

(a)現状でリスクが大きく管理も不十分な場合：迅速に暫定的措置を決定し講じると共に、長期視点で調査を実施する

(b)現状でリスク管理が不十分か、将来的なリスクの増大が予想される場合：第1に除去、困難な場合には最小化の原則を適用する

(c)リスクの可能性はあるが、疾病障害をもたらす証拠がない場合：模範的措置を基準に適切な措置を講じる

(d)リスクは管理されているが指令第6条第2項所定の一般原則に沿っていない場合：リスクを除去するか当該一般原則へ適応させる

・雇用者は、リスク管理の一環として、以下のような内容を盛り込むアクションプラン（行動計画）を策定するよう求められている。

- ①調査の委任を含めた体制づくりとコーディネート
- ②調査に適任な人物の指名とそれに際しての労働者の代表からの意見聴取
- ③調査担当者への情報、訓練、資源の提供
- ④調査担当者同士の交流の促進
- ⑤労働者の関与の保障
- ⑥適宜リスク調査の改訂を行えるような条件整備
- ⑦調査結果に対応する措置を講じられるようにすること
- ⑧対応措置の効果の持続性を監視すること
- ⑨調査結果と対応措置の労働者（代表）

への伝達

・調査の実施主体として、①雇用者自身、②雇用者の指名を受けた被用者、③外部の専門機関の3種が想定されているが、その最終決定者はあくまで雇用者とされている。

実施者には、(a)リスク調査方法に関する一般的知識、(b)その事業場での応用展開能力（安全衛生問題の特定、優先順位づけ、リスクの除去や低減策の提案、効果測定など）、(c)自身の能力の限界の認識と他の支援を求める能力、の3要件が求められている。たとえば、化学的なリスクへの対応を電気エンジニアが求められた場合など、単独では役割を果たし得ない場合には、協働で業務に当たる必要が生じる。いずれにせよ、雇用者自身が受任者の能力の限界を把握しておく必要が指摘されている。

高度な調査が求められる場合には、リスクの論理的分析、シュミレーション等に基づく適切な評価能力が求められている。

・リスク調査を含めた管理（調査の手配、調査に基づく対応策の実施、実施状況の監視等）の一義的責任は雇用者が負い、小規模事業場では1名、大企業等では専門性を有する複数の受任者による実施が望ましいとされている。

・リスク調査の実施者には、以下のような情報の提供が求められている。

- ①既知の危険源とリスク
- ②業務上使用する材料、設備、技術
- ③業務のプロセスと組織
- ④危険源へのばく露の可能性と頻度

- ⑤危険源へのばく露がもたらし得る結果
- ⑥職場のリスクに関する法的基準と要求事項
- ⑦法的基準がないリスクに関する好対応事例

・情報源については、以下のようなものが列挙されている。

- ①リスクに関わる職務内容の分析
- ②労働者（代表）からの意見聴取
- ③機械の製造者や販売者が提供するデータシート等
- ④安全衛生に関する専門機関や専門家
- ⑤安全衛生に関する雑誌やデータベース
- ⑥国その他公的機関が発信する情報
- ⑦当該事業場等でのヒヤリハット情報や過去の災害データの統計的分析
- ⑧明文化された地域的な慣行やマニュアル
- ⑨監視データや測量記録
- ⑩健診から得られた匿名データ
- ⑪関連する科学技術に関する知識
- ⑫欧州等が定めた基準

・リスク調査の結果については、以下のような事項の記録が求められている。また、記録作成の際の労働者の関与と、彼らなし安全衛生担当者や安全代表による当該記録へのアクセスの保障も求められている。

- ①リスク調査プログラムの実効性
- ②プログラムの実施方法
- ③業務上の感染症などの特別なリスク
- ④特殊なリスクにばく露している労働者グループ
- ⑤関連する他のリスク
- ⑥リスク調査に際してなされた判断
- ⑦公表された関係基準やガイドライン
- ⑧リスク低減のために勧められる措置
- ⑨調査の再検討のための手配

・リスク調査を踏まえた対応策については、その実効性が監視され、調査の改善に活用されるべきこと、そのようにして、リスク調査が絶えず更新されるべきことが示されている。

#### 【効果】

- ・調査未了

### （3）EU～②OiRA 関係～

#### 【背景】

・EUは、2002年から約5年を計画期間とする労働安全衛生戦略を策定しており、同戦略2007-2012は、職場の変化への法の枠組みの適応のほか、中小企業による規制の履行支援や簡素化など、中小企業対策を重点の1つとした。その達成手段の1つとして、リスク調査を促進するための簡易なツールの開発が挙げられた。それに資する実用的なツールとして開発されたのが、EU-OSHA（欧州連合労働安全衛生庁）が2012年からWEB上で提供しているOiRA(Online interactive Risk Assessment)である。

・続く労働安全衛生戦略 2014-2020 は、重要課題の1つとして現行安全衛生規制の履行改善を挙げ、それに関係する戦略目標として、「加盟国のエンフォースメントの強化」（例：監督署の役割の拡大）、「現行規制の簡素化」と並んで挙げられたのが、「小規模・零細企業に対する実用的な支援の提供」である。これは、こうした企業のリスク管理能力の向上が、規制の履行支援に繋がるとの考えから設けられた目標であり、OiRAは、それに資する実用的なツールとして言及された。

・労働安全衛生戦略 2007-2012 が公表されて以後、多くのリスク調査ツールが開発されたが、多くは国内産業向けであった。OiRAは、EU全体をカバーするツールとして、ISSA（国際社会保障協会）発行のリスク・アセスメント・ガイドブックなどと並ぶ存在となっている。

### 【特徴】

・OiRAは、開設されているWEBプラットフォームとそこで提供されているツール双方に共通する名称であり、その背景を踏まえ、中小零細企業が、自ら自社の事情に合ったリスク調査を行えるように設計されている。

・端的に言えば、以下の6点が利点といえる。

- ①経済的障壁がないこと（無償であること）
- ②時間的障壁があまりないこと（初期操作の手間がかからず、内容も平易なため、僅かな時間で実施できる）
- ③実際のニーズとの適合性があること

（業種ごとに対応しており、ある程度会社事情に応じたカスタマイズができるようになっている）

④分かり易いこと（なるべく専門用語を避け、質問文は簡潔かつ文法構造も単純化されている。他方、質問文とは別に説明文も設けられている）

⑤労力的障壁があまりないこと（行動計画の作成等に際して、標準的解決策が示され、選択か若干のアレンジで作成できる）

⑥学習効果が高いこと（その業界、業種に内在するリスクについて、何がなぜリスクかを含めて学びを得られる）

⑦コンプライアンス誘導効果があること（質問によっては関連法規制へのリンクが貼られており、適宜参照できるようになっているが、それが目立ち過ぎないようにしている）

⑧匿名性が高いこと（利用者登録に際してメールアドレスとパスワードの入力しか求められない）

・以下の段階的プロセスで構成されている。

- ①準備：リスク調査の方法を調整する。
- ②確認：業務上の潜在的リスク要因と、それにばく露する者を確認する。
- ③評価：対応の優先順位をつける。
- ④行動計画：評価を踏まえ、確認されたリスクの除去ないし制御の方法と手順を具体化する。

・2015年1月時点で58ツールが提供され、うち25はブルガリア、これにキプ

ロス、ベルギー、ラトビアが続き、EUレベルのツールは5種類にとどまっていた。2016年1月現在では、90ツールが提供され、うち33がブルガリア、7がギリシャ、6がベルギーとスロベニアである。

・一例として、キプロスの理美容業界用のOiRAが挙げられる。同業界では、理美容師の7割以上が作業関連皮膚疾患に罹患し、8割以上が筋骨格系障害に罹患していることなどを踏まえ、安全衛生水準の向上に前向きな理美容師協会とEU-OSHA及び労働監督署との協議を通じ、OiRAの計画について慎重に合意を形成しながら実施に移された。具体的には、①構成の概略、②モジュールとサブ・モジュールの数と内容、③具体的な内容（情報、質問、文章）の順で決定されていった。

結果的に、①理美容品、②皮膚の保護、③店内レイアウトとメンテナンス、④設置物と仕事時の姿勢、⑤理美容用品と衣服、⑥メンタルヘルスと健康、⑦人事と予防の7つのモジュールと、それらに関する具体的な質問が並ぶ構成となり、まさに「何がなぜリスクか」を含めた学びが得られ、かつ典型的な対応策も示唆されるようになっている。

### 【効果】

・イギリスの雇用問題研究所（Institute for Employment Studies）が2015年にEU、国の機関、労使団体、研究者等を対象にオンラインと電話インタビューにより実施した国際的な調査から、以下の事柄が判明した。

①約4分の3が、従前、自国に欠けていた適切なRAツールを提供していると肯定的に評価している。

しかし、普及自体はさほど進んでいないとの回答が約半数を占めた。

②成功要因として、労使の支持、政府による支援が回答されたほか、ツールの簡易性、アクセスの容易さ、ツールの質があると指摘されている。特に、回答者の約8割が、OiRAのプラットフォームにつき「使い易い」と回答した点が特筆される。

③自国への導入の際の障害要因としては、小規模零細企業における安全衛生文化の欠落、労使の関心の低さ、導入後のモニタリングの不実施による情報や関心の不足、IT通信上の問題（システム障害、プリンタとの不適合など）などが挙げられた。

④課題として、国の規制の改定に対応するためのアップデートの簡素化、自国のOiRAサイトからのアクセスを用意する言語対応などが挙げられた。

⑤ツール開発に要する期間は3ヵ月以上との回答が8割を占めた。

⑥ある国の産業向けに開発されたツールは、他国の同じ産業にも転用できるとの回答が7割以上を占め、逆に転用できない理由として法規制の違いを挙げる回答が多かった。

・キプロスでも、OiRAの登録利用者数は増加傾向にあり、上記の理美容業界用のOiRAについては、約500人を被験者とするパイロットテストで大変肯定的な反応を得ていた。

・フランスでも導入の動きがあるが、政府による財政支援と人的手当が前提になると解されている。

#### （４）アメリカ

##### 【背景】

・そもそもアメリカ労働安全衛生法（OSHA）の履行確保は、労働長官による安全衛生基準の改廃、監督官による立入検査、法違反の発見、是正措置、罰則の適用（\*ただし、刑事罰の適用には特定の安全衛生基準違反が求められる）を中心とする強制的な手法（いわば監督取締中心主義）を基本としてきた。緊急対応、申告対応に続く計画的な立入検査の優先順位は、OSHAの地域局が事業や傷病率などを基準に策定するプログラムに従って決定される。労使の協力を得る方が実効性があるなど例外的な場合を除き、監督の事前告知は禁止されている。

・とはいえ、実際の立入検査は、リスクの高い事業所等に対して優先的に行われている。また、規定上、使用者が特定の場所への立ち入りや特定の記録の調査などを拒否した場合、監督官は、それらを中止することができ（ただし、たとえ企業機密（trade secret）等に関する事業者の権利でも、監督官自身が必要と判断すれば、その行使を遮って監督業務を行うことはできる）、その後の対応は、地域局長（Area Director）と地域法務官（Regional Solicitor）の協議に委ねられる。また、監督官は、検査の終了後に明白な法違反があれば、非公式に助言を行うことができ、事業者側は、違法状況に関する情報を求めることができる。

・労使の代表や一部の安全衛生の専門家は監督官の監督業務に同席でき、被用者代

表に関する争いがあったり判別できない場合、監督官が決定権をもつ。

・被用者が、法違反について、地域局長や監督官への申告権を持つ点は日本と同様だが、申告を受けた地域局長らは、当該法違反に関する詳細を整理して被用者代表らの署名を得たうえ、申告者らの個人名を伏せ、当該申立書のコピーを事業者に提供せねばならないとされている点は異なる。

・監督官が急迫した危険（imminent danger）の存在を認めた場合、事業者へ通知し、当該事業者はそれを除去する義務を負うが、果たされない場合には、法第13(a)条に基づき民事訴訟を提起できる。

・アメリカの労働安全衛生法制の起案と運用を支える重要な研究機関として NIOSH（National Institute for Occupational Safety and Health: 国立労働安全衛生研究所）があることはよく知られているが、その研究は基礎から応用まで幅広く行われ、特定の問題に関する現実的解決策の提案も多く行われている。労働に関連した災害疾病による社会的コストの大きさ（2007年度の推計で約2500億ドル：120円／ドルで3兆円）を踏まえ、連邦政府から特定目的の資金提供を受けている。

・以上の通り、アメリカにおける近年のリスク管理型法政策の展開の前提には、立入検査を中心とする監督取締中心主義を採る OSHA があるが、そこにも、一定程度は、インターラクティブでコミュニカティブなコンプライアンス支援の要素が含まれていたといえよう。

・アメリカの労働安全衛生法に基づく自主的リスク管理を促す政策の要は、自主的

予防プログラム（VPP：Voluntary Protection Plan）であり、1982年に労働安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration）が公表した「合法性監督の補助及び安全で衛生的な労働条件の実現のための自主的プログラム（Voluntary Programs to Supplement Enforcement and to Provide Safe and Healthful Working Conditions）」と題する素案（以下、「素案」という）を基礎として公示され、その後数次の改訂を経て、現行は2009年版となっている。

その起源は、1979年にカリフォルニア州サン・オノフレ原子力発電所建設工事の際に、労使の合同委員会で安全衛生監督を実施した経験にあるとされている。

・その制度趣旨について、官報に以下の記載がある。

労働安全衛生の基準を遵守する使用者にとって、労働安全衛生局から求められるOSHAに関連する行政規則、および一般的義務条項のいずれも不可欠である。しかし、規則およびその強制は、労使双方の日常的な業務遂行の経験および労働安全衛生への関与により得られる労働のプロセス、物質および危険への理解に代わるものではない。これらの知識は、危険を早急に評価し位置づける能力との組み合わせにより、労使にとって、OSHAでは利用できない方法による自主的な労働安全衛生の確保を可能ならしめる。

労働安全衛生局の安全衛生管理システムに関する経験上、労働者保護については、包括的で体系的なアプローチに価値があることが明らかである。・・・特定の

職場および状況の必要性に応じて仕立てられた安全衛生管理システムこそが労働安全衛生局の政策となる。

・要するに、OSHAの「趣旨」を実現し、「実効性」を確保するためにも必要な取り組みと位置付けられていた。また、有限な行政の人的資源を最もハザードが深刻な職場に注力させるという狙いもあった。

### 【特徴】

・VPPの基本的な趣旨は、①使用者の自主的な努力の支援、②公労使による協働の支援、③包括的かつ協働的な安全衛生管理システムのベスト・プラクティスの発掘と展開にある。

参加事業所には、OSHAや関係規則の遵守が前提として求められるので、あくまで法の枠内の制度といえる。

・法的根拠は、OSHA第2条(b)にあると解されている。具体的には、労使による包括的で実効的な労働安全衛生プログラムの策定と改善を奨励すべしとする同条(b)(1)等が該当する。実際の運用は、労働安全衛生局が策定した内部規則に拠っている。

・労働安全衛生の管轄権は、OSHA第21条に基づき、連邦法と同水準を確保できる限り、州が保有することを認められ、現に26州がその認可を受けている。これらの州の中にはVPPも州法で規定しているところがある。

・VPPプログラムは、現在、達成水準別に、(i)Starプログラム、(ii)Meritプログラムのほか、(i)の要件を充たしたうえで独自のプログラム開発の評価・推進を図る(iii)Demonstrationプログラムの3種で構

成されており、事業所単位での参加を基本とする。あくまでプログラムであるため、参加を通じて管理の水準を向上させる点に本来の意義があるが（従って、管理システムを通じて「何を学んだか」が重視されることになる）、参加の承認（：プログラムのスタートラインに立つこと）が認証(Recognition)として信用付けにもなるように設計されている。

このうち(i)は、最高ランクにあり、卓越した安全衛生プログラムの要件を充たした事業者のみ認められるもので、(ii)は、原則として3年以内に(i)の認証を受けることが予定され、現にかなり効果的なプログラムを構築している事業者に認められる。(iii)は、前二者とは別に独自の実験的プロジェクトを展開している事業場に例外的に認定される。(iii)は、(i)の要件を充たしたうえで、別途、実験的なプロジェクトを展開している場合に認定されるもので、(i)の要件の変更をもたらす場合もある。

いずれも、安全衛生管理システムのみでなく、その前提となる OSHAの一般原則(安全衛生条件の確保を一般的に定める一般的義務条項と特定の安全衛生基準の履行：5条など)の遵守が求められる。

・(i)を認証される事業者は、VPPの構成要件である以下の4つの要素を持つ包括的安全衛生管理システムを構築して12か月以上継続的に実施し、傷病率の基準も満たしている必要があり、他の模範としての役割を期待される。過去の労働安全衛生局の立入検査で未解決部分がないこと、召喚や通知に異議を申し立てていないこと、過去36カ月間に故意のOSHA違反がないことも求められる。

1) 経営者のリーダーシップと被用者の関与

(小項目に、安全衛生管理システムの年次評価を含む)

2) 職場分析評価

(小項目に、被用者自身による日常的な事故調査や危険報告システム、危険分析に関する書面での報告を含む)

3) 危険源の除去や管理

(小項目に、認定を受けた専門家の活用、個別的なヘルス・ケア、懲戒制度、緊急事態への準備と対応を含む)

4) 安全衛生に関する教育訓練

・(ii)を認証される事業者は、(i)の要件の小項目の未達成等の不備があるが、基本的要素は充たしており、書面による安全衛生管理システムを保有かつ実施し、3年以内に(i)の要件を達成する見込みがあって、そのための目標設定と管理を行う者である。

・事業所に団体交渉単位がある場合、参加申請に際して、当該交渉単位による支持の署名等がない申請は認められない。

・事業者がVPP認証に当たって、認証後の実施の保証を求められる事柄は以下の通り。

・OSHAの遵守と、安全衛生上の問題の解決

・認証審査段階の現地調査で指摘された事柄の是正

・全被用者へのVPPに関する説明

・安全衛生活動に関わる被用者への差別的取扱いの回避

・被用者による安全衛生管理システム

上のデータへのアクセスの確保

・①TCIR (Total Case Incidence Rate : 総合事故発生率)、②DART Rate (Days Away and/or Job Transfer Incidence Rate : 業務災害による休業及び／又は作業転換率)、③被用者の労働時間数、④過去1年間の平均雇用者数、⑤安全衛生管理システムによる自己調査の結果、⑥事業所での成功事例等に関する資料の年ごとの労働安全衛生局への提出

\*なお、建設業の場合、TCIR や DART Rate の報告に際して非正規労働者（臨時雇い、独立自営業者）のデータも含めなければならない。また、建設物が完成する直前に自己評価を行い、その結果を報告せねばならない。

・他方、認証の申請に必要な書類には、以下のようなものがある。

・安全衛生管理システムの内容を書面化した文書

・経営者の関与と組合の同意を示す書面

・従来の労災の記録

・社内の安全規則と緊急時用の手続

・被用者からの報告と雇用者側の対応の記録

・安全衛生委員会の開催「時間」

・被用者の安全教育訓練プログラムへの参加記録

・産業衛生に関するモニタリングの記録

・利用可能な資源

・認証に際しては、リーダーと安全衛生の専門家等から成る調査チームが現地に赴き、応募者の安全衛生管理システムの長所と短所、システムの実際の実施状況、事業所のリスクや対処すべきシステム上の欠陥に関する認識の有無、OSHA の規則の遵守状況等が調査される。現地調査では、平均4日ほどを費やし、視察、諸種の書類や記録の調査、労使や独立自営業者等への面談等が行われる。

・Star プログラムの場合、いったん認証されると、年次報告書を提出し、30～60 か月ごとに労働安全衛生局が行う再評価をクリアすれば、無制限に継続される。Merit プログラムは、原則として、3年以内に Star プログラムに移行しなければ終了する。

・VPP 認証を受けた事業所には、安全衛生管理システムの実効性の検証を主眼とする再認定のための現地調査は行われるが、合法性監督を目的とする計画的立入検査 (programmed inspection) が免除される。しかし、これを実質的なメリットと捉える企業は少なく、労働安全衛生局の認識では、労災保険料の減免を制度化している州もない。実際に、こうした目先の利益を求めるとはハードルが高すぎ、認証取得を図る企業は、その過程で労使間の対話が進む等のソフト面の改善が業績に与える影響を評価する傾向にある。

・事業所の労働安全衛生の主な推進者には、公的な監督者としてアメリカ全土に約2,200名配置されている安全衛生監督官 (Compliance Safety and Health Officer) と、民間の専門家としての安全衛生コンサルタントがおり、前者は後者の経歴を持つ者が労働安全衛生局の訓練機関である OTI



(OSHA Training Institute)での教育を受けて着任することが多いとされる。

・一般的に安全衛生コンサルタントに必要とされる資格は、労働安全衛生又は関連分野（工学、生物学、科学など）での学士号及びインターン等での実務経験だが、産業衛生や保健物理学（放射線からの防護を主な専門とする学問領域）などの特に高い専門性が求められる領域での業務には、修士号が求められる場合もある。この場合に履修が求められる主な科目として、安全衛生法規のほか、放射線、有害物質管理、リスク・コミュニケーション、呼吸器保護などが挙げられる。

・安全衛生に関する主な公的教育訓練機関には、OTI (OSHA Training Institute) と OTIEC (OSHA Training Institute Education Center) があり、前者は日本という労働大学校のような役割 (主に監督官等の行政官向けの教育訓練)、後者は同じく労働災害防止団体や産業保健総合支援センターのような役割 (主に民間の被用者向けの教育訓練) を果たしているが、前者は定員に空きがあれば民間人も受け入れる。また、後者は各地域の大学等が運営主体となっている。

・安全衛生の専門性を証する資格はイギリスと同様に民間団体から発行されているが、アメリカ産業衛生専門家評議会 (ABIH: American Board of Industrial Hygiene) や公認安全専門家評議会 (BCSP: Board of Certified Safety Professionals) などの主要団体が発行する資格では、認証、更新共に厳しい要件が設定されている。たとえば、前者が発行する CIH (Certified Industrial Hygienist) の認証を受けるには、以下のよ

うに、学修、実務、実績への信用にわたる幅広い要件を充たしたうえ、試験に合格せねばならない (資格取得後の更新に際しても、最新の専門知識に関するコースワークの履修と試験合格が求められる)。

①大学で生物学、化学、工学を専攻するか、日本では JABEE (日本技術者教育認定機構) の技術者教育認定制度などに相当する ABET 認定プログラム (ABET Accredited Program) の認証を受けた産業衛生か安全のコースを履修し、学士号を取得したうえ、化学、数学、工学等に関する 60 単位 (うち 15 単位は大学院レベルの水準にあるもの) 以上を科目履修すること。

②産業衛生につき、基礎、毒物学、計測管理を半数以上含む 200 時間程度のコースワーク (: 一定の教育目標の達成のため、科目や分野横断的に体系的なカリキュラムを履修すること) をこなすこと。

③産業衛生業務を原則として 4 年以上担当すること、及び化学、物理、生物、エルゴノミクスのうち 2 つ以上の実務経験を持つこと。

④IH、上司等の書面による業務実績に関するクレジット。

・監督官が在職中にこうした資格を取得する例もあり、労働安全衛生局の教育訓練担当者には、資格保有者が多いという。

・1994年に、主に VPP の現地調査に当たる労働安全衛生局の人的資源を補うため、企業の安全衛生専門家を活用する目的で、SGE (Special Government Employee: 特別政府職員) 制度が設けられた。

彼らは、VPP 認定企業から選任され、政府ではなく、通常、当該企業から報酬を得て業務に当たる。登録要件として、フルタイム

雇用、実際の安全衛生活動や安衛法令適用の経験、コミュニケーションスキルなどが求められ、概ね当該企業の労働安全衛生業務のリーダー的存在が該当する。

自社の人員を SGE に送り出す企業側のメリットは、他企業の安全衛生活動に関する知見を得られることと認識されている。

・実質的に大企業を中心とするトップランナー向けの VPP とは別に、物的・人的な資源を欠く中小企業向けの支援的プログラムとして、現地コンサルテーション制度（on-site consultation）と安全衛生達成度認定プログラム（Safety and Health Achievement Recognition Program : SHARP）がある。

労働安全衛生局は、内部に専門の部門（中小企業支援部）を設け、これらの制度の運用に当たっている。

・現地コンサルテーション制度の特徴は、強権的な合法性監督ではなく、あくまで安全衛生条件の改善のための「良き相談者」としての役割にあり、労働安全衛生局で訓練を受けるが、監督官のような任用関係にはない約 1, 800 名のコンサルタントが前線業務を担当している。対象とする問題の選択は企業に委ねられ、無償で実施されるが、従業員数 250 名以下の事業所に限られ、重大なリスクが発見されれば是正することにつき同意を求められる。

一般的には、開始会議（opening conference）→実地検証（Walk-through）→終了会議（closing conference）→リスク管理（Abatement and Follow-through）のプロセスを経て、企業は職場の様々なリスクやその除去方法等に関する知識を知ること、経営改善を図ることができる

とされている。コンサルタントは、特定したリスクやその除去方法等につき書面で使用者に報告するが、併せて自らリスクを特定し、除去する方法も伝える。

労働安全衛生局は、このコンサルティンクに際して法違反を発見しても通告や制裁を課すことはできない。こうした柔軟性を持つ対話型の性格が、企業にも好意的に受け止められている。

・SHARP は、現地コンサルテーションを受け、好例となる改善を達成した使用者に認定され、計画的立入検査を 1 年間免除されるメリットもある。VPP は、先進的な取り組みを行っている企業に認証されるのに対し、SHARP は、十分な資源を持たない企業の改善努力を評価する点で異なる。

## 【効果】

・VPP 参加事業所の労災発生率の推移、同じく労災保険料支出の推移等の可視化できるデータは入手できなかった。現地でのインタビュー調査では、ソフト面の改善が業績に与える効果が評価される傾向が示された。

・VPP 適用事業所数の推移は、会計検査院（General Accounting Office : GAO）が 2009 年に連邦議会に提出した「労働安全衛生局による自主管理型安全衛生プログラム：監督業務の改善によるプログラムの質的改善（OSHA's Voluntary Protection Programs: Improved Oversight and Controls Would Better Ensure Program Quality）」と題する報告書（以下、「GAO 報告書」という）に記載されており、1982 年の開始以来、ほぼ着実に増加している。2008 年時点では、2200 事業所弱が認

証を受け、2013年には約2500事業所まで増加したという。

また、2008年時点では従業員数100名以下の中小事業所が約4割を占めており、近年もその傾向は続いていると思われる。

・ただし、GAO報告書によれば、VPPには、以下のような問題点から、プログラム通りのシステムが運営されていない可能性が指摘されている。

①VPP認証事業所で重大災害が発生した場合に実施される地方局による対応の記録が義務づけられておらず、労働安全衛生局（本局）が不適切な認証状態を見逃している可能性がある。

②ほんらい、VPPの認証前には、申請事業所の傷病発生率を確認するため、その被用者の医療情報にアクセスすべきこととなっているが、実際には2割程度しか実施されておらず、相対的に傷病率の高い事業所が認証されている可能性がある。

③VPP参加の効果にかかる具体的な政策目標を欠いている。労働安全衛生局は傷病率の低減を強調するが、そもそも適切な測定の指標と手法を欠いている。

・他方、現地コンサルテーション制度は、その柔軟な性格ゆえか、使用者からも高い評価を受けており、これによる事業所の改善実績は年間約28,000件に及んでいる。労働安全衛生局によれば、同局には監督取締り機関としてのイメージが強いため、同制度に関するパンフレットにはあえて同局の名前を出さないなどの工夫を凝らしているという。

・SHARPの認定を受けた事業所は1,400に及んでおり、現地コンサルテーショ

ンを通じた安全衛生条件の改善へ向けたインセンティブとして、一定の役割を果たしていると思われる。

### 【近年の展開】

・VPPの法制化をめざし、超党派の議員が幾度か法案を連邦議会に提出しているが、委員会採決にすら至っていない。

VPPは本来的に自発性を前提とする制度なので、法制化には無理があり、けっきょく労働安全衛生局の予算獲得目的としか理解されないとの指摘がある。

## DおよびE. 考察および結論

### 【調査結果の概要】

#### 1 日本の法制度調査の結果

##### (1) 日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス

### 【安衛法の特徴】

①規制対象の多様性・多層性に象徴される合目的性

②行政による監督指導的・支援的役割  
(2章、10章、8章、9章関係)

③人的措置（ソフト面）の重視（3章、6章関係）

④危害防止基準の充実化とリスク・アセスメントの強化（4章関係）

⑤重点傾斜的規制（高リスクの作業や要因に重点を置いた規制）

⑥健康への配慮と維持増進（7章）

⑦快適職場形成の努力義務としての規定（7章の2）

⑧専門家・専門機関の適格性確保、事業場による活用の促進や義務づけ

⑨定めぶりや規制趣旨の多様性、手続

的規制への傾倒

⑩ 予防段階の包括性

【示唆される予防政策のエッセンス】

以上のような特徴を持つ現行安衛法が示唆する予防政策のエッセンスを考察すれば、以下の通り。

① リスク創出者管理責任負担原則を志向すべき。労使間では、一次的に事業者責任を原則としつつ、二次的に労働者自身にも責任を負わせるべき。他にリスク創出者がいる場合にも、労働者に対しては、予見・回避可能性の範囲内で同人を使用する事業者に一次的な責任を負担させるべき。重層的下請関係下での混在作業などでは、元請や発注者に管理責任を課すと共に、請負人間の連携を促すべき。

② 国などによる重点傾斜的な計画設定、高権的作用と支援的作用、基礎・応用にわたる安全衛生研究とその成果の普及促進を図るべき。国などの執行機関と労使その他の関係者の対話や情報交換も促進し、リスク関連情報の集中と分析ないし共有を図るべき。

③ 物的措置のほか、経営工学的知見を踏まえた人的措置を重視すべき。特に、経営責任者のイニシアティブ、管理・責任体系の整備、教育、専門性（知識、経験、良識など）を持つ適任な支援者・担当者の選任、組織全体の関与と意思統一を促す合議を重視すべき。

④ 不確実性が高いリスクには、事業場ごとに適任者を選任し、専門家の支援を受けつつ、自主的な RA を実施させるべき。リスク要因と有効な対応策が判明した場合に

は具体的な危害防止基準（作為・不作為の内容を特定する仕様基準）を設定し、遵守を確保すべき。

⑤ 予防政策は1次予防から3次予防まで包括的に形成せねばならず、リスク管理では、高いリスクを優先し、先ずは根本的で集団的な対策を行い、残留リスクについて個別的・技術的な対策を計画的・体系的・継続的に講じるべき。そのためにも、リスク関連情報を持つ者（機械や有害物の譲渡者、建設工事の発注者等）には、その情報をリスクに直接ばく露する者（労働者等）やそれに影響を与える者（事業者等）に伝達させるべき。

リスクのレベルが不明確な場合には、国際機関や国が発信する情報、関係学会や産業の認識のほか、当該事業場での客観事情、専門家の意見（専門性）及び関係者の合議（自律性・民主性）を踏まえて判定すべき。

⑥ 労働者の高齢化、疲労・ストレスによる健康障害の一般化などの日本的文脈を前提に、たとえ比較法制度的にパターンリスティックな面があっても、職域でできる健康の保持増進対策は積極的に推進すべき。その際、優先すべきは作業管理、作業環境管理などの1次予防であり、2次・3次予防は、医師・保健師など適任な専門家の関与を得て、労使や関係者間で協議し、職場事情等に応じてテーラーメイドで実施すべき。事例の集積による1次予防策へのフィードバックも求められる。その際、作業密度などの心身への負荷要素を考慮した実働時間制限を図るべき。

現に不調者が生じた場合には、疾病・治療と就労の両立を図るための就業上の配慮に努めるべき。また、消極的な健康障害の防止

と積極的な健康増進は一体的に捉えるべき。

⑦不確実性の高いリスク対策は、法文上は積極的・開発的な課題として理想的目標を規定し、ガイドラインで詳細が規定されることが多いので、民事過失責任法上、事案の個別事情に応じて参酌すべき。

⑧ハラスメントのような心理社会的危険源を典型として、リスク要因は、(自然科学のみならず)社会科学にも認識すべき。労災認定基準を含む補償法や安衛法による規定(捕捉)は、そうした社会科学認識の裏付けとしても活用すべき。

## (2) 現行安衛法制度の利点と課題に関するインタビュー調査の結果—元監督官の声—

・日本の現行安衛法制度は、規則等も含めた体系全体としては、その綿密さや過去の災害等を踏まえた実践的な有用性、事業者への威迫・強制性などの点で優れている。

・しかし、以下のような課題を抱えている。

①安衛法本法をみただけでは、具体的に何をすべきかが分かりにくい。

②多くの規定に違反した状態にある中小零細事業者が改善努力を行わない易い、(特に有害物質対策などの衛生面で)簡便かつ安価な方策が十分に用意されておらず、そうした努力を行う事業者を適正に評価する仕組みもない。

③衛生面の対策の履行を適正に確保できる監督官が少ない。実際の業務の質量に照らし、監督官の絶対数の不足や、管区ごとの配置にかかる偏在がある。

④職場で新たに生じるリスクにあま

なく確実に対応できるようなリスク管理型の仕組みになっていない。

⑤災害発生率の集計に際して、災害の重篤度が重視されていない。

・そこで、以下のような改善策が望まれる。

①中長期的展望として、法律本法とそれに連なる法体系を分かり易く整理し、法律本法をみれば、事業者らがなすべき基本的な事柄が分かるようにする。

②安全関係は具体的な基準を法律で規制し、衛生関係では、法律では目的や手続などを定めるにとどめ、その余はガイドラインで誘導するような方式で性能要件化を進める。安全関係でも、性能要件化が適当なものは、衛生関係に倣う。

ただし、性能の定義と達成度の審査を適正に行える専門性を持った行政官(行政資源)を確保する必要がある。

③既存の仕様の基準が組織の安全衛生を確保するための砦や秩序のバックボーンになっている場合もあるので、不用意に廃止されないよう留意する。

④重層的下請け関係下で、発注者や元請事業者の安全衛生責任を強化ないし具体化する。特に、末端の自営業者などの管理を充分に行わせる。

発注先が法定の安全衛生要件を満たしているかを、発注に際して発注元に審査させる方策も考えられる。

⑤監督署を含めた安全衛生監督機関と労使その他の関係者間における対話型の安全衛生行政を進め、各事業場の事情に応じた監督指導行政を推進する。監

監督は、高リスク事業場に特化し、災防団体や労働基準協会などが安全衛生に関する相談機能を果たすよう整理する方法もあり得る。

⑥監督署が持つ労働警察としての役割は維持ないし強化する。

⑦対象となる事業の規模や地域性などを考慮した、実効性のある監督指導行政の展開を図る。

⑧中小零細事業者が改善努力を行ない易い簡便で安価な方策を用意すると共に、（たとえ違法状態を残していても、）そうした努力を行う事業者を適正に評価する仕組みをつくる。

⑨全国の管区で、事業所数や災害発生率などに応じて監督官を配置する。

⑩新人監督官に労働災害の現場調査や死亡災害被災者の葬儀を体験させるなど、濃密な学びの機会を提供する。

⑪厚生労働省のWEB ページで、各企業の安全衛生への取り組み状況を公表する施策を推進する。

⑫企業における安全衛生担当役員の選任を促進する。

⑬特に中小企業の安全衛生対策を進めるうえで、RST トレーナーを活用する。

⑭安全管理者を国家資格化する。また、事業場ごとに安全・衛生管理者の職務と職責を明確化させると共に、活動に必要な権限を付与させる。

⑮安全衛生担当者や一般労働者への安全衛生教育を強化する。特に、作業主任者への技能講習、雇入れ時教育、危険有害業務従事者への特別教育などを強化する。

⑯労働行政が持つ安全衛生関係情報を、現場の責任者クラスの人物に積極的に提供する。

⑰災防団体が実施する研修を受講すると労災保険料が下がる仕組みなどを導入し、災防団体の活動の強化を図る。

## 2 外国の法制度調査の結果

### (1) イギリス

・日本の関連法制度と比較して、HSWA（イギリス労働安全衛生法典）を中心とするイギリスの労働安全衛生法制度が持つ特徴は、①メリハリ（アメとムチ）、②単純明快さ、③多角性・多面性、④自律性と労使協議の重視、⑤専門性と柔軟性（法執行機関とビジネスの親和性）、⑥それらを支える物的・人的資源である。これらの背景には、ILO 187号条約が示唆する政労使が安全衛生を重視する文化がある。

①は、安全・衛生・快適性の全てにわたり、雇用者に限らず、リスクを生み出す者を名宛人として実効性確保を求める罰則付きの一般条項を置き、法違反に多額の罰金を科す定めと運用を行う（2011/12年の平均金額は£30,000弱/件だったほか、かつてBalfour Beatty社が£1000万（控訴審で£750万に減額された）にのぼる罰金を命じられた例もある）と共に、適切な管理を怠る役員への身体刑を定め、運用する一方で、規制内容の単純化、規制方法の柔軟化により、法の遵守を容易にすると共に、遵守の方法については各雇用者にできる限りの裁量を与えるほか、⑤で後掲するスキームなど、事業活動を阻害しないための配慮が尽くされている点などに現れている。

②は、HSWA が労使その他関係者の安全衛生や快適性の確保のために設定している要件そのもののほか、(a)その要件を補完する規則、(c)履行を支援するガイダンス、(b)両者の中間に位置する行為準則というルールの体系が明確である点などに表れている（とはいえ、行為準則の法的性格は、意図的にグレーなものとしており、それゆえのメリット・デメリットや、生じている問題や議論がある。）。

③は、そもそも安全衛生の実効性は、何か1つの方策によってなし得るものではないという彼国での経験則の反映であり、法規則の集積、現実的均衡のとれた法執行、検査官の専門性の高さ、事業場ごとの安全衛生管理を監視・支援する安全代表制度、業務プロジェクトのリーダーによる安全リーダーシップ（職場に応じた標準の策定と信賞必罰など）の涵養、安全意識を高め行動変容を促す規格（BS:British Standard など）、専門的行政機関による災害疾病やヒヤリハット情報の確実な収集、建設業などにおけるプロジェクトの設計者、発注者、関係請負人などへの安全管理義務の賦課、民間レベルでの安全衛生に関する専門家の養成と適格性認証、リスク管理等に適任者を選任すべき旨の法的要求、技術革新による設備・器具自体の安全性の向上などの総合的な取り組みの「厚み」に表れている。

④は、労働組合により選任され、事業場ごとの安全衛生を監視・支援する安全代表制度や彼らの学習機会や活動に必要な情報（雇用者・検査官が保有する情報を含む）の獲得、諸活動の有給での保障、彼らが重要なし主導的役割を果たす安全委員会制度などに現れている。イギリスでも、安全衛生対

策における労使協議は重視されており、安全代表にかかる法的保障のうち重要なものは、非労働組合員を代表する非正規安全代表にも適用される。安全代表ではなくても、安全衛生活動に携わる被用者であれば、それゆえの不利益取扱いなどについて雇用権利法の保護を受ける。そもそも、国の法律や規則、行為準則、ガイドラインなどのルール形成にも労働者側の意見は反映されるが、このような事業場ごとの関与と協議の仕組みが、国による法政策を展開するうえで毛細血管の役割も果たしていると解される。

⑤は、彼国の検査官制度に特によく現れている。彼国の安全衛生法は、国と地方自治体の双方が執行を担っており、そのうち自治体による法執行には、「主な管轄機関特定スキーム（Primary Authority Scheme）」と呼ばれる制度があり、広い地域に事業所を展開する企業が、安全規制の監督を主導するパートナーとなり、リスク管理について最善の方法を合意できる自治体を主な管轄機関として選択できる。選択された自治体は、その企業の事情をよく知ったうえで他の自治体にアドバイスを与え、彼らの監督業務をリードする。他方、国の機関であるHSEは、後述するように、工場検査官のほか、爆発物検査官、鉱業採石検査官、核施設検査官、アルカリ換気検査官など技術的な専門性に応じて検査官を任用し、一定期間の研修とスクリーニングを経て就業させている。彼らの中には、民間企業で安全衛生関係業務を経験し、民間団体が発行する安全衛生関係資格を持っているベテランが多く、民間企業が支払う給与額を基準として魅力を感じさせる金額の報酬を年俸制（雇用期間は無期限の場合が多い）で支給している。

報告者がイギリスで実施した労使団体や専門家等へのインタビューで、彼らの専門性の高さを否定した者はおらず（別添資料6～8）、有益なアドバイスを期待して彼らの来訪を歓迎すると述べた企業経営者もいた（別添資料8）。

また、インタビューの際、企業経営者や使用者団体は批判していたが、介入手数料制度（“Fee for Intervention” scheme）に象徴される HSE による活動資金確保の動きが特筆される。この制度は、2012年安全衛生（手数料）規則（The Health and Safety (Fees) Regulations 2012）に基づき、同年10月1日から施行されており、安全衛生法規に違反した者に検査、搜索、是正措置等の費用負担の義務を負わせるものである。

⑥は、年間約£1億5000万（150円／£とすると、約225億円）にのぼる HSE の運営コスト（Health and Safety Executive : The Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2013/14 (HC228)）によく示されているが、連合政権の意向で、2010年に2011／2012年から2014／2015年にかけて4割の歳出削減方針（Spending Review 2010 Settlement）が打ち出され、検査官の査察の対象も重大なリスクのある事業場に集中させ、人員を削減する方針が採られて現在に至っている。

総じて、組織による安全衛生の学習を促進する仕組みともいえる。

HSWA の解説書は、労働安全衛生管理の要素を、①組織の責任者による真摯で具体的な関与、②構造的で計画的な取り組み、③適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、④全ての管理者による安全衛生の重

視、⑤直面課題に応じた柔軟な対応、⑥安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視の6点としている。すなわち、「ルール・制度」と「人・組織の意識・知識」の相互作用を想定した法社会学的課題であり、かつ安全衛生の専門知識ないし専門家の支援を要する経営組織論的課題であると認識している。仕組みや技術の整備は重要な課題だが、その策定と運用を担う人材が育成され、関係当事者間の有機的なコミュニケーションが促進されなければ、仕組みや技術が膨大・複雑化する一方、安全衛生の実効性が挙がらなくなることも示唆されていると解される。

HSWA は、ローベンス報告を基礎としており、元より安全衛生の自主管理、行為準則等のガイドラインによるベスト・プラクティスや標準的な行為規範への対話による誘導と、罰則付きの一般条項を裏付けとした悪質な事業者に対する監督官の広範な執行権限等、リスク管理政策のエッセンスを内包していた。EC 安全衛生枠組み指令発令以後の EC・EU でのリスク管理政策の展開に応じて、リスク管理原則の国内法化やリスク調査等の文書化の要請が生じたものの、元より実質的にその仕組みを運用していたため、比較的容易に対応できた経緯もある。

とりわけ特徴的な行為準則は、実質的に「法でなく、法である」という多面的性格を持ち、監督官による対話型の法執行を支える鍵となっていると解される。すなわち、性格的にはガイドラインに過ぎないが、その違反は民刑事上の責任を推定させるため、監督官は、処罰の威迫を背景にしつつ、事業者の安全衛生への取り組み状況をみながら、運用を図ることができる。

その他、以下の点が特筆される。



①緊急時対応がリスク管理の原点かつ要点として規定されていること、

②安全衛生に関わる者のコンピテンスの確保が行為準則に規定されていること、

③監督官が技術的な専門性に応じて区分されて別個の枠で任用され、一定期間の研修とスクリーニングを経て就業するものの、一部の事件についての訴追権限を含め、法の執行権限を持つ仕組みとなっていること、

④法的なリスク管理義務違反に基づく刑事責任の認定に際しては、特にリスク調査の不充分さ（：適切さや充分さの欠如）の具体化が求められるため、事後的な災害調査が鍵となり、かつ行為準則が基準とされる傾向にあるほか、結果的に事後送検が中心とならざるを得ない構造となっていること、

⑤承認を受けた労働組合が選任するが、単に労働者の利益代表ではない安全代表が種々の法的保護を受けて実際にも雇用者のリスク管理の支援者として機能していること、雇用者が保有する安全衛生情報のみならず、監督官から情報提供を受けられる旨の規定があること、その活動や教育訓練機会の保障をめぐる訴訟が多いこと、

⑥安全委員会も雇用者によるリスク管理のレビューアールとして重要な機能を果たしているが、快適職場形成（welfare）に関する課題の取り扱いがマストとされていないこと、

⑦安全衛生管理の一義的責任は雇用者にあるが、安全衛生を支援する適任者（関連資格を保有していると適任と認められ易い）の選任が義務付けられ、その実現をもって雇用者が法的義務を「果たそうとした」証左となり得るとされていること、

⑧安全衛生に関する資格は民間団体が発

行しており、危険有害物質や機械器具安全、安全衛生理論やコミュニケーション、教育技法などが高度な専門知識と認識されていること、

⑨イギリスの労働安全衛生法上、リスク管理の担保のために重視されているのは、(a)安全代表等の活動保障に関する規定、(b)被用者（代表）との協議の実施、協議機関の設置など労使間協議に関する規定、(c)被用者への情報提供に関する規定、(d)リスク管理自体を義務づける規定の履行確保であること、(b)(c)の違反には自由刑を含めた制裁が科され得る定めがあり、労使間協議を重視する意図がうかがわれるものの、実際の執行ではアドバイスを先行すべき旨の公文書があり、罰則適用を最小限にとどめる意図もうかがわれること。

効果面では、HSWA 施行後、重大労災は3分の1程度に減少し、ヨーロッパでトップレベルにある旨のデータがあり、中小企業でも効果を挙げているとされるが、作業関連疾患対策では思わしい成果が挙がっていないとされている。

## （２）EU～①８９年安全衛生枠組み指令関係～

リスク管理に関する原則やPDCAサイクルの構築を含め、その実効性を高めるための施策が包括的に定められている。

そもそも EU（EC）が安全衛生政策を積極的に進めて来た背景には、GDP の 1.5-4% に達する労働関連傷病による損失を防ぎ、域内産業の経済競争力の強化を図る狙いや、安全衛生にかかる費用を均等にかけることにより加盟国間の競争条件の平等化を図る狙いがあった。

内容面では、以下の点が特筆される。

①リスク管理責任は事業者が負い、特にリスク調査、労働者教育、情報提供、労働者との協議、安全衛生活動を担当する適任者の選任と活動保障等が基本的義務とされていること、

②労働者にも事業者の指示に従った適切な業務、危険の報告、事業者との協力等が「義務づけられている」こと、

③リスク管理原則として、リスクの除去が困難な場合の最小化（スリー・ステップ・メソッド）、作業の労働者への適合、労働をめぐる条件の変化に応じた調査等が規定されていること、

④指令のガイドラインに、リスク調査の目的は、職業リスクの除去のみでなく、組織づくりや労働者への情報提供、教育訓練の実施など、それを継続的に支援する仕組みづくりであることが明記されていること、

⑤同ガイドラインで、法定要件と労働安全衛生の実効性確保の双方の充足が求められ、リスク調査がその鍵となる旨が示されていること、

⑥同じく、その事業場に応じた予見可能なリスク全てを網羅した管理を行うべき旨や、社外工や訪問者などの外部者を意識したリスク調査を行うべき旨が示されていること、

⑦同じく、事業場の特質に応じたリスク調査のためには、作業環境、仕事内容やその変化、労働パターン等の調査が必要となる旨が示されていること、

⑧同じく、（心理社会的、物理的な）職業性ストレス要因が調査対象とされるべき旨が示されていること、

⑨同じく、リスク調査の結果、リスクの可

能性があるが、疾病障害をもたらす可能性がない場合、「模範的措置を基準に適切な措置を講じるべき」とされていること、

⑩同じく、雇用者は、(i)リスク調査方法に関する一般知識、(ii)その職場での応用展開能力、(iii)自身の能力の限界と他の支援を求めめる能力の3要件を充たす人物を実施者に指名し、リスクに関わる情報を可能な限り提供すべきとされていること、

⑪同じく、雇用者がリスク調査の実施者に提供すべき情報源として、リスクに関わる職務内容分析、労働者（代表）からの意見聴取、機械製造者等が提供するデータシート、過去のヒヤリハット情報、安全衛生モニターの記録、健診から得られた匿名データ等が掲げられていること、

⑫同じく、リスク調査の結果には、労働者、安全衛生担当者、安全代表等のアクセスの保障が求められる旨が示されていること。

### （3）EU～②OiRA～

EUは2002年から約5年を期間とする労働安全衛生戦略を策定しており、2007～2012年の戦略が中小企業対策を重点の1つとし、リスク調査を促進するための簡易なツールの開発の必要性を示した。これを踏まえてEU-OSHA（欧州連合労働安全衛生庁）が開発し、2012年からWEB上で提供しているツールがOiRA（Online interactive Risk Assessment）である。

特筆すべき点は以下の通り。

①中小零細企業が、自らある程度自社事情に合ったリスク調査を実施できるよう設計されている。

②(i)無料で活用でき、経済的障壁がない

こと、(ii)初期操作にあまり手間がかからず、時間的障壁があまりないこと、(iii)業種ごとに分かれ、ある程度会社事情に応じたアレンジができるため、実際のニーズとの適合性があること、(iv)単純明快な質問文で構成されており、分かり易いこと、(v)行動計画の作成を支援する標準的解決策が示されるなど、労力的障壁があまりないこと、(vi)職場の内在リスクについて、「何がなぜリスクか」を含めて学びが得られること、(vii)関連法規制へのリンクが貼られた質問もあり、コンプライアンス誘導効果があること、(viii)利用者登録に際してメールアドレスとパスワードしか求められないなど、匿名性が高いこと。

③準備：リスク調査の方法の調整⇒確認：業務上の潜在的リスク要因とそれにばく露する者の確認⇒評価：対応の優先順位づけ⇒行動計画：評価を踏まえて確認されたリスクの除去や制御の方法と手順を具体化する、という4段階のプロセスで構成されている。

④EU内の小国で活用される傾向にあり、大国では未だ中小企業でもあまり活用されていない。全5.8ツールのうち、ブルガリアのものが25で最多、その他キプロス、ベルギーなどが続く。

⑤一例としてキプロスの理美容業界用のOiRAは、理美容師協会とEU-OSHA・労働監督署が、作業関連皮膚疾患や筋骨格系障害等への対策のため、積極的な協議を重ねて策定され、実施されている。①構成の概略、②モジュールとサブ・モジュール、③具体的な内容（情報、質問、文章）の順で合意が形成され、結果的に、その業界に関わる「何がなぜリスクか」等に関する学びが得

られ、典型的な対応策も示唆される構造となっている。

⑥活用の効果に関する具体的なデータの存否は不明だが、一例として、上記のキプロスの理美容業界用のOiRAについては、約500人を被験者とするパイロットテストで大変肯定的な反応を得ていた。

#### （４）アメリカ

アメリカ労働安全衛生法（OSHA）は、監督官による自己完結的な合法性監督と取締りによる履行確保を原則としているが、実際の立入検査はリスクの程度等に応じて傾斜的に実施されているし、規定上、使用者が立ち入りを拒絶する場所での監督官自身の判断による調査の中止、労使の代表等による監督業務への立ち合い、被用者から法違反の申告を受けた場合の事業者への申立書のコピーの提供等、インタラクティブなコンプライアンス支援の要素も多分に含んでいる。

また、OSHAの立法と運用を支えるNIOSH（国立労働安全衛生研究所）では、特定目的の資金提供を受けて、基礎から応用にわたる幅広い研究が実施され、特定の問題に関する現実的解決策の提案も行われている。

そうした体制の下に、法の実効性の強化、限られた行政資源の重要課題への集中などのため、特に労使による自主的なリスク管理の推進を目指して労働安全衛生局が1982年に公表し、数次の改訂を重ねて現在に至っているのが、VPP（Voluntary Protection Plan）である。

この制度について特筆すべきことがらは以下の通り。

①その基本的な目的は、(a)使用者による自主的取組の支援、(b)公労使による協働の支援、(c)包括的安全衛生管理システムのベスト・プラクティスの発掘にあるが、併せて有限な行政の人的資源を最もハザードが深刻な職場に注力させる狙いもあった。

参加事業所には、OSHA や関係規則の遵守が前提として求められるので、あくまで法の枠内の制度といえる。

②その法的根拠は、労使のイニシアティブによる改善実績を基礎とした対策等を求める OSHA 第2条(b)にあるとされているが、直接的には労働安全衛生局の内部規則に基づき運用されている。

③VPP プログラムは、達成水準別に2種類（Star プログラム、Merit プログラム）、別途、既存の水準を充たしたうえで行われる開発的な取り組みを評価する Demonstration プログラムと併せて3種類に分かれている。本来は参加を通じて管理水準を向上させる点に意義があるため、「何を学んだか」が重視されるが、他方で、参加の承認自体が認証として信用付けになるようにも設計されている。

④既存規格内の最高水準を目指す Star プログラムの認証は、(i)経営者のリーダーシップと被用者の関与、(ii)職場の分析評価、(iii)危険源の除去や管理、(iv)安全衛生に関する教育訓練の4要素を持つ包括的安全衛生管理システムの構築、傷病率基準、過去36カ月間に OSHA 違反がないこと等を充たすことで認められ、他の模範としての役割を期

待される。Merit プログラムは、3年以内に Star プログラムの認証を受けることを予定し、その基本的要素は充たし、現にかなり効果的な管理システムを構築している事業所に認められる。

⑤認証後に実施の保証を求められる事項の中には、TCIR（総合事故発生率）や DART Rate（重大業務災害率）等の数値の労働安全衛生局への報告も含まれているが、OSHA 関連法規則の遵守のほか、被用者への VPP の説明、安全衛生活動に関わる被用者への差別的取扱いの回避、安全衛生関係データへの被用者によるアクセスの確保など、結果として数値に繋がり得るアウトプットも含まれている。

当初の認証申請の際にも、従来の労災の記録のほか、構築済みの管理システムの内容や、申請にかかる経営者の関与・労組の同意を书面化した文書をはじめ、社内の安全規則、安全衛生委員会の開催「時間」などのアウトプット関連資料の提出が求められている。

⑥認証に際しては、調査チームが構成され、応募者の安全衛生管理システムの長所と短所の双方、事業所のリスク等に関する認識の有無、OSHA の規則の遵守状況等が調査される。現地調査では、視察、諸種の書類や記録の確認、労使や社外工等への面談等が行われる。

⑦VPP 認証を受けた事業所には、合法性監督を目的とする計画的立入検査が免除されるが（\*労災保険料の減免を制度化している州はない）、参加を希望する企業は、むしろ認証へ向けた努力の過程で労使間の対話が進む等のソフト面