

細をまとめた上で、被用者または被用者代表のサインを必要とする。地域局長または監督官は、立入検査が終了した後に遅くない時期に、当該申立書のコピーを提供しなければならない。その際、申立者を含む個人名については伏せておかなければならない。

この申立に関連して、地域局長は、法違反の根拠が認められるのであれば、できる限り早く立入検査を実施し、問題となっている法違反の有無を決定しなければならない。ただし、ここで実施される立入検査は、申立事項に限定されるものではない²⁹。

立入検査前または立入検査の最中に、被用者は、書面で法違反と信じる事項について監督官に申立を行うことができる。被用者は、当該申立を行ったことを理由として使用者から不利益な取扱を受けることはない³⁰。

前項の申立に基づく立入検査において法違反が発見できなかった場合、地域局長は、申立人に対してその旨を書面で通知しなければならない。申立人は、書面で地方副局長（Regional Assistant Director）³¹に対して当該決定について再考を求めることができ、それと同時に使用者に対しても配達証明でその旨を通知することが必要となる。使用者は、かかる再申立に対する反論を地方副局長へ行うと共に、申立人に対しても配達証明で通知しなければならない。地方副局長は、裁量で、当事者を集めて非公式の会合を開き、口頭で当事者に意見を述べさせることができる。その上で、地方副局長は、地域局長の決定について認容、一部変更、破棄

することができ、その決定内容および理由について、当事者に通知しなければならない³²。

2.1.3. 急迫した危険が存在している場合の対応

監督官は、立入検査の結果、急迫した危険（imminent danger）がある職場に対して、その旨を通知しなければならない。この通知を受けた事業者は、かかる危険を速やかに除去する義務を負うこととされ、それが果たされていない場合には、監督官は、法 13(a)条に基づく民事訴訟を提起することができる³³。

2.2. 行政機関

2.2.1. 労働安全衛生局（OSHA）

（この項未了）

2.2.2. 国立労働安全衛生研究所 （National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH）

NIOSH は、労働者が負傷や疾病を避けるための研究および勧告を目的とした連邦機関である。NIOSH の研究がこれらの努力に対する鍵であり、また、特定の問題に対する現実的な解決策を提供するものである。NIOSH は、2007 年度において医療費および生産性の喪失のみで約 2,500 億ドルとも推計されている合衆国における労働に関連した死亡、負傷および疾病に関する社会的コストを予防するために必要な研究についてのみ連邦から特定目的の資金の提供を受けている。これらの安全衛生のリスクは、労働者とその家族、事業者、コミュニティそして国家経済につき莫大な損失をもたらすものである。それゆえに、NIOSH は、21 世紀への挑戦として、健康的で安全かつ余裕のある労

働力の促進のために活動している。

2.2.2.1. NIOSH の目的

新しい科学的知見の発見と、伝統的産業である農業、建設業、鉱業における労働災害の減少に不可欠な現実的な解決策の提供

他の利害関係者と協力して、労働者がいかにして死亡、負傷、疾病を被るのかについての研究

（この項未了）

3. 自発的予防プログラム（Voluntary Protection Plan, VPP）制度の概要

3.1. VPP 制度の背景

VPP は、1982 年 1 月 19 日に、労働安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration, OSHA）によって「法執行の補足および安全で衛生的な職場環境の提供に関する自発的プログラム（Voluntary Programs to Supplement Enforcement and to Provide Safe and Healthful Working Conditions）」と題した素案が公表され³⁴、パブリックコメントへの検討を経て同年 7 月 2 日に正式に公示された。その後数次の改訂³⁵を経て、2009 年に現行制度が公示されている。

VPP 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の建設の際に、安全衛生に関する立入検査を労使合同委員会によって行った経験にあるとされている³⁶。このような自発的なプログラムの必要性は、現行制度に関する官報の記載によれば、次のように説明されている。

OSHA は、OSH 法のすべての目標を達成するための最良の方法は広範なアプロ

ーチであることを長らく認識してきている。労働安全衛生の基準を遵守する使用者にとっては、OSHA により要求される OSH 法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。しかしながら、規則およびその強行は、使用者と被用者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を置き換えるものとはならない。これらの知識は、危険を早急に評価し位置づける能力と組み合わせることで、使用者と被用者にとっては、OSH 法では利用できない方法による自らの労働安全衛生について責任を負うことが可能となる。

OSHA の安全衛生の管理システムに関わる実際的な経験は、労働者の保護について包括的で体系的なアプローチに価値があることを示している。この安全衛生管理システムの原則は、それが編成されるのが固定された職場か移動する職場かにかかわらずなく、効果的に危険を予防し、労働者を保護することが可能となる。それゆえに、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 OSHA の政策となる。

VPP の目的は、使用者が策定し、被用者の関与がある包括的な安全衛生管理システムこそが「国のすべての労働者に対して可能な限りにおいて安全かつ衛生的な労働環境を保障し、われわれの人的資源を保護することを確保する」という OSH 法の目標に合致するというにつつき、その重要性を強調し、その改善を奨励し、その卓越性を認識することにある。

この強調は、システムとその履行の優秀さが VPP のレベルに到達するための使用者の努力に援助を行うことを通じて、また政府、労働者、経営者による安全衛生に関する問題の解決のための強調を通じて、さらには共同して卓越した安全衛生管理システムを開発・実行している使用者と被用者を公式に認識することを通じて証明されることになる。これらのシステムは、労働災害の予防または制御のための構造と戦略を提供するものである。

3.2. 法的根拠

VPP は、「国のすべての労働者に対して可能な限りにおいて安全かつ衛生的な労働環境を保障し、われわれの人的資源を保護する³⁷⁾」という目的に資するために策定されたものであるが、その中でも、2条(b)に列挙された以下の規定が、VPP に関する法的根拠を構成するものとされている。

2条(b)(1) 雇用の場における労働安全衛生上の幾多の危険を減少し、安全で健康的な労働環境のために労使に新しいプログラムを制定し、かつ現存のプログラムを仕上げるための労使間の努力を奨励すること³⁸⁾

2条(b)(4) 安全で健康的な労働環境を提供するために労使のイニシアティブを通じてすでになされた発展を基礎とすること³⁹⁾

2条(b)(13) 雇用から生じる負傷および疾病を減少させるための労使合同による取り組みを奨励すること⁴⁰⁾

この告示は、OSHA が被用者の安全衛生を効果的に取り上げて確立することについて自発的な保護の努力を奨励するため

に利用し、それによって局がその限られた強行のための人的資源を最も深刻なハザードが存在している職場へと焦点を絞ることを許容するための 3 つの全体的なアプローチを示唆するものである。局は、これらのアプローチを編成するために用いられるいくつかのプログラムの例をこの摘要にて起草し包含している。

3.3. プログラムの概要

1982 年に公表されたプログラムは、(1) STAR (Sharing the Accountability for Regulation) 職場プログラム、(2) Try プログラム、(3) PRAISE (Positive Results Achieved in Safe Employment) プログラムにより構成されていたが⁴¹⁾、これは数次の改訂を経て、現在は、Star プログラム、Merit プログラム、Demonstration プログラムの 3 つで構成されている。官報に記載されたところによれば、それぞれのプログラムの特徴は以下のようになっている。

3.3.1. Star プログラム

Star プログラムは、包括的かつ効果的な安全衛生管理システムを実施することで、労働者を死亡、負傷および疾病から保護することに成功している労働安全衛生に関するリーダーと認識する。Star プログラムの参加者は、その経験と専門的知識について積極的に共有し、他の企業に対して比較的成功に向けた取り組みを奨励するものである。

Star プログラムへの参加にあたっては、この告示に提示された包括的な安全衛生管理システムのすべての項目を少なくとも 12 ヶ月以上継続して実施していることが必要である。また、Star プログラムの資格に関しては、応募者／参加者は、負傷お

よび疾病の発生率に関する基準を満たさなければならない。

3.3.2. Merit プログラム

Merit プログラムは、安全衛生管理システムを実施しているが、Star プログラムに要求される開発・実施のレベルに 1 つ以上合致していない使用者および被用者と認識する。応募者が 3 年以内に Star プログラムの要件を達成するための関与を証明し、そのための資源を有していると認めた場合、OSHA は、当該企業を Merit プログラムの参加者と認定する。Merit プログラムの参加要件としては、応募者は、それを達成すれば Star プログラムレベルとなる特定された目標について合意することになる。

Merit プログラムと認められるためには、書面で記載された安全衛生管理システムを有していなければならないが、その内容は、VPP に求められる基本的要素（経営のリーダーシップと被用者の関与、事業場分析、危険予防・制御、安全衛生訓練）についてはすべて満たしているか、最低限、認可の期日までに実施の準備ができていなければならないが、その基礎的な要素を構成するそれぞれの Star レベルの要件には達していなくともよい。Merit プログラムの目的は、OSHA との協働により、より完全な安全衛生管理システムの開発をする契機を提供することにある。

3.3.3. Demonstration プログラム

また、Demonstration プログラムについては、現在の VPP の認定要件には合致していないが、労働安全衛生に関するユニークな機能やプロセスを導入している場合に認められる。

その基本的な認定要件は、VPP の Star レベルの要件に合致している事業場のうち、その一部について現行の Star 要件とは別に実験的なプロジェクトを展開していることである。このプロジェクトが現行のものよりも良いと認められた場合には、Star プログラムの認定要件が変更されることもある。

3.4. 認定の要件

3.4.1. VPP の構成要件

VPP への参加が認められるためには、包括的安全衛生管理システム（Comprehensive Safety and Health Management System）を構築することが要求されている。これは、VPP のマニュアルによれば、職場における災害を予防し制御する以下の 4 つの要素に関して策定することが必要とされている⁴²。

1. 経営者のリーダーシップおよび被用者の関与（Management leadership and employee involvement）
 - ・ 経営者の関与
 - ・ 被用者の関与
 - ・ 契約社員（contract employee）の適用範囲
 - ・ 安全衛生管理システムの年次評価
2. 職場分析評価（Worksite analysis）
 - ・ 基礎的な安全性および衛生上の危険に対する分析
 - ・ 日常的業務遂行過程における危険分析
 - ・ 重大な変化に対する危険分析
 - ・ （新物質・装置などの）使用前の分析
 - ・ 危険分析に関する書面作成および使用

- ・ 日常的な自己調査
 - ・ 被用者による危険報告システム
 - ・ 産業上の危険に関するプログラム
 - ・ サンプルの結果
 - ・ 自己およびニアミスの調査
3. 危険回避および制御（Hazard prevention and control）
- ・ 認定された専門家の活用
 - ・ 危険除去および制御手法
 - ・ 危険制御プログラム
 - ・ ヘルスケアシステム
 - ・ 装具のメンテナンス
 - ・ 危険是正に関するトラッキング
 - ・ 懲戒制度
 - ・ 緊急事態への準備と対応
4. 安全衛生訓練（Safety and health training）

その上で、労災発生率または傷病発生率が、当該産業平均よりも有意に低いことも必要である。

3.4.2. VPP への参加形態

VPP への参加形態は、企業の特定の事業所単位（Site-based）による参加を基本としつつ、企業の実情に合わせて、事業場外労働（mobile workforce）、企業（corporate）の方法も認められており、合計で 3 つの方法のいずれかの形式で参加することができる。

これらのいずれで参加するとしても、プログラムの認定を受けるためには、一般的原則および安全衛生管理システムの機能について合致していなければならない。しかし、そのタイプによって、細かい部分には違いがある。以下では、事業所単位の参加形態についてみていくことにする。

事業所単位で VPP に参加しようとする場合、民間企業および海運業における固定された事業場、最低 12 ヶ月間継続しており、かつ今後 12 ヶ月以上継続する予定である建設現場／プロジェクトなどが対象となる。

また、これらの事業所に団体交渉単位がある場合、これら交渉単位が VPP にを支持するかまたは反対しないことについて、代表者による署名か、または署名入りの声明文の提出を必要とする。こうした同意がない場合、OSHA は VPP の応募を認めない。また、過去の OSHA の立入調査において未解決部分がなく、召喚ないし通知に対して異議を申し立てていないこと、また応募時以前過去 36 ヶ月間において、故意の OSH 法違反が認定されていないことも求められる。

3.4.3. 実施の保証（Assurances）

VPP の認定を受けるためには、応募事業所は、以下の点について確実に実施することを保証しなければならない。

- OSH 法（行政規則を含む）を遵守し、事業場の自己調査（Self-inspection）や被用者の申立、OSHA の現地調査または立入調査等を通じて発見された安全衛生上の問題について適宜解決すること。また問題が解決されるまでの間、暫定的に被用者の安全を確保すること。
- 応募者は、OSH 法の遵守および認定における現地調査で指摘された問題について、90 日以内に是正すること。
- 応募者は、認定後、これらの要素に引き続き合致するように務めること。
- すべての被用者が、VPP に関して説明

を受けていること。また、認定後に採用された被用者については、採用時に説明すること。

- 安全衛生に関与する被用者について、彼らの活動の結果に対して差別的取扱をしないこと。これは、OSHA 法 11 条(c) および行政規則 1960.46 条(a)に規定されている法に基づく権利を行使した被用者を含むものである。
- 被用者が、事業主の自己調査、事故調査、またはその他の安全衛生管理システム上のデータへのアクセスが可能であること。ただし、組合事業所においては、被用者代表がこれらの結果にアクセス可能であればよい。
- OSHA による認定の開始または継続の決定に関連して、OSHA が評価するための資料を提出すること（提出すべき資料については下記を参照）。
- 応募者は、OSHA が Merit プログラムまたは 1 年の条件付目標の達成を評価するのに必要であれば、上記に列挙されていないデータへのアクセスを認めなければならない。
- 毎年 2 月 15 日までに、以下のデータを提出しなければならない。前年度における総合事故発生率（Total Case Incidence Rate, TCIR）、業務災害休業作業転換傷病発生率（Days Away and/or Job Transfer Incidence Rate, DART Rate）、独立契約者のデータ、事業所が建設業を主としている場合、これらのデータについて、臨時に雇われた者や下請の被用者などについても含めなければならない。また、各事業所は、TCIR および DART に関する件数、労働時間数、過

去 1 年における平均雇用者数、安全衛生管理システムの年次自己調査に関する最新の報告書、事業所における成功事例を記載（例：労災補償率の減少、プログラムに対する被用者の関与の増大など）しなければならない。

- 重大な組織および所有の変化が発生した場合には、事業所は、60 日以内に経営者（および必要があれば被用者代表）の署名の入った関与声明（the Statement of Commitment）を OSHA に提出しなければならない。
- 被用者代表が交代した場合には、参加者は OSHA の地域行政官に対して 60 日以内に通知しなければならない。地方行政官は、必要があれば VPP の再認定に向けた手段を決定しなければならない。

3.4.4. 提出すべき書類

VPP の認定のために提出することが求められている書類は以下のように非常に多岐にわたっている。

- 書面による安全衛生管理システムの内容
- 使用者による関与の表明、組合の同意に関する書面
- OSHA の定めるフォーマットによる労働災害の記録（OSHA's Form 300）
- 安全衛生マニュアル、安全に関する規則、緊急時の手続、安全規則の執行のためのシステム
- 被用者からの安全衛生に関する報告書およびそれに対する事業主の対応に関する記録
- 自己調査の手続、報告書、是正状況、事故調査報告書および分析

- 安全衛生委員会の開催時間
- 被用者へのオリエンテーション、安全訓練プログラムおよびこれらの出席記録、
- 安全指標および産業衛生に関する調整および更新
- 産業衛生の監視、記録、結果、被爆計算、分析、要旨の報告
- 安全衛生管理システムおよび自己調査に関する年次報告書、予防管理プログラムおよびその記録、説明および責任に関する書面（例：実施の基準およびその評価など）
- 独立契約者に対する安全衛生プログラム、産業衛生保健プログラムおよびその記録
- 安全衛生に資する利用可能な資源、危険およびそのプロセスに関する分析
- 利用可能であればプロセス安全管理（Process Safety Management, PSM）に関する書面、被用者が関与する活動、そのた VPP の認定に関連するものとされる記録。

3.4.5. 負傷および傷病の実績

Star または Merit プログラムへの認定を決定するにあたって、OSHA は、事業者の TCIR または DART rate について、労働統計局（Bureau of Labor Statistics, BLS）により発行されたもっとも正確なレベルにおける非致命的傷病（nonfatal injuries and illnesses）の当該産業全国平均を下回っていることが参加の要件となる。

Star プログラムの場合は、最新3年のうち少なくとも1年に関してこれを満たしていなければならない。ただし、この場

合の事業者の数値と全国平均との比較は、事業者にもっとも有利になるような形で行われることとされている。

Merit プログラムは、TCIR および DART について、Star プログラムの指標に合致しない場合に認定されるが、2年以内に Star プログラムの指標を達成するための計画を作成しなければならない。

3.4.6. 付加的な安全衛生管理システム（Additional Safety and Health System）上の要件

建設業における自己評価については、年次のほか建築物が完成する直前にも行わなければならない。その最終評価は、事業所における安全衛生管理システムを改善するために利用された安全衛生活動について何を学んだかを判断することにある。これが提出されなかった場合、OSHA は、当該事業者からのこれ以降の応募については考慮しない。

3.4.7. 認定前現地調査（Preapproval Onsite Review）

認定前の現地調査は、OSHA の監督官が、非強制的な立場で安全衛生管理システム自体に対する調査を行うものである。これは以下の項目について判断することを目的としている。

- VPP への応募適格性に関して提供された情報の精査、応募者の安全衛生管理システムの長所と短所、また事業所の危険性について正確に評価し取り上げているかどうかの識別
- 応募者の安全衛生管理システムが、Star プログラムまたは Merit プログラムにの要件を満たしているかの判断
- 応募者が、その安全衛生管理システ

ムをどのように効果的に実施しているかの判断

- OSHA が認定を認める前までに十分に対処すべき応募者の安全衛生管理システムにおける欠陥の識別
- OSHA の規則を遵守しているかどうかその他、副長官が VPP の認定決定を行う際に必要な情報の取得。

3.4.7.1. 調査期間

調査は、OSHA と応募者の相互のスケジュールを調整して日程を設定する。調査チームは、リーダー（必要であれば代替のリーダーも）、衛生、安全の専門家、また事業所の規模と事業内容の複雑さに応じてその他の専門家により構成される。また、チームのメンバーは OSHA の監督官を中心とするが、後述する特別政府被用者（Special Government Employee, SGE） が加わる場合もある。

認定前現地調査に必要な時間は、事業所の規模と事業内容の複雑さに依存する。通常は、平均で 4 日間であるが、地方行政官または地方 VPP マネージャーの判断次第でこれはより長期にもより短期にも変更できる。

3.4.7.2. 調査内容

調査範囲については、書類審査、事業所の視察、被用者および経営者との面談の 3 つの方法により行われる。事業所の視察は、負傷、疾病、死亡に関する記録の精査、当該事業所における安全衛生管理システムが適切に労働者を災害から保護しているかを決定するための安全衛生状態の評価、申請書に記載された安全衛生管理システムが効果的な実施に関する検証を含むものである。また、面談に関

しては、安全衛生委員会の委員、管理職被用者、ランダムに抽出された非管理職被用者、組合の代表者、独立契約者などの関連する者を対象として、公式非公式な形式で行われる。書類審査については、応募書類として掲げられた上記の書面について行う。

3.4.8. プログラム認定期間（Term of Participation）

3.4.8.1. Star プログラム

Star プログラムに認定された場合、以下を実施していれば認定は無期限に認められる。

- 30 ヶ月から 60 ヶ月ごとに行われる OSHA による再評価において示された卓越した安全衛生管理システムを維持・継続していること。
- 年次報告書を提出すること。

3.4.8.2. Merit プログラム

Merit プログラムの期間については、3 年を上限として、認定に際して任意に決定することができる。具体的な期間は、当該事業所が Star プログラムへの移行に必要な期間に応じて決定される。Merit プログラムは、副長官により、2 度目の期間が必要であると認められない限り、当該期間をもって終了する。2 度目の期間が認められるためには、予期できないような問題によって、その目標が達成できなかった場合に認められる。

3.5. VPP の効果

企業が VPP に参加することによるメリットは、制度自体からは、OSHA による計画的立入検査（programmed inspection）を免れるという点が強調されている。特に Star プログラムの認定を受けた場合、上述

のように、OSHA による VPP 再認定のための現地調査が 3 年から 5 年毎に行われるが、現地調査自体は立入検査とは違い、使用者の包括的安全衛生管理システムの実効性を調査することが目的であり、法違反の発見・是正が目的ではないことから、企業にとっては確かにメリットの一つとして挙げられよう。もっとも、VPP 認定企業にとっては、VPP 再認定のための現地調査であれ立入検査であれ、OSHA の監督官が企業を訪問して労働安全衛生管理システムのチェックを行うという点では何ら違いがないものとみなされており、立入検査の免除はそこまで大きなメリットではないと指摘されている。

むしろ、企業にとっての VPP 認定の最大のメリットと認識されているのは、VPP それ自体というよりは、その認定を目指す過程の中で、労使間の対話が必要となることから、当初は労働環境に関する問題に限られるとしても、これを契機として労使間の対話を基調とする企業文化が徐々に醸成されていき、業務そのものについて、被用者側の意見を取り入れる仕組が構築されていくことで、企業の収益の向上に繋がっているという点である。これは目に見える形のメリットではないものの、VPP のような任意的なプログラムへの認定を目指す企業にとっては、有意な効果であると考えられる。

このような抽象的なレベルではなくより具体的な VPP の数値的な効果をどのように把握するかという点に関しては、(1) VPP 認定事業所数の増減、(2) 労働災害の発生率の増減、(3) VPP 認定事業所における労災保険料支出額の増減、などを

精査することを通じて有意な効果の測定が可能となるものと考えられるが、後者の 2 つに関しては、本稿執筆時点で有意な統計資料を得ることができなかったため、ここでは前者を中心として VPP の効果について見ていく。

3.5.1. VPP 適用事業所数の現状

VPP に関して、会計検査院（General Accounting Office, GAO）が、2009 年に連邦議会に「OSHA 自主的保護プログラム：監督手法の改善およびコントロールによるプログラムの質の保証（OSHA's Voluntary Protection Programs: Improved Oversight and Controls Would Better Ensure Program Quality）」と題した報告書を提出している⁴³。この報告書は、後述するように VPP の問題点を指摘するものであるが、2008 年までの VPP の現状をまとめているため、ここで示されたデータを紹介する。

同報告書によれば、VPP による認定事業者数は、1982 年に開始されてから順調に増加しており、2008 年には 2,174 事業所が VPP の認定を受けている。このうち、連邦の制度によるものが 1,543 事業所であり、州の制度によるものが 631 事業所となっている。また、VPP 認定事業所を業種別にみた場合、2003 年から 2008 年の 5 年間で化学業、電気・ガス・衛生業、貨物輸送・倉庫業、林業、製糸業、輸送装置業、ゴム・プラスチック製造業などが顕著な伸びを示している⁴⁴。また、事業規模でみた場合、2008 年度において、わが国の定義でいう中小企業（従業員 100 名以下）の事業所が全体の 39%を占めており、比較的小規模の事業所の認定数が増加しているといえる。このことは、VPP

認定事業所の平均従業員数が 2003 年の 501 名から 2008 年には 408 名へ減少していること、また従業員数の中央値が 210 名から 145 名に減少していることから裏付けられる。ただし、全体としての認定事業所数は増加しているため、VPP 認定事業所に雇用される従業員の数は、885,000 人にまで広がっている⁴⁵。

3.5.2. 労災補償（Workers' Compensation）との関係

VPP に参加することによって、プログラムを適切に運営していくことを通じて、事業所における労災発生率の減少とそれに伴って、メリット制を取っている場合の労災保険料の支出が減少していくものと想定されるが、アメリカにおける労災補償制度は、一部の連邦公務員等に適用されるものを除き、原則として連邦法ではなく州法で規制されている。

しかし、これまでの調査では労災保険制度において VPP に認定されている事業者に対する保険料制度の減免を明示的に制度化している州は存在していない⁴⁶。VPP 認定企業側からは、保険料率の低下によるコストの削減という効果は、あくまでも VPP に認定されたことによる結果にすぎないものと理解されており、保険料減免そのものを目的として VPP への認定を目指すということはないものと一般的には理解されているようである。

VPPPA でのインタビュー調査の際にも、保険料減免のようなコスト削減効果のみを目的として VPP への認定を目指すとしても、そのハードルの高さからそれだけを目的としていたのでは、とうてい認定を受けることができないだろうとの指摘

がなされている。

3.5.3. VPP の法制化

現行制度上、VPP は、OSHA による内部規則として運用されているが、特に小規模事業における適用に問題を抱えている。この点に関して、安全衛生管理システムをより多くの企業に実施させることを狙いとして、VPP を法制化を目指して超党派の議員により法案が連邦議会に何度か提出されている⁴⁷。これらの法案は、いずれも付託された委員会での採決にすら至っていないものの、VPP が、アメリカの労働環境の改善に関して、一定の効果があるという認識が広まっていることを示しているといえよう。

ただし、この点については、VPP が企業の自発的（Voluntary）なイニシアティブを基調としていることから、どのような形であれ法制化することへの疑問が指摘されている。また、現地調査においても、これらの法制化によっても、広範な企業に VPP への対応が義務づけられる様な性質をもつものではなく、OSHA（または各州）が、VPP の施行のための予算枠を獲得することが本来の狙いなのではないかと指摘されており、将来的な立法化への合意達成の可能性は必ずしも高くないものと思われる。

3.5.4. 特別政府職員（Special Government Employee, SGE）プログラム

特別政府職員（SGE）制度は、OSHA の現地調査に関する資源が限られていることから、VPP の認定を受けた企業の安全衛生の専門家を活用することを目的として 1994 年に設けられた⁴⁸。

SGE は、連邦制府職員と同様の倫理的法的基準に服し、VPP の認定前現地調査や後述する現地コンサルテーション制度など、OSHA の監督官が企業を訪問する際にその業務を援助を行う。

SGE は、政府の職員としては無報酬であり、その活動のための費用は基本的にその出身の VPP 認定企業から支出される。

3.5.4.1. SGE の資格要件

SGE の資格要件は以下の通りである⁴⁹。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. <u>最低 2 年間、VPP 認定事業所においてフルタイムで雇用されていること</u>2. <u>VPP-SGE プログラムへの参加に企業のサポートがあること</u>3. <u>OSHA の規則の適用に関する経験を有していること</u>4. <u>労働安全衛生に関連したリーダー的地位（管理職である必要はない）の経験があること</u>5. <u>十分な対人関係のスキル（strong interpersonal skills）を有していること</u>6. <u>十分な読解力および文章作成能力を有していること</u>7. <u>現地調査の際に必要な活動を行う体力があること</u> |
|---|

SGE となるためには、必ずしも労働安全衛生の専門家である必要はないが、一定の経験を有していることが最低限必要となっている。

3.5.4.2. 認定のプロセス

SGE の認定を受けるためには、OSHA の提携・評価部（Office of Partnership and Recognition, OPR）の SGE コーディネーターが年 4 回行う募集に応募しなければならない。

また、VPP 認定企業において特定の労働安全衛生に関する活動をしていることを証明する必要がある。

新たに SGE として認定を受けた場合、OSHA が無料で行う 3 日間の教育訓練に参加しなければならない。この訓練は、VPP の概要および SGE としての役割および責任などに関する内容を含むものである。

3.5.4.3. SGE としての訓練・業務内容

新たに SGE として認定を受けた場合、OSHA が無料で行う 3 日間の教育訓練に参加しなければならない。この訓練は、VPP の概要および SGE としての役割および責任などに関する内容を含むものである。

3.5.4.4. SGE の意義・効果

SGE は VPP 認定企業の被用者が、任意で OSHA の監督官を援助するために設けられた制度である。政府職員とはいえ、実際には連邦政府と雇用関係を結ぶわけではなく、出身の VPP 企業に籍をおいたまま、現地調査の必要があるたびに出張という形で業務に従事しており、その費用も企業側が負担することになる。

それにもかかわらず、SGE には OSHA にも VPP 認定企業にもメリットがあるとされている。OSHA 側から見た場合、VPP の現地調査に SGE が加わることにより、より危険度の高い職場への立入検査へ監督官のリソースを注入することができ、また、企業側から見た場合には、現地調査を通じて、他の企業の労働安全衛生に関する取り組みに関する知見を得て、それを自企業へフィードバックさせることができる。このようなフィードバックを通じて、労働安全衛生に関する最良の仕組を普及させることが可能となっている。

（この項未了）

3.6. GAO 報告書による VPP の問題点

上記の GAO 報告書は、VPP 制度に関しては、一定の評価が与えられるとしつつも、そのタイトルが示す通り、現行 VPP

制度の問題点を指摘し、その改善を求める内容となっている。

GAO 報告書による指摘は、VPP に対する OSHA のコントロールが不十分であって、その結果、VPP の認定を受けている事業所が、プログラムの内容に則した安全衛生管理システムを効率的に継続し続けているかどうかを OSHA が正確に把握できていないとして、以下の 2 点について改善が必要であるとされた。

3.6.1. OSHA のポリシーの欠如

GAO 報告書は、VPP 認定企業において死亡事故または重大な事故が発生した場合における OSHA の地方局（regional office）の対応の記録が義務づけられていない点を問題視している。VPP のマニュアルによれば、VPP 認定事業所において死亡事故またはその他の重大な事故が発生した場合、将来の類似の事故発生の予防のために当該事業者の安全衛生管理システムの変更が必要かどうか、また当該事業所の VPP 認定を継続すべきかどうかを決定するために、地方局には、事業所への調査が必要とされている。しかし、VPP のマニュアルにはこの際に地方局がとった対応について VPP の書類の中に入れることが義務づけられていないため、地方局が適切な対応を行ったかどうかを OSHA が知る手段がない。このために、結果として不適切な状況となっている事業所が VPP の認定を受けたままになっている可能性があり、実際に GAO が 2003 年から 2008 年にかけての記録を精査した結果、これらの事故が発生した 32 の VPP 認定事業所のうち、少なくとも 17 事業所は OSH 法上の問題があるにもかかわらず、

次の現地調査までプログラムにとどまったままとなっていると指摘している⁵⁰。

3.6.2. OSHA の内部統制の問題

GAO は、OSHA 地方局に VPP のポリシーを遵守させるための OSHA の内部統制自体が不足していることをも指摘している。すなわち、VPP の参加のためには傷病発生率が低いことが要件となっているが、この点に関して、地方局は、現地調査を行う前に、OSHA に当該事業所の傷病に関連する医療情報にアクセスする許可を求めなければならないとされている。しかし、GAO の調査によれば、80%の事例でかかる許可を求めることなく現地調査が行われており、その結果、現地調査において医療記録への精査を行うことができず、OSHA が不十分な情報を下に VPP の認定を行っている可能性があることが指摘されている。この結果、労災事故発生率が産業平均よりも高い事業所が VPP に認定されている事態すら生じていると指摘されている⁵¹。

3.6.3. VPP の効果測定手法

GAO 報告書は、さらに VPP 参加による政策上の到達目標を欠いていることを指摘している。OSHA は、VPP 参加による傷病率の減少（およびそれに伴う労災事故発生率の減少）をその効果として強調しているものの、実際には上述のように傷病率が産業平均よりも高い事業所が VPP の認定を受けている例があり、また傷病率の減少については、産業平均との比較ではなく、VPP 参加企業と非参加企業との間の比較を行うべきであって、これらの点を踏まえれば、OSHA は VPP の効果について、適切な測定手法を持って

いないものと結論づけている⁵²。この点に関しては、2013 年に出された労働省の監察総監室（Office of Inspector General, OIG）の出した報告書⁵³においても同様の指摘がなされており、VPP に参加している企業が、真に VPP の定める要件に合致した模範的な包括的労働安全衛生管理システムを有していることを保証するための内部的な仕組み作りが VPP に関する OSHA の課題となっているものといえよう。

4. 中小企業向け現地コンサルテーション（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）

4.1. 策定の背景

すでに見てきたように、VPP は、すでに先進的な労働安全衛生管理システムが確立している企業が、自ら申請する形で認定を受けるものである。VPP は、単に OSH 法を遵守していれば認定されるという性質のものではなく、法の定める基準に対して何らかのプラスアルファがあるなど、先進的な労働安全衛生システムをすでに有していることが前提となっており、その意味ではいわゆる安全衛生に関するトップランナー向けのプログラムであると認識されている。したがって、実際に認定を受けているのは体力的に余裕のある大企業が中心となり、労働安全衛生にリソースを割くことのできない中小企業が認定を受けることは決して容易ではないとされている。

しかし、OSH 法がその目的を達成するためには、こうした中小企業における労

働安全衛生の改善をはかっていく必要がある。そのために、VPP とは別に設けられたのが、現地コンサルテーション（on-site consultation）制度である。この制度は、安全衛生達成度認定プログラム（Safety and Health Achievement Recognition Program, SHARP）と共に、中小企業の労働安全衛生の水準の向上を図ることを狙いとしている。

また、OSHA は、中小企業を中心とした OSH 法へのコンプライアンスを向上させるために、2002 年 10 月に OSHA 内の一部門として中小企業援助部（Office of Small Business Assistance）を設立し、労働環境向上のための情報提供や教育訓練の仕組みを整えている。

4.2. 現地コンサルテーション

4.2.1. 特徴

現地コンサルテーション制度は、基本的に企業からの要請を受けて、OSHA の担当者が現地を訪問し、労働安全衛生に関する企業全体の問題または個別的な問題のいずれかについて、問題の改善のためのコンサルティングを無料で行うというものである。

4.2.2. コンサルテーションの手法

上述の通り、現地コンサルテーションを受けるか否かは企業の任意に委ねられており、その要請を受けて開始される。現地コンサルテーションの対象となる企業は、1 事業所辺り 250 名以下となっている。企業を訪問してコンサルテーションを行うのは、OSHA で訓練を受けたコンサルタント（約 1,800 名）であり、そのキャリアパスは概ね監督官と同様となっているが、監督官とは異なり OSHA に雇用さ

れているわけではない。

企業内のどのような問題についてコンサルテーションを受けるかについても、企業側の選択に委ねられるが、OSHA は企業全体の労働安全衛生の状況について完全な調査をすることを奨励している。個別の問題についてコンサルテーションを受ける場合であっても、そのコンサルティングの過程で重大な危険が発見された場合には、それを是正することについて同意しなければならない。

コンサルティングは、以下のような態様で行われる⁵⁴。

・開始の会議（opening conference）

コンサルタントが現地に到着後、最初の会合にて、自らの任務の概要について説明し、また企業に対して使用者として負うべき責任を確認する。

・実地検証（Walk-through）

コンサルタントが使用者と共に事業所内の実地検証を行う。この際、職場内における潜在的な傷病の危険性を正確に認識するために、OSHA はできるだけ多くの被用者が実地検証に参加することを奨励している。また、コンサルタントは実地検証の間、被用者とも対話を行い、特定の危険の性質と範囲を把握し判断する。

コンサルタントは、現地検証の結果適用されるべき OSH 法の基準等について使用者に指摘を行い、将来的な危険の回避のために必要な自己検査の方法や教育訓練に関する情報を提供する。

包括的なコンサルテーションでは、(1) すべての機械的環境的な危険および肉体力労働の実際についての評価、(2) 現行の

労働安全衛生プログラムの評価またはその確立のための援助、(3) 実地検証により認定した事実について経営者との会議開催、(4) 勧告および協定に関する書面での報告書作成、(5) 勧告を実施するための訓練および援助、を含むものとなる。

・終了の会議（closing conference）

コンサルタントは、実地検証により認められた詳細な事実を評価し、職場内の危険およびその将来的な解決策について、使用者と協議を行う。このコンサルティングの過程で、「急迫した危険」が生じた場合には、使用者は早急にすべての被用者を保護するための措置を講じなければならない。また、そこまでには至らないものの、重大な OSH 法違反があると判断された場合も、使用者は、その危険を回避するための計画を策定することを求められる。

・危険除去およびフォロー（Abatement and Follow-through）

終了の会議の後、コンサルタントは、職場内の危険に関する事実およびその除去のために合意した期間についての確認を含む報告書を使用者に送付する。コンサルタントは、適切な時期に使用者に対して、その進捗状況をチェックするが、使用者の側からコンサルタントにチェックを求めることもできる。

・利益（Benefits）

職場内の危険およびその除去の方法に関する知識を得ることにより、企業の事業経営の改善を図ることができる。また、職場の危険に関する専門的な知見および援助を得ることも可能となる。コンサルタントは、危険指向の対応（crisis-oriented）

ではなく、より日常的（routine）な活動における安全衛生に資することを目的とした被用者安全衛生プログラムの確立強化について援助を行う。

このコンサルテーションは、取締のための立入検査ではないため、OSHA は違反が判明した場合でもそれに対する通告は制裁を科すことはできない。また、このコンサルテーションを受けることによって、OSHA の立入検査で合格したことを示すものでもない。

4.2.3. コンサルテーションの効果

現在、現地コンサルテーションによる事業所の改善実績は、OSHA によれば、概ね年間 28,000 件程度となっている。

この制度は、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。

この制度の最大の特徴は、これまで見てきた OSH 法に基づく立入検査とは異なり、OSHA の担当者は、あくまでも企業の労働安全衛生の改善のための良き相談者としての役割を担っており、コンサルティングの結果、OSH 法または各基準への違反が判明したとしても、それに対して通告制度により制裁を課すことはせず、むしろそのような法違反の状態を是正・改善するために必要な措置を使用者・被用者と相談しながら行っていくという点にある。この現地コンサルテーションは高い評価を得ている⁵⁵。

4.3. 安全衛生達成度認定プログラム（SHARP）

上記の現地コンサルテーションを通じ

た安全衛生プログラムの改善強化へのインセンティブとして、OSHA は、安全衛生達成度認識プログラム（Safety and Health Achievement Recognition Program, SHARP）を提供している。

4.3.1. 認定要件および効果

SHARP は、職場内の労働安全衛生に関して、好例となる達成度を示している使用者に対して認定するものである。認定に当たっては、企業内の包括的なコンサルテーションを受け、職場内のすべての安全衛生に対する危険を是正し、効果的な安全衛生管理システムの採用および編成を行い、労働環境等に大きな変化が生じた場合には、さらなるコンサルティングを受けることに合意していなければならない⁵⁶。

SHARP に認定されることにより、計画的立入検査を 1 年間免除されるという効果がある。現在 SHARP に認定を受けた事業所は約 1,400 となっている。

4.3.2. VPP との相違

上述のように SHARP は、中小企業を対象として、現地コンサルテーションを受けた上で、OSHA の援助を受けながら安全衛生管理システムを向上させている企業に対して認定されるものであるが、VPP は、企業が自ら構築してきた安全衛生管理システムについて OSHA の評価を受けた結果として認定されるものである。したがって、安全衛生管理システム自体にはそれほど大きな相違がないとしても、OSHA とのコミュニケーションの方法が SHARP と VPP とで異なっており、その点に両者の相違点を見ることができる⁵⁷。

なお、SHARP 認定企業がさらにその安

全衛生管理システムを改善させていくことにより、自ら VPP に申請することも可能である⁵⁸。

5. 安全衛生に関する専門家とその養成課程

5.1. 労働安全衛生に関与する専門的職業

5.1.1. 安全衛生遵守監督官 (Compliance Safety and Health Officer)

労働省に雇用されて、OSHA に基づく企業への立入検査を担当するのが安全衛生遵守監督官である（以下では監督官と略す）。現在アメリカ全国で約 2,200 名が監督官の業務に従事している。

監督官の採用条件は、特に定められているわけではないが、多くの場合は、後述の労働安全衛生専門家としての経歴を有する者や大学で労働安全衛生に関する学位を取得した者が、OSHA 採用された後に講習受けることにより、労働安全衛生に関する専門知識に加えて、立入検査のための専門的知識を取得して、監督官として活動していくことになる。この講習は 3 年間とされているが、実際の立入検査業務に従事しつつ訓練を受けることが可能となっている。

5.1.2. 労働安全衛生専門家 (Occupational Safety and Health Specialist)

民間企業などを中心として安全衛生のコンサルティングを行う職業としての労働安全衛生専門家に関しては、公的な資格制度は存在していないものの、後述する民間の任意団体による認証などによりある程度の専門性が担保されているもの

と考えられている。労働安全衛生専門家になるためには一般的に、(1) 学士号 (Bachelor's degree) 取得および (2) インターンないし OJT の経験を有することが求められている。

5.1.2.1. 学歴要件

分野は労働安全衛生、もしくは関連する科学技術分野（工学、生物学、科学など）であることが必要であるが、産業衛生 (industrial hygiene) や保健物理 (health physics) など特定の分野に関しては修士号が要求される場合もある。この場合の典型的なコースとしては、放射線学 (radiations science)、有害物質管理制御 (hazardous material management and control)、リスク・コミュニケーション (risk communication)、呼吸器保護 (respiratory protection) などが挙げられる。その目指す分野によって焦点となるトピックは異なっている。また、労働安全衛生法規およびその手続に関する知識をも大学で学ぶ必要がある。

5.1.2.2. インターンおよび OJT 要件

インターンは要求されていないが、企業によっては、インターンに参加した者を雇用する傾向がある。また、専門家として立入検査を行う職場ごとに異なる OJT が必要となる (オフィスを立て入検査する場合と工場と立入検査する場合との違い)。

5.2. 政府による訓練プログラム

5.2.1. OSHA 訓練機関 (OSHA Training Institute, OTI)

OTI は、1972 年に OSHA によってシカゴの郊外に設置された訓練施設であり、上述の安全衛生遵守審査官および連邦・

地方の労働安全衛生の専門家向けに教育訓練プログラムを提供している。OTI の提供するプログラムは多種多様なものがあるが、受講については原則として公務員が優先される。民間の者が受講しようとする場合には、当該講座に空きがある場合に限られる。

5.2.2. OSHA 訓練協会教育センター (OSHA Training Institute Education Center, OTIEC)

上述のように、OTI による訓練は、原則として OSHA の監督官を対象としているため、労働安全衛生教育および関連する専門家養成について、民間の被用者を対象とした施設設置について議論されるようになった。しかし、OTI のみでこれを行うことには限界があるため、OTI の拡張として設けられたのが OSHA 訓練協会教育センター (OTIEC) である。OTIEC は、OSHA の許可を得た非営利の全国ネットワークとして構築されており、各地域で大学等が母体となって開設されている⁵⁹。また、OTIEC の中には、一般被用者向けのプログラムである出先訓練プログラム (Outreach Training Program) に関して、認定訓練機関 (Authorizing Training Organization) として講座を提供する場合がある。

5.3. 民間による資格認証プログラム

民間の認証プログラムは、連邦または州により認められた公的資格ではないもの、専門家団体が、所定の要件を満たした応募者に対して試験を課し、合格した者に対して資格認証を与えるものである。この認証を受けるためには、非常に厳格な応募要件を満たさなければならず、

また認証の有効期間がある上に再認証にあたっては所定の要件を満たした上で試験に合格しなければならないとされている。このような厳しい要件を課すことで、専門家としての質を保証しているものと考えられる。

なお、現地調査にて判明した点として、これら民間の資格を有していることが監督官への雇用条件となるわけではないが、監督官が業務をしながら資格を取得するといった事例はあり、また OSHA の訓練担当者は、これらの資格を有しているものが多い。いずれにしても、これらの資格を取得・更新するためには、OSHA の監督官であれ民間のコンサルタントであれ、現場で業務に従事していることが必須となっている。

5.3.1. 認証産業衛生専門家 (Certified Industrial Hygienist, CIH)

このような認証プログラムを提供している民間団体として、アメリカ産業衛生専門家評議会 (American Board of Industrial Hygiene, ABIH) や、認証安全専門家評議会 (Board of Certified Safety Professionals, BCSP) などがあり、前者は専門的な工学的分野における安全衛生について、後者は全般的な安全衛生についてそれぞれ認証プログラムを提供することを通じて、専門家養成の役割を果たしている。この認証のプロセスについて、例として ABIH の認証プログラムである認証産業衛生専門家 (Certified Industrial Hygienist, CIH) の要件についてみると、学歴に関する要件に加えて、一定のコースワークの履修や実務経験が要求されており、その概要は以下のようになっている。

5.3.1.1. 学歴要件

CIH の認証を受けるためには、最低限以下の学歴が求められている。

- 大学において、生物学、科学、工学を専攻するか、ABET 認定プログラム（ABET-Accredited program）⁶⁰の産業衛生または安全のコースを履修して学士号を取得していること
- 上記に加えて、科学、数学、工学、科学技術に関して、60 単位（semester hours）以上履修していること（このうち 15 単位は、学部専門課程または大学院レベルの内容であること）。

5.3.1.2. コースワークの履修

CIH の認証においては、単に学士号を取得するのみならず、以下のように、一定時間以上のコースによる講義受講も要件となっている。

- 180 授業時間（academic contact hours）または 240 継続教育時間（continuing education hours）⁶¹を産業衛生のコースワークに費していること（そのうちの半分は産業衛生の基礎、毒物学、計測制御であること）。
- 2 授業時間の倫理トレーニングまたはコースワークを履修していること。

5.3.1.3. 専門家レベルの安全衛生実務経験

CIH の認証を受けるためには、以下のような実務経験も求められる。

- 産業衛生業務を 4 年以上担当していること（修士号または学士号を取得した上で、ABET 認定プログラムを履修している場合は、それぞれ 1 年または 6 ヶ月短縮される）。

- 産業衛生におけるストレス要因である化学、物理、生物、エルゴノミクスのうち 2 つ以上に関する実務経験があること。

5.3.1.4. 専門家によるレファレンス

さらに、応募者のこれまでの実績が IH の専門的なレベルに達しているかについて専門家による書面による照会が必要とされている。照会は、以下の対象者の最低 2 名から得なければならない

- 応募者の現在の IH 業務のレベルを評価できる現在の上司
- 応募者の IH 業務以外の業務に関する実務経験を評価できるその他の上司
- 応募者の実務経験に精通している CIH

5.3.1.5. 試験受験および継続要件

これらの要件を「すべて」満たした上で、初めて CIH への応募資格を取得する。その上で、年 2 回行われる試験のいずれかを受験し合格することにより、CIH を取得することができる。CIH には有効期限が定められているため、資格取得後も、定期的に最新の専門的知識に関するコースワークを履修した上で、試験に合格しなければ資格を維持することができない。

6. 私法上の効力 (この項未了)

D および E. 考察および結論

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 OSH 法の目的である安全で衛生的な職場環境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 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質に応じた形で模範的な安全衛生管理システムの構築している事業所に対して、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により、行政機関である OSHA がより問題のある産業・事業所に対してその人的資源を集中させることを可能とするとともに、企業の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・効果的な安全衛生の確保と労働環境の向上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配分や、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うことができる。

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、OSHA 法の基準を遵守するための仕組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、民間の専門家である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、公的資格はないものの、民間の専門家団体による認定制度を通じて、これら専門家に必要な学歴・職歴要件について共通の基盤が構築されてきており、こうした認定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であろう。

次年度以降の研究計画としては、本年度の研究で未了となっている項目の充足のほか、特に ① 連邦法である OSH 法と州法の関係、② VPP やその他の労働安全衛生に関する私法上の効力、について研究を進めていきたいと考えている。

前者については、OSH 法 21 条が、連邦法と同水準であることを条件として、州法が労働安全衛生に関する管轄権を持つことを認めており、現在 26 州が認可を受けている。こうした州法による規定は、同時に州独自の VPP 制度を持つことを可能としているため、こうした州の VPP 制度に連邦の制度との相違点に留意しつつ

その制度の概要を明らかにしていきたい。

また後者については、OSH 法をめぐる裁判例の検討を通じて、現行のアメリカの労働安全衛生に関わる法制度における問題点を明らかにし、これらの問題に関して、OSHA がどのように対応してきているのか、という点について研究を進めていきたいと考えている。

完成年度までにこれらすべての点について明らかにすることは難しい部分があることは否定できないが、できる限り完遂したいと考えている。

F. 研究発表

1. 論文発表
2. 学会発表

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

(英語文献)

U.S. GOV'T ACCOUNTABILITY OFFICE, GAO-09-395, OSHA'S VOLUNTARY PROTECTION PROGRAMS: IMPROVED OVERSIGHT AND CONTROLS WOULD BETTER ENSURE PROGRAM QUALITY (2009), *available at*