって直ちに欠陥があったとは言えないのではないかと。ただし、必要な最低限度を示したものであることが明らかでない場合であっても、基準を満たしていないことによって労働災害が発生することが予見可能であり、あるいは労働災害の発生という結果を回避する可能性があった場合には、賠償責任は肯定されることになるだろうと。このように PL 法上の欠陥の認定に当たっては、労安衛法や安衛則などの具体的な規定が労働災害の防止のための最低基準であるか、それともそうとは解されないか否かを個別的に検討していく必要があるのではないかと。

先ほども例に出したところですが、労安衛法第 3 条に規定される安全衛生管理体制や労安衛法 66 条に規定される健康診断、これは一般の健康診断、それから有害業務従事者への健康診断についてもそうですし、これ以外の例えば労安衛法 68 条の 8 あるいは 68 条の 8 の 2、こういった過重労働対策として導入された面接指導も一定の基準・ルール・規制になるかと思えます。これらに違反していたこと、つまり管理者を置いていなかった、あるいは健康診断を実施しなかったことが製造物責任法上の問題になるかといえば、PL 法上の欠陥が製造物に関して問題となるものであり、サービス等は含まれませんので、これらの規定に違反したことをもって欠陥とすることはできないだろうと。これは問題の範疇（はんちゅう）を外れてしまうことになると思えます。

ただし、製造物責任法、PL 法とは別に、安全配慮義務違反としての損害賠償請求で判断の一要素となることは否定するものではありません。健康診断を実施しなかったことと、当該労働者が傷病に罹患（りかん）したことの間に因果関係等が認められるということであれば、安全配慮義務違反として損害賠償請求が認められることは当然発生すると思えますけれども、PL 法の問題とはならないと考えています。

非常に雑ばくなお話になってしまいましたけれども、私からのご説明は以上とさせて

いただき、この後、皆さま方から何かご質問、ご意見等があれば頂戴したいと思います。以上です。

三柴：このプロジェクトにとり、これまでとは違った観点から非常に有益な情報提供をいただいたと感じています。本当にありがとうございます。ご質問をいただきたいと思いますが、先に私から、私の理解とお尋ねしたいと思います。

やはり法律論、特に民事の法律論なので、主張立証責任の所在が非常に重要になってきて、PLも本質的にそこを定めることで、ひいては機械の欠陥等に基づく災害の予防等までどこかで想定しているものと感じました。その際、欠陥という独自の用語、文言を設定し、その内容をあえてやや曖昧にすることで、広く被災者からの賠償可能性を取るとともに、できれば予防の効果まで持ってほしいという狙いで策定された法規であると感じました。

そうすると、冒頭申し上げたように安衛法とかぶる部分、関係性が問われる部分というのが出てきます。例えば安衛法上は製造流通規制の部分、機械等を製造する人たちに対する規制の中心は検査を受けなさいということになり、製造時等検査などで、まず構造規格などで細かい規格を定めるから、それに適合しているかどうかを検査してもらいます。また、その際に、一応民間の作る基準だけれども、JIS など、日本工業規格などもよく参照されます。製造時等検査を通ると、今度は設置の際の落成の検査が出てきて、いくら物が良くても設置条件が悪ければ災害が起きるので、そういうことが起きないように担保しようとなっているわけです。

その際、今の大場先生のお話では、安衛法上の構造規格や JIS などは関わってくるどころか最低基準と捉えられることになるように感じました。しかし、その落成の設置の条件などは知ったものではない、これは PL の課題ではなく、すでに製造者等からすると手放された後の話になるのかと聞こえましたが、そういう理解でいいのかということ、まずお尋ねします。いかがでしょうか。

大場：まず設置や製造の段階での安衛法等の規制、それから JIS、正直なところ JIS のところまでは必ずしも念頭においていなかったのですけれども、設置検査に合格し、適合しているという、直ちに欠陥とは認められないということにはなりません。それから、もちろん設置検査の段階で何らかの不適合が見つかった場合には、それをそのまま引き渡して終わりということはないわけですから、その段階で修繕、製造業者が適正な基準に適合させるようにします。それをしなかった場合には、欠陥であると当然認定すべきということになるかと思います。

なお、それらの設置検査を経て落成検査にいったとしても、そこでチェック項目がいろいろ設けられているはずですが、あくまでも最低限それらの製造物が満たしているべきものなのかを落成時に確認検査するわけですから、これも設置やその他の基準と同じように落成基準に適合していなかった、落成検査の段階で基準を満たしていなかった、それによって修繕を加えたものの、それでもまだ欠陥が是正されていなかったということになれば、これはやはりその欠陥がそのまま引き続き存在していたと考えて、設置と落成、基準はそれぞれにありますけれども、落成のほうは欠陥とは関係がないということには必ずしもなりません。お答えになったかどうか分からないですけれども。

三柴：ありがとうございます。少し話の整理をさせてください。まず、安衛法上の制度では、危なそうな機械を作る前に設計図などを出させて審査、検査します。そして、ものによるけれども、できた段階でそれが安全に作られているかを検査します。それを買った人のところに持っていき、現場に設置します。それが安全に稼働するかどうかの検査が落成時検査になると思いますが、この 3 段階を想定した場合、つまり設計図段階での検査、作った後の段階の検査、それを現場で使える状態に設置したときの検査、この 3 段階に分けたとき、PL がどこまでの適用かということ、今の大場先生のお話だと、要するに製造者等がどこまでを売り物にしているかに関わってくるという理解になるのでしょうか。要するに、ただものを作って売るだけという製造業者等であれば、設置してそれ

がどうこうというところは関わらないのか、それともただものを売っているだけの業者、設置まで責任を負う、それが売買契約の一環になっているということでもなく、やはり自分が売ったものであり、譲渡提供をしたものだから、それが現場で安全に稼働するところまでは欠陥の内容として担保しなければいけないということになるのか、そこはどちらですか。

大場：三柴先生のお話の中では、後者に当たります。つまり、PL法上の責任を負う要件の一つとして製造物の転移等々ありますけれども、もう一つ重要なものの中で、上のほうのPL法の概要のところ、もう少し上です。ここでPL法は製造物について、引き渡しをした物そのものに欠陥があった場合、これについての賠償責任を定めています。ここで引き渡しというのは、法律用語で申し訳ないですが、自らの意思に基づいて専有を移したということを引き渡したとPL法上説明されています。

例えばエレベーターは、その設定をして、製造をして、落成時の検査をして、検査が終わった段階で安全性を確認して、その段階で最後の安全検査を行って初めてそのエレベーターならエレベーター、機械なら機械を引き渡したということになるかと思えます。ですから、その専有を事業者に移す、いわゆる通常の言葉でいう引き渡しが終わったと考えられる時点までがPL法の対象になっていますので、先ほどの三柴先生のご質問ですと、最後の段階までPL法の対象となり得ると考えています。

三柴：ありがとうございます。非常によく分かりましたし、認識を改められてありがたく思っています。では、先生方のほうからどうぞご随意に、お尋ねをお願いします。お尋ねに限りません。

原：すいません。1点、よろしいでしょうか。明治大学の原と申します。大変貴重なご報告をありがとうございました。大場先生のご報告とは少しずれた質問で、愚問に終わってしまうかもしれませんが、製造業者に損害賠償を請求するPL法の裁判の中で、欠陥があるかどうかの際に、通常予見される使用形態とありますね。これが原因で請求が棄却される事案も、それなりにあったと思えます。つまり、普通はそのようなことをしません。このような無茶な使い方をするから消費者のほうが悪いということで請求棄却ということです。共有画面をよろしいでしょうか。

高所作業車は映っていますか。高所作業車が、こちらのクレーンのようなものが伸びて、ゴンドラに人が入っています。安全衛生規則が映っていますでしょうか。高所作業車を主たる用途以外に使用してはならないとあります。これが通常予見される使用形態というPL法の解釈の際に何がしかの参考になると思われるのですが、労働者に危険を及ぼす恐れのないときはこの限りではないとただし書きがあります。つまり、恐れがないときに、主たる用途以外の用途を使ってもいいのですか。

大場：はい。

原：こういう条文の定め方が、ここの有無の判断の際、つまり通常予見される使用形態かどうか、それが争点となった場合にどういう影響を与える可能性がありますか。漠然たる質問で恐縮ですが、ご教示いただければと思います。

大場：例えば、今の場合ですと、PL法が平成7年に制定されたとき、よく冗談で言われたのが、同様の法律がアメリカにあるわけですがけれども、そのアメリカで毛が濡れてしまった猫を電子レンジに入れて乾かそうとして、猫が死んでしまい、その損害賠償を求めるということがありました。PL法は、そのようなことを認めてしまう法律だということが、結構言われたときがありました。実際には、アメリカでそういう例はなかったということですが、PL法上の責任を負うものの一つとして、こういうことをしてはならない、特に最近の取扱説明書などに多く書かれている事柄ですがけれども、禁止事項や注意事項が取扱説明書あるいは設営の機械、あるいは高所作業車にも当然あると思えますけれども、こういった説明書に必要な記載がしていなければ、主たる用途とはこういうものであり、こういうことに使ってはいけないということがもし書かれていなければ、これはPL法上の欠陥ということになってしまうと思えます。

もう一つ、労働者に危険が及ぶ恐れがない場合というただし書きのところですけども、実際には労働者に危険が及ぶ恐れがないかどうかを誰がどのように判断したのか、その予見可能性のところですよ。危険の及ぶところがない、このところが事業主にかかってくることは間違いがないと思いますけれども、高所作業車等の例えば手すりの高さやその強度といったところで、きちんとした強度、高さ等の基準、一定程度のルールを守っていれば、通常は労働者に危険が及ぶ恐れがないであろうにもかかわらず強度等を欠いていた場合には、やはり製造業者等の責任を問うことも考えられるとは思いますが。

原：どうもありがとうございました。

三柴：すいません。原さんの質問が結構的確な質問だと感じたのは、安衛法ではフェールセーフという考え方があります。ご案内のとおりだと思いますけれども、要するに労働者が多少不安全な行動を取ったとしても、機械の安全を確保することを通じて災害を防がなければならないという考え方があるので、そうすると安衛則の条文上、多少緩みを持たせてあったとしても、むしろ製造者としてはそういう条規があるからこそ労働者が不安全行動を取ることを予測して、それを上回るような機械的な安全措置を取れということになるのか、それともその逆なのか、そういう条規があるのだから、それは機械安全を上回るような労働者の不安全行動を想定していい、従って製造業者にそこまで要求するのは酷であると考えなのか、そこの発想の違いによってだいぶ違ってくると思うのですけれども。

大場：PL法上の欠陥としては、通常有すべき安全性を欠いていることということは先ほどもお話ししたとおりですけども、その中に被害発生蓋然（がいぜん）性とその程度も欠陥があったかどうかの判断要素の一つに挙げられています。従って、説明書等で十分注意をしていた等々の事情があったとしても、なお過去の例等々から見て結果労働災害が発生する蓋然性が高いと認められる場合、あるいは、通常予見されるような使用形態という記述も資料に入れさせていただいたと思います。通常予見される使用形態の中にその製造物の本来の用途・目的・使用方法ではない使い方もされることが十分あるということは予見できる、確かにそういった例も以前にあったし、ひょっとしたらこういう形状だと万一間違った使われ方をして、こういうことが起こり得るかもしれないといったことが製造業者等において予見可能であったというのであれば、これはやはり欠陥と考えてよろしいのではないかと考えています。

三柴：すいません。私ばかり申し訳ないのですが、そうすると、例えば安衛則等で今の原さんが示した例以外にも、本来荷物を乗せる場所に人を乗せても安全が確保できるなら構わないとか、確かエレベーター等でも物品を運ぶようなものだけでも人を乗せても構わない場合があるなど、そういう規定がありますけれども、そういうものがあるということは、結局予見可能性の話になるというのが先生のご説明だと感じました。要するに、そういう規定があるということは、そういう使い方をする場合があるということを見込んで、きちんと製造しないといけないということになるということですか。

大場：はい。少し製造業者等にとってはハードルが高くなることになるかもしれませんが、安衛法がなぜそのような規制をするかを考えると、できるだけ設計時あるいは製造時において予見可能なものであれば、それを適正に対応すべき、そこまでの責任は負わせるべきではないのか、あくまでも引き渡し時点での予見可能性ということになりますので、10年後～20年後になってというようなことを、最新の技術での予見可能性ということに限られるかとは思いますが。

柳川：すいません。一つ、ご質問させていただいてよろしいでしょうか、大場先生。

大場：はい。

柳川：今お聞きして思ったのですけれども、事業者の場合、私の目から見ても、どうなんだろうと思うような判例もあります。例えば、ビニールシートを作っている機械があるので、泡ができると、その泡をつぶさなくてははいけません。その泡はハンドルの回せば簡単につぶれるのですが、わざわざその下に潜り込んで、指で突き破ろうと

して手首を失ってしまったケースがありました。さすがにその 8 割ぐらいは過失相殺されたのですけれども、労働者というのはこういうことをするものなのだと、しかも防ごうと思えば簡単に防げたのだから過失があるということで、一部民事賠償請求が認められてしまったケースがあります。正直、私はこれはどうなのだろうという気はしないでもないのですけれども、製造業者の場合も労働現場の場合と同じようなことが問われるのですか。

例えば、フォークリフトのフォークに人が乗ってはいけないというのは当たり前ですが、乗ることはありますし、予測されますよね。そういった場合、事業者に対して損害賠償ということはあって然るべきかと思えますけれども、製造業者に対してまではどうなんだろうという気がしないでもないのですけれども、その辺の扱いというのは、かなり違ってくるべきものですか。

大場：基本的に、先ほどの先生のご質問にありましたビニールシートを製造するラインで下に潜り込んで負傷した場合でしたら、本当に勝手な、そこまで言うかと言われるかもしれないかもしれませんが、そう簡単に下に潜り込めないような遮蔽（しゃへい）物、覆いをしておくことも製造業者としては当然考えるべきだったのではないかと考えます。ただ、だからといって今先生の話にありましたように賠償額の算定の段階において過失相殺等で賠償額が減額されるということは、当然あることだとは思っています。

柳川：ありがとうございます。

三柴：大場先生、事業者の責任と製造業者等の責任との関係について、コメントいただくことがあればお願いしたいということと、そういう危ない機械等を設置した事業者等の責任との関係、それから、先ほどの富士ブロイラー事件のように事業者が危ない機械等を売りつけられたために、譲渡提供されたために損をしたというので製造業者等の問責をする場面で、PL は使えるのかという 2 点についてコメントをいただければ幸いです。

大場：まず製造業者と事業者、いわゆる雇用主なりの責任ですけれども、これは両方とも併存し得ると考えています。実際に PL 法の適用になる場合には、欠陥が存在するような製造物を使って労働者を業務に従事させたという点で民法の一般的な不法行為責任といったことも出てくるでしょうし、それを命じた上司についての 715 条に基づく使用者責任、こういったものも当然出てくるかと思えます。

さらにいえば、PL 法と PL 法上の製造業者の責任と、先ほどのお話の中で例に挙げたエレベーターのような場合、民法上はあれは定着したものということで、動産ではないという扱いを受けることとなります。そうすると、そのエレベーターに欠陥があったことによって労働者が被災したという場合には、土地の工作物について雇用主の責任を土地所有者等の責任を定めた民法 717 条と PL 法との併合といったことも可能かと思えます。請求源としては、その中のいずれか、あるいはどれかいずれも併合というかたちで請求していくことになるかと思えます。

欠陥商品売りつけられてしまったということになりますと、途中で他のものが入っていたとしても製造業者等には当たるわけですので、そのような欠陥商品売りつけられてしまった場合に、その欠陥商品売りつけた相手方、製造業者等ではなく、そのものに対する不法行為責任や債務不履行責任ということの他に、そもそものそのような欠陥品を製造、流通させたことについての製造物責任も PL 法上の責任も十分問うことは可能であろうと考えています。

三柴：もともと売買契約関係があれば、それに基づいて賠償請求はできるけれども、PL 法があることで立証責任の転換なり欠陥の追求ということで、売られた側が事業者だったとしても PL 法を活用することは不可能ではないですか。

大場：はい。

三柴：ありがとうございます。他に先生方、いかがですか。

北岡：北岡ですが、よろしいでしょうか。

三柴：お願いします。

北岡：東洋大の北岡と申します。1点質問ですが、欠陥については通常有すべき安全性が欠けた状態ということになるかと思えます。この欠陥については、おそらく事案によっては製造物を作った者、加工した者の責任なのか、あるいは先ほど先生にご説明いただいた専有が利用者に引き渡された後の利用等に伴い、非常に不安全性が増してしまう事案も少なからずあります。とりわけ労働安全衛生の分野においては、実際にプレス機械であれ、フォークリフトであれ、ものを設置したことに伴い、非常に危険性が増してしまうことがあると思えます。

そういう意味では、欠陥について、いずれに責任があるのか、製造者なのか、あるいはその後引き渡された事業者なのか、判然としない事案が多くなってしまおうという印象は持っています。その点について、PL法やPL法施行後の裁判例の動向の中で、そういった不明確性の中で、例えば製造物業者に対して引き渡す時点で構造規格等を満たしていることを点検していなかった、そのことをもって製造物業者に帰責性がある、PL法上の責任がある、こういった判断を行う傾向が見られるのかどうなのか、私のそもそもの理解も含め、先生に教えていただきたいと思えます。よろしくをお願いします。

大場：私自身も最近PL法関係の近年の裁判例をそれほどチェックしていないこともあり、今ご質問にあったような、いわゆる経年劣化や危険を増大させるような製造物を付け加えてしまった場合にならざるかということについては、まだはっきりお答えできない状況になると思えます。ただ、欠陥の判断におきまして、経年劣化ということも、当然、物ですからあるわけです。製造当初、あるいは引き渡し当初では問題がなかったものが、経年劣化によって通常の使用に伴うような経年劣化、通常の経年劣化というの言い方として変かもしれませんけれども、経年劣化によって不具合が生じたということになれば、それはあくまでも製造物の欠陥というよりは経年劣化と判断されるということも予見可能性等々の関係で十分あり得るだろうということとは。

北岡：引き渡してから一定期間経過し、それで何か不安全性が現実化したと。しかしその理由としては経年劣化ではないかといった場合は、製造業者の責任はPL法上問われない可能性があるということですか。

大場：出てくるかと思えます。主にそれはPL法4条の問題ということもありますし、あるいはその欠陥の定義ということで、それは製造物が本来有すべき安全性を欠いていたというよりは、それ以外の理由によるものであり、PL法上とは認定されないことも考えられるかとは思えます。

北岡：分かりました。ありがとうございます。先生、あと1点、輸入業者に対して非常に重い義務を課している印象を受けたのですが、その理解は間違っていますでしょうか。

大場：輸入業者。

北岡：はい。製造物を輸入した者に関して、非常に重い責任を科していると理解しています。

三柴：間に入っているだけで、自分で作ったのでもない。

大場：輸入業者の場合には、あくまでも製造業者等の定義のところに関することですがけれども、製造物を外国で製造し、それを輸入した際に、輸入業者とはっきりと明示していれば、それは輸入者だけのものということになって製造業者等には含まれないとPL法上なっています。

北岡：輸入だけであれば、入らないのですね。

大場：はい。

北岡：分かりました。

大場：あくまでも、製造しているわけではないのに製造業者であるかのような表示、ラベルを貼ったような場合、製造業者等に含まれてしまいます。きちんと輸入業者何々というかたちになっており、製造業者とは明確に区別する表示がされていれば、製造業者等には当たらないということになると思えます。

北岡：分かりました。監督官の実務家のお話を伺っていましたら、最近グローバル経済と
いいでしょうか、非常に物流網が発達していますので、海外から直接製造物を輸入し、
そのもの自身が非常に危険性を帯びており、その結果として労働災害のようなものがリ
スクとして高まっているというご指摘があり、非常に問題だと感じていました。他国で
製造した場合、これは国際司法の問題になってくると思うのですが、PL法上なかなか責
任については難しいでしょうか。

大場：ということになっていくと思います。あとは、輸入業者等との契約関係に基づいて、
その輸入業者に契約上の責任を追求することはあるかと思いますが、PL法となると実現
実行可能性としてはきついだろうというのが正直なところですよ。

北岡：よく分かりました。ありがとうございます。

三柴：大場先生、非常に基本の話で恐縮ですがけれども、そもそもPL法上の責任というの
は不法行為責任なのか、それとも制定法上の特殊な責任という分類になるのか、どちら
でしたか。

大場：不法行為責任の領域に属するものだろうと思います。特に消費者保護といった観
点を入れて、少し不法行為のルール等を変えたのがPL法かと考えています。

三柴：そうすると、やはり制定法としての独自性は趣旨に含まれているけれども、民事法
上の賠償責任ツール、手段としては不法行為法の確定という方向であるということで作
らせたのですか。

藤森：藤森です。大変ありがとうございました。私は、基本的なことでお教えいただき
たいのですが、先生のペーパーでいいですと最後の3ページ目です。先生のお考えとい
うか、2つの場合に分けてというご考察は、私も非常に勉強させていただきました。つま
り、必要な最低限度を示したことが明らかな場合と、そうでない場合に分けて考
えていくという、それは非常に私、興味を覚えました。

基本的なことですがけれども、冒頭で先生のペーパーでは必要な最低限度を示したも
のであることが明らかな場合には、それは最低の限度だから、その基準を満たしていても、
なお、そのものが本来備えているべき性質または設備を欠く、すなわち欠陥に当たるこ
とは否定できない、これは私ももちろんだと思います。その次ですがけれども、また、労
安衛法や安衛則上の基準が今申した必要な最低限度を満たしたことが明らかでない場合
というのがありますね。言い換えれば、高度な基準を定めている場合と先生はおし
ゃっていましたけれども、それはつまり、さらに先をいく、上をいくという意味です
ね。そのような具体的なことが、快適職場の形成やそういうことをここではおし
ゃっているのでしょうか。

大場：規定の内容によっては、必ずこれをしなくてはいけないというものと、このよ
うにすることが望ましいといった目標設定とも取れるような規定も中には、詳細に何
条がそれに該当するということまでは、まだ検討していませんが、おそらくそう
いったものも入ってくるだろうと。おそらく政策目的達成のためのガイドライン
的なものの中にもあるということが否定できないのではないかと考えていました
ので、このような記述とさせていただきます次第です。

藤森：ありがとうございます。私が言うのも何ですけれども、全くそのとお
りだと思いますが、その2つ下の丸があります。最後のところですよ。欠陥の認
定に当たっては、労安衛法や労働安全衛生法などの具体的な規定が、今おし
ゃっている労働災害の防止のための最低基準であるか否かを個別に検討、こ
れは冒頭と同じだと思います。その次に、具体的に、なお、労安衛法第3章、
つまり、安全衛生管理体制の規定や、66条をおし
ゃったのですけれども、この第3章というのは、いわゆる安衛法の第3章、
今条文をおし
ゃできませんが、第3章、つまり安全衛生管理体制の箇所です。

そうすると、そこで私がしていた理解では少し分からないところがありました。安
衛法の目的が第1条では、条文がお手元で映せないのですが、通常い
われているのは3つの方法によってその目的を達成するという組み立て
になっています。1つ目が労働災害

の防止基準の確立、危害防止基準の確立というのは非常に大切なことです。旧の労働基準法に比べてだいぶ飛躍的です。2番目の責任体制の明確化、これがまさに今の第3章の場面と理解されています。

もう一つは、実質的活動の促進の措置を講ずるといふ、この3つの手段によって後段は2つの目的、つまり先生がおっしゃっている最低基準とともに一目上がって快適な職場環境の形成を促進すると、今更言うまでもないのですけれども、その第3章の面というのは、例の総括安全衛生管理者から始まり、手段としての1番目、つまり基準の明確化はいいのだけれども、それでは誰が具体的にどのようにしていくかということが一体となって第3章の規定と理解されています。その場面の第3章が先生のおっしゃる2つの場面、すなわちもう一つのといふか、一目先をいくといふか、それとリンクするのかといふところです。

すいません、もう一つは、条文ばかりで恐縮ですけれども、快適職場の形成という一目上がるといふ面は、71条の2で新たな規定に出てきて、事業場における安全衛生の水準の向上を図るためうんぬんと、水準の向上を図るためといふことですから、それと第1章とセットで当然見ると、おっしゃっている第3章というのはその3つの前者といふか、基本的な最低限度のものの中の手段の一つとして責任体制の明確化、つまり第3章が位置付けられていると理解していますから、一目上がったそちらの場面と少しどうなのかといふ感じがしたものですから。

大場：まず第3章ですが、健康診断等についてです。これはあくまでもPL法、製造物責任法が動産、物に欠陥があったことを理由とする賠償責任になりますので、物ではなく人を適正に選任しなかったといったような動産ではない産業医の選任や、総括安全等々といった規定は、物についての規定ではないという意味です。また、健康診断についても、医師による健康診断というのは物ではなく、いってみればサービスの提供を受けるということになりますので、製造物責任法上の問題とは動産について製造物責任の対象である以上、人的体制等については、その意味で動産ではないために対象とは外れるとご理解いただければと思います。つまり、必要な最低限度を示したものであるのか、それとももう少し上のレベルのものかといふお話とは全く別に、製造物の定義に当てはまらないので、どちらに当てはまるかにかかわらずPL法の対象から外れるとご理解いただければと思うのですが。

藤森：よく分かりました。おっしゃったように、あくまでも動産の定義という問題も、ある意味で確認といふか、次元が違うといへば次元が違うのですけれども、安衛法でいう目的に対する次元の違いといふか場面といふよりも、まさに動産の定義を捉えて **三才ミット** = だといふ意味ですね。

大場：はい。

藤森：分かりました。ありがとうございます。

大場：ちなみに、今PL法の対象とはならないと考えていますけれども、もちろんそのような管理体制を置かなかった、適切に健康診断等を実施しなかったことによって当該労働者が傷病、疾病にかかった、あるいは、症状が悪化した場合に、安全配慮義務の問題として責任が生ずることは当然あるかと思えます。

藤森：ありがとうございます。

三柴：あとお一方、お二方、最後、鎌田先生に一言いただければと思いますけれども、柳川さん、お願いします。

柳川：よろしいですか。申し訳ありません。ありがとうございます。私、申し訳ないですけれども、必要な最低限度を示したものが中であるとお聞きしたとき、最初にこれは労働災害防止を直接の目的としたものといふ、下の丸にあります、そういう意味かと理解し、通達であったとしても労働災害防止を直接の目的としたものについて、安全配慮義務の内容になるといった下級審判例が確かあったと思いますけれども、そういう意味なのかと理解していたのですけれども、そうではないということですか。

大場：むしろ、私が、必要な最小限度を示したことが明らかかそうでないかという言い方、区別するときのこういう言い方をしたのは、資料の3の(1)の最高裁判決のところ、踏切道保安設備設置標準を巡る最高裁の判決です。行政指導監督上の一応の標準として必要な最小限度のものを示したものであることが明らかであり、だとするとあくまでもこれをヒントにしながらか、これで分けたかどうかと考えたのですが、必要な最小限度を示したものであることが明らかであれば、それに違反していない、遵守しているということをもって直ちに瑕疵、実際にはこれは欠陥とほぼ同じように理解されています。瑕疵、欠陥が否定されるわけではないという最高裁判決のところ、取締規定の中には、かなり事業者の行政上の責任を問う部分も当然安衛法等には含まれていると考えていますし、そうでなく、さらにそれを超えて、もちろん行政上の取締規定であるとともにさらにもう少し製造物として最低限こういう基準は満たしていなければならないということ、まずそのような考え方に基づいている、あるいは、そういう考え方と理解できる規定があります。やはりこの2つを少し分けます。そのときに、こういった必要最小限度を示したうんぬんという言い方を最高裁のところから利用させていただきただけであり、むしろ、ご説明するときの言い方とは思いますが、労働災害を防止するために必要な最小限度という言い方をしたほうが、さらにはっきりするという気はしています。

柳川：ありがとうございます。

三柴：鎌田先生、お願いできますか。

鎌田：大場先生、お久しぶりです。本当に貴重なご報告を、ありがとうございます。私は製造物責任と安衛法との関係は、実は考えたことがなく、今日のご報告をいただいて、そういう見方もできるということで、非常に勉強させていただいたと思います。私自身は、製造物責任法というのは、割と射程が狭いというか、意外となかなかこれで責任を負うというのは法律の使い方が難しいという印象があったものですから、大場先生の今日のご報告はどちらかというと幅広い感じだと、私は保守的なのかと思っており、もちろんそれはそれで非常に勉強になりました。

私自身で確認も含めて大場先生にお聞きしたいことは、安衛法の最低基準を達成していないものについては、瑕疵、欠陥を追求するというお話で、もっともだと思いました。安衛法上、最低基準に達しないという場合は、先ほどどなたかもおっしゃったかもしれないのですが、具体的にこういう使い方は、こういう作りがあったら危険だというよりは、もうすでに有害物質として特定されているものは別として、新しい、例えば化学物質を製造する場合においては、その化学物質の安全性を調査しろというかたちになります。これがおそらく製造業者に対して義務です。

そうしたとき、にもかかわらず調査をし、その調査結果を厚労省に届け出ないで損害が発生した場合について、はっきり因果関係があればそれは欠陥ということではっきりします。その場合の推定を考える場合に、今言いましたように、調査をしていない、届け出をしていない、調査をし、届け出をしというのは義務なのですが、それをしていないことがここでいう欠陥に当たるかどうかと考えた場合に、私はこの安全性というのはおそらくものの客観的正常のことをいうのかと思うので、安衛法上の調査義務に違反していないということが、義務違反ではあるけれども、ものの安全性の欠けていることの推定にはならないような気もするのですが、いかがでしょうか。すいません、最後のあいさつのところで質問して申し訳ないのですけれども。

大場：実際に調査あるいは調査結果を届け出していないということ自体は、先ほどもお話ししましたように、PL法上の対象となっている製造物、動産には当たらないということになるわけですので、その調査、届け出を行っていないということからPL法上の賠償責任が出てくることは考えにくいとは思っています。

ただ、調査をして特定はもちろん行っていなかった場合でも、その物質に有害性、危険性が存在することを製造業者等が認識していながら、その有害物質等を使用した製造物を引き渡したということになれば、予見可能性等々という点からすると、実際に引き

渡した製造物自体に欠陥が存在して、それを十分製造業者等も認識していたということになれば、その場合には PL 法上の責任というのは十分問い得るとは考えています。調査しなかった、届け出をしなかったということは、PL 法上の問題には定義上ならないとは思いますが、有害性、危険性の認識、予見可能性というところから、ものを引き渡したということであれば、PL 法上の責任は十分問い得る、同じことを言ってしまったことになりすけれども、と私は考えています。

鎌田：分かりました。その部分は、おそらく私と少し違うかもしれないので、そのところは先生のことで整理いただいたと思います。ありがとうございます。

大場：ありがとうございました。

鎌田：参考になりました。

三柴：ありがとうございます。以上とさせていただきたいと思うのですが、大場先生には、ありがたいことに分担報告書もご執筆いただけるということですので、その前提で、私からお願いを申し上げますと、要するに安衛法との交流です。大場先生は、要するに PL を中心にお調べになっていたわけですが、安衛法の側の情報を積み、ご執筆いただければありがたいという趣旨です。その意味で、一つには、先生がおっしゃる必要最低限の基準です。最低基準に安衛法上の解釈例規的なものがどれだけ該当するのか、これは実は重要な課題で、安衛法では法的性質はガイドラインに過ぎないけれども、ほとんど法令の具体化といっているようなルールが多くあります。構造規格や基準、果ては監督指導行政でも民間が作る JIS はかなり参照されているということなので、そういうものは、おっしゃった最低基準に当たるのかということのを少し検討させていただきたいということが 1 点目です。

2 つ目が、これはまさに鎌田先生のご質問と関わるのですが、不確実なリスクをどう考えるかということで、機械であれば危ない、危なくないは割と事後的にも判定しやすいと思いますが、化学物質ですと、そもそも有害性から分かりません。危険有害性になるとさらに分かりません。つまり、有害性というのは、その物質そのものの危なさ、リスク危険有害性という場合は、それをどう使うかということ、どう取り扱うかということで危なさが掛け算になるという話ですが、それがよく分かりません。

そういうものについては、製造を通し流通させたとき、どこまで欠陥と見ていいのかという課題が安衛法との関係では起こるので、そこを検討していただけないかということです。その際、化学物質はいい材料になると思うので、機械のみならず化学物質を射程に収めていただけないかということです。そうすると、加工者の問題も検討対象になると思います。中間でものを混ぜてしまう人が出てくるわけです。それは元始的な製造者と責任関係はどうなるのかをご検討いただければということ、以上を申し上げて終わりたいと思います。

本当に鎌田先生がおっしゃったとおりで、今までわれわれになかった視点、重要な視点を提示していただきました。本当にありがとうございます。ぜひ報告書をあげていただいて、出す予定の本にも盛り込ませていただくことで、より充実した成果に結び付けたいと思いますので、引き続きよろしくお願いします。

先ほど入ってこられた畠中先生と阿部先生に一言ごあいさつをいただければと思います。畠中先生、おられますか。畠中先生は、先ほど入ってこられたのですが、いなくなっていました。では、阿部先生、一言自己紹介だけお願いできますか。

阿部：すいません。九州国際大学の阿部と申します。今日 1 時半から入ろうとしていたのですが、パソコンの調子がおかしく、アップデートに 1 時間ぐらいかかってしまいましたので、今年度初回にもかかわらず遅れて参加してしまったことをおわび申し上げます。報告書につきましては、進捗が遅れておまして、先生方にはご迷惑をおかけしていますが、引き続き頑張って執筆を進めていきたいと思っておりますので、今年度もどうぞご指導のほど、よろしくお願い申し上げます。

三柴：ありがとうございます。では、いったん休憩を取らせていただき、再開を4時15分とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

三柴：15分になりましたので、再開させていただきます。3番目が行政官向けの社会調査の結果を踏まえた検討という予定ですが、後に回させていただきます、研究経過報告からいきたいと思います。今日は石崎先生がおいでなので、今執筆中の報告書の中で語り部と書いていますけれども、藤森先生に差配いただいて、監督行政実務に携わられた方からその条文がどう使われているかについて聞き取っていただいたところを語っていただければと思うのですが、石崎先生、いけますか。

石崎：すみません。今日、本来は私が報告するはずだったのですが、あまり準備ができておりませんのと、藤森先生から情報もいただければ、もちろんですが、追加でいろいろヒアリング等をさせていただくことを私がタイムスケジュールの調整がまだできておらず、すみません。また追って報告させていただけるとありがたいです。

三柴：では、他の先生方の進捗状況について、確認させていただきたいと思いますけれども、6条～9条については、大藪先生がおられません、近藤先生、いかがですか。

近藤：一応、防災計画策定時の労働省と厚労省の当時のご担当者の方にインタビューさせていただき、その内容を盛り込んだものをご担当者のインタビューさせていただいた方々にご確認いただき、再度修正いただいたものを先日提出させていただいたところで、令和3年度版にはインタビューさせていただいた方々の修正は間に合わなかったのですが、それ以降に提出させていただいた状況と認識しています。

三柴：ありがとうございます。私の担当箇所については、先日来申し上げているように、先生方に提出していただいた報告書を今まとめているところなので、それが終わったら再開する予定です。全て同じです。原先生の20条～21条ですけれども、語り部情報の加筆のところはどうでしょうか。

原：かなり前に提出させていただいたところで、織り込み済みです。

三柴：分かりました。ありがとうございます。佐々木先生も同じでしたか。私の情報が古いですか。

佐々木：私も適用の実際のところにインタビューした結果は記したものを、すでに提出しています。

三柴：森山先生はいかがでしたか。森山先生も終わっていましたか。

森山：どの部分ですか。26～27でしょうか。

三柴：森山先生がご担当のところは、全てお願いします。

森山：進捗状況ですね。

三柴：進捗状況です。

森山：26～27は、改めてかなり全体的に修正と、あとは論点を加えてという感じで進んでいます。内容を具体的にとなると、あまりにも時間がかかってしまうかもしれないので。

三柴：進捗の状況を簡単にだけということです。

森山：分かりました。27条が、これまでに若干、論点は多いのですが執筆が進んでいなかったもので、それを今進めていきたいと思っています。35～36は、大体書いたという感じがして、時間があれば、もう少し加筆したいというかたちになっています。42～44の2は、まだ進んでいませんので、これからはなければならないと思っています。よろしければ、42～44の2については、大場先生にも製造物責任の関係で、メール等でご質問させていただいてもよろしいでしょうか。

大場：私でお手伝いできる範囲でしたら。

森山：とんでもありません。ぜひ、よろしくお願いいたします。今日、時間の関係上、質問できなかったことがありますので、どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

106～108の2も担当になっていますけれども、若干108の2が、なかなか調査実態というのがあまりつかめず、難航していると考えています。108条の2を化学物質の疫学

調査ですけれども、この実施について、何かしら運用実態をご存じの先生方がいらっしゃいましたらご教示いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

三柴：森山さんのほうで、この方なら、という方は。

森山：あまり使われていないという話はお聞きしていますが、柳川先生は、108条の2についての運用というのは、何かご存じのことがおありでしょうか。

柳川：ごめんなさい。108条の2は何でしたか。

森山：すいません。疫学的調査ですけれども。

柳川：この辺は、清水（英佑）先生か櫻井（治彦）先生辺りに尋ねてみると、おそらくパッと答えていただけるでしょう。ごめんなさい。唐沢先生がいらっしゃるではないですか。

森山：これは、唐沢先生が確か改正されたときのものですよね。唐澤先生には実はすでにメールでお伺いしたところですよ。

唐沢：私の名前が出ていますので、具体的には、どういうことがご疑問なのでしょう。

森山：実際に108条の2に基づいて疫学的調査を実施した物質等がもしあれば、情報をいただきたいと思ったのですけれども。

唐沢：昭和52年改正で108条の2を新たに追加したわけですが、これは疫学的調査、その他の調査ということで、まずは疫学的調査はいわゆる統計的調査の手法です。その他の調査というのは、例えばケースコントロールスタディーのようなものが該当するというのは、解釈例規でそう書いてあると思いますが、実際に具体的に疫学的調査は何をしたかということについては、すぐには思い出せないのですけれども、幾つか例はあります。すぐに具体的には産業医学総合研究所の研究者が手掛けた調査が幾つかあるはずですよ。

それと、今一つは、日本の、特に労働安全衛生法108条の2関連の調査では、疫学的調査の手法としては、これはいわゆる原死因調査といい、死亡診断書に記載されている原死因、直接の死亡の原因です。それを当たり、それから統計的手法を用いてある化学物質の有害性と相当因果関係があるかどうかということを経済的に調査する手法が疫学的調査ということになるとは思いますけれども、それが具体的に何をしたかというのは、私もすぐには思い出せないです。

大変残念なことに、原死因調査というのは、日本の死亡報告書のシステムが亡くなった方の本籍地に行くことになっています。実は例の同和問題の絡みで本籍地を調べることは非常に困難になったということがあり、本籍地に行くべき死亡診断書の原死因を調べるのがかなり難しくなってしまったので、おそらく昭和60年代以降は実際問題として原死因をベースにする疫学的調査は実施されにくくなっているという過去の事情があります。

森山：分かりました。そうすると、疫学的という点の調査については、かなり難しくなっています。

唐沢：現時点では、実行可能性がなかなか難しいでしょう。もちろん、原死因調査でないやり方も、疫学的調査、その他の調査というのは、方法論としてはやれますけれども、ただ、最も確実な方法というのは、死亡診断書に記載されている労働者の原死因に当たるというのは、大変情報として信頼性の高い調査という背景があります。

森山：ありがとうございます。私の無知で質問させていただくかもしれないですけれども、有害物ばく露作業報告というのは、何か108条の2と関連性のあるものでしょうか。

唐沢：これは、関連がないとはいえませんが、実際に有害物ばく露作業報告、現にどういう物質に労働者がさらされているかということを経済的に調べられる非常に重要な項目です。

森山：分かりました。ありがとうございます。

唐沢：これは現在進行形で働く方が、ある特定の化学物質をどのように使用し、どのように暴露されているかということを経済的に調べるための、私の意見では大変画期的な制度だった

のですけれども、去年ぐらいからあまり実行ではやらないという意味決定を安衛研もしているようですが、私は少し異議がありますが。すいません、余計なことを言いました。森山：非常に貴重な情報をいただき、ありがとうございます。少しお話しすると、108条で政府による調査研究ということがうたわれています。民間のメーカーの方に聞いても、なかなかメーカーとして調査研究をすることのメリットがあまりないことも多いと伺っており、安全装置の研究というのは結構シンプルな研究が多いので、意外と研究者の関心を得られない場合もあります。その辺もうまく書ければいいのですけれども、なかなか材料が少ないので、どうしようかと考えているところです。感想になってしまうのですけれども、そういう観点からも検討を加えられたらいいとは思っています。

三柴：森山さん、今日来ていないけれども、安衛系のメンバーが研究班にいるので。

森山：そうすると、メーリングリストのほうがよろしいですか。

三柴：メーリスで安衛研で化学物質のベテランを紹介してくださいと菊川さんか大幢先生にお願いしたら、つながると思います。

森山：分かりました。その辺りを。

三柴：108条も、原則は安衛研の話だと思うので、安衛研の研究者、まさに大幢先生に安衛研の研究の事情、状況と感想とを求めたらいいのではないですか。

森山：ありがとうございます。

三柴：安衛研の研究審査の委員を私は仰せつかっているのですが、今、安衛研でしている研究は大体承知しています。これは私見ですけれども、はっきりいって大変だと思って見えています。1人で幾つもの研究プロジェクトに関わり、しかも大体3年1単位で成果を求められ、成果も行政政策に結び付かなければいけません。趣味ではいけません。基礎研究をしようとするのが難しいけれども、基礎研究がきちんとできる機関でないと研究機関としてはいま魅力がないという中で、幾つも幾つも仕事を抱えて、何か審査会議などあるたびに上手にプレゼンしないと研究の価値を認めてもらえません。それも行政政策に結び付かない研究は何をしているみたいに思われるという難しさは、見ていて思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：そういうことは申し上げられますけれども、あとは安衛研の人に直接ぐちを聞いていただくのもいいのではないかと思います。

森山：ありがとうございます。一つ、簡単に質問させていただきたいのですけれども、どなたか中小企業安全衛生活動推進事業助成制度というのが以前あり、これが何年ぐらいに終わったかというのは、どうやって調べればいいのか、もしご存じであればお聞きしたいのですけれども。すいません、106条の関係で、社会復帰等促進事業など労働福祉事業を私のほうで調査してしまっていて、意外と終わった年度というのはなかなか分からなくて。

三柴：何年に始まっていますか。

森山：平成7年から始まり、中小企業安全衛生活動推進事業助成制度というのがあったのですけれども。私は労働衛生のしおりで、平成12年度までは載っているのですけれども、それ以降は記載がないので、その頃かと思っているのですけれども。ご存じでなければ、大丈夫です。すいません。私からは以上です。

三柴：半田さんに聞いてみられたらいかがですか。

森山：分かりました。

三柴：半田さん自身が覚えていなくても、関わっていないけれども、誰かを紹介してくれると思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：柳川さん、これはご存じないですか。

柳川：おそらく、いつ終わったかということであれば、衛生のしおりに載っていないのだらったら、その年に終わっていることは間違いないと思いますけれども。

森山：分かりました。おそらく、そうだろうと思っているのですけれども。
柳川：誰に聞いたらといわれれば、計画課筋ですものね。あまり皆さん、関心を持っていないから。
森山：分かりました。ささいなことなので、すいません。聞いてみます。失礼します。以上です。
三柴：話を元に戻します。石崎先生、28と28の2の進捗を教えてください。
石崎：ごめんなさい。ここはあまり進んでいません。
三柴：進んでいないですね。
石崎：これから進めていきたいと思います。
三柴：33～34、淀川さんは、これはもう終わりましたよね。
淀川：はい。
三柴：井村さんがいません。淀川さんの44の3～54の6、これが新たに加わったところですが、着手はできていますか。
淀川：基本的な書籍を読んでいるところで、三柴先生に毛利先生と奈良先生をおつなぎいただき、4月上旬を目途に先生方からご連絡をいただく予定で、そろそろ私からもご連絡させていただき、ミーティングの機会を設け、準備していこうと思っています。
三柴：長谷川先生の55～58は、語り部情報の点は、いかがですか。
長谷川：語り部情報は、いただいたものについては先日お出しした報告書に反映してしまっていて、あとは他の部分の充実を図っているところです。
三柴：阿部さんの59～63は、率直にどのような感じでしょうか。
阿部：私も前回お送りしてから進捗が芳しくないのですけれども、語り部情報についても追加で質問してみたいことがありますので、まとめて個別にご連絡をしたいと考えているところです。
三柴：69～71の4です。心身の健康や快適職場環境形成等のところですが、吉田先生、いかがでしょうか。
吉田：申し訳ないのですが、他の報告書でまだ手一杯なので、未着手です。これからです。
三柴：72～77は、試験機関と教育機関についての定めで、大藪先生の報告書と只野先生、近藤先生の報告書が分かれていたのですけれども、これを今私が合体させているところで、合体作業がもう少しで終わるところです。作業主任者の関係などで、多くのクレーンやフォークリフトや潜水艦系の写真をネットから引っ張ってきて、ベタベタ貼り付けてきていますが、それなりにイメージは湧きやすい報告書になってきているかと思えます。後で写真については著作権関係の問題が出てこないかと、一応調べたところ、出版社さんはきちんと出典を書けばネットでオープンにされている写真の転用は構わないということで、その方針でやっていますけれども、中によく読むと転載には許可が必要と書いてあるサイトがあり、その辺後で見直さないといけないかということも思っている次第です。
今日は南先生はいないですか。鎌田先生と田中先生の部分は、これはほぼ終わっています。101条、103条の部分ですが、これは近藤先生、どうでしたか。
近藤：これは終わっていたかと思えます。
三柴：終わっていますね。吉田先生の健康情報の部分はいかがでしょうか。
吉田：まだこれからです。すいません。
三柴：109条～115条については、近藤先生、どうですか。
近藤：これも以前出したもので、終わっているかと。
三柴：分かりました。大体状況がつかめましたので、改めまして未着手の方、あるいは着手したけれども終わっていない方については、強くよろしくお願ひします。今年の10月末が最終期限で、今回はその締め切りを超えることが決して許されません。よろしくお願ひします。今年度、そこで終えて、その後本にしていく作業を進めないで、研究プロ

ジェクトを打ち切られてしまうので、穴が開くということは決して許されないので、ここは厳によろしくお願いします。

では、森山さんにリードをお願いしている法改正提案です。行政官等から得られた、社会調査で得られた法改正提案の検討にいく前に、井村さんにリードしてもらっている労働法学会の準備会合です。ワーキンググループではなく、労働法学会での準備会合で井村さんが報告してくれた進捗状況について共有したいと思います。

井村：・・・・・・検討できるのではないかという。民事訴訟という項目で報告するというので、目的につきましては、安衛法の予防的活用という観点からこれまでの安全配慮部分に関する議論について、これが主に労災認証と呼ばれるように労働災害に対する事後的な救済が中心であったということ。

安衛法の改正の方向も含めて考えたとき、もう少し予防的な活用が必要になってくるのではないかと。法律が役割を果たすのはもちろんですけれども、ただ、こういった法律の内容について民事訴訟を通じて、より実効性を確保するということが検討できるのではないか。それを具体的には安全管理体制と整備するための規制ということに関して、民事訴訟を通じた救済可能性を探ると考えています。

最初のところが、安衛法の立法の趣旨と、法改正による理念の変化と題していますけれども、この点について安衛法の立法趣旨が後追いの性格から先取りの性格に変わるといってお話を前回しましたけれども、もともと安衛法が後追いの性格のみを持っているわけではなく、先取りの性格も持っていたということは前回三柴先生からご指摘いただきましたので、ここは先取りの性格が強まっていると書き換えていきたいと考えています。

この次が、安衛法の司法的効果と安全配慮義務ということで、安衛法の司法的効果に関し、あくまでも法の趣旨としては監督取締法規として制定されており、民事的救済に対して直接参照することを想定したものではないというのが当初の想定でした。ただ、実際には安全配慮義務の中で安衛法の規定を参照して結論を導き出すということが実際には行われており、そういった中で確立されてきたのが安全配慮義務であり、それは現在は労働契約法の5条に法制化されているということができるとおもわれます。安全配慮義務といったわけですけれども、一応、定義としては現在の重責ということになるかと思うのですけれども、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入ったその社会において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方または双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものです。

これをベースに、前回の報告では安全配慮義務をベースにしつつ安全管理体制整備義務ということを含めるのか、あるいは別なものとするのかということについて両論併記的にしようかといっていたわけですけれども、三柴先生の基調報告の中では、安全配慮義務の定義について安衛法の定めや趣旨も踏まえ、対象者の安全衛生を支配管理できるものに課せられた職域のリスク調査に基づくリスク管理義務、これは先ほど、北岡先生の報告の中でもリスク管理責任というかたちで出てきますけれども、言っていることはおそらく同じで、これは従来の安全配慮義務と異なる観点からの定義ということになるので、シンポジウムというかたちであることから。

三柴：井村さん、聞こえなくなりました。シンポジウムというかたちであることからというところから、巻き戻してもらっていいですか。聞こえないです。

井村：ものに課せられた職域のリスク調査に基づくリスク管理義務となっていて、シンポジウムの趣旨からすると安全配慮義務をどう定義付けるかということに関して、ここに従来と違うということの説明しなければならないということになるとすると、その下の前回の報告が安全管理体制義務といっているところは全てこの三柴報告における安全配慮義務の中に全て含まれます。ここをどう整理するかというのは、一つの課題ということになります。

安衛法の民事的救済の検討ということになるのですけれども、安衛法の規定そのもの

は一般的予見可能性を明らかにしたもので、事業者の行動によって●における予見可能性が争われるということです。これが一般的には労災補償として●どう考えるかというところで●特定する際に検討されていたところであろうかと。例えば、先日の三柴先生の報告にあった●では、欠陥に対するリスクそのものは昭和30年代～40年代にはすでに確認できていましたが、それが実際に法規制の対象になったのはもう少し後のため、もちろん国の責任としてこういったリスクに対応することは難しい中で、現実に危険行為自体等は発生することは明らかです。

そういう状況に対し、法は今ないということも、でも実際に発生している以上は、それに対して何らかの●ときに●するものではありません。もっと古い話ですけども、最近の課題ということで、今、新しいリスクに対応する方法を従来のような全て法や規則に振り回されることなく、予見可能ということで体制を作ったり、手順を明らかにしたり、ガイドラインを作成したり、性能要件を作成したりということをするようになり、これらはあくまでも●に代表されるような職場におけるリスクというのは、事業者が最もよく分かっているはずで。そういった安全管理体制をしているということをこれらのガイドラインなどから事業者が取捨選択した上で、それが履行されているかどうか、それが履行されることによって、当該事業場における職業リスクの予見可能性について認識することができます。そのリスクがあったかどうかということより、そのリスクを予見する体制が整備されているかどうかということに基づいて●いうことができるのではないかと考えます。

それを安全管理体制訂正の条文にというのはありますけれども、それに関しては従来の安全配慮義務のほうに労働契約あるいは労働契約●のものに対する配慮すると定められているものに対し、必ずしもそういったかたちではなく、あくまでも事業者がその事業を遂行していく上でのリスクを事業者自らがさまざまなツールを活用してリスクを把握して●ということになるので、従来の考え方の安全配慮義務というのは、制約に基づいているところが多々ありますので、そういった制約の●と捉えるべきなのか、あるいはそれとも別な●ところに関しては、まだ検討が必要なところにあります。

前回は、この辺を●どうかということなのかという話でしたが、先ほども申し上げました三柴報告における安全配慮のリスクとありますので、そこについて工程を変えたほうがいいのかと考えています。

それから、具体的に、安衛法●どのように安全管理体制●というところについては、まだ全く話がまとまっていません。ただ、いずれにしてもこの辺の原因に関して、●、災害が発生した場合には、●リスク管理されずそのままになっている状況に対して、●あったり、あるいは●履行請求であったりということの可能性を入れたほうがいいのかと考えています。その上で、特に後者のほうは、災害が発生していない中で事業者のリスク管理体制に問題があるというところで労働者、労働者以外もそうです。●場合のリスク責任をどのように考えるかということが●。

それから、先ほどの近藤先生の報告に鎌田先生からこれはこちらのかたちになるのではないかとこのところが、●いうと、産業医がその職責をしっかりと果たしていないために、事業者とともに訴えられる可能性が出てくるのではないかとこの話もあります。こういったそれぞれの先生方の報告と関連して、例えば化学物質管理―石崎先生の報告であれば、先ほど質問したように●。また、前回は報告いただいた浅田先生の報告、職場における障害者の●でしたか。そういったことが行われるのは、十分な検討がなされないままさまざまな●場合、その障害者が入っていないということについて、●ところが可能なかどうか。北岡先生の報告では、先ほどあったように、社会的接触の有無を●、あるいは、地位の乱用というところで労働者以外のものの安全配慮の救済ということができるとのことですけれども、そこは浅田先生の●かたちからすると、これは●に事業者の社会的コストを削減するために●の中でしてもらったほうがいいのかという話なので、そういった観点から何かしらの一つの他の●することが必要ではない

でしょうか。その考え方というところで、モデルケースをさせていただくことが必要ではないかということも、それも先生方の報告に●、従来のアプローチとは異なる可能性を持つといいのかと考えています。あまりまとまりがありませんけれども、私からは以上です。

三柴：ということです。聞こえていましたか。

淀川：私は聞こえていました。

三柴：でしたら、良かったです。この研究プロジェクトから派生というか、今年の秋の労働法学会の大シン報も一部のメンバーが行うという展開になっており、その中で井村さんが平たくいえば安衛法を民事裁判を使ってどう履行を確保するかと、履行の促進というべきか、そういう話題を担当していただくことになっています。その準備作業の一環で、中間報告的なことをして、まだ準備不足ということではあるけれども、中間報告をしていただいたのが今の動画です。

要するに現代の安全衛生法や安全配慮義務などの民事救済法理を巡る重要な論点の一つは、不確実なリスクにどう対応するかということです。先ほど大場先生のお話に対しても申し上げたとおり、化学物質というのはそもそも有害性がよく分かっていないものが多く、さらに最近、安衛法が対応している課題だと、疲労やストレスというものです。これらは、疲労はともかくストレスは質や量によっては毒にも薬にもなるものですから、そもそもハザードやリスクとっていいかという問題なわけで、そういったものが不幸にして災害、疾病をもたらしてしまったときに、どう救済法理を考え、適用するべきかというのが難しいわけです。

安衛法は、予防の法律として以前とは違う方法を採用しています。一言でいうと、手続きや体制を整備するというのを促進しています。安衛法は、リスクかどうか、あるいはリスクがあるかがよく分からない課題に対し、手続きや体制を整えろという方法で対応してきています。例えば、化学物質対応や作業環境測定士を選任しなさい、その他の衛生関係のリスクに対しては、産業医なり、労働衛生管理者なり、いろいろ専門的な知識・技能を持った方を選任して、リスクをあぶりだせとしています。ストレスのような問題については、ストレスを低減しろということは義務付けず、ストレスチェックをしなさいという、これも手続きを定めています。それらは全て、そもそもリスクが何かから始め、それが分かったとして、それがどうかを調査しろということで、そのためには多様な条件に応じて調査の仕方も変わるから、専門家を活用しろ、あるいは衛生委員会のようなものを設置し、話し合うなど、そういう方法・手続きを定めているということです。

従って、鎌田先生と大場先生のお尋ねにもありましたけれども、化学物質の有害性を調査して、その結果を役所に届け出させるというのも、いわばよく分からないリスクへの対応方法の一つです。そういう手順を尽くして、それでも分からなかったこと、どうにも対応できなかったことは仕方がないけれども、やるだけやってみるという姿勢を安衛法は取っており、安全配慮義務という民事の救済法理も、その影響を受けているというか、あるいは独自にそういう考え方を発展してきたという面があるでしょう。判例分析をしたら、リスク調査に基づく管理義務とって差し支えないぐらいに判例の最大公約数はそういう示唆をしていると取れましたということで、井村さんは私のその立論を受け、体制整備という考え方に着目した民事救済法理のあり方を探ろうとしているということです。

この項目については、この話題については、情報共有ができればいいので、この限りにしたいと思います。今日、井村さんがのっぴきならない事情で出てこれていないので、取りあえずは井村さんがそういう話を今詰めているということをご共有していただいて、次回以後に突っ込みを入れていただければと思いますので、これはこれで終わりということです。

あんまりもう時間が残っていませんけれども、森山さんに可能な限り元行政官向け

の調査を踏まえた法改正提案についての検討を進めていただいて、終わりたいと思います。では、画面共有をお願いします。

森山：これは、2年ぐらい前に三柴先生から全国の労基署や労働局等に質問を送っていただき、それに対して希望した方が意見を出し、提出したものを一つ一つ検討していくということです。ここが提案文になり、私のほうで少し註（註釈）を入れ、紹介しています。いってみればブレインストーミングのようなかたちで、思いついたアイデアをいただくだけでも非常に助かると思っています。今回は、26番までについてお話して、今日は27番からスタートさせていただきます。

読みますと、「技能講習制度について」ということで、「免許については都道府県労働局長が行うことから、その実施状況について容易に把握できるが、技能講習については登録講習機関が実施するものであることから監督機関においてその実施状況を把握することが困難であるところ、これを把握できる制度にできませんか。理由としては、技能講習の修了証を携帯しておらず、確認ができない場合に、技能講習を修了していないために携帯していないのか、技能講習を修了していて紛失などをしたものか、判断することが極めて困難だから」ということです。

「森山註」ですけれども、「主に技能操作の段階で、技能講習や特別教育というのは修了していないことの証明は非常に難しい」と思っています。何か、ご意見がある先生方がいらっしゃいましたら、お願いします。

三柴：補足的に説明を加えますと、大場先生他、まだ安衛法に親しみをお持ちかが分からない方へ向けてということですが、すみません。どうぞ。森山さんのほうで。

森山：少し補足します。クレーンなどは一般に使われていますけれども、労働法で規制していき、労働安全衛生法で規制していますけれども、大きいクレーンはクレーン運転士免許です。少し小さくなるとクレーンの運転の技能講習で、さらに小さくなると特別教育ということになりますので、それを持っておらず運転技術が低く事故を起こすということもありますので、われわれとしてはパトロールでそういう資格を保持しているかを確認するのですけれども、技能講習あるいは特別教育となると資格を持っているかどうかというのは確認がかなり困難な場合がありますので、それを何とかしたいという提案のように思います。何かご意見がありましたら。

三柴：要するに、資格もないのに運転させたり、操作させたりすると危ない作業というのがいろいろあるので、その水準によってかなり高い技能がないといけないものは免許にしているけれども、そこまで高いレベルの技能が要求されないというのであれば、一定の講習を受ければ良い、あるいは特別教育を受ければ良いと段階的に必要な条件が定められているということです。ここでは、技能講習を受けたかどうか、なかなかチェックしづらいということで、方法がないか、方法を検討してほしいという要望があったということです。

柳川：特別教育は、これは現在も修了証を発行することすら義務付けられていませんし、事業者には保存義務がありますけれども、3年間だけです。実をいうと現在も似たようなシステムがないわけではありません。というのは、（技能講習については、）修了証を発行するのは当然各登録教習機関ですけれども、国はその登録教習機関の修了したという結果の台帳を指定修了証発行機関、富士通さんのほうに全て送ってもらうようお願いしており、そちらでまとめて入力しています。それはただ登録教習機関が嫌だと言ってしまうと、それで終わりです。

森山：強制ではない。

柳川：富士通というのは、必ず富士通というわけではないのですけれども、今はたまたま富士通がしているというだけですけれども、これを今度はKシステム、Kシステムというのも正式な名称ではなく、仮の名称ですけれども、というものを導入すれば各受講生の方は直接そのKシステムに受講申請を出すようになるわけです。このKシステムで全て結果は記録して、各登録教習機関にあなたのところにこういう申し込みがあったから

やってくださいと通知を出し、その登録教習機関のほうで「はい、やりました。この人は合格しました。修了しました」という通知が来ると K システムに保存され、それを各個人のマイナンバーカードを IC カードスマホに照らしてみると、この人はこれを修了していますという証明書になるというシステムです。ただ、正直申し上げまして、関係者は実際にうまく運用できるかということについて、かなり疑問を持っているという印象を私は持っています。

森山：それは現状の制度はということですか。

柳川：そうではなく、この K システムのほうも、K システムというのは、新しいマイナンバーカードを使ってというものです。

森山：その理由としては、どういうことがあるのでしょうか。

柳川：まず一つには、K システムそのものがかなり動いたとしても、おそらく証明書としてはマイナンバーカードというのは極めて使いづらいものになるだろうと思います。というのは、そこに技能講習何々を修了しましたと書かれているわけではありません。あくまでもそれを IC カード読めるスマホに照らせば出てくるというだけです。そうすると、例えばある建設現場があり、その建設現場に入る労働者に対して全員、今であれば修了証のコピーを事前に提出しろと言えます。ところが、そういうシステムができてしまうと何が起きるかという、スマホで映してそこに現れたものを写真で撮って送ればできるのではないかと思うかも分かりませんが、はっきり言って、それは偽造をし放題です。なので、どうなのかという感じはしています。そうすると結局、各登録教習機関が修了証を並行して発行するということになってしまいます。ただ、この提案に関しては、うまくいくでしょう。この提案に関しては、問題がないわけです。というのは、データは全て。

森山：そうですね。元データがきちんとプールされているという意味では、改善は可能かもしれないということですね。

柳川：当然そうです。ただ、当然そのシステムができる前に技能講習の修了証を取った人が、そこにデータを入れることに協力してくれるかどうかということになると、また話は別です。

森山：分かりました。ありがとうございました。

三柴：森山さんの実務感覚にも、少し尋ねたいのですけれども、この提案をされた方は、労働監督の特殊性というのを念頭においていると思います。監督官が監督指導をするから効き目があるということをおそらくこの提案の背景にはイメージしていると思います。だけど、柳川さんからされた話というのは、いわば間接強制など誘導の方法で、簡単にいうと、システムを組み、そこに乗ると便利だからみんな乗ってきてというやり方だと思います。イギリスみたいに、例えば危ない建設現場に入るには、ある証明書を持っていないと駄目だなど、Permit to Work Systems といいますけれども、そういう方法を採用しているところであれば、システムと調整などセット、労働監督とシステムの組み立てがセットということになってくると思うのですけれども、どうでしょうか。伺いたいのは、労働監督のパワーを使ったほうが効き目があるのか、それともマイナンバーなどで情報を一元化して、そのメリットあるいは乗らないことのデメリットを強調するほうがいいのか、将来も見越して、現場感覚的にどちらがいいと思いますか。

柳川：すいません、一言だけ。

三柴：どうぞ。

柳川：失礼ながら、誤解があるような気がするのですけれども、この提案の理由というのは、実際に就業制限の技能講習を修了していないものが運転をしていた、要するに無資格運転をしていたという場合に、その人が「いや、私は持っているけれども、修了証をなくただけです」と、「じゃあ、それはどこで発行したんだ」と言われたときに「覚えていません」と言われたとしますよね。そうしたときに、持っていないということを証明するのがかなり難しい面があります。なぜかという、修了証というのは国で出し

ているわけではなく、世の中にも山のようにある民間の登録教習機関が出しているわけです。だから、制度上はデータはそこにしかないわけです。なので、全てのところに、あなたのところでこういう人がこういう技能講習を受けて修了していますかということをお聞き合わせをしない限り、ないという証明ができないという、そこを気にしていると思います。なので、Kシステム、新しくできるマイナンバーカードを利用したKシステムにおいては、一括してデータを扱うわけですから、そこへ問い合わせをすれば「いや、こいつはやっていないぞ」ということが分かるということだろうと思います。

三柴：分かりました。そういう意味では、この課題は、そのKシステムが整うことで少なくとも半歩か一歩は前進するだろうということですね。

柳川：そういうことになります。

三柴：分かりました。これは、それでいいのではないですか。

森山：ありがとうございます。普及という面では、当然監督機関の規模の話もあるので、どんどん民間のほうで便利な制度ができて、それが普及するというのも非常に大きい効果があるとは、先ほど三柴先生の話でいうと、そう思うところです。

三柴：では、これは。

森山：もっともな提案だと思います。どうでしょうか。次はもう時間的に難しいですか。

三柴：もう1個ぐらいして終わらしましょう。

森山：分かりました。これはもうすでに検討済みのものですが、どうでしょうか。これはもう飛ばして。

三柴：そうですね。間にコメントを挟むと、先ほど、不確実なリスクへの対応で、体制作りを含めた手続きが重視されてきているというお話がありました。安全対策でも、教育と専門性を高めた人を信頼して対策を任せるということは伝統的にずっと行われており、特に旧安衛則のときに結構整備されたと、工場法時代から比べると、旧安衛則の時代に結構充実化されて、本格的に充実化したのが現行法という感じがあります。ですから、この手の免許や技能講習や特別教育という話は、安全対策においても非常に重要だということをお聞き上げたいのです。それから、もう一つだけ、資格という言葉の意味ですけども、これは一般に思われている資格と安衛法上の資格は少し意味が違っているようです。要するにある資格を持っていないとこの仕事はできないというのは就業制限というのですが、その場合の資格というのは、いわゆる国家資格を持っているなど、免許があるなどというだけの意味ではなく、まさに研修を受けた、講習を受けた、技能講習を受けた、特別教育を受けたことも含め、その修了証を持っているということも含めて資格と呼んでいます。ここの用語は混乱されないようにと思います。以上です。

森山：今、少し近藤さんから共有がありました。まとまるくんというのがありますので、よろしければ後で、今チャットにアドレスが貼ってあります。こういう、先ほど柳川先生がおっしゃったような制度があります。すいません。次にいきますと、特別教育の対象業務を増やしてほしいという意見がありました。ここで取り上げられているのは、荷役作業中の災害として増加傾向にあるテールゲートリフターおよびロールボックスパレット、カゴ車ともいえますけれども、これらを使用する業務を第59条第3項の特別教育を必要とする業務に追加してほしいという意見です。テールゲートリフターというのは、このように昇降する板が付いている、トラックの後ろのほうにあります。この作業員が持っているのがカゴ車です。今テールゲートリフターの上に乗せましたとなるのですが、これがこのように落ちたり、非常に危ないと、このストッパーが、このように下げて使うものになります。角田先生、何の画像でしょうか。

角田：パトロールに行ったときの写真ですけども、見えますか。テールリフトの写真があったので、共有しようかと思いました。

森山：出ました。これですね。実際この災害は非常に多く、極端にいうと、もしかしたら休業災害の1%ぐらいはおそらくロールボックスパレットの災害なのではないかというぐらい災害が多いです。テールゲートリフトは、そこまでではないですけども、非常

に危ないということで、取り扱い方法によっても非常に災害のリスクが上下しますので、こういうものを加えたほうがいいのではないかという意見でした。

使われている業種としては、ロールボックスパレットというのは、例えば運送業や梱包・仕分け関係の業種、それから製造業や商業などで多用されています。荷を乗せると、ロールボックスパレット自体が数百キロ、例えば 400 キロということも珍しくないのです。これに押しつぶされると死亡するということが起きています。これについては、何かご意見がある先生方がいらっしゃるかもしれませんが、頂戴したいのですが、それに関して特別教育の対象業務というのはどういう基準で加えられてきたのかということも含め、もし知見のある先生がいらっしゃるならば、ご教示をお願いしたいと思います。

三柴：もともと旧安衛則の時代に、大きく資格がないとつけられない作業というのを 3 種類ぐらい、非常に大ざっぱな分類をしていました。現行法を作るときに、労基法の小委員会ですべての検討の中で、さらに資格を整備して、資格を出す、あるいは講習を行うような団体について、しっかり法律で適格性を定めて、資格のクレディビリティを高めないと駄目だというような報告がなされました。それに沿って安衛法の後ろのほうの条文は、やたらこういう機関のあり方について細かく定めているような格好になっており、その特別教育制度も、現行法を作るときに整備充実化の中でできた制度の一つだったと思います。条件としては、まさに必要な専門的な知識技能のレベルということだったときに、もともとはしばらく経験をしていけばそれで構わないような基準が大ざっぱなくくりをしていた旧安衛則時代にありました。しかし、少し経験していればいいぐらいでは、やはり不足で、もう少しきちんと専門家から教育してもらった方がいいというところで設けられた制度だったと思います。後で少し確認し直しますけれども、もともとの分類ではある程度経験があればこなせる、危険性のある程度抑えられる作業という趣旨ですが、きちんと専門家から習ったほうが確実に、万全を期するという趣旨の制度が特別教育だったと思います。

森山：ありがとうございます。制度上は一応社長が教えてもいいとっていますが、実際は確かに外部機関による講習がなされています。法制度上は事業者が行うということになっていますので、その辺り、どういう整理をしたらいいのかと思います。そういう意味でも一般の安全衛生教育ではなく特別教育をするという意味や、あとは玉掛けは技能講習ですけれども、テールゲートリフターは技能講習なのか特別講習なのかというのは、どう区別をすればいいのかということも疑問に思います。柳川先生に、その辺りご意見を少し伺いたいのですけれども。

柳川：技能講習というのはあり得ないと思いますが、特別教育になるか、ならないかです。最近特別教育になったものとしては、2 メートルを超える高所で、かつ、足場の設置の困難な場所においてフルハーネス型の墜落制止用器具を用いて業務を行う場合、その後、50 ボルト以上の蓄電池という電池を有する自動車の整備業務ができたわけです。ただ、その 2 つができた経緯が全く違っており、正直に、また極端なことをいうと、そのときそのときの、例えば 50 ボルト以上の蓄電池を内蔵する自動車の整備に関するものは、もともと低圧電気作業が特別教育の中に入っていました。それが 50 ボルト未満の電圧であれば対象外だったのですが、本来筋の違う 50 ボルト以上の蓄電池を有する電気自動車の整備についても、その特別教育を受ける必要があるという、変な解釈をしていました。私は変だと思っています。そうすると、今度は自動車整備業界さんがいい加減にしてくれと、自動車整備をするのに、なぜそのような低圧電気の工事なのか、工事でもないのですが、要するに 50 ボルト以上の活線の設置または修理の業務をそれだけではなく、他にもありますが、覚えなくてはいけないということで、自分たちで自由に教育を作ってほしいと安全課に陳情し、それでできたという経緯があります。はっきりいって、本当に特別教育をしなくてはならないような危険な業務かといわれると、個人的にはクエスチョンマークがないわけでもないです。フルハーネスというのは、私はこれは非常にいいことだと思っており、それまで安全帯といわれていたものを墜落制止用器具に変えた

ときに、保護具というのは当然のことながら正しいものを正しく選んで正しく使用して、かつ、正しく管理をしないと役に立たないわけです。事実上、保護具の使用について特別教育というものができたというのは、非常にいいことだと私は思っていますけれども、ただ、やるのであれば防毒マスク、防じんマスクのほうが先ではないかという気がします。あくまでも、私の個人的な感想です。ただ、事実上保護具の使用について教育が義務付けられた、建前上は違います。建前上はあくまでも業務についての特別教育ですけれども、事実上、保護具の使用についての特別教育が義務付けられたというのは、私は画期的なことだと思っています。

森山：ありがとうございます。

藤森：よろしいでしょうか。

森山：はい。

藤森：大体、柳川さんのおっしゃるとおりだと思います。例えば、本来この 2 つについて、テールリフターについても昇降盤についてもそうです。今までの特別教育との比較という意味では、特別教育つまり運転操作そのものに対する特別教育と、そこまでいなくてもロボットやプレスや研削砥石（といし）のように、本来の運転あるいは業務というよりも、危険性が高いことがポイントですけれども、ロボットであれば教示や検査の業務、本来の運転ももちろんありますけれども、プレスであれば金型の調整や試運転などがありましたね。本来よりも一層危険性が高いというか、結局比べてみて相対的に何ぼだと思えます。その件を、今度は本件に持ってきてテールリフター、確かに危ないし、事故も起こっています。これは無視できないことです。措置を講じなければならぬけれども、それは今言った観点から特別教育レベルなのかと。実効性といっちはあれですけれども、本来の規定がどこにあるのか、これから規定を作るというなら別です。例えばプレスにしる、砥石にしても、ロボットにしても本来的な規定がそれぞれあります。そういう中でどうするのかということは、結局後ろ向きではいけないけれども、事業者の責任を問うことになってきます。その観点からすると、今申したように比べてみて程度の問題で、繰り返しになりますけれどもロボットあるいはプレス、研削砥石、電気でもいいです。果たしてどうなのか、私個人としては、非常に疑問があります。だから、手をこまねてはいけませんので、そこはやはり通達レベル、指針レベルなど、そこで処理していくのが一番いいのではないかとと思っています。仕切りもそういうところではないかと。柳川さんも詳しいですけれども、そのようなことを感じています。以上です。

柳川：同感です。

森山：省令あるいはガイドラインで使い方が確立されてから特別教育にするのかどうかということの議論になるということでしょうか。

柳川：そうではなく、特別教育をするとすると、学科が大体最低でも 6～7 時間になります。実技は 1 時間というケースもありますけれども、それだけ教える内容があるかという気もします。

森山：ノウハウ自体の密度というか、分量が少し少な過ぎるのではないかということですか。分かりました。ありがとうございます。

三柴：おっしゃるように、特別教育なり、技能講習なりの設定の基準を考えたとき、ざっくりいえばリスクの高さだけれども、要素を分解して考えていくと、災害件数が多いということなのか、それとも対策にある程度高度な知識や技能が求められるということなのか、災害件数は少なかったとしても、起きたときの重篤性が問題なのかというところは考えなくてはいけません。この 2 件については、死亡災害を生むわけだから、ある程度の重篤性です。件数はかなり多く、また柳川さんがおっしゃったように、学ばせるほど、教育にするほどの内容があるのかということですか。

森山：もしかしたら他と組み合わせるといってもあり得るでしょうか。荷役業務という、少し広いですが、どうしても最近では事業場自体にはそういう知識を持った人がいないという状況が非常に多く、それ自体を改善するべきということもあります。

藤森：先ほど言ったように、実効性というか、重篤性それから災害の数が多いというのは、非常に大きなファクターです。繰り返しになりますが、それを事業者の責任として、従業者の教育とどれだけの実効性、先ほど柳川さんも言われましたけれども、その辺が比較の問題で、相対的になってくると思います。プレスやロボットなど、それをより具体的にプレスだったら金型の取り付け、取り外し、ロボットであれば教示や検査、それにより比べてみて危険性が建策しているわけです。重篤性や数の多さはもちろん大切なのですが、繰り返しになりますが、事業者の責任というのは固いことを言っているだけではなく、それだけの責任を負わせて、実行性がどうだろうかということになると、柳川さんも先ほどおっしゃったように、大体学科は7~8時間程度ですから、そうなってくるとそういうことよりもというか、実効性という観点からすれば、特別教育レベルではなく、こまめな対策の要綱や指針、他のものの抱き合わせで事業者に作業方法を、作業手順の必要性を伝えるということが非常に重要ではないかと思っています。

三柴：これは安衛研でも研究しているけれども、結局研究成果の反映はガイドラインと周知だったと思います。

柳川：そうですね。

森山：その辺りも確認してみたいと思います。

三柴：特別教育まで持っていくのは、少し難しいかという感じです。

柳川：雇入時の教育は、作業転換時の教育で十分かという気もします。

三柴：確かにそのタイミングでの教育でいいでしょうね。

森山：ありがとうございます。

三柴：このような感じにしましょうか。

森山：ありがとうございます。

三柴：すいません。今日はあまり進みませんでした。大場先生から非常に有益な報告をいただき、議論も充実しました。情報の共有や情報を深めるという作業も、両方できたのではないかと思います。本当に長時間にわたり、ありがとうございました。本来よりも30分時間が超過してしまいましたが、有意義な機会を作っていただいたと思います。ありがとうございました。今日はここまでとさせていただきます。

森山：お疲れさまでした。

三柴：お疲れさまです。

製造物責任法と労災補償

流通経済大学 大場敏彦

1 労災補償の方法

- 労働基準法による災害補償(法75条～88条)
- 労働者災害補償保険法による補償
- 損害賠償による補償
 - ・ 債務不履行にもとづく損害賠償(安全配慮義務<労働契約法5条>、民法415条)
 - ・ 不法行為にもとづく損害賠償(民法709条・715条・717条)
 - ・ 製造物責任法(以下、PL法)にもとづく損害賠償
 - 責任主体を増やすことによる被災労働者等のメリット
 - 同様の労働災害を予防するメリット

2 PL法の概要

PL法は、「**製造物**」について「引き渡したものの**欠陥**により他人の生命、身体又は財産を侵害した」(3条) **製造業者等**の損害賠償責任を定めている。

(1) 「製造物」の定義

「製造物」について法2条1項は、「製造又は加工された動産」と定義している。

* 「製造」とは、「部品又は原材料に手を加えて新たな物品を作り出すこと」であり、「加工」とは、「物品に手を加えてその本質を保持しつつこれに新しい属性又は価値を付加することである」とされる。

* 「動産」とは、「民法の意味するところと同一である」とされている。つまり、有体物であって(民法85条)、土地とその定着物以外のものが「動産」ということになる(民法86条)。

土地の定着物とは、「(a)土地に附着するものであって、(b)継続的に一定の土地に附着させて使用されることが、その物の取引上の性質と認められるもの」とされている。建物や立木、テレビ塔などがその典型例とされるほか、建物内に据え付けられた機械も、据え付けの程度によっては定着物とされる。

ただし、定着物とされて不動産の一部となった動産であっても、「引き渡された時点で動産であれば、製造物責任法の適用を受ける(エレベーター等)。

(2) 「欠陥」の定義

「欠陥」とは、「製造物が通常有すべき安全性を欠いていること」(法2条2項)である。製造物の表示や効用・有用性、価格対効果、被害発生の蓋然性とその程度、通常使用期間・耐用期間などといった「当該製造物の特性」、製造物の合理的に予期される使用や製造物の使用者による損害発生防止の可能性などの「通常予見される使用形態」、製造物が引き渡された時期や技術的実現可能性などの「当該製造物を引き渡した時期」、危険の明白さや製品のばらつきの状況、天災等の不可抗力の存否などの「その他の当該製造物に係る事情」といった要素などを考慮して「欠陥」の有無が判断されることになるとされている。

(3) 「製造業者等」の定義(損害賠償の責任主体)

法2条2項は、「当該製造物を業として製造、加工又は輸入した者」を「製造業者」と定義づけている。

そして、「自ら当該製造物の製造業者として当該製造物にその氏名、商号、商標その他の表示(略)をした者又は当該製造物にその製造業者と誤認させるような氏名等の表示をした者」や「当該製造物の製造、加工、輸入又は販売に係る形態その他の事情からみて、当該製造物にその実質的な製造業者と認めることができる氏名等の表示をした者」についても製造業者等としている。

* 販売業者は「製造業者等」から除かれているほか、修理業者や設置業者についても、「製品が流通におかれた後の問題である」ことや、「ほとんどの場合設置・修理業者と消費者との間には直接的な契約関係が存在しておりかかる契約関係に基づいて処理を行うことが適当である」として、除外されている。

3 PL法と労働安全衛生法・労働安全衛生規則

労働安全衛生法(以下、労安衛法)や、労働安全衛生規則(以下、安衛則)といった、行政上の基準とPL法上の「欠陥」との関係が問題となる。すなわち、これら行政上の基準を満たしていることをもって「欠陥」が存しなかったとするのか、逆に基準を満たしていないことをもって「欠陥」を認定、推定することができるか否かが問題となってくる。

- (1) 「設置標準は行政指導監督上の一応の標準として必要な最低限度を示したものであることが明らかであり、同標準に違反していないことをもって「瑕疵」が否定されるわけではないとするもの(運輸省が定めた踏切道保安設備設置標準をめぐる争われた事件の最高裁判決・最判昭37・4・26民集16巻4号。なお、「瑕疵」の存否に関するもの)。
- (2) 「行政上の製品安全規制は、製品事故防止を目的として製品の製造・販売に際して充足すべき最低基準を定めた取締規定(不適合の場合、事故が発生しなくとも製造・販売の禁止、罰則等の対象となる)であると同時に、企業の製品安全対策や消費者の購入・使用にかかる評価のガイドラインとしての意味を持っている」。そして、このような安全規制の意義・目的と、被害者救済ルールを定めた製造物責任法の意義・目的とが異なることから、「行政上の安全規制への適合・不適合と欠陥の存在や製造物責任の存否の判断とは必ずしも一致するものではないが、…欠陥判断における重要な考慮事情の一つとはな」とするもの。
- (3) 製造物責任法上、「取締規定に違反していないという事実のみをもって直ちに欠陥がないとはいえない」としつつも、「その反面、当該製造物が法律に基づいて定められたこれらの安全基準に適合しているような場合は、とりあえずは欠陥がないものと推定して差し支えないと考えられる」とするもの。



PL法4条

(4) 私見

労安衛法は、「労働災害の防止のための最低基準」(3条)を定めたものであるとともに、「快適な職場環境の形成を促進すること」(1条)をも目的としたものである。

- 労安衛法や安衛則上の基準が「必要な最低限度を示したものであることが明らか」な場合には、その基準を満たしていたとしてもなお、「その物が本来備えているべき性質または設備を欠く」、すなわち「欠陥」にあたる場合があることは否定できない。

また、労安衛法や安衛則上の基準が、「必要な最低限度を示したことが明らか」でない場合、言い換えれば望まれる高度な基準を定めている場合であっても、基準を満たしていることをもって、「欠陥」を否定する、あるいはなかったものと推定することはできない。
- 労安衛法や安衛則上の基準が、製造物の製造に際しての「必要な最低限度を示したものであることが明らか」な場合に、そのような基準すら満たしていないことは、当然に、「その物が本来備えているべき性質または設備を欠くこと」あるいは「通常有すべき安全性を欠いていること」になると解すべきである。

また、行政上の基準が、「必要な最低限度を示したものであることが明らか」ではない場合については、そのような基準を満たしていないことをもって直ちに「欠陥」があったと認めることはできず、予見可能性や回避可能性の有無によって判断されることになる。
- 「欠陥」の認定にあたっては、労安衛法や安衛則などの具体的な規定が、「労働災害の防止のための最低基準」であるか否かを個別的に検討していく必要がある。なお、労安衛法第3章に規定される安全衛生管理体制であるとか、66条に規定される健康診断などについては、「欠陥」が「製造物」について問題となるものであることから、これらの規定に違反していたことをもって「欠陥」とすることはできない(ただし、安全配慮義務違反の問題として捉えられることを否定するものではない)。

引用・参考文献

山本庸幸『注釈製造物責任法』(1995)

経済企画庁消費者行政第一課編『逐条解説製造物責任法』(1995)

升田純「詳論・製造物責任法」NBL563号(1995)

消費者庁・「製造物責任(PL)法の逐条解説」(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_safety/other/product_liability_act_annotations/?mselkid=9dfec1a2bcfa11ecbe00b54f3a577eee)

五十嵐清『注釈民法(19)』(1965)

新厚労科研安全衛生法学プロジェクト

第2回（通算第26回）会議開催要項

2022年6月25日（土曜）13:30～17:30
於) Zoom

0 特別報告（約35分）

三柴丈典「安衛法の来し方行く末」

本年10月29日に予定された第139回日本労働法学会での報告予定内容（の縮小版）と、個人事業者等の安全衛生対策に関する比較法社会的な提言内容を紹介します。

後者は、事務局による「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」の運営の参考に供するため、三柴が安全衛生部の担当に行ったレクチャーの内容です。

14:05頃 *****（労働法学会報告メンバー以外の入室）*****

1 参加者の自己紹介

2 報告書執筆上の留意点（概ね再掲）

- ・ 項目「関連規定」の趣旨について
- ・ 現場のリアルが見える体系書。判例、実例、運用実態を徹底的に重視する。
- ・ 運用実態（適用の実際）については、先に共有した行政官・元行政官向けの調査結果を引用する。

この項目は、基本的に監督行政の条文運用実態や、規制対象による履行状況を記す項目であり、履行支援のためのガイドライン等は、「内容」欄に示す。

引用方法

令和2年度本研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）

とする。

その他、厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」、裁判例、労働者健康状況調査等を参照のこと。

- ・ 技術的な用語、法的用語について、用語解説を徹底する。
- ・ 平易な表現に努める。ただし、先ずは情報の洗い出しを進め、表現の工夫は後に行う方法も可。

- ・ 技術的な用語の解説について：謝金を出せるので、やりとりの経過を記録して、ある程

度まとまった段階で、担当アシスタントの早川さんに送って下さい。

・現段階で報告書にみられる問題点と改善方法

1) 報告書冒頭の要約部分に、執筆テーマ（～について書いていきます）や解説対象条文の内容をそのまま書いておられる方がおられます。調査して判明した事柄の要約を記載して下さい。

2) 関連条文の欄には、解説対象条文の下位の政省令・通達のみを書いている方がおられます。他の分野の法律（建築基準法、健康増進法、化審法など）で、同じ問題に規制をかけていて、適用の重複が生じる可能性がある規定を記載して下さい。

3) 適用の実際の欄に、履行支援のためのガイドラインや行政による案内のみを書いている方がおられます。監督官らによる運用実態を記載して下さい。

4) 関係判例の欄の記載が乏しい例がみられます。解説対象条文に直接言及していませんも、規制の趣旨に関わる判例を積極的に採り上げて下さい。

5) 私法上の効果の欄の記載が乏しい例がみられます。直接その条文に違反した場合の民事救済のみでなく、被災者が加害者側の落ち度を追求する際に援用する可能性を考え、いろいろな当事者、関係性を多角的に想定して論じて下さい。

3 法改正提案等の検討

・行政官・行政官 OB からの提言にかかる検討

先に実施した各都道府県労働局、主要監督署、関係団体に勤務する行政官・行政官 OB を対象とした調査で示された要検討事項と法改正提案について、個々に検討する

推進担当：森山

4 研究経過報告

石崎（28～28の2）（*語り部情報追加）

石崎（64～68）（*語り部情報）

その他、まだ報告書に反映した/する予定の語り部情報の報告が未了の方

【逐条解説】

三柴（1～5）

未了（全体を踏まえ、最後に執筆予定）

大藪+近藤（6～9：労災防止計画）

大藪報告は完了。災防計画策定関係者へのインタビューを踏まえた加筆修正、三柴による要約の加筆修正共に未了。

三柴（10～19の3）

未了（全体を踏まえ、最後に執筆予定）

原（20～21）（*語り部情報追加）、

本論の報告は完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。
佐々木 (22～25 の 2) (*)、

本論の報告は完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。
森山 (26～27)

報告完了。三柴による要約は未了。
石崎 (28～28 の 2) (*)

報告、要約共に未了。
三柴 (29～32)
報告は 2/3 程度完了。要約は未了。

淀川 (33～34 条) (*)
報告完了。三柴による要約は未了。

森山 (35～36)
報告完了、三柴による要約は未了。

井村 (37～41) (*)
報告は半分ほど完了。その部分の三柴による要約は完了。残る半分と語り部情報の加筆は、報告、要約共に未了。

森山 (42～44 の 2)
報告、要約共に未了。

淀川 (44 の 3～54 の 6)
報告、要約共に未了。

長谷川 (55～58) (*)
報告、三柴による要約共に完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆は未了。

阿部 (理) (59～63) (*)
報告は 2/3 程度完了。初年度からの修正箇所の要約への反映は未了。

石崎 (64～68 の 2) (*)
報告はほぼ完了。三柴による要約もほぼ完了 (修正の反映は未了)。

阿部 (未) (69～71 の 4) → 吉田 (阿部執筆部分をベースにする)
報告、要約とも未了。

大藪、只野、近藤 (72～77)
報告及び三柴による集約概ね完了、三柴による要約は未了。

南 (78～87) (*)
報告は概ね完了。三柴による加筆修正の要請への対応、語り部情報の追記は未了。三柴による要約はほぼ完了。

鎌田・田中 (88～100)
報告は概ね完了。三柴による要約も概ね完了。

大藪・近藤 (101～103)

報告完了、三柴による要約は未了。

三柴→吉田（104～105）

執筆者交代。報告、要約共に未了。

森山（106～108）

報告完了、三柴による要約は未了。

大藪・近藤（109～115）

概ね報告完了、三柴による要約は未了。

【横断的検討課題】

- ・性能要件規定の是非と射程（三柴）
未了。旧安衛則に関するメモのみ作成済み
- ・安衛法・規則の名宛人と保護対象の整理（笹井）
- ・建設アスベスト訴訟の意義～安衛法の保護射程～（）
- ・作業関連疾患の予防（三柴）
未了。
- ・罪刑法定主義と安全衛生の確保の関係（北岡）
報告は概ね完了。三柴による要約は未了。
- ・「危険のおそれ」（原）
労働法学会用の原稿は脱稿済み。三柴による要約は未了。
- ・発注者の責任、派遣労働者の安全衛生管理（近藤（ただし、発注者の責任が優先）
未了。
- ・化学物質管理（森）
報告、要約共に完了。
- ・法定健診制度（森）
報告、要約共に完了。
- ・中小企業の安全衛生管理（高木）
完了。研究書掲載の適性について要検討。
- ・副業・兼業、フリーランスの安衛法規制のあり方（北岡）
報告、要約共に未了。
- ・安衛法の私法的効力、立証責任（井村）
報告、要約共に未了。
- ・産業ロボットへの接触に関する規制（藤森）
報告は完了しているが、体裁整備と内容の深化が必要。
- ・SDGs と労働安全衛生（永田）
未了。現在、別の厚労科研プロジェクトで調査中。来年度のプロジェクトで報告書提出

予定

- ・特別規則の成立経緯、趣旨と基本構造、統合の可能性
(衛生関係：藤森、安全関係：浅田)
藤森報告書：体裁整備が必要
浅田報告書：用語解説・図示が必要
- ・事務所則における男女別トイレの是非（内藤）
提出されるか不明。

5 法学 WG だより

井村真己氏

別途開催している法学者中心の WG での議論状況を紹介する

6 今後の予定の確認・調整

【2022年の会議開催予定の確認】

8月27日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

10月15日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

*参加できない方には、三柴が個別に Zoom 等で進捗状況の確認をさせていただきます。

分担研究報告書の締め切り

10月末日

研究代表者において、約20名分の分担報告書をチェックし、やりとりさせて頂く必要があるため、期限厳守をお願いします。

7 横断的検討課題と担当者の選定

三柴：こんにちは。今日もご参集ありがとうございます。今日は最初に私から「安衛法の来し方行く末」と題しまして、今年の秋の労働法学会での報告予定内容と、それから最近始まったばかりの個人事業者など向けの安全衛生対策をどうするかという検討会に先んじて、私のほうで事務局に行ったレクチャーの内容をご紹介しますと思います。労働法学会に登壇される先生方については別の準備会合でお話ししていることなので、途中からご入室いただいてもという案内を差し上げていたところですが、繰り返してお聞きいただくのももちろん結構ですので、とりあえず始めさせていただきたいと思います。PowerPointの資料も作っております、そちらは先ほどメーリングリストに配信をさせていただきましたけれども、今プリンターの調子がおかしくて印刷ができないのですから、読み上げ原稿を映してお話を差し上げたいと思います。大体こちらのお話は35分程度、その後、個人事業者等向けの安全衛生対策に関するお話を5分程度でさせていただきますと思っています。それでは始めます。

労働安全衛生というのは、職域における生命・心身・財産のリスク管理に他なりません。絶対安全はなく、許されたリスクはあります。他方で過労・ストレスなど、社会認識の変化によっても対応すべき新たなリスク(?)が生まれます。労働安全衛生法というのはそうしたリスクの管理を目的として、労使その他関係者の行動と心理への働きかけを本質とする法です。労働法ですけれども、環境法などに近く、経営法、経済産業法的な側面も持ちます。労災防止などの量的な成果を求められるため、学際と現場観察が重要な意味を持ちます。特定の対象に対する具体的な規制、すなわち仕様基準との関係では、常に規制外のリスクが生じ得ます。予防のためには曖昧で柔軟な基準設定が求められますけれども、予防だからこそ構成要件を明確化する必要もあるという構造的な矛盾をはらんでいます。

ここで、この報告のキーワードについて申し述べます。リスク創出者管理責任負担原則。これは職域のリスクに関する情報や管理権限を持つ者を含めて、リスクを創り出す者こそがそれを管理する責任を負うという原則です。基はUKの安衛法(HSWA)ですけれども、2011年に制定されたオーストラリアの安全衛生法では、より明確な形で示されています。ただし執行上デジタルプラットフォーマーらの強力な抵抗をオーストラリアでは受けています。

それから、仕様基準と性能基準という用語ですが、仕様基準というのは例えば「事業者は労働者のストレスを職業性ストレス簡易調査票で測定し、常時○○点以内に維持せよ」のように、結果と手段を具体的に規制する基準です。性能基準というのは「事業者は、労働者が業務上うつ病にかからないようにせよ」のように、目標は定めるけれども達成手段は規制相手に委ねる手法です。

次に、法を巡る事情について申し述べます。1972年の安衛法典の制定以後、重大災害、特に死亡災害は大きく減少しました。日本の労災発生率の低さは国際的に上位にあると考えられます。しかし法定定期健診での有所見率は一貫して上昇している他、3次産業での災害などが増加しています。年齢階層別では、高齢者の災害、転倒、つまずき、墜落等、類型別では機械・設備そのものより不安全行動による災害、いわゆる行動災害が増加しています。対象と対応策を個別具体的に定めた特別規則の規制対象となる化学物質は、実際に取り扱われている化学物質のうちごくわずかですので、その規制対象外の化学物質への暴露による被害、最近では胆管がん、ぼうこうがんなどが散発する状況は以前から変わっていません。また、自殺者のうち被雇用者・勤め人は7,000人近く、職場で強い不安、ストレス、悩みを感じる労働者も高止まりしています。

もっとも、こうしたデータも規制の目的や対象の変化の影響を受けます。安全衛生規制の主な目的が物理的リスクから心身の健康リスクへの対応、最近では働き方・生き方の改善および保護対象も労働関係から雇用類似、ひいては危険場所に入出入りする者一般などに及ぼうとしている結果、補足されるデータもそれに応じたものに変化してきております。

こうした変化の背景には、いくつかのマクロ的変化があると考えられます。安衛法制定時と現在では、産業構造、雇用・就労形態共に大きく変化しており、近年では第4次産業革命とも称されるデータ価値の創造が重要性を持つ時代に至っています。これにより、一定割合では就労者の組織的従属性、時間・場所、業務遂行方法の拘束性は後退し、相手方に生計を依存することによる、その人のおかげで食わせてもらっているということでの上下関係とも言える経済的従属性はむしろ強まる。労使の境界は後退すると思われる。ただし、知的、感情的な付加価値の生産・開発能力を持つ者と持たない者とで二極化が進むでしょう。

その他ゼロ成長、世界的にトップスピードで進む少子高齢化、個人を尊重する社会思想、基本的な労働保護規制の整備なども指摘できます。対立構図は、労対使からAI対人間とか、法規制対人間社会に移行していくのではないのでしょうか。より本質的には、法による関係者の対話・連携の支援が重要になると思われます。他方で中小企業での伝統的災害、化学物質被害、頻度の高い外国人技能実習生の労災など、適切な最低基準設定が求められる深刻な積み残し課題もあります。

安衛法の来し方を振り返ると、いわば産業技術安全の仕様書のような法から、安全衛生管理体制の根拠法、そして長時間労働の抑制などの社会的労働保護を目的とする産業保健体制の根拠法ないし手引きへ、あるいはブルーカラー用からホワイトカラー用の法への変遷をたどったと言えます。

日本の安衛法は、道路交通法などと同じように、人の生命・身体・財産などを主な保護法益としてきました。どちらも主に3E対策、すなわち規制、技術、教育により安全行動の秩序形成を図ることで大きな災害防止効果を挙げてきました。安衛法の場合、旧労基法・安衛則時代は、おおむね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ました。しかし、十分な災防効果を挙げられなかったために、旧労災防止団体系ないし現行安衛法が、経営工学などを活用した安全衛生管理の仕組みを取り入れたことで労災防止効果が現れました。典型例は、重層的な請負構造下で複数の事業者の労働者らが就労する現場において、リスク情報の関係者間での共有や安全パトロールなどによる統括的な安全管理を元方事業者に担わせる規制、あるいは経営責任者である事業者を名宛人として、安全・衛生管理者、作業主任者などの専門知識・技術を持つ者の活用を義務付けた規定です。すなわち安全衛生経営法とも言えると思います。

その後、有害性や有効な対策がよく分からなかったり、個別性が求められる衛生・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みました。近年は、がん患者らの治療と就労の両立支援や副業・兼業・フリーランスの健康促進策のように、リスク対策とも必ずしも言えないような政策が進められるようになっていきます。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だと思います。

こうした法制度の展開を通じて、技術的な再発防止策を強制規範化した基準の整備や、安全衛生技術の開発や、社会的労働保護への進出は進みましたけれども、建設物の設計者・発注者、運送の荷主、機械や化学物質の製造者など、リスク創出者の管理責任負担原則とか、経営者の安全衛生に関する意識や知識の向上、未解明のリスク対応などの積み残し課題も多くあります。そうした課題の集積とも言えるのが、化学物質対策でしょう。

もっとも、法制度の対象とありようが変化しても、達すべき目的と、構築すべき体制と、方法論をどうするかは明示の重要性は変わっていません。特に不確実性、つまり原因と対策がよく分からないという性格が強くて、個々人の自己決定との調整が求められる健康対策では、その方法論や体制をガイドラインなどのソフト・ローにして、事業場の実情に応じた方法論を許すという方策が求められ、現に講じられています。

次に規制の特徴です。予防の成果を求められる安衛法は、規制技術の工夫の産物です。後述する日英の比較法社会学的調査の結果などからも事業者のみならず労働者らの安全

衛生に影響を与える者を広く取り込む管理体制の構築が、労災防止効果をもたらした経過がうかがわれます。

安衛法はおおむね、特定の目的の実現を直接的に図る本来規定と、その履行の支援をする補助的な規定から構成されています。例えば、履行確保は本来的には刑事罰で図られていますけれども、補助的に災害調査とか立ち入り、検査、検収、危険がうかがわれる場合の措置命令、事業停止命令などの行政措置が定められています。法定の安全衛生研究機関に立ち入り調査権限が付与されていることに代表されるように、綿密さ、柔軟性、専門性がメリットですけれども、そのような調査権限はほとんど行使されていないなど、これは災害調査のときに限定されていますけれどもほとんど行使されていないなど、硬直的な運用になびきやすいという問題があります。

定めぶりの本来は、特定の対象に係る具体的な安全確保措置の罰則付きの義務付けですけれども、補助として罰則なしの義務、ガイドラインや予算措置の根拠となる努力義務、体制整備義務、もろもろの管理者、専門家の選任とか、安全衛生委員会の設置を求めようとする義務です。それから手続きの履践義務、例えば行政による製造許可の獲得や、行政への諸種の情報の届出、健診・ストレスチェック等の検査や、その後の医師による面接指導の実施などの手続きを進めなさいというそういう規定があります。

法の現場執行者の本来は監督官ですけれども、補助として立ち入り、質問、検査、検収などの行政権限を持つ専門家、立ち入り調査権限を持つ研究機関に関する定めなどを置いています。

名宛人の多様性は安衛法の特徴の一つです。本来は事業者ですけれども、補助として労働者、安全・衛生管理者などの資格者、元方事業者、発注者や注文者、製造輸入業者、譲渡提供者、リース業者などが名宛人とされています。このうち、発注者以下はおおむね建築物、化学物質、機械などの危険源の源流での本質的安全を図るために、製造流通業者に安全な製品の提供やリスクに関する情報提供などを図らせようとしたものであります。労働者等が取り扱う機械器具の検査、危険作業従事者への教育、資格試験などを担う機関への行政の管理を図るために、彼らを名宛人とした規制も多くあります。

これらは、事業者自ら使用する労働者を守らせるだけでは、実効的に安全衛生を確保できないことを前提として、リスクに関する情報や支配管理権限を持つ者などに情報提供や必要な保護措置などの履行を義務付けたということであり、労災を防ぎやすいのは誰かという視点に立っています。名宛人の危険・報償責任とか保護責任などでも説明できるでしょうけれども、本質的には安衛法の立法趣旨によると解されます。

保護対象も労働者に限られません。今、笹江さんに調べてもらっていますけれども、本来は労働者だけでなく、元より公害防止とか公益に配慮した規定、例えば工場から汚染物をそのまま出すなという趣旨の規定もありますし、建設アスベスト訴訟の神奈川訴訟の最判が述べたように、作業環境整備や物の安全の確保を図る規定は、それに関わる者全ての保護を図っているとも解されます。笹江さんの調査、中間の結果でも、安衛則の条文の中で、保護対象を労働者と定めたものはおおむねその行為災害防止を図っていて、何も保護対象を書いていないものというのは物のリスク対策が中心になっているというお話がありました。

安衛法の前身とも言える鉱山保安法では、一人親方どころか鉱業現場の保全を義務付けていて、保護法益は当該鉱業の持続性とも解し得ます。安衛法の兄弟法ともいえる船員法では、船員と船舶の一体性が重視されていて、沈没すれば雇用契約が自動終了するけれども、なお人命・船舶などの救助に従事すべきことや、船内作業による危険防止等に関わる定め順守などが船員に義務付けられています。

なお、UKの安全衛生法典は、その土台を築いたローベンス報告の提言を受けて、雇用者の事業の影響を受ける者全てを保護対象とし、自営業者や施設管理者も名宛人に含むなど、リスク創出者にあまねく管理責任を負わせる方針を明記しています。国が責任をもって安全衛生を進めていくべきというILOの労働安全衛生条約の考え方は、むしろ

日本でよく踏襲されていて、死傷病報告や行政による災害調査、新規化学物質の有害性調査結果の届け出などを通じて、行政にリスク関連情報が集約されるようになっていきます。また、国が労働安全衛生総合研究所やバイオアッセイセンターなどの研究機関を管理して、危険源や再発防止策を専門的に解明して、危害防止基準などの策定に反映されています。むしろ問題は、UKなどに比べて、総じて労使の安全衛生への重要性認識がいまいちという点にあります。

安衛法は不測のリスクにもできる限り対応するために、措置義務を前提として危険の「おそれ」がある場合などの不確定法概念を多用しています。法の委任を受けた規則でも同じです。原俊之講師の調査では、「おそれ」という文言の使用箇所は、安衛法では目次を除いて計18カ所、安衛則では計310カ所などとなっております。

先に述べたとおり、安衛法は使用者とは異なる事業者という概念を設定して、違反行為者との両罰規定を設けると共に、事業の実質的な統括管理者に安全衛生管理者を指揮して、安全衛生の確保を図らせたり、重層的請け負い関係にある事業者の労働者が混在して働く工事現場の元方事業者に、その現場の統括管理責任を課したり、小規模な建設現場を管轄するゼネコンの支店などに関係請負人の安全の統括管理責任を課すなど、既存の管理の秩序を法制度に取り込んでいます。要するに、もともとどうまくいっていた方法を法制度に取り込んだということです。

両罰規定が適用される場合、事業者の責任が厳格に問われます。例えば、保護具の着用のように使用者には着けさせることを義務付け、労働者には着けることを義務付けているというような場合に、使用者の管理範囲内で労働者が着用を怠ったとしても、使用者は大して悪くなくても、事業者が自身に直接義務付けられた措置以上のかなりの措置を講じていなかったら処罰され得るということで、かなり結果責任に近いような定めがあるということです。

危険の要因。有効な対応策が未解明、ないし個別性・背景依存性が強い。あるいは安全衛生の枠を超える総合的対応が求められる衛生や健康上の課題へ対応では特に、法の手続き要件化とか、ソフト・ロー化の傾向が見られます。事業者には専門家を選任して、一定の検査・調査を行わせ、その結果に基づいて関係者の協議を経て、つまりサイエンスと合意の両方を経て必要な措置を講じさせるとか、また法律では目標等望ましい措置を盛り込む努力義務を定めて、その履行を支援するガイドラインに対応のベストプラクティスを書き連ねるような規制形式です。これは、裁判所が受け身的な姿勢を取る民事訴訟での個別事情などを踏まえた活用、参酌とともに、当事者に事件化ないし訴訟に値するものだけを選別させるということも企図していると解されます。

また、旧安衛則時代から、例えばボイラー室の出入口は2つ以上設けよとしながら、避難に支障がなければ例外を認める定めなど、作為・不作為を特定する仕様基準ではなくて、達成目的を定めて方法は各事業所に委ねる性能基準が採用されてきました。ただし、おおむね当時は行政の許可を要件とする形式でした。現在、化学物質管理について、従来の特別規則に代わり、これを大幅に取り入れる方向性が模索されていますけれども、私の提言も踏まえて仕様基準から逸脱するのならば専門家のお墨付きを得なさいというような形で、専門家へのニーズの喚起が図られています。化学物質管理は有害性が未解明なものが多いなどの情報の制約の他、対応技術、現場での実行可能性の制約、それから産業利益・消費者利益との調整など、もろもろの調整の必要性があり、安衛法上の課題が集約しています。安衛法は従来から3次元にわたる多角的な対策を図ってきました、縦は製造流通業者などのサプライチェーンの上流に川下に向けてリスク情報の共有を図らせる施策であり、横は国連のGHSなどの国際的な情報、仕組みを吸収する施策であり、高さは個々の作業場での暴露測定などによる的確なリスク評価と管理の促進策です。しかし、いずれも未完成です。

規制目的を踏まえた柔軟な法解釈も安衛法の特徴の一つです。法目的を踏まえて、司法も裁判所も安衛法を柔軟に解釈することがありました。例えば、旧労基法の時代の事

案に係る河村産業所事件では、使用者を名宛人とする当時の危害防止規定を元請けの現場監督者に適用し、その刑事責任を認めました。すなわち、元請け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違反をした状態で、多数の社外工などを指揮してコンクリートの打設工事をさせていたら、支保工がやはり崩れて屋根が落ちて、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・窒息して死亡をしたという事案で、当該、現場監督者が業務上過失致死傷罪とともに、旧安衛則の親法である労基法違反で起訴されたという事案で、同人が旧労基法第 10 条が定める「使用者」に当たるかどうかということが争われたんですけども、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いなどの場面よりも広く解釈をされるべきで、そうしないと安全を担保する能力のある者を免責させることになるなどと述べて、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と述べています。

もっとも、こうした当時の裁判所の柔軟な解釈は、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具体的にかなり書いたもので、それでかえって制約されたとも解し得ます。綿密なルール作りをしたがために、柔軟な解釈が難しくなってしまったのではないかということです。

次に、比較法社会学的調査の結果です。私は 2019 年に日本、2020 年に日本よりも死亡災害の発生件数率が低くて、日本と同様に統一的な安全衛生法典を持つ UK で、同様な質問項目による安全衛生に関する社会調査を行いました。その結果、以下の事柄が判明しました。

まず、UK と似ている点としては、安衛法典が労災を減らした要素としてまず安全衛生管理体制を整備した。つまり法律が経営のやり方に口を挟んだということです。それから 2 番目に、事業者、雇用者責任を強化したことです。3 番目に、危害防止基準の整備とする回答が多かった他、安全衛生に関する意識が高い経営者の多くは、労災によって心が痛むと。あるいは従業員の帰属意識の低下を気にしている傾向、これは日英共に似ていました。他方、UK との相違点として、安全衛生法典が労災を減らした要素として、サプライチェーンの上流への規制を挙げる回答がイギリスでは多かったです。それから日本では重大な労災体験が安全衛生を重視する主要な理由でしたが、UK ではそういう経験をしていなくても痛い目に遭ってなくても重視していたということ。それから回答者に経営トップ層が UK では多くて、担当役員などを選任している事業が多かったなど、経営層がかなり安全衛生を重視しているということ。それから、安全衛生の専門家の意見を尊重する傾向がうかがわれたこと。それから、安全衛生監督の高い専門性と、労使による信頼がうかがわれたこと。UK の場合は、経営者が監督官に来てほしいと言っていたのが印象的です。

それから、産業医制度の必要性が UK の場合はあまり認識されていなくて、むしろプライマリーケアを行う GP への信頼が強かったと。逆に、医師免許を持たなくても衛生・健康の専門家への尊重がうかがわれたというようなことが挙げられます。

次に、履行確保における安全配慮義務法理の活用について述べます。

先に述べたように、安衛法が健康問題を積極的に扱うようになり、事案の個別性が重要になると、それを考慮しやすい民事司法による履行確保がより強く期待されるようになっていきます。もとより安衛法の直接的な民事的効力を認めるには功罪あり、民事上の過失責任法理の側で参酌するのが UK などの動向でありまして、現に妥当性を確保しやすいと言えます。日本では契約法上の安全配慮義務が一般的な予見可能性とかなすべき措置の内容の確定に際して、安衛法の影響も受けながら、それが及ばないところもカバーしてきました。特別な社会的接触関係があれば負う義務として、契約責任から若干展開して、不法行為法上の注意義務に近い機能も持っています。

報告者の判例分析では、この法理は安衛法の定めや趣旨も踏まえて、対象者の安全衛生を支配管理できる者に課せられた職域のリスク調査に基づくリスク管理義務だと整理できます。1 次予防、2 次予防、3 次予防、それから 3 ステップアプローチなどの予防理

論の反映も分析すると見られます。折々の予防理論を踏まえた手続きを尽くすことがこの義務の核心と言えましょう。言うまでもなく、専門家の選任を含む管理体制づくりはリスクアセスメントの重要な要素であり、その趣旨を述べた判例もあります。山形県水産公社事件や真備学園事件など、こういうものはそういう指摘をして、そのような趣旨を述べております。

安衛法の履行確保について、この義務によることで安衛法の規制外ないしはガイドラインレベルのリスクを捉えられる一方で、安衛法違反を直ちに過失とせず、個別事情、背景に応じた活用が可能となります。手続き的な債務ですから、安衛法の手続き的な規制化にもなじみます。心理社会的リスクのような過重でなければ毒にも薬にもなり得るような課題については、特にそうした対応が求められます。つまり、個別性に綿密に対応できる対応が求められるということです。

改正の方向性です。以上の整理を踏まえて、若干ながら改正の方向性を展望します。

まず性能要件化の範囲、罪刑法定主義との相克をどうするかということですが、職域リスクの多様化や複雑化を考えると、性能基準の強化が必要ですが、報告者、私による国内での社会調査では、現行法上の「危険のおそれ」などの曖昧な概念の明確化を求める現場の声が結構多かったということ。それから、性能基準の強化を支持する意見と、仕様基準のままでいいという意見が拮抗（きっこう）していたこと。特に中小企業者に対しては罰則付きの分かりやすい規制でないと守ってもらえないということ。それから、司法に係る罪刑法定主義の要請などから、性能基準化の範囲と方法などを検討する必要があります。私は化学物質管理に関する REACH（EU 化学品規制）の原則も参考に、もし原則を逸脱するのであれば安全衛生の立証責任は事業者らに課す方向性を構想しています。つまり、法は達すべき目的や基本的な体制などを定めて、必ずしも法の委任を受けない実施省令などで望ましい仕様基準を設定して、もしそれから逸脱するということであれば、行政の専門官の審査を受けたり、しかるべき専門家の裏付けを受けるなどをもって、事業者らが安全だと立証する責任を負うような方策であります。適用範囲の重点は、健康管理や化学物質対策になると思われ、既に報告者の私の提言もあり、厚労省の検討会報告書には盛り込んでいただいています。

それから、規制課題の行方です。安全衛生政策が産業保健に触手を伸ばした結果、メンタルヘルス不調者の職場復帰支援や難病治療と就労の両立支援などを扱うようになり、労働基準一般の他、障害者雇用、キャリア形成支援、地域医療の他、働き方や生き方に関するさまざまな政策課題とバッティングすることになりました。従来の安全衛生とは異質なため、労基署も十分に対応できていません。例えば、パワハラに関する相談の多くは、労働 ADP や産保センターにリファーされています。こうした課題には、労働法などの知見に基づいて学際的、予防的に対応する必要があります。私は次のような産業保健者による不調者への対応モデルを打ち出しています。すなわち、急速な少子高齢化や、個人の尊重意識の高まりを背景に、安全衛生政策というのは労使や職業病などの業務上のリスク対策からメンタルヘルス対策などの作業関連疾患対策、ついにはがんなどの難治性疾患の就労継続支援まで政策が展開し、民事司法も健康配慮義務、解雇回避努力義務、障害者就労支援の法理の展開などを通じて、疾病障害者への救済姿勢を強化しています。特に精神障害者への不利益措置に際して、治療の勧奨、経過観察、適正配置の努力などの手続きを求めるようになっていきます。

他方で、民間であれば就業規則など、それから公務員ならば公務員法など、ひも付く勤務規定などに基づく休職、解雇、免職などのけじめも可能、かつ求められています。例えば、みなす公務員の長期間の能力の低活用が違法なパワハラに当たるとともに、国民への税金の無駄遣いという意味で背信行為だとした例として、兵庫教育大学事件などが挙げられます。その切り分け、就業判定の主体を担うのが産業保健者であり、職場に不調者が生じれば主治医と連絡して疾病性とともな事例性、疾病が招いている現実の問題を調査して、本人の職務および職場の関係者への適用を支援すると。産業保健者は事

業者の履行補助者ないし代行者なので、その働き掛けが事業者の救済努力となって、それを尽くしてなお改善しなければはじめが可能、かつ求められるということになります。この「太陽と北風」とも言うべき対処に、対象者の認知の偏りが強い場合ほど落差を付けることが望まれます。

今後の安衛法は、労働者の休復職過程で事業者が尽くすべき手続き的要素の労働契約法での法定を含めて、労使や医療、リハビリ機関、家族らの関係者を資源と見なして、産業保健に役立てる視点を強化する必要があると解されます。

それから雇用類似の保護です。既に述べた建設アスベスト訴訟最判を契機として、フリーランス、一人親方などの雇用類似などへの保護の在り方が問われています。行政は法第 22 条と関係する 11 の省令改正をしました。詳細な検討は、北岡報告に委ねますけれども、取るべき基本的視座と、主な論点だけを列挙しますと、取るべき基本的視座としては、やはりリスク創出者管理責任負担原則が挙げられます。リスク創出者には、業務に関するリスク情報を持ち管理できる者も含まれます。この原則から、労働安全衛生ではそれを実施しやすい立場にあるものが実施すべきという要請が働きます。すなわち、人の生命、身体、財産などの重要な法益に関わることを前提として、危険報償責任、就労条件の支配管理、それから、密接な社会的接触関係、場合によっては民事、刑事上の保護義務などを根拠としてこの原則の実現が求められます。報告者の私は、労働者概念の一般的な拡張適用には賛成しませんが、安全衛生法はある者がその事業を通じたリスク創出者である限り、雇用類似を含めて、それにより被災する者の保護をリスクの調査と管理によって講じるよう求めていると解します。

もっとも、準労働法である家内労働法が、委託者が生み出すリスクを委託者に管理させようとした点や、委託者と受託者の双方に安全衛生上必要な措置を義務付けた点など、要するにどちらも頑張らなければいけないということや、経済法である中小企業等協同組合法が、組合の取引相手などに組合等の誠実交渉義務を課している点などは、区々多様なリスクへの対応上有意義であり、広義な安衛法と解して解釈適用をすべきではないかと解しています。

検討すべき安衛法の論点としては、そもそも安衛法上の労働者の定義、事業者の定義、それから安衛法の目的、労災の定義をはじめとして、事業者を名宛人、労働者を保護対象とする諸規定の修正の要否などが挙げられます。この際、M 製作所事件のように、適用法条が労働者を守るための規定だということを理由に、社外工を保護する措置が不十分でも現場監督者や元請けが刑事免責されるといった判例もあるので、修正されれば影響は大きいと思います。

他方で、製造流通規制についても、労働者以外の保護を明確化するならば、例えば検査の趣旨などを再検討する必要が生じ得ます。例えば、検査で見過ごされた機械の製造上の欠陥から生じた周辺住民への迷惑により廃業に追い込まれたとして、事業者が国を問責した。つまり、検査をきちんと行ってくれなかったら俺がひどい目に遭ったのだということで、国相手に訴訟をしたのが、富士ブロイラー事件ですけれども、この事件は当然のように請求棄却されたのですが、その理由の一つとして、安衛法上の検査精度というのは、労働安全衛生行政の実施を目的としている。つまり、主に労働者を守るためだということで、国に製品安全の保証を図らせようとしたものではないのだということを書いていたわけです。これらが、とりあえず労働法学会用の原稿の読み上げでした。

それからもう少し、雇用類似や個人事業主向けの安全衛生対策をどうするのかという点について、申し述べて終わりたいと思います。

まず、いろいろと調べて分かったことを簡潔にまとめたのが最初です。日本の労働関係法というのは、他国に比べると一般的にソフト・ローです。したがって、従属的な自営業者に関する法制度というのも不十分と言えれば不十分だと思います。しかし、独自の趣旨を持つさまざまな法律が新しい課題の回りに包囲するようになり、社会学的な力学とともに事業者の行動を監視しているというスタイルだと思います。ここでいう力学と

というのは、就労者や消費者の事業者への信頼や、評判などを含むということです。多面性と柔軟性という意味では、国際的に一定の参照価値を持つように思われます。今よくやりとりをしている海外の学者から、うちの国ではもっとラジカルな規制を設けているのに、日本はそんなに遅れているのかと私は上から怒られました。いや、そういうことではないのです。やはり、文化の違いがあるのだということを反論しているところです。

今話を展開しますと、日本の主要な個別的な労働保護法の適用範囲（scope）は、従属的自営業者を適切にカバーできていない。いくら柔軟な解釈をしようといっても限界があるというのは事実です。その中で集団的な労使関係法、労働組合法ならば、範囲が割と広いから適用範囲に入る可能性があるにはあります。適用されれば使用者への団体交渉の強制により、安全衛生について協議ができると言えばできます。しかし、組合の体たらくはご案内のとおりであり、あまり期待できないということです。

安衛法には一部にリスク創出者管理責任負担原則を反映した規定が一応あるし、それから司法の解釈と法改正で徐々に適用範囲が拡大されているけれども、全ての従属的自営業者のカバーはとても無理だという状況です。

内職者（家内制手工業者）用の家内労働法は、仕事の委託者と受託者、内職者の双方に種々の安全衛生措置を課しています。ただ、昔作った法律なので、適用業務が非常に限られています。ただ、要するに雇用責任逃れということではびこった状況に対応しようという狙いは共通しているので、この法律を改正すれば適応する可能性があると思われれます。

他方で、民事上の安全配慮義務は、かなりの程度リスク創出者管理責任負担原則を具体化しています。その意味で、従属的自営業者などへの適用可能性が最も高いと思われれます。しかし、今やりとりをしているオーストラリアナショナル大学のリチャードも「日本で注目すべきとすれば、この義務ぐらいだよ」と言われて「いや、そうでもないんだよ」と言っているのですが、確かにこれが活用可能性が一番高いかなというのは現状そうでしょう。しかし、発注者などの業務管理者と従属的な自営業者の間に、勤務条件を設定したり、支配管理可能性があったり、少なくとも事実上の指揮命令関係があるなどの条件がないとこれも使えません。つまり、労災の発生を予見でき、管理できる関係がないと使えないということだと思います。

経済法では、中小企業等協同組合法が個人事業主の連帯や取引先との法的根拠を提供していますが、拘束力はないですし、ほとんど活用されていません。もともと経済法のほうは他に使えるような下請法や独禁法など、趣旨はとても立派なのですが、適用は非常に資本主義社会だということをおもんぱかって慎重なので、なかなかギグワークや、従属的自営業者に使うというのは難しいだろうという感じがします。

このように、直接的な規制は乏しいけれども、仮に重大な脱法的な問題が生じれば行政が適用可能な法規を探索したり、裁判所が関係法令の趣旨を柔軟にくんで安全配慮義務などを柔軟に解釈して救済を図り、その後、立法結び付くと。国会さんは何をやっていたんですかという形で、司法判断が先行して立法に結び付くというようなパターンだと思います。

そういう前提で、今後の立法で発注者などの業務管理者らに課すべき措置を考えると、まずやはり安全衛生なので、リスク調査をして調査結果を従属的な自営業者らにも提供をするという情報の共有です。それから、集団的交渉に誠実に対応させる、またその集団的交渉の枠組みを作ると。国が行うべき措置は、従属的自営業に伴う一般的なリスクと、良好な対応策の調査と情報提供などが基本となるでしょう。

それから心身の健康問題については、枠組みとしては、中小企業等協同組合法で保護された事業協同組合などがありますので、ああいうもので集団的に産業医を選任して、産業医が必要だと認めたら委託者らに対してこういうふうやってあげてよというふうにして就労条件の改善を働き掛けるような制度横断的なスキームというのを多分求められて

くるのだらうと思います。なお、ギグワークについて言うと、産業衛生学の分野でそれに伴うリスクというのがいろいろ指摘されていて、アルゴリズム管理が大きいという指摘、よって COVID-19 下でも無理やり働かなくてはいけないという指摘が出てきているということです。

建設の一人親方などについて一応立法措置もあり、それからいろいろとリスクも指摘はされているわけですが、独立自営業者というのは「けがと弁当は手前持ち」と批判されましたが、確かに自業自得という面はあります。ただ、情報と権限がない中で労災に遭うというのは確にかわいそうだから、どこまで救うかというのは薄く規制をかけていくことが重要だと思っていますが、今後の立法はもとより、安全配慮義務の解釈や、ステークホルダー内での義務手交渉などでこうした産業衛生学などの知見を活用していくことが望ましいと思われれます。

それから、直接の指揮命令関係がないものがどこまで法的義務、法的な保護の責任を負うかについては、法第 29 条が結構踏み込んだことを書いているということと、それから派遣法の中でも安全衛生の責任をかなり派遣先に課しているということと、安衛則の中でもかなり直接契約関係がない中で、これをやれ、あれをやれと具体的に自分でやれというふうに書いているものがありますので、そういうものを参考にすることが重要だらうと思います。

さて、先ほど来申し上げているオーストラリアの労働安全衛生法です。これは 2011 年にできたものでした。笹井さんには飲み会で 2004 年と言ってしまったのですが間違いで、2011 年にできたものです。今やりとりをしているリチャードが、かなりこの制定に活躍したという経過があるようです。その 19 条というのが非常に特徴的で、オーストラリアの Work Health and Safety Act もイギリスの法制の影響をかなり強く受けていますが、専門委員会の検討を経て UK よりもはるかにラジカルな法制度を作ったという経過があります。まず、名宛人が使用者 (Employer) ではなく、事業を営む者、PCBU と略される非常に幅広い定義をしています。この人たちが合理的に可能な限りその利益のため、その事業のために活動をする全ての就労者、これも Employee ではなく、ワーカーの安全衛生を全部確保しなさいというふうに非常に幅広い定め方をしています。ここで、この「合理的可能な限り」については条文に定義があり、これはリスクの大きさやリスクの軽減策について PCBU が認識すべきかや、現にリスク軽減策が取れるのかや、軽減策のコスパなどを参考に合理的に可能かどうかを考えるというふうに説明されています。このようなラジカルな法律を作った背景として、現代のビジネスモデルのスピーディーな変化に際して、いちいち法改正をするのは面倒くさいでしょうというのがあったそうです。日本でこの理由でこのような規制ができるとは到底思えないのですが、オーストラリアではこれで通ってしまったということです。

ここで、事業を営む者には、先ほどから申し上げているとおり、事業活動を営む者ほとんど全部のような定義なので、フランチャイズや元請け、サプライチェーンの川上の販売者などが広く含まれます。下請けをする自営業者においては、PCBU とワーカーを兼ねる可能性があるということも書かれています。ワーカーの側は、これは立場を問わず PCBU のために仕事をする者が広く該当するという事なので、請負人や請負人の被用者など、いわゆる社外工、こういう者も含まれるということになります。

それから、就労者というのは特定の PCBU のために仕事をする人である必要はなく、不特定の、要するにどの PCBU の仕事を自分が行っているのかよく分からないという状況でも構わないとされています。したがって、サプライチェーンの川下のほうで働く人も該当するという事になります。

ただ、クラウドワーカーにとってのデジタルプラットフォームのように、単に間に入っている媒体者に過ぎないという人に安全衛生責任を課せるかという点については、オーストラリアでも議論があるらしく、リチャードによると関係者間の取り決めがどうなっているのかや、当該プラットフォームと就労者の間に、どのような実際の関係が

あるのかによって責任を負うかどうかが決まってくるというふうに言われています。それでは具体的に PCBU は何をすべきなのかという点については、これも大原則としてはやはり一般的なリスク管理措置を取るべきだと。アセスメントと結果に基づく対応措置を取るべきだと。だから、あらかじめ決まっているわけではなく、調べた結果に応じておのずとやるべきことが決まってくるでしょうという、日本の 28 条の 2 の考え方が義務付けられているということです。

さらに各事業の性質に応じて分類がされていて、職場、設備、工場の管理、工場、有害物など、これに応じて条文が立てられていて、それぞれの特徴に応じてやるべきアセスメント等の内容が特定されています。もう少し具体的に書いてあるということです。そして、就労者のほうにも一定の義務が課されています。もっと言うと、就労者自身だけではなく、ワークスペースに出入りする他社も、自身の安全衛生をまず自分でなんとかしなさいということと、自分の行為によって人に迷惑をかけないということと、それから、PCBU によって合理的指示をされたら守りなさいという、これは日本もそうです。それから、PCBU が実施する合理的な安全衛生施策、手順と協働しなさいと、こうオペレートしなさいということも義務付けられています。

この際、適用対象のワークスペースというのは、事業が行われ、就労者が業務上訪れるか、訪れる可能性がある場所全てを意味するという事なので、日本で言う 1 の場所より広いと思います。この場所には、さまざまな乗り物、水中、陸上施設、液体内の浮遊物などが含まれるということになってきます。日本では、安衛法も事務所則も、例えばどちらも家庭には及ばないはずなのですが、このオーストラリアの定義だと及んでくると思います。

それから、ワーカーが連帯してワークグループというのを作ることになっていて、これに労働組合と同様の権限を与えて集団的交渉をやりやすくしています。なおかつ、PCBU が活動費用を払ったりという定めもあるということです。そのようにしてワークグループが PCBU をスポンサーとして構成されて、安全衛生代表 (HSR) を選出して口げんかをするということになっています。この関係する PCBU 間の連携や協議も義務付けられていますし、役員などに重要な安全衛生管理責任も負わせています。だから、権限のある役員などが安全衛生の仕事をきちんとやらなければ、個人として責任を負わせるということになっていきますし、安全衛生監督官に広い権限を与えています。それから、ワークグループとは別に労働組合が存在し、その労働組合が選任して行政が認証した安全衛生担当というのがいて、これは強制的な事業場等へのワークスペースへの立ち入り調査権限を持っているということになっています。また、罰金も非常に高額だということで、とてもラジカルな、日本では到底できるとは思えない法律ができています。

それでは機能しているのかというと、これほどある意味高度な規制を設けてなお、例えばギグワークに関するプラットフォームからちまちまとテクニカルな抵抗がなされているということ、それから、監督行政機関が非常に複雑な構造を作ったギグワークのプラットフォームなどに対してはなかなか手を出せないということ。特にアルゴリズム管理そのものに手を出すようなことをやろうとすると二の足を踏んでしまうというか、それは労働行政ではないよねというような感じになってしまい消極姿勢が目立つといった問題が起こっているのです。リチャードに対しては、そもそも三者構成で政策を決めているはずなのに、なぜこのようなラジカルな規制ができるのかという質問と、そういうものを作ったのはいいとして実際にワークしているのですか。もしワークをしていないのだとすれば、それはルールとして成功なのですかと。日本の規制というのは少し甘く見えるかもしれないけれども、作った以上はきちんと守らせるということを考えているので、そこは分かってくださいと。レベルが低い高いという問題ではないのです。プライドがあるのは分かりますけれども。それからただ、やはりこういうラジカルな規制というのは ILO などまねをしやすいいので、リチャードは ILO でかなり仕事をしているし、こういう規制を国際標準にしようと思って動いてきてかなりペーパーも出ています

いう状況にはあるので、日本は日本で頑張りたいなと思っているところです。長くなりましたが以上です。

それではどなたでも何かお言葉をいただけるようでしたら、ご質問なりご感想なり、お願いできますでしょうか。

森山：すみません。

三柴：どうぞ、お願いします。

森山：私からで申し訳ないのですが、オーストラリアのパーソンというのは、やはり個人というか、自然人という意味なんでしょうか。

三柴：オーストラリアで言うパーソンですよ。これはお察しのとおり、これは基本は自然人ですが、法人も含むはずですよ。

森山：ありがとうございます。そうすると、これは1つの事業に対しては1人というか、1個が事業を営む者として存在するという考えなのでしょうか。

三柴：そうではなく、先ほど申し上げたように、いくつかの事業のために仕事をするワーカーという考え方が前提にされているので、要するに、直接雇用関係があればそこがメインだ

ということはい言いやすいんですけども、安全衛生については、ワーカーの恩恵を受けている、貢献を受けているPCBUであれば、みんな協働して連絡を取り合い、協力をして安全衛生の責任を負えという格好になっているのです。

リチャードに、労災の報告義務はどこが負うのかと聞いたら、結局、労災の報告義務者は、基本的には雇用者なのだけれども、安全衛生との関係でプリンシパルなところがいくつかあるのであればその中で相談をしてそれで報告をさせると。だから、全てのPCBUがばらばらに労基署に災害報告をするということではないという話でした。

森山：ありがとうございます。

三柴：多分、日本でもUberのようにギグワークのようなものがはやってくると、もう少ししたら立法措置を多分取られるのではないのでしょうか。先ほど申し上げたように、具体的に交通事故の災害補償などそういうところで訴訟が起きて、判決がやや踏み込んだことを言ってそれで立法措置がということに、もう少し時間がたっただけでいくのではないかと思うのです。やはり国際的に見ると、日本の規制の特徴はよく言えば多面性と柔軟性なのだけれども、悪く言うと対応の遅さと曖昧さだと思います。やるのが遅いというか、海外のように2011年に既にギグワークだろうが何だろうがどんとこいというような規制を作ってしまったところもあるわけですが、日本はそんなことをやりませんね。やっとなんて言うと怒られますが、建設アスベスト訴訟の最判が出て少し射程が拡大したかな、適用範囲が拡大したかなというぐらいの話で、全然レベルが違いますね。

ただ、これは行政とも話したのですが、日本ではここまでは無理だねという感じですよ。むしろ行政の安全衛生部としては、少なくとも安全衛生部のキーパーソンに言わせると既存の労使関係を大事にしたいと。せつかく労働法の体系を労使関係前提で作ってきたわけだから、そこで蓄積した規制をどのように一人親方などの新しいところに及ぼすかという発想で少しずつ積み上げたいという感じを受けました。

だから、それでいいのかということです。歴史をたどると、先ほど申し上げたように旧労基法時代はかなり射程を元請けの監督者、一職員に、民事の使用責任ではなくて、安全衛生上の刑事責任まで負わせたという判例があるわけで、それと似たようなものが他にも幾つかあるわけですよ。そうすると、昔の規制のほうが、人治主義的に安全衛生の趣旨目的を考えてうまく使えたとも言えるわけですよ。綿密なルール形勢により、だんだんと射程を絞ってきたという面もあるのではないかと思うのです。昔からももちろん適用は慎重だったと思いますけれども、規制が曖昧な分だけ柔軟に使うためにも多分あるのだろうと。

日本の規制は本当に綿密なので、どういう方向に持っていくのがいいのかなと。やは

り遅くなり過ぎても本当にかわいそうな人を救えないですね。失敗から学ぶでいいのでしょうか。事件が起きてからでいいという気もするので、そこは安衛法の宿命かもしれませんが、文化によって対応がこうも違うと考えさせられてしまうなという気はします。

北岡：北岡です。よろしいでしょうか。

三柴：お願いします。

北岡：Uber Eats 等に対する安全衛生上の大きな課題として、業務量の調整の問題がおそらくあるかと思います。あるいは、先ほどお話があったように、アルゴリズム管理によっては非常にリスクの高い際に活動することが報酬体系として非常にプラスになってしまうと。その結果として、非常に危険な作業をどうしても強いてしまうといいたいでしょうか、そのような潜行性を持ってしまったりか、そういう課題がおそらく全世界的にこれが把握されていますし、オーストラリアもそういう認識があると思うのです。その点について、何か今のオーストラリアの安全衛生の手法の中で具体的な議論は出てきているのでしょうか。要は、業務量、質の調整まで踏み込んだような規制というのが今は検討されてきつつあるのかどうか、その点をお伺いできればと思います。

三柴：ご存じだと思いますけれども、イギリスは日本でいう最高裁の判例が出て、おっしゃるとおりアルゴリズムの管理もあるから、非常に拘束性が強いので、ワーカーとしての法的責任を負えという判決が出たところです。

オーストラリアの場合は、そういう訴訟例は少なくともリチャードから紹介はありません。リチャードのペーパーにも入っていません。むしろ、このオーストラリアの安衛法の中で、リスクアセスメント、リスク管理をしると一般的に書いているから、アルゴリズム管理もリスクなのだという理解の下で法の適用はできるはずですが、しかし、労働監督官とすると、商売の中身に踏み込むところにまで口を出せないという現象が起きているということで、立ち止まっているという状況のようです。

確かに、例えば事業者の立場に立って考えてみたときに、彼らから言わせればこのように新しい商売を生み出して新しい雇用——彼らに言わせると雇用なわけではないのですが——新しい働く場所を生み出しているのではないですかと。その事業価値の創造をきちんと評価してくれと彼らは当然言います。そもそも契約としては、うそでも請け負いというか委託なのだから、あらゆる請け負い、委託、ないしは無名契約、つまり非労働契約が、頑張って成果を挙げた人に次の仕事をやるという仕組みがあるわけです。アルゴリズム管理は、それをある程度オンラインシステム化、デジタルシステム化しただけの話で、なぜそこまで責任を負わされなければいけないのだというふうにならざるを得ないから、日本はそういう相対する利益があった時に規制で間を取ろうとするわけです。

だけど、国によってはラジカルにぼんと労働者寄りのようなものを作ったりするけれども、ただ、そうすると今度は運用がうまくいかないというのがオーストラリアの例だと思います。議論はもちろんあると思うのですが、正直、法の運用上はうまくいっていないということだと思います。

北岡：非常に興味深いのは、ある種の疑似集団法と言いましょか、このような独立事業、フリーランサーの方々が、ある種、疑似的に労働組合を作り発注者やプラットフォームと交渉できるという、その点が非常にユニークだと思います。その点から、先ほどのアルゴリズム管理についてかなり事実上交渉が行われているというのが、今のところそれは顕在化していないということですか。

三柴：それはむしろ活発に、そのワークグループが交渉しようとしていると。しかし交渉の単位決めなどが、すごくテクニカルな問題でプラットフォームが逐一文句をつけて交渉が進んでいないと。だから、事業者側が強烈なあらゆる難癖をつけてあらゆる抵抗をしているという。だけど、向こうのワークグループはまさにアルゴリズム管理を議論しようとしていて俎上（そじょう）に載せようとしているという、そういうせめぎ合いだそうなんです。

北岡：なるほど。分かりました。ありがとうございます。

鎌田：鎌田ですが、いいですか。

三柴：はい。お願いします。

鎌田：今日は労働法学会向けのということで絞っているわけではないと思いますが、これは北岡さんについても考えておいてほしいのですが、安全衛生法の対象ということ考えた場合に、雇用類似の人たちを含むというのは非常に私も賛成で、そういう方向でこのオーストラリアのこういう例も興味深く聞いているんですけども、おそらく、日本の労働学会で議論をしたときに、例えば **Uber Eats** は労働者なので労働者として労災保険に入るし、労働者として保護されればいいという、それだけの話だという議論が多分出てくると思うのです。

具体的に **Uber Eats Union** は、特別加入についても入るのに頑強に抵抗していますよね。自分たちは労働者なのだから特別加入ではないということはずっと言っているし、その周りの弁護士さんもそう言っています。それに引きずられて連合もそういうことを言っています。だから、おそらく労働社会学会で議論をすると、労働者ではないということ前提として類似の人たちをどのように保護するかという話をしているけれども、そもそもこのような人たちを労働者としてあなたたちは見ているのですか、見ていないのですかという質問が出てくる可能性があります。普通に使用従属関係の枠組みでいくと入らないというのは、多分それはそのように主張をする人もそう思っていると思うのです。だから、先ほど三柴さんが、いわゆる拡張論にはくみしないと言われましたが、なぜそれが駄目なのですかという意見です。今、具体的に挙げられているのは、例えば **ニハムラ** さんたちなどは労組法上の労働者と同じような位置付けで考えればいいのではないかと。だから、つまり事業組織の組み入れがあればいいのだと。あるいは、元経済的従属性があれば、それでも労働者と見るべきなのだというような考え方も提唱されているので、ここで議論をするつもりはないのだけれども、三柴さんのところか北岡さんのところで、そもそも方向性が違うのではないですかという議論が出てくる可能性があります。

三柴：間違いなく出ると思います。

鎌田：それを一応考えておいたほうがいいと思います。私などはずっとそれを言っていて、彼らの私に対する批判は、なぜ使用従属を労働者概念のコアとあなたは見るのですか、おかしくないですか、という感じです。それはそうとしか考えられないのです。諸外国を見ても、指揮監督関係を無視して労働者というのはほとんど考えていないわけです。だけど、広げるといふ人たちはそこを変えればいいのだということを言っているのです。それは三柴さんがおっしゃったように、拡張という概念というのは実はあまり展望がないと。ただ、推定規定の導入というのはそれはあり得ると思っただけだけれども、あくまでもそれは明確化の話で、拡張の話ではありません。でも議論としては出てきます。

それから、このオーストラリアの例というのは、三柴さんは学会のときに話される予定ですか。

三柴：時間がないと思うのですが、多分質疑のときに出せると思っています。

鎌田：非常に興味深いとかすごいなという感じもありますが、方向性としてはよく分かります。そのときに、安全衛生と労災補償はいわば両輪で、わが国はご存じのように労基法で労災補償責任を使用者に課して、全額使用者負担で労災保険をやっています。しかし、オーストラリアは、もしかして労働者も保険料を払っている仕組みなのではないですか。違いますか。

三柴：なるほど。

鎌田：これは全く知らないのですが、知っている人は教えてほしいのですが。

三柴：多分、少なくとも安全衛生法はイギリスの影響を受けているので、連動しているとすると、さすがに労災保険料は払っていないのではないかと察するのですがあり得ると思います。

鎌田：労働者もですね。

三柴：はい。

鎌田：だから、ある種のまさに包括的な、働けなくなった場合の保障というような観点から、そういう保険事故をどうカバーするかという観点から、労働者も含めてリスクの分散をするという観点から言えば、当然労働者も払っていて、就労喪失のリスクを労働者も負担をするという考え方でいけば、労働者も保険料を負担するという考え方になるわけですね。でも、ご存じのように日本はそのような考え方はしていないわけです。まさに使用者の労災補償責任をバックアップするために労災保険ができていて、全額使用者負担になっているわけです。そうすると、この議論をしたときに、事業を営む者PCBUが保険料を負担するといった場合に、それはそうかもしれないけれども、一方で就業者のほうもどのような保険負担をするのかという議論が質問として出てくる可能性があります。その辺のところは分からないで聞いていたので気になりました。

三柴：先ほど言い間違えたのですが、保険料負担は **Employer** だと思います。きちんと調べていないのですけれども、多分そうだと思います。そこは分けて考えているのではないかと思います。

鎌田：いわゆるPCBUのところですね。

三柴：はい。PCBUは、あくまで安全衛生の責任担当のための概念です。

鎌田：だから、そうすると両輪なのだけれども、この部分ではいわば特別規制的なことですか。

三柴：そうだと思います。だから、安全衛生規制というのは少し性格が違うのだという分け方だと思います。だから、必ずしも一体の扱いにしないで、とにかく労災を防げればいいじゃないかという、そういうことだと思います。

鎌田：そうすると、逆に日本ではそれをどう説得できるかということですね。要するに安全衛生は労災抑止と補償というものがある種リンクしているのではないですか。

三柴：そうですね。そこはイギリスでも議論があり、結局、予防を進めるためにはあまり補償や賠償と関連付けるとよくないというのずっと言われてきましたので。

鎌田：確かに、イギリスはそんな考え方があります。

三柴：僕も、確かにそれほどびったりと関連付けなくても、それぞれの趣旨でカバーされるものはしていけばいいという考えなのです。

鎌田：ただ、日本の労災保険を考えると、それは少し違いますね。

三柴：現場はそうですねけれども、日本でもつつくとだいたいぶずれている点は確かにあります。

鎌田：それはもちろん、労災保険も社会保険化しているという議論がありますから、それは違うのだという議論はあります。

三柴：通災もそうですし、東日本大震災の後に海岸線から何百メートル以内は補償しますという、あのようなものは予防の話なわけではありませんので。

鎌田：だけど、そこを昔から言われている社会保険化しているのだということに乗せると、では労働者も保険料負担ですよ、そこまであなたは認めるのですかという話になりますから。

三柴：私は認めるのです。

鎌田：そうですね。

三柴：その代わり、生活習慣病や通災など、ある程度カバーを広げなさいというのが私の考えです。

鎌田：ありがとうございます。私はそここのところの態度が決定できなくて、皆さんに批判されているのです。どうしたらいいのだろうと。今、三柴さんが言われたことが、ある意味で、あなたのような専門家でもそう考えるのかというふうに思いました。

三柴：山口浩一郎先生には怒られそうですねけれども。どこかで労使関係という枠組みの重要性を何だと思っているのだと言われました。

鎌田：だけどあなたは、そういうところはすごくイギリスナイズされているのではないで

すか。

三柴：いえ、イギリスを詳しく調べる前からこの発想なのです。

鎌田：ビバレッジの思想はまさにそれですね。

三柴：そうですね。

鎌田：もしかして北岡さんもそうなのですか。ついでに聞いて申し訳ありません。いわゆる労災の社会保険化ということにポジティブなのですか。

北岡：すみません、そこまではまだ検討は至っておりません。今後じっくりと考えたいと思います。

鎌田：そうですね。長々とすみません、私は以上です。

三柴：ありがとうございます。

浅田：すみません、浅田ですけれども。1つ素朴な質問をさせていただければと思います。2011年のオーストラリアの労働安全衛生法ですが、就労者にとってみれば、安全と健康を確保するという観点に立てば、画期的でかつラジカルな内容だと思います。しかし、使用者をはじめとするPCBUにとってみれば、極めて厳しい義務が課される内容になっていると思われまます。そうであれば、こういう法律を制定するためにいわゆる説得力のある立法技術が必要になってくるということと、その立法の過程において、利害関係者である労使の協議の場があったと思います。そこでかなり厳しい議論が交わされたのではないかと思われまますが、その辺のところを教えていただければと思います。

三柴：先ほど申し上げたとおり、まさにそれをリチャードにぶつけたのですが返事がないのです。先ほど申し上げたように、その立法過程については、一応オーストラリアではビジネスモデルの展開が激しいからいちいち法改正をするよりも先にラジカルなものを作ってしまうということで口説けたと、リチャードのよこしたペーパーにはそう書いてありました。日本ではこの理屈では経営者は絶対に納得しないと思うので、何か大きい災害があったり、おっしゃるように立法事実としてもう少し説得的なものはなかったのかというのは、今度産保法学会の2回目の大会の基調講演に招いているので、そこで聞こうと思っています。聞くということは本人にもう予告通告してあるので、それは聞いてみますけれども、多分確たる答えは返ってこないような気がします。

浅田：分かりました。

三柴：おっしゃるとおりで、そこは日本の行政マンもほぼ共通して、なぜこんな法律ができたのだというのは疑問に思うところに関心はあるのですが、文化の違いなのでしょう。いろいろと考えたのですが、まだ確たる返事が得られていないところですので調べてみます。

浅田：それでは今後よろしくお願ひします。

三柴：はい、こちらこそよろしくお願ひします。

浅田：ありがとうございます。

三柴：それでは私のお話はこの辺りとさせていただきます。どうもありがとうございました。

三柴：それでは、2番目の項目だけ少しで済むのでお話を休めたいと思います。

これは毎度差し上げていますけれども大事な話でありまして、報告書の執筆上の留意点です。いつも申し上げていますように、関係規程に関する項目というのが、ある解説の対象条文の下位の政省令でもいいのですが、それはそれでこの項目に書いていただきたいのですが、むしろ他の法規で同じ事象について適用可能性、法条競合などが生じ得るものを挙げていただきたいということを改めて申し上げます。

それから、本書の特徴としては、やはり現場のリアルが見えるということが骨の一つですので、学術的にも水準の高いものと考えていますけれども、安衛法はどうしても苦勞して作られている分、ある意味専門外から分かりにくさもあるので、要するにこの条文はこういう事例で使われるのだということがはっきりするようにしていただきたいと

という視点で、判例実例運用実態というのを徹底的に書いていただきたいということです。既に出ている本の焼き回しのような原稿は避けていただきたいことをくれぐれも強調させていただきたいと思います。

このうち、運用実態すなわち適用の実際の項目では、先に共有した行政官、元行政官向けの調査結果を引用してください。この項目は、基本的に監督行政が条文をどのように運用をしているかという実態を明らかにさせたいということです。たまに履行支援のためのガイドラインなどを運用実態のところに書いている方がいらっしゃいますが、それは内容に書くべきことであり、運用の実態というのはあくまで生きた法を示すということです。監督行政の運用実態と既に共有している情報の内容をピックアップしていただきたいということです。引用方法はここに書いたとおりです。

その他、厚労省の監督から出しているものや、裁判例や健康状況調査などのデータもありますので、積極活用していただきたいということです。

それから、技術的な用語や法的な用語についてはベタベタと用語解説を張っていただきたいということです。とにかく難解な文章をまた難解に解説しても全然伝わりませんので、完成度の高い法文だけに分かりやすく解説する通訳が非常に重要になりますから、それを

改めて徹底していただきたいということです。

それと同時にというか結局そういうことなのですが、平易な表現に努めていただきたいということです。

それから、技術的な用語の解説について、この研究班の先生方や外部の方に解説を委託する場合には謝金は出せますので、このようなやりとりで教わったという経過だけはきちんとペーパーにして担当アシスタントの早川さんに送ってください。謝金を出せません。

それから、現段階で報告書に見られる問題点と改善方法ですけれども、まず報告書冒頭の要約部分に解説対象の条文をそのまま書いておられる方がおられます。また何々について書いていきますという初心表明のようなことを書かれている先生が結構おられますけれども、あくまで調査して分かった事柄を要約して書いていただきたいということをお願いします。

それから、先ほど申し上げましたが、関連条文の欄には解説対象条文にひも付く政省令などを書くのもいいのですが、むしろ他の関連する法令を挙げていただきたいということです。さらにどのような趣旨かということは簡単に解説を付けてくださいということをお願いします。

それから、適用の実際については申し上げたとおりで、履行支援のためのガイドライン等を書くのではなく、あくまで監督官らとその条文をどのような事例でどのように使っているかということを書いていただきたいということです。

それから、関係判例の欄の記載が乏しい例が見られます。これは適当なものがないというのは分かりますけれども、その対象条文に直接言及していなくても規制の趣旨を伝えるような例であれば拾い上げていただきたいということを改めてお願いします。

そして、司法上の効果の欄の記載も乏しい例が見られます。これについても直接その条文に違反した場合の労働者による民事救済の例だけではなく、いろいろな条文への言及の仕方、活用の仕方というのがありますから、先ほどお伝えした例の富士プロイラー事件のように検査に関する規定について、国の賠償責任を問う上で検査を受けると書いてあるのだから、国はしっかりと検査しなければいけないではないかという、そういう使い方をした例もあるわけで、いろいろな角度から法律条文は使われます。特に安衛法の規定はそうなので、そういうものを拾っていただきたいということです。

ただこの解説書で判例を挙げる意味は、再三申し上げているとおり、その条文の使われ方、実際的な意義を明らかにすることにありますので、その時点で選択していただきたい、また表現していただきたい、説明していただきたいということです。それではこ

ここで休憩を入れさせていただきまして、30分に再開で森山さんから法改正提案等を検討させていただきたいと思います。ではいったん休憩いたします。

三柴：30分になりましたのでそれでは森山さんお願いします。

森山：監督官の森山と申します。今から私の進行で法改正提案に係るアンケート結果の検討をさせていただきたいと思います。これは2020年にこのプロジェクトから全国の労基署や労働局宛にアンケートのご協力依頼をしました。その中で、現行安衛法あるいは安衛則等で改正すべき点についても聞いたところ、多数の自由な意見が集まりました。私も回答をお送りしました。（この研究会では）それを一つ一つ検討していこうということで、これまで約30項目を検討してきましたが、これからその続きを進めさせていただきたいと思います。

それでは画面を共有させていただきます。先ほどこの資料を念のためメールでお送りさせていただきましたので、必要であればそれをご覧くださいでも結構です。

今回は、29番の特別教育のところまで議論させていただいたので、本日は30番の就業制限資格の見直しということで、これを検討していきたいと思います。

初めてご覧になる方もいらっしゃると思うので簡単に説明すると、この「提案文」という灰色の網かけの部分が、各監督官あるいは技官の方から提出いただいたご意見そのものです。下に私が「註」を入れておりまして、その下に議事録をできる限り記入していくという形を取っています。これ（29番）は多分、頂いた意見の中で一番長いものだと思いますが、提案文を読ませていただきたいと思います。

「法61条の就業制限業務に就くことができる資格の見直しの検討。ボイラー溶接士のように、その資格である免許に有効期限があり、免許の有効期限を更新するための定期的に知識・技能がチェックされる業務がある一方、フォークリフト運転業務のように、その資格（フォークリフト運転技能講習の修了）をいったん取得すれば終生資格として有効なものもある。

法定時は各業務の危険・有害度や要求される知能・技能レベルに応じてランク分けされ、資格の有効期限が決まっていたものと思われるが、その後災害事例の情報も蓄積されていると思われるから、必要に応じて見直しを図ったらどうであろうか。

なお、危険有害業務従事者への教育についての法60条の2による事業者の努力義務との関係には注意する必要がある。

また、当然であるが、事業者に新たな負担を課すことにつながる規制故に、広く必要性が認識され機が熟したときでないとな法令改正に向かうエネルギーは生まれなため、本意見はそのような環境が築かれたことを前提としてのものである。

厚生労働省の運営する「職場のあんぜんサイト」に掲載されている労働災害事例のデータベースはよくまとまっており、事例も数多く紹介されている。災害原因や再発防止対策の詳細も記述されていて、提供される情報は信頼できるものである。そこでその内容を見ると、就業制限業務における災害に関しては「就業制限業務の従事者が無資格であった」旨を単に災害原因として認定しているものが非常に多い反面、当該業務の従事者の安全衛生に関わる知識・技能不足やそのレベルを記述しているものはわずかしかなない。行政のサイトなので、情報源は労働局や労働基準監督署の労働災害調査の結果に基づいているものと推測されるところであるが、労働基準監督署等の機関による就業制限業務に係る労働災害の第1次調査の報告書の大部分が知識・技能を十分に検証することなく、例えば「無資格下での災害は無資格であることが直接原因」などと短絡的に原因を特定し過ぎているのではないかと疑念がどうしても生じてしまう。労基署は死亡等重大な労働災害については、直接原因につながる法違反を特定し、直ちに事業者への刑事責任追及も行うことになるので、調査にあたっては法違反の有無は極めて重要な調査項目になることは理解できる。しかしながら、法令違反がない場合の原因調査は適正に行われているのであろうか。

有資格者が法令の違反を伴わずに作業しており、知能・技能不足を原因として災害を惹起（じゃっき）したケースも決して少なくないはずである。その場合、知識・技能のどの部分が足りなかったのかが浮き彫りになるような立体的・多角的な科学的調査が求められると思量をするが、そのような視点での記述がなされているものは見当たらない。安衛法改正により法第28条の2リスクアセスメントの規定が新たに加わり、事業者によるリスクアセスメントが義務化された背景の一つに「発生原因の法違反を伴わない労働災害の割合が増加していること」があったことも踏まえて考えると、災害の主因の判断に違反の有無を直結させるのみで、それ以上の深掘りをしないという災害調査の在り方は問題である。

そうすると、そのような調査結果に基づいたのでは就業制限業務の資格の法令上の在り方に切り込むような検討はそもそもできないのではないかと。

例えば「資格は何十年も前に技能講習を修了して取得したが、その後の当該制限業務への従事は散発的で比較的少なかった。係る状況下で年月の経過により知識・技能が薄れ、このことを原因としてついには重大な労働災害事故を発生させた」などという災害が仮に頻発するのであれば、当該資格制度の在り方として、法令上有効期限を設けるべきかどうか、資格取得時に求める知識・能力の底上げをすべきかどうかなどの検討に値しよう。

法第60条の2による事業者による安全衛生教育の努力義務も定められているが、罰則付きの法61条の規制にはより大きな効果が期待できるので、事業者の負担と災害防止効果をどのレベルで調和させていくべきか検討してはどうかというのが本意見の趣旨である」ということです。

61条はご承知のとおり政令で定めるものについて免許や技能講習というのを規定した条文です。60条の2については、努力義務としてこれ以外の業務についても教育を行いましようというような規定になっています。

結構内容が多岐にわたる意見だと思いますが、簡単にまとめますと、一つは資格をいったん取得して、その後は実際にはほったらかしになっている面があるのではないかと、あとは話の枝葉というか、その中で労基署の労働災害調査の在り方についても少し疑問を呈しているということだと思います。この辺りで何かご意見があればぜひとも頂戴したいのですが、いかがでしょうか。

三柴：実務に詳しい先生にご意見を頂きたいところですが、私なりに報告書をまとめていて気付くには、要は資格の更新制度というのはずっと安全衛生を大事にする方から特に議論の提起がされるのだけれども、結局、過去に政策課題になっても、一つには更新制にしていなくて災害が起きたという裏付けがないという、そういう屁理屈のような理屈もあり、結局は規制を緩和しようというぐらゐの流れなのに規制強化につながるような、結局事業者の費用等の負担につながるような流れにはできなかったという、少なくとも積極的な改正立法事実が見つからなかったという説明に今のところなっています。

確か似たような提案があったので以前にもこの類の議論をしたことがあるわけですが、改めて更新制というのは、海外であればそもそも民間資格であるということ、イギリスやアメリカは民間資格ですからそういうこともありましてもうけやすい中で、日本は国家資格にしているということもあり、実際にその教習機関や免許機関は委託をしているにしても、国家資格にしているということもおそらく影響して作りにくいのかなという感じもするのですが、その辺りはいかがでしょうか。

柳川：これは失礼ながら今に始まった話ではなくて、私が厚労省に入省した頃から安全衛生部の悲願だけれども難しいということではほぼ一致していて、それで60条の2ができたときに、このようなものができて大したものだという話ができているだろうと思うのです。こちらの提案は、60条の2を義務化しろということではなくて、61条の技能講習をより強化せよと、つまり今行っている実技学科の時間数を増やせというような、そうい

うご意見なのでしょう。

三柴：多分、一つは資格の更新制を作れと言っていると思います。今の能力向上制度のようなものでは生ぬるいと。だから知識・情報の更新は必要だし、そこをフォローアップできるような制度にすればいいのというのが多分提案の一つだと思います。これはおっしゃるように、行政サイドとしてはそれをやれるものならばやりやりたいけれども、なかなか難しいということですし、ただ努力義務で能力向上制度を作ったところでお客さんは集まらないよというのがあります。何を起爆剤にして動かしたらいいのかというアイデアの問題でもあるのかなと思います。

藤森：藤森ですけれども、よろしゅうございますか。

これは前から疑問に思っていて、特に柳川さんにも皆さんにも教えていただきたいのは、まず素直に 59 条、60 条、60 条の 2 と、61 条の条文の並びというか構造です。何が言いたいかというと、59 条と 60 条でいわゆる雇入れ教育と特別教育と職長教育という順番できています。従前は 61 条があったのだけれども、先ほどお話ししたように 60 条の 2 が入り、そこで「前 2 条に定めるものの他」ですから、59 条と 60 条についての規定が 60 条の 2 という構成になっていると思います。61 条は極めて正直に読むと就業制限規則ですから、いわゆる事業者は就かせるときには教育をしなければいけないということと、それから一定の資格を有した者でなくては就かせてはいけないということで、若干その方向性（が違う）というか、結局フォークリフトができる人ならば 1 トン未満と 1 トン以上なんですけれども、そもそもその枠組みが若干違う面があると思うのです。この方も下の 3 行で「努力義務も認められているが」ということは、能力向上というのはやはり事業者として特別教育なら特別教育についての能力向上は事業者がやるべきことですから、いつやるか、誰を対象にしてやるか、どんなスパンでやるか、どのような教育科目でやるかということを一律に決めるということはなかなか難しく、そこに努力義務の意味があるということが法の趣旨ではないかと思います。

それに対して 61 条は今申し上げたように、一定の、ものによっては機械でいえば単純に最大荷重だとか重たいものになってきますから、危険有害性の高いものを一部取り上げているわけです。これは就業制限業務ですから、それを横並びに一律にということはなかなか難しいのではないかというのが根本にあります。だから結局、技能講習というよりも特別教育なりの能力向上というのがやはり教育という意味ではそれが一つの手法であるし、努力規定ということになってくると思います。

ただ、これは柳川さんがもしお分かりならば教えていただきたいのですが、60 条の 2 についての通達について前々から疑問に思っていたのですが、対象が先ほど言ったとおりだとすれば、特別教育を要する業務に従事する者、これが一義的だと思うのです。ところが、その後の条文の 61 条についてもその対象者に入ってきているので、この辺に厚労省の苦しさがあったのではないかと思ったのです。それも含めて元来は峻別（しゅんべつ）すべきものではないかと思っていますし、結論的に言えば教育というほどですから、その水準を上げるということになればやはり義務規定というよりも努力規定止まりかなというのが今では妥当ではないかと思います。以上です。

三柴：柳川さんいかがですか。

柳川：名前が出たのでお答えいたしますけれども、現に行政は通達の中で 60 条の 2 の範囲の中には当然のことながら就業制限業務が入っているのだということは言っているわけですね。それが通達等で例えばこの技能講習についてはこういう教育をやってくださいということで、それほどガチガチに固めているわけではありませんが、時間数から何から決めてあるわけですので、この 60 条の 2 が、なぜ 61 条の 2 にならずに 60 条の 2 になったのかということは私も藤森さんがおっしゃるとおりだと思います。運用としては含めているわけですので、正直申し上げまして、なぜこれは 61 条の次にくっつけないのか。やはり教育なので 59 条、60 条、60 条の 2 とまとめたのではないのでしょうか。61 条というのは教育ではないですから。

藤森：先ほど来言っているようにそういうことだと思います。ただ、それを形式論というか、建前を通しておっしゃるように、やはり実務の問題ですからまさに通達の苦しいところで、これはマニアックな言い方になりますけれども、条文をどう読んでも60条の2というのは「事業者は前2条に定めるものの他」という書き方ですから、教育の一連として雇入れ教育から始まり、特別教育、それから職長教育という一貫の中で「前2条に定めるものの他、その事業場における」ということになっていますから「危険または有害物質について」と。だから先ほど言ったように、元来は分けられるものではないかと思えますけれども。

だから何が言いたいかという、やはり教育とそれから技能講習というか、そのすみ分けからすれば極めて形式論かもしれませんが、努力規定という枠組みの中で教育としてその枠の中で処理というか対応をするのが、結果的には理にかなっているのではないかと思っています。61条から直ちに就かせてはならないというところから、なかなか出てこないと思います。ましてや要件を広げると、つまりその災害の直接原因が何かということは大切なことなので、それが果たして61条から実はそれから解決ができるかなということも含めて、なかなかこのご意見はもっともなのですが、まだ難しいのではないかなという感じです。

柳川：難しいというご意見については、私も喜んで同意いたしますけれども、立法論としてはこの就業制限業務は、現にボイラーの溶接、全部ではありませんけれども、更新制度を持っているわけですので、法的な価値判断としてこの就業制限業務の資格関係に更新制度が持ち込めないというものではないと思うのです。この60条の2を、私は先ほど義務化するという話をしましたけれども、新たに61条を開設するのではなく、奨励レベルで更新制度を設けることは可能かとは思います。

それと失礼ながら、監督官の方が監督で安易に無資格で運転していたことを直接の原因だと報告書に書くという事はあまりないのではないかという気が私はするのですが。若い入ったばかりの、失礼ながら法律系の監督官の方は、B官ではなくA官の方でそのような報告を書く人がいますけれども、私が少なくとも地方局にいた頃は、そういうものが上がってきたらこういうものは原因ではないでしょうというふうには一言言っていました。

藤森：最終的な結論は、私もおっしゃるとおりだと考えています。だから、このご意見としてはあれですけれどもという感じであります。すみません長々と話しまして。以上です。

柳川：一言付け加えさせていただくと、私としてはこれは大いに賛成はしますが、難しいだろうなという意味では同じ意見です。

森山：ありがとうございます。

私の意見を少し申し上げると、更新や講習の回数なども効果はあると思うのですが、実は講習を受けた直後であっても講習の内容があまり身に付いていないという場合があります。講習そのものの在り方というか、もう少し厳しくやるべきという問題もこの話に関係してくるのかなと思います。例えば、事業場で（担当者）1人だけが講習を修了して事業場に帰っても、周りの人間は誰も（講習の内容を）知らないで、それに対して講習が身に付いていなくてもあまり社内では何も言われないというか、そうやって講習修了者がある意味で孤立してしまい、講習で学んだことを実務で生かしていく機会を持っていない場合もあります。同じ資格を持つ者同士で横のつながりがあるとまた違うのかなと考えたりはしています。

三柴：ありがとうございます。1件にあまり時間を使っても何なので、この辺で収める前提で少し言えば、要するにこの方の提案というのは、災害の分析をきちんと行ってほしいということと、教育による知識の更新をきちんと行ってほしいという、要約するとこの2点ではないかと思えます。それで分析のほうは今の森山さんのお話にもあったように、おそらくマンパワーの問題が結構大きいと。だからマンパワーについては、以前に私が出した報告書でも補充を、特に技官が辞めてしまったけれどもそれに相当するよう

な者、監督官でということにはなっているけれども、きちんと技術面をしっかりと業務として確保できるマンパワーの補充をとすることはもう一度言おうと思います。それから教育と知識の更新については、おそらくこの方は、あるいはわれわれが解釈をしたところでは、60条の2の義務化をおそらく言いたいのと、それから就業制限業務についても今の立て付けがいいのかということの問題提起があると思うので、そこはなかなかいじるのは実際問題難しいというのは行政の経験則だと思います。別のところで新たに検討をする形で、就業制限を外す要件と教育そのものの強化について検討をするということを受けたいと思いますが、いかがでしょうか。ではそういうことで次をお願いします。

森山：次は、これは項目別にまとめていますので同じようなものが続きますが、「就業制限業務の統廃合が必要ではないか」というところで、「例えば建設機械や荷役機械などで、操作系が同じようなものについては整理が望まれる。また、クレーンや移動式クレーンでは能力—能力というのは機械重量何トンとか機械の大きさの話です—あるいは搭操作系ということ。例えばクレーンだといろいろと別れていますけれども、乗型かそれ以外で資格を分けないと危険ではないか」というようなことが書いてあります。私もこれの意図が正確に把握できていないのですが、提案文にあるようなものに限らず、就業制限業務、特に技能講習の統廃合などについての意見をお持ちという方がいらっしゃればご教示頂けますか。

柳川：意見というよりはあれですけれども、クレーンや移動式クレーンで、能力より搭操作系と書いてあるのはどういうことかということ、移動式クレーンというのは操縦席に乗って操作をするものの他にユニック系といまして、通常のよく見かけるトラックの荷台と運転席の間にあるクレーンを外から運転するものがございまして、そういったものを分けないと危ないよと言っているのだらうと思います。それだけです。

森山：ありがとうございます。車両積載形と言ってトラックにクレーンが付いているというタイプです。絵を出すと、移動式クレーンには、普通のクレーン車みたいなものと、このような車両積載型というか「(トラックに)クレーンを乗せました」というものがあり、後者が搭操作系ということだと思います。この2つは分けるべきではないかという話です。この災害の分け方について何か違いというのは私は存じ上げないのですが。

三柴：玉泉先生と角田先生にちょっと。

森山：いかがでしょうか。このような車両積載型と自走型というか。

玉泉：玉泉です。「統廃合」と「分ける」というのはちょっと(相)反する意見かなと思っていましたけれども、多分、統廃合といえば例えばクレーンとデリックが同じような系統ですから1つにしてもいいかなという意見ではなかったのかなと思ったのですが。そして、車両積載型といわゆるラフターとかそういったものとは操作の方法が違います。例えばこれですとブームを前にやると転倒しやすいとか、強度的に弱いといったことがあります。それは教育の中で教えたらいいいわけですが。細かく分けるとかえって煩雑になるのではないかと。それごとに免許を取らなければいけないということになりますので、移動式は移動式1本でトン数で分けるのはそれで正しいと僕も思っていますし、要するに搭乗型のトラッククレーンとかローラークレーンとかラフテレーンクレーンといったもの、それからその上のほうの写真の車両積載型も、運転操作と危険度を教育の中で教えればいいのかというふうに思います。アウトリガーを出すとかうんぬんということは基本的に同じなものですから、分ける必要はないと私は思っています。

森山：ありがとうございます。角田先生はいかがでしょう。

角田：角田です。この写真に出していただいている車両積載型とラフター等ですけれども、多くの場合、車両積載型は技能講習での範ちゅうに入っているものが多いのかなと思います。ラフタークレーン等になると、もっと大型になるので免許が必要になるようなものなので、その意味では区分もあるのかなという気はしています。

その他の統廃合についての意見は私もトン数といますか、吊る物の重さで分けてお

いてもいいと思っています。免許のときには、このラフタークレーンといった大型の運転席に乗るものが多い気がしますので、現在の区分でもさほど支障がないように思います。以上です。

森山：ありがとうございます。

三柴：そうすると、今のところコンセンサスは、「制度はこのままで、中できちんと教えるようにすればいいのではないか」ということだと思いますが。

浅田：すみません。浅田ですけれども、クレーンで天井クレーンとジブクレーンのタイプがありますが、天井クレーンは xyz の座標を動かして、ジブクレーンは移動式クレーンと同じように極座標というのでしょうか $r\theta\phi$ 座標で動かすので、かなり操作技術的には異なるような気がします、そちらについてはどうなのでしょう。

森山：確かに、そちらの面は何かご意見がある方はいらっしゃいますか。

柳川：玉掛は 1 つでまとまっていますけれども、クレーンの運転のほうは分かれていますよね。

浅田：クレーンは分かれています。クレーンは 1 本です。

柳川：失礼しました。

森山：確かにそうですね。例えば、ジブクレーンの場合は当然、アウトリガーなどはありませんが、ただそれが教育や講習あるいは免許でやはり分けたほうがいいということがあるのでしょうか。その辺りは玉泉先生はいかがでしょう。

玉泉：玉泉です。 xyz で天井走行クレーンのほうで免許といいますか試験をいたしますので、そちらのほうで行っておけばそれ以外は全部できるわけです。それより、逆に簡単と言ったら語弊があるかもしれませんが、天井走行クレーンで行っておけば、あとはその中の教育だけで十分ではないかなと思います。壁クレーンなどスタッカークレーンもいろいろとありますけれども、それは 1 本でいいのではないのでしょうか。あまり細かく分ける必要はなく、試験の中で教えたならそれでいいのではないかと思います。以上です。

森山：ありがとうございます。角田先生も同様のご意見でしょうか。

角田：角田です。私も玉泉先生と同じように、基本的にはクレーンの中で基本操作が含まれておりますので分けなくてもいいと思っています。工場などを見ていると天井クレーンがあったり、また一部では壁クレーンを使っていたり、複数の種類のクレーンを使っていることもありますので、それらは分けてしまうとまたそれぞれで取るというのも大変な気がしますので、現状でいいのではないかと考えています。以上です。

森山：浅田先生いかがでしょう。

浅田：クレーンとして最もよく使われるのは天井クレーンなので、天井クレーンを基本的に押さえておけばいいというのはよく分かります。ただ、ジブクレーンは旋回操作だとか起伏操作だとか、どちらかという移動クレーンに近い操作を行いますので、かなり天井クレーンの操作とは違う印象は持ちますけれども。

森山：分かりました。それも結局は天井クレーンの教育で満たされるというのが玉泉先生のお考えでしょうか。

玉泉：例えば、オールテレーンもそうですけれども、建設現場に行きますと、タワークレーンがありますね、これは典型的なジブクレーンですが、それだけをまた別にするというのも煩雑ではないかと私は思います。現実には下〔註＝地上〕のほうで無線で運転をしていることはありますし上〔註＝タワーの上にあるクレーンの運転室〕で操作をすることもありますが、それも教育の中で教えたらいいいのではないかと思います。取り立てて天井走行クレーンとジブクレーンと分ける必要もあまり意味がないといえますか、それでいいのではないかと思います。建設業で使う方は天井走行クレーンはあまり使いませんし、工場の中の方が建設現場に行くとタワークレーンを使うこともあまりありませんので、それはその時点で教育をまた受けたらいいいのではないかと私は思います。以上です。

森山：ありがとうございます。

柳川：先ほど私は勘違いしていたのですが、1つだけ。おそらくこれは別にしたら多分ジブクレーンの技能講習の実技は講習機関のほうができないと思います。

森山：ありがとうございます。どちらかという、特に分けなければならないというような実務的で具体的なご意見はないようです。ただ、これも確かに微妙な話ではあると思うので、もしかしたら何か個別的にそういうことがあるのかもしれませんが、大きな改正ということではないのかもしれませんが。

それでは次に行っても大丈夫でしょうか。

三柴：はい、行ってください。

森山：それから32番です。安衛教育の技能講習への格上げです。この種の意見はかなり多いです。非常に漠然とした提案文で恐縮ですが、この辺りについて何かご意見のある先生方はいらっしゃいますでしょうか。これは、つまり教育の外部化と言い換えても良いかもしれませんが。

三柴：確かに、技官の方の中で、今の免許と技能講習と特別教育というその分け方で、分類を見直したほうが良いとおっしゃる方には出会います。しかし、そこは制度としての安定性や効率を考えながら、一つには実際に学ぶのに何時間かかるのかという時間数から、専門性の高さ、技量の高さなどを測っているところもあるだろうし、過去の災害との相関も見ているだろうし、そういったところを踏まえて設計しています。そもそも今の法体系になる前から歴史もあったのでそこを引き継いでいる面もあるということだと思いますが、どうなのでしょう。

先ほども実は似たようなネタが論題になったと思いますが、教育が必要だと言っているということはやはり危険性が高いというメッセージではあるので、もう少し就業制限のほうに規制強化の方向で盛り込んでいくのがいいのではないかとすることは確かにあると思います。だとすると、具体的に2~3挙げるとするとどの項目が挙がるのでしょうか。例えばかなり技術的に細かいテーマだから、あまり論究するのがいいのかわかりませんが、例えば2~3挙げられるならばその呼び水として挙げておくというのは一案だと思います。篠原先生や柳川さんは、例えば何か浮かびますか。

柳川：まず、私は特別教育を技能講習にするというのはあまり賛成しませんが、挙げるとしたらアーク溶接か低圧電気でしょうか。アーク溶接は、正直申し上げてガス溶接よりもはるかに高度なことをやっていますが特別教育ですよ。もしくは低圧電気かなという感じはします。すみません、私のまったく個人的な感想です。

三柴：なるほど。完結的にこうしてくださいと強く言う趣旨ではなくて、例えばこれらが挙がるというような提言はあり得ると思うので、そういう意味でフリーにおっしゃっていただければという気はします。他に、これは挙がるかなという項目を挙げられる方はいらっしゃいますか。篠原先生はどうですか。

篠原：私もアーク溶接がぼんと挙がりました。ガス溶接が技能講習で、アーク溶接は、これはなぜかなというものもあったのですが、結構、感電災害が起こりますので。それから、例えばプレス機械の金型の交換なども大きな事故につながりますので、やはり格上げをすればその辺りかなと思います。

それから、特別教育そのものは、森山先生が言われているとおり講師資格は特に定められていません。ただ監督署に相談をすると、大抵、本当に（教育内容の質を）担保できますかという話になりますので、そこの教育の格の担保が何かできないのかなと思います。例えばゼネコンさんなどは会社で特別教育をしてもそれではいけないと。登録教育機関など、（例えば）基準協会を受けたものしか認めないというところもあり、もっとすごいのが某自動車メーカーですけれども、わが社の教育を受けた人しか認めないと。それ以外はどこで行っても駄目でもう一回受け直しなさいみたいなことがあります。それはより安全をとという安全の基準が高いということがあると思いますけれども、特別教育が基本的に事業者が行う社内教育であるとすれば、やはりそれを担保するものや特別教育の規定はありますけれども、より具体的なものを決めて、それに基づいて行ったと

ということが分かるようにしたほうがいいのではないかといつも思います。

三柴：確かに、その状況に合った教育が望ましいのは当然なので上のレベルのこゝをやる
ところはあるだろうし、それは放っておけばいいわけで「望ましい」ということでいい
と思いますが、法規制だからまずは最低限を確保するといったときに、各事業場で好き
にやってくださいというところから、きちんと承認を受けたところで教育をさせたほう
がよいというところについては、今挙がったような項目を検討してもらえばいいという
感じでしょうか。他に挙がるところがなければ、これはこれでいいかなと思います。強
く改定を提言するというよりも、少し念頭に置いていただけたらいかがでしょうかとい
う程度の書きぶりになると思います。

柳川：1 つだけ情報というか、理解していただきたいのですが、教育に関して本当に外部
の教習機関でやるのがよいことなのかというそのところは、一つ疑問を持ってもい
いと思います。それから、森山さんは特別教育講師資格は定められていないと書いてお
られますが、これは大変失礼な言い方になりますしここだけの話にさせていただきたいの
ですが、講師資格をいいかげんに決めてしまうと、かえって教育の能力が落ちるとい
う面があるということも1 つだけ理解しておいてください。それだけです。

森山：分かりました。実際にわれわれが行く会社だと、従業員が 2 人で社長も一緒に（危
険有害業務を）行っているという場合があります。あとは、「腕を盗む」ではありませんが、
そういった（徒弟的な）文化があったりすると、あるいは会社がすごく小さく
て自力での教育能力があるとは言い難い会社が非常に多いので、もう少し外部からの助
力が必要ではないかとよく思います。講師資格という言い方がいいのか分かりませんが、
なんとかうまく身に付く教育ができるように、別途機会があれば検討をしていく必要が
あるのではないかと、実務上はよく言われることではあります。

それでは次に行かせていただきます。よろしいでしょうか。

三柴：そうですね、文系の私から見ていると、講師資格の定めぶりは、字面だけを見ると
ほとんど受講者の履修資格と履修要件と変わらないような感じになっています。実際に
それを定めるのがいいのかどうか、あるいは定めぶりをどうするかを含めて、後で機会
があれば検討をするということで、次をお願いします。

森山：これから法令委任の関係が入ってきます。

提案文を読みます。「労働安全衛生法第 27 条第 1 項により第 20 条から第 25 条まで、
事業者が講ずべき措置や労働者が遵守する事項を厚生労働省令で定めると規定されてい
ます。省令に講ずべき措置等が委任されているが、法の定めが抽象的で省令に根拠条文
を引用していないため根拠条文が曖昧になるというところで、明確化してはどうか」と
いうことです。これも何度か研究会で話題にはなっていましたが、よく言われるのは、
検事さんが、一体これは法何条の委任を受けているのかということと言われるというこ
ろです。これは大前提として私の疑問なのですが、やはりこれは法何条の委任省令な
のかというのを明確にしないと、罪刑法定主義というか、刑事訴訟法上の問題になる
というところは確かなのかを先生方にお伺いしたいのですが、いかがでしょうか。北岡先生、
その辺りを教えていただきたいのですが。

北岡：北岡です。そのように理解されているのではないのでしょうか。政省令については国
会等で成立したものではないですし、罰則が付いているのが政省令ではなく、安衛法本
体について罰則規定が設けられていますので、当然、刑事訴追をする際は罪刑名とし
ては安衛法何条と明記しなければなりません。その安衛法の 20 条なり 21 条に基づいて安
衛法の 27 条が政省令に委任をして、例えば詳細については安衛則の六百何条に規定があ
ると。その点は当然に明らかにする必要があるという点は異論のないところだと思いま
す。以上です。

畠中：よろしいですか。

森山：はい。

畠中：これは以前に議論をしたことがあるのではないかと思います。

森山：そうですね。

畠中：だから同じことをいうことになりましたが、要するに、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 カ条に圧縮しろと言われたとしても最後まで残るほど基本的な条文でありまして、事業者は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義務付けた規定です。そして、その具体的な措置内容は 27 条で厚生労働省令に委任されているわけですが、必要な危害防止措置を少なめに見積もったとしても 2,000 カ条前後にはなるとは思います。それを法律で全部を書かなければならないとなると、そのような法律は使い物になりませんよね。そういう意味で、それを受けて作られる 2,000 カ条前後の危害防止基準に、いちいち安全衛生法 20 条に基づくものとか、安全衛生法 23 条に基づくものとかと、それを省令の各条文の中にいちいち書いていくことは想像していただくだけで気が遠くなりませんか。

法令というのは、簡潔ですっきりしたものでなければ駄目ですよ。そういう意味でも、そんなごたごたした省令などは本当に使い物にならないのではないかと思います。

森山：ありがとうございます。結局は、安衛則や省令の内容からある程度判断可能で、95%以上の省令が確かに分かるようにはなっていると。ただ、省令の定め方の問題などで少し分かりにくい場合があるので、確かにそれは省令を整理することでうまくいくのかなと（私は）思います。

畠中：それは一番フォーマルな姿としては、本省に伺いを立てて本省から答えをもらう、要するに基収という通達になりますね。基収という通達をもらえばいいでしょう〔註＝現在は「基収」という通達番号は廃止されているので、疑義照会応答についても基発、基安発等の通常の通達番号を附していると思います〕。

森山：そうですね。

畠中：それだけの話のような気がします。要するに、危害防止基準の各条文ごとに法第何条に基づき事業者は何々しなければならぬと、条文ごとに書き込むことはないですよ。

森山：ありがとうございます。

具体例としてご紹介したいのですが、私も最近見つけまして、酸素欠乏の 6 条（要求性能墜落制止用器具等）は「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、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」ということで、これは『安衛法便覧』によると安衛法 22 条を根拠にもつ規定になっています。

この行政解釈を見ますと、結局、例えば井戸の中にはしごで降りた場合に、酸素欠乏（意識を失って）墜落をすると（井戸の底に激突して）骨折したりというような危険が及ぼされるということになっています。これは危険の防止でもあり、もちろん下に墜落したときに（更に）酸素欠乏空気に曝露しつづけますので健康障害の話でもありますが、危険と健康障害という両方を防止するための条文になっています。ただ、（『安衛法便覧』に示されている）根拠であるこの 22 条はあくまで健康障害防止規定になりますので、ここがうまく接続しきれていないのではと思っています。

三柴：結局、作るときの事情と、使うとき、要は送検するときの事情が多分違うということだと思うのです。そもそも作るときの事情としては、安衛法を労基法から独立させたときの趣旨とかぶる話で、機動性ですね、さっさと労災を防止できる規則を作ることが必要だったのです。その結果、労災防止効果を第一に考えて自由に規則を作ったら、本条の根拠規定が重複してしまったということは当然あり得ることだと思います。だから、それはそれで安衛法を作った趣旨とも適合するからいいということだと思います。

あとは、使うときに備えて後付け的な整理をするべきかということで、今、手続き的な基収をもらうというのは、どのように根拠法を確定するかという手続きの話だとは思いますが、体系的にきちんと行政が基収の Encyclopedia みたいなものを作って一覧表

にするべきなのかという問題はあると思います。それをあえて動かしておいて、その事案ごとに根拠法規を考えるというふうにしたほうがいいのかというのはあると思います。

そこは刑事司法との関係もあると思いますが、これはどのように考えるのでしょうか。まず森山さんの実務的な感覚でいうと、このように一応書いてくれている解説書もあるわけですが、あらかじめなるべく明らかにしておいたほうがいいのでしょうか。

森山：私の感覚では、法律本体の根拠条文と省令の規定が何かしら論理的につながっていればいいと思います。ただこの例では、安衛法 22 条はあくまで健康障害の防止なので、そうすると「読め」ないのではないかということだと感じています。酸欠則第 6 条の規定振りで罰則まで行き着けるのかということ懸念しています。

唐澤：唐澤ですが、少しよろしいですか。

森山：はい、お願いします。

唐澤：私はかつて酸素欠乏症等防止規則の直接の担当者だったので、この第 6 条の制定過程を補足的に申し上げます。この酸素欠乏事項は、要するに井戸などの酸素欠乏危険場所に労働者が入り、途中で酸素欠乏になって墜落をする事故がよくあったのです。そのような事故を防止するためにこのような墜落防止措置、これはむしろ安衛法 21 条第 2 項の墜落防止措置を具体化した規定なのです。だから安衛法便覧に第 22 条 (1) と書いてあるのはあまり信頼できません。どなたがこの気付をなさったのか分かりませんが、これは間違いだと思います。

森山：唐澤先生としては、これはやはり 21 条第 2 項ではないかと思われませんか。

唐澤：この第 6 条は墜落防止のための規定ですから。だから、この根拠情報というのはどなたが作られたのか分かりませんが、あまり完全に信用しないほうがいいと思います。

森山：承知しました。

藤森：藤森ですけれどもよろしいですか。途中から口を挟みますが、私はこれは実際に実務のときにかなりもめた事案がありました。(唐澤)先生が今おっしゃったのですが、やはり場面の類型としては、そもそも酸素欠乏症——硫化水素も含むのでしょうか——にかかって転落をするおそれという因果の流れであり、まさに原因自体は酸素欠乏、あるいは酸素欠乏症と硫化水素です。そこが要でありますから。

三柴：必ずしも間違っていないということですか。

藤森：はい。墜落防止の、その結果としてと言うのはおかしいですが、因果の流れで、先生は大変制定でご苦労されてご無礼ですが私はそういうふうに検事に説明をしました。

関連して、例えば有機溶剤などを見ると、有機溶剤の爆発火災の場面と有機溶剤という有害物なので、一つは 20 条で爆発火災と、もう一つは 22 条で健康障害のおそれだから、それは両方に掛かってくる場合があります。この酸欠のものはまさに酸欠というファクターがあり、あと因果の流れだということで、そのときはその検事に納得してもらいました。あくまでも私の経験で申し上げました。

唐澤：立法関係としては、そういう経緯であったということでございます。

森山：ありがとうございます。本当に蛇足ですけれども、この解釈通達を見ても「危害」という言い方なっていて、必ずしも健康障害や危険というふうに特定していないものですから、そういう意味でどちらとも取れるかなという。だから、私の個人的意見としては、20 条から 22 条では「危険」とか「健康障害」ということではなくて、単に「危害」としてもよいのではないかと考えています。

三柴：実はその行政官向けの調査を行ったときに、仕込みと言うと怒られますけれども、規則にまつわる災害を聞いていく中で、本法の根拠条文を挙げてくださいますようお願いしたのです。それでどのぐらい挙げていただけるかというのを見たかったのですが、実際にふたを開けてみると、きちんと規則にまつわる災害を挙げてくださった方は、ほとんど全員、根拠法の条文を挙げてくださっていました。ただ、それが同じ条文について同じ根拠規定かというのはまだ照合していないのですが、おそらくずれが生じるのだらうなと思います。ずれが生じるぐらいで実はいいということも畠中先生もおっしゃっている

のではないかと思います。

森山：確か前はそういったお話を頂いたと思うのです。つまり、場合によっては安衛法の 22 条、場合によっては 20 条ということでも問題はないということで、私の解釈は合っていますでしょうか、畠中先生。

畠中：はい。まさに三柴先生がおっしゃるとおりだと思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：やってもあと 1 つぐらいでしょうか。

森山：はい。次に進みます。

これは簡単に紹介します。「作業計画が根無しなのではないか」という検察庁の指摘があった」ということですが、検察庁に対する我々の説明するのがうまくいっていただけではないでしょうか。おそらく検察庁は、作業計画というのはリスクアセスメントのような包括的な規定ですが、例えば法 20 条以降の条文から委任を受けることのできる規定というのは、(機械の危険箇所)にカバーを付ける等、より具体的な規定であり、作業計画というのはそこには含まれないのではないかということなのではないかと思えます。しかし、これは安衛法の趣旨からすると、当然、作業計画のようなものであっても含まれると私は思います。

三柴：これに関連して 1 つだけ議論をしてもいいかなと思うのは、要は省令を起案する側がまさに根無し省令という言葉があるように、核心的に根拠法がなくてもいいと思っているものと、どれに当たるかははっきりは言わないけれども、大体これだろうと当たりを付けながら作っているものが多分あると思うのです。根無し省令は実施省令(実施命令)とも言うということで、結構、核心的に作られている感じがあり、これは変な話、省令ではあるけれども、どうも起案者側の実務的感覚ではそれほど強制力が強くないような感じにも思えるのです。それは立法経験のお立場からどうなのかというのは、唐澤先生や畠中先生に伺いたいと思います。

唐澤：それでは名指しがありましたので。私は省令なりいろいろな法令を作ったことがあります。安衛法本体の根拠条文がなくてもいいやという考え方では作った記憶はありません。やはり・・・ありましたですけども。

三柴：ありがとうございます。了解です。畠中先生も同様のお考えですか。

畠中：そうですね。今ちらっと労働安全衛生規則を見ているんですけども、例えば 24 条の 13 の見出しは「機械に関する危険性等の通知」というのがありますが、これは機械の包括的安全基準という観点から見たらものすごく大事な規定なのですが、これは明らかに根無しです。やはり、末尾が「通知するよう努めなければならない」という形で、はっきりと根無しであるということが読み取れるような書き方になっています。

森山：寺本廣作先生の『労働基準法解説』では、労基法の施行当時の安衛則には当時の労基法 42 条とかそういったものにひも付いて、勧告的基準という言葉で、努力義務も労基法 42 条等で読むというような意見もありました。そうすると、ある意味で安衛則 24 条の 13 も、安衛法 20 条で読むことがもしかしたらできるのかもしれないと。ただ、もちろん条文の位置が違いますから〔註＝安衛法第 20 条第 1 号で読むならば、安衛則第 24 条の 13 は、安衛則第 2 編第 1 章第 1 節(一般基準)中に置かれるべきである〕。

三柴：それは面白いですね。つまり本法では義務規定になっていて、そのひも付け省令では努力義務という場合は、事案が悪質な場合、努力義務規定に反した場合は本法に立ち戻って処罰できるのですか。

森山：それは、努力義務規定である時点で罰則の適用はないという説明を私は内部で受けましたがいかがでしょうか。これは先生方のほうがいいかもしれません。

畠中：それは明らかに努力義務規定的な書き方になっていけば、それは無理ですね。

三柴：どんなに悪質でも無理ですか。

畠中：はい。あとは旧労基法から現行の安全衛生法に移るときに、ある意味で旧労基法に基づく労働安全衛生規則では**及び腰**で書いてあった条文があるのです。例えば、安全衛

生委員会などがそうです。あれは昭和 41 年に義務規定的な書き方へ変わったのです。しかし、やはり安全衛生委員会となると労基法の 42 条あるいは 43 条から出てくるかなという、やはり首をひねるようなものでしたよね。このように、基準法時代には首をかしげるような条文というのがありましたが、それを安衛法のとときに一応整理したわけです。

森山：分かりました。

三柴：でも振り返ると、後々、健康管理時代に入ってきたときにそういう体制整備を義務付けたということが生きてきたという感じは、私はしますけれども。

畠中：そういう意味で、労働安全衛生法において、総括安全衛生管理者、そして安全管理者、衛生管理者それから産業医、そして調査審議機関としての安全衛生委員会という、きちんとした安全衛生管理体制が構築されたわけですが、まさにそのための本当に大事な種だったと思います。

三柴：なるほど。私も後じんの者として非常にそう感じます。ありがとうございます。

藤森：あと一点だけ、端的にしますのでよろしいでしょうか。

森山：はい。

藤森：森山さんに教えていただきたいのですが、例えば 151 条の 3 の具体的な場面の問題は森山さんが担当されたのですか。

森山：これは違います。すみません。

藤森：何が言いたいかという、現場で私も検事とやりあったときがありまして、これは 20 条ではなくて、検事さんが 21 条という考えはなかったのかなと。もし森山さんがご存じでしたら、そういう観点はなかったですか。作業方法だとか作業計画、つまり何が言いたいかという.....。

森山：すみません。私もそこまで思い至りませんでした。

藤森：レイアウトだとか、作業方法、作業計画は、非常に微妙であり、環境の問題あるいは作業環境となると 20 条と 21 条の境目は非常に難しい場面がありますね。

森山：当然かぶったりすることはあると思います。

藤森：そのときにやはり議論したのは、それと同時に最初に戻ってそれぞれ条文の根拠があれではないかと言われたけれども、これは先生方に教えていただければありがたいのですが、罰則のほうは 20 条も 21 条も程度が同じですよ。

森山：はい、同じです。

藤森：そうすると、ラフな論議はいけませんが、そういう両方に捉えられるというか、またがるというか、私個人としては作業方法から生ずる危険の面を捉えて 20 条の面もあるけれども 21 条もあると。そうすると罰則の数は同じだから最初に戻って、そういうときにそこまで峻別して、20 条か 21 条かという問題が、罪刑法定主義からしてもそんなに議論しなければいけないのだろうかということ。現場では 20 条と 21 条の見極めが難しい場合があるのです。

先ほど根拠条文も示せば一番いいと言いましたが、だいたい安衛則の目次を見れば 101 条以下から整理ができて、最初は 20 条のグループがずっとあり、そうになっていますよね。ただ、中に分からないのは、いわゆる現場でいうと設備の要因と作業の要因のそのまたがり非常に難しい場面があります。だからそこでぐだぐだ言っていますけれども、検事として目的合理性でその条文が非常に合っていれば違うのですが、またがるようなものは罰則の程度が同じであればそれほどこだわらないのではないかと私は考えました。

結局私の事案も、その後転勤したので結局 20 条と 21 条のどちらで処理をしたのかが分からなくなってしまったのです。そういう感想めいたことまでご無礼ですが、非常に作業と設備の、だからマシンとメディアの問題が重なる部分があるから、そんなに罪刑法定主義からはみ出さなければ峻別する必要があるのかなというのが実感でした。ただ根拠は 20 条と便覧には書いていますけれども、むしろ私は、これは 21 条の問題ではないかと思ったものですから。以上です。

森山：ありがとうございます。

とりあえず私のほうからは以上です。ここからお返ししてもよろしいでしょうか。

三柴：はい。残り 30 分で進捗状況の確認をして終わりたいと思います。5 時スタートということで 5 分間休憩を取ります。

三柴：それでは再開したいと思います。あとはわずかな時間ですし、内容的にも進捗状況確認を中心にして、次回予定等の確認をして終わりたいと思います。

まず研究経過報告です。進捗状況で構いませんけれども、石崎先生、28 条から 28 条の 2 と、64 条から 68 条の状況、特に語り部情報を追加できているかどうかというところをお知らせください。

石崎：分かりました。まず 28 条から 28 条の 2 の進捗状況ですけれども、今、執筆は始めておまして、制度史のところから開始させていただいているところになります。

これは経過報告でよろしいですか。

三柴：いいです。

石崎：分かりました。今、そのようなところで内容のところについてはまだ書きかけという形になっています。語り部情報の追加については、28 条と 28 条の 2 についてはまだできていない状況です。64 条から 68 条については、語り部情報の追加はさせていただいています。作業環境測定や健康診断等の監督というのが通常の定期監督の過程でなされるというお話ですとか、指定作業上の作業環境測定以外の話ですと、やはり酸欠のところキーになるというお話などを入れさせていただいています。経過報告としてはそのような形です。

三柴：分かりました。ありがとうございます。

特に安衛法は、法の定めと現状というか、生きた法情報というのが極めて重要なので、語り部情報をいい形で盛り込んでいただけますように、他の先生方にも改めてよろしく願いたいします。

それでは次です。他の逐条解説の進捗情報の確認になりますが、私のほうは 1 条から 5 条は前から申し上げているように全体の作業を終えてから最後に総論ですので、書き加える予定でいます。

6 条から 9 条については、これは書き終えていただいているけれども、私のほうでまだ書き加えた部分の要約ができていないという状況だったと思います。

それから、私が担当の安全衛生管理体制関係のところも、これは総論に近いところになりますので、後で書き加える予定にしています。

原さんの 20 条から 21 条の語り部情報の加筆はどのようになっていますか。

原：この語り部情報は、既に報告書の中に提出させていただいたものとはまた違うものですか。

三柴：いえ、提出いただいているものを私が忘れていただけだと思います。今ざっと洗っているものですから。これは終わっているということですね。

原：はい、そうです。

三柴：分かりました。語り部情報の加筆は終わっていて、その語り部情報の追記部分の要約がまだ私のほうでできていないということです。

それから、佐々木先生の語り部情報の追記はどうなっていましたか。

佐々木：私のものも、昨年度を提出した報告書の適用の実際のところには記載しています。

三柴：書いていただいていますか。

佐々木：はい。

三柴：分かりました。それではまだ私の要約の手が回っていないということです。

森山さんの 26 条、27 条も、ご本人が語り部ですから報告を完了しているということで、私の要約が終われば完了となります。

そして石崎先生の報告は、今頂いたとおりです。

そして、私の 29 条から 32 条については目下ここは進行中です。あとは必要に応じて語り部の役割をどなたかにお願いしたいと思っています。

淀川さんについては、語り部情報も含めた報告書の提出を頂いていましたか。

淀川：はい。こちらは大丈夫です。

三柴：そうですね。

森山さんは 35 条、36 条は大丈夫ですね。

それから井村さんは、37 条から 41 条はどうなっていましたか。

井村：3 条までが語り部情報を含めほぼ終わっていて、半分がそこです。だから、あと残りの 39 条、40 条、41 条がまだできていません。

三柴：それではこれはどのように進める予定ですか。

井村：このまま 10 月までにまとめてという予定ですけれども。

三柴：分かりました。どこで集中的にやれそうみたいなプランはありますか。

井村：来月以降でいけると思います。

三柴：分かりました。それでは、そこは信頼しています。

次に、42 条から 44 条の 2 も森山さんなので大丈夫ですね。これはあまり数が多くて忘れていたのですが、42 条から 44 条の 2 は頂いていましたか、森山さん。

森山：はい。42 条から 44 条の 2 は、まだあまり進んでいませんので、これからもやっていく形です。

三柴：それではこれはよろしくお願ひします。

淀川さんの 44 条の 3 から 54 条の 6 ですが、ときどき進捗状況はインタビューの状況など報告を頂いていますけれども、これはどのような進捗状況ですか。

淀川：ご指摘のとおり、インタビューは毛利先生、奈良先生を終えました。資料もたくさん協力いただいた状況で、それを今まとめる作業で取り組んでいるところです。まだ進捗は遅いのですが、これも 7 月と 8 月でしっかりとやっていきたいと思っています。

三柴：分かりました。検査機関関係の規定で、製造の設計に深く関わった方にインタビューをされているので、他にない文章が上がるかなと楽しみにしています。

そして長谷川先生については、語り部情報の加筆は終わっていましたか。

長谷川：はい。終わっています。

三柴：終わっていましたよね。ありがとうございます。脳内たこ足配線で記憶がいろいろ落ちていまして、すみません。

阿部さんはいないので行って、石崎先生は先ほど聞きました。

吉田先生にお願いした 69 条から 71 条の 4 は、先日報告書をいったん頂いて、コメントを付けてお返ししている状況です。よろしくお願ひします。

吉田：ありがとうございます。

三柴：それから、大藪、只野、近藤の 3 先生の 72 条から 77 条については、これはまさに免許や技能講習などの関係の規定ですけれども、これは私のほうで大幅に加筆修正をさせていただいて、ラスト長に加えさせていただくという形になりました。これは一応私のほうでまとめ直し済みです。

今日は南先生はいないので、そこは聞いていません。

鎌田先生と田中先生の 88 条から 100 条はもう終わっています。私の要約もほぼ終わっています。

大藪先生と近藤先生の 101 条から 103 条もいただいているけれども私の要約が終わっていません。

140 と 104 条と 105 条については吉田先生に執筆をお願いして今書き始められた辺りというご報告を頂いています。

吉田：一点だけすみません教えていただいてもよろしいですか。この 104 条関係については特に改正法なので運用の実態であるとかあるいは語り部情報というのは特に意識しておりませんが、それはそれでよろしいですか。

三柴：お渡ししたその資料から拾える実務関係情報のようなものを盛り込んでいただければ結構です。それ以上にこの条文の適用の実際みたいなものは、書けないのは当然かと思えます。

吉田：分かりました。ありがとうございます。

三柴：ありがとうございます

森山さんの 106 条から 108 条は既に頂いています。

大藪先生と近藤先生さんの 109 条から 115 条はどうなっていましたか、近藤先生。

近藤：これも既にお渡しして終わっています。

三柴：そうでしたね。頂いています。

あとは横断のほうですけれども、性能要件規定の是非と射程はメモまでは作っているけれどもまだ手が回っていないということです。

安衛法・規則の名宛人と保護対象の整理は、今かなり精力的に笹井さんに進めていただいている、だいぶいいところまで来ているということでした。

先ほども申し上げたように、法の一般規定で労働者を守る法律だよということは書いているのだけれども、実際にひも付く規則のほうでは保護対象をはっきりと書いているものと書いていないものがありまして、書いているものは割と行動災害防止の趣旨が強く、書いていないものは物に関わるリスク対策のものが大きいよという傾向分析を頂いて、なるほどなと思ったところです。

それから、建設アスベスト訴訟の意義ですけれども、これは今年の 9 月に産保法学会のほうでシンポジウムがあるので、そのシンポジウムの原稿を頂いて載せようかなと思っています。

作業関連疾患の予防まで手が回らないからこれは置いておいて、罪刑法定主義は北岡先生にもう頂いているのでいいです。

これも頂いているからいいです。

「危険のおそれ」は、労働法学会用の原稿が既にあるから、既にそれは公表済みなので、それを転載させていただこうと思っています。

それから発注者の責任、派遣労働者の安全衛生管理は近藤先生に託していますがこれはどうでしょうか。

近藤：今いろいろと調べて、判例の収集で苦労しているところですが、作業は進めています。

三柴：ありがとうございます。

それから、化学物質管理と法定健診制度は既に報告・要約ともに終わっています。

そして、中小企業の安全衛生管理は高木先生担当ですけれども、原稿を頂けるのか不明ですのでこれは載せられなくても仕方がないかなと思っています。

それから、副業・兼業、フリーランスの安衛法規制の在り方は、これは労働法学会の報告で北岡先生のご担当なので、その原稿を共有させていただければと思っています。

それから、安衛法の私法的効力、立証責任も同様なので、労働法学会用の原稿をこちらにも断りを入れて転載させていただくということを考えています。

それから、藤森先生の産業ロボット規制ですけれども、これは検討させていただくということにしています。

それから、永田先生の SDGs については、これも現在進行形の課題なので載せられるかどうか分からないけれども、載せられたらいいかなという感じでいこうと思っています。

それから、特別規則の統合可能性については報告書は頂いていますが、非常に大部になっていますので本にできるかどうかについては検討させていただいているという状況です。既に頂いた報告書は厚労科研のサイトのほうで公表させていただいています。非常に充実した整理報告をいただいたと思っています。

あとは男女別トイレの話は内藤先生に行っていたかということだったのですが、

その後ボツ連絡なので無理かなという感じがしています。

今後の予定の確認は8月27日と10月15日だということです。そして、くれぐれもお願いしたいのが10月末日の報告書の締め切りです。これは絶対に徒過が許されないの
でよろしくお願ひしますということです。

それでは最後に井村さんに、法学ワーキンググループだよりというか、進捗状況のご
報告を、ある程度内容を盛り込んでお願ひできればと思います。

井村：画面を見えていますでしょうか。

三柴：右下を150ぐらいまで少し大きくできますか。

井村：時間も押しているところすみません。

学会報告のための法学ワーキンググループということで通算6~7回行いまして、その
間に学会のシンポジウム担当者の間でも議論をさせていただきまして、大まかなところ
をまとめたものになります。

この目的ですけれども、安衛法の本来的目的である労働災害の発生の予防とそれから
快適な職場環境の形成ということ踏まえて、安衛法自体はそういった予防のための法
律です。それは本来的にはもちろん行政の監督によって執行されるものですが、
そこについて裁判も使うことができるようにということで、安全管理体制を整備する
ための仕組みを安全配慮義務の一内容として構成することができないかということで、
そのリスク管理に対する責任の明確化と、民事訴訟を通じた救済可能性を探るとい
う趣旨で報告をする予定です。

時間もないので大雑把な話になりますけれども、安衛法の立法趣旨と履行確保にお
ける問題点というところと、安衛法自体の変化の話がございます。それから、安衛法の私
法的効力と安全配慮義務は既によく議論されているとおりですけれども、安衛法自体が
監督取締法規で制定されているということで、その規定が公法上の義務を定めたもの
となるということは、民事的救済に際して直接参照することを想定したものではないと。

ただ実際には、安全配慮義務の内情を検討していく上で安衛法の規定が活用されて
いるというのが、損害発生に関する予見可能性という点について安衛法が一定の規定を設
けているというふうに理解することができるのではないかと。ただそれは安衛法違反が
必ず安全配慮義務なり注意義務なりの違反となるとは限らないので、そこには何かし
らの因果関係が重要になってきます。逆に言うとその因果関係がなければ安衛法の規定に
反していたとしても、そこから事業主の責任を追及することはなかなか民事訴訟法上
では難しいということになります。

そういう中で、安衛法の規定というのはあくまでも一般的な予見可能性について明
らかにするものであるということです。ただそれは既に確立された規定が条文化されて
いるということになりますので、確立されていない新しいリスクに対応するにはどう
したらいいか、その辺の対応を迅速かつ柔軟に行うための仕組みをどうするかという
ところで性能要件化などが出てきています。それが安衛法の変化というか方向性とい
うことです。

その辺の予防的な価値をとすることを考えたときに、具体的な規定そのものというよ
りは安全管理体制を整備するというところを履行していくことが重要で、それを履行
していく中で、当該事業を展開していく上で生じるリスクについては事業主自身がある
程度予見する可能性を認識することができるのではないかと。そういう認識があるにも
かわらずしっかりと体制整備をしていないのであれば、そこを捉えて救済の可能性
というのを提供していくことが可能ではないかというふうに考えています。

その義務というのを、今回、安全管理体制整備義務と言っておりますけれども、本
日の最初のほうで三柴先生がオーストラリアの事例を紹介した際に、リスク創出者管理
責任という言い方をされていたかと思いますが、そこと考え方は基本的には似たよ
うなところですね。要は、事業主が事業を展開していく上で、その事業を展開して
いく上でのリスクというのは当然事業主自身が把握すべきであり、それは法律の規
定に基づくことも

もちろんですけれども、それ以前に PDCA なり、さまざまなリスク管理手法を用いて行っていくということが必要になると。安衛法はそのところで一般的なリスク管理に関して制度を設けていますから、そこを遵守することを前提としつつ、その体制整備ということや安全配慮義務の一内容と考えることができるのではないかということになります。

その上で、安全管理体制整備義務というのを民事救済法理との兼ね合いでどのようにやっていくかということにつきましては、損害賠償や履行請求、就労拒否というような場面においてこの管理整備義務とその民事的な救済の可能性というものをもう少し整理して探っていく予定となっています。

とりあえず以上ということではよろしいでしょうか。

三柴：ありがとうございます。

以前に学会報告準備で頂いたお話よりも、後段の判例の調査整理と筋立ての整理を進めていただいた感じがしています。筋道自体はだいぶすっきりと示していただいている感じがしますが、引き続き補充できる、肉付けできる情報があればお願いしたいと思います。

あとは立てた筋道の周辺部分についても、質疑応答の過程でいろいろと突っ込みが来る可能性はありますから、不法行為法との関係をどうするのかとか、要するに立てた筋道の周辺について何かごちゃごちゃとマニアックな質問が来てもなるべく正面から答えていただけるように。ただし、その筋道から外さないようにというラインで答えていただけるように、ご準備をいただければと思います。

そのようなことで今日は終わりたいと思うのですが、何かこれは最後という、それから柳川さんに判例情報の肉付けをお願いしているのですが、あれの進捗はどのような感じですか。

柳川：申し訳ありません、他の仕事が入っていて手が付けられていないので、今の仕事が終わりましたら大至急、全力で書きます。

三柴：分かりました。よろしくお願いします。

それでは最後にこれはというところがあればおっしゃっていただきたいのと、もしなければ鎌田先生と畠中先生に一言頂いて締めたいと思います。

鎌田：一言ないのですけれども、いつものことながら本当に充実した研究会で私としては学ぶことも多かったと思います。今年度ははっきりと最終締め切りがありますので、私も含めて一生懸命に頑張っていきたいと思っています。どうぞよろしくお願いします。

畠中：最後に一言と言われてもなかなかあれなんです。

今の発表で気になったところがあるものですから少し教えていただきたいのですが、労働基準法 13 条プラス労働安全衛生法第 1 条、そしてドッキング規定という部分があったのですが、これはどういう意味なのでしょう。

井村：これは私に対する質問ですね。

ドッキング規定と一般的に言われていたのは、安衛法 1 条の規定が労働基準法と相まって安全管理体制とか安全衛生の要望とかそういったことを目的としているという規定を受けて「労基法と相まって」というところで、労基法 13 条が労働条件に関する最低基準を設けているからというところがドッキングして、だから「相まって」というのが「ドッキングして」というふうに一般的に解釈されているというふうなそういう話だと思っただけですけれども。

畠中：それはそのように解釈すべきだという先生のご主張ですか。

井村：いえ、一般的にそのように解釈されてきたというお話でしたけれども。

畠中：多分、一般的にという一般的なではないのではないかと思います。

井村：今はですよね。

畠中：要するに、労働安全衛生法の第 1 条で「労働基準法と相まって」という言葉があります。そして労働基準法の第 42 条で「労働者の安全および衛生は、労働安全衛生法の定めるところによる」と。これがお互いそれぞれの法律が腕を伸ばして、そして私のこの、

映っていませんけれども……。

井村：その部分で言葉足らずになっていますけれども、要するに、今私が言ったようなドッキングというのが、結局のところは行政的監督のための規定であり、必ずしも法的効力を考えていく上でドッキング的な要素というのは入ってこないというそういうことであつたかと思うんですけれども。

鎌田：鎌田です。今、私の理解では確かにそういう主張をされている方はほとんどいないのではないかと思うのですが、学会のときには、かつて学説をきちんと提唱されている方がいるのでその学説の出典を明記すればよろしいのではないかと思います。

畠中：先ほどの話の続きになりますけれども、要するに、立法当時の考え方**というのは、安衛法それから労基法からそれぞれ手を伸ばして握手をすると。これでもって安全衛生法は労働基準法と一体のものであるということが法律的にも明らかにされた。それにより、労働基準法で定める労働憲章的部分は、労働安全衛生法の施行にあたっても基本とされなければならないし、安衛法と労基法とは一体的な運用が図られなければならないということが明らかにされているわけ**です。

鎌田：畠中先生、ありがとうございます。それは 13 条を意識した規制ではないのですよね。

畠中：**直接意識したもの**ではないです。

鎌田：そこがだから多分、13 条とリンクする説があるということですね。

畠中：はい。だから、先ほどの発表を聞いていて、労基法 13 条プラス安衛法 1 条、そしてそれがイコール、ドッキング規定だという部分があつたものですから、おやと思つたのです。

井村：分かりました。しっかりと整理してまとめていきたいと思います。どうもありがとうございました。

三柴：ありがとうございました。

それでは本日の議論はこれで終了したいと思います。本当にどうも長時間ありがとうございました。

鎌田：ありがとうございました。

井村：ありがとうございました。

新厚労科研安全衛生法学プロジェクト

第3回（通算第27回）会議開催要項

2022年8月27日（土曜）13:30～17:30
於) Zoom

1 報告書執筆上の留意点（概ね再掲）

- ・項目「関連規定」の趣旨について
- ・現場のリアルが見える体系書。判例、実例、運用実態を徹底的に重視する。
- ・運用実態（適用の実際）については、先に共有した行政官・元行政官向けの調査結果を引用する。

この項目は、基本的に監督行政の条文運用実態や、規制対象による履行状況を記す項目であり、履行支援のためのガイドライン等は、「内容」欄に示す。

引用方法

令和2年度本研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）

とする。

その他、厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」、裁判例、労働者健康状況調査等を参照のこと。

- ・技術的な用語、法的用語について、用語解説を徹底する。
- ・平易な表現に努める。ただし、先ずは情報の洗い出しを進め、表現の工夫は後に行う方法も可。

・技術的な用語の解説について：謝金を出せるので、やりとりの経過を記録して、ある程度まとまった段階で、担当アシスタントの早川さんに送って下さい。

- ・現段階で報告書にみられる問題点と改善方法

1) 報告書冒頭の要約部分に、執筆テーマ（～について書いていきます）や解説対象条文の内容をそのまま書いておられる方がおられます。調査して判明した事柄の要約を記載して下さい。

2) 関連条文の欄には、解説対象条文の下位の政省令・通達のみを書いている方がおられます。他の分野の法律（建築基準法、健康増進法、化審法など）で、同じ問題に規制をかけていて、適用の重複が生じる可能性がある規定を記載して下さい。

3) 適用の実際の欄に、履行支援のためのガイドラインや行政による案内のみを書いている方がおられます。監督官らによる運用実態を記載して下さい。

4) 関係判例の欄の記載が乏しい例がみられます。解説対象条文に直接言及して

も、規制の趣旨に関わる判例を積極的に採り上げて下さい。

5) 私法上の効果の欄の記載が乏しい例がみられます。直接その条文に違反した場合の民事救済のみでなく、被災者が加害者側の落ち度を追求する際に援用する可能性を考え、いろいろな当事者、関係性を多角的に想定して論じて下さい。

2 適用の実際の執筆例

第14条について（三柴）

3 研究経過報告

【逐条解説】

三柴（1～5）

未了（現在遂行中）

大藪+近藤（6～9：労災防止計画）

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加筆修正は完了。三柴による要約の加筆修正は未了。

三柴（10～19の3）

未了（現在遂行中）

原（20～21）（*語り部情報追加）、

本論の報告は完了。適用の実際、語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。

佐々木（22～25の2）（*）、

本論の報告、語り部情報の加筆は完了。三柴による要約の加筆は未了。

森山（26～27）

報告完了。三柴による要約は未了。

石崎（28～28の2）（*）

報告、三柴による要約共に未了。

三柴（29～32）

報告、要約共に完了。

淀川（33～34条）（*）

報告完了。三柴による要約は未了。

森山（35～36）

報告完了、三柴による要約は未了。

井村（37～41）（*）

報告は半分ほど完了。その部分の三柴による要約は完了。残る半分と語り部情報の加筆は、報告、要約共に未了。

森山（42～44の2）

報告、要約共に未了。

淀川（44の3～54の6）

報告、要約共に未了。

長谷川（55～58）（＊）

報告、三柴による要約共に完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆は未了。

阿部（理）（59～63）（＊）

報告は2/3程度完了。初年度からの修正箇所の要約への反映は未了。

石崎（64～68の2）（＊）

報告はほぼ完了。三柴による要約もほぼ完了（修正の反映は未了）。

吉田（69～71の4）

報告、要約とも未了。

大藪、只野、近藤、三柴（72～77）

報告及び三柴による要約共に完了。

南（78～87）（＊）

報告は概ね完了。三柴による加筆修正の要請への対応、語り部情報の追記は未了。三柴による要約はほぼ完了。

鎌田・田中（88～100）

報告は概ね完了。三柴による要約も概ね完了。

大藪・近藤（101～103）

報告完了、三柴による要約は未了。

吉田（104～105）

執筆者交代。報告、要約共に未了。

森山（106～108）

報告完了、三柴による要約は未了。

大藪・近藤（109～115）

概ね報告完了、三柴による要約は未了。

【横断的検討課題】

- ・性能要件規定の是非と射程（三柴） おそらく×
未了。旧安衛則に関するメモのみ作成済み
- ・安衛法・規則の名宛人と保護対象の整理（笹井） おそらく○
- ・建設アスベスト訴訟の意義～安衛法の保護射程～（）
- ・作業関連疾患の予防（三柴） おそらく×
未了。
- ・罪刑法定主義と安全衛生の確保の関係（北岡） ○
報告は概ね完了。三柴による要約は未了。
- ・「危険のおそれ」（原） ○（昨年の労働法学会報告テーマ）

労働法学会用の原稿は脱稿済み。三柴による要約は未了。

・発注者の責任、派遣労働者の安全衛生管理（近藤（ただし、発注者の責任が優先） おそらく○

未了。

・化学物質管理（森） ○

報告、要約共に完了。

・法定健診制度（森） ○

報告、要約共に完了。

・中小企業の安全衛生管理（高木）

完了。研究書掲載の適性について要検討。

・雇用類似と安全衛生政策（北岡） おそらく○（労働法学会報告テーマ）

報告、要約共に未了。

・安衛法の私法的効力（井村） おそらく○（労働法学会報告テーマ）

報告、要約共に未了。

・産業ロボットへの接触に関する規制（藤森） ×

報告は完了しているが、体裁整備と内容の深化が必要。

・SDGs と労働安全衛生（永田） おそらく×

未了。現在、別の厚労科研プロジェクトで調査中。来年度のプロジェクトで報告書提出

予定

・特別規則の成立経緯、趣旨と基本構造、統合の可能性 おそらく×

（衛生関係：藤森、安全関係：浅田）

藤森報告書：体裁整備が必要

浅田報告書：用語解説・図示が必要

・事務所則における男女別トイレの是非（内藤） ×

提出されるか不明。

4 法改正提案等の検討 →○の可能性あり

・行政官・行政官 OB からの提言にかかる検討

先に実施した各都道府県労働局、主要監督署、関係団体に勤務する行政官・行政官 OB を対象とした調査で示された要検討事項と法改正提案について、個々に検討する

推進担当：森山

5 今後の予定の確認・調整

10月15日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

11月12日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

*参加できない方には、個別に Zoom で進捗状況の報告を録画し、会議で視聴させていただきます。

分担研究報告書の締め切り

10月末日

研究代表者において、約20名分の分担報告書をチェックし、やりとりさせて頂く必要があるため、期限厳守をお願いします。

三柴：分担報告書の提出締め切りが 10 月 31 日ですので、分担報告をされる方の内容に影響を与えるという意味では、今回が最後の機会になります。従って、私も終わってないんですけど、まだ終わってないという方におかれても、現在の進捗状況と方向性については簡単にお伝えいただいて、最後の微調整を図るという作業を中心にしたしたいと思います。

足かけ 4 年近くにわたって、この研究会を続けさせていただいてきました。おかげさまで、だいぶ重厚な報告書になってはいるんですけども、まだこのプロジェクトというか、このプロジェクトから生み出そうとしている体系書を差別化させる、今までなかったものにさせるという意味で、その最後の詰めが不十分という面を感じております。特に適用の実際がどうか。法令の解説だけじゃなくて、法令がどう使われているかっていうところの生々しい解説が、このプロジェクトの真骨頂ともいえます。そのために実務に詳しい先生から立法に携わられた先生までおいでいただいているということですので、分担報告者におかれては特にその点を留意して最後の詰めに入っていただきたいと思っています。

早速ですけども、会議開催要項をお示しして、いつもどおり議事を進めたいと思います。

今の話の延長のようにもなりますけれども、あらためて報告書執筆上の留意点を振り返りたいと思います。

まず関連規定については、毎度言いますように、単に対象条文の下にある、ひも付いている政省令を書くというだけではなくて、その条文と同じような問題についてバッティングしそうな安衛法上の他の条文であったり、他の法律でバッティングしそうな条文などを挙げていただきたいと。建築基準法であったり船員法であったり、さまざま似たような問題に関係しそうな他の法体系の規定があると思うんで、そういうものを挙げてくださいということをお伝えしております。

それから、何度も申し上げますように、現場のリアルが見える体系書にしたいと。そうしないと意味もないし売れないしということになりますので、判例、実例、運用実態を徹底的に重視していただきたいということでもあります。これは何度も申し上げてるんですけども、きょうは法第 14 条について私がどう書いたかっていうことをお示したいと思いますので、それをもってよりリアルにご理解をいただければと思っております。

その中で、先に共有した行政官等に向けた調査結果を引用していただきたいということもお伝えしておりますけれども、私自身作業してみて、この調査結果は割と端的にその条文の性格を物語っているなという感じはするんですけども、やっぱり回答者側が慎重になっていることも結構あって、いまいち情報を出してくれてないなという感じもする。むしろ労働調査会の送検事例とか、その関係判例とか、そういうもののほうがリアルな情報になっている感じもするので、そういったところから情報を拾っていただきたいということをあらためてお伝えします。

それと、論外なのは、適用の実際なのにガイドラインなどをそのままベタ貼りしているっていう例です。これは、ガイドラインなどっていうのは法令の内容を示すもの。法令の、いわば解釈例規みたいな性格を持っているので、法令の内容を解説する際に書いていただきたいけれども、適用の実際というのは、そういったものが現場で、じゃあ実際どう使われているのかと。現場にある数多の違反に全部法令適用してるわけではないわけなので、そのさじ加減ですよ。こういったもの、こういったところで危ないなと思うと、こういう条文使ってるとか、そういった機微をきちっと示していただきたいということでもあります。

それから何度も申しますように、技術的な用語、法的な用語、素人は分かりにくいなと。あるいは、他分野の方だと分かりにくいというものについては、徹底的に子どもに諭すように用語解説をしていただきたいということをお願いしております。とにかく、自分の専門分野の用語が当たり前だと思わないでいただきたいということですね。専門

外の方、あるいは専門家でない方にも分かりやすい表現に努めていただきたいということです。それでいて深みのあるものを書いていただくことが重要です。

それから、もうこれは今さら言ってもしょうがないんですけども、技術的な用語の解説については、まずこの研究班の方にお聞きして、それでも分からないという場合はご自身で専門家を当たって頂きたい。詳しい解説をいただいたら謝金を出すというのはできます。

それから、ここまでの提出された報告書で見られた問題点と改善方法について、あらためてお伝えしますと、まず報告書の冒頭の要約部分ですけれども。これはもう、正直怒りも感じたんですけど、その解説対象の条文の内容をそのまま書き写してるような、それをもって要約としているっていう方がおられました。そうじゃなくて、調べた結果分かったことを端的に書いてくださいということなんですね。それが要約の趣旨であります。

では次に、適用の実際の執筆例について、私からお伝えをしたいと思います。ちょっとすいません。風邪気味なもんですから、話が泳いだりお聞き苦しい点があると思いますけれども、ご海容いただければと思います。

先ほど、メーリングリストで共有させていただいた資料がこれですね。

これは、いろいろ担当してる条文のうち、法14条について適用の実際をどう書いたかというのを示したものです。法14条は、主に作業主任者の選任について定めた条文であります。実際、この作業主任者選任義務違反が監督行政で指摘されることは多くって。ここにありますように、私どもで行った行政官等向けの調査でも、この14条に関する言及は結構ありました。作業主任者が選任されていない場合や仮に選任していても、こういう人を選任したよっていうふうにちゃんと関係者に周知していないような場合に、この条文の違反を指摘することが多いということが書かれておりました。

全体の条規の中で、安衛法の条規の中で、この条文の違反指摘が比較的多いということが、いろんな資料から伺えると。この令和2年公表の労基法令違反に関する公表事案というもので、令和元年からの1年間でも送検件数が9件指摘されておりましたし、それから令和2年の監督年報においては、年間で令和2年の1年間で。すいません。令和2年に報告されている実情ですから、それ前の1年間で合計4,000件以上が、この条文違反を。この条文違反で4,000件以上指摘したという情報が挙がっておりました。

こうした全体事情をまず挙げた上で、個別的にどういう問題が指摘されたかという例を挙げております。まず1つ目ですけれども、クレーンの横転で一般人が亡くなったというケースであります。ゼネコンAが請け負ったビルの新築工事の現場で、一次下請けの鉄骨業者のBが派遣した現場責任者のXが、二次下請けの鉄骨建方工事業者Cの従業員と、それから移動式クレーンのリース業者DのオペレーターYらを指揮して、Dの持ってきた移動式クレーンを使ってBが、一次下請けのBが製造した鉄骨部材をつり上げて、この鉄骨建方工事業者のCに組み立てさせておりました。

これ、結論的に言うと、このオペレーターのYが一番悪いんですよ。先に進みますと、午前中、アウトリガですね。クレーンをしっかり固定させるために張り出す鉄の機械がありますけど、このアウトリガをしっかりと張り出して午前中は作業していたんですけども、よくありがちな話ですけど、お昼の休憩時にこの交通の邪魔になるからっていうんで、アウトリガをちょっと引っ込めたんですよ。午後には作業を再開する時に、また張り出すのを忘れちゃったわけです。そうすると、この移動式クレーンの上が重いもんですからバランスを欠くわけですね。作業再開後にジブを旋回させたところでバランスを崩して横転して、ジブの先端が歩行中のご婦人を直撃して死亡させたということです。

実はこのクレーンには、警報装置は設置されておりました。これは、アウトリガの張り出し状態に応じて、それを超える、その能力を超える半径で作業しようとするとうるという仕組みになってたんですけども、一応人が段階をセットして使うことになっていて、その調整をしないと警報が作動しないという構造になっていた。そこがちゃんと調

整されていないから機能しなかったと。結局、どんなに機械が機能を持っていたとしても、人が無効化してしまうと意味がないって話ですけど、そういうことになってた。

また、高さ 5m 以上の鉄骨組立作業がされているのに、それ用の作業主任者が選任されていないと。要するに、人がちゃんと監視できるような、監視するような形がとられていなかったということですね。

この経過を踏まえて監督署はどうしたかという、オペレーター Y らの指揮をしていたのに、直接このアウトリガの状態を確認しなかったということで、X がまずかったねと。それから、直接鉄骨組立作業を請け負って、一番悪かった Y ですけど、その雇用者でもあったし、これが悪かったということで送致された。一部は送致されたということでもあります。

送致されたのが、C を対象に作業主任者の選任義務違反という部分だったわけですが、恐らく、一次下請けの X のほうは、これは 20 条違反ということですが、ちょっと間接的な立場にあったので送検まではせず違反指摘でとどめたんじゃないかなと思います。

ただ、この 20 条違反で違反指摘にせよされたとすれば、本件、最初に申し上げたように一般人の被災事例なんですよ。だから、一般人の被災事例で安衛法違反で違反指摘をすると。果ては送検までするということであれば、もちろん、安衛法は事前送検もできるとはいえ、これは安衛法が労働者だけじゃなくて一般人も守ろうとしてる規定だと。特に物に関する、物の危険に関する規定は、そういう趣旨を持ってるといふふうに解釈されてもしょうがないかなという感じはします。現場の図はこんな感じだということも示されておるわけですね。

それから次に、鉄骨組立工の墜落死亡災害の例であります。これは 3 階建ての個人住宅の建設工場の現場で起きた災害なんです。この工事は C が元請けして、鉄鋼組立工事を A が下請けしておりました。ちょっと面倒くさいんですけども、A が下請けして、C っていう業者が別途現場に派遣した現場責任者の D っていうのがいて。それから、クレーンのオペレーターの E っていうのがいて。それから、この鉄骨組立工事を下請けした A の社長がいて、この社長が Y っていう人なんですけども、この人が現場を指揮しています。それから被災した X と、その同僚 F がいると、こういう現場であったということなんです。現場には、このメンバーで合わせて 5 人、人がいたということでもあります。

この X さんは、鉄骨組立工事業者に雇われてたか、そこの専属の一人親方かという人でありまして。この現場でも鉄骨のボルト締め作業を担当しておって、まず基礎工事からもうだいぶ、材料はもうそろって、角材なんかきれいにされていたものをただ組み立てていくっていう、そういう状態になっていたかと思うんですけど。基礎工事からどんどん積み上げて、建物を形成していったということで。取りあえず、基礎工事から 3 階までは基本的なところの組み立てを終えて、それから 3 階から屋上に至る階段の設置作業に入っていたということでもあります。

この際に、被災の原因になる話ですけど、材料を搬入する際に、その建物建設の材料を搬入する際に使った玉掛のワイヤロープが外されずに残されていたと。このワイヤロープが階段ですね。この階段にくくられたままで放置されていたわけです。この X さんは、3 階まで組み上がった建物の梁に跨がって作業していたんですけども、うまくボルトがはまらない箇所があるからということで、そこにボルトの代わりに番線を使おうということで、下からクレーンでその番線を引き上げてもらったわけです。その後、そのままクレーンを返してあげればよかったんですけども、ちょっと理由はよく分かんないんですが、クレーンの先のフックをまださっきお伝えしたワイヤがかかったところにぽんと引っかけておいて、そのまま作業を続けたということなんですね。そしたら、そのクレーンオペレーターが、クレーンの先が引っかけられているということ、階段に引っかけられているってことを知らないままにクレーンのフックを持ち上げた。巻き上げたわけです。そこで階段がぐっと持ち上げられて、梁に乗っかっている彼はバラ

ンスを崩して 10m 以上の上から落ちたということであり、それで死亡してしまいました。

この災害原因を整理すると、結局、墜落防止措置が講じられてなかったと。だから、ちゃんとハーネスなりベルトなりを着けてなかったし、それからそういったことを指導する作業主任者が選任されていなかったしという。また、元方に当たる元請け C、業者 C が連絡調整などをちゃんとしていなかったというようなこと。これらが全て重なって、この不幸が生じてしまったということ。

所轄の監督署としては、まず 14 条違反。その他、墜落危険場所等での危険防止措置がされてなかったことで 21 条違反等々を指摘して、これはもう死亡事案でもあり書類送検したということになります。

安全ベルトについては、支給はされ一般的に着けろという指示もされていたんだけど、取付設備が設置されていなかったのも、使いようがないということで、こういう処理になったと察せられます。

本件で 14 条違反を特に重視した理由について担当の監督官は、この作業主任者の選任というのは別に小規模事業場だから無理ということでもなくて、単に指定講習を受講させれば要件の実質を満たせるのに、それすらやらなかったということで、人を死亡にまで追いやったのは悪質だという判断をした旨、述べられております。これも労働調査会編の本に書いてあることで、ちゃんとその条文の、その使われ方のリアルをかなり物語っているんで、こういうのを書き出さない本ではまるで意味がないというふうに思っております。

さらに 3 番目はとても示唆的だと思います。3 番目が示唆的だと思ったのは、無災害なのに事前送検した、いわゆる事前送検の例であると。事前送検で 14 条違反を使ったというのが、非常に驚きということで挙げております。

このケースは、管轄署の管内に他の箇所から新しく移転してきて、まだ新参者の業者があつて、それが主にパンチングメタルを製造する会社であつたと。小規模な会社で、代表を含む家族と、その他の人を含めて 9 人。または、動力プレス機械を 20 台も持っていたという、そういう業者でありました。このパンチングメタルっていうのは、ここに写真を示しているもので、プレスを使ってパンチをして穴を開けていくような工程で出来上がる製品であります。

こうしたものを作る業者で、業者に臨検に入ったところで、いろいろ違反が見つかったと。1 つには、プレス作業主任者が選任されていない。1 つには、労災保険に入っていない。1 つには、特定自主検査をやってないと。これはプレスのような特に危ない機械について、資格のある者に自主的に自分たちで検査をさせ、その結果をちゃんと保存していくというのですが、これがされてないと。それから、機械の危ない部分にカバーが設置されていない等々の違反が認められたので、取りあえず初回ということで是勸で済ませたわけですね。是正勧告にとどめたわけです。

しかし、その 5 カ月後にも、こうした違反は現に労災を招きかねない、危ないということで、5 カ月後にももう一度再検査をしたところで、労災保険に入る以外は全く改善されていなかった上に、代表が開き直ったと。「法律どおりにやってたら仕事にならん」と述べた。この段階でも是正勧告にとどめたんですけども、その 5 カ月後に監督しても、やはり改善していなかったということで、これはどうにもなんないからっていうことから管轄署としては、法人 A と代表 Y を安衛法 14 条違反、61 条違反で送致したというものであります。

この仕事を担った監督官は、この事業場で用いられていたプレス機械自体はよくできたもので安全性高いということは認められるんだけど、しかしこのまま放置した場合には、金型の取り付けとか取り外しなどの危険なタイミングというのがある。そういう時に、やはり災害が生じてしまうんじゃないかということから、こういう措置をとったというふうに述べているわけであり、

これ、ちょっと俯瞰（ふかん）して見ると、私がもし事業者の立場だったら、こういうことを言うの分からんでもないなっていうのはあるんですよね。非常に高い機械を整えて、買って、それで安全性も高いと。中小企業だし、何でもやれるわけじゃない。コンプライアンスっていったってですね。そういう中で、高い機械買っただけで十分じゃないかと。あとは分かる人間が、何も資格なんか取らなくたって自分らがプレスに慣れてれば、本当に危なさそうなところは分かるはずだというような感覚でですね。あれもこれも 100%コンプライアンスなんて指導してくるなっていう感覚だと思うんです。もう、多分彼からすると、中小企業いじめみたいな監督やめてくれっていう、多分そういう感覚だと思うんですけれど。

しかし、監督官が珍しく事前送検をしたというのは、彼の開き直りの態度も気に入らなかったのかもしれませんが、実際予防ということ考えた時に、極論ですけど、このケースで災害が、ほったらかした結果災害が生じなかったとしても、安全の秩序を保つために、ここは一発けじめをつけておかないと周りに示しがつかないというか、そういうことも考えたのかなと。いいモデルになり得るということも考えたのかなという気もします。

確かに危ないタイミングで災害が生じるかもしれないという指摘はあるかもしれないけど、ちょっと方便的な気がするんですよ、私これ。だから、ルールを守る姿勢を見せろやっていうことを言いたかったのかなっていう感じも何となくするんですよね。これだけたくさん機械を使ってる事業者だし。

それから関係判例、1つだけご紹介して終えたいと思うんですけれども。

刑事のほうは、むしろ別の条文の関係で取り上げたほうがよさそうなものが1件あっただけで、民事のほうで示唆的なものが見つかりました。岩瀬プレス工業事件っていうケースなんですけれども。これもほんと悩ましいなと思ったケース。だから、取り上げる意味があるなと思いました。

中国残留孤児 B さんの息子の X さんが被災者なんですけれども。日本国籍をもらって7年後に、あるプレスメーカーで働き始めた。もともとプレス作業自体は前から経験があったということでもあります。それもちゃんと光線式の安全装置を備え付けたプレス機械を使った経験が、別の会社で使った経験がありました。従って、このヨウカンっていうのが本件の1つのポイントになるんですけど。ヨウカンっていうのは、このプレス機械の金型を置く下の台に当たるものです。ここで高さ調節をするという役割も持っているわけなんですけれども、このヨウカンの高さを変えたりした場合には、実は光線型の安全装置が利かなくなるゾーン、エリアができちゃうっていう問題があるんですよね。

光線型の安全装置っていうのは、要するに光線をこう通して、X線みたいに。それで、そこを超えたりすると機械が自動的に止まるようにできてると。あるいは、別の方式の安全装置は、両手で触ってないと機械が作動せず、そうしないと機械が止まるというような形で、指が挟まれたりしないように設計されてるといふものなんですけれども。

もう一度言いますと、このヨウカンの高さを変えた場合に、光線による安全装置が働かなくなる隙間みたいなものができちゃうんですよね。従って、そうならないように安全装置を調整しないといけないということになるんですけれども、このケースではそうしなかった結果被災したっていう、そういう経過があるわけなんです。

この被災者は、この会社に勤める前に、ヨウカンを取り替える場合には安全装置の高さ調節が必要になると。そうしないと機能しない部分ができちゃうっていうことは分かっていたわけなんです。そういう人だったんですね。採用された時にも、プレス作業の経験があることと、金型を自分で取り替えられるっちゃうことと、プレス作業の危険性については認識しているっていう話があった。だから採用したということだったわけですね。彼を雇った会社では、ちゃんと法定の資格を持つ人が作業主任者として選任されてはあったわけです。

問題の被災の日なんですけれども、この災害の日は、法定の資格を持った人が出払ってていなくて、その人の代わりに D さんという人、この人もプレス詳しいんですね。詳しいんですけど、法律で定められた資格は持ってないと。この人が工場で指導・監督をしておったわけです。で、くだんの X さんなんですけど、作業中に金型とヨウカンを取り替えたんですけども、例によって面倒くさくってって忘れてたか、光線式の安全装置の取付装置をちゃんと調整しないままで休憩に入った。

午後の作業再開に当たって、割と詳しい D さんに対して、プレスに割と詳しい D さんに対して作業開始の許可を求めたら、ちゃんと正しい位置に安全装置を合わせろというふうに。それから作業を始めろというふうに指示されたんですね。求められたんです。しかしそれをぶっちしてですね。多分そこはもう面倒くさかった。で、ぶっちして、一部安全装置が機能しない状態のまま、さらにそこから右手を差し入れて機械を作動させたので、結果的に指を挟まれてしまって、人差し指と中指の 3 分の 2 ほどが欠けてしまうという大きな障害を負ったわけでありまして。

指がちょん切れると、単にその機能が欠損するだけじゃなくて、もう右の上肢が麻痺して運動性を失うとか、他にもかなりの神経障害を生じるようで。要するに指がなくなるっていうだけでは済まないということのようです。評価としては 6 級の障害に至ったわけでありまして。

じゃあ、このプレス機が悪いかという、機械の問題かっていう設備災害なのかっていうとそうではなくて、この災害を起こした機械は、ちゃんと構造規格上安全プレスだというふうに認められたものでありまして。どうしてもヨウカンを取り替えることで起きる隙間については、人が操作してカバーしないと安全性を担保できないというものであるわけです。そういうものだったとしても、そういうものであったとしても仕方ない、安全なものだと認めるという前提にしていたわけなんです。だからやはり残存リスクというのは、機械においても、どんなに発達した機械においても残るということでありまして。機械としてやれることはやってたっていう評価であったわけですね。

本件を受けて江戸川労基署が労災認定をするとともに、本件で被災時に作業主任者に仕事をこなせなかった、要するにちゃんと監視し指導させてなかったってことで是勸を行ったってことです。これ、私に言わせると、じゃあ法定の作業主任者がいたからといって D 以上の仕事ができなかったっていうと、極めて疑問な気がするんですけど、形としては、そう付けざるを得なかったってことじゃないのかなと思うんですね。

さらには、これどう考えても、私は X に同情できないんですけど、X としては労災だっていうことで Y との間で金払えっていう補償交渉を始めたわけですね。Y としても、何でおまえなんぞにっていう。自業自得やろうって思いがあるから、補償交渉がうまくまとまらないわけですね。

結局、少しなら金払うよっていうことで収まった.....失礼。お金の問題が収まる前に、彼がどんどん会社との関係も悪くなって、何かふてくされるようになって辞めてっちゃうんですよ。辞めた後にお金の問題だけ交渉して、結局会社としても 70 万なら払うっていうことで折り合ったということなんです。示談したはずなのに、また訴訟を起こしたって人なんです。ますます私は X には全く同情ができない。

判決どうなったかっていうことなんですけれども。結論的に、民事事件としての本件の収め方は、裁判所による収め方は、確かに Y の賠償責任はあったけれども、本件では片付いているという、そういう判断で。結局 X を結論的には救ってないんですよ。やっぱり裁判所としても全く同情できなかったんじゃないかという気がします。しかし、Y 側にもやるべきことやってなかったって叱りおきはしないといけないという腹だったということがうかがわれるんですけど。

まず、法の 14 条と安衛則の 28 条ですね。そして 134 条が本件では適用が問われると。この 28 条というのは、ご案内のとおり、安全装置などの有効性を保持しとけということを事業者に向けていて、134 条っていうのは、これは作業主任者にさせる仕事として安

全装置の点検とか異常への対応などがあるよっていうことを書いている。そういう条文であります。これが本件でどう使われるかということになるんですけども。

結局、裁判所が言うには、というか会社側の主張は、もう口で言ったほうが早いと思うんですけど。会社側の主張は、作業主任者、法定の作業主任者はちゃんと置いていたし、それから作業開始する前に、特にその日の作業を開始する前にちゃんと点検させて、安全だということを使わしてたんだと。だから特に法違反はないんだってという主張をしたんですけども。しかし裁判所は、これらの条文の解釈の仕方として、やはり危険作業をさせてるその場に法定の作業主任者がいなきゃいけなかったんだと、こういう解釈をしているんですね。これらの条文およびその解釈は、安全配慮義務の一内容を構成するということになるので、本件では Y 側がちゃんと作業主任者を活用していなかったという点で安全配慮義務違反になるのはやむを得ないということをおっしゃっています。他にもごちゃごちゃ書いてますけども、今口頭で説明したとおりなんです。

しかし、過失相殺を判決は認めておまして。一番強調したのは、結局のところ D から、法定の作業主任者ではないけれどもこの D さんから、ちゃんと午後の作業再開に当たって、ちゃんとヨウカンの高さに応じた安全装置の調整をなさいな。それからちゃんと作業再開してねっていうふうに指示を受けてたのに、ぶちしたでしょうと。それ、あんたのせいやんということで、何と 8 割の過失相殺を認めてるわけです。

しかし、残りの 2 割でもってしても彼の障害が重かったんで、確か 400 万とか、そのぐらいの金額は取れたわけなんです。しかし、それも示談によって 70 万もらって済ますっていうけじめがついていたので、もらえないって判断になっておまして。確かに示談も、その場で慌てて、脅された等の背景があつてさつと話をまとめちゃったみたいな経過があれば救われる、後で見直される、裁判で見直されるってことはあるんですけども、しかし落ち着いてちゃんと示談をした経過が。何年もかけてもめて話して落ち着いて示談した経過が本件ですから、本件の場合蒸し返すっていうのは、ちょっと認められないということで、最初から裁判やるんだつたらやればもっともらえたってことは認めつつも、しかし本件ではもうけじめがついてるから、それ以上払う必要はないということで終わったわけなんです。

このように、これは民事ですから、もちろん参考の仕方っていうのは限られてはきますけれども。しかし、法 14 条がどのように運用されてるかっていう生きた情報は、かなり提供してくれてると思うんですね。こういうことを積極的に盛り込んでいただきたいなというふうに思っているわけです。また、そういう情報がなければ、ほとんど意味がない本になってしまうんじゃないかということでもあります。

ではあらためて、開催要項のほうに戻りたいと思います。

では、研究経過報告。これが実質最後、意味のある確認としては最後になると思いますので、心してご対応いただきたいと思っておりますけれども。各人をお願いしていきなさいと思います。

まず、逐条解説、1 条から 5 条と 10 条から 19 条の 3 ですけども。今一部お示ししたとおりで、私自身が今、現在遂行中であります。

それから、6 条から 9 条は、これはもう終わっていると。私が要約を加筆修正できてないだけで終わっております。

次に原さんから 20 条、21 条の語り部情報を中心に、どういう経過になっているかっていうのを教えてもらいたいと思っておりますけども。こうやって適用の実際関係の情報を調べてると、20 条、21 条あたりいかに大変かというのが、よく分かります、これ。ひも付く省令も多いです。現に、監督指導の摘発例も非常に多いですね、これ。だから大変なのは分かるんですけど。まあ、重要なものをピックアップして。全部載せようとしなくて、重要なものをピックアップして、大体どういう問題が起こるとこの条文が適用されるのかっていうことを示していただければということなんですけど。原さん、どうでしょう。

原：原でございます。聞こえておりますでしょうか。

三柴：はい、聞こえています。

原：画面共有のほう、よろしいでしょうか。

三柴：はい、ちょっと待ってくださいね。共有設定しました。

原：では、失礼いたします。

これ、今映しておりますのが 2021 年の分担報告書でありまして。まず基本的には、ちょっと失礼します。

ちょっと今後、その分担報告書をどういう感じで執筆していくか、要点だけを書きましたが。まず、基本的スタンスは昨年度、2021 年とあまり大枠は変わらず踏襲したいと思えます。すなわち、この D の考察と E の結論のところで示した基本的なスタンスですが、要は 20 条、21 条の本当の理解というのは、ひも付き政省令ですね。安衛則。藤森先生がピックアップしてくださったのと関連付けて、なおかつ工場法以来の沿革も踏まえながら安全衛生の中核的かつ基本的な条規であることを明らかにするという。そして、安衛則に頻繁に用いられている、この「危険のおそれ」という、そういう文言から安衛法の予防志向を抽出すると。これ、従来の学術的な基本書、実務書、いずれも試みていなかったと。本プロジェクトも一番新たな体系書を作る上で必須のスタンスであると心得ております。

加筆・修正すべき点、これは適用の実際の部分が.....これ、失礼しました。2020 年版でした。から 2021 年版への加筆・修正の中で、これは見比べていただけると分かりますが、玉泉・藤森両先生のご指導、いわゆる語り部情報、そして行政官アンケートの結果に基づきまして、これ 2021 年からと比較しますと数倍の量に増えまして。本当に 2020 年は、もう恥ずかしくなるほどの内容だったものが、適用の実際が。これですね。行政官アンケートを反映させた他、ひも付き政省令の一番頻繁に使われる、例えば 101 条等々をはじめ、10 個ほど、12 個ほどの条文をピックアップしまして、藤森先生、玉泉先生からご指導いただいた、現場の監督官が一体どういうところに着目しながら違反を見抜こうとするのか。そして、21 条もまた玉泉・藤森両先生のご経験から、どのような点で違反を指摘しようとするか。そういう視点から、この適用の実際を充実化させたところでありまして。

ただ、読んでて私、あらためて、これ本当にお恥ずかしいなと思いましたが、肝心の図説が。図や写真がまるで引用されておりません。いや、実は私の報告書は本当は、ご参加の先生の担当の中で一番図・写真を引用してなくちゃいけないところなんです。これが全く全然なっていないということで、今年度の加筆部分はより明確なイメージが伝わるよう、写真や図を多用させていただければと思います。

今まで何となくこれ、間違った写真を使って間違ったイメージを伝えてはいけないなと、若干のためらいがありましたが、もうそんなこと考えていたらいつまでも仕上がりませんので、思い切ってさせていただきますので、ご指導のほどお願いできればと思います。

また、関連規定の調査、これが全く手薄でございまして。三柴先生のご報告を参照しながら建設業法等々、重点的に調査をする予定でございまして。

また、最後の考察の部分ですね。安衛則との関連で、有機的にこの 20 条、21 条、これを考察するというのが新しい視点だと申しましたが、安衛則の考察の枠内の、もう三柴先生お分かりだと思えますので、この部分に該当条文をちゃんと、きちんと明記しなければならないなと感じております。

以上の他、適宜判例等を追加調査する予定でございまして。

以上です。

三柴：分かりました。よく分かりました。おっしゃったとおりの加筆・修正点を意識して進めてほしいと思います。よろしく申し上げます。

ちょっとスピード重視でいきたいので、次に進みますね。

佐々木さんは前にも報告いただきましたけど、何か。きょうの話を踏まえて、コメントありますか。

佐々木：これから報告書をいったん示しても、よろしいですか。

三柴：分かりました。じゃあ、共有をお願いします。

佐々木：これはベースになってるのは、2021年に提出した報告書なんですけど。これまでご報告いたしましたとおり、私の報告書は22条、今ここは23条になってますね。ごめんなさい。

22条に関しては、関連の規則、幾つかの衛生規則ですね。特別衛生規則との関係もずっと書いてきてまして、すでにインタビュー等でお伺いしたことも反映させて書いているので。ここに関しては、送検事例など22条関連は特別衛生規則との関連で書ける点はまだあるかなと思いますので、重要そうな点は、今も幾つかは書いてるんですけど。この辺ですね。適用の実際の、書く規則ごとに今、私まとめてまして。例えば、ここは安衛則のようなものとか、有機則、酸欠則とか鉛則とかですね。こういった一つ一つ規則ごとにピックアップしてますので、これまた送検事案とかを見ながら適宜加筆をしていきたいと思っています。判例に関しても同じように規則が問題になったものが中心となりますので、そこはさらに加筆していきたいと思っています。

23条も同様に、ここは事務所則が中心になるところですが、ここら辺はビル管法とかの他の法律との関係も関係してくるので、そのあたりも執筆してるところではあるんですけども。ここについても、また適用の実際のところで。すいません。この辺ですね。ここでまた適用事例を挙げていこうかなと思っています。

ここまではそれなりに書けていて、判例や適用事案の、実際の適用の加筆で中心にやっっていこうかなと思うんですが、24条から25条にかけてが少々進んでないところがありまして。24条に関しては、特にここは。24条に関しては、労働者の作業行動の防止から生ずる危険の防止なので、インタビュー等をしておりまして、あとは資料を探しても、背景となった災害というのは結局のところ、これ重量物の取り扱いとか作業姿勢なので、背景となった災害のところは、そういった特定の何かがあるっていうことではないと思うので。そのあたりについては、またいろんなガイドラインなどが関わってくる、通達などが関わってくるころなので、その旨を記載しようかなと思っています。関連判例についても、ここで挙げたような通達に関連するようなものを挙げていこうかなと思っています。

ただ、この点、沿革に関しては立法時の議論とかも調べてるんですが、どういう形でできてきたのかっていうのが、いまだちょっと分からないところがありまして。ご存知の先生がおられましたら、お伺いしたいなというのが24条でございます。適用の実際に関しては、インタビューでお伺いしたことを書いております。

25条の退避のところについてなんですが、ここも背景となった災害と関連判例がまだ書けていないところなので、ここは加筆するところですが。この点に関しても、ちょっと資料が少ないところになってますので、書き方を少し考えていかなきゃいけないかなと思っています。

最後、25条の2に関しては。ここは25条の2については、具体的な災害が。背景のところ、具体的な災害がありましたので。沿革ですね。この背景となった災害。ここは25条と比べて進んでいるんですけども。この事件を中心に書いていって、適用例なども少し、適用の実際もインタビューした結果を書いております。

これも関連判例ということで、今のところ24条、25条、25条の2は、特に判例と沿革。25条の2を除くところの沿革のところはまだ未了となっておりますので、今後はこれを埋めるということと、あと先ほど来、先生申し上げておりますように、適用の実際の送検事案とか過去の事例を洗っていくという作業をしていこうと思っています。

私からの報告は以上となります。

三柴：ありがとうございます。これ、全員にお願いなんですけども、その年度に直した

ところが分かるようにお願いいたします。ここまで何か付けていなくても、ここは直したなって分かるところを。正確じゃなくてもいいです。大体でいいんで、何か帯付けるか何かして。私に提出する時に、ここは直した。前年度の報告から直したとこですよってというのが分かるようにしていただければと思います。私のほうで要約と言いながら、集約版みたいなものを作っていていますので、それを改訂しないといけないからです。

あとはおっしゃったとおりの方針で進めていただければと思います。

佐々木：はい。

三柴：インタビューの記事が、もうすでに記載されてるのは心強いところで。多分、佐々木さんも感じられてると思うんですけど、そういうインタビュー記事とか。インタビューの声とか、それから適用の実際とかを調べると、その条文の理解が深まるんじゃないですかね。

佐々木：はい。

三柴：抽象的に紙ベースでものを調べていくにしても、理解が格段に深くなるというか。安衛法は、経験者からの話を聞いた上で紙資料に当たったほうが理解しやすい法律だということは、私もつとに感じております。ありがとうございました。

佐々木：はい。じゃ、共有停止します。

三柴：じゃあ、森山さんの 26 条から 27 条は終わってるから、いいや。石崎先生の 28 条から 28 条の 2 について、お願いします。

石崎：はい。画面共有をさせていただければと思います。これまで、ちょっとこちら、全然一度も報告できておらず、申し訳ありませんでした。今回、ちょっと進めさせていただいたので、内容等々について確認、調査した事項について簡単にご報告できればというふうに思っております。

まず 28 条は、厚生労働大臣が技術上の指針とか、あるいは化学物質の健康障害防止指針を公表するという規定でございますけれども、ちょっと趣旨は飛ばしますが。

技術上の指針につきましては、一通り概要等をまとめさせていただいてるところであります。一通り確認してみたところ、条文上は中高年齢者の配慮をすることが求められるというような規定があるわけなんです。指針の内容を眺めさせていただいた限り、特に中高年齢者に限定して何か規定を置いているものは、現在出ている指針の中ではないように思われましたというところがあります。

それから、健康障害を防止するための指針につきましては、かつてはここに挙げているように化学物質ごとの指針が出ていたところ、平成 23 年でしたかね。に全ての化学物質を統合するような形で指針ができて。それ以降は、その指針の中に物質が追加されていったりしているという状況であります。

沿革としては、亜鉛法当時から規定されているというところで。労働基準法研究会報告などの中でも、最低基準の確保は大事なんだけど、それだけでは災害防止には十分じゃないというようなことから、また危害防止基準が抽象的で、そこをもっと具体化していく必要があるというようなことから、この本条が設けられたということが明らかになっているというところがあります。その後、化学物質関係のが追加されたりというような形で発展してきているというところなんです。

この条文について、ちょっと背景災害がなかなか何というのを挙げられないところなんですけれども、労働基準法研究会報告の中で法規違反が原因となって発生する労働災害というのは全体の 2 割、あるいはそれ以下であるという。最低基準とは別個の観点から行政努力は必要になっているというような指摘があるので、こちらを今のところは引用しています。

厳密に背景災害といえるかどうかは、やや微妙なんですけど、今後追記を検討しているものとしましては、健康障害防止指針の中の、例えば化学物質で、ちょっと全てを取り上げるとするのは難しいんですけども、例えばクロロフォルムとかですと職場の安全サイトでしたっけ。の中で過去の災害事例みたいなものが挙げられているので、そのうち、

その災害は年月日は書いてないので、実際にこの条文できる前なのか後なのかというのは分からないところはあるんですが、しかしちょっとそういったものを追記しようかなというようにことを考えたりしているところでもあります。

それから、適用の実際ですけれども、厚生労働大臣を名宛人とする規定ということで、指針公表に至るプロセスで、特に化学物質のほうの指針に関するプロセスを。これも全て追うことはできないので、1つ物質を取り上げて追ってみたというのが、今ここで共有している箇所になります。

アクロレインというのが令和2年の改正で追加されているので、これをちょっと取り上げさせていただいてるんですけども。こちら、非常に興味深い。取り上げさせていただいた理由でもあるんですが、面白いのは、動物実験のがん原性試験結果に基づいて、これ必要だと。指針に追加する必要があるということで追加されたということなんです。実は、通常この指針に追加する時には、どうやって測定するかとか、そういった測定方法についても通達の中で示すというのが通常であるわけなんですけれども。こちら、アクロレインについては実は測定がかなり難しい物質のようでした。実際測定、全くできないわけではなくて、測定結果とかも出てるんですけども、その測定した際に用いられたものが特注品で。しかし、指針は一般の事業者に対して行為規範を示すものでありますので、現状は局長通知に書き込まない形で。要は、測定方法としては決まってるんじゃないけれども、ひとまず追加するというような経緯をたどっているということでございます。それで、またそれが周知されたということなんですけれども。

これと加えて、この指針自体の監督っていうのがどうなっているのかという話で。こちらは産業保健法学会のほうでもお世話になってる「オオクボ」監督官のほうからお話を伺ってみましたところ、この28条の指針に限定してそういう特別の監督ということではなくて、化学物質を重点対象とした監督指導をやる中で、たまたま入っていればその指導をするというような、そういう形であるということでした。

ただ、実際問題、その化学物質が指針に該当するかどうかとか。また後で出てきますけど、そもそもリスクアセスメント義務対象かどうかのあたりの判断ができるかどうかということも、かなり監督官の資質によるところが大きいということでもあります。化学物質の健康障害防止指針に関しては、途中からCAS番号が、化学物質ごとに振られる番号が明記されるようになって、そういった特定がしやすくなったという面はあるわけですけれども。実態としては、これを調べる余裕がないことも多くて、そのCAS番号が指針に書かれたことで、あまり大きな変化はないと。何かもう、むしろそういった化学物質別のいろんな資料っていうのを配布してもらったほうがいいんじゃないかというようなお話を伺っているということでもあります。

それから、関係判例としてちょっと4つ挙げさせていただいて、簡単に概要だけご紹介できればと思うんですけども。まず1件目の判決というのは、労働者のほうが居眠りをしてしまって、機械と製品にキズをつけてしまったということで、会社のほうが労働者に対して損害賠償請求した事案であります。

労働者のほうは、会社のほうが事故防止義務を怠った結果、そういう被害が生じたんだと主張をしております。その中で、この技術上の指針に記載されてるような安全装置が、この機械で具備されてなかったというような、こういう主張をしているという事案であります。

判決は、事故当時の業界の認識ですとか、この機械装置に一定の保安装置が設置されてたことですか。要するに、事故防止のための自動停止装置があれば事故起きなかったっていう話なんですけれども。判決も、実は結構丁寧に認定してまして。20～30万かければ、完全自動じゃなくても一定程度自動化させた装置は入れられるんじゃないかみたいなことも言っているんですけども。そのコストは低廉であるかもしれないということも言っているんですが、しかしそれを設ければ作業能率の低下が生じるし、ちょっと加工対象となる物質ごとにいろいろ設定変えたりしていると、結果として逆に労働者

のリスクを増すことになるということで、そういった装置ですね。自動停止装置を設ける義務はなかったという判断をしているところです。

結論としては、ただ損害賠償請求権は生じるんだけれども、いろんな事情から減額は認められるとはしているわけですけども、こういった判断がされているということであります。技術上の指針、あくまでやはり望ましい対応について規定するものですので、そういった意味で、そこに書かれていることを完全に行っていないからといって、直ちに安全配慮義務違反になるものではないということが示唆される場所ではありますが、いずれにしても違反になるかどうかというのは、その業界の状況ですとか、あるいは指針記載の事項によってどれぐらいコストがかかったりリスクがあるのかというようなことが考慮されているということが示唆されるように思われます。

2 件目は、これは実は、こちらの研究会でも一度ご報告いただいた記憶があるんですが、製造物責任法の瑕疵（かし）との関係で指針の規定が問題となった事案であります。問題となった指針は、本条に基づく技術上の指針ではなくて、機械包括安全指針ではあるんですけども、本条に基づく指針と関連して目的を達成するというような指針でもありますので。そうするとこの判決で示されてる判断っていうのは、技術上の指針についても適用される部分があるだろうということで取り上げさせていただいたものであります。

この包括安全基準の指針に書かれているような設備を備えてなかったことで事故が起きたという事案なんですけれども。こちらの判決では先ほどとは逆で。逆に、むしろ指針に書いてあることをやっていなかったと。指針に書いてあるような設備を設けていなかったということ。それが瑕疵に当たるという判断をしています。

こちらでは、業界において、そういった安全のための装置がやっぱり周知されていたということですかね。ちょっと待ってくださいね。ごめんなさい。指針は改定されてたりっていうことがあったりするんですけども。1 つ大きな事情としては、業界の中で一般的だったわけではないんですけども、望ましい対応としてこの指針に関する情報が周知されていたということですか、あとこちらです。欧州においてはインターロックを標準装備とすることが求められていて、実は輸出向けの機械にはそういった装備をしていた。しかし、そういうこと、意味で国内向けもできたわけだけどもやってなかったところなどが、かなり判断に当たって考慮されたのではないかと思われる場所があります。というところが 2 件目の判決です。

3 件名は、これも有名なオルト・トルイジンによる膀胱がんのケースですけども。こちらはすでに特化則で規制されています。この事件きっかけとして特化則で規制されていますが、当時は特化則等の規制にないだけじゃなくて、この健康障害を防止するための指針一覧の対象物質にもなっていなかったというものであったわけですけども。結論として、会社のほうの安全配慮義務違反を認めているという事案です。そのことからしますと、この指針に、指針対象になるかどうかというのは、結局安全配慮義務違反になるかどうかというところとは直結しない。つまり、指針に書かれていないことが免責を直ちに導くものはないということを示唆するものといっているのではないかとこの場所です。

それから最後のケースというのが、これ労働事件ではなくて、どっちかという周辺住民が、アスベストが飛散して、健康被害は生じてないんですけど、平穏生活権とかそういったものを侵害したということで慰謝料請求をした事案であります。

この判決の中で、要するに注意義務違反があったかどうか問題となつてまして。義務違反、あったかどうかの解釈に当たっては、基本的には大気汚染防止法でしたかね。そちらの規定内容を踏まえて、この大気汚染防止法上の作業基準を遵守することなく解体工事を行ったということについて注意義務違反を認めているんですけども。その前提として、作業を行うに当たって石綿則に基づく事前調査をする必要があったということなんですけれども、その事前調査に関して指針がありまして。その指針の中では、か

なりその調査は現地を網羅的に目視し、判断のつかない場合は専門家による分析を行う必要があるとか、かなりしっかりやれよということが書かれていると。しかし事実認定によれば、そういったきちんとした調査をやったとは認められないという判断を導いております。

住民訴訟ではありますし、注意義務違反の内容を判断するに当たって、直接使っているかっていうと、ちょっとどっちかっていうと事実認定のほうで使ってるというようなところはあるんですが。しかしながら、その中で石綿則であるとか、この指針に書かれている内容というのが、ちょっと考慮されているというところでもあります。

ただ、このケース、結論としては平穩権は侵害しないということで、請求は棄却されてしまっているというところでありまして。それも、実はその判断でいいのかどうかっていうのは若干引っかかるところもあるんですが、一応そういった判断でして。そういう意味で、先ほどの三柴先生の報告にもありましたけれども、安衛法に関わる規則であるとか指針というのが、この住民訴訟においても一定程度考慮されているということが確認できるというところでもあります。

すいません、ちょっと長くなってしまって申し訳ないんですが、28条についてはそういったところでありまして。

28条の2が、リスクアセスメントについて規定するものでありまして。趣旨・内容は細かくは見ませんが、一応その指針の内容と、あと通達で書かれているようなところを基に記載させていただいているというところでもあります。

1点だけ、この場で。それで、リスクアセスメント。一般的なリスクアセスメント指針と、あと化学物質と機械に関して、それぞれ別の指針が詳細に規定してるので、ちょっとそこも一応分けて。重なるところは省略してますが、分けて一応書かせていただいているというところなんです。

ちょっとこの場で共有させていただくべきというか、情報としては、ここをちょっと書かせていただくに当たり、かなり柳川先生のウェブサイトを参考にさせていただいたところがございまして。そのリスクアセスメントのプロセスの中で、危険性・有害性の特定という作業が必要になってくるわけなんですけれども。その中で、シナリオ抽出というのが大事なんだというお話が。ここですね。ありまして。危険性・有害性の特定ということではあるんですけれども、指針の中では明記されてないんですが、特にリスクアセスメントにおいては、要するにどのような災害が発生するおそれがあるかという、そのシナリオを抽出するってことが大事なんだという指摘がウェブサイト上でございましたので、そういったところを追記させていただいてるというところなんです。

このリスクの見積もりのあたりが非常にややこしいところですので、このあたりについては、ちょっと図表とか。これは通達の中での図表ですけれども、あとはリスク提言措置の考え方についてコンサルト会が出してる絵がありましたので、ちょっとこういったものを使いながら説明させていただいたというところでもあります。

1点、見てて非常に驚いたというか、そうなのかと思ったのは、この化学物質のリスクの見積もり方法でして。いろんな多種多様なものが挙げられているわけで、かなり簡易な方法も挙がってきているところなんですけれども。ここまで、今、通達の中ではコントロール・バンディングですとか、これちょっと私、読み方よく分かってない。エセトクトラ (ECETOC-TRA) とかいうのかな、分からないですけど。欧州のほうで出されているものも日本の通達の中で参酌されてるので、そういった方法があるよということで。そのこと自体はいいんですけれども。発生可能性と重篤度を考慮する方法ですとか、ばく露の程度と有害性の程度を考慮する方法の他、指針の中でこれに準ずる方法というのも挙げられてまして。その準ずる方法は、対象化学物質の危険や健康障害を防止するための措置が安全衛生関係法令に規定されてる場合に、その規定の履行状況を確認することによってリスクアセスメントを実施したとみなす方法というのが挙がってるんですけれども。これ、ほんとにそれでいいのかなっていうのは、ちょっと気になった

ところであります。

何というか、これまでの理解では割と具体的な状況に即してリスクっていうのを評価しなきゃいけないのかなっていうイメージがありましたし、やはり規則に書かれてないことも含めてやらなきゃいけないのがリスクアセスメントであるというような印象がありましたので。実際、でも指針の中では規制守ってるかどうかをチェックするのもリスクアセスメントだよみたいなことが書かれていて、ここはほんとにそれでいいのかなっていうのは、ちょっと気になったというところであります。

それはさておき、一応沿革としては、こちら平成17年に入った規定ですけれども、安衛法当時、制定当時から化学物質の調査に関する規定は置かれており、それに基づいていろんな指針も出ていたというところであります。指針はいろいろあったり、それから諸外国でもリスクアセスメントに関するいろんな展開があって、最終的には17年にこの規定ができたというところになります。

安全衛生分科会の中では、これ努力義務じゃなくて義務化できないのかみたいなことが労働省側委員のほうから出されてたりはするんですけれども。しかし対象が広いことですか、多くは中小企業なので現実的などころとして努力義務なんだというような説明がされているというところであります。

また、こちらのリスクアセスメントについても指針がいろいろあるという話ですとか、後に義務化されますので、その義務化された部分を除く部分が本条の適用範囲になるという話ですとか、あとは今般の自律的な管理の中で、こちらの実施対象物が広がっているというような話ですね。ちょっとここ、まだ粗いんですが、を書ければというふうに思っています。

それから、背景災害としては、こちらは設定過程の中でまとめられた検討会報告書の中で重大災害がいろいろ発生したという話があって、それでリスクアセスメントがちゃんとされてれば起こらなかった事故ってあるというようなことです。これを挙げさせていただいたりしているということ。

あとは、化学物質による健康障害につきましても、指針の中でそもそも新たな化学物質による健康問題が生じてるというような話が出てきているというところで。その中で、ちょっとフロン代替物である2-ブロモプロパンに関わる健康障害のエピソードを紹介させていただいてるところであります。

こちら、オゾン層破壊物質を規制するモントリオール議定書との関係で、フロンの代わりに導入された。環境保護の観点から新たに使われたんだけど、実は有害性があったというもので。障害が起きたケースは韓国のケースなんですけれども、どうも使われていた洗剤は日本から輸入されたものであったということのようでして。日本と韓国の、ちょっと国際的な研究協力の下で情報が共有されたというような経緯があったということのようであります。

あと、適用の実際としましては、リスクアセスメントの実施状況については労働安全衛生調査のほうでいろいろ統計が出されているところでして、そちらをまとめているというのと。あと29年の調査では、なぜ実施しないのかということについて。使ってないからだというのが一番多いんですが、かなり、十分な知識を持った人材がないという割合とか、実施方法がよく分からないという回答も多いというようなことがうかがわれるところであります。

それで、ちょっとこれ面白かったというか、また気になったのが、化学物質のリスクアセスメントに関する調査です。ちょっとこちらでまとめさせていただいてますけれども。平成30年だけちょっと数字がおかしい感じになってるんですね。これはなぜかという、実は平成30年だけ、ちょっと調査の仕方が違ってまして。分母が他の年度は該当する化学物質を使用している事業所が分母になってるんですが、平成30年は化学物質を取り扱っている事業所が分母になっていて。つまり、その分母の中に使用している事業所と使用してない事業所と、使用してるかしてないかよく分からないねみたいな事

業所があるんですけれども、その分からないっていうところも分母に含んでいるのが平成30年の結果ということになります。

要するに、分からないという事業所を除いた数値を見ると、要するに化学物質を使用している事業所の中でリスクアセスメントを実施している割合っていうのは、努力義務のほうでも6割ですね。令和3年だと6割後半になってきているということで伸びてきていて、そのこと自体はいいことだというふうに言っているのかなと思うんですけど。ただ、実はこの不明っていう割合が一定程度あるっていう事実が、実はかなり重要なのではないかとというふうな気もしてまして。要するに、不明と回答した、要するに使っているのか使っていないのか分からないっていう中にも、当然使っている事業所も含まれる可能性はありますので、ちょっとそれに対してどう対応していくのかっていうことは、政策課題としては重要なのではないかと思われるところであります。

それに加えて、先ほどのオオクボ監督官の話もそうですけれども、分かってない。事業所も分かってないし監督官も分かってない場合があるということでありまして、ちょっとそこをどうするのかというところは気になるところであります。

それから、判決の中で監督・指導されてる例があつてですね。これは化学物質ではなくて、危険の防止のほうなんですけれども。剪定作業に伴って、ちょっと枝を移動した時に落下してしまったというケースです。結構、経験の浅い労働者だったのに、ちゃんと指導をいろいろしてなかったというような事案のケースでありましたけれども、事故後に労基署のほうでリスクアセスメントを実施することなどを含めて監督・指導したというようなことが事実認定で挙がっております。

あとは、厚生労働省のほうで示している支援ツールとして、いろいろあるということがあるわけなんですけれども。ここでまた柳川先生のホームページの中で指摘されていたところとして、こういった簡易なツールについてはメリット、デメリットがあるということですので。コストがかからなくて専門家がいなくてもできるというようなことですか、測定方法を確立してない化学物質についてもリスクアセスメントできるという、そういうメリットはあるんですけども、ただ他方で、簡易なツールは安全率を高くとるので過大な対策が求められる。で、過大な対策してくれればいいんですけども、その結果、対策をせず放置したり、どうせ大げさに言ってるんでしょうということ以轻視されちゃうと、かえって危険性が高まってしまうということですか、簡易ツールですとやっぱり職場の微妙な状況を反映できなかつたり、それなりに知識がないとやっぱり適切に評価できないおそれがあるということですか。あとは簡単であるということの裏表の話なんですけれども。簡単に数値として出てしまうので、リスクの意味や危険性を現実のものとして理解しにくかつたり、知識・ノウハウの向上につながりにくいということですかね。そういったことなどが指摘されているということでもあります。

あとは、実際のリスクアセスメント等の実施例として実施事例集などが、厚生労働省などから委託事業という形で公表されたりしているところですので、ちょっと具体的なリスクアセスメントのイメージをつかむものとして有用かなということで、こちらで紹介させていただいています。

あと、ちょっとすいません。もう少しで終わりますけども。リスクアセスメント関係の判例としても4件挙げさせていただいております。3件は、この規定ができる前の規定にはなるんですけれども。要するに、リスクアセスメントやったら事故を防げたでしょうと。要するに、日本化学工業については六価クロムのケースですけども。海外の、国内外の事例など収集してちゃんと調査したら、リスク低減措置もとれたし事故も防げてたりしたでしょうという話ですか。

あとは、ちょっと事件名付いてませんが、こちらも事故のケースで。転圧機の誘導作業をした人が転倒して、鉄筋に顔が、顔面が突き刺さって首に体重がかかって死亡に至ったという事案なんですけれども。こちらも結局、何を安全配慮義務でしなきゃいけないかという、実定法上どういう義務があるかということとは関係なくて、その作業現

場の状況とか作業者の能力とか内容に照らして具体的に考えなきゃいけなかったよねというようなことで、本当はいろんな安全教育やらなきゃいけなかったというようなことが判断されているというところでもあります。

それから、その次も。これは酸欠に係る事案なんですけれども。これは結構ひどいケースで。この工場の責任者は、別の工場いた時に同じような酸欠事故を経験している。それにもかかわらず、異動した後、異動先の千葉工場に必要な対策はとっていなかったというような事案なのですが。いずれにしても予見すべきだったリスクを予見せずに必要な対応をとらなかったということで。

会社側は酸欠則の対象になる酸素欠乏危険場所に当たらないみたいなことも言ったりはしてるんですけども、それは関係ないでしょうという話で責任が認められているということでもあります。

それから最後は、適用の実際のところでも紹介させていただいたケースになりまして。こちら、元請けとか第一次下請けに対しても責任認めたというところも興味深いケースなんですけれども。ちょっとまた一審と二審で微妙に判断違うんですが、高裁のほうは「街路樹剪定ハンドブック」っていうのが改訂されてて、そこで二丁掛けの安全帯の利用っていうのが推奨されてたみたいなところを考慮してですね。ちょっと、それは一般的な状況と比べると先進的な内容ではあったんですけども、しかしそういった新しい内容を踏まえて必要な対応をとりなさいというような判断をしているところ。このあたりはリスクアセスメント指針などでいわれていることとも通ずるところであります。

最後、非常に簡単、考察になりますが、いずれも結局法令遵守しただけでは防げない健康障害等を防止する規定であるということでありまして。28条のほうは、やはり指針というのは技術の進歩や新たな知見の確立に基づいて発展しているということが確認できるというところでもありますし、またその指針の内容というのが必ず安全配慮義務の内容になるわけではないけれども、状況によっては参酌されると。場合によっては瑕疵の解釈などでも参酌されるというところになります。

28条の2は努力義務の規定ではあるんですけども、結局民事訴訟の中で責任生じさせるものであって、むしろ関係判例もほんとはもっとたくさんあるのかもしれないけれども、労働災害防止の一般原則を定めたものといってもいいのではないかということでもあります。こちら指針については、やはり技術の進歩に基づいて発展しているということは指摘できるかと思えます。

いずれについても実効性の確保というのは非常に重要になってくるところで、厚労省もいろんな支援ツールの公表など、努力をしているということは分かるんですけども。しかし、事業者がそもそもリスクアセスメントをする必要というのを感じなければ、支援ツールまでアクセスもできないというところですし、簡易ツール使っただけだとそれでは足りないというところでもありますので、そのあたりどう実効化していくのかというのが今、新たな化学物質管理との関係でも重要な課題になってくるのかなというようなことを最後に指摘したいなというふうに考えているというところでもあります。

すみません。ちょっと内容の報告が非常に長くなってしまったんですけども。一応今書いている内容はそのようなところで。こちら、今後の予定としては、先ほどお話しした背景災害のところ、まだ書けてないのと。あと、まだちょっと用語説明ができていないのと、適用の実際についてももう少しまたいろいろ追加で伺いながら追記していきたいなというふうに考えているというのが今の予定です。

それから、65条以降のほうについても、まだちょっと穴が開いているところがあったりとか。あと、受動喫煙に関する条文は私が恐らく担当だと思んですけど、そちらもまだちょっと手付かずになってますので、そちらも順次執筆を進めていただきたいというふうに考えているところでもあります。

すみません、以上になります。

三柴：ありがとうございます。いずれにしてもあと 2 カ月なんで、できるところまで。完成させなければいけませんので、よく計画を立てて進めていただければと思います。

ちょっと技術的なことですが、文章の中で必ず各段落の前を 1 行空けるっていうことを徹底していただきたいんですけど。石崎先生の文章とか鎌田先生の文章とかで、最初がくつついちゃってる箇所が時々あって。石崎先生の文章は大丈夫なんですけど、かぎ括弧のかぎの前のところは 1 字空けるように統一をお願いしたいと思います。

とはいえ、28 条と 28 条の 2 について、かなり充実した解説を書いていたこと、よく分かったんで、だいぶ安心できました。ありがとうございます。

この文章の書き方の統一については、他の先生もよろしくお願いします。各段落の前は 1 文字分空けてください。

あと、今回はもういいかなと思うんですけど、石崎先生についてちょっとお願いがあるとする、調べる対象を俯瞰して見るということなんなんですけど。例えば、リスクアセスメントって概念が入ってきたのは割と最近のことで、以前は日本には日本の特有の全体的な安全運動のやり方、あるいは外国由来だとしてもクオリティーコントロールとか、そういう考え方があって。前災運動とかっていつてものがあって。リスクアセスメントって考え方が入ってきたけども、なぜそれまでじゃ駄目なんですかっていう批判は今もあるわけなんですよ。

もっと言うと、リスクっていう考え方自体が労使に定着してるのかっていう疑問もあるわけで。どうやったらリスクアセスメントをうまく運べるかっていう視点で今お話しいただいてたと思うんですけど。要するに、リスクアセスメントって考え方自体がいいのかっていう根本議論ができるんですよ。だから、そういう目線もどっかには持つっていただきたい。もう 10 月末までにうんぬんということは、ありません。ありませんけど、どっかにはそういう疑問みたいなものをちょっと持つっていただけると、今後いいかなんかという事は思いました。

石崎：ちなみになんですけど、化学プラントとかでセーフティーアセスメントみたいのがあって。あれも実質は同じことかなと。言葉の使い方が違うだけなのかなというふうには思っていたんですけども。だから、何と呼ぶかは呼び方の問題なのかもしれないけども。

三柴：そうなんですけども。例えば、同じリスクアセスメントって表現してても、リスクの見積もりの仕方ってのが国の文化によって、あるいは会社によって違ってたりするわけですね。よく言われたのは、日本の場合はリスクを計算する時に、こういうふうに計算すると経営者が嫌がるだろうから、ここは少し数値を下げようとかっていう調整は、よく行われるって話もありましたし。何ですかね。やっぱり集団の調和っていうか、そういうものの力学が働いたりするところもあったりとか。

ただ、きちっと見積もりをとるためのリスクの確認作業とか、それからそこを一応表にまとめて計算式を立てるところまでは日本のほうがイギリスなんかよりも緻密にやっってるっていう、そういう分析もあつたりするんで。安衛研の豊澤先生とかがイギリスに行ってみても、むしろ基本的なリスクアセスメントのノウハウっていうのは、日本から学んでるところがあるっていうふうに言われて、向こうで研修も受けたんだけど、かなりずさんな内容で驚いたって仰ってたりしたので。

同じ言葉使ってても受け止め方っていうのは、だいぶ変わってくるっていう。内容とか受け止め方がだいぶ変わってくるってことは、ご承知おきいただいてもいいかなっていうふうに思いました。

石崎：ありがとうございます。ちなみに今のお話って、公刊論文とかですでに言及されているお話でしたっけ。こちらの研究会で以前にもちょっと、ちらっと伺った記憶はあるんですけども。今おっしゃられてた、例えば日本のほうが実はリスクの確認作業は緻密にやっってる部分があるってことか。

三柴：その話は 28 年の厚労科研の報告書の中で、確かどっかに書いてあります。

石崎：どこかで私も聞いた記憶があるんです。分かりました。ちょっと探せたら、書きたいと思いますけど。

三柴：ということで、リスクアセスメントという言葉に、悪く言うと踊らされちゃって、それを形式的に解説するみたいなことになっちゃうと、これだけ調べてもったいないなっていう感じが、ちょっとしたので。にわかには無理でも、ちょっと念頭にだけ置いていただいて。

石崎：分かりました。ちょっと考察のところで工夫できたらと思いました。ありがとうございます。

三柴：じゃあ、ちょっと休憩にしたいと思うんですけども。じゃあ、ちょうど20分ぐらいになりそうなので、30分までの休憩にしたいと思います。

三柴：それでは再開させていただきます。

次は、私の29条から32条ですけども、これは終わっております。

それから、淀川さん担当は33条から34条ですけども。これも私の要約が終わっていないだけで、報告自体はいただいているということだったと思います。淀川さん、それでよろしかったですかね。

淀川：はい、さようでございます。

三柴：それから、35条、36条は森山さんから報告は完了していて、私のほうで要約がまだできてない。要約がまだできていないだけと理解してます。

37条から41条は井村さんですね。ここは、半分ほど報告が終わっているというところだったと思います。ですから、内容的に半分を埋めなきゃいけないの、あと語り部情報を含めた適用の実際については、情報を盛っていただかないといけないということだったと思うんですけども。井村さん、どうぞよろしくお願いします。

井村：聞こえますか。

三柴：はい、聞こえます。

井村：それではファイルのほうですね。ちょっと待ってくださいね。

それでは、残り半分というところの報告をさせていただきたいと思います。現状ですけども、37条についてから順番に修正した部分中心に見ておきたいと思っておりますけれども。

まず、条文に関する関連政省令についての要約の記載というのをしております。ここを修正したのが、施行令と安全規則における定義規定の関係というところを、昨年でしたか唐澤先生のほうからご指導いただきまして、全部施行令のほうに定義しておこうとしていたんだけど、内閣法制局の方針では政令の中で特定機械等の定義をきめ細かく記載することはなじまないという、そういう方針に基づいたという記載を入れております。

それからあと、内容についてなんです。これはここの「製造しようとする者」というところにつきまして。行政官のアンケートの中で、製造しようとする者という定義について、どの時点で。どの時点をもって製造しようとするのかっていう疑問が呈されておりましたので、その点について若干この解釈を入れております。行政官のほうの事例は後でまたご紹介するんですけども、どの時点で製造しようとするっていうことになると、特に送検事例において問題になると。それは特にクレーンとか、クレーンのように部品を製造した後に現場で組み立てて設置するっていうような場合に、製造の段階なのか、それとも組み立てをした時点なのかっていうようなところで送検、製造しようするっていうところの定義が重要になってくるんじゃないかという疑問がありましたので、その点について解釈を入れております。

それから、あとは37条はおおむね以上になりまして。こういう区分ですね。なるべく分かりやすく説明しろっていうところの括弧書きを幾つか入れているところになります。

37条から38条なんですけれども。ごめんなさい。37条の適用の実際のほうですね。

こちらのほうは玉泉先生と篠原先生のほうから幾つかご指導いただきましたので、その旨を記載しております。どんなふうチェックをして許可を出しているのかということとか、あと現地調査の行う場合に、どのような点を見ているのかというようなことについて指摘がありましたので、その点について記載しております。

それからあと、審査そのものに関しては、科学技術に関する技官の採用数が減少しているというところで、その点について過去の体験談も含めて今後の重要な課題になっているということも記載しております。

それから、先ほどの「製造しようとする者」というところの解釈に関して、37条について行政官のアンケート結果の中に出てきたものとしては、こういった、かなり要約してるんですけども、ある事業者が工場に、つり上げ荷重7トンのテルハを設置する場合において、当該設備の設置工事全体の請負業者、クレーンの設置を請け負った一次下請け、それから二次下請けいずれもが当該クレーンの製造許可を受けないまま、監督指導時にすでに当該テルハがほとんど完成していたという状態。もちろん、監督指導の対象であることは間違いない。法違反があることは間違いない状態で、なおかつ安衛法違反として刑事事件も視野に入れるべき状態であったということで。この監督官の方は、その際に、じゃあ製造しようとするっちゃうのはどの段階なのかということ疑問に思っていたということなんです。ただ、これは監督官ご自身のほうが、その結果を見る前に異動してしまったということで、そういう疑問を呈するものになっております。

37条に関しては、以上のような形でありまして。次が38条ですけども。38条につきましては、記載しているところがおおむね終わっております。この赤字の部分は、すでに三柴先生からのご指摘を受けた部分についての修正ということになります。

それから内容面。38条の内容面につきましては、検査についての規定なので、その検査の内容について一通り調べたところになります。検査の内容、こちらになります。構造検査の内容から溶接検査、それから外観に関して。溶接検査も、このように言葉の説明を加えて記載しております。ちょっと括弧が多くなって読みづらくなっているかと思うんですけども、専門的な事例で、これでもなお分かりづらいということであれば、さらに専門家のお話など聞きながら修正を加えていきたいと思っております。

こちらが製造検査のほう。から使用検査、落成検査、変更検査と、それぞれまとめております。変更検査については、どの部分を変更したかによって受けなければならないかどうかというのが変わってくるので、各特定機械等につきまして、その機械の対象となる部分について各規則を踏まえて明らかにしております。それから使用再開検査についても記載できる。

それから、あとこれ法制史のほうなんですけれども。法制史は、ボイラーに関しては汽罐取締令というのが戦前に制定されておりました。その中で検査に関する規定が設けられておりました。それが労基法から制定された労働安全衛生規則の中で、ちょっとまだ最終的に確認できてないんですけども、その検査の規定がそのまま設けられたということになっております。

それから、クレーンやデリック・エレベーター・リフトにつきまして。あとゴンドラもそうなんですけれども。こちらのほうは労働基準法制定以前に検査に関する規定というものが、ちょっと私のほうでは見つけられなかったもので、こちらのほうは労働基準法から安全衛生規則、旧安衛則ですね。旧安衛則、それから各安衛法制定前の各安全規則という形で法制史をまとめていきたいと思っております。

あと、検査、あとこの38条以下、全部そうなんですけれども、これら全て特定機械等に関する規定ということで。その背景となった災害については、基本的にその特定機械等の製造設置上の瑕疵が問題となった災害から生じているということで。検査それ自体が問題となった災害というのは、検査そのものが制度としてなかったところでは、なかなかそういうのは出てこないわけで。そこでこのように、これ以降の条文においては37条の項目を参照していただきたいというふうに記載しております。

それから38条の適用の実際についても、玉泉先生、篠原先生のほうからご指導いただいた内容を記載しております。これはこのまま、ほぼそのまま記載です。関連判例については、これも前の行で取り上げた富士ブローラー事件について、検査との関係で当事者性、ごめんなさい。検査の趣旨について、ちょっと裁判所の判断をまとめたところになります。

ここまですべておおよそが完成しているというところで、ここまですべて多分半分で、あと残りの半分なんですけれども。これらはいずれも38条の検査に基づいて、この検査の結果に関わってくる部分ということで、39条は検査証の交付というところになります。こちらの関連政省令というのは、このボイラーおよび圧力容器安全規則にあるように、この明細書に行動検査を行った場合には行動検査の印を押すとか、ボイラー検査証を交付するとか、そういうことが定められておりますので、これらを各特定機械ごとの安全規則について、違いがあればその違いも含めて明らかにしていきたいと思っております。

それから、内容面的には、もうこれ検査証を交付するっていうところなので、図面でのどのような内容で検査証が交付されるのかっていうのを図表を使って書いていきたいというふうに考えております。

それから、関連規定につきましては、37条のところで紹介したように、高圧ガス保安法とか、あるいは建築基準法とか。その同じような機械が使われている現場における規定を行う法律が幾つかありますので、それらの法律はどのように扱われているかというところを明らかにしていきたいと思っております。

また沿革につきましては、ボイラーは先ほどと同じように汽罐取締令から労働基準法、それから旧安衛則、それから旧ボイラー則という形で検査証の内容が明らかになっておりますのでそこをまとめ、クレーンやエレベーター等についても同様にまとめていきたいと思っております。

それから、あと運用の実際につきましても、玉泉先生と篠原先生のほうから、それぞれ39条に関する規定について、どのようなところを見ているかという話を伺っておりますので、その点について記載しております。

それから40条は、使用等の制限ということで。こちらと同じように、39条と同様にまとめていきたいというふうに考えております。

それから、区分はまだちょっと全部書けてないんですけれども、運用の実際につきましては、これは行政官のアンケート事例のほうから検査証が問題となった事例というのが幾つか挙げられておりましたので、そちらを記載しております。

最後は41条ですけれども。こちらは検査証の有効期間ということでしております。これは有効期間に関する規定の変遷というのを明らかにしていくというところで、内容、それから関連規定、沿革、法制史、それぞれまとめていきたいと思っております。

それから運用の実際についても、これは玉泉先生と篠原先生のほうからご指導いただいておりますので、そちらの内容を記載しております。

あと、関連判例なんですけれども。これはまだ全然、もうちょっとやらないといけないところなんです。41条2項の登録性能検査機関である公益社団法人ボイラー・クレーン安全協会のほうが、性能検査実施して検査証の有効期間を更新していたんですけれども、その性能検査についてちょっと瑕疵があったということで、実際に労働災害が発生したというところ。厚生労働大臣は、検査に不備があったということで、性能検査業務を規定するというのと、それから性能検査について離隔基準の適合性を含めて合否判定を行うということ命じたという事例がございまして。この点について、これは多分、41条そのものの問題というよりも、検査の在り方に関する問題というのを含む事例ですので、41条に入れたままでいいのかどうかっていうのをちょっとまた決めかねているところなんですけれども。この部分について、この後まとめていきたいというふうに考えております。

駆け足になりましたが、以上で私のほうの報告を終わらせていただきます。

三柴：ありがとうございました。井村さんの報告は、要点ついてすっきりとまとめてくれていて、大変助かるという感覚があります。もう、ほぼ全体のアウトラインはできてる感じなので、あとはあと 2 カ月、内容をしっかり埋めていただければと思います。ありがとうございます。引き続き、よろしくお願いします。

井村：すみません。先ほどの背景となった災害に関する 39 条以下の記載は、いいですか、あのままで。もしかすると、旧安衛則制定以降に検査してないからみたいな事例が見つかるかもしれないんですけども。ちょっとその検査そのものの必要性っていうのが、この場合は背景になってくると思うので。

三柴：そこはもう、井村さんの考えでいいですよ。

井村：分かりました。

三柴：じゃあ、時間が。きょう、いっぱいやんなきゃいけないもんですから、次へいきたいと思います。

次は 42 から 44 条の 2 が森山さんで、もう終わっていて。44 の 3 から 54 の 6 は淀川さんですね。淀川さん、お願いします。

森山：私、終わってないんですけど。すみません、森山です。終わってないんですけど。

三柴：お願いします。

森山：すみません。ちょっと淀川先生、すみません。

淀川：とんでもない。

森山：ちょっとメモで申し訳ないんですけど。私、まだこちらの条文については情報収集が大体終わったところで、これから執筆にかかりますので、その予定というか内容を説明させていただきたいと思います。

条文解釈についてはコンメンタールと、それから ILO 条約で機械防護条約ってありまして、これ、ILO の文書がありますので。そこで結構、解釈的などところも議論されてますんで、そこをちょっと持ってくるっていうことと。あとは沿革としては、労働衛生保護具の検定制度から多分始まっているのかなという認識なんですけど。そういった経緯ですとか、あとは中基審の答申ですとか労災部会報告、制定経緯を確認します。

あとは構造規格の新設、改正ということと、あとは運用としましては、防じんマスクなどは買取試験をやっておりますので、そういったものの状況ですとか、それに基づいた回収の要請とかありますので、すでに材料があるので載せていくということです。あとは新聞記事でも若干ヒットしましたんで、そちらもやっていくっていうことです。それから、回収命令、あとボイラーの回収命令の事例がありましたので。これも事故に基づいて、これは送検もしてますけども、そういうのもちょっと載せていきたいと思います。

それから、消費者庁ウェブサイトで製造物責任法に係る損害賠償額とか、そういったことがエクセルファイルでまとめたものがあるんで、ちょっと関係ありそうなものをピックアップして紹介するということと。

それから、検定制度と、それがあななしとかっていうのを表でまとめたりっていうことと、その他関連トピックスとして、JIS との関係も少し簡単に紹介したりとか。あとは仕様基準・性能基準の違い。恐らく改正も絡んできますけども、以前は仕様基準だったものが性能基準に変わったですとかの具体的に簡単に紹介します。あとは経過措置ですとか、あとはその関係の補助金についても触れまして、それからあとは機械の流通規制がどうして必要かっていうのは、ちょっと簡単に検討したいということと。それから、製造年・製造者不明の機械もあるっていう問題を少し触れまして。それから、一品物っていうものをどうやって扱っていくか。これは機械製造の全般の問題ですけど、そういったものが全然、非常に危ない状態で売られているということもありますので、そういったことですかね。あと、そういったこと。あとは返品とか無償改修がされてるか。それから、転売の問題ですね。あとはオークションで売買したものが不明の場合、ちょっともう行き先が分からないですとか、そういったことでもありますので、構造規格に適合

しないものがどうやって流通していくかっていうのは、多少見聞きしたところを書いていきたいなと思います。

ちなみに、報告、すでに 26、27 条ですとか 35、36、あと 106 条から 108 条の 2 まで、一応提出はしてるんですけども、そちらも鋭意追記しておりますので、それをまた提出させていただきたいと思います。

ということで。もしお時間があれば、幾つか質問させていただきたかったんですけども、これはもう個別でやったほうがよろしいでしょうか。

三柴：そうですね。ちょっと時間上。

森山：分かりました。

三柴：この方にお聞きすればよかろうというか、メーリングリストというか、どちらかでもいただくほうがいいかなと思います。

森山：はい、了解です。

三柴：いずれにせよ、あと 2 カ月なんで、今立てられた予定を優先順位つけて進めていただいて。全部網羅できなかつたとしても仕方がないやということで、やっていただければと。

森山：形にするということで。

三柴：そうですね。

森山：はい、承知しました。

三柴：よろしくお願ひします。じゃ、淀川さん、お願ひします。

淀川：すいません、淀川ですけれども。資料等々、特段ないんですが、今年度いただきました担当箇所になります 44 条の 3 以降のところなんですけれども。テーマが型式検査の有効期間の問題と定期自主検査で、一番大きなところとして検定機関の登録の話になります。

ちょっと他の業務よりも優先して、あと 2 カ月取り組んでいこうと今考えてるところです。

以上です

三柴：分かりました。じゃあ、引き続きよろしくお願ひします。

淀川：はい、ありがとうございます。

三柴：長谷川さんの 55 条から 58 条は、語り部情報は盛り込んでもらってるんですね、これ。前回も確認して。これは要するに終わってるっていう理解で、よかったですね。長谷川さん。

〇〇：きょう、ご欠席ではないでしょうか。

三柴：きょうご欠席ですかね。了解です。いずれにせよ、長谷川先生のところはほぼ終わってる理解なので、大丈夫かと思います。

そして、阿部理香先生、どんな状況か、ちょっとよろしくお願ひします。説明、よろしくお願ひします。

阿部（理）：私は第 6 章の労働者の就業上の措置に関する 59 条から 63 条を担当しています。まだ新しく執筆が進められている状況にないので、現状報告と今後の方針についてお話をさせていただきます。

現在、完全に未了になっている箇所が 60 条の職長教育に関する部分の適用の実際と関連規定です。これは語り部情報でヒアリングしたメモに基づいて、これから執筆をしたいと思っています。

それから 60 条の 2 は、現に危険有害な業務に関する記述の部分ですが。この部分も適用の実際が、まだできていません。ヒアリングのインタビューのメモとオンラインでの記録をちょっと見返したところ、この部分の私の質問がちょっと手薄だったので、ここはまたあらためて伺いながら執筆を進めたいと思います。

61 条の就業制限に関する部分は、背景となった災害の部分が未了だったので、ここを加筆して、62 条の関連判例は一応当たりはつけてるんですが、事案の概要や判旨による

示唆の部分がまだできていないので、この部分を執筆したいと考えています。

今後はこの未了部分を優先的に加筆をするということと、冒頭で三柴先生がご指摘されていたとおり、分担報告書の冒頭の要約の部分がまだ反映できていないので、この部分を反映させて、それに伴って最後の考察、結論の部分についても反映させていきたいと思えます。

この主に 3 つを中心に進めるとともに、全体の不十分な記述についても適宜加筆修正をするという方針で、あと 2 カ月進めたいと思っています。

簡単ですが、現状と今後について、以上です。

三柴：分かりました。基本的に語り部情報を得るべきものは、インタビューは終わってるということですかね。補充は必要だとしても。

阿部（理）：はい、インタビューは終わっています。

三柴：インタビューは終わってる。分かりました。じゃあ、基本的にはそれを文字に落とし込むだけだけど、補充が必要なところをご協力お願いしますという感じですかね。

阿部（理）：はい。

三柴：分かりました。そしたら、すいませんけれども。阿部さんはどなたに教えていただいたんですかね。

阿部（理）：藤森先生に。

三柴：藤森先生。じゃ、藤森先生、申し訳ありませんけど、補充でお尋ねがあったら応じていただけますか。

藤森：何でもお役に立つことは応じさせていただきます。

三柴：ありがとうございます。

阿部（理）：ありがとうございます。

三柴：じゃあ、あと二月ですけれども、ここは何とか気力で頑張っていただけないかと思えますので、よろしくをお願いします。

阿部（理）：はい、ありがとうございます。よろしくをお願いします。

三柴：64 から 68 の 2 は、ほぼ終わってる理解ですけれども。何か、あれでしたっけ。適用の実際関係で補充とかがあるんでしたっけね。石崎先生。

石崎：はい。そちらも補充させていただきたいんで、私もすいませんが、藤森先生、玉泉先生と、あともしかしたら森山先生や柳川先生などにも、いろいろご相談、追ってさせていただくかもしれないんで、よろしくをお願いしますということと、あと関係判例でまだ書いてないところなどもあったりとか。あと、68 の 2 がちょっと着手できてないところなので、そちらを急ぎ進めたいと思っています。

三柴：分かりました。ちょっと盛りだくさんで申し訳ないですけれども、なるべく要点絞ってよろしくをお願いします。

そしたらば、1 からの着手になんのが吉田先生なんですけども。吉田先生、69 から 71 の 4 と 104、105 と、両方合わせて今現在の進捗状況と執筆の方針についてお話しいただけますか。

吉田：分かりました。ちょっと画面共有、よろしいでしょうか。

三柴：はい、よろしくをお願いします。

吉田：まだ、あまりお見せするのがお恥ずかしいような、そういう状況ではあるんですけども、簡単に報告させていただきます。

事前に三柴先生からご連絡いただいた運用の実態についての説明というのは、時間の関係でもう省略がいいんでしょうか。その内容については。どうしましょう。

三柴：どうでしょうか。一番進捗状況っていうか、報告書に現れるのが適用の実際なんですよ。ですので、適用の実際を中心に、どこまで書きましたっていうことをお話しただくのがいい。

吉田：そうですか。分かりました。じゃあ、あまり詳しくご説明できないと思えますけれども、概略ご紹介をしたいと思えます。

69条、それから70条の2の指針ですね。に基づく指針の適用の実際について。内容的なことは、実は私が引き継ぐ以前に阿部先生のほうが藤森先生と、それから篠原先生のほうからヒアリングをしていただいて資料収集、それから執筆等やっておられましたので、それに若干私のほうから解説させていただいて、恐縮なんですけれども、それで最終的にまとめ上げたものが、ここに今お見せしているような内容になります。

69条については、それに基づく指針もそうなんですけれども、基本的に健康の保持増進に関する措置を行う事業主の努力義務という規定になってますので、監督官による監督指導の根拠規定として直接この69条が用いられるとか、そういうことは基本的にはないだろうというふうなことになるかと思えます。これは先生方のご意見も踏まえてということなのですけれども。

いうことではあるのですけれども、ただその指針を定めているいろんな事業場外の資源等も使いながら、その指針の内容を周知し、またいろんな産業保健のサービスを提供して、それを利用していただけるような、そういう工夫を現場の監督官の方々等がやっておられるので、その具体的な内容をこの報告書の中で紹介するというようなことになっております。

また、それから……。というようなことで、適用の実際のところはそういうことになるんですけれども、その具体的な中身、これちょっとあまり詳しくご説明するだけの時間もないと思いますので。中災防は事業場外の資源として中災防としてさまざまな情報提供であるとか人材育成のいろんな対応をしているというようなことが具体的にこの中では紹介をしてあります。

それからあと、事業場における具体的な健康増進計画の中で書きましたが、これは企業の、これは大企業の先進的な取り組み事例ということではあるんですけれども。パナソニックサイクルテックさんにおける健康経営を掲げた、そういう具体的な取り組みを職場で展開して、そして健康経営優良法人ホワイト500の認証を取得された、そういう経緯であるとか、そういう経験ですね。が紹介されている。

それからもう一つ、トヨタ自動車における「健康は企業経営の原動力」という考えに基づいて、職場ぐるみで取り組みをしてこられて。その中では社員の過去10年間以上の健診データの解析なども行われているようですけれども、相当詳細な中身と承知いたしますが。そういった取り組みの中で一定の成果を上げてらっしゃる。そういった事例が紹介をされています。

ただ、この報告書の中でも触れられてますけれども、そういった企業ぐるみでの非常に大規模な健康増進を目的にした取り組みというのは、まだ限られておって、一般の事業者、とりわけ中小企業などでは、なかなかそういうのは進められにくい現状だというふうなことであります。

それからあと、メンタルヘルス対策事業について。これは、いわゆるさんぼセンター、あるいはちさんぼ。ちさんぼセンターを活用しながら現場では、いろんなメンタルヘルス対策のための啓発であるとか周知、あるいは指導というようなことを行ってらっしゃるといことが書いてございます。

例えばということで、さんぼセンターのメンタルヘルス対策においては、いわゆる実施相談というものが無料で行われておって、そういうものが活用されている。これ、事業場に向いていって相談活動を専門の方がされるということのようですけれども、そういう対応がされておるであるとか。あるいは、ちさんぼ。地域ごとに設置されてる、そのちさんぼの業務ですね。についてさんぼセンターが統括をして行われているということのようですけれども。とりわけ産業医の選任義務のないような小規模な事業場については、例えば有所見者である労働者に対する医師の意見聴取、あるいは長時間労働者に対する医師の面接指導というのが法律上義務付けられているけれども、実際にどうやったらいいかよく分からないというふうなことも現場ではやはりあるので、その際に監督官のほうからさんぼセンターを通して医師を紹介してもらおう。そういうアドバイスを

して対応していただくというようなことが、よく行われているようであります。

監督官も69条そのものに基づいて監督指導するであるとか是正勧告、あるいは指導票の交付というのではないと思いますけれども、少なくとも時間についてはないと思いますけれども。ただ、いろんな産業医の選任の義務の問題であるとか、あるいはストレスチェック制度の未実施であるとか、あるいは必要な措置がとられていないというふうなこと等々の義務違反がある場合には是正勧告ということになるわけですが、同時に、じゃあどうしたらいいのかということについては、先ほど申し上げた制度、さんぼセンター等の制度の利用を指導票の交付という中で、いろんな資料も提供しながら紹介などもして、そして企業が対応できるようにアドバイスをしているという実態が報告をされております。

課題としては、このさんぼセンター、非常に内容的にはいい、優れた内容のサービスを提供できる、しているということだと思っておりますけれども、なかなかそれが全体的に周知、活用されているかという点、その点はやっぱり不十分点もまだあるので、その活用・周知をさらに徹底、今後していくことが重要な課題じゃないかというようなことが指摘をされているというふうなことであります。

それから、事業場内のスタッフが、この健康保持増進については連携をして取り組みを進めていくことが非常に重要な意味を持っているわけではありますけれども、衛生委員会が、あるいは安全衛生委員会が本来であれば中心になってそれを進めるべきところ、なかなか衛生委員会自身が機能していないといましようか、形はあるんだけど、なかなかその取り組みが実際にどの程度行われているかということについては、まだ不十分な点が見られる。とりわけ中小企業の場合であれば委員会の設置義務がそもそもないところもあったりしますから、そういった保持増進、健康保持増進の取り組みについては遅れている、不十分な点があるというふうなことはあるというふうなことが報告されているのと、それから監督官が、その衛生委員会が議論すべきことを議論しているか、あるいはその議事録がちゃんと作られているかということについて。これは法令上の義務でもあるので調査はされるわけですが、なかなかその中身、内容に立ち入ってチェックするということまではできてないという現状はあるので、そういった課題はあるかなというふうなことがございます。

それからあとは、事業場内スタッフの連携という点では、産業保健のスタッフと、それから人事労務の関係のスタッフで、やはり基本的な役割であるとか位置付けが違うので、本来であればいろいろ協力しながらやらなければいかんというふうなことなわけでしょうけれども、いわゆる緊張関係がある中で、その両者が協力して進めていくというようなことは、これは、これも私が担当する部分ですが、104条の健康情報の取り扱いをどのように現場で進めていくかという課題とも関わって重要な問題であると。課題としてあるというようなことが述べられております。

それからメンタルヘルスの対策、監督官の指導状況については、先ほどのさんぼセンターの活用のところとも重複をしますので、省略をしたいと思います。

最後のほうにちょっと触れられておりますけれども、非常に労災の、ご存知のとおり労災の死亡者数が非常に減っているというようなことがあるけれども、一方で過労死、過労自殺で死亡される方については高止まりの状況にある。それから、つい先般報告された労災の請求、それで認定の状況についての報告が厚労省のほうから報告されておりますけれども、その中でもとりわけ精神障害を理由とする労災の認定件数、請求件数が増えております。その中でもパワハラを理由とする認定が非常に増えているという報告がございまして。そういった状況の中で、このメンタルヘルス対応についての取り組みというのは、非常にこれからも重要な課題になってくるだろうというようなことでございます。

あとは関連判例のところなんですけれども、1点、ちょっと書いてみたんですけども。三柴先生のほうからご指導いただいて、教えていただいて、ちょっともう一遍考え

直してみたんですけれども、結論から申し上げますと、まだ途中なんですけれども、大幅に取り上げる裁判例の内容を入れ替えといいたいでしょうか、随分変えておりました。作り直してるといふようなことでもあります。もちろん、従前から記載されておったもので非常に重要な裁判例は、そのまま残して起訴の教訓を書くということにはしておるんですけれども。

簡単に概略だけ申し上げておくと、1つは69条の健康保持増進に関する規定ですね。安全配慮義務の規定ではあるんですけれども、その健康保持増進措置をとられてなかったことを理由とする安全配慮義務に関する争いであるとか、あるいは労災に関する争いが生じている、そういう裁判例もありましたので、2つほどですけれども、それは紹介をして。結論的には健康保持増進の措置がとられてなかったということを理由とする安全配慮義務違反の判決にはなっておりませんが、とりわけ両者の事例とも重篤な起訴疾患がある方について、どのようなそういう健康管理なり保持増進をすべきかということに関わる教訓となるような内容もあるかと思っておりますので、それを指摘をしたというのが1つと。

それからあと、健康保持増進ということなんですけれども。広い意味での健康保持ということになると、やはり単に69条だけではなく、健康診断であるとか。それに先立つ健康診断であるとか、あるいは措置。いわゆる事業主の措置ですね。というものが密接に絡んでくるし、重要な意味を持ってくる。そういう意味で、健康診断、あるいは健康診断に基づく措置をしてなかったことを理由とする安全配慮義務違反の裁判が、責任が認められた裁判あるわけなんですけれども。幾つかあるんですけれども。その中で、単に健康診断をしてなかった、あるいは措置義務を履行してなかったということだけではなく、トータルに健康診断を踏まえて、健康相談であるとか、あるいは健康指導であるとか、あるいは他の検査の勧告であるとか、そういった措置がトータルに本来であれば体制としてとられているべきであったにもかかわらず、それがとられてなかったことによって疾病が非常に増幅をして死亡に至ったと。

これも基礎疾患として。調べてみると非常に重篤な基礎疾患があった方なんですけれども。そういう広い意味での健康管理、健康保持の義務というものを捉えて、それをなすべきであった。にもかかわらず、それが行われてなかったことによる責任を認めたような裁判例でもあったりしますので、69条の解説とも関連があると思っておりますので、そういった視点で紹介をするというふうな裁判例を補充してみたり。

それからあと、メンタルについて。メンタル指針、とりわけ平成18年のメンタル指針が新しいメンタル指針で重要な意味も持つてくるというふうなことでありますけれども。そのメンタル指針が制定された、その直後ぐらいから、非常にメンタル指針そのものを根拠として挙げるということは判決の中でしてませんけれども。しかし内容的には、メンタル指針に書かれているいろんな勤務形態であるとか、あるいは職場の中の職場環境であるとか。そういうことがきちんと確保されてなかったことによって労災が発生しているという、そういう判決も見受けられ、またそれが増えているという傾向があるので、そういうメンタル指針の作成と、それを踏まえた裁判例の傾向なども紹介をしながら、特徴的な裁判例を紹介するというふうに、ちょっと裁判例を補充したり入れ替えたりというふうなことをしています。

そしてあと、メンタルについては、やはり過労自殺に関する電通事件の裁判がありましたので、その内容とその意味するところ。そして安全配慮義務の履行であるとか措置義務の履行に関して、どのような影響を与えたかというふうな点等々も念頭に置きながら解説をするというふうにしております。

この健康の保持増進というのは、とりわけ健康、保持の関係でいうと、労働時間、とりわけ過重労働になるような労働時間の問題がどうしてもやっぱり問題になってくるし、裁判でも非常に多いわけなんですけれども。そこにあんまりちょっと深入りしてしまうと、いわゆる過重労働の問題に関わる安全配慮義務の具体的な内容であるとか、そういった

ことになってしまいました。69条の解説、それに関連する裁判例という視点からは、ちょっとバランスを失するようなことも、またあり得るかもしれない。だからちょっと、そういう意味での取捨選択をして、重要な裁判例を取り上げて紹介するというふうにしたいと思いますし。

また、この健康管理、健康保持という点では、メンタルだけではなくて脳神経疾患も含めた労災の認定基準が度々改正をされたりしておりますけれども。度々というのはいかな。改正、認定基準が変わったりしてますけれども、それが非常に大きな影響を与えておいて、それが職場にも影響を与えるし、また裁判例にも非常に大きな影響を与える。そして、その裁判例がまた、職場の産業保健であるとか労務管理にも影響を与えるというふうなことがありますので、それも本当は念頭に置きながら、職場におけるそういう産業保健であるとか、とるべき措置の内容も考えているということで必要なわけですけども。それもまた、あんまり深入りをしてしまうと、ちょっと69条から離れてしまうというふうなことがあると思いますので、ちょっとその位置付けは踏まえながら、念頭に置きながら解説するというふうなことをするかなということで、今補充をしているところです。

それから、ちょっと画面共有はいたしませんけれども、104条に関しては、まだちょっと量的にはあまり分量を書けておりません。趣旨と、それから内容のところは今、入っているところで。内容については、健康情報に関する具体的な内容について、ちょっと説明する必要があるかと思っておりますので、今その説明に入っているところです。

あと、指針の具体的な内容であるとか、あるいは規定を作成するための手引が出ておりますけども、これが実務上は非常に重要な意味を持つるので、その内容の紹介、解説なども踏まえて、そして沿革も書いておく必要があるでしょうけど、それも書いた上で。そして、関連する裁判例については、三柴先生のお書きになってらっしゃるメンタルヘルス情報のほうですかね。ここに挙げられている裁判例も一応参考にさせていただきながら、必要なものは補充、関連判例のところで紹介しておこうかなというふうに思っております。

適用の実際については、改正実施も非常に最近のものでありますし、監督官による実際にこの情報に基づいた指導例というのはいないのではないかというふうに思っておりますので、それは特に書く予定はございません。

以上です。

三柴：ありがとうございます。吉田先生のお力が、だいぶ発揮されている感じがしています。非常に適用の実際においても、充実した情報を盛り込んでいただいているなという感じがして、心強く思いました。

1点だけですね。前に私からご示唆を差し上げた関係判例の示唆のくみ取り方のところなんです。要は、条文の解説として意味を持つように。その判例が何を言ったかをただ書くのではなくて、それが条文の解説にとってどういう意味を持つのかという。そこを意識していただきたいというお願いを差し上げて。そこについては、今特にご説明はなかったと思うんですけども、どんな感じで書き進めておられるかっていうところだけお願いできればと思いますけど。

吉田：先ほどもちょっと申し上げたように、69条そのもの、あるいは指針そのものを掲げて判決文に反映させる裁判例というのは、もちろんあるんですけども。とりわけメンタル指針などについては幾つかありますので、それは内容を具体的に紹介をして、どういったメンタル指針のどの部分をどのように安全配慮義務、あるいは労災の業務上の認定において反映させているかというのは、これは紹介しようと思っております。

ただ、明らかにと言いましょか、直接指針を挙げて、あるいは69条を挙げてではないけれども、しかし内容的には明らかにといおうか、その言葉の表現を持つにしても、例えばメンタル指針で書かれている重要な改善策を踏まえた、そういう判示になっている。それをもって、それだけではないですけども、それを踏まえて業務場外の認定を

しているというような。日研化学事件などはそうだと思いますけれども、そういった判決があるので。

そういう意味で70条の2に基づくメンタル指針がこういう内容にあって、その内容がこの判決にはこのように反映している。そういった書きぶりをできるだけできるようなものにしたいなとは思っています。

三柴：よく分かりました。十分かと思えます。ありがとうございます。では、残り二カ月、よろしく願いいたします。引き続き、よろしく願いいたします。

それでは次が、72条から77条ですけれども。ここは、これ確か資格関係のところ。就業制限と資格関係のところ、私のほうで大幅修正させていただいたような記憶があります。だから、これ確か、私も共著にさせていただいたんじゃないかな。ということ、終わっていると思えます。

ただし、ここについては確か柳川さんをお願いして、判例と適用の実際について情報があれば加えていただくということだったと思うんですけども。柳川さん、この点、調査結果いかがですかね。柳川さんの音声、聞こえてこないですね。

柳川：失礼しました。マイクのミュートのボタンを外してなかったです。マイクのボタンのほうを押してなかったです。ごめんなさい。

私、ここの部分についてはご依頼をいただいたという認識があまりなかったんですが、この前お送りした私のほうのメールの中に一部、それに関する部分が含まれていると思えます。

三柴：それ、概略大体、概略どんな内容をお送りいただきましたっけ。すいません、ちょっとたこ足配線ですべて目が行き届いてないかもしれません。

柳川：その部分は、ほとんど記述はないんですけども。これ、ただ就業制限の条文のほうに入れるべきなのか、こっちに入れるべきなのかという問題はありますけれど、登録教習機関の修了書の発行の問題と、あと実はちょっと実務であんまりちょっと、ここで申し上げるわけにはいかないんですけども、ちょっとごたごたしたことがあります。M&Aで法人格が移転する場合に登録教習機関としての地位が承継するかどうかということを書いております。

三柴：なるほど、分かりました。了解です。分かりました。確かに、この部分って、なかなか事件化するという意味では難しいし、結局監督行政が動くとしても、監督官がついていんじゃないくて、厚労省と登録認定機関との関係の問題になってくるわけですよ。だから、そこでどんな問題が起きたかっていうようなことしか書きようがないと思うんで。オープンになった、公表された事実と、公表されてないとしてもモデルケースとして挙げられるレベルの情報について触れていただくしかないと思うんですけども。

柳川：M&Aの件については、ちょっと申し訳ないんですけども、活字にはできないかなという。

三柴：それはしょうがないと思えます。

柳川：あれはちょっと申し訳ないんですけど、厚労省に恥をかかすようなことになってしまっているので、ちょっとそれは書けないかなというところがありますので。

三柴：活字にできる範囲でお送りいただいた資料って、共有できますか。

柳川：できますけれども。あれは今、どこに入れてたかいな。ちょっと待ってくださいね。画面の共有で。すみません、ちょっとお待ちください。

三柴：じゃあ、南さんのを先にして、その間に探しておいて頂ければ。

柳川：分かりました。そういたします。すいません。

三柴：じゃ、南先生、お願いします。

南：よろしく願いいたします。少々お待ちください。今、報告書のファイルをシェアさせていただければと思います。先ほどメールで流させていただいたんですが、今また書くのをちょっと書き足してたりとか修正してるところはあるんですけども、少しお話をさせていただければと思います。

今回、お話をさせていただくのが、78 条から 87 条のいわゆる特別安全衛生改善計画と安全衛生改善計画と労働安全衛生コンサルタントについてのお話です。昨年度の末に、三柴先生から、もう少し分かりやすくしてくださいということと、適用の実際についてインタビューの内容を少し入れてくださいということだったので、その内容も少し整理して今回、含めさせていただいております。

一部赤くしたところがあるんですけども。まず、今回インタビューで篠原先生、玉泉先生、藤森先生には、年末に大変お世話になりました。かなり長時間にわたって、いろいろお話を伺うことができ、ほんとにありがとうございました。

まず、特別安全衛生改善計画のほうについてなんですけれども。立法時から、ほんとにこれ実際に使われるケースがあるんだろうかっていうことが国会の審議などでも示されていたんですが、実際に篠原先生、玉泉先生、藤森先生のお話を聞いたら、実際に適用された事例はほとんどないんじゃないかと。まだできてから適用された事例がないんじゃないかというようなこともご指摘いただきまして。あと私自身も、少しネットとか、あとは労働系の雑誌なども確認をさせていただいたんですが、どうも公表されたものは少なくともないように私自身は確認しているので、適用の実際というところはどうかと言われると、実際にはこの条文はまだ適用されたことがないんじゃないかなというところかと思えます。

その背景なんですけど、これはもうすでに報告書の中にも以前書かせていただきましたけれども、実際に重大な労働災害を 3 年以内に 2 回繰り返す事例っていうのが、ほとんどないということで。今回適用される、この条文が適用されるような幸いなことに、そこまでひどい事業場がない。事業場というか、使用者がないというところも一つあるのかなというふうに思います。要件が結構厳しいというところはあるのかなというところが、まず最初の特別安全衛生改善計画についての適用の実際というところになります。

もう一点、三柴先生からご指摘いただいた、もう一つの安全衛生改善計画のほう。つまり、特安、特衛ではないほうの安全衛生改善計画の適用の実際はどうかにかについてなんですけど。これについては 3 名の先生方からインタビュー調査をさせていただき、実際の事例について少しお話をさせていただきました。具体的な会社名とかは、もちろんないわけですが。

まず、この安全衛生改善計画の作成およびその指示についてですけども。条文上、これ安衛法違反が要件となっていないということもあって。もちろん安衛法違反があれば当然なのかもしれませんが、安衛法違反がなされていない場合であったとしても、この安全衛生改善計画の作成および支持がなされることがあるというようなことがご紹介をいただきました。

法令違反が見られることから、この計画の作成の指示がなされるというよりかは、より優れた取り組みを促すために自主的にやっていたらこうということで、ある種スキルアップという観点から作成指示される事例があるとされていたようです。

また従前、これ現在なくなってしまったそうなんですけど、労働安全衛生融資制度という制度があった時期においては、あえてこの安全衛生改善計画の作成指示に基づいて指定された事業場にすることで融資をして、設備投資、労働安全衛生に関する設備投資を促進していたとのご指摘を頂戴しました。

この改善計画の作成指示は、指定事業場の自主的な労働安全衛生の改善を促すものだというのが立法趣旨として言われていたわけなんですけれども、以前あった労働安全衛生融資制度と相俟って、こういった取り組みを促進していたというふうに考えれば、本条の適用、そういった形での本条の適用というのは、ある種その立法趣旨に沿うものなのかなというふうに考えました。

もう一つは、玉泉先生からご指摘をいただいたところなんですけれども。古いお話ではあるということだったんですけども。安全衛生改善計画の作成指示がなされた場合

に、その事業場になるとその旨を事業場に提示させていたというような実務慣行が昔はあったようです。労組法違反における、不当労働行為におけるポストノーティスの感じなのかなというところもあるんですけども。指定されれば、うちは改善しなければいけないんだということが外に見えるわけですから、そうならないように労災の抑止効果があったのかなというふうにも考えられる一方で、先ほどご紹介しましたように、安衛法違反でなくてもこれ指定される可能性、作成指示がなされるケースってというのはあり得るわけですし、他の人から「指定事業場になっているんだ。ああ、ここは労災を起こしてしまったんじゃないか」というような、ある種誤解を招く可能性もあったのかなということで、現在では当然やっていないということなんですけれども、昔は、そういうような形での実務というのがありましたというようなことも指摘いただきました。

実際、最近はどうでしょうかというような。最近、どのような事例で適用されるのかなというお話をしていただいたんですけども。その際に、どちらかというと製造業とか、いわゆる従来の工場などもそうなんだろうけれども、最近ではいわゆるサービス業などの第3次産業とか、あと介護施設などの事業場に対して適用されている事例があるというお話が、少し伺うことができました。

また、衛生改善計画については、実際に改善させるために多大な設備投資がどうも必要であることが多いことから、指定事業場として作成の指示を出してしまっても実際に対応できる事業場が少ないということもあるようで、指定事業場として作成の指示を出すことが難しいという実態も見られるというお話をお伺いしました。

次に、これはもう一昨年ぐらいになるんでしょうかね。別のヒアリングの中でも少しお話が出てきたんですけども。安全衛生改善計画の作成指示をなされた事業場に対して、都道府県労働局長は安衛法80条に基づく安全衛生診断を受けさせ、その計画の作成等についてコンサルタントの意見を聴くべきことを勧奨することができるというような制度になっているわけです。

以前であれば、作成指示をされた事業場を集めて説明会というのが行われていて、その中でこういう制度ありますよと。いわゆるコンサルタント制度というのがありますよとか、実際にコンサルタント自身から説明はなされることも合同の説明会という形であったようです。実際にそこで事業場の担当者がコンサルタントに依頼することも見られたというふうにいわれていたんですが、現在では労災事例が少なく安全衛生改善計画の作成を指示される事業場が相対的に減っているということもあって、どうも合同の説明会というよりは事業場ごとに説明が行われ、事業場とコンサルタントの間でのつながりが若干弱くなっているんじゃないかなというようなことが示唆されます。

以前もこの点については、森山先生のインタビュー調査においても、コンサルタントの側から見て、どこが指定事業場になっているのか分からなかったと。分からなくなっているというような指摘がありまして。その話とも今回のインタビュー調査の中で、実際の適用の場面でどうなってんのかってなると、恐らくある種、普通にあれだと思っんですが、裏取りと言ったらあれですけども、実際の感覚というの、実務的な感覚と少し平仄（ひょうそく）が合っているのかなというところになります。基本的には安全衛生改善計画については、このような形で実際に適用され、実務上運用されているというお話をお伺いすることができました。

他に81条以下については、コンサルタントに関する規定なので、適用の実際といっても実際の試験の話になってくるので、ここでは少し、かなりご紹介するのがなかなか。何をご紹介すればいいのか私自身あまりよく分からないところもあるんですが。私のほうとして少し追加をさせていただいた内容というのは、以上になります。

あとは年度末に三柴先生から、ちょっと条文に則し過ぎて、そのまま条文を書いているようなところもありましたので、そこは少し修正をさせていただいて、適宜少しでも分かりやすいような形にはさせていただいてます。ちょっと不十分かもしれませんが、

今回は適用の実際を中心にご紹介をさせていただきました。

ちょっと短いものですが、以上です。よろしくお願いします。

三柴：簡潔かつ要点をついていて、よく分かりました。報告がですね。順調に必要な作業を進めていただいていると思いますので、南先生の報告はこれで取りあえず終了とさせていただきます。

次は、鎌田先生と田中先生のところですね。鎌田先生、適用の実際等について追記をいただいていると思うので、状況についてご説明をお願いできますか。

鎌田：じゃあ、ちょっと共有してもよろしいですかね。

三柴：お願いします。

鎌田：声、聞こえてますでしょうか。

三柴：はい。

鎌田：おおむね、その都度さまざまな先生方からインタビュー、あるいはご示唆を受けて追加してるところなんですけれども。三柴先生から特に送検事例含めて具体的な例を挙げるべきであるということから、今回ちょっと2件ほどなんですけれども、赤い……。すいません、何かちょっと。送検事例ということで、88条の計画届のところで送検事例というのを。これは送検事例集から引っ張ってきたものを、こういうふうに書いております。それから、さらに付け加えるものがあれば付け加えていくということです。

あともう一つは100条に関連して、いわゆる労災隠しのところで。労災隠しの事例ということで、これも送検事例から紹介をしているということです。

さらに、これは死傷病報告の提出の手続きの実際、運用の実際というところですね。これ私、以前からどうもすっきりよく分かってなかったの、森山先生とか内田先生からつい先だって、いろいろとご示唆を受けて、さらにその運用の実際。死傷病報告の提出期限とか提出の要否とか、そういうことで実はなかなか面倒な問題がありそうだなということで、一応行政実務としてはどんなふうになってますかっていうことでお聞きした内容をここに書いてあります。さらにまた、森山先生には、さらにいろいろとお聞きすることになるかというふうには思っています。

時間もあれなので、少し私のほうで三柴先生にもお伺いしたいことがあって、あることなんです。この100条関係では、さまざまな形の報告届、それから作業届というのがあります。これは恐らく、さまざまな規則だとか、そういうところで皆^{さん}がそれぞれ触れられていると思うんですが、届けについては私のほうで記載をするということかなというふうに思っています。何よりも、その様式ですね。届けの様式については厚労省のホームページなどを探りながら、できるだけこの様式については参考に挙げようというふうにして集めてるんですが、どうも見つからないものも間々あるということです。

何でそうなったのかなと思ったら、兼用してる場合が結構あるんですね。届けを。様式を。そうすると、若干不安が出てまいりまして、それぞれの報告届、作業届の全体像を示して、かつこれがどういう形で兼用されてるのかということを示してるようなものでマニュアルがないのかなということが今、つい最近悩んでいるところであります。それが1つ。

もう一つは、この報告様式について全部調べて一応コピー取ってるんですけども、これあれですよ。この本文の中にいちいち入れると何か非常に見づらくなってるので、まとめて外付けよう。外付けっていうか後付けっていうんですかね。そういう形で出してよろしいか。いうふうにしたいと思うんですが、そのことについて。

これは書き方の問題ですが、まずは各種様式でどうしても見つからないものがあって、しかも兼用しているというものがあって。これって全体像、どうしたら知ることができんのか。これ、教えていただきたいということで。

以上です。

三柴：ありがとうございます。まず、この報告書での様式の掲載についてなんですけれど

も。確かに分かりやすくという基本方針なんですけれども、行政に提出する様式、書類の様式を網羅的に載せていくことは考えてなくて。要するに、いろんな様式、いろんな届け出の制度と色々な様式があるけれども、典型的にはこういうものですよっていうのを代表として1つ載せるのが一番賢明じゃないかと思います。

あとについて、必要があればどこが違うかっていうことだけメモ書き程度にぼんぼんと書けば、それで字数は削減できるわけで。あるいは様式自体載せないで、どういう内容を書き込むように要求してる。大体共通項はこうであるっていうふうに、ぼんと書いてもいい。私も書式がいろいろある場合は、そういうふうになっているんですけども。ただ、代表例を例えば1つ載せるという場合に外付けにされること自体は、大いに結構かと思います。

もっと言うと、先生の報告書は文章の間に、行間に割と図を載せておられるんですけども。私のもそうなんですけど、他の方々は割と外付け。最初からその図を外付けにしておられるので、その意味では、その部分だけ他に倣うみたいな格好になると。どちらでもいいと思うんですけども。あるいは、本屋に、出版社に渡した時に、どっちかに統一されるかもしれません。

鎌田：分かりました。ありがとうございます。やはり代表的なもので、また特徴的なところを文章で指し示すということで。全ての様式を網羅的に載せるということの意味も、あまりなさそうだなとは思ったので。分かりました。そういうふうな方向でいきたいかと思います。

三柴：ありがとうございます。じゃあ、鎌田先生については、報告書については、もうすでにそもそも充実したものを頂いていて、そこに適用の実際について少し情報を追加していただくことで、さらに趣旨が伝わりやすくなるという方向かかと思えますので、よろしくお願ひいたします。

鎌田：三柴先生、ちょっと忘れて。1点。考察をこれから書くんですけど。要するに私のところは、安衛法の実効性確保というくくりだと思うんですけど。主に労働行政と司法手続き、司法処分のことはもちろん書くんですけど。考察のところ。実効性確保といった場合に、例えば民事救済だとか、さまざまな。要するに、実効性確保、さまざまもろもろってあるんで、そちらのほうは私のところでは書かなくてもいいっていう認識で、よろしいんですかね。

三柴：結論から申し上げますと、もうそれで結構かかと思えます。もっと言うと、この報告書での最初の導入って何でしたっけね。研究方法とか書くところありますよね。それから、最後の考察のところありますよね。ここは本にすると抜けちゃうんですけど。本にすると、要するに本編のところだけを並べて書いていくことになるので。もし考察に書くんですけど、本にも載せたいっていうところがあつたら、それはなるべく本編に持っていただいたほうがありがたいのと。10月までに。それからその後、出版社に原稿を出す段階で、あるいは出版社から。そうですね。初稿でやられると結構出版社も嫌がるから、出版社に原稿を出す前の段階で何とか本の原稿の中に入れていただきたいと。

鎌田：分かりました。考察も載つけるのかかと思ったので。そうすると、実効性確保っていう大枠の中で、労働行政と司法処分だけ書いてて、他にはあるんじゃないかという疑問が出てくると困るなと思っただけで。載らないわけですね。そこはね。

三柴：そうですね。分量的にも内容の平仄的にも、ちょっと載せられないかなという感じがしてます。

鎌田：OKです。じゃあ、撤回します。

三柴：恐縮です。それから、ちょっと戻って、南先生に軽めのコメントなんですけど。適用の実際関係で、適用例がないっていう場合には、ないならないって書いていただくことが大事だっていうのが1つと。

南：はい。

三柴：それから、あと特安から重大事例公表っていう制度について、公表事例を。すいま

せん。公表制度を作った時に、審議会のほうに、安衛分科会のほうに流れてきた資料があつてですね。ここでは、こういう事例があるから、この制度が必要なんだっていう説明で。それで、おっしゃるとおり3年間の間に同じ企業の中で重大案件が2つ以上というところが、幾つか出てきてたんですね。

さらに、これ私の記憶違いかもしれないんですけど、制度ができた後に。制度ができた後に分科会の中に、分科会での審議資料の中に、公表案件まで至ったものが1件か2件あるって見たような気がするんですけど。少なくとも、制度作る前はそれに相当するものがあるっていう資料が出てきたのは、はっきり記憶してます。で、制度ができた後に適用例がわずかだけあるっていう資料を見た記憶があるんで。これただ、すみません、うろ覚えなんで。ここは今の分化会の委員の原さんに、ちょっと確認してもらおうのほうがいいかなと思うんですけど。

原さん。原さん、聞こえる？

原：聞こえております。

三柴：例のあれ、何条にしてみましたっけ。

鎌田：78ですかね。

三柴：78条の重大案件についての企業名公表の適用例があるかどうか、安衛部に聞いてもらえませんか。

原：78条？

鎌田：特別、ごめんなさい。ごめんなさい、特別安全衛生改善計画についてですね。いわゆる特安、特衛と呼ばれるものについて、実際に重大事例があったかどうかっていうのが実はあまり見えてこなくてですね。

原：特別安全衛生改善計画。78条ですよ。

鎌田：78条ですね。

原：ここの適用例。

鎌田：そうですね。実際に厚生労働大臣によって指示された事例があるかっていうことですね。

原：分かりました。

鎌田：すみません、申し訳ありません。もしお分かりになれば教えていただけると、ありがたいです。

原：かしこまりました。

三柴：それでは、次へいきます。あとは、101、103は近藤先生、います？

近藤：はい。

三柴：近藤先生、101、103って、どんな感じだったでしたっけね。

近藤：私の加筆が終わって結構以前に提出させていただいたかなと。

三柴：そうですね。そしたら問題はなしと。森山さんの106から108も終わってましたね。これね。最後の109から115も終わってましたっけね。近藤先生。

近藤：はい。

三柴：ということであれば、これで逐条解説は一応万歳ということですね。

あと、横断的検討課題については、これは別に適用の実際とかを確認する必要もないので。ちょっとこちらについては私のほうでお願いをしていただけになりますけれども。まず笹井さんのほうから面白い報告をいただいているので、ちょっと共有したいと思います。すいません、きょうは実質最後の会なんで、ちょっと延びますけどもご海容ください。

これで入って行って大丈夫なのかな。消えちゃったりしないかな。もし落ちちゃったら、すみません。多分、大丈夫だと思うんですけど。これ、どっかを押すと、ここで流す音声を共有できるんですよ。ご存知の方、いらっしゃらないですかね。確か、どっかを。

<映像開始>

笹井：……が、の明記が増えた。これは。

<映像終了>

三柴：聞こえます？

笹井：聞こえてます。

三柴：じゃあ、よかった。ほしたら、笹井さんの。笹井さんの資料って見れますかね。私が出したほうが早いな、これ。これですね。

<映像開始>

笹井：……自体は、もうそう時間はかからないんですよ。結果からいろいろと名宛人が。

分かったことといえば、まず旧安衛則に比べて現行の安衛則は名宛人の明記が増えていました。あと保護対象についても、旧安衛則に比べ、現行の安衛則では明記が増えていたことです。

また、安衛法 20 条から 25 条に基づく安衛則の保護対象について集計しました。21 条 1 項ひも付く規定については保護対象の明記が多かったですけども、20、22 条については明記の割合が少なかったというような結果になりました。この結果から直ちにどうっていうことが分かるわけじゃないですけども、傾向としては、そういう傾向であることが分かりました。

あと、20 から 25 条の規定の中でも、機械設備の点検、補修や機械のハード的な要件、立ち入り禁止、退避、保護具に関して定めた規定を類型化して集計しました。ハード的な要件っていうのはプレスの安全装置はこういう構造にしてくださいっていうような規制のことをイメージして言ってるんですが、これについては保護対象の明記が少なかったというような状況でした。

あと周知に関する規定については、周知対象は全部書いてあって、41 項あったんですが、全部労働者絡みでしたね。あと一番面白いなというのが立ち入り禁止に関する規定で。立ち入り禁止に関しては、労働者はもちろん立ち入り禁止の対象にしてる規定が多かったんですが、労働者以外の立ち入りを禁じていると考えられるような規定が幾つかありました。具体的には、関係者以外の者とか、係員の他とか、必要でない者とかですね。いずれも爆発を危険源とするものだったので、このような規定ぶりになっていると考えられます。

まだ書いてないんですが、喫煙などの特定の行為を禁止するような規定については、逆に誰に喫煙を禁止させるのかっていうのを明確に書いてなかったですね。その意図はどんなのかっていうのが分からないんですけども、傾向としてはそうなって言うところですね。

概要としては、このような形になります。

〇〇：はい、分かりました。非常に……

<映像終了>

三柴：というような報告をいただいております。

あと、こちらでお願いしたいのが、ことしの秋の労働法学会で報告される方におかれましては、その原稿、学会に提出される原稿をこちらの報告書のほうにも頂きたいと思っていますので。この科研の成果として、こちらのほうにも掲載し、本のほうにも転載をさせて。ちゃんとクレジットを書いて転載をさせていただきたいと思っていますので、よろしくお願ひします。

あと、丸が付いてるものが、報告書にも本にも載せられそうなものということで。全てというわけにはいかないですけども、一定程度ページ数に収まる範囲内でピックアップして。その他はすでに出していただいているものは、報告書として所定の、厚生労働省所定のサイトで報告するという形ですみ分けを図りたいと思っていますので、よろしくお願ひします。

具体的には、「危険のおそれ」についてはすでに学会報告されてる原さんの原稿をくださいということと。それから、北岡先生の罪刑法定主義は、ここ専用のものとしてす

でに頂いているものを使います。それから、笹井さんの報告書は今お示ししたのを使います。森先生の化学物質管理と法定健診についての原稿は、すでに書き終わられていただいているので、それを使います。労働法学会の報告との関係では、副業・兼業、フリーランスの安全衛生規制の原稿を北岡先生から頂きたい。井村さん.....。

北岡：三柴先生、すいません。1点だけ。副業・兼業まで、ちょっと射程には入ってはいませんが。

三柴：いいですよ。これはあくまで仮のものであります。

北岡：それであれば大丈夫です。

三柴：タイトル、どうしてましたっけ。

北岡：一応、学会は「雇用類似と安全衛生政策」。

三柴：はい。ということで修正しました。これはちょっと、いいかげんに付けてたタイトルですけど、立証責任じゃないわ。私法的効力のところは、井村さんの原稿をくださいということと。あと他にも。学会報告用に出される原稿で、この研究班の方の原稿は共有したいと思いますので、くださいということですね。

じゃあ、5分休憩入れて20分から20分程度をめどに、森山さんの法改正提案についての検証をして、これで終えたいと思います。一応、あと10月と11月に入れておりますけれども、なるべく次回10月で締めとしたいと思っています。11月は予備というふうに考えていただければと思います。

じゃあ、5分休憩取ります。

三柴：じゃあ時間ですので、森山さん、お願いします。

森山：はい、今共有いたします。では、よろしくをお願いします。

本日は時間もないってということで、これまですでに議論したことにつきましては、ちょっと省略させていただきまして、36番から検討を開始させていただきたいと思います。

法改正提案の検討の趣旨なんですけども、2年前に全国の労基署にこの研究会からアンケートを送付しまして。その中に1つ、質問4としまして、そういう法改正提案があればお書きくださいということで。手書きなのも恐らくありまして、かなり簡潔というか、シンプルな提案文も多いんですけども。それを多少はこちらの研究会で、ちょっと分かりづらい提案文もあるんですけど、それを汲み取ってちょっと話を広げているいろいろ検討できたならなというところで検討させていただいているところでございます。

それで今回、これまでに、この資料は共有させていただいたんですけど、きのう私のほうでも同じような提案文が幾つもあるものについては1カ所にまとめましたので、ちょっと番号がずれている場合もありますので、その点ご承知いただければと思います。

それで、37番から始めさせていただきます。①は「A、B等の解釈」とタイトル付けましたが、お読みしますと、「労働安全衛生法を刑罰法規として適用することを念頭にした各法条文の規則内容の明確化」。「例えば、安衛則519条の「囲い、手すり、覆い等」、墜落防止についての作業所の端部等に対する「囲い、手すり、覆い等」でございますけれども、それに該当する措置がちょっと不明確である」と。例えば、求められる高さの明確化ですね。結局何センチだったらいいかということ、もっとやってほしということ。

それから、この②としましては、518条第2項。これも作業所を設けられない場合の墜落防護措置ということを含めた条文ですけども、「防網を張り労働者に安全帯を使用させる等の規定においては、防網、安全帯、そして「等」の3つの措置の中の1つの措置でいいのか。または2つ以上の措置を要するのか。そういったことは、ちょっと不明確である」というような点でした。

これについては、これまで①については検討済みでして。「等」の内容は法、「あるいは規則本体でもう少し明確にすべきであろう」という提案がありました。これ以外にももしご意見があるようでしたら、もう一度検討をしたいと思うんですけども、いかがで

しょうか。特にないようでしたら、これでもできるだけ明確化する方向でということで今後検討を要するというので、よろしいでしょうか。

玉泉：すみません、玉泉ですが。②のほうの、1つの措置でよいか、または云々というところは、読み方からいえば明らかに1つというのはいまもう分かるわけじゃないんでしょうか。2つ以上の措置というふうには、考えておりませんがね。だからその点は、法律の読み方が分かっている人だったら、当然分かるはずやと思うんですけど。保護帽は墜落防止措置ではないでしょうか。

保護帽があったらね。防網、安全帯、保護帽等というふうに保護帽がそこにあるのであれば、その措置でいいかどうかちゅうのはまた別の問題としてあるかもしれませんが、法の読み方としては明らかに、他の条文もみんなそうですけど、ポツですよ。

「その他」と「その他の」が違うのと同じように、他でもその中のどれかのチョイスになるわけですから。それ書くのは〔3つの措置の中の1つの措置のみでよいか又は2つ以上の措置を要するかわからない、というの〕、ちょっと恥ずかしいんじゃないですかね。

森山：分かりました。

玉泉：ちょっと法律家の人と検討していただいたらどうでしょうか。

森山：分かりました。

三柴：文言解釈の話〔防網〕、まさに字面の解釈の話なんですけど、「防網を張り、・・・」ってつなげている場合は、どちらにも必要っていうふうに読んじゃう人が出てくるのは分かる気はするんですよ。だから、普通法律上の表現では複数を列挙して、そのどれかをチョイスすればいいっていう場合は、「防網を張る、労働者に安全帯を使用させる等」というふうになる。「張り」じゃなくて「張る」と思うんですけど。そこはどうなんですかね。

森山：「張り」というのは連用形ですが、それによる文理解釈の違いについては私は考えたことはありませんでした。（内容的には）墜落しない措置を講じろってことなので、安全帯とその取り付け設備があれば、それを使用させれば落ちないということで、防網はなくてもいいんじゃないかと解釈していました。

玉泉：519条ですと、墜落……開口部ですよ。「囲い、手すり、覆い等」ってあるでしょ。その3つやらないといかんのかとなってきますね、そこ。

森山：そうですね、ええ。

玉泉：それはないですよ。どれかでしょう。明らかに。

森山：はい。

玉泉：だから、そういうふうに従前から読んでるわけで。これを3つ全てやらなければならぬという読み方、従前からしてませんからね。他の条文も皆そうですよね。その他のというふうに、「その他」であれば明確だと思うんですけども。下の条文には、「その他の」ちゅうの、あるところもあるんですけども。他のところではですね。僕は端的に、その3つは例示的に挙げてますので。

森山：これはおかしいですよ、やっぱり。この2番は確かにおかしいと思います。この提案というか。

玉泉：提案というのは、おかしいと思うけどな、やっぱり。読み方もちょっと。

森山：ちょっとこれは、例としてはよくないです。申し訳ない。

玉泉：よくないと思う。出すのもよくないと思う。

森山：ありがとうございます。

さて、ここで「等」について、関連した問題を提起させて頂きたいと思います。これも実際の運用では何とかうまく運用はしてるんですけど、度々問題になってしまうものなのですが、安衛則147条がございまして。これは、プレス以外で、手等を挟まれるような機械について規定しているものなんですけども。条文を見ると（適用の対象となる機械について）「事業者は射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等」という規定振りで、

(必要な措置について)「労働者が身体の一部を挟まるおそれがある時は、戸、両手操作式による起動装置その他の安全装置を設けなければならない」と規定しています。この条文の適用対象機械からは、プレス機械と食品加工用機械が除外されております。

(他方で)例えば JIS (B9711) などでは、(適用対象機械の定義を)内包的記述により行っています。安衛則 147 条は「等」でやっていますから外延的記述ですけども。この JIS のように、例えば「二つの可動部が向き合って動く。または一つの可動部が固定部へ向かって動く」と。それによって人体部位が押しつぶされることを回避しなければならないということになってますけども。そういった記述にしていく方向もあるのかなと、私はちょっと思っております。

ということで。それについては、もしご意見ある先生方はいらっしゃれば、ちょっとお聞きしたいんですけども。そういった議論というのは何か。もしございましたら。よろしければ浅田先生。

玉泉：玉泉ですが、よろしいですか。

森山：すいません。はい。

玉泉：昔から僕、いつも思ってるんですけどどっちかいたら(安衛則)147条の対象機械をもうちょっと明確にしたほうが、ええとは思いますがね。

森山：そうですね。

玉泉：(安衛則)131条のプレスに該当しないのは、大体(安衛則)147条にしてるんですけど。

玉泉：この「等」のほうが、ものすごくファジーなんですよ。

森山：この「等」っていうのは、つまり、おっしゃるとおりで適用対象物に対する「等」っていうのは、非常に困るんですよ。措置の「等」は、実務上合理的に解釈できるんですけども、適用対象が「等」でやられてしまうと非常に難しいというか。

玉泉：おっしゃるとおりですね。そう思いますね。すみません、以上です。

森山：すいません、何かもう時間もあれなんですけども。浅田先生にお聞きしたいんですけど、こういった(「等」を使用した)表現っていうのは何か安衛部のほうで何か議論があれば、お伺いしたいんですけども。

浅田：私が知っている範囲では、(安衛則)147条のこの条文の対象物についての議論があったとは聞いておりません。

先ほどの議論を聞いておきますと、やはりこれ、対象が何かというのは構成要件上、大変重要な要件ですので、それは単に機械を幾つか並べて「等」だけでは、あまりに不明確なのかなと。少なくとも、対象となる要件が明らかにするような表現に改めたほうが適切ではないのかなと思われまます。

森山：ありがとうございます。(これに対し、)措置に「等」をつけるのは、ある程度許容していったほうがいいんでしょうか。

浅田：措置というより、だから措置の目的が明らかになるような表現ぶりであるならば、それは解釈できると思うんですよ。例えば、墜落を防止する措置とか挟まれる危険を防止する措置とか、そういう条文上それが明らかであれば解釈で補えるとは思いますが。

森山：分かりました。ありがとうございます。

三柴：やっぱり法律屋の発想で申し訳ないんですけど。さっきの(安衛則)519条ですかね。それもそうなんですけども、法律屋だとやっぱり「防網を張り」だと、何か両方を要求するように聞こえちゃうっていうのもあるのと。それから、だから安衛則も少し罪刑法定をいうのであれば、その表現を正確にっていうのは意識してもいいのかなというのと。それから、今の(安衛則)147条については恐らくですけども、実際に今想定してない機械でも災害が起きたら「等」で読み込んじゃうんじゃないかなと思うんですよ。だから、もし災害が起きたら「等」に読み込んじゃうんだろうなという気がするんです。どうなんでしょうね。「等」にある程度たわみを持たしておくのがいいのか、

それともかつちり限定列举で、これ以上は入れないよというふうにするのがいいのか。そこは予防の効果と安衛法の罪刑法定との関係でバランスさせないと。何か、どっちに寄り過ぎてもうまくいかないような気がするんですけど、どうなんでしょう。

森山：私が考えてるのは、例えば手が押しつぶされる程度の動力を有して、かつ「可動部が向き合って動くか、固定部へ向かって1つの可動部が動く」とかかっていう、こういった抽象的な表現を使用してもいいのかなっていうのは、ちょっと思ってますけど。どういうふうに考えていくのか。

三柴：そうですね。それは賛成ですね。確かにね。

森山：いわゆる性能要件や自律管理といったことやってくんだったら、JISのような表現も、ちょっと取り入れてもいいのかなというように。ただ、そうするとやっぱり安衛則全体の問題になってきますんで、全く簡単ではない問題なんですけど。

三柴：でも、少しずつでも手付けないと変わらないので。おっしゃるように、その。安衛則の時代、どっかから引き継いできた、ひいては工場法時代から引き継いできたって規定があるんだけど、例えば旧安衛則については結構場当たりの規定作ってる感じがするんですよ。

だから、結局ものによっては、さっきお示した笹井さんの分析がよく示してるけども、ものによっては具体的な対象を列举して規定をしているけれども、ものによってはもう少し包括的に機能を書いて性能要件的な定めになっていたりして。あまり一貫してないんですよ。

だから、取りあえず性能要件的に書いて、要するに何をしちゃいけないのかっていうのが明確になる書き方ができるんだったら、そっちに直してったほうがいいとは思いますが。そこは、(安衛則)147条は森山さんの提案に私は賛成ですね。

森山：ありがとうございます。先生方。

北岡：北岡です。1点よろしいでしょうか。

罪刑法定主義の見地から、今の518条2項なり147条ですか。安衛則の。これどう読むかんですが。恐らくは、今現行解釈として恐らくいっぱいいっぱい、この解釈が許されるんじゃないかと。

私も1年生向けに今、法学入門的なことやるんですが、そこでよく言うのは、この拡張解釈と類推解釈。拡張解釈は一応、刑法上も許容され得るというんですけど、その例としてよく挙がるのが刑法129条の過失往來危険罪。ここで汽車っていう文言があるんですよ。過失によって汽車を転覆させたりすることは、当然これは過失往來危険罪になるわけですが、この汽車にガソリン車が。ガソリンカーが、普通の自動車ですね。含まれるかどうか。動力源は異なりますので、もう厳密な解釈をするとガソリンカーは含まれないとなり得るわけですが。これについては戦前の大審院判決においても認められていますね。拡張解釈は。汽車の代用のガソリンカーについては、確かに燃料は違うんだけど、交通往來の安全を保護するという規定の趣旨であったり、あるいは同一の性質などを念頭に、汽車にガソリンカーを含めることを許容したと。

動物でいうとすると、馬とロバ。もう何か、いっぱいいっぱいの気がするんですけど。授業で話してても、あんまりうまい例じゃないなと思ってますけど、馬とロバは拡張解釈としては許容されるっていうことは、よく言われます。

これに対して、類推解釈として許容されないというのは、例えば「馬はこの橋を渡るべからず」と規定している中で、牛もこれは同じ生き物だから馬に含まれるんだと。これは類推解釈として許されないというのが標準的な、法学入門教科書でよく記述されている例です。

その見地から見ると、先ほどの(安衛則)518条2項も、あるいは(安衛則)147条も、それなりに拡張解釈で認められる範囲なのかなと思いますけれど、三柴先生がご指摘のとおり、曖昧さはこれは。もう曖昧さは当然否定できませんし、時代状況等に応じて規定の文言を不断に見直していくというのが当然、必要だとは思いますが。

森山：ありがとうございます。

北岡：あと、（安衛則）518条、仮に明確化するのであれば、新たに同条3項を新設するのが一番、すっきりはするのかなと思います。

森山：といたしますと、3項というのは？

北岡：例えばですけれども新たに518条3項に「事業者は前項の規定により、防網を張り労働者に安全帯を使用させることが困難な時は、保護帽を着けさせないといけない」と規定を追加するのが恐らく一番明解なんでしょうけれど、非常に条文が煩雑化するので、恐らくはこういう立法選択をされたのかなというふうには、今ちょっと推測しておりました。

以上です。

森山：これを3項にするというお話だと思うんですけど。

北岡：はい。

森山：これを3項にする。ありがとうございます。

北岡：分かりやすさでいうと、そうなるんですけど。

石崎：すみません。ちょっと518条についてお伺いしたいんですが。要するに、3つのうちのどれかっていう。安全帯の使用か防護網（防網）か等かだと思うんですけど。今お話あったように、この「等」っていうのは、安全帯を使用させることが著しく困難っていう状況がないと選択肢としては出てきては駄目っていう、そういう理解になってくるんですかね。

北岡：本省の行政解釈は、そう書いてるんですね。確か。

石崎：ですよ。

森山：防網と墜落制止用器具と、何かしらそれと同等なものであれば、特に優先順位なく、何かしら同等な措置があれば。

石崎：何かしら同等なら、それでもいいっていうことなんですか。

森山：いいと思うんですけど。ただし、保護帽だけですと。保護帽って当然頭部だけですので、頭部以外傷害を受けるので、（頭部以外には）効力がないということで。それは優先順位を通過で付けているというような形なんです。

石崎：なるほど。何か、実は調べてた判決で、日本総合住生活ほか事件の判旨の中で、一丁掛けの安全帯を要は使ってて、それで事故が起きちゃったって話だったんですけど。高裁は、二丁掛けを使っていって、その状態がですね。一丁掛けだけ使わせてるって状態が、この518条2項違反にすらなるみたいなことを何かちらっと言っていて。いや、そうなのか、ほんとにそうなのかなって、ちょっと思って気になってたんですけど。つまり「等」っていうのがあるんだとしたら、別に一丁掛けだったとしても、ちゃんと指導したりとかしてれば、別に違反にはならないんじゃないかなっていう気もしたんですけど。何かちょっと、その高裁の判決がよく分からなくて。すみません、ちょっと口を挟んでしまいました。

森山：ありがとうございます。

柳川：すみません、ちょっと一言だけ口挟まさせていただきますと。

森山：お願いします。

柳川：行政の解釈は、例の木から落っこったってあの判決の時にはすでに出ていたんですけど。落ちたのは、移動の時です。行政は移動の時は、墜落制止用器具を着ける必要はないという解釈をしています。必要なのは作業する時だけですね。なので、あの判決は大変……。あれ、移動してる時でしたよね。枝を払って。

石崎：そうです。移動した時です。

柳川：しかも行政は、よせばいいのにガイドラインの中で、木の伐採なんかをする場合については墜落制止用器具が使えないんだから、保護帽で構わないみたいなことをはっきり書いてるんですね。ちょっと、よせばいいのという気はしますけど。

すみません。余計な口、挟みました。

森山：ありがとうございます。木の伐採の時は、私なんかも基本的には高所作業車を使用するっていう前提も1項違反で指導することもありますけども。

すいません、石崎先生の……。

柳川：誤解のないようにお願いしたいんですけど、移動の時について法律上違反にはならないというふうに言ってるだけで、行政のほうも、移動の時も墜落制止用器具を着けるというふうには言ってます。ガイドラインでは。そこ、ちょっと誤解のないよう、お願いします。あくまでも、それは法律上は義務がないというだけですね。

森山：石崎先生のそれは、民事裁判ですか。

石崎：民事裁判です。

森山：ありがとうございます。

石崎：そうすると、高裁がちょっと厳しく判断し過ぎてる感じがあるということで、いいんですか。

森山：ただ、条文をそのまま解釈すると、特に高裁判決が間違ってるわけじゃないと私は思うんですよ。移動と作業っていうのを、（文理上）分けるのか分けないのかっていう問題だと思いますので。

石崎：義務違反を認めた判断自体は別に、それはそれでいいのかなと思うんですけど。何か、その時に518条2項で予定されてる措置がとられてないっていうようなことを言ったのは、余計だったんじゃないかなという気がしてるっていう。

森山：条文に立ち返ると、やはり作業に移動が含まれるかどうかっていうのは、完全に法解釈の問題です。裁判所がそう解釈すれば行政解釈より優先されるということであると私は思ってます。

石橋：もちろん、そうなんですけど。ただ、この裁判官もそういう意味で、ちょっと解釈……。一審は違う判断なんです。なので、ちょっと。そういう意味で、裁判官でも悩むところではあるので。そういう意味で、先ほどの北岡先生のご提案ですとか、より明確化してくっていうのは、やっぱり必要なのかもしれないなっていうのをちょっと思ったっていう次第です。

森山：ありがとうございます。先生方、他にいかがでしょう。

三柴：森山さん、時間も時間なんで、あまり進めませんでしたけど、次回はいけるでしょうから。要するに、この件は明確化が必要ということで、ただ、北岡先生言うように、法解釈って硬いようできて柔軟性はあるので、拡大解釈で許される範囲はいいんでねっていうところで収めてみたら、いかがでしょうか。

森山：はい。ありがとうございます。では、きょうはこれだけで。

三柴：そうですね。これで終えたいと。本来でしたら、全参加者の方に一言頂くべきところなんですけど、ちょっと時間がないのと、きょうは進捗状況の確認に。実質上、修正を予定すると最後の会ということで。進捗（しんちやく）状況の確認に費やしましたんで、お許しをいただきたいと思えます。また、内容的には濃い会になったかなというふうに思っております。

どうも本日も非常に有益なご所見等をありがとうございました。では、あともう残りも少ない研究会になりますけれども、よろしく願いいたします。どうもほんとにありがとうございました。では、これで終了いたします。

新厚労科研安全衛生法学プロジェクト

第4回（通算第28回）会議開催要項

2022年10月15日（土曜）13:30～16:00
於）Zoom

1 報告書執筆上の留意点（概ね再掲）

- ・現場のリアルが見える体系書。判例、実例、運用実態を徹底的に重視する。
- ・運用実態（適用の実際）については、先に共有した行政官・元行政官向けの調査結果や労働調査会発刊の送検事例集等を積極的に引用する。その他、厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」、裁判例、労働者健康状況調査等を積極的に参照して下さい。三柴報告書を参考にして頂く。

この項目は、基本的に監督行政の条文運用実態や、規制対象による履行状況を記す項目であり、履行支援のためのガイドライン等は、「内容」欄に示す。

引用方法

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）

とする。

- ・技術的な用語、法的用語について、用語解説を徹底する。
- ・平易な表現に努める。ただし、先ずは情報の洗い出しを進め、表現の工夫は後に行う方法も可。

・技術的な用語の解説について：謝金を出せるので、やりとりの経過を記録して、ある程度まとまった段階で、担当アシスタントの早川さんに送って下さい。

・現段階で報告書にみられる問題点と改善方法

1) 報告書冒頭の要約部分に、執筆テーマ（～について書いていきます）や解説対象条文の内容をそのまま書いておられる方がおられます。調査して判明した事柄の要約を記載して下さい。

2) 関連条文の欄には、解説対象条文の下位の政省令・通達のみを書いている方がおられます。他の分野の法律（建築基準法、健康増進法、化審法など）で、同じ問題に規制をかけていて、適用の重複が生じる可能性がある規定を記載して下さい。

3) 適用の実際の欄に、履行支援のためのガイドラインや行政による案内のみを書いている方がおられます。監督官らによる運用実態を記載して下さい。

4) 関係判例の欄の記載が乏しい例がみられます。解説対象条文に直接言及していなくても、規制の趣旨に関わる判例を積極的に採り上げて下さい。

5) 私法上の効果の欄の記載が乏しい例がみられます。直接その条文に違反した場合の民事救済のみでなく、被災者が加害者側の落ち度を追求する際に援用する可能性を考え、いろいろな当事者、関係性を多角的に想定して論じて下さい。

2 特別報告

東海村 JCO 臨界事故に関する刑事事件の整理

三柴 丈典

3 研究経過報告

【逐条解説】

三柴 (1～5)

未了 (現在遂行中)

大藪+近藤 (6～9: 労災防止計画)

大藪報告、近藤による災防計画策定関係者へのインタビューを踏まえた加筆修正は完了。三柴による要約の加筆修正は未了。

三柴 (10～19 の 3)

未了 (現在遂行中)

原 (20～21) (* 語り部情報追加)、

本論の報告は完了。適用の実際、語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。

佐々木 (22～25 の 2) (*)、

本論の報告、語り部情報の加筆は完了。三柴による要約の加筆は未了。

森山 (26～27)

報告完了。三柴による要約は未了。

石崎 (28～28 の 2) (*)

報告は概ね完了。三柴による要約は未了。

三柴 (29～32)

報告、要約共に完了。

淀川 (33～34 条) (*)

報告完了。三柴による要約は未了。

森山 (35～36)

報告完了、三柴による要約は未了。

井村 (37～41) (*)

報告は概ね完了。三柴による要約は半分ほど完了。

森山 (42～44 の 2)

報告は着手段階、要約は未了。

淀川 (44 の 3～54 の 6)

報告、要約共に未了。

長谷川（55～58）（＊）

報告、三柴による要約共に完了。

阿部（理）（59～63）（＊）

報告は概ね完了。三柴による要約は未了。

石崎（64～68の2）（＊）

報告はほぼ完了（68の2、関係判例を進行中）。語り部情報その他追記部分の要約は未了。

吉田（69～71の4）

報告完了、三柴による要約は未了。

大藪、只野、近藤、三柴（72～77）

報告及び三柴による要約共に完了。

南（78～87）（＊）

報告は完了。三柴による要約は追記部分以外完了。

鎌田・田中（88～100）

報告は概ね完了。三柴による要約は追記部分以外完了。

大藪・近藤（101～103）

報告完了、三柴による要約は未了。

吉田（104～105）

執筆者交代。報告、要約共に未了。

森山（106～108）

報告完了、三柴による要約は未了。

大藪・近藤（109～115）

概ね報告完了、三柴による要約は未了。

【横断的検討課題】

- ・性能要件規定の是非と射程（三柴） おそらく×
未了。旧安衛則に関するメモのみ作成済み
- ・安衛法・規則の名宛人と保護対象の整理（笹井） おそらく○
- ・建設アスベスト訴訟の意義～安衛法の保護射程～（）
- ・作業関連疾患の予防（三柴） おそらく×
未了。
- ・罪刑法定主義と安全衛生の確保の関係（北岡） ○
報告は概ね完了。三柴による要約は未了。
- ・「危険のおそれ」（原） ○（昨年労働法学会報告テーマ）
労働法学会用の原稿は脱稿済み。三柴による要約は未了。

・発注者の責任、派遣労働者の安全衛生管理（近藤（ただし、発注者の責任が優先） おそらく○

未了。

・化学物質管理（森） ○

報告、要約共に完了。

・法定健診制度（森） ○

報告、要約共に完了。

・中小企業の安全衛生管理（高木）

完了。研究書掲載の適性については要検討。

・雇用類似と安全衛生政策（北岡） おそらく○（労働法学会報告テーマ）

報告、要約共に未了。

・安衛法の私法的効力（井村） おそらく○（労働法学会報告テーマ）

報告、要約共に未了。

・産業ロボットへの接触に関する規制（藤森） ×

報告は完了しているが、体裁整備と内容の深化が必要。

・SDGsと労働安全衛生（永田） おそらく×

未了。現在、別の厚労科研プロジェクトで調査中。来年度のプロジェクトで報告書提出

予定

・特別規則の成立経緯、趣旨と基本構造、統合の可能性 おそらく×

（衛生関係：藤森、安全関係：浅田）

藤森報告書：体裁整備が必要

浅田報告書：用語解説・図示が必要

・事務所則における男女別トイレの是非（内藤） ×

提出されるか不明。

4 法改正提案等の検討 →○の可能性あり

・行政官・行政官 OB からの提言にかかる検討

先に実施した各都道府県労働局、主要監督署、関係団体に勤務する行政官・行政官 OB を対象とした調査で示された要検討事項と法改正提案について、個々に検討する

推進担当：森山

5 今後の予定の確認・調整

11月12日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

分担研究報告書の締め切り

10月末日

研究代表者において、約20名分の分担報告書をチェックし、やりとりさせて頂く必要があるため、期限厳守をお願いします。

三柴：大体皆さん入られたようなので、始めたいと思います。聞こえてますでしょうか。

改めまして、ご参集ありがとうございます。本日、なるべく本日で終えたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

では、早速ですけれども、会議開催要項に従って進めたいと思います。まず、かなりくどくなっていますけれども、徹底のために、また今日、できれば最後にしたいということもありますので、報告書の基本方針、執筆上ご留意いただきたい点について改めてお伝えをします。

最も重視している、他に出ている本と差別化できる要素は、要は現場のリアルが見える体系書にしたいということであります。現在出ている安衛法の体系書っていいですよ、体系書、解説書といいますと、一部を除いては、要は法律条文と関係する政省令、通達を並べているものが多くて、確かに安衛則の解説書等で、図式なんかも結構盛り込んでるものがありますけれども、事件とか監督指導実務とか、そういうところまでは洗っていないということで、実務家も経験がないとなかなか読めないという感じになっているので、できれば事務系の方でも、手元にあって、関心のあることをぱっと調べられるというような本にしたいと思っております。

従って、運用実態、適用の実際のところが特に重要ということになりまして、その部分については、以前に実施した行政官らに向けた調査の結果であるとか、それから、行政のほうで公表している監督指導の結果の公表情報であるとか、あるいは健康問題については労働者健康状況調査等ありますので、そういったものからどんどん実態を抜き出して、そのストーリー性を立てて記していただきたいということであります。

それと、これは基本的なことですけれども、適用の実際の部分というのは、あくまでも条文の運用実態等を書いていただく箇所ですので、履行支援のためのガイドラインとか、手引きとか、マニュアルとか、そういうものを書く場所ではないと。それはあくまでも条文の解釈に関するもので、内容欄に示していただきたいということであります。

それから、技術的な用語や法的な用語、いわゆる専門用語については、用語解説を徹底していただきたいということもつとに申し上げております。また、平易な表現に努めていただきたいと。要は、単に実務家向けにそうしてほしいということだけではなくて、専門家でもちょっと分野が違うと、もうある分野の専門用語は分かりませんので、そこはご留意いただきたいということであります。

また、その技術的な用語の解説について必要だということであれば、謝金は出せますので、その専門家にまとめてお聞きいただいて、その謝金をこちらの事務の早川さんに送っていただきたいということも申し上げてまいりました。

現状、報告書を拝見していて感じられる問題点もここにまとめてあるとおりでありまして、まず、要約部分に要約を書いていないと。その解説対象条文の内容をそのままコピーしているようなものを見受けられるので、要するに調べて分かったことをちゃんと要約して書いていただきたいということが1つですね。

それから、関連条文のところに、単に解説対象条文のひもづき政省令等を書いておられる方がおられますけれども、そういうことを意図してるんじゃないかと、同じ問題について、ある解説対象条文が、その適用対象とするような事情に、他の法令も重疊的に競合的に適用されるというような可能性があれば、それを拾い上げていただきたいということ。

それから、先日メールでお送りしたように、関連条文を挙げる時には、単に何法何条と書くんじゃないかと、それがどういう内容なのかということも簡単に括弧書きでもいいから記していただきたいと。とにかく読み手の便宜を考えていただきたい。読み手に配慮していただきたいということをお伝えしております。

それから3) はさっき申し上げたんで繰り返しません。

それから、関係判例の記載が乏しい例が見られますので、ここはなるべく充実化していただきたいということですが、単に専門データベースなどを見ても、条文にひ

も付く関係判例が出てこないということは多いわけですね。これは専門書を見ていると、データベースには載っていないけども、専門書には書いてあるということが結構ありますし、それから、一見その情報に関わりないようでいて、実は言外にその条文を意識しているなどという判例も結構あります。

また、見ようによっては、その条文に関わるような民事上の判例というのもあったりしますので、そういうものは拾い上げていただきたいということでもあります。

それから、特別報告は、今日は私から端的にもう要点だけ、JCO 臨界事故についてお伝えをしたいと。正確には、その事故後に下された刑事裁判の判決のポイントだけお伝えしたいと思っておりますけれども、ちょっと順番を変えまして、3 番の研究経過報告のほうから行きたいと思います。

まず、1 条から 5 条と 10 条から 19 条の 3 については私の担当で、現在鋭意進めているところということでもあります。この JCO の臨界事故についても、この部分を調べている間に行き当たったということでもあります。ただ、やっぱり遅々として進まないというか、技術的な事柄とかっていうのは一から調べていかないといけないので、ものすごく時間がかかるということを繰り返して、時々気が狂いそうになるなどというのが本音としてあります。終わるんかいな、これっていう、そこはかたない不安にずっとさいなまれっ放しなんですけども、逆に言うと、だから意味があるプロジェクトなんだろうというふうに思っています。

それから、6 条から 9 条は防災計画関係で、現在 14 次防ねってところです、行政においてはですね。で、13 次防まではここに書かれているということなんですけれども、私の認識では、近藤さんによる関係者へのインタビューも踏まえた加筆修正は終わっていると理解しているんですけども、今日、近藤さんおられますかね。

近藤：はい。

三柴：この理解でいいですか。

近藤：はい、終わっています。

三柴：はい。ありがとうございます。

次、20 から 21 条は原先生の担当で、適用の実際、とりわけ語り部情報の加筆がまだだったんでしたっけね。これは原先生、いかがですかね。

原：はい、すいません、現在執筆中ですので、どうか締め切りまでもう少しお時間頂ければと思います。失礼します。

三柴：はい、大丈夫です。もともと 10 月末の締め切りなんで、よろしく願います。

それから、佐々木先生は既にもう完了しているけど、私の要約が終わってないだけという理解で、これでいいですよ、佐々木先生。

佐々木：はい、そのとおりだと思います。

三柴：森山さん、26 条から 27 条は森山さんの担当で、これは報告完了し、私の要約が終わってないだけと。

それから、28 から 28 条の 2 は石崎先生の担当で、報告はおおむね完了しているけれども、私の要約が終わってないというか、まだ報告自体、詰めが済んでないという段階でしたかね、石崎先生。

石崎：はい、そうですね。大まかな内容は前回ご報告させていただいたとおりで、あとちょっと用語の説明ですとか、若干 = 背景 = 災害とかで追記したい部分が残っていると、そのような状況です。

三柴：ありがとうございます。

29 条から 32 条は私担当で、これは報告、要約ともに終わっています。

33 から 34 条は淀川先生の担当で、報告は既に終わっているけど、私の要約は終わってないということ。

それから、35 条から 36 条は森山さんの担当で、報告は終わっていて、私の要約は終わってない。あー、気重い。

37 条から 41 条は井村先生の担当で、報告はおおむね終わっていると。私の要約も、前に頂いた分については終わっているから、半分ほどが終わってることになるっていう理解で、これいいですかね、井村先生。

井村：はい、それで。

三柴：42 条から 44 条の 2 は森山さんで、報告が着手段階という理解でよかったですかね。

森山：はい。ちょっと何とか終わらせたいと思います。

三柴：よろしくお願いします。

44 条の 3 から 54 条の 6 は淀川先生の担当で、これは報告はまだ終わってないんでしたっけ。

淀川：はい、報告までございまして、ずっとサポートいただいている元行政官の奈良先生と毛利先生にちょっとチェックいただきながら進めているところで、何とか 10 月末までには出したいとおもいます。

三柴：よろしくお願いします。

55 条から 58 条は長谷川先生の担当で、報告は終わっていて、要約もほぼ終わっているけれども、語り部情報を追加していただいた分の要約がまだ私のほうで終わっていないという理解だと思います。

それから、59 条から 63 条は阿部理香先生の担当で、報告はおおむね終わっているということです。長谷川先生、阿部先生、この理解でいいですか。

長谷川：まず長谷川です。語り部情報の部分は、私の報告書の中に溶け込んでいまして、三柴先生のほうで、別途加筆っていうのは、何かさらに分かれるのでしょうか。ちょっとそこが、●のほうの。

三柴：いやいや、溶け込みで大丈夫ですし、私の要約は、ただ、溶け込みすらしてなかった時の要約しかしてなかったんじゃないかなっていう記憶なんですけど。

長谷川：そうですか。分かりました。

三柴：でも、私が要約作った段階で溶け込み終わってたんだったら、もう私の要約も終わった扱いでいいと思います。

長谷川：確かその時点で入っていたかと思います。

三柴：分かりました。

長谷川：ので、多分その部分がなしで大丈夫かと。ありがとうございます。私からは以上です。

三柴：ありがとうございます。1 つ肩の荷が下りました。

阿部先生、いかがですか。阿部先生は入ってないか。入ってないですね。すいません、次、行きます。

64 条から 68 条の 2 は石崎先生のご担当で、報告はほぼ終わっているということよかったですよね、これ。語り部情報を追記していただいたんでしたっけ、これ。

石崎：昨年度、入れさせて……。この研究会で、もしかしたら報告してないかもしれないんですけど、多分、入れさせていただいたような記憶があります。で、68 条の 2 がちょっと手付かずだったところ、ちょっとこの間、そこを今、中心に進めて、鋭意進めているところと、あと、関係判例でちょっとまだ書けてない箇所なんかがありましたので、今そこらへんを進めているところになります。

三柴：分かりました。私の要約は大体終わっているのですが、終わってるんですけど、そうすると、追加するとすると……。語り部情報も、私が要約した段階で盛り込んでいただいていたんでしたっけ。

石崎：要約された、昨年ですよ。

三柴：ええ、昨年。

石崎：恐らくそうなのかなとは思んですが、ちょっと自信がないです。

三柴：分かりました。じゃあ、チェックはするという趣旨で、語り部情報と、それから、語り部情報、その他追記部分の要約は未了としておきます。こう書いておけばチェック

はするのでという。

石崎：はい。

三柴：次、69条から71条の4は吉田先生ご担当で、これはつい最近報告書を頂いたということで、私の要約はこれからになる。

72条から77条は大藪先生、只野先生、近藤さんのご担当で、報告、要約ともに完了しています。

78条から87条は南先生のご担当で、報告は完了していけど、要約が終わってないと。

88条から100条は、報告は、これは終わったという理解でいいんですかね、鎌田先生。

鎌田：はい、おおむね。ただ、100条のところを結構、手、入ってますので、内容はほとんど変わってないんですけど、今、一生懸命書いているというところで、10月の末までには終わるとい、そういう見通しでやっています。

三柴：ありがとうございます。

101条から103条は大藪先生と近藤さんのご担当で、報告完了していると。

それから、104条から105条は吉田先生がご担当で、執筆者交代という経過もありまして、他の条文についてもそうですけども、執筆者交代という経過もありまして、先頃、71条の4までの報告書を頂いたところですので、引き続きこちらのほうも執筆をお進めいただければということになります。まだ、だから終わっていないということですね。

106条から108条は森山さんの担当で、これは報告は既に終わっていて、報告書は出していただいている、私の要約が終わってないと。

そして、最後、109条から115条は大藪先生と近藤さんのご担当で、おおむね報告は完了しているということになります。

以上の理解でよろしいでしょうか、先生方。大丈夫そうですね。

あとは、横断的検討課題のほうですけれども、性能要件規定について書きたかったんですけども、ちょっともう時間がなくて、盛り込めないかと思えます。

それから、笹井さん担当の安衛法と安衛則の名宛て人と保護対象、そして規制内容の概要の整理ですが、これは先般頂いたところで、非常に充実した内容でありました。本省の担当者のほうにも送ってあります。

それから、建設アスベスト訴訟の意義については、書き手が見つからないもんですから、ちょっと盛り込むのは難しいと思っています。

それから、作業関連疾患については、これは逐条解説のほうで実質的にこの内容を盛り込めるので、落としていいかなと思えます。

それから、罪刑法定主義については北岡先生のご担当で、既に報告書を頂いている。これはもう報告書にも、それから著書のほうにも、研究所のほうにも掲載できればと思っています。

それから、原先生担当の「危険のおそれ」は、昨年の労働法学会で日独の比較法研究を物されている。これを転用できないかなと思っています。実は、今年の労働法学会での報告内容も、このプロジェクトの成果の一環ということもありまして、この報告書を今年度のこのプロジェクトの報告書と、それから発刊予定の著書のほうに載せたいと思っていますのですけれども、労働法学会誌との著作権の調整があるので、現在、編集委員長の武井先生と、それから緒方先生に問い合わせています。転用していいですかということをお聞きしています。ちょっと書き換えてくれって言われたら、ご助力をお願いしないといけないと思えます。大体の内容は一緒でもいいけど、少し書き換えてくれって言われたら、先生方にもちょっとご協力をお願いしなきゃいけないと思えます。

それから、近藤さんをお願いした、発注者の責任等ですが、これはいかがですかね、近藤さん。

近藤：今、書いているところで、取りあえず、いったん10月末までに1つのまとまりとしては出せそうかなとは思っていますので、10月末までにいったん出したいと思えます。

三柴：分かりました。ちょうど今、厚労省で、フリーランスとか、ギグワーカーとか、建

設一人親方とか、ああいう人たちの保護をどうするかという検討会をやっておりますので、その動向もちょっと見ていただければと思います。

それから、その検討会に係る情報ということですが、産業保健法学会のウェブサイト、厚労省の中村氏と、このプロジェクトにも関与いただいている森晃爾先生と、私とで、行政、それから産業衛生、それから諸外国の規制との関係という視点で、ものすごく短い文章を載せていますので、ご覧いただければと思います。広報オンウェブじゃなくて、ちょっとそれに近い名称でウェブサイトに、産業保健法学会のウェブサイトには載せていますので、ちょっとそれはご覧いただければと思います。

前、共有しましたかね、メーリスで。最近共有したと思います。ちょっとご覧いただきたいと思います。

それから、化学物質管理と法定健診制度については森先生に、もう初年度にまとめていただいて、これは出来上がっています。

それから、中小企業の安全衛生管理については、高木先生からペーパー頂いております。そのことをちょっとこれまでミスアナウンスをしてみましたけれども、既にペーパーを頂いていると。内容を拝見すると、大体イギリスの、自分でできるでしよってという内容の、簡単に言うと、規制の内容をシンプルにすれば自分でかなりコンプライアンスできるでしよってというような内容を紹介している内容なんですよ。

これ、日本の政策への参考用の情報としてはいいと思うんですけども、そのまま研究書に掲載して一般の人に読んでもらうべきかという、ちょっと性格が違う感じがするので、そこは考えさせていただきたいと思っています。

それから、雇用類似と安全衛生政策は北岡先生のご担当で、これは労働法学会の報告テーマなんで、転用ができるかどうかを私のほうで確認してからご相談ということになると。

安衛法の私法的効力についても同様と考えております。

それから、産業ロボットへの接触については、これは報告書掲載事項というふうに考えさせていただいています。

それから、SDGs と労働安全衛生については、産医大の森先生のところの永田先生が調べておられて、ペーパー頂ければなというふうに思ってたんですけども、実は、この研究班に私、入れていただいて、最近、研究成果を共有させていただきました。拝見しました。

ちょっと感じたのが、ちょっとうがった見方かもしれないんですけども、確かに大事なことは言ってる。この研究成果は、安全衛生に関する労災統計なり、ちゃんと情報を開示せよと、企業がということ。それから、安全衛生の取り組みを指標化して、何ができていれば安全衛生の取り組みをやっているかということも、かなり指標化して明らかになっているということ。

それから、やはり投資家がどういう会社に、安全衛生をしっかりとやっている会社に投資をするって動きなので、投資をさせるって動きなので、経営者への訴求力があるというのは学ぶべき点というか、示唆を受けてしかるべきと思うんですけども、正直、国際的な投資顧問会社などがブランディングのためにSDGsとかESGとか、そういうのをちょっと利用してる感じが、私はするものですから、そのまま乗っかっちゃって、日本の伝統的な安全衛生管理の仕組みですよ、つまり、ベテランや職人を大事にするとか、それから集団的に物事を進めていくとか、そういう文化をもし壊してしまうと、書類作れ、書類作れで壊してしまうと良くないなと。

特に安全衛生関係は職人がいなくなっちゃうと、もう再生できないので、行政の地方技官任用もそうなんですけど、止めめっちゃったもんだから、もう人がいなくなって伝承ができなくなるっていう問題が起きたりするので、何でも国際基準をそのまま持ってくればいって話じゃないと、私は思っていて、その辺についてはちょっと永田先生にもお話して、ちょっと警戒しないといけないかもねっていうところでは合意をさせ

ていただいたところです。というわけで、ちょっと載せるのは、今回載せるのはきついかないかと思っています。

あとは、特別規則関係ですけれども、この点、藤森先生と浅田先生と、藤森先生を通じてちょっとご相談をさせていただいてきたところです。

あと、男女別トイレの話は、内藤先生が、やらんでもないというお話だったんですけど、ちょっと音信不通になっているので難しいかと思っているところでもあります。

以上、事務的なところは終わらして、内容に入っていきたいと思います。

2 番目に戻って、特別報告ということなんですけれども、そんなに時間をかけるつもりはありませんで、ただ、やっぱり、この東海村の JCO 臨界事故っていうのは、国の安全衛生政策や、それから現場の安全衛生管理にとって非常に示唆深いということを、調べていて感じたので、話題提供的にお話を差し上げたいと思いました。

ただ、今日もちょっと見直しておったんですけれども、技術的に専門的な話っていうのは、私も難しいですし、詳しくないから、それから、専門の細部にわたってお話をしたところで、伝わりにくいという感じがしたので、本当に要点だけ、調べて分かった筋と感想だけお話しして、個々にお考えいただく程度でいいかというふうに思いました。従って、説明の材料は、この要約の部分だけに絞るほうがかえって伝わりやすいかというふうに感じたところでもあります。

ちょっと頭に置いていただきたいマップがこれなんですけれども、というか、被害のほうから先にお話しすべきで、強烈に悲惨な被害は、写真でも残っているんですね。NHK が特集組んだのですけれども、さすがに生々しい映像、画像は載せてなくて、ちょっと載せたか、そうですね、静止画の写真は少し載せていましたけれども、あまり残酷なので載せてなかったですね。

ただ、学会等で使われたらしい、非常に凄惨（せいさん）な生の写真は、ウェブで調べれば載ってるので、一応リンク先までは貼って、メーリスで共有させていただきました。ただ、本当に閲覧注意です。私が見ても、相当残るので。私は割と残酷な映像大丈夫な、写真大丈夫なほうだと思ってるんですけど、相当残るので、気持ちに。ものすごい陰惨です。

言葉で言えば、最初、東大の放射能研に担ぎ込まれた被ばく者 2 人は、看護師から見ると、退院できるんじゃないかなって思うような割と普通の姿だったと。それが放射能を浴びるために、結局、体の中の細胞等を再生する機能が破壊されているから、どんどんどんどん人間の形を失っていくわけですね。人間の体っていうのは常に新陳代謝してるわけだけど、それができなくなるから、その新陳代謝の基になる DNA、細胞等が破壊されてるから再生ができなくなるので、どんどん元の形を失っていくわけです。だんだん血と肉の塊みたいになっていく、人じゃないような形になっていくわけなんです。それを収めた写真もあって、もうちょっと見るに堪えないという感じです。

家族はずっと、特に大内さんという方の家族なんかは、そばはずっと、何とかならないかと思って入院先に通っていて、お子さんですかね、千羽鶴かなんかをずっと折り続けて。で、もう医者から駄目だよって言われても折り続けてみたいなこと、NHK では放映されてはいたけれども、もう何とも言いようがない、悲惨の極致と言っている、地獄ですね、一言で言うと。そういう様子が見て取れます。1 枚や 2 枚の写真からでも見て取れると思います。

人体が再生機能を失っているから、結局、皮ですね、皮膚の移植などもするんですけど、だんだんもう付かなくなっていくんですよ。ほんと最後は、人間かっていうのが分からないぐらい、周りから見ても、この状態でなぜ生かしていきなさいいけないのかという、もう死んでもらったほうが楽じゃないかっていうぐらいの状況になっていくわけなんですけれども、そういうある種、世紀の大事故を起こした過程は一体何だったのかということが、刑事裁判の記録の中にもかなりうかがえるわけですね。

法律家のいいところの 1 つっていうのは、こういう事件を裁く時に、やっぱり真面目

に調べて、真面目に考えるところだと思います。だから、裁判というのは、責任の所在を決定するという役割がありますけれども、しかし、そのためにも、事件経過を非常に詳細に洗っていて、この刑事裁判の担当判事も、かなりの認定事実を、事故調査報告書と言っていいぐらい丁寧に書いております。

その過程は、この図によく示されていると思うんですけども、正規の手順というのはこのように踏まなければいけなかったところで、どんどん省略化されていって、最後の沈殿槽での手抜きの作業で臨界が起きたという構図であります。

また別の図も似たようなことを示しておるんですけども、この正規の手順は薄い矢印、濃い矢印が手抜きの、良く言えば効率化を図った手順であったということで、もうだいぶ省略されちゃったっていうことが、正規の手順からは省略されちゃったっていうことがお分かりいただけるだろうと思います。

この手順では、第1工程というのと第2工程というのがある、要するに八酸化三ウランにきれいな水とかを混ぜていって、第1工程では、この八酸化三ウランをもっと洗練化するっていうか、きれいなものに、商品として完成度の高いものにしていくと。さらに第2工程では、そのきれいになった八酸化三ウランを、さらに溶液として使えるように加工していくっていう、そういうプロセスになるんですけども、それがぼんぼん省略化されていったということなんです。

詳細を省いて筋だけを申し上げると、非常に原子力っていう、あるいは核燃料という、非常に危ないものを、大変な危険物、危険物中の危険物を扱うということで、安衛法というよりも、原子炉の取り扱い規制法のもとで、非常に厳しい条件が課されていたわけですね。このJCOというのは、もともと住友金属鉱山から分かれてできた会社で毛並みはいいわけなんです。そこが、要は行政の管理する機関から、ほとんど行政と言っている所から仕事ももらって、事業を営んでいた。

その事業の許可を得るに際しても、当然、原子力関係法の厳しい規制を守るという条件で許可を受けたという経過がありましたから、ある程度形式的な法令順守はするところから始まっていたわけですね。当初はそれなりにコンプラはできていたと。形式的にはできていたということです。

しかし、核燃料の加工については、許可を受けた日本では唯一の事業者であったっていうのが1つですね。さらに、旧動燃から、非常に散発的で、ある意味乱暴な発注をうけるんですよ。高速増殖炉「常陽」の他、幾つか増殖炉あるわけですけども、そのうちの「常陽」というものに用いる溶液を作ってくれという注文が不定期にやってくると。しかも三月以内にお願いか、それも大量の生産をお願いというふうな発注が来ると。それも1回や2回じゃなくて、もうほとんど毎回そういう発注の仕方であるということが1つ。

だから、それに応じるために、JCO内ではてんやわんやの騒ぎになるわけです、毎回。で、毎回会議開いて、どうやったら効率的にその要求に応えられるかっていうことを考えていくわけなんです。

そこへもってきて、リストラが必要になったと。だいぶ経営が苦しくなってリストラが必要になって、そこで生産・安全管理体制の見直しが行われまして、もともと安全管理室というのを、この会社はつくってたわけですけども、で、位置付けは割と高くしてたんですね、当初は。ところが、このリストラの必要に迫られて、生産管理部門の一部に組み入れられてしまっただけで格下げされるんです。で、安全管理グループっていう形に変えられて、素人ばかりの部署になってしまったということなんです。そのよく分かってない人たちが、この加工の過程を、毎回やってくる無理な注文に応えるために、どんどん省略していったと。分からない人たちが工程を省略していく。

これによって、当初、管轄庁のほうから求められていたっていうか、許可を受ける時の基準として、自分らが示していたものでもあるわけですけども、その条件がどんどん崩れていくわけなんです。要するに、私流に言うと、安全秩序が溶解していったと、

まさに。そういう過程をどんどん踏んでいくわけです。

その結果、ついにはバケツでウランと他の物質の溶解作業を行って、本来貯塔で行うべきものを沈殿槽で行うと。混合均一化作業というのは、ウランと他の物質を混ぜ合わせて、そしてその混ぜ具合が均等になるようにする作業なんですけども、それをバケツでやるということになってしまって、それをさらに沈殿槽に放り込んでいったと。

本来であれば、臨界を防ぐためには、核燃料等は微量ずつ、ちょっとずつ、その加工等の作業を行っていかなきゃいけないということで、バッチしぼりとかいう表現がありますけれども、もう一度言いますと、少量ずつプロセスを踏んでいかないと危ないという代物なわけなんですけども、この人たち素人だったんで、もう溶液状態になっていけば、液体状態になっていけば臨界は起きないと誤解してたりとか、要するにおよそ分かってない状態の人たちが、分かんないまま、必要な安全の工程を省略していった結果、要するに大量の核燃料物質、それもその混合作業を一気にやるということをしたために、当然のように臨界が起こって、例の青い光が見えたっていうやつで、3名が被ばくして、そのうち1人は現場の管理者だったんですけれども、その人は助かったが、残りの2人は、さっき申し上げたような、もう血と肉の塊のようになって亡くなったっていう、そういう経過なんですわね。

その処分の仕方、これが法っていう感じがするんですけども、その処分の仕方についても述べなければならぬというのは、結局、当時の所長以下の管理者がみんな刑事被告人になって、そして有罪判決を食ったわけなんですけれども、1人を除いて全員執行猶予が付いています。ただ、量刑の重さにおいては、所長が安全管理のトップだったっていうことで一番重くて、その下に行くに従って、ポストが下がるに従って刑が軽いっていう、そういう処理になったわけなんですわね。

これは一般刑事法上の刑事法典上の業務上過失致死の判断もそうなんですけれども、他の特別刑法の適用においてもそうだと。原子炉規制法もそうですし、安衛法もそうだと。ということであります。つまり、法的なけじめのつけ方としては、職制が上の順から重いっていう、そういう処断の仕方をしているということなんですわね。

お分かりと思いますけども、それは経営管理上の権限と情報を持っている、あるいは持ちやすい立場にあるからということなわけですけれども、現場から離れるほど状況分かってないわけなんで、一番、直接の犯罪をやったのは、現場の管理者であるっていうことは判決も指摘しているわけです。しかし、法的なけじめのつけ方としては、立場が上の人間から刑が重いっていう、そういうやり方になっているということです。

執行猶予が付いた理由でもありますけれども、現に上から2人、3人ぐらいは懲戒解雇になっているんですわね。だから内部処分も受けていると。内部処分も重いものを受けていると。下に行くほど、一応残っていると。失職したわけではないという。内部処分でもそうになっているということなんですわね。

言うまでもなく、世紀の悲惨な事故ですので、これに加害者として、こんなものに加害者として絡んでしまったら、もう生涯重い十字架が重すぎて、背負う十字架が重すぎて、生きていく気にならんだろうなど、私だったら思うようなものですね。特に現場近くで自分が管理してて、残り2人が亡くなったというに及んでは、死にたくなるだろうと思いますわね。そういう事故なんですけども。

安衛法上の処理がどうだったかと。組織図としてはこうなんですわね。上のほうから順に重い刑罰科されたということなわけですけれども、実際は、確かこの人が直接的な犯罪原因をつくったという指摘が判決からもあるわけですね。ただ、法的なけじめのつけ方としては、一番軽い罪で済んだということなんですわね。

また、判決の指摘では、本件で被告人になった人たちは、みんな個人としても、遺族にわび、そして個人的にお金を少し包んで謝ったということも言われております。さらに、1人道交法違反でちょっとやられちゃったっていう人がいましたけど、それ以外、誰も前科がないんですよ。だから、普通のサラリーマンが大事故を起こしてしまい、大

変な十字架を背負ったということですね。

さらに言わせていただくと、先ほど説明した経過、安全秩序溶解の経過っていうのは、時間をかけてなっております、成立しております、もともと発注の仕方も乱暴だったし、発注者側の、それから受け手の側も、いくら発注が乱暴だからって、できないものはできないって言えばいいものを、結局唯々諾々と仕事だから受ける、無理でも受けるっていうことをやり続けたわけですね。その点は判決も指摘しておいて、被告人の代理人弁護士は、発注者も悪いって言ったんですけど、それは違うと。受注者側が仕事を受けるかどうかを判断するのが経営だろっていうふうに言っているということなんですね。

ただ、法的にはそう言っても、社会的には、発注者側もう少し配慮があつてよかつたんじゃないかと思えますし、何より言いたいのは、時間かけてそういう安全秩序が壊れてきているわけだから、過去の管理者みんな悪いんですね。たまたまその災害が起きた時に管理者をやっていた人たちがバクられているだけで、管理者歴代悪いわけなんですよ。しかも、その時の地位の高さによって量刑が決まっているというのが法的な処分の仕方なんだけれども、これも、安全をどう実現するかっていう観点に立つと、それでいいのかなっていう面もあるわけです。法的な処理っていうのと、その実態が合っているのかっていうことはあるわけです。

ただ、法的にそういうけじめをつけざるを得ないっていうのは、もちろんそのとおりなんですね。それに、上の立場の人っていうのは権限と情報を持ち得るわけだから、社会工学的にも、ここを重視しないと、この人がどう行動するかによって、安全を保てるっていうのも、少なくともこれまでは事実だったので、それでいいっちゃいいんですけども。

ただ、このケースで一番重い責任を負った所長ですね、安全管理のトップでもあるとされていた人っていうのは、赴任して三月しかたっていないんですね。だから、もう自分ではどうしようもない流れがあったっていう、個人ではどうにもならない脈絡があったっていうことは判決も認めているわけなんですね。

だから、どうしても法的な処理っていうのは、白黒つけるために、見なしっていうか、擬製的な、こういうことにしておこうと、現実がどうあろうがこういうことにしておこうっていう決めつけが物をいってしまうと。秩序学だからしょうがないんですけども、積然としないものが残るという面はあるわけなんですね。

安衛法との関係では、結局、安全管理者の問題がつかれたわけです。というか、そういう処理の仕方しかなかったということかもしれませんけれども、結局、このピラミッド構造の中で、安全管理者というのは、このナンバー2 だったわけですね。この安全管理秩序の中ではナンバー2 だったわけです。結構上の立場の人が安衛法上の安全管理者であったということです。

確かに、安衛法上の安全管理者ってのは、権限と情報を与えられるべき人という位置付けで、安全衛生推進者のほうは、その下で働く人、権限・責任を自分では持っていないという位置付けになっているんで、この事業所でも、安衛法上の安全管理者がナンバー2 であつたっていうのは、別におかしくないんですけど。結果的にっていうか、脈絡の上でっていうべきかもしれませんけど、この人は結局、バケツでウラン燃料を加工するような作業を率先して指導していたっていうことが指摘されているわけですね。

裁判では、結局、安全管理者は選任はされているけれども、安全管理者に職務を、それに応じた職務を遂行させるっていう義務が事業者にあるところを行っていなかったということで、それで11条違反を指摘しているわけなんですね。そういう理屈のつけ方しかなかったのかもしれませんが、ただ、確かに管理者の使い方に焦点を当てて法的な処断をしたっていうのは、予防の観点から見ても、つじつまは合うというか、確かに大事なことについているっていう面はあるだろうと思います。

というのも、結局、このケースであれば、安全管理者がやるべきことは、原子炉規制

法等に基づいて、少なくとも本当に危ないってところは押さえていくこと。そのために、まさに情報を集めて、よく勉強して、現場のこともよく知った上で、人をどう動かすか、どういう技術を使うべきかっていうことを考えること。それが安衛法上の安全管理者の仕事でもあったわけですけども、それって、そういうやるべきことっていうのは区々多様で、この事業所でこの仕事をしていれば、そういうことになるわけですけども、場面が変われば、安全管理者がやるべき仕事は当然変わるわけなんですよ。だから、安全管理者の選任義務、してない場合は選任義務違反、選任してても、まともに仕事をさせてない場合は、職務をさせなかった義務違反という整理をするのは、なるほどなど。そこは法的な処断と、実際、予防上必要な措置っていうのが、割と合ってるかなって感じは受けたところでもあります。

そんなことでありまして、何ていいますか、このあまりにも結果が悲惨だった事故だけに、インパクトもありますし、失敗学というには重すぎますけれども、これを1つの、もう忘れないようにするという意味でも、一里塚として安全管理を考え直す。さらに安全管理と法の関係っていうのを考え直すっていうことは非常に重要なと思いました。

確かに法は秩序学だから、一律的に使える形が望ましく、それによって結果的に災害も減るといふふうにもっていければ、そういうことを狙った人間のアート、社会のアートということだろうと思うんですけども。

ただ、私はむしろ、安全関係の事件においては、衛生も健康もそうですけれども、法律家が真面目にちゃんと事実の経過を洗い出すと、整理するっていうことにはかなりの価値があると思っていて、法的な解釈っていうのは極論、後のつじつま合わせみたいな部分が強く、法的な解釈の正当性を裏付けるためにも、丁寧に事実経過を整理し直すっていうことですね。

だから、認定事実に安全との関係ではかなり価値があるっていうふうには、私は感じました。技術者から見ると、法律屋がまとめた認定事実っていうのは、不備があったり、ピン트가ずれてたりっていうことがあると思います。特に医療訴訟なんかでは、医師から、何じゃこの判決ってよく言われるわけですけども、しかし、失敗学の素材として、秩序っていう視点からも整理し直したもののっていうのは、かなり価値があるんじゃないかなというふうには思っているところです。

なので、このプロジェクトでも、今後は、法教育において裁判所の認定事実っていうのは積極的に活用したいし、事件を使って失敗学を教育するというのを狙っている次第です。

ちょっと思ったより長くなっちゃってすみませんでした。以上です。

何か、もしご感想、ご意見等いただけるようでしたら、お願いして、なければ、もうそのまま次に進みたいと思うんですけど。すみません。なんか一方的にしゃべってしまって申し訳ありませんでした。何とか、これを読んだ時の私の感覚を共有したかったもんですから。

じゃあ、これはこれで終わりということにさせていただきたいと思います。

じゃあ、ちょっと休憩を取ります。40分再開でお願いします。

三柴：40分になりましたので、再開したいと思います。森山さん、お願いします。

森山：はい。私のほうから、法改正提案の検討を進めていきたいと思います。じゃあ、ちょっと資料を共有します。

三柴：もし今日この作業が終わったら、もう次回の検討会行いませんので、よろしくお願ひします。

森山：半分ぐらいしか終わってないので、どうするかなというのは。

三柴：残る分については、次回に回します。

森山：分かりました。前回まで終わった部分の続きとなると、今回、「常時性」の解釈の

明確化というところになってくるんですけども、これは何か別途検討されていたんでしたでしょうか。

三柴：そうですね、前も何か議論はしましたよね。

森山：でしたかね。これについては、「常時性」を条文ごとに解釈を示すべきっていう意見ですとか、法律上、規則の条文でもう少し明確にしてくれっていうものですか、そういう意見が出されてますが、何か今、ご意見がある先生方、いらっしゃったら頂くということでもいいでしょうかね。

三柴：そうですね。改めて頂ければと思います。「常時性」に限らず、例えば、産業医や管理者の選任における専属の要件についても、はっきりは決まってないわけですよね。ただし、そこで専属という以上、あるいは「常時」という以上、基本的にそこでの、専属という場合は、その事情をよく知っていて、そこで何か起きれば対応ができるっていう密着性を言っているわけで、「常時性」については、基本的に、そこでの稼ぎが食いぶちの基本でありっていうことでしょうかから、当然、働き方に応じてある程度変わってくるってのも見越して、わざわざ画一的に決めてないってことだと思うんですよね。

それを、変な話ですけど、さっきの話にも通じてくるんですけど、画一的に決めろって側って、私はかなり横着な感じもしていて、要するに基準が決まればそこに抜け穴を探してやろうって意図が見える気がするのと、それから、監督取り締まり側においても、現場の監督行政においても、要するに現場見る気がないというか、監督指導をする時に、効率的に当てはめをやったほうが楽だから、そういうことを出すのになってという気が、どうしてもしちゃうんですね。

現実的にそうしないと回らないのはよく分かるんですよ。分かるんだけど、この全国斉一とか、何言ってやんでえと思うことがあるんですよ。現場見る気ないのかと。そんなに人嫌いな、あなた方って感じがすることがあって。監督官も私に言わせれば2種類いて、大きく、ルールが大事で当てはめようとする人と、それから、一方で現場が大事でルールを使おうとする人がいると思うんですよ、大まかに。乱暴に分ければ。安全衛生ってのは後者じゃねえかと思うんですけどね、大事なの。

森山：そうですね。大変おっしゃるとおりだなと、今、納得しながら聞いておりました。曝露量は作業の種類ごとにも違うと思いますんで、例えば、じん肺法施行規則の別表で粉じん作業を列挙してありますが、各作業で常時性が変わってくるのではないかと。会社側の人からも、どうしたらいいんですかと質問があるんですけど、私は「産業医さんですか、そういった人と、科学的に考えて決めてください」っていうふうに、申し上げていたりというのがありますが。

労基署としては、指導する側として、ある程度科学的な指針みたいなのを示せば良いですが、法条文を単に白黒つけるっていうことは、確かに三柴先生おっしゃるとおり、あんまり意味がないかなって気はします。あるいは管理濃度みたいなものを作るのか、そこは科学的な話になってくると思うんですけども。本省や他の機関で、何か議論が行われていけば、伺うことはできますでしょうか。

三柴：そうですね。石崎先生、管理濃度ってどういうふうに捉えてるかって、認識ってどうか、感想というか、伺いたいんですけど。

石崎：私ですか。

三柴：要するに、行政が便宜上、管理濃度って作ってきたけど、一応、産業衛生学会とか学会が出すものは参考にしてるから、かなり一致してますとかいう話だと思うんですけど、別に絶対の基準として出しているわけじゃない。確かに、化学物質管理はかなり技術者の技術がものをいうから、そういう基準を作りやすいというか、意味を持ちやすいというのはあっても、結局、いざ訴訟とかがなると、裁判所は筋を見ていて、管理基準に反したとか、反してないとか、そこばかりにとらわれている感じはしない。管理全体をちゃんとやってるかっていうところを見てると思うんですけど。

石崎：そうですね。今は「常時性」の話ではあるんですけど、化学物質管理のところの話とも似たような話だなと思いつつはいました。管理濃度もある種、1つの基準ではあるので、だから、その基準に則していれば、一応はある種の目安になるというのはそのとおりですけど、ただ、結局いろいろ測り方とか、いろんな条件で数値も変わってきちゃうようなものなので、やっぱり訴訟とかになった場合には、（三柴）先生おっしゃられるように、やっぱり全体的にちゃんと管理できたかどうかという話で、さっきの、（三柴）先生は、現場を見るのか、基準を見るのかってお話だったんですけど、結局、安衛法の趣旨を目指すのか、基準に照らしてどっちかを判断するのかみたいなどの話なのかなという印象はありますよね。

三柴：結局バランスの問題だと思うんですよね。確かに、ある程度基準をはっきりさせて、効率良く執行していかないとうまく回らないのはもちろん事実なので、だからバランスの問題だとは思いますが、「常時性」ってもう少し具体化したほうがいいですかね、石崎先生の考えでは。

石崎：いや、私はちょっと、結構無理があるのかなという気もしていて、「常時性」って、また条文の中での使われ方によって、多少幅のある印象もあるので。特にこれ、有害業務に従事する場合の「常時」って、まさにどのくらいだったらリスクと感ずるかみたいなところになってくるわけですよね。

三柴：そうですね。

石崎：だから、その解釈自体を、現場も監督官も、個々の現場の状況に応じて適切にしなきゃいけないということなんですかね、改めて考えてみると。

三柴：そうですね。まさに定量的なリスクの測り方ですからね。

石崎：そうですね。あと、安全衛生管理体制における「常時」というのは何でしたっけ。常時何人以上のとかっていうやつでしたっけ。

三柴：そうですね。それはだから、要するに事業場の規模を測るための概念ですよね。あの場合の、常時使用労働者数を意味してる場合は、事業場の規模を測りたいから使っているわけだから。

石崎：そうですね。それぞれ違いますよね、恐らく。

三柴：そうですね。ただ、リスクを測るための指標だということとは変わりが無いので、そういう意味では、現に規模が大きいから危ないでしょっていう部分と、規模が大きいからできるが増えるでしょ、余裕があるでしょっていう部分と、両方見てるんだと思うんですよね。

石崎：そうですね。そこもだから、例えば、人が入ったり辞めたりが激しい所で、瞬間的に下回るようなことがあったら常時じゃないのかとかって話も、広い意味で体制を整える必要性とか、リスクの評価に関わるようなところなので。だからやっぱり、法とかで一律的に決めるっていうのは、ちょっと不可能かつ不適切っていうことになるのかなという印象はあります。

三柴：そうですね。常時使用労働者数は、労基法と安衛法の定めが典型だし、重要だと思うんですけど、派遣労働者をどう見るかっていうところで微妙に違いがありますよね。だから、労基法の場合は常時使用労働者には含めないわけだけど、安衛法の場合はものによっては含めますっていうことだから、安衛法のほうが現場見ようとしてることは明らかで、現場の実態に応じてどうかということ安衛法のほうが大事にしてるっていうのは明らかで。

で、安衛法っていうのは、私に言わせれば、もうリスク管理、一言で言うとリスク管理であり、性格を言えば、技術者による経営者への働きかけだけ思うんで、そのリスクが重いかどうかを測る指標、あるいはできることがどこまであるかっていう現実的な実行可能性の観点で常時使用労働者数を指標にしていると思うんですよね。

だから、おっしゃったとおり、そこはあまり定量的にかっちりとはいかないでしょうってことで、私も同意ですね。

森山：「常時」とは実質的に有害である場合だというのは分かるんですけど、はたしてそれを「常時」という言葉で表現していいのかなというのはあります。

では、ちょっとこれは、この議論についてはここまでにして、そのまま議事録的なところでまとめるというところにはしたいと思います。

それから、次の、「遅滞なく」と、この39番に移りたいと思うんですけども、「遅滞なく」の明確化というのもちよっと言われておまして、労働安全衛生規則97条、これは死傷病報告の休業4日以上の場合なんですけども、「遅滞なく」っていうとなると、発生時から1カ月以内とか、なんかもうちよっとしっかり決めるべきじゃないかっていう意見がありますが、これは非常に政策的な話でもあるのかなと思うので、ちょっとここで議論できるような話なのか、ちよっと分からないんですけども、もしご意見ある先生方がいらっしゃれば、ちよっと頂戴したいと思います。

柳川：少なくとも、「遅滞なく」に関しては、通達で、幾つかの条文については示してますよね。

森山：はい。

柳川：ですので、全部1カ月……。例外が1つあったかな。ほとんど1カ月以内を意味するというふうになってたと思いますけど、参考までです。大阪高裁の判決で、実を言うと、あれは銃刀法か何かで、「遅滞なく」じゃなくて「速やかに」かな。なんかその辺のことが非常にいいかげんだから、罪刑法定主義に反するんじゃないかという主張を被告側がしまして、1審が無罪だったんですけど、高裁が、いやいや、その「速やかに」だったか「遅滞なく」だったか「直ちに」だったか、どれかの言葉が問題になったんですよね。で、それは、いや、それだけ書いてあれば十分だということの有罪になりまして、後に—銃刀法って、旧銃刀法ですけど、が改正されて、確か2週間以内とか、条文のほうに決めちゃったんですかね。これは参考までです。すいません、余計なことを。

森山：ありがとうございます。そうですね、「遅滞なく」といえば、例えば安全衛生教育についても「遅滞なく」ってやっていますんで。安全衛生教育なんかは、もうその業務を始めて1カ月後にしても、恐らく駄目で、多分、刑事事例でも、恐らく初日とかにしないと、多分それで事故が起きたりしたら、多分送検はしてるのかなと思うんですけども。確かに、もう少し特定してもいいのかなというケースはあるかなとは思っています。

何かご意見は、他にございますでしょうか。

石崎：すいません、この提案者の方は、「遅滞なく」全般についておっしゃられてるのか、それとも、この97条を前提でおっしゃられているのか。

森山：どうですかね。すいません、私はちよっと、ざっと見て全般かなと考えてたんですけど、確かに、この提案文だけ読むと、97条の話になってしまいますが、ご意見としては、ちよっと安衛法全般に「遅滞なく」というのが非常に多い文言ですので、ご意見としてはもう少し広めで頂くことができれば、それは非常に価値があるかなと考えております。

石崎：柳川先生おっしゃられたように、面接指導とかあの辺も通達とかで1カ月以内みたいなことが書かれているので、通達で明らかにされていれば、それでいいのかなという印象はあります。

森山：ありがとうございます。

石崎：この労災の報告に関しても、特に今のところ何も、もしそういう通達も何もないっていうことなら、あったほうがいいのかっていう印象はありますが、ちよっと私もよくその辺、分かってないので、ありがとうございます。

森山：すいません、柳川先生、これは97条も通達出てましたでしょうか。

柳川：今、調べています。ごめんなさい。

森山：すいません。

柳川：実は、たまたまなんですけど、私のホームページで、それに関する記事を書きかけたところだったんです。それで調べてただけなんです。それだけなんです。

森山：はい、ありがとうございます。後ほど、よろしければ共有していただけると非常に、メール等でも、よろしいでしょうか。

柳川：分かりました。

森山：記事にURL等をですね。すいません、申し訳ありません。ありがとうございます。

三柴：そういえば、柳川さんから、70条近辺について、適用の実際の情報をまとめていたんだんで、とっても精緻なおまとめで、あれをはめ込む作業がまだだったんで、さっき言い忘れてましたけれども、お伝えします。

森山：では、もしなければ、もう40番のほうに、次に行きたいと思います。よろしいでしょうか。ただ、ちょっと40番もかなり抽象的な提案文になっておりまして、通達や指針による解釈しか示されていないものが多く、分かりづらいと。分かりにくい。明文化等の整理が必要。ちょっとこれも抽象的すぎて。

三柴：いや、でも、さっきの39番で、石崎先生の意見として、通達に書いてあればいいっておっしゃった。それはちょっと書いていただいて、私も同意見なんですけどね、書いてあれば良いで、それで40番につながるんですよね。この40番は、要するに明確化してほしいっていうことですよ。

森山：はい。

三柴：だから、安衛法の議論って、大体ここに行き着くので。行き着くっていうか、量か質かっていうことで、あるいは現場かルールか、画一か柔軟かっていう、もうそこに行き着くので。だから石崎先生の意見に対して、40番が、くしくも抵抗しているわけです。

森山：はい。分かりづらいついのは、多分、規則だけを見ても分からなくて、通達まで見ないと分からないから、ちょっと調べるのが確かに大変だつていうのがあると思うんですけども。

三柴：そうですね。

森山：情報をうまく整理して、皆が見られるようにすれば、分かりにくくはならないのかなというのはありますので。私はそういう解決法があるのかなとは思いました。ただ、「常時」っていうのは、「有害性のおそれがあるかどうか」とはズレた文言を使っている、その分余計な検討が必要なのかなと思います。なので、法律の規定の目的がもう少し明確になるような省令の文言だと、施行する側も企業さんも混乱が少ないかなっていう気はします。

ご意見ある先生方がいらっしゃれば、ぜひ頂戴したいと思います。いかがでしょうか。

井村：ちょっとよろしいですか。

森山：はい。

井村：40番に関してなんですけど、通達や指針による解釈そのものは、具体化するっていう意味ではそんなに悪くないと思うんですけども、ただ、どれが使えるのかが分からないっていうのが一番問題かなと。だから、最新の通達が効力をもっている場合もあれば、なんかもう、それこそ昭和30年代、40年代あたりの通達も、まだいまだに効力持ってるというような例もあったりするんで、その辺の体系化、通達の体系化というんですかね。それをやってくれば、まだましなのかな。

森山：そうですね。

井村：その辺の整理整頓もちょっとどこかで、データベース化って、前、なんか（話題として）あったと思いますけど。先日も三柴さんが、通達ないですかという、メーリングリストでやってましたけども、そういうことがまああるんで、もうちょっと整理してもらいたいっていうのが非常に大きいかと思います。

森山：ありがとうございます。私も大変同感申し上げるんですけども、旧安衛則の通達も有効だったりしますので、本当に昭和22年とか23年とかのものがいまだに有効なんですけど、その原文はどこにもちょっと見つからないというところで、本当に畠中先生レベルでないとお持ちじゃないっていうのはあると思うんですけど。

そういう取り組みとして、一応、『安衛法便覧』（労働調査会刊行）というのがありますけども、ただ、あれも相当な価格、安いものではないですし、（解釈例規の）全部が載っているわけではないので、われわれも実際ちょっと業務で困ることがあるところですよ。

鎌田：先ほどの「遅滞なく」というところとも関係しているんですけど、結論を言うと、この条文解釈の明文化のところに関して、通達と指針に示された解釈について明文化するというのは、安衛法が刑罰法規でもあるということも考えると、かなり慎重に考えればいいんじゃないかというふうに思っています。

それで、先ほどの「遅滞なく」のところの、私は結論としては、三柴さんや石崎さんと同じように、通達に書いてあればいいだろうということで、実際、実務では、1カ月以内というふうに、ほぼ皆さんそういうふうにおっしゃっているので、「遅滞なく」を1カ月というふうに捉えているんですけども、それを明文で「1カ月」と書かれると、実はこれ企業の側からいうと、「遅滞なく」というのは実際難しいよねっていう意見がかなり多く聞くんですよ。いろんな事情がある中で、それはいろいろ細かい話は別として。

そう考えると、やはり通達レベルで、書くとしても通達レベルで、目安として、行政解釈として示すというのがいいと思うので、条文化することになると、まさに100条で刑罰対象になってくるから、それは慎重に考えるべきではないかというのが私の考えです。以上です。

森山：ありがとうございます。確かに決めてしまうと、非常にケース・バイ・ケースの取り扱いが難しくなります。

鎌田：罪刑法定主義からいえば、明確になったほうがいいっていうんだけど、明確にしていいかどうかという問題が、現実に可能かどうかということでもあるからね。

三柴：森山さん、いいですか。

森山：はい。

三柴：平成28年度の厚労科研の報告書に書いたんですけど、イギリスの考え方も参考にすると、ガイドラインというのは違法の判定基準ではなくて合法の判定基準だっていうふうにしたわけですよ。だから、それを守ってれば、法律守ってると見なされるんですけども、破ったからといって、事情があれば、即違法になるわけではないということですね。だから、その意味では、体系性さえ明確であれば、あるいは、前に議論あったように、検索機能が充実していれば、ガイドラインにいろいろ書き込むこと自体は、私はいいんじゃないかと思うんです。

ただ、もし私の理解でいいのであれば、つまりイギリスの考え方を参考にしたほうがいいのであれば、そのことをはっきり打ち出すほうがいい。ガイドラインが合法の基準だっていうのは、はっきりもう示したほうがいいと思うのと、それから、さっきも議論ありましたけど、検索したらすぐ引っかかるようにしないといけないんですよ。関連するルールはね。通達含めて関連するルールは、検索がしやすいようにしないといけないんですよ。

森山：分かりました。私も大変同感であります。今、三柴先生がまとめてくださったような方向でやるのがいいのかなと、私のほうでは考えます。何か他にご意見なければ、次のほうに行きたいと思いますが、いかがでしょうか。

では、41番のほうに行きたいと思います。私、質問を幾つかに分類させていただいて、分かりにくさというのを打ち出した提案というのを、ここでちょっと4つまとめておりますけども、41番から44番です。それについて、ちょっとまず最初に、41番のほうから初めていきたいと思いますが、読んでいきたいと思います。

労働安全衛生法そのものの抜本的な改正が必要じゃないか。長年にわたる改正によりとにかく分かりにくい、読みにくい。一般には非常に難解じゃないかということですね。それから、複雑になり過ぎて、条文の理解が困難となっていると。特別有機溶剤等な

どの規制をもう少し単純化できないかということですね。

それから、法令の構成が難し過ぎるところで、法令順守を求めるのであれば、関係者に分かりやすいものではないといけないということと、法令の内容を知らない、理解できないものを順守することは難しいのではないかということ。

それから、法令に規定した内容は、事業者、労働者ほか関係者が順守することを求めているのに、法令の条文に他の条文の参照が多いということで、理解するのに手間がかかるんじゃないか。各条文を見ればその内容が分かるようにするべきじゃないかということ。

それから、一般の人が調べて分かりやすい法にするため、法の再構築が必要ですか。

あと、最後に、条文の読み替えに関する規定が多数存在し、法令の解釈に不慣れな者が当該条文の内容を理解する上での大きな障壁となっているのではないか。従って、条文中の文言および定義の整理や、複数の条文間における規定内容の調整等が必要ではないかということ。

少し私のほうから申し上げますと、リファクタリングという言葉があると思います。

「意味を変えずに文言を整理する」ということで、例えば（最も簡単な例では）「又は」「若しくは」でつなげているところを各号列記にするとか、そういったリファクタリングがあってもいいのかなというのは、ちょっと考えましたが、私はそこまで抜本的に改正する必要はないというふうな、どちらかという、そっち、そういうふう考えてるものなんですけども、先生方から、ぜひこの件についてもご意見を頂きたいと思いますが、いかがでしょうか。

三柴：まず（先生方に）伺いたいんですけど、考え方として、法令っていうのは、要するに難しくていいと、極論。要するに、執行の根拠になれば、司法ないしは法を扱う機関の根拠を提供してさえいれば、専門家しか分からないもので良いんだと。実務家、素人に分かるようにするには、別に手引書とか解説書とか、そういうもので示せばいいので、法令自体は専門家用で構わないっていう考え方はあると思うし、現実にもそうやってできてると思うんですよね。

それは安衛法に限らず、派遣法を中心として、労働法令ではよくあることで、それでいいのかっていうこと。もう少しそうじゃなくて、法令を素人に近づける、一般に近づける努力が必要だということなのか、そこはどうお考えか。

鎌田：それはもう国民に分かる法律を作るっていうのが、まさに立法者の使命ですよ。それ分からなくて、専門家が分かればいいなんて言った瞬間に、もう終わってるというのが私の考えです。それはもう、ただそのことについての疑念は一切ありません。だけど、実際に分かりづらい。例えば、今、派遣法を挙げられましたけど、安衛法もそうなのかなと思うんだけど、とにかく分かりづらいと。

それは分かりづらい理由は、もう要するに継ぎ足し、継ぎ足しで、＝スワ＝先生がよく言うんだけど、要するに旅館の継ぎ足し建築と同じだと。だから、移動するのにどう行ったらいいのかわからないというのと同じで、そうなってしまっていると。それを抜本的にきれいにしたいよねっていうのは必要なんだと思うんだけど、なかなかそれもそうはうまくいかないということだと思っただけです。

だから、安衛法についても、おそらく全部っていうよりは、少しずつ、どっかグループを整理した上でやっていくっていう、そういうことなのかな。ただ、改正するに当たっても、何を目的に、国民目線で何を目的に、仮に分かりやすくするっていうんであれば、何をどう分かりにくいので、どう分かりやすくするのかっていうことを明確にしてやっていくっていうことが非常に大切だと思いますね。

これは、もう民法の、これは三柴さんもよく知ってるから、民法の大改正する時に、とにかく分かりづらいということが1つの改正理由にもなっていたという経緯もありますので、一般論として、私はそういったような考え方で変えていくっていうのが、常に使命だというふうには思っています。

三柴：先生、そこにちょっと別の観点からの問題提起なんですけど、もし安衛法を分かりやすくっていうんだったら、それこそオーストラリアの法律とか、イギリスの法律のように、ラジカルな内容を書けば、例えば、安衛法で大事なものはリスク管理なんです。だからリスクアセスメントやって対応してください。以上。で、ただし、業種によって、多少リスク管理にも性格が違うから、それぞれこういうところ気を付けてください。以上。で、リスク管理では、経営者が権限と情報を持っているから、その人たちには厳罰を科します。以上。で、それから、保護の対象は労働者だけ、労働者にとどまるわけではない。事業者のために貢献してくれている人は全部保護の対象です。以上。みたいに、こういうラジカルな書き方をすれば、できれば、非常にシンプルな法律になるわけですよ。

オーストラリアはなぜかそれをやっちゃったわけで、ところが、日本の場合は、要は業界調整しながら、何とかその案を通そうとすると、もともとはシンプルな体系だったかもしれないけれども、要するに工夫に工夫を重ねるうちに、まさに諏訪先生のおっしゃる継ぎ足しになるわけですよ。だから、それって多分、避けられないんじゃないかと思うんですね。一種のもうアートになっているから。

そこで、要するにシンプルにするためには、関係者が聞き分けが良くないといけないってことじゃないかと思うんですけど、どうお感じですか。

鎌田：それは、だから分かりやすさの中身だと思うんですね。シンプルということと分かりやすさって、私はちょっと違うんじゃないかというふうに。だから、シンプルにすることによって、例えば、今、三柴さんが言ったように、イギリス方式とかオーストラリアみたいにすることが、本当に事業者にとって分かりやすくなっているかと思うんですけど。お任せしますというのが。おまえたち考えろっていうのが分かりやすくなっているかという。むしろ、箸の上げ下げまで書かれているほうが分かりやすいよねと思う人がいるわけですよ。

だから、その分かりやすさっていうことの意味で、ある種の共有化しないと、なかなかできないなというふうに思いました。シンプルということが分かりやすいというのは、必ずしもイコールじゃないです。

三柴：いつも私もそこで悩んで、これすごい大事な議論ですよ。

鎌田：だから、今、シンプルにするかどうかは立法者の責任だと思うんだけど、分かりやすくするっていうのは、まさに学者とか実務家の責任もあって、私なんか派遣法の教科書作る時に、とにかくもう評判悪かったから、派遣法は分かりづらいついていうんで、スワ先生に、道しるべっていう、一番最初に、どんな法律ですかっていうことを、まず教科書に書いてもらって、その全体像をまずは見せると。そして、その他のところに入っていくっていうことをしないと分かりづらいついかなというふうに思っているの。その辺は、だからある意味では学者の仕事でもあるのかなと思いますね、分かりやすさっていうか。

三柴：鎌田先生の国会での参考人質疑の時の、派遣法の改正の趣旨の説明がものすごい明解だったんです。ああいうことだと思うんですけどね。安衛法でも、このプロジェクトであれやらなきゃいけないと思ってるのと、そうはいつでも、事例いっぱい知ってもらって、関係者に、その相場感というか、皮膚感覚で感じてもらう必要もあるっていうふうに思ってるんですけど。

そうですね、だから、おっしゃる、そのシンプルと分かりやすさは違うっていうのは、ほんとそれ悩みますよね。ものすごい悩みますよね。

鎌田：そうだね、そこだね。

森山：監督官からこういう意見が多分出るのは、多分、監督官が法令原文を読んで、そのまま文理解釈でやるという作業が日常的に多いので、それってちょっとわれわれの行政の特徴だと思うんですね。私は詳しくないですけど、例えば、公正取引委員会なんかは、専門家がシンプルな条文をいろいろ準司法的に検討して適用していくという感じなんで

すけど、われわれは解説書も多少は読みますけど、（安衛法については）基本的な条文（と文理解釈）と解釈例規だけで監督指導するっていうことが、割合として結構多いものですから。労基法はちょっと違いますけど。なので、こういう、法律そのものを分かりやすくするっていう意見が出るのかなと思います。

どっちに解釈すればいいのかなっていうのは非常にあるので、そういうのはもうちょっとリファクタリングっていうか、分かりやすくしてほしいなっていうのはありますけど。それ以上の分かりやすさっていうのは、鎌田先生と三柴先生が議論されたように、確かに人によって考え方が違うかもしれないので。

三柴：これ森山さんと、あと内田さん、近藤さんにも聞きたいんですけど、要するに、現場での監督執行者の感覚として、現場の屁理屈に答えるスキルっていうのは、どういうものなのかっていう聞き方をしたい。つまり、とにかく法令で分かりやすくてっていう意味の1つは、狙いの1つは、現場で全くコンプラ意識がない、それを強弁してくる連中に対して押さえ込む時に、明確な根拠を示すっていうことが多分あると思うんですね。こういうこと書いてあるから従えよって、もう逃げ場はねえぞってやるために、分かりやすいルールを必要とするっていうのが、多分あると思うんですけど。

実際問題、そういう人たちって、いくら細かいルールを示したところで、次から次へとたちごっこみたいに逃げ場探してきて逃げ回るだけで、結局、趣旨から外れてるわけだから、どっかでは引っかかるし、そこで勝負してもしょうがねえんじやねえかって思うことが、実際、法律実務を一時期経験してても思ったことなんですよ。

だから、これって法学者らしくない考えっていうか、もともと僕、そういうタイプじゃないけど、屁理屈で言い争うことにどれだけ意味を感じてるんですかね、監督指導の前線では。

森山：私は方向性としては、安衛法って結構難しくないと思う、そこまでは困難さ感じていませんで、つまり、こういう危険があるので、こういう対策をしてくださっていうことであれば、かなり納得は得られるのかなということは感じてますけど。ちょっとあまりにもざくっとしたお答えで申し訳ないんですけど。すいません、他の、近藤さんなんかはいかがですか。

近藤：そうですね。法律守らない事業者は、多分、分かりやすくしても守らないだろうなというのを、それこそ賃金支払えっていうめっちゃめっちゃ分かりやすい法律なんかも全然守らないやつはいますので。それは分かりにくいから守ってないっていう、それは多分、分かりにくいからじゃなくて知らないだけかなという気はしますけど。分からない、知ろうとしているけど分からないんだったら、教えてあげるのは監督官の役目じゃないかなという気もしてはいるので。だから、そこで、それこそ法令以外のガイドラインなりが役に立つような気はしますけれども。

柳川：ただ、非常に失礼な言い方になりますけど、一般の国民の方が条文読むって、あんまりないんじゃないんですかね。参考書があれば十分だと思いますけど。実は技能講習で、ほとんど全ての技能講習で、何々に関する法令という科目が1時間とか30分とかあるんですね。よく講師の方に言うんですけど、とにかく受講者に条文読ませるな、条文見せるな。そんなものは専門家が見るために書いてあるんだから、法律ってのは一般の人のために書いてあるんじゃないんだから。何をやらなければいけないのか、何しちやいけないのかって、そこのとこだけ説明すりゃいいんだってことを口酸っぱくして言うんですよ。条文教えるなど。

森山：そうですね。現場の管理者というのは、いわゆる、三柴先生がおっしゃるように、職人的な方々なので、あんまり文字を読むとかっていうことをそんなにしない。技術文書（や図面）は読まれるかもしれないんですけども、なんかあんまりこういう法律条文読んでもなっていうのは、ちょっと本人たちは相当それは感じると思うんですよ。なので、私も、柳川先生の意見も非常に大変実感として同意するところありますけども。

柳川：中防災さんが、最近、法令のテキストを作ってくれなくなりましたよ。あれを

作っていただくほうがいいんじゃないかという気がしてます、正直申し上げて。

森山：ありがとうございます。例えば、どういった、例としてはどういったものをおっしゃっているのでしょうか、それは。

柳川：要は、ちょっとこれあまり申し上げにくいんですけど、昔は役人が監修をして本を作ってたんですね。それが最近できにくくなったこともあり。あんまりいいことではないんですけども、昔は役所が結構、中災防さんの本を買ったんですよ。なので、一般の人があんまり買ってくれなくても、本を作って十分ペイしたんですけど、最近それがないもんですから、一般の人があんまり買ってくれないから、ペイしないもんだから、作らなくなっちゃったんですね。昔は結構、分かりやすい本があったんですけど。

森山：なんか国のほうで、データベースとか、そういった解説みたいなのをば一つと出すみたいなものっていうのは、あんまり予算的には難しいんでしょうか。例えば、鉾山保安法なんかは、恐らく本を作っても売れないのか分からないですけど、一応コンメンタールが全部経済産業省のウェブサイトに乗ってますが、（厚生労働省には）そういう余裕はないんでしょうか。

柳川：国会で野党に質問を受ければ、さまざまな分かりやすい解説書をホームページに載せておりますし、これからも載せるべく努力してまいりますと、多分役人は答えるでしょうね。やってるつもりだと思いますよ。

森山：分かりました。承知しました。

三柴：じゃあ、森山さん、その議事録のまとめ方ですけど、だから、鎌田先生のご意見と、それから柳川さんのご意見等を書いて、「そうはいつでも、実際、教育の現場では、対実務家では、なかなか法令を正しく、そのまま法令を理解してもらうのは難しい」という指摘があったことを書いて下さい。それに関係して、現在、行政官が直接法の趣旨をテキストを通じて語る事が難しくなっている事情もあるということも、ちょっと書き足していただいた上で、監督指導の現場では、安衛法の指導上、今の安衛法の作りがさほど問題だということは感じていないっていう、そういう意見もあったので、それも書き足していただいて。

で、結論はちょっと出てないんですけど、ここの問題については、本質的に難しい障害があるから。だから、こういう意見があったということでとどめて、次に行ったらどうでしょう。

森山：ありがとうございます。承知しました。もし他にご意見なければ、次に行きたいと思いますが、よろしいでしょうか。

次に行きたいと思います。形式的な法令順守ということで、これはもう既に、すいません、検討済みでした。

あと、特化則も、これも検討済みでしたね。

で、44番、政省令までで規制内容を完結させるという意見もありましたけども、ちょっとこれは、もう先ほどの議論で尽くされているのかなと思います。ただ、ちょっと先ほどの議論の補足みたいなことなんですけども、法令条文で、「その他厚生労働大臣が定める者」ですとか「その他厚生労働省労働基準局長が定める者」というのがございまして、実際にこの定めがあるのかないのかというのがちょっと分からないことが多々ありましたので、ちょっとわれわれも正直判断つかない時がありますので、こういうのも情報のデータベース化というところだと思います。

それから、例えば、構造規格の適用除外も、同じ型式のものが一度適用除外されたら、その後は、ちょっとそれは適用除外されるんですけども、これもちょっと、われわれとしてはデータベースで持ってますけど、一般に公開されてないので、ちょっと困難さがあるというのはありました。

じゃあ、次に行ってもよろしいでしょうか。これもよく言われますけども、厳罰化という問題が……。失礼しました。厳罰化というのがありまして、罰則が諸外国と比べて全体的に軽いため、より重い罰則内容とすべきであるというのが、数人の方から提案さ

れていますと。

大体、死亡災害でも 20 万円ですとか 30 万円の罰金になることが結構多いのかなという感覚でありますけども、註に主要な現行の罰則を、ここちょっとリストアップさせていただきました。一番重いのは、製造禁止物質の製造ですね。これ以上のものとしては、註には載せていませんが、例えば登録機関の贈収賄というのが最も罰則が重くて、7 年以下の懲役ですとか、5 年以下の懲役になってますけども、一般的な労災予防に関する直接的な実態規定としては、製造禁止物質の製造というのが一番重いということ。

それから、特定機械等の無許可製造ですとか、そういったものが 1 年以下の懲役。

最も多いのが第 119 条の罰則で、6 カ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金ということで、大半の労働災害に係るような直接違反としては、こういうレベルの罰則になっております。これについてご意見ある先生方はいらっしゃいますか。

三柴：処罰のレベルが軽すぎるっていうのは、それはそのとおりですね。北岡先生の報告書にも書いていただきましたけど、イギリスなんかだったら、バルフォア事件とかで、うろ覚えですけど、なんか 100 億円以上の罰金が科されたとか、それから、現に権限を持ってる上位管理者、運営者が適切な安全衛生措置を怠って、重大災害が生じたとかってなると、懲役を受ける例、身体刑を受ける例があるとかっていう実例がありますので。

さらに、イギリスで社会調査やったら、そういう事業のトップなどに対する厳しい規制がそれなりの締めりになって、労災が減ってる部分があるだろうという回答は得られているので、そういう意味では、確かに厳罰化っていうのは 1 つの方法だろうと思います。

ただ、これは安衛法に限らず、ルールを厳しくすることが人の行動に与える影響っていうのは、法社会的に非常に議論があるところで、日本の場合は、ご案内のとおり、全体にソフトローで、特に労働政策の場合は、法律で厳罰化するよりも、みっともない—企業名の公表がそこをうまく使ってますけれども、みっともない思いをさせるとか、それから、安全衛生に取り組む事業者の場合は、結局、従業員の求心力とか、社会での評判とか、あるいは、そもそも社会調査上、トップのモチベーションになっていたのは、やっぱり被災者を生むと心が痛むからっていうのが一番だったんですね。これは実は日英ともそうだったんですよ。日英ともそれが一番の理由で安全衛生頑張るって、ちゃんと安全衛生やってる会社の場合は特にそうだったんです。

ただ、日英で違っていたのは、日本とイギリスで決定的に違っていたのは、日本の場合は、過去痛い目に遭ったことがあるから頑張っているっていう会社が多かったことです。イギリスの場合は、労災体験がなくても、痛い目に遭ったことがなくても頑張ってる所は頑張っていたわけですね。だから、そういう文化の違いを踏まえないといけないことは事実だと思いますね。

結論から言うと、少し日本でも罰金引き上げたほうがいいのかと思ってるのと、特に上位管理者、運営者に対して、個人の責任をもう少し問うたほうが良いとは思っています。それは法解釈のレベルで、会社法 429 条を使うなりして進んでいるわけだけでも、安衛法本体で公法的な規制でそれをやるのは、僕ももう少し引き上げるべきだっていう意味では賛成で、平成 28 年度報告書にも書きました、それは。

柳川：一つ、これ不可能だということが分かった上で申し上げるんですけど、罰金を一回引き上げても、ほとんどが略式手続きで、となると、もう上 100 万で頭打ちですよ。これ不可能なことを承知した上で申し上げますけど、要は、安衛法の中に、労働災害が発生した場合の民事賠償訴訟において、労働者側の举证責任を下げるというようなことができれば、かなり効果はあるだろうと思います。ただ、無理なことを承知の上で言ってますけど。

森山：ありがとうございます。

三柴：それに類するようなことも、平成 28 年度報告書に一応書いたんですね。というのは、リスク管理を中心とした法制度で、結局重要になるのは、焦点になるのは举证責任

の所在だから、監督官が、ここ危ないんじゃないか、措置をせよというふうに言った時に、もし事業者側が抵抗したいんだったら、危なくないっていう証明を事業者側に課させるべきだっていうふうに書いたんですよ。だから、監督署は、危なさそうだとまで言えばいいと、簡単に言うと。で、事業者の側が、危なくないんだって証明できなかつたら法の執行をするっていう。そういう考え方を書いたんです。

これは労使間の争い、柳川さんが言う労使間の争いじゃないんだけど、労使間の争いに援用されるから、こういう考え方を書けば、法令に。そういう方法はあると思ってます。

ただし、これ多分、法制度として、経営者側の納得得られないから通らないと思うんです。なぜかこういう制度はイギリスではできているわけね。日本では、これは多分通らないと思う、法案が。解釈レベルで、解釈改憲みたいなことは多分無理でしょうね、これも。多分無理だと思う。規則でこういう読み方ができるような書き方をするっていうお手盛りな方法も、多分通らないと思うので。

柳川：なぜかっていった時に、悪魔の証明なんですよ、これ。危なくないっていうことを証明する方法は、多分ないんですよ。だから、疑わしきは罰せずの刑事の原則で、要するに、確実にこれは危ないっていうことを証明できない限り、それを規制する法令もできないし、現場運用もできないっていうことしか方法がなく、今までそこを少しずつ積み上げて規制を育ててきたっていうことだと思うんで。

森山：例えば、機械なんかだと、JIS を適合してますですとか、そういった何らかの基準があれば、安全レベルまでのリスクが下げられているとか、そういったことはできるのかなとは思いますが。新しいものが出てきた時にちょっとどうかっていうのは難しいところですよ。

三柴：この議事録の最初のところにちょっと書き足していただきたいのですが、日本の場合は、要するに罰金額が少なくても、罰せられたっていうこと自体が、要するに社会の悪評を生むということは考えられてるんですよ。

森山：非常にそれ、私たちも感じていて、つまり前科が付くと、10万円でも。

三柴：前科が付くこと自体が、そうそう。

森山：5万円でも、前科が付いて、取り調べもありますし、そういったこと自体が非常に大きい話だと思うんです。ただ、下手に（罰金額を）上げると、今、必ずしもトップが罰せられているわけではなくて、（現場の職長などを初め）中間管理職が罰せられている場合もあるので、そこは裁判所が判断されると思うんですけど、下手に（罰金額を）上げて、なんか罰則だけ厳しくして、責任は上に行かないとなると、ちょっとバランスに欠くかなというのは、現場としては考えています。

三柴：そうですね。だから、その指摘を書き足していただくことと、さっき言ったように、上位管理者がもう少し処罰される仕組みにしてもいいとは思いますが。それは書いておいてほしいんですけども、結局、その辺の規制をいじったとしても、危なくねえじゃねえかっていう言い抜けを許さないような、そういう、本当に危なさそうだと。結局、予防するのは、危なさそうだと行くしかないわけだから。だから、その危なさそうだっていうことを、きちっと、その危なさそうだと対応できるような規制にしないと、絵に描いた餅になるだろうなっていうことを書いておいてほしいんです。

森山：分かりました。議論されたことは、後ほどまたしっかり全般的に入れたいと思います。では、罰則の話はまだ続きますので、ちょっと次に行きたいなと思いますけど、これ時間的にはいかがでしょうか。

三柴：行けるだけ行ってください。今日は4時終わりが前提なので。

森山：分かりました。法人重課の導入ということで、非常に長く。すいません、ちょっとこれ読んだほうがいいでしょうか。ちょっと早口で言いますが、安衛法は、昭和47年の法施行依頼、労働災害を激減されるなど.....。

三柴：あと、すいません、森山さん、お願いなんですけど、ここまでいろいろ議論してき

て、今後の質問について、似たようなことを尋ねてるものっていうのは省略していいと思うんですよ。

森山：分かりました。

三柴：だから、もうこれだけはっていうやつをピックアップしていただいて、それを論じるという。

森山：分かりました。一応、私なりにもう既にまとめてしまって、こういったのは5つまとめてるんですけど、45番のですね。そうですね、じゃあ、法人重課の導入っていうような質問ですので、なんかこう法人だけ罰則重くするとか、そういったことについてはいかがでしょうか。すみません、ちょっとシンプルにさせていただきました、質問を。

三柴：口火切りの意味で、森山さんのほうから、この先生に聞きたいという方にちょっとお尋ねになっても。

森山：すみません、北岡先生、よろしければご意見を頂けますでしょうか。

北岡：はい。

森山：すみません、お願いします。

北岡：法人に対しての処罰を重くするということですか。

森山：はい。

北岡：こういう一案もあるのかなと思ひまして拝見しておりました。あと、個人的には、私は、任官していた時から感じておりましたのは、むしろ道交法の反則金制度ですか、交通反則通告制度。要は切符を切って、それに応じて行政罰として一定のペナルティーを頂くと。刑事罰という手法もあるんですが、行政罰といいたいまいしょうか、それに準じた処分として、交通反則通告制度に準ずるような行政刑罰制度を安衛法に導入するのは、非常に有効ではないのかなとは感じていました。

このような形で、今、お示しのような、法人に対して重い刑罰を科すという方向性と、もう1つは反則金制度、両方があって良いんじゃないかなというのは個人的な意見です。以上です。

森山：ありがとうございます。反則金制度も、それは法人に対してということでしょうか。

北岡：そうですね、はい。

森山：ありがとうございます。

三柴：北岡先生のご意見と連動してというか、それに関係して申し上げると、以前、私も道交法関係で、駐車禁止の取り締まりに使われ始めた、民間の監視員制度があるじゃないですか。あれを安衛法でも取り入れたら、それはコンプラは進むだろうなっていったん思いつつ、他方で、あえて政策がそれをやらないっていうのはなぜかっていうことを考えたわけですね。

案が単に思い浮かんでないからっていうことだったらいいんですけど、以前、労災防止指導員制度もあって、つぶれ、いろいろ折々にライン取りとしてバランスの取れた監視方法ってのは考えてきたと思うんだけど、なかなかうまくいかない。結局、監督署が時々やってきて、普段は逃げられるけども、そのとこだけ対応できればいいよねっていうラインで今は落ち着いてるって。それは法社会学的にある意味バランスが考えられた結果とも言えて、そこをどうするのがいいのかなって。どのバランスに持っていくのがいいのかなっていうのを考えてきたんですけど。

コンプラって、恐らく、ただ強化すればいいものでもなく、どのラインでっていうことかと思うんですよ。ちょっと難しいなと思っていました。非常にそのライン取りを考えることが難しいなっていうふうには思っていましたということです。

森山：そうですね。監視員制度は、多分、労災予防があまりにも専門的なのと、つまり危険の恐れがあるかどうかっていうのも判断しなきゃならないですし、あとは、結局、私有地に入るっていうこと自体が、非常に問題を生むというか、われわれも臨検拒否とかっていう問題もあるので、なかなかわれわれみたいな公務員じゃないと、なかなか切り込んでいくというのは意外と難しいのかなっていうのは、ちょっと思います。

北岡：北岡です。もう本当にそのとおりだと思うんですけど、こういった民間監視員制度を、もし機能させるとすれば、今、安全衛生の分野でもあるんですけど、認証制度といますか、安全衛生について非常に積極的な対策を講じている企業について認証を行う制度、この認証制度の中に、こういった指導員を定期的に受け入れて監査を受けるとか、監査を受けた結果について労基署と共有するとか、その認証制度と連携させて形で、民間監視員制度みたいなものをもうちょっと積極的に使っていくと。既にそういう発想はあると思うんですけど、もう少しそういう方向性を強化していくというのは、この施策としてはあるのかなという印象は持っています。以上です。

三柴：実はそういう議論をしたばかりでして、今、厚労省のほうで、ESG っていう国際的な取り組みの中に安全衛生を組み込めないかっていうことの検討をされていて、厚労科研で産医大の先生に調べてもらっているんですよ。で、だいぶ調査結果が出てきて、私もそこを研究官が入ってるので聞いてみたんですけども、やっぱり国際基準だから、労災含めて情報を開示しなさいってのが 1 つ。それから、基準を明確に示すということですね。安全衛生の取り組みをちゃんとやっているかどうかを測る指標を明確化するということが 1 つ。それから、そういうことをちゃんとやっている会社であれば、結局この ESG の取り組みっていうのは、投資がされる、そういう会社に対してお金が集まるということのをいざなうことになるので、経営者に対する訴求力があるという、この 3 つがポイントになっているんですね、この施策は。

ただ、聞いてて、非常に気持ちが悪かったのが、結局、国際投資顧問会社のブランディングに使われているっていう疑いが拭えないんですよ。要するに国際基準からすると、非常に抵抗できない基準を持ち出してきて、日本も守れっていうふうにならることになるんだけど、日本の仕組みっていうのは、もっと、ある意味職人重視、ある意味集団主義で、ある種の企業なりの文化を大事にしながら脈絡保ってきた部分があるので、そういうのをぶち壊してしまう危険があって、それをやってしまうと、結局、数字上がらないっていうことになる。

建設安全でも実はずっと検討会等で議論したことがあったんですけど、日本の建設安全っていうのは、かなり現場の人たちのお行儀の良さと相互監視とか、ある種の集団主義で出来上がってる部分があって、ヨーロッパのように上からマニュアル示して順守しないと安全保てないって格好になってないんですよ。自分らでやるっていうのが、実はある意味日本の建設現場って、これまではあったんです。今は人がいなくなってきたから落ち目っていうのもあるっていう状況ですが。

一言で言うと、海外発達の ISO とか ILO の発想が日本になじむかってのは慎重に検討しないといけないと思っています。

北岡：そうですね。私も今の三柴先生のご指摘、ご発言いただいて、非常に共感するところがあります。外資系の食料品製造販売会社の大手があるんですが、その会社が、よく食料品、日本でそういった自社のハンバーグとか、そういったものを調達しますので、日本のさまざまな会社の食品製造工場を監査するんですね、労務監査と称して。その実態をいろいろ伺っていると、今、三柴先生がご指摘されたように、非常に一方的な基準をある種押し付けてこられて、会社が一生懸命やってらっしゃる食品製造業から見ると、ちょっとピントが外れてるんじゃないのかといったご相談を伺う機会は、これは現にあります。

そういった意味では、やはり先ほどの先生のお話にあった、基準をどう定義するのかというのも非常に重要なところかなと思います。以上です。

柳川：すいません、ちょっと 1 つご質問があるんですけど、そうすると、OSHMS についても同様というご意見でしょうか。

三柴：要注意という意味では同意見です。だから、中災防の適格性審査の仕組みとか、日本流に直してアレンジして、さらにその業界ごとに業界事情を踏まえて落とし込むとか、さらにその基準作りだけじゃなくて、運用の仕方においても、ある程度柔軟性を持たせ

るとかいうようにしていくと、まだ使えるかなと思うんですけども。

要するに私の問題関心は、可視化しにくい、言語化しにくいんだけど、現場で営々と引き継がれてきた職人中心あるいは集団主義的な安全管理の仕組みっていうのを、きちっと再検証しないままに、外部から基準を持ってきて、それを一律に当てはめようとすると、それで割となあなあでやってた所に対する喝にはなると思うんですけども、実はもともとあったうまい方法を壊してしまう部分があると思うんですね。

だから、その意味では OSHMS も、結局設計次第、設計と運用次第だというふうに思っています。

柳川：そこところは恐らく厚生労働省も、私もそうですけども、全く同意見なんですけれども、私は OSHMS というのは、これ言うときよく怒られますけど、必要悪という気がしています。というのは、現場の職員が今のようないつか、以前のような能力を保ち続けるのであれば、本当は必要ないんでしょうけど、ただ、そういう安全衛生に対して知識、ノウハウを持った人がどんどんいなくなっていくと、やはりああいうものに頼らざるを得ないのかなという気がしております。

それと、先ほどちょっと出ました、民間の確認制度というようなお話ございましたけれど、実は 2017 年の 3 月に、規制改革推進会議の中で、八代委員が、労働基準監督官の業務の一部を社会保険労務士などに委託するべきではないかという文書を出したことがありまして、厚生労働省が、幸いなことにとあえて申し上げますけれども、幸いなことにそれに反対をし、全労働、地方労働組合も全面反対をしてる。社労士会も、社労士会でさえ、ちょっと消極的な文書を公表したりしているという事情があるという、ちょっとそこのところだけお伝えしておきます。

三柴：結局、この議論は、一番大事なものは、今、僕もつくった学会を通じて海外とのやりとりしてて、つとに感じるんですけども、日本の脈絡、日本がうまく安全管理なり、労働関係政策を運んできた脈絡っていうのを、海外の人にも通じるように、あるいは国内でも事情を知らない人に対して通じるように、きちっと言語化して説明する力だと思わうんですね。

それを怠ってきた、要するにあうんの呼吸で裏表使い分けて、分かる人は分かればいい。大人の文化だっていうふうにやってきたので、通じないんですよ。そうすると、海外から黒船が来た時に、それに抵抗するすべが実はないんですよ。さらに、それと整合させることも難しいわけですよ。

厚労省は非常に日本的な文化だから、そもそも。その辺を意識しているのは分かるんですけども、結局、積極的に打ち出す良さっていうのを自覚してないと、やられちゃうということだと思ってます。

森山：ありがとうございます。やはり日本らしさみたいなものの理論化というか、もしかしたらあんまり言語化がされてないっていうのはあるのかもしれないですよ。やっぱり、多分、現状でトップダウンしちゃうと、やはり現場の士気に相当影響する。結構職人なんか辞めちゃうっていう会社も、まだそういうのは日本企業はあると思いますので。なんかもっと教育とかそういった面、労働者の安全衛生教育とか、そういった面も。

三柴：しつこいですが、最後に言うと、要は、柳川さんが安衛部におられた頃に、確かに安全衛生人材が減ってるからマニュアル化進めましようっていう動きがあって、申し訳ないんですけど、僕それは抵抗したんです。ちゃんと人材育てないといけないんで。人材を育てるのは 50 年計画になるんですけども、結局マニュアル作るのも人なので、暗黙知をちゃんと継承する人がなくなっちゃうと、的確なマニュアルを作る、ピントが合ったマニュアルを作る人もなくなっちゃうわけですよ。だから、それは絶対に諦めちゃいけないということですね。

それと、地方採用技官、同じなんだけど、いったん脈絡を断ってしまうと、もう再生できないわけです。

状況が今、どんどん効率化に進んでいっているから、知的な洗練性を高めて、マニユ

アルを洗練させないといけないってことはそのとおりなんですけど、これって非常に高度な知的な海外の戦略ってことは考えておかないと、大学でいうファカルティディベロップメントみたいな話で、結局大学の先生が本来の仕事できなくなっちゃうみたいなね、書類ばかり作って、そういう話になって、誰も得をしないって格好になるので、一時期の刺激材としてはいいと思うんですけど、やっぱりちゃんとした脈絡を保つ動きは持っておかないと、結局壊れちゃうんじゃないかということは心配しています。以上です。すいません。

柳川：すいません、じゃあ、1つだけ。ものすごく同意見なんですよね。で、OSHMS、はっきり言って7~8割方はうまくいってないですし、リスクアセスメントっていったら、申し訳ないんですけど、ほぼ99%適切に動いてないというふうには私は思っています。ただ、使いようによっては、やはりまだ使えるのかなという気がしているのと、人材を育成すべきだというのはまさに同意見なんですけれども、ただ、現実問題としては、本当に可能なんだろうかと。やはりもうOSHMSのような制度に頼らざるを得ないところまで、もう来ているのかなという気は、正直しています。以上です。すいません。

森山：ありがとうございます。すいません、私もちょっと続けて少しお話したいんですけど、結局、職人的な安全対策ですと、必ず漏れが出るってところがありまして、やはり機械をやってるけど化学物質は全然知らないですとか、そういうのが、企業に何人もお互い補完できるような専門家がればいいんですけど、大体1人か2人で両方も化学物質は全然分からないとか、あと、化学物質は分かるけど機械は分からないとか、そういうところがありますので、やっぱりリスクアセスメントですとか、そういうマネジメントシステムってというのは、どうしても必要なのかなと。それはある意味、職人的な対策を補完する意味で、そういうマネジメント的なことは必要なのかなと、ちょっと思っております。すいません。では.....。

三柴：森山さん、時間も時間なので、さっきお願いしたように、次回、もう焦点絞って、これとこれとこれを議論し、で、できなかったものはもういいという方針でいって頂ければと思います。今日は、あと1個やるかどうかぐらいのところで終えてください。

森山：はい。じゃあ、ちょっと、すいません、罰則のところまで来ますので、ちょっと罰則について少し伺いたいんですけども、過失犯処罰ですね。過失で結局安衛法が埋まらないことによって、実際に被害が生じた場合について、何か別途規定すべきではないかというご意見ですね。

あるいは、先ほども反則金制度ありましたけれど、行政制裁制度があってもいいんじゃないかということですね。これについて、ちょっとご意見あれば伺いたいんですけど、私は行政制裁制度ってというのは少し関心がありまして、ただ、結局、企業っていう集団組織的失敗ってというのが、必ずしも個人の責任に還元できない場合があると。一番分かりやすいのは、故意がない場合ですね。その危険性に対する認識がなくて、外形的には安衛法違反になっているんですけども、刑事的責任はどうしても問えないという場合が多々あると。社長が目の前にいて爆発が起きて、われわれは送検できなかつたりしますので、そういったところに対応するために、行政制裁制度、過料などですと、そういう故意とかっていうのが、多分要らないんじゃないかなと思いますので、そういったところ、知らないでは済まないって意味での行政制裁制度があってもいいのかなってというのは、ちょっと個人的には思います。

三柴：もう一回言ってもらえますか。

森山：すいません。犯罪だと、故意がないと、安衛法は故意犯ですので、つまり労働者がこういう作業をしているというのを知ってないと、そもそも対策を講じなくても、それは罪にならないと。ただ、行政制裁ということで、例えば過料、過ち料にすると、そもそも知らないのが悪いんだろうみたいな、そういった犯罪とは別の制裁が可能なので。手間はあんまり変わらないと思うんですけど、手間は犯罪捜査とそこまで変わらないと聞いてますけど、そういうのがあってもいいのかなという気がします。

三柴：もう直感的に賛成なんですけど、1つだけ。今の指導制度、是勸制度と比べてのメリットは何ですか。

森山：それはすいません、深く検討はしてなかったんですけど、私のイメージとしては、今の司法処分の代替として考えてましたので、何か重大な、悪質な違反がある場合は、そういったものを課すというようなイメージ。是勸は是勸でいいと思うんですね。もう是勸については、今のやり方で、そこまで間違いではないかなということで、現状の是正勧告を全部行政処分にしたりとかってすると、あるいは行政強制にしてしまうと、多分仕事は、われわれ増えてしまうので。あるいは、もっと抑制的になって、あまり良くないのかなという気はしています。やはり行政指導というのは非常に効果高いと考えています。

三柴：最後、出席者の方全員に聞いてって終えてください。

森山：すいません、何について。全般的な。

三柴：これについてのご意見と全般についてのご意見を伺っていったらちょうどいいと思うので。

森山：ありがとうございます。すいません、では、表示されている順番で、大変申し訳ないんですが、この罰則ですとか、今日議論した内容あるいは全般について、ご意見あれば伺いたいということで、すいません、長谷川先生、よろしいでしょうか。

長谷川：長谷川です。ちょっと途中、中抜けしてて、法律のところの議論が確認できてなくて申し訳ございません。ちょっとこの法律のところはコメントができないんですけども。今回の研究会で、冒頭の三柴さんのご報告が非常に印象に残ってまして、まさに予防の重要性とか、私は失敗から学ぶということが多いんですけども、それを事前に何とかするという思考が非常に大事だなと、改めて思いを強くした次第です。

本当に感想で申し訳ないんですが、以上でございます。

森山：ありがとうございます。すいません、では、藤森先生、お願いできますでしょうか。

藤森：聞こえますでしょうか。

森山：はい、聞こえます。

藤森：じゃあ、端的に、私、分かりにくさというところに非常に特に興味持って聞いてましたので、若干意見を申し上げます。安衛法というのは継ぎ足しというようなお話もあったようですが、やはり安衛法というのは、1つの時代を踏まえるというか、時代の流れ、変化の中で発展していくというか、変わっていくというか、そういう面があると思います。現場の人、物、機械、作業、それ自体が多様化しているわけですから、そういう宿命的なものがあると思います。

だから、その継ぎ足しがいいか悪いかは置いて、それで、それが安衛法の宿命だからって、それで済ませるんじゃないって、そうはいっても、こういう状況の中で、やはり先ほどもお話が出た、命題はやっぱり危険ということ、危険の恐れ、危険の防止、つまり予防だとか防止を図ることが、やっぱり安衛法の目的だということで、三柴先生の危なさそうというお話も非常に興味深かったんですけども、そういった意味で、他の法律とはちょっと違う面があるんじゃないかと。

ただ、違う面があるだとか、宿命だったら、それでは話が進みませんので、やっぱり3つぐらい大切なことがあると思います、そうはいっても。1つは、その中で行政の役割というか、特に第一線のほうの行政、行政としてどうできてるか、実態、これをよく踏まえてやっていかないといけないんじゃないかという気がします。安衛法の宿命ということで終わらせるんじゃないって、その難しさも分かりにくさもあるんですけども、やはり第一線のほうでPR、それから事業者と一般の人たちとのやりとり、その積み重ねというか、繰り返しが非常に重要だと思います。そこにやはりまた司法とは違った行政の役割というか、見せ所があるんじゃないかというふうに思っています。

それから、2番目に、事例、裁判も含めて、そういったものの積み重ねということが非常に大切になってきて、一般の人に法自体が分からないといっても、そういったこと

の積み重ねを通して、ですから、すぐに制度改善、あるいは、すぐ分かりにくいからどこを変えるというんじゃなくて、今の現状の中でそういったことを様子を見ていくことが必要だと思います。

それから、3番目に、そうはいつでも、やはりもとというか、行政本体としての、ガイド、法令の用字だとか用語、こういったものは工夫をして分かりやすくするとか、あるいは一般の人たちがアプローチを容易にするような、そういったシステムの問題、これを常に考えていかなきゃいけないと思います。

なお、蛇足なんですけど、いつも思っているのは、そういうことを踏まえて、安衛法ってというのは、案外単純というのは語弊があるんですけど、危害の防止という、そういったことを軸に置いて、現場にいますと、場合によっちゃあ司法の場面、行政の場面があるんですけども、罪刑法定主義あるいは期待可能性、そういった理論も一応大切なんですけども、やはりそれぞれの場面に分けて、行政の場面だったら、先ほど申したように、PRだとか、そういったことにまず求めていく。司法のほうですと、それはぎりぎりやらなきゃいけないということが出てくるので。

そんなことで、1つだけ、ちょっと長くなりますけども、私が前に印象に残ってるのが、1件、検察庁に送る時に、期待可能性の問題になりまして、責任性の問題なんですけども、その検事さん、その後、法務総合研究所に行かれたんですけども、それに可能性が全部当たってるかどうか、やっぱり行政としては、あまりそういったことに期待可能性だとか、罪刑法定主義もちろん大切なんですけども、一見違反があると思えたら、どんどん送ってくれればいいんじゃないかというような、ちょっとそれは言い過ぎかもしれませんが、行政マンとしてはそんな面も必要であって、行政的な立場から、危険というものをPRしたり、事例を紹介したりする中で、だから、本体のほうの分かりにくい、分かりやすいとしても、それをすぐ変えるという前に、そういう面が非常に必要じゃないかと思っています。

長くなりましたけど、以上です。

森山：ありがとうございます。大変貴重なご意見いただきました。ありがとうございます。

次、浅田先生、いらっしゃいますでしょうか。浅田先生、お願いいたします。

浅田：浅田です。今日の議論、大変熱心な議論されていたので、興味深く聞かせていただきました。私がちょっと今日の議論の中で思ったのは、法人重課といいますが、両罰規定における法人の罰金刑の引上げについては、単に独禁法とか、金融証券取引法とか、あと著作権法とかありますが、それらは基本的に、いわゆる経済事犯、いわゆる違法な行為をして多くの経済的な収益を上げる者に対する、逆のインセンティブを与えるという意味で、確か導入をされたと聞いておりますので、ちょっと安衛法がこのジャンルに入るのかなという疑問があります。もし導入するのであれば、それ相当の理由付けを考えなければいけないだろうなど。

あと、過失犯について、行政罰である過ち料を導入すればどうかというようなご提案ありましたけれども、過ち料の場合でも、非訟事件手続法で、いわゆる裁判所がかむ手続きになりますので、それはそれで結構膨大な労力がかかるので、本当に費用対効果の意味で、有効な手段になるのかなという疑問があります。

ちょっと疑問点だけ挙げても仕方がないので、私がちょっと逆に興味があるのが、鉄道事故等の被害者の動きとして、刑法211条の、いわゆる業過ですね、業務上過失致死傷罪については、特別刑法を設けて、それに対して両罰規定を導入すればどうかということで、労災事故のように大きな被害があった場合は、業過の特別法で法人に対する処罰、罰金刑という処罰を与えるという道があるのかなという気はしました。以上です。

森山：ありがとうございます。大変勉強にさせていただきます。すいません、玉泉先生からご意見いただきたいんですが、いかがでしょう。

玉泉：玉泉です。分かりやすさでいえば、鎌田先生のおっしゃったように、できるだけ分かりやすい、明確にできるところは明確にしたほうがいいかなと。97条とかの、例えば

「遅滞なく」とかですね。でも、ファジーな部分でやむを得ないところは、そのままにしておいて、1 カ月とか 2 カ月とか、切りを決められるものは、できるだけ明確にしたほうが、個人的にはいいと思います。

民法改正の時に、東大の内田貴先生が本を書いておられましたけれども、民法 1,055 条で、フランスは 2,600 とか以上あるから、もうちょっと増やしたいという。国民が見て、誰が見ても分かりやすい民法にしたいということで、東大辞められて、法務省に入られたというふうに聞きましたが、結果、思いどおりにいかなかったというふうにおっしゃっておりますけれども。

できるだけ国民にとって、事業者にとっても分かりやすいものにしたほうが、分かる、分かりやすく書ける部分についてはね、明確に書いたほうがいいというふうに個人的には思っています。やむを得ない分は仕方がないというふうに思いました。以上です。

森山：ありがとうございます。じゃあ、すいません、内田さんって、出れますかね。

内田：はい、聞こえますでしょうか。

森山：はい。

内田：ありがとうございます。今日、話題が出てた「常時性」の話でお話ししたいなと思うんですけども、僕は地方自治体の労働安全衛生の管理に興味がある中で、いろんな自治体の例とかを見てきたんですけど、今回、「常時性」について地方自治体が判断している例を見つけたんで、共有したいなと思って、今、チャット欄に書き込んだんですけども。

これが長崎県の情報公開審査会の答申をまとめたページで、今回お話の中で、その答申第 102 号というところで、長崎県の職業訓練校みたいな所で、講師の方が粉じん作業をやられてて、アーク溶接であったり、金属研磨の話を受講生の皆さんに教えてて、その中で、見本を見せますよというところで、粉じん作業をやっておられるというふうなところなんです。

この答申の中で、長崎県は年間を通じて、年間を通じてですけども、25 時間その労働者の方が粉じん作業をしますよと。で、年間という 25 時間なら常時性はないですよという話を長崎県が判断されているんですね。

これまで厚生労働省だったりオープンに、年間何時間だったり、週何時間だったりであれば常時性がありますか、ないですかとか、そういったところを政治的に公に示したっていうのはあまり聞いたことないんですけども、そういった中で、行政機関が 1 つのラインとして、絶対、なかなか常時性に当たらないだろうなというもっもらしい例を示したっていうのは面白いなと思ってますし、逆に、年間 25 時間の粉じん作業であれば、常時性がないなって判断した、なんか医学的根拠があるんだろうとか、そういったところを思ったりしました。そういった意味で、長崎県が「常時性」について評価を出したっていうのは面白いなと思って見てました。以上でございます。

森山：ありがとうございます。貴重な資料をありがとうございます。

角田：すいません、角田ですけども、ちょっとこの後が迫っておりますので、先にコメントさせていただいても構わないでしょうか。大変申し訳ございません。

森山：すいません。

角田：今日話されていた内容というのは、もう普段現場から聞かれること、特に曖昧さであったりとか、分かりにくさ、遅滞性とか常時性などはよく聞かれて、それこそ基準はどれなのかということが、現場の意見として聞かれることが多かったので、やはりこのあたりの基準が明確になると、私たちとしても●コンサルタントで話をする時にも、そういったことがある程度明確になると、話しやすいなというのがありました。

いろいろ示されているんですけども、なかなかそれこそ検索がしにくかったり、私が不勉強な面もあるんですけども、検索しにくかったりですとか、そういうことがあったので、明確に整理されるというのは非常に望ましいなと思いました。

それと、厳罰を科すというような議論があったかと思えます。この前も労災発生時の

対応についての研修なんかをやったんですけども、案外、事業者の方、特に社長とか経営者クラスでも、労災を起こした時に、自分が責任を負うんだということに対してピンときてないというか、不明確だ、理解しない方もいらっしやったので、そういう意味で、厳罰になるとかっていうような、少しそのような議論が出てくるだけでも、インパクトがあるのかなと。

また、上位管理者としての指導ということで、対応として持ってきたりとか、もう身に迫るものが対応になってくるのかなというので、議論ができるというのは、厳罰にするとかってというのはともかくなんですけど、議論をして、少し話題に上がってくるというのは、それも労災防止とかの対応と考える点では有効なのかなと思いました。以上です。

森山：ありがとうございます。

角田：すみません、これでちょっと私、先に失礼させていただければと思います。申し訳ございません。

森山：はい。そうですね、基準の明確化というのは、正直言って、現場の人事担当者さんと話す時は、最も問題になりもの、要望のあるものの1つではあります。すみません、先にご発言、予定等がある方で、今、ご発言されたいという方いらっしやれば、優先させていただきたいんですが。大丈夫でしょうか。すみません、次、阿部理香先生、お願いします。阿部リカ先生ですね。

阿部：聞こえますでしょうか。

森山：はい。

阿部：すみません。私も今日、入試業務が急遽入ってしまって、ちょっと遅れての入室となってしまうので、途中もちょっと校務で抜けたところがあったので、議論のところが十分理解できなかったように思うんですけども、「遅滞なく」など、分かりやすさについての議論が出てたかと思うんですけども、今年たまたまお世話になっている先生の後任を頼まれて、労働安全衛生法の科目を担当することになったんですが、その授業の中でも、何となく「遅滞なく」とか抽象的に話してしまうことが結構あったんですけども、今日の議論を聞いて、分かりにくさの問題であるとかっていうのを、結構実務の先生のお話とかを、議論を聞いて、その問題意識みたいなのをようやく共有できたようなところもあって、ちょっとよく理解できなかったところは、動画を復習したいなというふうに思っています。すみませんが、こんなような感じで、すみません、お願いします。

森山：ありがとうございます。すみません、篠原先生、お願いできますでしょうか。

篠原：はい、篠原です。罰則の厳罰化につきましては、それはあつたら、経営に対するインパクトも強いんですけども、ただ、罰則があるのは死亡災害等が起こった場合ですので、普通の会社の社長さんも、関係者も、労働者の方も、死亡災害、そんなことが起こると大変なことになるということは認識されてますけれども、ただ、それが遠いんですね。まさかうちの会社は大丈夫だろうということで、なかなか遠いと。法律を意識されるのは、やっぱり普段の仕事と隣り合わせといいますか、経営に直接インパクトがないと、なかなか意識しないのかなと。

つい最近、ある産廃会社の社長さんが、産廃法と道交法ですね、これはきっちり守っていかなあかんということを言って、でも安全衛生法がない。3目に出てこなかったんですけども、やっぱり産廃でしたら許可を取り消されたりですとか、道交法でしたら車両が使えなくなるとか、やはり直接仕事に関するインパクトですね。例えば、建設業の許可であれば、社会保険とか入ってなあきませんので、やはり社会保険を入れなあかんというよりも、建設の仕事ができなくなるから社会保険入れなあかんという話になりますので、やはり経営との直接の影響といいますか、普段の業務と隣り合わせでなければ、なかなか意識されないと。

そういう意味では、ちょっとお話の中で出てきた反則金ですね。そういったものがある

りましたら、死亡災害とかそういうことに至らなくても、ちょっと同じような重大な災害につながる法違反であれば、反則金とか取れると。これは経営に直接インパクトがありますので、意識なさるのではないかなというふうに思った次第です。以上でございます。

森山：ありがとうございます。

三柴：一言。篠原先生は、今回の産業保健法学会の演題賞を受賞されました。酸欠則に関する実務的観点で優れた報告をされて、演題賞を受賞されたことをこの場でご報告させていただきます。以上です。

森山：ありがとうございます。他に何か、今ご発言されたい方、いらっしゃいましたでしょうか。大丈夫ですか。すいません、原先生、お願いいたします。

原：原でございます。主要な論点は、もう各先生方が大変詳細に論じてくださっているのですが、私は本当に感想程度なんです、先ほど柳川先生がおっしゃっていた、法律の条文をわざわざ読ませる必要があるのかどうかということ。これ実は、学生相手の講義なんかで、労働法の条文をどこまで生の原文を理解させる必要があるのかなと、私、いろいろ考えさせられながら、ずっとそればかり考えておりました、安全衛生だけじゃなくて、労働法全般に言えることですね。

相手によっては、条文よりも図式とか、あるいは絵を見せたほうが分かりやすく、現場のニュアンスが通じる場合も多々あるわけございまして、実は昨日の都庁の労働相談でも、ちょっとそんなことを考えた経験がありましたので、そのことをずっと考えておりました。

そういう意味で、三柴先生がいつもおっしゃる、図を多用せよと。現場のイメージが伝わるようにと。本プロジェクトの根っこの部分とも相通ずる問題で、今後ちょっと安全衛生のみならず労働法全般について、私なりに追求していく課題かなと思った次第でございます。ちょっと全くずれたお話ですけど、以上のとおりです。

森山：ありがとうございます。田中先生、お願いいたします。

田中：田中でございます。今日のお話を伺いまして、私のほうの関心は、やはり「遅滞なく」ということの議論、基準の明確化ということで、これは大切だという意見が多かったように伺いましたけれども、私としては、大切さは分かるんですが、基準の明確化というのは難しいというのが、現在の私の意見でございます。

それは、例えば1カ月であるとかという期間。面接指導等は、その期間というのを設定しやすいと思うんですが、死傷病報告書等につきましては、他にも共通すると思うんですが、期間を設ける場合については、起点ですよ、起点というのが取りにくい場合と、そうでない場合があると。時効の起算点という、そういうちょっとイメージの難しさというのを感じました。

もう1つは、浅田先生の、業過における特別刑法によって企業責任を問うというか、というお話、非常に、そのようなお考えもあるのかなってということで、今日、関心を持たせていただきました。ありがとうございます。以上です。

森山：ありがとうございます。淀川先生、お願いいたします。

淀川：すいません、淀川ですけれども、本日はありがとうございました。ごめんなさい、表面的な話しかできませんが、分かりやすさの点について思ったことを述べさせていただきます。やはり他の会社法とかいろいろ見ておっても、比べて安衛法は本当に読みにくい、難しいなというのは、ちょっと日頃思っているところでありまして、その中で、どのような形で皆さまにご理解いただくかとなると、やはりポイントを絞って、肝はこの3つだみたいな形で、もう既になされているところではあるんですけれども、そういった形で、なんか100個全てを押さえるんじゃなくて、肝の部分をまずはしっかり押さえていただくみたいところから始めていくのが大事なのかなと思いました。

また、私自身、法律をしっかりと読む場面って、どんな時なのかなとイメージしたところ、やっぱり講師を務めるとか、誰かに発表するとか、そういった時に本当に法律を集

中して読んでるなということがあったりしまして、なので、事業者のいざ読んでいただきたい方に、発表の機会なのか、社内の勉強会の講師をやってもらうのか、よく分からないですけども、何かそういったきっかけづくりを作って、促していくことも1つあり得るのかななんてちょっと思った次第です。思い付きではありますが、以上です。

森山：ありがとうございます。吉田先生、お願いいたします。

吉田：お話を伺って、大変勉強させていただきました。法の分かりやすさというお話もございましたけれども、確かに事業者からすると、現場ではやはり予測可能性、どういうことを守らなければ処罰もされるし、あるいは行政の指導も受けるということの、予測可能性というのが非常に大切だと思いますので、そういう意味で、分かりやすいということは重要なのだと思うんですけども。

ただ、必ずしも法文に手を加えるということには限らないで、お話に出ておった行政解釈をより丁寧に行うというふうなことなども対応策なのかというふうには思っております。

それと、あともう1つは、この間の研究会のいろんな文章を起案する際に考えさせられたことですけども、安衛法の大きな課題、これは法律そのものの見直しも含めれば非常に広いんでしょうけれども、安衛法全体の課題としては、やはり人材の育成、これは産業医さんであるとか、あるいは現場の人事労務担当者の教育も含めてということですけども、現場の担い手の人材育成というのが、やはり重要な課題になるんじゃないかということ。

それから、衛生委員会がなかなか機能していないというふうな、そういう現場のリアルのご報告も読ませていただいたりしましたけれども、本来であれば、そういう衛生委員会、安全衛生委員会といった、そういった機関が活性化をさせられて、本来の役割を果たすということが求められるんじゃないかなというふうに思うので、そのことも非常に重要な課題じゃないのかなというふうに思った次第です。

それから、先ほど、リスクアセスメントのご発言もお聞きしたんですけども、リスクアセスメントについても、確かに、果たしてどの程度行われているのかであるとか、諸外国の事故状況を見ても、本当にどの程度効果があるのかということもあろうかと思うんですけども、関わらせていただいている感染症の対策、職域における安全対策の中でも、例えば感染症対策などについて言うと、なかなか科学的な知見、あるいは医学的な知見というものに限界がある分野というのはどうしてもあるので、そういうものについては、現場の衛生委員会であるとか、そういうものも関与しながら、職場でリスクアセスメントをして、現場で十分合意を形成する過程というの、やはり安全衛生を現場で適切に、適正に行っていく上では重要なのではないのかなというふうに、個人的には思っております。以上です。

森山：ありがとうございます。井村先生、お願いいたします。

井村：井村です。今日の話聞いて、今やっている報告書のところで、分かりやすさの話なんですけども、ちょうど登録性能機関に関する、安衛法の53条の3の規定の読み替えの規定をずっと眺めていたので、本当に、分かりづらくはないけど読みづらい規定というのが本当に多くて、読み替え規定を見たりするのが非常に面倒くさいっていうのが、やっぱりちょっと何とかしてもらいたいなというふうには思いました。

あとは、やっぱり分かりやすさのところかというと、参照条文が多いということと、その参照条文が何を指しているのかがよく分からないので、これは何の規定を準用しようとしているのかも見づらいとか、そういう非常に細かな部分で、分かりづらいということはないんですけど、とにかく読みづらいっていうところを何とかしてもらえたらなというふうなことを今日は思いました。以上です。

森山：ありがとうございます。佐々木先生、お願いできますでしょうか。

佐々木：佐々木です。先生方が先ほど来、多くの先生がコメントされていますけども、私

も分かりやすさというところを考えたところでありまして、特に私は報告書で担当しているのが 22 条とか 23 条の特別衛生規則がかなり関わってくるところでありまして、ただ、それって、確かに読みづらくって、例えば特化則と有機則のように、どっちがどっちで適用されるんだ、何にどれが適用されるんだとか、重畳的に適用されるのかとかあるので、非常に分かりづらいなとか、そういうことは感じているところなんです。

ただ、一個一個の規則も、報告書の中で調べて書いているんですけども、例えば、こういうことがあったから、こういう事故があったから、こういう条文を足しましたとか、これだと新しくこういうものができたから、対応できなくなったから足しましたっていうような形で、かなり充実して事細かに複雑で読みづらいとか分かりづらいというのはそのとおりなんですけど、その状況状況に応じて細かく緻密にという形になっていて、それはそれでかえって労災を防ぐということにつながってるのかなって思うところもあって。

簡単にして、読みやすくして、分かりやすくするっていうのは非常に重要だと思うんですけど、ただ、今まで緻密に作り上げてきて、労災の防止に寄与しているものっていうのを、どうやって両立していくのかっていうのが、一番考えなきゃいけないところかなと思って、報告書でもいろいろ考えていたところなんですけど。

結局分かりやすさと充実して細かくしていくというのは、どう考えても反対の動きなんで、どこでバランス取るのかなっていうのが、私もずっと考えていたことで、今日の議論を聞いてても、なかなか難しい問題だなということを確認したという程度のことで、それぐらいのことしか、ちょっと自分は今、お話しできないんですけど、今後もそういう分かりやすさの点、特に規則間の分かりやすさのところっていうのはもう少し考えてみたいなと思います。私からは以上です。

森山：ありがとうございます。石崎先生、お願いします。

石崎：今まで先生方のお話伺っていて、分かりにくさの議論に関しては、幾つかやっぱり分かりにくさの種類があるのかなという気がしていて、最初のほうに出てた、要するに、漠として、「常時性」だとか「遅滞なく」とか、指してるものが広くていろいろ解釈し得るよねという趣旨の分かりにくさと、あと、今、佐々木先生おっしゃられたように、いろんな規則間の関わり合いとか、体系上の分かりにくさの話と、あとは、そもそも条文作りで、井村先生とかがおっしゃられたように、こことここを引用するかなとか、法律条文作る時のお作法みたいなことから来る分かりにくさと、いろいろ種類があるのかなというふうに思いました。

一般国民にとって分かりやすくする上で、直せるところ直していくっていうこと自体には反対はしないんですけども、ただ、やっぱり他方で、分かりやすくしようとするために、正確性が犠牲になるとかいうことではやっぱりいけないようにも思うので、そういう意味で、どうしても残る分かりにくさの部分については、これももう既にご意見出てるんですけど、やはり情報提供とか、教育とか、そういう部分で補っていくほかないのかなという気はしています。

あと、最後のほうに取り上げられた、行政救済制度の導入についてなんですけれども、これ、行政の役割を広げるということは、私も非常に重要だとは思ってるんですけど、他方で、このやはりご提案の中身と、現行の是正勧告制度との関係が、ちょっとよく理解し切れていないところと、あとは、準司法的機能も持たせるっていうようなことなのかなとは思いますが、それをやるための人的なりソースがどれくらいあるのかなっていうところは、若干気になるところではあります。

ただ、今後の方向性として、確かにそういう過失みたいな、過失によって安全衛生対策取られてないみたいなのところに手を入れていく上で、今の是正勧告でもいいのかもしれないんですけど、なんか改善命令出すとか、違反に対してそれで、そこで違反に対してまたさらに過料を科すみたいなの仕組みっていうのは、確かにもうちょっと広い範囲であっていいのかなみたいな感触はあるところですが、ちょっとまだ私自身も十分に分

かってないところなので、非常に中途半端な意見で恐縮なんですけど、そういう設計というのもあり得るのかなとは思った次第です。

今ちょうど受動規制のところを書いていたので、健康増進法とか見てたんですけど、あれは施設管理者がちゃんとしてないと勧告出して、勧告に従わなかったら命令が出て、それに違反すると、また罰則がかかるみたいな、そんな流れになっていたところもあって、ちょっとそれとの関係とかも気になったりしたところでした。

ただ、またやっぱりどういう行為をその対象にするかとかも、いろいろ多分議論の対象になるところなので、直ちにどうこうというのは言えないんですけども、行政の機能を広げていくってことはあり得ていいのかなという意見を持ったという次第です。

あとは、締め切りに向けて鋭意執筆を進めていきますという感じです。ありがとうございました。

森山：ありがとうございました。近藤さん、お願いします。

近藤：近藤です。今の中で、罰則の引き上げについて、実務側の人間として、俗っぽいという言い方するとあれですけど、罰則、罰金の上限を億単位にしたりとか、懲役にしたりとかってというのは、いいこととかいうか、ありかなとも思う一方で、そうすると、今、少額の罰金だから略式で済んでいるところを公判に移るけれども、本当にその覚悟あった上で言っているのかなというのが若干ありまして。

監督官の質がというよりは、監督行政としての体制がという気はしますけれども、公判になったら、当然、証言台に立つ人もいるでしょうし、今現状、ほぼ1人で事件捜査をしているという状況で、公判維持できるクオリティーの捜査をできるのかなという気はちょっと疑問に思いながら聞いていました。

なんか身もふたもない意見を言ってしまったけれども、感想としては以上です。

森山：私もちょっと同じことを先ほど感じました。柳川先生、お願いします。

柳川：柳川でございます。もう皆さま、大体私が申し上げたかったことはおっしゃられてしまったので、ちょっとじゃあ、別な切り口から、個人の感想的なことを申し上げますと、私、実を言うと、中学校卒業して、日本を代表するような大企業で中卒労働者として4年働いております。その後、大学とマスターコースを終わって、今度は電子技術者として、これも別な会社ですけど、やはり日本を代表するような大企業で4年間働いてました。

その時に見えた現場、労働の現場と、後、霞が関でも働くわけですけども、その霞が関で見える労働の現場、あるいは労働局に行った時に、国家権力を背中に背負って現場を見た時の現場ってというのは、全然違う見え方がするんですよね。

労働安全衛生法を見ていて、よく思うんですけども、本当にこれ日本の現場、現実に適合しているんだろうかなということと、霞が関でいろんな議論をするんですけど、その議論というのは非常に雲の上の議論で、現場から見ると、ちょっとそれ以前でしゃって言いたくなるような話をどんどん霞が関なんかではやっているわけですよね。

そういったようなことを考えると、本当にちょっと今の労働安全衛生法というのはどうなんだろうと、初めのうちは思ってたんですけど、ただ、今の時点、もう既に退職してしまった今の段階になると、これ、やはり、もうこれでいくしかないのかなという気が、正直してるところはあります。

先ほど、反則金とか罰金とかいうお話ありましたがけれども、確かに罰金が億単位になれば効果はあるでしょうけれど、ただ、申し訳なただけけれども、1人亡くなりました。それは殺人でも何でもないのでよね。そんなことで裁判所が億単位の罰金を科すとは思えませんし、はっきり言って前科が付くとみっともないというふうに皆さんおっしゃるわけだけれども、5年たったら消えるんですよね。消えるとは言いませんけど、記録は残りますけど。そうしますと、気にしない人は全然気にしないんですよね。

そうなってくると、これ先ほどもちょっと申し上げました、こんなことはできないということが分かっているのに申し上げるんですけど、やはり一番効果があるのは、民事訴

訟がどんどん起きて、労働者が多額の損害賠償金を取るという事件が増えてくると、事業者も気を付けるのではないかなというふうに思っていました、できないとは思いつつも、今、訴えようとする、ものすごく大変なのが、証人を連れてくることですよね。他の労働者はみんな会社側に付きます。その状況の中で、実際に過失があったことを証明する。民法の 415 条で損害賠償を請求する時は、安全配慮義務の内容を特定をして、かつその不履行があったことは労働者側が証明しなければいけないわけですね。この部分が何とかできないのかなという気が、前からものすごくしております。

要は、災害があった以上、過失があったということを推定してくれるような条文が、安衛法の中に作るというのは無理だと思いますけども、できれば、かなり良くなっていくのかなという気がしています。すいません、荒唐無稽な個人の感想です。失礼します。森山：ありがとうございます。すみません、内田さん、お願いします。内田さん、さっき聞きましたね。すいません、申し訳ない。そしたら、鎌田先生、お願いいたします。

鎌田：はい、鎌田です。私、行政制裁制度のことで少しお話ししたいと思いますが、要するに実効性確保という観点から言うと、措置に対する相手方のインパクトと、それから、その方策を取るこちら側の手間をどう評価するかということだと思えますよね。

その時に、前からもう少し活用したほうがいいんじゃないかというのは、企業名公表の制度です。これは行政処分になるんですけども、先ほど過料制度はどうかということで、過料ってあんまり手間的にはそんな楽にならないんですよ。それで、行政指導が有効に働いているよってということで、それはそれでいいと思うんですけど、それで言うこと聞かない場合には、企業名公表という行政処分が割と柔軟性があって使えるんじゃないかと。

で、インパクトという意味で言うと、大手企業にとると、ある意味では致命的にインパクトがあるんですよ、大手企業にとっては。じゃあ、中小は別に企業名なんか出たって、さほど効かないんじゃないかということなんですけど、これは企業名公表されるような処分を受けると、職安法で、求人募集が全然できなくなっちゃうんですよ。ハローワークでも拒否されますし、一般の民間の求人メディアでも拒否すると。あなたの企業についての募集情報は提供しませんということになるから、かなり中小企業においても、この企業名公表レベルの処分というのは重たくなっているということで、どうかというふうに思うんですが。

ところが、重たいということはいいんだと思ったところが、厚生労働省本体は、重たくなったせいなのかもしれませんけれども、すごく慎重になっているんですね、最近、企業名公表には。だから、私なんかは、せっかくこういう柔軟な方式あるし、手間も過料よりはいいので、少し活用したらどうかという面を持っているのが、例の東京労働局の問題があったので、すっかり慎重になっているんだと思うんですけど、少し考えてみたほうがいいんじゃないのか。私としては、こういった方向での活用を勧めたいなというふうに思っています。以上です。

森山：ありがとうございます。では、最後に三柴先生、お願いいたします。

三柴：先生方、ありがとうございました。私からは、もうこれ以上はありません。あと 1 度、残る課題について、要点だけ議論できればと思いますけれども、やはりこういう先生方全員参加での議論ができるってことは大変な価値があるというふうに感じております。ありがとうございました。以上です。

森山：ありがとうございました。では、本日はこれで終わりということですのでよろしいでしょうか、三柴先生。

三柴：はい、ありがとうございました。失礼します。

森山：では、失礼いたします。

三柴：開始します。本日もご参集ありがとうございます。

今日は、研究書を作るためのプロジェクトとしては最終回ということで、あとはこの内容をテキスト化して、その研修プログラムを組むという作業がありますけれども、これは限られたメンバーで進めていくことになると思いますので、一応このプロジェクト、これまで続けてきた体系書作りのプロジェクトは今回で終了ということになります。

今日は、最後に残していました、行政官等向けのアンケート調査から法規則の改正案を検討するという項目について、森山さんのほうから、森山さんのリードで終えていただくということを予定しております。

時間いっぱいかかるか、早めに終わるか、ちょっと分かりませんが、早速ですぐをお願いしたいと思います。森山さん、よろしくお願いします。

森山：よろしくお願いします。共有を、今、無効になってるみたいですので、共有の許可を。

三柴：今、設定しました。

森山：法改正提案については、30 ぐらい残っていたんですけども、その中で、重要じゃないかなと思われるものを7つピックアップしまして、そのうち4つを必ず取り上げようかなと思っていて、その他3つは、時間がある限り検討していきたいなっていうものがあります。

すいません。時差の関係で、こちらが朝5時半なんで、最初は少し声を抑えめにしゃべっておりますので、よろしくお願いします。

番号54番から進めていきたいと思います。「他分野との重複とすみ分け」というところで、少し大きいテーマかなと思うんですけど、読みますと「安衛法が担っている分野が非常に広範囲である」と。「また、ボイラー、圧力容器、化学物質、放射線、心身にわたる健康管理などの対策について、他法と重複するものもあり、すみ分け、統合、あるいは別立てにするなどの整理をしたほうが良い」というご意見で、これ自体は、何ていうか、素朴なご意見なのかなというのが、ちょっと見た感じは思ったんですけども。

確かに、これらの社会にあるいろんな危険源の中で、安衛法で定めてるものがあるって、その代表がボイラーやクレーンだと思うんですけど、あるいは黄りんマッチとか、その辺は労働法で戦後やってきたというところなんですけども、労働法で定めるとなると、やはりメインが使用従属関係に焦点を絞って規制することがベースとなり、その発展系として、ボイラーとかそういったものについては流通規制や製造規制もやっているという形になると思うんですけども。

安衛法の第1条に労働災害の防止という目的が掲げられておりますんで、あるいは職場環境の、快適職場の形成というところで、その目的に沿った形でやるっていうところ、必ずしも、今まで社会のあらゆる場所において、その規制をやり尽くすというわけではなかったのかなというところで、その中で、安衛法で決まっているものと、そうでないものがあるって。

じゃ、どういうふうにこれを整理していくのかっていう問題があるのかなと思うんですけども、これについて、ちょっと漠然としてますけども、先生方、何かご意見があれば伺いたいと思うんですけども、いかがでしょうか。

三柴：なるべく広範にご意見伺いたいです。ちょっと先に私のほうから口火を切る意味で申し上げれば、まさに今、ちょうどその見直しが迫られている。特に個人事業者等への安全衛生、フリーランスを典型とする個人事業者への安全衛生をどうするかという検討を厚労省でやっていますので、まさにその、この点の哲学をどうするかっていうことが、考え直される時期にあるわけです。

森山さんおっしゃるように、安衛法は、戦後、労基法の下にできた安衛則を単独立法化したと。で、なおかつ、労基法と姉妹法であるっていう位置付けが明記されたことから、労基法が持つ労使関係に注目する考え方を、一応は受けていると。

現に、労災を防ぐためにも、使用者ないし事業者に責任を負わせることで対策が進みやすいついていう社会工学的な発想があったと思いますし、それはILOの考え方もあったと思うんです。

しかし、労災を防ぐという目的指向、結果にコミットする法でなければならないということからすると、手を打たなきゃいけないポイントが事業者にはどうしようもないというところも多いために、いわば何でもありの法規になってきたと。

本をただせば、工場法自体が安全衛生法みたいな法律だったわけです。その工場法の傘下にボイラーに関するものとか、機械安全を図るような規定については、当時の工業主に限らず、規制をかけないといけなかったっていう事情もありますし、それから労基法の下の方衛則にも、スピニングアウトのような、ボイラーとかその他の機械を専門に取り締まるような特則ができていったという経過もありますから、その歴史をたどると、労災を防ぐっていう広い目的のために、規制範囲を広げるっていうのは、元々やってたし、流れでもあるということかと思えます。

さらに、健康面まで保持増進とか、さらには快適な職場形成とか、法の目的自体が広がってきたと。そもそも、その広い目的持つてるから、それを達成するための規制範囲が広くなきゃいけないという事情があった上に、目的自体も広がってきているということがあるので、さらに労働者っていう概念も曖昧化してるので、いろんな意味で、今、見直しが迫られてるということだと思います。

この点、一言で述べていただく、ご意見いただくのは厳しいと思いますが、まず、発言の希望をいただける方からお願いしたいなと思いますけども、いかがでしょう。

森山：いかがでしょうか。先生、どなたか。

三柴：もし、特にということであれば、森山さんのほうで指名をお願いします。

森山：すみません。浅田先生、いらっしゃいますでしょうか。

浅田：はい。浅田です。労働災害防止という目的に立って、何が一番効果的かという視点で見直す必要がある場合は見直していけばいいと。だから、他法、同種の規制を行っている他の法律があるというだけで、だからそこから撤退すればいいというのは、労働災害防止に必ずしも寄与しないのではないかと思います。

それぞれ、同種の規制を行っている場合でも、それぞれの法目的があるので、また、実際の規制範囲を、重複規制にならないように分けてる場合もあるので、それはそれできちっと精査した上で議論すべきではないかというぐらいに思います。以上です。

森山：ありがとうございます。特に私、ちょっと気になっていますが、機械関係の規定っていうのが、あまりこの安衛法では製造から流通まではちょっと限定的なのかなと思っておりまして。その辺りをうまく労働法に組み込めると、製造規制も労働基準監督署という、非常に全国隅々まで監督官がいて、その中で取り締まりができるっていうところで、非常にいいのかなというところで思っておりますけども、そういった議論というのは、浅田先生、今まであったんでしょうか。労働行政の中で何かあれば伺いたいのですけども。

浅田：例えば、放射線障害防止という点で見れば、確かに旧科技庁、今の文科省で、さらには、今、原子力規制委員会になってますけども、放射線障害防止法という法律があって、ほとんど電離則と同じ規制があるというのは事実です。

＝公＝は、例えば、放射性物質あるいは放射線発生装置の使用許可という、まず使用する段階での許可規制、いわゆる業としての規制を行っています。ところが、実際の内容に関する規制、行為規制とか、あるいは場所に対する環境規制というのはほとんど同じ内容になっていると。なおかつ、放射線防護の基準については、放射線審議会があって、その場で調整することになってますから、それは一致しているという形が取られてるということです。

今、森山さんがおっしゃった観点で言われるならば、ただ、他の法律では、いわゆる司法警察権を持った取締機関ではないので、単なる行政警察権を持った取締機関でしか

ないので、そういった意味では、労働基準監督機関がそういう規制に関する法律を所管しているというのは、大変大きな意義は、独自の意義はあるとは思いますが。以上です。

三柴：まさに、前に紹介させていただいたJCOの東海村の事故においても、結局、安衛法上は安全管理者にやるべき仕事をさせていなかったっていう処断になったわけけれども、じゃあ何をやるべきだったかっていうと、原子力規制法上の許可条件をちゃんと守らせなかったっていうことなんで、筋は。結局、だから労働基準監督が動ける条件で、他法が労災防止に寄与するのであれば、そのコンプライアンスを図らせる。で、そこに労働監督資源を使えるっていう言い方もできるわけです。

実際、どうなんですか。監督の実務として、他法のことまで意識するもんですか。

森山：あまり、正直、知識がないというのが、私自身について言えば、割と知識がないというのが実情で。

三柴：無理ないですよ。

森山：エレベーターは建築基準法と整合していたり、両方で取り締まったりというのがありますけど。近藤さん、いますか。近藤さん。

近藤：はい。

森山：近藤さんはいかがですか。

近藤：そうですね。ちょっと私も他の法律の中身までは、さすがに知らないし、知ってても、あくまで個人的に知っているっていうレベルなので、あんまり無責任なことも言えないなっていうところがあるので、どこが所管してるのかなっていうことぐらいは意識するかもしれないですけども。

それこそエレベーターとかであれば、自治体に言えばすぐ直るみたいな話を、昔の上司は言っていたような気がしますし、自動車運転手だったら、もう陸運に通報すれば、許認可権限持ってる場所は強いなっていう意識はあるのですけれども、やっぱその程度の意識しかないかなとは思いますが。というのが、これも私の個人的な実情、他の人は分かんないんですけども、そういう感じです。

森山：ありがとうございます。

三柴：歴史をたどると、そもそも工場法で安全衛生規制をやる直前は、機械安全中心に、自治体であったりとか、警察が管轄する法規として運用されてたわけです。それが、工場法ができることで、一応、労使関係の下で安全衛生を包括的に確保していきましょうっていう形になって、それが72年の安衛法で、より整備が進んだと。で、内容も充実化したっていう経緯だと思うんですけども。

藤森先生が講義資料でよく示されているように、安衛法の規制の対象っていうのは非常に多様で、労基法に一つの淵源（えんげん）があるということで、労使関係の体系に無理やり収めるとしても、場であったり、それから作業、行動であったり、人であったりということで、労災を防ごうと思うと、いろんなものに着眼して、危険源と捉えていけないといけないということですよ。

そうすると、例えば、最近の化学物質対策でも、リスクをベースとしたアプローチをすると。単に、全部危ない物として敵視するんじゃなくて、どうやって化学物質と折り合っていくかっていう発想を採るとなると、結局、環境省所管のPRTRであったりとか、ああいうものとなるべく整合させていくと。向こうのほうがリスクベースにどんどん動いていってるので、ちょっと遅ればせながら厚労省のほうもそちらに合わせていって、なるべくその書式も同じ物を使い回せるようにと。事業者にあれこれ役所巡って書類出すみたいなことは手掛けないようにしようっていう方向に進んでいってるので。

統合を、少し役所のほうでも横つながりで考えてくれよっていう趣旨がここに含まれてるんだったら、それはそうだなと思うんです。ただ、実際、前にも話して頂いた半田さんがそれをやろうとした、つまり化学物質管理を一元的に行える枠組みをつくる構想が半田さんにはあって、それをやろうとしたら、もうほんと、縦割り構造の縄張り意識でえらい目に遭ったっていうことは聞いてますので。

森山：先ほど、三柴先生が整理されたとおりですが、戦前はボイラー規制っていうのは、完全に警察命令で単独で決まっています、特に労使関係には関係なく、そういう製造流通許可っていうのがなっていたと思うんですけど、安衛法第1条の関係で、その目的に沿わないものは、場合によっては適用がないんじゃないかっていう感じがちょっとありまして。

というのは、例えば、安衛法の61条の2項に、（何人にも適用される）無資格運転の禁止規定がありますが、それは産業労働の場以外の場には適用しないという通達があるんですが、それは、多分、第1条の目的から来てると思うんですけども。それは61条の2項の、その規定の文理上は特にそういう限定はないんですが、恐らく1条の関係で、そういうふうに限定されてると。

したがって、ボイラーとかクレーン自体も、産業労働以外のところには、もしかしたら適用されないのかという問題が多分出てくると思うんです。工場法っていうのは場の法律だったんで、工場自体には全部適用されたわけですけど、戦後、労使関係を軸にというか、労使関係だけでやるというふうに、ちょっと限定されてしまっただけで、

安衛法になっても、それを軸にやってきていたので、そのために一人親方というのがいないもんだとされてしまっただけで、特に、一人親方が負傷しても公衆災害にもならないし、でも労働災害でもないみたいな形で、隙間に入ってしまったのかなっていう感じがちょっとあるんですけど。

それによって、何か労働法でやってしまうことによって、隙間に落ちてしまうような事案っていうのが、結構ちらほら、われわれの業務でもあるもんですから、労働法でやるにしても、例えばボイラーなり、そういう一人親方なり、産業災害ということであれば、もう逆に腹をくくって、全部やるんだっていうことで安衛法で決めてしまえないかなってのが私の考えとしてちょっとあって。この危険源は安衛法でやるっていう、それは労働災害に密接に関わるという点では、そういうふうに（一定の危険源を）選ぶんですけど、適用に関しては全面適用するというような形でもいいのかなという、ちょっとあまりにも、私見ですけども。

三柴：森山さんは関心を持たれてると思うし、実はイギリスで当時は書記官をしてらして、向こうで親しくなった行政官も、イギリスにいる間にすごい関心持ったっていうのが、自治体との連携なんです。

森山さん、近藤さんも関心お持ちだと思うんですけど、内田さんもかな。要は、イギリスだとHSEって安全衛生の、国の専門機関がありますけども、ここでの検査官っていうのは、要するに専門性が高いんだけど縦掘りなんです。自治体の人たちのほうの仕事の仕方は、横に広いと。だから専門性がそんな高くないので、博士号持ってるみたいな人はほぼいないんだけど、しかし労使関係にとらわれずに、危ないものはみんな危ないって言えるみたいな、そういう便利さがあるらしいんです。それは日本ではどうなんですか。

森山：安衛法に決まってないような製造規制なんかは、やっぱりこちらからは特に権限がないという形になるんじゃないでしょうか。例えば、一般的な機械が欠陥がある場合は、ある程度は43条の2とかで、回収命令っていうのがありますが、それにそぐわないような物も、1品物ですとか、そういった物は製造者の責任はちょっと問えないというか、そちらに指導はしてない。本来はすべきかもしれませんが、してないんです。

リスクアセスメント指針も、ちょっと日本化されてるというか、労働法化されているというんでしょうか、機械包括安全指針っていうのがありますが、あれも事業主さんにも製造者と同様の責任を負わせてるという、それ自体は、この社会にあったやり方なのかもしれないと思うんですけども、やっぱり製造者への取り締まりという面ではちょっと弱いですし、（指針の法形式も）通達に過ぎませんので。

そういう形で、例えば機械というものが労働法化され過ぎると、実質的に改正が難しいというか、是正が難しかったり、用語が難しかったりというのが、実際にはあるのか

なという形があります。

三柴：ごめんなさい。安全衛生法の面白さであり、難しさの一つは、要するに厚労省でいうと、旧労働系っていうのは労使関係注目、労使間の利害の調整を図ろうとすると。他方で、厚生系っていうのは、お医者さんが偉くて、要は科学的に予防や治療を考えるってことばかり考えてると。

同じ労働系の中でも、安全衛生っていうのは技術系と事務系がいて、技術系のほうは理系なんで医者に近い発想で、要するに労災防げればいい、リスクを防止できればいいって発想ですよ。で、事務系は、労使間の利害をどう調整するかっていうことに、やっぱりこだわりがあるってことだと思うんですけど。要するに文理総合って言えば聞こえはいいんだけど、その調整が要ると。

例えば、テレワークなんですけど、このテーマでも、安衛法も事務所則も自宅までは適用ないんです。だけど、フリーランスまで安全衛生を考えるってことになる、何か口出さなきゃいけないわけです、安全衛生政策は。

それで、結局、今、検討会で事務局のほうが考えてることっていうのは「結局、チェックリストみたいな作って、自己点検をしてもらってということ以上には言いようがないよね」っていう。そこまで規制を広げちゃうと、労使関係の発想からいくと「使用者が家の中まで口出すのか」と。「そこ、プライベートな空間でしょ」ってことになってきちゃうわけです。

だから、そこでの法の縄張り感覚っていうか、体系性という名の下でのある種の縄張り。良く言えば、縄張りと体系を決めることで、法の運用がうまくスムーズにいくようにするってこととの関係で、なかなか難しいなって思ってたんですけど、鎌田先生、そこ、どの辺あたりまで規制伸ばすべきだとお考えですか。鎌田先生は、政策、法解釈ともに、日本をリードされてると思いますので、ぜひご意見をうかがいたいと思います。

鎌田：どうもありがとうございます。すごく難しい問題で、今、どこからお話ししたらいいのかって、ちょっと考えてたんですけど、今、テレワークとかフリーランスの話が出てきたので、ちょっと政策立案レベルでの話をしていきたいなというふう。というのは、私自身が、これは三柴さんもよくご存じのように、雇用類似ということで、数年前からフリーランスの保護を図るということで、立法化を目指して厚労省の中で研究会で議論していたという経緯がありますので、安全衛生だけに限らない話だったんですけども、少しその辺の話もしようかなと思ったんですけど。

実は、このフリーランスの問題というのは、皆さんもご存じかと思いますが、公正取引委員会と、それから経済産業省と厚生労働省がばらばらに、それぞれの所管だというふうにいるところを、研究会を開いて、それぞれルールを作りましょうという話になっていたんです。

それで、その中で、ところが内閣官房が途中でこれじゃまずいということになって、内閣官房で、中心となってリーダーを取りながら法案作成、具体的にはガイドラインを作って、今現在、フリーランス新法を作って国会に提出しようというふうになっているんですけども、その中で考えるっていうか、困ったなっていうか、困ってもいないんですけど、結局はフリーランスの取引と、それから就業環境整備、安全衛生もそうなんですけど、誰がルールを決めて、そして、どうやってその実効性確保するのかという問題が、特に行政としては非常に気になる場所だったんです。

それで、それがなかなかうまくいかない。で、今度のフリーランス新法でも、ハラスメントとか、あと出産、育児の配慮も、これは厚生労働省がやります。あと、解約も厚生労働省がやります。取引については公正取引委員会がやりますということで、しかも、今度のフリーランス新法、まだ提案、具体的な、国会には出てませんが、違反があった場合には、行政指導をしていくということで、具体的にどこがやるかということ、それぞれ、今現在の管轄で分けたんです。ということなんです。

ここまででは経過の話なんですけど、今、皆さんがおっしゃっているように、あと三柴さ

んがおっしゃってるように「安全衛生っていうのは労使関係に限定されないよね」って言った瞬間に何が起きるかという、恐らく、経産省が「じゃあ、経済産業的な視点でこの安全衛生の問題も考えられるよね」「環境庁も必要だよ」というようなことになって、また、恐らく、またというか「厚労省だけではできないよね」って話になると思うんです。

森山：ありがとうございます。難しいですね。これ、例えば ILO の機械防護条約ですとか、ああいう形で、あれは今、改正が議論されてますけど、例えば ILO 条約でうまく決まれば、もしかしたら全て安衛法で規制するっていう形に、もしかしたら、その国内実施法として、安衛法であるっていうふうになるのかもしれないですけど。

確かに、ちょっと最近、ILO で安全衛生政策っていうこと自体が、あんまり機動的に生きてないのかなという気もちょっとしてて。

三柴：イギリスは、確かに、ビジネス・イノベーション省とかつくって、ある程度政策包括考えたと思うんですけど、他の、例えばドイツの動きなんか踏まえて、日本のこと考え直すと、労使関係に着眼して為政をやってきた、為政ってのは政治を為にするっていう為政ですけど、為政をやってきた厚労省の枠組みってのは、私は活用できているんです。

ただし、モデルチェンジが必要だと思っていて、それは、「ほんとにかわいそうな人って何なのか」っていうことを考え直すことだと思うんです。それを労働者性って概念的には言ってきたんだけど、今一形式に走り過ぎて、ほんとにかわいそうな人を見てきてない感じがするんです。

ドイツなんかだったら、労働 4.0 っていう報告書出して、それで、要は今までの労働組合がもう少し社会的な存在になって、単に労働者の味方をするんじゃなくて、社会的にかわいそうな人たちの味方になって社会的な意義を発揮するっていう方向性を出してると思うんです。

その延長で言うと、例えば化学物質管理でも、経産省も化学物質管理やってるんだけど、経産省の中で、その担当って、はっきり言ってエリートではないと思うんです。だけど、厚労省にとって、化学物質管理ってのは重要な政策なんです。

だから、広い意味で立場の弱い人を救うっていう社会的役割っていうのを見直すんだったら、厚労省がつくってきた脈絡っていうのは、多分役に立つんじゃないかって思うんです。

ただ、その時、あまり弱い人をレッテル貼りでいってしまうと、社会的に支持を受けないってことに多分なってしまう。そういう時代に、今、入ってきてると思うんで。機械の規制でも何でもそうなんですけど、そこは大事かなと。

あと、経産省は、確かに出すペーパーって人目引くし、新しいこと満載で刺激的なんですけど、ちょっと薄っぺらっていうか、流行を追いすぎてる感じがするんです。経産省の人の作るペーパーって。頭いいなと思うんだけど、そこはもう少し腰を落ち着けて、厚労省のほうで、議会でいうと、衆議院に対する参議院的役割を果たしてほしいなっていうふうには思ってるんです。

われわれも、だから、そういうののお手伝いできる場所はしなきゃと思ってるんですけど。

鎌田：だから、三柴さん、今、言ってくれたように、ドイツとイギリスってのは、それでもフリーランスの問題っていうのは、一種の就業条件についての問題だって押さえて、**＝保護法＝**だって考えてるわけね。

三柴：そうですね。

鎌田：それは、要するにドイツもイギリスもエンployee だけじゃなくて、ワーカーも保護するし、労働者類似のもの保護するっていう、そもそもがそういうシステムで成り立ってたんです。で、そういうシステムがない国は、例えばフランスなんかは立法で保護

するっていうことになってるわけだね。

だから、私なんか目指したのは、雇用類似の検討会でも、やはりドイツとかフランス、あるいは EU のように、確かに狭い意味での労働者じゃないんだけど、まさに働く者の就業環境保護、これをやっぱり考えるべきであると。そうした場合には厚労省的な視点っていうか、労働法の体系ってのは参考になるんじゃないかと、こういう視点でやってみたらどうかというふうに思ってやってきたわけです。

三柴：先生、そこ、前、リチャードの話聞いてて、ついぞ思ったんですけど、結局、労働法が味方をしてきたはずの、ある意味商売ネタにしてきたはずの労働組合が、僕はやっぱり開発精神なさ過ぎると思うんです。

やっぱり甘えちゃってて、上から降りてくる汁を欲しがるところばかり論理付けしきってて感じがあるので、そこは、僕は既に NPO って、いろいろ面白いことやって、だいぶ発展してきた。どうしようもない NPO も多いけど、どうしようもある NPO も結構あるので、地域の若者支援してるとか、いろんな独自の活動してるところと労働組合が組んで、ネット、オンラインも使って、新しい社会的なレイヤーを作ってくっていう方向にいかないといかんのじゃないかなと。

だから、とにかく開発精神がないと、多分、社会的には生き残らないので、そこは連帯しなきゃというのは思ってるんです。

鎌田：もちろんそう。

森山：ありがとうございます。

三柴：森山さん、戻します。

森山：すいません。他の先生にもちょっと聞きたくて、今日、大幢先生、いらっしゃってますか。すいません。聞こえておりますでしょうか。

大幢：はい。

森山：よろしく申し上げます。研究の立場からのご意見を頂戴したくて、あまりにも雑ばくで申し訳ないんですけども、何かご意見があれば伺いたいののですが。

大幢：研究の立場からして、立場っていうか、あとはいろいろ、われわれ労働災害の調査やってるって立場からすると、私、建設関係なんですけど、やっぱり同じ災害でも、例えば、一つ、足場が倒れるにしても、労働者が被災するのか、同じ足場で歩行者が被災するかによって扱いが違うってところが、少し困ってるっていうかですね、同じ足場なんですけど、強度を、足場の強さを決めるってというのが、大体、厚労省のほうの基準で決まってるんですけど、ただ、それがどっちに倒れるかによって異なってくるってところが悩ましいところではあります。

森山：ありがとうございます。

大幢：例えば、建築基準法なんかにも少しあるんですけど、やっぱりメインは、足場については厚生労働省、例えば、朝顔って分かりますか。

森山：はい。

大幢：朝顔自体は足場に付ける物なんですけど、飛来落下防止に付ける物なんですけど、あれは歩行者用の物だと思うんです。国交省の建設工事公衆災害防止対策要綱という、確か告示か何かだったか、そういうようなものなんですけど。というところが、いろいろ重なる部分があるってというのは非常に悩ましいところではあります。

森山：ありがとうございます。今、ご指摘ありました朝顔ってというのはこれなんですけども、確かに朝顔ってというのは安衛則で何も決まってないの。

足場というのは、大きい、高さ 10メートル以上の物ですと、建築届があって、労基署が事前審査するということになっているんですけども、朝顔が、もし安衛則で決まっていれば、非常にその中での指導もしやすい。現状も、もちろん、朝顔を付けなさいという指導はしてるんですけど、あくまでも指導ベースで、特に労働法上の根拠はないものですから、労基署からは強制的に指導はできないと思うんですけども、やはり公衆災害

防止というためには非常に重要な設備なので、例えば、こういうことも積極的に労働法のほうでやっていけば非常に効率がいいかなという気が、私もしました。

大幢：あと、土止めってありますよね。溝掘削の土止めとかも、あれも公衆対策要綱なんかで書いてあるんですが、それ自体も、ちょっと違いますけど。

森山：ちょっと小さいですけど。小さいですね。

大幢：労働者の場合は、今、人がいたんですけど、労働者のための土止めというような概念なんですけど、国交省の場合は、労働者というよりは近隣の建物に影響を及ぼさないとか、そういう概念で設置するってことになっていて、そこがちょっと微妙なところかなっていうふうに思っております。

そうですね。この家のそばとか●。

森山：こういう形で。

大幢：そうです。あるいは埋設管を傷つけないとか、そういうような概念だと思います。

森山：ありがとうございます。すいません。柳川先生、いらっしゃいますでしょうか。

柳川：おりますけれども。

森山：ぜひともご意見を頂戴したいんですけども。

柳川：正直申し上げまして、一般論になってしまいますけれども、このご提案をされた方ってのは、そのほうが効率がいいじゃないかという観点だったんだろうと思うんです。

要は、機械は機械、化学物質は化学物質で、1つでまとまって1つのグループで管理する、1つの法律で管理するほうが効率的ではないかというご意見だと思うんですけども、非常に抽象的な言い方になってしまうんですが、あまりに効率化するって、結構危険な部分もあるんです。1つのグループが1つの方向に向かってわっと動き出してしまうと止められないんです。そこは、●は別なグループがいて、そこで、労働安全であれば安全の専門家がいて、それに対してコミットしていく。

逆に、最近、経産省さん、化学物質なんかだと、かえって厚生労働省のほうがあまりうるさいこと言わなくて、経産省のほうがうるさいって言うような泣き言をよく事業者から聞きますけれど、そういった、やはり専門家的な人たちが他に、足を引っ張るって言ったならあれですけど、いろんな意見を出してくるっていうのも一つの在り方かなという気はします。ちょっと抽象的で申し訳ないんですけども。

森山：ありがとうございます。確かにおっしゃるとおりで、国交省、私も経産省っていうのはちょっと難しいんですけど、国交省が、例えば公衆災害防止であれば、厚労省は職場の安全というところで。確かに、職場の安全ってのは外から見えないので、労働行政が、仮に撤退した場合、多分、社外には出てこない話になってしまうというか、労働災害自体が密室の話になるのかなというの、非常に、これはもう危機感としてあるんですけども。そういった、いろんな立場からやるっていうのは非常に重要なのかなと、私は確かに思います。

すいません。他の先生方にもご意見をお聞きしたいんですけど。

原：よろしいでしょうか。

森山：はい。

原：原でございます。もう1回、提案の文章を共有画面に映していただいてよろしいでしょうか。

森山：すいません。

原：この技官の方がこの提案を、どのような動機というか、思惑でなさったかというところ。分野が非常に広範囲故に、どの局面でどのような弊害が出るのか。例えば、非常に広範囲過ぎて、後進の監督官を育成するのが非常に手間が掛かるとか、あるいは現場の監督官が非常に手間取るとか、あるいは逆に、他法と重複するものがある。何か安衛則のある規定が適用できるか適用できないか、ぎりぎりまで迷っていた。だけど別な系統の、あるいは別な管轄の法律を適用すれば、すんなり解決できたのになというふうなものなのか。どのような動機、あるいはどのような局面でどのような弊害をご覧に

なりながら、この方、提案なされたのかなというところです、あと問題は。

森山：ありがとうございます。この技官の方は、ちょっと意図は分からないんですけど、消極的に考えるなら、わざわざいろんなところと重複する必要ないんじゃないかっていう。なので、厚労省が撤退するか、あるいは他のところ、すいません、労働法だけでやっていくかっていうようなところもあるかもしれないですし、もしかしたら業者に、われわれにとっては事業者にとって非常に非効率なところがあるっていう考えなのかもしれないですが、ちょっとその辺は、どういう意図で……、そういう方も確かにいます。周りにそういった考えを持つ職員の方、いますけど、この方がどういう意図だったかというのとは分からないんですけど。

私のほうでこれを取り上げた理由は、その提案文から少し離れてもいいので、労働法で規制をしていく意味というのをちょっと考えられたらなというのが趣旨ではありました。

原：分かりました。ちょっと私もいろいろ変なところ飛んで、すいませんでした。

森山：いやいや、とんでもない。他の先生方にもお聞きしたかったんですけども、時間もありますので、次のほうに行きたいと思います。

森山：これもちょっと大きなテーマなんですけども「現場責任者への権限・余裕の付与」ということで、提案文は「安全衛生に対する責任者について、事業場で責任者として指名された者に実質的な権限がない場合や実効性がない場合が多い」と。「その背景には、指名された責任者自身は、本来業務、例えば生産の管理で手がいっぱい、所定時間内にその法的責任を行使できるだけの余裕が与えられていないんじゃないか。当該責任者が行う安全管理を把握および評価する事業場が少ないからであるが、労働安全衛生法において、この点について規制させる仕組みも必要であると思われる」という話でした。

ちょっと補足しますと、安衛法の主たる名宛人である事業者は、法人の場合は法人そのもの、個人事業の場合は事業経営主というふうに解釈するんですけども、安衛法第122条によって、法人の代表者または法人もしくは人の代理人、使用者その他の従業者が行為者として処罰されることになっております。

従って、労働者も実行行為者になるというより、大きめの企業ですと、大体、実行行為者ってのは労働者でもあるんですけども、一定の権限と責任が与えられている方が、実行行為者として、われわれ特定して、被疑者とするということなんですけども。

ただ、責任と権限が与えられていたとしても、それほどの報酬がない方が処罰対象になったり、それほどの時間的余裕もない方が、そういった実行行為者になる場合も、実際上あるということで、その問題について提案があったのですが、この辺りは、先生方、どなたかご発言いただきたいのですが、いかがでしょうか。

柳川：ちょっと一つ、口火切っちゃって申し訳ないんですけど、今度の新しい化学物質管理の関係で、化学物質管理者と保護具着用管理責任者が権限付与されるんです。で、化学物質管理者と保護具着用責任者、責任って言葉が付くんですかね。あちらのほうは、要は企業規模の限定がないもんですから、常時雇用する労働者が1人であっても選任しなきゃいけないんです。

安全衛生推進者の場合、責任を付与されないんです、逆に。要するに、安全管理者、衛生管理者っていうのは、責任付与されますけれども、（安全衛生）推進者は権限を付与されないんで、逆に責任もあまり問われないだろうというふうに思うんですけど、ちょっと、これ、かなりむちゃな条文だなという気が、私はしてます。今、森山さんがおっしゃったことと全く同じ理由で。すいません。余計なこと申しました。

森山：ですから、つまり安全衛生推進者っていうのは、条文見ますと、担当するっていうような条文になってますんで、ただ単に業務を担当してるっていう、そういうことでしょうか。

柳川：そうですね。

森山：責任がないけど。

柳川：だから権限は付与されませんよね。権限を付与しろという条文がないですから。

森山：ないですね。

柳川：化学物質管理者と保護具着用責任者ですよね。まさに管理者、責任者。これはかなりむちゃな条文だなという気がしてます。化学物質管理者というのは、非化学の、工業的業種であっても 2,900 もの化学物質（のいずれか）を製造し、取り扱ってれば選任しなければいけないわけで、だから全くのど素人が就く可能性もあるわけなんです。

わずか 12 時間の研修さえ受けなくてもいいケースがあるわけですから。要するに、製造してなければ研修受ける必要もないので、そうすると、ちょっと非現実的な条文という気が、正直、私はしてます。以上です。

森山：確かに、そういう例もあるのかな。特に、墜落防止だと、まだ危険だって分かるんですけど、化学物質とか酸素欠乏危険場所とかは、ある程度知識がないと危険性が分からないという点がありますので、そういう、余裕もですけど、知識面でもちょっと不安があるんだけど、責任だけを負わされるということだと、ちょっと問題なんじゃないかということですか。

他に、先生方、いかがでしょうか。

三柴：森山さんの話につながれば、実は両罰規定をもっと周知徹底するだけでも一定のインパクトあるような気がするんですけど。手始めはそこじゃないかと思うんです。だから、つまり柳川さんが言うように、安全管理者とか衛生管理者については権限与えなさいって規定があるんだけど、その他についてはないわけです。

ないんだけど、両罰規定があるんだから、どうせ仕事託した人がへま打ったら、事業者もみっともないことにはなるわけなんで、構造的に。

森山：それは業務主罰のことをおっしゃってるのでしょうか。

三柴：そうです。だから、そこがあんまり知られてないんじゃないのかな。

森山：そうなんですか。

三柴：実際、監督経験から、皮膚感覚的にどうですか。事業者とあって、両罰規定知ってます？

森山：送検して公表する時は、何々会社と責任者を送検するっていう形で公表してますんで、そこまで知られてないわけじゃないのかなという認識だったんですけど、私もどっぷりこの世界に浸かっていますんで、ちょっと、一般的にはいかがでしょう。

三柴：実際、事が起こったら「あ、そういうのあるんだ」みたいな感じでも、日頃の行動を規制するような意識っていうのは、両罰規定についてはあんまり持たれてない気がするんです。

だから、実際、仕事上は生産効率の追求にどうしても忙しくなるので、安全みたいな面倒いことは、ちょっと外れた人に任してるから、そいつに聞いてくれっていうんで終わりになってるっていうケースはよく聞くんです。

森山：ありますね。両罰規定の問題は、安衛法の趣旨としては事業者そのものに責任を負わせたっていう体（てい）があるわけなんですけども、実際には、取りあえず組織の中で責任者にされた人、もちろん権限がある程度付与されてないと行為者にはなり得ないんですけども。

両罰規定により多少下に責任が下がってきている。保護具着用責任者というのも、現場の班長とかになってしまうと、多分そういうことだと思うんですけど、現場の班長がなくなってしまっ、罰則が仮にあるとした場合なんですけど、（実行行為者が）非常に下のほうまで行ってしまふなど。

他方で、リスクマネジメントとか、リスクアセスメントの義務がない場合があるので。化学物質はリスクアセスメント義務ありますけど、リスクアセスメント義務ってのは、非常に、ほぼトップまで責任が行くと思うんですけど、それ自体が罰則がないとなると、もし保護具着用責任者だけ罰則（を受ける）っていうふうになると、やっぱり責任が下のほうに行くのかなという形がちょっとありますけども。

三柴：化学物質については「そもそも人がいないのに箱だけ作って何よ」って話が大きいわけですけど、安全衛生法のコンプライアンス全般について言えば、今回、体系書作りってことで調べ直してみても、つくづく分かったんですけど、事業者って概念は、現行安衛法作る時に事業者って概念を作ったのは、結局、組織人が何を守ろうとしてるか、業を行う上で何を守ろうとしてるか、その守ろうとしてるご本尊様をみつともないことにするっていう趣旨で作られてると思うんです。

だから、たとえ従業員は切ったとしても、最後に残すものが事業者って概念で、それを、個人事業主だったら個人事業主、法人組織だったら法人っていうふうにしていくわけだから、本来は手足がへますと、ご本尊様が傷つくよってということなんだけど、安衛法の教科書とか体系書みても、それがはっきり分かるように書いてないですね。エレガントに書き過ぎてて分かんないですよ。

だから、もっと「あなた方が一番大事にしてるものがみつともないことになるんですよ。日本人ってのは評判気にするでしょ。人目気にするでしょ」と。「その一番気にしてるものが傷つくんですよ、ブランドが」っていうふうに教えてあげないと、多分いけないんじゃないかなと思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：そこがはっきり伝わってないから、おかしい議論になるっていうのは、要するに下のほうに責任預けちゃって、そっちに話を振っちゃうっていうのは、例えば、事業者って概念は何なんだみたいな議論に発展するんです。

本省でも、「先生、事業者って、結局どこまでなんですかね」って聞かれたことあって。例えば法人組織の場合は法人全体ってことになるから、確かに法人に所属してる人みんなって言えなくもないわけです。だけど、本来は法人っていう、みんなが守ろうとしているブランドを代表するという意味で代表取締役なりが登場するということであって、下っ端のほうに安全衛生管理を任せたとしても、それは履行補助あるいは代行者ってことでしかないわけです。

要するに、ご本尊様が、法人の名前が傷つくんだっていうところが、今一理解されてない感じがしてます。くどくなりますけど。

森山：分かりました。ありがとうございます。じゃ、ちょっと他の先生方にも伺いたいんですけど、玉泉先生、よろしいでしょうか。

玉泉：玉泉です。趣旨がもう一つよく分かんんですけども、これの。

森山：すいません。結局、現場責任者、安衛法の（事業者に課せられた）措置義務の責任を負う現場責任者が、実際、その責任を果たすための権限ですとか余裕が与えられてないんじゃないかという話なんですけど、そういった事例ってのは、実際に、玉泉先生……

玉泉：結局、事故とか何かあったら、送検する被疑者としては、その人たちの直近上位が被疑者としてやっていますので、その人たちが実際に安全衛生法上の安全配慮義務といいますか、法的責任があるかないかはあまり問わずに、結局、故意犯なものですから、現場を知っておって、指揮命令した人を実行行為者としてせざるを得ないと。

そこに権限が、本当にそこまでの防止義務としての防止措置ができる権限があるかどうかは別にして、誰かを被疑者に立てんとあかんとなったら、その現場を知ってる人しか立てようがないと。それが現状なんです。

そうすると、現場における謀臣というのか、職長さんとか係長とか、その辺までであって、課長は見えてないとか、もっと上は全く知らないというのが現状ですから、これは提案文そのままだと思います。結局は、直近上位の、あまり権限も委ねられてない、それほど賃金も高くない一労働者が、職長クラスが被疑者になってしまってる。

三柴さん言われるように、法人の処罰と言われるんですけど、法人は罰金払ったところで、別に痛くもかゆくもないと思うんです。われわれとしては、むしろ、どんどん人の、労働基準法という使用者、上へ上へ行って、社長まで行きたいですよ。個人責任取りたいわけなんです。現場の監督官としては。

森山：そうですね。

玉泉：森山さんもそうだと思うんです。

森山：ええ、そうです。

玉泉：122 条で両罰規定をやりませけれども、これはほとんど社長に、ちよろっと取って、社長、調書を取って、両罰規定でほぼイコールで送りますよね。かといって、法人処罰がどれだけの意味があるかと考えると、現場では、社長、専務とかいうたら、会社が罰金 50 万払ったらええだけやということですから、それでは安全衛生伸びないと思うんです。

社長ないしトップが、自分が前科一犯になるというような形でないと、昔から議論されてる過失犯で行くとか、そういうふうに行かないと、真剣さが出てこないんじゃないかなというふうには、私は思っていますけど。

森山：ありがとうございます。正直、現場で言われるのは、安衛法の義務主体が使用者から事業者になっても、別に刑事責任上はほとんど変わってないということですよ。

玉泉：そうですね。

森山：そうですね。

玉泉：全監督官、そう思ってるんじゃないですかね。労働基準法の使用者と同じ感覚で見えますから、事業者には換わろうが関係ないと思います。

森山：そうですね。（労基法から安衛法に変わったことにより）あくまで法律本文というか、各本条の、行政取締法としては、名宛人が（使用者から事業者に）変わってますけど、実際には刑事罰の適用としては、別に変化はほとんどないのかなって言うのはいいわれてます。

三柴：分かりました。それ、現場感覚として非常に重要な情報だと思うんですが、結局、イギリスの安衛法だったら、オフィサーも個人として処罰の対象にするってやってるわけで、これ、要するに企業等で言うと幹部です。幹部個人を処罰するっていう規定があると。日本はないですよ。

だけど、民事裁判では、既に会社法 429 条で、代表取締役個人とか、統制権限を持つてる役員などの処罰っていう運用がされているので、それを、要するに安衛法の公法的な規制に加えてしまうって言うことですよ。それは、ぜひ書いといていただいて。私も「こういう意見があるから」っていうことで、強く言うようにします。

森山：いわゆる転嫁罰規定みたいなことですね。

三柴：そうですね。玉泉先生言われた、法人がちょっと罰金払ったぐらいじゃ痛くもかゆくもないっていうのが、すごいびびっと来たんです。「なるほど、監督実務では、そういう感じもあるんだな」っていう。

森山：他の先生方、いかがでしょうか。鎌田先生、この辺りはいかがお考えか、お聞きしたいんですが。

鎌田：これは確かにご指摘のとおりだと思いますので、法人っていうか、代表者の責任というので、ごめんなさい、ちょっとどういうふうにすればいいのか、もう少し考えさせてください。どうもすいません。ありがとうございます。

森山：じゃ、お願いします。藤森先生...

柳川：1 点だけいいですか。

森山：はい。

柳川：代取の話が出てますけど、代取よりは工場長だと思います。日立だとかトヨタ自動車みたいところで、どっかの工場でどなたかが亡くなったからといって、社長を送るっていうのはちょっと違和感あるんで、工場長かなという気がします。それだけです。すいません。

森山：ありがとうございます。

三柴：だから、HASAWA のオフィサーっていうのはいい概念なんです。工場長とか、要するに実権者を狙い撃ちするっていう規定だから。

森山：すみません。藤森先生、聞こえておりますでしょうか。

藤森：聞こえますか。

森山：ありがとうございます。藤森先生、ぜひ。

藤森：聞こえますか？

森山：はい。意見、お願いします。

藤森：私ですか。藤森ですけど。

森山：はい。すみません。

藤森：今、いろいろお聞きしてて、●自分もそうなんですけど、基本的には今の玉泉さんが言ったように、刑罰法規、故意犯ってことで、認識があるかないか。それだったらそれでおしまいになってしまうんで、その出発点なんで、そうなってくると、ある災害について、事実について認識を持つのはどのレベルかという実態になってくると、やはり現場では職長さんクラスなんです。

それでは話が進まないんで、そのとおりのなんですけど、さっき、三柴先生も言われたように、一つは一般の人たちの認識の問題があると思います。認識ってのは、安衛法に対する私も現場の教育センターにおいて、事業者、それから両罰規定、それとあるいは職長、特に職長です。あるいは職長教育。そういうことについて、やっぱ認識が、非常に、一般的に薄いんじゃないかと思えます。現場の他の先生方、どうお感じになるか。

先ほど、ちょっとお聞きしたら、いわゆる一般の職長ですけども、大体、両罰規定の時は、まず自然人を見る場合は、一般に一番、現場の要ってのは職長さんですから、職長さんが、まず自然人を、行為者として処罰の対象になると。

で、122条で両罰規定ということなんですけども、まずは、一般に事業者というのを聞いてみますと「社長さんですか」とか、法人なら法人そのものという概念がよく分かってなかったり、あるいは今言ったように、職長というのが、一般的によく正鵠（せいこく）を得たご質問だと思うんですけども、職長教育が大切だということも、職長の職務って、法律上どこに書いてあるんですかというのと、ないんです。

（職長教育における）職長への教育事項というのは、作業手順を定めるとか、整理整頓だとか、現場の要ですから、そういうことがあるんですけども。じゃあ、他の、例えば安全管理者、衛生管理者、立ち位置はちょっと違いますけども、それは、いわゆる職務というのは規定があるわけなんですけども「なぜ職長さんが、実際として処罰の対象になってくるんですか」という質問が結構あるんです。

まずは、それ、一番根本的な問題であって、職長が現場の要であるし、具体的には、例えば足場だと（安衛則）519条。519条違反かどうかというの、現場に職長さんいれば、先ほど言った係長でも班長でもグループリーダーでもいいんですけど、結局そういう人たちになってくるわけです。

それのところを、一体、事業者は、あるいは職長さんとは、なぜ職長教育があるのかとか、両罰規定というようなことを、やっぱり行政の立場として、法律すぐガラっ（と改正する）というんじゃないくて、教育の問題、それから周知、情報の提供、あるいは特に職長さん、現場で非常に苦勞されてますから、事業所としての、つまり会社としてのバックアップのシステムとか、サポートは、まず非常に大切になってくるんじゃないかと思ってます。

先ほどの蒸し返しちゃいけないんですけど、さっきの第1番目の論点も、やっぱ制度論、制度改正ももちろんなんですけど、現場でどういうふうに積み重ねてアプローチをしてるか、現状がどうなのかというようなことから、この問題については非常にこの方の真意がどこかっての、いまひとつつかめないところがあるんですけども、直ちに安衛法において、これについて規制するっていうのは、なかなか、やっぱり厄介なことだし、一般に行政としては、繰り返すというか、判例も含めたり、いろいろな材料を提供したり、情報を提供したり、あるいは現場の情報を中央のほうに情報として持ち上げたり、そういうことが非常に大切じゃないかというふうに思っております。

先ほど、安全管理者あるいは安全衛生推進者の話もあったんですけど、それはそれとして、権限がどうこうってのもあるんですけど、やっぱり現場を見ると職長ですね。ほとんどの場合は職長さんなんで、何でその人たちが法的な責任を負わなきゃいけないのかというようなこと。それから、会社はどうなのということも、やっぱり行政としても第一線として分かりやすく、丁寧に説明することから、まず出発点じゃないかというふうに思っております。以上です。

森山：ありがとうございます。例えば足場のことだと、正直、職長が足場の組み替えとか設計に口を出すみたいなのが、費用的なところもあるので、実質的にほんとは権限があるのかなのかって言うのはちょっと微妙な時もあります。

藤森：そこで、ちょっとすいません。お言葉を返すようでございますけど、その権限という意味ですよ。安衛法の枠、土俵の中での、いわゆる権限と責任ということと、もっと広げた意味の責任と権限。これは本文の説明もそうですけど、その辺のところはきちんと分けてというか、考えないと。

確かに、広い意味の権限ってことに、多分なってくると思いますけど。この方が「安全衛生法において、その点について規制させる仕組みも必要であると思われる」って、その真意です、ですから。

森山：そうですね。

藤森：ええ。以上です。

森山：ありがとうございます。他に先生方、ご意見はありますか。

浅田：すいません。浅田ですけども、よろしいですか。

森山：はい。

浅田：諸先生方のご意見を聞いてまして思いましたのは、一つ、いわゆる経営者に自覚させるためには、一つは、先ほどの話にもありましたけど、刑罰の、罰金の額を上げるというのが一つ、方策だと思います。

それ以外に、あと独禁法なんかでは、いわゆる行政罰としての課徴金を掛けてますので、それによって高額な課徴金が、もし掛けられる制度が創設できるんならば、それは企業にとっても、決算上、いわゆる特損、特別損失を計上せざるを得なくなって、株主に対する説明責任が発生すると思うんです。

さらには、場合によっては、その特損を発生させたのが経営者の責任であるならば、株主代表訴訟を、その経営者自身のポケットマネーから会社に支払うような責任を問う制度もありますから、経営者自身が、やはり痛い目に遭うんだというような仕組みを作ったほうがいいかなと。

それ以上に、より現行制度で現実的なやり方は、労災保険法で費用徴収という制度があるんです。死亡災害等発生して、それが企業の責任であるならば、現行だと最大 40%、労災補償で支払う金額の 40%なんですけど、例えばその比率を上げることによって、今、言ったような、いわゆる民事的制裁に近い形のもので運用できるのではないのかなと思った次第です。以上です。

森山：ありがとうございます。確かに現状の刑罰制度ですと、現場を知ってるのは職長。でも、最終的に権限があるのは社長なんですけど、社長は現場を知らないんで故意がないと。

仮に、職長に責任を負わせないと、違反無しということになるんですけども、刑罰上は。ただ、民事責任だとかそういう行政制裁だと、確かにそういう故意とか関係なく、制裁をすることができますし、場合によっては社長ですとか役員に責任を負わせることができるのかなと、おっしゃるとおりだと思います。

先生方、他にご意見はありますか。

三柴：経営者側がそういう制度を作るのに、積み増すのに反論してくるとすると、何て言うのでしょうか。要するに、現にイギリスとかに比べると日本の法は緩い。実権者というか、経営者個人の責任も問わないし、罰金額も低いし、なんですけども。なぜ、今まで

そうだったかということと、何か理屈を言ってくるのとすると、どういうことが予想されますか。ていうか、現場的には、彼らは何て言うんですか。

柳川：柳川です。労災保険の関係ですと、責任がある時に労災補償の金額の責任をどっと取られるというのであれば「労災保険に入る人はいなくなりますよ」というふうに言うでしょうね。もちろん入らなきゃいけないんだけど、●法律的に。1人、人を雇ったら自動的に入っちゃうわけですけど、皆さん「支払うという意識が弱くなりますよ」というふうには言うでしょうね。

森山：ありがとうございます。

三柴：労働法に限らず、そういう面はありますけど、法律は関係ないってことですね、要するに。

柳川：建前上は、確かに労災保険っていうのは強制ですし、強制というよりも、人を1人雇えば、自動的に国との契約が成立してしまうものですけど。

それよりも、個人的に言わせていただければ、実現性は難しいですけども、懲罰的損害賠償です、アメリカなんかが採用している。それを民法に導入すると同時に、労災に関する限り、今のところ、民法の415条で行く場合については、安全配慮義務の内容を特定し、かつその不履行があったことを証明する必要があるんですけども、その举证責任を、どちらかという労働者寄り、労働者側から経営者のほうに移していただくような仕組みができないかなということは考えますけど。

三柴：それは、私も似たようなことは28年度報告書でも書いたんですけども、自分で書いていながら難しいなと思ってました。というのは、化学物質がいい例ですけども、現にハザードが科学的に解明されてないのに、経営者側、要するに立場、誰であれ、危なくないことを証明するってのは、悪魔の証明になるわけで、難しいだろうなってのと、あと、懲罰的損害賠償は、辛うじて労基法の114条にあるぐらいで、実際、その立法措置取ろうと思ったら、ものすごい大変なことに、多分なって、それだったら、多分まだ、浅田先生言われた行政罰のほうが可能があるかなという感じですけど。

それについても直感的に思ってたのは、要するに法人がお金を払うぐらい、罰金を食うぐらいでは大して効果がないんですっていう、玉泉先生のお話と組み合わせると、行政罰程度をお金で科したからっていつて、是勸以上の効果を持つかっていうと、ちょっと考えちゃうんです。

柳川：柳川です。極端なことを言えば、安衛法違反を犯して有罪判決を受けた場合については、その後、何年間取締役には就任することはできないみたいな条文でも作ってしまえばすごいでしょうね。ただ、現実問題としては不可能に近いと思いますけど。

三柴：イギリスは、まさに解任命令が出せるっていう制度があるから、それを引用して、日本でも、似たような制度を作れないかってことは、厚労科研報告書に書いたんですけど、口頭で安衛部の方と話しても「理想的にはそうだろうけどね」という感じですよ。

柳川：もちろん不可能に近いってことは私も認識してます。

三柴：おっしゃるとおりと思うんですけど。短期的課題、中長期的課題っていうのを段階を追って考えるとして、中長期的課題だったら、オフィサー個人への責任っていうのは、私は定める意義あるなと思うんで、時間がかかっても、これは言い続けようかなと思ってるんですけど、さっきの玉泉先生のお話も伺って。

ただ、根本的に考えなきゃいけないのは、さっきの浅田先生の行政罰提案にしてもですけども、じゃ、何で玉泉先生言われた、事業者、例えば法人本体に罰金を科す程度ではあまり効き目がないかってことです。ここが効き目がないんだったら、変な話ですけど、ほとんどの方法は効き目がないんじゃないかっていう気がしちゃいます。何でそこは効き目がないんですか。

他もどうせ似たような目を見てるから、大してみつももない効果が生まれぬのか、金額が安いってことなのか、何が、一体効き目がない理由なんですか。

柳川：両方だと思います。要は、金額が安いってこともありますが、はっきり言っ

て、前科を受けることによるデメリットって大してないじゃないですか。はっきり言って、将来、勲章もらう時に障害になるぐらいのもんで、ほとんどデメリットないです。弁護士さんだとか、そういう人たちは別として、一般の会社の社長やってる分には全く関係ないですもんね。

三柴：それは法人が個人になったとしても、あんま変わらないってことですか。

柳川：実刑判決を受ければ別でしょう。ただ、足場が崩れて道を歩いていた女子高校生が亡くなったというようなケースであれば、実刑判決受けることもありますけど、労働者が死亡しても実刑判決って、まず受けないですもんね。

三柴：そうすると、罰金額を効き目があるところまで大幅に上げなきゃいけないっちゃうことになって、これはもう、まず通んないですよ。中長期的課題にもならないくらい無理ですよ、恐らく。イギリス並みに、バルフォア事件みたいに、日本円で 200 億近く払えとか、こんなの無理ですよ。

恐らく、今、何の議論してるか分かんなくなってるってのは、実はいいことで、恐らく。意見を述べた方は、要するに現場の権限と責任が足りないっていう話なんでしょうけども、少なくとも権限が足りないって話なんでしょうけど、これって結局、組織の安全衛生の取り組み姿勢の問題だから、経営者がその問題重視してれば、もっと権限与えるし、多分、体制もつくるし、何だったら、その部署とか安全衛生部とかも、昔みたいにちゃんとつくるみたいな話になるので、要するにどうやって活入れるかって話です。だから、別にずれてないんだと思うんです。

森山：権限に余裕を与えるってのは、まさにおっしゃるとおり、組織としてそこに重点を持たせるっていうことですよ。

三柴：重視させるってことですよ。

森山：あとは、もう一つは、権限というか、責任者、行為者をもっと上に持ってくっていう点では、私はやっぱりリスクアセスメントを義務付けて、知らなかったでは済まさないっていうか、現場にこういうものが、危険なものがあったんだよっていうのを、上も認識させるってのは、一つあるかなと思うんですけども。

とにかく罰金額だけを上げると、転嫁罰規定がない限りは、やっぱり、ただ単に職長の罰金が上がるっていうだけになってしまう。

三柴：それについては、安衛部が努力してるじゃないですか。化学物質で、取りあえず、当時の 623 物質についてはリスクアセスメント課して、ここでやったんだから、もう少しリスクアセスメントの義務付け広げましょうよっていう布石を打ってるわけです。

森山：おっしゃるとおり。

三柴：すいません。おっしゃる趣旨、非常によく分かるんですけど、現実と将来と両方で考えた時に、法ができる、法が持つてる資源、人を動かすための説得力って何かっていうことだと思うんですけども。

今まで安全衛生法政策でやってきたのは、罰金科す、それから両罰にする、それから安全プロジェクトみたいに広告・宣伝でブランディングで誉めてあげる、それから業界団体を巻き込んで、防災団体みたいなものを通じて業界団体を巻き込んでメッセージを発信してもらおう。要するに協力体制つくる。幾つか、政策を進めるための、できそうなこと、公が持つてる資源ってのを、それなりにメニュー並べて駆使してきたわけです。

今、いろいろ角度から突っついてモグラたたきをしていくと、どれも効き目がないみたいな話になっちゃってるわけじゃないですか。

森山：ちょっと悲観的な議論になり過ぎてるかもしれないんですけども。

三柴：時間がかかってもいいから、これやれば効き目があるっていうやつは何か書きたいですよ。

森山：そうですね。ただ、ある程度多角的に……、今ですか。

三柴：今の検討課題。

森山：そうですね。なかなか、本日限りでは難しい。

三柴：そうですね。

森山：私は、結構多角的にやるしかないのかなという感じで、これもやり、あれもやりっていうような。でも、あまりにもアウトローな社長だと、もうどうしようもないっていうのがあると思うんですけども。

化学物質についてちょっと補足すると、化学物質は、結局は局排がメインになるので、局排の違反っていうのは、かなり上まで行けるんじゃないかなという気はしてまして。点検とか局排の設置自体は工場長レベルまで行けることが多いかなというのは思ったのと、すいません、これは補足なんですけど。

三柴：特別則ではっきり定めてますからね。

森山：リスクアセスメントをしてない場合、工場長は、これ、化学物質に限らずですけど、工場長は何も知らないし「現場でこんな危ない作業やってたのか」みたいな。「知りませんでした」という。

リスクアセスメントやってないことについては、何もおとがめがない、刑事的には。となると、やっぱりリスクマネジメント自体に罰則というのがあるといいなと思ってます。

三柴：そうですね。既に本省はやってはいるけども、改めて、われわれのグループとして「リスクアセスメントに義務付けをやってください」というふうに書くということに意味があるでしょうね。

応援として、応援歌としてってことですけども、それをやると、リスクアセスメントの義務を課すと、結果的に、柳川さん言うように、あるいはわれわれが報告書でも書いたように、立証責任を事業者側に預けることに、結果的になりますからね。そういう意味でも、意味があるかなってことでしょうね。分かりました。じゃあ、それはちょっと書いといていただけますか、森山さん。

森山：ちょっと後で整理します。

玉泉：玉泉ですが、結局、先ほど言われた上のほう、例えば工場ですと工場長とか、そういった方の故意罪は取れないと思うんですけども、労働災害が起こった事に対する安全義務違反、過失罪として、業過みたいなもの、例えば、事故がなかったら、別に安衛法違反でいいんですけど、事故があった場合に、安衛法違反があったとしたら、事故があったことについて、刑法でいうとこの業過になりますよね。

それを、現場の安全管理を行う立場にあった工場長なり、社長なり、そういった方が、その労働災害防止を十分行わなかったことによって事故が起こったという過失罪の罰則が作れば、安衛法の中で、一種の業過みたいなもんです。そしたら責任は問えるかなと。

三柴：多分、それがリスクアセスメントの義務付けっていうことと同じになるんです。リスクアセスメントを義務付けて、なおかつイギリスでオフィサー、つまり組織の幹部個人を処罰するよっていうことを書くっていう話になると思うんです。

玉泉：そうです。森山さんがおっしゃってるように、リスクアセスメントも、その観点からいけば、多分アプローチできるんじゃないかなと。

森山：確かに同じことになるんですね。

三柴：なるほど。同じことですね。

玉泉：ちょっとそんな感じをしますので。

三柴：そうですね。確かに業務上過失の類例だっていうふうに言えば説明がしやすくなりますね。

玉泉：入れていただければね。

三柴：過失と故意ってのは相対的な違いしかなくて、要するにやるべきことが決まっていれば、過失でも故意に扱えるわけだから、これをやるべきだって書いとけば「やらなかったのは故意でしょ」という話になるわけです。

玉泉：化学物質のほうもリスクアセスメントも、そっちの方からのアプローチのほうはや

りやすいんじゃないかなと思うね。化学物質全体で、2,300 ほど全部やるのは不可能ですから。投網掛けて。

森山：確かにそうですね。そう思います。ありがとうございます。

三柴：じゃ、これはこの辺でいいんじゃないですか、森山さん。

森山：はい。では次に行きたいと思います。次は、これ、ちょっと専門的で、私も理解しきれないんですが「国際規格を踏まえた外部機関規制などの見直し」っていうのが技官の方からありまして「安衛法では、法の目的を達成するため、検査・検定、試験、教育などの業務を外部の機関に委ねる仕組みとしている。これらの機関については、法令で一定の要件を定めているが、国際的に見ると、その要件は緩く、見直しが必要と思われる。わが国は TBT 協定を批准しており、国際的なルールと遜色ない制度とする必要があるが、現状の要件を見ると、品質マネジメントシステム (ISO9001)、試験所・校正機関の認定 (ISO/IEC17025)、製品認定機関の認定 (ISO/IEC17065) などを意識したものとなっていない。グローバル化が進む中で、わが国の制度がガラパゴス化しないためにも、安衛法の下で重要な役割を担うこのような機関の在り方 (期待される役割の十分な発揮) について規定を見直す必要がある」と。

三柴：これは、ひょっとすると、ちょっと日本の方にぴんとこられない面があるかもしれないんですけど、オランダの労働衛生機関とかっていうのは、結構、事業者から委託を受ける資格が厳しく問われていて、単に衛生の仕事、業務を的確に果たせるっていう専門性の部分だけじゃなくて、会計がしっかりしてるかとか、ちゃんとスタッフが整ってるかとか、そういうところまで評価基準に入ってるんです。

その評価基準自体を、国であったり、国の関係団体っていうか、業界団体に信用できそうなところが作ってたりして、で、国がそれを後押しするみたいな仕組みになってるので。要するに、外部専門機関、日本で検定機関とか、研修機関とか、そういうところの適格性が結構厳しく測られる仕組みになってる。それも、くどいんですけど、専門性だけじゃなくて、運営体制として、持続性が担保できるかみたいなところが測られることになってるんです。それを言ってると思います、この方は。

森山：ありがとうございます。今、TBT 協定のところを出してるんですけども。

三柴：この技官の方が何でそれを言い出したかっていうのは、ちょっと興味あるんですけども、実際問題、そういう外部専門機関っていうか、外部の機関が、そういう基準がしっかりしてないがために運営がうまくいってないとかっていう例を目にされたっていうことですかね。

森山：そうですね。そこはちょっと具体的に書かれてませんので。もしこういった事例をご存じの先生方、いらっしゃったらお聴かせいただきたいんですが。

大幢：大幢ですが。私はこの辺のことにはあまり知見はないです。墜落制止用器具の構造規格は作る時は、この TBT 協定で ISO と同じにするんだっていう形で、ローカライズしてますが、構造規格を作ったということになってはいますが、ちょっとこの辺、私には分からないです。すいません。

森山：申し訳ないです。ISO っていうのは、つまり C 規格っていうことに合わせたっていう、そういう考え。

大幢：ISO に合わせたっていうことです。ISO に合わせて……、ISO にほぼ準拠して作ったっていう。それでもやっぱり胴ベルトは残ったとか、そういうのはあるんですが。

森山：ちょっとそれるかもしれないんですけど、安衛法の 42 条の譲渡規制っていうのは、輸出する場合も含むんでしょうか。ちょっとここが。どなたか。浅田先生、その辺はどうなってるかっていうのは、ご教示いただけないでしょうか。

浅田：浅田ですが、すいません、もう一度質問をおっしゃっていただけないですか。

森山：すいません。構造規格に適合しないものを輸出した場合、安衛法 42 条の違反にはなりませんでしょうか。

浅田：それはならないです。基本的に、属地主義を採ってますから、輸出については適用

がないです。

森山：ありがとうございます。すいません。前提として……

三柴：今の件、もう一度お願いできますか。

森山：浅田先生、すいません。ご説明をお願いします。

浅田：まず、ご質問が、いわゆる構造規格に適合しない物を輸出しても、刑罰法規としての法違反問われるかと、そういう意味ですね。

森山：はい。

浅田：それは、刑罰法規の適用は、あくまで属地主義の原則の下に運用されてるので、域外、日本国の法令が適用されない域外に出る時は適用されませんと、そういう意味です。

森山：ありがとうございます。じゃ、それは確か35条の重量表示だと適用されるんじゃないかっていうところがあったと思うんですけども、42条についてはそれは国内だけ。

浅田：重量表示は、場合によっては国際条約があって、そこでどの国も順守しなければならないというルールがあれば、その属地国の法令に基づいて規制されると思いますけど、結果として。

森山：そうすると、35条はそういう罰則はあるけども、42は条約に基づくものではないので、罰則はない、適用されないってということですか、輸出の場合は。

浅田：そもそも、日本国の罰則を国外で適用するのは無理ですよ。

森山：そうですね。分かりました。すいません。

三柴：さっきお伝えしたオランダの例なんですけども、労働衛生機関の話です。オランダの労働環境法の改正で、外部労働衛生機関の品質確保の規定が設けられて、新しい認証スキームが2019年に施行されていると。この実際の認証はオランダ政府が認定した民間団体に任していると。で、この認証スキームってのは、労働環境法に基づく活動を使命とし、公的な財団であるところが策定したのだと。

中身ですけど、ISOの9001に準拠している管理システムであるということ。それから、内部のサービスであれば、内部の専門家と連携ができることが求められると。それから、外部のサービスであれば、法人格を持ち、商工会議所に登録され、1つ以上の支店を持つこと等々、要するに経営がしっかりしていて持続性が見込まれると。なおかつ、安全衛生について、多分野の専門家を擁している等が求められていると。

向こうの労働環境法の施行規則では、労働環境サービス機関は、この新しいスキームに基づく認証を取得する必要がある。そのことによって、ちゃんとした機関、適格性を認められた機関だけがサービスを行えるようにしていると。

結局、労働環境整備っていうのは、量的な評価が難しいことから、質を担保する、それも支援する人や団体をしっかりさせるっていうことが鍵になってくるよっていうことの動きの一環だということですよ。

オランダは国際的に数の少ない産業医の選任義務を課している国でもあったと思うんですけど、そういうところ、力入れてるよっていうのが背景にあるのかなということですよ。以上です。

森山：ありがとうございます。他に先生方、ご意見はいかがでしょうか。

三柴：整理すると、安衛法って、日本の法律の中では一番資格を作ってる法律なんです。免許と資格を。だから、それを認定する、また、それを取れる人を教育する機関について、品質担保するっていうのは大事だし、教育機関じゃなくても、検定機関であったり、かなり行政関係の団体をつくる根拠が法律にも多いので、そこをしっかりとさせようっていうのは分かるんですけども、それは、そもそも法の設計者としては、行政の監視下にあるんだから、逐一明文化された基準であつたこうだ言わなくても、しっかりとやらせてもらえるだろうっていうこともあったんじゃないんですかね。

森山：ありがとうございます。

三柴：実際はどうか分かりません。

森山：ちなみに、化学物質管理の認証みたいな話ってのは出てるんでしょうか。この適合

性認証とか、マネジメントがうまくいってるかどうかの認証ですとかっていうのは、柳川先生、いかがですか。

柳川：第 3 管理区分になって改善されない場合については、外部の意見を聞かなきゃいけないってのはありますし、あと、監督署長の指示で、確か、監督署長が指示をして、外部の意見を、専門家の意見を聞けという制度が新たにできますけれども、現実問題としてどのぐらい実効上動くかは、何とも言えないですよ。

三柴：安衛部は、そもそも作業環境測定協会と測定士を活用できないかって考えていたと思うのですが、実際問題、実動ができるのかは別問題ですよ。

柳川：作業環境測定士もありますけれども、どちらかというとインダストリアルハイジニストのほうを念頭に置いてたんじゃないかなという気がしますが。ただ、数が少ないですから。

三柴：ハイジニストも、数少な過ぎて。

浅田：すみません。浅田ですけど、一言よろしいですか。

森山：お願いします。

浅田：現状において、やはり一番問題なのは、先ほど柳川さんもおっしゃったんですけども、技能講習を行う指定教習機関で、場合によっては 1 人、いわゆる法人ではなくて個人で登録を受けて技能講習を行ってる機関があるんですけども、さすがに、それだと管理体制もへったくれもないだろうし、現に過去においてそこが基準に満たない講習をして、あるいは全然講習をせずに資格証だけ交付して、後で「回収しろ」と労働局から求められたりとか、いろいろ問題を起こしてる事例が散見されるんです。

森山：ありましたね。

浅田：そういうことを考えると、やはりしっかりした組織体制とかいうのは、明示的な要件に加えないとおかしい気はします。以上です。

森山：ありがとうございます。確かに、私も幾つか公表されたもので持ってますけど、大分とか宮崎で、個人での教習事務所でやったものについて、技能講習修了証を回収してるっていう事例、いずれも個人の機関になってます。

何か他にご意見ないようでしたら、次に行きたいと思うんですけども。

すみません。結論としては、何らかの対処は必要だと思うんですけど、ISO 自体の確認ですとか、その辺がちょっと難しい。現段階では内容の確認が私もできてないので、頂いた意見をまとめるという形にしたいと思います。

では次に移らせていただいてもよろしいでしょうか。

三柴：お願いします。

森山：ちょっと文章が長いご意見いただいてまして。よろしければちょっと読ましていただきたいと思いますけども。厚生労働技官の方から、専門官に間違いなくなっておられる方なんですけども、この方、「1 年目の研究成果」、何年度のことか、ぱっとは分からないんですが「拝見させていただきました」。すみません、この研究成果っていうのは、厚労科研のをご覧になったってことなんですけども「労働安全衛生法に携わる者として、改めて法の目的、社会的背景、法制定の経過、そして何より労働者を守るために多くの人が関わり、今もなお成長し続ける同法について再確認する機会となり身が引き締まる思いです」と。

「さて、貴プロジェクトとは直接関係ない話かもしれませんが、現在わが国の安全行政の状況について参考までに延べさせていただきます」ということで、簡潔に述べると「定員合理化計画により、行政機能の低下を無視した人員削減が強行されている」ということで、ちょっと政治的な話になってしまうんですけども、その中で「厚生労働技官の採用が 10 年以上にわたり凍結されている」と。基本的には廃止の方向なのかなっていうことなんですけども。つまり、本省には技官の方、いらっしゃるけど、地方にはもういなくなるということだと思います。

「労働災害や職業疾病の防止のために必要な知識や経験を持った担当官が大幅に減少

し、安衛業務に携わる厚生労働技官 0 人という局も既に存在しております」と。「知識や経験の継承ができず、そのレベルは絶望的に低下しており、われわれは厚労省に対し厚生労働技官の採用再開を訴えています、再開はされてない」っていうことで「理系の監督官に安衛業務を行わせるためには、やはり長期の教育が必要だ」と。そういう期間がなければ、やっぱり安衛担当者としても中途半端になるし、本来の監督官業務の専門性も低下してしまうんじゃないか。

また、現在、政府は行政の、これはちょっとあれですけど、いわゆる件数主義ということで、中身より件数というのが、やっぱり監督官には若干そういうきらいもありますので、元々の技官文化というか、そういったものとはちょっと、元々、そういった違いもあるんじゃないかと。これは組織の問題ですけども。

「昔、先輩からは勉強も仕事だと言われ、業界誌などに目を通し、時には事業所の管理者や労働者と話して、生の情報を仕入れ、業務の参考としてきました。今は件数こなすことに忙殺されて、勉強する時間がありません」と。「法改正についても、十分理解する時間がないのです」ということで。

「安衛業務としては、事業者に法律を守らせるのではなく、労働者を守らせる」と。つまり、実質的には労働災害防止するための指導を安衛業務としてはしてきたということです。

1 つ、本プロジェクトに対する意見として「技術系の色彩の強かった安衛法を事務系にも理解してもらえるようにする」ということなんですけども、ただ、やはりそうは言っても「力学や鋼材の性質、風量計算、さらには医学的な知識などを事務系の方に理解してもらうのは現実的ではないんじゃないか」という話があり「広く一般に安衛法を理解してもらいたいという趣旨は理解できますが、むしろ技術系と事務系を明確に分け、技術的な専門性を監督署がしっかりと指導できるようにし、事務的な法条文を広く一般に周知する方策を検討すべきじゃないでしょうか」。

ということと「同法に詳しい学者や専門家を増やす」という研究の趣旨については「これは非常に当たり前のことなので、増やすこと自体に異論はないのですが、この目的が、同法に詳しい学者や専門家を増やし、国が行う安全衛生に係る業務を外部委託するという意味であれば、論外です」と。「安衛業務は、国が責任を持って行い、生産性、効率性を優先し、労働者の安全対策をおろそかにする者も出てくるでしょう。また、指導が必要な事業者に対しての権限など、さまざまな問題が生じると思います」。

「また、せっかく専門家を増やしても、それを生かしたシステムがなければ有効に機能せず、肩書を持った人が増えるだけという事態になりかねません」と。

「事業場が、安全衛生管理のため、外部資源である専門家を活用しやすくする環境を整備することは非常に重要なことですが、それは安全衛生管理に前向きな事業場が活用するわけで、広く一般の事業場の労働安全衛生水準を向上させるためには、公的機関である労基署がしっかりと指導できる体制と能力の向上が最も重要と考えます」と。

飛ばしまして。すいません。他の事項は他の問いとかぶっていましたので、主に、まとめますと、監督機関の行政能力というか、定員削減による行政機能の低下が 1 点です。それから、地方技官採用凍結による監督行政の専門性の低下ということ。

それから、指導件数実績主義っていうんですか、そういったことに対する危機感っていうところ。

それから、これは最も重要な論点かと思えますけども、広く一般事業場、意識があまり高くない事業場の安全衛生、水準を向上させるためには、民間の専門家というよりは公的機関である監督署の機能が重要じゃないかというような、そういった論点なのかなと考えておりますけども。

先生方、ご意見いかがでしょうか。もしご意見いただけるようでしたら、ご発言お願いしたいんですが。

三柴：これ、ぶっちゃけ、心情として半分賛成、半分は「少々ピント外れなんじゃないか」

っていう感じがしているんですけど。

まず、賛成の部分は、技官の脈絡を断っちゃったってのは、やっぱもったいないなど私は思っています。行政側の説明は、要するに監督官の B ですか、そちらで技術系はもう統合したからいいじゃないかということなんでしょうけども、ご案内のように、長時間労働がテーマだってなると、もうそっちに駆り立てられて安全衛生そっちのけみたいになっちゃうので、やっぱり専門性の脈絡ってのは断つべきではないと。

これはアメリカも経験済みで、OSHA がレーガンの時代にインスペクターやら何やら、ごそつと何分の 1 かに削って、その後、技芸、技術みたいなものを復活させるのにもすごい苦労したっていう経過があるので、それは悪例として参考にすべきだなんていうふうに思っていました。

確かに、技官より監督官のほうが、法を扱う分、1 段上っていう現場認識があったから「だったら統合しちゃえ」っていうのも分かるんですけども、であれば、ほんとに安全衛生に専念できるように、イギリスのように監督権限も与えた技術系っていう枠組みにしないと、結局、安全衛生軽視してるだけでしょう。結局、他の仕事と安全衛生をくっつけると、フランスの安全衛生委員会の動きもそうなんですけど、これは民間の事業組織の中での話ですけど、他の仕事とくっつけちゃうと、相対化して軽視されるっていうのは、大体、古今東西変わらないと思うんです。だから、やっぱりちょっと頑固に、そこは専門性を保ったほうがいいってのは分かる。これは賛成です。

他方で、ちょっとピント外れと思ってしまうのは、一言で言うと、技術系の頑固さっていうか、ある種の、失礼だけど、視野の狭さみたいなものが行き過ぎてる感じがしていて、まず、われわれのプロジェクトに対しての理解ですけれども、ちょっと誤解してるなと思います。

文系の人にも、ある程度技術系の常識っていうか、技術系はこういう発想で、こういうふうに動いてるっていうような枠組みとかを押さえていただくことが必要なわけで。

いずれにしても、文理分けるってったって、連携しないと現場は動かせないわけですから、もっと言うと、技術系を尊重するのも技術系が何やってるか分かるからなんで、事務系に技術の知識は要らないみたいな言い方は、ちょっと言い過ぎじゃないかと思ってるし、むしろ概念理解はちゃんとしてもらわないと対話ができないでしょうってことだと思います。そんなところです。

森山：ありがとうございます。おっしゃるとおりだと。一つは、やはり監督行政の専門性ですね。途中で、ちょっと一般への理解っていう話も出てましたけども、そういった論点、あるいは他の論点から何かご意見がある先生方、いらっしゃいましたらお願いしたいんですが。

三柴：制度変えちゃった上で、どうやってその専門性をリバイバルさせるかについて、アイデアっていうか、お考えいただきたいなと思います。

森山：非常に取り扱いが難しいテーマかもしれないんですけども、柳川先生、すいませんが、この辺り、お考えをお聞かせいただきたいんですけど。

柳川：今、三柴先生おっしゃったことは、私も基本的には同じですけども、ただ、この方、ちょっと極端な言い方をしてますけれど、事務系の人には技官のやることを知らなくてもいいというのは、多分、そこまでは思っていらっしゃらないだろうとは思いますが、ただ、この方おっしゃっているように、安全衛生の知識というのはかなり広範で深いものがありますし、実際、技官でも、こういった安全衛生についての知識深くない人、結構いらっしゃいます。申し訳ないですけども。

ただ、専門家グループというのが、いわゆる絶滅危惧種だというのは事実なので、残念ながら絶滅してしまったら、ちょっと復活させるのはかなり難しくはなるでしょうね。これは、申し訳ないんですけども学者レベルでも同じだと思います。あの先生いなくなったら終わるだろうみたいな先生がいっぱいいらっしゃいますもんね。

三柴：超同感です。

森山：ちなみに、文献としても残ってないってことなんですか。そのノウハウという
か、文献化もあまりされてない面もあるということでしょうか。

柳川：文献は残ってると思います。とりわけ、最近のインターネットの社会ですから、イ
ンターネットの中にもいろんなデータが残ってます。ただし、それをどういう人が勉強
するんだっていうと、勉強することによってそれでお金がもうかるんだったら勉強する
んです、露骨な言い方しますがそれでも。

よく言われることですが、安全コンサルタント、衛生コンサルタントで飯食って
る人って、某 N 先生しかいないなんていう話、よく聞きますけれど、理由、簡単なん
です。要するに、安全コンサルタントという専門家に対してお金を払いますよという事業
所が、今、非常に少ないわけなんです。なので、これじゃ飯が食えないんです。なので、
そういう状態になっていくわけなんです。そうなれば、どんな人だって、金がもうから
ないことのためにコストはかけない。コストってのは、要するに勉強はしないです。

まさにそういうところなんです。教育をするためには、川に連れていくことはできる
けど水を飲ませることはできないってなことをよく言いますよね。水飲ますためには、
水を飲んだらもうかるんだよっていう事態にならない限りどうにもならない。だから、
専門家を使わないとどうにもならないような体制をつくっていくってことは大事だと思
います。

今度、化学物質関係で、さっきちょっと言いましたけれども、第 3 管理区分になった
時に、外部の専門家の意見を聞かなければいけないですよ、あるいは監督署長の指示で、
外部の専門家の意見を聞かせる制度ができましたけれど、こういったものが果たしてど
こまで機能するかですよ。

とりわけ、新しい安衛則 34 条の 2 の 10 の、監督署長による改善指示の制度ですけれ
ど、各監督署長が 1 つの署で、1 カ月に 1 回ずつやるんだっていうようなレベルでやれ
ば、まだ何とかなるでしょうけど、そんなに動かないでしょうし。そういう制度を作っ
てくことが大事だと思います。専門家が飯が食える制度。

森山：ありがとうございます。

三柴：化学物質の検討会で「今までは危ない所に専門家は付けなさいってやってきたけど
も、危なくないことを証明するために専門家を活用するようにしてください」っていう
ふうに言って、その考えは一応取り入れて頂いたんですけども、おっしゃるように、お
のずと専門家を使わざるを得なくなる仕組みっていても、それ以上にラジカルな方法
はなかなか採れないし、それから、仮に発想を取り入れていただいたにしても、そもそ
も安全衛生対策を重視する発想がないと駄目だろう。結局、実際問題、特別則の適用外
しますよっていうのは、ある種の戦略であって、今回の政策は、実は特別則に書いてあ
ること以上を求める、ある種の規制強化の面がある。それでも、本当に専門家使おうと
なるのか、使ったって無駄じゃないかとなるのかっていうのは、微妙なところだと思っ
てます。

柳川：まさにおっしゃるとおりで、今度の改正って、すごい専門性が必要になってくる。

専門家の資質が必要になってく制度なので、うまく動く……、だから理想なんです、ま
さに、今度の法改正というのは。

三柴：そうですね。

柳川：理想に近づこうとしてるんだけど、実態を見ると、ちょっと三柴先生には大変
失礼なんですけども、実態を見ると、やはり心配になるんです。今、そんなに専門家
はいないよなって。ほんとにどっかから湧いて出るんだろうかという心配はありますよね。

三柴：それは分かっているんです、案を練った側も。だから、よく言うように、ある種の議
論の喚起を生むための戦略でもあって。で、内容的には、実は今までの脈絡と変わらず、
温故知新で、もう少し規制強化しようねっていう内容なんです。

だから、特別規則外すよっていうのは、ブラフと言うと言い過ぎですけど、これだけ
のことであれば外してあげんでもないってことなんで、結局、特別則以上を守らないと

駄目なんです。特別則自体も、恐らく、仮に自由化、自主化を進めたとしても、自主管理化進めたとしても、特別規則の内容自体は実施省令かガイドラインと言いつつ、規則に近いような形で残るはずですから。

えらいこっちゃって、取りあえず話題になってるのは、本省としては、ある種、もくろみどおりだと思うんです。

森山：ありがとうございます。安全のほうについても少しお聞きしたいんですけども。浅田先生、安全の専門家っていうのは、今、専門性っていうのはどれぐらい低下っていうような問題あるんでしょうか。

浅田：浅田ですけども、私も行政を外れてそれなりの年月がたちますので、現在の状況を熟知してるわけではないという前提でお話ししますと、労働大学校に専門官の研修を行う際に、講師として行った人の話や教官の話から聞くと、やはり専門技術的な内容について説明するのがかなり困難になってきていると。

地方局によっては、監督官でも、必ずしも監督官の B ではなくて、監督官の A がそういう専門官に配置される場合もあるんだけども、そういう場合は、確かに強度計算とかの内容を説明しても、後で「中身がよく分からなかった」というようなアンケート結果が出てくることがあるという話は聞いてます。そういう意味では、確かに相対的なレベルは低下してるのは事実かもしれないなとは思いますが。

安全については、確かにそういう専門性の蓄積とかノウハウ、暗黙知っていうんですか、書かれたものでないことで、先輩から後輩に伝えられるものが、要素がかなりあるのは事実だと思いますので、そういった意味で、どういう手法でもってこれをリカバーすればいいのかというのは、大きな課題ではあるとは思いますが。

一つ、安全関係でいわれてるのは、特に製造許可であるとか、あるいは検査については、外部の専門機関に出していこうという動きはあるやに聞いてますので、それはそれで一つの方策かもしれないけども、そうすると、さらに行政のその分野での専門レベルが落ちて、また別の問題が生ずるかもしれないなという懸念はあります。以上です。

森山：ありがとうございます。大幢先生に伺いたいんですけども、研究分野で、労働安全とか安全工学といった分野で、今、何か研究者の方が少なくなるとか、そういったこととか、あるいは専門性の問題で何かご見解あれば伺いたいんですけども。

大幢：今の問題としては、ちょっと人が採りづらくなってきているというのがありまして、理系離れなのかよく分かりませんが、なかなか獲得できなくなってきているというのがありまして、そこがちょっと問題かなというところがあります。

うちの労働安全衛生総合研究所ですけど、元々、労働安全なんていう、産業安全なんていう分野は、なかなか大学にはないので、1 からやるっていう、基礎知識はあるんですけど、1 からやるってことになるんですけど、博士を取った方がなかなかなくて、最近ちょっと.....、要するに採用というところで、ちょっと苦しいなってところがあって、今、頑張ってる場所なんですけども。

研究自体は、何とか.....、やっぱり研究ですと、昔やってた分野が、人がいなくなるとそこはもうやらないっていうことはあつたりします。ただ、なるべくならないように、人を付けてやるようにしてるんですけども、なかなか人が採りづらくなっていくのが、今の悩みのとこです。以上です。

森山：ありがとうございます。以前よりも先細っているというか、そういう実態はどうしてなのかっていうのが、ちょっと気になってるんですけども、この辺りはどなたか、先生方、ご存じのことがあればと思うんですけども。その原因というか、ないでしょうか。

すいません。私もお聞きづらいテーマで申し訳なかったんですけども。今後の対策としては、やはり営利事業として専門性が生かせるような仕事が出てくれば、そういった業界全体が厚くなっていくっていうか、専門性のある方の数が増えていくんじゃないかっていうことだと思うんですけども。

もし、他にご意見がなければ、次に行きたいなと思うんですけども、よろしいでしょ

うか。

三柴先生、私、休憩を入れるのを忘れていて。どのくらいにしましょうか。

三柴：そうですね。10分ぐらい休憩入れて、あと、もう……、今、3つやってきたんでしたっけ。

森山：もう4つ終わりました。

三柴：4つ終わりました？じゃあ、もう絞り込むってことで、最後、一人一人にご意見伺って、これで締めでいいんじゃないかと思いますが。

森山：分かりました。じゃ、10分休憩後、他の検討課題も含めて、何かご意見があれば、お一人お一人、お話伺っていききたいので、その時にお話しいただければと思います。

じゃ、4時17分に開始ということにしたいと思いますので、いったん休憩させていただきます。

森山：この研究会からの、このプロジェクトの最後ということもありますので、本日のテーマですとか、本日取り上げなかった3つのテーマ、あるいはプロジェクト全体のことについて、先生方、お一人お一人からご意見をいただければと思います。

では、まず内田さん、いますか。内田さん、今、おられないですか。じゃ、近藤さん。

近藤：近藤でございます。全体のというか、最後のところに引っ掛けてという感じにはありませんけれども、私も監督署、現場の人間なので、現場の体制うんぬんっていうのは、非常に実感として分かるんですけども。

私も報告書を作る中で、過去の国会の会議録とか見てたら、ずっと昔から監督署っていうか、監督官の人数は足りないんじゃないかとか、監督官に全部やらせるのは無理じゃないかっていうのが、もう安衛法ができる前の国会の時からずっと言われていたけれども、今、この状態なんで、多分、人数、体制が今後、劇的に改善するっていうことは、恐らくないんじゃないかなという気はしております、だからその前提でやっていかないといけないのかなという気はします。

多分、監督とか、安全衛生の現場よりも労災補償の現場のほうが、今は非常に大変なのかなという気はしますので、それも全部監督官にやらせるっていうことになると、監督官の人数は増えても、労働行政の人数は増えない、むしろ減ってるみたいな状態になって、結局、誰も何もできないっていうようなことになりかねないので。

ちょっと何を言いたいのかもよく分かってないんですけども、体制を増やすっていう、許可するっていうのは、非常に分かりやすいですし、必要だとは思うんですけども、ずっと言われてるけれども、ずっと変わってこなかったっていうところを踏まえると、多分、今後もそうなんだろうなという前提で考えないといけないのかなという気はしました。以上でございます。

森山：すいません。ありがとうございます。笹井さんは、今、対応は大丈夫ですか。

笹井：笹井です。先生方、大変ありがとうございます。私も、今、地方で行政官として働いてますが、やはり安全衛生に関しては、経験してなんぼなところもあると思いますので、先ほど技官の話もあったんですが、必ずしも技官じゃなくてもいいとも思うんですが、やっぱり経験によるところがあるので、監督官を置くのであれば、安全衛生を長年やっていくという前提で人員体制組んでいくのが現実的なのかなというふうには感じました。ありがとうございます。

森山：ありがとうございます。内田さん、お願いします。

内田：すいませんでした。準備が整いました。私は今、地方の労働基準監督署で労災課にいますので、労働安全衛生法とほど遠い現場にいるのかなとは思いますが。そうした身で、隣の安全衛生課の業務を見てますと、検査業務であるとか、専門性があるんだろうと思います。そうした検査業務とかもしっかりやりながら、事業場の安全衛生の担当の方とフェアにやり合っていく中で、そういった奥深い資料ができたりするんだろうと思ったりはします。

一方で、違う話題で言うと、個人事業主の方であるとかの労働安全衛生の話が、今日、あったと思うんですけども、私、今、労災課にいますから、労災保険の療養請求とかも見てますと、特別加入者の請求の方も多く見ておりました。特別加入者の方も労働者と一緒に作業してれば、負傷とかをするわけですから、その負傷の中の原因とかを療養請求書で見えておきますと、中には安衛則違反の事象があるんだろうと思います。

ですから、個人事業主の方もけがするわけで、そういう人たちに安衛則が適用されてたら、労働基準監督署が指導できたりってのもあるんだろうとか、それはそれなりに思ったりもしますけれどもっていうところまでございました。以上でございます。

森山：ありがとうございます。表示順で、大変失礼ですが、佐々木先生、お願いします。

佐々木：すいません。佐々木です。本日は、これまで発言はできなかったんですけども、先生方にいろいろ現場のお話とかを聞けて、大変勉強になりました。特に、今日のお話って、あまり法の……、法の問題では当然あるんでしょうけれども、どちらかという現場の問題とか、あとは、例えば誰にどういう責任を負わせるのが一番効果的とか、そういった、何ていうか、安全衛生法、法そのものというよりは、安全衛生の体制とか、もっと根本的なものの議論を非常にしていたのかなというふうには感じておりました。

あとは専門性とか技官の採用をやめてしまっただけっていうところとかもそうですが、どうやって現場で対応をしていくのか、で、それを守らせるためにどういった、履行させるための強制力、履行確保というか、そういった措置を取るのかっていう、そういった、もっと根っここの問題だったので、私も全然これまで現場は直接知ってるわけではなく、インタビューした限りで、自分の担当条文に関わる限りでということなので、非常に勉強になったというか、知らないことがたくさん分かったなっていう感じではあったんですけども。

あとは、さらに新しい問題として、テレワークの自宅に対してどういう規制が及ぼせるのかみたいな話にもなりましたが、まだまだ安全衛生の問題って、考えなきゃいけないことがたくさんあるなということが分かって、自分がどこまでこのプロジェクトで力になれたかも分かりませんし、これからできるかも分からないんですけども、もっと勉強が必要だなということを感じた会では、今日はありました。今日はありがとうございます。

森山：ありがとうございます。篠原先生、お願いできますでしょうか。

篠原：篠原です。このプロジェクトで第一人者の先生方のお話をじかにたくさんお聞きすることができて、私らの発言よりは、多くの教えをいただきまして、ほんとに充実した時間でございました。

全く余談なんですけれども、以前、中災防の泊まりがけの5日間の、4泊5日の研修に参加した時に、ある企業の安全室長の方がお見えになって、この方が抜群に安全の知識を持っておられて、みんなからいろんなことを聞かれてたんですけども、あんまり何でも知ってるんで「一体全体、大学で何選考されてたんですか」ということをお聞きしましたら、その方、中卒でおられるんです。「私は中学しか出てません」と。夜の仕事をしていた、社長に会って、社長に拾ってもらったという言い方されてましたけれども「拾ってもらって、今、ここにいます」と。

この時、ほんとに安全衛生というのは、専門家だけのものではなく、まさに現場の皆さんが気軽にアクセスできて、気軽に理解しやすいものでなければならないというふう考えた次第です。

私自身、文系でございますけれども、結構、長いところでは10年以上、企業の安全衛生顧問なんかもしてましてけれども、文系なりに、それなりに、高校の化学ですとか、電気ですとか勉強しながら、あとは、研修会の講師を結構しますので、そこで電機メーカーの方、フォークリフトメーカーの方、化学メーカーの方とか、あるいはそういった工学系の方と知り合う機会がありますので、ネットワークもできてますので、あとは玉泉大先生の●するんですけども、そういった方々の知識なんかを借りながら、窓口的な役

割で、現場の担当の方が、自分のものに、安全衛生、いろんなネットワークをつくりながらできるような形が一番いいのではないか。

そういう意味では、このプロジェクト、ほんとに非常に素晴らしいプロジェクトだったと思いますし、参加させていただいて非常にありがたかったと思っております。以上でございます。

森山：では次、阿部理香先生、お願いできますでしょうか。

阿部：はい。今日はありがとうございました。私、分担研究のところでは第 6 章の「労働者の就業に当たっての措置」というところを担当してまして、その中に職長教育について定めた 60 条を担当してましたので、今日のお話では、質問項目というか、提案の 63 に当たる現場責任者への権限、余裕の付与というところは、興味深く聞かせていただきました。

特に、権限とか余裕というところもそうだと思うんですが、職長教育が求められる、必要な業種において、職長教育が、実際には十分に行われていない中で事故が起きてしまったというような場合でも、やっぱりその責任を問われるのは現場の要である職長であるというところで、違和感というか、ちょっと問題意識を持っていたところもありましたので、ご提案の内容には同意するところが非常に大きく、聞かせていただきました。

特にこの項目は結構議論が盛り上がっていたところもありましたので、非常に勉強になりました。まだ、引き続き執筆のほうも頑張っていきたいと思っていきますので、会議は今日で終わりということになります。引き続きご指導いただければ幸いです。ありがとうございました。以上です。

森山：ありがとうございました。それでは淀川先生、お願いします。

淀川：淀川と申します。すいません。2 年間、大変ありがとうございました。私は機械の貸与の問題であったり、あと、今年度は検定機関の問題等々、執筆させていただきました。

正直、普段扱わない条文で、どのような内容なのか、ところは、正直、独学ではなかなか難しかったところです。やはり労働基準監督署の方であったり、元行政官の OB の方にインタビューさせていただきまして、本当にインタビューで人の話を聞いて、内容を理解して執筆するってことの重要性を認識いたしました。

ですし、今後、私もこの判例の部分等々になるかと思うんですけれども、安衛法が実際どのように適用されてなってるかってところについては、私の周りの人とかにもお伝えはしていきたいなというふうに思っております。

まだまだ全然分からないところありますけども、今後は特に私の場合、大事かと思えますので、引き続き努力していきたいと思えます。ありがとうございました。

森山：ありがとうございました。原先生、お願いいたします。

原：原でございます。本日も貴重なご指導ありがとうございました。私、20 条、21 条の機械安全、建設安全のところ、担当させていただいておりますが、このプロジェクトの間、各先生方から現場のリアルが伝わってくるようなお話をいただきまして、ほんとに大変勉強になりました。

また、先ほど、私の発言ですが、法改正提案って、一体現場の方がどのような視点で提案をされてるのか、これは自分自身、これを探求しながら、三柴先生がいつもおっしゃるような現場のリアルが伝わってくるような体系書を作りたいと、これを常に念頭に置きながら、どのような立場の人がどういう視点でこういう提案をなされたのか、自分自身、想像力を働かせながら、検証しながら、それこそ現場のリアルが伝わるような、そんな作品に仕上げたいと考えております。今後ともご指導のほどよろしく申し上げます。以上です。

森山：ありがとうございました。井村先生、お願いいたします。

井村：井村です。本日、どうもありがとうございました。私の報告書の関係で言いますと、最初の、（他の法令と）規定が重複してるっていう辺りの話は興味深く聞かせていただ

きました。

ちょっと思ったのは、私の報告書（逐条解説）の担当が機械に関するものでしたので、機械に関してどうするかっていうのは、確かに調べてる中でもほんとにいろんな法律が関わってきていたので「どうするか。でも法律の目的も違うしな」とか、そういうことを考えながらやっていたんですけども。

ふと思ったのは製造面、構造規格とか、そういうところと、あと、実際の運用における、主に検査関係、そっち分離して、安衛法は基礎的なところっていうことで、特定機械等に関する許可制であったり、あるいは構造規格であったりっていうところをひとまとめにした上で、機械の運用に関しての検査については、必要な法律、例えば発電所関係でボイラーとか圧力容器とかっていうのがありますし、あと港湾法でクレーンに関する技術上の基準とかっていうのがあるので、そういう検査、特定の法律の目的に則した検査なりっていうものを、安衛法と切り離して、そっちで全部やってもらったらいいのかなというようなことは思いましたけれども。

要するに安衛法を一般法にして、必要な規定、それにさらに付け加えるような規制があるんだったらそっちの法律で全部検査も含めてやってくれみたいなことを、ちょっと考えましたけれども、まとまってるわけではないので、感想ということであります。以上です。

森山：ありがとうございます。玉泉先生、お願いいたします。

玉泉：玉泉です。このプロジェクトが始まった4年前から実務家として参加させていただきました。その中で、内容がどんどん学術的になってきて、議論を拝聴しまして大変勉強になりました。ありがとうございました。

また、森山さんはじめ、現職の監督官の方が非常に勉強されてるのを感じをしまして、今後、心強く思っているところです。今後もぜひ頑張ってくださいというふうに思います。4年間どうもありがとうございました。

森山：ありがとうございます。浅田先生、お願いします。

浅田：浅田です。今日、発言したことに関して、若干補足を、まずしたいと思います。重複規制について、一番最初に議論されましたが、そのページの下の所に、具体的にエレベーターと建設用リフトについては、建築基準法にも規定があるから、国交省に移管すべきではないかという……、今、出していただいています。これです。55番です。

森山：55番でしょうか。

浅田：それについて、ちょっと具体的な話をしたいと思います。これを主張された気持ちはすごいよく分かります。ただし、まず第1点目に、エレベーターのうち、例えば工事用エレベーターとか、建設用リフトについては、仮設物ですので。建築基準法はあくまで本設の構造物、建築物が規制対象としてますので、それが外れてしまうというのが1点。

それと、あと重複規制といっても、対象となる設備が2重に規制されてるんじゃなくて、森山さんが注に書かれてるように、工業的業種のみが労働基準業者が担当しているという種分けになってます。だから、別に規制される側にとっては負担の問題はないということです。

なぜ、こういうことを主張されるかという、実はエレベーター、まず設置届については、建築確認済証というのを出せば、基本的に設置届を独自に作る必要ないんです。それと、あと、落成検査も（建築基準法に基づく）検査済証があれば不要になってしまう。従って、落成検査にもタッチしてないのに、実は変更検査と使用再開検査は監督署がやるということになってるので、そういう違和感を覚えられていることが原因かなと思います。

ただ、やはり現状できちっと機能して、そういう重複規制の弊害もないので、これはこれでいいと思います。ただし、現行の問題点といえば、構造規格、それぞれ建築基準法という構造規格に相当する基準と労働安全衛生法の基準がほぼ同じなんですけど、ど

ちらかという建築基準法の技術基準のほうが速やかに更新されて新しいものに対応してるんです。やはりその対応が遅れてるという面では本省に頑張っていたいただきたいというのがあります。

それと、あと費用徴収の話、したんですけど、それはご存じだと思うんですけども、労災保険法の31条の1項の3号で「事業主が故意または重大な過失により生じさせた業務災害の原因である事故があった場合は費用徴収することができる」ということで、実務上の運用としては安衛法違反で、いわゆる検察庁に立件して送った事案のみを対象として費用徴収としてるということなので、別に数的には極めて限定されてますので、だから保険制度を逸脱するとかいう批判は当たらないと思います。以上が補足したいことです。

あとは、私は途中から参加させていただいたんですけども、諸先生方の大変多岐にわたる建設的かつ広範なご議論については、大変感服いたしております、ほんとに参加させていただいてよかったなと思っております。ほんとに皆さんに感謝いたしたいと思えます。ありがとうございました。以上です。

三柴：浅田先生、すいません。ちょっと確認です。先ほど言われた、要は使い始めた後の変更検査とか、使用再開検査とかについては監督署、労働監督のほうが行うけれども、その前の使う前のほう、落成とか、あるいはその前とか、そちらについては何だっというふうにおっしゃったんでしたっけ。

浅田：建築基準法で、まず建築確認、今、承認審査やって、あと個々の重要な設備については検査を行います。建築基準法を所管する、いわゆる市町村がです。そこで、エレベーターについては同種の検査を行いますので、そこで検査済証、その検査に合格した証明書があれば、自動的に労働安全衛生法に基づくエレベーターの検査証を交付します。

従って、落成検査は監督署はやりません。一方、その後、重要な設備を変更した変更検査であるとか、有効期間があるんですけども、長期間休止しましたと。有効期間を超えて休止しました。それを再開しようとする時は、使用再開検査というものが監督署で行うことになってるんですが、それについては監督署が専管で対応していると、そういう意味です。

三柴：なるほど。先ほど、業種によって、工業的業種であるかどうかによる区分はあるという話だったんですが、今のお話はそれとの関係はどのように関わるのでしょうか。

浅田：そもそもが、業種が、ここに、今、映りましたけど、工業的業種に限定されてます。その事業場に設置されたもの。

三柴：重複の可能性があるので、その業種に限定された話だったことですね。

浅田：そういうことです。

三柴：よく分かりました。ありがとうございます。

森山：一応、逆に、もっとこれに限定しないでほしいという意見もありました。

大幢先生、お願いいたします。

大幢：私、最近あまり出ていなくて大変申し訳ないです。ただ、いろいろメール等のやりとりで、大変興味深い話題もあって、なかなか出れなくて申し訳なかったんですが。

私は研究者として、技術的な面、あるいは災害調査なんかも実は行っておりまして、ある意味、技術的な側面から安衛法ってのを考えたんですが、これ、法律の面で取りかかったことは、なかなかなかったんで、今回、参加させていただきまして、いろいろ貴重な皆さんの知見とかを聞けまして、大変参考になりました。どうもありがとうございました。

森山：ありがとうございます。柳川先生、お願いいたします。

柳川：柳川でございます。私の場合は、数カ月だけ参加させていただいたんですけども、その間、よく思ったのが、こういうものがあるんだったら、もっと早くから参加させていただいてればよかったなという思いがございますけれども、大変勉強になりました。ありがとうございました。

わが国における労働安全衛生の世界が、これからどうなっていくのか分かりませんけれども、私が労働省に入った頃っていうのは、建設会社なんかだと安全衛生業務に従事した人というのは、将来の幹部候補生だったりしたんですけれど、今はもう、企業に行くと露骨に言われます。「安全衛生の担当者ってのは、どちらかという出世しない人たちだよ」ということを、結構露骨に言われるようになってまいりまして、労働災害が高度経済成長の頃に比べるとかなり激減していることで、企業の意識が変わってきてるのかなと。

また、そうは言いつつ、例えば化学物質について申し上げますと、例えば慢性暴露に関するリスクアセスメントをマトリックス法でやっていますという事業場があったり、全く分かってないわけです。リスクアセスメントについて全く分かっていないんです。だとか、有機溶剤を使っているながら、DS2のマスクを労働者に使わせているという企業とか、結構、大きな会社です。とか、これ、あんまり言いたくないはないんですけど、技官の方で、ある日、ペイント作業をマスクをせずにやってる人を見掛けて「おい、何をやってるんだ」と言って注意したんですけど、その時に「これ、水性ペイントですから」と言ったら「じゃあいいよね」というふうに、ぱっとおっしゃるんです。

なので、やっぱりそういうところ、まだまだ知識が充実していないのかなということを感じています。この中で、今度の＝ショウセイセイ＝省令改正の影響で、化学物質管理がどうなっていくんだろうということを非常に興味を持って、これからも見ていきたいなというふうに思っております。

安全コンサルタント、衛生コンサルタントが、それで仕事、飯が食えるような社会というのが、実現できないかなというのを、最近、よく思っております。すいません。まとまりませんが、以上です。

森山：ありがとうございます。では、鎌田先生、お願いいたします。

鎌田：鎌田です。私ですよ、今、声を掛けていただいたのは。

森山：はい。

鎌田：どうもすいません。私は第10章の監督行政を担当したのですが、私は法律系の教員としては伝統的な分野を勉強してきましたものですから、実は安全衛生あるいは安全衛生法というのはほとんど知識がなかったと言っていいと思うんです。私個人がそうだったってということだけではなくて、やはり法律系の教員といえば、恐らく労災は、そもそも皆さん、研究されてると思うんですけど、労災補償は、安全衛生ってのは、かなりとっつきにくい分野、よく分からない分野ということだったと思うんです。

ですから、第10章についても、今、一応の原稿は書きましたけど、非常に、この間、私としてはかなり苦労したというふうに思っております。また、勉強すればするほど、分からないことが増えてくる。つい最近も、死傷病報告の提出要件のところで、いろんな先生方から要件について、森山さんとか、あと柳川さんとか、いろんな方からいろいろ教えていただいて。玉泉先生とか。ほんとにありがたかったなというふうに思っています。ほぼ、もう皆さんに教えてもらったものを文字化する作業をしたというふうに思っています。改めて、また皆さんに感謝したいというふうに。

プロジェクト全体の感想ということでお話ししたいんですが、私は、今、私だけのことだというわけじゃなくて、やはり法律家、弁護士さんも含めてですが、安全衛生には、やはりなかなか造詣は深くはなかったと。むしろ、あまりよく知らない方が多いのではないかと思います。

だから、このプロジェクトの中、それから三柴さんがずっと労働法学会でも頑張っていてリードされてきてるんですが、今度、労働法学会でも安全衛生法のシンポジウムで全会員に問題提起をしたということで、少しずつではありますがありますが、労働法学の研究者あるいは実務家も、安全衛生に関心を持つ方が増えてくるんじゃないか。

実際、このプロジェクトでも、若手の方で勉強されてる方が、原稿書かれてる方がいるので、非常にそういう意味では安全衛生に関する興味を持つ法律家が養成される場にな

ったのではないかということで、非常に感謝をしたいというふうに思います。

もう一つは、一方では、議論を聞いてて、技術系、あるいは行政の方の話を聞いてて、安全衛生ってのは、法律家の観点から言うと、私法的効力とか民事救済とかってことも、すぐ頭に浮かぶんです。今日もうちょっと話題になりましたけど、労働行政にとどまらず、裁判所ってのは、ほとんど民事救済ってのは使ってるので、刑事事件よりも民事救済のほうが多いので、そういったところで、例えば安衛法の私法的効力とか、民事救済、どうあるべきか、履行請求含めて、そういったことも、どっかの機会があれば、まさに専門家の方たちとお話をする機会があればいいなというふうな感想を持ちました。以上です。ありがとうございました。

森山：ありがとうございます。すいません。私から皆さんに感謝申し上げるのを、タイミングを逃してたんですけども、最後に三柴先生にお話しいただく前に、私のほうから皆さんに感謝申し上げたいんですが。

私は、ある知り合いの産業医の先生から紹介していただきまして、このプロジェクトに参加させていただいたんですが、大変、私なんか、まだ10年も経験がないような形で、法律の専門でもないの、非常にピントが外れた話を申し上げてるのと、あとは、あまりしゃべるのがうまくないものですから、大変皆さんにこういった進行でご迷惑掛けておりますので、非常に大変申し訳ないと思っております。

こういうプロジェクトで非常にありがたかったのが、現場にいらっしゃる方と専門家の方々、専門の、私の印象だと、やはり安全と衛生、非常に分かれているというのがあると思います。そういった方々が一堂に会してお話しされてるっていうのは、私も、私が参加する前のものも、議事録読んで、非常に興奮しながら読んでおりました。

それから立法です。立法のご担当の方々とか、あとは監督指導。やはりわれわれと玉泉先生、篠原先生たちの世代とまた、やはりギャップありますので、そういったものも非常に勉強になりました。

先ほど、鎌田先生がおっしゃった私法的効力、民事的効力とか救済っていうのは、監督機関の是正をどういうふうにすべきかということにも非常に深く関わってくるんじゃないかなと思っておりますんで、その方も、私も勉強続けていきたいなと思っております。非常に濃密な時間を過ごさせていただきましてありがとうございました。すいません。

では、三柴先生、お願いいたします。

三柴：画面共有します。柳川さんのウェブサイトですが、これ、非常にきれいにまとまった表だなと思って、最後にちょっと出させて頂こうかと思いました。

ご覧のとおり、日本の安衛法の歴史っていうのは、ずーっと「労災減らすぞ」ということでやってきて、かなり成果を生んだわけです。この間、ずっと国の文化を意識しながらリスク管理をやってきたと言っていいと思います。

いろいろ知恵を働かして、死亡災害は激減してるわけです。休業4日以上もかなり減ってきたと。しかし、ここ最近、休業4日以上はちょっと油断したかで微増傾向にあるということでありまして、何だかんだ、まだ14万件以上の休業4日以上災害があるということですので、このリスク管理という面での安全衛生も決して油断はできないということだと思います。

他方で、この図は対象にしていまいませんけれども、昨今の安全衛生政策っていうのは、私流の解釈では、納得いく働き方とか生き方を支援するということに目線移してきていると。労働法の方々だと、社会的労働保護って言ってきた分野です。ストレス対策とかいうと、あるいは生活習慣病対策とかいうと、そこに来てる。そこほぼ一致してきてるということです。

これは、個人と組織との相性合わせとかいうことで、ますます面白いけど複雑な課題を扱うということになってきていると。それを、これまでのリスク管理の経験から得た知恵を生かして、リスク管理の方法論をベースにしてどこまでできるか、頑張っていく

ましようということなんだと思います。

非常に難しくて幅広いテーマを扱いに掛かっているわけなんですけれども、経営者目線も持つけども、ちょっとマイナーなんだけど本質を突く、そういうなりわいになっていくんだろうと思います。

以前から、現場・制度・学際・国際っていう視野の広さが求められる分野であったことは間違いがなくて、人と文字で化学反応を起こすという分野だと思いますので、実はここにご参集いただいた先生方の、この輪自体が大変な価値だというふうに思っています。

ということで、取りあえず本作りのための勉強会はこれで終わりなのですけれども、ここで培った人の輪、知恵の輪は、むしろ育てていくという意識でいきたいと思っていますので、引き続きご指導をお願いいたします。ほんとにありがとうございました。以上です。

森山：では、これで終わりということですか。

三柴：はい。そうですね。

森山：じゃ、皆さん、ありがとうございました。

〇〇：失礼します。

森山：ありがとうございました。

鎌田：どうもありがとうございました。

阿部：ありがとうございました。失礼します。

佐々木：ありがとうございました。失礼します。

〇〇：失礼いたします。

〇〇：失礼いたします。

厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

第1回会合

開催要項

1 本研究事業の趣旨と概要の説明

- ・産業保健法と産業安全法の双方の研修を所掌
- ・関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上が一義的目的

2 メンバーの紹介

（あいうえお順）

【学識者・学会運営者】

泉 陽子 東北大学メディカル・メガバンク機構教授

統計学、厚生労働科学研究制度に関する専門的見地、学会の予算管理の見地からの調査の計画と実施に関する提言等

高橋 朋子 近畿大学教職教育部准教授

教育工学、e-learning システムの観点からの講座カリキュラム作成・調査計画への提言等

西本 実苗 神戸女子大学心理学部専任講師

調査の具体的設計、データ採取・分析、報告書のコンテンツの作成、カリキュラム作成・調査計画への提言等

林 かおり 中央労働災害防止協会健康快適推進部長

カリキュラム作成・調査計画への提言、被験者（受講者）派遣企業の紹介、連絡等

三柴 丈典 近畿大学法学部教授

調査統括、質問文原案作成等

森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所教授

産業保健にかかる問題解決／課題達成に必要な産業保健者のコア・コンピテンスの同定、効果的な教育研修プログラムの設計への提言等

【研修委員会】

*今後の学会研修での活用を見越しての講座カリキュラム作成・調査計画への提言等（特に効果、可能な技術、予算との関係を意識して）

井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士

小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士

渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医

【企業関係者（被験者＜受講者＞派遣）】

*特に、調査の項目、対象、方法についての提言

【協力委員】

阿部 研二 元中央労働災害防止協会常務理事

山田 剛彦 産業医学振興財団審議役

【事務】

早川 智栄 日本産業保健法学会

徳永 文子 同上（厚労科研中心）

3 主な委員会のタスク

- ・問題解決能力及びそのコンピテンシーの同定、
- ・それを習得するための知識ラダーの設計、
- ・現在構想されているカリキュラム及びテキストのアレンジ、
- ・講師教育の設計・実践、
- ・受講者の受講動機の調査、受講直後の認識の測定、
- ・受講者の所属先での本人及び周囲へのフォローアップ調査、結果の分析

4 テキスト原案の紹介

判例＋監督指導の実際を中心とする

- ・産業保健法関係
- ・産業安全法関係

5 被験者（受講者）のターゲットの設定、呼びかけ・選定の方法、選定人数

- ・学会会員への呼びかけ

見込み：独立系産業医、独立系社労士、企業内産業医、企業内社労士

*特に独立系の場合、何を評価指標とするか

- ・林委員、阿部 obs.、山田 obs.を通じた企業への呼びかけ（派遣担当者／派遣される者：

5～10社）

- ・選定数の目安：合計 30？

6 今後の会合の日程調整（年度内3回分）

7月

10月

12月

厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

第1回会合

要点メモ

2022年7月6日（水曜日）

午後8時から10時半

於）Zoom

参加者

泉 陽子 東北大学メディカル・メガバンク機構教授
高橋 朋子 近畿大学教職教育部准教授
西本 実苗 神戸女子大学心理学部専任講師
林 かおり 中央労働災害防止協会健康快適推進部長
三柴 丈典 近畿大学法学部教授
森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所教授（*事前の意見聴取によるご参加）
井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士
小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士
渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医
阿部 研二 元中央労働災害防止協会常務理事
山田 剛彦 産業医学振興財団審議役
川住 幸子 仙台かわすみ産業医事務所・産業医（学会事務局からの特別参加）

1 当日の実施内容

研究統括の三柴より、

①本研究会のメンバーの紹介とお願いしたい役割の提案

・全員ご承諾

*高橋朋子先生には、e-learning システムの操作もお願いすることとなった。今後、川住幸子先生との受け渡しを行う予定。

②研究事業の趣旨と概要

・最終的には関係者の問題解決能力の向上が一義的目的であること、そのため有効な法教育手法を開発すること

③欠席された森委員から事前に得られた示唆の紹介

・産業医らは、自己完結的に業務を行うのではなく、ステークホルダーへの働きかけで

業務を行うことが多いため、教育研修効果として、「質問の仕方」の向上が鍵となること

④主な委員会のタスク

⑤テキスト原案

が説明された後、

このプロジェクトが最終目標とする問題解決能力の評価指標について議論した。

2 測定指標に関する議論から得られた示唆

・不調者への個別対応で、不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わしたか。

・不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策の発案／決定を促進したか。

・職域での産業保健に関するルールづくり（修正を含む）に関与したか。

促進

発案

協議への参加

個別対応関係

組織的対応関係

・健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に基づいて説得し、実施にこぎつけたか（既に実施されている場合には省略）。

・たとえ履行補助者、外部支援者であっても、トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素：①情報、②権限、③スキル

①②③を新たに獲得したか。

・問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか。

3 次回以後の会合

第2回 10月12日（水曜日） 午後7時半から

第3回 12月14日（水曜日） 午後7時半から

厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

第2回会合

開催要項

2022年10月12日（水曜日）

19：30～21：00

於) Zoom

1 本研究事業の趣旨と概要の説明

- ・産業保健法と産業安全法の双方の研修を所掌
- ただし、今回は産業保健法学研修について議論する。
- ・関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上が一義的目的

2 メンバーの紹介

（あいうえお順）

【学識者・学会運営者】

泉 陽子 東北大学メディカル・メガバンク機構教授

統計学、厚生労働科学研究制度に関する専門的見地、学会の予算管理の見地からの調査の計画と実施に関する提言等

高橋 朋子 近畿大学教職教育部准教授

教育工学、e-learning システムの観点からの講座カリキュラム作成・調査計画への提言等

西本 実苗 神戸女子大学心理学部専任講師

調査の具体的設計、データ採取・分析、報告書のコンテンツの作成、カリキュラム作成・調査計画への提言等

林 かおり 中央労働災害防止協会健康快適推進部長

カリキュラム作成・調査計画への提言、被験者（受講者）派遣企業の紹介、連絡等

三柴 丈典 近畿大学法学部教授

調査統括、質問文原案作成等

森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所教授

産業保健にかかる問題解決／課題達成に必要な産業保健者のコア・コンピテンスの同定、効果的な教育研修プログラムの設計への提言等

【研修委員会】

*今後の学会研修での活用を見越しての講座カリキュラム作成・調査計画への提言等（特に効果、可能な技術、予算との関係を意識して）

井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士

小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士

渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医

【企業関係者（被験者＜受講者＞派遣）】

*特に、調査の項目、対象、方法についての提言

【協力委員】

阿部 研二 元中央労働災害防止協会常務理事

山田 剛彦 産業医学振興財団審議役

【事務】

早川 智栄 日本産業保健法学会

徳永 文子 同上（厚労科研中心）

3 主な委員会のタスク

- ・問題解決能力及びそのコンピテンシーの同定、
- ・それを習得するための知識ラダーの設計、
- ・現在構想されているカリキュラム及びテキストのアレンジ、
- ・講師教育の設計・実践、
- ・受講者の受講動機の調査、受講直後の認識の測定、
- ・受講者の所属先での本人及び周囲へのフォローアップ調査、結果の分析

4 前回の議論と示唆の確認

【資料】

5 研修講座のアンケートの確認

産保法研の時に比べ、受講動機の“将来への備え”が増えている。

【資料】

6 カリキュラム

6. 1 1 コマの時間

学会の研修講座（e-learning）は 60-70 分
この講座では、150 分／コマではいかがか
2.5 時間×2／日
土日
来年 4 月～半年程度（月 1 回ベース）

6. 2 内容と回数

1) 現在の学会の研修講座（無償譲渡を受ける）

2) +産業保健と法（1）、~~産業安全と法（1）~~（座学：最初は三柴）？

テキスト

判例と監督指導の実際を中心とする

両者ともに労働大学校用の資料ではどうか

* 高齢者の安全等も入れていけるだろう

* 保健だけだと背骨が入らないのでは

←→

* 製造業等に関わらない産業医も多い

【資料】

3) +労働災害の失敗学～多職種で事件を考える～

多職種事例検討（産業保健事件編）（5）？

未然防止策・事後解決策についてこのグループで予め課題を立てて、検討する方式では
どうか

コメンテーター：法律系、産業保健系、人事系、心理系

人選・委嘱 法律系（小島）、産業保健系（渋谷）、人事系（阿部）、心理／精神科系（三
柴）

~~多職種事例検討（産業安全事件編）（3）？~~

~~未然防止策・事後解決策についてこのグループで予め課題を立てて、検討する方式では
どうか~~

~~コメンテーター：法律系、産業保健系、人事系、心理系、安全・衛生工学系~~

—大選・委嘱—法律系（三柴？）、産業保健系（森？）、人事系（林？）、心理系（）、安全・衛生工学系（）—

4) + 察し方、尋ね方

有効な研修方法は？講義と実技指導？

復職判定委員会の司会で求められる集团的調整（コーディネート）力編（1）、個別対応編（1）

ネガティブ講座（NG、あるあるパターンで笑い合う）ならニーズもあるし、短時間でも可能では？

→森先生に講師紹介を依頼する（コーチングスキルも参考に産業医のロールプレーを見るところから始める等はいかが？）？

5) + 想定事例を用いたディベート（1）

GWで主張内容を考え、代表が登壇し、口火を切って、その後、随意の発言を求める全員参加方式ではどうか？

未然防止策・事後解決策の検討も行うことではどうか

7 被験者（受講者）のターゲットの設定、呼びかけ・選定の方法、選定人数

・学会会員への呼びかけ

見込み：独立系産業医、独立系社労士、企業内産業医、企業内社労士

保健師・看護師（両方。応募者なしなら仕方ない）、心理職（資格は問わない）

弁護士（小島おさそい）

*特に独立系の場合、何を評価指標とするか

・林委員、阿部 obs.、山田 obs.を通じた企業への呼びかけ（派遣担当者／派遣される者：5～10社）

・選定数の目安：合計 30？

8 今後の会合の日程調整（年度内 3 回程度）

12月14日（水曜日） 午後7時半から

2023年

3月15日（水曜日）

6月14日（水曜日）

10月 要調整

厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

第2回会合

要点メモ

2022年10月12日（水曜日）

19:30-21:30

於）Zoom

参加者

泉 陽子 東北大学メディカル・メガバンク機構教授
高橋 朋子 近畿大学教職教育部准教授
西本 実苗 神戸女子大学心理学部専任講師
三柴 丈典 近畿大学法学部教授
井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士
小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士
渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医
阿部 研二 元中央労働災害防止協会常務理事
山田 剛彦 産業医学振興財団審議役

1 冒頭でのリマインド

研究統括の三柴より、

①本研究会のメンバーの紹介とお願いしたい役割

②研究事業の趣旨と概要

・最終的には関係者の問題解決能力の向上が一義的目的であること、そのため有効な法教育手法を開発すること

③主な委員会のタスク

が改めて説明された。

2 前回の議論を踏まえた研修効果測定指標の議論

前回の議論を踏まえて統括者（三柴）が起案した研修効果測定指標について、改めて議論し、以下の暫定案となった。

・不調者への個別対応で、不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わし

たか（有効に機能すれば、口約束や文字の合意も含む）。

仮にそのような機会に遭遇していなくても、実際にそのような場面に遭遇したら、できると思うか。

・不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策の発案／決定を促進した／しているか。

仮にそのような機会に遭遇していなくても、実際にそのような場面に遭遇したら、できると思うか。

・職域での産業保健に関するルールづくり（修正を含む）に関与した／しているか。

促進

発案

協議への参加

仮にそのような機会に遭遇していなくても、実際にそのような場面に遭遇したら、できると思うか。

* 個別対応関係か組織的対応関係かは区分

・健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に基づいて説得し、実施にこぎつけた／しているか（「既に実施されていた」の回答も準備する）。

仮にそのような機会に遭遇していなくても、実際にそのような場面に遭遇したら、できると思うか。

・たとえ履行補助者、外部支援者であっても、トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素：①情報、②権限、③スキル

①②③を新たに獲得したか。

・問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか／しつつあるか。

・トラブル（のおそれがある状況）への介入に（慎重ながら）自信をもって取り組めそうか。

・産業保健に関する自分の業務により、組織（一定数の労働者）の労働生産性があがりそうか。

<留意事項>

<ul style="list-style-type: none">・でき・ふできの自己評価を5段階程度で尋ねる ・ para-meter 定型的にできたのか／臨機応変に（創造的に）できたのか 一人でできたのか／相談してできたのか を確認する。ただし、全問について細分化すると、回答、整理・分析共に複雑になるので、全般にわたってどうだったかを確認するなど簡素化する。 ・ before/after を両方聞く。 双方で、「やれそうな気がする」という主観を聞く。 ・ 教育工学では、「現にしているか」を尋ねる傾向がある。ただし、場面によるので、その前提で質問の仕方を再度見直す。

3 カリキュラムの検討

- ・ 1 コマの時間は 150 分とする
- ・ 150 分×2 コマ／日とする
- ・ 基本的に土日に開催する
- ・ 来年 4 月から半年程度かけて実施する
- ・ 最初（4.22）と最後（9.2）の回のみ現地（東京）での開催として顔合わせを行い、あとは Zoom でブレイクアウトルーム等を用いて実施する。

- ・ 産業保健の失敗学～多職種で事件を考える～

受講者が職種が分散するように構成されたグループに分かれ、個々の事件につき、立場をとって主張を交わすと共に、問題解決策（未然防止策と事後解決策）を議論する。最後に、多職種のコメンテーターが、それぞれの専門の立場から、問題解決策につきコメントする。

コメンテーターは、

法律系（小島委員委嘱）

産業保健系（渋谷委員委嘱）

人事系（阿部 Obs.委嘱）

心理／精神科系（三柴委員委嘱）

とする。

2022.3.1-4.21 動画研修（学会から無償譲渡を受けた e-learning 動画を用いた自宅学習）

4.22 ① 13:00-18:30（途中休憩 30 分）

前半）産業保健と法の概論：三柴

後半）国・京都上労基署長（島津エンジニアリング）事件（大阪高裁 R2.7.3 労働判例 1231.92)) を用いたワーク

5.27 ② 13:00-18:30（途中休憩 30 分）

前半）NTT 東日本北海道支店事件（最 1 小 H20.3.27 労判 958.5）を用いたワーク

後半）横河電機（SE・うつ病）事件（H25.11.27 労判 1091.42）を用いたワーク

6.24 ③ 13:00-18:30（途中休憩 30 分）

前半）シュプリンガー・ジャパン事件（東京地裁 H29.7.3 労判 1178 号 70 頁）を用いたワーク

後半）黒木宣夫教授選定事件を用いたワーク

事例報告者：黒木宣夫教授

7.22 ④ 13:00-18:30（途中休憩 30 分）

察し方・尋ね方を考える

* コーチングスキルを活用し、産業医のロールプレーを見せるところから始めることも考えられる

* 短時間なので、NG あるあるパターンを中心とした構成も考えられる

* 森委員に内容とファシリテーターにつき相談する。

前半）復職判定委員会の司会で求められるコーディネート力編

後半）個別対応編

9.2 ⑤ 13:00-18:30（途中休憩 30 分）

前半）前田道路事件高松高判（H21.4.23 労判 990.134）を用いたワーク

後半）想定事例を用いたディベート（第 2 回大会模擬裁判用）

* GW で主張内容を考え、代表が登壇し、口火を切って、その後、随意の発言を求める全員参加方式。未然防止策・事後解決策の検討も行う。

4 被験者

選定数の目安：30 名

1) 非学会会員

企業の人事／安全衛生担当者につき、林委員、阿部 Obs.、山田 Obs. で委嘱して頂く。

* 産業医等の専門職は除く

* 適任者は本委員会の委員となって頂く

* 無償だが、調査協力（受講後の変化に関する数回のアンケート調査等）が必要なこと

につき、予め了解を得る。

2) 学会会員

呼びかけて、応募者の中から、

独立系産業医、独立系社労士、企業内産業医、企業内社労士、保健師・看護師（できれば双方）、心理職（資格は問わない）
を依頼する。

5 次回以後の会合

第3回 12月14日（水曜日） 午後7時半から
2023年

第4回 3月15日（水曜日） 午後7時半から

第5回 6月14日（水曜日） 午後7時半から

厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

第3回会合

開催要項

2022年12月14日（水曜日）
19：30～21：00（最長21：30）
於）Zoom

1 本研究事業の趣旨と概要の説明

- ・この委員会は産業保健法と産業安全法の双方の研修を所掌
ただし、一部のメンバーは前者（産業保健法学研修）のみを議論する。
- ・関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上が一義的目的
- ・成果は国に報告すると共に、先ずは当学会で実践する。

2 メンバーの紹介

（あいうえお順）

【学識者等】

泉 陽子 東北大学メディカル・メガバンク機構教授

統計学、厚生労働科学研究制度に関する専門的見地、学会の予算管理の見地からの調査の計画と実施に関する提言等

高橋 朋子 近畿大学教職教育部准教授

教育工学、e-learning システムの観点からの講座カリキュラム作成・調査計画への提言等

西本 実苗 神戸女子大学心理学部専任講師

調査の具体的設計、データ採取・分析、報告書のコンテンツの作成、カリキュラム作成・調査計画への提言等

林 かおり 中央労働災害防止協会健康快適推進部長

カリキュラム作成・調査計画への提言、被験者（受講者）派遣企業の紹介、連絡等

三柴 丈典 近畿大学法学部教授

調査統括、質問文原案作成等

森 晃爾 産業医科大学産業生態科学研究所教授

産業保健にかかる問題解決／課題達成に必要な産業保健者のコア・コンピテンスの同定、効果的な教育研修プログラムの設計への提言等

【企業関係者】

* 人事関係の受講者の派遣またはご自身での受講（アドバイザーを除く）及び調査の項目、対象、方法についての提言

アドバイザー

熊谷 明男 元日立ソリューションズ 人事総務部長

委員（あいうえお順）

岩井 龍人 公益財団法人佐々木研究所附属杏雲堂病院

岩村 和典 ニッポン高度紙工業株式会社

海野 賀央 SCSK 株式会社

国分 茂行 株式会社メディヴァ

境 浩史 島津製作所

菅野 博之 株式会社華為（ファーウェイ）

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

【学会研修委員会】

* 今後の学会研修での活用を見越しての講座カリキュラム作成・調査計画への提言等（特に効果、可能な技術、予算との関係を意識して）

井上 洋一 愛三西尾法律事務所・弁護士

小島 健一 鳥飼総合法律事務所・弁護士

渋谷 純輝 合同会社ワンピック・産業医

【協力委員】

阿部 研二 元中央労働災害防止協会常務理事

山田 剛彦 産業医学振興財団審議役

【事務】

早川 智栄 日本産業保健法学会

今後、事務支援業者が加わる予定

3 主な委員会のタスク

- ・問題解決能力及びそのコンピテンシーの同定、
- ・それを習得するための知識ラダーの設計、
- ・現在構想されているカリキュラム及びテキストのアレンジ、
- ・講師の選定、できれば講師教育の設計・実践、
- ・効果測定（受講者の受講動機、受講直後の認識、受講者の所属先での本人及び周囲での評価の変化等）、結果の分析

4 本日の審議事項

- 1) カリキュラム等
- 2) 効果測定指標
- 3) 委員の研修会参加費用（交通費・宿泊費）の補助
* 研究運営側としてであれば、班会議と同様に支給可能
- 4) 受講者（被験者）のメリット
* 知識、人脈、学会認定資格の単位でよいか
- 5) 受講者（被験者）候補への説明文書（調査概要含む）
* 文案あり。本日の議論を踏まえて、プロジェクト運営者及び事務局一任でよいか。

4. 1 カリキュラム等

- ・1 コマの時間は 150 分とする
- ・150 分×2 コマ/日とする
- ・基本的に土日に開催する
- ・来年 4 月から半年程度かけて実施する
- ・最初（4.22）と最後（9.2）の回のみ現地（東京）での開催として顔合わせを行い、あとは Zoom でブレイクアウトルーム等を用いて実施する。
- ・統一テーマを「産業保健の失敗学～多職種で事件を考える～」として、受講者が職種が分散するように構成されたグループに分かれ、個々の事件につき、問題解決策（未然防止策と事後解決策）を議論する。最後に、多職種のコメンテーターが、それぞれの専門の立場からコメントする。
- ・コメンテーターは、

法律系、産業医、精神科医
で構成する。

2022.3.1-9.2 動画研修(学会から無償譲渡を受けた e-learning 動画を用いた自宅学習)

*ただし、3, 4月の受講を推奨する。

4.22 <第1回> 13:00-18:30 (途中休憩 30分)

前半) 産業保健と法の概論: 三柴

後半) 国・京都上労基署長(島津エンジニアリング)事件 (①) (大阪高裁 R2.7.3 労働判例 1231.92)) を用いたワーク

5.27 <第2回> 13:00-18:30 (途中休憩 30分)

前半) NTT 東日本北海道支店事件 (最1小 H20.3.27 労判 958.5) (②) を用いたワーク

後半) 横河電機 (SE・うつ病) 事件 (H25.11.27 労判 1091.42) (③) を用いたワーク

6.24 <第3回> 13:00-18:30 (途中休憩 30分)

前半) シュプリンガー・ジャパン事件 (東京地裁 H29.7.3 労判 1178 号 70 頁) (④) を用いたワーク

後半) 黒木宣夫教授選定事件を用いたワーク

事例報告者: 黒木宣夫教授

7.22 <第4回> 13:00-18:30 (途中休憩 30分)

察し方・尋ね方を考える

* コーチングスキルを活用し、産業医のロールプレーを見せるところから始めることも考えられる

* 短時間なので、NG あるあるパターンを中心とした構成も考えられる

* 森委員に内容とファシリテーターにつき相談する。森委員による講師の推薦が難しい場合、委員会で講師を検討し、適任者がみつからない場合、他の回と同様に事件を素材とした検討を行う。

前半) 復職判定委員会の司会で求められるコーディネート力編

後半) 個別対応編

9.2 <第5回> 13:00-18:30 (途中休憩 30分)

前半) 前田道路事件高松高判 (H21.4.23 労判 990.134) (⑤) を用いたワーク

後半) 想定事例を用いたディベート (第2回大会模擬裁判用)

* GW で主張内容を考え、代表が登壇し、口火を切って、その後、随意の発言を求める全員参加方式。未然防止策・事後解決策の検討も行う。

* 講師内諾者、会場は別紙 (個人情報があるため投影にとどめる)。

* 事件の報告者は、三柴より関係者に依頼することで良いか

4. 2 被験者 (受講者)、呼びかけ・選定の方法、選定人数

・被験者 (受講者): フォーカスグループは合計 25~35 人ではどうか

・ 人事関係者

人事関係委員からの推薦

1-3 人/委員ではどうか。

・ 学会会員への呼びかけ

ア ベースライン合わせのため、既研修受講者は外す

イ 職種を分散させる

独立系産業医

独立系社労士

企業内産業医 (専属等)

企業内社労士

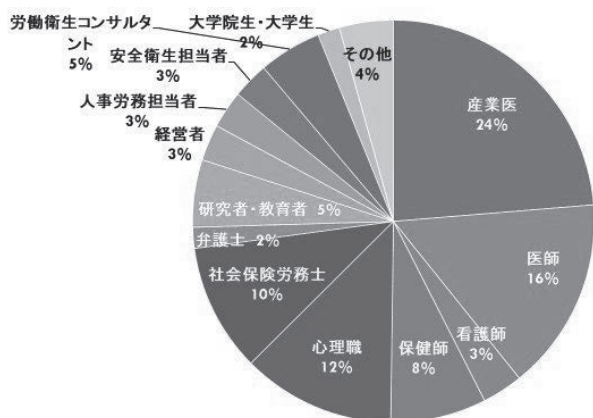
保健師・看護師

心理職 (資格の有無・種類は問わない)

その他 (安全・衛生管理者、コンサルタント等)

【2022 年はじめ頃の会員内訳】

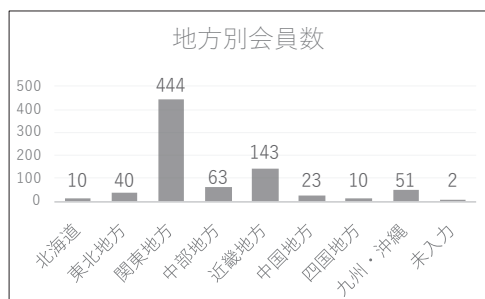
一社) 日本産業保健法学会学会員内訳



産業医	267
医師	175
看護師	37
保健師	87
心理職	139
社会保険労務士	116
弁護士	19
研究者・教育者	61
経営者	33
□□□□□□	34
□□□□□□	33
労働衛生コンサルタント	57
大学院生・大学生	20
その他	49

一社) 日本産業保健法学会学会員内訳

2020年11月～2021年12月



北海道	10	石川県	4	岡山県	4
青森県	2	福井県	2	広島県	12
岩手県	2	山梨県	3	山口県	5
宮城県	28	長野県	8	徳島県	3
秋田県	2	岐阜県	5	香川県	0
山形県	3	静岡県	10	愛媛県	5
福島県	3	愛知県	27	高知県	2
茨城県	12	三重県	5	福岡県	33
栃木県	6	滋賀県	7	佐賀県	2
群馬県	5	京都府	31	長崎県	1
埼玉県	24	大阪府	66	熊本県	6
千葉県	23	兵庫県	27	大分県	1
東京都	296	奈良県	3	宮崎県	2
神奈川県	78	和歌山県	4	鹿児島県	2
新潟県	4	鳥取県	1	沖縄県	4
富山県	0	島根県	1	無記入	2

4. 3 委員への補助と受講者（被験者）のメリット

【厚労科研制度の要点】

1) 交通費について

厚労科研の旅費支給対象者は、研究代表者、研究分担者、研究協力者、講師等となっている（厚労科研の事務処理要領）

このため

ア 委員会委員は分担者 or 協力者になっていると思われるので支給可能

イ 厚労科研では一般的には被験者への交通費は認められない。

受講者全員を協力者扱いにすれば支給可能だが、顕名となるうえ、支給する以上全員となるので、35人の旅費計算と支給業務の事務負担が大きい。

ウ 旅費の積算には学会の旅費規程を準用できる。

2) 謝金について

ア 委員会委員は、科研制度上の分担研究者には支払い不可、協力者には可

イ 受講者については可。ただし、一般に薄謝なので、殆ど誘因にならず、事務手続き負担との関係でコスパが合わない。

（事務処理要領には、治験協力者への謝金支払いが、例示されている。

協力内容を勘案し妥当な単価を設定とされている。）

・委員については、委員会会議出席については交通費と謝金1万円、講座受講を希望する場合、交通費のみを支給する、

・被験者（受講者）については、

受講料は無償とし、

知識、人脈、学会認定資格の単位をメリットと考える前提で、

交通費、謝金等の補助は行わない、

という方針でよいか。

4. 4 受講者（被験者）候補への説明文書（調査概要含む）

既に文案あり。本日の議論を踏まえて、プロジェクト運営者及び事務局一任でよいか。

4. 5 効果測定指標

・前回までの議論を踏まえ、高橋委員が整理

→別紙（「産業保健法医学研修における到達目標」）参照

5 今後の会合の日程調整（年度内3回程度）

2023年

3月15日（水曜日）

6月14日（水曜日）

10月18日（水曜日）ではどうか

厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会

第3回委員会の決議事項等

2022年12月14日（水曜日）
19：30～21：00（最長21：30）
於）Zoom

1, 開催要項に関する情報共有

- 1（本研究事業の趣旨と概要）
- 2（メンバーと役割）
- 3（主な委員会のタスク）
- 4（本日の審議事項）

について、三柴から説明し、共有された。

2, カリキュラム案（開催要項4. 1）と対象等（同4. 2）について

原案通り了承された。

ただし、習得した知識の定着化のため、レポートの提出等が望ましい旨の意見があった。

西本委員より、テキストマイニング等により、学習効果を測る方法もある旨の示唆があったことも受け、受講者に全講座の終了時に学習内容と活用に関する簡単なレポートの執筆をお願いすることとした。

体系的な学習に慣れていない人事労務部員にとって重たい内容との意見もあったが、見込まれる学習効果との関係では、産業保健関係者はもちろん、人事労務部員にとっても有益との評価で概ね一致をみた。

3, 委員への補助と受講者（被験者）のメリットについて

委員：会議出席謝金1万円+交通費実費

委員が自ら講習を受講する場合も交通費実費支給
とすること、

受講者（被験者）：交通費・謝金は支給せず、

知識、人脈、学会認定資格単位の認定

の3つをメリットと考えて頂くこと、

につき了解を頂いた。

4、会員に発信する受講者募集文面（講座内容とかかる負担の概要を含む）について

プロジェクト運営者及び事務局に一任された。

5、効果測定指標について

高橋委員より、ガニエによる学習成果の5分類が示された（以下の説明は三柴の理解）。

- ①言語情報：課題に関する教科書的な文字情報
- ②知識技能：実践に応用できるよう、①を整理した体系的知識
- ③認知的方略：①②④⑤を踏まえ、実際の問題解決ができる技能
- ④運動技能：脊髄反射的に対応する心身のパターン認識
- ⑤態度：課題に向き合う基本姿勢や価値観

本プロジェクトでの問題解決能力は、そのうち認知的方略（情報を踏まえて実践）に当たり、①②④⑤がそれを支えることになるので、考案された指標ごとにそれらを検討する必要があるが、指標によって、全てを満たす必要はないことが説明された。

その前提で、第2回会議までの議論を踏まえて考案された以下の指標について、全ての指標の必要性は同意された上で、以下の意見が述べられた。

- | |
|---|
| <p>1. 不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わす能力を身につけている。
→実務的には（会社の思う方向に誘導するため）本音を隠しながらの合意形成になる面もあるため、5分類のうち①をベースとして、傾聴姿勢や提案などが必要となる点では、②⑤との関係が深いだろう。</p> <p>2. 不調者対応について、<u>関係者間の話し合いの場を持ち</u>、対応策を発案する力を身につけている。
→企業等によっては、話し合いの場を設定すること自体が困難かつ有用なので、下線部を個別の指標化すべきではないか。</p> |
|---|

3. 職域での産業保健に関するルールづくりを促進、発案、協議する力を身につけている。
→当初案どおり、「ルールづくり（修正案を含む）」とすべきではないか。
4. 健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に基づいて説得し、実施する力を身につけている。
→組織内で法情報を踏まえたやりとりは殆ど行われなし、ハレーションを生むこともあるので、下線部を、「法制度や判例等を踏まえて」に修正すべきではないか。
5. トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素（①情報、②権限、③スキル）を獲得する力を身につけている。
→下線部の権限を得られるかは、就労する企業等による課題の重要性認識などにも左右されるので、それにつながり得る周囲の評価の変化等も指標とすべきではないか。
6. 問題解決を促進する質問力を身につけている。
→1にもつながり得るが、個別的で繊細なコミュニケーションの力を示すものである。
7. トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組める力を身につけている。
→主観の確認であり、特に修正の必要なし。
8. 組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し、改善案を示している。
→「労働生産性」がキーワードと思われ、定量化が可能となり得る点で1～7とは異質だが、1～7を踏まえた多義的かつ包括的な意味合いになるのではないか。
また、積極的に労働生産性を向上させるのみでなく、疾病罹患者の回復支援、秩序違反行動の抑制など、マイナスをゼロにする行動も評価対象となるのではないか。

*会議後、熊谷アドバイザーより、
(産業保健に関する問題についての) リスクの察知（発見）力、それを関係者と共有するためのネットワーク形成力
も重要との指摘があった。

6. 今後の会合の日程

2023年

3月15日（水曜日）

6月14日（水曜日）
10月18日（水曜日）
を指定させて頂いた。

【産業保健法学研修における到達目標】

R・ガニエによる学習成果の5分類（評価や支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み）を用いて、研修における到達目標を整理する。その目的は、

- ・研修における内容および方法と、評価の一体化を図る
 - ・研修のゴールに対して、参画者の共通理解（共有ビジョンの獲得）を図る
-

本研修での一義的到達目標は、関係者の問題解決能力（予防+事後解決）の向上である。調査項目は、

1. 不調者への個別対応で不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わしたか、できると思うか
 2. 不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策の発案／決定を促進した／しているか、できると思うか
 3. 職域での産業保健に関するルールづくり（修正を含む）に関与した／しているか。促進、発案、協議へ参加をしているか、できると思うか
 4. 健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に基づいて説得し、実施にこぎつけた／しているか、できると思うか
 5. たとえ履行補助者、外部支援者であっても、トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素：①情報、②権限、③スキル ①②③を新たに獲得したか。
 6. 問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか／しつつあるか。
 7. トラブル（のおそれがある状況）への介入に（慎重ながら）自信をもって取り組めそうか。
 8. 産業保健に関する自分の業務により、組織（一定数の労働者）の労働生産性があがりそうか。
-

上記の調査項目を踏まえて、研修における到達目標を考えると、（検討）例えば

1. 不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束を交わす能力を身につけている。
2. 不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策を発案する力を身につけている。
3. 職域での産業保健に関するルールづくりを促進、発案、協議する力を身につけている。
4. 健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に基づいて説得し、実施する力を身につけている。
5. トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素（①情報、②権限、③スキル）を獲得する力を身につけている。
6. 問題解決を促進する質問力を身につけている。
7. トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組める力を身につけている。
8. 組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し、改善案を示している。

学習成果（研修実施前は到達目標にあたる）を、支援の仕方や評価方法で分類すると 5 種類あげられる。（ロバート・M・ガニエ他，2007 インストラクショナルデザインの原理）

ガニエによる学習成果の 5 分類とは

言語情報	知識技能	認知的方略	運動技能	態度
性質：指定されたものを覚える，宣言的知識，再生的学習	性質：規則の未知の事例に適用する力，手続き的知識	性質：自分の学習過程を効果的にする力，学習技能	性質：筋肉を使って体を動かす，コントロールする力	性質：ある物事や状況を選ぼう／避けようとする力
規則やルール自体 ・製品情報を覚える ・作業手順を覚える	規則やルールの適用 ・トラブルシューティングする ・顧客の特徴に応じてセールストークを使い分ける	学び方，学習方略 認知的領域において高次のレベルで，長期的な練習が必要 ・新しい業務を効率的に学ぶ	技能，達人技 ・ピアノの上達 ・スピード，タイミング ・正確性	関心・意欲・態度 価値観の変容 揺さぶりと深化が期待できる
例) 黄金比を覚える 作り方を覚える ・ ・	例) 素材によって処理の仕方を変える ・ ・	例) 料理ができる(ようになる)力を身につける ※認知的方略だけが育成されるわけではない。他の要素と関連しあい向上する。	例) 素早くきれいに切る ・ ・	例) 好きな味にするか健康志向か ・ ・
例) 支援方法 類似性や特徴を整理 関連する知識を提供 例) 評価方法 提示した情報を再生 できるかどうか	例) 支援方法 誤りやすい箇所の指摘 例) 評価方法 未知の例に適用できるかどうか	例) 支援方法 学習過程を振り返り課題を明確にする 例) 評価方法 学習過程の観察や自己描写のレポート	例) 支援方法 手本を見せる，良い例，悪い例示す 例) 評価方法 実演する	例) 支援方法 疑似体験，意見交換 他の論を紹介 例) 評価方法 行動観察，行動の意図を表明する

例えば調査項目 6. 問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか／しつつあるか。

→ 研修での到達目標：問題解決を促進する質問力を身につけている（認知的方略）

言語情報	知識技能	認知的方略	運動技能	態度
質問の方法，手順，配慮することを覚える。 NG あるある質問の仕方を認識する。	不調者の特徴に応じて質問を使い分ける。	各自の職場など新たな場面で問題解決を促進する「質問する力」を身につける。 (到達目標)	問題を解決するための質問を行う。(ロールプレイなど，知識とできるかは異なる)	コンプライアンスを遵守する。 守秘義務を守る。
支援方法	支援方法	支援方法	支援方法	支援方法
評価方法	評価方法	評価方法	評価方法	評価方法

認知的方略を踏まえて他に必要となる学習目標を検討する。それぞれの要素に設定された学習目標に応じて，研修での支援（やり方）や確認テストや課題などの評価方法を検討することができる。

		R・ガニエによる学習成果の5分類（評価・支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み）					対応する 研修の場面	
		言語情報	知識技能	認知的方略	運動技能	態度		
本研修で何を学んだか、何ができたようになったのか		性質：指定されたものを覚える 宣言的知識、再生的学習	性質：規則の未知の事例に適 用する力、手続的知識	性質：自分の学習過程を効 果的にする力、学習技能	性質：筋肉を使って体 を動かす、コントロー ルする力	性質：ある物事や状況 を選ぼう/避けようと する力		
調査項目 (本研修に おける到達 目標)	1	・不調者への個別対応で不調者の就労継続や退職につき、適正かつ 有効な約束を交わしたか、できると思うか (到達目標：不調者の就労継続や退職につき、適正かつ有効な約束 を交わす能力を身につけている)						
	2	・不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持ち、対応策の 発案/決定を促進した/しているか、できると思うか (到達目標：不調者対応について、関係者間の話し合いの場を持 ち、対応策を発案する力を身につけている)						
	3	・職場での産業保健に関するルールづくり（修正を含む）に関与し た/しているか。促進、発案、協議へ参加しているか、できると思 うか (到達目標：職場での産業保健に関するルールづくりを促進、発 案する力を身につけている)						
	4	・健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ス トレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に基づいて 説得し、実施にこぎつけた/しているか、できると思うか (到達目標：健康づくりに関する組織診断を、法制度や判例等に基づ いて説得し、実施する力を身につけている)						
	5	・たとえ履行補助者、外部支援者であっても、トップマネジメント や組織全体に影響力を持つ要素：①情報、②権限、③スキル ①② ③を新たに獲得したか。 (到達目標：トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素 ①②③を新たに獲得したか)	影響力を持つ要素（①情報、② 権限、③スキル）を認識する。 判例や失敗事例から類似性や特 徴、上手くいかない理由を整理 する。	各自の立場に置き換えた時 に、組織全体に影響力を持つ 要素①②③を把握する。	各自の職場などで、①②③ を新たに獲得する力を身に つける。（到達目標）			
	6	・問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか/しつつある か。 (到達目標：問題解決を促進する質問力を身につけている)	質問の方法、手順、配慮するこ とを覚える。 NGあるある質問の仕方を認識す る。	不調者の特徴に応じて質問を 使い分ける。	各自の職場など新たな場面 で問題解決を促進する「質 問する力」を身につける。 (到達目標)	問題を解決するための 質問を行う。（ルール プレイなど、知識とで きるかは異なる）	7月22日察し方尋ね方 13:00-18:30	
	7	・トラブル（のおそれがある状況）への介入に（慎重ながら）自信 をもって取り組めそうか。 (到達目標：トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り 組める力を身につけている)						
	8	・産業保健に関する自分の業務により、組織（一定数の労働者）の 労働生産性が上がりそうか。 (到達目標：組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための 産業保健に関する自分の業務を見直し、改善案を示している)						
(評価方法：各回の確認テスト、課題、レポート等で達成できたかを確認)		・記述する ・再生する	・把握する ・区別する ・適用する	・観察する ・自己描写する	・実演する	・行動意図を表明する ・観察する		

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 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

三柴丈典「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

三柴丈典「産業保健と法～産業保健法学の狙い～」

日本産業保健法学会第1回学術大会 大会長講演

2021年9月23日（一橋大学 一橋講堂、およびライブ、オンデマンド配信）

三柴丈典「健康情報等の取扱いと法」

日本産業保健法学会第1回学術大会 教育講演1

2021年9月23日（一橋大学 一橋講堂、およびライブ、オンデマンド配信）

三柴丈典「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）

三柴丈典「ポストコロナの働き方と法 ～テレワークを焦点に～」

第31回日本産業衛生学会全国協議会 メインシンポジウム第二部 「ポストコロナの働き方・産業衛生への提言」

2021年12月5日（三重県総合文化センター、およびライブ、オンデマンド配信）

三柴丈典「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）

三柴丈典「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）。

安衛法の来し方行く末

三 柴 丈 典
(近畿大学)

検討

I 領域の特徴

労働安全衛生とは、職場における生命・心身・財産のリスク管理に他ならない。絶対安全はなく、“許されたリスク”はある。他方、過労・ストレスなど、社会認識の変化によっても、対応すべき新たなリスク(?)が生まれる。労働安全衛生法は、そうしたリスクの管理を目的として、労使その他関係者の行動と心理への働きかけを本質とする法である。特に技術者による経営者への働きかけを本質とするものが多い(個々の事業場レベルから法政策レベルまで)。

労働法だが、環境法等に近く、経営法、経済産業法的側面も持つ。労災防止等の量的な成果を求められるため、学際と現場観察が重要な意味を持つ。特定の対象に対する具体的な規制(仕様基準)との関係では、常に規制外のリスクが生じ得る。予防のためには、曖昧で柔軟な基準設定が求められるが、予防だからこそ構成要件を明確化する必要もあるという構造的矛盾を孕んでいる。

ここで、本稿のキーワードについて述べる。

リスク創出者管理責任負担原則：職場のリスクに関する情報や管理権限を持つ者を含め、リスクを創り出す者こそが、それを管理する責任を負うという原則。淵源はUKの安衛法(HSWA 1974)だが、2011年に制定されたオーストラリアの安衛法(WHS Act)では、より明らかに示されている。ただし、執行上、デジタルプラットフォーム事業者らの強力な抵抗を受けている。

仕様基準・性能基準：仕様基準は、「事業者は、労働者のストレスを、職業性ストレス簡易調査票で測定し、常時○○点以内に維持せよ」のように、結果と手段を具体的に規制する基準であり、性能基準は、「事業者は、労働者が業

務上うつ病にかからないようにせよ」のように、目標は定めつつ、達成手段は規制相手に委ねる手法である。

II 法を巡る事情

1 労災・職業病事情

1972年の安衛法典の制定以後、重大災害、特に死亡災害は大きく減少した（6000人超から1000人弱へ）。日本の労災発生率の低さは、国際的に上位にある¹⁾。しかし、法定定期健診での有所見率は一貫して上昇している他、介護施設での腰痛、小売店での転倒・転落等の3次産業での災害、フォークリフトによる激突され、挟まれ等の災害が増加している。年齢層別では、高齢者の災害（転倒、つまづき、墜落等）、類型別では、機械・設備そのものより不安全行動（人的要因）による災害（行動災害）が増加している²⁾。対象と対応策を個別具体的に定めた特別規則の規制対象となる化学物質は、実際に取り扱われている化学物質のうちごく僅かなので、その規制対象外の化学物質へのばく露による被害（最近では、胆管がん、膀胱がん等）が散発する状況は以前から変わっていない。また、自殺者のうち被雇用者・勤め人（有職者から家族従業員・自営業者を除いたものは7000人近く³⁾）、職場で強い不安、ストレス、悩みを感じる労働者も高止まりしている。

もともと、こうしたデータも、規制の目的や対象の変化の影響を受ける。安衛生規制は、そもそも快適な職場環境形成をも目的とし、公害防止など、広く公衆の利益保護を目的とする規定（27条2項など）も擁していたが、その焦点は着実に変化してきた。すなわち、主な目的が、物理的リスクから心身の健康リスクへの対応、最近では働き方・生き方の改善に及び、保護対象も、労働関

- 1) 中央労働災害防止協会「安全衛生統計（国別）」記載の諸データ（<https://www.jisha.or.jp/international/field/disaster.html>、最終閲覧日2022年3月12日）等。
- 2) 厚生労働省公表の各種労災統計（<https://anzeininfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/ansst0.htm>、最終閲覧日2022年3月9日）。
- 3) 厚生労働省、警察庁「令和2年中における自殺の状況」（2021年3月16日）。

係から雇用類似、ひいては危険場所に入入りする者一般等に及ぼうとしている結果、捕捉されるデータも、それに応じたものに変化している。

2 社会・経済的背景

こうした変化の背景には、いくつかのマクロ的变化があると考えられる。安衛法制定時と現在では、産業構造、雇用・就労形態共に大きく変化しており、近年では、第四次産業革命とも称される、データ価値（の創造）が重要性を持つ時代に至っている。これにより、一定割合では、就労者の組織的従属性、時間・場所・業務遂行方法の拘束性は後退し、相手方に生計を依存することによる上下関係とも言える経済的従属性は、維持ないし増幅し、労使の境界は後退するだろう。ただし、知的、感情的な付加価値の生産・開発能力を持つ者と持たざる者との二極化が進むだろう。その他、ゼロ成長、世界的にトックスピードで進む少子高齢化、個人を尊重する社会思想、基本的な労働保護規制の整備等も指摘できる。対立構図は、労対使から、AI対人間や、法規制対人間社会・学際に移っていくのではなからうか。より本質的には、法による関係者の対話・連携の支援が重要になるだろう。他方で、中小企業での伝統的災害、化学物質被害、頻度の高い外国人技能実習生の労災など、適切な最低基準設定が求められる深刻な積み残し課題もある。

III 来し方

安衛法の来し方を振り返ると、いわば産業技術安全の仕様書のような法から安全衛生管理体制の根拠法、そして長時間労働の抑制などの社会的労働保護も目的とする産業保健体制の根拠法ないし手引きへ、あるいは、ブルーカラー用からホワイトカラー用の法への変遷を辿ったと言える。

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。どちらとも、主に3E（Enforcement：規制、Engineering：技術、Education：教育）により安全行動の秩序形成を図ることで、大きな災害防止効果を挙げてきた。安衛法の場合、旧労基法・安衛則時代は、本質的対策として、

職場で用いられる機械等の検査制度を設けていたものの、概ね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。しかし、十分な災防効果を挙げられなかったため、旧労災防止団体系な現行安衛法が、経営工学等を活用した、安全衛生管理の仕組みを採り入れたことで、労災防止効果が現れた。典型例は、重層的な下請構造下で複数の事業者の労働者らが就労する現場において、リスク情報の関係者間での共有や巡視等による統括的な安全管理を元方事業者（複数事業者の労働者が混在して就労する場所で、仕事を丸投げせず、自身も行う発注者等）に担わせる規制（法30条など）、経営利益の帰属主体であって労働者を指揮命令する（＝経営責任者である）事業者を名宛人として、安全・衛生管理者、作業主任者などの専門知識・技術を持つ者の活用を義務つけた規定（法第3章など）である。安全衛生経営法とも言えよう。

その後、有害性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・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、がん患者ら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、労働者等の職業・日常生活の質の改善を図る、リスク対策とも言い切れない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強制規範化した基準の整備や、安全衛生技術の開発、社会的労働保護への進出は進んだが、建設物の設計者・発注者、運送の荷主、機械や化学物質の製造者等、リスク創出者の管理責任負担原則（明示規定ながら法3条を参照されたい）や、経営者の安全衛生に関する意識や知識の向上、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。

もっとも、法制度の対象とあり方が変化しても、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）が強く、個人個人の自己決定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⁴にして、事業場の実情に応じた方法論を許容する方針が求められ、現に講じられている。

10 日本労働法学会誌136号(2023.5)

IV 規制の特徴

予防の成果を求められる安衛法は、規制技術の工夫の産物である。後述する日英の比較法社会学的調査の結果等から、事業者のみならず、労働者らの安全衛生に影響を与える者を広く取り込む管理体制の體整が、労災防止効果をもたらした経過が窺われる。

1 本来規定と補助規定

安衛法は、概ね、特定の目的の実現を直接的に図る本来規定と、その履行を支援する補助規定から構成されている。

例えば、履行確保は、本来的には刑事罰で図られているが、補助的に、災害調査、立入、検査、検収、検収、危険がうかがわれる場合の措置命令、事業停止命令等の行政措置が定められている。法定の安全衛生研究機関に立ち入り調査権限が付与されていること（96条の2）に代表されるように、綿密さ、柔軟性、専門性がメリットだが、当該調査権限は殆ど行使されていないなど、硬直的運用になびき易い。

定めぶりの本来は、特定の対象にかかると具体的な安全確保措置（物的措置、人的措置等の作為・不作為）の罰則付の義務づけだが、補助として、罰則なしの義務、ガイドラインや予算措置の根拠となる努力義務、体制整備義務（諸種の管理者・専門家の選任、安全・衛生委員会の設置等）、手続の履践義務（行政による製造許可の獲得、行政への諸種の情報の届出〔化学物質の有害性調査とその結果の行政への届出、死傷病報告、産業医選任届等〕、健診・ストレスチェック等の検査やその後の医師による面接指導の実施等）等の規定がある。

法の現場執行者の本来は監督官だが、補助として、立ち入り、質問、検査、

4) 化学物質管理対策については、特別規則外での被害の多さや、規制整備の恒常的遅れ等を踏まえ、従来の特定の基準（仕様基準）の一律的強制策から、専門家の支援を得て、事業場ごとに有効な方策の採用を許容する性能基準への制度変更が模索されている（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〔2021年〕）。

日本労働法学会誌136号(2023.5) 11

検査等の行政権限を持つ専門官（93条、94条）、立ち入り調査権限を持つ研究機関に関する定め等を置いている。

名宛人の多様性は、安衛法の特徴の1つである。本来は事業者だが、補助として、労働者、安全・衛生管理者等の資格者、元方事業者、発注者や注文者、製造・輸入業者、譲渡提供者、リース業者等が名宛人とされている。このうち、発注者以下は、概ね、建築物、化学物質、機械等の危険源の源流での本質的安全を図るため、製造流通業者に安全な製品の提供やリスクに関する情報提供等を図らせようとしたものである。労働者らを取り扱う機械器具の検査、危険作業従事者への教育、資格試験等を担う機関への行政の監視を図るため、彼らを名宛人とした規制も多い。

これらは、事業者に自ら使用する労働者を保護させるだけではなく、実効的に安全衛生を確保できないことを前提として、リスク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り、「防災を防ぎやすいのは誰か」との視点に立っている。名宛人の危険・報償責任や保護責任等でも説明できるだろうが、本質的には、安衛法の立法趣旨による。

保護対象も労働者に限られない。本来は労働者だが、元より、公害防止等、公益に配慮した規定（法27条2項等。工場からの排気・排液中に有害物や病原体を含む場合の排出前の処理等を求める趣旨の規定）もあるし、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最一小判令3・5・17民集75巻5号1359頁）が述べたように、作業環境整備や物の安全の確保を図る規定は、それに関わる者全ての保護を図っているとも解される。安衛法の前身とも言える鉱山保安法では、一人親方どころか、鉱業現場の保全を義務づけており、保護法益は当該鉱業の持続性とも解し得る。安衛法の兄弟法とも言える船員法では、船員と船舶の一体性が重視されておられ、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、遵守等が船員に義務づけられている（同法39条）。

なお、UKの安全衛生法典（HSWA）は、その土台を築いたローベンス報告の提言を受け、雇用者の事業の影響を受ける者全てを保護対象とし、自営業者

や施設管理者も名宛人に含むなど、リスク創出者に通く管理責任を負わせる方針（リスク創出者管理責任負担原則）を明記している。

2 危害防止基準を生み出す仕組み

加盟国が、労使と協議しつつ、責任をもって安全衛生政策を立案し、実施していくべきというILOの労働安全衛生条約（155号）の考え方は、むしろ日本でよく踏襲されており、死傷病報告、行政による災害調査、新規化学物質の有害性調査結果の届出等を通じ、行政に危険有害性情報が集約されるようになっている。また、国が、労働安全衛生総合研究所やバイオアッセイセンター等の研究機関を管理し、危険源や再発防止策を専門的に解明し、危害防止基準（安全衛生の確保のため概ね罰則付で設定される労使等の行為基準）等の策定に反映されている。むしろ問題は、UK等に比べ、総じて、労使の安全衛生への重要性認識が乏しいことである。

3 不確定法概念（「危険のおそれ」等）の多用

安衛法は、不測のリスクにもできる限り対応するため、措置義務の前提として、危険の「おそれ」がある場合等の不確定法概念を多用している。法の委任を受けた規則でも同じである。原俊之講師の調査では、「おそれ」という文言の使用箇所は、安衛法では目次を除き計18か所、安衛規則では計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⁵⁾では13カ所、特定化学物質障害予防規則では32か所などとなっている。

4 管理体制の重視

上述の通り、安衛法は、使用者とは異なる「事業者」概念を設定し、違反行為との両罰規定を設けると共に、事業の実質的な統括管理者を総括安全衛生管理者として、安全・衛生管理者を指揮して、安全衛生の確保を図らせるな

5) 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）249頁〔原俊之執筆部分〕。

ど、経営トップ層に管理責任を課したり、重層的下請関係にある事業者の労働者が混在して働く工事現場の元方事業者にその現場の安全衛生の統括管理責任を課したり、小規模な建設現場を管轄するゼネコンの支店等に関係請負人の安全の統括管理責任を課するなど、既存の管理の秩序を法制度に取り込んでいる。

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、使用者には着用「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、使用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⁶⁾。

5 手続要件化、ソフト・ロー化

危険の要因、有効な対応策が未解明ないし個別性・背景依存性が強い、あるいは安全衛生の枠を超える総合的対応が求められる衛生、健康上の課題への対応では特に、法の手続要件化、ソフト・ロー化の傾向が見られる。事業者には、専門家を選任して一定の検査・調査を行わせ、その結果に基づき、関係者の協議を経て（即ち、サイエンスとコンセンサスを踏まえて）、必要な措置を講じさせる、また、法律では目標と望ましい措置を盛り込む努力義務を定め、その履行を支援するガイドラインに対応の好例を書き連ねるような規制形式である。これは、司法が受動的姿勢を採る民事訴訟での、個別事情等を踏まえた参酌と共に、当事者に事件化ないし訴訟に値するものを選別させることも企図している⁷⁾と解される。

また、旧安衛則時代より、ボイラー室の出入口の数や仕様等、事柄によって、作為・不作為を特定する基準（仕様基準）ではなく、達成目的を定め、方法は各事業場に委ねる性能基準が採用されてきた（但し、概ね標準を定め、逸脱に際して行政の許可を要件とする形式）。現在、化学物質管理について、従来の特別規則に代わり、これを大幅に採り入れる方向性が模索されているが、筆者の提言も踏まえ、仕様基準からの逸脱に専門家の裏付けを要件とすることで、専

6) 同前323頁〔森山誠也執筆部分〕。

門家へのニーズの喚起が図られている。

6 多角的な化学物質管理政策

化学物質管理は、有害性が未解明なものが多い等の情報の制約の他、対応技術、現場での実行可能性の制約、産業利益・消費者利益との調整の必要性等があり、安衛法上の課題が集約している。安衛法は、従来から3次元にわたる多角的な対策を図ってきた。縦は、製造流通業者等のサプライチェーンの上流に川下へ向けてリスク情報の共有を図らせる施策（法第5章第2節等）であり、横は、国連のGHS（化学品の分類および表示に関する世界調和システム）、IARC（国際がん研究機関）の発がん性分類等の国際的な情報・仕組みを吸収する施策であり、高さは、個々の作業場ではばく露測定等による的確なリスク評価と管理の促進策である。しかし、いずれも未完成である。

7 規制目的を踏まえた柔軟な法解釈

法目的を踏まえ、司法も安衛法を柔軟に解釈することがあった。たとえば、旧労基法（旧安衛則）時代の河村産業所事件（綿田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭47・2・28判時666号94頁（上告後、最二小判昭48・3・9で棄却）は、使用者を名宛人とする当時の危害防止規定を、元請の現場監督者に適用し、その刑事責任を認めた。すなわち、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10条が定める「使用者」に当たったかが争われたが、判決は、当該「使用者」の概念は、安全衛生の場面では資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⁷⁾。

もともと、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。⁸⁾

V 比較法社会的調査の結果

筆者は、2019年に日本、2020年に、日本より死亡災害の発生件数・率が低く、日本と同様に統一的な安全衛生法典を持つ UK で、同様の質問項目による安全衛生に関する社会調査を行った。⁹⁾ その結果、以下の事柄が判明した。

まず、UK との類似点として、安衛法典が労災を減らした要素として、①安全衛生管理体制の整備、②事業者／雇用者責任の強化、③危害防止基準の整備、とする回答が多かったことのほか、安全衛生に関する意識が高い経営者の多くは、「労災による心痛」や従業員の帰属意識の低下を気にしている傾向が挙げられる。他方、UK との相違点として、安衛法典が労災を減らした要素として、サブライチエーンの上流（設計者、製造者、発注者等）への規制を挙げる回答が多かったこと、日本では、重大な労災体験が安全衛生を重視する主要な理由だったのに対し、UK ではそうとも言えなかったこと、そもそも回答者に経営トップ層が多かったこと、担当役員等を選任している事業が多かった等、経営層による安全衛生の重視や、安全衛生の専門家の意見を尊重する傾向が窺われたこと、安全衛生監督の高い専門性と労使による信頼が窺われたこと、産業医制度の必要性が認識されず、むしろ GP（実地医家）によるプライマリケアへの信頼、医師免許を持たない衛生・健康専門家への尊重が窺われたことが挙げられる。

7) 現行安衛法制定後の目的論的、拡大的解釈の例として、幸福船乗事件・広島高判昭53・4・18判時918号135頁等。

8) M 製作所（安衛法被告違反）事件・千葉簡判平13・4・13判時835号86頁のほか、前記厚労研報告書（2022年）登載の議事録の行政官の発言等に顕著。

9) 前記厚労研報告書（2022年）156-158頁（日本）、158-159頁（UK）。対象は、事業において安全衛生に関わる者で、経営者から管理職、専門職、一般社員までを含む。

VI 履行確保における安全配慮義務法理の活用

上述の通り、安衛法が健康問題を積極的に扱うようになり、事案の個別性を考慮し易い民事司法による履行確保がより強く期待されるようになっていく。もとより、安衛法の直接的な民事的効力を認めることには功罪有り、民事上の過失責任法理（や履行請求法理等）の側で参酌するのが UK 等の動向であり、現に妥当性を確保し易い。日本では、契約法上の安全配慮義務（安配義務）が、一般的な予見可能性やなすべき措置の内容の画定に際して安衛法の影響も受けつつ、それが及ばないところもカバーしてきた。「特別な社会的接触関係」があれば負う義務として契約責任から若干展開し、不法行為法上の注意義務に近い機能も持っている。

筆者の判例分析では、この法理は、安衛法の定めや趣旨も踏まえ、対象者の安全衛生を支配管理でき者に課せられた、職域のリスク調査に基づくリスク管理義務だと整理できる。¹⁰⁾ 1次予防（未然防止）、2次予防（早期発見早期対応）、3次予防（緊急対応・再発防止）、3ステップアプローチ（本質的対策、工学的対策、人的対策）等の予防理論の反映も見られる。折々の予防理論を踏まえた手続を尽くすことが、この義務の核心といえる。言うまでもなく、専門家の選任を含む管理体制づくりは、リスクアセスメントの重要な要素であり、その趣旨を述べた判例もある。山形県水産公社事件・最一小判平5・1・21判時1456号92頁等は、特定元方事業者が請負人を指名して統括管理を履行させる義務（法30条2項）は安全配慮義務の内容でもあった。原審は、それを履行すれば、本件加害者による逸脱行為を防げたはずとしていた。真備学園事件・岡山地判平6・12・20判時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だけでなく、その未整備を安配義務違反とした例もあり、同種の例が増えてきている。

10) UK での議論経過につき、三柴文典「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⑧』（日本評論社、2017年）281頁等。

11) 三柴・前掲注10)287-296頁。

安衛法の履行確保につき、この義務に拠ること、同法の規制外ないがしドララインレベルのリスクを捕捉でき、この義務に拠ること、同法の規制外ないがし個別事情、背景に応じた活用が可能となる。手続的債務だけに、安衛法の手続的規制化にもなむ。心理社会的リスクのような、過重でなければ毒にも薬にもなり得る課題については、特にそうした対応が求められる。

VII 改正の方向性

以上の整理を踏まえて、若干ながら改正の方向性を展望する。

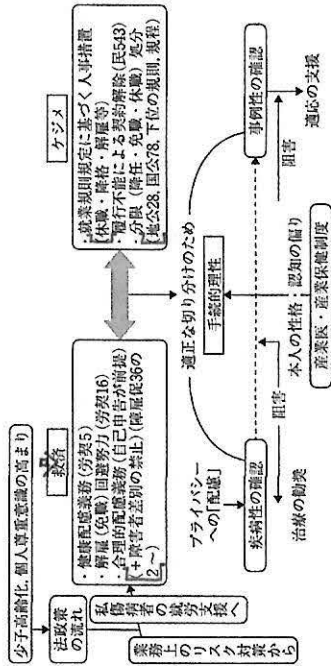
1 性能要件化の範囲、罪刑法定主義との相克

職域リスクの多様化・複雑化を考えると、性能基準の強化が必要だが、筆者による国内向けの社会調査では、現行法上の「危険のおそれ」等の不確定法概念の明確化を求める声が多かったこと（前掲厚労研報告書 [2022年] 2016頁）、性能基準の強化を支持する意見と仕様基準でよいとする意見が拮抗していたこと¹²⁾、特に中小企業者に対しては、罰則付の分かり易い規制でないとなしと意見を訴えていること、司法に係る罪刑法定主義の要請等から、性能基準化の範囲と方法を検討する必要がある。筆者は、化学物質管理に関する REACH (EU 化学品規則) の原則も参考に、一定の手続を設定し、安全衛生の立証責任を事業者らに課す方向性を構想している。即ち、法は達すべき目的や基本的体制等を定め、必ずしも法の委任を受けない実施命令等で望ましい仕様基準を設定し、それを逸脱する場合、行政の専門官の審査を受けたり、然るべき専門家の裏付け等をもって事業者らが立証する責任を負うような方策である。適用範囲の重点は健康管理や化学物質対策になると思われ、既に、筆者の提言で、前掲の今後の化学物質管理政策に関する厚生労働省の検討会報告書 (2021年) には盛り込まれている。

12) 厚生労働科学研究 (安全衛生総合研究事業) 「リスクアセスメントを中心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報告書」(研究代表：三森文典) 第2分冊 (2016年) 6頁。

これは、全ての化学物質に危険はないとい
思想 仮想の転換を意味する。13)

図表1 私傷病者への対応



総合

2 規制課題の方向

安全衛生政策が産業保健に触手を伸ばした結果、メンタルヘルス不調者の職場復帰支援、難病治療と就労の両立支援等を行うようになり、労働基準一般のほか、障害者雇用、キャリア形成支援、地域医療のほか、働き方や生き方に関する様々な政策課題と密着することとなった。従来の安全衛生とは異なるため、労基署も十分に対応できていない。例えば、パワハラに関する相談の多くは、労働 ADR や産業保健支援センターにリファアされている。

こうした課題には、労働法等の知見に基づき学際的、予防的に対応する必要があり、筆者は、次のような産業保健者による不調者への対応モデルを打ち出している (図表1)。すなわち、急速な少子高齢化や個人の尊重意識の高まりを背景に、安全衛生政策は、労災職業病等の業務上のリスク対策から、メンタルヘルス対策等の作業関連疾患対策、遂にはがん等の難治性疾患者の就労継続支援まで展開し、民事司法も、健康配慮義務、解雇回避努力義務、障害者就労支援の法理の展開等を通じ、疾病障害者への救済姿勢を強化している。特に精神障害者への不利益措置に際して、治療の勧奨、経過観察、適正配置の努力等の手続を求めるようになってきている。他方、民間であれば就業規則等、公務員ならば公務員法や紐づく勤務規程等に基づく休職、解雇/免職等のナジメも可能か

ナジメも可能か
13) これらの化学物質対策は、危険-有害性-有害利用の
観点から検討を要する。

つ求められている (みなし公務員の長時間の能力の低活用が違法なパワハラに当たると共に、国民への背信行為とした例として、兵庫教育大学事件・神戸地判平29・8・9 Di-Law.com)。その切り分け (就業判定) の主体の役割を期待されているのが産業保健者であり、職場に不調者が生じれば、主治医と連絡して疾病性 (疾病の有無・程度等) と共に事例性 (疾病が招いている現実の問題: 就労不能、職場排斥等) を確認し、本人の職務及び職場の関係者への適応を支援する。産業保健者は事業者の雇行補助者ないし代行者なので、その働きかけが、事業者の救済努力となり、それを尽くしてなお改善しなければ、ケジメが可能かつ求められる。この「太陽と北風」とも言え¹³⁾べき対応に、対象者の認知の偏りが強い場合ほど落差を付けることが望まれる。

今後の安衛法は、労働者の休復職過程で事業者が尽くすべき手続的要素の労働契約法での法定を含め、労使や医療・リハビリ機関、家族らの関係者を資源とみなして産業保健に役立てる視点を強化する必要がある。

3 雇用類似の保護

前掲の建設アスベスト訴訟裁判を契機として、フリーランス、一人親方等の雇用類似等への保護のあり方が問われている。既に、法22条と関係する11の省令改正 (建設業事業者に対し、危険業務に従事する請負人、その場にいる者全てを保護対象として、指揮命令関係がなくても講ずべき措置を段階的に規定する等) が行われ、現在、更なる改正が検討されている (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」等)。詳細な検討は北岡論文に委ねるが、取るべき基本的視座と主な論点を列挙する。

取るべき基本的視座としては、リスク創出者管理責任負担原則が挙げられる。リスク創出者には、業務に関するリスク情報を持ち、管理できる者も含まれる。この原則から、労働安全衛生では、それを実施し易い立場にある者が実施すべきという要請が働く。すなわち、人の生命、身体、財産等の重要な法益に関わることを前提として、危険・報償責任、就労条件の支配管理、密接な社

13) 三栄文庫「産業保健法の狙い」産業医学レビュー33巻2号 (2020年) 86-89頁。

会的接触関係、場合によっては、民事・刑事上の保護義務などを根拠として、この原則の実現が求められる。筆者は、労働者概念の一般的な拡張適用には賛成しないが、安衛法は、ある者がその事業を通じたリスク創出者である限り、雇用類似を含め、それにより被災する者の保護を、リスクの調査と管理により講じるよう求められていると解する。もともと、準労働法である家内労働法が、委託者が生み出すリスクを委託者に管理させようとした点や、委託者と受託者の双方に安全衛生上必要な措置を義務づけた点、経済法である中小企業等協同組合法が、組合の取引相手等に組合との誠実交渉義務を課している点等は、区々多様な¹⁴⁾リスクへの対応上有意義であり、広義の安衛法と解して解釈適用すべきと解する。

検討すべき安衛法上の論点としては、1) 安衛法上の労働者 (2条2号)、事業者 (同3号) の定義、¹⁵⁾ 安衛法の目的 (1条:「労働者の安全と健康」)、3) 労働災害の定義 (2条1号) を始めとして、事業者を名宛人、労働者を保護対象とする諸規定の修正の要否等が挙げられる。この際、20~23条のような一般的な危害防止規定やその紐付き省令の名宛人を「場の管理者」等に改めるか、保護対象に労働者以外を含めるか等も問われる。前掲のM製作所 (安衛法違反被告) 事件のように、適用法条 (安衛法540条、安衛法23条・27条) が労働者保護規定であることを理由に、社外工を保護する措置が不十分でも現場監督者や元請が刑事免責される旨を述べた裁判例もあるので、修正となれば、影響は大きい。その他、死傷病報告 (100条、安衛則97条) の名宛人 (現在は事業者)、26条が事業者の講じる措置への協力義務を課す対象 (同労働者)、97条が申告権を付与する対象 (同労働者) 等の修正の要否も問われる。製造流通規制についても、労働者以外の保護を明確化するなら、検査の趣旨等を再検討する必要がある。例えば、検査で見逃ごされた機械の製造上の欠陥から生じた周辺住民の迷惑により廃業に追い込まれたとして、事業者が国を問責した富士プロライアー事件・東京高判昭60・7・17判時1170号88頁は、請求棄却の主な理由として、安衛法上の検査制度は労働安全衛生行政の実施を目的とし、国による製品安全の

14) 三栄文庫「倉庫木間=申請料子「キグワーカー」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) (要旨予定)。

16) 筆者は、①事業を行い、②労働者を使用する者という現在の事業者の定義のうち、②を労働安全衛生リスクを創出する者等に変えるべきと考えている。

大シンポジウム（報告②）

保証を目的としない旨を述べていた。

VIII 本特集の構成

最後に、以上の論述との関係で、本特集の構成について述べ、修辭とする。石崎論文は、古くして新しい安衛法上の課題が集約された、化学物質管理の法の適用について、北岡論文は、ほんらい広い適用範囲を持つ安衛法の雇用類似への適用のあり方について、長谷川論文は、安衛法の適用の限界とも言える、職場・職務への適応が難しい発達障害者・パワハラリティ障害者の復職に関する政策・法理について、産業医科大学の堀江論文は、近年の安全衛生政策の重点である産業保健政策において重要な役割が委ねられている産業医制度の来し方行く末について、井村論文は、安衛法の変容を踏まえた、民事司法による履行確保の可能性について、それぞれ試論を述べる。

〔付記〕 本稿は、令和元年—3年度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」（研究代表：三柴丈典）、平成26—28年度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する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：三柴丈典）の研究成果の一部である。

（●●●●●●●●）

SUMMARY

《Symposium》

Purpose of This Symposium

Koichi KAMATA

Based on the development and characteristics of the Occupational Safety and Health Law, this symposium will report from six perspectives on what direction we should take to address the issues currently being raised, and what the future occupational safety and health policy should be. receive. The purpose of this symposium is to examine the issues raised by the speakers.

Occupational Safety and Health Act: ^Tthe Past and the Future

Takenori MISHIBA

- I Characteristics of the Field
- II Circumstances Surrounding the Industrial Safety and Health Law
 - 2.1 Industrial Accidents and Occupational Diseases
 - 2.2 Social and Economic Background
- III the Past

日本労働法学会誌136号(2023.5)

275

port on 19 July 2021 and revised the Regulations on 31 May 2022 based on the report. The report has indicated a shift from the previous system in which individual measures to be taken were stipulated by law in detailed manner to a new system in which employers must conduct risk assessments for all hazardous chemical substances and implement necessary measures by themselves. This paper clarifies the development and the characteristics of the previous regulations in chemical management, examines the direction indicated by the report, and clarifies issues related to chemicals management in the future.

I Introduction

II Chemical Management in the Past and Present

- 1 Development of Regulations
- 2 Features of Regulations
- 3 Consideration

III Chemical Management in the Future

- 1 Direction to self-directed management
- 2 Consideration

Legal Protection for Independent Contractor in Industrial Safety and Health Act

Daisuke KITAOKA

I Introduction

- 1 Background of consideration
- 2 Prior research, recent judicial precedents

日本労働法学会誌136号(2023.5)

276
277

IV Regulatory Features

- A. Main Regulations and Supplementary Regulations
- B. Mechanism for Making Harm Prevention Standards
- C. Frequent Use of the Concept of Uncertainty ("Risk of Danger" etc.)
- D. Emphasis on Management System
- E. Procedural Requirements, Soft Laws
- F. Multifaceted Chemical Substance Management Policy
- G. Flexible Legal Interpretation Based on Regulatory Objectives

V Comparative Socio-Legal Survey Results

VI Utilization of Civil Legal Obligation to Consider Safety (and Health) in Securing Enforcement of the Law

VII Direction of Revision of the Law

- A. Scope of Performance Requirements (Requirement to Seek Results and Entrust the Choice of Means), Conflict with Criminal Law Principle
- B. Future Issues to be Regulated
- C. Protection for Employment-Like Workers

VIII Structure of This Symposium

Chemical Management in the Future and its Regulations

Yukiko ISHIZAKI

The Ministry of Health, Labor and Welfare (MHLW) published the re-

日本労働法学会誌136号(2023.5)

276
277

Legal Protection of the Health and Safety for Gig Workers: The Present Status and Future Prospects in Japan

Takenori MISHIBA*, Kotaro KURASHIGE† and Shoko NAKAZAWA‡

Abstract: Labor laws in Japan are generally soft laws, and the Japanese legal system has not recognized platform mediated gig work sufficiently; however, different laws with different principles exist in order to combat labor issues and regulate behaviors of business owners with the help of group dynamics (such as worker and customer trust in business owners). One reason to value an agreement with management in setting work rules is to ensure that management strictly follows these rules once they have been established. In terms of versatility and flexibility, labor laws in Japan may, to some extent, serve as a useful reference in a global context.

In Japan, the scope of significant labor protection laws for individuals (*Labor Standards Act*, *Industrial Safety and Health Act*, *Labor Contracts Act*, and *Industrial Accident Compensation Insurance Act*) is not broad enough to appropriately cover all kinds of platform mediated gig work. The laws permit several interpretations, but they have limited flexibility. Laws that govern labor-management relations, including the *Labor Union Act*, may apply to gig work. In cases where they do, employers cannot refuse to bargain collectively with the representatives of the workers, which would allow the representatives to discuss safety and health matters with the employer. The *Industrial Safety and Health Act* includes provisions reflecting the principle that a person who generates risk is responsible for risk management. The scope of the Act has been gradually extended through legal interpretation and amendments. Still, it may not apply to all kinds of gig jobs. The *Home Work Act* for homeworkers or home handicraft workers requires both clients and contractors to implement diverse health and safety controls. Although the Act has been applied to limited types of work, given its similarity in terms of formative background to laws (including the prohibition of evasion of responsibility by employers), some amendments could make the Act applicable to gig work. The civil responsibility of employers to provide a safe workplace may bolster the principle that a person generating risk is responsible for risk management, and this part of the law has the highest potential to be applied to gig work. This would require, however, a relationship between the platform and the gig worker such that the platform can establish, control, and manage work conditions or command authority over the worker, which would allow the risks of work-related accidents (damages) to be easier to predict and control. Regarding economic laws, the *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act* provides a legal basis for the solidarity of sole proprietors and for negotiations with their clients. Still, it has been utilized very rarely to date.

* Faculty of Law, Kindai University, Higashi-Osaka, Japan. E-mail: t-mishiba@jus.kindai.ac.jp.

† Kurashige-Konoe-Morita Law Firm, Tokyo, Japan.

‡ Department of Preventive Medicine, Tokai University School of Medicine, Isehara, Japan.

Note: Mishiba and Kurashige contributed equally to this work. As for considerations from a legal perspective, Kurashige prepared a draft, and Mishiba reconstructed and finalized it. The article therefore reflects the views of both authors. Mishiba also constructed a theory about the characteristics of Japanese laws and regulations and about ensuring the health and safety of the gig economy. Nakazawa conducted a data investigation about gig workers as well as literature review regarding occupational health. Mishiba reviewed the JILPT's 2019 study and ILO/WHO technical brief.

As described above, there are almost no direct restrictions on health and safety in the gig economy or its users; if serious cases of law evasion occur, however, courts will, based on the intent of applicable laws, attempt to offer remedies for workers with flexible judicial discretion with regard to the employer's duty of care, and this initial step may lead to the formulation of concrete laws in the future. In the future, essential duties to be imposed on platforms after new legislation is formulated are risk investigation, provision of investigation results to gig workers, and sincere response to collective bargaining, while measures to be taken by the Government include investigations of general risks associated with gig work and of ideal countermeasures and the provision of relevant information. In addition, a scheme is necessary to make it possible that in cases where cooperatives that are protected under the *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act* assign industrial physicians to conduct interviews with cooperative members, when the physicians deem it necessary to do so, cooperatives can approach clients, etc. (including platforms) to improve the working conditions of the members in question. Furthermore, as experts in occupational health or other fields have pointed out a number of gig work-related risks, their findings need to be utilized in formulating new legislation, flexibly applying the employers' duty of care, and conducting mandatory negotiations between platforms and gig workers.

Key words: Gig worker, Platform, Industrial Safety and Health Act, Employers' duty of care, Risk assessment, Risk-creator's liability, Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act, Home Work Act

1. INTRODUCTION

This article indicates the possibility and limitations of the application of labor and economic laws of Japan, which are mainly soft laws and unique in the global context, to the gig economy. It also examines legal initiatives to overcome these limitations based on suggestions from occupational health studies. First, we describe the features of the legal system of labor-related laws in Japan in comparison to international standards.

A. *Features of the Legal System of Labor-Related Laws in Japan*

People in Western culture often find it challenging to comprehend many features of the legal system of Japanese labor laws. The

advantages of the Japanese legal system lie in its versatility and flexibility in approaching issues, while its disadvantages lie in its ambiguity and slow response. In general, the difference between labor and management is a relative concept, and the attributes of "labor" and "management" have almost no relation to social and economic class differences. If an employee is regular and a candidate for an executive position, the person is likely to be promoted to manager. Labor and management often attach importance to their connection (sense of belonging) with the organization or community they belong to (such as a business and department). Even some non-regular employees¹⁾ also value their connection with the organization they belong to. Employers,

1) This could be interpreted almost the same as contingent workers. In Japan, they usually work under a fixed term contract or with a condition that a dispatching company and a client company that receives the dispatching service

therefore, tend to consider a trust-based relationship with their employees and parties concerned (such as clients) important. Employers often voluntarily consider the interest of employees without engaging in the labor-management dialogue. Although laws strictly regulate the dismissal of employees, the rules of employment that set out primary working conditions of employees are at times decided at the sole discretion of employers without an agreement between labor and management, and these conditions are binding for employees. Until recently, there was almost no limit on long working hours as long as employers carried out specific procedures. If an employee becomes ill due to his or her job, the employer assumes only the responsibility to make compensation for such illness.

Laws are, at best, inducements to sensible action by employers, and the behavior of employers is influenced by diverse factors, including trust from employees, public reputation, the manager's conscience, tax exemption for profit sharing, and the market. If requirements by laws and other factors are inconsistent with each other, laws are often disregarded or evaded. The courts and administrative bodies apply laws considering the context of each case, social background, and other conditions comprehensively. In responding to a new arising issue, a single law is rarely enacted within a short period with mandatory provisions that are specific, clear, and dogmatic. Multiple laws with different

intentions and courses of the enactment process have direct and indirect influences on behaviors of employers.²⁾ Issues are to be addressed with mild restrictions (including those that might not be applied directly), and if cases of law evasion occur, courts will, based on the intent of the applicable regulations, attempt to offer remedies for workers with flexible judicial discretion. This initial step may lead to the formulation of concrete laws in the future. It is, of course, possible that even if there is no judicial precedent, social movements may result in the enactment of a law.

In the case of standard terms of a contract, for example, by which consumers in a weaker position in dealings enter a contract semi-compulsorily under unfavorable conditions, the Japanese authorities have not adopted a way to establish an independent adhesive contract regulation law to directly render any of these contracts illegal and invalid. The courts have attempted to offer remedies for consumers in accordance with the general provisions of the Civil Code and separate laws and regulations by industry (which regulate behavior in business by granting the authority of supervising business operators to an administrative body). In reality, however, the behaviors of business operators depend on the supervision and direction authorized by the administrative bodies, voluntary regulations by industrial organizations, customer reputation, and other factors that correlate with each other. For this reason, companies focus on brand

are different, which often causes unstable employment. Non-regular employees in Japan frequently suffer lower wages and other inferior working conditions compared with regular workers.

2) This article will refer to laws about compensation and rehabilitation as long as they relate to prevention. This is because the laws are a part of prevention in a broad sense and, in fact, have a strong impact on prevention measures by employers in Japan.

image strategies. An Act to directly regulate consumer contracts was enacted in the Diet only recently (in 2000), and its content is vague and its illegality criteria are unclear. Therefore, consumers not suffering from great injustice have not been helped by this act. Conversely, in the event of great injustice, affected people have been helped by means of legal interpretation, even without direct conflict of laws. The above mechanism of behavior control is not much different from that in the labor law field.

The industrial safety and health laws and regulations in Japan attempt to improve working hours, placement, and other general working conditions, considering past suicides and deaths due to overwork. In other words, the scope of regulations has extended to social protection, from technical protection for workers such as machinists and builders. These laws also aim to improve business communication with a view to reducing stress. Recently, they have actively supported the employment of patients with cancer or severe illness. They are trying to provide a sense of safety and security comprehensively. Hence, legal fields to be applied in cooperation with each other to realize the health and safety of employees are widening (for example, the Labor Standards Act, economic laws, company management laws, the Social Welfare Act, and the Medical Care Act). The advantages mentioned above of the legal system of Japanese labor-related laws (i.e., versatility and flexibility) may be effective in addressing these complex, different, and multi-layered problems.

The *Industrial Safety and Health Act* has made a model specific to Japan, while the laws of the UK have influenced it in terms of its establishment and amendments. The incidence of work-related accidents in Japan has been and still is very low compared to other countries.³⁾ However, like other countries, Japan has not yet succeeded in controlling excessive occupational stress (Mishiba 2022, 69–75).

B. Purpose and Structure of this Article

Based on these features of the Japanese legal system, in the following sections, this article aims to describe the current status and issues regarding legal measures for the health and safety of workers in the gig economy in Japan, recommend the development of a collective bargaining framework between risk generators and workers as well as the utilization of industry health professionals through the legal system, and present reference material applicable to the world at large.

Section 3, Gig Workers and Issues about Their Health and Safety in Japan, argues that Japan is also wrestling with the challenge of what measures are to be taken to ensure the health and safety of gig workers while the status of gig workers as “employees” has not been clearly defined because there are incompatible theories. First and foremost, we should make an effort to flexibly interpret the status of gig workers as employees and protect them under existing labor laws; concerning health and safety, without regard to a discussion on the workers’ status as employees, both legal interpretation and the legislative process should be based on the principle that

3) Japan Industrial Safety and Health Association, various data listed on “Safety and Health Statistics (by nation).” <https://www.jisha.or.jp/international/field/disaster.html>, last visited March 12, 2022.

a person generating risk is responsible for risk management (risk generators include those who have risk information and/or the authority to control and manage risk), and; since there are various risks depending on the type of industry and employment, we should enhance the bargaining power of gig workers with risk generators such as clients and platforms.

Section 4, *The Current Circumstances of Gig Workers*, clarifies that, according to the results of a social survey about freelancers, including gig workers, such workers feel motivated at work but are not satisfied with their pay, and potential risks might vary as gig workers are distributed among various types of industry and job.

Section 5, *The Possibility and Limitations of Application of the Status as Employees/Workers*, indicates the definition of employee under the pertinent labor laws in Japan, namely, the *Labor Standards Act*, *Labor Contracts Act*, and *Labor Union Act*. The applicability of the definition of the employee/worker is broader under the Labor Union Act. If a person falls under the definition of “proprietorship to a significant degree” (for example, a person to whom business profit is attributable), the category of the “employee/worker” is unlikely to be recognized. Even though a person does not fall under the definition of “employee/worker,” he or she should be protected if their contracts with the clients include accessoriness, adhesiveness, or economic dependency (vertical relationship because one person’s livelihood depends on the other). In gig jobs, however, there are a number of issues, including that it is unclear who should be treated as the employer (or equivalent).

Section 6, *The Possibility and Limitations of Expanding the Scope of the Industrial*

Safety and Health Act, include the following: the *Industrial Safety and Health Act* of Japan has provisions to embody the principle that a person generating risk is responsible for risk management, but its scope of application and restrictions are limited; however, a recent judgment from the Supreme Court of Japan stated that, because the *Industrial Safety and Health Act* aims to improve the workplace environment, the subjects of requirements about the provision of information on chemical substance risks include non-workers, and from this standpoint, may include gig workers.

Section 7, *The Possibility and Limitation of Application of the Civil Law Concepts of Employers’ Duty of Care*, presents the following: the civil responsibility of employers to provide a safe and healthful workplace is applicable in a relatively wide range. In both academic papers and judicial precedents in Japan, this responsibility is commonly called the “duty of ‘safety’ consideration,” but this term also covers health issues such as the handling of toxic substances. Whether the duty of safety consideration covers well-being issues such as measures against fatigue and stress has been a controversial topic in academia, but judicial precedents have included them in the past. In this article, the term “duty of ‘safety’ consideration” is deemed to cover employees’ safety, health and well-being, and is called “duty of care” hereinafter. Platforms may have this responsibility to their gig workers; in this case, however, the gig workers should be working under the direction and order of the platforms, or the platforms should govern and manage gig workers’ working conditions.

Section 8, *A Labor-Related Law: The Home Work Act*, includes the following: the *Home Work Act* in Japan has been

established against a backdrop of the evasion of labor regulations by business owners by consigning tasks to industrial home workers and the exposure of home workers to toxic chemicals; this act requires both clients and industrial home workers to take specific risk prevention measures; and, although this act is not applicable to the emerging gig economy, it would be worth revising the act to make it applicable.

Under these circumstances, it is difficult to protect the health and safety of gig workers only with the current labor laws and labor-related regulations in Japan (even though the civil responsibility for the employer's duty of care is applicable in a relatively wide range). We should, therefore, explore the possibilities of applying economic laws.

Section 9, Economic Laws and the Health and Safety of Platform Mediated Gig Work, presents the following: as economic laws in Japan, there are laws to ensure the payment of subcontracting fees from principal contractors (the *Act against Delay in Payment of Subcontract Proceeds, etc. to Subcontractors*) and to regulate the exclusion of, or control on, new entrants and cartel formation (the *Act on Prohibition of Private Monopolization and Maintenance of Fair Trade*) but they do not secure transactions (such as obligatory conclusion of a contract); there is also a law for small- and medium-sized businesses, which are economically weak, to organize trade associations or guilds, enhance bargaining power with clients, and promote mutual assistance (the *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act*); this act has the potential to cover gig workers and would make it easier for them to solve the various health and safety issues they are facing through

negotiation with clients; however, it is difficult to force clients to enter into negotiations.

Section 10, Suggestions from Occupational Health, presents the results of a review of articles from the area of occupational health concerning risks inherent to gig work and control measures, as information to be considered for theories of legal interpretation such as for the duty of care and bargaining between relevant parties, as well as legislative processes in the future. The results indicate a) hazards inherent to the work, such as traffic accidents (occupational vulnerabilities), b) poor protection (precarity), and c) hazards arising from the use of platforms, such as loneliness (platform-based vulnerabilities). In addition, the increase in the risk of infection from COVID-19 is associated with algorithmic management.

Section 11, Conclusion: The Necessary Legal Response, includes the following: health and safety are essentially managed by the assessment of different risk factors at work, and risk generators should be legally responsible for implementing the duty of care regardless of the labor-management relationship; nevertheless, there are cultural differences around the world, and in Japan, it is not always desirable to force the above policy in all cases; the risk factors in the gig economy are diverse and should be addressed according to the level of risk through collective bargaining between the parties concerned; in addition, a scheme should be planned to allow gig workers to receive occupational health services including occupational medicine, and; concerning general risks inherent to the work, the government should conduct an investigation and publish the results.

2. RELATED STIPULATIONS UNDER STATUTORY LABOR LAWS

The following are key provisions of statutory labor laws in Japan related to health and safety in the gig economy:

A. *Provisions Applicable in Case the Person Falls under the Definition of Being an “Employee”*

The *Labor Standards Act* (Act No. 49 of 1947): This law aims to specify the minimum standards for working conditions to be complied with by employers with regard to their employees and to ensure inspection and guidance by labor standard inspection bodies, criminal penalties for flagrant violations, and governance on labor contracts (causing contracts under statutory standards to become void and providing direct discipline). It sets out the limitation on working hours, a guarantee of the minimum wage, and the obligation to create rules of employment, etc.

In this Act, the term “employee” is defined as “a person who is employed at a business or office and to whom wages are paid, regardless of the occupation” (Article 9). The term “employer” is defined as “a person acting on behalf of the person in control of the business in matters concerning the employees of the business” (Article 10). The term “wage” is defined as “anything that the employer pays to the worker as remuneration for labor” (Article 11).

The *Labor Contracts Act* (Act No. 128 of 2007): This law stipulates the critical points for interpreting rules of employment to be created by employers or labor contracts presented by judicial precedents. Most of its provisions have been deemed enforceable. Not all indications from precedents, however, are expressly stipulated. Later, innovative

concepts exceeding precedent indications were incorporated in a revised edition of this act. It prescribes that the appropriate content of the rules of employment constitutes a labor contract. A repeatedly renewed fixed-term labor contract should be changed into a contract without a fixed term, in addition to balanced and equal treatment between fixed-term and non-fixed-term contract workers.

In Article 2, Paragraph 1, the term “employee” is defined in the same way as in the *Labor Standards Act*. In Paragraph 2, the term “employer” is defined in the same way as in Labor Standards Act.

The *Industrial Safety and Health Act* (Act No. 57 of 1972): This law separates fourteen provisions concerning health and safety from those initially prescribed in Chapter 5 of the *Labor Standards Act* and improves its contents. To ensure health and safety (effectiveness), this act provides regulations concerning the speedy development of elaborate standards for hazard prevention, the establishment of a safety and health management system, various administrative actions by administrative officers with expertise, and the education and utilization of health and safety experts. Thoroughness, flexibility, and a high degree of specialization are features of this act. Many provisions target a person other than the employer. This act aims to “facilitate the creation of comfortable work environments” and ensure employees’ health and safety.

Article 2: In Item 1, the term “industrial injury” is defined as “an employee being injured, contracting a disease, or dying due to a construction, equipment, raw material, gas, vapor, dust, or the like that is connected with the employee’s employment, or as a result of an employee’s work activities or other duties.”

In Item 2, the term “employee” is defined as “an employee” as prescribed in Article 9 of the *Labor Standards Act* for the most part, and in Item 3, the term “employer” is defined as “a person that is engaged in an undertaking, and that employs an employee(s).”⁴⁾

The *Labor Union Act* (Act No. 174 of 1949) includes provisions about the formation of a labor union by workers, standards to protect justifiable acts by workers, including collective bargaining and strikes through a labor union, and administrative remedies.

Article 1: Paragraph 1 describes the purpose of this act: to elevate the status of workers; to defend the exercise of collective action by workers; and to promote the practice of collective bargaining and procedures to conclude collective agreements between employers and workers. Paragraph 2 specifies immunity from criminal liability to labor unions for performing justifiable acts (Article 8 includes the exemption from civil liability for workers’ justifiable strikes).

Article 3 provides that in this Act, the term “worker” is defined as “a person who lives on their wages, salary, or other equivalent income, regardless of the kind of occupation.”

B. Provisions for Imposing General Obligations Concerning the Health and Safety of Employers and for Setting Relevant Ministerial Ordinances

The Industrial Safety and Health Act

Articles 20 through to 25-2 impose general obligations on business operators to take

the necessary measures to prevent industrial injuries or diseases caused by various hazards, including: machinery, inflammable and other dangerous substances; work methods involved in excavation and cargo handling; places with a potential for landslides; raw materials, exhaust fumes, waste fluids, and other harmful materials, and; the work environment in an office, including the ventilation, temperature, floor, and stairs.

Article 26 requires workers to respond (cooperate and collaborate) to the measures taken by business operators under the provisions of Articles 20 through 25-2.

Under Article 27, the measures required to be taken by business operators pursuant to the provisions of Articles 20 through 25-2 are prescribed by the Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

C. Provisions Related to Worker’s Compensation

The *Labor Standards Act* requires employers to pay at their expense compensation for their workers who sustain an injury or suffer illness in the course of employment. In addition, the *Industrial Accident Compensation Insurance Act* (Act No. 50 of 1947) specifies that an industrial accident compensation insurance administered by the government takes over employers’ responsibilities for worker’s compensation and provides more support (pension and other measures to support the worker’s livelihood) and medical rehabilitation for affected workers. There are seven types of

4) In Japan, therefore, the employer defined under the *Industrial Safety and Health Act* is different from that under the *Labor Standards Act* and refers to an employer of employees and a legal entity or sole proprietor to whom business profit is attributable.

insurance proceeds under this act, including medical treatment compensation benefits.

D. Provisions Related to the Civil Law

Concepts of Employer's Duty of Care

The Labor Contracts Act

Article 5: This article prescribes that “the employer is to give the necessary consideration to enable his/her employees to work while ensuring their life and safety.”

This act only specifies the obligations of employers to their employees and does not cover the entire framework of the duty of care that has been formed judicially. An administrative interpretation (Notice No. 0810 Article 2 of the Labour Standards Bureau of the Ministry of Health, Labour and Welfare, August 10, 2012) clarifies that the concept of “life and safety” includes “mental and physical health.”

In the first place, the *Labor Contracts Act* was established by stipulating the essence of significant precedents from the Supreme Court decisions, mainly concerning labor disputes as civil affairs. Article 5 of this act also reflects the above context.

3. GIG WORKERS AND ISSUES ABOUT THEIR HEALTH AND SAFETY IN JAPAN

Technological development is driving the global expansion of new forms of work, such as gig jobs, where gig workers work using Uber⁵⁾ and other digital platforms. Japan is also seeing an upward trend in the number of gig workers.⁶⁾ Since they can be classified as “employees” in a sense, how to secure their health and safety is a problem. Prevention and compensation measures are required for, for example, traffic accidents during delivery, fatigue due to long working hours or poor mental health caused by work, and labor accidents such as occupational diseases (in this article, “labor accident” means any occupational accident resulting in injury, illness, death, and health impairment), and commuting accidents.

Of course, there are various gig jobs, and some gig workers have been determined as “employees.”⁷⁾ For these workers, existing labor laws and regulations may provide adequate protection. In addition, even if a gig worker is a party to a contract/service agreement under the Civil Code in Japan, the worker is protected by provisions of the *Industrial Safety and Health Act* (mainly about machinery and equipment safety, provision of

5) Because Japan has regulations on general passenger vehicle transportation businesses under the *Road Transportation Act*, Uber (Uber Technologies, Inc.; a technology company in the US) is not well known in Japan and Uber Eats (an online food ordering and delivery service) is more popular as a platform for gig workers.

6) In this article, following Murata’s view (Murata 2020), the term “gig economy” is defined as a way of working where workers undertake a one-time job mediated by the Internet without an employment relationship and “gig worker” is defined as a person who works in the gig economy.

7) The “employee” in this context is a comprehensive, superordinate concept that indicates a person protected under main labor laws. A definition of the employee in each law differs by the purpose of each law. Refer to Section 5 and 7 for details. The classification of the “employee” under the *Labor Standards Act* in Japan is determined primarily by the presence or absence of command and control as well as wages (consideration of labor), which is similar to the concept of “salaried” under French labor codes. The concept of a “worker” under the *Labor Union Act* in Japan is a person who works dependently to earn a living (like a person in the working class in Europe), which is similar to that of a “worker” under the *Trade Union Act 2016* of the UK in that it covers self-employed workers.

information on hazardous chemical substances, and the improving the work environment). In some cases, the civil law duty of care arises by consulting the Supreme Court judgments as described later.

In Japan, however, there are few studies available concerning how to protect gig workers and what protection is required for the health and safety of gig workers. Furthermore, the government has not clearly articulated its policy on whether gig workers should be treated as “employees” or “independent self-employed workers (hereinafter referred to as “self-employed workers”).⁸⁾

A paper titled “Essay on Safety and Health Law Policy for Side Job Workers and Freelancers” (Mishiba 2020, 7) is one of few studies on this subject. In this paper, Mishiba proposed the principle of the risk generator being responsible for risk management, that is, a concept that a person who generates risk or can control and manage risk based on risk-related information he/she has obtained is responsible for risk management.⁹⁾ Mishiba then indicated that the scope of health and safety laws should be extended to cover workers with employment-like working

styles¹⁰⁾ among freelancers, gig workers, and the like and that it is necessary to strengthen solidarity and enhance the bargaining power of these employee-like workers to the same level as workers in a labor union as much as possible. Based on this theory in general, our article aims to clarify what protection is required for gig workers in Japan and how to enhance their bargaining power in reality, in order to present reference material for the world.

Regarding health management for teleworking employees (the opposite concept to self-employed teleworkers), Ishizaki (2021) pointed out that, even for off-site employees, employers should establish a health and safety management system, provide health and safety education (Article 59 of the *Industrial Safety and Health Act*), develop a health consultation system (Article 13-3 of the same), and implement occupational hygiene measures (working environment control, administrative control, and health control) necessary against foreseeable health hazards causing such as mental instability.¹¹⁾ This opinion is applicable to gig jobs if gig workers do their jobs using computers and other digital devices at any

8) In California in the US, for example, the judge ruled that a California law backed by Uber and other gig economy companies, which ensures gig workers are considered independent contractors while granting them limited benefits, is unconstitutional under California’s Constitution (<https://www.nytimes.com/2021/08/20/technology/prop-22-california-ruling.html>, last accessed February 16, 2022).

9) As mentioned above, the laws of the UK have had a significant impact on the legal system in Japan. The *Health and Safety at Work etc. Act 1974* (HSWA) of the UK requires every employer to conduct his/her undertaking in such a way as to ensure that “persons not in his/her employment” are not thereby exposed to risks to their health or safety (s.3(1)). “Persons not in his/her employment” include self-employed persons and visitors (Selwyn and Moore 2015, 117–118). The act also requires every self-employed person to act in such a way as to ensure that he/she and other persons who may be affected thereby are not thereby exposed to risks to their health or safety (s.3(2)).

10) In Japan, those who have not concluded a formal employment contract (but have concluded a contract or service agreement) and been working under the conditions similar to those for employed workers are called employment-like workers or dependent self-employed workers. If illegality is suspected, such a contract may be called a fraudulent contract.

11) Mishiba (2020) agrees with Ishizaki (2021) and examines relevant conditions, methods, and contents more closely.

place outside facilities operated by clients.

In general, ways of protection for dependent self-employed workers are as follows: (i) expanding the concept of a worker; (ii) defining the third category (a concept of “semi-worker” or “quasi-worker”) in addition to the concepts of a worker and self-employed workers and partially expanding protection under labor laws to those under this category; and (iii) not adopting both (i) and (ii) but granting special protection by enacting independent legislation. Concerning occupational health and safety, another approach, similar to (ii) and (iii), requires a person conducting a business or undertaking to take measures to protect people engaged by and working for the person while defining them as a worker.¹²⁾

In the case of (i), instead of the conventional concepts and criteria

of “employees” such as employment subordination or personal subordination (i.e., the state of being under the control of another), economic, and organizational concepts of subordination can be actively considered by establishing uniform criteria across various labor laws and regulations¹³⁾ or by relatively applying relevant individual laws and regulations¹⁴⁾ to recognize people as “employees.”

In the case of (ii), self-employed workers such as gig workers are not uniformly recognized as “employees,” but for parts where protections are needed as employees, partial protections should be provided (i.e., partial application of the “employee” status should be given).¹⁵⁾ A similar stance is seen in, for example, a judgment by the UK Supreme Court (*Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5), which ruled Uber

12) In Australia, s.19 of the harmonized *Work Health and Safety Acts* target a person who conducts a business or undertaking (PCBU), not an employer, and requires them to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety of workers engaged, or caused to be engaged by the person. The scope of these Acts has been set very broadly to cover all kinds of work arrangements and in order to avoid frequent revisions considering the speedy changes of modern business models. In these statutes, PCBUs include franchisers, principal contractors, and upstream vendors in the supply chain. A subcontracted self-employed person could be a PCBU and worker. The term “worker” broadly includes a person who carries out work in any capacity for a PCBU, such as a contractor and an employee of a contractor. A worker is not required to be a person who carries out work for a specific PCBU; it is enough to be a person who carries out work for an unspecified PCBU(s). Those who work in a downstream supply chain, therefore, fall under workers (see Bluff et al’s article in this issue; also see Johnstone (2019) and Johnstone and Tooma (2022, ch 2). It is difficult to determine whether such a definition is applicable for a case where, for example, the digital platform only plays an intermediary role between an end user and a worker, like crowd work. According to Prof. Johnstone (2019), each case will depend on the exact nature of the relationship between the intermediary and the worker.

13) An example is described by Hashimoto (2021), who argues that, in Japan, judicial precedents so far (especially those relating to definition of “employee” under the *Labor Standards Act* and the *Labor Contracts Act*) are too focused on the concept of personal subordination to accept the broader concept of being the “employee.” The author then argued that we should consider actively the concept of economic subordination by comparing with German laws and EU rules, and when a worker does not voluntarily bear any management risk and is under “de facto constraints,” a definition of the “employee” should be applied consistently across different labor laws and regulations. This theory may aim to avoid the generation of a gray zone, which causes a gradual weakening of the protection for workers. Kawaguchi (2012) is on the same side. In a part, however, this perspective lacks the protection for those who are not (deemed to be) workers.

14) See, for example, Kezuka (2017).

15) See, for example, Kamata (2019); and its English version, Kamata (2020).

rideshare drivers must be treated as workers¹⁶⁾ because of the Uber’s level of control over working conditions.¹⁷⁾ A white paper, Work 4.0, published by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs in Germany¹⁸⁾ also takes the similar position. This white paper denied the status of “employee” for gig workers but concluded that “one-size-fits-all solutions will not meet the needs of all self-employed individuals. Legislators should therefore determine the appropriate level of protection which different types of worker’s need, and include them in labour- and social-policy legislation accordingly.” In addition, this white paper suggested the enactment of the *Crowdworking Act (Crowdwork-Gesetz)* and the application of conventional provisions of the *Home Work Act*.¹⁹⁾

In the case of (iii), the legal status of employment-like workers and gig workers is put aside, and efforts are made to provide necessary protections by expanding the scope of existing laws and establishing new ones.²⁰⁾

Work 4.0 in Germany is close to this position in terms of the legislative approach. France has taken this position as it has established a special law for crowd workers who meet specified requirements to make platforms share the costs for worker’s compensation insurance, job training, and business career certification (Suzuki 2017; Kasagi 2019).

As a way of protection for dependent self-employed persons such as gig workers, this article first attempts to flexibly apply the concept of being an “employee” (without expanding it; without changing the concept itself) and adopt (iii) to deal with the portion not covered by such flexible interpretation. Specifically, it is necessary to set out the concept of the “worker” separately from the “employee” that is currently covered by the labor laws and “self-employed,” by the economic law, to support the activities and protection of the workers, and to strengthen their solidarity.²¹⁾ Their health and safety should be ensured under this process. We will

16) In the UK, in addition to two categories of employment, employee and self-employed, there is an intermediate third category of a “worker.” It is a term used in the *Employment Rights Act 1996* and the *Equality Act 2010*, and does not necessarily mean a party concerned to a labor contract. Prof. Diana Kloss MBE, one of the country’s leading authorities on occupational health, stated as follows (via an email to Mishiba):

“The UK common law has maintained the master/servant viewpoint for several hundred years, but for protecting a “worker,” we are under pressure to get rid of the viewpoint. Now, the courts are required to contemplate the reality of the situation and not what the employment contract says.”

“But interestingly, the Supreme Court takes a different approach to vicarious liability. According to a judgment delivered immediately before this judgment, the Supreme Court ruled that employers could be liable for wrongful acts committed only by their employees but not by independent self-employed workers (*Barclays Bank v Various Claimants* [2020] UKSC 13).”

17) A judgment rendered by the Court of Appeal, the original decision of the case (*Uber BV and others v Aslam and others* [2019] IRLR 257) stated that the mechanism of the algorithmic management by Uber was coercive (if drivers maintain a low acceptance rate, the system offers less opportunities to them).

18) Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *White Paper Work 4.0*, March 2017. <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a883-white-paper.html>.

19) See Kamata et al. (2021, 23-52) and Yamamoto (2021, 72–93).

20) For example, Toki (2020, 372–373).

21) Ouchi (2021, 11) argues that the sole application of the economic law will not provide an adequate protection, and that the problem is how to include workers who are in the intermediate state not covered by the labor laws into the protection framework.

discuss the details of purposes and methods in the following.

Moreover, based on the idea of Prof. Hamamura, who recommends the expansion of the definition of the “worker” under the *Labor Union Act* and the utilization of the *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act* for people working in the platform economy (Hamamura 2018), we also examine whether the *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act* is applicable to protect gig workers.

4. THE CURRENT CIRCUMSTANCES OF GIG WORKERS

There are various types of gig workers, including crowd workers on crowd sourcing platforms and ridesharing drivers, but they have points in common. As shown in Figure 1 below, digital platforms on the Internet

provide job opportunities for workers; thus, a tripartite structure exists. A recent example is Uber Eats, which is well known in Japan, which has a system where workers register on the platform and deliver food from restaurants to destinations during whatever time slot they prefer.

Although there are no official statistics that would make it possible to know the exact number of gig workers, in research on freelancers (independent self-employed workers) conducted by the Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT 2019), the investigation results about crowd workers are informative. This is because most gig workers are those who work via digital platforms without entering a labor contract, and most crowd workers²²⁾ are more or less gig workers. According to JILPT (2019), crowd workers represented 12.9% (1,068 people) of the total

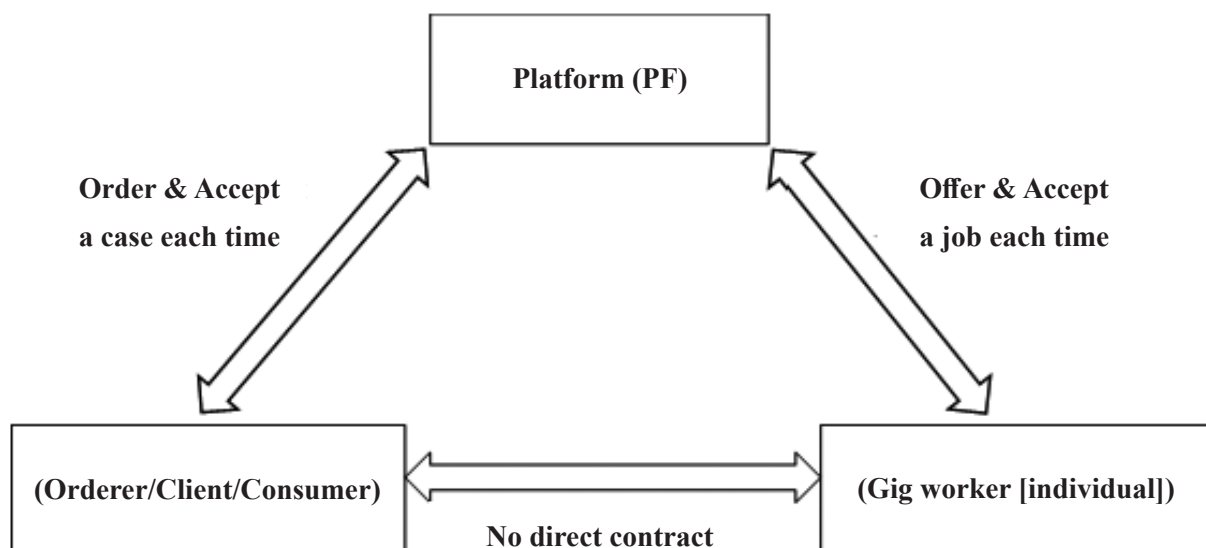


Figure 1 Basic Structure of the Gig Economy

22) People who receive work orders via crowd sourcing platforms that outsource tasks online to an unspecified number of people (JILPT 2019). Some of them are considered to be gig workers.

samples (8,256 freelancers).²³⁾ The research provided the following breakdowns by industry type in descending order: clerical support (54.9%), professional and technical (20.3%), field construction work (8.9%), IT (6.8%), design/video production (6.0%), and life service and barber/beautician (3.1%).

This research shows a tendency that crowd workers (i) are young, female, university graduates, and/or married, (ii) have multiple freelance jobs, (iii) provide labor to multiple clients, (iv) have difficulty receiving orders due to the substitutability of their work, (v) are under the directions of their clients concerning contents of and ways to perform tasks without specified work place and time, and (vi) receive low wages (less than 500,000 yen annually in many cases). The cases of ending the relationship before the contract termination were unexpectedly few (10-15%). It also shows that an agent usually determines the working condition under a contract with a client and responds to any problems. Moreover, crowd workers demand to ensure the properness of their working conditions and develop conditions to avoid problems with their clients (caused by payment delays, pay reduction at clients' own discretion, etc.) more keenly than freelancers.

Of all 8,256 freelancers, this research shows a comparatively higher satisfaction with their working time, sense of accomplishment, and motivation. Many of them, however, are not satisfied with their income.

These data do not directly show the state of health and safety of freelancers and gig

workers but are worth referring to because, as mentioned before, the *Industrial Safety and Health Act* in Japan covers stresses (psychosocial risks) related to general working conditions such as workers' placement and working hours. The result suggests that workers overwork themselves to make a living and cannot avoid risks of falling or traffic accidents. However, it also shows that there should not be comprehensive restrictions on their jobs.

5. THE POSSIBILITY AND LIMITATIONS OF APPLICATION OF THE STATUS AS EMPLOYEES/WORKERS

In some cases, even gig workers might be recognized as "employees or workers" under Japanese labor laws. Suppose the status of being an "employee" under the *Labor Standards Act* and the *Labor Contracts Act* is recognized—in this case, gig workers will be protected as general employees under these laws and the *Industrial Safety and Health Act*. In addition, if the status of being a "worker" under the *Labor Union Act* is recognized, they can join an organized group with specific bargaining powers to conduct collective bargaining concerning safety and health issues, which could lead to the establishment of the safety and health measures appropriate for the occupational type and other conditions. In this context, we will first examine to what extent the concept of "employee/worker" can be controlled (i.e., interpreted flexibly).

23) This research defines freelancers as "people running a business without employees and physical stores, whose occupation is not agriculture or fishery" and estimates there are about 3.67 million people who perform freelance work, either as their principal or side source of income. Freelancers and gig workers have a point in common; they are usually not treated as employees and work as an individual.

A. The Status of an “Employee” under the Labor Standards Act and the Labor Contracts Act

Based on judicial precedents²⁴⁾ and the government’s views,²⁵⁾ the concept of an “employee” is the same under the *Industrial Accident Compensation Insurance Act* and the *Labor Standards Act*. The concept of an “employee” under the *Industrial Safety and Health Act* and that under the *Labor Standards Act* is also the same. Moreover, the concept of an “employee” under the *Labor Standards Act* and that under the *Labor Contracts Act* (Article 2) is almost the same. Essential elements commonly seen in the “employee” concept under these laws are (i) employment subordination (the state of being under the command and control of an employer) and (ii) the receipt of reward as remuneration for labor.²⁶⁾ Element (i) is satisfied when a person is under the direction of an employer and works for the employer in a broad sense even without performing tasks following the employer’s direction to the letter, and (ii) is satisfied when the reward is paid as remuneration not for the completion of a task but for the provision of labor. As specific decision factors, the courts have comprehensively considered the following (they are not requirements and it is not always necessary to meet all of them): (i) the presence or absence of freedom to accept or

reject a work order, task direction, etc., (ii) the presence or absence of command and control on the content of and how to perform a task, (iii) the presence or absence of a designation or control of the workplace and working hours, (iv) the presence or absence of alternative labor sources, (v) the presence or absence of a reward as remuneration for labor, (vi) the presence or absence of proprietorship (ownership or the share of responsibility for machinery and equipment, and the amount of remuneration), (vii) the degree of exclusivity, and (viii) responsibility for taxes and public dues (with or without a deduction for withholding tax and social insurance premiums). There are various forms of gig work, but a common form is that in which a worker receives an order from a client via a platform and completes the order. In many cases, the order has a service agreement or contract, the worker maintains a certain independence, and remuneration is paid not for labor but for a product. Hence, it would be difficult to recognize the “employee” status under the *Labor Standards Act* as this requires employment subordination as a precondition.

Appropriate worker’s compensation is a part of occupational health and safety in a broad sense and is highly called for by workers working in a situation similar to that of employed workers. As mentioned earlier, the concept of an “employee” under the *Industrial*

24) *Chief of Fujisawa Labor Standards Office Case* (Supreme Court of Japan First Petty Bench decision, June 28, 2007), Labor Case, No. 940, 11; *Chief of Yokohama Minami Labor Standards Case (Asahi Paper Industry)* (Supreme Court of Japan First Petty Bench decision, January 18, 1996), Labor Case, No. 714, 14; *Asahi Shimbun Case (International Editorial Department journalist)* (Tokyo High Court decision, September 11, 2007), Labor Case, No. 951, 31; *Japan Broadcasting Corporation Case* (Osaka High Court decision, September 11, 2015), Labor and Economic Case Newsletter, No. 2264, 2; *Chief of Shinjuku Labor Standards Office Case (movie shooting engineer)* (Tokyo High Court decision, July 11, 2002), Labor Case, No. 832, 13; etc.

25) See Labor Management Relations Law Study Group (2011).

26) See Labor Standards Law Study Group (1985).

Accident Compensation Insurance Act is the same as that under the *Labor Standards Act*. The former has, however, established a unique scheme to allow self-employed carpenters (independent craftsmen who undertake construction jobs) to obtain coverage. The subjects of this special insurance coverage scheme were limited to the automobile driving service industry, construction industry, fishery, forestry, and the like. Following a revision in September 2021, the scheme started to cover those who perform delivery services using a bicycle, such as Uber Eats. However, many industries where gig workers and freelancers exist have not been covered yet. The worker's compensation insurance under this unique scheme is deemed to cover cases almost the same²⁷⁾ as those under the insurance for general employees, such as commuting accidents occurring on the way to or from the workplace. Still, the availability of protection could be different in some cases. For cases such as an accident occurring when a worker takes his or her child between home and nursery school or back pain caused by work at home, the compensation insurance might not apply to general employees,²⁸⁾ but we should consider the possibility of offering compensation to gig workers. For other cases, such as long working hours and mental health conditions, general employees would be covered, but there should be higher requirements to give compensation

to gig workers according to the level of their independence during work.

B. The Status of a “Worker” under the Labor Union Act

According to judicial precedents in Japan, the status of being a “worker” defined under the *Labor Union Act* is often considered a concept covering a more comprehensive range of people than the definition of “employee” under the *Labor Standards Act* and the *Labor Contracts Act*. Therefore, even though the conditions for the latter are not met, those for the former may be met in some cases. When only the worker criteria under the *Labor Union Act* is deemed to be applicable to an individual, he or she would not be protected directly by the *Labor Standards Act* and the *Industrial Safety and Health Act* but would become able to join a labor union or form a new one, and thereby become able to negotiate with the employer through collective bargaining (which the employer must participate in), regarding specific health and safety conditions.²⁹⁾ This is effective in developing health and safety measures by job type.

In Japan, the “worker” defined under the *Labor Union Act* has been interpreted to “include those who should be defended by organizing a labor union and practicing collective bargaining.”³⁰⁾

In addition, relevant precedents³¹⁾ have

27) Ministry of Health, Labour and Welfare: <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040324-5-08.pdf>, accessed February 9, 2020.

28) Because the former case is not considered as having occurred during commuting, and the latter is not a task performed in the workplace.

29) In Japan, unreasonable refusal by an employer to engage in collective bargaining with a labor union would be deemed to be an unfair labor practice, and a labor relations commission would give a relief order or a court would order payment of damages, which is practically compulsory.

30) Labor Management Relations Law Study Group (2011).

31) *CBC Orchestra Labor Union Case* (Supreme Court of Japan First Petty Bench decision, May 6, 1976), Supreme

decided that, in determining whether a person falls under the definition of a “worker” under the *Labor Union Act*, basic decision factors are as follows (they are not requirements, and it is not always necessary to meet all of them): (i) inclusion in a business organization, (ii) one-sided/adhesion contract provisions, and (iii) receipt of reward as remuneration for labor; the following are considered as supplementary positive decision factors (the presence of these factors may lead to recognition of the person as a “worker”): (iv) a relationship in which a person must accept a work order and (v) labor provision under control and supervision in a broad sense as well as a certain restriction by place or time; the following are negative decision factors (the presence of these factors may lead to less recognition): (vi) the presence of significant proprietorship. In this context, the “worker” under the *Labor Union Act* is deemed applicable not only to employees with a labor contract but to some independent self-employed workers and artists (maintenance service contractors of electrical equipment manufacturers,³²⁾ opera singers,³³⁾ etc.). Gig workers, therefore, could be protected by the *Labor Union Act* as “workers” under this act if

the above positive factors are met.

There is a limitation, however, in controlling (i.e., interpreting flexibly) the concept of a “worker” under the *Labor Union Act*. A representative case is the order of the Central Labour Relations Commission³⁴⁾ (CLRC Order March 15, 2019, *Labor and Economic Case Newsletter*, No. 2377, p.3) issued on March 15, 2019, regarding a franchise contract for a convenience store (a small supermarket³⁵⁾ that sells mainly groceries with consumer-friendly characteristics such as multi-store operation and 24/7/365 opening hours). One of the common factors, in this case, is that both a franchisee and a gig worker are formally proprietors but they are bound under contract and working conditions that are specified solely by the other party. In this case, the owner of the convenience store, one party of the franchise contract, was argued against by the other party, a franchiser of the convenience store (hereinafter referred to as “franchise headquarters”), regarding whether the owner is a “worker” or not. The order denied such status and concluded as follows. There are “de facto constraints” and “one-sided contract provisions” in the relationship of the owners

Court Reports, Vol. 30, No. 4, 437; *New National Theatre Tokyo Incident Case* (Supreme Court of Japan Third Petty Bench decision, April 12, 2011), Supreme Court Case, Vol. 65, No. 3, 943; *INAX Maintenance Case* (Supreme Court of Japan Third Petty Bench decision, April 12, 2011), Supreme Court Case, No. 236, 327; *Victor Service & Engineering Incident Case* (Supreme Court of Japan Third Petty Bench decision, February 21, 2012), Supreme Court Case, Vol. 66, No. 3, 955; etc.

32) The aforementioned *INAX Maintenance Case* Supreme Court decision.

33) The aforementioned *New National Theatre Tokyo Incident Case* Supreme Court decision.

34) An independent administrative agency (quasi-judicial body) established to deliver settlements of collective labor-management disputes under the *Labor Union Act*. The agency promotes more technical and flexible settlements than the courts. It also treats individual labor-management disputes. It has the formal powers of conciliation, mediation, and arbitration. Its arbitration decisions are binding on the parties concerned. The first instance is to be determined by a prefectural labor relations commission, but if a party has an objection, it can appeal the decision to the Central Labour Relations Commission. If a party has an objection to the decision of the Central Labour Relations Commission, it can apply to the court for cancellation of the decision.

35) There are nearly 60,000 stores in Japan as of December 2021 (Japan Franchise Association website: <https://www.jfa-fc.or.jp/particle/320.html>, accessed February 20, 2022).

of each convenience store with the franchise headquarters, such as the requirement of 24-hour operation, no closing day, and payment of a specified loyalty; however, these binding conditions are rooted in the nature of the franchise contract. On the other hand, because the convenience store owner is an employer and a person who conducts a business or undertaking, the significant proprietorship is recognized. Therefore, the “worker” status under the *Labor Union Act* does not apply.

The Central Labour Relations Commission indicates the necessity of the development of a scheme to ensure social protection and dispute settlements because “concerning the issues arising from [...] a disparity of bargaining power between a person and a business, even if the person does not have a legal right to bargain collectively under the *Labor Union Act*, the development of an appropriate problem-solution mechanism, efforts of both parties toward it, and especially the company’s

consideration are desirable.”

Given the broadness and flexibility of the concept of a “worker” under the *Labor Union Act* on the one hand, and conditions such as constraints on and economic dependency (a vertical relationship due to livelihood dependency) of gig workers caused by accessoriness and adhesiveness of contracts, the labor relations commission or courts might recognize that they fall under the category of a “worker” under the *Labor Union Act*.³⁶⁾ There should be a certain level of protection for them, such as ensuring the right of solidarity and bargaining.³⁷⁾ When the status of “worker” is recognized for gig workers, however, a complex problem about who should be deemed the “employer” may arise.

It is, therefore, necessary to examine how to protect gig workers who cannot be covered by controlling (interpreting flexibly) the concept of a “worker” under the *Labor Union Act* and other labor laws.

36) There is a case that an organization called Uber Eats Union formed by 30 Uber Eats delivery staff applied the Tokyo Metropolitan Government Labor Relations Commission to examine a platform, the Uber Eats Japan Co., Ltd., and give a relief order to begin collective bargaining concerning a way to determine pay, compensation for injuries due to work, and other matters. On November 25, 2022, the Commission ordered the platform to engage in collective bargaining. The platform argued against the validity of the organization as a labor union but the Commission decided the delivery staff are workers under the *Labor Union Act* based on a general judgment as follows (Bengo4.com News, November 25, 2022, https://www.bengo4.com/c_5/n_15309/):

(i) Although the delivery staff worked without the restriction of place or time and have freedom to accept or reject a work order, their behaviors were controlled in reality by algorithmic management, performance evaluation, and other schemes so that they cannot refuse the requests from clients easily.

(ii) Significant proprietorship is not recognized for the delivery staff, and they were included in the business organization as the essential labor force of the platform by offering incentives to secure delivery staff working exclusively the company. The delivery wage is in fact a consideration for performed work.

(iii) The Uber Eats determines at its sole discretion the terms and conditions of an adhesion contract with its delivery staff.

37) Based on the guarantee of basic labor rights, Mishiba (2020, 7–8) stated as follows: “the development of a system to promote the solidarity should be considered” also for employment-like workers. The author continues, “it would be necessary to at least establish support measures such as imposing restrictions on contracts that interfere with collective bargaining or class action taken by employment-like workers, and requiring the orderer (and the like) to intermediate between an employment-like worker to other employment-like workers who work for the same orderer (and the like) to allow them to communicate each other, if so requested by the worker.”

6. THE POSSIBILITY AND LIMITATION OF EXPANDING THE SCOPE OF THE INDUSTRIAL SAFETY AND HEALTH ACT

In principle, the *Industrial Safety and Health Act* in Japan specifies provisions that require the business operator (a person who employs a worker or workers and to whom business profit is attributable, including a sole proprietor or legal entity) to protect his or her employees from various occupational health and safety risks related to industrial activities, including physical risks caused by machinery operation, dangerous substances, construction work, etc., as well as psychosocial risks such as fatigue and stress. This law also has many provisions that require those other than business operators to protect people other than those employed by them. For example, a person who places an order (original orderer) contracting out a job categorized as the construction industry, etc. and also carries out some portion of the job him- or herself (called “principal business operator”) is required to engage in the overall control and management of the safety of workers including subcontractors, lower-tier subcontractors, etc. working at the same construction site (including risk information sharing and safety patrol) (Article 30). Article 31 of this law specifies that orderers contracting out a job categorized as construction etc. who carry out a part of the job themselves and meet specified requirements must take similar necessary measures to prevent industrial

injuries for subcontractors and the like as they would do for workers they employ, when they make the workers use structures and other dangerous materials (including scaffolding, formwork supports, and alternating-current arc welders) for which the orderers have the risk information and management right. Article 30 has provisions about site management, and Article 31, material management. In addition, there are provisions to require manufacturers and importers of specified dangerous and hazardous chemical substances to provide potential users of them risk information about these substances by labeling or other means (e.g., Article 57). The *Worker Dispatch Act* (the *Act on Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Businesses and Protecting Dispatched Workers*) imposes obligations to impose more strict health and safety regulations on the person acting as the undertaking business operator who directly command and control workers than on the dispatching business operator (Article 45).³⁸⁾

These regulations assume that, to effectively ensure health and safety, it is not sufficient to make business operators protect the workers they employ. Hence, these regulations require those who have the right to manage information about and control the sites and materials with potential hazards and risks to provide such information and perform necessary protection measures (Toki 2020, 368).³⁹⁾ It may be said that these provisions reflect the principles such as

38) For the features of the *Industrial Safety and Health Act* in Japan, refer to Mishiba et al. (2022, 1-180).

39) Toki (2020) says that the targets of these provisions are given a duty to observe the labor regulations (in this case, the *Industrial Safety and Health Act*) because they are exercising the authority of the employer under a labor contract. That is certainly true for some undertaking business operators, but principal business operators, for example, are prohibited to directly give instructions to assigned workers such as subcontractors (which would be deemed as an

Equivalenzprinzip (the idea that a person who benefits from an activity must be responsible for the prevention of and compensation for any accident caused by such activity) and foreseeability and controllability (the idea that a person who can foresee and control an accident must be responsible for the prevention of and compensation for such an accident). Essentially, however, these provisions are based on the nature of occupational health and safety which primarily pursues the prevention of industrial accidents. Because many of these regulations target constructors, shipbuilders, chemical substance manufacturers, etc., it is difficult to generally apply them to industries that commonly provide gig jobs.⁴⁰⁾ In addition, the *Industrial Safety and Health Act* in Japan and relevant ministerial ordinances do not always clarify the subjects of the protection (according to Article 1 and Paragraph 1 of Article 3 of this act, it aims to the protection of employees in general, but there are not many individual provisions that designate employees as the subject to be protected). In this context, the protection subjects may be interpreted naturally as employees or interpreted to include a wider range of people.

Recently, a precedent was decided that interpreted the scope of the protection under

some provisions of the *Industrial Safety and Health Act* to be broader. That was a case of *construction asbestos lawsuit (Kanagawa first party)* (Supreme Court of Japan First Petty Bench decision, May 17, 2021; Supreme Court Reports, Vol. 75, No. 5, 1359). Employees of construction companies and self-employed carpenters who had been suffering from asbestos lung, lung cancer, or other diseases caused by exposure to asbestos claimed compensation for damages against both the Japanese Government and construction materials manufacturers. The reasons were that nonuse of restriction power by the Japanese Government regarding the direction and supervision for the use of protective equipment, labeling and posting as to the danger of asbestos, and other measures was illegal under the *State Redress Act*, and the failure of duty of care by construction companies such as the failure of warning about risks of the products was an unlawful act. Japan banned the manufacturing of asbestos in September 2006 under the Order for Enforcement of *Industrial Safety and Health Act*,⁴¹⁾ but some people engaged in construction work who had performed building construction or demolition up to then (both employees and non-employees such as self-employed carpenters) had

evasion of the law because they should be treated as workers under a dispatch arrangement. Refer, for example, to “Standards regarding the Division between Businesses Performed by Worker Dispatching Businesses and Businesses Performed under Contract” (Notification of the Ministry of Labor No. 37 of 1986)). Historically, the *Industrial Safety and Health Act* was derived from the *Labor Standards Act* to play a technical and flexible role to pursue the prevention of industrial accidents. It is, therefore, not appropriate to identify who is responsible for hazard prevention measures because of the similarity to employers in their status.

40) The workers’ home falls under neither the category of “workplace” that is mostly covered by the *Industrial Safety and Health Act*, nor the “office” that is subject to the relevant Office Hygiene Standards Regulations (Ordinance of the Ministry of Labor No. 43 of 1972).

41) The Supreme Court confirmed the details that the Government had required business operators to “prepare (not confirm the use of equipment)” the protective equipment and raised the level of controls to be taken depending on the assessed level of asbestos hazards by providing notification and other means (not legally binding).

developed mesothelioma, lung cancer, or other asbestos-related diseases. Victims filed a class action against the government and construction materials manufacturers to eight district courts across the country. The case mentioned above is one of these lawsuits.

A point of issue, in this case, was whether the *Industrial Safety and Health Act* that aims to secure the health and safety of the “employee” in principle also covers self-employed carpenters under a contract/service agreement or not, and in the event of failure of restrictions (including establishment or revision of legally binding rules or issuance of notifications not legally binding) for protecting them, whether nonuse of restriction power by the Japanese Government could be illegal or not.

At that time, Article 57 of the *Industrial Safety and Health Act* required a person who puts specified chemical substances into a container, or packages or transfers them to others, to inform the parties concerned of related risks or other information by putting a label identifying this information on a container. In addition, Article 38-3 of the Ordinance on Prevention of Hazards Due to Specified Chemical Substances required business operators to indicate hazards and precautions for handling carcinogenic substances and other specified substances in the workplaces where these substances are handled. The Ordinance on Industrial Safety and Health at that time had required business operators to prepare respiratory protective equipment but had not required them to ensure that people engaging in work use the equipment.

The point of contention, in this case, was whether the Government had committed an illegal act under the *State Redress Act* by failing

to specify restrictions with the issuance of notifications (not legally binding) and to make adequate rules (legally binding). Concerning the latter issue, the question was whether self-employed carpenters were included in the subjects of protection under these rules.

The Supreme Court decided that the government is liable under the *State Redress Act* for not providing sufficient information or guidance regarding asbestos risks and the importance of wearing protective equipment by means of labeling, posting, or notification, and for not making it mandatory for those engaging in work to use protective equipment. In short, the Supreme Court affirmed the Government’s compensation responsibility under the *State Redress Act* for self-employed carpenters, based on the following grounds. The Court said:

1) The main purpose of the *Industrial Safety and Health Act* is to protect employees but this act also specifies provisions to ensure the improvement of the workplace environment. In addition, because Article 57 of this act focuses on material hazards, the subjects of the protection under this article include non-employees who access the workplace.

2) The labeling requirement provided for by the Ordinance on Prevention of Hazards Due to Specified Chemical Substances also aims to protect people engaging in work including non-employees at the workplace where dangerous substances are handled.

Based on this ruling, it is considered that the regulations regarding communication about risks of dangerous and hazardous substances and the improvement of the workplace environment under the *Industrial Safety and Health Act* are applicable to gig workers as

long as they work at construction/work sites that are managed and administered by business operators.⁴²⁾ There is a limitation, however, in the flexible interpretation by the courts. In fact, the current *Industrial Safety and Health Act* has contributed to the realization of only a part of the principle that a person generating risk is responsible for risk management, and may not protect all gig workers in different types of industries and jobs.

7. THE POSSIBILITY AND LIMITATION OF APPLICATION OF THE CIVIL LAW CONCEPTS OF EMPLOYERS' DUTY OF CARE⁴³⁾

Even if the status of being an “employee/worker” as defined under the *Labor Standards Act* and the *Labor Union Act* is denied, the protection under the civil law (usually, damage compensation but could exceptionally include prevention, i.e., refusal of work or demand for performance) could be applied for health and safety. According to precedents in Japan, the orderers' duty of care toward people who receive work orders may arise under a complete

contract/service agreement. The duty of care is a civil law obligation generally incidental to a contract established by precedent. Regarding precedent indications, Mishiba (2014)⁴⁴⁾ paraphrased the duty of care as a duty of (i) a “person who potentially has a practical influence (in particular, potential control and management)” on (ii) the “health and safety of a subject,” that assumes the presence of (iii) “the possibility of avoiding a consequence” (iv) based on the “foreseeability” of accidents and diseases, of (v) “implementing procedures or giving his/her best attention to avoid such a consequence.” Article 5 of the *Labor Contracts Act* enacted in 2007 clarified the duty of care in a labor-management relationship, but it goes even further than this. Even if there is no breach of a statutory duty, a violation of this duty of care might arise. Depending on the context of a case, a violation of guidelines not legally binding may constitute a violation of the duty of care.⁴⁵⁾ Its broad scope and contents are close to those of the UK's HSWA (*Health and Safety at Work etc. Act 1974*) as well as the Management of Health and Safety at

42) Following this judgment, Article 22 of this Act and eleven relevant ordinances have already been revised and amended (e.g., to require constructors to develop the measures in stages to be taken for protecting self-employed carpenters and others who are not in their employment but engage in work or access their construction sites, even without the state of being under the command and control of the constructors). For details, refer to “Concerning the Enforcement of the Ministerial Order Partially Amending the Ordinance on Industrial Safety and Health, etc.” Labour Standards Notice No. 0415 Article 1, dated April 15, 2022. In addition, the Committee to Review the Health and Safety Measures for Sole Proprietors and Other Individual Business Operators has held meetings since May 2022. Its agenda includes the necessity of more strict regulations for protecting self-employed carpenters and others, how to regulate digital platforms, and rules necessary for assuring the health of sole proprietors. The author (Mishiba) is a member of the Committee and reported on the UK and Australian legal systems.

43) As mentioned in Section 1, in Japan, this concept is commonly called the “duty of ‘safety’ consideration,” but it also covers mental and physical health issues.

44) For details, see Mishiba (2014); Mishiba (2017).

45) The Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan issued a notice under the joint signatures of relevant administrative bodies to raise awareness about road safety among food delivery service platforms and delivery staff (Safety Division Chief, Ministry of Health, Labour and Welfare “Prevention of a traffic accident in food delivery using the bicycle and motorized bicycle.” Issued October 26, 2020. Safety Division Notice 1026. No.2, Attachment). It is not legally binding but might be used as a reference by the judiciary to examine the detail of a duty of care.

Work Regulations 1999, general duty clauses specified by laws related to the industrial safety and health including in those European countries, and Canada's Part II, Canada Labour Code of 1985.

A leading case of the Supreme Court concerning the duty of care is the *Japan Ground Self-Defense Force Hachinohe Vehicle Maintenance Factory Case* (Supreme Court of Japan Third Petty Bench decision, February 25, 1975, Supreme Court Reports, Vol. 29, No.2, p.143). In this case, a Self-Defense Force official was run over and killed by a large vehicle driven by a peer, and the bereaved family sued the Government for compensation. The Supreme Court ruled that "between the parties who are involved in a social contact with each other following certain legal relations, the duty of care should be commonly recognized as an obligation one party owes to the other, or the parties owe to each other in good faith, that is ancillary to such legal relations." That means even if there is no employment relationship, the parties with some social contact between them may be bound to the duty of care under the principle of good faith. Following this judgment, decisions were made that a principal contractor owed the duty of care to its subcontractors without an employment relationship (a representative case is *Mitsubishi Heavy Industries Kobe Shipyard Case (Hearing Impairment)*; Supreme Court of Japan First Petty Bench decision, April 11, 1991, Supreme Court Reports, No.162, 295).

Therefore, when an incident occurs, caused by work materials (such as raw

materials, means to work, etc.) supplied by a platform business to its gig workers, or when an orderer's dangerous instructions (such as requesting transportation of excessively heavy goods or speeding up delivery) result in a traffic accident, the platform may be liable to damages due to its failure of performing its duty of care, given that the party enters into a special social contact relationship with the other. This, however, does not apply unconditionally. To impose the duty of care on those other than the employer, there must be "a special social contact relationship." Moreover, civil liability for damages requires the failure to perform the duty of care, that is, a reason adequate to make the party liable (fault) and negligence. This would require, therefore, a relationship between the platform and the gig worker such that the platform can establish, control, and manage work conditions with high accident rates or command authority over the worker, which would allow the risks of work-related accidents (damages) to be easier to predict and control. In addition, even if the failure to perform the duty was recognized, claims for prevention, such as demanding performance of the duty, are not accepted in most cases.⁴⁶⁾

8. A LABOR-RELATED LAW: THE HOME WORK ACT (ACT NO. 60 O/F 1970)⁴⁷⁾

This law aims to protect industrial home workers (non-employees) who usually engage in material processing. In Japan, the *Factory Act*, which came into force in

46) For example, *Takashimaya Kosakusho Co., Ltd. Case*, Osaka District Court, November 28, 1990. Labor Economy Court Precedent Preliminary Report. No.1413, p.3.

47) In this section, the authors referred to Hashimoto (2009), Hamaguchi (2020), and Kitaoka (2022).

1956 and aimed to protect people working at factories (especially minors and women), was a predecessor of the *Labor Standards Act* (Act No. 49 of 1947). A system was later developed where independent self-employed workers, according to a legal framework, perform cottage labor (homework) for factory owners to avoid the application of this law and compensation for workers' injuries or diseases. This system has remained to date. In around 1958, deadly accidents occurred where homeworkers who had glued the soles of wedge mules, which were in fashion at that time, in a closed space died due to the exposure to benzene contained in rubber adhesive.

Based on these circumstances, the *Home Work Act* likens the relationship between homeworkers and businesses who outsource jobs to that between labor and management. In other words, although homeworkers were excluded from the subjects of the *Factory Act*, the necessity of social protection for them was recognized from economic, health, and safety aspects and the *Home Work Act* was established.

Accordingly, this law aims to extensively improve the working conditions of homeworkers by, for example, requiring persons who outsource work to prepare a slip that clarifies details of outsourced tasks, deadline/delivery date, wages, payment due date, and other conditions so that clients themselves and third parties (supervisory authority, etc.) can check the appropriateness of these conditions. Worthy of special note is Article 4, which is only an efforts clause but aims to dissuade the clients from asking homeworkers to work long hours.

The circumstances of its enactment are similar to those surrounding the gig economy

in a sense (business operators try to evade their responsibility as an employer), and some protection measures prescribed by this law may be effective also in ensuring the health and safety of gig workers. In specific, the viewpoint of "extensively improving working conditions" will support psychological and physical health measures, which are regarded as of major importance by recent occupational health and safety laws.

For general health and safety issues, Paragraph 1 of Article 17 of this Act requires businesses who outsource jobs to take hazard prevention measures when they provide or supply machines and tools, raw materials, and other materials to homeworkers. Paragraph 2 of the same article specifies the obligations of homeworkers to "take" measures to prevent hazards due to machines tools and raw materials, as well as gas, steam, and dust. Paragraph 3 of the same article specifies the obligations of a homemaker's relatives residing together who are used by the homemaker as "assistants" to "perform" hazard prevention measures under Paragraph 2. Paragraph 2 is considered to impose on homeworkers obligations to protect the health and safety not just of themselves but also of their "assistants."

This law assumes workers work from home, and in the course of its enactment, the necessity of privacy protection was called for. The law thus focused mainly on supporting homework(ers) and adopted an approach to minimize restrictions. These circumstances may lead to a difference from the *Industrial Safety and Health Act*. For example, the *Industrial Safety and Health Act* has provisions the *Home Work Act* does not have, that require a person obliged to take measures (such as a business

operator) to make the subjects of protection (such as employees) adhere to “Dos” (such as having the worker wear personal protective equipment under Paragraph 1 of Article 327 of the Ordinance on Industrial Safety and Health) and “Don’ts” (such as prohibiting workers from entering the dangerous area under Article 245 of the same Ordinance).⁴⁸⁾

Major executive authorities of the *Home Work Act* are Chiefs of the Labour Standards Inspection Office and Labour Standards Inspectors (Article 29) and in the event of non-compliance with Paragraph 1 or 2 of Article 17 concerning general health and safety matters, they can order the non-compliant person (orderer or homemaker) to stop issuing or accepting contract and/or using machines, tools, raw materials, etc. (Article 18). In violation of Article 17 concerning general health and safety matters or Article 18 concerning administrative dispositions, a penal provision (fine) will apply (Article 35).

The *Home Work Act* with these provisions may not suit modern gig workers who usually engage in data processing, system construction, or similar tasks. However, there is an opinion that legal measures should be taken in reference to the *Home Work Act*.⁴⁹⁾ In particular, it is worth learning the approach of this law to make a person, who outsources work, control risks generated by the person him/herself and to require both the client and contractor to take necessary health and safety measures. Revising this law for gig jobs may be possible.

It is, therefore, difficult to protect the

health and safety of modern gig workers only with the current version of labor and labor-related laws and regulations.

The following sections will consider the feasibility of ensuring health and safety protection under economic laws. The Japanese *Industrial Safety and Health Act* actively addresses workers’ psychosocial stress such as by developing a new stress test system⁵⁰⁾ (Article 66-10). In this regard, workers’ working and economic conditions could be general issues at least in the context of the *Industrial Safety and Health Act*.

9. ECONOMIC LAWS AND THE HEALTH AND SAFETY OF PLATFORM MEDIATED GIG WORK

A. *Act against Delay in Payment of Subcontract Proceeds, etc. to Subcontractors (Act No. 120 of 1956)*

This law targets people (parent enterprises) who are, for a particular transaction, a party involved in the transaction themselves (contracting for work from a client) and entrust a subcontractor to all or a part of their duties. It aims to prevent parent enterprises from abusing a dominant bargaining position as an orderer to the subcontractor (sole proprietor or legal entity whose capital is less than that of the parent enterprise). Transactions to be regulated under this law are: the manufacture, repair, processing, etc., of goods and consignment of these processes (Paragraphs 1 and 2 of Article 2); consignment where the parent enterprise engaging in the creation, provision, or use

48) Kitaoka (2022).

49) Emeritus Prof. Sugeno proposes the introduction of a scheme which ensures the minimum wage under the *Home Work Act* also for freelance workers (Keidanren 2019).

50) See Mishiba (2021).

of the information-based product including software, video content, and different designs entrusts the subcontractor all or part of their duties (Paragraph 3 of the same); service contract where the parent enterprise entrusts the subcontractor all or part of the provision of a service the parent enterprise is engaging in (Paragraph 4 of the same). Under its provisions, these parent enterprises are obligated to deliver documents containing the details of work of the agreement (Article 3) and to fix the due date of payment of the proceeds of the subcontracted work (Paragraph 2 of Article 2) and are prohibited from refusing to receive the work from a subcontractor or return the goods once received without adequate reasons (Items (i) and (iv) of Paragraph 1 of Article 4), delay the payment or reduce the amount of the proceeds of the subcontracted work (Items (ii) and (iii) of Paragraph 1 of Article 4), and retaliate against a subcontractor because the subcontractor informed the Fair Trade Commission or other administrative organs of any of these acts (Item (vii) of Paragraph 1 of Article 4). The law has provisions applicable in case of a violation of the above provisions, such as recommendation or collection of reports by the relevant authority and sanctions in case of failure to meet these requirements. The penal provisions, however, have not applied in general (Kanai, Kawahama, and Sensui 2018, 363), and successive illegal acts have taken place; thus, the Fair Trade Commission started to publish a list of companies the Commission gave notification of a need for improvement.⁵¹⁾

Gig workers could be protected under this

law as long as they are engaged in business specified in the law but the scope is limited. In addition, the law does not have a provision concerning general health and safety protection, such as a requirement for occupational risk assessment on parent enterprises. As a natural result, the law does not work for securing a transaction itself between a parent enterprise and a subcontractor.

B. Act on Prohibition of Private Monopolization and Maintenance of Fair Trade (Act No. 54 of 1947)

In principle, this law intends to regulate any act that practically contributes or may contribute to impeding or restraining fair competition, falling under any of the following: (i) private monopolization, (ii) unreasonable restraint of trade, and (iii) unfair trade practices. The purpose of this law is such as to promote fair competition and the wholesome development of business activities and secure the interests of general consumers. Case (i) means an act such that an existing enterprise, in conspiracy with other enterprises, “excludes” new or other enterprises by, for example, impeding their entry into the market, or “controls” them and hinders their autonomous decision-making process by placing them under its umbrella (Paragraph 5 of Article 2). Case (ii) means an act such that existing enterprises form a cartel or use other means to fix the transaction price (for example, bid-rigging). Case (iii) means an act such that an existing enterprise refuses or causes another enterprise to refuse to supply to a certain enterprise with goods, or unjustly

51) Japan Fair Trade Commission website: <https://www.jftc.go.jp/shitauke/shitaukekankoku/index.html>, accessed February 11, 2022.

fix responsibility for or inflicts a loss on a certain enterprise by making use of its superior bargaining position over the counterpart such as a continuous business relationship (Paragraph 9 of Article 2). The ways to secure the implementation of regulations (i) and (ii) include an order by the Fair Trade Commission to cease and desist a relevant act of violation (the Cease and Desist Order; Article 7), and to pay to the national treasury a surcharge of an amount as an administrative penalty (Paragraph 2 of Article 7-2), and a criminal penalty (Item (i) of Paragraph 1 of Article 89). The ways to secure the implementation of the regulation (iii) include the Cease and Desist Order (Article 7).

The Fair Trade Commission has also published “The Policy on the Franchise System under the *Antimonopoly Act* (June 23, 2011)”⁵²⁾ and has conducted research on the current situation of the convenience store industry in an attempt to protect franchisees (member stores) that had not been covered under the *Labor Contracts Act*.

Hence, this act may apply to self-employed gig workers. If applied, however, it would directly modify the principle of a free economy; thus, this law tends to be interpreted and applied very carefully.⁵³⁾ The scope of the provisions governing the abuse of a superior bargaining position, whose applicability is most frequently examined, is limited. In

reality, these provisions have been applied in a controlled manner and so it cannot be said that they are flexibly and individually applicable to settle various disputes. Moreover, the general obligations of business operators to ensure health and safety are not governed by this act.

C. Act on Improving Transparency and Fairness of Digital Platforms (Act No. 38 of 2020)

In the economic and industrial field, the *Act on Improving Transparency and Fairness of Digital Platforms* (TFDPA) was established (promulgated on June 3, 2020) and enforced in 2021. This law well represents the soft-law nature of Japanese laws.

The Act targets the digital platform providers and aims to control (not forbid) certain of their behaviors such as, by using their superior bargaining position, imposing unfair transaction conditions to a counterparty to transactions, and unilaterally changing an agreement once concluded. On the other hand, the law specifies that the involvement of the state must be kept to the minimum necessary (Article 3). This law adopts a mechanism (called “co-regulation”) whereby the law forms a broad framework of regulations and encourages designated digital platform providers to voluntarily take measures to ensure transparency and fairness in transactions.

52) The Commission says as follows: “Under the franchise system, the member is integrated into the system of the head office, including the system of comprehensive guidance. It is especially important, therefore, that a party contemplating becoming a member makes the proper judgment before deciding to participate. It is desirable that the head office discloses sufficient information to a party contemplating becoming a member when the member is invited to participate in the franchise. In addition, the business transactions between the head office and the member after the franchise agreement has been signed should not cause a disadvantage to the member unilaterally nor should it place unjust restrictions on the member.”

53) Japan Fair Trade Commission website: <https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyokijun/gyouseishidou.html>, accessed February 11, 2022.

Specifically, among digital platform providers with a specific business category and scale, this law targets only those designated by the administrative body (designated digital platform providers). Its basic regulation policy is to require those subject to the law to submit annual self-evaluation reports about measures taken, following which the administrative authority will review the business status of the platforms based on their submitted reports and publish the results. Basic measures required to be taken by the designated digital platform providers include the disclosure of transaction conditions and the establishment of systems and procedures necessary to ensure fair transactions and handle complaints.

In April 2021, five companies including Amazon Japan G.K., Rakuten Group, Inc., and Yahoo Japan Corporation became designated digital platform providers.

Although this Act may not be commonly thought of as a law to protect gig workers, it is significant that some restrictions have now been placed on digital platforms. Future amendments could contribute to the broader protection of gig workers using digital platforms.

D. Small and Medium-Sized Enterprise

*Cooperatives Act (Act No. 181 of 1947)*⁵⁴⁾

The purpose of this act is to provide for the organizations (each small- and medium-sized enterprise cooperative and the federation of small- and medium-sized business associations) necessary for persons engaged in a small- and medium-sized commercial business, industrial business, mining business, transport business, service business or any other business and other workers (both of these types of member are cooperative members), and to achieve an improvement in their economic status. Small- and medium-sized enterprise cooperatives (hereinafter referred to as the “cooperatives”) are categorized into five groups based on the member’s business types and other factors (Article 3),⁵⁵⁾ but must be a juridical person (Article 4), and the member is able to join or withdraw from the cooperative voluntarily (Article 5). The member has equal voting rights and the cooperative has the purpose of serving its members through its activities (Article 5). A cooperative consisting of members whose amount of capital and number of employees do not exceed the specified values will be exempted from the application of the *Act on Prohibition of Private Monopolization and Maintenance of Fair Trade* (Article 7). The

54) In 2020, a legislation introduced by a Diet member, the *Worker Cooperatives Act* (Act No. 78 of 2020), was established. It aims to protect workers who are actively engaged in public services (such as visiting care, after-school childcare, self-reliance support for unemployed youth) as laborers. The act will be enforced on October 1, 2022, except for some provisions. This is a part of the process to create a legal system for the consumers’ co-operative that was originally founded by Robert Owen in the UK and has been developed uniquely in Japan. This act takes over the *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act* in many parts, but its most characteristic point is that the act defines the cooperative member is an individual and aims to protect the member as laborer in light of the relationship with the worker cooperative (i.e., acknowledging the legal status of the individual as a person who is a member of management and a laborer at the same time). Although this act does not have enough compelling force, it might be useful for some types of gig jobs in the future.

55) A worker’s collective is one of the groups where a worker or other member starts and runs business by providing one’s own capital and also provides labor.

main activities conducted by the cooperative include joint activities related to the business of members, loaning of business funds, and the conclusion of collective agreements with clients to improve the economic status of members (Paragraph 1 of Article 9-2, emphasis added).

Worthy of special note is that, under this Act, counterparties on transactions with the cooperative and member have an obligation to negotiate in good faith for the conclusion of collective agreements by the cooperatives. Paragraph 12 of Article 9-2 specifies that an enterprise (excluding small-scale enterprises) that has a business relationship with a cooperative or a member is to start negotiations with sincerity when the representative person of the cooperative or the member states an intention to start negotiations to conclude a collective agreement on the trade terms and conditions. This act has no sanctions in this regard, but a collective agreement is valid directly for members. In the case that the conditions of an agreement are inconsistent with the terms of the collective agreement, only these inconsistent terms would be corrected pursuant to the collective agreement. When the parties concerned do not reach an agreement through the negotiations for concluding a collective agreement or the interpretation and application of the collective agreement, either of them may file a request for mediation or conciliation with an administrative authority (who is usually a competent authority governing the cooperative operation; if there is no competent authority, then it is the Small and Medium Enterprise Agency) (Article 9-2-2).

Importantly, the Federation of Small Business Associations (FSBA), which governs each cooperative, may make proposals on the

particulars concerning small- and medium-sized enterprises directly to the Diet, a council of a local government, or an administrative authority (Articles 74 and 75). The provisions aim to secure the political influence of small- and medium-sized business associations through the FSBA.

As shown above, this act intends to enable small and medium-sized business operators, who are generally economically weak, to organize trade associations or guilds, enhance bargaining power against clients and economic power, and promote mutual assistance (note that Paragraph 3, Article 5 of this act requires political neutrality). The small- and medium-sized enterprise cooperative under this law is both a profit-making corporation and nonprofit corporation, and thus is theoretically regarded as an intermediate corporation (NFSBA 2016, 10). Examples of cooperatives under this law include the Federation of Akabou Light Vehicle Transportation Cooperatives, which is organized by sole proprietors engaging in the transportation business under the same brand, and the Soka Senbei Cooperative which is organized by local manufacturers of rice crackers. This law has been applied in few cases (there have been no cases in which a party filed a request for mediation in negotiations with its client) and has not been focused on in the labor field in Japan, but it may be useful for gig workers. If gig workers set up a cooperative, they would be able to conduct collective bargaining under legal protection for improving working conditions and occupational health and safety based on the characteristics of each occupational type.

This Act, however, has the following problems for practical use.

First, the law is not compulsory as

compared with the provisions of the *Labor Union Act* in terms of restricting unfair labor practices (for example, employers cannot refuse to bargain collectively and must not treat any cooperative member in a disadvantageous manner). The administrative body does not have the authority to give a relief order to correct an illegal condition. Therefore, even for an important problem such as health and safety, there are no countermeasures available when a platform or an orderer refuses to engage in collective bargaining with the cooperative.

Second, there are no guarantees for gig workers such as the right to strike or take part in other collective activities, and they have no exemption from civil liability or indemnity from prosecution for reasonable cooperative operations, which are guaranteed for labor unions by the Constitution or the *Labor Union Act* (Paragraph 2 of Article 1 and Article 8), respectively. If a cooperative makes a protest or takes disputing action, it would have civil liabilities including that the cooperative would become liable to compensate damages to an orderer or the platform would be able to terminate a contract because of the breach of the contract. Moreover, the cooperative would be subject to criminal punishment depending on the method/mode of its acts, such as forcible/fraudulent obstruction of business (Articles 233 and 234) or breaking into a residence (Article 130). Therefore, if the cooperative holds collective bargaining with the platform or orderer and the parties are at

an impasse, the cooperative does not have any effective solutions.

Third, if the platform's office or the address of a company that operates the platform is located abroad, the practical problem of where they will engage in bargaining may arise (but this problem may arise in labor unions as well).

We should address a number of challenges to using the *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act* for gig workers to realize that important working conditions such as health and safety are correctly ensured; however, since there are various gig jobs such as transportation and software development, the industry type, job type, region, and other factors should be considered in collective bargaining to ensure feasible health and safety. The government should commit to providing information and collecting data about the best practice and notices by publishing guidelines,⁵⁶⁾ and establishing the minimum requirements, if necessary.

Moreover, considering the income insecurity and the current expanding scope of health and safety regulations, it is desirable that the government includes the following matters in the subjects of collective bargaining between a gig workers' cooperative and a client: clarifying contract terms, determining proper remuneration and securing payment, providing social security (for illness, aging, unemployment, etc.), supporting career development, guaranteeing pay during leave

56) The Ministry of Health, Labour and Welfare has already issued the Guidelines for the Appropriate Introduction and Implementation of Off-Site Work Using Information and Communications Technology on February 22, 2018, and the Occupational Health Guideline for VDT Work (Labour Standards Notification No.0405001) on April 5, 2002. The National Institute of Occupational Safety and Health, a comprehensive research institute for occupational safety and health in Japan, has also conducted research on occupational risk during teleworking, etc. However, the purpose of both of them is to provide the protection only for employees.

for childbirth, childcare, and nursing care, preventing harassment, covering liability for damage caused to a third party and securing dispute resolution measures (when a platform is based overseas).^{57, 58)}

10. SUGGESTIONS FROM OCCUPATIONAL HEALTH

This section presents the findings from a review of occupational health literature concerning risks inherent to gig work and control measures, as reference materials to be considered for theories of legal interpretation and bargaining between relevant parties about the duty of care, as well as for future legislative processes.

In Japan, no research has been conducted on the health management and occupational health and safety of gig workers. In other countries, a few studies have been published on gig workers' health and safety. A study in the U.S. warned that the health and safety risk has been increasing because many gig workers use their own cars for work or work at home, which invalidates the existing protection against the known occupational risk factors (Tran and Sokas 2017). In addition, Bajwa et al. (2018) gave the following three categories in examining the factors influencing the health of gig workers: a) hazards inherent to the work (occupational vulnerabilities), b) poor protection (precarity), and c) hazards

arising from the use of platforms (platform-based vulnerabilities). Factors for category a) include the increase in the risk of traffic accidents for drivers and musculoskeletal injury due to prolonged typing and other repetitive movements. Factors for category b) include the necessity to prepare tools and equipment through one's own efforts as well as the limited opportunity for training and career development. The above two categories are applicable also for other jobs, but category c) is unique to gig work. In using a platform, for example, the feeling of loneliness among workers who have no personal relationship in the platform, discriminatory treatment due to uncontrollable factors, and stress due to the income decrease have been observed.

A German researcher's study of crowd workers in Germany (using the Somatic Symptom Scale-8; SSS-8) showed a significant increase in the number of physical conditions among crowd workers compared to general workers (Schlicher et al. 2021). A study in the US examined the piecework system (the amount of pay is directly linked with the volume of products produced or services delivered by workers) of the gig economy and indicated that such a system is a risk factor for health (Davis and Hoyt 2020). This study analyzed the results of a cohort study (questionnaire survey of gig workers and comparison of outcomes) conducted

57) See JILPT (2011).

58) Note that JTUC Research Institute for Advancement of Living Standards (2018) examines the framework to protect "workers (not employees)," stating, "because in many cases, the conventional theory of including workers in a business organization is not applicable for people, especially crowd workers, if there is inequality of bargaining power in a relationship with the other party, a status of being a 'worker' under the *Labor Union Act* should be broadly applied for them" and "even if they are considered as self-employed workers, it should be accepted to conclude a collective agreement with similar effect as in a labor agreement and require the other party to do collective bargaining by applying the *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act*." Hamamura (2018, 12) holds a similar view.

by the Bureau of Labor Statistics (BLS). The questionnaire survey asked a question about the presence or absence of “health obstacles” (whether there is any health problem that may restrict the daily life or work life regardless of whether it is caused by work) and self-evaluation data was collected. It was a subjective scale, but annual and cumulative odds ratios of health obstacles were significantly higher among piece workers than wage and salary workers (95% CI: annual 1.75 (1.16, 2.62); cumulative 1.42 (1.03, 1.96)).

A paper indicated various influences of the COVID-19 pandemic on gig workers. Research conducted in Seattle in the US revealed that only 31% of app-based drivers were given appropriate masks and disinfectants from their companies (Beckman et al. 2021). A result of research analyzing the responses of an interview survey on gig workers during the COVID-19 pandemic showed that some gig workers accepted diverse dangerous jobs that entailed direct contact with other people, mainly caused by the mechanism of the algorithmic management (if workers maintain a high customer satisfaction rate, the system offers more opportunities to them) (Cameron, Thomason, and Conzon 2021). The research also revealed that some of the gig workers figured out a way to mitigate physical risks, while some of them could not accept the risks and temporarily stopped doing gig work.

Gig work is similar to teleworking in that computers and other digital devices are used and tasks are performed outside the sites of clients and platforms. Concerning the risks inherent in teleworking and the recommended controls, a joint technical brief was published recently by the WHO and ILO (2021). This article seemed to grasp the

immediate expansion of teleworking during the COVID-19 pandemic and adopted the approach of firstly securing teleworkers’ health and safety, but did not mention a controversial issue, the teleworkers’ status of being a “worker/employee.” This technical brief took into account an employment relationship in principle and used the term “employer” but did not use the term “employee” and rather used “worker.” Generally, this technical brief listed the advantages of teleworking (based on investigation results including job opportunities for individuals with chronic conditions, reduction of blood pressure, mitigation of the risks of developing depression, and increase of physical activities) and aimed to promote a proper teleworking arrangement. Assuming the difficulty of the health and safety management that could be taken in practice in the offices, the article also listed the following inherent occupational risks: (i) physical conditions due to prolonged computer use (musculoskeletal injury, eye strain), (ii) social isolation, (iii) cyberbullying and harassment, (iv) disorder of the daily rhythm, (v) too much or too little work, and (vi) increase of mental stress due to interruptions caused by family members, especially children.

Concerning the controlling measures, these papers, based on the difficulty of supervision and management by employers, highlight the importance of cooperation among workers and labor-management consultations (especially, consultations in the safety and health committee and with a representative in charge of safety and health). They also place importance on the following factors: periodic social communication (such as online meetings, etc.), flexible working schedule (such as introduction of flexitime, etc.),

avoidance of contact from employers during days off, clarification of work performance and the priority order of tasks, proper labor management using rules on work hours and disciplines (e.g., no drinking, no smoking, etc.), workplace risk assessment using online checklists, online education based on risk assessment results, response to overworked workers, positive feedback, promotion of exercises, and support by occupational health services. In addition, they recommend that employers provide workers with supplies necessary for work, including computer hardware and software, office furniture, and insurance including worker's compensation insurance and home contents insurance. They require that the government authorities monitor and analyze matters about occupational diseases and/or disorders. These statements are also suggestive for the gig economy. However, periodic social communication, proper labor management using work rules, online education, promotion of exercises, and other matters are founded on the employment relationship. It is, therefore, difficult to require those other than employers to realize these conditions.

11. CONCLUSION: THE NECESSARY LEGAL RESPONSE

This section concludes the article by drawing out its key points.

First of all, concerning the status of gig workers as “employees,” expanding the scope of the category of being “employees”

is difficult. We should apply labor-related laws properly to protect people falling under this category by flexibly interpreting these laws. Especially for important law-protected interests such as health and safety, efforts should be made to achieve protection under laws including the *Industrial Safety and Health Act*, the *Labor Standards Act*, and the *Labor Union Act* by flexibly interpreting the existing criteria. However, there are limitations to this approach. People who do not fall under this category but need to be protected in a similar manner to employees should be protected by applying, for example, the *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act* (See Section 9(D) above, i.e., a law for small- and medium-sized businesses to strengthen the solidarity, enhance bargaining power, and promote mutual assistance and political influence) and by revising the same act, the *Home Work Act* (See Section 8, i.e., a law to ensure the health and safety of industrial home workers who work at home under contracts from clients).

In principle, health and safety are to be managed by the assessment of different risks inherent (incidental) to work (risk management for health and safety within the scope of one's work). Therefore, (i) labor-management consultations, (ii) the utilization of industry health professionals,⁵⁹⁾ and (iii) investigation of common risks inherent to work (by industry and job), creation of guidelines, and other measures by the Government would be effective.

Since the *Industrial Safety and Health*

59) The Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan has established prefectural occupational health and safety support centers to offer free consultation services for workers and employers about occupational health. Mishiba (2020, 13) recommend the utilization of these centers partly because the Japanese Government is committed to promoting freelance work.

Act focuses on the prevention of industrial accidents rather than a legal systematization or consistency, it imposes obligations on not only employers who directly employ workers but other certain, various individuals. This law values a normative way of thinking about who should be liable for health and safety while adopting a practical way of thinking about who can fulfill health and safety obligations more easily and effectively.

The UK's HSWA, which has often been referred to by the Japanese Safety and Health Act, identifies targets (subjects who are bearers of obligations) in a broader manner including employers and risk generators (persons who have risk-related information and can control risk, such as those who control and manage work conditions), focusing comprehensively on health, safety, and welfare. The HSWA has general regulations with sanctions that require the targets to take reasonable and feasible measures to protect not only their employees but other persons who may be affected thereby (S.2 through S.7). In addition, a significant fine is specified for a breach of this law and is implemented accordingly. As mentioned in footnote 12, in Australia, S.19 of the harmonized *Work Health and Safety Acts* targets all persons who conduct a business or undertaking (PCBU), including an employer, and requires them to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety of workers engaged, or caused to be engaged by the person. The policy of these laws is similar to the concept that a person who generates risk or can control and manage risk must ensure the health and safety of the workers exposed to the risk.

Although the *Industrial Safety and Health Act* in Japan does not have radical

provisions as the UK and Australian laws do, the concept of civil responsibility for the employer's duty of care formed by judicial precedents in Japan plays a similar role as the provisions of these laws. In other words, this concept of the duty may contribute to the protection of self-employed workers and other non-employees by imposing obligations on those who are not employers for risks specified and not specified by laws. The original scope of this duty, however, is not as broad as that of the Australian *Work Health and Safety Acts*. In addition, the courts tend to consider the background of each case (individual circumstances and social background) comprehensively to determine a specific obligation and the presence or absence of the violation; therefore, even the text of the *Industrial Safety and Health Act* does not always directly represent the practical duty of care. Since this is a civil liability, an affected person needs to actively claim and verify a violation by a person obliged to take measures to the court, which indicates the passive nature of the act (adversary system and dispositive principle). Even if the claim is accepted, a remedy will be only the payment of damages. It is difficult to use this concept of duty to enable the demand for the performance of the duty and other preventive approaches.

The point in question is whether Uber and other platforms are risk generators because of their algorithmic management. It is reasonable that orderers and clients decide whether they conclude a new contract/service agreement with the other party according to the work performance of the other party. However, if algorithmic management is a strong factor causing a large number of ride-share drivers' traffic accidents or health damage under the

conditions that there is a contractor's economic dependency and a one-sided contract, the legislation discussed herein will be required. Mishiba considers that there could be a legal interpretation theory with a social policy approach to regard an individual as an "employee," even to a limited extent, until proper legislation is established. The co-author Kurashige has a different view on this point. Kitaoka (2022) emphasizes the need to control risks, especially for young and/or unskilled workers.

In an attempt to control (interpret flexibly) the concept of being an "employee" for gig workers, flexibly apply existing laws and regulations (the *Industrial Safety and Health Act* and the *Labor Union Act*, and those listed herein) to those not falling under the category of "employees," and protect gig workers with new legislation, the basic grounds are the economic dependency and accessoriness of contracts (a contractor must accept terms specified by a client or operation manager to conclude a contract). In addition, when considering the broader health and safety concept including mental health, the facts that clients and operation managers generate risk (liability for risk), control and manage gig workers' working conditions, and have a close

social contact relationship with a contractor may be additional grounds. In some cases, there may arise the obligation to protect contractors under civil and penal laws based on these backgrounds.⁶⁰⁾ Since these factors are often observed among platforms, they are to be those obliged to ensure health and safety in most cases.

Duties to be imposed on platforms are risk assessment, provision of assessment results to gig workers, and a sincere response to collective bargaining, while measures to be taken by the government include investigations of general risks associated with gig work and of ideal countermeasures and the provision of relevant information. In Japan, the government has taken initiative to promote freelance work; therefore, providing a sense of security is necessary by preparing a proper social safety net as a public policy, regardless of whether freelance workers fall under the category of "employees" or not. At present, financing systems (such as those offered by the Japan Finance Corporation), health check-up systems (for example, a community health system run by municipal governments, services of health insurance societies by industry, and specific lifestyle health check-ups and health guidance⁶¹⁾) are available for those who are

60) In Japan, Article 218 of the Penal Code specifies that when a person who is responsible for the care of a person of old age, a child, a person with a disability or illness, abandons or fails to provide the necessary care to them, the person is punished. The protection responsibility hereunder may be deemed to arise due to the presence of an antecedent action as well as an applicable law and contract (Tokyo High Court decision, May 11, 1970, Hanrei Times Co.,Ltd., No.252, 231). In a civil context, delivery obligation and at least between a creditor and a debtor, it is said that both parties are liable to protect the other party as duty of care (Schutzpflicht) not to cause death or bodily injury or infringement of property of the other party, in addition to contractual basic performance and concomitant duties (Okuda 1992, 18).

61) A scheme where, in accordance with the *Act on Assurance of Medical Care for Elderly People*, each medical insurer executes specific lifestyle health check-ups to find diabetes and other lifestyle-related illnesses for the insured aged 40 or over by measuring chest circumference, BMI, blood pressure, neutral fats, high-density lipoprotein (HDL) cholesterol, and other indicators, and gives specific health guidance for those with metabolic syndrome.

not employees. Startup support facilities called “Incubation Centers” have also been founded that are run by public organizations providing entrepreneurs with a workspace and access to expert advisors.⁶²⁾ However, according to JILPT (2019), there is an increasing need among freelancers for unemployment insurance and worker’s compensation insurance. At least, it is necessary to expand the scope of coverage of worker’s compensation insurance including compensation for commuting injuries (the special insurance coverage scheme). Demands for occupational health services such as health care consultation seem not to be developing. That is partly because such consultation does not always result in a solution. Hence, the promotion of collective bargaining is required using such as the *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act*.⁶³⁾ For example, it is necessary to establish a scheme as follows: if cooperatives that are protected under this law assign industrial physicians to conduct interviews with cooperative members (gig workers) when the physicians deem it necessary to do so, cooperatives can approach platforms or clients to improve the working conditions of the members in question.

Furthermore, in the modern labor-related law context, the structure of conflict between labor and management has been transformed into a conflict between artificial intelligence (AI) and human intelligence, or between legal restrictions and human society and interdisciplinarity of academic fields. The problem is how to provide values differentiating

from what AI provides and how to harmonize legal restrictions with human society and use them effectively. More specifically, we should find a way to realize dialogue and cooperation between the parties concerned for problem solving, by using applicable laws and regulations. This challenge is highlighted in the gig economy. The gig economy has certainly created new styles of work. None of the Japanese laws have addressed issues in the gig economy sufficiently; however, different laws with different principles exist in order to combat labor issues and monitor behaviors of business owners with the help of group dynamics (such as worker and customer trust in business owners). As a result of monitoring, if the legislative body decides there is a lack of support, a more advanced statutory approach will be developed. In terms of versatility and flexibility, labor laws in Japan may, to some extent, serve as a useful reference in a global context.

REFERENCES

- Bajwa, Uttam, Denise Gastaldo, Erica Di Ruggiero, and Lilian Knorr. 2018. “The Health of Workers in the Global Gig Economy.” *Globalization and Health* 14(1), no. 124. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>.
- Beckman, Kerry L., Lily M. Monsey, Megan M. Archer, Nicole A. Errett, Ann Bostrom, and Marissa G. Baker. 2021. “Health and Safety Risk Perceptions and Needs of App-Based Drivers during COVID-19.” *American Journal of Industrial Medicine* 64(11): 941–951. <https://doi.org/10.1002/ajim.23295>.
- Cameron, Lindsey D., Bobbi Thomason, and Vanessa M. Conzon. 2021. “Risky Business: Gig Workers

62) A good example is an incubation center run by Tokyo Metropolitan Small and Medium Enterprise Support Center (https://www.tokyo-sogyo-net.metro.tokyo.lg.jp/incu_office/kosha/).

63) Mishiba (2020, 7) stated that statutory restrictions are required on any contract that interferes with collective bargaining by freelancers.

- and the Navigation of Ideal Worker Expectations during the COVID-19 Pandemic.” *Journal of Applied Psychology* 106(12): 1821–1833. <https://doi.org/10.1037/apl0000993>.
- Davis, Mary. E., and Eric Hoyt. 2020. “A Longitudinal Study of Piece Rate and Health: Evidence and Implications for Workers in the US Gig Economy.” *Public Health* 180: 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2019.10.021>.
- Hamaguchi, Keiichiro. 2020. “Current Status and Issues Regarding Employment-Like Work Styles.” *Collection of Japan Finance Corporation Essays* 47: 41–58. https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/ronbun2005_03.pdf.
- Hamamura, Akira. 2018. “Platform Economy and Labor Law Issues.” *Labor Survey* 577: 4–12. <https://www.rochokyo.gr.jp/articles/1808.pdf>.
- Hashimoto, Yoko. 2009. “Why Is the Home Labor Act Only for Home Work?.” *Japanese Journal of Labor Studies* no. 585: 34–37. <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2009/04/pdf/034-037.pdf>.
- Hashimoto, Yoko. 2021. *Basic Concepts of Workers: Judgment Factors and Methods of Being a Worker*. Tokyo: Koubundou.
- Ishizaki, Yukiko. 2021. “Labor Law Issues Related to Employment-Type Telework.” *Quarterly Labor Law* no. 274: 14–27.
- JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training). 2011. “Fact-Finding Survey Regarding Various Employment Forms: Business Establishment Survey/Employee Survey.” *JILPT Survey Series* no. 86, July 2011. <https://www.jil.go.jp/institute/research/2011/documents/086.pdf>.
- JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training). 2019. “The Actual Employment Situation of ‘Independent Self-Employed Workers’.” *JILPT Survey Series* no. 187, March 2019. <https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/documents/187.pdf>.
- Johnstone, Richard. 2019. “Regulating Work Health and Safety in Multilateral Business Arrangements.” *Australian Journal of Labour Law* 32(1): 41–61. <https://eprints.qut.edu.au/197328/>.
- Johnstone, Richard, and Michael Tooma. 2022. *Work Health and Safety Regulation in Australia*. Sydney: Federation Press.
- JTUC Research Institute for Advancement of Living Standards. 2018. “Diversification of Work Styles and Legal Protection: Actual Employment Situation of Individual Contract Workers and Crowdworkers.” Research Report by the Study Group on Current Status and Issues of “Ambiguous Employment Relationships,” *Data Information Opinion (DIO)*, Japan Trade Union Confederation Research Institute Report no. 335: 24–28. <https://www.rengo-soken.or.jp/work/2017/12/011305.html>.
- Kamata, Koichi. 2019. “Legal Issues Surrounding Work Styles That Do Not Depend on Employment.” *Japanese Journal of Labor Studies* no. 706: 4–16. <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2019/05/pdf/004-016.pdf>.
- Kamata, Koichi. 2020. “Legal Issues Surrounding Employment-Like Working Styles: Disguised Employment and Dependent Self-Employment.” *Japan Labor Issues* 4(22): 3–22. <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2020/022-00.pdf>.
- Kamata, Koichi, Norikazu Ashino, Ryo Hosokawa, Masaaki Iwanaga, Satoshi Hasegawa, Shino Naito, and Ken Yamazaki. 2021. “Trends in Labor Policy in Foreign Countries Regarding Employment-Like Work Styles: Surveys in Germany, France, United Kingdom, and the United States.” *Labour Policy Research Report* no. 207. Tokyo: JILPT. <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/documents/0207.pdf>.
- Kanai, Takaji, Noboru Kawahama, and Fumio Sensui, eds. 2018. *Antimonopoly Act*, 6th ed. Tokyo: Koubundou.
- Kasagi, Eri. 2019. “Labor Law and Social Security Law.” *Quarterly Jurist* 28: 21–27.
- Kawaguchi, Miki. 2012. *Reconstruction of the Worker Concept*. Osaka: Kansai University Press.
- Keidanren. 2019. “Professor Emeritus Kazuo Sugeno of the University of Tokyo Speaks on the ‘Future of Labor Law’.” *Weekly Keidanren Times*, no. 3411, June 13, 2019. https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2019/0613_05.html.
- Kezuka, Katsutoshi. 2017. “Crowd-Work Labor Law Issues.” *Quarterly Labor Law* 259: 53–66.
- Kitaoka, Daisuke. 2022. “Employment-Like Work Styles and the Industrial Safety and Health Act.” A Short Report for the 139th Symposium of Japan Labor Law Association (October 29-30, 2022). Unpublished handout note, Feb 16, 2022.
- Labor Management Relations Law Study Group. 2011. *Regarding Criteria for ‘Workers’ in the Labor Union Act*. A Report Prepared by the Labor Management Relations Law Study Group. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001juuf-att/2r9852000001jx2l.pdf>.
- Labor Standards Law Study Group. 1985. *Regarding Criteria for ‘Workers’ in the Labor Standards*

- Act*. A Report Prepared by the Labor Standards Law Study Group. <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>.
- Mishiba, Takenori. 2014. "Significance and Scope of Obligations for Safety Considerations." In *Issues in Labor Law*, 4th ed., edited by Michio Tsuchida, and Ryuichi Yamakawa, 128–130. Tokyo: Yuhikaku.
- Mishiba, Takenori. 2017. "Obligations for Employer Health and Safety Considerations." In *Regeneration of Labor Law 3: Issues in Working Conditions Theory*, edited by Hiroshi Karatsu, Kenji Arita, and Keiko Ogata, 273–296. Tokyo: Nippon Hyoronsha.
- Mishiba, Takenori. 2020. "Essay on Safety and Health Law Policy for Side Job Workers and Freelancers." *Labor Law Research Bulletin* 71(21): 4–31.
- Mishiba, Takenori. 2021. "The Background and Current State of Implementing a Legal System for Stress Checks in Japan." *Industrial Health* 60(2): 183–195. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0090>.
- Mishiba, Takenori. 2022. "Workplace Mental Health Law: Perspectives Based on a Comparative Analysis of Legislation in Seven Countries." *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 38(1): 53–86. <https://doi.org/10.54648/ijcl2022003>.
- Mishiba et al. 2022. *Survey from Legal Perspective for the Amendment of the Industrial Safety and Health Act: FY2021 Report*. Health and Labor Sciences Research Grant (Occupational Safety and Health Research Program, principal investigator: Takenori Mishiba). Ministry of Health, Labour and Welfare. <https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/158893>.
- Murata, Hiromi. 2020. "Social Issues of the Gig Economy that Blends into Society." *Recruit Works Institute: Staff Members' Bird's-Eye View*, vol. 4, December 16, 2020. <https://www.works-i.com/column/works04/detail033.html>.
- National Federation of Small Business Associations (NFSBA). 2016. *Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act: Article-by-Article Commentary*, 2nd rev. ed. Tokyo: Daiichi Hoki.
- Okuda, Masamichi. 1992. *Introduction to Law of Obligations*. Expanded ed. Tokyo: Yuyusha.
- Ouchi, Shinya. 2021. "Discussing Telework: Technological Innovation and Social Value." *Quarterly Labor Law* 274: 2–13.
- Schlicher, Katharina D., Julian Schulte, Mareike Reimann, and Günter W. Maier. 2021. "Flexible, Self-Determined... and Unhealthy? An Empirical Study on Somatic Health among Crowdworkers." *Frontiers in Psychology* 12: 724966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724966>.
- Selwyn, Norman and Rachel Moore. 2015. *The Law of Health and Safety at Work*. London: Wolters Kluwer.
- Suzuki, Toshiharu. 2017. "Current Status and Legal Challenges of Crowdwork in France." *Quarterly Labor Law* 259: 88–97.
- Toki, Masahito. 2020. *Possibility and Limit of Labor Law Regulation beyond Boundary of Legal Entity: A Comparative Study of Individual Labor Law in Germany, US and Japan*. Tokyo: Yuhikaku.
- Tran, Molly and Rosemary K. Sokas. 2017. "The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59(4): e63–e66. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000977>.
- WHO (World Health Organization) and ILO (International Labour Organization). 2021. *Healthy and Safe Telework: Technical Brief*. Geneva: WHO & ILO.
- Yamamoto, Yota. 2021. "Fourth Industrial Revolution and Labor Law Policy: Issues of Japanese Law from the Perspective of German Law Trends regarding 'Labor 4.0'." *Labour Policy Research Report* no. 209. Tokyo: JILPT. <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2021/documents/0209.pdf>.

ACKNOWLEDGMENTS

We are deeply indebted to Prof. Richard Johnstone whose advice significantly contributed to improving this article. We are also thankful to Prof. Koichi Kamata for his valuable suggestions.

CONFLICT OF INTEREST STATEMENT

No conflict of interest to disclose.

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—

State of legal protection for gig worker health and safety: Status in Japan and prospects

Co、近畿大学 法学部 教授 **三柴 丈典**

Co, Professor, Faculty of Law, Kindai University
Takenori Mishiba

Co、KKM 法律事務所 代表弁護士 **倉重 公太郎**

Co, Representative Attorney, KKM Law Office
Kotaro Kurashige

東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学 客員研究員 **中澤 祥子**

Visiting Researcher/Occupational Physician, Basic Clinical Science and Public Health, Department Preventive Medicine,
Tokai University School Medicine
Shoko Nakazawa

* 三柴と倉重は、本稿に均等に貢献し、掲載順は不同である。

本稿のうち、法学的な検討部分は、倉重の作成した素案を三柴が再構成し、substantial な加筆修正を行った。よって、両者の見解を反映している。ギグワーカーの労働者性、彼らへの中小企業等協同組合法の適用の着想は主に倉重、理論構築は主に三柴、日本法の特徴、ギグワーカーへの安全衛生の確保に関する着想と理論構築は主に三柴が担った。ギグワーカーに関するデータの調査、産業衛生学に関する文献レビューは、JILPTの「独立自営業者」の就業実態（2019年）及びILO/WHOのテクニカル・ブリーフ（三柴担当）を除き、中澤が担当した。

【要約】

日本の労働関係法は、一般的にソフト・ローであり、ギグワークに関する法制度も不十分／もどかしいが、独自の趣旨を持つ様々な法律が課題を包囲し、社会的な力学（就労者や消費者の事業者への信頼等）と共に事業者の行動を監視している。ルール形成過程で経営者との合意を重視する理由の1つは、ルールの策定後、経営者にそのルールを確実に履行させることにある。多面性と柔軟性の面では、国際的に一定の参照価値を持つようにも思われる。

日本の主要な個別的労働保護法（労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法、労災補償保険法）の適用範囲（scope）は、ギグワークを適切にカバーできていない。柔軟な解釈にも限界がある。集団的な労使関係法（労働組合法）なら、適用範囲に入る可能性がある。適用されれば、使用者への団体交渉の強制により、安全衛生について協議できる。労働安全衛生法には、一部にリスク創出者管理責任負担原則を反映した規定があるし、司法の解釈と法改正により、徐々に適用範囲が拡大されているが、全てのギグワークのカバーは難しい。内職者（家内制手工業者）用の家内労働法は、仕事の委託者と受託者（内職者）の双方に種々の安全衛生措置を課している。適用業務が限られているが、制定の背景（雇用者としての責任逃れの防止等）の共通性からも、改正すれば適応する可能性がある。民事上の安全配慮義務は、かなりの程度、リスク創出者管理責任負担原則を具体化しており、ギグワークへの適用可能性が最も高い。しかし、プラットフォームとギグワーカーの間に、勤務条件の設定や支配管理可能性、事実上の指揮命令関係など、労災（損害）の発生を予

見でき、管理できる関係がなければならない。経済法では、中小企業等協同組合法が、個人事業主の連帯と取引先との交渉の法的根拠を提供しているが、殆ど活用されていない。

このように、直接的な規制は乏しいが、重大な脱法的問題が生じれば、裁判所が、関係法令の趣旨を汲み、安全配慮義務などの柔軟な解釈によって、救済を図り、その後、立法に結びつくだろう。今後の立法で、プラットフォームらに課すべき基本的な措置は、リスク調査と調査結果のギグワーカーらへの提供、集団的交渉への誠実な対応、国が行うべき措置は、ギグワークに伴う一般的なリスクと良好な対応策の調査と情報提供等となるだろう。中小企業等協同組合法で保護された協同組合が、メンバーの面接等を担当する産業医を選任し、その産業医が必要と認める場合、委託者らに対して、当該就労者の就労条件の改善のための働きかけを図るようなスキームも求められる。なお、産業衛生学等から、ギグワークに伴うリスクが指摘されているので、今後の立法はもとより、安全配慮義務の解釈、プラットフォームとギグワーカーらの義務的交渉等での活用が望まれる。

[キーワード] ギグワーカー、プラットフォーム、労働安全衛生法、安全配慮義務、リスクアセスメント、リスク創出者管理責任負担原則、中小企業等協同組合法、家内労働法

[Abstract]

Labor laws in Japan are generally soft laws, and the Japanese legal system has yet to sufficiently recognize gig work; however, different laws with different principles exist in order to combat labor issues and regulate behaviors of business owners with the help of group dynamics (such as worker and customer trust in business owners). One reason to value an agreement with management in setting work rules is to ensure that management strictly follows these rules once they have been established. In terms of versatility and flexibility, labor laws in Japan may, to some extent, serve as a useful reference in a global context.

In Japan, the scope of major labor protection laws for individuals (Labor Standards Act, Industrial Safety and Health Act, Labor Contracts Act, and Industrial Accident Compensation Insurance Act) is not broad enough to appropriately cover gig work. The laws permit several interpretations, but they have limited flexibility. Laws that govern labor-management relations, including the Labor Union Act, may apply to gig work. In cases where they do, employers cannot refuse to bargain collectively with the representatives of the workers, which would allow the representatives to discuss safety and health matters with the employer in question. The Industrial Safety and Health Act includes provisions reflecting the principle that a person who generates risk is responsible for risk management. The scope of the act has been gradually extended through legal interpretation and amendments. Still, it may not apply to all gig work. The Home Work Act for homeworkers or home handicraft workers requires both contractees and contractors to implement diverse health and safety controls. Although the act has been applied to limited types of work, in view of its similarity in terms of formative background (including the prohibition of evasion of responsibility by employers), some amendments could make the act applicable to a broader range of job types. The civil responsibility of employers for employees' occupational health and safety may bolster the principle

that a person generating risk is responsible for risk management, and this part of the law has the highest potential to be applied to gig work. This would require, however, a relationship between the platform and the gig worker such that the platform can establish, control, and manage work conditions or command authority over the worker, which would allow the risks of work-related accidents (damages) to be easier to predict and control. Regarding economic laws, the Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act provides a legal basis for the solidarity of sole proprietors and for negotiations with their clients. Still, it has been utilized very rarely to date.

As described above, there are almost no direct restrictions on health and safety in the gig economy or its users; if serious cases of law evasion occur, however, courts will, based on the intent of applicable laws, attempt to offer remedies for workers with flexible judicial discretion with regard to the employer's duty of care, and this initial step may lead to the formulation of concrete laws in the future. Essential duties to be imposed on platforms after new legislation is formulated in the future are risk investigation, provision of investigation results to gig workers, and a sincere response to collective bargaining, while measures to be taken by the government include investigations of general risks associated with gig work and of ideal countermeasures and the provision of relevant information. In addition, a scheme is necessary to make it possible that in cases where cooperatives that are protected under the Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act assign occupational physicians to conduct interviews with cooperative members, when the physicians deem it necessary to do so, cooperatives can approach contractees to improve the working conditions of the members in question. Furthermore, because research in occupational health and other fields has identified risks associated with gig work, in addition to future legislation, these schemes should be used to interpret the duty of consideration for safety and in mandatory negotiations between platforms and gig workers.

[Keywords] Gig worker, Platformer, Industrial Safety and Health Act, Safety consideration obligations, Risk assessment, Principle of risk creator management liability, Small and Medium-Sized Enterprise Cooperatives Act, Home Work Act

本稿は、ソフト・ローを中心とする国際的にユニークな日本の労働法や経済法の、ギグワークの安全衛生への適用の可能性と限界を示したうえで、産業衛生学の示唆を参考に、そうした限界を克服する法的対応を検討したものである。先ず、国際的な参考上の留意点として、日本の就労に関する法制度の特徴について述べる。

1. はじめに：日本の就労に関する法制度の特徴と本稿の構成

日本の就労に関する法制度には、欧米の文化圏で

は理解され難い特徴がある。その長所は、課題に対するアプローチの多角性と柔軟性であり、短所は、曖昧さと対応の遅さである。一般に、労使の違いは相対的で、「労」「使」という属性と社会・経済的な階級格差との関係は薄い。幹部候補の正規社員であれば、管理職に昇進することが多い。むしろ、労使は、共に、自身が所属する組織（企業、部署などの共同体）との結びつき（帰属性）を重視することが多い。非正規社員であっても、所属する組織との結びつきを重視することがある。よって、使用者は、労働者や関係者（取引先等）との信頼関係を重視す

る傾向にある。労使対話を経なくても、労働者の利益を考慮することが多い。法律上、労働者の解雇は厳しく規制されているが、労働者の主な労働条件を規律する就業規則は、労使間の共同決定なしに、使用者の一方的決定により制定され、強制され得る。長時間労働も、最近まで、一定の手続を経れば、概ね無制限だった。健康を損なう者が発生した場合に、使用者が損害賠償責任を負うにとどまる。

法律は、彼／彼女らの「良識的な行動」を誘う要素の1つに過ぎず、労働者らの信頼、世間の評判、経営者の良心、利益分配への免税、市場など、様々な要素が多角的に影響している。法律と他の要素の要請が異なる場合、法律は、無視されるか、迂回（：脱法）される傾向にある。裁判所も行政も、事案の脈絡（総合事情）や社会的背景などを踏まえて法を適用する。法律自体も、新たに生じた課題への対応に際して、短期間内に、単独の立法で、教条的な内容を、具体的かつ明確な条文で強制することは少ない。制定の趣旨も経緯も異なる複数の法律が、総合的に（：直接的／間接的に）彼／彼女らの行動に影響している¹⁾。課題の周囲を緩やかな規制（直接的な適用が難しいものも含む）で包囲して、脱法的な事例が生じれば、司法がそうした規制の趣旨を汲んだ柔軟な解釈によって救済を図り、立法に結びつくというパターンである（もちろん、判例が出なくても、社会運動が立法に結実することもある）。

例えば、日本では、「約款（取引上の立場が弱い消費者らにとって不利な契約を半強制する定型的な契約書式など）」についても、単独の約款規制法を制定して、不公正な内容の契約を直接的に違法無効とするような方法は採用していない。裁判所では、民法の一般的な規定を根拠として、業種ごとに制定された業法（行政に事業者の監督権限を付与するなどして、事業のあり方を規制する法律）などを参照しつつ、救済を図ってきた。しかし、実際に業者の行動を決定してきたのは、行政の監督指導権限、業界団

体による自主的な規制、顧客の評判などである（これらは相互に影響し合っている）。よって、企業は、（内実はともかく）ブランドイメージ戦略を重視する。国会が消費者契約を直接規制する法律を制定したのは最近（2000年）であり、その内容も、曖昧で、違法の基準は明らかではない。結局、不公正の程度が強くなければ救済され難い。逆にいえば、不公正の程度が強ければ、直接的な抵触法がなくても、法解釈の工夫により、救済されてきた。こうした行動制御の秩序は、労働法の領域でもあまり変わらない。

また、日本の（広義の）労働安全衛生法は、労働者の過労自殺や過労死などを踏まえて、労働時間や配置などの一般的な労働条件の改善を図っている。すなわち、機械や建設などに関わる技術的な労働保護から社会的な労働保護へと規制範囲を拡大してきている。ストレス対策では、業務上のコミュニケーションの改善まで図っている。最近は、がんなど難病患者の就労支援も積極的に図っている。まさに、総合的な「安心」の提供を図っている。そのため、労働安全衛生の達成のために連携すべき法領域が拡大している（労働時間等を規制する労働基準法、経済法、会社経営法、社会福祉法、医療法など）。上述した日本の就労に関する法制度の長所（多角性と柔軟性）は、こうした複雑多様で多層的な課題に対応する上で、有効となる可能性がある。

日本の労働安全衛生法は、その制定や改正に際して、英国(UK)の影響を強く受けてきたが、日本独自のモデルを築いて来た。日本の労災発生率の低さは、国際的に上位にある²⁾。ただし、他国と同様に、過重な職業性ストレスの抑制には未だ成功していない³⁾。

以上のような日本の法制度の特徴を前提に、本稿では、以下のような手順で、ギグワークの安全衛生に関する日本の法的対応の現状と課題を整理し、法制度によるリスク創出者と就労者間での集団的な交

1) 本稿では、予防 (prevention) に関係する限り、補償・賠償 (compensation)、リハビリ (rehabilitation) の法にも言及する。これは、それらが広義の予防に含まれることのほか、現に、日本では、事業者の予防行動に強く影響することによる。

2) 中央労働災害防止協会「安全衛生統計 (国別)」記載の諸データ (<https://www.jisha.or.jp/international/field/disaster.html> 最終閲覧日2022年3月12日) 等。

3) Mishiba, Takenori. 2022. "Workplace Mental Health Law: Perspectives Based on a Comparative Analysis of Legislation in Seven Countries" *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 38 (1): 69-75

渉の枠組みの設定と産業保健の専門家の活用を提言し、国際的な参考材料の提供を図る。

すなわち、「3 日本におけるギグワーカーと安全衛生に関する課題」で、日本でもギグワーカーの安全衛生の確保の方策が課題となっているが、その労働者性は明確でなく、学説も分かれていること、先ずは、ギグワーカーの労働者性について、柔軟な解釈に努め、既存の労働法上の保護を図るべきだが、安全衛生については、労働者性に関する議論を離れ、法解釈と立法政策の双方で、リスク創出者管理責任負担原則を基本とすべきこと(リスク創出者には、リスクに関する情報や支配管理権限を持つ者を含む)、もっとも、業種や就業形態などにより様々なリスクがあることから、委託者やプラットフォーム「など」のリスク創出者との交渉力の向上を図る必要があること等を述べる。

「4 ギグワーカーの現状」では、ギグワーカーを含むフリーランスに関する社会調査結果から、やりがいを感じているが、収入に不満足な者が多いこと、様々な業種、様々な職種にギグワーカーがいることから、様々なリスクが生じ得ることを明らかにする。

「5 労働者性の適用の可能性と限界」では、日本の代表的な労働立法である、労働基準法(以下、「労基法」ともいう)・労働契約法(以下、「労契法」ともいう)と労働組合法(以下、「労組法」ともいう)上の労働者の定義(労働者性)を示す。すなわち、後者の方が若干範囲が広いが、事業利益の帰属主体である等、「顕著な事業者性」が認められると、労働者性は認められ難いことを示す。その上で、その定義から外れても、契約内容の附従性、定型性、経済的従属性(生計を依存していることによる上下関係)などから、保護が必要な者もいること、とはいえ、ギグワーカーの場合、誰を使用者(のような者)とするかが不明である等の問題が生じることを述べる。

「6 労働安全衛生法の適用範囲の拡大の可能性と限界」では、日本の労働安全衛生法には、リスク創出者管理責任負担原則を体现した規定があるが、適用対象も規制内容も限られていること、ただし、最近の最高裁判決で、労働安全衛生法は、職場の環境整備を目的の1つとしているので、化学物質のリスクに関する情報提供等の規定の保護対象は非労働者にも及ぶ旨が示され、その趣旨は、ギグワーカー

にも及び得ることを述べる。

「7 民事上の安全配慮義務の適用の可能性と限界」では、民事上の安全配慮義務(学説でも判例でも「安全」配慮義務と呼ばれてきたが、衛生(有害物対策等)も含む。健康(疲労・ストレス対策等)を含むかについては、学説に一部異論があるが、判例は含めてきた。以下では、この用語をその意味で用いる)は、比較的広い適用範囲を持つので、プラットフォームとギグワーカーの間にも生じ得るが、事実上の指揮命令関係や勤務条件の支配管理可能性などが必要であることを述べる。

「8 準労働関係法:家内労働法」では、日本では、使用者による内職者への委託による労働法規制逃れの動き、内職者の化学物質ばく露被害などを受けて、家内労働法が定められたこと、同法が、委託者と家内労働者の双方に一定の危険防止措置を義務づけたこと、この法律は、現代のギグワーカーに直接適用できないが、改正して適用する価値があること等を述べる。

このようにして、(民事上の安全配慮義務は比較的広い適用範囲を持つものの、)現行の日本の労働法や準労働法だけでは、ギグワーカーの安全衛生の法的保護を図り難いことを示し、経済法によるアプローチの可能性を探る。

「9 経済法によるアプローチ」では、日本の経済法には、元請による下請代金の支払いの確保等を図る法律(下請法)や、新規参入事業者の排除や支配、カルテル等の規制を図る法律(独占禁止法)があるが、取引の保障(契約締結の強制等)の機能はないこと、他方、経済力の弱い中小事業者を対象に、同業者組合(ギルド)を組織させ、取引相手との交渉力の向上、相互扶助の促進等を図る法律(中小企業等協同組合法)があること、この法律は、ギグワーカーにも適用の可能性があり、取引相手との交渉により、彼/彼女らが直面する多様な安全衛生問題に応じた解決が進む可能性があるが、交渉の強制は難しいこと等を述べる。

「10 産業衛生学の示唆」では、安全配慮義務などの法解釈論及び当事者間の交渉、並びに今後の立法で踏まえるべき情報として、ギグワークの業務内在リスクと対応策に関する産業衛生学の文献レビューの結果を示す。ここでは、a)交通事故

などの職務に内在する危険有害性 (occupational vulnerabilities)、b) 保障の乏しさ (precarity)、c) 孤独などのプラットフォーム利用に由来する危険有害性 (platform-based vulnerabilities) 等が指摘されている。アルゴリズム管理による COVID-19 感染リスクの増加も指摘されている。

「11 おわりに：求められる法的な対応」では、安全衛生は、業務に内在する様々なリスクを調査して適切に管理することを本質としているため、労使関係に囚われず、リスク創出者に履行の法的責任を課すべきこと、ただし、国により文化が異なり、日本では、そうした原則を一律的に強制するのが良いとは限らないこと、ギグワークのリスクは多様なので、当事者間の集団的な交渉によりリスクに応じた対応を図るべきこと、その際、産業医などの産業保健サービスの支援を受けるスキームを検討すべきこと、一般的な業務内在リスクについては、国が調査して公表すべきこと、既に若干ながら産業衛生学の研究があるので、参照すべきこと等を述べる。

2. 労働制定法上の関係規定

ギグワークの安全衛生に関する日本の労働制定法上の主な条規は、以下の通り。

(1) 労働者性に関する規定

労働基準法（昭和22年法律第49号）：基本的に、使用者が労働者に保障すべき労働条件の最低基準を定め、労働基準監督機関による監督指導、悪質な違反への刑事罰、労働契約の統制（法定基準を下回る契約の無効化と直接的な規律）等を図った法律。労働時間制限、最低賃金の保障、就業規則の作成義務などを定めている。

第9条：この法律上の「労働者」を、「職業の種類を問わず、事業に使用され、賃金を支払われる者」と定義した。

第10条：この法律上の「使用者」を、「その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」と定義した。

第11条 この法律上の賃金を、「労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と定義した。

労働契約法（平成19年法律第128号）：判例が示してきた労働契約や使用者が作成する就業規則に関する

解釈の要点を法律条文化（明文化）したものの、多くの条文に強行性があると解されている。ただし、判例の示唆を全て明文化したわけではない。また、その後の改正で、判例の示唆を超える創設的内容が盛り込まれた。合理的な内容の就業規則は労働契約になること、反復更新された有期労働契約の無期契約への転化、有期契約者と無期契約者の均衡・均等処遇などを定めている。

第2条：第1項は、同法上の「労働者」につき、労基法と同様に定義した。第2項は、同法上の「使用者」につき、労基法と同様に定義した。

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）：もともと労働基準法の第5章に定められていた安全衛生に関する14か条を分離独立させて充実させた法律。安全衛生の実効性（effectiveness）の確保のため、スピーディーで綿密な危害防止基準の策定、安全衛生管理体制の確立、専門知識を持つ行政官による多様な行政措置、安全衛生の専門家の育成と活用などを図る規制を設けており、綿密さ、柔軟性、専門性を特徴としている。事業者以外を名宛人とした規定も多い。労働者の安全衛生のみでなく、「快適な職場環境の形成の促進」を目的としている。

第2条：第1号は、「労働災害」について、「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」と定義した。第2号は、「労働者」について、概ね労基法第9条の「労働者」を指すとし、第3号は、「事業者」について、「事業を行う者で、労働者を使用するもの」と定義した。

労働組合法（昭和24年法律第174号）：労働者による労働組合の結成、組合を通じた団体交渉やストライキを含む正当な活動を保護する基準や行政による救済等を定めた法律。

第1条：第1項は、同法の目的を、労働者の地位の向上、自主的な労働組合の組織、団結の擁護、労使間の労働協約の締結のための団体交渉等の支援とし、第2項は、労働組合の正当な行為についての刑事免責を定めた。

第3条：同法上の「労働者」を、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」と定義した。

(2) 安全衛生に関する事業者への一般的な義務づけと省令による具体化を図った規定

労働安全衛生法

第20条～第25条の2：事業者に対し、機械、引火物等の危険物、掘削や荷役等の作業方法、土砂崩壊が生じ得るような危険な場所、原材料、排気・排液等の有害物、換気、温度、床面、階段等の事務所内の作業環境など、さまざまな危険源による災害疾病を防止するための措置を講じるよう、一般的な義務を課している。

第26条：労働者に対し、第20条～第25条の2に基づき事業者が講じる措置に対応（協力ないし協働）するよう義務づけている。

第27条：第20条～第25条の2に基づき事業者が講じるべき措置の具体化を厚生労働省令に委ねた。

(3) 労災補償に関する規定

労働基準法は、使用者が自身の費用で労災補償を行うべきことを定め、労災補償保険法（昭和22年法律第50号）は、政府が管掌する保険により、使用者の労災補償責任を肩代わりすると共に、被災した労働者らに対してより手厚い補償（年金による生活保障等）やリハビリ等を提供する旨を定めている。保険給付の種類は、療養補償給付を含めて7種類定められている。

(4) 民事上の安全配慮義務に関する規定

労働契約法

第5条：「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」、と定めている。

労働者に対する使用者の義務しか定めておらず、裁判所が形成してきた安全配慮義務の全てを捕捉しているわけではない。行政解釈（平成24年8月10日

基発0810第2号）で、「生命、身体等の安全」には「心身の健康」が含まれることが明らかにされている。

労働契約法は、もともと、概ね民事の労働問題に関する主要な最高裁判例のエッセンスを明文化して制定され、本条（第5条）も例外ではない。

3. 日本におけるギグワーカーと安全衛生に関する課題

テクノロジーの発達により、Uber⁴⁾ などデジタルプラットフォームなどを利用したギグワーカー等の新たな就労形態が世界的に普及している。日本におけるギグワーカー⁵⁾ も増加傾向にあり、労働者の側面を持った「就労者」であることもあり、その安全衛生をどのように確保するのが問題となっている。具体的には、配送時における交通事故、長時間労働による疲労や業務に起因するメンタルヘルス不調、職業性疾病などの労働災害（本稿において、労働災害とは、こうした業務上の傷病や死亡、健康障害の全てを指す）や通勤途上災害の防止、これらに対する補償等が課題となっている。

もちろん、ギグワーカーといっても様々な種類があり、中には「労働者⁶⁾」性が肯定される例もあり、そのようなケースは、各種の労働法規の保護を受ければ足りる。また、民法上の請負・業務委託契約の当事者であったとしても、日本では、労働安全衛生法上の一部の規定（主に機械や設備に関する安全、化学物質の有害性に関する情報提供、作業環境の整備に関する規定）の保護が及ぶほか、後述する最高裁判決に照らし、民事上の安全配慮義務が及ぶ場合が一定程度存在する。

もっとも、日本では、ギグワーカーについてどのようにして、どのような安全衛生上の保護を及ぼす

4) 日本では、道路運送法により一般旅客自動車運送事業の規制が行われているため、Uber（Uber Technologies, Inc. の略。アメリカのテクノロジー企業）自体は一般的ではなく、ギグワーカーを対象とするプラットフォームとしては、Uber Eats（フードの配送を専門とするオンラインの配車サービスの名称）の方が広く普及している。

5) 本稿では、村田氏（村田弘美「社会に溶け込むギグエコノミーの社会課題」（リクルートワークス研究所・研究所員の鳥瞰虫瞰 vol4（2020年）<https://www.works-i.com/column/works04/detail033.html> 最終閲覧日2022年2月20日）に倣い、ギグエコノミーを、インターネットで仲介され雇用関係がない単発の仕事を受け負うことと定義し、ギグエコノミーで働く人をギグワーカーと呼ぶ。

6) ここでの「労働者」は、主要な労働法上の保護を受ける者を指す包括的な上位概念である。個々の法律上の労働者の定義は、その法律の趣旨によって異なる。詳しくは、5や7を参照されたい。日本の労働基準法上の労働者（employee）は、指揮命令関係と賃金（労務の対価）の受給を重要な判断要素としており、フランスの労働法典における salarié などと近い。日本の労働組合法上の労働者（worker）は、要するに、主に労働者として生活する者（ヨーロッパで言えば、労働者階層の者）であり、自営業者も含む点で UK の労働組合法（Trade Union Act 2016）上の worker に近い。

べきかに関する研究はまだ少なく、そもそも「労働者」として扱うべきなのか、独立した自営業者（以下、「自営業者」として扱うべきなのか、政府の方針も判然としていない⁷⁾。

この点に関する数少ない論考として、「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」⁸⁾（三柴丈典）があり、ここで三柴は、「リスク創出者管理責任負担原則」（労働安全衛生について、リスクを創出する者や、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のが原則であるとする考え方⁹⁾）を提唱し、安全衛生の保護対象を広く設定した上で、フリーランス、ギグワーカー等のうち雇用類似者¹⁰⁾にもこれを及ぼすべきとすると共に、雇用類似者に対しても、労働組合と同様な連帯を保障し、交渉力の向上を図るべきとしている。本稿は、基本的にはこの考え方を踏まえて、日本におけるギグワーカーに関する保護のあり方、交渉力向上のための方策を具体的に検討し、国際的な参考材料の提供を図るものである。

なお、石崎准教授¹¹⁾は、雇用型テレワーク（自営型テレワークに対する概念）における健康管理として、労働者が事業場を離れて働く場合でも、使用者は、安全衛生管理体制を確立し、安全衛生教育を行

うと共に（安衛法59条）、健康相談を行う体制を整備し（同法13条の3）、精神的不調等の予見可能な健康障害リスクに対して必要な労働衛生管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）を行うことが求められるとする（三柴¹²⁾も同趣旨だが、その条件、方法、内容等をより詳細に論じている）。この見解は、ギグワークがパソコン等のデジタル機器を用いて委託者らの管理施設外で行われる場合、ギグワーカーにも同様に当てはまる。

従属的自営業者の保護には、大別して、①「労働者」概念を拡大する、②労働者とは別に第3のカテゴリーを設け、これに対して労働者へ与えられる保護の一部を拡張適用する（「部分的な労働者」／「準労働者」の概念を設ける）、③①②の手法は採らず、個別の立法等で特別な保護を与える、という3種類がある。②や③に近いが、労働安全衛生については、事業（business or undertaking）を営む者全てを名宛人とし、その者のため業務を遂行する者を幅広く就労者（worker）と定義して保護の対象とするアプローチもある¹³⁾。

①は、使用従属性や人格的従属性（相手方の指示に従う関係）等の従来の労働者概念に代えて、経済的従属性や組織的従属性を考慮する等して、様々な労働者

7) 例えば、USのCalifornia州のように、Uberらの支援を受けて提出された、ギグワーカーを自営業者と位置づけ、労働者としての保護を制限する（部分的に労働者的な保護を保障する）州法案が、同州の憲法に反するとの司法判断が出されたところもある（<https://www.nytimes.com/2021/08/20/technology/prop-22-california-ruling.html> 最終閲覧日2022年2月16日）。

8) 三柴丈典「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」労働法学研究会報No272（2020年）（以下、「三柴試論」という）7頁。

9) 上述した通り、日本の法制度は、UKの法制度の影響を強く受けてきた。UKのHSWA（Health and Safety at Work etc Act 1974）は、雇用者に対して、彼／彼女と「雇用関係にない者」の安全衛生も確保する一般的な義務を課している（第3条第1項）。「雇用関係にない者」には、自営業者（self-employed person）や訪問者も含まれる（Selwyn.N., & Moore.R.(2015). The Law of Health and Safety at Work. London: Wolter Kluwer, 117-118）。他方、自営業者に対しても、自身とその活動の影響を受ける者の安全衛生確保の義務を課している（第3条第2項）。

10) 日本では、形式的には雇用契約を締結していない（：請負契約や委託契約等を締結している）が、雇用労働者に近い実態で就労している者を雇用類似者（employment-like workers）、従属的自営業者（dependent self-employment）などと呼んでいる。違法性が疑われる請負契約を、特に「偽装請負」と呼ぶこともある。

11) 石崎由希子「雇用型テレワークに係る労働法上の課題」季刊労働法274号（2021年）14頁～27頁。

12) 三柴試論4頁～15頁。

13) オーストラリアでは、労働安全衛生法（Work Health and Safety Act of 2011）第19条が、使用者（employer）ではなく、事業を営む者（person who conducts a business or undertaking：PCBU）を名宛人として、合理的に可能な限り（so far as is reasonably practicable）、彼／彼女らの事業のために／に関わる業務を行う全ての就労者（worker）の安全衛生を確保せねばならないと定めている。この規定の制定過程では、現代のビジネスモデルのスピーディーな変化に際して、頻繁な法改正をしなくても済むように、敢えて広範な適用範囲が設定された。ここで、事業を営む者には、フランチャイザー、元請、サプライチェーンの川上の販売者などが広く含まれる。下請をする自営業者は、PCBUと就労者（worker）を兼ねる可能性がある。就労者には、立場を問わず（in any capacity）、PCBUのために業務を遂行する者が広く該当し、請負人、請負人の被用者等が含まれる。就労者は、特定のPCBUのための業務遂行者である必要はなく、不特定のPCBUのための業務遂行者であれば良い。従って、サプライチェーンの川下で就労する者等も該当する（本誌掲載のJohnstone教授の論考（Johnstone, Richard. 2022. “Regulating health and safety in work for digital labour platforms in Australia: The example of food deliverers” *Journal of Occupational Health Law* 1(1)；Johnstone, Richard. 2019. “Regulating Work Health and Safety in Multilateral Business Arrangements.” *Australian Journal of Labour Law* 32(1): 44-51）。クラウドワークのように、デジタルプラットフォームが、顧客（end-user）と就労者の媒体を果たしているようなケースにおける適用の如何は、判断が難しいが、Johnstone教授は、関係者間の取り決め（arrangement）と当該媒体と就労者の間の実際の関係により、適用の如何が決まるとする（Johnstone 2022）。

働法規を跨ぎ、一律的に労働者として認めるべき¹⁴⁾／個々の労働法規ごとに、相対的に労働者性を認めるべき¹⁵⁾とする。

②は、ギグワーカーのような従属的自営業者の労働者性を一律的には認めないが、労働者としての保護が必要な部分について、部分的に労働者としての保護を及ぼす（部分的な労働者性を認める）べきとする¹⁶⁾。Uberのライドシェアのドライバーにつき、就労のあり方がUberによって厳格に定義され、管理されていた等として、worker¹⁷⁾としての法的地位を認めたUKの最高裁判所(Supreme Court)の判例(Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5)等もこれに近い立場と思われる¹⁸⁾。また、ドイツの連邦労働社会省が公表した労働4.0も、この立場に近いと思われる。同白書は、いったんギグワーカーの労働者性を否定した上で、「一括の保護政策は、全ての自営業者のニーズに適合しないため、保護の必要度合いをそれぞれの状況に応じて確認し、労働法と社会法で保護する形が最も適切だ」と結論した。その上で、「クラウドワーク法(Crowdworkgesetz)」の新設や、従来の家内労働法(Heimarbeitrecht)の規定を準用する方法を示した¹⁹⁾。

③は、雇用類似就業者やギグワーカーの法的位置

づけをいったん放棄し、既存の法規の適用対象の拡大や新たな法律の制定等の立法措置により、必要な保護を及ぼそうとする²⁰⁾。立法による対応を図る点では、ドイツの労働4.0も、この立場に近い。フランスは、まさにこの立場と言える。彼国は、一部のクラウドワーカーを対象に、特別法を設け、一定の要件を満たす場合に、労災保険、職業訓練、職業経歴の証明にかかる費用の一部をプラットフォーマーに負担させる政策を採用した²¹⁾。

本稿は、ギグワーカーのような従属的自営業者への保護の方法として、まずは労働者概念の「柔軟な適用(拡張とは異なり、概念自体は変えない)」を試み、それでは不足する部分につき、③を支持する。すなわち、労働法の適用対象である「労働者」とも、経済法の適用対象である自営業者とも異なる、独立した「就労者」という概念を設定し、彼/彼女らの活動支援と保護そして連帯の強化を図るべき²²⁾であり、彼/彼女らの安全衛生の確保も、その前提で図るべきと考える。以下、その趣旨と方法を、より具体的に論じる。

その際、浜村教授が、プラットフォームエコノミーの就労者に対して、労働組合法(以下、「労組法」)上の労働者性の拡張及び中小企業等協同組合法の活用

14) 代表例は、橋本陽子『労働者の基本概念—労働者性の判断要素と判断方法—』(弘文堂、2021年)。本書は、従来の日本の判例(特に労働基準法や労働契約法上の労働者性に関する判例)は、人格的従属性を重視し過ぎて、労働者性を狭く理解していると批判する。その上で、ドイツ法やEU法との比較に基づいて、経済的従属性も積極的に考慮して、就労者が、自発的に経営リスクを負っておらず、「事実上の拘束」を受けていれば、様々な労働法規を跨ぎ、一律的に労働者として認めるべきとする。グレーゾーンを設けることで、労働者保護を「なし崩し」にすることを警戒する説と言える。しかし、却って、非労働者(とみなされる者)への保護には欠ける面がある。川口美貴『労働者概念の再構成』(関西大学出版会、2012年)などもこの立場をとる。

15) 毛塚勝利『クラウドワークの労働法上の検討課題』季刊労働法259号(2017年)53-66頁など。

16) 例えば、鎌田前掲論文(2019年)4頁~16頁。

17) UKは、employeeとself-employerの間にworkerという第3のカテゴリーを設けている。これは、彼国のthe Employment Rights Act of 1996(雇用権法)とthe Equality Act of 2010(平等法)上の用語であり、労働契約の当事者とは異なる。UKにおける産業保健法学の権威であるDiana Kloss教授は、三柴に対し、以下のように述べた(同教授によるeメールでの通信)。

「UKのcommon lawは、数百年にわたり、the master/servant(主従/労使)の観点を維持してきたが、“worker”の保護のために脱却を迫られることとなった。今や、裁判所(Courts)は、雇用契約の額面ではなく、その実態を注視せねばならなくなった」。

「しかし、興味深いことに、代位責任(vicarious liability)について、最高裁は、異なる姿勢を採っている。すなわち、本判決の直前に下された判決で、最高裁は、雇用主(employer)が代位責任を負うのは、自ら雇用する被用者の不法行為に限られ、独立自営業者の不法行為については負わないと述べた(Barclays Bank v Various Claimants [2020] UKSC 13)」。

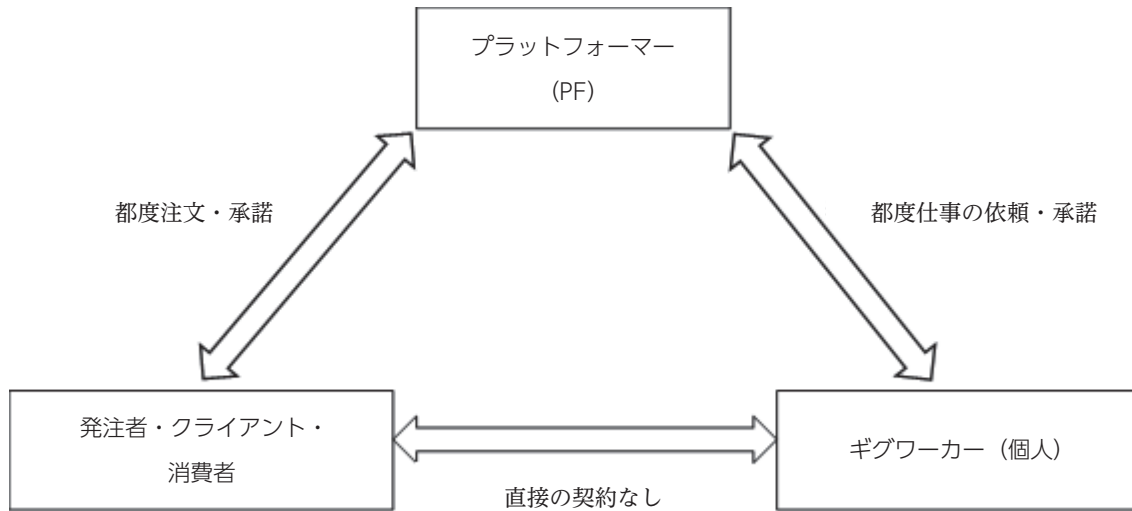
18) なお、本判決の原審である控訴裁判所(Court of Appeal)の判決(Uber BV and others v Aslam and others [2019] IRLR 257)は、Uberによるアルゴリズム管理の仕組み(顧客の要望によく応じなければ、仕事を得にくくなる仕組み)が威迫的(coercive)である等と論じていた。

19) 労働政策研究・研修機構『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—(労働政策研究報告書No207)』(2021年)23頁~52頁(芦野訓和執筆)、労働政策研究・研修機構『第四次産業革命と労働法政策—“労働4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題(労働政策研究報告書No209)』(2021年)72~93頁(山本陽大執筆)。

20) 例えば、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)372~373頁。

21) 鈴木俊晴『フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題』季刊労働法259号(2017年)88頁~97頁、笠木映里『労働法と社会保障法』論究ジュリストNo.28(2019年)21~27頁。

22) 大内伸哉『テレワークを論じる—技術革新と社会的価値—』季刊労働法274号(2021年)11頁も、経済法だけでは物足りないとする一方で、労働法が適用されない「中間」的な状況にある就労者をどのように法の保護の枠組みに入れるかが課題だとしている。



【ギグワーカーの基本構造】

を提言したこと²³⁾に着想を得て、中小企業等協同組合法によるギグワーカー保護の可能性も検討する。

4. ギグワーカーの現状

ギグワーカーには、クラウドソーシングにより仲介されるクラウドワーカー、ライドシェアのドライバーなど様々な種類があるが、図（「ギグワークの基本構造」）の通り、インターネット上のプラットフォームが仲介する3者構造となる点では共通している。近時、我が国でも広く知られている例として、就労者が、プラットフォームで登録し、自身の希望する時間に、飲食店から飲食物を配達先までデリバリーする仕組みを構築した「Uber Eats」が挙げられる。

ギグワーカーを正確に把握した公式な統計は存在しないが、日本労働政策研究・研修機構が2019年に実施したフリーランス(独立自営業者)に関する調査(JILPT 調査2019)²⁴⁾のうち、クラウドワーカーに関する調査結果が参考になる。ギグワーカーは、労働契約を締結せずに、デジタルプラットフォームを介して就労する者なので、クラウドワーカー²⁵⁾は、

概ねギグワーカーに含まれるからである。JILPT 調査2019では、サンプル全体（8256人のフリーランス²⁶⁾）の12.9%（1068人）がクラウドワーカーだった。業種の内訳は、「事務関連」（54.9%）、「専門業務関連」（20.3%）、「現場作業関連」（8.9%）、「IT 関連」（6.8%）、「デザイン・映像制作関連」（6.0%）、「生活サービス、理容・美容」（3.1%）の順であった。

この調査によれば、クラウドワーカーでは、①若い年齢層、女性、大学卒、既婚者が多く、②フリーランスの兼業が多く、③複数の取引先に業務を提供し、④他者でも可能な業務であって仕事の受注をとり難く、⑤作業の場所や時間の制約は受けないが、作業の内容や進め方は指示され、⑥報酬額が低い（1年間に50万円未満が多い）、という傾向が窺われた。契約打ち切りに遭ったとの回答は意外に少なかった（10-15%）。また、仲介者が取引相手との契約内容の決定やトラブル対応などを代行する役割を果たしている場合が多いことも窺われた。一方で、フリーランスよりも、契約条件の適正化や（報酬の支払い遅延や一方的な引き下げなどによる）取引相手とのトラブルを回避するための条件整備への希望が強かった。

23) 浜村彰「プラットフォームエコノミーと労働法上の課題」（労働調査、2018年）4頁～12頁。

24) 労働政策研究・研修機構「『独立自営業者』の就業実態」（2019年）

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/documents/187.pdf>. 最終閲覧日：2022年2月13日。

25) インターネットを利用して不特定多数の人に業務を発注したり、受注者の募集が出来る Web サービスを提供するクラウドソーシング会社を通じて仕事を受注したりしている人（JILPT 調査2019）。一部がギグワーカーに該当すると解される。

26) 本調査は、フリーランスを、「自身で事業等を営んでおり、従業員を雇用しておらず、実店舗を持たず、農林漁業従事者ではない」者と定義しており、本業・副業合わせて約367万人がフリーランスと推計している。フリーランスも、通常は労働者として扱われず、個人で働く点では、ギグワーカーと共通する。

フリーランス全体（8256人）では、労働時間の満足、働きがい・やりがいは比較的高いが、収入に満足していない傾向が窺われた。

このデータが、フリーランスやギグワーカーの安全衛生を直接的に示すわけではないが、前述した通り、日本の労働安全衛生法が、労働者らの配置や勤務時間などの一般的な労働条件に関わるストレス（心理社会的リスク）を扱っていることから、参照価値がある。また、仕事を求めるあまり、無理な働き方をしてしまったたり、転倒、交通事故のような労働災害を生じるリスクも窺われる。しかし、仕事そのものの一律的な規制が適当でないことも窺われる。

5. 労働者性の適用の可能性と限界

ギグワーカーであっても、ケースにより、労働法上の「労働者」性が認められ得る。労基法・労契法上の「労働者」性が肯定されれば、通常の労働者と同様に、労基法・労契法と労働安全衛生法（以下、「安衛法」ともいう）の保護を受ける。また、労組法上の「労働者」性が認められれば、組織化された集団に加入し、一定の交渉力を持った上で、安全衛生に関する集団的交渉を行うことも可能となり、職種等の条件に応じた安全衛生対策の実現を図り得る。そこで、まずは労働者概念の操作（「柔軟な」解釈）がどこまで可能かを検討する。

(1) 労基法・労契法上の労働者性

判例²⁷⁾及び行政見解²⁸⁾によれば、日本における労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」）上の労働者性と労基法上の労働者性は同一の概念である。安衛法上の労働者性と労基法上の労働者性も同一の概念である（安衛法第2条第2項）。労基法上の労働者性と労契法上の労働者性（労契法第2条第1項）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²⁹⁾。①は、逐一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無い）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。ギグワーカーにも多様な形態があるが、プラットフォームが仲介して発注を受け、仕事を完成させるという形態が多い。形式上は業務委託契約や請負契約等であり、一定の独立性があり、労務でなく成果に対して報酬が支払われることが多い。よって、使用従属性を前提とする労基法上の労働者性は肯定され難い。

適切な労災補償は、広義の労働安全衛生の一環であり、現に雇用類似者からのニーズが高い。先述した通り、労災保険法上の「労働者」概念は、労基法上のそれと同様だが、日本の労災保険法には、労働者でなくとも一人親方（独立して個人として建設業務を請け負う職人）等が特別に加入できる制度が設けられている。これまで、特別加入制度の対象範囲は、自動車運転業、建設業、漁業、林業などに限定されていたが、令和3年9月の改正により、Uber Eatsのような「自転車を使用して貨物運送事業を行う者」も対象とされた。とはいえ、未だ、多様なギグワーク・フリーランスが、一般的に加入できる性質のものではない。労災保険の特別加入制度の補償内容は、現状でも、仕事場所への往復の際の通勤災害を含め、通常の労働者とほぼ同等とされているが³⁰⁾、子供を保育園等に送り迎えする際の災害、自

27) 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。

28) 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）。

29) 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）。

30) 厚生労働省のWEBサイト（<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040324-5-08.pdf> 最終閲覧日2020年2月9日）。

宅作業による腰痛のように、通常の労働者の場合には補償され難くても³¹⁾、ギグワーカーの場合には補償される可能性が検討されねばならない。逆に、長時間労働やメンタルヘルス不調など、通常の労働者であれば補償され得ても、ギグワーカーの場合、その業務の独立性との関係で、補償のハードルを上げるべきものもあるだろう。

(2) 労組法上の労働者性

日本の判例では、労組法上の「労働者」性の方が、労基法・労契法上の「労働者」性よりも広く解される傾向にあるため、後者が認められなくとも、前者が認められる場合があり得る。労組法上の労働者性のみが肯定された場合、労基法・安衛法による直接的な保護は及ばないものの、労働組合に加入したり、新たに結成し、(使用者にとって)義務的な団体交渉を通じて、具体的な安全衛生のあり方に関する団体交渉を行うことが可能となる³²⁾ため、職種別の安全衛生対策を図る上で実効的である。

日本では、労組法上の「労働者」には、「労働組合を組織し、集団的な交渉を通じた保護が図られるべき者が幅広く含まれる」³³⁾と解釈されている。

そして、関係判例³⁴⁾によれば、労組法上の労働者性の判断に際しては、①業務組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、を基本的判断要素(要件ではないので、全てを充たす必要は無い)として、④業務の依頼に必ず関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、を補充的な積極的判断要素(これらの要素があれば、積極的に認める)とし、⑥顕著な事業者性、を消極的な判断要素(この要素が

あれば、あまり認めない)とする。これには、雇用契約に基づく労働者のみならず、一部の独立自営業者や芸術家(例えば、電機メーカーの保守点検作業の受託者³⁵⁾、オペラ歌手³⁶⁾など)も該当すると解されてきた。従って、ギグワーカーも、上記の労働者性要素を満たす場合には、労組法上の労働者として同法により保護される可能性がある。

もっとも、労組法上の労働者概念の操作(柔軟な解釈)にも限界がある。これを端的に示したのがコンビニエンスストア(日本においてメジャーな、主に食料品や雑貨を扱う小型スーパーマーケット³⁷⁾であり、多店舗展開・無休・24時間営業など、消費者にとっての便利さを特徴とする。)のフランチャイズ契約に関する平成31年3月15日に発令された中央労働委員会³⁸⁾の命令(中労委命令平成31年3月15日労働経済判例速報2377号3頁)である。このようなフランチャイジーとギグワーカーとは、形式的には事業者だが、契約条件や就労条件の一方的決定を受ける点等で共通する。同命令は、コンビニエンスストアのフランチャイザー(以下、「フランチャイズ本部」という)との間で、フランチャイズ契約の一方当事者であるオーナーの労働者性が問題となった事案で、以下のような趣旨を述べ、それを否定した。すなわち、各コンビニエンスストアのオーナーは、フランチャイズ本部との関係で、24時間営業や無休を求められたり、一定のロイヤルティを支払うなど、“事実上の拘束”や“契約内容の一方的決定”は認められるものの、これはあくまでフランチャイズ契約の性質に基づく拘束性である一方、コンビニエンスストアのオーナーは、自らが雇用主であり、また事業を営む者なので、顕著な事業者性が認めら

31) 前者の場合、通勤途上と認められないため。後者の場合、職場での作業ではないため。

32) 日本では、使用者が労働組合との団体交渉を不当に拒否すると不当労働行為とみなされ、労働委員会から救済命令を受けたり、裁判所から損害賠償の支払い命令を受けたりするため、事実上の強制力がある。

33) 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)。

34) CBC 管弦楽団労組事件最1小判昭和51年5月6日最高裁判所民事判例集30巻4号437頁、新国立劇場運営財団事件最3小判平成23年4月12日最高裁判所民事判例集65巻3号943頁、INAX メンテナンス事件最3小判平成23年4月12日最高裁判所裁判集民事236号327頁、ビクターサービスエンジニアリング事件最3小判平成24年2月21日最高裁判所民事判例集66巻3号955頁など。

35) 前掲の INAX メンテナンス事件最高裁判決。

36) 前掲の新国立劇場運営財団事件最高裁判決。

37) 2021年12月時点で日本に60,000店舗弱が存在する(日本フランチャイズチェーン協会のWEBサイト <https://www.jfa-fc.or.jp/particle/320.html> 最終閲覧日2022年2月20日)。

38) 主に労使間の集団的な紛争を解決するための労働組合法に基づく独立的な行政機関(準司法機関)である。裁判所より、専門的で柔軟な解決が可能である。個別の労使紛争も取り扱う。あっせん、調停、仲裁の権限を持っており、このうち仲裁は拘束力のある判定である。初審は都道府県労働委員会が取り扱うが、その判定に不服がある場合、当事者は、中央労働委員会に申し立てることができる。中央労働委員会の判定に不服がある場合、当事者は、裁判所に取り消しの訴えを提起できる。

れ、労組法上の労働者性は否定される、と。

もっとも、中央労働委員会は、「会社との交渉力格差……に基づいて生じる問題については、労組法上の団体交渉という法的な位置付けを持たないものであっても、適切な問題解決の仕組みの構築やそれに向けた当事者の取り組み、とりわけ、会社側における配慮が望まれる」として、何らかの社会的保護や紛争解決の仕組みの構築の必要性を示唆している。

一方では、労組法上の労働者概念の広さないし柔軟性、他方では、ギグワーカーの契約内容の附従性、定型性などによる事実上の拘束性や経済的従属性（生計を依存していることによる上下関係）といった条件に照らすと、労働委員会や裁判所により、彼／彼女らに労組法上の労働者性が認められる可能性はあるだろう³⁹⁾。彼／彼女らに、連帯や交渉の権利を保障するなど、一定の保護を与える必要はある⁴⁰⁾。しかし、仮にギグワーカーに労働者性を認めたとしても、誰を「使用者」とするのかという、困難な問題が生じ得る。

以上から、労組法を含む労働法の「労働者」概念の操作（柔軟な解釈）によっては保護を及ぼせないギグワーカーの保護について検討が必要となる。

6. 労働安全衛生法の適用範囲の拡大の可能性と限界

日本の労働安全衛生法は、事業者（労働者を使用する者で、事業利益の帰属主体。個人事業主や法人）に自身が雇用する労働者を、機械、有害物質、建設作業等にかかる物的なリスクや、疲労、ストレス等の心理社会的なリスクなど、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て、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（最先次の注文者）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（リスクの共有、安全パトロール等）させる規制を設けている（第30条）。第31条は、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所定の要件を満たす者）に対して、同人がリスク情報や管理権を持っている建設物等の危険物（足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等）を、下請業者の労働者等に使用させる際、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対して、その物質のリスク情報を、ラベル等の形式で、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）⁴¹⁾。

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⁴²⁾。これらの規制の背景には、名宛人の報償責任の原則（あ

39) 2022年5月5日現在、ウーバーイーツの配達員約30名で構成されるウーバーイーツユニオンという名の団体が、プラットフォームである Uber Eats Japan 合同会社らを相手方として、東京都労働委員会に、報酬の決定方法や業務による障害の補償などに関する団体交渉への応諾を求めて救済の申立を行っていた件で、東京都労働委員会は、団体交渉に応じよとの命令を下した。プラットフォーム側は、その団体の労働組合としての適格性自体を争っていたが、同委員会は、以下のように述べ、総合的な判断により、配達員らは労働組合法上の労働者に当たるとした（弁護士ドットコムニュース2022年11月25日（https://www.bengo4.com/c_5/n_15309/ 最終閲覧日：2022年12月5日））。

①配達員らは、時間的、場所的拘束を受けていないし、業務の諾否の自由もあったが、アルゴリズム管理や評価制度等により、業務を断り難いなど、行動を統制されていた。

②配達員らに顕著な事業者性（significant proprietorship）があったとは認められない。インセンティブ制度によって専属的に働く配達員が確保されるなど、事業の遂行上不可欠な労働力として、事業組織に組み入れられていた。配送料は実質的に労務提供への対価である。

③ウーバーイーツは、配達員らの契約内容を一方的、定型的に決定している。

40) 三柴試論7-8頁は、以下のように述べる。すなわち、雇用類似者にも、労働基本権保障をベースとした「連帯支援の制度を検討すべきだろう。少なくとも、雇用類似者による集団的な交渉や集団訴訟を阻害する契約の制限、雇用類似者から発注者に対する、他に業務を受託している雇用類似者への連絡要求への対応義務などの支援策の創設は必要のように思われる」、と。

41) 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：三柴文典）（2022年）1-180頁を参照されたい。

42) 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

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、そうした規制の多くは、建設業者や造船業者、化学物質の製造業者等を対象としており、ギグワークがよく行われている業種等への一般的な適用は難しい⁴³⁾。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、当然に労働者であるとも解釈できるし、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、アスベストの危険性のラベルによる表示や掲示、保護具使用の指導監督等に関する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⁴⁴⁾、それまでに建築物の建設や解体工事等に従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、純然たる請負・業務委託契約の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。

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、事業者には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、これらの規制を通達（法的拘束力なし）で具体化したり、不足する規則（法的拘束力あり）を作成し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。このうち後者の争点に関連して、これらの規制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、表示や掲示によるアスベストのリスクや保護具装着の重要性を通達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

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、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。

43) 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。

44) 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。

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) 特化則が定める揭示義務も、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。

この判示を前提にすれば、ギグワーカーについても、事業者が支配管理する建設・工事現場などで就労する限り、安衛法上の職場環境整備や、危険有害物のリスク情報の伝達等に関する規制が適用されるとの解釈が可能だろう⁴⁵⁾。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、多様な業種・職種にわたるギグワーカーの保護は果たし得ない。

7. 民事上の安全配慮義務⁴⁶⁾の適用の可能性と限界

たとえ、ギグワーカーが、労基法や労組法上の「労働者」性を否定されても、安全衛生については、民事法上の保護(原則として損害賠償。例外的に予防:就労拒否や履行請求)を受ける可能性がある。日本の判例では、純然たる請負・業務委託契約においても、発注者・注文主に受注者に対する安全配慮義務が生じる余地があるからである。安全配慮義務は、判例により確立された、原則として契約に附随する民事上の義務である。判例の示唆について、三柴⁴⁷⁾は、「①『対象者の安全・衛生』への②『実質的な影響可能性(特に支配・管理可能性)を持つ者』が、災害疾病にかかる③『予見可能性』に基づく④『結果回避可能性』の存在を前提に、⑤『当該結果回避のための手続ないし最善の注意を尽くす』義務」と整理している。2007年に制定された労働契約法第5条が、労使関係における安全配慮義務を明文化したが、それにとどまるものではない。制定法上の義務違反がなくとも、この配慮義務違反は生じ得る。事件の脈絡に

よっては、法的拘束力のないガイドライン違反等でも、この配慮義務違反とされることがある⁴⁸⁾。適用範囲の広さや内容の面では、UKのHSWA(Health and Safety at Work etc. Act 1974)及び労働安全衛生管理規則(The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)、欧州諸国やカナダ(Part II, Canada Labour Code of 1985)などの労働安全衛生関係立法が定める一般的義務条項(general duty clause)に近い。

安全配慮義務に関する最高裁のリーディングケースとして、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件(最3小判昭和50年2月25日最高裁判所民事判例集29巻2号143頁)が挙げられる。日本の自衛隊員が車両整備中に、同僚隊員が運転する大型車両に轢かれて死亡し、遺族から国の賠償責任が問われた事案につき、最高裁は、「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」と判示した。これは、たとえ雇用関係が無くとも、一定の社会的接触関係があれば、信義則により、当事者が安全配慮義務を負う場合があることを意味する。同判決を受けて、実際に、雇用関係の無い、下請労働者に対する、元請け企業の安全配慮義務を肯定した判例も存在する(代表的な例は、三菱重工神戸造船所(難聴)事件最1小判平成3年4月11日最高裁判所裁判集民事162号295頁)。

よって、例えば、プラットフォームからギグワーカーに支給された作業用品(原材料や労働手段等)が原因で災害が発生した場合や、発注者・注文者の指示そのものが危険であった(著しい重量物の運搬や、短時間内での運搬の要請など)ため、交通災害が生じた場合などには、特別な社会的接触の関係に

45) 本判決を踏まえ、既に、法第22条と関係する11の省令改正(建設業事業者に対し、同じ建設現場で働くか、そこに出入りするが、雇用関係にない一人親方等を保護対象として、指揮命令関係がなくても講ずべき措置を段階的に規定する等)が行われた(詳しくは、「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の施行等について」令和4年4月15日基発0415第1号)。そして2022年5月以後、厚生労働省で「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」が開催され、建設業の一人親方等を対象とした規制の強化、デジタルプラットフォームへの規制のあり方、個人事業主の健康確保のための規制のあり方等が議論されている。筆者(三柴)も委員を務め、UKやオーストラリアの法制度を紹介した。

46) 1で述べたように、その成り立ち故に、日本では「安全」配慮義務と呼ばれているが、心身の健康への配慮も含まれる。

47) 詳しくは、三柴文典「安全配慮義務の意義・適用範囲」(労働法の争点<第4版>法学教室、2014年)128～130頁、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)労働条件論の課題』(日本評論社、2017年)273～296頁を参照されたい。

48) 日本の厚生労働省は、関係する他の省庁と連名で、フード・デリバリー・サービスのプラットフォームと配達員を対象に、交通安全を喚起する通知を発出した(厚生労働省安全課長「自転車及び原動機付自転車を用いた飲食物のデリバリーにおける交通事故防止について」令和2年10月26日基安安発1026第2号別添)。もちろん、法的拘束力はないが、司法が安全配慮義務の内容を検討する際に参考とされる可能性はある。

入った当事者として、プラットフォームに対する安全配慮義務及びその違反に基づく損害賠償責任が生じる可能性がある。しかし、それも無制限というわけではない。なぜなら、使用者以外の者が安全配慮義務を負うには、まさに、「特別な社会的接触関係」が必要である。また、民事上の損害賠償責任には、安全配慮義務違反≠過失のみならず、当事者にその責任を負わせるに値する事由（帰責事由）がなければならない。よって、プラットフォームとギグワーカーの間に、災害が生じ易い勤務条件の設定や支配管理可能性、事実上の指揮命令関係など、労災（損害）の発生を予見でき、管理できる関係がなければならない。また、仮に義務違反が認められても、義務の履行請求などの予防的請求は殆ど認容されない（例えば、高島屋工作所事件大阪地判平成2年11月28日労働経済判例速報1413号3頁）。

8. 準労働関係法家内労働法（1970年法律第60号）⁴⁹⁾

主に物の加工を行う内職者（非労働者）の保護を図った法律である。日本では、1916年（大正5年）に、工場働く労働者（特に年少者や女性）の保護を図る工場法（労働基準法（昭和22年法律第49号）の前身に当たる）が施行された。すると、工業主が、同法の適用や、傷病の責任負担を免れること等を目的として、法形式的には独立自営業者による家内労働（内職）の仕組みが作られ、現在も残存している。また、1958年（昭和33年）頃、当時流行したハッピーサンダル（オードリー・ヘップバーンが履いたサンダルを模したもの）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た。

本法は、こうした事情を背景に、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た。すなわち、家内労働者を工場法の適用対象となる労働者とはしなかったが、経済面、安全衛生面での社会的保護の必要性が認められ、制定された。

そこで、業務の委託者に対して、委託内容、委託期日（期限となる日）、工賃、支払期日等に関する手

帳の作成を義務づけ、委託者自身と第三者（監督機関等）がその適正さを確認できるようにすること等により、家内労働者の就業条件を幅広く向上させようとした。特筆すべきは第4条で、努力義務ながら、委託者に家内労働者の長時間勤務の抑制を図らせようとしている。

本法制定の背景事情（業者が雇用者としての責任を回避しようとしたこと）にはギグワークと類似する面があるし、法定された保護措置には、ギグワーカーの安全衛生にも有効と思われるものがある。特に、“幅広い就業条件の向上”という視点は、昨今の労働安全衛生法が重視する心身の健康対策に貢献するだろう。

一般的な安全衛生については、第17条第1項が、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、それらによる危害の防止措置を講ずべき義務を定めている。第2項は、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」義務を定めている。第3項は、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項が定める危害防止措置を「守る」義務を課している。このうち第2項は、家内労働者に対して、自分自身の安全衛生管理の義務と共に、「補助者」に対する安全衛生上の保護義務も課していると解される。

本法は自宅での就労を前提にしており、その制定過程で、プライバシー保護の必要性が指摘されたこともあり、家内労働（者）の支援を中心とし、規制は最小限にする方針が採られた。おそらくはその結果、労働安全衛生法との違いが生じている、例えば、労働安全衛生法では、措置義務者（事業者ら）に対して、保護対象（労働者ら）に何かを積極的にさせる義務（保護具を装着させる義務（労働安全衛生規則第327条第1項等）等）や、させない義務（危険区域に立ち入らせない義務（労働安全衛生規則第245条等）等）を課す規定があるが、本法には存在しない⁵⁰⁾。

家内労働法の主な執行機関は、労働基準監督署長と労働基準監督官であり（第29条）、一般的な安全

49) この項目の執筆に際して、橋本陽子「なぜ内職にだけ家内労働法があるのか」日本労働研究雑誌No.585（2009年）34頁～37頁、濱口桂一郎「雇用類似の働き方に関する現状と課題」日本政策金融公庫論集第47号（2020年）41頁～58頁、三柴試論7頁、北岡大介「雇用類似と労働安全衛生法」日本労働法学会第139回大会大シンポジウム報告用メモ（2022年2月16日）（以下、「北岡メモ」という）等を参照した。

50) 北岡メモ。

衛生に関する第17条第1項、第2項が遵守されない場合、委託者や家内労働者に対して、委託や受託の停止、機械器具や原材料等の使用停止を命じ得る（第18条）。一般的な安全衛生に関する第17条の違反、第18条が定める行政処分への違反には、罰則（罰金）がある（第35条）。

このような方策を定める家内労働法は、データの加工やシステム構築等を行うことの多い現代のギグワーカーには、あまり適応しないだろう。しかし、家内労働法を参考にした法的措置を講ずべきとの見解も示されている⁵¹⁾。特に、本法が、委託者が生み出すリスクは委託者に管理させようとした点や、委託者と受託者の双方に安全衛生上必要な措置を義務づけた点は、参考になる。ギグワーカーに適応するよう本法を改正する案も考えられる。

以上の通り、現行の労働法や準労働法で、現代のギグワーカーの安全衛生面での保護を図るには限界がある。

そこで以下では、経済法による安全衛生面での保護の可能性について検討する。なお、日本の安全衛生法は、ストレスチェック制度（法第66条の10）の新設⁵²⁾などを通じて、労働者の心理社会的ストレスへの対応も積極的に図るようになってきている。彼／彼女らの勤務条件、経済条件は、少なくとも、この点で、広く安全衛生法上の課題となり得る。

9. 経済法によるアプローチ

(1) 下請代金支払遅延等防止法(1956年法律第120号)(下請法)

一定の取引内容について、自ら取引の主体となつたうえで（：顧客との関係で、自身が仕事を引き受けたうえで）、その業務の全部又は一部を下請事業者に請け負わせる者（親事業者）を名宛人として、下請事業者（個人事業者と、親事業者より資本金が少ない法人）に対して、注文者としての優越的な立場を濫用しないよう規制をかけた法律である。この法

律の規制対象となる取引は、物品の製造、修理、加工等を行う事業者（親事業者）によるそれらの仕事の委託（第2条第1項、第2項）、ソフトウェア、映像コンテンツ、各種デザイン等の情報成果物の作成、提供を営むか自ら使用する事業者（親事業者）によるそれらの仕事の委託（第2条第3項）、役務（サービス）の提供を営む事業者（親事業者）によるそれらの仕事の委託（第2条第4項）である。これらの親事業者には、取引内容の詳細を記載した書面の交付義務（第3条）、下請代金の支払い期日の設定義務（第2条の2）等が課されると共に、不当な受領拒否や返品（第4条第1項第1号、第4号）、下請代金の支払い遅延、不当な減額（第4条第1項第2号、第3号）、下請事業者による管轄行政機関（公正取引委員会等）への通報に対する報復（第4条第1項第7号）等が禁止されている。これらの条規違反には、行政による勧告や報告徴収、それに従わない場合の罰則が定められているが、罰則は基本的に活用されず⁵³⁾、現に違法行為事例が相次いだことから、2004年から、公正取引委員会が是正勧告を行った企業名を公表するようになった⁵⁴⁾。

ギグワーカーも、対象業務に従事している限り、同法による保護を受け得るが、適用対象が限られているうえ、同法には、親事業者に業務上のリスクアセスメントを義務づけるような、一般的な安全衛生に関する保護規定は定められていない。そして、当然ながら、下請業者の親事業者との取引そのものを保障する機能はない。

(2) 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(1947年法律第54号)(独禁法)

主に、①私的独占、②不当な取引制限、③不公正な取引方法、のいずれかに該当し、公正な競争を実質的に制限／阻害する効果を持つか、その恐れがある行為の規制を図る法律である。公正な競争の促進、事業活動の健全な発展、一般消費者の利益の確保等を目的としている。①は、既存の事業者が徒党を組

51) 菅野和夫名誉教授(菅野和夫「労働法の未来」週刊経団連タイムス№3411(2019年) https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2019/0613_05.html 最終閲覧日2022年2月20日)は、フリーランスにも家内労働法における最低賃金の仕組みを導入するよう提唱している。

52) Mishiba, Takenori. 2021. The background and current state of implementing a legal system for stress checks in Japan. *Industrial Health*. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0090>.

53) 金井貴嗣、川濱昇、泉水文雄編『独占禁止法(第6版)』(弘文堂) 363頁。

54) 公正取引委員会のWEBサイト (<https://www.jftc.go.jp/shitauke/shitaukekankoku/index.html> 最終閲覧日2022年2月11日)。

んで、新たな事業者の新規参入／他の事業者の参入を困難にする等の「排除」や、新規参入者／他の事業者をその傘下に置き、自由な意思決定を困難にする「支配」を意味する（第2条第5項）。②は、「談合」を好例として、既存の事業者がカルテルを組むなどして、取引相場を決定することなどを意味する。③は、既存の事業者らが他の事業者への商品等の供給を拒否したり、関係事業者からの供給を拒否させたり、継続的な取引関係などの取引上の優越的な立場を悪用して、不当な負担や不利益を課すことなどを意味する（第2条第9項）。①②の規制の履行確保の方法は、公正取引委員会による当該行為の差止め等必要な措置の命令（排除措置命令）（第7条）、行政罰である課徴金の納付命令（第7条の2第2項）、刑事罰（第89条第1項第1号）などがある。③の規制の履行確保の方法は、排除措置命令（第7条）などがある。

また、公正取引委員会は、「フランチャイズ・システムに関する独占禁止法上の考え方について」（2011年6月23日）を示したり⁵⁵⁾、コンビニ業界の実態調査を行うなどして、労組法上の保護が認められなかったフランチャイジー（加盟店）の保護を図っている。

よって、独立自営業型のギグワーカーにも、本法適用の余地があるが、自由経済原則を直接修正する規制であることから慎重な解釈適用が図られる傾向にある⁵⁶⁾。最も適用可能性が問われ易い優越的地位の濫用は、適用範囲が限定されており、実際に抑制的な運用がなされているため、柔軟かつ個別的な（「かゆいところに手が届く」）紛争解決に繋がるとは言いがたい。もとより、事業者の一般的な安全衛生の確保は、本法の所掌の範囲外である。

(3) デジタルプラットフォーム取引透明化法 (2020年法律第38号)

近年、経済産業分野で、「特定デジタルプラットフォームの透明性及び公正性の向上に関する法律（2020年6月3日公布）」という法律が制定され、

2021年に施行されたが、これも日本の法律がソフト・ロー志向であることをよく示している。

この法律は、デジタルプラットフォームの提供者を名宛人として、彼らが、取引相手に対して、立場の優越性を利用して、不公正な取引条件を課したり、一度示した規約を一方的に変更する等の行為を抑える（≠禁止する）ことを目的としている。しかし、国の関与を最小限とすることを規定している（第3条）。すなわち、法律は規制の大枠を定めるにとどめ、特定デジタルプラットフォーム提供者が、自主的に取引の透明性及び公正性を高める措置を講じるよう促す仕組み（「共同規制」と呼ばれる）を採用している。具体的には、特定の事業区分、事業規模のデジタルプラットフォームの提供者のうち、行政が指定した者（特定デジタルプラットフォーム提供者）のみを名宛人として、実施した措置等について、毎年度、自己評価した報告書の提出を義務づけ、行政は、その報告書を通じて、プラットフォームの運営状況をレビューし、その結果を公表することを基本的な規制手法としている。彼らが実施すべき基本的な措置には、取引条件等の開示、取引の公正性担保のための体制・手続きの整備、苦情受付体制の整備等がある。

2021年4月に、特定デジタルプラットフォーム提供者として、アマゾンジャパン合同会社、ヤフー株式会社等5社が指定された。

未だ一般的にギグワーカーを保護する法律とは言えないが、デジタルプラットフォームへの規制が開始されたことには意義がある。今後の改正により、デジタルプラットフォームで働くギグワーカーも広く保護されるようになると予想される。

(4) 中小企業等協同組合法（1947年法律第181号） (協同組合法)⁵⁷⁾

中小規模の商業、工業、鉱業、運送業、サービス業その他の事業者と勤労者等（両者共に組合員）に

55) ここには、以下の示唆がある。すなわち、「フランチャイズ・システムにおいては、加盟者は、本部の包括的な指導等を内容とするシステムに組み込まれる・・・から、加盟希望者の加盟に当たっての判断が適正に行われることがとりわけ重要であり、加盟者募集に際しては、本部は加盟希望者に対して、十分な情報を開示することが望ましく、また、フランチャイズ契約締結後の本部と加盟者との取引においては、加盟者に一方的に不利益を与えたり、加盟者のみを不当に拘束するものであってはならない」、と。

56) 公正取引委員会のWEBサイト（<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyokujun/gyouseishidou.html> 最終閲覧日2022年2月20日）。

57) 近年（2020年）、公益的な事業（訪問介護、学童保育、不就労状態にある若者の自立支援等）に主体的に従事する就労者（worker）に対して、労働者（laborer）としての保護を図る議員立法（労働者協同組合法（2020年法律第78号）（労協法））が成立し、一部を除き、2022年10月1日の施行が予定さ

よる協同事業のための組織（個々の中小企業等協同組合と、それらを統括する中小企業団体中央会）について定め、彼らの経済的地位の向上を目的とした法律である。中小企業等協同組合（組合）は、加入者の事業の種類等により5種類に分かれるが（第3条）⁵⁸⁾、いずれも法人でなければならず（第4条）、組合員は、任意に加入し、脱退できる（第5条）。団体運営に関する組合員の議決権は平等であり、組合は、その組合員全体の利益のための活動を目的とする（第5条）。資本金額や常時使用する従業員数が一定以下の組合等は、独占禁止法の適用を除外される（第7条）。組合が行う主な事業には、組合員の事業に関する共同事業のほか、事業資金の貸付け、組合員の福利厚生（共済保険の運営を含む）、組合員の経済的地位の改善のための取引先との団体協約の締結がある（第9条の2第1項）。

特筆すべきは組合による団体協約の締結について、組合や組合員の取引相手に誠実交渉義務が課されていることである。本法第9条の2第12項は、組合や組合員と取引関係のある事業者（小規模事業者を除く）は、彼らから申出があった際は、取引条件についての団体協約の締結のための交渉に誠意をもって応じなければならない旨を定めている。この規定に罰則はないが、この協約は、直接に組合員に対して効力を持ち、組合員が締結する契約の内容がこの協約に反する場合、その部分に限り、この協約の内容通りに修正される。また、協約締結のための交渉や、協約の解釈適用に関する協議が整わない場合、当事者は、行政庁（組合の事業の所管官庁だが、所管官庁がない場合には中小企業庁）に「あっせんや調停を申請できる（第9条の2の2）」。

その他に特筆すべき点として、個々の組合を統括する中小企業団体中央会が、中小企業に関する事項について、国会、地方公共団体の議会、行政庁に直接建議できると定められていること（第74条、第75条）が挙げられる。中小企業等協同組合の中央会を通じた政治的影響力の担保を図った規定である。

以上の通り、本法は、一般的に経済力の弱い中小規模の事業者を対象に、同業者組合（ギルド）を組織させ、取引相手との交渉力や経済力、相互扶助を向上させようとするものである（ただし、政治的中立の定め（第5条第3項）がある）。本法上の中小企業等協同組合は、営利法人的性格と非営利法人的性格の両者を兼ね備え、講学上は中間法人に位置づけられる⁵⁹⁾。同法に基づく協同組合の具体例としては、同一ブランドの下で運送業を営む個人事業主により組織された全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会、ローカルフードである煎餅の製造者達により組織された草加煎餅組合などが挙げられる。この法律は、適用事例に乏しく（取引先との交渉に関する「あっせんや調停の申請事例も見当たらない）、日本の労働分野ではあまり注目されて来なかったが、ギグワーカーにとって、活用可能性がある。仮にギグワーカーが「協同組合」を設立すれば、取引条件そのもののみならず、業務遂行上の安全衛生についても、法的保護のもとで、当該職種の特性を踏まえつつ、集团的交渉を図ることができる。

もっとも、本法には、以下のような活用上の課題がある。

第1は、労組法における不当労働行為規制（使用者の団体交渉の応諾義務、組合員への不利益取扱いの禁止など）のような強制力がないことである。行政庁も、違法状態を是正するための救済命令を発令する権限を与えられていない。そのため、たとえ安全衛生のような重要な課題であっても、プラットフォームないし発注者・注文者が協同組合に対して交渉を拒否した場合の対抗手段がない。

第2に、労働組合の場合には憲法で保障されている、ストライキ権などの団体行動権や、労働組合法で保障されている、正当な組合活動についての民事免責や刑事免責（第1条第2項、第8条）が、保障されていない。よって、協同組合が、抗議活動や争議行為などを行った際に、契約違反を理由とする発注者に対する損害賠償責任が生じたり、プラットフォーム

れている。UKで、Robert Owenが設立し、日本でも独自の発展を遂げた生活協同組合（Consumers' co-operative）を法制度化しようとするもので、多くの部分で、中小企業等協同組合法の定めを引き継いでいるが、組合員を個人に限定し、労働者協同組合との関係で、労働者としての保護を図る点（経営参加者兼労働者という法的位置づけを認める点）に最大の特徴がある。強制力に乏しいが、今後、一部のギグワーカーによる活用拡大の可能性がある。

58) これには、勤労者等が個人で出資して事業を起こし、運営し、労務を提供する企業組合（worker's collective）も含まれる。

59) 全国中小企業団体中央会編『中小企業東京堂組合法逐条解説[第2次改訂版]』（第一法規、2016年）10頁。

マーからの契約打ち切りを受けるなどの民事上のリスクが生じたり、行為態様によっては、威力・偽計業務妨害罪（刑法第233条、第234条）や建造物侵入罪（刑法第130条）など刑事処罰を受けるリスクを抱える。そのため、仮に協同組合とプラットフォームや発注者・注文者との交渉が行われても、行き詰まった場合、協同組合側には、有効な解消策がない。

第3に、プラットフォームの事業所が日本にない場合や、それを運営する法人の所在地が外国にある場合にどのように交渉の場を設けるかという現実的な課題も生じ得る（ただし、この問題は労働組合であっても同様に生じ得る）。

このように、協同組合法をギグワーカーの安全衛生等の重要な勤務条件の適正化に活用するために解決すべき課題は多いが、運送業から在宅でのソフト開発まで、様々なギグワーカーが存在することからすれば、実質的な安全衛生の確保にとって、その業種、職種、地域的特性等を踏まえた集団的交渉が重要な意味を持つ。国は、ガイドラインなどを通じて⁶⁰⁾、ベストプラクティスや留意点について、情報提供と共にデータ収集に努め、必要性が裏付けられれば最低基準の設定を図るべきだろう。

なお、収入の不安を含め、安全衛生の所掌範囲が拡大する傾向に照らせば、契約条件の明示、適正な報酬の設定と支払いの確保、疾病・老齢・失業等に係る社会保障、キャリア形成支援、出産・育児・介護休業期間中の収入の保障、ハラスメント防止、業務による第三者賠償責任の填補、（プラットフォームらの拠点が海外にある場合の）紛争解決手段の確保のような事項も、ギグワーカーの協同組合と取引相手の集団的交渉の対象とすることが期待される^{61) 62)}。

10. 産業衛生学の示唆

本項では、安全配慮義務などの法解釈論及び当事者間の交渉、並びに今後の立法で踏まえるべき情報として、ギグワークの業務内在リスクと対応策に関する産業衛生学の文献レビューの結果を示す。

日本では、ギグワークにおける健康管理や安全衛生に関する研究は進んでいない。他国では、僅かながら、ギグワーカーの安全衛生に関する議論がなされている。米国で行われた研究では、多くのギグワーカーが個人所有の自動車を活用したり、自宅で仕事を行っていることから、既知の業務上のリスクに対する既存の保護の効果が失われており、健康と安全のリスクが上昇していると警告されている⁶³⁾。また、Bajwaらは、ギグエコノミーにおける健康影響を検討するにあたり、a) 職務に内在する危険有害性 (occupational vulnerabilities)、b) 保障の乏しさ (precarity)、c) プラットフォーム利用に由来する危険有害性 (platform-based vulnerabilities) の3種類のカテゴリーを示している。このうち a は、運転手の交通事故リスクの増加や、タイピングなど反復作業での筋骨格損傷などを意味する。b は、道具や設備を自分で用意しなければならないことや、トレーニングやキャリアアップの機会が限られていることを意味する。これら2種類は、他の仕事にも共通する問題である一方で、c はギグワーカーに特有である。すなわち、プラットフォーム利用では、プラットフォーム内での人的つながりがなく、孤独を感じる他、コントロールできない要因による不利益措置、収入減によるストレスが生じ得ること等が指摘されている⁶⁴⁾。

ドイツの研究者がドイツのクラウドワーカーを対象に行った研究では、ドイツの標準的な労働者

60) 既に、厚生労働省から、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン（平成30年2月22日）」、「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）」等が発出されている。また、労働安全衛生に関する国の研究事業を担う労働安全衛生総合研究所でも、テレワーク等の業務上のリスクについて研究している。しかし、いずれの目的も労働者保護に限定されている。

61) 労働政策研究・研修機構の調査結果（労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査－事業所調査／従業員調査－」（浅尾裕ら執筆）（2011年）<https://www.jil.go.jp/institute/research/2011/documents/086.pdf> 最終閲覧日2022年2月20日）を参照されたい。

62) なお、連合総研・「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会「働き方の多様化と法的保護のあり方～個人請負業者とクラウドワーカーの就業実態から～」（DIO 連合総研レポートNo335（2018年）24頁～28頁は、「とくにクラウドワーカーの場合には、これまでの事業組織への組入れ論では対応できない場合が多いことから、相手方との関係で交渉力の不均衡が存在する場合には、広く労組法上の労働者と認めるべきである」としつつ、「たとえ・・・独立自営業者と解されるとしても、中小企業等協同組合法を適用し、相手方の団体交渉義務を認め、労働協約と類似の効力を持つ団体協約の締結を認めるべき」として、「就労者（≠労働者）」保護の枠組みについて検討している。浜村前掲論文（2018年）14頁も同趣旨を述べる。

63) Tran, Molly, and Rosemary K. Sokas. 2017. "The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59 (4): e63-66. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000977>.

64) Bajwa, Uttam, Denise Gastaldo, Erica Di Ruggiero, and Lilian Knorr. 2018. "The Health of Workers in the Global Gig Economy."

に比べ、クラウドワーカーの身体的な症状 (The Somatic Symptom Scale-8; SSS-8の質問票を使用) が、優位に増加していたという⁶⁵⁾。また、米国では、ギグワークの出来高払い (労働者が生産する商品や提供するサービスの量に直接連動した報酬制度) に関する研究が行われ、出来高払いの健康リスクが示唆された。この研究では、BLS (Bureau of Labor Statistics) が実施したコホート調査 (ギグワーカーに対する質問調査とその結果の比較対照) が分析対象とされた。質問調査では、「健康上の制限」の有無 (業務に起因するか否かを問わず、日常生活や仕事を制限するような健康上の問題があるか否か) が尋ねられ、自己申告で回答された。主観的な指標ではあるが、出来高払いで報酬を得ている者は、給与所得者と比較して、健康上の制限のオッズ比は、年間ないし累積で、有意に高くなった (オッズ比 (95% 信頼区間) 年間1.75(1.16, 2.62)、累積1.42(1.03, 1.96))⁶⁶⁾。

COVID-19によるパンデミックがギグワーカーに及ぼす様々な影響を示す paper もある。米国のシアトルにおける研究では、app-based ドライバーのうち31%しか適切なマスクと消毒液を会社から支給されていなかった。COVID-19禍で働いているギグワーカーへのインタビュー調査の結果を分析した研究では、業務のアルゴリズム管理 (顧客の期待に応じて高評価を得ることで、仕事を得やすくする仕組み) が主な理由で、ギグワーカーの中には、人と接触する可能性がある様々な危険な仕事を引き受ける者がいることが判明した。また、自分自身で工夫をしながら身体的リスクを軽減する方法をとったり、またリスクを引き受けられず、ギグワークから一時的に撤退する者がいることも判明した⁶⁷⁾。

ギグワークは、パソコン等のデジタル機器を用い、委託者やプラットフォームの施設外で行われる限

りテレワークと類似する。テレワークの業務内在リスクや推奨される対策については、最近、WHO とILO からテクニカル・ブリーフ⁶⁸⁾ が公表された。このブリーフは、おそらくは、COVID-19禍でのテレワークの急速な拡大を踏まえ、テレワーカーの安全衛生の確保を優先する方針を採っており、(議論が尽きなくなる) テレワーカーの労働者性には触れていない。基本的には雇用関係を前提にしているが、employer (雇用主) の文言を用いる一方、employee (被用者) ではなく、worker (就労者) という文言を用いている。このブリーフは、基本的に、テレワークのメリット (病気罹患者でも就労可能性があること、一般的な血圧降下、鬱になる危険の低下、運動する機会の増加等の調査データ) を挙示し、適正なテレワークを促進するスタンスに立っている。業務内在リスクとしては、職場であれば可能な安全衛生管理が困難となることを前提として、①長時間のパソコン作業や不自然な姿勢による身体的症状 (筋骨格的損傷、眼精疲労)、②社会的孤立、③ネットいじめやハラスメント、④生活のサイクルの乱れ、⑤業務に係る高すぎる要求や低すぎる要求、⑥家族 (特に子ども) による仕事の妨害による心理的ストレス、等を指摘している。

対策については、雇用主の管理が及びにくいこと等を踏まえ、労働者の協力や労使協議 (特に安全衛生委員会での協議や安全代表との協議) の重要性を説いている。また、定期的な社交 (オンライン会合等)、労働時間の柔軟化 (フレックスタイム制度の導入等)、雇用主による就業時間外のコンタクトの回避、業務上期待される結果と業務の優先順位の明確化、勤務時間や就業上の秩序 (禁酒、禁煙等) に係る就業規則による適正な就業管理、オンライン・チェックリストを用いた作業場のリスクアセスメント、リスクアセスメントを踏まえたオンラインでの

Globalization and Health 14 (1): 124. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>.

65) Schlicher, Katharina D., Julian Schulte, Mareike Reimann, and Günter W. Maier. 2021. "Flexible, Self-Determined... and Unhealthy? An Empirical Study on Somatic Health Among Crowdworkers." *Frontiers in Psychology* 12 (December): 724966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724966>.

66) Davis, M. E., and E. Hoyt. 2020. "A Longitudinal Study of Piece Rate and Health: Evidence and Implications for Workers in the US Gig Economy." *Public Health* 180: 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2019.10.021>.

67) Cameron, Lindsey D., Bobbi Thomason, and Vanessa M. Conzon. 2021. "Risky Business: Gig Workers and the Navigation of Ideal Worker Expectations During the COVID-19 Pandemic." *Journal of Applied Psychology* 106 (12): 1821-33. <https://doi.org/10.1037/apl0000993>.

68) World Health Organization and the International Labour Organization. 2021. "Healthy and Safe Telework: Technical Brief." Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization.

教育、就労者が過重負荷を感じた場合の対応、ポジティブなフィードバック、運動の推進、産業保健による支援等の重要性を説いている。また、雇用主によるコンピュータのハードとソフト、オフィス家具等、業務に必要なツールの提供、労災保険、家財保険等の保険の提供なども勧めている。国による職業性疾病・障害に関する把握と分析の必要性も説いている。ギグワークにも参考になるだろう。ただし、定期的な社交、就業規則による適正な就業管理、オンラインでの教育、ポジティブなフィードバック、運動の推進等は、雇用関係による拘束性が前提であり、雇用主以外に義務づけることは困難だろう。

11. おわりに：求められる法的な対応

本稿の概略 (overview) は、「1. はじめに」に記した。その帰結は以下の通りである。

まず、ギグワーカーの労働者性については、「労働者」概念の拡張は困難だが、柔軟な解釈を試み、その範囲内というべき労働者には、適切に労働法の保護を及ぼす。特に安全衛生のような重要な法益については、既存の判断基準の柔軟な解釈によって、労働安全衛生法や労働基準法、労働組合法等の保護を及ぼす努力はされるべきだろう。しかし、それにも限界があるので、その範囲を超える者であって、労働者に準じた保護の必要性がある者に対しては、中小企業等協同組合法（9.3: 中小事業者の連帯と交渉力の向上、相互扶助、政治的影響力の向上等を図った法律）の適用、同法や家内労働法（8：形式的には請負契約等により、委託者から仕事を請け負って家庭内で内職する労働者の安全衛生等の保護を図った法律）の改正等の立法措置により保護すべきである。

この際、安全衛生は、業務に内在（：附随）する様々なリスクを調査して適切に管理すること（職域の安全衛生に係るリスク管理）を本質としているため、①労使協議、②産業医等の専門家の活用⁶⁹⁾、③行政による、(業種や職務ごとの) 典型的な業務内在リスクの調査と情報提供、ガイドラインの作成、等の方策が有効に働くだろう。

労働安全衛生法は、法的な体系性や整合性より労災防止等の目的を重視する面があるため、労働者を直接雇用する事業者のほか、一部ではあるが、様々な者に対して様々な義務を課している。規範的に「誰が安全衛生の責任を負うべきか」という視点を基本としつつも、実務的に「誰なら安全衛生を果たし易いか」という視点も盛り込まれている。

日本の安衛法が度々参照してきたUKのHSWA (Health and Safety at Work etc. Act 1974) は、安全 (safety)・衛生 (health)・快適性 (welfare) の全てにわたり、雇用者に限らず、リスクを生み出す者（就業条件を支配管理する者のように、リスク関連情報を持ち、リスクを管理できる者を含む）を広く名宛人（義務づけの対象）として、自ら雇用する労働者のほか、その活動の影響を受ける者全てを保護するために、合理的に実行可能な措置を求める罰則付きの一般条項を置いている（第2条～第7条等）。また、法違反に多額の罰金を科す定めと運用を行っている。また、脚注で上述した通り、オーストラリアでは、労働安全衛生法 (Work Health and Safety Act of 2011) 第19条が、使用者 (employer) ではなく、事業を営む者 (person who conducts a business or undertaking: PCBU) を名宛人として、合理的に可能な限り (so far as is reasonably practicable)、彼/彼女らの事業のために/に関わる業務を行う全ての就労者 (worker) の安全衛生を確保せねばならないと定めている。これらは、まさに、リスク創出者管理責任負担原則に近い定めと言える。

日本の労働安全衛生法は、UKやオーストラリアほどラディカルな定めは置いていないが、日本の裁判例が生成した、民事上の安全配慮義務の概念は、これに近い役割を担っている。すなわち、雇用者以外の者に対して、法定のリスク以外のリスクについても、独立自営業者を含め、労働者以外の者の保護を図ることができる。ただし、そもそもこの義務の適用範囲は、オーストラリアの Work Health and Safety Act of 2011ほど広くない。また、裁判所は、事件の筋（個別事情や社会的な背景）を総合的に読

69) 日本の厚生労働省は、各都道府県に産業保健総合支援センターを設け、無償で産業保健に関する労使の相談に応じさせている。三柴試論13頁は、日本政府が、フリーランスの促進を図っていることを理由の1つとして、フリーランスにもこのセンターを活用させることを提案している。

み取って、義務の具体的内容や違反の有無を判定する傾向にあり、安衛法の内容がそのまま安全配慮義務の内容になるとは限らない。また、民事上の義務なので、被災者は、受け身姿勢（当事者主義、処分権主義）の裁判所に対して、措置義務者の違反について、積極的な主張立証活動を行う必要があるし、たとえ請求が認容されても、通常は損害賠償金しか得られない。安全配慮義務の履行請求など、予防的な活用は困難である。

Uber等のプラットフォームが、アルゴリズム管理を理由に、リスク創出者に当たるか否かは検討の余地がある。請負契約や業務委託契約で、発注者や委託者が、仕事の成果を基準に、相手方と新たな契約を締結するか否かを決定するのは、本来当然のことである。しかし、経済的従属性があって、なおかつ契約条件が一方的に決定される条件下で、アルゴリズム管理が強く影響してride-share driverの交通事故が生じたり、健康被害が多発すれば、少なくとも、本稿が論じて来た立法措置は必要になるだろう。三柴は、社会政策的な法解釈論（立法が成るまでの間、部分的に労働者性を認めるか、既存の経済法等の類推適用を図るような対応）もあり得ると解するが、共著者の倉重は、この点について見解を異にする。なお、北岡講師は、特に若者や未熟練就労者に及ぼすリスクへの対応の必要性を強調する（北岡メモ）。

ギグワーカーに対する労働者概念の操作（「柔軟な」解釈）や、労働者概念を外れる者への既存の法規（本稿が挙示したもの。特に労働安全衛生法や労働組合法）の「柔軟な」解釈適用、新たな立法上の保護を図る場合、その基本的な根拠は、経済的従属性と、契約条件の附従性（委託者や業務管理者が用意した条件でしか契約できないこと）であろう。（メンタルヘルスを含む広義の）安全衛生については、これに加えて、委託者や業務管理者が危険を創出して

いること（危険責任）、就労条件の支配管理、受託者との密接な社会的接触関係などが根拠になると考えられる。場合によっては、これらに基づく民刑事上の保護義務を観念できるかもしれない⁷⁰⁾。また、こうした要素は、主にプラットフォームに存在するので、少なくとも安全衛生の確保については、プラットフォームを主な措置義務者とすることになる。

そこで、プラットフォームらに課すべき措置は、リスクアセスメントの実施とアセスメント結果のギグワーカーらへの提供、集団的交渉への誠実な対応、国が行うべき措置は、ギグワークに伴う一般的なリスクと良好な対応策の調査と情報提供等となるだろう。また、日本では、政府がフリーランスの促進策を採っていることもあり、彼／彼女らの労働者性に関する議論を離れ、公共政策としてセーフティネットの整備による「安心感」の提供が求められる。現段階で、労働者でなくても、融資制度（日本政策金融公庫等による）、健診制度（地方自治体による地域保健制度、職業別の健康保険組合によるもの、特定健康診査及び特定保健指導制度⁷¹⁾等）などは利用できる。公的団体が運営し、創業者を入居させ、専門家が種々のアドバイスを行うインキュベーション・センターも設置されている⁷²⁾。しかし、上掲のJILPT調査2019では、フリーランスの失業保険や労災保険へのニーズが高いことが明らかになっている。少なくとも、通勤災害への補償を含めた労災保険の（特別加入制度の）適用範囲の拡大は必要だろう。産業医による面談などの産業保健サービスへの需要はまだ少ないだろうが、理由の1つは、面談を受けても問題が解消し難いことにあると解される。したがって、やはり、中小企業等協同組合法の活用等による集団的交渉の促進が求められる⁷³⁾。たとえば、同法で保護された協同組合が、組合員（ギグワーカー）の面接を担当する産業医を選任し、その産業医が必要と認める場合、プラットフォームらに対して、当該

70) 日本の刑法第218条は、老年者、幼年者、身体障害者又は病者を保護する責任のある者がこれらの者を遺棄し、又はその生存に必要な保護をしないことを犯罪と定めており、ここで保護責任は、法令や契約のほか、何らかの先行行為によっても生じ得ると解されている（東京高判昭和45年5月11日判例タイムズ252号231頁）。民事上も、少なくとも、債権・債務者間では、契約上の本来的な給付義務や付随義務とは別に、相互に、相手方の生命・身体・財産を侵害しないように配慮すべき注意義務として保護義務（Schutzpflicht）があるとの説がある（奥田昌道『債権総論【増補版】』（悠々社、1992年）18頁）。

71) 高齢者医療確保法に基づき、保険者が、40歳以上の健康保険の被保険者を対象に、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制度。

72) 好例として、東京都中小企業振興公社が運営するインキュベーション施設（https://www.tokyo-sogyo-net.metro.tokyo.lg.jp/incu_office/kosha/）が挙げられる。

73) 三柴試論7頁は、法律により、フリーランスによる集団的交渉等を阻害するような契約の制限を図るべきとしている。

就労者の就労条件の改善のための働きかけを図るなどのスキームが求められる。

なお、現代の労働関係法では、対立構図が、労使から AI 対人間、法規制対人間社会・学際に移行している面もある。つまり、人間が、AI と差別化できる価値をいかに示すかや、法規制をいかに人間社会と調和させ、有効活用するかが問われている。より本質的には、問題解決のための関係者間の対話や連携を、法を活用して実現する術が問われている。これは、ギグワークによく現れているように思われる。ギグワークへの日本法の対応は、どれも不十分で「もどかしい」が、独自の趣旨を持つ様々な法律が課題を包囲し、社会学的な力学（就労者や消費者の事業者への信頼等）と共に事業者の行動を監視している（監視の結果、立法関係者が不足と認識すれば、より進んだ立法的対応に帰結する）。多面性と柔軟性の面では、国際的に一定の参照価値を持つようにも思われる。

【謝辞】

Prof. Richard Johnstone から頂いたコメントは、本稿の質を高めるのに大きく貢献した。深い謝意を表す。鎌田耕一教授からも、有益な示唆を頂いた。

参考文献

- Mishiba, Takenori. 2022. "Workplace Mental Health Law: Perspectives Based on a Comparative Analysis of Legislation in Seven Countries" *International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations* 38 (1): 53-86.
- 村田弘美「社会に溶け込むギグエコノミーの社会課題」(リクルートワークス研究所・研究所員の鳥瞰虫瞰 vol4 (2020)
<https://www.works-i.com/column/works04/detail033.html> 最終閲覧日2022年2月19日
- 三柴文典「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」*労働法学研究会報* No272 (2020年) 4頁～15頁
- Selwyn, N., & Moore, R. (2015). *The Law of Health and Safety at Work*. London: Wolter Kluwer
- 石崎由希子「雇用型テレワークに係る労働法上の課題」*季刊労働法*274号 (2021年) 14頁～27頁
- 橋本陽子『労働者の基本概念—労働者性の判断要素と判断方法—』(弘文堂、2021年)
- Johnstone, Richard. 2022. "Regulating health and safety in work for digital labour platforms in Australia: The example of food deliverers" *Journal of Occupational Health Law* 1(1).
- Johnstone, Richard. 2019. "Regulating Work Health and Safety in Multilateral Business Arrangements." *Australian Journal of Labour Law* 32(1): 41-61.
- 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)
- 川口美貴『労働者概念の再構成』(関西大学出版会、2012年)
- 鎌田耕一「雇用によらない働き方をめぐる法的問題」*日本労働研究雑誌* No706 (2019年) 4頁～16頁
- Kamata, Koichi. 2020. "Legal Issues Surrounding Employment-Like Working Styles: Disguised employment and dependent self-employed." *Japan Labor Issues* 4(22): 1-20
- 毛塚勝利「クラウドワークの労働法上の検討課題」*季刊労働法*259号 (2017年) 53-66頁
- 労働政策研究・研修機構『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から— (労働政策研究報告書No207)』(2021年) 23頁～123頁 (芦野訓和執筆)
- 労働政策研究・研修機構『第四次産業革命と労働法政策—“労働4.0”をめぐってドイツ法の動向からみた日本法の課題 (労働政策研究報告書No209)』(2021年) 72～93頁 (山本陽大執筆)
- 鈴木俊晴「フランスにおけるクラウドワークの現状と法的課題」*季刊労働法*259号 (2017年) 88頁～97頁
- 笠木映里「労働法と社会保障法」*論究ジュリスト* No28 (2019年) 21～27頁
- 大内伸哉「テレワークを論じる—技術革新と社会的価値—」*季刊労働法*274号 (2021年) 2頁～13頁
- 浜村彰「プラットフォームエコノミーと労働法上の課題」(*労働調査*、2018年) 第577号4頁～12頁
- 労働政策研究・研修機構『「独立自営業者」の就業実態』(2019年)
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/documents/187.pdf>. 最終閲覧日: 2022年2月13日
- 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)
- 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)
- 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:三柴文典) (2022年)
- 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) 労働条件論の課題』(日本評論社、2017年) 273～296頁
- 三柴文典「安全配慮義務の意義・適用範囲」(労働法の争点<

- 第4版>法学教室、2014年) 128～130頁
- 北岡大介「雇用類似と労働安全衛生法」日本労働法学会第139回大会大シンポジウム報告用メモ(2022年2月16日)
- 橋本陽子「なぜ内職にだけ家内労働法があるのか」日本労働研究雑誌No.585(2009年)34頁～37頁
- 濱口桂一郎「雇用類似の働き方に関する現状と課題」日本政策金融公庫論集第47号(2020年)41頁～58頁
- 菅野和夫「労働法の未来」週刊経団連タイムスNo.3411(2019年) https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2019/0613_05.html 最終閲覧日2022年2月20日
- Mishiba, Takenori. 2021. The background and current state of implementing a legal system for stress checks in Japan. *Industrial Health*. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0090>
- 金井貴嗣、川濱昇、泉水文雄編『独占禁止法(第6版)』(弘文堂、2018年)
- 全国中小企業団体中央会編『中小企業東京堂組合法逐条解説[第2次改訂版]』(第一法規、2016年)
- 連合総研・「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会「働き方の多様化と法的保護のあり方～個人請負業者とクラウドワーカーの就業実態から～」DIO 連合総研レポートNo.335(2018年)24頁～28頁
- フリーランス協会のWEBサイト「【ご賛同のお願い】フリーランス・経営者女性の44.8%が『産後1ヶ月以内に仕事を開始』する背景課題を解決したい!」(2018年) <https://blog.freelance-jp.org/20180212-1492/> 最終閲覧日2022年2月20日
- 労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査—事業所調査/従業員調査—」(浅尾裕ら執筆)(2011年) <https://www.jil.go.jp/institute/research/2011/documents/086.pdf> 最終閲覧日2022年2月20日
- Tran, Molly, and Rosemary K. Sokas. 2017. “The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment.” *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59 (4): e63-66. doi.org/10.1097/JOM.0000000000000000Bajwa, Uttam, Denise Gastaldo, Erica Di Ruggiero, and Lilian Knorr. 2018. “The Health of Workers in the Global Gig Economy.” *Globalization and Health* 14 (1): 124. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>.
- Schlicher, Katharina D., Julian Schulte, Mareike Reimann, and Günter W. Maier. 2021. “Flexible, Self-Determined… and Unhealthy? An Empirical Study on Somatic Health Among Crowdworkers.” *Frontiers in Psychology* 12 (December): 724966. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724966>.
- Davis, M. E., and E. Hoyt. 2020. “A Longitudinal Study of Piece Rate and Health: Evidence and Implications for Workers in the US Gig Economy.” *Public Health* 180: 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2019.10.021>.
- Beckman, Kerry L., Lily M. Monsey, Megan M. Archer, Nicole A. Errett, Ann Bostrom, and Marissa G. Baker. 2021. “Health and Safety Risk Perceptions and Needs of App-Based Drivers during COVID-19.” *American Journal of Industrial Medicine* 64 (11): 941-51. <https://doi.org/10.1002/ajim.23295>.
- Cameron, Lindsey D., Bobbi Thomason, and Vanessa M. Conzon. 2021. “Risky Business: Gig Workers and the Navigation of Ideal Worker Expectations During the COVID-19 Pandemic.” *Journal of Applied Psychology* 106 (12): 1821-33. <https://doi.org/10.1037/apl0000993>.
- World Health Organization and the International Labour Organization. 2021. “*Healthy and Safe Telework: Technical Brief*.” Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization
- 奥田昌道『債権総論[増補版]』(悠々社、1992年)18頁

本稿は、英文誌 Journal of Work Health and Safety Regulation : JWHSR に掲載された原著論文(T.Mishiba etc. Legal Protection of the Health and Safety for Gig Workers: The Present Status and Future Prospects in Japan)の邦語版である。日本の読者の便宜のため、本学会編集委員会の許可を得て、邦語版を本誌に掲載した。

i) Faculty of Law, Kindai University, Higashi-Osaka, Japan
228-3, Shin-kamikosaka, Higashi-osaka, Osaka, 577-0813, Japan

ii) Department of Preventive Medicine, Tokai University School of Medicine, Isehara, Japan
143 Shimokasuya, Isehara-shi, Kanagawa 259-1193, Japan