

2) Jane E. Kineke, The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work, Boston College International and Comparative Law Review, Vol.4, Issue 1, pp. 214-224.

3) European Commission, Guidance on risk assessment at work, Office for Official Publications of the European Communities, 1996.

4) ヨーロッパ労働安全衛生協会における1989年枠組み指令に関するウェブサイト：
<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>

5) 中災防：海外事情・国際協力ウェブサイト：
<http://www.jisha.or.jp/international/index.htm>

厚生労働科学研究費補助金
分担研究報告書

EUにおけるリスクアセスメントの近年の動向

—OiRA (オンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント) を中心に—

分担研究者 水島 郁子 大阪大学大学院高等司法研究科・教授

研究要旨

EU 労働安全衛生戦略 2007-2012 の目的を実現するための手段の 1 つとして、リスクアセスメントを促進する簡易なツールの開発が要請されている。その要請を受けて、EU-OSHA は、OiRA (オンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント) を開発した。EU-OSHA が提供するリスクアセスメントツールである OiRA は、ツールの利用者の費用負担がないこと、ツールの入手・利用はオンラインで可能であること、ツールは業種ごとに対応されていること、行動計画策定を可能にしていることなどの、特徴を有している。OiRA は、中小零細企業がリスクアセスメントを履行するにあたっての障壁を取り除くツールである。2015 年 1 月時点で 58 のツールが OiRA サイトで提供されているが、さらなるツールの開発が進められ、2016 年 1 月時点で OiRA サイトには 90 のツールが公開されている。EU-OSHA は、ツールの開発のみならず、ツールの利用に対しても、支援を行っている。

OiRA は、労働安全衛生体制を充実させリスクアセスメントに取り組もうという国にとって、有用なツールとして評価できるが、財政、人的資源、言語、自国への適応性の点で、課題もある。EU レベルのツールは汎用性の点でメリットがあるが、より適切なリスクアセスメントを行うには限界がある。またドイツのように、OiRA ツールによらずに自国の労災保険組合による対応でリスクアセスメントを行っている国もある。

A. 研究目的

本分担研究の目的は、EU におけるリスクアセスメントの位置づけを確認し、それがどのようにして現実化し、どのように遂行されているかを、明らかにすることにある。

B. 研究方法

平成 26 年度は、文献調査・情報収集ならびにリスクアセスメントの模擬体験を行った。

文献調査・情報収集は、東京大学総合図書館国際資料室で行った以外は、もっぱらインターネットを通して行った。

OiRA に利用者登録をし、理美容店経営者であると仮定してリスクアセスメントの模擬体験を行った。

平成 27 年度は、インターネットによる文献調査・情報収集を行った。

C. 研究結果

1 EU におけるリスクアセスメントの動向

1. 1 EU におけるリスクアセスメントの位置づけ

EU は、1989 年に「労働安全衛生の改善を促進するための施策の導入に関する理事会指令」を採択した。同指令は安全衛生に関する基本的な指令として位置づけられるが、同指令により事業主にはリスクアセスメントの実施が義務づけられている。

EU は 2002 年から、5 年程度を計画期間とする労働安全衛生戦略を策定している。EU 労働安全衛生戦略 2007-2012 は、その

目的に、中小企業における規制の履行支援や、法の枠組みの作業場所の変化への適合、とくに中小企業の視点からの簡素化などをあげている。すなわち中小企業に重点を置いた規制の適切な履行が、労働安全衛生戦略の目的の 1 つとなっている。さらに各国別の国家戦略の重点事項として、中小企業に重点を置く目的を実現するために優先されるべき手段が列挙されているが、その手段の 1 つに、リスクアセスメントを促進する簡易なツールの開発がある。

EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 は、3 つの重要課題の 1 つとして、現行の労働安全衛生規制の履行改善をあげる。とくに小規模・零細企業が有効かつ効率的なリスク予防戦略を行う能力を高めることによって、履行状況の改善が目指される。EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 は、3 つの重要課題に取り組むために、7 つの主要な戦略目標を提示している。現行の労働安全衛生規制の履行改善に関する戦略目標は、「小規模・零細企業に対する実用的な支援の提供」、「加盟国のエンフォースメントの改善」、「現行規制の簡素化」である。「小規模・零細企業に対する実用的な支援の提供」は、小規模・零細企業が安全衛生規制を履行・遵守しやすくするためのもので、技術上の支援や実用的なツールがあるが、実用的なツールとしてオンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント（後述 2）が挙げられている。「加盟国のエンフォースメントの改善」の例として労働監督署の役割の拡大が示されている。「現行規制の簡素化」は不必要な行政負荷の軽減に資する。

以上のように、EU では 1989 年の理事会指令により事業主にリスクアセスメントの

実施を義務づけている。労働安全衛生戦略では、リスクアセスメントを含む労働安全衛生規制が中小零細企業においても履行されるべきことを課題としてとらえている。中小零細企業におけるリスクアセスメントの現実化のために、EU や加盟国は実用的なリスクアセスメントツールの開発と提供が必要であると考えられる。

1. 2 EU におけるリスクアセスメントツールの開発

EU 労働安全衛生戦略 2007-2012 をふまえて、EU 内では多数のリスクアセスメントツールが開発されている¹。リスクアセスメントツールのタイプはさまざまであるが、もっともポピュラーなのは、チェックリストによってリスクを確認するタイプである。そのほか、ガイダンス資料、ハンドブック、パンフレット、アンケートのほか、インタラクティブツールがある。

多数のリスクアセスメントツールが開発されているものの、その多くが加盟国の自国内産業を対象としたものである²。EU をカバーするツールはあまり多くない。EU をカバーするツールとして、ISSA（国際社会保障協会）発行の、中小企業向けのリスクアセスメントガイドブック（小冊子）があげられる³。

EU をカバーするリスクアセスメントツールの積極的な開発を進めているのが、EU-OSHA（欧州連合労働安全衛生庁）である。以下では、EU-OSHA が提供しているリスクアセスメントツールを紹介する。

2 EU-OSHA によるリスクアセスメントツール (OiRA)

OiRA は、Online interactive Risk Assessment（オンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント）の略称であり、リスクアセスメントツール開発のための Web プラットホームである⁴。OiRA プラットホームは、簡単かつ無料のオンラインツールの作成を可能にするものである。なお、OiRA はこのオンラインツール（オンラインによって利用されるリスクアセスメントツール）の意味でも用いられており、以下では同ツールを指す言葉として OiRA を用いる。

OiRA は、EU 労働安全戦略 2007-2012 が求めるリスクアセスメントを実施するために開発されたツールであり、リスクアセスメントを行おうとする中小零細企業を支援するものである。OiRA は、中小零細企業が自ら、自社のリスクアセスメントを行うことができるよう、必要なノウハウとツールを提供する⁵。リスクアセスメントを行うことに障壁を感じる中小零細企業があることは事実であり、その障壁を取り除くために、OiRA は次のような特徴を有している。

OiRA の特徴は、ツールの使用に一切の費用がかからないこと、ツールはオンラインで入手・利用が可能であること、モバイルアプリケーションも可能であること、ツールは業種ごとに対応されていること、ツールは企業の状況に応じてある程度カスタマイズできること、行動計画策定を可能にしていることにある。すなわち、OiRA は、中小零細企業の経済的な障壁や実行時の障壁を取り除き、段階的プロセスによりリスクアセスメントを履行できる仕組みになっている。

OiRA の段階的プロセスは、①準備、②確認、③評価、④行動計画、⑤文書化の 5 つのステップで構成されている。第 1 ステップは①準備である。まず、リスクアセスメントの方法が調整される。次に②確認であるが、仕事における潜在的な要因が見いだされ、誰がそのリスクに曝されるかが確認される。それらのリスクに対してどの順番で対処するか優先づけが第 3 のステップ (③評価) である。評価が終わると、④行動計画を策定する。確認されたリスクをどのようにして除去し制御するかについての行動計画が立てられる。最後は、⑤文書化である。リスクアセスメントの結果が書面にまとめられる。

OiRA は 2012 年にオンラインでの利用が開始されて以降、順次新たなツールの開発が進められている。2015 年 1 月時点で 58 のツールが提供されている⁶。そのうち 25 はブルガリアのツールであり、産業分野を広くカバーしている。国別では、キプロス、ベルギー、ラトビアが、ブルガリアに続く (各 4)。2016 年 1 月時点のツール数は 90 で、そのうち 33 がブルガリアのツールであり、ギリシャ (7)、ベルギーとスロベニア (各 6) が続く⁷。

3 OiRA の開発例 — キプロス理美容業界における OiRA の開発と運用

OiRA のオンライン利用が最初に開始されたのはキプロスである。以下では、キプロス理美容業界による OiRA の開発と運用を取り上げる⁸。

他の諸国と同様にキプロスでも、中小零細企業におけるリスクアセスメントの履行は低く、そのことを労働監督署も認識して

いた。まずは中小零細企業がリスクへの意識を高めることが重要であるが、そのためには OiRA が重要かつ適していると考えられた。

キプロスでは、2500 以上の理美容室に約 3500 人の労働者が雇用されているが、彼らは日々のリスクに曝されている。EU-OSHA によれば、理髪業は職業性皮膚疾患のリスクが最も高い職業であり、複数の国で、理美容師の 7 割以上が職業性関連皮膚疾患に罹患している。キプロスでは、2006 年の調査により、キプロスの理美容師の 80% 以上が筋骨格系障害に罹患していることが明らかになっている。

このような事情を背景に、キプロス労働監督署は、2007 年の EU-OSHA による中小企業のための「健康職場イニシアティブ」キャンペーンにおいては、理美容業界を第 1 のターゲットとすることにした。具体的な取り組みとして、理美容学校における筋骨格系障害ハンドブックの配布を行った。そして 2008 年には労働監督署は、理美容師向けキプロス職業資格開発技術委員会と共同して、安全衛生訓練モジュールを初めて実施するなどした。

キプロス理美容師総組合も、理美容業界の安全衛生水準の向上には前向きであり、労働監督署の協力を望んでいた。このことは、理美容業界に特有の OiRA を開発する誘因となった。

キプロス理美容師総組合の一部門である、美容師協会との会合の場で、EU-OSHA と労働監督署は OiRA の説明を行った。同会合の後、次は同協会の役員に対して、今度は OiRA が細部にわたって説明された。理美容業界向け OiRA がカバーするモジュ

ルの概略が合意された。このように初期段階の計画は慎重に、美容師協会との間で合意を得る方式で（集団的アプローチ）、進められた。

ツール作成は単純なプロセスで進められた。まず構成が決定され、次にモジュールとサブモジュールの数と内容、さらには具体的な内容（情報、質問、文章）が決められていった。

このようにして作成されたツールは、美容師協会の役員への説明の後、パイロットテストが実施された。パイロットテストは各地域のセミナーで行われ、約 500 人が被験者として参加した。同テストでは、使いやすさ、ニーズに適合しているか、理解可能な言葉を用いているか、時間がかかりすぎているかが、確認された。参加者からはたいへん肯定的な反応があった。

OiRA の実施にあたり、労働監督署は美容師協会の担当者に訓練を行ったり、美容師協会誌に記事を掲載して OiRA の周知に努めたりした。

このようにキプロスでは行政と業界団体の協力のもと、業界独自の OiRA を開発するに至った。現在では、キプロス理美容業界用 OiRA はオンラインで提供され、職場におけるリスクアセスメントを実施するために、多くの使用者や自営業者が活用している。OiRA の活用により、使用者や自営業者はリスクを認識し、将来の健康上の問題に対して予防することを学んでいる。OiRA の登録利用者（企業）は増加している。労働監督署は登録企業の OiRA の使用状況についてモニタリングを行っている。

4 OiRA の具体例 – EU 理美容業界

向け OiRA

4. 1 概要

EU-OSHA が OiRA サイトで提供している OiRA は 2015 年 1 月時点で 58 種類であるが、そのうち EU レベルは 5 種類にとどまる (2016 年 1 月時点では計 90 種類、EU レベルが 9 種類)。EU レベルのツールから理美容業界向けの OiRA を取り上げ、以下で紹介する。

OiRA の段階的プロセスは、①準備、②確認、③評価、④行動計画、⑤文書化の 5 つのステップで進められるが（前述 2 参照）、EU 理美容業界向け OiRA では③、④が同時に行われる⁹。

①準備では、OiRA を利用する意義や必要性が説明されている。まず、多くの理美容店では何事も顧客を優先してしまいがちで、労働者の健康は軽視されがちであること、しかしながら理美容師に健康上の問題が生じることはあり、それはときによっては理美容師の仕事をととも若いうちに辞めざるをえないほどに悪化することが述べられる。「リスクアセスメント」という言葉を一切使うことなく、リスクアセスメントの必要性を利用者に訴えるものになっている。それに続いて、OiRA が支援できること、OiRA が使いやすいことなどが述べられ、最後に本ツールが EU レベルのツールであり、EU の規制に基づいていることが説明される。

②確認は、質問に順次回答していく形式である。本ツールは 7 つのモジュールによって構成され、質問は計 45 である（質問については後掲 4. 2 を参照）。これらの質問に基本的には、「はい」もしくは「いい

え」を選択して回答する。質問によっては「該当なし」の選択肢が用意されている。回答を保留して次の質問に進むことも可能である。なお、回答状況は画面の左側に表示される。質問文はきわめて簡潔であり、各文は短く文法構造は単純である。質問文とは別に、3項目5文程度の説明文が用意されているため、仮に質問文では質問の趣旨が分かりにくいなどの場合には、回答の助けとなる。質問によっては質問に関する法規制へのリンクが貼られている。

1つ目の質問から順次答えていくことが予想されるが、モジュールを選択して好きなところから回答することも可能である。回答データは保存されるので¹⁰、一度にすべての質問に回答するのではなく、時間・日をおいて回答することも可能である。

④行動計画の画面では、②確認によりリスクがあると確認された事項とそれに対する説明が表示される。この表示・説明をふまえて、③評価を行うことになる。③評価はリスクに対する優先度が、「低い」、「中程度」「高い」のいずれかを選択する方法で行われる。

④行動計画の画面の下部が、行動計画を記入する欄である。まずa計画を記載することになる。計画の具体的内容は回答者が任意に記入することになっているが、「標準的な解決策」も用意されている。「標準的な解決策」を修正して、回答者の計画とすることも可能である。a計画以外の④行動計画の記入項目は、b責任者、c経費、d計画開始日、e計画終了日である。

⑤文書化では、今回のリスクアセスメント全体のダウンロードと、行動計画（のみ）のダウンロードが、可能である。

4. 2 質問項目

7つのモジュール、計45の質問は、以下のとおりである。質問は、理美容業界に特有なリスク（1～5）だけでなく、他の産業にも共通するリスク（6、7）についても、なされる。

1 理美容品

1. 1 すべての理美容品が、適切かつ安全に保管されている。

1. 2 酸性バランスがとれたパーマ液のみを、使用している。

1. 3 ダストフリーの理美容品のみを、使用している。

1. 4 [薬剤を] 混合するための場所が別に設けられている。

1. 5 シャンプーや染毛剤などの濃縮製品は、適切に希釈されている。

1. 6 スタッフは、製品の正しい安全な使用に関して定期的に訓練を受けている。

2 皮膚の保護

2. 1 手袋

2. 1. 1 スタッフは、染色、脱色、縮毛矯正、パーマ時に、適切な保護手袋を着用している。

2. 1. 2 スタッフは、洗髪時に、適切な保護手袋を着用している。

2. 1. 3 スタッフは、清掃、消毒時に、適切な保護手袋を着用している。

2. 1. 4 スタッフは就業前に、手や腕から装飾品を外している。

2. 2 皮膚のケア

2. 2. 1 スタッフ用の、手洗い・手のケア設備がある。

2. 2. 2 スタッフは、中性洗剤で手洗いをしている。
 2. 2. 3 手洗い後、スタッフは、使い捨てタオルで手を拭く。
 2. 2. 4 スタッフは定期的に、皮膚保護クリームを手に塗る。
- 3 店内レイアウトとメンテナンス
 3. 1 仕事場所とは別に、休憩場所がある。
 3. 2 洗面所と更衣室がある。
 3. 3 すべての場所と床は適切に維持されている。
 3. 4 店内の床は滑りにくい。
 3. 5 すべての仕事場所に、スタッフが適切に仕事ができるのに十分な照明がある。
 3. 6 店内は適切に換気されている。
 3. 7 電気、ガス、水道設備は、適切な基準を満たしている。
 3. 8 仕事室と休憩場所には、一般的な禁煙ルールが適用されている。
 3. 9 消火器は十分に用意されている。
 3. 10 よく見え、はっきりと示された非常口がある。
 - 4 設置物と仕事時の姿勢
 4. 1 労働者は自分の作業場所に快適に仕事ができるのに十分なスペースがある。
 4. 2 スタッフは、洗髪装置で快適に作業ができる。
 4. 3 スタイルングチェアは、高さが調整できる。
 4. 4 高さが調整できるキャスター付きの椅子がある。
 4. 5 スタッフは仕事中に良い姿勢を取ることを十分に認識し、仕事中にそのような姿勢を取っている。
 - 5 理美容用品と衣服
 5. 1 すべての器具 (はさみ、バリカンなど) は、ニッケルフリーか低ニッケルである。
 5. 2 器具は清潔であり、組織的、定期的に消毒されている。
 5. 3 はさみは、エルゴノミックである。
 5. 4 ポータブルのドライヤーは、可能な限り、軽くて静かで低振動のものである。
 5. 5 電気器具 (ドライヤー、バリカンなど) は良い状態にある。
 5. 6 カートがある。
 5. 7 スタッフは、適切で快適な服と靴を着用している。
 - 6 メンタルヘルスと健康
 6. 1 スタッフのメンタルヘルスと健康に注意が払われている。
 6. 2 労働時間に関する法規定が、守られている。
 6. 3 連続する長時間の仕事の後に、短時間の休憩を取ることができる。
 6. 4 スタッフの仕事には多様性がある。
 6. 5 いじめやセクシュアルハラスメントに関するリスクは、予防されている。
 - 7 人事と予防
 7. 1 労働者の健康につき適切な監督が確保されている。
 7. 2 仕事の準備や組織にあたり、妊産婦に対する特別の要請に配慮されている。
 7. 3 店内に救急箱がある。
 7. 4 強盗や侵入といった犯罪に対す

る予防対策が取られている。

4. 3 模擬体験

模擬体験は OiRA の利用者登録から始まる。利用者登録はメールアドレスとパスワードの入力のみである。名前や職業、住所の入力は一切ない。これは OiRA の本来の利用者として想定される、EU 内の中小零細企業事業主以外にも、OiRA が提供され、利用可能であることを示すものである。

①準備の画面では、啓発的メッセージが込められているという印象を受けた。①準備では、能動的行為はとくに要しなかった。

②確認では、45 の質問に答えていくことになるが、簡潔な質問が用意されていることから、理美容業界特有の専門用語を除き、ほとんど躊躇することなく、回答を進めることができた。質問事項をあらかじめプリントアウトすることが可能であり、模擬体験前にプリントアウトして全体像を把握していたことは、回答の助けになったかもしれない。

③評価、④行動計画に関して、「1. 6 スタッフは、製品の正しい安全な使用に関して定期的に訓練を受けている。」の質問を例に、以下、具体的に紹介する。

「1. 6」の質問で、「いいえ」を選択したところ、④行動計画の画面には、「製品の正しい安全な使用に関して訓練の機会がスタッフに定期的に提供されていません。」との一文が太字で表示された。その下には、スタッフが定期的な訓練を受けるべきであることが通常文字で簡潔に説明されていた。それを読んで、当該リスクに対する優先度をプルタブから選択するが (③評価)、模擬体験では優先度を「高い」と

したうえで、行動計画の「標準的な解決策」を選択してみた。すると自動的に行動計画の欄に、「製品の正しい安全な使用に関する訓練を定期的に提供する。／訓練を調整し、適時にスタッフに通知する。常時店内にいない者を含め、すべてのスタッフに訓練が提供されていることを確認する。／訓練をセットアップする担当者を決める」との内容が書き込まれた。

模擬体験においてもっとも戸惑ったのはこの行動計画をどのように記入するかであったが、標準的な解決策が用意されており、それを選択することによって、リスクアセスメントを完了することができた。

全体を通して説明や指示が簡潔・的確であり、たいへん利用しやすいツールであった。また、最後には行動計画を文書化することができ、アセスメントを実施する意義を感じさせる模擬体験であった。

4. 4 評価

EU 理美容業界向け OiRA は、とくに以下の点で高く評価できる。

第 1 に、OiRA の目的に沿って、リスクアセスメントに対する障壁が完全に排除されていることである。経済的な障壁も (費用は一切かからない)、実行時の障壁も (初期動作の手間もかからず、内容も平易であり、わずかな時間で行える)、取り除かれていた。

第 2 に、第 1 の評価の実行時の障壁除去とも関わるが、説明や指示が非常に的確であることである。説明自体は簡潔であるが、理美容業にどのようなリスクがあり、それらはなぜリスクとされるのか (どこに問題があるのか) を、②確認画面での回答を通

して学ぶことができた。OiRA を利用することにより、それまではリスクとして気づいていなかった事項を認識することにもなるであろう。また、④行動計画は何を記入すればわからないという場合が大いに予想されるが、標準的な解決策が用意されているほか、記入に際してのヒントやアドバイスも表示されるようになっていた。他のチェックツールと比較しても、工夫や配慮が行き届いていた。

第 3 に、平易・簡易なツールである一方で、関連する法規制等への言及もなされていることである。じっくりと専門的にリスクアセスメントやリスク対策に取り組もうとする場合には助けになる。この点が前面に出すぎると第 1 の利点が損なわれることにもなるが(専門用語は障壁になりうる)、法規制等への言及は基本的に各画面、各項目のいちばん最後にされていた。このことは、第 2 の点で指摘した配慮の 1 つのあらわれともいえる。

5. OiRA に対する評価

5. 1 欧州議会

欧州議会は 2015 年 11 月に EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 を採択し、OiRA について次のように述べた。

「EU-OSHA によるオンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント (OiRA) ならびに加盟国による他の電子ツールの導入は、とくに小規模零細企業におけるリスクアセスメントを容易にし、コンプライアンスや予防の文化を促進するものであり、歓迎する。加盟国は、労働安全衛生にかかる行動全般、とくに中小企業の支援となる

電子ツールの開発のために EU の財政援助を活用されたい。労働安全衛生の分野では、健康職場キャンペーンなどの啓発キャンペーンが大切であることに重点を置き、労働安全衛生の基本的な権利義務について事業主と従業員の意識を高めることの重要性を強調する。」

欧州議会は、欧州委員会が策定した EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 を採択することで同戦略を支持するが、欧州委員会が 7 つの戦略目標の中で示した OiRA に言及し、「歓迎」と肯定的に評価する。

5. 2 雇用問題研究所による調査報告

イギリスの雇用問題研究所は、2015 年に OiRA についての調査を行い、報告書を公表した¹¹。調査は、オンライン調査 (回答者数 48) と電話によるインタビュー調査 (回答者数 10) によって行われた¹²。オンライン調査の回答者は、EU や国の機関、労働組合や使用者団体に属する者、研究者等である¹³。

5. 2. 1 オンライン調査結果の概要

「適切なリスクアセスメントツールの利用可能性という意味で、OiRA はあなたの国において欠けていたものを満たしているか？」の質問に対しては、肯定する回答が 4 分の 3 を占めた¹⁴。オンライン・リスクアセスメントツールの成功要因として、「社会的パートナーの支援」、「政府による支援もしくは財政援助の利用可能性」を選択する回答がそれぞれ 3 分の 1 であった¹⁵。成功要因を尋ねる選択肢には含まれていないが、成功要因として、ツールの簡易性やアクセスのしやすさ、ツールの質が担保さ

れていることなどが指摘されている。

OiRA を自国に導入する際の障害として、財政面での不足や人的資源の不足を指摘する回答が多かった¹⁶。その他の障害要因として、社会的パートナーの関心が低い、労働安全衛生の文化が小規模零細企業に欠落している、OiRA のメリットを企業に説明するのが困難、IT 通信上の問題、国家の規制などが、挙げられている。OiRA のプラットフォームについては 8 割が使いやすいと回答したものの、国家の規制改正に対応するためにはアップデートが簡単にできるとよい、言語対応のために自国の OiRA サイトからのアクセスができるとよいといった改善点の指摘もあった¹⁷。

ツール開発に要する期間は 3 か月以上とする回答が 8 割を占めた。その半数は 6 か月以上と回答している¹⁸。ある産業向けに自国で開発したツールを他国に転用しうるかについては、7 割以上が転用できると回答した。転用できないとする回答は、法規制が異なることを理由として挙げる¹⁹。

OiRA ツールの普及については、それほど進んでいないとの回答が約半数を占めた。小規模零細企業に限定すると普及はやや進んでいるといえるが、大きな差はない²⁰。普及がそれほど進んでいないとする理由として、前記の導入の際の障害のほか、ツールが開発段階であることやモニタリングを行っていないため情報を把握できていないことなどが、挙げられている。

EU-OSHA による OiRA の開発・履行に対する支援については、満足するとの回答が多かった²¹。

なお、本調査では、OiRA によるリスクアセスメントの効果についての調査は行わ

れていない。

5. 2. 2 インタビュー調査に見る、OiRA ツールを利用する各国の問題

オランダでは、産業レベルの安全衛生体制で労使間の団体交渉が重要な役割を担っているが、安全衛生体制に関する新たな団体協約が締結されないままであるという問題が生じている。すなわち、団体協約に規定されたリスクアセスメント (ツール) がアップデートできない²²。仮に安全衛生体制について労使間で紛争が生じればアップデートされるが、それはリスクアセスメントに関する労使協調がうまくいっていないことも意味する。

フランスでは、10-12 の産業別ツールを開発する計画があるが、それには財政支援と人的手当が必要であると考えている²³。

リトアニアでは、国家の労働安全衛生戦略に問題があることが、リスクアセスメントツールの開発の支障となっている²⁴。リトアニアからは、いまのツールがプリンターにうまく適合していないとの指摘もある。背景には、屋外労働やインターネットアクセスができるコンピューターを持たない職種では、リスクアセスメントツールをプリンターで印刷して紙ベースで使用しているとの事情がある。リトアニアでは OiRA に対する労働者側の関心が高く²⁵、労働者もリスクアセスメントツールを使用しているようである。

5. 2. 3 小括

OiRA に対する評価と課題は以下のよう
にまとめられる。

総論として、OiRA は適切なリスクアセ

スメントツールとして評価されている。EU-OSHAをはじめ、社会的パートナーや各国政府による支援が成功要因としてあげられる。EU-OSHAによる OiRA は質が担保されているとの評価がなされ、OiRA の特徴である実用性や簡易性も成功要因といえる。

他方、このような成功要因に欠ける国では、OiRA 導入に支障が生じることになる。政府や労使の関心、財政上や人的手当の問題も指摘されている。これは OiRA ツールのアップデートの問題ともかかわる。言語の問題もある。自国ツールは自国語で開発されるが、EU レベルのツールは英語のみの提供であり、アクセスの障壁となりうる。各国で安全衛生規制や安全衛生文化が異なり、EU レベルのツールに支障となることもある。

EU レベルのツールは汎用性の点でメリットがあるが、より適切なリスクアセスメントを行うには限界がある。自国ツールの開発が望ましいが、財政的に難しいこともある。他方、オランダでは OiRA に代えて独自のリスクアセスメントシステムを構築する動きが複数の産業分野で報告されている²⁶。

5. 3 OiRA ツールを自国開発していないドイツ

EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 に対して、加盟国の関係団体も見解を示しているが、EU-OSHA の OiRA ツールを自国レベルで開発していないドイツでは OiRA への積極的評価があまり見られない

ドイツ法定労災保険組合は、EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 が示す 3 つの重要課

題についての組合の立場を示している²⁷。ドイツ法定労災保険組合は、「小規模・零細企業に対する実用的な支援の提供」として小規模企業向けの相談体制をあげ、リスクアセスメントはその中に含まれる。ドイツ法定労災保険組合は、「小規模企業における健康」シリーズをテーマに即してリーフレットの形式で発行しており²⁸、リスクアセスメントに限定するのではなく、小規模企業向けの全体的な支援が行われている。OiRA のようなリスクアセスメントのための電子ツールへの言及はない。

ドイツ労働保護戦略共同体は、連邦、州、法定労災保険組合などが参加する会議体である。ドイツ労働保護戦略共同体は、EU 労働安全衛生戦略 2014-2020 の諸課題のいくつかにすでに取り組んでいると述べる²⁹。たとえば、中小企業向けの実用的な支援として ORGCheck が提供されている³⁰。ORGCheck は中小企業事業主向けのオンライン自己診断ツールで、事業主は自社の労働保護体制を診断し改善を図ることができる。リスクアセスメントは診断内容に含まれている。

ドイツは労働安全衛生に対する取組みを小規模企業に対する支援も含める形で従来から進められており、中小企業向けの簡易なリスクアセスメントツールを改めて開発する必要性は少ないといえる。

リスクアセスメントに関していえば、ドイツでは産業別の労災保険組合によるリスクアセスメントツールが早くから開発されている。たとえば、ドイツ保健衛生福祉業労災保険組合は EU 労働安全衛生戦略 2007-2012 に先立つ 2006 年に、理美容業向けのリスクアセスメントリーフレットを

発行している³¹。リーフレットやリスクアセスメントに用いる様式類はインターネットで取得できる。ドイツ保健衛生福祉業労災保険組合は2015年以降、オンラインによるリスクアセスメントも提供している³²。リスクアセスメントを行おうとする者は、EU-OSHAが提供するOiRA同様、利用者登録のみで無料で利用できる。オンラインツールは実用的で簡易なツールとして評価されるが、ドイツでは自国の労災保険組合による対応が進められており（脚注2も参照）、それがEU-OSHAによるOiRAツールが開発されていない1つの理由であると考えられる。

DおよびE. 考察および暫定的結論

EUにおけるリスクアセスメントに対する意識は、国によっても産業によっても大きく異なるが、EU全体で捉えた場合、リスクアセスメントの必要性が高いにもかかわらずリスクアセスメントに対する意識が低いところに重点的な対策をとるべきである。EU労働安全衛生戦略2007-2012が、リスクアセスメントを促進する簡易なツールの開発に重点を置いたことは、リスクアセスメント対策が十分とはいえない中小企業向けの対策として意義がある。この方針は、EU労働安全衛生戦略2014-2020に引き継がれているが、重点的な対策の射程を、より規模の小さい小規模・零細企業に移している。

そのツールとしてEU内でもっとも注目されるのが、EU-OSHAによるインターネットを活用したオンラインのリスクアセスメントツール (OiRA) である。OiRAは

費用負担なく簡単にオンラインでリスクアセスメントを行うことができ、今後の普及が期待される。とりわけキプロスの例（前述3）のように、行政と業界団体の協力のもとでOiRAが開発されたケースは、実効性の観点からも注目される。

OiRAは、労働安全衛生体制を充実させリスクアセスメントに取り組もうという国にとって、有用なツールとして機能する。とくに小規模零細企業におけるリスクアセスメントを容易にし、自国の安全衛生コンプライアンスや予防の文化を促進する役割も期待できる。そのためには、EU-OSHAの支援だけでなく、自国の政府や社会的パートナーの協力した取組みが必要である。

他方でドイツのように、OiRAツールによらずに自国の方法でリスクアセスメントを履行している国もある。

F. 研究発表

無

G. 知的所有権の取得状況

無

H. 引用文献

文末脚注参照

¹ EU-OSHAは、EU内のリスクアセスメントツールを収集、データ化し、公開している。

<https://osha.europa.eu/en/practical-solutions/risk-assessment-tools> (last visited, Jan. 28, 2015)

² たとえばドイツ建設業労災保険組合は、職種に細分化して内容も充実したオンライン・インタラクティブツールを開発、公開している。

http://www.bgbau-medien.de/handlungshilfen_gb/index.html (last visited, Feb. 12, 2016)

³

https://osha.europa.eu/en/practical-solutions/risk-assessment-tools?SearchableText=ISSA&is_search_expanded=&getRemoteLanguage=&subcategory2=&nace2=&multilingual_thesaurus2=&submit=Search (last visited, Jan. 28, 2015) なお現在、ISSA の公式ホームページで同ガイドブックの内容を確認することはできない。

⁴ <http://www.oiraproject.eu/about>

⁵

<https://osha.europa.eu/en/topics/oira/index.html> (last visited, Jan. 28, 2015)

http://www.jisha.or.jp/international/topics/201310_05.html (最終訪問 2015 年 1 月 28 日)

⁶

<http://www.oiraproject.eu/available-tools-old> (last visited, Jan. 28, 2015)

⁷ <http://www.oiraproject.eu/oiratools> (last visited, Feb. 12, 2016)

⁸

<http://www.oiraproject.eu/Resources/case-studies/case-study-oiratool-for-hairdressers-in-cyprus> (last visited, Jan. 28, 2015)

⁹ ③評価の画面では、④のステップに直接進むよう、指示される。

¹⁰ OiRA の各ツールの利用にあたっては、メールアドレスとパスワードの入力によるログインが必要である。ログアウトしても再ログインすれば自分の回答データにアクセスできる。

¹¹ Broughton = Fohrbeck (Institute for Employment Studies), OiRA Online Survey Final report, 2015.

¹² Id. at 1.

¹³ Id. at 3.

¹⁴ Id. at 5.

¹⁵ Id. at 6.

¹⁶ Id. at 16.

¹⁷ Id. at 18-19.

¹⁸ Id. at 21.

¹⁹ Id. at 25-26.

²⁰ Id. at 35-36.

²¹ Id. at 42-43.

²² Id. at 39-40.

²³ Id. at 48.

²⁴ Id. at 40.

²⁵ Id. at 48.

²⁶ Id. at 48.

²⁷ DGUV, Prevention of the future: using all appropriate means – sustainable – practical, 2015.

²⁸ たとえば、「暑熱労働の判断 (小規模企業における健康)」のリーフレットには、暑熱労働の概要、リスクアセスメント、保護措置、予防、相談先が、コンパクトにまとめられている。

<http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/i-7002.pdf> (last visited, Feb. 12, 2016)

²⁹

<http://www.gda-portal.de/de/PresseAktuelles/Newsletter/2014-03-Newsletter.html> (last visited, Feb. 12, 2016)

³⁰

<http://www.gda-orgacheck.de/daten/gda/index.htm> (last visited, Feb. 12, 2016)

ORGCheck は、完全版は 15 のユニット、簡易版は 6 つのユニットから構成される。そのうち 1 つのユニットがリスクアセスメントであり、リスクアセスメントが適切に実行されているかが複数の質問により確認される。

³¹ BGW, Gefährdungsbeurteilung im Friseurhandwerk, 2013.

³²

<https://www.bgw-online.de/DE/Resp/Gefahrungsbeurteilung-online-Manual-Friseurhandwerk.html> (last visited, Feb. 12, 2016)

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

アメリカの労働安全衛生体制とリスクアセスメント

分担研究者 井村 真己 沖縄国際大学法学部・教授

研究要旨：アメリカの労働安全衛生法においては、その履行確保の手法として、安全衛生遵守監督官による事業場への立入検査が重要な役割を果たしている。この立入検査に関しては、その優先順位によって違いはあるものの、予告なしで行われることから、法を遵守させるという点については一定の効果を上げているといえよう。しかし、法を遵守するのみで労働安全衛生法（OSH 法）の目的である安全で衛生的な職場環境の提供が確保できるとは限らないことが指摘されており、法の実効性確保という観点から、労使の関与によるリスクアセスメントを重視する目的で自発的予防プログラム（VPP）を導入したものと考えられる。

VPP は、使用者と被用者の関与による事業場の特徴に応じた模範的な安全衛生管理システムを構築している事業所に、OSH 法に基づく強制的な立入検査を回避することを認めることで、より問題のある産業・事業所に労働安全衛生局（OSHA）がその人的資源を集中させることを可能とし、また使用者側では労災事故の発生率減少による労災保険料などのコスト削減などのメリットを享受しうる仕組みとして策定されたものである。ただし、VPP に参加するための前提として OSH 法およびその行政規則を遵守することが求められていることから、VPP はあくまでも法の枠組の中で、使用者にとってもっとも効率的な安全衛生を確保するための手法として採用されたものと考えられる。

VPP における安全衛生管理システムの内容や VPP への応募については、非常に詳細な内容が定められており、それに従って Star プログラムの認定を受けることにより、当該事業所は、2 年半から 5 年の間に行われる再認定の際の現地調査を除けば、OSHA による強制的な立入検査を免れることが可能となる。このことは少なくとも VPP のメリットとして共通の認識となっているものと考えられ、VPP の認定事業場数が順調に伸びていることや法制化の動きがあることからそれは裏付けられる。また、VPP 認定企業から任意で特別政府職員（SGE）を選出することを通じて、OSHA の監督官のリソースの分配や、SGE による労働安全衛生の裁量の観光の普及などが可能となっており、これらも VPP の一つの効果であるといえることができる。

しかし、VPP による本来の目的である事故発生率や傷病発生率の減少をどこまで達成できているのか、という点に関しては、特に OSHA の内部統制の問題とも絡んでいるため、そのすべてを積極的に評価することについては慎重にならざるを得ないものと思われる。

VPP とは別に、近年アメリカの労働安全衛生当局が力を入れているものとして、中小企業向けの現地コンサルテーション制度と SHARP がある。前者は、企業が職場内の危険およびそれを撲滅す

る方法に関する知識が、企業の安全衛生さらには企業の経営全体を改善することにも繋がるとの見解に基づいて実施されているが、単なる現地の調査のみならず、その改善のための手法をも示しており、かつコンサルテーションの過程で法違反があっても、OSHA は、使用者の責任を追及するのではなく、あくまでその是正と改善のための相談相手として対応していくことから、この現地コンサルテーションは使用者側からも労働者側からも高い評価を得ている。また、後者の SHARP については、企業の自助により構築された労働安全衛生システムそれ自体を評価するのではなく、OSHA のコンサルテーションを受けながら企業ごとの特性に応じたシステムの構築およびその達成度を評価するものであり、労働安全衛生に十分なリソースを割くことが難しい中小企業にとっては、OSH 法の基準を遵守するための仕組みとして非常に有益なものであるといえよう。

また、労働安全衛生に関わる人材の確保という面については、OSHA の行政官である安全衛生遵守審査官のほか、民間の安全衛生専門家を大きな役割を果たしている。これらの人材養成に関しては、公的資格はないものの、民間の専門家団体による認証制度により、必要な学歴・職歴要件について共通の基盤が構築されてきており、こうした認証制度により専門家としての質が保証されている。その意味で、これら民間団体が果たしている役割は非常に大きなものと考えられる。

A. 研究目的

本研究は、わが国の安全衛生にかかる伝統的な監督取締法体系の再編と実効性の維持向上を図るための参考素材としてのアメリカの最新の法事情を調査研究することを目的とする。

B. 研究方法

・ 2014 年度

基本的な調査研究内容について、第 1 回班会議（2014 年 7 月 25 日開催）において研究代表者から示された素案を基礎として、① アメリカの労働安全衛生体制の概要、② 自発的予防プログラム（Voluntary Protection Plan, VPP）制度の特徴とその効果、③ 法の実施体制に関わる人的構成とその資格などについて第一次資料を中心として調査を行った。

・ 2015 年度

2015 年度は、前年度に引き続き第一次資料の収集およびレビューを行い、現地調査へ向けた調整を経た後、2015 年 12 月 7 日より 17 日にかけてアメリカへ渡航し、現地調査を行った。現地調査では、アメリカの連邦政府機関、使用者団体、労働組合、州政府機関の関係者に対して、VPP 制度への評価および課題を中心として面談調査を行った。日程は以下の通りである。

日時	訪問先	担当者
12/9	アメリカ労働安全衛生局 (Occupational Safety and Health Administration)	David C. Hammel 氏 Anna Lapera 氏 Russell E. Jones Jr. 氏 Jennifer Kole 氏
12/10	VPP 参加企業連盟	Sarah Neely 氏

	(Voluntary Protection Program Participants' Association)	Charlie Doss 氏 J.A. Rodriguez Jr. 氏 Kristyn Grow 氏
12/11	アメリカ労働総同盟・産業別組合会議 (AFL-CIO)	Peg Seminario 氏
12/14	マサチューセッツ州労働・労働力開発府 (Executive Office of Labor and Workforce Development) 内の労働基準部 (Department of Labor Standards)	William D. McKinney 氏 Michael Flanagan 氏

また、その前後の日程については、連邦議会図書館（Library of Congress）およびボストン公共図書館（Boston Public Library）を訪問し、資料の調査・収集を行った。

なお、この調査に当たっては、日程調整および現地でのコーディネートについて、厚生労働省の井上大輔氏および日本大使館一等書記官の吉田暁郎氏に多大なる助力をいただいた。ここに記して感謝の意を表明する次第である。

C. 研究結果

1. 1970 年労働安全衛生法

(Occupational Safety and Health Act of 1970) の概要¹

アメリカの 1970 年労働安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act of 1970, 以下では OSHA 法と略す)²は、労働環境に由来する労働者の負傷・疾病が、生産性の低下、賃金喪失、医療費増大、

障害補償支払の増大といった点について州際通商を阻害しているとして、労働者が安全で健康的な労働環境の下で労働することを保障することを目的として制定された³。

1.1. 使用者と被用者の一般的義務

OSH 法 5 条は、使用者の義務として、その雇用する被用者が死亡または重大な身体的損傷の要因となる既知の危険から自由になるようにその雇用および雇用場を整備しなければならない⁴、また OSH 法に基づき制定された労働安全衛生基準に従わなければならない⁴。

また、被用者は、自身の活動や行動に適用される OSH 法に基づく労働安全衛生に関するすべての法規定、規則および命令を遵守しなければならない⁵。

1.2. 労働安全衛生基準

労働長官は、労働安全または衛生に関する基準の改廃する権限を有する⁶。この基準は、使用者または被用者その他関連する当事者からの情報に基づいて、OSH 法の目的に適い、全国的に統一された労働安全衛生のための基準となる。基準設定の手続は、設定すべき基準について、必要な情報とともに法 7 条に基づいて任命された労働安全衛生諮問委員会（National Advisory Committee on Occupational Safety and Health）へ諮問し、そこで提案された規則を官報に掲載した上で、関係当事者からの意見を求め、これらを参照した上で、労働長官は提案された規則を公布するか否かを判断しなければならない⁷。

また、このように公布された基準により影響を受ける当事者は、当該基準の有

効性に対して連邦裁判所に司法審査を求めることができる⁸。

1.3. 法の執行および罰則

1.3.1. 通告 (Citations)

労働長官は、立入検査やその他の調査の結果、OSH 法またはその関連する規則に違反している使用者に対して、その違反となった根拠規定および違反の具体的な内容等を詳述し、その是正のための合理的な期限を記載した通告を発令しなければならない⁹。

この通告の後、合理的な期間内に労働長官は、使用者に対して配達証明郵便により制裁の通知を送付する。この制裁の通知に対して、使用者は、15 日以内に異議申立を行うことができる¹⁰。

1.3.2. 罰則 (penalties)

1.3.2.1. 制裁金 (civil penalty)

OSH 法に対する故意または継続的な違反 (willful or repeated violation) については、各違反 1 つについて 70,000 ドル以下の制裁金を課される。違反が故意の場合は、各違反 1 つにつき 5,000 ドル以上の制裁金が課される¹¹。

また、重大な違反について、上記の通告が発令された場合は、各違反について 7,000 ドルまでの制裁金が課される。重大ではない違反の場合も制裁金の額については同様である¹²。

1.3.2.2. 刑事罰

使用者が、OSH 法に定める基準に対して故意に違反した結果、被用者の死亡事故を発生させたことにつき有罪判決を受けた場合、10,000 ドル以下の罰金または 6 ヶ月以下の禁固若しくはその両方の罰則が科せられる。同一人による有罪判決が 2

回目の場合には、20,000 ドル以下の罰金または 1 年以下の禁固若しくはその両方の罰則が科せられる¹³。

この場合、使用者への訴追は、5 条(a)の一般義務違反に基づくことはできず、法に基づき定められた基準に違反していることが必要となっている。

（この項未了）

2. OSH 法の履行確保と行政機関

OSH 法の履行確保は、主に OSHA によって担われているが、その中でも大きな位置づけを占めているのが、立入検査による法違反の発見およびその是正である。これには、OSHA に雇用される労働安全衛生の専門家である安全衛生遵守監督官（Compliance Safety and Health Officer, 以下では監督官と略する）である。

2.1. 立入検査（Inspection）

OSH 法は、労働省長官に対して、企業への立入検査の権限（法 8 条）¹⁴および法違反の存在が疑われる企業に対する通告の権限を有している（法 9 条）¹⁵。

その実施に関する具体的手法については、連邦行政規則としてその詳細がまとめられており¹⁶、また OSHA の内部規則でも立入検査に関するマニュアルが策定されている¹⁷。

立入検査の優先順位は、① 急迫した危険のあるとき、② 死傷事故についての調査、③ 被用者からの申立に基づく調査、④ 地域局で計画された立入検査となっている¹⁸。このうち、③については、被用者本人のみならず、その家族やあるいは取引先などからの申立によって行われる場合がある。また、④の計画的立入検査

については、各州に複数設置されている地域局が特定事業場照準プログラムや特別強調プログラムといった事業や傷病率などを基準としたプログラムを編成して、それに基づく立入検査を行うものである¹⁹。一般的には立入検査は抜き打ちで行われるものとされているが、実際の立入検査の対象となる企業の選定については、上記の優先順位に基づき、元々の安全衛生に関するリスクの高い職場や、過去に労災事故を発生させた職場へのフォローアップを中心としている。

2.1.1. 立入検査権限（Authority for Inspection）²⁰

OSHA に基づく立入検査に関して、監督官は、(1) 遅滞なく合理的な時期における立入権限、(2) 監督 (3)、調査権限、(4) 尋問権限、(5) 記録調査などの権限を有するとされている。ただし、ただし、これらの権限は、法 18 条により州が権限を有する協定およびプランに対しては適用されない。

また、使用者によって、特定の場所への立ち入りや特定の記録の調査などが拒否された場合、監督官は、直ちに立入検査を中止するか、または、使用者が異議を述べない範囲内で立入検査を実施することができる。このような拒否にあった場合、監督官は、地域局長（Area Director）²¹に対して直ちに報告しなければならず、地域ディレクターは、当該報告に対して、地域法務官（Regional Solicitor）²²と今後の対応について協議しなければならない²³。その協議の結果、立入検査令状（inspection warrant）を得た上で、当該使用者に対する強制的調査を命じる場合がある²⁴。

また、立入調査を認めること自体は、法に基づく処分を免れる理由とはならず、また監督官もこれを認めてはならないとされている²⁵。

立入検査について、事前に告示することは禁止されている²⁶。ただし、(1) 急迫の危険がある場合、(2) 立入検査を効率的に行うためには、事業者側に事前の準備が必要とされる場合、(3) 立入検査に関連して、労使代表などの特定の人物が同席の方が立入検査に資するとみなされる場合、(4) 地域局長の許可がある場合、などの要件を満たしているときには、事前に告示を行うことが認められている。

2.1.2. 立入検査の実施

2.1.2.1. 立入検査実施の態様

OSHA に基づく立入検査の実施にあたって、監督官は、最初に資格証明書を提示した上で、当該立入検査が行政規則 1903.3 条に規定されている権限に基づくものであるという、その性質と目的に関する説明を行わなければならない。

立入検査の具体的な実施方法としては、被用者の被爆等を検出するための線量計やそのたポンプやバッジなどの調査技術を使用した当該労働環境のサンプル取得、写真撮影（提供を受ける場合もあり）、尋問などがある。

なお、写真撮影に関しては、装具着用など当該事業者に内部ルールが存在している場合には、それを遵守すること、立入検査終了後に明白な法違反がある場合には、非公式に助言を行うことが可能とされている。また、事業者側においては、この会合において何が法に抵触するのかに関して必要な情報を求めることもでき

る²⁷。

2.1.2.2. 労使代表の同席

労使代表については、監督官の立入検査に際して同席することができる。これら代表については、複数の者が同席することも認められるが、監督官の立入検査を妨害することは認められない。

また、監督官は、誰が代表なのかという紛争に関して解決の権限を有しており、代表が判別できない場合には、監督官は、一定の被用者をこれに代えることができる。また、被用者代表は、当該事業者の従業員でなければならないのが原則であるが、産業衛生士 (industrial hygienist) や安全技師 (safety engineer) などの専門家に関しては、例外的に社外の者が代表として同席することも認められている。公正で適正な立入検査の実施を妨害するとみなされる場合には、監督官は、当該事業者の有する権利を拒否する権限を有するとされており、これには、いわゆる企業秘密 (trade secrets) も含まれる。また、監督官は、立入検査の実施過程において得ることとなった事業者の企業秘密について、これを漏洩してはならないとされる²⁸。

2.1.2.3. 意見聴取および申立

監督官は、立入検査に必要な限りにおいて、被用者に意見を求めることができ、また被用者も、自らが法違反と信じる点につき、監督官に意見を述べる機会が与えられなければならない。

被用者は、自らが法違反と信じる事項に対して、企業への立入検査を地域局長または監督官に申立することができる。申立については、当該法違反に関する詳