

## 厚生労働科学研究費補助金

### 分担研究報告書

## 労働安全衛生法第 59 条から第 63 条の逐条解説

分担研究者 阿部 理香 九州国際大学法学部法律学科

#### 研究要旨

労働安全衛生法第 59 条から第 63 条は、労働災害を防止するために労働者の就業にあたっての措置について規定する。

労働災害は機械等の不備に起因する事故（物的要因）だけでなく、知識・経験の不足、スキルの未熟さ、コミュニケーション不足等に起因するヒューマンエラー（人的要因）によっても発生する。そこで、本章では、事業者に対し、新規雇入れ時や作業内容変更時、危険有害業務に労働者を従事させる際に安全衛生教育を実施することを義務づけ、重大な事故を招来しうる特定業務については就労制限を課し、中高年齢者等に対してはその心身の条件に配慮した配置をするよう事業者に求めている。

これらの規定は、安全衛生教育を労働災害防止の要と位置づけ、人的措置（ソフト面）により実効性を確保しようとするものである。とりわけ、労働力不足に伴い高年齢者の雇用促進が労働政策上の課題となっているわが国においては、中高年齢者等の安全衛生上の適正配置は、労働安全衛生行政上の具体的戦略として、今後さらに重要性を増していくものと思われる。もっとも、安全衛生上の配慮がとくに必要な労働者は、中高年齢者にはとどまらない。中高年齢者「等」に該当するものとして、通達では身体障害者および出かせぎ労働者が挙げられているが、その範囲には検討の余地があると思われる。また、安全衛生教育が必要だとしても、その実効性をいかにして高めていくべきかについては、今後も検討すべき課題である。

## A. 研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の 3 点にある。

①時代状況の変化に応じた法改正の方向性を展望すること。

②安衛法を関係技術者以外（文系学部出身の事務系社員等）に浸透させ、社会一般への普及を図ること。

③安衛法に関する学問体系、安衛法研究のための人と情報の交流のプラットフォームを形成すること。

そのため、条文の起源（立法趣旨、基礎となった災害例、前身）と運用（関係判例、適用の実際）、主な関係法令（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 59 条から 63 条について、その課題を果たすことにある。

## B. 研究方法

安全衛生に詳しい元労働基準監督官から、現行安衛法の体系に関する解説と安衛法本体の条文に紐づく政省令の選定を受けたうえで、法学・行政学を専門とする分担研究者が、各自、解説書、専門誌に掲載された学術論文や記事、政府発表資料等の第 1 次文献のレビューを行って執筆した文案を研究班会議で報告し、現行安衛法や改正法の起案に関わった畠中信夫元白鷗大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを心得て洗練させた。

## C. 研究結果

### 0 はじめに

分担者は、労働安全衛生法の第 6 章「労働者の就業に当たつての措置」（第 59 条から第 63 条）を担当した。本章は、労働者の知識・経験不足に基づく労働災害の防止を目的としており、対象者や業務ごとに求められる安全衛生教育に関する規定が置かれている。

本章の全体的な構造を概観する。まず、実際に作業にあたる一般労働者を対象とするものとして、事業者は、労働者の新規雇入れ時または作業内容変更時に安全衛生教育を実施しなければならないとされ（第 59 条第 1 項、第 2 項）、また、一定の危険有害業務に労働者を新たに就かせる場合は、当該労働者に対して特別教育を実施すべきことが義務づけられている（第 59 条第 3 項）。

次に、現場を監督する者が労働災害防止に果たす役割が大きいことに鑑み、職長その他作業中の労働者を直接指導または監督する者に対して、指導・監督のための安全衛生教育を実施することを定める（第 60 条）。なお、現に危険有害業務に就いている労働者に対しては、（危険有害業務に就く際になされる教育だけでなく）安全衛生の水準向上のための継続的な安全衛生教育を実施するよう努めることとされ、技術の発展や新たな機械または設備の導入に対して、安全衛生上の観点からの対応が図られている（第 60 条の 2）。

さらに、重大な事故を引き起こす危険性が高いと考えられる業務については、都道府県労働局長の免許を受けた者や技能講習を修了した者など、当該業務に就業できる者を一定の有資格者に限定することにより

労働災害防止を図っている（第 61 条）。加えて、中高年齢者その他労働災害を防止する上でその就業に当たって特に配慮を必要とする者については、心身の条件に応じた適正配置が事業者にも求められている（第 62 条）。

最後に、事業者が行なう安全又は衛生のための教育の効果的実施を図るために、国としても政策等による援助を行う責務があることを定める。すなわち、国は、指導員の養成及び資質の向上のための措置、教育指導方法の整備及び普及、教育資料の提供その他必要な施策の充実に努めることが規定されている（第 63 条）。

## 1 第 59 条

### 1. 1 条文

（安全衛生教育）

第五十九条 事業者は、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、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

2 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。

3 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。

## 1. 2 趣旨と内容

### 1. 2. 1 第 59 条

#### 1. 2. 1. 1 趣旨

安衛法第 59 条は、労働者自身が、事業場で取り扱われる機械・設備や原材料、作業環境の危険および有害性を認識したうえで、適切に作業を行えるよう必要な安全衛生教育を施すことにより、労働災害の人的な要因を除去することを目的としている。事業者は、労働者を新たに雇い入れたとき、または作業内容を変更したときは安全衛生教育の実施が、そして、労働者を一定の危険または有害な業務に従事させるときは特別教育の実施が義務づけられる。

## 1. 2. 1. 2 内容

### （1）適用対象者

安全衛生教育を受ける労働者の範囲は、安衛法第 66 条に基づく定期健康診断の対象労働者について、安衛則第 43 条および第 44 条が、「常時使用する」労働者と定めているのに対し、安衛法第 59 条関連規定には、「常時」の限定がないため、事業者は、短時間労働者や臨時に雇い入れた労働者についても、安全衛生教育を実施しなければならない。雇用期間が 1 日であっても本条にもとづく安全衛生教育を省略することはできないとされる<sup>12</sup>。

また、派遣労働者については、雇入れ時の安全衛生教育の実施責任は、雇用関係のある派遣元事業者が負う。もともと、特殊な機械・設備を使用する場合など派遣元事業者による安全衛生教育の実施に限界がある場合がある。そのため、派遣先事業主は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元事業主に対して積極的に提供するとともに、派遣元事業

主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努めることとされている<sup>3</sup>。

また、派遣労働者に対する作業内容変更時の安全衛生教育については、派遣元事業者および派遣先事業者が実施責任を負う（労働者派遣法第45条）。したがって、同一の派遣先事業者のもとで派遣労働者の作業内容が変更された場合の安全衛生教育は派遣先事業主が、従前の作業内容が異なる派遣先に労働者を派遣する場合は、派遣元事業者が作業内容変更時の安全衛生教育を実施することとなる。

派遣労働者が被災した場合で、雇入れ時または作業内容変更時の安全衛生教育について派遣元事業者と派遣先事業者との間で委託契約が締結されていた等の事情があった場合、安全衛生教育の実施主体である派遣先事業者は、当該委託契約にもとづき労働災害にかかる民事責任を負う可能性がある。

## （2）安全衛生教育の内容

労働者を新たに雇い入れた場合に事業者が行うべき安全衛生教育は、安衛則第35条に定めている。すなわち、①機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関する事、②安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関する事、③作業手順に関する事、④作業開始時の点検に関する事、⑤当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関する事、⑥整理、整頓及び清潔の保持に関する事、⑦事故時等における応急措置及び退避に関するこ

と、⑧その他、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項に関することである。ただし、安衛令第2条第3号に掲げる業種の事業場の労働者については、①～④を省略することができる（安衛則第35条2項）。もっとも、一部の項目について省略ができる場合であっても、⑧で「当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項」については実施しなければならないため、教育対象から必要事項が漏れることはないとされる<sup>4</sup>。また、③作業手順に関する事については、現場に配属された後、作業見習いの過程において教えることが原則とされる<sup>5</sup>。

安衛則に列挙する事項については、作業内容を変更するときも同様に実施しなければならないところ、「作業内容を変更したとき」とは、異なる作業に転換したときや作業設備、作業方法等について大きな変更があったときなど、労働者の安全を確保するために教育が必要と考えられる場合をいう<sup>6</sup>。作業内容変更時の安全衛生教育義務が追加されたのは、安全衛生教育の必要性の観点からは、雇入れ時の状況と実質的に異なるからである。そのため、軽易な変更については含まれない<sup>7</sup>。

安全衛生教育は、教育にあてるべき時間数については法令上の規定はないが、当該業務に伴う労働災害防止のために行われるものであり、事業者の責任において実施されなければならないものであるから、所定労働時間内に行われるのが原則である<sup>8</sup>。法定労働時間外に実施する場合は、労基法第37条に定める割増賃金の支払義務が発生する。

### （３）安全衛生教育の実効性

安全衛生教育の必要性は誰もが認識するところであり、そうすると次に議論すべきは、いかにして安全衛生教育の実効性を確保するかである。

すでに述べたように、安衛法第 59 条第 1 項、第 2 項に基づく雇入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育は、具体的な教育時間数を法令で定めていない<sup>9</sup>。これは、労働者の業務内容および範囲が区々であり、一律に規定することが困難であるためとされる<sup>10</sup>。そのため、事業者は、当該労働者が従事する業務に関する安全または衛生を確保するために必要な内容および時間をもって安全衛生教育を実施することが求められる<sup>11</sup>。たとえば、一方的かつ形式的に教育を行うだけではなく、実施後にその理解度を確認したり、定期的に教育を繰り返し実施したりすることが求められよう。

また、安全衛生教育の内容についても、職長教育および特別教育であれば、教育機関が開催するセミナー等を受講することが可能であるが、雇入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育は、各事業場または個別の業務に即した内容で実施することが求められることから、教育内容を一律に設定しづらく、外部機関に委託するのが困難であるとの事情がある<sup>12</sup>。したがって、安全衛生教育の実効性を高めるためには、具体的な教育内容や教育時間等を事業場ごとに実施計画を体系的に策定することが望ましい。

現行法上、安衛法第 59 条に基づく安全衛生教育について、安全衛生教育計画を策定する義務があるのは、指定事業場または都道府県労働局長が労働災害の発生率を考慮

して指定する事業場等であり、それ以外の事業場では義務づけがない。もっとも、安全衛生教育計画の策定義務がない事業場であっても、「安全教育に関する計画」及び「衛生教育に関する教育」は、安全・衛生委員会の調査審議事項になっているため（安衛則第 21 条第 4 号、第 22 条第 4 号）、同委員会の設置義務がある事業場では、教育内容の実施計画が作成されていると考えられることが指摘されている<sup>13</sup>。

ところで、厚生労働省監修の平成 27 年度労働災害発生状況の統計によると、労働災害を年齢別に被災率からみた場合、30～39 歳がもっとも低く 0.15%であるのに対し、19 歳以下と 60 歳以上はともに 0.3%を超えている<sup>14</sup>。また、中央労働災害防止協会が実施した「若年労働者の労働災害の状況についてのアンケートおよびヒアリング結果」（平成 24 年 3 月）によると、30 歳未満の労働者の労働災害事故で最も多いのは「はさまれ、巻き込まれ」（39.4%）であり、次いで「切れ、こすれ」（36.4%）、「転倒」（19.2%）となっている<sup>15</sup>。

事務系職場の場合、挟まれたり巻き込まれたりする機械や高所作業を伴う現場は少なく、また有機溶剤等の危険有害な化学物質への接触は少ないと考えられるが、「うっかりミス」「錯覚」「焦り」「慣れ」等の人的要因にもとづく歩行中の転倒や階段からの転落、鋭利な用具による切れ・こすれなどの軽微な労働災害、無理な姿勢に起因するぎっくり腰などの職業性疾病が数多く発生しているとされる<sup>16</sup>。こうした事故は、業界・業種に関わらず発生し得るものであり、人的要因にもとづく発生原因として考えられるのは、「焦り」「慣れ」「疲

れ」等であり、これらが「近道行動」「省略行為」「注意力低下」「思い込み」を誘発し、事故に発展すると考えられている<sup>17</sup>。

なかでも、「焦り」「疲れ」については、安全衛生教育の徹底・充実は当然であるが、他方で、労働条件が適正であるか、長時間労働が常態化していないか等の観点からも検討する必要がある。なお、若年者と高齢者とは、労働災害の発生原因は（共通する部分があるにせよ）異なることがあるため、高齢者については、安衛法第 62 条との関連で述べる。

#### （４）危険有害な業務に対する特別教育

特別教育を実施すべき「危険または有害な業務」については、安衛則第 36 条において、研削砥石の取替の業務、小型ボイラーの取扱いの業務、動力プレス機械の金型の調整など 57 業務が定められている。

特別教育の実施に必要な事項や教育時間は、それぞれ関係法令および労働省令告示等で示されている（安衛則第 39 条、安全衛生特別教育規程<sup>18</sup>、クレーン等安全規則第 21 条<sup>19</sup>、第 67 条<sup>20</sup>、第 107 条<sup>21</sup>、第 183 条<sup>22</sup>、第 222 条<sup>23</sup>、クレーン取扱い業務等特別教育規定<sup>24</sup>、ボイラー及び圧力容器安全規則第 92 条、ゴンドラ安全規則第 12 条、四アルキル鉛中毒予防規則第 21 条、高気圧作業安全衛生規則第 11 条、電離放射線障害防止規則第 52 条の 5 から第 52 条の 9、酸素欠乏症等防止規則第 12 条、粉じん障害防止規則第 22 条、石綿障害予防規則第 27 条、除染電離則<sup>25</sup>第 19 条）。

安衛法第 59 条第 3 項の特別教育の一部は、旧労基法の就業制限に沿革があり、危険度に応じて、就業要件を免許取得者、技能講

習修了者、特別教育修了者と段階的に置いている<sup>26</sup>。そのため、安衛法第 59 条第 3 項および安衛則第 36 条に定める業務について、上級の資格（免許取得または技能講習修了）を有する者については、特別教育の科目の全部または一部について十分な知識および技能を有していると認められるため、当該科目にかかる特別教育を省略することができる（安衛則第 37 条）。

特別教育科目を省略することのできる者としては、上級資格の取得者のほかに、他の事業場あるいは外部の機関において当該業務に関してすでに特別教育を受けた者等も該当する。特別教育を行った事業者は、当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成して、3 年間保存しておかなければならない（安衛則第 38 条）。

なお、安衛法第 59 条第 3 項違反については、6 カ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処せられる（安衛法第 119 条第 1 号）。

派遣労働者に対する特別教育については、派遣中は派遣先事業者で使用されているとみなされ、派遣先事業者が特別教育を実施しなければならず、特別教育にかかる記録・保存も派遣先事業者が行わなければならない（労働者派遣法第 45 条第 3 項）。

#### 1. 3 関連規定

（未了）

#### 1. 4 沿革

##### 1. 4. 1 制度史

工場法	○工場法(明治 44 年 3 月 29 日法律第 46 号)には、安全(衛生)教育等の規制はない。
-----	---

<p>労働基準法</p>	<p>○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）は、制定当初、第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 50 条に「使用者は、労働者を雇い入れた場合においては、その労働者に対して、当該業務に関し必要な安全及び衛生のための教育を施さなければならない。」と規定していた。</p> <p>これは、労働災害における人的要因の排除を目的に、使用者を名宛人として、労働安全衛生教育の実施を義務づけた規定である。</p> <p>○旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）は、第 5 条において、「使用者は、安全管理者に對し、安全に關する措置をなし得る権限を與えなければならない。」と定めたうえ、安全管理者が行うべき業務を定める第 6 条第 3 号に「安全作業に關する教育及び訓練」が列挙されていた。</p> <p>安全教育の具体的内容は、実際に当該事業場で使用される機械・設備の安全な使用法等が中心となることから、使用者の実施責任のもと、安全管理者に安全教育および訓練の権限を付与したものである。</p>	<p>研究会第 3 小委員会報告書</p>	<p>小委員会が、昭和 46 年 7 月 13 日に労働省に提出した報告書には、今後の労働安全衛生対策の具体的方向性として、「（2）安全衛生教育の充実強化」が挙げられており、その具体的内容として、次の 3 点が列挙されていた。</p> <p>イ <u>新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施</u></p> <p>ロ 教育内容の明確化</p> <p>ハ 職長教育などの明確化</p>
<p>労働基準法</p>	<p>労働基準法研究会内の第 3</p>	<p>労働者を雇入れたときの事業者の安全衛生教育義務については、旧労働基準法第 50 条に定めがあったが、雇い入れ時以外の場合については規定がなく<sup>27</sup>、安全衛生規則にも事業者が行うべき具体的な教育内容について詳細は定められていなかった。</p> <p>わが国の安全衛生規制は、明治以後、労働者一般を対象に体系化されたものにはなっておらず、工場法制定後も、鉱業法や商店法など職域別に成立した制定法の中に保護規定がばらばらに存在している状況であった<sup>28</sup>。</p> <p>戦後になって、各法の労働者保護規定が労働基準法の中に取り込まれたが、第 5 章「安全及び衛生」に整理・統合された後も、安全衛生教育について定めた第 50 条は、上記のとおり簡素な規定にとどまっていた。これは、労働者の心身の安全を確保するための労働災害防止措置は、業界・業種で異なり、教育内容も個別性の高いものにならざるを得ないためと考えられる。そのため、</p>	

労働者一般については、雇入れ時の安全衛生教育が必要であるとの包括的な規定のみが置かれ、それを受けての詳細な規則は定められなかったのではないかと推測される。事実、たとえば、鉱山保安法第6条（現・第10条第2項）に基づく保安教育には、石炭鉱山保安規則等において、教育内容および教育にあてるべき時間等が詳細に定められている（規則第30条）。

これに対して、旧労基法第50条の規定は、すでに述べたように、雇入れ時教育を事業者に義務づけるのみであったから、安全衛生教育の規定として不十分さが残っていた。

そこで、安衛法制定にあたって、安全衛生教育を行うべき場面として、雇入れ時と実質的に状況が異ならない程度に作業内容が変更される場合にも安全衛生教育（安衛法第59条第2項）を行うこととし、また危険有害業務の新規従事者に対する特別教育（同第3項）を追加し、さらに安衛則に教育内容や教育時間等に関する詳細な規定を設けることで、その強化が図られたのである。

安全衛生教育が法体系化されることになった背景には、昭和45年当時、高度経済成長期を背景に日本各地で頻発していた労働災害がある。厚生労働省の調べによると、昭和35年～45年の期間における労働災害の死亡者数は、毎年6000人を超える高い水準で推移していた<sup>29</sup>。

とりわけ、1963（昭和38）年11月9日に起きた国鉄東海道線の鶴見駅での衝突事故では161名の死亡者を出し、同日、福岡県の三井三池炭鉱では、炭じん爆発事故により458名の死者を出しており、これら2

つの大規模災害が、安衛法制定の決定的な役割を果たしたとされる（詳細は同報告書〇〇参照）。

まず、1969（昭和44）年9月30日に労働基準法研究会が発足し、さらに、1970（昭和45）年7月3日に同研究会内に安全衛生小委員会（第3小委員会）が発足した。

第3小委員会が1971（昭和46）年7月13日に労働省に提出した報告書には、今後の労働安全衛生対策の具体的な方向性として、「（2）安全衛生教育の充実強化」が挙げられており、その具体的内容として、次の3点が列挙されていた。

- イ 新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施
- ロ 教育内容の明確化
- ハ 職長教育などの明確化

安衛法第59条、60条は、上記の報告書の内容を反映したものである。

以上のとおり、旧労基法時代から法定されていた雇入れ時教育に加えて、作業内容変更時の安全衛生教育の実施が義務づけられたことにより、全業種・全規模の事業場で就労する全ての労働者が、必要な安全衛生教育を受けられるための法的基盤が整えられたといえる。

その後、平成11年の改正安衛法では、第59条第3項に基づく特別教育の対象に、核燃料物質の加工施設、使用済燃料の再処理施設若しくは一定規模以上の核燃料物質の使用施設等（以下「加工施設等」という）又は原子炉施設の管理区域内における、核燃料物質若しくは使用済燃料又はこれらによって汚染された物を取り扱う業務が追加された（第36条第28号の2、同条第28号の3関係）。



#### 1. 4. 2 背景となった災害等

安全衛生教育の重要性は言うまでもなく、先に述べたように、雇い入れ時の安全衛生教育義務は、早い段階から法令上の義務として事業者課せられていた。しかし、実際の労働現場では、人員不足や予算の都合により十分な教育が行われず、かつ安全性が確保されないまま就労させる等の取扱いが常態化したことにより、重大な労働災害が発生していた。とりわけ、旧労基法時代は、事業者が労働者に対して実施すべき安全教育の具体的内容に関する規定が不十分であったため、何をもって安全教育を実施したといえるかが裁判で争われることとなった。材木運搬に伴う事故で被災した年少労働者に対する安全教育の義務履行が問題となった事案では、当該年少者に対して災害予防上必要な具体的指示を与えていなかったことを認定しながら、「事業の大小、労働者側の事情、業務の種類等の諸般の事情に応じて、その教育方法と共に適当に決められるものと解するのが相当」（良工社女子年少者就業制限等違反被告事件・名古屋地判昭 26・9・19）であるとし、作業人員が4名の小規模事業場であること、30 ㌔（kg）以上の材木を運搬させないような雰囲気が一応醸成されていたこと等を考慮し、安全教育の内容として一応相当であると判断されている<sup>30</sup>。

また、高炉建設事件<sup>31</sup>では、下請労働者に対して十分な教育をせず、かつ命綱を使用させずに就労させた結果、1年2カ月の間に死亡者数35人、失明等の重傷を含む休業災害515件という甚大な労働災害を引き起こしたとされる<sup>32</sup>。

安全教育義務の懈怠は時として労働者以

外の第三者にも被害が及ぼしうる。昭和48（1973）年11月に起きた熊本市のデパート火災では、従業員に対する緊急時の避難、誘導などの安全教育を実施していなかったこと、そして、避難時の安全保持のための階段通路の幅においても義務の懈怠があり、従業員50名、客54名の計104名が死亡している<sup>33</sup>。上記2つの事案は、いずれも高度経済成長期の生産性優位の企業体制が労働災害発生に影響を及ぼしていたと解され、労働災害による死亡者数が高止まりしていた時期と重なる。

なお、平成11年改正の背景となった災害は、同年9月30日に発生した茨城県東海村の核燃料加工施設の臨界事故である。同事故は、労働者が臨界に関する知識を有していなかったこと、適切な作業方法により作業を行わなかったことが発生原因と指摘されたことから、同種災害の再発防止を図るため、労働者の知識の不足又は不適切な方法により労働者が相当程度の放射線に被ばくするおそれのある原子力施設における核燃料物質等の取扱い業務について規定の整備が図られたものである<sup>34</sup>。

#### 1. 5 運用

##### 1. 5. 1 適用の実際

（未了）

##### 1. 5. 2 関係判例

（未了）

## 1. 6 その他

### 1. 1 民事上の効果

安衛法第59条第1項および第2項は、罰則付きで事業者に義務づけられたものである。労働者は、雇入れられたとき又は作業内容がこれと同視しうる程度に変更されたときは、事業者から安全衛生教育を受けることが労働条件（労働契約内容）として法定されており、直接的な私法効果を有すると考えられる。事業者が、雇入れ時教育および作業内容変更時に必要な教育を十分に行わなかった場合、労働者は使用者に対して教育義務の履行を請求することができると考えられる。

行われた安全衛生教育が内容・時間数ともに適切だったことの立証責任は労働者が負うと考えられるが、不十分な安全衛生教育に起因して損害が発生した場合は、労働者は事業者に対し損害賠償を請求しうる。

### 1. 7 改正提案

（未了）

## 2 第60条

### 2. 1 条文

第六十条 事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに職務につくこととなつた職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）に対し、次の事項について、厚生労働省令で定めるところにより、安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

- 一 作業方法の決定及び労働者の配置に関すること。
- 二 労働者に対する指導又は監督の方法に関すること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な事項で、厚生労働省令で定めるもの

### 2. 2 趣旨と内容

#### 2. 2. 1 第60条

##### 2・2・1・1 趣旨

労働災害を防止するためには、労働者個々人が当該業務に関連する知識や作業環境の安全性を把握するだけでなく、これらの者を指導・監督する立場にある者が「適切な監督の仕方」を熟知している必要がある。その意味で、職長等への教育は、労働者の安全・衛生を確保する「扇の要<sup>35</sup>」と位置づけることができる。そこで、安衛法第60条は、新たに職務につくこととなつた職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く）に対して、指導・監督のための教育を実施すべきことを定めている。

## 2. 2. 1. 2 内容

職長教育を実施しなければならない対象業種は、建設業（ただし、食料品・たばこ製造業（うま味調味料製造業及び動植物油脂製造業を除く）、繊維工業（紡績業及び染色整理業を除く）、衣服その他の繊維製品製造業、紙加工品製造業（セロファン製造業を除く）、新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業を除く）、製造業、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業である（安衛令第19条）。

事業者は、新たに職長としての職務に就くことになった者や、労働者を直接指導または監督する者に対して、①作業方法の決定及び労働者の配置に関する事、②労働者に対する指導または監督の方法に関する事、③その他、労働災害を防止するために必要な事項（リスクアセスメント、異常時等における措置に関する事、現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関する事）について、教育を行わなければならない（安衛則第40条）。

職長教育にあてべき時間数は法定されている。事業者は、作業方法の決定及び労働者の配置に関する事（第1号）は2時間以上、労働者に対する指導又は監督の方法に関する事（第2号）は2.5時間以上の教育時間を確保しなければならない（同条第2項）。もっとも、これらの全部または一部について、十分な知識及び技能を有していると認められる者については、その事項に関する教育を省略してもよいとされている（安衛則第40条第3項）。

職長教育の一部を省略することができる研修には、労働安全衛生マネジメント研修<sup>36</sup>およびリスクアセスメント担当者（製造

業等）研修<sup>37</sup>が挙げられる<sup>38</sup>。

また、職長教育も業務の一部であり、事業者の実施責任のもとで実施されるものであるため、職長教育に要する時間は所定労働時間内に行われるのが原則である。法定労働時間外に実施する場合は労基法第37条にもとづく割増賃金の支払い義務が生じる<sup>39</sup>。そして、職長教育を企業外で行う場合は、講習会費、講習旅費等は、事業者が負担する<sup>40</sup>。職長教育については、雇入れ時・作業内容変更時の安全衛生教育および特別教育とは異なり、罰則は付されていない。

「職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者」について法律上の定義はないが、いわゆる現場監督者や、班長、組長等が該当するケースが多いと理解されている<sup>41</sup>。なお、作業主任者が本条から除かれているのは、作業主任者が、安衛法第14条に定める資格要件（免許または技能講習の修了）を満たす者に認められているためである。

## 2. 3 関連規定

（未了）

## 2. 4 沿革

### 2. 4. 1 制度史

工場法	○工場法(明治44年3月29日法律第46号)に、職長教育等の規制はない。
労働基準法	○労働基準法(昭和22年4月7日法律第49号)および旧労働安全衛生規則(昭和22年10月31日労働省令第9号)に、職長教育等の規制

	はない。
労働基準法研究会第3小委員会報告書	労働基準法研究会内の第3小委員会が、昭和46年7月13日に労働省に提出した報告書には、今後の労働安全衛生対策の具体的な方向性として、「(2)安全衛生教育の充実強化」が挙げられており、その具体的内容として、次の3点が列挙されていた。  イ 新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施 ロ 教育内容の明確化 ハ <u>職長教育などの明確化</u>

同規定は、工場法および旧労基法の時代にはなく、安衛法の成立の際に新たに導入されたものである。職長教育について初めて国会で言及されたのは、職業安定法の一部を改正する法律案について審議された、昭和24年4月27日の第5回国会衆議院労働委員会第10号においてである。齋藤邦吉（職業安定局長）は、次のように発言している。

「この職場補導は日本には今まであまりなかつたものでございまして、これは一種の職長教育であるのでございまして、すなわち工場事業者の職長が、ふだん労働者を使いますときの労働者の使い方、あるいは作業の仕方、そういうものについて職長を教育する。その職長の教え方を教育しようというのでございまして、すなわち政府はこの補導員を養成いたしまして、その補導員が工場事業場の職長を集めまして、その職長

が労働者を教えるときのいろいろな注意、これを教えるわけでございます。すなわち職長が労働者を使いますときに、やはり労働者をどういうふうに使った方が一番効率を上げ得るだろうか、あるいは教える仕方にいたしましても、たとえば右から教えるよりも、左の方から教えた方がいいのじやないかというような、いろいろな教え方があるのであります。そういう職長が労働者を使って、その労働力を十分有効に発揮させる。そのために指導をひとつやろう、そういうわけでございますが、これはイギリス、あるいはアメリカ等におきましてもトレーニング・イン・インダストリーといわれまして、非常に成績を収めておるものでありますので、日本におきましても、労働力を最も有効に発揮させるための一つの職長の教育、これをやろうというのが、この三十條の規定でありまして、これは普通の補導所のいわゆる補導というものとは違うわけでございます。」

これ以降、職長教育について言及されるのは、昭和46年以降になってである。この段階では、職長教育を法定の制度として労働安全衛生法に盛り込む目的を労働災害防止と明確に位置付けている。これは、昭和30年代以降、技術革新が進み、新たな製造方法や工法、化学物質が使用されるようになり、従来では想定されなかった大規模災害や職業病が問題視されるようになったためである。労働災害防止対策として、労働基準法研究会第3小委員会が昭和46年7月13日に労働省に提出した報告書には「安全衛生教育の充実強化」の具体化の1つとして職長教育が挙げられており、これが本

条に規定された。

2. 4. 2 景となった災害等

(未了)

2. 5 運用

2. 5. 1 適用の実際

(未了)

2. 5. 2 関係判例

(未了)

2. 6 その他

2. 1 民事上の効果

(未了)

2. 7 改正提案

職長業務を実施すべき業種は、2. 2.

1. 2 内容で記載したとおり、建設業や製造業が中心である。しかし、実際の労働現場では、安衛法第 60 条に基づく職長教育を受ける者のほかにも、作業従事者を管理監督する事務系・技術系の課長や部長などの管理職が存在する。事業者は、これらの者に対して、同条所定の教育を実施すべき義務はないが、雇入れ時に安全衛生教育を受けたきり、その後は一度も安全衛生教育を受けないまま管理職になる者もいることが指摘されている<sup>42</sup>。事務系の管理職に就く者も、求められる職責に照らせば、安衛則第 40 条第 2 項に定める教育事項を熟知しておくべきといえる。業種が限定された経緯の詳細等については、今後の課題であるが、職長教育を実施すべき範囲については、検討の余地があると考えられる。

3 第 60 条の 2

3. 1 条文

第六十条の二 事業者は、前二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。

3. 2 趣旨と内容

3. 2. 1 第 60 条の 2

3. 2. 1. 1 趣旨

第 60 条の 2 は、第 59 条および第 60 条にもとづく安全衛生教育に加えて、現に危険有害な業務に就いている労働者に対して、その従事する業務に関して、安全衛生水準のさらなる向上を図るための安全衛生教育を行うように努めることを求めている。これは、技術革新の進展に伴う新規の機械等の導入や作業態様の変化等に対応して、危険又は有害な業務に現に就いている者が、特別教育に限らず、新たな知識、技能を取得することができるようにすることを意図したものである<sup>43</sup>。また、労働大臣は、こ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こととされた。

3. 2. 1. 2 内容

(未了)

3. 3 関連規定  
(未了)

3. 4 沿革

3. 4. 1 制度史

改正労働安全衛生法	○改正労働安全衛生法（昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号）は、第 60 条の 2 を新設し、技術革新の進展に伴う作業態様に対応すべく、事業者に対し、現に危険有害業務に従事する労働者に対する安全衛生教育を行うよう努力義務を定める。
-----------	---

3. 4. 2 背景となった災害等  
(未了)

3. 5 運用

3. 5. 1 適用の実際  
(未了)

3. 5. 2 関係判例  
(未了)

3. 6 その他

3. 1 民事上の効果  
(未了)

3. 7 改正提案  
(未了)

4 第 61 条

4. 1 条文

(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。

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。

4. 2 趣旨と内容

4. 2. 1 第 61 条

4. 2. 1. 1 趣旨

第 61 条は、労働者が従事する業務の中に重大な事故を引き起こす危険性の高いものがあることに鑑み、一定の危険有害業務について就業を制限する旨を定めている。

4. 2. 1. 2 内容

本条所定の就業制限の対象となる危険有害業務には、クレーンやフォークリフトの運転業務、ボイラーを取り扱う業務など16の業務がある(安衛令第20条)。事業者は、都道府県労働局長の免許を受けた者あるいは技能講習を修了した者などの資格を有する者に対してのみ、当該業務に従事させることができる。なお、これらの資格を有する者は、当該業務に従事する際は、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(安衛法第61条第3項)。

事業者は、本条第1項に違反して政令で定める業務に所定の資格を有しない者を本条で禁止される業務就かせた場合、6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられる(安衛法第119条第1号)。また、所定の資格を有さない者が、同第2項に違反して政令で定める禁止業務を行った場合は、当該業務を行った者が50万円以下の罰金に処せられることとなる(安衛法第120条第1号)。さらに、事業者は、同第4項の厚生労働省令に違反した場合、6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられる(安衛法第119条第4号)。

4. 3 関連規定  
(未了)

4. 4 沿革

4. 4. 1 制度史

工場法	○工場法(明治44年3月29日法律第46号)第9条「工場主ハ十五歳未満ノ者及女子ヲシテ運転中ノ機会若ハ
-----	---

	修繕ヲ為サシメ又ハ運転中ノ機械若ハ動力伝動装置ニ調帯、調索ノ取附ケ若ハ取外シヲ為サシメ其ノ他危険ナル業務に就カシムルコトヲ得ス」、第10条「工場主ハ十五歳未満ノ者ヲシテ毒薬、劇薬其ノ他有害料品又ハ爆発性発火性若ハ引火性ノ料品ヲ取扱フ業務及著シク塵埃、粉末ヲ飛散シ又ハ有害瓦斯ヲ発散スル場所ニ於ケル業務其ノ他危険又ハ衛生上有害ナル場所ニ於ケル業務ニ就カシムルコトヲ得ス」、第11条「前二条ニ掲ケタル業務ノ範囲ハ主務大臣之ヲ定ム ②前条ノ規定ハ主務大臣ノ定ムル所ニ依リ十五歳以上ノ女子ニ付之をヲ適用スルコトヲ得」。
労働基準法	○労働基準法(昭和22年4月7日法律第49号)は、制定当初、第5章に「安全及び衛生」を設け、第49条に「使用者は、経験のない労働者に、運転中の機械又は動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、險査又は修繕をさせ、運転中の機械又は動力伝導装置に調帯又は調索の取付又は取外をさせ、動力による起重機の運転をさせその他危険な業務に就かせてはならない。

<p>使用者は、必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせてはならない。</p> <p>前二項の業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める。」と規定する。</p> <p>○旧労働安全衛生規則(昭和22年10月31日労働省令第9号)は、第44条において「使用者は、第四十九条第二項の規定により、都道府県労働基準局長の行う技能試験に合格し免許を受けた者でなければ、左の各号の一に該当する業務に就かせてはならない。</p> <p>一 汽缶のふん火その他取扱の業務</p> <p>二 溶接による汽缶の製造若しくは改造又は修繕の業務</p> <p>三 巻上能力五トン以上の起重機運轉の業務</p> <p>四 アセチレン溶接装置の作業主任の業務</p> <p>五 映寫機による上映操作の業務</p> <p>前項の規定による免許を受けたものでなければ、当該業務についてはならない。</p> <p>第一項の試験及び免許に關する規定は、第四編各章に定めるところによる。」</p>
---

4. 4. 2 背景となった災害等  
(未了)

4. 5 運用

4. 5. 1 適用の実際  
(未了)

4. 5. 2 関係判例

(1)旧労基法第49条第2項にもとづく就労制限の対象となるのは、無資格者を有資格者の補助者として就労制限された業務に就かせる場合にも及びうることを示した例(岡部組事件人吉簡判昭和45年2月20日判時第602号105頁、注解4101頁)

<事実の概要>

被告人Y1は、土木建築工事を営む有限会社岡部組の代表取締役であり、熊本県知事から火薬類消費の許可を受け、建設省から請負った球磨郡五木村上荒地の五木ダムサイド試掘横坑工事(以下、「本件ダム工事」という。)において火薬類を消費し、かつ労働者を使用していた。

Y1は、昭和44年2月1日頃から同年5月6日までの間、本件ダム工事の現場において、火薬類を消費する場所に火薬類取扱所を設けていなかった。また、導火線発破の業務は、本件ダム工事の現場代理人であるY2が行ったが、Y2は導火線発破の業務に就く資格を有していなかった。

<判旨>

弁護人は、「Y2は有資格者であるHの補助者として判示業務に従事したのであり、Y1もY2にその旨命じたに過ぎないから、



Y1 の行為は労働基準法四九条二項、一一九条一号、労働安全衛生規則四四条の二の二の一項には該当しないと主張するけれども、右法令は労働者の安全を保障するため使用者が必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせることを禁止しているのであり、他方その唯一の例外として同法七〇条、七一条は必要な技能を有しない者であつても技能養成の場合にはその必要の限度で危険業務の就業制限に関する規定について命令で別段の定をすることができる旨規定しているのであるから、右例外事由に該当しない本件においては、労働者を独立して右業務に就かせると、或いは有資格者の指揮命令に従い手足のように使用される補助者として右業務に就かせるとにかかわりなく、必要な技能を有しない労働者を特に危険な業務に就かせることによつて労働基準法一一九条一号（四九条二項）は充足されるものといわなければならないばかりでなく、・・・Y2 は独立して判示業務に従事し、かつ Y1 はこれを認容したものであることが認められる」。

<判決から汲み取り得る示唆>

労基法や安衛法において、一部の業務に就業制限が課されている趣旨は、災害が生じたときに労働者が被り得る危険が大きいと考えられるものについて、特に労働者の安全を保障することにある。

旧労基法でも例外的に無資格者に対して「長期の教習を必要とする技能者を労働の過程において養成するために必要がある場合」は、当該業務に就くことが認められていたが（旧労基法第 70 条、第 71 条）、そのためには、予め、対象となる人数、教習方

法、契約期間、労働時間、賃金の基準および支払い等を定めたいうで「行政官廳の認可を受けなければならない」（旧労基法第 71 条）とされていた。

そのため、有資格者以外の従事が禁止される業務には、「有資格者の指揮命令に従い手足のように使用される補助者」としてであっても、従事させてはならないことが示唆される。

#### 4. 6 その他

4. 1 民事上の効果  
(未了)

4. 7 改正提案  
(未了)

### 5 第 62 条

#### 5. 1 条文

(中高年齢者等についての配慮)

第六十二条 事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業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応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

#### 5. 2 趣旨と内容

5. 2. 1 1 条

5. 2. 1 1 趣旨

本条は、事業者が中高年齢者その他労働災害の防止のために、とくに就業上の配慮が必要な者について、心身の条件に応じた適正配置をするよう努めるべきことを定める。

年齢が高くなると、個体差はあるとはい

え身体的機能等が低下し、それにより労働災害発生リスクは高まるのが一般である。しかし、他方で、中高年齢の労働者には、若年労働者にはない、長年の経験・研鑽で培われた技能や精神的な安定がある。したがって、年齢を理由に危険を伴う業務から画一的に中高年齢者を排除するのは労使双方にとって適当でなく、各労働者の心身の機能・状態に応じた適正配置をし、必要があれば就業上の配慮をすることが求められる。心身の条件に応じた適正配置の具体例としては、例えば、ハンマーやシャベル作業等の重激な筋労働、脚力や反応の敏捷さが求められる高所作業等は、作業の性格と従事させようとする労働者の心身の条件が作業の安全な遂行上、問題がないかを個別具体的に考慮することになる<sup>44</sup>。

なお、本条に法的拘束力はなく、罰則も付されていない。

### 5. 2. 1. 2 内容

本条の「その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者」に含まれる者としては、通達では高年齢者のほかに身体障害者および出稼労働者が例示されている<sup>45</sup>。

身体障害者が含まれているのは、当時の雇用情勢において就職が困難な年齢階層としてその雇用促進を目的に、昭和46年9月17日に成立した中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法と身障者雇用促進法の両方が深い関係にあることがある<sup>46</sup>。同法の適用対象となる「中高年齢失業者等」には、身体障害者を含むことが通達で示されている（昭和46年9月17日・職発第328号）。

### 5. 3 関連規定

（未了）

### 5. 4 沿革

#### 5. 4. 1 制度史

本条は、旧労基法ではなく労働安全衛生法制定時に規定されたものであり、労働力人口の高齢化や人手不足を背景とする高年齢者の雇用促進等の労働政策上の要請にも合致する。

#### 5. 4. 2 背景となった災害等

直接的な関係性は明らかではないが、昭和44（1969）年4月1日に東京の荒川放水路における第二新四ツ木橋の建設現場で橋脚の基礎工事を行っていた作業員8名の死亡事故がある。また、同年11月25日には、大阪の尻無川大水門工事の現場で、作業員11名が死亡する事故が起きている。同事故は、中央ケーソンのロックシャフト連結部の取り付けボルトが破損したことで、1.8mのケーソン沈下を引き起こしたとされる。

これらの事故で犠牲となった作業員の中には出かせぎ労働者も一定数いたとされ、第63回国会衆議院（昭和45年3月31日）では、出かせぎ労働者の就労環境、労働条件の対策の不備が原因ではないかと指摘されている。

### 5. 5 運用

#### 5. 5. 1 適用の実際

（未了）

#### 5. 5. 2 関係判例

（未了）

## 5. 6 その他

### 5. 6. 1 民事上の効果

本条は、事業者が労働者の心身の条件に応じた適正配置を求めており、雇用継続支援の性格を有するといえる。

本条についてが、事業者が本条の趣旨に合う適正配置を行わず、当該労働者に対し解雇その他不利益取り扱いを行った場合などどのような法的効果が生じるかが問題となりうる。

なお、事業者が必要な配慮措置を講じなかった結果、労働災害が発生した場合には、民事上の損害賠償責任が問われうる。

## 5. 7 改正提案

### (1) 要配慮者の範囲

本条は、中高年齢労働者以外にも適用の余地がある。たとえば、障害者について身体障害者に限定する理由はなく、知的障害者および精神障害者も含まれうると考えられる。

また、外国人労働者<sup>47</sup>についても、熟練度や言語能力に応じて適正配置をする必要があると考えられる。現行法上、外国人労働者はこれに含まれないが、日本にルーツを持たない者は、母国に家族または親戚がいる中で、日本に就労に来ているともいえるため、出かせぎ労働者に準ずる者として解することも可能ではないかと思われる。したがって、これらの者も本条に該当すると考えられる。

## 6 第63条

### 6. 1 条文

（国の援助）

第六十三条 国は、事業者が行なう安全又は衛生のための教育の効果的実施を図るため、指導員の養成及び資質の向上のための措置、教育指導方法の整備及び普及、教育資料の提供その他必要な施策の充実に努めるものとする。

### 6. 2 趣旨と内容

#### 6. 2. 1 第61条

##### 6. 2. 1. 1 趣旨

（未了）

##### 6. 2. 1. 2 内容

（未了）

### 6. 3 関連規定

（未了）

## 6. 4 沿革

### 6. 4. 1 制度史

（未了）

### 6. 4. 2 背景となった災害等

（未了）

## 6. 5 運用

### 6. 5. 1 適用の実際

（未了）

### 6. 5. 2 関係判例

（未了）

6. 6 その他

6. 6. 1 民事上の効果

（未了）

6. 7 改正提案

（未了）

D. 考察

① 安全衛生教育を実施すべき対象者

すでに述べたとおり、安衛法第 59 条第 1 項・第 2 項の安全衛生教育の対象者には「使用する」すべての者が含まれる。すなわち、短時間労働者や有期契約労働者、日日雇入れられる者も安全衛生教育の対象となる。

これに対して、雇入れ時の健康診断、定期健康診断は「常時」使用する労働者に対して実施することが求められている。これは、「点」で発生する事故とは異なり、健康状態の悪化が時間的経過（＝「線」）により段階的に進行するものであるからであろう。

また、派遣労働者の場合は、雇用関係のある派遣元事業者が実施責任を負うが、就労形態の特性に照らし、安衛法の適用について特例が設けられている。すなわち、派遣労働者は、派遣先事業者の指揮命令下で派遣先事業者の機械または設備を使用して作業に従事するため、派遣先事業者は、派遣元事業者に対して積極的に情報を提供することが求められるほか、派遣元事業者から安全衛生教育の委託の申入れがあった場合は、可能な限り応じるよう努めなければならない。しかし、安全衛生教育を実施すべき法令上の義務を負うのは、派遣労働者の特例を除けば、雇用関係のある者に限ら

れている。現行法上、一人親方は、労働安全衛生法上の労働者ではなく、安衛法第 59 条の安全衛生教育を受けられる対象とはなっていない。もっとも、実際の労働現場では、一人親方も他の労働者と変わらない作業に従事しており、業務災害も多数発生している。そこで、平成 28 年に成立した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にもとづき、平成 29 年に「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」が策定された。これにより、一人親方労働者も、業務の特性や作業実態に応じた安全衛生に関する知識習得のための支援を受けられることになった<sup>48</sup>。安全衛生教育の対象者として残る課題としては、一人親方のように、雇用関係はないが労働実態は安衛法上の労働者と変わらないプラットフォーム労働に従事する者が考えられる。想定されうる安全衛生上のリスクとしては、長時間労働や過大なノルマ等による心理的負荷（ストレス）、生活習慣の乱れ、VDT 作業による視力の低下、就労場所・設備の安全衛生上の問題などが考えられる。

② 就業上の要配慮者の範囲

安衛法第 62 条は、中高年齢者その他労働災害の防止のために、事業者が、就業上の配慮が必要な者に対して、心身の条件に応じた適正配置をするよう求めている。中高年齢者は、個人差はあるものの、加齢に伴い、脚力や反応の敏しょう性などの機能低下がみられるため、高所作業や重大事故つながりうる機械等を使用する作業など、その「配置」に留意しなければならないとの趣旨である。

中高年齢者以外で本条に該当し得るもの

として、通達では、身体障害者および出かせぎ労働者が挙げられているが、以下の者についても、本条の射程に入りうる。

第1に、障害を抱える者全般である。通達では、身体障害者のみに限定しているが、それ以外の障害を有する者を排除する理由はない。どの労働者をどの作業に従事させるのかという「配置」だけを問題とするならば、身体的な機能に問題のある者は、事務系の職場などに配置すれば足りることとなる。しかし、中高年齢者の労働力を活用する背景には、労働力不足や高齢社会に伴う社会保障制度における財政上の問題の解消といった消極的な政策的側面だけでなく、知識と経験の豊富な中高年齢者の活用が企業活動に資すると考えられるからであろう。そうすると、本条の適用範囲を考える場合、「適正な配置」とは何か、その具体的内容としていかなる措置がありうるかは解釈上問題になるとしても、就業上の措置を講じたうえで配置することが本条の趣旨に適う「適正な配置」といえるのではないだろうか。

たとえば、平成28年改正障害者雇用促進法にもとづいて策定された合理的配慮指針別表によると、知的障害者については、「図等を活用した業務マニュアルを作成」し、「業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示す」ことが必要であるという。また、精神障害者に対しては、「できるだけ静かな場所で休憩できるように」し、「本人の状況を見ながら業務量を調整すること」が求められるとする。そして、発達障害者に対しては「感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行う」こと

等が合理的配慮に該当するとされる<sup>49</sup>。もっとも、上記の配慮内容は、障害者雇用促進法第36条の5第1項の規定にもとづき、同法第36条の2から4までの規定にもとづき事業主が講じるべき措置（合理的配慮）に関する指針として例示されたものであり、安衛法第60条との関係で直接の根拠となるものではないことに留意する必要がある。

また、障害者雇用促進法第36条の2から4が、雇用の分野における障害者の機会・待遇の確保または能力の発揮を目的としているの対し、安衛法第62条は、特別の配慮がなければ労働災害発生のリスクが上がると考えられる者に対して、事業者就業上の配慮を求めるものであるから、規定の趣旨・目的も異なる。しかし、労働者が能力を発揮できるためには、労働災害の発生を防止し、安全な作業環境を維持することが前提であるから、事業者求められる措置としては共通するものが多いと考えられる。そのため、就業上の事業者の措置または配置について定める諸規定の関係については、今後、検討の余地があると考えられる。

第2に、外国人労働者である。本条に出かせぎ労働者が含まれることになった背景として、農村等からの出かせぎ労働者が製造業や建設業等に従事し、労働災害に巻き込まれる事件が多発していたことにあると思われる。当時、出かせぎ労働者の賃金その他の労働条件は相当に低く、法的地位および権利保障は不十分であった。これは、出かせぎ労働者に農村出身が多く、主管官庁が農林省および労働省のいずれであるかが曖昧であったことにも起因していたようである<sup>50</sup>。そして、出かせぎ労働者のような労働者が不慣れた業務を行う場合、労働

災害の発生リスクは高まる。そのため、出かせぎ労働者の全体的な地位改善の一環としてこれを保護するために本条の適用対象に含まれたと考えられる。

出かせぎ労働者が直面する状況は外国人労働者についても同様のことがいえる。当時の議論でも、出かせぎ労働者の定義について、「ある一定の期間、現在住んでおるところを離れて就労する、こんなのが出かせぎの定義などと言ったら、これは船に乗っているいわゆる船員は出かせぎか。あるいは外国官庁、公館につとめておる外国勤務の人たちは出かせぎか。それは出かせぎという広義の解釈も成り立つ<sup>51</sup>」との発言もある。出かせぎ労働者に含みうるものとしてどこまで射程を拡げられるかは検討の余地があるが、外国人労働者をこれに準ずる者として、理解する余地はあるのではないだろうか。

なお、事業者が外国人労働者に対して講じうる措置（配置）としては、日本語能力が労働災害を防止する観点から不十分であると考えられる者に対し、母国語で書かれた安全マニュアルの配布や作業上の注意事項を母国語で掲示するなどの措置を講じたうえで配置すること等が考えられる。

## E. 結論

今年度の研究においては、安全衛生教育をめぐる法的問題について逐条ごとに検討し、若干の解説を加えた。平成26年度～平成28年度に検討された「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」によると、(a) 組織の責任者による真摯で具体的な関与、(b) 構

造的で計画的な取り組み、(c) 適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、(d) 全ての管理者による安全衛生の重視、(e) 直面課題に応じた柔軟な対応、(f) 安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視、の6要素を各事業場で展開させることが必要であるとされ、そのために、多面的で専門的かつ柔軟な労働安全衛生行政の推進が求められるとしている<sup>52</sup>。

分担者の担当する安衛法第6章は、労働現場における安全衛生教育の徹底を目的としており、上記の6要素すべてが複合的に関連しうが、なかでも(a) 組織の責任者による真摯で具体的な関与が重要であると考えられる。労働災害が発生する背景には、生産性や利益を重視する経営側の姿勢があり、これが安全衛生上の教育その他の措置の不実施や長時間労働などの労働条件悪化につながっているといえるからである。

しかし、現行法上、安全衛生教育が法制度化されているのは、安衛法第6章所定の上記に列挙した法定の各種教育のほかに、作業主任者への技能講習があるのみである。そこで、上記報告書では、これらのさらなる充実とともに、依然として法制度化にいたっていない経営のトップ層（総括安全衛生管理者等）、一般従業員層への一般的な安全衛生教育の実施を図るべきことが提案されている<sup>53</sup>。

経営のトップ層による関与については、教育の法制度化のみならず、安衛法違反に対する刑事制裁も論点になる。この点、報告書では、事業者の役員の業務が労働安全衛生に及ぼす影響の大きさや、現にそれゆえに企業の取締役個人の民事責任を認める判例が複数登場して来ていること、イギリ

スでは既にそうした法制度が採用され、実際に運用されていること、何より事業体ごとの安全衛生文化の醸成には、トップ層による安全衛生への責任的関与を図る必要があること等に基づき、現行法上の違反者への刑事制裁規定とは別に、安全衛生の運営を担う事業体の役員が、内部統制システムの管理を怠ったことにより重大な労働災害を発生させた場合、それゆえに刑事制裁を科す旨の規定の新設に関する検討可能性が指摘されている<sup>54</sup>。

労働安全衛生法の制定によって、旧労基法時代には不十分であった法定の安全衛生教育制度は強化され、体系化された。しかし、安全衛生教育を実施すべき条件・対象者・内容は広範にわたるため、多様な要請に的確に応じた実施が必要である。とりわけ、雇用関係はないが、雇用されている労働者と実態が異なる者に対する労安衛法上の対応が、今後の検討課題として求められると考えられる。

また、安衛法第 62 条にいう「特に配慮を必要とする者」の範囲については、通達では、身体障害者および出かせぎ労働者等が列挙されるが、身体障害者以外の障害者や外国人労働者についても含めるべきと考えられる。また、「適正な配置」の具体的内容についても検討すべきと考えられる。「適正な配置」を就業上の措置を講じたうえで配置することを含むものと解せば、本条の射程は拡がりうるし、そのように解した方が、本条の目的にも合致する。

たとえば、安衛法第 59 条所定の安全衛生教育を実施する場合、外国人労働者や知的障害者や発達障害者などでは、必要な配慮や支援が異なるため、これらの者の心身の

条件に応じた教育を実施することが求められるし、それを行うことは、本条が「適正な」配置と定めた趣旨に適う配慮義務の履行となろう。本条は努力規定であるため法的拘束力はなく、また、本条を受けて具体的な規則が置かれているわけではないが、より広がりのある規定として位置づけていく必要があるのではないだろうか。

#### F. 研究発表

1. 論文発表  
該当なし。
2. 学会発表  
該当なし。

#### G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得  
該当なし。
2. 実用新案登録  
該当なし。
3. その他  
該当なし。

#### H. 引用文献

図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（1段組）

- 
- <sup>1</sup> 山本和義「連載 働く人の安全と健康の確保は企業の礎 安全管理者・衛生管理者・安全衛生推進者等の実務必携 第22回 安全衛生業務をどのように進めるか（安全衛生教育と資格①）労働安全衛生広報1216号（2019年（平成31年・令和元年））32頁。
  - <sup>2</sup> 山本和義「特集 新入社員の暗然衛生教育の進め方 事業場の実態に即した効果的な安全衛生教育の実施を！」労働安全衛生広報（2014年（平成26年））9頁。
  - <sup>3</sup> 「派遣労働者が講ずべき措置に関する指針」（平成11年11月17日労働省告示第138号、平成30年12月19日厚生労働省告示第417号）
  - <sup>4</sup> 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』中央労働災害防止協会（2019年（平成31年・令和元年））270-271頁。
  - <sup>5</sup> 昭和47・9・18基発第601号の1。
  - <sup>6</sup> 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解—労働安全衛生法の逐条解説—〔改定4版〕』（労働調査会、2015年（平成27年））692頁。
  - <sup>7</sup> 昭和47・9・18基発第602号。
  - <sup>8</sup> 昭和47・9・18基発第602号。
  - <sup>9</sup> 昭和47・9・18基発第602号。
  - <sup>10</sup> 山本・前掲註1（2019年（平成31年・令和元年））32頁。
  - <sup>11</sup> 昭和47・9・18基発第601号の1号。
  - <sup>12</sup> 山本・前掲註1（2019年（平成31年・令和元年））35頁。
  - <sup>13</sup> 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））268頁。
  - <sup>14</sup> 川野政彦「社会人になる前の若者に対する安全教育」労働の科学72巻10号（2017年（平成29年））5頁に掲載の統計は、厚生労働省監修「平成27年度労働災害発生状況」資料より作成されている。
  - <sup>15</sup> [https://www.jisha.or.jp/research/pdf/report\\_2012\\_003.pdf](https://www.jisha.or.jp/research/pdf/report_2012_003.pdf)（2020年2月1日最終閲覧）
  - <sup>16</sup> 小出勲夫「シリーズ これからの安全衛生教育のあり方を考える〔其の六〕職場巡視②—事務系職場と5S活動—」労働安全衛生広報1044号（2012年（平成24年））29-31頁。
  - <sup>17</sup> 川野・前掲註12（2017年（平成29年））7頁。
  - <sup>18</sup> 昭和47年労働省告示第92号。
  - <sup>19</sup> クレーン運転
  - <sup>20</sup> 移動式クレーン運転
  - <sup>21</sup> デリック運転
  - <sup>22</sup> 建設用リフト運転の特別の教育
  - <sup>23</sup> 玉掛け業務
  - <sup>24</sup> 昭和47年労働省告示第118号。
  - <sup>25</sup> 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則
  - <sup>26</sup> 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））275-276頁。
  - <sup>27</sup> 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978年（昭和53年））147頁。
  - <sup>28</sup> 寺西輝泰『労働安全衛生法違反の刑事責任—総論—』（日労研、2004年（平成16年））



23 頁。

<sup>29</sup> 厚生労働省「平成18年における死亡災害・重大災害発生状況の概要」（2007年5月11日）3頁。  
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/dl/h0511-2a.pdf>（2020年2月13日最終閲覧）

<sup>30</sup> 井上・前掲註25（北樹出版、1978年（昭和53年））145-146頁。

<sup>31</sup> 判例集未搭載。前掲註8・松岡の論稿の中で紹介されている。

<sup>32</sup> 松岡・前掲註29（1974年（昭和49年））4頁。

<sup>33</sup> 松岡・前掲註29（1974年（昭和49年））5頁。

<sup>34</sup> 厚生労働省・法令改正一覧

[https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/horei\\_h11.html](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/horei_h11.html)（2020年2月13日最終閲覧）

<sup>35</sup> 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））276頁。

<sup>36</sup> 基発第372号・平成11・6・11。

<sup>37</sup> 基発第577号・平成12・9・14。

<sup>38</sup> 基安安発0614第1号・平成25・6・14。

<sup>39</sup> 基発第602号・昭和47・9・18。

<sup>40</sup> 基発第602号・昭和47・9・18。

<sup>41</sup> 井上・前掲註25（北樹出版、1978年（昭和53年））150頁。

<sup>42</sup> 小出勲夫「安全衛生のカギは『階層別教育』にあり！」シリーズ これからの安全衛生教育のあり方を考える〔其の一〕—総論（インタビュー）労働安全衛生広報1032号（2012年（平成24年））13頁。

<sup>43</sup> 発基第84号・昭和63・9・16。

<sup>44</sup> コンメンタール・574頁。

<sup>45</sup> 昭和47・9・18基発第602号。

<sup>46</sup> 第65回国会衆議院社会労働委員会第5号・昭和46年2月23日（田畑金光発言）

<sup>47</sup> 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））281頁。

<sup>48</sup> 「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」（2017年（平成29年））5頁。

<sup>49</sup> 「合理的配慮指針」はインターネットから入手可能である。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000078980.html>（2020年2月14日最終閲覧）

<sup>50</sup> 第63回国会衆議院社会労働委員会第7号・昭和45年3月31日12頁（小林進発言）

<sup>51</sup> 前掲註50・8頁（小林進発言）

<sup>52</sup> 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業 リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔三柴丈典〕（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））1頁。

<sup>53</sup> 三柴・前掲註50（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））9頁。

<sup>54</sup> 三柴・前掲註50（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））5頁。

