厚生労働科学研究費補助金

労働安全衛生総合研究事業

労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究

令和元年度　研究報告書

研究代表者　三柴　丈典

令和元（２０１９）年度

目　次

Ⅰ．総括研究報告書
労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究
三柴　丈典　1

Ⅱ．分担研究報告書
1. 労働安全衛生法の制定に係る労働災害等の調査
吉川　直孝、大幢　勝利、平岡　伸隆、梅崎　重夫、豊澤　康男　35

2. 労働安全衛生法第 6 条から 9 条の逐条解説
大藪 俊志　59

3. 労働安全衛生法第 20 条から 21 条の逐条解説
原　俊之　83

4. 労働安全衛生法第 29 条から 36 条の逐条解説
三柴　丈典　99

5. 労働安全衛生法第 37 条から第 58 条の逐条解説
井村　真己　207

6. 労働安全衛生法第 59 条から第 63 条の逐条解説
阿部　理香　237

7. 労働安全衛生法第 65 条から 65 条の 2 の逐条解説
石﨑　由希子　263

8. 労働安全衛生法第 78 条から 87 条の逐条解説
南　健悟　309

9. 労働安全衛生法第 88 条から 100 条の逐条解説
鎌田耕一、田中建一　345

10. 健康診断制度の現状と課題
森　晃爾　413

Ⅲ. 別添資料
1. WEB による社会調査の結果（現行安衛法の長所と課題を企業等の安全衛生関係者がどう認識しているか、安全衛生意識の高い／低い経営者の背景は何か等）
実施者：三柴　丈典　451

2. 研究班会議議事録
記録者：原　俊之　473

Ⅰ．総括研究報告書

厚生労働科学研究費補助金
総括研究報告書

労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究

研究代表者　三柴　丈典　　近畿大学法学部法律学科・教授

研究要旨

本研究事業は、法学的観点から安衛法改正の提言を行うことを最終目的としているが、今後も永続的にそうした提言が可能な知的、人的なインフラ整備を一義的課題としている。すなわち、労災が発生する現場と有効な法的対策の模索の過程が事務系の読み手にも鮮明に伝わり、法解釈学、規制科学的な学問的水準も高い体系書を発刊することと、安全衛生法に関する学会を設立することの 2 つの作業を通じて、「労働安全衛生法をめぐる学問的な脈絡を創ること」を目的としている。

今年度（初年度）は、安全衛生法になじみの薄い法学者らによる基本構造と意義の理解、関係学会づくりの準備等にエフォートが費やされた。しかし、計 8 回の研究会を通じて、研究班の編成と担当事項の決定、行政実務経験者による現場視点での法体系の説明と法律条文に紐付く重要な政省令の選別（紐付き政省令の選別）、法学者・行政学者（法学グループ）による逐条解説のフォーマットの作成と試作、横断的検討課題（「危険のおそれがある場合」等の意味内容、発注者の法的義務等）の抽出、安衛研研究員による現行法の制定経緯や背景災害（傾向）等の調査、産業医科大学の森晃爾教授による法定健診制度の概要の紹介、課題の呈示と解決の方向性の検討までは完了した。また、現行安衛法の長所と課題を企業等の安全衛生関係者がどう認識しているか、安全衛生意識の高い／低い経営者の背景は何か等について、専門業者を活用し、WEB による社会調査を行った。

以上の作業を経て得られた知見の要約は、以下の「C.研究結果」に記した。体系書の制作を図るプロジェクトなので、これ以上の要約は困難だが、社会調査結果から得られた以下の示唆は、他の調査結果の帰結とも共通し、安衛法の特質を穿っている。

「安全衛生が、一律的な法令による一律的な強制より、関係者を広く巻き込み、その自発的な行動を促さない限り達し得ないものであること、つまり、関係者の安全行動への働きかけを行う仕掛けが重要であることが窺われた。ただし、回答者の関係法令知識の調査結果とクロス検索したところ、危害防止基準の整備を評価する声は、法令知識に詳しい者の方が高かったので、これまでに策定されてきた危害防止基準は、比較的『玄人受け』し易いことも窺われた」。

すなわち、今更ながらではあるが、安衛法の要諦の 1 つは、関係者を巻き込む現場管理と組織管理ということである。法政策の重点が、高齢者や一定の難病り患者、精神的

な不調者の就労支援など、ハイレベルな健康対策に移行してきていることから、なおさらといえよう。

安衛法に関する学会形成については、予算は支出しなかったが、2020 年 11 月頃の発足に向け、相当程度準備を進めた。社会的ニーズを踏まえ、名称は日本産業保健法学会に決定し、多分野の学者・実務家に理事等にご就任頂くこととなった。

分担研究者

【法学・行政学グループ】

①三柴　丈典

近畿大学法学部法律学科・教授

②石﨑　由希子

横浜国立大学大学院国際社会科学研究院・准教授

【関連領域グループ～産業保健関係～】

①森　晃爾

産業医科大学産業生態科学研究所･教授

【関連領域グループ～安衛研関係～】

①梅崎　重夫

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・所長

②大幢　勝利

同研究推進･国際センター･センター長

③吉川　直孝

同建設安全研究グループ・上席研究員

④豊澤　康男

同・フェロー研究員

研究協力者

【法学・行政学グループ】

①阿部　理香

九州国際大学法学部・助教

②井村　真己

沖縄国際大学法学部法律学科・教授

③大藪　俊志

佛教大学社会学部公共政策学科･准教授

④鎌田　耕一

東洋大学･名誉教授、労働政策審議会会長

⑤佐々木　達也

名古屋学院大学法学部・専任講師

⑥田中　建一

東洋大学・非常勤講師

⑦中内　哲

熊本大学大学院人文社会科学研究部（法学系）・教授

⑧原　俊之

明治大学・兼任講師

⑨南　健悟

日本大学法学部法律学科･准教授（2020年４月より教授）

【立法作業経験者グループ】

①畠中　信夫

元白鴎大学法学部･教授、元中央労働委員会事務局次長

②唐澤　正義

労働衛生コンサルタント、元福岡労働基準局長

【行政現場実務経験者（元労働基準監督官）グループ】

①藤森　和幸

東京安全衛生教育センター、元鳥取労働局長

②玉泉　孝次

近畿労務安全衛生研究所･所長、元丹後労働基準監督署長

③篠原　耕一

合資会社労務トラスト･代表社員、元労働基準監督官

【関連領域グループ～安衛研関係～】

①平岡　伸隆

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所･建設安全研究グループ・研究員

【安全衛生実務者グループ】

①角田　淳

労働安全コンサルタント

Ａ．研究目的

本研究事業の目的は、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）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

Ｂ．研究方法

先ず、アドバイザーとして、現行安衛法の立法や改正に関わった元行政官 2 名、安全衛生に詳しい元労働基準監督官 3 名、民間の安全衛生実務者（労働安全コンサルタント）1 名、報告書や解説書の執筆者として、法学・行政学を専門とする学者 9 名（と今年度は執筆を担当しない者 2 名）、産業保健を専門とする学者 1 名、建設安全工学を専門とする学者 4 名から成る研究班を編成した。

この研究班で、合計 8 回にわたり会合を重ねる過程で、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付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研究者グループ（法学グループ）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班員（畠中信夫元白鴎大学教授、唐澤正義氏）らから指摘やアドバイスを得て洗練させた。また、法学者の一部は、制度運営の実際を知るため、その実務に詳しい人物（安全・衛生コンサルタント制度の実際につき、後藤博俊氏（一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会顧問、労働省環境改善室長等歴任）と森山哲氏（技術士・労働安全コンサルタント、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会神奈川支部長）に聞き取り調査を行った。加えて、技術的な不明点については、メーリングリストで班員その他の専門家に照会した。

更に、現行安衛法の長所と課題を企業等の安全衛生関係者がどう認識しているか、安全衛生意識の高い／低い経営者の背景は何か等について、専門業者を活用し、WEB による社会調査を行った。

Ｃ．研究結果

1　吉川・大幢・平岡ほか報告

吉川・大幢・平岡ほか報告は、現行安衛法の制定過程、すなわち法制度史、同法の制定を後押しした制定直前期の重大災害及び当時の災害の一般的傾向、並びにそれらを踏まえて現行法の骨格を形成した労働基準法研究会の分科会の概要を示している。

同報告では、

ア　現行安衛法の嚆矢とも言えるのが、1911（明治 44）年に制定された工場法であり、同法中に設けられた、第 9 条～第 11 条：保護職工（15 歳未満の者及び女子）の危険有害業務への就業制限、第 12 条：傷病者及び妊婦への就業制限、第 13 条：男子を含む職工一般に対する危害の予防、第 14 条：臨検などの定めが、特に安全衛生と関係が深かったこと、要するに、対象を、一般労働者、弱い労働者（保護職工）、特に弱い労働者（傷病者・妊婦）の 3 区分に分けた規制を行っていたこと、

イ　工場法時代に、マッチの製造に際しての黄燐の使用を禁じるなどした内務省所管の黄燐燐寸製造禁止法（1921（大正 10）年制定）、屋外産業での労災補償制度の確立を主な目的としつつ、労災防止にかかる規制も図った内務省所管の労働者災害扶助法（1931 年（昭和 6）年制定）および、工場法の適用対象者も含めてその責任保険化を図った労働者災害扶助責任保険法（1931（昭和 6）年制定）などの安全衛生に関する法律が制定されたほか、工場法第 13 条に基づく工場附属寄宿舎規則（1927（昭和 2）年内務省令第 26 号）、工場危害予防及衛生規則（1929（昭和 4）年内務省令第 24 号）、労働者災害扶助法第 5 条に基づく土石採取場安全及衛生規則（1934（昭和 9）年内務省令第 11 号）、汽罐取締令（1935（昭和 10）年内務省令第 200 号）、土木建築工事場安全及衛生規則（1937（昭和 12）年内務省令第 41 号）、土木建築工事場附属寄宿舎規則（1941（昭和 16）年厚生省令第 53 号）などの規則が制定され、工場内外を適用対象とする安全衛生規制が発達したこと、

ウ　1947（昭和 22）年に内務省から分離した厚生省から更に分離した労働省が所管する労基法が制定され、その第 5 章 14 か条等に安全衛生に関する定めが設けられたほか、その下に 439 か条から成る旧安衛則（1947（昭和 22）年労働省令第 9 号）や事業附属寄宿舎規程（1947（昭和 22）年労働省令第 7 号）が設けられたこと、これらは、工場法時代の法規則を基礎としつつ、全業種の全労働者に適用が及ぶ普遍性と体系性を持ち、当時から国際的にも高水準にあったが、その制定直後からの活発な改正、新たな法規則の分離、新設～けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（1955（昭和 30）年）、ボイラ及び圧力容器安全規則（1959（昭和 34）年）、電離放射線障害防止規則（1959（昭和 34）年）の制定等～をもって、その水準が維持されてきたこと、

エ　高度経済成長に伴う多くの新しい技術の登場、それに対応できる技術者の不足等により、大規模重篤災害が多発したこと、その好例として、1969（昭和 44）年 4 月に荒川放水路の新四ツ木橋架設工事で発生したリングビーム工法での倒壊災害（死者 8 人）と同年 11 月に発生したエチレンの直接酸化法での爆発災害（死者 8 人）、1970（昭和 45）年 4 月に大阪市の地下鉄建設工事現場で発生したガス爆発災害（死者 79 人、重軽傷者 420 人）、同年 10 月に長崎市の造船所で発生したタービンローターの破裂災害（死者 4 人、重軽傷者 60 名強）が挙げられること、もっとも、新法制定を強く後押ししたのは、1963（昭和 38）年 11 月 9 日同日（いわゆる「魔の土曜日」）に発生した東海道本

線鶴見駅付近列車脱線二重衝突事故(死者161人)と三井三池炭鉱での炭じん爆発災害（死者 458 人、一酸化炭素中毒の後遺症者約1,000人）だったこと、このうち大阪市の地下鉄工事現場でのガス爆発災害（天六ガス爆発災害）は、現行安衛法第102条（ガス工作物等設置者の義務）の設置の原動力になったと解されること、

オ　1969（昭和44）年9月に発足した労働基準法研究会のもとに1970(昭和45)年7月に設けられた安全衛生小委員会(後の第3小委員会)が詳細を検討し、翌1971（昭和46）年1月に労働省に提出された同研究会報告書が現行安衛法の骨格を形成したこと、そこでは、以下のような事柄が指摘されていたこと、すなわち、

①戦後、高度経済成長期を経て休業 8 日以上の死傷災害が増加し、昭和36年には約48万人（うち死亡者約6,700人)、昭和 45 年にも約 36 万人に達していたこと（2018年には13万人弱)、

②業務上疾病も昭和45年時点で3万件を超えていたこと（2018年には休業4日以上で8,500人強)、内訳は、チェンソーによる白蝋病、キーパンチャー業務による頸肩腕症候群などの物理的な加力がもたらした疾病、負傷がもたらした疾病が多かったが、有機溶剤中毒などの化学的障害によるものも増加傾向にあったこと、

③こうした傾向の背景に、技術革新に伴う生産設備の大型化、複雑化、高速化、職業病や公害の発生等に象徴される産業の非人間化があったと解されること、

④特に製造業、建設業の災害が多く、災害の重篤度を示す度数率では鉄道軌道新設事業、舗装事業、ずい道新設事業などが高かったこと、原因別では、クレーンなどの他、自動車などの動力運搬機、重建設機械によるものが多かったこと、また、「機械にはさまれ」、「飛来落下物にあたる」、「墜落」、「転倒」など、作業方法や不安全行動に起因する伝統的災害も多発していたこと、

⑤中小企業では、大企業より危険な作業を担当しがちであること、安全衛生設備に投下する資金に乏しいこと、下請企業の間で能力格差があって安全衛生面での協議連携が困難な場合が多いこと、大企業が下請の安全衛生管理に消極的な場合が多いこと、離職率が高く熟練労働者の確保が難しいこと、安全より生産に追われ易いこと、一般に衛生管理に関する意識が乏しいことなどの構造的問題がある（≒一層深刻になっている）こと、

⑥労働力構成の高齢化、若年労働者等の体力の低下、疾病による休業の増加など、おそらく社会経済構造の変化と関わる新たな健康問題が生じていたこと、など。

カ　労基法研究会報告書は、以上のような災害傾向分析を踏まえ、従前の制度について、以下のような問題点を指摘していたこと、

①労基法体系下での規制では、総合的な予防施策を講じにくく、特に産業社会の急激な変化に対応しにくいこと、

②より具体的には、最低基準による規制を超える幅広く柔軟な行政の展開が困難なこと、

③官民双方に、安全衛生に詳しい技術者（安全衛生人材）が乏しいこと、

④中小企業や構内下請事業への対策が不十分なこと、など。

キ　労基法研究会報告書は、以上の認識を踏まえ、以下の基本方針を打ち出していたこと、その方針に基づく項目立てが概ね現行安衛法の章立てに反映されたこと、ただし、安全技師の選任と医師による通報等の制度の提言は反映されなかったこと、

①積極的、科学的対策、

②新工法、新原材料対策のための事前審査制度、

③機械設備の本質的安全化のための発注、設計段階での安全性確保、

④職場の環境改善による公害源の解消、

⑤労働者の体力づくり等の積極的対策、

⑥技術指針の作成・公表、労災多発事業場への勧告制度などの行政による柔軟で幅広い誘導策、

⑦以上の方策を支える安全衛生研究の推進、

⑧安全衛生人材の積極的な養成と官民両者への供給、

⑨中小企業や構内下請企業に対する親企業の責任強化と行政による技術面、財政面での支援、など。

ケ　工場法→旧労基法→労基法研究会報告書→現行安衛法という流れには一定の連続性があり、例えば、旧労基法時代に制定された旧安衛則、電離則、特化則、高圧則などの規定の中には、安衛法に格上げされたものも多かったこと、

コ　安衛法の制定過程では、発注者（工事丸投げ業者）を含め、建設工事等の注文者の関係請負人に対する指導の努力義務についても検討されていたこと、

サ　現行安衛法は、以上の経緯を経て、旧労基法第 5 章のほか、労働災害防止団体等に関する法律第 2 章（労災防止計画）及び第 4 章（元請けの責任等の特別規制）を母体として形成され、その施行後約 10 年で死亡災害が半減したこと、

等が示されている。

2　大藪報告

大藪報告は、法第 2 章に属する第 6 条から第 9 条について解説している。具体的には、これらの条項が規定する 5 カ年ごとの労働災害防止計画制度につき、その発祥から後の経緯を詳述している。

すなわち、

ア　1957 年（昭和 32 年）当時、労働災害による死者が 5,500 人以上、休業 8 日以上の死傷者数が約 40 万人に達していたことから、政府全体の災害防止の取り組みの一環として、産業災害防止総合 5 カ年計画という名称でスタートし、その後、労災防止団体法で法制度化され、現行安衛法に引き継がれたこと、

イ　第 2 次計画（1963 年（昭和 38 年）開始）までは災害発生件数等を半減させようとし、その後は労災発生率の約 3 割減少を目標としていたが、発生件数や発生率の減少と共に目標値が漸減し、第 8 次計画から労災総発生件数の概ね 25%減少、第 9 次計画から同じく概ね 2 割減少、第 11 次計画からは死傷者数の 15%減少を目標とするようになったこと、

ウ　第 1 次計画（産業災害防止総合 5 カ年計画：1958 年（昭和 33 年）開始）の段階から、計画的取り組み、事業者（団体）による自主的取り組み、すなわち区々多様な職場リスクに応じた積極的な災害防止の取り組み（これは後に労働安全衛生マネジメントシステムによるリスクアセスメ

ントの誘導に発展する）、重大災害対策や重点業種（当初は建設、港湾荷役、林業等。その後、製造業、陸運業等が含まれるようになった）や中小規模事業への焦点合わせ（：選択と集中）、生産設備や機械の本質的な安全化、作業行動自体の安全化、行政による監督指導体制の強化等が掲げられ、その後も継承されていったこと、ただし、重点業種の設定は第 2 次計画、機械の本質的な安全化は第 3 次計画で特徴的に示されたこと、

エ　第 4 次計画（1973 年（昭和 48 年）開始）から、化学物質による健康障害や一般的な職業性疾病対策と共に、作業関連疾患対策、長時間労働時間対策などの健康面の対策が盛り込まれ、合わせて労働者参加も含む自主的対策の強化、安全衛生教育が強調されるようになったこと、

オ　第 5 次計画（1978 年（昭和 53 年）開始）から、化学物質対策における有害性調査や作業環境管理のほか、産業医学・産業保健の推進、労災防止団体の活動強化等が盛り込まれるようになったこと、総じて、危険有害性が分かりにくい衛生や健康の積極的な対象化に伴い、情報の収集・提供など、ソフトな対策も積極的に盛り込まれるようになったこと、また、中高年齢者（第 7 次計画以後は高年齢者）の安全衛生対策も盛り込まれるようになったこと、

カ　第 6 次計画（1983 年（昭和 58 年）開始）から、第三次産業対策が盛り込まれるようになったこと、

キ　第 7 次計画（1988 年（昭和 63 年）開始）では、作業環境管理の徹底と特殊健診項目の見直し、有害物対策の総合的推進、海外派遣労働者や企業の海外進出に伴うリスク対策のほか、総合的推進施策として、安全衛生研究体制の整備、専門技術団体の活動促進等（このうち前者はその後も継承された。後者は第 12 次計画で同旨の内容が復活した）も盛り込まれたこと、

ク　第 8 次計画（1993 年（平成 5 年）開始）では、建設、陸運業等と共に第三次産業である卸売・小売・サービス業が重点化されたこと、爆発・火災災害、交通災害が特定災害として重点化されたこと、電離放射線等対策、化学物質等の危険有害性等の表示制度の推進、心身両面の健康づくりの推進、外国人労働者の増加に伴う災防対策（これは、第 9 次計画以後も継承されていった）等が盛り込まれたこと、

ケ　第 9 次計画（1998 年（平成 10 年）開始）では、じん肺、職業がん等の減少、酸素欠乏症、一酸化炭素中毒等の撲滅が掲げられ、化学物質健康障害防止対策が職業性疾病対策から独立して設定され、健康確保対策にストレスマネジメント対策が盛り込まれたこと、国際水準に立った行政展開等が盛り込まれたこと、

コ　第 10 次計画（2003 年（平成 15 年）開始）からは、ケに加え、労働安全衛生マネジメントシステムの活用促進、就業形態の多様化・雇用の流動化への対策が盛り込まれたこと、ケのストレスマネジメント対策がメンタルヘルス対策に代えられたこと、

サ　第 11 次計画（2008 年（平成 20 年）開始）では、労働安全衛生マネジメントシステムの活用促進等が強調されたほか、建設業での転落・墜落災害防止対策、腰痛防止対策、振動・騒音障害防止対策、熱中症予防対策、アスベストの全面禁止の徹底、

解体作業等におけるばく露防止対策等が盛り込まれたこと、

シ　第 12 次計画（2013 年（平成 25 年）開始）では、改めて小売・飲食のほか、社会福祉事業等の三次産業対策が重点化されると共に（ただし、社会福祉事業が掲げられたのは、第 11 次計画が初めて）、メンタルヘルス対策、過重労働対策が強調され、古くて新しい、危険有害性がわかりにくい化学物質対策などの重要性も改めて喚起されたこと、また、経営トップの安全衛生意識の高揚や、信賞必罰の姿勢が示されたこと、発注者、製造者による安全対策の強化が盛り込まれたこと、更に、東日本大震災を受けた復旧・復興工事対策、原子力発電所事故対策が盛り込まれたこと、

ス　第 13 次計画（2018 年（平成 30 年）開始）では、改めて死亡災害対策の強化（建設業での墜落・転落防止、製造業での施設・機械等による災害防止等）が盛り込まれたほか、過重労働による健康障害防止対策、主にがん患者の治療と就労の両立支援を想定した、疾病を抱える労働者の健康確保対策、横断的課題として、安全衛生専門人材の育成、労働安全・衛生コンサルタント等の事業場外の専門人材の活用等が盛り込まれたこと、

等を示している。

総じて、安全から危険有害性がわかりにくい衛生、健康へ、一律的な強制規制型から分権的な自主取組促進型へ、の流れを辿ってきたが、震災などの大きな災害、社会経済条件の変化などにより増加する伝統的な建設労災などへの対応、古くて新しい、危険有害性がわかりにくい化学物質対策なども図られてきたことが窺える。各次の計画に関連して、どのような法政策が講じられ、労災職業病がどのような経過を辿ったかについては、継続的な調査研究がなされる予定である。

3　原報告

原報告は、第 4 章の事業者を名宛人とする危害防止基準の設定を図った第 20 条ないし第 25 条のうち、第 20 条と第 21 条について解説している。

同報告では、

ア　両条文は、モノ（第 20 条）、作業場所・作業方法（第 21 条）にかかる典型的な労災の再発防止策の基準化（：危害防止基準の設定）を図る、安衛法の基軸とも言える規定であり、文言自体、工場法時代の原型から殆ど変更はないが、それに紐付く安衛則は、成長する規則と言われるほど諸事情に応じて進化ないし変化してきていること、両条文を具体化する規定は、概ね安衛則に盛り込まれていること、

イ　危害防止基準は、刑事罰や使用停止命令等の行政権の発動をもって実効性確保が図られており、労災民事訴訟で加害者側の過失の裏付けとされることも多いこと、それだけに、その策定や運用に際しては、現実の必要との関係で過不足を減らすと共に、名宛人による現実的な実行可能性が考慮される必要があること、

ウ　本研究費による研究代表者の先行研究は、危害防止基準の過不足を減らすため、同基準の定め自体に一定程度抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には名宛人である事業者に安全性の証明責任を課す等の方策を提言しており、その正当性と妥当性が検討されるべきこと、

エ　両条文が指す危険は、広く理解されてきたこと、すなわち、第 20 条第 1 号が定める機械等による危険には、原動機や動力伝導部分への巻き込まれ危険などのほか、機械が取り扱う原材料や製造する加工物の飛来、ボイラーの破裂等も含まれること、第 2 号所定の爆発物、発火物、引火物等は例示であって、事業場で製造ないし取り扱う物が、一定条件下で爆発、火災等を生じ、労働者に危険を及ぼし得る場合、それに該当すること、また、「等」とされているのは、単独では発火等の危険はないが、可燃物や還元性物質との接触に衝撃等が加わると爆発等が生じる酸化性の物等も含まれる趣旨であること、第 3 号所定の電気、熱その他のエネルギーによる危険には、危険源への直接の接触による感電危険のほか、アーク溶接による電火性眼炎、溶融高熱物による火傷等の危険も含まれること、第 21 条が定める土砂等が崩壊するおそれがある場所等には、物体の落下するおそれのある場所等が含まれること、

オ　法第 37 条や第 42 条が定める特定機械等の製造や流通に関する規制は、安衛則第 27 条やクレーン則第 17 条などが、事業者に対して、それらの規制による構造規格の審査等をパスしたもの以外の使用を禁止しているため、間接的に事業者の危害防止基準として機能していること、

カ　法第 20 条の原型は、昭和 4 年に制定された工場危害予防及び衛生規則第 1 条～第 14 条（原動機に関する規定）、第 20 条～第 27 条（爆発・火災・引火に関する規定）、第 21 条の原型は、同規則第 15 条（墜落防止のための柵囲等の設置に関する規定）にあったこと、これらの規定は、明治 44 年に制定された工場法のうち、工場やその附属建設物等に物理的な危険や衛生・風紀にかかる問題がある場合に、行政官庁が工業主に改善措置や使用停止を命じ得る旨を定めた第 13 条に基づき定められたこと、これらの規則の策定に当たっては、当時の内務省社会局が関係各方面の意見を徴した経緯があること、工場法制定のための実地調査を主導した岡實は、現場のリスクは多種多様で変化もするので、法律では概括的な規定を置き、具体的な定めは細則に委ねていた独仏等の制度を参考にこれらの条文を起案した旨を著書に記していること、戦後は、労基法第 5 章が安全衛生について定め、そのうち第 42 条が使用者による危害防止の一般規定を置き、その具体化のために旧安衛則が定められ、現行法第 20 条及び第 21 条並びに関連規則に該当する規定は第 2 編に設けられたが、折々の災害事情に応じて幾度か改正されてきたこと、昭和 47 年に現行安衛法が制定されて第 4 章がその中核を担い、中でも第 20 条及び第 21 条は、中核中の中核規定として、その後一度も改正されず、最も多くの紐付き規則を擁して現在に至っていること、

キ　工場法の制定前から、少女工が機械掃除最中に運転が開始されたことによる死亡事故、精紡機のバンド紐の掛け直し作業中の腕の巻き込まれ事故等が多発していたことが、『女工哀史』等の資料に記載されており、工場法以後の危害防止基準確立の原動力になったと察せられること、

ク　厚労省労働基準局監督課が 2017 年 5 月に公表した安衛法関係送検公表事案によれば、送検された 198 件のうち、一

定以上の高さの作業床の端に囲い等を設ける義務を定めた安衛則第 519 条違反を代表例として、法第 20 条及び第 21 条の違反が最多だったこと、ただし、死傷者の発生を受けた、いわゆる事後送検が殆どであること、

ケ　刑事事件に関する関係判例では、危害防止基準は現に実施されねばならず、安全担当者にその実施を依頼するなど実施の努力をしたのみで遵守したことにはならないこと、動力伝導装置等にかかる危害防止措置は、使用者の所有物や管理物でないもの、その作業場に設置されたものない物にも及ぶこと等、民事事件に関する関係判例では、安衛則の関係規定の細かな文言よりそれらに通底する趣旨を汲んで、重機の運転者のために信号者と信号を定めて合図を送る等の措置を講じることが安全配慮義務の内容となり得ること等が示されており、要するに、危害防止基準は、危険を定型化し、定型的措置を事業者を中心とする名宛人に課すことにより危害の防止を図るものなので、定型的な遵守が求められること、民事過失責任との関係では、定型的遵守のみならず、その趣旨を汲み、現場事情に即したより高度で柔軟な危害防止措置が求められることが窺われること、

コ　法第 20 条、第 21 条を具体化する安衛則第 2 編（安全基準）からくみ取り得る危害防止基準の原則は、①機械等のうち労働者に危害を及ぼすおそれのある部位・箇所につき、囲い、覆い、運転停止などの手法によって安全化する、②機械等の点検、検査、整備などを義務づけると共に使用限度の超過を禁止する、③物との接触による危険を防ぐために労働者の身体に保護具などを装着させる、④立入禁止などの措置によって、危険な機械またはその部位・箇所、危険な場所などに労働者を不用意に接近させないようにする、⑤合図などによって労働者に危険への注意を喚起し、その回避を促し、安全かつ合理的な行動を促進する、⑥作業主任者などの現場責任者の選任・配置を含め、安全管理に関する指揮命令系統を整備し明確化する、という 6 点に集約されること、これは、1）危険源の除去・低減、2）それが叶わない場合ないしリスクが残留する場合の追加的な安全・衛生工学的措置、3）それでも残留するリスクに対する人的措置、という 3 ステップ・アプローチとも通底すること、また、その嚆矢である工場危害予防及び衛生規則にもその要素が窺われること、

サ　安衛則が示す危害防止基準には、「危険を及ぼすおそれ」（第 130 条の 9 など）、「身体の一部を挟まれるおそれ」（第 147 条第 1 項）など、危険性を示す抽象的な文言（不確定法概念）が用いられており、行政権を発動する場合や刑事責任を課す場合等にその解釈が問題となるところ、判例（最 3 小決昭和 48 年 7 月 24 日）は、動力伝導装置に覆い・囲い等を設けなかったことで労働者が死亡し、安全管理責任者の刑事責任が問われた事案において、旧安衛則第 63 条第 1 項にいう「接触の危険」という文言について、労働者の操作ミス等を前提としたフェイルセーフの考え方を基準に解釈すべき旨を述べたこと、すなわち、そうした文言は、状況に応じて広く解釈され得ること、

シ　危害防止基準の履行は、関係諸規定

との連携により初めて促進されること、そのため、本研究費による研究代表者の先行研究が、現行安衛法の趣旨とした以下の 8 項目の実現が図られるべきこと、

①リスク創出者管理責任負担原則を志向すべき、
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、
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、
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、
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、
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なり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、
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、社会科学的にも認識すべき。

等が示されている。

4　三柴報告

三柴報告は、第 29 条から第 36 条に至る分担範囲のうち、第 29 条と第 29 条の 2 について、その趣旨や関係判例を調査すると共に、旧安衛則のブリーフを作成し、名宛人の整理を行った。

その結果、安衛法は、遅くとも旧安衛則の頃から、民事事件はもとより刑事事件においても、規制の対象者を含めて、労災防止という目的に照らした柔軟な解釈がなされてきていたが(たとえば、旧労基法(旧安衛則) 時代に、使用者を名宛人とする規定を元請人（の現場監督者）に適用し、その刑事責任を認める裁判例も出されていた（河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁))、現行法の制定により、労働者を直接雇用する使用者以外の者に、どのような場面でどのような措置を義務づけるかが、かなりの程度明らかにされたこと、特に、第 29 条と第 29 条の 2 は、罰則こそ付さなかったものの、旧安衛則時代には直接的な定めがなく、不明確だった、元方事業者の措置義務を具体的に定めたことのほか、前回の研究プロジェクトで中心的な検討課題の 1 つとした性能要件型規制（目的（：あるべき安全衛生状態）を法定し、その実現手段の選択は（一部の体制的、手続き的要素を除いて）規制対象者の裁量に委ねるイギリス型の規制手法)は、遅くとも旧安衛則時代には機械安全面等で採用されていたこと、が明らかとなった。

このことからも、安全衛生に影響を及ぼす者を広く取り込む管理体制の構築が、現行安衛法の特徴の 1 つであり、別添の社

会調査の結果からも、それこそが実際に労災防止効果を生んだ要素の 1 つと解されること、従って、今後の安衛法の改正に際しても、時代状況の変化を踏まえつつも、労災防止に大きな影響を持つ者を広く取り込む管理体制の構築を図る必要があることが窺われた。

5　井村報告

井村報告は、法第 5 章に属する第 37 条から第 58 条に至る分担範囲のうち、第 37 条について解説している。同条は、ボイラー・圧力容器、クレーン・ゴンドラ等、それ自体又はその取扱いに危険を伴う機械等（特定機械等）につき、構造規格への適合審査を経て、製造許可を受けるべきことを定めている。3 ステップ・アプローチ（先ずは、機械や建設プロジェクトの安全設計、ハザードレベルの低い化学物質の採用などの本質的な安全対策を講じ（1st ステップ）、残存するリスクに対して、機械停止装置の装着、安全服の着用などの追加的防護柵＝安全工学、衛生工学的対策を講じ（2nd ステップ）、それでも残存するリスクに対して、安全教育などの人的措置を講じる（3rd ステップ）、という EU 等で原則化している予防の方法論）のうち、1st ステップの履行確保を図る規定であり、3rd ステップの履行を図る規定、すなわち、そうした機械等を取り扱う者に免許や講習受講等の要件を課して、取扱いの適正確保を図る法第 61 条等とは両輪の関係にある。

同報告では、

ア　同条は、危険を伴う機械や有害物等につき、製造・流通段階での安全化を図ろうとする安衛法に特徴的な規制の一環であり、特定機械等を使用する事業者ではなく、その製造者を対象とした規制であること、条文上、特定機械等は、「特に危険な作業を必要とする機械等」であって、別表に掲げられたもののうち安衛法施行令で特定されたものに限られており、安衛法制定以後追加されていないが、定めの趣旨からすれば、施行令が定めるものに限る必然性はなく、「特に危険な作業を要する機械等」の解釈を改めて検討する必要もあると解されること、

施行令により、同条の対象とする特定機械等のうち、ボイラーは、一定以上の伝熱面積、最高使用圧力、胴の内径及び内容積を持つ等の条件を全て充たすものに限定され、第一種圧力容器（内容物が大気圧の沸点を超える温度の液体（飽和液）であるものを指す）は、一定以上の最高使用圧力、胴の内径、内容積を持ち、容器内の圧力が大気圧を超える等の条件を全て充たす容器に限定され、クレーン、リフト、ゴンドラも、（過去の災害例や事業場での安全管理が適当か否か等の観点から）施行令で定義されたものに限定されていること、

イ　同条が規制対象とする特定機械等については、古くから、製造、設置等につき、検査による許可制度が設けられ、同条は、それらをほぼそのまま継承する形で策定されたこと、例えば、

ボイラーについては、明治時代に警視庁が取締規則で構造規定に基づく検査、設置許可を定める一方、工場法が行政官庁の裁量による使用停止命令を定め、1935 年（昭和 10 年）には、内務省が構造規格、設置基準、取扱責任者等を定めた取締令を策定して、缶体検査に合格していないボイラー

の設置を禁じ、1937 年（昭和 22 年）の労基法制定に際して、旧安衛則が、ボイラーの高圧化の流れを踏まえて、溶接を要するボイラーの製造を許可制とし、1959 年（昭和 34 年）には、ボイラーの技術的進歩等を踏まえてボイラー則が制定され、全てのボイラー・圧力容器を対象に製造許可制が採用されていたこと、

クレーン等については、1937 年（昭和 12 年）に、労働者災害扶助法に基づき制定された土木建築工事場安全及衛生規則で、（当時は）デリックを中心とする起重機等の巻上装置の構造規制が行われ、その後、1937 年（昭和 22 年）の労基法制定に際して、旧安衛則第 327 条が、一定以上の巻き上げ能力や大きさを持つ起重機等の揚重機につき設置認可制を採用したが、クレーンの技術革新、関連労災の多発等を受けて、1962 年（昭和 37 年）に旧クレーン則が制定されて、初めて製造許可制が採用されていたこと、

ゴンドラについては、戦前に特段の規制は存しなかったようだが、1937 年（昭和 22 年）に、労基法第 46 条第 2 項が、特に危険な作業を必要とする機械器具につき、製造許可制を定め、1963 年（昭和 38 年）に、旧安衛則第 109 条の 6 第 6 号が、巻上機に適切に作動する制御装置を設置するよう定めた後、1969 年（昭和 44 年）に、高層ビルの建設ラッシュによるゴンドラへの需要拡大と関連労災の多発等を受け、ゴンドラ安全規則が制定され、製造許可制が採用されていたこと、

イ　関係する災害例をみると、ボイラーについては、1889 年（明治 22 年）に石川県金沢市の大鋸谷製作所で死者 9 名、負傷者 8 名に達する破裂事故が起き、農商務省の技師による調査で、事前に原料や構造の検査を受け、熟練者が取り扱っていれば防げたと指摘される、ボイラー則が制定される直前の 1955 年（昭和 30 年）にも、横浜市鶴見区の製菓工場で、缶体の圧力を調整する安全弁の不備等による爆発事故が起き、死者 2 名、重傷者 6 名を生じる等の災害が発生していたこと、

クレーン等については、1927 年（昭和 2 年）に上野松坂屋の工事現場で重量物をつり上げようとした起重機が、垂直に設置されていなかったために、支えとなるワイヤーも切断されて横倒しとなる事故が起き、死者 4 名、重軽傷者 10 名以上を生じる、1932 年（昭和 7 年）に東京上野の地下鉄工事現場で、支えとなるワイヤーの品質の問題でエレベータが墜落し、4 名が重軽傷を負う、クレーン則策定 5 年前の 1957 年（昭和 32 年）にも、川崎製鉄千葉製鉄所で、マスト（主柱。高さ 60m）を補強する溶接が不完全だったことで、ウィンチでアーム（長さ 55m）をつり上げようとした際にマストが倒れ、アームと共に崩れ落ちて死者 5 名、重軽傷 11 名を生じる等の災害が発生していたこと、

ゴンドラについては、1969 年（昭和 44 年）に東京渋谷の西武百貨店で窓清掃作業中のゴンドラをつっているクレーン部分のギアのかみ合わせの問題からギアが外れてゴンドラが落下し、下を歩いていた小学生 2 名を含む 3 名が死亡する等の災害が発生していたこと、

以上のうちゴンドラの災害は、明らかにゴンドラ安全規則の制定を後押ししたこと、

ウ　特定機械等の製造許可申請を行う

製造者が遵守すべき申請手続きについては、ボイラー則、クレーン則等の機械等ごとの個別の安全規則に定められており、概ね所轄の都道府県労働局長へ予め申請すべきだが、既に許可を受けたものと同一の型式であれば不要であることのほか、添付すべき書類が定められていること、それには、その構造を示す図面のほか、ボイラーの場合、強度計算、製造・検査のための設備（製品そのものではなく、製品を製造し、検査するための設備を審査する趣旨）、工作責任者の経歴、工作者の資格・数、溶接による場合、溶接施工法試験結果、クレーンの場合、強度計算（機械等の構造及び部材の作業上発生する負荷に対する耐性。通常、材料の強度と装置の許容応力から安全率を算出する）の基準（ただし、実務上は、計算式のみでなく、計算結果まで添付が求められている）、製造過程で行う検査設備、主任設計者と工作責任者の経歴等が定められていること、また、申請を行う製造者が準拠すべき製造許可基準も公表されていること、

エ　関連判例に富士ブロイラー事件静岡地判昭和 58 年 4 月 7 日があり、原告会社が購入した乾燥機に設計とは異なる製造の問題があったことで、原料投入口の鉄蓋が吹き飛び、同機内の鶏の肉片等が付近の住宅等に飛散し、操業停止から廃業を余儀なくされたため、同機の製造ないし落成に際し、構造検査等を適正に実施せず、安衛法上の諸規則が定める許可基準を充たさないのに許可を出した等として、国（労基署長）を相手方として不法行為損害賠償請求をした事案につき、判決は、安衛法上の第一種圧力容器に関する諸規則が、製造許可、構造検査、落成検査等の審査手続きを行うのは、労働安全衛生を目的とし、国が事業者に対してその安全性を保証する制度ではなく、仮に規格適合性審査が不十分な容器が設置されることになっても、事業者との関係では違法性を論ずる余地はないとし、控訴審（東京高判昭和 60 年 7 月 17 日）も、その判断を支持したこと、

等が示されている。

6　阿部報告

阿部報告は、法第 6 章に属する第 59 条から第 63 条について解説している。この章は、労働者への安全衛生教育を中心として、一定の危険有害業務への資格を持たない者の就業制限、中高年齢者等の適正配置等について定めている。

同報告では、

ア　安全衛生教育は、主に「錯覚」、「焦り」、「慣れ」等の人的要因による災害の防止を目的とするものであること、

イ　本章の条文とそれに紐付く政省令が定める安全衛生教育制度は、現行法によって具体化・充実化されると共に、体系的に整備されたこと、例えば、雇い入れ時教育制度（第 59 条第 2 項）は旧労基法時代からあったが、作業内容変更時教育（第 59 条第 2 項）や一定の危険有害業務に従事する者への特別教育（同条第 3 項）、職長等の現場監督者向けの教育（第 60 条）は、現行法に初めて盛り込まれたこと、

ウ　現行法での教育制度の整備の背景には、その制定前には毎年 6,000 人超の労災による死亡者が生じており、昭和 46 年の労災防止計画で教育制度の強化が対策の柱の 1 つとされたこと、現に、教育の

懈怠が社外工や顧客にまで被害が及ぶ重大な労災の重要な原因となったと思われる例が生じていたこと、他方、適当な教育内容の背景依存性（事業場の特質や業務の性格等の諸事情に左右されること）を理由に年少労働者への教育不足があっても事業者に過失なしとした司法判断（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）もあったこと等の経緯があったこと、現行安衛法の制定後も、東海村核燃料施設臨界事故等の災害例によって制度の拡充が促されたこと、

エ　派遣労働者への雇入れ時の安全衛生教育は基本的に派遣元が担うが、作業内容変更時教育は派遣元、派遣先双方、特別教育は、派遣先が担う立て付けとなっており、指針（「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））で、派遣先の実施義務が法定されていなくても、そうした性格を持つ教育は派遣元が派遣先に委託でき、派遣先には受託するよう求められていること、教育措置の懈怠による民事責任は、教育をなすべき立場等帰責事由の有無により、派遣元・派遣先それぞれが負うものであること、

オ　実施すべき教育の基本的事項は、安衛則第 35 条に定められているが、同条第 1 項第 8 号も定めるように、対象となる労働者が従事する業務等により可変的である（：背景依存性がある）こと、

カ　雇い入れ時教育、作業内容変更時教育義務、特別教育には罰則が付されているが、職長等現場監督者向け教育義務には付されていないこと、また、内容の背景依存性から、前二者には教育時間数が定められていないこと（他方、特別教育については、安衛則第 36 条が定める 57 種の危険有害業務につき、実施内容や教育時間が、関係規則等に示されていること）、その分、労災防止の観点で内容を事業場や業務の特質に応じて実質化すべきこと、安全衛生教育が人的要因対策を主目的としていることから、今後、健康教育が強化されていくと一層意義を発揮すると思われること、

キ　一定の危険有害業務への従事者には、旧労基法時代から、危険度に応じて、免許取得、技能講習修了、特別教育修了の 3 種の資格要件が課されており（事業者にはそれらの資格を持つ者の活用や教育の実施、従事者には資格を得た上での業務従事が義務づけられてきた）、現行安衛法に特別教育制度が盛り込まれた後も、特別教育より上位の資格を持つ者には、その全部か一部が免除され得る定めとなっていること、

ク　職長等現場監督従事者対象の教育は、作業方法の決定、労働者の配置、仕事の割り振りなどの「監督の仕方」の教育であり、主に建設業、製造業等 6 業種での実施が義務づけられているが、ホワイトカラー系の業務でも必要性が増していると思われること、

ケ　一定の危険有害業務（安衛令第 6 条が定める 31 種）につき選任が義務づけられている作業主任者が職長等現場監督従事者向けの教育の対象から外されたのは、作業主任者にはより高い基準が設けられていること（免許や技能講習修了者でなければ作業主任者たり得ないこと）によること、

コ　法第 61 条は、免許、技能講習修了など一定の資格要件を持たない者を一定の危険有害業務に従事させることを罰則付で禁止しているが、対象となる危険有害業務は、安衛令第 21 条が定める発破、ボイラー、クレーン、重機関係作業等 16 種に絞られており、特別教育の対象となる 57 業務（安衛則第 36 条）より範囲が狭いこと、

サ　法第 62 条は、身体能力が低下するが経験値が高いことが多く、雇用継続が様々な者のメリットになり得る中高年齢者等について、適正配置により、労災を防止しつつ雇用の維持を図ろうとした規定であり、通達では、中高年齢者のほか身体障害者が対象となる旨示されているが、その趣旨からすれば、未熟練労働者や精神障害者等にも適用されて然るべきと思われ、その際には、障害者雇用促進法に基づき発出された合理的配慮指針等が参考にされるべきこと、

シ　今後、プラットフォーム労働者（請負契約等に基づき個別的に仕事を引き受けて働くが、労働実態が労働者に類似する者）への安全衛生教育制度の適用が課題となると思われること、一人親方への安全衛生教育については、最近策定された「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」で、受講機会の確保が図られることとなったこと、

等が示されている。

7　石﨑報告

石﨑報告は、法第 65 条及び第 65 条の 2 について詳説している。より正確には、両条が定める作業環境管理をめぐる制度の変遷を、背景となった災害や、当該制度を安全配慮義務の内容と認めた判例、最近の坑内作業場への展開の動きなどを含め、詳細に論じている。それを端的に言えば、現実的な運用可能性と管理の精度ないし実効性の向上を両立させようとする努力の経過だったといえる。すなわち、制度的には、作業場ごとに異なる作業環境に適合した環境測定のデザインからはじめ、測定、評価、対応策までの包括的なプロセスの構築を模索する過程であり、技術的には、時間や空間ごとにばらつきがある有害物の濃度の的確な捕捉を模索する過程だった。安衛法とは別に単独立法として制定され、主に作業環境測定を担当する専門家や専門機関の認定等について定めた作業環境測定法については、その前後の関連条約（職業がん条約や作業環境測定条約）の採択、作業環境測定の専門性の高さがドライブとなったこと、単独立法とすることで社会的な認識の喚起が図られていたことなどが示されている（ただし、作業環境測定条約は、同法上の作業環境評価の仕組みに大きく影響した経過がある）。判例は、災害発生後の賠償責任論として、使用者に、作業環境管理の包括的なプロセスの実施について最善の努力を講じる義務があると判断することで、制度や技術の展開を後押ししてきたことが窺われる。また、告示として発せられてきた作業環境の測定や評価に関する基準には、強い法的効力が認められてきたことも示されている。

その他、石﨑報告書からは、以下の事柄が窺われる。

大阪の印刷工場で生じた胆管がん問題に象徴されるように、化学物質管理の法政

策は、古くて新しい、人の命や健康に関わる規制科学の重要問題である。現在、約7万種類の化学物質が職場で取り扱われていると言われる。我々の生活は、現に多くの化学物質に支えられている以上、それらの製造や取扱いを全て禁止するのは現実的でない一方、実効的な規制のありようは、知識、技術、コストなど、さまざまな限界との関係で、国内外で長年の難題だった。これは、いかに産業の高度化が進んでも、労働者らが化学物質に接触する（ばく露する）機会がある限り、継続する問題である。

化学物質管理に関する労働安全衛生関係規制は、製造業者らによる新たな物質の危険有害性の調査と行政への届出、危険有害性の大きさによる規制の段階化（製造禁止から危険有害性の自主的な調査等の推奨まで）を基本として、事業者による技術的措置、製造業者らによる危険有害性情報の事業者への伝達、作業場の空間にある有害物の測定、評価と有効な対策の基準化、専門家や専門機関の養成など、多様な主体による多面的な措置を、強制から誘導、権限の設定まで、さまざまな手法で図ってきた。しかし、新規化学物質は増加の一途を辿るし、既存化学物質の危険有害性も全て明らかではないし、たとえ明らかであっても適切な測定にはさまざまな障害がある。そうした中で、アスベスト訴訟のように、国の規制権限の不行使が問われる訴訟や、化学物質被害に遭った労働者が事業者や製造者の過失責任を問う訴訟も生じている。そして、化学物質の有害性について情報や取扱い経験を持つこと等を根拠に元請けの過失責任を認める例（みくに工業事件・長野地判平成3・3・7労判588号64頁）や、使用者には、行政が公表した職場空間の有害物質濃度の基準を遵守するのみではなく、国際的な環境基準等に準拠して作業環境を整備する不法行為法上の注意義務があったのに怠ったため労働者に職業病を発症させたとして賠償責任を認めた例（日本化学工業事件・東京地判昭和56・9・28判時1017号34頁）、やはり、使用者に、法定の作業環境管理のみではなく、個人サンプラー（個々人に取り付ける化学物質の測定器）の活用を含め、測定から対策に至る現場実態に合った管理を行う安全配慮義務があったのに怠ったため労働者の有機溶剤中毒を招いたとして賠償責任を認めた例（内外ゴム事件・神戸地判平成2･12･27労判596号69頁）など、直接の使用者ほかの関係者にやや結果責任的な賠償責任を課す例が散見される。つまり、化学物質管理に関する安衛法の基準は、過失の判断基準になり得ないほど不完全な状況にある。そこで、安全衛生法の政策担当者は、EUのように、事業場で取り扱われる全ての化学物質について、事業者にリスクアセスメント（危険有害性の調査）の義務づけを図ってきたが、罪刑法定主義を充たすほど要件を定義できないとの批判のほか、危険有害性が明らかでない物質について事業者に過重な負担を課し得ない等の批判により、ごく一部の物質を除き、実現していない。これは、科学者と制度論者が協働して取り組むべき課題である。

8　南報告

南報告は、法第9章に属する第78条から第87条について解説している。この章

は、企業単位で複数の重大労働災害を生じた事業者を対象とする特別安全衛生改善計画制度と、同制度の対象には当たらないが、その適用によらなければ労災防止を果たし得ない事業場を対象とする安全衛生改善計画制度、事業場の安全衛生の診断や改善指導等を業とし、所定の受検資格を充たす者が試験により認定される国家資格である労働安全・衛生コンサルタントについて定めている。同報告では、

ア　本章が定める諸制度は、行政の関与により事業場による自主的な安全衛生確保を支援するための人・組織の意識・知識への働きかけという性格が強いこと、

イ　特別安全衛生改善計画制度は、事業場単位ではそうでなくても、企業単位では複数の重大災害を繰り返した事業者に企業単位での改善策を講じさせるために設けられたもので、企業単位での措置の義務づけは、安衛法制史上初めてだったこと、制度形成前の平成 21 年からの 3 年間にも、まさに企業単位で、起因物（災害をもたらすもととなった機械や設備等）や型（墜落・転落、転倒など、傷病を受けるもととなった起因物が関係した現象）が一致する災害を繰り返した会社が少なくとも 20 社あったこと、

ウ　特別安全衛生改善計画制度の適用要件となる重大労災については、安衛則第 84 条第 1 項に定めがあり、死亡災害や労災補償保険法上の障害等級第 7 級までの障害が生じた場合のほか、安衛法上の死傷病報告を踏まえ、それを「生じるおそれ」がある場合を含み、なおかつ、災害発生当時に等級判定できないケースでは、その時点では重大災害には該当しないものと扱い、その後確定の際に災害発生時点に遡って発生日とすること、ただし、遅発性疾病の場合、医療による診断時を発生日とすること等が通達に示されていること、

エ　同じく、重大労災の再発防止上必要と認められる場合との要件については、安衛則第 84 条第 2 項に定めがあり、当初の重大労災発生から 3 年以内に他の事業場で起因物と事故の型が同じ重大労災が生じたことと、関係法令に違反したこと等が主な要件とされ、違反が問われる関係法令に一般労働者の長時間労働規制等は含まれない（安全衛生関係の規制に限定されている）が、基本的な要件に厳密には当てはまらなくても、企業単位での重大労災の再発防止という制度趣旨に照らして個別判断される旨も通達で示されていること、また、その対象とならない場合も、安全衛生改善計画制度の適用対象にはなり得ること、

オ　特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成に際して求められる労働者の代表からの意見聴取は、当該企業の全事業場ではなく、計画の対象とする事業場のみで行われれば良いと解されていること、ここでいう計画の対象とする事業場（安衛則第 84 条第 4 項第 2 号）は、重大な労災が発生した事業場と同様の作業が存在するなど、同様の労災が発生する可能性がある全ての事業場とされていること、

カ　第 78 条は、第 3 項で、労使双方に特別安全衛生改善計画の遵守義務を課しており、事業者がそれに反した場合、第 1 項、第 4 項が定める計画の作成、変更の指示に反した場合と同じく、必要な措置につき厚生労働大臣が勧告することができ

（第 5 項）、それでもなお当該事業者がその勧告に従わない場合、その旨を公表できる（第 6 項）ことになっているが、勧告や公表の要件は、事業者による違反とされており、労働者のみに不遵守がある場合の適用は困難と解されること、

キ　企業名等の公表制度の趣旨は、特別安全衛生改善計画制度の実効性の確保（すなわち、企業単位での重大労災の再発防止）にあること、

ク　安全衛生改善計画制度は、旧労基法時代に当時の労働省労働基準局が策定した安全管理特別指導制度と衛生管理特別指導制度を前身として、現行安衛法制度の際に法定されたもので、その本来の趣旨は、事業場を悪者扱いすることではなく、事業場ごとの自主的な労災再発防止措置の積極的な履行確保にあり、講じられるべき防止措置も、当該事業場の（部門ごとの）性質、安全衛生状態に応じた（≒背景依存性の強い）「総合的な改善措置」となること、具体的には、機械設備の配置や作業工程に関する改善、機械設備の改修、代替等の安全化、騒音、振動、暑熱環境等の有害性の除去、局所排気装置や換気装置の設置等の有害物対策、保護具の整備、作業標準の整備、教育訓練、安全・衛生管理者の選任、職務内容や権限の見直し等々、3 ステップ・アプローチの全て、物的措置、人的・組織的措置の双方にわたる幅広い措置が該当し得ること、よって、その適用に際して、必ずしも法違反は要件とならないこと、

ケ　安全衛生改善計画については、石綿製品の製造作業に従事していた複数の労働者がじん肺に罹患したことにつき、使用者の安全配慮にかかる損害賠償責任のほか、国の安全基準設定やその履行確保などの規制・監督権限不行使による国家賠償責任が争われたケースで、国は、そもそも原告労働者らが主張するような規制・監督義務は負っていないし、例外的に行政裁量が収縮して権限不行使の責任が認められる場合があるとしても、本件で管轄の県労働基準局長は、当該事業場を衛生管理特別指導対象に指定し、改善計画の作成を指示して報告書の提出を受けるなどの措置を講じていた以上、その責任を負わないとした裁判例（長野地判昭和 61 年 6 月 27 日判タ 616 号 34 頁）があり、本制度の適用が、国の適正な監督権限の行使の裏付けとなることが窺われるが、本計画の不遵守にかかる労使の民事責任等について述べた裁判例は見当たらないこと、

コ　安全・衛生コンサルタント制度は、そもそも、安全衛生の所掌が拡大し、その実現に高度な専門性を要する条件下、企業内で安全・衛生の専門家を設置する余裕がない中小企業等に実効的な指導を行わせることを主目的として設けられたもので、法第 80 条は、まさに専門知識が求められることが多い特別安全衛生改善計画や安全衛生改善計画の作成の際に彼／彼女らの活用を誘うべく、事業者に意見を聴くよう勧奨できる旨を定めていること、

サ　もとは安全コンサルタントのみが法制度化される予定であり、衛生関係では、産業医、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士等の資格があるため不要との意見もあったが、各専門家から得られた事業場に関する情報を統合して労働衛生管理を主導すべき存在として、衛生コンサルタントも法制度化された経緯があること、

シ　安全・衛生コンサルタント資格は、その名称を用いて業として労働安全衛生にかかる診断や指導を行うものとして設計され、業務独占でも名称独占でもないが、ほんらい専属たるべき安全管理者や衛生管理者について、1 人目以外は当該コンサルタントの選任をもって足りる旨の規定や、中小規模事業場では安全・衛生管理者の代わりに選任が義務づけられている安全・衛生推進者については、外部のコンサルタントの選任をもって代替し得る旨の規定があるなど、資格取得によって、その趣旨に沿った業務を果たし易いよう、制度的な支援が図られていること、

ス　安全・衛生コンサルタントの一般的な役割には、上述の特別管理指導の一環として、都道府県労働局長から事業者への改善計画の作成指示に際して、その勧奨を受けて行う安全衛生診断のほか、資格取得者の指定登録機関（法第 85 条の 2）である（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会が厚生労働省から受託している安全衛生診断事業にかかる業務等があること、安全・衛生コンサルタントの選任自体を安全配慮義務の内容と述べた裁判例は見当たらないが、近年は、複雑多様な安全衛生課題に対応するため、産業医を筆頭に安全衛生の専門家の選任を使用者の安全配慮義務の一環と述べる民事裁判例も増えてきていること、

セ　制度の立案過程で、労働者側の代表から、過重労働やメンタルヘルス対策も特別安全衛生改善計画制度の適用対象とすべきとの意見が示されていたことや、過重労働が社会問題化している現状も踏まえ、企業単位で複数の過労死等を生じている場合、同制度の適用対象とする案も検討に値すること、

ソ　特別安全衛生改善計画制度や安全衛生改善計画制度の作成に労働者（の代表）を関与させる制度の趣旨について、その意見を反映することで同制度の実効性を高めるものとする見解もあることから、法第 78 条第 3 項が定める計画の遵守義務違反にかかる労使の民事責任の解釈に際しては、その観点で労働者の義務違反が考慮され得ること、

タ　労働安全・衛生コンサルタントの試験区分は細分化されており、どの区分で合格しても全ての業務をその資格を名乗って遂行できる仕組みについては再検討されてもよいこと、同制度の認知度や社会的位置づけの向上策を検討すべきこと、

等が示されている。

9　鎌田・田中報告

鎌田・田中報告は、法第 10 章に属する第 88 条から第 100 条について解説している。この章は、危害防止基準（なすべきこと・なすべきでないことを具体的に定め、罰則で強制して安全衛生の確保を図る規定）の設定とその強制という刑事一般法的な手法ばかりでは、関係者の技術、意識、財政など様々な原因から法目的の達成が困難であること、人の生命身体健康という保護法益の重要性等を背景に、行政を履行確保のための重要な資源と見立て、様々な形で関与を図らせようとしている。

同報告では、

ア　戦前の工場法は、既に設置された設備や建築物等に災害発生リスクがある場合、改善策や使用停止を命じ得る旨の規定

は設けていたが、それらの新設、操業開始段階での検査等は各府県の警察命令の工場取締規則に委ねられていたところ、戦後、旧労基法制定に際して、事業場の設備等、付属寄宿舎について、一定の基準に沿った新設計画を届け出させ（第 45 条、第 96 条）、安全衛生上必要な場合に着手差し止め、計画変更命令等の監督措置を講じ得る旨の規定（第 54 条）が設けられ、1972 年に現行安衛法が制定された際に、第 88 条にそれらの規定の内容が概ね引き継がれつつ、特定の機械、主要構造の変更や移転も適用範囲に含める、重層的下請関係下では、発注者や元請けのみを適用対象とするなどの整序及び充実化が図られたこと、その後、昭和 55 年の法改正で、工事計画の策定に特定の有資格者を参画させるべきこととされ、昭和 63 年の法改正で、必要に応じ、発注者向けの勧告等ができることとされたこと、平成 26 年の法改正で、大規模工場等で生産ライン等を新設・変更する場合の事前届出制度が廃止され、危険な機械等の設置・移転、大規模建設工事等、一定の建設工事の事前届出制度の 3 種が残存することとなったこと、

イ　法第 88 条は、以上のような経緯を経て、①それ自体にリスクがあるか、有害作業を要するか、それ自体労働者の安全衛生の確保を目的とする機械等（危険有害機械等：動力プレス、一定容量以上の金属等の溶解炉、危険物の製造・取扱い等を行う化学設備、乾燥設備、一定以上の出力の原動機を持つ機械集材装置（材木等をつり上げて一箇所に集積する装置）、一部を除く一定以上の高さの足場、一定の有機溶剤の蒸気の発散源の密閉設備、局所排気装置、一定の換気装置、一定の鉛や焼結鉱等の粉じんの発生源の密閉設備、事務所則所定の空気調和設備等、四アルキル鉛のガソリンへの混入業務に用いる機械等、特化則所定の第一類物質（特に有害性が強い発がん性物質等）や第二類物質（第一類に次いで有害性が強い発がん性物質等）を製造する設備等）の設置、移転、変更を行おうとする場合（第 1 項）、②過去の災害状況を踏まえて選定された、特に大規模な建設業の仕事（爆発、倒壊、異常出水等のリスクが高いトンネル、橋梁、潜函（圧縮空気で地下水の流出を防ぎながら作業ができるようにしたコンクリート製の箱。ケーソンともいう）等にかかる建設工事のうち、一定の規模や性質の仕事。一例として、最大支間 500ｍ以上の橋梁建設の仕事）を開始しようとする場合（第 2 項）、③②には達しないが、やはり過去の災害状況を踏まえて選定された一定の規模や種類の建設業の仕事（一例として、最大支間 50ｍ以上の橋梁建設の仕事）や土石採取業（鉱業を除く）の仕事（一例として、地中に穴を掘って採掘する坑内掘り（≠露天掘り））を開始しようとする場合（第 3 項）には、②の場合、厚生労働大臣宛に、①③の場合、所轄の労基署長宛に、各行為の 30 日前までに、所定の様式による届出書のほか、所定の書面と図面等を添えて届け出るべきこと、ただし、労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施していること等を所轄の労基署長が認定した場合、①②の届出が免除されること（第 1 項但書。計画届免除制度）、厚生労働大臣や所轄労基署長は、届出内容を審査し、法令違反事実を認めれば、工事差止め命令や計画変更命令を発し得るこ

と（第 6 項）、当該命令等の発令時に必要がある場合、発注者に対して、労災防止のための勧告や要請を行い得ること（第 7 項）、を定めるに至ったこと、第 1 項ないし第 5 項違反には罰金刑、第 6 項違反には懲役又は罰金刑が下され得ること（第 120 条第 1 号、第 119 条第 2 号）、

ウ　計画届免除制度は、法第 28 条の 2、安衛則第 24 条の 2 に基づく指針等の関係規定に沿って、労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施していることのほか、労災発生率が平均未満、申請日前 1 年間に重大労災が生じていないこと等を条件に、事業場に対して、所轄労働基準監督署長の認定により適用されるが、建設業者については、店社安全衛生管理者（法第 15 条の 3）と同様に、「当該仕事の請負契約を締結している事業場」（通例は元請けの本店、支店など、重層的下請関係下で、1 つの場所で行われる仕事の差配をしている事業場）ごとに認定されることとなっていること、

エ　重層的下請関係下で建設工事が行われる場合、下請け（工事を自ら行う発注者や元請人以外の者）は届出義務を負わないこと（第 5 項）、元請人が共同企業体であって、共同企業体代表者届を労基署長に提出した場合、当該代表者のみに第 88 条の届出義務が生じること、

オ　第 88 条に基づき届け出られた計画のうち、既存の法令上の措置基準や構造規格に合致していても、技術革新、設備の大型化、新規有害物質の登場等を背景に、高度の技術的検討を要するもの（例として、新規に開発された工法等を採用する建設計画や、石油化学工場等における新生産方式の採用による設備増設計画等（労働調査会編『労働安全衛生法の詳解（改訂 4 版）』（労働調査会、2015 年）954 頁））については厚生労働大臣が、それに準じるもののうち所定のもの（例として、高さ 100ｍ以上の建築物の建設の仕事のうち、埋設物等が輻輳する場所の近くで行われるもの、堤高が 100ｍ以上のダム建設の仕事のうち、車両系建設機械の転倒等の危険がある場所で同機械を用いて作業を行うもの等）については都道府県労働局長が、その計画に係る建設物、機械、仕事の規模等を勘案して、審査できる旨が定められていること（第 89 条、第 89 条の 2）、

カ　わが国の労働監督制度の発祥は、1892 年（明治 25 年）鉱業条例に基づく鉱業監督制度だが、一般的には工場法施行の直前に農商務省商工局に置かれた工場監督官 4 名と同監督官補 5 名と理解されており、1916 年（大正 5 年）には、工場法の施行を、都道府県の警察部に置かれ、独立官職としての身分保障のない工場監督官と同監督官補計 208 名が担うこととなり、1938 年（昭和 13 年）に厚生省労働局監督課が工場法を所掌することとなって 3 年後に、労務監督官、労務監督官補に改められ、戦時体制下には労務管理官に名称が統一され、戦後、1947 年（昭和 22 年）に労基法が制定されると、労働監督機関は新設された労働省のもとに統一されると共に、1923 年 ILO 第 20 号勧告をモデルに一定の独立性と身分保障が付与されるに至ったこと、

キ　労働基準監督機関については、厚生労働大臣＞労働基準主管局長＞都道府県労働局長＞労働基準監督署長＞労働基準

監督官という指揮監督系統が法定されており、基本的には、監督署長が、臨検、尋問、許可、認定、審査、仲裁その他労基法の実施に関する事項を司る権限を付与されているが、主管局長、都道府県労働局長も、その権限を行使できるとされていること（法第 99 条）、

ク　労働基準監督官による令状なしの立入、検査、収去等の合憲性について参考になる判例として、被告人が令状なしの税務調査（書類呈示の要求）を拒否したために起訴された事案で、同調査の合憲性が争われた川崎民商事件最大判昭和 47 年 11 月 27 日判例時報 687 号 17 頁があり、同判決は、侵入、捜索、押収等における令状の必要性（令状主義）を定めた憲法第 35 条第 1 項は、刑事責任の追及手段としての強制に対する司法権による抑制を保障した規定だが、旧所得税法に基づく検査のような目的を異にする類似の手続にもその保障は及び得ること、他方、本件質問調査は、刑事責任の追及を目的としておらず、刑罰も間接強制的な性格のもの（：調査を拒めば罰則が適用されるが、調査自体が強制されるわけではない）で強制度合いは直接強制的なものほど強くなく、重要な公益目的の実現に不可欠で、その目的との関係は不均衡ではないことなどから、令状がなくても違憲ではないとしたこと、

ケ　法第 91 条は、労働基準監督官による令状なしの立入、帳簿等の検査、作業環境測定、物品の収去等の権限（第 1 項）、医師である監督官による伝染病等の疑いのある労働者への検診の権限（第 2 項）、第 1 項、第 2 項の権限行使に際しての証票の携行・呈示の義務（第 3 項）と併せ、第 1 項の権限が刑事責任追及目的ではないことを定めている（第 4 項）こと、実際の立入調査（臨検監督）には、定時監督、災害時監督、申告監督、再監督の 4 種類があり、そこで労働基準関係法令違反が認められれば是正勧告（是正勧告書の交付）が行われること、是正勧告は行政指導に過ぎないが、対象者が違反状態を放置すれば、行政処分としての報告の命令（労基法第 104 条の 2）がなされ、対象者が応じないか、虚偽の報告を行えば、労基法第 120 条第 5 項に基づき送検手続を講じ得ること、他方、法令違反に当たるとは限らないが、ガイドラインに反するなど、状況改善の必要が認められる場合、指導票が交付され得ること、

コ　犯罪捜査の必要が認められた場合、監督官は、司法警察官として、刑事訴訟法に沿って職務を執行することとなること、強制捜査（差押え、捜索、検証等）には当然ながら令状が必要となること、労働法違反の捜査は高度に専門的であることから、監督官にその権限が認められることとなったこと、かつては、どのような場合に司法処分にするかの判断基準（司法処理基準）が存在したが、現在は存否自体公開されていないこと、実際には、死亡災害などの重大災害をもたらす法違反、いわゆる「労災隠し」、「虚偽申告」などの故意性、公益侵害性が強いものが処分対象とされる傾向にあること、

サ　法第 93 条は、本省、都道府県労働局、労働基準監督署に、産業安全専門官及び労働衛生専門官を配置し、前者には、特定機械等の製造許可（法第 37 条）、特別安全衛生計画や安全衛生改善計画のうち

産業安全に関する事項の審査、災害原因調査等の産業安全に関する事務、後者には、有害物の製造許可（法第 56 条）、新規化学物質の有害性調査（法第 57 条の 3～5）に係る勧告、作業環境測定、特別安全衛生計画や安全衛生計画のうち労働衛生に関する事項の審査、災害原因調査等の労働衛生に関する事務を司らせることとしているほか、両者に、それぞれの専門に係る労使への指導援助を行わせることとしていること、細則が、「産業安全専門官及び労働衛生専門官規程」に設けられていること、同規程は、本省配置の専門官を中央専門官、都道府県労働局以下配置の専門官を地方専門官と呼び分けていること、

シ　法第 94 条は、両専門官の立入、質問、帳簿等の検査、作業環境測定、物品の収去の行政権限（≠司法警察権限）を定めていること、

ス　法第 95 条は、都道府県労働局に労働衛生指導医を置き、都道府県労働局長の指示による作業環境測定（法第 65 条第 5 項）の実施、同じく臨時健診（法第 66 条第 4 項）の実施にかかる意見具申など、労働衛生に関する専門医学的立場から労働衛生行政に関与させることを定めていること、この制度は、昭和 43 年の労働衛生指導医規程で、衛生環境の改善、職業病予防等の双方への貢献を目的に設けられた制度を引き継いだもので、非常勤の国家公務員として、集団的措置と個別的措置の双方への貢献を予定されていること、一例として、鉛中毒患者が発生した事業場で罹患が判明している労働者以外にも健診の実施を指示する場合、①必要性の判断理由、②健診項目、③実施すべき労働者の範囲等を示すためにその参画を得ていること、

セ　一定の対象につき厚生労働職員らによる立入、検査等を定めた法第 96 条は、長文にわたっているが、要するに、①機械等の本質的安全化を図るため、型式検定や個々の機械の安全性能検査の万全を図ること、②安全衛生の確保にとって重要な安全衛生管理体制の要となり得る労働安全・衛生コンサルタント及びその業務の質の確保を図ること、を目的とした規定であること、①の規定が型式検定の万全を図った趣旨は、個別検定が免除されているがゆえの安全性担保であること、これらの目的を果たすため、水平展開されるという意味で影響力が大きく、特例性が強い型式検定（を受けた機械等の構造や、それらを製造・検査する設備等の）の監督と、同じく影響力の大きいコンサルタント業務の監督につき、厚生労働大臣の権限とし、より定常性が強い登録製造時等検査機関等の業務の監督を厚生労働大臣又は都道府県労働局長の権限としたこと、コンサルタント業務の監督や登録製造時等検査機関等の業務の監督に労働衛生指導医の関与が必要な場合、同指導医に事業場への立入、質問、作業環境測定や健診結果等物件の検査をさせることができる旨の定めを置いたこと、

ソ　法第 96 条の 2 は、平成 18 年に成立した独立行政法人改革関連厚生労働省関係法律整備法（平成 18 年 3 月 31 日法律第 25 号）により追加された規定であり、独立行政法人労働者健康安全機構に災害調査（労災の原因調査）、立入検査等を行わせることができること等を定めていること、本条が調査、立入の権限を与えた対

象は、当初は独立行政法人労働安全総合研究所であったが、組織改編により、労働者健康安全機構に統合された経緯があること、労働安全衛生総合研究所は、元は国立機関で、その後独立行政法人となった産業安全研究所と産業医学総合研究所が併合されてできた経緯があること、実際のところ、同機構による立入検査は、安衛法規違反がうかがわれ、重篤な被害が予想されるような条件でなければ、適用され難いこと、

タ　法第 97 条が定める労働者による安衛法令違反事実の申告権は、労働行政に権限の発動を促すことをもって労働安全衛生行政の実効性を確保するために保障されたものであって、労働行政に権限発動の作為義務を課したものではないと解されていること（例として、東京労働基準局長（青梅労基署）事件東京高判昭和 56 年 3 月 26 日労働経済判例速報 1088 号 17 頁（本件は上告されたが、最 3 小判昭和 57 年 4 月 27 日で棄却された）、池袋労基署長事件東京高判昭和 53 年 7 月 18 日判例時報 900 号 68 頁）、ただし、学説の中には、放置することで、労働者の生命・身体・健康に重大な侵害が予想される場合、事実調査等の作為義務が生じるとするものもあること、本条は強行規定なので、本条第 2 項に反する不利益取扱いは、事業者の報復的意思の存在（実際の認定は、概ね間接的な事情からの推認となる）を要件として、解雇等の法律行為であれば民事上無効となり、いじめ等の事実行為であれば不法行為となり得ること、

チ　法第 98 条は、刑事罰とは別の方法で、広く安全衛生基準の実効性を確保するために、行政機関が、それに違反した事業者、注文者、機械等貸与者や建築物貸与者に対して、作業や使用の停止、変更等を命じられるようにした規定で、元は、工場法第 13 条が、工場及び付属建設物や設備が危害を生じる虞がある場合を要件に（ただし、衛生風紀その他公益を害する場合も含めて）同旨の定めを置いていたが、それらの新設等については監督措置を定めていなかったところ、旧労基法が、第 54 条に、それらの新設移転変更について監督措置（基準に則して届出させ、必要に応じて工事を差し止め、使用を停止させること）を定めたことを受け、それらの工事の開始後や設備の設置後に生じた安全衛生基準違反に対応することを主目的として、第 55 条に同旨の規定を定めると共に、建設物、寄宿舎等の附属建設物や設備のみではなく、原材料（を使用する場合）も行政措置の対象に加えたこと、それが安衛法の制定の際に更に拡大されて本条に引き継がれた経緯があること、

ツ　第 98 条に基づく使用停止等の命令は、あくまで同条に列挙された条項違反の場合に限られ、それには、法第 20 ないし第 25 条のような事業者を名宛人とした規定のほか、法第 25 条の 2 第 1 項、第 30 条の 3 第 1 項や第 4 項のような救護に関する規定で、一般の事業者のほか元方事業者等を名宛人とした規定、法第 31 条第 1 項のような、建設物等（建設物、設備、原材料）を請負人の労働者に使用させる一定の注文者を名宛人として、当該建設物等にかかる労災の防止措置を義務づけた規定、法第 33 条第 1 項のような、特定機械等の貸与者を名宛人として、当該機械等による労災の防止措置を義務づけた規定、法第

34 条のような、建築物貸与者を名宛人として、当該建築物による労災の防止措置を義務づけた規定が当てられていること、

テ　第 98 条に基づく使用停止等の命令の発令要件である法違反の判断基準については議論があり、たとえば、事業者に墜落防止措置を義務づけた法第 21 条第 2 項を具体化した安衛則第 518 条は、作業床設置の要件として、高さが 2m以上であることのほか、労働者に危険を及ぼすおそれがある場合と定めている（その他、安衛則が定める危険の内容については、本研究班の藤森和幸氏が作成した別紙（「危険」の内容（労働安全衛生規則）例）を参照されたい）ため、具体的・形式的な高さ基準のほか、落下場所の態様、労働者の年齢技量等を実質的に総合考慮する必要があるとの見解があり得るが、広島簡裁判決昭和 56 年 4 月 9 日は、安衛法規は、危険を定型化して労災防止を図ろうとしたものなので、当該基準に反すること（≒労働者への危険の可能性があること）をもって命令の発令要件たり得ると解していること、

ト　建設物や設備等について変更を命じられる範囲は、違反した規範の保護目的と当該建設物等の性質を考慮して決定されるため、安衛則で義務づけられた安全装置の備え付けを命じること等は当然に可能であること（ただし、コストを考慮した方法を命じなければならないか否か等は要検討）、使用停止等命令は、所定の書式をもって、違反法令、期日等の事項を明示して行われ、違反状態が是正された場合は、その旨発令者に報告されねばならないとされていること、

ナ　法第 98 条第 3 項は、法令違反があって、なおかつ都道府県労働局長等の権限行使を待っていられないほど事態が切迫している場合、労働基準監督官が、自ら使用停止等の権限を即時に行使できる旨を定めており、この制度は、本条が定める法違反は、現場の監督官による臨検で初めて発覚することが多いこと（この条文の運用は、多分に現場の監督官実務に委ねられていること）を踏まえて創設されたこと、

ニ　事業者などの法令の名宛人が本条（法第 98 条）所定の法令に違反する場合に、労働基準監督行政がその権限を発動する義務を負うか（その義務違反につき国家賠償責任を負うか）に関するリーディングケースとして大東マンガン事件大阪高判昭和 60 年 12 月 23 日判例時報 1178 号 27 頁があり、マンガンの粉じん等が飛散する工程で就業していてマンガン中毒等に罹患した労働者が、当該被害は、事業者による従前からの関連法令違反があり、労働者の生命身体健康が侵される危険を認識し得たのに、臨検、指導勧告等、適切な監督措置を講じなかったことにより生じたとして、国の国家賠償責任を問うた事案について、労働基準監督行政の権限行使は直接労働者に責任を負うものではなく、基本的にはその裁量に委ねられているが、①切迫した重大な危険の発生が予見される、②監督権限行使によらねば危険の発生を防止できない、③現に権限行使によりそれを防止できる、という条件を充たすのにその権限を行使しなかった場合には、国家賠償責任が生じるとしたこと、

ヌ　第 98 条第 4 項は、重層的下請関係等の請負契約関係下で請負人らに対して第 1 項所定の使用停止等命令が発令され、

その実効性確保のために必要と認められる場合、注文者への勧告や要請を行えるとしており、請負人らの法令違反に注文者の作為・不作為が影響しているとの考えに基づいていると解されること、

ネ　法第 99 条は、第 88 条第 6 項や第 98 条第 1 項～第 3 項とは異なり、法令違反がないか、確定できない場合でも、労災発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるとき（：労災発生が目前に迫っていて、放置すれば労働者の生命に危害が及ぶと予想されるような状態で、かつ、労災発生を防止するための措置を直ちに講じなければならない場合に）、必要の限度で、作業停止、建築物等の使用停止等を命じられることとしたものであること、これを緊急措置命令といい、実務上、事業者に文書（緊急措置命令書）が交付されていること、

ノ　法第 99 条の 2 は、無災害の事業場がある一方、災害が繰り返される事業場もある現実を踏まえ、平成 4 年の法改正で設けられた規定で、都道府県労働局長が、死亡災害等の重大災害が発生したり、災害が多発した事業所の事業者に、その事業場の安全・衛生管理者などの労働災害防止業務従事者に指定講習を受けさせるよう指示できる旨を定めていること、その講習には、法令や安全・衛生管理の方法のほか、実際の労災事例と防止対策が含まれていること、この規定は、立法者が、災害（の再発）防止にとって、安全衛生人材による管理体制が重要と考えていたことを示していること、ただし、実際にはあまり活用されていないようであること、

ハ　法第 99 条の 3 も、平成 4 年改正で設けられた規定で、第 61 条第 1 項が定めるクレーン運転等の就業制限業務の有資格者が、当該業務について本法令違反により労災を発生させた場合、都道府県労働局長が、事業者ではなく、当該有資格者に対して、直接、指定講習の受講を指示できる旨を定めていること、当該講習には、危険な機械等の構造やそれを用いた作業方法等のほか、やはり、関係法令や実際の労災事例と防止対策が含まれていること、

ヒ　法第 100 条は、第 1 項で、厚生労働大臣以下労基署長までの労働基準行政が、本法の施行のため、労使のほか、機械等貸与者、建築物貸与者や労働安全・衛生コンサルタントに報告や出頭をさせられる旨、第 2 項で、登録製造時等検査機関等にも報告をさせられる旨を定め、第 3 項で、労働基準監督官が、労使に報告や出頭をさせられる旨を定めており、安衛則が定める健診結果報告制度（第 52 条）や特別規則が定める様々な特殊健診結果報告制度、労働者私傷病報告制度（第 97 条）は、本条第 1 項の定めに基づくこと、このうち労働者死傷病報告制度（安衛則第 97 条）は、行政も特に重視しているが、これに反していわゆる労災隠しが行われる場合が多いこと、その背景として、①建設業における工事の受発注への支障、②労災保険料の増額、③刑事責任の追及に繋がること、④作業責任者等の勤務評価の低下等を回避する意図が指摘されていること、最近の法改正で、派遣労働者の労災については、派遣先と派遣元の双方に報告義務が課され、その実施を確保するための関係規定の整備も行われたこと、

等が示されている。

10　森報告

森報告は、安衛法の複数の条文を跨ぐ横断的な検討課題のうち、法定健診制度につき、一般健診と特殊健診を区分し、それぞれの趣旨と概要を述べたうえ、運用上の課題と解決の方向性を示している。

同報告では、

ア　一般健康診断に含まれる特定業務従事者健診の位置づけが不明確であり、有害物にばく露する業務などは、特殊健診に位置づけ、標的臓器を明らかにして、本人の健康管理と作業環境改善を図るべきこと、現在は特定業務とされている強烈な騒音を発する屋内業務も特殊健診に位置づけるべきこと、

イ　一般健診は、個々の労働者の健康状態、資質と職務との適性を測る趣旨を持つので、その健診項目については、脳心臓疾患の発症リスクに関連するものに特化すべきではなく、事業場の実情と労働者をよく知る産業医の裁量によって加除が可能となるようにすべきこと、また、その意義に照らして、パートタイマーにも対象を拡大すべきこと、加えて、受診の時間が、特殊健診と同様に労働時間とみなされるようにすべきこと、

ウ　現状、外部健診団体に健診を委託している事業者が多いが、その運用上、法定されている医師の判断による一部診断項目の省略は困難なので、事業場において産業医等の専門家によってそのあり方について検討して対応できるようにすべきこと、

エ　現状、雇入れ時健診、定期健診項目にある問診内容の決定は多分に担当医の裁量に委ねられているが（昭和 47 年 9 月 18 日付け基発第 601 号の 1)、その適正を確保するための手続・手順を明らかにすべきこと、同じく既往歴の聴取の内容についても具体的な指針を設けるべきこと、

オ　特殊健診は、危険有害な業務への従事（危険有害な作業環境・条件への慢性ばく露）による健康障害を防止することを目的としたものであり、両者の因果関係に対して過不足を解消すべきこと、よって、危険有害業務に「常時従事する」という適用上の要件の拡張解釈により過剰な健診が実施されてはならない一方、作業環境測定等によるリスク評価では見過ごされる健康障害の捕捉と対応も目的としているため、それらの評価が良好だからといって容易に免除されるべきものではないこと（そしてその趣旨は、既に特別規則の中に盛り込まれていること)、

カ　安衛法では、職域で取り扱われる全ての化学物質についてリスクアセスメントが努力義務とされており、一部の物質については義務とされているのに対し、法令上、特殊健康診断の対象となっている物質は極めて限られており、本来、リスクアセスメントの結果を受けて、適宜、自主的に行われるべき特殊健診がほとんど実施されていないことから、リスクに応じた特殊健診の実施を努力義務ないし義務とすべきこと、特に、揮発性の高い物質や未規制物質、現行の特別規則の制定時からリスクに変化が生じた物質がもたらすリスクを適切に反映した健診を実施すべきこと、

キ　本来、適切に特殊健診を実施し、その結果を受けた対応（作業環境改善等）を行うには、危険有害業務・物質へのばく露

の推定と健康影響の双方の把握を的確に実施する必要があるが、これまで、ばく露推定の改善を図る科学的、政策的取り組みがなされても、諸事情から、特殊健診項目の修正は容易になされなかった経緯があることも踏まえ、事業場において、産業の現場をよく知る産業医の判断を踏まえた特殊健診項目の設計を図るべきこと、

ク　現に多くの事業体の健診を受託している健診機関の質的評価が、委託者による選定に反映するよう促す仕組みを考案すべきこと、

ケ　労働者には、本人が受診しなかったことで疾病が増悪した場合に使用者を免責した（：労働者側の受診を含めた健康の自己管理責任を述べた）判例の示唆も汲み、使用者による業務命令権の行使も視野に、健診の受診を促すべきこと、

コ　健診制度の趣旨は、健診結果を一般的な健康管理や特殊な健康管理に活用して初めて実現されること、そのため、法定健診の実施のほかに、一般健診と特殊健診の両者について、健診結果の記録（安衛法第 66 条の 3）、診断結果の通知（第 66 条の 6）には罰則が設けられ（なお、近年の安全衛生政策が重視する長時間労働による脳心臓疾患を防止するための医師による面接指導にも罰則が設けられている）、その後の医師らへの意見聴取、種々の事後措置と共に、本人による対応への流れが促されていること、また、事後措置については、事後措置指針に詳細が定められ、履行の支援が図られていること、事後措置指針では、特殊健診を想定して、作業環境測定の実施や施設・設備の改善、作業方法の改善等が求められ得る旨も示唆されていること、

サ　再検査や精密検査の法的位置づけは必ずしも明らかではなく、事後措置指針によれば、保健指導（第 66 条の 7）の一環とも解され得るが、診断の確定等により疾病の早期発見やその後の健康管理等に資することから、その必要がある労働者には速やかに勧奨し、実施されるべきであり、要精密検査という健診結果を本人に通知することは安全配慮義務の内容となる旨の裁判例もあるが、現状、たとえ実施されても、結果の確定まで時間がかかり、それまでに就業上の配慮を講ずべきか否かやその内容に迷う関係者も多いので、労使協議により方針が決定され、確実かつ適正な実施が図られるよう誘うべきこと、ただし、使用者が本人に精密検査の受診を示唆したのに本人が応じなかった等のケースでは、使用者の過失責任は否定される場合が多く、前提条件なしに民事上の実施義務が課されるわけではないこと、すなわち、裁判所は、健康管理については特に、本人の自覚症状が不可欠なものもあり、労使双方の自発的努力がなければ機能しない旨を示唆してきたこと、

シ　就業上の措置の適切な判断には、ある程度の職場状況の把握、本人との面談、その前提となる人員と経済的基盤が必要となることを示唆する調査結果があるが、産業医選任が行われていない事業場では現実にはあまり実現できていないので、その後押しが求められること、その際には、事後措置指針にも記された関係者間の連携、特に事業場の健康管理部門と人事労務管理部門の連携、ライン管理職による理解が鍵となること、もっとも、裁判例からは、

法第 66 条の 5 に基づく就業上の措置の実施が直接的に労働契約上の義務となって使用者に強制されるわけではなく、1 次予防的な適正な労働条件確保のほか、2 次予防的な素因保有者への配慮等が事案ごとの個別事情を汲んだうえで安全配慮義務などと認められる傾向にあること、

ス　保健指導を担当する保健師の選任につき法の定めがないため、事業場によるばらつきが大きいので、その事情に応じた選任が図られるべきこと、

セ　事後措置指針では、高齢者医療確保法に基づく特定保健指導の内容が安衛法に基づく保健指導で活用されるよう促しているが、現状では、医師や保健師が特保を受けた事実を確実に知る仕組みもないので、両制度の連携に向けた対策が講じられるべきこと、

ソ　行政が事業場における健診の実施状況を把握し、その適正な実施を確保するための健診結果報告では、規則上の様式で「医師の指示人数」として、健診の結果、要医療、要精密検査等医師の指示があった者の数を記入することになっており、これに基づき有所見率のデータが算出されているが、現状ではその判断基準は個々の医師の裁量に委ねられているため、データとしての客観性を担保するための基準を設けるべきこと、また、就業上の措置区分に関する報告義務を設定することで、健診制度の実効性を担保すべきこと、

タ　派遣労働において、健診制度の実効性を高めようとすると、健康状態の適正把握と適切な就業制限により、却って派遣切りを招くおそれがあるため、適切な対策が講じられるべきこと、

等が示されている。

11　社会調査の結果

現行安衛法の長所と課題を企業等の安全衛生関係者がどう認識しているか、安全衛生意識の高い／低い経営者の背景は何か等を調べるため、民間の WEB によるモニター調査を行う業者（ネオマーケティング社）に依頼し、企業等で安全衛生に直接・間接に関わる者を対象として、有効回答数 1000 を得られることの事前の出現率調査を経て、彼／彼女らを対象とする社会調査を行い、現に当該有効回答数を得た。

所属企業規模は、1-49 人が全体の 4 割程度を占めたが、1,000 人以上も 2 割ほど、100 人以上では 4 割ほどに達した。

職種・職位は、企業の経営者（約 2 割）や経営企画職（約 8%）、人事労務担当者（約 15%）、ライン管理職（約 1 割）から、安全衛生担当職（約 7 %）、一般職（約 3 割）に至るまで、幅広い層にわたった。個人事業主が回答者全体の 2 割ほどおり、経営者には個人事業主も含まれると解される。公務員も 4%ほどいた。産業保健職は少なかった（0.5%）。

回答者の所属先の業種は、製造業が 2 割、サービス業、建設業、卸売・小売業が各 1 割強の割合だった。調査の仕組みから、回答者は、一定以上は安全衛生への関心を持つ者と考えられるため、伝統的に労災が多かった業種が中心ながら、三次産業でも安全衛生への関心が広がってきている可能性が窺われた。

もっとも、回答者の年齢層は 40 代から 60 代で全体の約 8 割を占めており、若年層の関心はあまり得られていないことも

窺われた。

こうした回答者の属性は、日本で安全衛生に関心を持つ者の傾向と概ね一致していると思われ、本調査結果のある程度の信頼性が窺われた（なお、こうしたWEB調査の信頼性が担保される条件については、本田則惠「インターネット調査・モニター調査の特質―モニター型インターネット調査を活用するための課題―」日本労働研究雑誌551号32-41頁（2006年）などを参照した）。

現行安衛法の成立後、労災が大幅に減少した理由と考えられる長所を選択式・複数回答可で尋ねたところ、安全衛生管理体制が整備されていることが最多で約5割、危害防止基準の整備が約4割、危害防止基準が分かり易いことが約3割、事業者の自主的な取り組みを促進する内容となっていることも3割弱、主な義務付けの対象を事業者としていることが約25%、労働者を対象とした義務規定を置いていることが約2割、その他、本法のもとで、労働行政が安全衛生を重視した監督指導を行って来たことも2割弱に達した。

安全衛生が、一律的な法令による一律的な強制より、関係者を広く巻き込み、その自発的な行動を促さない限り達し得ないものであること、つまり、関係者の安全行動への働きかけを行う仕掛けが重要であることが窺われた。ただし、回答者の関係法令知識の調査結果とクロス検索したところ、危害防止基準の整備を評価する声は、法令知識に詳しい者の方が高かったので、これまでに策定されてきた危害防止基準は、比較的「玄人受け」し易いことも窺われた。

現行安衛法につき、専門家が本格的に検討すべき課題を尋ねたところ、条文の中でよく用いられる「危険を及ぼすおそれ」などの抽象的な文言の判断基準が最多で4割弱（「常時」、「事業者」の文言の意味内容も各3割弱）、建設安全のため、その設計者・発注者などに法的義務を課すことの是非と内容が3割弱（機械安全や化学物質対策のため、製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すことの是非と内容も約2割）、中小企業の安全衛生管理の向上策が約25%、経営層の安全衛生意識と知識を高める方策が約2割、増加する高年齢者に多い安全衛生上のリスクを考慮した規制のあり方が約15%に達したが、労災民事裁判での安衛法の意義は約1割、産業ロボットへの接触に関する規制のあり方は5%未満、アメリカのインダストリアル・ハイジニストのような高いレベルの化学物質管理の専門家を認定する国家資格の創設は約2%に過ぎなかった。

回答者を専門家に限定しない調査の限界かもしれないが、専門家向けの調査でも回答の傾向はさほど変わらないかもしれない。

対象を経営層（経営者、役員）（N=260／1000）のうち、経営上安全衛生を大いに重視しているか重視していると回答した約半数に理由を尋ねたところ、労災被害者の発生が人間としていたたまれないためが6割強、労災が他の社員の士気や帰属意識に悪影響を及ぼすためが5割強、労災による経済的損失は5割弱に達したが、経営トップの方針だからや、そうした企業風土があるからは約2割に過ぎなかった。

経営上安全衛生を重視している証として具体的に講じている施策を、企業(事業)規模別に、選択式・回答３つまでの条件で尋ねたところ、従業員数500人以上では、安全衛生専門部署を設け、従業員 100 人あたり 1 人以上のスタッフを配置しているが 5 割を超え、そうした専門部署のスタッフを社内（団体内）の中枢部門等で活用しているも 5 割近くに達した。従業員数 500 人未満では、社内（団体内）に安全衛生担当者を選任し、実際に活動させているが 5 割強、安全・衛生委員会を開催しているが約35%だった。

安全衛生をあまり重視していないか重視していないと回答した経営層に理由を尋ねたところ、企業（団体）が殆ど／全く労災を経験していないためが最多で 5 割強、労災が生じても他の社員の士気や帰属意識にあまり悪影響を及ぼさないためが約25%だった。

経営層の安全衛生意識には、経営層のモラルへの訴えかけや過去の労災体験のほか、組織内の従業員が労災を起こす組織への帰属意識を低下させるか否か、つまり、従業員の労働意欲や定着率が少なからず影響することが窺われた。

D．考察及びE．結論

C に記した通りであり、体系書の制作を図るプロジェクトなので、これ以上の要約は困難だが、社会調査結果から得られた以下の示唆は、他の調査結果の帰結とも共通し、安衛法の特質を穿っている。

「安全衛生が、一律的な法令による一律的な強制より、関係者を広く巻き込み、その自発的な行動を促さない限り達し得ないものであること、つまり、関係者の安全行動への働きかけを行う仕掛けが重要であることが窺われた。ただし、回答者の関係法令知識の調査結果とクロス検索したところ、危害防止基準の整備を評価する声は、法令知識に詳しい者の方が高かったので、これまでに策定されてきた危害防止基準は、比較的『玄人受け』し易いことも窺われた」。

すなわち、今更ながら、安衛法の要諦の1つは、関係者を巻き込む現場管理と組織管理ということである。法政策の重点が、高齢者や一定の難病り患者、精神的な不調者の就労支援など、ハイレベルな健康対策に移行してきていることから、なおさらといえよう。

安衛法に関する学会形成については、予算は支出しなかったが、2020 年 11 月頃の発足に向け、相当程度準備を進めた。社会的ニーズを踏まえ、名称は日本産業保健法学会に決定し、多分野の学者・実務家に理事等にご就任頂くこととなった。

F．研究発表

1．論文発表

なし。

2．学会発表

なし。

G．知的所有権の取得状況

1．特許取得

該当せず。

2．実用新案登録

該当せず。

3．その他

該当せず。

H．引用文献

各分担研究所の脚注を参照されたい。

Ⅱ．　分担研究報告書

厚生労働科学研究費補助金
分担研究報告書

労働安全衛生法の制定に係る労働災害等の調査

分担研究者　吉川直孝　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
分担研究者　大幢勝利　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・センター長
分担研究者　平岡伸隆　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・研究員
分担研究者　梅崎重夫　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・所長
分担研究者　豊澤康男　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・フェロー研究員

研究要旨

本分担研究では、1972 年に制定された労働安全衛生法(以下「安衛法」という。)において、制定の動機となった災害を含めて安衛法の制定経緯を簡潔にまとめることを目的としている。そのため、労働基準法研究会第 3 小委員会の報告書を主として、安衛法の各条文の制定経緯を知るためには、労基法、工場法まで遡る必要があった。調査の結果、多くの安衛法の条文は、1 つには、工場法、安衛法制定前の労基法、労働災害防止団体等に関する法律、安衛法制定前の省令事項（安衛則、電離則、特化則、高圧則）等の流れを組む条文が多くあること、もう 1 つには、安衛法制定前に立ち上げられた労働基準法研究会(石井照久会長)において、当時の災害発生状況を詳細に分析し、当時の災害の傾向を適切に捉えて、それらの災害を的確に減少させるように、多くの条文が形成されていることが明らかとなった。

Ａ．研究目的

本分担研究では、1972 年に制定された労働安全衛生法(以下「安衛法」という。)において、制定の動機となった災害、制定の経緯を簡潔にまとめることを目的としている。

Ｂ．研究方法

安衛法の制定の動機等を調べるため、既往の文献を調査し、その概要をまとめる方法を採用した。

その際、現在残されている資料として国立公文書館の資料、中央労働災害防止協会が発行する産業安全年鑑、安衛法制定に係わる書籍等を中心に調査するとともに、これら資料や書籍に記載されていた災害等に関する文献を収集して調査を行った。

Ｃ．研究結果

本研究では、1972 年に制定された安衛法において、制定の動機となった災害、制定の経緯を調査した。

以下に、安衛法の条文に係る工場法の条文、当時の労働基準法（以下「労基法」という。）の条文、安衛法制定前の重大災害、労働基準法研究会の報告書で言及された安衛法の骨子をまとめた。

1911（明治 44）年 3 月 28 日に工場法（明治 44 年法律第 46 号）が制定され 1)、1916（大正 5）年 9 月 1 日に施行された。以下に、主な条文のタイトルを列挙する 2)。

・適用範囲（第１条）
・12 歳未満の者の使用禁止（最低年齢制限）（第２条）
・保護職工(15 歳未満の者および女子)に対する就業時間制限(休憩時間を含み 1 日 12 時間)，深夜業（午後 10 時から午前 4 時）の禁止，休憩時間（1 日の就業時間が 6 時間を超える労働につき 30 分，10 時間を超えるときは 1 時間)および月 2 回の休日の付与(第３条～第８条)
・**保護職工の危険有害業務への就業制限（第９条～第１１条）**
・**傷病者及び妊婦への就業制限(第１２条)**
・**男子を含む職工一般に対する危害の予防（第１３条）**
・**臨検（第１４条）**
・職工一般に対する災害扶助(第１５条)
・徒弟に関する事項（第１６条）
・職工一般に対する雇入，解雇，周旋の取締り（第１７条）
・工場管理者の選任（第１８条）
・工場管理者の権限（第１９条）
・罰則（第２０，２１条）
・罰則の範囲（第２２条）
・罰則対象者による行政訴訟の許可(第２３条)
・原動力を用いる工場への本法の適用（第２４条）
・官立及び公立工場への本法の適用(第２５条)

ここで、後の安衛法に繋がる条文としては、主に第９条～第１１条の保護職工の危険有害業務への就業制限、第１２条の傷病者及び妊婦への就業制限、第１３条の男子を含む職工一般に対する危害の予防、第１４条の臨検等が挙げられる。

工場法が施行されて以降、様々な省令が制定されている。畠中信夫氏の書籍 2) による文章を引用させていただくと以下のとおりである。

特定の危険・有害物に対する規制として、1919（大正 8）年の ILO（国際労働機関）第 1 回総会で採決された ILO 第 6 号勧告（燐寸製造に於ける黄燐使用の禁止に関する 1906 年のベルヌ国際条約の適用に関する勧告）を受けて、1921（大正 10）年に「黄燐燐寸製造禁止法」（大正 10 年法律第 61 号）が、前記条約の批准公布に先立ち制定された。また、工場法第１３条に基づいて、1927（昭和 2）年に「工場附属寄宿舎規則」（内務省令第 26 号）が制定され、続いて 1929（昭和 4）年に「工場危害予防及衛生規則」（内務省令第 24 号）が制定公布されている。その後、建設業、土石採取業、貨物運送業等屋外産業における労働者災害補償を目的として、1931（昭和 6）年に、労働者災害扶助法および労働者災害扶助責任保険法が制定された。そして、その運営上の必要もあって、労働者災害扶助法第５条の規定に基づき、1934（昭和 9）年には「土石採取場安全及衛生規則」（内務省令第 11 号）が制定されている。1935（昭和 10）年 4 月 9 日には、全文 53 箇条から成る「汽罐取締令」（内務省令第 200 号）が公布され、同年 5 月 1 日から施行された。さらに、1937（昭和 12）年には「土木建築工事場安全及衛生規則」（内務省令第 41 号）、1941（昭和 16）年には「土木建築工事場附属寄宿舎規則」（厚生省令第 53 号）が制定され、製造業以外の他の業種に対する安全衛生関係法令の拡大がなされていった。

このような経過で整備された工場法および同法に基づく省令等を参考として 1947（昭和 22）年 4 月 7 日に労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）が制定され 3)、同年 9 月 1 日に同法の大部分が施行された。残余の部分は同年 11 月 1 日に施行された。以下に、労基法の章立てを列挙する。

・第 1 章（総則）
・第 2 章（労働契約）
・第 3 章（賃金）
・第 4 章（労働時間，休憩，休日及び年次有給休暇）
・第 5 章（安全及び衛生）　第 42 条から第 55 条
・第 6 章（女子及び年少者）
・第 7 章（技能者の養成）
・第 8 章（災害補償）
・第 9 章（就業規則）
・第 10 章（寄宿舎）　第 96 条
・第 11 章（監督機関）
・第 12 章（雑則）
・第 13 章（罰則）

ここで、前述の工場法の第 9 条から第 14 条や、それに関連して整備された法令、また後の安衛法に繋がる条文としては、主に第４２条から第５５条の第 5 章（安全及び衛生）が挙げられる。そのうち、例えば、労基法第４８条（有害物の製造禁止）では、黄りんマッチに関する製造、販売、輸入、所持を禁止しており、同条文は前述した「黄燐燐寸製造禁止法」（大正 10 年法律第 61 号）を受けたものである。また、事業附属寄宿舎の設備および安全衛生に関しても、労基法の「第 10 章　寄宿舎」の章に第９６条として一カ条が設けられた。

さらに、労基法に定めるこれらの安全衛生関係規定を具体化するものとして、439 カ条に上る労働安全衛生規則（昭和 22 年労働省令第 9 号）（以下「安衛則」という。）と事業附属寄宿舎規程（昭和 22 年労働省令第 7 号）が制定され 1947（昭和 22）年 11 月 1

日に施行された。

これらは、工場法および同法に基づく命令や各府県の取締規則をはじめとする戦前の安全衛生関係法令を基礎にし、さらにそれまでの工場監督行政の体験から得た事項や ILO 条約などを参考として制定されたものであり、その内容は、概ね当時の国際水準に達していたと言われている 2)。このような、労働基準法の第 5 章（安全及び衛生）および労働安全衛生規則によって構成される労働安全衛生法令は、統一性と普遍性など労働基準法全体に通ずる特徴を当然のことながら備えていたという点において、対象となる業種・規模が限定されていた戦前の安全衛生関係法令の単なる統合ではなかった。例えば、従来全く労働安全衛生法令が及ばなかった病院や商店、事務所などで働く労働者にも、休養室、健康診断、安全衛生教育などの規定が適用されるなど、全ての労働者に安全衛生法令による保護が及んでいくこととなったものであり、当時としては、現行の安衛法の制定・施行にも匹敵する労働安全衛生に関する大立法であったと言うことができよう 2)。

労基法制定以降も、“安全衛生規則は成長する規則（growing regulations）である”という言葉 2) にあるように、技術の進歩、頻発する災害・疾病等に対応するため、その制定直後から規則の改正、新規則の分離独立、新規の規制等がなされている。以下に新たに制定された規則、法律等を年代順に列挙する。下線は法律を示す。

・けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（後に「じん肺法」が制定）：1955（昭和 30）年
・ボイラ及び圧力容器安全規則（後に「ボイラー及び圧力容器安全規則」と改称）：1959（昭和 34）年
・電離放射線障害防止規則：1959（昭和 34）年
・四エチル鉛等危害防止規則（後に「四アルキル鉛中毒予防規則」と改称）：1960（昭和 35）年
・有機溶剤中毒予防規則：1960（昭和 35）年
・高気圧障害防止規則（後に「高気圧作業安全衛生規則」と改称）：1961（昭和 36）年
・クレーン等安全規則：1962（昭和 37）年

戦後の高度経済成長に伴い、多くの新しい技術が進出してきたこと、それらの技術に対応できうる技術者の不足、産業活動の重層化（例えば，建設業における元請，1 次下請,2 次下請というような請負形態の重層化）に伴い、1960 年代頃から、一度に多くの労働者、民間人が死亡する災害が多発した。安衛法制定の先導的な役割を果たした当時の労働省安全衛生部長である北川俊夫氏によると、1963（昭和 38）年 11 月 9 日の同日に発生した 2 つの災害が、安衛法制定の動機に決定的な役割を果たしたとのことである。それらの災害は、次の災害である。

○国鉄東海道線の鶴見駅における死者 161 人を出した列車の二重衝突事故
○福岡県の三井三池炭鉱における死者 458 人に上る炭じん爆発事故
一酸化炭素中毒の後遺症者 1000 人近く

このため、これらの災害、またその他の災害・疾病の発生状況等から、さらに新たな法律、規則等が制定された。

・労働災害防止団体等に関する法律 4)：1964（昭和 39）年
・鉛中毒予防規則：1967（昭和 42）年
・公害対策基本法：1967（昭和 42）年
・炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法：1967（昭和 42）年
・ゴンドラ安全規則：1969（昭和 44）年

また、新技術に伴う重大な災害として、労働基準法研究会の報告書で言及された災害を挙げると、1969（昭和 44）年 4 月 1 日に発生した**東京都墨田区の荒川放水路の新四ツ木橋架設工事，リングビーム工法における倒壊事故（死者 8 人）**がある。

以降も以下の規則が制定されている。
・特定化学物質等障害予防規則（後に「特定化学物質障害予防規則」と改称）：1971（昭和 46）年
・事務所衛生基準規則：1971（昭和 46）年
・酸素欠乏症防止規則（後に「酸素欠乏症等防止規則」と改称）：1971（昭和 46）年

1963（昭和 38）年 11 月 9 日の同日に発生した 2 つの災害を受け、また社会的な機運の高まりもあり、1969（昭和 44）年 9 月 30 日に労働基準法研究会（石井照久会長）が発足した。ここで、同研究会の成した功績に敬意を表し、そのメンバーの名前を挙げる。

◎石井照久　成蹊大学学長
・堀　秀夫　雇用促進事業団理事長
・千種達夫　成蹊大学教授
・勝木新次　明治生命厚生事業団体力医学研究所長
・金子美雄　日本賃金研究センター長
・武山泰雄　日本経済新聞主幹論説委員長
・田辺繁子　専修大学教授
・塚本重頼　中央大学教授
・辻村江太郎　慶応大学教授
・内田俊一　相模中央化学研究所理事長
・氏原正治郎　東京大学教授
・大来佐武郎　日本経済研究センター理事長
・奥村敏恵　東京大学教授
・山内一夫　学習院大学教授
・神山欣治　弁護士
・近藤文二　大阪市立大学名誉教授
・有泉亨　上智大学教授
・吾妻光俊　専修大学教授
・北川徹三　横浜国立大学教授
・所沢道夫　弁護士

同研究会が活動している間にも新たな技術に係る災害が発生しており、1969（昭和 44）年 11 月 20 日には**エチレンの直接酸化法における爆発火災（徳山石油化学（株）爆発災害）**、1970（昭和 45）年 4 月には**大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発災害** 5)，6)が発生した。

これらの災害を受けてかどうかはわからないが、1970（昭和 45）年 7 月 3 日に労働基準法研究会の中に安全衛生小委員会が発足し、のちに、第 3 小委員会と名称を改めた。そのメンバーは以下のとおりである。

○石井照久　成蹊大学学長
・堀秀夫　雇用促進事業団理事長
・勝木新次　明治生命厚生事業団体力医学研究所長
・内田俊一　相模中央化学研究所理事長
・奥村敏恵　東京大学教授
・北川徹三　横浜国立大学教授

第 3 小委員会の活動中にも 1970（昭和 45）

年 10 月に**長崎市の造船所におけるタービンローター破裂災害**が発生している。

第 3 小委員会発足後 1 年で遂に 1971（昭和 46）年 7 月 13 日に労働基準法研究会の報告書 7)が労働省に提出された。

同報告書は現代においても通ずる事項が各所にあり、当時としては画期的な報告書であったのではないかと推察する。

まず、「1. まえがき」では、労基法及び第 3 小委員会発足と活動の経緯を簡潔に示している。

次に、当時の災害の傾向を捉えるため、「2. 労働災害の現状」として、災害事例を詳細に分析し、統計をとっており、その構成と内容をまとめると表 1 のとおりである。「２．（１）労働災害の概況」において、当時は休業 8 日以上の死傷災害の統計をとっており、昭和 36 年には戦後最高の約 48 万人となり、その後は減少に転じたが、昭和 45 年にはなお約 36 万人を数えており、その減少傾向の鈍化に着目している（2018 年現在を見てみると、休業 4 日以上の死傷者数は 127,329 人である。）。このうち、死亡者数で見ると、当時の死亡者数は、昭和 23 年に 2896 人であったものが、昭和 36 年には 6712 人にも達し、この間約 4000 人も増加している（2018 年現在の全産業の死亡者数を見ると年間 909 人(2018 年)である。）。さらに、業務上疾病に関する記述もあり、昭和 42 年以降かなりの増加を示しており、昭和 45 年には 30,796 件に達している（2018 年現在の休業 4 日以上の業務上疾病者数は、8,684 人である。）。特に、腰痛、火傷熱傷、工業中毒等を挙げている。

全体的な問題点としては、技術革新にともなう生産設備の大型化、高速化、エネルギーの増大、職業病、公害、公衆災害等を挙げている。

「２．（２）産業別労働災害の状況」を概観すると、製造業と建設業の死傷災害が最も多いとある。その内訳は、昭和 45 年において、建設業 2,430 人で全産業の 4 割、製造業 1,400 人、運輸交通業 541 人、鉱業 474 人、林業 248 人等である。

製造業では特に金属工業（鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業）、機械器具工業（一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業）、木材木製品工業（木材木製品製造業、家具装備品製造業）の順に災害が多いとある。

一方、建設業では、木造家屋建築工事業、鉄骨鉄筋コンクリート造家屋建築工事業で災害が最も多く、建設業全体の 4 割を占めるとある。また度数率（＝死傷者数/延べ労働時間数×10 万）で見ると、鉄道軌道新設事業、ほ装事業、ずい道新設事業、橋りょう新設事業等が高いとある。

「２．（３）規模別労働災害の状況」からは、小規模の事業場で最も災害が多く、度数率も高率となっているとある。ここから、中小企業の課題として、以下の事項を挙げている。

・一般的に比較的危険有害な作業をともなうものを分担していること
・資金力が薄弱なため、生産設備の近代化合理化や安全衛生設備の整備への資本投下が十分に行われ難いこと
・離職率が高く労働者の流動が激しいため、熟練労働者の確保が十分でないこと
・安全衛生教育や適性配置が十分でないこと
・生産に追われて安全衛生を十分顧みる余

裕のないこと

このように、企業体質の弱さが安全衛生水準の低調や災害発生に結びついていると考えられ中小企業の自助努力のみでは災害防止活動に限界があると考えられるとある。

これら中小企業のうち、造船業、鉄鋼業、化学工業あるいは、建設業などにおける構内下請企業の労働災害が注目され、その災害発生率は、親企業に比べて約 2.5 倍となっている。このような構内下請企業の課題として以下の事項を挙げている。

・親企業内の機械設備の修理、原材料や製品の取扱い運搬、生産設備の建設といった比較的危険性の高い作業を分担していること

・その作業が臨時的で親企業の生産調整の手段となっており、その影響を強く受けるなど不利な条件にあること

・親企業とのあるいは下請労働者同志との混在作業での連絡調整、責任体制が不明確な状態にあること

・多数の下請や重層的に下請が存在する場合、各下請企業間に能力の差があるため、企業間の安全衛生協議組織の円滑な活動が行なわれ難いこと

・親企業の総合的な生産活動のなかでの安全衛生活動が構内下請企業の部門で絶えてしまい、下請に対する生産管理はあっても安全衛生管理はないという状態にあること

これらの課題があり、構内下請企業の努力のみでは十分な災害防止の実をあげられない面が指摘されるとある。

一方、業務上疾病の発生状況からは、以下の課題を挙げている。

・中小企業では有害作業が多いにもかかわらず衛生管理に関する意識が低いこと

・職場環境の改善が遅れていること

・健康診断の実施率が低いため業務上疾病の把握が十分でないこと

中小企業の衛生管理水準は、このように多くの問題を抱えているとある。

「２．（４）原因別労働災害の状況」からは、災害全体のなかで占める割合が高くなってきたものとして「クレーンなどによるもの」、「自動車など動力運搬機によるもの」、「一般動力機械によるもの」などを挙げ、また注目すべきこととして、建設工事におけるブルドーザー、パワーショベルなどの「重建設機械によるもの」が増加していることを挙げており、以下の傾向を指摘している。

・新技術の開発による機械化、機械設備の大型化、高速化などが、それに見合う十分な対策が講じられないまま採用されてきたこと

・生産手段の変化に対応し必要な技能を有する労働者を確保することが困難なこと

・安全衛生についての教育訓練が十分でないこと

ここで挙げている災害として特筆すべきは前述した 1969（昭和 44）年 4 月 1 日に発生した**東京都墨田区の荒川放水路の新四ツ木橋架設工事，リングビーム工法における倒壊事故（死者８人）**および 1969（昭和 44）年 11 月 20 日に発生した**エチレンの直接酸化法における爆発火災（徳山石油化学（株）爆発災害）**である。これらの災害は、新工法、新生産方法が事前に十分な安全衛生面の検討、配慮がなされないまま採用されたために起こった災害例としている。また、一時に多数の死傷者を生じた重大災害は、昭和 36 年以降、全体的に労働災害が減少傾向にあ

る中で、爆発、倒壊、中毒薬傷、クレーンなどによるものを中心に多発する傾向にあると述べている。これらのうち、1970（昭和 45）年 4 月には**大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発災害**および 1970（昭和 45）年 10 月に**長崎市の造船所におけるタービンローター破裂災害**を挙げている。特に、両災害は一般市民をも巻きこむような公衆災害という位置付けを与えている。特に前者の災害は、安衛法の第 102 条（ガス工作物等設置者の義務）の基となった災害である。

他方、このような労働災害の変化にもかかわらず、従来からみられる「機械にはさまれる」、「飛来落下物にあたる」、「墜落」、「転倒」などの事故の型の労働災害が依然として多く発生しているとある。これは機械の防護措置や作業方法の欠陥、あるいは不安全な行動に起因するものであり、基礎的な安全対策が十分にとられていれば防止できる災害としている。

一方、業務上疾病をみると、「負傷に起因する疾病」、「物理的障害によるもの」、「重激業務による運動器の疾病」が多く、昭和 41 年以降増加する傾向にある。また、「化学的障害によるもの」も目立っており、そのうち有機溶剤による中毒の増加が注目される。その他、林業におけるチェンソーの使用による「白ろう病」、キーパンチャー業務における「頸肩腕症候群」、重筋労働ではない作業においても発生している「腰痛症」などの疾病を挙げている。「化学的障害によるもの」としては、以下のものを列挙している。

・「エポキシ樹脂」による皮膚炎
・合成繊維などの原料として使用される「アクリロニトリル」による中毒
・ビニール製品の原料や安定剤として使用される「ステアリン酸鉛」による中毒
・カドミウムなど重金属による急性中毒
・染料中間体のベンジジンによるぼうこう癌
・農薬の PCP による中毒死
・重油炉に堆積する五酸化バナジウムなどによる中毒

このように原因別労働災害の状況からは、技術の進歩による生産方式の変化や新しい原材料の採用などは、有害な作業環境、作業方法をうみだしているが、これは、労働者に与える肉体的、精神的影響や作業環境に対する検討が不十分なまま、新しい機械や新しい原材料を取り入れたことによるものと考えられ、このような人間的、社会的配慮に欠け、専ら経済的技術的側面から展開されてきた技術の進歩とその実用化、産業化が企業内では労働災害、企業外では公害の発生となって現れているとある。

また、労働力構成の高齢化、出稼ぎ労働者の増加、若年労働者等の体力の低下、疾病による休業の増加などにより健康管理のあり方について新しい問題が提起されているとある。

このような当時の災害の傾向を受け、同報告書では、「3. 安全衛生対策の現状と問題点」、「5. 有害業務による障害の防止」、「6. 健康対策」、「7. 就業資格」、「8. 特殊な労働関係の規制」、「9. 国の監督指導と援助」として、当時の労基法をはじめとする法制、現状および問題点がまとめられている。

さらに、同報告書の最後に「10. むすび」として、当時の法制の問題点、今後の労働安全衛生対策の基本的方向、具体的方向がま

とめられている。当時の労基法をはじめとする法制の問題点としては、以下の事項が挙げられている。

１．労働基準法を中心とする現行法制に基づく労働災害防止対策は，総合的予防的施策の面で不十分であり，産業社会の急激な進展ないし変化に即応することができない。

２．現実の労働災害の実態に照し，有効な防止対策を講ずるためには最低基準による規制のみによっては十分ではなく，実態に即した指導，勧告を含む幅広い行政を展開することが必要であり，現行の最低基準の確保を中心とする安全衛生対策は限界に来ている．

３．産業活動の急激な進展にともない安全衛生を担当する技術者が民間ばかりでなく，行政部門においても著しく不足しており，今後の安全衛生活動の展開に大きな支障を来たしている．

４．労働災害が多発している中小企業，構内下請企業に対する対策が必ずしも十分とはいえず，大企業などに比し依然高い災害の発生率を示している．

これを受けて、今後の労働安全衛生対策の基本的方向を次のとおり示している。

１．産業社会の進展に即応するため，積極的，科学的対策を講ずる必要がある．新工法，新原材料の採用にともなう事前審査の制度，発注，設計段階における安全性の配慮，機械設備の本質的安全の確保，職場環境の抜本的改善による公害源の解消，労働者の体力増強といった積極的施策を講ずる必要がある．

２．労働災害防止の実をあげるため，今後，技術指針の作成，公表，災害多発事業場など特定事業場に対する勧告制度の導入，快適基準の設定など行政指導の分野を充実，強化するとともにその裏づけとなる研究部門の拡充が必要である．また，これらの施策を通じて，企業内における自主的活動の展開をはかる必要がある．

３．今後の安全衛生活動を円滑に展開してゆくためには民間，政府を問わず安全衛生を担当する技術者を育成，確保する必要がある．とくに行政部門では行政簡素化の要請が強いなかで今後大幅な増加が予想される行政需要に応えるため，現在の行政体制に抜本的検討を加える必要がある．

４．大企業に比し労働災害が多発している中小企業，構内下請企業に対する対策を強化する必要がある．たとえば，構内下請企業に対する親企業の責任の強化，中小企業の安全衛生施設などに対する融資制度の充実，中小企業の安全衛生活動に対する技術的援助，指導体制の整備などの施策を講ずる必要がある．

さらに、今後の労働安全衛生対策の具体的方向を示している。ここで、興味深い事項は、以下の各項目がそのまま安衛法の各章を形成していることである。労働基準法研究会の報告書が安衛法制定に果たした役割は非常に大きいことがわかる。各節のタイトルの下に括弧書きで安衛法に関連する章を記載している。

（１）　安全衛生管理組織の確立

（→安衛法　第３章 安全衛生管理体制）

イ　企業経営者の責任の明確化と自主的活動の推進

ロ　総括安全衛生管理者の新設

ハ　安全管理者，衛生管理者の職務内容，資格の明確化

ニ　~~安全技師の選任~~

ホ　安全衛生委員会の設置
ヘ　実質活動の促進
（２）　安全衛生教育の充実強化
（→安衛法　第６章 労働者の就業に当たっての措置）
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
（３）　危害防止基準の強化
（→安衛法　第４章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置）
（４）　危険な機械，有害物の製造，流通規制
（→安衛法　第５章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制）
イ　設計，製造にあたっての安全上の配慮
ロ　防護措置がない機械などの譲渡，貸与についての規制
ハ　危険な作業を必要とする機械などの譲渡，貸与，設置の規制および検定
ニ　特に危険な作業を必要とする機械などの製造，設置認可
ホ　検査体制の整備
ヘ　有害物に対する製造・流通規制の整備（製造認可，表示）
（５）　免許資格体系の整備
（→安衛法　第８章 免許等）
（６）　健康対策の充実強化
（→安衛法　第７章 健康の保持増進のための措置）
イ　積極的健康対策の推進
ロ　健康診断の体系の整備
ハ　有害業務に対する作業時間の制限
ニ　職場環境の改善と公害の防止
ホ　~~医師の通報制度~~
（７）　特殊な労働関係の規制の強化
（→安衛法　第３章 安全衛生管理体制）
（→安衛法　第４章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置）
イ　構内下請企業を有する産業における総合安全衛生管理体制の整備
ロ　特殊な業種業態における安全の確保
（８）国の監督指導及び援助
（→安衛法　第２章 労働災害防止計画，第９章 事業場の安全又は衛生に関する改善措置等，第１０章 監督等）
イ　事前審査制度の導入
ロ　災害多発事業場などに対する勧告制度
ハ　中小零細企業に対する援助
ニ　他省が行う保安行政との調整
ホ　研究体制の整備充実

同報告書の「10. むすび」の各節、安衛法の章立て、工場法および労基法の関係を表２に示している。同表に示すように、工場法、労基法、労働基準法研究会報告書、安衛法と一連の流れが見えるようである。また、安衛法制定前に、労基法に基づく省令事項（当時の安衛則、電離則、特化則、高圧則）で安衛法の制定に際して法律事項とされたものの例を表３に示す8）。このように、当時の規則から安衛法に格上げされた条文も多く存在していることがわかる。

一方で、安全技師の選任、医師の通報制度等の取り消し線で示している箇所は、同報告書には言及されたが、安衛法には採用されなかった事項である。当初構想に現れた事項で最終的な法案作成の段階までには至らなかったものを表４に示す8）。ここで興味深い点としては、安衛法制定に当たって「建設工事等の注文者の請負人およびその

労働者に対する指導の努力義務」が検討されていたという点である。注文者には発注者も含まれる。安衛法第 3 条第 3 項（訓示規定）、第 29 条、第 29 条の 2、第 30 条第 1 項第 4 号、第 5 号等に、その趣旨の規定が散在している。また，第 30 条第 2 項、第 30 条の 2 第 2 項、第 30 条の 3 第 2 項、第 31 条の 3 第 1 項等も、断片的ながら、その趣旨を定める規定ではある。さらに，同事項は発注者も含めて，2016 年（平成 28 年）に至ってようやく現実的に形成されつつある。つまり、「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成 28 年法律第 111 号）」（以下「職人基本法」という。）である。同法律の第 3 条には以下の条文が謳われている。

『第三条　建設工事従事者の安全及び健康の確保は、建設工事の請負契約において適正な請負代金の額、工期等が定められることにより、行われなければならない。２　建設工事従事者の安全及び健康の確保は、このために必要な措置が建築物等の設計、建設工事の施工等の各段階において適切に講ぜられることにより、行われなければならない。』

このように、安衛法制定前に構想していた事項が、2016 年に職人基本法として公布された。ただし、同事項のうち，発注者の役割と責務を安衛法の中に組み入れるまでには至っておらず、今後の検討が望まれる。

このように、労働基準法研究会第 3 小委員会の報告書の「10. むすび」の各節である「今後の労働安全衛生対策の具体的方向」は、いくつかは最終的な法案まで至らなかったものの、そのほとんどがそのまま安衛法の章立てとなり、安衛法の骨格を為していることがわかる。

同報告書を受け、図１、表５および表６のような流れで遂に 1972（昭和 47）年 6 月 8 日労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)が制定される 8)。同法は、前述したように労基法第 5 章（安全及び衛生）ならびに労働災害防止団体等に関する法律第 2 章（労働災害防止計画）および第 4 章（特別規制）を統合したものを母体 2) としており、労働基準法研究会第 3 小委員会による当時の労働災害の現状の詳細把握に基づく今後の労働安全衛生対策の具体的方向が骨格となり、新規の規制事項、国の援助措置に関する規定等を加え形成された。同年 10 月 1 日には、安衛法（昭和 47 年法律第 57 号）が施行され、年間 6 千人を超えた死亡災害が法施行後十年足らずで半減した。

D．考察

このように、安衛法制定の動機となった災害という観点から安衛法の制定経緯を調査したところ、ある特定の災害に基づいて作成された条文は非常に稀であることがわかった。安衛法制定前の重大災害は、どちらかというと、社会全体および国民全体に新たな枠組みの法律、または独立法としての安衛法の必要性を痛感させるために作用したと考えられる。

一方で、多くの安衛法の条文は、1 つには、工場法、安衛法制定前の労基法等の流れを組む条文が多くあること、もう 1 つには、安衛法制定前に立ち上げられた労働基準法研究会(石井照久会長)において、当時の災害発生状況を詳細に分析し、当時の災害の傾向を適切に捉えて、それらの災害を的確に減少させるように、多くの条文が形成され

ていることが明らかとなった。

これは当然と言えば当然の事で、1 つの災害は 1 つの原因で発生することは稀で、複数の原因が幾重にも重なって発生していることがほとんどである。それらの原因の裏返しが再発防止対策であり安衛法の各条文に該当するため、1 つの災害を防ぐためには、複数の条文が必要になる。加えて、多発災害の傾向を捉え、それらの災害を包括的に防ごうとすれば、自ずと災害と条文は 1 対 1 に対応せず、多くの条文にまたがって、多発災害を総合的かつ体系的に防ごうとする結果となる。このために、逐条ごとにある特定の災害があるわけではなく、複数の条文にまたがり、それら多発災害の再発防止対策を総合的かつ体系的に取りまとめることが効果的となり、安衛法はそのような形成過程を経ている。

このような形成過程を経ているが、これまで言われているように、「安全規則は先人の血で書かれた文字である」ということわざ 2)を否定するものでなく、安衛法制定に至るにはいくつもの災害があり、何千、何万という先人の血が１６５ヶ条もの条文の必要性を常に訴え続けている。

E．結論

本研究では、安衛法の制定に係る労働災害等を調査した。具体的には、労働基準法研究会第 3 小委員会の報告書を主として、安衛法の各条文の制定経緯を知るためには、労基法、工場法まで遡る必要があった。

調査の結果、多くの安衛法の条文は、1 つには、工場法、安衛法制定前の労基法、労働災害防止団体等に関する法律、安衛法制定前の省令事項（安衛則、電離則、特化則、高圧則）等の流れを組む条文が多くあること、もう 1 つには、安衛法制定前に立ち上げられた労働基準法研究会(石井照久会長)において、当時の災害発生状況を詳細に分析し、当時の災害の傾向を適切に捉えて、それらの災害を的確に減少させるように、多くの条文が形成されていることが明らかとなった。

これは、当時の多発災害の傾向を捉え、それらの災害を包括的に防ごうとすれば、自ずと災害と条文は 1 対 1 に対応せず、多くの条文にまたがって、多発災害を総合的かつ体系的に防ごうとする結果となるためである。

一方で、ある特定の災害に基づいて作成された 1 つの条文は稀であり、例えば、1970（昭和 45）年 4 月には大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発災害に基づく安衛法第 102 条（ガス工作物等設置者の義務）があることが明らかとなった。

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

1）国立公文書館：工場法,
http://www.archives.go.jp/ayumi/kobetsu/m44_1911_02.html.（2020 年 1 月 27 日閲覧）
2）畠中信夫：労働安全衛生法のはなし〔改訂版〕，中災防新書 003，中央労働災害防止協会，322p.，2003.
3）国立公文書館：労働基準法,
http://www.archives.go.jp/ayumi/kobetsu/s22_1947_02.html.（2020 年 1 月 27 日閲覧）
4）法律第百十八号（昭三九・六・二九）労働災害防止団体等に関する法律，
http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_housei.nsf/html/houritsu/04619640629118.htm.（2020 年 2 月 3 日閲覧）
5）赤塚広隆，小林英男：地下鉄工事現場での都市ガス爆発【1970 年 4 月 8 日，大阪府大阪市】，失敗知識データベースー失敗百選，pp. 1-9,
6）久谷興四郎：事故と災害の歴史館ー“あの時”から何を学ぶかー，中災防新書，中央労働災害防止協会，320p.，2008 年.
7）労働基準法研究会 会長 石井照久：昭和 46 年 7 月 13 日付け労働大臣宛労働基準法研究会第 3 小委員会報告書，産業安全年鑑 昭和 46 年版，中央労働災害防止協会，p.27-43，1971.
8）畠中信夫：労働安全衛生法の形成とその効果，日本労働研究雑誌，日本労働研究機構，pp. 14-28，2003.

表１　労働基準法研究会第３小委員会報告書の第２章の構成と内容
（下線太字は同報告書の第１０章むすびとの関係）

第２章の節	第２章の内容
労働災害の経済的損失は昭和 45 年の 1 年間で約 5,700 億円。	
(1)労働災害の概況	・休業 8 日以上の死傷者数：昭和 36 年約 48 万人、昭和 45 年約 36 万人。 ・死亡者：昭和 36 年 6712 人、昭和 42 年を除き、毎年 6000 人台。技術革新による生産設備の大型化、高速化にともなう労働災害の潜在エネルギーの増大など。 ・業務上疾病：昭和 45 年 30,796 件。腰痛、火傷裂傷、化学物質による工業中毒など。
(2)産業別労働災害の状況	・製造業と建設業が休業 8 日以上の全災害の 70%を占める。 ・製造業：金属工業、機械器具工業、木材木製品工業の順に災害が多く、製造業全体の 3 分の 2 を占める。 ・建設業：木造家屋建築工事業、鉄骨鉄筋コンクリート造家屋建築工事業の順に災害が多く、建設業全体の約 4 割を占める。また、度数率は、鉄道軌道新設事業、ほ装事業、ずい道新設事業、橋りょう新設事業などが高い。 ・運輸交通業は労働災害が増加の傾向にある。 ・昭和４５年の死亡者数：建設業 2430 人、製造業 1400 人、運輸交通業 541 人、工業 474 人、林業 248 人。 ・業務上疾病：製造業、建設業、交通運輸業は昭和 41 年以降毎年増加。特に、製造業は全体の 40%強を占める。
(3)規模別労働災害の状況	・規模 10～49 人の事業場で全体の約 40%の災害を占め、規模 1～99 人にまとめると約 70%。 ・度数率も規模が小さくなるほど高率。 ・中小企業の労働災害の発生率が高い。この理由としては以下のとおり。 ・比較的危険有害な作業を分担していること ・資金力が薄弱なため、生産設備の近代化合理化や安全衛生設備の整備への資本投下が十分に行われ難いこと ・離職率が高く労働者の流動が激しいため、熟練労働者の確保が十分でないこと、また生産に追われて安全衛生を十分顧みる余裕のないこと**→安全衛生教育の充実強化、免許資格体系の整備** ・中小企業の自助努力のみでは災害防止活動に限界がある。**→安全衛生管理組織の確立** ・造船業、鉄鋼業、化学工業、建設業などにおける構内下請企業の労働災害発生率は、親企業の約 2.5 倍。その原因としては以下のとおり。 ・親企業内の機械設備の修理、原材料や製品の取り扱い運搬、生産設備の建設といった比較的危険性の高い作業を分担していること ・その作業が臨時的で親企業の生産調整の手段となっており、その影響を強く受けるなど不利な条件にあること

	・親企業とのあるいは下請労働者同志との混在作業での連絡調整、責任体制が不明確な状態にあること**→特殊な労働関係の規制の強化、安全衛生管理組織の確立** ・多数の下請や重層的に下請が存在する場合、各下請企業間に能力の差があるため、企業間の安全衛生協議組織の円滑な活動が行なわれ難いこと**→特殊な労働関係の規制の強化、安全衛生管理組織の確立** ・親企業の総合的な生産活動のなかでの安全衛生活動が構内下請企業の部門で絶えてしまい、下請に対する生産管理はあっても安全衛生管理はないという状態にあること **→特殊な労働関係の規制の強化、安全衛生管理組織の確立** ・構内下請企業の努力のみでは十分な災害防止の実をあげられない。 ・業務上疾病の発生状況からは、以下の課題を挙げている。 ・中小企業では有害作業が多いにもかかわらず衛生管理に関する意識が低いこと ・職場環境の改善が遅れていること**→健康対策の充実強化** ・健康診断の実施率が低いため業務上疾病の把握が十分でないこと**→健康対策の充実強化**
(4)原因別労働災害の状況	・災害全体のなかで占める割合が高くなってきたもの ・「クレーンなどによるもの」**→危険な機械，有害物の製造，流通規制** ・「自動車など動力運搬機によるもの」 ・「一般動力機械によるもの」 ・注目すべきこととして、建設工事におけるブルドーザー、パワーショベルなどの「重建設機械によるもの」が増加。以下の傾向を指摘。 ・新技術の開発による機械化、機械設備の大型化、高速化などが、それに見合う十分な対策が講じられないまま採用されてきたこと**→国の監督指導及び援助** ・生産手段の変化に対応し必要な技能を有する労働者を確保することが困難。**→免許資格体系の整備** ・安全衛生についての教育訓練が十分でないこと**→安全衛生教育の充実強化** ・新工法、新生産方法が事前に十分な安全衛生面の検討、配慮がなされないまま採用されたために起こった災害例として以下の災害を挙げている。**→国の監督指導及び援助** ・1969（昭和 44）年 4 月 1 日に発生した東京都墨田区の荒川放水路の新四ツ木橋架設工事リングビーム工法における倒壊事故（死者 8 人） ・1969（昭和 44）年 11 月 20 日に発生したエチレンの直接酸化法における爆発火災（徳山石油化学（株）爆発災害）**→危険な機械，有害物の製造，流通規制** ・一時に多数の死傷者を生じた重大災害として、また一般市民をも巻きこむような公衆災害として以下を挙げている。**→国の監督指導及び援助** ・1970（昭和 45）年 4 月に発生した大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発災害 **→安衛法第 102 条** ・1970（昭和 45）年 10 月に発生した長崎市の造船所におけるタービンローター破裂災害 **→危険な機械，有害物の製造，流通規制** ・多発災害としては以下のとおり。

	・「機械にはさまれる」 ・「飛来落下物にあたる」 ・「墜落」 ・「転倒」 ・機械の防護措置や作業方法の欠陥、あるいは不安全な行動に起因するものであり、基礎的な安全対策が十分にとられていれば防止できる災害としている。**→危害防止基準の強化** ・業務上疾病をみると、以下の災害が多い。 ・「負傷に起因する疾病」 ・「物理的障害によるもの」 ・「重激業務による運動器の疾病」 ・「化学的障害によるもの」 ・有機溶剤による中毒の増加 ・林業におけるチェンソーの使用による「白ろう病」**→健康対策の充実強化** ・キーパンチャー業務における「頸肩腕症候群」**→健康対策の充実強化** ・重筋労働ではない作業においても発生している「腰痛症」**→健康対策の充実強化** ・「化学的障害によるもの」としては、以下のものを列挙している。 **→危険な機械，有害物の製造，流通規制** ・「エポキシ樹脂」による皮膚炎 ・合成繊維などの原料として使用される「アクリロニトリル」による中毒 ・ビニール製品の原料や安定剤として使用される「ステアリン酸鉛」による中毒 ・カドミウムなど重金属による急性中毒 ・染料中間体のベンジジンによるぼうこう癌 ・農薬の PCP による中毒死 ・重油炉に堆積する五酸化バナジウムなどによる中毒 ・原因別労働災害の状況からは、技術の進歩による生産方式の変化や新しい原材料の採用などは、有害な作業環境、作業方法をうみだしている ・労働者に与える肉体的、精神的影響や作業環境に対する検討が不十分なまま、新しい機械や新しい原材料を取り入れたことによるもの**→国の監督指導及び援助** ・人間的、社会的配慮に欠け、専ら経済的技術的側面から展開されてきた技術の進歩とその実用化 ・企業内では労働災害、企業外では公害の発生となって現れている ・労働力構成の高齢化 ・出稼ぎ労働者の増加 ・若年労働者等の体力の低下 ・疾病による休業の増加など ・健康管理のあり方について新しい問題が提起されている**→健康対策の充実強化**

表２　工場法、労働基準法、労働基準法研究会報告書および労働安全衛生法の関係

工場法 明治４４年 ３月２８日 公布当時 のもの	労働基準法 昭和２２年 ４月７日 公布当時 のもの	労働基準法研究会 第３小委員会報告書 当時の労働災害の現状と問題点	労働基準法研究会 第３小委員会報告書 安全衛生対策	労働安全衛生法 昭和47年6月8日 公布 平成30年7月25日 公布（平成30年法律第78号）改正時 のもの
		２． 労働災害 の現状 （・国鉄東海道線の鶴見駅における死者161人を出した列車の二重衝突事故（1963（昭和38）年11月9日）） （・福岡県の三井三池炭鉱における死者458人に上る炭じん爆発事故（1963（昭和38）年11月9日））	１０． むすび （・労働災害防止団体等に関する法律：1964（昭和39）年）	第１章 総則 （第１条～第５条）
		（・国鉄東海道線の鶴見駅における死者161人を出した列車の二重衝突事故（1963（昭和38）年11月9日）） （・福岡県の三井三池炭鉱における死者458人に上る炭じん爆発事故（1963（昭和38）年11月9日））	（・労働災害防止団体等に関する法律：1964（昭和39）年） １０．（８） 国の監督指導及び援助	第２章 労働災害防止計画 （第６条～第９条）

		２．（３） 規模別労働災害の状況 ２．（４） 原因別労働災害の状況		
	第５３条（安全管理者及び衛生管理者）	２．（３） 規模別労働災害の状況	１０．（１） 安全衛生管理組織の確立	第３章 安全衛生管理体制 （第１０条～第１９条の３）
第１３条（男子を含む職工一般に対する危害の予防）	第４２条，第４３条，第４４条，第４５条（危害の防止）	２．（３） 規模別労働災害の状況 ２．（４） 原因別労働災害の状況	１０．（３） 危害防止基準の強化 １０．（７） 特殊な労働関係の規制の強化 （・労働災害防止団体等に関する法律：1964（昭和39）年）	第４章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 （第２０条～第３６条）
	第４６条(安全装置) 第４７条(性能検査)	２．（４） 原因別労働災害の状況	１０．（４） 危険な機械，有害物の製造，流通規制	第５章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制 第１節 機械等に関する規制 （第３７条～第５４条の６）
	第４８条（有害物の製造禁止） （第４２条） （第３６条）	２．（４） 原因別労働災害の状況	１０．（４） 危険な機械，有害物の製造，流通規制	第５章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制 第２節 危険物及び有害物に関する規制

				（第５５条～第５８条）
第９条，第１０条，第１１条（保護職工の危険有害業務への就業制限） 第１２条（傷病者及び妊婦への就業制限）	第４９条（危険業務の就業制限） 第５０条（安全衛生教育） 第５１条（病者の就業禁止）	２．（３） 規模別労働災害の状況 ２．（４） 原因別労働災害の状況	１０．（２） 安全衛生教育の充実強化	第６章 労働者の就業に当たっての措置 （第５９条～第６３条）
	第５２条(健康診断）（第５１条）	２．（３） 規模別労働災害の状況 ２．（４） 原因別労働災害の状況	１０．（６） 健康対策の充実強化	第７章 健康の保持増進のための措置 （第６４条～第７１条）
		２．（３） 規模別労働災害の状況 ２．（４） 原因別労働災害の状況	１０．（６） 健康対策の充実強化	第７章の２ 快適な職場環境の形成のための措置 （第７１条の２～第７１条の４）
		２．（３） 規模別労働災害の状況 ２．（４） 原因別労働災害の状況	１０．（５） 免許資格体系の整備	第８章 免許等 （第７２条～第７７条）
		２．（３） 規模別労働災害の状況 ２．（４） 原因別労働災害の状況	１０．（８） 国の監督指導及び援助	第９章 事業場の安全又は衛生に関する改善措置等 第１節 特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画 （第７８条～第８０

				条）
		２．（３） 規模別労働災害の状況 ２．（４） 原因別労働災害の状況	１０．（８） 国の監督指導及び援助	第９章 事業場の安全又は衛生に関する改善措置等 第二節 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント（第８１条～第８７条）
第１３条（男子を含む職工一般に対する危害の予防） 第１４条（臨検）	第５４条，第５５条（監督上の行政措置） （第１０３条） （第９７条） （第９９条） （第１０５条）	２．（３） 規模別労働災害の状況 ２．（４） 原因別労働災害の状況	１０．（８） 国の監督指導及び援助	第１０章 監督等 （第８８条～第１００条）
		２．（３） 規模別労働災害の状況 ２．（４） 原因別労働災害の状況 大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発災害（安衛法第１０２条）	１０．（８） 国の監督指導及び援助 １０．（６） 健康対策の充実強化	第１１章 雑則 （第１０１条～第１１５条の２）
				第１２章 罰則 （第１１５条の３～第１２３条）
				附則

表３　労基法に基づく省令事項で安衛法の制定に際して法律事項とされたものの例 7)

事　　項	安衛法の条文	労基法に基づく旧規則条文
産業医	13条	安衛則（医師である衛生管理者）
作業主任者	14条	安衛則10条等
安全・衛生委員会	17～19条	安衛則10条，20条，54条の２
労働災害発生の急迫した危険がある時の労働者を退避させる義務	25条	電離則47条等
重貨物の重量表示	35条	安衛則123条
検定	44条～44条の４	安衛則140条の７，183条の２
定期自主検査	45条	特化則23条等
作業環境測定	65条	特化則29条等
作業時間の制限	65条の４	高圧則16条，30条
配置換え時の特殊健康診断	66条②項	特化則35条①項前段
作業転換後引き続き雇用している者に対する特殊健康診断	66条②項後段	特化則35条①項後段
安全衛生改善計画の作成の指示	78条	安衛則８条の２（安全管理規定の作成命令）
健康診断に関する秘密の保持	104条	安衛則54条

注：1）略語）安衛則＝労働安全衛生規則（昭和22年労働省令第９号）。
電離則＝電離放射線障害防止規則（昭和38年労働省令第21号）。
特化則＝特定化学物質等障害予防規則（昭和46年労働省令第11号）。
高圧則＝高気圧障害防止規則（昭和36年労働省令第５号）。
2）安全衛生改善計画の作成の指示制度と「安全管理規定の作成命令」制度とは，その範囲が完全に一致するものではない。

表４　当初構想に現れた事項で最終的な法案作成の段階までには至らなかったもの 7)

事項＼文書[1]	研究会報告 (1971.7.13)	新聞発表 (1971.8.20)	考え方 (1971.9.28)	基本構想 (1971.11.5)	要綱（案）（その１） (1971.12.3)	要綱（案）（その２） (1971.12.17)
一定規模以上の企業における安全技師の選任[2]	○			→		→○
危害防止基準は公害等の防止に資するものとすること			○	→	→○	
職業病に関する医師の通報制度[3]	○	→○	→○			
工場密集地における労働災害防止協議会の設置	○	→○				→○
ボイラー，クレーン等の検査専門団体の設立		○	→○			
建設工事等の注文者の請負人およびその労働者に対する指導の努力義務						○

注：1)「文書」欄の文書名は略称を使用しているが，正式名称は，表２の該当欄を参照のこと。
2) 安全技師は，高度の学識および経験を有し，かつ総合的判断のできる者をもってあてることにし，工場の新設，特定設備の導入，新工法の採用に当たっての検討等により企業全般にわたる産業災害の防止について，企業経営者を直接に補佐するものである（研究会報告三の（十）の（1）のニ）。
3) 診断の結果，職業病およびその疑いがあると認められる場合には，医師が，速やかに，監督機関に通報する制度を確立するとともに，労働大臣は，必要があると認められる場合には，当該診断を下した医師に対して報告を求めることができるようにすること（研究会報告三の（十）の（1）のホ）。

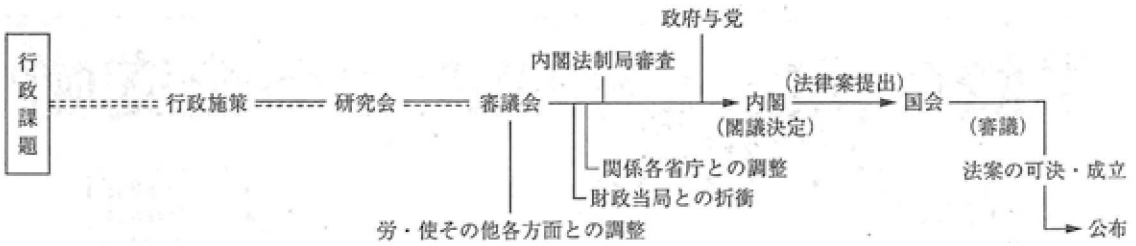


図１　内閣（政府）提出に係る労働立法の通常の流れ 7)

表５　労働安全衛生法の制定経過 7）

年　　月	経　　過
1969（昭和44）年	
9月30日	労働基準法研究会（石井照久会長）発足
1970（昭和45）年	
5月22日	労働基準法研究会，安全衛生小委員会（石井照久委員長）を置くことを決定（同委員会は，その後，一般問題を論ずる小委員会（第１），労働時間等を検討する小委員会（第２）の発足に伴い第３小委員会と名称を改めた）
7月3日	第３小委員会における検討開始
1971（昭和46）年	（この間９回にわたって会合）
7月13日	労働基準法研究会報告（安全衛生関係）を労働大臣に提出
8月20日	労働省，「労働安全衛生法（仮称）の制定」と題する新聞発表
9月1日	財界人で構成される「労働安全衛生懇話会」の開催（その後10月８日，11月11日と計３回開催され，その結果は，12月15日「労働安全衛生懇話会話し合い事項取りまとめ」としてとりまとめられ，原労働大臣あて提出された）
9月28日	労働省，中央労働基準審議会に，「労働安全衛生に関する立法についての考え方」を説明
10月19日	同審議会に，「安全衛生に関する新法の概要」を説明
11月5日	同審議会に，「労働安全衛生に関する法制についての基本構想」について諮問
12月3日	同審議会に，「労働安全衛生に関する法制（要綱案）その１」（「要綱案」の第１～第７までの部分）を提出 同時に，「労働安全衛生法制として現行の労働基準法とは別に単独法を制定しなければならぬ理由」を提出
12月17日	同審議会に，「労働安全衛生に関する法制（要綱案）その２」（「要綱案」の第８以降の部分）を提出
1972（昭和47）年	
1月21日	同審議会に，「労働安全衛生法案要綱（案）」を提出
1月26日	答申起草小委員会（塚本重頼小委員長）
2月4日	中央労働基準審議会から労働大臣あて答申
2月15日	「労働安全衛生法案」閣議決定
2月16日	内閣から国会に同法案を提出（閣法第41号）

表６　国会における質疑とその後の法律条文の修正や法施行へのつながり 7)

1972（昭和47）年４月25日の衆議院社会労働委員会における労働安全衛生法案の総括質疑事項（注）	法律案文の修正やその後の法施行へのつながり
労働基準法との関連	安衛法施行のための労働事務次官通達（昭47・9・18発基91号。以下「次官通達」という）の記の第２の１（この法律と労働基準法との関係）において，安衛法と労基法とは一体としての関係に立つものであること，したがって，労基法の労働憲章的部分（１条～３条）は安衛法の施行に当たってもその基本とされなければならないこと，また，両法律は一体的な運用が図られなければならないことを明示
建設業の災害防止に関する専門の審議機関の設置	労働基準監督機関令（昭和22年政令第174号）を改正（昭和48年政令第62号により，第29条の２を新設）し，中央労働基準審議会に建設専門委員会を設置
学校給食業および清掃業従事労働者の安全衛生対策	次官通達の記の第２の３（事業場の範囲）において，学校に附置された給食場は，学校とは別個の事業場としてとらえるべきものであることを明示 労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）２条第１号（総括安全衛生管理者を選任すべき屋外産業的業種）において清掃業を明示 学校給食事業における労働災害の防止について指導通達（昭48・3・6基発107号）を発出
労働災害の定義の明確化	法案修正により，第２条第１号の労働災害の定義中，原案にあった「作業行動によって」を「作業行動その他業務に起因して」に修正
事業者の責務の明確化	法案修正により，第３条第１項の事業者の責務に関する規定を「労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」旨修正
労働者の責務規定の趣旨の明確化	法案修正により，労働災害の防止についての労働者の責務に関する第４条に関し，原案の「しなければならない」を「努めなければならない」に修正
健康診断の費用および受診に要する時間の扱い	安衛法施行のための労働省労働基準局長通達（昭47・9・18基発602号。以下「局長通達」という）の記のⅠの13の(2)のイおよびロにおいて，健診費用は事業者が負担すべきものであること，その受診に要した時間の賃金の支払いについては，特殊健康診断については当然事業者が支払うべきものであり，一般健康診断についてもその受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいことを明示
安全衛生委員会の開催および安全衛生教育の実施に関する時間の扱い	次官通達の記の第３の３および局長通達の記のⅠの８の(4)および12の(2)において，これらに関する時間は労働時間であることを明示
安全衛生委員会の労働者側の委員推薦の扱い	法案修正により，原案にあった，労働者側から安全衛生委員会の推薦がなかった場合には，それによらなくともよいという趣旨のただし書きを削除 局長通達の記のⅠの８の(5)において，種々の事情により労働者側の委員推薦が得られない場合には，誠意をもって話し合うべきであり，その間は委員会の未設置による刑事責任の問題は発生しないと解されるものであることを明示
申告権の趣旨の明確化	法案修正により，安衛法第97条（労働者の申告）の原案にあった「申告する」を「申告して是正のため適切な措置をとるよう求める」に修正し，その趣旨を明確化
労働災害発生の急迫した危険がある時の労働者を退避させる義務の明確化	法案修正により，新たに，第25条としてその趣旨の１カ条を追加

注：このときの総括質疑では，上記以外に，行政体制の強化，労災防止指導員の活用，健康管理手帳の交付対象業務，労災保険制度の充実についてとり上げられた。
資料出所：1972（昭和47）年４月25日付衆議院社会労働委員会議事録より。

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６条から９条の逐条解説

研究協力者　大藪 俊志　　佛教大学社会学部公共政策学科・准教授

研究要旨

労働安全衛生法の第２章では、厚生労働大臣による労働災害防止計画の策定（第６条）、労働災害防止計画の変更（第７条）、労働災害防止計画を策定・変更した場合の公表（第８条）、厚生労働大臣が関係者に対して行う労働災害の防止に関する必要な勧告・要請に関する事項についてそれぞれ規定を定めている。

労働災害防止計画の制度は、労働災害の防止に関する総合的・計画的な対策の推進を図る（第１条）ため、国（厚生労働大臣）が長期的な展望に基づき労働災害の防止に関する包括的・一体的な計画を策定し、具体的な施策を講ずるとともに、事業者などの関係者に労働災害の防止に関する指針を周知することにより自主的な労働災害防止活動への取組みを促し、行政と関係者が一体となって労働災害の防止対策を総合的かつ効果的に推進することを目的としている。

この労働災害防止計画制度は、労働安全衛生法の特徴であるところの「行政による監督指導的・支援的役割」を表す制度であり、また、労働安全衛生法の実効性を確保するための有力な手段の一つとしても位置付けられる。

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）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第6条から9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付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鴎大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

C．研究結果

1．第 6 条から第 9 条まで

1．1　条文

（労働災害防止計画の策定）

第六条　厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項その他労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画（以下「労働災害防止計画」という。）を策定しなければならない。

（変更）

第七条　厚生労働大臣は、労働災害の発生状況、労働災害の防止に関する対策の効果等を考慮して必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害防止計画を変更しなければならない。

（公表）

第八条　厚生労働大臣は、労働災害防止計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

（勧告等）

第九条　厚生労働大臣は、労働災害防止計画の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるときは、事業者、事業者の団体その他の関係者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができる。

1．2　趣旨

本報告書は、研究計画全体のうち、労働安全衛生法の第 2 章（第 6 条～第 9 条）を検討対象とした研究成果である。

労働安全衛生法の第 2 章は、厚生労働大臣による労働災害防止計画の策定（第 6 条）、

労働災害防止計画の変更（第 7 条）、労働災害防止計画を策定・変更した場合の公表（第 8 条）、厚生労働大臣が関係者に対して行う労働災害の防止に関する必要な勧告・要請に関する事項について定めている。

労働災害防止計画制度は、労働災害の防止に関する総合的・計画的な対策の推進を図る（第 1 条）ため、国（厚生労働大臣）が長期的な展望に基づき労働災害の防止に関する包括的・一体的な計画を策定し、具体的な施策を講ずるとともに、事業者などの関係者に労働災害の防止に関する指針を周知することにより自主的な労働災害防止活動への取組みを促し、行政と関係者が一体となって労働災害の防止対策を総合的かつ効果的に推進することを目的としている[1]。

労働災害防止計画は、法令の抽象性を補い政策を具体化する行政計画としての性格を有する。行政計画は、政策目標の実現に向けた手段を体系化する行政技術の一種であるが、労働災害防止計画制度では、計画期間における労働災害の減少目標や計画を推進するための具体的方策（主要な労働災害防止対策）などを明記し、計画の内容を地方支分部局（都道府県労働局・労働基準監督署）の行政運営方針や、関係団体（労働災害防止団体など）の労働災害防止活動に反映させることを通じて、計画的・効果的な労働災害防止の取組みを実施している。

１．３　沿革

労働災害を効果的に防止することを目的とする長期計画の取組みは、1958（昭和 33）年に策定された「産業災害防止総合五ヵ年計画」に端を発する。計画策定当時の労働災害の状況をみると、労働災害による死者は 5,612 人、休業八日以上の死傷者数は約 40 万人に達し（いずれも 1957（昭和 32）年の数値）、とりわけ中小企業における災害の急激な増大（1957 年の死傷年千人率は 1952（昭和 27）年当時と比較して 49%の増）が懸念されるところであり、政府は「産業災害防止総合五カ年計画」を策定することにより、5 年後の労働災害発生件数の半減を目標として掲げた[2]。

また、政府は産業安全に関する有識者で構成される臨時産業災害防止懇談会を設置（1958（昭和 33）年 9 月）し、同懇談会は、「産業災害防止対策に関する意見書」（産業災害防止計画の樹立促進、重大災害防止対策、中小企業災害防止対策、産業安全教育、法令の検討整備、広報活動、行政能率の改善、鉱山災害防止対策に関する 8 項目を内容とする）を総理大臣に手交（11 月）した[3]。

しかしながら「産業災害防止総合五ヵ年計画」の策定以後の労働災害の発生状況をみると、1957（昭和 32）年と 1962（昭和 37）年の時点との比較では、百人以上の事業場の休業一日以上の度数率が 23. 26 から 15. 46 に、年千人率では 50. 6 から 36. 2 にそれぞれ減少していたものの、死傷者数をみると約 70 万 9 千人から約 79 万 4,200 人に増大していた[4]。

このような状況に対し、産業災害防止対策審議会（先の臨時産業災害防止懇談会を発展的に解消して 1959（昭和 34）年に設置された政府の諮問機関）は、新たな計画の策定などを含む答申を行い、これを受けて「新産業災害防止五ヵ年計画」が閣議了

解された（1962（昭和 37）年 10 月）。この 1963（昭和 38）年から 1967（昭和 42）年までを計画期間とする新たな五ヵ年計画では、1961（昭和 36）年時点における死傷千人率 21. 05 を 12. 3 にまで概ね半減することを目標に定め、具体的な対策としては、事業場の自主的安全活動の促進、組織・設備環境の整備・改善、標準作業方法の確立、安全教育の徹底などを進めることとしていた[5]。

この後、1964（昭和 39）年 6 月には「労働災害防止団体等に関する法律」が成立し、同法において労働災害の防止に関する計画（基本計画（五年間の長期計画）と実施計画（毎年策定される）により構成される）の策定が初めて法定されることとなった。この「労働災害防止団体等に関する法律」における労働災害防止計画に関する規定は以下の通りである。

第二章　労働災害防止計画
第三条（基本計画）
労働大臣は、五年ごとに、中央労働基準審議会の意見を聞いて、労働災害の減少目標その他労働災害の防止に関し基本となるべき事項を定めた労働災害防止基本計画（以下「基本計画」と言う。）を作成しなければならない。
第四条（実施計画）
労働大臣は、毎年、中央労働基準審議会の意見を聞いて、基本計画の実施を図るため、次の事項を定めた労働災害防止実施計画（以下、「実施計画」と言う。）を作成しなければならない。
一　労働災害の減少目標
二　労働災害の防止に関し重点を置くべき業種及び労働災害の種類
三　労働災害の防止のための主要な対策に関する事項
四　その他労働災害の防止に関し重要な事項
第五条（変更）
労働大臣は、労働災害の発生状況、労働災害の防止に関する対策の効果等を考慮して必要があると認めるときは、中央労働基準審議会の意見を聞いて基本計画又は実施計画を変更しなければならない。
第六条（公表）
労働大臣は、基本計画又は実施計画を作成したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。これらを変更したときも、同様とする。
第七条（勧告等）
労働大臣は、基本計画又は実施計画の円滑な実施のために必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができる。

「労働災害の防止団体等に関する法律」に基づき、1968（昭和 43）年 4 月に第三次の五ヵ年計画に当たる労働災害防止基本計画が策定され、同計画では、屋外産業や中小零細企業などの重点業種の明示、災害原因の科学的究明、機械設備の本質的安全化、職業病対策の強化といった重点施策が明記された[6]。

その後、1972（昭和 47）年の労働安全衛生法の制定を受け、現在の「労働災害防止計画」の制度（五ヵ年の基本計画と毎年策定される実施計画を一本化し、国としての

重点施策を明示したもの）がスタートし、今日に至る。

１．４　内容

１．４．１　第６条

第６条中「労働災害の防止のための主要な対策」には、安全衛生管理計画の策定、安全衛生管理体制の整備、安全衛生事前評価の実施、生産設備の安全化、適正な作業方法の確立、安全衛生教育の実施、安全衛生意識の高揚などに関する事項が含まれ、「その他労働災害の防止に関し重要な事項」としては、労働災害の動向、労働災害の減少目標、労働災害の防止に関し重点を置くべき業種及び労働災害の種類などの事項が挙げられる[7]。

厚生労働大臣は、労働災害防止計画の策定に当たりその内容の適正を期するため、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。また、鉱山に関する保安（鉱山保安法第２条第２項及び第４項の規定による鉱山における保安（衛生に関する通気及び災害時の救護を含む。））に関しては、経済産業大臣が中央鉱山保安審議会の意見を聴いて労働災害防止計画を策定（又は変更）し、公表することとされている（労働安全衛生法第 114 条第１項の規定に基づく）[8]。

１．４．２　第７条

労働災害防止計画の策定後、計画策定時の基盤となる事情が変動し、計画の内容が適当でなくなった場合には、労働災害の発生状況、労働災害の防止に関する対策の効果を考慮して厚生労働大臣は労働災害防止計画を変更しなければならない[9]。また、計画を変更する場合には、計画策定時と同様に労働政策審議会の意見を聴く必要がある。

１．４．３　第８条

労働災害防止計画は、事業者、労働災害防止団体などの関係者が取り組む労働災害防止活動の指針となるものであり、関係者に広く周知徹底される必要がある。そのため厚生労働大臣は、労働災害防止計画を策定する場合、計画を変更する場合には、遅滞なくこれを公表しなければならない。公表の形式は特に規定されていないが、実務上官報に掲載することにより公表されている[10]。

１．４．４　第９条

労働災害防止計画を実施し実効性を確保するためには、事業者をはじめとする関係者の協力が必要不可欠となる。そのため厚生労働大臣が必要と認めるときは、関係者に対して労働災害の防止に関する事項に関し、必要な勧告・要請をすることができる。

第９条中「労働災害防止計画の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるとき」には、計画が示す目標や方向性と、事業者などの関係者が取り組む労働災害防止対策の実施状況との間に齟齬が生じ、関係者に対して対策の変更等を求める必要が生じる場合などが想定され、「関係者」には、労働災害防止団体、労働組合、関係行政機関（各府省庁、地方公共団体）などが含まれる[11]。

D．考察及びE．結論

労働災害防止計画制度は、先行研究である「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」が明らかにした労働安全衛生法の特徴である「行政による監督指導的・支援的役割」を表す制度であり [12]、労働安全衛生法の実効性を確保するための手段の一つとしても位置付けられる [13]。

また、労働災害防止計画は、行政計画（代表的な事例として国土計画（国土形成計画など）や職業安定行政における雇用対策基本計画などがある）としての性格を有する。行政計画は、目標を定立し、その目標を実現するための諸手段を総合して体系化するところに特徴があり、地域、対象行政部門、期間、計画体系、機能、法的効果、法律の根拠などによる分類がなされることがある [14]。行政計画は、法律の抽象性を補い政策を具体化する行政技術であるが、関係する主体を拘束する側面もあるため、計画の策定過程（と変更するプロセス）においては、審議会や公聴会において関係者の意見を聴き、調整を図る必要も生じる [15]。そのため労働災害防止計画の策定（と変更）に際しては、公益代表委員・労働者代表委員・使用者代表委員の公労使三者で構成される労働政策審議会の意見を聴くことが必要とされている（労働安全衛生法第 6 条及び第 7 条）[16]。また、労働災害防止計画の内容（具体的な施策）は、厚生労働省が毎年度策定する「地方労働行政運営方針」に基づき、各都道府県労働局が管内の事情を反映した方針を策定することにより、計画的に実施されている [17]。

Ｆ．研究発表

1. 論文発表

なし。

2. 学会発表

なし。

Ｇ．知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

3. その他

該当せず。

Ｈ．引用文献

本文脚注を参照されたい。

図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（１段組）

表１　労働災害防止計画の変遷（抄）

1.「産業災害防止総合 5 ヵ年計画」（第 1 次労働災害防止計画） ⑴　計画期間 1958（昭和 33）年度～1962（昭和 37）年度 ⑵　労働災害の減少目標 当時の労働災害の増加傾向からみて 5 年後に予想される災害発生件数（死傷件数）を半減（86 万件から 43 万件へ）させるとともに、1,100 億円の経済的損失を防止する。 ⑶　計画期間中の主要施策等 「ボイラ及び圧力容器安全規則」制定（1959（昭和 34）年） 「電離放射線障害防止規則」制定（1959（昭和 34）年） 「電離放射線障害防止規則」制定（1959（昭和 34）年） 「四エチル鉛等危害防止規則」改正（1960（昭和 35）年） 「有機溶剤中毒予防規則」制定（1960（昭和 35）年） 「高気圧障害防止規則」制定（1961（昭和 36）年） 「クレーン等安全規則」制定（1962（昭和 37）年） ⑷　計画期間中の労働災害の状況 1958（昭和 33）年　死亡者数：5,368 人　死傷者数：401,760 人（休業 8 日以上） 1962（昭和 37）年　死亡者数：6,093 人　死傷者数：466,126 人（休業 8 日以上）
2.「新産業災害防止総合 5 ヵ年計画」（第 2 次労働災害防止計画） ⑴　計画期間 1963（昭和 38）年度～1967（昭和 42）年度 ⑵　労働災害の減少目標 1961（昭和 36）年における労働者 1,000 人当たり死傷発生率（21.05）を、計画期間中に概ね半減（12.30）させる（1967 年において見込まれる休業 8 日以上の災害発生件数約 63 万件を約 36 万件にとどめる）。 ⑶　推進方策 災害防止計画の樹立、団体等（安全団体・業種団体など）における自主的活動の拡充。事業場における安全管理体制の確立、設備・環境の改善整備、作業行動の安全確保など。 ⑷　計画期間中の主要施策等 「電離放射線障害防止規則」改正（1963（昭和 38）年） 「労働災害防止団体等に関する法律」公布（1964（昭和 39）年） 中央労働災害防止協会：創立（1964（昭和 39）年） 「墜落防止に関する建設業労働災害防止規程」制定（1966（昭和 41）年） 「船内荷役作業に関する港湾労働災害防止規程」制定（1966（昭和 41）年）

「陸上貨物運送事業労働災害防止規程」制定（1966（昭和 41）年）
「伐木造材作業に関する林業労働災害防止規程」制定（1966（昭和 41）年）
「鉛中毒予防規則」公布（1967（昭和 42）年）
⑸　計画期間中の労働災害の状況
1963（昭和 38）年　死亡者数：6,506 人　死傷者数：440,547 人（休業 8 日以上）
1967（昭和 42）年　死亡者数：5,990 人　死傷者数：394,627 人（休業 8 日以上）

3.「第 3 次労働災害防止計画」
⑴　計画期間
1968（昭和 43）年度～1972（昭和 47）年度
⑵　労働災害の減少目標
労働災害の発生率（1968（昭和 43）年当時の度数率：11.08）を全般として計画期間中に 3 割減少させる。
⑶　計画推進上基本となるべき事項
重点を置くべき業種等（建設、港湾荷役、林業、中小零細企業など）における労働災害防止対策、災害原因の科学的究明、機械設備の本質的安全化、職業性疾病の対策強化など。
⑷　計画期間中の主要施策等
「四アルキル鉛中毒予防規則」公布（1968（昭和 43）年）
「ゴンドラ安全規則」制定（1969（昭和 44）年）
「特定化学物質等障害予防規則」公布（1971（昭和 46）年）
「事務所衛生基準規則」公布（1971（昭和 46）年）
「酸素欠乏症防止規則」公布（1971（昭和 46）年）
「労働安全衛生法」公布（1972（昭和 47）年 6 月）施行（10 月）
「労働災害防止団体等に関する法律」改正（「労働災害防止団体法」と改称）（1972（昭和 47）年）
「労働安全衛生規則」制定（1972（昭和 47）年 9 月）施行（10 月）
⑸　計画期間中の労働災害の状況
1968（昭和 43）年　死亡者数：6,088 人　死傷者数：386,443 人（休業 8 日以上）
1972（昭和 47）年　死亡者数：5,631 人　死傷者数：324,435 人（休業 8 日以上）

4.「第 4 次労働災害防止計画」
⑴　計画期間
1973（昭和 48）年度～1977（昭和 52）年度
⑵　労働災害の減少目標
特に死亡及び重大災害の減少に重点を置き、計画期間中に労働災害の発生率（1973（昭和 48）年当時の度数率：6.67）を全体として概ね 3 割減少させることを目標とする。職業性疾病（1973（昭和 48）年当時の業務上疾病件数：29,938）については、在来型の慢

性疾病の新規発生を大幅に減少させるとともに、急性の中毒については発生の半減を目標とするなど。

⑶ 労働災害防止対策の進め方

労働災害防止対策の科学的検討、機械設備等の安全性の確保、健康管理対策の推進、安全衛生教育の充実と安全衛生意識の高揚、職場環境と労働時間の改善、自主的労働災害防止活動の強化と労働者の参加促進、業種別対策の推進、監督指導の強化と行政体制の整備、関係行政機関との連携など。

⑷ 計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則」制定（1973（昭和 48）年）

「労働安全衛生規則」改正（爆発火災防止関係）（1974（昭和 49）年）

労働安全衛生法に基づく技術指針の公表（1974（昭和 49）年）

「作業環境測定法」公布（1975（昭和 50）年）

「作業環境測定法施行令」「作業環境施行規則」公布（1975（昭和 50）年）

職業病疾病対策要綱：策定（1976（昭和 51）年）

作業環境測定基準：公示（1976（昭和 51）年）

超大型規模建設工事災害防止対策推進要綱：公表（1976（昭和 51）年）

クレーン構造規格及び移動式クレーン構造規格：公示（1976（昭和 51）年）

総合的労働者健康管理対策の展開について：公表（1976（昭和 51）年）

セーフティ・アセスメントに関する指針：公表（1976（昭和 51）年）

「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律」（化学物質の有害性調査関係）公布（1977（昭和 52）年）

チェーンソーの規格：公示（1977（昭和 52）年）

「労働安全衛生法施行令」一部改正（安全衛生委員会関連）（1977（昭和 52）年）

動力プレス機械構造規格：公示（1977（昭和 52）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

1973（昭和 48）年　死亡者数：5,269 人　死傷者数：387,342 人（休業 4 日以上）

1977（昭和 52）年　死亡者数：3,302 人　死傷者数：345,293 人（休業 4 日以上）

5.「第 5 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1978（昭和 53）年度～1982（昭和 57）年度

⑵ 計画の目標

①死亡災害及び大型災害の大幅な減少を図ること、②在来型の労働災害の減少を図ること、③職業がん等の職業性疾病（1978（昭和 53）年当時の業務上疾病件数：27,456）の大幅な減少を図ること、④中小企業特に下請事業場における労働災害の減少を図ること、⑤中高年齢労働者の安全を確保するとともに健康の保持増進に努めること。

⑶　主要な労働災害防止対策

①大型災害の防止対策の推進、②在来型労働災害の防止対策の推進（機械設備の安全衛生の確保等、安全衛生教育の充実）、③職業性疾病予防対策の積極的推進（化学物質の有害性調査制度等の積極的活用、作業環境管理対策の推進、健康管理対策の積極的推進、産業医学の振興）、④中小企業における労働災害防止対策の助成制度の充実、中高年齢労働者の安全衛生対策の推進、⑤各種施策の充実（業種別重点対策の推進、安全衛生改善計画の作成指示等、労働時間等労働条件の適正化、監督指導の強化と行政体制の整備、情報の収集と提供、関係行政機関との連携、労働者の参加促進、労働災害防止団体等の活動強化）。

⑷　計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生規則」一部改正（化学物質の有害性調査関係）（1979（昭和 54）年）

「粉じん障害防止規則」公布（1979（昭和 54）年）

木材加工用機械災害防止総合対策：公表（1979（昭和 54）年）

「労働安全衛生法」一部改正（建設工事計画の安全性に係る事前審査制度関連）（1980（昭和 55）年）

全国労働安全衛生コンサルタント会：設立（1980（昭和 55）年）

粉じん障害防止総合対策：公表（1981（昭和 56）年）

移動式クレーン等の定期自主検査指針：公表（1982（昭和 57）年）

トンネル工事に係るセーフティ・アセスメントに関する指針：公表（1982（昭和 57）年）

「労働安全衛生法施行令」一部改正（酸素欠乏症、硫化水素中毒の予防対策関連）（1982（昭和 57）年）

⑸　計画期間中の労働災害の状況

1978（昭和 53）年　死亡者数：3,326 人　死傷者数：348,826 人（休業 4 日以上）

1982（昭和 57）年　死亡者数：2,674 人　死傷者数：294,319 人（休業 4 日以上）

6.「第 6 次労働災害防止計画」

⑴　計画期間

1983（昭和 58）年度～1987（昭和 62）年度

⑵　計画の目標

①死亡災害及び重大災害の大幅な減少を図るとともに労働災害全体（1983（昭和 58）年当時の労働災害による死亡者数は 2,588 人、死傷者数（休業 4 日以上）は 278,623 人）の概ね 30%の減少を図ること、②職業性疾病（1983（昭和 58）年当時の業務上疾病件数：15,480）を予防するため適正な作業環境等の確保を図ること、③中高年齢労働者の綜合的な健康の保持増進を図ること、④産業用ロボット等新たな技術の導入に対応して安全衛生の確保を図ること。

⑶　主要な労働災害防止対策

①労働災害防止の基本的事項に関する対策の推進

安全衛生に関する事前評価の充実、実効ある安全衛生管理体制の確立等、生産設備等の安全化の促進、適正な作業方法の確立、安全衛生教育の徹底等。

②特定の災害・業種等における対策の推進

重大災害防止対策の推進、中小企業における労働災害防止対策の推進、建設業等屋外型産業における労働災害防止対策の推進、機械等の安全の確保、高年齢労働者の安全確保の推進、第三次産業における労働災害防止対策の推進。

③職業性疾病の予防対策の推進

総合的な労働衛生管理の推進、化学物質の有害性調査の推進、特定疾病対策の推進、労働衛生対策を推進する基盤の整備。

④中高年齢労働者の健康管理の推進

⑤産業用ロボット等に関する労働災害防止対策の推進

⑥各種施策の充実

業種別重点対策の推進、国の労働災害防止推進体制の整備、労働者の参加促進、労働災害防止団体等の活動強化。

⑷ 計画期間中の主要施策等

日本労働安全衛生コンサルタント会：設立（1983（昭和 58）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（産業用ロボットの安全規制関連）（1983（昭和 58）年）

産業用ロボットの使用等の安全基準に関する技術上の指針：公表（1983（昭和 58）年）

粉じん障害防止総合対策推進要綱：公表（1984（昭和 59）年）

化学物質等定期自主検査指針：公表（1984（昭和 59）年）

VDT 作業のための労働衛生上の指針：公表（1985（昭和 60）年）

ボイラー定期自主検査指針：公表（1986（昭和 61）年）

大規模小売業における労働災害の防止について：公表（1986（昭和 61）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

1983（昭和 58）年　死亡者数：2,588 人　死傷者数：278,623 人（休業 4 日以上）

1987（昭和 62）年　死亡者数：2,342 人　死傷者数：232,953 人（休業 4 日以上）

7.「第 7 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1988（昭和 63）年度～1992（平成 4）年度

⑵ 計画の目標

死亡災害、重大災害及び重篤な職業性疾病（1988（昭和 63）年当時の業務上疾病件数：12,523）の大幅な減少を期するとともに、労働災害の総件数（1988（昭和 63）年当時の労働災害による死亡者数は 2,549 人、死傷者数（休業 4 日以上）は 226,318 人）の概ね 30％の減少を図り、労働者の安全と健康を確保すること。

⑶ 主要な労働災害防止対策

①基本的事項に関する対策の推進
　安全衛生管理を進めるための計画の策定と体制の整備、適正な作業方法の確立、安全衛生教育の充実、安全衛生意識の高揚のための創意工夫、労働時間等労働条件の適正化。
②中小規模事業場における労働災害防止対策の推進
　中小規模事業場における安全衛生活動の強化、親企業等を含めた総合的な労働災害防止対策の推進。
③建設業等屋外型産業の特徴に応じた労働災害防止対策の推進
④機械設備に係る労働災害防止対策の推進
⑤第三次産業における労働災害防止対策の推進
　安全衛生管理活動の促進、関係事業者団体の自主的労働災害防止活動の促進、雇用・就業形態の複雑多様化に対応した対策の推進。
⑥高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
⑦新技術の安全衛生対策の推進
　事前評価体制の整備、安全衛生指針の整備、快適な事務所環境の整備。
⑧職業がん等の健康障害防止対策の推進
⑨職業性疾病予防対策の推進
　作業環境管理対策の徹底、作業管理指針の作成、特殊健康診断項目の見直し、有害物対策の総合的推進、物理的障害対策の徹底。
⑩健康の保持増進対策の推進
　事業場における健康の保持増進対策、産業医の職務の明確化及び活動の活性化。
⑪安全衛生の国際化への対応
　海外派遣労働者に係る安全衛生対策の充実、企業の海外進出に伴う安全衛生対策の充実、国際基準等との整合性の確保。
⑫総合的な労働災害防止対策を推進するための体制の整備
　行政体制の整備、研究体制の整備、教育体制の整備、労働者の安全衛生活動への参加の促進、労働災害防止団体等の活動強化、専門技術団体の活動の促進。
⑬業種別重点対策の推進。
⑷　計画期間中の主要施策等
　事業場における労働者の健康保持増進のための指針：公表（1988（昭和 63）年）
　危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針：公表（1989（平成元）年）
　建築物の解体又は改修工事における石綿粉じんへのばく露防止のためのマニュアル：公表（1989（平成元）年）
　粉じん障害防止対策：改正（1991（平成 3）年）
「労働安全衛生法」一部改正（快適職場の形成関係）（1992（平成 4）年）
　事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針：公表（1992（平

成 4）年）

化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針：公表（1992（平成 4）年）

騒音障害防止のためのガイドライン：公表（1992（平成 4）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

1988（昭和 63）年　死亡者数：2,549 人　死傷者数：226,318 人（休業 4 日以上）

1992（平成 04）年　死亡者数：2,354 人　死傷者数：189,589 人（休業 4 日以上）

8.「第 8 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1993（平成 5）年度～1997（平成 9）年度

⑵ 計画の目標

死亡災害、重大災害及び重篤な職業性疾病（1993（平成 5）年当時の業務上疾病件数：9,630）の大幅な減少を期するとともに、計画期間中の労働災害の総件数（1993（平成 5）年当時の労働災害による死亡者数は 2,245 人、死傷者数（休業 4 日以上）は 181,900 人）の概ね 25%の減少を図り、労働者の心身両面にわたる健康の積極的な保持増進及び快適な職場環境の形成を図ること。

⑶ 主要な労働災害防止対策

①基本的事項に関する対策の推進

生産活動と一体となった安全衛生管理活動の促進、安全衛生に係る事前評価の充実等、適正な作業方法の確立、安全衛生教育の徹底等、労働時間等労働条件の適正化。

②職業別労働災害防止対策の推進

建設業、陸上貨物運送事業、港湾貨物運送事業、林業、卸売・小売業及びサービス業。

③特定災害防止対策の推進（機械設備による災害の防止対策、爆発・火災災害の防止対策、交通労働災害の防止対策）、

④高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

⑤職業性疾病対策の推進

化学物質等の有害物による健康障害の防止対策、電離放射線等の物理的因子及び作業態様による健康障害の防止対策。

⑥化学物質等の危険有害性等の表示制度の推進

⑦心身の健康の保持増進対策の推進

心身両面にわたる健康づくりの推進、産業保健活動の活性化、作業関連疾患対策の推進。

⑧快適な職場環境の形成の促進

⑨中小規模事業場における労働災害防止対策の推進

⑩外国人労働者の増加等に対応した労働災害防止対策の推進

⑪国際化に対応した安全衛生対策の充実

⑫エイズ予防対策の推進

⑬労働災害防止対策を推進するための体制の整備等

行政体制の整備等、安全衛生教育体制の整備、労働者の安全衛生活動への参加の促進、労働災害防止団体等の活動の強化、安全衛生情報の提供。

⑭業種別重点対策の推進

⑷ 計画期間中の主要施策等

ガラス繊維及びロックウールの労働衛生に関する指針：公表（1993（平成 5）年）

プレス災害防止総合対策：公表（1993（平成 5）年）

交通労働災害防止のためのガイドライン：公表（1994（平成 6）年）

職場における腰痛予防対策：公表（1994（平成 6）年）

「労働安全衛生法施行令」一部改正（茶石綿及び青石綿の製造禁止関連）（1995（平成 7）年）

脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準：改正（1995（平成 7）年）

職場におけるエイズ問題に関するガイドライン：公表（1995（平成 7）年）

職場における喫煙対策のためのガイドライン：公表（1996（平成 8）年）

熱中症予防対策：公表（1996（平成 8）年）

「労働安全衛生法」一部改正（健康管理の充実関連）（1996（平成 8）年）

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針：公表（1996（平成 8）年）

動力プレスの定期自主検査指針：公表（1996（平成 8）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

1993（平成 05）年　死亡者数：2,245 人　死傷者数：181,900 人（休業 4 日以上）

1997（平成 09）年　死亡者数：2,078 人　死傷者数：156,726 人（休業 4 日以上）

9.「第 9 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1998（平成 10）年度～2002（平成 14）年度

⑵ 計画の目標

①死亡災害が年間 2,000 人台で一進一退を繰り返している現状を打破し、大幅な減少を図ること（1998（平成 10）年当時の労働災害による死亡者数は 1,844 人）、②計画期間中における労働災害総件数を 20%減少させること（1998（平成 10）年当時の労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は 148,248 人）、③じん肺、職業がん等の職業性疾病の減少（1998（平成 10）年当時の業務上疾病件数：8,574）、死亡災害に直結しやすい酸素欠乏症、一酸化炭素中毒等の撲滅を図ること（1998（平成 10）年当時の酸素欠乏症等の発生状況（休業 4 日以上）：発生件数 22、被災者 35 人、死亡者 11 人）、④産業保健サービスの充実等労働者の健康の保持増進及び快適な職場環境を推進すること。

⑶ 重点対象分野における労働災害防止対策

業種別労働災害防止対策（建設業対策、陸上貨物運送事業対策、第三次産業対策）、特定災害防止対策（機械設備に係る労働災害防止対策、交通労働災害防止対策、爆発・火

災災害防止対策)。

①労働者の健康確保対策

職業性疾病予防対策、化学物質に係る健康障害予防対策、職場における着実な健康確保対策、ストレスマネジメント対策、健康づくり対策、快適な職場環境の形成。

②安全衛生管理対策の強化

中小規模事業場対策、安全衛生管理手法の充実・強化、労使による自主的な安全衛生活動の推進、人的基盤の充実等、高年齢労働者の労働災害防止対策、外国人労働者対策。

③安全衛生行政の展開

新たな行政展開（情報提供体制の整備、調査研究体制の整備（産業安全研究所、産業医学総合研究所等における調査研究の充実など)、行政体制の整備等、労働災害防止団体等の活動の強化、国民安全への貢献)、調査研究の推進（労働災害分析手法、評価手法等の研究推進)、国際的な視点に立った行政展開。

⑷ 計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生規則」一部改正（土石流による危険防止関連）（1998（平成 10）年）

工作機械等の制御機構のフェールセーフ化のガイドライン：公表（1998（平成 10）年）

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針：公表（1999（平成 11）年）

「労働安全衛生法」一部改正（深夜業従事労働者の健康管理対策関連）公表（1999（平成 11）年）

心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針：公表公表（1999（平成 11）年）

ダイオキシン類による健康障害防止のための対策について：公表公表（1999（平成 11）年）

化学物質等による労働者の健康障害を防止するための必要な措置に関する指針：公表公表（2000（平成 12）年）

労働者の自殺予防に関する総合的対策推進事業実施要綱：公表（2001（平成 13）年）

職場におけるメンタルヘルス対策の事業者等支援事業実施要綱：公表（2001（平成 13）年）

機械の包括的な安全基準に関する指針：公表（2001（平成 13）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（廃棄物焼却施設におけるダイオキシン類ばく露防止対策）（2001（平成 13）年）

過重労働による健康障害防止のための総合対策について：公表（2002（平成 14）年）

VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン：公表公表（2002（平成 14）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

1998（平成 10）年　死亡者数：1,844 人　死傷者数：148,248 人（休業 4 日以上）

2002（平成 14）年　死亡者数：1,658 人　死傷者数：125,918 人（休業 4 日以上）

10.「第 10 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

2003（平成 15）年度～2007（平成 19）年度

⑵ 計画の目標

①労働災害による死亡者数の減少傾向を堅持し、年間 1,500 人を大きく下回ることを目指して一層の減少を図ること（2003（平成 15）年当時の労働災害による死亡者数は 1,628 人）、②計画期間中における労働災害総件数を 20%以上減少させること（2003（平成 15）年当時の労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は 125,750 人）、③じん肺、職業がん等の職業性疾病の減少（2003（平成 15）年当時の業務上疾病件数：8,055）、死亡災害に直結しやすい酸素欠乏症、一酸化炭素中毒等の撲滅を図ること、④過重労働による健康障害、職場のストレスによる健康障害等の作業関連疾患の着実な減少を図ること。

⑶ 重点対象分野における労働災害防止対策

①業種別労働災害防止対策（建設業対策、陸上貨物運送事業対策、第三次産業対策）、②特定災害防止対策（機械に係る労働災害防止対策、交通労働災害防止対策、爆発・火災災害防止対策）。

①労働者の健康確保対策

職業性疾病予防対策、化学物質による健康障害予防対策、メンタルヘルス対策、過重労働による健康障害の防止対策、職場における着実な健康確保対策、快適職場づくり対策。

②安全衛生管理対策の強化

労働安全衛生マネジメントシステムの活用促進、中小規模事業場対策、事業者及び労働者による自主的な安全衛生活動の推進、人的基盤の充実等、就業形態の多様化、雇用の流動化等に対応する対策、高年齢労働者の労働災害防止対策、外国人労働者対策。

③労働災害防止の支援体制の整備

情報提供体制の整備、リスク評価及び調査研究の体制整備、労働災害防止団体等の活動の充実、労働安全衛生サービスのアウトソーシング化への対応、国際的な視点に立った行政展開、評価を踏まえた施策の実施。

⑷ 計画期間中の主要施策等

職場における喫煙対策のためのガイドライン：公表（2003（平成 15）年）

「労働安全衛生法施行令」一部改正（石綿含有製品の製造禁止関連）（2003（平成 15）年）

大規模製造業における安全管理の強化に係る緊急対策要綱：公表（2004（平成 16）年）

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き：公表（2004（平成 16）年）

「労働安全衛生法」一部改正（リスクアセスメント、過重労働対策関連）（2005（平成

17）年）

危険性又は有害性等の調査等に関する指針（リスクアセスメント指針）：公表（2006（平成 18）年）

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の改正について：公表（2006（平成 18）年）

化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（化学物質リスクアセスメント指針）：公表（2006（平成 18）年）

労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）：公表（2006（平成 18）年）

「労働安全衛生法」一部改正（長時間労働者に対する医師の面接指導関連）（2006（平成 18）年）

「労働安全衛生法施行令」一部改正（石綿含有製品の製造等全面禁止関連）（2006（平成 18）年）

製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針：公表（2006（平成 18）年）

2007 年問題に対応する IT を活用した新しい安全衛生管理手法の構築について（2007（平成 19）年）

機械の包括的な安全基準に関する改正指針：公表（2007（平成 19）年）

事業場における労働者の健康保持増進のための改正指針：公表（2007（平成 19）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

2003（平成 15）年　死亡者数：1,628 人　死傷者数：125,750 人（休業 4 日以上）

2007（平成 19）年　死亡者数：1,357 人　死傷者数：121,356 人（休業 4 日以上）

11.「第 11 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

2008（平成 20）年度～2012（平成 24）年度

⑵ 計画の目標

①死亡者数：2012（平成 24）年において 2007（平成 19）年と比して 20%以上減少させること（2007（平成 19）年当時の労働災害による死亡者数は 1,357 人）、②死傷者数：2012（平成 24）年において 2007（平成 19）年と比して 15%以上減少させること（2007（平成 19）年当時の労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は 121,356 人）、③労働者の健康確保対策を推進し、定期健康診断における有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせること（2007（平成 19）年当時の業務上疾病件数：8,684）。

⑶ 計画における労働災害防止対策

①自主的な安全衛生活動の促進

「危険性又は有害性等の調査等」の実施の促進、労働安全衛生マネジメントシステムの活用等、自主的な安全衛生活動促進のための環境整備等、情報の共有化の推進等。

②特定災害対策

機械災害防止対策、墜落・転落災害防止対策、交通労働災害防止対策、爆発・火災災害防止対策。

③労働災害多発業種対策

製造業対策、建設業対策、陸上貨物運送事業対策、林業対策、第三次産業対策。

④職業性疾病（石綿及び化学物質関係を除く）等の予防対策

粉じん障害防止対策、腰痛予防対策、振動・騒音障害防止対策、熱中症予防対策及び酸素欠乏症等防止対策、その他の職業性疾病等の予防対策。

⑤石綿障害予防対策

全面禁止の徹底等、解体作業等における曝露防止対策の徹底、離職者の健康管理対策の推進。

⑥化学物質対策

化学物質による労働災害の防止対策、化学物質管理対策。

⑦メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策

メンタルヘルス対策、過重労働による健康障害防止対策。

⑧産業保健活動、健康づくり及び快適職場づくり対策

産業保健活動の活性化（産業医等の選任の徹底、地域における産業保健活動の活性化、産業医と産業保健スタッフとの連携、健康診断の結果に基づく健康管理の徹底など）、健康づくり対策、快適職場づくり対策。

⑨安全衛生管理対策の強化

安全衛生教育の効果的な推進等、中小規模事業場対策の推進、就業形態の多様化等に対する対策、高年齢労働者対策等の推進、グローバル化への対応。

⑩効率的・効果的な施策の推進

労働安全衛生研究の促進、地域における労働災害多発業種等対策の推進、関係機関との連携等。

⑷ 計画期間中の主要施策等

温泉掘削等のボーリング作業等における可燃性天然ガスによる爆発・火災災害の防止について：公表（2008（平成 20）年）

局地的な大雨による下水道渠内工事等における労働災害の防止について：公表（2008（平成 20）年）

派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について：公表（2009（平成 21）年）

ナノマテリアルに対するばく露防止等のための予防的対応について：公表（2009（平成 21）年）

職場における熱中症の予防について：公表（2009（平成 21）年）

振動障害総合対策の推進について：公表（2009（平成 21）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（プレス機械等による災害防止対策関連）（2011（平成

23）年）

動力プレス機械構造規格の一部改正（2011（平成 23）年）

機械メーカー向け、ユーザーへの危険情報提供に関するガイドライン：公表（2011（平成 23）年）

「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」制定（2011（平成 23）年）

除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン（2011（平成 23）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（機械リスクに関する情報提供関連）（2012（平成 24）年）

機械譲渡者等が行う機械に関する危険性等の通知の促進に関する指針（2012（平成 24）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（化学物質等の危険有害性表示制度関連）（2012（平成 24）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

2008（平成 20）年　死亡者数：1,268 人　死傷者数：119,291 人（休業 4 日以上）

2012（平成 24）年　死亡者数：1,093 人　死傷者数：119,576 人（休業 4 日以上）

12.「第 12 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

2013（平成 25）年度～2017（平成 29）年度

⑵ 計画の目標

①2012（平成 24）年と比較して 2017（平成 29）年までに労働災害による死亡者数の数を 15%以上減少させること（2012（平成 24）年当時の労働災害による死亡者数は 1,093 人）、②2012（平成 24）年と比較して 2017（平成 29）年までに労働災害による休業 4 日以上の死傷者数の数を 15%以上減少させること（2012（平成 24）年当時の労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は 119,291 人）（2012（平成 24）年当時の業務上疾病件数：7,743）。

⑶ 重点施策ごとの具体的取組

①労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化

重点とする業種対策（第三次産業（特に小売業・社会福祉施設・飲食店）対策、陸上貨物運送事業対策、建設業対策、製造業対策）、重点とする健康確保・職業性疾病対策（メンタルヘルス対策、過重労働対策、化学物質による健康障害防止対策、腰痛・熱中症対策、受動喫煙防止対策）、業種横断的な取組（リスクアセスメントの普及促進、高年齢労働者対策、非正規労働者対策）。

②行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働による労働災害防止の取組み

専門家と労働災害防止団体の活用、業界団体との連携による実効性の確保、安全衛生

管理に関する外部専門機関の育成と活用。

③社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識改革の促進

経営トップの労働者の安全や健康に関する意識の高揚、労働環境水準の高い業界・企業の積極的公表、重大な労働災害を発生させ改善が見られない企業への対応、労働災害防止に向けた国民全体の安全・健康意識の高揚、危険感受性の向上。

④科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進

労働安全衛生総合研究所等との連携による科学的根拠に基づく対策の推進、国際動向を踏まえた施策推進。

⑤発注者、製造者、施設等の管理者による取組強化

発注者等による安全衛生への取組強化、製造段階での機械の安全対策の強化、労働者以外の人的・社会的影響も視野に入れた対策の検討。

⑥東日本大震災、東京電力福島第一原子力発電所事故を受けた対応

東日本大震災の復旧・復興工事対策、原子力発電所事故対策。

⑷ 計画期間中の主要施策等

職場における腰痛予防対策指針：公表（2013（平成 25）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（食品加工用機械の労働災害防止対策関連）公表（2013（平成 25）年）

「労働安全衛生法」一部改正（化学物質に係るリスクアセスメント実施の義務化、ストレスチェック実施の義務化関連）（2014（平成 26）年）

化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針：公表（2015（平成 27）年）

心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針：公表（2015（平成 27）年）

労働安全衛生法第 57 条の 3 第 3 項の規定に基づく危険性又は有害性等の調査等に関する指針に関する公示：公表（2015（平成 27）年）

斜面崩壊による労働災害の防止対策に関するガイドライン：公表（2015（平成 27）年）

東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン：公表（2015（平成 27）年）

チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン：公表（2015（平成 27）年）

機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針：公表（2016（平成 28）年）

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン：公表（2016（平成 28）年）

山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン：公表（2016（平成 28）年）

シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン：公表（2017（平成 29）年）
雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項：公表（2017（平成 29）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

2013（平成 25）年　死亡者数：1,030 人　死傷者数：118,157 人（休業 4 日以上）
2017（平成 29）年　死亡者数：　978 人　死傷者数：120,460 人（休業 4 日以上）

13.「第 13 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

2018（平成 30）年度～2022（令和 4）年度

⑵ 計画の目標

①死亡災害：死亡者数を 2017（平成 29）年と比較して、2022（令和 4）年までに 15%以上減少（2017（平成 29）年当時の労働災害による死亡者数は 1,030 人）、②死傷災害（休業 4 日以上の労働災害）については、死傷者数の増加が著しい業種、事故の型に着目した対策を講じることにより、死傷者数を 2017 年と比較して、2022 年までに 5%以上減少（2017（平成 29）年当時の労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は 118,157 人）（2017（平成 29）年当時の業務上疾病件数：7,844）。

⑶ 重点事項ごとの具体的な取組

①死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

建設業における墜落・転落災害等の防止、製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止、林業における伐木等作業の安全対策など。

②過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

労働者の健康確保対策の強化、過重労働による健康障害防止対策の推進、職場におけるメンタルヘルス対策等の推進など。

③就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

災害の件数が増加傾向にある又は減少がみられない業種等への対応、高年齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者及び障害者である労働者の労働災害の防止など。

④疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進

企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進、疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくりなど。

⑤化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質による健康障害防止対策、石綿による健康障害防止対策、電離放射線による健康障害防止対策など。

⑥企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

企業のマネジメントへの安全衛生の取込み、労働安全衛生マネジメントシステムの普及と活用、企業単位での安全衛生管理体制の推進など。

⑦安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進

安全衛生専門人材の育成、労働安全・労働衛生コンサルタント等の事業場外の専門人材の活用など。

⑧国民全体の安全・健康意識の高揚など

高校、大学等と連携した安全衛生教育の実施、科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進など。

⑷ 計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生法」一部改正（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律関連）（2018（平成 30）年）

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針：公表（2018（平成 30）年）

墜落制止用器具の安全な使用に関するガイドライン：公表（2018（平成 30）年）

墜落制止用器具の規格：制定（2019（平成 31）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

2018（平成 30）年　死亡者数：　909 人　死傷者数：127,329 人（休業 4 日以上）

（表 1：参考文献）

労働省 / 厚生労働省「労働災害動向調査」

労働省 / 厚生労働省「業務上疾病調」

労働省 / 厚生労働省「労働基準監督年報」

労働法令協会『労働行政要覧（昭和 29 年度版～平成 13 年度版）』

全日本産業安全連合会『産業安全年鑑（1955 年～1984 年）』

中央労働災害防止協会『安全衛生年鑑（1985 年～2005 年）』

中央労働災害防止協会『安全の指標（1967 年～2019 年）』

中央労働災害防止協会『労働衛生のしおり（1974 年～2019 年）』

中央労働災害防止協会編『日本の安全衛生運動 五十年の回顧と展望』（中央労働災害防止協会、1971（昭和 46 年））

中央労働災害防止協会編『安全衛生運動史 労働保護から快適職場への七〇年』（中央労働災害防止協会、1984（昭和 59 年））

中央労働災害防止協会編『安全衛生運動史 安全専一から 100 年』（中央労働災害防止協会、2011（平成 23 年））

労務行政研究所編『労働安全衛生法 労働法コンメンタール⑩』（労務行政、2017 年（平成 29 年））

1 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 - 改訂第 4 版』（労働調査会、2015 年（平成 27 年））214 頁、労務行政研究所編『労働安全衛生法 労働法コンメンタール⑩』（労務行政、2017 年（平成 29 年））216 頁。

2 中央労働災害防止協会編『日本の安全衛生運動 五十年の回顧と展望』（中央労働災害防止協会、1971（昭和 46 年））389～390 頁。

3 中央労働災害防止協会編前掲書（1971 年）390～391 頁。

[4] 中央労働災害防止協会編前掲書（1971 年）391 頁。
[5] 中央労働災害防止協会編前掲書（1971 年）404～405 頁。
[6] 中央労働災害防止協会編（1971 年）443～445 頁。
[7] 労働調査会出版局編前掲書（2015 年）215～216 頁。
[8] 労務行政研究所編前掲書（2017 年）215～217 頁。
[9] 労務行政研究所編前掲書（2017 年）217～218 頁。
[10] 労働調査会出版局編前掲書（2015 年）216～217 頁。
[11] 労働調査会出版局編前掲書（2015 年）216～217 頁、労務行政研究所編前掲書（2017 年）219～220 頁。
[12] 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））26～28 頁。
[13] 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防ブックス、2019 年（令和元年））86～87 頁（この他、労働安全衛生法の実効性確保の手段としては、労働者への知識の付与（情報の提供）・労働者の参加の保障と促進、労働基準監督制度、安全衛生改善計画・特別安全衛生改善計画、労働安全・労働衛生コンサルタント制度、罰則と送検処分が挙げられる（畠中前掲書（2019 年）87～117 頁）。
[14] 宇賀克也『行政法概説 I　行政法総論 第 6 版』（有斐閣、2017（平成 29）年）302～314 頁。
[15] 小島和貴「行政計画」堀江湛編『政治学・行政学の基礎知識 第 3 版』（一藝社、2014 年（平成 26 年））320～321 頁。
[16] 例えば「第 13 次労働災害防止計画」（計画期間：2018（平成 30）年度～2022（令和 4）年度）の策定経過をみると、2017（平成 29）年 7 月に労働政策審議会安全衛生分科会に対して厚生労働省より「第 12 次労働災害防止計画」の評価について報告がなされた後、同分科会では次期労働災害防止計画の策定に向けた論点等の検討を行い、その検討結果を踏まえ、2018 年（平成 30 年）2 月、厚生労働大臣からの諮問を受けた労働政策審議会の答申を経て「第 13 次労働災害防止計画」が策定されるという経緯を辿っている。
[17] 厚生労働省「平成 31 年度地方労働行政運営方針」（2019（平成 30）年 4 月 1 日公表）。

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 20 条から 21 条の逐条解説

研究協力者　原　俊之　　明治大学法学部法律学科・兼任講師

研究要旨
労働安全衛生法（以下「安衛法」とする）第 20 条および 21 条は、個別の労働関係（使用従属関係）の存在を前提として事業者に危害防止のための措置を講ずることを義務づけた規定である。これらの規定は、機械等、爆発性・発火性・引火性の物、電気や熱などのエネルギーといった有形無形の「物」が原因で生じる危険（第 20 条）および作業方法や作業場所から生じる危険（第 21 条）をそれぞれ防止すべく、各危害に対応した規制基準の設定とその遵守を求める内容となっている。もっとも、その具体的内容は、労働安全衛生規則（以下「安衛則」とする）ほか関係政省令に規定されており、安衛法の危害防止基準が現場で実現しようとする措置内容は、これら政省令の詳細な検討によってはじめて明確となる。

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）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第20条から21条(以下、「対象条文」という）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付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鴎大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

Ｃ．研究結果

１　はじめに

「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」は、労働者の安全と健康の確保という安衛法の主目的を達成するための重要な手段の一つとされている（第１条）。

危害防止基準の具体的な内容は、原則として、対象条文を含む安衛法本法の定めに基づき、安衛則はじめ複数の政省令に明文化され、違反に対しては刑事罰や使用停止命令などによってその実効性が図られている。別添の社会調査の結果からも窺われるように、現に労災防止に直接的かつ大きな効果を発揮してきたと解される。

対象条文は、事業者を対象として、モノ、作業場所及び作業方法から生じる危険を防止する措置を講じる義務を幅広く課しており、本法の中でも最多の関係政省令を擁するため、その起源や運用の実際、関係政省令の傾向等を知ることは、立法者が危害防止基準に、どこまで、どのような役割を持たせようとしてきたかの解明に繋がる。

また、危害防止基準は、労災民事訴訟で加害者側の過失の裏付けとしてよく言及される。安全配慮義務に関する最新の研究は、「事業の実情に応じて合理的に実行可能な限り、安全衛生関係法上の最低基準（危害防止基準）を遵守する」ことをその定義に含めるべきであるとしている[1]。よって、対象条文を主軸とする危害防止基準の内容の検討は、民事過失責任の中核を知ることにも繋がる。

それだけに、その策定と運用に際しては、労災防止効果と共に、名宛人による現実的な実行可能性が考慮される必要がある。一方で多様化し、変化する現場のリスクを的確に捕捉するものでなければならないが、事業者らの名宛人が現実的に遵守できないようなものであってはならない。本研究費による研究代表者の先行研究は、安衛法の焦点が技術的な安全から組織的・社会的な健康に移行してきていることも踏まえ、施行令や規則（政省令）が具体化する危害防止基準は、「折々の事情に応じて行政が主導し、適宜、罰則付きで策定されている」が、「そうした政省令が、親法の解釈を完全に『き束』してしまうとなると、構造的に過不足が生じ得る」ため、「政省令側の定め方に一定の抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には、事業者側に安全性の証明責任を課す・・・などの手続き面での規定により、要件を個別的に特定していく必要がある」としている[2]。本分担研究は、この提言の正当性や妥当性の検証を図る意義も持つ。

２　趣旨・内容

労働災害防止のための第一次的責任は当然事業者に課せられるものであるところ[3]、安衛法第４章には、個別の労働関係すなわち使用従属関係の存在を前提とした事業者規制に関する規定（第 20 条～第 25 条）が置かれている。そして、労働災害の要因が、

労働者が接するモノ、場所、作業方法などあらゆる環境に内在している中で、第 20 条は「モノ」に、第 21 条は場所と作業方法にそれぞれ着目した危害防止基準の確立をねらった規定である。

工場労働における機械による事故や爆発・火災の危険性は、工場法施行当初からすでその重大性が指摘されており[4]、近年においても決して根絶されたわけではない[5]。それゆえ、対象条文が定める危害防止基準は、近代的な工場労働をはじめあらゆる職場環境において必須のものであり、現在もなおその意義を失っていない。

第 20 条各号および第 21 条各項列挙の危険には、それぞれ以下のものが含まれる[6]。

〔第 20 条〕

＊機械等（第一号）：機械特有の作業部分及び動力伝導部分に労働者の肉体の一部が接触したり、巻き込まれたりする場合に発生する機械的危険のほかに機械が行う仕事により原材料、加工物等の飛来等の物理的危険、足場の倒壊、ボイラーの破裂等の構造的危険等も含む。

＊爆発性の物（第二号）：硝酸エステル類、ニトロ化合物のように、加熱、衝撃、摩擦等により、多量の熱とガスを発生して激しい爆発を起こす物等。

＊発火性の物（第二号）：通常の状態においても発火しやすく、カーバイトや金属ナトリウムのように水と接触して可燃性ガスを発生して発熱・発火するもの、黄燐のように酸素と接触して発火する物等。

＊引火性の物（第二号）：エチルエーテル、ガソリンのように火を引きやすい可燃性の液体であって、液体が直接引火して火災を生ずる危険性のほか、その液体表面から蒸発した可燃性の蒸気と空気との混合気に何らかの点火源が作用すると爆発を起こす危険性を有する物。

なお、通達（昭 47・9・18 基発第 602 号）によると、「爆発性の物、発火性の物、引火性の物等」の中には、塩素酸カリウム、過酸化ナトリウムのように、単独では発火、爆発等の危険はないが、可燃性の物や還元性物質を接触したときは、衝撃、点火源により発火、爆発等を起こす酸化性の物、可燃性のガス又は粉じん、硫酸その他の腐食性液体等が含まれる。

第二号所定の物は例示的なものであり、事業場において製造し、又は取り扱う物が一定の条件のもとで爆発、火災等を起こし、労働者に危険を及ぼすに至る性状を有すると認められるならば、本号に該当する物と判断される。

＊電気、熱その他のエネルギー（第三号）：電気設備の充電部分や漏電箇所に接触することによる感電危険のほか、アーク溶接等にみられる電火性眼炎、加熱や漏電による火災、溶融高熱物等による火傷の危険。通達（昭 47・9・18 基発第 602 号）によると、「その他のエネルギー」には、アーク等の光、爆発の際の衝撃波等のエネルギーが含まれる。

〔第 21 条〕

＊「土砂等が崩壊するおそれのある場所等」（第二項）の「等」には、物体の落下するおそれのある場所等が含まれる（昭 47・9・18 基発第 602 号）。

このほか、安衛法上の製造規制（第 37 条）及び流通規制（第 42 条）に関する規定が、事業者に課せられた危害防止基準として機能している。すなわち、法第 37 条は特定機

械等の製造については都道府県労働局長の許可を要する旨定め（第 1 項）、都道府県労働局長は、特定機械等の構造等が厚生労働大臣の定める基準に適合しない場合には許可をしてはならない旨規定している（第 2 項）。これを受け、たとえばクレーン則第 17 条は「事業者は、クレーンについては、法第三十七条第二項の厚生労働大臣の定める基準…に適合するものでなければ使用してはならない」として、事業者を名宛人とした義務を課す。また、法第 42 条は「特定機械等以外の機械等で…政令で定めるものは、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない」と定める一方、安衛則 27 条が「事業者は、法別表第二に掲げる機械等…については、法第四十二条の厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備したものでなければ、使用してはならない」と規定する。このように、製造・流通段階における構造規格等がユーザーたる事業者に対しても危害防止基準として遵守義務が課せられることによって、より実効性を高める効果が期待されている[7]。

対象条文をはじめとする安衛法上の危害防止基準に関する諸規定の多くは、「事業者に、その使用する労働者の労働災害を防止するために必要な措置を講ずべきことを抽象的に義務づけているだけで、事業者が講ずべき具体的な措置内容はほとんど白紙で、法第二七条第一項により厚生労働省令に委任されている。」[8]その具体的内容は、主として安衛則「第二編　安全基準」に定められており、第 20 条第一号所定の危険については、「第一章　機械による危険の防止（第 101 条～第 151 条）」、「第一章の二　荷役運搬機械等（第 151 条の 2～第 151 条の 83）」、「第一章の三　木材伐出機械等（第 151 条の 84～第 151 条の 174）」、「第二章　建設機械等（第 151 条の 175～第 236 条）」、「第三章　型わく支保工（第 237 条～第 247 条）」およびボイラー則、クレーン則、ゴンドラ則に、同条第二号については「第四章　爆発、火災等の防止（第 248 条～第 328 条の 5）」に、そして同条第三号は「第五章　電気による危険の防止（第 329 条～第 354 条）」にそれぞれ詳細な規定が置かれている。

第 21 条については、第一項所定の危険については、「第六章　掘削作業等における危険の防止（第 355 条～第 416 条）」、「第七章　荷役作業等における危険の防止（第 417 条～第 476 条）」、「第八章　伐木作業等における危険の防止（第 477 条～第 517 条）」に、第二項については「第八章の二　建築物等の鉄骨の組立て等の作業における危険の防止（第 517 条の 2～第 517 条の 5）」、「第八章の三　鋼橋架設等の作業における危険の防止（第 517 条の 6～第 517 条の 10）」、「第八章の四　木造建築物の組立て等の作業における危険の防止（第 517 条の 11～第 517 条の 13）」、「第八章の五　コンクリート造の工作物の解体等の作業における危険の防止（第 517 条の 14～第 517 条の 19）」、「第八章の六　コンクリート橋架設等の作業における危険の防止（第 517 条の 20～第 517 条の 24）」、「第九章　墜落、飛来崩壊等による危険の防止（第 518 条～第 539 条の 9）」、「第十章　通路、足場等（第 540 条～第 575 条）」、「第十一章　作業構台（第 575 条の 2～第 575 条の 8）」、「第十二章　土石流による危険の防止（第 575

条の 9〜第 575 条の 16）」にそれぞれ具体的な定めがなされている。

また、安衛則第 27 条、第 28 条および第 29 条第 2 項は、事業者規制として機能する製造・流通規制（法第 42 条）の具体的内容を定めたものである。

対象条文が事業者に義務づけた危害防止措置は、現実にその措置を講ずることが必要とされるのであって、単にその措置を講ずるために努力したというだけでは足りない[9]。また、安衛法第 3 条第 1 項前段に「事業者は、単にこの法律で定める労働災害防止のための最低基準を守るだけでなく」とあるように、対象条文ほか各規定に定められた危害防止基準は最低基準となる。違反に対しては 6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金が科せられ（第 119 条 1 号）、なおかつ違反行為者ほか法人も処罰対象となる（第 122 条、両罰規定）。

3　沿革

3.1　工場法による規制

対象条文の原型となる規定は、すでに戦前の法令の中に存在した。工場法（明治 44 年 3 月 29 日法律第 46 号）は第 13 条において、「行政官庁ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及付属建設物並設備ヵ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ予防又ハ除害ノ為必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得」と定め、これを受けて昭和 4 年に工場危害予防及衛生規則（昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 号）が制定される。安衛法第 20 条の原型は、同規則第 1 条〜第 14 条に設けられた原動機に関する規定、第 20 条〜第 27 条に設けられた爆発・火災・引火に関する規定であり、また墜落防止のための柵囲等の設置を義務づけた同規則第 15 条は、安衛法第 21 条第 2 項の原型といえる。同規則の各条項については、工場危害予防及衛生規則施行標準（昭和 4 年 7 月 18 日付発第 58 号地方長官宛社会局長官依命通牒）において細則が規定されていた。

上述の工場危害予防及衛生規則の制定経緯については、労働省の著書に、「社会局は工場法第 13 条に基づき工場災害予防および衛生に関する省令制定のため調査研究を進めていたが、各方面の意見を徴した上、この規則を公布するに至ったものである」との記載がある[10]。いかなる調査研究が進められ、またいかなる意見が聴取されたのかに関しては、現在調査中だが、さしあたり、工場法制定のための実地調査を主導した岡實の以下の見解が参考になる[11]。

岡は、工場災害の除去と工場疾病者の減少は「單ニ法律ノ力ノミヲ以テ克クスヘキニ非ス、工業主ハ勿論専門学者ノ努力並一般国民ノ自覚ニ俟ツヘキモノ甚タ多シ」との問題意識から、「本章ニ於テ工場監督ニ関シ最モ豊富ナル経験ヲ有スルジー、エム、プライス博士ノ近著「近世工場」中ヨリ工場設備ノ改善ニ関スル部分ヲ抄録シ、之ニ管見ヲ加ヘテ読者ノ参考ニ資セントスル」。その上で、原動機・動力伝導装置の危険予防装置は実際の状況如何によるものであり、予め法令で詳細な標準を規定することの難しさを指摘する。そして、独仏などの諸外国では法律において概括的な規定を設けたうえで細目を施行細則に委ねている手法に着目し、「我国モ亦工場法第十三條ニ依リ之ヲ命令ニ委任セルカ故ニ此ノ点ハ独仏ト同

主義ヲ採レルモノト云フヲ得ヘシ」としたうえで、原動機や建物その他の設備の危険予防、工場火災対策等に関する詳細な見解を提示する[12]。

上述の工場危害予防及衛生規則も、かような岡の見解の影響を受けたものと思われる。

3.2　労働基準法と旧労働安全衛生規則

戦後に制定・施行された労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号、以下「労基法」とする）は、当初第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 42 条に「使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。」と規定していた。そしてこれを具体化すべく、戦前の工場危害予防及衛生規則、土石採取場安全及衛生規則、汽罐取締令、土木建築場安全及衛生規則などを統一する形で、労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号、以下「旧安衛則」とする）が制定される。旧安衛則中、対象条文に相当する内容は「第二編　安全基準」に規定されているところ、「第一章　原動機及び動力傳導装置」、「第二章　機械装置」、「第七章　電気」、「第九章　火災及び爆発の防止」の各章が安衛法第 20 条に、「第三章　通路及び作業床」、「第四章　足場」、「第五章　墜落防止」、「第六章　崩壊、落下の予防」が同第 21 条にそれぞれ該当する。また、「第四編　特別安全基準」の中に汽罐（ボイラー）等に関する安全基準が定められていた。旧安衛則は、その後数次にわたる改正を経て、現行の安衛法および安衛則に継承されることとなる。主な改正は下記の通りである。

＊改正（昭和 34 年 2 月 11 日労働省令第 2 号）：くい打ち機・くい抜き機に関する規定の追加
＊ボイラ及び圧力容器安全規則（昭和 34 年 2 月 24 日労働省令第 9 号）が独立
＊改正（昭和 35 年 11 月 25 日労働省令第 25 号）：電気関係の安全基準強化
＊クレーン等安全規則（昭和 37 年 7 月 31 日労働省令第 16 号）が独立
＊改正（昭和 38 年 5 月 16 日労働省令第 10 号）：型わく支保工の安全等に関する規定の追加
＊改正（昭和 44 年 1 月 29 日労働省令第 1 号）：電気機械器具に対する規制の強化
＊墜落死亡事故の続発を受けゴンドラ安全規則（昭和 44 年 10 月 1 日労働省令第 23 号）制定。
＊改正（昭和 45 年 9 月 28 日労働省令第 21 号）：機械の安全についての大改正、製造段階における規制強化、機械の本質的安全に関する規定等が追加

3.3　安衛法の制定

安衛法（昭和 47 年 6 月 8 日法律第 57 号）が、「従来の労働基準法第五章（安全及び衛生）を中核として、労働災害防止団体等に関する法律の第二章（労働災害防止計画）および第四章（特別規制）を統合したものを母体とし、そのうえに新規の規制事項、国の援助措置に関する規定等を加え」て制定された経緯からもわかるとおり[13]、労基法および旧安衛則による危害防止基準を承継した「第四章　労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」が安衛法の中核であるといえる。その中で、対象条文はいずれも

安衛法制定当初より改正はなされておらず、実質的にはこれを具体化・詳細化した安衛則等[14]の改正によって技術革新や新たな災害類型に対処がなされてきた。現在に至るまでの安衛則の改正については、現在調査中。

４　背景になった災害等

対象条文はいずれも労働災害の原因となる物、作業方法、場所についてあらゆる類型の危険に対処すべく、抽象的かつ広範囲な定めをするにとどまり、その具体的内容は膨大かつ多種多様な条文から成る政省令に委ねている。このため、対象条文制定の契機となる背景災害を特定することは容易ではない。

しかし、少女工が機械掃除の最中であることを失念した組長の運転ミスによる死亡事故、あるいは輪具（リング）精紡機のバンド紐（後掲図参照）の掛け直しの際に腕を巻き込まれる事故などが『女工哀史』の時代から記録されており[15]、労働組合期成会による「工場法案に対する意見書」の冒頭部分では、「現在工場の多数が其設備上欠点の多きは吾々職工の明に認むる所」であり、「危険なる機械に向って適当の防険装置の備へなきか如きは実に我工場に於ける通弊」であるがゆえに、「我々職工の健康を害し又は身命を危ふすることあるは殆んど日常の事例」であると強調されている[16]。対象条文が想定する危険は、近代的な工場設備その他の職場においては常に付きまとう宿命であるといえる。こうした多数の名もなき事故の蓄積が、工場法（および工場危害予防及衛生規則）以来の安全衛生法制における危害防止基準確立の原動力となったことは想像に難くない。その詳細については引き続き調査の上、整理・検討する予定である。

５　適用の実際

厚生労働省労働基準局監督課が2017年5月に公表した安衛法関係送検公表事案によると、刑事事件として送検された198件のうち、対象条文違反が最も多い[17]。たとえば高さ２m以上の作業床の端などに囲いや手すりなどの設置を義務づけた安衛則519条（根拠条文・安衛法第21条）違反が32件、機械の掃除、給油、検査などの際に機械の運転停止を義務づけた安衛則第107条（根拠条文・安衛法第20条）違反が14件、などといった状況である。もっとも、送検事案の多くはいわゆる「弔い送検」といって、死傷者が発生してはじめて法違反への制裁がなされる場合が多く、事故発生前の事前送検はほとんど見受けられないことに留意すべきである（その詳細については調査中）。

６　関係判例

本条および関係政省令の理解に有為と思われる判例は少なからず見受けられるが、一例として以下のものが挙げられる。

６．１　刑事事件

１、大泉（伊藤ビル新築工場現場）事件（仙台高判昭40・6・28下刑集7巻6号1206頁）

ビル建設工事などを請負う被告人会社にてＩビル新築工事現場（本件現場）の現場主任として勤務していた被告人Ｘは、本件現場において同社の従業員Ａが被覆されずに露出していた高圧電線に接触した結果感電死した事故（昭和38年9月発生）につき、

労働基準法第 42 条（当時）および旧安衛則第 127 条の 8（※架空電線や電気機械器具の充電電路に近接する場所で所定の作業に従事する労働者が、電路に接触・接近することにより感電の危害を生ずるおそれがあるときは、電路の移設、囲いの設置、絶縁用防護具の装着など所定の措置を講じる義務を使用者に課した規定）等の違反に問われた。Ｘは、電力会社及びその下請会社に電線からの危害防止措置を再三にわたり依頼し要求していたがゆえに、法令所定の措置を講じていたと主張した。判決は、Ｘを本件工事現場において安全管理について被告人会社のために行為する者、すなわち労働基準法上の使用者であると認定した上で、以下のように判示した。

「労働基準法四二条に規定する『危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない』というのは、現実にその措置を講ずることが必要とされるのであつて、単にその措置を講ずるために努力したというだけでは足りるものではなく、たとえその措置を講ずるには自らの手ではできず他の者の専権に属するような場合であつても、その者にその**措置を講ずべきことを依頼したのみでは、やはり同条の危害を防止するために必要な措置を講じたとはいえない**のである。いやしくも現実にその措置を講じないかぎり、当該危害を受けるおそれある場所で労働者を就労させることは許されないのである。」

２、加藤（家屋建築請負業）事件（最三小決昭 47・6・6 刑集 26 巻 5 号 333 頁）

家屋建築請負業を営む被告人Ｘは、昭和 44 年 2 月にＡ社工場の増築工事を請け負った際に、同社工場の織機動力用シャフトに配下の労働者らが作業中接触する危険があるにもかかわらず、これに囲いや覆い等を設置しなかったとして、労働基準法第 42 条（当時）および旧安衛則第 63 条第 1 項（※床面から 1.8m以内の動力伝導装置の車軸で接触の危険があるものに囲い・覆いなどの設置を使用者に義務付けた規定）等の違反に問われた。Ｘは、同シャフトはＡ社所有の設備であるところ、労働基準法上の使用者は「当該設備を自己の使用する労働者に生産器具として使用せしめる者に限定され」、旧安衛則第 63 条の義務者は「当該機械をその使用する労働者にその作業の際に使用せしめる使用者」に限定されるため、これら規定はＸには適用されないと主張した。これに対し、判決は以下のように判示した。

「労働基準法四二条（等）により使用者が講ずべき危害防止措置の対象たる当該動力伝導装置等は、当該労働者が作業上接触する危険があるかぎり、その労働者の使用者が所有または管理するものにかぎられるものではなく、また、その労働者をしてその作業場において直接これを取り扱わせるものであると否とを問わないものと解するのを相当とする。」

３、Ｘ社事件（東京高判平 28・11・8 高等裁判所刑事裁判速報集（平 28）号 151 頁）

自動車用部品等の加工、組立、販売等を営む被告Ｘ社は、平成 23 年 4 月、同社工場において労働者らにダイカストマシンを使用してアルミダイカスト製品の成形加工等を行わせるに当たり、同機械には両手操作式の安全装置が取り付けられていたものの、全自動運転の際には同装置が作動せず、労働者の身体の一部が挟まれるおそれがあっ

たのであるから、安全扉（閉じなければ機械が作動しない構造の戸）を取り付けるなどして安全措置を講じなければならないのに、かかる措置を講じないまま労働者らに上記作業を行わせたとして、安衛法第 20 条及び安衛則第 147 条の違反に問われた。

安衛則第 147 条は「射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等・・・に労働者が身体の一部を挟まれるおそれのあるときは、戸、両手操作式による起動装置その他の安全装置を設け」る義務を事業者に課し（第１項）、第１項における「戸」は「閉じなければ機械が作動しない構造のものでなければならない」とされている（第２項）。Ｘ社は上記機械の全自動運転中にはバリ取り等の作業を行わないよう指導し、そのような作業実態もなかったがゆえに、労働者が身体の一部を挟まれる具体的なおそれがあったとは言えないと主張した。判決は、以下のように判示した。

安衛則第 147 条第 1 項にいう「『労働者が身体の一部を挟まれるおそれのあるとき』とは、同規則の趣旨及び文言等からすれば、労働者が、作業の過程において、射出成形機等の機械の可動部に近づき、過失の有無を問わず、その身体の一部を挟まれるおそれのある場合をいう・・・。すなわち、規則 147 条は、作業中の労働者が当該機械の可動部に近づく場合を想定し、その際に安全装置を設けることにより、労働者が身体の一部を挟まれるという労働災害を防止しようという趣旨から設けられた規定である。そうすると、労働者が作業中に本件機械の金型の可動部に・・・何らかの事情により近づくことが想定される場合には、労働者の過失の有無を問わず、労働者の身体の安全を図ろうという趣旨のものである。」Ｘ社は上記機械に安全扉を設置せず、また上記両手操作式による安全装置は、安全装置としての機能を有していないため、安衛則第 147 条所定の安全装置を設けたことにはならないとして、Ｘ社の同条違反を認めた。

６．２　民事事件

４、北土建設・前田道路事件（札幌地判昭 59・2・28 労判 433 号 64 頁）

労務者提供を業とするＡ社に雇用されたＸは、Ｙ１（北土建設）が札幌市から請負い、その一部をＹ２（前田道路）に下請けに出して行っていた（Ｙ２はさらにＡ社に再下請に出していた）水道管敷設工事（本件工事）において、Ｙ１・Ｙ２の従業員の指揮監督を受けながら就労していたところ、昭和 53 年 9 月、Ａ社が運転手付で庸車したショベルローダ（本件重機）の一部がＸの腰部に衝突した（本件事故）。この結果、Ｘは腰椎挫傷の傷害を受け、歩行困難などの後遺症が残った。Ｘは、Ｙ１・Ｙ２を相手取り、Ｘと両社には直接の雇用契約関係はないものの支配従属関係に立っていたゆえに、両社はＸに対し安全配慮義務違反の責任を負うと主張して損害賠償等の支払を求めた。

Ｘらは本件事故前の作業にに取り掛かる際、Ｙ１従業員から本件重機の回転半径内に入らないよう注意を受けたほかは、Ｙ１・Ｙ２およびＡ社から何らの安全教育も受けなかった。また、ＸらＡ社の者は本件事故の前後を通じて重機運転者に対する合図者を固定していたことはなく、Ｘら作業員らの中から適宜手のすいた者が合図者となって、思い思いの方法で合図をしていた。

そして、合図者となった場合でもそれと分かる腕章や旗を持っていたわけではなく、合図の方法も決められていなかった。さらに、合図者が交替してもそのことが運転者に伝えられることはなかった。

判決は以下のように判示した。

安衛則第二編第一章の二第一節、第二章第一節等の規定に照らすと、「重機の運転者に対する信号者を予め決め、そのなすべき一定の合図を決定し、運転者へ周知徹底し、運転者に対し、作業内容並びに指揮の系統を通知し、運転者をして信号者の合図を確認して運転させること」が被告らの安全配慮義務の具体的内容の一部となるとしたうえで、「被告両名が右の安全配慮義務を懈怠していたことは、前示のＸらの作業方法、本件事故発生の態様等に照らして明らかである」と判断。

５、エム・テックほか事件（高松高判平 21・9・15 労判 993 号 36 頁）

Ｘは平成 14 年 11 月、高松市内の地上約 8mの工事現場（本件現場）にて、足場上で解体された枠組支保工等の材料の荷降ろし作業（本件作業）中、地上に転落し負傷した。Ｘは、Ｙ１（本件工事を受注した元請企業）、Ｙ２（Ｙ１から本件工事を受注した下請企業）、Ｙ３（Ｙ２から受注した孫請企業）およびＹ４・Ｙ５を相手取り、安全配慮義務違反に基づく損害賠償等を請求した。Ｘは同年 10 月にＹ５にとび職人として雇用され、Ｙ４に派遣された後、Ｙ４によりＹ４が雇用する作業員とともにＹ３に派遣され、本件作業に従事していた。原審（高松地判平 20・9・22 労判 993 号 41 頁）はＹ１、Ｙ３、Ｙ４、Ｙ５について安全配慮義務違反を認めつつ、本件事故当日の朝のミーティングでＹ１担当者らから安全帯の使用が指示され、安全帯と親綱の支給がなされていたにもかかわらず、Ｘがこれを使用しなかったことなどから１割の過失相殺を認めた。Ｘ及びＹ１、Ｙ３、Ｙ４、Ｙ５が控訴。控訴棄却。

Ｄ．考察

今年度の調査から得られた示唆は以下の通り。

１．対象条文の趣旨・内容および沿革との関連性

対象条文は、ともに使用従属関係を前提とした事業者規制であり安衛法の中核をなすとともに、製造規制・流通規制とあいまって効果的な危害防止基準の確立を目指す規定である。同条に定められた危害防止基準の内容は抽象的であり、それぞれ各号・各項において列挙された、モノ・作業方法・場所から生じる危険を防止するよう事業者に義務づけているに過ぎない。これらの具体的内容は安衛則などの政省令で明文化されているため、対象条文の趣旨・内容の分析は、関係政省令の分析と共になされる必要がある。かかる作業を通じ、現行安衛法が設定する危害防止基準がどのようなものであり、現場でいかに運用されているかの具体像が明確になると思われる。

安衛則は 700 条に迫る膨大な数の条文によって構成されており（改正によって追加された挿入条文を含めればさらなる数となる）、対象条文を具体化した規定は、主に「第二編　安全基準」（第 101 条～第 575 条の 16）に置かれている。ここから窺われる危害防止基準の共通項と傾向は、概ね以下のように整理できる。

①機械等のうち労働者に危害を及ぼすおそれのある部位・箇所につき、囲い、覆い、運転停止などの手法によって安全化する。
②機械等の点検、検査、整備などを義務づけ、同時に使用限度の超過を禁止する。
③物による接触の危険を防ぐために労働者の身体に保護具などを装着させる。
④立入禁止などの措置によって、危険な機械またはその部位・箇所、危険な場所などに労働者を不用意に接近させない。
⑤合図などによって労働者に危険に対する注意・回避を喚起し、安全かつ合理的な行動を促進する。
⑥作業主任者など責任者を選任・配置~~し~~することによって、指揮命令系統を整備し明確化する。

労働災害は、危険源が労働者の心身に接触することによって引き起こされるとすれば、必然的に、両者の接触を何らかの形で可能なかぎり回避することが、基本的な危害防止措置となる[18]。すなわち、危険源の発生前にこれを探知して阻止し（上記②）、その発出の出端を挫くとともに（上記①）、発出した危険に対処すべく労働者の身体を守る（上記③）。また、そもそも労働者の接近を防ぐとともに（上記④）、現場の労働者らの意思疎通によって危険源やそれがもたらす被害について注意を喚起し、それとの接触や接触がもたらす被害を回避させるという仕組みになっている（上記⑤⑥）。以上から指摘し得ることとして、対象条文が現場に求める危害防止措置は、最新鋭の技術・研究成果や高度の知見を駆使したものとは限らず、現場の実態や常識感覚に基づき、労働者の目線に立って、通常求められる措置に重点を置いているといえる。

わが国の安全衛生法制は、戦前から戦後にかけて連続性があり、対象条文のような危害防止措置においてその傾向は一層顕著である。前述の工場危害予防及衛生規則においても、すでに上記①～⑥と同趣旨の規定が少なからず見受けられ、旧安衛則に発展的に引き継がれている。対象条文が設定する危害防止基準の中には、技術の進歩や社会経済の変遷に左右されることなく、１世紀近くにわたって現場の安全衛生の基礎となってきたものが多い。

また、これらの危害防止基準は、ビジネス（事業の効率的運営）とのバランスラインの典型を示しているという意味でも参照価値がある。安全衛生はあらゆる産業において不可欠のルールである半面、それが過剰に及ぶと産業や社会全体が窒息しかねない。対象条文が安衛則によって設定した危害防止基準は、たとえば機械等を全面的に製造・使用禁止とするのではなく、機械としての稼働を許容しつつ、その危険部位のみに着目し危害防止のための規制を施すものであるといえる。では、構造的に生じる危害防止基準の過不足をどのように埋めるべきか、性能要件基準（基準は安全衛生上の効果を定め、その実現手段は個々の事業者に委ねる基準）を認める場合の対象範囲はいかにあるべきか、それに関連して、次項で示すように、「危険を及ぼすおそれ」等の抽象的な文言（不確定法概念）をどう解釈すべきか、中小企業等の資源の不十分な事業が全ての危害防止基準を一気に遵守できない場合の監督指導行政をいかに行うべきか、等については、次年度の検討に委ねる。

２．関係判例による対象条文の解釈

対象条文の趣旨は、その前身である労基法第 42 条に関するものも含め、判例の検討を通じてより一層明確となる。上記「１．６　関係判例」掲載の１事件により、同条の危害防止措置は「単にその措置を講ずるために努力した」ただけでは足りず、「現実にその措置を講ずることが必要とされる」ことが明示され、２事件は、措置の対象たる機械等が使用者の所有・管理下にあるか否かを問わず、労働者を使用する以上は所定の措置を講じるべきことを示している。これらの判旨から、危害防止基準は、安衛法の中核であって、基本的には、字義通りの定型的な遵守を求める趣旨であることが窺われる。

また、前述のように、同条の具体的内容は安衛則などの政省令によって定められているところ、安衛則には「危険を及ぼすおそれ」（第 130 条の 9）、「身体の一部を挟まれるおそれ」（第 147 条第 1 項）など、「おそれ」という文言が事業者の措置義務の要件を定める際に頻繁に用いられている。この点３事件が「労働者が、作業の過程において、射出成形機等の機械の可動部に近づき、過失の有無を問わず、その身体の一部を挟まれるおそれのある場合」をいい、「労働者の過失の有無を問わず、労働者の身体の安全を図ろうという趣旨」であると解している。なお、最高裁は旧安衛則第６３条第１項にいう「接触の危険」という文言について、接触の抽象的危険があればよいとした原判断（大阪高判昭 46・12・13 刑集 27 巻 7 号 1368 頁）を是認し、「その危険の発生が労働者の注意力の偏倚（へんい）、疲労その他の原因による精神的弛緩、作業に対する不慣れ等による場合も含め、労働者がその作業の過程で接触して危害の発生する危険をいい、その危険が熟練した注意深い労働者からみて異常とみられる作業方法により、または労働者の重大な過失により生じうるものであると否とを問わない」と判示している（最三小決昭 48・7・24 刑集 27 巻 7 号 1357 頁）。

安衛法の規定の多くは、行政による監督・取締を前提としており、違反に対して事業者らに刑事罰が科されることなどから、公法的な性質を有するが、４事件が示す通り、安衛則上の措置義務が事業者（使用者）の安全配慮義務の具体的内容と化し、民事賠償請求権を根拠づける場合が多い。また、安衛法や安衛則には、労働者に一定の義務を課す規定もあり、５事件は、労働者がこれに違反した場合、民事賠償請求事件において過失相殺を根拠づける要素として考慮される可能性を示唆している。

Ｅ．結論

１．以上の通り、対象条文は、労災の再発防止策を現場目線で基準化したものであって、内容的にも沿革的にも安衛法の中核であり、その源流はすでに戦前の工場法に見いだすことができ、原理的な規定であるため、安衛法の他の規定に比して技術や制度の変遷から受ける影響は少なく、それに紐付く規則は別として、条文の文言も、昭和 47 年の制定当時からまったく変わっていない。このため、目下のところ対象条文自体は別段改正を要することはなく [19]、強いて言うなら前述の通達（昭 47・9・18 基発第 602 号）記載の危険類型をあらためて条文化し、アナウンス効果を図る方途を検討する価値はあるかもしれない。

今後改正の可能性があるのは、対象条文を具体化する安衛則の関連規定である。「安全衛生規則は成長する規則である」と言われ、技術の進歩、災害・疾病の発生状況その他産業労働の場における諸般の事情の変化を背景として不断の進化を遂げていくものであるが [20]、その際には労働者の安全確保を図ることはもちろんであるが、同時に産業の発展や事業の効率的運営とのバランスのとれた調整という視点を軽視してはならない [21]。

２．安衛法は言うまでもなく労働災害の予防を主たる目的とし、対象条文が定める危害防止基準もその目的達成のために設定されてきた。しかし、Ｃ．５「適用の実際」において触れた「弔い送検」という言葉に象徴されるように、またＣ．６「関係判例」に引用した判例からも明らかなとおり、対象条文が適用されるのは、すでに災害事故によって死傷者が発生した後であることが多い。つまり、対象条文本来の趣旨である労災の未然防止を実現するには、危害防止基準自体の過不足を最小化すると共に、他の規定との効果的な連携が不可欠となる。

本研究費による研究代表者の先行研究は、現行安衛法が示唆する予防政策のエッセンスを以下の８項目に整理しているが [22]、危害防止基準の本来的な趣旨の実現を促進するための補充手段としても有効と思われる。特に、「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」、「国などによる・・・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」、「経営工学的知見を踏まえた人的措置」、「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」などといった、制度的・人的措置による補強に比重を置く方向での安衛法令の改正や解釈を今一度検討することが肝要となろう。

①リスク創出者管理責任負担原則を志向すべき、
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、
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、
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、
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、
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なり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、
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、社会科学的にも認識すべき。

該当せず。

F．研究発表

1．論文発表

なし。

2．学会発表

なし。

G．知的所有権の取得状況

1．特許取得

該当せず。

2．実用新案登録

該当せず。

3．その他

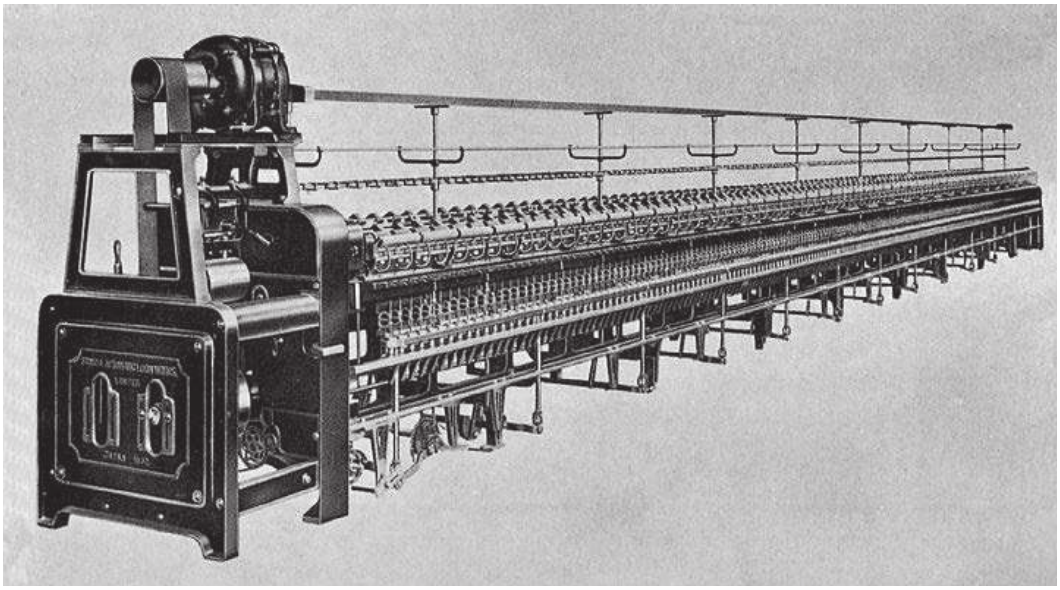
該当せず。

H．引用文献

本文（脚注含む）掲載のもの。

図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（１段組）

【トヨタ自動車が戦前に開発したリング精紡機】



（トヨタ自動車 75 年史
（https://www.toyota.co.jp/jpn/company/history/75years/text/taking_on_the_automotive_business/chapter1/section4/item4.html　最終閲覧日：2020 年 5 月 7 日）より）

---

[1]　三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」日本労働法学会編『講座労働法の再生第 3 巻・労働条件論の課題』（日本評論社、2017 年（平成 29 年））287 頁。

[2] 三柴丈典「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」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」（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉3 頁。

[3] 同法施行当初の通達も「事業者に、その使用する労働者の危害を防止するための措置を講じさせることが、労働災害防止の基本であることはいうまでもないところである」と指摘する。「労働安全衛生法の施行について」（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）　第三・四・(一)・イ参照。

[4] 岡實『改訂増補工場法論　全（復刻版）』（有斐閣、1985 年（昭和 60 年））。

[5]　職場の安全サイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/anst00.htm　最終閲覧日：2020 年 1 月 8 日）参照。

[6] 労務行政研究所編『労働安全衛生法－労働法コンメンタール 10』（労務行政、2017 年（平成 29 年））311 頁に基づく。

[7] 詳細は畠中信夫『労働安全衛生法のはなし〔中災防ブックス第 1 版〕』（中央労働災害防止協会、2019 年（令和元年））178 頁参照。

[8] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））177 頁。

[9] 大泉（伊藤ビル新築工場現場）事件（仙台高判昭 40・6・28 下刑集 7 巻 6 号 1206 頁）。

[10] 労働省『労働行政史〔第1巻〕』（労働法令協会、1961年（昭和36年））239頁。
[11] 岡前掲書（1985年（昭和60年））784頁以下。
[12] 岡前掲書（1985年（昭和60年））804頁。
[13] 労働安全衛生法の施行について(昭47・9・18発基第91号)　第一。
[14] 特に第20条第1号にいう機械等による危険防止のため、安衛則以外にボイラー及び圧力容器安全規則（昭和47年労働省令第33号）、クレーン等安全規則（昭和47年労働省令第34号）、ゴンドラ安全規則（昭和47年09月30日労働省令第35号）等、それぞれの機械、器具、設備等の特質に合わせた詳細な規則が制定・施行されている。
[15]中央労働災害防止協会編『日本の安全衛生運動・五十年の回顧と展望』（中央労働災害防止協会、1971年（昭和46年））81頁
[16]労働組合期成会「工場法案に対する意見書」（1908年（明治41年））1～2頁。
[17] 最も多い違反は安衛法第100条(安衛則第97条)の労働者死傷病報告で､34件にのぼる。しかし、安衛則の当該条文の根拠となる安衛法の条文をみると、対象条文たる第20条および第21条違反の合計が圧倒的に多い。
[18]「機械による危険の防止　共通一般」（角田淳「今日も無事にただいま」http://itetama.jp/blog-entry-224.html　最終閲覧日：2020年4月12日）は、機械の安全対策の多くは､危険源に振れないようにする､適当な距離を保つことであると指摘する。
[19] 三柴前掲報告書（注１）3頁も同旨を述べる。
[20] 畠中前掲書（2019年（令和元年）32頁）。
[21] 三柴前掲論文（注２）287頁も、民事上の安全配慮義務につき、諸外国の安全衛生規制を参照したうえで、「対象者の安全衛生につき、現にリスク関連情報を得ているか得るべき立場にあり、支配管理可能性を持つ者が、事業の実情に応じて合理的に実行可能な限り、安全衛生関係法上の最低基準（危害防止基準）を遵守する（以下略）」義務と定義している（下線部引用者）。
[22] 三柴前掲報告書（注１）85頁以下。

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 29 条から 36 条の逐条解説

分担研究者　三柴　丈典　　近畿大学法学部法律学科・教授

研究要旨

本研究事業は、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）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊することを目的としており、本分担研究は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 29 条から 36 条について、その課題を果たすことを目的としている。

初年度は、関係技術に関する知識の習得や学会新設の準備等にエフォートを割いたが、第 29 条と第 29 条の 2 の 2 箇条について、当該課題を概ね達成した。また、現行安衛法の基本構造と沿革を知ること、現行安衛法が労災防止効果を挙げた要因を分析するため、旧安衛則のブリーフ（別紙 1）を作成し、名宛人の整理（別紙 2）を行った。

以上の作業から、安衛法は、遅くとも旧労働安全衛生規則の頃から、民事事件はもとより刑事事件においても、規制の対象者を含めて、労災防止という目的に照らした柔軟な解釈がなされてきていたが、現行法の制定により、労働者を直接雇用する使用者以外の者に、どのような場面でどのような措置を義務づけるかが、かなりの程度明らかにされたこと、特に、第 29 条と第 29 条の 2 は、旧安衛則時代には直接的な定めがなく、不明確だった、元方事業者の措置義務を具体的に定めたことが明らかとなった。

このように、安全衛生に影響を及ぼす者を広く取り込む管理体制の構築が、現行安衛法の特徴の 1 つであり、実際に労災防止効果を生んだ要素の 1 つと解される（このことは、本研究事業で別途実施した社会調査の結果からもうかがわれる）。従って、今後の安衛法の改正に際しても、時代状況の変化に応じつつ、労災防止に大きな影響を持つ者を広く取り込む管理体制の構築を図る必要があると解される。

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）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 29 条から 36 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付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鴎大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

なお、報告書文案の作成に際して、技術的な不明点については、メーリングリストで班員その他の専門家に照会した。

Ｃ．研究結果

1　第 29 条及び第 29 条の 2

1．1　条文

第二十九条　元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行なわなければならない。 ２　元方事業者は、関係請負人又は関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行なわなければならない。 ３　前項の指示を受けた関係請負人又はその労働者は、当該指示に従わなければならない。 第二十九条の二　建設業に属する事業の元方事業者は、土砂等が崩壊するおそれのある場所、機械等が転倒するおそれのある場所その他の厚生労働省令で定める場所において関係請負人の労働者が当該事業の仕事の作業を行うときは、当該関係請負人が講ずべき当該場所に係る危険を防止するための措置が適正に講ぜられるように、技術上の指導その他の必要な措置を講じなければならない。

1．2　趣旨と内容

1．2．1　第 29 条

1．2．1．1　趣旨

第 29 条は、全ての業種において、いわゆ

る元請けに当たる元方事業者（1 つの場所で行う仕事の一部を下請に行わせている事業者（法第 15 条第 1 項)。重層的下請関係下では、最も先次の者であって、なおかつ、一部の仕事は自身で行っている必要があり、全てを他者に請け負わせている者（発注者：注文者のうち、原始的に仕事を注文している者（法第 30 条第 2 項前段)）は該当しない[1]。）に対し、同じ注文者の事業場で業務を行う請負人や、その労働者に対して、この法令[2]に反しないよう指導し、違反を認めた時は、是正のための指示を行うよう義務づけたものである[3]。

1．2．1．2　内容

請負業務を親企業（元方事業者）の構内（注文者の事業場を含め、親企業の仕事を行っていて、その管理下にある場所を指す。）で行うことを構内下請け作業といい、造船業、鉄鋼業、化学工業等では一般的である[4]。同条は、この構内下請作業を行う請負人やその労働者の災害率がかなり高いこと[5]、その要因として、同人らは、親企業（元方事業者）内での設備の修理、原材料や製品の運搬、梱包等、親企業に所属する者より危険性や有害性が高い（≒不衛生な）作業を分担することが多い一方、作業の性質上、自主的な努力のみでは災害防止効果をあげ難いことから、その構内という場所の管理と、その場所における事業の遂行全般に権限と責任を持つ元方事業者を名宛人として、関係請負人らへの本法令遵守の指導や指示を義務づけると共に、関係請負人らを名宛人として、その指示の遵守を義務づけたものである（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）[6]。こうした観点は、旧労働基準法時代には、不十分だった[7]。

本条は、その趣旨から、法第 30 条や第 30 条の 2 とは異なり、混在作業（元方事業者の労働者と関係請負人の労働者が同じ場所で作業を行うこと）を要件としていない。すなわち、元方事業者の構内で関係請負人の労働者のみが作業をしていれば足りる。

解説書の中には、構内下請企業が有害物質を取り扱う場合、局所排気装置の設置、保護具の使用、健康診断の実施等を常時指導し、関係下請企業の違反に際しては元方事業者が是正の指示をすべき旨を例示したものがある[8]。

労災防止効果を優先して、あえて労働者と労働契約関係にない元請けを名宛人とした規制なので、本条の誠実な履行によって、却って、当該元請けが、労働者派遣法上の派遣先と推認されることのないよう図った公文書がある[9]。この理は、労働契約関係を含む、その他の法律関係にも当てはまるだろう[10]。

鉱山保安法も同類の規制を設けている。すなわち、同法は、鉱物の採掘等の鉱業を行う権利を持つ者を鉱業権者（第 2 条第 1 項）として名宛人とし、下請けの労働者を含め、鉱山で鉱業に従事する者一般を鉱山労働者（第 2 条第 3 項）として、主な保護対象とし、その安全を確保する義務を課している。

ただし、本条には**罰則の定めがない**。

1．2．2　第 29 条の 2

1．2．2．1　趣旨

第 29 条の 2 は、第 29 条の建設業の元方事業者に関する特則（第 29 条の適用範囲の一部を特に規制するもの）といえる（なお、

1 つの場所 [11]で行う仕事を複数の建設業の事業者が共同連帯して請け負った場合（いわゆるジョイント・ベンチャーの場合)、出資割合等に応じて主たる側が代表者となり、当該代表者のみを元方事業者として、各事業者に連なる関係請負人やその労働者に対する安衛法上の義務を同人が負うことになる（安衛法第 5 条)。また、発注者（前掲）が、複数の元方事業者に発注した場合、原則として、その発注者が、仕事の主要部分を請け負った者を、その同意を得て指名し、そうした義務を負わせることになる（安衛法第 30 条第 2 項、安衛則第 643 条第 1 項第 1 号）[12])。すなわち、第 29 条が規制する、親企業の構内のうち、建設工事現場であって、本条が規定するような条件の場所で関係請負人の労働者に生じる労災が多かったため、作業場単位の規制として、平成 4 年の法改正で設けられたものである [13]。

1．2．2．2　内容

もとより、本条が定める建設工事現場において、関係請負人は、その労働者の雇い主として、安衛法第 21 条に基づき、安衛則第 361 条等が定める措置（概ね、本質的安全対策、追加的防護措置、残留リスクに対する人的措置から成る 3 ステップ・アプローチが採用されている）を自ら講じる義務を負うが、元方事業者の方が、工事現場のリスクについて知識や情報を持っていたり、工事現場全体にわたる措置を講じ易いことなどから、本条は、建設業の元方事業者に、関係請負人による危険防止措置が講じられるよう、必要な援助等の措置を講じるよう義務づけた。

すなわち、先ず、本条が定める場所については、安衛則第 634 条の 2 が、以下の 5 カ所を列挙している（ただし、いずれも、関係請負人が、その場所で作業を行うなど、その危険に晒されるおそれがある場所である必要がある。)。

①土砂等が崩壊するおそれのある場所（第 1 号）

②河川内にあって、土石流が発生するおそれのある場所（第 1 号の 2)

③機械等（基礎工事用の車両系建設機械や移動式クレーン）が転倒するおそれのある場所（第 2 号）

④架空電線（地上高く架設された電線）の充電電路（通常は電圧を生じており、裸線であるか否かを問わず、触れれば感電する状態の回路）に近接する場所（第 3 号）（図参照）

⑤明かり掘削（トンネル等と異なり、明るい露天下で行われる掘削（例：道路建設のための山の切取りなど)）を行うことで、埋設物等、れんが壁、コンクリートブロック塀、擁壁等の建設物が損壊する等のおそれのある場所（第 4 号）

これらの場所では、関係請負人が、規則によって、以下のような措置を講じることを義務づけられている。

①において：あらかじめ、土止め支保工（どどめしほうこう)（図参照）を設け、防護網（ぼうごもう)（図参照）を張り、労働者の立入りを禁止する等当該危険を防止するための措置を講じること（安衛則第 361 条)。

地山を安全なこう配とし、落下のおそれのある土石を取り除くことや、擁壁、土止め支保工等を設けること（安衛則第 534 条第 1 号)、

地山の崩壊や土石の落下の原因となる雨水、地下水等を排除すること（同条第 2 号）。

②において：②のうち、土石流が発生するおそれのある河川（「土石流危険河川」）で建設工事を行う場合には、あらかじめ河川の上流や周辺状況を調査すること（安衛則第 575 条の 9）、

同じく、調査から判明した現場状況に応じ、土石流による労災を防止するための規程を定め、土石流の前兆を把握した場合、土石流が発生した場合に講じるべき措置、警報や避難の方法等を盛り込むこと（第 575 条の 10）、

同じく、一定時間ごとに雨量計等で降雨量を把握すること（第 575 条の 11）、

同じく、降雨により土石流が発生するおそれのある際、監視人の配置等の措置を講じるか、労働者を退避させること（第 575 条の 12）、

同じく、土石流による労災発生の急迫した危険がある際には、直ちに労働者を退避させること（第 575 条の 13）、

同じく、土石流が発生した場合に備えて、サイレン、非常ベル等の警報用の設備を設け、メンテナンスを行うこと等（第 575 条の 14）、

同じく、労働者を退避させるための登り桟橋、はしご等の避難用設備を設置し、場所や使用方法を周知し、メンテナンスを行うこと（第 575 条の 15）、

同じく、定期的に避難訓練を行い、その内容や受けた者等の記録を作成して保存すること（第 575 条の 16）。

③において：車両系建設機械の運行経路の路肩の崩壊を防止すること、地盤の不同沈下（上物の重みによる地盤の沈下）を防止すること、必要な幅員の保持等の措置を講じること（第 157 条第 1 項）、

路肩、傾斜地等で車両系建設機械を用いる場合には、その転倒や転落による災害防止のため、誘導者を配置すること（第 157 条第 2 項）、

動力を用いるくい打機（図参照）やくい抜機（図参照）、ボーリングマシン（ピットの落下の刺激やドリル等で地中に穴を掘るための機械。図参照）（「くい打機等」という。）については、脚部や架台の沈下の防止のため、敷板、敷角（敷板につき、図参照[14]）等を使用すること（第 173 条第 1 号）、

同じく、施設・仮設物等に据え付ける場合、その耐力を確保すること（同第 2 号）、

脚部や架台が滑り動くおそれがあれば、くい等で固定すること（同第 3 号）、

軌道やころで移動するくい打機等については、歯止め等で固定すること（同第 4 号）、

くい打機等について、控え（主に横方向の力から倒壊を防ぐため斜めにかけられることが多い補強具）のみで頂部を安定させる場合、3 つ以上で支えると共に、末端をしっかり固定すること（同第 5 号）、

同じく、控線（金属等でできたロープ様の控え）のみで頂部を安定させるときは、控線の等間隔配置、数を増す等によって、いずれに方向にも安定させること（同第 6 号）、

バランスウェイト（バランスの安定のために取り付けられる錘（おもり））を用いて安定を図る場合、移動しないよう架台に確実に取り付けること（同第 7 号）、

移動式クレーンを用いて作業すると、地盤が軟弱、地下の工作物の損壊等で同クレーンが転倒するおそれがある場合、原則と

して、当該作業を行わないこと（クレーン則第 70 条の 3)、

④において：架空電気（地上高く架設された電線）や電気機械器具（発電機、燃料電池、変圧器など、電気エネルギーの発生，貯蔵，送電，変電や利用を行う機械器具）に近接する場所で、労働者が作業や通行に際して感電の危険が生じるおそれがある場合、当該充電電路（通常は電圧を生じており、裸線であるか否かを問わず、触れれば感電する状態の回路）の移設、囲いの設置、電路への絶縁用防護具の装着か監視人の設置（安衛則第 349 条)。

⑤において：損壊等により労働災害を生じるおそれのある埋設物等、れんが壁、コンクリートブロック塀、擁壁等の建設物の補強、移設等の必要な措置、及び、それを講じない条件下で作業を行わないこと（安衛則 362 条第 1 項)、明り掘削で露出したガス導管の損壊による労災発生のおそれがある場合、ガス導管についての防護や移設等の措置（同第 2 項)、その措置に際して、作業指揮者を指名して、その指揮のもとで作業を行わせること（同第 3 項)。

また、以上のうち、③における第 157 条第 2 項の措置については、車両系建設機械の運転者にも、誘導者の誘導に従うことが義務づけられている（第 157 条第 3 項)。

本条は、建設業の元方事業者が、こうした場所に関する知識や管理権限を有していることを踏まえ、関係請負人がこれらの措置を適正に講じるように、必要な援助を講じることを義務づけている。解釈例規によれば、その具体的内容は一律には決まらず、同人と関係請負人との請負契約上の責任分担、関係請負人に求められる危険防止措置の内容、程度等、事情に応じて異なるが、技術上の指導、資材の提供、元方事業者自身による危険防止措置などを例とする（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号)。もっとも、実際の運用では、概ね関係請負人の関係規定違反を前提とし、元方事業者にできることがあったのにしていなかったと評価できる場合に、関係請負人と共に違反とされることが多いようだ [15]。

第 29 条と同様に、本条にも**罰則の定めはない**。

1．3　関連規定

1．3．1　法条

(1)法第 15 条第 1 項：一定規模以上の特定元方事業者（建設業と造船業に属する元方事業者）に対し、混在作業（1 つの場所で元方事業者と関係請負人の労働者など、複数の事業者の労働者が混在して働くこと）に起因する労災を防ぐため、統括安全衛生責任者を指名し、元方安全衛生管理者（統括安全衛生責任者の職務が適正に実施されるようその職務を実践面で補佐するために選任される者で、理科系の大学を卒業して、一定年数、衛生管理等の実務経験を持つ者など（法第 15 条の 2 を参照されたい))）を指揮させ、第 30 条第 1 項に定められた特定元方事業者が負う義務（協議組織の設置運営、作業間の連絡調整、作業場所の巡視、関係請負人が行う安全衛生教育に関する指導・援助等）を統括管理させる義務を課した規定（違反には 50 万円以下の罰金（第 120 条))。

(2)建設業法第 3 条第 1 項第 2 号、第 17 条、第 24 条の 6：特定建設業者（比較的規模の大きな元請け）に対し、下請負人が建

設業法や建設労働者の使用に関する法令の規定のうち政令で定めるもの（建築基準法、宅地造成等規制法等の一部の規定のほか、労働基準法上の強制労働の禁止や中間搾取の禁止の処罰規定、職業安定法上の労務供給禁止の処罰規定など（まさに労働者の使用そのものにかかる人権擁護的な規定であり、安衛法の規定などの技術的な規制は含まれない））に反しないよう指導する努力義務を課した規定（罰則なし）。

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）第 13 条「*行政官庁ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及付属建設物並設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ予防又ハ除害ノ為必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得*」 ○工場危害予防及衛生規則(昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 号) 元方事業者宛の規制はなく、基本的に工業主（事業者）が雇用する被用者保護を想定し、主に事業場に設置された機械、設備等の安全性確保や危険・有害性対策を図る、限られた名宛人に対して限られたリスク対策を求める内容だった。 すなわち、第 2 条から第 14 条は、概ね原動機や動力伝導装置等の機械安全関係、第 15 条は墜落防止、第 16 条は可搬式（かはんしき：移動可能な）梯子からの落下や転倒防止、第 17 条は機械と隣接する通路の確保、第 18 条は危険箇所の標示、第 19 条は職工側による危害防止措置の無効化の禁止、第 20 条から第 25 条は爆発、発火、引火等の危険性対策、火災による危険防止、第 26 条はガス、粉塵等の有害性対策、第 27 条は、危険性、有害性のある場所への立ち入り禁止、第 28 条は、物の飛散、高熱物や毒劇薬、有害光線、粉塵、ガス等にばく露する作業での保護具の使用、第 29 条は、有害な作業をする工場での食事場所の隔離、有害物等に暴露する工場での洗面装置の設置等、第 30 条は、今では殆どみられない織機（しょっき）につき、杼（ひ、シャットル）（図参照）を通すためその端を引き出す道具の設置、第 31 条は、建物の採光、換気、第 32 条は、救急用具の設置、第 33 条は、食堂等の清潔、第 34 条は、更衣所等の男女別の設置を定めていた。 よって、その当時、こうした労働条件の設定に影響力(権限や情報等)を持つ元方事業者の責任を問うには、元方事業者を工業主と解釈するしかなかったと察せられる（旧労基法時代の裁判例だが、刑事事件で現行法上の元方事業者を旧労基法第 10 条が定める「使用者」と解釈した後掲の河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判が参考になる）。
労働基準	○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

法	に「安全及び衛生」を設け、第 42 条に「*使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。*」と規定していた。 これは、使用者を名宛人として、労働安全衛生に関するリスク管理を一般的に義務づけた規定である。 ○旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号） 旧労働基準法の紐付け省令なので、基本的には同法第 10 条が定める使用者を名宛人としており、元方事業者宛の規制はなかった（但し、機械器具の譲渡提供者等にかかる規制は設けられていた（第 34 条等）。また、物品設備を主語として、名宛人を設けない規定も多かった。詳しくは、旧安衛則の要約を記した別紙 1 と、同規則の名宛人等を整理した別紙 2 を参照されたい）。 しかし、上述の通り、後掲の河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判が、刑事事件において、たとえ文言上、名宛人が労基法第 10 条にいう使用者とされていても、安全衛生に関する限り、元方事業者等も含むと解し得る旨を述べた。よって、安全衛生規制では、名宛人を設けない規定はもとより、使用者を名宛人とする規定も、あまねく元方事業者に適用可能だったと解される。

1．4．2　背景になった災害等

（未了（図もしくは問題の解説））

1．5　運用

1．5．1　適用の実際

（未了（図もしくは場面の解説））

1．5．2　関係判例

（1）現行安衛法の制定前に、刑事上、広義の安全衛生法上の「使用者」には元請けやその現場監督主任者等も含まれることを示した例（河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁（原審：名古屋地判昭和 46 年 3 月 23 日注解労働安全衛生関係法令解釈例規集。上告後、最 2 小判昭和 48 年 3 月 9 日注解労働安全衛生関係法令解釈例規集で棄却された）（確定））

<事実の概要>

被告人 B は、土木建設業者である A 産業の建築工事主任として、同社が請け負った平屋の米穀倉庫（屋根高 8.5m、床面積 742.5 ㎡）の新築工事（以下、「本件建築工事」という。）につき、下請業者等を指揮監督し、施行一切を総括していた。

すなわち、A 産業は、本件建築工事につき、型わくとその支保工の組立工事を親方だった G に請け負わせた他、土工工事、コンクリートパイル打込工事など、各工事ごとに、L、M、O、P、Q、S 等の親方に下請けさせ、B の指揮監督のもとに施工していた。

主に建築物の骨組みや下部の構築（基礎土工、鉄筋・鉄骨の組立、側壁下部のコンクリート打設等）の終了後、G が C に下請けさせ、C が一部を V に下請けさせて、コ

ンクリートで形成する屋根スラブ（板）と梁（水平方向の部材）の型わくと、それが不安定な状態にある間、下から支える支保工（以下、「本件型わく支保工」という。）を施工した。本件型わく支保工については、被告人と配下の現場係員 H、G と C が協議して、H が作成した組立図に基づき、A 産業が貸与したパイプサポート（長さ調節ができる鋼管の支柱（図参照）。安衛則第 107 条に規定がある）を 3 本継ぎ足し、継ぎ目に敷板（敷角）を挟んで組み立てることとした。施工は、C と V が担当した。その後、被告人が直接に、または、その配下の H、I、D 等に指示して間接的に、別の会社 X から購入した生コンクリートを、また別の会社 Y から提供されたポンプ車を用い、更に別の会社 Y1 と L から供給された左官業 E の職人や鳶、土工人夫を指揮して、かなり強く雨が降る条件下、側壁、梁と屋根スラブのコンクリート打設作業（型わくにコンクリートを流し込む作業）を行わせていた。この際、雨で流動性が高まった打設中のコンクリート約 187 トンが屋根の一部に流動したため、荷重の偏りが生じて支保工が崩壊し、屋根の上で打設作業に従事していた E の作業員 F が床上に落下し、コンクリートに埋没して窒息死したほか、やはり屋根上で作業をしていた A 産業の D ほか 12 名が落下して重軽傷を負った。

そこで、第 1 に、下請業者等を指揮して安定的な支保工を構築し、それが本件のような条件下でも安定を保つよう点検する等して事故の発生を未然に防ぐ注意義務を怠った点が業務上過失致死傷罪（刑法第 211 条前段）（以下、「第 1 罪」という）に当たり、第 2 に、その注意義務のうち、特に下請業者等をして敷板等を 2 段挟んで型わく支保工を組み立てさせなかった点が当時の安衛則第 107 条の 7 第 1 号（使用者に対して型わく支保工の安定性確保のため、原則として敷板・敷角等を 2 段以上挟まないことを定めた規定）、労基法第 42 条（使用者に対して機械器具、有害物等様々なリスクにかかる一般的な危害防止措置を義務づけた規定）に抵触し、労基法違反罪（同法第 119 条第 1 号）（以下、「第 2 罪」という）に当たるとして、被告人が起訴された。

1 審は、第 1 罪につき、本件のような場合、（当時の）安衛則第 107 条の 7 に徴しても、パイプサポートを支柱として支保工を組み立てる際に、敷板・敷角を 2 段以上挟まないよう、予め下請業者等を指揮監督し、やむを得ず、そうした方法をとる場合にも、安定的な構造、水平つなぎ、筋かい等の補強措置を講じる等してその安定を確保し、点検する等の危険防止措置を講じる注意義務があるのに、敷板・敷角を 2 段に挟んでパイプサポートを 3 段積みとし、なおかつ、パイプサポートの中心のゆがみ、パイプサポートの端板が敷板・敷角に固定されていない状態、折損して溶接しただけのパイプサポート等の問題を放置する等、その安定性の確保や点検を行わなかったことを以て同罪に当たるとした。他方、第 2 罪については、労基法上の適用法条がいずれも「使用者」を名宛人としており、同法第 10 条は、その使用者につき、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」と定めて範囲を限定し、第 87 条（重層的下請構造では元請けを使用者とみなす旨の規定）以外に例外規定はないので、

当該適用法条にいう使用者は、取締対象事項にかかる労働者（保護対象である労働者）の直接の使用者のみを指し、元請け等は含まれず、被告人は、単なる元請けの現場監督者に過ぎず、使用関係を生ずるいわれはないとして、同罪に当たらないとし、罰金5,000円とした

そこで、検察側が控訴した。

＜判旨～原判決破棄、検察側控訴認容～＞

＜事実の概要＞に記した本件の事実関係に加え、被告人が指揮監督して本件型わく支保工を施工させた「前記下請業者は、M株式会社を除いて、いずれも弱小の業者であり」、C、Vはもとより Gも、「型わく大工の頭領に過ぎず、建築工学の専門的な知識など有」せず、「名目は請負といっても、材料の一部と労働者を提供したにひとしい」ことを踏まえると、被告人は、本件建築工事の元請人であるA産業の建築主任技術者（一級建築士の資格を有する）として、本件「型わく支保工の組立工事に関し、・・・実際に施工した下請人ならびにその雇傭する労働者に対する関係において、実質上、現場における作業上の指揮監督をし、かつ、現場におけるその安全措置をとるべき権能と義務を有していた」だけでなく、その型枠支保工を利用して、「コンクリート打設作業等に従事したA産業の現場係員はもとより、A産業と直接雇傭関係のない鳶、土工、左官等各労働者に対する関係」でも、「現場における・・・作業上、総括的に、実質的な指揮監督をし、かつ、現場における安全措置を講ずべき権能と義務を有していた」。

A産業と Gや L、S等との間の請負契約書中には、「労基法・・・等、使用者としての法律に規定された一切の義務は、乙（＝G）に於いて負担する」等の約定がなされているが、「例文的なものとみられ、少くとも、本件建築現場のスラブ型わくならびにその支保工についての、労働基準法の規定による危害防止の義務に関する限り、その効力を有しない・・・と解すべきである」。

ところで、労基法第10条は、使用者につき、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」と定めているが、同法は、労働者の労働条件の保護と向上を目的として制定されたもので、規制の対象事項も、労働契約、賃金、労働時間・・・安全衛生等多岐にわたっているから、同条にいう「『使用者』の概念は、・・・画一的に定めることはできない」のであって、例えば、賃金支払い面での使用者と安全衛生面が一致する必要はない。「そうでなければ、現今におけるごとく、複雑多様な労働関係において、労働者の労働条件の保護と向上を図ることは困難となるからである」。

本件におけるように、重層的下請関係の場合、例えば型わく支保工という1つの設備等を関係請負人が次々と使用することになるから、元請けの労働者のみならず、これら下請けの労働者も、その安全性について重大な利害関係を有するので、施工を担当する下請人に労基法上の安全義務を尽くせる能力がない場合、工事を総括する元請人がその義務を負担しなければ、極めて不合理、不都合な結果を生じる。また、下請関係にも様々あり、使用する労働者の安全面の法的義務を負担する能力のない下請人に、その法的義務を負担させ、その負担能

力を有する元請人にその責任を免れさせることは、極めて不合理、不都合である。

よって、このような場合、元請人において、一般的な労務管理面では関係を有しない労働者との関係でも、当該労働者の保護と安全を確保すべき施設の施工ならびにその利用に関し、実質的な指揮監督の権限を有する以上、労基法第 10 条及び第 42 条にいう「使用者」に該当すると解すべきであり（同法第 87 条の存在をもって、この解釈は妨げられない)、従って、被告人は、同法第 10 条が定める「使用者」に該当し、同法第 42 条が定める使用者としての義務を負担する。

＜判決から汲み取り得る示唆＞

労基法や安衛法上の使用者概念は、刑事事件でも法の趣旨目的に照らして柔軟に解釈し得る。現場での実質的な指揮監督権限を持ち、安全措置の権能と義務を有する者は、安全衛生面につき、それらの法律上の「使用者」と解し得るため、それらの法規の保護対象と直接雇傭関係にない、工事の発注者、元請業者や、その現場監督主任者等もそれに該当し得る。

のみならず、安衛法上の用語、特に不確定法概念は、全般に、その趣旨目的に照らして照らして解釈され得ることも窺われる。

(2) 元請けらは、下請けやその労働者らに対して民事上の安全配慮義務（本件では安全保証義務）を負い得ることを示した例（大石塗装・鹿島建設事件最 1 小判昭和 55 年 12 月 18 日最高裁判所民事判例集 34 巻 7 号 888 頁（1 審：福岡地小倉支判昭和 49 年 3 月 14 日最高裁判所民事判例集 34 巻 7 号 895 頁、原審：福岡高判昭和 51 年 7 月 14 日最高裁判所民事判例集 34 巻 7 号 906 頁）（確定))

<事実の概要>

亡 A は、被災当時、Y1（被告・被控訴人・被上告人）に塗装工として雇用されていた。Y1 は、訴外 B（原発注者）から転炉工場建設工事を請け負う Y2（被告・被控訴人・被上告人）の下請業者であった。1968 年（昭和 43 年）1 月、亡 A は、当該転炉工場の鉄骨塗装工事現場で塗装作業中に墜落し、即死した（以下、「本件災害」という。)。工事現場には、鉄骨からチェーンで吊り下げ、直角に組まれた鉄製パイプの上に足場板が置かれ、その上に養生網と呼ばれる金網が敷かれていたほか、各人に命綱の着装使用が促されていたことから、塗装工の墜落は二重に防止される仕組みとなっていたが、亡 A が命綱を外し、かつ、養生網の継ぎ目部分に流口部が存したことが、本件災害の直接的な原因となった。そこで、亡 A の両親（X1、X2[原告、控訴人、上告人]）及び兄弟姉妹（X3～7[原告、控訴人]）が、Y1、Y2 を相手方として、労働契約に基づく安全保証義務違反及び不法行為を根拠に損害賠償を請求した。本件の主な争点は、①Y らの帰責事由ないし過失の有無、②直接的な契約関係のない Y2 が安全保証義務を負担するか、の 2 点であった。

1 審（福岡地判昭和 49 年 3 月 14 日判例時報 749 号 109 頁他）は、②につき、事実上、注文者から、作業について、場所設備、機材等の提供、指揮監督を受ける以上、「注文者において請負人の被用者たる労働者に対し、被用者たる第三者のためにする契約

或は請負人の雇傭契約上の安全保証義務の重畳的引受として、直接、その提供する設備等についての安全保証義務を負担する趣旨の約定を包含する」とし、Y1 には雇傭契約の内容として、Y2 には Y1 との下請契約の内容として、亡 A に対し、(a)命綱の慎重な使用について安全教育を施すべき義務、(b)破れや開口部その他の瑕疵がない完全な養生網を設置すべき義務があったとしたが、Y らはこれらの義務を履行しており、本件災害は専ら禁止行為を無視し、おそらくは塗料の上げ下げのため自ら開披して生じた養生網の流口部から墜落した亡 A の過失に起因し、Y らにはなんら帰責事由はない、と結論づけた。

対する原審（福岡高判昭和 51 年 7 月 14 日民集 34 巻 7 号 906 頁）は、②につき、確たる法律構成は示さずに、（イ）Y1Y2 間の下請契約を媒体として、(ロ)場所、設備、器具類の提供、（ハ)直接的な指揮監督、(ニ)Y1 が組織的、外形的に Y2 の一部門の如き密接な関係にあること、(ホ)Y1 の労働者の安全確保にとって Y2 の協力が不可欠であること、等の事情から、「実質上請負人の被用者たる労働者と注文者との間に、使用者、被使用者の関係と同視できるような経済的、社会的関係が認められる場合には注文者は請負人の被用者たる労働者に対しても請負人の雇傭契約上の安全保証義務と同一内容の義務を負担する」との一般論を述べたうえ、1 審同様、本件では Y らに(a)(b)の具体的安全保証義務があるとする一方で、補助事実や間接事実の評価から、災害原因事実に関する 1 審の推定を（その可能性を残しつつ）覆し、本件災害は監視の強化により防止し得たとして義務違反を認め、亡 A の不注意にかかる 5 割の過失相殺分、労災保険金既払分を差し引いた逸失利益の相続分につき、X1、X2 への支払を命じた。

＜判旨～一部破棄自判～＞

(i)「亡 A には本件損害の発生につき少なくとも 5 割の割合をもって過失があると認められる旨の原審の判断は、正当として是認することができないものではなく、原判決に所論の違法はない」。

(ii)「原審が認容した請求は不法行為に基づく損害賠償請求ではなくこれと択一的に提起された Y らが亡 A に対して負担すべき同人と Y1 との間の雇傭契約上の安全保証義務違背を理由とする債務不履行に基づく損害賠償請求であることが原判決の判文に照らして明らかであるから、所論中前者の請求であることを前提として原判決の判断を非難する部分は理由がない」。

＜判決から汲み取り得る示唆＞

本条（第 29 条、第 29 条の 2）に直接言及してはいないが、関連する民事上の代表的判例である。注文者といわゆる社外工の間に、使用関係と同視できるような経済的、社会的関係が認められる場合、注文者は社外工に対してその直接の雇用者と同じ安全配慮義務を負うことが示唆される。

なお、法第 29 条に言及して、下請け労働者に対する元請けの安全保護義務及びその不履行を認めた下級審裁判例として、尼崎港運事件神戸地尼崎支判昭和 54 年 2 月 16 日判例時報 941 号 84 頁がある。

1．6　その他

1．6．1　派遣法上の取扱い（派遣元責任か派遣先責任か）とその趣旨
（未了）

1．6．2　（想定される）民事上の効果
（未了）

1．6．3　英国労働安全衛生法（HSWA）の類似規定
（未了）

1．7　改正提案
（未了）

（2　第 30 条以下未了）

D．考察及びE．結論

別紙での整理（但し未了）からも明らかなように、安衛法は、遅くとも旧労働安全衛生規則の頃から、民事事件はもとより刑事事件においても、規制の対象者を含めて、労災防止という目的に照らした柔軟な解釈がなされてきていたが、現行法の制定により、労働者を直接雇用する使用者以外の者に、どのような場面でどのような措置を義務づけるかが、かなりの程度明らかにされた。特に、第 29 条と第 29 条の 2 は、旧安衛則時代には直接的な定めがなく、不明確だった、元方事業者の措置義務を具体的に定めた。

このように、安全衛生に影響を及ぼす者を広く取り込む管理体制の構築が、現行安衛法の特徴の 1 つであり、実際に労災防止効果を生んだ要素の 1 つと解される（このことは、本研究事業で別途実施した社会調査の結果からもうかがわれる）。

今後の安衛法の改正に際しても、時代状況の変化に応じつつ、労災防止に大きな影響を持つ者を広く取り込む管理体制の構築を図る必要があると解される。

F．研究発表

1．論文発表

なし。

2．学会発表

なし。

G．知的所有権の取得状況

1．特許取得

該当せず。

2．実用新案登録

該当せず。

3．その他

該当せず。

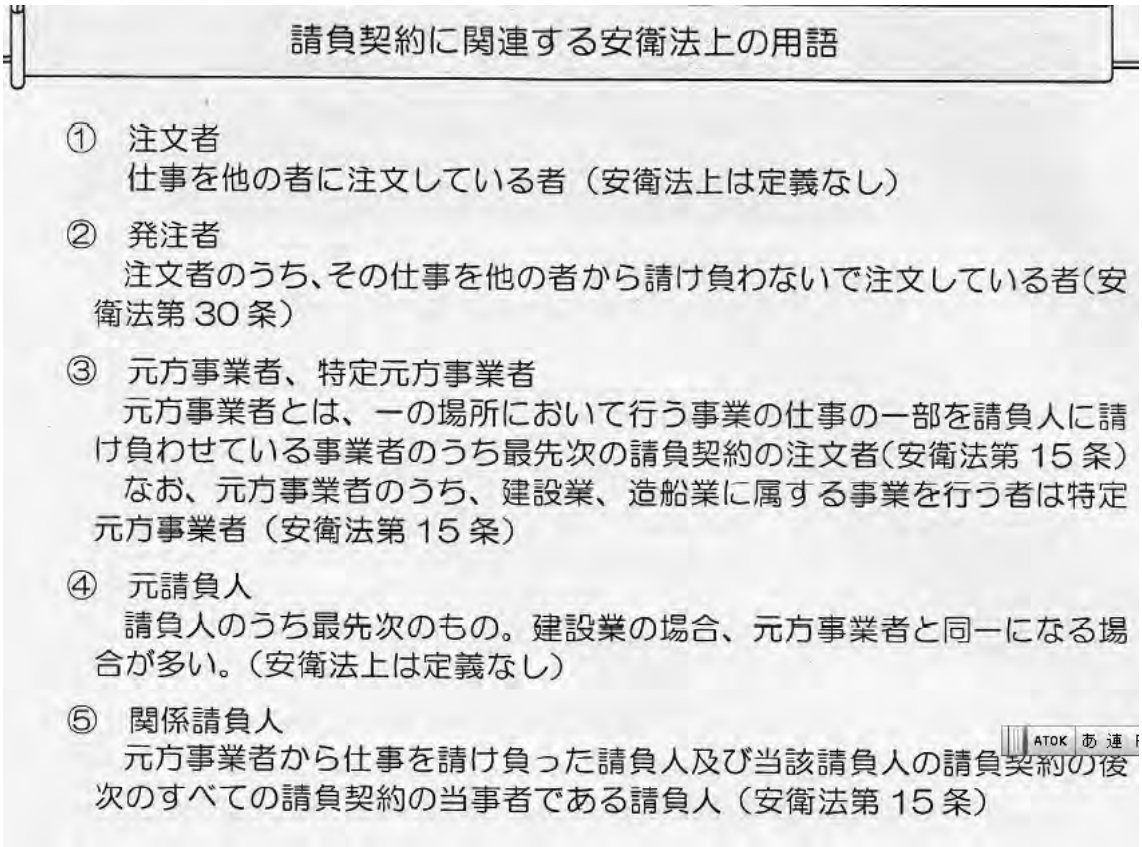
H．引用文献

脚注を参照されたい。

（図表）

1，29 条以下に広く関わるもの

【29 条以下に現れる基本的な用語】



請負契約に関連する安衛法上の用語

① 注文者
仕事を他の者に注文している者（安衛法上は定義なし）

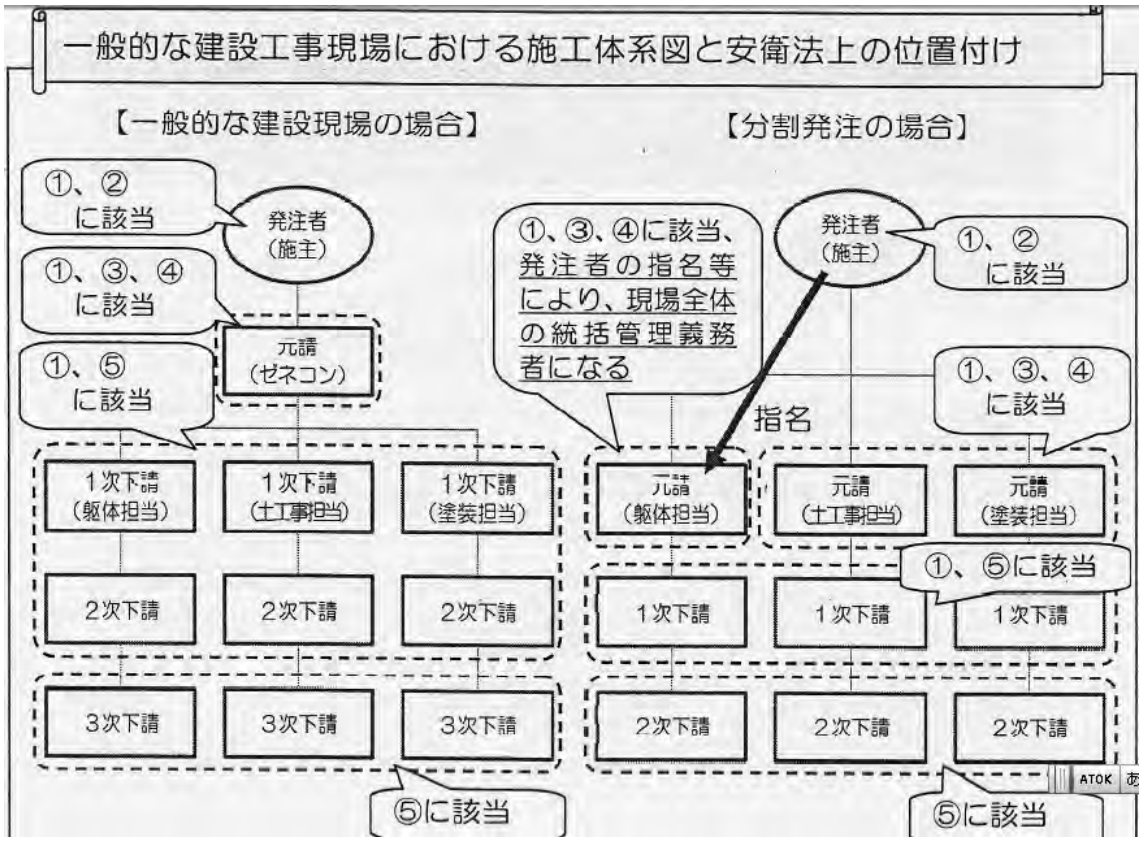
② 発注者
注文者のうち、その仕事を他の者から請け負わないで注文している者（安衛法第 30 条）

③ 元方事業者、特定元方事業者
元方事業者とは、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせている事業者のうち最先次の請負契約の注文者（安衛法第 15 条）
なお、元方事業者のうち、建設業、造船業に属する事業を行う者は特定元方事業者（安衛法第 15 条）

④ 元請負人
請負人のうち最先次のもの。建設業の場合、元方事業者と同一になる場合が多い。（安衛法上は定義なし）

⑤ 関係請負人
元方事業者から仕事を請け負った請負人及び当該請負人の請負契約の後次のすべての請負契約の当事者である請負人（安衛法第 15 条）

（厚生労働省・船井雄一郎氏作成）



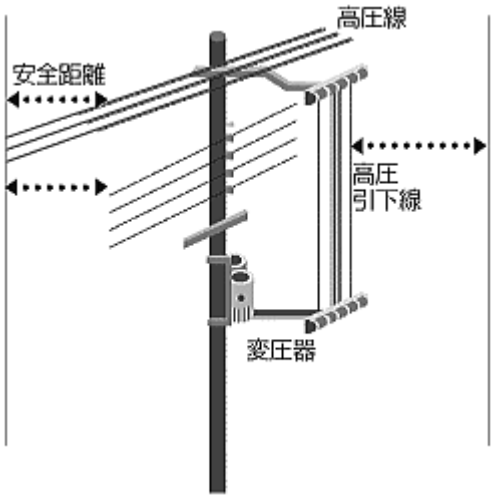
（厚生労働省・船井雄一郎氏作成）

2，29 条に関わるもの

なし

3，29 条の 2 に関わるもの

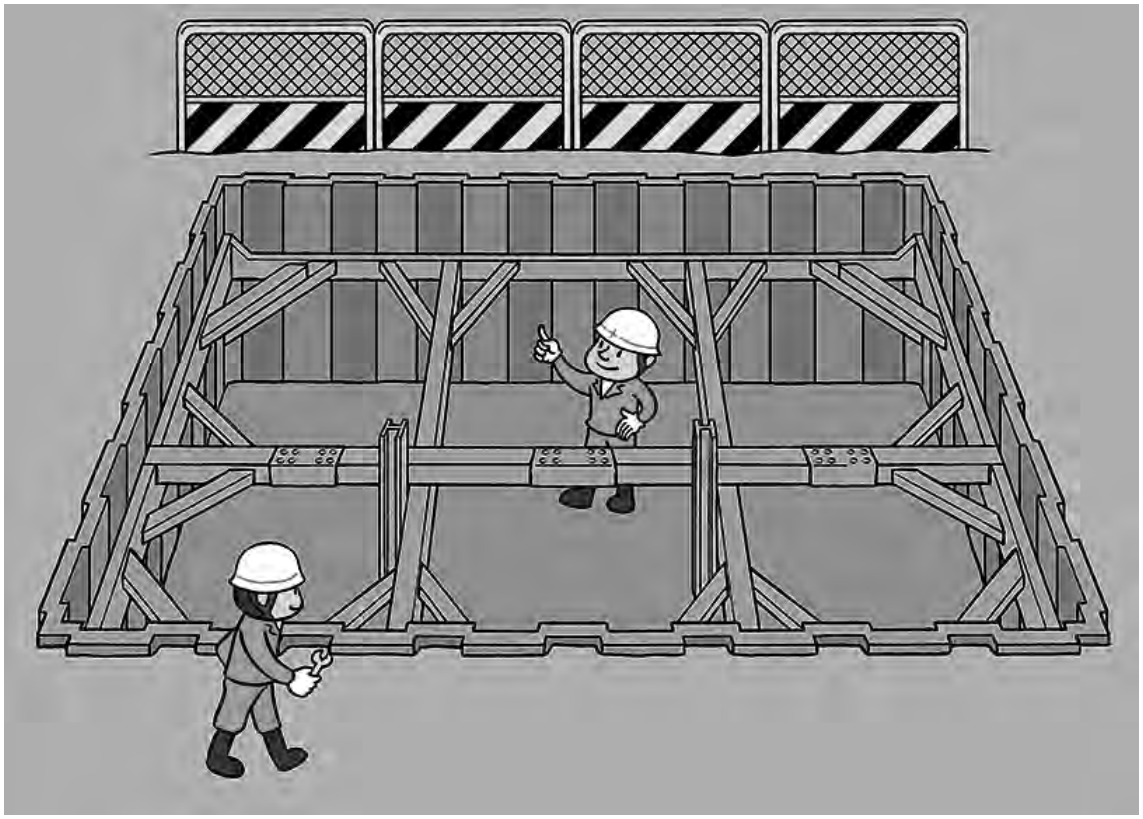
【架空電線の充電回路（とそれに近接した場所での作業)】





（Seiichi Yamamoto 氏による crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/mobile/shock.html 最終閲覧日：2019 年 8 月 20 日）より）

【土止め支保工】



（キャタピラー九州教習センターのウェブサイト（https://www.cat-kyushu.co.jp/kc/qualification/skill/soil-closing-chief 最終閲覧日：2019 年 8 月 19 日）より）

【防護網】



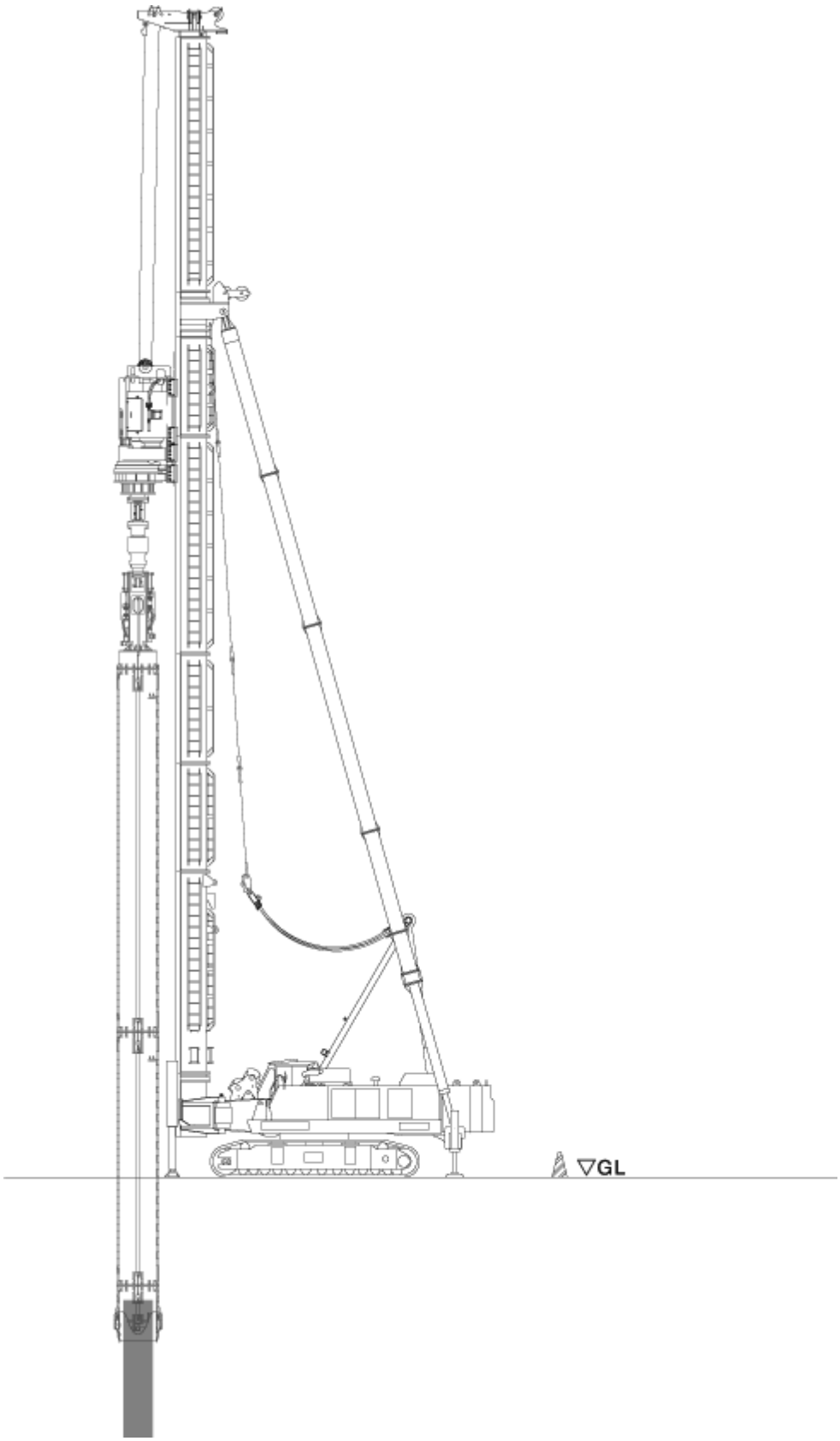
（神鋼建材工業株式会社のウェブサイト（http://www.shinkokenzai.co.jp/product/slope/stone_protect/fukusiki/最終閲覧日：2019年8月19日）より）

【くい打機】



（北大路肉丸氏のブログ（http://blog.livedoor.jp/nikumaru17/archives/1195596.html 最終閲覧日：2019 年 8 月 19 日）より）

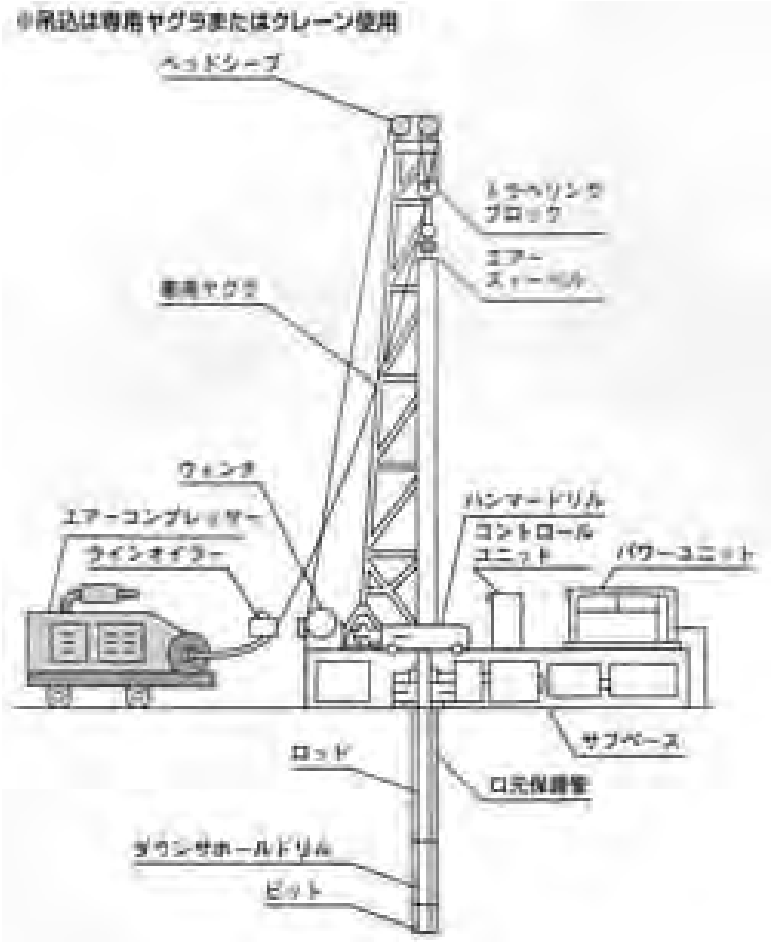
【くい抜機】



（株式会社マルシンのウェブサイト（http://marushinn.jp/pg/pg_07.html 最終閲覧日：2019

年 8 月 19 日）より）

【ボーリングマシン】



（株式会社高知丸高のウェブサイト（http://www.ko-marutaka.co.jp/1/2-12.html 最終閲覧日：2019 年 8 月 20 日）より）

【敷板】



（株式会社エルラインのウェブサイト（http://www.ashiba-japan.com/shopbrand/wood/最終閲覧日：2019 年 8 月 20 日）より）

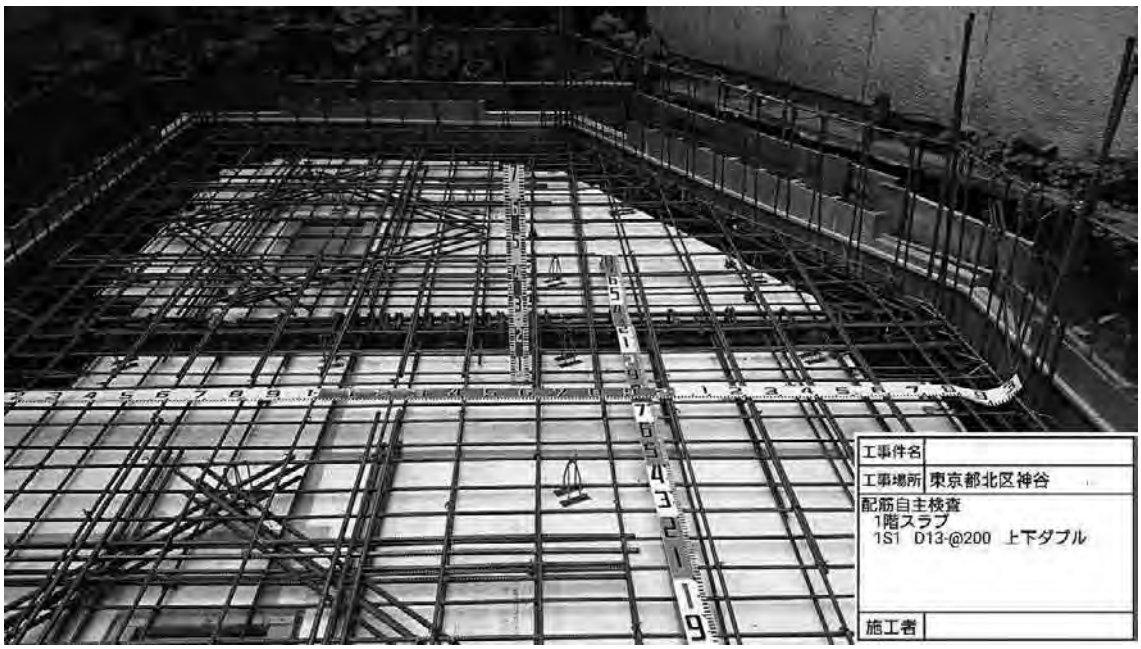
【ガス導管】



（東京ガスのウェブサイト（https://www.tokyo-gas.co.jp/anzen/precaution.html 最終閲覧日 2,019 年 8 月 20 日）より）

3，判例に関わるもの

【スラブ型枠】



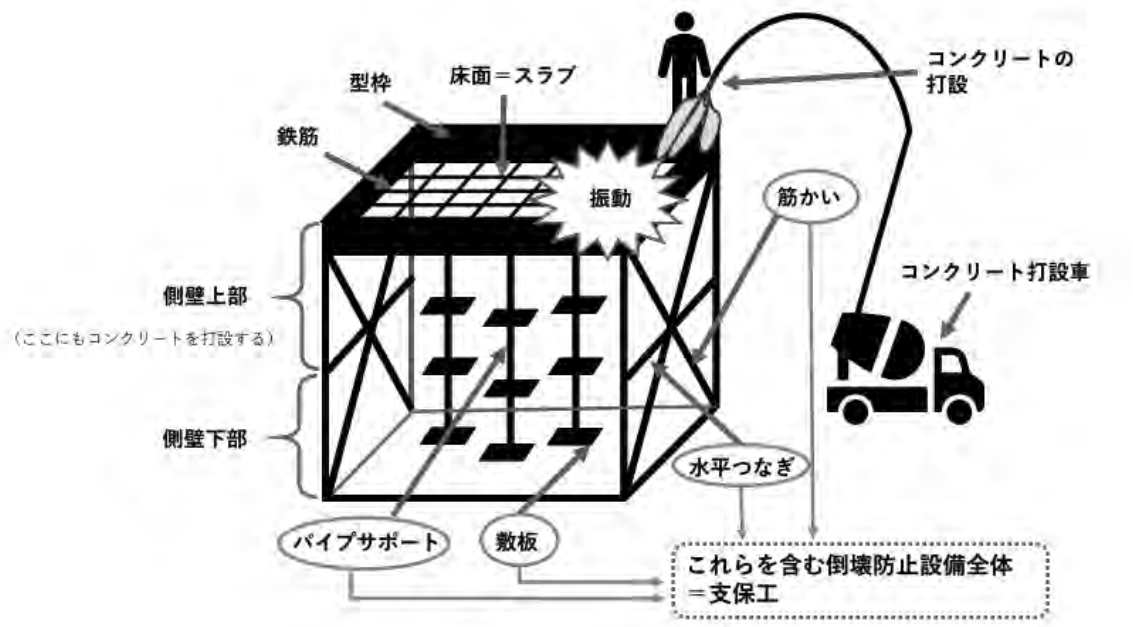
（株式会社日向興発の twitter（https://twitter.com/hashtag/%E3%82%B9%E3%83%A9%E3%83%96%E5%9E%8B%E6%9E%A0 最終閲覧日：2019 年 8 月 24 日）より）

【パイプサポート（支保工）】



（リーラック機材株式会社のウェブサイト（http://lealuck.co.jp/products.html 最終閲覧日：2019年8月25日）より））

【事件のイメージ図】



（原案：三柴丈典、イラスト：小菅佳江子）

[1] 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））73 頁ほか。
[2] ここで法令とは、法律（ここでは安衛法）と命令を指し、このうち命令には、政省令（ここでは安衛法施行令と安衛則等）のほか、告示（例えばフォークリフト構造規格等）が含まれるとの見解がある（畠中信夫『労働安全衛生法のはなし（第 3 版）』（中災防新書、2016 年（平成 28 年））23 頁）。告示とは、ほんらい、政府が国民に広く情報を伝達する手段にすぎないので、法令とは異なり、直接的な法的拘束力はないが、安衛法では、立案者側も事業者側も、行政による法解釈と理解することが多かったということだろう。
[3] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））342 頁。
[4] 同前。
[5] 昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号、佐藤勝美編『労働安全衛生法の詳解』（労働基準調査会、1992 年（平成 4 年））29 頁。
[6] 畠中前掲書（2016 年）221 頁、労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 4 版）』（労働調査会、2015 年（平成 27 年））480 頁、昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号。
[7] 井上前掲書（1978 年（昭和 53 年））73 頁。
[8] 畠中前掲書（2016 年）242 頁、労務行政研究所編著（2017 年（平成 29 年））343 頁。
[9] 平成 22 年 4 月 13 日内閣衆質 174 第 347 号。
[10] 畠中前掲書（2016 年）244 頁。
[11] 請負契約を結んだ事業者が行う仕事が相関連し、混在して行われている場所のこと。実際の判断は、労災防止という安衛法の趣旨に照らし、目的論的に行われる（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 602 号）。例えば、ビル建設工事では、当該工事の作業場の全域、道路建設工事では、当該工事の工区（施工者や場所などによる施工単位）ごと、造船業では、船殻（船体の外殻の形成）作業、艤装（船殻を除く航行に必要な装備の設置）作業、修理作業、造

機（機械や機関の製造）作業の各作業場の全域か造船所全域、化学工業では、製造施設作業、用役（プラントの運転に必要な電気、水、空気や燃料など）施設作業、入出荷施設作業の各作業場の全域か化学工業事業場の全域、鉄鋼業では、製鋼（銑鉄を脱炭して鋼鉄をつくる工程）作業、熱延作業、冷延作業の各作業場の全域か製鉄所の全域、自動車製造業では、プレス・溶接作業、塗装作業、組み立て作業の各作業場の全域か自動車製造事業場の全域がそれに当たる（前記昭和 47 年発基第 602 号、平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。このように、事業場に該当する場合も、作業場に該当する場合もある（畠中前掲書（2016 年）229 頁）。

[12] 井上前掲書（1978 年（昭和 53 年））76～77 頁を参照した。

[13] 労働調査会出版局編著（2015 年（平成 27 年））481 頁。

[14] 敷板の例は図の通り。他方、敷角は、建築用語では、支柱や支保工が地中にめり込むのを防ぐ「角材」を意味し（https://www.architectjiten.net/ag20/ag20_1604.html 最終閲覧日：2020 年 1 月 4 日）、安衛法上も、四角い敷板とは異なり、水平材として用いられる角材と解されている（現行安衛則第 524 条 5 の 2 を参照されたい）。

[15] 労務行政研究所編著（2017 年（平成 29 年））345 頁、労働調査会出版局編著（2015 年（平成 27 年））483 頁。

【別紙 1】

旧労働安全衛生規則のブリーフ

現行安衛法の基本構造と沿革を知ること、現行安衛法が労災防止効果を挙げた要因を分析するため、現行安衛法の前身である旧労働安全衛生規則の内容と名宛人を調査した。

本資料（別紙 1 及び別紙 2）は、その内容を整理したものである。

○労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）

旧労働基準法の紐付け省令なので、基本的には同法第 10 条が定める使用者を名宛人としており、元方事業者宛の規制はなかった。但し、機械器具の譲渡提供者等にかかる規制は設けられていた（第 34 条等）。

同規則は、以下のような内容を擁していた。

第 1 編　総則

第 1 章　安全管理

安全管理者の選任要件～原則として常時 150 人以上の労働者を使用する事業～（第 1 条）、同じく専属性（第 2 条）、同じく資格（第 3 条）、職務不能時の使用者による代理者の設置（第 4 条）、使用者による職務遂行に必要な権限の付与（第 5 条）、安全管理者の職務（第 6 条）、選任時の労基署長への報告（第 7 条））、使用者による安全に関する関係労働者からの意見聴取、同じく安全委員会を設置する場合の労働者代表委員の選任等（第 8 条）、使用者による火元責任者の選任等（第 9 条）、使用者による危険な物質や作業にかかる取扱い主任者や作業主任者の選任等（第 10 条）。

第 2 章　衛生管理

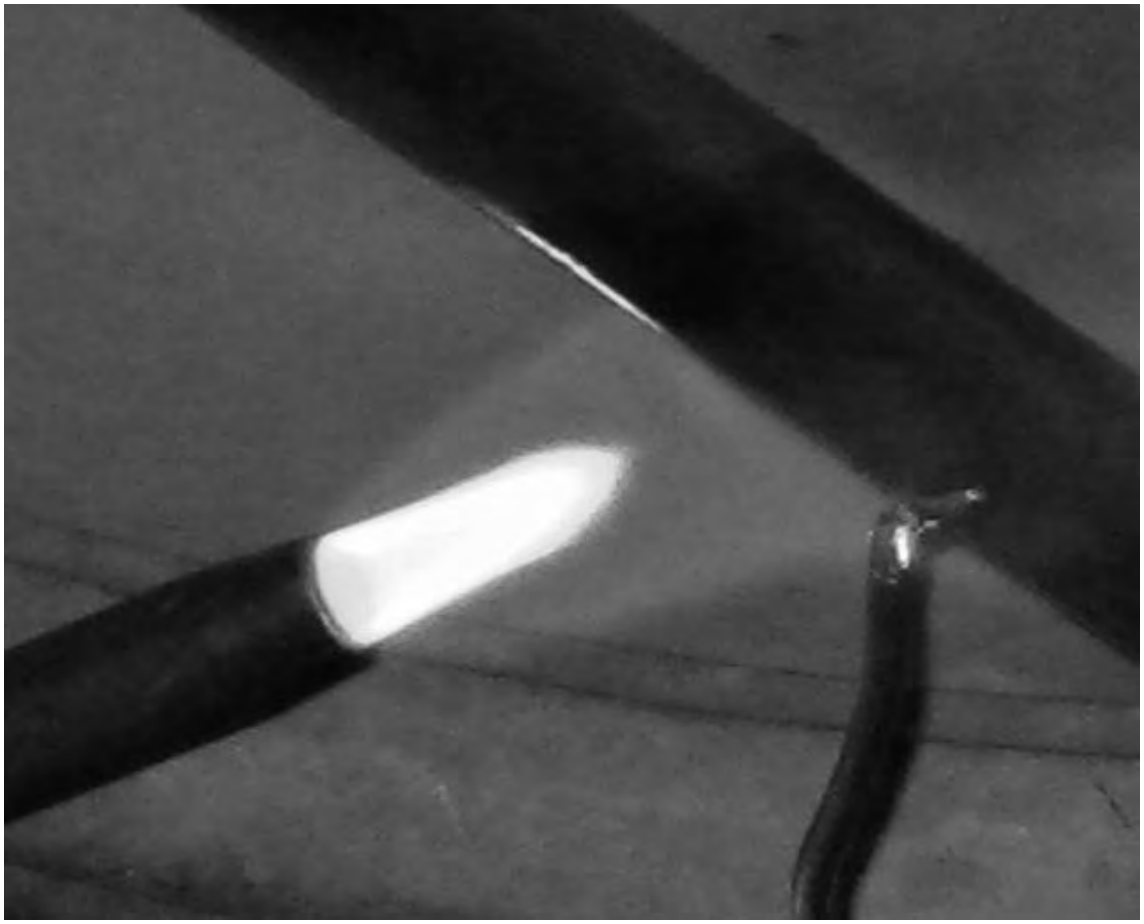
医師である衛生管理者と医師でない衛生管理者の選任（選任要件～原則として常時 50 人以上の労働者を使用する事業とし、常時使用労働者数の増加に合わせて選任者数増～）（第 11 条）、都道府県労働基準局長による小規模事業への衛生管理者の共同選任命令（第 12 条）、衛生管理者の専属性（医師である衛生管理者の場合、常時使用労働者数が 1000 人以上の場

合）（第 13 条）、資格～医師で労働衛生の教養を持つ者か第 24 条の免許を持つ者～（第 14 条）、他業務で繁忙な者の選任の禁止（第 15 条）、一般的職務、職務分担の決定、職務遂行に必要な権限の付与（第 16 条）、職務不能時の使用者による代理者の設置（第 17 条）巡視及び衛生上有害のおそれがある場合の応急措置や適当な予防措置（第 18 条）、個別的職務～健康異常者の発見・処置、労働環境衛生に関する調査、衛生上の改善、保護具等の点検・整備、衛生教育・健康相談等。医師である衛生管理者の場合、健康診断～（第 19 条）、関係労働者からの意見聴取、衛生委員会を設置する場合の労働者代表の委員選任（第 20 条）、健診結果に基づく就業上の配慮、病者の就業禁止、業務上疾病や食中毒の事例が生じた場合の労基署長への報告（第 21 条）、定期健診結果の統計の作成と労基署長への報告（第 22 条）、衛生管理者の選任・解任時、死亡時の労基署長への報告（第 23 条）、衛生管理者免許の付与の条件（第 24 条）、免許不適格者（第 25 条）、都道府県労働基準局長による免許認定者への免状の交付（第 26 条）、免許の取り消し（第 27 条）、衛生管理者試験の実施者～都道府県労働基準局長～（第 28 条）、衛生管理者試験の受験資格（第 29 条）、衛生管理者試験の科目（第 30 条）、試験の科目免除（第 31 条）、氏名や本籍地に変更があった場合の書き換え申請（第 32 条）、免状喪失時等の再交付申請（第 33 条）。

第 3 章　安全装置

一定の機械器具の譲渡、貸与、設置の禁止（第 34 条）、前条が定める内圧容器の耐圧証明書は、労働基準局長の指定者か都道府県労働基準局長が所定の様式で発行したものでなければならないこと（第 35 条第 1 項）、当該内圧容器の耐圧証明書の申請者は、所定の申請書を労基署長を経由して労働基準局長に提出すべきこと（第 35 条第 2 項）、一定の機械器具とその安全装置のうち労働基準局長の認定のないものの譲渡、貸与の禁止（第 36 条第 1 項）、一定の機械器具に具備する安全装置等にかかる労働基準局長による認定を求める者は、所定の申請書式を提出すべきこと（第 36 条第 2 項）、労働基準局長による安全装置の認定書の交付（第 36 条第 3 項）、認可を受けていない溶接による汽罐（≒ボイラー）等の製造禁止（第 37 条第 1 項）、溶接による汽罐（≒ボイラー）等の認可を求める者による労基署長を経由した労働基準局長への申請書の提出（第 37 条第 2 項）、溶接による汽罐（≒ボイラー）等の認可に際しての溶接の方法等に関する労働基準局長による審査（第 37 条第 3 項）、汽罐（≒ボイラー）、揚重機（クレーン等）、アセチレン（：可燃性のガス）溶接装置（図参照）等危険な機械器具の設置に際しての労基署長の認可（第 38 条第 1 項）、汽罐（≒ボイラー）、揚重機（クレーン等）、アセチレン溶接装置等危険な機械器具の範囲や認可の基準は第 4 編で別に定めること（第 38 条第 2 項）。

【アセチレン等の可燃性のガスによる溶接装置】



（角田淳氏のブログ（http://itetama.jp/blog-entry-749.html 最終閲覧日：2020 年 1 月 12 日）より）

第 4 章　性能検査

労基法第 47 条第 1 項（認可の有効期間が切れた危険な機械器具の性能検査）に基づき前条が定める危険な機械器具（汽罐（≒ボイラー）、揚重機（クレーン等）、アセチレン溶接装置等）の性能検査の有効期間満了後の継続利用に際しての労基署長への申請（第 39 条第 1 項）、汽罐（≒ボイラー）等の特定の危険な機械器具の性能検査を行う際の事前の期日指定（第 39 条第 2 項）、汽罐（≒ボイラー）、揚重機（クレーン等）、アセチレン溶接装置等の性能検査の有効期間（第 40 条）、汽罐（≒ボイラー）等の機械器具の性能検査を受ける際に必要な準備～缶体の冷却、煙道の掃除等～（第 41 条第 1 項）、揚重機（クレーン等）の性能検査を受ける際に必要な準備～主要部分の分解手入れ等～（第 41 条第 2 項）、アセチレン溶接装置の性能検査を受ける際に必要な準備～気鐘を分離、装置の主要部分の分解手入れ等～（第 41 条第 3 項）、労基法第 47 条第 2 項（認可の有効期間が切れた危険な機械器具の性能検査の他者への委託）に基づく指定検査機関となろうとする者は、労基署長を経由して労働大臣

に申請書を提出すべきこと（第 42 条第 1 項)、検査機関による性能検査担当者の選任にかかる労働基準局長の認可（第 42 条第 2 項)、労働基準局長による検査担当者の解任命令（第 42 条第 3 項)、労働大臣の指定検査機関による性能検査を受ける者による労基署長への報告（第 43 条第 1 項)、労働大臣の指定検査機関による労基署長への性能検査結果の報告（第 43 条第 2 項)。

第 5 章　就業制限及び禁止

一定の危険業務～汽罐（≒ボイラー）の火付け、溶接による汽罐（≒ボイラー）の製造・改造や修繕等、巻き上げ能力の高い起重機（クレーン）業務、アセチレン溶接装置の作業主任業務、映写機による上映操作～について、免許を持つ者以外の就業禁止（第 44 条第 1 項)、免許を持たない者は一定の危険業務に従事してはならないこと（第 44 条第 2 項)、一定の危険業務に従事するのに求められる第 1 項所定の免許については、第 4 編で定めること（第 44 条第 3 項)、第 44 条所定の業務より若干危険性の低い危険業務～火元責任者の業務、巻き上げ能力が一定能力未満の起重機（クレーン）業務、レール運輸、土木建築用機械の運転等～について、技能選考のうえ指名した者以外の就業禁止（第 45 条第 1 項)、技能選考のうえ指名された者以外は前項の業務に従事してはならないこと（第 45 条第 2 項)、労基署長が不適任と認めた指名者への就業禁止命令（第 45 条第 3 項)、未熟練者の危険な作業への就業を禁じる労基法第 49 条を受け、動力伝導装置の清掃等、粘性質のロール練りの業務、丸のこ盤（図参照）や帯のこ盤（図参照）による木材送給、操車場内での列車の入換、連結等、レールが通るずい道（トンネル）内部での単独業務等に未熟練者を就業させることの禁止（第 46 条第 1 項)、前項各号の業務には、経験者以外従事してはならないこと（第 46 条第 2 項)、性行為感染を含む様々な経路で感染する疾患の病原体の保有者、精神分裂病（現在の統合失調症)、そううつ病等の精神病者で就業不適当な者、胸膜炎、心臓病等の病歴があって、労働により増悪するおそれがある者等の就業禁止（第 47 条)。

【丸のこ盤】

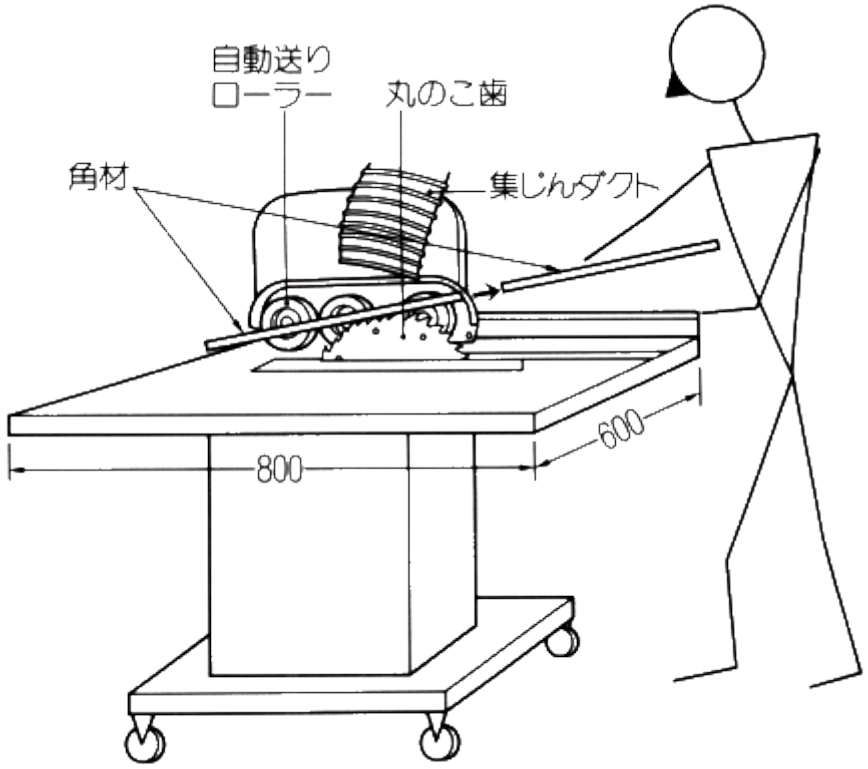
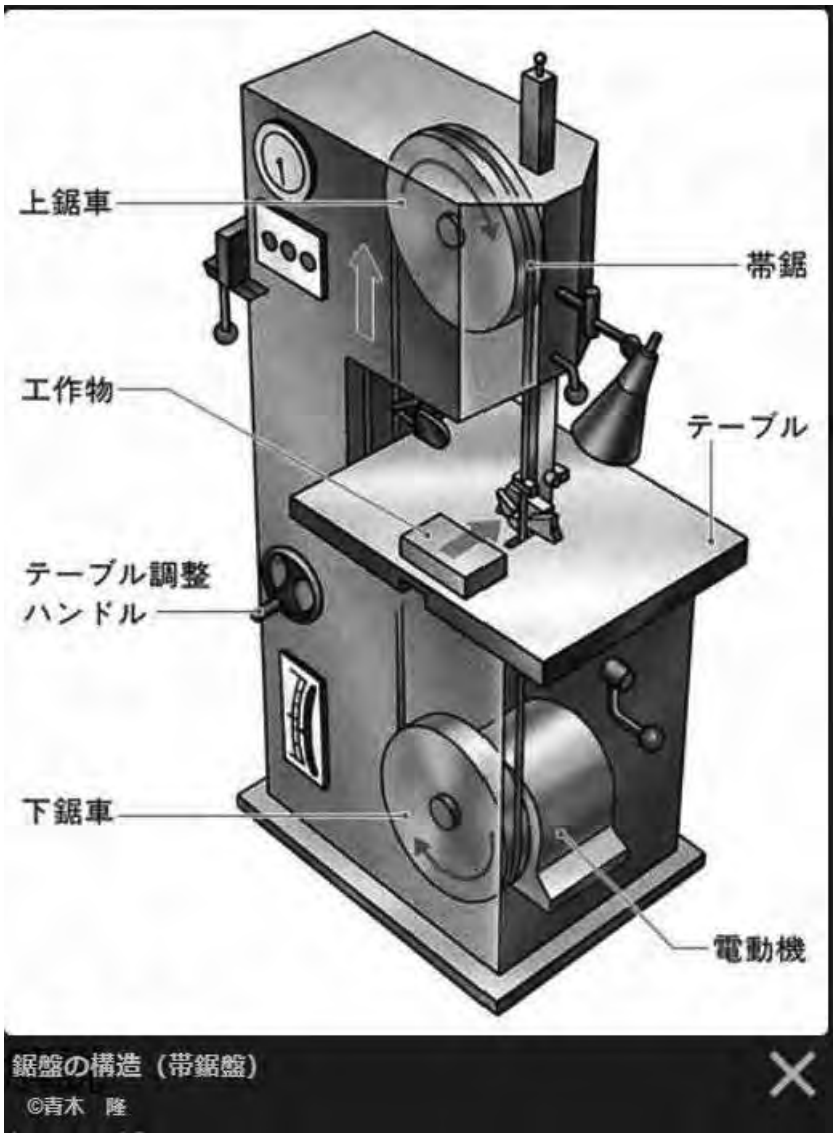


図　災害発生状況

（厚生労働省，職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/sai_det.aspx?joho_no=582 最終閲覧日：2019 年 10 月 3 日）より）

【帯のこ盤】



（コトバンクの WEB サイト（https://kotobank.jp/word/%E6%9C%A8%E5%B7%A5%E6%A9%9F%E6%A2%B0-142490（原典：小学館『日本大百科全書（ニッポニカ）』かんな盤）最終閲覧日：2019 年 9 月 30 日）より）

第 6 章　健康診断

一定規模の事業で常時使用労働者を雇い入れる場合、多量の高熱物体を取り扱う業務、坑内業務、深夜業など一定の危険業務に常時使用労働者を雇い入れる場合等における雇入れ時健診（第 48 条）、常時使用労働者数 50 人以上の事業や、農林水産業やサービス業等を除

く業種で常時使用労働者を対象とする毎年の定期健診（第 49 条第 1 項)、前条第 2 号に規定する危険業務に従事する労働者を対象とする毎年 2 回以上の健診（第 49 条第 2 項)、その年に雇い入れ時健診を受けた場合、前 2 項の定期健診等の回数を減じ得ること（第 49 条第 3 項)、第 48 条の雇入れ時健診と第 49 条の定期健診等の検査項目～感覚器、循環器、呼吸器、消化器、神経系、X 線検査、赤血球沈降速度等～（第 50 条第 1 項)、医師の判断によるか実施困難な場合の一部の検査項目の省略（第 50 条第 2 項)、検査項目を省略する場合の労基署長への報告（第 50 条第 3 項)、食堂や炊事場で働く労働者対象の雇入れ時の検便（第 51 条第 1 項)、実施困難な場合の省略と労基署長への報告（第 51 条第 2 項)、都道府県労働基準局長による定期の実施命令（第 51 条第 3 項)、医師選択の自由～労基法第 52 条第 2 項に基づき使用者指定医以外の者による健診を求める場合の一定の様式による健診結果の提出～（第 52 条)、様式に沿った健診記録の作成（第 53 条)、使用者その他健診実施事務従事者の守秘義務（第 54 条)。

第 7 章　雑則

使用者に対して、建設物、寄宿舎等の設置、移転等に際して着工の 14 日前までに計画の届出を義務づけた労基法第 54 条第 1 項に定める危険又は衛生上有害な事業の定義～3 馬力以上の原動機を使用する事業のうち一定の業種、2 馬力以上の原動機を使用し、金属の切削、起毛（織物や編物のけばを立てること)・反毛（繊維などを綿状に戻すこと）を行う事業、発電・送電、ガラス製造、油脂・パラフィン（ろうそく、マッチ、クレヨンなどの原料となる、石油から分離された半透明の個体で、有機化合物の一種。水をはじく性質があり、眼刺激性がある）の製造、爆発性、有害性のある薬品を取り扱う業務を行う事業など 3 項目 18 種類～（第 55 条)、労基法第 54 条第 1 項が定める計画の届出の様式と必要記載事項（第 56 条)、移動式興行場等の仮設建物等で短期間に廃止するものについての労基法第 54 条第 1 項の規制緩和（第 57 条)、火災や爆発、汽罐（≒ボイラー）等の圧力容器の破裂、高速回転体の破裂等、重大な被害をもたらしかねない事故等の使用者による労基署長への報告（第 58 条)。

第 2 編　安全基準

第 1 章　原動機及び動力伝導装置

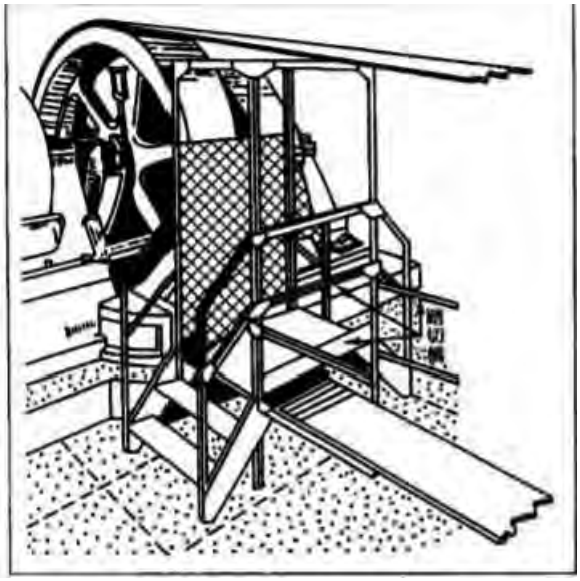
動力伝導装置（モーター、エンジン等の原動機の回転力を、使用する産業機器の必要な回転数に変換して伝えるもの [1]）による危害の防止のため、機械ごとに電動機（モーター）を

[1] 日本産業機械工業会のウェブサイト（https://www.jsim.or.jp/p-power-transmission/最終

付けたり、構造をシンプルにするよう努めること（第 59 条）、原動機を区画された場所に据え付けるか、やむを得ない場合等には囲いや覆いをすべきこと（第 60 条）、（スイッチ、クラッチ等の）動力しゃ断装置を容易に操作できるよう、不意に起動しないようにすること（第 61 条）、電気設備のスイッチによる感電、火災、爆発の防止のため、適当な位置に取り付け、照明を十分にすべきこと（第 62 条）、床面から 1.8m 以内の動力伝導装置の車軸で人との接触の危険があるものに、囲いや覆い等を設けるべきこと（第 63 条第 1 項）、作業や通行のため跨ぐ必要のある水平車軸には覆いや踏切橋（図参照）を設けるべきこと（第 63 条第 2 項）、踏切橋には手すりを設けるべきこと（第 63 条第 3 項）、労働者は、踏切橋のある場所で車軸を跨ぐべきこと（第 63 条第 4 項）、床面から 1.8m 以内にある調帯（調車をつなぐベルト）、調車（調帯でつながれた車。プーリー）等で接触の危険があるものや、床面から 1.8m 以上等にあるが、清掃、注油等で、運転中接触の危険がある調帯等には、囲いや覆いを設けるべきこと（第 64 条）、通路や作業箇所の上にある調帯で、一定以上の長さ、幅、速度のものにつき、不意の切断による危害防止のため、下方に囲いを設けるべきこと（第 65 条）、調車（プーリー）と隣接車輪等との間隔が一定以下である場合等には、適当な調帯受け（運動する調帯に接して支える部品）を設けるべきこと（第 66 条）、動力伝導装置の軸受け（回転する軸に接して支える部品）は、巻き込まれ危険部位に安全装置が設置されている場合を除き、長期間にわたり給油の必要がないものを使用すべきこと（第 67 条）、調帯の継ぎ目に突出した金具を使用しないこと（第 68 条）、動力伝導装置等に使用する止め金具類は、頭部埋め込み型とするか、覆いを設置すべきこと（第 69 条）、遊車（あそびぐるま：ベルト伝導で、原車と従車の間に挟み、ベルトの緩みや振動を取る等の役割を果たす滑車（図参照））を使用する場合、手元に遷帯装置（ベルトシフターのこと。固定プーリーと遊びプーリーの間で、ベルトのかけかえをすることで、動力を伝達させたり遮断したりする装置）を設置すべきこと（第 70 条第 1 項）、遊び車を使用する場合に設けるべき遷帯装置（ベルトシフター）は、調帯（調車をつなぐベルト）が不意に固定車に移動しないようなものとすべきこと（第 70 条第 2 項）、動力伝導装置の歯車で接触の危険があるものには覆いをすべきこと（第 71 条）、原動機や動力伝導装置については、緊急停止装置を設けるか、原動機室の係員が直ちに停止できる連絡を保持すべきこと（第 72 条）、原動機や動力伝導装置の運転開始時に、関係労働者への周知のために合図を定めるべきこと（第 73 条第 1 項）、労働者は、その合図を確実に遵守すべきこと（第 73 条第 2 項）、原動機、動力伝導装置等を停止して、清掃、注油等をする場合、起動装置に錠をかけるか、標示を設ける等の危害防止措置をなすべきこと（第 74 条）。

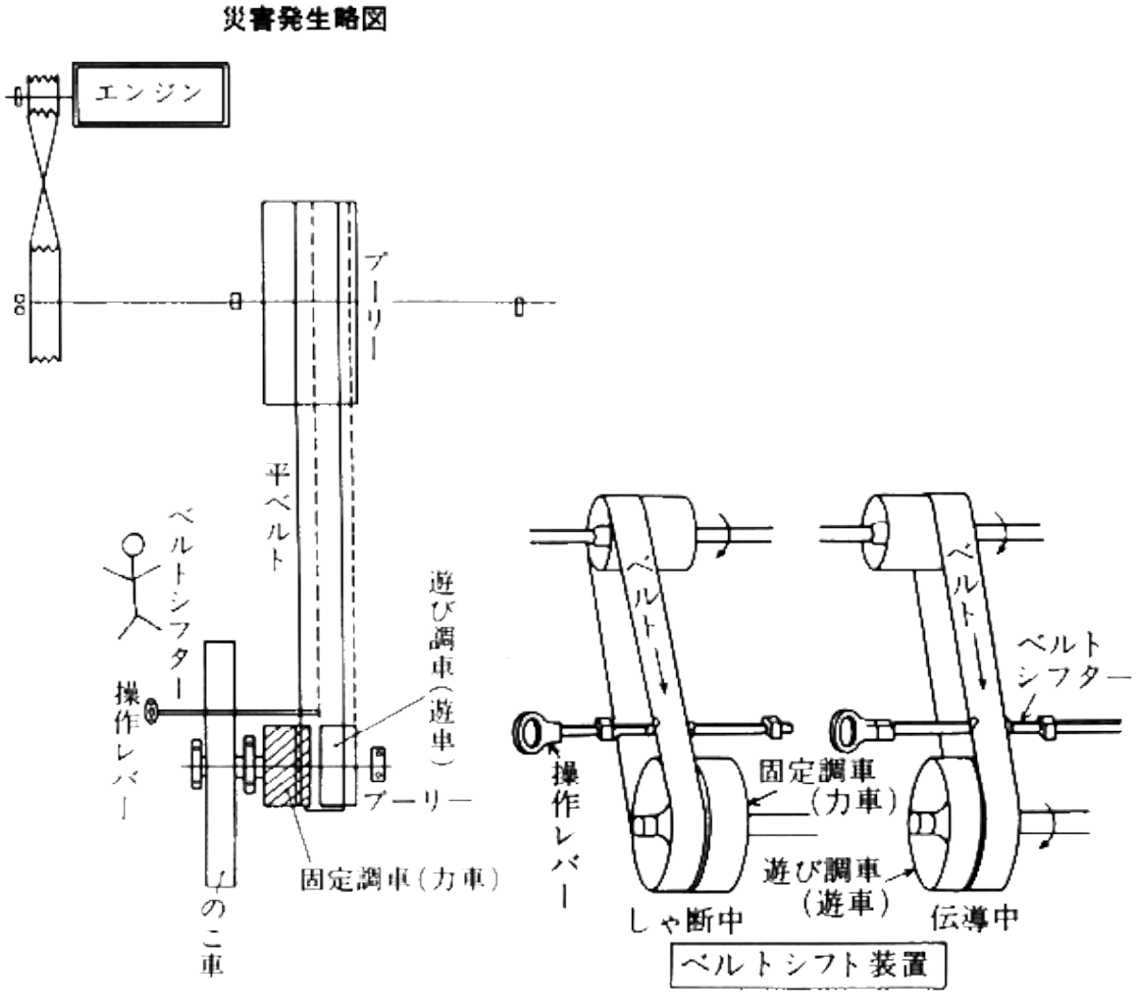
【踏切橋】

閲覧日：2019 年 10 月 18 日）より。



（労働省労働基準局安全衛生部編『労働安全衛生規則の逐条詳解（第 2 巻）<安全基準編②>』（中央労働災害防止協会、1993 年（平成 5 年）6 頁））

【遊車】



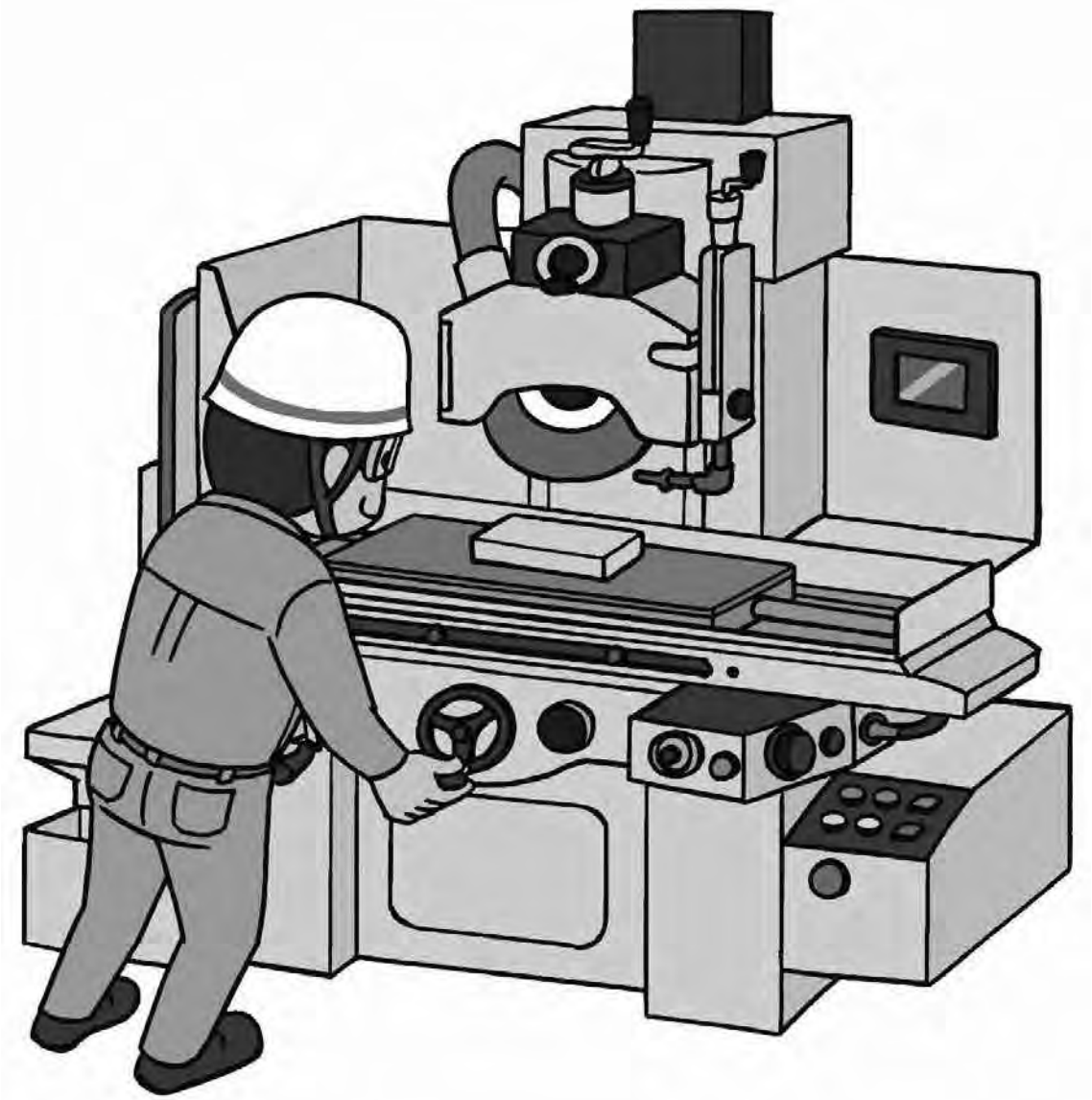
（厚生労働省，職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/sai_det.aspx?joho_no=711 最終閲覧日：10 月 3 日）より）

第 2 章　機械装置

動力で運転する機械には、遊車、クラッチ、スイッチ等の動力遮断装置を設置すべきこと等（第 75 条)、機械の勢輪（フライ・ホイール：慣性の法則を利用して、安定した回転力を創出する円盤等)、調車（プーリー)、歯車等で、接触の危険があるものに覆いか囲いをすべきこと（第 76 条)、回転中破壊のおそれのある研磨盤の砥石車（図参照）には堅固な覆いを設置すべきこと等（第 77 条第 1 項)、砥石車を交換した際には、3 分以上試運転すべきこと（第 77 条第 2 項)、動力で運転する圧機（プレス）や切断機には、金型や刃物が作動する箇所に手を入れる必要がない場合を除き、安全装置を設置すべきこと等（第 78 条)、木工用丸のこ盤には、反ぱつ（のこぎりの刃が、かかった圧力に反ぱつして折れて飛散すること等）

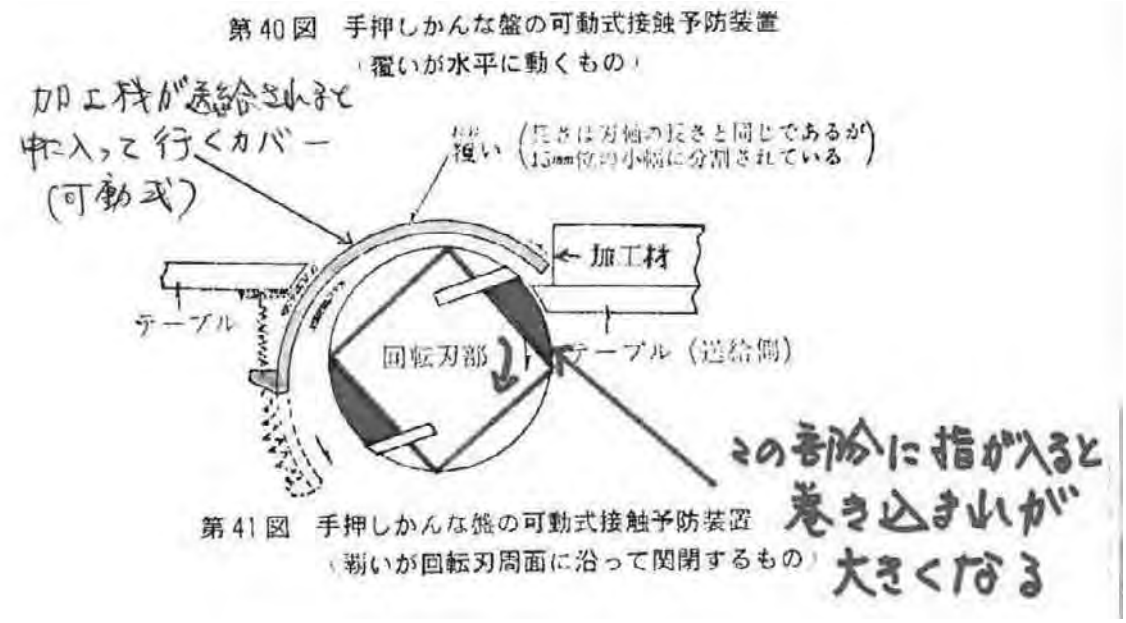
予防装置を設置すべきこと（第 79 条)、木工用帯のこ盤の歯や動輪には、切断に必要な部分を除き、囲い等を設けるべきこと（第 80 条)、木工用かんな機（手押しかんな盤）の刃物の取付軸（刃が付いている回転軸）（図参照）を（角型にすると手を巻き込まれやすいため）原則として丸型にすべきこと（第 81 条)、ゴムやエボナイト（固くて光沢を持ったゴム）等の粘性のものを練るロール機には、被害者自らが操作できる急停止装置を設けるべきこと（第 82 条)、紡績機械の荒打綿機（図参照）のシリンダカバーのハンドホール（マンホール）等の機械部分に、回転が停止しなければ開けられない緊錠装置を設けるべきこと（第 83 条)、織機のシャットル（杼）の脱出による危害を防止するための装置を設置すべきこと（第 84 条)、紙・布等を通すロール機（図参照）につき、手が挟まれないよう安全装置を設けるべきこと（第 85 条)、第 75～第 85 条に定めるもの以外の動力で運転する機械には、危険な部分に安全装置を取り付けるべきこと等（第 86 条)、運転中の機械の刃の切粉払いや注油のため、ブラシ等の用具を備えるべきこと（第 87 条第 1 項)、労働者は、その用具を使用すべきこと（第 87 条第 2 項)。

【砥石車】



（キャタピラー教習所のウェブサイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=26 最終閲覧日：2,019 年 11 月 6 日）より）

【木工用かんな機の刃物の取付軸】



（労働省労働基準局安全衛生部編『労働安全衛生規則の逐条詳解（第 2 巻）<安全基準編②>』（中央労働災害防止協会、1993 年（平成 5 年）58 頁）に玉泉孝次氏が加筆した）

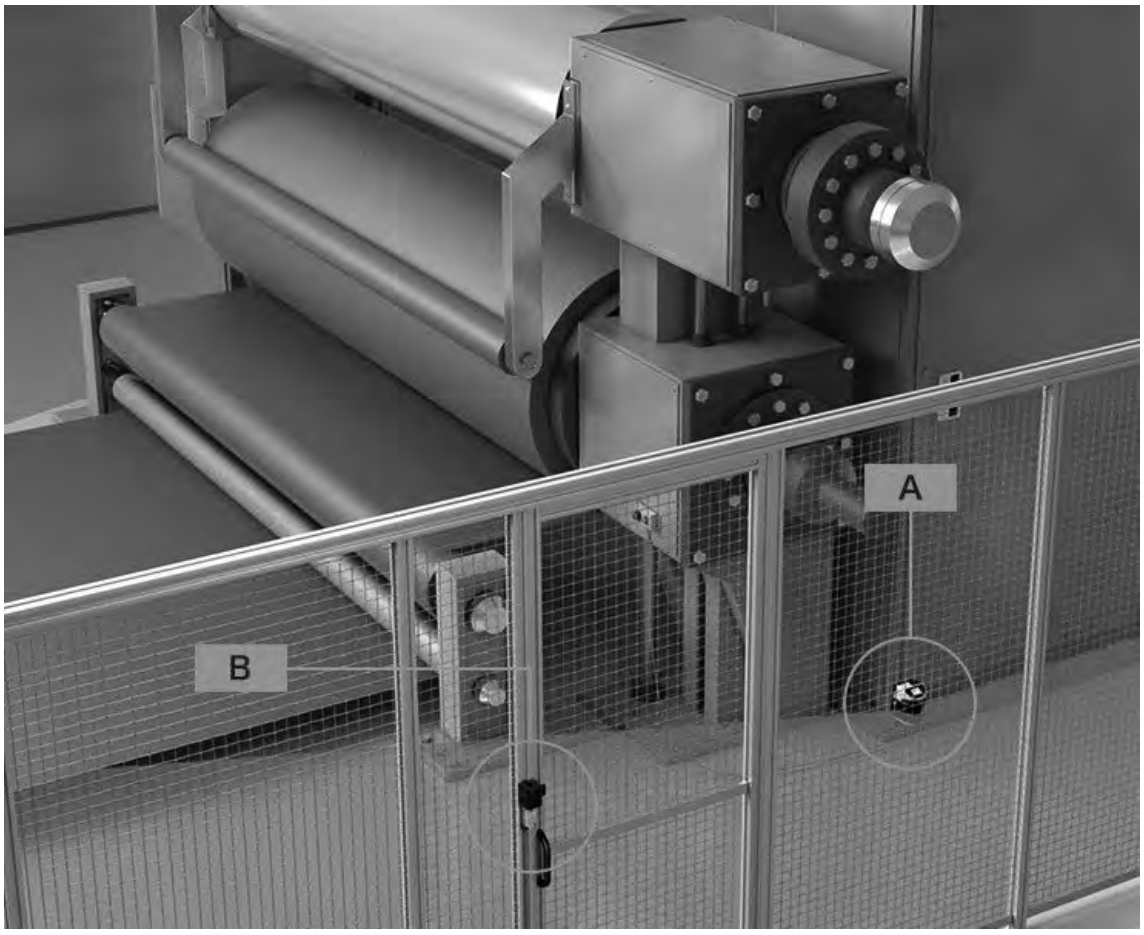
【荒打打綿機】



（続・よねちゃんの車中泊旅行記（https://blogs.yahoo.co.jp/yonechan5088/18984483.html

最終閲覧日：2019 年 10 月 3 日）より）

【ロール機】



（キーエンス社のウェブサイト（https://www.keyence.co.jp/ss/products/safety/casestudy/example/presence/roll-mill_transport.jsp 最終閲覧日：2019 年 11 月 7 日）より）

第 3 章　通路及び作業床

作業場に通じる場所と作業場には、安全な通路を設けてメンテナンスすべきこと（第 88 条）、通路には、歩行を妨げない程度に採光や照明を講じるべきこと等（第 89 条）、屋内の通路には、適当な幅、適当な標示を設けると共に、床面をつまづき、すべり等の危険がない状態にすべきこと等（第 90 条）、百貨店、病院、旅館等で、労働者以外の者と共用する通路、階段、非常口につき、非常時の安全を確保すべきこと（第 91 条）、機械と機械または他の設備の間に設ける通路を幅 80cm 以上とすべきこと（第 92 条）、作業場の床面を、つまづ

き、すべり等の危険がない構造で、安全な状態にすべきこと（第 93 条）、旋盤、ロール等の機械が高い場合、適当な高さの作業踏台を設けるべきこと（第 94 条）、危険性（爆発性、発火性、引火性）のあるものを製造もしくは取り扱うか、常時 50 人以上が就業する屋内作業場には、2 以上の避難通路を設け、引戸か外開戸とすべきこと（第 95 条）、建築物に設ける階段は、丈夫で、急すぎず、踏面等を等間隔に設け、一定間隔で踊場を設け、適当な手すりを設けるべきこと（第 96 条）、複数階にわたり、常時 20 人以上の労働者が就業する建物では、各階に 2 以上の屋外の安全な場所に通じる階段を設けるべきこと、常時 50 人以上の労働者が就業する場合、踏面（ふみめん）、蹴上（けあげ：階段の縦の面）、こう配、内法（枠以外の横幅）等を規定の構造とすべきこと（第 97 条）、メイン通路、非常用の出口や通路には標示をすべきこと（第 98 条）、通路と車輌の軌道を交わらせる場合、監視人を置くか、警鈴を鳴らす等の措置を講じるべきこと（第 99 条）、ふ頭や岸壁で荷役作業を行う場所では、危険な場所に照明を講じる、ふ頭や岸壁に沿う通路の幅を 90cm 以上とする、陸上の通路等で、隅角（ぐうかく：直線でないところ）、橋、船渠（ドック）の閘門（こうもん：ドックの開閉用の門）の上にかけられた歩道等の危険な箇所に囲いを設ける等、規定の措置を講じるべきこと（第 100 条）、労働者が停泊している船舶を往復する場合、原則として歩板等の通行設備を設けるべきこと（第 101 条）、船の高さが 1.5m を超える船舶で労働者が荷役作業をする場合、甲板と船舶間に安全な通行設備を設けるべきこと（第 102 条）、架設通路（工事現場に仮にかける作業用の通路）は、丈夫な構造として、なおかつ、こう配を原則として 30 度未満とし、墜落の危険がある箇所には原則として高さ 75cm 以上の丈夫な手すりを設けるべきこと、立坑（垂直方向に掘られた坑道）の 15m 以上の架設道路には 10m 以内ごとに踏だな（休み場所）を設けるべきこと等（第 103 条）、軌条（レール）を設けた坑道やずい道（トンネル）等の中には、原則として適当な間隔ごとに回避所を設けるべきこと（第 104 条）、はしご道（図参照）は丈夫で、踏（ふみ）さんを等間隔に設ける等、規定の構造とすべきこと等（第 105 条第 1 項）、潜かん（地下水の多い地中や水中に設置された作業空間。ケーソン）内のはしご道等には、やむを得ない場合、前項の一部の規定の適用を除外すること（第 105 条第 2 項）、坑内に設けたはしご道等が巻上装置（図参照）に接近して危険な場合、板仕切り等の隔壁を設置すべきこと（第 106 条）、労働者を水路で船舶に往復させる場合、安全輸送のため必要な措置を講じるべきこと（第 107 条）。

【はしご道】



（玉泉孝次氏提供）

【巻上機】



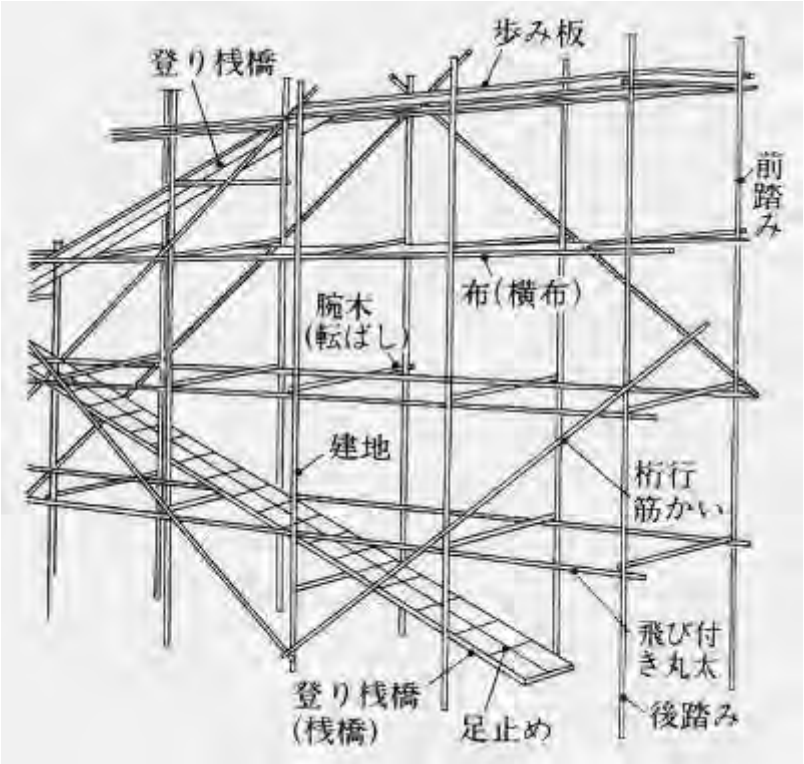
（旅と写真ドットコムのウェブサイト（https://tabitoshashin.com/spot/spot-kiji.php?id=748 最終閲覧日：2019 年 11 月 12 日）より）

第 4 章　足場

足場を使用目的に応じて丈夫な構造とすべきこと、高さ 2m以上に設置する足場板は、幅 20cm 以上、厚さ 3.5cm 以上とすべきこと（第 108 条第 1 項)、足場板については、2 箇所以上を柱や腕木等にしっかり取り付けるべきこと等（第 108 条)、丸太足場（図参照）については、建地（縦方向に立てる支柱）の間隔を 2.5m 以内として、最初の布（建地の間をつなぐ水平の部材）は 3m以下に設置すべきこと、建地の脚部を確実に固定すべきこと、腕木（2 本の建地をつなぎ、足場板を受ける役割を果たすもの）の間隔を 1.5m 以内とすべきこと、接続部を堅固に固定するため、建地の重ね継手は、1m 以上重ね、2 箇所で縛るべきこと、建地の突合せ継手（つきあわせつぎて：同一平面で付き合わせて部材を継ぐ方法）は、2 本組とするか、1.8m 以上の添え木を付けて 2 箇所ずつ 4 箇所以上で縛るべきこと、建地、布、腕木等の交差部分や接続部は、鉄線等の丈夫な材料で堅固に縛るべきこと、適当な筋違いで補強すべきこと、建設物に取り付けるか控え（地面から斜めの角度で支える）を設けるべきこと、高さ 2m以上の作業床は幅 40cm 以上とし、足場板の隙間を 3cm 以内とすべきこと、高さ 2m 以上の作業床には、原則として高さ 75cm 以上の丈夫な手すりを設けるべきこと等（第 109 条)、つり足場（図参照）については、安全荷重を超えて負荷をかけないこ

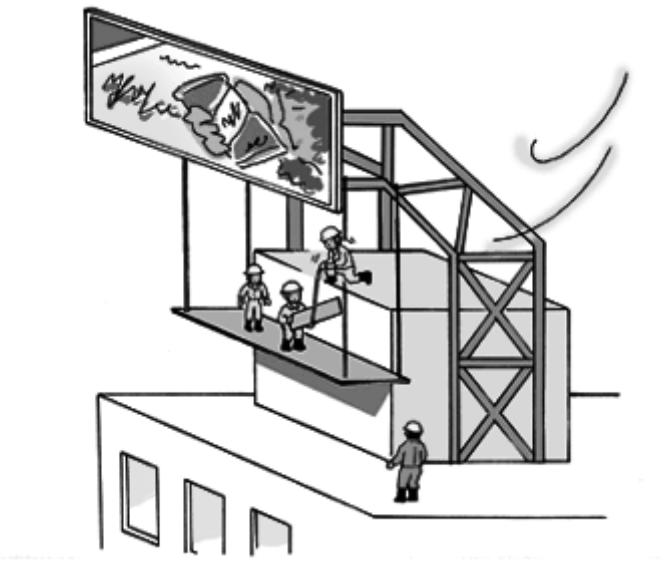
と、つり鋼索（つりこうさく：重いものをつるワイヤーロープ）の安全係数（ワイヤーロープが破断する荷重の値／ワイヤーロープにかかる荷重の最大値）が 10 以上、突りょう（とつりょう：つり鋼索を固定する腕木（図参照））等の安全係数が 5 以上となるようにすべきこと、作業床は、3m以内ごとに金属製の突りょう、足場けた（足場を支えるために水平方向に架ける建設部材）及びつり鋼索で堅固に支持すべきこと、つり鋼索として、30cm ごとに子線数（ワイヤーロープを構成する個々のライン）の 10 分の 1 以上が切断したものを用いないこと、つり装置には確実な歯止めを設けるべきこと、作業床は幅 90cm 以上として、幅 30cm 以上、厚さ 5cm 以上の板を隙間なく敷き詰めるべきこと、高さ 75cm 以上の丈夫な手すりを設けるべきこと等（第 110 条）。

【丸太足場】



（建築用語辞典編集委員会編『図解・建築用語辞典』（理工学社、2004 年）より）

【つり足場】



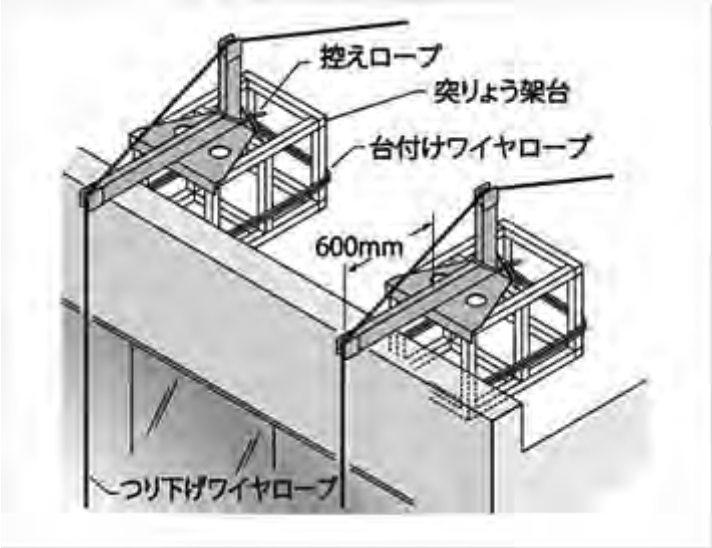
（厚生労働省，職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=101085 最終閲覧日：2019年10月14日）より）

【つり足場】



（株式会社朝島組のウェブサイト（http://asajima-gumi.co.jp/post-637/最終閲覧日：2019年 11 月 12 日）より）

【突りょう】



（日本ビソー株式会社のウェブサイト（https://www.bisoh.co.jp/product/rental/tsurimoto/ 最終閲覧日：2019 年 11 月 12 日）より）

第 5 章　墜落防止

物品の上げ下ろし口、ピット（地下に設けられる配管のための空間）、煮沸そう（殺菌消毒のため熱湯を設ける水槽）、作業床の端や開口部、たて坑、井戸、船のそう口など、労働者の墜落の危険がある箇所には、原則として、囲、手すり、覆等の設備を設けるべきこと（第 111 条第 1 項）、やむを得ない必要があれば取り外せるが、必要がなくなれば、元に戻すべきこと（第 111 条第 2 項）、たて坑内、井戸、40 度以上の斜面等、墜落の危険のある場所で労働者を作業させる場合、腰綱を使用させる等の防止措置を講じるべきこと（第 112 条第 1 項）、労働者は、その防止方法を行うべきこと（第 112 条第 2 項）、不要なたて坑、坑井（こうせい：鉱山の坑内に設けられた、通風、運搬等のための小さなたて坑のこと）等には、坑口の閉塞等の墜落防止措置を講じるべきこと（第 113 条第 1 項）、不要の坑道跡等には、通行遮断設備を設けるべきこと（第 113 条第 2 項）、作業用の移動はしご（キャスター等により移動が可能な作りのはしご）には、滑り止め装置等、転倒防止措置を講じるべきこと（第 114 条）、移動式の脚立は、設置時に安定し、丈夫で、踏面が適当な面積を持つ等の条件を具備すべきこと（第 115 条）。

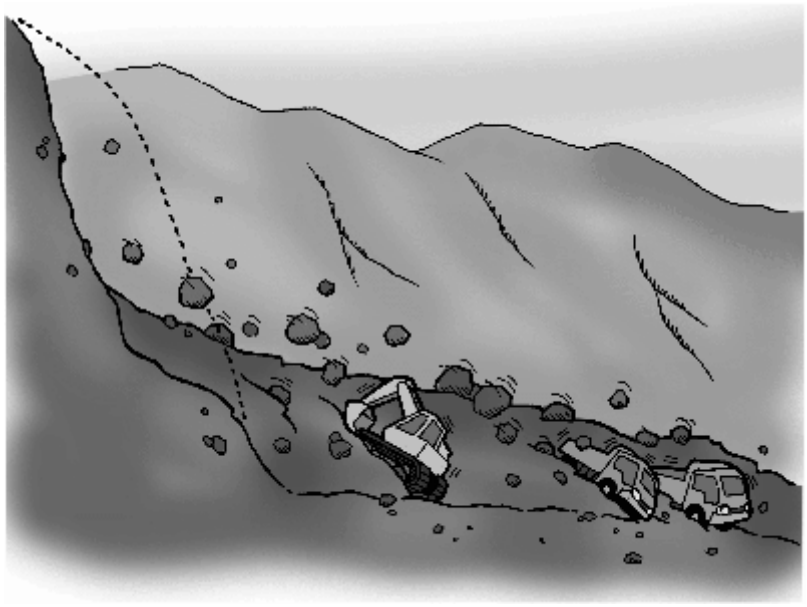
崩壊の危険のある地盤のもとで労働者を作業させる場合（図参照)、適宜作業箇所上部の切り落とし等により安全なこう配を保持するか、適当な土留（土止め）を設けるべきこと、それが困難な場合には、看視人を設置すべきこと、危険な雨水、地下水等を排除すべきこと（第 116 条)、土砂の崩壊や落下の危険がある掘削箇所（図参照）と、その下方の積込み等の作業箇所の間には、安全な間隔を設ける等の措置を講じるべきこと（第 117 条)、落盤の危険がある場所には、支柱その他の防止施設を設けるべきこと（第 118 条第 1 項)、特に、採掘や掘進中に落盤の危険が高まる場合、支柱材等を便宜な場所に配置すべきこと（第 118 条第 2 項)、坑道やずい道（トンネル）を掘る際に、水やガスの噴出による危険がある場合、検知孔をうがつ（小さな穴を空けて、水やガスの漏れを検査する）等の措置を講じるべきこと（第 119 条)、露天採掘場（図参照）については、崩壊の危険のある表土を予め除去してから採掘すべきこと、浮石（ふいし：基盤から離れて不安定な石）を除去すべきこと、採掘箇所の下部に柵などの落石防止設備を設ける等の措置を講じるべきこと等（第 120 条)、3ｍ以上の高所から物体を投下する際には、適当な投下設備（図参照）を設置するか看視人を設置する等の措置を講じるべきこと（第 121 条第 1 項)、労働者は、前項の方法によらずに 3m以上の高所から物体を投下してはならないこと（第 121 条第 2 項)、物体の落下・飛来による危険がある場合、防網設備、立入区域設定等の危害防止措置を講じるべきこと（第 122 条)、1 トン以上の重量物を 1 貨物で運搬する際等には、原則として、その重量を明示すべきこと（第 123 条)。

【崩壊の危険のある地盤での作業】



（厚生労働省，職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/sai_det.aspx?joho_no=100053 最終閲覧日：2019年 10 月 16 日）より）

【土砂崩壊の危険のある掘削箇所】



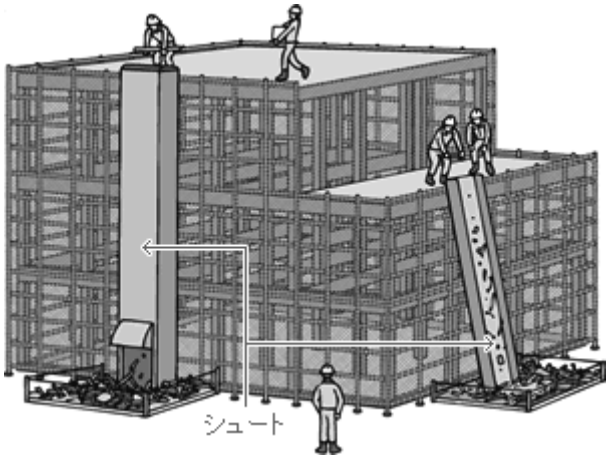
（厚生労働省，職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/sai_det.aspx?joho_no=100583 最終閲覧日：2019年 10 月 16 日）より）

【露天採掘場】



（関口岳志，岳設計工房ブログ（https://gakuarchitect.blog.fc2.com/blog-entry-225.html 最終閲覧日：2019 年 10 月 16 日）より）

【投下設備】



（東建コーポレーションのウェブサイト

（https://www.token.co.jp/tochi_katsuyo/kenchiku_manu/mst_safe/01_cont/01_4cont/ 最終閲覧日：2019 年 10 月 16 日）より）

第 7 章　電気

電気工作物（発電機、変圧器など、電気エネルギーの発生、送電、変電や利用を行う地面に接着した人工物）、電気機械器具（発電機、燃料電池、変圧器など、電気エネルギーの発生、貯蔵、送電、変電や利用を行う機械器具）等の電気設備の危険な部分を標示し、照明を施すべきこと（第 124 条第 1 項）、接触による危険がある箇所に囲いを設けるべきこと（第 124 条第 2 項）、毎月点検して、異常があれば直ちに修繕すべきこと等（第 124 条第 3 項）、感電の危険がある箇所の電気を遮断して修繕・点検等の作業をする場合、スイッチに錠をかける等、通電を防止するための確実な措置を講じるべきこと等（第 125 条）、労働者が接触する危険のある、電気機械器具に付属するコード等は、労働者に接触する危険がある場合、水に対して安全なものや湿気を帯びないものを使用すべきこと等（第 126 条）、感電や電気やけどの危険のある作業では、適当な保護具を備えるべきこと（第 127 条第 1 項）、労働者はその保護具を使用すべきこと（第 127 条第 2 項）。

第 8 章　保護具その他

溶鉱炉（鉄鉱石を熱処理して銑鉄を取り出すための炉）、溶銑炉（銑鉄を溶融して鋼に洗練する炉）、ガラス溶解炉など多量の高熱物を取り扱う場所では、爆発や逸出等の危険を防止する措置を講じるべきこと（第 128 条第 1 項）、適当な保護具を備えるべきこと（第 128 条第 2 項）、労働者はその保護具を使用すべきこと（第 128 条第 3 項）、原動機、動力伝導装置等に頭髪や被服が巻き込まれる危険がある労働者には、適当な帽子や作業服を着用させるべきこと（第 129 条第 1 項）、労働者はその帽子や作業服を着用すべきこと（第 129 条第 2 項）、作業中に手袋の使用を禁止する機械を労働者に明示すべきこと（第 130 条第 1 項）、労働者はそれに従うべきこと（第 130 条第 2 項）、歩行面や作業に不適当な履物を労働者に使用させないこと（第 131 条第 1 項）、労働者は指定された履物を使用すべきこと（第 131 条第 2 項）、アーク溶接（アーク（電弧：電極間の電位差を利用した空気中の放電現象）の高熱を利用して、同じ金属同士を溶接する方法）など強い光線を発散する場所については、原則として区画し、適当な保護具を備えるべきこと（第 132 条第 1 項、第 2 項）、金属の乾燥研磨、炭酸飲料水のビン詰め等、物体の飛来による危険がある場合、飛来防止設備を設置するか、適当な保護具を備えるべきこと（第 133 条第 1 項）、労働者は、その保護具を使用すべきこと（第 133 条第 2 項）、労働者に水上作業をさせる場合、浮袋等の救命具を備え付けるべきこと（第 134 条）。

事業用の建築物の新築、増改築に際しては、複数の建築物の間に、防火や避難に必要な間隔を設けるべきこと、一定の床面積以上の建築物では外壁や屋根を耐火性とすべこと（第 135 条）、火炉（物の加熱、溶解、焼却等を行う器具）など多量の高熱物を取り扱う設備は、火災を防止できる構造とすべきこと（第 136 条第 1 項）、その基礎工事の際、地下水や雨水の浸入による爆発の防止措置を講じるべきこと（第 136 条第 2 項）、接触により火災や爆発を生じ得るものを同じ運搬機に積載したり、同じ場所で同時に取り扱わせないこと（第 138 条）、起毛（織物や編物のけばを立てること）・反毛（繊維などを綿状に戻すこと）等のほか、可燃物を多量に取り扱う作業の場所は、火災防止のための位置、構造とすべきこと（第 139 条）、爆発のおそれのあるガス・蒸気や、粉じんを発生する場所には、換気、通風、除じん等の措置を講じるべきこと（第 140 条第 1 項）、その場所には火花を発したり過熱のおそれのある機械等を設置しないこと（第 140 条第 2 項）、その場所では、労働者は火気の使用等を行わないこと（第 140 条第 3 項）、特に危険な箇所には原則として立入を禁止し、火災や爆発の危険がある箇所では火気の使用を禁じる標示をなすべきこと（第 141 条）、映写室の構造は、壁・床・天井を耐火構造とすべきこと、一定以上の間口（主要な方向からみた幅）、奥行、天井の高さ、出入口の大きさを確保すべきこと、外開きの防火戸を備えるべきこと、不燃性の材料で作った映写機用排気筒、フィルムの格納庫等を設置すべきこと等（第 142 条）、フィルムの切断による危険防止のため、映写機には安全開閉器を備えるべきこと（第 143 条第 1 項）、速燃性フィルムを使用する場合には、その上下を収める金属製ドラムを備えるべきこと（第 143 条第 2 項）、建築物には、その規模、作業の性質等に応じた消火設備を適所に設けるべきこと（第 144 条第 1 項、第 2 項）、火炉等火災を生じる危険のある設備と可燃性物体の間には、間隔を設けるか、可燃性物体を遮熱材料で防護すべきこと（第 145 条）、ゴムのり引機（図参照）等の機械等で、静電気による火災の危険のある部分は、確実に接地させるべきこと（第 146 条）、自然発火の危険がある物を積み重ねる場合、危険温度への到達防止措置を講じるべきこと（第 147 条）、煙道や煙突は、掃除・点検が容易な構造とすべきこと、建築物を貫通する部分は、眼鏡石（図参照）等の遮熱材料で防護すべきこと、開口部を建築物から 1m以上離すこと、定期的に清掃すべきこと等（第 148 条）、喫煙所、ストーブ等火気を使用する場所には防火設備を設けるべきこと（第 149 条第 1 項）、労働者は、濫りに喫煙、採暖、乾燥等を行わないこと（第 149 条第 2 項）、火気の使用者は、確実に残火を始末すべきこと（第 149 条第 3 項）、油等で侵染したボロ、紙くず等は、不燃性の容器に収める等火災防止措置を講じるべきこと（第 150 条）、灰捨場（はいすてば：原始的には木炭等を捨てる簡易なつくりのものだが、火力発電所で燃焼された物質の廃棄場のような大規模なものを含め、様々な規模、性質のものがある）は、延焼しない場所に設けるか、不燃性の材料で造るべきこと（第 151 条）、爆発薬を使用する者は、ダイナマイト等を火気

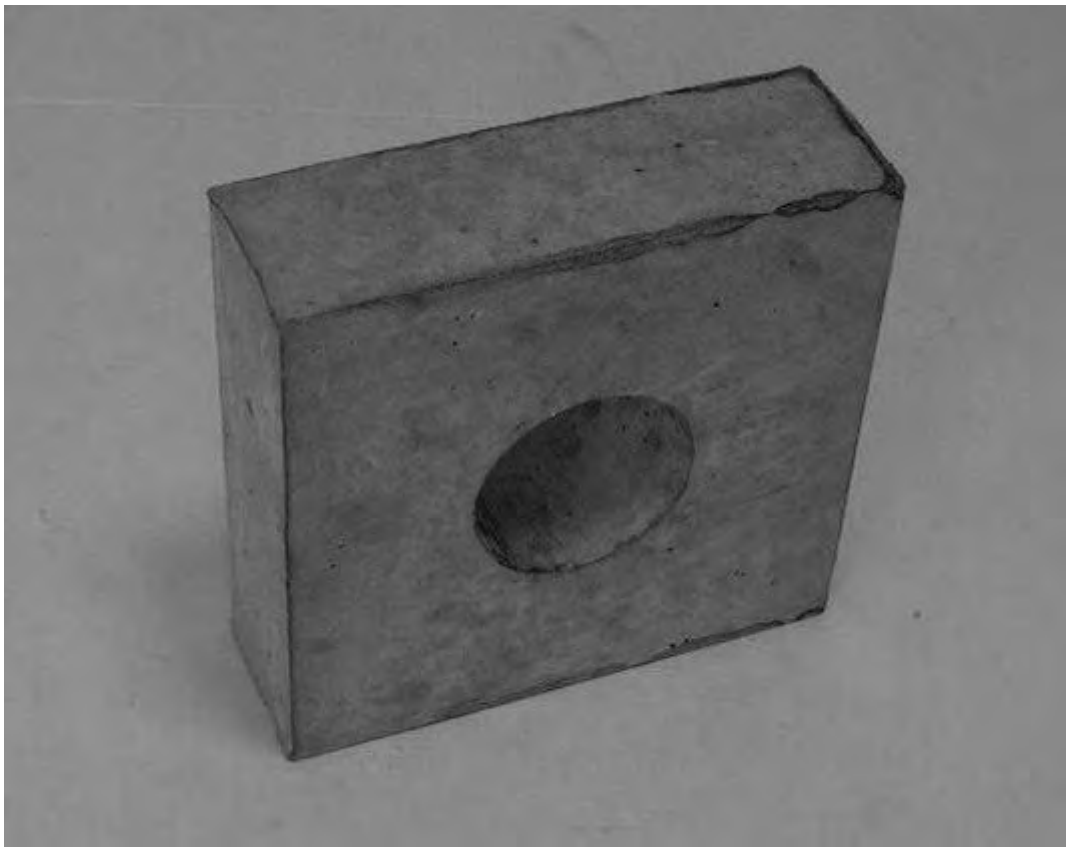
に接近させる等危険な方法で融解しないこと、鉄装具で装てんしないこと、爆発薬の装てんには粘土等適当なものに限ること、点火に際して周囲の者に警告すべきこと、不発の場合、一定条件を満たさない限り、爆発薬装てん箇所に近寄ったり近寄らせたりしないこと、不発の装薬等を掘り出さないこと、掘り出す際には、発破に詳しい者の指示を受け、爆発の危険を防止すべきこと（第 152 条)、可燃性ガスがある地下作業場で労働者を就労させる場合、毎日ガスの含有率を検査すべきこと、メタンガスの含有率が 100 分の 1.5 以上の場合、改善措置を講じ、労働者を退避させ、動力を停止すべきこと（第 153 条)、発破（火薬等の爆発力を利用して、自然または人工の固形物を破砕したりすること）の際に、労働者が安全距離まで避難し難い場合、避難所を設置すべきこと（第 154 条)。

【ゴムのり引機】



（(株)総桐箪笥和光のブログ（http://tansu.blog.jp/archives/52206789.html 最終閲覧日：2019 年 12 月 31 日）より）

【眼鏡石】



（新保製作所のウェブサイト（https://www.maki-stove.jp/item/meganeisi1/最終閲覧日：2019 年 10 月 22 日）より）

第 10 章　乾燥室

乾燥室（図参照）の定義～熱源を用いて者の加熱乾燥をするための区画された部屋等～（第 155 条）、爆発や自然発火の危険がある物を取り扱う乾燥室（危険物乾燥室）を設ける部分の建築物は、耐火構造でない限り、平屋か別棟とすべきこと（第 156 条）、爆発性、発火性、引火性の物を取り扱う乾燥室の壁は不燃構造とし、床、天井、柱等は、不燃性の材料で造るべきこと、乾燥室ののぞき窓、出入り口等の開口部は、発火の際燃え広がらない位置とし、必要に応じて密閉できる構造とすべきこと、内部の棚、枠などは不燃性の材料でつくるべきこと、有効な換気装置を設けるべきこと、内部を掃除し易い構造とすべきこと等（第 157 条）、局部的に温度が上昇しない方法で過熱すべきこと、温度測定器を設けるべきこと（第 158 条）、熱源については、爆発性の物の過熱に直火を用いないこと、炭火、練炭、コークス等の直火を用いる場合、延焼や飛び火防止のため、有効な覆いや隔壁を設置すべきこと（第 159 条）、乾燥室に附属する電熱器、電燈等の電気設備の配線やスイッチは、他の用

途に用いるものから独立させるべきこと（第 160 条第 1 項）[2]、爆発性又は引火性の物の乾燥室の内部には、スイッチと安全電灯（白熱灯や蛍光灯などの安全な電灯）以外の電灯を用いてはならないこと（第 160 条第 2 項）[3]、乾燥室にはその構造、規模、乾燥物の種類、加熱方法等に適応した有効な消火設備を設けるべきこと（第 161 条第 1 項、第 2 項)、乾燥室の最初の使用時、乾燥方法や乾燥物の種類を変えた時は、技術上の責任者を定めて直接指揮させるべきこと（第 162 条)、乾燥室の作業主任者は、受け持ちの乾燥室について、構造や附属設備、乾燥物の安全な加熱方法、乾燥物の加熱程度・時間に応じたリスクを知り、室内温度の調整に熟達し、発火後の延焼防止や消火措置を講じられる者であるべきこと（第 163 条)、乾燥室の作業主任者は、乾燥室内外・附属設備を適時に点検して不備な箇所を発見して修繕する、室内の温度・時間経過に応じて必要な措置を講じる、熱源の種類に応じた常時看視を行う、乾燥物が脱落しないよう支える、危険な加熱操作を行わない、引火物の加熱の際、爆発性混合ガスを排除する、室内の粉じんのたい積を防ぐ、壁外温度に留意すると共に可燃物の接近を防ぐ等の業務を行うべきこと（第 164 条)。

【乾燥室の例①】

[2] 現行安全衛生規則第 295 条第 1 項に相当する規定があり、他の用途のスイッチとの兼用とすると、誤ったスイッチ操作により、意図せずに空間を加熱乾燥させ、または加熱乾燥を中断させることで、火災や爆発を生ぜしめる危険があるとの考えから設けられたと察せられる（労働省安全課で爆発火災防止を担当していた唐沢正義氏による)。

[3] 現行安全衛生規則第 295 条第 2 項に相当する規定があり、その規定が明示しているように、スイッチによっては電気火花を発し、それが火災や爆発を生ぜしめる危険があるとの考えからスイッチを規制対象に含めたと察せられる（労働省安全課で爆発火災防止を担当していた唐沢正義氏による)。



（九州バイオマスフォーラムのウェブサイト（http://kbiomass.org/2014/03/20140317/最終閲覧日：2020 年 1 月 2 日）より）

【乾燥室の例②】



（東西工業株式会社のウェブサイト（http://www.touzaikougyo.co.jp/dry/index.html 最終閲覧日：2010 年 1 月 2 日）より）

第 11 章　内圧容器

内圧容器の定義～ボイラー等一定レベル気体の圧力を蓄積する容器～（第 165 条）、内圧容器を設置、取替又は改造しようとする時は、第 56 条所定の届出書に、用途・構造調書、構造や据付方法を示す図面、耐圧証明書の写しを添付すべきこと（第 166 条）、内圧容器は、有効な安全弁（流体の圧力が一定レベルを超えた時、「自動的に作動」して圧力を下げるバルブ）等、圧力計、内部の検査・掃除用の孔、復水（蒸気が熱エネルギーを失って水に戻ったもの）・油等を輩出するための吹出装置（基本的には、流体物の蒸発により濃縮された不純物（スラッジ）を外に排出するための装置）を具備すべきこと（第 167 条）、内圧容器は、毎年 1 回以上、点検及び内外の清掃をすべきこと（第 168 条）、内圧容器の耐圧証明書は、実物と構造調書及び構造を示す図面との一致、構造規格への適合、水圧試験と容器検査への合格の条件を備えたものに発行すべきこと（第 169 条）、構造規格及び検査については、告示で定めるべきこと（第 170 条）。

第 12 章　適用の除外

「作業の性質その他やむを得ない事由によって」本編（第 2 編）及び第 4 編の安全基準に

より難い場合、様式第 20 号で所轄労基署長に適用除外の申請ができること（第 171 条第 1 項)、所轄労基署長は、一定期間を定めて適用除外を許可できること（第 171 条第 2 項)。

第 3 編　衛生基準

第 1 章　有害物

衛生上有害な作業場では、作業や施設の改善により原因の除去に努めるべきこと（第 172 条)、ガス、蒸気又は粉じんを発散する屋内作業場では、空気中の含有濃度を危険レベル内に抑えるため、局所排気や機械装置（発散源）の密閉、換気等の適当な措置を講じるべきこと（第 173 条)、排気や排液に有害物や病原体を含む場合、洗浄、ろ過等で処理して排出すべきこと（第 174 条）[4]、屋内や坑内で著しく粉じんを飛散する作業場では、原則として、注水等の防じん措置を講じるべきこと（第 175 条)、強烈な騒音を発する屋内作業場には、伝播防止のため、隔壁を設ける等の措置を講じるべきこと（第 176 条)、坑内で炭酸ガス（二酸化炭素：空気中に一定量以上存在すると、酸素不足により人を死に至らしめる）が停滞する／そのおそれがある場所や酸素が不足する／そのおそれのある場所では、毎月 1 回以上濃度を測定し、結果を記録すべきこと（第 177 条)、坑内作業場では、原則として、炭酸ガス濃度を 1.5%以下、酸素濃度を 16%以上とすべきこと（第 178 条)、一定の場所～多量の高熱物体を取り扱う場所、有害放射線に晒される場所、炭酸ガス濃度が 1.5%を超えるか酸素濃度が 16%未満の場所、有害物を取り扱う場所、病原体による汚染のおそれが著しい場所～につき、原則として立入を禁止し、その旨掲示すべきこと（第 179 条第 1 項)、労働者は、前項で立入を禁止された場所に立ち入ってはならないこと（第 179 条第 2 項)、有害物又は病原体にはその旨を標示し、原則として一定の場所に集積すべきこと（第 180 条)。

第 2 章　保護具その他

著しい暑熱や寒冷の場所での業務、多量の高熱物体や低温物体又は有害物を取り扱う業務、有害放射線に晒される業務、ガス、蒸気、粉じんを発散し、衛生上有害な場所での業務、病原体による汚染のおそれが強い業務等衛生上有害な業務では、労働者に使用させるため、防護衣、保護眼鏡、呼吸用保護具等適当な保護具を備えるべきこと（第 181 条）[5]、皮膚障

---

[4] 二次ばく露や公害を防止する趣旨の規定である（労働省安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条解説（第 6 巻）＜衛生基準編＞』（中央労働災害防止協会、1993 年（平成 5 年））9-10 頁)。

[5] 労働者による使用のため「備えるべき」ことを義務づけ、使用させることまで義務づけていない点に留意する必要がある。

害を生じるものを取り扱う業務、経皮的に中毒や感染を生じるおそれのある業務では、労働者に使用させるため、塗布剤、不浸透性の作業衣、手袋、履き物等適当な保護具を備えるべきこと（第 182 条）、強烈な騒音を発する作業場での業務では、労働者に使用させるため、耳栓等の保護具を備えるべきこと（第 183 条）、前 3 条（第 181～第 183 条）所定の保護具は、同時に就業する労働者数以上を備え、常時有効かつ清潔に保持すべきこと（第 184 条）、前々3 条（第 181～第 183 条）所定の作業に従事する労働者は、就業中保護具を使用すべきこと（第 185 条）、保護具等の使い回しにより疾病感染のおそれがある場合、各人専用のものを備えるか、感染予防措置を講じるべきこと（第 186 条）、杼通しのために緒を吸い出す必要がある織機の杼（シャトル）（図参照）には、緒引出具を備えるべきこと（第 187 条第 1 項）[6]、労働者は、杼通しのため、自ら緒を吸い出してはならないこと（第 187 条第 2 項）。

【杼（シャトル）】＊織機の図は、安衛法第 29 条と第 29 条の 2 に関する逐条解説を参照されたい。



（テキスタイル・ツリーのウェブサイト（http://textile-tree.com/tex/sanchi/shuttle-loom1/ 最終閲覧日：2020 年 1 月 4 日）より）

第 3 章　高気圧

ゲージ圧力（大気圧との差を圧力計で計測したもの）1kg／㎠以上の高気圧下で労働者を就業させる場合、医師が適格と診断した者に限ること、2 回／日以内に限ること、加圧・減圧を徐々に行うこと、作業時間／回、休息時間、減圧時間に関する規制（例：ゲージ圧力 1.3 以下の場合、作業時間／回は 4 時間以内、休息時間は 30 分以上、同じく 3.3 を超える場合、作業時間／回は 35 分以内、休憩時間は 6 時間以上。減圧時間は圧力の 2 分の 1 までは 0.3kg

[6] 杼（シャトル）の中のボビンの糸が尽きて交換する際、糸の端（緒）を口で吸い出すことが多かったが、その方法では糸くずが肺に入るなどの被害を生むため、緒引出具を用いるよう求めたもの（玉泉孝次氏）。

／分の割合を基本とする）を遵守すること、高圧室内の気積（床面積×高さ）を 0.6 ㎥／人とすること、高圧室内に 40 ㎥／人以上の割合で新鮮な空気を送給すること、室内で爆破を行った場合、室内の空気が元の状態に戻るまで入室させないこと、室内に外部連絡用の電話等を設けること、室内に酸素発生器付の救助器を備えること、室内の扉の開閉を経験者にさせること等の条件を充たすべきこと（第 188 条）、前条所定の高圧室で用いる施設、器具等（外部連絡用電話、酸素発生器付救助器等）の重要部分を定期的に点検すべきこと（第 189 条）、ゲージ圧力 3kg/㎠を超える高気圧下で就業させる場合、十分な経験を有する医師の指揮監督下に置くべきこと（第 190 条）、都道府県労働基準局長は、必要に応じ、再圧治療室（密閉されたチャンバーで 100％の酸素を吸入させることにより、空気塞栓症、減圧症などに対応する治療を行う部屋）の設置、高気圧作業による疾病に対応し得る医師の設置を命じ得ること（第 191 条）、労働者は、第 188 条所定の外部連絡用の電話等や酸素発生器付救助器等をみだりに外したり失効させてはならないこと（第 192 条）。

第 4 章　気積、換気

屋内で労働者を常時就業させる場合、気積（床面積×高さ）は原則として 10 ㎥／人とし、換気量は毎時 30 ㎥／人とし、直接外気に開放され、床面積の 16 分の 1 以上の面積の窓を設け、気温が摂氏 10 度以下の場合、1m／秒以上の気流に労働者を晒さないようにすべきこと（第 193 条）、坑内作業では、衛生上必要な分量の空気の送給のため、通気施設を設け、2 回／月以上通気量を確認して記録すべきこと（第 194 条第 1 項、第 2 項）。

第 5 章　採光、照明

労働者を常時就業させる場所の採光・照明は、原則として、作業の精密度に応じた基準（精密な作業では 100 ルクス以上、普通の作業では 50 ルクス以上、粗な作業では 20 ルクス以上）によるべきこと（第 195 条）、採光・照明では、明暗の対照（落差）を著しくせず、まぶしさを起こさせない方法で行うべきこと（第 196 条）[7]。

第 6 章　気温、湿度

暑熱、寒冷、多湿の屋内作業場では、毎月 2 回以上気温や湿度を測定して結果を記録すべ

[7] 現行安衛則第 609 条に相当する規定がある。人間の瞳孔は、明るさに応じて大きさが変わるので、明暗の落差が著しいと、視点の移動の度に負担がかかるほか、まぶしいと瞳孔が小さくなる分、対象物を見にくくなることから設けられた規制である（労働省安全衛生部前掲編著（第 6 巻）（1993 年）66-67 頁）。

きこと（第 197 条）、前条所定の屋内作業場のうち衛生上有害のおそれがあるところでは、適当な温湿度調節の措置を講じるべきこと（第 198 条）、作業場内に多量の熱を放散する溶融炉（可燃物や不燃物を高温で溶かす焼却炉の一種）等がある場合、加熱された空気を排気するか、輻射線から労働者を保護する措置を講じるべきこと（第 199 条）、加熱された炉、汽罐（≒ボイラー）等の修理の際には、適当に冷却しない限り、労働者を内部に入らせないこと（第 200 条）、給湿する場合、衛生上有害[8]とならない限度にとどめ、噴霧では清浄な水を用いるべきこと（第 201 条）、坑内で気温が摂氏 28 度を超える／そのおそれがある場所につき、毎月 2 回以上気温を測定し、結果を保存すべきこと（第 202 条）、坑内作業場の気温は、原則として摂氏 37 度以下とすべきこと（第 203 条）。

第 7 章　休養

事業場に休憩設備を設けるよう努めるべきこと（第 204 条）、著しい暑熱、寒冷、多湿、有害ガス、蒸気や粉じんを発散する等衛生上有害な作業場では、原則として作業場外に休憩設備を設けるべきこと（第 205 条）、持続的な立業に従事し、就業中しばしば座ることができる労働者に対して、椅子を備えるべきこと（第 206 条）、夜間に労働者に睡眠させる必要がある場合か、（夜間に限らず）就業途中に仮眠の機会がある場合、当該事業場に男女別で適当な睡眠・仮眠場所を設け、寝具、かや（蚊帳）等を設けると共に、疾病感染予防措置を講じるべきこと（第 207 条第 1 項、第 2 項）、多量の発汗を伴う作業場では、労働者による摂取のため、塩と飲料水を備えるべきこと（第 208 条）、常時使用労働者数 50 人以上か、同じく女性労働者 30 人以上の事業場では、労働者が横になれる休養室等を男女別に設けるべきこと（第 209 条）。

第 8 章　清潔

事業場の清潔を保つため、掃除用具を備えるべきこと、年 2 回有効な大掃除を行うべきこと（第 210 条）、労働者は、事業場の清潔に注意し、廃棄物を所定の場所以外に捨てないよう努めるべきこと（第 211 条）、事業場には、たんつぼを備えるべきこと（第 212 条）、有害物、腐りやすいもの、悪臭があるもので汚染のおそれのある床及び周壁は、しばしば洗浄すべきこと（第 213 条）、前条所定の床及び周壁、多量の液体を使用するため湿潤のおそれのある作業場の床及び周壁は、なるべく不浸透性の材料で塗装すべきこと、床については排水に便利な構造とすべきこと（第 214 条）、汚物は、一定の場所で露出しないよう処理すべきこと（第 215 条第 1 項）、病原体による汚染のおそれがある床、周壁、容器等は、しば

[8] 現行安衛則第 610 条に相当する規定があり、カビの発生や細菌の増殖等を想定している（労働省安全衛生部前掲編著（第 6 巻）（1993 年）66-67 頁）。

しば消毒すべきこと（第 215 条第 2 項)、身体や被服を汚染するおそれがある作業場では、洗面所やうがいの設備、更衣所や洗浄の設備を設けるべきこと（第 216 条第 1 項)、著しく身体を汚染する作業場では、都道府県労働基準局長が、必要に応じ、使用者に入浴施設の設置を命じられること（第 216 条第 2 項)、前 2 項の設備には、必要な用具を備えるべきこと（第 216 条第 3 項)、被服が著しく湿潤する作業場では、被服を乾かす設備を設けるべきこと（第 217 条）[9]、飲用又は食品洗浄に用いる水は、公共団体の水道から供給される清浄なものとすべきこと、私設水源を用いる場合、公共団体等の審査に合格したものとし、適当な汚染防止措置を講じるべきこと（第 218 条第 1 項～第 3 項)、事業場には、一定の条件～男女別とし、なるべく建物に間仕切りを設けるべきこと、便所の数を同時に就業する労働者数に応じて規定の数とすべきこと、なるべく床・腰板を不浸透性の材料で塗装すべきこと、汚物が土中に浸透しない構造とすべきこと、流水式の手洗い装置を設けるべきこと等～を満たす便所を設けるべきこと（第 219 条第 1 項)、前項の便所及び便器は、清潔に保つべきこと、汚物は適当に処理すべきこと（第 219 条第 2 項)。

第 9 章　食堂、炊事場

第 205 条所定の作業場～著しい暑熱、寒冷、多湿、有害ガス、蒸気や粉じんを発散する等衛生上有害な作業場～では、原則として、作業場外に食事場所を設けるべきこと（第 220 条第 1 項)、労働者は、前項の場所以外で食事をしてはならないこと（第 220 条第 2 項)、事業場附属の食堂や炊事場は、食堂と炊事場を区分し [10]、採光・換気を十分にし、掃除しやすい構造とすること、1 人 1 ㎡以上の床面積とすること、原則として食堂に食事のための椅子を設けること、便所や廃物だめから距離を離すこと、食器や食材等の消毒設備を設けること、食器や食材等の保存設備を設けること、はえその他昆虫、ねずみ、犬、猫等の害を防ぐための設備を設けること、飲用・洗浄のため、清浄な水を十分に蓄えること、炊事場の床を土のままとしないこと、汚水・廃物が炊事場外で露出しないよう処置する等衛生上有害とならないようにすること、炊事従業員専用便所を設置すること [11]、炊事に不適当な伝染病罹患者を従事させないこと、炊事従業員に清潔な作業衣を使用させること、炊事従業員以外の者をみ

---

[9] 現行安衛則第 626 条に相当する規定があり、労働者の被服の湿潤により、その体温が奪われたり、細菌増殖による疾病感染等を防ぐ趣旨で設けられた（労働省安全衛生部前掲編著（第 6 巻）（1993 年）96-97 頁)。

[10] 現行安衛則第 630 条第 1 号に相当する規定があり、清潔の保持を目的としている（労働省安全衛生部前掲編著（第 6 巻）（1993 年）106 頁)。

[11] 現行安衛則第 630 条第 11 号に相当する規定があり、炊事従業員と他の従業員が混在することで、伝染性疾病が炊事場に持ち込まれることを防ぐ趣旨である（労働省安全衛生部前掲編著（第 6 巻）（1993 年）107-108 頁)。

だりに炊事場に出入りさせないこと、炊事場専用の履き物を揃え、土足のまま立ち入らせないこと、との条件を充たすべきこと（第 221 条)、事業場で 1 回 300 食以上か 1 日 500 食以上の給食を行う場合、栄養士を配置すべきこと（第 222 条第 1 項)、栄養士は、衛生管理者らと協力し、食材の調査と選択、献立作成、栄養価の算定、廃棄量の調査、労働者の嗜好の調査等を行うべきこと（第 222 条第 2 項)。

第 10 章　救急用具

事業場には、負傷者の手当用の救急用具等を備え、その設置場所と使用方法を労働者に周知すべきこと、用具等を常時清潔に保つべきこと（第 223 条第 1 項、第 2 項)、救急用具等には、包帯材料、ピンセット、ヨードチンキ等の消毒薬、やけどのおそれのある作業場ではやけど薬、重傷者を生ずるおそれのある作業場では、止血帯、福水、興奮剤等を備えるべきこと（第 224 条)。

第 11 章　適用の除外

やむを得ない事由によって本編（第 3 編）の衛生基準により難い場合、様式第 20 号で所轄労基署長に適用除外の申請ができること（第 225 条第 1 項)、所轄労基署長は、一定期間「と基準」を定めて適用除外を許可できること（第 225 条第 2 項)。

第 4 編　特別安全基準

第 1 章　汽罐及び特殊汽罐

第 1 節　総則

汽罐と特殊汽罐の定義～汽罐：密閉容器で「専ら」大気圧より高い圧力の蒸気を発生する蒸汽罐（要するに、蒸気を作り出すボイラー)、同じく罐水温度を上げて容器外に給湯する温水罐（同じく、温水を作り出すボイラー)、特殊汽罐：密閉容器で蒸気を発生するか蒸気を受け入れて品物を蒸す蒸罐、密閉容器で大気圧より高い圧力の蒸気を発生する蒸発器、密閉容器で蒸気を蓄積する蓄熱器（コラム参照）～（第 226 条)、性能、寸法を含む仕様、用途等を基準とした適用除外（第 227 条)、用語説明～制限圧力：構造上可能な最高ゲージ圧力、伝熱面積：燃焼ガスと水に触れる部分（熱を伝える部分）の燃焼ガス側の面積等、火格子（ひごうし）面積：燃料燃焼のための火格子（燃料を燃焼させる時に底部に置く鉄製のすのこ等）の有効面積～（第 228 条)、汽罐、特殊汽罐、給水加熱器（蒸気タービン（回転軸に付けられた羽に蒸気を作用させて動力を得る装置）から一部を抜き出した蒸気等で給水

を加熱してボイラーに供給する装置[12]）や節炭器（エコノマイザともいい、エネルギー消費を減らすため、燃焼排ガスの顕熱を回収して給水を予熱する設備[13]）、過熱器（高温の蒸気を得たり、プラント効率を向上させるため、飽和蒸気をさらに過熱して、蒸気温度を高めるための装置[14]）、蒸気だめ（複数のボイラーで発生した蒸気を集合させたり、蒸気を複数の用途別に送気するためにいったん留め置く容器[15]）、主蒸気管（一般的には、蒸気ボイラーで発生した蒸気を蒸気だめまで送気する配管[16]。蒸気だめがなく、直接使用先の設備まで送気する場合もこう呼ばれることがある[17]）、給水管（ボイラーに水を供給するために用いられる水管[18]）、吹出菅（ボイラー水や、ボイラー水が蒸留することで沈殿する残留物を排出するため、ドラム（胴）に設けられることが多い管[19]）、蒸気分離器（蒸気管内の水を分離して乾き度の高い蒸気を得るためにドラム（胴）に設ける機器。現在は気水分離器といわれることが多い[20]）、還元器（復水（蒸気が熱エネルギーを失って水に戻ったもの）を回収し、ある程度溜まった段階でボイラーに戻す役割を果たすもの[21]）等の附属装置（図参照）の圧力を受ける部分を溶接する場合、原則として、この規則の溶接に関する規定によるべきこと（第 229 条）、汽罐や特殊汽罐について罐体検査を受けようとする者は、所定の書式と添付資料（明細書）をもって、所轄都道府県労働基準局長に提出すべきこと（第 230 条第 1 項）、都道府県労働基準局長は、罐体検査に合格した汽罐や特殊汽罐に所定の刻印を押し、明細書にも所定の印を押して交付すべきこと（第 230 条第 2 項）、前項の汽罐や明細書を滅失した時は、検査を受けた都道府県労働基準局長に再交付を申請できること（第 230 条第 3 項）、水管式汽罐や鋳鉄（ちゅうてつ：炭素量が多めの鉄で、硬く腐食しにくいが、柔軟性を欠く性質がある）製汽罐等の組立式の汽罐については、先に第 237 条所定の設置許可を受けた

---

12 日本ボイラ協会編『ボイラー用語辞典（初版）』（日本ボイラ協会、2006 年（平成 18 年））41 頁。

13 日本ボイラ協会前掲編著（2006 年（平成 18 年））16 頁。なお、給水加熱器と節炭器は、加熱媒体は異なるものの、いずれも排熱する熱を活用して、ボイラーへの給水を予め温めてことを目的とした機器である（日本ボイラ協会の松田裕氏による）。

14 日本ボイラ協会前掲編著（2006 年（平成 18 年））31 頁。

15 日本ボイラ協会前掲編著（2006 年（平成 18 年））77 頁。

16 日本ボイラ協会編『新版ボイラー図鑑（第 2 版）』（日本ボイラ協会、2019 年（令和元年））43 頁。

17 日本ボイラ協会前掲編著（2006 年（平成 18 年））74 頁。

18 日本ボイラ協会編『２級ボイラー技士教本（改訂第 6 版第 2 刷）』（日本ボイラ協会、2019 年（令和元年））49 頁。

19 日本ボイラ協会前掲編著（2006 年（平成 18 年））163-164 頁等を参照した。

20 日本ボイラ協会前掲編著（2006 年（平成 18 年））38 頁。

21 石谷清一、武田晴爾『動力用汽罐構造』（共立社、1937 年（昭和 12 年））296-297 頁。

後に罐体検査を受けることができること（第 231 条）、罐体検査は、汽罐又は特殊汽罐の明細書の記載事項について行うべきこと（第 232 条）、罐体検査を受けようとする者は、罐体を検査しやすい位置に置くべきこと、主要部分の塗料等の付着物を取り除くべきこと、水圧試験の準備をすべきこと、附属品を揃えるべきこと（第 233 条）、汽罐や特殊汽罐の溶接については、溶接検査を受けるべきこと（第 234 条第 1 項）、溶接検査を受けようとする者は、所定の申請書に所定の明細書を添え、所轄の都道府県労働基準局長に提出すべきこと（第 234 条第 2 項）、都道府県労働基準局長は、検査に合格した汽罐等に所定の刻印を押し、明細書に所定の検査済の印を押して交付すべきこと（第 234 条第 3 項）、前項の明細書を滅失した時は、検査を受けた都道府県労働基準局長に再交付を申請できること（第 234 条第 4 項）、溶接検査は、溶接明細書の記載事項について行うべきこと（第 235 条第 1 項）、溶接工作責任者は、溶接検査に立ち会うべきこと（第 235 条第 2 項）、溶接によって形成される汽罐等は、溶接検査に合格しなければ罐体検査を受けられない（第 236 条）、汽罐や特殊汽罐を設置しようとする者は、所定の認可申請書に明細書を添え、所轄の労働基準監督署長に提出しなければならない（第 237 条）、罐体検査後 1 年以上経過した汽罐等を設置する際には、労働基準監督署長の性能検査を受けるべきこと（第 238 条第 1 項）、前項の性能検査を受ける者は、有効期間満了前に所定の申請書を労基署長に提出すべきこと（第 238 条第 2 項）、汽罐には汽罐取扱主任者を選任すべきこと（第 239 条第 1 項）、汽罐取扱主任者を選任したら労働基準監督署長に報告すべきこと（第 239 条第 2 項）、労働基準監督署長は、不適任と認めた汽罐取扱主任者の解任を命じられること（第 239 条第 3 項）、汽罐取扱主任者の資格要件～取扱汽罐の伝熱面積合計が 500 ㎡以上又は制限圧力 20kg／㎠以上：特級汽罐士、同じく伝熱面積合計 25 ㎡以上 500 ㎡未満又は制限圧力 7kg／㎠以上 20kg／㎠未満：1 級汽罐士、これら以外：2 級汽罐士以上～（第 240 条）、汽罐又は特殊汽罐の設置工事が落成したら、所轄労働基準監督署長に所定の申請書を提出して落成検査を受けるべきこと（第 241 条第 1 項）、労働基準監督署長は、落成検査に合格した汽罐等に所定の検査証を交付すべきこと（第 241 条第 2 項）、労働基準監督署長は、落成検査の必要がないと認める汽罐等につき、検査を省略して検査証を交付できること（第 241 条第 3 項）、汽罐検査証の交付後でなければ、その使用はできないこと（第 241 条第 4 項）、汽罐検査証を滅失した時は、所轄労働基準監督署長に再交付を申請できること（第 241 条第 5 項）、汽罐等の設置認可を受けた者が変わった場合、承継者は、10 日以内に所轄労働基準署長に申請して検査証の書き換えを受けるべきこと（第 242 条）、汽罐や特殊汽罐の据付工事を業とする者は、予め所轄都道府県労働基準局長の認可を受けるべきこと（第 243 条第 1 項）、前項の認可を求める据付工事者は、所定の認可申請書を所轄労働基準監督署長を経由して都道府県労働基準局長に提出すべきこと（第 243 条第 2 項）、都道府県労働基準局長は、据付工事の作業主任者にかかる技能を審査して差し支えがなければ、所定の認可書を交付すべきこと（第 243 条第 3 項）、都道府県労働基準局長は、前項の作業主任者に据付作業を行わせることが不適当と認めたときは、その認可を取り消し得ること（第 243 条第 4 項）、汽罐等の罐胴（ドラム）、

炉筒（円筒形の燃焼室（図参照））、火室（図＜火室を含む蒸気機関車の構造＞参照）、鏡板（ドラムなどの両端に取り付ける板（図参照）。管板とも言う）、天井板、控（現在のステー（stay）のこと。平らな鏡板など、ボイラーに使用される平たい部材は圧力に弱いため、それを補強するための支えとして取り付けられる部材（図参照））、燃焼装置、汽罐等の据付基礎、制限圧力等を変更する際には、所定の認可申請書に汽罐検査証を添えて、所轄労働基準監督署長に提出すべきこと（第 244 条）、前条の変更工事落成時には、原則として、所轄労働基準監督署長に所定の申請書を提出して変更検査を受けない限り、使用してはならないこと（第 245 条）、汽罐等の使用を 1 年以上休止しようとする時は、所轄労働基準監督署長に報告すべきこと（第 246 条第 1 項）、使用休止期間中に性能検査の有効期間が満了した場合、改めて性能検査を受けない限り使用してはならないこと（第 246 条第 2 項）、前項の性能検査を受ける際には所定の様式で労働基準監督署長に申請すべきこと（第 246 条第 3 項）、汽罐等の使用を廃止する際には、汽罐検査証を所轄労働基準監督署長に返還すべきこと（第 246 条第 4 項）、労働基準監督官は、汽罐等の検査[22]に際して、必要に応じ、汽罐等の被覆の取り外し、汽罐等の移動、管やびょうの抜出等、水圧試験、鋳鉄製汽罐の解体、使用材料の試験成績の提出等を命じられること（第 247 条第 1 項）、種々の汽罐等に関する検査の申請者や汽罐取扱主任者は、前項の検査（汽罐等に関する諸検査）に立ち会うべきこと（第 247 条第 2 項）。

＜コラム：汽罐と特殊汽罐[23]＞

汽罐は、現在のボイラーに相当し、特殊汽罐は、現在の第一種圧力装置に相当すると解される。前者は、蒸気や温水等を発生させて他に供給する設備であり、後者は、蒸気や温水等を用いて、圧力容器の中で、自己完結的に何らかの作業を行う設備である。

ボイラーとは、液体を沸騰させるための装置であり、給湯、暖房、加湿、空調、調理、洗浄、殺菌、動力、発電等さまざまな用途がある。ボイラー本体の圧力と温度が高まることが、主な危険要因となる（大川被服社が運営する Works Trend のウェブサイト（https://wawawork.work/workerstrend/license/391/最終閲覧日：2020 年 1 月 7 日））。

ボイラーについては、現行の安衛法施行令第 1 条第 3 号に、蒸気ボイラーと温水ボイラーを意味することのほか、種別と仕様に関する定義があるが、機能面の定義は、旧ボーラー規則（昭和 34 年 2 月 24 日労働省令 3 号）第 1 条に以下のように定められていた。

「蒸気ボイラーとは、火気、燃焼ガスその他の高温ガス又は電気により、水又は熱媒を加熱し、大気圧をこえる圧力の蒸気を発生させてこれを他に供給する装置及びこれに附

[22] 前条（第 246 条）の性能検査のみならず、その定めぶりから、汽罐等に関する様々な検査が該当すると解される。

[23] 本欄の内容は玉泉孝次氏による。但し、文責は報告者にある。

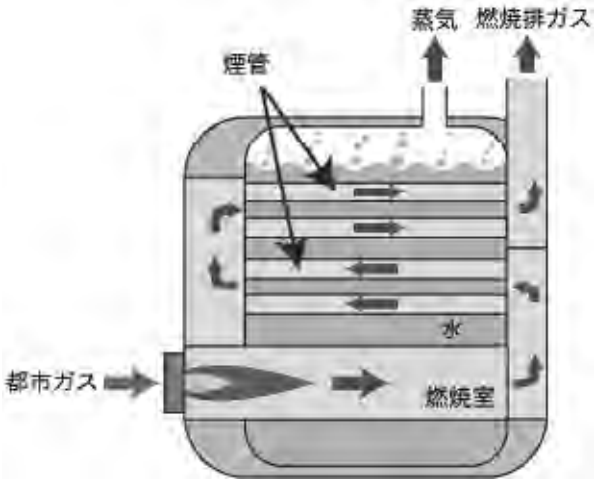
設された付属設備（加熱器及び節炭器に限る。以下同じ。）をいう」。

「温水ボイラーとは、火気、燃焼ガスその他の高温ガス又は電気により、圧力を有する水又は熱媒を加熱し、これを他に供給する装置をいう」。

具体例として、炉筒煙管ボイラー（以前は最もポピュラーだった大型のボイラー）、煙管ボイラー（蒸気機関車のようなもの）、水管ボイラー（現在最もポピュラーな大型のボイラー）、貫流ボイラー（現在割合にポピュラーな小型のボイラー）などがある（以上につき以下の図を参照されたい）。

【炉筒煙管ボイラー】

炎などの熱源が、燃焼室（炉筒）で燃焼ガスをつくり、その燃焼ガスが煙管（燃焼したガスが通る配管）を通って排出されるまで、燃焼室（炉筒）と煙管に接している水を加熱して蒸気を発生させる方式。丸形をした丸ボイラーであることが多い。



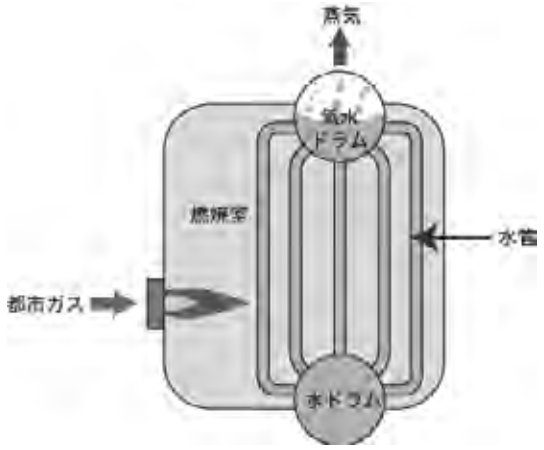
（仙台市ガス局のウェブサイト
(https://www.gas.city.sendai.jp/biz/boilers/01/index.php 最終閲覧日：2020 年 1 月 9 日）より）

【煙管ボイラー】

上記の炉筒煙管ボイラーと似ているが、煙管のみで水を加熱し、炉筒では水を加熱しない方式。

【水管ボイラー】

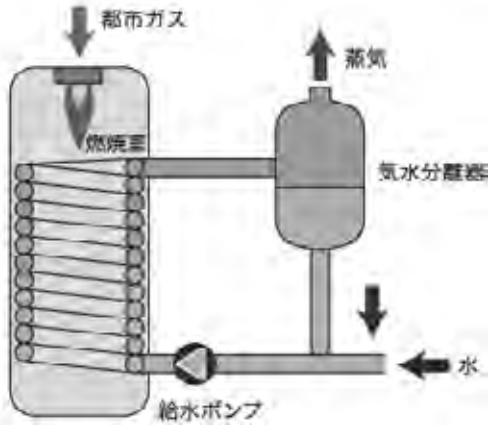
炎などの熱源でガスを燃焼させる燃焼室の上下にドラム（胴）を設置し、その間を水管で連結することで、そこを通過する水を加熱して蒸気を発生させる方式であり、短い時間で蒸気を発生させられる。



（仙台市ガス局のウェブサイト（https://www.gas.city.sendai.jp/biz/boilers/01/index.php 最終閲覧日：2020 年 1 月 9 日）より）

【貫流ボイラー】

瞬間湯沸かし器のように、燃焼室内にコイル状に配備した水管に水を通し、排出した水を気水分離器で蒸気と水に分け、水は再度水管に戻す方式であり、迅速に蒸気や温水を発生させられる。



（仙台市ガス局のウェブサイト（https://www.gas.city.sendai.jp/biz/boilers/01/index.php 最終閲覧日：2020 年 1 月 9 日）より）

他方、第一種圧力容器については、現行安衛法施行令第 1 条第 5 号に、次のような定義があり、旧安衛則第 226 条の定義は、このうちイとニに該当するように思われる。

「イ　蒸気その他の熱媒を受け入れ、又は蒸気を発生させて固体又は液体を加熱する容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの（ロ又はハに掲げる容器を除く。）

ロ　容器内における化学反応、原子核反応その他の反応によって蒸気が発生する容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの

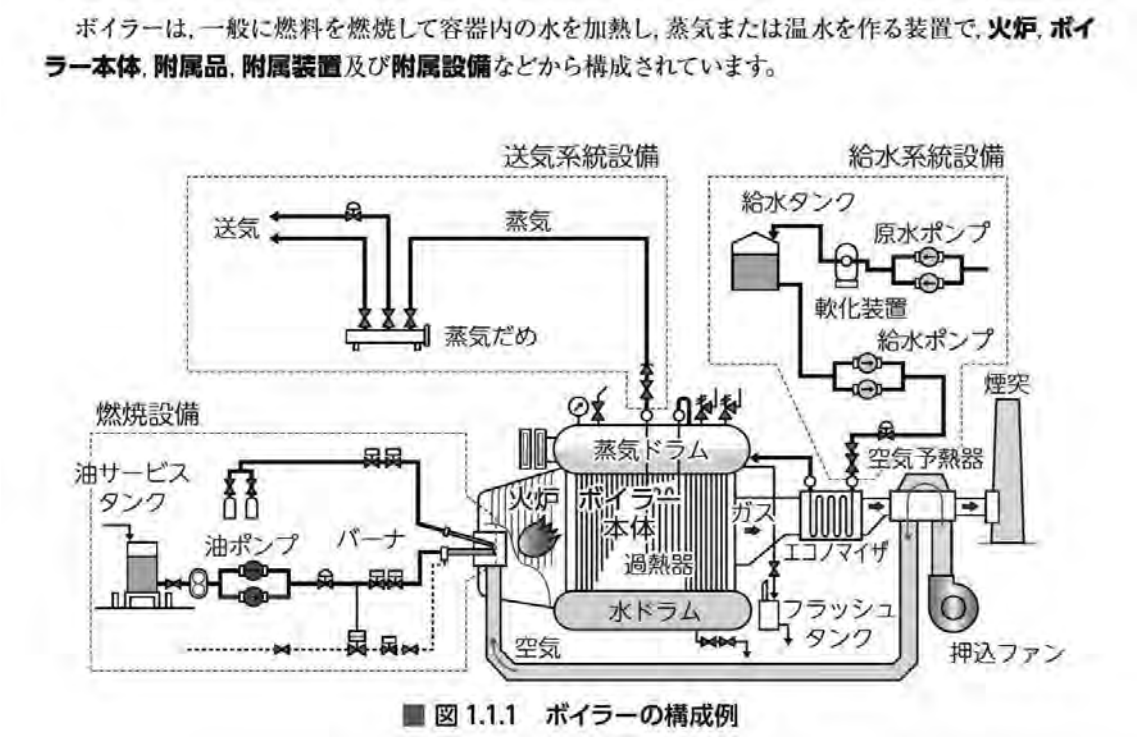
ハ　容器内の液体の成分を分離するため、当該液体を加熱し、その蒸気を発生させる容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの

ニ　イからハまでに掲げる容器のほか、大気圧における沸点を超える温度の液体をその内部に保有する容器」

第一種圧力容器の好例として、オートクレーブが挙げられ、滅菌処理（オートクレーブ滅菌）やコンクリート電柱の養生（容器に入れて数日間蒸気で蒸し（養生させ）て強度を増す加工）（オートクレーブ養生)、むしり取った鳥の羽を蒸して粉砕して肥料にする等の加工（オートクレーブ加工)、圧力鍋を用いた調理などが含まれる。

なお、第一種圧力容器は液体を保有する容器で、第二種圧力容器は大気圧を超える気体を保有する容器という点に違いがある。

【ボイラーの附属装置】



■ 図 1.1.1　ボイラーの構成例

（日本ボイラ協会のウェブサイト（https://www.jbanet.or.jp/online_shop/upload/save_image/07111823_5964992d65fc0.pdf 最終閲覧日：2020 年 1 月 10 日）より）

【胴】

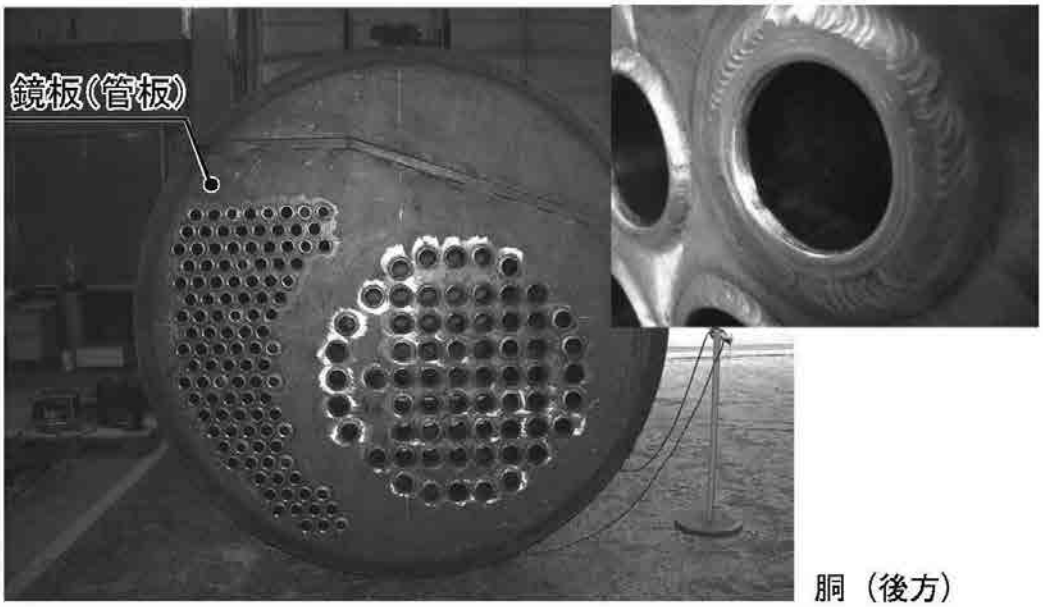
胴（正面）

ボイラーの胴やドラムは、同種、同厚の材料に対し大きな強度を得られるよう円筒形に製作されています。



（日本ボイラ協会編『新版ボイラー図鑑（第 2 版)』（日本ボイラ協会、2019 年）9-10 頁）

【鏡板】



（日本ボイラ協会編『新版ボイラー図鑑（第 2 版)』（日本ボイラ協会、2019 年）9-10 頁）

【炉筒】

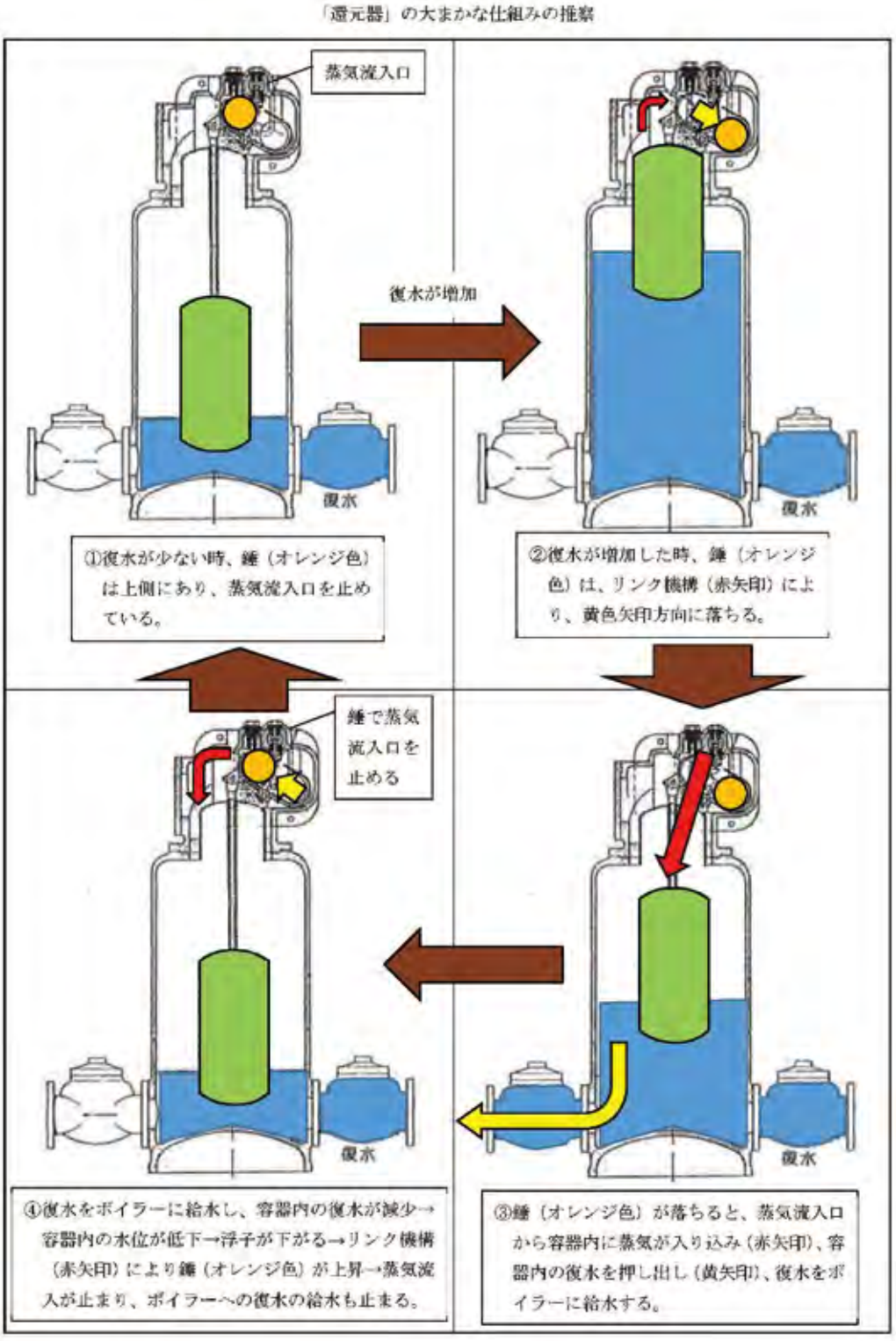


波形炉筒

炉筒を波形にすることで、強度が増加する、伝熱面積が大きくなる、熱による炉筒の伸縮を吸収するなどの長所があります。

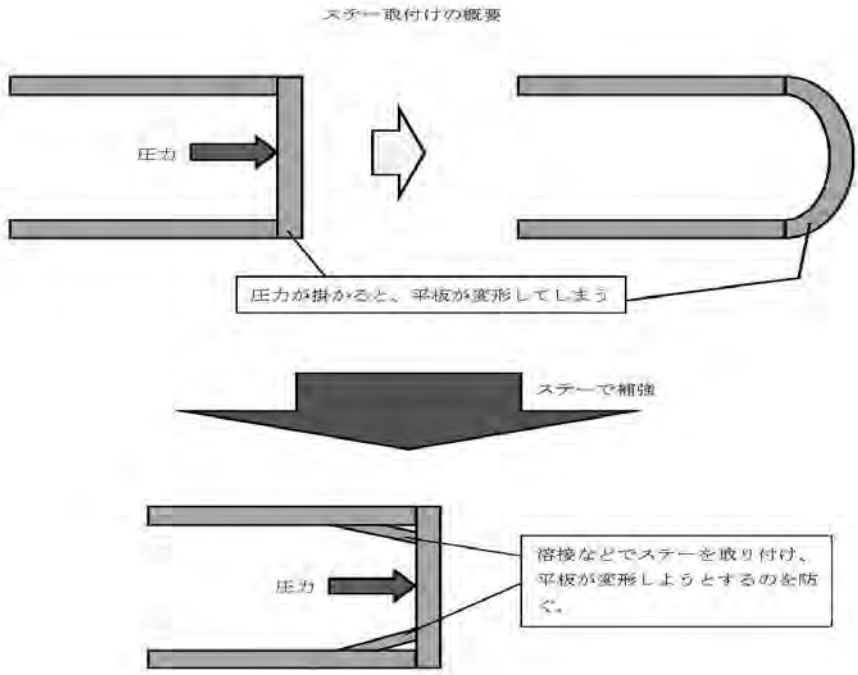
（日本ボイラ協会編『新版ボイラー図鑑（第 2 版)』（日本ボイラ協会、2019 年）9-10 頁）

【還元器】



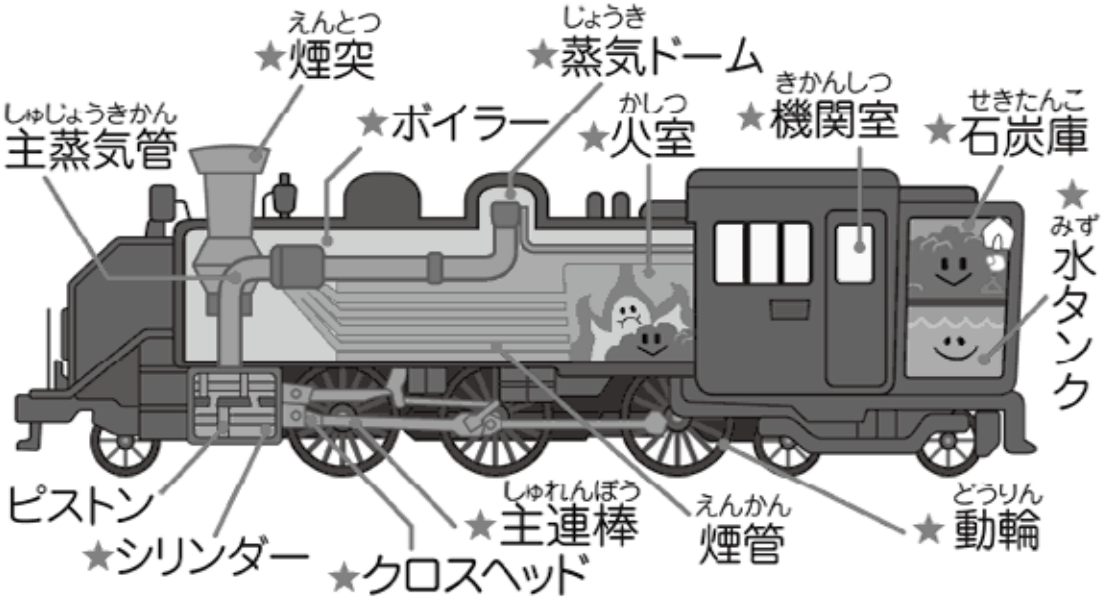
（日本ボイラ協会の松田裕氏作成）

【控（stay)】



（日本ボイラ協会の松田裕氏作成）

【火室を含む蒸気機関車の構造】



・ＳＬの機関室にいる機関助士が、石炭をスコップで「火室（かしつ）」に投げ入れるとともに、水を「水タンク」から「ボイラー」へ送る。

・「火室（かしつ）」で石炭が燃えると熱い煙がボイラーの中にある「煙管（えんかん）」を通り、まわりの水が温められて蒸気が発生する。

・発生した蒸気は「蒸気ドーム」に集まり、「主蒸気管（しゅじょうきかん）」を通して「シリンダー」へ送られる。

・「シリンダー」の中に入った蒸気が「ピストン」を往復させて「主連棒（しゅれんぼう）」を動かし、「動輪」の回転運動にかえることでＳＬが走る。

（東武鉄道株式会社のウェブサイト（https://www.tobu-kids.com/train/sl/steam.html 最終閲覧日：2020 年 1 月 17 日）より）

第 2 節　汽罐又は特殊汽罐の条件

第 1 款　総則

汽罐や特殊汽罐は、原則として告示で定める構造要件を具備すべきこと（第 248 条）、鋳鉄製汽罐は、制限圧力 0.7kg／㎠以下で使用し、組合せ式（鋳鉄製セクションをニップルとよばれるもので結合させて、ボルトで締めて組み立てる、材質が硬くて粘性が弱い鋳鉄製ボ

イラーでは一般的な方式。セクショナルともいう[24]）とすべきこと（第 249 条第 1 項）[25]、鋳鉄製温水罐（ガスや油を燃料として温水をつくるためのボイラーで、暖房や給湯に用いることが多い）は、制限圧力 3kg／㎠以下で使用すべきこと（第 249 条第 2 項）[26]。

第 2 款　鋼板製蒸汽罐及び鋼板製温水罐の附属設備

蒸気罐には、一定の伝熱面積以下の場合を除き、2 個以上の安全弁（ボイラー内の圧力が一定以上に達した際に自動的に開いて圧力を下げるバルブ）を備え、内部圧力が制限圧力×1.1 を超えないよう措置すべきこと（第 250 条）[27]、安全弁は、機能が確実なものを除き、直径 38mm 未満のものをバネ式（図参照）としてはならないこと（第 251 条第 1 項）、安全弁に加わる圧力が 600kg を超える場合、テコ式（図参照）としてはならないこと（第 251 条第 2 項）、安全弁は、検査しやすい箇所に、軸を罐体に垂直に直接取り付けるべきこと（第 252 条）、安全弁は、制限圧力を 4%又は 0.5kg／㎠以内を超えた際に作動し始めるべきこと（第 253 条第 1 項）、圧力の上昇に伴い段階的に作動する安全弁が複数ある場合、前項の規定は最初に作動するものに限り適用すること（第 253 条第 2 項）、安全弁の径の合計面積は、原則として、制限圧力が 1kg／㎠を超える場合とそれ以下の場合、火格子面積が 0.37 ㎡を超える場合とそれ以下の場合ごとに、所定の計算式で導かれた値以上にすべきこと（第 254 条）、最大蒸気圧が継続しても制限圧力の 1.1 倍以上に達しない機能を持った安全弁には、前条の規定を適用しないこと（第 255 条）、安全弁の直径は、第 254 条の合計面積に関する定めにかかわらず、原則として 25mm 以上のものとすべきこと（第 256 条）、2 個以上の安全弁を同じ弁台に設ける際は、弁台の有効断面積（力学的に有効に働く断面積）を安全弁の合計面積以上とすべきこと（第 257 条）、温水罐には、水を逃す管（逸水管）や弁（水逃し弁）を備えるべきこと（第 258 条第 1 項）、前項の逸水管は、保温等により凍結を避けるべ

---

[24] 株式会社 MonotaRO のウェブサイト（https://www.monotaro.com/s/pages/readingseries/kuchosetsubikisokouza_0310/最終閲覧日：2020 年 1 月 18 日）を参照した。

[25] 現在のボイラー構造規格（平成元年 9 月 30 日労働省告示第 65 号、最新改正：平成 15 年 4 月 30 日厚生労働省告示第 197 号）第 88 条から第 90 条に同類の規定がある。

[26] 蒸気罐と温水罐で制限圧力の基準値が異なるのは、日本の基準がアメリカの ASME（American Society of Mechanical Engineers：アメリカ機械学会）規格を参照したことのほか（日本規格協会『日本工業規格・鋼鉄ボイラの構造』（日本規格協会、1951 年（昭和 26 年））145 頁）、そもそも、蒸気は温度の高さと圧力の強さが概ね比例するが、温水はそうとは限らないなど、蒸気と温水の性質の違いがあるとも解される。

[27] 現在のボイラー構造規格（平成元年 9 月 30 日労働省告示第 65 号、最新改正：平成 15 年 4 月 30 日厚生労働省告示第 197 号）第 94 条に同類の規定がある。

きこと（第 258 条第 2 項）、逸水管の大きさ（内径）は、伝熱面積に応じて所定の基準を充たすべきこと（第 259 条）、水逃し弁は、制限圧力を超えたら直ちに作用するものとすべきこと（第 260 条第 1 項）、水逃し弁の径は、13mm 以上 50mm 以下で、火格子面積に応じ所定の計算式で算出したものとすべきこと（第 260 条第 2 項）、蒸気罐には、制限圧力の 1.5～3 倍の目盛りを持つ圧力計（図参照）を設け、制限圧力の目盛りに標準を付すべきこと（第 261 条第 1 項）、圧力計の目盛盤の径は 100mm 以上のものとすべきこと（第 261 条第 2 項）、圧力計は、内部が凍結したり摂氏 80 度以上とならないよう措置を講ずべきこと（第 262 条）、圧力計のコックは、連絡管の垂直な部分に取り付け、ハンドルは管軸と同一方向に置くと開く作りにすべきこと（第 263 条）、温水罐には、罐体か温水の出口付近に、制限圧力の 1.5 倍以内の目盛り [28]を持つ水高計又は第 261 条所定の圧力計を備えるべきこと（第 264 条第 1 項）、温水罐には、水高計と同時に見られる位置に罐水の温度計を備えるべきこと（第 264 条第 2 項）、蒸気罐には、原則として、2 個以上のガラス水面計（図参照）を備えるべきこと（第 265 条）、ガラス水面計は、ガラス管の内径が原則として 10mm 以上 [29]で、随時機能を点検できる構造とすべきこと（第 266 条第 1 項）、ガラス水面計は、ガラス管の最下部が安全低水面～蒸気罐の使用中維持すべき最低水面（第 266 条第 4 項）～を指示する位置に取り付けるべきこと（第 266 条第 2 項）、ガラス水面計は、常時基準とする水面の位置を標示すべきこと（第 266 条第 3 項）、安全低水面とは、蒸気罐の使用中維持すべき最低水面をいう（第 266 条第 4 項）、試しコック（図参照。現行規格の験水コックに該当し、水面計の代わりにボイラー胴又は水柱管に設置される。通常は最高水位（高水位）、標準水位（常用水位）、安全低水位の位置にコックが取付けられ、このコックを開けた時に蒸気あるいはボイラー水のどちらが出るかによって水位の概略の位置が確認される [30]）は、最下位のものを安全低水面（ボイラーの作動中維持すべき最低の水面。これを維持しなければ、燃焼室（炉筒）を圧潰することがある（図参照））の位置に取り付けるべきこと（第 267 条）、蒸気罐には、水室最下部に吹出管（ボイラー水が蒸留することで沈殿する残留物などを排出するため、胴やドラムに設けられることが多い管。通常は、吹出口から吹出弁等をつなぐ管を意味する）を備え、吹出弁か吹出コックを備えるべきこと（第 268 条第 1 項）、制限圧力が 10kg／㎠以上の据付蒸気罐には、2 個以上直列の吹出弁を備えるか、吹出弁と吹出コック（図参照）を併用すべきこと（第 268 条第 2 項）、吹出弁や吹出コックは、見やすく取扱い易い位置に取り付けるべきこと（第 268 条第 3 項）、前条の吹出管の径は、原則として 25mm 以上 70mm 以下とすべきこと（第 269 条）、吹出弁は、直流形の構造として（流れを阻害するような複

---

[28] 制限圧力を大きく超える目盛りでは、振れ幅が小さくなるため、却って示唆する数値が分かりにくくなることを考慮していると思われる。

[29] 精度と共に見易さを担保する趣旨と解される。

[30] 日本ボイラ協会『ボイラー用語辞典』（日本ボイラ協会、2006 年（平成 18 年））49 頁。

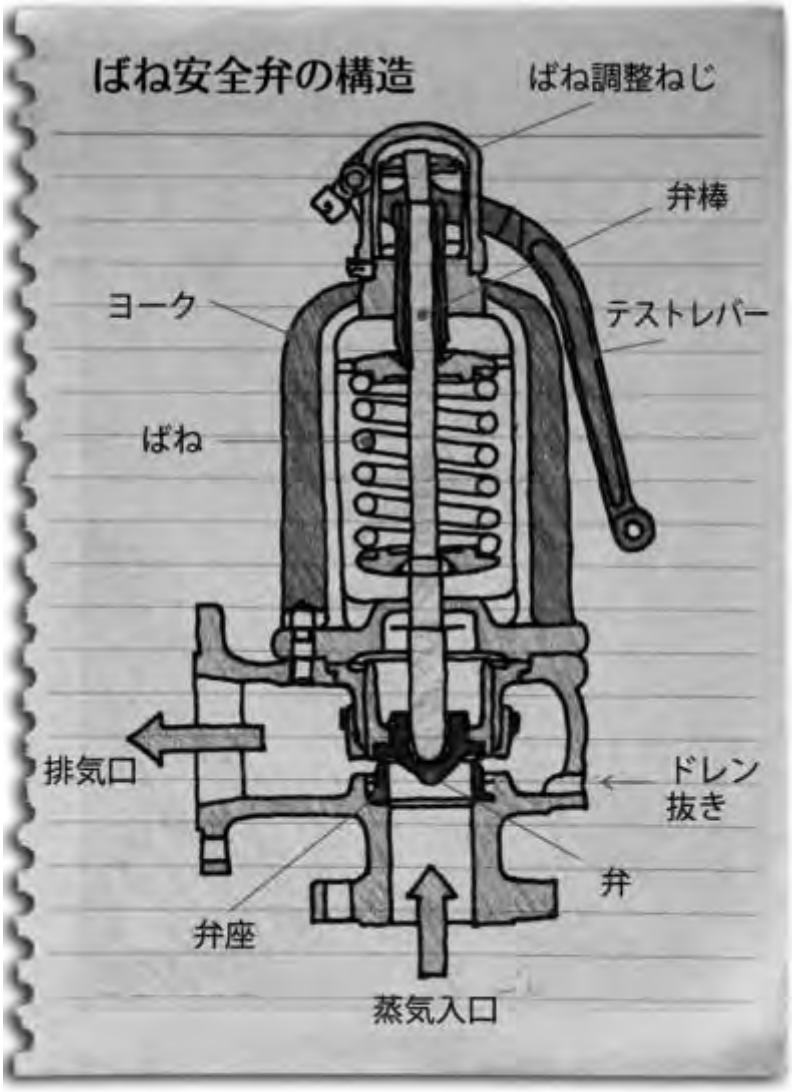
雑な構造とはしないことという趣旨)、蒸気罐の制限圧力×1.25 に耐え得るものとすべきこと（第 270 条)、吹出管は、蒸気罐ごとに設け、開口部に熱湯による危険を防止するための適当な措置を講じるべきこと（第 271 条)、蒸気罐には、原則として、随時、単独で最大蒸発量以上を給水できる給水装置を 2 個以上備えるべきこと（ボイラー内を水不足で過熱化させないためと解される）（第 272 条第 1 項)、火格子面積や伝熱面積が一定基準以下の蒸気罐の場合、給水装置は 1 個にできること（第 272 条第 2 項)、制限圧力が一定基準以上の蒸気罐の場合、第 1 項所定の給水装置は、動力で運転する給水ポンプやインゼクター（図参照。ボイラーが噴出する蒸気の圧力で自身に給水する装置）とすべきこと（第 272 条第 3 項)、前条の定めにかかわらず、蒸気罐の制限圧力より水圧力が 2 割以上又は 1kg／㎠以上高い水圧力で給水できる水源は、給水装置となし得ること（第 273 条)、近接した 2 以上の蒸気罐を結合して使用する場合、給水装置に関する規定の適用に際しては、1 蒸気罐とみなすこと（第 274 条)、給水装置の給水管には、原則として、蒸気罐に近接した位置に、給水弁（給水バルブのこと。給水する水量を調整する機能を持つ）及び逆上弁（流体の逆流を止める弁）を備えるべきこと（第 275 条)、給水弁の径は、伝熱面積が 10 ㎡以下か否かに応じた所定の大きさとすべきこと（第 276 条)、燃焼ガスに触れる給水管、吹出管、水面測定装置（図の水面計と同義）の通水管は、耐熱材料で防護すべきこと（第 277 条)、煙突に通じる煙道には、風戸（かざと。ダンパー（図参照）のこと）を設け、その操作装置を容易に調節できる位置に設けるべきこと（第 278 条）[31]、微粉炭燃焼装置（石炭を微粒に粉砕し、空気中で燃焼させるための装置（図参照））には、爆発燃焼による危害防止のため、爆発戸を設けるべきこと [32]（第 279 条)、蒸気罐の据付に用いる支えは、蒸気罐の膨張を妨げないよう取り付けるべきこと（第 280 条)。

（第 281 条以下未了）

【バネ式安全弁】

[31] 燃焼を調節することを目的としている（野口三郎『労働安全衛生規則の解説（安全の部)』(産業労働福利協会、1948 年（昭和 23 年)) 175 頁)。

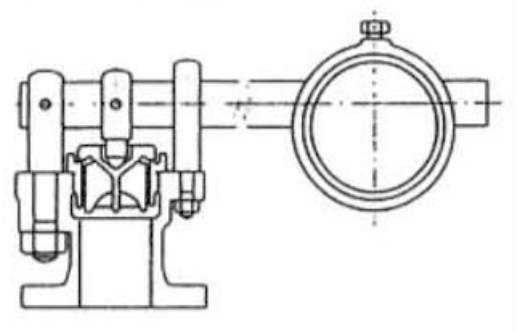
[32] 爆発による炉内の以上圧力を外に逃がし、炉壁の損壊等を防ぐことを目的としている（野口前掲書（1948 年（昭和 23 年)) 175 頁)。



（ COOLMINTJAM 黒坂広告事務所のウェブサイト（http://boiler.shichihuku.com/fuzokuhin.html 最終閲覧日：2020 年 1 月 24 日）より）

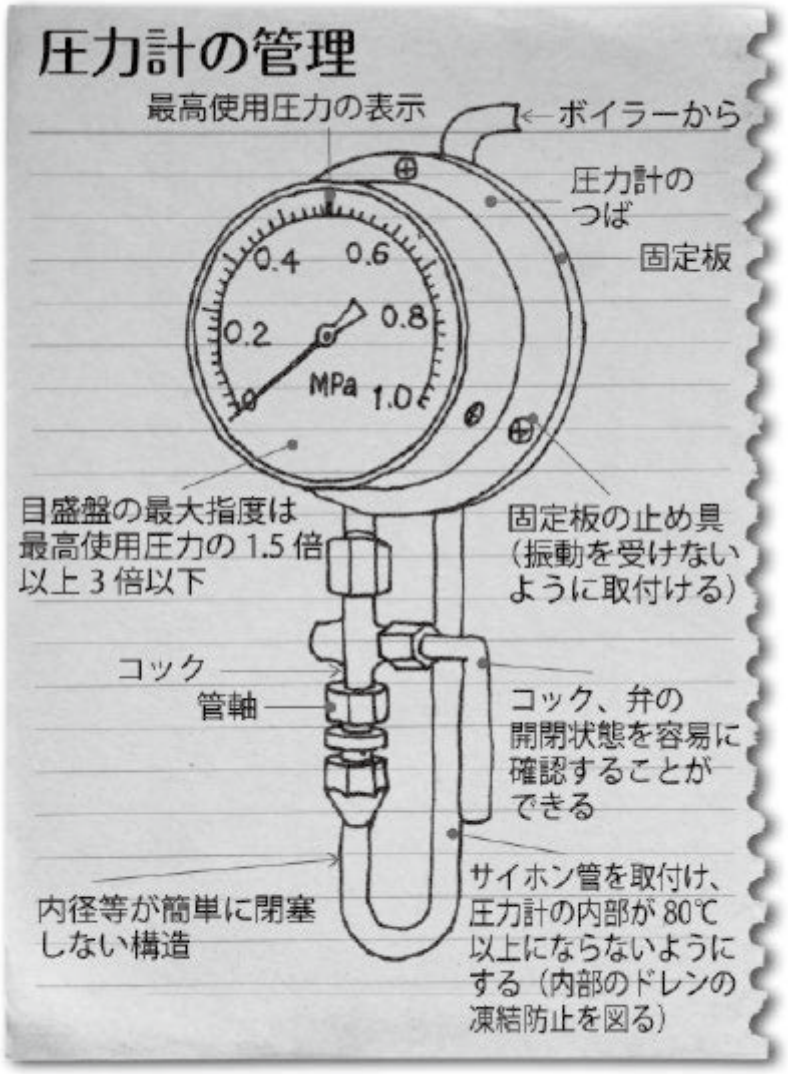
【てこ式安全弁】

図 "　てこ安全弁



（笹原敬史「安全弁」配管技術 46 巻 11 号（2004 年）105-112 頁）

【圧力計】



（COOLMINTJAM 黒坂広告事務所のウェブサイト（http://boiler.shichihuku.com/fuzokuhin.html 最終閲覧日：2020 年 1 月 24 日）より）

【水面計】



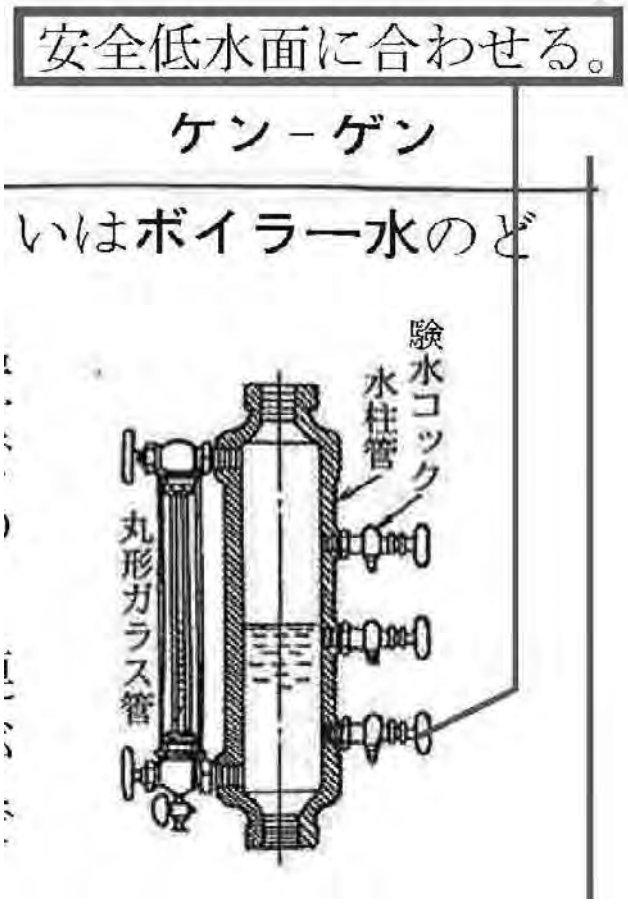
（株式会社サワダ製作所のウェブサイト（https://www.sawada-obk.com/products/bicolor/index.html 最終閲覧日：2020 年 1 月 24 日）より）

【吹出弁と吹出コック】



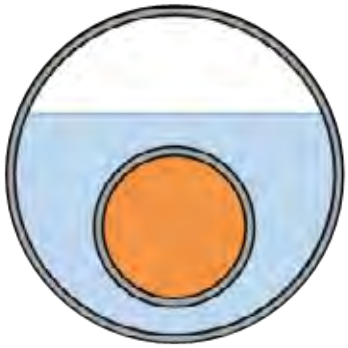
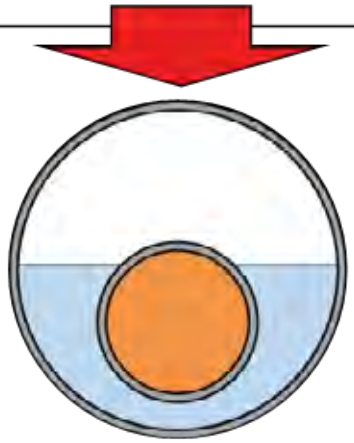
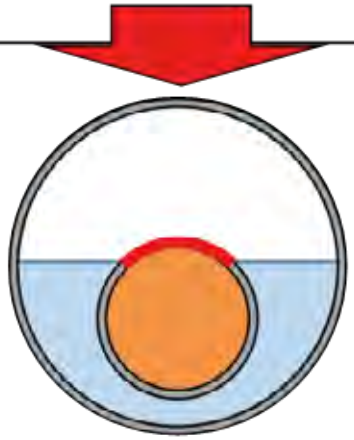
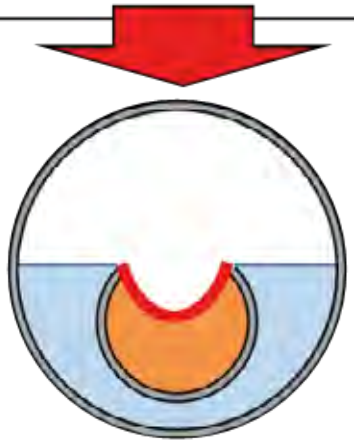
（設備管理の日々のブログ（https://blog.goo.ne.jp/lightbird2/e/7220ea72c1e453f04dd8a548e3403940 最終閲覧日：2020 年 1 月 26 日）より）

【試しコック（験水コック）】



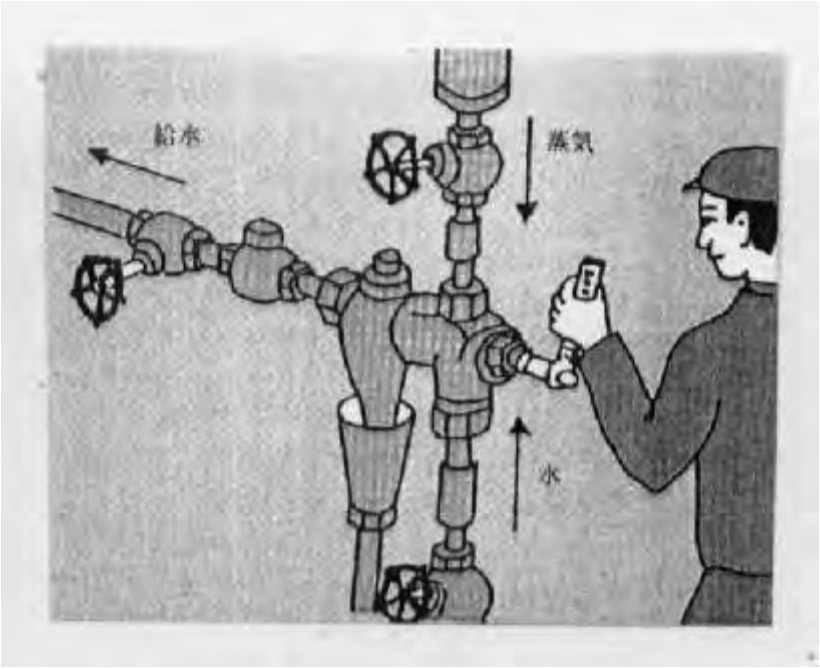
（日本ボイラ協会『ボイラー用語辞典』（日本ボイラ協会、2006 年（平成 18 年））49 頁）

【水量が安全低水面以下となることによる炉筒（燃焼室）圧潰の例】

	通常は、水位が安全低水面以上
	何かしらの要因により、水位が低下し、安全低水面以下となる。
	水が当たっていない部分が冷やされなくなり、この部分の金属の温度が上昇していく。
	金属は高温になると柔らかくなる。 ある一定の温度まで上昇すると、柔らかくなった金属が、内部の圧力に耐えられなくなり、燃焼室（炉筒）が圧潰する。

（作図：日本ボイラ協会の松田裕氏）

【インゼクタ】



（名古屋の絞りマンのブログ（https://blog.goo.ne.jp/su3824/e/e0dcd6c033195f6213d7f85286b7ef4a 最終閲覧日：2020 年 1 月 29 日）より）

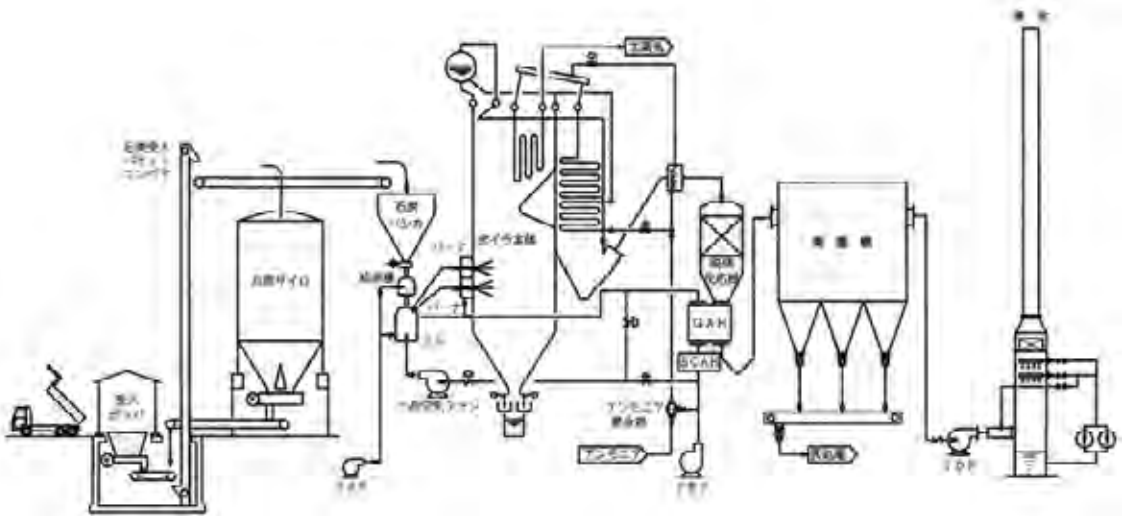
【風戸（ダンパー)】



（三峰工業株式会社のブログ（http://www.mopla.jp/BLOG-NAME/2012/01/post.html 最終閲覧日：2020 年 2 月 11 日）より）

【微粉炭燃焼装置を利用したボイラ】





（三菱日立パワーシステムズインダストリー株式会社のウェブサイト（https://www.ids.mhps.com/business_guide/plant/boiler/boiler_01/index.html 最終閲覧日：2020 年 2 月 11 日）より）

【別紙 2】

旧安衛則の名宛人等

1　定義規定

第 55 条（使用者に対して、建設物、寄宿舎等の設置、移転等に際して着工の 14 日前までに計画の届出を義務づけた労基法第 54 条第 1 項に定める危険又は衛生上有害な事業の定義～3 馬力以上の原動機を使用する事業のうち一定の業種、2 馬力以上の原動機を使用し、金属の切削、起毛（織物や編物のけばを立てること）・反毛（繊維などを綿状に戻すこと）を行う事業、発電・送電、ガラス製造、油脂・パラフィン（ろうそく、マッチ、クレヨンなどの原料となる、石油から分離された半透明の個体で、有機化合物の一種。水をはじく性質があり、眼刺激性がある）の製造、爆発性、有害性のある薬品を取り扱う業務を行う事業など 3 項目 18 種類～）、第 155 条（乾燥室の定義～熱源を用いて者の加熱乾燥をするための区画された部屋等～）、第 156 条（内圧容器の定義～ボイラー等一定レベル気体の圧力を蓄積する容器～）、第 226 条（汽罐と特殊汽罐の定義～汽罐：密閉容器で「専ら」大気圧より高い圧力の蒸気を発生する蒸汽罐、同じく罐水温度を上げて容器外に給湯する温水罐、特殊汽罐：密閉容器で蒸気を発生するか蒸気を受け入れて品物を蒸す蒸罐、密閉容器で大気圧より高い圧力の蒸気を発生する蒸発器、密閉容器で蒸気を蓄積する蓄熱器～）、

2　用語説明

第 228 条（制限圧力：構造上可能な最高ゲージ圧力、伝熱面積：燃焼ガスと水に触れる部分（熱を伝える部分）の燃焼ガス側の面積等、火格子（ひごうし）面積：燃料燃焼のための火格子（燃料を燃焼させる時に底部に置く鉄製のすのこ等）の有効面積）、第 266 条第 4 項（安全低水面：蒸気罐の使用中維持すべき最低水面）、

3　資格要件規定

第 3 条（安全管理者の資格要件）、第 14 条（衛生管理者の資格要件）、第 240 条（汽罐取扱主任者の資格要件～取扱汽罐の伝熱面積合計が 500 ㎡以上又は制限圧力 20kg／㎠以上：特級汽罐士、同じく伝熱面積合計 25 ㎡以上 500 ㎡未満又は制限圧力 7kg／㎠以上 20kg／㎠未満：1 級汽罐士、これら以外：2 級汽罐士以上～）、

4　名宛人のない適用除外規定

第 227 条（汽罐及び特殊汽罐にかかる性能、寸法を含む仕様、用途等を基準とした適用除外)、

5　名宛人を使用者とした規定

第 1 条（安全管理者の選任)、第 4 条（安全管理者の代理者の選任)、第 5 条（安全管理者の職務に必要な権限の付与)、第 8 条（安全にかかる関係労働者からの意見聴取等)、第 9 条（火元責任者の選任等)、第 10 条（危険物質の取扱い主任者、危険作業の主任者の選任等)、第 15 条（衛生管理者の選任要件)、第 16 条第 3 項（衛生管理者への権限の付与)、第 17 条(衛生管理者の代理者の設置)、第 20 条(衛生にかかる関係労働者からの意見聴取等)、第 21 条（健診結果に基づく就業上の配慮、病者の就業禁止、業務上疾病等の労基署長への報告)、第 22 条（健診結果統計の作成と労基署長への報告)、第 23 条（衛生管理者の選任解任等の労基署長への報告)、第 44 条第 1 項（一定の危険業務～汽罐（≒ボイラー）の火付け、溶接による汽罐（≒ボイラー）の製造・改造や修繕等、巻き上げ能力の高い起重機（クレーン）業務、アセチレン溶接装置の作業主任業務、映写機による上映操作～について、免許を持つ者以外の就業禁止)、第 45 条第 1 項（第 44 条所定の業務より若干危険性の低い危険業務（火元責任者の業務、巻き上げ能力が一定能力未満の起重機（クレーン）業務、レール運輸、土木建築用機械の運転等）について、技能選考のうえ指名した者以外の就業禁止)、第 47 条（性行為感染を含む様々な経路で感染する疾患の病原体の保有者、精神分裂病（現在の統合失調症)、そううつ病等の精神病者で就業不適当な者、胸膜炎、心臓病等の病歴があって、労働により増悪するおそれがある者等の就業禁止)、第 58 条（火災や爆発、汽罐（≒ボイラー）等の圧力容器の破裂、高速回転体の破裂等、重大な被害をもたらしかねない事故等の使用者による労基署長への報告)、

6　名宛人を使用者その他健診実施事務従事者とした規定

第 54 条（使用者その他健診実施事務従事者の守秘義務）

7　名宛人ないし主語を使用者以外の人とした規定

7．1　名宛人を名実ともに労働者とした規定

第 52 条（医師選択の自由～労基法第 52 条第 2 項に基づき使用者指定医以外の者による健診を求める場合の一定の様式による健診結果の提出～)、第 63 条第 4 項（人との接触の

危険のある動力伝導装置の車軸を跨ぐために設けられた踏切橋がある場所では、車軸を跨ぐべきこと)、第 73 条第 2 項（原動機や動力伝導装置の運転開始時に、関係労働者に周知するために定められた合図を遵守すべきこと)、第 87 条第 2 項（第 1 項の定めにより備えられた運転中の機械の刃の切粉払いや注油のためのブラシ等の用具を使用すべきこと)、第 112 条第 2 項（第 1 項の定めにより、たて坑内等、墜落の危険のある場所での作業に際して、使用者が講じる腰綱の使用させる等の防止措置を自身も行うべきこと)、第 121 条第 2 項（労働者は、第 1 項が定める投下設備か看視人を設置する等の方法によらずに 3m以上の高所から物体を投下してはならないこと)、第 127 条第 2 項（労働者は、感電や電気やけどの危険のある作業につき、備えられた保護具を使用すべきこと)、第 128 条第 3 項（溶鉱炉、溶銑炉、ガラス溶解炉など多量の高熱物を取り扱う場所に備えられた適当な保護具を使用すべきこと)、第 129 条第 2 項（原動機、動力伝導装置等に頭髪や被服が巻き込まれる危険がある者は、適当な帽子や作業服を着用すべきこと)、第 130 条第 2 項（作業中に手袋の使用を禁止することを示された機械につき、それを従うべきこと)、第 131 条第 2 項（歩行面や作業に適したものとして指定された履物を使用すべきこと)、第 133 条第 2 項（金属の乾燥研磨、炭酸飲料水のビン詰め等、物体の飛来による危険がある場合、備えられた保護具を使用すべきこと)、第 140 条第 3 項（爆発のおそれのあるガス・蒸気や、粉じんを発生する場所では、火気の使用等を行わないこと)、第 141 条（特に危険な箇所には原則として立入を禁止し、火災や爆発の危険がある箇所では火気の使用を禁じる標示をなすべきこと)、第 149 条第 2 項、第 3 項（喫煙所、ストーブ等火気を使用する場所では、濫りに喫煙、採暖、乾燥等を行わないこと、火気の使用者は、確実に残火を始末すべきこと)、第 179 条第 2 項（第 1 項に基づいて、使用者が、一定の場所～多量の高熱物体を取り扱う場所、有害放射線に晒される場所、炭酸ガス濃度が 1.5%を超えるか酸素濃度が 16%未満の場所、有害物を取り扱う場所、病原体による汚染のおそれが著しい場所～につき、立入を禁止した場合、そこに立ち入ってはならないこと)、第 180 条（有害物又は病原体にはその旨を標示し、原則として一定の場所に集積すべきこと)、第 185 条（第 181～第 183 条所定の衛生上有害な業務～著しい暑熱や寒冷の場所での業務、多量の高熱物体や低温物体又は有害物を取り扱う業務、有害放射線に晒される業務、ガス、蒸気、粉じんを発散し、衛生上有害な場所での業務、病原体による汚染のおそれが強い業務等～に従事する労働者のために備えられた保護具を使用すべきこと)、第 187 条第 2 項（織機の杼通しのため、自ら緒を吸い出してはならないこと)、第 192 条（高圧室内に設置されるべき外部連絡用の電話等や酸素発生器付救助器等をみだりに外したり失効させてはならないこと)、第 211 条（事業場の清潔に注意し、廃棄物を所定の場所以外に捨てないよう努めるべきこと)、第 220 条第 2 項（前項に基づき、著しい暑熱、寒冷、多湿、有害ガス、蒸気や粉じんを発散する等衛生上有害な作業場から外れた場所に食事場所が設けられている場合、その場所以外で食事をしてはならないこと)、

7．2　名宛人を名実ともに衛生管理者とした規定

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

7．3　名宛人を名実ともに危険物取扱者とした規定

第 152 条（爆発薬を使用する者[1]は、ダイナマイト等を火気に接近させる等危険な方法で融解しないこと、鉄装具で装てんしないこと、爆発薬の装てんには粘土等適当なものに限ること、点火に際して周囲の者に警告すべきこと、不発の場合、一定条件を満たさない限り、爆発薬装てん箇所に近寄ったり近寄らせたりしないこと、不発の装薬等を掘り出さないこと、掘り出す際には、発破に詳しい者の指示を受け、爆発の危険を防止すべきこと）、

7．4　名宛人を名実ともに栄養士とした規定

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

7．5　名宛人を名実ともに溶接工作責任者とした規定

第 235 条第 2 項（溶接検査に立ち会うべきこと）、

7．6　名宛人を名実ともに汽罐等の据付工事業者とした規定

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

7．7　名宛人を名実ともに労働省労働基準局長とした規定

第 36 条第 3 項（労働基準局長による一定の機械器具に具備する安全装置等の認定書の交付）、第 37 条第 3 項（溶接による汽罐（≒ボイラー）等の認可に際しての溶接の方法等に関する審査）、第 42 条第 3 項（労働基準局長による認可の有効期間が切れた危険な機械器具

[1] ただし、基本的には使用者を想定していると解される。

の検査機関の検査担当者の解任命令)、

7．8　名宛人を名実ともに都道府県労働基準局長とした規定

第 12 条（小規模事業への衛生管理者の選任命令)、第 27 条（衛生管理者免許の取り消し)、第 51 条第 3 項（都道府県労働基準局長による食堂や炊事場で業務に従事する労働者への定期の検便の実施命令)、第 191 条（高圧下での作業に際して、必要に応じ、再圧治療室（密閉されたチャンバーで 100％の酸素を吸入させることにより、空気塞栓症、減圧症などに対応する治療を行う部屋）の設置、高気圧作業による疾病に対応し得る医師の設置を命じ得ること)、第 230 条第 2 項（罐体検査に合格した汽罐や特殊汽罐に所定の刻印を押し、明細書にも所定の印を押して交付すべきこと)、第 234 条第 3 項（溶接検査に合格した汽罐等に所定の刻印を押し、明細書に所定の検査済の印を押して交付すべきこと)、第 243 条第 3 項（据付工事の作業主任者にかかる技能を審査して差し支えがなければ、同人に所定の認可書を交付すべきこと)、第 243 条第 4 項（前項の作業主任者に据付作業を行わせることが不適当と認めたときは、その認可を取り消し得ること)、

7．9　名宛人を名実ともに労働基準監督署長とした規定

第 45 条第 3 項（労基署長が不適任と認めた指名者（第 44 条所定の業務より若干危険性の低い危険業務（火元責任者の業務、巻き上げ能力が一定能力未満の起重機（クレーン）業務、レール運輸、土木建築用機械の運転等）について、技能選考のうえ指名した者）への就業禁止命令)、第 171 条第 2 項（作業の性質等やむを得ない事由で、第 2 編及び第 4 編の安全基準の適用除外の申請がなされた場合、一定期間を定めて適用除外を許可できること)、第 239 条第 3 項（不適任と認めた汽罐取扱主任者の解任を命じられること)、第 241 条第 2 項（落成検査に合格した汽罐等に所定の汽罐検査証を交付すべきこと)、第 241 条第 3 項（落成検査の必要がないと認める汽罐等につき、検査を省略して汽罐検査証を交付できること)、

7．10　名宛人を名実ともに労働基準監督官とした規定

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

7. 11　名宛人を名実ともに許認可を受けようとする者とした規定

第 35 条第 2 項（一定の内圧容器の耐圧証明書の申請者は、所定の申請書を労基署長を経由して労働基準局長に提出すべきこと）、第 36 条第 2 項（一定の機械器具に具備する安全装置等にかかる労働基準局長による認定を求める者は、所定の申請書式を提出すべきこと）、第 37 条第 2 項（溶接による汽罐（≒ボイラー）等の認可を求める者は、労基署長を経由して労働基準局長へ申請書を提出すべきこと）、第 42 条第 2 項（認可の有効期間が切れた危険な機械器具の指定検査機関による性能検査担当者の選任にかかる労働基準局長の認可）、第 230 条第 1 項（汽罐や特殊汽罐について罐体検査を受けようとする者は、所定の書式と添付資料（明細書）をもって、所轄都道府県労働基準局長に提出すべきこと）、第 233 条（罐体検査を受けようとする者は、罐体を検査しやすい位置に置くべきこと、主要部分の塗料等の付着物を取り除くべきこと、水圧試験の準備をすべきこと、附属品を揃えるべきこと）、第 234 条第 2 項（汽罐等の溶接検査を受けようとする者は、所定の申請書に所定の明細書を添え、所轄の都道府県労働基準局長に提出すべきこと）、

7. 12　名宛人を名実ともに国の指定を受けようとする者や受けた者とした規定

第 42 条第 1 項（労基法第 47 条第 2 項（認可の有効期間が切れた危険な機械器具の性能検査の他者への委託）により指定検査機関となろうとする者は、労基署長を経由して労働大臣に申請書を提出すべきこと）、第 43 条第 2 項（労働大臣の指定検査機関による労基署長への性能検査結果の報告）

7. 13　名宛人を名実ともに指定検査機関の検査を受けようとする者とした規定

第 43 条第 1 項（労働大臣の指定検査機関による性能検査を受ける者による労基署長への報告）、

7. 14　形式的な主語を設けているが、おそらく使用者を実質的な名宛人とした規定

第 6 条（形式的な主語：安全管理者。規制内容：安全管理者の職務）、第 13 条（形式的な主語：衛生管理者。規制内容：衛生管理者の専属性）、第 16 条第 1 項（形式的な主語：衛生管理者。規制内容：衛生管理者の職務）、第 18 条（形式的な主語：衛生管理者。規制内容：衛生管理者による巡視等）、第 19 条（主語：衛生管理者。規制内容：衛生管理者による個別的職務）、第 38 条第 1 項（形式的な主語：汽罐（≒ボイラー）、揚重機（クレーン等）、アセ

チレン溶接装置等危険な機械器具。規制内容：それらの設置に際しての労基署長の認可)、第 53 条（形式的な主語：健診記録。規制内容：様式に沿った健診記録の作成)、第 56 条（形式的な主語：法第 54 条第 1 項の定める届、規制内容：使用者に対して、建築物、寄宿舎等の設置、移転等に際して着工 14 日前までに計画の届出を義務づけた労基法第 54 条第 1 項が定める計画の届出の様式と必要記載事項)、第 60 条（形式的な主語：原動機。規制内容：原動機を区画された場所に据え付けるか、やむを得ない場合等には囲いや覆いをすべきこと)、第 62 条（形式的な主語：電気設備のスイッチ。規制内容：電気設備のスイッチによる感電、火災、爆発の防止のため、適当な位置に取り付け、照明を十分にすべきこと）[2]、第 67 条（形式的な主語：動力伝導装置の軸受け。規制内容：動力伝導装置の軸受け（回転する軸に接して支える部品）は、巻き込まれ危険部位に安全装置が設置されている場合を除き、長期間にわたり給油の必要がないものを使用すべきこと)、第 69 条（形式的な主語：動力伝導装置等に使用する止め金具類。規制内容：頭部埋め込み型とするか、覆いを設置すべきこと)、第 70 条第 1 項（形式的な主語：遊び車を使用する場合に設けるべき遷帯装置（ベルトシフター)。規制内容：調帯（調車をつなぐベルト）が不意に固定車に移動しないようなものとすべきこと)、第 71 条（形式的な主語：動力伝導装置の歯車で接触の危険があるもの。規制内容：覆いをすべきこと)、第 72 条（形式的な主語：原動機や動力伝導装置。規制内容：緊急停止装置を設けるか、原動機室の係員が直ちに停止できる連絡を保持すべきこと)、第 73 条第 1 項（原動機や動力伝導装置の運転開始時に、関係労働者への周知のために合図を定めるべきこと)、第 74 条（原動機、動力伝導装置等を停止して、清掃、注油等をする場合、起動装置に錠をかけるか、標示を設ける等の危害防止措置をなすべきこと)、第 76 条（形式的な主語：機械の勢輪（フライ・ホイール：慣性の法則を利用して、安定した回転力を創出する円盤等)、調車（プーリー)、歯車等で、接触の危険があるもの。規制内容：覆いか囲いをすべきこと)、第 90 条（形式的な主語：屋内の通路。規制内容：適当な幅、適当な標示を設けると共に、床面をつまづき、すべり等の危険がない状態にすべきこと等)、第 91 条（形式的な主語：百貨店、病院、旅館等で、労働者以外の者と共用する通路、階段、非常口。規制内容：非常時の安全を確保すべきこと)、第 92 条（形式的な主語：機械と機械または他の設備の間に設ける通路。規制内容：幅 80cm 以上とすべきこと)、第 93 条（形式的な主語：作業場の床面。規制内容：つまづき、すべり等の危険がない構造で、安全な状態にすべきこと)、第 96 条（形式的な主語：建築物に設ける階段。規制内容：丈夫で、急すぎず、踏面等を等間隔に設け、一定間隔で踊場を設け、適当な手すりを設けるべきこと)、第 103 条（形式的な主語：架設通路（工事現場に仮にかける作業用の通路)。規制内容：丈夫な構造として、なおかつ、こう配を原則として 30 度未満とし、墜落の危険がある箇所には原則として高さ 75cm 以上の丈夫な手すりを設けるべきこと等)、第 105 条第 1 項（形式的

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

な主語：はしご道。規制内容：丈夫で、踏（ふみ）さんを等間隔に設ける等、規定の構造とすべきこと等)、第 105 条第 2 項（形式的な主語：潜かん（地下水の多い地中や水中に設置された作業空間。ケーソン）内のはしご道等でやむを得ないもの。規制内容：前項の一部の規定の適用を除外すること)、第 108 条第 1 項（形式的な主語 1：足場。規制内容：使用目的に応じて丈夫な構造とすべきこと。形式的な主語 2：高さ 2m以上に設置する足場板。規制内容：幅 20cm 以上、厚さ 3.5cm 以上とすべきこと)、第 108 条第 2 項（形式的な主語：足場板。規制内容：2 箇所以上を柱や腕木等にしっかり取り付けるべきこと等)、第 109 条（形式的な主語：丸太足場。規制内容：建地（縦方向に立てる支柱）の間隔を 2.5m 以内として、最初の布（建地の間をつなぐ水平の部材）は 3m以下に設置すべきこと、建地の脚部を確実に固定すべきこと、腕木（2 本の建地をつなぎ、足場板を受ける役割を果たすもの）の間隔を 1.5m 以内とすべきこと、接続部を堅固に固定するため、建地の重ね継手は、1m 以上重ね、2 箇所で縛るべきこと、建地の突合せ継手（つきあわせつぎて：同一平面で付き合わせて部材を継ぐ方法）は、2 本組とするか、1.8m 以上の添え木を付けて 2 箇所ずつ 4 箇所以上で縛るべきこと、建地、布、腕木等の交差部分や接続部は、鉄線等の丈夫な材料で堅固に縛るべきこと、適当な筋違いで補強すべきこと、建設物に取り付けるか控え（地面から斜めの角度で支える）を設けるべきこと、高さ 2m以上の作業床は幅 40cm 以上とし、足場板の隙間を 3cm 以内とすべきこと、高さ 2m 以上の作業床には、原則として高さ 75cm 以上の丈夫な手すりを設けるべきこと等)、第 115 条（形式的な主語：移動式の脚立。規制内容：設置時に安定し、丈夫で、踏面が適当な面積を持つ等の条件を具備すべきこと)、第 128 条第 1 項（形式的な主語：溶鉱炉、溶銑炉、ガラス溶解炉など多量の高熱物を取り扱う場所。規制内容：爆発や逸出等の危険を防止する措置を講じるべきこと)、第 130 条第 1 項（形式的な主語：作業中に手袋の使用を禁止する機械。規制内容：労働者に明示すべきこと)、第 132 条第 1 項（形式的な主語：アーク溶接など強い光線を発散する場所。規制内容：原則として区画すべきこと)、第 136 条第 1 項（形式的な主語：火炉など多量の高熱物を取り扱う設備。規制内容：火災を防止できる構造とすべきこと)、第 137 条（形式的な主語：爆発性、発火性、引火性の危険物を貯蔵ないし取り扱う等する設備。規制内容：火災や爆発の防止のため適当な構造とすべきこと)、第 139 条（形式的な主語：起毛・反毛等のほか、可燃物を多量に取り扱う作業の場所。規制内容：火災防止のための位置、構造とすべきこと)、第 140 条第 1 項（形式的な主語：爆発のおそれのあるガス・蒸気や、粉じんを発生する場所。規制内容：換気、通風、除じん等の措置を講じるべきこと)、第 142 条（形式的な主語：映写室の構造。規制内容：壁・床・天井を耐火構造とすべきこと、一定以上の間口（主要な方向からみた幅)、奥行、天井の高さ、出入口の大きさを確保すべきこと、外開きの防火戸を備えるべきこと、不燃性の材料で作った映写機用排気筒、フィルムの格納庫等を設置すべきこと等)、第 143 条第 1 項（形式的な主語：映写機。規制内容：フィルムの切断による危険防止のため、安全開閉器を備えるべきこと)、第 146 条（形式的な主語：ゴムのり引機等の機械等で、静電気による火災の危険のある部分。規制内容：確実に接地させるべきこと)、

第 148 条（形式的な主語：煙道や煙突。規制内容：掃除・点検が容易な構造とすべきこと、建築物を貫通する部分は、眼鏡石等の遮熱材料で防護すべきこと、開口部を建築物から 1m 以上離すこと、定期的に清掃すべきこと等）、第 150 条（形式的な主語：油等で侵染したボロ、紙くず等。規制内容：不燃性の容器に収める等火災防止措置を講じるべきこと）、第 151 条（形式的な主語：灰捨場。規制内容：延焼しない場所に設けるか、不燃性の材料で造るべきこと）、第 156 条（形式的な主語：爆発や自然発火の危険がある物を取り扱う乾燥室（危険物乾燥室）を設ける部分の建築物。規制内容：耐火構造でない限り、平屋か別棟とすべきこと）、第 157 条（形式的な主語（柱書）：乾燥室の構造。形式的な主語（第 1 号）：爆発性、発火性、引火性の物を取り扱う乾燥室の壁（①）。床、天井、柱等（②）。規制内容：①につき、不燃構造とすべきこと。②につき、不燃性の材料で造るべきこと。形式的な主語（第 3 号）：爆発の危険がある物を取り扱う乾燥室。規制内容：周壁を堅固な構造とし、屋根を軽量な材料で造るべきこと。形式的な主語（第 4 号）：乾燥室ののぞき窓、出入り口等の開口部。規制内容：発火の際燃え広がらない位置とし、必要に応じて密閉できる構造とすべきこと。形式的な主語（第 5 号）：内部の棚、枠など。規制内容：不燃性の材料でつくるべきこと。形式的な主語（第 6 号）：本号に主語はなく、柱書の乾燥室の構造が該当する。規制内容：有効な換気装置を設けるべきこと。形式的な主語（第 7 号）：本号に主語はなく、柱書の乾燥室の構造が該当する。規制内容：内部を掃除し易い構造とすべきこと等）、第 158 条（形式的な主語：乾燥室。規制内容：局部的に温度が上昇しない方法で過熱すべきこと、温度測定器を設けるべきこと）、第 159 条（形式的な主語：乾燥室の熱源。規制内容：爆発性の物の過熱に直火を用いないこと、炭火、練炭、コークス等の直火を用いる場合、延焼や飛び火防止のため、有効な覆いや隔壁を設置すべきこと）、第 160 条第 1 項（形式的な主語：乾燥室に附属する電熱器、電燈等の電気設備。規制内容：その配線やスイッチは、他の用途に用いるものから独立させるべきこと）、第 163 条（形式的な主語：乾燥室の作業主任者。規制内容：受け持ちの乾燥室について、構造や附属設備、乾燥物の安全な加熱方法、乾燥物の加熱程度・時間に応じたリスクを知り、室内温度の調整に熟達し、発火後の延焼防止や消火措置を講じられる者であるべきこと）、第 164 条（形式的な主語：乾燥室の作業主任者。規制内容：乾燥室内外・附属設備を適時に点検して不備な箇所を発見して修繕する、室内の温度・時間経過に応じて必要な措置を講じる、熱源の種類に応じた常時看視を行う、乾燥物が脱落しないよう支える、危険な加熱操作を行わない、引火物の加熱の際、爆発性混合ガスを排除する、室内の粉じんのたい積を防ぐ、壁外温度に留意すると共に可燃物の接近を防ぐ等の業務を行うべきこと）、第 167 条（形式的な主語：内圧容器。規制内容：有効な安全弁等、圧力計、内部の検査・掃除用の孔、復水（蒸気が冷却されて水に戻ったもの）・油等を輩出するための吹出装置を具備すべきこと）、第 168 条（形式的な主語：内圧容器。規制内容：毎年 1 回以上、点検及び内外の清掃をすべきこと）、第 169 条（形式的な主語：内圧容器の耐圧証明書。規制内容：実物と構造調書及び構造を示す図面との一致、構造規格への適合、水圧試験と容器検査への合格の条件を備えたものに発行すべきこと）、第 195 条（形式

的な主語：労働者を常時就業させる場所の採光・照明。規制内容：原則として、作業の精密度に応じた基準によるべきこと)、第 203 条（形式的な主語：坑内作業場の気温。規制内容：原則として摂氏 37 度以下とすべきこと)、第 213 条（形式的な主語：有害物、腐りやすいもの、悪臭があるもので汚染のおそれのある床及び周壁。規制内容：しばしば洗浄すべきこと)、第 214 条（形式的な主語：前条所定の床及び周壁、湿潤のおそれのある作業場の床及び周壁。規制内容：なるべく不浸透性の材料で塗装すべきこと、床については排水に便利な構造とすべきこと)、第 215 条第 1 項（形式的な主語：汚物。一定の場所で露出しないよう処理すべきこと)、第 215 条第 2 項（形式的な主語：病原体による汚染のおそれがある床、周壁、容器等。規制内容：しばしば消毒すべきこと)、第 219 条第 2 項（形式的な主語①：前項に基づき設置された、男女別、一定数の確保、床・腰板を不浸透性の材料で塗装する等所定の条件を満たす便所及び便器。規制内容：清潔に保つべきこと等。形式的な主語②：汚物。規制内容：適当に処理すべきこと)、第 221 条（形式的な主語：事業場附属の食堂や炊事場。規制内容：食堂と炊事場を区分し、採光・換気を十分にし、掃除しやすい構造とすること、1 人 1 ㎡以上の床面積とすること、原則として食堂に食事のための椅子を設けること、便所や廃物だめから距離を離すこと、食器や食材等の消毒設備を設けること、食器や食材等の保存設備を設けること、はえその他昆虫、ねずみ、犬、猫等の害を防ぐための設備を設けること、飲用・洗浄のため、清浄な水を十分に蓄えること、炊事場の床を土のままとしないこと、汚水・廃物が炊事場外で露出しないよう処置する等衛生上有害とならないようにすること、炊事従業員専用便所を設置すること 、炊事に不適当な伝染病罹患者を従事させないこと、炊事従業員に清潔な作業衣を使用させること、炊事従業員以外の者をみだりに炊事場に出入りさせないこと、炊事場専用の履き物を揃え、土足のまま立ち入らせないこと、との条件を充たすべきこと)、第 224 条（形式的な主語：救急用具等。規制内容：包帯材料、ピンセット、ヨードチンキ等の消毒薬、やけどのおそれのある作業場ではやけど薬、重傷者を生ずるおそれのある作業場では、止血帯、福水、興奮剤等を備えるべきこと)、第 237 条（形式的な主語：汽罐や特殊汽罐を設置しようとする者。規制内容：所定の認可申請書に明細書を添え、所轄の労働基準監督署長に提出しなければならない)、第 238 条第 2 項（形式的な主語：罐体検査後 1 年以上経過した汽罐等を設置する際に必要となる性能検査を受ける者。規制内容：有効期間満了前に所定の申請書を労基署長に提出すべきこと)、第 242 条（形式的な主語：汽罐等の設置認可の承継者。規制内容：汽罐等の設置認可を受けた者が変わった場合、10 日以内に所轄労働基準署長に申請して検査証の書き換えを受けるべきこと)、

7．15　おそらく使用者と汽罐取扱主任者を実質的な名宛人とした規定

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

7．16　別の主語を設けているが、おそらく労働者を実質的な名宛人とした規定

第 44 条第 2 項（主語：免許を持たない者。規制内容：一定の危険業務～汽罐（≒ボイラー）の火付け、溶接による汽罐（≒ボイラー）の製造・改造や修繕等、巻き上げ能力の高い起重機（クレーン）業務、アセチレン溶接装置の作業主任業務、映写機による上映操作～に従事してはならないこと）、第 45 条第 2 項（主語：技能選考のうえ指名された者。規制内容：第 44 条所定の業務より若干危険性の低い危険業務～火元責任者の業務、巻き上げ能力が一定能力未満の起重機（クレーン）業務、レール運輸、土木建築用機械の運転等～に従事してはならないこと）、第 46 条第 2 項（主語：第 1 項各号の業務～動力伝導装置の清掃等、粘性質のロール練りの業務、丸のこ盤や帯のこ盤による木材送給、操車場内での列車の入換、連結等、レールが通るずい道（トンネル）内部での単独業務等～の経験者以外の者。規制内容：それらの業務に従事してはならないこと）、

7．17　形式的な主語を設けているが、おそらく国を実質的な名宛人とした規定

第 24 条（形式的な主語：衛生管理者免許。規制内容：衛生管理者免許の付与の条件）、第 28 条（形式的な主語：衛生管理者試験。規制内容：都道府県労働基準局長による衛生管理者試験の実施）、第 29 条（形式的な主語：衛生管理者試験。規制内容：衛生管理者試験の受験資格）、第 30 条（形式的な主語：衛生管理者試験。規制内容：衛生管理者試験の科目）、第 44 条第 3 項（形式的な主語：一定の危険業務～汽罐の火付け、溶接による汽罐の製造・改造や修繕等、巻き上げ能力の高い起重機（クレーン）業務、アセチレン溶接装置の作業主任業務、映写機による上映操作～に従事するのに求められる第 1 項所定の試験や免許に関する規定。規制内容：第 4 編で定めること）、第 170 条（形式的な主語：内圧容器の構造規格及び検査。規制内容：告示で定めるべきこと）、第 232 条（形式的な主語：罐体検査。規制内容：汽罐又は特殊汽罐の明細書の記載事項について行うべきこと）、第 235 条第 1 項（形式的な主語：溶接検査。規制内容：溶接明細書の記載事項について行うべきこと）、第 249 条第 1 項（形式的な主語：鋳鉄製汽罐。規制内容：制限圧力 0.7kg／㎠以下で使用し、組合せ式とすべきこと）、第 249 条第 2 項（形式的な主語：鋳鉄製温水罐（ガスや油を燃料として温水をつくるためのボイラーで、暖房や給湯に用いることが多い）。規制内容：制限圧力 3kg／㎠以下で使用すべきこと）、

7．18　形式的な主語を設けているが、おそらく国と使用者の双方を実質的な名宛人とした規定

第 2 条（形式的な主語：安全管理者。規制内容：安全管理者の専属性）、第 35 条第 1 項

（形式的な主語：特定の内圧容器の耐圧証明書。規制内容：労働基準局長の指定者か都道府県労働基準局長が所定の様式で発行したものでなければならないこと）、第 40 条（形式的な主語：性能検査の有効期間。規制内容：汽罐（≒ボイラー）、揚重機（クレーン等）、アセチレン溶接装置等の性能検査の有効期間）、

7．19　形式的な主語を設けているが、おそらく製造者、譲渡提供者等を実質的な名宛人とした規定

第 37 条第 1 項（形式的な主語：溶接による汽罐（≒ボイラー）等。規制内容：認可を受けていない溶接による汽罐（≒ボイラー）等の製造禁止）、第 36 条第 1 項（形式的な主語：一定の機械器具に具備する安全装置等のうち労働基準局長の認定のないもの。規制内容：譲渡、貸与の禁止）、

7．20　形式的な主語を設けているが、おそらく製造者、譲渡提供者、使用者等を実質的な名宛人とした規定

第 61 条（形式的な主語：動力しゃ断装置。規制内容：（スイッチ、クラッチ等の）動力しゃ断装置を容易に操作できるよう、不意に起動しないようにすること）、第 248 条（形式的な主語：汽罐や特殊汽罐。規制内容：特殊な用途にする等で都道府県労働基準局長が特に認めたものを除き、告示で定める構造要件を具備すべきこと）、第 251 条第 1 項（形式的な主語：蒸気罐の安全弁。規制内容：機能が確実なものを除き、直径 38mm 未満のものをバネ式としてはならないこと）、第 252 条（形式的な主語：蒸気罐の安全弁。規制内容：検査しやすい箇所に、軸を罐体に垂直に直接取り付けるべきこと）、第 253 条第 1 項（形式的な主語：蒸気罐の安全弁。規制内容：制限圧力を 4％又は 0.5kg／㎠以内を超えた際に作動し始めるべきこと）、第 254 条（形式的な主語：蒸気罐の安全弁の径の合計面積。規制内容：原則として、蒸気罐の制限圧力が 1kg／㎠を超える場合とそれ以下の場合、火格子面積が 0.37 ㎡を超える場合とそれ以下の場合ごとに、所定の計算式で導かれた値以上にすべきこと）、第 256 条（形式的な主語：蒸気罐の安全弁の直径。規制内容：第 254 条の合計面積に関する定め（蒸気罐の安全弁の径の合計面積は、制限圧力、火格子面積に応じ、所定の計算式で導かれた値以上にすべきこと）にかかわらず、原則として 25mm 以上のものとすべきこと）、第 258 条第 2 項（形式的な主語：第 1 項（温水罐には、水を逃す管（逸水管）や弁（水逃し弁）を備えるべきこと）が定める逸水管。規制内容：保温等により凍結を避けるべきこと）、第 259 条（形式的な主語：逸水管の大きさ（内径）。規制内容：伝熱面積に応じて所定の基準を充たすべきこと）、第 260 条第 1 項（形式的な主語：温水罐の水逃し弁。規制内容：制

限圧力を超えたら直ちに作用するものとすべきこと)、第 260 条第 2 項（形式的な主語：水逃し弁の径。規制内容：13mm 以上 50mm 以下で、火格子面積に応じ所定の計算式で算出したものとすべきこと)、第 261 条第 2 項（形式的な主語：蒸気罐に取り付ける圧力計の目盛盤の径。規制内容：100mm 以上のものとすべきこと)、第 262 条（形式的な主語：蒸気罐に取り付ける圧力計。規制内容：内部が凍結したり摂氏 80 度以上とならないよう措置を講ずべきこと)、第 263 条（形式的な主語：蒸気罐に取り付ける圧力計のコック。規制内容：連絡管の垂直な部分に取り付け、ハンドルは管軸と同一方向に置くと開く作りにすべきこと)、第 266 条第 1 項（形式的な主語：蒸気罐に取り付けるガラス水面計。規制内容：ガラス管の内径が原則として 10mm 以上で、随時機能を点検できる構造とすべきこと)、第 266 条第 2 項（形式的な主語：蒸気罐に取り付けるガラス水面計。規制内容：ガラス管の最下部が安全低水面～蒸気罐の使用中維持すべき最低水面（第 266 条第 4 項）～を指示する位置に取り付けるべきこと)、第 266 条第 3 項（形式的な主語：ガラス水面計。規制内容：常時基準とする水面の位置を標示すべきこと)、第 267 条（形式的な主語：試しコック（現行規格の験水コックに該当し、通常は最高水位（高水位)、標準水位（常用水位)、安全低水位の位置にコックが取付けられ、このコックを開けた時に蒸気あるいはボイラー水のどちらが出るかによって水位の概略の位置が確認される)。規制内容：最下位のものを安全低水面の位置に取り付けるべきこと)、第 268 条第 3 項（形式的な主語：吹出弁や吹出コック。規制内容：見やすく取扱い易い位置に取り付けるべきこと)、第 269 条（形式的な主語：前条の吹出管の径。規制内容：原則として 25mm 以上 70mm 以下とすべきこと)、第 270 条（形式的な主語：吹出弁。規制内容：直流形の構造として（流れを阻害するような複雑な構造とはしないことという趣旨)、蒸気罐の制限圧力×1.25 に耐え得るものとすべきこと)、第 271 条（形式的な主語：吹出管。規制内容：蒸気罐ごとに設け、開口部に熱湯による危険を防止するための適当な措置を講じるべきこと)、第 273 条（形式的な主語：蒸気罐の制限圧力より水圧力が 2 割以上又は 1kg／㎠以上高い水圧力で給水できる水源。規制内容：前条の定め（蒸気罐には、最大蒸発量以上を給水できる給水装置を、原則として 2 個以上備えるべきこと等）にかかわらず、給水装置となし得ること)、第 276 条（形式的な主語：蒸気罐の給水弁の径。規制内容：伝熱面積が 10 ㎡以下か否かに応じた所定の大きさとすべきこと)、第 277 条（形式的な主語：燃焼ガスに触れる給水管、吹出管、水面測定装置（図の水面計と同義）の通水管。規制内容：耐熱材料で防護すべきこと)、第 280 条（形式的な主語：蒸気罐の据付に用いる支え。規制内容：蒸気罐の膨張を妨げないよう取り付けるべきこと)、

7．21　形式的な主語を設けているが、おそらく許認可を受けようとする者を実質的な名宛人とした規定

第 236 条（形式的な主語：溶接によって形成される汽罐等。規制内容：溶接検査に合格し

なければ罐体検査を受けられない)、

8　名宛人や主語がない規定

8. 1　実質的には使用者が名宛人だと解される規定

第 7 条（安全管理者の選任時の届出)、第 11 条（衛生管理者の選任。ただし、常時使用労働者数 50 人以上の「事業においては」、との文言あり)、第 16 条第 2 項（衛生管理者の職務分担の決定)、第 39 条第 1 項（労基法第 47 条第 1 項（認可の有効期間が切れた危険な機械器具の性能検査）に基づき規定された危険な機械器具（汽罐（≒ボイラー)、揚重機（クレーン等)、アセチレン溶接装置等）の性能検査の有効期間満了後の継続利用に際しての労基署長への申請)、第 48 条（一定規模の事業で常時使用労働者を雇い入れる場合、多量の高熱物体を取り扱う業務、坑内業務、深夜業など一定の危険業務に常時使用労働者を雇い入れる場合等における雇入れ時健診)、第 49 条第 1 項（常時使用労働者数 50 人以上の事業や、農林水産業やサービス業等を除く業種で常時使用労働者を対象とする毎年の定期健診)、第 49 条第 2 項（前条第 2 号に規定する危険業務に従事する労働者を対象とする毎年 2 回以上の健診)、第 49 条第 3 項（前 2 項の定期健診等の回数を減じ得ること)、第 50 条第 1 項（第 48 条の雇入れ時健診と第 49 条の定期健診等の検査項目～感覚器、循環器、呼吸器、消化器、神経系、X 線検査、赤血球沈降速度等～)、第 50 条第 2 項（医師の判断によるか実施困難な場合の一部の検査項目の省略)、第 50 条第 3 項（検査項目を省略する場合の労基署長への報告)、第 51 条第 1 項（食堂や炊事場で働く労働者対象の雇入れ時の検便)、第 51 条第 2 項（実施困難な場合の省略と労基署長への報告)、第 57 条（移動式興行場等の仮設建物等で短期間に廃止するものについての労基法第 54 条第 1 項の規制緩和)、第 63 条第 1 項（床面から 1.8m 以内の動力伝導装置の車軸で人との接触の危険があるもの [3]に、囲いや覆い等を設けるべきこと)、第 63 条第 2 項（作業や通行のため跨ぐ必要のある水平車軸には覆いや踏切橋を設けるべきこと)、第 63 条第 3 項（踏切橋には手すりを設けるべきこと)、第 64 条（床面から 1.8m 以内にある調帯（調車をつなぐベルト)、調車（調帯でつながれた車。プーリー）等で接触の危険があるものや、床面から 1.8m 以上等にあるが、清掃、注油等で、運転中接触の危険がある調帯等には、囲いや覆いを設けるべきこと)、第 65 条（通路や作業箇所の上にある調帯で、一定以上の長さ、幅、速度のものにつき、不意の切断による

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

危害防止のため、下方に囲いを設けるべきこと)、第 66 条（調車（プーリー）と隣接車輪等との間隔が一定以下である場合等には、適当な調帯受け（運動する調帯に接して支える部品）を設けるべきこと)、第 68 条（調帯の継ぎ目に突出した金具を使用しないこと)、第 70 条第 1 項（遊車（あそびぐるま：ベルト伝導で、原車と従車の間に挟み、ベルトの緩みや振動を取る等の役割を果たす滑車）を使用する場合、手元に遷帯装置（ベルトシフターのこと。固定プーリーと遊びプーリーの間で、ベルトのかけかえをすることで、動力を伝達させたり遮断したりする装置）を設置すべきこと)、第 73 条第 1 項（原動機や動力伝導装置の運転開始時に、関係労働者に合図で周知すべきこと)、第 75 条（動力で運転する機械には、遊車、クラッチ、スイッチ等の動力遮断装置を設置すべきこと等)、第 77 条第 1 項（回転中破壊のおそれのある研磨盤の砥石車（図参照）には堅固な覆いを設置すべきこと等)、第 77 条第 2 項（砥石車を交換した際には、3 分以上試運転すべきこと)、第 78 条（動力で運転する圧機（プレス）や切断機には、金型や刃物が作動する箇所に手を入れる必要がない場合を除き、安全装置を設置すべきこと等)、第 79 条（木工用丸のこ盤には、反ぱつ（のこぎりの刃が、かかった圧力に反ぱつして折れて飛散すること等）予防装置を設置すべきこと)、第 80 条（木工用帯のこ盤の歯や動輪には、切断に必要な部分を除き、囲い等を設けるべきこと)、第 81 条（木工用かんな機（手押しかんな盤）の刃物の取付軸（刃が付いている回転軸）を（角型にすると手を巻き込まれやすいため）原則として丸型にすべきこと)、第 82 条（ゴムやエボナイト（固くて光沢を持ったゴム）等の粘性のものを練るロール機には、被害者自らが操作できる急停止装置を設けるべきこと)、第 83 条（紡績機械の荒打綿機のシリンダカバーのハンドホール（マンホール）等の機械部分に、回転が停止しなければ開けられない緊錠装置を設けるべきこと)、第 84 条（織機のシャットル（杼）の脱出による危害を防止するための装置を設置すべきこと)、第 85 条（紙・布等を通すロール機（図参照）につき、手が挟まれないよう安全装置を設けるべきこと)、第 86 条（第 75〜第 85 条に定めるもの以外の動力で運転する機械には、危険な部分に安全装置を取り付けるべきこと等)、第 87 条第 1 項(運転中の機械の刃の切粉払いや注油のため、ブラシ等の用具を備えるべきこと)、第 88 条(作業場に通じる場所と作業場には、安全な通路を設けてメンテナンスすべきこと)、第 89 条（通路には、歩行を妨げない程度に採光や照明を講じるべきこと等)、第 94 条（旋盤、ロール等の機械が高い場合、適当な高さの作業踏台を設けるべきこと)、第 95 条（危険性（爆発性、発火性、引火性）のあるものを製造もしくは取り扱うか、常時 50 人以上が就業する屋内作業場には、2 以上の避難通路を設け、引戸か外開戸とすべきこと)、第 97 条（複数階にわたり、常時 20 人以上の労働者が就業する建物では、各階に 2 以上の屋外の安全な場所に通じる階段を設けるべきこと、常時 50 人以上の労働者が就業する場合、踏面（ふみめん)、蹴上（けあげ：階段の縦の面)、こう配、内法（枠以外の横幅）等を規定の構造とすべきこと)、第 98 条（メイン通路、非常用の出口や通路には標示をすべきこと)、第 99 条（通路と車輌の軌道を交わらせる場合、監視人を置くか、警鈴を鳴らす等の措置を講じるべきこと)、第 100 条（ふ頭や岸壁で荷役作業を行う場所では、危険な場所に照明を講じる、

ふ頭や岸壁に沿う通路の幅を 90cm 以上とする、陸上の通路等で、隅角（ぐうかく：直線でないところ）、橋、船渠（ドック：船舶の築造・修理等を行うための施設。水を出入りさせて、船の全体を表したり、水上に戻したりすることが多い）の閘門（こうもん：ドックの開閉用の門）の上にかけられた歩道等の危険な箇所に囲いを設ける等、規定の措置を講じるべきこと）、第 101 条（労働者が停泊している船舶を往復する場合、原則として歩板等の通行設備を設けるべきこと）、第 102 条（船の高さが 1.5m を超える船舶で労働者が荷役作業をする場合、甲板と船舶間に安全な通行設備を設けるべきこと）、第 104 条（軌条（レール）を設けた坑道やずい道（トンネル）等の中には、原則として適当な間隔ごとに回避所を設けるべきこと）、第 106 条（坑内に設けたはしご道等が巻上装置（図参照）に接近して危険な場合、板仕切り等の隔壁を設置すべきこと）、第 107 条（労働者を水路で船舶に往復させる場合、安全輸送のため必要な措置を講じるべきこと）、第 110 条（つり足場（図参照）については、安全荷重を超えて負荷をかけないこと、つり鋼索（つりこうさく：重いものをつるワイヤーロープ）の安全係数（ワイヤーロープが破断する荷重の値／ワイヤーロープにかかる荷重の最大値）が 10 以上、突りょう（とつりょう：つり鋼索を固定する腕木（図参照））等の安全係数が 5 以上となるようにすべきこと、作業床は、3m以内ごとに金属製の突りょう、足場けた（足場を支えるために水平方向に架ける建設部材）及びつり鋼索で堅固に支持すべきこと、つり鋼索として、30cm ごとに子線数（ワイヤーロープを構成する個々のライン）の 10 分の 1 以上が切断したものを用いないこと、つり装置には確実な歯止めを設けるべきこと、作業床は幅 90cm 以上として、幅 30cm 以上、厚さ 5cm 以上の板を隙間なく敷き詰めるべきこと、高さ 75cm 以上の丈夫な手すりを設けるべきこと等）、第 111 条第 1 項（物品の上げ下ろし口、ピット（地下に設けられる配管のための空間）、煮沸そう（殺菌消毒のため熱湯を設ける水槽）、作業床の端や開口部、たて坑、井戸、船のそう口など、労働者の墜落の危険がある箇所には、原則として、囲、手すり、覆等の設備を設けるべきこと）、第 111 条第 2 項（やむを得ない必要があれば取り外せるが、必要がなくなれば、元に戻すべきこと）、第 112 条第 1 項（たて坑内、井戸、40 度以上の斜面等、墜落の危険のある場所で労働者を作業させる場合、腰綱を使用させる等の防止措置を講じるべきこと）、第 113 条第 1 項（不要なたて坑、坑井（こうせい：鉱山の坑内に設けられた、通風、運搬等のための小さなたて坑のこと）等には、坑口の閉塞等の墜落防止措置を講じるべきこと）、第 113 条第 2 項（不要の坑道跡等には、通行遮断設備を設けるべきこと）、第 114 条（作業用の移動はしご（キャスター等により移動が可能な作りのはしご）には、滑り止め装置等、転倒防止措置を講じるべきこと）、第 116 条（崩壊の危険のある地盤のもとで労働者を作業させる場合、適宜作業箇所上部の切り落とし等により安全なこう配を保持するか、適当な土留（土止め）を設けるべきこと、それが困難な場合には、看視人を設置すべきこと、危険な雨水、地下水等を排除すべきこと）、第 117 条（土砂の崩壊や落下の危険がある掘削箇所と、その下方の積込み等の作業箇所の間には、安全な間隔を設ける等の措置を講じるべきこと）、第 118 条第 1 項（落盤の危険がある場所には、支柱その他の防止施設を設けるべきこと）、第 118

条第 2 項（特に、採掘や掘進中に落盤の危険が高まる場合、支柱材等を便宜な場所に配置すべきこと）、第 119 条（坑道やずい道（トンネル）を掘る際に、水やガスの噴出による危険がある場合、検知孔をうがつ（小さな穴を空けて、水やガスの漏れを検査する）等の措置を講じるべきこと）、第 120 条（露天採掘場については、崩壊の危険のある表土を予め除去してから採掘すべきこと、浮石（ふいし：基盤から離れて不安定な石）を除去すべきこと、採掘箇所の下部に柵などの落石防止設備を設ける等の措置を講じるべきこと等）、第 121 条第 1 項（3m以上の高所から物体を投下する際には、適当な投下設備を設置するか看視人を設置する等の措置を講じるべきこと、第 122 条（物体の落下・飛来による危険がある場合、防網設備、立入区域設定等の危害防止措置を講じるべきこと）、第 123 条（1 トン以上の重量物を 1 貨物で運搬する際等には、原則として、その重量を明示すべきこと条）、第 124 条第 1 項（電気工作物（発電機、変圧器など、電気エネルギーの発生、送電、変電や利用を行う地面に接着した人工物）、電気機械器具（発電機、燃料電池、変圧器など、電気エネルギーの発生、貯蔵、送電、変電や利用を行う機械器具）等の電気設備の危険な部分を標示し、照明を施すべきこと）、第 124 条第 2 項（第 1 項の電気設備への接触による危険がある箇所に囲いを設けるべきこと）、第 124 条第 3 項（第 1 項の電気設備を毎月点検して、異常があれば直ちに修繕すべきこと等）、第 125 条（感電の危険がある箇所の電気を遮断して修繕・点検等の作業をする場合、スイッチに錠をかける等、通電を防止するための確実な措置を講じるべきこと等）、第 126 条（労働者が接触する危険のある、電気機械器具に付属するコード等は、労働者に接触する危険がある場合、水に対して安全なものや湿気を帯びないものを使用すべきこと等）、第 127 条第 1 項（感電や電気やけどの危険のある作業では、適当な保護具を備えるべきこと）、第 128 条第 2 項（溶鉱炉、溶銑炉、ガラス溶解炉など多量の高熱物を取り扱う場所では、適当な保護具を備えるべきこと）、第 129 条第 1 項（原動機、動力伝導装置等に頭髪や被服が巻き込まれる危険がある労働者には、適当な帽子や作業服を着用させるべきこと）、第 131 条第 1 項（歩行面や作業に不適当な履物を労働者に使用させないこと）、第 132 条第 2 項（アーク溶接など強い光線を発散する場所では、適当な保護具を備えるべきこと）、第 133 条第 1 項（金属の乾燥研磨、炭酸飲料水のビン詰め等、物体の飛来による危険がある場合、飛来防止設備を設置するか、適当な保護具を備えるべきこと）、第 134 条（労働者に水上作業をさせる場合、浮袋等の救命具を備え付けるべきこと）、第 135 条（事業用の建築物の新築、増改築に際しては、複数の建築物の間に、防火や避難に必要な間隔を設けるべきこと、一定の床面積以上の建築物では外壁や屋根を耐火性とすべこと [4]）、第 136 条第 2 項（火炉など多量の高熱物を取り扱う設備の基礎工事の際、地下水や雨水の浸入による爆発の防止措置を講じるべきこと）、第 138 条（接触により火災や爆発を生じ得るものを同じ運搬機に積載したり、同じ場所で同時に取り扱わせないこと）、第 140 条第 2 項（爆発のおそれのあるガス・蒸気や、粉じんを発生する場所には火花を発したり過熱のお

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

それのある機械や設備を設置しないこと)、第 141 条（特に危険な箇所には原則として立入を禁止し、火災や爆発の危険がある箇所では火気の使用を禁じる標示をなすべきこと)、第 143 条第 2 項（映写機に速燃性フィルムを使用する場合には、その上下を収める金属製ドラムを備えるべきこと)、第 144 条第 1 項、第 2 項（建築物には、その規模、作業の性質等に応じた消火設備を適所に設けるべきこと [5])、第 145 条（火炉等火災を生じる危険のある設備と可燃性物体の間には、間隔を設けるか、可燃性物体を遮熱材料で防護すべきこと)、第 147 条（自然発火の危険がある物を積み重ねる場合、危険温度への到達防止措置を講じるべきこと)、第 149 条第 1 項（喫煙所、ストーブ等火気を使用する場所には防火設備を設けるべきこと)、第 153 条（可燃性ガスがある地下作業場で労働者を就労させる場合、毎日ガスの含有率を検査すべきこと、メタンガスの含有率が 100 分の 1.5 以上の場合、改善措置を講じ、労働者を退避させ、動力を停止すべきこと)、第 154 条（発破の際に、労働者が安全距離まで避難し難い場合、避難所を設置すべきこと)、第 160 条第 2 項（爆発性又は引火性の物の乾燥室の内部には、スイッチと安全電灯（白熱灯や蛍光灯などの安全な電灯）以外の電灯を用いてはならないこと)、第 161 条第 1 項、第 2 項（乾燥室にはその構造、規模、乾燥物の種類、加熱方法等に適応した有効な消火設備を設けるべきこと)、第 162 条（乾燥室の最初の使用時、乾燥方法や乾燥物の種類を変えた時は、技術上の責任者を定めて直接指揮させるべきこと)、第 165 条（内圧容器を設置、取替又は改造しようとする時は、第 56 条所定の届出書に、用途・構造調書、構造や据付方法を示す図面、耐圧証明書の写しを添付すべきこと)、第 171 条第 1 項（「作業の性質その他やむを得ない事由によって」本編（第 2 編）及び第 4 編の安全基準により難い場合、様式第 20 号で所轄労基署長に適用除外の申請ができること)、第 172 条（衛生上有害な作業場では、作業や施設の改善により原因の除去に努めるべきこと [6])、第 173 条（ガス、蒸気又は粉じんを発散する屋内作業場では、空気中の含有濃度を危険レベル内に抑えるため、局所排気や機械装置（発散源）の密閉、換気等の適当な措置を講じるべきこと)、第 174 条（排気や排液に有害物や病原体を含む場合、洗浄、ろ過等で処理して排出すべきこと)、第 175 条（屋内や坑内で著しく粉じんを飛散する作業場では、原則として、注水等の防じん措置を講じるべきこと)、第 176 条（強烈な騒音を発する屋内作業場には、伝播防止のため、隔壁を設ける等の措置を講じるべきこと)、第 177 条（坑内で炭酸ガスが停滞する／そのおそれがある場所や酸素が不足する／そのおそれのある場所では、毎月 1 回以上濃度を測定し、結果を記録すべきこと)、第 178 条（坑内作業場では、原則として、炭酸ガス濃度を 1.5%以下、酸素濃度を 16%以上とすべきこと)、第 179 条第 1 項（一定の場所～多量の高熱物体を取り扱う場所、有害放射線に晒される場所、

---

[5] 本条も、建設業者等に適用された可能性がある。

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

炭酸ガス濃度が 1.5％を超えるか酸素濃度が 16％未満の場所、有害物を取り扱う場所、病原体による汚染のおそれが著しい場所～につき、原則として立入を禁止し、その旨掲示すべきこと)、第 181 条（著しい暑熱や寒冷の場所での業務、多量の高熱物体や低温物体又は有害物を取り扱う業務、有害放射線に晒される業務、ガス、蒸気、粉じんを発散し、衛生上有害な場所での業務、病原体による汚染のおそれが強い業務等衛生上有害な業務では、労働者に使用させるため、防護衣、保護眼鏡、呼吸用保護具等適当な保護具を備えるべきこと)、第 182 条（皮膚障害を生じるものを取り扱う業務、経皮的に中毒や感染を生じるおそれのある業務においては、労働者に使用させるため、塗布剤、不浸透性の作業衣、手袋、履き物等適当な保護具を備えるべきこと)、第 183 条（強烈な騒音を発する作業場での業務では、労働者に使用させるため、耳栓等の保護具を備えるべきこと)、第 184 条（第 181～第 183 条所定の保護具は、同時に就業する労働者数以上を備え、常時有効かつ清潔に保持すべきこと)、第 186 条（保護具等の使い回しにより疾病感染のおそれがある場合、各人専用のものを備えるか、感染予防措置を講じるべきこと)、第 187 条第 1 項（杼通しのために緒を吸い出す必要がある織機の杼（シャトル）には、緒引出具を備えるべきこと)、第 188 条（ゲージ圧力 1kg／㎠以上の高気圧下で労働者を就業させる場合、医師が適格と診断した者に限ること、2 回／日以内に限ること、加圧・減圧を徐々に行うこと、作業時間／回、休息時間、減圧時間に関する規制を遵守すること等の条件を充たすべきこと)、第 189 条（前条所定の高圧室で用いる施設、器具等（外部連絡用電話、酸素発生器付救助器等）の重要部分を定期的に点検すべきこと)、第 190 条（ゲージ圧力 3kg/㎠を超える高気圧下で就業させる場合、十分な経験を有する医師の指揮監督下に置くべきこと)、第 193 条（屋内で労働者を常時就業させる場合、気積は原則として 10 ㎥／人とし、換気量は毎時 30 ㎥／人とし、直接外気に開放され、床面積の 16 分の 1 以上の面積の窓を設け、気温が摂氏 10 度以下の場合、1m／秒以上の気流に労働者を晒さないようにすべきこと)、第 194 条第 1 項、第 2 項（通気施設を設け、2 回／月以上通気量を確認して記録すべきこと)、第 196 条（労働者を常時就業させる場所の採光・照明では、明暗の対照（落差）を著しくせず、まぶしさを起こさせない方法で行うべきこと)、第 197 条（暑熱、寒冷、多湿の屋内作業場では、毎月 2 回以上気温や湿度を測定して結果を記録すべきこと)、第 198 条（前条所定の屋内作業場のうち衛生上有害のおそれがあるところでは、適当な温湿度調節の措置を講じるべきこと)、第 199 条（作業場内に多量の熱を放散する溶融炉（可燃物や不燃物を高温で溶かす焼却炉の一種）等がある場合、加熱された空気を排気するか、輻射線から労働者を保護する措置を講じるべきこと)、第 200 条（加熱された炉、汽罐（≒ボイラー）等の修理の際には、適当に冷却しない限り、労働者を内部に入らせないこと)、第 201 条（給湿する場合、衛生上有害とならない限度にとどめ、噴霧では清浄な水を用いるべきこと)、第 202 条（坑内で気温が摂氏 28 度を超える／そのおそれがある場所につき、毎月 2 回以上気温を測定し、結果を保存すべきこと)、第 204 条（事業場に休憩設備を設けるよう努めるべきこと)、第 205 条（著しい暑熱、寒冷、多湿、有害ガス、蒸気や粉じんを発散する等衛生上有害な作業場では、原則として作

業場外に休憩設備を設けるべきこと)、第 206 条（持続的な立業に従事し、就業中しばしば座ることができる労働者に対して、椅子を備えるべきこと)、第 207 条第 1 項、第 2 項（夜間に労働者に睡眠させる必要がある場合か、(夜間に限らず）就業途中に仮眠の機会がある場合、当該事業場に男女別で適当な睡眠・仮眠場所を設け、寝具、かや等を設けると共に、疾病感染予防措置を講じるべきこと)、第 208 条（多量の発汗を伴う作業場では、労働者による摂取のため、塩と飲料水を備えるべきこと)、第 209 条（常時使用労働者数 50 人以上か、同じく女性労働者 30 人以上の事業場では、労働者が横になれる休養室等を男女別に設けるべきこと)、第 210 条（事業場の清潔を保つため、掃除用具を備えるべきこと、年 2 回有効な大掃除を行うべきこと)、第 212 条（事業場には、たんつぼを備えるべきこと)、第 216 条第 1 項（身体や被服を汚染するおそれがある作業場では、洗面所やうがいの設備、更衣所や洗浄の設備を設けるべきこと、第 216 条第 3 項（前項の設備のほか、著しく身体を汚染する作業場につき、都道府県労働基準局長が、必要に応じて使用者に設置を命じる入浴施設につき、必要な用具を備えるべきこと)、第 217 条(被服が著しく湿潤する作業場では、被服を乾かす設備を設けるべきこと)、第 218 条第 1 項～第 3 項（飲用又は食品洗浄に用いる水は、公共団体の水道から供給される清浄なものとすべきこと、私設水源を用いる場合、公共団体等の審査に合格したものとし、適当な汚染防止措置を講じるべきこと)、第 219 条第 1 項（事業場には、一定の条件～男女別とし、なるべく建物に間仕切りを設けるべきこと、便所の数を同時に就業する労働者数に応じて規定の数とすべきこと、なるべく床・腰板を不浸透性の材料で塗装すべきこと、汚物が土中に浸透しない構造とすべきこと、流水式の手洗い装置を設けるべきこと等～を満たす便所を設けるべきこと)、第 220 条第 1 項（第 205 条所定の作業場～著しい暑熱、寒冷、多湿、有害ガス、蒸気や粉じんを発散する等衛生上有害な作業場～では、原則として、作業場外に食事場所を設けるべきこと)、第 222 条第 1 項（事業場で 1 回 300 食以上か 1 日 500 食以上の給食を行う場合、栄養士を配置すべきこと)、第 223 条第 1 項、第 2 項（事業場には、負傷者の手当用の救急用具等を備え、その設置場所と使用方法を労働者に周知すべきこと、用具等を常時清潔に保つべきこと)、第 229 条（汽罐、特殊汽罐、給水加熱器や節炭器（エコノマイザともいい、エネルギー消費を減らすため、または流体の予熱などを行うための熱交換器)、過熱器（ボイラー等により発生する乾き飽和蒸気をさらに熱し、より高い温度の過熱蒸気を発生させるための装置で熱交換器の一種)、蒸気だめ（ボイラーで発生した蒸気を用途別に分配するために留め置く設備)、主蒸気管（ボイラーの出口から蒸気の使用先に至る管)、給水管（ボイラーに水を供給するための給水ポンプからボイラーまでの水管)、吹出菅（ボイラー水が蒸留することで沈殿する残留物などを排出するため、胴やドラムに設けられることが多い管。通常は、吹出口から吹出弁等をつなぐ管を意味する)、蒸気分離器（蒸気管内の水滴を分離して再度蒸気に変える工程に配分するための機器。気水分離器ともいう)、還元器等の附属装置の圧力を受ける部分を溶接する場合、原則として、この規則の溶接に関する規定によるべきこと)、第 230 条第 3 項（罐体検査に合格した汽罐や特殊汽罐、審査の申請の際に添付し、検査済の押印を

受けた明細書を滅失した時は、検査を受けた都道府県労働基準局長に再交付を申請できること）[7]、第 234 条第 4 項（溶接検査に合格した汽罐等の審査の申請の際に添付し、検査済の押印を受けた明細書を滅失した時は、検査を受けた都道府県労働基準局長に再交付を申請できること)、第 238 条第 1 項（罐体検査後 1 年以上経過した汽罐等を設置する際には、労基署長の性能検査を受けるべきこと)、第 239 条第 1 項（汽罐には汽罐取扱主任者を選任すべきこと)、第 239 条第 2 項（汽罐取扱主任者を選任したら労働基準監督署長に報告すべきこと)、第 241 条第 1 項（汽罐又は特殊汽罐の設置工事が落成したら、所轄労働基準監督署長に所定の申請書を提出して落成検査を受けるべきこと)、第 241 条第 4 項（汽罐検査証の交付後でなければ、その使用はできないこと)、第 241 条第 5 項（汽罐検査証を滅失した時は、所轄労働基準監督署長に再交付を申請できること)、第 244 条（汽罐等の罐胴（ドラム)、炉筒（円筒形の燃焼室)、火室、鏡板（ドラムなどの両端に取り付ける板。管板とも言う)、天井板、控、燃焼装置、汽罐等の据付基礎、制限圧力等を変更する際には、所定の認可申請書に汽罐検査証を添えて、所轄労働基準監督署長に提出すべきこと)、第 245 条（前条の変更工事～汽罐等の罐胴（ドラム)、炉筒（円筒形の燃焼室)、火室、鏡板（ドラムなどの両端に取り付ける板。管板とも言う)、天井板、控、燃焼装置、汽罐等の据付基礎、制限圧力等の変更工事～落成時には、原則として、所轄労働基準監督署長に所定の申請書を提出して変更検査を受けない限り、使用してはならないこと)、第 246 条第 1 項（汽罐等の使用を 1 年以上休止しようとする時は、所轄労働基準監督署長に報告すべきこと)、第 246 条第 2 項（使用休止期間中に性能検査の有効期間が満了した場合、改めて性能検査を受けない限り使用してはならないこと)、第 246 条第 3 項（前項の性能検査を受ける際には所定の様式で労働基準監督署長に申請すべきこと)、第 246 条第 4 項(汽罐等の使用を廃止する際には、汽罐検査証を所轄労働基準監督署長に返還すべきこと)、

8. 2　実質的には国が名宛人だと解される規定

第 25 条（衛生管理者免許の不適格者へは免許を与えないこと)、第 26 条（都道府県労働基準局長による免許認定の際の免状の交付)、第 31 条（衛生管理者試験の科目免除)、第 38 条第 2 項（汽罐（≒ボイラー)、揚重機、アセチレン溶接装置等危険な機械器具の範囲や認可の基準については、第 4 編で定めること)、第 39 条第 2 項（汽罐（≒ボイラー）等の特定の危険な機械器具の性能検査を行う際の事前の期日指定)、

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

8. 3　実質的には都道府県労働基準局長が名宛人だと解される規定

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

8. 4　実質的には許認可を受けようとする者が名宛人だと解される規定

第 41 条第 1 項（汽罐（≒ボイラー）等の機械器具の性能検査を受ける際に必要な準備）、第 41 条第 2 項（揚重機（クレーン等）の性能検査を受ける際に必要な準備）、第 41 条第 3 項（アセチレン溶接装置の性能検査を受ける際に必要な準備）、第 231 条（水管式汽罐や鋳鉄（ちゅうてつ）製汽罐等の組立式の汽罐については、先に第 237 条所定の設置許可を受けた後に罐体検査を受けることができること）、第 234 条第 1 項（汽罐や特殊汽罐の溶接については、溶接検査を受けるべきこと）、

8. 5　実質的には製造者、譲渡提供者、使用者等の関係者全てが名宛人だと解される規定

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

水の温度計を備えるべきこと)、第 265 条（蒸気罐には、原則として、2 個以上のガラス水面計を備えるべきこと)、第 268 条第 1 項（蒸気罐には、水室最下部に吹出管を備え、吹出弁か吹出コックを備えるべきこと)、第 268 条第 2 項（制限圧力が 10kg／㎠以上の据付蒸気罐には、2 個以上直列の吹出弁を備えるか、吹出弁と吹出コックを併用すべきこと)、第 272 条第 1 項（蒸気罐には、原則として、随時、単独で最大蒸発量以上を給水できる給水装置を 2 個以上備えるべきこと)、第 272 条第 2 項（火格子面積や伝熱面積が一定基準以下の蒸気罐の場合、給水装置は 1 個にできること)、第 272 条第 3 項（制限圧力が一定基準以上の蒸気罐の場合、第 1 項所定の給水装置は、動力で運転する給水ポンプやインゼクター（ボイラーが噴出する蒸気の圧力で自身に給水する装置）とすべきこと)、第 274 条（近接した 2 以上の蒸気罐を結合して使用する場合、給水装置に関する規定の適用に際しては、1 蒸気罐とみなすこと)、第 275 条（給水装置の給水管には、原則として、蒸気罐に近接した位置に、給水弁（給水バルブのこと。給水する水量を調整する機能を持つ）及び逆上弁（流体の逆流を止める弁）を備えるべきこと)、第 278 条（煙突に通じる煙道には、風戸（かざと。ダンパーのこと）を設け、その操作装置を容易に調節できる位置に設けるべきこと)、第 279 条（微粉炭燃焼装置（石炭を微粒に粉砕し、空気中で燃焼させるための装置）には、爆発燃焼による危害防止のため、爆発戸を設けるべきこと)、

【横断的課題】

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

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 37 条から第 58 条の逐条解説

分担研究者　井村　真己　沖縄国際大学法学部・教授

研究要旨

労働安全衛生法は、労働災害の防止の危険防止基準の確立の一環として、第 5 章において、機械並びに危険物及び有害物に関する規制を行っている。本分担研究は、この第 5 章全体の逐条解説を目的とするものであるが、本年度は、第 37 条のいわゆる特定機械等の製造許可制に関する調査を行った。

法第 37 条の趣旨・沿革から明らかになったこととして、本条の特定機械等については、古いものでは明治初期から当該機械に関する災害の事例が存在しており、また、かかる災害に対する法的な規制も様々な形で行われてきていた。そうして、1972 年の安衛法制定時には、すでにこれら特定機械等に対する製造許可制の仕組は確立されてきており、本条はかかる現状を追認したものということができる。ただし、このことは、これら特定機械等以外の機械について本条に基づく製造許可制を導入することを排除するものではないから、本条における「特に危険な作業を必要とする機械」について判断基準を確立することが解釈上の課題になるものと思われる。

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）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 37 条から第 58 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付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鴎大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

C．研究結果

1　第 37 条（製造の許可）

1.1 条文

第三十七条　特に危険な作業を必要とする機械等として別表第一に掲げるもので、政令で定めるもの（以下「特定機械等」という。）を製造しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、都道府県労働局長の許可を受けなければならない。 2　都道府県労働局長は、前項の許可の申請があつた場合には、その申請を審査し、申請に係る特定機械等の構造等が厚生労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ、同項の許可をしてはならない。
別表第一（第三七条関係） 一　ボイラー 二　第一種圧力容器（圧力容器であつて政令で定めるものをいう。以下同じ。） 三　クレーン 四　移動式クレーン 五　デリック 六　エレベーター 七　建設用リフト 八　ゴンドラ

1.2 関連政省令

1.2.1 施行令

第一条　この政令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。 （中略） 三　ボイラー　蒸気ボイラー及び温水ボイラーのうち、次に掲げるボイラー以外のものをいう。

イ　ゲージ圧力〇・一メガパスカル以下で使用する蒸気ボイラーで、厚生労働省令で定めるところにより算定した伝熱面積（以下「伝熱面積」という。）が〇・五平方メートル以下のもの又は胴の内径が二百ミリメートル以下で、かつ、その長さが四百ミリメートル以下のもの

ロ　ゲージ圧力〇・三メガパスカル以下で使用する蒸気ボイラーで、内容積が〇・〇〇〇三立方メートル以下のもの

ハ　伝熱面積が二平方メートル以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した内径が二十五ミリメートル以上の蒸気管を取り付けたもの又はゲージ圧力〇・〇五メガパスカル以下で、かつ、内径が二十五ミリメートル以上のU形立管を蒸気部に取り付けたもの

ニ　ゲージ圧力〇・一メガパスカル以下の温水ボイラーで、伝熱面積が四平方メートル以下のもの

ホ　ゲージ圧力一メガパスカル以下で使用する貫流ボイラー（管寄せの内径が百五十ミリメートルを超える多管式のものを除く。）で、伝熱面積が五平方メートル以下のもの（気水分離器を有するものにあつては、当該気水分離器の内径が二百ミリメートル以下で、かつ、その内容積が〇・〇二立方メートル以下のものに限る。）

ヘ　内容積が〇・〇〇四立方メートル以下の貫流ボイラー（管寄せ及び気水分離器のいずれをも有しないものに限る。）で、その使用する最高のゲージ圧力をメガパスカルで表した数値と内容積を立方メートルで表した数値との積が〇・〇二以下のもの

（中略）

五　第一種圧力容器　次に掲げる容器（ゲージ圧力〇・一メガパスカル以下で使用する容器で、内容積が〇・〇四立方メートル以下のもの又は胴の内径が二百ミリメートル以下で、かつ、その長さが千ミリメートル以下のもの及びその使用する最高のゲージ圧力をメガパスカルで表した数値と内容積を立方メートルで表した数値との積が〇・〇〇四以下の容器を除く。）をいう。

イ　蒸気その他の熱媒を受け入れ、又は蒸気を発生させて固体又は液体を加熱する容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの（ロ又はハに掲げる容器を除く。）

ロ　容器内における化学反応、原子核反応その他の反応によつて蒸気が発生する容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの

ハ　容器内の液体の成分を分離するため、当該液体を加熱し、その蒸気を発生させる容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの

ニ　イからハまでに掲げる容器のほか、大気圧における沸点を超える温度の液体をその内部に保有する容器

（中略）

八　移動式クレーン　原動機を内蔵し、かつ、不特定の場所に移動させることができるクレーンをいう。 九　簡易リフト　エレベーター（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）別表第一第一号から第五号までに掲げる事業の事業場に設置されるものに限るものとし、せり上げ装置、船舶安全法（昭和八年法律第十一号）の適用を受ける船舶に用いられるもの及び主として一般公衆の用に供されるものを除く。以下同じ。）のうち、荷のみを運搬することを目的とするエレベーターで、搬器の床面積が一平方メートル以下又はその天井の高さが一・二メートル以下のもの（次号の建設用リフトを除く。）をいう。 十　建設用リフト　荷のみを運搬することを目的とするエレベーターで、土木、建築等の工事の作業に使用されるもの（ガイドレールと水平面との角度が八十度未満のスキツプホイストを除く。）をいう。 十一　ゴンドラ　つり足場及び昇降装置その他の装置並びにこれらに附属する物により構成され、当該つり足場の作業床が専用の昇降装置により上昇し、又は下降する設備をいう。この政令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。	安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法（昭和三十九年法律第百七十号）の適用を受けるものを除く。） 二　第一種圧力容器（小型圧力容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法（昭和二十六年法律第二百四号）、ガス事業法（昭和二十九年法律第五十一号）又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律（昭和四十二年法律第百四十九号）の適用を受けるものを除く。） 三　つり上げ荷重が三トン以上（スタツカー式クレーンにあつては、一トン以上）のクレーン 四　つり上げ荷重が三トン以上の移動式クレーン 五　つり上げ荷重が二トン以上のデリツク 六　積載荷重（エレベーター（簡易リフト及び建設用リフトを除く。以下同じ。）、簡易リフト又は建設用リフトの構造及び材料に応じて、これらの搬器に人又は荷をのせて上昇させることができる最大の荷重をいう。以下同じ。）が一トン以上のエレベーター 七　ガイドレール（昇降路を有するものにあつては、昇降路。次条第三項第十八号において同じ。）の高さが十八メートル以上の建設用リフト（積載荷重が〇・二五トン未満のものを除く。次条第三項第十八号において同じ。）
第十二条　法第三十七条第一項の政令で定める機械等は、次に掲げる機械等（本邦の地域内で使用されないことが明らかな場合を除く。）とする。 一　ボイラー（小型ボイラー並びに船舶	

八　ゴンドラ
2 法別表第一第二号の政令で定める圧力容器は、第一種圧力容器とする。

1.2.2 関連規則

1.2.2.1 ボイラー及び圧力容器安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 33 号）

第三条[1]　ボイラーを製造しようとする者は、製造しようとするボイラーについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）の許可を受けなければならない。ただし、既に当該許可を受けているボイラーと型式が同一であるボイラー（以下「許可型式ボイラー」という。）については、この限りでない。
2　前項の許可を受けようとする者は、ボイラー製造許可申請書（様式第一号）にボイラーの構造を示す図面及び次の事項を記載した書面を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。
一　強度計算
二　ボイラーの製造及び検査のための設備の種類、能力及び数
三　工作責任者の経歴の概要
四　工作者の資格及び数
五　溶接によつて製造するときは、溶接施行法試験結果

1.2.2.2 クレーン等安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 34 号）

第三条[2]　クレーン（令第十二条第一項第三号のクレーンに限る。以下本条から第十条まで、第十六条及び第十七条並びにこの章第四節及び第五節において同じ。）を製造しようとする者は、その製造しようとするクレーンについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）の許可を受けなければならない。ただし、すでに当該許可を受けているクレーンと型式が同一であるクレーン（以下この章において「許可型式クレーン」という。）については、この限りでない。
2　前項の許可を受けようとする者は、クレーン製造許可申請書（様式第一号）にクレーンの組立図及び次の事項を記載した書面を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。
一　強度計算の基準
二　製造の過程において行なう検査のための設備の概要
三　主任設計者及び工作責任者の氏名及び経歴の概要

1.2.2.3 ゴンドラ安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 35 号）

第二条　ゴンドラを製造しようとする者は、その製造しようとするゴンドラについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）の許可を受けなければならない。ただし、すでに当該許可を受けているゴンドラと型式が同一であるゴンドラ（以下この章において「許可型式ゴンドラ」という。）については、この限りでない。
2　前項の許可を受けようとする者は、ゴンドラ製造許可申請書（様式第一号）にゴンドラの組立図及び次の事項を記載した書面を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

一　強度計算の基準
二　製造の過程において行なう検査のための設備の概要
三　主任設計者及び工作責任者の氏名及び経歴の概要

1.3 趣旨と内容

1.3.1 趣旨

安衛法は、危険な作業を必要とする機械等や有害物について、利用に供されるようになってから安全衛生上の対策を講じるよりも、製造・流通の段階で必要な措置をとっておく方がより効果的であるとの観点から、第 5 章においてそのような機械、危険物および有害物について所要の規制を加えることとしている[3]。第 37 条は、このうち特に危険な作業を必要とする機械等の製造をしようとする者に対して、都道府県労働局長の許可を受けることを義務づけ（第 1 項)、また労働局長が許可を行うにあたっては、当該機械等の構造等が厚生労働大臣の定める基準に適合していることを要すると定めている（第 2 項)。第 37 条の規制の対象となるのは、機械等を使用する事業者ではなく、当該機械等の製造者である。

同条にいう特に危険な作業を必要とする機械等については、法の別表第一にボイラー、クレーン、エレベーター、ゴンドラなど 8 種の機械が指定され、さらに安衛法施行令第12条1項でその対象となる機械が明示される（以下では特定機械等と略す)。これら特定機械等については、省令で安全規則が、また告示で構造規格[4]がそれぞれ制定されている。これらの機械については、欧米諸国においても古くから構造上の要件が定められており、また製造から設置・使用について検査制度が設けられていることから、わが国でも同様に規制の対象となったものと考えられる[5]。

なお、本条の許可を得ることなく特定機械等を製造した者は、1 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 117 条)。

1.3.2 内容

第 37 条による製造許可が要求される特定機械等については、そのいずれについても安衛法制定以前に安全規則の策定が行われており、その中で構造規格に基づく製造許可の仕組が確立されていた。第 37 条は、安衛法制定当時に特に危険と認識されていた特定機械等への規制がほぼそのまま立法化されたものであるといえよう（各機械に対する規制の沿革については後述する)。この点を踏まえつつ、第 37 条の内容について解説していく。

1.3.2.1「特に危険な作業を必要とする機械」

第 37 条については、法制定時から現在に至るまで法改正による新たな機械の追加は行われていない。そうすると、第 37 条にいう「特に危険な作業を必要とする機械」とは、現状の 8 種類の特定機械等を指すものと解すれば十分なように見える。しかし、これら特定機械等について、安衛法が「特に危険な作業を必要とする機械」と一般的な文言を持って定義している以上、法の適用対象となる機械が他に存在する可能性は否定できない。そこで、この条文上の文言に基づく第 37 条の適用対象となる機械の判断基準について若干の検討を行うことに

する。

第 37 条の「特に危険な作業を必要とする機械」との文言は、そのまま解釈すれば労働者による「危険な作業」に重点が置かれているようであり、機械それ自体の問題ではないようにも読める。しかし、そのような作業を必要とする機械を規制の対象としている以上、機械自体の危険性も当然に含むものと解すべきであろう。

また、後述するように特定機械等による災害については、① ボイラー破裂事故に典型的であるが、当該機械における災害の発生が労働者の身体・生命の危険に直結している、② クレーン倒壊やゴンドラ墜落など、その作業場所との関連で、当該機械による災害の発生が当該作業に従事している労働者のみならず、一般人を巻き込む可能性がある、③ 災害の発生原因が、機械の構造的な欠陥あるいは不十分な理解に基づく機械の使用によることが多い、といった点にその特徴を見ることができる。

これらの点を考え合わせると、「特に危険な作業を必要とする機械」とは、当該機械による災害の発生が労働者・一般人の生命への危険をもたらす蓋然性が高い機械のうち、その災害の発生原因が機械の構造上の欠陥または機械の作業方法の不備のいずれか若しくはその両方によることが経験則上明らかな機械と解釈することができよう。そうすると、本条は、機械の構造上の欠陥の根絶を製造の許可制を通じて行い、それに加えて第 61 条およびその関連規定により講習受講または資格取得をしていない者の就業を制限することにより、当該機械の使用にかかる安全を確保しようとするものと解することができよう。

1.3.2.2 「製造しようとする者」

本条の規定に基づく製造許可を受けるべき者は、個々の特定機械等を実際に製造しようとする者であるが、関連規則にて明らかなように、すでに許可を受けている特定機械等と同一の型式のものを製造する場合には、個々の機械の製造ごとに許可を得る必要はない（ボイラー則第 3 条 1 項但書、クレーン則第 3 条 1 項但書、ゴンドラ則第 2 条 1 項但書）。この場合の「同一の型式」については、特定機械等の種類により求められる要件が異なっており、ボイラーおよび圧力容器に関しては、種類、主要材料、工作方法について同一性が求められるのに対し（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 597 号）、クレーンおよびゴンドラは、種類、構造部分の材料および形状、能力（つり上げ荷重、積載荷重）、工作方法について同一性が必要である（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 598 号（クレーン等）昭和 47 年 9 月 18 日基発第 599 号（ゴンドラ））。

また、複数の製造事業者が共同で特定機械等を製造する場合には、各々が「製造しようとする者」に該当することになるため、それぞれの製造分担を明らかにし、主たる部分を製造する者を所轄する都道府県労働局庁に共同申請しなければならない（昭和 34 年 2 月 19 日基発第 102 号）。

クレーンのように部品を運んで現地で組み立てて使用する機械については、主要な構成部分を製造する者が本条にいう「製造しようとする者」に該当する。

1.3.3 特定機械等の定義

第 37 条の適用に当たっては、製造許可の

対象となる特定機械等がどのようなものであるかが問題となるが、この点に関しては、安衛法施行令に具体的な定義が置かれている。この規定を踏まえつつ、それぞれの機械の定義を確認しておく。

1.3.3.1 ボイラー

一般にボイラーとは、燃料を使用して水を熱することによって温水や蒸気を発生させる装置をいう。ボイラーは、その発生物質によって温水を発生させる温水ボイラー、蒸気を発生させる蒸気ボイラーにより区分されるほか、その製造原料により鋼製ボイラーと鋳鉄製ボイラーに区分される。鋳鉄ボイラーは、さらにその構造によって丸ボイラー（水を満たした缶を主体としたボイラー）、水管ボイラー（伝熱部が水管になっているボイラー）に大分することができる。安衛法施行令第 1 条第 3 号ホにある貫流ボイラーとは、水管ボイラーの一種である（ボイラーの構造図については、図 1 から図 4 を参照 [6]）。

法 37 条の製造許可を要するボイラー（小規模ボイラー）は、安衛法施行令 1 条 3 号により、一定以上の伝熱面積、最高使用圧力、胴の内径および内容積をもつものとされている（安衛法上のボイラーの区分については図 5 から図 9 を参照 [7]）。

1.3.3.2 第一種圧力容器

第一種圧力容器は、その中に入っているものが大気圧の沸点を超える温度の液体（飽和液）と定義されており、気体（ガス）である第二種圧力容器と区別されている。この理由は、破裂した場合における被害の相違であり、第一種圧力容器の場合、圧をかけて液体になっているものが一気に蒸発して気体に変化し膨張するために被害が大きいことからより厳しい規制が必要とされており、第 37 条の製造許可の対象となるのも第一種圧力容器のみである。第一種圧力容器の定義は施行令第 1 条第 5 号に定められており、一定以上の最高使用圧力、胴の内径、内容積をもち、容器内の圧力が大気圧を超える容器のうち、① 蒸気により固体や液体を加熱する容器、② 化学反応、原子核反応その他の反応によって蒸気が発生する容器、③ 液体の成分を分離するために当該液体を加熱し、その蒸気を発生させる容器が製造許可の対象となっている（安衛法上の圧力容器の区分については図 10 および図 11 を参照 [8]）。

1.3.3.3 クレーン

クレーン則に基づくクレーンの種類、区分については、表 3 から表 4 および図 12 から図 19 を参照 [9]。

1.3.3.4 移動式クレーン

1.3.3.5 デリック

1.3.3.6 エレベーター

1.3.3.7 建設用リフト

1.3.3.8 ゴンドラ

1.4 関連規定

本条に基づく安衛法施行令第 12 条では、ボイラーおよび第一種圧力容器に関して、別法による規制を受けるものについては安

衛法上の特定機械等の範囲には含まれないことを明言している。

このほか、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号には、簡易ボイラー[10]、小型ボイラー[11]のほか、船舶安全法に基づき船舶に設置されるボイラーや、電気事業法に基づく発電ボイラーが第 37 条の製造許可の適用が除外されるボイラーの類型として挙げられている[12]。

また、ボイラーの場合と同様に、（簡易）容器[13]、小型圧力容器[14]、船舶安全法および電気事業法に基づく圧力容器のほか、高圧ガス保安法に基づく特定設備、ガス事業法に基づく容器や配管、導管、液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律（液石法）に基づく容器については製造許可の対象から除外されている[15]。

1.5 沿革

1.5.1 法制史

第 37 条による規制対象となる特定機械等については、上記のとおり古くから構造上の要件が定められていた。以下では、機械ごとに、安衛法制定以前の法規制状況について概観する。

1.5.1.1 ボイラー及び圧力容器

汽罐汽機取締規則	○汽罐汽機取締規則（明治 27 年 4 月 26 日警視庁令第 24 号）第 1 条「**汽罐並汽機ヲ設置セントスル者ハ其定著（ていちゃく：定着）ニ係ルモノハ据付前其可搬（かはん：移動可能なこと）ニ係モノハ使用前願書ニ左ノ事項ヲ添付シ所轄警察署又ハ警察分署ヲ経テ警視庁ニ願出免許ヲ受クヘシ其増設変更ヲ為サントスルトキ亦同シ但此場合ニ於テハ其増設変更ニ関スル事項ノ他添附スルヲ要セス**」
工場法	○工場法（明治 44 年 3 月 29 日法律第 46 号）第 13 条「**行政官廳（かんちょう：官庁）ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及附属建設物竝設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ豫防（よぼう：予防）又ハ除外ノ爲必要ナル事項ヲ工場主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得**」
汽罐取締令	○汽罐取締令（昭和 10 年 4 月 9 日内務省令第 20 号）第 6 条「**汽罐ハ罐體（かんたい：缶体：ボイラーのボディーのこと）検査ニ合格シタルモノニ非ザレバ之ヲ設置スルコトヲ得ズ**」
労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律 49 号）第 46 条第 2 項「**特に危険な作業を必要とする機械及び器具は、予め行政官廳の認可を受けなければ、製造し、変更し、又は設置してはならない。**」 ○労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）第 37 条第 1 項「**溶接による汽罐又は特殊汽罐は、法第四十六條第二項の規定により、予め労働省労働基準局長の認可を受けなければ、これを製造してはなら**

	ない。」 （昭和 34 年 2 月 24 日労働省令第 3 号により削除） ○ボイラ及び圧力容器安全規則（昭和 34 年 2 月 24 日労働省令第 3 号）第 3 条第 1 項「**ボイラ（小型ボイラを除く。以下この章において同じ。）を製造しようとする者は、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働基準局長（以下「所轄都道府県労働基準局長」という。）の許可を受けなければならない。**」

明治期の工場関係の規制は、各府県において警察を中心とする行政官庁による取締により行われており、ボイラーに関する規制については、東京では 1877（明治 10）年の警視庁布達（明治 10 年 11 月 21 日甲 60 号布達）を端緒とし、1889（明治 22）年には警視庁令による汽罐及汽機取締規則（明治 22 年 5 月 29 日警察令第 21 号）が制定された。その後、同規則を全面改正した汽罐汽機取締規則（明治 27 年 4 月 26 日警視庁令第 24 号）の制定後、原動機（ボイラー、石油機関、ガス機関）に対する規制として原動機取締規則（大正 14 年 11 月 26 日警視庁令第 51 号）となり、最終的には昭和 7 年の汽罐取締規則（昭和 7 年 6 月 16 日警視庁令第 16 号）による規制へと移行した。いずれの規則においても、汽罐汽機の設置許可を定めるとともに、汽罐の構造や検査に関する規定が設けられていた。

また、1911（明治 44）年に制定された工場法は、第 13 条において、適用対象となる工場に対して、危険予防の見地から行政官庁による取締の権限を認めていた。もっとも、工場法施行令第 40 条によれば、各府県において制定された各取締規則は、工場法に抵触しない限りにおいて有効とされていたため、取締規則は工場法施行後も引き続き効力を有していたものと考えられる。

1935（昭和 10）年に制定された汽罐取締令は、各府県による取締規則に基づいて実施されるボイラーの取締および機械の検査は、統一的な基準がないがゆえに形式的なものとならざるを得ないとの批判を受けて、業界団体からの要望等も踏まえて内務省令として制定されたものである。本取締令は、規制対象となるボイラーの定義（第 1 章）、構造規格（第 2 章）、設置基準（第 3 章）、取扱責任者（汽罐士、汽罐取扱主任者）（第 4 章）等について規制を設け、ボイラーの缶体検査を設置手続と切り離し、缶体検査に合格していないボイラーの設置を禁止した。その上で、取締令第 25 条において、ボイラーの製造に関し、「汽罐ハ告示ヲ以テ別一定ムル法上ノ要件具備シタルモノナルコトヲ要ス」と定め、汽罐構造規格（昭和 10 年 4 月 9 日内務省告示第 204 号）に適合するように製造することを義務づけていた。もっとも、構造規格に関する規定が設けられたとはいえ、本取締令は、製造者に対して設計段階における規制を行うことを目的としたものではなく、あくまで設置されるボイラーを対象とするものであったこと、他方、缶体検査の受検義務者を規定していないことから製造者以外の設置者や販売者が受けることも可能であったため、現代の製造許可とは異なる規制の仕組みとなっていた。

1947（昭和 22）年に制定された労働基準法は、その制定当初、第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 46 条第 2 項にて「特に危険な作業を必要とする機械及び器具」に関する製造・変更・設置の認可制を定めていた。これを受けて、同年 10 月に制定された安全衛生規則（以下では旧安衛則とする）は、労働基準局長による製造の許可制を設けたが、これはボイラーの高圧化の要請に伴い、溶接を必要とするボイラーの製造を認可することを目的とするものであった [16]。その後、ボイラーおよび圧力容器の利用範囲が拡大し、高温、高圧のボイラーの需要が増加するなど、ボイラーの構造、使用材料、製造技術が著しく進歩してきたことから、1959（昭和 34）年に旧安衛則から独立してボイラ及び圧力容器安全規則（以下では旧ボイラー則とする）が制定され、すべてのボイラーおよび圧力容器に対して製造の許可制が定められるようになり、旧安衛則の当該規定は削除された [17]。現行のボイラー及び圧力容器安全規則は、1972（昭和 47）年の安衛法制定に伴い、旧ボイラー則を全面的に改定したものである。

1.5.1.2 クレーン・デリック・エレベーター・リフト

土木建築工事場安全及衛生規則	○土木建築工事場安全及衛生規則（昭和 12 年 9 月 30 日内務省令第 41 号）第 20 条「**事業主ハ捲揚（まきあげ）装置（斜面軌道捲揚装置及昇降機、起重機（きじゅうき：クレーンやデリックのこと）其ノ他ノ揚重機（ようじゅうき：クレーン、エレベーター等重量物を持ち上げる機械のこと）ヲ含ム　以下ニ同ジ）ニシテ材料ノ捲揚運搬ニ専用スルモノニ付テハ第十八條第一號及第四號乃至第六號竝ニ左ノ各號ノ規定ヲ遵守スベシ**」
労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）第 46 条第 2 項**「特に危険な作業を必要とする機械及び器具は、予め行政官廳の認可を受けなければ、製造し、変更し、又は設置してはならない。」** ○クレーン安全規則（昭和 37 年 7 月 31 日労働省令第 16 号）第 3 条第 1 項**「クレーン（つり上荷重が三トン未満のものを除く。以下この条から第八条まで、第十三条並びにこの章第四節及び第五節において同じ。）を製造しようとする者は、その製造しようとするクレーンについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働基準局長（以下「所轄都道府県労働基準局長」という。）の認可を受けなければならない。ただし、すでに当該認可を受けているクレーンと型式が同一であるクレーン（以下この章において「認可型式クレーン」という。）については、この限りでない。」**

クレーン（起重機）に関する規制は、昭和初期の新聞記事によれば、建設現場における倒壊事故などへの対応として市街地建築物法（現在の建築基準法の前身）あるい

は警察等の取締規則による規制が試みられていたようであるが、具体的な規制内容については明らかではない[18]。その後、1931（昭和 6）年に工場鉱山以外の危険な事業に従事する労働者への業務上の災害に対する扶助を目的として、労働者災害扶助法（昭和6年4月1日法律第54号）が制定された。同法第 1 条 1 項 2 号では、その適用対象となる事業の一つに「土木工事又ハ工作用ノ建設、保存、修理、變更若ハ破壊ノ工事」が挙げられており、それを根拠として労働者の安全の確保のために危険予防の見地から 1937（昭和 12）年に土木建築工事場安全及衛生規則が制定され、起重機および労働者が搭乗可能な昇降機（エレベーター）に関する規制が設けられた。その当時の起重機として利用されていた機械の多くはデリックであり、上記規則による起重機規制も、つり上げ重量が 2 トン以上のガイデリックを対象とするものであった（同規則第 20 条 3 号）。また、旧安衛則第 327 条においては、巻上能力 3 トン以上の起重機（第 1 号）、つかみ能力 0.5 トン以上のグラブバケット付起重機（第 2 号）、主柱又はブームの長さ10メートル以上の起重機（第3号）、巻上能力 2 トン以上のガイデリック又は足付デリック（第 4 号）、高さ 15 メートル以上のコンクリート用エレベーター（第 5 号）、積載能力 2 トン以上の人荷共用又は荷物用のエレベーター（第 6 号）を揚重機と定義した上で、これらの設置認可に関する規制を行っていた。

その後、1950 年代以降の高層ビル建築にてデリックに代わりタワークレーンの利用が一般化するなど、高度成長期における技術革新の進展、工事の大規模化などに伴って、クレーンや建設用リフト等の果たす役割が非常に大きくなったのに比例して、デリック、建設用リフト等の倒壊、物体の落下等による労働災害が増加したことから[19]、それへの対策として旧安衛則の規程を全面改正して単独の規則として 1962（昭和 37）年にクレーン等安全規則（旧クレーン則）が制定され、その中で初めて製造に関する許可制が定められるようになった。クレーンの製造が認可制となるべき根拠としては、「近時クレーンの応用範囲の拡大にともない、特殊な構造及び用途を有するクレーンが続出し、しかも一部にはある程度見込生産化する傾向にあるが、クレーン等の安全を保持するためには、設計及び工作の過程において一定の基準によらしめる必要がある」と説明されている[20]。

1.5.1.3 ゴンドラ

労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）第 46 条 2 項「**特に危険な作業を必要とする機械及び器具は、予め行政官廳の認可を受けなければ、製造し、変更し、又は設置してはならない。**」 ○ゴンドラ安全規則（昭和 44 年 10 月 1 日労働省令第 23 号）第 2 条第 1 項「**ゴンドラを製造しようとする者は、その製造しようとするゴンドラについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働基準局長（以下「所轄都道府県労働基準局長」という。）の認可を受けなければならない。ただし、**

	すでに当該認可を受けているゴンドラと型式が同一であるゴンドラ（以下この章において「認可型式ゴンドラ」という。）については、この限りでない。」

ゴンドラに関しては、戦前は特段の規制は行われていなかったようである。前記土木建築工事場安全及衛生規則は、いわゆるつり足場に関して安全荷重や作業床等に関する規制は行っているものの、昇降機付のゴンドラに関する規制は行われていなかった。

1947（昭和 22）年に制定された旧安衛則では、前記土木建築工事場安全及衛生規則と同様の規制が行われていたにすぎず（旧安衛則第 110 条)、ゴンドラは対象となっていなかったが、1963（昭和 38）年の改正[21]により、つり足場の項目が新たに設けられた。この改正においては、「昇降のために用いる巻上機は、自動的に、かつ、確実に作動する制御装置を有するものであること（旧安衛則第 109 条の 6 第 6 号)」がつり足場の設置要件として定められたが、ゴンドラ自体の製造許可あるいは性能検査等に関する規制は定められなかった。

高度成長期における高層ビルの建築ラッシュにより、1960 年代後半からつり足場やゴンドラを使用した窓拭きや外壁タイル工事などの需要が高まっていったが、それに比例してゴンドラの落下事故も増加し、その危険性や製造上の欠陥や点検制度の不備などが指摘されるようになってきた。特に、1969（昭和 44）年に発生した西武百貨店ゴンドラ墜落事故やその 5 日後に発生した兜町ビルにおけるゴンドラ落下事故などを契機として、労働省が同年 5 月 1 日から 10 日まで、全国のゴンドラ 303 台に対し一斉監督指導を実施したところ、違反が全体の 3 割に達し、また欠陥のあったゴンドラが 1 割弱との監督結果となった。また、過去のゴンドラ関係災害の原因が、構造上の不備や使用・点検・修理などの管理体制の欠陥によるものであることから、同年 10 月にゴンドラ安全規則が制定され、そこで製造の許可制が定められたものである[22]。

1.5.2 背景となった災害等

以下では、特定機械等に関連する災害例を挙げるが、実際の規制の契機となった具体的事例というよりは、規制制定前後の時期における特定機械等の典型的な災害例につき、特に被害が大きかったものを中心にリストアップしたものである。ただし、ゴンドラに関してはまさしく当該災害が規制策定の契機となっている。

1.5.2.1 ボイラー及び圧力容器

（1）金沢市ボイラー破裂事故

1889（明治 22）年 3 月 8 日、石川県金沢市の大鋸谷製紙所において、ボイラー破裂事故が発生し、死者 9 名、負傷者 8 名という惨事となった。これを受けて、農商務省が技師を現地へ派遣して調査視察を行った。官報に掲載された報告書には、ボイラー破裂の原因として、当該ボイラーは船舶用の物を改造したものであり、構造にしても製作にしても十分な圧力に耐えうるものではなかったこと、また数日前から破裂の兆候があったにもかかわらずボイラー担当者が気づかなかったことなどを挙げていた。

この報告書の最後には、「該罐購入前専門

技術科ニ就キ能ク其原料及構造法ノ檢定ヲ受ケ其取扱方ニ至リテモ熟練ナル火夫ヲシテ日常之ニ従事セシメタランイハ斯ノ如キ惨害ヲ被ラサルヘキニ然ルコトナカリシ」との記載があり、ボイラーの構造規格や取扱技術の熟練の必要性が問題点として指摘されていた[23]。

（2）横浜市ボイラー爆発事故

1955（昭和 30）年 5 月 13 日、神奈川県横浜市鶴見区の製菓工場でボイラーが爆発し、作業員 2 名が即死、負傷者 8 名（うち 6 名が重傷）となった。

労基署監督官の調べによれば、当該菓子工場に設置されていたボイラーには安全弁[24]がなく、バルブ[25]が取り付けられていたが、圧力が上がった際にこのバルブが閉まったために爆発したものであるとされた。

1.5.2.2 クレーン・デリック・エレベーター・リフト

（1）松坂屋起重機倒壊事故

1927（昭和 2）年 10 月 26 日午後 7 時 40 分頃、上野広小路の松坂屋の工事現場において、重量 16 トン近い鉄材 2 本を約 30 メートルの高さの起重機で釣り上げようとした際に、突然起重機が道路側の夜店の上に横倒しとなり、4 名死亡、重軽傷者 10 数名を出す惨事となった。

調査によれば、当該起重機は最近購入したものであり、起重機を支えるワイヤーは直径 1 インチのものが 8 本設置されていたが、16 トンの鉄材を 1 メートル弱引き上げた際に、鉄材の位置を変更しようと作業していたところ、突然 1 本のワイヤーが切断され、これがきっかけとなり合計 3 本のワイヤーが最終的に切断したために倒壊したものである。ワイヤー切断の原因が、起重機を垂直に設置していなかったために過度の負担がかかったものであるとして、最終的に工事責任者ら 4 名が業務上過失致死罪により起訴された。

（2）京成電車上野線エレベーター落下事故

1932（昭和 7）年 12 月 28 日、東京上野の地下鉄工事現場に設置された土砂運搬用エレベーターに、作業員 4 名と土砂約 400 キログラムを積み込んで上昇したところ、突然ワイヤーが切断して高さ約 6 メートルの所から地上に墜落し、4 名が重軽傷を負った。

当該エレベーターは、約 1 トンの重量に耐えうるものとされており、3 か月ほど使用可能とされるワイヤーも 2 週間前に交換したばかりであったため、ワイヤーの品質が問題とされた。

（3）川鉄千葉製鉄所クレーン倒壊事故

1957(昭和 32)年 7 月 1 日午後 4 時すぎ、千葉市にある川鉄千葉製鉄所の第二溶鉱炉建設現場で作業員 20 数名がクレーンの組み立て中に、主柱（高さ 60 メートル、重量 35 トン）が突然地上 15 メートル付近から折れ、これに続くワイヤロープも切れたため、アーム（長さ 55 メートル、重量 30 トン）も一緒に崩れ落ち、作業員 5 名が死亡、11 名が重軽傷を負った。

当該クレーンは、同製鉄所で作成したものであり、先月 29 日にマスト部の設置が終わり労基署の認可を受けたばかりであった。この日は、ウインチでアームの部分をつり上げようとし、その先端が 5 メートルほど地上を離れたところ、異様な音とともにマストが折れたものである。その後の調べに

よると、事故の原因は、クレーンの主柱を補強するための溶接が不完全だったためと特定された。

1.5.2.3 ゴンドラ

（1）西武百貨店ゴンドラ墜落事故

1969（昭和 44）年 4 月 24 日午前 10 時 10 分頃、東京渋谷の西武百貨店にて窓清掃作業中のゴンドラ（鉄製・重量約 1 トン）が突然落下して、近くの歩道を縦列で歩いていた小学生を直撃し、ゴンドラに搭乗していた作業員1名と小学生2名が死亡した。

調査によれば、事故の原因は、ゴンドラをつっているクレーン部分のギア（8 ミリピッチ）が規定では 7.2 ミリのかみ合わせが必要なところ、わずか 2 ミリであったためにギアが外れたためであると断定された。これはメーカーによる保守点検で簡単に調整可能であったが、西武百貨店が保守契約を締結しておらず、点検が行われていなかったため管理上の不備があったものと認定された。

1.6 運用

1.6.1 適用の実際

1.6.1.1 手数料

第 37 条に基づき製造許可の申請を受けようとする者は、安衛法第 112 条第 1 項第 3 号の規定に基づき、国に手数料を納付しなければならない。手数料の額は、労働安全衛生法関係手数料令（昭和 47 年 9 月 28 日政令第 345 号）第 1 条 2 号により現在は 82,500 円となっている。

1.6.1.2 製造許可の基準

機械の製造者が法 37 条に基づく機械の製造許可を受けるにあたっては、機械ごとに定められた安全規則の規定に従って書面による申請が必要となるが、製造許可の申請にあたっては、ボイラー及び第一種圧力容器の製造許可基準（昭和 47 年 9 月 30 日労働省告示第 75 号。以下ではボイラー製造許可基準とする）およびクレーン等製造許可基準（昭和 47 年 9 月 30 日労働省告示第 75 号。以下ではクレーン製造許可基準とする）の規定にしたがって行わなければならない。安全規則および製造許可基準の具体的内容は、ボイラーおよび圧力容器とその他の機械とでは若干の相違があるため、その異同に留意しつつ見ていくことにする。

ボイラー則第 3 条第 2 項の規定によれば、ボイラーの製造許可に関する規定は、申請書に、構造を示す図面のほか、① 強度計算、② ボイラーの製造及び検査のための設備の種類、能力及び数、③ 工作責任者の経歴の概要、④ 工作者の資格及び数、⑤ 溶接によって製造するときは、溶接施行法試験結果を示す書類をそれぞれ添付する事が義務づけられている。旧ボイラー則では、条文上は製造認可申請書の提出のみが義務づけられていたが、その申請書の様式では、備考欄において現行ボイラー則とほぼ同様の書類を添付することが求められており、新旧規則における申請内容の違いは、溶接施行法試験結果の記載の有無ということになろう。

また、クレーン則、ゴンドラ則に基づく申請については、① 強度計算の基準、② 製造検査の設備概要、③ 主任設計者および工作責任者の経歴の概要と規定されており、いくつかの点についてボイラー則とは異なった書類の提出が必要となっている。

1.6.1.3 構造を示す図面・組立図

（未了）

1.6.1.4 強度計算

強度計算とは、製造する機械が作用する際の荷重に対して、主要な構造部材が構造的な健全性を有していることを確認するために行われるものである。したがって、ボイラー及び圧力容器の場合であれば、高圧下で蒸気や温水を発生させるものであるから、一定以上の圧力や温度による荷重に対して装置に使用された材料が十分に耐えうる強度を有するかどうかが問題となり、クレーンやゴンドラの場合であれば、荷物・人の吊り上げ・吊り下げによる荷重に対して、ワイヤーやマストが材料的・構造的に十分な強度を有するかどうかが問題となる。強度計算は、このような目的のために材料の強度とその装置の許容応力から安全率を算定し、機械が破損することのないように設計されているかを確認するものである。

クレーン等においては、強度計算の「基準」が提出書類となっているが、これは旧クレーン則にかかる通達によれば、「構造部分の強度計算を行う場合によるべき数式および仮定」であって、具体的な数値の記入は必要ないとされている [26]。もっとも、実務上は、技術水準の確認を要するために強度計算の結果である強度計算書の添付が求められている [27]。ボイラーの場合は、条文上「強度計算」とのみ記載されていることから、強度計算の結果の記載が必要となるものと考えられる。

1.6.1.5 製造・検査のための設備

特定機械等の製造許可のために一定の設備を有していることを確認するものである。ボイラーの場合とクレーン等の場合とで求められる設備は異なっている。

（1）ボイラー及び圧力容器

ボイラー則においては、製造しようとするボイラー及び圧力容器の種類に応じて、製造及び検査のための設備が明示されている。このうち、もっとも条件が厳格なのは、① 鋼製ボイラー及び鋼製圧力容器で溶接により製造するもの、② 貫流ボイラーのうち内径 300mm 以上で気水分離器を有するもの、③ ボイラーまたは第一種圧力容器の胴用大径鋼管については、ボイラー製造許可基準の別表第一に定める設備を有していなければならない（具体的な設備については表 1 を参照）[28]。もっとも、同表欄外の但書によれば、これらの設備については、他の者が有するこれら設備を随時利用できる場合や、他の者と共同で所有している場合であっても設備を有しているものとみなすこととされており、必ずしも自己所有である必要はない。

（2）クレーン・ゴンドラ

クレーン及びゴンドラについてはいずれも検査に関する設備のみの記載が求められており、クレーン製造許可基準第 3 条によれば、① 万能試験機、② 放射線試験装置の設備を有していればよいとされている。

1.6.1.6 工作責任者、主任設計者

製造許可にあたっては、設計、製造の担当者に関する記載も義務づけられている。この点につき、ボイラー則は工作責任者および工作者を、クレーン則・ゴンドラ則は主任設計者および工作責任者の記載が求め

られている（各担当者の具体的な資格基準については表 2 を参照)。

ボイラー及び圧力容器は機械の製造上の欠陥が破裂などの重大な事故を引き起こす可能性に鑑みて、工作者については、有資格者（ボイラー溶接士）の数の記載が求められるなど製造に関する規制を強化しているのに対して、クレーン・ゴンドラに関しては、様々な種類の機械が存在していることから、主任設計者の記載を義務づけることにより、設計段階における適正な構造を担保することを重視しているものと考えられる。

1.6.1.7 溶接施工法試験結果

（未了）

1.6.2 関係判例

1.6.2.1 富士ブロイラー事件地裁判決（静岡地判昭和 58 年 4 月 7 日訟務月報 29 巻 11 号 2031 頁）

原告 X は、鶏肉製造、販売等を業とするものであるが、昭和 50 年 5 月、静岡県内の工場内に分離前相被告 A 会社の製造にかかるへい獣処理用攪拌乾燥機（以下「本件乾燥機」という）を設置し、ブロイラーの食肉加工に伴い発生する残滓を高圧分解し配合飼料の原料を製造する化成工場を新設し、運転を開始していたところ、同年 7 月 11 日の午前中に運転中の本件乾燥機の原料投入口鉄蓋支持部分のボルトが切断して右鉄蓋が吹き飛び、本件乾燥機内で蒸煮中の鶏の不可食物等が化成工場の屋根を突き破って、周囲の住宅や畑等に飛散した（以下「本件事故」という)。本件事故による地域住民の抗議に対して、原告は化成工場の無期限操業停止を約束させられ、最終的には同工場は廃業を余儀なくされた。

本件乾燥機は、最高使用圧力 1 ㎠あたり 7kg 以上の圧力に耐え得るように設計されていたが、実際に製作された本件乾燥機は、いくつかの点において設計に従っていなかったため、設計どおりの強度を有さず、そのため本件乾燥機内の圧力が許容限度内あったにもかかわらず、本件事故に至ったものである。

本件乾燥機は労働安全衛生法関係法令上の第一種圧力容器に該当することから、労働基準局長による製造許可および構造検査、また労働基準監督署長による落成検査が実施され、第一種圧力容器検査証の交付を受けていた。X は、労働基準局長が、① A 会社による本件乾燥機の製造について許可手続を行わなかったこと、② 本件事故により破損した原料投入口部分に関する記載のない構造図に基づく本件乾燥機缶体部分について構造検査を行ったことがボイラー則 49 条に違反し、また労働基準監督署長が落成検査を構造検査合格前に実施したことが同則 59 条 2 項に違反すると主張した。これに対し裁判所は、安衛法における第一種圧力容器の製造及び設置に関する諸規則は、「国が、労働安全衛生行政の立場から、その構造等に一定の規格を定め、製造から設置に至る段階において製造許可、構造検査、落成検査等の審査手続を行ない、製造者が製造、搬出し事業者が設置する第一種圧力容器について右規格が確保されるよう監督し、その構造上の安全性を確保することにより労働者の生命、身体、健康を労働災害から保護することを目的とするものであり、国が事業者に対し右安全性を保証する制度で

はなく、国が事業者に対し右規制を実施すべき義務を負うものではない」とし、「審査手続上の過誤により規格適合性の審査が十分に行なわれないまま前記規格に適合しない第一種圧力容器が設置されるに至つたとしても、事業者との関係においては、その違法性を論ずる余地はない」とした。

1.6.2.2 富士ブロイラー事件控訴審判決（東京高判昭和 60 年 7 月 17 日判時 110 号 88 頁）

製造許可について、ボイラー則の「規則上、既に製造許可を受けている第一種圧力容器と同型式のものを製造するについては、製造及び検査に関する設備その他の製造条件が許可時に比して低下するなどの特段の事情のない限り、改めて製造許可を受ける必要はな」く、A社は昭和 38 年 2 月 20 日、第一種圧力容器について製造認可を受けていることから、「本件乾燥機も・・・第一種圧力容器であり、前記特段の事情も認められないところから、これを製造するについては改めて製造許可手続を行う必要はなかつたことを認めることができ」るから、「製造許可上の過失をいう控訴人の主張は既にこの点において採用することができない」。

（未了）

1.7 その他

1.8 改正提案

D．および E．考察および結論

労働安全衛生法は、労働災害の防止の危険防止基準の確立の一環として、第 5 章において、機械並びに危険物及び有害物に関する規制を行っている。本分担研究は、この第 5 章全体の逐条解説を目的とするものであるが、本年度は、第 37 条のいわゆる特定機械等の製造許可制に関する研究を行った。

法第 37 条の趣旨・沿革から明らかになったこととして、本条の特定機械等については、古いものでは明治初期から当該機械に関する災害の事例が存在しており、また、かかる災害に対する法的な規制も様々な形で行われてきていた。そうして、1972 年の安衛法制定時には、これら特定機械等に対する製造許可制の仕組はすでに確立されており、本条はかかる現状を追認したものということができる。ただし、このことは、これら特定機械等以外の機械について本条に基づく製造許可制を導入することを排除するものではないから、先ずは、本条における「特に危険な作業を必要とする機械」について判断基準を確立することが解釈上の課題になるものと思われる。

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

以下の文末脚注を参照。

[1] 圧力容器については、ボイラー則第 49 条に同様の文言による規定が置かれている。

[2] 以下、クレーン則には、移動式クレーン（第 53 条）、デリック（第 94 条）、エレベーター（第 138 条）、建設用リフト（第 172 条）にそれぞれ同趣旨の規定が置かれている。

[3] 労務行政研究所編『労働安全衛生法―労働法コンメンタール 10』（労務行政・平成 29 年）383 頁。

[4] 構造規格は、特定機械ごとに定められており、具体的には、ボイラー構造規格（平成 15 年 4 月 30 日労働省告示第 197 号）、圧力容器構造規格（平成 15 年 4 月 30 日労働省告示 196 号）、クレーン構造規格（平成 7 年 12 月 26 日労働省告示第 134 号）、移動式クレーン構造規格（平成 7 年 12 月 26 日労働省告示第 135 号）、デリック構造規格（昭和 37 年 10 月 31 日労働省告示第 55 号）、簡易リフト構造規格（昭和 37 年 10 月 31 日労働省告示第 57 号）、建設用リフト構造規格（昭和 37 年 10 月 31 日労働省告示第 58 号）、エレベーター構造規格（平成 5 年 8 月 2 日労働省告示第 91 号）、ゴンドラ構造規格（平成 6 年 3 月 28 日労働省告示第 26 号）が制定されている。

[5] 労働調査会『改訂 4 版　労働安全衛生法の詳解―労働安全衛生法の逐条解説』（労働調査会・平成 27 年）526 頁-527 頁を参照。

[6] 図 1 から図 4 は、仙台市ガス局のガスボイラーに関する説明図を参照した。

https://www.gas.city.sendai.jp/biz/boilers/index.php （最終閲覧日:2020 年 1 月 20 日）

[7] ボイラーの区分に関する記載および図は、日本ボイラー協会の以下の解説を参照した。

http://www.jbanet.or.jp/examination/classification/boiler.html （最終閲覧日：2019 年 12 月 15 日）

[8] 圧力容器の区分に関する記載および図は、日本ボイラー協会の以下の解説を参照した。

http://www.jbanet.or.jp/examination/classification/vessel_1.html（最終閲覧日：2019 年 12 月 15 日）

[9] これらの図は、日本クレーン協会による解説を参照した。

http://www.cranenet.or.jp/tisiki/crane.html （最終閲覧日：2020 年 1 月 5 日）

[10] 簡易ボイラーは、安衛法施行令第 13 条第 25 号に定められ、簡易ボイラー等構造規格（昭和 50 年労働省告示第 65 号）の遵守のみが義務付けられている。

[11] 小型ボイラーは、安衛法施行令第 1 条第 4 号に定められ、小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格（昭和 50 年労働省告示 84 号）に基づく製造、製造・輸入時の個別検定受検、設置報告、1 年に 1 回の定期自主検査などが義務付けられている。

[12] 船舶安全法は国土交通省の管轄であり、安全な運航のために船舶に関する設備要件や定期検査について定めたものである。また電気事業法は通商産業省の管轄であり、「電気工作物の工事、維持及び運用を規制することによつて、公共の安全を確保し、及び環境の保全を図ること」が目的の一つとなっている。いずれの法律においても、製造自体の許可制ではなく、一定規格に沿ったボイラーの設置、定期的な検査の実施

等が義務づけられている。

[13] （簡易）容器は、安衛法施行令第 13 条第 26 号に定められ、簡易ボイラー等構造規格の遵守のみが義務付けられているが、製造許可や性能検査等については義務づけられていない。なお、条文上は単なる「容器」とされており、（簡易）容器とは法律用語上定義づけられた用語ではない。

[14] 安衛法施行令第 1 条第 5 号に定められ、小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格に基づく製造、製造・輸入時の個別検定受検、設置報告、1 年に 1 回の定期自主検査などが義務付けられている

[15] 高圧ガス保安法は、高圧ガスによる災害防止を目的として、ガスの容器の製造について規制するものであり、ガス事業法はガス事業者への規制として、ガスの容器や配管、導管等のガス工作物に関して、技術基準への適合や自主的な保安検査等を事業者に義務づけるものである。また、液石法は、液化石油ガスの販売・製造等に関する規制を通じて液化石油ガスによる災害の防止という目的のために、その貯蔵施設が技術基準に適合することを要求するとともに、完成検査や保安検査を義務づけるものである。上記の法律は、そのいずれについても通商産業省の管轄となっている。

[16] 寺本憲宗「ボイラー技術の系統化調査」国立科学博物館『技術の系統化調査報告第 7 集』（2007 年）9 頁以下を参照。

[17] 中川一郎編『詳解ボイラ及び圧力容器安全規則』（三晃社・1959 年）1 頁以下を参照。

[18] 読売新聞 1927（昭和 2）年 10 月 28 日朝刊には、同月 26 日に発生した松坂屋建築現場における起重機倒壊事故現場を視察した内務省都市計画課と復興局建築部の担当者の話として、市街地建築物法には工事用仮設工作物に対する規定がないために改正の必要があるとの記事があり、また、同日の朝日新聞夕刊には、警視庁の保安課および建築課の課長が視察を行い、起重機による危険が予想される場合には、保安課・建築課の協議の上で新たに取締規則を設けることになると報じられている。ただし、その後の法改正あるいは取締規則の制定などにつながったか否かは不明である。

[19] 労働法令通信 15 巻 26 号 1 頁（1962 年）以下にある解説によれば、旧クレーン則制定直前のクレーン設置数は、1960（昭和 35）年が総計 33,136 台であったのに対し、翌年 1961（昭和 36）年には 43,528 台と約 32%の増加となっていた。また、クレーン等を原因とする休業 8 日以上の災害件数は、1958（昭和 33）年が 3,406 件（うち死亡災害件数 118 件）、1959（昭和 34）年が 4,519 件（同 167 件）、1960 年が 5,029 件（242 件）となっていた。

[20] 労働法令通信 14 巻 15 号 2 頁（1961 年）。

[21] 昭和 38 年 5 月 16 日労働省令第 10 号。

[22] これらの記述は、労働法令通信 22 巻 26 号 44 頁（1969 年）を参照した。

[23] 官報 1725 号（明治 22 年 4 月 4 日）31 頁-32 頁。

[24] 安全弁とは、ボイラー内の圧力が一定以上になった場合に、自動的に弁を開いて蒸気を放出し、圧力を規定以下に保つようにするための装置である。

[25] バルブとは、流体が通る配管の開閉を行ったり、流れの制御ができる機能を持つ装置である。

[26] クレーン等安全規則の一部を改正する省令の施行等について（昭和 46 年 9 月 7 日基発第 621 号)。安衛法施行に伴う通達（クレーン等安全規則の施行について（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 598 号)）によれば、「旧規則に関する通達は、新規則の相当条文に関する通達として取扱う」とされており、上記通達も一部を除き引き続き効力を有することとされている。

[27] 兵庫労働局労働基準部安全課「クレーン製造許可申請のための手引」（2017 年 2 月）16 頁。

https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/library/seizoukyokatebiki.pdf （最終閲覧日：2020 年 2 月 10 日)。

[28] ボイラー製造許可基準によれば、上記のほか、① 胴の内径が 300mm 以下または気水分離器を備えていない貫流ボイラー、② くり抜きによる第一種圧力容器、③ 胴の内径が 300mm 以下のボイラーまたは第一種圧力容器で溶接部がないもの、④ 鋳鉄製ボイラーまたは鋳鉄製第一種圧力容器、⑤ 波形炉筒または伸縮継手について、それぞれ別表第二から第六まで定められている。

（資料）

表 1　ボイラー及び第一種圧力容器の製造または検査のための設備
（ボイラー製造許可基準　別表第一）

ボイラー	第一種圧力容器
次の設備を有すること。 一　板曲げローラ 二　プレス 三　溶接機 四　焼鈍炉 五　水圧試験設備 六　万能試験設備 七　放射線検査設備	次の設備を有すること。 一　板曲げローラ 二　プレス 三　溶接機 四　焼鈍炉（圧力容器構造規格の規定により溶接後熱処理を行うことが必要とされるもの以外のもののみを製造する場合を除く。） 五　水圧試験設備 六　万能試験設備 七　衝撃試験設備（第五条第二項の表備考三の規定により、衝撃試験を行うことが必要とされるものを製造する場合に限る。） 八　非破壊試験設備（放射線検査、超音波探傷試験、浸透探傷試験又は磁粉探傷試験に用いる設備のうち必要なもの）

表 2　主任設計者・工作責任者・工作者の基準

	ボイラー及び第一種圧力容器	クレーン・ゴンドラ
工作責任者	（ボイラー製造許可基準別表第一） 次の各号のいずれかに該当する者であること。 一　学校教育法による大学又は高等専門学校を卒業した者で、溶接によるボイラー又は圧力容器の設計、工作又は検査について 2 年以上の経験があるもの（圧力容器は 1 年以上） 二　学校教育法による高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、溶接によるボイラー又は	（クレーン等製造許可基準第 5 条） 次の各号のいずれかに該当する者であること。 一　学校教育法による大学又は高等専門学校において、機械工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 3 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有するもの 二　学校教育法による高等学校又は中等教育学校において、機

	圧力容器の設計、工作又は検査について 5 年以上の経験があるもの（同 2 年以上） 三　溶接によるボイラー又は圧力容器の設計、工作又は検査について 8 年以上の経験がある者（同 5 年以上）	械工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 6 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有するもの 三　10 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有する者
主任設計者		（クレーン等製造許可基準第 4 条） 次の各号のいずれかに該当する者であること。 一　大学又は高等専門学校において、機械工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 5 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有するもの 二　高等学校又は中等教育学校において、機械工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 8 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有するもの 三　12 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有する者
工作者	（ボイラー製造許可基準別表第一） ボイラー溶接士であること	

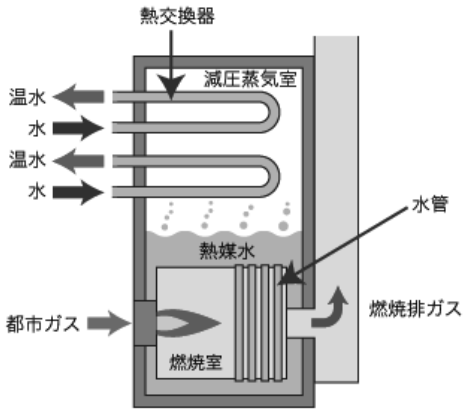


図 1　真空式温水ボイラー
（温水ボイラー）

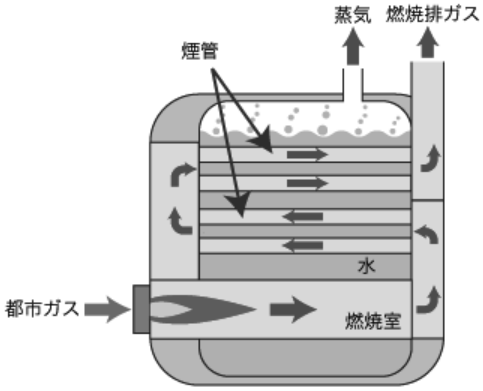


図 2　炉筒煙管ボイラー
（蒸気ボイラー）

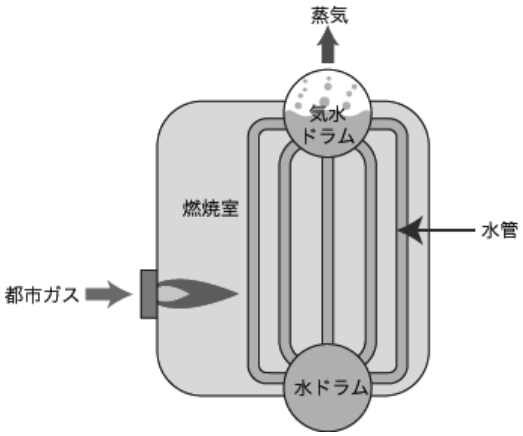


図 3　水管ボイラー
（蒸気ボイラー）

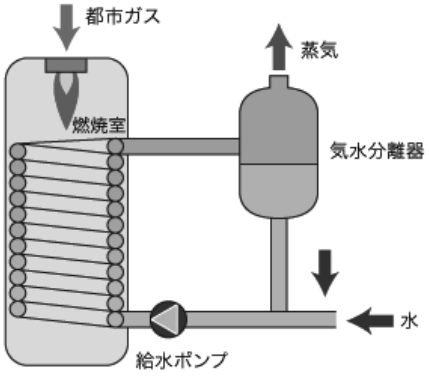


図 4　貫流ボイラー
（蒸気ボイラー）



図 5　最高使用圧力と伝熱面積による区分（蒸気ボイラー）

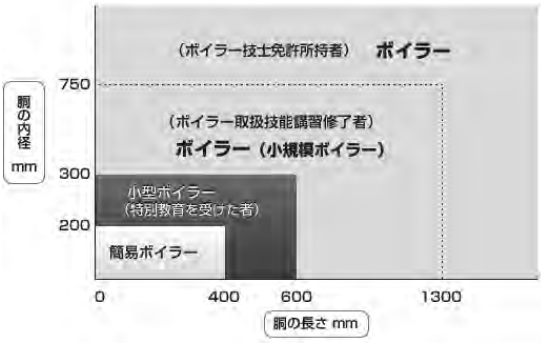


図 6　胴の内径と長さによる区分
（蒸気ボイラー）



図 7　開放管又はゲージ圧力 0.05MPa 以下の U 形立管を蒸気部に取り付けたものによる区分（いずれも内径 25 ㎜以上）



図 8　温水ボイラーの区分



図 9　貫流ボイラーの区分

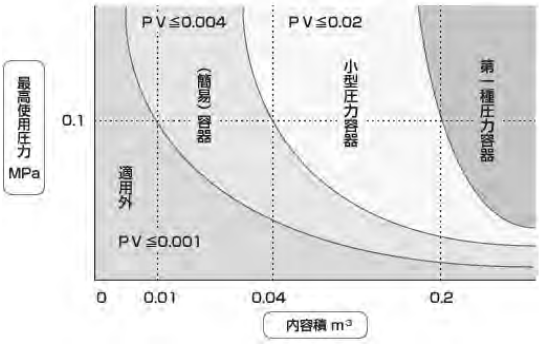


図 10　最高使用圧力と内容積による区分（圧力容器）



図 11　胴の内径と長さによる区分（最高使用圧力≦0.1MPa）（圧力容器）

表 3　クレーンの種類

クレーン	天井クレーン
	ジブクレーン
	橋形クレーン
	アンローダ
	ケーブルクレーン
	テルハ
	スタッカ式クレーン
	その地

表 4　クレーンの分類表

大分類	中分類	小分類	細分類
天井クレーン	普通型天井クレーン	ホイスト式天井クレーン	
		トロリ式天井クレーン	クラブトロリ式天井クレーン
			ロープトロリ式天井クレーン（セミロープトロリ式を含む）
	特殊型天井クレーン	旋回マントロリ式天井クレーン	
		すべり出し式天井クレーン	
		旋回式天井クレーン	
		製鉄用天井クレーン	装入クレーン
			レードルクレーン
			鋼塊クレーン
			焼入れクレーン
			原料クレーン
			鍛造クレーン
ジブクレーン	ジブクレーン	塔形・門形ジブクレーン	塔形ジブクレーン
			高脚ジブクレーン
			片脚ジブクレーン
		低床ジブクレーン	低床ジブクレーン
			ポスト型ジブクレーン
		クライミング式ジブクレーン	
	つち形クレーン	ホイスト式つち形クレーン	
		トロリ式つち形クレーン	クラブトロリ式つち形クレーン
			ロープトロリ式つち形クレーン
		クライミング式つち形クレーン	
	引込みクレーン		ダブルリンク式引込みクレーン
			スイングレバー式引込みクレーン
			ロープバランス式引込みクレーン
			テンションロープ式引込みクレーン
	壁クレーン	ホイスト式壁クレーン	
		トロリ式壁クレーン	クラブトロリ式壁クレーン
			ロープトロリ式壁クレーン
橋形クレーン	普通型橋形クレーン	ホイスト式橋形クレーン	
		トロリ式橋形クレーン	クラブトロリ式橋形クレーン

			ロープトロリ式橋形クレーン
			マントロリ式橋形クレーン
	特殊型橋形クレーン	旋回マントロリ式橋形クレーン	
		ジブクレーン式橋形クレーン	
		引込みクレーン式橋形クレーン	
アンローダ	橋形クレーン式アンローダ		クラブトロリ式アンローダ
			ロープトロリ式アンローダ
			マントロリ式アンローダ
	特殊型アンローダ	旋回マントロリ式アンローダ	
	引込みクレーン式アンローダ		ダブルリンク式アンローダ
			ロープバランス式アンローダ
ケーブルクレーン	固定ケーブルクレーン		固定ケーブルクレーン
			揺動ケーブルクレーン
	走行ケーブルクレーン		片側走行ケーブルクレーン
			両側走行ケーブルクレーン
	橋形ケーブルクレーン		
テルハ	テルハ		
スタッカークレーン	普通型スタッカー式クレーン		天井クレーン型スタッカー式クレーン
			床上型スタッカー式クレーン
			懸垂型スタッカー式クレーン
	荷昇降式スタッカークレーン		天井クレーン型スタッカークレーン
			床上型スタッカークレーン
			懸垂型スタッカークレーン

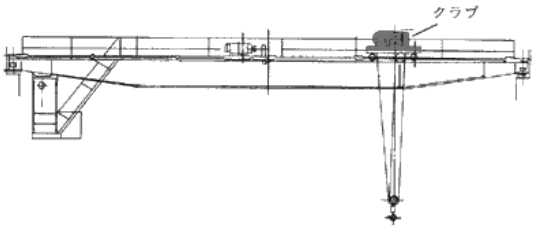


図 12　クラブトロリ式天井クレーン

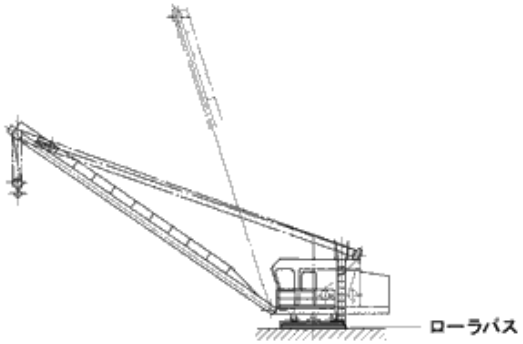


図 13　低床ジブクレーン

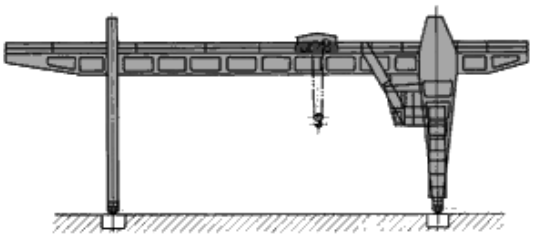


図 14　クラブトロリ式橋形クレーン

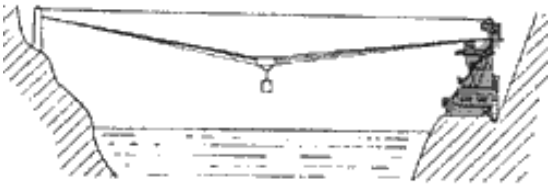


図 15　片側走行ケーブルクレーン

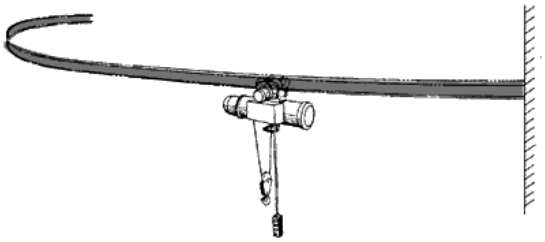


図 16　テルハ

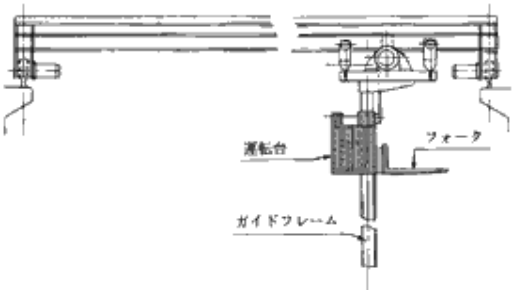


図 17　天井クレーン型スタッカー式クレーン

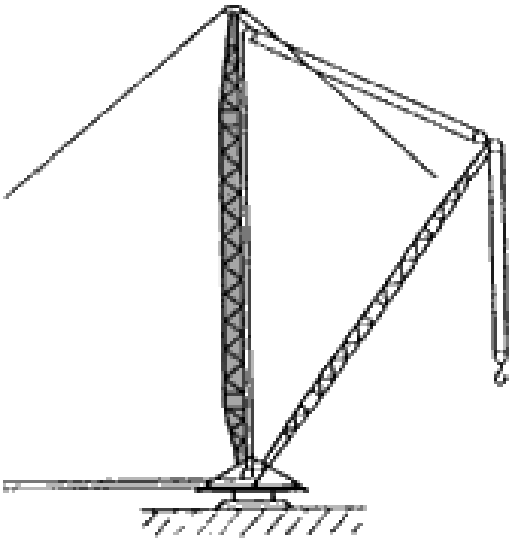


図 18　ガイデリック

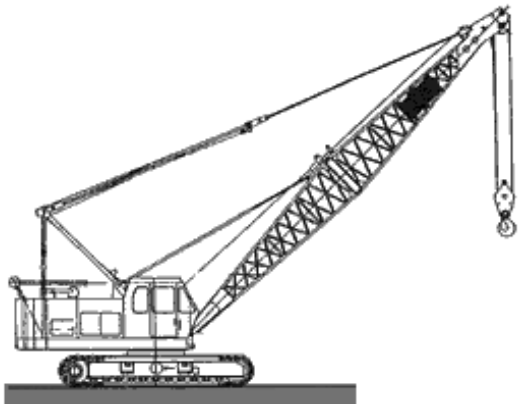
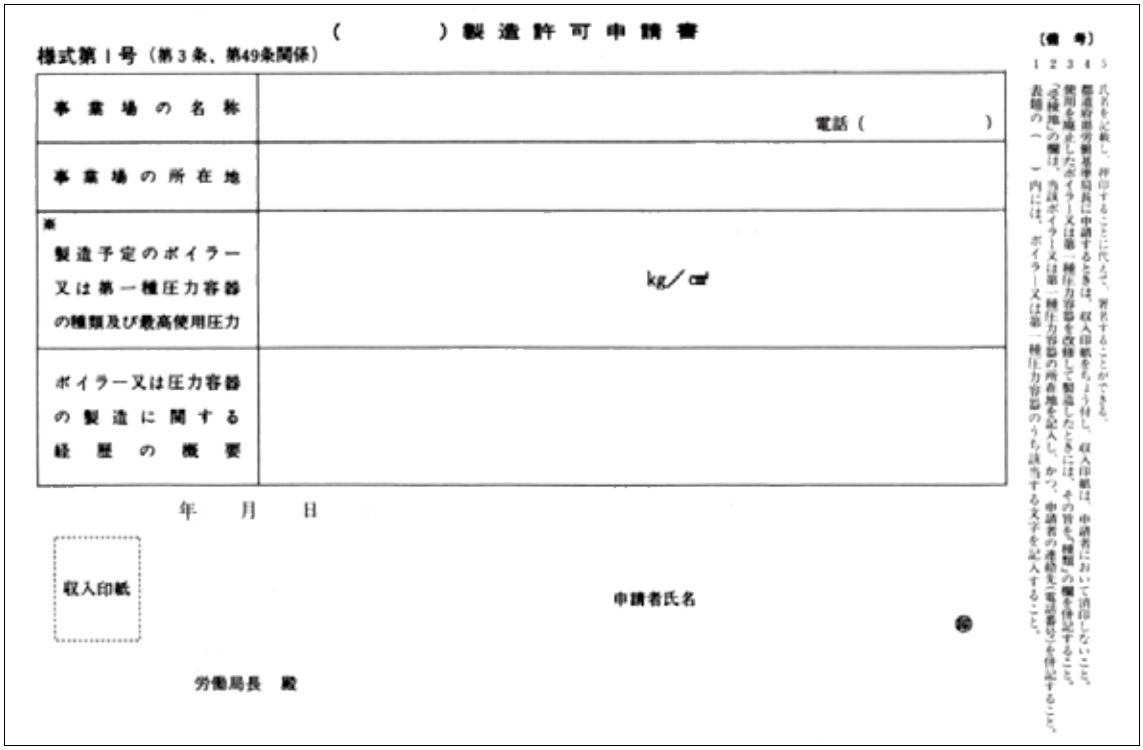


図 19　クローラークレーン



（　　）製造許可申請書

様式第1号（第3条、第49条関係）

事業場の名称	電話（　　）
事業場の所在地	
※ 製造予定のボイラー又は第一種圧力容器の種類及び最高使用圧力	kg／㎠
ボイラー又は圧力容器の製造に関する経歴の概要	

年　月　日

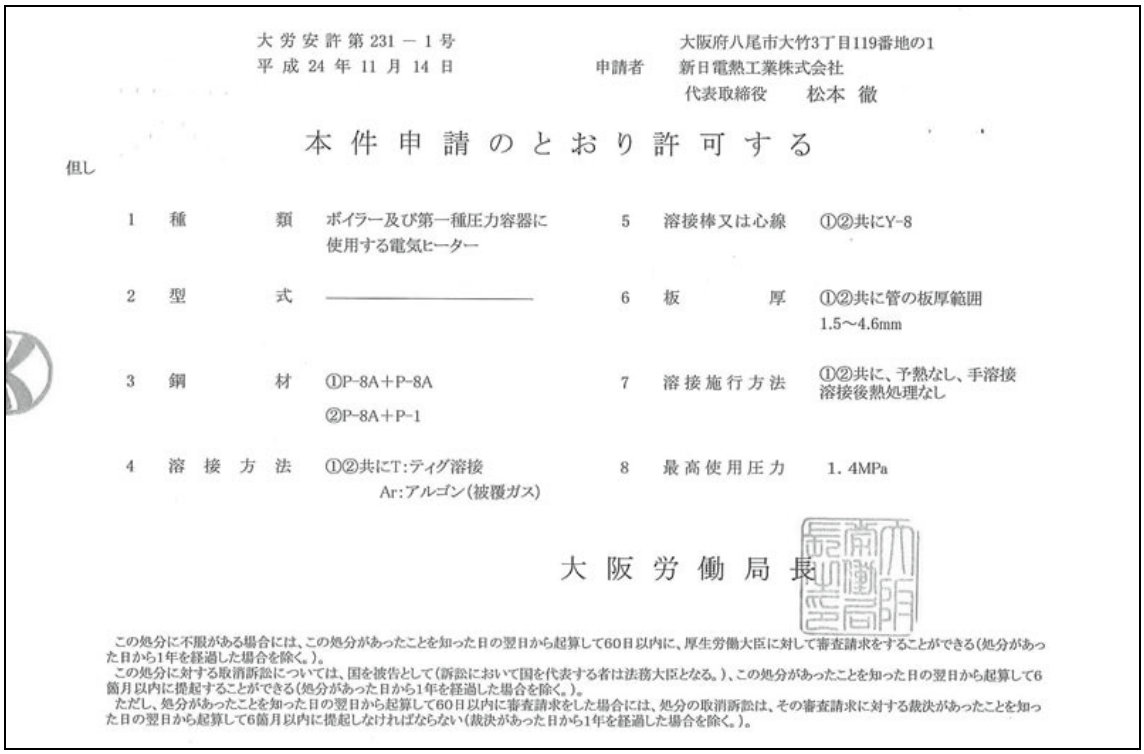
収入印紙

申請者氏名　　㊞

労働局長　殿

（備考）
1 2 3 4 5
氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。
製造時検査等基準局長に申請するときは、収入印紙をちょう付し、収入印紙は、申請者において消印しないこと。
使用を廃止したボイラー又は第一種圧力容器を改修して製造したときには、その旨を「種類」の欄に併記すること。
「受検地」の欄は、当該ボイラー又は第一種圧力容器の所在地を記入し、かつ、申請書の連絡先電話番号を併記すること。
表題の（　）内には、ボイラー又は第一種圧力容器のうち該当する文字を記入すること。

図 20　ボイラーおよび第一種圧力容器製造許可申請書（様式 1 号）



大労安許第231－1号
平成24年11月14日

申請者　大阪府八尾市大竹3丁目119番地の1
新日電熱工業株式会社
代表取締役　松本 徹

本件申請のとおり許可する

但し

1	種類	ボイラー及び第一種圧力容器に使用する電気ヒーター	5	溶接棒又は心線	①②共にY-8
2	型式	――――――	6	板厚	①②共に管の板厚範囲 1.5～4.6mm
3	鋼材	①P-8A＋P-8A ②P-8A＋P-1	7	溶接施行方法	①②共に、予熱なし、手溶接 溶接後熱処理なし
4	溶接方法	①②共にT:ティグ溶接 Ar:アルゴン(被覆ガス)	8	最高使用圧力	1.4MPa

大阪労働局長

この処分に不服がある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に、厚生労働大臣に対して審査請求をすることができる（処分があった日から1年を経過した場合を除く。）。
この処分に対する取消訴訟については、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となる。）、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6箇月以内に提起することができる（処分があった日から1年を経過した場合を除く。）。
ただし、処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に審査請求をした場合には、処分の取消訴訟は、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から起算して6箇月以内に提起しなければならない（裁決があった日から1年を経過した場合を除く。）。

図 21　ボイラーおよび第一種圧力容器製造許可書
（新日電熱工業株式会社 https://www.snd-net.co.jp/ 最終閲覧日:2020 年 1 月 20 日）

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）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、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付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鴎大学教授、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な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な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ず、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 [1][2]。

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。もっとも、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[3]。

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こと、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こと、③作業手順に関すること、④作業開始時の点検に関すること、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こと、⑥整理、整頓及び清潔の保持に関すること、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[4]。また、③作業手順に関することについては、現場に配属された後、作業見習の過程において教えることが原則とされる[5]。

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[6]。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らないからである。そのため、軽易な変更については含まれない[7]。

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[8]。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 項に基づく雇い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[9]。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[10]。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[11]。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、雇い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[12]。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[13]。

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[14]。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[15]。

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[16]。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[17]。

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、若年者と高年齢者とでは、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、高年齢者については、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[18]、クレーン等安全規則第 21 条[19]、第 67 条[20]、第 107 条[21]、第 183 条[22]、第 222 条[23]、クレーン取扱い業務等特別教育規定[24]、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[25]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[26]。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とされる（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に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。

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 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。 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。 ○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權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。 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と思われる。
労働基準法研究会第 3 小委員会報告書	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。 *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*

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[27]、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。

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[28]。

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、

労働者一般については、雇い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も推測される。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、雇い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[29]。

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に課せられていた。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 瓩（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 [30]。

また、高炉建設事件 [31] 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 [32]。

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 [33]。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 [34]。

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な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[35]」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っ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こと、②労働者に対する指導または監督の方法に関すること、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こと、現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関すること）について、教育を行わなければならない（安衛則第 40 条）。

職長教育にあてる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こと（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こと（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[36]およびリスクアセスメント担当者（製造業等）研修[37]が挙げられる[38]。

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[39]。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[40]。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、組長等が該当する場合が多いと理解されている[41]。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*

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す、すなわち工場事業者の職長が、ふだん労働者を使いまする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す。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るときに、やはり労働者をどういうふうに使つた方が一番能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つて、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[42]。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[43]。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ヲ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、険査又は修繕をさせ、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。*

	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。 *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。	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）
	○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、都道府縣勞働基準局長の行う技能試驗に合格し免許を受けた者でなければ、左の各號の一に該當する業務に就かせてはならない。* *一　汽缶のふん火その他取扱の業務* *二　溶接による汽缶の製造若しくは改造又は修繕の業務* *三　巻上能力五トン以上の起重機運轉の業務* *四　アセチレン溶接裝置の作業主任の業務* *五　映寫機による上映操作の業務* *前項の規定による免許を受けたものでなければ、當該業務についてはならない。* *第一項の試驗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。*」	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うえで「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

５．２．１１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の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、必要があれは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[44]。

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[45]。

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[46]。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、旧労基法に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、事業者に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適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に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[47]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よう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[48]。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[49]。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、事業者に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、事業者に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[50]。そして、出かせぎ労働者のような労働者が不慣れな業務を行う場合、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*[51]」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[52]。

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るが、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[53]。

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、事業体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[54]。

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らない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）

[1] 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。
[2] 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。
[3] 「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）
[4] 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。
[5] 昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1。
[6] 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。
[7] 昭和 47・9・18 基発第 602 号。
[8] 昭和 47・9・18 基発第 602 号。
[9] 昭和 47・9・18 基発第 602 号。
[10] 山本・前掲註 1（2019 年（平成 31 年・令和元年））32 頁。
[11] 昭和 47・9・18 基発第 601 の 1 号。
[12] 山本・前掲註 1（2019 年（平成 31 年・令和元年））35 頁。
[13] 畠中・前掲註 4（2019 年（平成 31 年・令和元年））268 頁。
[14] 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。
[15] https://www.jisha.or.jp/research/pdf/report_2012_003.pdf （2020 年 2 月 1 日最終閲覧）
[16] 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。
[17] 川野・前掲註 12（2017 年（平成 29 年））7 頁。
[18] 昭和 47 年労働省告示第 92 号。
[19] クレーン運転
[20] 移動式クレーン運転
[21] デリック運転
[22] 建設用リフト運転の特別の教育
[23] 玉掛け業務
[24] 昭和 47 年労働省告示第 118 号。
[25] 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
[26] 畠中・前掲註 4（2019 年（平成 31 年・令和元年））275-276 頁。
[27] 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））147 頁。
[28] 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。
[29] 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）
[30] 井上・前掲註 25（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））145-146 頁。
[31] 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。
[32] 松岡・前掲註 29（1974 年（昭和 49 年））4 頁。
[33] 松岡・前掲註 29（1974 年（昭和 49 年））5 頁。
[34] 厚生労働省・法令改正一覧（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/horei_h11.html）（2020 年 2 月 13 日最終閲覧）
[35] 畠中・前掲註 4（2019 年（平成 31 年・令和元年））276 頁。
[36] 基発第 372 号・平成 11・6・11。
[37] 基発第 577 号・平成 12・9・14。
[38] 基安安発 0614 第 1 号・平成 25・6・14。
[39] 基発第 602 号・昭和 47・9・18。
[40] 基発第 602 号・昭和 47・9・18。
[41] 井上・前掲註 25（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））150 頁。
[42] 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。
[43] 発基第 84 号・昭和 63・9・16。
[44] コンメンタール・574 頁。
[45] 昭和 47・9・18 基発第 602 号。
[46] 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）
[47] 畠中・前掲註 4（2019 年（平成 31 年・令和元年））281 頁。
[48] 「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。
[49] 「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）
[50] 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）
[51] 前掲註 50・8 頁（小林進発言）
[52] 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。
[53] 三柴・前掲註 50（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））9 頁。
[54] 三柴・前掲註 50（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））5 頁。

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 65 条から 65 条の 2 の逐条解説

分担研究者　石﨑　由希子　　横浜国立大学国際社会科学研究院

研究要旨

本年度は、作業環境測定及び作業環境評価について定める安衛法第 65 条及び第 65 条の 2 の規定内容を整理し、その意義・機能を明らかにするとともに、これらの規定及びそれに先立ち作業環境測定の実施を求めていた特別則が制定されるまでの経緯や及びその背景となった労働災害（職業病）について調査研究を行った。研究成果の要旨は以下のとおりである。

作業環境測定は、「作業環境の実態を把握するため、空気環境その他の作業環境について行う、デザイン、サンプリング及び分析（解析を含む）」と定義されているが（安衛法第 2 条第 4 号）、これは「労働衛生の三管理」の 1 つである「作業環境管理」の基盤をなし、「作業管理」や「健康管理」の前提となるものである。また、作業環境測定及び作業環境評価はその後必要な場合に行われる労働環境の改善措置の契機となるものであり、実施に際して、客観性や正確性の担保が必要となる。そのため、作業環境測定の実施及び作業環境評価については、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準や作業環境評価基準が定められているほか、公益社団法人日本作業環境測定はこれについて『作業環境測定ガイドブック』を公刊している。また、指定作業場における作業環境測定の担い手となる作業環境測定士を国家資格とし、一定の講習・研修等の受講を義務付けるなど、資格者への信頼性を担保する仕組みを設けている。

もっとも、上記のような仕組みは作業環境測定技術や労働環境改善技術等の工学的技術の進展により、あるいは、新たな化学物質等の登場に伴う職業病を背景として段階的に発展してきたものである。また、作業環境測定・評価の仕組みは完成されたものではなく、現在も技術の発展等を見据えながら、見直しが続けられているものである。

なお、本年度の研究においては、作業環境測定及び評価に係る立法的課題の検討には至らなかった。次年度以降の課題とする。

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）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 29 条から 36 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付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鴎大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

Ｃ．研究結果

いわゆる「労働衛生の三管理」とは、①作業環境管理、②作業管理、③健康管理を内容とする。①「作業環境管理」は、労働者の健康に影響を与える有害因子（有害物質・物理的条件）を工学的対策により除去・減少させることによって、その場所で働く労働者が有害因子に曝露する機会を減少させるなど、作業環境を良好な状態に維持管理し、これを目的として作業環境の実態を把握することを指す。また、②「作業管理」は、作業のやり方を適切に管理し、作業環境の悪化や作業者への有害要因へのばく露の防止を図ること、あるいは、作業環境が良好であっても、個々の労働者には作業に伴い疲労やストレスが生ずるおそれがあるので、これらが過度にならないよう作業を適切に管理すること、③「健康管理」は、個々の労働者の健康状態を把握し、必要な措置を実施したり、さらには日常の生活指導を行ったりするなど労働者の健康確保を行うことを内容とする[1]。なお、化学物質を対象とする労働衛生三管理の管理状況を把握するためには、測定や検査が必要となるが、それぞれの評価手法等は下記のとおりである[2]。

	評価手法（項目）	評価基準	評価内容
作業環境管理	作業環境測定	管理濃度	作業場への飛散の程度
作業管理	ばく露濃度測定	ばく露限界値	作業者のばく露の程度
健康管理	健康診断	生理値	作業者の健康影響の程度

労働者の健康影響の予防という観点からは、作業環境管理が特に重要である。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」においても、現行安衛法から示唆される予防政策のエッセンスとして、予防政策は1次予防から3次予防まで包括的に形成されるべきことを前提としつつも、このうち、作業環境管理などの1次予防を優先すべきことが指摘されていた[3]。以下で検討する作業環境測定・作業環境評価はその管理の状況を把握するための重要な手段となるものである[4]。

1　第６５条

1．1　条文

第六十五条　事業者は、有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、必要な作業環境測定を行い、及びその結果を記録しておかなければならない。

２　前項の規定による作業環境測定は、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準に従つて行わなければならない。

３　厚生労働大臣は、第一項の規定による作業環境測定の適切かつ有効な実施を図るため必要な作業環境測定指針を公表するものとする。

４　厚生労働大臣は、前項の作業環境測定指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者若しくは作業環境測定機関又はこれらの団体に対し、当該作業環境測定指針に関し必要な指導等を行うことができる。

５　都道府県労働局長は、作業環境の改善により労働者の健康を保持する必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、作業環境測定の実施その他必要な事項を指示することができる。

1．2　趣旨及び内容

1．2．1　趣旨

作業環境の実態を正確に把握することは、「作業管理」や「健康管理」を有効に行うための基礎となるものである。本条は、こうした観点から、作業環境管理を実施する必要性が高い有害な業務を行う屋内作業場等一定の作業場について、作業環境測定の実施並びにその結果の記録について義務付けたものである[5]。なお、この規定は、労働者の健康診断等、労働者の健康管理に関する規定よりも前に置かれているが、このことも、作業環境の客観的把握が労働者の健康確保の第一歩として欠かせないものであることを示すものといえる[6]。なお、安衛法において、作業環境測定とは、「作業環境の実態を把握するため、空気環境その他の作業環境について行う、デザイン、サンプリング及び分析（解析を含む）」と広く定義されており（安衛法第2条第4号）、本条に基づく作業環境測定に留まらない。

本条第1項違反に対しては、6月以下の懲役又は50万円以下の罰金が（安衛法第119条第1号）、本条第5項における都道府県労働局長の指示への違反に対しては、50万円以下の罰金が科されうる（安衛法第120条第2号）。

本条は作業環境測定実施の履行請求権を労働者に認めるものではないが、本条違反の結果、労働者が職業病に罹患した場合には安全配慮義務（注意義務）違反に基づく損害賠償請求が認められうる(1.4参照)。

1．2．2　内容

1．2．2．1　作業環境測定を行うべき作業場

本条に基づく作業環境測定を行うべき作業場は労働安全衛生法施行令第 21 条において列挙されている。作業場は、(A) 空気中に曝露を控えるべき有害物質が存在又はこれを取り扱う、酸素が欠乏している等、化学的に有害な環境の作業場と (B) 作業環境自体に物理的因子による危険が内在している作業場に分類される。

(A) の例として、①土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する所定の屋内作業場（同条第 1 号）、②別表第 3 第 1 号又は第 2 号掲載の特定化学物質を製造・取り扱う屋内作業場(同条第 7 号)、③石綿等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する屋内作業場若しくは石綿分析用試料等を製造する屋内作業場又はコークス炉上において若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場（同条第 7 号）、④別表第 4 第 1 号から第 8 号まで、第 10 号又は第 16 号の鉛業務（遠隔操作によつて行う隔離室におけるものを除く。）を行う屋内作業場（同条第 8 号）、⑤別表第 6 の 2 掲載の有期溶剤を製造し、又は取り扱う業務で所定の屋内作業場（同条第 10 号）、⑥別表第 6 掲載の酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場（同条第 9 号）がある。

(B) の例として、①暑熱、寒冷又は多湿の所定の屋内作業場（同条第 2 号）②著しい騒音を発する所定の屋内作業場（同条第 3 号)、③所定の坑内作業場(同条第 4 号)、④中央管理方式の空気調和設備（空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給することができる設備をいう。）を設けている建築物の一室が事務所とされている場合（同条第 5 号）、⑤別表第 2 掲載の放射線業務を行う所定の作業場（同条第 6 号）がある。

なお、作業環境測定が義務付けられていない屋外作業場についても、屋内作業場等と同様に有害物質等へのばく露による健康障害の発生は認められているため、作業環境測定及びそれに基づく作業環境管理のニーズはあるといえる。しかし、屋外作業場等については、自然環境の影響を受けやすいため作業環境が時々刻々変化することが多く、また、作業に移動を伴うことや、作業が比較的短時間であることも多いことから、屋内作業場等で行われている定点測定を前提とした作業環境測定を用いることは困難であるとされてきた。こうしたなかで、「屋外作業場等における測定手法に関する調査研究委員会報告書」の提言に基づき、個人サンプラー（個人に装着することができる試料採取機器）を用いて作業環境の測定を行い、その結果を管理濃度の値を用いて評価する手法による作業環境測定及び作業環境管理の実施を望ましいとする「屋外作業場等における作業環境管理に関するガイドライン」がまとめられている(平成 17・3・31 基発第 0331017 号、最終改正：平成 26・9・30 基発 0930 第 3 号）。また、その他にも、特定の作業場における作業環境測

定として、廃棄物焼却施設におけるダイオキシン類濃度の測定（「廃棄物焼却施設内作業におけるダイオキシン類ばく露防止対策要綱」（平成 13･4･25 基安発第 20 号））、ずい道等建設工事における粉じん濃度の測定（「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」（平成 12・12・26 基発第 768 号の 2、最終改正：平成 29・6・21 基発第 0621 第 32 号））等がある。

1．2．2．2　作業環境測定の頻度・対象

作業環境測定は、作業場ごとにその測定の対象及び頻度が定められている（後掲図表 1 参照）。なお、後掲図表のうち、粉じん作業を行う坑内作業場は、本条に基づき作業環境測定の実施が義務付けられている作業場ではなく、粉じん則第 6 条の 3 に基づいて特別に測定が求められている作業場である（2．4 参照）。

作業環境測定が義務付けられている作業場のうち、①特定粉じんを著しく発散する屋内作業場、②放射線物質取扱作業室及び事故由来廃棄物等取扱施設、③特定化学物質等を製造又は取り扱う屋内作業場、④鉛業務を行う屋内作業場、⑤有機溶剤を製造又は取り扱う屋内作業場については指定作業場として（作業環境測定法第 2 条第 3 号、作業環境測定法施行令第 1 条）、作業環境測定士又は作業環境測定機関等に委託してこれを実施することとされている（作業環境測定法第 3 条）。これらの作業場においては、作業環境の測定について相当高度の知識、技術を要するほか、これらの作業場において従事する労働者には重篤な健康障害を生ずるおそれが非常に強いため、作業環境測定士等による測定が求められている[7]。

指定作業場のうち、①特定粉じんを著しく発散する屋内作業場、③特定化学物質等を製造又は取り扱う作業場、④鉛業務を行う屋内作業場、⑤有機溶剤を製造又は取り扱う屋内作業場については、次条（第 65 条の 2）に規定される作業環境評価基準に基づき、作業環境測定結果の評価を行わなければならない。

なお、著しい騒音を発する屋内作業場は、指定作業場ではないが、1992（平成 4）年 9 月 2 日以降、指定作業場と同様の作業環境測定方法（A 測定及び B 測定）が採用されている（作業環境測定基準第 4 条）。測定対象となる等価騒音とは、作業場内の騒音は時間とともに変動することを前提に、変動する騒音レベルを一定時間の中で測定しその時間平均値を算出したものである。「騒音障害防止のためのガイドライン」（平成 4・10・1 基発第 546 号）においては、こうした測定方法の他、作業環境評価基準が示されている。

1．2．2．3　作業環境測定基準・作業環境測定指針

作業環境測定は、厚生労働大臣が定める作業環境測定基準（昭和 51・4・22 労働省告示第 46 号）に従って行わなければならない。作業環境測定基準は、作業環境測定の客観性と正確性を担保するために、測定物質ごとにサンプリング及び分析方法等の基本事項について定めたものである（昭和 47・9・18 基発第 602 号、昭和 50・8・1 基発第 448 号）。すなわち、作業環境測定基準は、粉じん濃度、気温・湿度等、騒音、坑内作業場における炭酸ガス濃度及び気温、

建築物の室について一酸化炭素及び炭酸ガスの含有率等、外部放射線による線量等量率等、特定化学物質の濃度、石綿の濃度、鉛の濃度、酸素欠乏場所における酸素及び硫化水素の濃度、有機溶剤等の濃度について、その測定方法や測定機器について規定する。作業環境測定がこの基準に従わずに実施された場合には、本条にいう作業環境測定を行ったことにはならない[8]。ただし、作業環境測定基準において規定される測定方法には、①粉じん濃度の測定や石綿の濃度の測定のように、測定方法（測定機器や分析方法）が一意的に指定されるものと、②特定化学物質、鉛、有機溶剤の測定のように、測定方法が条文中又は別表に示されてはいるが、同時に「これと同等以上の性能を有しているもの」の利用が許容されるものの 2 種類ある。「同等以上」の測定方法については、通達において示される場合もあるが、基本的には関連学会などにおいて検出限度や精度など、同等性が認められていれば足りると解される。ただし、「同等以上」の測定方法を作業環境測定士が用いるには、「同等以上」であることの論拠を示せるようにする必要がある[9]。公益社団法人日本作業環境測定協会により発刊されている『作業環境測定ガイドブック』は、作業環境測定基準に則した測定手法の 1 例を示すことにより、作業環境測定の技術水準の向上および測定結果の正確性の確保を図るものである。なお、本条 3 項に基づく作業環境測定指針は公表されていない。

1．2．2．3．1　デザインについて

作業環境測定における「デザイン」とは、測定対象作業場の作業環境の実態を明らかにするために、当該作業場の諸条件に即した測定計画を立てることをいう（昭和 50・8・1 基発第 448 号）。すなわち、デザインでは生産工程、作業方法、発散する有害物質の性状、その他作業環境を左右する諸因子を検討して、①測定対象物質、②測定及び作業環境管理の対象となる範囲、③測定点、④サンプリング時間、⑤測定の実施方法、⑥測定日、⑦測定時間帯、⑦サンプリング及び分析方法などについて決定する[10]。

作業環境測定士による作業環境測定が求められる指定作業場のうち、粉じん、特定化学物質（石綿）、鉛、有機溶剤の 4 つの指定作業場においては、「定常的な作業を行っているとき」の環境空気中の有害物質濃度を把握することが求められる（作業環境測定基準第 2 条第 1 項第 2 号）。環境空気中の濃度測定はばく露濃度の測定とは異なるが、「定常的な作業を行っているとき」の環境状態を把握すれば、健康への影響を推測できると考えられるためである[11]。また、指定作業場での測定については「単位作業場所」という概念が用いられている。

「単位作業場所」とは、有害物質が関与する作業が行われる作業場の区域のうち、労働者の作業中の行動範囲、有害物の分布等の状況等を考慮して定められる作業環境測定のために必要な区域をいう（作業環境測定基準第 2 条第 1 項第 1 号）。作業場の中に、他の場所として比較して、常に有害物質濃度の高い場所（有害物質の発生源付近や風下にあたる場所）がある場合や 1 日の作業のうち有害物質の発散が特定の時間に限られているような作業場については、他の場所・他の時間帯とは区別（層別化）して、すなわち、特定の場所・時間帯につ

いては、別の単位作業場所として測定する必要がある[12]。

作業環境測定には、①単位作業場所内の平均的な有害物質の濃度の分布を調べるための測定を行うA測定、②発散源の近くで作業する作業者が高い濃度にばく露する危険があるかないかを調べるためのB測定という2種類の測定方法がある（作業環境評価基準第2条､昭和59･2･13基発第69号)。A測定は、作為的な測定を避けるため原則として 6m以下の等間隔で無作為に選んだ5 点以上の測定点で行われる（後掲図表２参照）。B測定は、A測定を補完するための測定であり、作業方法、作業姿勢、有害物質等の発散状況等から判断して、濃度が最大になると考えられる位置で行われる。B測定は、①発生源とともに労働者が移動しながら行う作業（移動作業）、②原材料の投入、設備の点検等、間けつ的に有害物の発散を伴う作業（間けつ作業）、③有害物を発散するおそれのある装置、設備等の近くで行う作業(近接作業)の3作業のうち、いずれかの作業が行われる単位作業場所で行われる（昭和59・4・13基発第182号）。

測定点の高さは、作業中の労働者の呼吸域における環境空気中濃度を把握することを考慮して、床上50㎝以上1.5m以下である。また、測定は、定常的な作業が行われている時間帯に実施されることが求められる。測定は、単位作業場ごとに1作業日中に測定点を全て測定し、測定日の違いによる環境空気中の有害物質濃度の変動を加味した結果を得るために、連続する2作業日に同じ測定を繰り返して行うことが望ましい（昭和59・2・13基発第69号）。また、測定時間帯は、定常的な作業を行っている時間帯に実施する必要があり、始業後1時間の時間帯や休憩時間等を含めるべきでない。また、有害物質の発散が特定の作業に付随することが明らかな場合、その作業の行われる時間を測定時間帯に含めるものとされる[13]。その際、サンプリング時間は、有害物質の気中濃度の時間的変動や空間変動を考慮すると、短すぎるのも長すぎるのも問題があり[14]、原則として10分間以上である（作業環境測定基準第2条第1項第3号）。

1．2．2．3．2　サンプリング及び分析

「サンプリング」とは、測定しようとする物の捕集等に適したサンプリング機器をその用法に従つて適正に使用し、デザインにおいて定められたところにより試料を採取し、必要に応じて分析を行うための前処理、例えば、凍結処理、酸処理等を行うことをいい、「分析」とは、サンプリングした試料に種々の理化学的操作を加えて、測定しようとする物を分離し、定量し、又は解析することをいう（昭和50・8・1基発第448号）。

有害物質の濃度は、補集した有害物質の量を補集した空気の体積で徐すことにより求められる。このうち、有害物質の捕集量は分析により求められるが、空気の体積は、サンプリング流量とサンプリング時間を乗じることで求められる。そのため、正確な測定値を得るためには、サンプリングの精度が重要となる[15]。サンプリングの基本は、環境中の空気を所定量、正確に捕修することであるが、捕集方法としては、①ろ過捕集方法、②直接捕集方法、③固体捕集方法、④液体捕集方法、⑤冷却凝縮捕集方法があ

る。また、一定の場合には、検知管や粉じん計等の簡易測定機器による測定が認められている。

①のろ過捕集方法とは、試料空気をフィルター等のろ過材（0.3 の粒子を 95%以上捕集する性能を有するものに限る。）を通して吸引することにより当該ろ過材に測定しようとする物を捕集する方法をいう（作業環境測定基準第 1 条第 5 号）。②直接捕集方法とは、試料空気を溶解、反応、吸着等をさせないで、直接、捕集袋、捕集びん等に捕集する方法をいう（同第 3 号）。③固体捕集方法とは、試料空気をシリカゲルや活性炭、ポーラスポリマービーズ（多孔性プラスチック）等の固体の粒子の層を通して吸引すること等により吸着等をさせて、当該固体の粒子に測定しようとする物を捕集する方法をいう（同第 2 号）。④液体捕集方法とは、試料空気を液体に通し、又は液体の表面と接触させることにより溶解、反応等をさせて、当該液体に測定しようとする物を捕集する方法をいう(同第 1 号)。⑤冷却凝縮捕集方法とは、試料空気を冷却した管等と接触させることにより凝縮をさせて測定しようとする物を捕集する方法をいう（同第 4 号）（後掲図表３参照）。

粉じん濃度の測定は分粒装置を用いるろ過捕集方法及び重量分析方法によって測定される（作業環境測定基準第 2 条第 1 項第 4 号イ）。分粒装置とは、捕集装置の上流側に設置する装置であり、肺胞のガス交換部に沈着した場合に有害作用を発揮する粒径の粉じん（10 ㎛以下の粉じん）のみを通過させる装置をいう[16]。重量分析方法とは、ろ過材に捕集された粉じん（分粒装置を通過したもの）の重量を天秤などで秤量する方法であり、当該粉じんを捕集するのに要した吸引試料空気量から、環境空気中の粉じん濃度の質量濃度（㎎/㎥）が求められる（後掲図表４参照）。この方法による場合、吸引時間が数時間にわたることが多く、測定に熟練を要するという難点がある。

そのため、単位作業場のうち 1 以上の測定点で上記の方法による併行測定を行うことを条件として、より簡易な相対濃度指示方法による測定を行うことも認められている（同第 2 条第 1 項第 4 号ロ）。さらに、作業環境評価において、2 年間、第 1 管理区分、すなわち、適切な作業環境管理がされているとの評価がされた場合、労働基準監督署長の許可により、相対濃度指示方法のみによる測定が可能となる（粉じん則第 26 条３項､作業環境測定基準第２条第３項)。

相対濃度計（粉じん計）には、光散乱式のもの、圧電天秤方式（ピエゾバランス方式）のもの等があるが、光散乱式粉じん計は、空気中に浮遊する粒子に光を照射することにより生じる散乱光の強さを測定し、粉じんの相対濃度を求めるもの、圧電天秤方式の粉じん計は、振動している圧電結晶板に静電気で粉じんを集め、粉じんの付着に伴う周波数の変動を測定することにより、粉じんの相対濃度を求めるものである（後掲図表５参照）。この相対濃度は、粉じんの絶対濃度(質量濃度や個数濃度)と比例し、1 分間あたりのカウント数（cpm）として求められる。そこで、この相対濃度（cpm）に質量濃度変換係数（K 値）を乗じることにより、粉じんの質量濃度を求めることができることになる。質量濃度変換係数は併行測定を行う場合には、ろ過捕集方法及び重量分析方法から得られた質量濃度（㎎/㎥）

を相対濃度（cpm）で徐すことにより求められる。他方、併行測定を必要としない場合については、直近の測定からさかのぼる連続した測定において求めた 4 つの質量濃度変換係数からもとめた数値から導かれる。なお、粉じん計は、長期間使用することにより、正確な測定ができない可能性があることから、一定期間使用したものにつき、分解・クリーニング等較正を行うことで、機器の精度を確保することが求められる（粉じん則第 26 条第 3 項）[17]。

なお、粉じん中の遊離けい酸の含有率の測定は、エックス線回折分析方法又は重量分析方法によらなければならない（作業環境測定基準第 2 条の 2）。遊離けい酸とは、石英、クリストパライト、トリジマイトなど、けい肺の原因となりうるものである。エックス線回析装置では、どのような遊離けい酸が含まれているかを明らかにした上で（定性分析）、それぞれ定量分析を行うこととなる[18]。

石綿はろ過捕集方法及び計数方法によらなければならない(同第 10 条の 2 第 1 項)。具体的には、試料を採取し、分析標本を作製した後、位相差顕微鏡（※無色透明な標本を可視化できる顕微鏡）により石綿繊維の数を数えることにより測定を行うこととなる。

鉛はろ過捕集方法又はこれと同等以上の性能を有する試料採取方法によって捕集され、吸光光度分析方法又は原子吸光光度分析方法又はこれらと同等以上の性能を有する分析方法により分析される（同第 11 条第 1 項）。吸光光度分析方法とは、特定の波長の光を試料液に当てた際、試料が吸収した光の度合い（吸光度）を測定することにより、濃度を分析するものであり[19]、多量の光が吸収されるほど、試料中に対象物質が多いということになる（後掲図表６参照）。原子吸光光度分析方法も、吸光度を測定する点では同様であるが、被測定物質をバーナーなどで燃焼させることにより原子化し、この原子による光の吸収を利用する点で異なる[20]。

特定化学物質のうち、（a）オーラミン、マゼンタ等、常温（25℃）、常圧（1 気圧＝1013hPa）で固体である物質は、ろ過捕集又は液体捕集方法が使用される場合が多い。液体捕集の対象となるのは、常温、常圧で固体であるが、昇華性が高く（固体が液体を経ることなく気体となる）、広く産業現場においてペースト状あるいは溶液として使用される場合が多い物質のうち、ミスト等の比較的大きい粒子として発散するような物質（シアン化カリウム、シアン化ナトリウム）である[21]。（b）常温、常圧で液体である特定化学物質は、蒸気として発生する場合が多いため、その多くについては液体捕集方法が利用されるが、直接捕集方法、固体捕集方法が利用される物質もある。また、粉じんに吸着して存在するコールタールについてはろ過捕集方法が用いられる[22]。（c）常温、常圧で気体である特定化学物質（塩素、塩化ビニル、シアン化水素、弗化水素）は、液体捕集又は直接捕集方法が用いられる[23]。ただし、エチレンオキシド、ホルムアルデヒドについては固体捕集方法が用いられる。また、分析方法としては、物質ごとに異なるが、吸光光度分析方法、原子吸光光度分析方法、ガスクロマトグラフ分析方法、高速液体クロマトグラフ法等が用いられる（同第 10 条第 1 項）。

クロマトグラフとは、試料をカラムに注入し、カラム内で成分を分離し、検出器で定量する方法である。対象とされる試料は移動相と呼ばれるキャリヤーガス又は高圧の液体に注入され、運ばれた後、カラムと呼ばれる管の中に保持された固定相の中で、相互作用の大小によって分離される。すなわち、固定相との相互作用が弱い成分はすぐに固定相から溶出し、固定相との相互作用が強い成分は固定相に長い時間保持されるなど、相互作用の大きさの違いによって、試料導入点からの距離の違い（固定相からの溶出時間の違い）となって各成分が分離される（後掲図表７参照）。分離部で分離された各成分は、検出部に設置された「検出器」でその濃度に対応した信号として検出される。ガスクロマトグラフと高速液体クロマトグラフは移動相がガスか液体かという点で違いがある[24]。

有機溶剤の常温、常圧における状態は液体であり、作業環境中にはガス状物質として存在している。有期溶剤の捕集方法としては、液体捕集方法、固体捕集方法、直接捕集方法があり、分析方法としては、吸光光度分析方法、ガスクロマトグラフ分析方法が用いられる[25]。

所定の特定化学物質又は有機溶剤については、より簡易な検知管方式等（後掲図表８参照）による測定が可能である（同第10条第2項、同第13条第2項）。さらに、第1管理区分が2年間継続した単位作業場については、所定の特定化学物質又は有機溶剤につき、一定の条件下で検知管方式による測定が可能である（同第10条第3項、同第13条第3項）。検知管においては、内径2～6㎜ガラス管に検知材を充てんしており、吸引された資料空気との化学反応によって変色した層の長さから濃度を測定できるようになっている[26]。

空気中の放射線濃度の測定は、放射性物質の状態が粒子状である場合はろ過捕集方法又は液体捕集方法により、ガス状である場合には、液体捕集方法、固体捕集方法、直接捕集方法又は冷却凝縮捕集方法が用いられる。また、分析方法は、①全アルファ、全ベータ、全ガンマ放射能計測方法又はアルファ・ベータ・ガンマ線スペクトル分析方法、②放射化学分析方法、③ウラン濃度を測定する場合は、蛍光光度分析方法による（同第9条第1項）。

1．2．2．3．4　作業環境測定士・作業環境測定機関

作業環境測定士は、第一種作業環境測定士及び第二種作業環境測定士に分けられる（作業環境測定法第2条第4号）。いずれも厚生労働大臣の登録を受けて、指定作業場及びその他の事業場における作業環境測定の業務を行う。デザイン及びサンプリングは、第1種・第2種作業環境測定士のいずれも行えるが、第2種作業環境測定士が行える分析（解析を含む）業務は、検知管方式によりガス若しくは蒸気の濃度を測定する機器や所定の浮遊粉じんの重量を測定する機器など、簡易測定機器を用いて行うものに限られる。第一種作業環境測定士が行える分析業務はこれに限られないが、鉱物性粉じん、放射性物質、特定化学物質、金属類、有機溶剤の５種類の登録区分に応じた分析（解析）業務が行える（作業環境測定法第2条第5号、同第6号、同施行規則第2条、同第3条）。指定作業場におけ

る作業環境測定は作業環境測定士の独占業務であり（作業環境測定法第 3 条）、作業環境測定士でない者は、その名称中に作業環境測定士という文字を用いてはならない（作業環境測定法第 18 条）。業務独占と名称独占の双方が規定されている資格は、労働安全衛生関係法令で定められている 50 種以上の資格のうち、作業環境測定士のみである。

作業環境測定機関とは、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の登録を受け、他人の求めに応じて、事業場における作業環境測定を行うことを業とする者をいう（作業環境測定法第 2 条第 7 号）。作業環境測定士を自社内で養成することが困難である中小企業等など、事業者自らが作業環境測定士に指定作業場における作業環境測定を実施させることができない場合にはこれを委託して実施させることが義務付けられており（作業環境測定法第 3 条、作業環境測定法施行規則第 3 条）、作業環境測定機関はその委託先となるものである [27]。作業環境測定機関が登録を受けるためには、①作業環境測定機関が作業環境測定できる作業場の種類について登録を受けている第一種作業環境測定士が置かれること、②作業環境測定に使用する機器及び設備が厚生労働大臣の定める基準に適合するものであること、③作業環境測定の業務を行うために必要な事務所を有することが求められる（作業環境測定法施行規則第 54 条）。作業環境測定機関もまた、名称を独占している（作業環境測定法第 37 条）。

作業環境測定法はまた、全国の作業環境測定士の品位の保持並びに作業環境測定士及び作業環境測定機関の業務の進歩改善に資するため、社員の指導及び連絡に関する事務を全国的に行うことを目的とするものとして、作業環境測定士及び作業環境測定機関を社員とする日本作業環境測定協会という一般社団法人を設立することができる旨を定めると共に、その名称の独占を認めている（作業環境測定法第 36 条、第 37 条第 2 項）。作業環境測定については新たな対象物質の登場や新たな技術の開発が予想される中で、作業環境測定士が測定技術を研鑽し合うことを効率的に行うことを企図して設けられたものである [28]。なお、一般社団法人日本作業環境測定協会は、1979（昭和 54）年に設立され、2013（平成 25）年 4 月以降、公益社団法人に移行している [29]。

作業環境測定士としての資格を得るためには、国家試験に合格し、登録講習を修了する必要がある（作業環境測定法第 5 条）。すなわち、指定試験機関である公益財団法人安全衛生技術試験協会によって実施される作業環境測定士試験（筆記試験）に合格し（作業環境測定施行規則第 14 条）、登録講習機関（公益社団法人日本作業環境測定協会ほか）が実施する登録講習を受講し、筆記試験と実技試験からなる修了試験に合格することが必要である。ただし、空気環境その他環境の測定に関する科目を担当する教授・准教授やこれに関する研究業務を研究機関において行う者のうち、作業環境測定に関し高度の知識及び技能を有すると厚生労働大臣が認定したものについても資格が認められる（作業環境測定法第 5 条、同施行規則第 5 条第 2 号）。

試験の受験資格は、①大学又は高等専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者については、その後 1 年以上

労働衛生実務に従事した経験を有するもの、それ以外の課程を修めて卒業した者については、その後 3 年以上の実務経験を有するもの、②高等学校又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業した者については、その後 3 年以上の実務経験を有するもの、それ以外の学科を納めて卒業した者については、その後 5 年以上の実務経験を有するもの、あるいは、上記のような学歴がない場合であっても、③8 年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの、④技術士法の第二次試験に合格した者、⑤産業安全専門官、労働衛生専門官、労働基準監督官及びその経験者等に認められる（作業環境測定法第 15 条、同施行規則第 15 条、作業環境測定士規程（昭和 51 年労働省告示第 16 号）第 1 条）。

第一種・第二種に共通の試験科目は、労働衛生一般、労働衛生関係法令、作業環境について行うデザイン及びサンプリング、作業環境について行う分析に関する概論である。第一種についてのみ、①石綿等を含む鉱物性粉じん、②放射性物質、③所定の特定化学物質（金属である物を除く）、④鉛及び金属である特定化学物質、⑤有機溶剤の分析の技術に関する選択科目がある（作業環境測定法第 16 条）。選択科目は、1～5 科目を選択することができ、当該種別について、作業環境測定士として登録を受けることになる（作業環境測定法第 7 条、同施行規則第 6 条）。

ただし、一定の資格又は実務経験を有する場合には上記のうち、全部または一部の科目が免除となる（施行規則第 17 条）。医師・歯科医師・薬剤師については全科目が、環境計量士（濃度関係）で免除講習を受けた者は、選択科目②以外の全科目が、核燃料取扱主任者・原子炉主任技術者・第 1 種放射線取扱主任者として選任されている者又は過去 3 年以上の経験のある者や診療放射線技師については、共通科目及び選択科目②が、臨床検査技師で 3 年以上空気環境測定の実務経験等を有する者は共通科目が、技術士（化学・金属・応用理学・衛生工学）、衛生検査技師、公害防止管理者・公害防止主任管理者、その他の環境計量士、その他の臨床検査技師、職業訓練指導員（化学分析科）、高度職業訓練（科学システム系環境科学科）修了後、技能照査に合格した者、技能検定合格者（化学分析 1・2 級）は一部の科目が免除となる。また、労働衛生コンサルタントや労働衛生専門官や労働基準監督官として 3 年以上の実務経験を有する者、第一種衛生管理者免許又は衛生工学衛生管理者免許を受けた者で前者につき 5 年、後者につき 3 年以上労働衛生における実務経験を有し、免除講習を受けた者については、労働衛生一般、労働衛生関係法令の試験科目が免除となる。

登録講習機関における講習科目及び講習時間は、以下のとおりである。また、講習においては修了試験が行われる（作業環境測定法別表第 1、作業環境測定士規程第 3 条）。

講習	講習科目
第一種作業環境測定士講習	①労働衛生管理の実務（6 時間）、②作業環境について行うデザイン及びサンプリングの実務（12 時間）、③指定作業場の作業環境について行う分析（解析を含む）の実務（12 時間）

第二種作業環境測定士講習	①労働衛生管理の実務（6時間）、②作業環境について行うデザイン及びサンプリングの実務（12時間）

講習は、試料採取器、分粒装置、相対濃度測定器及び検知管式ガス測定器等の機械器具（後掲図表９参照）を用いて行うこと、第一種作業環境測定士講習では、さらに、①エックス線回折装置、位相差顕微鏡及び重量分析法による結晶質シリカ含有率測定器、②放射能測定器及び放射線スペクトロメータ、③分光光度計、ガスクロマトグラフ及び原子吸光光度計を利用してこれを行うことが予定されている（作業環境測定法別表第2）。

上記の他、都道府県労働局長は、作業環境測定の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、作業環境測定士に対し、期間を定めて、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う研修を受けるよう指示することができる（作業環境測定法第44条第1項）。具体的には、測定に関する新たな技術が開発された場合等に、こうした指示を出すことが想定されている[30]。

作業環境測定士が作業環境測定基準に従って作業環境測定を実施しない場合、上記研修の指示に従わない場合、虚偽の測定結果を表示したとき、作業環境測定の業務に関し不正の行為があった場合には、登録取消や業務停止、名称使用停止処分の対象となる（作業環境測定法第12条第2項第2号、同第3号、同第5号）。

1．2．2．3．5　測定結果等の記録とその保存

作業環境測定を行ったときは、測定結果の他、誰が（測定実施者の氏名）、いつ（測定日時）、どのように（測定方法）、どこを（測定箇所）、いかなる条件下で測定したか（測定条件）と、測定結果に基づく予防改善措置の内容を記録し、記録を3年間保存しなければならない（有機則第28条第3項、鉛則第52条第2項、特化則第36条第2項、酸欠則第3条第2項、事務所衛生基準規則第7条第2項、安衛則第590条第2項、第592条第2項）。

このうち、放射線作業における測定については、測定器の種類、型式及び性能も記録の対象となるほか、記録の保存期間は5年間となる（電離則第54条第1項）。また、土石等の粉じんの測定については7年間（粉じん則第26条第8項）、ベンジジン、塩化ビニル、クロム酸等を取り扱う作業場について行った測定記録は30年間（特化則第36条第3項）、石綿の測定については40年間（石綿則第36条第2項）と長期の保存が求められている。これらは、曝露によって生じうる遅発性疾病に対応するものである（第67条（健康管理手帳）参照）。なお、作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関することは、「労働者の健康障害の防止に関する重要事項」（安衛法第18条第1項4号）の1つとして、衛生委員会の付議事項とされている（安衛則第22条第6号）。

1．3　沿革

1．3．1　制度史

本条が規定されたのは、1972（昭和47）年に制定された安衛法においてである。ただし、それ以前の時期においても、作業環

境測定に向けた試行錯誤がなされていた[31]。

1．3．1．1　1945～1954（昭和20）年代―科学的基準の設定に向けて

昭和20年代の労働衛生行政において、作業環境管理の拠り所とされたのは、いわゆる1178通達、「労働基準法施行規則18条、女子年少者労働基準規則第13条及び労働安全衛生規則第48条の衛生上有害な業務の取り扱い基準について」（昭和23・8・12基発第1178号）である。同通達は、2時間以上の法定時間外労働の制限（労基法第36条）、女子年少者の就業禁止（労基法第63条、第49条）、雇入れ時健診（特殊健診）の対象となる有害業務の基準を明らかにするものである。このうち、時間外労働の制限対象となる有害業務との関係では、著しく暑熱又は寒冷な場所における業務、有害放射線にさらされる業務、じん埃又は粉末を著しく飛散する場所における業務、異常気圧下における業務、著しい振動を与える業務、重量物を取り扱う業務、強烈な騒音を発する場所における業務、有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務についての基準が示されたが、女子年少者の就業が禁止される危険有害業務といわゆる特殊健診の対象業務については、差し当たり、有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務についてのみ基準が示された。例えば、有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務としては、作業場の空気がこれらの物質のガス、蒸気又は粉じんを一定の限度以上に含有される場所とされ、鉛(0.5 mg/m³)、水銀（0.1 mg/m³）、クローム（0.5 mg/m³）、砒素（1）、硫黄（2）、弗素（3）、塩素（1）、塩酸（10）、硝酸（40）、亜硫酸（10）、硫酸（5 mg/m³）、一酸化炭素（100）、二酸化炭素(20)、青酸(20)、ベンゼン(100)、アニリン（7）（単位の特記しないものについては、100万分の1単位とする）とそれぞれの限度が定められている。こうした基準は、労働衛生を推進する上で、当面妥当と考えられる基準値（恕限度）[32]とされるものであったが、昭和20年代においては、1178通達で示す濃度基準に適合しているか否かを判断するための作業環境測定技術が確立していなかったため、この通達で示す有害な業務の法令適用の判定は困難であった。加えて、1178通達で示す基準は、1951（昭和26）年以降に、アメリカの労働衛生専門官会議（ACGIH）が示した有害な化学物質についての恕限度と乖離していることも多かった。なお、アメリカにおける恕限度は、成年男子による週6日、1日8時間労働において中毒が発生するおそれが少ない濃度とされていた。なお、時間外労働制限の対象となる有害業務については、「有害業務の範囲について」（昭和43・7・24基発第472号）により、作業列挙方式に改められている。

労働省では、1951（昭和26）年から労働衛生試験研究費補助金交付規程を公布し、職業病の発生予防や健康診断の方法、作業環境改善のための労働衛生工学的（作業環境管理）技術、医学的又は工学技術的研究に対する助成を開始していた。1952（昭和27）年度には「有害ガスについての作業環境測定方法に関する研究」等がテーマとして取り上げられた。また、1954（昭和29）年度には、「局所排気措置の設計基準研究委員会」、「有害物の空気中の濃度の測定

研究委員会」が設置された。

昭和 20 年代の労働衛生行政における大きな課題は、じん肺患者の救済であった。昭和21年6月8日に栃木県足尾町の鉱山復興町民大会において、けい肺撲滅のための全国的運動を展開することが決議されたことを契機として、けい肺が社会問題となっていた。労働省はじん肺巡回健診を全国的に行い、その結果は、1955（昭和 30）年のけい肺等特別保護法制定に繋がっている。もっとも、当時の粉じん予防対策は、専ら保護具（粉じんマスク）の着用に頼っており、予防の基準となるべき濃度についても学問的検討を要する段階であった。そこで、けい肺等特別保護法では、健康管理と補償をその内容とし、粉じん予防対策は専ら安衛則の一般規制に委ねられることになった。このとき、健康管理（特殊健診）の対象については、1178 通達における恕限度方式ではなく、作業列挙方式で規定された。作業の列挙に際しては、けい肺等健診を通じてけい肺に罹患のおそれがあると思われる作業場所における粉じん発散量の調査結果と健診結果が参照された [33]。作業列挙方式をとることにより、専門家でなくとも適用対象が認識できるようになるほか、粉じんの測定方法が確立されていないなかで、濃度にかかわりなく行政による監督指導ができることとなった。その後 1960（昭和 35）年に制定されたじん肺法では、けい肺等特別保護法の下で対象とされる「遊離けい酸じん又は遊離けい酸を含む粉じん」に限らず広く「鉱物性粉じん」に起因するじん肺等を対象とした。また、その目的規定において、「じん肺の適正な予防」を挙げ、労使の努力義務として、粉じんの発散の抑制、保護具の使用その他について適切な措置を講ずること（じん肺法 5 条）、政府の努力義務として、粉じんの測定、粉じんの発散の抑制等に関し技術的援助を行うことを規定した。なお、作業環境測定の実施を義務付ける粉じん則が制定されるのは 1979（昭和 54）年のことであるが、後述する他の有害物質と比べて制定時期が遅れているのは、粉じんの発生形態は産業ごとに異なりその防止対策が複雑であること、粉じんの種類及び発生原因が多様で作業環境改善対策の検討が困難であったためである [34]。

1．3．1．2　1955～1964（昭和 30）年代―作業環境測定と労働環境改善

じん肺に対する取り組みと前後して、労働省は、過去の試験研究及び実態調査の資料を収集し、これを踏まえて「特殊健康診断指針について」（昭和 31・5・18 基発第 308 号）を発出し、衛生管理者を選任する事業場に対して特殊健康診断の自主的実施を勧奨した。同通達では、1178 通達で示す基準に頼ることなく、差し当たり有害な又は有害のおそれのある主要 23 業務の範囲が定められた。特殊健康診断の推進により、有害業務従事者の中にかなりの異常所見者がいることが明らかとなり、労働環境改善の重要性が強く認識されるに至った。

こうした中で発出された「労働環境における有害なガス、蒸気又は粉じんの測定方法について」（昭和 33・4・17 基発第 238 号）においては、当時問題となっていた鉛、四エチル鉛、クロム等およそ 20 種類の気中有害物質を検知管 [35]を使用して測定する方法を示し、作業環境改善の前後においてこの測定を実施すべきとした。ただし、この

通達では、空気中からのサンプリング方法や評価については触れられていなかった。

上記通達に引き続いて発出された「職業病予防のための労働環境改善の促進について」（昭和 33・5・26 基発第 38 号）では、別紙として「労働環境における職業病予防に関する技術指針」が添付されており、そこでは、局所排気措置、保護具の着用等及びその他の作業環境改善措置や発散有害物の抑制目標限度が示されるとともに、報告事項として改善対象となった作業内容、測定位置、測定結果等が掲げられている。このとき示された抑制目標濃度は、有害物を完全になくすことは技術上、経済上困難であるとの前提の下、有害物の発生源に対する改善措置による効果について当面定められた目標[36]であり、恕限度や昭和 36 年に日本産業衛生学会が示した許容濃度（労働者が有害物に連続ばく露する場合に、有害物の空気中濃度が当該値以下であれば、ほとんど全ての労働者に悪影響がみられない濃度）の考えとは異なる。また、基準とされる数値も 1178 通達で示された数値とは異なっている。

作業環境測定について初めての法令上の根拠となるのは、1960（昭和 35）年制定の有機則（昭和 35・10・13 労働省令第 24 号）である。有機則の施行通達（昭和 35・10・31 基発第 929 号）では、こうした規則制定の背景には、有機溶剤中毒、特に、ベンゼンを含有するゴムのりによる中毒が社会的問題化したことがある（1．3．2 参照）。有機則においては、作業環境測定の他、じん肺法施行規則には盛り込まれなかった局所排出装置や全体換気装置の設置義務も盛り込まれた。また、規制対象については、作業列挙方式がとられた。

1．3．1．3　1965～74（昭和 40）年代―特別則における規定と本条の制定

昭和 40 年代になると、労働衛生管理とも密接に関連を持つ公害問題が顕在化し、職業がん等、有害物質による職業性疾病の認定をめぐる争いも社会問題となるなかで（1．3．2 参照）、科学的基準策定の必要性が緊急の課題となった。1967（昭和 42）年に鉛則（昭和 42・3・6 労働省令第 24 号）、1971（昭和 46）年に特化則（昭和 46・4・28 労働省令第 11 号）が制定され、また、1963（昭和 38）年には電離則の全面改正（昭和 38・12・28 労働省令第 21 号）がなされたが、これらの特別規則においては、工場換気、作業環境測定、特殊健康診断等の新しい知見を導入し、「労働衛生の三管理」について規定が設けられた。このように、作業環境測定については、各特別則（省令）において根拠規定を有することとなったが、明確な法律上の根拠に基づくものではなく、強いて言えば使用者の危害防止措置について定める労基法第 42 条（現安衛法 22 条に相当）がこれに該当するという程度であった。

こうしたなかで、1972（昭和 47）年の安衛法において本条が規定されることとなり、作業環境測定に法律上の根拠が与えられた。制定当時の本条では、現行法の下での本条第 1 項に該当する内容のみが規定されており、「有害な業務を行なう屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるもの」について、「労働省令で定めるところにより」、「空気環境その他の作業環境について必要な測定をし、及びその結果を記録」するこ

とを事業者に義務付けている。

このことにより、従来は、測定結果が基準値を充たしていない場合、理論的には労基法 42 条違反に該当しうる反面、測定を行わなければ、違反はあり得ないという構造となっていたのに対し、本条制定により、測定自体が義務付けられるようになる一方、測定の結果得られる数値は法違反の対象とはならないこととなった[37]。言い換えれば、測定結果が悪かったとしても、そのこと自体を取締の対象としないことにより、測定結果を操作したり、測定をしないことにより悪い労働環境から目を逸らそうという事業主の意欲を抑えつつ、作業環境測定自体は罰則付きで履行を確保することにより、測定結果を前提とした労働環境改善に向けた行政指導を行うことを可能にしようとしたものといえる。

ところで、特化則においては規制対象となる化学物質（特定化学物質）が多種多様であり、規制対象の作業を列挙することが困難であったことから、対象となる化学物質を列挙する方式が採用されている。その背景には、1970 年代にカリフォルニア大学のエイムス博士により比較的簡易な変異原性試験が開発され、発がん性のリスクのある物質を特定することが容易になったことのほか、職業病が発症してから規制対象とする後追い行政のあり方を改めたいとの行政担当者の思いがあったとされる。なお、有害物質を包括的に規制するとの考え方からは、有機則や鉛則を特化則に統合することも考えられるところであるが、全てを新たな規制方法によるとすると、現場においてかえって混乱が生じることから、既存の規制についてはそのまま生かすこととされた[38]。このようにして、特化則は、対象物質を列挙し、当該物質の気中濃度による規制を導入することとなった。このことは正確な作業環境測定の実施に対する要請を増すこととなり、後述のように、昭和 50 年代における作業環境測定法制定へと結びついていく。

また、特定化学物質の作業環境測定は従前のような検知管のみで実施できるものは少なく、空気中の微量な測定対象物質をサンプリングし、化学分析しなければならないものが多くなった。そこで、規制対象物質の作業環境測定手法を検討するため、1970（昭和 45 年）に「作業環境における有害物の測定方法に関する研究会」が設置された。研究会では、特化則の測定対象物質の作業環境測定指針について検討がなされ、1972（昭和 47）年 7 月に「特定化学物質に係る作業環境測定指針」が公表された。1973（昭和 48）年、同研究会は「作業環境測定制度専門検討委員会」に改組され、同委員会では各種の作業環境測定指針の作成を行い、これらの成果を作業環境測定を実施する際の技術的な参考書の性格を持つ作業環境測定ガイドブックとして再編、公表した。これは、これらの指針が安衛法第 65 条第 3 項にいう労働大臣が公表する指針と混同されないようにとの考えに基づくものである。なお、このときの作業環境測定ガイドブックは、公益社団法人日本作業環境測定が現在も発刊している『作業環境測定ガイドブック』の元となっている[39]。

さらに、濃度規制方式では規制濃度の値についても課題となったため、労働省は、「特定化学物質等障害予防規則の規定に基づき労働大臣が定める性能を定める件」（昭

和 46・4・28 労働省告示第 57 号）を特化則の施行と同時に告示した。告示で示された濃度は、局所排出装置周辺の空気を測定することによって、局所排気装置の性能評価を行おうとするものであり、一般の作業環境濃度に対応するものではなかった [40]。しかし、その後、便宜的に「抑制濃度」と呼ばれるようになり、気中濃度に対する規制値であるような誤った解釈とともに広まった [41]。

1．3．1．4　1975～1984（昭和 50）年代―作業環境測定法の制定

特化則制定にあたり 1970（昭和 45）年に設けられた「労働環境技術基準委員会」においては、特化則の規制にあたり、測定が必須条件となることから、作業環境測定の適正かつ円滑な実施を担保する測定技士（仮称）制度の創設についての提案がなされていた。またこの頃、通商産業省において、公害問題を背景として、計量法を改正し、濃度の計量証明をする環境計量士制度を創設する動きが開始された。しかし、公害測定と作業環境測定とでは、デザイン、サンプリングの手法が大きく異なっており、作業環境測定におけるデザイン、サンプリングの手法を熟知していなければ、分析の際にも適切な値を求めることは困難であることから、環境計量士とは別にデザイン、サンプリング、分析を一貫して実施できる資格の創設が求められることとなった。こうしたなかで、1973（昭和 48）年に、「作業環境測定制度専門検討委員会」が設置され、同委員会の報告書「作業環境測定士制度のあり方について」（1973（昭和 48）年 12 月 28 日）では、作業環境測定士制度や作業環境測定機関の導入、作業環境測定方法の統一化の必要性が示された。その後、労働省と通商産業省の折衝を経て、1974（昭和 49）年 4 月 2 日、第 72 回通常国会に作業環境測定法案が提出され、衆議院では全会一致で可決されたが、同時期に提出された雇用保険法の制定をめぐる議論等もあり、参議院では審議未了で廃案となった。1975（昭和 50）年 2 月 13 日に同法案は再提出され、同年 4 月 18 日全会一致で可決され、同年 5 月 1 日に公布されている。

なお、国会審議においては、主に、単独立法とすることや既存の制度との関係、作業環境測定の適正性の担保についての質問がなされた [42]。単独立法とすることについては、作業環境測定法の内容が技術的、手続的事項を含んでいること、また、これに関する条文が多数にわたっており、作業環境測定というまとまった分野を含んでいること、さらに、作業環境測定の重要性に対する社会の認識を喚起するという点でメリットがあること等が政府委員により説明されている。また、衛生管理者や労働衛生コンサルタント等既存の制度との関係性については、これらの者が併せて作業環境測定士の資格を取得することは推奨されるべきとしつつ、作業環境測定士は、作業環境測定に伴う特別な測定機器の操作技術やこれに関する知識、経験を要するものである点で他とは異なることが確認されている。この他、作業環境測定の適正性の担保に関しては、作業環境測定結果は事業場において保存され、労働基準監督官による臨検監督の際には測定結果もチェックされうること、仮に作業環境測定士又は作業環境測定機関が虚偽の測定結果を表示したことが明らか

になった場合には、登録を取り消されること等により担保されるとしている[43]。

作業環境測定士による測定を義務付ける規定の施行は、1977（昭和 52）年 4 月 30 日とされたため、このときまでに作業環境測定士と作業環境測定機関が十分な数存在している必要があった[44]。ところで、作業環境測定法制定当時、労働安全衛生法に基づく免許試験は、都道府県労働基準局（当時）が行っていたが、ただでさえ前年に制定された労働安全衛生法の定着のために苦労しているなかで、地方局に新たに作業環境測定士試験の事務を付加していくのは困難であった。そこで、作業環境測定法においては、試験の実施事務を厚生労働大臣が指定する者に行わせることとした（作業環境測定法第 20 条第 1 項）[45]。当時、国家試験の事務を民間の外部機関に委託する例は、旅行業法や船舶職員法に基づき運輸大臣が行うことになっている旅行業務取扱主任者試験や小型船舶操縦士の資格試験などにおいてみられるに留まっていたが、これらを参考としつつ、制度が形作られた。労働省関係の団体には国に代わってこのような作業環境測定士試験の事務を代行できるようなところはなかったため、1976（昭和 51）年 4 月、新たに財団法人作業環境測定士試験協会（1978（昭和 53）年 4 月に財団法人安全衛生技術試験協会に改称）が設立された[46]。

作業環境測定法の制定に併せて、同法の附則により安衛法についても改正がなされ、作業環境測定の結果が労働衛生管理に反映されるようにするために、本条第 2 項乃至第 5 項の定めが設けられている。また、このときの改正により、「作業環境測定」とは、「作業環境の実態をは握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含む。）」と定義されることが明らかにされた（安衛法第 2 条第 4 号）。定義規定において、作業環境測定の中に、サンプリングと分析だけでなく、作業環境についてのデザインが含まれることが明確化されている。さらに、本条 1 項について、「空気環境その他の作業環境について必要な測定をし」との文言が「必要な作業環境測定を行い」に改められている。

1．3．1．5　昭和 50 年代以降

作業環境測定士や作業環境測定機関が作業環境測定を実施した場合にはその結果を事業者に報告することとなるが、当初その報告様式は作業環境測定機関等に委ねられていた。しかし、それでは作業環境測定とその評価の品質確保が図れないことから、労働省では、「作業環境測定の記録のモデル様式について」（昭和 57・2・4 基発第 85 号）を通達した。もっとも、このモデル様式は、作業環境測定値の数字や評価のための計算式をそのまま記載することになっていたため、事業者が一読してもその職場が良好であるか否かが分かりにくいものとなっていた。そこで、労働省は、事業場の担当者が良く理解でき、作業環境の改善に結びつけられるものにするべくモデル様式を改正した（平成 8・2・20 基発第 72 号）。このときの改正では、測定条件の相違を踏まえて、過去 4 年分の測定結果を記載することとしたほか、衛生委員会又は安全衛生委員会又はこれに準ずる組織の意見、産業医又は労働衛生コンサルタントの意見、作業環境改善措置の内容等も記録することと

し、作業環境測定結果とその評価が作業環境改善に有効活用されるようにした。その後、モデル様式は、ホルムアルデヒドに係る測定基準の改正に伴って一部改正されている（平成 20・2・29 基発第 0229003 号）。

1．3．2　背景になった災害等

1972（昭和 47）年安衛法制定に向けて開催された 1971（昭和 46）年 7 月 13 日の労働基準法研究会報告書（座長：石井照久）においては、業務上疾病のうち、化学的障害によるものが目立ってきていること、特に有機溶剤による中毒の増加が注目されること、また、新たな機械や化学物質の採用により、新たな疾病が増加していることが指摘されている。本条は、上述のとおり、広範な有害業務を対象として、その作業環境の改善を図る過程を経て設けられたものであるが、以下では、同報告書において指摘されており、かつ、有機則制定の背景にも存在していた有機溶剤中毒をまず取り上げる [47]。その上で、公害問題と労働衛生管理の関連性を示す六価クロム中毒 [48]、四エチル鉛中毒 [49]を取り上げる。

1．3．2．1　有機溶剤中毒

1957（昭和 32）年、ポリエチレンビニル印刷物加工（ニスびき）工場で作業者が貧血症状を起こした。印刷物インキの中にベンゼンが含まれていることが明らかとなり、作業環境改善の行政指導を受けたが、加工過程で発生するベンゼン蒸気を局所排出装置で吸引すると製品に皺が寄るなどの事情により、十分な予防対策はなされなかった。1958（昭和 33）年、オードリー・ヘップバーン主演の映画がきっかけとなり流行したヘップサンダルを製造していた家内労働者にベンゼン中毒による再生不良性貧血が多発し、翌年には死亡者が発生した。サンダルの裏底を接着するゴムのりに有害性の高いベンゼン（ベンゾール）が含有されており、家内労働者は、締め切った狭い部屋の中で高濃度のベンゼン蒸気を毎日吸い続けていた。なお、1958（昭和 33）年 11 月にはベンゼンの中毒予防のための抑制目標を 25ppm 以下（1178 通達では 100ppm）とする予防対策及び実態把握のための監督指導がされていたが、室内の濃度は 400～500ppm にまで達していた。

労働省はこの事態を重くみて、労災認定基準として、「労働基準法施行規則第 35 条第 27 号に掲げる疾病のうち『ニトロベンゼン』、『クロールニトロベンゼン』及び『アニリン』に因る中毒の認定について」（昭和 34 年 8 月 20 日付け基発第 576 号）を発出したほか、1959（昭和 34）年 11 月にベンゼンを含有するゴムのりを労基法第 48 条の有害物に指定し、これの製造、販売、輸入、使用を禁止する省令を公布した [50]。他方、労働省は、代替溶剤としてトルエンへの切り替えを誘導したが、その後、トルエンによる中毒症状が新たに問題となった [51]。このことは、ベンゼン等 51 種類を規制対象とする有機則制定の背景にもなっている。

1960 年代に入ると、石油へのエネルギー転換に伴い、石油精製過程でノルマルヘキサンが大量生産されるようになり、ベンゼンに代わって用いられるようになったが、多発神経症や末しょう神経障害を発症するケースがみられるようになっていた [52]。例えば、1963（昭和 38）年には、名古屋などのポリエチレン印刷加工（ラミネート加工）

職場や製薬会社などでノルマルヘキサン中毒が発生し始めた[53]。さらに、1964（昭和39）年には、三重県桑名市のビニールサンダル製造業者においてノルマルヘキサン大量中毒が発生している。

この他、ノルマルヘキサンの吸引による多発神経炎への罹患が問題となった例としては、みくに工業事件・長野地判平成3・3・7労判588号64頁がある。このケースでは、原告を含む従業員が多発神経炎に罹患したことが主たる誘因となって、下請企業は事実上倒産しているため、元請企業に対する請求がなされている。元請企業は、ノルマルヘキサンを使用する腕時計針の印刷業務を発注するに際し、これまで同業務を受注してこなかった下請企業に対して、業務の作業手順を研修指導したが、ノルマルヘキサンの有毒性について認識しておらず、使用有機溶剤の取扱上の注意事項や人体に対する影響については指導してこなかった。そのため、下請企業も印刷作業台毎に設けるべき局所排気装置を全く設置せず、気積は、1人につき5.94㎥しか確保しないなど本来必要とされる10㎥を充たさず、特殊健診を受診させることや作業環境測定も行わなかった。

裁判所は、ノルマルヘキサンの有害性及びその対策の必要性について十分認識し、本件印刷業務に従事する下請企業の従業員が中毒症状を起こすことのないよう、下請企業に対し、作業環境測定の実施とその結果の記録の他、局所排気装置の設置や十分な気積の確保、特殊健診の実施、有機溶剤作業主任者の選任等の措置を講ずるように指示ないし指導をなすべき注意義務を負っていたとして、元請企業の不法行為責任（民法第709条）を肯定している。同事案は、いわゆる構内下請けの事案ではないが、元請企業が、自社工場内で下請企業従業員に対し、業務の作業手順を研修指導していること、元請企業の担当者は、発注後約1か月は毎日、その後は週1〜2日程度、日程管理・品質管理の指導のために、下請企業に赴いていること、元請企業が下請企業に対し、印刷業務に必要な機械器具等を無償貸与し、ノルマルヘキサンを含む有機溶剤を支給したこと、元請企業が18年間にわたり腕時計針の印刷業務を遂行してきたのに対し、下請企業はそのときまで当該業務は勿論、第二種有機溶剤を使用する業務を行った経験がないこと等を踏まえ、元請企業と下請企業が、委託業務につき、「実質的な使用関係にあるものと同視し得る関係」にあったとして、元請企業の責任を肯定している。

1．3．2．2　六価クロム

金属防錆処理剤として使用される六価クロムには、自己修復機能やコストの面でのメリットがあるものの 0.5〜1 グラムで致死量となり、皮膚や粘膜に付着すると皮膚炎や腫瘍になるほか、粉じんを吸い込むと鼻中隔穿孔を引き起こすという特徴を持つ。また、発がん性物質であり、肺がんや消化器系がんの原因ともなりうるものである。

昭和40年代後半から50年代前半にかけて、日本化学工業株式会社小松川工場から排出された大量の六価クロム鉱さいによる土壌汚染が江東区大島地区等や江戸川区内で確認されて大きな社会問題となった。江東区が1973（昭和46）年に日本化学工業グランド跡地に野積みされていたクロム鉱さ

いから六価クロムを検出し、同社や東京都に対して対策を要請した。なお、1971 年（昭和 46）における小松川工場の調査では、従業員 461 人のうち 62 人に鼻中隔穿孔が認められたほか、肺がんなどで 50 人以上の犠牲者が出ていた。これに先立つ 1957（昭和 32）年には、国立公衆衛生院が小松川南工場を調査し、環境改善措置の勧告をしたにもかかわらず、現実には、一向に作業環境が改善されなかったために、障害の発症に至ったものである。戦前からクロム職場の労働者は、「鼻に穴があかなければ一人前の工員といえない」などと上司から言われて、右障害の発生を当然視していた。

地域住民からは六価クロムの処理に公費が支出されたことを理由として、会社に対し処理費返還請求がなされたが、時効の問題もあり和解となっている。他方、職業病を理由とする損害賠償請求訴訟（日本化学工業事件・東京地判昭和 56・9・28 判時 1017 号 34 頁）においては、労働者 102 人に対し合計 10 億 5000 万円の賠償請求が認められた。同事件において、被告会社は 1178 通達においてクロムについては、1 ㎥あたり 0.5mg という基準が定められていたことを主張したが、裁判所は、ACGIH が示した許容濃度は 0.1mg であったこと、昭和 32 年当時、既に労働衛生学会及びクロム取扱企業においては、英米各国で 0.1ｍｇ／㎥の環境基準を採択していることは周知の事実であったことなどを踏まえ、被告会社において、当時の行政上の取扱い基準を遵守しておればよい、と考えていたとすれば、認識不足も甚だしいと判示するとともに、こうした主張自体、被告会社が劣悪な作業環境を放置していたことを窺わせるものであるとした。この判決からは、技術の進歩や研究の進展により更新される安全衛生領域の知見が広く共有されている場合には、後手に回らざるを得ない行政上の基準よりも優先することが伺われる。

なお、東京都では、1975（昭和 50）年 9 月に設置した「六価クロムによる土壌汚染対策専門委員会」が 1977（昭和 52）年 10 月にした報告を受けて基本方針を決定し、日本化学工業に対し恒久処理の実施を要請している。また、東京都は日本化学工業と協議を重ね、1979（昭和 54）年 3 月に「鉱さい土壌の処理等に関する協定」を締結し、1980（昭和 55）年から都の指導のもとに、日本化学工業の費用と責任において恒久処理事業が進められ、2000（平成 12）年 5 月に処理は完了している。ただし、東京都はその後も毎年、江東区と江戸川区内の処理地で、定期的に大気（9 地点）と水質（5 地点）について六価クロム等のモニタリング調査を行っているほか、区民からの健康相談に応じている[54]。

1．3．2．3　四エチル鉛中毒

四エチル鉛とは、ガソリンエンジンのノッキング（異常燃焼）を防止するために，ガソリンに添加される化合物をいう。わが国初の四エチル鉛中毒例は、1937（昭和 12）年、日本石油精製横浜製油所において、石油会社の工員（32 歳）が、大ドラム缶から小ドラム缶に小分け作業をする際に、忙しさと暑さを理由に防毒マスクを着けず、四エチル鉛を手や衣類に着けたまま帰宅したため、幻視・幻聴を起こしたというものである[55]。

第二次世界大戦後、GHQ は石油精製事業

場の再開許可の前提として、猛毒性のある四エチル鉛対策を求めたことから、1951（昭和 26）年 5 月に四エチル鉛則が制定され、四エチル鉛をガソリンに混入する作業従事者の疾病予防が行われていた。

1958（昭和 33）年 7 月に横浜市小柴にある航空機用石油貯蔵タンクの清掃作業をしていた者 29 名が四エチル鉛中毒様の症状を呈し、うち 8 名が死亡した。タンク内に堆積していたスラッジ（汚泥）に含有されていた四エチル鉛によるものであった。

1960（昭和 35）年 3 月の四エチル鉛危害予防規則改正では、これを受けて、石油タンク内における健康障害予防措置について規定した。その後、四エチル鉛危害予防規則は、同年 5 月 1 日に四メチル鉛を規制対象に含めることとし、四エチル鉛等危害予防規則に改称された。

1967（昭和 42）年 9 月 21 日、サンフランシスコから横浜に向かう途中の日本郵船ぼすとん丸（9214 トン）において、高いうねりによりラッシング（貨物を固縛するベルト）が切られ、甲板上に積まれていた 38 本の四エチル鉛入りドラム缶がころげ回り、船体と衝突してエアパイプを破損した。ドラム缶内の四エチル鉛は甲板に広がるほか、パイプから燃料タンク、船倉へと流れこみ、10 月 16 日から 19 日にかけて船倉と燃料タンクを清掃した労働者の中から、死者 8 名及び中毒者 20 名を出した。なお、事件 2 週間後の兵庫労基局調べでは、タンク内の鉛量は 15～20 ㎎/㎥で許容量の 200 倍以上となっていたとされる [56]。

1968（昭和 43）年 3 月 28 日の改正では、四エチル鉛、四メチル鉛のほか、一メチル・三エチル鉛、二メチル・二エチル鉛、三メチル・一エチル鉛を含むアンチノック材を四アルキル鉛と呼び、規制対象とする形で四アルキル鉛中毒予防規則に改称されたが、その際、四エチル鉛を入れたドラム缶取扱い業務の規制や加鉛ガソリンを内燃機関以外の用途に使用する場合の中毒予防措置について規制された。その後、1970（昭和 45）年頃、新宿区柳町交差点付近で排気ガス中の鉛による大気汚染が社会問題化したことから、ガソリンは無鉛化されるに至っている。ただし、無鉛化対策の結果、別の方法によりノッキングを起こりにくくする（オクタン値を高める）必要が生じ、芳香族化合物の混入量を増加させたため、これにより新たな問題が発生することとなった [57]。

また、1974（昭和 49）年 12 月 9 日、厚木航空基地で航空燃料タンクの清掃作業をしていた日本人従業員 2 名が四エチル鉛中毒に罹患し内 1 名が幻覚、興奮状態の末に、意識朦朧状態となり 18 日後に死亡、他の 1 名は入院 2 か月後に退院するという事件が発生している [58]。

1．4　関係判例

内外ゴム事件・神戸地判平成 2・12・27 労判 596 号 69 頁は、業務中の有機溶剤曝露により有機溶剤中毒症状に罹患したとして使用者の安全配慮義務違反が問われた事案につき、労働安全衛生法・同規則・有機溶剤中毒予防規則に定める使用者の国に対する公法上の義務は、使用者の被用者に対する私法上の安全配慮義務の内容ともなり得ると解するのが相当であると判断し、有機則第 28 条に基づく必要な作業環境測定を行うこと及びその結果を記録することについてもこの義務に含まれると判示している。

有機溶剤を取り扱う業務については、6か月以内毎に1回、定期的に有機溶剤の濃度を測定し、測定に基づく結果の評価を行ない、それに基づいて、作業方法の改善、その他作業環境を改善するための必要な措置を講ずる必要があり（安衛法第65条、同法施行令第21条、有機規則第28条）、同測定は、作業場所について垂直方向及び水平方向にそれぞれ三点以上の測定地点で行わなければならないとされている。

しかし、本件において、被告会社は、環境測定を行っており、その結果はいずれも、単一の有機溶剤に限ってみる限り許容濃度の範囲内の数値を示しているものの、環境測定に際して、①定点測定であるにもかかわらず、測定点の位置や作業場の大きさを明らかにしていないこと、また、②有機溶剤の発生場所において作業をしている者の曝露濃度を正確に調べるためには、個人サンプラーを用い、単位作業毎に作業位置の気中濃度を測定して、曝露時間との関係から平均曝露濃度を測定する必要があるところ、被告会社はこれを怠っていること、③相加作用を有するいくつかの有機溶剤が混在する場合の曝露評価がなされていないことの認定がされており、こうした点を踏まえた上で安全配慮義務違反が認定されている。本判決からは、適切に作業環境測定を実施したことを客観性に担保する必要があることの他、形式的に作業環境測定基準に即した測定を行うだけでは安全配慮義務を果たしたことにならないこと、また、安全配慮義務の具体的内容としては、本条において求められる作業環境測定基準に則した作業環境測定の実施だけでなく、具体的事情の下で広い意味での作業環境測定（本件では個人サンプラーによる平均曝露濃度の測定）の実施が求められていることが示唆される。すなわち、本条及び本条が要請する作業環境測定基準に基づく作業環境測定の実施は安全配慮義務違反の一内容として参酌されうるが、安全配慮義務の内容はこれに留まるものではないといえる[59]。

2　６５条の２

2．1　条文

> 第六十五条の二　事業者は、前条第一項又は第五項の規定による作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認められるときは、厚生労働省令で定めるところにより、施設又は設備の設置又は整備、健康診断の実施その他の適切な措置を講じなければならない。
> ２　事業者は、前項の評価を行うに当たつては、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の定める作業環境評価基準に従つて行わなければならない。
> ３　事業者は、前項の規定による作業環境測定の結果の評価を行つたときは、厚生労働省令で定めるところにより、その結果を記録しておかなければならない。

2.2　趣旨及び内容

2．2．1　趣旨

作業環境測定は、良好な作業環境を実施するために実現するものであることから、単に作業環境測定を実施するだけでは意味はなく、作業環境の結果、当該作業場において十分な作業環境管理が行われていないと判断される場合には、原因を究明した上で、設備、作業方法の改善等の必要な措置

が講じられることが必要である[60]。こうしたことから、本条は、前条による作業環境測定の結果の評価及びその評価に基づく適切な事後措置の実施について定めたものである。また、適切な作業環境管理を行うためには、測定結果を客観的な基準に基づいて適正に評価する必要があることから、事業者は、厚生労働大臣の定める作業環境評価基準（昭和 63 年労働省告示第 79 号）に従って作業環境測定の結果の評価を行わなければならず、評価日時、評価箇所、評価結果、評価を実施した者の氏名を記録し、保存しなければならない（本条第 2 項、第 3 項、第 103 条第 1 項）。なお、本条第 1 項の「労働者の健康を保持するため必要があると認められるとき」に該当するか否かは、作業環境評価基準に従った作業環境測定結果の評価により定まるものである（昭和 63・9・16 基発第 601 号の 1）。本条違反に対する罰則の規定はない。

2．1．2　規定内容

2．2．2．1　対象作業場

評価対象となる作業場は以下のとおりである（作業環境評価基準第 1 条）。

①土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場で、厚生労働省令で定めるもの（安衛法施行令第 21 条第 1 号）、

②一定の特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う屋内作業場（安衛法施行令第 21 条第 7 号）

③鉛業務のうち一定のものを行う屋内作業場（安衛法施行令第 21 条第 8 号）。

④有機溶剤のうち、一定のものを製造し、又は取り扱う屋内作業場（安衛法施行令第 21 条第 10 号）。

2．2．2．2　作業環境評価基準

作業環境測定の結果の評価方法は作業環境評価基準（労働省告示第 79 号）において定められる。作業環境測定結果の評価は、単位作業場所について、測定値を統計処理して評価値を算出し、これと測定対象物質ごとに定められている管理濃度とを比較して行う。

管理濃度とは、作業環境評価のために用いられる行政的規制のための濃度であり、ばく露限界とは異なる。例えば、ばく露限界は 1 日 8 時間の平均濃度に対する値として設定されるのに対し、管理濃度には時間の概念は入っていない。作業環境管理においては、短い時間であっても、濃度が高い状態があれば対策が必要であるという考え方がとられているためである[61]。管理濃度の数値の設定に際しては、学会等の示すばく露限界及び各国のばく露の規制のための基準の動向は参照されているが、その時点における作業環境管理技術による測定や作業環境改善の可能性、国際的な動向なども踏まえて設定されている（昭和 63・9・16 基発第 605 号、2．3．2 参照）。なお、有害物質の作用が迅速で、瞬間といえども超えてはならない濃度（天井値）が設定されている物質については、測定日以外のときも天井値を超える確率を小さくするため、測定値の平均値と同時に変動の大きさを併せて考慮した基準となっている[62]。

作業環境測定の評価結果は、第 1 評価値と第 2 評価値という 2 つの値を管理濃度と比較して、作業環境管理が適切であると判断される第 1 管理区分、作業環境管理にな

お改善の余地がある場合である第 2 管理区分、作業環境管理が適切でないと判断される状態である第 3 管理区分という 3 つの管理区分であらわされる（作業環境評価基準第 2 条、昭和 63・9・16 基発第 605 号）。

A 測定のみ実施する場合、考えられるすべての測定点の作業時間における気中有害物質の濃度の実現値のうち、高濃度側から 5%に相当する濃度（第 1 評価値）が管理濃度にみたない場合が第 1 管理区分、第 1 評価値は管理濃度以上であるが、気中有害物質の平均濃度は管理濃度以下である場合が第 2 管理区分、平均濃度（第 2 評価値）が管理濃度を超える場合が第 3 管理区分である。それぞれの意味するところは次のとおりとなる。

第 1 評価値は、単位作業場所において考えうるすべての測定点の作業時間における環境空気中有害物質の濃度実現値のうち、高濃度側から 5%に相当する濃度の推定値である。したがって、第 1 評価値が管理濃度より低いという第 1 管理区分の場合、当該単位作業場所のほとんど（95%以上）の場所で気中有害物質の濃度が管理濃度を超えない状態であるということができる。言い換えれば、第 1 管理区分にあたる作業場で働く労働者のうち、管理濃度を上回るばく露を受ける労働者が 5%以下であることを意味する。第 2 評価値は、単位作業場所における環境空気中の有害物質の算術平均値の推定値である。したがって、第 2 評価値と管理濃度が一致する場合、その単位作業場所の中に考えられるすべての測定点の濃度の平均値が管理濃度と等しいということになる。第 2 評価値が管理濃度を超える第 3 管理区分では、半数以上の労働者が管理濃度を超えるばく露を受けることになるであろうことを意味するものである。

第 1 評価値である E_{A1} の対数（$\log E_{A1}$）は $\log M+1.645\log\sigma$ で表され、第 2 評価値である E_{A2} の対数（$\log E_{A2}$）は $\log M+1.151\log^2\sigma$ で表される[63]。ここで、M は幾何平均、σ は幾何標準偏差を意味する。

測定値を単純平均するのではなく、平均・標準偏差をそれぞれ対数化した幾何平均・幾何標準偏差が用いられる理由としては以下の点が指摘されている[64]。

まず、標準偏差（ばらつき）も考慮する背景には、気中有害物質の濃度の分布が場所的にも時間的にも変動しているという事情がある（後掲図表 10 参照）。こうした中で単純平均した測定値のみに着目すると、平均濃度は低いが、変動が大きく、著しく濃度が高い場所・時間の存在を見過ごすことになる。そのため、作業環境評価に際して、平均濃度だけでなく、標準偏差（ばらつき）も考慮する必要があるといえる。

次に、標準偏差を対数化し、幾何標準偏差を用いる理由について述べる。上述のとおり、有害物質の濃度は時間的・空間的に変動するが、これにより、濃度の分布は正規分布（平均値と最頻値と中央値が一致する、左右対称の釣鐘型のグラフ）ではなく、正規分布よりも左側（低濃度側）に偏った形になることが多いことが知られている。

こうしたなかでは、測定値自体が大きくなるとばらつきも大きくなることになるが、測定値の大きさは物質ごとに様々であり、例えば、管理濃度が高く設定されており、こうした高濃度の測定が通常となる物質の方が必要以上に標準偏差が大きく出る可能性があり、同一の基準で評価を行うことが

困難となる。そこで、測定値の大きさに関わらず、比によってばらつきを表す尺度として幾何標準偏差が用いられているといえる。

これに加えて、平均値及び標準偏差を対数化した場合には、対数正規分布が正規分布の形になるため、変動のある状態に対して、平均値と標準偏差から母集団の特性を推定するという統計的な評価が容易となるという利点もある（後掲図表 11 参照）。

B 測定においては、平均濃度や標準偏差を求めるのではなく、1 つの測定値、複数個所で測定を行う場合はその最大値と基準値を比較することになる。すなわち、B 測定も併せて実施する場合、第 1 評価値及び B 測定の測定値（2 か所以上で実施した場合は最大値）が管理濃度に満たない場合が第 1 管理区分、第 2 評価値が管理濃度以下であり、B 測定の測定値が管理濃度の 1.5 倍以下である場合が第 2 管理区分、第 2 評価値が管理濃度を超える場合又は B 測定の測定値が管理濃度の 1.5 倍を超える場合が第 3 管理区分である。

管理区分	A 測定（平均的環境状態）	B 測定（高濃度ばく露の危険）
第 1 管理区分	管理濃度を超える危険率が 5%より小さい	（かつ）発散源に近い作業位置の最高濃度が管理濃度より低い
第 2 管理区分	平均濃度が管理濃度以下	（かつ）発散源に近い作業位置の最大濃度が管理濃度の 1.5 倍以下
第 3 管理区分	平均濃度が管理濃度を超える	（又は）発散源に近い作業位置の最大濃度が管理濃度の 1.5 倍を超える

第 2 管理区分及び第 3 管理区分については、評価結果に基づく措置が特別則に定められており、それぞれ以下のとおりである（有機則第 28 条の 3、第 28 条の 4、鉛則第 52 条の 3、第 52 条の 4、特化則第 36 条の 3、第 36 条の 4、粉じん則第 26 条３、第 26 条の 4、石綿則第 38 条、39 条）。

管理区分	講ずべき措置
第一管理区分	現状の管理状態の継続的維持に努める
第二管理区分	施設、設備、作業工程または作業方法の点検を行い、その結果に基づき、作業環境を改善するために必要な措置を講ずるよう努める
第三管理区分	①施設、設備、作業工程または作業方法の点検を行い、その結果に基づき、作業環境を改善するために必要な措置を講ずる ②作業者に有効な呼吸用保護具を使用させる ③産業医が必要と認めた場合には、健康診断の実施その他労働者の健康の保持を図るために必要な措置を講ずる ④環境改善の措置を講じた後、再度作業環境測定を行い、第一または第二管理区分になったことを確認する。

なお、第 3 管理区分になったからといって、罰則の適用はないが、改正女性労働基準規則（平成 26・8・25 厚生労働省令第 101 号）により、平成 24 年 10 月 1 日以降、妊娠や出産・授乳機能に影響のある 25 の化学物質を取り扱う作業場が第 3 管理区分となった場合には、妊娠の有無や年齢にかかわらず、女性労働者の就業は禁止されている（労基法 64 条の 3 第 2 項、女性則第 2 条第 1 項第 18 号、同条第 3 項）[6566]。

所定の有機溶剤、特定化学物質について、作業環境測定が 2 年以上行われ、その間、当該評価の結果、第 1 管理区分に区分されることが継続した単位作業場所については、当該単位作業場所に係る所轄の労働基準監督署長の許可を受けた場合には、当該特定化学物質の濃度の測定は、検知管方式による測定機器又はこれと同等以上の性能を有する測定機器を用いる方法によることができる（作業環境測定基準第 10 条第 4 項、第 13 条第 4 項）。粉じんについても、2 年間、第 1 管理区分に区分された単作業場については、労働基準監督署長の許可により、相対濃度指示方法による測定が可能となる（粉じん則第 26 条第 3 項、作業環境測定基準第 2 条第 3 項）。

作業環境測定結果の評価を行った場合には、評価結果の他、いつ（評価日時）、どこで（評価箇所）、誰が（評価を実施した者）評価をしたかを記録しなければならない。保存期間は原則 3 年（有機則第 28 条の 2 第 2 項、鉛則第 52 条の 2 第 2 項、特化則第 36 条の 2 第 2 項）であるが、粉じんについては 7 年(粉じん則第 26 条の 2 第 2 項)、特定化学物質のうちベリリウム及びその化合物や塩化ビニル、クロム酸等については、30 年間（特化則第 36 条の 2 第 3 項）、石綿については 40 年間（石綿則第 37 条第 2 項）の保存が求められる。

2．3　沿革

2．3．1　制度史

作業環境測定士制度導入の必要性を主張した作業環境測定制度専門検討委員会の報告書では、作業環境測定結果をいかに評価し、作業環境改善につなげるかということについて提言がなされていた（1．3．1 参照）。本条第 1 項は、作業環境測定の重要性が認識される中で、1977（昭和 52）年の安衛法改正により規定されたものである（安衛法第 65 条第 6 項（当時））[67]。なお、こうした改正の背景には、六価クロム、塩化ビニル等の新たな化学物質の採用により、職業がん等の新たな疾病の発生がみられたことがある（第 65 条の 2、2．3．2 参照）[68]。また、この時期、ＩＬＯにおいても、1974（昭和 49）年に職業がん条約（139 号）、1977（昭和 52）年に作業環境条約（148 号）が採択されている。

ところで、本条第 1 項は、「労働者の健康を保持するため必要があると認めるとき」に事業者に適切な措置を講じることを義務付けている。ここでいう「必要があると認めるとき」に関し、行政上の判断基準が必要になった。そこで、労働省は 1977（昭和 52）年、作業場の気中有害物質の濃度管理基準に関する専門家会議を設置、諮問し、専門家会議は、作業環境測定から得られた測定値の取扱いについて、1980（昭和 55）年「作業場における気中有害物質の規制のあり方に関する検討結果第一次報告書」をまとめ答申した。

安全衛生の分野では、量―影響、量―反応の概念に基づくばく露限界の考え方が一般的であり、ばく露限界の数値もばく露濃度との対比を前提としている。アメリカ産業衛生専門官会議（ACGIH）は、1950（昭和25）年、ほとんど全ての労働者が毎日繰り返しばく露されても、有害な影響を受けることはないと信じられる条件を示すものとして有害物質の濃度の TLV（Threshold Limit value）を示しており、1970（昭和45）年には、TLV 勧告値がアメリカの全ての作業場に適用されるようになっていた。日本産業衛生学会においても、ACGIH の考えを取り入れ、1960（昭和35）年、労働者が連続ばく露する場合でも、空気中濃度が当該濃度以下であれば、ほとんど全ての労働者に悪影響が見られない濃度としての許容濃度を勧告していた。1977（昭和52）年に、ILO は各国で使用されてきた「許容濃度」、「最大許容濃度」、「閾値」等の概念を包括して「ばく露限界」という呼び方に統一しており、TLV も許容濃度もばく露限界のうちの1つと位置付けられる[69]。

他方、安衛法第65条1項で義務付けられているのは、「作業環境管理の一環としての場の測定」であって「個々の労働者のばく露濃度」ではない。そのため、ばく露限界をそのまま使用することはできない。そこで、第一次報告書では、「行政的規制のための濃度」として、ばく露限界と区別される「管理濃度」という概念を示すこととした。その際、作業環境空気中の有害物質の濃度は時間的にも空間的にも変動するほか、大部分の測定の義務付けは年2回だけであることから、測定濃度と管理濃度とを直接比較する方法では、安定した判断を得ることは困難であるとし、管理区分の評価に際しては統計的な考え方を取り入れることとした（2．2．2．2参照）。他方、管理濃度の具体的な数値は挙げられなかったが、一部を除きばく露限界の数値を利用することが妥当であるとした。平均作業環境濃度と時間過重平均ばく露濃度は一致する場合もそうでない場合もあるが、広い範囲にわたって得られた平均作業環境濃度とばく露濃度はよく対応しているためである。なお、「管理濃度」という考え方の原点は、「塩化ビニル障害の予防について」（昭和50・6・20 基発第348号）においてみられていた（2．3．2参照）。

上記に挙げた第一次報告書の評価方法は、その後作業環境測定機関等で試行され、労働省安全衛生部環境改善室が作業環境測定機関を対象に行ったアンケート調査では、第一次報告書の基本的な考え方についてはおよそ95％の指示が得られた。第一次報告書の全文は日本作業環境測定協会の機関誌「作業環境」別冊として公表され、作業環境測定士等に周知され、浸透していった。もっとも、このときには、管理区分の決定に必要な対象物質ごとの管理濃度の値が与えられていなかったため、労働省は、第一次報告の考え方について従った評価方法と管理濃度、それぞれの管理区分に応じて採るべき措置について示し、「作業環境の評価に基づく作業環境管理の推進について」（昭和59･2･13 基発第69号）を通達した。昭和 63 年に告示された作業環境評価基準は、上記通達の内容を踏襲したものである。なお、第一次報告では、従来の A 測定だけでなく、B 測定を追加すべきことも提案されており、これを受けて、同年 7 月、作業

環境測定基準(告示)の改正が行われている。1988（昭和 63）年を初年度とする「第 7 次労働災害防止計画」においては、作業環境の測定、評価から作業環境の改善に至る一貫した作業環境管理を推進することとされていた。1988（昭和 63）年改正により、安衛法第 65 条第 6 項は削除され、現在の条文番号になるとともに、適切な措置について労働省令（平成 11 年改正以降は厚生労働省令）で定めるところにより講ずべきことが明らかにされた。また、労働大臣（平成 11 年改正以降は厚生労働大臣）が客観的な測定結果の評価基準を定めることとし、事業者は当該基準に従って測定結果を適正に評価し、適切な措置を講じなければならないこととされ、「作業環境評価基準」が同時に告示された。改正内容自体は上記の通達で普及されているものであり、国会審議等でも特に異論はなかった。同改正時まで、第 7 章の標題は「健康管理」であり、作業環境測定が作業環境管理の一環としてのものであるとの位置づけは必ずしも明文上明らかではなかったが、標題が現行のものに改められ、本条が規定されることで、作業環境測定が作業環境管理のためのものであることが明らかになったといえる[70]。

2．3．2　背景になった災害等

塩化ビニルよる健康障害[71]については、麻酔作用（めまい、悪心、意識喪失等の症状）、肝機能変化、皮膚障害、レイノー様症状（※手指などの皮膚の色調変化を指し、典型的には蒼白、紫色、発赤の順に３相性の色調変化を伴う）及び骨端溶解等が知られていた。日本における塩化ビニルの生産は昭和 25 年に開始されていたが、昭和 27 年、山形県酒田市において、塩化ビニル工場の労働者が指端骨溶解症を発症したことが同工場の嘱託医によって確認され、労働科学研究所に報告されている。昭和 44 年 9 月に開催された国際労働衛生会議でこのことが報告されると、労働省は、1974（昭和 45）年 11 月 11 日、「塩化ビニル障害の予防について」を通達した。

しかし、その後、塩化ビニルが肝血管肉腫を引き起こす可能性があることが明らかになった。1974（昭和 45）年１月米国ケンタッキー州、ルイスビルのグッドリッチ社化学工場の塩ビ重合工程で働いていた３名の労働者が、一般人口では極めて稀な肝血管肉腫で死亡し、業務起因性が疑われることとなった。当時、ACGIH は、1971（昭和 42）年時点において、塩化ビニルモノマーの TLV を 200ppm に設定しており（それ以前は 500ppm）、塩化ビニルは比較的高い濃度のときに有害性を示す物質であると考えられていたが、必ずしもそうではないことを示すものといえた。このことは、昭和 49 年 4 月にアメリカで開催された「塩化ビニルの毒性に関する会合」において報告されたが、その事実を知った労働省は、「塩化ビニル障害予防についての緊急措置について」（昭和 49・6・24 基発第 325 号）を通達し、作業場の気中濃度を 50ppm を大幅に下回る濃度に維持するよう指示し、職業がん専門家会議に行政対応を諮問した。また、イタリアのマルトーニらは、1974（昭和 49）年 10 月、吸入実験により 50ppm の濃度で肝肉血管腫の発生を確認した。こうしたなかで、ACGIH はじめ各国における塩化ビニルのばく露限界として提案されていた数値は、事実の重大性からすべて消去されるか、あ

るいは検討中とされ、専門家会議は討議の拠り所を失うこととなった。

そこで、専門家会議は、1974（昭和 49）年から 1975（昭和 50）年にかけて、塩化ビニルモノマーの重合作業を行っている事業場のすべてを対象とし、工学的な対策により塩化ビニルをどこまで低下させられるかを調査した。その結果を踏まえて出された 1975（昭和 50）年 6 月 2 日の報告においては、可能な限りの工学的対策を実施することにより、気中濃度の幾何平均を 2ppm まで低下させることが可能である、ただし、作業場内における濃度の変動が大きいと一時的にせよ高濃度ばく露の危険がありうるため、濃度の幾何標準偏差の対数を 0.4 以下にする必要がある（幾何標準偏差が 0.4 をこえている大部分の作業場の環気中塩ビ濃度は、５～10ppm をこえる測定値を有している）との結論が示された。これを踏まえて、労働省は「塩化ビニル障害の予防について」（昭 50・6・20 基発第 348 号）を通達したが、ここには「管理濃度」の原点となる考え方がみられる。

なお、日本においては、1975（昭和 50）年 10 月、三井東圧化学名古屋工業所の下請従業員が我が国で初めての肝血管肉腫で死亡した。死亡した者は、長年にわたり重合缶の清掃に従事してきた者であり、1974（昭和 49）年の上記調査の過程で、肝血管肉腫の前段階である門脈圧亢進症に罹患していることが判明していた [72]。

その後、「塩化ビニルによる障害の防止及び労災補償の取扱いについて」（昭和 50・9・11 基発第 534 号）を改正する形で「塩化ビニルばく露作業従事労働者に生じた疾病の業務上外の認定について」（昭和 51・7・29 基発第 556 号）が示され、肝血管肉腫については、労働基準法施行規則別表第１の２第７号９、肝血管肉腫以外の疾病については同別表第４号の規定に基づく労働省告示第 36 号表中に掲げる塩化ビニルによる疾病に該当するものとして取り扱われることとなっている。

2．4　視点・論点

粉じん作業を行う坑内作業場につき空気中の粉じん濃度の測定が義務付けられたのは、2008（平成 20）年以降であり、粉じん則の改正（平成 19・12・4 厚生労働省令第 143 号）による。同改正は、技術進歩や作業方法の変化により、粉じんの発生量が増加し、従来の粉じん発生源対策では十分な対応ができなくなってきたことを背景とするものである。この測定は、安衛法第 2 条 4 号にいう作業環境測定に該当するものであるが、安衛法第 65 条に基づくものではない。

粉じん作業を行う坑内作業場の代表例として、トンネル建設工事現場等が挙げられるが、こうした作業場においては、掘り進むにつれて作業場所が移動していくという特徴（特殊性）があるため、作業環境測定の枠組みをそのままあてはめることが困難となっている。具体的には、トンネル工事は、削孔・装薬→発破・退避→ずりだし・支保工建込→コンクリート吹付→削孔・装薬というサイクルを 4～6 時間程度で繰り返すが、作業ごとに粉じん濃度は大きく異なる。このため、粉じん濃度が時間的に対数正規分布しているという作業環境測定の評価値の算定の前提は成り立たない。また、切刃の土質が前日とは異なる可能性が高い

上、仮に同じ土質であったとしても、土中の水分量の変動により、測定日の単位作業場と測定日の翌日の単位作業場の粉じんの発生しやすさには、連続性があるとはいえない。また、「土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じん」の管理濃度に関する式3.0/(1.19Q+1)を前提とすると、トンネルを掘削した時の岩石の遊離けい酸含有率をおよそ 20％とすると、管理濃度は E＝0.121mg/m³となるが、このような管理濃度を現状のトンネル建設工事で実現するは困難であるとされる[73]。

もっとも、トンネル建設工事における新たな工法の普及、機械の大型化などにより、粉じんの発生の態様が多様化し、状況に応じた的確な対策の推進が引き続き求められている。また、粉じん濃度測定技術においても、装置の小型化や精度の向上などにより、採用し得る技術的な選択肢が広がっている[74]。そこで、最新の技術的な知見等に基づいて、簡便かつ負担の少ない正確なトンネル切羽付近の粉じん濃度測定・評価方法について検討し、作業環境を把握するためのより適切な手法の選択肢を広げ、確立をすることを目的として、厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課環境改善室内に 2016（平成 28）年に「トンネル建設工事の切刃付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会」が設置された[75]。

同研究会の報告書においては、作業環境測定・評価方法が示されており、これを受けて粉じん則や告示（2021（令和 3）年 4 月 1 日施行予定）やガイドラインの改正が予定されている。提案内容は下記のとおりである。

まず、試料採取に際しては、①定点測定（切羽から 10m～50ｍの範囲(発破、機械掘削、ずり出し中は 20～50m)の範囲の両端と中間におけるトンネルの両側に計６点）の他、②2 人以上の作業従事者を対象とする個人サンプリングによる測定、③掘削作業中に切羽で使用する 2 台以上の車両系機械を用いた測定のいずれか又は複数を行うこととされた（下記図参照）。①に関して、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」においては、切羽から坑口に向かって 50m ほど離れた位置における断面において、それぞれの側壁から 1m 以上離れた点及び中央の点の 3 点とされていたことと比べると、より切羽に近い位置での測定を行うことが求められている。また、試料空気等の採取時間は、作業工程の１サイクルの全時間とされた。

次に、粉じん濃度の測定は、質量濃度測定法（分粒装置を用いるろ過捕集方法及び重量分析方法）又は相対濃度指示方法（分粒装置を備えた相対濃度計及び質量濃度変換係数（K値）を用いた方法）のいずれかとすべきこととした。その際、質量濃度変換係数（K 値）の設定に際しては、質量濃度測定法を併行測定する方法だけでなく、文献等から統計的に決定した標準K値を使用することも認められるべきとされた。評価に際しては、測定値の算術平均値を評価値とし、評価値を「粉じん濃度目標レベル」である２mg/m³と比較することとされた。粉じん濃度目標レベルは現時点におけるトンネル工事での粉じん濃度の状況や換気装置や低粉じん吹付剤等の取り入れ状況に関するアンケート調査結果を踏まえて設定されたものであり、10 年前後で見直しが予定さ

れているものである。

また、遊離けい酸含有率の測定はエックス線回折分析方法（試料にエックス線をあて、入射角に応じた反射の強度によって物質を特定する方法）や重量分析方法だけでなく、工事前のボーリング調査等による工事区間の主たる岩石の種類に応じ、岩石の種類別に定められた標準的な遊離けい酸含有率により決定することも認められるべきとされた。遊離けい酸濃度は遊離けい酸含有率と粉じん測定の評価値を乗じることにより求められることになる。その上で、遊離けい酸濃度は、これを遊離けい酸ばく露濃度の基準値（0.025 ㎎/㎥）で除した値（要求防護係数）により評価することとされた。すなわち、これにより、空気中濃度が基準値の何倍に当たるかが示されることとなる。

D．考察及びE．結論

作業環境測定は、「作業環境の実態を把握するため、空気環境その他の作業環境について行う、デザイン、サンプリング及び分析（解析を含む）」と定義されているが（安衛法第 2 条第 4 号）、これは「労働衛生の三管理」の 1 つである「作業環境管理」の基盤をなし、「作業管理」や「健康管理」の前提となるものである。また、作業環境測定及び作業環境評価はその後必要な場合に行われる労働環境の改善措置の契機となるものであり、実施に際して、客観性や正確性の担保が必要となる。そのため、作業環境測定の実施及び作業環境評価については、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準や作業環境評価基準が定められているほか、公益社団法人日本作業環境測定は作業環境測定方法について『作業環境測定ガイドブック』を公刊している。また、指定作業場における作業環境測定の担い手となる作業環境測定士を国家資格とし、一定の講習・研修等の受講を義務付けるなど、資格者への信頼性を担保する仕組みを設けている[76]。

もっとも、上記のような仕組みは作業環境測定技術や労働環境改善技術等の工学的技術の進展により、あるいは、新たな化学物質等の登場に伴う職業病を背景として段階的に発展してきたものである。また、作業環境測定・評価の仕組みは完成されたものではなく、現在も技術の発展等を見据えながら、見直しが続けられているものである。

F．研究発表

1．論文発表

石﨑由希子：試し出勤に対する最低賃金法の適用―NHK（名古屋放送局）事件［名古屋高判平成 30・6・26］，ジュリスト，1538，127-130，2019

石﨑由希子：病気休職・復職をめぐる法的課題―裁判例の検討，労働判例，1202，6-20，2019

石﨑由希子：定年後再雇用労働者の処遇についての法的検討，年金と経済，38（2），24-32，2019

石﨑由希子：複数就業者の労働時間と健康管理に関する比較法的検討，『役務提供の多様性と法システムの課題』（公益財団法人労働問題リサーチセンター）111-130，2019

石﨑由希子：育休終了後に締結した契約社員契約の雇止め ： ジャパンビジネスラボ事件［東京地裁平成 30.9.11 判決］，ジュリスト，1532，107-110，2019

2．学会発表

G．知的所有権の取得状況

1．特許取得

2．実用新案登録

3．その他

H．引用文献

後掲脚注参照

【図表１：作業環境測定の頻度及び測定対象】

頻度	作業場		測定対象	根拠
その日の作業開始前	酸素欠乏危険場所		当該作業場における空気中の酸素（第二種酸素欠乏危険作業に係る作業場にあっては、酸素及び硫化水素）の濃度	酸欠則第 3 条第１項
半月以内に１回	粉じん作業を行う坑内作業場		空気中の粉じんの濃度 ※測定困難な場合を除く	粉じん則第 6 条の 3
	暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場		屋内作業場における気温、湿度及びふく射熱	安衛則第 607 条
	通気設備がある坑内作業場		通気量	安衛則第 589 条、第 603 条
	28℃を超える又はおそれのある坑内作業場		気温	安衛則第 589 条、第 612 条
1 か月以内に１回	炭酸ガスが停滞又はおそれのある坑内作業場		炭酸ガス濃度を測定	安衛則第第 589 条、591 条第１項
	放射線業務	放射線業務を行う管理区域（実効線量が 1.3mSv/３か月を超える区域）	外部放射線による線量当量率又は線量当量 ※放射線装置が固定されており、使用の方法及び遮へい物の位置が一定しているとき等は 6 か月に１回で足りる	電離則第 54 条第１項
		非密封の放射性物質取扱作業室	空気中の放射性物質の濃度	電離則第 55 条
		事故由来廃棄物等取扱施設		
		坑内の核燃料物質の採掘の業務を行う作業場		
2 か月以内に１回	中央管理方式の空気調和設備がある建築物の室		一酸化炭素及び炭酸ガスの含有率、室温及び外気温、相対湿度	事務所則第 7 条第１項
6 か月以内に１回	**粉じんを著しく発散する屋内作業場（常時**		空気中の粉じんの濃度（土石、岩石又は鉱物に係る特定粉じん作業を行う屋内	粉じん則第 26 条第2項、

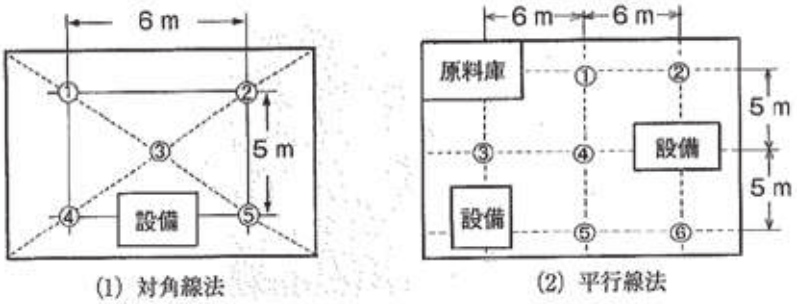
	特定粉じん作業が行われる屋内作業場）	作業場については、当該粉じん中の遊離けい酸の含有率）	同第 3 項
	著しい騒音を発する屋内作業場	等価騒音のレベル	安衛則第 590 条第 1 項
	特定化学物質を製造又は取扱う屋内作業場	第一類物質又は第二類物質（※がんなどの慢性疾病を発生させるおそれのある物質。第一類はそのリスクがより大きい）の空気中における濃度	特化則第 36 条第 1 項
	有機溶剤業務	有機溶剤濃度の測定	有機則第 28 条第 2 項
	石綿を取扱い又は製造する屋内作業場	石綿の空気中における濃度	石綿則 36 条
1 年以内に 1 回	**鉛業務**	空気中の鉛の濃度	鉛則第 52 条第 1 項

※　太字：作業環境測定士又は作業環境測定機関による測定が義務付けられる指定作業場。

※　下線：作業環境評価基準が適用される。

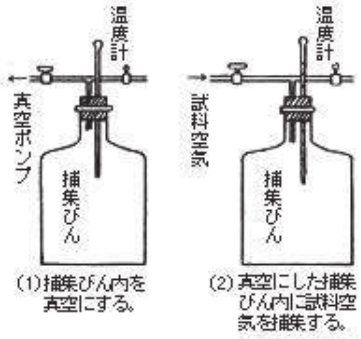
【図表２：A 測定の決定方法】

（公益財団法人埼玉県健康づくり事業団ウェブサイト http://www.saitama-kenkou.or.jp/corporate_analysis2.php#environment 最終閲覧日：2020 年 1 月 11 日）

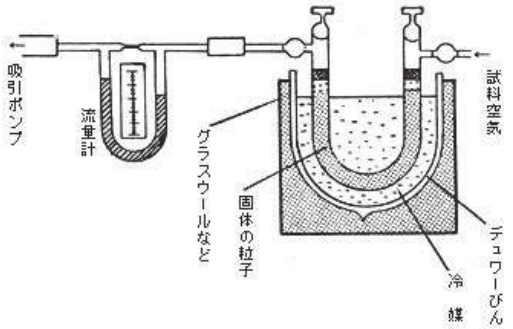


【図表３：捕集方法】（作業環境測定基準施行通達・昭和 51・6・41 基発第 454 号）

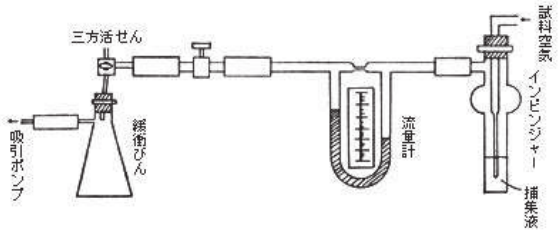
【直接捕集方法】



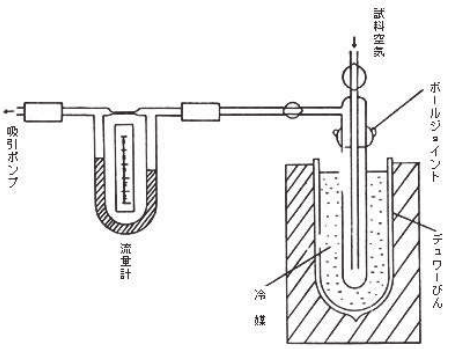
【固体捕集方法】



【液体捕集方法】

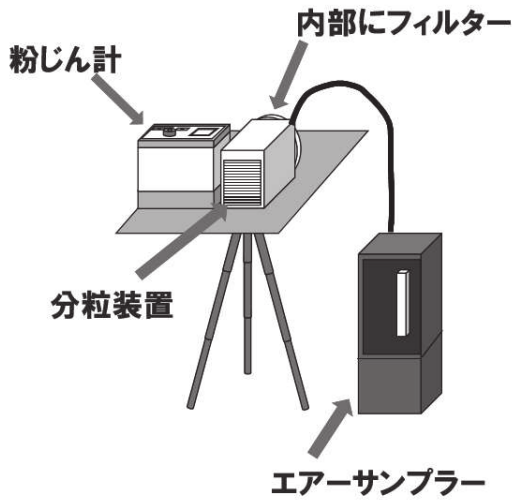


【冷却凝縮捕集方法】

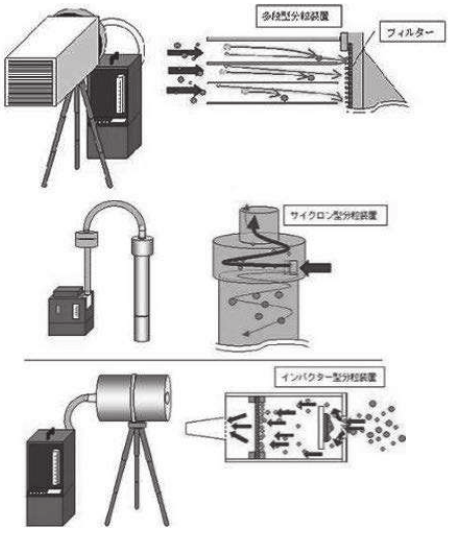


【図表４：粉じんの測定方法と様々な分粒装置】
（厚生労働省平成 28 年度第 1 回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（平成 28 年 11 月 30 日）資料 1－1「作業環境測定基準（昭和 51 年労働省告示第 46 号）の概要」（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000145103.html　最終閲覧日:2020 年 2 月 29 日）及び日本カノマックス株式会社ウェブサイト
（http://www.kanomax.co.jp/technical/detail_0039.html　最終閲覧日：2020 年 2 月 29 日））

ろ過捕集方法・重量分析方法（フィルター秤量法）において用いられる分粒装置には、多段型、サイクロン型、インパクター型等あるが、国内では、多段式分粒装置が多く使われている。

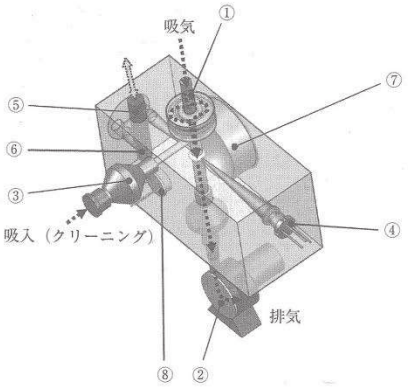


資料提供：日本カノマックス株式会社



資料提供：日本カノマックス株式会社

【図表５：光散乱式粉じん計（左）と圧電天秤方式粉じん計（右）】
（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック 0 総論編』（日本作業環境測定協会、2019（令和元）年）104 頁・114 頁）



①吸引口　⑤標準散乱板
②吸引ポンプ　⑥シャッター
③フィルター　⑦ミラー
④レーザーダイオード　⑧フォトダイオード

図 III.22　3423 型の内部構造

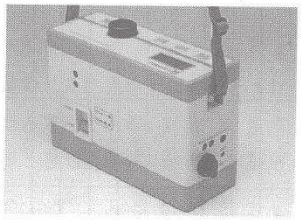
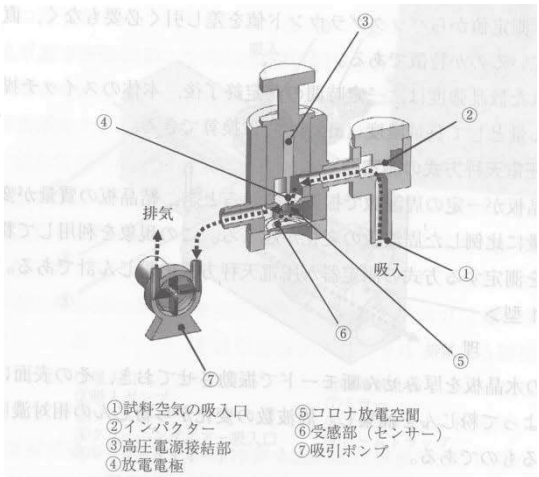


図 III.23　3423 型の外観



①試料空気の吸入口　⑤コロナ放電空間
②インパクター　⑥受感部（センサー）
③高圧電源接結部　⑦吸引ポンプ
④放電電極

図 III.33　3521 型の内部構造

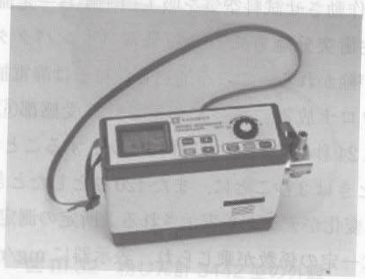


図 III.34　3521 型の外観

【図表６：分光光度計とその仕組み】
（一般社団法人日本分析機器協会ウェブサイト（堀込純／和久井隆行（(株)日立ハイテクノロジーズ）執筆）https://www.jaima.or.jp/jp/analytical/basic/spectroscopy/uvvis/ 最終閲覧日：2020 年 1 月 13 日）

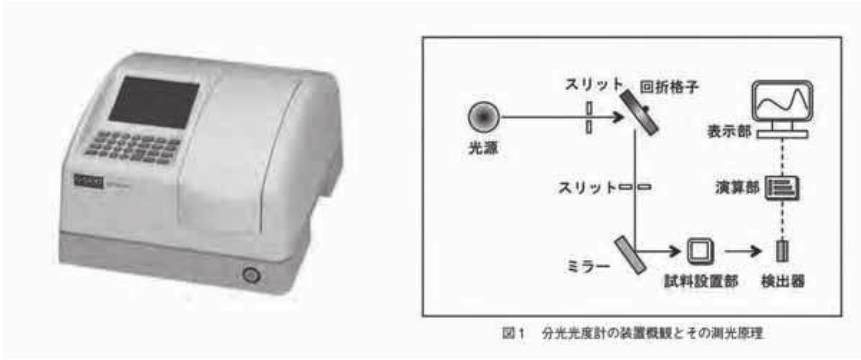
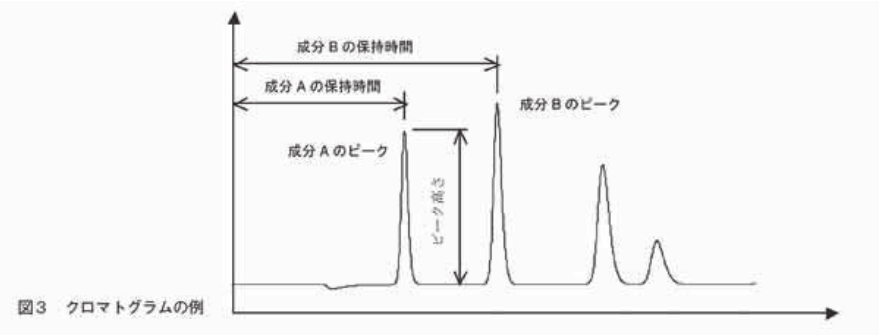


図 1　分光光度計の装置概観とその測光原理

【図表７：クロマトグラフ】



一般社団法人日本分析機器工業会ウェブサイト（https://www.jaima.or.jp/jp/analytical/basic/chromatograph/principle/　最終閲覧日：2020 年 3 月 16 日）〔小森亨一（（株）島津製作所）執筆〕

【図表８：北川式検知管とガステック式検知管】

（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック 0 総論』（日本作業環境測定協会、2019（令和元）年）122 頁）

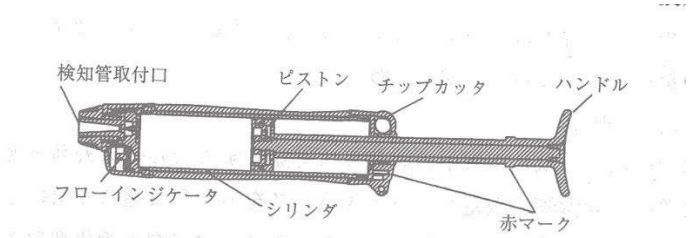


図 III.38　北川式真空法ガス採取器

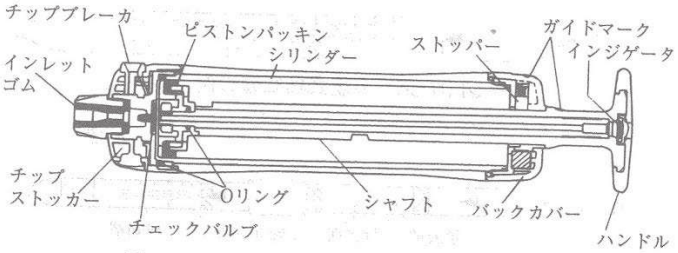


図 III.39　ガステック式真空法ガス採取器

【図表９：試料採取器と相対濃度計（粉じん計）】
（厚生労働省ウェブサイト「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会報告書（概要）」より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09173.html　最終閲覧日：2020 年 2 月 6 日）



試料採取器（サンプラー及びポンプ）



相対濃度計（デジタル粉じん計）

【図表 10：気中粉じん濃度の空間変動と場所変動】
（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定のための労働衛生の知識』（2019（令元）年）78 頁・80 頁〔沼野雄志作成〕）

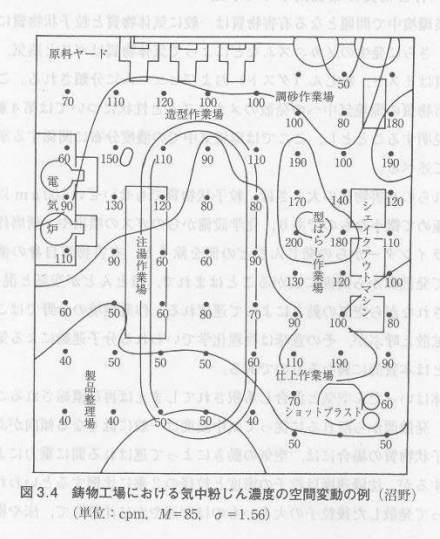


図 3.4　鋳物工場における気中粉じん濃度の空間変動の例（沼野）
（単位：cpm，$M=85$，$\sigma=1.56$）

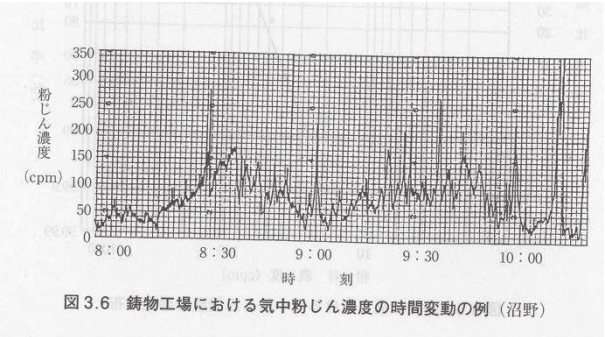


図 3.6　鋳物工場における気中粉じん濃度の時間変動の例（沼野）

【図表 11：対数正規分布と正規分布の関係】

（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定のための労働衛生の知識』（2019（令元）年）132 頁〔沼野雄志作成〕）

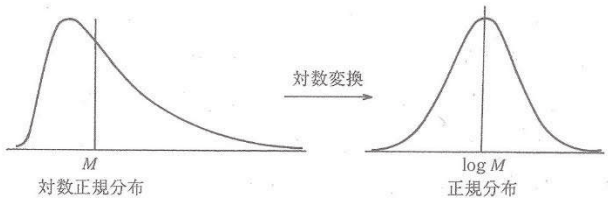


図 4.6　対数正規分布と正規分布の関係

【図表 12：定点測定・個人サンプリング・車両系機械を用いた測定（左から）】



（厚生労働省ウェブサイト「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会報告書（概要）」より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09173.html　最終閲覧日：2020 年 2 月 6 日）

[1] 定義については、畠中信夫「労働安全衛生法のはなし」（中災防ブックス、2019（令和元）年）284頁、浜田直樹「中小企業の安全衛生管理体制の整備と労働者の健康の保持増進対策の充実等」時の法令1341号43－44頁（1988（昭和63）年）、公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック　0総論』（日本作業環境測定協会、2019（令和元）年）3頁等参照。

[2] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）3頁。

[3] 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））10頁。

[4] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）3頁。

[5] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017年（平成29年））582頁。

[6] 畠中信夫・前掲書285頁。

[7] 第72回国会衆議院社会労働委員会第24号昭和49年5月14日〔渡邊健二（政府委員）〕

[8] 労務行政研究・前掲書584頁。告示については、実質的に法規命令の補充たる性格をもつ場合もあれば、国民の権利義務関係に影響しない行政規則としての性格を持つ場合もあり、いずれに当たるかは具体的に判断することが必要とされるが（塩野宏『行政法Ⅰ〔第6版〕』（有斐閣、2015（平成27）年）112頁）、作業環境測定基準は前者にあたると解される。

[9] 公益社団法人日本作業環境測定編（編集委員長：山田親久）『作業環境測定の実務の進め方』（公益社団法人日本作業環境測定、2018（平成30）年）100・101頁〔飛鳥滋執筆〕。

[10] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）11頁。

[11] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）12頁。

[12] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）13頁。

[13] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）32頁。

[14] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）25頁。

[15] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）75頁。

[16] 日本カノマックス株式会社ウェブサイト（http://www.kanomax.co.jp/technical/detail_0039.html　最終閲覧日：2020年2月29日）

[17] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）101頁以下。日本カノマックス株式会社ウェブサイト（http://www.kanomax.co.jp/technical/detail_0028.html　最終閲覧日：2020年1月12日）、厚生労働省平成28年度第1回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（平成28年11月30日）資料1－1「作業環境測定基準（昭和51年労働省告示第46号）の概要」（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000145103.html　最終閲覧日：2020年2月1日）

[18] 島津製作所ウェブサイト（https://www.an.shimadzu.co.jp/surface/xd/index.htm　最終閲覧日：2020年1月12日）。

[19] 公益社団法人日本作業環境測定編・前掲書（実務の進め方）35頁表2.4分析方法の概要〔渋谷雅紀執筆〕。

[20] 株式会社日立ハイテクサイエンスウェブサイト（https://www.hitachi-hightech.com/hhs/products/tech/ana/aa/basic/index.html最終閲覧日：2020年1月13日）。

[21] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）138頁。

[22] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）141頁。

[23] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）142 頁。
[24] 一般社団法人日本分析機器工業会ウェブサイト
（https://www.jaima.or.jp/jp/analytical/basic/chromatograph/principle/　最終閲覧日：2020 年 3 月 16 日）〔小森亨一（（株）島津製作所）執筆〕及び株式会社島津製作所ウェブサイト
（https://www.an.shimadzu.co.jp/gc/support/faq/fundamentals/gas_chromatography.htm　最終閲覧日：2020 年 3 月 16 日）参照。
[25] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）149 頁。
[26] 公益社団法人日本作業環境測定・前掲書（総論編）121 頁、前掲書（実務の進め方）35 頁表 2.4〔渋谷雅紀〕。
[27] 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号昭和 49 年 5 月 14 日〔渡邊健二(政府委員)〕。
[28] 第 75 回国会衆議院社会労働委員会第 12 号昭和 50 年 4 月 15 日〔東村金之助(政府委員)〕。
[29] 公益社団法人日本作業環境測定協会ウェブサイト
（https://www.jawe.or.jp/other/gaiyo.html?id=history　最終閲覧日:2020 年 3 月 16 日）。
[30] 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号昭和 49 年 5 月 14 日〔中西正雄(政府委員)〕。
[31] 以下については、松尾幸夫主筆、片岡輝男＝木村嘉勝編『政策担当者が語る　労働安全衛生施策の歩み』（労働調査会、2012（平成 24）年）7-13 頁〔松尾幸夫執筆〕、16-28 頁〔松尾幸夫執筆〕、76-87 頁〔後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆〕、輿重治「わが国における作業環境管理の変遷と作業環境測定（上）・（下）」作業環境 32 巻 1 号 50 頁、同 2 号 51 頁以下（2011（平成 23）年）。同「講演　作業環境管理の歴史的変遷」労働衛生工学 47 号 57 頁（2008（平成 20）年）、木村嘉勝＝松尾幸夫＝畠中信夫＝沼野雄志＝輿重治「座談会　作業環境測定法 20 年を迎えて」作業管理 17 巻 1 号 4 頁（1996（平成 8）年）参照。
[32] 日本において、1178 通達の起草に関わった石川知福は、昭和 13 年に公刊した『塵埃衛生の理論と実際』の中で、日本で初めて作業環境測定及びその改善の必要性を主張していた。なお、同書では、粉じんの恕限度を「作業場内に発散している粉じん濃度に対する濃度の基準」と定義していた。
[33] 内藤榮治郎＝沼野雄志「作業環境測定士の生い立ち」作業環境 23 巻 1 号 15 頁（2002（平成 14）年）〔内藤榮次郎発言〕。
[34] 松尾主筆・前掲書 28 頁〔松尾幸夫執筆〕。
[35] 検知管は、昭和 21 年（1946 年）に北川徹三らにより、当初は硫安肥料の製造用に開発されていたが、これが徐々に普及したことを受けたものである（堀江正知「産業医と労働安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌 35 巻 10 頁（2013（平成 25）年）。
[36] 松尾幸夫主筆・前掲書 11 頁〔松尾幸夫執筆〕。
[37] 輿・前掲論文（下）51 頁、同・前掲論文（講演）59 頁。
[38] 2020 年 2 月 19 日厚労科研安全衛生法学プロジェクト第 8 回会議における唐沢正義先生のご発言による。
[39] 輿・前掲論文（上）52 頁、松尾主筆・前掲書 79 頁〔後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆〕。
[40] 内藤榮治郎＝沼野雄志・前掲対談 19 頁〔内藤榮治郎発言〕。
[41] 輿・前掲論文（上）52 頁、同・前掲論文（講演）59 頁。
[42] 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号昭和 49 年 5 月 14 日議事録〔島本虎三〕〔多賀谷真稔〕、第 75 回国会衆議院社会労働委員会第 12 号昭和 50 年 4 月 15 日〔金子みつ〕。
[43] 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号昭和 49 年 5 月 14 日議事録〔渡邊健二（政府委員）〕。
[44] 作業環境測定法の適用対象となる事業場の規模、数に照らし、10000 人程度の測定士の養成が見込まれていた（第 75 回国会衆議院社会労働委員会第 12 号昭和 50 年 4 月 15 日〔中西正雄（政府委員）〕）。
[45] 畠中・前掲書 290 頁。

[46] 松尾主筆・前掲書 83 頁〔後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆〕。
[47] 松尾主筆・前掲書 37-39 頁参照〔松尾幸夫執筆〕。
[48] 松岡三郎「職業病と法律―クロム禍判決を契機に」法学セミナー323 号 22 頁（1982（昭和 57）年）、日本化学工業事件・東京地判昭和 56・9・28 判時 1017 号 34 頁における事実認定等参照。
[49] 松尾主筆・前掲書 35 頁参照〔松尾幸夫執筆〕。
[50] 中央労働災害防止協会ウェブサイト「写真と年表で辿る産業安全運動 100 年の軌跡」（https://www.jisha.or.jp/anzen100th/nenpyou04.html　最終閲覧日：2020 年 1 月 11 日）家内労働者は労働基準法が適用されず、内職者たちが治療費を工面する余裕もなく病状を悪化させていることも多く、労働省は昭和 36 年に「家内労働に関する行政措置」を通達、昭和 45 年には「家内労働法」を公布、施行した。
[51] ベンゼン及びトルエンを溶剤としているビニールのグラビア印刷事業所における症例については、野見山一生ほか「ベンゼン・トルエン使用小工場の女子従業員にみられた再生不良貧血 3 例について」産業医学 6 款 11-12 号 685 頁（1964（昭和 39）年）。このケースは、日中は事業所で高濃度のトルエンにばく露し、夜間は溶剤蒸気が充満している事業所の 2 階・3 階に居住しているというものであった。また、小型抵抗器の塗装業務に従事していた 23 歳の女子労働者が 7 年 11 カ月の勤務の末、再生不良貧血により死亡した例を紹介するものとして、東京タイムズ・産業病取材班編『現代の産業病―その実態と方向を探る』（中央労働災害防止協会、1970（昭和 45）年）174-175 頁。
[52] 竹内康浩「ノルマルヘキサン中毒（1）」産業医学ジャーナル 39 号 85 頁（2016（平成 28）年）。
[53] 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 184-185 頁。
[54] 江戸川区ウェブサイト（https://www.city.edogawa.tokyo.jp/e024/kurashi/kankyo/johochosa/cr6.html　最終閲覧日：2020 年 2 月 4 日）、江東区ウェブサイト（https://www.city.koto.lg.jp/380303/machizukuri/sekatsu/dojoosen/7331.html　最終閲覧日：2020 年 2 月 4 日）
[55] 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 48 頁。
[56] 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 43・44 頁。
[57] 松尾主筆・前掲書 36 頁。
[58] 症例については、山村行夫＝高倉淳＝平山二三夫＝山内博＝吉田稔「航空機用燃料タンク清掃作業において発生した四エチル鉛中毒」産業衛生 17 巻 223 頁（1975（昭和 50）年）。
[59] 小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質（3）」法学協会雑誌 5 巻 99 号 112 頁（1995（平成 7）年）。
[60] 労務行政研究所編・前掲書 587 頁、畠中・前掲書 288 頁。
[61] 「この人に聞く　輿重治氏　管理濃度の設定の経緯と今後の課題」25 巻 1 号 13 頁（2004（平成 16）年）〔輿重治発言〕
[62] 松尾主筆・前掲書 13 頁〔松尾幸夫執筆〕。
[63] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）162-166 頁。
[64] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）159-161 頁。同・前掲書（実務の進め方）92 頁以下〔飛鳥滋執筆〕。
[65] なお、管理区分が不明又は初めて作業環境測定を行う単位作業場所において、女性作業環境測定士がサンプリングを行った結果、第三管理区分となった場合には改正女性則違反とはならないが、第三管理区分となった単位作業場所については、区分が改善され、第 2 管理区分以上となったことが確認されるまで女性作業環境測定士はサンプリング業務に就くことはできない。以上につき、厚労省への照会結果を掲載したとする公益社団法人日本作業環境測定協会ウェブサイト（https://www.jawe.or.jp/sokutei/jyosei.html　最終閲

覧日：2020年2月28日）参照。
[66] このときの改正により、タンク、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の仕様が義務付けられている業務についても、同様に女性労働者の就業禁止が定められている。
[67] 沿革について、輿・前掲論文（下）53頁、同・前掲論文（講演）57頁、松尾主筆・前掲書85-87頁〔後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆〕。
[68] 吉田一彦「職業性疾病対策の充実強化」時の法令1003号15頁（1978（昭和53）年）。
[69] 輿・前掲論文（下）53頁、松尾主筆・前掲書10頁参照〔松尾幸夫執筆〕。
[70] 輿・前掲論文（下）51-52頁（2011（平成23）年）。
[71] 以下、輿・前掲論文（下）52頁、松尾幸夫主筆・前掲書153-154頁以下〔松尾幸夫執筆〕。
[72] 佐野久綱「塩化ビニルの発がん性と各国の対応」第一経大論集 7巻1号20-21頁（1977（昭和52）年）。
[73] 以上につき、(独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所吉川直孝氏の助言及び令和元年度第1回トンネル建設工事の切刃付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（2019（令和元）年6月26日）資料4－1「トンネル工事における粉じん測定及び換気等に関する文献について」7－8頁（厚生労働省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05356.html　最終閲覧日：2020年1月11日）参照。
[74] 平成28年度第1回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会議事録（2016年11月30日）〔田中安全衛生部長〕
[75] 同検討会の委員である井上聡（弁護士）によれば、同検討会設置の背景には、トンネルじん肺の被害者を原告とする全国トンネルじん肺根絶訴訟において、国の規制権限不行使を認める判決（損害賠償請求事件・東京地判平成18・7・7判時1940号3頁、損害賠償請求事件・熊本地判平成18・7・13訟務月報55巻3号797頁、損害賠償請求事件・仙台地判平成18・10・12訟務月報55巻3号1367頁等）が出されたこと、これを受けて、2007（平成19）年6月18日には、切羽付近における粉じん濃度測定について、個人サンプラーによる粉じん濃度測定の方法、及び作業環境測定方式に準じた粉じん濃度測定の方法について調査研究をし、これを踏まえて、粉じん則改正に結び付けることを内容とする政治合意がされていたこともあるとする（平成28年度第1回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会議事録(2016年11月30日)〔井上聡〕)。
[76] 法規制の実効性確保のため、安全衛生人材の育成や能力の向上が重要であることを指摘するものとして、三柴ほか・前掲報告書5頁。

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 78 条から第 87 条の逐条解説

分担研究者　南　健悟　　日本大学法学部法律学科・准教授

研究要旨

労働安全衛生法第 78 条から第 87 条は、事業場の安全又は衛生に関する改善措置等を定め、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画と労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントについて定めている。事業場において（重大な）労働災害が繰り返し発生した場合、行政機関が当該事業場に対して改善措置として、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成を指示し、事業者側において専門的な知識がないことを想定して労働安全・労働衛生コンサルタントを利用することを勧奨することを認めている。行政機関によって事業者をして労働安全衛生をより実効ならしめる制度といえるが、他方で、特別安全衛生改善計画が適用される重大な労働災害が限定的であったり、また、労働安全・労働衛生コンサルタント制度についても、その認知度や試験制度と職務内容との乖離が見られたりするなど、これらの点についても、改善の余地があるものと考えられる。

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）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 78 条から第 87 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付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鴎大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

Ｃ．研究結果

1　はじめに

本研究全体のうち、分担者が担当した部分は、労働安全衛生法第 78 条から第 87 条の「第 9 章　事業場の安全又は衛生に関する改善措置等」である。より具体的にいえば、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画（第 78 条～第 80 条）と、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント（第 81 条～第 87 条）である。

まず全体的な構造から説明すれば、本章は、重大な労働災害が発生した場合や労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認められる場合、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画の作成を指示することができる旨を定め、さらに、それを作成するよう指示された事業者に対して、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断を受けさせるなどを勧奨することができるという行政機関による労働安全衛生についての改善措置等を定めている。そして、安全衛生診断を担当する労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの資格制度等を定めることによって、改善措置等の実効性を担保している。

今年度の研究においては、特に、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画に関わる法的問題と労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度に関する法的問題を逐条毎に検討した。

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」において、その一般的提言には、(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が挙げられていた[1]。分担者が今年度担当した、労働安全衛生法第 9 章の特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画及び労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントに関する諸論点は、上記の諸点及び総括研究報告書でも指摘される行政による労働安全衛生に対する指導の一環として行われ、また労働安全衛生に係る人的な面での取り組みとも位置づけることができよう。例えば、上記報告書においては、「労災発生率が高いか重大労災が生じた事業体に対する労災防止団体の関与の強化」の中で、労災防止団体による、安全管理特別指導事業場や衛生管理特別指導事業場の指定制度と連続するように、より継続的かつ体系的な関与が求められる旨が指摘されている[2]。逆に、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成について、後述する労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントによる関与が勧奨されているが、その他労災防止団体による継続的な関与というのも一つの方向性として見られることを示唆しているものと考えられる。これは、労災防止団体は組織であるが故に強みがあること、労災防止団体は、一応、特別民間法人であり、一応、行政とは異なる柔軟性があって、企業等に警戒感を与えがたいこと、そして、ドイツやフランスでは、労災防止団体は労災保険と友に強制加入だが、日本では任意が加入であり、より積極的な活用が図られてもよいからである。さらに、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントについても、例えば、前回の研究報告において指摘されているようなアメリカにおける「良き相談者」として、企業経営のトップに対する意識付けにも役立つものではないかとも考えられる。今回の研究では、あくまで各条の細かな解釈論等（の一部）を指摘するに止まるが、事業場における労働安全衛生を確保するための仕組みの中で、労働安全・衛生コンサルタント制度は、前回の研究報告で示唆される「ルール・制度」と「人・組織の意識・知識」の相互作用のうち[3]、特に後者と密接に関わる部分ではないかと考えられる。

１．１　条文

第七十八条　厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの（以下この条において「重大な労働災害」という。）が発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「特別安全衛生改善計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示することができる。

２　事業者は、特別安全衛生改善計画を作成しようとする場合には、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する

者の意見を聴かなければならない。
３　第一項の事業者及びその労働者は、特別安全衛生改善計画を守らなければならない。
４　厚生労働大臣は、特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないと認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該特別安全衛生改善計画を変更すべきことを指示することができる。
５　厚生労働大臣は、第一項若しくは前項の規定による指示を受けた事業者がその指示に従わなかつた場合又は特別安全衛生改善計画を作成した事業者が当該特別安全衛生改善計画を守つていないと認める場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認めるときは、当該事業者に対し、重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置をとるべきことを勧告することができる。
６　厚生労働大臣は、前項の規定による勧告を受けた事業者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

１．２　趣旨と内容

１．２．１　第 78 条

１．２．１．１　趣旨

特別安全衛生改善計画に関する第 78 条は、厚生労働大臣が、重大な労働災害が発生した場合において、その再発を防止すため必要がある場合に、事業者に対して特別安全衛生改善計画を作成し、提出すべきことを指示することを定める。

従来個別の事案や個別の事業場ごとに対応する仕組みになっていた都道府県労働局長による安全衛生改善計画の再生指示に加え、法令に違反し、一定期間内に同様の重大災害を複数の事業場で繰り返し発生させた企業に対して、当該企業の事業場において再び同様な重大な労働災害が発生しないようにするための体制整備や具体的な対策を講じるための計画を作成するよう厚生労働大臣が指示することができることとされたものである [4]。なお、特別安全衛生改善計画は、労働安全衛生法上初めて企業単位で捉えるものとして位置づけられている [5]。

１．２．１．２　内容

（1）重大な労働災害の意義

まず、重大な労働災害の意義が問題となる。重大な労働災害については、安衛則第 84 条第 1 項において、次のように規定されている。すなわち、労働災害のうち、

［1］死亡災害（第 1 号）

［2］負傷又は疾病により、労働者災害補償保険法施行規則別表第一の障害等級第 1 級から第 7 級までのいずれかに該当する障害が生じたもの又は生じるおそれのあるもの（第 2 号）

である。第 78 条に係る通達 [6] によれば、第一に、安衛則第 84 条第 1 項第 2 号の「生じるおそれのあるもの」とは、事業者が発生させた重大な労働災害についての再発防止対策を速やかに行う必要性に鑑み、労働者災害補償保険法施行規則別表第 1 の障害等級第 1 級から第 7 級までのいずれかに該当する障害が生じたものとして労災認定がなされたもののほか、労働災害が発生した時点において、労働災害の負傷等の程度から、障害等級第 1 級から第 7 級までのいずれかに該当する障害を生じるおそれがあると判

断されるものを含むとされる。具体的には、事業者より提出のあった労働者死傷病報告書又は災害調査の結果等において、障害等級第 1 級から第 7 級までの障害を生じるおそれのある労働災害に該当するか否かを判断するとされる。なお、労働災害が発生した時点において、その負傷等の程度から、障害を生じるおそれがあるか否かが判断できないものは、「当該時点においては」重大な労働災害には該当しないが、その後の労災認定において障害等級第 7 級以上であることが確定した場合には、重大な労働災害に該当するものであり、この場合、第 84 条第 2 項第 1 号の「重大な労働災害を発生させた日」とは、当該労災認定がなされた日ではなく、当該重大な労働災害が発生した日として取り扱うこと。例えば、重大な労働災害が遅発性の疾病である場合は、診断によって当該疾病にかかったことが確定した日を、当該負傷又は疾病が原因で死亡した場合には、負傷した日又は診断によって疾病にかかったことが確定した日を、それぞれ「重大な労働災害が発生させた日」とされている。

(2) 重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるとき

2 つ目の要件は、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときである。これは、安衛則第 84 条第 2 項が定める以下のいずれにも該当する場合とされる。すなわち、

［1］重大な労働災害を発生させた事業者が、当該重大な労働災害を発生させた日から起算して 3 年以内に、当該重大な労働災害が発生した事業場以外の事業場において、当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害を発生させた場合

［2］［1］の事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が、いずれも当該事業者が法（安衛法）、じん肺法若しくは作業環境測定法若しくはこれらに基づく命令の規定又は労働基準法第 36 条第 6 項第 1 号(坑内労働等の危険有害業務の労働時間制限)、第 62 条第 1 項若しくは第 2 項(若年者の危険有害業務への就業制限)、第 63 条(若年者の坑内労働の禁止)、第 64 条の 2（妊産婦（産後については希望者）ないし女性一般にかかる坑内業務の全部または一部の就業制限)若しくは第 64 条の 3 第 1 項若しくは第 2 項（妊産婦ないし女性一般にかかる危険有害業務への就業制限）若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反して発生させたものである場合

である。つまり、本条項によれば、重大な労働災害を発生させた事業者が当該労働災害発生日から 3 年以内に、当該労働災害が発生した事業場以外の事業場において、当該重大な労働災害に対する再発防止措置が同様である重大な労働災害を発生させ、かつ、安全又は衛生に関する関係法令の規定に違反して発生させた場合とされる。

したがって、第一に、重大な労働災害が

発生した事業場において、繰り返し重大な労働災害が発生した場合は含まない[7]。第二に、「当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害」とは、原則として、重大な労働災害の原因となった起因物（災害をもたらすもととなった機械、装置など。「動力機械」、「物上げ装置、運搬機械」、「その他の装置等」、「仮設物、建築物、構築物等」、「物質、材料」、「荷」、「環境等」、「その他」の8項目に大別され、さらに、25項目の中分類、101 項目の小分類に分けられる。ここでは小分類を指す。災害の直接の加害物とは異なり、たとえば、クレーンが動いてきて、つり荷に激突された場合、起因物はクレーン、加害物はつり荷となる[8]）と事故の型（墜落・転落、転倒など、傷病を受けるもととなった起因物が関係した現象[9]）が同じである場合であるとされる。そのため、基本的には重大な労働災害の原因となった起因物と事故の型が異なる重大な労働災害が複数の事業場において発生した場合は含まれない。ただし、改正法の趣旨が同一企業内における重大な労働災害の再発防止であることから、事業者が発生させた複数の事業場における重大な労働災害について、必要となる再発防止対策が同様であり、当該対策を企業内で水平展開することが、企業内の他の事業場における同様の災害防止に有効であるものについては、「当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害」に該当するか否かについて、個別に判断するとされている[10]。

（3）労働者・労働組合に対する意見聴取

厚生労働大臣から特別安全衛生改善計画の作成が指示された事業者はその作成にあたり、事業場の過半数組合ないし過半数代表者の意見を聞くことが義務付けられている（第78条第2項）。そして、事業者は、特別安全衛生改善計画を作成しようとする場合には、当該事業場の過半数労働者又は従業員代表者の意見を聴取しなければならず、提出する特別安全衛生改善計画に添付しなければならない（安衛則第 84 条第 6 項）。

ところで、この過半数労働者又は従業員代表者は、どの事業場の過半数労働者等か、労働災害を起こした事業場だけか、あるいはすべての事業場なのかが問題となる。この点、特別安全衛生改善計画は、「計画の対象とする事業場」を対象とした計画を定めることとされていることから、第78条第2 項にいう「当該事業場」は、この「計画の対象とする事業場」を指すものであり、すべての事業場を指すものではないとされ、計画の対象とする事業場の過半数労働組合等への意見聴取が求められると解される[11]。

なお、安衛則第84条第4項第2号の「計画の対象とする事業場」とは、重大な労働災害が発生した事業場と同様の作業が存在するなど、同様の労働災害が発生する可能性のあるすべての事業場であるとされる[12]。

（4）特別安全衛生改善計画作成の指示と変更の指示等

第78条第1項は、特別安全衛生改善計画の作成指示の方法について、「厚生労働省令で定めるところにより」と定めており、

安衛則第 84 条第 3 項では、特別安全衛生改善計画作成指示書によるものとされ、同書に記載する計画の提出期限については、事業者が発生させた重大な労働災害の態様、必要となる計画の範囲等を勘案し、厚生労働大臣が個別に設定するとされる [13]。

また、厚生労働大臣は、特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないと認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該特別安全衛生改善計画を変更すべきことを指示することができる（第 78 条第 4 項）。ここにいう、「特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないと認めるとき」とは、計画が発生させた重大な労働災害の原因に対応した対策の内容になっていないとき、計画の対象が重大な労働災害の発生した事業場のみに止まっており、他の関連する事業場で同様の労働災害の発生を防止するものになっていないときが含まれるとされる [14]。また、特別安全衛生改善計画の変更の指示は、特別安全衛生改善計画変更指示書によるものとし、変更を指示された事業者は、特別安全衛生改善計画変更届により、厚生労働大臣に提出しなければならない（安衛則第 84 条の 2）。

（5）特別安全衛生改善計画の記載事項

安衛則第 84 条第 4 項によれば、特別安全衛生改善計画の記載事項として、①氏名又は名称及び住所並びに法人の場合には、その代表者の氏名、②計画の対象とする事業場、③計画の期間及び実施体制、④当該事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害の再発を防止するための措置及び、⑤その他重大な労働災害の再発を防止するため必要な事項が挙げられている。そして、特別安全衛生改善計画の提出は、事業者の本社事業場を管轄する都道府県労働局労働基準部健康安全主務課を経由して厚生労働大臣に提出される [15]。なお、記載事項と関連して、安衛則第 84 条第 4 項第 2 号の「計画の対象とする事業場」とは、前述したように、重大な労働災害が発生した事業場と同様の作業が存在するなど、同様の労働災害が発生する可能性のあるすべての事業場である [16]。

（6）勧告・公表

厚生労働大臣は、事業者が特別安全衛生改善計画の作成の指示もしくはその変更の指示に従わなかった場合又は特別安全衛生改善計画を守っていないと認める場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認めるときは、重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置をとるべきことを勧告することができる。より具体的にいえば、厚生労働大臣による勧告がなされる場合として、特別安全衛生改善計画作成指示書又は特別安全衛生改善計画変更指示書による指示を受けたにもかかわらず計画を提出しない場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認められるときなどが挙げられる [17]。なお、法第 78 条第 3 項は事業者及び労働者に特別安全衛生改善計画の遵守義務を課しているが、労働者のみが遵守していない場合には、厚生労働大臣はそれに対する勧告を行うことはできないものと考えられる。なぜならば、第 5 項は、「事業者がその指示に従わなかった

場合」又は「特別安全衛生改善計画を守つていないと認める場合」において、必要な措置をとるべきことを勧告することができるとされており、労働者のみが遵守していない場合については定めが置かれていないからである。

次に、公表について述べる。厚生労働大臣による勧告において示された必要な措置をとることに着手しない場合など、事業者が勧告に従わなかった場合には、その旨を公表することができる（第 78 条第 6 項）。この公表は、企業の名称及び本社事業場の所在地、発生させた重大な労働災害の概要・公表するに至った事由について行われる [18]。その目的は、企業名等の公表により特別安全衛生改善計画の実行の確保を担保していると説明される [19]。

もっとも事業者の大半は、勧告や公表の前に適切な措置を講じることが十分予想され、勧告及び公表の仕組みが安全衛生実務に与える影響はそれほど大きくないとも指摘されている [20]。

１．３　関連規定

（1）法第 79 条：都道府県労働局長が、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対して安全衛生改善計画を作成すべきことを指示することができる規定。

（2）法第 80 条：厚生労働大臣が、特別安全委聖改善計画を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示した場合又は変更すべきことを指示した場合、専門的な助言をする必要とすると認めるとき、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、特別安全衛生改善計画の作成又は変更について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができる規定。

１．４　沿革

１．４．１　制度史

従来、労働災害が発生した場合、労働災害の原因となった個別の法令違反に対する是正勧告・司法処分や、次条に定めるように、総合的な改善が必要と認められた事業場に対する都道府県労働局長による安全衛生改善計画の作成指示が行われてきた [21]。しかし、安全衛生改善計画は個別の事案や個別の事業場ごとの対応が求められるものであり、あくまで事業場における改善にとどまり、同一企業の別の事業場の安全衛生の改善や労働災害の防止になるものではなかった [22]。そのため、同じような重大な労働災害が、同一企業の別の事業場で繰り返し発生する事案が散見され、このような重大な労働災害を繰り返す企業への対応が必要であるとの考えから導入されたのが、第 78 条が定める特別安全衛生改善計画である [23]。

１．４．２　背景になった災害等

特別安全衛生改善計画に関する制度が設けられた背景として、上述したように、同一企業の別々の事業場において同種の労働災害が頻発しており、事業場ごとの改善を図るための安全衛生改善計画の作成指示では不十分であるとの認識がある。第 78 条を新設するに当たって参考にされた労働災害

としては、資料によると[24]、まず、死亡災害の事例として、同一事業者（サービス業）の異なる現場において、イベント会場の設営のための資材をトラックから荷卸しする際に、資材がずり落ち、下敷きになって死亡した事例、同一事業者（卸売業）の異なる現場において、倉庫内で荷の整理作業中、開口部から墜落して死亡した事例や、同一事業者（サービス業）の異なる現場において、エレベーターピット[25]内で点検作業中、挟まれて死亡した事例が挙げられる。実際、平成 21 年から平成 23 年の 3 年間において同一企業で同種の死亡災害が複数回発生した事例は 10 社以上になっていた。他にも、造船業を営む会社のある事業場において、パレット[26]（1.3 トン）をクレーンで降ろす作業中、吊り具がパレットに掛かりパレットが移動し、被災者が移動したパレットにはさまれて死亡した事象が発生した後、同社の別の事業場において、鋼板 12 枚を、クレーンで移動させる作業中、クレーンが走行し、鋼板がクレーンに引きずられ、被災者が移動してきた鋼板と架台の間にはさまれて死亡した事象が発生し例が挙げられる。両事例ともにクレーンによって挟まれた点で共通している。さらに、建設業を営む事業者において、道路舗装工事中に、工事箇所の終点を確認していた被災者が、後退してきたドラグ・ショベルに轢かれ死亡した事象が生じたのち、別の事業場において、道路舗装工事のためのアスファルト路面剥ぎ取り作業準備のため、道路内でスプレーによるマーキングを行っていた被災者が、後退してきたダンプトラックに轢かれ即死した事象が発生するなど、掘削用機械やトラックによる激突による労働災害のケースも見られる。さらに別の資料によると[27]、上記期間内に、同一企業内で過重労働による健康障害の事例が複数回発生した会社は約 20 社、同じく、精神障害の事例が複数回発生した会社も約 30 社に上ったと報告されている。このように、特別安全衛生改善計画制度は、同一企業内の異なる事業場において複数回にわたって同種の労働災害が発生した場合に、事業者に、事業場単位を超えて対策や改善措置を講じさせることを企図するものである。

１．５　運用

１．５．１　適用の実際

実際に、平成 31 年（令和元年）時点において、厚生労働大臣が特別安全衛生改善計画の作成及び提出の指示を発出した事例は公表されていない。

１．５．２　関係判例

特別安全衛生改善計画について争われた、もしくはそれに関連する公刊裁判例は、特に掲記するものがない。

２．１　条文

> 第七十九条　都道府県労働局長は、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき（前条第一項の規定により厚生労働大臣が同項の厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときを除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「安全衛生改善計画」という。）を作成すべきことを指示することができる。

２　前条第二項及び第三項の規定は、安全衛生改善計画について準用する。この場合において、同項中「第一項」とあるのは、「次条第一項」と読み替えるものとする。

第八十条　厚生労働大臣は、第七十八条第一項又は第四項の規定による指示をした場合において、専門的な助言を必要とすると認めるときは、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、特別安全衛生改善計画の作成又は変更について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができる。
２　前項の規定は、都道府県労働局長が前条第一項の規定による指示をした場合について準用する。この場合において、前項中「作成又は変更」とあるのは、「作成」と読み替えるものとする。

２．２　趣旨と内容

２．２．１　第 79 条、第 80 条

２．２．１．１　趣旨

法第 79 条は、都道府県労働局長による安全衛生改善計画の作成の指示について定めている。労働災害を防止するためには、まずは事業者が自主的に災害防止のための対策を講ずることが基本となるものの、その取組みが不十分で、労災を多発させてしまう事業場も少なくないと言われている [28]。そこで、本条は、都道府県労働局長に対して、労災の防止を図るため「総合的な改善措置」を講じなければ、労災の的確な防止ができないような事業場を対象に、安全衛生改善計画の作成を指示する権限を付与している [29]。すなわち、国が関与して、事業場に災害防止に関する計画を作成させることにより、災害の再発防止を図ろうとした制度といえる [30]。計画の作成の指示は、事業場の安全衛生の状態を総合的に改善しようとするものであるから、必ずしも法違反の状態にあるもののみを前提とするものではないとされている [31]。そのため、「この指示は、当該事業場が法違反の状態になくとも行うことができ、その意味で踏み込んだ規制により積極的に事業場をより良好な安全衛生状態へと高める施策である」と評価されている [32]。

２．２．１．２　内容

(1) 総合的な改善措置

第 79 条にいう「総合的な改善措置」とは、労働災害の防止を図るための設備、管理、教育面等の全般にわたる改善措置をいうが、必ずしも事業場全体に係る改善措置である必要はなく、事業場のうちの一部門に限った改善措置でも差し支えないとされている [33]。

(2) 安全衛生改善計画の作成指示及び計画の内容

安全衛生改善計画の作成指示は、改善措置を講ずべき事項その他の事項及び作成期限を記載した書面により行い、この指示を受けた事業者は、速やかに安全衛生改善計画を作成することが求められる [34]。都道府県労働局長による改善指示は、労働者の安全と健康の確保のために講じなければならない事項について当該事業場にとって改善が不可欠であると考えられる事項が示されるものであり、労働災害の防止のため、機械設備の配置や作業工程に関する改善、通

路の確保、機械設備の安全化、騒音、振動、暑熱環境等の有害性の除去あるいは低減措置、有害化学物質の発生源対策等、作業標準（作業手順、作業マニュアル）の整備及び改訂、安全衛生教育の実施、保護具や防具の整備等、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者等の安全衛生担当者の選任ならびに職務権限や職務内容の見直し、安全衛生委員会等の活性化、リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステムへの取組みの促進等に関することの必要性等が指示される[35]。

安全衛生改善計画の内容は、職場の安全衛生水準の現状を十分に検討し、労災防止や安全衛生の確保に効果のある内容にすることが必要であり[36]、また、改善計画は企業の実態に即して、将来を見越した確実な計画を策定し、誇大計画にならないように注意する必要がある[37]。より具体的には、一般に、以下のようなものが内容に含まれることになる。すなわち、

1）生産・荷役・運搬・掘削用等の機械、電気設備・化学設備・炉その他の設備装置の改修、代替、新設
2）有害物に係る機械、設備、建物等の局所排気装置、換気装置等の措置
3）有害物の用後処理施設についての措置
4）作業標準の設定及びその具体的実施のための訓練の方策

が挙げられる[38]。

なお、安全衛生改善計画の作成に当たっては、後述する労働者の意見を聴くことが義務付けられているが、実務上、リスクアセスメントに従事する労働者や管理監督者の意見を聴くことが重要とされ、また、必要に応じ労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタント等の専門家の助言を求めることも望まれており[39]、実際、都道府県労働局長から、それぞれのコンサルタントの意見を聴くべき旨の勧奨を受ける可能性もある（第 80 条）[40]。

（3）労働者・労働組合に対する意見聴取

特別安全衛生改善計画と同様に、安全衛生改善計画を作成するに当たっては、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない（第 79 条第 2 項、第 78 条第 2 項）。そして、計画を提出する際には、労働組合又は労働者を代表する者の意見を記載した書面を添付しなければならない。なお、この点については、特別安全衛生改善計画の項も参照のこと。

（4）安全衛生改善計画の提出

事業者が安全衛生改善計画を作成した後、その計画を、所轄労働基準監督署長を経由してその指示をした都道府県労働局長へ 2 通提出することとなっている（安衛則第 84 条及び様式第 19 号）。

（5）安全衛生診断

第 78 条及び第 79 条に定められている特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成には、高度に専門的な知識を必要とする場合がある一方、必ずしもこうした専門的知識を備えた労働者が企業にいるとは限らない。そこで、都道府県労働局長は、当該事業者に対し、専門的知識や経験のあ

る労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントによる安全・衛生にかかる診断を受け、特別安全衛生改善計画や安全衛生改善計画の作成について、その意見を聴くべきことを勧奨することができるよう規定している[41]。

第80条も2回改正されているが、いずれも形式的な改正に止まっている。すなわち、平成11年の改正は、第79条の改正と同様に、省庁再編に伴う都道府県労働基準局長から都道府県労働局長への変更と、平成26年改正は、特別安全衛生改善計画制度の導入に伴う改正である。

以上の通り、安全衛生診断制度は、労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断を通じて、事業場の特別安全衛生改善計画や安全衛生改善計画の実効性を高めるためのものと言える。

２．３　関連規定

法第78条第1項、第4項:厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるものが発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（特別安全衛生改善計画）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきこと、又は変更すべきことを指示することができる。

２．４　沿革

２．４．１　制度史

労働災害を防止するためには、事業者が自主的に災害防止のための対策を講ずることが基本となる一方、こうした取組みが不十分で、労災を多発させてしまう事業場も存在する。そこで、労働安全衛生法制定時に、企業に自主的に安全衛生の改善をはからせるような指導をする目的で[42]、都道府県労働局長が安全衛生改善計画の作成を指示することができるようにする規定を初めて設けた。

もっとも、労働安全衛生法立法時には、労働省（当時）労働基準局が昭和25年に安全管理特別指導制度、昭和27年には衛生管理特別指導制度が存在していた[43]。現在では、安全衛生改善計画は、「具体的な計画を作成させるもので、安全衛生管理特別指導制度の骨格となるもの」として位置づけられている[44]。

第79条は2度の改正を経ているが、一度目は、平成11年の中央省庁再編に伴い都道府県労働基準局、都道府県女性少年局及び都道府県職業安定主務課が統合して都道府県労働局となったことから、作成指示を出す権限の主体について、都道府県労働基準局長から都道府県労働局長へと変更したもの（平成11年改正労働安全衛生法）、二度目は、平成26年に特別安全衛生改善計画制度の制定に伴い条文番号を一つ繰り下げたものであり（平成26年改正労働安全衛生法）、実質的な改正ではない。

２．４．２　背景になった災害等

今年度の研究においては、本条の背景になった災害等については未だ調査が足りていない。

２．５　運用

２．５．１　適用の実際

安全衛生改善計画の作成の指示の例はあるものの、今年度の研究において、条文の適用がどのように行われているのかについては未だ調査が足りていない。

２．５．２　関係判例

安全衛生改善計画の作成の指示やその内容が直接争われた事案ではないが、都道府県労働基準局長（当時）による安全衛生改善計画の作成指示権限に関連して、じん肺の発生について国の監督機関の労働法規上の監督権限の不行使に違法があり、国家賠償法１条１項の責任が争われた、長野地判昭和 61 年 6 月 27 日判タ 616 号 34 頁〔長野じん肺訴訟第一審判決〕がある。本件は都道府県労働基準局長による安全衛生改善計画の作成を指示し、事業者から当該計画の提出があった事案である。

＜事実の概要＞

本件は、石綿製品の製造作業に従事していた原告労働者 X ら（及びその相続人）がじん肺に罹患したことについて、被告使用者 Y1 社及びその親会社 Y2 社のほか、国家賠償法 1 条 1 項に基づき被告国 Y3 に対して損害賠償責任を求めた事案である。本件では、長野労働基準局長による監督権限の行使が問題となっているが、その一つとして数度にわたって、第 79 条に基づき、被告 Y1 社に対して、過去にじん肺所見者が出現したことなどから、安全衛生改善計画の作成を指示し、改善計画報告書が Y1 社から提出されていた。なお、ここにいう改善計画報告書がどのような書類であるかについては本判決では特段示されていない。

＜判旨＞

「昭和 45 年 4 月衛特事業場に指定して集団指導を実施し、同年 5 月 27 日右指定に基づく定期監督により時間外労働関係等について是正勧告の指導をするとともに除じん設備関係、じん肺健康診断関係等について指導し、同年 10 月 8 日有害物取扱事業場に対する一斉監督を兼ねて右指定に基づく定期監督により時間外労働関係、じん肺健康診断関係のほか、防じんマスクの着用の徹底等につき指導し、昭和 46 年 4 月衛特事業場に指定して集団指導を実施し、同年 4 月 20 日右指定に基づく定期監督により除じん設備増設の確認とじん肺健康診断の調査と指導をし、同年 9 月 13 日特定化学物質等取扱事業場に対する一斉監督指導により、粉じん濃度の調査と改善を指導し、昭和 47 年 4 月 25 日衛特事業場に指定し、同年 6 月集団指導を実施し、同年 9 月 12 日右指定に基づく局署合同監督により粉じん濃度の確認と精紡機につき局所排気装置未設置を理由に変更命令をしたほか、局所排気装置の一部改善、二次粉じん発散防止、じん肺健康診断関係、検定合格品の防じんマスク着用等について指導し、**同年 11 月集団指導の結果同被告から安全衛生改善計画の届出と改善融資を受ける旨の認証願が提出され**、これを認証し、昭和 48 年 3 月 23 日右指定に基づく局署合同監督により除じん設備関係等について指導し、昭和 48 年 4 月衛特事業場に指定し、同年 5 月集団指導を実施し、同年 6 月下旬右指定に基づく定期監督により精紡機一基につき局所排気装置未設置を理由に変更命令をしたほか、除じん設備関係、除じんの二次発生の防止、検定合格品の防じんマスクの着用等について指導し、

同年同月ころした衛生管理実施計画の指導に基づいて Y1 社が安全衛生融資制度を利用して 400 万円を借受け、右計画に基づく工事に着工した事実があり、同年 10 月 11 日右指定に基づく定期監督により右工事の確認と局所排気装置の点検等について是正勧告の指導をし、昭和 49 年 4 月衛特事業場に指定し、集団指導を実施し、同年 9 月 10 日右指定に基づく定期監督により前記除じん設備改善工事完成の確認、粉じん濃度の調査、確認とじん肺健康診断関係、時間外労働関係、防じんマスク関係、除じん設備関係等について指導し、昭和 50 年 10 月 2 日定期監督により混綿機前等につき局所排気装置未設置を理由に変更命令をしたほか、じん肺健康診断関係、局所排気装置関係、検定合格品の防じんマスクの使用等につき指導したことが明らかである。」とした上で、「監督機関が前記監督上の措置以上のことをしなかったことをもってその監督権限の行使につき裁量の範囲を著しく逸脱し、著しく合理性を欠いたものとはいうことはできない。」とした。

＜本判決からの示唆＞

本判決では、都道府県労働局長による労働安全衛生改善計画の指示があった事例であり、さらに他の監督権限も行使されていたという事実認定の下、監督権限の不行使について違法がなかったとされた事例である。もし、労働安全衛生改善計画の作成指示を行わなかった場合には、監督権限の不行使により国の責任が認められるかまでは本判決からはわからない。また、従来の裁判例において、労働安全衛生改善計画の作成指示について明示的に争われたことはなく（例えば、最判平成 26 年 10 月 9 日判時 2241 号 13 頁〔大阪・泉南アスベスト訴訟上告審判決〕参照）、単に当該計画の作成指示を行わなかったことのみをもって国の監督権限不行使が認められるとは即断することはできないものと思われる。あくまで考慮要素の一つに過ぎないものと考えられる。

３．１　条文

第八十一条　労働安全コンサルタントは、労働安全コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の安全の水準の向上を図るため、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行なうことを業とする。

２　労働衛生コンサルタントは、労働衛生コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の衛生の水準の向上を図るため、事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行なうことを業とする。

第八十二条　労働安全コンサルタント試験は、厚生労働大臣が行なう。

２　労働安全コンサルタント試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに、筆記試験及び口述試験によつて行なう。

３　次の各号のいずれかに該当する者でなければ、労働安全コンサルタント試験を受けることができない。

一　学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による大学（短期大学を除く。）若しくは旧大学令（大正七年勅令第三百八十八号）による大学又は旧専門学校令（明治三十六年勅令第六十一号）による専門学校

において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者で、その後五年以上安全の実務に従事した経験を有するもの
二　学校教育法による短期大学（同法による専門職大学の前期課程（以下「専門職大学前期課程」という。）を含む。）又は高等専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者（専門職大学前期課程にあつては、修了した者）で、その後七年以上安全の実務に従事した経験を有するもの
三　前二号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者で、厚生労働省令で定めるもの
４　厚生労働大臣は、厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、第二項の筆記試験又は口述試験の全部又は一部を免除することができる。

第八十三条　労働衛生コンサルタント試験は、厚生労働大臣が行なう。
２　前条第二項から第四項までの規定は、労働衛生コンサルタント試験について準用する。この場合において、同条第三項第一号及び第二号中「安全」とあるのは、「衛生」と読み替えるものとする。

第八十三条の二　厚生労働大臣は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の指定する者（以下「指定コンサルタント試験機関」という。）に労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験の実施に関する事務（合格の決定に関する事務を除く。以下「コンサルタント試験事務」という。）の全部又は一部を行わせることができる。

第八十三条の三　第七十五条の二第二項及び第三項並びに第七十五条の三から第七十五条の十二までの規定は、前条の規定による指定、指定コンサルタント試験機関及びコンサルタント試験事務について準用する。この場合において、第七十五条の二第三項及び第七十五条の十二中「都道府県労働局長」とあるのは「厚生労働大臣」と、第七十五条の二第三項中「第一項」とあるのは「第八十三条の二」と、第七十五条の四第二項中「第七十五条の六第一項に規定する試験事務規程」とあるのは「コンサルタント試験事務の実施に関する規程」と、第七十五条の五第一項中「免許を受ける者として必要な知識及び能力を有するかどうかの判定」とあるのは「労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験の問題の作成及び採点」と、同条及び第七十五条の八中「免許試験員」とあるのは「コンサルタント試験員」と、第七十五条の五第四項中「次条第一項に規定する試験事務規程」とあるのは「コンサルタント試験事務の実施に関する規程」と、第七十五条の六第一項中「規程（以下この条及び第七十五条の十一第二項第四号において「試験事務規程」という。）」とあるのは「規程」と、同条第二項及び第三項並びに第七十五条の十一第二項第四号中「試験事務規程」とあるのは「コンサルタント試験事務の実施に関する規程」と読み替えるものとする。

第八十四条　労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験に合格した者は、厚生労働省に備える労働安全コン

サルタント名簿又は労働衛生コンサルタント名簿に、氏名、事務所の所在地その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けて、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントとなることができる。
２　次の各号のいずれかに該当する者は、前項の登録を受けることができない。
一　成年被後見人又は被保佐人
二　この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者
三　この法律及びこれに基づく命令以外の法令の規定に違反して、禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者
四　次条第二項の規定により登録を取り消され、その取消しの日から起算して二年を経過しない者

第八十五条　厚生労働大臣は、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）が前条第二項第一号から第三号までのいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消さなければならない。
２　厚生労働大臣は、コンサルタントが第八十六条の規定に違反したときは、その登録を取り消すことができる。

第八十五条の二　厚生労働大臣は、厚生労働大臣の指定する者（以下「指定登録機関」という。）に、コンサルタントの登録の実施に関する事務（前条の規定による登録の取消しに関する事務を除く。以下「登録事務」という。）を行わせることができる。
２　指定登録機関が登録事務を行う場合における第八十四条第一項の規定の適用については、同項中「厚生労働省に」とあるのは「指定登録機関に」とする。

第八十五条の三　第七十五条の二第二項及び第三項、第七十五条の三、第七十五条の四並びに第七十五条の六から第七十五条の十二までの規定は、前条第一項の規定による指定、指定登録機関及び登録事務について準用する。この場合において、第七十五条の二第三項及び第七十五条の十二中「都道府県労働局長」とあるのは「厚生労働大臣」と、第七十五条の二第三項中「第一項」とあるのは「第八十五条の二第一項」と、第七十五条の四第二項中「第七十五条の六第一項に規定する試験事務規程」とあるのは「登録事務の実施に関する規程」と、第七十五条の六第一項中「規程（以下この条及び第七十五条の十一第二項第四号において「試験事務規程」という。）」とあるのは「規程」と、同条第二項及び第三項並びに第七十五条の十一第二項第四号中「試験事務規程」とあるのは「登録事務の実施に関する規程」と、第七十五条の八中「職員（免許試験員を含む。）」とあるのは「職員」と、第七十五条の十中「試験事務の全部又は一部」とあるのは「登録事務」と、第七十五条の十一第二項及び第七十五条の十二中「試験事務の全部若しくは一部」とあるのは「登録事務」と読み替えるものとする。

第八十六条　コンサルタントは、コンサル

タントの信用を傷つけ、又はコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
２　コンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。コンサルタントでなくなつた後においても、同様とする。

第八十七条　その名称中に日本労働安全衛生コンサルタント会という文字を用いる一般社団法人は、コンサルタントを社員とする旨の定款の定めがあり、かつ、全国のコンサルタントの品位の保持及びその業務の進歩改善に資するため、社員の指導及び連絡に関する事務を全国的に行うことを目的とするものに限り、設立することができる。
２　前項に規定する定款の定めは、これを変更することができない。
３　第一項の一般社団法人（以下「コンサルタント会」という。）は、成立したときは、成立の日から二週間以内に、登記事項証明書及び定款の写しを添えて、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
４　コンサルタント会の業務は、厚生労働大臣の監督に属する。
５　厚生労働大臣は、コンサルタント会の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、いつでも、当該業務及びコンサルタント会の財産の状況を検査し、又はコンサルタント会に対し、当該業務に関し監督上必要な命令をすることができる。
６　コンサルタント会以外の者は、その名称中に日本労働安全衛生コンサルタント会という文字を用いてはならない。

３．２　趣旨と内容

３．２．１　第 81 条～第 87 条

３．２．１．１　趣旨

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの業務とその性格並びに日本労働安全衛生コンサルタント会の業務等を定めた規定である[45]。

３．２．１．２　内容

(1) 労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントの概要

労働安全コンサルタントの業務は、労働安全コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の安全の水準の向上を図るため、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行うことである（第 81 条第 1 項）。また、労働衛生コンサルタントの業務は、労働衛生コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の衛生の水準の向上を図るため、事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行うものである（同第 2 項）。また、ときには行政機関が中小企業等に対し、コンサルタントの診断や指導を受けるべきことを勧奨することもある[46]。すなわち、都道府県労働局長は、事業者に対して特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画作成の指示を行った場合に（第 78 条第 1 項、第 4 項及び第 79 条第 1 項、第 4 項）、コンサルタントの診断等を受けるようにとの勧奨をすることができる（第 80 条）。また、安全管理者と衛生管理者は、事業場専属の者であることが原則であるが、専属の者が一人でもいれば、他は専属でない労働安全コンサルタントか労働衛生コンサルタントを選任してもよく

（安衛則第 4 条第 1 項第 2 号、第 7 条第 1 項第 2 号）、加えて、安全衛生推進者や衛生推進者については、事業場専属でない労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントを選任してもよいとされている（安衛則第 12 条の 3 第 2 号）[47]。

（2）労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントの役割

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの業務や役割には以下のようなものが挙げられる[48]。

第一に、安衛法第 78 条及び第 79 条に基づく厚生労働大臣による事業者への特別安全衛生改善計画の作成指示及び都道府県労働局長による事業者への安全衛生改善計画の作成指示に際して当該事業者に勧奨される安全衛生診断等（≒安全管理・衛生管理特別指導の一環としての安全衛生診断等）がある。第二に、日本労働安全衛生コンサルタント会が厚生労働省より委託を受けて実施している中小企業を対象とした安全衛生診断事業等がある。第三に、第 13 次労働災害防止計画が示唆する安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進という観点からの事業場外の専門人材の活用という趣旨に沿って、各事業場が自主的に選任した者に割り当てる業務である。なお、健康障害事案において近時、産業医の選任を安配義務の一環とする例が増えているとの指摘も見られ、これは産業医に限らず安全衛生に関する他の専門家にも妥当するという[49]。そうであるならば、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントについても、適切な専門家の関与として、労働災害の防止のための一つの方策として、逆に、使用者の義務違反を回避するためのシステムとしても機能する可能性があるようにも思われる。

（3）コンサルタント制度の非独占性

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントは、その名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て事業場の安全及び衛生についての診断及びこれに基づく指導を行うことを業とすることができるとされている。そして、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントは、技術全般及び安全又は衛生に関する高度の知識と豊富な実務経験が要求されることから、受験資格及び試験制度が設けられている[50]。しかしながら、両コンサルタント共に、名称独占規定及び業務独占規定は設けられていない[51]。すなわち、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントではない者であっても、それらの名称を利用して、業として、報酬を得て、安全衛生診断及びこれに基づく指導を行うことは許容されている。ただし、後述するように、日本労働安全衛生コンサルタント会については名称独占とされている（第 87 条第 6 項）。

３．３　関連規定

（1）第 78 条：厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるものが発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（特別安全衛生改善計画）を作成し、これを厚生労働大臣

に提出すべきこと、又は変更すべきことを指示することができる。

（2）第 79 条：都道府県労働局長が、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対して安全衛生改善計画を作成すべきことを指示することができる規定。

（3）第 80 条：厚生労働大臣が、特別安全衛生改善計画を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示した場合又は変更すべきことを指示した場合、専門的な助言をする必要とすると認めるとき、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、特別安全衛生改善計画の作成又は変更について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができる規定。

３．４　沿革

３．４．１　沿革史

現行労働安全衛生法の制定時、企業等の死亡災害の防止をはじめとする労働安全衛生はもとより、健康の確保や外部への悪影響の防止、さらには快適な作業環境の実現に努めるなど、内外の環境との調和を保ちながら事業活動を行うことが経営者の責務であると捉えられているようになっており、その実現には、安全衛生上の改善策等を不断に検討することが要請されていた。これらの改善は、事業者の発意に基づき、生産技術はもちろんのこと、安全衛生に関する豊富な経験と知識を持つ者を中心に進められることとなるが、とりわけ中小企業においては、個々の企業毎にそれぞれ、このような専門家を企業内部の労働者として確保することは困難であることから、企業が必要とする場合、その都度、安全衛生問題に精通した技術専門家を供給できるような条件を整えることが要請された。そこで、国の行う公正な資格試験による試験合格者について、労働省（当時）に備える名簿に登録させた上で、事業場の安全又は衛生についての診断と指導を行わせるために労働安全・衛生コンサルタント制度が誕生した[52]。

したがって、労働安全コンサルタントと労働衛生コンサルタントに関する規定は、労働安全衛生法ではじめて設けられたものである[53]。それ以前の労働基準法時代にも安全コンサルタント等を名乗っている人が若干いたが[54]、制度として確立したのは、労働安全衛生法制定時である[55]。もともとコンサルタント制度は労働安全衛生法制定時の議論の中では、現在の労働安全コンサルタントのみが考えられていたが、結果的に労働衛生コンサルタントも含まれることとなったという[56]。当時、安全及び衛生管理者、安全及び衛生推進者、作業主任者等の制度が整備され、労働衛生に関し、健康管理については産業医が、作業環境管理については作業環境測定士の制度が整備又は整備の準備がされ、更に衛生工学衛生管理者の制度もできあがっていたということで、労働衛生に関しては必要な技術支援の制度は全て準備されているという意見もあったという[57]。しかし、労働衛生管理の観点から、各専門家から得られた個々の作業場に関する情報が有機的に利用される必要があるにもかかわらず、それらを結び付ける方策が欠如していたことから、それらをすべ

て総合して、効果的なものとする役割が労働衛生コンサルタントに担わされていると評価されている[58]。

労働安全及び労働衛生コンサルタント制度の発足時の国会における議論では、労働省（当時）の監督官不足を補うものとしてこの制度があるのではないか、更には労働基準監督官の天下りとなるのではないか、との疑問も見られ[59]、当時の労災防止指導員に法的な権限を付与した方が良いのではないか、という指摘もあった。しかし、それに対して、第一に、労働災害の防止については、まず事業者が自主的に行うべきものであって、監督官によってのみ行われるべきものではなく、第二に、既に民間には安全衛生についての専門的知識を有している者がおり、それらの者を活用することも重要であること、第三に、生産技術の伸展、様々な有害物質の出現という激しい変化の中で監督官だけでは対応が困難であることが示されていた[60]。

３．４．２　背景になった災害等

今年度の研究においては、本条の背景になった災害等については未だ調査が足りていない。

３．５　運用

３．５．１　適用の実際

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントにつき、業務、試験制度は法第 81 条以下に基づいて運用されている。法は、その体系上、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の作成等の際に、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの利用を事業者に勧奨することのみが定められているが、実際の運用においては、それ以外の業務（例えば、広く安全衛生の専門家としての指導、専門的な安全技術指導、安全衛生管理の指導等）においても利用されている[61]。

３．５．２　関係判例

労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタントの業務及びコンサルタント会の業務等に関する裁判例は公表されていない。

Ｄ．考察

(1) 特別労働安全衛生改善計画における課題

特別安全衛生改善計画制度に対しては、社会福祉業、小売、外食などは事業場が多店舗展開しており、個々の店舗や施設などの事業場ごとの労災防止対策には限界があり、チェーン展開している企業においては、本社が中心となって労災防止対策に企業単位で組織的に取り組むことが、労災防止に資することから、好意的に評価されている[62]。しかし、第 78 条の対象となる重大な労働災害が死亡災害及び障害等級 7 級以上の災害が発生し、かつ、それが労働安全衛生法、じん肺法及び作業環境測定法などの法律や命令の規定に違反していた場合に限定されており、過重労働やメンタルヘルス疾患を原因とする死亡災害等は、特別安全衛生改善計画の作成指示の対象とはなっていない。近時は、過重労働による労働災害がクローズアップされている中で、複数の過重労働による労働災害が発生している事業者に対しても特別安全衛生改善計画の作成の指示を出すことも検討に値するのではないだろうか[63]。

(2) 労働者の同意の位置づけ

第 78 条第 2 項及び第 79 条第 2 項に基づき、特別労働安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成に際しては、労働者（の代表）に対する意見聴取が義務付けられている。労働者に対する意見聴取は、一般的に、事業者が安全衛生改善計画の作成指示を受けた場合に、事業場が良好な安全衛生状態へ到達するための具体的改善手法についてなされるものであり、労働者の理解如何がその成果に大きな影響があることから求められると説明される[64]。しかしながら、労働者への意見聴取については、やや異なった説明もなされることもある。上記の立場は、改善計画の内容を労働者に理解させるための仕組みとして労働者への意見聴取が捉えられているように読めるが、例えば、労使において事業場の安全衛生状態の改善を考える機会を提供するものとするものや[65]、改善計画が十分な成果を上げるため、労働者の協力を得るためのものとして位置づけるものもあり[66]、このように理解すべきものと思われる。そうすると、労働者自らも特別安全衛生改善計画の作成に参画することからも、第 78 条第 3 項が定める計画の遵守義務を事業者だけではなく労働者も負うと解し得るのではなかろうか。

(3) 労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント制度における課題

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに筆記試験及び口述試験によって行われるとされる。労働安全コンサルタント試験は年に 1 回以上行われることとされ（コンサルタント規則第 6 条）、試験の日時、場所等は、あらかじめ官報で公告される[67]。試験区分について、コンサルタント規則第 1 条によると、労働安全コンサルタントについては、機械、電気、化学、土木、建築の 5 分野に分かれている。また、労働衛生コンサルタントについては、保健衛生と労働衛生工学の 2 分野に分かれている。ただし、この試験区分は労働安全衛生コンサルタントとしての活動分野を制限するものではなく、いわば得意科目とする専門分野を示すものに過ぎず、例えば、「機械」の区分で試験を受けて合格した場合でも、建設工事現場や化学プラント等についてもコンサルタント活動ができるという[68]。

そうすると、機械という区分で受験したとしても、土木や建築といった別の業務を制度上行うことができる。もっとも、本研究においては、実際には、各人が自分の得意分野を自覚し、できない分野は他の専門家に任せている旨の指摘も受けた[69]。ただ、制度として、試験区分と実際の業務との間で乖離がある場合には、労働者の安全や衛生の水準の向上が図られない可能性もないとはいえないことから、一例として、試験区分と業務活動とを一致させるという方策もあり得るのではないかと考えられる。しかしながら、狭い区分で受験し、業務もそれに限定されるとするのでは、広く労働安全衛生の向上が図られないという批判も説得的であり、安易にそのような考え方をとるということもできないようにも考えられる。

加えて、前回の研究報告においては、各種国家資格の更新制度の導入を契機とする

安全衛生の専門家の育成及び能力の向上についても言及がなされていたが[70]、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度についても、今後は、更新制度等の導入も一考に値するのではないかと思われる。

また、本研究を遂行する中で、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度自体の認知度が低いことも指摘され[71]、企業において利用が低調であるとの示唆を得た。制度の体系上、前述したように、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の作成を指示された事業者が、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントを利用して、より実効的な計画が策定されることが予定されている。つまり、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、上記各計画の策定を前提とした制度として法文上存在していることにある。しかし、より重要なことは、労働災害の防止であって、普段からこれらのコンサルタントを利用しながら、事業場の安全及び衛生を改善することであって、労働災害が繰り返し発生している場合にのみ用いられるような建て付けではなく、コンサルタントを「普段使い」のできる制度として確立していくことも重要であると考える。

E．結論

(1) 特別安全衛生改善計画について

上述したように、特別安全衛生改善計画制度は、事業場単位ではなく全社的な労働災害の防止を目的として設計されている一方、適用の要件となる労働災害の種類が限定されており、例えば、繰り返し社内において長時間労働に伴う過労死・過労自殺が発生しているようなケースについては基本的に対象となっていない。建築現場等での労働災害の防止も重要である一方、近時は、ホワイトカラーの長時間労働に伴う労働災害が報告されている中では、このようなケースにおいても適用の対象とするような方向性も検討すべきであると考えられる。

(2) 労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント制度について

現行制度自体に特段の問題はないように見受けられるが、他方で、労働コンプライアンスという観点からは、制度やコンサルタントの業務内容の認知度の向上が課題であるようにも思われる。弁護士・産業医・社会保険労務士等との連携などをも通じて総合的な社内における労働災害防止のために、「普段使い」できる仕組みとして位置づけるべきであるようにも考えられる。

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度の課題については、諸外国との比較を通じて考察する必要もあるかもしれない。例えば、イギリスにおける安全衛生アシスタントに係る研究[72]によれば、安全衛生コンサルタントを選任しなければならない場合があるなど、必要な場合には、義務化という方向性もありうるかもしれない[73]。少なくとも、「はじめに」において言及したように、ルールや制度設計の問題だけではなく、労働安全衛生においては、専門的な「人」というソフトという側面からの充実化というのが重視されるのであれば、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントについてもその一つとしてきちんと位置づけ、その利用の促進を図る方策を検討する必要があるものと思わ

れる。

Ｆ．研究発表

1．論文発表

本研究に係る論文発表は特になし

2．学会発表

南健悟、「過労死と取締役の責任に関する大阪地判平成 30 年 3 月 1 日判時 2382 号 60 頁の判例研究報告」、東京大学商法研究会、令和元年 6 月 10 日（東京大学）。

Ｇ．知的所有権の取得状況

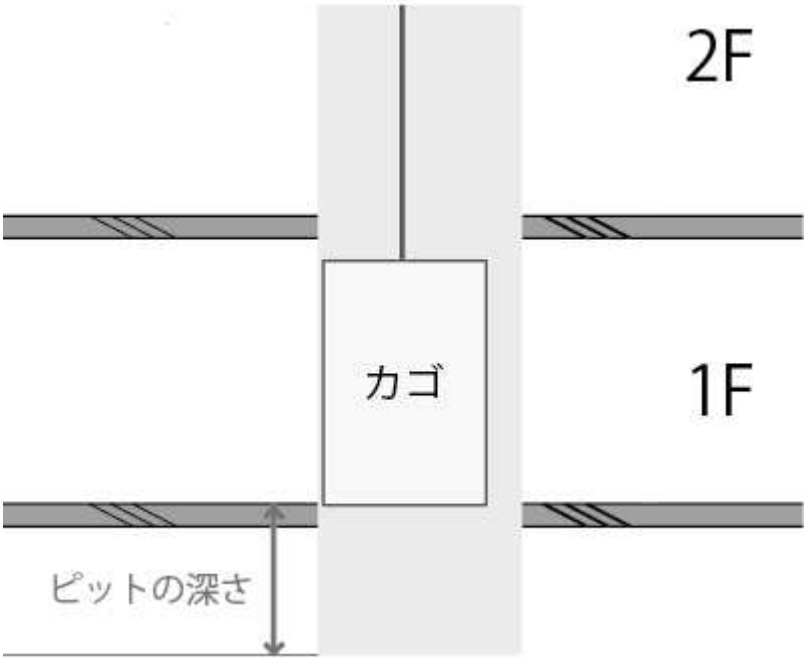
1．特許取得

2．実用新案登録

3．その他

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）



（別図１：エレベーターピット（アイニチ株式会社ウェブサイトから引用<https://aiwaok.jp/elevator-pit-depth>(Last access 3/11/2020)）

[1] 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所外異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。

[2] 前掲註 1・三柴 7 頁。

[3] 前掲註 1・三柴 14 頁。

[4] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 4 版）』（労働調査会、2015 年（平成 27 年）906 頁。

[5] 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（令和元年））108 頁、山本和義「これで納得！安衛法読み方講座　第 23 回　労働安全衛生法第 88 条、第 89 条、第 89 条の 2、第 79 条、第 80 条」労働安全衛生広報 1150 号（2017 年（平成 29 年））40 頁。

[6] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

[7] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。したがって、同一事業場内において重大な労働災害が繰り返された場合には、79 条に基づく安全衛生改善計画の対象となる。

[8] 職場のあんぜんのウェブサイト<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo13_1.html (Last access　3/3/2020)>。

[9] 陸上貨物運送事業労働災害防止協会のウェブサイト <http://www.rikusai.or.jp/public/rousai-joukyo/bunrui/jiko/pdf.htm (Last access 3/3/2020)>。

[10] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

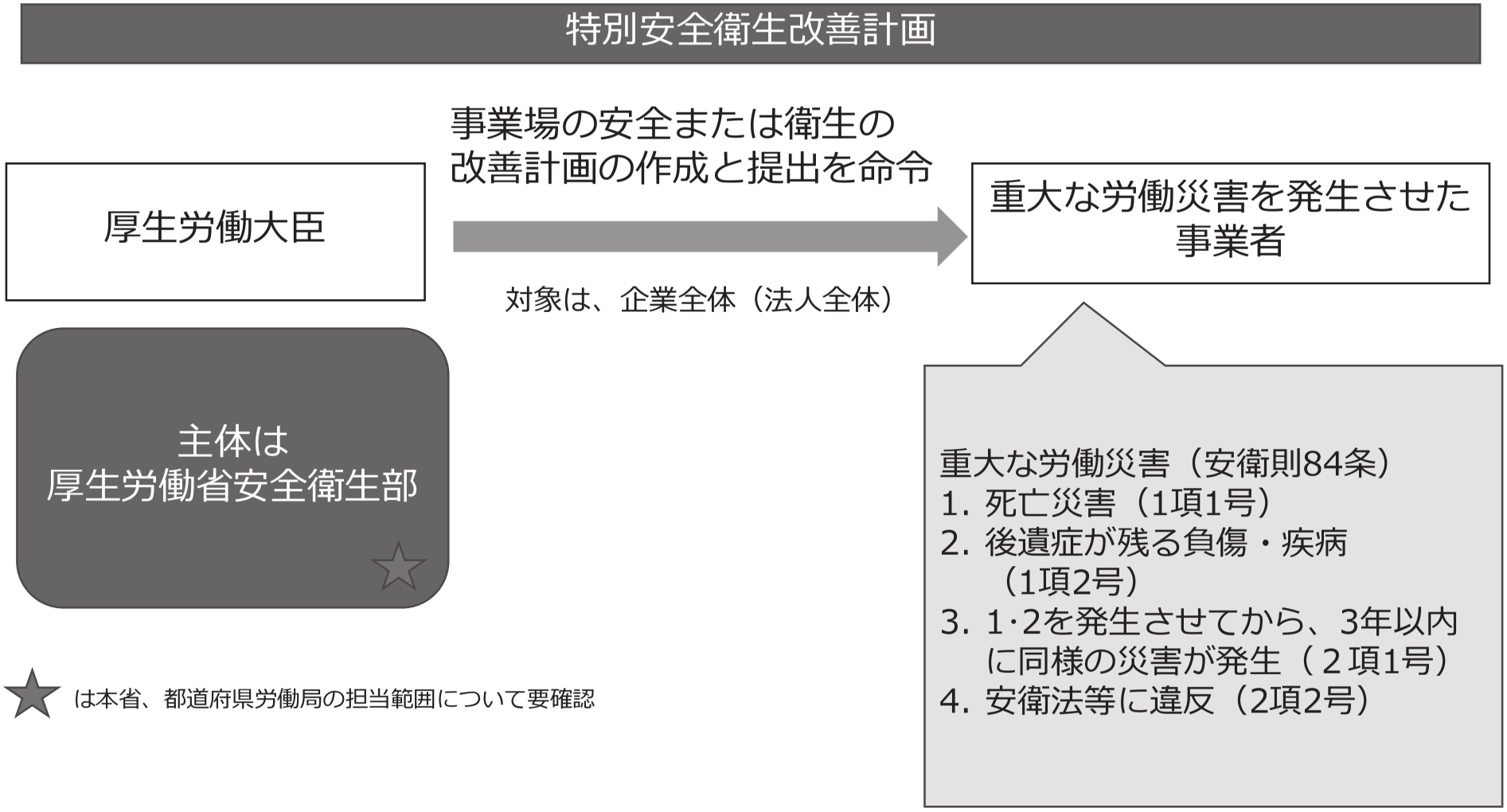
[11] 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし（第 3 版）』（中央労働災害防止協会、2016 年（平

成 28 年））126 頁。
[12] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。
[13] 一般財団法人労務行政研究所『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））757 頁。
[14] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。
[15] 前掲註 13・労務行政研究所編 757 頁。
[16] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。
[17] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。
[18] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。
[19] 前掲註 11・畠中 127 頁。
[20] 水島郁子「職場における安全衛生実務の方向性―改正労働安全衛生法施行を契機として」季刊労働法 250 号（2015 年（平成 27 年））4 頁。この公表制度については、既に平成 26 年 6 月 13 日衆議院厚生労働委員会において、「例えばメンタルの課題についても、経営者も悩んでいるはずです。管理者も悩んでいるし、これを、要するに、単純に誰かを悪者にすることで解決できるかというと、そう単純ではないと理解しておりますので、企業名の公表については、本当に悪質なところについては正直あってよいと思いますけれども、その選別において極めて慎重にあるべきだということを考えております。」「制度としては設ける意味があると私は思っております。ただし、柳生流の抜かずの剣という使い方がいいのではないか」という指摘がなされていた〔三柴丈典参考人発言〕。
[21] 中央労働災害防止協会『詳報！改正労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会、2015 年（平成 27 年））47 頁。
[22] 前掲註 20・水島 3 頁。
[23] 中央労働災害防止協会『詳報！改正労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会、2015 年（平成 27 年））47 頁。
[24] 安達栄「改正労働安全衛生法の施行と行政施策の推進」（2015 年（平成 27 年））29 頁～32 頁<available at　https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2015/pdf_85/siryou_1.pdf(Last access 11/11/2019)>。
[25] エレベーターピットとは、エレベーターの最下階の床面から昇降路の底部のこと指す（別図 1 参照）。
[26] パレットとは、荷物を載せるための荷役台のことである。ただし、パレットには様々なものがあるが、この事例におけるパレットがどのようなものであったかまでは資料から不明である。
[27] 第 73 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013 年 6 月 27 日）の配布資料 2「安全・健康に対する意識変革を促進するための取組について」9 頁<available at https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000035tbz-att/2r98520000035tek_1.pdf (Last access 11/10/2019)>。
[28] 近藤恵子「ここがポイント！労働安全衛生法入門　第 8 回　監督、その他」労務事情 1191 号（2010 年（平成 22 年））69 頁。
[29] 前掲註 28・近藤 69 頁、労働調査会出版局編『チャート安衛法（改訂 4 版）』（労働調査会、2008 年（平成 20 年））386 頁。
[30] 前掲註 5・山本 37 頁。
[31] 厚生労働省昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号、前掲註 29・労働調査会出版局編 386 頁。
[32] 保原喜志夫＝山口浩一郎＝西村健一郎『労災保険・安全衛生のすべて』〔小畑史子〕（有斐閣、1998 年（昭和 63 年））72 頁。
[33] 厚生労働省昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号。
[34] 前掲註 13・労務行政研究所編 760 頁。

35 前掲註 5・山本 40 頁～41 頁。
36 前掲註 28・近藤 69 頁、前掲註 29・労働調査会出版局編 386 頁。
37 前掲註 29・労働調査会出版局編 386 頁。
38 前掲註 13・労務行政研究所編 761 頁。
39 前掲註 5・山本 41 頁。
40 前掲註 32・小畑 72 頁。
41 前掲註 28・近藤 69 頁、前掲註 13・労務行政研究所編 762 頁。
42 昭和 47 年 3 月 28 日衆議院社会労働委員会〔渡邊健二政府委員発言〕。
43 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会神奈川支部ウェブサイト<available at http://conkana.org/duties/03.html (Last access 3/12/2020)>。
44 厚生労働省・職場のあんぜんサイト・ウェブサイト<available at https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo53_1.html (Last access 3/12/2020)>。
45 前掲註 13・労務行政研究所編 764 頁。
46 前掲註 37・労働調査会出版局編 912 頁。
47 井上浩『最新労働安全衛生法（第 7 版）』（中央経済社、2006 年（平成 18 年））225 頁～226 頁。
48 田中辰雄「労働安全・衛生コンサルタントの活動の現状と将来」労働の科学 54 巻 4 号（1999 年（平成 11 年））6 頁～7 頁。
49 三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」日本労働法学会編『講座労働法の再生第 3 巻労働条件論の課題』（日本評論社、2017 年（平成 29 年））292 頁～293 頁。
50 労働基準局「労働安全・労働衛生コンサルタント制度の発足」労働時報 26 巻 6 号（1973 年（昭和 48 年））37 頁。
51 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））372 頁。
52 前掲註 50・労働基準局 36 頁、前掲註 37・労働調査会出版局編 911 頁～912 頁。
53 井上浩『労働安全衛生法詳説（改訂 12 版）』（経営書院、2006 年（平成 18 年））351 頁。
54 前掲註 53・井上 225 頁。当時は、技術士や安全管理士などのいわゆるコンサルタント業務を実際に行っている個人あるいはファームが、安全設備の計画、災害防止計画や従業員教育を委託されている例があったという（鈴木成一「安全コンサルタント業務の実情」安全工学 13 巻 2 号（1974 年（昭和 49 年））101 頁）。なお、同文献に記載されている技術士や安全管理士が技術士法及び労働災害防止団体法に基づくものであるかは不明であるが、コンサルタント制度発足時には、既に同制度が存在していることから、ここにいう技術士及び安全管理士については技術士法及び労働災害防止団体法に基づくものと推測される。
55 なお、制定当時既に存在して特別管理指定制度については、前掲註・一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会神奈川支部ウェブサイト参照。
56 藤田雄三「労働衛生コンサルタントの昨今」産業医学ジャーナル 40 巻 6 号（2017 年（平成 29 年））72 頁。
57 輿重治「労働衛生コンサルタント活動の活性化」労働の科学 54 巻 4 号（1999 年（平成 11 年））9 頁。
58 前掲註 57・輿 9 頁。
59 昭和 47 年 4 月 12 日衆議院社会労働委員会〔川俣健二郎委員発言〕、昭和 47 年 4 月 18 日衆議院社会労働委員会〔後藤俊夫委員発言〕、昭和 47 年 5 月 11 日参議院社会労働委員会〔須原昭二委員発言〕。
60 昭和 47 年 4 月 12 日衆議院社会労働委員会〔北川俊夫政府委員発言〕、昭和 47 年 5 月 11 日参議院社会労働委員会〔渡邊健二政府委員発言〕。
61 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会のウェブサイト<available at

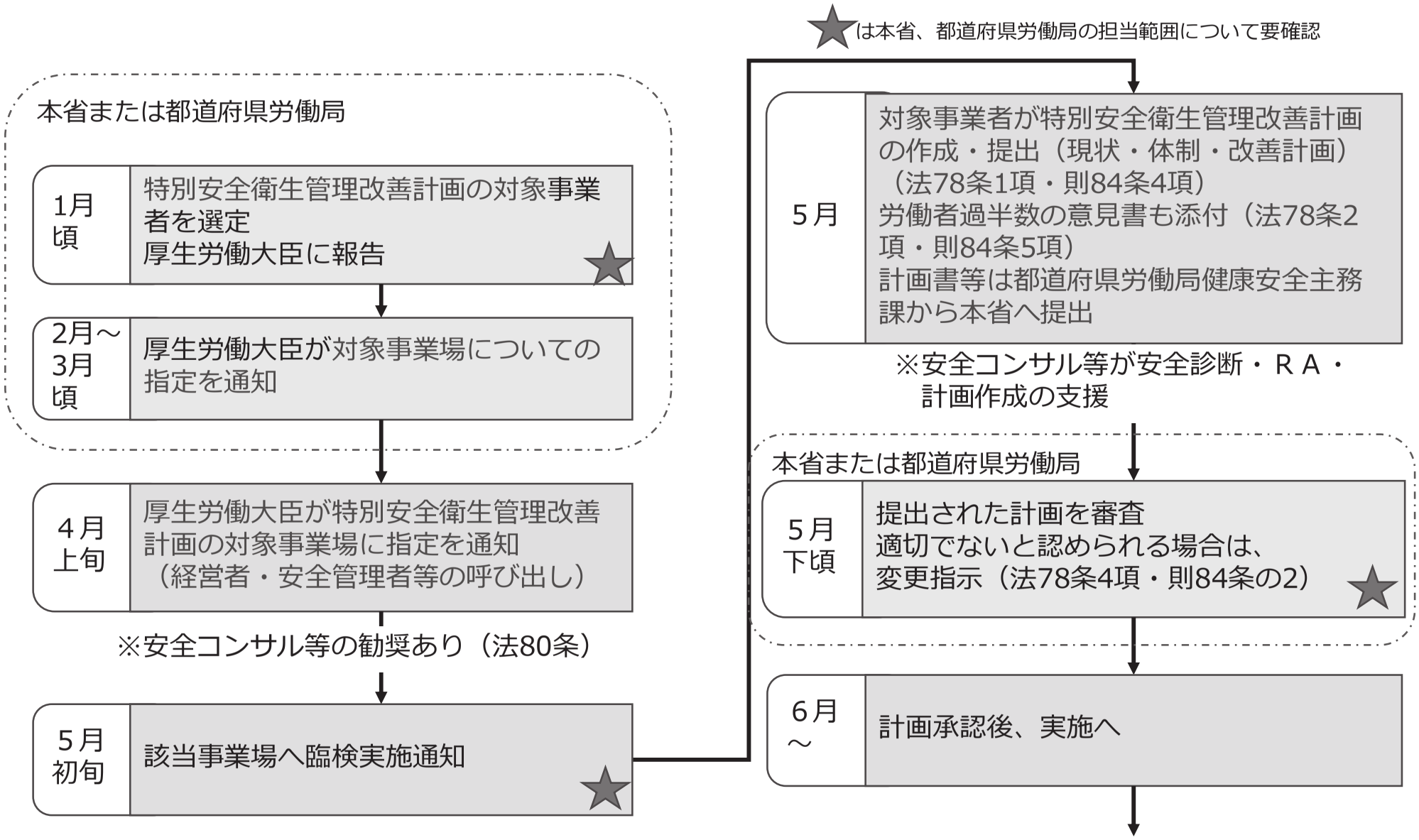
https://www.jashcon.or.jp/contents/society/consultant (Last access 3/12/2020)>。
62 北岡大介『職場の安全・健康管理の基本』（労務行政、2015 年（平成 27 年））63 頁。
63 なお、この点は第 77 回労働政策審議会安全衛生分科会において議論になっている <available at https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000033470.html (Last access 3/12/2020)>。
64 渡辺健二『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1973 年（昭和 48 年））449 頁、吉本実『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1981 年（昭和 56 年））621 頁、桑原敬一『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1978 年（昭和 53 年））563 頁、野見山眞之『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1989 年（平成元年））693 頁、佐藤勝美『労働安全衛生法の詳解』（労働基準調査会、1992 年（平成 4 年））173 頁、労働省労働基準局安全衛生部『労働安全衛生法の詳解』（労働調査会、2000 年（平成 12 年））808 頁、前掲註 13・労務行政研究所 761 頁。
65 前掲註 32・小畑 72 頁。
66 加来利一『わかりやすい労働安全衛生法（改訂版）』（労務行政研究所、1986 年（昭和 61 年））312 頁、労働省労働基準局編『労働基準法・労働安全衛生法・労災保険法の実務（改訂 2 版）』（日本労務研究会、1997 年（平成 9 年））365 頁、前掲註 29・労働調査会出版局編 386 頁、前掲註 28・近藤 69 頁。
67 前掲註 29・労働調査会出版局編 916 頁。
68 前掲註 66・労働省労働基準局編 371 頁。
69 本研究プロジェクト第 6 回会議（2019 年（令和元年）12 月 23 日）における角田発言。
70 前掲註 1・三柴 75 頁。
71 本研究プロジェクト第 6 回会議（2019 年（令和元年）12 月 23 日）における角田発言。
72 前掲註 1・三柴 295 頁等参照。
73 前掲註 1・三柴 92 頁では、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について言及されており、また、作業環境測定の場合には、一定の場合、作業環境測定機関等への委託義務が法定されているが（作業環境測定法施行規則）、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントについても同様の方式も検討の余地があるように思われる。

特別安全衛生改善計画（法78条）



角田淳労働安全コンサルタント事務所　©itetama.jp

特別安全衛生管理改善計画実施フロー（法78条）



角田淳労働安全コンサルタント事務所　©itetama.jp

特別安全衛生管理改善計画実施フロー（法78条）

★は本省、都道府県労働局の担当範囲について要確認

６月～３月	計画内容の実施・臨検 進捗の報告

※安全コンサル等が安全診断・報告書等の作成支援

本省または都道府県労働局

１月～3月頃	厚生労働大臣が、臨検結果や改善状況から解除の判断 ★

４月	対象事業者に解除の連絡。 連絡がない場合は、継続。 当年度の計画を作成し、提出し、実行。

改善計画作成指示に従わない
計画が実行されていない場合は勧告
勧告にも従わない場合は、氏名公表
（法７８条５項・６項）

角田淳労働安全コンサルタント事務所　©itetama.jp

安全衛生改善計画（法第79条）

安全衛生管理特別指導事業場（特安・特衛）

都道府県労働局長

計画書の審査・臨検・
計画の進捗確認・
最終評価は
所轄監督署が主体

事業場の安全または衛生の
改善計画の作成と提出を命令

- **安全**管理特別指導事業場
- **衛生**管理特別指導事業場

範囲は、事業場（工場など）

労働災害の防止を図るため
総合的な改善措置を講ずる
必要がある事業場

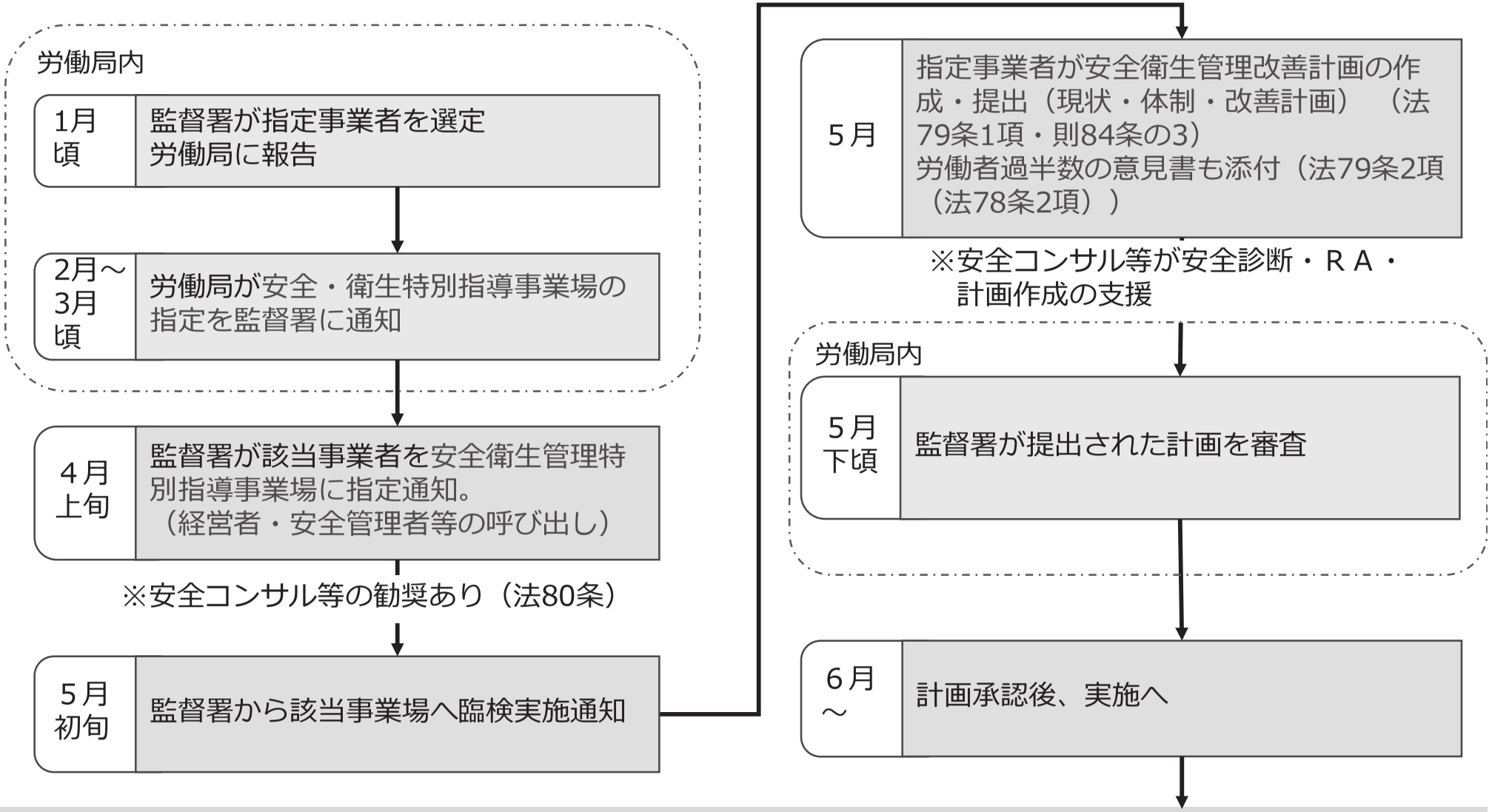
特安対象
安全対策の取組に課題があると認められ、改善措置を講ずる必要がある
事業場

特衛対象
ア 以下の①から④のいずれかに該当する事業場のうち職業性疾病予防
対策の取組に課題があると認められ、改善措置を講ずる必要がある事業
場
① 粉じん、鉛、四アルキル鉛、有機溶剤、石綿、特定化学物質などに係る業務を有する事業場
② 騒音、振動、放射線、高温等に係る有害業務を有する事業場
③ ①以外のがん等重篤な健康障害を起こすおそれのある化学物質を製造し、又は取り扱っている事業場
④ 作業行動等に起因する健康障害の発生するおそれのある事業場
イ メンタルヘルス不調の防止の取組に課題があると認められ、改善措置
を講ずる必要がある事業場

今後における安全衛生改善計画の運用について
基発0331第76号 H29.3.331

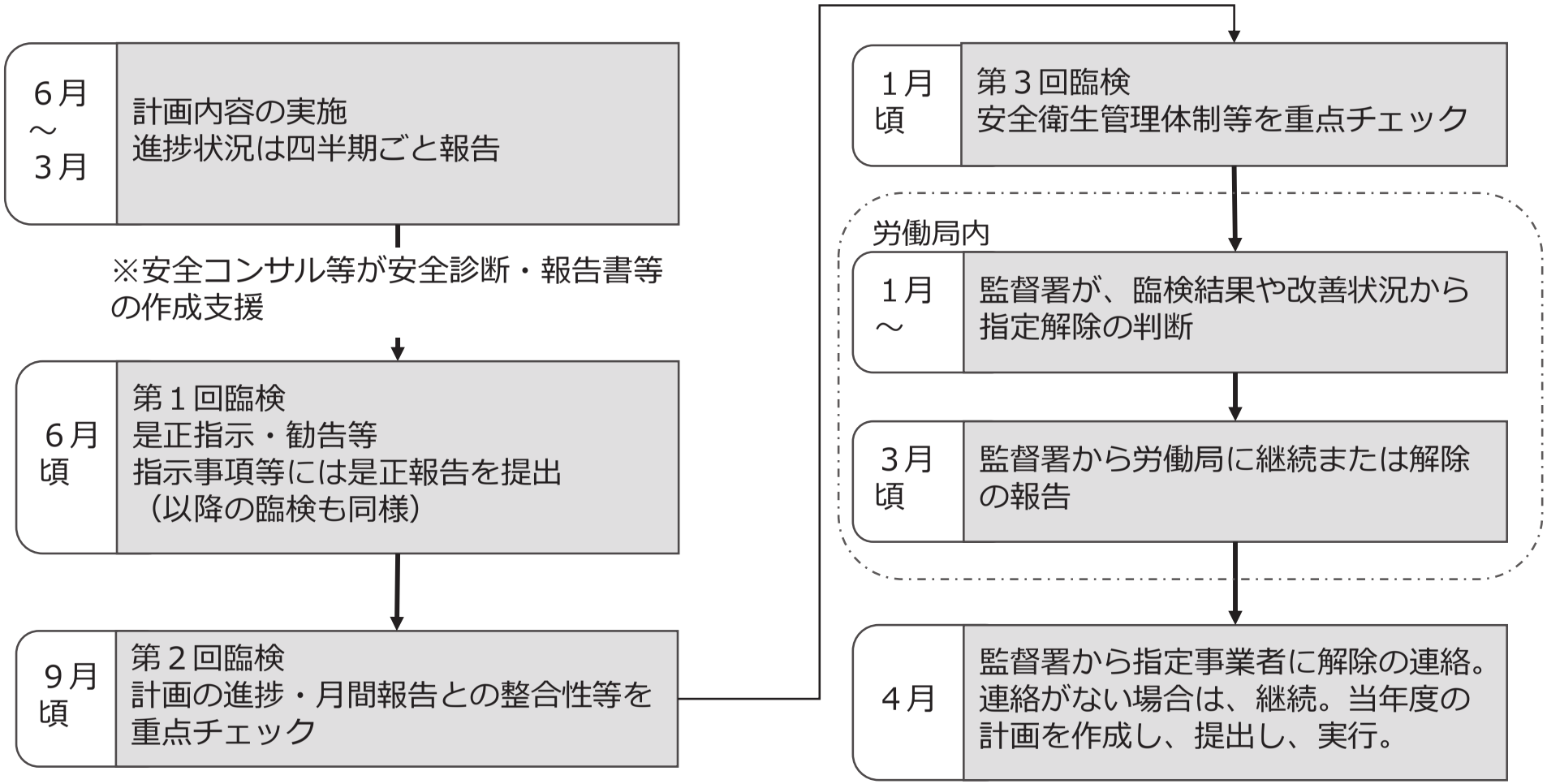
角田淳労働安全コンサルタント事務所　©itetama.jp

安全衛生改善計画実施フロー（法79条）



角田淳労働安全コンサルタント事務所　©itetama.jp

安全衛生改善計画実施フロー（法第79条）



角田淳労働安全コンサルタント事務所　©itetama.jp

安全改善計画書の記入内容の例

都道府県労働局により、様式等は異なる。（以下は兵庫労働局の項目）

参照　共通　(1)安特・衛特、(2)労働災害防止対策の各指定事業場用書式（様式）
https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/_115487.html

1. 事業の概要（業種・主要製品・労働者数など
2. 事業場の安全衛生の現状
    1. 施設概要
    2. 施設の安全衛生面の問題点
    3. 労災発生状況（過去３年以内）
    4. 労災の分析
    5. 分析の結果、改善を要する事項
        （施設・安全衛生教育・管理機構）
3. 会社（経営者）としての労災に対する基本方針
4. 労災減少の目標
5. 本年度の改善計画
    1. 安全衛生組織体制
    2. 施設の改善
    3. 安全衛生教育
    4. 月別実施計画

角田淳労働安全コンサルタント事務所　©itetama.jp

特安・特衛の実施フロー

4月 上旬	厚生労働大臣から該当事業者に安全管理特別指導事業場に指定通知 （経営者・安全管理者等の呼び出し）
5月 初旬	該当事業場へ臨検実施の通知
5月 下旬	指定事業者が安全管理改善計画の作成・提出（法第78条第1項・則第84条第4項） 労働者過半数の意見書も添付（法78条第2項・則第84条第5項）
	提出された計画を審査。必要に応じて変更指示（則第78条4項）
6月 ～ 3月	承認後、計画を実施 計画の進捗状況を報告 （法令での指定期限はないが、 大体毎月10日頃）
6月 頃	臨検　指示・勧告に対する対応を報告
9月 頃	臨検　指示・勧告に対する対応を報告
1月 頃	臨検　指示・勧告に対する対応を報告
1月～ 3月	厚生労働大臣が、改善の状況や臨検結果をもとに、指定解除か継続かを判断。
4月	厚生労働大臣による指定解除通知。継続の場合は、今年度の計画を作成し提出。

角田淳労働安全コンサルタント事務所　©itetama.jp

特安・特衛の実施フロー

4月 上旬	監督署から該当事業者に安全管理特別指導事業場に指定通知（経営者・安全管理者等の呼び出し）
5月 初旬	監督署から該当事業場へ臨検実施の通知
5月 下旬	指定事業者が安全管理改善計画の作成・提出（現状・体制・改善計画）　（法第79条第1項） 労働者過半数の意見書も添付（法第79条第2項（法78条第2項）） 監督書で提出された計画を審査。必要に応じて変更指示（則第78条4項）
6月 ～ 3月	承認後、計画を実施 計画の進捗状況を報告（毎月）
6月 頃	労働局・監督署による臨検 指示・勧告に対する対応を報告
9月 頃	労働局・監督署による臨検 指示・勧告に対する対応を報告
1月 頃	労働局・監督署による臨検 指示・勧告に対する対応を報告
1月～ 3月	監督署が、改善の状況や臨検結果をもとに、指定解除か継続かを判断。
4月	指定解除通知。継続の場合は、今年度の計画を作成し提出。

角田淳労働安全コンサルタント事務所　©itetama.jp

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 88 条から 100 条の逐条解説

分担研究者　鎌田耕一　　東洋大学名誉教授
田中建一　　東洋大学法学部非常勤講師

研究要旨

労働安全衛生法はその実効確保のため様々な制度を用意している。形式的には、法令で危害防止基準を設定し、その違反に対しては刑事罰で制裁することにより実効を確保するものといえるが、実際には、行政機関が法の実効に大きな役割を果たしている。

第 10 章は、この法律の実効性を確保するための事項として、行政機関（労働基準監督署長、都道府県労働局長または厚生労働大臣）の役割を規定したものである。

すなわち、工事計画の届出と一定の場合の厚生労働大臣の審査（法第 88 条・第 89 条）、労働基準監督官の権限（法第 91 条・第 92 条）、産業安全衛生専門官及び労働衛生専門官の権限（法第 93 条・94 条）、労働衛生指導医の職務（法第 95 条）、厚生労働大臣及び都道府県労働局長の権限（法第 96 条）、労働者の申告（法 97 条）、都道府県労働局長等の使用停止命令等命令及び緊急措置命令（法 98 条・第 99 条）、並びに事業者の報告等（法第 100 条）がそれである。行政機関による監督等の仕組みについては、図 1「監督等の仕組み」を参照されたい。

本研究（分担部分）は、労働安全衛生法等の実効を確保するための行政機関の役割の全体像を図などを用いて分かりやすく解説するとともに、各条の解釈上の課題を明らかにすることを目的としている。

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）、主な関係令等（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 88 条から 100 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付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鴎大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

Ｃ．研究結果

第 10 章（88 条～100 条）

前注

労働安全衛生法は、その実効性確保のため様々な制度を用意している。形式的には、法令で危害防止基準を設定し、その違反に対しては刑事罰で制裁することにより実効を確保するものといえるが、実際には、行政機関が法の実効に大きな役割を果たしている。

第 10 章は、この法律の実効性を確保するための事項として、行政機関（労働基準監督署長、都道府県労働局長または厚生労働大臣）の役割を規定したものである。

すなわち、工事計画の届出と一定の場合の厚生労働大臣の審査（法第 88 条・第 89 条）、労働基準監督官の権限（法第 91 条・第 92 条）、産業安全衛生専門官及び労働衛生専門官の権限（法第 93 条・94 条）、労働衛生指導医の職務（法第 95 条）、厚生労働大臣及び都道府県労働局長の権限（法第 96 条）、労働者の申告（法 97 条）、都道府県労働局長等の使用停止命令等命令及び緊急措置命令（法 98 条・第 99 条）、並びに事業者の報告等（法第 100 条）がそれである。

行政機関による監督等の仕組みについては、図 1「監督等の仕組み」を参照されたい。

前回の厚労科研総括報告書は、行政が労働安全衛生の実効性確保に大きな役割を果たしているとしたうえで、法律と政省令の関係について、政省令が親法の委任を受けて規定されているため、政省令の定めが親法の解釈をき束してしまうことになると、労働安全衛生措置にすき間ができてしまう懸念が指摘されている。

前回報告書[1]は、こうした問題に対する解決策の一つとして「政省令側での定め方に一定の抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には、事業者側に安全性の証明責任を課す、専門官による判定を行うなどの手続き面での規定により、要件を個別的に特定していく」という手法を提言している。本報告書は、上記の懸念を念頭において検討している。

1　第 88 条

1．1　条文

（計画の届出等）

第８８条　事業者は、機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、厚生労働省令で定めるものを設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の日の３０日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に届け出なければならない。ただし、第２８条の２第１項に規定する措置その他の厚生労働省令で定める措置を講じているものとして、厚生労働省令で定めるところにより労働基準監督署長が認定した事業者については、この限りでない。

２　事業者は、建設業に属する事業の仕事のうち重大な労働災害を生ずるおそれがある特に大規模な仕事で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を当該仕事の開始の日の３０日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。

３　事業者は、建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事（建設業に属する事業にあつては、前項の厚生労働省令で定める仕事を除く。）で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を当該仕事の開始の日の１４日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に届け出なければならない。

４　事業者は、第一項の規定による届出に係る工事のうち厚生労働省令で定める工事の計画、第２項の厚生労働省令で定める仕事の計画又は前項の規定による届出に係る仕事のうち厚生労働省令で定める仕事の計画を作成するときは、当該工事に係る建設物若しくは機械等又は当該仕事から生ずる労働災害の防止を図るため、厚生労働省令で定める資格を有する者を参画させなければならない。

５　前３項の規定（前項の規定のうち、第一項の規定による届出に係る部分を除く。）は、当該仕事が数次の請負契約によつて行われる場合において、当該仕事を自ら行う発注者がいるときは当該発注者以外の事業者、当該仕事を自ら行う発注者がいないときは元請負人以外の事業者については、適用しない。

６　労働基準監督署長は第１項又は第３項の規定による届出があつた場合において、厚生労働大臣は第２項の規定による届出があつた場合において、それぞれ当該届出に係る事項がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反すると認めるときは、当該届出をした事業者に対し、その届出に係る工事若しくは仕事の開始を

差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる。
７　厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、前項の規定による命令（第２項又は第３項の規定による届出をした事業者に対するものに限る。）をした場合において、必要があると認めるときは、当該命令に係る仕事の発注者（当該仕事を自ら行う者を除く。）に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請を行うことができる。

1．2　趣旨

本条は、労働者の危険及び健康障害の発生の防止を徹底するため、行政機関が、事業者が工事着手前に、当該計画の届出を受けて内容を審査し、必要に応じて勧告または命令を発することにより、工事の過程（施工業者等）と工事後（ユーザー企業等）における安全衛生を確保しようとするものである[2]。

事業者は、機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、厚生労働省令で定めるものを設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の日の三十日前または14日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、行政機関（労働基準監督署長又は厚生労働大臣）に届け出なければならない。

また、届出があった計画のうち高度な技術的検討を要するものについては、厚生労働大臣が、学識経験者の意見を聴いてこれを審査し、所要の勧告または要請をすることができるとしている（安衛法第89条第1項及び第2項）。

1.3 沿革

戦前、工場法においては、その第13条が、工場及び附属建設物又は設備が危害を生じ又は衛生風紀その他公益を害するおそれがあるとみとめるとき、労働監督機関は予防又は除害のため必要な事項又は使用の停止を命じることを規定したほか、企業の設備や建設物等の新設、操業の開始等に関して安全衛生上の立場から法律上の監督を規定していなかった。これは、工場法制定当時すでに各府県に警察命令による工場取締規則が制定されていたことによる。

日本国憲法施行と共に、従来警察命令で規定されていた事柄は新たに立法を必要とすることになったので、1947年制定された旧労基法（労働安全衛生法が分離する前）は、企業設備の新設に関する統一的監督規定を設けることになった[3]）。

すなわち、事業場の設備については労基法第45条に基づく命令で、事業付属寄宿舎については同法第96条に基づく命令で、あらかじめ一定の基準を示して、この基準に則って作成された新設計画を講じ、着手14日前までに届け出ることとした。さらに、第54条は、特定の条件下での監督上の行政措置を規定した。すなわち、常時10人以上の労働者を就業させる事業、命令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の建設物、寄宿舎その他の附属建設物又は設備を設置し、移転し、又は変更する場合、第45条又は第 96 条の規定に基づいて発する命令で定める危害防止等に関する基準に則り定めた計画を、工事着手14日前までに労働基準

監督署に届け出なければならないこと、労働基準監督署は、労働者の安全及び衛生に必要であると認めたときは、工場の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができることを規定した。

その後、1972 年に労基法から労働安全衛生法が分離独立した際に、旧労基法第 54 条は現行の安衛法 88 条に近い形で受け継がれた。

すなわち、当時の安衛法は、第 88 条第 1 項において、事業場の業種及び規模が一定のものについて、建設物、機械等を設置・移転、又は主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を工事開始の日の三十日前までに労働基準監督署長に届け出なければならない、と規定した。第 2 項では、危険有害な作業を必要とする機械、危険な場所において使用するものなど設置・移転し、又は主要構造部分を変更しようとする場合に準用した。第 3 項では、建設業その他の業種に属する一定の仕事の場合、その計画を当該仕事の開始の日の十四日前までに労働基準監督署長に届け出なければならない、と規定し、さらに第 4 項では、数次の請負によって行なわれる場合において、計画届の義務を負う者を発注者又は元請負人に限定した。

そして、第 5 項は、労働基準監督署長は、上記の工事計画の届け出た事項について、「法律又はこれに基づく命令の規定に違反すると認めるときは」工事・仕事の開始を差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる、と規定した。

昭和 55 年の改正労働安全衛生法は、①建設業に属する事業で大規模な仕事は、工事計画を開始日 30 日前に、労働大臣に届け出ることを規定し、②工事計画の作成にあたって、特定の有資格者を参画させることを義務付けた。

昭和 63 年改正労働安全衛生法は、労働大臣、労働基準監督署長はこれまでの差し止め命令のほか、「必要があると認めるときは、当該命令に係る仕事の発注者（当該仕事を自ら行う者を除く。）に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請を行うことができる。」と規定した。

平成 26 年改正労働安全衛生法は、従前の第 1 項の内容を削除した。同条がその役割を実質的に終えたと解されることと、届出を受ける労基署のキャパシティーの問題を慮った措置である[4]。すなわち、従来、①規模の大きい工場等で生産ライン等を新設・変更する場合の事前届出、②危険な機械等を設置・移転等する場合の事前届出、③大規模建設工事の事前届出、④一定の建設工事等の事前届出の 4 つの場合を定めていたが、上記①が廃止となり、3 つの場合となった[5]

1.4 内容

1.4.1 本条の概要

1.4.1.1 計画届が必要な場合

本条は、労働者の危険及び健康障害の防止を図るため、三つの場合に分けて、危害の発生が予想されるような設備が設けられたり、労働者の安全衛生を損なうような生産方法や工法等の採用が行われることを防止するために、その計画の届出をさせようとするものである。

すなわち、事業者は、

① 一定の危険又は有害な機械等の設置、移転、変更をしようとするとき（本条第１項）、
② 建設業の仕事で特に大規模なものを開始しようとするとき（本条第２項）、
③ 建設業又は土石採取業の事業の一定の規模あるいは種類のものを開始しようとするとき（本条第３項）には、

その計画を、一定期日前までに厚生労働大臣（②の場合）又は労働基準監督署長（①③の場合）に届け出なければならない。

ただし、事業者が一定の危険性または有害性等を調査し、リスクアセスメントを含め労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施し、一定の安全衛生水準を上回ると労働基準監督署長が認定した場合、工事計画等の事前審査を代替したものとみられ、上記①②の届出は免除される（本条第１項ただし書き）。

厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、これらの届出について審査を行い、法令に違反する事実があると認めたときは、工事差止め等の命令をすることができる（本条第６項）。

さらに、厚生労働大臣及び労働基準監督署長は、工事差止め等の命令をした場合、必要があるときは、発注者に対し、労働災害の防止に関する事項について、勧告又は要請を行うことができる（本条第７項）。

工事計画の届出については、図２「工事計画の届出」を参照されたい。

1.4.1.2　計画届の共通事項

1.2.1.1 で計画届が必要な三つの場合を示したが、ここでは計画届の共通事項、すなわち、届出の義務者、安衛法でいう事業場の意味、届出名義、届出先、参画者について説明する。

1.2.1.2.1　計画届の提出義務者

計画届の提出義務者は事業者である。届出は事業場単位で行い、企業単位ではない。

事業場とは、労働基準法におけるそれと同様の意味で、工場、鉱山、事務所、店舗等のように一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に行われる作業の一体をいう[6]。したがって、一つの事業場といえるかどうかは、主として組織の存在する場所を基準として決定される。同一の場所にあるものは原則として一つの事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場として扱われる。

ファミリーレストランチェーンを例にとれば、フランチャイズの本部があり、セントラルキッチンがあり、各店舗がある。場合によっては地域本部や地域配送センターが設けられている。事業場とは、これらそれぞれをいう。

ただし、同一の場所にあっても、著しく労働の態様を異にしている部門がある場合、その部門を主たる部門と切り離して別個の事業場ととらえることにより安衛法がより適切に運用できる場合には、その部門は別個の事業場ととらえることになる。例えば、工場内に設けられた診療所、自動車販売会社に附属する自動車整備工場、学校に付設された給食場等がある[7]。

計画届を提出する義務があるのは事業者である。法人の場合は、法人そのものをい

う。したがって、届出に当たっては、企業名と代表者名を記載し、一般的には社判と代表者印を押印して提出することになる。しかし、例えば、本社が東京にあり、工場が北海道から九州に 10 箇所あるという場合にすべてに代表者印を押印しなければ受理されないことになり煩雑である。そこで、厚生労働省は、当該事業場における安衛法に基づく報告等を行う権限が当該支店、事業場等の長に委譲されている場合には、当該支店、事業場の長の職及び氏名で行っても差し支えないとしている（昭和 48.1.8 基発第 2 号）。

1.4.1.3　計画届の提出先

計画届の提出先は、当該事業場又は仕事を行う場所を管轄する労働基準監督署長である。しかし、建設業や採石業の場合、その事業場が複数の労働基準監督署長の管轄をまたぐ場合がある。そのような場合には、原則として事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長となる。

1.4.1.4　参画人が参画する工事等

安衛法第 88 条の届出の対象となる工事のうち、以下のものは、一定の資格を有する参画人がその計画の作成に参画していなければならない。第 1 項のみならず、第 2 項又は第 3 項の届出においても同様である。

参画人の資格は、安衛則第九の上欄に掲げる工事又は仕事の区分に応じて同表の下欄に掲げる者とする（安衛則 92 条の 3）。

参考人の参画する対象となる工事等は、以下の通りである（安衛則第 92 条の 2)。

① 安衛法別表第 7 の上欄第 10 号(型枠支保工（支柱の高さが 3. 5 メートル以上のものに限る。)）及び同第 12 号足場（つり足場、張出し足場以外の足場にあつては、高さが 10 メートル以上の構造のものに限る。）を設置又は移転し、それらの主要構造部分を変更する工事

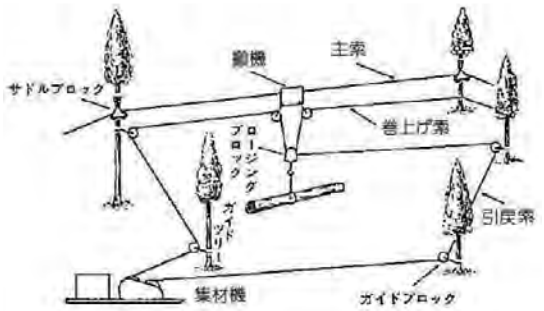
② 安衛則第 90 条第 1 号から第 5 号までに掲げる仕事（同条第 1 号から第 3 号までに掲げる仕事にあっては、建設の仕事に限る)。安衛則第 90 条は、 参画人が参画する仕事として、ｉ）高さ 31 メートルを超える建築物又は工作物（橋梁を除く。）の建設、改造、解体又は破壊（以下「建設等」という。）の仕事（第 1 号)、ⅱ）最大支間 50 メートル以上の橋梁の建設等の仕事（第 2 号)、ⅲ）最大支間 30 メートル以上 50 メートル未満の橋梁の上部構造の建設等の仕事（第 18 条の 2 の二の場所において行われるものに限る。）（第 3 号)、ⅲ）ずい道等の建設等の仕事（ずい道等の内部に労働者が立ち入らないものを除く。）（第 4 号)、ⅳ）掘削の高さ又は深さが 10 メートル以上である地山の掘削（ずい道等の掘削及び岩石の採取のための掘削を除く。以下同じ。）の作業（掘削機械を用いる作業で、掘削面の下方に労働者が立ち入らないものを除く。）を行う仕事（第 4 号)、ⅴ）圧気工法による作業を行う仕事、を掲げている。

1.4.2 一定の危険又は有害な機械等の設置・移転・変更

1.4.2.1 本条第 1 項の規定による届出

本条第 1 項の規定による届出をしようとする事業者は、安衛則別表第 7 の上欄に掲げる機械等を設置し、若しくは移転し、又

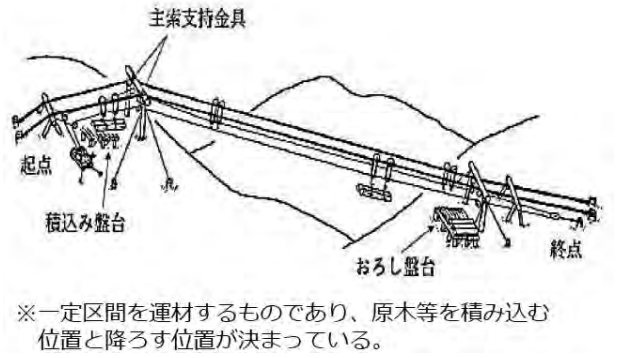
はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、様式第 20 号によう届書に、当該機械等の種類に応じて同表の中欄に掲げる事項を記載した書面及び同表の下欄に掲げる図面等を添えて、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則 86 条第 1 項）。様式第 20 号等については下記参照。



【運材索道 [9]】

1.4.2.2 危険有害機械等の範囲

安衛則第 85 条は、本条に定める危険有害機械等は、法に基づく他の省令に定めるもののほか、別表第 7 の上欄に掲げる機械等としている（ただし、別表第 7 の上欄に掲げる機械等で、①機械集材装置（集材機、架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、動力を用いて、原木又は薪炭材を巻き上げ、かつ、空中において運搬する設備をいう（図参照））、



※一定区間を運材するものであり、原木等を積み込む位置と降ろす位置が決まっている。

運材索道（架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、原木又は薪炭材を一定期間駆虫において運搬する設備をいう（安衛令第 6 条第 3 号）。（図参照））、架設通路及び足場以外の機械等で、６月未満の期間で廃止するもの、②機械集材装置、運材索道、架設通路又は足場で、組立てから解体までの期間が６０日未満のもの、は除く）。

【機械集材装置 [8]】

別表第 7 の上欄に掲げるものは以下の通りである。

① 動力プレス（機械プレスでクランク軸等の偏心機構を有するもの及び液圧プレスに限る。）【＊動力プレスとは、動力により駆動されるプレス機械をいう（安衛則第３６条第２号））

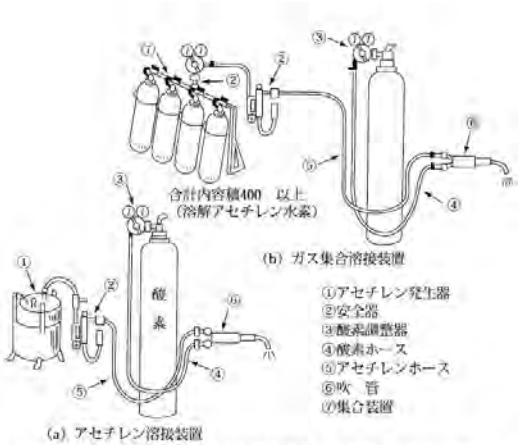
② 金属その他の鉱物の溶解炉（容量が 1 トン以上のものに限る。）【＊溶解炉には、溶鉱炉、電気炉、転炉等がある。】

③ 化学設備（配管を除く。）（製造し、若しくは取り扱う危険物又は製造し、若しくは取り扱う引火点が 65 度以上の物の量が厚生労働大臣が定める基準に満たないものを除く。）【＊化学設備とは、安衛令別表第一に掲げる危険物を製造し、もしくは取扱い、またはシクロヘ

キサノール、クレオソート油、アニリンその他引火点が 65 度以上の物を引火点以上の温度で製造し、もしくは取り扱う設備で、移動式以外のものをいう（安衛令第 9 条の 3 第 1 号)。）

④ 乾燥設備（令第 6 条第 8 号イ又はロの乾燥設備に限る。）

⑤ アセチレン溶接装置（移動式のものを除く。）【アセチレン溶接装置とは、アセチレン発生器、安全器、導管、吹管等により構成され、熔解アセチレン以外のアセチレン及び酸素を使用して、金属を溶接し、溶断し、または加熱する設備をいう（安衛令第 1 条第 1 号)。アセチレン発生器とは、カーバイトに水をかけてアセチレンガスを発生させるものである。溶解アセチレンとは、アセチレンガスボンベに封入されたものをいう。[10]】アセチレン溶接装置と次のガス集合溶接装置を図示すると以下のようである [11]。



＊使用に際しては，ガス溶接主任者の選任及び指揮させることが必要

⑥ ガス集合溶接装置（移動式のものを除く。）ガス集合溶接装置とは、ガス集合装置、安全器、圧力調整器、導管、吹管等により構成され、可燃性ガス及び酸素を使用して、金属を溶接し、溶断し、又は加熱する相違をいう（安衛令第 1 条第 2 号､安衛則第 308 条第 1 項)。ガス集合溶接装置とは、10 以上の可燃性ガスの容器を導管により連結した装置又は 9 以下の可燃性ガスの容器を導管により連結した装置で、容器の内容積の合計が水素若しくは溶解アセチレンの容器にあっては 400 リットル以上、その他の可燃性ガス（プロパンガス等）の容器にあっては 1000 リットル以上のものをいう（安衛令第 1 条第 2 号)。ガス集合溶接装置の図は、アセチレン溶接装置の項を参照。】

⑦ 機械集材装置(原動機の定格出力が 7.5 キロワットを超えるものに限る。）

⑧ 運材索道（支間の斜距離の合計が 350 メートル以上のものに限る。）

⑨ 軌道装置【事業場附帯の軌道および車両、動力車、巻上げ機等を含む一切の装置で、動力を用いて軌条により労働者または荷物を運搬する用に供されるもの（鉄道営業法、鉄道事業法、軌道法の適用を受けるものを除く)」をいう（安衛則 195 条）（写真参照 [12])。軌道とは、動力車、貨車、人車等を運行する線路をいう。



トラバーサーは軌道及び動力原動機を有しているが、トラバーサーのみでは

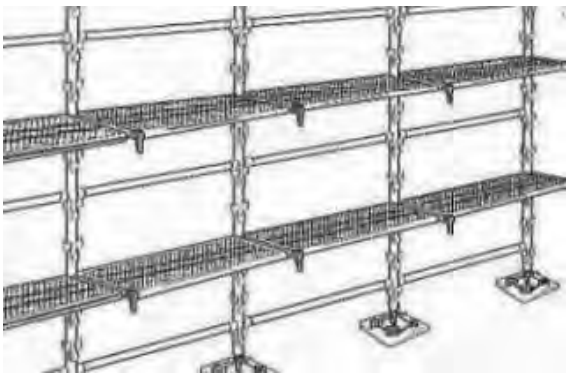
起動装置にならないが、安衛則に定める軌道装置の適用を受ける軌道に接続して使用されるトラバーサーは、安衛則の適用を受ける（昭和 24．8．8 基収第 2480 号、昭和 33．2．13 基発第 90 号)。有軌道台車（コンピュータにより制御され、無人の状態でコイルなどを搬送する装置）は、構造上、脱線、転倒等その他災害のおそれがないとして、安衛則 195 条の軌道装置として取り扱わないとされる（平 23．11．28 基安発第 1128 第 1 号)】

⑩　型枠支保工（支柱の高さが 3．5 メートル以上のものに限る。)【型枠支保工とは、支柱、はり、つなぎ、筋かい等の部材により構成され、建設物におけるスラブ（建設物の床のように水平方向に長く平べったいコンクリート構造物)、けた等のコンクリートの打設に用いる型枠を支持する仮説の設備をいう（安衛令第 6 条第 14 号)。】

⑪　架設通路（高さ及び長さがそれぞれ 10 メートル以上のものに限る。)【架設通路とは、労働者が通行するための設備、つまり通路であって、両端が支持されているものをいう。架設足場の登りさん橋（昇降階段）が典型だが、仮設物に限られない[13]。登りさん橋とは、建築工事に従事する作業員が、歩いて上り下りできるようにしたスロープ状の仮設通路のこと。（写真参照）[14]。】



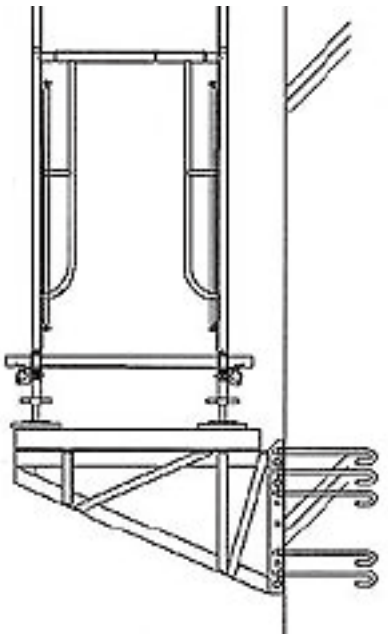
⑫　足場（つり足場、張り出し足場以外の足場に あつては、高さが 10 メートル以上の構造のものに限る。）足場とは、いわゆる本足場、一側足場（いっそくあしば、ブラケット足場)、つり足場、張り出し足場（地面から本足場を組み上げられない場合に、工事中の建物の躯体に張り出し材を取り付けて、その上に本足場を設置する、といったつくりの足場)、脚立足場等のように、建設物、船舶等の高所部に対する塗装、鋲打ち、部材の取り付け又は取り外し等の作業において、労働者を作業箇所に接近させて作業させるために設ける仮説の作業床及びこれを支持する仮設物をいう[15]。（一側足場の図参照[16]】



（つり足場の図参照）[17]

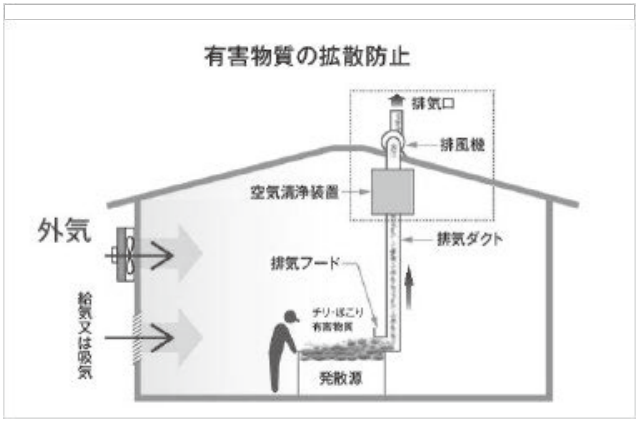


（張り出し足場の図参照）[18]

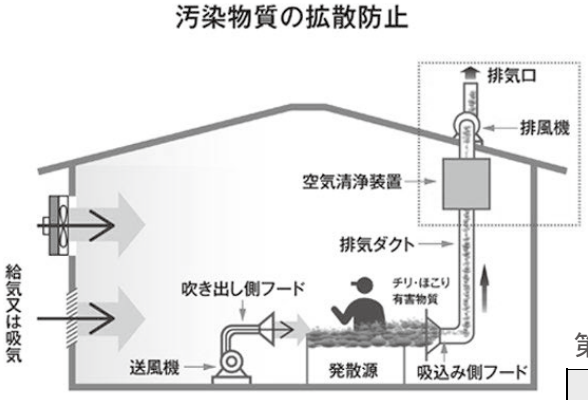


⑬　有機則第５条又は第６条(特化則第 38 条の８においてこれらの規定を準用する場合を含む。)の有機溶剤の蒸気の発散源を密閉する設備、局所排気装置、プッシュプル型換気装置又は全体換気装置（移動式のものを除く。）【有機溶剤とは、他の物質を溶かす性質を持つ有機化合物の総称であり、 様々な職場で、溶剤として塗装、洗浄、印刷等の作業に幅広く使用されている。有機溶剤は常温では液体だが、一般に揮発性が高いため、蒸気となっ て作業者の呼吸を通じて体内に吸収されやすく、また、油脂に溶ける性質があることから皮膚からも吸収される[19]。局所排気装置とは、有害物の発散源に吸引口を設け、吸引気流によって当該有毒物を含んだ空気を吸入するものである。その風上川に労働者を配置して作業することにより、有害物に暴露することを防ぐ。ブッシュプル型換気装置とは、動力により一定方向の流れを持つ吹き出し、吸い込み気流を形成し、有害物を含む空気を吸入するものである。全体換気装置とは、換気扇が典型だが、当該有害物を取り扱う作業場の空気を排出することにより、室内の有害物の濃度を低下させる[20]。】

（局所排気型換気装置の図参照）[21]。



（プッシュプル型換気装置の図参照）[22]。



⑭　鉛則第 2 条、第 5 条から第 15 条まで及び第 17 条から第 20 条までに規定する鉛等又は焼結鉱等の粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置。【焼結鉱とは、製鉄の焼結工程において使用するため、粉状の鉄鉱石を焼き固めたものをいう。高炉に粉状の鉄鉱石をそのまま入れると目づまりを起こし、炉内の下から上の還元ガスの流れを阻害するので、石灰石を混ぜ一定の大きさに焼き固めている[23]。】

⑮　四アルキル鉛をガソリンに混入する業務（四アルキル鉛をストレージタンクに注入する業務を含む）に用いる機械又は装置。【四アルキル鉛とは、鉛にエチル基又はメチル基が合計 4 個ついた物をいい、内燃機関の燃料であるガソリンのオクタン価を高める添加物であるアンチノック剤として使用される物をいう。極めて毒性が高い[24]。】

⑯　特化則第 2 条第 1 項第 1 号に掲げる第一類物質又は特化則第 4 条第一項の特定第二類物質等を製造する設備。【第 1 類物質とは、製造許可物質とも呼ばれ、労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある物であることから、予め厚生労働大臣の許可を受けなければ、製造し、又は輸入することが禁じられている物をいう。具体的には、特化則第 1 条第 1 項に定める物質をいう。特定第 2 類物質とは、第 2 類物質のうち、特化則第 2 条第 1 項で定める物質をいう。[25]】

第 1 類物質[26]

物質名	CAS No.	対象となる含有濃度	特別管理物質	管理濃度
ジクロルベンジジン及びその塩	特定されず	1%超	該当	ー
アルファーナフチルアミン及びその塩	特定されず	1%超	該当	ー
塩素化ビフェニル（別名ＰＣＢ）	特定されず	1%超	非該当	0.01mg／m^3
オルトートリジン及びその塩	特定されず	1%超	該当	ー
ジアニシジン及びその塩	特定されず	1%超	該当	ー
ベリリウム及びその化合物	特定されず	1%超（合金は 3%超）	該当	ベリリウムとして

				0.001 mg／m^3
ベンゾトリクロリド	98-07-7	0.5%超	該当	0.05ppm

特定第２類物質 [27]

物質名	CAS No.	対象となる含有濃度	特別管理物質	管理濃度
エチレンイミン	151-56-4	1%超	該当	0.05ppm
エチレンオキシド	75-21-8	1%超	該当	1ppm
塩化ビニル	75-01-4	1%超	該当	2ppm
クロロメチルメチルエーテル	107-30-2	1%超	該当	ー
酸化プロピレン	75-56-9	1%超	該当	2ppm
３，３’―ジクロロ―４，４’―ジアミノジフェニルメタン	101-14-4	1%超	該当	0.005 mg/m^3
ジメチル―２，２―ジクロロビニル	62-73-7	1%超	該当	0.1mg/m^3
ホスフェイト（ＤＤＶＰ）				
１，１―ジメチルヒドラジン	57-14-7	1%超	該当	0.01ppm
ナフタレン	91-20-3	1%超	該当	10ppm
ニッケルカルボニル	13463-39-3	1%超	該当	0.001 ppm
パラ―ジメチルアミノアゾベンゼン	60-11-7	1%超	該当	ー
ベーター―プロピオラクトン	57-57-8	1%超	該当	0.5ppm
ベンゼン	71-43-2	1%超	該当	1ppm
ホルムアルデヒド	50-00-0	1%超	該当	0.1ppm
オルトートルイジン	95-53-4	1%超	該当	1ppm
アクリルアミド	79-06-1	1%超	非該当	0.1mg/m^3
アクリロニトリル	107-13-1	1%超	非該当	2ppm
塩素	7782-50-5	1%超	非該当	0.5ppm
シアン化水	74-90	1%超	非該	3ppm

素	-8		当	
臭化メチル	74-83-9	1%超	非該当	1ppm
トリレンジイソシアネート	584-84-9 91-08-7	1%超	非該当	0.005ppm
パラ―ニトロクロルベンゼン	100-00-5	5%超	非該当	0.6mg/m^3
弗化水素	7664-39-3	5%超	非該当	0.5ppm
沃化メチル	74-88-4	1%超	非該当	2ppm
硫化水素	7783-06-4	1%超	非該当	1ppm
硫酸ジメチル	77-78-1	1%超	非該当	0.1ppm

⑰ 令第９条の３第２号の特定化学設備及びその附属設備。【特定化学設備とは、安衛令別表第３号第２号に掲げる第２類物質のうち厚生労働省令で定めるもの（特定第２類物質）又は同表第３号に掲げる第３類物質を製造し、又は取り扱う設備で、移動式以外のものをいう（特化則第13条)。その附属設備とは、特定化学設備に附設されたものをいい、主なものとしては、動力装置、圧縮装置、給水装置、計測装置、安全装置とうがある（平18．2．24基発第0224003号)】

⑱ 特定第二類物質又は特化則第２条第１項第５号に掲げる管理第二類物質のガス、蒸気又は粉じんが発散する屋内作業場に設ける発散抑制の設備（特化則第２条の２第２号又は第４号から第８号までに掲げる業務のみに係るものを除く。）【管理第２類物質とは、特定化学物質の第２類物質のうち、特定第２類物質及びオーラミン等以外をいい、具体的には特化則第２条第１項が定めるものをいう。】

管理第２類物質[28]

物質名	CAS No.	対象となる含有濃度	特別管理物質	管理濃度
三酸化二アンチモン	1309-64-4	1%超	該当	アンチモンとして0.1mg/m^3
インジウム化合物	特定されず	1%超	該当	―
クロム酸及びその塩	特定されず	1%超	該当	クロムとして0.05mg/m^3
コバルト及びその無機化合物	特定されず	1%超	該当	コバルトとして0.02mg/m^3

コールタール	特定されず	5%超	該当	ベンゼン可溶性成分として0.2mg/m^3
重クロム酸及びその塩	特定されず	1%超	該当	クロムとして0.05mg/m^3
ニッケル化合物（ニッケルカルボニルを除き、粉状の物に限る。）	特定されず	1%超	該当	ニッケルとして0.1mg/m^3
砒素及びその化合物（アルシン及び砒化ガリウムを除く。）	特定されず	1%超	該当	砒素として0.003mg/m^3
リフラクトリーセラミックファイバー	特定されず	1%超	該当	5μm以上の繊維として0.3本/cm^3
アルキル水銀化合物（アルキル基がメチル基又はエチル基である物に限る。）	特定されず	1%超	非該当	水銀として0.01mg/m^3
オルト―フタロジニトリル	91-15-6	1%超	非該当	0.01mg/m^3
カドミウム及びその化合物	特定されず	1%超	非該当	カドミウムとして0.05mg/m^3
五酸化バナジウム	1314-62-1	1%超	非該当	バナジウムとして0.03mg/m^3
シアン化カリウム	151-50-8	5%超	非該当	シアンとして3mg/m^3
シアン化ナトリウム	143-33-9	5%超	非該当	シアンとして3mg/m^3
水銀及びその無機化合物(硫化水銀を除く。)	特定されず	1%超	非該当	水銀として0.025mg/m^3
ニトログリコール	628-96-6	1%超	非該当	0.05ppm
ペンタクロルフェノール(別名ＰＣＰ)及びそのナトリウム塩	87-86-5 131-52-2	1%超	非該当	ペンタクロルフェノールとして0.5mg/m^3
マンガン及びその化合物	特定され	1%超	非該当	マンガンとし

（塩基性酸化マンガンを除く。）	ず			て 0.2mg/m^3

⑲ 特化則第10条第1項の排ガス処理装置であつて、アクロレインに係るもの。【特定化学物質のうち一定の物のガス又は蒸気を含有する気体を排出する製造設備の排気筒又は局所排気装置若しくはプッシュプル型換気装置には、一定の処理方式による排ガス処理装置またはこれらと同等以上の性能を有する排ガス処理装置を設けなければならない（特化則第10条第1項）。そのうち、アクロレイン（有害物質）に関する設備が対象となる。】

⑳ 特化則第11条第1項の排液処理装置。【特定化学物質のうち一定の物を含有する排液（第1類物質を製造する設備からの廃液を除く）については、一定の処理方式による排液処理装置又はこれらと同等以上の性能を有する排液処理装置を設けなければならない（特化則第11条第1項）。】次の物が対象である[29]。

物質名	処理方式
アルキル水銀化合物（アルキル基がメチル基又はエチル基である物に限る。	酸化・還元方式
塩酸	中和方式
硝酸	中和方式
シアン化カリウム	酸化・還元方式 活性汚泥方式
シアン化ナトリウム	酸化・還元方式 活性汚泥方式
ペンタクロロフェノール（別名 PCP）およびそのナトリウム塩	凝集沈でん方式
硫酸	中和方式
硫化ナトリウム	酸化・還元方式

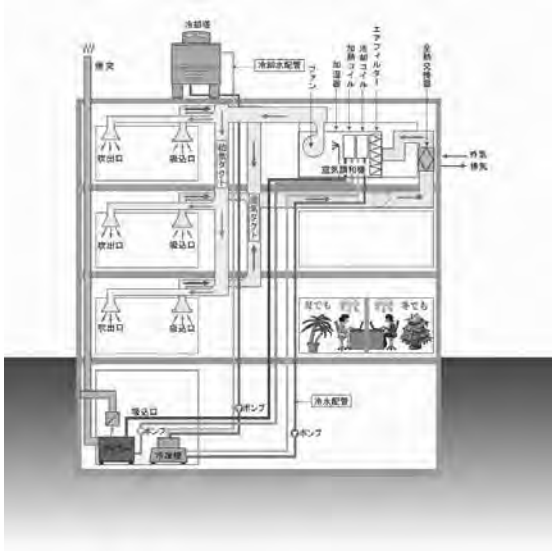
21 特化則第38条の18第1項の硫酸ジエチル等に係る発散抑制の設備（屋外に設置されるものを除く。）

22 特化則第38条の19の1・3－プロパンスルトン等を製造し、又は取り扱う設備及びその附属設備

23 電離則第15条第1項の放射線装置（放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律第12条の5第2項に規定する表示付認証機器又は同条第3項に規定する表示付特定認証機器を除く。以下この項において同じ。）【放射線装置とは、次の装置又は機器をいう（電離則第15条第1項）。すなわち、①エックス線装置、②荷電粒子を加速させる装置、③エックス線管若しくはケノトロンのガス抜き又はエックス線の発生を伴うこれらの検査を行う装置、④放射性物質を装備している機器をいう。

表示付認証装置とは、ＲＩ装備計器（ＲＩ（放射性同位元素）を利用して、水分や密度を測定する装置を装備したもの）のうち、原子力規制委員会又は登録認証機関の（財）原子力安全技術センターで設計認証を受けたものをいう[30]。】

24　事務所衛生基準規則第５条の空気調和設備又は機械換気設備で中央管理方式のもの。【空気調和設備とは、空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給できる設備をいう（事務所則第５条第１項)。機械換気設備とは、空気を浄化し、その流量を調節して供給することができる設備をいう（事務所則第５条第１項)。図参照[31]。



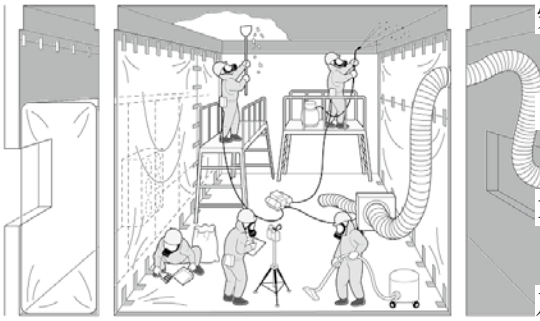
25　25　粉じん則別表第２第６号及び第８号に掲げる特定粉じん発生源を有する機械又は設備並びに同表第14号の型ばらし装置。【粉じん則別表第２第６号に掲げる特定粉じん発生源を有する機械又は設備とは、粉じん則別表第１第６号又は第７号に掲げる作業に係る粉塵発生源のうち、屋内の、研摩材の吹きつけにより、研磨し、又は岩石若しくは鉱物を掘る箇所を有する機械又は設備をいう。別表第１第６号とは、「岩石又は鉱物を裁断し、彫り、又は仕上げする場所における作業（第13号に掲げる作業を除く。)。ただし、火炎を用いて裁断し、又は仕上げする場所における作業を除く。」であり、第７号の作業とは、「研磨材の吹き付けにより研磨し、又は研磨材を用いて動力により、岩石、鉱物若しくは金属を研磨し、若しくはばり取りし、若しくは金属を裁断する場所における作業（前号に掲げる作業を除く。)」をいう。粉じん則別表第２第６号に掲げる特定粉じん発生源を有する機械又は設備とは、別表第一第八号に掲げる作業に係る粉じん発生源のうち、屋内の、鉱物等、炭素原料又はアルミニウムはくを動力（手持式動力工具によるものを除く。）により破砕し、粉砕し、又はふるい分ける箇所を有する機械または設備をいう。別表第１第８号の作業とは、「鉱物等、炭素原料又はアルミニウムはくを動力により破砕し、粉砕し、又はふるい分ける場所における作業（第３号、第15号又は第19号に掲げる作業を除く。)。ただし、水又は油の中で動力により破砕し、粉砕し、又はふるい分ける場所における作業を除く。」をいう。同表第14号の型ばらし装置とは、別表第１第15号に掲げる作業に係る粉じん発生源のうち、屋内の砂型を壊し、若しくは砂落とし、又は動力（手持式動力工具によるものを除く。）により砂を再生し、砂を混練し、若しくは鋳ばり等を削り取る作業において用いる装置である。型ばらし装置とは、鋳造（溶かした金属を型の中に注いで、所定の形にする製造方法）の型、特に砂型（す

ながた）を解体する時には、多量の粉塵（型に使われていた砂や、金属粉、離型剤の粉等々）が発生するが、この型を解体するのが「型ばらし」で、振動を加えて型を崩す機械や、棒で突いて型を崩す機械 などがある[32]。】

26　粉じん則第４条又は第27条第１項ただし書の規定により設ける局所排気装置又はプッシュプル型換気装置

27　石綿等の粉じんが発散する屋内作業場に設ける発散抑制の設備。【事業者は、石綿等の粉じんが発散する屋内作業場については、当該粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けなければならない。ただし、当該粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置若しくはプッシュプル型換気装置の設備の設置が著しく困難なとき、又は臨時の作業を行うときは、この限りではない（石綿則第12条)。なお、石綿をその重量の0.1パーセントを超えて含有する物は製造禁止である[33]。】

石綿等の粉じん発散抑制の設備[34]



1.4.3　計画の届出等

1.4.3.1　計画の届出書等

事業者は、安衛則別表第７の上欄に記載に掲げる危険有害機械等を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、所定の様式（**様式第20号**）による届書に、当該機械等の種類に応じて同表の中欄に掲げる事項を記載した書面及び同表の下欄に掲げる図面等を添えて、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則86条第１項）。所定の様式は図３「様式第20号」を参照されたい。

ただし、以下の場合は安衛法第88条第１項による届出は要しない（安衛則第86条第２項、第３項）。

①　特化則第49条第１項の規定による申請をした者が、別表第７の16の項から20の３の項までの上欄に掲げる機械等の設置を行う場合

②　石綿則第47条第１項又は第48条の３第１項の規定による申請をした者が、別表第７の25の項の上欄に掲げる機械等の設置を行った場合

1.4.3.2　計画届出書の提出先、期日

届出書の提出先である所轄労働基準監督署長の所轄とは事業所の所在地を管轄する労働基準監督署を指す。

届出の期日は、工事開始の30日前までとされている。

1.4.3.3　計画の作成における参画人

厚生労働省令で定める一定の工事の計画及び仕事の計画を作成するときは、一定の資格を有する者（参画者）を参画させなければならない（本条第４項）。第１項から第３項までの届出の対象に応じて、参画者の資格は異なっている。詳細は安衛則第92条の３、別表第９参照されたい。

1.4.4 建設業の仕事で特に大規模な仕事の計画届（本条第 2 項）

1.4.4.1 計画届の方法

建設業の仕事で特に大規模な仕事については、事業者は、その仕事の開始の日の 30 日前までに、直接、厚生労働大臣に届けなければならない（本条 2 項）。

ここで、工事の開始の日とは、本工事ないし本体工事に着手する日であると考えられ、例えば、ずい道建設においては立杭又は本杭の掘削に着手する日、ビル建築では基礎掘削に着する日などがこれにあたる。

ここでの届出の対象となる仕事には、すべて一定の資格者がその計画作成に関与することを要する。

建設業に属する事業の仕事について、本条第 2 項の規定に基づく届出をしようとする者は、様式第 21 号による届書に次の書類及び圧気工法による作業を行う仕事にかかる場合にあっては圧気工法作業摘要書（様式第 21 号の 2）を添えて厚生労働大臣に提出しなければならない（安衛則第 91 条第 1 項）。

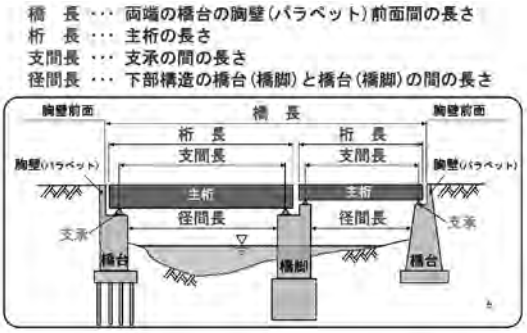
① 作業を行う場所の周囲の状況及び四隣との関係を示す図面
② 建設等をしようとする建設物の概要を示す図面
③ 工事用の機械、設備、建設物等の配置を示す図面
④ 工法の概要を示す書面又は図面
⑤ 労働災害を防止するための方法及び設備の概要を示す書面又は図面
⑥ 工程表

1.4.4.2 計画届の対象工事

厚生労働大臣への届出の対象工事としては、過去の災害状況からみて、爆発、倒壊、異常出水等の災害の危険性が特に高いトンネル、橋梁、潜函等に係る建設工事のうち、危険度等を考慮して、次のような仕事が対象工事に規定されている（安衛則第 89 条）。

① 高さが 300 メートル以上の塔の建設の仕事
② 堤高（基礎地盤から堤頂までの高さをいう。）が 150 メートル以上のダムの建設の仕事
③ 最大支間 500 メートル（つり橋にあつては、千メートル）以上の橋梁（りょう）の建設の仕事（＊最大支間とは橋梁の支点と支点の間隔のうち、最大のものをいう（昭和 55・11・25 基発第 648 号））

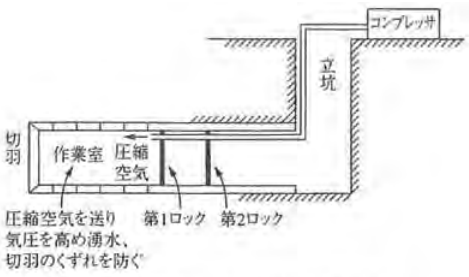
橋梁の各部分の長さ [35]



④ 長さが 3 千メートル以上のずい道等の建設の仕事
⑤ 長さが千メートル以上 3 千メートル未満のずい道等の建設の仕事で、深さが 50 メートル以上のたて坑（通路として使用されるものに限る。）の掘削を伴うもの
⑥ ゲージ圧力が 0.3 メガパスカル以上の圧気工法による作業を行う仕事

【圧気工法とは、構造物の基礎や地下トンネルなどで，湧水を防ぐため，高い

空気圧のもとで掘削作業を進める工法。基礎の場合には，空気ケーソン，潜函，ニューマチックケーソン（→ケーソン基礎工法 ），地下トンネルの場合には，シールド工法などと呼ばれている。作業員が高い気圧のもとで作業をするので，作業時間などに制約があるが，直接地質を確かめながら作業できるので，確実な工事が可能となる。近年は，大型基礎に空気ケーソンを用い，各種の建設機械をケーソンの中に持込み，機械化作業が行われるようになった [36]。図参照 [37]。】



圧気工法（トンネル工事）の概略図

⑥　建築基準法第 2 条第 9 号の 2 に規定する耐火建築物又は同法第 2 条第 9 号の 3 に規定する準耐火建築物で、石綿等が吹き付けられているものにおける石綿等の除去の作業を行う仕事

⑦　ダイオキシン類対策特別措置法施行令別表第一第 5 号に掲げる廃棄物焼却炉(火格子面積が 2 平方メートル以上又は焼却能力が一時間当たり 200 キログラム以上のものに限る。)を有する廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の解体等の仕事

⑧　掘削の高さ又は深さが 10 メートル以上の土石の採取のための掘削の作業を行う仕事

⑨　坑内掘りによる土石の採取のための掘削の作業を行う仕事

1.4.5 建設業又は土石採取業の事業の一定の規模あるいは種類の仕事（本条第 3 項）

1.4.5.1 計画届の方法

事業者が建設業又は土石採取業の事業の一定の規模あるいは種類のもの（以下では建設業等の仕事）を開始しようとするときは、工事開始 14 日前までに、労働基準監督署長に届け出なければならない（法第 88 条第 3 項）。

土石採石業とは、採石業や土砂採石業が含まれるが、鉱業は経済産業省が所管するため、ここでの対象とならない。

1.4.5.1.1　建設業の計画届（本条第 3 項）

建設業に属する事業の仕事について、本条第 3 項の規定に基づく届出をする場合、安衛則 91 条第 1 項の規定を準用する（安衛則第 91 条第 2 項）。

1.4.5.1.2　土石採取業の計画届

土石採取業に属する事業の仕事について、本条第 3 項の規定に基づく届出をしようとする者は、様式第 21 号による届書に次の書類を添えて厚生労働大臣に提出しなければならない（安衛則第 92 条）

①　作業を行う場所の周囲の状況及び四隣との関係を示す図面

②　機械、設備、建設物等の配置を示す図面

③　採取の方法を示す書面又は図面

④　労働災害を防止するための方法及び設備の概要を示す書面又は図面

1.4.5.2 計画届の対象

本条第3項の厚生労働省令で定める仕事とは、以下のものをいう（安衛則第90条）。

① 高さ 31 メートルを超える建築物又は工作物（橋梁を除く。）の建設、改造、解体又は破壊（以下「建設等」という。）の仕事

② 最大支間 50 メートル以上の橋梁（りょう）の建設等の仕事

③ 最大支間 30 メートル以上 50 メートル未満の橋梁（りょう）の上部構造の建設等の仕事（第18条の2の2 の場所において行われるものに限る。）

④ ずい道等の建設等の仕事（ずい道等の内部に労働者が立ち入らないものを除く。）

⑤ 掘削の高さ又は深さが 10 メートル以上である地山（じやま、人為的な盛り土などが行われていない、自然のままの地盤をいう[38]）の掘削（ずい道等の掘削及び岩石の採取のための掘削を除く。以下同じ。）の作業（掘削機械を用いる作業で、掘削面の下方に労働者が立ち入らないものを除く。）を行う仕事

⑥ 圧気工法による作業を行う仕事

⑦ 建築基準法第2条第9号の2に規定する耐火建築物又は同法第 2 条第9号の3に規定する準耐火建築物で、石綿等が吹き付けられているものにおける石綿等の除去の作業を行う仕事

⑧ ダイオキシン類対策特別措置法施行令別表第一第 5 号に掲げる廃棄物焼却炉（火格子面積が 2 平方メートル以上又は焼却能力が一時間当たり 200 キログラム以上のものに限る。）を有する廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の解体等の仕事。【火格子とは、ボイラーの焚口（たきぐち）と火堰（ひぜき）の間にあって、燃焼する固体燃料を支えるもので[39]、火格子面積とは燃焼室内の免責をいう。】

⑨ 掘削の高さ又は深さが 10 メートル以上の土石の採取のための掘削の作業を行う仕事

⑩ 坑内掘り（坑道を開削して地下の鉱体や炭層を採掘する採掘方式。露天掘りに対する[40]。）による土石の採取のための掘削の作業を行う仕事

1.4.5 数次の請負による工事の場合の特例

第3項の届出に関して、建設工事が数次の請負契約によって行われる場合において、当該工事を自ら行う発注者（他者に仕事を請け負わせているが、丸投げせず、自らも仕事を行う者。他者に丸投げする者を含まない点で（特定）元方事業者とは異なる場合があり、他者から仕事を請け負う者を含まない点で、注文者とは異なる）がいるときは当該発注者以外の事業者、当該仕事を自ら行う発注者がいないときは元請負人以外の事業者については、適用しない。つまり、数次の請負契約によって工事が行われる場合、下請の事業者は届出義務を負わない（本条第5項）。

この場合、元請負人が共同企業体（JV）の場合は、事前に「共同企業体代表者届」を所轄の労働基準監督署長に提出した場合、当該代表者である企業を安衛法で定める事業者とみなして同法を適用するため（法第5条）、計画の届出も代表者である企業に対してのみ義務が生ずる[41]。

1.4.7.　計画届免除認定制度

安衛法第28条の2第1項に規定する措置その他の厚生労働省令で定める措置を講じているものとして、厚生労働省令で定めるところにより労働基準監督署長が認定した事業者について、本条第1項及び第2項に基づく計画の届出義務が免除される（安衛法第88条第1項ただし書き（第2項で準用する場合を含む））。

平成18年施行の改正安衛法において設けられた制度である。

計画届免除認定制度の流れは図4「計画届免除認定制度の概要」を参照されたい。

1.4.7.1　免除申請できる事業者

事業者が、以下の①から③までのすべての要件を満たす場合、計画の届出等の免除申請ができる。

① 法28条の2第1項の危険性又は有害性の調査を含む法第24条の2の指針に従った自主的活動(労働安全衛生マネジメントシステム)が行われていること（安衛則第87条第1項及び第2項）
② 安衛則第87条の3に定める欠格条項に該当しないこと
③ 安衛則第87条の4に定める認定基準に該当すること

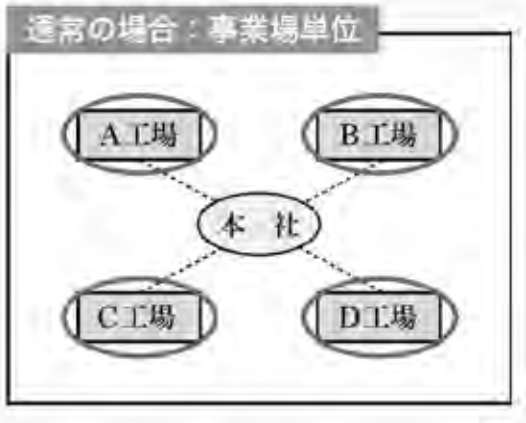
である。

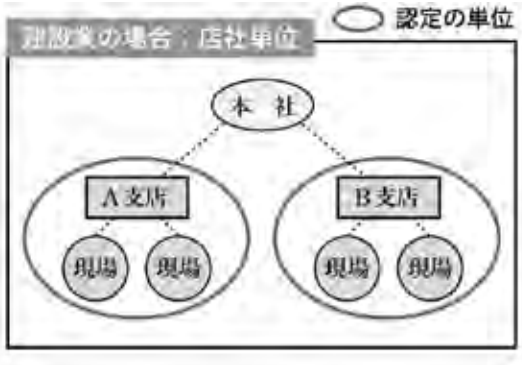
欠格事項とは、以下の場合をいう。①法又は法に基づく命令の規定(認定を受けようとする事業場に係るものに限る。)に違反して、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して2年を経過しない者、②認定を受けようとする事業場について第87条の9の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して2年を経過しない者、③法人で、その業務を行う役員のうちに前2号のいずれかに該当する者があるものは、認定を受けることができない(安衛則第87条の3）。

労働安全衛生マネジメントシステムとは、事業場における安全衛生水準の向上を図ることを目的として、トップの方針のもと、実施したリスクアセスメントの結果に基づき、事業者が目標の設定、計画の作成、実施、評価及び改善の一連の過程（PDCA）を定めて行う自主的な安全衛生活動の仕組みである[42]。厚生労働省は「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（令和元年7月1日基発0701第3号）を公表している[43]。

1.4.7.2　免除認定の申請

認定は、通常は事業場単位で、所轄労働基準監督署長が行う（規則87条の2）。ただし、建設業に属する事業の仕事を行う事業者については、当該仕事の請負契約を締結している事業場ごとに認定を行う（安衛則88条）。認定の単位については、下記の図を参照されたい[44]。





免除認定の申請を行おうとする事業者は、計画届免除認定申請書（様式第 20 号の 2）に次の①から④までの書面を添えて、所轄の労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則第 87 条の 5 第 1 項）。

① 安衛則第 87 条の 3 各号（欠格事項）に該当しないことを説明した書面
② 安衛則第 87 条の措置（リスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステム）の実施状況について、申請の日 3 カ月以内に一定の要件を備えた２人以上の労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント等による評価を受けたことを証する書面及び評価結果の概要を記載した書面
③ 前記②の評価について、一定の要件を備えた２人以上の労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント等による監査を受けたことを証する書面
④ 前記②③の要件に該当することを証する書面

1.4.7.3　認定基準

所轄労働基準監督署長は、認定を受けようとする事業場が次に掲げる要件のすべてに適合しているときは、認定を行わなければならない。

① 第 87 条の措置（リスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステム）を適切に実施していること
② 労働災害の発生率が、当該事業場の属する業種における平均的な労働災害の発生率を下回っていると認められること[45]
③ 申請の日前一年間に労働者が死亡する労働災害その他の重大な労働災害[46]が発生していないこと

が要件となっている(安衛則第 87 条の 4)。

なお、厚生労働省は、さらに詳しい認定基準を、「労働安全衛生法第 88 条に基づく計画届の免除認定制度の運用について」((平成 18 年 3 月 10 日)(基安発第 0310001 号)に定めている。

1.4.7.4　認定の有効期間、措置の停止、取消し等

事業者は３年ごとに更新をうけなければ、受けた認定は失効する（安衛則第８７条の６第１項）。

認定を受けた事業者は、認定を受けた事業場ごとに、一年以内ごとに 1 回、実施状況等報告書に安衛則第 87 条の措置の実施

状況について行った監査の結果を記録した書面を添えて、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない(安衛則第 87 条の 7)。

認定を受けた事業者が、認定を受けた事業場において安衛則第 87 条の措置を行わなかったときは、その旨を速やかに所轄労働基準監督署長に報告するとともに、認定証を返納しなければならない（安衛則第 87 条の 8）。

欠格事項に該当するに至ったとき、認定基準に適合しなくなったと認められるとき、実施状況等報告書を提出せず、若しくは虚偽の記載をして提出したとき、又は不正の手段により認定若しくはその更新を受けたことが明らかになったときは、認定は取り消される（安衛則第 87 条の 9）。

1.4.8　差止め又は変更命令

厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、届け出られた計画をチェックした結果、その計画による建設物、機械等の設置、移転、変更又は仕事の開始についての内容が労働安全衛生法令に違反すると認めた場合、工事若しくは仕事の開始の差止め、又は計画変更を届出者に対して命令することができる（本条第 7 項）。

1.4.9　発注者に対する勧告又は要請

厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、本条 7 項の規定に基づき差し止め命令又は変更命令をした場合で、必要があると認めるときは、当該命令に係る工事の発注者等に対して、今後、安衛法上問題となるような発注条件を付さないよう留意すること等、労働災害防止に関する事項について必要な勧告又は要請を行うことができる（本条第 8 項）。

1.4.10 本条違反の場合の罰則

事業者が、本条第 1 項から第 4 項までの規定に違反して計画の届出をしない場合又は第 5 項の規定に違反し有資格者を参画させない場合には、50 万円以下の罰金に処せられる（安衛法第 120 条第 1 号）。

事業者が第 6 項の規定に違反して、労働基準監督署長の命令に従わない場合には、6 カ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 2 号）。

計画届の提出期限に遅れた場合は、その計画届の内容を審査する期間がないため、法令に従って、労働基準監督署長はその受理を拒むことになる。

ただし、運用の実態としては、届出期限に遅れた場合、労働基準監督署長から、「遅延理由書」の提出を求められ、その添付を条件に、提出期限に遅れた計画届を受理するということもある[47]。

2. 第 89 条

2. 1　条文

（厚生労働大臣の審査等）
第８９条　厚生労働大臣は、前条第１項から第３項までの規定による届出（次条を除き、以下「届出」という。）があつた計画のうち、高度の技術的検討を要するものについて審査をすることができる。
２　厚生労働大臣は、前項の審査を行なうに当たつては、厚生労働省令で定めるところにより、学識経験者の意見をきかなければならない。

３　厚生労働大臣は、第１項の審査の結果必要があると認めるときは、届出をした事業者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができる。
４　厚生労働大臣は、前項の勧告又は要請をするに当たつては、あらかじめ、当該届出をした事業者の意見をきかなければならない。
５　第２項の規定により第１項の計画に関してその意見を求められた学識経験者は、当該計画に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

2.2　内容

2.2.1 趣旨

本条は、前条の規定により届けられた計画のうち、高度の技術的検討を要するものについて、厚生労働大臣が行う審査、それに基づく勧告等について定めたものである。

技術革新の進展により、大幅な機械化や設備の大型化のほか、新原材料、新生産方法の採用等が急テンポに進むため、危害防止のための措置基準や構造基準等に常に検討が加えられているとはいえ、拡散業界の技術水準に即応することが困難な場合がある。前条の届出内容が法令の定める措置基準等に違反する場合は、厚生労働大臣又は労働基準監督署長が前条第７項に基づく命令をすることができることはもちろんであるが、届出内容が法令に規定される技術水準を超えているような場合でも基準がないからといって安全衛生確保の観点からは、これを放置することはできない[48]。

2.2.2 審査の対象（第１項）

本条第１項において、厚生労働大臣が審査を行うのは、前条の規定（第88条第１項から第３項までの規定）による届出があつた計画のうち、「高度の技術的検討を要するもの」である。具体的には、新規に開発された工法等を採用する建設工事計画、石油化学工場等における新生産方式の採用による設備増設計画等である[49]。

そして、これらの計画内容がこの法令又はこれに基づく命令に違反事実がなくても、届け出られてた計画内容について、厚生労働大臣は学識経験者の意見を聴いて安全性を審査することができる[50]。

2.3.2　審査の方法（第２項）

厚生労働大臣は、この審査に際しては、安衛則第93条に従って、審査委員候補者名簿に記載されている者のうちから、審査すべき内容に応じて、審査委員を指名し、指名した委員の意見をきかなければならない。

審査を行うに当たって、審査対象となった計画に関して意見を求められた学識経験者は、審査対象の計画に関して知り得た秘密を漏らしてはならない（第５項）。

審査委員候補者名簿に記載される者は、安全又は衛生について高度の専門的な知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が委嘱して、その名簿を作成し、公表される（安衛則第94条）。

2.3.3　事業者への勧告又は要請（第３項）

厚生労働大臣は、この審査の結果、労働災害防止のため必要があると認めるときは、その審査対象となった計画の届出をした事業者に対し、必要な勧告又は要請をすることができる。

厚生労働大臣は、その勧告又は要請をするに当たっては、あらかじめ、届出を行った事業者の意見をきかなければならない（第4項）。

3. 89条の2

3.1　条文

（都道府県労働局長の審査等）
第８９条の２　都道府県労働局長は、第８８条第１項又は第３項の規定による届出があつた計画のうち、前条第１項の高度の技術的検討を要するものに準ずるものとして当該計画に係る建設物若しくは機械等又は仕事の規模その他の事項を勘案して厚生労働省令で定めるものについて審査をすることができる。ただし、当該計画のうち、当該審査と同等の技術的検討を行つたと認められるものとして厚生労働省令で定めるものについては、当該審査を行わないものとする。
２　前条第２項から第５項までの規定は、前項の審査について準用する。

3.2　内容

3.2.1　趣旨

安衛法第89条の規定に基づいて厚生労働大臣は特に大規模な工事等の計画を中心に審査を行うこととされているが、厚生労働大臣の審査の対象となっているものに準ずるような工事等の計画についても、専門的観点からの検討を行うことが労働災害防止のために有効であることから、本条は厚生労働大臣が審査を行う高度の技術的検討を要する工事等の計画に準ずる工事等の計画について、都道府県労働局長が審査を行うことができるとした。

本条は、厚生労働大臣が審査を行うことになっていない工事等の計画の中にも、地質が極めて軟弱なところや有害ガスが発生するところで行うもの、曲率の大きい曲線けたの橋梁や土被りが小さく断面のおおきなずい道等、建設する物の構造が特殊なもの等危険性の高いものがあり、このような建設工事において、あらかじめ専門的な観点からの検討が十分行われていなかったことによる災害がみられたことから、平成4年の改正によって新設された規定である[51]。

3.2.2　本条の対象となる計画

都道府県労働局長は、第88条第1項又は第3項の規定による届出があつた計画のうち、安衛法第89条第1項の高度の技術的検討を要するものに準ずるものとして当該計画に係る建設物若しくは機械等又は仕事の規模その他の事項を勘案して厚生労働省令で定めるものについて審査をすることができる。

ただし、当該計画のうち、当該審査と同等の技術的検討を行つたと認められるものとして厚生労働省令で定めるものについては、当該審査を行わないものとする（本条第1項ただし書き）。

安衛法第89条第2項から第5項までの規定は、この審査について準用する（本条第2項）。

3.2.3 計画届の対象となる仕事

法第89条の2第1項の厚生労働省令で定める計画は、次の仕事を対象とする（安衛則第94条の2）。

① 高さが100メートル以上の建築物の建設の仕事であつて、次のいずれかに該

当するもの

イ 埋設物その他地下に存する工作物（第 2 編第 6 章第 1 一節及び第 634 条の 2 において「埋設物等」という。）がふくそう（輻輳：1 カ所に複数のものが集中して混在する状況）する場所に近接する場所で行われるもの

ロ　当該建築物の形状が円筒形である等特異であるもの

② 堤高が 100 メートル以上のダムの建設の仕事であつて、車両系建設機械（安衛則別表第 7 に掲げる建設機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものをいう。以下同じ。）の転倒、転落等のおそれのある傾斜地において当該車両系建設機械を用いて作業が行われるもの（図参照 [52]）。



③ 最大支間 300 メートル以上の橋梁(りょう)の建設の仕事であつて、次のいずれかに該当するもの

イ　当該橋梁(りょう)のけた（橋脚と橋脚の間を結び、上の重さを支えるもの）が曲線けたであるもの

ロ　当該橋梁(りょう)のけた下高さが 30 メートル以上のもの

④ 長さが千メートル以上のずい道等の建設の仕事であって、落盤、出水、ガス爆発等による労働者の危険が生ずるおそれがあると認められるもの

⑤ 掘削する土の量が 20 万立方メートルを超える掘削の作業を行う仕事であって、次のいずれかに該当するもの

イ　当該作業が地質が軟弱である場所において行われるもの

ロ　当該作業が狭あいな場所において車両系建設機械を用いて行われるもの

⑥ ゲージ圧力が 0. 2 メガパスカル以上の圧気工法による作業を行う仕事であって、次のいずれかに該当するもの

イ　当該作業が地質が軟弱である場所において行われるもの

ロ　当該作業を行う場所に近接する場所で当該作業と同時期に掘削の作業が行われるもの

3.2.4　審査の方法

都道府県労働局長の審査の方法は、前条の規定に基づく厚生労働大臣の審査と同様である。すなわち、都道府県労働局長は、この審査に際しては、安衛則第 93 条に従って、審査委員候補者名簿に記載されている者のうちから、審査すべき内容に応じて、審査委員を指名し、指名した委員の意見をきかなければならない。

都道府県労働局長は、審査委員の学識経験者から意見をきいて審査を行った上で、労働災害防止のために必要があると認めた場合、当該事業者に対して勧告、要請を行うことができる。

４．第 90 条

４．1　条文

（労働基準監督署長及び労働基準監督官）
第９０条　労働基準監督署長及び労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

4.2　趣旨

本条は、本法の施行事務は労働基準監督署長および労働基準監督官がつかさどることを定めたものである。本法のほか、労基法、じん肺法、作業環境測定法、最低賃金法、家内労働法、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法等により、その施行に関する事務をつかさどっている（労基法第 100 条第 4 項、じん肺法第 41 条、作業環境法第 38 条、最低賃金法 38 条、家内労働法第 29 条、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法第 12 条）。

実際の本法施行に係わるすべての監督業務は、労基法上の監督機関すなわち、厚生労働省労働基準局、都道府県労働局、労働局管内労働基準監督署（労基法第 97 条 1 項）を通して行われることになる。なお、都道府県労働局、労働基準監督署は、厚生労働大臣の直接の管理に属することが規定されている（同法 97 条 3 項）。このような中央直轄型の指揮命令系統が確立した一元的組織において、労働基準監督署長及び労働基準監督官は労働基準行政の先端に位置づけられている。

4.3　沿革

わが国の監督制度の発祥を丹念に紐解けば、1892（明治 25）年 6 月に鉱業条例の施行に伴って設置された鉱山監督制度にまで遡ることもできるが[53]一般的には、工場法施行の前年である 1915（大正４）年の 12 月に、農商務省商工局に工場課を新設し、工場監督官 4 名、工場監督官補 5 名を置いたことが出発であったとされている。翌年の 1916（大正 5 年）には、工場法の施行権限を都道府県県知事（東京都は警視庁）に委任し、地方分権的で、かつ、警察機関と結びついた監督制度とし、警視庁および各府県の警察部に工場監督官および工場監督官補 199 名を置き、合計 208 名の体制としている。当時の工場監督官および同監督官補は独立官職ではなく、一般職である警察官、事務官または技官が補官職として兼任補職されており、工場監督官としての身分保障はなかった。

1938（昭和 13）年に、国民の体力向上と福祉の増進のために厚生省が設置されると、工場法に関する事項は、同省労働局監督課の所管となった。1949（昭和 16）年には、従来の工場監督官・同監督官補、調停官・調停官補の名称が労務監督官・労務監督官補に改められ、戦時体制下となった 1942 年には、重要事業場労務管理令（以下、「管理令」という）が発令され、中央地方とも労務管理官という名称に統一された。

なお、この管理令は、1941（昭和 16）年 2 月 24 日に、国家総動員法 6 条に基づき、重要事業場における労務管理の指導、監督のため定められたもので、「厚生大臣は国家総動員法第３１条の規定に基づき重要事業場の労務管理の状況に関し事業主より報告を徴し、又は当該官吏をして重要事業…

臨検し帳簿書類を検査」させることができる旨を規定するなど（２１条）、戦時色の強い命令[54]であった。

戦後の1947（昭和22）年には、労働基準法の制定とともに労働省が新設され、各監督機関は労働省の直轄機関とし検査て一元化され、地方政治や警察行政から完全に分離することとなった。また、労働基準監督官制度も、1923年のILO第20号勧告をモデルに一定の独立権限と身分保障が付与され、工場法時代と比べると飛躍的に前進した新しい監督官制度となった[55]。

4.4　背景になった災害等

該当せず。

4.5　内容

労働基準監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けて、労基法に基づく臨検、許可、認定、審査、仲裁その他労基法に関する事項を掌り、所属の官吏を指揮監督する（労基法第99条第3項）。

労働基準監督官の行政上の権限は、事業場、寄宿舎その他の付属建物の臨検、帳簿・書類の提出要求、使用者または労働者に対する尋問、事業付属寄宿舎が安全衛生基準に反し労働者の窮迫した危険がある場合に使用停止、変更等の必要な処分を行う即時処分権である（労基法第96条の3、第101条、第103条）。

4.6　関連判例

労働基準監督官の権限行使において罰則をもって強制することは、令状なくして侵入、捜索、押収することになるため、憲法第35条の精神に反するとする説と憲法第35条はもっぱら司法上の強制捜査権を制限したものだから、労働者救済のために認められた行政権の強制捜査権はこれに抵触しないとする説が対立する。こうした対立に関する税法上の強制捜査権と憲法第35条について判断した以下の川崎民商事件（最高裁大法判昭47.11.27判時687号17頁）が参考になる。

＜事実の概要＞

本件は、Yが税務署の過少申告疑いの税務調査のための質問検査を拒んだため、旧所得税法第70条第10号に違反するとして起訴されたという事案である。1審、2審ともYを有罪としたため、Yは、①質問調査は刑罰よって強制されているにもかかわらず裁判所の令状を必要としておらず、強制的な捜査・押収等には裁判所が発令する令状が必要であるとする憲法第35条に違反するなどを理由として上告した。

判決は、憲法第35条第1項は、「本来、刑事責任追及の手続きにおける強制について、それが司法権による事前の抑制下に置かれるべきことを保障した趣旨であるが、当該手続きが刑事責任追及を目的とするものではないとの理由のみで、その手続きおける一切の強制が当然に右規定による保障の枠外にあると判断することは相当ではない。旧所得税法70条10号、63号に規定する検査は、あらかじめ裁判官の発する令状によることをその一般的要件としないからと言って、これを憲法35条の法意に反するものということはでき」ないとした。

＜判決から汲み取るべき示唆＞

本件では、質問調査が、①行政目的の手続きであり、②刑事責任の追及を目的とす

る手続きではなく、③刑罰で間接的心理的に受忍を強制しようとするものであるが、その強制の度合いは直接的物理的な強制に比して低く、④重要な公益目的の実現に不可欠で、その実効性確保の手段としてあながち不均衡・不合理とは言えないことを「総合して判断」して、裁判官が発する令状を一般的要件としなくても違憲ではないとした。憲法35条の令状主義が行政手続きに適用される範囲は狭く、「総合判断」により制約されることがあり得るということが汲み取れる[56]。

5. 第91条

5.1　条文

（労働基準監督官の権限）

第９１条　労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

２　医師である労働基準監督官は、第６８条の疾病にかかった疑いのある労働者の検診を行なうことができる。

３　前２項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

４　第１項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

5.2　趣旨

本条第1項は、本条の実効性確保のために、労働基準監督官に、事業場への立ち入り、関係者の質問、帳簿、書類その他の物件の検査、若しくは作業環境測定を行い、又は、検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することを行政上の権限行使として規定したものである。

同第2項では,医師である労働基準監督官は、伝染性の疾病その他の疾病（労働安全衛生法第68条)の疑いのある労働者~~に対して~~を対象として検診を行うことができることを規定している。同第3項は、労働基準監督官が第1項、第2項の規定に定められた権限を行使する場合に、労基法（第108条）で、ILO第81条約（第2号）と同様に、労働基準監督官証票(労働基準法施行規則様式第18号)を携行して関係者に提示し、身分を示すことを要求している。同第4項では、第1項で規定する労働基準監督官の立入検査の権限の目的が安衛法を施行するために必要な行政上の権限の行使であり、犯罪捜査等刑事責任追及ではないことを確認している。

5.3　内容

労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

5.3.1　臨検監督等

臨検監督とは、行政機関の職員が、行政法規の実施を監督するために、事業所、倉庫、工場などに立ち入り、関係者に質問し、

帳簿、書類の検査を行うことである。その目的は、法違反の発見とその是正にある。

臨検監督には、定期監督、災害時監督、申告監督そして再監督がある[57]。臨検監督の流れについては、図5「臨検監督の流れ」を参照されたい。

臨検監督でなにをみるかは、その種類によって異なるが、定期監督においては、労働局（労働基準監督署）がその年度の監督実施計画を定め、法令の全般について、対象となる事業場の法令の実施状況を審査する。

安全衛生については、安全衛生法・規則の全般について審査するが、具体例については、「臨検監督（安全衛生）例」を参照されたい。

安衛法の監督行政実務は、事後送検が殆どで、事前送検（災害が生じる前に、法違反のみを理由に送検すること）は例外であること、つまり、法違反を理由にいきなり厳罰をもって臨むことは殆どないこと、また、立入検査等も、事業場側の帳簿の準備等のため、事前に通告してから行われる場合もあるし、いきなり強制的に行うのではなく、まずは任意での立入を求め、拒否された場合に、改めて必要に応じて強制的な措置が講じられる場合が多い[58]。

5.3.2　是正勧告、指導票等

5.3.2.1　是正勧告書

労働基準監督官が事業場に対して臨検監督等を行った際に、労働法令違反があると認めたとき、その違反事項と是正期日を記した是正勧告書を交付する。事業主又は労務担当者等は是正勧告書を受け取ったとき、是正勧告書に受領年月日を記入し、記名押印する。是正勧告書については、図6「是正勧告書（見本）」を参照されたい。

是正勧告書に記載された違反事項は、指定された是正期日までに是正しなければならない。是正した場合、そのことを報告しなければならない（是正報告の徴収）。

是正勧告・是正報告の徴収は行政処分ではなく、行政指導にあたり、その法的性格は労基法第104条の2に基づく行政処分にあたらない[59]。是正勧告に従った改善は、あくまでも使用者の任意の協力によってなされるものである。したがって、監督指導により是正勧告を行った事案について是正報告をしないこと又は虚偽の是正報告をしたことをもって労基法第120条第5号にもとづき送検手続きをとることができない。しかし、違反状態を放置している場合、労働基準監督官らは、労基法第104条の2に基づく行政処分として報告を求めることができる。ただし、その際には、同条を根拠にしていることを明示するとともに、行政不服審査法57条及び行政事件訴訟法46条に基づき不服申立て等に関する教示を付さねばならない（「監督指導業務の運営にあたって留意すべき事項について」（平19.2.14基発0214001号）。

この場合、使用者が是正報告をしない場合、労基法第120条第5号に基づき送検手続きをとることができる。

5.3.2.2　指導票

安衛法等に違反するものではないが、改善を図らせる必要のある事項（例えばガイドラインなど）に従っていない状態がある場合、又は労働法令違反と断定しがたいが改善すべき場合、その事項を改善すべき旨

を記した指導票を、使用者に交付する。指導票については、図 7「指導票（見本）」を参照されたい。

使用者又は労務担当者等は指導票を受け取った際に、指導票に受領年月日を記入し、記名押印する。改善した場合、そのことを報告しなければならない。

5.3.3　司法処分

行政権限行使を契機として、犯罪が発覚することがあり得るが、犯罪捜査を行う場合は、司法警察官として権限を行使するため、刑事訴訟法で定められた手続きに従わなければならない。行政上の権限行使と司法警察官としての権限行使は厳格に区別されなければならないことは言うまでもないが、使用者の私宅内への侵入や寄宿舎内の私宅に臨検する場合にも、裁判官の令状が必要であるとの見解[60]が有力である。

どのような場合に司法処分にするかを判断する基準（いわゆる「司法処理基準」）はかつては存在したが、現在はその有無を含め公開されていない[61]公表されている送検事例をみると、死亡事故などの人の生命・健康に重大な危害を及ぼす法違反や、いわゆる「労災かくし」など法違反を故意に隠蔽する事案について司法処分を行う傾向にあるといえよう[62]。ここでいう「労災かくし」とは、故意に労働者死傷病報告書を労基署に提出しないこと、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告書を労基署に提出することなどの場合を指す（第 100 条を参照されたい）。

労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならないことは当然であるが、在職中だけではなく退官後にまでも課せられる義務である（労基法第 105 条）。

なお、国家公務員法にも同様の守秘義務規定があり労基法の罰則より、一段重い罰則を規定しているため両者の関係が問題となるが、実際の適用にあっては、国家公務員法に、国家公務員法の規定と従前の法律又はこれに基づく法令が矛盾し、又は抵触する場合は、国家公務員法で「この法律の規定が、従前の法律又はこれに基づく法令矛盾してい触する場合には、この法律の規定が、優先する」（国公第 1 条第 5 項）と定めているため国家公務員法の罰則を優先適用せざるを得ない[63]。

6. 第 92 条

6.1　条文

第９２条　労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和２３年法律第１３１号）の規定による司法警察員の職務を行なう。

6.2　趣旨

本条は、労働基準監督官が前条の行政上の権限を行使できるだけではなく、本法違反の罪において、特別司法警察職員として、刑事訴訟法が規定する司法警察員の職務も行い得ることを定めている。本法違反の捜査は、高度に専門的であることが多く、特別な知識と経験を必要とするため、労働基準監督官に特別司法警察職員としての職務を行わせることとした。（詳解）

特別司法警察職員については、刑事訴訟法第 190 条で、「司法警察職員として職務を行うべきもの及びその職務の範囲は、別に法律でこれを定める」としたうえで、刑

事訴訟法第 39 条第 3 項で、「司法警察職員は、司法警察員と司法巡査に区分される」と定めている。なお、労働基準監督官が司法警察員として本法違反の捜査を行う場合に、前条の行政上の権限行使の場合と違い、裁判官が発する令状がなければ、差押え、捜索又は検証することができないことは、憲法第 35 条から当然であると言える。

7. 第 93 条

7.1　条文

（産業安全専門官及び労働衛生専門官）
第９３条　厚生労働省、都道府県労働局及び労働基準監督署に、産業安全専門官及び労働衛生専門官を置く。
２　産業安全専門官は、第３７条第１項の許可、特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画及び届出に関する事務並びに労働災害の原因の調査その他特に専門的知識を必要とする事務で、安全に係るものをつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の危険を防止するため必要な事項について指導及び援助を行う。
３　労働衛生専門官の職務としては、第５６条第１項の許可、第５７条の４第４項の規定による勧告、第５７条の５第１項の規定による指示、第６５条の規定による作業環境測定についての専門技術的事項、特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画及び届出に関する事務並びに労働災害の原因の調査その他特に専門的知識を必要とする事務で、衛生に係るものをつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の健康障害を防止するため必要な事項及び労働者の健康の保持増進を図るため必要な事項について指導及び援助を行う。
４　前３項に定めるもののほか、産業安全専門官及び労働衛生専門官について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

7.2　趣旨

本条は、厚生労働省、都道府県労働局及び労働基準監督署に、産業安全専門官及び労働衛生専門官を置き（第１項）、安衛法施行のための事務のうち安全衛生に関する専門的知識を必要とするものをつかさどるとともに、事業者、労働者など関係者に対し、必要な事項の指導及び援助を行うことを規定している。

産業安全専門官は、特定機械等の製造の許可（第 37 条第 1 項）、安全衛生改善計画のうち産業安全に関する事項、工事等の計画の届出内容の審査等の事務並びに労働災害の原因の調査をはじめとして労働安全に関すること、技術に関する情報の収集に関すること、安全に係る技術基準に関すること等をつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の危険を防止するため必要な事項について指導及び援助を行う（第 2 項）。

労働衛生専門官の職務は、有害物の製造許可、新規化学物質の有害性調査に係る勧告、化学物質の調査指示、作業環境測定についての専門技術的事項、特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画のうち労働衛生に係る事項、工事等の計画の届出内容の審査等の事務[64]、労働災害の原因の調査をはじめとして労働衛生コンサルタントに関すること、作業環境基準の普及に関すること、有害物の表示および有害性の調査に関すること、健康の保持増進の推進に関すること、労働衛生に関する情報の収集に関すること

等があり、そのほか、労働衛生教育の実施及び援助等がある（第3項）。

7.3　沿革

産業安全専門官及び労働衛生専門官は、昭和47年に制定された安衛法で初めて規定された新しい監督スタッフである(第1項)。前者は、「労働者の危険」を防止するためスタッフとして、後者は、「労働者の健康障害」を防止するためスタッフとして指導及び援助を行う。「産業安全専門官及び労働衛生専門官規程」（昭和47年9月30日労働省令第46号）では、厚生労働省に置くものを中央産業安全専門官、中央労働衛生専門官、都道府県労働局と労働基準監督署に置くものを地方産業安全専門官と定めている。

7.4　関連判例

受託収賄被告事件（福岡地裁判小倉支部判平３０.１０.４）は、福岡労働局労働基準部健康課所属において地方労働衛生専門官の職務に従事していたＹが、Ｏ社から額面合計３０万円の商品券の供与を受け，事故の本来業務ではない移動式クレーンの製造許可に関し、同部安全課所属の地方産業安全専門官Ｃへ許可決裁を速やかに行うよう働き掛けるなどしたことについて、「自己の職務に関し請託を受けて賄賂を収受した」と判断した事件であるが、事実認定において、産業安全専門官と労働衛生専門官の職務を以下のように詳細に述べており参考となる。

＜事実認定＞

「労働安全衛生法により，都道府県労働局には産業安全専門官と労働衛生専門官を置くことが規定されており（同法９３条１項），前記福岡労働局労働基準部の安全課には地方産業安全専門官が，健康課には地方労働衛生専門官が配置されている。

労働安全衛生法，産業安全専門官及び労働衛生専門官規程等によれば，地方労働衛生専門官は，労働安全衛生法９３条３項で規定される事務（健康障害を生ずるおそれのある物の製造の許可等，特に専門的知識を有する事務で，衛生に係るものをつかさどるほか，事業者，労働者その他の関係者に対し，労働者の健康障害を防止するため必要な事項及び労働者の健康保持増進を図るため必要な事項について指導及び援助を行うこと）等を行うこととされる。

また，地方産業安全専門官は，労働安全衛生法９３条２項で規定される事務（移動式クレーン等の特に危険な作業を必要とする機械等として政令で定められた「特定機械等」の製造に関する許可等，特に専門的知識を必要とす事務で，安全に係るものをつかさどるほか，事業者，労働者その他の関係者に対し，労働者の危険を防止するため必要な事項について指導及び援助を行うこと）等を行うこととされる。

なお，地方産業安全専門官及び地方労働衛生専門官は，都道府県労働局に置くものにあっては都道府県労働局に勤務する職務の級が三級以上である職員で産業安全又は労働衛生に関する専門的知識を有するもののうちから任命するとされている（産業安全専門官及び労働衛生専門官規程２条）。実際，安全衛生業務を専門に行っている職員は，安全課と健康課のどちらかに配置され，両課をまたいで異動することが通常で

あり，職務経験を積んだ厚生労働技官は，安全課に配属されれば地方産業安全専門官に，健康課に配属されれば地方労働衛生専門官に任命されていた。

＜判決から汲み取るべき示唆＞

法令上は、地方産業安全専門官と地方労働衛生専門官が取り扱うことができる職務内容は明確に区別されているが，地方産業安全専門官と地方労働衛生専門官の職務内容は類似し，関連性が強く，安全衛生業務を取り扱うことで共通している。実際に、労働局の健康課と安全課では受付や審査等において相互に補助連携した事務処理が行われており、「一定の職務経験を積んだ後は，人員配置の都合によって，安全課に配属されれば地方産業安全専門官に，健康課に配属されれば地方労働衛生専門官に任命され得る」ため，健康課に所属する地方労働衛生専門官であったとしても，法令上の職務に限定されず、地方産業安全専門官が従事する特定機械等の製造許可審査に係る職務についても，一般的職務権限を有している」といえる。

8．第 94 条

8.1　条文

（産業安全専門官及び労働衛生専門官の権限）

第９４条　産業安全専門官又は労働衛生専門官は、前条第２項又は第３項の規定による事務を行うため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

２　第９１条第３項及び第四項の規定は、前項の規定による立入検査について準用する。

8.2　趣旨

本条は、お互いの職務と役割を補完しあいながら事務を執行する産業安全専門官及び労働衛生専門官の権限を明確にしたものである。産業安全専門官又は労働衛生専門官は、前条の事務を行うために必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、事業者、労働者その他の関係者への質問、帳簿、書類その他の物件の検査、作業環境測定の実施又は検査に必要な限度における製品、原材料もしくは器具の無償収去をすることができる。

この場合、産業安全専門官又は労働衛生専門官は、その身分を示す産業安全専門官証票又は労働衛生専門官標章を携帯し、関係者から要求のあった場合には、それを提示しなければならない。なお、この立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものではないことは言うまでもない。

9．第 95 条

9.1　条文

（労働衛生指導医）

第９５条　都道府県労働局に、労働衛生指導医を置く。

２　労働衛生指導医は、第６５条第５項又は第６６条第４項の規定による指示に関する事務その他労働者の衛生に関する事務に参画する。

３　労働衛生指導医は、労働衛生に関し学識経験を有する医師のうちから、厚生労働大臣

が任命する。
４　労働衛生指導医は、非常勤とする。

9.2　趣旨

本条は、都道府県労働局に、労働衛生指導医を置き、労働衛生の専門医学的な立場から、労働衛生行政の展開に参画させることを定めたものである。その具体的職務は、法第65条第5項が規定する都道府県労働局長の指示による作業環境測定の実施、法第66条第4項が規定する都道府県労働局長の指示による臨時の健康診断の実施について必要な意見を述べることなど、労働者の衛生の確保に必要な調査や指導を実施することである。

9.3　沿革

昭和43年5月に労働衛生指導医規程（昭和43年労働省訓令第4号）により、労働者の衛生環境の改善、職業疾患の予防その他の労働者の衛生の確保に資するため、都道府県労働局長が必要と認めたものを労働衛生指導医として都道府県労働局に置き、医学上の調査、指導を実施していた。これを引き継ぎ、法律上の制度としたものが本条の規定である。

労働衛生指導医は、労働衛生に学識経験を有する医師のうちから、厚生労働大臣が任命する。その任期は2年で、都道府県労働局に勤務する非常勤の国家公務員となる。

9.4　適用の実際

法第66条第4項に関連して、例えば、鉛中毒が発生した事業所において、罹患労働者以外の労働者にも鉛中毒の罹患のおそれがあるような場合には、都道府県労働局長は、それらの労働者にも鉛に関する臨時の健康診断を実施するよう事業者に指示することができる。その指示の内容として、①労働者の健康保持のためなど臨時の健康診断の必要性の判断理由②健康診断の項目、③実施すべき労働者の範囲などを明示することが必要とされるため、専門的な医学的知識を有する労働衛生指導医を参画させている[65]。

10．第96条

10.1　条文

（厚生労働大臣等の権限）
第９６条　厚生労働大臣は、型式検定に合格した型式の機械等の構造並びに当該機械等を製造し、及び検査する設備等に関し労働者の安全と健康を確保するため必要があると認めるときは、その職員をして当該型式検定を受けた者の事業場又は当該型式検定に係る機械等若しくは設備等の所在すると認める場所に立ち入り、関係者に質問させ、又は当該機械等若しくは設備等その他の物件を検査させることができる。
２　厚生労働大臣は、コンサルタントの業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、その職員をしてコンサルタントの事務所に立ち入り、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿若しくは書類（その作成、備付け又は保存に代えて電磁的記録の作成、備付け又は保存がされている場合における当該電磁的記録を含む。）を検査させることができる。
３　厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関、登録型式検定機関、検査業者、指定試験機関、登録教習機関、指定コ

ンサルタント試験機関又は指定登録機関（外国登録製造時等検査機関、外国登録性能検査機関、外国登録個別検定機関及び外国登録型式検定機関（第１２３条第１号において「外国登録製造時等検査機関等」という。）を除く。）（以下「登録製造時等検査機関等」という。）の業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、その職員をしてこれらの事務所に立ち入り、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

４　都道府県労働局長は、労働衛生指導医を前条第２項の規定による事務に参画させるため必要があると認めるときは、当該労働衛生指導医をして事業場に立ち入り、関係者に質問させ、又は作業環境測定若しくは健康診断の結果の記録その他の物件を検査させることができる。

５　第９１条第３項及び第四項の規定は、前各項の規定による立入検査について準用する。

10.2　趣旨

本条により、厚生労働大臣及び都道府県労働局長は、①型式検定に合格した機械等及びそれらを検査する設備等、②労働安全・衛生コンサルタントの業務、③登録製造時等検査機関等、④作業環境測定もしくは臨時健診、に関連して、必要があると認められるときは、その職員ないし労働衛生指導医をして関係する場所、事務所に立ち入り、関係者に質問させ、物件、帳簿、書類などを検査させることができると定めている。

第１項は、機械の型式ごとに行う型式検定に合格した型式の機械等は、一台毎に行う個別検定に合格したものと違って、個々の機械等について製造時に検査がされていないために規定されたものである。また、第３項で、カッコ書きにより、外国登録製造時等検査機関、外国登録性能検査機関、外国登録個別検定機関及び外国登録型式検定機関が除かれているが、外国登録性能検査機関、外国登録個別検定機関及び外国登録型式検定機関については、第 53 条第２項で登録の取消を規定しており、本項と同様の内容が担保されている。

11. 第 96 条の 2

11.1　条文

（機構による労働災害の原因の調査等の実施）

第 96 条の２　厚生労働大臣は、第９３条第２項又は第３項の規定による労働災害の原因の調査が行われる場合において、当該労働災害の規模その他の状況から判断して必要があると認めるときは、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「機構」という。）に、当該調査を行わせることができる。

２　厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、機構に、第９４条第１項の規定による立入検査（前項に規定する調査に係るものに限る。）を行わせることができる。

３　厚生労働大臣は、前項の規定により機構に立入検査を行わせる場合には、機構に対し、当該立入検査の場所その他必要な事項を示してこれを実施すべきことを指示するものとする。

４　機構は前項の支持に従つて立入検査を行つたときは、その結果を厚生労働大臣に報告しなければならない。

５　第９１条第３項及び第４項の規定は、第

２項の規定による立入検査について準用する。この場合において、同条第３項中「労働基準監督官」とあるのは、「独立行政法人労働者健康安全機構の職員」と読み替えるものとする。

11.2　趣旨

本条は、厚生労働大臣が必要があると認めるときに、独立行政法人労働者健康安全機構（機構）に対し、労働災害の原因調査、立入検査を行わせることができ、立入検査を行わせたときは、その結果を厚生労働大臣に報告しなければならないことを規定したものである。

11.3　沿革

本条は、「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律」（平成 18 年 3 月 31 日法律第 25 号）により追加されたものである。

平成 28 年 4 月 1 日に、独立行政法人労働者安全衛生総合研究所と独立行政法人労働者健康福祉機構が統合し独立行政法人労働者健康安全機構となった。なお、研究部門は、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所としてスタートしたが、旧独立行政法人労働者安全衛生総合研究所は、厚生労働省傘下の産業安全研究所と産業医学研究所を母体とした安全衛生に関する専門的研究所であった。

こうした沿革から、高度の専門の技術、知見、ノウハウを持つ機構には、災害調査の原因調査に関する役割が与えられている。

平成 29 年度の調査実施件数は、9 件、調査結果等報告 13 件、鑑定等 12 件、労災保険給付に係る鑑別、鑑定等 7 件、行政機関依頼調査 1 件となっている [66]。

11.4　内容

（未了）

12. 第 96 条の 3

12.1　条文

（機構に対する命令）

第９６条の３　厚生労働大臣は、前条第１項に規定する調査に係る業務及び同条第２項に規定する立入検査の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、機構に対し、これらの業務に関し必要な命令をすることができる。

12.2　趣旨

厚生労働大臣は、労働災害の原因調査、立入検査の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、独立行政法人労働者健康安全機構（機構）に対し、これらの業務に必要な命令をすることができる。

12.3　沿革

本条は、「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律」（平成 18 年 3 月 31 日法律第 25 号）により追加された。

13. 第 97 条

13.1　条文

（労働者の申告）

第９７条　労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労

働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるように求めることができる。
２　事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

13.2　趣旨

本条では、労基法第 104 条の規定と同様に、労働者に労働基準監督機関に対する申告権を保障している。

このような労働者の申告権は、安衛法の遵守のために、労働基準監督機関による監督だけでではなく、労働者からの申告によって監督機関の権限の発動を促すことによって、適正な安全衛生行政の実効性確保のために保障されている。そのため、事業者が、本条第 2 項の規定に違反して、労働者に対し、解雇その他の不利益な取り扱いをした場合には、6 か月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処するという罰則規定を置いている（法第 119 条第 1 号）。

13.3　沿革

未了

13.3　内容

13.3.1　申告の意義

13.3.1.1　申告権の内容

本条にいう申告とは、「行政庁に対する一定事実の通告」であり、労働者が違反事実を監督機関に通告することにより、行政上の権限の発動を促すことを目的としている。

申告できる事実は本法及び本法に基づいて発する命令に違反する事実で、必ずしも犯罪を構成する事実である必要はなく、本法各条の構成要件に該当する事実であればよい。

13.1.1.2　申告と労働基準監督官の監督権限の発動義務

本条にいう申告は、労働基準監督官の監督権限の発動を促すものであるが、申告を受けた監督機関は、労働者からの申告があったからといって、それに基づく監督や調査の実施が義務付けられるわけではない。後述するように、青梅労働基準監督署事件（東京高判昭和 56・3・26 労経速 1088 号 17 頁）は、「労働基準監督官の使用者に対する監督権限発動の有力な契機をなすものであっても、監督官に対してこれに対応して調査などの措置をとるべき職務上の作為義務まで負わせたものと解することはできない。」としている。（同旨のものとして、池袋労基署長事件・東京高判昭和 53・7・18 判時 900 号 68 頁）。

労基法第 104 条の規定は、使用者が申告をしたことを理由に労働者を不利益に取扱ってはならない旨を定めるだけであるが、本条では、「是正のため適当な措置をとるように求めることができる」としていることに留意が必要である（第 97 条）。本法の申告は労働者の安全衛生に関する申告であることから、特定の安全衛生措置を講じるか否かは労働行政の裁量であるとしても、申告内容が労働者の生命・身体・健康に重大な侵害が予想されるも場合には、当該事実に関する調査を実施する義務を課すものと解するべきである[67]。

13.3.1.2　関連判例

青梅労基署長事件（最三小判昭 57.4.27）では、「申告は、労働者が労働基準監督官に対して事業場における同法の違反の事実を通告するものであるが、同法はその申告をしたことを理由に労働者に不利益な取扱をしては

ならない旨を定めるのみで、その申告の手続きや申告に対応する労働基準監督官の措置についての別段の規定を設けていないことからして、労働基準監督官の使用者に対する監督権発動の有力な契機をなすものであっても、監督官に対してこれに対応して調査などの措置をとるべき職務上の作為義務まで負わせたものと解することはできない」とした東京高裁判決（昭 56.3.26）を正当として是認した。

13.3.2　本条違反の不利益取扱いの効力

本条 2 項は強行規定であり、これに違反する不利益取扱いは、それが解雇等の法律行為である場合は無効であり、いじめ等の事実行為である場合は不法行為となる。

「不利益取扱い」には、解雇、配転、降格、懲戒などの法律行為のみならず、雇止め、及び人格的利益の侵害等の精神的苦痛を与えることが含まれる[68]。「申告をしたことを理由として」とは、事業者の報復的意思の存在を指すというべきであり、事業者が労働者がなした申告を認識し、当該労働者に対して報復として不利益な取扱いを行う場合を指す。

13.3.3　関連判例

＜事実の概要＞

太洋鉄板事件（東京地判昭 25.12.28）は、労働者 X が就業中に熱傷を負い、その結果身体障害を残存させ、以前のように労働することが出来なくなったこと、勤務先 Y が労働基準法所定の災害補償金支払っていないことを X らが、亀戸労働基準監督署へその旨申告したところ同署は補償決定をした。この後、Y は、「職務上の命令に不当に反抗し、職場に秩序を乱し、又は乱そうとしたとき」に当たるとして、X を解雇した。これに対し、X は、本当の解雇理由は、労基法違反の事実を監督署に申告したことにあるとして、当該解雇は労基法 104 条 2 項に違反するとして、効力停止の仮所処分を申請したものである。

＜判旨＞

判決は、「本件解雇が亀戸労働基準監督署の災害補償決定がなされた直後に行われたこと」、会社代表取締役 O が X らに、「会社の機密を外部へ洩らすような者を雇用しておくわけにはいかないという趣旨の発言をした」ことが疎明されたことを理由として、「総合すれば Y の本件解雇の決定的な理由は X らが、労働基準法に違反する事実を労働基準監督署に申告したことに判断せざるをえない」などとして、本件解雇が労働基準法 104 条の第 2 項の規定に反するものであり、「これらの解雇の意思表示は無効である」としている。

＜判決から汲み取るべき示唆＞

本件は、労基法第 104 条が規定する労働者に労働基準監督機関に対する申告権の保障について判断したものであるが、本条も、安全衛生行政の実効性確保のための規定であり、労基法第 104 条と同旨であるため、本判決を参考とすべきである。

14. 第 98 条

14.1　条文

（使用停止命令等）

第９８条　都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、第２０条から第２５条まで、第２５条の２第１項、第３０条の３第１項若しくは第４項、第３１条第１項、第３１条の２、第３３条第１項又は第３４条の規定に違反する事実があるときは、その違反した事業者、

注文者、機械等貸与者又は建築物貸与者に対し、作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他労働災害を防止するため必要な事項を命ずることができる。
２　都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前項の規定により命じた事項について必要な事項を労働者、請負人又は建築物の貸与を受けている者に命ずることができる。
３　労働基準監督官は、前２項の場合において、労働者に急迫した危険があるときは、これらの項の都道府県労働局長又は労働基準監督署長の権限を即時に行うことができる。
４　都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、請負契約によつて行われる仕事について第一項の規定による命令をした場合において、必要があると認めるときは、当該仕事の注文者（当該仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該注文者の請負契約の先次のすべての請負契約の当事者である注文者を含み、当該命令を受けた注文者を除く。）に対し、当該違反する事実に関して、労働災害を防止するため必要な事項について勧告又は要請を行うことができる。

14.2　内容

14.2.1　趣旨

本条は、安衛法（上の安全衛生基準）の実効性を広く確保するために、規定に違反する事実がある場合に、行政機関が、違反した事業者、注文者等に対して、作業の全部又は一部の停止、建設物の全部又は一部の使用停止又は変更その他、労働災害を防止するための必要な事項を命ずることができることを規定したものである。

法令違反は通常監督指導を通じて是正措置が図られるが、本条は、労働災害防止を未然に防止するため、違反状態の回復措置が必要急務であると認められる場合に着目して定められた[69]。

また、労働基準監督官が現場に臨んで急迫した危険があると認めたときは、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は即時に使用停止又は変更を命じることができるとしたものである[70]。

14.2.2　沿革

工場法は第13条で、工場及び付属建設物又は設備が危害を生じ又は衛生風紀その他公益を害する虞がありと認めるとき、労働監督機関は、予防又は除害のため、必要な事項又は使用の停止を命じうることを規定していた。

旧労働基準法も、その趣旨を受け、旧法第55条で、労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舎その他附属建設物若しくは設備または原料若しくは材料が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する場合においては、行政官庁は、使用者に対して、その全部又は一部の使用の停止、変更その他必要な事項を命じることができると規定していた。

工場法が工場の新設について監督上必要な事項を規定することがなく、できあがった建設物、付属建設物等又は設備について監督規定を設けるに止まったのに対し、旧労働基準法は、第54条において、それらの新設移転又は変更について必要な監督権限（基準に則して届出させたうえで、必要に応じ、工事を差し止め、使用を停止させること）を定めるとともに、これを補う意味で、工場法第13条と趣旨を同じくする第55条を設けた。それは、たとえ、新設、移転、変更が安全衛生基準に

適合し、適法に行われた建設設備等であっても、その後の変化により安全衛生基準に違反する状態に陥ることがあるので、こうした場合に対処するには、使用停止命令等による行政監督が必要だと考えられたからである[71]。

その後、労働安全衛生法が労働基準法から独立分離したときに、旧労基法第55条の趣旨は、現在の第98条に引き継がれた。

14.2.3　都道府県労働局長等の使用停止等命令

14.2.3.1 使用停止等命令の発出要件

都道府県労働局長又は労働基準監督署長が、事業者、注文者、機械等貸与者又は建設物貸与者に対して、本条により使用停止等を命ずることができるのは、本条に列挙された条文の規定に違反する事実がある場合である。法第99条による使用停止命令等が、法令違反がない場合であっても、発出できるのとは異なっている。

本条は、次の場合に、都道府県労働局長又は労働基準監督署長が、関係者に対して、作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他、労働災害を防止するため必要な事項を命じることができることを規定している。

① 法第20条（機械設備。爆発物等による危険の防止義務）、法第21条（掘削・墜落等による危険の防止義務）、第22条（健康障害防止義務）、第23条（通路等の保全、会期、採光等の必要な措置）、第24条（作業行動について必要な措置）、第25条（危険急迫時の作業中止、退避等）の規定により事業者が講ずべき危害防止のための措置が講じられていない事実がある場合、

② 法第25条の2第1項（爆発・火災等による労働者の救護措置）又は第30条の3第1項（特定元方事業者等の講ずべき措置）若しくは第4項の規定により事業者、元方事業者等が講ずべき救護に関する措置が講じられていない事実がある場合、

③ 特定事業の仕事を自ら行う注文者（他者に仕事を請け負わせているが、丸投げせず、自らも仕事を行う者。他者に丸投げする者を含まない点で（特定）元方事業者とは異なる場合があり、他者から仕事を請け負う者も含む点で、発注者とは異なる。ただし、法第31条第1項の措置義務は、第2項によって、最も先次の注文者のみに課されているので、その点では（特定）元方事業者と似ている）で、建設物等を当該仕事を行う場所においてその請負人の労働者に使用させるものが、当該建設物等について、法第31条第1項の規定により当該労働者の労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合、

④ 法第33条第1項の規定により機械等の貸与を受けた事業者の事業場において、機械等貸与者や貸与を受けた事業者等が、当該機械等による労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合

⑤　法第 34 条の規定のより建築物貸与者が、当該建築物の貸与を受けた事業者の事業に係る当該建築物による労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合

前記①から⑤までに記されているような場合には、事業者、元方事業者、注文者、機械等貸与者又は建築物貸与者が法令違反の状態にあることとなるが、これをたんに事後的に刑罰権の行使をもって処罰するだけではなく、労働災害を未然に防止するため、危険な法令違反の状態を直ちに解消させようとするものである[72]。

命令の発出は、上記の各規定の定める安全衛生措置の不履行を要件としているが、安全衛生措置義務がどのような場合に発生するかについては議論がある。

例えば、事業者に対して労働者の墜落防止措置の義務を定めた労働安全衛生法第 21 条第 2 項及び、労働安全衛生規則第 518 条は、高さが 2 メートル以上という要件以外に墜落により労働者に危険が及ぼすおそれがあることをも要件としているから、具体的な危険の存在を必要としていると解すべきで、具体的に落下場所の模様、高度、当該労働者の年齢技量等を総合的に判断して墜落により労働者に危険が及ぶおそれがある場合でなければ事業者に安全措置義務が発生しないとする主張があり得る[73]。

これに対して、裁判例は、「労働安全衛生法規の定めは、労働災害の危険性をあらかじめ除去し軽減させ又は危険が生じないことを直接の目的として、労働災害の危険そのものを事前に個別定型的にとらえ、これに対する災害防止措置の基準を示して、事業者にその安全措置を講じさせ、もって労働者の安全を確保せんとしていると解すべきであるから、右規則 518 条にいう墜落により労働者に危険が及ぼすおそれという点についてもその蓋然性まで要求されておらず、その可能性が認められることで足りる」としている（広島簡裁・昭和 56 年 4 月 9 日判例集未公開）。

確かに、安衛法の条文は、安全衛生措置義務の発生について、一定の客観的要件と共に「危険が及ぼすおそれ」などの要件を加えており、当該具体的状況において具体的な危険の存在を立証する必要があるかのように読める。

しかしながら、安衛則の規定は、危険の内容を個別具体的に定めて安全衛生措置の履行を求めているから、上記裁判例がいうように、労働災害の危険そのものを事前に個別定型的にとらえ、これに対する災害防止措置義務が発生する要件示したものと解するべきであろう。

安衛則が定める具体的な「危険の内容」については、図 8「「危険」の内容」を参照されたい。

しかしながら、安衛則の規定に定めた要件を充足する場合のみ安全衛生措置が発生すると考えると、技術革新により新たな危険が発生する現代において、労働災害の防止という観点から、安衛法の適用範囲を不当に狭めることになる。そこで、前回報告書は、「政省令側での定め方に一定の抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には、事業者側に安全性の証明責任を課す、専門官による判定を行うなどの手続き面での規定

により、要件を個別的に特定していく必要がある」と指摘している[74]。

14.2.3.2 使用停止等命令の内容

都道府県労働局長等が命じうるのは、「作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他労働災害を防止するため必要な事項」に限られる。

使用の変更の範囲をどう画するかは、問題となっている規範の保護目的と当該建設物等の性質を考慮して決定される。例えば、安全装置の備え付け等が安衛則等で義務付けられている場合に、その備え付けを命じることは、使用方法の変更ということで可能である[75]。

使用停止等命令に際しては、「命令の対象物件等」、「違反法令」を記載して違反事実を明示し、違反法令ごとにそれぞれ「命令の内容」及び「命令の期間又は期日」を記載した書面（図９「使用停止等命令書（見本）」を参照されたい）を交付しなければならない。是正がなされるべき期間・期日までに命令内容が履行されない場合は、送検手続きをとることができる。この命令後に、違反状態が是正された場合、事業者は、その旨を報告しなければならない。

14.2.4 労働基準監督官の権限行使

法令違反の事実があるだけではなく、法令違反の事実があることにより、労働者に急迫した危険があるときは、労働基準監督署官は。自ら使用停止等の権限を即時に行使することができる。

都道府県労働局長等の使用停止命令等の権限行使の要件である違法状態は、新設、移転等に際しての机上の審査により判明するものではなく、監督官が現場に臨んで発見する場合が多く、しかも場合によっては事態が急迫し捨て置きがたいこともあるので、労働基準監督官に即時執行権を認めることとされた[76]。

「労働者に急迫した危険があるとき」とは、労働災害の発生の危険が目前に迫っており、放置すれば労働者の生命自体に危害が及ぶことが予想されるような状態、すなわち、第１項又は第２項の規定による都道府県労働局長等の権限行使を待っていられないほど事態が急迫しているような場合をいう[77]。

14.2.5 都道府県労働局長等の権限行使と裁量

労働監督機関は、本条にもとづき所定の規定に違反するとき、その権限を行使し、使用停止命令等を発する義務を負うのか、議論があるところである。

大東マンガン事件・大阪高判昭６０・１２・２３判例時報１１７８号２７頁は、マンガンの粉じん等が飛散する工程で就業していてマンガン中毒等に罹患したのは、事業者による従前からの関連法令違反があり、労働者の生命身体健康が侵される危険を認識し得たのに、臨検、指導勧告等、適切な監督措置を講じなかったことによるとして、国の国家賠償責任を問うた事案について判断した。

判決は、労働基準監督行政は使用者の安全衛生ないし労災防止義務の履行を確実ならしめるために行政的監督を行うものであり、監督機関による監督権限は使用者に対して行使され、労働者に対して行使される

ものでなく、監督機関が労働者に対して直接的に責任を負うものでなく、権限の行使も監督機関の裁量に委ねられているとした。

しかしながら、裁判例は、権限行使はすべて都道府県労働局長の裁量に委ねられているわけではなく、「右権限の行使は個別、具体的な事業場につき当該事業場の労働者保護を目的としてなされることに鑑みると、監督機関が具体的事案について右権限の行使・不行使について著しく合理性を欠く場合においては、当該労働者との関係で違法であり、国家賠償責任の生じる場合がないとはいえない。」としたうえで、「上記説示の労働基準監督行政の目的、性質並びに監督機関、使用者及び労働者の関係からして、少なくとも当該事業場につき労働者に対し切迫した重大な危険の発生が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法によつては危険の発生を防止できず、かつ右権限の行使によつて危険の発生を防止することが可能であるのに、監督機関が右権限を行使しなかつた場合にこれを認めるべきであるということができよう。」としている。

こうした国賠法違反に対する判断枠組みは、労働行政の裁量を広く認めたうえで、権限濫用となる要件をかなり厳格に捉えたものといえる。

14.2. 6 注文者に対する勧告又は要請

請負契約によって行われる工事の施工中に本法の規定に違反した事実がある場合で、本条第１項による命令をした場合、都道府県労働局長等は、必要であると認めたとき、当該仕事の注文者（当該仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該注文者の請負契約の先次のすべての請負契約の当事者である注文者を含み、当該命令を受けた注文者を除く。）に対し、当該違反する事実に関して、労働災害を防止するため必要な事項について勧告又は要請を行うことができる。

15. **第 99 条**

15.1　条文

（使用停止命令等 2）

第９９条　都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前条第一項の場合以外の場合において、労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、必要な限度において、事業者に対し、作業の全部又は一部の一時停止、建設物等の全部又は一部の使用の一時停止その他当該労働災害を防止するため必要な応急の措置を講ずることを命ずることができる。

２　都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前項の規定により命じた事項について必要な事項を労働者に命ずることができる。

15. 2　内容

15.2.1　趣旨

本条は、前条第１項の場合以外の場合、すなわち、法令違反が認められない場合又は法令違反の断定ができない場合においても、「労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは」、労働災害を防止するために、事業者に対して、必要な限度で、作業の全部又は一部の一部停止、建築物等の全部又は一部の使用の停止の措置を命じることができる旨を規定している。

15.2.2　沿革

本条に相当する規定としては、1964 年に成立した旧「労働災害防止団体等に関する法律」（以下、災防法という）第 61 条が設けられていた[78]。

旧災防法第 61 条第 1 項は、「都道府県労働局長は、労働基準法第 55 条第 1 項に規定する場合以外の場合において、労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、必要な限度において、作業の全部又は一部を一時停止すること、建築物等の全部又は一部の使用を一時停止することその他当該労働災害の発生を防止するため必要な応急の措置を講ずることを命ずることができる。」と規定していた。

こうした規定を設けた趣旨は、労働災害の防止は、労働者の生命、身体にかかわる重大な問題であることから建築物、設備又は原材料が安全及び衛生に関し定められた労働基準法第 55 条第 1 項に反していない場合であっても、「労働災害の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、必要な限度において」都道府県労働局長が作業停止その他応急の質を講ずることができるようにする点にある[79]。

旧災防法の規定はその後の改正により削除され、安衛法 99 条に同じものが規定された。

15.2.3　本条の定める使用停止命令の発出要件

本条に定める「労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは」とは、労働災害の発生の危険が目前に迫っており、放置すれば労働者の生命自体に危害が及ぶことが予想されるような状態で、かつ、労働災害の発生を防止するための措置を直ちに講じなければならない場合をいう。

15.2.4　本条に定める使用停止命令の内容

都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、必要な限度で命令することができる。この場合、都道府県労働局長等が命じうるのは、作業の一時停止等又は建築物等の使用の一時停止その他労働災害を防止するため必要な応急の措置を講じることである[80]。

こうした緊急の必要がある場合の措置命令を「緊急措置命令」といい、「緊急措置命令書」を事業者に交付する。緊急措置命令書については、図 10「緊急措置命令書（見本）」を参照されたい。

16. 第 99 条の 2

16.1　条文

（講習の指示）

第９９条の２　都道府県労働局長は、労働災害が発生した場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、当該労働災害に係る事業者に対し、期間を定めて、当該労働災害が発生した事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者（次項において「労働災害防止業務従事者」という。）に都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができる。

２　前項の規定による指示を受けた事業者は、労働災害防止業務従事者に同項の講習を受けさせなければならない。

３　前２項に定めるもののほか、講習の科目その他第１項の講習について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

16.2　趣旨

本条は、都道府県労働局長が、労働災害が発生した事業場の事業者に対して、その事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者（次項において「労働災害防止業務従事者」という。）、また、法令に違反して労働災害を発生させた免許所持者に対して、都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができることとしたものである

このような規定が置かれた理由は、労働災害の発生状況からみて、無災害を長く続ける事業者がある一方で、災害を繰り返し発生させる事業場があり、各事業場の労働災害防止業務従事者の安全意識が十分でないことなど安全衛生管理体制に問題がある場合が多いからである。

16.3　内容

16.3.1　講習の指示

都道府県労働局長は、次のような労働災害発生事業所に対して、期間を定めて、指定する機関（指定講習期間）が行う講習を労働災害発防止業務従事者に受講させるよう指示する。事業者は、この指示を受けた場合には、指示された期間内に、事業場の労働災害発防止業務従事者に講習を受けさせなければならない。また、事業主は、自らが労働災害発防止業務を担当している場合には、事業主が自ら受講することになる。なお、事業主とは、経営主体のことであり、事業者とは、経営主体及びそれと一体の者を含めたものをいう。

講習を修了した者に対しては、指定講習機関が「労働災害発防止業務従事者講習修了書」（様式第 10 号）を交付することとされている（登録者令第 70 条第 2 項）。

①死亡災害発生事業所

②重大災害発生事業所

③災害多発事業所

＜図を予定＞

16.3.2　講習の内容

労働災害発防止業務従事者に対する講習科目は、次のとおりである（登録省令第 70 条第 2 項）。なお、これらの講習科目については、総括安全衛生管理者、安全管理者、統括安全衛生責任者ごとに、講習科目の範囲と時間が示されている（平成 21 年厚生労働省告示第 143 号）。

①事業場の安全衛生に関する管理に係る問題点及びその対策

②事業場の安全衛生に関する管理の方法

③安全衛生関係法令

④労働災害の事例及びその防止対策

17．第 99 条の 3

17.1　条文

第９９条の３　都道府県労働局長は、第６１条第１項の規定により同項に規定する業務に就くことができる者が、当該業務について、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して労働災害を発生させた場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、その者に対し、期間を定めて、都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受ける

よう指示することができる。
２　前条第３項の規定は、前項の講習について準用する。

17.2　趣旨

本法は、第 61 条第 1 項で、クレーン運転その他の就業制限業務とその業務に就くことができる資格者を規定しているが、本条では、そうした資格者が、当該業務について、この法律またはこれに基づく命令の規定に違反して労働災害を発生させた場合に、その再発を防止するために、その者に対し、期間を定めて、都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けるよう指示することができることを定めたものである。

17.2　内容

17.2.1　講習の指示

都道府県労働局長は、就業制限業務従事者に対して、期間を定めて、都道府県労働局長が指定する機関（指定講習機関）が行う講習を受講させるよう指示する。この指示を受けた就業制限業務従事者は、指示された期間内に指定講習機関が行う講習を受講しなければならない。講習を修了した者に対しては、指定講習機関が「就業制限業務従事者講習修了書」（様式第 11 号）を交付することとされている（登録省令第 83 条第 3 号）。

＜図を予定＞

17.2.2　講習の内容

就業制限業務従事者に対する講習科目は、次のとおりである(登録省令第 83 条第 3 項)。なお、時間が示されている。

①就業制限業務機械等の構造

②就業制限業務機械等に係る安全装置等の機能

③就業制限業務機械等の保守管理

④就業制限業務機械等に係る作業の方法

⑤安全衛生関係法令

⑥労働働災害の事例及びその防止対策

18. 第 100 条

18.1　条文

（報告等）
第１００条　厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。
２　厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、登録製造時等検査機関等に対し、必要な事項を報告させることができる。
３　労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

18.2　趣旨

本条は、労働大臣、都道府県労働局長または労働基準監督署長は、この法律を施行するにあたり必要があるときに、厚生労働省令で定めるとことにより、厚生労働省令の定めにより，事業者、労働者、機械等貸

与者、建築物貸与者またはコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命じることができることを定めている（第1項）。また、登録時検査機関に対しても、必要な事項を報告させることができる（第2項）。さらに、労働基準監督署長だけでなく、労働基準監督官も、必要があると認めるときは、事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができると規定している(第3項)。

本条に基づく報告は、定型的報告と必要に応じて報告が求められる個別報告（安衛則第98条）に大別され[81]、前者の種類は多岐にわたるが、とりわけ、労働者死傷病報告は、行政機関の災害調査の端緒、引いては、統計データー活用により、労災統計から労災予防への応用が可能[82]であるため、労災防止という重要な役割を果たしている。

なお、労働基準監督官の権限は、本法を施行するに際し必要な行政上の監督指導を行うために認められているものであって、司法警察員としての犯罪捜査を行うために認められているものではないことは言うまでもない。

18.3　沿革

（未了）

18.4　背景になった災害等

（未了）

18.5　内容

18.5.1　選任報告

（未了）

18.5.2　健康診断結果報告

健康診断のうちで結果報告の提出が義務付けられるのは、法第66条第1項に基づく定期健康診断と深夜業などの特定業務従事者に対する健康診断（安衛則第45条）、歯科医師による健康診断、労働衛生対策特に有害であると業務に従事する労働者を対象とした特定業務従事者健康診断（安衛則第52条）などである（下記参照）。

なお、健康診断結果報告書には、産業医の署名または、記名・押印が必要とされているが(安衛則第52条に基づく様式第6号)、これは、安衛法制定当時、産業医制度がなかなか定着しなかったために、昭和53年に、安衛則を改正してその定着の促進を図ろうとしたものである[83]。

18.5.3　特殊健康診断

特定化学物質健康診断結果報告（特化則第41条）

①有機溶剤等健康診断結果報告（有機則第30条の2）

②鉛健康診断結果報告（鉛規則第55条）

③四アルキ鉛健康診断結果報告

④高気圧業務健康診断結果報告（高気圧則第40条）

⑤電離放射線健康診断結果報告（電離則第58条）

⑥除染等電離放射線健康診断結果報告

⑦石綿健康診断結果報告

⑧じん肺健康診断結果報告

⑨指導勧奨による特殊健康診断結果報告など（重量物取扱作業、VDT作業等29業務）

18.5.3　労働者死傷病報告

事業者に対し、労働者が労働災害その他就業中または事業場内若しくはその付属建物内における負傷、窒息または急性中毒により死亡し、または休業したとき（これには、理論上、過労死や精神疾患なども含ま

れる。通勤途上災害は業務上ではないため含まれないが、業務上の交通事故（いわゆる交通労災）は含まれる）は、労働者死傷病報告として、労働者が 4 日以上休業したときは遅滞なく、私傷病報告書（様式第 23 号）、休業が 1 日以上 3 日以内であるときは、四半期ごとにまとめて、各期間の最後の月の翌月の末日までに、死傷病報告書（様式第 24 号）を提出することを義務付けている（第 1 項、安衛則 97 条）。

実務的には、精神疾患の発症が私病である可能性が強いと判断し場合に、労働者死傷病報告書の提出を怠るケースが散見される。しかしながら、労働者死傷病報告書の趣旨が労災予防にあることに鑑み、提出の履行が事業者に求められる。

また、死傷病報告書の故意による未提出や虚偽記載と見なされた場合には、いわゆる「労災隠し」として 50 万円以下の罰金に処せられることになる。労災隠しが行われる動機としては、①元請、下請けともに労災事故を発生させたことを理由とする工事受発注への支障、②労災保険のメリット制による保険料の増額、③刑事責任追及からの回避、④作業責任者、監督者の勤務評価の低下、などが挙げられている[84]。

従来から、派遣事業では、派遣元事業者及び派遣先事業者の双方に死傷病報告書の提出義務が課せられ、派遣先事業者は、私傷病報告書を所轄の労働基準監督署長に提出するとともに、派遣元事業者が所轄監督署長へ労働者私傷病報告書を提出するために、その写しを派遣元事業者に送付することが必要であるとされていたが（労働者派遣法第 45 条第 15 項、安衛則第 97 条に基づく労働者死傷病報告書の様式、労働者派遣法施行規則第 42 条）、派遣先事業者から、死傷病報告書が提出されないことが少なくなかった。

そこで、労働安全衛生規則様式 23 号を改定し、派遣元事業者が「派遣先の事業場の郵便番号」を記入する欄と提出を受けた労働基準監督署の職員が派遣先事業所の労働保険番号を記入する欄が設けている（平成 22 年 1 月 25 日基発 0125 第 1 号）。

また、外国人労働者の労働災害については、2019（平成 31）年に、私傷病報告書（様式第 23 号）の様式を改正し、当該外国人労働者（特別永住者、在留資格「公用」・「外交」の者を除く）の「国籍・地域」、「在留資格」を記入する欄を設けるとともに、職員記入欄、備考欄を加えた。これは、外国人労働者数の増加を踏まえ、外国人の労働災害の正確な把握するためのである。

18.5.4　事業者以外の者による報告

（１）６６４条（特定元方事業者による報告）

（未了）

（２）派遣法 45 条 15 項（派遣先にも報告義務）

（未了）

D．考察

E．結論

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

2．実用新案登録

3．その他

H．引用文献

1）
2）
3）

[1] 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所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））第 1 分冊本文②3 頁
[2] 村木宏吉『労働安全衛生法の計画届 AtoZ』（大成出版社、2012 年）２頁。
[3] 寺本廣作『日本立法資料全集別巻 46　労働基準法解説』(信山社、1998 年) 275～276 頁。
[4] 三柴丈典氏のご示唆による。
[5] 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）102 頁。
[6] 昭 22．9．13 発基 17 号。
[7] 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法　上巻』（有斐閣、2003 年）160～161 頁（山川隆一）、村木・前掲注（2）13 頁。
[8]https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/141027-1.pdf
[9]https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/141027-1.pdf
[10] 村木・前掲注（2）74 頁。
[11] 日本溶接協会 安全衛生･環境委員会「溶接および溶断の安全・衛生に係る法令」日本溶接協会「溶接技術」2003 年 7 月号
[12]http://shokuchokyoiku.com/kidodoryoku.html
[13] 村木・前掲注（2）78 頁。
[14]http://www.kenchikuyogo.com/415-no/013-nobori_sanbashi.htm
[15] 村木・前掲注（2）79 頁。
[16]http://www.kenchikuyogo.com/512-hi/052-hitokawa_ashiba.htm
[17]http://www.kenchikuyogo.com/313-tsu/026-tsuri_ashiba.htm
[18] https://tobi-jin.jp/column/3821.html
[19]https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/120815-03.pdf
[20] 村木・前掲注（2）80～81 頁。
[21]https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-local/
[22]https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-pushpull/
[23]https://www.nipponsteel.com/company/tour/process01.html/
[24] 村木・前掲注（2）82 頁。
[25] 村木・前掲注（2）83 頁。
[26]https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/tokuteikagakubushitsurisuto.html
[27]https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/tokuteikagakubushitsurisuto.html
[28]https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/tokuteikagakubushitsurisuto.html
[29] https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/kanri.html
[30]https://www.fieldtech.co.jp/p/law/page1.html
[31]http://www.nikkuei.or.jp/index.asp?patten_cd=12&page_no=77
[32]https://detail.chiebukuro.yahoo.co.jp/qa/question_detail/q11131911436
[33] 村木・前掲注（2）95 頁。
[34] https://www.sat-co.info/ec/asbestos
[35]https://www.cgr.mlit.go.jp/ctc/technology/pdf/bridge_points.pdf
[36] https://kotobank.jp/word/圧気工法-25935
[37] http://dokugaku-dx.com/glossary/001/a_20130717_171236.html
[38]http://kentiku-kouzou.jp/kisokouzou-ziyama.html

[39] https://kotobank.jp/word/火格子-609552
[40] https://kotobank.jp/word/坑内掘り-62965
[41] 村木・前掲注（2）4頁。
[42]https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060421-2c.pdf
[43]https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/dl/ms_system.pdf
[44]https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060421-2b.pdf
[45] 労働災害の発生率については、労災保険のメリット収支率が75%以下である場合が該当する。なお、建設業の場合は、店社の参加のすべての現場の労災保険のメリット収支率（申請の日前1年間に通知されたもの）の平均が75%以下である場合である。
[46] 自社の労働者又は関係請負人の労働者による労働災害（認定を受けようとする事業者に安衛法上元方事業者としての重大な責任があったものに限る）のうち、①死亡労働災害、②一度に3人以上の労働者に4日以上の休業又は身体障害を伴った労働災害、③爆発、火災、破裂、有害物の大量漏洩等による労働災害であって、避難勧告又は避難指示を伴ったものが該当する。第三者に主たる原因があるもの及び地震による災害等予見不可能なものは含まれない。
[47] 村木・前掲注（2）18頁。
[48] 労働調査会編『改訂3版　労働安全衛生法の詳解』（労働調査会出版局、2009年）902頁。
[49] 労働調査会編・前掲注（48）902頁。
[50] 労働行政研究所編『労働安全衛生法　労働法コンメンタール10』（労働行政、2016）805頁。
[51] 労働調査会・前掲注（48）904頁。
[52]https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillVehiclesReadjustLand.aspx
[53]片岡昇・他著『新労働基準法論』（法律文化社、1982(昭57)年）551頁。
[54] http://www.bengoshi-honryu.com/wp-content/uploads/2010/08/F30307.pdf
[55]日外喜八郎「労働基準監督行政」日本労働法学会編著『現代労働法講座　第9巻　労働保護法論』（総合労働研究所、1982年）254頁。
[56]松井幸夫「別冊ジュリスト判例百選Ⅱ〔第5版〕（有斐閣、2007(平成)年）265頁。
[57]角森洋子「改訂　労働基準監督署への対応と職場改善」（労働調査会、2010年）20頁。
[58] 三柴丈典氏のご教示による。
[59] 行政指導は、行政手続法第2条第6号が定義しているが、これによれば、「行政機関がその任務又は所掌事務の範囲内において一定の行政目的を実現するため特定の者に一定の作為又は不作為を求める指導、勧告、助言その他の行為であって処分に該当しないものをいう。」ろいう。その特徴は、指導内容が相手方の任意により実現されるという点にある。しかし、実際には、許認可権限をもつ行政機関が行う行政指導は、これに従わない場合、許認可の停止・剥奪をもたらすおそれがあり、事実上の拘束力がある。これに対して、行政処分は、行政手続法第2条第2項は、「行政庁の処分その他公権力の行使に当たる行為」と定義している。また、行政不服審査法第1条は、不服申立ての対象として「行政庁の違法又は不当な処分その他公権力の行使に当たる行為」を定義し、行政処分が対象とされている。ここでいう行政処分は行政事件訴訟法における処分と同義とされる。行政処分に対しては、行政事件訴訟法第2条が処分の取消を求める抗告訴訟の手続きを定めている。行政処分が何か明確な定義を置いておらず解釈に委ねられているが、取消訴訟の対象である行政処分が何かは争いがあり、判例は、「行政庁の法定に基づく行為すべてを意味するものではなく、公権力の主体たる国家または公共団体が行う行為のうち、その行為によって、直接国民の権利義務を形成しまたはその範囲を確定することが法律上認められているも

の」（最判昭 39。10。29 民集 18 巻 8 号 1809 頁）としている。櫻井敬子・橋本博之『行政法（第 4 版）』（弘文堂、2013 年）145 頁、246 頁、278～279 頁。
[60]片岡昇前掲注（53）（1982(昭 57)年）559 頁。
[61] 145 回国会衆議院予算委員会議事録第 21 号（平成 11 年 7 月 15 日）34 頁は、大森委員の質問の対して、伊藤（庄）政府委員は、司法処理基準について、一般的に重大な法違反、たび重なる法違反、明らかに故意に行われた法違反の三つの場合があたると答えている。角森前掲注（57）53 頁。
[62]宮崎晃・西村裕一・鈴木啓太・森内公彦『労基署調査への法的対応の実務』(中央経済社、2017 年）283 頁。
[63]片岡昇前掲注（53）（1982(昭 57)年）560 頁。
[64] 労働行政研究所編・前掲注（50）815 頁。
[65]労働調査会編・前掲注（48）詳解 970 頁。
[66] 尾添博『改定第 2 版　楽に読める安衛法概要と解説』（労働新聞社、2019（令和元）年）342 頁。
[67]西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタール　労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012 年）283～284 頁（梶川敦子）。
[68]厚生労働省労働基準局編『増補版　労働法コンメンタール労働基準法下』（労務行政、(2003(平成)15 年)957 頁。
[69] 『労働安全衛生法令違反　相談事例集』第２巻（第一法規、1992 年）8342 頁参照。
[70] 同上。
[71] 寺本・前掲注（3）277～278 頁。
[72] 労働調査会・前掲注（48）927 頁。
[73] 寺西輝泰『改訂版　労働安全衛生法違反の刑事責任――総論』（日労研、2004 年）167～168 頁。
[74] 三柴丈典ほか前掲注（１）3 頁
[75] 労働調査会・前掲注（48）927 頁。
[76] 寺本・前掲注（3）277～278 頁
[77] 労働調査会・前掲注（48）928 頁。
[78] 栗原敬一『改正労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1978 年）615 頁。
[79] 「労働災害防止団体等に関する法律の内容」労政時報 1760 号（1964 年）18～19 頁。
[80] 労働調査会・前掲注（48）930 頁。
[81]畠中・前掲注（5）105 頁
[82]石井まこと「労働の科学」（74 巻 9 号・2019（令和元）年）14 頁。
[83]畠中・前掲注（5）152 頁。
[84]畠中・前掲注（5）16 頁。

労働安全衛生法の実効性確保　監督等

1. 88 条関係（事前予防。計画時の作業開始の差し止め・変更）

（A1）機械等で危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、省令で定めるものを設置し、若しくは移転し、主要部分を変更する場合、工事開始の 30 日前に労働基準監督署長に届け出なければならない。

→

（A2）届出に係る事項が法律、命令違反があると認められた場合

→

（A3）労働基準監督署長は、届出をした事業者に対して、工事若しくは仕事の開始の差し止め、又は計画変更を命ずることができる。

→

（A4）都道府県労働局長、労働基準監督署長は、差し止め、変更命令をした場合、必要があると認めた場合、仕事の発注者に対し、勧告~~または~~又は要請を行う~~異~~ことができる

2. 98 条関係（作業時の安全衛生基準違反時の是正勧告及び使用停止等）

（B1）20 条から 25 条まで、25 条の 2 第 1 項、30 条の 3 第 1 項若しくは第 4 項、31 条 1 項、31 条の 2、33 条 1 項又は 34 条に違反する事実があるとき

→

（B2）都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、違反した事業者、注文者、機械貸与者~~または~~又は建築物貸与者に対し、作業の全部又は一部の停止、建築物の全部~~または~~又は一部の使用停止、変更その他命ずる異ができる。

→

（B3）都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前項の規定により命じた事項について必要な事項を、労働者、請負人又は建築物の貸与を受けている者に命じることができる。

↓

都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、B3 の命令をした場合、必要があると認めるとき、注文者に対し、違反事実について必要な事項の勧告~~または~~又は要請をすることができる。

↓

労働基準監督官は、B2、B3 の場合において、労働者に急迫した危険があるとき、都道府県労働局長又は労働基準監督署長の権限を即時に行うことができる。

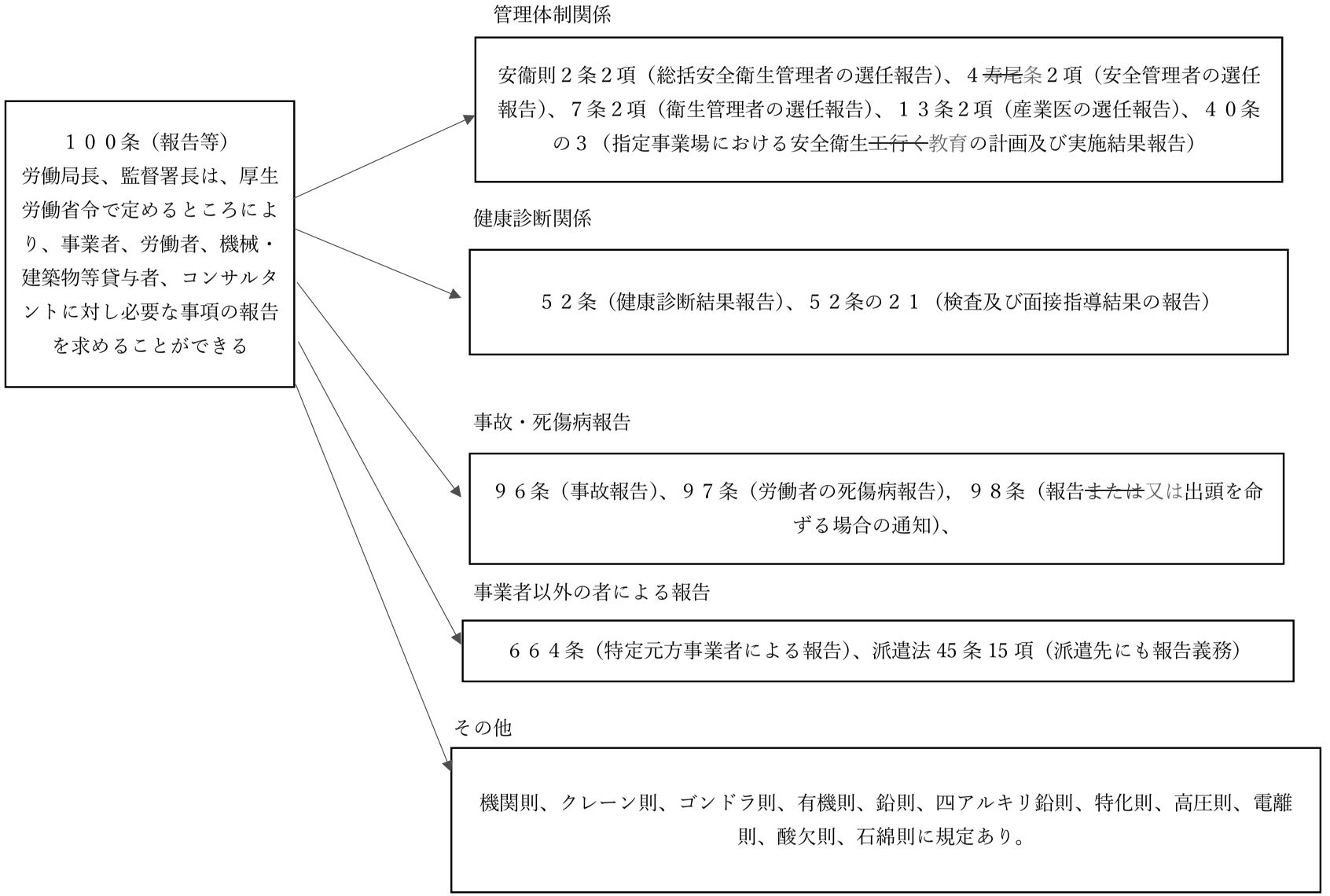
3. 99 条関係（作業時の安全衛生基準違反が無い場合の急迫した危険時の作業停止等）

（C1）B1 以外の場合、労災の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、

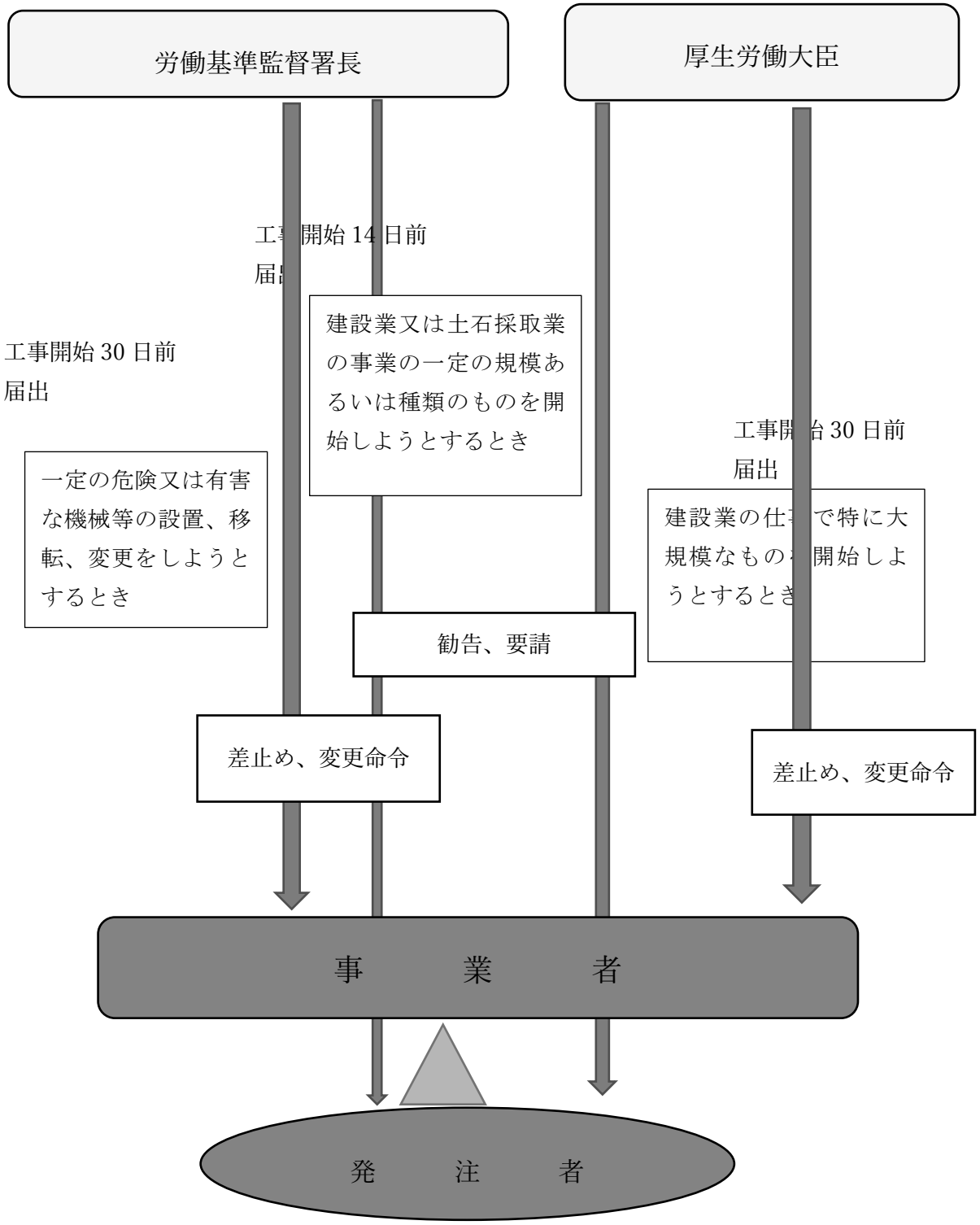
→

（C2）必都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、必要な限度において、事業者に、作業の全部又は一部の一時停止、その他の必要な応急の措置を命ずる異ができる。

４．１００条関係（管理、事故、死傷病等の報告等）



図表 A　工事計画の届出


労働基準監督署長
厚生労働大臣
工事開始 14 日前
届出
建設業又は土石採取業の事業の一定の規模あるいは種類のものを開始しようとするとき
工事開始 30 日前
届出
一定の危険又は有害な機械等の設置、移転、変更をしようとするとき
工事開始 30 日前
届出
建設業の仕事で特に大規模なものを開始しようとするとき
勧告、要請
差止め、変更命令
差止め、変更命令
事　業　者
発　注　者

様式第20号(第86条関係)

機　械　等 設置・移転・変更届

<table>
<tr><td>事業の種類</td><td></td><td>事業場の名称</td><td></td><td>常時使用する労働者数</td><td></td></tr>
<tr><td>設置地</td><td colspan="2"></td><td>主たる事務所の所在地</td><td colspan="2">電話（　）</td></tr>
<tr><td>計画の概要</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">製造し、又は取り扱う物質等及び当該業務に従事する労働者数</td><td>種類等</td><td colspan="2">取扱量</td><td colspan="2">従事労働者数</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td>男</td><td>女</td><td>計</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>参画者の氏名</td><td></td><td colspan="2">参画者の経歴の概要</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>工事着手予定年月日</td><td></td><td colspan="2">工事落成予定年月日</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

年　月　日

事業者　職　氏　　名　㊞

労働基準監督署長　殿

備考

1　表題の「設置」、「移転」及び「変更」のうち、該当しない文字を抹消すること。

2　「事業の種類」の欄は、日本標準産業分類の中分類により記入すること。

3　「設置地」の欄は、「主たる事務所の所在地」と同一の場合は記入を要しないこと。

4　「計画の概要」の欄は、機械等の設置、移転又は変更の概要を簡潔に記入すること。

5　「製造し、又は取り扱う物質等及び当該業務に従事する労働者数」の欄は、別表第７の13の項から25の項まで（22の項を除く。）の上欄に掲げ

る機械等の設置等の場合に記入すること。

この場合において、以下の事項に注意すること。

イ　別表第７の21の項の上欄に掲げる機械等の設置等の場合は、「種類等」及び「取扱量」の記入は要しないこと。

ロ　「種類等」の欄は、有機溶剤等にあってはその名称及び有機溶剤中毒予防規則第１条第１項第３号から第５号までに掲げる区分を、鉛等にあってはその名称を、焼結鉱等にあっては焼結鉱、煙灰又は電解スライムの別を、四アルキル鉛等にあっては四アルキル鉛又は加鉛ガソリンの別を、粉じんにあっては粉じんとなる物質の種類を記入すること。

ハ　「取扱量」の欄には、日、週、月等一定の期間に通常取り扱う量を記入し、別表第７の14の項の上欄に掲げる機械等の設置等の場合は、鉛等又は焼結鉱の種類ごとに記入すること。

ニ　「従事労働者数」の欄は、別表第７の14の項、15の項、23の項及び24の項の上欄に掲げる機械等の設置等の場合は、合計数の記入で足りること。

６　「参画者の氏名」及び「参画者の経歴の概要」の欄は、型枠支保工又は足場に係る工事の場合に記入すること。

７　「参画者の経歴の概要」の欄には、参画者の資格に関する職歴、勤務年数等を記入すること。

８　別表第７の22の項の上欄に掲げる機械等の設置等の場合は、「事業場の名称」の欄には建築物の名称を、「常時使用する労働者」の欄には利用事業場数及び利用労働者数を、「設置地」の欄には建築物の住所を、「計画の概要」の欄には建築物の用途、建築物の大きさ（延床面積及び階数）、設備の種類（空気調和設備、機械換気設備の別）及び換気の方式を記入し、その他の事項については記入を要しないこと。

９　この届出に記載しきれない事項は、別紙に記載して添付すること。

10　氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができること。

計画届免除認定制度の概要

認定を受けようとする事業者

申請

事業場を所轄する労働基準監督署

審査

認　　定

3年間

更　　新

○事業者の安全衛生管理状況（安衛則第 87 条）
○免除認定の単位（安衛則第 87 条の 2）
○欠格事項（安衛則第 87 条の 3）

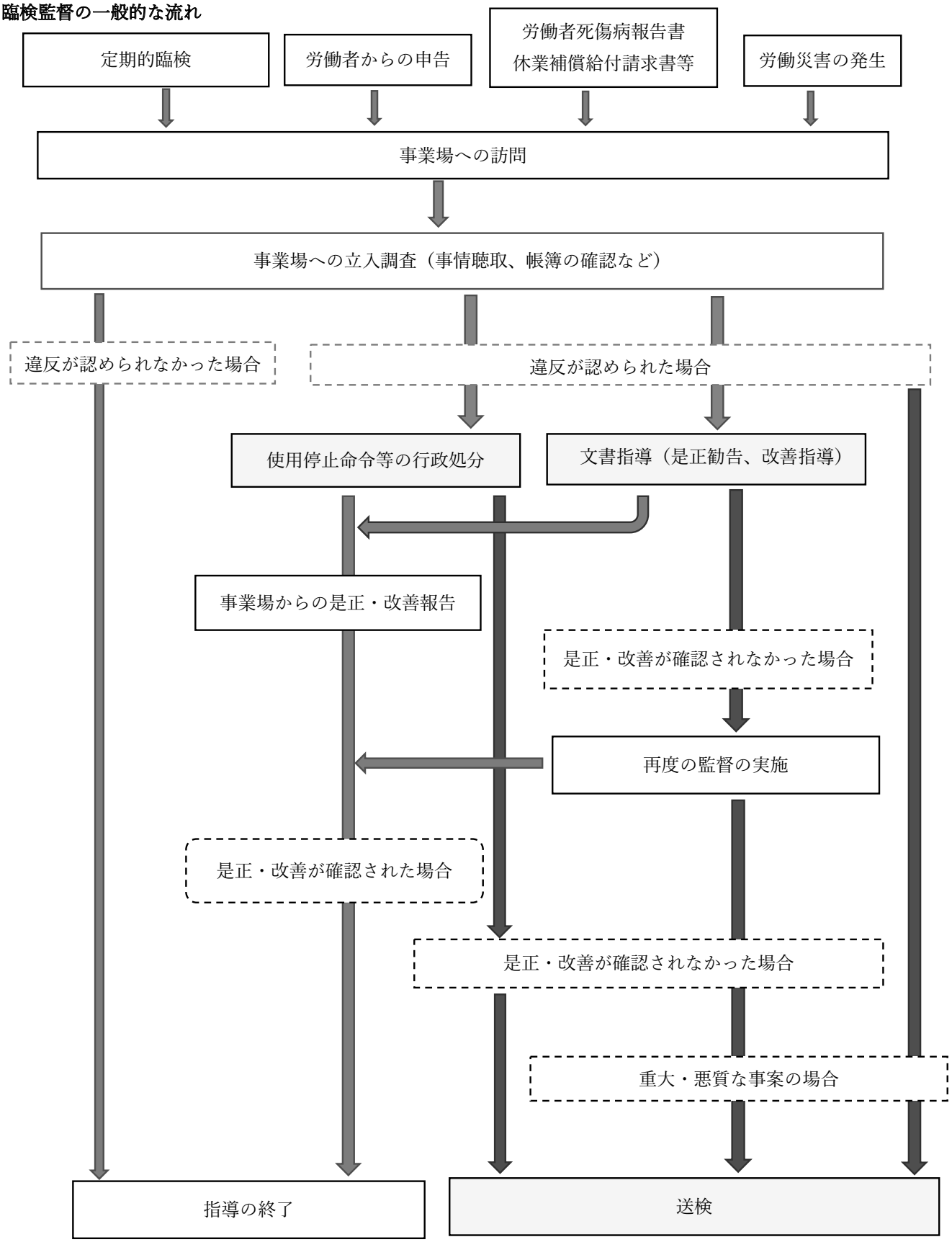
申請書（安衛則第 87 条の 5）

認定基準（安衛則第 87 条の 5）

実施状況報告（安衛則第 87 条の 7）

認定の更新（安衛則第 87 条の 6）

臨検監督の一般的な流れ



＊上図は一般的な流れを示したもので、厚労省が公表している「労働基準監督署の役割」に掲載された図を鎌田が一部手直ししたものである。

是正勧告書

○年○月○日

A株式会社
　B工場長　○○　○○　殿

○○労働基準監督署
労働基準監督官　○○　○○

貴社B工場における下記労働安全衛生法違反については、それぞれ所定期日までに是正の上、遅滞なく報告するよう勧告します。なお、法条項に係る法違反(罰則のないものを除く。)については、所定期日までに是正しない場合又は当該期日前であっても当該法違反を原因として労働災害が発生した場合には、事業の内容に応じ、送検手続をとることがあります。

法条項等	違　反　事　項	是正期日
労働安全衛生法第65条第1項(酸素欠乏症等防止規則第3条第1項)	腐敗し、又は分解しやすい物質を入れてあるタンク等の内部について、その日の作業を開始する前に、当該作業場における空気中の酸素及び硫化水素の濃度を測定していないこと。	今　後
同法第22条第1号(酸素欠乏症等防止規則第5条第1項)	酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合において、当該作業を行う場所の空気中の酸素の濃度を18パーセント以上、かつ、硫化水素の濃度を100万分の10以下に保つように換気をしていないこと。	即　時
労働安全衛生法第14条(酸素欠乏症等防止規則第11条第1項)	第2種酸素欠乏危険作業について、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習を修了した者のうちから、酸素欠乏危険作業主任者を選任していないこと。	○年○月○日
	（以下、余白）	

受領年月日 受領者職氏名		()枚のうち ()枚目

指　　導　　票

年　　月　　日

殿

労働基準監督署

労働基準監督官

労働技官　　㊞

厚生労働事務官

あなたの事業場の下記事項については改善措置をとられるようお願いします。
なお、改善の状況については、　　月　　日までに報告してください。

受 領 年月日	年　　月　　日
受領者職氏名	

「危険」の内容（労働安全衛生規則）（例）

規　定　の　仕　方	条　　文	通　達	危　険　の　内　容
労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき	104①(合図)	○	総合運転方式において原動機にスイッチを入れる場合等
	130 の 3①(切断機等)	○	機械の可動部分が労働者の手の届く範囲にある場合
	355(明り掘削作業)	○	掘削面の高さが 2m以上の掘削を行うとき等
	432(はい作業)	○	はいが著しく傾いている場合、袋物のはいの高さが 3m を超える場合等
	479②(伐木作業)		
	518①(作業床)	裁判例※	
	651①		(条文)「落盤又は肌落ちによる危険・・・」
ないとき	151 の 14(フォークリフト等)	○	転倒のおそれがなく、パレットの周囲に十分な高さの手すり等がある場合
	151 の 18(〃)	○	積荷の重心の高さがフォークの垂直部上端の高さ以下である場合
労働者に危険が生ずるおそれのあるもの	109(巻取ロール等)		
	148(扇風機)		
	346①（低圧活線作業）	○	足元、作業衣が湿潤している等感電しやすい状態となっている場合
ないもの	122(丸のこ盤)	○	(条文)「横切用丸のこ盤」、(通達)走行丸のこ盤等
労働者に危険を及ぼすおそれのある部分	101①(原動機、回転軸等)	○	通常の作業又は通行の際に巻き込まれる等の危険がある部分
	130 の 8(ロール機)	○	労働者の身体の一部が届くロール部が含まれること。ただし・・・
労働者に危険が生ずるおそれのある場所	153(建設機械等)	○	明り掘削作業、砕石のための掘削作業、ずい道等の建設の作業を行う場所
あるところ	157 の 2	○	傾斜角が 5 度を超える傾斜地等
	386(地山の崩壊)		（条文）「浮石の落下、落盤又は肌落ち」のおそれのあるところ
	453(港湾荷役作業)		（条文）「ハッチボードが落下する」等のおそれがあるところ
	151 の 140(架線集材機械)	○	アーム等の作業装置の可動範囲内の箇所等
労働者に危険が生ずるおそれのある箇所	519①		
危険のある箇所	552①(仮設通路)		
	563①(足場作業床)		

労働者に危険を及ぼすおそれのない方法	150の2(回転試験の実施方法)	○	（条文）「遠隔操作の方法等」（通達）破壊時に破片の飛来を避けること
危険が予想されるとき	151 の 106(悪天候時作業禁止) 151の145(〃) 522(〃)	○ ○ ○	機械の斜面滑落、立木の倒壊、枝条の落下等による危険 強風等の気象警報が発せられ悪天候となることが予想される場合を含む 〃
急迫した危険があるとき	575の13(土石流)	○	土石流時、土砂崩壊により天然ダムが形成されているとき等

労　　署使第　　号の

使用停止等命令書

年　　月　　日

(事業者等)

殿

労働基準監督署長　　印

(事業場の名称)

における下記の「命令の対象物件等」欄記載の物件等に関し、「「違反法令」欄記載のとおり違反があるので労働基準法第 96 条の 3、103 条、労働安全衛生法第 98 条第　項に基づき、それぞれ「命令の内容」欄及び「命令の期間又は期日」欄記載のとおり命令します。

なお、この命令に違反した場合には送検手続きをとることがあります。

番　号	命令の対象物件等	違反法令	命令の内容	命令の期間又は期日

備考

1　上記命令について、当該違反が是正された場合には、その旨報告してください。

なお、「番号」欄に□印を付した事項については、今後同種違反の繰り返しを防止するための点検責任者を事項ごとに指名し、確実に点検補修を行うよう措置して併せて報告してください。

2　この命令に不服がある場合は、命令があったことを知った日の翌日から起算して 3 か月以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。ただし、命令があった日から 1 年を経過した場合は、審査請求をすることができません。

3　この命令に対する取消訴訟は、国を被告として(訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。)、この命令があったことを知った日の翌日から起算して 6 か月以内に提起することができます。

ただし、命令があった日から 1 年を経過した場合は、提起することができません。また、厚生労働大臣に対して審査請求をした場合には、この命令に対する取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して 6 か月以内に提起することができます。(この場合においても裁決を経る前から直ちに取消訴訟を提起することは妨げられません。) ただし、裁決があった日から 1 年を経過した場合は、提起することができません。

4　この命令書は、3 年間保存して下さい。

受領 年月日 受領者職氏名	年　　月　　日

様式第7号の2

労　署緊急第　　号の
平成　　年　　月　　日

緊急措置命令書

（事業者等）

殿

労働基準監督署長　　印

（事業場の名称）

における　　については、

下記のとおり労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるので、労働安全衛生法第99条の規定に基づき

を命令します。

記

（注）　1　上記期間中に労働災害発生の危険がなくなった場合には、この命令を解除するので、その旨報告してください。
2　この命令に不服がある場合には、この命令があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に厚生労働大臣　　労働局長に対して、審査請求することができます（命令があった日から1年を経過した場合を除きます。）。
3　この命令に対する取消訴訟については、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、この命令があったことを知った日の翌日から起算して6ヶ月以内に提起することができます（命令があった日から1年を経過した場合を除きます。）。
ただし、命令があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に審査請求をした場合には、命令の取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して6ヶ月以内に提起しなければなりません（裁決があった日から1年を経過した場合を除きます。）。
4　この命令書は、3年間保存してください。

受領年月日	平成　　年　　月　　日
受領者職氏名	

厚生労働科学研究費補助金
分担研究報告書

健康診断制度の現状と課題

分担研究者　森　晃爾
産業医科大学・産業生態科学研究所・産業保健経営学研究室

研究要旨

日本では、労働者の健康の保持増進ために、労働安全衛生法を基本に、体系的な各種健康診断制度が存在する。それらは、一般健康診断と特殊健康診断に分けられる。現行の健康診断について、Ⅰ　一般健康診断の実施、Ⅱ　特殊健康診断の実施、Ⅲ　臨時健康診断、Ⅳ　健康診断の実施に係るその他の論点、Ⅴ　労働者の受診義務等、Ⅵ　健康診断結果の記録と情報管理、Ⅶ　健康診断結果に基づく就業配慮、Ⅷ　結果の通知および保健指導、Ⅸ　健康診断結果報告、Ⅹ　派遣労働者に対する適用、に分けて現状を確認するとともに、その一部について存在する課題を抽出して、検討を行った。

課題としては、以下のような事項が挙がった。

- 一般健康診断に含まれる特定業務従事者健診の位置づけが不明確なこと
- 一般健診によって評価される職務適性が幅広く想定されているにもかかわらず、労働時間が短いことなどでパートタイマーが対象となっていないこと
- 健診項目が、特定健康診査が目的とするような脳・心臓疾患の発症リスクに関連する項目に限定される方向にあること
- 一般健康診断の法定項目のうち、既往歴の聴取の内容に具体的な指針が存在しないこと
- 想定される一般健康診断の項目の省略手順が、多くの健診が外部委託されている実態から考えて現実的ではないこと
- 特殊健康診断において、「常時従事する労働者」の定義が不明確であり、過剰な特殊健康診断が実施される可能性があること
- 法令で特殊健康診断の対象となっている物質は、極めて限られた物質であるが、本来、リスクアセスメントの結果必要がある場合には自主的に行われるべき特殊健診がほとんど実施されていないこと
- 特殊健康診断の健診項目について、最新のエビデンスに基づく見直しに長い時間を要すること
- 現状の目的から考えて、一般健康診断も、労働時間内に実施することを基本とすべきであること

- 事業者が健康診断を外部委託する際に、その精度や質の管理状況に対して、意識が低いこと
- 保健指導の実施において、特定保健指導の実施との連携が必ずしも図られていないこと
- 産業医の選任義務のない事業場においては、事業場の実態に則した医師の意見が聴取できないこと
- 労働基準監督署への報告について、基準が存在しないため、集計データに統計的な意味をもたないこと
- 派遣労働者に対する健康診断後の就業措置が困難なこと

今後、より有効な健康診断制度に向けた改善のために、継続的な議論が行われるべきである。その多くは、専門性の高い産業保健専門職の助言にもとづき、必要に応じて事業者が自主的に実施すれば対応できる課題である。しかし、法令の詳細な規定が、そのような行動を抑制している可能性もある。そのため、議論を行う当たっては、確実な実施と柔軟な対応を両立できるような仕組みの構築が必要であると考えられた。

Ａ．研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の 3 点にある。

①時代状況の変化に応じた法改正の方向性を展望すること。

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

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

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

本分担研究の目的は、逐条解説を跨ぐ横断的課題の 1 つである法定健診制度について、課題と改善策を示すことにある。

Ｂ．研究方法

研究班から抽出された横断的検討課題の検討について選任されたことを受け、研究代表者との具体的検討課題についての調整を経て、当該課題に関連する本研究費による別の研究プロジェクトの成果と、解説書、専門誌に掲載された学術論文や記事、政府発表等の 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鴎大学教授、唐澤正義氏らとの意見交換により洗練させた。

Ｃ．研究結果

Ⅰ　一般健康診断の実施

１．一般健康診断の実施

【概要と趣旨】

使用者の労働者に対する健康管理義務には、職場に特別の健康障害要因のある場合にその障害要因に起因する疾病、すなわち職業病の防止する義務と[1]、職場の特有の有害要因にもとづかない個別的な労働者に対して、労働負荷と労働者の健康状態の関係を評価し、その調整を図る義務がある。前者は特定の有害要因の標的臓器（要因ごとに、もっとも小さなばく露で影響が出現する感受性の高い臓器）と関連した検査と、労働者個人ごとにばく露の推定を行い、健康障害発生リスクの評価と健康障害の早期発見を行うための特殊健康診断が相当しており、後者は労働者の健康状態をもとに職務適性を評価し、職務適性に応じて就業上の配慮を行うことを目的とした一般健康診断が関連する。特殊健康診断および一般健康診断の詳細な規定は、労働安全衛生規則等の厚生労働省令で定められている。そして、労働安全衛生法で一部では罰則規定をもって実施を義務化している健康診断とその結果の措置義務は、民事上の使用者の責任をも招来するという関連性を持っている。

先に一般健康診断について検討する。一般健康診断は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項で、「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断（第 66 条の 10 第 1 項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。）を行わなければならない。」としている。その内容は、労働安全衛生規則(安衛則)で規定されており、雇用時健康診断と一般定期健康診断、特定業務従事者健康診

断がある。一般健康診断には、基本的な健診項目ですべての労働者を対象とした職務適性評価という性質がある[2]。

一般健康診断に関する省令

(雇入時の健康診断)

安衛則第四十三条　事業者は、**常時使用する労働者**を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、三月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。

一　既往歴及び業務歴の調査

二　自覚症状及び他覚症状の有無の検査

三　身長、体重、腹囲、視力及び聴力(千ヘルツ及び四千ヘルツの音に係る聴力をいう。次条第一項第三号において同じ。)の検査

四　胸部エックス線検査

五　血圧の測定

六　血色素量及び赤血球数の検査(次条第一項第六号において「貧血検査」という。)

七　血清グルタミックオキサロアセチックトランスアミナーゼ(GOT)、血清グルタミックピルビックトランスアミナーゼ(GPT)及びガンマ-グルタミルトランスペプチダーゼ(γ-GTP)の検査(次条第一項第七号において「肝機能検査」という。)

八　低比重リポ蛋（たん）白コレステロール（LDL コレステロール）、高比重リポ蛋（たん）白コレストロール(HDL コレステロール)及び血清トリグリセライドの量の検査(次条第一項第八号において「血中脂質検査」という。)

九　血糖検査

十　尿中の糖及び蛋（たん）白の有無の検査(次条第一項第十号において「尿検査」という。)

十一　心電図検査

(定期健康診断)

安衛則第四十四条　事業者は、**常時使用する労働者**（第四十五条第一項に規定する労働者を除く。)に対し、一年以内ごとに一回、定期に、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。

一　**既往歴及び業務歴の調査**

二　自覚症状及び他覚症状の有無の検査

三　身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査

四　胸部エックス線検査及び喀（かく）痰（たん）検査

五　血圧の測定

六　貧血検査

七　肝機能検査

八　血中脂質検査

九　血糖検査

十　尿検査

十一　心電図検査

２　第一項第三号、第四号、第六号から第九号まで及び第十一号までに掲げる項目については、**厚生労働大臣が定める基準**に基づき、医師が必要でないと認めるときは、省略することができる。

３　第一項の健康診断は、前条、第四十五条の二又は法第六十六条第二項前段の健康診断を受けた者(前条ただし書に規定する書面を提出した者を含む。)については、当該健康診断の実施の日から一年間に限り、その者が受けた当該健康診断の項目に相当

する項目を省略して行うことができる。
４　第一項第三号に掲げる項目（聴力の検査に限る。）は、四十五歳未満の者（三十五歳及び四十歳の者を除く。）については、同項の規定にかかわらず、医師が適当と認める聴力（千ヘルツ又は四千ヘルツの音に係る聴力を除く。）の検査をもつて代えることができる。

（特定業務従事者の健康診断）
安衛則第四十五条　事業者は、**第十三条第一項第三号に掲げる業務**に**常時従事する**労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び六月以内ごとに一回、定期に、第四十四条第一項各号に掲げる項目について医師による健康診断を行わなければならない。この場合において、同項第四号の項目については、一年以内ごとに一回、定期に、行えば足りるものとする。
２　前項の健康診断（定期のものに限る。）は、前回の健康診断において第四十四条第一項第六号から第九号まで及び第十一号に掲げる項目について健康診断を受けた者については、前項の規定にかかわらず、医師が必要でないと認めるときは、当該項目の全部又は一部を省略して行うことができる。
３　第四十四条第二項及び第三項の規定は、第一項の健康診断について準用する。この場合において、同条第三項中「一年間」とあるのは、「六月間」と読み替えるものとする。
４　第一項の健康診断（定期のものに限る。）の項目のうち第四十四条第一項第三号に掲げる項目（聴力の検査に限る。）は、前回の健康診断において当該項目について健康診断を受けた者又は四十五歳未満の者（三十五歳及び四十歳の者を除く。）については、第一項の規定にかかわらず、医師が適当と認める聴力（千ヘルツ又は四千ヘルツの音に係る聴力を除く。）の検査をもつて代えることができる。

（海外派遣労働者の健康診断）
第四十五条の二　略

【課題】
特定業務従事者健康診断は、衛生上有害な業務に従事する労働者に対して、６ヵ月ごとに１回、一般定期健康診断と同じ項目で実施される。しかし、現行の法令に基づく健康診断の中で、この特定業務従事者健康診断の位置づけが極めてあいまいといわざるをえない。特定業務従事者健康診断の対象となる衛生上有害な業務の中には、深夜業を含む業務といった全般的な負担に関わる業務も存在するが、「水銀、砒（ひ）素、黄りん、弗（ふつ）化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務」や「鉛、水銀、クロム、砒（ひ）素、黄りん、弗（ふつ）化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務」といったように、本来、標的臓器を明確にした上で、その影響を早期発見するための特殊健康診断の対象となるような業務も含まれる。また、「病原体によつて汚染のおそれが著しい業務」といったように、健康影響が比較的想定されやすいが、その病原体による影響は一般健康診断の検査項目とは異なる検査が必要であ

り、一般定期健康診断と同じ項目実施することの意義が見出しにくい業務も多い。対象業務のリストは、昭和 15（1940）年の工場危害予防及衛生規則の改正で、「工場主はガス、蒸気又は粉じんを発散し、その他衛生上有害な業務に従事する職工については、工場医をして毎年少なくとも２回の健康診断をなさしむべし」と、年２回の健康診断が義務化されたことが始まりとされている。さらに「工場法施行規則中改正省令施行に関する件（昭和 17 年 2 月 24 日付け厚生次官より各地方長官宛）」で、年２回定健康診断を実施しなければならない 30 業務が指定された。そして昭和 22（1947）年に交付された労働基準法に基づき、対象業務も省令（旧労働安全衛生規則第 18 条第 1 項第 2 号）で定められるようになり、このときの対象業務は、現在特定業務従事者健康診断の対象となった業務と同じである[3]。これらの改正が行われた当時は、特殊健康診断が法令で定められていなかったことに留意すべきである。

さらに、問題を複雑化したのは、エチレンオキシドおよびホルムアルデヒドが特定化学物質障害予防規則で特定第二類物質（特化則で規定された物質群で、主に第二類物質の中でも発がん性がある物質が対象）および特定管理物質に指定された際、本来、特殊健康診断を実施すべきところ、これらの物質は標的臓器の特異性がないため特殊健診の対象とはせず[4,5]、特定業務従事者健康診断の対象となる労働安全衛生規則第十三条第 1 項第三号ヲの「これらの準じる有害物」として、エチレンオキシド（平成 13 年 4 月 27 日付け基発第 413 号）とホルムアルデヒド（平成 20 年 2 月 29 日付け基発 0229001 号）が追加されている。また、特定業務従事者健康診断の対象業務である「強烈な騒音を発する屋内作業」の基準が、平成 4（1992）年 8 月 24 日の基発第 480 号で、等価騒音レベル（騒音レベルが変動する状況で、時間平均値として算出したもの）です。90 デシベル以上の屋内作業場に変更された。本来、このレベルの騒音は、騒音の許容レベルを超えており[6]、全身の影響を評価する以上にフルオージオ検査（250・500・1000・2000・4000・8000 ヘルツの周波数ごとに聴力閾値を測定する検査であり、騒音性難聴の特徴的な低下を検出できる）を行い、聴力損失を早期に発見すべきである。このような騒音健康診断については、事業者には実施義務が課せられていない騒音障害防止のためのガイドライン（平成 4 年 10 月 1 日付け基発第 546 号）に基づく“指導勧奨による特殊健康診断”として位置付けられ、本来の労働衛生上の視点から考えると、その関係が不明確であるとともに、義務関係の優先順位が逆転していると言わざるをえない。

２．一般健康診断の対象者

【概要と趣旨】

一般定期健康診断の対象は、常時使用する労働者（安衛則第四十四条）となっている。ここでいう常時使用の定義が問題となる。これに関しては、短時間労働者（いわゆるパートタイマー）が対象となるかどうかである。これについて、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について（平成 19 年 10 月 1 日基発第 1001016 号）で、事業主が同法の一般健康診断を行うべき「常時使用

する短時間労働者」について、以下のように定めている。

次の①及び②のいずれの要件をも満たす者であること。
① 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第45条において引用する同規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する短時間労働者にあっては6月。以下この項において同じ。）以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。
② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。
1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3未満である短時間労働者であっても上記の①の要件に該当し、1週間の労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数のおおむね2分の1以上である者に対しても一般健康診断を実施することが望ましい。

【課題】

後述のように、現在の一般健康診断は、脳心血管疾患による職務適性を主な目的としているが、これは長時間労働による健康障害防止を中心に職務適性を評価する趣旨が前面にでていると考えられる。しかし、一般健康診断の範囲であっても本来評価すべき職務適性の範囲はそれだけではなく、深夜勤務、高所作業、運転業務など、危険業務も存在する。今後、定年が延長され、高年齢労働者がパートタイムで働く割合が増えることを考えれば、一般健康診断の対象も見直されるべきと考えられる。

3．一般健康診断の対象業務・要因

【概要と趣旨】

一般健康診断のうち、雇入時および定期健康診断はすべての常時雇用する労働者が対象となるが、特定業務従事者健康診断の対象業務および基準が明確になっている。この基準は、昭和23（1948）年の「労働基準規則第十八条、女子年少者労働基準規則第十三条及び労働安全衛生規則第四十八条の衛生上有害な業務の取り扱い基準（昭和23年8月12日付け基発1178号）」に基づく。

【課題】

特定業務従事者健康診断について、対象業務・要因に課題が存在する。前述のように、基準が策定された後、各種特殊健康診断の規定が整備され、特定業務従事者健診との関係が不明確になるとともに、騒音を除き基準自体が見直されなかったために、日本産業衛生学会の許容濃度等の勧告値と大きな差を認める基準となっている[7]。また、現行の各省令によって特殊健康診断の対象となっている業務の中にも、取扱う有害要因の有害性の大きさには関わらず、特定業務従事者健康診断の対象となっている業務となっていない業務が存在する。日本産業衛生学会の産業医部会会員1446名を対象に行った自記式アンケート調査では、特殊健康診断の対象となっている有害要因についても、法令順守を目的に特定業務従事者

健診と併せて実施している状況があること[8]を合わせても、科学的知見をもとに「衛生上有害な業務」を定義するとともに特殊健康診断との関係を整理したうえで、特定業務従事者健康診断の対象業務を見直す必要性は高いと考えられる。

特定業務従事者健康診断の対象業務・要因に関する規定
安衛則第十三条第一項第三号
イ　多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
ロ　多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
ハ　ラジウム放射線、エツクス線その他の有害放射線にさらされる業務
ニ　土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
ホ　異常気圧下における業務
ヘ　さく岩機、鋲（びよう）打機等の使用によつて、身体に著しい振動を与える業務
ト　重量物の取扱い等重激な業務
チ　ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
リ　坑内における業務
ヌ　深夜業を含む業務
ル　水銀、砒(ひ)素、黄りん、弗(ふつ)化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
ヲ　鉛、水銀、クロム、砒(ひ)素、黄りん、弗(ふつ)化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務
ワ　病原体によつて汚染のおそれが著しい業務
カ　その他厚生労働大臣が定める業務

４．一般健康診断における検査項目

【概要と趣旨】

一般定期健康診断の項目は、労働安全衛生法が制定された昭和 47（1972）年以降、労働者の健康課題の変化やその他の事情で徐々に充実してきている。平成元（1989）年の改正では、貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査（総コレステロール、トリグリセライド）および心電図検査が追加された。平成 10（1998）年には、血中脂質検査の中に HDL コレステロールが追加され、血糖検査についても追加された。平成 19（2007）年には、腹囲が追加され、血中脂質検査のうち総コレステロールが LDL コレステロールに変更された[9]。

直近の改正の議論は、平成 28（2016）年に開催された「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会」である。同検討会では、特定健康診査の健診項目との整合性を意識するとともに、一般定期健康診断の主要目的として脳・心臓疾患の発症の防止を上げて、虚血性心疾患、脳血管疾患等の発症防止の観点から健診項目の必要性を検討している[10]。結果として、一般定期健康診断の項目変更は行われなかったが、その検討を踏まえ、平成 29 年８月４日基発 0804 第４号「定期健康診断等における診断項目の取扱い等について」で、それまで平成 10 年 12 月 15 日付け基発第 697 号「一般健康診断における血糖検査の取扱いについて」で血糖検査の代わりに行えることが規定されていたヘモグロビン A1c 検査について、血糖検査が必須項目となり、

ヘモグロビン A1c 検査は、医師が必要と認めた場合には同一検体を利用して実施することが望ましい検査項目とされた。また検討会で議論があった血清クレアチニン検査についても、同様の位置づけになっている。

【課題】

日本においては、すべての労働者に対して法令で詳細な項目を規定した一般健康診断を行っている半面、特定の作業に必要な健康上の適性を明確にして実施する職務適性評価のための健康診断が限られている以上、本来、一般定期健康診断の目的は、想定される多くの業務に対する職務適性の評価である。したがって、それに見合った健診項目とすべきであり、特定健康診査が目的とするような脳・心臓疾患の発症リスクに関連する項目に限定すべきではない。産業医学を専門とする医師に、健康診断費用を固定した場合にどのような検査項目を実施すべきかを質問した、健診項目の優先順位に関する Ito et al.の論文では、現行の健康診断項目は妥当との評価が得られたが、血清クレアチニンとヘモグロビン A1c については追加を検討する必要性を示唆した結果となっている[11]。

しかし、どのように検査項目を追加したとして臨床検査のみで評価することには限界がある。そこで、法定項目の既往歴の聴取を重視することが考えられるが、聴取すべき既往歴の内容については具体的な指針が存在しない。さらには、多くの健康診断は事業場の実情を理解していない医師および健診機関で行われていること、法定健診の結果は事業者が知ることができる個人情報であることを前提とすれば、不用意な聴取は労働者のプライバシーが脅かされるなどの倫理上の課題が存在する。

今後、通達で示された望ましい健康診断の位置づけを整理するとともに、事業場の実情を知る産業医の裁量による健診項目や問診内容の加除を可能とするとともに、そのための手続きや指針を明確にすべきと考えられる。ただし、産業医の選任義務がない事業場においては、事業者が健康診断を委託する健診機関との間で調整することが必要と考えられる。

５．一般健康診断における健診項目の省略

【概要と趣旨】

労働安全衛生規則第 44 条第 2 項で、一部の検査項目については、厚生労働大臣が定める基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは、省略することができるとされている。これに関して、平成 29 年８月４日基発 0804 第４号「定期健康診断等における診断項目の取扱い等について」で、「省略する場合の判断は、一律な省略でなく、経時的な変化や自他覚症状を勘案するなどにより、個々の労働者ごとに医師が省略が可能であると認める場合においてのみ可能であること」が明確にされた。この通達により、これまで多くの事業場で実施されていたように、年齢区分で一律に一部の健診項目を省略することができないことが確認された。本来、産業医が前回の健診結果を事前に確認するとともに、当日の症状等を聞き取って健診項目の省略を決めることが妥当と考えられる。

労働安全衛生規則第四十四条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準

（平成十年六月二十四日）

（労働省告示第八十八号）
労働安全衛生規則第四十四条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準
次の表の上欄に掲げる健康診断の項目については、それぞれ同表の下欄に掲げる者について医師が必要でないと認めるときは、省略することができる。

項目	省略することのできる者
身長の検査	二十歳以上の者
腹囲の検査	一　四十歳未満の者(三十五歳の者を除く。) 二　妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの 三　BMI(次の算式により算出した値をいう。以下同じ。)が二十未満である者 BMI＝体重(kg)／身長(m)^2 四　自ら腹囲を測定し、その値を申告した者(BMI が二十二未満である者に限る。)
胸部エックス線検査	四十歳未満の者(二十歳、二十五歳、三十歳及び三十五歳の者を除く。)で、次のいずれにも該当しないもの 一　感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律施行令(平成十年政令第四百二十号)第十二条第一項第一号に掲げる者 二　じん肺法(昭和三十五年法律第三十号)第八条第一項第一号又は第三号に掲げる者
喀痰かくたん 検査	一　胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 二　胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者 三　胸部エックス線検査の項の下欄に掲げる者
貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査及び心電図検査	四十歳未満の者(三十五歳の者を除く。)

【課題】

平成 26 年(2014 年)度に全国労働衛生団体連合加盟機関が行った職域健康診断が約 3100 万件に及ぶことからもわかるように、多くの健康診断が健診機関や医療機関に外注されている現状があり [12]、当日の症状等を聞き取って健診項目の省略を決めるといった対応は困難である。そのため、すべての労働者について省略をしない健診項目を実施する対応が多くの事業場でなされるようになっていると考えられる。しかしそれでは、健康管理全体の費用負担の優先順位が、本来の在り方とずれてしまうことも発生する。したがって、医師の判断による適切な省略の在り方について、産業医等の専門家で検討したうえで、何らかのコンセンサスに基づく対応を実施すべきと考えられる。

６．関連する健康診断

【概要と趣旨】

労働安全衛生法に基づく一般健康診断と

関連する健康診断に労災保険二次健康診断がある。

労働者災害補償保険法
第二十六条　二次健康診断等給付は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条第一項の規定による健康診断又は当該健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断のうち、直近のもの（以下この項において「一次健康診断」という。）において、血圧検査、血液検査その他業務上の事由による脳血管疾患及び心臓疾患の発生にかかわる身体の状態に関する検査であつて、厚生労働省令で定めるものが行われた場合において、当該検査を受けた労働者がそのいずれの項目にも異常の所見があると診断されたときに、当該労働者（当該一次健康診断の結果その他の事情により既に脳血管疾患又は心臓疾患の症状を有すると認められるものを除く。）に対し、その請求に基づいて行う。
２　二次健康診断等給付の範囲は、次のとおりとする。
一　脳血管及び心臓の状態を把握するために必要な検査（前項に規定する検査を除く。）であつて厚生労働省令で定めるものを行う医師による健康診断（一年度につき一回に限る。以下この節において「二次健康診断」という。）
二　二次健康診断の結果に基づき、脳血管疾患及び心臓疾患の発生の予防を図るため、面接により行われる医師又は保健師による保健指導（二次健康診断ごとに一回に限る。次項において「特定保健指導」という。）
３　政府は、二次健康診断の結果その他の事情により既に脳血管疾患又は心臓疾患の症状を有すると認められる労働者については、当該二次健康診断に係る特定保健指導を行わないものとする。

第二十七条　二次健康診断を受けた労働者から当該二次健康診断の実施の日から三箇月を超えない期間で厚生労働省令で定める期間内に当該二次健康診断の結果を証明する書面の提出を受けた事業者（労働安全衛生法第二条第三号に規定する事業者をいう。）に対する同法第六十六条の四の規定の適用については、同条中「健康診断の結果（当該健康診断」とあるのは、「健康診断及び労働者災害補償保険法第二十六条第二項第一号に規定する二次健康診断の結果（これらの健康診断」とする。

第二十八条　この節に定めるもののほか、二次健康診断等給付について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

労働者災害補償保険法施行規則
第十八条の十六　法第二十六条第一項の厚生労働省令で定める検査は、次のとおりとする。
一　血圧の測定
二　低比重リポ蛋たん白コレステロール（ＬＤＬコレステロール）、高比重リポ蛋たん白コレステロール（ＨＤＬコレステロール）又は血清トリグリセライドの量の検査
三　血糖検査
四　腹囲の検査又はＢＭＩ（次の算式により算出した値をいう。）の測定
ＢＭＩ＝体重（ｋｇ）／身長（ｍ）^{2}
２　法第二十六条第二項第一号の厚生労働

省令で定める検査は、次のとおりとする。
一　空腹時の低比重リポ蛋たん白コレステロール（ＬＤＬコレステロール）、高比重リポ蛋たん白コレステロール（ＨＤＬコレステロール）及び血清トリグリセライドの量の検査
二　空腹時の血中グルコースの量の検査
三　ヘモグロビンＡ一ｃ検査（一次健康診断（法第二十六条第一項に規定する一次健康診断をいう。以下同じ。）において当該検査を行つた場合を除く。）
四　負荷心電図検査又は胸部超音波検査
五　頸けい部超音波検査
六　微量アルブミン尿検査（一次健康診断における尿中の蛋たん白の有無の検査において疑陽性（±）又は弱陽性（＋）の所見があると診断された場合に限る。）

二次健康診断の結果の提出：労災保険法施行令第十八条の十七
二次健康診断の結果についての医師からの意見聴取：労災保険法施行令第十八条の十八
二次健康診断等給付の請求：労災保険法施行令第十八条の十九

Ⅱ．特殊健康診断の実施

１．特殊健康診断の実施

【概要と趣旨】

前述のように特殊健康診断は、使用者の特別健康管理義務と関連する健康診断であり、職場に存在する特別の健康障害要因に起因する疾病、すなわち職業病を防止するために、特定の有害要因へのばく露に対して標的臓器または健康影響に関する健康診断を行い、労働者個人ごとにばく露による健康障害発生リスクの評価と健康障害の早期発見を行う。

特殊健康診断には、医師による特殊健康診断と歯科医師による特殊健康診断があり、前者は、安衛法第 66 条第 2 項で「事業者は有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行なわなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。」と規定されている。その対象業務は、労働安全衛生法施行令で列挙されている。

安衛法施行令第二十二条　法第六十六条第二項前段の政令で定める有害な業務は、次のとおりとする。
一　第六条第一号に掲げる作業に係る業務及び第二十条第九号に掲げる業務
二　別表第二に掲げる放射線業務
三　別表第三第一号若しくは第二号に掲げる特定化学物質（略）を製造し、若しくは取り扱う業務（略）、第十六条第一項各号に掲げる物（略）を試験研究のため製造し、若しくは使用する業務又は石綿等の取扱い若しくは試験研究のための製造若しくは石綿分析用試料等の製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務
四　別表第四に掲げる鉛業務（遠隔操作によつて行う隔離室におけるものを除く。）
五　別表第五に掲げる四アルキル鉛等業務（遠隔操作によつて行う隔離室におけるものを除く。）
六　屋内作業場又はタンク、船倉若しくは坑の内部その他の厚生労働省令で定める場所において別表第六の二に掲げる有機溶

剤を製造し、又は取り扱う業務で、厚生労働省令で定めるもの

２　法第六十六条第二項後段の政令で定める有害な業務は、次の物を製造し、若しくは取り扱う業務（略）又は石綿等の製造若しくは取扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務とする。

一　ベンジジン及びその塩

一の二　ビス（クロロメチル）エーテル

二　ベーターナフチルアミン及びその塩

三　ジクロルベンジジン及びその塩

四　アルファーナフチルアミン及びその塩

五　オルトートリジン及びその塩

六　ジアニシジン及びその塩

七　ベリリウム及びその化合物

八　ベンゾトリクロリド

九　インジウム化合物

九の二　エチルベンゼン

九の三　エチレンイミン

十　塩化ビニル

十一　オーラミン

十一の二　オルトートルイジン

十二　クロム酸及びその塩

十三　クロロメチルメチルエーテル

十三の二　コバルト及び無機化合物

十四　コールタール

十四の二　酸化プロピレン

十四の三　三酸化二アンチモン

十五　三・三′－ジクロロ－四・四′－ジアミノジフエニルメタン

十五の二　一・二－ジクロロプロパン

十五の三　ジクロロメタン（別名二塩化メチレン）

十五の四　ジメチル－二・二－ジクロロビニルホスフェイト（別名 DDVP）

十五の五　一・一－ジメチルヒドラジン

十六　重クロム酸及びその塩

十六の二　ナフタレン

十七　ニツケル化合物（次号に掲げる物を除き、粉状の物に限る。）

十八　ニツケルカルボニル

十九　パラ－ジメチルアミノアゾベンゼン

十九の二　砒(ひ)素及びその化合物（アルシン及び砒(ひ)化ガリウムを除く。）

二十　ベータープロピオラクトン

二十一　ベンゼン

二十二　マゼンタ

二十二の二　リフラクトリーセラミックファイバー

二十三　第一号から第七号までに掲げる物をその重量の一パーセントを超えて含有し、又は第八号に掲げる物をその重量の〇・五パーセントを超えて含有する製剤その他の物（合金にあつては、ベリリウムをその重量の三パーセントを超えて含有するものに限る。）

二十四　第九号から第二十二号の二までに掲げる物を含有する製剤その他の物で、厚生労働省令で定めるもの

また、歯科医師による健康診断については、安衛法第 66 条第 3 項で「事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行なわなければならない。」としている。そして、労働安全衛生法施行令および労働安全衛生規則で規定を設けている。

安衛法施行令第二十二条第三項

法第六十六条第三項の政令で定める有害な業務は、塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗(ふ

つ)化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務とする。

安衛則第四十八条
事業者は、令第二十二条第三項の業務に常時従事する労働者に対し、その雇入れの際、当該業務への配置替えの際及び当該業務についた後六月以内ごとに一回、定期に、歯科医師による健康診断を行なわなければならない。

そのうえで、高気圧作業安全規則、電離放射線障害防止規則、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（除染電離則）、特定化学物質障害予防規則、石綿障害予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則、有機溶剤中毒予防規則で、詳細を規定している。また、労働安全衛生法とは独立しているが、同様の趣旨の健康診断として、じん肺法による健康診断がある。

高気圧作業安全規則　高圧則第三十八条
電離放射線障害防止規則　電離則第五十六条
除染電離則　第二十条
特定化学物質障害予防規則　第三十九条
石綿障害予防規則　石綿則第四十条
四アルキル鉛中毒予防規則　四アルキル鉛則第二十二条
有機溶剤中毒予防規則　有機則第二十九条

それぞれの省令の規定には、後述の項目に該当する健康診断の結果、健康診断の結果についての医師からの意見聴取、健康診断の結果の通知、健康診断結果報告等の規定に加えて、労働者が汚染された場合の緊急診断が規定されている。

２．特殊健康診断の対象者

【概要と趣旨】

特殊健康診断には、ばく露測定を含む健康障害リスクの評価では見逃されるような健康障害の発生についても早期発見する目的があるのであれば、作業環境測定の結果が良いからと言って特殊健康診断の実施を除外することには無理がある。その点、有機則第二条の「適用の除外」の規定からは第二十九条を外した上で、別途、特殊健康診断の特例の条文を設けて、労働基準監督署長の認定を受ける等の措置を求めることを前提に特例を認めることで、安全性が担保されている。

（健康診断の特例）
有機則第三十一条
事業者は、第二十九条第二項、第三項又は第五項の健康診断を三年以上行い、その間、当該健康診断の結果、新たに有機溶剤による異常所見があると認められる労働者が発見されなかつたときは、所轄労働基準監督署長の許可を受けて、その後における第二十九条第二項、第三項又は第五項の健康診断、第三十条の有機溶剤等健康診断個人票の作成及び保存並びに第三十条の二の医師からの意見聴取を行わないことができる。
２　前項の許可を受けようとする事業者は、有機溶剤等健康診断特例許可申請書（様式第四号）に申請に係る有機溶剤業務に関する次の書類を添えて、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。
一　作業場の見取図
二　作業場に換気装置その他有機溶剤の蒸

気の発散を防止する設備が設けられているときは、当該設備等を示す図面及びその性能を記載した書面
三　当該有機溶剤業務に従事する労働者について申請前三年間に行つた第二十九条第二項、第三項又は第五項の健康診断の結果を証明する書面
３　所轄労働基準監督署長は、前項の申請書の提出を受けた場合において、第一項の許可をし、又はしないことを決定したときは、遅滞なく、文書で、その旨を当該事業者に通知しなければならない。
４　第一項の許可を受けた事業者は、第二項の申請書及び書類に記載された事項に変更を生じたときは、遅滞なく、文書で、その旨を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。
５　所轄労働基準監督署長は、前項の規定による報告を受けた場合及び事業場を臨検した場合において、第一項の許可に係る有機溶剤業務に従事する労働者について新たに有機溶剤による異常所見を生ずるおそれがあると認めたときは、遅滞なく、当該許可を取り消すものとする。

特殊健康診断の対象は、労働安全衛生法施行令で定められた業務に常時従事する労働者となっている。

【課題】

「常時従事する労働者」とは、「継続して当該業務に従事する労働者」のほか、「一定期間ごとに継続的に行われる業務であってもそれが定期的に反復される場合には該当する」とされているが[13]、ここでいう一定期間が明確とは言えない。しかし、慢性ばく露を前提とした健康障害を前提とした特殊健康診断の場合、頻度が限られている状態では、その意義はほとんどないと考えられる。ここでいう常時従事について、科学的知見と照らし合わせた一定のルールが定められるべきと考えられる。

３．特殊健康診断の対象業務・要因

【概要と趣旨】

特殊健康診断の対象業務および対象要因については、法令で詳細に規定されている。また、そのような法令に基づく健診以外に、法令上の位置付けは必ずしも明確ではないが、関連する通達に基づき行政指導として勧奨されているものがある。そのうち、ＶＤＴ作業については、元なるガイドラインが廃止となり、新たに「情報機器作業における労働衛生のためのガイドラインについて」（令和元年７月 12 日付け基発 0712 第３号）が出されたが、当分の間、「業務の種別」として、「ＶＤＴ作業」を使用して報告することになっている。また、自主的に行う特殊健康診断も含め、労働者への受診の義務付けを法定の特殊健康診断と同様に取り扱うことは困難である。化学物質については法令でリスクアセスメントが義務付けられるか、努力義務とされている。本来、義務付けられた特殊健康診断に加えて、リスクに応じて行う特殊健康診断の実施を事業者の努力義務にするなど、その位置づけを明確にすることが望ましい。

指導勧奨による特殊健康診断の対象有害要因または作業
　紫外線・赤外線
　騒音
　マンガン化合物
　黄燐または燐の化合物
　有機燐剤

亜硫酸ガス
二硫化炭素
ベンゼンのニトロアミド化合物
脂肪族の塩化または臭化化合物
砒素化合物
フェニル水銀化合物
レーザー光線
アルキル化水銀化合物
クロルナフタリン
沃素
木材
超音波
メチレンジフェニルイソシアネート
チェンソー
チェンソー以外の振動工具
金銭登録作業
引金工具
VDT 作業（情報機器作業）
重量物取扱い作業

【課題】

事業場においては、化学物質の使用は単剤ではなく、多くの場合には混合物質で用いられている。そのような場合、裾切値を設けて、それ以上の含有率（重量比）の場合には、当該物質に対する特殊健康診断の実施が必要となる。しかし、揮発性の高い物質の場合には、実際の気中濃度は重量比を反映するものではないため、必要な特殊健康診断が実施されない可能性がある。

また、そもそも特殊健康診断の対象となっている物質は、極めて限られた物質である。しかし、法令の規制は最低限を定めたものであり、規制されていない物質が安全であるとは言えない以上、法規制以外の物質であっても、一定のばく露がある場合には適当な方法で特殊健康診断の対象とすべきと考えられる。また、自主的に行う特殊健康診断については、労働者への受診の義務付けを法定の特殊健康診断と同様に取り扱うことは困難である。化学物質については法令でリスクアセスメントが義務ないし努力義務とされている。本来的には、既に義務付けられた特殊健康診断に加えて、リスクに応じて行う特殊健康診断の実施を事業者の努力義務にするなど、その位置づけを明確にすることが望ましい。

４．特殊健康診断の項目

【概要と趣旨】

法定の特殊健康診断の項目は、科学的エビデンスをもとに設定されることが基本となっている。しかし現行の特殊健康診断の多くの項目は、各有害要因に関する省令が制定された時期の作業環境やエビデンスが基本となっている。その後、日本の職場の環境は改善しており、当初想定された高濃度ばく露がほとんど見られなくなった有害要因も多い。また、発がん性や生殖毒性などの健康影響が明らかになるなど、エビデンスの蓄積がなされている [14]。本来は、それに応じて柔軟に健康診断の項目が見直されるべきであるが、省令改正の手続きの煩雑さなどから、そのような対応は容易ではない。そのため、特殊健康診断の項目が時代遅れになる可能性がある。また、本来、特殊健康診断の判定は、曝露の推定と健康上の所見の組み合わせで行われるべきであるが [15]、一部のバイオロジカルモニタリングが導入されている物質以外では、曝露の推定に関わる情報が不足していた。このような問題を改善するために、厚生労働省が

中央労働災害防止協会に委託した事業で、平成 19 年度に作業条件の簡易な調査を含む特殊健康診断の項目改正に関する報告書が出された[16]。しかし、諸事情によって省令の改正に結び付かず、新たに義務付けられた化学物質についてはその際の考え方が導入されたに過ぎない。そして、当初の報告書から 12 年を経過した令和２年度において大幅な改正が計画されているといった状況である[17]。

【課題】

今後、法定の特殊健康診断の項目について、曝露の推定と健康影響の評価の関係を明確にしたうえで、労働者のばく露状況やエビデンスに基づく健診項目の見直しが行われるべきである。

法定の特殊健康診断には、医師の判断で実施すべき項目が含まれている。この医師については、事業場の実情を知り、また事業者に対して勧告権を有する産業医を前提するべきと考えられる[18]。しかし、産業医選任のない事業場においては、健康診断を実施する医師に頼らざるを得ない。タイ[19]など、特殊健康診断を実施する医師は、産業衛生専門医に限定している国があるように、特殊健康診断における判断には、一定の専門性が必要である。法令では健診項目が明確にされているが、運用における課題が存在している。

また、未規制物質についても、リスクアセスメントの結果に基づき実施を検討することを前提に、その健診項目については事業場の実情をよく知る産業医の助言でより柔軟に設定できるように検討すべきと考えられる。

Ⅲ　臨時健康診断

【概要と趣旨】

安衛法第六十六条第四項

都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。

安衛法第 66 条第 4 項で、「都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。」と規定している。その手続きについては、安衛則で規定されている。実際にこの規定が適用された例として、東日本大震災に伴うに東京電力福島第一原子力発電所事故に際して、東京電力等に対して、数度の指示が出された事例がある[20]。

安衛則第四十九条　法第六十六条第四項の規定による指示は、実施すべき健康診断の項目、健康診断を受けるべき労働者の範囲その他必要な事項を記載した文書により行なうものとする。

Ⅳ　健康診断の実施に係るその他の論点

１．健康診断の実施費用

【概要と趣旨】

解釈例規によれば、健康診断の費用については、法で事業者に健康診断の実施が義務付けられている以上、当然、事業者が負担すべきものであるとしている[21]。また、受診に要した時間についての賃金の支払い

については、労働者一般に対して行われる一般健康診断は、一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者にその実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行われるものではないので、その実施のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康確保は、事業の円滑な運営に不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいとされている。

一方、特定の有害な業務に従事する労働者について行われる健康診断である特殊健康診断については、業務の遂行に絡んで当然実施されなければない性格のものであり、それは所定労働時間内に行われるのを原則とすることとされている。

【課題】

労働安全衛生法で一般健康診断が規定された当時と異なり、一般健康診断についても過重労働による健康障害防止などの目的に用いられているなど[22]、事業者の安全配慮義務履行に不可欠になったおり、可能な限り労働時間内に実施されるべきものと考えられる。

２．健康診断の精度

【概要と趣旨】

社内で行っている健康診断について、その精度のレベルや、健康診断で発見できなかった病気について企業はどこまで責任を問われるのかが一つの論点になる。従業員の肺がんによる死亡につき、社内健康診断におけるレントゲン写真の異常陰影の見過ごしなどの不備のため、肺がんの発見と処置が遅れたものとして、健康診断を実施した医師、診療所、雇主企業が安全配慮義務違反の責任が問われた事例では、「定期健康診断は、一定の病気の発見を目的とする検査や何らかの疾病があると推認される患者について、具体的な疾病を発見するために行われる精密検査とは異なり、企業等に所属する多数の者を対象にして異常の有無を確認するために実施されるもので」、「そこにおいて撮影された大量のレントゲン写真を短時間に読影するものであることを考慮すれば、その中から異常の有無を識別するために医師に課せられる注意義務の程度にはおのずと限界がある」として、「信義則上、一般医療水準に照らし相当と認められる程度の健康診断を実施し、あるいはこれを行える医療機関に委嘱すれば足りる」として、企業の責任を否定した[23]。

【課題】

多くの場合、外部健診機関に健康診断が委嘱されており、事業者が直接健康診断の精度に責任を持つことができない。しかし、健診機関には、全国労働衛生団体連合会が実施する精度管理事業[24]や、同連合会や日本人間ドック学会が実施するサービス機能評価の仕組みがあり、多くの機関がこの制度を利用して精度および質の管理に努めている。また、これらの制度による評価結果が公表されている[25,26]。それらの情報を利用して、精度や質の管理がされた機関から選定するといった取組みを心掛けるべきと考えられる。

３．健康診断の実施に係る罰則

【概要と趣旨】

一般健康診断（安衛法第 66 条第 1 項）、

特殊健康診断（第 2 項）、歯科医師による特殊健康診断（第 3 項）、臨時健康診断（第 4 項）の違反は、安衛法第 120 条で 50 万円以下の罰金に処することが規定されている。

事業者が健康診断を実施せず罰金が科せられた事例として、健康診断を実施せず、また違法に時間外労働を行わしたことにより労働安全衛生法および労働基準法違反に問われ、企業および経営者にそれぞれ 40 万円の罰金が科せられた事例（平成 12 年 8 月 9 日大阪地裁）[27]や、人材派遣会社が健康診断を実施せず、医師名義の健康診断個人票を派遣先に提出したことにより労働安全衛生法違反および有印私文書偽造に問われ、懲役１年６月・執行猶予３年、罰金 30 万円に科せられた事例（平成 18 年 10 月 3 日長崎地裁）がある [28]。しかし、いずれの事例も他の違反が重なった事例であり、単独の違反で罰金に科せられる場合はあまりないようである。

Ⅴ　労働者の受診義務等

１．労働者の受診義務

【概要と趣旨】

安衛法第 66 条第 5 項で、「労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。」としているように、労働安全衛生法に基づく各種健康診断は、労働者にも受診義務が課せられている。また、同項の但し書きで、事業者の指定以外の医師又は歯科医師の行う健康診断の結果を提出することによって、それに代えることが認められている。その際の証明すべき内容については、項目ごとの結果であることが安衛則で規定されている。

> 安衛則第五十条　法第六十六条第五項ただし書の書面は、当該労働者の受けた健康診断の項目ごとに、その結果を記載したものでなければならない。

しかし、健康文化が十分に定着していない事業場では、何度も指導しても受診をしない労働者がいることも事実である。そのような労働者に対して、上司・部下関係を利用して受診指導または指揮命令権を利用して受診命令を出すことは当然行うべきことと考えられる。このような取組みよって、受診率はかなり向上する。近年、労働力の高齢化に対して、国の事業で健康経営の推進が図られているが、そのプログラムの一つである健康経営優良法人の認定では、一般健康診断の受診率が実質 100％であることを要件としている [29]。

問題は、それでも受診を拒否する労働者に対して、懲戒処分を行うことができるかどうかである。このことに関して、公立中学校教諭が放射線の被ばくによる悪影響を理由に定期健康診断の胸部エックス線検査を受診せず、受診を命じた校長の業務命令を拒否、これを地方公務員法違反に当たるとして、減給処分としたことに対し、同教諭がその取り消しを請求したが、同教諭が受診を拒否する理由としてエックス線検査の有害性があること等の実情を認めつつも、その医学的有用性が存在し、受診命令に従う義務があったとして、減給処分が有効で

あると判断した判例（愛知県教育委員会事件 2001 年 4 月 26 日最高裁）がある[30]。

また、会社の健康診断を受けていなかった課長補佐が、自宅で急性心筋梗塞を引き起こして死亡し、もともと心筋梗塞の素因をもっていた同課長補佐に過重な業務を課したこと、また、健康診断を受けさせなかったことは健康配慮義務違反に当たるとして、遺族が会社に対して損害賠償請求の訴訟を起こした事例で、「心筋梗塞の素因を持つ従業員に対して過重な負担を課すものであった点で、健康配慮義務の不完全履行に当たるが、会社の健康診断についても支店長の誘いを断り、会社には強制的に健康診断を受けさせる義務があったとはいえないことから、その責任は本人が負うべきである」として、業務と死亡との因果関係を認め、健康配慮義務違反も認められたが、死亡について予見可能性はなかったとして、会社の損害賠償責任は否定された判例（住友林業事件　1981 年 9 月 30 日名古屋地裁）がある[31]。

２．自発的健康診断の結果の提出

【概要と趣旨】

深夜労働を行う労働者については、安衛法第 66 条の 2 で、「午後 10 時から午前 5 時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後 11 時から午前 6 時まで）の間における業務（以下「深夜業」という。）に従事する労働者であつて、その深夜業の回数その他の事項が深夜業に従事する労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものは、厚生労働省令に定めるところにより、自ら受けた健康診断（略）の結果を証明する書面を事業者に提出することができる。」といったように、自発的健康診断の結果の提出の権利を規定している。自発的健康診断の結果が提出された場合、使用者は、健康診断の結果を受けて、健康管理義務を負うとともに、後述のように労働安全衛生法の規定に基づき医師の意見を聴き、必要がある場合には就業上の措置を実施することが義務付けられている。深夜業に従事する労働者については、自発的に受診した健康診断についても、事業者に提出することによって、その対応を求めることを可能とすることが本条文の趣旨である。また、その対象となる要件は安衛則で定められている。

> 安衛則第五十条の二　法第六十六条の二の厚生労働省令で定める要件は、常時使用され、同条の自ら受けた健康診断を受けた日前六月間を平均して一月当たり四回以上同条の深夜業に従事したこととする。
> 安衛則第五十条の三　前条で定める要件に該当する労働者は、第四十四条第一項各号に掲げる項目の全部又は一部について、自ら受けた医師による健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出することができる。ただし、当該当健康診断を受けた日から三月を経過したときは、この限りでない。
> 安衛則第五十条の四　法第六十六条の二の書面は、当該労働者の受けた健康診断の項目ごとに、その結果を記載したものでなければならない。

Ⅵ　健康診断結果の記録と情報管理

１．健康診断結果の記録の保存

【概要と趣旨】

安衛法第 66 条の 3 で、「事業者は、厚生

労働省令で定めるところにより、第 66 条第 1 項から第 4 項まで及び第五項ただし書並びに前条の規定による健康診断の結果を記録しておかなければならない。」と、事業者に健康診断の結果記録を義務付けている。保存期間については、健康診断の内容によって異なるが、一般健康診断については安衛則第 51 条で、健康診断個人票様式第 5 号を作成して、これを 5 年間保存しなければならないとしている。また、特殊健康診断についても、各省令で記録の保存について規定している。

> 安衛則第五十一条　事業者は、第四十三条、第四十四条若しくは第四十五条から第四十八条までの健康診断若しくは法第六十六条第四項の規定による指示を受けて行つた健康診断（同条第五項ただし書の場合において当該労働者が受けた健康診断を含む。次条において「第四十三条等の健康診断」という。）又は法第六十六条の二の自ら受けた健康診断の結果に基づき、健康診断個人票様式第五号（一）（二表面）（二裏面）（三）を作成して、これを五年間保存しなければならない。

後述の事後措置指針では、事業者は、安衛法第 66 条の 3 及び第 103 条の規定に基づき、健康診断結果の記録を保存しなければならないとし、「記録の保存には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成 17 年厚生労働省令第 44 号）に基づき適切な保存を行う必要がある。また、健康診断結果には医療に関する情報が含まれることから、事業者は安全管理措置等について『医療情報システムの安全管理に関するガイドライン』を参照することが望ましい」としている。

２．健康情報の保護

【概要と趣旨】

安衛法 104 条およびじん肺法第 35 条の三で、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならないとしている。また、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないとしている。これらの規定による措置を適切かつ有効な実施を図るため必要な指針として、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年９月７日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第１号）」が公表されている。この指針は、事業者が、労働安全衛生法に基づき実施する健康診断等の健康を確保するための措置や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た労働者の心身の状態に関する情報については、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律第２条第３項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報である。そのため、事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするととも

に、事業者が必要な心身の状態の情報を収集して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするためには、関係法令に則った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要であることから、事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。こうした背景の下、同指針は、前述の安衛法及びじん肺法の規定に基づき、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定めたものである。

同指針では、事業場で取り扱う労働者の心身の状態の情報について、① 労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報、② 労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である心身の状態の情報、③労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である心身の状態の情報に分類して、心身の状態の情報の取扱いの原則を示している。健康診断に関係して、①には「健康診断の受診・未受診の情報」、「健康診断の事後措置について医師から聴取した意見」、②には「健康診断の結果（法定の項目）、「健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものに限る。）」、③には「健康診断の結果(法定外項目)」、「保健指導の結果」、「健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものを除く。）」、「健康診断の精密検査の結果」を例として挙げている。

一方、事後措置指針では、「事業者は、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 16 年厚生労働省告示第 259 号）に基づき、健康情報の保護に留意し、その適正な取扱いを確保する必要がある。就業上の措置の実施に当たって、関係者に健康情報を提供する必要がある場合には、その健康情報の範囲は、就業上の措置を実施する上で必要最小限とし、特に産業保健業務従事者（産業医、保健師等、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。）以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、これらの者が取り扱う健康情報が利用目的の達成に必要な範囲に限定されるよう、必要に応じて健康情報の内容を適切に加工した上で提供する等の措置を講ずる必要がある」としている。

３．守秘義務

【概要と趣旨】

安衛法第百五条およびじん肺法第三十五条の四で、法令の規定等の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならないとして、守秘義務を課している。。

４．罰則

【概要と趣旨】

健康診断結果の記録(安衛法第 66 条の 3)の違反は、安衛法第 120 条で 50 万円以下の罰金に処することが規定されている。

Ⅶ　健康診断結果に基づく就業配慮

１．健康診断の結果についての医師等からの意見聴取

【概要と趣旨】

健康診断は、使用者がその結果を一般健康管理義務および特殊健康管理義務を果たすために活用してはじめて有効となる。使用者は、結果そのものを十分に解釈して、適切な対応を行うために必要な知識を有していない以上、当然、医師又は歯科医師からの意見を参考にする必要がある。そこで、安衛法第 66 条の 4 で、「事業者は、第 66 条第 1 項から第 4 項まで若しくは第五項ただし書又は第66条の2の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。」としている。また、これに基づく医師の意見について、一般健康診断については安衛則で、また特殊健康診断については、各省令で規定されている。

安衛則第五十一条の二

第四十三条等の健康診断の結果に基づく法第六十六条の四の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取は、次に定めるところにより行わなければならない。

一　第四十三条等の健康診断が行われた日（法第六十六条第五項ただし書の場合にあつては、当該労働者が健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出した日）から三月以内に行うこと。

二　聴取した医師又は歯科医師の意見を健康診断個人票に記載すること。

２　法第六十六条の二の自ら受けた健康診断の結果に基づく法第六十六条の四の規定による医師からの意見聴取は、次の定めるところにより行わなければならない。

一　当該健康診断の結果を証明する書面が事業者に提出された日から二月以内に行うこと。

二　聴取した医師の意見を健康診断個人票に記載すること。

３　事業者は、医師又は歯科医師から、前二項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

意見聴取を行う対象となる「異常の所見があると診断された労働者」とは、解釈例規[32]では、「健康診断の結果、その項目に異常の所見があると医師等が診断した者であること」としており、それ以上の具体的な基準は存在しない。

そのうえで、後述の事後措置指針では、イ意見を聴く医師等、ロ 医師等に対する情報の提供、ハ 意見の内容、ニ 意見の聴取の方法と時期を明確化している。

「イ 意見を聴く医師等」とは、産業医の選任義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医から意見を聴くことが適当である。

「ロ 医師等に対する情報の提供」に関し

て、「 事業者は、適切に意見を聴くため、必要に応じ、意見を聴く医師等に対し、労働者に係る 作業環境、労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況、過去の健康診断の結果等に関する情報及び職場巡視の機会を提供し、また、健康診断の結果のみでは労働者の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面接の機会を提供することが適当であるとしており、意見を聴く医師等が適切に判断できるように情報を提供することの重要性を強調している。

「ハ 意見の内容」については、「事業者は、就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等から聴く必要がある」としている。必要性の有無については、通常勤務、就業制限、要休業の３区分として、就業制限とは、「勤務に制限を加える必要のあるもの」という内容であり、その場合には事業者は、「勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる」ことになる。医師等が就業制限の判定を行った場合、事業者が行うべき就業制限の内容をどこまで具体的に述べるべきかについては、明確に記述はされていない。しかし、厚生労働省の長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアルに含まれる「医師が作成する報告書・意見書の様式（例）」では、就業上の措置として、労働時間の短縮（時間外労働の制限、時間外労働の禁止、就業時間を制限、変形労働制または裁量労働制の対象からの除外）と労働時間以外の項目（就業場所の変更、作業の転換、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換）などを選択肢とともに、具体的な内容と措置期間を記述できる様式となっており参考となる。また、事後措置指針では、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合には、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置の必要性について意見を求めるものとするとあるが、基本的に特殊健康診断を想定したものと考えられる。

「ニ 意見の聴取の方法と時期」については、「事業者は、医師等に対し、労働安全衛生規則等に基づく健康診断の個人票の様式中医師等の意見欄に、就業上の措置に関する意見を記入することを求めることとする。なお、記載内容が不明確である場合等については、当該医師等に内容等の確認を求めておくことが適当である。また、意見の聴取は、速やかに行うことが望ましく、特に自発的健診及び二次健康診断に係る意見の聴取はできる限り迅速に行うことが適当である」としている。健康診断の判定は、一定の健康診断期間ごとに区切って、産業医等が判定することが多いため、健康診断の実施から医師の意見聴取まで１ヵ月以上を要することは少なくないと思われる。しかし、明らかな異常値が認められた場合に、健康診断実施機関からいわゆるパニック値として情報が提供されることがある[34]。その場合には、医師の意見聴取も緊急で行うことが求められる。

事後措置指針では、「事業者は、就業上の措置を決定するに当たっては、できる限り詳しい情報に基づいて行うことが適当で

あることから、再検査又は精密検査を行う必要のある労働者に対して、当該再検査又は精密検査受診を勧奨するとともに、意見を聴く医師等に当該検査の結果を提出するよう働きかけることが適当である」としている。このような再検査又は精密検査は、診断の確定や症状の程度を明らかにするものであり不可欠なものであるが、結果の確定まで数か月を要することは少なくない。その間の就業制限の取り取扱いについては、事業場ごとに取り決めておくべき必要がある。具体的には、「就業判定を保留としておき、再検査または精密検査の結果が出た段階で、就業区分をつけ、必要に応じて就業制限をかける方法」と、「仮の就業判定に基づき就業制限をかけた上で、結果が確定した段階で必要に応じて就業制限をかける方法」である。後者には業務への大きな影響をきたす恐れがあるし、前者にはその間に健康問題を原因とした問題が発生するリスクが存在する。それぞれの事業場において、業務にかかわるリスクに応じた方法が選択されるべきと考えられる。

再検査又は精密検査の結果の取扱いについて、解釈例規では、それらの結果に基づき意見の聴取を事業者に義務付けるものではないが、再検査又は精密検査の受診は、疾病の早期発見、その後の健康管理等に資することから、事業場でのその取扱いについて、労使が協議して定めることが望ましいとしている[35]。

精密検査の実施に関する判例として、健康診断の結果、要精密検査の診断が出ていたのに本人に通知せず運転業務に就かせたため、入院を要するまで病勢（肺結核）が進行するにいたったとして、損害賠償を請求された事例で、健康診断の結果は労働者自身も事故の健康管理を行ううえで重要な資料となるものであり、労働者に健診診断の結果を通知すべき義務があるものというべきであるとして、事業者の責任を認めている[36]。一方、定期健康診断の結果により肺結核にかかっていることが労働者に伝えられ、診療または精密検査を受けるよう指示したにもかかわらず、医師の精密検査を受けることを怠り、時期を失して外科手術を受けざるをえない状態に至ったが、当該労働者が、使用者は当時の労基法や安衛則に従って積極的にその就業を禁止すべきだったなどとして、損害賠償を求めた事件について、診療および精密検査受検を指示した使用者は、その結果の報告をもって対応措置をとれば足り、同人が精密検査を受けず、業種の転換の申出もせずに病勢が悪化したとしても、過失責任はないと判断されている[37]。また、労働者の出向中にくも膜下出欠等を発症した事故につき、過重労働を否定したうえで、高血圧症の労働者にとっては過重な労働であったという主張と理解しても、使用者がそれを知っていたとは認められないこと、産業医は高圧剤の投薬を必要とするほどの状態ではないと判断し、繰り返し計測を行って血圧値に注意するように指導するなどの適切な指示をしていること、労働安全衛生法による健康診断は、当該業務上の配慮をする必要があるか否かを確認することを主たる目的とするものであり、労働者の疾病そのものの治療を目的とするものではないことなどを考慮し、仮に降圧剤の投薬を開始するのが望ましい状態であったとしても、被害労働者に降圧剤の投薬を開始する指示をしなかったからと

いっても、産業医に過失があるとは言えないとして、安全配慮義務違反を否定している[38]。

就業区分にある就業制限の判定は、作業内容と労働者の健康状態との組み合わせで行われるべきであり、明確な判定基準には馴染まないため、明確にされていない。しかし、産業医ごとの就業制限にあまりにも大きな隔たりがあれば、当然のことながら事業者からも労働者からも信頼を得ることは困難となる。そこで、就業制限を行う場合の理由の類型化（藤野ら、2012）[39]と一般健康診断の健診項目に対する専門産業医のコンセンサス調査（Tateishi et al, 2016）[40]が行われ、参考にされている。しかし、これらのコンセンサス調査は、客観的な結果がでる主に血液検査に対するものである。一般健康診断には、自他覚症状の項目が存在する。特に自覚症状については、本人しかわからないものであり、事業者は本人の愁訴の申出を待つ以外に把握する方法はない。そのため、労働者が自己の健康状態の自覚症状を放置しておいて、その責任までを使用者に問うわけにはいかない。高血圧症の基礎疾患を持つフォークリフトの運転手が高血圧性脳内出血で死亡した事例について、基礎疾患につき健診担当医から注意が示されておらず、本人が使用者に対して治療中と偽り、業務の負荷について申告もせず、会社からの「ふるまい酒」を断らずに摂取していたという前提を踏まえ、「本来自己の体調の異常や健康障害の兆は、特段の事情がない限り、自己が真先きに気づくものであり、これに基づいて本人自らが健康管理を配慮するものである」として、会社に予見可能性がなく、会社の安全配慮義務の不履行による責任が否定された判例がある[41]。一方、労働者から申し出があった場合には、使用者はその内容を検討し、産業医の意見を聴くなどして、本人の健康保持のために配慮措置が必要か否か、必要なときはどのような措置が必要かにつき所要の措置をとり「病状の増悪の防止、健康回復に必要な措置を講ずべき義務」を負うことになる。

【課題】

事後措置指針は、産業医の選任義務のない事業場においては、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等から意見を聴くことが適当であり、こうした医師が労働者の健康管理等に関する相談等に応じる地域産業保健センター事業の活用を図ること等が適当である、としている。しかし、そのキャパシティーからしても、すべての 50 人未満の事業場が地域産業保健センターの事業を活用することはできないし、医師の意見には、（ｲ）就業区分及びその内容についての意見と（ﾛ）作業環境管理及び作業管理についての意見が含まれることから、仮に医師等に対する情報の提供が行われても、実際に事業場を巡視し、労働者の実態を把握していない医師が意見を述べることは極めて困難である。そこで、健康診断を実施している企業外労働衛生機関に注目し、産業医契約のない小規模事業場に対して就業判定サービスを提供できる条件について、その統括医師と事務担当者にヒアリング調査等を行った結果、企業外労働衛生機関としては、産業医契約のない小規模事業場の労働者の判定を行うためには、1)ある程度職場の状況が把握でき、2)労働者本人との面談ができることが

必要で、3)面談に必要なマンパワーの確保と適正な収入が得られる必要があるとの見解が示された[33]。その点事後措置指針では、「必要に応じ、意見を聴く医師等に対し、（中略）職場巡視の機会を提供し、（中略）身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面接の機会を提供することが適当である」としていることは特筆に値する。しかし、現実的には多くの事業場でそのような対応が行われているとは考えられず、健康診断が労働者の適正配置に有効に利用されるうえで、大きな課題と考えられる。

２．健康診断実施後の措置

【概要と趣旨】

安衛法第 66 条の 5 では、「事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第 90 号）第 7 条に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。」と事後措置を規定している。これに基づき、事業者は、医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置等の措置を講ずることが求められている。同条第 2 項で「厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。」、また第 3 項で「厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。」とし、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（事後措置指針）」を公表している。

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（目次）

平成８年 10 月 １日 健康診断結果措置指針公示第１号

最新改正 平成 29 年 4 月 14 日 健康診断結果措置指針公示第９号

１ 趣旨

２ 就業上の措置の決定・実施の手順と留意事項

（１）健康診断の実施

（２）二次健康診断の受診勧奨等

（３）健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取

イ 意見を聴く医師等

ロ 医師等に対する情報の提供

ハ 意見の内容

（イ）就業区分及びその内容についての意見

（ロ）作業環境管理及び作業管理についての意見

ニ 意見の聴取の方法と時期

（４）就業上の措置の決定等

イ 労働者からの意見の聴取等

ロ 衛生委員会等への医師等の意見の報告等

（イ）関係者間の連携等
（ロ）健康診断結果を理由とした不利益な取扱いの防止
（５）その他の留意事項
イ 健康診断結果の通知
ロ 保健指導
ニ 健康情報の保護
ホ 健康診断結果の記録の保存
３ 派遣労働者に対する健康診断に係る留意事項
（１）健康診断の実施
（２）医師に対する情報の提供
（３）就業上の措置の決定等
（４）不利益な取扱いの禁止
（５）特殊健康診断の結果の保存及び通知
（６）健康情報の保護

事後措置指針においては、「事業者は、医師等の意見に基づいて、就業区分に応じた就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めることが適当である。なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である」としている。

「事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、医師等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、プライバシーに配慮しつつ事業者は、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的、内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である」としており、就業上の措置の実効性を高めるために有効と考えられる。

就業措置のうち、就業制限については、労働を一部制限することになるため、健康状態の推移に応じて見直すべきものと考えられる。法令上の規定はないが、事業者は制限の見直しのための医師の意見をどのようなタイミングおよび方法で聴くか、明確に定めておくことが望まれる。

偽黄斑円孔を原因とする視力の低下に悩まされている労働者が、自らの健康状態を理由に業務内容の変更、配置転換等の措置をなすよう申し入れたにも関わらず、会社側がそれに対応しなかったことに関して、労働安全衛生法第 66 条第 7 項は、その規定の仕方自体が、同条第 1 項ないし第 3 項あるいは第 6 項と異なり、違反する事業者に罰則を科すことは予定されていないことからすると、直ちに、その規定が使用者に命じた行為内容が、使用者の労働契約における本来的履行義務になったとまで認めるのは困難であるとし、健康に配慮する義務を負っていることは認められるにしても、付随的債務にすぎないのであるから、これを根拠にその履行を直接請求する趣旨で提起された請求は理由ないものと言わざるを得ないとの判断を下している[42]。

コンピューターソフトウェアー開発等を目的とする会社で勤務していた労働者が脳出血で死亡したことにつき、その両親が、死亡は長時間労働等過重な業務によるストレス等に原因があったとして会社を相手として安全配慮義務違反を理由とする損害賠償を請求したケースでは、2 審で、安全配

慮義務の具体的な内容として、「適正な労働条件を確保すること」、「高血圧を増悪させ致命的な合併症が生じることがないように、持続的な精神的緊張を伴う過重な業務に就かせないようにしたり、業務を軽減すること」が挙げられ、上告審もその判断を支持している[43]。この判決をもとにすれば、すべての労働者に対して「適正な労働条件を確保すること」、健康に若干の支障がある労働者については「健康診断を受診したうえで、労働時間、労働内容を軽減したり、就労場所を変更すること」の措置を、高血圧患者で致命的な合併症を生じる危険があるものについては、高血圧を増悪させ致命的な合併症が生じることがないように、持続的な精神的緊張を伴う過重な業務に就かせないようにしたり、業務を軽減すること」を取るべきこととなる。

３．産業医への情報提供

【概要と趣旨】

産業医が事業者に適切な意見を述べるためには、事業場や労働者の状況について産業医に情報提供がなされるとともに、意見を述べた内容に基づき事業者が行った措置について、フィードバックされることが必要となる。安衛法第 13 条で規定された産業医への情報提供について、安衛則第 14 条の 2 第 2 項第 1 号で、法第 66 条の 5 第 1 項の規定により既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（これらの措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）が定められており、産業医の意見に対する事業者の対応については、産業医にフィードバックされることになる。産業医には、安衛法第 13 条第 5 項で、「産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない」とされており、事業者の就業上の措置の内容が労働者の健康を確保する上で十分ではないと考えられる場合には、産業医が事業者に勧告することも検討されることになる。

安衛法第十三条

１～３　略

４　産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

５～６　略

安衛則第十四条の二　法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報は、次に掲げる情報とする。

一　法第六十六条の五第一項、第六十六条の八第五項（略）又は第六十六条の十第六項の規定により既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（これらの措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由）

二　略

三　略

２　法第十三条第四項の規定による情報の提供は、次の各号に掲げる情報の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行うものとする。

一　前項第一号に掲げる情報　法第六十六条の四、第六十六条の八第四項（略）又

は第六十六条の十第五項の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取を行つた後、遅滞なく提供すること。
二　略
三　略

Ⅷ　結果の通知および保健指導

１．健康診断結果の通知

【概要と趣旨】

健康診断を受けた労働者は、その結果に基づき保健行動を取り、健康の保持増進に努めることが求められる。そのためには、健康診断の結果を労働者が速やかに知ることが重要であり、そこで、安衛法第 66 条の 6 で、「事業者は、第 66 条第 1 項から第 4 項までの規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない。」と結果の通知義務を定めている。さらには一般健康診断については安衛則で遅滞なく通知することを義務付けている。また、特殊健康診断についても、各省令で通知が義務付けられている。

安衛則第五十一条の四　事業者は、法第六十六条第四項又は第四十三条、第四十四条若しくは第四十五条から第四十八条までの健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

このような通知義務が健康診断を実施する以上当然のことと解せられるが、労働安全衛生法令で義務付けられたのは、一般健康診断については 1996（平成 8）年の改正時であり、特殊健康診断については 2005（平成 17）年であった。解釈例規では、通知の方法は、総合判定結果だけでなく、各健康診断の項目ごとの結果も通知する必要があることが示されている。また、結果通知は、安衛則第 51 条の 4 で遅滞なく行うことが求められているが、多くの健康診断が外部委託されている現状を考えると、健康診断を委託した医療機関がどの程度で結果報告を行うかがポイントとなる [44]。このことに関する具体的な取り決めはないが、全国労働衛生団体連合会が労働衛生機関のサービス向上を目的として実施している労働衛生サービス機能評価機構のサーベイでは、２週間以内をめどとすることを求めており一つの参考となる [45]。

健康診断結果の通知（安衛法第 66 条の 6）の違反は、安衛法第 120 条で 50 万円以下の罰金に処することが規定されている。

２．保健指導

【概要と趣旨】

労働者が、健康診断の結果の通知を受けただけで、その内容を理解して、適切な保健行動を取ることを期待することは困難である。そこで、安衛法第 66 条の 7 第 1 項で、「事業者は、第 66 条第 1 項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第 5 項ただし書の規定による健康診断又は第 66 条の 2 の規定による健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。」と保健指導の実施を定めている。また、同条第 2 項で「労働者は、前条の規定により通知された健康診断の結果及び前項の規定による保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。」として、労働者の努力も促している。

解釈例規では、保健指導の方法として、面談による個別指導、文書による指導等の方法があるとしている。事後措置指針では、その内容として、保健指導として必要に応じ日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、健康診断に基づく再検査又は精密検査、治療のための受診の勧奨等を行うことを具体的な内容として挙げており、医療機関への受診指導も保健指導に含まれる[46]。また、「深夜業に従事する労働者については、昼間業務に従事する者とは異なる生活様式を求められていることに配慮し、睡眠指導や食生活指導等を一層重視した保健指導を行うよう努めることが必要である」としているように、安衛法に基づく保健指導は、仕事内容および仕事による生活時間への影響などを十分に意識する必要がある。

保健指導の対象に関しては、「特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して」とあるがその定義は明確ではない。保健師の選任に関する法的な規定は存在しないため、労働者当たりの産業保健スタッフの数は、事業場によって大きく異なっている。そのため、労働者全員に対して保健指導を行う事業場もあれば、ほとんど実施されていない事業場も存在する。事業場の実情に応じて保健指導の対象を決めて、効果的な保健指導を実施することが求められる。

労働者が対象として想定される保健指導には、安衛法に基づく保健指導のほか、主に高齢者の医療の確保に関する法律（高齢者医療確保法：昭和 57 年法律第 80 号）第二十四条の規定に基づく特定保健指導がある。高齢者医療確保法では、保険者は、労働安全衛生法の健康診断の記録の提供を求めることができることになっている。

> 高齢者医療確保法　第二十七条
> 1 略
> 2 保険者は、加入者を使用している事業者等又は使用していた事業者等に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働安全衛生法その他の法令に基づき当該事業者等が保存している当該加入者に係る健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができる。
> 3 前二項の規定により、特定健康診査若しくは特定保健指導に関する記録又は健康診断に関する記録の写しの提供を求められた他の保険者又は事業者等は、厚生労働省令で定めるところにより、当該記録の写しを提供しなければならない。

【課題】

労働者については労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断が優先され、重複して健康診断が実施されることはないような対応がなされているが、特定保健指導は健康保険組合等の医療保険者またはその委託を受けた機関が行っているため、対象者や実施スケジュールが必ずしも企業と共有されているわけではない。そのため、同一の労働者に重複して保健指導が行われたり、方向性が異なる指導が行われたりする可能性がある。事後措置指針では、「労働安全衛生法第 66 条の 7 第 1 項の規定に基づく保健指導を行う医師又は保健師にこれらの特定保健指導の内容を伝えるよう働きかけることが適当である」としているが、医師・保健師が、特定保健指導の受診の事実を知らない中で、情報を伝えるように促すことは容易ではなく、この重複は一つの課題とな

る。昨今、健康経営においては、医療保険者と事業者の積極的な連携（いわゆるコラボヘルス）が推奨されている[47]。この連携においては、主に個人情報保護などの障害が存在するが、両者の対話を通じて、役割分担や連携方法を明確にして、より多くの労働者に対する効果的な保健指導の実施が望まれる。

Ⅸ　健康診断結果報告

【概要と趣旨】

健康診断のうち、一般定期健康診断（安衛則第 44 四条）、特定業務従事者健康診断（安衛則第 45 条）、常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、遅滞なく、定期健康診断結果報告書様式第 6 号を所轄労働基準監督署長に提出しなければならないとされている。また、特殊健康診断については、それぞれの省令で、事業場規模に関わらず、報告義務が課せられ、その様式が定められている。

安衛則第五十二条　常時五十人以上の労働者を使用する事業者は、第四十四条、第四十五条又は第四十八条の健康診断（定期のものに限る。）を行なつたときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書様式第六号（表面）（裏面）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

（例として、有機溶剤中毒予防規則の規定を示す。）

有機則第三十条の三　事業者は、第二十九条第二項、第三項又は第五項の健康診断（定期のものに限る。）を行つたときは、遅滞なく、有機溶剤等健康診断結果報告書様式第三号の二（表面）（裏面）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

それぞれについて、「所見のあった者の人数」および「医師の指示人数」の記載欄がある。このうち、「医師の指示人数」については、健康診断の結果、要医療、要精密検査等医師による指示のあった者の数を記入することとされている。そして厚生労働省は、この結果をもとに、有所見率等の統計を公表している[48]。

「医師の指示人数」については、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」で、「事業者は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項から第 4 項までの規定に定めるところにより、労働者に対し医師等による健康診断を実施し、当該労働者ごとに診断区分（異常なし、要観察、 要医療等の区分をいう。以下同じ。）に関する医師等の判定を受けるものとする。」とされており、この判定までをもって健康診断の実施とみなしており、その状況を確認するという意味合いを持つと考えられる。

【課題】

「所見のあった者」とは、労働者の健康状況を把握し、現に統計が公表されていることから、本来であればその基準が示されるべきと考えられるが、各医師の判断が優先されることになるため、この数値は現時点では意味をなさないばかりか、基準がないデータの統計情報による混乱が生じている可能性がある。一方、安衛法第 66 条の 4 で、異常の所見があると診断された労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならないとされ、事後措置指針では、就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等

から聴く必要があり、当該労働者に係る就業区分及びその内容に関する医師等の判断を区分によって求めるものとするとされている。しかし、この区分についての報告義務が存在しないため、事後措置の実施状況が必ずしも把握できていない。しばしば、労働基準監督署が臨検を行う際、健康診断結果票への就業区分の記載状況を確認している。健康診断の適切な実施状況を把握することを目的とするのであれば、医師の指示人数に併せて、法令上の義務である医師の意見の状況を記載させることも考えられる。

X　派遣労働者に対する適用

【概要と趣旨】

労働者派遣事業においては、雇用関係がある派遣元が、事業者として派遣労働者の労働安全衛生法上の責任を負うことが基本であるが、派遣先も派遣労働者を自らの指揮命令の下において自社の機械設備と作業方法に沿って生産活動に従事させていることに伴い、安全と健康の確保の責任を分担している。派遣先事業者への労働安全衛生法の適用の特例を明確にしている。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

第四十五条　労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者もまた当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者にもまた使用される労働者とみなして、（中略）第六十六条の五第一項、（中略）を適用する。（後略）

2　略

3　労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、労働安全衛生法（中略）第六十六条第二項前段及び後段（派遣先の事業を行う者が同項後段の政令で定める業務に従事させたことのある労働者（派遣中の労働者を含む。）に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第三項、第四項（同法第六十六条第二項前段及び後段並びに第三項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）並びに第五項（同法第六十六条第二項前段及び後段、第三項並びに第四項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第六十六条の三（同法第六十六条第二項前段及び後段、第三項、第四項並びに第五項の規定に係る部分に限る。以下この条において同じ。）、第六十六条の四（中略）を適用する。（後略）

【課題】

労働者派遣法第 45 条第 1 項では、医師等の意見に基づく就業上の措置（安衛法 66 条の 5）の責任を派遣元事業者と共有することになっている。前述の事後措置指針では、「派遣労働者に対する健康診断に係る留意事項」で、不利益な取扱いの禁止を示しているが、派遣元事業者は、派遣先事業者の求めに応じて一定の業務を行うことができる労働者を派遣しているという性質上、その求め自体の履行に影響があるような制限をかけることは困難であり、制限の内容によっては派遣元事業者は派遣される労働者

を入れ替えることになる可能性が大きく、派遣労働者の就業上の措置は容易ではない。

また、第 3 項では、特殊健康診断を定める安衛法第 66 条第 2 項とその事後措置に関しては、派遣先事業者の責任として位置付けている。特殊健康診断は、有害環境に従事する労働者の健康障害を早期に発見するとともに、ばく露の程度を把握して職場環境や作業方法の改善に結び付けることが目的であり、そのような作業環境や作業方法のもとでの労働をさせている派遣先事業者が責任を持つことは当然のことと考えられる

D．考察　および　E．結論

一般健康診断と特殊健康診断とで異なる考察が求められる。いずれの場合にも、健康診断は、どのような対象に、どのような項目で実施するか、といった要素が重要となる。また、健康診断は、その結果が活用されて初めて意味を持つが、健診結果を労働者にフィードバックし、合わせて産業保健専門職が結果をもとに事業者および労働者に働きかけ、そのうえで、必要な対応を図ることが必要となる。一般健診および特殊健診とも、法令で対象者と項目を明確に規定し、さらに事後措置の流れを具体的に規定している。そのことによって、健康診断および事後措置が多くの事業場で確実に実施されることに繋がっている。

しかし、健康診断の現行制度には、以下のようないくつかの課題も存在する。

- 一般健康診断に含まれる特定業務従事者健診の位置づけが不明確なこと
- 一般健診によって評価される職務適性が幅広く想定されているにもかかわらず、労働時間が短いことなどでパートタイマーが対象となっていないこと
- 健診項目が、特定健康診査が目的とするような脳・心臓疾患の発症リスクに関連する項目に限定される方向にあること
- 一般健康診断の法定項目のうち、既往歴の聴取の内容に具体的な指針が存在しないこと
- 想定される一般健康診断の項目の省略手順が、多くの健診が外部委託されている実態から考えて現実的ではないこと
- 特殊健康診断において、「常時従事する労働者」の定義が不明確であり、過剰な特殊健康診断が実施される可能性があること
- 法令で特殊健康診断の対象となっている物質は、極めて限られた物質であるが、本来、リスクアセスメントの結果必要がある場合には自主的に行われるべき特殊健診がほとんど実施されていないこと
- 特殊健康診断の健診項目について、最新のエビデンスに基づく見直しに長い時間を要すること
- 現状の目的から考えて、一般健康診断も、労働時間内に実施することを基本とすべきであること
- 事業者が健康診断を外部委託する際に、その精度や質の管理状況に対して、意識が低いこと
- 保健指導の実施において、特定保健指導の実施との連携が必ずしも図られていないこと

- 産業医の選任義務のない事業場においては、事業場の実態に則した医師の意見が聴取できないこと
- 労働基準監督署への報告について、基準が存在しないため、集計データに統計的な意味をもたないこと
- 派遣労働者に対する健康診断後の就業措置が困難なこと

今後、より有効な健康診断制度に向けた改善のために、継続的な議論が行われるべきである。その多くは、専門性の高い産業保健専門職の助言にもとづき、必要に応じて事業者が自主的に実施すれば対応できる課題である。しかし、法令の詳細な規定が、そのような行動を抑制している可能性もある。そのため、議論を行う当たっては、確実な実施と柔軟な対応を両立できるような仕組みの構築が必要であると考えられた。

F．研究発表

1．論文発表

なし

2．学会発表

なし

G．知的所有権の取得状況

1．特許取得

該当せず。

2．実用新案登録

該当せず。

3．その他

該当せず。

H．引用文献

1) 安西愈著　業務上疾病と一般健康管理の法律問題（労働福祉共済会、2001 年（平成 13 年））22 頁～52 頁
2) 森晃爾著　就業措置・支援の基本、「働く人の健康状態の評価と就業措置・支援」（労働調査会、2018 年（平成 30 年））11 頁～15 頁
3) 伊藤直人ほか　特定業務従事者健康診断の実施対象となる業務とその基準に関する歴史的変遷．産業衛生学雑誌（2020 年（令和 2 年）出版予定）
4) 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令及び労働安全衛生規則及び特定化学物質等障害予防規則の一部を改正する省令等の施行等について（基発第 413 号、平成 13 年 4 月 27 日）
5) 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令及び特定化学物質障害予防規則等の一部を改正する省令等の施行等について」（平成 20 年 2 月 29 日基発第 0229001 号）
6) 日本産業衛生学会「許容濃度等の勧告(2019 年度)、騒音の許容基準」
7) 伊藤直人ほか、特定業務従事者健康診断の実施対象となる業務とその基準に関する歴史的変遷（前掲）
8) 伊藤直人．特定業務従事者健康診断の実施状況、「平成 29 年度特定業務従事者の健康診断等の労働安全衛生法に基づく健康診断の諸課題に対する実態把握と課題解決のための調査研究報告書」（労災疾病等臨床研究、研究代表者　森晃爾）
9) 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（令和元年））303 頁～305 頁
10) 厚生労働省「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討

会報告書」（2016 年（平成 28 年））
11) Ito N, et al. Needs survey on the priority given to periodical medical examination items among occupational physicians in Japan. Journal of Occupational Health, 2018; 60: 502-514.
12) 尾尻哲洋、全衛連実勢調査の分析　季刊労働衛生管理　2015;　26(1): 28-36
13) 厚生労働省　「労働安全衛生規則及び特定化学物質障害予防規則の一部を改正する省令案に係る意見募集について」に対して寄せられた御意見等について　（2016 年（平成 28 年）11 月 30 日）
14) 日本産業衛生学会「許容濃度等の勧告(2019 年度)、発がん性分類・生殖毒性物質」
15) 山瀧一．健康診断の判定、健康診断ストラテジー（バイオコミュニケーションズ、2014 年（平成 26 年））209 頁～211 頁
16) 中央労働災害防止協会　労働衛生調査分析センター．「特殊健康診断の健診項目に関する調査研究委員会報告書」2008 年（平成 20 年）
17) 厚生労働省労働基準局安全衛生部．特殊健康診断項目等の見直し案について．「令和元年度第 1 回労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会資料」
18) 山瀧一．健康診断の判定（前掲）
19) 深井七恵ほか．タイ王国の労働衛生に関する制度および専門職育成の現状-日本企業が海外拠点において，適切な労働衛生管理を実施するために．2018 産業医科大学雑誌．40(1):33-44.
20) 厚生労働省．「東京電力等に対する労働安全衛生法第六十六条第 4 項に基づく臨時健康診断の指示内容」
21) 解釈例規「安衛法便覧（令和元年版）」（労働調査会、2019 年（令和元年））、437 頁
22) 厚生労働省労働基準局長、厚生労働省雇用環境・均等局長「過重労働による健康障害防止のための総合対策について 」（基発 0401 第 41 号 雇均発 0401 第 36 号 平成 31 年 4 月 1 日）
23) 東京海上火災保険事件（最 2 小判平成 15 年 7 月 18 日 D1-Law 判例体系）
24) 全国労働衛生団体連合会　総合精度管理事業
25) 全国労働衛生団体連合会　労働衛生サービス機能評価事業
26) 日本人間ドック学会　健診施設機能評価
27) 労働安全衛生法違反、労働基準法違反被告事件（大阪地判昭和 12 年 8 月 9 日判例時報 1732 号 152 頁）
28) 人材派遣会社社員（労働安全衛生法違反等被告）事件（長崎地判平成 18 年 10 月 3 日労働判例 923 号 93 頁）
29) 経済産業省　健康経営優良法人認定制度
30) 愛知県教委（減給処分事件）（最 1 小判平成 13 年 4 月 26 日最高裁判所裁判集民事 202 号 173 頁）
31) 住友林業事件（名古屋地判昭和 56 年 9 月 30 日労働判例 378 号 64 頁）　サンユー会研修実務委員会法令研究グループ　判例から学ぶ従業員の健康管理と訴訟対策ハンドブック

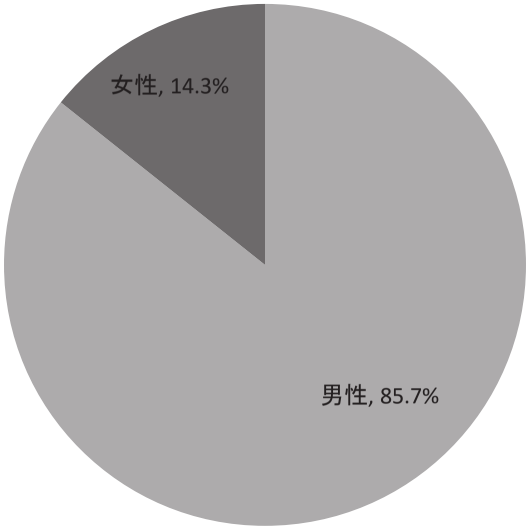
32) 解釈例規「安衛法便覧（令和元年版）」（労働調査会、2019 年（令和元年））、445 頁
33) 茅嶋康太郎．企業外労働衛生機関の健康診断事後措置への関与「平成 24 年度医師等による就業上の措置に関する意見のあり方等についての調査研究報告書）」（厚生労働科学研究補助金安全衛生総合研究事業、研究代表者　森晃爾）
34) 櫻木園子　健康診断の準備と実施、健康診断ストラテジー（バイオコミュニケーションズ、2014 年（平成 26 年））165 頁～1 六十六頁
35) 解釈例規「安衛法便覧（令和元年版）」（労働調査会、2019 年（令和元年））、445 頁
36) 京和タクシー事件（京都地判昭和 57 年 10 月 7 日労働判例 404 号 72 頁）安西愈著　業務上疾病と一般健康管理の法律問題（前掲）160 頁
37) 城東製鋼事件（大阪地判昭和 46 年 3 月 25 日判例時報 645 号 96 頁）
38) 三菱電機（安全配慮義務）事件（静岡地判平成 11 年 11 月 25 日労働判例 786 号 46 頁）
39) 藤野善久ら．産業医が実施する就業措置の文脈に関する質的調査，産業衛生学雑誌　2012; 54: 267-275
40) Tateishi S. et.al, The opinions of occupationa
41) l physicians about maintaining healthy workers by means of medical examinations in Japan using the Delphi method. Journal of Occupational Health 2016; 58: 72-80
42) 川西港運事件（大阪高判昭和 59 年 10 月 19 日掲載誌不明）安西愈著　業務上疾病と一般健康管理の法律問題（前掲）169 頁～170 頁
43) 高島屋工作所事件（大阪地判平成 2 年 11 月 28 日労働経済判例速報 1413 号 3 頁）
44) システムコンサルタント事件（東京高判平成 11 年 7 月 28 日判例時報 1702 号 88 頁、最 2 小判平成 12 年 10 月 13 日労働判例 791 号 6 頁）サンユー会研修実務委員会法令研究グループ　判例から学ぶ従業員の健康管理と訴訟対策ハンドブック
45) 解釈例規「安衛法便覧（令和元年版）」（労働調査会、2019 年（令和元年））、450 頁
46) 全国労働衛生団体連合会．労働衛生サービス機能評価基準解釈運用の手引
47) 解釈例規「安衛法便覧（令和元年版）」（労働調査会、2019 年（令和元年））、451 頁
48) 厚生労働省．データヘルス・健康経営を推進するためのコラボヘルスガイドライン（2017 年（平成 29 年））
49) 労働衛生のしおり．（中央労働災害防止協会、2019年（平成元年））20頁

図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（１段組）

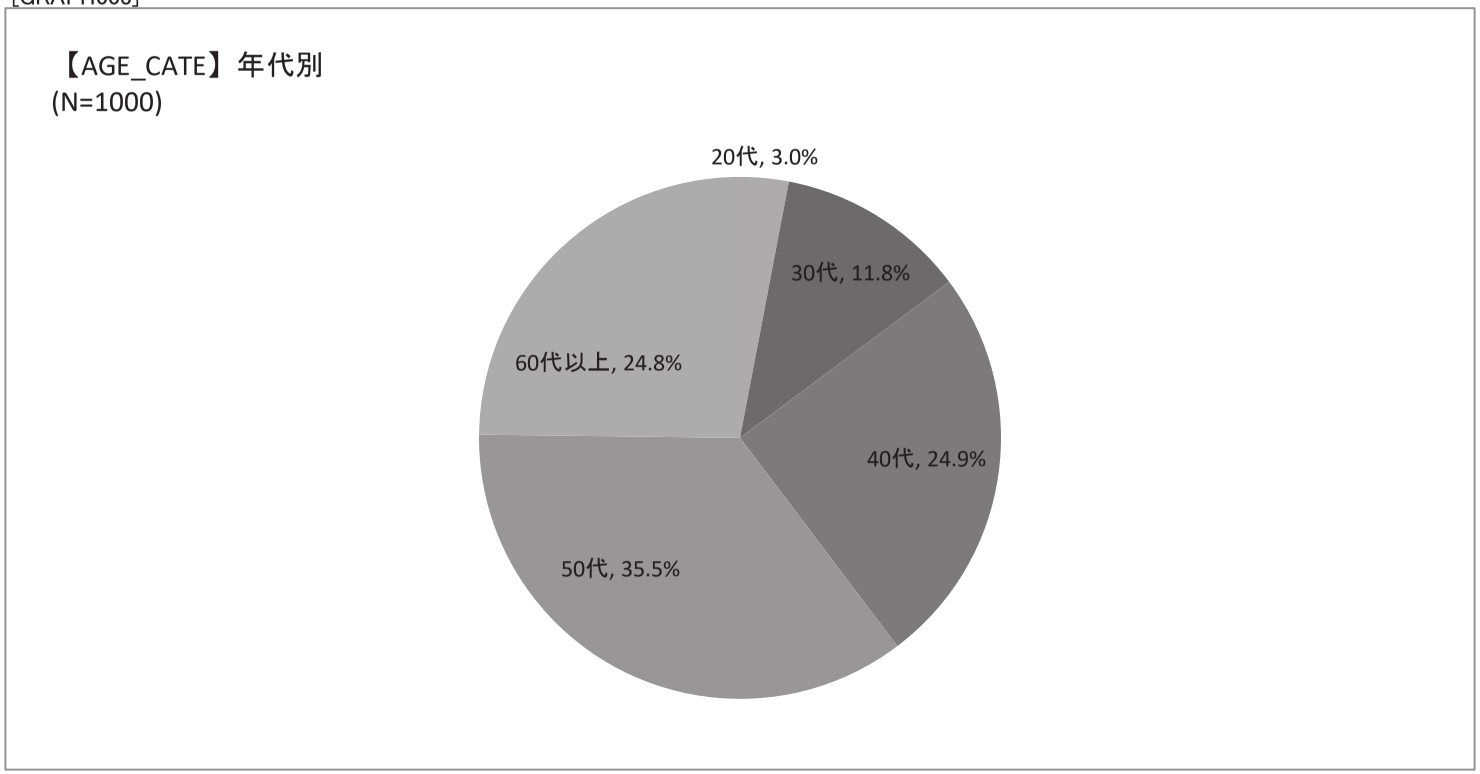
Ⅲ. 別添資料

[GRAPH001]

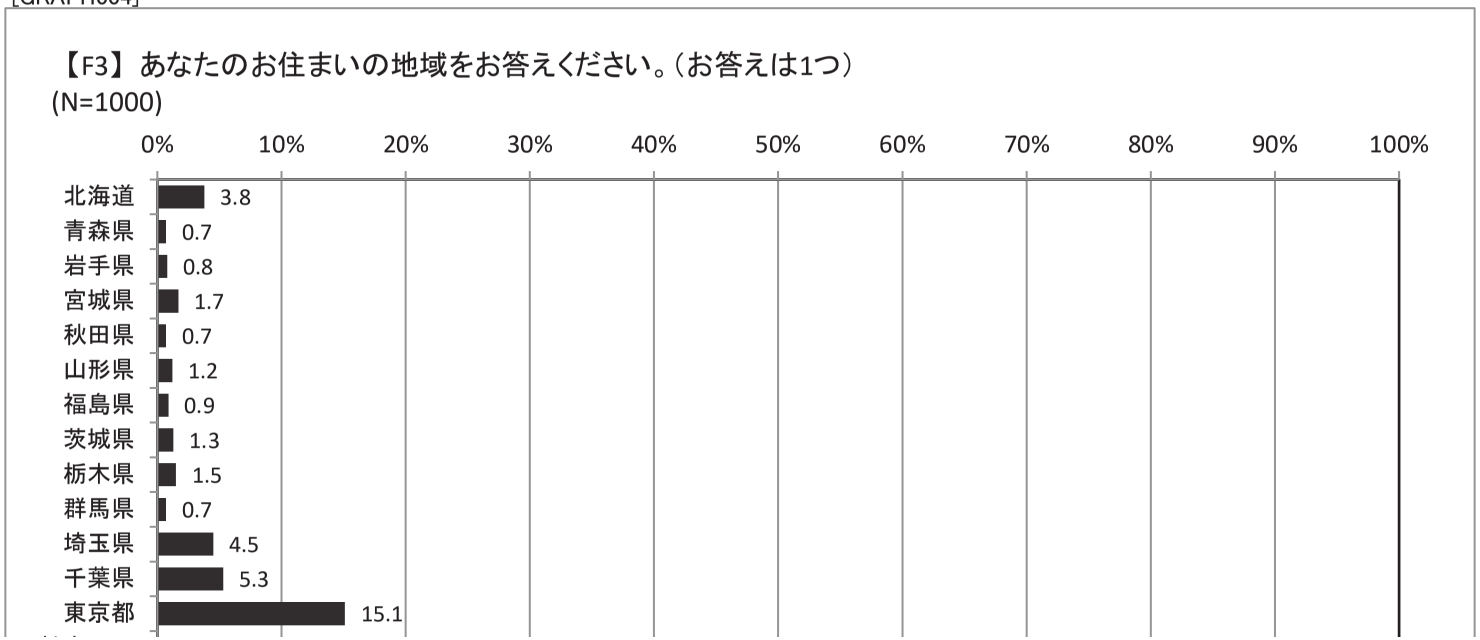
【F1】あなたの性別をお答えください。（お答えは1つ）
(N=1000)



[GRAPH003]



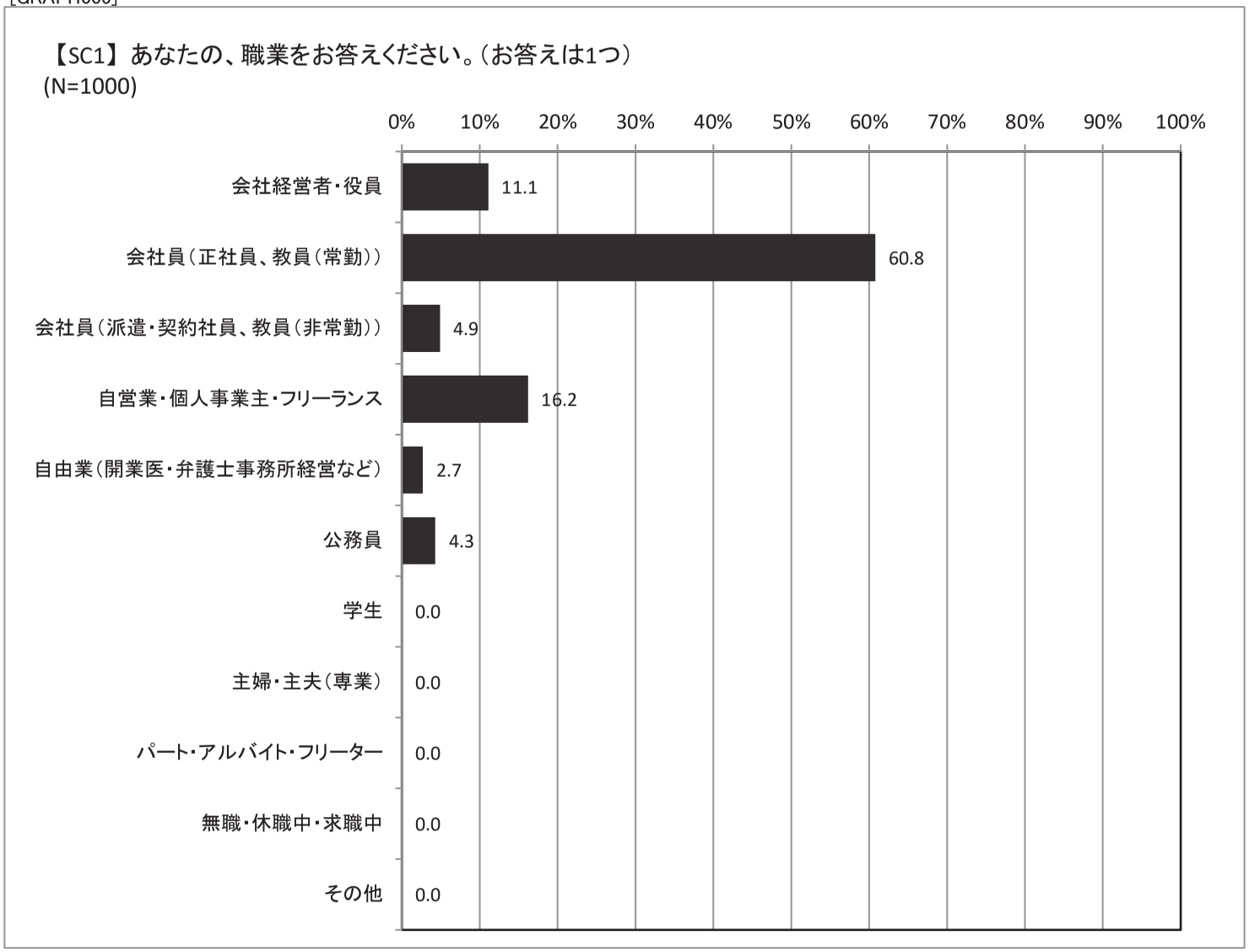
[GRAPH004]


【F3】あなたのお住まいの地域をお答えください。（お答えは1つ）
(N=1000)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
北海道 3.8
青森県 0.7
岩手県 0.8
宮城県 1.7
秋田県 0.7
山形県 1.2
福島県 0.9
茨城県 1.3
栃木県 1.5
群馬県 0.7
埼玉県 4.5
千葉県 5.3
東京都 15.1

8.8
1.2
0.9
1.1
0.7
0.1
1.2
1.2
2.2
6.4
1.2
1.4
2.6
10.2
5.5
0.8
0.8
0.5
0.3
1.1
1.9
0.8
0.5
0.7
1.0
0.4
3.4
0.4
1.0
1.2
0.4
0.6
1.0
神奈川県
新潟県
富山県
石川県
福井県
山梨県
長野県
岐阜県
静岡県
愛知県
三重県
滋賀県
京都府
大阪府
兵庫県
奈良県
和歌山県
鳥取県
島根県
岡山県
広島県
山口県
徳島県
香川県
愛媛県
高知県
福岡県
佐賀県
長崎県
熊本県
大分県
宮崎県
鹿児島県

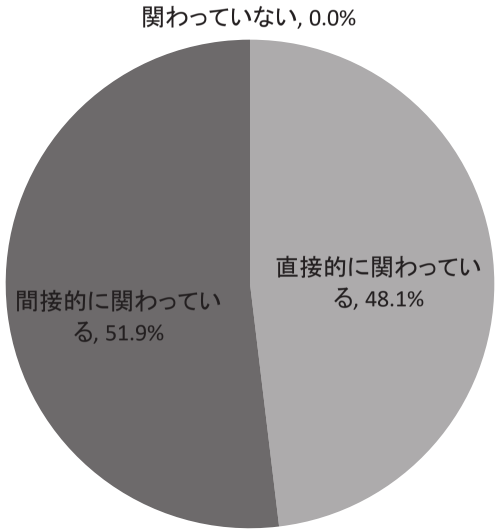

沖縄県
0.3
海外
0.0

[GRAPH005]


【SC1】あなたの、職業をお答えください。（お答えは1つ）
(N=1000)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
会社経営者・役員
11.1
会社員（正社員、教員（常勤））
60.8
会社員（派遣・契約社員、教員（非常勤））
4.9
自営業・個人事業主・フリーランス
16.2
自由業（開業医・弁護士事務所経営など）
2.7
公務員
4.3
学生
0.0
主婦・主夫（専業）
0.0
パート・アルバイト・フリーター
0.0
無職・休職中・求職中
0.0
その他
0.0

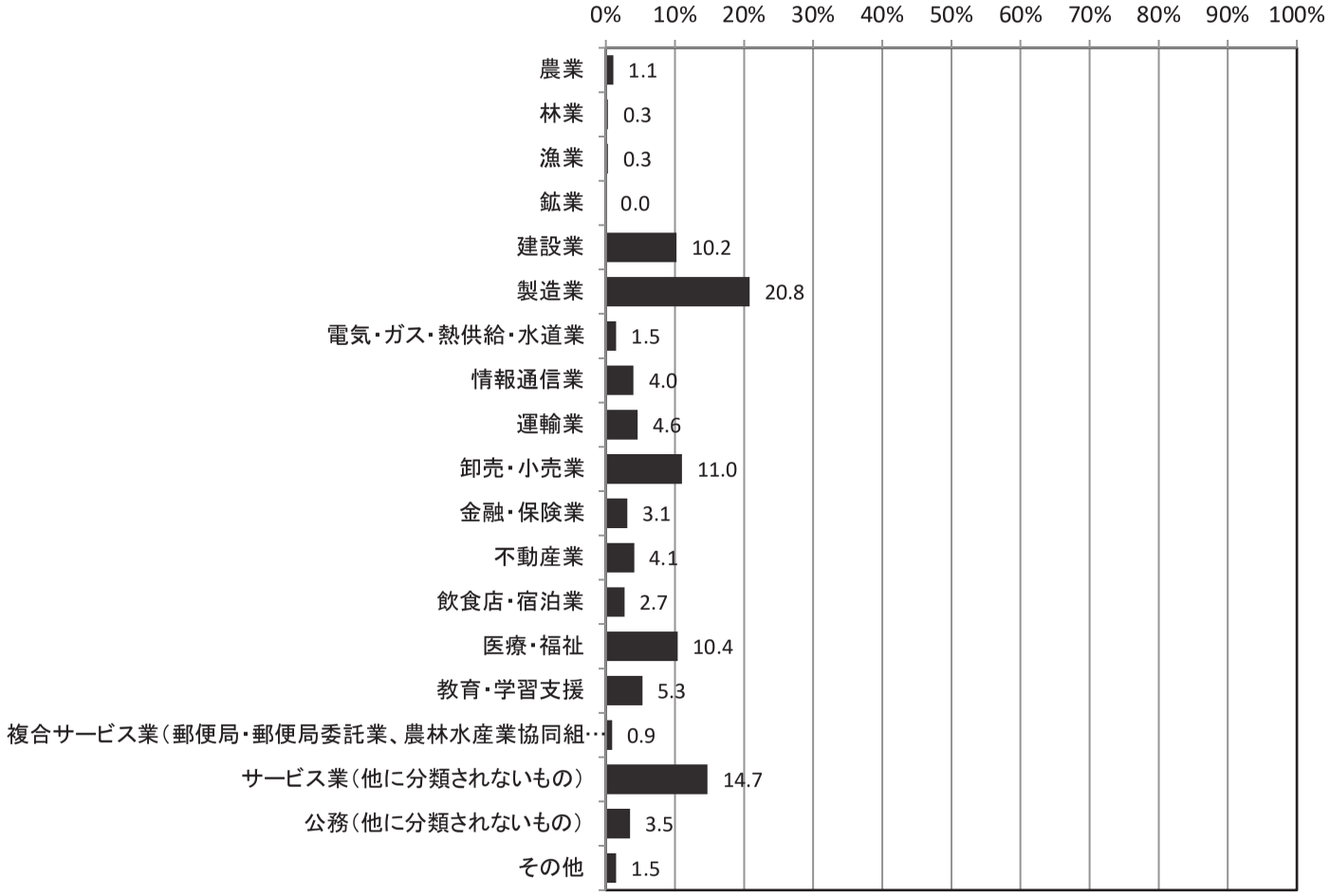
[GRAPH006]

【SC2】あなたは、所属する企業（団体）の安全衛生に関係する業務に携わっていますか。（お答えは1つ）
(N=1000)

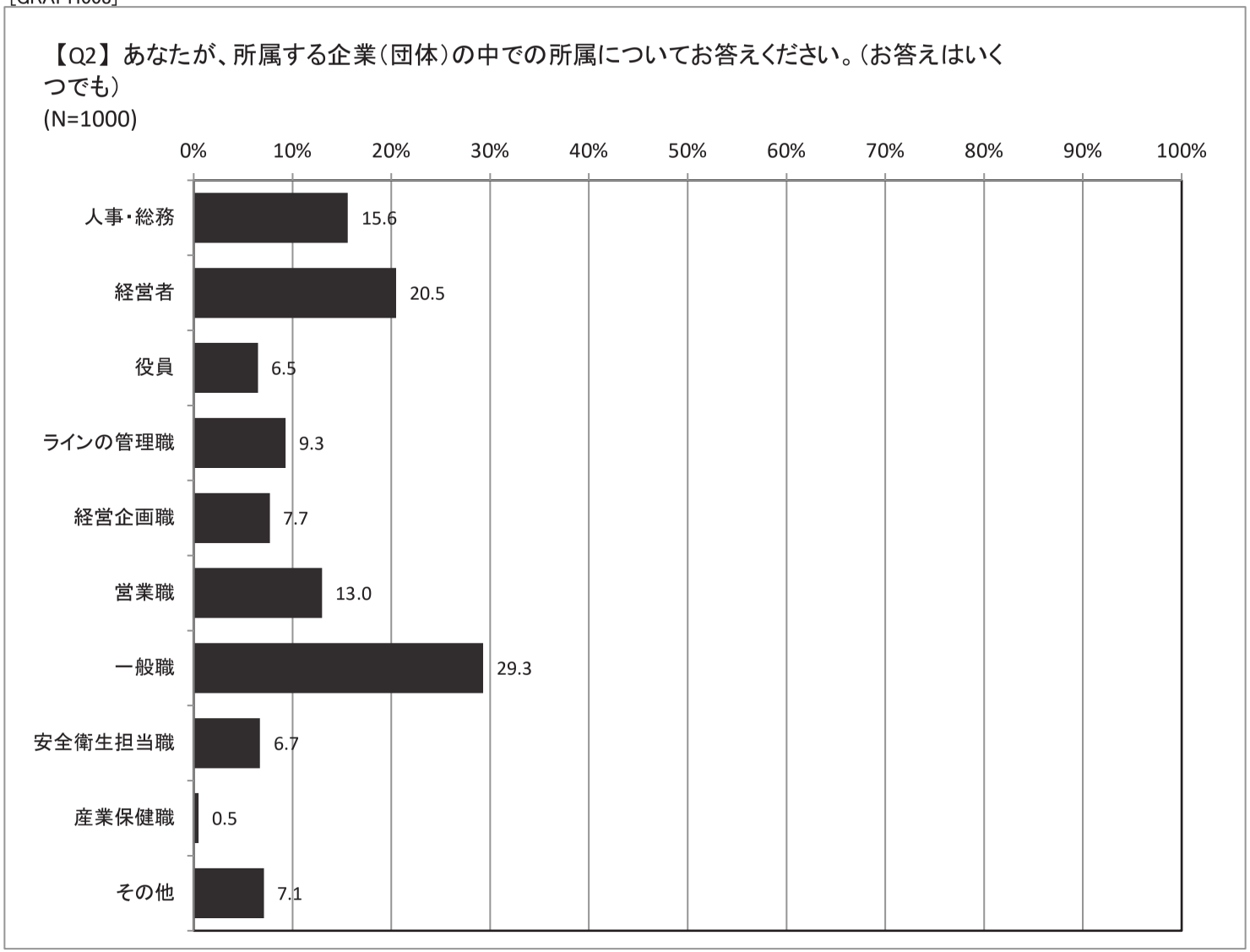


[GRAPH007]

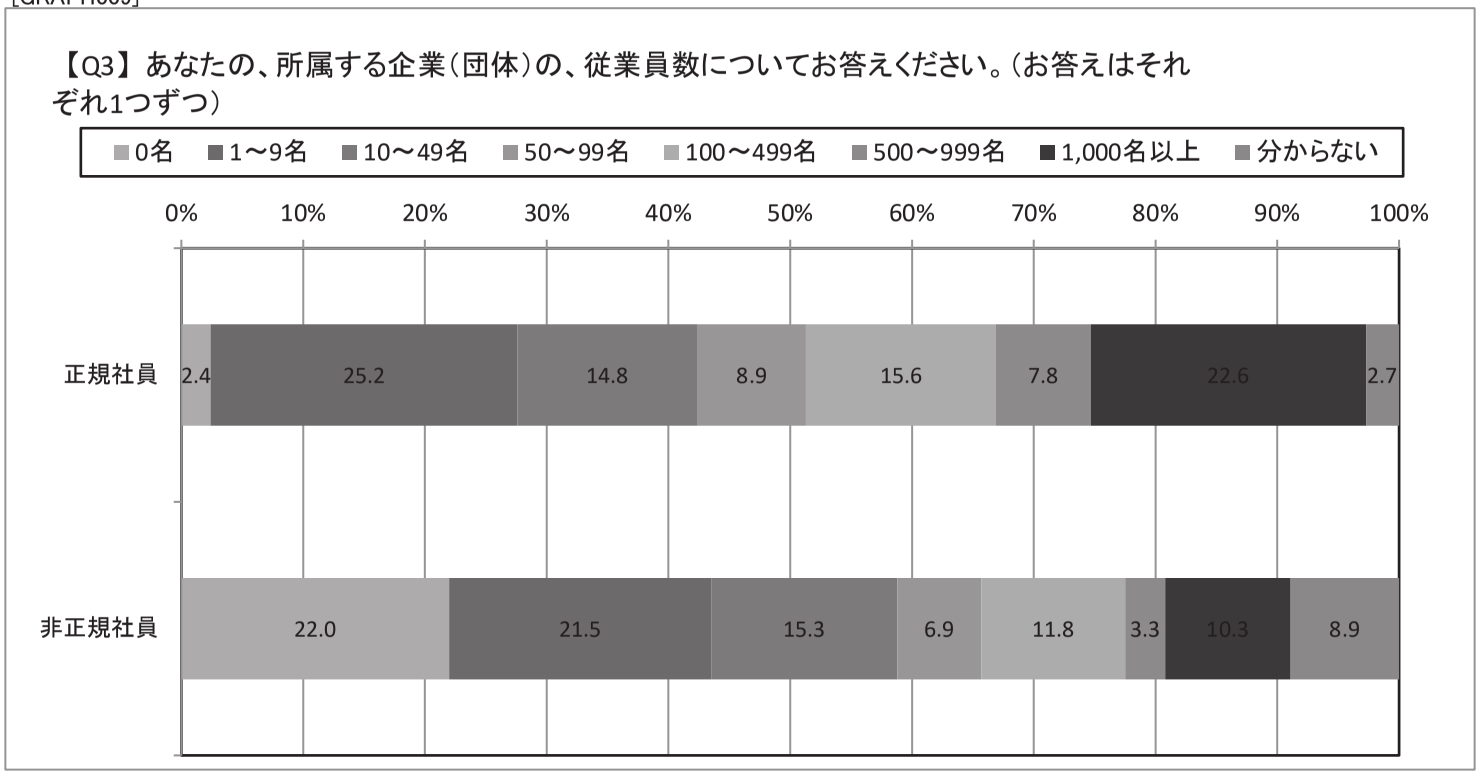
【Q1】あなたの、所属する企業（団体）の業種についてお答えください。（お答えは1つ）※該当する業種が複数ある方は、主に携わっているものをお答えください。
(N=1000)



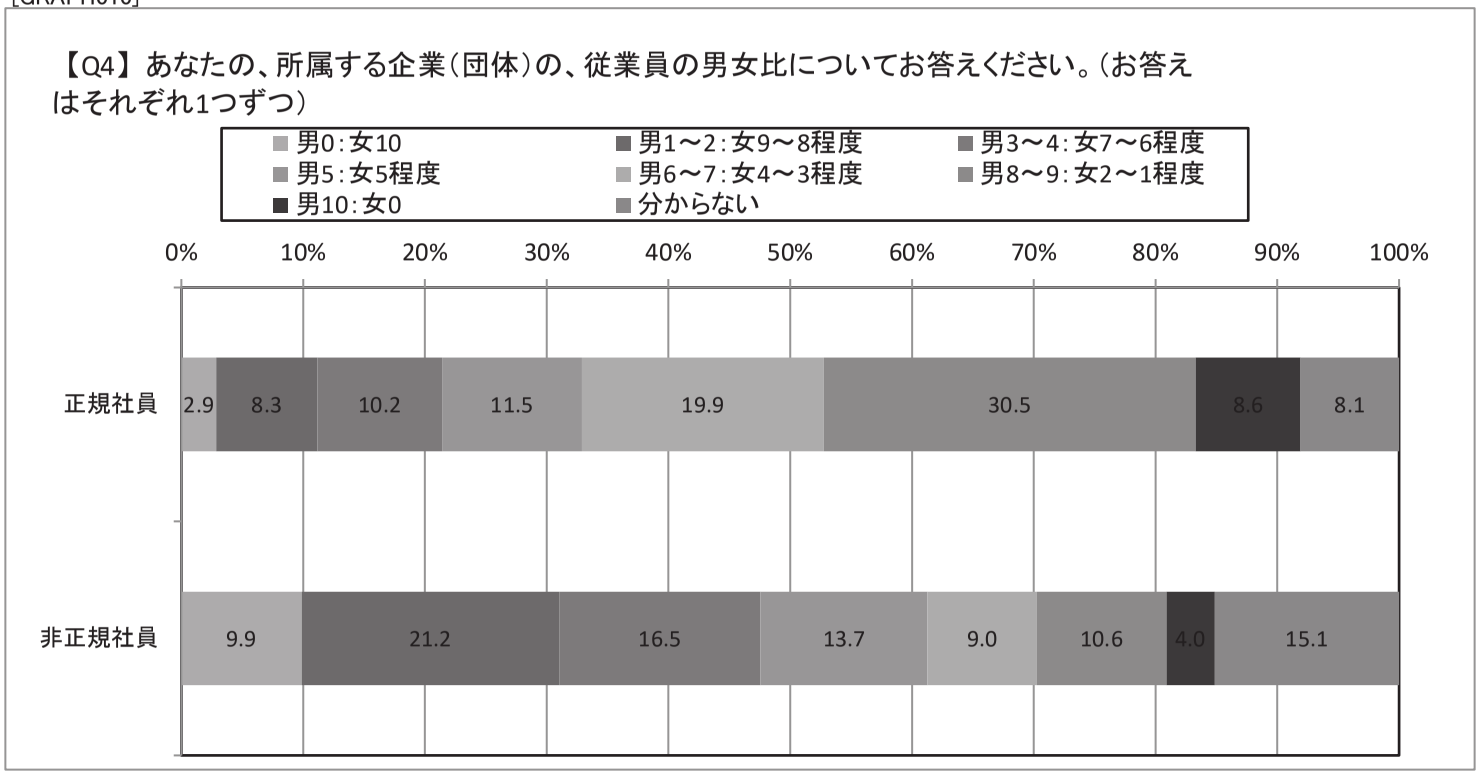
[GRAPH008]


【Q2】あなたが、所属する企業（団体）の中での所属についてお答えください。（お答えはいくつでも）
(N=1000)
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
人事・総務
15.6
経営者
20.5
役員
6.5
ラインの管理職
9.3
経営企画職
7.7
営業職
13.0
一般職
29.3
安全衛生担当職
6.7
産業保健職
0.5
その他
7.1

[GRAPH009]

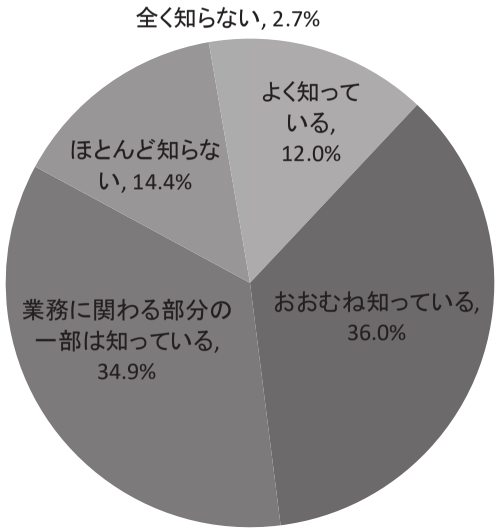

【Q3】あなたの、所属する企業（団体）の、従業員数についてお答えください。（お答えはそれぞれ1つずつ）
0名
1～9名
10～49名
50～99名
100～499名
500～999名
1,000名以上
分からない
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
正規社員
2.4
25.2
14.8
8.9
15.6
7.8
22.6
2.7
非正規社員
22.0
21.5
15.3
6.9
11.8
3.3
10.3
8.9

[GRAPH010]

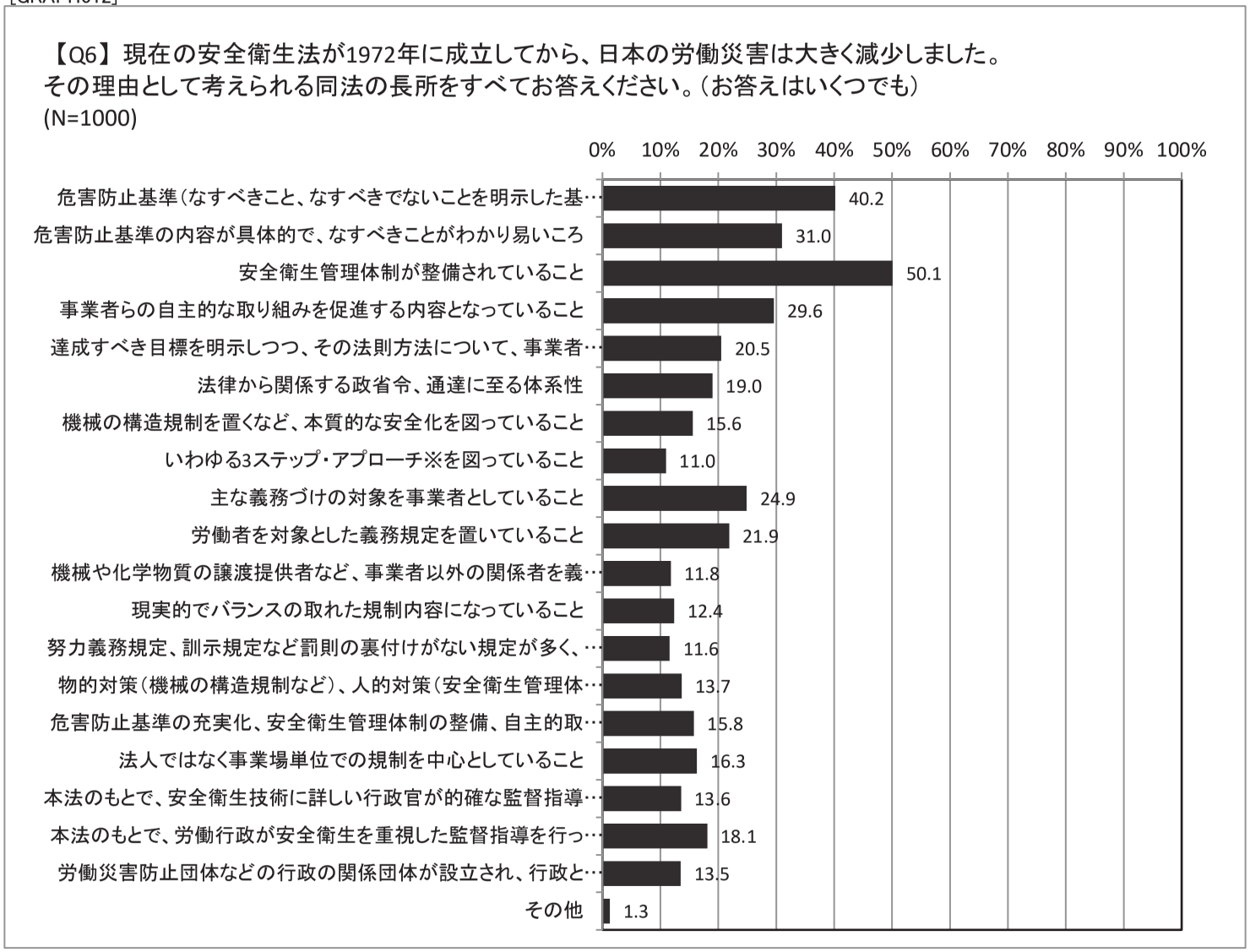

【Q4】あなたの、所属する企業（団体）の、従業員の男女比についてお答えください。（お答えはそれぞれ1つずつ）
男0：女10
男1～2：女9～8程度
男3～4：女7～6程度
男5：女5程度
男6～7：女4～3程度
男8～9：女2～1程度
男10：女0
分からない
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
正規社員
2.9
8.3
10.2
11.5
19.9
30.5
8.6
8.1
非正規社員
9.9
21.2
16.5
13.7
9.0
10.6
4.0
15.1

[GRAPH011]

【Q5】あなたは、安全衛生法（法令、ガイドラインなど）についてどの程度知っていますか。（お答えは1つ）
(N=1000)

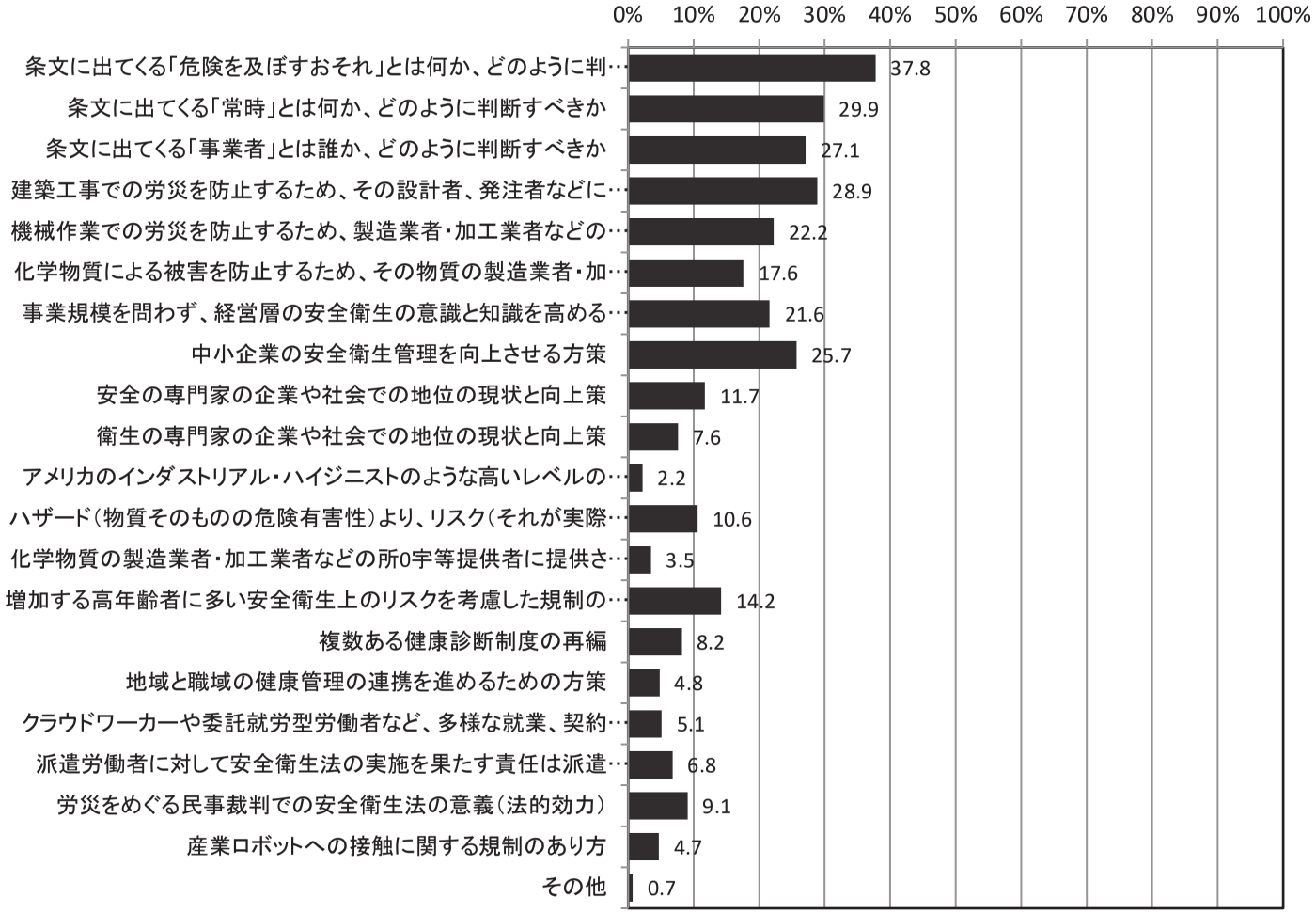


[GRAPH012]


【Q6】現在の安全衛生法が1972年に成立してから、日本の労働災害は大きく減少しました。
その理由として考えられる同法の長所をすべてお答えください。（お答えはいくつでも）
(N=1000)
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
危害防止基準（なすべきこと、なすべきでないことを明示した基… 40.2
危害防止基準の内容が具体的で、なすべきことがわかり易いころ 31.0
安全衛生管理体制が整備されていること 50.1
事業者らの自主的な取り組みを促進する内容となっていること 29.6
達成すべき目標を明示しつつ、その法則方法について、事業者… 20.5
法律から関係する政省令、通達に至る体系性 19.0
機械の構造規制を置くなど、本質的な安全化を図っていること 15.6
いわゆる3ステップ・アプローチ※を図っていること 11.0
主な義務づけの対象を事業者としていること 24.9
労働者を対象とした義務規定を置いていること 21.9
機械や化学物質の譲渡提供者など、事業者以外の関係者を義… 11.8
現実的でバランスの取れた規制内容になっていること 12.4
努力義務規定、訓示規定など罰則の裏付けがない規定が多く、… 11.6
物的対策（機械の構造規制など）、人的対策（安全衛生管理体… 13.7
危害防止基準の充実化、安全衛生管理体制の整備、自主的取… 15.8
法人ではなく事業場単位での規制を中心としていること 16.3
本法のもとで、安全衛生技術に詳しい行政官が的確な監督指導… 13.6
本法のもとで、労働行政が安全衛生を重視した監督指導を行っ… 18.1
労働災害防止団体などの行政の関係団体が設立され、行政と… 13.5
その他 1.3

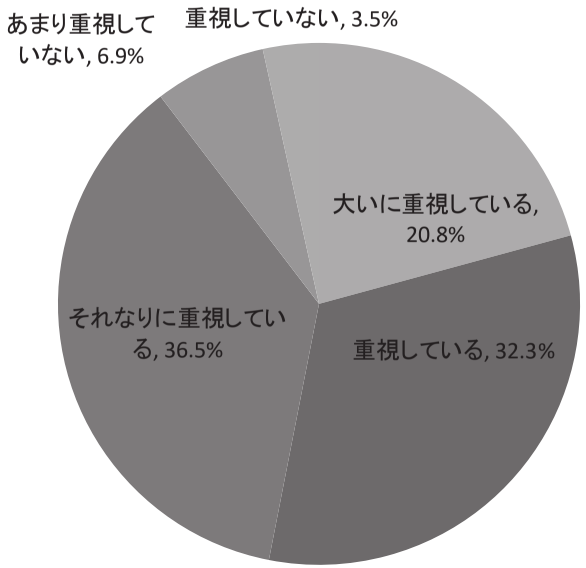
[GRAPH013]

【Q7】現在の安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次のうちから3つお答えください。（お答えは3つ）
(N=1000)



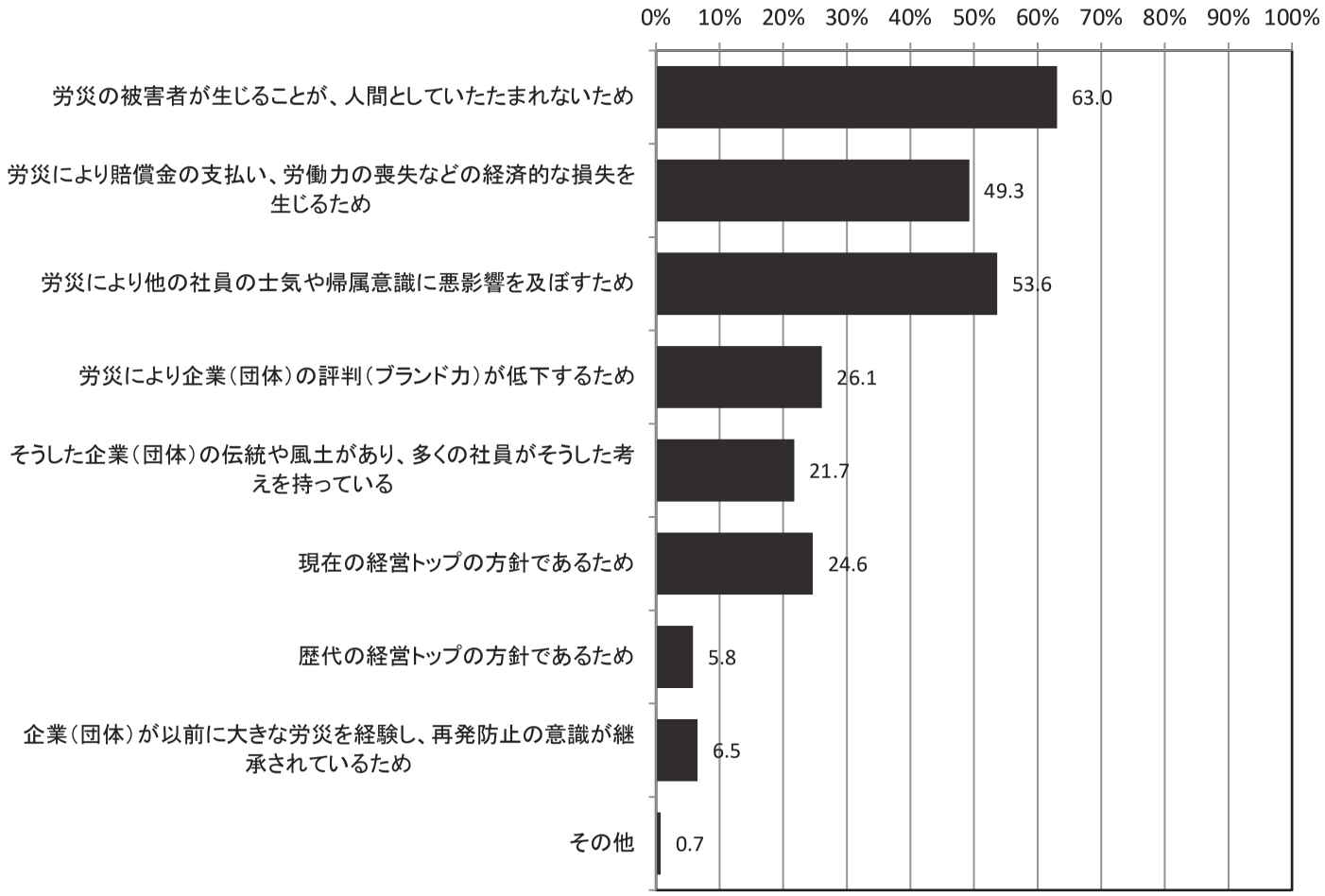
[GRAPH014]

【Q8】経営上、安全衛生を重視していますか。（お答えは1つ）
(N=260)



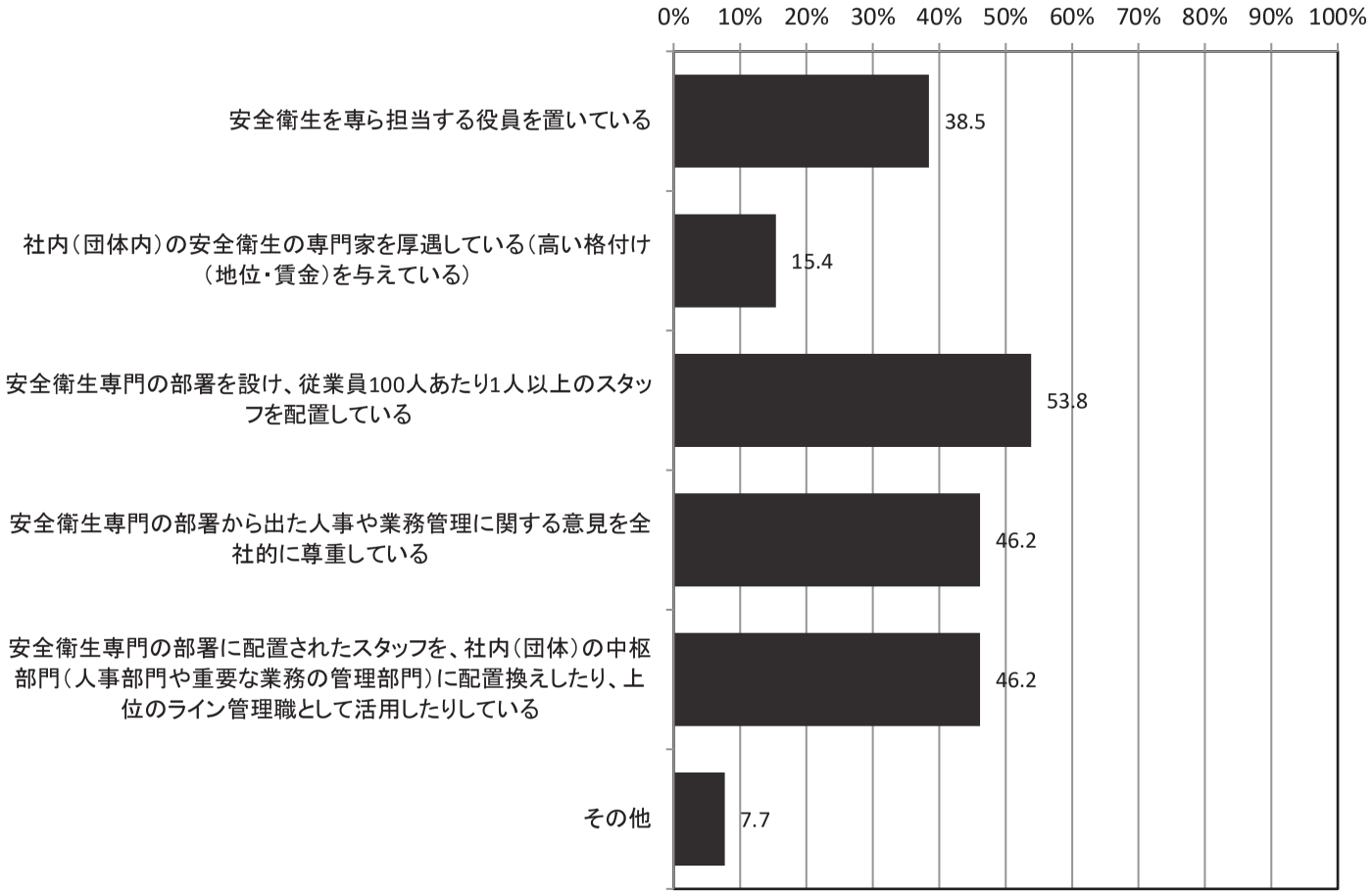
[GRAPH015]

【Q9】前問で、「大いに重視している、重視している」とお答えになった方にお伺いします。その理由としてあてはまるものを3つまでお答えください。（お答えは3つまで）
(N=138)



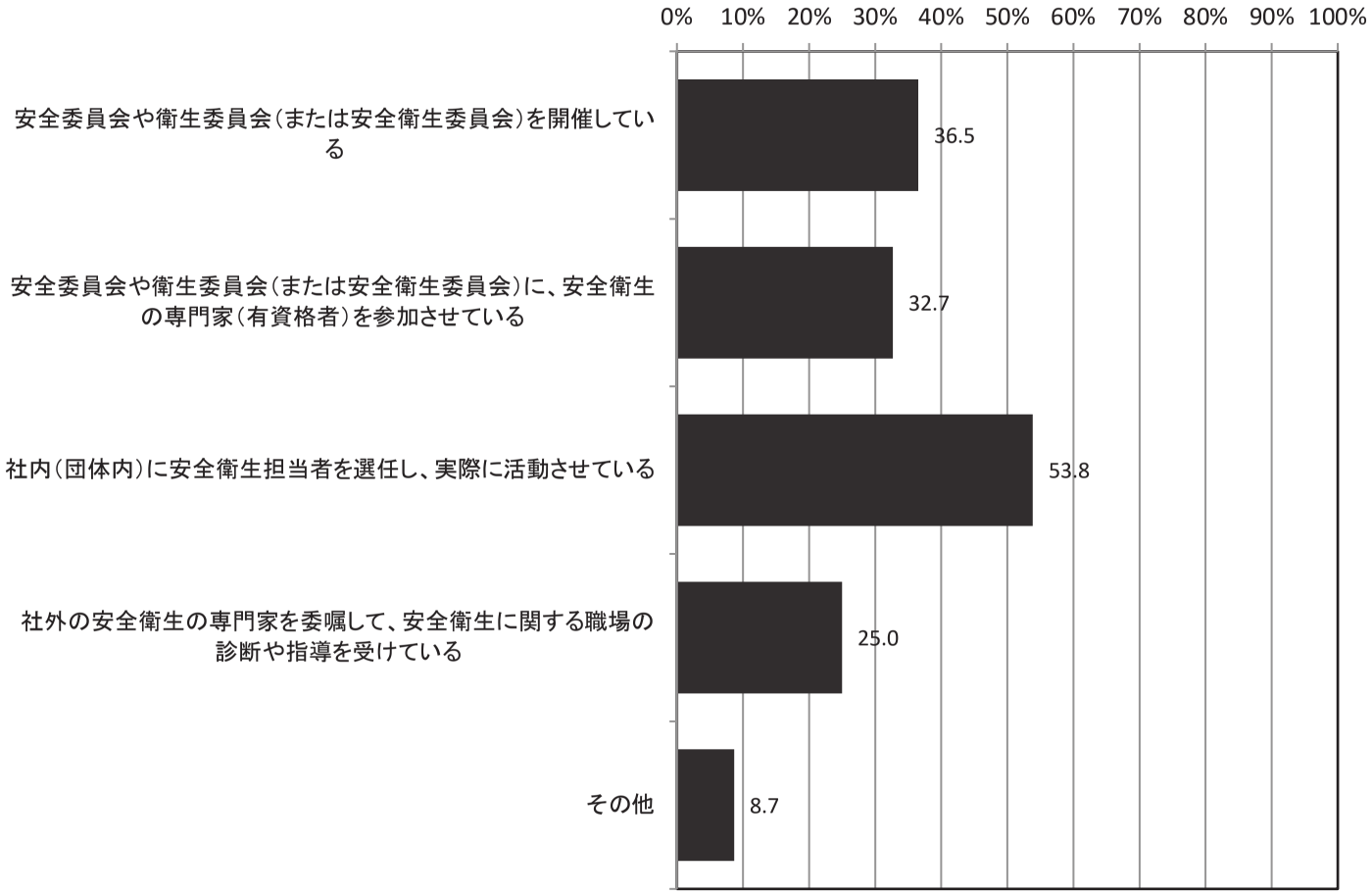
[GRAPH016]

【Q10】経営上、安全衛生について「大いに重視している、重視している」しており、所属先の従業員数が500人以上の方にお伺いいたします。具体的にどようのな施策を講じていますか。あてはまるものを3つまでお答えください。（お答えは3つまで）
(N=13)



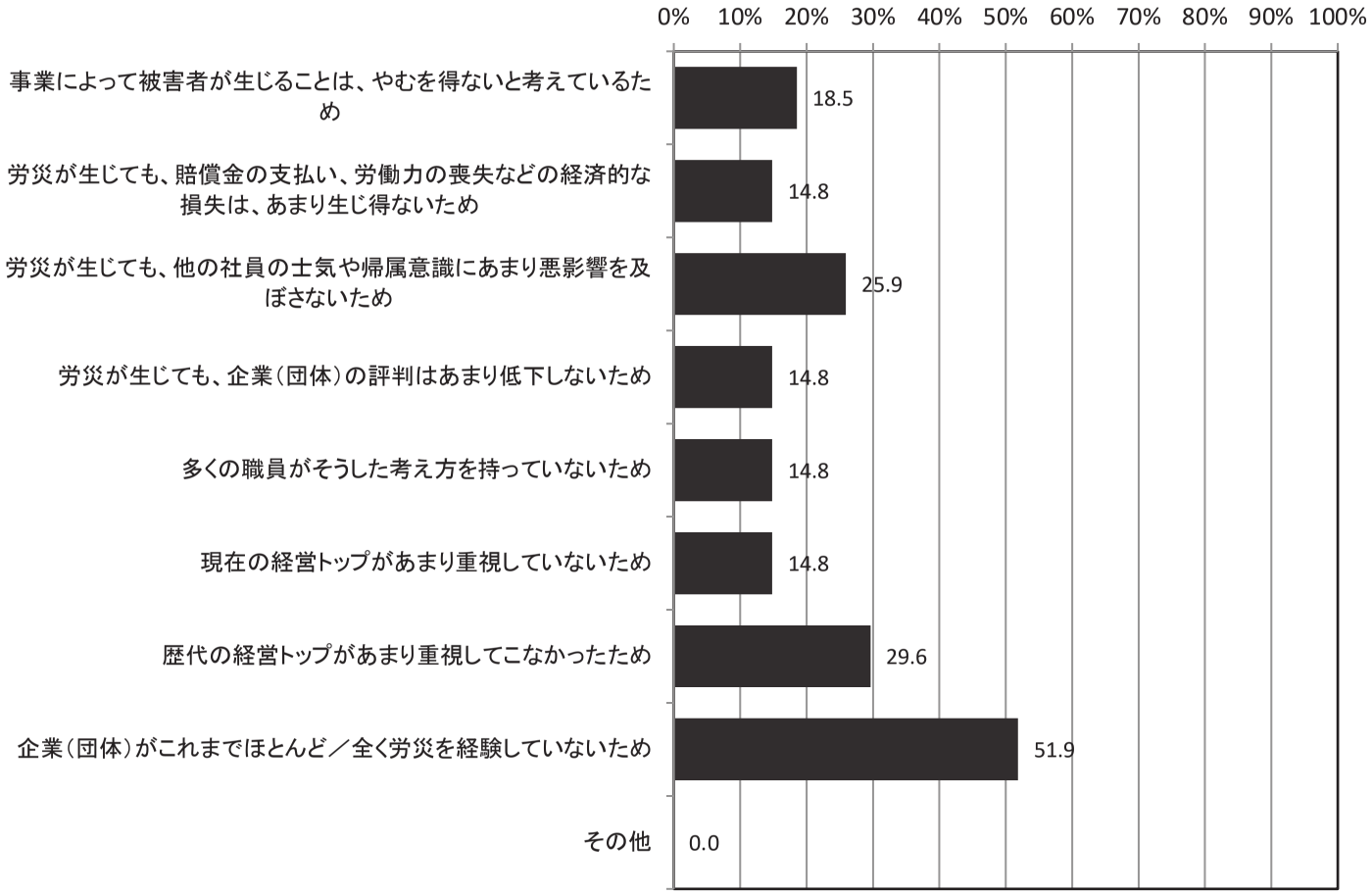
[GRAPH017]

【Q11】経営上、安全衛生について「大いに重視している、重視している」しており、所属先の従業員数が100人未満の方にお伺いいたします。具体的にどようのな施策を講じていますか。あてはまるものを3つまでお答えください。（お答えは3つまで）
(N=104)



[GRAPH018]

【Q12】経営上、安全衛生について「あまり重視していない、重視していない」しており、所属先の従業員数が100人以上の方にお伺いいたします。その理由を3つまでお答えください。（お答えは3つまで）
(N=27)



[N%001]

【表側2】Q1 あなたの、所属する企業(団体)の業種についてお答えください。(お答えは1つ)※該当する業種が複数ある方は、主に携わっているものをお答えください。

【表頭2】Q6 現在の安全衛生法が1972年に成立してから、日本の労働災害は大きく減少しました。その理由として考えられる同法の長所をすべてお答えください。(お答えはいくつでも)

		全体	危害防止基準(なすべきこと、なすべきでないことを明示した基準)が網羅的に整備されている	危害防止基準の内容が具体的で、なすべきことがわかり易いこと	安全衛生管理体制が整備されていること	事業者らの自主的な取り組みを促進する内容となっていること	違成すべき目標を明示しつつ、その法則方法について、事業者らの判断に委ねる規定が含まれていること	法律から関係する政省令、通達に至る体系性	機械の構造規制を置くなど、本質的な安全化を図っていること	いわゆる3ステップ・アプローチ※を図っていること	主な義務づけの対象を事業者としていること	労働者を対象とした義務規定を置いていること	機械や化学物質の譲渡提供者など、事業者以外の関係者を義務づける規定を置いていること	現実的でバランスの取れた規制内容になっていること	努力義務規定、訓示規定など罰則の裏付けがない規定が多く、最低基準以上の課題については誘導的な対策が重視されていること	物的対策(機械の構造規制など)、人的対策(安全衛生管理体制、教育、専門家の活用など)、作業(方法、条件)に着目した対策の3つの対策を図っていること	危害防止基準の充実化、安全衛生管理体制の整備、自主的取り組みの3要素が重視されていること	法人ではなく事業場単位での規制を中心としていること	本法のもとで、安全衛生技術に訴い行政官が的確な監督指導を行ってきたこと	本法のもとで、労働行政が安全衛生を重視した監督指導を行ってきたこと	労働災害防止団体などの行政の関係団体が設立され、行政と連携しつつ、柔軟で多様な支援活動が行われてきたこと	その他
全体		1000	402	310	501	296	205	190	156	110	249	219	118	124	116	137	158	163	136	181	135	13
		100.0	40.2	31.0	50.1	29.6	20.5	19.0	15.6	11.0	24.9	21.9	11.8	12.4	11.6	13.7	15.8	16.3	13.6	18.1	13.5	1.3
全体	農業	11	5	5	6	3	1	1	3	1	4	1	2	0	1	2	2	3	3	3	1	0
		100.0	45.5	45.5	54.5	27.3	9.1	9.1	27.3	9.1	36.4	9.1	18.2	–	9.1	18.2	18.2	27.3	27.3	27.3	9.1	–
	林業	3	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
		100.0	–	33.3	–	33.3	66.7	–	–	–	–	–	–	33.3	–	33.3	–	–	–	33.3	–	–
	漁業	3	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	–	66.7	–	–	–	33.3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	鉱業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	建設業	102	42	30	56	36	13	16	16	8	21	23	9	9	8	14	20	16	12	13	16	3
		100.0	41.2	29.4	54.9	35.3	12.7	15.7	15.7	7.8	20.6	22.5	8.8	8.8	7.8	13.7	19.6	15.7	11.8	12.7	15.7	2.9
	製造業	208	90	81	112	72	44	44	48	25	53	44	37	30	26	34	38	34	29	40	17	1
		100.0	43.3	38.9	53.8	34.6	21.2	21.2	23.1	12.0	25.5	21.2	17.8	14.4	12.5	16.3	18.3	16.3	13.9	19.2	8.2	0.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	15	8	2	8	5	3	4	1	0	2	4	0	2	2	1	1	0	0	1	1	0
		100.0	53.3	13.3	53.3	33.3	20.0	26.7	6.7	–	13.3	26.7	–	13.3	13.3	6.7	6.7	–	–	6.7	6.7	–
	情報通信業	40	9	7	15	14	9	7	8	3	12	8	6	5	4	6	7	7	1	8	7	0
		100.0	22.5	17.5	37.5	35.0	22.5	17.5	20.0	7.5	30.0	20.0	15.0	12.5	10.0	15.0	17.5	17.5	2.5	20.0	17.5	–
	運輸業	46	21	13	24	13	13	5	8	4	12	10	7	5	4	9	6	5	6	12	9	0
		100.0	45.7	28.3	52.2	28.3	28.3	10.9	17.4	8.7	26.1	21.7	15.2	10.9	8.7	19.6	13.0	10.9	13.0	26.1	19.6	–
	卸売・小売業	110	42	43	49	37	30	27	16	17	29	27	16	14	19	19	16	26	23	22	15	1
		100.0	38.2	39.1	44.5	33.6	27.3	24.5	14.5	15.5	26.4	24.5	14.5	12.7	17.3	17.3	14.5	23.6	20.9	20.0	13.6	0.9
	金融・保険業	31	12	7	16	10	5	7	2	3	9	5	1	2	4	4	2	3	4	4	2	0
		100.0	38.7	22.6	51.6	32.3	16.1	22.6	6.5	9.7	29.0	16.1	3.2	6.5	12.9	12.9	6.5	9.7	12.9	12.9	6.5	–
	不動産業	41	17	14	24	7	4	10	2	7	12	10	2	6	3	2	8	5	5	7	7	1
		100.0	41.5	34.1	58.5	17.1	9.8	24.4	4.9	17.1	29.3	24.4	4.9	14.6	7.3	4.9	19.5	12.2	12.2	17.1	17.1	2.4
	飲食店・宿泊業	27	6	5	22	5	4	6	6	3	4	6	4	4	5	6	4	7	6	4	4	0
		100.0	22.2	18.5	81.5	18.5	14.8	22.2	22.2	11.1	14.8	22.2	14.8	14.8	18.5	22.2	14.8	25.9	22.2	33.3	14.8	–
	医療・福祉	104	37	31	53	29	23	25	12	10	28	26	10	13	12	11	17	17	14	21	16	3
		100.0	35.6	29.8	51.0	27.9	22.1	24.0	11.5	9.6	26.9	25.0	9.6	12.5	11.5	10.6	16.3	16.3	13.5	20.2	15.4	2.9
	教育・学習支援	53	14	10	29	14	10	7	7	6	13	11	2	6	4	3	4	7	5	8	7	1
		100.0	26.4	18.9	54.7	26.4	18.9	13.2	13.2	11.3	24.5	20.8	3.8	11.3	7.5	5.7	7.5	13.2	9.4	15.1	13.2	1.9
	複合サービス業(郵便局・郵便局委託業、農林水産業協同組合、事業協同組合など)	9	6	5	2	2	2	2	1	0	2	2	2	0	1	0	2	1	2	1	1	0
		100.0	66.7	55.6	22.2	22.2	22.2	22.2	11.1	–	22.2	22.2	22.2	–	11.1	–	22.2	11.1	22.2	11.1	11.1	–
	サービス業(他に分類されないもの)	147	68	39	60	30	33	24	20	18	34	28	14	22	19	19	25	24	20	25	22	1
		100.0	46.3	26.5	40.8	20.4	22.4	16.3	13.6	12.2	23.1	19.0	9.5	15.0	12.9	12.9	17.0	16.3	13.6	17.0	15.0	0.7
	公務(他に分類されないもの)	35	13	8	18	12	7	3	5	5	10	10	3	3	4	5	5	5	3	4	5	1
		100.0	37.1	22.9	51.4	34.3	20.0	8.6	14.3	14.3	28.6	28.6	8.6	8.6	11.4	14.3	14.3	14.3	8.6	11.4	14.3	2.9
	その他	15	12	7	7	6	2	1	1	1	0	4	1	2	0	1	1	3	3	2	5	1
		100.0	80.0	46.7	46.7	40.0	13.3	6.7	6.7	–	26.7	26.7	6.7	13.3	–	6.7	6.7	20.0	20.0	13.3	33.3	6.7

[N%006]

【表側2】Q1 あなたの、所属する企業(団体)の業種についてお答えください。(お答えは1つ)※該当する業種が複数ある方は、主に携わっているものをお答えください。

【表頭2】Q7 現在の安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次のうちから3つお答えください。(お答えは3つ)

		全体	条文に出てくる「危険を及ぼすおそれ」とは何か、どのように判断すべきか	条文に出てくる「常時」とは何か、どのように判断すべきか	条文に出てくる「事業者」とは誰か、どのように判断すべきか	建築工事での労災を防止するため、その設計者、発注者などに法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか	機械作業での労災を防止するため、製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか	化学物質による被害を防止するため、その物質の製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか	事業規模を問わず、経営層の安全衛生の重視と知識を高めるための方策	中小企業の安全衛生管理を向上させる方策	安全の専門家の企業や社会での地位の現状と向上策	衛生の専門家の企業や社会での地位の現状と向上策	アメリカのインダストリアル・ハイジニストのような高いレベルの化学物質管理の専門家向けに国家資格を創設すべきか	ハザード(物質そのものの危険有害性)より、リスク(それが実際に被害を引き起こす可能性や生じ得る被害の重さ、管理方法の有無など)を重視した、柔軟性やメリハリのある化学物質管理規制のあり方～危険有害物質への労働者のばく露を有効に管理するための規制方法を含む～	化学物質の製造業者・加工業者などの所や宇等提供者に提供させるべき情報の範囲と提供先	増加する高年齢者に多い安全衛生上のリスクを考慮した規制のあり方	複数ある健康診断制度の再編	地域と職域の健康管理の連携を進めるための方策	クラウドワーカーや委託就労型労働者など、多様な就業、契約形態のもとにある者への安全衛生法規制のあり方	派遣労働者に対して安全衛生法の実施を果たす責任は派遣元・派遣先のどちらが負うか(派遣法第45条で既に規定されたものを除く)	労災をめぐる民事裁判での安全衛生法の意義(法的効力)	産業ロボットへの接触に関する規制のあり方	その他
全体		1000	378	299	271	289	222	176	216	257	117	76	22	106	35	142	82	48	51	68	91	47	7
		100.0	37.8	29.9	27.1	28.9	22.2	17.6	21.6	25.7	11.7	7.6	2.2	10.6	3.5	14.2	8.2	4.8	5.1	6.8	9.1	4.7	0.7
全体	農業	11	2	2	3	2	6	2	2	2	0	0	0	3	1	4	2	0	0	2	0	0	0
		100.0	18.2	18.2	27.3	18.2	54.5	18.2	18.2	18.2	–	–	–	27.3	9.1	36.4	18.2	–	–	18.2	–	–	–
	林業	3	0	1	1	2	2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	–	33.3	33.3	66.7	66.7	33.3	–	–	33.3	–	–	–	33.3	–	–	–	–	–	–	–	–
	漁業	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	鉱業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	建設業	102	34	30	25	63	23	10	20	39	8	3	1	6	1	16	4	4	3	3	10	1	2
		100.0	33.3	29.4	24.5	61.8	22.5	9.8	19.6	38.2	7.8	2.9	1.0	5.9	1.0	15.7	3.9	3.9	2.9	2.9	9.8	1.0	2.0
	製造業	208	76	67	51	53	58	46	36	56	25	13	5	27	12	26	8	9	11	14	15	16	0
		100.0	36.5	32.2	24.5	25.5	27.9	22.1	17.3	26.9	12.0	6.3	2.4	13.0	5.8	12.5	3.8	4.3	5.3	6.7	7.2	7.7	–
	電気・ガス・熱供給・水道業	15	7	5	5	3	2	3	2	3	0	2	0	4	1	2	2	0	1	2	0	1	0
		100.0	46.7	33.3	33.3	20.0	13.3	20.0	13.3	20.0	–	13.3	–	26.7	6.7	13.3	13.3	–	6.7	13.3	–	6.7	–
	情報通信業	40	21	11	10	8	8	3	12	9	3	4	0	7	0	5	4	1	3	4	3	4	0
		100.0	52.5	27.5	25.0	20.0	20.0	7.5	30.0	22.5	7.5	10.0	–	17.5	–	12.5	10.0	2.5	7.5	10.0	7.5	10.0	–
	運輸業	46	16	16	15	8	11	8	9	12	6	2	1	5	3	10	5	2	1	4	4	0	0
		100.0	34.8	34.8	32.6	17.4	23.9	17.4	19.6	26.1	13.0	4.3	2.2	10.9	6.5	21.7	10.9	4.3	2.2	8.7	8.7	–	–
	卸売・小売業	110	30	23	35	35	31	19	26	19	11	9	4	18	5	14	9	4	8	9	14	5	2
		100.0	27.3	20.9	31.8	31.8	28.2	17.3	23.6	17.3	10.0	8.2	3.6	16.4	4.5	12.7	8.2	3.6	7.3	8.2	12.7	4.5	1.8
	金融・保険業	31	11	12	14	9	6	6	8	5	5	2	2	0	0	3	3	0	0	2	4	1	0
		100.0	35.5	38.7	45.2	29.0	19.4	19.4	25.8	16.1	16.1	6.5	6.5	–	–	9.7	9.7	–	–	6.5	12.9	3.2	–
	不動産業	41	18	11	13	12	9	6	8	13	7	4	0	1	1	8	3	1	1	2	4	1	0
		100.0	43.9	26.8	31.7	29.3	22.0	14.6	19.5	31.7	17.1	9.8	–	2.4	2.4	19.5	7.3	2.4	2.4	4.9	9.8	2.4	–
	飲食店・宿泊業	27	11	5	5	6	5	7	2	5	6	3	0	6	0	6	2	2	2	2	5	1	0
		100.0	40.7	18.5	18.5	22.2	18.5	25.9	7.4	18.5	22.2	11.1	–	22.2	–	22.2	7.4	7.4	7.4	7.4	18.5	3.7	–
	医療・福祉	104	42	33	29	26	13	20	25	24	12	6	4	10	3	10	18	7	7	6	5	9	3
		100.0	40.4	31.7	27.9	25.0	12.5	19.2	24.0	23.1	11.5	5.8	3.8	9.6	2.9	9.6	17.3	6.7	6.7	5.8	4.8	8.7	2.9
	教育・学習支援	53	19	18	7	13	9	13	10	11	9	6	2	7	3	8	5	2	3	8	5	1	0
		100.0	35.8	34.0	13.2	24.5	17.0	24.5	18.9	20.8	17.0	11.3	3.8	13.2	5.7	15.1	9.4	3.8	5.7	15.1	9.4	1.9	–
	複合サービス業(郵便局・郵便局委託業、農林水産業協同組合、事業協同組合など)	9	4	4	3	4	1	0	2	2	2	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0
		100.0	44.4	44.4	33.3	44.4	11.1	–	22.2	22.2	22.2	11.1	–	–	–	22.2	–	22.2	–	–	–	–	–
	サービス業(他に分類されないもの)	147	68	40	37	35	26	25	35	42	13	17	3	10	4	23	14	12	9	7	14	7	0
		100.0	46.3	27.2	25.2	23.8	17.7	17.0	23.8	28.6	8.8	11.6	2.0	6.8	2.7	15.6	9.5	8.2	6.1	4.8	9.5	4.8	–
	公務(他に分類されないもの)	35	11	13	12	6	8	5	11	8	5	4	0	2	0	4	2	2	2	2	8	0	0
		100.0	31.4	37.1	34.3	17.1	22.9	14.3	31.4	22.9	14.3	11.4	–	5.7	–	11.4	5.7	5.7	5.7	5.7	22.9	–	–
	その他	15	7	7	5	3	3	1	7	6	3	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
		100.0	46.7	46.7	33.3	20.0	20.0	6.7	46.7	40.0	20.0	–	–	–	–	6.7	6.7	–	–	6.7	–	–	–

[N%002]

【表頭2】Q6 現在の安全衛生法が1972年に成立してから、日本の労働災害は大きく減少しました。その理由として考えられる同法の長所をすべてお答えください。(お答えはいくつでも)

【表側2】Q2 あなたが、所属する企業(団体)の中での所属についてお答えください。(お答えはいくつでも)		全体	危害防止基準(なすべきこと、なすべきでないことを明示した基準)が網羅的に整備されている	危害防止基準の内容が具体的で、なすべきことがわかり易いこと	安全衛生管理体制が整備されていること	事業者らの自主的な取り組みを促進する内容となっていること	達成すべき目標を明示しつつ、その法則方法について、事業者らの判断に委ねる規定が含まれていること	法律から関係する政省令、通達に至る体系性	機械の構造規制を置くなど、本質的な安全化を図っていること	いわゆる3ステップ・アプローチ※を図っていること	主な義務づけの対象を事業者としていること	労働者を対象とした義務規定を置いていること	機械や化学物質の譲渡提供者など、事業者以外の関係者を義務づける規定を置いていること	現実的でバランスの取れた規制内容になっていること	努力義務規定、訓示規定など罰則の裏付けがない規定が多く、最低基準以上の課題については誘導的な対策が重視されていること	物的対策(機械の構造規制など)、人的対策(安全衛生管理体制、教育、専門家の活用など)、作業(方法、条件)に着目した対策の3つの対策を図っていること	危害防止基準の充実化、安全衛生管理体制の整備、自主的取り組みの3要素が重視されていること	法人ではなく事業場単位での規制を中心としていること	本法のもとで、安全衛生技術に詳しい行政官が的確な監督指導を行ってきたこと	本法のもとで、労働行政が安全衛生を重視した監督指導を行ってきたこと	労働災害防止団体などの行政の関係団体が設立され、行政と連携しつつ、柔軟で多様な支援活動が行われてきたこと	その他
全体		1000	402	310	501	296	205	190	156	110	249	219	118	124	116	137	158	163	136	181	135	13
		100.0	40.2	31.0	50.1	29.6	20.5	19.0	15.6	11.0	24.9	21.9	11.8	12.4	11.6	13.7	15.8	16.3	13.6	18.1	13.5	1.3
全体	人事・総務	156	76	56	82	47	41	34	30	20	43	40	21	23	24	28	27	34	27	36	26	1
		100.0	48.7	35.9	52.6	30.1	26.3	21.8	19.2	12.8	27.6	25.6	13.5	14.7	15.4	17.9	17.3	21.8	17.3	23.1	16.7	0.6
	経営者	205	88	55	102	61	35	42	31	20	52	45	14	33	24	23	39	43	34	37	36	2
		100.0	42.9	26.8	49.8	29.8	17.1	20.5	15.1	9.8	25.4	22.0	6.8	16.1	11.7	11.2	19.0	21.0	16.6	18.0	17.6	1.0
	役員	65	31	21	40	21	18	13	15	12	23	17	13	11	11	18	15	15	11	16	9	0
		100.0	47.7	32.3	61.5	32.3	27.7	20.0	23.1	18.5	35.4	26.2	20.0	16.9	16.9	27.7	23.1	23.1	16.9	24.6	13.8	–
	ラインの管理職	93	35	38	57	26	16	18	14	12	28	18	15	12	6	10	14	12	12	19	9	0
		100.0	37.6	40.9	61.3	28.0	17.2	19.4	15.1	12.9	30.1	19.4	16.1	12.9	6.5	10.8	15.1	12.9	12.9	20.4	9.7	–
	経営企画職	77	32	23	40	29	19	16	12	12	20	16	15	14	12	18	16	12	13	15	14	1
		100.0	41.6	29.9	51.9	37.7	24.7	20.8	15.6	15.6	26.0	20.8	19.5	18.2	15.6	23.4	20.8	15.6	16.9	19.5	18.2	1.3
	営業職	130	57	42	67	44	28	28	21	20	35	29	17	13	20	24	19	28	23	23	19	2
		100.0	43.8	32.3	51.5	33.8	21.5	21.5	16.2	15.4	26.9	22.3	13.1	10.0	15.4	18.5	14.6	21.5	17.7	17.7	14.6	1.5
	一般職	293	104	86	136	78	63	59	48	34	63	75	35	33	39	34	42	36	35	49	42	5
		100.0	35.5	29.4	46.4	26.6	21.5	20.1	16.4	11.6	21.5	25.6	11.9	11.3	13.3	11.6	14.3	12.3	11.9	16.7	14.3	1.7
	安全衛生担当職	67	37	24	51	30	32	23	20	19	32	21	19	16	14	18	20	17	17	22	16	0
		100.0	55.2	35.8	76.1	44.8	47.8	34.3	29.9	28.4	47.8	31.3	28.4	23.9	20.9	26.9	29.9	25.4	25.4	32.8	23.9	–
	産業保健職	5	4	2	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	0
		100.0	80.0	40.0	80.0	100.0	60.0	80.0	60.0	80.0	60.0	60.0	80.0	60.0	60.0	60.0	80.0	80.0	80.0	60.0	80.0	–
	その他	71	30	23	38	23	14	10	13	7	18	17	10	10	7	13	13	13	13	9	12	2
		100.0	42.3	32.4	53.5	32.4	19.7	14.1	18.3	9.9	25.4	23.9	14.1	14.1	9.9	18.3	18.3	18.3	18.3	12.7	16.9	8.5	2.8

[N%007]

【表頭2】Q7 現在の安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次のうちから3つお答えください。(お答えは3つ)

【表側2】Q2 あなたが、所属する企業(団体)の中での所属についてお答えください。(お答えはいくつでも)		全体	条文に出てくる「危険を及ぼすおそれ」とは何か、どのように判断すべきか	条文に出てくる「常時」とは何か、どのように判断すべきか	条文に出てくる「事業者」とは誰か、どのように判断すべきか	建築工事での労災を防止するため、その設計者、発注者などに法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか	機械作業での労災を防止するため、製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか	化学物質による被害を防止するため、その物質の製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか	事業規模を問わず、経営層の安全衛生の意識と知識を高めるための方策	中小企業の安全衛生管理を向上させる方策	安全の専門家の企業や社会での地位の現状と向上策	衛生の専門家の企業や社会での地位の現状と向上策	アメリカのインダストリアル・ハイジニストのような高いレベルの化学物質管理の専門家向けに国家資格を創設すべきか	ハザード(物質そのものの危険有害性)より、リスク(それが実際に被害を引き起こす可能性や生じ得る被害の重さ、管理方法の有無など)を重視した、柔軟性やメリハリのある化学物質管理規制のあり方～危険有害物質への労働者のばく露を有効に管理するための規制方法を含む～	化学物質の製造業者・加工業者などの所0宇等提供者に提供させるべき情報の範囲と提供先	増加する高年齢者に多い安全衛生上のリスクを考慮した規制のあり方	複数ある健康診断制度の再編	地域と職域の健康管理の連携を進めるための方策	クラウドワーカーや委託就労型労働者など、多様な就業、契約形態のもとにある者への安全衛生法規制のあり方	派遣労働者に対して安全衛生法の実施を果たす責任は派遣元・派遣先のどちらが負うか(派遣法第45条で既に規定されたものを除く)	労災をめぐる民事裁判での安全衛生法の意義(法的効力)	産業ロボットへの接触に関する規制のあり方	その他
全体		1000	378	299	271	289	222	176	216	257	117	76	22	106	35	142	82	48	51	68	91	47	7
		100.0	37.8	29.9	27.1	28.9	22.2	17.6	21.6	25.7	11.7	7.6	2.2	10.6	3.5	14.2	8.2	4.8	5.1	6.8	9.1	4.7	0.7
全体	人事・総務	156	70	41	43	44	26	19	39	34	9	17	7	16	3	23	16	12	11	10	16	11	1
		100.0	44.9	26.3	27.6	28.2	16.7	12.2	25.0	21.8	5.8	10.9	4.5	10.3	1.9	14.7	10.3	7.7	7.1	6.4	10.3	7.1	0.6
	経営者	205	92	55	52	58	51	35	54	56	21	14	3	16	3	31	14	9	13	7	22	9	0
		100.0	44.9	26.8	25.4	28.3	24.9	17.1	26.3	27.3	10.2	6.8	1.5	7.8	1.5	15.1	6.8	4.4	6.3	3.4	10.7	4.4	–
	役員	65	22	23	18	13	15	13	19	15	12	5	1	5	1	13	7	2	3	4	2	2	0
		100.0	33.8	35.4	27.7	20.0	23.1	20.0	29.2	23.1	18.5	7.7	1.5	7.7	1.5	20.0	10.8	3.1	4.6	6.2	3.1	3.1	–
	ラインの管理職	93	31	23	29	26	16	18	20	27	15	7	2	10	6	7	6	2	6	9	13	6	0
		100.0	33.3	24.7	31.2	28.0	17.2	19.4	21.5	29.0	16.1	7.5	2.2	10.8	6.5	7.5	6.5	2.2	6.5	9.7	14.0	6.5	–
	経営企画職	77	33	26	17	30	15	9	21	15	8	6	1	10	1	8	8	4	4	3	6	6	0
		100.0	42.9	33.8	22.1	39.0	19.5	11.7	27.3	19.5	10.4	7.8	1.3	13.0	1.3	10.4	10.4	5.2	5.2	3.9	7.8	7.8	–
	営業職	130	49	39	42	43	30	17	27	26	19	11	4	14	4	12	14	2	6	9	10	11	1
		100.0	37.7	30.0	32.3	33.1	23.1	13.1	20.8	20.0	14.6	8.5	3.1	10.8	3.1	9.2	10.8	1.5	4.6	6.9	7.7	8.5	0.8
	一般職	293	107	99	84	90	73	55	40	69	31	23	6	29	16	40	25	16	12	23	28	11	2
		100.0	36.5	33.8	28.7	30.7	24.9	18.8	13.7	23.5	10.6	7.8	2.0	9.9	5.5	13.7	8.5	5.5	4.1	7.8	9.6	3.8	0.7
	安全衛生担当職	67	28	16	21	16	15	16	11	16	5	5	2	8	2	12	4	5	3	6	3	7	0
		100.0	41.8	23.9	31.3	23.9	22.4	23.9	16.4	23.9	7.5	7.5	3.0	11.9	3.0	17.9	6.0	7.5	4.5	9.0	4.5	10.4	–
	産業保健職	5	3	3	4	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
		100.0	60.0	60.0	80.0	40.0	–	–	–	20.0	–	–	–	20.0	–	–	–	–	–	–	20.0	–	–
	その他	71	21	16	9	19	14	18	16	28	9	3	4	12	3	15	8	1	2	6	3	3	3
		100.0	29.6	22.5	12.7	26.8	19.7	25.4	22.5	39.4	12.7	4.2	5.6	16.9	4.2	21.1	11.3	1.4	2.8	8.5	4.2	4.2	4.2

[N%005]

【表頭2】Q6 現在の安全衛生法が1972年に成立してから、日本の労働災害は大きく減少しました。その理由として考えられる同法の長所をすべてお答えください。(お答えはいくつでも)

【表側2】Q5 あなたは、安全衛生法(法令、ガイドラインなど)についてどの程度知っていますか。(お答えは1つ)		全体	危害防止基準(なすべきこと、なすべきでないことを明示した基準)が網羅的に整備されている	危害防止基準の内容が具体的で、なすべきことがわかり易いこと	安全衛生管理体制が整備されていること	事業者らの自主的な取り組みを促進する内容となっていること	達成すべき目標を明示しつつ、その法則方法について、事業者らの判断に委ねる規定が含まれていること	法律から関係する政省令、通達に至る体系性	機械の構造規制を置くなど、本質的な安全化を図っていること	いわゆる3ステップ・アプローチ※を図っていること	主な義務づけの対象を事業者としていること	労働者を対象とした義務規定を置いていること	機械や化学物質の譲渡提供者など、事業者以外の関係者を義務づける規定を置いていること	現実的でバランスの取れた規制内容になっていること	努力義務規定、訓示規定など罰則の裏付けがない規定が多く、最低基準以上の課題については誘導的な対策が重視されていること	物的対策(機械の構造規制など)、人的対策(安全衛生管理体制、教育、専門家の活用など)、作業(方法、条件)に着目した対策の3つの対策を図っていること	危害防止基準の充実化、安全衛生管理体制の整備、自主的取り組みの3要素が重視されていること	法人ではなく事業場単位での規制を中心としていること	本法のもとで、安全衛生技術に詳しい行政官が確な監督指導を行ってきたこと	本法のもとで、労働行政が安全衛生を重視した監督指導を行ってきたこと	労働災害防止団体などの行政の関係団体が設立され、行政と連携しつつ、柔軟で多様な支援活動が行われてきたこと	その他
全体		1000	402	310	501	296	205	190	156	110	249	219	118	124	116	137	158	163	136	181	135	13
		100.0	40.2	31.0	50.1	29.6	20.5	19.0	15.6	11.0	24.9	21.9	11.8	12.4	11.6	13.7	15.8	16.3	13.6	18.1	13.5	1.3
全体	よく知っている	120	80	59	67	56	43	41	34	29	40	37	29	30	31	28	30	28	29	38	33	0
		100.0	66.7	49.2	55.8	46.7	35.8	34.2	28.3	24.2	33.3	30.8	24.2	25.0	25.8	23.3	25.0	23.3	24.2	31.7	27.5	–
	おおむね知っている	360	149	137	207	122	88	77	68	50	90	83	58	47	50	64	71	69	64	74	45	0
		100.0	41.4	38.1	57.5	33.9	24.4	21.4	18.9	13.9	25.0	23.1	16.1	13.1	13.9	17.8	19.7	19.2	17.8	20.6	12.5	–
	業務に関わる部分の一部は知っている	349	109	84	170	87	56	48	39	21	90	76	25	32	30	33	43	50	31	48	29	3
		100.0	31.2	24.1	48.7	24.9	16.0	13.8	11.2	6.0	25.8	21.8	7.2	9.2	8.6	9.5	12.3	14.3	8.9	13.8	8.3	0.9
	ほとんど知らない	144	56	26	48	25	17	22	15	9	24	18	6	13	4	11	13	12	9	15	21	5
		100.0	38.9	18.1	33.3	17.4	11.8	15.3	10.4	6.3	16.7	12.5	4.2	9.0	2.8	7.6	9.0	8.3	6.3	10.4	14.6	3.5
	全く知らない	27	8	4	9	6	1	2	0	1	5	5	0	2	1	1	1	4	3	6	7	5
		100.0	29.6	14.8	33.3	22.2	3.7	7.4	–	3.7	18.5	18.5	–	7.4	3.7	3.7	3.7	14.8	11.1	22.2	25.9	18.5

[N%010]

【表頭2】Q7 現在の安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次のうちから3つお答えください。(お答えは3つ)

【表側2】Q5 あなたは、安全衛生法(法令、ガイドラインなど)についてどの程度知っていますか。(お答えは1つ)		全体	条文に出てくる「危険を及ぼすおそれ」とは何か、どのように判断すべきか	条文に出てくる「常時」とは何か、どのように判断すべきか	条文に出てくる「事業者」とは誰か、どのように判断すべきか	建築工事での労災を防止するため、その設計者、発注者などに法の義務を課すべきか、課すとすれば、どのような義務を課すべきか	機械作業での労災を防止するため、製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すべきか、課すとすれば、どのような義務を課すべきか	化学物質による被害を防止するため、その物質の製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すべきか、課すとすれば、どのような義務を課すべきか	事業規模を問わず、経営層の安全衛生の意識と知識を高めるための方策	中小企業の安全衛生管理を向上させる方策	安全の専門家の企業や社会での地位の現状と向上策	衛生の専門家の企業や社会での地位の現状と向上策	アメリカのインダストリアル・ハイジニストのような高いレベルの化学物質管理の専門家向けに国家資格を創設すべきか	ハザード(物質そのものの危険有害性)より、リスク(それが実際に被害を引き起こす可能性や生じ得る被害の重さ、管理方法の有無など)を重視した、柔軟性やメリハリのある化学物質管理規制のあり方～危険有害物質への労働者のばく露を有効に管理するための規制方法を含む～	化学物質の製造業者・加工業者などの所0宇等提供者に提供させるべき情報の範囲と提供先	増加する高年齢者に多い安全衛生上のリスクを考慮した規制のあり方	複数ある健康診断制度の再編	地域と職域の健康管理の連携を進めるための方策	クラウドワーカーや委託就労型労働者など、多様な就業、契約形態のもとにある者への安全衛生法規制のあり方	派遣労働者に対して安全衛生法の実施を果たす責任は派遣元・派遣先のどちらが負うか(派遣法第45条で既に規定されたものを除く)	労災をめぐる民事裁判での安全衛生法の意義(法的効力)	産業ロボットへの接触に関する規制のあり方	その他
全体		1000	378	299	271	289	222	176	216	257	117	76	22	106	35	142	82	48	51	68	91	47	7
		100.0	37.8	29.9	27.1	28.9	22.2	17.6	21.6	25.7	11.7	7.6	2.2	10.6	3.5	14.2	8.2	4.8	5.1	6.8	9.1	4.7	0.7
全体	よく知っている	120	54	48	44	30	26	22	20	18	11	10	4	19	2	14	5	3	2	8	11	8	1
		100.0	45.0	40.0	36.7	25.0	21.7	18.3	16.7	15.0	9.2	8.3	3.3	15.8	1.7	11.7	4.2	2.5	1.7	6.7	9.2	6.7	0.8
	おおむね知っている	360	134	107	91	114	97	67	81	91	50	31	8	33	11	37	26	23	17	16	29	16	1
		100.0	37.2	29.7	25.3	31.7	26.9	18.6	22.5	25.3	13.9	8.6	2.2	9.2	3.1	10.3	7.2	6.4	4.7	4.4	8.1	4.4	0.3
	業務に関わる部分の一部は知っている	349	124	92	80	102	61	55	79	101	45	27	9	40	16	64	38	17	18	33	35	10	1
		100.0	35.5	26.4	22.9	29.2	17.5	15.8	22.6	28.9	12.9	7.7	2.6	11.5	4.6	18.3	10.9	4.9	5.2	9.5	10.0	2.9	0.3
	ほとんど知らない	144	57	49	47	36	29	26	27	39	10	7	1	13	6	23	10	5	12	10	12	11	2
		100.0	39.6	34.0	32.6	25.0	20.1	18.1	18.8	27.1	6.9	4.9	0.7	9.0	4.2	16.0	6.9	3.5	8.3	6.9	8.3	7.6	1.4
	全く知らない	27	9	3	9	7	9	6	9	8	1	1	0	1	0	4	3	0	2	1	4	2	2
		100.0	33.3	11.1	33.3	25.9	33.3	22.2	33.3	29.6	3.7	3.7	–	3.7	–	14.8	11.1	–	7.4	3.7	14.8	7.4	7.4

厚労科研安全衛生法学プロジェクト
第１回会議開催要項

２０１９年4月3日（水曜）１５：００～１８：００
於）厚生労働省内会議室

１　主任研究者からのご挨拶（３分程度）

２　厚生労働省からのご挨拶（２分程度）
小沼宏治　厚生労働省安全衛生部産業保健支援室長

３　参集者の方の自己紹介（１分×１２）
名簿（安全衛生総合研究所以外、属性別にあいうえお順）
【研究分担者】
井村　真己（イムラ　マサキ）　沖縄国際大学教授
石崎　由希子（イシザキ　ユキコ）　横浜国立大学大学院准教授
森　晃爾（モリ　コウジ）　産業医科大学教授
豊澤　康男（トヨサワ　ヤスオ）　安全衛生総合研究所所長
梅崎　重夫（ウメザキ　シゲオ）　同領域長
大幢　勝利（オオドウ　カツトシ）　同センター長
吉川　直孝（キッカワ　ナオタカ）　同主任研究員
【研究協力者（＊次年度の研究分担予定者）】
（欠）阿部　理香（アベ　リカ）　九州国際大学助教
南　健悟（ミナミ　ケンゴ）　日本大学准教授
【研究協力者】
鎌田　耕一（カマタ　コウイチ）　東洋大学名誉教授
唐沢　正義（カラサワ　マサヨシ）　中央労働災害防止協会国際アドバイザー・元労働基準局長
篠原　耕一（シノハラ　コウイチ）　京都綜合労務管理事務所所長、元労働基準監督官
玉泉　孝次（タマイズミ　コウジ）　近畿労務安全衛生研究所、元労働基準監督署長
畠中　信夫（ハタナカ　ノブオ）　元白鴎大学教授、元中央労働委員会事務局次長
原　俊之（ハラ　タカユキ）　明治大学講師
藤森　和幸（フジモリ　カズユキ）　東京安全衛生教育センター、元労働基準局長

4　研究計画案の紹介と協議、PT メンバー内での役割分担と協力者の選定（１４０分）

・役割分担、協力者の選定

・採り上げる検討課題のピックアップ

5　今後の進め方に関する協議（１０分）

・基本的には、各分担者による進捗状況の報告と知識の共有。

6　今後の予定の決定

２回目以後の予定の設定

第２回：平成３１年５月　　日（　）14：00－17：00

第３回：平成３１年７月　　日（　）14：00－17：00

第４回：平成３１年９月　　日（　）14：00－17：00

第５回：平成３１年１１月　　日（　）14：00－17：00

厚労科研安全衛生法学プロジェクト　第１回会議
2019 年 4 月 3 日(水) 15：00～18：00　　於）厚生労働省専用第９会議室

三柴　本日はご多忙のところご参集いただきましてありがとうございます。これから回数を重ねて、このプロジェクトを完成させたいと思っています。不肖私が研究代表を務めさせていただいている関係で、司会をさせていただきます。ぜひご指導・ご叱咤の程お願いいたします。恐縮ですが、着座でお話しさせていただきます。このプロジェクトの目的ですが、すでにメールで配信させていただいたように、科学研究費のプロジェクトとしては、今後の安衛法（労働安全衛生法）の改正に備えるということですけども、実質的には安衛法を学問として後世に残すということを主な目的としています。ではそのために、まずは準備作業として何が必要かというと、安衛法というと伝統的に技術系の方の法律という感がありましたが、それを文系の方にも理解しやすいようにしてゆくということが一つ。これまでにも、安衛法についての解説書がいろいろ出ていますが、どうしても文字の羅列になってしまう。そのため、門外漢というか文系の人間には伝わりにくくなってしまうということがある。当初、私が院生時代に安衛法を調べたときにも、あっちに書いてあることとこっちに書いてあることと、何が違うのか分からないという状況だったので、そのあたりのことをなるべく図を使ってスッキリ示せるようにしたい。そして、それが現場でどう使われているのか、運用の実態を少しでも明らかにしていきたい、といったことが準備作業として求められるということです。そうかといって単に解説書を作ればいいというものでもなく、学問体系化しなくてはならない。特に、法解釈論をしっかり打ち立てないと、学問としてつながっていかないだろうということで、たとえば「事業者」とは何か、あるいは「常時性」という文言がよく出てきますけど、それは何かとか、きちんと解釈論も展開してゆくということですね。もっとも、法律の専門家だけがそうした点を論じても仕方ないわけで、安衛法はやはり現場の学問ですから、他分野と協力し合って論じ合わせてゆくためのプラットフォームを作る必要があるだろうということです。つまり、紙で学問体系を書くのと、人が集うプラットフォームを作る、つまり、紙と人の両方を残しておかなければいけないだろうと考えて、その手始めとしてこのプロジェクトを立ち上げさせていただいたということです。そこで、ご助力を頂いている厚生労働省の小沼室長に一言いただければと思います。

小沼　（省略）

三柴　ありがとうございます。繰り返しになりますが、科研としての目的は法改正を展望することであり、このことは、実質的にも重要です。というのも、安衛法が創設された頃に比べると、健康や快適職場形成といった問題、私流に言えば文系的な課題に段々と焦点がシフトしてきています。なので、「温故知新」で安衛法をふり返り展望するという作業が必要と考え、そのためにオールスターキャストの先生方にご参集いただいたという経緯ですので、来し方のみを形にするのではなく、行く末、つまり法改正の展望もきちんと議論していきたいと思います。つきましては、議事の 3 項目目、ご参集いただいた先生方の自己紹介をお願いしたいと思います。目安の時間にとらわれずに、なるべく自由闊達な議論を、ということになっています。まずは名簿の順でいきましょうか。

井村　皆様、はじめまして。沖縄国際大学の井村と申します。私は労働法を専攻しておりますけれども、労働安全衛生ということに関しては、そこまで詳しくは研究してきませんでした。ただ、三柴先生とは、これまで厚労省の科研費で、メンタルヘルスやリスクアセスメントといった問題に関わりをもちまして、その流れで今回もお招きいただいたわけですが、こういう形で労働安全衛生法の解釈をやったことがありませんから、自分が勉強するつもりでやっていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

石崎　石﨑由希子と申します。横浜国立大学に所属しておりまして、私も井村先生と同じく労働法を専門にしております。私はもともと病気休職とか復職に関わる法的規律について研究しておりまして、その関係で傷病労働者をめぐる法規制といったようなものについて関心がありました。そうなると病気になった後どうするかというだけでなく、やはり予防が大事であるという話も出てくるものですから、安全衛生法もいずれきちんと勉強しなければならないと思っていたところ、三柴先生にお声をかけていただいたのは、貴重な機会と思っております。もう一つ、所属機関との関係で申しますと、最近やはり文理融合的な研究を推進したいということは学内でも言われているなかで、今回こうして工学がご専門の先生方と一緒に研究できるという点も大変ありがたく思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

森　産業医科大学の森と申します。私は産業医実務も結構長くやっておりまして、特に専属産業医の経験が外資系企業だったので、日本の法律をひもときながらアメリカとかがグローバルにやっていくことをどう調整してゆくかという問題に 11 年ほど取り組んだことがあります。その時に、日本の産業医の中で、法律の言葉を使わずに産業保健を語る必要性をもっとも強く感じた人間であったと思います。それから大学に戻りまして、十数年産業医実務研修センターというところで産業医養成の仕事に取組み、ここ 5 年間くらいは産業保健経営学といって、守備範囲を法律に基づく産業保健から健康経営に広げて産業保健の可能性を探るというような仕事をやっております。その過程で培ったネットワークも含めて、少しでもお役にたてるかと思っております。三柴先生とは研究だけでなく行政の委員会でご一緒しましたが、労働安全衛生法は規制系の法律なので、実務的にやりにくさが前面に出てくるところがありますが、法律家の立場から、どうすれば現場が上手くいくかという視点でご発言をいただいているので、いいディスカッションができていると思っています。こうした経験を活かしながら、お役にたてればと思っています。よろしく願いいたします。

豊澤　豊澤です。名簿には「労働安全衛生総合研究所所長」とありますが、実は三日前に３月末で退任しておりますので、今は自由人で、フリーの立場で、フェロー研究員という形で参加させていただいてます。私はもともと工学系、中でも土木工学という建設関係の安全を担当してました。三柴先生とは、4、5 年前でしょうか、英国の調査でご一緒したのがご縁だと思います。私どもの研究所も建設安全について世界と比較しているわけですけれども、日本と比べてイギリスの災害発生件数が低いという統計があって、本当にそれが低いのか、低いとすればなぜ低いのかといった調査を本日参加している 3 人のメンバーと一緒に行ったわけですけども、その時に三柴先生の調査とご一緒したというわけです。そこで、建設現場を視察したり、色々な行政機関や組合の方の意見を聴いたりしました。その結果を、前回のリスクアセスメントに関する三柴先生の研究に少しは活かせたと思うんですけど、その発展上で今回も私どもを呼んでいただいたのかと思います。具体的な災害事例などを紹介する役目ときいておりますが、お声をおかけいただければ幸いです。よろしくお願いします。

大幢　大幢（おおどう）と申します。よろしくお願いします。私も豊澤さんと同じように、建設安全、土木とかが専門でありまして、足場が崩れるとか、足場から人が墜落するのをどうやって防ぐのかといった研究を中心にやってきたのですが、最近は海外の法制度、イギリスほか昨年はドイツやシンガポールなどを対象に、海外の法制度のいいところなどを日本の法制度に役立てることはできないかという観点からいろいろと調査をしました。三柴先生とは 5 年前にイギリスのロンドンでご一緒して色々と勉強になりました。そうは言っても、海外のことを一生懸命調べている割には国内の安衛法のことは完璧にはよく知らないということもありますので、今回はいろいろと安衛法の勉強もできるということで、お呼びいただいて非常にありがたく思っています。災害事例につ

いては知っていることもたくさんありますので、上手くご協力できれば思います。

吉川　私も豊澤さんや大幢さんと同じ研究所で働いております吉川（きっかわ）と申します。私も建設の安全が専門なんですけど、特に最近はトンネル建設工事中の安全衛生を専門に取り組んでいます。弊所、厚生労働省さんから重大災害のときには調査の依頼が来て、調査させていただくことがありますが、近年では岡山県倉敷市で起きたシールドトンネルの崩壊水没災害や、あるいは博多の道路が陥没した災害などを調査させていただいたのですが、やはり実際に災害現場に行くと、どうしてこの事故が起きたのかとか、どうやってこの事故を防ごうとか、そういう点をやっていかないといけない。一方で労働安全衛生法という、事故を防ぐための法律があるんですが、そこに少々課題というものを感じます。先ほど三柴先生からも「事業者」の定義云々という話が出ましたが、特に建設業ではいろいろな当事者がいて、たとえば工事を発注する人がいて、それを設計する人がいて、それを施工する人がいる。現場で起きた事故というものは、基本的に被災者が所属する会社、つまり事業者が処罰の対象になるので、なかなか設計者とか注文者までは責任が及びにくい。一方で、やはり設計段階でここをちょっとこうしたら、あるいは注文段階で工期や時間を大目にみてくれたら、などということが多々ありまして、ではそれを…「変えてゆく」というとおこがましいですが…今後どのように改善していくかということを考えたときに、やはり法律のことを知っていなくてはいけないと思いますので、このような法律の専門の先生方がいらっしゃる勉強会で、勉強させていただく機会にお招きいただいたことは光栄と思っています。今後ともいろいろ教えていただくことの方が多いと思いますが、ぜひよろしくお願いします。

南　日本大学法学部の南と申します。どうぞよろしくお願いします。私は皆さまとはだいぶ専攻が異なっておりまして、会社法が専門でございまして、もともと博士課程以来企業のコンプライアンス体制について研究してまいりました。その中で、最近私自身、労働コンプライアンスというところに非常に興味を持っておりまして、近時裁判例でも企業のコンプライアンス体制の不備を理由に取締役の個人的な責任が問われるケースが、とりわけ労働安全衛生という観点で問題となるケースが非常に多くありまして、うつ病の発症によって自殺した方が取締役を個人的に訴えるというような事例が先日大阪でもありました。なので、そういった観点から非常に興味があったところ、三柴先生からお声かけをいただきまして参加させていただきました。私自身は労働法は本当に素人でございますので、実際に裁判例の中でちょこっと取締役の責任を肯定するケースの中で、「労働安全衛生法第〇条の規定によると～のような体制を構築することが義務付けられている」という理由で、しばしば判決にも出てくるんですが、そもそもその条文はいったい何の条文なんだろうかといった興味もありましたので、今回参加させていただくこととなりました。また、全く違う点なのですが、私自身も一つ「海法」、海の法律を研究しておりまして、現在船員労働安全衛生法について少々勉強しております。まだ研究も途上で、何も公表できるものはないんですが、要するに船乗りさん、乗組員の船上での労働安全衛生という観点、これは厚生労働省よりも国土交通省の所管になりますけれども、そちらの方の勉強も現在進めておりまして、一つのヒントとなるのかなと思いまして、どれだけ皆さんのお役にたてるかわかりませんが、一緒に勉強させていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

鎌田　鎌田耕一と申します。東洋大学を昨年退職いたしまして、名誉教授となっております。専攻は労働法と民法です。三柴先生から労働安全衛生法について研究会を開くというので、お声をかけていただきました。実は労働安全衛生法というのは、私も知ってはいましたけど、私にとっては難解な法律でして、どういう風にアクセスしたらいいのかと思っておりましたので、実績のある三柴先生にいろいろとご教授いただきながら勉強できる機会があればというつもりで参加いたしました。また、法改正の展望ということで、私としては今、企業組織の再

編ということで、様々な働き方改革が行われていまして、その中で先ほどから皆さんからもご指摘があったかと思いますが、特に建設業なんかが典型かと思いますけど、雇用関係が直接にない人々との間で、災害防止をどうするかということが、おそらく今後大きな課題となっていくだろうと思います。それも、建設だの造船だのと一点にとどまらず、様々なサービス業においても大きな課題になっていると思います。そういったことに、少しでも最近の大きな流れにフィットした研究ができればと思っています。どうぞよろしくお願いします。

唐沢　唐沢と申します。だいぶ昔の昭和 41 年に、技術系でございますが労働省に入りまして、現職時代はどういうことをやったかと言いますと、後で畠中さんからお話が出るかもしれませんが、昭和 47 年の安衛法の制定の際、安全課の係長をしておりまして、その当時畠中さんが労働基準局安全衛生部計画課のバリバリの法規係長で安衛法の制定作業で奮闘されていたのを側で見ていたということでございます。それから、昭和 52 年は、例の塩化ビニルモノマー、六価クロム等による職業がん問題が起きまして当時の労働省の対応が必ずしも適切でなかったのではないかと問題視されましたので、52 年の安衛法改正で化学物質の有害性調査制度を作りまして、ILO139 号職業がん条約の批准を担当いたしました。それから、昭和 61 年から 62 年にかけまして、メンタルヘルスの問題、健康増進の問題ということで、当時安衛法の一部改正をやったことがございます。その後、化学物質担当の課長もやりましたが、最後は福岡の局長で退任いたしまして、その後関係団体の仕事をさせていただきました。名簿の肩書では、「中央労働災害防止協会国際アドバイザー」となっておりますが、これは非常勤で週 2 回の勤務でございまして、この会では、私は労働衛生コンサルタント（労働衛生工学専門）という肩書で参加させていただいております。中災防国際センターでは何をやっているかというと、関係各国の労働安全衛生制度や安全衛生情報を記事にして、あるいは論文にして載せるといったことですが、出来れば日本の実情も英語に直して紹介するなどもしたいところですが、3 年前の安衛法改正も英語に直して出した以外は、英語の記事はあまり出してはおりません。それから、この研究会で三柴先生にお声をかけていただいて、出来ることがあればお手伝いしようかと思っていますが、ちょうど安衛法施行 50 年ということで、先ほど来三柴先生からもお話が出ていますように、法改正について何か検討できれば幸いだと思っております。よろしくお願いいたします。

篠原　篠原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。私は平成 4 年に労働基準監督官に任官いたしましたが、わずか 10 年で退職しまして、実は退職したあとは労働法関係の仕事はやめようかと思っていまして、何か働く人を応援できるような事業をしたいと色々やってみたんですが上手くいかずに、結局労働法規の世界に帰ってきたというところでございます。この厚生労働省の本省に立ち入らせていただいたのですが、21 年前に同期の 7 年目の監督官が訪ねてきて、一緒に飲みに行って、同期たちはまた職場に帰って行ったという思い出がありますけれども、また（厚労省の）中に入らせていただくことになるとは思ってもみませんでした。三柴先生とは、厚生労働省のメンタルヘルス対策支援事業ですね、そこで東京のＯＢの方に非常によくしていただいて、ご紹介いただいて、それ以来懇意にさせていただいていますので、まあ人間関係でここに呼んでいただいたような気がしております。普段やっておりますのが、現場の実務的なことでありまして、建設業の事務組合というのをやっております。建設労働者の方の労働法規の適用であるとか、実際に事故が起こった時の給付という仕事をしています。あとは、主に製造業ですが、安全衛生のコンサルタントとして現場に入れていただいています。製造業でお呼びがかかるというの２つありまして、一つが比較的中堅規模の会社で、大きな会社から安全衛生を取り込め、と。安全衛生の仕組み、マネージメントについてなんとかなりませんか、ということです。もう一つが、重大事故ですね。取り返しのつかない事故が起きたので何とかしたいということでご紹介が来たりとか、そこから入らせていただくのが、製造業の安全衛生コンサルタントに関する私の仕事でございます。退職のときに、働く環境を良くしたということを考えていたのですが、結果として、安全衛生というのはやり、「ベクトル」というとい言

い過ぎですが、方向性が現場の労働者の方と使用者の方とで一致していますので、非常にやりがいというか、労働者の方にも喜んでいただけます。もう一つには、メンタルヘルスという領域においては、集団分析ののちかなり細かくやりますので、現場の問題点というのも出てきますので、環境改善でお役立ていただいているかとも考えています。今回は、私も勉強させていただきたいと思っていますので、諸先生方によろしくお願いしたいのと、三柴先生にも感謝しております。ありがとうございます。

三柴　一言だけ申し上げると、篠原先生には人間関係だけでおいでいただいたのではなく、堅固な安全衛生の知識に基づいて「現場中の現場」を踏んでおられるということで、お招きしたということです。

玉泉　玉泉と申します。よろしくお願いします。昭和 49 年に労働基準監督官を拝命しまして、昭和 47 年に労働安全衛生法ができましたので、ほぼそれと一緒に育ったかなと感じております。入った頃はそれこそ、労働衛生が非常に問題となってまして、鉛、有機溶剤、こういった担当にほぼ日夜忙殺されておりました。そのほかにはプレス。年間 1 万 1000～2000 件のプレス災害がありまして、指を落としている方がおられました。それの監督に忙殺されてました。最初は四日市の監督署に行きましたので、コンビナートを中心に、それから鈴鹿のプレス生産とかですね（本田技研がありましたので）、そのほか、港湾ですね、海もあり山もあり、そういう意味ではいろいろな業種を体験させていただいて、今日にいたる。したがって、ほとんどの業種、製造業から非製造業まで、どこ行っても大抵のことはわかるかなといったところで、現在は人事労務コンサルタントと、安全衛生のコンサルタントと２つ仕事をやっております。だいたい半々くらいです。月に２日ないし３日、建設土木関係の現場の安全パトロールに行ってます。やはり、日進月歩なので、現場から離れると分からなくなります。その他、製造業や派遣業などいろいろなところを担当しております。現場に行きますと、先ほど吉川先生からもお話がありましたけれども、かなりいろんな問題点が見えてくると思います。特に私が最近一番問題だと思うのは、一人親方です。年間数十人の一人親方が亡くなっているんですが、表面化していません。労災保険に入っていなかったら、給付も受けられない。安全配慮義務は元請にはない、と。まあ、最高裁には昔有名な判決がありましたけど、そういったものをもう少し展開してですね、一人親方に至るまですべての人の安全衛生を図ることも必要ではないかと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

畠中　畠中でございます。私は昭和 43 年に労働省に入りました。当時労働省には、安全衛生を専門にする「安全衛生局」というものがあり、そこの計画課法規係に、1 年間配置になりました。そして、その後は他の部局を回っていたんですが、いよいよ労働安全衛生法を具体的にやるということになり、昭和 46 年に、当時の安全衛生部計画課法規係に戻り、昭和 46 年から 47 年にかけて労働安全衛生の立法作業に携わりました。ご存知かと思いますが、安全衛生法ができる前は、毎年 6000 人前後の方が亡くなっておられたわけですが、安全衛生法ができて、わずか 4～5 年の間にですね、3000 人台にまでなりました。私はそれを見て、世の中の流れに乗り、正しい方向性をもった法律というものが持つ威力というものを実感し,また、自分もそれに少しでも参画したということもあって、本当に嬉しく思ったものです。毎年 3000 人くらいの人が助かるということは、そのご家族も含めますと、1 万数千人の…名前もどこの誰かもわかりませんが…そういう人たちが助かってるわけです。労働安全衛生法という巨大な法律ができたおかげで、わずか数年でそれを達成できたんです。その後は死亡災害は徐々に減少し、今では 1000 人を切るまでなりました。なお、安全衛生法の制定当時は、「過労死」という言葉はありませんでした。そうするとそのように、労働安全衛生法の抱える課題も、ひいてはその構造も、ある意味、制定当時と相当に変わってきているなと思っております。いずれにしても、制定当時のお話などでは、少しは貢献できるかと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

原　明治大学法学部の原と申します。よろしくお願します。私は労働法専攻でございまして、安全配慮義務やパワハラの問題に関心を抱いています。三柴先生とはここ最近、各研究会でご一緒する機会がありまして、また産業医関連のセミナーで講師としてお招きいただくなど大変有意義な研鑽の機会をいただいています。安全衛生法の意義とかについては、各先生方が今の自己紹介で語り尽くしていただいたところですが、私が一番関心を抱いているのは、学問として体系化するというコンセプトです。ということは、いずれ大学の教壇でこれから企業社会に巣立つ学生相手に教えるわけですが、労働法のテキストや私の講義の中でも、安全衛生法というのはあまり時間や頁を割いておりませんで、教えにくい、あるいは学生にも伝えにくいところがあります。いま、畠中先生のお話にもありましたように、制定後わずか数年で労災の死傷者を半減させるという非常に効果的な法律でありながら、そのヒロイックな法律の意義をあまり伝えられずに前期・後期の授業が終わってしまうことは歯がゆいものと感じておりました。この研究会の成果を何らかの形で近い将来、若い学生に伝えられるよう、先生方のご指導をいただければと思います。私自身も努力する所存でございます。どうかよろしくお願いいたします。

三柴　ありがとうございました。ということで、大目的は労災の防止。ただ、安衛法の対象自体が単に災害を防止すればいいというのではなく、先ほど文系的と言いましたが、働き方とか生き方とか、そういうことにも介入するようになってきていますので、働き甲斐とか生き甲斐のある人生の支援をするというところまで射程に収めるという議論を展開できれば、すなわち「温故知新」の議論を展開できればと思います。

さて、次に開催要項の裏側に記載した4項目目、本日の本題に移らせていただきますが、これについては参考資料を使って作業を進めたいと思っています。正直、諸先輩方の汗の結晶である安衛法にどういう風にアプローチしたら、大目的に貢献するような改正を誘えるか、そのための手順をどう設計するか悩んだんですが、今日の作業の中で一番重要なのは、安衛法を分解して、それぞれについてどなたがどういう担当をするかを決めることです。それが今日の会議のミソになると思います。ただ、私の理解でその作業を進めていくと、当然、先輩方から「それは違うよ」というご意見が出ると思いますので、ぜひそのあたりはご指導いただきたいと思います。少々話が前後して恐縮ですが、3頁目をご覧ください。至らない考えですが、先ずは安衛法を章や節に分解し、4つのアプローチをしてゆくのがいいのではないかと考えました。

一つは、時間軸で行くと、最初に行うべき作業になるのですが、安衛法本法に紐付いている関係政省令や通達があります。概ね、そちらの方がはるかに膨らんでいます。そういう状況なので、いくら本のページを潤沢に使えるとはいっても、全部の政省令を取り上げてたらとてもおさまりません。なので、とにかく安衛法に一般国民に親しんでもらうという目的に照らし、本法の条文に関わる政省令や通達などのうち現場でよく紐づけられる（関わってくる）ものを、現場に詳しい先生に選別していただくという作業をまずやるべきかと思います。これは、目安として4月中に、なるべく早く完了させたい。というのは、この作業を踏まえて、他の作業を進めるという手順が効率的なように思えるからです。先ずは、今ある安衛法の百数十条について、罰則や雑則は除いて、それ以外の部分について現場に詳しい先生に選別作業を早めに行っていただく。

それから、「災害例担当」と銘打ちましたが、要は安衛法と現場に詳しい先生にピックアップしていただいた関係令について、どういう災害が背景にあって起案されたのかということを明らかにしたい。これは、新しい法令づくりについては、安衛研の方々が日ごろやっておられる作業だと思いますので、昔のルールについてそういう作業を全部やっていただくのは中々ハードな作業かと思うんですけども、まあ、安衛研の方に、できれば今すでにあるルールの背景にどういう災害等があったかということを示していただきたいということです。その「示し方」も、文字ばかりではなく、なるべく図にしていただきたいということです。もちろん、近年の法改正が射程に収めているように、健康の問題とかになってくると、図解できるものではないので、そういう場合は無理に図

にしなくてもいいんですが、例を挙げて具体的に示すという作業をお願いします。いずれにせよ安衛法の解説書を読む側が、具体的にイメージできるようにしていきたいと思っています。「見える化」がひとつのモチーフです。くどいようですが、ここでの対象は、あくまで、本法の法律条文と現場に詳しい先生がピックアップした代表的な関係令ということになります。

３つめのアプローチが、「適用の実際担当」と銘打ったものです。これは、関係令のピックアップを行う先生と同じ方が担当されるのがいいと思っていますが、要は、個々のルールが現場でどう使われているかということを明らかにしたいということです。例えば、安衛法の○○条が、現場でどういう場面で使われるのか、その頻度はどうか、あるいは現場を踏まれる監督官がそのルールをどれだけ重視しているか、要するに現場における典型的なリスクを見いだしたとき、そのルールを思い出して「これ使えるな」という風に、どれくらい考えるか、どの程度思い出しやすいか、よく使うか、といったところを明らかにしていきたいわけです。その際、やはり典型的な適用場面をスケッチ程度でけっこうですので図解していただきたいのです。最終的に本にするときには、出版社が用立てるイラストレーターに描いてもらうので、さほどていねいなものでなくても構いません。しかし、「こういう場面でこのルールはよく使われる」、「こういう災害を防ぎたい」、例えば、「ローラーに手を巻き込まれる場面で使われるルールである」などといったことをスケッチして頂きたいのです。

さらに、この作業をご担当頂く先生には、その作業の際に、法解釈上の論点もピックアップしていただきたいと思います。くどいようですが、先ほど挙げた「事業者」とか、一応法令と通達による定義規定はあるものの、労災防止という大目的に照らして、使う側に迷いを与えないような定義になっているのか、そういう意味での議論が可能であれば法解釈上の論点として抽出していただきたいと思います。「危険有害性」という文言も、いったい何をもってカタカナ言葉である「リスク」に該当するのか、とか、論じだすとキリがないですけれども、そういった形で、普通に読んでてこの辺は疑問を感じるなという点があればピックアップしていただきたいです。以上が３番目のアプローチです。

そして、４番目のアプローチが、おそらく今まで十分になされて来なかった点で、法解釈論上のアプローチです。これは、小分けすると３種類の作業になると思います。一つは、個々のルールについて、立法趣旨を調べる。さらに、「労基法の第５章 14 か条」時代の安全衛生規則、それよりさらに前の工場法、当時も工場法に紐付いていた規則がありますから、そういったものに前身規定があるのか、あるのだとしたらそういうものをピックアップする。つまり、歴史をたどるということです。現行の条文の歴史をたどっていき、どういう経緯、どういう趣旨で出来上がったのかという点を明らかにする。これが１番目の作業です。法律学にするという以上はこの作業は欠かせません。それとは別に２つの作業が必要になります。一つは、条文の意味内容を示す、まさに解釈論を示すということです。安衛法の条文は非常に技術的で、よく出来ていると思うんですけれども、読みにくいものが多い。「この条文は要するに何が言いたいんだ」ということをきちっと解説するということです。この点については、最近発刊された労務行政の本は割とスッキリ書いてあるんです。「この条文は要するに何が言いたいんだ」ということはよく書いてくれているから参考になると思います。それを上回るくらいわかりやすいものを書いて頂ければと思います。意味内容の解説をやっていきたいということです。もう一つは、関連する裁判例を示して頂きたいということです。これこそ、ある意味法学者の真骨頂であり、法学的アプローチのなせる業だと思うんですけど、具体的には「Ｄ１－ＬＡＷ」という、第一法規という会社が判例の検索ツールをＷｅｂ上で用意しています。ここに、法律条文ごとに関連する判例が紐付いていますので、そういうのをピックアップする方法でもいいし、あるいは別の判例データベース会社のものを使っても結構です。方法はお任せしますが、いずれにせよその条文に言及した判例をピックアップして、「ちょっと触れるだけ」ではなくて、その条文の趣旨をよく示しているような判例をピックアップして、具体的な事案と判断を示して、その条文の理解の助けになるように書き記していくということです。もう一度言いますと、ただ単に「この条文に触れた判例がある」からピックアップす

るという機械的な作業をお願いしたいのではなく、その条文が、当該事件の裁きではどう役立ったのか、どういう意味を持ったのかということを明らかにしていただきたい。そういう視点で関連判決をピックアップして解説していただきたい。まさに法解釈論を、その判例を使って展開してほしいということです。

こうして整理したときに、やはり2番目以降のアプローチ、すなわち災害例のピックアップとか、適用の実際のイラスト化とか、法解釈論の展開とかについては、1番目のアプローチが前提となる。まず法律条文やそれに紐付く代表的な関係令などを挙げていただいて、それらを対象にして2番目以降のアプローチを展開していく方法をとらないと、なかなか難しいと思います。1番目の作業が終わらないと、なかなか先に進まないわけです。そのためにも、安衛法の適用の現場に詳しい先生方に、なるべく早めにその作業を終えていただくことが、本プロジェクトの進行上重要であるかと思います。ただ、法解釈論のアプローチについては、1番目の作業、法律本文の立法経緯の調査は、各々独自に出来るはずなんで、この点については、法学者の方には早速はじめていただけるとありがたいです。

それから次に、4頁に記した「参考２」という箇所をご覧ください。ランダムに拾ってきたんですけれども、法解釈論を学問にする以上、当然先行業績を踏まえる必要があるので、先行業績としてこのプロジェクトの参考になりそうなものを拾ってみました。これらのうち当方で用立てられるものは用立てて、先生方にお送りするようにしますが、個々人でも購入をご検討頂ければ幸いです。

では、今のお話の前提に、「参考１」に戻っていただけますか。今申し上げた作業を行っていただくことを前提に、安衛法の章や節ごとに担当者を決めていきたいと思います。つきましては、安衛法という法律に詳しい方ばかりとは限らないので、私から簡単に章・節の説明をさせて頂き、イメージをお持ちいただきたいと思います。まず、第1章から第3章までは、一まとまりのチームがやるべきだと考えました。

第１章には、法律ですから、「この法律はこういう狙いで、こういうことをしようとしています」という自己紹介が、他の法律と同じようにあるわけです。また、基本的な用語について定義規定があって、それもまた自己紹介の一環です。事業者などの基本的な責務も書かれていて、要するに労災防止という目的に照らして、労災が多く発生しマークが必要な事柄をピックアップしてある。機械安全、建設安全、それに安全衛生と健康一般、こういったものが基本的な責務のところに書かれてある。それから、基本的には事業者責任を原則にしている法規ですけれども、労働者が協力してくれないと始まらないので、労働者の協力義務規定も、罰則はありませんが最初に置いてある。イギリスなんかは罰則付きなんですけれども、また、日本の安衛法でも、後ろの方にある危害防止基準では、労働者に罰則付きの遵守義務などがありますけれども、少なくとも最初の責務のところでは一般的な義務として労働者にも安全衛生の実現に協力せよと求めている。それから特に、建設のジョイントベンチャーを取り上げて、責務が書かれている。ともかく安衛法というのは、目的志向の強い法規なので、色々な事業者が入り乱れて一つの建設現場を構築しているというようなところでは、きちんと責任体制を明確にしていかないと、労災の防止はできないということで、最初の自己紹介に当たるところで建設ジョイントベンチャーの責務については目立つように書かれている。

次に第2章ですけれども、労災防止と言っても現場で起きる労災はいわば「生き物」で、時代ごとに変わることもあり、政策の重点課題を5年ごとに立案してＰＤＣＡ（計画－実行－見直し－計画への反映、のサイクルによる改善）してゆくということが書かれてある。

第3章は、安全衛生の実現は、結局は体制整備が要になるので、これを前の方に持ってきて、現場の安全のことが分かっている人間がそれぞれ役割をもって災害防止のために尽力していくんだということを書いているわけですね。これも、工場法時代からいろいろ変遷があって、内容は変わってきていますけれども、安全管理者であったり衛生管理者であったり、産業医であったり、様々な人的体制について書いてありますし、またくどいようですけれども、建設現場での上下の重層的な混在作業も労災をひき起こす原因になったりするわけで、野球で

いうとセンターとレフトの間にですね、ちょうど球が落ちるような労災を防ぐためにも、下請けの混在作業に着目した体制というのも、ここに書かれています。これは、安衛法全体を俯瞰する作業が必要になるんで、法解釈は私がお引き受けするのがいいかなと思います。

第4章は、危険または健康障害を防止するための措置と銘打たれていますが、乱暴な説明をすれば、個々の事業者などが「こういうことをしなさい」あるいは「○○をしてはいけない」という分かりやすい義務付けを並べている箇所で、「危害防止基準」というと、主にここを指す。危害防止基準がどこまでを指すのかはまた難しい議論になるんですけど、典型的な危害防止基準というとここ、そして、ここに紐づけられた関係令などに書かれているということです。要するに、事業者がすべきこととしてはいけないこと等が書かれているわけです。普通、法律を専門にする方だと、ここの規定が一番しっくり来る。要するに、事業者という名宛人を対象として、こうしろとか、こうするなとか、といったことが書いてあって、それを具体化する関係令などが紐付いているという構造だから、普通の労働法の頭で理解しやすい条文が並んでいるというように思います。

これが第5章になると、やはり安衛法はちょっと特殊な規制だなという感じがしてくる内容になります。特に労災リスクが伝統的に高かった機械、化学物質等の規制がここに書かれています。第1節が機械安全、第2節が化学物質管理を規定している。安衛法特有かなと思うのは、要するに事前規制なんです。現場でこういった機械や化学物質を使う事業者を規制するのではなく、事業者にそういうモノを売ったり市場に出す者（譲渡提供者といいます)、我々は「川上」「川下」といった言葉を使いますけれども、要するに上流のほうですね。労災が起きるのは事業場、つまり事業者がつかさどる事業場ですが、そこに機械なり化学物質なりを作ったり売ったりする段階から規制をして労災を防止して行こう、という内容がここに定められているわけです。では、どういう定めが多いかというと、検査ですね。流通させる側が、流通させてもいいものかどうか、流通させるに当たってどういうことをしなければいけないか、検査してハッキリさせていく。そして、検査機関はどういう適格性を持っていなくてはならないか、などといったことが規定されている。そういう章・節なわけです。

第6章は、簡単に言うと人的措置が並んでいます。先に述べた体制づくりも人的措置なんですが、それ以外の人的措置が多く定められているということです。安全衛生を実現する措置というと、大きく分けると物的措置と人的措置になる。物的措置は、たとえば機械の設計を本質的に安全にするとか、建設現場できちんと足場を作るとか、そういったものが物的措置です。これに対して人的措置というのは、専門家を用立てて指導させるとか、作業に当たる人に教育を施すとか、典型的にはそういうものが該当します。たとえば一例を挙げると、安全配慮義務に関する重要な判例の中に川義事件があるんですが、会社の高価な品物（反物）を新入社員一人に夜中中監視させていたところ、元従業員であった先輩社員が盗みに入ってきて、その新入社員が変な抵抗の仕方をしたために絞殺されたというケースです。このケースでは結局、その会社が新入社員の命の値段をほとんど賠償しなければならないという判決になったんです。なぜかというと、物的措置と人的措置の両方に瑕疵があったという風に判決は言っています。具体的には物的措置というと、泥棒が入ってこようとしたときにドアにチェーンがかかっていればよかった、そうすればドアをこじ開けられて入って来たりはしなかっただろう。それと、のぞき窓などがあれば、相手を確認できただろう。そういうのが物的措置です。他方、人的措置というと、新入社員というまだ慣れていない若年者を一人で監視に当たらせるという、配置そのものが問題だったわけです。一人で当たらせるのであれば、相応の訓練を積ませるとか、それこそ柔道5段とかですね、それくらいの人材を充てなければならないのに、そういう措置もしていなかった。それが人的措置の問題になります。第6章はまさに、人的措置のうち、第3章が定める体制以外の措置をここで定めているということです。

第7章ですが、第7章の2とセットで担当していただくのがいいと思いますが、健康問題への対応を図る条文の集まりです。第7章の方は業務上の健康障害から私傷病に至るまで、幅広く3管理という伝統的な方法で対応を図っています。3管理とは、先ず「作業環境管理」ですね、職場に危ない粉じんが浮いているのを少しでも抑

えようといったものです。次いで「作業管理」です。仕事の仕方そのものをマシにするとか…たとえば我々研究者でもパソコンで作業をしますけれども、パソコンに向き合う姿勢をどうするとか、パソコンの光線が目に悪いためシートをつけるとかといったように仕事のやり方そのものに関する対策です。過労自殺で有名になった電通事件では、安衛法 65 条の 3 に言及されているのですが、労働時間に関わるような問題も作業管理の一環です。要するに働き方そのものを安全で衛生的に、ということです。最後に「健康管理」ですが、一番典型的なのは健診です。本来なら作業環境管理で災害疾病リスクをゼロにしたいところなのですが、そうはいかないとなった時に、健康管理で体調を崩しつつある人を早期に発見して手当をしていくということです。そういう仕組みになっています。３管理とは言いますが、本当は一番やるべきなのが、作業環境管理と作業管理であって、そこでは救えない人たちを健康管理で対応していく、そういう構造です。

7 章の 2 は、病気を防ぐという後ろ向きの対策だけではなくて、もっと前向きの対応を求めていくということで、快適な職場環境形成という表現が使われているところです。政策的には、たとえばメンタルヘルスとか、受動喫煙の問題など、現場で問題になってきているけれども、いきなり法規制をするにはコンセンサスを得られない問題については、まず 7 章の 2 の課題としてガイドラインを作り、それでも効果が上がらないとなれば 7 章に格上げして法規制を強化するといったサイクルができていると思います。7 章の 2 というのは前線での開発的な問題、ひいては経営改善、人事労務管理の活性化といったところを目的としている。

8 章の免許等ですが、これは行政法的なもので、安衛法の特徴をよく示しているうちの一つなんですが、簡単に言えば、危険な作業に従事する人はきちんと資格を取りなさい、あるいは研修を受けてからにしなさいといった内容です。衛生管理者や作業主任者など、定めた資格を取得していないと危険な作業に従事できませんということを定めているわけです。

第 9 章は、実際にどの程度指定されているかわかりませんが、重大な労災を起こしたような事業場に対して、専門家を付けて計画を作らせて、二度とそのような災害を起こさないように改善につなげるスキームを定めている箇所です。安全問題についての指定制度を「特安」、衛生問題についての指定制度を「特衛」と略称しています。以前、篠原先生にお話を伺ったところ、特衛の方はあまり指定がなされていないし、事業場のほうも受けてくれないで制度の実施が上手くいっていないということでしたが、スキームとしてはそのように定められています。安全・衛生コンサルタントという資格制度も、こういうスキームの中で活用されるように、条文上は定められています。

それから、第 10 章の監督等ですが、行政法的な定めであり、監督官と、安全衛生問題は専門性が高いので専門官という制度を用意して、そういう人たちが現場を見て「これは危ないな」と思ったら、色々と行政としての権限を行使できるよう根拠規定が設けられているということです。行政措置としてできる重い措置としては、作業の停止とか、使用停止命令などもあり、かなりの強権を発動できる仕組みになっています。

11 章の雑則ですが、安衛法は目的志向の強い法律で、ともかく労災防止ができれば手法は柔軟にという側面がありますから、10 章までの仕組みで大体の労災は防げるだろうけど、もう少しおまけの措置を設けておいた方がスキマを埋められるだろうといった趣旨で設けられた章だと思われます。たとえば法令などの周知義務ですが、安全衛生を実現するには事業者だけががんばればいいというものではなく、労働者を含めたステークホルダー全員が協力しないといけないから、とりあえずここでは労働者の理解をいただく、そして事業者に書類をきちんと保存させて、安全衛生マネジメントをし易い条件を整備させるとか、労働者に健診などを安心して受けてもらえるように、それに携わる人（実施事務従事者）が秘密を守るようにさせようとか、また国がガイドライン等を発表して法令を守りやすいように履行を支援する、といったところです。

畠中先生、ここまでの話を補完していただけますか？

畠中　最初に戻りますけれども、第１章の総則のところの建設業のジョイントベンチャー、これは安衛法の適用関係を明らかにしたものでありまして、基本的には指名された事業者が、現場においてジョイントベンチャーを組んでいる他の事業者の労働者に対しても責任を負うということです。たとえば、Ａ社、Ｂ社、Ｃ社の三社で組んでいるなかで、Ａ社が指名されたとします。すると、Ｂ社、Ｃ社の労働者はＡ社の労働者とみなされて、Ａ社が自社の労働者とともにＢ・Ｃ社の労働者の安全衛生の責任を負うというルールなんです。要するに、責任の明確化に関する規定です。労働安全衛生法の主たる義務主体である事業者について議論する際には、ジョイントベンチャーというのがひとつの重要な示唆を提供しているのではないかと思っております。それと、第５章ですね、要するに、繰り返しになりますけれども、安全衛生法の基本的な義務主体というのは使用従属関係における一方の当事者である事業者です。事業者が、その使用する労働者の安全衛生を確保する責任を負うのが基本中の基本です。これに基づく命令委任によって、基本的な危害防止基準は全て書けるという建前で労働安全衛生法が作られていると思うのですが、ただ、その義務をより実効あらしめるため、あるいは使用従属関係に着目した規制では足らざる部分については事業者以外の者を義務主体とすることとしております。ということで、第５章においては機械や危険物・有害物に関する製造流通規制をかけているわけです。使用従属関係に着目した規制で足らざる部分の例としては、労働者派遣があります。労働者派遣で派遣先に労働者が派遣されると、派遣先とは雇用関係はなく使用関係しかありません。そうすると、派遣先と派遣労働者の関係は、放っておくと安衛法が適用されないんですね。だけど、労働災害が発生するのは先の現場ですから、派遣法第４５条に安衛法の適用特例規定が置かれ、実態に合う仕組みになっているわけです。それから、安衛法の第７章「健康の保持増進のための措置」のところがごちゃごちゃで内容が分かりにくいものになっております。作業環境測定や作業管理など、危害防止基準と考えられる部分もあれば、一般健康診断、医師による面接指導などの健康管理に関する部分、あるいは、第６９条のような狭義の健康の保持増進に係る部分もあります。なお、第７章の２「快適な職場環境の形成のための措置」については、労働安全衛生法の２つの目的のうちの２つ目を実現するための部分ということになります。以上、そんな感じです。

三柴　ありがとうございます。先生方の中でさらに補足をしていただける方がいらっしゃいましたら・・・

森　先ほど健康診断を含めての健康管理が難しいというところですが、おそらく産業保健で扱う実感が最初の頃は職業性疾患に限定的であったのが、国際的にもそうですが、その後作業関連疾患という概念が出てきて、最近では作業関連疾患対策が中心的な課題となっています。その作業関連疾患とは、原因が仕事と個人の素因も含めて、多様な要素が相まって増悪したり発症したりするような病気で、世界的にもＷＨＯや ILO でも取り上げられるようになっています。労働安全衛生法に、作業関連疾患対策を盛り込んだために、どこからどこまでが個人の問題で、どこからどこまでが仕事の問題なのか区分けが極めて難しくなっています。さらにそこに、高齢化を背景に健康の保持増進という、元々あった保持増進ではなくもっとヘルスプロモーションに近いものが加わり、整理するのが難しいところです。

三柴　私なりの理解では、７章と７章の２の役割分担は、主として、７章は作業関連疾患対策から業務上のリスク対策まで、そして７章の２は、労災とは関係なく、作業関連疾患の問題でもなく、極端に言えば「経営支援」ですね。そういう「生き生き職場づくり」といった話だろうと思います。ただ、先ほども申しあげたとおり、条件が整えば労災とみられる課題にはとりあえず７章の２で対応しておいて、機が熟せば７章に持っていくといったような、そういう使われ方や政策的な動きも感じております。両者を厳然と区別できるかと言われると、少々「はてな」となります。畠中先生が奇しくも、「７章がごちゃごちゃしてて内容が分かりにくい」とおっしゃって

ましたが、私も全く同感で、正直説明が言いよどむ感もあります（苦笑）。健康問題は全体として未整理というか、健康問題についてどこまでを政策課題とするのかというのも、それ自体が難しい課題ですから、7 章と 7 章の 2 との関係が分かりにくいのは、ある意味現代の安衛法の象徴なのかもしれません。

では、必ずしも安衛法に親しんでこられなかった先生方は、今の説明で、ある程度イメージがわいてきましたでしょうか。宜しければ、担当者を決めていきましょう。とりあえず、ご自身がやってみたい箇所を積極的に挙げていただいて、穴埋めしていきたいところです。欠席のご連絡をいただいた九州国際大学の阿部先生と昨日お話をしましたら、イギリスのメンタルヘルスに関する裁判例を調べたという経過もあり、6 章か 7 章を担当したいとおっしゃってました。背景となった災害例については、安衛研の中で分担していただければと、図々しいお願いですがいかがでしょうか。

では、ここで少々休憩取らせていただきます。

三柴　それでは、再開させていただきます。先ほど説明が不足しておりましたけれども、作ろうとしている本の大まかな構成についてお伝えしますと、要は、「参考資料」の最初に書いてあるような逐条解説－法律の条文ごとにそこに紐付いている関係令をピックアップした上で並べて、どういう歴史でどういう趣旨か、さらには改正の方向性まで示すといういわゆる「逐条解説」、そしてもう一つは、テーマごと、つまり逐条解説が縦割りだとすると、それとは別の横割り、つまりテーマごとの解説を別立てで設けたいと思っています。それについては、参考資料の後ろのほう、5 頁【参考３】に例示していますけど、たとえば「建設安全における発注者の責任」であるとか、「危険有害物質情報の共有」であるとか、政策課題でもあるような横割りで整理すべきテーマの例を挙げています。今日の二つ目の重要課題は、この横割りのテーマをもう少し挙げて追加していくことです。ここ（【参考３】・〈法的にも論じるべき懸案課題〉）の一番下に、クラウドワーカーや委託就労型労働者の増加を踏まえた安衛法規制のあり方が挙げられていて、これは先ほど鎌田先生が触れられたテーマかと思いますが、それ以外に畠中先生から派遣法規制下での安衛法規制のあり方というテーマも提起されましたから、そういったものをさらにピックアップするというのが二つ目の大きな課題と考えています。
　では、改めて、「ここなら担当してもいい」とお考えの点を挙げていただければ・・・

篠原　一つよろしいでしょうか。第 4 章なんですが、「危険」又は「健康障害」とで性質がかなり変わってきます。たとえば、健康障害ですと 7 章の作業環境測定を実施し健康措置云々とありますので、安全対策と健康対策とは分けた方がいいような気がします。

三柴　法律論者的な見方をしますと、体系的には事業者に義務を課している章ですから一括りに扱って、他方、安全衛生的な視点では、性格が異なるから、どのように扱うべきかということなんだと思いますが、どうしましょうか。

篠原　この章はボリュームがありすぎるので、担当を分けた方がいいのではないかと思います。

三柴　実は先ほど、休憩時間中に議論していたんですが、たとえば特殊健診をどう扱うかです。これは 4 章にも関わってくるし、また 6 章や 7 章にもかかわってくるため、どちらで扱うのかという疑問が出てくる。これについての私の考えとしては、それこそ現場に詳しい先生が、特殊健診に関する関係令をピックアップする際に選別していただくのが適当と思います。それとは別に、参考３に書いたテーマごとのアプローチができますから、たとえばそこで特殊健診あるいは健診制度というテーマを設けたうえで、横軸としての整理を図ることも考えられる。横軸のテーマ案には、「有効な健診とその結果の活用法」とあります。そういうところで、健診制度というテーマで整理するというのも、本の構成として逐条解説ではなくて、テーマごとの解説のほうに含めていくというスタイルにしたいと思います。
　4 章を二つに分けるという提案につては、先生方、どのようにお考えでしょうか。

石崎　それと関連して本の構成との関係についてですが、逐条解説をする際に、条文の順序通りに進めてゆくスタイルと、テーマごとに各テーマに関連する条文を集めて検討するスタイルと、両方あり得るかと思うんですが、後者のスタイルを考えるのであれば、今ご提案いただいた形、たとえば特定健診と関連する箇所は一人の人が担

当するとか、そういう分け方もありうるかもしれないと思いました。

三柴　方針は徹底した方がわかりやすいと思っていまして、逐条解説は条文ごとの順番で解説するというのがむしろわかりやすいと思うんです。要するに使う側の検索する際の便利性を考えると、法学的体系的アプローチとなると条文ごとの整理ですよね。しかし、特定リスクに対する対応とか、あるいは特殊健診という枠組みで捉えるならば、第2編のテーマごとの整理の方で扱うということです。そこで関連する条文を挙げていって、過不足も検討して法改正の提言にも持っていくというスタイルですね。テーマごとの担当については、次回決めさせて頂くつもりです。今日はとりあえず条文ごとの縦割りの担当を決めさせて頂く。そして、横割りで検討すべきテーマとしてどういうものがあり得るのかは、次回まで時間をかけて考えて頂き、次回に担当者を決める。そこで、章・節と近いテーマについては、担当者を一致させるのが良いと考えています。
　ということで、石崎先生はどの部分の担当を希望されますか？

鎌田　その前に質問があります。「法的な観点から」という場合にですね、安衛法の場合、基本的には行政取締法だと思うんですけれども、私法的効力という問題が場合によっては出てきます。先ほど川義事件のお話が出てきましたけれども、全ての条文に私法的な問題が絡むとはいえませんが、場合によっては就業制限などといった形でからみそうな場合もあるじゃありませんか。そうすると、担当者としてはそういった判例、あるいは義務といった問題まで射程に入れて検討する必要が出てくるんでしょうか。

三柴　まさにそうです。たとえば労務行政から出た解説書も、関連判例の掲載をアピールしていますが、ほとんどが民事判例です。そして盛んに「安全配慮義務が云々」と述べています。もっと言うと、安衛法に関する判例は、刑事もありますが、大体が民事です。だから、関連判決としてピックアップしていただく判例は、民事がメインです。

鎌田　そうすると、各条文に私法的効力があるか否かは別として（それ自体重要な問題でありひとつの大きなテーマかと思うのですが）、各条文の説明のときには、民事的な判例が出てくるのであれば、当然それらは射程に入れるということですね。

三柴　はい、おっしゃる通りです。安衛法が民事上どういう意味を持つかということは、学者の間で議論になる大問題なんですけど、ごく雑駁に言えば、安衛法に書いてあることは即民事上の義務にもなって、それに違反したら過ちを犯したことになるんだという考え方と、他方で民事上の義務を考えるうえでの参考程度にしかならないんだという緩い考え方まで幅がありまして、判例も学説も色々な事を言ってきたんですけど、最低でも参考にはされるということです。だから、法学者は採り上げる判例が、その点についてどういう立場、考え方を示しているかを分析して逐一説明する方がいいと思います。

鎌田　では、全体として本を作る立場として、ある条文の私法的な性格をどうとらえるかという問題について、バラバラだと少々具合が悪いかなと思うんです。その辺、共通のテーマとして何らかの形として議論していただいた方がいいかなと思います。今おっしゃったように、私の理解ですと、特定の条項については労基法と同様、即義務づけとなるという考え方と、安全配慮義務の内容になるという考え方と、もっとも緩やかな考え方としては、安全配慮義務の具体的な内容を考える際の参考になる、との3つの見解に分かれるかと思っています。裁判例としては、直接義務づけるとまで言ったものはないかもしれませんが、

三柴　表現だけをみればそういっているものはありますが、少数派ですよね。

鎌田　まあ、学説上も議論のあるところで・・・。

三柴　たぶん統一見解は出ないでしょう。ご指摘はごもっともで、この問題をどういう風に整理するかについては、別途検討したほうが良いのでしょうが、先ずは、各判例が鎌田先生もおっしゃる3つの立場のうちどれを採用したかを分析して記す必要があると思います。

鎌田　それと関係してくるのは立証責任の問題ですね。因果関係の立証責任の問題です。確かにご指摘のとおり、私法上の義務づけについては、特に決めなくても義務違反の立証責任はどうするかという問題になってきますから。その点はどうでしょう。一応、統一見解はとられるんでしょうか。

三柴　立証責任の問題はけっこう専門的なので、法学者以外は知らなくてもいいかもしれませんが、理屈からいえば、安衛法に違反さえしていれば、それ以上の安全配慮義務違反の主張・立証をしなくても、民事上過失があったということを認めてしまうのか、それとも、主張・立証については二度手間をとらせるのか、といったニッチな議論が法学の世界ではあってですね、法律を生業にしている人たちにはまあ関係して来る。訴訟実務のやり方に関わってくるんで、その辺は改めて考えていくとして・・・他に何か疑問点とかありませんか。

南　一点よろしいでしょうか。総則の用語のところに各規定の定義規定が置かれていて、1章ご担当の三柴先生がこれらを明らかにされていくかと思われますが、他の条文にも同じ単語が出てきたときに、たとえば「事業者」という単語が出てきたときは、基本的には三柴先生の定義をベースに他の条文も検討してゆくというのが基本的なスタイルということでいいし、またいろいろなところで同じ用語が使われているので、統一する必要があるのではないかと思います。もちろん、条文ごとに解釈があって、その都度定義もそれに合わせて変えることもあり得るんですが・・・。

三柴　今の点は、資料作りながら悩んだ点なのですが、結論から言うと、とりあえず各自バラバラに調べて考えをまとめていただく。そして、研究会を回数重ねて実施するのは何のためかといえば、その中ですり合わせをしてゆくということです。その上で、たとえば「事業者」という文言について、各章を調べていくと、各章ごとの捉え方というのがあり、その点は研究発表をしていただいてそれを通じてすり合わせるということです。あまり私が先んじて統一見解を示してトップダウンで進めてしまうと、かえって濃密な議論にならないような気がします。
　他にはいかがでしょうか。では、石崎先生…

石崎　私も阿部さんと重なってしまうんですけど、私が個人的に担当を希望するのは、私傷病とも関連のある6章か7章です。

三柴　では、6章か7章かどちらかということなんですが、6章は阿部先生に、7章と7章の2は石﨑先生にお願いするということで。そもそも法学系は7名ですので、足りないんですよ。だから、一人につき2章担当しなければならないんです。

石崎　もう一つ私が希望するとすれば9章なんですけど、9章は南先生が担当された方がいいのではないかと思っていて、南先生ともそんな話をしてたところだったんです。

三柴　南先生、いかがでしょうか。

南　喜んでお引き受けさせていただければと思います。

三柴　石崎先生、もうひとつ、南先生ももうひとつご希望をどうぞ。原先生はどうですか。馴染みの薄そうなところは、けっこう面白いかもしれませんよ、たとえば免許（8章）とか。

原　そういえば第8章って、免許がらみの判例とかありましたっけ？

三柴　無理やり関連付けることになるかもしれませんが、よく探せばあるかもしれません。

原　たとえば無免許の罰則規定で刑事事件になったケースとか。

三柴　適任者じゃない人に機械を操作させたら労災が発生したとか・・・

原　なるほど、何も条文がストレートに引用されていなくても、事実関係からこの事件は第8章の・・・

三柴　そうやって関連付ければいいんです。

原　事業者が第 8 章の免許制度をもっと確認していればこんなことにはならなかったケースとして引用すればいいわけですね。

三柴　そうです。法律論的にはいろいろ捉え方があって、たとえば労働者が起こした自動車事故の責任を使用者が負ったため、労働者に対する損害賠償請求（求償）がなされた事案で、賠償の配分をどうするかというときに、大型特殊免許は持っているけど、クレーン車の免許は持っていないような人にいきなりクレーンの運転をさせて起きた事故ではどう考えるか、といったような場合も考慮の対象になるわけです。

原　なるほど・・・では、よろしければ第8章でお願いします。

畠中　これは手続き的な問題ですね。今のお話だと、第 6 章の問題でもありますね。たとえば、免許を取得し、あるいは技能講習を修了した労働者でなければ就労させてはならない、と罰則付きで 61 条に書いてあります。その免許や技能講習といった手続きの話が8章に書かれているだけですから、もしなんでしたら、8章と6章とは、まとめて検討された方がいいかもしれません。8章は、実質的に中身はないようなものです。

三柴　6章は阿部先生の担当なんですが、イギリスのメンタルヘルスの判例研究等をして来られたんで、免許とか行政政策関係の検討に適任かどうか・・・。8章については、あまり判例はなさそうですね。

畠中　8 章は判例ないと思いますよ。

三柴　そうですね。免許の取得の仕方という、行政的な手続き論を定めているけれども、たとえば免許の手続きを踏んでいないために検査機関が訴えられるとか、そんな事案があればいいんですけど・・・なさそうですね。そうなると、この章の判例との紐付は難しそうですね。まあ、ともかく阿部さんにお願いしてみましょうか。
すると原さんは、他にご希望はどうですか。

原　第 4 章はもう埋まっていますか。

三柴　いや、まだ埋まっていないし、一人では大変過ぎるのではないかというご提言もあり・・・あ、そうであるならば第 4 章は、1 人で二つ分というカウントをしましょう。

原　この下請と元請との関係、判例を挙げるとすればたとえば鹿島建設や三菱重工の事件ですよね。

三柴　それらの事件では安衛法の条文は援用されていませんが、関連しますね。では、この章は原さんにお願いします。鎌田先生は・・・

鎌田　第 10 章でよろしいでしょうか。実効性確保の問題で論文を書いておりますので、以前の労働法学会の講座で取り扱ったテーマなので。本当はもっと詳しくご存知の方がいいのかもしれませんが。それと、派遣法 45 条との関連で、派遣法に関してもどこかで言及すべきかもしれません。

三柴　派遣制度に適した安衛法規制については、テーマごとの解説として扱いますので、別な課題としてご理解いただければと思います。

鎌田　条文としては安衛法に関する規制が明記されたものですから。

三柴　そうですね。派遣法 45 条は、取り扱うなら、横割りのテーマで扱うこととして、逐条解説ではある程度言及するにとどめるのが良いかと思っています。

井村　残り 5 章なんですが、このプロジェクトの趣旨からすると、最も文系的な人間が担当した方が色々と話ができるのではないかと思います。解釈論的なところはあまりないと思います。とりあえず、5 章の 1 節および 2 節について、私が担当したいと思います。

三柴　ありがとうございます。そして、11 章ですが、雑則しかないですね・・・。
畠中先生、逐条解説していただくか、テーマごとの検討でどこかご担当いただくか、あるいはご指導に徹していただいてご執筆の方はご辞退されるか、どのような感じがよろしいでしょうか。

畠中　そうですね、3 番目の線でお願いできればと思います。

三柴　わかりました。では、雑則についてはどなたが担当していただけるでしょうか…、雑則は私がやるとしましょうか。これで法解釈のご担当は揃いましたね。次に災害例なんですが、まず安衛研の方にお願いする前に、災害例をご担当頂ける安衛研以外の先生はいらっしゃいますか。ルールの背景にあった災害を「見える化」するということです。・・・(希望者が）ゼロ（笑)。ということは、安衛研にプレッシャーがかかってしまうんですけど、まあ、確かに安衛研の方々のみで統一方針のもとにやっていただくのもいいかもしれません。では、安衛研の方で、この辺を分担していただけないでしょうか。

豊澤　安衛法ができた当時の、基礎となる災害事例ということですね。

三柴　そうです。

豊澤　結構難しいですね。

大幢　もともと安衛法は労基法の省令から引き継いだわけですが、昔の労基法の中にあった時代から持ってきているようなものでしょうか。

三柴　そういう時代のものは、さかのぼって調査・検討するしかないですね。たとえば、労基法時代の安衛則で最初に盛り込まれたなら、その規定ができた背景です。工場法時代に出来た規定ならば、それができた背景です。ここは少々困難な作業で恐縮なんですが、ビリビリの紙をひもとくから意味があると思うんですよ。そうでないと、おそらく学問的体系書にならないと思います。実際に調べてみると、けっこう面白いのではないかと。

豊澤　当時の立法化を検討した委員会の資料などの中に、災害事例とかは書かれていないものでしょうか。

唐沢　労基法時代の災害事例はあったんでしょうけど、データベースにはなっていないんですよね。だから、各人の記憶の中にあるという話になってしまうんですよ。安衛研でもし、労基法時代の資料として存在すれば、もはやそれしか手はないですね。

大幢　昔の中災防の年鑑とかに書いてあるかもしれません。

豊澤　あれはあまり詳細なものは出ていないですね。一時は「安全のしおり」とかに労災事例を載せていましたが、最近は載せなくなりましたね。

大幢　昔は中災防の年鑑に事例がたくさん載っていまして、昭和３０年代くらいのものはあったと思うんですけども・・・

豊澤　安全のしおりについては、安衛研が全部保存していますよね。

小沼　安全衛生年鑑なら、一応全部あります。もし必要でしたらご覧いただければと思います。昭和 20 年代から平成 18 年まであったはずです。

三柴　どこに保存してありますか。

小沼　安全課にあります。まあ、ただ全部が全部詳細が書かれているわけではないので、どこまでお役にたてるかはわかりません。

大幢　関係令でいえば、大元をおさえてあとは…といった感じになってしまうと思いますが。

三柴　それでいいと思います。ともかく大元を押さえるような古文書の解読がここでのタスクであり、その後の改正については、大変重要な改正についてはそのもとになった災害例を示していただきたいんですが、微調整程度の改正であれば、大元の方が重要なので、そちらを強調していただく方がありがたいです。どういう災害に対しどういうルール作りがなされたかを検討するのは、歴史学ではなく、これから将来の改正に活かしていくためです。その点をご理解の上でお願いできればと思います。

豊澤　具体的にどれくらいの数を挙げればいいんでしょうか。逐条ごとにでしょうか。それとも、逐条の中でも代表的な事例を挙げればいいんでしょうか。

三柴　当然、逐条がありがたいんですが、この条文は素人は読みにくかろうというものについてお願いしたいというのが本音です。なので、全部の条文についてでなくて結構です。たとえば、「この条文はよく使われるけれども、案外抽象的過ぎて少々イメージがつかみにくい」といった規定をピックアップしていただいて、それらについて、ではどういう災害が背景にあってできた条文なのかを示して「見える化」していただくと、読者にとっては非常にありがたいと思うのです。もっと言うと、代表的な条文について背景の見える化ができれば、他の条文についても類推が働くと思いますし、そういうものを選択して頂ければ幸いです。こうした作業を体系的に行った著書は、今までにないはずです。

森　最近、災害で条文が改正されるとしても、法律レベルで変わる例は多くないと思います。一方で化学物質を例に挙げると、最近省令レベルで大きな変更がありましたが、その背景にはやはり発がん性物質の問題があったわけです。そういうレベルでの改正については、どこかで扱ってよろしいんでしょうか。

三柴　そもそもここでの災害例の「見える化」の作業は、政省令も含めて行うものですが、これから決めさせていただく「適用の実際」担当の現場に強い先生がピックアップした政省令に限るわけです。逐条解説の方では、紐付けるとはいっても、そんなに多くの政省令を取り上げることはできないので、出来る限りという方針です。そして、別途、採り上げるべき課題があれば、テーマごとのアプローチで取り上げていきます。その前提で、災害例については、安衛研の貴重な資源をお借りしたいと思いますので、よろしくお願いします。
　そしていよいよ「適用の実際」ですけれども、自分はここをやってもいい、という方がいらしたら・・・篠原先生、いかがでしょうか。

篠原　４章か６章ではいかがでしょうか。４章の危険・健康、６章の特別教育と就業制限です。

三柴　了解です。他にご希望の先生がいらっしゃらないのであれば、以上の箇所、篠原先生にお願いします。そして篠原先生、玉泉先生、そして藤森先生のお三方なので、お三方の手に余るところについては、お三方の下で

共同作業して下さる方を選んで頂き、お三方の下で作業を分担できる体制をお考えいただきたいと思います。その前提だと、全部で 10 個くらいマスがあるので、お一人につき 3 つというところでしょうか。

玉泉　「適用の実際」とは、イメージ的には、どのような作業をするんでしょうか。

三柴　まず、法律条文に関連する政省令で、よく現場で使われるものを選んでいただく。そして二つ目は、その政省令とあわせて法令を適用する場面を絵図でイメージ化していただく。この二つの作業です。要するに「この条文はこんな場面でよく使われるんですよ」と子供に説明するとしたらどんな絵を描くかという話です。喫緊の課題として、現場に造詣の深い先生方にまずお願いしたいのは、前者の方です。法律条文に紐付いている政省令の中で現場でよく使われるものを選別していただく。安衛法に紐付く政省令の分量は膨大で、それこそ 4 章なんかに紐付く政省令を挙げていったらキリがありません。その中で、象徴的な、あるいは代表的なものを選んでいただくという作業です。安衛法の解説書は、要覧を含めて紐付いている政省令をただダラダラと並べるということを大抵やっています。それを繰り返しても意味はないので、その中で現場を意識したときによく使うものを選別していただくんですが、それはご自身の現場経験に即したもので結構です。データ的根拠とかいうものでなくても結構です。

井村　数的にはどれくらいの分量を選べばいいんでしょうか。

三柴　だいたい一つのくくりで、条文が 15－20 ほどありますから、３つだと 50 条ほど。そうすると、そこに紐付く政省令は、代表的なものがそれぞれにつき２、３だとすると、100～150 ほどですね。なので、到底一人ではまかなえないので、分担者を選任して頂くのが現実的かと思います。

玉泉　20 条と 21 条は安衛則がほとんど、22 条は安衛則のほか鉛則、粉じん、電離則、石綿則・・・これ全部ですか？

三柴　そうです。膨大にあるので、だからこそ選んでいただくわけです。数千条全てを代表できなくても、他の条項との紐付きをイメージさせるようなものをあえて選んで頂きたいのです。他に方法はないと思われます。

篠原　玉泉、藤森両先輩と私とでは経験値がかなり違いますが、分ける際には、たとえば１５０なら１５０を選ぶとすれば、かなり重複するのではないかと思いますので、いったん各自が選別したうえで統合してもいいのかと思います。つまり、これが大事な条文であるとそれぞれが選んだうえで、重複するものをピックアップしてゆく。たとえば酸欠則であれば酸欠則のどの部分が現場で使われているのか、ということですね。酸欠則もかなりの量の条文がありますので、その中で実際に現場で違反されそうなものを選ぶんです・・・

三柴　そうすると、今ご出席いただいている、三人の先生方の共同作業ですね。

玉泉　川上から 20 条、21 条・・・と全部触れると、川下がものすごく膨大になるんです。川下からいって、大体使う条文は決まっていますので、その点共通認識はあると思いますので、3 人で全部網羅してザッと出して、そして揃えていくという・・・その方が早いかもしれません。

三柴　なるほど、それなら分担はあえて決めないで、お三方共同ということで、進めていただく方針ということでよろしいですか。

藤森　ただその際に、条文が膨大な量となるので、規則なら規則で共通点というか、たとえば人的、物的、作業的という切り口でまとめていけば、割とグルーピングがしやすいのではないかと。分量をみれば、安衛則だけ1000条超えますから・・・。

三柴　現場でよく使うという視点と、それにいろいろな要素を含んでいるという点が重要です。おっしゃったように、三要素すべてにかかわるような政省令が論じやすいですね。学問体系化が目的の一つですから。

藤森　それから、安衛法令では「開かれた構成要件」というか、たとえば「危険を及ぼすおそれのあるとき」とか「危険を及ぼすおそれのないとき」というような規定の仕方がありますが、その辺のアプローチというか切り口というか、それはこれからどういう場面で出てくるんでしょうか。逐条でやっていくのはもちろんなんですけど…。「危険」…その辺のところが現場でまた問題になってくるんですけれども…

玉泉　そのあたりも、逐条で出すということでしょうかね。

藤森　違反の条文とか、よく使う条文とか、解釈の問題で実際に使うということになってくれば、事故のあった例とか、送検事例とか、監督官が指摘した事例とか、そんなとき「危険を及ぼすおそれがあるとかない」とか、よく問題になります。そういう問題についても突っ込んで検討することも必要であると思いますが。

三柴　それは、法解釈論的検討で採り上げるべき課題だと思います。
　また、せっかく「危険を及ぼすおそれ」という視点が出てきたので言えば、関係政省令のピックアップの際に、重度災害を引き起こしやすいという視点は、当然に重要です。リスクの視点でお考えいただきたいです。発生頻度と起きたときの重大性の掛け算です。このプロジェクトは、最終的には現場で役に立てたくて実施していますので。
　では、以上のとおり「適用の実際」はこれで決定です。
　残る作業は一つです。横軸で取り上げるテーマですね。例として５頁に「建設安全における発注者の責任」等々書きましたが、この中で不要なものはないでしょうか。あるいは、修正すべき点などはないでしょうか。

森　「危険有害物質情報の共有」のあとに、「同物質へのばく露管理」とありますが、危険有害物質の管理という切り口もあります。いわゆる慢性ばく露による健康障害は、リスクアセスメント一つとってもほかのリスクアセスメントとは大きく異なる手法ですので、そういう分け方をするのか、両方という区分けをするのかに問題があります。また健診ひとつとっても、特殊健診と一般健診を混ぜてしまっていいのかという問題もあるので、この中にはかなりの軸があるように思います。

三柴　その点はけっこう難しい課題なので、今日はあえて決めないで、各先生方が次回の研究会までに案をお考え頂くことにしましょう。法学者にとっては、テーマのピックアップは難しいかもしれませんが、属性を問わずお勧めのテーマがあればお願いします。法学者でも、派遣労働と安衛法の規制との関係とか、概念的な課題などもあるので、考えてきていただければと思います。

畠中　これは条文ごとの課題ではない、ということなんでしょうか。

三柴　はい、縦割りの条文ごとの課題ではなく、そのテーマに関わる条文を選んで過不足を論じて頂くということです。

森　たとえば、危険有害物質の規制に関して、厚労省が絵を描いていますが、ああいう考え方もここでいう絵図の課題と考えていいんでしょうか。

三柴　はい、まさにそうです。

森　段階的にやっているわけですが、そういうことも含めて？

三柴　まさにそのとおりです。二つ目に書いた「情報の共有」というのは、ハザードやリスクが明確でない化学物質対策をどうするかについて、一つの方策をあげることで、もっと議論を喚起できたらという趣旨で記しました。ですので、厚労省が描いている絵が示す対策も一つのベースとして、他にどのような実効的方策があり得るか、テーマごとの検討で考案し、図示して頂ければと思います。

実は最近、圓藤（吟史）先生とお会いして、胆管癌の問題でいろいろ調べたり経験されたりしたことについて、色々とお話を伺ったんです。圓藤先生が執筆された、コンパクトにまとめられた本も読んでみました。圓藤先生は、いったいあれはどうやって防げたかについても、著書の中で逐一検討されてて、産業医を置いておけばよかったとか、衛生管理体制をしっかりしておけばよかったというのが、事業場への監督取締りの根拠とされたけれども、ではそれを実践していたら本当に防げたのかといえば、当時は事業場で取り扱われていた物質について、「発がん性」について、国際的にも確実といえない前提で、産業医がいれば対策できたかというとそうでもない。事業者からすればメーカーの側、つまり売ってくる側は「これは安全だから」というから使うわけで、現に社長は、まじめな方で、事件が起きてから三次予防的な対処はしっかりやって、現在はけっこういい会社になって、従業員に対してもクリアな説明をしていったから、事件以前の８割は未だ在籍している、ということを述べておられます。そうやって詰めて考えたときに、化学物質管理では、実効的な規制というのは非常に難しいもので、私が国会にお招き頂いたとき、ある議員から「あの事件はどうすれば防げたか」と聞かれた時も、どう答えていいか悩んだ末、「現場で働いている人が何がしかの違和感を感じるかどうかが肝要」としか答えられなかったということがありました。解決策をクリアに提示するのが非常に難しい。だから、テーマを立てるにしても、「ためにする」議論はしたくないんです。

森　よくよく、なぜ日本で起きて欧米で起きないか、という話の中に、欧米では最終的には専門家に委ねるというところがあって、日本はそういう委ね方をしてこなかったので、管理がなかなか行き届かないという問題があるわけですが、今さらそれを言ってもしょうがないという感じですけど、将来的にはそういう人材の育成が重要だと思います。

三柴　「ゲートキーパー＋α」の存在をきちんと作らないと、とは思います。森先生がよく言及される「インダストリアル・ハイジーニスト」などが産業現場に普及していなくても、労働者が主治医・開業医にかかったら「これはこういう問題が背景にあるかもしれない」と察して、いずれ最終的には熊谷先生や圓藤先生にたどり着く、

などといったルートづくりが重要な気がします。

森　化学物質管理で位置情報って・・・有害性がはっきりしないものは・・・それが原則です。

三柴　ＥＵ的にはそうですけど、日本では、どうしても化学業界とバランスが取れるかという話になります。そういう意味での実行可能性も含めて、テーマの立て方そのものをお考え頂ければと思います。
　あと、参考４の唐沢先生が整理していらっしゃる諸外国の安全衛生制度の記事を、報告書等を作るときに掲載するか否かという問題は、今回決めないで懸案の課題ということにさせていただきたいと思います。日程調整はまたメールでさせていただきます。

唐沢　最後に少々よろしいでしょうか。私はいま、中災防国際センターの HP にて、各国の安全衛生制度などを検討していますが、欧米先進国のものは載せなくてもいいではないかと中災防内で議論があるのですが、私は担当者としては EU や英国とか、ドイツとか、安全衛生制度の先進国として貴重な経験を持っていますから、そういう国々の情報をきちんと提示しないと中災防国際センターの HP を維持できないということです。それと今一つは、タイ、ベトナム、インドネシアとかの制度も掲載していますが、これらの国々は現地語を読みこなすのが容易ではないので、英文化されているものを載せています。中災防はアジアから研修を受託していますが、そのときに各国の参加者からカントリーレポートを出してもらっていますが、それが原典になっていますことをご理解いただきたいということです。ただ、自分自身が書いている資料の価値は判断できないので、皆様のご判断をいただければと思います。

三柴　ほかに何か先生方からありませんでしょうか。

吉川　このプロジェクトに賭ける期待が大きく、先ほど畠中先生も「安衛法が伸びてゆく方向」ということをおっしゃってましたが、このプロジェクトの中で、たとえば法学的にみて労働安全衛生法は将来的にこうあるべき、みたいな提言まで考えて今後動いていくのか、そういう将来的な方針みたいなものはあるんでしょうか。

三柴　この科研の課題のメインが法改正への提言であり、当然にそれを展望しています。その際の基本方針は、冒頭から申し上げているように「温故知新」であり、時代の変化を踏まえ、現場で少しでも労災防止効果を上げて、さらには働き方とか生き方とか、そういうものの改善の支援につながるような法体系を目指す。それも、一気にするのではなくて、そういう問題を議論する人たちと人の輪を作る、そのためにそのベースとなる体系書を作る、というプロジェクトだと私は考えているので、出来る限り尽力したいですし、先生方にもご協力いただければと思います。ただ、いきなり「安衛法改正はこうあるべき」などと掲げてしまうと、宙に浮いてしまうので、「温故知新」の「温故」から入ってゆく。ビリビリに破けそうな資料を繰って、今現在の現場がどうなっているかを見て、丹念な調査の上に将来どういう方向に持っていくべきかといった手順で検討する。そのように考えています。

吉川　ありがとうございます

三柴　それでは、本日は長時間にわたってありがとうございました。

厚労科研安全衛生法学プロジェクト
第２回会議開催要項

２０１９年5月１７日（金曜）１４：３０～１８：００
於）厚生労働省内専用１２会議室（１５F）

１　主任研究者からのご挨拶（３分程度）

２　メンバーの変動に関する連絡（１分程度）
新規加入
中内哲（熊本大学大学院教授）

→田中氏の加入について相談
その他、分担者選任について相談

３　「適用の実際」グループからの報告（藤森委員、玉泉委員、篠原委員）（６０分程度）
・安全衛生法本法の体系に関する解説（藤森委員。適宜他委員）
・紐付けられる代表的な関係令の選定結果、内容と理由の解説（藤森委員。適宜他委員）

→適用の場面・制定の背景を図示するものの選定
法解釈班がピックアップ
（解説の方針については後に）選別されたものにつき解説自体は行うが、

４　テーマ別検討課題の選定と担当者の決定（２０分程度）
現在の候補
・発注者の責任
・危険有害物情報の共有
・同物質へのばく露管理
・健診制度の在り方
・中小企業の安全衛生管理
・AI の普及、いわゆるクラウドワーカーや委託就労型労働者の増加見込みなどを踏まえた安衛法規制のあり方
・労働者派遣法制度と安全衛生法制度の関係

→適用の実際班と法解釈班が相互に出し合う

監督官向け調査の結果も踏まえるので、ピックアップは後の作業として、逐条解説を先に進める。

→資料の共有

政省令については解説が殆どない。工場等危害予防規則の本文などの資料を共有する。また、適用の実際班に尋ねる。

５　個人事業主への安全衛生法制度の適用に関する海外事情の報告（唐沢委員）（３０分程度）

６　今後の予定の連絡（三柴）

７月５日（金）　14：00－18：00：労働基準局第 2 会議室（16F）（又は専用 12 会議室（15F））

８月２８日（水）　14：00－18：00：労働基準局第１会議室（16F）

１１月２２日（金）　14：00－18：00：（会議室未定）

８月前半にもう１回入れるべき？

厚労科研安全衛生法学プロジェクト　第2回会議
2019年5月17日(金)　14:30～18:00　於）厚生労働省内専用12会議室（15階）

三柴　本日もご多忙の中ご参集いただきましてありがとうございます。第2回目の厚労科研による安全衛生法学プロジェクトの会議を開催します。先ほどもちょうど安全衛生分科会の打ち合わせがあったんですけれども、死亡災害は減っているのですが、傷病は増えているということで、とりわけ第3次産業の傷病の増加がみられ、目標達成が難しそうという状況とのことでした。では、どう対策をするべきかということですが、ご存知のように3次産業ではあまり安全衛生を重視していなかったところ、その中で実効的な安全衛生を図るというと、強制力の強い法律を作るとか、あるいは「痛い目にあう」、つまり、思い切りひどい災害が起きて業界自体が自主的に反省するとかそういうことが多かったわけで、そういう文化伝統がないところにどう対策をうつかというのは、なかなか難題だと感じながら、打ち合わせをしておりました。そこで、ますますもって、初回に申しあげたように、「温故知新」でこの研究会の成果を出してゆく必要性があると感じました。
さて、今日は、お手元にお配りした会議開催要項に沿って話を進めたいと思います。まず、メンバーの変動に関する連絡ですけれども、法学者として熊本大学の中内哲氏に新規加入していただくことになりました。これはＭＬ（メーリングリスト）で申し上げた通りです。中内氏だけではなく、各分担者におかれましては、適任者がおられれば、私にご相談ください。合意ができればそのまま選任するということにしたいと思います。
次に、本日のメインイベントの3項目目、現場で行政実務を踏んでこられたベテランの先生、このプロジェクトでは「適用の実際担当」と呼ばせていただきますけれども、その先生方からご報告をいただくということになります。60分程度としておりますが、ある程度の超過は織り込んでいます。内容については、すでにＭＬで資料を送っていただいておりますが、本日もペーパーにして配布しております。要するに、安衛法とそれに紐づけられた関係政省令との関係を明らかにしながら、「これはよく現場で使われるし重要だ」というものをピックアップして頂いていますので、それらがどのような趣旨を持ち、なぜそれをピックアップしたのか等について、ご解説頂きます。「適用の実際担当」グループでは、これまでに藤森先生をリーダーとされるというご連絡を頂いていますので、まずは藤森先生からリードで解説をいただいて、適宜玉泉先生からもご解説いただくという運びにしたいと思います。なお、藤森先生からは複数の資料をお送り頂きましたが、順番としてはまず、「労働安全衛生関係法令の体系」について、そこから紐解いてお話頂く方が、法学者の理解が進むだろうと思われますので、パワーポイントの関係法令の体系についての概説用の資料の方からお話を頂ければと思います。では、早速お願いします。

藤森　開催要領に書いてありますように、3名が「適用の実際担当」となっておりますが、私は連絡調整役ということでご説明させていただきたいと思います。開催要領3に書いてあるのは2点、一つは「安全衛生法本法の体系に関する解説」。これについては全体像をかいつまんで説明し、もう一つはそれに基づいて紐づけられた政省令について、どのようなものがあり、なぜ制定されたかなど、玉泉先生と一緒に説明をしたいと思います。
ちなみに、私は中災防の安全衛生教育センターにおりますが、同センターは、昭和47年に出来た安衛法の柱の一つとして安全衛生教育が重要視されていたため、翌昭和48年に国からの委託を受けまして、

安全衛生教育のノウハウを教えるインストラクターや講師を養成するための機関でありまして、約14万人の方が研修を終えて社会で活躍されています。年間3200人ほどの受講生がいます。そのようなことから今回、条文をピックアップする際に、安全衛生教育センターの受講生等からの質問・要望なども参考にいたしました。

まず、パワーポイントの資料をご参照ください。はじめに全体像ですが、法令の体系が書かれており、さらに法の「目的」が書かれています。第１条です。この条文には、「３つの手段」によって「２つの目的」を達成する旨書かれており、それを図式で整理するとこのとおりになります。

「３つの手段」としては、①危害防止基準の確立、②責任体制の明確化、そして③自主的活動促進の措置、そうした手段によって、「労働者の安全と健康を確保」し、その上でさらに「快適な職場環境の形成を促進」する、こういうことが労働安全衛生法の目的ということになります。安衛法は昭和47年制定ですが、その25年前の労働基準法の中に、「安全及び衛生」としてわずか１４条の条文が設けられていたという背景があり、それを量と質の双方において発展させたのが安衛法ということになります。

そして１頁に戻っていただいて、安衛法の体系についてですが、１２３条におよぶ条文から構成されています。それを受けて政省令が制定されているのですが、まずは政令（労働安全衛生法施行令）ですが、これは２５条しかないコンパクトなものなのですが、重みがあります。つまり、特に安衛法では定義だとか範囲だとかが重要になってきます。というのも安衛法は刑罰法規ですから、その適用対象がきちっと確定されなければならないわけです。そういうことで、政令（施行令）では、どのような事業場、作業、機械、有害物質などが対象となるのか、まずはきちっと定義・範囲を定めています。

次に、いつ、どこで、誰が、何を、どうすべきかということで、安衛法の具体的な関係規則として省令である労働安全衛生規則があり、主に安全に関する規定を置いています。そして、特定の機械、つまりボイラーやクレーンなどについては、特に大きな災害事故の原因となることから、別個の規則があります。

衛生関係については、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則など、有害物質の種類ごとに規則が定められています。そしてそれに基づいてより具体化を図るべく、「告示」「通達」などがあります。

このように施行令に定義や範囲について規定がありますが、安衛法自体にもありまして、安衛法の名宛人である「事業者」（第2条）です。ところが、安全衛生教育センターに集まってくる人たちに聞いても、「社長さんのことですか？」あるいは「一番偉い人のことですね？」などと、「事業者」の定義が正確に理解されていないといった例が見受けられます。いうまでもなく「事業者」とは「事業を行う者で、労働者を使用するもの」であって、法人企業であれば法人そのものなわけですが。

安衛法は、法人としての「事業者」が、一定の職務を担当する人に、事業者としての権限を授権して、その範囲内でそれぞれの立場で、安全衛生管理体制、すなわち総括安全衛生管理者、安全管理者・衛生管理者等が、範囲の広狭はあれ、その範囲内で事業者としての行為をする。ですから、事業者としての具体的な行為は、自然人がこれを行うということなので、違反があった場合には自然人が刑罰法規による処罰の対象となります。そして、この自然人の行為をみて、事業者の行為として法人も処罰の対象となるとされています(両罰規定)。

さて、さきほど述べた「危害防止基準の確立」という手段、そして「責任体制の明確化」という手段が安衛法のどのあたりに規定されているかというと、第３章・１０条以下の総括安全衛生管理者の規定から始まる一連の規定と、その後の第４章で２０条以下に定められています。そうしてこれを具体化した関係省令として、安衛則を中心としてかなりのボリュームの規則があります。安衛法の定義、全体像、目

的などは以上のお話したとおりです。

なお、第２章ですが、まず国として労働災害防止計画を策定するということで、安衛法制定前の昭和３３年から５年ごとの期間で継続的に策定され、現在は第１３次労働災害防止計画となっております。

次に第３章ですが、先ほどお話ししました安全衛生管理体制の箇所です。パワーポイント資料の５頁をご覧ください。これが基本的な安全衛生管理体制で第３章に定めれているのですが、６頁には「混在作業における安全衛生管理体制」が図式化されています。「混在作業」とは、「元請と関係請負人の労働者が同一の場所で作業すること」とされています。工事現場などいろいろな事業者が一つの場所に入り込んでいるような場合の安全衛生管理体制についても、安衛法は枠組みを設けているわけです。重要なことは安衛法の名宛人はあくまで各「事業者」ですから、元方事業者なり一次請負事業者なり二次請負事業者なり、それぞれの事業者がまず責任を負うということが大前提です。しかし色々な上下関係や相互作用があるわけですから、労働災害を防止する観点からは、そういった切り口から措置を講じることが必要になってきます。

７頁の表の「“総括”安全衛生管理体制」と「“統括”安全衛生管理体制」の名称は似ているのですが、「統括」安全衛生管理体制は、混在企業全体の中でいわゆる元方・元請がなるべきものです。こうした体制の下に、一定の管理体制が構築されているということです。

８頁には、総括管理は一般的な管理体制であるのに対し、統括管理は混在作業が行われる場合ですね。総括管理体制は基本的・一般的にどの企業にもあり、混在作業になると、それに加えて、こうした一つの有期事業というか現場全体で一つの安全管理体制が必要になるということで、このような規制もしているというわけです。建設・工事会社は「二つの安全衛生管理体制」、一つは本来的に全ての会社に適用される安全衛生管理体制、もう一つは工事・建設時の安全衛生管理体制、こうした体制を適切に実施しなければならないということです。

続いてこの基本的な管理体制についてお話しします。１０条以下に書かれています。近年、産業医に関してその権限について最近法改正がなされた関係もあって、重要な位置付けになっているということで、ピックアップしました。

なお、管理体制に関する規定の最後に設けられた１９条の２があります。ちなみに、「○○条の２」あるいは「○○条の３」といった枝番号の条文は、昭和４７年の安衛法制定当時には存在しなかった条文でありまして、社会のニーズに合わせる形で追加された条文です（後ほど触れるリスクアセスメントなどもそのひとつ)。この１９条の２は、「安全管理者等に対する教育等」です。教育について「安全衛生管理体制」の中であえてこれを規定しているのは、いわゆる能力向上教育、ワンステップ上の教育をすることによって安全管理の水準を高めるということで、重要な規定の一つではないかと思われます。

次に、第４章に移ります。安衛法の「目的」を達成する手段として「危害防止基準の確立」が位置付けられていますが、「危害」すなわち危険と有害、危険と健康障害ということです。旧労基法ではわずか１４条の条文に規則が紐付けられていたのですが、安衛法は法律のレベルで安全衛生管理体制、すなわち「責任体制の明確化」とならんで労働者の危険又は健康障害を防止するための措置、すなわち「危害防止基準の確立」、とを明文化したわけです。資料には、紐付きの政省令も含めかなりの分量で記載されています。

ここでのキーワードは、一般に言われているのは現場では４つの要素があり、それは「人、物、作業、管理」で、それぞれの頭文字、すなわちマン、マシン、メディア、マネージメントの頭文字をとって、「４

M」と称しますが、安衛法もこの４Mを切り口としている面があります。

もうひとつのキーワードは、危険や有害の要因そのものをなくすということを基本として、これを「本質安全化」と言います。それが不可能であれば、安全装置などのような「工学的」な手段を用い、さらには「管理的」な手段というソフト面での対応をするということです。ソフト面は、たとえば教育とか表示などといったような人的要素が入るものです。したがってまず、本質安全化を目指すべきだということです。たとえばライオンを例にしますと、まずライオンはリスクである、だからライオンがいなくなるようにする。それを目指すことを基本とします。あるいはライオンではなく犬のような安全な生き物で代替する、などです。ちょうどこれは、鉄道でいえば踏切よりもまずは立体交差を検討することから始めるようなものです。これは安全の基本ということで、安衛法の条文からもこうした発想を読み取れる部分があります。そしてこれができない場合には、工学的な安全措置等の手段を講じます。ライオンのたとえでいうなら、ライオン自体そのものをなくすことができないならば、檻に入れるということです。それも不可能ということであれば、３番目の手段として、「管理面」すなわちソフト面での対応が出てきます。たとえば、ライオンは相変わらず危険ですから、これを鎖でつなぐ、表示を設置する、人間に対する教育を実施する、あるいは立入禁止区域にして監視をつけるなどです。４つの「M」、そして本質安全化という基本となる軸は以上のとおりです。

あと、特徴的なことといえば、安衛法の条文の表現として、「危険を及ぼすおそれ」の有る・無いという書き方になっています。安衛法は刑罰法規ゆえに犯罪の構成要件を明記しているわけですが、構成要件がそのように「危険を及ぼすおそれ」が有る・無いとしか書かれていない以上、現場では通達などが必要になってきます。安衛法も刑罰法規ですから、事案によっては送検する場合もあり、その際に検察官が関心を示すのは、「危険を及ぼすおそれ」があるのかないのか、その点通達などがどう規定しているのか、といった点です。

パワーポイント資料の９頁をご覧ください。今お話ししている内容は、危害防止基準の確立、つまり事業者として講ずべき措置なわけですが、その全体がこのページに記載されています。先ほどの話に出た４Mに関連して、まず２０条の「設備・原材料による危険防止」、これは「物・マシン」の問題です。２１条の「作業方法、場所による危険防止」は、「作業・メディア」の問題、２２条の「設備・原材料による健康障害防止」は、２０条が「危険防止」なのに対し、こちらの方は「健康障害防止」の問題。そして、「健康・風紀及び生命保持のための措置」を定めた２３条もあわせ、これらが事業者が講ずべき措置として列挙されていて、詳細は安衛則その他の規則で具体化されています。リスクアセスメント（２８条の２）について若干触れますと、条文の見出しとしては「事業者の行うべき調査等」とされていますが、広い意味では「措置」と解されます。

そして２９条以下の「元方事業者、注文者、機会等貸与者の講ずべき措置」は、本来の事業者とは異なった立ち位置の者を対象とする規定です。

なお、２６条は「事業者が講ずべき措置」の章に置かれているのですが、名宛人である義務主体は労働者であり、ここは注目すべき点です。同条は「労働者は、事業者が第 20 条から第 25 条まで及び前条第 1 項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。」という規定になっています。この条文にも違反に対する罰則がありますが、肝心なことは、事業者がまず講ずべき措置を講じたうえでのことであって、ただその上でたとえば現場に行ってみると、労働者が保護具を装着していないのであれば、労働者の保護は図れないわけであって、この規定があるわけです。もっとも、この規定に基

づく送検事例は少ないです。

もう一つ、２７条です。厚生労働省令への委任という規定であり、具体的には厚労省が委任を受けて詳細化した規則等を策定します。

また、２８条についてはこれは指針の問題でありまして、技術上の指針という位置づけですが、「告示」の部分です。まず安衛法に委任の規定があって、同法の具体的な内容を厚生労働省令で定めるわけですが、どうしても法の内容は画一的・一般的になっているわけですから、具体的には指針という形で詳細を織り込んだというか、そうした方法で安衛法の解釈・運用を図ってきているわけです。

また、２８条の２は、リスクアセスメントの規定ですが、後から追加された条文です。条文の中には「リスクアセスメント」というカタカナ言葉は用いられていませんが、危険性・有害性の調査を「リスクアセスメント」と呼んでいます。この条文の背景ですが、平成１０年ごろに「安全文化」を創り出そうという風潮があり、また、平成１５年あたりに大企業において爆発火災が多く発生するようになったのですが、その際に厚労省が大企業を対象にアンケート調査や自主点検を行い、これをまとめてみたところ、当初から危険を調査し（＝リスクアセスメントを実施し）それに基づいて危険の原因を除去する措置に取り組んでいた企業の方が、それらをしていない企業に比べ明らかに事故の発生率が少ないという有意差の有る結果がみられました。

こうした結果も踏まえて、平成１７年に２８条の２という形でこの条文が挿入されました。この条文は、努力義務規定で罰則がないのですが、だからといって実施してもしてなくてもよいということではありません。努力義務規定は、異なった状況下にあるどのような事業場にも一律に罰則付きで強制するよりも、各事業場の実態に応じてリスクアセスメントを進めていくというやり方・・・先ほど触れた１９条の２の能力向上教育のように、ワンステップ上を目指すような事項については、努力義務規定になっているものがいくつかあります。国としては、努力義務規定だが、あとは事業場の実態に合わせて実施すべきとしているわけですが、そうはいってもガイドラインとして、よりどころとなる指針が必要になってくるわけです。こういう場合にはセットとして同条２項に指針に関する規定が定められ、さらに３項には国からの援助や情報提供の規定がおかれています。すなわち、まず努力義務規定、次いで指針に関する規定、さらに場合によっては国からの指導・援助・情報提供・・・こういう仕組みになっているのが安衛法の特徴の一つです。

リスクアセスメントに関してもう一点、これは機械にせよ建設物にせよ、化学物質にせよ全体が対象となります。化学物質については、今のところ６７３の物質については努力義務規定にとどまらず義務規定となっていまして、これらの物質については「調査しなければならない」とされています。平成２６年の改正によって一定の物質については調査を義務化する形で前進したものです。また、化学物質についても指針があり、さらには国の援助措置が定められ、その代表的なものが「コントロールバンディング」であり、一定の物質を入力すると、データが出てくるという形で事業者に対する一つの援助措置なわけです。

第４章に関しては以上のとおりであり、ここでは先ほど言いました法の目的を達成するための手段である「危害防止基準の確立」ということで、４Ｍあるいは本質安全化という考え方を基本としているわけです。

三柴　ここまでのご説明について質問はありませんでしょうか。では、少々口火を切らせていただきま

すが、最初の方で仰られた「二つの管理体制」について補足が必要なように思いました。まず、総括安全衛生管理体制についてです。安衛法は事業場ごとの規制システムになっているわけですが、事業場のトップマネージメント、つまり管理責任者に安全衛生を促進してもらうということで、事業場の長や所長といったクラスの人たちに安全衛生管理の元締めを任せるという仕組みです。他方で、統括安全衛生管理体制とは、要するに建設業を典型ないしは主な対象として、複数の企業・事業が一カ所で就労している中、管理体制がハッキリしていないと、レフトセンターの間に球が落ちるような、つまりは管理体制の穴をつくような労災事故が起きる恐れがあるので、それを防ぐべく、元請の中に責任者を設けて下請・孫請け等に至るまですべて一元管理させるという仕組みです。次に、先ほど４Mについて、ライオンを例としてお話しいただきましたが、一つ目のたとえについて、どのようなご説明であったかもう一度確認させていただきたいのですが・・・

藤森　４Mという発想が取り入れられているという話と、「本質安全化」というところでライオンのたとえ話を用いました。つまり、本来的にはライオンがいなくなるようにする、危険なものをなくすことが出発点、基本であるという説明でした。

三柴　要はスリーステップアプローチということでしょうか。

藤森　そうです。

三柴　要はライオンは危険であるという前提で、ライオンを排除するか、大人しくさせるか、あるいは・・・

藤森　そうです、その「本質を」ということです。

三柴　それから、作っていただいた表なんですが、非常に貴重な資料だと思います。そこで、あらためて項目の趣旨、意味内容について簡潔でけっこうですので、ご説明いただけませんか。

藤森　ピックアップした労働安全衛生法条文★は、相対的にニーズ、使用頻度、関心度等が高いものを、①労働基準監督実施状況、②送検・裁判事例、③相談・質問、照会事案などにはどのようなものがあるのかといった観点からピックアップしたうえで、重みづけをしました。

三柴　「重みづけをした」というのが黒い星印★ということでしょうか。

藤森　はい、そうです。我々が概ね一緒かと思うところとそうでもないところもあるし・・・三柴先生がおっしゃった文化系の方にもわかりやすいように、逐条にするのか重みづけをするのか、そういった問題もありますが。

三柴　この一覧表には、法律本文と政省令と両方載せていて、たとえば法律条文１４条ですけど、作業主任者について触れられていますが、これは法律本文と政省令のどちらを指しているのかがわからないの

です。つまり、法１４条の一番最初の紐づけ安衛則として、１２９条を挙げられており、これはグループ全員が重要だとご指摘なさったように思われますが、これは安衛則１２９条のことを指しているのか、それとも安衛法１４条のことを指しているのか・・・

玉泉　ここは、安衛法１２９条に★印をつけているという意味です。その下にプレスとか、一番下には有機溶剤、それぞれ星印を付けていると思いますが、これらも同様です。

三柴　そうすると、法律条文しか書いていないものについては、法律条文の重みづけを★印で示されている、ということでしょうか。たとえばその一つ上、１３条などです。

玉泉　この条文、１３条については規則はないんです。

三柴　わかります。法律条文そのものについての重みづけと、政省令の重みづけが混在してしまっている点について、どのように考えるかということです。
　ほかに先生方から何かご質問はございませんか。

南　基本的なところをお伺いいたしますが、三柴先生からも補足があったかと思われますが、総括安全衛生管理者と統括安全衛生責任者という形で、ある種の二元体制になっていると思われるのですが、これは事業場ごとの総括と、現場ごとの統括とがあると思うのですが、両者には上限関係があるのか、あるいは単に二元体制になっているだけにすぎないのか・・・たとえばある会社の事業場に総括安全衛生管理者がいて、現場にそれぞれ統括の方がいる場合に、「総括」と「統括」の関係性はどのように考えられているのでしょうか。

藤森　「統括」という場面は、特に建設工事現場の場合です。そういう場所に入りこんでいるとしても、それぞれ自分の会社(店社)があるわけですから、それが「総括」適用の場面なわけです。そういう二面性があります。特に建設や造船では、請負関係が重層的になりますし、その場合に「統括」の適用場面となり、そこではあたかも一つの事業場を取り仕切るかのように、統括安全衛生責任者が必要となるわけです。

南　私の勝手なイメージで恐縮なのですが、たとえば「総括」の方が「統括」の方に、「～した方がいいのではないか」とか、逆に「統括」の方が「総括」の方に「～した方がいいのではないか」とか、意見交換の場などは想定されていないのでしょうか。あるいは、現場の責任者として「統括」がいるので、全て「統括」にお任せしているという状態で、そこに居合わせた「総括」は特段何か意見を述べるとか体制を整えるとか、そういう行動は想定されていないということでしょうか。

玉泉　統括安全衛生責任者の選任が義務づけられているのは、建設と造船だけなんですね。建設業の方で選任義務が生じるのは３００人以上の現場です。そうすると、一つの現場で・・・たとえば大成建設の現場は３００人もいないです。どんなに大きい現場でも数十名程度です。今現在工事中の国立競技場で

あっても、せいぜい５０～６０名程度でしょう。そういう現場では、統括の選任義務はないわけです。ましてや下請け企業はもっと規模が小さいわけですから、建設現場では、「統括」はあり得ないんです。ところが造船業の方はあり得ます。造船業では、例えば元請の日立造船は自前の社員が２０００～３０００人いて、そこに入り込んでいる下請労働者も数百人いるわけです。そういう場合には、それぞれの企業が自社の労働者を総括安全衛生管理者として選任しているのですが、それらの労働者が混在する現場では、日立造船が「統括」を選任しなければならない。混在作業から生じる労働災害の危険を防止する措置として、統括を選任するわけです。たとえば、混在している中で、上で溶接作業をしている最中に下で塗装作業などをしていたら爆発事故を起こしますから、両者の時間・場所をあけましょうなどといった、そういう指示を行うのが統括安全衛生責任者です。そういう区分けですね。ですから、建設業の場合は、一緒になるということはまずあり得ませんが、造船業であればあり得ます。造船業においては、「統括」が同時に「総括」であることがあり得るのです。当然ながら、総括安全衛生管理者が、現場では統括安全衛生責任者になるということです。

南　その場合、「総括＝統括」になる、ということでしょうか？

玉泉　実態としてそうなる場合が多いです。あるいは、工場長が総括安全衛生管理者であるところ、工場長が忙しいので副工場長が統括安全衛生責任者になるケースもあるんです。大きな工場であれば、工場長は色々な事を全てやらなければなりませんから、安全担当の副工場長が安全管理の実質的責任者となり、統括安全衛生責任者を兼ねるということになるのです。

三柴　したがって、各制度の趣旨が違うため、一概にどちらが上下であるとは言えないのですが、混在作業を前提とすれば、基本的には統括の方が上といえば上ですね。しかし、そもそも総括がいない事業場では、当然、統括が仕切るということになるでしょう。しかし、混在作業における安全衛生管理という局面では、統括が上でしょう。が、制度の違いがあるので一概には言えませんね。

南　なるほど、ありがとうございます。

玉泉　縦長のレジュメ、「法令相互関連一覧」は藤森先生が作ってくださったものですが、これに安衛則やクレーン則など各条文が記載されていますが、これらが横長のレジュメ（※労働安全衛生法のキーワード）の一番右側の藤森先生の欄にて黒の星印が付されています。また、ここに送検対象条文がついていますが、白の星印が付されています。たとえば３枚目（５頁目）に酸欠則の１１条、「酸素欠乏危険作業主任者選任・職務」の規定、ここに白い星印がついていますが、これは送検したという条文であるという意味です。星印はそれぞれの思いで付していますので、各先生方がどの条文を選択するかはお任せします。

藤森　今送検の話が出ましたが、最近では事件送致しているのが全監督署合わせて年間１０００件程度で、昔は１３００件ほどありました。平成２８年では８９０件で、ここ２年では１０００件を割っています。以前は１３００件ほどありました。

玉泉　最低１１００件には達していましたね。

畠中　畠中　労働安全衛生関係法令の体系についてですが、労働安全衛生法は労働基準法のような単純な法律ではないんですね。労働基準法においては、若干の例外はあるとしても、使用者と労働者との関係だけに着目して、雇用契約の一方の当事者である使用者に対して、他方の当事者である労働者を保護する・・・労基法はそのような法律です。労働安全衛生法というのは労働基準法から分離独立したものではありますが、義務主体に関してははっきりと二重構造になっておりまして、基本的には雇用契約の一方の当事者である「事業者」に対して、その使用する労働者の安全および健康の確保を義務付ける、----私の本では「事業者義務規定」という言葉を使っていますが、----それが基本であることは確かです。もう一方で、「事業者」に負わされている義務をより実効あらしめるため、あるいは「事業者義務規定」では対応できない事項について、「事業者」以外を義務主体として、「機械等および危険・有害物に係る製造・流通規制」、「請負規制」、「リース規制」、「労働者派遣に関する適用特例」等の規制を行っております。労働安全衛生法は、そういう意味で二重構造になっているということです。
藤森先生の今のご説明は、「規則別の体系」によって行われたということだろうと思いますが、これに「義務主体別の体系」という観点を加えることによって、労働安全衛生法が立体的に見えてくるのではないかと思います。たとえば、安衛法第１条の目的規定で、労働災害防止施策の第一として「危害防止基準の確立」という言葉が出てきますけれども、この「危害防止基準」というものも、実は「事業者義務規定」とそれ以外の「製造・流通規制」や「請負規制」などに属するものの２種類があるわけですね。ということで、安衛法を議論する際には、規則別にみる場合と、義務主体別にみる場合と、２つの視点をもって検討すべきものと思います。

三柴　要は藤森先生ご作成のスライドの一枚目、畠中先生のお見立てでは、事業者を中心とした規制であり、これとは別の体系として製造流通業者など、事業者以外を規制の名宛人とした体系があるから、そこにも注意すべきである、ということですね。

畠中　はい。義務主体別と規則別、この両方の視点でもって労働安全衛生法は検討されるべきではないかなと思います。

三柴　「規則別」という表現の趣旨を、もう少しご説明いただけないでしょうか。

畠中　はい、要するに労働安全衛生法のもとに、政令として安衛法施行令があり、厚生労働省令として 18 本の規則がありますが、そのうちには、危害防止基準に関わらない、たとえば「機械等検定規則」や「コンサルタント規則」や「登録及び指定に関する省令」などがありますので、」危害防止基準に関わる規則としては、労働安全衛生規則をはじめとして 15 本の規則があることになります。規則別というと、これらを 1 本ずつ見ていくということになるわけですが、それらの規則中の条文を義務主体別に見てみると、もちろん主たる義務主体は「事業者」となっているわけですが、それだけではなく、「発注者」だとか、「製造者」だとか、「機械等貸与者」だとか、「派遣先」だとか、いろいろの義務主体が出てくると

いうことになるわけです。

三柴　一応分けて考えないといけないわけですね。

畠中　はい。さらに「事業者義務規定」は４つの部分にに分けられると思います。１つは安全衛生管理体制。これはこれで、独立の法律になるほどにまとまっています。たとえば公害に関する公害防止管理者法などを見ると明らかだと思います。２つ目が危害防止基準、もちろん「事業者」を義務主体とする部分に限ります。３つ目が健康管理、これには（狭義の）健康の保持増進も含まれると思います。そして４つ目が、快適な職場環境の形成促進です。

三柴　３つ目と４つ目の違いについては、どのようにお考えでしょうか。

畠中　快適な職場環境の形成促進というのは、労働者の安全と健康が確保された上での話です。

三柴　畠中先生が今仰った３つ目は、私自身は「健康リスク低減手続き」と考えており、確かに、４つ目とは若干異なると考えています。
　ここまでの点で、皆さんご質問はよろしいでしょうか。では休憩としましょう。

三柴　それでは再開させていただきます。先ほど畠中先生と相談させて頂いたところ、横長の資料はこのプロジェクトの進行上非常に重要で、さらに洗練度を高めていくべきという趣旨から、名宛人ごとの分類をしてはどうかとのご意見を頂きました。つまり、安衛法のメインの規制対象は事業者だけれども、事業者以外にも、たとえば製造流通業者や元請事業者といった安衛法独特の名宛人が義務主体として規定されているので、それらが一見して明らかとなるように、別項目化して色分けしてはどうかということです。それと、事業者を義務主体とする規定についても、概ね 4 種類に分類できるのではないか、つまり、安全衛生の管理体制を定めた規定、危害に対応するための一定の措置を定めた規定、不確実な健康問題についてリスク低減のための手続を定めた規定、そうした最低基準としての対応はすでにクリアした上で、より開発的に「イキイキ職場」とでも言いましょうか、そういうものを形成するための規定に分類できるので、たとえば赤、白、黄色、緑色といったように色分けできれば分かり易いのではないか。そこで、そうした作業を行うため、行政実務経験者等の先生方で別途会合を実施してはいかがか、というお話でした。たしかに、法学者側に作業が受け渡される前に、行政実務経験者の先生方や、法制定に関与された先生方による表の洗練化を可能なかぎりで進めて頂くことは大変有益で、そのような目的での作業部会の設置は有り難い限りですので、この点については、また後ほど詰めさせていただきたいと思います。

では藤森先生、早速ですが続きをお願いいたします。

藤森　先ほどまでは、章では第４章、「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」、条文では３６条までの内容を説明させていただきました。続いて**第５章**です。表題が「機械等並びに危険物及び有害物に関する規制」となっていますが、第４章の「措置」に対して「規制」という言葉が使われています。条文は３７条から５８条です。これらの条文では、「事業者は」という表現はほとんど使われておらず、事業者よりも広い範囲で、しかも「事前に」という側面があるので「規制」という言葉を使っているものと思われます。対象としては、一つは機械等、もう一つは危険物及び有害物、これらに対する規制です。

そしてこの章では、安衛法の名宛人は事業者ではなく、製造者、設置者、貸与者等といった者で、機械等については、製造の許可、検査、あるいは検定など一定の規制を受けています。

有害物については、まず製造禁止の規定から始まり、製造許可、表示、あるいは情報提供、ＳＤＳ（安全データシート）などといった仕組みになっています。なお、リスクアセスメントについては２８条の２に一般的規定があるのですが、第５章では５７条の３に、事業者に対して化学物質に関するリスクアセスメントが規定されています。リスクアセスメントについては、今のところ６７３種の物質に対する調査までは義務規定となっています。

以上、5 章は、事前の規制を事業者以外の者に対して定めています。

続けてよろしいでしょうか。

三柴　はい。

藤森　そして**第６章**になると、再び労働者の就業に当たっての「措置」という言葉に戻ります。この章では事業者を名宛人として、安全衛生教育など人に関連する措置が規定されています。このことは、健康のための保持増進のための措置を定めた第 7 章や、快適な職場環境の形成のための措置に関する規定を置いた第 7 章の 2 なども同様です。

第６章ですけれども、安衛法特有の企業教育として、ひとつには階層別の教育という切り口があります。時系列的な縦の切り口としては、雇入れ時教育以降の教育などがそうです。また横断的な切り口として、労働者が一定の業務に携わっていれば必ず事業者が実施しなければならない特別教育といったものもあります。さらにステップアップした能力向上教育（６０条の２）があります。

もう一点言及すべきこととして、職長教育です。安全衛生法に定める安全管理体制の一員としては、「職長」は含まれていません。すなわち、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、作業主任者といったような名称に比べると、「職長」とは一般的な職制上の言葉でありますが、やはり現場での要であり、６０条で「作業中の労働者を直接指導又は監督する者」ということで、教育すべき対象としてこういう規定を置いているわけです。罰則まではありませんが、階層別教育の中でも特徴的なものではないかと思います。ちなみに、国の定めに基づいて、安全衛生教育センターにおいても、職長教育自体の講師・トレーナーを養成する講座は、かなりのウェイトがおかれています。

三柴　職長というのは、英語ではフォアマンでよろしいでしょうか？

玉泉　海軍でいえば・・・？

藤森　そうですね、フォアマン、あるいはスーパーバイザーといったところでしょうか。

それから**第６章**は労働者の就業に当たって事業者が講ずべき措置ですけれども、６１条の就業制限という規定があり、一定の免許や技能講習など、同じ機械を使った作業でも特別教育に比べてランクが高くなっています。たとえばフォークリフトでも、最大荷重が１トン以上であれば技能講習、最大荷重が１トン未満であれば特別教育が必要となります。そして、前者については就業制限業務として、無資格で就業させたような事案が送検事案として挙げられます。

次は**第７章**「健康の保持増進のための措置」、６４条から７１条です。一般に労働衛生における「３管理」、すなわち、作業環境管理、作業管理、健康管理という場面があるのですが、まずは作業環境管理が重要であるということで、このような規定が設けられています。これについては安衛法のほかに作業環境測定法があり、安衛法と同様、施行令と規則で詳細が規定される構成になっています。

また、６６条の健康診断ですが、６６条については、安衛法制定後の改正追加条文が６６条の１０まであります。監督署に報告はしていたとしても、事後措置としてその結果をどのように活かしていますかと問われたら答えられないなどということがあって事後措置、医師からの意見聴取などが追加、規定されました。

次に**第７章の２**「快適な職場環境の形成のための措置」は、平成４年の改正によって追加された章ですが、技術革新やソフト化、あるいは一連のストレスの問題などといったことで、法改正で付け加わったわけです。安衛法の２つの目的、すなわち、「労働者の安全と健康を確保」し、「快適な職場環境の形成を促進」する、という背景もあって改正となったわけです。この章はその目的を実現するために設けられたものです。

第８章は免許等の規定ですが、省略をしてよろしいでしょうか。

第９章は「事業場の安全又は衛生に関する改善措置等」であり、事業者としては安全衛生措置を講じてきたにもかかわらず災害が発生してしまった。そのような場合にどう改善していくか等の規定です。条

文では７８条以下です。労働基準監督の現場でもウェイトの高い章でありまして、いわゆる「特安（とくあん)」「特衛(とくえい)」という言葉がありますが、すなわち「特別安全衛生事業場」あるいは「特別衛生改善事業場」です。災害の多いとか改善を必要とする事業場については、都道府県労働局長の指導や事業場からの計画の提出などによって労働災害再発防止を図るものです。平成２６年の改正によって７８条は、安衛法の規制は事業場単位が原則であるところ、企業単位となっています。すなわち、「厚生労働大臣は重大な労働災害発生した場合で再発防止に必要なとき、事業者に特別安全衛生改善計画の作成・提出の指示ができる」としています。従来から「特安・特衛」が事業場単位で適用されているのに併せて、同じ企業の中で一定の事業場で労働災害が頻発したりする実情に目をつけ、企業単位で改善措置を義務づけるということです。なお、企業が勧告に従わない場合には、企業名公表の措置がとられることもあります。

玉泉　（※これに基づいて何件くらい企業名公表がなされているのかとの問いに対し）全然ないですね。

小沼　監督官年報をざっと見ましたが、なかったですね。７８条が対象となっているところは・・・一件かな、あるにはありますね。

藤森　なるほど、対象となっているのは一件のみですか。公表措置ということでしょうか？

小沼　公表した事案はないですね。

藤森　次に**第１０章**「監督等」です。まず、適用事業場はおよそ４００万、これに対し監督官の人数は約３,０００人、厳密には２８年度の年報によると2,９２３人、実施した監督は年間１７万事業場（厳密には２８年度年報によると１６９,６２３事業場)、監督にも様々な種類・目的がありまして、いわゆる定期監督（通常監督）が１７万のうち約１３万（同１３４,６１７件)、ほかに労働者の申告に基づく申告監督は約３万件（同２９,７７３件)、という状況になっています。また、定期監督の結果、違反がどの程度認められたかといいますと、７０％（同６６．８％）であり、労働時間や安衛法の安全基準に関する違反が多く見受けられます。

なお、８８条の規定ですが、労働災害防止の観点から、一定の危険・有害作業などに必要な機械等を設置する際には届出を要するということです。ただ技術等が進歩し、水準も向上したものについては、この事前の届出は廃止しているものもあります。

第１１章の「雑則」については、“雑”則とは銘打っていますが、最近はメンタルヘルス対策や産業医等の関係でけっこう重要な規定が盛り込まれており、本日は詳細は触れませんが、条文のピックアップをするに際して再検証の必要があるのではないかと思われます。掲示や表示、ＳＤＳに関する規定であるとか、あるいは健康診断結果に関する秘密漏えいの禁止、など今一度整理する必要がありそうです。

最後になりますが罰則の**第１２章**があります。

前提となるデータを申しますと、事件送致（検察庁に送った事案）は年間約１,０００件、もっともこの２年は１,０００件を割っておりまして、２８年度に事件送致したのは全国で８９０件、内訳はやはり安衛法違反、特に安全基準、事業者として講ずべき措置を怠っていたような事案です、それが５割から６

割を占め、労基法違反が４割程度、中でも労働時間に関するものが多いです。残りは最賃法違反です。ちなみに、送検後、検察官による起訴率ですが４割から５割です。なお、起訴には、「起訴猶予」は含まれません。また、実態として、いわゆる事前送検の事案の占める割合は多くはありません。

三柴　これらのデータは何年度のものでしょうか。

藤森　「労働基準監督年報」の平成２８年度のものです。もう少し詳細に言いますと、事件送致８９０件のうち安衛法違反が４９７件、基準法違反が３８０件、最賃法違反が１３件です。比率で言いますと、安衛法違反が５５．８％、基準法違反が４２．７％、起訴率が４２．５％となっています。以上はＨＰで公表している労働基準監督年報（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/）にて閲覧することができます。送検事例は、実態としては、事故が発生してはじめて送検されることが多いです。

また、安衛法は故意犯ですが、警察は過失犯も対象とすることから、その予見可能性とか結果発生の防止義務といった観点に対しては安衛法違反が大きな要素、参考となること、また、事実の把握といったことから両者で連携を図っています。

さらに、故意犯であるがゆえに事実の認識の立件が難しいという点もあります。行政としては、一次的には原因の究明や再発防止という観点から動きますが、他方、司法的な側面もありますので責任の追及もすることになり、両者の区別やつながりがなかなか難しい場合があります。

もう一つの問題として、安衛法違反の事業者には罪の意識のない人がままあるということです。先ほど触れた両罰規定の問題ですが、まず自然人としての行為者の行為をみる。その上で行為者が処罰の対象となれば両罰規定によって事業者、すなわち会社もあわせて処罰されるということになります。

三柴　ありがとうございました。口火を切らしていただきますが、作業環境測定法やじん肺法など第７章関係で、たとえばその競合するほかの条文の箇所で挙げる必要はあるか、ということなんですが・・・

玉泉　（・・・不明瞭・・・）

三柴　では、そのように挙げていただければと思います。それから、畠中先生のご指摘に戻りますが、法律本体は、第５章で、事業者以外を名宛人とする条規を項目ごとに整理してくれているが、畠中先生のご指摘では、規則レベルになると混在しているので、そこの色分けはしなくてもいいのか、それとも第５章なら第５章で紐付けている規則で整理ができるからそれ以上の作業は必要ないのか、教えて頂ければと思います。

玉泉　条文を見ていないんで・・・たとえばボイラーならボイラー則をみないと・・・。３７条は機械の製造における規制ですが、ボイラー則をみれば整理がつきます。この規則は３７条と同様、事業者でなく製造者が名宛人となっています。たとえば「使用」であるとか、そういう問題になってくると、たとえば（・・・不明瞭・・・）とか、１日１回（・・・不明瞭・・・）をしなさい、などということになれば事業者の責任になってきます。それはもとの条文にも書いてありますので、整理はできるのではないかと思います。現場では頭の中で整理できています。たとえば、この条文は２０条、この条文は２２条、これ

は３７条といったように、頭の中では整理できていますので、現場の監督官に関しては、それで困るということはまずないですね。

三柴　法解釈グループは、少々乱暴な言い方をしますと、現場の方が分かっていることを分かっていないのです。ですので、なるべく整理したうえで受け渡したいということです。そのため、規則レベルで名宛人が異なるものについては、色分けしたいと思います。その点については、畠中先生をまじえて別途協議させて下さい。

石崎　一つよろしいでしょうか。第７章との関係で、健康増進法は実務上どの程度重視すべきかについて、その関連性というか、少々悩んでいるところですが・・・

三柴　なるほど、たとえば国や施設管理者が受動喫煙について一定の義務を課せられた同法２５条以下等の規定ですね。

※健康増進法（特に受動喫煙防止）をどの程度関連付けるかについては、三柴、藤森、玉泉各先生によるご議論の結果、三柴先生により「目下、問題提起として受け止める」と結論付けられる。

玉泉　すみません、５７条の３の「リスクアセスメント義務」(※労働安全衛生法のキーワード(第５章))の箇所にミスプリがございました。この欄の“５７条の３は事業者に限らず「何人も」”という部分は削除してください。５７条の２と混同していました。それと、ページをめくっていただいて６８条をご覧ください。そこの「石綿則４２条の２」ですが、“減圧症等・”は高圧則との関係なもので、**(どのあたりまで削除が必要か今一度ご教示お願いいたします)**

畠中　先ほどの藤森先生のお話に関する補足なのですが、藤森先生のお話に機械等の規制を定めた第５章の後に、第６章の安全衛生教育のお話が出ました。安衛法全体の体系というものは、基本は旧労基法第５章の体系をそのまま踏まえているんですね。ですから、旧労基法をみますと安全衛生教育については、ちょうど位置的にはその辺りに出てくるんです。もちろん、安衛法における安全衛生教育の規定は、当時に比べて中身は膨らんでいますけれども、それらの規定の後には健康管理の規定が配置されていますね。これも基本的には旧労基法の体系を受け継いでいるからなんです。

藤森　ありがとうございます。第４章の機械等はじめ４つのMに関連する措置に関する規定があり、機械等を対象とするというグルーピングで第５章が入り込んできて、その後に６章で就業に当たっての措置として教育などといった「人」を介した措置が続くという形で平仄がとれているのではないかと感じた次第です。

畠中　制定当時はそういう高級なことまでは考えなかったんじゃないかと思います（笑)。それから、先ほどの前半部分の健康保持増進措置、第７章についてですが、作業環境測定とか作業時間の制限とか、あるいは作業管理とかですね、これらの規定に関しては、私は危害防止基準の一環だと捉えています。

森　普段全く意識しない個別の条文として６２条に「中高年齢者等についての配慮」の規定がありますが、この規定はいったい何を狙いとしてここに配置されたのでしょうか。中高年齢者が病気にならないように配慮するための規定であれば、もっと後ろに配置されてもいいし、あるいは資格関係や就業制限の規定の後に配置されているところをみると、中高年者は危ないとか働かせてはいけないとか、いずれにせよどのような趣旨でこの位置に規定が設けられたのでしょうか。

畠中　要するに中高年者は瞬間的な反応も鈍くなってきますし、そういう意味では災害の危険も高いわけです。

森　ここで求められている措置は、中高年齢者を仕事から外しなさい、というものでしょうか。

畠中　外すという思想ではなく、言葉通りの意味でとらえるべきだと思います。外国人労働者なども増えてきておりますから、これはものすごく重要な条文になってきているのではないかと思います。

森　つまり、集中的に教育とかを実施しなければならないなどといったことを規定しているわけですね。

畠中　そうです、特に注意・配慮して対応しなければならないということです。

三柴　たしか行政解釈では、中高年齢者等の“等”の部分には身体障害者も含まれています。そういう人たちは労災リスクも高いという前提で、では休ませろとか辞めさせろといった方法ではなく、むしろ適正配置などの方法でなるべく働けるようにしてほしいという定めになっています。その意味では中高年齢者と障害者を一括りにしているわけで、それでいいのかという議論もあると思いますし、「障害者」といった場合に精神障害者をそのカテゴリーから外して、なぜ「身体障害者」に限定するのか、といった問題も出てくると思います。この辺りも森先生のご指摘を踏まえれば、条文の定め方について、再検討の余地はあると思います。

森　「両立支援」という言葉がありますが、病気から入る場合と（・・・不明瞭・・・）変わってきそうな話ですね。

三柴　そうですね。両立支援の根拠規定の一つにはこの条文（第６２条）があると検討会で申し上げたことあるんですが、政策の流れもあるので、この条文の意義、場所、定め方については、検討し直してもよいように思います。

藤森　安衛法のもともとの性格としては、刑罰法規と最低基準にあります。その中でいかに上手く運用していくかということが重要です。基本は事業者の責任であり、それを念頭に置くべきかと思います。

三柴　大きな流れとして、やはり安全中心で対策を打てばよかった時代というのは、事業者を義務主体

として危害防止基準でだいたい上手くいったわけです。それがだんだんと健康対策へと移っていって、まして健康対策と繋がる「いきいき職場」ということになると、労働者のほか、様々な関係者を巻き込まないと実効性が確保できないので、義務主体も事業者だけでいいのかという話になってくるし、努力義務は義務規定に準じたものであるにせよ、それ以外に産業医面談、ストレスチェックといった手続きを整備していくなど、規制のアートが必要になってくるわけです。ガイドラインで民事の責任をいざなうアートも、ずいぶん前から講じられてきました。その意味でも、６２条というのは、「安全から健康へ」という大きな流れの分水嶺にあるように思います。

藤森　たしかに教育の中にも「健康教育」というものがあります。おっしゃるようにそういう流れの一つともいえると思います。

三柴　はい。ほかに何かご質問は？

南　先ほどのお話をうかがっていて、第７章の規定をざっと拝見したときに感じたことですが、これらの規定は作業する人たち自身の安全を確保するためのものなのか、それとも、その人以外の人も含めた全体の安全を守るためのものでしょうか。たとえば、先ほどのお話で刑罰がなぜズレているのかというお話がでたときに、最初の特別教育と就業制限で刑罰が違うのは、就業制限のほうは他の人に対して危害が加わる可能性が大きいから、という気がしました。

藤森　無免許で運転されたら他の人に危害が及ぶ可能性がありますね。

南　そうです。そうすると、作業している人たち自身の問題というよりは、周囲の人たちに対する危害防止のためというように考えられるのかもしれません。おそらく第７章の規定は、作業をしている人自身の安全確保と、作業する人の周囲の人たちを保護するための双方が混在しているように思われました。そのような整理の仕方は行き過ぎなのかどうか・・・そうなってくると、中高年齢者に関する規定の場合はどうかということです。最近多くみられる高齢者の交通事故を例にとると、交通事故を起こしそうだから適切な措置を講じなければならないのだすれば、それは周囲の人を保護するためのルールと解されると思います。逆に中高年齢者の人たちはケガをしやすい、あるいは若年者に比べると反応が遅くなりがちだからその人本人を保護するという趣旨も含まれているのか、ということで、双方の観点が混在しているように思われます。

三柴　南先生がご指摘になっているのは、規定の保護の対象は、「個々の労働者のみか、それ以外の労働者を含むのか」ということなのか、それとも「労働者以外の人たちも含むのか」ということなのか、どちらでしょうか。

南　私のイメージは「作業している労働者とそれ以外の人」といったところです。周りにいる人たちということです。

藤森　つまり、労働者ですね。周りにいる本人以外の労働者ということでしょうか。

南　はい、そうです。

玉泉　（・・・不明瞭・・・クレーン、ボイラー、一トン未満の技能講習などといった単語が聴き取れます）やはりエネルギーの大きさとか、それによって区分している感じはします。

三柴　「職場の健康学」とも言えそうな森先生のご専門の分野だと、予防の手法として、対個別からもう少し広げて「労働者集団」を対象に焦点を移してきたという流れがあります（安全衛生法上の産業医の業務には、そもそも両者が含まれていましたが)。ポピュレーションという言葉を使いますが、それは労働者集団、さらには労働者以外の人たちをも想定した概念として広がりを持たせようというもののように感じています。

森　個別に健康管理やろうとすると、健康診断・一般健康診断という措置は誰のためにやるのかという話の中に、両方でてくるんですね。本人のためなのか、本人の職務内容によっては周囲に被害が出る場合もあります。だから、流れからしてどちらかに区分するのは難しいと思います。個別にやるべき問題と全体的にやるべき問題という分け方はできるけれども、個別的なものになればなるほど、そのときの健康状態はその人の職務内容によっては個人だけの問題では済まないといったように、両方に関わってくることもあり得ます。

三柴　健診制度の拡充は、昭和６２年と平成１１年の安衛法改正によるものが大きかったわけですが、この時の政策側からの経営者への説得の仕方としては、あくまで健康対応のための個別対応だから、経営そのものには踏み込まないという趣旨だったはずです。今回の産業医制度の改訂もそういう一面がありました。たとえば「この人は体調が悪いからこういう対処をしてくれ」というレベルでことを収める。それ以上に一次予防には必要以上に（本当は踏み込みたいけど）踏み込まない。あくまで、経営との関係に関する話ですが。

森　「この人は健康状態が悪いからこの人の病気が悪化する」ということにとどまらずに「この人は健康状態が悪いから周りに影響を与える」というところにまで広がって、先日「健康診断の在り方委員会」にて我々は検討のために議論しているのですが、既往歴の問題をどのように捉えるか、また既往歴の中に服薬歴・・・その薬の中に向精神薬が含まれている場合、それはもはや本人の問題にとどまらず周囲にも影響を与える話になってきますので、けっこう難しい領域の問題ではないかと思います。

三柴　第７章の規定の条文をドライにみていけば、作業環境管理はかなり幅広い労働者が対象だろうし、作業管理だと切り分けはできないわけではないにせよ、やはり全体的な問題ですね。しかし健診となると、一応少なくとも検査の段階では労働者個人を対象としているけれども、事後措置や就業上の配慮などについては、つぶさに見てゆくと周囲への配慮も含まれていて、そう考えると結局のところ、ハッキリと分けることはできないということかと思います。

森　６８条には、伝染性疾患にり患した労働者の就業禁止規定がありますが、これは周囲への影響を考慮したものですね。

三柴　そうですね。畠中先生、こうした問題は策定段階で考慮されていたんでしょうか。

畠中　昭和４７年の段階では記憶にないですね・・・

三柴　健康関連の規定が発展してくる中で、そういう問題も整理が必要になってきたということかもしれません。

畠中　昭和47年の安衛法の制定に際して産業医制度が設けられました。それから健康診断制度そのものは工場法以来実施されてきた従来の結核予防を主体とした健康診断に由来するものですが、健診項目の点で、「業務歴の調査」などが追加され、そして最近では、いわゆる生活習慣病に係る健康管理にも大きな役割を果たすものに変ってきていると言えます。

森　メタボ健診ですね。

三柴　産業医の業務を定めた安衛則の１４条は安衛法の制定時からありましたね。あれは、当初から骨格は変わっていないとなると、産業医の仕事は対個人対象もあるにせよ、対集団対象とも解釈できる。当時も暗黙裡にそういう想定はしていたのではないかと考えられます。健康管理・健康対策ということになると、単に個別的なものというだけではなく、医師が「職域に」入り込んで健康管理をすることになれば、職場をよくしてゆくとか衛生環境を整えてゆくとか、そういう想定は当然にされていたわけで、対個人か対集団かという区分についてはファジーなものと言えます。労基法当初からもともとファジーだったということですね。

南　印象論のようで恐縮ですが、なぜ事業者は個々の労働者の健康に配慮しなければならないのか、その点がいまいち理解しにくいです。たとえばメタボ健診などがそうだと思いますが、メタボになるかどうかは極端な言いかをすれば本人の問題であって、会社の問題ではないにもかかわらず、なぜ会社がこれをしなければならないのか。健康増進法などが国民の健康を増進しましょうというのは理解できるのですが、それをあたかも会社に代行してもらっているかのように読めてしまいます。今しがたファジーになるという話が出ましたが、それはよく分かります。現実問題として明確に切り分けるというのは不可能と思いますが、どこまでファジーでいられるのか、私自身の興味関心からすると大変興味深いお話です。完全な切り分けができないのはわかりますが、それなら一体どこまで企業が従業員の健康管理をしなければならないのか。たとえば過労死を防止するという必要性から健診が実施されるのか、それとも「その人が健康である」状態を確保することを要請しているのか、その点に興味があります。

唐沢　私は健康の保持増進に関する昭和62年の安衛法改正の担当者だったんですけれども、当時、事業

者側をどう説得するか検討した際にいろいろな理屈があったわけですが、メインは健全な労働者がいるということは企業の活力を高めるものであること、それと今一つはですね、定期健康診断項目を従来の労働基準法時代の結核検診を主体とした健康診断項目から発展させて労働者の健康状態を現実に正確に把握できるものにすることでした。また、当時は、働く人の健康問題は大変大事だという雰囲気が社会一般にありました。この安衛法改正を中小企業団体中央会に説明に行ったときに、その中央会の幹部の方が、「健康の問題に関する安衛法改正については、やたらと反対はしにくい。」とおっしゃっていたこともあります。それでどういう作戦を立てたかといいますと、時間差攻撃をやったんです。まず６２年に法律を改正して、モデル事業としてTHP（トタルヘルスプロモ―ションプラン）を補助事業として予算措置して立ち上げる、この場合、このTHPに取り組む個別の事業場に補助金を出す、そして従来補助金の対象にはならなかった大企業も補助金交付の対象とする。そのときに、将来の健康診断項目の充実につながる健診項目をこのTHPの健診項目の中に入れて、事業場においてこれらのより充実した健診項目になれていただくことにしました。これらの安衛法改正とセットでこの補助金の予算要求をして、財政当局からも認められました。その後数年以内に定期健康診断項目がほぼ現在の項目に改正されたものです。われわれ当時の担当者としては、そういう戦略を練ったことがあることを紹介させてください。

三柴　職域の健康というのは、一学者としてみても、ある意味非常に高度な政治課題であり、ある意味現に必要なものであり、ある意味（職域対策が功を奏するという）エビデンスが取りようによってはある、といった微妙な課題であり、国によって扱いが違います。まして労災に当たるかどうかとなると、国によって異なってくるわけですね。最終的には文理総合して縁取りをしなければならない課題だと思います。つまり、政策立案にエビデンスもコンセンサスも必要な課題だと思います。そういう意味では、学際的な法律論にしやすいと思います。だからこそ、産業保健法学会という構想を立てたわけです。

森　いまの議論の中に非常に先進的なお話がありましたが、我々の話題の中では作業関連疾患に関連するテーマです。

藤森　業務が原因でもともとの病気が悪化したというように捉えています。

森　作業関連疾患は、高血圧、糖尿病、胃潰瘍、心臓疾患など・・・

藤森　業務がそうした疾患を一層悪くする、つまりもともとは私病的な疾患だったものが、業務によって一層悪化する、そこを見なければいけないということです。

森　その先に過労死・過労自殺の認定みたいな話が出てくるんです。作業関連疾患の場合、どこかで線引きをして、ここから先は労災だと認定しなければならない。

藤森　糖尿病だってある意味作業関連疾患だといえます。

森　そう、そこが難しいところで、問題を複雑にしている点です。作業関連疾患の概念が入ってきたがた

めに、問題は非常に複雑化しているんです。

玉泉　私は昭和４９年に監督官になったんですけれども、その際に本省で研修が行われたときのお話です。６６条の６の箇所に書いてありますが（※労働安全衛生法のキーワード（第７章））、平成８年の改正によって労働者に健診結果を通知すべき規定が設けられました。昔の健康診断は結核健康診断でありまして、『女工哀史』や『あゝ野麦峠』にも出てきますが、要は一人でも結核患者が出たら紡績工場は閉鎖しなければならなかったんです。だから、早めに見つけて治療して会社を守るための健康診断だったわけです。当時はそれが一般健康診断でした。当然、本人にフィードバックするためのものではなかったんですね。ところが、平成８年の改正法以降本人に通知をするようになりまして、同時に、企業のための健康診断だけでなく本人のための健康診断に転換したため、診断項目がぐっと増えたわけです。まさに大転換ですね。もう一つは、特殊健康診断が昔は作業環境測定で出来なかったから、適用者の健康診断も平成１８年に消えてしまいました。労働衛生の専門家いわく、要するに、たとえば１０人の健康診断を実施したとして、何名かに異常が発見された場合、その職場は環境が悪いということになる。実は、いわば労働者をモルモットとして健康診断を実施しているのであって、だからこそ本人に通知する必要などなく、あくまでも会社のために実施されてきたわけです。特殊健康診断は、作業環境を測定するために実施されていました。一般健康診断と特殊健康診断は、そういう事情に由来するものであると、我々は監督官の最初の研修で教わりました。だから、当時入省した職員は、３分の１くらいは『女工哀史』を読んでいたんですが、本省の労働衛生専門官からそういうことを教わって、なるほどと腑に落ちたものでした。

しかし平成８年にガラッと変わって本人にフィードバックするようになって・・・たぶんその前から本省は変わってきてはいると思います。昭和５０年代の例の最高裁判決以降は安全配慮義務の観点から個人の権利が顧慮されるようになったものですから・・・特殊健康診断は平成１８年にようやっと本人にフィードバックされるようになりました。明治時代以来１００年を経てようやっとそのようになったわけです。それ以前はそのような観点はなかったんです。

森　労働者の知る権利という欧米的な考え方がずっと存在せず、作業環境測定の結果が第二、第三管理区分であることを周知するのも、ほんのつい最近の改正ですからね。その時まではそういう発想はなかったということですね。

玉泉　そうです。作業環境測定の結果すら通知義務は課せられていなかったんです。

藤森　会社さえ知っていればよかったということです。健診結果は、これまで労働者本人は知らず、会社のみが把握していればよかったんです。ただ現場では、健診結果は本人に返せと監督官は言っていました。

三柴　制定の経緯を少しでも明らかにして、法解釈論にまとめ上げてゆくという仕事をしなければならないので、先輩方からお話をうかがって、文章化して将来を開発するという感じにしたいと思っています。ですので、こうした経緯の確認作業はとても有り難く感じております。

では、先に進めさせていただきます。今、適用の実際グループから報告をいただいたわけですが、手順

としては、できるかぎり適用の実際グループの中で、できる整理はしていただいて、法解釈グループに引き継いでいく流れにしたいんですけれども、そのために先ほども申しあげたように、畠中先生にもアドバイザーとして関与していただいて、こちらのグループによって名宛人ごとの規則の整理をおこなう。それから、事業者を対象とした義務規定についても色分けによる区分をするという作業が必要と思われます。それと石﨑先生が先ほど問題提起して下さったように、関連法規との関係をこのプロジェクトでどこまで扱うかを整理する必要があります。私なりの考えでは、言及まではした方が良いように思います。その内容の詳細まで踏み込む必要はないにしても、関連法規としてこういうものがありますといったように触れることまではした方が良いと思います。大変恐縮ですが、一次的な作業は、適用の実際グループの方にしていただいて、法解釈グループに受け継いだ後に新たに発見したものがあれば積極的に提示して頂きたいと思います。そしてＭＬで対話をしていって、出来る限り良質なものを仕上げてゆくという手順がよろしいかと思います。

ところで、適用の実際グループにご作成頂いた表の中で、関連する政省令がかなりの数にのぼっています。実際に報告書や本にするときに、これらをどのように扱うかが課題なんですけれども、まずは図解の範囲をどうするか、という課題があります。結論的に、適用の実際の場面を図にするものについては、法解釈サイドが「これは正直、事務系だと分かりにくい」、「一読しただけでは理解できないだろう」、という政省令を、この表の中からさらに選定して、それを行政実務経験者（適用の実際グループ）の先生方にフィードバックし、行政実務経験者の先生方は、メモ書き程度でけっこうなので「これはこういう場面で使われる」ということを図解していただく、という手順にしたいと思います。安衛研の先生方には、法令の制定の背景となった災害例を調べていただく際に、出来るだけ図解をとお願いしましたが、その作業するときにもこの表を参考にしていただいて、さらには全部の図解は無理と思われるので、特に図解が必要であると思われるものを選んで頂く必要がある。いずれにせよ図解は面倒なので、図解するものは相当に絞り込む必要があって、制定の背景となった災害例の図解も、適用の場面の図解も、法学者なり安衛研なり、担当の方が更に絞り込んでいく。そして、適用の場面については現場の先生方でないと図解できないので、法学者から行政実務経験者の先生方に照会する、という作業をしていただきたいと思います。

文章で触れる限りでは、この表で示された政省令の条文の分量であれば網羅できると思います。けれども、この表を見ても、我々法学者にはまだ理解できない部分もあります。要するに、どういう場面でどう使われるのかというイメージがわかない箇所だらけだと思います。その点については、文章化していく中で現場を熟知した先生に質問していき、適宜図示をお願いしていく作業を要するということです。それから、議題の４番目の課題は、テーマを設定して検討してゆくということ、つまり、逐条解説をタテ割とするとこちらの方は横に切ってゆく作業をしてゆくということですが、この作業は後に回そうと思います。今回は、できればテーマを並べて担当者を決めるところまでしたいと思ったのですが、とりあえずは法学者が逐条解説をある程度やり終えて、その中で出てくる課題（横割りのテーマ）を聞き出した方が効率的だろうと思ったことによります。したがって、作業の手順としては、逐条解説を先に進めるという形をとりたいと思います。行政実務経験者の先生方には、また後ほど相談させていただきますので、先ずは表の洗練化の作業を進めていただいて、それを受けて法解釈グループが担当の章の条項について、調査・執筆作業を進め、不明な点があれば逐一質問する。それから、たとえばこの条文については図がないとわかりにくい、といったものについては行政実務経験者の先生方に伝えていくといった手順にした

いと思います。
　それと原先生、安衛法に関する古典的な資料をＭＬで配信して頂きましたが・・・

原　工場危害予防準則ですね。

三柴　その資料をご覧になって、お気づきの点、興味を持ったことなどがありましたら、お願いいたします。

原　ＭＬに配信させていただきましたが、工場法に基づいて内務省が昭和４年に施行した工場危害予防準則ですが、現行の安衛則と驚くほど酷似した条文が見受けられます。労働安全衛生関係のルールは、戦前と戦後とで連続性がみられるということを改めて実感させられました。ベテランの実務の先生方には常識かと思われますが、戦後、日本国憲法の施行によって世の中１８０度変わったと、ついついそういう漠とした先入観でみてしまうのですが、労働関係の立法に関しては戦前・戦中・戦後と一貫して連続したものが見受けられるということです。特に三柴先生が研究に取り組んでおられる産業医制度についても、戦前戦中に相当程度今の制度の原型ともいえる制度が作られていました。このプロジェクトで研究成果をまとめる際には、この点特に留意しながら進めていきたいと思います。

三柴　先ほど畠中先生から、安衛法の原点は戦後の労基法第５章１４か条にあり、１４か条のもとに安全衛生規則が定められ、これが今の安衛法に相当の影響を与えているという経緯がありましたが、実はそれ以前の工場法時代に骨格ができていたということですね。それがその後、法律条文に格上げになったものもあれば、規則にはめ込まれたものもあります。そうであるとすると、やはり古典的資料はなるべく収集して各条文の趣旨を解説する際に活用する必要があるので、引き続き、原先生のみならず、法解釈グループ（法学者グループ）と安衛研の方々には、昔の資料を洗っていく作業は続けて頂きたいと思います。というのも、現在公刊されている大部の解説書の類は、法律条文については一応説明をしてはいるのですが、それに紐付いた関係令とかはただ列挙して終わっているものが多いのです。つまり、規則の趣旨や制定経緯についてはほとんど書かれていません。条文の数自体は、現時点でもだいぶ絞って頂いており、これから更に絞って頂けると思うので、法解釈グループ（法学者）と災害例グループ（安衛研）には、絞ったものについてはなるべく詳しく解説して頂きたいと思います。そのためにも、昔の資料は今の規則の前身として参考になるので、なるべく収集して、現行の法律本法や規則レベルの規定を解説する際にも使って頂ければ幸いです。規則のうち新しくできたものについては安衛研の先生方が生き字引ですから、法学者の方々からお尋ね頂いて、どの条文がどういう趣旨でどういう災害を防止するために作られたのかを確認しながら、解説を書いてゆく、といった手順を進められるようなコミュニケーションや対話をＭＬなり直接なりで行って頂ければと思っています。
　ということで、何か確認したいことはありますか？

南　あくまで情報提供ですが、私が取り組んでいる船員労働の問題については、昭和のかなり初期の頃から逓信省が船舶内の労働安全、食糧、そして船医つまりは船内医師について、昭和初期頃議論がなされているのですが、私の記憶では工場法と並行して議論がなされていたようです。その関係でいろいろと

文献を集めておりますので、私の方から先生方へ提供させていただければと思います。当時、逓信省はＩＬＯ条約を批准すべきという方向で取り組んでいたので、労働安全衛生についてもかなりの関心がありました。そういった点につきましても今後情報提供させていただければと思います。

三柴　なるほど。資料をご提供頂く際に、できれば、単にこういう資料があるからどうぞという提供の方法よりも、この資料はこういう資料なので、こういう面で役に立つと思います、といった紹介を簡潔にお示し頂けると幸いです。もう一度お伝えし直しますと、昔の歴史的な資料については、それぞれ担当の法学者が収集に努め、集めたものについては簡単な説明書きを付けてメーリングリスト等で共有する、そのような作業の積み重ねで、今までの字引的な解説書にはなかったような、絞り込んだ条文については、個別的に制定経緯や趣旨、関係判例、適用の実際などを記載した解説を仕上げて頂きたいということです。

それでは、最後に唐沢先生にご報告をお願いしたいと思います。

※以下、唐沢先生によるご報告。詳細は「自営業者に対しても労働安全衛生法の規制対象とする」（試案）（2019 年 5 月 4 日）参照。

三柴　ありがとうございました。このテーマは、先ほど例示した縦軸の逐条解説に対して、横軸のテーマごとの解説で取り上げるべき課題の中でも特に重要なものです。この課題は、労働政策審議会安全衛生分科会での議論の中でも、最近であれば、玉掛けの規制に関する議論で出てきました。「労働者」として扱うのが妥当か否か不明確な方々、雇用類似の就業形態をとるケースが増えてきているという実態があります。今後、ＡＩと競争するなかで人間らしい労働というものを考えると、ますます「労働契約」というくくりの中に入らない人が増えてくるという流れが予測できるので、このような検討はその先取りとして重要であると思います。

森　一点よろしいでしょうか。私は以前から農業災害について何らかの対策が取れないかと考えておりまして、アメリカでもフランスでも、死亡災害が最も多い事案でありまして、日本においても３５０～４００人が１年間に亡くなっています。一方で農業を屋外で行う事業の一つとして建設や土木の中に含めるかどうか微妙な問題にもなると思うのですが、そこをきちんと考えないと一番リスクの高い産業が規制から漏れることになると思うのですが、その辺いかがでしょうか。

唐沢　私としては、農業は含まれると思います。

（※この間、農業を含めるか否か複数の先生方が同時に発言。どなたかが某データを参照しつつ、「この被災人数の中には建設業のほかに農業もふくまれているのか」という問いに対し・・・）

小沼　これは建設業だけですね。建設業だけ入れてるのは、おそらく足場とかの関係の規制強化について何年も前から問題になっておりまして、その関係で建設業で統計の出ていないところで被災者が亡くなっているのではないかということで、調査をしているのではないかと思います。林業などでも私ども

が把握している統計の倍くらい亡くなっていると林野庁の方に聞いたことがあります。そういうことで、相当数の方が亡くなっていることは事実かと思います。

三柴　唐沢先生のお話のうち、データについてコメントを少しさせて頂きます。データは重要ですが、先ず、データの取り方の問題がございます。ドイツでは、労災保険組合がとっているデータですから、労災の申告がなされたデータしか載っていないわけです。それ以外の国はそうではないという違いが前提としてあります。また、農業従事者について保護を法制化するとなると、ひいては「責任」の問題になるということを踏まえておかねばならないと思います。豊澤先生の調査にもありましたが、たとえば、イギリスの建設業の例ですけれども、イギリスでは、リスクを作り出すものが安全衛生責任を負うという原則が安全衛生法に明記されています。その結果、一般の人が民家のリフォームを事業者に依頼した際に発生した労災について、1 民間人が責任を取らされるという話になったそうです。ですので、規制をかける場合には、出口の問題まで顧慮する必要があるのだろうと思います。

豊澤　そのお話には実は後日談があって、２００７年の CDM2007 では、個人で発注する住宅については、発注責任は個人にあるということで、発注者としての責務が個人に対してかかりました。そのため、個人で発注する人がほとんどいなくなってしまって、結果既製品つまり業者が建てた戸建て住宅を買うようになってしまったので、２０１４年にこの規制が緩和されて、CDM2015 では個人が発注しても施工業者に責任を移行可能なように緩和されているということを HSE 関係者から聞きました。

玉泉　唐沢先生おっしゃったように、建設業では一人親方が（・・・不明瞭・・・社会保険関係の加入問題についてのご発言と思われます。）

小沼　石綿の国賠訴訟（・・・不明瞭・・・）国が守らなければいけないという判決が近々出るとすればですね（・・・不明瞭・・・）一人親方に対して（・・・不明瞭・・・）何らかの義務を守るべきところを守っていないのであれば、何らかのペナルティを（・・・不明瞭・・・）セットでやれば非常にいいのではないかということです。ただ単に守れ守れ、対策は自己責任だから何もしなくていいなどという話ではなく、それではいくらなんでも困るので、その辺のバランス感覚が必要だと、個人的な直感でそう思うわけです。

三柴　福島原発の７次下請けのようなケースでは、国は健康管理手帳制度などを作って、彼らのモニタリングを続けるという管理の枠組みで対応しようとしましたよね。

小沼　放射線はそうですね。

三柴　自営業者、一人親方については、結局、あの延長くらいしかできないんじゃないかと思うんです。普通の労働者と同じような規制をかけていくのは難しいのではないかという感じがしました。とはいえ、今はとりあえず問題提起をいただいたということで、非常に重要な検討課題だと思いますので、テーマとして温めていければと思います。

ということで、最後にこれは一言伝えておきたいことはございませんでしょうか。

（※大幢先生より一人親方の件で調査はいつ頃からどのように調べ、データはどのようにとっているのかという質問があり、これに対し小沼室長より建設業ある程度監督署でも関与しているのでデータも把握している旨の回答がありました。玉泉先生より「建設キャリアアップシステム」についてのご説明ほか、畠中先生より農業・林業については取っ掛かりがなく調査が容易ではないとするご指摘がありました。）

三柴　では本日はこれで散会といたします。長時間にわたってありがとうございました。

2019. 5.17 プロジェクト第 2 回会議　報告骨子(案)

1　総則　(1 条－5 条)

・目的　労基法との関係　「2 つの目的」と「3 つの手段」

・法令―最低限、相対性

　(exa)「危険性・有害性」の意味・範囲　胆管がん事例　有機則 2 条　　1 条

・施行令(安衛令)の重み・・・定義、範囲の特定

　(exa)「事業場」、「作業」、「機械等」、「有害物等」…　　2 条

・「事業者」　不正確な理解　　(cf) 両罰規定(122 条)

・事業者等の責務　　3 条～5 条

2　労働災害防止計画　(6 条－9 条)

・労働災害防止計画 (S33 年～　13 次防)　　6 条

3　安全衛生管理体制　(10 条－19 条の 3)

・「責任体制の明確化」(←1 条)　(cf)労基法

・「選任」の重要性　　10 条～12 条

・「総括安全衛生管理体制」と「統括安全衛生管理体制」　　15 条～17 条

・能力向上教育　　19 条の 2

4　労働者の危険又は健康障害を防止するための措置　(20 条－36 条)

・「事業者が講ずべき必要な措置」　　20 条～24 条

・「危害防止基準の確立」(←1 条)

・4M(人・物・作業・管理)の視点

・「本質安全化」・「工学的」・「管理的」・「保護具」

・「危険」(「危険をおよぼすおそれのある(ない)…」

　(開かれた構成要件 (検察庁・裁判所の関心　通達による解釈　違反が多い条文)

・労働者の義務　　(cf)協力義務(4 条)　　26 条

・リスクアセスメント　　28 条の 2

　追加改正の背景

　努力規定・・・<u>指針</u>、国の指導・援助とセット

・厚生労働省令への委任　　27 条

・技術上の指針等の公表等　　28 条

・元方事業者、注文者、機械等貸与者、建築物貸与者の講ずべき措置　　30 条～34 条

5　機械並びに危険物及び有害物に関する規制　(37 条－58 条)

・4 章との関係　「事業者」とは立位置の違う視点　(事前の「規制」)

危険物　37・38・42・43・45 条

有害物　55 条～58 条

6　労働者の就業に当たっての措置　(59 条－63 条)

・この章の位置づけ（cf)）４章「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」

・企業教育の重要性　　階層別教育　能力向上教育　特に職長教育　59 条～61 条

7　健康の保持増進のための措置　(64 条－71 条)

・作業環境測定　65 条

・一連の追加改正の背景　メンタルヘルス　66 条→66 条の 10

7の2　快適な職場環境の形成のための措置　(71 条の 2－71 条の 4)

・追加改正の背景・趣旨　71 条の 2

8　免許等　(72 条－77 条)

・指定制　→　登録性

9　事業場の安全又は衛生に関する改善措置等　(78 条－87 条)

・特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画、安全衛生診断

－「企業」単位の改善措置（平成 26 改正）　78 条～80 条

10　監督等　(88 条－100 条)

・計画の届出等

・行政機能と司法機能　　「勧告書」、「指導票」の意義　　是正の確認

・監督指導の課題　88 条・90～92 条・97 条・98 条・100 条

11　雑則　(101 条～115 条の 2)

12　罰則　(115 条の 3－123 条)

・いわゆる「事前送検」

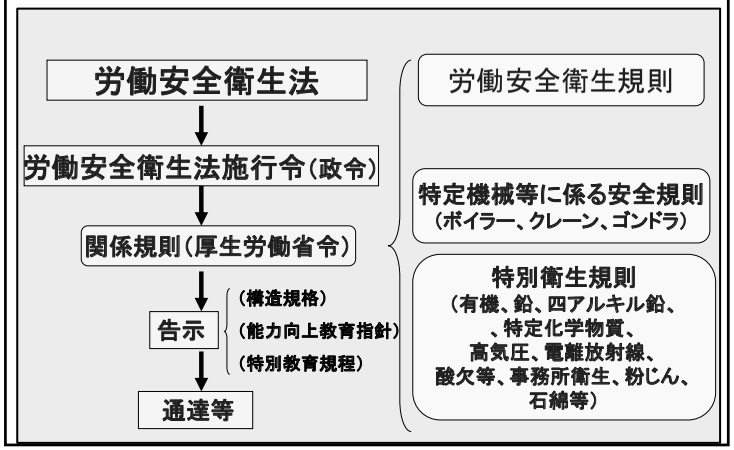
・「実質違反」と「形式違反」

・故意犯　(vs)過失犯(警察－業務上過失)、安全(健康)配慮義務、「事実」の認識の立件

・両罰規定　122 条

・その他　上下関係、注文・請負関係における共同正犯・教唆犯　「期待可能性」etc

労働安全衛生関係法令の体系



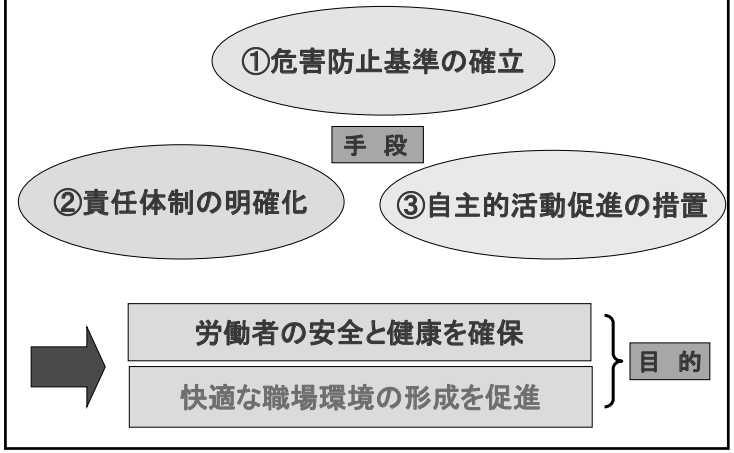
安全衛生関係規則（厚生労働省令）

安全衛生全般
- 労働安全衛生規則

安全関係
- ボイラー及び圧力容器安全規則
- クレーン等安全規則
- ゴンドラ安全規則　等

衛生関係
- 有機溶剤中毒予防規則
- 鉛中毒予防規則
- 四アルキル鉛中毒予防規則
- 特定化学物質障害予防規則
- 高気圧作業安全衛生規則
- じん肺法施行規則
- 電離放射線障害防止規則
- 酸素欠乏症等防止規則
- 事務所衛生基準規則
- 粉じん障害防止規則
- 石綿障害予防規則　等

目　　的（法第1条）



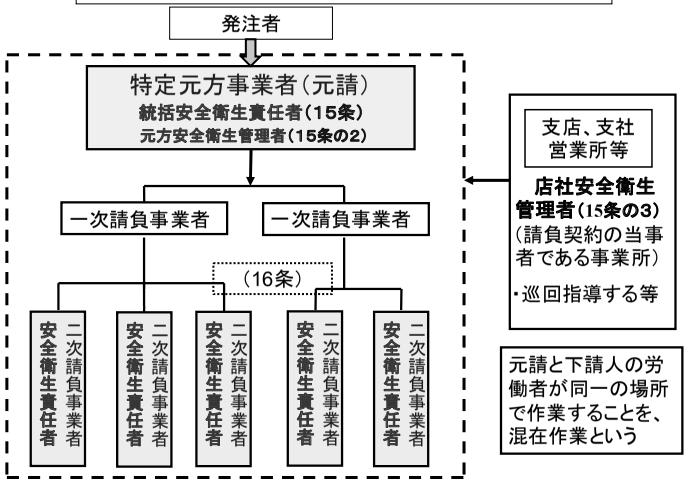
労働安全衛生法の内容

1　労働災害防止計画
2　安全衛生管理体制
3　危険又は健康障害を防止するための措置
4　機械・危険物・有害物に関する規制
5　労働者の就業に当たっての措置
6　健康の保持増進のための措置
7　快適な職場環境の形成のための措置
8　免許等
9　安全衛生改善計画等
10　その他（監督等、罰則）

基本的な安全衛生管理体制

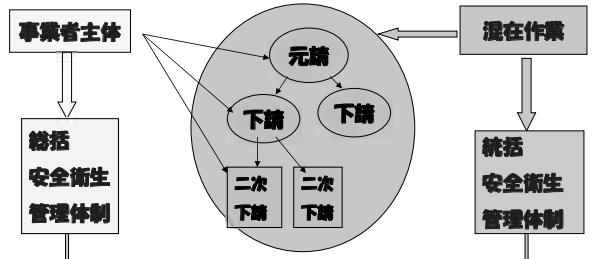
- 事業者
  - 総括安全衛生管理者（10条）
    - 安全管理者(11条)
    - 衛生管理者（12条）
  - 産業医（13条）
  - 作業主任者（14条）
  - 安全委員会(17条)・衛生委員会（18条）・安全衛生委員会（19条）

混在作業における安全衛生管理体制



区　分	特　徴	管理者の法令上の名称
総括体制 （法10条による安全衛生管理体制） **事業者単位による安全衛生管理体制**	全産業に共通する安全衛生管理体制 **・選任は事業場単位** **・適用対象は全業種** **・委員会の設置**	・**総括安全衛生管理者** 安全管理者 衛生管理者 （衛生工学衛生管理者） 安全衛生推進者 産業医 作業主任者
統括体制 （法15条による安全衛生管理体制） **建設工事の現場毎・造船業に設置される体制**	建設業の現場・造船業に特有の安全衛生管理体制 **・選任は現場単位** **（下請混在事業）** **・協議組織の設置**	・**統括安全衛生責任者** 元方安全衛生管理者 救護に関する技術的事項を管理するもの ・店社安全衛生管理者 （店社単位の選任） ・**安全衛生責任者（法16条）** （関係請負人の選任）

総括管理と統括管理



建設・工事会社は、二つの安全衛生管理体制の整備
①自社の安全衛生管理体制と②工事・建設時の安全管理体制

危険又は健康障害を防止するための措置

3(1)　設備、原材料による危険防止（法第20条）

3(2)　作業方法、場所による危険防止　(法第21条）

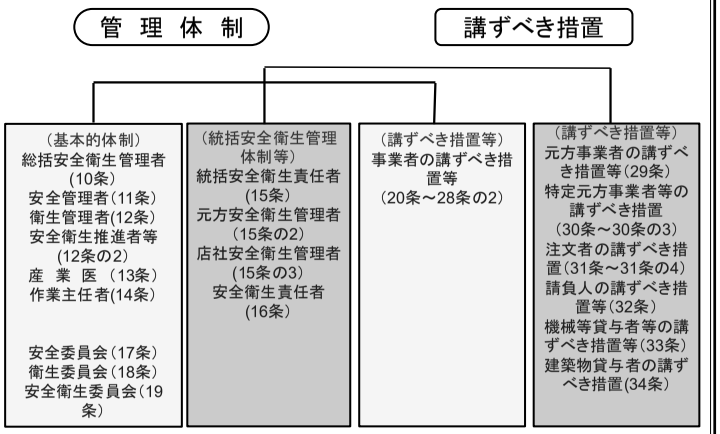
3(3)　設備、原材料による健康障害防止（法第2（2条）

3(4)　健康・風紀及び生命保持のための措置
（法第23条）

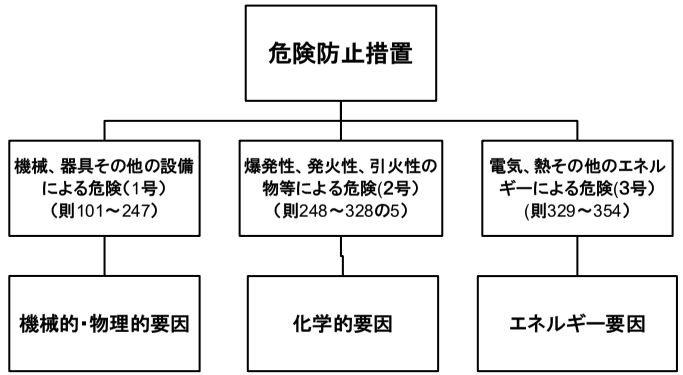
3(5)　リスクアセスメント（法28条の２）

3(6)　元方事業者、注文者、機械等貸与者の
講ずべき措置（29条～）

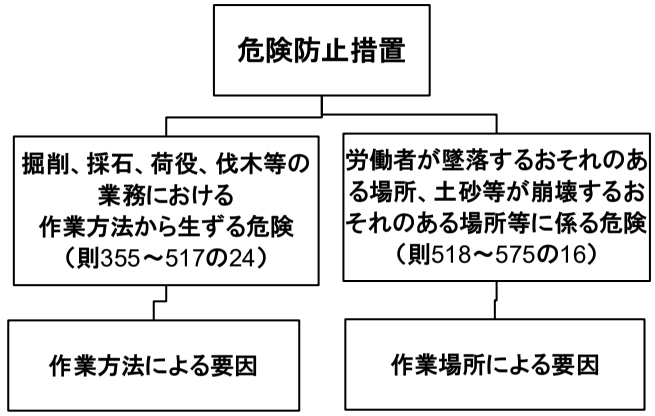
安全衛生管理体制･事業者の講ずべき措置



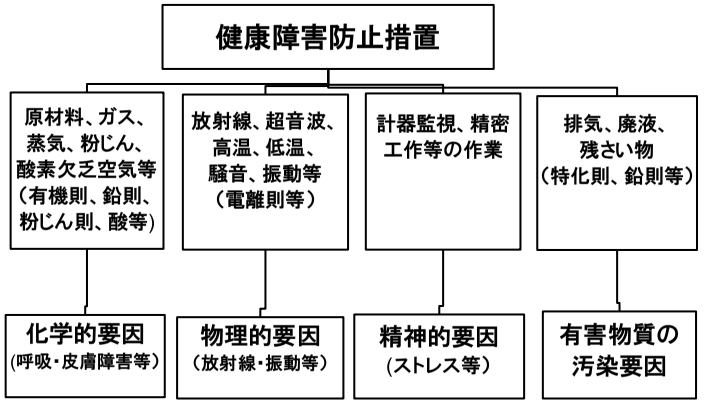
1　設備、原材料による危険防止措置
（法第20条）



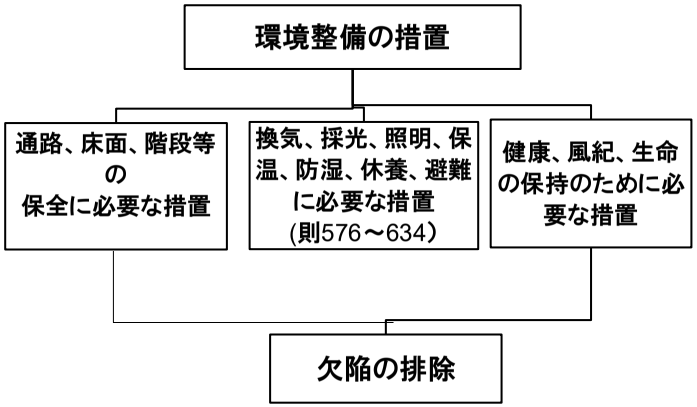
2　作業方法・場所による危険防止措置
（法第２１条）

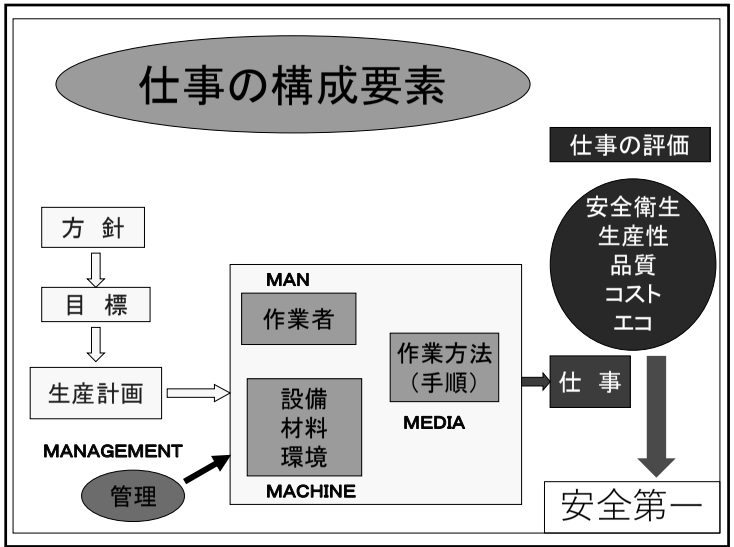


3　設備、原材料等による健康障害防止の措置（法第２２条）



4　健康、風紀、生命の保持（法第２３条）





① Man（人的要因）

① 作業者の心理的要因（無意識行動、危険感覚の欠如、憶測判断、錯覚、忘却、考えごと、など）

② 作業者の生理的要因（疲労、睡眠不足、身体機能の低下(加齢等)、疾病、飲酒、など）

③ 職場の要因（職場の人間関係、チームワーク、コミュニケーション、監督者のリーダーシップ、など）
（本人よりも本人以外の人（職場では仲間や上司など）人間環境を重視する。）

② Machine（機械・設備・環境要因）

① 設計上の欠陥

② 危険防護（原材料などを含む）の不良
　－足場や通路の安全維持

③本質安全化の不足
　－「人間工学的配慮」の不足

④ 標準化の不足

⑤ 点検整備の不足　など

③ Media（作業・環境要因）

① 作業情報（打合せ・連絡・指示などの内容）の不適切

② 作業方法の不適切

③ 作業姿勢、作業動作の欠陥

④ 作業空間の不良

⑤ 作業環境の不良　など

④Management（管理要因）

① 安全管理組織の欠陥
② 法令・規程・マニュアル類の不備、不徹底
③ 安全管理計画・作業計画の不良
④ 教育・訓練の不足
⑤ 部下に対する監督・指導の不足
⑥ 適正配慮の不十分
⑦ 健康管理の不良　など

機械等及び危険・有害物等に関する規制

1 機械等に関する規制
①製造の許可（法第37条）
②製造時の検査等（法第38条）
③譲渡等の制限（法第42条）
④検定（法第44条、44条の2）
⑤定期自主検査（法第45条）

2 危険物・有害物に関する規制
①製造等の禁止（法第55条）
②製造の許可（法第56条）
③有害物の表示等（法第57条）
④化学物質の有害性等の情報提供（法第57条の2）
⑤化学物質の調査等（法57条の3～57条の5）

2019年5月17日（金）第2回研究会
唐沢　提出資料

○「自営業者等に対しても労働安全衛生法の規制対象とする。」（試案）

2019年4月21日（日）

作成者　唐沢　正義

労働安全衛生コンサルタント（労働衛生工学）

目　次

○タイトルペーパー「自営業者等に対しても労働安全衛生法の規制対象とする。」（試案）

（参考資料　１）グレートブリテン及びアメリカ合衆国が公式に公表した自営業者の死亡労働災害統計資料について

（参考資料　2）平成 29 年一人親方等の死亡災害発生状況（厚生労働省安全課調べ）

（参考資料　3）EU、英国、アメリカ合衆国、ドイツ、フランスにおける「自営業者」（self-employed person。以下「自営業者」という。）に対する労働安全衛生上の関係規定について

（その他の参考資料）別途ファイルしてある資料（これらの資料は、既に唐沢が収集してあり、必要に応じてファイルとして提供することができます。）

- 「労働時の就業者の安全及び保健を改善するための労働保護措置の実施に関する法律（略称：労働保護法）」（Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheitsschutzes der Beschäftigen bei der Arbeit(略称：Arbeitsschutzgesetz)のドイツ語原文及びドイツ連邦政府法務・消費者保護省が公開している英語版のテキスト
- 「産業医、安全技師及びその他労働安全専門員に関する法律」（Gesetz über Betriebsärte, Sicherheitsingenieure und Fachraft für Arbeitssicherheit（略称：ASiG）のドイツ語原文及びドイツ連邦政府法務・消費者保護省が公開している英語版のテキスト
- フランス労働法典（Code du travail）の第Ⅳ部の「労働安全衛生」の目次、見出し等のフランス語原文―日本語仮訳
（資料作成者注：この部分は、フランス労働法典の 2016 年 6 月現在の規定に基づき作成したものであって、その後のフランス労働法典第Ⅳ部（労働安全衛生）の改正については、必ずしも対応していないので、ご留意いただきたい。）

○タイトルペーパー「自営業者等に対しても労働安全衛生法の規制対象とする。」（試案）

1　自営業者自身のその労働や業務による死亡災害は、次のとおり、かなりのウェイトや数に達している。

(1) 自営業者自身がその労働（業務活動）によってかなりの死亡災害に遭っていることが、英国の安全衛生庁、アメリカ合衆国労働統計局の自営業者に係る死亡災害統計で明らかになっており、これらの自営業者の死亡災害の割合は、労働者及び自営業者の死亡災害の合計の約 30%（英国)、また、約 20%（アメリカ合衆国）に達している。

(2) 英国の安全衛生庁の資料では、これらの自営業者の死亡災害の事象別の原因は明らかではないが、アメリカ合衆国労働統計局の資料では自営業者及び労働者の死亡労働災害全体について事象別の原因が分析されており、それによれば、①墜落、滑り、つまずき、②人又は動物による暴力及びその他の傷害、③物体及び設備との接触、④有害な物質又は環境へのばく露、④火災及び爆発、等の作業環境が原因である事象が多くなっている。（別添の資料 1 を参照されたい。）

(3) 日本においても、自営業者の労働による死亡災害に関する一人親方としての限られた情報（厚生労働省調べ）でも、平成 29 年度における一人親方の死亡災害発生件数は、約 50 件に達しており、その原因とする事象も、墜落、転落、挟まれ、巻き込まれ、転落等のような作業環境に起因するものが多くなっている（この資料作成者注：一人親方とは、労働者を使用しないで土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、原状回復、修理、変更、若しくは解体又はその準備の事業（大工、左官、とび職人など）等の事業を行うことを常態とする者である。）（別添の資料 2 を参照されたい。）。日本においては、自営業者自身のその労働や業務による死亡災害に関する調査や統計は、限られたものしかないが、より組織的な調査を行えば、上記の「一人親方」以外の自営業者の労働による死亡災害がかなり存在することが推定できる。

2　日本においては自営業者については、従来自己責任として労働安全衛生上の規制の対象とせず、また、英国の HSWA（職場における保健安全法）のような自営業者の労働（業務執行）によって労働安全衛生上の影響を受ける当該自営業者の労働者でない労働者その他の第 3 者（工場や事業場への訪問者、地域住民等）に対する労働安全衛生上の措置義務も義務付けてこなかった。しかしながら、上記 1 の（3）で述べたように、日本においても自営業者自身のその労働や業務による死亡災害がかなり発生していることが推定されるので、次に掲げる事項及び 3 に掲げるような労働安全衛生法の一部を改めることが求められているものと考える。

また、今後我が国産業のデジタル化が一層進行し、自営業者による業務の請負、在宅勤務の拡大等が増加することが見込まれるが、これらの自営業者や在宅勤務者に対しても、そのような業務の発注者に対して労働安全衛生上の一定の措置を講ずることを義務付けることも、併せて視野に入れることとする。

(1) 自営業者をも同法の規制対象に取り込み、当該自営業者自身が同法の定める労働安全衛生基準を遵守すべきことを規定する。この場合、参

考資料 3 の英国の 2015 年の規制緩和立法にみられるように、当面は労働安全衛生上のリスクが高い業種、業務等から対象にし、以後段階的に適用する業種、業務等を拡大することで対応することも考えられる。

(2) 自営業者の労働（業務執行）によって労働安全衛生上の影響を受ける当該自営業者の労働者でない労働者その他の第三者（工場や事業場への訪問者、地域住民等）に対する労働安全衛生を確保する義務を規定する。

(3) 自営業者に対してこのような労働安全衛生上の措置を講ずることを義務付けることによって、従来自営業者に対して同法に基づく労働安全衛生基準の周知徹底に組織的な働きかけをしてこなかった労働安全衛生行政に対してその方向での対応を促す。

(4) 自営業者に対してこのような労働安全衛生上の責任を課することによって、従来全く行われてこなかった自営業者に対する労働安全衛生行政による普及啓発、労働安全衛生基準の遵守に係る援助措置等の導入を図る。

(5) 自営業者や在宅勤務者に対する仕事の発注者に対して、労働安全衛生上の一定の措置（就業時間を含む。）を講ずることを義務付ける。

(6) 現在の限定的な労災保険の特別加入制度を拡充して、自営業者についても労災保険制度の対象に組み入れる。

3　従来の労働安全衛生法の規定のあり方の見直し、改訂等

上記 1 及び 2 のような対応を取るためには、現行の労働安全衛生法における次の規定のあり方の見直し、改訂等が必要になるであろう。

(1) 第 1 条（目的）。特に「～労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）と相まつて～」の規定

(2) 第 2 条（定義）。自営業者の定義を加える。

(3) 第 3 条（事業者等の責務）。自営業者の責務、自営業者に仕事を委託する事業者等の責務等を加える。

（参考資料　１）

グレートブリテン及びアメリカ合衆国が公式に公表した自営業者の死亡労働災害統計資料について

2019 年 4 月 10 日

作成者　唐沢　正義

要約

1　グレートブリテンでは、2017 年 4 月 1 日から 2018 年 3 月 31 日までの死亡災害は、144 件（訳者注：被雇用者が 100 件及び自営業者が 44 件）であって、自営業者の死亡のウェイトは、30.6%に達している。

2　アメリカ合衆国労働省労働統計局は、2018 年 12 月に、2017 年における死亡労働災害（労働者及び自営業者を含み、さらに連邦、州及び地方自治体の公務員を含む。）に関する調査結果を公表した。それによれば、2017 年における年間の記録された死亡労働災害は、5,147 件（人）（うち、労働者の死亡災害は 4,069 件（人）（全体の 79.1%）で、自営業者の死亡災害は 1,078 件（人）（全体の 20.9%）で、自営業者の死亡災害のウェイトは無視できないレベルに達している。

3　EUROSTAT(欧州統計局)、ドイツ及びフランスにおける自営業者の労働による死亡災害統計を調査してみたが、自営業者についての死亡労働災害の統計は、見当たらなかった。

4　上記 1 及び 2 の自営業者の死亡災害に関する統計をみると、そのウェイトは、20~30%に達しており、グレートブリテン及びアメリカ合衆国以外でも、自営業者の死亡災害をはじめとする労働災害は、かなり発生しているものと予想することができる。

5　しかしながら、英国以外では自営業者の労働災害に対する法律的及び行政的な取組みは、未だに行われていない。

6　ひるがえってみると、日本でも自営業者の労働に関連する死亡災害やそれ以外の災害がかなり発生しているのではないかと推定されるが、この自営業者に対しては、一人親方その他の自営業者のための労災保険の特別加入制度があって、その特別加入の要件の一つとして業務災害の防止に関する一定の措置があるものの、自営業者についての死亡災害統計すらほとんどなく、労働安全衛生上の予防措置の対象外になっている。このことに対して一定の法的及び行政的な取組みが必要ではないか。

Ⅰ　グレートブリテンについて

（中央労働災害防止協会技術支援部国際センターウェブサイト（下記参照）からの抜粋）

https://www.jisha.or.jp/international/sougou/pdf/uk201811_03.pdf

英国安全衛生庁は、このたび（2018 年 10 月 31 日に）グレートブリテン（イングランド、スコットランド及びウェールズの地域の総称であり、北アイルランドは含まない。以下同じ。）における労働災害統計の 2018 年版の要約版（Health and safety at work Summary statistics for Great Britain 2018。訳者注：2017 年 4 月 1 日から 2018 年 3 月 31 日までの死亡災害及び休業災害の統計を意味し、2017/18 と略称されることがある。以下同じ。）を公表しました。これによると、死亡災害は 144 件（訳者注：被雇用者が 100 件及び自営業者が 44 件）で、2016/17 における 137 件と比較すると 7 件増加しました。英国安全衛生庁は 2018 年 7 月 4 日に公表した要約では、この変化は、自然的な変動の範囲内であると分析していました。
本稿は、その全文について、必要に応じて訳者の注、解説等を付して、「英語原文―日本語対訳」として紹介するものです。

2018 年 11 月

中央労働災害防止協会技術支援部国際センター

（作成者注：以下の記述のうち、「*イタリック体で表記されているもの*」は、作成者が文意を補足するために加えたものです。）

○原資料の題名及び所在等

- Health and safety at work Summary statistics for Great Britain 2018
- http://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1718.pdf
- 著作権について：これらの HSE が、関連するウェブサイトで公表している資料については、“Open Government Licence for public sector information”にあるとおり、資料出所を明記する等の一定の条件を満たせば、自由にコピーし、公表し、配布し、及び転送し、情報を加工すること等が許容されています。

（訳者注：その資料の表紙は、次のとおりです。）



Key facts


1·4 million
Work-related ill health cases (new or long-standing) in 2017/18
Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey, people who worked in the last 12 months
0·6 million
Work-related stress, depression or anxiety cases (new or long-standing) in 2017/18
Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey, people who worked in the last 12 months
0·5 million
Work-related musculoskeletal disorder cases (new or long-standing) in 2017/18
Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey, people who worked in the last 12 months
£9·7 billion
Annual costs of new cases of work-related ill health in 2016/17, excluding long latency illness such as cancer
Source: Estimates based on HSE Costs to Britain Model
0·6 million
Non-fatal injuries to workers in 2017/18
Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey
71,062
Non-fatal injuries to employees reported by employers in 2017/18
Source: RIDDOR
144
Fatal injuries to workers in 2017/18
Source: RIDDOR
£5·2 billion
Annual costs of workplace injury in 2016/17
Source: Estimates based on HSE Costs to Britain Model
30·7 million
Working days lost due to work-related ill health and non-fatal workplace injuries in 2017/18
Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey
12,000
Lung disease deaths each year estimated to be linked to past exposures at work
Source: Counts from death certificates and estimates from epidemiological information
2,595
Mesothelioma deaths in 2016, with a similar number of lung cancer deaths linked to past exposures to asbestos
Source: Counts from death certificates and estimates from epidemiological information
£15·0 billion
Annual costs of work-related injury and new cases of ill health in 2016/17, excluding long latency illness such as cancer
Source: Estimates based on HSE Costs to Britain Model

これらの統計のうち、死傷災害及び職業病についての根拠（source）は、RIDDOR（The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 2013：傷害、疾病及び危険事象報告規則。この規則では自営業者（self-employed person）に対しても一定の報告国義務が課されている。）、労働力調査における自己報告等である。
HSE は、自営業者の 2012/13－2016/17（暫定値）の死亡災害の合計の業種別分布を明らかにしており、それは、次のとおりである。

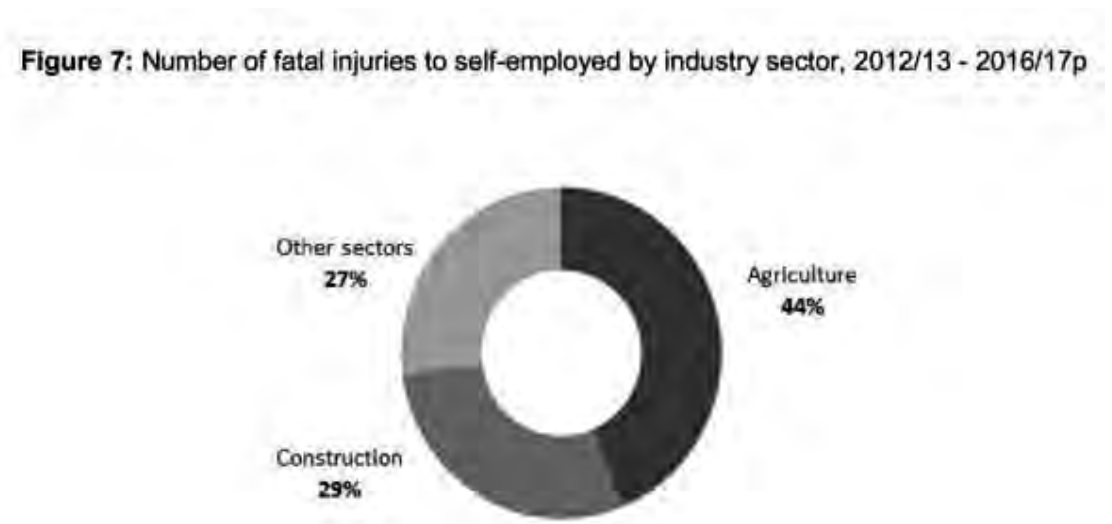


図 7　産業別の自営業者の死亡災害の数*（の割合）*

農業　44%
建設業　29%
その他の業種　27%

○資料出所：Workplace fatal injuries in Great Britain 2018、HSE, Published 4th July 2018

Ⅱ　アメリカ合衆国について

（中央労働災害防止協会技術支援部国際センターウェブサイト（下記参照）からの抜粋）
https://www.jisha.or.jp/international/topics/pdf/201901_02.pdf

アメリカ合衆国労働省労働統計局は、2018 年 12 月 18 日に、2017 年における死亡労働災害（労働者及び自営業者を含み、さらに連邦、州及び地方自治体の公務員を含む。）に関する調査結果を公表しました。本稿ではその全文（図表を含む。）を、「英語原文―日本語仮訳」として、及び必要に応じて資料作成者の注等を付して紹介するものです。

（総括的な説明）

アメリカ合衆国労働省労働統計局は、2018 年 12 月 18 日に、2017 年における死亡労働災害*（賃金や給料の支給を受ける労働者及び自営業者に関するもの。以下同じ。）*に関する調査結果を公表しました。
この発表によれば、

- 2017 年における年間の記録された死亡労働災害は、5,147 件（人）（うち、労働者の死亡災害は 4,069 件（人）で、自営業者の死亡災害は 1,078 件（人））で、2016 年の 5,190 件（人）（うち、労働者の死亡災害は 4,098 件（人）で、自営業者の死亡災害は 1,092 件（人））よりは若干減少したとアメリカ合衆国労働統計局は発表しました（図 1 を参照されたい。）。
  ⇒資料作成者注：アメリカ合衆国の Occupational Safety and Health Act（略称：OSHA）は、自営業者に対しては適用されないが、死亡災害については、連邦労働統計局が、各州その他の関係機関と連携して自営業者の死亡災害をも把握し、調査している。
- フルタイム換算労働者 100,000 人当たりの死亡災害発生率は、2016 年の 3.6（民間産業については 3.8）から 2017 年では 3.5（民間産業については 3.7）に減少しています。（表 1 及び 4 を参照されたい。）

なお、この発表を受けて、合衆国労働安全衛生局（US-OSHA）担当の労働副長官代行である Loren Sweatt 氏は、「今日の報告では「職場の労働死亡災害の減少が示されているが、労働者のただ一人の生命の損失でも多すぎるものです。合衆国労働安全衛生局は、業務の創造者（使用者）に対して法の下での責任について教育することを含む包括的な法の施行及び遵守への援助及び労働者への強固な教育を通じて、合衆国労働安全衛生局は、アメリカの労働者の健康及び安全を確保することを約束します。」と声明しています。

（資料作成者注：以下の記述において、「*イタリック体で表記している部分*」は、資料作成者が文意を補足する等のために加えたものです。）

○原資料の題名と所在

- 題名
  NATIONAL CENSUS OF FATAL OCCUPATIONAL INJURIES IN 2017

  News release, Bureau of labor Statistics,
  U.S. DEPARTMENT OF LABOR



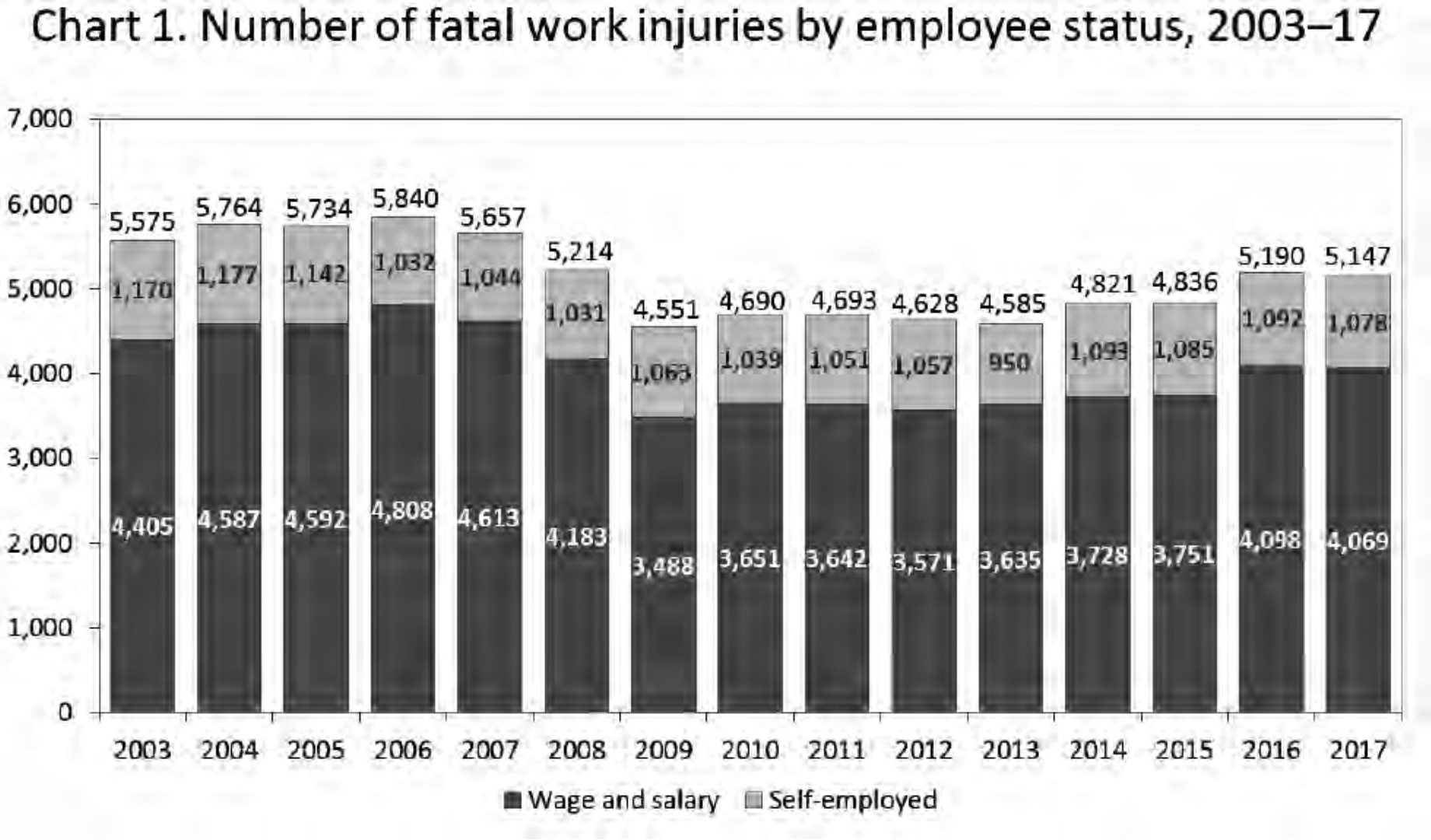
- 原資料の所在

  https://www.bls.gov/news.release/cfoi.nr0.htm

英語原文	日本語仮訳
NATIONAL CENSUS OF FATAL OCCUPATIONAL INJURIES IN 2017	**2017 年の死亡労働災害の全国調査結果**
For release 10:00 a.m. (EST) Tuesday, December 18, 2018, USDL-18-1978 Technical information: (202) 691-6170 • iifstaff@bls.gov • www.bls.gov/iif/oshcfoi1.htm Media contact: (202) 691-5902 • PressOffice@bls.gov	東部標準時 2018 年 12 月 18 日（水曜日）午前 10 時。*(発表番号)* USDL-18-1978 技術情報：(202) 691-6170 コンタクト先のアドレス： • iifstaff@bls.gov • www.bls.gov/iif/oshcfoi1.htm
There were a total of 5,147 fatal work injuries recorded in the United States in 2017, down slightly from the 5,190 fatal injuries reported in 2016, the U.S. Bureau of Labor Statistics reported today. (See chart 1.) The fatal injury rate decreased to 3.5 per 100,000 full-time equivalent (FTE) workers from 3.6 in	合衆国では 2017 年に全体で 5, 147 件（人）の死亡労働災害が記録されており、2016 年に報告された 5, 190 件 *（人）* の死亡労働災害よりも若干減少したと、労働統計局は報告した（図 1 を参照されたい。）。フルタイム換算労働者 100, 000 人当たりの死亡災害発生率は、2016 年の 3. 6（民間産業については 3. 8）から 2017 年では

2016. (See table 1.)	3.5（民間産業については 3.7）に減少しています。（表 1 及び 4 を参照されたい。）

図１　被雇用者（労働者及び自営業者）の死亡災害数（2003－17）



（訳者注：

■ Wage and salary　賃金及び給与を得ている者

■ Self-employed　自営業者

Chart 2. Fatal occupational injuries by major event, 2016-17

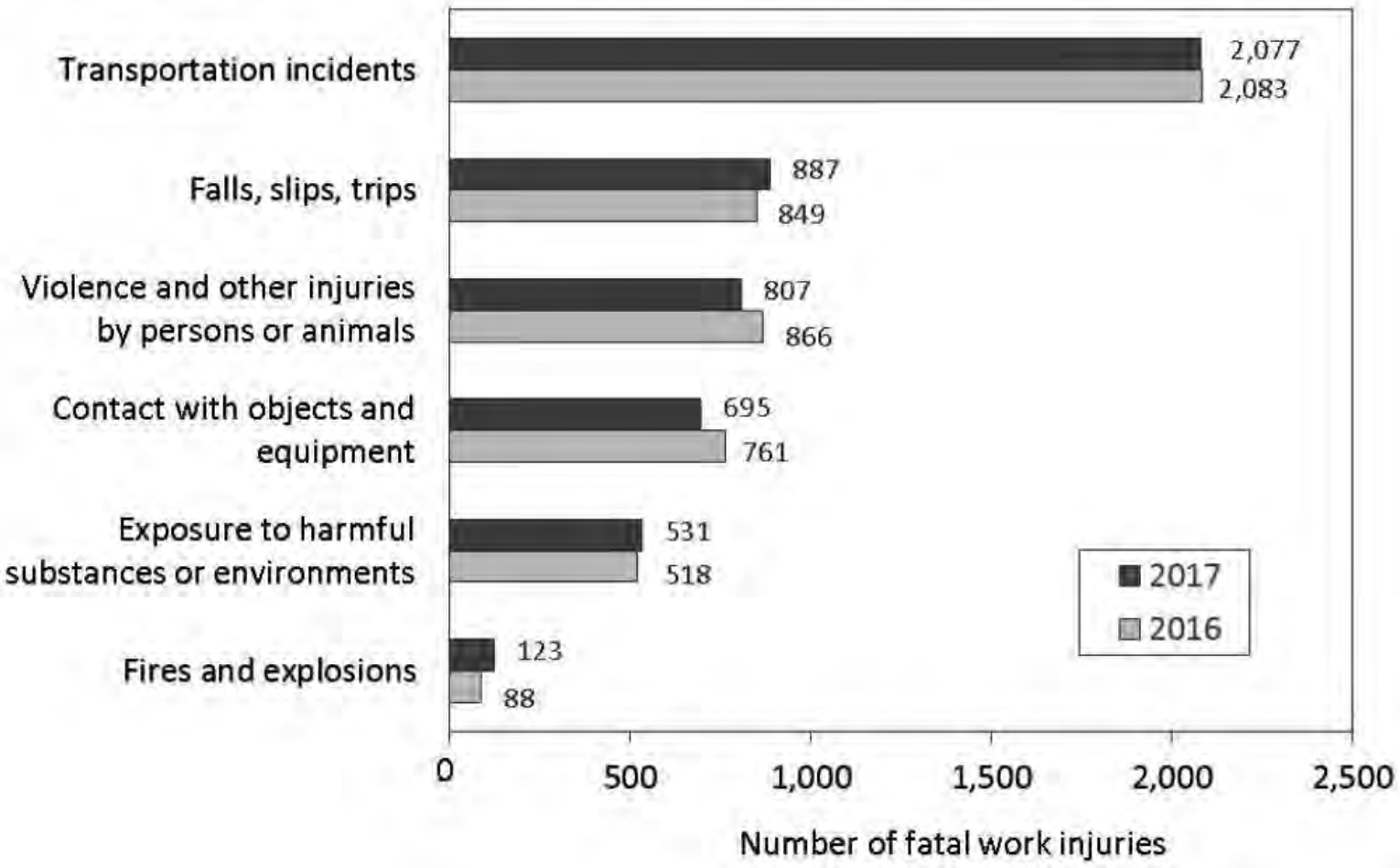


Chart 2. Fatal occupational injuries by major event, 2016-17	**図２　主要な事象別の死亡労働傷害、2016－17**

（訳者注：図２における主要な事象（major event）のデータは、についての英語原文―日本語仮訳を、次の表に掲げた。）

英語原文	日本語仮訳
Transportation incidents	運輸関係の事象
Falls, slips, trips	墜落、滑り、つまずき
Violence and other injuries by persons or animals	人又は動物による暴力及びその他の傷害
Contact with objects and equipment	物体及び設備との接触
Exposure to harmful substances or environments	有害な物質又は環境へのばく露
Fires and explosions	火災及び爆発

（資料作成者注：「紫色」で表示してあるのは、作業環境に関連する事象である。）

- **次の図３　では、死亡災害発生率の多い民間産業における職業が分析されている**



（図 3 に関する訳者注　1：　図 3 中の「Civilian occupations」についての英語原文―日本語仮訳を次の表に掲げた。）

英語原文	日本語仮訳
Fishers and related fishing workers	漁業及び漁業関連労働者
Logging workers	伐木労働者
Aircraft pilots and flight engineers	航空機パイロット及び航空機関士
Roofers	屋根職人
Refuse and recyclable material collectors	ごみ及びリサイクル可能な物質の収集人
Structural iron and steel workers	鉄構造物及び鉄鋼労働者
Driver/sales workers and truck drivers	運転者/*（自動車の）*販売労働者及びトラック運転者
Farmers, ranchers, and other agricultural managers	農業、牧場及びその他の農業経営者
First-line supervisors of landscaping, lawn service, and grounds keeping workers	造園、芝生施工者及び公園管理の第一線監督者
Electrical power-line installers and repair	電力設備配線設置者及び修理者

Ⅲ　EUROSTAT（欧州統計局）における自営業者の死亡災害統計について

EUROSTAT（欧州統計局）における職場での災害に関する欧州統計の方法論の要約（原典の名称：European Statistics on Accidents at Work (ESAW) Summary methodology）において明記されているとおり、この統計システムは、雇用されている労働者に限定されており、自営業者の災害は対象になっていない。

Ⅳ　ドイツにおける労働災害統計

ドイツで労働安全衛生を所管する官庁である労働社会問題省（Bundesministerin für Arbeit und Soziales；略称：BMAS）は、労働災害発生状況に関して、統計資料を発表していない。その理由は、ドイツでは、ドイツ法定災害保険（Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung；略称：DGUV。以下単に「DGUV」という。）が確立しており、産業部門及び公務部門における災害保険者並びに地方自治体の災害保険者の協会のための法定の災害保険制度は、共通の傘であるこの DGUV によって代表されているからであろう。ドイツでは毎年、DGUV が労働災害に関する年報を公表しており、現時点での最新の公表されている統計は、「DGUV Statistics 2016　Figures and long-term trends」であるが、この中には自営業者の労働災害に関する統計は含まれていない。そのよう統計そのものがないことを意味するものと思われる。

Ⅴ　フランスにおける労働災害統計

フランスの労働災害統計については、フランス労働・雇用・職業訓練・社会対話省（Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social）のウェブサイト、EU-OSHA の関連するウェブサイト等でも見い出すことができない。その理由は、フランスにおける労働災害統計については、Eurogip France(訳者注：フランスの組織で、欧州及び国際的なレベルで、職場における災害及び職業性の疾病の保険及び予防に関連する研究を行うために 1991 年に設立された。被雇用者のためのフランス全国被用者疾病保険金庫（CNAMTS)及び国立研究及び安全研究所(INRS).によって形成された公益グループである。）によって、上記の統計として公表されているからであると考えられる。現時点で利用できる最新の労働災害統計は、「EUROGIP Thematic note, August 2018, Ref. Eurogip-135/E, Statistical review of occupational injuries FRANCE, 2016 data,」であるが、この中には自営業者の労働災害に関する統計は含まれていない。そのよう統計そのものがないことを意味するものと思われる。

（参考資料　2）平成 29 年一人親方等の死亡災害発生状況

平成29年一人親方等の死亡災害発生状況

平成29年1月1日～12月31日　一人親方等の死亡災害発生状況

1. 事故の型別災害発生状況

墜落、転落	61
はさまれ、巻き込まれ	10
転倒	5
飛来、落下	5
感電	3
激突され	2
崩壊、倒壊	2
有害物等との接触	2
交通事故（道路）	1
おぼれ	1
高温・低温の物との接触	1
切れ、こすれ	1
踏み抜き	0
その他	9
合計	103

2. 起因物別墜落・転落災害発生状況

屋根，はり，もや，けた，合掌	19
はしご等	17
足場	13
建築物、構築物等	6
建設機械等	2
開口部	2
移動式クレーン	1
作業床、あゆみ板	1
合計	61

3. 工事の種類別元請・下請別災害発生状況

	元請	下請	自社	不明	総計
土木工事	3	8	0	1	12
建築工事	18	39	1	5	63
鉄骨・鉄筋コンクリート造家屋建築工事	3	14	0	1	18
木造家屋建築工事	8	12	1	1	22
その他の建築工事	7	13	0	3	23
その他の建設工事	10	9	0	4	23
分類不能・不明	0	1	0	4	5
総計	31	57	1	14	103

4. 年齢別災害発生状況

	人数
19歳以下	0
20～29歳	1
30～39歳	8
40～49歳	8
50～59歳	18
60～69歳	41
70歳以上	25
不明	2
計	103

5. 元請・下請別労災保険特別加入別災害発生状況

	加入者数	未加入者数
合計	64	39
元請	15	16
下請	36	21
自社	0	1
不明	13	1

6. 業種別元請・下請別労災保険特別加入別災害発生状況

	元請		下請		自社		不明		総計	
	加入者	未加入者	加入者	未加入者	加入者	未加入者	加入者	未加入者	加入者	未加入者
土木工事	0	3	6	2	0	0	1	0	7	5
建築工事	8	10	24	15	0	1	4	1	36	27
鉄骨・鉄筋コンクリート造家屋建築工事	0	3	11	3	0	0	1	0	12	6
木造家屋建築工事	4	4	6	6	0	1	0	1	10	12
その他の建築工事	4	3	7	6	0	0	3	0	14	9
その他の建設工事	7	3	6	3	0	0	4	0	17	6
分類不能・不明	0	0	0	1	0	0	4	0	4	1
総計	15	16	36	21	0	1	13	1	64	39

＊厚生労働省調べ
＊「一人親方等」の「等」は，中小事業主（47名），役員（3名），家族従事者（2名）である。

平成29年一人親方の死亡災害発生状況

平成29年1月1日～12月31日　一人親方の死亡災害発生状況

1. 事故の型別災害発生状況

墜落、転落	34
はさまれ、巻き込まれ	4
飛来、落下	2
感電	1
おぼれ	1
転倒	1
崩壊、倒壊	1
有害物等との接触	1
高温・低温の物との接触	1
交通事故（道路）	0
激突され	0
その他	5
合計	51

2. 起因物別墜落・転落災害発生状況

屋根、はり、もや、けた、合掌	12
はしご等	9
足場	9
建築物、構築物等	2
開口部	1
移動式クレーン	1
建設機械等	0
作業床、あゆみ板	0
合計	34

3. 工事の種類別元請・下請別災害発生状況

	元請	下請	自社	不明	総計
土木工事	2	2	0	0	4
建築工事	8	28	0	2	38
鉄骨・鉄筋コンクリート造家屋建築工事	1	8	0	0	9
木造家屋建築工事	5	11	0	1	17
その他の建築工事	2	9	0	1	12
その他の建設工事	4	2	0	3	9
分類不能・不明	0	0	0	0	0
総計	14	32	0	5	51

4. 年齢別災害発生状況

	人数
19歳以下	0
20～29歳	0
30～39歳	5
40～49歳	3
50～59歳	8
60～69歳	21
70歳以上	12
不明	2
計	51

5. 元請・下請別労災保険特別加入別災害発生状況

	加入者数	未加入者数
合計	31	20
元請	6	8
下請	21	11
自社	0	0
不明	4	1

6. 業種別元請・下請別労災保険特別加入別災害発生状況

	元請		下請		自社		不明		総計	
	加入者	未加入者	加入者	未加入者	加入者	未加入者	加入者	未加入者	加入者	未加入者
土木工事	0	2	1	1	0	0	0	0	1	3
建築工事	4	4	19	9	0	0	1	1	24	14
鉄骨・鉄筋コンクリート造家屋建築工事	0	1	7	1	0	0	0	0	7	2
木造家屋建築工事	3	2	6	5	0	0	0	1	9	8
その他の建築工事	1	1	6	3	0	0	1	0	8	4
その他の建設工事	2	2	1	1	0	0	3	0	6	3
分類不能・不明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
総計	6	8	21	11	0	0	4	1	31	20

＊厚生労働省調べ

（参考資料　3）

EU、英国、アメリカ合衆国、ドイツ、フランスにおける「自営業者」（self-employed person。以下「自営業者」という。）に対する労働安全衛生上の法令規定について

2019 年 4 月 20 日

作成者　唐沢　正義

（資料作成者注：この参考資料 3 のうち、EU、英国及びアメリカ合衆国における「自営業者」（self-employed person）に対する労働安全衛生上の法令規定については、奥村　伸人　現厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課長が作成された資料を参考にさせていただいている。）

Ⅰ　EU の関係指令における状況

Ⅰ―1　労働安全衛生枠組み指令（89/391/EEC）における規定の有無

資料出所：https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1

1　自営業者に関する規定はない。

2　この枠組み指令に基づいて、次の 7 つの分野に対して、それぞれ、個別の理事会指令が出されている（娘指令等と呼ばれることがある。）。

- Work places
- Work equipment
- Personal protective equipment
- Work with visual display units
- Handling of heavy loads involving risk of back injury
- Temporary or mobile work sites
- Fisheries and agriculture

3　上記 2 の分野のうち、「有期又は移動する建設現場に対する指令 92/57/EEC」: COUNCIL DIRECTIVE 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile constructions sites (eighth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)

（資料出所：http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31992L0057）

がある。この指令は、建設現場が対象であって、適用要件は 30 日以上継続し、常時 20 人以上の労働者が使用されていること等である。

この指令において、自営業者（self-employed persons）に対して、以下の規定が拡大して適用されている。

- ○ 枠組み指令
  - ● 協議組織の構成員となりリスク情報を共有するための規定
  - ● 作業手順の遵守等労働者の責務の規定
- ○ 有期又は移動する建設現場に対する指令の附属書Ⅳ（建設現場において最小限必要な安全衛生要求事項）
  - ● 安全な原材料等の使用、避難経路の確保、火災防止、換気、ばく露防止、温度、照明等
- ○ 設備の使用について最小限必要な安全衛生要求事項に係る指令第 4 条及びそれに関する附属書
  - ● 制御装置の表示、安全な停止、残存リスクの低減、可動部の覆い、理解される警告、メンテナンス等
- ○ 個人用保護具について最小限必要な安全衛生要求事項に係る指令
  - ● 技術的に困難な場合などリスクが低減できない時に限り保護具を使用すること
  - ● 適切な保護具の選択、正しい着用、フィットと調整等

（有期又は移動する建設現場に対する指令 92/57/EEC の英語原文ー日本語仮訳）

COUNCIL DIRECTIVE 92/57/EEC on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile constructions sites (eighth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)	理事会指令 92/57/EEC 有期又は移動する建設現場において最小限必要な安全衛生要求事項の実施について (枠組み指令 89/391/EEC の 16 条の(1)の規定に係る第 8 の個別指令)
Article 2　Definitions (d)'self-employed person' means any person other than those referred to in Article 3 (a) and (b) of Directive 89/391 /EEC whose professional activity contributes to the completion of a project;	第 2 条　定義 (d) 「自営業者(self-employed person)」とは枠組み指令第 3 条の(a)労働者と(b)雇用者ではないものであり、事業に職業的に貢献する者である。
Article 6　Project execution stage: duties of coordinators (b)coordinate implementation of the relevant provisions in order to ensure that employers and, if necessary for the protection of workers, self-employed persons:	第 6 条　事業実施段階：調整者の職務 （b）労働者、自営業者の保護のために必要ならば、調整者は労働者と自営業者の安全を確保するために、以下の規定の実施を調整する。 －第 8 条に基づく原則（訳注：枠組み指令第 6 条の一般的な雇用者の責務）

—apply the principles referred to in Article 8 in a consistent manner, —where required, follow the safety and health plan referred to in Article 5 (b); ・・・ (d) organize cooperation between employers, including successive employers on the same site, coordination of their activities with a view to protecting workers and preventing accidents and occupational health hazards and reciprocal information as provided for in Article 6 (4) of Directive 89/391/EEC, ensuring that self-employed persons are brought into this process where necessary;	を一貫して適用する。 —第 5 条(b)に係る安全衛生計画に係る事項を要求される。 ・・・ (d) 枠組み指令の第 6 条（4）に規定されているように、労働者を保護し、事故や労働衛生上の危害を防止しリスク情報を相互提供する目的で、当該建設現場の雇用者を含む雇用者間の協力を組織化し、必要な場合に自営業者をこのプロセスに参画させる。
Article 8 Implementation of Article 6 of Directive 89/391/EEC When the work is being carried out, the principles set out in Article 6 of Directive 89/391/EEC shall be applied, in particular as regards: (i) cooperation between employers and self-employed persons;	第 8 条　枠組み指令第 6 条の履行 作業が実施されている場合、枠組み指令第 6 条に規定されている原則が、特に以下の事項に考慮して適用される。 （i）雇用者と自営業者の協力;
Article 10 Obligations of other groups of persons 1. In order to preserve safety and health on the construction site, self-employed persons shall: (a)comply in particular with the following, mutatis mutandis: (i)the requirements of Article 6 (4) and Article 13 of Directive 89/391/EEC and Article 8 and Annex IV of this Directive; (ii)Article 4 of Directive 89/655/EEC and the relevant provisions of the Annex thereto;	第 10 条　他の団体の者の責務 1.建設現場の安全衛生を確保するために、自営業者は以下の責務を負う。 (a)以下の規定が準用される： (i)枠組み指令第 6 条（4）（作成者注：協議組織、リスク情報の共有）及び第 13 条（作成者注：労働者の責務：作業手順遵守等）、本指令の附属書Ⅳ（作成者注：建設現場において最小限必要な安全衛生要求事項：安全な原材料等の使用、避難経路の確保、火災防止、換気、ばく露防止、温度、照明等） (ii) 設備の使用について最小限必要な安全衛生要求事項に係る指令第 4 条及びそれに関する附属書の関連規定（作成者注：制御装置の表示、安全な

	停止、残存リスクの低減、可動部の覆い、理解される警告、メンテナンス等)。
(iii)Article 3, Article 4 (1) to (4) and (9) and Article 5 of Directive 89/656/EEC;	(iii) 個人用保護具について最小限必要な安全衛生要求事項に係る指令の第3条、第4条(1)から(4)、(9)(作成者注:技術的に困難な場合などリスクが低減できない時に限り保護具を使用すること、適切な保護具の選択、正しい着用、フィットと調整等)
(b)take into account directions from the coordinator(s) for safety and health matters.	(b) 安全衛生問題の調整者からの指示を考慮する。

Ⅱ　英国の Health and Safety at work, etc. Act（職場における保健安全等に関する法律。以下「HSWA」という。）における自営業者（self-employed person）に対する労働安全衛生上の規定内容について

1　HSWA とそれに基づく各規則（Regulations）において、事業者は employer、労働者は employee、「自営業者」は self-employed person と規定されている。従来同法では、全ての自営業者（self-employed person）は、「**合理的に実行可能な範囲において、その事業によって影響を受ける自ら及び他者（自らの労働者ではない者）が、その健康と安全が危険にさらされないようにその事業を遂行する義務を負う。**」とされてきた。このような状況の中で、今般規制緩和法（Deregulation Act 2015）により、自らと第 3 者に対して取るべき危険有害防止措置の義務が、一部の業種に限定されることとなり、2018 年 3 月 28 日までに施行されることとなった。（訳者注：英国政府の法令サイトから限定される業種は探し出せていない。民間のサイトによると農林業、アスベスト、建設、ガス、遺伝子組み換え生物、鉄道の 6 つ業種とのようである。

https://www.hr-24.co.uk/articles/the-health-and-safety-at-work-etc-act-1974-general-duties-of-self-employed-persons-prescribed-undertakings-regulations-2015/）

（資料作成者注：次の記述中の**赤表示**は、資料作成者が付けたものです。）

資料出所： https://www.hr-24.co.uk/articles/the-health-and-safety-at-work-etc-act-1974-general-duties-of-self-employed-persons-prescribed-undertakings-regulations-2015/	
英語原文	日本語仮訳
The majority of self-employed people are very aware of the duties imposed on them under the Health and Safety at Work Act (HASWA) 1974 and other relevant legislation. These new regulations have been agreed between the relevant bodies to hopefully reduce the burden on self-employed persons where their work activities are not deemed as	（未作成）

posing a potential health and safety risk to other workers and members of the public. The Health and Safety Executive estimate, following the introduction of the regulations around 1.7 million self-employed persons will no longer have duties under health and safety law. **Current Duties for Self-employed under the Health and Safety at Work Act 1974** 3(2) it shall be the duty of every self-employed person to conduct his undertaking in such a way as to ensure, so far as is reasonably practicable, that he and other persons (not being his employees) who may be affected thereby are not thereby exposed to risks to their health or safety **The Health and Safety at Work etc Act 1974 (General Duties of Self-Employed Persons) (Prescribed Undertakings) Regulations 2015** Regulation 2 Self-employed still have a duty under HAWSA 1974 if: 1. An undertaking as described in section 3(2) involves, carrying out one or more high risk activities listed in Schedule of the new regulations.	職場における健康及び安全法 1974 年の下での自営業者の現在の義務 3(2)合理的に実行可能である限り、自営業者の事業によって影響を受ける可能性がある自営業者自身及び他の者（自分の被雇用者ではないもの）がそれによって健康や安全へのリスクにされないことを確実にするような方法で事業を行うことはすべての自営業者の義務である。 職場における保健安全法 1974 年（自営業者の一般的な義務）（規定された業務）規則 2015 規則 2 以下の場合、自営業者は依然として HAWSA 1974 に基づく義務があります。 1. 第 3 条第 2 項に記載されているとおり新規則の別表にリストされている 1 つ以上の高リスク活動を実行することを含む事業

2. The activity that is being carried out, may pose a risk to the health and safety of another person (not including self-employed or their employees). High risk activities listed in the Schedule: • Agriculture (including forestry) • Asbestos • Construction • Gas • Genetically modified organisms • Railways Duties for self-employed under the HASWA 1974 may NOT be imposed if: 1. The work activity is not identified as an activity in the Schedule above, and 2. By making your own judgement about your work activities, and you can evidence that that the work activities you carry out will NOT impose a risk to the health and safety of another person. ***Remember: Every self- employed person continues to hold a duty in respect to their employees under section 2 of the HASWA 1974*** **Regulation 3** The Secretary of state is required to carry out a review the operation and effect of the regulations before the initial review period (five years). They	2. 実行されている活動が、他の者（自営業者又はその被雇用者を含まない）の健康と安全に危険をもたらす可能性があるもの

will publish a report that will set out • objectives intended to be achieved by the regulatory system • assess the extent to which those objectives are achieved Following a review it will fall to the Secretary of State to consider whether the Regulations should remain as they are, or be revoked or be amended.	

Industry specific examples • ***self-employed hairdresser*** Yes – If you use bleaching agents or similar chemicals then yes, the law will apply to you. No – If you are simply washing and cutting hair, then health and safety law will no longer apply. • ***A dressmaker Working from home altering garments and making soft furnishing*** No – health and safety law will not apply to you. • ***Running a cake business from home*** No – health and safety law will not apply to you. But remember you requirements under food Hygiene legislation • ***Running a cake business from home*** No – health and safety law will not apply to you. But remember you requirements under food Hygiene legislation • ***Working in an office from home*** Yes- If you're writing a manual, which someone will use to operate	

machinery, then the law will still apply. No – if you're working on a client's accounts, even if clients visit you in your place of work, the law will no longer apply • *Health and Safety consultant visiting clients to give advice* Yes – your clients will act on your advice and this affects how other people do their job (HSE – https://www.hse.gov.uk/self-employed/does-law-apply-to-me.htm) September 15th, 2015	

2　石綿則、鉛則、騒音則、有害物管理規則（COSHH）等いくつかの規則においては、**self-employed person（自営業者）は employer（雇用者）と employee（労働者）の両方の立場が与えられている**。（訳者注：建設、アスベストを除く鉛則、騒音則、COSHH と法改正との関係も現在不明。）

なお、HSE は省庁からは独立した労働年金省がスポンサーとなっている公的機関である。

https://www.gov.uk/government/organisations/health-and-safety-executive

○1　英国改正 HSWA(職場健康安全法)（抜粋）

The Health and Safety at Work etc. Act 1974 (General Duties of Self-Employed Persons) (Prescribed Undertakings) Regulations 2015 英国　改正健康安全法（自営業者の一般的責務規定の抜粋）　2018 年 3 月 28 日までに施行. 資料出所： http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/section/3	
2 General duties of employers to their employees	2　労働者に対する雇用者の一般的な責務 （略）
3 General duties of employers and self-employed to persons other than their employees. (1)It shall be the duty of every employer to conduct his undertaking in such a way as to ensure, so far as is reasonably practicable, that persons not in his employment who may be affected thereby are not thereby exposed to risks to their health or safety.	3　労働者以外の者に対する雇用者および自営業者の一般的な責務 （1）全ての雇用者は、合理的に実行可能な範囲において、その事業によって影響を受ける自らの労働者以外の者が、その健康と安全が危険にさらされないようにその事業を遂行する義務を負う。
(2)It shall be the duty of **every self-employed person who conducts an undertaking of a prescribed description to conduct the undertaking in such a way as to ensure, so far as is reasonably practicable, that he and other persons (not being his employees) who may be affected thereby are not thereby exposed to risks to their health or safety.**	（2）**別途定める事業を指揮する全ての自営業者は、合理的に実行可能な範囲において、その事業によって影響を受ける自ら及び他者（自らの労働者ではない者）が、その健康と安全が危険にさらされないようにその事業を遂行する義務を負う。** **（訳注：下線部が新たに追加され、全業種から一部の業種に限定された）**
(2A)A description of undertaking included in regulations under subsection (2) may be framed by reference to— (a)the type of activities carried out by the undertaking, where those activities are carried out or any other feature of the undertaking; (b)whether persons who may be affected by the conduct of the undertaking, other than the self-employed person (or his employees), may thereby be exposed to risks to their health or safety.	(2A)（2）に示される事業の範囲は、以下の参照のように別途定められる （a）当該事業により行われる活動の種類、その活動が行われている場所、またはその他の事業の特徴 （b）自営業者（または自らの労働者）以外の者が、事業の実施によってその健康と安全が危険にさらされる可能性があるかどうか
(3)In such cases as may be prescribed, it shall be the duty of every employer and every self-employed person, in the prescribed circumstances and in the	（3）別途定める場合について、全ての雇用者及び自営業者は、別に定められた状況及び別に定められた方法により、自らが指揮する事業によって影響を受け

prescribed manner, to give to persons (not being his employees) who may be affected by the way in which he conducts his undertaking the prescribed information about such aspects of the way in which he conducts his undertaking as might affect their health or safety.	る者（自らの労働者ではない者）に対して、自らが指揮する事業の実施が健康と安全にどのような影響を及ぼすかについて別に定められた情報を提供する義務を負う。

○２　SCHEDULE　ACTIVITIES（別表に掲げられた行為）

英語原文	日本語仮訳
資料出所： http://www.legislation.gov.uk/uksi/2015/1583/schedule/made **Status:** This is the original version (as it was originally made). This item of legislation is currently only available in its original format. Regulation 2 SCHEDULE　ACTIVITIES **Agriculture (including forestry)** **1.** Any work which is an agricultural activity (which is to be read in accordance with regulation 2(1) of the Health and Safety (Enforcing Authority) Regulations 1998(**1**)). **Asbestos** **2.**—(1) Any work with asbestos.	（未作成）

(2) Any work which— (a)involves a sampling activity; but (b)is not work with asbestos. (3) Any activity carried out by a duty holder under regulation 4 of the Control of Asbestos Regulations 2012(**2**) (the "2012 Regulations") (duty to manage asbestos in non-domestic premises). (4) In this paragraph— (a)"asbestos" has the meaning given in regulation 2 of the 2012 Regulations; (b)"dutyholder" has the meaning given in regulation 4(1) of the 2012 Regulations; (c)"sampling activity" means— (i)air monitoring; (ii)the collection of air samples; or (iii)the analysis of air samples, to ascertain whether asbestos fibres are present in the air, or to measure the concentration of such fibres; and (d)"work with asbestos" is to be read in accordance with regulation 2(2) of the 2012 Regulations.	
Construction **3.**—(1) Any work which is carried out on a construction site.	

(2) Any work in relation to a project carried out by a designer, a client, a contractor, a principal contractor or a principal designer which gives rise to a duty under the Construction (Design and Management) Regulations 2015(**3**) ("the 2015 Regulations").

(3) In this paragraph—

(a)"client", "contractor", "designer", "principal contractor", "principal designer" and "project" have the meanings given in regulation 2(1) of the 2015 Regulations; and

(b)"construction site" is to be read in accordance with that regulation.

Gas

4. Any activity to which the Gas Safety (Installation and Use) Regulations 1998(**4**) apply.

Genetically modified organisms

5. Contained use within the meaning of regulation 2(1) of the Genetically Modified Organisms (Contained Use) Regulations 2014(**5**).

Railways

6. The operation of a railway (which is to be read in accordance with regulation 2 of the Health and Safety (Enforcing Authority for Railways and Other Guided Transport Systems) Regulations 2006(**6**)).

(1)
S.I. 1998/494.

(2)

S.I. 2012/632. **(3)** S.I. 2015/51. **(4)** S.I. 1998/2451. **(5)** S.I. 2014/1663. **(6)** S.I. 2006/557.	
EXPLANATORY NOTE *(This note is not part of the Regulations)* These Regulations specify the circumstances in which self-employed persons will be required to comply with their duty under section 3(2) of the Health and Safety at Work etc. Act 1974 ("the 1974 Act") to conduct their undertakings in such a way as to ensure, so far as reasonably practicable, that they themselves and other persons (not being their employees) who may be affected by their work activities are not exposed to risks to their health and safety. Every self-employed person continues to hold a duty in respect of their employees under section 2 of the 1974 Act. Regulation 2 identifies which undertakings are of a prescribed description for the purposes of section 3(2) of the 1974 Act. Regulation 2(a) introduces the Schedule, which prescribes an undertaking if it involves the carrying out of one or more of the activities specified. If an undertaking is not	

prescribed in the Schedule, regulation 2(b) also prescribes those undertakings which involve any activity that poses risks to the health and safety of another person, other than the person conducting it or their employees. Regulation 3 requires the Secretary of State to review the operation and effect of these Regulations and publish a report within five years after they come into force and within every five years after that. Following a review it will fall to the Secretary of State to consider whether the Regulations should remain as they are, or be revoked or be amended. A further instrument would be needed to revoke these Regulations or to amend them. A full impact assessment of the effect that this instrument will have on the costs of business and the voluntary sector is available from the Health and Safety Executive, Redgrave Court, Merton Road, Merseyside, L20 7HS and is available in the libraries of both Houses of Parliament, and is annexed to the Explanatory Memorandum which is available alongside the instrument on www.legislation.gov.uk.	

○3　各規則の関係条文（抜粋）

HSWA に基づく関係規則	自営業者（self-employed person）に係る規定振り
石綿則 2012 The Control of Asbestos Regulations 2012 Application of these Regulations 3.—(1) These Regulations apply to a self-employed person as they apply to an employer and an employee and as if that self-employed person were	石綿管理規則 2012 年 （本規則の適用） 3.-(1)　この規則は、**自営業者は雇用者であり労働者であるとして適用され、自営業者は雇用者と労働者の両方の立場であるとみなされる。**

both an employer and an employee.	
鉛則 2002 The Control of Lead at Work Regulations 2002 Duties under these Regulations 3-(2) These Regulations shall apply to a self-employed person as they apply to an employer and an employee and as if that self-employed person were both an employer and an employee, except that regulation 9 (air monitoring) shall not apply to a self-employed person.	職場における鉛管理規則 2002 年 （この規則に基づく義務） 3-（2）この規則は、**自営業者は雇用者であり労働者であるとして適用される。ただし、第 9 章（気中濃度モニタリング） は自営業者には適用しない。**
騒音則 2005 The Control of Noise at Work Regulations 2005 Application 3.-(3) These Regulations shall apply to a self-employed person as they apply to an employer and an employee and as if that self-employed person were both an employer and an employee, except that regulation 9 shall not apply to a self-employed person.	職場における騒音管理規則 2005 年 （適用） 3.-(3) この規則は、**自営業者は雇用者であり労働者であるとして適用される。ただし、第 9 章は自営業者には適用しない。**
健康に有害な物質管理規則有害物 2002 年(略称：COSHH) The Control of Substances Hazardous to Health Regulations 2002 Duties under these Regulations These Regulations shall apply to a self-employed person as they apply to an employer and an employee and as if that self-employed person were both an employer and an employee, except that regulations 10 and 11 shall not apply to a self-employed person. （資料出所）自営業者に対する COSHH の適用 http://www.hse.gov.uk/coshh/basics/selfemployed.htm	健康に有害な物質管理規則有害物 2002 年(略称：COSHH) （この規則に基づく義務） 3.-(2)この規則は、**自営業者は雇用者であり労働者であるとして適用される。ただし、第 10 章（気中濃度モニタリング）及び第 11 章（健康診断）は自営業者には適用しない。**

I'm self-employed. Does COSHH apply to me? Yes. If you have employees (you control their work), every part of COSHH applies. If you have no employees (but you take hazardous substances to other peoples premises), all parts of COSHH regulations apply except those about monitoring and health surveillance.	
工場法 1961　事務所、店舗および鉄道施設規則 1963 The Factories Act 1961 and Offices, Shops and Railway Premises Act 1963 (Repeals and Modifications) Regulations 2009	規定なし
建設（設計およびマネジメント）規則 2015 The Construction (Design and Management) Regulations 2015	規定なし
農業（健康安全福祉）規則 1956 The Agriculture (Safety, Health and Welfare Provisions) Act 1956 (Repeals and Modifications) Regulations 1975	規定なし
その他は省略	

（参考）規制緩和法 2015
http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/20/section/1

○4　HSE-Guidance-Topics-Self-employed workers-
Does the law apply to me?

英語原文	日本語仮訳
資料出所： HSE-Guidance-Topics-Self-employed workers- Does the law apply to me? http://www.hse.gov.uk/self-employed/does-law-apply-to-me.htm	（未作成）
Does the law apply to me? How do I know if the law applies? http://www.hse.gov.uk/self-employed/does-law-apply-to-me.htm The law will apply if: you are an employer your work activity is specifically mentioned in the regulations, this includes work in construction, agriculture, railways or work with gas, asbestos or genetically modified organisms your work activity poses a risk to the health and safety of anyone else How do I know if I create a risk to others?	

Think about the types of activities you undertake as part of your work and ask yourself if they pose a risk to the health or safety of others. You have a duty to protect yourself and others from the risks your work creates, even if this is only for a small part of your overall work activity. However, in practical terms, if you are self-employed you will not have to do anything where there is no risk to others. Can other people be affected by your work activities? If so, think about the services that you provide to them, in particular: Your working environment? Do you work in a garage, workshop or workplace where other people have access? Could you harm their health or safety? The equipment, materials or substances that you use? Could someone be burnt, scalded, crushed, trip over or fall? Does your work activity create noise, dust, fumes? Do you use any materials or substances that could injure someone if they came into contact with them? If the answer is yes to any of above, then it is likely that your work activities may pose a risk to the health and safety of	

another person and the law will apply to you. Examples - does the law apply to me? It is impossible to list all work activities undertaken by the self-employed, the examples below of a range of self-employed jobs are illustrative and will help you determine the types of jobs that do or don't create risks and whether or not they are likely to be exempt from health and safety. Accountant - I am a self-employed accountant and I am proposing to take on a work placement student, will the law apply to me? Yes, you will have duties as an employer and will need to take steps to ensure the health, safety and welfare at work of your employees. Employer - I am an employer, will this effect the way in which I manage sub-contractors? No, as an employer you have duties under health and safety law to satisfy yourself that the contractor you choose can do the job safely and without risks to health. The proposed changes will not alter the duties you as an employer have to contractors. Hairdresser - I'm a self-employed hairdresser, does the law apply to me? If you use bleaching agents or similar chemicals then yes, the law will apply to you. If you are simply washing and cutting hair,	

then health and safety law will no longer apply. Dressmaker - I work at home altering garments and making soft furnishings, does the law apply to me? No, health and safety law will not apply to you. Photographer - I take photographs of weddings and special occasions for clients which means that sometimes they visit my studio to discuss arrangements; does the law apply to me? No, health and safety law will not apply to you. Artist - I produce cards, gifts and pictures for sale at markets and fairs, does the law apply to me? No, health and safety law will not apply to you. Baker - I run a cake business from home, does the law apply to me? No, health and safety law will not apply to you. Office work - I work in an office at home, does the law apply to me? It doesn't depend on whether you're at home; it is the work activity that matters. So, if you're working on a client's accounts, the law will no longer apply. If you're writing a manual, which someone will use to operate machinery, then the law will still apply. Advice - I am a health and safety consultant and visit clients to	

give advice, does the law apply to me?

Yes, your clients will act on your advice and this affects how other people do their job.

Landlords - I let rooms and properties to tenants; does the law apply to me?

Yes, you have specific responsibilities under the Gas Safety (Installation and Use) Regulations

Examples - does the law apply to me?

It is impossible to list all work activities undertaken by the self-employed, the examples below of a range of self-employed jobs are illustrative and will help you determine the types of jobs that do or don't create risks and whether or not they are likely to be exempt from health and safety.

- **Accountant - I am a self-employed accountant and I am proposing to take on a work placement student, will the law apply to me?**
  Yes, you will have duties as an employer and will need to take steps to ensure the health, safety and welfare at work of your employees.
- **Employer - I am an employer, will this effect the way in which I manage sub-contractors?**
  No, as an employer you have duties under health and safety law to satisfy yourself that the contractor you choose can do the job safely and without risks to health. The proposed changes will not alter the duties you as an employer have to contractors.
- **Hairdresser - I'm a self-employed hairdresser, does the law apply to me?**

If you use bleaching agents or similar chemicals then yes, the law will apply to you. If you are simply washing and cutting hair, then health and safety law will no longer apply.

- **Dressmaker - I work at home altering garments and making soft furnishings, does the law apply to me?**
  No, health and safety law will not apply to you.
- **Photographer - I take photographs of weddings and special occasions for clients which means that sometimes they visit my studio to discuss arrangements; does the law apply to me?**
  No, health and safety law will not apply to you.
- **Artist - I produce cards, gifts and pictures for sale at markets and fairs, does the law apply to me?**
  No, health and safety law will not apply to you.
- **Baker - I run a cake business from home, does the law apply to me?**
  No, health and safety law will not apply to you.
- **Office work - I work in an office at home, does the law apply to me?**
  It doesn't depend on whether you're at home; it is the work activity that matters. So, if you're working on a client's accounts, the law will no longer apply. If you're writing a manual, which someone will use to operate machinery, then the law will still apply.
- **Advice - I am a health and safety consultant and visit clients to give advice, does the law apply to me?**
  Yes, your clients will act on your advice and this affects how other people do their job.
- **Landlords - I let rooms and properties to tenants; does the law apply to me?**
  Yes, you have specific responsibilities under the Gas Safety (Installation and

Use) Regulations	

Ⅱ　アメリカ合衆国では、自営業者に対する連邦労働安全衛生法の適用はなく、連邦労働安全衛生局（US-Occupational Safety and Health Administration:略称 OSHA）の権限はない。

United State Department of　Labor　OSHA https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/2001-05-23-3 1.　Standard Interpretations Application of OSHA requirements to self-employed construction workers.	**合衆国労働省安全衛生局（OSHA）　HP 上公開の質疑応答** 1　基準の説明 自営業者である建設業労働者への労働安全衛生法（OSHA）の適用
This responds to your March 8, 2001, letter to the Occupational Safety and Health Administration (OSHA). We have paraphrased your questions below:	2001 年 3 月 8 日、合衆国労働安全衛生局が国民からの質問に対して回答した文書
Question 1: Can OSHA cite a **self-employed individual working** on a construction site for violations of OSHA construction standards?	**質問 1**　自らを雇用する独立した個人が建設現場において建設に係る OSHA の基準に違反している場合、OSHA は出頭を命じることができるか？
Answer: No. If a construction worker is truly self-employed — is not an employee — and has no employees working for him or her, OSHA has no authority to require that individual to abide by OSHA construction requirements.	**答**　出来ません。もし建設作業者が真に自らを雇用していれば労働者ではなく、そして従業員を持たないならば、OSHA には建設業に対する OSHA の措置義務を遵守させる権限はありません。
Question 2: What can be done to address unsafe practices by a self-employed individual?	**質問 2**　自らを雇用する独立した個人に不安全な行動に対応するため、何かできるか？
Answer: Although OSHA has no authority to issue citations to a self-employed construction worker (with no employees), where a general contractor has hired that individual to work at the site, the general contractor can, by contract, require that individual to abide by the practices set out in OSHA standards. In other words, OSHA's lack of compliance authority does not restrict the general	**答**　OSHA には、自らを雇用する（従業員を持たない）者に対して出頭命令書を発行する権限はありませんが、一般請負業者が現場で働くためにその個人を雇った場合、請負業者はその契約により、OSHA の措置義務を遵守させることができます。 言い換えれば、OSHA のコンプライアンス権限の欠如は、一般請負業者が請負契約によって個人に対する職場の安全要件を設定することを制

contractor from instituting workplace safety requirements on the individual by contract. Note, though, that OSHA does not have the authority to compel the individual to abide by such contract requirements.	限するものではありません。しかし、OSHA には、個人がそのような契約条件を遵守するように強制する権限はないことにご留意ください。

Ⅲ　ドイツにおける自営業者を対象とした労働安全衛生法令の存否について

1　法律

ドイツにおける労働安全衛生関係の基幹的な法律である次の二つの法律について、ドイツ法務・消費者保護省が公開している全文の英語版テキストによって自営業者に関する規定の有無を調査してみたが、関連する規定は見当たらなかった。

1－1　「労働時の就業者の安全及び保健を改善するための労働保護措置の実施に関する法律（略称：労働保護法）（Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit。略称：Arbeitsschutzgesetz

1－2　産業医、安全技師及びその他労働安全専門員に関する法律（Gesetz über Betriebsärte, Sicherheitsingenieure und Fachraft für Arbeitssicherheit。略称：ASiG）

2　ドイツ社会法典に基づき労働災害の補償及び予防対策を担っているドイツ法定災害保険（DGUV）が制定した労働安全衛生に関する Vorschrift（規則、英語では regulation)における自営業者に関する規定の有無について

一般的には、個々の同業者労災保険組合（BG）が、連邦労働社会問題省及び連邦保険庁の認可を得て制定するものであるが、2008 年のドイツの労災保険組合の近代化に関する法律の制定、施行を踏まえて、2012 年 1 月以降、ドイツ法定災害保険は、DGUV Vorschrift 1　Grundsätze der Prävention；（英語版では、DGUV Regulation 1　“Accident prevention regulation, Principles of prevention ”;予防の原則：規則 1）によって、傘下の同業者労災保険組合（BG）における統一的な基準を定めて施行した。DGUV が公表しているこの規則の全文の英語版によって、自営業者に関する規定があるかどうかを調査してみたが、関連する規定は見当たらなかった。

Ⅳ　フランスにおける自営業者を対象とした労働安全衛生法令の存否について

フランスでは、労働安全衛生に関する主要な法制は、労働法典（Code du travail）の第Ⅳ部の「労働安全衛生」（フランス語原典では、Quatrième partie：Santé et sécurité au travail）であり、この労働法典は、労働安全衛生のほか、雇用、集団的労働関係等、労働全般に関する法令が収載されているためその量が膨大であって、そのうちの「第Ⅳ部　労働安全衛生」の部分だけでも大部なものとなっている。そこで、かねて筆者が「第Ⅳ部　労働安全衛生」（Quatrième partie：Santé et sécurité

au travail）について、Livre（日本語訳では「巻」に相当する。）、Titre（日本語訳では「編」に相当する。）、Chapitre（日本語訳では「章」に相当する。）、Section（日本語訳では「節」又は「条」に相当する。）に分かれて規定されている条文の目次、見出し等に相当する部分のみを、フランス語原文―日本語仮訳として作成した資料に基づき、自営業者に関する規定があるかどうかをしてみたが、関連する規定は見当たらなかった。

厚労科研安全衛生法学プロジェクト
第３回会議開催要項

２０１９年７月５日（金曜）１４：３０～１８：００
於）厚生労働省内労働基準局第２会議室（１５F）

１　主任研究者からのご挨拶（３分程度）

２　「適用の実際」グループからの報告（藤森委員、玉泉委員、篠原委員）（６０分程度）
・労働安全衛生法に紐付けられる代表的な関係令の選定結果、内容と理由の解説（藤森委員。適宜他委員）

３　「災害例」グループからの作業の進捗状況に関する報告（労働安全衛生総合研究所菊川委員及び平岡研究員）（４０分程度）
・安衛法本法と関係令の背景となった災害例に関する調査の進捗状況の報告

４　テーマ別検討課題の選定と担当者の決定（３０分程度）
現在の候補
・発注者の責任
・危険有害物情報の共有
・危険有害物質へのばく露管理
　どういう分け方があるか
　環境測定、ばく露側の測定・・・
・健診制度の在り方
　特殊健診と特定業務従事者用の一般健診
　職域健診と特定健診
・中小企業の安全衛生管理
・AI の普及、いわゆるクラウドワーカーや委託就労型労働者の増加見込みなどを踏まえた安衛法規制のあり方
・労働者派遣法制度と安全衛生法制度の関係
　派遣法第 45 条の取扱方法
・安衛法に関する判例を採り上げる際に整理すべき項目
　安衛法の私法的効力、立証責任

「危険を及ぼす可能性」

5　法解釈グループのタスク

法律本文、（行政実務経験者がピックアップした）関係令の条文について、以下の項目ごとに解説する。

・整理は条文ごとで構わない（項ごとでなくてもよい）。
・トップで条文を罫線で囲む。

【趣旨】

【沿革】

【背景になった災害等】
・図もしくは問題の解説

【適用の実際】
・図もしくは場面の解説

【関係判例】
・条文の活用のされ方、意義を明示

【その他】
・横断的課題のピックアップ＋関連性の明記
Ex)　⇒「常時性」参照

＊条文には「第」を付ける。　例）労働安全衛生法第 38 条第 2 項第 2 号
＊略語は、以下のように、配信した資料でも用いられている標準的なもの
労働安全衛生法　：　安衛法
労働安全衛生規則　：　安衛則
その他、ボイラー則、特化則・・・等、標準的な略語を資料で確認する必要あり。

6　今後の予定の連絡（三柴）

８月２８日（水）　14：00－18：00：労働基準局第 1 会議室（16F）

１１月２２日（金） 14：00－18：00：（会議室未定）

厚労科研安全衛生法学プロジェクト　第３回会議
2019 年 7 月 5 日(金)　14:30～18:00　於）厚生労働省内労働基準局第２会議室（15 階）

三柴　本日も、ご多用中ご参集頂き、ありがとうございます。第３回目の厚労科研による安全衛生法学プロジェクトの会議を開催いたします。実は、私の方が７月中旬まで、かかりきりの仕事がありまして、十分に動けていないところもあって恐縮ですが、先生方のご協力のおかげをもちまして、ここまで、想定していた段取りについては、概ね順調に進んでいると思われます。大まかに言いますと、安全衛生法学は現場の学問なので、現場で行政実務を踏んでこられた先生方の方から、研究に値する重要な条文をピックアップしていただいて、それらをエクセルなどで表にまとめていただく作業を着々と進めて頂いて参りました。今後はそれを受けて、法学グループの方で、法制史、法解釈面での検討をしていただき、充実した体系書を仕上げてゆく計画です。現場にも役立つし、学術的にも後世に残るようなエンサイクロペディアを作っていきたいと思っております。

本日も、この会議要綱に沿って進めていきたいと思いますが、まず、今申し上げた通り、行政実務経験を踏まれた先生方に・・・本プロジェクトでは「適用の実際グループ」とお呼びしていますが・・・そのグループの先生方から、安衛法本体、さらにそれに紐付けられた関係政省令についてピックアップして頂いたものをご紹介いただいたうえで、それを選んだ理由について端的に解説して頂くところから入りたいと思います。適用の実際グループでは、藤森先生をグループリーダーとして頂いているので、まずは藤森先生にお話しいただいて、適宜玉泉先生、篠原先生にフォローしていただくという手順でお願いできればと思います。

では、早速ですが、藤森先生、よろしくお願いいたします。

藤森　はい。前回はかなり長い時間にわたってご説明しましたので、今回は端的にお話しできればと思います。前回は安衛法の体系に関する説明をいたしましたが、それを踏まえて三柴先生からお話がありましたように、今回は安衛法に紐付けられている政省令を横のつながりも含めて体系的に、なぜこの条文をピックアップしたのかという点も含め、簡単にご説明しようと思います。後ほど玉泉先生や篠原先生からもお話しいただきますが、皆さんからもご質問があれば、それをお受けする形でお話しするのが効果的かと思いますので、そのような感じで進めさせていただきます。資料は３つありまして、まずＡ４・横長のペーパーで「労働安全衛生法のキーワード（第１章)」と記載されているものがひとつ。それと、Ａ３の縦長色刷り「法令相互関連一覧」です。また、特にタイトルは表記していませんが、事業者の講ずべき措置に関する安衛法の条文です。

まずは縦長の資料、「法令相互関連一覧」をご覧ください。なぜこういう「紐付け」の条文をピックアップしたかについてお話ししたいと思います。ひとつには、安衛法の中でも軸として特に重要なもの、つまり「類型」や「関連性」といった観点から安衛法を理解するうえで不可欠なものを選びました。たとえば前回お話しした「４つのM」（人、物、作業、管理）という観点、あるいは「危険」という観点、あるいは「努力義務」、そういった観点が安衛法の要として条文の中にちりばめられているわけです。それと、縦のつながりとして政省令の問題、そういった観点をピックアップする際の基本としました。その上で、資料の一番上の欄外に記載したとおり、「赤字の労働安全衛生法条文は、以下の観点から相対的にニーズ、使用頻度、関心度等が高いものと判断した」としています。これはあくまで私ども実務からみたものであ

りまして、いろいろとご意見もあろうかと思われますが、そういった観点でピックアップしました。まず「①労働基準監督実施状況（「労働基準監督年報」等から)」ですが、これは「労働基準監督年報」等から拾い出したものです。そして２番目に「②送検・裁判事例」とありますが、これは実際に安衛法違反として労基署から検察庁に送致された、あるいは検察庁が起訴して裁判になったような事例です。３番目の「③相談・質問、照会事案から（安全衛生教育センター受講生等から)」ですが、日頃労基署やセンターなどに色々な人から相談・照会が比較的多く寄せられるものですが、これらについてはニーズが多いと考え、整理しました。資料をご覧いただくと、一番左側の欄が「労働安全衛生法」となっていまして、同法は１条から１２３条まであるのですが、その中で赤字で表記した条文が特に重要ではないかと判断しました。前回畠中先生からご助言・ご指導をいただいたのですが、大きくいって事業者自体に適用される場面と、事業者以外の者に適用される場面とで区分けして整理するのがいいのではないかということで、「事業者の講ずべき措置」に関する条文を緑色で区分けしています。また、黄色で区分けした部分は、事業者とは違う立場の者、すなわち製造者、機械の貸与者などを対象に事前の規制をする場面をピックアップしたものです。大きく分けると、これらの二色になります。ピンク色の区分けについては、国が関与する規定ということになります。

第１章の１条から５条までは総則的な規定でありまして、安衛法は、措置義務などの違反に対して刑罰規定が用意されていることから、定義や範囲などがきちっと定められていなければなりません。それゆえに１条から４条（※１条から５条のうちの赤字表記部分）が重要であると考えました。そして、その右側の欄にはこれらの条文に紐付けられた政省令のうち、ピックアップされるべきものを記載しています。その点につきましては横長のペーパー（※「労働安全衛生法のキーワード（第１章)」）にもあわせて逐条的に主だった内容を記載しましたので、並行してご参照いただければと思います。

第２章については、国としての政策として重要な規定なので、６条をピックアップしました。労働災害防止計画は５年間ごとに策定され、現在は第１３次ということになっています。

そして第３章。前回、第１条の目的を達成するために３つの手段があるということをお話ししましたが、うち一つが「責任体制の明確化」であり、これが第３章に規定されています。ここでは、総括安全衛生管理者をはじめとする安全衛生管理体制に関する規定が設けられていますが、その中でも重要なものをピックアップしました。右側の欄を見ていただきますと、まず政令(労働安全衛生法施行令）をピックアップしています。この政令は全部で２５条と少ないものですが、これらの条文は、範囲・対象、「～すべき作業」、「～すべき事業場」そういった規定ですので、重要であろうと考え、すべて赤字で表記しました。そして、各種省令、すなわち安全については労働安全衛生規則、ボイラー及び圧力容器安全規則、クレーン等安全規則、衛生については有機溶剤中毒予防規則など法律(安衛法）の各条文の趣旨を受けたもののうち、上の欄外に記載した観点からピックアップして赤字で示しています。たとえば安衛法１４条~~に~~は作業主任者の規定であり、作業主任者を選任しなければならないとされていますが、施行令６条（作業主任者を選任すべき作業）を見ればわかるとおり、どのような作業でも選任しなければならないということではなく、相対的に見て危険・有害度の高い一定の作業に着目して選任を義務付けています。その右隣りには安衛則１３０条（木材加工用機械作業主任者の職務)、１３３条（プレス機械作業主任者の選任)、１３４条（プレス機械作業主任者の職務)、そのさらに二つ右隣の欄に有機溶剤の規定を記載しましたが、これらについては作業主任者に関する規定として主だったもの、つまり、多くの現場で見受けられるものです。衛生関連規定である有機則についても現場で多く使用され、その適用対象となる有機溶剤の種

類も４４種類と非常に多様性があり、送検事例もあります。

また、右から２番目の欄には酸欠則１１条を挙げましたが、酸欠というのはひとたび事故が起これば多人数が被害に遭い、あるいは致死率が高いということで、そういう観点からピックアップしました。なお、作業主任者については、まず選任しなければならない、そして選任したうえできちんと仕事をさせなければならない、という規定になっています。たとえばプレス機械の作業主任者を例に挙げますと、１３３条は「選任しなければならない」（選任義務）の規定で、１３４条は選任したうえで適切な仕事をさせなければならないという規定になっています。有機則においても、１９条と１９条の２が同じ内容の規定となっています。実際に送検事例をみてみますと、選任すべきなのにしていないという事例（選任義務違反）が多く、作業主任者が職務を遂行しているかどうかも重要なのですが、選任されていなければ当然職務も遂行されるはずもなく、また作業を直接指揮するとか、安全装置の点検をするとか、そういった行為の違反となると立証が困難になります。作業主任者の職務違反に関する事例もないわけではありません。

法１５条以下（黄色い区分け）では、一般的な事業者とは立ち位置が異なる建設業や造船業において見られるように、一つの現場に複数の事業者が混在して作業に当たっているという場面です。各事業者は、本来なら２０条以下（緑色の区分け）の適用対象となるのですが、建設業や造船業のような立場になると、安衛法はまず元請などに統括安全衛生責任者などを選任させるといった規定を設けています。そして、ピンク色に区分けした６条、７条から９条、そして１９条の３あたりは、国が援助をしたり指針を公表するなど、国が果たすべき役割についての規定がありますが、こういう規定は各章のところどころに置かれています。そのような仕組みゆえにこういう規定も重要であると判断しピックアップしました。

次に２０条以下ですが、安衛法の２つの目的、すなわち労働災害や職業性疾病の防止、それと一歩進んで快適な職場環境の形成、これらを達成するために安衛法１条では３つの手段を挙げています。うち一つが先ほど言いました「責任体制の明確化」であり、具体的には安全衛生管理体制に関する規定が第３章に置かれているのに対し、２つめの手段としての「危害防止基準の確立」は何をどう適切に講じなければならないのか決めることが大切だということで、事業者の講ずべき措置として２０条以下に定められ、ボリュームも厚く重要性も高いわけです。「法令相互関連一覧」においては、事業者を対象とする規定であるとして、緑色で区分けしています。これらの条文は現場における人、物、作業、管理という４つの切り口から構成されているといえます。２０条については機械や設備などといった物について事業者がすべき措置であり、かなり細かい内容を定めた安衛則の関連規定をピックアップしました。２１条は、作業方法や作業場所に関する切り口から事業者に義務を課す内容になっています。２２条については、これも機械・設備・環境に関する規定なのですが、２０条が安全に関する規定であるのに対し、有害物による健康障害を防止するため、２２条に関してはそれぞれの有害物別に詳細な政省令が設けられています。特に赤字で表記した条文は、違反事例や送検事例、相談や照会事案もみられます。

ところで、２０条の関連政省令の中に機械関係の条文である安衛則１０７条があります。配布したもう一つの資料で「事業者の講ずべき措置等」と題したものですが、紐付けの一例を示しています。すなわち、まず２０条の規定があり、その文言は「事業者は、次の危険を防止するために必要な措置を講じなければならない」として、１号に「機械、器具その他の設備による危険」とするにとどまっています。これを受けて、同じ安衛法で２７条が「第２０条・・・の規定により事業者が講ずべき措置・・・は、厚生労働省令で定める」と委任規定を置いています。これに基づいて、安衛則で具体的に「第２編　安全基準」

として定められているわけです。その中に「○○による危険の防止」という章がそれぞれ置かれているところ、今お話ししているのは「機械による危険の防止」でありまして、第１節は機械関係の総論として「一般基準」が１０１条から１１１条まで設けられています。これらの規定は機械全体の通則です。資料には一例として産業用ロボットを挙げました。これには１５０条の３と、枝番号がついております。かつて産業用ロボットが普及した結果、昭和５６年にそれが原因で死亡事故が起きたため、昭和５８年に挿入されたという経緯があります。こうした枝番号の条文は、安衛法制定後のニーズに基づいて定められた条文で、運転中の危険の防止として１５０条の４の規定がつくられたわけです。この規定は機械に関係するものですから、根拠となるのは安衛法２０条です。機械全体に関連する安衛則１０１条から１１１条の規定もあわせて関わってくること、そして１５０条の４には「労働者に危険が生ずるおそれのあるとき」とありますが、「・・・おそれのある」という書き方が安衛法の特徴でありまして、どういう場合に「危険が生ずるおそれのある」と言えるのかについては、この点をフォローするのが通達でありまして、資料の下の方に記載しましたが、たとえば１５０条の４にいう「さく又は囲いを設ける等」のうち“等”とは何かについて、こういう例があるということを列挙しています。だいたい以上のような構成になっています。

カラーの資料に戻っていただいて、２０条以下は以上のような整理ができるのではないかと思います。その中でも赤字で表記した条文は労基署において違反が多くみられたもの、あるいは送検事例、あるいは日頃の相談事例で多くみられるものです。実務の観点から、実際に災害があったもの、あるいはそのおそれがあるものなどを中心として、重みをつけた条文を列挙しました。

つぎに、第４章の２０条から２７条は「事業者の講ずべき措置等」を定めていますが、その一連の条文の中で２６条は労働者に対する義務規定です。しかし当然、まず、事業者が講ずべき措置を講じたうえで労使一体となって労働災害を防ぐという意味で２６条が置かれているわけです。そして具体的には表の右欄にありますように、たとえば５２０条で安全帯（現在では「要求性能墜落制止用器具」と呼ばれている）の使用が労働者に義務付けられていますが、事業者がいかにこのような措置(５１８条２項及び５１９条２項)を講じようと、労働者がこれを使用しなければ実効性がないわけで、まずは事業者がすべきことした上で労働者に義務を課しているということです。この条文は実際には適用の場面が少ないのですが、罰則規定もあります。右の欄の有機則の３４条は呼吸用保護具の使用を義務付けたもので、事業者が安全衛生教育を行い、保護具の使用法についての指導もしたうえで、支給したにもかかわらず、労働者が現場でこれを着用しないとなると、実効性を図ることができないということです。以上のような意味で重要性を持つものです。

つぎに、「事業者以外の者の講ずべき措置」ということで、黄色い区分けをしました。元請と下請の関係のように本来的な事業者とは立ち位置が違う場合、あるいは注文者、また機械を貸す者、建築物を貸す者等の規定がありますが、たとえば事業者は機械を借りることにより事業を営むわけですから、安衛法の名宛人は原則として機械を借りる側の方ですが、労働災害の防止を図るためには事前の規制が必要ということで、一つの大きな現場の中での元請・下請の関係、注文者と請負との関係等に着目し、元方事業者や注文者に対して課せられる措置というものが、安衛法で定められています。また、機械を貸す側や建築物を貸す側にもそれなりの措置を講ずるよう義務付けています。

法３０条の右側に安衛則の６３５条、６３６条が記載されています。これは、元請として現場の中で協議組織を設置し、各々が意思の疎通を図れるように、あるいは職場の遵守事項や連絡調整を適切に行わ

せるなどといったことを目的とするものです。また、指導・援助などの場面では、教育措置を事業者に課すとともに、元請として指導・援助として特別教育を代わりに行う等ということです。このあたりの規定は、送検という観点からすると立件が難しい場合もあります(たとえば連絡調整をしていないなどの立件)。

以上は本来的な事業者とは立ち位置が違うとはいえ、講ずべき措置を義務として課した規定ですが、第５章は製造の許可、検査、譲渡の制限など、同じ黄色の区分けでもそのような場面を想定した規定です。もっと広い場面というか、事前規制の場面を想定した規定です。ある一定の危険な物、有害な物についてはそもそも製造禁止あるいは許可制になっていて、右側の欄に記載した政省令に具体的な内容が定められています。また製造禁止や許可制になっていなくても、段階的な規制として、製造時の検査、あるいは譲渡時の制限、保護帽などの保護具については一定の型式のものでなければ市場に流通させてはいけないといった、事前の規制があります。表のうち、安衛法３７条から４４条あたりまでは主に機械等の安全関係の規定ですが、途中飛ばしまして５５条からは衛生関係の規定で、たとえば石綿、ベンジジン、ベンゼンなど８種の有害物の製造禁止規定、また禁止とまではいかないまでも、製造の許可を要するものもあり、またＳＤＳやＧＨＳのように、事業者が使用する際に表示・掲示により、その危険性や成文などを表示することをメーカーなどに義務付ける規定もあります。化学物質に関するリスクアセスメントの規定もこの章の中に入っています。第５章の中には４５条の事業者による自主検査の規定がありますが、これは３７条以下の許可や検査の規定の延長上に事業者や検査業者に検査を義務付けた規定が置かれているという並びになっており、「その他の機械等」（４５条１項）の具体的内容は施行令１５条で定められています。

次に、事業者が講ずべき人的措置である「教育」に関する規定として、第６章として５９条から６３条が設けられています。一定の教育について階層別ないし段階別に、つまり雇入れ時の教育、危険有害業務に就く者の教育、職長教育など、安全衛生教育は大変重要ということで、表では緑色の区分けの中にこれと思われる規定を赤字で表記しています。この中にある６１条ですが、たとえばフォークリフトについては最大荷重１ｔ未満であれば「特別の教育」を義務付けられますが（※フォークリフトを運転する際に事業者は労働者に特別の教育を義務付けられる)、より危険性の大きな１ｔ以上になると「就業制限」ということになり、技能講習や免許制が適用されます。免許・資格がないのに就業させた場合、もちろん違反となり、これは現場でも送検事例が多いです。具体的には安衛則４１条ほか、その右側に記載したクレーンの運転に関するクレーン則２２条があり、また同規則２２１条では「玉掛け」、すなわちクレーンに荷を扱って吊り上げる作業には資格が必要となるので、トン数によりますがそのような規制をしています。これら２つの条文にも違反が多くみられ、つまり必要な資格を持たない労働者を業務に就かせたということで、送検事例もけっこうな数があります。

第７章は健康面での保持増進のための規定で、健康診断ほか大切な場面です。６５条以下に「３管理」、すなわち作業環境管理、作業管理、健康管理に関する規定が置かれています。６５条の作業環境管理については施行令の２１条でどのような事業場で実施すべきかが規定されています。右欄に記載した赤字の政省令が実際によく使われる条文、または違反が多くみられる条文です。６６条の健康診断ですが、かつては６６条だけだったのですが、徐々に挿入条文が増えてきまして、現行は６６条の１０まであります。６６条のみであった当初は、健康診断は実施さえすればそれで終わっていたのですが、重要なのはその後の事後措置というわけで、段階的に挿入条文が増えてきました。ということで、全てを赤字で表記しているわけではないのですが、そういった意味で重要な規定です。健康診断実施義務違反については、右欄

をご覧いただくとわかりますように、特定の就業環境や有害業務において見受けられます。このうち６６条の１０は最も新しい条文で、「心理的な負担の程度を把握するための検査等」、いわゆるストレスチェックです。話が戻りますが、安全衛生管理体制に関する第３章の１３条以下に産業医に関する規定がありますが、産業医についても最近法改正があり、産業医はメンタルヘルス等の関係でニーズが高まってきていることもあって、赤字で記載しました。ピンク色で区分けした６７条の健康管理手帳は、名宛人が国とされており、特にがんのように曝露から発症までの期間が長くその間に労働者が退職したり、事業場がなくなってしまったりなどということもありますが、後追い可能な状態にしておくためには、国が適切に管理しておかなければならないため、健康管理手帳という制度があるわけです。これも重要な規定です。ほかに受動喫煙防止規定など重要な規定もありますが、努力義務規定ということもあって、赤字で記載すべきか否か判断に迷いました結果、黒字で表記しました。

第７章の２のある７１条の２ですが、安衛法のもう一つの大きな目的である快適な職場環境の形成に関するものなので赤字で表記しました。また、第９章の７８条から８０条などは、事業者を名宛人とし、一定の場合には企業そのものを対象とした改善計画を提出する義務を課し、場合によっては公表することになっています。１００条に事業者の報告義務の規定があります。いわゆる労災隠しなどで問題になります。報告すべき事項を報告しない場合にはもちろん違反となりますが、右側の欄の、たとえば安衛則９７条（労働者死傷病報告）については、うっかりミスという事案もある一方、意図的になされた労災隠しという場合もあり、国もこのあたりには力を入れています。第１１章の雑則は端折っておりますが、実はこの章には重要な規定も含まれておりまして、次のステージでいろいろと補足させていただければと思います。最後の第１２章は罰則規定となっていまして、特に重要なのは両罰規定であると思います。

長々と失礼いたしました。以上で終わります。

三柴　ありがとうございました。複雑な安衛法の体系をスッキリと構造的に示して頂き、感謝の至りです。

藤森　それは畠中先生のご指導のおかげです。

三柴　この資料自体が大変価値のあるもので、ただ感謝あるのみです。以前から法学者で安衛法に詳しい人物が殆どおらず、今回プロジェクトにご参加いただいた法学者の先生方も理解が一様というわけでもないので、まずは実務経験豊富な先生から安衛法の構造や運用を説いていただいて、さらに注目すべき条文をピックアップしていただいたうえで、法学者の方々には、そこを掘り下げて調べて頂く計画で、準備作業をお願いした次第ですが、安衛法の全体像をとても分かりやすくご解説いただいたと思います。今、藤森先生から頂いたお話を受けて、先生方からご意見やご質問がございましたらお願い致します。

唐沢　素晴らしい資料で感激しました。一点だけ、安衛法１００条に基づく化学物質曝露状況報告について追加させて頂きます。これは安衛則においても非常に重要な条文でありまして、化学物質をいかに規制していくかといった場合、曝露状況の把握に役立っておりまして、犠牲者が出る前に内容を検討・把握し、曝露状況が厳しいようであれば規制の対象としてゆくという流れになっております。安衛則にも関連規定がありますのでこれを加えていただければと思います。

※上記「関連規定」は安衛則９５条の６

（有害物ばく露作業報告）

第九十五条の六　事業者は、労働者に健康障害を生ずるおそれのある物で厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う作業場において、労働者を当該物のガス、蒸気又は粉じんにばく露するおそれのある作業に従事させたときは、厚生労働大臣の定めるところにより、当該物のばく露の防止に関し必要な事項について、様式第二十一号の七による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

吉川　一点聴きそびれた点がございまして、ご教授いただきたいのですが、黄色、緑そしてピンクの区分けの意味について聴きそびれておりまして・・・

藤森　基本的に安衛法は２０条以下に定められているように、事業者を対象としています。冒頭の条文（３条）に「責務」という言葉がありますが、この辺りについても畠中先生からご指導いただいたのですが、「責務」という点に関しても事業者と事業者以外の者に分けられておりまして、そのような視点が重要であるということです。この表では本来的な「事業者」に関する規定を緑色で区分けしています。そして、黄色で区分けしたのは元請および注文者・・・彼らも広い意味では「事業者」には違いないのですが、元方と請負あるいは機械を貸す方と借りる方などといった関係に目をつけ、そのような関係性を踏まえて労働者を使用する事業者以外を規制対象とした規定を黄色で区分けしています。黄色い区分けの元来の意味は、製造元らを対象とする事前の規制ということでありまして、そういう区分けをすれば安衛法の体系がクリアになると考えたのです。

吉川　そしてピンク色の区分けは国を対象とするものですね。

藤森　そうです。繰り返しますが、安衛法の３つの手段のうちの一つ、「責任体制の明確化」について１０条から１９条の間に規定されています（これは本来なら緑色でもいいのですが)。そして、「危害防止基準の確立」のために緑色で区分けした規定があり、もう一つの手段が「自主的活動促進の措置」ということなのですが、事業場内でのこうした措置に対して国がバックアップのために援助・指針の公表などを行うことになっています。そのための諸規定がピンク色の区分けです。

吉川　緑色が「事業者」、黄色が事業者以外の元請、注文者、製造者など、ピンク色が国を対象とした規制ということですね。

畠中　ちなみに、表の中の白い部分は色の塗り忘れということでしょうか。

藤森　１０条以下はたしかに緑色にすべきかもしれません。

畠中　安全衛生管理体制については事業者を義務主体としていますから、私としては緑色に区分けした方がよろしいかと思います。

藤森　まず１０条から１４条、そして１７条。この辺は緑色ですね。

畠中　また、１８条、１９条、１９条の２までも緑色です。そして、第５条も事業者を対象としていますので緑色ですね。それから、事務所衛生基準規則ですが・・・

藤森　事務所衛生基準規則は一般の工場やオフィスなどで、温度、湿度などに関する規制が規則レベルで存在し、それも含めるべきかどうかという問題ですが・・・

畠中　まあ、全く異質な規則ではありますね。

三柴　事務所則は実際にどの程度運用されているのでしょうか。

玉泉　送検事例はほとんどないですね。

畠中　新宿の監督署が４、５年前に送検したケースがあったような気がします。

玉泉　トイレを男女別にしていなかった事案だったと思います。

三柴　その規定の趣旨は風紀の維持ということでしょうか。

玉泉　多分その通りだと思います。

※この間、複数の先生によって、トイレや休憩施設を男女別にすべき根拠規定、また事務所則違反が罰則の対象になるか否か等に関する議論・発言。

藤森　休憩設備に関しては安衛法では２３条に定められています。政省令では安衛則６１３条、６１４条ですね。やはり休憩設備に関する法的根拠は安衛法２３条になります。

三柴　先生方の実務的な感覚では、事務所則のうち法律本法の紐付規則として明記して取り上げるべきものとしては、条文数としては何条くらいあると思われますか。

玉泉　問題があったものとしては、ホルムアルデヒド等ですね。とはいえ、近年ではほとんどなくなりましたが。

藤森　いっときは化学物質過敏症なども問題になりました。

三柴　受動喫煙の事案で判決が触れた条文があったと思います。それだけではなく、わずか数条の条文

であれば、この表に追加するということは可能でしょうか。つまり、事務所則の中からこれと思うものをいくつか検討対象としてこの表に追記することをお願いしてよろしいでしょうか。

藤森　それでは、よろしければ玉泉先生とご相談のうえ、そのようにいたします。

三柴　いくつか本当に重要なものだけでけっこうですので。

森　目的は不明なのですが、事務所則改正のための検討会が立ち上がるようで、産業衛生学会にそのようなお話が出て来ています。何を目的としているのか不明なのですが、時代が変わって環境が変化しているせいなのか、改正することを前提に検討会が開かれています。

藤森　そうすると、受動喫煙に関する規制なども？

森　ありますね。

畠中　それともう一点よろしいでしょうか。第１１章の雑則についてですが、ガス工作物設置者（安衛法１０２条）を名宛人とした義務規定があります。大阪のガス爆発事故（※天六ガス爆発事故、1970 年（昭和 45 年）４月８日発生）で数十名が亡くなるという事故がありましたが、この条文は、その事故を念頭に置いて安衛法制定の際に設けられた規定です。表で区分けする際の色としては、黄緑色ではなく黄色ということになりますね。

藤森　なるほど、そうですね。１０２条によると、「ガス工作物その他政令で定める工作物を設けている者」が名宛人となっています。

畠中　これは特定しておく必要があります。ガス工作物、電気工作物、あるいは石油パイプラインなど地下に埋められているものに適用されるものです。

三柴　そうなると、現時点で表のうち白い色の欄について、全て色分けしてはいかがでしょうか。この表はこの表として、色分けは法学者が行うということでどうでしょう。名宛人を見れば判別は可能だと思います。その際、「則」つまり省令の方ですが、畠中先生が指摘されたように、こちらの方も、実は紐付け条項であっても名宛人が一様ではありません。安衛法の規定では事業者を名宛人としながら、紐付け政省令では事業者が名宛人ではない場合もあるようです。その理解が正しいとすれば、法解釈グループの方が各条文の名宛人を確認した上で、どの条項が誰を対象に義務付けなどを行っているか分類し、明記していくという前提でよろしいでしょうか。

石崎　その方針に異存はないのですが、名宛人として国、事業者、事業者以外という三通りの区別があると思うのですが、名宛人の中には「何人も」というのがあり、そうなると四通りの分類ということになるのでしょうか。それとも、「事業者以外」に分類すべきでしょうか。

井村　名宛人の中には、条文数は少ないですが例えば健康診断受診義務のように「労働者」もいますから、これも区分として検討した方がよろしいかもしれません。

石﨑　そうですね。

三柴　事業者以外は一括りにしてしまってもいいかもしれませんね。

井村　「何人も」とある条文も含まれている以上、区別はした方がいいかもしれません。

藤森　具体例としては、５５条や３７条がそうですね。

玉泉　５５条は製造禁止規定、３７条は特定機械等（ボイラーなど）の製造許可の規定で、事業者に限らず何人に対しても適用されます。

藤森　事業者以外を対象としたこういう規定は、もっと分けた方がいいのかもしれませんね。

石﨑　ただ、あまり細分化するとかえって分かりにくくなる可能性もあって、表のとおり黄色い区分けにしておくのもあり得るかもしれません。

玉泉　労働安全衛生法に関しては、事業者にしか適用されないと勘違いされることも多く、４２条、３７条、５５条の名宛人は「何人」ですが、大手事業所の安全衛生担当者もこの辺を理解していない人がいましたから、安衛法が事業者のみを対象としているという誤解を与えないためにも、区分けはしっかり強調した方がいいかもしれません。

石﨑　なるほど。では名宛人としての「労働者」をどう区分けして位置づけるかということですが・・・

藤森　形式で見れば縦長の表でいえば２６条に規定されています。章としては第４章「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」の中に含まれています。２０条以降は共通の見出しが付されていて、「事業者の講ずべき措置等」となっています。そういう意味ではあまり細かく区分する必要もないかもしれません。

畠中　２６条は藤森先生のご指摘通り、労働者の独立した義務ではありません。２０条から２５条までの事業者の講ずべき措置に対応した義務ですから、先ほど表の色分けについて私が異議を唱えなかったのはそのためです。表のとおり緑色でよろしいのではないかと思います。

藤森　畠中先生、労働者の責務についての規定である４条はいかがでしょうか。一応、事業者以外の名宛人という分類にしてしまったのですが。

畠中　この規定で定められた労働者の責務は２６条と違って対応義務ではありません。対応義務よりもさらに幅広い捉え方をすべきものですね。

石崎　そうすると黄色い区分けで差し支えありませんか。

畠中　黄色と緑色の両方かもしれません（笑）

井村　あくまで事業者に責任や義務を負わせ、それにひっかけて労働者を保護するというものですね。労働者にただ単独で義務を負わせるような形にはなっていない、ということですね。

石崎　それゆえ緑色の分類ということですね。

畠中　逆に６１条の２項などは黄色い区分けにした方がいいのではないでしょうか。

> *第６１条　①　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。*

藤森　そうですね。６１条は１項で事業者に禁止事項を課して、２項で「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」と定めています。

畠中　表においては事業者の義務と事業者以外の者の義務、ということで原則二分しているわけですが、こうして分けてみると、安衛法ではボリューム的には両者は半々ということが見えてきますね。先ほどの議論ですが、事業者以外の者の義務をこれでさらに細分化する必要はないと思います。あとは個別の議論の中で細かく分ければいいでしょう。

三柴　あまり細分化しすぎるとかえってわかりにくくなってしまうということで、基本は三色で区分けということになりますが、黄色についてはあえて２種類に分けてもいいかと思います。というのも、本来なら緑色に区分けされる規定であるところ、緑色の趣旨を補うために労働者に義務を課す、つまりはメインの趣旨は緑色であるけれども、その実効性を確保するために労働者を名宛人として義務や禁止事項を課すものがある。そして、独自に「何人」、つまり全ての人を名宛人として、その行為を行う人が独立して義務を負うものもある。この両者を法律論的に同じに扱うのは問題なように思います。したがって、黄色の中で「黄色１」と「黄色２」に区分し、他の名宛人に課された義務を履行するために規定された条文と、独立してその名宛人に対して規制をかけた条文とに分けるというのはいかがでしょうか。

森　ただ、労働者に義務を課す条文は緑色でしたよね。

石崎　先ほどの議論では緑色でした。

三柴　そうですね。それは黄色にしたうえで、「黄色１」として位置づけるということです。今の私の考えでは、その辺までは分けた方がよろしいかと思いますがいかがでしょうか。

石崎　私は先ほどの議論をうかがう限り、事業者の責務に対応して生じる労働者の義務については、いったん緑色に分類した方が全体像としてわかりやすいかなという印象を持ちながらうかがっていました。そして緑色の中で薄い緑色にするか、あるいは別な色にするか、何らかの形で留意を促してはどうかと思います。

三柴　なるほど。ただ、安衛法の独自性を示すという意味では、事業者の義務規定の履行を確保する目的であったとしても、名宛人が違う以上、それはそれとして区分するというのもありかなと思うのですが、いかがでしょうか。

吉川　一つよろしいでしょうか。先ほど畠中先生からご指摘がありましたように、この表についてはこれはこれで一つのまとめとしてあって、三柴先生がおっしゃるように黄色をさらに「黄色１・２」に細分化するのであれば、黄色だけをこの中からピックアップして別表として作った方がよろしいかと思います。藤森先生ご作成にかかるこの表は、これはこれであった方が私としてもわかりやすいものですから。

三柴　確かにそうですね。今のところ、私の暫定的なアイディアとして、報告書や本ではこの表を前の方に掲載させて頂きたいと考えています。こういう資料は今までなかったし、そうさせて頂ければ、読者が安衛法の全体像をつかめると思うからです。この表は安衛法の構造・特色を非常によく表していると思います。あとは法解釈グループ側がこれを受けて整理して深めていくという手順を考えています。
　そこで、法解釈が逐条解説するときの分類の仕方ですが・・・、そうですね、これは先ほどまとまった方針で進めましょうか。つまり、たとえ労働者側を名宛人としていたとしても、黄色に分類するのではなくて、事業者の実施義務の一環だということであればそこに位置付けるということです。ただ、紐付け政省令の名宛人の分類についてどうすべきかは、私が今後検討することにします。

藤森　ひとつ確認させていただきたいのですが、畠中先生からもご指摘がありましたように、１０条から１９条の３のうち白い部分は緑色に区分けするべき個所ですね。もう一点は表の２枚目、免許に関する７２条あたりの規定なのですが、これらの規定はいろいろな要素が混じっていますので、あえて詳細に分類すると少々ちぐはぐになるので白いままにしておいたのですが・・・

三柴　無理に色分けする必要があるのかどうかということですね。

畠中　法施行のためのいろいろな規定がありますよね。そこを何色に区分けするのか、白抜きのままにしておくべきか、ピンク色にするのか。たとえば国の援助規定、指針に関する規定、国による計画策定に関する規定、国による審査・命令、あるいは指定検査機関などはどうするか。

藤森　要するに現場において実務家の手におえるレベルを超えた場合の話ですね。玉泉先生、いかがでしょうか。

玉泉　強いて言えばピンク色に含めてよろしいのではないでしょうか。“その他大勢”の規定といったところですから。

三柴　訴訟になるときにどういう使われ方するか、実務と法解釈学の両方にまたがる課題だと思うのですが、行政訴訟になるのであればピンク色で、事業者相手に訴訟を提起する際に使われる条項であれば緑色に近いものになります。

藤森　たとえば処分に対する取消訴訟などは・・・

三柴　そうです、行政訴訟になります。たとえば第８章の免許に関する規定であれば、実際にはそういう訴訟が提起されていないにしても、理論上国がこれを適切に運営していなかったがために労災が発生した、などといった場合に訴えられる可能性があるというのであれば、行政訴訟ですね。

井村　７２条には「・・・免許証を交付して行う」あるいは「・・・免許を与えない」などと規定されていますが、これは厚労省の名前でかかる処分を行うということでしょうか。

三柴　そうです。だから、例えば、労働時間管理の関係であれば、労基法４１条の３号関係で大島町宿日直事件という事案（**※中央労基署長（大島町診療所）事件・東京地判平 15・2・21 労働判例 847 号 45 頁**）がありましたが、行政官庁が不用意に労働時間規制の適用除外の許可を出してしまったために、酷な働かせ方をされられたということで、国が訴えられたという事案です。宿直勤務だったのですが、かなりの労働密度があったということです。本当なら仮眠のための時間が取れなければならないわけですが、それを不用意に許可など出したために、国が訴えられ、慰謝料請求が一部認容されています。

玉泉　国が負けたというわけですね。

三柴　そうです。そういう使われ方をするのであればピンク色の区分けになるでしょう。免許制についても、不用意に免許を交付した結果労災が生じたというのであれば、行政訴訟が提起される可能性があります。現にそういう判例があれば分類はしやすいのですが、多分そういうケースはないと思われますので、分類の仕方は難しいけれども、あえて分類すればピンク色でしょう。

井村　理論上は免許を与えるということに関しては、トラブルがあれば国が訴えられるわけですよね。免許制度を適正に運営しなければならないという責務を国が負っているからです。安衛法にはほかに「都道府県労働局長は・・・」という文言があるようですが、そこも含めて国が責任を負うということでよろしいでしょうか。

三柴　やはりピンク色の区分けでしょうかね。まあ、ここは法解釈グループ側の課題として、今の議論を参考に引き受けた担当者がこれを分類するということで、理由を記したうえで分類していただければと思います。
　他に何かご意見・ご質問は。

石崎　第９章については緑色でよろしいでしょうか。

藤森　緑色ですね。確かに国も関与はしますが、名宛人は事業者ですから。

畠中　緑色ですね。

玉泉　この章の規定については命令もあり、罰則もあります。

三柴　これは国に関連する規定ですよね。いわゆる特安、特衛の規定ですね。

玉泉　統括管理状況命令ですので、報告をしなければ罰則規定があります。

藤森　形式面でいうと第９章の７８条の主語は、「厚生労働大臣」ですね。８４条もそうですね。形式的に言うと「事業者」に何かの義務や措置を課したものではないです。７８条以下の規定は「厚生労働大臣」云々という文言になっています。

畠中　事業者に対してでしょうか？　事業者は改善計画出さなければならないとされています。

藤森　そうです。形式的には厚労大臣が主語になっていますが、今仰ったような趣旨を踏まえて緑色に区分けすべきかと。

畠中　やはり事業者義務規定ですよね。

※この間、複数の先生による種々の発言あり。

三柴　やはり、安衛法は現場の学問であることを軸に考えると、現場感覚で判断するのがよろしいのではないでしょうか。解釈論的にどうかという視点もあるにはありますが、それを突き詰めると実にややこしくなります。解釈論は屁理屈こねるのが商売ですから（笑）。だから、この問題については、先ずは実務感覚による整理を進めていければと思います。表の中で白なら白になっているのであれば、それは別に構わないと思います。実務感覚で、この条項は緑色に区分けすべきだと判断されるのであれば、そこは修正していただきたいと思います。今話に出た特安・特衛の区分けについても、藤森先生が直感的に白に区分されたのであればそれで構いません。

藤森　なるほど、ありがとうございます。それでは、１０条以下については緑色ということでお願いします。

三柴　はい、そこは畠中先生はじめ各先生方のご意見を踏まえたうえで修正をお願いします。

藤森　そして、１５条、１６条は黄色い区分けにしておりますが、ここも緑色一色にするべきでしょうか。

三柴　選任義務の名宛人は事業者ですよね。したがって、ここは緑色でしょうか。

藤森　そうすると、この条項によって安全衛生のスタッフを選任して、それを踏まえた措置義務として、次に続く条文となります。元方関係の規定も同様に扱う必要がありますね。

畠中　１５条、１６条は、３０条以下の請負規制とセットになっていますね。ですから、この辺りは黄色以外の何物でもないと思います。

井村　それでしたら、事業者に責任を負わせたうえで、それ以外の者が何らかの行為を義務付けられるような規定については、別枠で分類してはいかがでしょうか。たとえば事業者の一次的責任の実効性確保のために労働者に遵守を義務付ける仕組みになっているような場合には、事業者にまず第一次的な責任があり、それを踏まえて労働者も責任を負っているわけですから、それと同じように元請の統括安全衛生責任者は事業者に選任されたのちに管理者としての義務を果たさなければならないということになっています。そういう事業者から見た第三者的な人たちについては、緑色でもピンク色でもなく・・・

三柴　たぶん私と同じこと考えているとは思いますが、要は形式的に名宛人が違っても条文の趣旨で捉えればよいのではないでしょうか。１５条・１６条あたりは、かくかくしかじかの責任者を事業者が選任しなければならない、そしてそのあとで選任された人たちが何をしなければいけないかということが書かれているわけだから、形式的には名宛人が違うという整理の仕方でいいのではないかと思います。

玉泉　１５条には「建設業その他政令で定める業種に属する事業（以下「特定事業」という。）を行う者」と書かれています。その中から統括安全衛生責任者を選任するということは、その者は労働者であることが前提となっているわけです。３０条の適用対象は、あくまで私の考えでは、元方の「事業者」であって、建設業や造船業の事業者です。ですから、個人で人を雇っていない人が、１５条や３０条の名宛人となる可能性はありえないと思います。

畠中　たとえば安全衛生責任者の選任義務を負う関係請負人、これなどはいかがですか。

玉泉　関係請負人であれば、一人親方であればなり得ますね。

畠中　要するに請負規制というのは、原則として一の場所において複数事業の労働者が混在して働いている際に生ずる労働災害を防止するための規制ですから、労働契約関係にある通常の事業者と労働者との関係で発生する一般的な労働災害の防止規定ではないんです。そういう意味で、義務主体は、労働契約関係の一方の当事者である「事業者」ではなく、請負契約関係で自ら仕事を行う最先次の注文者である「元方事業者」が義務主体となるわけです。そういうことなので、やはり緑色で区分けするべき条文ではないですね。

藤森　そこは悩みどころでして・・・確かにそうですね。

三柴　畠中先生、３０条およびその関連条文の趣旨について、今一度ご説明いただけますでしょうか。

畠中　安衛法の請負規制というのは、原則としては、要するに一の場所において数事業の労働者が混在して働く際の労働災害を防止するというものです。ただ、安衛法の２９条の義務には混在という要件はありませんので、そういう意味では若干趣の異なった別種の規制になっているのですが、原則的には今申し上げた通りではないかと考えております。

三柴　そうするとやはり、単純に事業者に対して労働者の保護のための義務を課したものとは性質が違うから、両方とも黄色い区分けでいいということでしょうか。

畠中　両者は別立てにしておかないと見えてこないと思います。

三柴　ありがとうございます。その方針で進めていきたいと思います。

畠中　リース規制についても同様のことが言えると思います。たとえば運転手付きの移動式クレーンのリースなども事業者といえば事業者なわけです。しかし、これらの規定の本来のねらいは、貸し出した機械や建築物による貸出先の労働災害の防止ということですから、緑色に分類したらわかりにくくなってしまいます。

玉泉　リースの場合は、運転手付きでない単なるリースもあります。運転手付きリースはほとんどがクレーンで、ユンボなどにはそういう形のリースはないですね。

三柴　ありがとうございます。色分けの件はいったんこの辺で締めさせて頂いて、議事を進行させていただきます。一点だけ引っかかっていましたのは、原さんが担当する第４章、２０条以下の「危害防止基準の確立」について、紐付け政省令の数が多すぎて大変な負担になるので、この担当個所は分けたほうがいいような気がするのですが。

原　その点についてですが、中内先生が加わってくださると伺っておりますが、かつて同先生は出向は

じめ三者間の労働関係の研究に取り組んでこられた関係上、これらの問題に関して造詣が深いと思われます。そのため、たとえば２９条以下の元方事業者の規制など、事業者以外の者が関与する際の規制について、中内先生にご協力いただければと考えております。２０条から２８条までについては、私がなんとかトライしてみて、もし厳しいようでしたら他の先生方にご協力いただければということでお願いいたします。

三柴　了解です。では２９条以下について中内先生に打診ということですね。

田中　よろしいでしょうか、担当部分の確認なんですが、先ほど第８章の色付けの問題で、鎌田先生と私が担当とうかがったのですが、これはもう確定ということでよろしいでしょうか。

石崎　第８章については、もしかすると就業制限と関連するので、第６章ご担当の阿部先生がご担当ということでは・・・？

田中　そのような記録があるようなので、念のため確認させていただいた次第です。

三柴　鎌田先生は第１０章の「監督等」をご担当です。

田中　阿部先生が第８章ご担当で・・・

三柴　そうですね。阿部先生がご担当です。

田中　了解いたしました。

三柴　鎌田先生からは第１０章「監督等」の担当を田中先生と一緒に行って下さるというお話だったんですが、少々私が相談できればと思っていたのは、原先生ご担当の個所について分担していただけないかということです。負担の配分ということでいうと、そのほうがバランスがいいかと思いますので、できれば田中先生にはそちらのほうで分担していただければと思います。

田中　ぜひ、積極的にトライさせていただければと思います。

三柴　やはり「危害防止基準の確立」はメインの部分であり、紐付け政省令の数も多いですから、ここはやはり担当者を増やしたほうがいいでしょう。
　ここで休憩を取らせていただきたいのですが、その前に、申し遅れましたが本日新規にご参加いただいているお二方について紹介させていただきたいと思います。お一人目が今ご発言いただいた東洋大学講師で社会保険労務士の田中健一先生です。一言お願いいたします。

田中　只今ご紹介いただきました、東洋大学講師の田中と申します。労災保険法を中心に研究を進めて

おりますが、その両輪ともいえる労働災害防止のための安衛法について、専門家の皆様方とともに研究に携わることができることは、非常にありがたいことでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

三柴　田中先生は学術と実務をつなぐ貴重な人材でいらっしゃいます。もうお一方は、安衛研から平岡研究員にお越しいただいています。一言よろしく願いします。

平岡　労働安全衛生総合研究所の平岡と申します。現在、建設安全研究グループに所属しています。専門は地盤工学で、特に土砂崩壊（安衛法２１条２項、安衛則３５６条、３５７条に関連）を専門的に研究しております。安衛法や安衛則については、興味関心はあったもののなかなか自分の理解がついていけなかったのですが、本日参加させていただいて、非常に高度な議論がなされ、ついていけるかどうか不安もありましたが、ぜひ勉強させていただいて、今後の研究にも活かしていきたいと思います。よろしくお願いいたします。

三柴　安衛法はいろんな学問分野の協働が必要といわれながら、知識の共有自体がこれまで十分ではありませんでした。このプロジェクトを通じて協働を進め、良質なサイクロペディアを作り上げることができればと思っておりますので、どうかよろしくお願いいたします。
　それでは、休憩時間を取らせていただきたいと思います。

三柴　再開させていただきます。

本日は５時に退出される先生もおられますので予定を変更しまして、開催要項の５項目目「法解釈グループのタスク」から始めたいと思います。まず行政実務経験者の先生方に、安衛法の現場での理解や適用に関する概説と、特に注目に値し法学者に腰を据えて検討してほしい条文のピックアップをして頂いてきました。これを受けて、法解釈グループがきちんと掘り下げて、条文ごと、課題ごとに調査していくことになるので、要項５項目に法解釈グループが今後すべき作業の概要をまとめてみました。ここでは、法律本文と関係政省令の条文について、ここに列挙した項目ごとに解説していただくということを想定しています。法律本文については、藤森先生から重要なものとそうでないものとを色分けしていただきましたが、そこで重要でないとされたものについても無視して空白を作るわけにもいかないので、法解釈グループの作業として触れてはいただきますが、それほど詳しく解説する必要もありません。そのような方針で進めたいと思います。

関係政省令の条文についても、適切に絞っていただいたので、法解釈グループには、制度史つまりその条文の歴史、そして解釈をきちんと示して頂きたいと思っています。整理の仕方についてですが、これまで公刊された概説書がそうであるように、「条」ごとにまとめていただければけっこうで、「項」ごとに分ける必要はありません。冒頭でその条文を罫線で囲んでください。そしてまずは「趣旨」です。つまり、「この条文は、読みにくいし親しみのない人にはわかりにくいけど、要するにこういうことが言いたいんだ」ということを書いて、その後に「沿革」つまり制度史です。もし、その条文が工場法時代からあったとすれば、予防規則（※工場危害予防及衛生規則・昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 号）ではどのような規定になっていたとか、そして労基法時代はどうか、さらに安衛法制定施行後はどう変わったか、などの歴史を追っていただきたい。背景になった災害等については安衛研のお力をお借りしたいと思いますが、法解釈グループでも独自に調査を行って頂きたい。安衛研の方々には、その条文ができる背景となった災害事故を、図式又は文字で解説してほしいのですが、全てを網羅しなくてもけっこうです。たとえば、この条文の背景を記せば他の条文についても応用が利くといったケースを独自に選んでいただいて、出来る限り図示してゆく。健康問題のように図で示しようがないものについては、データや文字で示して頂いてもけっこうです。

次に「適用の実際」ですが、ここで強調したいのは、法解釈グループがこの条文については図解が必要である、図がないとわかりにくい、特に文系・事務系の人にはわかりにくい、などと判断したら、行政実務経験のある先生方に照会していただきたいということです。行政実務経験者の先生方が最初からこの条文には図が必要であると判断して進めるのではなく、法解釈側が、自分たちの感覚でこの条文は一読しただけではわからない、図解がないとイメージがわかない、といったものを選んでいただく。ただ、その作業を全部についてやっていたのではキリがないので、その中でも、特に藤森先生の整理などから重要と思われるものについてピックアップして、その上で適用の実際グループの先生にどういう現場でどう使うのか、図や言葉で示していただくようお願いし、なるべく図解につなげてゆこうということです。これは、このプロジェクトでかなり重要なポイントです。

それから、関係判例です。畠中先生の著書などでは随所で重要なものが示されているものの、字引みたいな分厚い本をみると、関係判例について規定の趣旨をきちっと示すような形で整理したものは皆無です。このプロジェクトでは、関係判例をきちっと取り上げて、それがその条文の趣旨をどのように示しているかという点について、判例から汲みとりうる示唆をコンパクトに示してください。繰り返しますと、ただ関係判例をダラダラ並べるのではなくて、その判例から条文の意味をどのように理解できるかをきちっと汲みとって箇条書きなりで明記して頂くということです。さらにその作業を進める中で抽出される横断的課題を拾い上げてください。例えば藤森先生が先ほどご指摘になった、条文中に用いられる「危険のおそれ」といった文言などは、複数の条文で使われていますし、横断的に解釈論的検討の価値があります。こういう課題をピックアップして、とりあえずは逐条

解説の中で、ご自身なりに、調べて考えて記載してください。たとえば「常時性」という用語が出てきたら、「常時性」について自分なりに調べて記述してください。個々の担当者による調査検討の結果を突き合わせて横断的な課題についてのまとめをしますので、とりあえずは、逐条解説の作業と並行して横断的課題を拾い上げて検討してください。細かい用語法については要項の下の方に書いてありますのでご参照いただきたいと思います。

では原先生、すでに、その作業に取り組み始めて下さったようなので、ご解説をお願いいたします。

原　はい。Ａ４縦書きで６枚組の資料を配布させていただきました。ヘッダーの部分に「労働安全衛生法第４章（20 条～36 条）に関する法解釈グループの試作品」と記載したもので（**※ＭＬ配布資料「ファイル法解釈グループ試作品（法 21 条・則 519 条・533 条）.docx」参照**）、未だ完成品どころか試作品とさえいえるほどのものでもなく、だいたいこんな感じで書いたらどうでしょうという段階のものです。三柴先生が提示された法解釈グループのタスクのフォーマットに従って安衛研の先生方がまとめてくださった前回の資料のうち、判例が引用されているものを一つ二つチョイスして、安衛法２１条の紐付け政省令である安衛則５１９条・５３３条、転落・墜落に関する条文を対象としました。藤森先生の資料では緑色で区分けされている第４章の２１条、そして赤い字で表記されている安衛則の部分です。私の資料では、まず三柴先生のご指示通り検討対象となる条文、安衛法２１条と安衛則５１９条を枠で囲いました。【趣旨】においては、三柴先生から配布していただいた安衛法のコンメンタール、そして前回の藤森先生のご報告中に指摘されていた「４M」、これは非常に卓越したご見解ゆえ引用させていただきました。

※以下、上記資料「ファイル法解釈グループ試作品（法 21 条・則 519 条・533 条）.docx」に基づく報告。

三柴　ありがとうございました。こういった感じで調べてゆくと、末広がりというか、様々な専門家の間で対話が進むわけで、それこそがこのプロジェクトの重要な目的の一つです。こういう作業を法解釈グループが進めていくなかで、条文や判例をみていて「これは何だろう？」というのが数多く出てきますが、たとえば機械・器具の独特の呼称などはネットで調べても正解は出てきません。そういう疑問については、ここにご参集いただいた先生方とＭＬを通じて、安衛研か行政実務経験のうちわかる先生にお答えいただく。そういうやり取りを繰り返してください。その作業が混乱しないよう、まず重点的に調べる条文を絞っていただいたわけです。あとは法解釈グループが丹念に作業を進めていってください。各条文の歴史を調べるといろいろわかることもあり、絵図にするのも重要です。特に、事務系の方々に安衛法を理解させるのには絵に描いてみせることが効果的です。ただ、今、ご報告いただいたレジュメに労働新聞社から引用した図がありますが、これを出版物等に掲載するには、著作権法上の問題をクリアする必要がありそうですね。

平岡　出典を明記しておけば問題ないでしょう。

吉川　あるいは、その出版社宛に掲載許可願をして掲載許可をもらえば大丈夫ですね。

三柴　確かに出版社から許可をもらえれば安心なんですが、問題は、出版社が確実に許可を出してくれるかですね。でも、こういう図はわかりやすいし、ぜひ掲載したいですよね。

大幢　こういう図は他にもたくさんありますし、公刊されていますから大丈夫でしょう。

森　あるいは、どなたかリーズナブルな報酬で描いてくれる人もいるでしょう。

大幢　我々のところにもたくさんあるし、大丈夫です。

森　図については著作権の対象になるでしょう。論文のグラフについては、事実を書いているだけですから著作権の対象にはならないという解釈のようです。だから、引用することもできます。

大幢　学術論文はどうでしょう。

森　学術論文の中のグラフなどは、いくら工夫をこらしたものであっても、あくまで事実を表しているに過ぎませんから、著作権はないようです。ところが絵になると、たとえ子供が描いたアンパンマンの絵であっても「著作物」という扱いになるので、著作権の対象になるというわけです。

三柴　絵とか図は著作権法上の保護が手厚い感じなので、安衛研や行政実務経験者の先生方にご協力いただいて、簡単な絵でけっこうですのでなるべくオリジナルなものを掲載していく方向で進めていきましょう。出版したはいいけど、後になって回収なんてことにならないよう、この点については慎重でありたいと思います。

井村　つまり、本を作る段階で、そこまできちんと意識して絵図の引用を考えてください、ということでしょうか。それとも、ここの場面ではとりあえずどこでもいいから引用によって明らかにして、あとはデータがあればそのデータを送って後々で調整するといったところなんでしょうか。

三柴　手順的には、まず安衛研には、この後進捗状況をご報告いただきますが、独自に条文をピックアップしていただいて、絵図を描けるのであれば描いていただいて、それを法解釈グループが活用するという形になります。他方で、行政実務経験のある適用の実際グループに対して、法解釈グループが図説が必要な条文を示して、メモ程度でけっこうですので描いていただく、ということです。それを法解釈グループがきれいに清書して載せていきます。逆説的ですが、分かっている人が描いた絵よりも、分かっていない人が描いた絵の方が素人には伝わりやすいんです。家庭教師と同じで、理解や覚えが悪い・遅い人の方がいい先生になる傾向があります。法解釈グループは、ベテランの先生から教わった内容を、自分なりに咀嚼して絵図にしていく作業をして頂きたいと思っています。ですから、行政実務経験のある適用の実際グループとの関係では、法解釈グループがイニシアチブを持ち、安衛研との関係では安衛研がイニシアチブを持ちます。災害例グループでは、安衛研の方が選んだ条文について絵図を示していきます。以上のような流れで行きましょう。

また、原先生が作ってくださった試作品については、これを踏まえてもう少し作業がしやすいようにフォーマットを精緻化するつもりなので、もうしばらくお待ちください。今取り組んでいる課題が終わったら取り掛かります。ともあれ、だいぶこれでイメージがつかみやすくなったと思うのですがいかがでしょうか。

井村　こうした作業を、藤森先生の表の赤い字で表記された条文ごとに進めていくということですね。

三柴　そうです。黒い字の条文も拾った方がよろしいでしょうか、藤森先生。

藤森　黒字の条文も拾った方がいいでしょう。

三柴　メリハリをつけるという意味で、赤い字の方をより詳しく検討するということで。

石崎　規則・政省令についても、黒い字の条文はきちんと拾うということでしょうか。

三柴　少々悩ましいところですね・・・

藤森　ずいぶん集めてしまいましたからね（苦笑)。我々３人が重要と判断したものを全部あわせたものですから。

玉泉　たとえばプレス関係の規則であれば、その中で最も重要なもの、あるいは木工機械については全体的にかくかくしかじかの規制があって、とりわけこれが重要である、などと判断した中で、重要なものを集めていますから、黒い字の条文はそういうニュアンスで書いていただいたらどうでしょうか。

三柴　では、黒の条文一つ一つ拾って詳しく解説するというよりも、ある事柄について触れている一連の条文であるから、逐条というより、赤字の条文が代表するテーマごとに関連する黒字の規定を流れで解説するということでよろしいのではないでしょうか。

石崎　そうすると、イメージとしては【趣旨】のところに、かくかくしかじかの規則が全体として存在していることを示し、ピックアップして冒頭で枠内に引用するのはその中でも赤い字で表記した条文、ということでよろしいでしょうか。

三柴　まあ・・・そうですね。すべてがそれで妥当するかどうかは分かりませんが、大まかなイメージとしては今ご指摘されたとおりです。

藤森　一応、法則性や共通性を考えて黒い字で表記する条文を集めましたので、それらを見て全体像が浮かび上がると思います。その中で赤字の条文が中心になるわけです。

玉泉　藤森先生ご作成にかかるＡ４・１枚の資料に、産業用ロボットの接触予防に関する規定の説明がありました。まず、ロボット全体のイメージとしてこんな感じで、こういう事故があるから規制されている、その中で一番重要なのが第１５０条の４で・・・といったように描写していただいたほうがわかりやすいと思います。そうでないと、一般の人から見れば、単にこの条文だけ解説したとしても、ロボットのイメージが分からないからです。産業用ロボットの接触事故防止のほか、問題なのは何かといった感じで全体的な危害防止を明らかにすると同時に、特に重要な１５０条の４を取り上げるといった感じでしょうか。

三柴　逐条解説については若干見直しが必要ですね。「逐条」というと、文字通り条文ごとに縦割りで解説する形になりますが、安衛法が現場の学問であることを考えると、玉泉先生がご指摘された通り、ロボットならロボットについて、まず絵を描いてそれに関わる規定としてこのようなものがあって、中でも特に重要なのが赤字で表

記した条文であると、そういう書き方にならざるを得ないかもしれません。

石崎　それとの関係でもう一つ確認させていただきたいのですが、基本的には条文ごとに解説する作業ということになると思うのですが、今回藤森先生にまとめていただいたカラーの資料の第７章の健康診断の箇所です。６６条から６６条の３までが一まとまりのようになっていることろ、執筆する際には表のとおりの形の方がよろしいでしょうか。

三柴　基本は逐条解説にしつつ、イレギュラーがあっても可、というのが答えです。執筆を進める過程で、試行錯誤していただきたいと思います。基本的なフォーマットはお示しした通りです。

玉泉　先ほどの原先生のご報告にかかるレジュメの２頁、労働基準法に基づく安衛規則１１１条に「閉口部」とあるのは、「開口部」の誤りかと思います。開いている入口に墜落する危険があるということですから。

原　ありがとうございます。安衛規則については衆議院のＷｅｂサイトで公開されている、ＰＤＦ化した官報を参照したものですから、文字が薄く判読も一苦労なおかげで、読み違えていたと思います。

玉泉　その下の「船のそう口」ですが、「そう」は舟編に「倉」の字を用います。要するにハッチのことです。

原　なるほど・・・ありがとうございます。

玉泉　船のハッチを開けっ放しにすると墜落しますので、このような規制が必要になるということです。

三柴　分からない部分が出てきたら、お手数ですが行政実務経験者や安衛研の先生にお尋ねください。

原　はい、よろしくお願いします。

玉泉　それと、２尺７寸は８１センチです。ですから、今の７５センチより高くなります。現行の５１８条・５１９条は手すりの高さが規定されていないのが問題なわけです。５３３条以下の煮沸そうやピットについては、７５センチなどといった規定があるのですが、もともとは手すりの高さに関する規定はないんです。実はそれは問題なわけです。３頁の図では、手すりについて「第１種」「第２種」を引用されていますが、これはあくまで建設現場の話です。５１９条はこのほか製造業など他の業種も含みますので、建設現場のみに適用されるこの図はふさわしくないでしょう。監督行政の現場では、「第１種」「第２種」についてはさほど関係はありませんので、一般の人が見たときに仮設工業会のこの基準がそのまま安衛則の基準であると誤解される可能性が出てきますね。ですから、一般基準と現場での相違について分けて書かれた方がよろしいかと思います。いずれにせよ、手すりの規制については、複雑で難しいところがあります。可動性の有無とか、チェーンに関する判決（※ぶら下がっているチェーンが手すりとして是認されるか否か）などもありました。

原　そうなると、手すりの高さに関する決まりがないということは、事業者や事業場によってまちまちということなんでしょうか。各事業場の裁量に委ねるというところでしょうか。

玉泉　一応現場では７５センチですね（**※その根拠について今一度ご説明いただけると幸いです**）。建築基準法では、手すりは１１０センチなんですよ。ですからモノによって異なるのですが、あまり低いと転落しますので、一応最低基準が７５センチなので、７５センチで指導しています。昭和５３年ごろ、安衛研で手すりの高さについて研究がなされていたと記憶していますが・・・。

大幢　仮設工業会の基準を根拠に９０センチないし９５センチだったと思います。

三柴　民事訴訟が提起された場合には、国が法令等で明確な基準を定めていなくても、業界慣行とかに依拠してきちんと安全管理などをやっていないと、事業者等は責任をとらされます。その意味でも、監督指導との関係で、規定を手直しすべきところも、法解釈グループが明記すべきと考えています。法解釈グループのタスクに書き忘れましたが、【改正提案】も項目として追加し、思い浮かんだら記入してください。ただし、他の箇所で既にふれたような改正提案内容については、どの条文の説明のところで書くか、ＭＬで相談して下さい。例えば先ほどのお話にもありましたように、建設現場では手すりの高さに関する規制があるけれども、平面からの墜落についてはそのような規制が欠けているではないか、などといったことは、その旨、法学者側がその旨明記してください。こういう問題は現場のプロの先生方のご意見をうかがいながら、必ずしも詳しくない人が書いていくというところに意味があります。

畠中　レジュメ（原）の１頁の真ん中より下あたりに、「※以上は労務行政研究所編『労働安全衛生法－労働法コンメンタール 10』（労務行政・平成 29 年）310～314 頁」と引用元が書かれていますが、労働安全衛生規則の７冊セットの解説本があるんです。かなり以前に中災防から公刊されたもので、現在は絶版になっています。本の表題は「労働安全衛生規則の逐条解説」といいまして、逐条解説がなされていますので、まずこれを一読されることをお勧めします。ワンセットで段ボール製の箱の中に入っています。しかしすでに絶版で、在庫もないものですから、中災防に依頼すると数万円でコピーしたものを送付してくれるという話です。

藤森　教育センターの方にもあります。

原　全部で何ページくらいになるでしょうか。（１冊あたり２００頁程度で総計２０００～３０００頁になるのではとの答えあり）

畠中　これは執筆に携わる先生の全員で共有してお読みになるべきかと思います。

※数名の先生により、著作権対策をどのように講じるべきかについて議論を経たのち、藤森先生により教育センター所蔵の同書について確認してみるとのご提案あり。

石﨑　ちなみにこの本は、何年度に公刊されたものでしょうか。

畠中　もう２０～３０年前です。ですから、それ以降の改正については触れられていません。

石﨑　２０～３０年前の、そのまたさらに前の改正に関する解説本はあるのでしょうか。

畠中　ないですね。ちなみに、かつては規則の大規模な制定・改正がなされると、必ずその作業に携わった担当の専門官が解説本を書いていたんです。そして、労務行政研究所などの出版社から公刊されていました。それが、国家公務員の倫理が厳格になった結果、原稿料をもらう等といったことが難しくなってきたんです。それが２０年ほど前でしょうか。それ以降はもう誰も解説本は書かないようになってしまったということです。

原　今仰った国家公務員の倫理についてですが、原稿料をもらうといったことが、倫理に抵触するということなんでしょうか。

玉泉　許可をとればいいとは思うのですが、以前は許可も取らずにやっていたことが多かったかもしれませんね。まあ詳細は分かりませんが。地方の場合は、地方の労基署長の許可が必要だったんですよね。

畠中　今回の原先生のレジュメにある墜落防止規定についてですが、安衛法制定の昭和４７年より以前、労基法の時代であった昭和 45～6 年頃に安衛則の墜落災害防止に関して大改正がなされています。その際には担当の専門官は一冊書いていますから、その本もあわせて参照されるべきかと思います。

三柴　・・・Amazon では出品されていないようですね。そうなると、共有するためには所蔵されているところでコピーさせてもらって、PDF 化しないといけないんで・・・

石﨑　ちょっとすみません、１９７１年、中災防発行のこの本でしょうか（※スマホで図書館のデータベースの検索結果を提示)。

畠中　そう、これです！

石﨑　うちの大学の図書館に所蔵されています。

※石崎先生の勤務校の図書館に所蔵されていることが判明し、同先生のご協力で共有を図ることとなる。

三柴　原先生には先ほど、こんな感じで書いてみてはどうかと、トライアルを示していただいたところですが、次に、安衛研の方に、作業の進捗状況をご報告いただきたいと思います。安衛研にお願いをしているのは、各条文の背景となった災害例の調査と図示です。すべての条文について図示するのは現実的に不可能なので、安衛法本法と関係政省令のうち藤森先生らお三方にまとめていただいたものについて、図が必要なものを安衛研主導で選んでいただいて、図示していただきます。ピックアップの基準は、他の条文についてもなるべく理解が及ぶようなものとして頂く。そのようなお願いを差し上げた経緯があります。
　では、吉川先生からご報告をお願いいたします。

吉川　では、私の方から報告をさせていただきます。災害例ということですが、私が生まれたのが昭和５９年で、安衛法制定は昭和４７年なので、生まれる前のことを調べることになったわけですが、まずどういった成り立ち

で安衛法ができたのか、この報告を通じて勉強させていただきました。実際に安衛法制定に携わった先生方の前で恐縮ですが、誤りがあればご指摘いただけると幸いです。

〔吉川先生のご報告内容〕
１、「労働安全衛生法の成り立ち」（A4・両面印刷 10 枚組）
２、「三井三池炭鉱の炭塵爆発」（A4・3 頁）
３、「地下鉄工事現場での都市ガス爆発」（A4・両面印刷 2 枚組）
４、「長崎のタービンローター」（A4・両面印刷 2 枚組）
５、「第２章　安全行政の概要」（A4・両面印刷 9 枚組）

※会議の終了時に畠中先生より上記１の報告に関して助言（12 頁参照）

三柴　ありがとうございます。豊澤先生もグラフにして分析されたように、１９７２年に安衛法ができた後、労災発生件数がぐっと減少し、その後ある種の成熟期を迎えてからは、折々に新たな労災が起きるたびに継ぎ足しが繰り返されてきました。安衛研もそのようなプロセスに深くコミットしてきたという経過があります。安衛法という大きな枠組みを作る前の時期と、最近のような成熟期とで、災害とルール形成の関係に変化はありますでしょうか。特に、最近の災害と規制の関係には、当時と違いはあるでしょうか。たとえば最近のケースでは被害者の数が一挙に数百人にのぼるようなものはあまりありません。また、問題状況が胆管がんや膀胱がんのような健康被害の方にシフトしていっているとか、調査をしていてそういう変化を感じるということはありますか。

吉川　最近も墜落防止に関する規則改正がありますが、やはり安衛則等の規則改正をする際には、基本的には墜落災害がどういう傾向で起きているのかをまず把握して、それをもとにどう対策をしていくかという作り方をするので、ある一個の災害だけをきっかけに制定・改正される規則はほとんどないように思われます。私が知っている限りでは、安衛法８８条に基づく計画の届出等ですが、大臣審査の項目もあり、これについては大清水のトンネル火災事故、つまりトンネル建設工事中の大火災で大勢の人が死亡した事故ですが、これを受けて審査すべき工事については大臣審査が必要であるとして、このような条文が追加されたというようにうかがっています。そういう条文もあるにはあるみたいです。この条文のもとはあの事故であると、スポット的に特定できるものもありますが、大部分は多数の労働災害の傾向分析に基づいているという印象を受けます。

三柴　私が労働政策審議会の安全衛生分科会に入ってもう８年目くらいなんですけど、その間の動きを振り返っても、ちょこまかと労災問題が起きて、それへの対応としてマイナーチェンジを行ってきたのがメインでした。先ほど「継ぎ足し」と表現したのはそのためです。東電の福島原発問題が起きた際には、それに対応するべく除染則を作る等の対応はしましたが、それほど大規模な改正はありませんでした。最近の動きをみると、災害傾向を捉えるといっても、やはりメインになる災害は限られていて、ルールとの因果関係は「１vs１」とまでは言えないけれどもそれに近い対応関係が見えるんです。しかし、当時は大規模な災害がドンと起きて、それに対応する法規制もドンとできるという、そういう印象を受けるので、災害発生と法改正との因果関係については、時系列を考えないと一様に論じることはできないと思います。唐沢先生と畠中先生は、行政官時代にルール形成に携わってこられて、背景にある災害とルールづくりとの関係について、変化を感じられたでしょうか。
（※吉川・三柴間の議論は、要するに、安衛法制の改正の契機は、１件の大規模災害事故か、あるいは多数の災

害事故の傾向分析結果のいずれかであるところ、時代によって変遷がみられ、ここ最近の改正はどちらかといえば後者の方がメインである、ということでしょうか？）

唐沢　今お話がありましたように昭和４０年代後半頃ですが、石油化学工業で大きな爆発事故が続発した時期があります。我が家に関連資料がありますので、後ほど調べてお送りします。昭和４０年代前半当時は、日本が石油化学工業を導入したのですが、色々な事故が発生しました。その時の事故報告書をまとめて「第１集」「第２集」を作ったのですが、第１集を作ったのは森崎さん（元労働省産業安全研究所長）で、安全課では私の前任者でした。そして私が第２集を作りました。これは各監督署の災害調査に基づいたものです。思い起こしてみれば、確かにそういう事例があったから法改正のニーズがあったわけで、また現場の労使も理解を示してくれたので、改正がしやすかったのです。爆発火災関係の規則改正は、昭和４８年～４９年によくありました。今の安衛則の爆発火災関係の規定は大局的に見れば、やはりその契機を一連の災害発生に見いだすことができます。

森　化学物質関連規定の改正で、必ずしも健康障害だけでなく、新しい科学的知見に基づいて改正されたものがあります。発がん性物質などがそうです。胆管癌に関する規定は、まず発がん性物質全体に関する規制があって、その中にスウィングさせた形になっていますが、衛生関係において、法改正の契機が科学的知見に基づいている傾向が最近多いと感じています。

三柴　質的な事情というか、そういうものが背景になっているのが健康に関する改正ですね。そうすると、どういう風に進めるかですが、安衛研では、文系的な文献調査（レビュー）のような作業は、これまでは、あまりされなかったんでしょうか？

吉川　安衛法をここまで調べたの初めてのことで、歴史をたどる作業は大変興味深いものでした。安衛法がこういう経緯で出来たものだということについて、お恥ずかしながら今まで知らなかったので、基本的には畠中先生の著書をまず読み解いてその内容を追っていきました。そしてプラスアルファとして、他の本や報告書を参考にして今回のレジュメを作成しました。正直、大変興味深い作業でした。こうしてみると、安衛法は労働基準法の流れを汲んでいて、労働基準法は工場法の流れを汲んでいるということが明確に見えてきました。

三柴　それでは、以下のように進めましょうか。今進めていただいているように、手始めに、大きな法の変動をもたらした大きな災害をピックアップする作業は、準備作業として非常に重要なので、進めて頂く。他方、本来の作業は、藤森先生ご作成の表の中の、安衛法と関係政省令のうち赤字で表記されている規定の背景となった災害例を示すことなので、その中で、こなしきれるキャパというかエフォートを考えていただいたうえで、どの程度の数の条文であれば歴史を深くたどってもいいという枠（上限）を決めて、数を絞り込んで、それらについてはその背景となった災害をできる限り調べ、図示する。それを法解釈グループにバトンタッチする、という手順で進めていただくのがいいかと思いますが、いかがでしょうか。

大幢　一つ質問なのですが、条文ができた当初の理由をフォローするのか、あるいは改正されたところまで追うのかによって違いが出てくると思うのですが。

三柴　結論から言うとそれもお任せしたいと思います。というのも、ピックアップする時点で、ある程度ほかの

条文にも当てはまるような条文を選んでいただく必要があります。この条文について背景を示せばほかの条文の背景もイメージできそうなものを拾っていただくということです。そこで、一定程度は、オリジナルの条文が作られた背景災害と、その後の改正をもたらした背景災害、それぞれ書かなければならないものを拾って頂く必要が生じます。それについてはきちんと両方書いて頂く。オリジナルな条文が何度か改正されたものは、それだけ適用場面が多いし、他の条文の背景をイメージし易い規定と言えるように思います。そういう意味で、改正が何回かなされているものを敢えて拾い、背景災害をていねいに拾っていただくのが良いように思います。そのような方針でいかがでしょうか。

大幢　頻発災害というか、典型的な災害事例を漫画チックに描くということでよろしいでしょうか。中にはこの条文の背景はこの災害であると特定できないものもありますが（特に昔のものはそうです)、特定できるものはそれで進めればいいわけですね。先ほどお話に出た胆管癌などは特定可能で、また昔の事例でも土石流などについては特定可能です。墜落事故などは毎日のように発生しているので、特定は難しいのですが。

三柴　要は先生方のキャリアの中で、この条文なら災害事例との対応関係がクリアにわかるものをまず拾っていただくことから始めて、歴史をたどってある程度は文献調査が可能なものを拾っていただいて、どうにも調べようのないものは省略してかまいません。いずれにせよ絞り込まなくてはなりません。たとえば条文数を３０なり４０なり、エフォートの上限を決めていただいた中で、選択するもののチョイスを今申し上げたような発想で行ってください。今の時点で、先生方が知ってらっしゃるものだけでも、かなり有益な情報になりますので、それに加えて文献調査可能なものを拾い、背景災害はイメージで書いて頂ければけっこうです。厳密に災害現場を再現して頂く必要はありません。こういう災害が背景にあったからこういう規制ができたのだ、ということでいいと思います。

大幢　最初は我々がすでに知っている災害から始めるのがベターですね。

三柴　仰る通りです。

井村　私の担当は機械とか有害物に関する規定なのですが、ボイラーやクレーンなどの機械は明治時代からあったわけではありません。すると、こうした機械がいつ頃発明・導入されて、それがどのような災害事例をひき起こしたか、といったところまで書く必要があるのでしょうか。また、例えば有害物質でいえば黄燐マッチでしょうか、もともとは存在して使用されていて、しかし有害であると認識されるに至った経緯などから書く必要があるでしょうか。

玉泉　読み返してみてよく出来ているので驚いたのですが、黄燐燐寸製造禁止法（大正１０年４月１１日法律第６１号）がありまして、安衛法５５条に受け継がれています。また戦前の昭和１０年には汽罐取締令（昭和１０年４月９日内務省令第２０号）が制定されています。現在のボイラー規則です。両者にはその当時から規制がありましたが、工場法とは別の規則で、なおかつ両者は所管が違いました。汽罐取締令は内務省で、工場法は農商務省です。所管の異なるこれらの法令を一本化して労働基準法になっていますので、この点は大変興味深いところですね。

畠中　制定当時の工場法の焦点は安全衛生とは関係ありません。むしろ労働時間規制が基本ですからね。

井村　そうすると、厚労省管轄の健康問題的な扱いということになるわけですね。

玉泉　工場法は労働時間規制が主体ですからね。管轄は農商務省です。

大幢　東南アジアでは産業の主務官庁が法律をそれぞれ管轄していて、今一つにまとめようとする動きがあります。

井村　安衛法が制定された当時に、すでに一般的に危険ないし有害と認識されているものに関して、どこまで遡って調査すればいいのでしょうか。この物質はこの時期・この時点から有害と認識された、などといったことも確認した方がよろしいでしょうか。

三柴　制度史を負っていただきたいのでそういう調査は必要になりますが、調査した上で結局分からないのであれば仕方ないので、無理は求めません。ただ、可能なかぎりでけっこうですので、調べられるだけ調べて頂きたいということです。

畠中　情報提供になりますが、先ほど「労働安全衛生規則の解説」の話が出ましたが、有機溶剤則、特化則あるいは酸欠則の解説は、現在も中災防から更新されていまして、それらの解説書に制度の歴史が書かれていると思われます。有機溶剤であればヘップサンダルに関してどういう規制・改正があったかなど、全部網羅されています。今も更新されています。政省令ごとに一冊ずつ公刊されています。

藤森　特別教育用のテキストですね。あるいは技能講習等のテキストとか。

唐沢　化学物質の有害性調査についても、中災防から解説本が出ていたはずです。そうすると、５２年の安衛法改正でその制度がつくられたわけですが、それ以前の六価クロムや塩化ビニルなどの話が書いてあると思います。

三柴　中災防が出している本は一通り確認してみて、必要な情報が書かれているかチェックする必要はありますね。また、玉泉・篠原両先生が作成された「労働安全衛生法のキーワード」ですが、非常にコンパクトに情報がまとめられていますので、法解釈グループはお手元に置いていただいて、色々な資料を参照する際の基本的な理解のためにご活用頂きたいと思います。これを使って要点を把握した上で、別な資料を参照すると、より一層理解が進むのではないかと思います。
　さて、予定していた議題を全て終了したわけではないのですが、今日はこれでよろしいかと思います。横断的な課題については、また改めて決めたいと思います。

唐沢　一点だけよろしいでしょうか。せっかくの機会なので昭和４８年１０月８日に、チッソ石油化学五井工場で大爆発事故が起きました。私はこの事件で現場の調査をしたのですが、１週間後に安衛則２７５条違反で立件したんです。千葉地裁で裁判が行われまして、１審で会社側に有罪判決が下り（千葉地判昭５４・５・１１安全衛生関係判例集第１集１４５頁)、会社側はこれを受け入れ控訴しませんでした。法律の専門家の方は判例集で

千葉地裁の判断をご覧になれますが、千葉地裁が安衛則２７５条をどう解釈したか、私は原本を見ましたが資料が我が家のどこにあるのか失念しまして・・・(苦笑)。判例集を探していただけると助かります。

三柴　藤森先生のカラーの資料でいえば、安衛則２７５条は・・・書いていませんでしたね。安衛法２０条の紐付きでしょうか。

唐沢　私も調べてみます。おそらくデータベースを探せば見つかるでしょう。

三柴　よろしければ次回までにメールか何かで、もう少し詳細な情報が判明しましたらよろしくお願いします。

畠中　安全衛生規則の爆発火災関係はこの事件がきっかけとなって改正されたんですよ。

三柴　なるほど。藤森先生、２７５条はお手数ですがこの表に書き加えていただいてよろしいでしょうか。

藤森　分かりました。確認しておきます。

畠中　先ほどの吉川先生のご報告ですが、基本的なところだけ確認しておきたいのですが、「労働安全衛生法の成り立ち」後ろから数えて２枚目、「別添４・工場法、労働基準法及び労働安全衛生法の関係」をご覧ください。この表の左側に工場法の１８条（工場管理者の選任）および１９条（工場管理者の権限）の記載がありますが、これらの規定が安衛法の安全衛生管理体制につながるというのは誤りです。工場法１９条をご覧になっていただくと分かりますが、工場法の義務主体である工場主に代わる者としての工場管理者の規定です。

また、その前の頁ですが、「（７）特殊な労働関係の規制の強化」が「(→安衛法　第３章　安全衛生管理体制)」とリンクしていますが、これも誤りです。もし（７）を引っ張るとすれば、安衛法上の請負規制ということになります。

そして同頁の「(６)・ホ　医師の通報制度」ですが、これは結局立法化されませんでした。要するに、一般の医師が患者を診察していて、「ちょっとこの患者は職業病の疑いがある」と思ったら通報してくださいと、そういう制度の創設を報告書は提言していたのですが、結局は実現しませんでした。情報提供に関する規定ですね。

三柴　長時間にわたってありがとうございました。議題すべてはこなせませんでしたが、有益な情報を各先生方から頂けたこと、有意義な議論をして頂いたことに感謝いたします。安衛法のエンサイクロペディアの完成に向けて準備を進めていきたいと思いますので、引き続き、よろしくお願いいたします。

労働安全衛生法のキーワード（第１章）

総則

藤森コメント：ピックアップした労働安全衛生法条文★は、以下の観点から相対的にニーズ、使用頻度、関心度等が高いものと判断した。

①労働基準監督実施状況(「労働基準監督年報」等から)　②送検・裁判事例　③相談・質問、照会事案から（安全衛生教育センター受講生等から）

★　ポイントとなる法令

☆　送検対象条文（藤森選択）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
1			目的								★		
1号			労働災害					労働災害と通勤災害の別の解説。（玉泉） 労働者以外（事業者・一人親方等自営業者）の業務災害は労働災害ではないことも規定（篠原）		労災保険法		★	★
2号			労働者					労働者の範囲。115条の鉱山、船員の適用関係の解説。（玉泉）		鉱山保安法 船員法		★	★
3号			事業者					労働基準法の事業者との違いの解説。（玉泉）		労働基準法		★	★
5			共同企業体（ジョイントベンチャー）			安衛則1条	代表者の選定	甲型、乙型。（玉泉） 代表事業者以外の構成事業者に対する安衛法の適用と労働基準法の適用の違い。（玉泉） 労働者派遣法における労働者派遣との違い。（玉泉）		労働基準法 労働者派遣法	★	★	

労働安全衛生法のキーワード（第２章）

労働災害防止計画

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
6			労働災害防止計画の策定								★		
7			労働災害防止計画の変更										
8			労働災害防止計画の公表										
9			労働災害防止計画実施のための勧告・要請										

労働安全衛生法のキーワード（第３章）

安全衛生管理体制

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
10	○	○	総括安全衛生管理者	2	選任すべき事業場	安衛則２ 安衛則３の２	14 日以内に選任する 災害防止に必要な業務	①適用単位の問題（建設現場、工場内診療所、小規模一括上位ほか）（玉泉） ③「常時」の解釈（以下多数の条文で頻出）（玉泉）			★	★	
11	○		安全管理者 →事業場全体の安全管理（篠原）	3	選任すべき事業場 (建設・製造業等 50 人以上)	安衛則４	14 日以内に選任する	①「専属」の解釈（玉泉） ②選任義務の業種が現代にマッチしているか。一定の機械設備を有する事業場や病院なども対象とすべきでは？（玉泉） ③安全管理者の要選任人数が１名であり、衛生管理者と同様に労働者数により増員すべきではないか？（玉泉） ④衛生管理者と同様免許制度にすべきではないか？（安全分野は衛生分野より守備範囲が広く、基礎知識が必要である）（玉泉） ⑤委員会の活性化の観点から、労働者が一定数以上の事業場の安全委員会には、労働安全コンサルタントを委員として選任すべき（玉泉）			★	★	★
12		○	衛生管理者 →事業場全体の衛生管理（篠原）	4	選任すべき事業場 (全業種 50 人以上)	安衛則７	14 日以内に選任する	①委員会の活性化の観点から、労働者が一定数以上の事業場の衛生委員会には、労働衛生コンサルタントを委員として選任すべき（玉泉）			★	★	★
13		○	産業医	5	選任すべき事業場 (全業種 50 人以上)	安衛則 13 安衛則 14,14 の 2,14 の 3,14 の 4,	14 日以内に選任する 職務	①「鉛～その他その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務」の範囲が不明確なため正確性・法的安定性を欠いている。亜硫酸は有機溶剤でも特化物でもない。対象物を特化物＋個別の指定物質にする等明確にすべき。このことは、安衛則第 45 条の特定業務従事者の健康診断実施義務との関係もある。（いずれも罰則付き規定。）（玉泉） ②産業医の事業者に対する意見に対して訴訟リスクが発生しており、産業医として自由な意見が述べることができない恐れがあり、民事上の免責規定を検討すべきか？（玉泉）			★	★	
14	○	○	作業主任者 →労災防止を管理する必要ある特定の作業現場において「作業者」の中から選任し、作業の指揮等行わせる（篠	6	選任すべき作業 (号数で 31 作業)			作業主任者制度全般について解説（玉泉）			★	★	★
	○	○									☆		★
											☆		★
											★	★	★
											★		★

			原）								★		
											★ ☆	★	★
											★ ☆		
15	○	○	統括安全衛生責任者 →複数請負業者入る一定の建設現場における元請の安全衛生管理責任者（篠原）	7	選任すべき業種等			①「元方事業者」は、製造業等にも適用されること及び安衛法29条に関連していることがポイントであることを解説。（玉泉） ②いわゆる下請企業で、二次下請以下すべての下請を含むこと（建設業法２条５項との違い）		建設業法	★	★	
16	○	○	安全衛生責任者 →複数請負業者入る一定の建設現場において所属会社の現場代理人・責任者となる下請の安全衛生責任者（篠原）			安衛則19	安全衛生責任者の職務				★		
19	○	○	安全衛生委員会	8	設けるべき事業場	安衛則21	安全委員会の付議事項				★		

労働者の危険又は健康障害を防止するための措置（２０条～２１条）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
20	○		危険を防止するための措置			安衛則 27	規格に適合した機械等の使用	構造規格不備機械等の使用禁止の重要条文（玉泉）			★	★	★
	○					安衛則 28	安全装置等の有効保持	オールマイティに使える条文（玉泉）			★☆	★	★
１号	○		機械、器具他の設備による危険			安衛則 101	原動機、回転軸等による危険防止	機械安全の基本条文（玉泉）			★☆	★	★
	○					安衛則 107	機械の掃除・修理・調整等運転停止	大規模事業場を含め多くの死亡災害（篠原）			★☆	★	★
	○					安衛則 111	刃に巻込まれおそれ手袋使用禁止	ボール盤、ドリル事故多発（玉泉） ケブラー手袋はOKか？（玉泉）			★	★	
	○					安衛則 117	径 50mm 以上回転砥石に覆い	砥石の破裂災害（篠原）			★	★	★
	○					安衛則 123	木工丸のこ盤の歯に接触予防装置	災害多発（玉泉）			★☆	★	★
	○					安衛則 130 の 2	食品加工切断機等に覆い・囲い	災害多発（玉泉）				★	★
	○					安衛則 131	プレス・シャーに安全囲い等	災害は減少したものの重要条文（玉泉） プレスブレーキは対象から除外すべき（玉泉）			★☆	★	★
	○					安衛則 144	紙・布等を通すロール機に囲い等	災害多発（玉泉）				★	★
	○					安衛則 150 の 4	運転中産業用ロボットとの接触防止	ロボット災害防止の基本条文（玉泉）				★	
	○					安衛則 151 の 14	車両系荷役機械の用途外使用禁止	フォークの爪やパレットに乗せて作業し墜落災害（玉泉）			★☆	★	★
						安衛則 151 の 74	5t 以上貨物自動車荷作業時保護帽着用	5 トン未満にも適用すべき（玉泉） 墜落防止用の保護帽の構造規格を強化すべき（玉泉）			★☆	★	
	○					安衛則 151 の 78	コンベヤーの巻込まれ防止非常停止装置	災害多発（玉泉） 非常停止装置は原則ワイヤ式に限定すべき（玉泉）			★☆	★	
	○					安衛則 158	車両系建設機械に接触おそれ立入禁止	災害多発（玉泉）			★☆	★	★
	○					安衛則 164	車両系建設機械の用途外使用禁止	吊り上げ時の転倒、ワイヤ切断（玉泉）			★☆	★	
	○					安衛則 563	足場の 2m 以上場所に設ける作業床定め				★☆	★	
	○					クレーン則 17 ほか	クレーンは国の基準に適合するもの以外使用禁止 移動式クレーン、エレベーター、ボイラー、ゴンドラなど				★	★	★
	○					クレーン則 29	つり上げられている荷の下立入禁止				★	★	★
	○					クレーン則 66 の 2	転倒等防止の作業方法をあらかじめ決定				★☆		
	○					クレーン則 72	労働者の運搬・つり上げ禁止					★	★
	○					クレーン則 74	上部旋回体と接触危険箇所立入禁止				★	★	★

	○					クレーン則 74 の 2	つり上げられている荷の下立入禁止				★ ☆	★	★
3 号	○		電気、熱他エネルギーによる危険			安衛則 329	電気機械器具充電部分の囲い・絶縁覆い					★	★
	○					安衛則 339	停電作業を行う場合の措置				★ ☆	★	★
	○					安衛則 361	明り掘削作業で地山崩壊おそれ土止等措置	宇都宮地裁昭 55・7・18 現在では機械掘りであり、床での実際の作業は 534 条適用（玉泉）			☆	★	★
	○					安衛則 369	土止め支保工の構造				★ ☆		
21　2項	○		労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険防止			安衛則 518　1項 安衛則 518　2項	2m 以上墜落危険おそれ作業床設置 2m 以上作業床設置困難は安全帯等	広島簡裁昭 56・4・9 作業床の定義をすべき（玉泉） 構造規格上枠組み足場のアンチは 24 ㎝、布板一側足場のアンチは 25 ㎝以上となっており、これを基準とできるか（玉泉）			★ ☆	★	★
	○												
	○					安衛則 519　1項 安衛則 519　2項	2m 以上作業床端・開口部囲い等設置 2m 以上囲い等設置困難は安全帯等	大阪高裁昭 51・12・21 、豊岡簡裁昭 56・10・27 開口部の定義の明確化（米国 12 ｲﾝﾁ）（玉泉） 手すり設置基準を 1.5m程度にすべき（米国 1.2m）（玉泉）			★ ☆	★	★
	○											★	
	○					安衛則 524	スレート屋根上作業の歩み板設置等	越谷簡裁昭 50･4･30　災害多発（玉泉）			★ ☆	★	★
	○					安衛則 532	水上丸太等おぼれるおそれ有は救命具	浮袋・救命具の備え付けではなく使用義務を課すべき（玉泉）			★ ☆	★	
	○					安衛則 534	地山の崩壊等危険は安全なこう配に	掘削後の敷設作業等に適用、災害多発。高さ基準を設定し、土止め支保工を義務付けるべき（玉泉）			★ ☆	★	
	○					安衛則 537	物体落下の危険は防網設備・立入禁止				★ ☆	★	
	○					安衛則 538	物体飛来危険は飛来防止設備・保護具	物体の転倒防止の規定を設けるべき、災害多発（玉泉）			★	★	
	○					安衛則 539	高層建築場所で上方作業有は保護帽	高層建築場所に限定。現状に適合していない（玉泉）		都市計画法、「長寿社会対応住宅設計指針」（建設省住備発第 63 号）では 6 階以上。消防法、電波法では 31ｍ以上。	★	★	

労働安全衛生法のキーワード（第４章）その２

労働者の危険又は健康障害を防止するための措置（２２条）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
１号		○	原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸欠空気、病原体等による健康障害			安衛則 576	有害作業場原因除去へ代替物使用等				★		
		○				安衛則 577	ガス等発散抑制のため必要な措置	有機則等特別則が適用されない大多数の化学物質について本条の規定で局所排気装置の設置を義務付け得るか（篠原） 通達ではなく適用対象物質の明示が必要（玉泉）	有機則等発散防止措置			★	★
		○				安衛則 578	内燃機関の坑内等の使用禁止	排気ダクトによる廃棄に限定すべき、事故多発（玉泉）			★ ☆	★	
		○				安衛則 583 の 2	屋内の強烈な騒音発生場所の明示				★	★	
		○				安衛則 592 の 4	ダイオキシン類の湿潤化	ダイオキシン類に関する規定				★	
		○				有機則 5	1・2 種溶剤業務は密・局・プで発散防止 （密閉、局所排気装置、プッシュプル型）					★	★
		○				鉛則 5	鉛精練等は局・プで発散防止					★	★
		○				特化則 4	一部２類製造は密閉・遠隔操作等					★	★
		○				特化則 5	一部２類製造・取扱は密・局・プで防止					★	★
		○				特化則 38 の 4	特管従事者毎月作業記録、30 年保存					★	★
		○				酸欠則 5	酸素 18%上、硫化水素 10/100 万下換気	酸欠場所の表示を義務化すべきある（見える化）（玉泉）				★	★
		○				粉じん則 4	特定粉じん発散源別に飛散防止措置として密・局・プ・湿(湿潤化)					★	★
		○				粉じん則 27	規定場所では呼吸用保護具使用					★	★
		○				石綿則 3	建築物解体時等事前調査・掲示				☆		
		○				石綿則 6	吹付石綿除去作業等は隔離等措置					★	★
		○				石綿則 35	石綿従事者毎月作業記録、40 年保存					★	★
		○				安衛則 584	屋内の強烈騒音の隔壁等伝ば防止				★	★	
		○				電離則 3	管理区域を明示する					★	

		○				電離則 4	実効線量 100mSv/5 年・50mSv/年					★	

労働安全衛生法のキーワード（第４章）その３

労働者の危険又は健康障害を防止するための措置（２３条～３６条）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
23	○		建設物・作業場の、通路、床面、階段等の保全　並び換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置ほか			安衛則 540	作業場内に安全通路設置、有効保持	階段の構造は通達で建築基準法通りとしているが、米国のように「４４インチ（117.76cm）以上は両側に手すり」に準じて壁側にも設置を義務付けるべき。建築基準法では、壁側には不要とされている。階段事故が多いにもかかわらず手つかずのまま。（玉泉）		建築基準法	★ ☆	★	
24			労働者の作業行動から生じる労働災害防止					罰則がある条文であるにもかかわらず、安衛則等に何ら具体的な規定がない。（例）一定の重量物の取扱いについては腰痛ベルトの使用の義務付け。廊下の曲がり角の鏡の設置。（玉泉）					
26	○		事業者が講じる措置に応じ労働者が守るべき事項			安衛則 29	安全装置を外し・機能失わせない				★	★	★
	○					安衛則 520	安全帯の使用				★		
28 の 2	○	○	リスクアセスメント努力義務			安衛則 24 の 11	リスクアセスメントの実施時期				★	★	
29　1 項			元請事業者は請負人・請負人労働者が法令違反しないよう指導					安衛法制定時に内閣法制局が問題視した条文（玉泉）				★	★
29　2 項			元請事業者は請負人・請負人労働者が法令違反認めたら必要な指示					同上				★	★
29 の 2			建設業元請は土砂崩壊・機械転倒おそれある場所で請負人労働者が作業するなら、請負人が適正に危険防止できるよう技術上の指導等			安衛則 634 の 2					★ ☆		
30　1 項	○		特定元方（建設業・造船業元方） 事業者等の講ずべき措置			安衛則 635	特定元方と全請負人参加協議組織設置	広島高裁昭 53・4・18 、最高裁昭 55・2・21（同一の場所） 一定以上の規模の現場に限定すべき（玉泉）			★	★	★
	○	○				安衛則 636	特定元方と請負人、請負人相互の調整				★ ☆		
	○					安衛則 637	特定元方は毎日１回作業場所巡視	小規模工事現場を多数有している場合事実上不可能（玉泉）			★ ☆	★	★
30 の 2 1 項	○		製造業等元方（特定元方除く）事業者等の講ずべき措置			安衛則 643 の 2	元方と請負人、請負人相互の調整				★		

31	○		特定事業（建設・造船）自ら行う注文者の措置											
	○					安衛則 653	2m 以上作業床等墜落危険場所に囲い等				★☆	★	★
31 の 2	○	○	化学物質製造設備作業注文者は請負人労働者の労働災害防止に必要な措置	9 の 3	化学設備・附属設備 特定化学設備・附属設備	安衛則 662n の 4	注文者は危険性・有害性記載した文書を作成、請負人に交付						
32　1 項	○		請負人の講ずべき措置			安衛則 635	特定元方と全請負人参加協議組織参加				★	★	★
33　1 項	○		機械等貸与者の講ずべき措置	10	1　0.5 以上移動ク 2　車両系建機 3　不整地運搬車 4　2m 以上高所車	安衛則 665	機械等貸与者の定義				★		
						安衛則 666	点検・補修し、能力等書面交付				★	★	

労働安全衛生法のキーワード（第５章）

機械等並びに危険物及び有害物に関する規制（３７条～５８条）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
37	○		特定機械等製造者はあらかじめ許可	12	1 ボイラー	ボイラー則３	ボイラー製造は労働局長許可	37条は事業者に限らず「何人も」（玉泉） 発電用ボイラーは、経済産業省所管（玉泉） 製造許可が必要なボイラーは令1条3号のボイラー（玉泉）		電気事業法（発電用火力設備に関する技術基準を定める省令）	★	★	★
38　1項	○		特定機械等製造・輸入したら検査			ボイラー則５	ボイラー製造者は国登録機関検査	38条は事業者に限らず「何人も」（玉泉）			★	★	★
38　3項	○		移動式以外の特定機械等設置したら検査			ボイラー則14	ボイラー設置者は監督署長検査	38条は事業者に限らず「何人も」（玉泉）			★	★	★
42	○		特定機械等以外の機械等で法別表・政令で定めるものは、国の規格・安全装置具備なければ譲渡・貸与・設置禁止 【法別表２抄】5 プレス等安全装置 8 防じんマスク 9 防毒マスク 15 保護帽 16 電動ファン付き呼吸用保護具	13（抄）	2 研削盤関連	労働省告示	研削盤等構造規格	42条は事業者に限らず「何人も」（玉泉）			★42条として		
43	○		動力駆動機械等で突起物・動力伝導部に防護措置なければ、譲渡・貸与・展示禁止			安衛則25	突起部は埋頭型等、伝導部は覆い等	43条は事業者に限らず「何人も」（玉泉）			★	★	★
44	○		製造・輸入者に個別検定義務	14									
	○				2 第２種圧容器			コンプレッサーのこと（玉泉）			★	★	★
44の2	○		製造・輸入者に型式検定義務	14の2（抄）	2 プレス安全装置			44条の２は事業者に限らず「何人も」（玉泉）					
45　1項	○		ボイラー等政令で定めるものは定期自主検査し、結果を記録	15（抄）	2 動力プレス	安衛則134の3	動力プレスは年１回定期自主検査				★	★	★
	○												
45　2項	○		特定自主検査を行うときは資格を有する内部者か外部検査業者に実施させる	15 2項（抄）	動力プレス	安衛則135の3	動力プレスに係る特定自主検査	特定自主検査の実施を45条２項とし、特定以外の実施を45条１項と分ける方が現場では明快（篠原）				★	★
	○				フォーク	安衛則151の24	フォークリフトに係る特定自主検査					★	★

	○				車両系建機	安衛則 169 の 2	車両系建設機械に係る特定自主検査					★	★
55		○	重度の健康障害生ずる物は製造・輸入・譲渡・提供・使用禁止	16	8 種の化学物質と含有物	特化則 46	製造・輸入・使用許可受けるための手続	55 条は事業者に限らず「何人も」（玉泉）				★	★
56		○	重度の健康障害生ずるおそれある物は、大臣の製造許可	17	第 1 類物質 7 種と含有物	特化則 46～50 の 2	製造等禁止の解除手続き 製造許可受けるための手続	56 条は事業者に限らず「何人も」（玉泉）			★	★	★
						石綿則 47,48	製造等禁止の解除手続き				★		
57	○	○	危険・健康障害生ずるおそれある物の譲渡・提供者は表示	18	673 種と含有物	安衛則 30.31.34	名称等を表示すべき物質 書面の交付	673 種以外は安衛則 24 の 14 で表示努力義務 57 条は事業者に限らず「何人も」（玉泉）			★	★	★
57 の 2	○	○	危険・健康障害生ずるおそれある物の譲渡・提供者は文書交付等通知	18 の 2	673 種と含有物	安衛則 34 の 2～34 の 2 の 6	名称等を通知すべき物物質 名称等の通知方法・内容・時期 １０%単位表示で可能	673 種以外は安衛則 24 の 15 で通知努力義務 57 条の 2 は事業者に限らず「何人も」（玉泉）			★	★	★
57 の 3	○	○	リスクアセスメント義務	18 の 2	673 種と含有物	安衛則 34 の 2 の 7	リスクアセスメントの実施時期と方法				★	★	★
						安衛則 34 の 2 の 8	リスクアセスメント結果等労働者周知						
57 の 4		○	新規化学物質の有害性調査	18 の 4		安衛則 34 の 3		57 条の 4 は事業者に限らず「何人も」（玉泉）			★		

労働安全衛生法のキーワード（第６章）

労働者の就業に当たっての措置（５９条～６３条）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
59　1項	○	○	雇入れ時安全衛生教育			安衛則35	雇入れ・作業内容変更時は教育				★ ☆	★	★
59　3項			特別教育			安衛則36	特別教育必要業務　（号数で54） 1 研削砥石 3 アーク溶接 5 最大荷重1t未満フォーク 14 小型ボイラー 15 吊上5t未満クレーン 20 ゴンドラ 26 酸欠場所での作業 37 石綿 38 除染	知識・技能を有する者は省略可（玉泉）					
												★	
												★	
											★		
											★		
											★		
											★	★	
											★	★	
60	○	○	職長教育	19	製造・建設など7業種	安衛則40		罰則はないが重要（玉泉）			★	★	
61　1項	○	○	資格を有する者でなければ業務に就かせてはならない（就業制限）	20	就業制限業務 （号数で16業務）	安衛則41	（業務の区分に応じた資格） 5t以上クレーン　免許 ガス溶接　免許・技能講習 1t以上フォーク　技能講習 潜水器等用いる水中業務　免許 ボイラー運転業務は免許 5t以上クレーン運転業務は免許 1t以上玉掛け作業は技能講習 免許なければ潜水業務就かせない	新居浜簡裁昭51・11・15			★	★	★
	○										★ ☆	★	
		○											

労働安全衛生法のキーワード（第７章）

健康の保持増進のための措置（６４条～７１条）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
65		○	有害業務を行う作業場は作業環境測定行い、結果を記録	21	1 粉じん屋内	粉じん則26	6月以内に1回測定			作業環境測定法	★	★	★
		○			7 特化･石綿屋内	特化則36	6月以内に1回測定				★	★	★
		○				石綿則36	6月以内に1回測定				★		
		○			8 鉛屋内	鉛則52	1年以内に1回測定				★		
		○			9 酸欠危険場所	酸欠則3	その日の作業開始前に測定				★	★	★
		○			10 有機溶剤屋内	有期則28	6月以内に1回測定				★	★	★
66 1項		○	労働者に健康診断を実施する			安衛則43	常時使用労働者雇入れるとき健診					★	★
		○				安衛則44	1年以内に1回、定期に健診				★	★	★
		○				安衛則45	有害業務従事者は6月に1回健診	安衛則第13条の有害業務の範囲が不明確、正確性・法的安定性を欠く（玉泉）				★	
		○				安衛則45の2	海外6月以上派遣労働者に健診					★	
		○											
66 2項		○	有害業務従事労働者、有害業務に従事させたことがあり現に使用する者に特別の項目につき健康診断を実施する	22							★		
		○			2 放射線業務	電離則56	雇入・配置換・6月以内1回健診	「常時性」については特殊健診について共通（玉泉）			★	★	
		○									★		
		○			3 特化物・石綿	特化則39	雇入・配置換・6月以内1回健診				★	★	★
		○				石綿則40	雇入・配置換・6月以内1回健診				★		
		○									★	★	
		○			5 屋内有機溶剤	有機則29	雇入・配置換・6月以内1回健診				★	★	★
		○		22 2項	従事させ現に使用者にも必要	特化則39	退職まで6月以内1回健診					★	★
		○				石綿則40	退職まで6月以内1回健診	じん肺法も適用（玉泉）	粉じん則における粉じん作業についてはじん肺法による健診	じん肺法			
66の3			健診結果の記録										
						特化則40	特別管理物質健診結果記録し30年保存					★	
						石綿則41	石綿健診結果記録し40年保存					★	
66の8		○	週40時間を月80時間超労働者に医師による面接指導、医師意見聴取、就業場所の変更等適切措置			安衛則52の2	面接指導対象労働者の要件等					★	★
		○											
		○											
		○											
66の8の3			面接指導実施のため労働時間の状況の把握			安衛則52の7の3	タイムカード、ＰＣ使用記録等客観的方法で把握し、3年保存	「労働時間の状況の把握」の解説（玉泉）				★	★
66の10		○	ストレスチェック実施、高ストレ			安衛則52の9	1年以内1回検査				★	★	★

			ス者の医師による面接指導、医師意見聴取、就業場所の変更等適切措置											
		○												
67		○	労働局長は重度健康障害生ずるおそれある要件該当者に離職の際等、健康管理手帳交付	23	健康管理手帳交付業務 (号数で 13 業務)								★	★
68			事業者の伝染性疾病等にかかった労働者の就業を禁止する義務			安衛則 61	伝染性疾病、心臓等疾病に該当するなら就業禁止	感染症法との関係を明記すべき（玉泉）		感染症法		★	★
						安衛則 61	就業禁止するときは医師意見聴取義務					★	★

労働安全衛生法のキーワード（第７章の２）

快適な職場環境形成のための措置（７１条の２～７１条の４）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
71の2			快適な職場環境形成努力義務								★		
70の3			大臣は快適職場環境形成の必要な指針を公表し、指針に従い必要な指導等行える										
71			国は快適職場形成措置の適切・有効実施図るため必要な援助に努める										

労働安全衛生法のキーワード（第８章）

免許等（７２条～７７条）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
72			免許は免許試験合格者等に免許証を交付し行う										
73			免許の有効期間・更新										
74			故意・重大過失による重大事故発生させたなどによる免許の取り消し・効力停止										
74の2			法に定めるほか、免許証交付手続等は関係省令で定める										
75			免許試験の実施										
75の2			大臣は指定試験機関に免許試験の全部又は一部を行わせることできる										
75の3			指定試験機関の指定基準										
75の4			指定試験機関の役員の選任・解任は大臣許可										
75の5			指定試験機関の免許試験員の選任等										
75の6			指定試験機関は試験事務規程を定め、大臣認可受ける義務										
75の7			指定試験機関は事業計画等を作成し、大臣認可受ける義務										
75の8			指定試験機関の役員・職員は知り得た秘密漏らさない義務										
75の9			大臣は必要あれば指定試験機関に監督上必要な命令できる										
75の10			指定試験機関は大臣許可なければ試験事務の全部又は一部廃止してはならない義務										
75の11			大臣は指定試験機関の申請者が法令違反し罰金以上の刑に処される等に該当すれば、指定取り消す義務										
75の12			労働局長は指定試験機関が大臣許可で事務休止等の場合、試験事務を自ら行う										
76			技能講習の実施等										
77			技能講習等行う登録教習機関の登録										

労働安全衛生法のキーワード（第９章）

事業場の安全又は衛生に関する改善措置等（７８条～８７条）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
78			大臣は重大な労働災害が発生した場合で再発防止に必要なとき、事業者に特別安全衛生改善計画の作成・提出の指示できる			安衛則 84,84 の２	対象となる重大な労働災害等	事実上死文化しており、適用対象条件を見直すべき（玉泉）			★		
79			労働局長は労働災害防止の総合的改善措置の必要あれば、安全衛生改善計画の作成指示できる			安衛則 84 の３					★		
80			大臣は特別安全衛生改善計画作成・変更指示した場合で必要認める時、労働安全・衛生コンサルタントによる安全衛生診断を受け意見聴くこと勧奨できる								★		
80			労働局長も安全衛生改善計画について安全衛生診断を受け意見聴くこと勧奨できる										
81			労働安全・衛生コンサルタントの業務										
82			労働安全コンサルタント試験										
83			労働衛生コンサルタント試験										
83 の２			大臣は指定コンサルタント試験機関に試験実施事務の全部又は一部を行わせることできる										
83 の３			指定コンサルタント試験機関の指定等の指定試験機関の規定の準用										
84			労働安全・衛生コンサルタント試験合格者の登録等										
85			大臣は労働安全・衛生コンサルタントが法令違反し罰金以上の刑に処される等に該当すれば、指定取り消す義務										
85 の２			大臣は指定登録機関にコンサルタント登録事務行わせることできる										
86			コンサルタントは信用傷つけ不名誉な行為してはならず、業務で知り得た秘密を洩らし・盗用してはならない										
87			日本労働安全衛生コンサルタント会の設立等										

労働安全衛生法のキーワード（第 10 章）

監督等健康の保持増進のための措置（８８条～１００条）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
88　1項	○	○	危険・有害作業必要機械等設置は工事開始 30 日前に監督署長届出			安衛則 85,86	局排・足場等書面・図面提出				★	★	★
						クレーン則 5,44,85	クレーン設置届、変更・休止届、移動式クレーン変更・休止届				★		
						ボイラー則 10,41,56,76	ボイラー設置届、変更・休止届、一圧設置届、変更・休止届				★		
91			労働基準監督官は立入・質問・検査等できる								★	★	★
92			労働基準監督官は安衛法令違反につき司法警察員職務								★	★	
98			労働局長・監督署長・監督官は違反事実によっては作業停止・使用停止等命じることできる								★	★	★
99			労働局長・監督署長は事業者に労働災害防止に必要な応急措置命じることできる										
100		○	労働局長・監督署長・監督官は事業者等に報告・出頭命じることできる									★	★

労働安全衛生法のキーワード（第 11 章）

雑則（１０１条～１１５条）

条文	安全	衛生	キーワード	関係政令		関係省令		条文適用時のポイント・問題点等	競合し得る他の条文	関連法規	藤森	玉泉	篠原
122			両罰規定								★		

厚労科研安全衛生法学プロジェクト
第４回会議開催要項

２０１９年８月２８日（水曜）１４：３０～１８：００
於）厚生労働省内労働基準局第１会議室（１６F）

１　主任研究者からのご挨拶（３分程度）と会議参集者の紹介、新規参集者の紹介
新規参集者：佛教大学の大藪俊志准教授

２　前回の積み残し課題の検討
・中災防編「労働安全衛生規則の逐条解説」の入手関係
・条文の色分け
名宛人で分けるか、趣旨で分けるか
白色部分をどうするか
→実務感覚でいく。条文上の名宛人にこだわらず、趣旨を汲む。
政省令をどう扱うか
・逐条解説にする上で、横断的なテーマ（産業ロボットへの接触に関する規制など）をどう扱うか

３　「災害例」グループからの作業の進捗状況に関する報告（労働安全衛生総合研究所菊川委員及び平岡研究員）（４０分程度）
・安衛法本法と関係令の背景となった災害例に関する調査の進捗状況の報告

４　「法解釈」グループからの作業の進捗状況に関する報告（阿部委員、石崎委員、井村委員、鎌田委員、田中委員、中内委員、原委員、三柴、南委員）
＋分担内容の調整
＊大藪先生には、国の施策立案や監督行政関係の箇所のご担当をお願いし、法学者の担当を危害防止基準に関する箇所に集中する。

５　法解釈グループのタスクの再確認

法律本文、（行政実務経験者がピックアップした）関係令の条文について、以下の項目ごとに解説する。

・整理は条文ごとで構わない（項ごとでなくてもよい)。
・トップで条文を罫線で囲む。
＊法律条文に続けて、適用の実際グループが選定した政省令も罫線で囲んで冒頭に示す。以下の項目では、その政省令も取り扱う。

【趣旨】

【沿革】

【背景になった災害等】
・図もしくは問題の解説

【適用の実際】
・図もしくは場面の解説

【関係判例】
・条文の活用のされ方、意義を明示

【改正提案】

【その他】
・横断的課題のピックアップ＋関連性の明記
Ex) ⇒「常時性」参照

＊条文には「第」を付ける。　例）労働安全衛生法第 38 条第 2 項第 2 号
＊略語は、以下のように、配信した資料でも用いられている標準的なもの
労働安全衛生法　：　安衛法
労働安全衛生規則　：　安衛則
その他、ボイラー則、特化則・・・等、標準的な略語を資料で確認する必要あり。
事件では、
当事者は、民事事件では、１審原告をＸ、同じく被告をＹで標記し、上訴事件の場合、最初に、カッコを付して各審級での立場をまとめて記載する。刑事事件では、１審被告人をＸとして、以下同じとする。

引用・参照文献は明記する必要あり（原さんの試作品で確認)。

＊原さんの試作品について

・文献引用形式

・旧条文と現条文との相違と変更の理由。

その過程で、旧条文の趣旨もできる限り解説する。

・判例から汲み取るべき示唆を分析する。判例には必ず汲み取るべき示唆を設ける。

Cf.藤原潔事件、大正鉄筋コンクリート事件

法条が求める具体的かつ有効な防止策を講じねばならず、それを講じ得る条件下で不十分な人的措置を講じるのみでは足りない（３ステップ・アプローチを逆転して運用してはならない)、等。

Cf. Ｔ市清掃センター事件

安衛法にいう「墜落のおそれ」や「危険を及ぼすおそれ」は、「通常の判断能力を有する一般人の理解」を基準に、具体的な事情に即して判断すべきものとした、等。

Cf. 奈良県葛城地区清掃事務組合事件

「転落することにより火傷、窒息等の危険を 及ぼすおそれのある煮沸槽そう 、ホツパー、ピツト等」は、合目的的に解釈される、等。

特に法制史に関する文献の収集と共有

６　今後の予定の連絡と調整

１１月２２日（金） 14：00－18：00：（会議室未定）

＊報告書の提出期限：年末

＊メールで送る資料のフォローのお願い

７　テーマ別検討課題の選定と担当者の決定（３０分程度）

現在の候補

・発注者の責任

・危険有害物情報の共有

・危険有害物質へのばく露管理

どういう分け方があるか

環境測定、ばく露側の測定・・・

・健診制度の在り方

特殊健診と特定業務従事者用の一般健診

職域健診と特定健診

・中小企業の安全衛生管理

・AI の普及、いわゆるクラウドワーカーや委託就労型労働者の増加見込みなどを踏まえた安衛法規制のあり方

・労働者派遣法制度と安全衛生法制度の関係

派遣法第 45 条の取扱方法

・安衛法に関する判例を採り上げる際に整理すべき項目

安衛法の私法的効力、立証責任

「危険を及ぼす可能性」

三柴　本日もご参集いただきましてありがとうございます。今日は内容が盛りだくさんで大変です。すべて終わるかどうか分からないのですが、要点を押さえたうえで進めていきましょう。まず、大きな流れとして、これまでは監督実務経験重ねた現場に詳しい先生から「現場学」としての安衛法についてお話しいただきました。特にその全体構造、そして法学者に深く掘り下げてほしい法条や関係政省令をピックアップした経緯などについてご紹介いただきました。そしていよいよそれを踏まえて、法解釈グループが各担当の条項について掘り下げていき、その経緯を今回の会合で報告していただくことになります。また、安衛研の方にもミッションとして、法条の背景となった災害例等について調査していただくことになっていますので、その経過報告をしていただきたいと思います。それ以外にも課題はあるのですが、以上のような内容が今回含め今後のタスクとなります。

今回は人数的に一番多くのメンバーが揃うということで、懇親会も予定しておりますが、初めて顔を合わせる先生もいらっしゃるので、自己紹介をお願いしたいと思います。まず中内先生からお願いします。

中内　今回から参加させていただきます熊本大学法学部の中内と申します。どうぞよろしくお願いいたします。住まいは福岡ですが勤務先は熊本です。

三柴　次に阿部先生、お願いします。

阿部　九州国際大学の阿部理香と申します。本日から参加させていただきます。労働者の健康とそれに対する使用者の義務等といった問題に関心を抱いておりまして、そのようなご縁もあり今回三柴先生にお声をかけていただきました。まだまだ勉強不足な点が目立つかと思いますが、一生懸命頑張りますので、ご指導の程お願いいたします。

三柴　それでは、大藪先生、お願いします。

大藪　今回から参加させていただきます。佛教大学の大藪と申します。専門は「行政学」で、広い意味では政治学の一分野になります。そのような分野で基本的には地方自治の研究に取り組んでいますが、もう一つ関心があるテーマが「規制行政」であり、その一環として労働安全衛生の論文をまとめたことがあり、そのようなご縁でお招きいただいた次第です。まだ不勉強な点もございますが、ご指導いただきながらこのプロジェクトに関わっていきたいと考えております。よろしくお願いします。

三柴　ありがとうございました。それでは、今自己紹介いただいたお三方への自己紹介ということで、従来からご参加いただいている先生方に、ひと言ずつお願いいたします。

（※この時点での出席者、唐沢、畠中、鎌田、井村、田中、原、石崎、南、篠原、平岡、吉川（以上敬称略）の順に自己紹介。）

三柴　あらためまして三柴でございます。よろしくお願いいたします。では議事進行させていただきますが、まず開催要項の「２、前回の積み残し課題の検討」というところですが、中災防編の安衛則の逐条解説（*※労働省安全衛生部編『実務に役立つ・労働安全衛生規則の逐条詳解〔全７巻〕』（中央労働災害防止協会）*）を入手できないかという話がありました。これについては畠中先生がすでにお持ちであると伺いました。

畠中　はい、自宅にあったものを雨の中持ってまいりまして（笑)、原先生にお貸ししました。

原　確かにお受け取りしました。畠中先生のお許しをいただいたうえで、コピーして PDF 化しようと考えています。

畠中　公刊は今から２４～２５年前でしょうか。「労働省安衛部編」ですので、公的機関の解釈が記載されています。

三柴　これは今の安衛則ですよね。

畠中　そうです。旧労基法時代のものではなく、安違法施行後のものです。

三柴　かくして安衛則のエンサイクロペディアが畠中先生のおかげで入手できました。ほかにも「これは使えそうだ」という資料があれば、皆さんで共有していきたいと思います。

次に、条文の色分けについては前回も少しもめたのですが、藤森先生がまだお越しでないのでペンディングにしておきます。ただ、議論はいろいろありましたが、安衛法はやはり現場の法であるがゆえに、実務感覚を大事にしたいということを確認した経緯がありました。なので、条文上形式的には名宛人が事業者以外だったとしても、その趣旨をくんで色分けする。条文の種類・性格を分ける場合には、単に文言上の名宛人にこだわらず、当該条文の趣旨をくんで色分けしてゆくということだったと思います。この点については、藤森先生がおいでになったらご説明いただけると思いますので、少しの間ペンディングにしておきます。

それから、逐条解説を行う上で横断的なテーマが出てくると思うのですが、それをどう扱うかという論点が浮上しました。これについては今日私の方でやりかけの作業を紹介させていただいて経過報告をさせていただきますので、そのときに改めてお伝えします。

次は、災害例グループから作業の進捗状況を安衛研の方からご報告いただきたいと思います。安衛研にお願いしたタスクですが、安衛研は法令策定の基本になる災害例の分析や予防策などを研究している機関で、法令策定にも深くかかわっていますから、各条文の背景になった災害をイメージアップしていただきたいということです。ただ、逐条ですべての規定をフォローするのは無理ですから、安衛研の方でこれは重要だ、これは我々にとってもなじみの深い、という規定をピックアップしていただいたうえで、それらについて背景を調べ、可能なかぎり図示するという作業をお願いする次第です。では平岡先生、ご報告をお願いします。

平岡　では、2019 年 8 月 26 日付の「今後の方針について御相談」（Ａ４・１枚）をご覧ください。前回は労働安全衛生法の成り立ちということで、工場法から労働基準法、そして労働安全衛生法への大まかな流れを見て、労働安全衛生法成立前のエポック的な災害も取り上げたのですが、今後どういう風に進めていけばいいのかについてご相談もこの場でさせていただきたく、Ａ４一枚に簡潔にまとめてきました。

（*※以下、上記レジュメ「今後の方針について御相談」（１）～（３）に基づく報告。中でも（３）記載の１９７０年発生の事故は、施工主だけでなく発注者にも法的責任が認められた事例として注目すべき。*）

弊所では、これらの事故を重点的に調査しようと考えておりまして、三柴先生の方向性に沿うかどうか確認させていただければと思います。レジュメ（４）にも記載しましたが、目指すところが文系向けの書籍ということ

なんですが、こういった災害を分かりやすく図解的に示すということと、まだこれだけの件数しか挙げていないのですが、数的にはこれだけで十分かどうか先生方のご意見をいただければと思います。

次いで、もう一点配布しましたパワーポイントの資料（※「建設現場における労働災害の現状と行政の動向」・Ａ４カラー両面印刷４枚組）ですが・・・

三柴　いったんここで切りましょう。レジュメ・「今後の方針について御相談」（４）についての回答をします。レジュメに書いていただいたとおり、安衛法はこれまでは技術系の法律、それもブルーカラー向けの法規という側面も当初は色濃かったわけです。しかし徐々にホワイトカラー向けの規制に変質してきている面もあるんです。もちろんこのプロジェクトでは「温故知新」で両方の側面を追究していってください。ただ、大まかな性質自体が私流に言えば“文系向き”になってきている面もあるから、いわゆる“事務屋さん”にも分かる解説書を作りたいと考えています。その辺については、自分が今進めている作業を通じてあらためて思いましたが、技術的な専門用語がたくさん出てくるのを、少しでも図や写真で示していただけるだけで十分価値があると思うんです。第１回の会合でも指摘しましたが、これまで公刊された分厚い解説書の類は、文字ばかりで関係政省令と関連判決を少しばかり示しているだけにすぎないもので、しかも政省令にいたっては、ただ条文にくっつけてダラダラ書いているだけでのものが多いです。これでは事務屋さんが理解できる文系向け書籍とはいえません。だいたいキーワードを挙げていくと限られてくると思うので、それらについての図解はきちんと示してください。必ずしも包括的な内容でなくてもよく、担当者のキャパの範囲内で進めていただいてかまいません。ただし、なるべく要点を絞っていただきたいということです。安衛法の条規のなかでも、“これは背景に災害が見える”、“この条規について解説しておけば、他の条規を法学者が解説する際にも参考になりそうだ”、などといったものを拾っていただければけっこうです。要するに、セレクションに留意してください。

このプロジェクトは一応３年計画なので、実質２年で終えないと書籍として公刊するには間に合わないのですが、来年もあるという前提でまず取っ掛かりとしてどれを選ぶか、そして２年目にはどれを掘り下げていくか、ということを確認していきたいと思います。もう一つは、安衛研の先生方は技術系の専門家で実践的意識をお持ちゆえ、今後法学者が条規の解釈・解説をしてゆく際に、“これがどういう意味なのかわからない”といったように概念などに疑問が生じたら、ＭＬを通じて質問を投げかけ、安衛研の先生に対応していただきたいです。その点は何卒よろしくお願いいたします。

畠中　災害例はこのレジュメ（※「今後の方針について御相談」）に挙げただけでしょうか？

吉川　もっと調べたいのですが、正直、どこから手をつけたらいいのか分かりかねるところもありまして。もちろん先生方から、調べた方がいいという事例があれば、色々な文献を当たって調べようと考えています。畠中先生からご教示いただいた文献についてですが、レジュメに記載した事故などは概ね掲載されており、大変有用でございました。このほか、これは調べた方がいいという事故があれば、すぐに調べようと思います。

畠中　だいたいにおいて、法律や規則の改正には裏に何らかの背景事情があるんですね。そういう目で見ると、１９７２年の安衛法制定以降の安衛法改正、また安衛則ほか政省令の改正などについて見ても、今ちょっと聞いただけで、たとえば姫川の土石流の話とか、安衛法２５条の２が新設された背景にあるレジュメ（１）の２件目の大清水トンネル工事の火災ですとか、いろいろありますね。それと、ダイオキシン騒ぎのときには、やはり安衛則第３編の衛生基準が改正されて、ダイオキシンに対する規制が追加されています（※安衛則　第１章の２

廃棄物の焼却施設に係る作業　５９２条の２～５９２条の７)。それから、チッソ石油化学五井工場の爆発火災に前後して、全国のコンビナートで爆発事故が相次いで発生しました。その結果、安全衛生管理体制を見直すということで、安全管理者制度について安衛則の改正がなされています。これは思想的にも大事な改正であると思います。ということで、こうした出来事と法令とを組み合わせて作業を進め、立体的に構築すれば大変興味深いものになると思います。

吉川　安衛法も安衛則も改正履歴についてはネットで調べるとすぐにわかりますが、改正履歴を調べると国会で審議された議題や議事録なども見ることができます。当初は、安衛法を中心に改正がなされたときの議事録などを追ってみようと思っています。その際また先生方に質問させていただくかもしれませんが、ご教授いただけると幸いです。

唐沢　安衛法や安衛則が改正されると、必ず施行通達が出されるんです。労働基準局長通達というのがありまして、そこには改正の趣旨が書かれていますので、調べてみてください。背景となった事故や災害の固有名詞までは書かれていないのですが、改正に至った経緯や趣旨、つまりなぜこの改正に至ったのかが書かれています。

吉川　局長通達もマークすべきですね。

唐沢　そうです、それも加味してください。

三柴　難しいことは承知の上なんですが、可能であれば、“ビフォア・アフター”(改正前と改正後)、とくにアフターの結果どうなったかを追えないかと思うんです。要は、法令を作りました、あるいは改正しました、その後どうなりましたか、ということです。どのデータを用いるかはお任せしますが、たとえば私傷病報告などで、その条規に関連する災害統計がどういうふうに変動したか、ですね。

吉川　やろうと思えばできるかもしれませんが、人と時間が足りないと思います。

平岡　そうですね、それをやるとなると、一つの事例ごとに一つの研究に匹敵するくらいの作業量になります。

三柴　なるほど、確かにそうですね。そうなると、どうしても絞り込みが必要になりそうですね。

吉川　たとえば、今まで取り組んできた土砂崩壊や墜落の問題については、法改正があった時に対応しているのですが、それだけですでに研究論文に匹敵するほどの分量ですから、かなり絞らないと厳しいですね。正直、土砂崩壊や墜落はおおむね建設業に関わる話ですが、そこに限定したものでよろしければ今まで蓄積したデータがあるので何とか対処できますが、それ以外となると、人材を追加していただかないと厳しいと思います。

井村　“ビフォア・アフター”というのは、要するに、まず災害があってそれに対処すべく法改正がなされ、その法改正の効果がどうなったか、ということですよね。ただ、災害が起こって法改正がなされた結果、“何も起こらなかった”となると、本当にその法改正のおかげなのか分からないということも考えられます。

吉川　その点については災害統計の死傷者数を追っていくとわかります。たとえば改正前の土砂崩壊の死傷者数が年間２０人だった、そして改正後、少々タイムラグがあるものの、少し時間が経ってから１０人前後に減るといったように、そのような統計結果は出ています。

平岡　ただ、完全に因果関係があるかというと、ご指摘のように証明するのは難しいです。建設業などでは、“工事そのものが減ったがゆえに死傷者がでなかった”などという事情もあります。

井村　理念的にはこの規定があってこの規定に従ったから、未然に事故が防げるとか、そういったことを今しがた三柴先生はご指摘くださったのかと思っているのですが・・・。

三柴　井村先生のご指摘もごもっともです。規定ができる前、新設改正のきっかけとなった背景事情として拾うのはエポックメイキングな災害であるのに、その後の災害がどれだけ起きたかどうか追うのは疑問ではないか、ということですね。それはその通りだと思います。結局私のイメージとしては、まず新しくできた規定がある、その背景に・・・背景というのは災害の傾向を数値化したものですが・・・災害が増えてきているからかくかくしかじかの規定を作りました、というのが多いです。その中でも特にエポックメイキングな事例を拾って、図で示してほしいとお願いしているわけです。ですから、ある規定を新設しました、その結果災害発生件数などの数字がどうなったかについては追うことができます。

問題は、限られた資源の中でどういう選択をするかということになるので、基本方針としては、研究論文を書いてほしいわけではなく、あくまで解説書として、研究書としての価値があるとともに素人でも読めるという本をイメージしています。なので、基本的には横に広げてほしいです。要するに多くの災害を拾い上げ、解説は研究論文に即して言えば「サマリー」の部分＋肉付けという感じのつもりで臨んでください。また、可能な範囲で「アフター」を追えるのであればそれもお願いします。それがあると、一つの条文の生まれ育ちを追うことができます。このプロジェクトは形式的には法改正につなげるという趣旨もありますので、どういう規定を作れば効果が出るのかというところが見えると思います。全部ではなくてもいいです、トンネル工事や土砂災害など各自の専門分野にふくまれるものだけでもいいですから、「要注目条文」を絞り込んで、それについてアフターまで追っていただく、ということで大丈夫でしょうか。

吉川　自分の専門分野に限定していいのであれば、できそうです。

三柴　絞り込まなければ不可能ですから、ぜひそうしてください。
では、ご報告の続きをお願いします。

吉川　パワーポイントの資料（※「建設現場における労働災害の現状と行政の動向」・Ａ４カラー両面印刷４枚組）に戻りますが、こちらは平成１９年作成とやや古いものですが、弊所の大幢が作成いたしました。
（*※以下、上記資料に基づく報告）*

三柴　当初挙げていたタスクですが、安衛研が総力を挙げてもできるかどうかくらいの分量であったと反省しています。やはり対象を絞って、応用が利く、あるいは汎用性のある情報をサンプルとして取り上げ整理していただく方が有益ですね。そのような方針でいきましょう。

次は法解釈グループからの報告なのですが、まず分担内容の調整を図りたいと思います。「参考資料１」をご参照ください。今回大藪先生にご加入いただいたのと、もともと原さんに担当していただこうと思っていた第４章は範囲が広すぎるため分担しなければならない、といった点を踏まえ、分担者を練り直してみました。

まず、従来第１章から第３章までを私が担当することになっていましたところ、そのうち第２章については大藪先生にお願いしたいと思います。今しがた吉川先生からご報告いただいた労災防止計画・・・向こう５年間の災害防止につきどこに重点を置きどういう数字まで持っていくか（現実的な数字が明確化するのは途中からなのですが）、こうした問題はきわめて行政学になじむ課題なので、大藪先生にお願いします。

第４章については、当初全部原先生にお願いする計画でしたが、それでは無理が出るほどの分量なので、原先生にはこのうち２０条と２１条・・・これだけでも紐付き政省令はかなりの量になりますが、そこをお願いします。中内先生には、２２条から２７条を、石﨑先生には２８条と２８条の２、そして私が２９条、といった分担でいかがでしょうか。

そして第８章ですが、ここは「免許等」となっていまして、安全衛生に関する専門的人材に関して、国が法制度を用いてクオリファイした人材を認定し育成をいざなう、こうした行動を国自身が行うこともあれば民間による養成を促進することもあります。ある種の政策技術だと思いますので、大藪先生にお願いします。

阿部先生には第６章に絞って担当していただきたいと思います。そして残りの第１１章ですが、ここは分量的にはさほど多くはないので、３カ所に及んで恐縮なのですがこれも大藪先生にお願いできないかと思います。安衛法の場合、法令の本体は第１０章までなんですが、法制度の実効性を少しでも高めるために、補完措置をこの章で割り振っているわけです。そのため、行政法的なスキームが並んでおり、大藪先生にお願いする次第です。この章では、ごく一部を除いて判例も多くはないので、全体的に法解釈の専門技術が必要不可欠なわけでもありません。

中内　一点よろしいでしょうか。当初三柴先生にお誘いいただいたときは、第１１章は私に一任するというお話をうかがっておりまして、本日そのレジュメを作成して持参したのですが、今お話ししていただいた分担である以上、次回以降は２２条から２７条の分担に専念してよろしいということでしょうか。

三柴　（第１１章は大藪・中内両先生が共同で担当するという前提で）藤森先生ご作成の表の中で、紐付いている政省令をピックアップしていただいているので、その条文の数をまず確認していただいて、各担当者の負担を勘案して決めてください。もうひとつには、関係する判例も載せる必要があるため、判例の多い条文は当然負担がかかりますから、紐付政省令と関係判例を踏まえてどこで分割するか、中内先生の方でその点をリードして大藪先生の分担箇所を受け渡していただければと思います。すみません、第１１章の分担については私の不手際でした。

中内　いえいえ。了解いたしました。

三柴　全体として分担変更についてご意見・ご要望はございますか。

石崎　私は今回２８条、２８条の２をお引き受けしたほか、第７章も調査してみたのですが、対象となる関係判例について、捉えようによってはその範囲が広がるし、絞ろうと思えば絞れます。となると、３年プロジェクトということになっていますが、いつ頃までにどこまで進めるべきかといった問題との兼ね合いで、分担する範囲

を追加するとなると、やや不安があるといったところなんですけれども・・・。
その前に一つ確認として、１２月末までにある程度のものを提出するという話だったかと記憶しておりますが、その時点で提出するものはどの程度まで仕上げておくべきものでしょうか。

三柴　それについては、一応計画書では「全体の半分くらい」と書いておきました。今年一年で全部終わっている必要はありません。２年がかりでこなせば大丈夫です。
　２８条を石崎先生におすすめしたのは、条文みていただければおわかりいただけます。要するに、２８条は危害防止基準の典型みたいな条文について、大臣が履行を支援するためのガイドラインを出しますよ、という趣旨の規定で、２８条の２はリスクアセスメントを促進するための規定です。この二つの条文は、安衛法による行政主導のリスク管理の仕組みを体現しているんです。安衛法の性格を知るうえで非常に重要だと思ったので、少々ご負担かもしれませんが、ここを検討することで安衛法全体の理解に通じてきます。この作業分担によって、安衛法に詳しくなります。

石崎　分かりました。２年計画ということを踏まえてお引き受けいたします。

三柴　お願いします。

鎌田　第１０章は私が担当するということになっていますが、田中先生も共同で、ということでよろしいでしょうか（※三柴、肯定の返事）。田中先生のお名前も書き加えていただければと思います。

三柴　はい、了解しました。この箇所は鎌田・田中両先生の“共著”で鎌田先生の監修ということでお願いします。

鎌田　そうですね、今もうすでに条文ごとに担当を分けるというよりは、二人で共同して進めておりますので、全ての条文について共同で検討する形になります。

三柴　了解です。とうことで、分担についてはよろしいでしょうか。
　では続いて、法解釈グループの作業の進捗状況についてご報告をいただきたいのですが、限られた時間を有効活用するべく、まず私が今進めている作業を共有していただくのが重要かと思いますので、代表者としてどういう方針で解説を書こうとしているか皆さんにご覧いただきたいと思います。以前お伝えしたように、私自身７月後半くらいまで別件での仕事があったため、作業が遅れてしまって恐縮なのですが、とりあえず２９条と２９条の２については作業を進めることができましたので、安衛法第２９条の引用で始まるレジュメ（Ａ４両面コピー・９枚組）をご覧ください。２９条と２９条の２は関連の深い条文同志ということで、二つまとめて一つの報告としました。
　要は元方、元請事業主など直接の雇用主でない者が安全衛生にどういう義務を負うかについて規定した条文です。まず、【趣旨】の冒頭に用語説明を記載しました（レジュメ１頁）。次いで重層的下請関係、つまり発注者がいてそれを受ける元請（多くの場合いわゆるゼネコン）がいて、その下に連なる下請、孫請との関係が図示され、【分割発注の場合】と【一般的な建設現場の場合】に分けて描かれています（レジュメ２頁）。解説の部分ですが（レジュメ２頁以降）、先ほど申し上げた通り私が強調したいのは、図解をちりばめていただきたいということ

です。レジュメの後ろの方をご覧いただきたいのですが、【架空電線の充電回路（とそれに近接した場所での作業)】という用語の図で始まり（レジュメ５頁下以降)、吉川先生のご説明にも出た【土止め支保工】(レジュメ６～７頁）も掲載しました。これについてはいかがでしょうか。

吉川　そうですね、この図は典型例で、土止め支保工としては大規模なものですね。小規模なものになると、下水道や上水道のような溝の上の部分だけを掘削する場合に、細長い溝をふさぐために用いられます。この図は割と広くて大きな支保工の典型だと思います。

三柴　要するに「支保工」というのは、まだ固まっていない不安定なものを支えるための設備ですよね。「土止め」というのはまさに土を止めるためのもの。それで「土止め支保工」というわけです。構造物の弱くて緩い部分を支える支保工がしっかり安定していないと、そこが崩れて先ほどご説明いただいたような災害が生じるということです。そのため、それ専用のルールが必要になったわけです。こうした実情は、事務系の人たちや安衛法の専門家以外の人たちにはイメージがわかないので、写真や図を見せる必要があります。それと防護網（レジュメ７～８頁)、平岡先生のご専門ですが、土砂崩れを防止するためのものです。これについてはいかがでしょうか。

平岡　そうですね、掲載された写真のものは典型例です。

三柴　【くい打機】、【くい抜機】、【ボーリングマシン】、【敷角】(支保工の下につけて安定を図るとともに地盤に沈まないよう、また垂直に立つようにするため)、【ガス導管】・・・これも文系の人にはイメージがわきにくいものですね。少なくともどれくらいの大きさでどんな形状でというイメージがつかめるのは技術系の人なんです。文系の人になるとまったくと言っていいほどわかりません。なので、こういう図や写真を多用してください。そして【織機】。これも、個々の道具や部品の名称はわかりませんし、現在こういう機械はほとんど使いませんので余計分かりにくいです。しかし、こういう機械が登場する事件もあるわけで、イメージを沸かせるためにはこういう図が必要になります。(以上、レジュメ８～１５頁）

ではあらためてレジュメ２頁目をご覧ください。まず第２９条について詳しく書いてみました。

「この条文は、いわゆる元請に当たる元方事業者に対して、同じ注文者の事業場で業務を行う請負人や、その労働者に対して、この法令に反しないよう指導し、違反を認めたときは、是正のための指導を行うよう義務付けたものである。請負業務を注文者の事業場内で行うことを構内下請け作業といい、造船業、鉄鋼業、化学工業等では一般的である。同条は、この構内下請作業を行う請負人やその労働者の災害率がかなり高いこと、その要因として、同人らは、親企業内での設備の修理、原材料や製品の運搬、梱包等、親企業に所属する者より危険性や有害性（「危険性」というのは発火性や爆発性といったもの、「有害性」は毒性といったものを意味します）が高い作業を分担することが多い一方、作業の性質上、自主的な努力のみでは災害防止効果をあげ難いことから（要するに元請に主導・協力してもらわないと災害防止策はとれない)、その事業の遂行全般に権限と責任を持つ元請事業者を名宛人として、関係請負人らへの本法令遵守緒指導や指示を義務付けると共に、関係請負人らを名宛人として、その指示の遵守を義務付けたものである（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号)。

解説書の中には、構内下請企業が有害物質を取り扱う場合、局所排気装置の設置、保護具の使用、健康診断の実施等を常時指導し、関係下請企業の違反に際しては元方事業者が是正の指導をすべき旨を例示したものがある。」

「ただし、本条には罰則の定めがない。」・・・ここに下線を引いたのは、罰則の有無は必ず書いてほしいということです。多くの分厚い解説書では、案外この点については書かれていなかったりします。ともかく実務での運用を重視していますから、罰則の有無は必ず記載してください。

次です。「第 29 条の 2 は、第 29 条の建設業の元方事業者に関する関連規定といえる。」あくまで関連規定にとどまるものです。「すなわち、第 29 条とは異なり、親企業の構内には限られず、建設工事現場のうち、本条が規定するような条件の場所で関係請負人の労働者に生じる労災が多かったため、作業場所単位の規制として、平成 4 年の法改正で設けられた。」29 条は元方事業者がどこの場所であろうが構造上生じうる労災を防ぐための規定ですが、29 条の 2 は、特に構内下請け作業に適用場所を想定し、人的な構造をイメージして作った条文であって、業種を建設業に限定し、なおかつその現場の中でも特に労災の多く発生した場所をピックアップして、そこに焦点を当てた規定です。

続けますが、「本条が定める建設工事現場において、関係請負人は、その労働者の雇い主として、安衛法第 21 条に基づき、安衛則第 361 条等が定める措置・・・を自ら講じる義務を負う」。つまり、２頁の図でいうと、元請以下の下請け業者は、それぞれ自らが雇用ないし使用する労働者に対して、直接安全保護措置を講じる義務を負っているんだけど、その内容については安衛則で細かく書かれています。しかし、「元方事業者の方が、工事現場のリスクについて知識や情報を持っていたり、工事現場全体にわたる措置を講じ易いことなどから」という現実があるために、「建設業の元方事業者に、関係請負人による危険防止措置が講じられるよう、必要な援助等の措置を講じるよう義務づけたものである。」多くの解説書にはそのように書かれています。ここで捕捉しますと、この規定が改めて設けられた趣旨は、元方事業者がもっている知識や情報を重視したわけです。さらに、「権限」という言い方まではしていませんが、工事現場という「場」の管理をする立場といえばやはり元方事業者ということで、設けられた規定です。すなわち、「先ず、本条が定める場所については、安衛則第 634 条の 2 が、以下の 5 カ所を列挙している。①土砂等が崩壊するおそれのある場所（第 1 号)、②河川内にあって、土石流が発生するおそれのある場所（第 1 号の 2)、③機械等（略）が転倒するおそれのある場所（第 2 号)、④架空電線（地上高く架設された電線）の充電電路（通常は電圧を生じており、裸線であるか否かを問わず、触れれば感電する状態の回路）に近接する場所（第 3 号)、⑤明かり掘削（トンネル等と異なり、明るい露天下で行われる掘削（例：道路建設のための山の切取りなど）を行うことで、埋設物等、れんが壁、コンクリートブロック塀、擁壁等の建設物が損壊する等のおそれのある場所（第 4 号)」・・・ここにカッコ書きをつけたのは私です（※点線下線部分)。本来、技術系の人にとっては当たり前のことであっても、事務系の人にはわかりません。そのために、しつこく解説をカッコ書きでつけたわけですが、これを皆さんにもやっていただきたいのです。そもそも事務系にとって「何がわからないのか」ということ自体、技術系の人には分かりかねます。逆もまたしかりで、法律家にとって、法律家以外の人が何がわからないのかが分からない。その点は、お互いが対話を深めることによって、「何がわからないか」を分かるようにするということです。

続いて「これらの場所では、関係請負人が、規則によって、以下のような措置を講じることを義務づけられている。」ここはいちいち読み上げませんが（※詳細はレジュメ参照)、この点についても簡単に規則の内容を列挙している解説書は多いのですが、ともかく丁寧を旨として解説をしたいので、規則の内容を一文一文調べて、事務系でもわかるように噛み砕いて説明するよう努めていただきたいと思います。この点の噛み砕く過程については、私自身あらためて勉強しまして、疑問が出れば調べてネットから図を拾う作業を試みました。しかし、ピンとはずれな部分もあると思いますので、後日読み合わせをするときに多職種・多分野の方にお集まりいただいてチェックしあうというようにします。

ちなみに、最近邦画で「舟を編む」という作品（※出版社の若手編集部員が国語辞典の編纂に奮闘する様を描

いた作品）があり、ぜひご覧になっていただきたいのですが、この時代に大きな字引を作ろうというプロジェクトを追った映画なのですが、時代遅れのような作業かもしれないにせよ、丹念に作品作ることがいかに大変で、それをめぐるヒューマンドラマを描いています。まあ、そこまでしなくても、物を作る以上、少しでも他と差別化できるものを作りたいものです。ぜひこの作品、ご覧いただければと思います。

話は戻りますが、上記のような作業を直接人を雇用・使用している者が講じる義務を負うわけですが、それをていねいに洗い出したうえで・・・最後に下線を引いた箇所ですが（※レジュメ５頁）、「本条は、建設業の元方事業者が、こうした場所に関する知識や管理権限を有していることを踏まえ、関係請負人がこれらの措置を適正に講じるように、必要な援助を講じることを義務づけている。」直接の雇い主らが負っている義務を適切に果たせるように、元方事業者がバックアップせよという趣旨を定めているのですが、バックアップとは具体的に何をすればいいのかというと、解釈例規が参考になります。これによると、「具体的内容は一律には決まらない」、つまり請負契約の内容がどうなっているか、現に労働者の直接の雇い主に求められる危害防止・安全保護措置がどういうものか、など事情によって異なるのですが、例として技術上の指導、資材の提供等が挙げられるということです。「もっとも、実際の運用では、概ね関係請負人が関係規定違反を前提とし、その状況に対して、元方事業者にできることがあったのにしていなかったと評価できる場合に、関係請負人と共に違反とされることが多い」。

この点も重要な指摘で、やはり現場の運用がどうなっているかを明確にしたいので、実際にどういう場合に違反に問われるのかをきちんと書いておいてください。この条文の解説でも、「第 29 条と同様に、本条にも罰則の定めはない」ということを最後に明記しました。

さて、後ろの方にページをめくっていただいて、【関係条文】として安衛法１５条１項を挙げました（レジュメ１３頁）。これについては既に公刊されている解説書にも挙げられていますが、統括安全衛生責任者に関する規定です。元方は関係請負人の安全衛生管理を統括する担当者を選任し、この条文に書いてあることをさせなければならないということです。

そして、２９条・２９条の２の【沿革】についてですが、今の安衛法ができるまでは、これに類する規定は存在しませんでした。旧労基法時代に紐付いていた安全衛生規則は、元方事業者向けの規制を置いていなかったのですが、この条文の制定につながるような判例がありました。刑事事件だったのですが、個々に労働者を雇用・使用する使用者を名宛人として安全防護措置を義務づけた規定を用いて、元請の事業者を処罰するという事案でした。先ほど吉川先生が挙げてくれた判例と趣旨が近いものです。レジュメには載せていませんが、河村産業所事件（名古屋高判昭 47・2・28 高刑集 25 巻 1 号 26 頁、判時 666 号 94 頁、判タ 277 号 270 頁）といいまして、大変参考になる事例です。建設中の建物の屋根が倒壊して、上に乗っていた人が亡くなった事件で、支保工が不安定だったのです。支保工は伸び縮する支えなのですが、支保工の間に敷き板を挟んで、また別の支保工を設置してさらに敷板を挟み、さらにもう一つ支保工を設置し、いわば支保工を３段組みで屋根を支えていたわけです。このような状態では重心が崩れて倒壊しやすいのが分かっていながら、下請けにそういう危険を伝え是正を促したりすることもいないまま、極めて不安定な状態の建設途中の建物の屋根で下請労働者が作業をしている最中、大雨が降って支保工が崩れ、墜落した労働者が生コンに顔を突っ込んで窒息死しました。他にも死亡者や重傷者がいました。しかし当時の規定では、使用者に一定の措置を講ずべき義務が生じるに過ぎず、元方事業者を名宛人とした規定がありませんでした。そういう規制は、それこそ畠中先生や唐沢先生のご尽力で出来た規定なのですが、それ以前には存在しませんでした。しかし裁判所は「使用者」の範囲を広くとらえ、元方事業者もこれに含まれると解しました。その際、「労基法の使用者は賃金支払等の主体を指すのに対し、安全衛生面では読み方を変えていい。安全衛生の管理をする主体としての使用者はこれを広く解すべきであり、賃金支払等の主体として使用者に該当しなくても、元方事業者がこれに含まれるとしても差支えない」と、目的志向で、刑事事件である

にもかかわらず柔軟な解釈を示し、有罪判決が下りました（業務上過失致死と労基法違反の併合罪で懲役刑）。安衛法は「何でもアリ」と言われる所以です。こういう判決もピックアップして、各条文の趣旨についてそういう語り方をしてほしいと思います。旧条文の沿革のまとめ方は、原先生が作成してくれたものを参考にこれをフォーマットとして用いました。調べてみると、工場法時代の工場危害予防及衛生規則の内容をみてみたのですが、結局は当時から基本的には事業者が雇用する被用者保護を想定しているし、主に事業場に設置された機械設備等の安全衛生確保を想定しています。つまり、限られた名宛人に対し、限られたリスク対策を求めていたというわけです。そして労基法時代になってもその辺りの基本的な構造はあまり変わらなかったところ、畠中先生らのご尽力によって今の現場にマッチした痒いところに手が届くような規制に変わり、さらに改正の際には唐沢先生が化学物質等の面で奮闘され、より洗練されたルールとなり、それ以後は安衛研が多方面から災害を分析して、今の形になってきました。そういう経過のドラマが浮き上がるような解説にしたいと思います。

その際の留意点として、絵、図、写真を多用していただく。ただしその際には著作権との関係で、引用元を明記してください。ちなみに出版社（本プロジェクトの出版元候補として法律文化社）に尋ねてみたところ、図の引用については、書いている文章との関連性があれば引用して差し支えない、とのことです。要は、まずは解説文があってそれに関連する図ということです。そういう状況であれば引用しても構わないということでした。ただし、引用元はハッキリと書く。Ｗｅｂサイト上の図であれば、そのＵＲＬと最終閲覧日を書いてください。

【背景になった災害等】が【関係判例】とかぶる場合、それで構いませんが、別途挙げる必要があれば挙げてください。調べているうちに技術用語等で分からないものがあれば、ＭＬに挙げて安衛研や監督実務の先生方に質問する。【適用の実際】についても同様とします。それと、鎌田先生のご指摘を踏まえて、各条文の民事上の効果というのも、書けるのであれば書いた方がいいですね。要は、民事上制定法違反として直接適用可能なのか、それとも契約内容と化すのか、あるいは不法行為法上の注意義務の内容になるのか、それとも内容にはならないものの参考にはなるのか、その辺りについてあくまで“想定”ということで構いませんが、ヒントとなる判例等を踏まえ、判例がなければ自身の見解を書くいてください。

また、本プロジェクトの発注者の意向として、イギリス安衛法との比較をやってほしいとのことですが、出来る限り私が担当します。先生方の解説が完成した際に、イギリスの状況を明らかにするとこで、日本の法改正の参考に資するということです。こうした作業を踏まえて改正提案を示します。それから、個別の条文の解説を書いているうちに、あらゆる条文に共通する横断的な法解釈論的課題が出てくると思います。たとえば、「危険性」、「有害性」という用語が出てきますが、条文横断的に検討する必要があるということです。もちろん調べてみればすでに出ている通達などで説明がなされていますが、それでクリアになるか、過不足はないか等考えながら、必要に応じて内容を補ってゆくべきであるということです。それと、実務の先生からしばしば「おそれのある」とは何かという質問を受けます。罪刑法定主義の要請からすると、「おそれのある」という文言をどう解釈すればいいのかということが問われるので、こうした問題もピックアップするべきでしょう。たとえば「土砂崩壊等のおそれがある」、これは安衛研にきくべきでしょうか。

吉川　この問題はいつも議論になります。本省から災害調査の依頼が来て調査をするのですが、必ず「これは土砂崩壊が発生する“おそれ”があったのでしょうか」と尋ねられます。しかし、専門家でもこの問いに答えるのは難しいです。立場によっても異なると思います。というのは、技術者ならば“おそれがある”と分かったけれども、専門的知識がない人だったらどうだろうか、ということです。この点実は、私どももよく分かっていない部分があります。

三柴　安衛研を見学させていただいた際、土砂の研究をなさっている高橋先生が、土砂に棒をねじ込んでおくと地面の微妙なズレを感知して土砂崩壊のおそれをアラートしてくれるという研究を示してくれましたが、そういうことでもしてくれないと素人ではわからないですね。

大幢　「墜落のおそれ」などはいかがでしょうか。

三柴　医療事故などもそうでしょうけど、法解釈の側の概念的な理屈の組み立てと技術的な定量的な示唆をかみあわせて、普通の人ならその災害を予見できたかというところをラインどりするわけですね。こういう問題を後ほどまた、多角的に議論しないといけませんね。そして新しい知見を出せるのであればぜひ出したいです。

そして最後になりますが、安衛則の条文については藤森先生にピックアップしていただいたものについて、解説に取り掛かっていただきたいのですが、ただあまりくどくなってもいけないので、法律条文の解説の中で規則条項をどのように取扱うかについては、ある程度はお任せします。一応サンプル例はレジュメに書き足していったものをお送りして示しますが、安衛則などを法律条文の解説の中でどう扱うかという点については、ある程度お任せしていきたいと思います。

何かご質問はございますでしょうか。

畠中　これはサンプルとして示されたものでしょうか。個別にここで議論してもよろしいものでしょうか。

三柴　そうですね・・・ここは違うのではないかという明らかな誤謬があればぜひご指摘お願いします。

畠中　いや、誤謬とかいうものではないのですが、三柴先生のレジュメ、２枚目表（※３頁）、「本条には罰則の定めがない」の記述の次の文章です。「第 29 条の 2 は・・・関連規定といえる。すなわち、第 29 条とは異なり、親企業の構内には限られず」の箇所です。これがどういう意味であるか、ですね。建設業であれば、建設作業が行われる場所であれば、「作業場」という言い方をしてもいいでしょうし、あるいは安衛法の請負規制でいえば「一の場所」という言い方もあるでしょう。また、全体としては広い意味で「事業場」の一部でもあります。

三柴　実は私もここは書くとき悩みました。要は２９条の方は、解説書では注文者の事業場内で行う作業を対象にしているようです。安衛法上「事業場」というのは、基本的にはその会社の施設や工場とか、必ずしも所有している必要はありませんが、少なくともその施設の管理権を行使している領域という理解でいいような気がします。２９条が規制対象としているのはそういう場所です。・・・とはいえ、２９条のほうも注文者の事業場内といった場合にかぶってくるのか・・・

畠中　要するに安衛法の「事業場」概念は労基法のそれとまったくイコールです。そうなると、「一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に行われる作業の一体をいう」ことで、事業が行われる場所のことを指しますから、必ずしも塀の中だけに限られず、ともかく事業が行われている場所すべてを含みます。安衛法は請負規制において「一の場所」という概念を用いていますが、これは大きな場所の場合には事業場と重なる場合もありますし、そうでない場合には事業場よりも小さな概念としてとらえられる場合もあります。たとえば、高速道路の工事などの場合、一定の工区ごとに区切ったうえで、その一区切りごとをそれぞれひとつの「一の場所」と捉えるわけです。その中でたとえば、「土砂崩壊のおそれがある場所」に関する規定は、その一区切りの場所あるい

はその部分に対して適用されるということだと思います。

三柴　お話しいただいている間に少し思い出してきたんですが、僕の理解では安衛法第 29 条の 2 は、たとえば工事を請け負った人が別の業者に丸投げ発注したとします。工事を丸ごと人に任せるわけです。そうなると、発注者の持ち物でもなく施設管理物でもない、まっさらの土地や道路で工事する形が理屈の上でも現実にもあり得ます。２９条の２はそういう場合を対象としているのに対し、２９条は発注者の事業場内で行うものとされていますから、私の当初の理解では、基本的には発注する会社の社屋とか、仮に建物が存在しない場合でもその会社の管理する土地等を想定しているのかと考え分けてていました。

畠中　いや、２９条には「事業場」というしばりはありません。

三柴　事業場内で行うということは、解説書などにはそう書いてありますが・・・

畠中　その解説書は間違いというべきか、言葉足らずというべきか、事業場は必ずしも本社社屋だけに限られるものではありませんから、そういう意味では必ずしも間違いではないのですが、本質的な縛りではないです。本質的なのは、むしろ元方事業者が管理する「一の場所」にあります。一の場所において、請負関係の下に仕事が行われる場合に、元方事業者に対して、安衛法やそれに基づく命令に違反しないよう関係請負人らに指導、あるいは違反を見つけた場合に是正指示を行う義務を課すのが２９条です。

これに対して２９条の２はずっと絞り込んで、建設業に限って、法令に関する指導義務のほかに「技術上の指導」などを義務づけています。安全というのは、単に法令を守ればいいというものではなく、たとえば“何やってんだ！その危険な行動をやめろ！”とか“ちゃんと作業手順に従ってやれ！”といったように、法令の指導のほかに、一般的な指導までも行わなければならないということです。そのことを書いたのが２９条の２の規定ではないかと考えております。なぜこれが必要かということを派遣法の絡みで見てみると面白いと思います。２９条の２の直前の条文である２９条には「指導・指示を行なわなければならない」とありますが、指導・指示をするとなれば労働者派遣の定義に該当してしまう可能性があります。指揮命令関係があるということになるとですね。しかし、安衛法２９条が課す指導指示義務は、法律上の義務であるがゆえに労働者派遣には該当しないということが平成２２年の質問趣意書に対する内閣の答弁書で確認されています。しかし、法令上の指導だけでは不足であって、安全のためには一般的な指導も必要ですから、とりあえず、ある意味直接的な危険度の高い場所における作業を対象として、小出しのように２９条の２が設けられたというふうに考えてみることもできるのではないかと思います。

三柴　この解釈は畠中先生じゃないとわからないですね。

畠中　おそらくこの２９条の２の規定は、もっと広く書くべきなんでしょうね。あるいは、本当は２９条をもっと広げるべきかもしれません。

三柴　普通に調べていたら、そういう解釈は思いつきませんね。なるほど・・・

畠中　要するに２９条の２を派遣法該当性を回避するためという目で見ると面白いかと・・・。

鎌田　しかし、派遣法上の該当性を回避しているかどうかについて、この条文があるからといって免罪にはならないです。

畠中　まあその通りだと思います。これに関しては、何らかのしっかりしたものが必要だと思います。実際、先ほど出た「質問趣意書」についていは、２９条だけについてなされたものであり、２９条の２には触れられておりません。少なくとも、２９条の２がはたして派遣法該当性をどの程度回避できるのかについては未知数です。

三柴　最初はそういう解釈かと思ったんだですが・・・今一度考えなおします。また質問させていただくかもしれませんが、よろしくお願いします。

畠中　建設などの現場では、「請負の作業者に対して直接安全衛生に関する指導を行ってもよいのか」というような声がよく聞かれるという話を聞きますが、それは、そのようにすると、元方は派遣先と見なされて、安全衛生法上の全責任を負わされるのではないかとの懸念からという面もあるのではないかと思います。そういう意味では、２９条はその回避という意味で大切な規定ですし、２９条の２もその流れで見ると面白いと思います。

三柴　それは、立法した段階でそういうことを想定したのか、それとも作った後にそういう運用になったのか、どちらでしょうか。

畠中　２９条の立法当時は派遣法はありませんでした。

三柴　そうなると、要するに偽装請負という話ですね。当時は問題となっていました。労基か職安が介入する可能性のある問題ですね。

畠中　ちなみにこの質問趣意書の件については、拙著（※畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防ブックス・令和元年））の２２１頁に書かれています。

中内　一点よろしいでしょうか。「明治」から「令和」まで元号がたくさん並んでいますよね。三柴先生は「平成4年改正」とお書きになっていますが・・・

三柴　通達の表記はどうしても元号になっていますので、やむなくこういう書き方をしています。西暦で表記した方がいいでしょうか？

中内　西暦と元号を並列した方がいいのではないでしょうか。

三柴　なるほど・・・たとえば通達などを表記する際には「平成4年（1992年）」といったように、ですね。

中内　元号の部分はいじらないまま、自分たちの文章を書く際には両方を併記した方がいいのではないかと、読んでてそう思いました。

三柴　著書や資料文献を引用する際にはどうしましょうか。たとえば出版年について、「平成 29 年（2017 年)」とか・・・。

中内　私は常に西暦を使う方なので、元号は使わないです。

石﨑　私もです。

三柴　私もこの点については悩みまして、ご意見をお聞きしたいのですが、原さんはどうですか。

原　私は引用する本の奥付で、出版年が西暦で表記されていればそのまま西暦で、元号で表記されていれば元号で、といったように、その本の奥付の表記に従っています。なので、私の引用は西暦と元号が混在している状況になっています。

南　私は基本的に“西暦派”なので、奥付が元号で表記されていた場合には西暦に変換して記載しています。

三柴　なるほど。それでは、公的な告示とかそういうものについてはそのまま元号で表記して、自分でいじれるものについては西暦で統一しましょう。元号は書かない。

石﨑　いや、書いたほうがいいと思います。

中内　法律の改正などは元号表記で、西暦は一切出てこないですよね。

三柴　なるほど、それでは併記という形で行きましょう。

中内　逆に引用については、どちらでもいいけど、別にキリスト教徒というわけでもないですが、私は元号が嫌いで、西暦に愛着があるだけなんで（苦笑)。本文中は西暦・元号の併記ということですね。

石埼　あと、併記する場合に、西暦と元号のどちらを先に記載するかということも決めた方がいいと思います。

井村　本文は西暦・元号の順で。

石﨑　“西暦（元号)”という表記ですね。

井村　判例については、元号をそのまま、政令なども元号そのまま書いて西暦などは併記しないということですね（一同賛同)。

三柴　もう一つ、算用数字と漢数字のいずれで表記するかという点ですが、これは算用数字の方が見やすいので算用数字でお願いします。

※以上の元号・西暦表記の問題につき、三柴先生よりＭＬ（2019/9/1 17:30）にて
前回の会議で決定した表記の件につき、改めてお伝え致します。
【本文】
法律、政省令、判例、告示等：そのまま元号
その他：西暦（元号）の順
【脚注】
本文、文献とも：西暦（元号）の順
＊いずれも漢数字ではなく、算用数字で。

石﨑　書き方についてですが、今回規定の内容については【趣旨】の箇所でほとんど書かれている感じなのですが、ほかでもそのような形でよろしいでしょうか。

三柴　はい、それでお願いします。

石﨑　私法上の効果についても検討するということですが、これが別枠になっている感じもするのですが、これもまた【趣旨】の中で書くべきでしょうか。つまり、法的効果として罰則があると共に、私法上の効果も生じるといった形で書くべきでしょうか。

三柴　私法上の効果については外だししてください。１～２行程度の短文でけっこうです。この問題については別枠で目立つように書きたいと思います。

石﨑　それと、【適用の実際】について、工学系の条文あるいは機器が登場する場面であれば絵図が必要になると思うのですが、そうでない条文の解説については・・・

三柴　絵図が必要ない条文であれば、あえて絵図を載せる必要はありません。要するに視点としては、安全衛生技術を知らない事務系の人が絵図を必要とするかどうかです。

石﨑　あえてフローチャートにする必要とかは？

三柴　それもあった方が望ましいです。やはりどうしても法学者は文章に慣れ過ぎているため、それは欲しいところです。

石﨑　分かりやすい図解のようなものは、それはそれであった方がいいということですね。

三柴　内容的には法解釈論の面で学術的にカバーしているスタイルにしたいです。

石﨑　続けて恐縮なのですが、解釈論的な部分について、横断的な解釈論は【その他】の箇所で書くということだったのですが、横断的なものではなくその条文に関する解釈論は【その他】・【趣旨】いずれの箇所で書くべき

でしょうか。

三柴　【趣旨】の箇所で書いていただきたいのですが、そこはなるべく簡潔にとどめるようにしてください。また、後日横断的に皆ですり合わせをした後に、文章の中に盛り込んだ部分はアレンジしていただきたいです。

石﨑　ありがとうございます。

三柴　他にはいかがでしょうか。

中内　私はアナログ人間なので、絵図を描く技術がありません。そのため、ご協力いただいてもよろしいでしょうか。“手描きであればだいたいイメージとしてこんな絵を描きたい”といった場合には・・・

三柴　とりあえず、その場合には手書きで描いておいて、それを後で出版社にお任せすることにしましょう。

中内　了解です。

三柴　ではいったん休憩とさせていただきます。

三柴　では、再開させていただきます。まず、先ほど藤森先生がお見えになった際に積み残しの課題として、ご作成いただいた表（※「法令相互関連一覧」Ａ３・両面コピー・２枚組）について、あらためて藤森先生にお伺いしたいということなので、藤森先生、よろしくお願いいたします。

藤森　藤森でございます。本日は遅参して申し訳ございません。前回および前々回、長々とお時間いただいたものですから、今回は簡潔な説明にとどめようと思います。お手元に「法令相互関連一覧」と題した資料を配布いたしましたが、これは畠中先生らのご示唆・ご助言により、また行政実務グループの方のご意見もうかがいながら、今回配布のとおり手直ししたものです。まず１頁目一番上の（注）の箇所で色分けを示しておりますが、緑色が事業者が講ずべき措置、黄色が事業者以外の者が講ずべき措置、多少厄介だったのがピンク色あるいは白色で、ここは国の実施所管事項である、といったように見やすさに気を配りながら整理しました。これについてはまだご意見ご異論があろうかと思いますが、折に触れてご指摘いただければと思います。（注２）についてはごらんのとおり基本的な部分は従前と同様で、送検事例や監督の実施状況などから相対的に重要ないし使用頻度の高いものを赤字で記載しております。また、２枚目の最後の部分で、雑則について・・・雑則といっても非常に重要な規定もあります・・・１０６条から１１５条の２については、これは「何もない」という意味ではなく、この辺の規定についても一応、一ジャンルとして記載しており、いろいろとご意見を頂戴できればと思います。白抜きだからすべて国の所管事項というわけではなく、「その他」という意味であるとご理解ください。
以上でございます。

三柴　先ほどお伝えしましたように、この表は藤森先生を筆頭に監督実務経験者の先生方に、特に重要な条文とそれに紐づいた関係政省令を選び出していただいて、なおかつ法律条文については畠中先生の著書にいう事業者の義務規定とそれ以外の義務規定、そして国がなすべきことを色分けして示していただきました。事業者の実施義務規定とそれ以外の区分けについては議論があったのですが、なるべく現場感覚を重視して、その条文の趣旨として事業者に義務付けているのか否かという視点で色分けを図っていただいたという経緯になっています。
何か先生方からご質問はございますでしょうか。
では次に、法解釈グループの件に戻りまして・・・冒頭申しましたように本日はやることがたくさんありまして全て終わるかどうか分かりませんので、順序としては、まずあまり進んでいない状況で進捗状況の報告だけで済んでしまうという方から、その旨だけお伝えいただければと思います。ではまず、阿部先生、お願いいたします。

阿部　私は第６章、５９条から６３条までを担当させていただいてます。ただ、私の個人的な話で恐縮ですが、９月前半までは別件で時間が取れない状況ですので、現段階で進んでいるところまでご報告します。まず工場法の内容を確認してみましたが、そこまで遡って沿革を見いだすことはできませんでした。労働基準法の時代になると、安衛法５９条の安全衛生教育に関する規定が、当時の労基法の５０条に定められています。これが安衛法に移行して現行の安衛法のもとになり、「厚生労働省令」が制定当時は「労働省令」であったという点以外は現行の規定そのままです。関連判例については条文で検索したところ、５９条については数点ヒットしたものがありますが、他の条文についてはヒットしたものがありませんでした。キーワード検索はまだ試していません。具体的な判例および政省令の検討は今後の課題として取り組みたいと思います。以上です。

三柴　先ほど私が経過報告をして、なおかつ他の先生方のお話から、どういう方向性でこれを肉付けしていくか、

今後のイメージはつかんでいただけましたか？

阿部　そうですね・・・私の担当箇所ではイラストを用意するのが難しいのではないかと懸念されること、また前回・前々回の議事録を読ませていただいた際、６２条の中高年齢者への配慮の規定が現代的なトピックであると伺いましたので、その点を深く検討してみようかと考えています。

三柴　関係判例のところなのですが、たしかに業者のデータベースでは、条文に紐付く判例はあまり多くはヒットしません。しかし、畠中先生の御著書を筆頭にベテランの先生が書かれた本の中に引用されている判例は、これは必ずしも現行法の条規に関連するものではなくても、趣旨としては関わってくるものがしばしばです。先ほど私が言及した河村産業所事件（※議事録前半１０頁参照）もそうで、この事件は業者の判例データベースでヒットしません。こうした判例を拾い上げていくためには、多くの著書を参照する必要があるんです。第６章は安全衛生の効果を考えると重要な規定であって、安全衛生教育を適切に実施していなかったから労災が起きたと評価する民事判例がありますので、そういう判例は調査の仕方を工夫することでピックアップできるので、少々工夫をするようお願いします。そうやって判例を拾うと、その認定事実が図につながります。つまり、その事実を図解しないと事務系に伝わらないという箇所が出てくるんです。その点ぜひご留意いただければと思います。
では次、中内先生、お願いします。

中内　熊本大学の中内でございます。専門は労働法で、三柴先生とは大学時代からのお付き合いです。まず、私中内がどういう人間だかその一端がお分かりいただけるよう、レジュメの裏面に訳の分からない情報を書いておりますので、笑ってくださいということです（笑)。(「取得資格一覧」に“すごいですね…”との声)　法律関係の資格はほとんどないのですが、労働安全衛生関係の資格はけっこう持っています。飲み会のときにいくらでもお話ししますので（笑)。

三柴先生にご依頼いただいたときに、私が第１１章を担当するという予定であり、しかも本日“必ずレジュメを持参すべき”という強いプレッシャーを感じておりましたので（笑)、かなり早急に仕上げてきた次第です。第１１章は「雑則」となっておりますが、これについてある程度書かれたコンメンタールのような文献はほとんどありません。そんな気がしたものですから、どのように書くべきか悩みながらレジュメを作成しました。第１１章の雑則は現在１０１条から１１５条の２まで計１８か条の条文で成り立っていますが、けっこう改正が頻繁になされています。レジュメ（※中内哲「第１１章　雑則（101～115 条の 2・現 18 箇条)」Ａ３・両面コピー）の①から⑯まで記載したとおり、計１６回も改正されています。このように相当に細かい改正や変更があったわけですが、おそらく雑則に影響を及ぼす大本の仕組みが変わって、その影響で雑則も改正せざるを得ないと考えると、他の先生方がお書きになる制度の記述をみながら、雑則がどのような影響を受けてどう変わらざるを得なかったのかを言及していかないと、上手く説明できないのではないかというイメージを持った次第です。

関係通達については、少なくともコンメンタールをみる限り、１０８条の２の「疫学的調査等」の通達については２点見つけました。三柴先生からデータベースのご紹介がありましたが、そこではヒットしなかったので、厚労省のデータベースで見つけたものです。コンメンタールは平成２６年６月改正までしかフォローされていませんでしたので、その後４回にわたって改正されるのですが（平成２７年、同２９年、そして同３０年に２回：レジュメ２頁⑯参照)、そのいずれかの段階で１１５条の２が挿入されています。現時点で調査できているのはその辺りまでです。私が調査の過程で興味を持ったのは、そしてぜひやる必要があると感じたのは、沿革を調べることです。すなわち、これらの条文が安衛法に唐突にあらわれたものなのか、それとも工場法に元ネタがあっ

てそれが引き継がれたものなのか、あるいは工場法ではなく旧労基法の第５章の時代に萌芽が存在してそれが安衛法に引き継がれたのか、といった点はきちんと調べておかなければならないと感じています。コンメンタールにも沿革については書かれていないので、この点は探知すべきかと思っています。

また、相当細かい改正頻度ですから、元々の条文の内容がどのようになっていて、一回一回の改正で何がどう変わったかについては、コンメンタールからは一切分かりませんので、制定当時の条文と改正後の条文とに当たって、それらを並べてみないと分かりません。なので、【条文における文言・数値の変化】【背景】をレジュメの（２）に課題として書いた次第です。藤森先生から大変貴重な表をいただいていますが、詳細についてはまだ見ていませんので、【関連する施行令・施行規則・通達】など・・・特に通達は多く出されているのではないかという感触を得ておりますので、今後フォローしていくつもりです。また、【労働安全衛生に関わる諸制度との牽連】についてですが、先ほども申しましたように、大本の制度が大きく変わるから、雑則も影響を受けて変わっているところが多々ある、その検討をきちんと行いたいという表現です。

今のところは以上のとおりです。

三柴　まず沿革を当たっていただいたというのは、やはりとっかかりとして大事だと思います。調べていくと、これは取るに足らないという経緯から、ここきちんとフォローした方がいいというものまで、いろいろ出てくると思うんですけれども、それ以上に工場法時代にまでさかのぼっていく必要性をうかがわせる経緯もあるでしょう。たとえて言うなら、縦・横・高さともすべて立体的にコンメンタールにしたいので、とりあえず歴史（縦）を掘り下げていただいているのはありがたいです。他方で「横」というのは学際であったり、関連条文であったり、そういう側面への目配りも引き続きお願いします。そして、「高さ」ないし「深さ」というのは、掘り下げの作業なので、先ほどの２９条をめぐる畠中先生のご指摘のように、実はこんな解釈論があったといったような掘り下げもしていただきたいです。これに対しては、縦や横の調査が活きてくるし、判例の調査も活きてきます。丹念な調査をすれば、今までなかったものが出来てくると思いますので、この条文群について現時点では充実した解説が見当たらないというのは、むしろチャンスですから前向きにとらえていただければと思います。逆に、調査の過程で何かお尋ねになりたい部分はありましたか？

中内　あくまで直感ですが、主だった改正については、コンメンタールの前半に解説が載っていますが、雑則については何も書かれていないんです。なぜこの雑則がこういう風に変わったのかについてどこまで意味のあるデータを拾い上げられるか分かりません。なので、国会議事録を当たってみなければならないと考えています。そこでまた何か発見があるかもしれませんし、極めて技術的な話として片づけられてしまうと、国会議事録をひもといても何も見つからないという可能性もあります。そんな印象を抱いています。

三柴　雑則については、最近の新設・改訂であれば労政審の安全衛生分科会の議事録に書いてある可能性があります。単純に改正された条文をググると（※Google で検索すると）、政府が解説本を出していることがあります。最近のもの、特に平成１０年以降の情報であればヒットする可能性があります。

中内　厚労省のＨＰをみる限りでは、平成２６年改正についてちょっとした記事が載っているだけです。ですから、平成２７年、２９年、３０年改正もあるはずなんですが、その点についてはＨＰでも言及されていません。

三柴　その手のものは大体が技術的な改正で、趣旨的にはあまり重要ではないんですね。逆に、資料が出てくる

か出てこないかによって、重要性が把握できるという一面もあります。
　では、中内先生のご報告はここまでということで、次は井村先生にお願いします。

井村　では私の方から報告させていただきます。「労働安全衛生法第５章の進捗状況」（Ａ４・１枚・両面コピー）と、原先生のフォーマットにならって作成した試作品（Ａ４・３枚・両面コピー、以下「試作品」）をご覧ください。現時点では安衛法３７条に関する検討のみですが、先ほどの中内先生のお話にもありましたように、問題なのは【沿革】です。前回、ボイラーに関しては「汽罐取締令」という政省令があるというお話をうかがったので、これを手掛かりとして試作品の３頁に記載したのですが、ボイラーについては行政執行法（明治３３年法律第８４号）という法律があり、問題が生じた際に行政官庁が「物件」の使用制限などをなしうるという規定があり（同法４条）、その施行令（明治３３年勅令第２５３号）が「汽罐・・・及其ノ附属装置」（同施行令２条２項４号）に関して、行政執行法４条の規定を補完する形になっています。ここがおそらく端緒になっていると思われます。その後、工場法（明治４４年法律第４６号）１３条があり、その後に汽罐取締令（昭和１０年内務省令第２０号）が施行され、労働基準法とその政省令である安全衛生規則（昭和２２年労働省令第９号）、ボイラ及び圧力容器安全規則（昭和３４年労働省令第３号）を経て現行法に至っています。ボイラーに関してはこのような流れが把握できました。
　問題は、「別表第一（第３７条関係）」（試作品１頁）にボイラー（第一号）含め８種の機械が列挙されていますが、今現在これらの機械に関する類作を探しているのですが、なかなか見つかりません。唐沢先生にお伺いしたところ、こういったものは外国の規定を持ってきたのでは、という話でしたので、外国法の調査も検討してみようかと考えています。これらも沿革としては、昭和２２年の労働基準法の後にクレーン安全規則やゴンドラ安全規則などがありますので、やはりそこに至るまでに何らかの規制の必要性があったはずです。その辺りをどうやって調査するかが現時点での課題です。このほか【背景となった災害】については、たまたま官報のデータベースを検索している際に見つけたのですが（試作品４頁）、明治２２年３月８日、石川県でボイラー事故が発生し、死者９名・負傷者８名という惨事になったことを受けて、その報告が官報に掲載されていました。私が読んだところ、中古のボイラーを買って、製紙工場で使用すために勝手に改造したために、圧力に耐えきれずに破裂したということです。構造がしっかり規制されていないためにこのような爆発事故が起きたので、今後はその点を規制をしていかなければならない、そういう話が明治２２年の段階で既に出ていたということです。ただ、ボイラーであれば比較的多くの資料があるのですが、クレーンとかになると今一つ分からないというのが悩みどころです。また、圧力容器もボイラーと関連するものとして扱われていますが、この言葉がボイラーとあわせていつ頃から規制対象として条文の中に登場したのか、といったことも調査したいと思います。さらに、クレーンも非常に多様な種類があるようで、クレーンの参考書の類をひもとくと５０～６０種もあり、どこまでを対象とすればいいのか分かりかねるということです。むろん、出来るだけ多く取り上げるべきかと思いますが・・・

三柴　単にたくさん載せればいいというわけではなく、色々あるうちの中からセレクションして、代表的なクレーンをチョイスするようにしてください。そして、セレクションする際には、ＭＬなどを通じてベテランの先生方のご意見を参考にしてください。

井村　わかりました。もう一点確認事項ですが、安衛法３７条には「特に危険な作業を必要とする機械」と定められていますが、「特に危険」というのがどのような状態か、明らかではありません。別表第一に列挙されている一連の機械は、「特に危険」だからこそリストアップされていると思うのですが、何を以て「特に危険な作業」と

判断するのかが不明瞭です。たとえばプレス機械などは十分に「特に危険」だと思うのですが、別表第一には載っていません。その辺りの取捨選択はどのようになされたのか、今のところ読みとれていませんので、今後は他の条文の検討ともあわせて理解を深めていきたいと感がています。

三柴　民事裁判になった場合、いわば紛争の後始末のために後付け的に解釈論を展開します。だから、参考になるような、ならないような感じになります。ただ、我々法学系は結局そういうものを取っ掛かりにするほかはありません。一つお願いがあるとすれば、そのような判例を参考にする際には、予防の視点をもって取り上げてほしいです。単に判例に書いてあることを鵜呑みにしてそのままコピー・ペーストするのではなく、先生方のご意見をうかがいながら、予防的な視点から自分なりに解釈や理論構築を展開してください。
　藤森先生としては、「特に危険な作業」という文言を実務的にどのように解されますか。

藤森　別表第一のクレーンやボイラー等がどの範囲や種類のものを指すのかにもよりますが、ひと言でいえば法律が「相対的に」（relative）危険と評価しているもののことです。有機溶剤であれば多数の種類のうち、規制対象は４４種ですが、これも相対的に有害だからです。法律上の定義や範囲として、なぜそれが「特に」あるいは「相対的に」危険なのか、それを読みとることが肝要です。

三柴　安全衛生法学自体がまさに現場学なので、ルールの趣旨や作り手の思いと現場の状況等を照らし合わせながらラインどりをしてゆくしかないですね。たとえば、こういう経過でこういう措置を取らなかったら、「特に危険な」状態を放置したと評価される、ということでしょう。

井村　機械が原因で起きる事故の規模や危害の大きさに由来するところがあるのでしょうか。

三柴　前に申し上げたように、安全衛生は法律論も含めて、要するにリスク管理学なので、リスクの理論的な整理の仕方としては、災害の起きる可能性と起きた場合の重大性とをかけ合わせて行うものですから、そういう理論的なものも洗い出すべきです。ただ、理屈の上でそうだとしても・・・先ほど化学物質の対策検討会でも出た話なのですが・・・リスクというのは現時点での技術や理論で捕捉できるものしか把握できないわけです。「有害性」のほうはある程度実験室などで調査することはできるかもしれませんが、それが実際に現場でどのような危険な問題を引き起こすかということになると、その物質の用途や流通量などによって測るしかないのではないかということです。それも今までは十分規制が出来ていなかったのではないか、という話を検討会でかわしていました。そういう意味でも完璧な補足はどっちみちできない、ただ現時点での理論である程度説明可能な部分については少々貪欲に拾っていただければと思います。

畠中　レジュメ（試作品）３頁の下、工場法についての記述がありますが、最後の３行の部分に「もっとも、行政執行法に基づき各府県において制定された取締規則は・・・」との記載があり、脚注３に岡実『改訂増補　工場法論』が記載されていますが、この記述は岡実氏の著書を引用されたものでしょうか。

井村　はい、その通りです。

畠中　そうすると、各府県のボイラー取締規則は、行政執行法に基づくものだということでしょうか。

井村　それについては解説では、そのような形になっていまして、もともと（・・・不明瞭・・・）

畠中　工場法が施行されたのは大正５年で、汽罐取締令は昭和１０年です。岡実氏が工場法論を執筆したのは、工場法の制定直後で、その時にはまだ汽罐取締令はなかったはずです。各府県のボイラー関係取締規則はボチボチ出初めて、一番最初に出たのは、岡実氏の著書によれば明治１４年か明治１６年に福岡だったと思います（※岡実氏の「工場法論（大正２年刊）」によれば、明治１９年の長野県が一番初めで、最後は明治３８年の山梨県）。いずれにせよ、行政執行法ができたのは明治３３年ですから、少なくともその前のボイラー関係の取締規則は、行政執行法に基づくものとは言えないですね。ただ、脚注３に引用している内容は、それはそれで一つの証拠になりますから、これでいいとは思います。

井村　工場法論は国会図書館のＰＤＦで閲覧できるものを参照しました。

畠中　それと、レジュメ（試作品）４頁、今のお話と同じテーマなのですが、一番上に記載されている汽罐取締令についての記述ですが、「汽罐取締令は、行政執行法に基づくボイラーの取締が各地域ごとにバラバラであり・・・」と書いてありますが。

井村　「バラバラ」というのもなんですが、要するに行政執行法に基づくボイラーの取締というのは、あくまでも汽罐そのものと付属装置に関する取締ということで、どのような形で取り締まるかは各府県に委ねられています。ですから、構造の方ですね。

畠中　行政執行法で委ねられていたということですか。

井村　行政執行法は規定はできるけれども、構造の方つまりボイラーの中身の方は各府県に委ねられているということです。

畠中　そのように書いてあるんでしょうか。

井村　そうです。一応、東京とか神奈川には汽罐取締令があるにはあります。

畠中　戦後においては、法律に委任規定がない限りは国民に義務を課すことはできないことになっていますが、戦前は、一定の場合にはそのような制限はなく、都道府県は都道府県令を、あるいは警視庁は警察令を出すことができ、それに関して一定の制限はありますが、罰則を設けることができたんです（※「閣令省令庁令府県令及警察令ニ関スル罰則（明治２３年勅令第２０８号）」）。

井村　“警察”にそのようなことができたということですか。それは行政官庁としての警察ということでしょうか。

畠中　東京の場合は警視総監で、それ以外の道府県の場合は地方長官（知事）です。要するにそういった機関が

ボイラーなどの規則を制定施行し、その規則に罰則をつけることが可能でした。各都道府県にボイラーやマッチに関する種々の安全規則があり、必要があれば罰則が設けられています。

三柴　法律論的に整理しようとすると、面倒くさい反面、奥が深いというか・・・。
ともあれ井村先生、丹念に調べていただいてありがとうございます。昔の制度の不可解な部分、資料の見つかりにくい課題など多々あるかと思われますが、可能なかぎりお願いできればと思います。井村先生のほうで何かご質問・ご確認しておきたいことなどありますか。

井村　今のところはまだ十分に進捗していませんのでこれくらいで。

三柴　今後はＭＬ（メーリングリスト）の積極的な活用をお願いしたいと思います。今、タスキが法学者にわたった状態ですので、法学者にとってある用語がどういう意味なのか、あるいは概念的にわからない等々、文系の頭で疑問に感じるところがあれば、積極的にＭＬに質問を送っていただいて、お答えいただける先生にお答えいただくということです。基本的には監督実務経験者と安衛研の先生方にご回答いただき、その中で議論が展開すればそれ自体意味がありますので、よろしくお願いいたします。
では、次に南先生、お願いいたします。

南　私の担当箇所は安衛法第９章の「事業場の安全又は衛生に関する改善措置等」です。まず配布資料ですが、①（進捗状況）と書かれたＡ４・１枚の資料、②「厚生労働省科研メモ」と題したＡ４・５枚（両面）・・・これは、私自身が各条文の意味について各コンメンタールから引用したものですので、単なる「メモ」に過ぎないものですがご紹介させていただければと思います。この章は、「特別安全衛生改善計画」と「安全衛生改善計画」についての規定と、コンサルタントの資格制度に関する規定に分かれています。大変恐縮ですが、現在のところいわゆる「特安」に関する部分についてのみ、自分なりにまとめて検討しているという状況です。

特安についてはご承知のとおり、比較的最近の制度ということもあり、沿革や改正履歴については比較的浅いものです。現時点では、この制度が複数の事業場内で繰り返し労災が発生した事案に対応するために創設されたという経緯が、厚労省のＨＰなどで説明されていることも確認しています。また、この制度については数多くの通達が出されておりまして、単語の意味一つを説明するのにコンメンタール相当の分量の通達もあります。それらもすべて確認しています。作成指示の要件、変更指示の要件などについて、こうした通達を踏まえながらチェックをしています。今のところ、この制度についての法的論点の抽出をどうするかということなのですが、特別労働安全衛生改善計画の作成指示・変更指示の要件が通達に書いてある通りでよいのか否か、確認しておきたいと考えています。

次に、これは先生方とご相談したいところなのですが、特安という制度は厚生労働大臣による指示ということですが、どのような法的論点があるのかを検討するなかで、おそらく重要なのは「公表」の部分ではないかと考えました。私自身行政法は専門外なので分からないところもあるのですが、実は行政法学においては、公表というものが制裁なのか否か、行政処分に該当するか否か論争がなされているようなので、もし行政処分に該当するのであれば行政訴訟法上取消しの対象になるかどうか、あるいは制裁的な公表がなされた場合にこれを取り消すことができるか否かが問題となります。実は昨今、他の法令においても公表がなされる事例が多く、その際に公表の取消しを求める訴訟が他の分野でも多く見受けられるので、そうした問題も検討すべきか否か、ご意見をうかがえればと思います。

また、安全衛生改善計画については、従来から存在する制度なので、今後は沿革等も踏まえながら検討していきたいと思います。安全衛生改善計画については、関連しそうな裁判例があります。長野地裁の判決でじん肺訴訟なのですが、安全衛生改善計画作成の指示をしなかったことが都道府県労働局長の不作為であるとして、国家賠償責任を根拠づけるかが争点となりました。こうした不作為による不法行為が認められるか否か、裁判例を通じて検討していきたいと思います。

このほか、特安と安全衛生改善計画等については、なんとか論点を明らかにすることができると思うのですが、他方でコンサルタント制度について、ご相談したい点があります。安衛法８１条以下の労働安全コンサルタントの制度について、どこまで解説をすべきなのか、あるいはコンサルタントの資格試験についてはどのような試験が望ましいのか、等といった問題が出てきますので、その点については先生方からご指摘いただければと思います。まだ全然進んでおりませんが、私の方からは以上です。

鎌田　先ほどの不作為による不法行為の成否についてですが、私の担当する箇所（第１０章　監督等）にもかぶってきますので、一緒に整理したいところです。行政がどこまで作為を果たさなければならないかということですね。今ここで済ませるのではなく、後ほどまとめて議論させていただければと思うのですが、よろしいでしょうか。

南　はい、よろしくお願いします。

三柴　安全衛生というのはごった煮で、色々な分野のつなぎ合わせが必要になると思うのですが、実際に現場の視点からみて制度として何が重要か、という目線が肝要と思います。公表という制度は、実際の運用上これを実施するかどうかはともかくとして、伝家の宝刀として背後に控えさせているということが大事で、公表制度についてはある程度踏み込んだ執筆をしていただけることが望ましいです。やはり、ともすると政策を作るときやそれを運用するときには、逆に現場論に偏りすぎて、現場の数字論だけでは整合性が取れない措置を講じてしまうリスクもあります。法理論的に整理しなおすことには意味があります。

それと、コンサルタント制度ですが、やはり現場的には見直すべきでしょう。本来重要だし、今見直すべき課題なので、出来れば踏み込んで検討してください。

南　コンサル制度そのものの重要性については、書くことができると思いますし、どういう形で機能しているかについても厚く書いた方がいいのかとも思うのですが、条文の後ろ側にはコンサルタント試験はどのように行うとか（口述か？筆記か？）、そういう問題が控えています。その点もご相談いただければと思います。

三柴　まず私の主観ですが、そこは結構重要です。確かに、コンサルが法令上どういう役割を付託されているかは、外国の制度と比較しても重要で、産業保健など複雑な課題が浮上すると、結局は人に仕事を任せざるを得ないから、どういう人材を育ててどういう仕事を割り振るかは、海外の制度の展開を見てもカギになってきています。オランダなどを調査してみるとそのような感じでした。役割も重要なのですが、その役割を担う人材がどういう資質を持っていなければならないかという問題は、最終的な実効性を考えると非常に重要なわけです。特に日本の場合は、たとえば「えーこん」（衛生コンサルタント？）であれば、いったん資格を取りましたということになれば、更新をさせないという根拠規定はないのですが、果たしてそれでいいのかというのがしばしば実務上問題になるわけです。もちろん、政策的にはいろいろと障害はあるのですが、ただ理論的に先行きを展望すれば、

本当にそれでいいのだろうかという疑問につながるような記述をしていただいても大丈夫です。

南　逆にそういう視点があるということがわかるだけでも、色々なことが書けるかと思います。

森　都道府県労働局と労働安全衛生コンサルタント会の支部がうまく連携することが大切です。しかし、コンサルタント試験に合格して登録しても、コンサルタント会に入会しなくても活動できるので、その連携にも限界があります。また、労働局によって、コンサルタント会の支部をどのように位置付けているか、考え方が全くバラバラで、結局、普段のコミュニケーションの親密さにゆだねられているところがあると思います。本来、行政は労働安全衛生コンサルタントをどう活用するのか、そのようなスタンスがないと改善はできないと思いますので、その辺整理してみるの作業にも価値があると思います。また、試験免除制度についてですが、保健師資格があると衛生管理者として試験免除で登録できます。保健師教育で労働安全衛生法に十分に対応できるかといえば、まったく出来ていません。衛生管理者として必要な資質の明確化を進めた方がいいかもしれないと思います。

三柴　ここしばらく政策立案の流れでも、人材が不足してきているから仕組みに任せなければならないという方針だったんですが、詳しい人材がいないと仕組みも作れません。人づくりというのは政策論になりにくいし難しいけれども、今一度見直すべきではないかと思います。先ほどもそういう話が出ましたが、資格を取ったら尊敬されて食えるようになるというルート、つまりキャリアパスをどう作るかというのも実は重要な課題で、この課題は日本ではほとんどできていません。大学でもそれができる講座がいくつあるかといえば、安全衛生や安全工学の分野も縮減している感じですが、既存の資格との関係でどの資格を伸ばす形をとるか、どこにつなげる形をとるかも重要な課題なので、このテーマはけっこう大事なことで踏み込んで検討する価値のある課題だと思います。

南　ありがとうございます。

畠中　コンサルタント制度に踏み込む場合には、コンサルタントの利用勧奨制度を踏まえて検討すべきかと思います。利用勧奨制度というのは、適切に動けば、特に中小零細企業においては社内には安全衛生対策を行う技術的能力を持った人材がいない場合が多いでしょうから、外部人材の活用による安全衛生対策の充実という意味で、大変有用ではないかと思っています。特安・特衛の指定の際には、指定書の末尾に、利用勧奨的文言は一応書いてあるようですね。

篠原　監督署の説明会にコンサルタント会の人に来てもらって、コンサルタントはどういう仕事をしているか、お話しいただいてました。

畠中　企業には出しましたか。

篠原　愛知県は名簿があるというのを聞いたことがあります。京都府は呼ぶだけですが、しかし会社が依頼するのであれば、ということを聞いたことがあります。

森　ほとんどの都道府県の説明会で、「コンサルタント会の支部に時間を差し上げますので、その機会に説明し

てください」というのが基本で、名簿をもらうということができなくなっているようです。

畠中　まあ、全体としては、所期のとおりには上手く動いてはいないようです。

南　裁判例を検索した際に、「労働安全コンサルタント」や「労働衛生コンサルタント」でキーワード検索をかけてみると、けっこうな数がヒットします。しかし、ほとんどのケースが証人としての関与であり、社内で安全衛生対策を講じていたことが会社の使用者責任を考えるうえで重要な要素となっている裁判例です。利用勧奨制度について安衛法８０条の安全衛生診断との関係で利用を勧奨すると、事故が発生した際に責任が全くなくなるということはあり得ないとしても、一つの考慮要素として斟酌される可能性はあります。私自身もコンサルタントという資格そのものについては、けっこう重要な仕組みとして法律の中で動く可能性が裁判例の中に見いだすことができると思います。そういったところも書いていきたいと考えています。

藤森　その判例というのは、行政事件でしょうか、あるいは民事事件ですか。

南　民事事件です。

三柴　メンタルヘルスの話になりますが、イギリスでメンタルヘルス問題で企業に責任を負わせるか否かのリーディングケースでは、ＥＡＰという専門的機関を適切に活用したか否かが、手続としての義務を果たしか否かのメルクマールのひとつとして挙げられています。訳の分からない問題に対応するときほど専門性の高い人材を活用することが重要になります。色々な意味でカギになってくることは間違いありません。たとえばがん対策としての両立支援というものが現在進んでいますが、その際に両立支援コーディネーターを普及させようとする動きであるとか、人材がカギになってくる側面が時代の趨勢としてあるし、そもそも安全衛生というのは管理と手続といった体制が重要ですから、まさにそこがカギになります。畠中先生が仰った利用勧奨制度の趣旨と現場での運用実態、また上手く運用されていないとすればどういう背景が考えられるかということも、できる限り詳しい先生に質問を投げかけながら確認していただきたいです。
　他によろしいでしょうか。

篠原　平成１７年の労働安全衛生法改正により、労働基準監督署長が認定した事業者については安衛法第８８条１項による計画の届出が免除されることとなり、事業者が労働安全衛生マネジメントシステムを構築し（制度化し）、コンサルタントの評価を受けることが認定要件となりましたが、あまり活用されていないようです。

三柴　南先生に問題意識としてお持ちいただきたいのは、政策として伸ばしたい、ステータスを上げたいと思う資格者に仕事、業務、役割を振るというのが常道としてのステータスアップの策です。しかし本当にそれによってステータスが上がるのか、実際に現場で活躍するようになるのか、が考えどころなのです。未だ現場ではその資格者が十分認知されずステータスを認められていない状況で、政策によって無理に仕事を割り振っていいのか、それによってステータスアップや認知度の向上につながるのか、などの点について考えなくてはなりません。政策に出来ることにも限界があって、やはり現場の動きやニーズとの関係で政策が活きるか否かが決まる側面もあります。そのような点をぜひご検討ください。
　では、次に石﨑先生、お願いいたします。

石﨑　レジュメ（※「第７章について」Ａ４両面・１枚）をご参照いただければと思います。私も第７章全体の構造を捉えるうえで沿革から確認したいということで、改正履歴の確認と、その背景となるような事情・事件の調査から始めました。詳細まで触れると時間が足りませんの全体的なポイントだけお話ししますが、第７章における病者の就業禁止と健康診断の規定は工場法時代から続いているものであること、その後新たな化学物質の利用に伴う疾病等に対応する形で、様々な条文が発展し、さらにはメンタルヘルスの問題に関連する種々の規定が設けられているというのが大きな流れです。それらの背景となる災害についてどのようなものを挙げるか、その取捨選択が悩ましいところですが、今回は主に中災防の『安全衛生運動史』を参照しつつ、また立法の背景としてあがっているキーワードをもとに、たとえば「昭和〇〇年代」とか「有機溶剤中毒」等といった言葉で検索をかけ、どのような事案があったのかを調査していきました。レジュメに記載した「背景」のうち、波線を付したものは「このケースを引用するのが適切か否か」悩んでいるところです。作業環境測定に関する規定（安衛法６５条）の背景として、有機溶剤中毒が増えているという情報があったので調べてみると、この当時はもともとベンゼンが使われていたのがノルマルヘキサンに変わったところ、この新しい物質による別の中毒が問題化したケースがありました。ノルマルヘキサンによる中毒にかかったことで裁判で争ったみくに工業事件がありましたが、結局判決では、因果関係が認められませんでした。また、５０年改正では有機溶剤中毒訴訟がありましたが、背景として挙げるのが適切かという問題もあります。

背景となった災害については、訴訟になった事件は事実関係がかなり詳しく載っているのですが、何をどこまでどの程度まで詳しく書くべきなのかについて悩んでいることろです。たとえば６５条の３の作業管理についての規定の背景として、キーパンチャーの頸肩腕症候群等を想定して調べていましたら、キーパンチャーが症状を苦にして自殺したという事件がありましたが、その辺りをどの程度調べればいいのか迷っています。

また、メンタルヘルス系の改正の中で、電通事件（最二小判平 12・3・24 民集 54 巻 3 号 1155 頁）が大きな背景となる事件だと思われますが、この事件（過労自殺）が起きた時点を取り上げるのか、それとも最高裁判決を背景として捉えるのか、あるいは両方に焦点を当てるのか、その扱いに悩んでいたりもします。精神疾患の統計については、データは存在するかと思いますのでさらに調査を重ねたいと思います。すでに書いた箇所で、ここは違うんじゃないか、ここはもう少し調べた方がいいのではないか、といった点があればご指摘を頂ければ幸いです。

もう一点、６５条の４に高圧業務等について作業時間を制限するという規定があり、これは安衛法制定によってできた規定なのですが、おそらく背景として潜水病等が問題化していたと思われるのですが、それに関するデータや象徴的事件が見当たらなかったもので、この点ご教授いただければと思います。

記述方法についての確認事項はすでに私から質問させていただいてだいぶ解決しましたが、立法過程での変更などについてどこまで触れるべきか。書きながら迷っているところです。ストレスチェック制度については、第一次案と第二次案のようなものもあるので、両者の違いなども取り上げようかと思っていますが、労基法の制定過程における第〇次案などにも触れておいた方がいいのかについてもご意見いただければと思います。

関係判例については、現状では条文からの検索を試みているところで、キーワード検索は着手しつつまだ完了していないまま、どう絞り込むか悩んでいる状況ですが、それとの関係で迷っているのは、健康診断との関係で法定外健診の判例を取り上げるべきか否かです。前回伺ったところでは、関係判例というのはその法条の機能を示すようなものを挙げるというお話でしたが、そうなると法定外健診はこの条文の機能を示すようなものではないのかと思いつつも、やはり関係はしてくるのでどういう位置づけでこれを取り上げるか。また、コンメンタールを確認すると、第７章の説明の箇所で安全配慮義務の判例なども出てきているので、この辺りの問題はここで

触れるべきなのか、それとも全体を通じたところで検討されるべきか、といった点についても確認させていただければと思います。

内容について困っている点として、健康診断に関する改正の経緯を調べていたところ、確認できているのは昭和１２年の時点では通牒の中で健康診断の実施が言われ、その後昭和１５年に改正された工場危害予防及衛生規則において、健康診断に関する規定が拡充されたのですが、そうなると両者の間のいずれかの時点で健康診断実施義務というのが規定として盛り込まれたということになります。おそらく昭和１３年の改正ではないかと思うのですが、その点を明確に書き記した文献が調査できていなくて、改正条文の文言自体を探せていない状況です。もしすでにご存知の方がいらしたらご教授いただければと思います。今のところ、『労働行政史』には工場危害予防及衛生規則の主な改正内容が書かれているのですが、健康診断については明確に書かれていません。ただ、健康診断を実施すべき規定が３４条の３という挿入条文なので、どこかの段階で改正されたことは間違いないと思いますが、明確な資料が探し出せていない状況です。健康診断の規定は、工場法時代からありまして、結核患者を排除する狙いがあったものと思われますが、健診項目が時代と共に変遷していまして、畠中先生の著書にも書かれていましたが、その背景に疾病構造の変化といった事情もあるのかと思います。その点についても【背景となる災害】で触れる必要があるか否かということです。また、６５条の３は作業管理に関する規定ですが、その背景として、作業の種類によっては十分に良好な環境とならなかったり、良好でない環境が残存するということで作業管理が必要であるという説明ですが、その具体的な例というのが今一つイメージできないので、その辺りもご指導いただきたいと思います。

以上、いささか雑駁ですが現時点での進捗状況と問題点でございます。

三柴　まず私がお答えできる点として、本プロジェクトでのすべての質問に対する解答として共通するのは、「法の予防機能という意味での趣旨」を基準に書くか書かないか、あるいはどこまで書くのかを判断してください。立法経緯を洗うにしても、ていねいに見ていけばストレスチェックのように一次法案、二次法案があり、たとえば最初は慌てて作ろうとして荒削りな法案が出て、二次法案でもう少し精密に進めましたということであれば、わざわざ一次法案に触れる必要はないと思います。ですから、制度の趣旨を語る上で必要な限りで触れてください。趣旨というのは、重要な着眼点は予防機能にあるということです。予防機能ということは、当然それが民事裁判で用いられ、失敗学の参考として企業の行動に影響を及ぼす行為規範になり得るわけで、そのような意味で注視してほしいです。

その意味では、法定外健診は現在の趣旨からいえば、労働者の医師選択の自由を定めた６６条５項にかかわるということで、実際解釈論でも登場するし、法定外検診は人間ドックとして大手の企業であれば実施していますから、触れていただくべきかと思います。特に、最近はメンタルヘルス検診とか、産業医の受診の強制とか、そういった問題にも関連してきます。予防機能、現場目線、トラブル防止といった点を含めて考えた場合には、取り上げていただいたほうがいいと思います。その意味でも、背景となった事情として、検診項目の変化について生活習慣病の変遷などにあたって記述していただくのは、ほぼ“MUST”に近いと思います。

また、検診実施後の措置（いわゆる事後措置）などあの辺りの充実化については、私の記憶する限り、平成１１年と昭和６２年の改正時に労務行政あたりから解説本が出ています。改正内容に限定して書かれた冊子のような本ですが、こういう資料を当たっていただくと、それなりに情報を入手できます。

石﨑　実施後の措置に関する疑問を挙げたのは、改正後にいろいろと加わった部分ではなく、工場法時代から定められていた規定なので、それが健康診断と同じ背景のもとに設けられたものなのか、という疑問です。

三柴　確かにそうですね。調べたら書いてありますね。

石崎　改正部分については、その時々の背景はあろうかと思うのですが、制定当初の規定の部分については、健診制度を実施すれば当然のごとく実施後の措置が必要になるということであれば、背景はやはり健康診断と同じということになりそうな気がします。

三柴　実は同じ規定があるように見えて、背景や趣旨が違うのではないかということですね。

石崎　そうですね・・・背景事情としては健康診断の背景事情と同じ整理でよいものかどうか・・・

三柴　なるほど、ご質問の趣旨がわかりました。当時とは疾病構造が違うわけですからね。見た目は同じよう規定があるけれども、背景にある疾病構造とのデータが違う中で、それぞれの趣旨をどう書くべきかということですね。それは沿革を洗う時に、たとえば当時の規定はこういう趣旨で設けられて、背景が変わっても援用ができそうだから、条文自体の内容も変えなかったということであれば、沿革の箇所にコメントとして書いていただいてもけっこうです。
もう一つ、背景として書いていただいたものが妥当かということなのですが、まず先生方にこの場でお気づきになった点がございましたらご指摘ください。

畠中　健康診断に関する規定ですが、昭和１３年の工場危害予防及衛生規則の中に、工場医制度が設けられました。その工場医を５００人以上の工場において選任すべき義務を課し、その職務の一つとして健康診断を規定しました。これが昭和１３年のことで、具体的な健診項目や健診実施後の措置の規定などは、規則の上では特には定められていませんでした。工場医の職務内容の一つとして挙げられていたに過ぎなかったんです。そして、先ほどの話に出た昭和１５年改正は、工場医の選任義務が課せられた工場の規模が５００人規模から１００人規模に変更された改正です。そして昭和１７年に、工場法施行規則の改正で、健康診断に関する規定が盛り込まれました。その際に、工場危害予防及衛生規則の中の関係条文は削除されております。ですから、全職工を対象としたいわゆる一般健康診断が制度化されたのは、昭和１７年の工場法施行規則の改正です。その時に、事後措置の規定も併せて入りました。工場主は職工の健康診断の結果、注意を要すると認められる者云々という内容でしたから、健康診断とリンクした規定です。もちろん双方はリンクして当たり前なのですが、条文の書き方もリンクした形になっています。

石崎　ありがとうございます。昭和１５年の規則では、私が確認した『労働行政史』の記述では、有害業務に関しては、健康診断実施義務の規定があったということですが・・・

畠中　工場危害予防及衛生規則ですか？　そうするとそれは、工場医の健診項目として追加された・・・？

石崎　工場医の職務内容としての規定というご説明だったのですが、名宛人は工場主というように読んでいましたが、そうではないんでしょうか。事業主としての義務規定ではなかったという・・・？

畠中　なかったと思いますが、あるいは、「工場主（事業主）は工場医をして、・・・健康診断を為さしめなければならない」という書き方になっているかもしれません。

石崎　ありがとうございます。また改めて確認してみます。

三柴　当初は、今でいう一般健診ではなかったということですね。

畠中　項目自体は決められていませんでした。最初のスタートは５００人以上の規模の工場です。

三柴　つまり規模だけで区分けしたから、一般健診かどうかという区分もそもそもなかったわけですね。
　ほかに何かお気づきの点、ご指摘などございましたら・・・そうしたら、これについては時間も時間なので、恐縮ですがベテランの先生中心に、お気づきになった点などＭＬに投稿していただければと思います。
　それでは、最後に鎌田先生、お願いいたします。（※原の報告は主に判例の扱い方についての質問で、後日ＭＬ等で相談するとのことで了承）

鎌田　まずはレジュメ（※「労働安全衛生法　第１０章（監督等　８８条～１００条）構成案（進捗状況）・Ａ４横２枚両面）をご覧ください。「１．構成は、①趣旨・概要、②沿革、③要件（安衛則をふまえ）、④関係裁判例、以下の表はその材料の整理」と記載しましたが、これまで皆さんのご意見をうかがっていて、趣旨や概要はいいとして沿革の扱いというのは、三柴先生は後ろの方にデータとして挙げているという形になっていたので、そのようにすべきかと思います。ただ、沿革の主な流れは趣旨・概要のところで触れればいいでしょう、ということで。

三柴　簡単に「趣旨」で触れていただいて、詳しくは後ろの方に、書いてください。

鎌田　そして要件については、特に安衛則をふまえながら細かく触れながら書いていくということですが、関係裁判例との間に「適用の実際」を書くことになりますが、私の場合は項目の追加をしたいと考えていまして、４項目目に適用の実際を書きます。「適用の実際」といった場合に何が問題になるかというと、私の担当箇所では例えば９８条の使用停止命令です。使用停止命令は実際にいくつか出されているようですが、具体的にどういう状態の下でどのように出しているのかがまったく分かりませんので、その点ご教授いただければと思います。おそらく急迫の事態に出しているのではないかと思うのですが。

三柴　一般に見られるのは監督年報くらいのもので、あれは件数などが記載されているだけですね。やはり実務の先生に、だいたいどんな感覚で使用停止命令を出しているのか尋ねるほかはないです。

鎌田　少し時間があれば是正勧告等を出して、丁寧にやっていくのかとも思うのですが、使用停止命令の実態は分からないものがあります。特に、計画に違反した場合の変更・差止めなどは実際にどれくらいあるのかよく分からないということで、この点もご指導いただければと思います。
　次に、損害賠償のような民事的効力については、別項目で書いた方がいいということで・・・

三柴　話の途中申し訳ありません、今の問い（※使用停止命令の運用実態）については、監督実務経験の先生方にご参画いただいてるので、可能であればそれぞれの先生にインタビューをしてください。思い浮かぶ範囲で各先生にお話しいただいて、それを調査としてまとめるという方法があると思います。

鎌田　その節にはぜひご協力お願いいたします。実際、使用停止命令はどのくらいあるのでしょうか。

篠原　基本的にはどういう場合に出すべきか、監督官に指示が出まして、恣意的に行うことはできません。

鎌田　そのマニュアルはやはり非公開ということでしょうか。

篠原　基本的にはそうですね。また、是正ということであれば、勧告指導の文章まで決まっているようで、現在ではかなり膨大な文章を出して会社に是正を求めるので、優先的に是正すべきポイントが見えにくくなっているように感じることがあります。

三柴　監督指導要領は見たことありますか。

篠原　部外秘ですね。

鎌田　たとえばコピーしていただくなどの方法で、それを私たちがみることはできますか。

篠原　まあ、内容などはなんとか上手に・・・(笑)

鎌田　ありがとうございます。そうしていただけると、インタビューの前段にこういうのがあるということをご指摘いただけると助かります。

篠原　内容は全国一律ですので、人によって変わるということはありません。

三柴　ですからそういう文章があるという前提ではなくて、書き方を上手にオブラートにくるんで、インタビューの結果かくかくしかじかの方針が採られているようである、といったように書き方を工夫した上で校閲もしていただいて、インタビューを受けていただいた先生にみていただくというのはどうでしょう。

鎌田　了解です。出典の取扱い方に注意すべきということですね。
　話し戻しますと、損害賠償のような民事的な問題です。先ほどの南先生のお話にも出ましたが、私の担当箇所でも不作為による国家賠償請求訴訟が相応の件数ありまして、１～２行書いただけではすまない数です。釈迦に説法ですが労働安全衛生法というのは、国と事業者らを対象とした行政取締法規ですが、他方で法的な論点として、被害労働者が国や事業者にどのような法的責任を追及することができるかという観点からコンメンタールをみようとすると、どうしても触れざるを得ないものです。ただ、その範囲の確定がなかなか面倒ですが。ですから、関係裁判例はこうした問題に収斂する可能性もあります。担当箇所の各条項について、今申し上げたような感じでよろしいでしょうか。

もう一点として、「監督指導の主な仕組みに関する図（本章の総論を置く場合には挿入）」、あるいは実効性確保に関する主な仕組みに関する図のことですが、要するに第１０章では・・・実効性確保といった場合に、大きくは行政上の実効性確保の手段と刑事制裁などの実効性確保手段があります。それ以外にもあるかもしれませんが、私が見た限りでは安衛法においてはその二つということになります。さらに、様々な行政上の実効性確保について８８条から１００条に定められているという仕組みになるわけです。その際に、先ほど出た企業名公表制度と、私の担当箇所にある是正勧告や指導、行政処分、そして国賠法の損害賠償の関係というのがあり、こうしたものをまとめて書きたいという気持ちがあります。企業名公表、使用停止命令、是正勧告等の各処分に対して取消訴訟を提起し得るのか否か、また国家賠償に関して、各裁判例の紹介だけではなく「行政裁量統制論」などにも触れないといけません。たとえば、労働者が申告したにもかかわらず行政が何らの対応もしない場合に直ちに違法になるわけではありません。極端な言い方すると、行政裁量の範囲内であれば違法ではありません。安衛法上違反があったとしても、行政がどのような対応をするかは裁量の問題です。ただ、現在では統制論というものがあり、行政裁量権の濫用に対して徐々に絞りがかけられ、義務付けが強化されてきています。以上のような話に関して、総論として書くことが可能なのか、それとも各条項で書くべきかということです。企業名公表制度の箇所で行政処分の話を書いて、私の担当部分でまた行政処分の話をする等といった形にするよりも、総論のようにまとめて書くべきかどうかという質問です。

技術的な話をする際に図示が必要だということは了解しましたが、私の箇所ではそのような条項はありません。その代りにフローチャート作成して配布しましたが（※「臨検監督の一般的な流れ」Ａ４縦長１枚）、このような図については監督官の方は関心をお持ちになるのではないかと思います。このチャートには一応モデルはありますが、かなり手を加えています。

三柴　この図はぜひ載せてください。特に問題はありません。

鎌田　なぜかよく分かりませんが、厚労省がよく出しているのは是正勧告と行政処分が一緒くたになっていて分けられていません。その点法的には少々違うんじゃないかという思いがあり、お配りした図でいうと「使用停止命令等の行政処分」という枠なのですが、厚労省作成の図にはこの枠が書かれていません。なので、あえてこの枠を書き入れました。

藤森　図においては「使用停止命令等の行政処分」という枠があり、その際に行政指導が前置されているように書かれていますが、ダイレクトに一番最初の段階で現場に赴いて使用停止命令というケースもあります。

鎌田　そうすると、「・・・違反する事実があるときは」（安衛法９８条１項）直接に使用停止命令になる場合もあるということですか。

藤森　先ほども出ましたように基準がありまして、まずは「急迫不正」の観点です。そのような事態で直ちに使用停止か変更という可能性はあります。

鎌田　文書指導もしないまま直に使用停止命令も可能なのでしょうか。

藤森　だいたいは抱き合わせです。使用停止命令は安衛法２０条や２１条に違反している場合になされるわけで

すから、これに対する是正勧告の文書を書いて、同時に命令を発します。使用停止命令は行政処分ですから、ダイレクトに出すことができますし、そのような場面はあります。

鎌田　そうすると、図でいえば文書指導があるから行政処分まで矢印の線を付け加えればいいということになるでしょうか。

藤森　一つの基準に違反して両者が同時になされることもありますので、文書指導と使用停止命令は同列に描くべき場合もあります。文書指導の是正勧告というのは、通常は期日を設けていついつまでに直さないと送検手続きを執ります云々というものですから・・・。

鎌田　実務の感覚では文書指導と使用停止命令は区別がないのでしょうか。

藤森　区別はあります。使用停止命令は具体的な権利を制限するという意味での行政処分ですから、性格的な区別はあります。ただ、時系列的には文書指導が前置されるとは限らないということです。

三柴　お手数なのですが、行政実務の先生方にインタビューしていただく際に、事前にメールを入れていただくということだけお願いさせていただければ。その際に、たとえばこういう図を作りましたがいかがでしょうかと聞いていただく。そういう方針で進めてください。それと、南先生との調整の件ですが、基本的には相談して決めていただければと思います。私が考えている基本方針は、流れをきちっとつかんで詳しく書く方がいいかなと思っています。企業名公表制度についても、一連の監督行政の流れの中でその一環として書かれるということです。その意味で、そこは先生が主に担当するのが望ましいかと思うのですが、南先生には南先生の着眼があると思いますから、それを膨らませて書いていただければ、同じ制度についての記載でも多角的な描写ができるのを期待しています。

鎌田　さほど多く書くつもりはないのですが、実効性確保の問題で私の担当箇所で概説のようなものを書いてもよろしいでしょうか。また、行政処分とは何か、という話は書かれますか。

南　書くと思います。

鎌田　私の方はごく簡単に書いて、そちらにお任せし、私の箇所で“そちらを参照せよ”という形になるでしょうか。

南　まあ、まずはいったん原稿作って、鎌田先生とすり合わせした方がよろしいのかと思います。

三柴　そうですね。まずはそれぞれ執筆していただいて、後日すり合わせというのが手順としてはいいかなと思います。それと、章全体にまたがる総説のようなものをどう位置付けるかについてですが、基本的には形式は整えたいので、逐条解説のスタイルは維持していただきたいです。その章の最初の条文とかで、ある程度概説したうえで、あとはその引用・参照せよというスタイルが望ましいです。しかし、どっちみち横断的なテーマを取り上げて、逐条解説とは別にクローズアップして掘り下げることもしますので、そちらの方に持っていくという方

法も考えられます。

鎌田　概説みたいなものを各条文の前に書いてもよろしいでしょうか。

三柴　各条文の前となると、スタイルとして・・・

鎌田　たとえば私の担当箇所の８８条の前に、たとえば９８条や９９条のような他の条文についても触れ、総説のようなものを８８条の冒頭に書いてもよろしいでしょうか。

（中略・・・主に鎌田先生と南先生との執筆分担等に関する話し合いほか複数の先生による発言あり）

三柴　本日は新しい方と遅参した方がおられたので、最後にご所属とお名前だけの簡潔な自己紹介をお願いいたします。（※参加者全員の自己紹介）
ありがとうございました。本日はこれにて散会といたします。

法令相互関連一覧

（注）1 条文の色分けは、■事業者の講ずべき措置等、■事業者以外の講ずべき措置等、■,□ 国の実施・所管事項等、その他を表す。
2 赤字の労働安全衛生法令条文は、以下の観点から相対的にニーズ、使用頻度、関心度等が高いものと判断した。
①労働基準監督実施状況(「労働基準監督年報」等から)
②送検・裁判事例
③相談・質問、照会事案

法律		政令	厚生労働省令(労働省令)				
労働安全衛生法		労働安全衛生法施行令	労働安全衛生規則	ボイラー及び圧力容器安全規則 クレーン等安全規則 ゴンドラ安全規則	有機溶剤中毒予防規則 鉛中毒予防規則 四アルキル鉛中毒予防規則 特定化学物質障害予防規則	高気圧作業安全衛生規則 電離放射線障害防止規則 酸素欠乏症等障害防止規則	粉じん障害防止規則 石綿障害予防規則 事務所衛生基準規則
第1章	総則 (1条～5条)						
1	目的						
2	定義	1		ボ則1,ク則1,ゴ則1	有機1,鉛1,四アル1 特化2	高圧1/2,電離2 酸欠2	粉じん2,石綿2
3(1)	(事業者の責務)				特化1	高圧1,電離1,酸欠1	粉じん1,石綿1
3(2)(3)	(事業者以外の責務)						石綿9
4	(労働者の責務)		29				
5	事業者に関する規定の適用		1				
第2章	労働災害防止計画 (6条～9条)						
6	労働災害防止計画の策定						
7～9	変更・公表・勧告等						
第3章	安全衛生管理体制 (10条～19条の3)						
10	総括安全衛生管理者	2	2,3,3/2				
11	安全管理者	3	4,5,6				
12	衛生管理者	4	7,8,9,10,11,12				
12の2	安全衛生推進者等		12/2～12/4				
13～13の3	産業医等	5	14～15/2				
14	作業主任者	6	16,17,18,129,130,133,134,246,247,297,298,314～316,359,360,374,375 383/2～383/5,403,404,428,429,450,451,517/4,5,8,9,12,13,17,18,22,23,565,566	ボ則24,25,62,63	有機19,19/2 鉛33,34,四アル14,15 特化27,28	高圧10 電離46,47,52/2,52/3, 酸欠11	石綿19,20
15	統括安全衛生責任者	7					
15の2	元方安全衛生管理者		18/3～18/5				
15の3	店社安全衛生管理者		18/6～18/8				
16	安全衛生責任者		19				
17	安全委員会	8	21,23				
18	衛生委員会	9	22,23				
19	安全衛生委員会		23, 23/2				
19の2	安全管理者等に対する教育等		24				
19の3	指針の公表、国の援助						
第4章	労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 (20条～36条)						
20	事業者の講ずべき措置等		28,101,104,107,108,111,115,117,120,122,123,130/9,131,131/2,144,150/3～151 [151/3,5,7,9,10,14,65,70,74,78,87,89,95],155,157,158,160,164,194/9,240,255,256,263,275,279,329,332,333,339,346,349,350,369,559,563,564,568	ク則20/2,23,25,26,28,29,30,66/2,70/5,71,72,74,74/2,114,115,181,187,219/2, ゴ則17,18,22			
			27	ク則17,64,104,148 ボ則26,64 ゴ則11			
21			151/70,355,356,357,361,431,477,517/2,517/3,518,519,521,524,532,532/2,533, ,534,537,538,539,558				
22			576,577,578,579,580,582,583/2,584,585,586,593～596		有機 5,6,24,26,32,33,35,36 鉛則 5,9,10,16,17,18,19,44～51,58,59 特化 12/2,20,25,35,37,38,43～45	高圧 2,12/2,13,14,18,43 電離3～7/2,8,18,38～41 酸欠5,5/2,6,21,24,25/2	粉じん 4,5～6/2,23,24,27 石綿 3,4,7,10,12,14,15,28～35
23			540,543,544,613,614				事務所則2～5,10～12,15,19～21
24							
25							
25の2		9の2	24/9				

26			29,101⑤他,520,585,597		有機34,鉛58,四アル 2,4,5,6,8～13 特化34,44	電離38,39 酸欠5/2,6,16,21,23/2	石綿10,14,33,46 事務所則16
27							
28	技術上の指針等の公表等		24/10				
28の2	事業者の行うべき調査等		24/11				
			24/13～24/15				
	指針の公表、国の援助		24/2,24/12,24/16				
29	元方事業者の講ずべき措置		634/2				
29の2							
30	特定元方事業者等の講ずべき措置		635,636,637,638～642/3				石綿7(2)
30の2			643/2～643/7				
30の3			643/8～643/9				
31	注文者の講ずべき措置		644～662(653,655,656,657)				
31の2		9の3	662/2～662/4				石綿8
31の3			662/5～662/8				
31の4	違法な指示の禁止						
32	請負人の講ずべき措置等		635,637,639～642/2				
33	機械等貸与者等の講ずべき措置等	10	665～667				
34	建築物貸与者の講ずべき措置	11	670～678				石綿10
35	重量表示						
36	厚生労働省令への委任						
第5章	機械等並びに危険物及び有害物に関する規制 （37条～58条）						
第1節	機械等に関する規制（37条～54条の6）						
37	製造の許可	12		クル則3,53,94,138,172 ボ則3,49 ゴ則2			
38～41	製造時等検査等 検査証の交付等 使用等の制限 検査証の有効期間等			クル則 6,55,97,141,175 ボ則5,7,12,14,51,53,57,59 ゴ則4,6			
42,43	譲渡等の制限等	13					
43の2							
44～44/4	個別検定、型式検定	14,14/2		ボ則84,90/2			
45	定期自主検査	15	134/3,151/21,151/24、167,169/2	クル則34,35,76,77,119,120,154,155,192,208,209 ボ則32,67,88,94 ゴ則21	有機 20,20/2 鉛則35 特化29,30,31	電離 18/5,18/6	粉じん17 石綿21,22
46～54の6	登録製造時等検査機関の登録等	15/2,15/3					
第2節	危険物及び有害物に関する規制（55条～58条）						
55	製造等の禁止	16					
56	製造の許可	17			特化46～50/2		石綿47,48
57	表示等	18	30,31,34				
57の2	文書の交付等	18/2	34/2～34/2/6				
57の3	第57条第1項の政令で定める物及び通知対象物について事業者が行うべき調査（指針の公表、国の援助）		24/2、34/2/7				
57の4	化学物質の有害性の調査	18/4	34/3				
57の5		18/5					
58	国の援助等						
第6章	労働者の就業に当たっての措置 （59条～63条）						
59	安全衛生教育 （特別教育）		35,36,40	クル則21	四アル21	高圧11 電離52/5～52/9 酸欠12	粉じん22 石綿27
60	（職長教育）	19					
60の2							
61(1)	就業制限	20	41	クル則22,68,108,221 ボ則9,23,35,55,70		高圧12	
61(2)(3)							
62	中高年齢者等についての配慮						
63	国の援助						
第7章	健康の保持増進のための措置 （64 条～71条）						
64	削除						
65	作業環境測定	21	587,588,590		有機28～28/4 鉛52～52/4 特化36～36/5	電離53～55 酸欠3	粉じん6/3,6/4,25,26～26/4 石綿36～39 事務所則7
65/2	作業環境測定の結果の評価等						
65の3,4	作業の管理、作業時間の制限						
66・66の2	健康診断、自発的健康診断結果の提出	22	43,44,48		有機29,30/4 鉛53～57 四アル22～26 特化39～42	高圧38～41 電離56～59	じん肺法7～11 石綿40～43
66の3	健康診断の結果の記録						

66の4	健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取		51/2				
66の5	健康診断実施後の措置						
66の6	健康診断の結果の通知						
66の7	保健指導等						
66の8～66の9	面接指導等		52/2,52/7,52/7/3				
66の10	心理的な負担の程度を把握ための検査		52/9～52/19				
67	健康管理手帳	23	53				
68	病者の就業禁止		61		鉛57,四アル26	高圧41	
68の2	受動喫煙の防止						
69、70	健康教育等 体育活動等についての便宜供与等						
70/2～71	健康の保持増進のための指針の公表						
第7章の2	快適な職場環境の形成のための措置　（71条の2～71条の4）						
71の2	事業者の講ずる措置						
71の3、4	快適な職場環境の形成のための指針の公表等、国の援助						
第8章	免許等　（72条～77条）						
72～77	登録教習機関等						
第9章	事業場の安全又は衛生に関する改善措置等　（78条～87条）						
78	特別安全衛生改善計画		84,84/2				
79	安全衛生改善計画		84/3				
80	安全衛生診断						
81～87	労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント						
第10章	監督等　（88条～100条）						
88	計画の届出等	24	85,86,89～92	ク則5,44,85,96,140174,194 ボ則10,41,56,76 ゴ則10,28			
89	厚生労働大臣の審査等		93				
89の2	都道府県労働局長の審査等		94/2				
90,91,92	労働基準監督署長・労働基準監督官		95				
97	労働者の申告						
98～99/3	使用停止命令等						
100	報告		52,52/21,95/6,96,97,98,664	ボ則4,11,50,91 ク則11,61,101,145,202 ゴ則32	有機則30/3, 鉛55,特化41,53	高圧40 電離則43,44,58 酸欠則29	石綿5,43,49
第11章	雑則　（101条～115条の2）						
101(1)	法令等の周知						
102(2)	ガス工作物等設置者の義務	25					
103(1) (2)(3)	書類の保存等						
104(4)	心身の状態に関する情報の取扱い						
105(5)	健康診断等に関する秘密の保持						
106～115の2							
第12章	罰則　（115条の3～123条）						
115の3～122,123							

厚労科研安全衛生法学プロジェクト
第５回会議開催要項

２０１９年１１月２２日（金曜）１４：３０～１８：００
於）厚生労働省内労働基準局第１会議室（１６F）

１　オブザーバーの紹介
オブザーバー：法律文化社　小西英夫氏

２　主任研究者からの試作品の案内兼研究のまとめ方のガイド（三柴）
・旧安衛則の整理
・逐条解説

３　法解釈グループのタスクの再確認

法律本文、（行政実務経験者がピックアップした）関係令の条文について、以下の項目ごとに解説する。

・整理は条文ごとで構わない（項ごとでなくてもよい）。
・トップで条文を罫線で囲む。
＊法律条文に続けて、適用の実際グループが選定した政省令も罫線で囲んで冒頭に示す。以下の項目では、その政省令も取り扱う。

【趣旨】

【沿革】

【背景になった災害等】
・図もしくは問題の解説

【適用の実際】
・図もしくは場面の解説

【関係判例】
・条文の活用のされ方、意義を明示

【改正提案】

【その他】
・横断的課題のピックアップ＋関連性の明記
Ex) ⇒「常時性」参照

＊条文には「第」を付ける。　例）労働安全衛生法第 38 条第 2 項第 2 号
＊略語は、以下のように、配信した資料でも用いられている標準的なもの
労働安全衛生法　：　安衛法
労働安全衛生規則　：　安衛則
その他、ボイラー則、特化則・・・等、標準的な略語を資料で確認する必要あり。
事件では、
当事者は、民事事件では、１審原告をＸ、同じく被告をＹで標記し、上訴事件の場合、最初に、カッコを付して各審級での立場をまとめて記載する。刑事事件では、１審被告人をＸとして、以下同じとする。

引用・参照文献は明記する必要あり（引用形式は、三柴の試作品を参照されたい）。

＊その他の要記載事項
・旧条文と現条文との相違と変更の理由。
特に法制史に関する文献の収集と共有

その過程で、旧条文の趣旨もできる限り解説する。
・判例から汲み取るべき示唆を分析する。判例には必ず汲み取るべき示唆を設ける。

4　「法解釈」グループからの作業の進捗状況に関する報告
・大藪先生と中内氏の分担の確認

前回の積み残し課題の検討
・中災防編「労働安全衛生規則の逐条解説」の入手関係
・条文の色分け
名宛人で分けるか、趣旨で分けるか

白色部分をどうするか

→実務感覚でいく。条文上の名宛人にこだわらず、趣旨を汲む。

政省令をどう扱うか

・逐条解説にする上で、横断的なテーマ（産業ロボットへの接触に関する規制など）をどう扱うか

５　「災害例」グループからの作業の進捗状況に関する報告（労働安全衛生総合研究所菊川委員及び平岡研究員）（４０分程度）

・建設業に関する安衛法制の規制科学（災害例と規制の関係に関する調査の進捗状況）

６　今後の予定の連絡と調整

１２月１３日（金）　14：30－18：00：（会議室未定）

１月１８日（土）　14：30―18：00：（会議室未定。但し、厚生労働省以外）

法解釈グループで不参加の方には、別途、Zoom で進捗状況の確認をさせて頂きます。島から調整の連絡が参りますので、ご対応のほど、宜しくお願い致します。

＊Zoom の使用方法

PC とヘッドセットだけご用意下さい。iPhone でも対応できます。

＊報告書の提出期限：年末

＊メールで送る資料のフォローのお願い

７　テーマ別検討課題の選定と担当者の決定（３０分程度）

現在の候補

・発注者の責任

・危険有害物情報の共有

・危険有害物質へのばく露管理

どういう分け方があるか

環境測定、ばく露側の測定・・・

・健診制度の在り方

特殊健診と特定業務従事者用の一般健診

職域健診と特定健診

・中小企業の安全衛生管理

・AI の普及、いわゆるクラウドワーカーや委託就労型労働者の増加見込みなどを踏まえた

安衛法規制のあり方

・労働者派遣法制度と安全衛生法制度の関係

派遣法第 45 条の取扱方法

・安衛法に関する判例を採り上げる際に整理すべき項目

安衛法の私法的効力、立証責任

「危険を及ぼす可能性」

・産業ロボットへの接触に関する規制

三柴　ご多用中ご参集いただきましてありがとうございます。本日は第 5 回の安衛法学プロジェクトの会議になりますが、充実したやり取りにご協力いただければと思います。

今日は主に法学系の方々の進捗状況を確認して、その困難な作業の推進を図るというのが主な目的です。また、安衛研の方にも建設安全について似たような作用をお願いしていますので、あわせて進捗状況の確認と推進をさせていただきたいと思います。これらが今回の主な目的です。その際に、法学系以外の先生方からもいろいろとアドバイスいただければと思います。

それに先立って、私自身がまず、このプロジェクトの推進役として進めている作業についてお話ししたいと思います。開催要項にそって進めますが、最初は私自身がどのように取り組んでいるかというお話です（**※開催要項「２　主任研究者からの試作品の案内兼研究のまとめ方のガイド（三柴）」**）。これまでに様々な解説書等が公刊されていますが、本格的な研究書という意味ではあまり見受けられませんでしたので、日本で一番充実した安全衛生法学の著書を作るという目的で本プロジェクトを進めています。そのコンセプトを改めて指摘すると、研究面では深みと広さがあるものにしたい。同時に現場でも参照できるものにしたい。そういうものを完成させたくて作業を進めているわけですが、逐条解説の作業において・・・逐条解説については前回配布させていただいたものに少々改訂を加えたものを配布しました（**※安違法第二十九条の解説、Ａ４・両面・１２枚**）。前回、畠中先生を中心にアドバイスいただいたところを踏まえて加筆修正を加えましたが、このような作業を進めています。まだ完成していませんが、フォーマットとしては参照していただけると思います。例えば文献引用の方式とか、図を色々なところから集めて貼り付けていますが、その引用参照の仕方など、このような感じでお願いします。これでフォーマットのイメージをつかんでいただきたいのですが、特徴としては図解を多く取り入れているという点です。法律の専門家にとっては、技術的な問題があまり理解できませんでの、用いられる用語にしばしばつっかえます。そのため、なるべくそういう場合には、“その用語が示すものはこういうものだ”ということを図説する作業を心がけてほしいです。それともう一つには歴史です。資料の７枚目裏面に工場法以降の沿革を示しておりまして、取り上げた検討対象条文はどのような沿革を経て今に至るのかということを示そうとしています。そうすると、たとえば機織り機などのように昔の技術に関する問題が出てきますが、それを調べてみる作業も必要になってきます。現代の人に伝わらないようなものであれば、なおさら図説しなければなりませんが、引用の仕方を間違えると著作権侵害ということになりますので、その点は注意した上で私の資料のフォーマットにならってください。法律系など他分野の人にもわかりやすい解説を心がけることが非常に重要で、なおかつ深みと広さのある内容、充実度を徹底的に意識していただきたいと思います。その方針の一環として、判例をしっかり拾い上げゆく必要があります。あれもこれもと全て拾い上げる必要はないのですが、数があるのであればその中から主要なものを拾い上げて、その条文がどういう場面でどういう風に使われてきたのかというところを的確に示してください。また、判例の中に技術的な用語が出てくれば、それもなるべく図解するようお願いします。

それと、後ろから二枚目になりますが、逐条解説を進めていく過程で、他の条文にも用いられていて横断的に検討すべき用語や課題がおそらく出てくると思います。たとえば２９条の周辺を解説しようと思った場合、土砂等が崩壊する「おそれのある」場所、「機械等が転倒する「おそれのある」場所といった文言が見受けられますが、この場合「おそれのある」とはどのような意味なのか。また、事業者以外の者への義務づけにも関わる条規なので、必然的に派遣法との関係では誰がどういう責任を負うのか。もちろん、基本的な条規はありますので、いわば「穴埋め」ということになります。こういった、他の条規に

も関わってくる横断的な課題が浮かび上がってくるので、そういったものを拾い上げていく必要があります。さらに、後に外国法制度調査に取り組む予定なので、海外、特にイギリスの事情はどうなっているのかを調べたいので、そういったテーマに関連するネタがあればそれも拾い上げてください。また、改正提案ですね。かくかくしかじかの沿革を経て現在こういう内容になっているところ、この辺りは不明確である、あるいは時代に合わなくなっている、等といった問題が浮かび上がれば、どのように変えていけばいいかという提案をしてみてください。それをまたこのメンバーで叩いてみることにするので、とりあえず提案を挙げていきます。以上のような作業をお願いいたします。

いずれにしても、深さと幅のある作品に仕上げたいので、研究的価値もあれば実務にも役立つものを意識して解説につとめていただきたいと思います。私自身が作業に取り組んでいてつくづく思うのは、「難しい」。簡単ではないです。というのも、ひとつには学際の作業が必須であるということです。たとえば法学者は普段、もっぱら出来上がった法律の解釈に取り組んでいて、その専門家ゆえある意味そこに埋没している感があります。しかし、安衛法の解説を適切に行おうとすれば、やはり技術的な問題は避けて通れません。他の分野の問題もある程度調べて、素人なりに理解しなければなりません。その作業がつっかえつっかえやらざるを得ないので、非常に大変な作業になるわけです。たとえば本省で法案を練っている技官の人であれば、もともと技術系の専門知識がありますが、そこに法律の勉強を積み重ねていって法案を練っていきます。法律の専門家は、これと逆の作業をしなければいけません。法制度の問題についてはある程度体系的に知っていても、技術的なことはわからないので、その点についてはインターネットなり専門書なりを繰って調べなければなりません。これは非常に面倒ですが、絶対にやっておかなければいけない仕事だと思います。必要に応じて、私はＭＬで専門の先生方に“これどういう意味でしょうか”などとしつこくたずねておりますが、現時点では私しかやっていません。ご面倒おかけするのはお察ししていますが、そういう作業を経ないといい作品に仕上がりませんので、つっかえつっかえでも調べて、それでもわからない点があればたずねるという作業をしてください。それをしないと、今までにない付加価値のある本は作れません。本を出す都合上、期間は２年間ありますが、実際にはもう少し猶予があるので、その期間内になるべく学際的に、他の分野の関連知識も調べていただければと思います。不明確な用語があれば、解説逐一を振っていくという作業をしていただきたいんです。その下積み的な基礎作業をやらないと、いい作品はできないと思います。初年度においては、研究的な価値という意味ではあまりいいものはできないかもしれませんが、それはそれで構いません。技術的な専門家にとっては当たり前の問題を調べるのに時間がかかり、違った分野の知識を共有するのに時間がかかるはずなので、その点はもう致し方ないです。しかしその基礎作業をきちっとやったうえで、先端の問題に踏み込んでいき、少しでも付加価値のある作品に仕上げていくわけです。こういう作業は、少なくとも法学系はふだんやらないんですね。異なった専門分野には踏み込まず、枠組みのところだけいじろうとするのが法学です。しかし、本プロジェクトでは、それでは通用しません。安全衛生法に取り組むのであれば「安全衛生」に関する他分野の知識についても理解していなければいけません。

そういったことの延長で、いま私が取り組んでいる作業ですが、配布した資料の中に「労働安全衛生規則」（**※Ａ４・両面・１４枚**）と「旧安衛則の名宛人」（**※Ａ４・両面・４枚**）というものがありますのでご覧ください。逐条解説を進めていく際に、その歴史も洗っていきます。つまり、現行の条文がどういう経緯で今の姿になったのかということをきちっと提示するということです。その一環として・・・現行安衛法の前身といえば旧労基法時代の安衛則ということになり、それ以前だと工場法になりますが、昭和 22 年

に労基法が制定され、それをもとにつくられた安衛則が現行安衛法の原型です。そこにどのような規定が置かれていたかについて、私なりに洗いなおしています。とりあえず条文一つ一つの内容を理解していく作業をまとめたのが、「労働安全衛生規則」（**※前掲**）です。四百数十条におよぶこの規則を概観していると非常に興味深いです。なかなか分量が多いので全部は終わっていませんで、現時点で１５７条くらいまで整理し解説しています。あわせて研究価値を持たせるために分析をかけていまして、それが「旧安衛則の名宛人」（**※前掲**）のほうです。現行安衛法は特にそうですが、安衛法の特徴の一つは、「なんでもあり」ということで、要するに極論すれば、労災を防ぐことさえできれば何でもアリなのです。ですから、法体系的には日本語になっていません。それを裁判規範として、つまり裁判所がどう扱うかという点に難しさがあり、そこは法学的に整理検討しなければならない課題です。そうなると、法体系を意識したときにまず何を重視すべきかといえば「名宛人」、つまり誰を対象に義務づけを定めているかです。その点に関して現行規定については、逐条解説を通じて各分担者が進めていくことになりますが、旧労基法の安衛則時代がどうなっていたか、私自身分析を進めています。その結果、大きく分けて「名宛人が一応あるもの」と「名宛人（主語）がないもの」がありました。そして、主語がある条文については誰が名宛人であるかを整理し、他方で主語がない条文については実質的に誰を名宛人として義務付けをしているか推論するという作業を行っています。

前者、つまり主語のある条文については、名宛人が使用者である条文、そして使用者を含めて健診の実施事務従事者を対象にしているもの、また主語が使用者以外の者である場合、名実ともに労働者を名宛人としていると思われる条文、衛生管理者に義務づけを課す規定、行政に対して責務を課す規定・・・名実ともに当時の労働省の労働基準局長や都道府県労働局長、あるいは労基署長を名宛人とするものがあります。さらに、「許認可を受けようとする者」。一例をあげると旧安衛則３５条２項は「労働省労働基準局長の指定を受けようとする者は、様式第六号による申請書を所轄労働基準監督署長を経由し、提出しなければならない」といった内容を定めていまして、要するに一定の許認可を受けようとする者を名宛人としているわけです。それから、国の指定を受けようとする者、指定検査機関の検査を受けようとする者を名宛人としている規定もあります。

また、形式的な主語はあるものの、実質的には別な者が名宛人となっている条規も数多くありました。たとえば、旧安衛則３条は「安全管理者は、当該作業の全般に精通し、左の各号の一に該当する者の中からこれを選任しなければならない」として、安全管理者の資格要件を定めています。したがって、この規定は実質的には安全管理者ではなく、安全管理者を活用する際に使用者が遵守しなければならない規定であるといえます。そのため、この条規は実質的な名宛人は使用者であると整理することができると思います。同様に、次の頁（**※「旧安衛則の名宛人」２枚目裏**）に進みますが、形式的な名宛人は別な人ですが、実質的には労働者を名宛人としている規定を列挙しました。それから、おそらく国が実質的な名宛人だろうという規定もあります。たとえば旧安衛則第２４条は「衛生管理者の免許は左の各号の一に該当する者にこれを与える」と規定していますが、これは国が衛生管理者の免許を与える要件を定めているわけですから、本来名宛人は国なわけです。また、国と使用者の双方を実質的な名宛人としてると思われるものもありました。たとえば安全管理者の専属性を定めた条規がありましたが（**※旧安衛則第２条**）、形式的には「安全管理者は、二以上の事業の安全管理者となることはできない。」という表現になっていますが、国がどういう人を安全管理者として認めるかについて書かれた規定である以上、国が名宛人なわけです。他方で、使用者がどういう要件を満たした人を安全管理者として活用しなければならないかとい

う規定であるという点では、使用者を義務づけの対象にしています。このように、名宛人は一人だけではないという規定もあったわけです。このほか、当時から製造者や譲渡提供者らを実質的に名宛人としていると思われる規定もありました。

定義規定もけっこうありました。形式的な主語は、ある条文が定める「危険又は衛生上有害な事業」は、かくかくしかじかとするといった形で、これに該当する事業を列挙しているわけです（**※旧安衛則５５条**）。この規定は、名宛人が誰かという観点から整理するのが難しい条文であり、名宛人が誰かを考えること自体ナンセンスな規定です。しかしあえて言うならば、この条文の定義を満たすものについて一定の義務づけをしている意味であると解されますから、その意味では使用者が名宛人になっていると思われる定義規定だといえます。

その裏の頁（**※「旧安衛則の名宛人」３枚目裏**）にいきます。ここでは、先ほど当時の条文を大別すると２種類になると指摘しましたが、その２種類目のほうです。すなわち、「主語がない」条文を整理したものです。主語がないものについては、誰を名宛人としたものかについて推論していくしかないわけですが、名宛人は使用者であろうと思われるものが圧倒的に多いです。たとえば旧安衛則第７条ですが、安全管理者を選任したときは、行政に届け出なければならないとしていますが、主語がありません。しかし、おそらく使用者がしなければならない義務について定めているのだろうと思われます。１１条であれば衛生管理者を選任しなければならないと書かれていますが、こちらも主語がありません。しかし、この規定も使用者にさせたい内容が書いてあるのだと思います。他は似たような話なので省略しますが、こういった問題をずっと整理しているわけです。

これをどう使おうとしているかといえば、とりあえず整理をすべて終えたうえで、ワードファイルで法解釈グループの先生方に配信する予定です。それを、逐条解説に際して検索をかけて活用していただこうかと思っています。ワードファイルであれば「検索機能」が使えます。各自分担している条文を調べる際に、旧労基法時代はどういう条文が検討対象条文に相当するのかということを、キーワードで検索していただくのに便利ではないかと思います。今の条文と違って、昔の条文は入手が困難です。あるにはあるのですが、こうしてワードファイルで起こしてキーワードが拾えるように整理していかないと、関連付けが難しいだろうと考え、上述のような作業を進めているところです。こうして字引を作るような地道な作業を重ねていって、その成果が後に研究価値を有し、実務に活きることようにもっていければいいと願っています。

さて、次は開催要項の２番目の議題に移ります。今のお話の延長のようなお話になりますが、法解釈グループの先生方がどのように項目だてをしながら分担執筆をしてゆくべきかについて再掲しています。基本的には法律本文と、行政実務経験者の先生方にピックアップしていただいた関係政省令について逐条解説をしていただくということです。その際に、整理検討は条文ごとにおこなっていただいてけっこうです。条文の中に“項”や“号”がある場合でも、特に分けないで、たとえば２９条なら２９条、２９条の２なら２９条の２で、まとめて枠で囲って解説をしてゆくというスタイルをとってください。行政実務経験者の先生方ににピックアップしていただいた政省令は、条文の解説の中で触れることも多いかと思いますが、できるだけ法律条文とは別に、各政省令を単独で拾い上げて枠で囲って、それについて解説をしてください。政省令の解説では、中災防発刊の安衛則の逐条解説を概観すると非常に充実していて、数百に及ぶ条文のひとつひとつについて的確な解説が書かれていますので、基本的な参考文献とし

つつ、他にも調べられる資料があれば調べていただいて、逐条解説の作業をお願いいたします。法律本文の解説がメインになりますが、ピックアップしていただいた政省令についても、なるべく逐条解説をしていただきたいと思います。

その内容ですが、「趣旨」、つまりどういう意味の条文であるかについて、なるべく正確で分かりやすく書いてください。“研究価値もあり実務にも役立つ”が本プロジェクトの基本理念なので、趣旨の部分はなるべく分かりやすく、なおかつ精緻に書いてください。いろいろな参考資料にあたって、今現在の最先端の状況についての説明もお願いします。次いで「沿革」、その条文がどのような歴史・経過で出来上がったのか。「背景になった災害」、これによってその条文の意義が立体的に示されるので、どういう災害を代表例にしてその条文ができたのかということについて、なるべく図を多用しながら書いてください。それから、「適用の実際」ですが、現状どういう場面で用いられるのか、また行政実務関係者はその条規をどの程度重視しどういう問題が生じれば用いるのか、なるべく実務経験者のご意見をうかがいながらチェックしていきます。こういう点について書いた本はこれまでになく、ひとつの目玉として設けた項目です。「関係判例」、これもひとつの目玉で、第一法規の「Ｄ１－Ｌａｗ」など主要な判例データベースがありますが、こういったデータベースで検索してみると、安衛法の条文に紐づいて整理されている判例は少ないです。ヒットする件数はたかがしれています。そのため、過去に安衛法に精通した先生が執筆された体系書や解説書からも拾い出す作業が不可欠です。一例を挙げると、畠中先生の著書がそうで、随所で様々な工夫を重ねながら、関連判決を引用なさっています。また、私はこの作業を進めていて納得した点があるのですが、明治大学は安全衛生について歴史があります。たとえば労働法学でいえば松岡三郎先生が創始です。松岡先生が安全衛生に関心を持たれてたため、おそらくその門下の方も関心を持つようになったのでしょう、監督官をおつとめだった井上浩先生が７０年代に北樹出版から出された解説書があるのですが、これをみると実によく練られ、よく調べられていると感じます。これまでにいろいろな方が、安衛法を何とかして人に伝えようと、数は多くありませんが本や論文にまとめられていますので、そういう文献の中で触れられている判例を拾い上げていかないと、データベースだけでは到底足りません。関係判例の箇所ではそういったことを意識して、詳しい人がこれまでに書いた本の中から拾うという作業を経て執筆してください。つくづく思うことですが、おそらく海外でも同様かもしれませんが、安衛法に関心を持つ方というのは、法学者であればもともとは親分（恩師、指導教授）が関心を持っていたために、そこに紐づいた弟子がいるという、徒弟的な背景があります。また、安衛法に自発的に関心を持つようになるのは、監督官、あるいは行政でルール作りに携わった方が多いと感じます。つまり、現場に近くイメージがわきやすい仕事に従事した人ほど、安衛法に関心を持ちやすいようです。確かに、目の前で負傷して苦しんでいる人を一度でも見れば、当然関心を持つわけです。しかし、学者のように現場から離れれば離れるほど、そういうイメージがわきにくく、概念操作ばかりにこだわるという結果になりがちです。そういう意味では、現場を知っている方あるいは現場に意識が向いている方がまとめられた本は非常に参考になります。ただ、井上先生の本を読んでいて思ったのですが、現場経験を踏まえて学術的にもまとめようと試みられてのはわかるのですが、やはり学者目線できれいに整理がなされているかといえば、それはまた別で、「学問的に」といった場合には、まず知識を体系的に整理し「縦・横・高さ」の広がりを持たせることが大切です。縦・・・つまり歴史です。工場法時代から現在に至る過程、歴史を洗う必要があります。横、これは比較法のことで、日本だけではなく海外の制度や現状も意識しなければいけない。高さというのは痕跡のことで、まず日本語をきれいにまとめ、知識を整理することが基

本になりますが、今起きている現象の背景に何があるか洞察する作業が「高さ」ということです。そのためには、他分野の知識も踏まえたうえでないと的確な洞察はできません。これらすべてを一人でこなすのは困難なため、このプロジェクトで試みるということです。すでに発表・公刊されている成果を踏まえたうえで、その先をいくということを意識していただきたいと思います。「改正提案」ですが、安衛法や政省令の条規はひとつひとつよく練られていますが、ひょっとすると時代に合わないものもあるかもしれない。そのような場合にはどのように変えてゆくべきか虚心坦懐に提案してください。もともとこのプロジェクトは改正提案を示すことが主眼です。

個々の条文を解説するなかで、「横断的課題」をピックアップしてください。たとえば、「常時・・・」あるいは「・・・のおそれ」とはどういう意味なのか、またさきほどの説明でも触れましたが、主語のない条文をどう読むのかなど、いろいろと横断的課題というものがあるわけです。そういう課題をきちっと拾い上げていって後で検討していく必要があります。ひょっとすると、安衛法は「何でもあり」のほうがよくて、下手に細かく定義付けをしない方が使い勝手がいいのかもしれません。少なくとも旧安衛則関連の判例をみてみると、裁判官も条文の出来栄えがあまりよくなかったとしても、たとえ刑事処罰の事案であっても安衛法の該当条文をなんとか解釈して有罪判決を下したりもしています。なので、法解釈学というよりも「裁判官の人間学」あるいは「裁判官の直感学」とでもいいましょうか、そんな印象すら受けますから、もしかするとあまり厳密に整理などしないほうがいいのかもしれません。しかし、実務に役立つ整理を心がけるというのが学者の存在意義でもあるから、この点は適切に取り組んでいただければと思います。判例をまとめるときはここに書いたようなフォーマットを意識してください。

それと、難しい作業かもしれませんが、旧条規と現行条規との違いを説明できるのであれば、なるべく説明していただきたい。なぜ旧安衛則が現行の規定になったのか、説明をお願いします。先ほど畠中先生からお伺いしたお話ですが、旧安衛則を現行の安衛法に変えるときに、法律に格上げした規定が相当数あるということです。そもそも工場法時代は、ＩＬＯ条約に基づいて独立した規則として存在感を示していたのですが、労基法が制定され、その際の諸般の事情から、極端に言うとやっつけ仕事で一気に作ってしまった。その際に、これは大事だからということでさしあたり安衛則に明文化しておいた条規の中には、ＩＬＯ条約などに裏付けがあるものもあったわけですが、今一度法律（安衛法）として明文化するときに法律に格上げして存在感を示したものがありました。また、もう一つには、条規というものはそれぞれその位置づけや表現に意味がありますから、現行の条規がどういう変遷でどういう意味を持って今の形になっているのかについて、なるべく解説していただきたいと思います。

最後に判例の取り上げ方ですが、取り上げられるものはできるだけ取り上げてください。一般的な法解釈学的な取り上げ方は、その判例が法学的にどう解釈されるべきかという関心から整理されるのですが、本プロジェクトで判例を取り上げる際に意識していただきたいのは、現場の視点です。既に存在する規定が判例を通じて現場で起きる問題にどう活用されているか、もう少しいうと法律にせよ政省令にせよ、現場にとってどういう意味を持っているのかということです。法律にせよ政省令にせよ、そういう規定が現場的にどういう意味を持っているのかが、判例から浮かび上がるように、判例をヒントにイメージできるように意識しながら取り上げてください。“ためにする議論”ではなく、ある意味法社会学的にある規定が労災を防止するという観点でどういう風に生きているのかということを判例からくみ取ってください。

以上が開催要項２項目目のお話です。次いで、３項目めに入りたいと思います。ここでは、法解釈グループから直近の進捗状況をお伺いするということになっていますが、まずは南先生からお願いいたします。

南　はい。ページ番号はふっておりませんが、（**「第９章　事業場の安全又は衛生に関する改善措置等」（Ａ４・両面・１１枚)**）私が担当しているのは第９章の「事業場の安全又は衛生に関する改善措置等」で、いわゆる「特安・特衛」に関するものと、安全衛生コンサルタントに関する部分です。条文に“第”を付すとか、参考文献の発行年を西暦・元号いずれにするかなどといった細かいフォーマットについては未だ整えておりませんが、ひとまず私なりにいろいろな参考文献を読みながらまとめさせていただいています。最初に第７８条の特別安全衛生改善計画についてですが、ご指示通り【趣旨】【沿革】【背景になった災害等】【適用の実際】【改正提案】の順で紹介させていただきました。ご承知のように、比較的新しい制度ということもあり、従来の文献における解説もほぼ条文の説明がなされている程度ですので、改正がなされた際の解説を読みながら執筆いたしました。執筆していて迷っていたのは、【適用の実際】の項目です。当該条文が適用される場面を想定していると思われるのですが、そうなるとこの条文そのものの解説をどこに書くべきか、いまひとつ判断がつきかねるところがあります。また、【趣旨】の箇所には条文の趣旨を、【沿革】であればその沿革を書くべきであり、【背景となった災害】には従来こういう災害があったからこういう条文ができたということを書けばいいわけですが、法律学的な意味での「要件」「効果」はどこにどう書くべきなのか、判断がつきかねるところがありました。なので、ひとまず【適用の実際】の箇所に押し込んでしまっていますが、「要件・効果」などはどこに書けばいいのかあらためてご指示いただければと思います。

三柴　要件と効果については、【趣旨】の項目にお願いします。

南　【趣旨】ですね。了解いたしました。

石崎　前回の会議でも話題になりましたが、それを【趣旨】に含めてしまうと、ナンバリングがしにくいと書きながら感じていました。もし可能であれば【規定内容】という別項目を新たに立てていただければ、【規定内容】でナンバリングが可能になるかもしれません。

三柴　確かに項目だてが足りなかったかもしれません。これは自分自身で作業していて感じていたところです。【趣旨】の箇所ではあくまでその規定の意味を説いて、【趣旨】と【沿革】の間に・・・どうタイトルをつけましょうか・・・

石崎　コンメンタールなどでは「解説」と銘打っています。

三柴　では、「内容」としましょうか。漢字二文字のほうがすっきりしますからね。【内容】という項目をもうけ、逐語解説を書き、法学系のコンメンタールが多く行っている作業をそこで行うということです。

石崎　もう一点、執筆の際に用いる番号について、算用数字、ローマ数字のいずれにすべきかご指示いただけないでしょうか。

南　一応私は（１）とかにしておりますが、この点についてはいかようにでも調整可能です。

三柴　逐条解説は個々の分担者の仕事としてお任せしていますが、それを統合して「章」などをつくることになります。文系の本では「章」の表記は通常漢数字を用いますので、そこで漢数字を使い、その下位にあたる各自分担の逐条解説では、まずローマ数字を使いましょうか。たしかに【趣旨】や【沿革】などの各項目を執筆する際に、数字を振った方がいいですね・・・。

南　この点についてはここで議論するよりも、後日三柴先生の方からＭＬなどでご指示いただいた方がよろしいかもしれません。

三柴　それでは、また後ほど検討したうえでご連絡することとします。

南　もう一点、他の先生方にお伺いしたいところなのですが、「特安」という制度が実際に使われたケースがすでにあるのかご教授いただければと思います。いろいろと調べてみましたが、特別安全衛生改善計画が指示されたというケースが見当たりませんでしたので、ご存知の方がいらしたら教えていただけないでしょうか。まだできて間もない制度なので・・・

小沼　たぶんないです。

南　ありませんか。

小沼　計画の作成を指示したことはまだありません。

三柴　特衛は指定が難しいですが、特安はさほどでもないようですが、篠原先生、この点いかがでしょうか。特安の事例はまだないでしょうか。

篠原　労働局レベルで従前からある制度であれば都道府県ごとに実施したことはありますが、新しい制度の方は全国的に行います。基本的には各労働局単位で指定しますが、一つの会社が県をまたいでいる場合に実施するのが新制度です。

南　大臣が指示するケースというのがまだないようですが・・・

小沼　私が記憶するかぎりはないのですが、本省の安衛部のほうで確認してみます。異なる事業場に適用される事案ですね。

南　お願いいたします。では、続けさせていただきますが、もう一点私自身が理解できなかった、というよりこういう理解でよろしいのか確認したい点がございます。特別安全衛生改善計画や安全衛生改善計画ではその作成の際に、事業者は労働者ないし労働組合に対する意見聴取を義務づけられているわけですが、「意見聴取」の趣旨について今一つ理解できないところがありました。というのも、複数のコンメンタールを参照すると、微妙に書き方が違っていました。“理解を求める”という言い方と“協力をさせるため”という言い方と、二つの言い方をしておりまして、理解させるためにやるのか、協力を求めるためにやっているのか、この点について各コンメンタールごとに違っていました。細かい点ではありますが、疑問に感じたところです。私自身としては“理解を求める”という書き方は不正確ではないかと思っています。というのも、労働者に対しても計画の遵守義務が生じますので、“理解をさせる”ならわかるのですが、“理解を求める”だけでは労働者に義務づけまでさせる以上趣旨がずれるのではないかと考えます。そうであるならば、労働者ないし労働組合自身が策定に関与するという契約法的な発想が込められているのかどうか。コンメンタールのいくつかに目を通して疑問に感じたところです。この点は特別安全衛生改善計画だけではなく、安全衛生改善計画においても同様ですので、先生方からご意見いただければと思います。そんなに細かいことまで考えなくてもいいといわれるかもしれませんが、よろしければご教授ください。これがまず第一点です。

三柴　徹底的に疑問を洗い出して徹底的に検討するのが本プロジェクトですから大丈夫です。

南　時間も限られていますので、もう少々先に進めますと、改正提案についてご意見をうかがいたいのですが、特別安全衛生改善計画については重大な労働災害に限定されていますが、脳疾患のようないわゆる過労死のケースにはこの制度は適用されないという指摘がありましたので、このような事案も適用対象として含めてはどうかという趣旨の改正提案を書きました。しかし、本来過労死のような事案は含めるべきでない、あるいは含めなかったことには合理的な理由があるという話などご存知であれば、ご教授いただきたいです。一応、安全衛生改善計画と特別安全衛生改善計画については、これらの点についてご意見いただければと思います。

三柴　新制度にしたのは、（…不明瞭…）につなげる制度にしたかったということでしょうか。

小沼　そのとおりです。

三柴　その際になぜ過労死やメンタルなど長時間労働の問題などを含めないのかという南先生のご質問ですが、安全衛生分科会で議論したことがありまして、平たく言えばそういう問題は労働基準局の課題であって、安全衛生政策がそこまで踏み込むべきなのかどうかという議論があったと記憶しています。確かに安衛法にも長時間労働をした労働者に面接指導するといった規定など、長時間労働を間接的に抑制する方策が盛り込まれていますが、労働時間問題について直接規制する管轄かといえば微妙であるということです。補償の面でいうと、労働者死傷病報告という制度があり（安衛則第 97 条）、そこで報告すべき対象として理論上過労やメンタルによるものも含まれることになっていますが、実際上それが問題となったというケースは聞いていません。はっきりいって、過労の問題はグレーゾーンですね。改善計

画の対象には一切なり得ないとは言い切れないのですが、現状としては管轄の問題からすると積極的にこの問題を対象とする運用にはなっていないということです。

小沼　たぶん三柴先生がお話になった通りです。計画のうち大臣が指示したものがあるかどうか担当者にきいたのですが、もしかすると１件あるかもしれません。死亡災害を連続して別の事業場で生じさせた産廃業者に、計画づくりまでさせた事案があるようです。ただ、基本的にはオープンにはなっていないので、どういう業者だとかそういう点については公表できないようです。

三柴　他に何か確認したい点などございませんでしょうか。

南　特別安全衛生改善計画と安全衛生改善計画については、意見聴取の趣旨と過労死のようなケースに適用できるか否かという点についてお伺いできればという質問でございました。

藤森　一点目の意見聴取の問題については、安衛法の全体的考察から考える必要があります。つまり、安全衛生委員会などのように、労使の意見を聴取するという規定がほかにもあります。たとえば安全委員会は「労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること」（安衛法第１７条第１項第１号）について事業者に意見を述べることになっています。意見を聴くというルールについては、そういった一連の規定との関連で考察すべきかと思います。

三柴　私見ですが、藤森先生のお話にもありましたように、安衛法の規定で労働者の代表の意見を聴くというルールになっているのは、後々従業員側に自ら述べた意見を遵守させるとか、契約上の義務を課すといったことを想定しているのではなく、あくまでその事業場の実態に合った計画を練るためにアイディアを拝借という趣旨であると理解していますがいかがでしょうか。

畠中　南先生の資料（**「第９章　事業場の安全又は衛生に関する改善措置等」（Ａ４・両面・１１枚）**）の４枚目表の１２行目あたりに書かれていることで、今三柴先生や藤森先生からご指摘いただいたことと同じことなのですが、「さらに当該計画の内容が労働の現場において実効的なものとする必要がある以上、その内容が労働者の意見を反映させる必要があるための意見聴取である」。これはその通りだと思います。安衛法制定の際に労働側が強く主張したのは、労働者の安全衛生に関する「三権の保障」ということでした。三権というのは、１）知る権利、２）参加する権利、３）退避する権利のことをいいますが、２）の参加する権利の一番重要な表れが安全衛生委員会です。それ以外にも、安全衛生改善計画に関する労働者の意見聴取も参加する権利という観点からすると非常に大事な規定です。この趣旨というのは、現場のことを最もよく知っていて、現場で労働災害が生じた際に真っ先に被害を被るのは労働者であるがゆえに、当該計画をより良いものにするためには、関係事業場の労働者から意見を聴くべきであるということです。

三柴　安衛法起案の際の海外の制度をみると、たとえば独・仏であれば従業員代表委員会が存在し、安全衛生にかかわる重要な労働条件の決定については、従業員代表委員会が同意を必要とする仕組みになっ

ています。ドイツであれば経営組織法の８７条などがそうです。これに対して日本では、平たく言えば労働者の意見を聴くだけでいいんです。その代り、事業者がその分責任を負うことになっていて、イニシアティブは事業者にあります。労働者は基本的には保護の対象とされます。そういう位置づけのもとで、現場のことを知っているのは労働者であるがゆえに、事業場で実効的な対策を練るために知恵を借りるべく現場の意見を聴くということです。そこでは契約論上の想定などはされていません。

南　労働者を保護するというのが第一の目的であるのはその通りだと思うのですが、そうすると、なぜ労働者が遵守義務を負うのかということです。法律上、労働者に種々の義務を遵守すべきことは明文規定で強制されていますが、少なくともこの指示に関しては義務違反があったとしても罰則はないわけです。このように法律上義務を課すのであれば、事業者についてだけ義務を課すのであれば今のご説明は納得できるのですが、労働者にも義務を負わせるということは、おそらく労働者にも一定の責任を負わせることを想定しているのではないかと考えられます。もちろん、労働者が義務を遵守しなければ、他の労働者にも危害が及ぶがゆえに、という言い方をするのかもしれませんが、法律上何らかの義務を課すといった場合には、その背景となる考えが“みんなで守りましょう”というものなのか、法的にもっと強い意味での義務を課しているのか、今一つよく分からないのです。今、三柴先生がご指摘くださったことで間違いないと思うのですが、ならばなぜ事業者のみに義務を負わせなかったのか、少々疑問に思っているところでもあります。そうすると、“理解を求める”、“協力を求める”といういい方がずれているのは、その点に関する理解がコンメンタールごとに異なるのかもしれません。

三柴　南先生が仰っている労働者の義務に関する問題は、この条文に関する話でしょうか。

南　そうです、第７８条第３項「第一項の事業者及びその労働者は、特別安全衛生改善計画を守らなければならない。」という規定の問題です。

三柴　それはたぶん議論すれば諸説出てくると思われますが、少なくとも起案者の発想を察するに、別次元の問題と考えられます。労働者に対する意見聴取について大ざっぱに説明すると、いい対策案を練るため、職場の実情に合った計画を作成するためで、罰則なしで労働者に遵守義務を課しているのは、訓示的な意味です。要するに、安衛法の目的は労災防止ですから、再発防止のためには労働者の協力も要ります、労働者が話に乗ってくれないとダメなわけで、それ以上の意味は込められてはいないと思います。法的には、この規定に従った計画を遵守してくれない労働者に対し、懲戒処分などをすることは可能でしょう。しかし、そうした事態を直接想定しているわけではなく、あくまで労災防止の効果を狙っていると考えられます。ですから、意見聴取と労働者に遵守義務を課すという問題は、起案者は別次元の話であると理解しているのではないかと思います。

井村　意見聴取を実施して労働者が反対の意見だった場合に、意見書の添付などはしなければならない規定はないようですね。反対してもなお労働者はその計画を遵守しなければならないものでしょうか。

南　労働者の意見を聴いたけれども、就業規則の作成・変更のときみたいに・・・

井村　就業規則の場合、労働者が反対の意見だった場合においても、意見書を添付して提出すればその効力が認められますけれども、安衛法第７８条の場合は再発防止のための計画を立てたうえで労働者の意見を聴き、労働者が反対の意見だった場合には・・・？

三柴　その点については、こういう法案を練る人たちは、おそらく想定してはいないでしょう。それを書いてくだされればいいんです。

藤森　もう一つは全体的な考察になりますが、安衛法の総則規定である第４条は「労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。」と定めていますが、その辺りが一つの拠り所となると思いますがいかがでしょう。努力義務規定ではありますが、主語は労働者で始まります。第２６条よりも第４条です。総則規定でもありますし、この辺りがその思想の源流かもしれません。

三柴　先ほど井村先生が仰った就業規則の制度についても、労働者の過半数代表者から文句が出たらその意見書を添付して労基署に届け出るという規定になっていますが、その場合でも余程ブラックな内容でもない限り就業規則の民事上の効果には影響はありません。合理的な内容であればそのまま効力（一方的な強制力）を持ちます。その意味では、労働者に意見を聴くこと、あるいは反対意見を出すことと、その効力の有無についてはリンクしていないんです。

南　先ほど井村先生が仰ったように、その点は労働法学でよく見受けられる議論ですね。逆に言えば実態に合わない改善計画を出された場合、それを遵守していたら逆に労働災害が発生しかねないものであっても守らなければならないのだろうかといったように、第３項との関係で整合性が保てなくってしまいます。

井村　この規定はいわば厚生労働大臣が計画を提出しろと指示するから事業者はその通りにするわけです。就業規則であれば、労基署に提出されたものを労基法の基準に則ってその適否をチェックするわけですが、安衛法７８条については提出された再発防止の計画をどのような基準でチェックするのでしょうか。

三柴　まあ、実務上明らかにおかしいというものであれば・・・

井村　専門家がみて明らかにおかしいというものでなければ、その計画はもうＯＫということでしょうか。労働災害の原因と結果があり、そのもたらされた結果に対してこういう改善をしますということであれば？

三柴　その点はじっくり時間かけて考える必要のある法学的な課題だと思いますが、少なくとも行政に届け出られた計画で、行政も特段文句を言わず、無事提出された計画を使用者が労働者に遵守させよう

としたところ、労働者はその計画に反対しているし内容も不合理であるとして拒否したとします。この場合はおそらく改善命令との関係ではなく、使用者が発する業務命令の濫用や合理性の問題が問われることになります。行政措置とは切り離して、民事上の業務命令やその違反に対する懲戒権の正当性の問題になってくると思います。

南　第３項に関して事業者が特別安全衛生改善計画を守らなかった場合・・・労働者ではなく事業者が遵守しなかった場合、大臣名で改善を促す行政処分がなされると思うのですが、労働者が違反した場合の行政処分はおそらく想定されていないと思います。そうなると、三柴先生がご指摘されたように、労働者が遵守しなかった場合と事業者が遵守しなかった場合とで法的効果にズレがあるので、それぞれ別個の問題として対応すべきでしょうか。

三柴　安衛法は“何でもアリ”の法律ではありますが、労働者の遵守義務として書かれている以上、いくら罰則の裏付けのない規定であったとしても、少なくとも勧告や指導はできるはずです。監督署が現場に検査に出向いて、労働者側に不安全行動がみられたのであれば、監督署は何も言えないということはないでしょう。一応、法規定に従って指導くらいはできるのではないでしょうか。

石崎　それは事業者に対して労働者に適切な指示をするよう指導するということなのでしょうか。

三柴　規定上、名宛人を労働者として義務を課していますから、直接労働者に対して行政措置としての指導はできると思います。

畠中　いえ、直接労働者に指導はできません。

南　やはり事業者を通じての指導しかできないということですか。

畠中　安衛法第７８条第３項は、労働者の国に対する義務を定めたものではなく、使用者が作成した安全衛生改善計画を当該労使関係において遵守するかしないかという問題です。

南　そうなると、第３項は事業者と労働者との間の話ということであって、行政官庁との関係を生じさせるものではないということでしょうか。

畠中　そのとおりです。

石崎　しかし、第３項は事業者と国との関係については規定しているものですよね。

南　いや、私としては素直にこの条項を読むと、事業者と国との関係を規律した規定であると思われるのですが、労働者はどういう位置づけにされているのか今一つ判別できません。

石崎　今の先生方のお話を伺っていて、事業者と国との関係では義務規定である一方、労働者との関係では訓示規定、だから労働者に対しては直接指導ができない、という理解でよろしいでしょうか。

三柴　要は、この規定に限って言えば “公法的な労働契約法”ということでしょうか。

井村　計画の作成義務は事業者に課せられるわけですが、これに従って作成された改善計画に基づく事業者の業務命令を労働者は遵守すべきということですよね。

三柴　ですから、業務命令権を設定したという理解ですよね。

井村　ただ、それを設定したというには、この書き方だとおかしいんです。

三柴　なるほど、確かに議論すると長くなりそうですね。ですから、まず南先生ご自身で検討されたうえで、執筆してみてください。

南　一応最初のペーパーとしては、計画の作成に参画したことの効果として遵守するべきであると書いたわけですが、今のお話うかがっているといろいろなパターンが考えられそうなので、先生方のご意見を踏まえて場合分けしながら検討してみたいと思います。

三柴　興味深い問題ですね。法学的に大変興味深い検討が出来そうな課題です。

篠原　労基法第２条第２項にも同じような規定がありました。すなわち、「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」という規定です。これも、罰則のない訓示規定だったと思います。

南　就業規則の場合は、一定の要件のもとで労働契約の内容になるということですから、労使間で遵守する義務は言わば契約の効果として出てくるわけです。なので、安衛法第７８条第３項の遵守義務とはまた別個のものではないかと思われます。

三柴　まあ、そうですね。

南　いわゆる労働協約の拡張的効力とも違うし、就業規則のように労働契約の内容になるというような説明も、安衛法第７８条第３項に関してはしづらいのかと思います。

井村　現物がないのでよく分からないのですが、安全衛生改善計画にどんなことが書かれているかにもよるでしょうね。

三柴　その点、鎌田先生も同様のことをおっしゃると思います。やはり安衛法の法的効果の問題でもあ

り、また法的性質の問題でもあり、労働契約の解釈の問題でもあります。それぞれの視点に立って、南説を展開していただくのがベストかと思います。

南　では、またあらためて原案を作成し、先生方のご指導を仰ぎたいと思います。

三柴　私の皮膚感覚ですが、少なくともこの条文の起案者は、そこまで深くは考えてはいないと思います。

南　私もたぶんそう思います。私も他の省庁の方と起案作業などしておりまして、同様に感じていますが、一応、上記の点について検討させていただければと思います。もう一点、安全衛生診断と労働安全コンサルタントおよび労働衛生コンサルタントに関する条文についてです（資料の７枚目表側）。まだ全ての条文を検討したわけではなく、また内容についてもほとんど何も書いておりませんが、コンサルタント制度がなぜできたのかについて国会の議事録などを確認しながら、【沿革】の部分については説明させていただきました。ただ、資料をめくっていたいて【背景になった災害等】が想定されていないと思われるので、この点は省略してもよろしいでしょうか。

三柴　多少観点を変えて調べる作業もトライしてほしいところです。要するに、「コンサルタントのような専門家を配置していなかったがために発生した災害」という形で整理できる事案があり得ます。現に安衛法の規定の中に、災害を発生させた事業場の中にコンサルタントを配置するよう命令できる旨の規定があります。一応、そういう事案を探してみてください。

南　ありがとうございます。もう一点、先生方にお伺いできればと思うのですが、コンサルタント制度が導入された時の議論のなかで、実は従前からそういう職務を遂行していた人たちがいたという話が出てきます。この点どのような人たちだったのか、詳細をお伺いできないでしょうか。

唐沢　私が記憶するかぎりでは、昭和４７年の安衛法制定前にはそういう資格者の類はいませんでした。個人的に“コンサルタント”という肩書は使ってはいなかったものの、色々な意味で安全衛生に関して相談にのる人はいました。しかし、コンサルタント的な資格保有者ではありませんでした。

南　安全衛生について相談にのっていた人というのは、具体的にどのような方だったのでしょうか。ただ単に民間企業の担当者として・・・

唐沢　ある一人の人物の名前が浮かぶのですが、法学部を出て安全衛生に関心があって、その分野で飯を食っていたという人は何人かいましたね。

井村　労働省のＯＢのような方でしょうか。

唐沢　私の知っているその人は民間の方でした。

畠中　横浜国大卒で工学部安全工学科出身の人ですよ。

三柴　横浜国立大学は安全工学の発祥の地ですからね。

唐沢　北川徹三というガス検知管で有名な方ですね。旧日本海軍が開発していたらしいんですけどね。

三柴　安全には安全自体の専門性があるということで、工学から枝分かれしていったんです。
それでは南先生、よろしいでしょうか。

南　ありがとうございました。今後自分なりに検討を進めてゆくつもりです。もう一つ確認させていただきたいのですが、コンサルタント規則はどこまで検討すればよろしいでしょうか。これも安衛則などと同じような形で入れ込んでゆく形でよろしいでしょうか。どこまでコンサル則を入れるかという話です。

三柴　この問題は、それこそ実務の先生方にお伺いしたいところです。そもそも監督指導において、コンサル則が出てくることはあるのでしょうか。

藤森・玉泉　実態としてはゼロです。

南　基本的には、コンサル則には試験科目などが定められています。たとえば、機械、電気、化学、土木、建築などがあって、機械についての受験はどういう内容を筆記試験として問い、口述試験では何をきくか、などですね。

小沼　コンサル則は、本省とコンサル試験を実施する公益法人との関係で使う法令という意味合いが強いので、監督官の方がこれを現場で使うということは、おそらくないと思います。

三柴　監督の現場というよりも、試験協会に対する縛りという感じですね。ただ、それゆえに間接的に現場に影響する規則という意味では、取り上げる価値があります。実際、試験問題を作成する作業に携わっていた人の意見を以前に聞いたことがあります。試験問題をどういう区分にしてどういう内容にしていくか、技官の方の考案の結晶が反映され、しかもそれが一つの規則にまでなるということは、法的にも意味のあることだと思います。要は、この規則ができたことで何が変わったかということです。

南　試験科目を設定するという点では、司法試験施行規則と変わらない感じですね。

唐沢　そういうものじゃないでしょうか。

南　そうですね。試験内容ほか、医師などは試験科目の一部が免除される等の定めがあったりします。一

応、省略と言ったら語弊がありますが、本文の中に“こういうことが規則の中に定められています”といった感じで説明する程度でトライしてみて、それでなお重要な問題が出てくることがあれば、またあらためてご相談させていただければと思います。

三柴　今の問題になぜ私が関心持ったかといいますと、以前イギリスの制度を調べた際に、安全衛生の専門性を測る指標として、かの国では民間資格がメインであって、日本のような国家資格は設けられていません。そこで問われる試験科目や専門性がけっこう重要な感じがありました。何を理解しどんな知識を身に着けた人が安全衛生の専門家なのかという・・・

唐沢　ディプロマですね。

三柴　そうです。安全衛生に関する「Certification」です。たとえば化学物質に詳しい人は、比較的上のレベルだといったように、格付けがされるわけです。それを規則に盛り込んでいるということは、ある意味公的なブランディング・格付けのような意味もあるのではないかと思います。

唐沢　実務的には、試験委員会の各委員を拘束するという効力を持つという意味に過ぎませんが。

南　ではまず原案を作成してみてから、またあらためてご相談させてください。私の方からは以上です。

三柴　ありがとうございました。それでは次に、石﨑先生、お願いいたします。

石崎　石﨑でございます。私は第７章を担当しております。お配りした資料（**「石﨑由希子（横浜国大）担当部分」（Ａ４・両面・９枚１８頁)**）の冒頭部分のコメントにも記載したとおり、表記の点がまだ十分に整っていないほか、関係判例の調査も不十分な状況でございます。前回、【前注】、すなわち章のサマリーにあたる部分は執筆べきであるという方針になったと記憶しておりますので、まず冒頭に執筆いたしました。そこでは、最初の段落で第７章全体の構成と沿革のなかで重要なものを取り上げています。頁をめくっていただいて、まず第６４条は削除されている条文から始まりますが、過去こういう規定があったということをここで紹介しております。ただ、削除済の規定なので、趣旨と沿革を簡単に説明したにとどめています。今回作業を進めていて比較的時間がかかったのは、第６５条の作業環境測定に関する規定でした。【趣旨】の規定内容を説明した箇所で「（１）作業環境を行うべき作業場」として規則で列挙されているものを取り上げています。その中には有害物質があるがゆえに適用対象となっているものと、環境自体にリスクがあるものとの２種類に分類できると考え、私のほうで分類させていただきました。４頁目にて欄外にコメントを入れておりますが、対象となる作業場をみていきますと、特殊検診の対象と重なる部分とそうでない部分がありました。特殊検診の対象範囲は調べ切っていないのですが、その辺の根拠をどこかで整理したい気もしつつ、その作業に意味があるのかについてご意見いただければと思います。その後も規則の紹介が続きますが、その中で意味が分からない箇所がございましたが、その点についてはインターネットなどで調査し、写真を貼付しています。次いで６頁目に「（２）作業環境測定の頻度・対象」においては、各規則に基づいて頻度別に整理を試みたうえで、自分なりにイメージをつかんだとこ

ろです。７頁の表で文字の色が薄くなっている部分がありますが、これは前回「適用の実際」グループの先生方が重要な政省令をピックアップしてくださったのですが、逆にされなかったものを青字で表記したものです。ここでピックアップされなかったものを挙げてよいのか、それとも重要なものに絞って紹介するにとどめたほうが良いのか、後ほどご相談していただければと思います。８頁目にいきまして、規則の実施の頻度、対象、また作業環境測定を義務付けられているうち一定の場合については作業環境測定士または作業環境測定機関に委託して実施するということの絡みで、作業環境測定法に基づく作業環境測定士ないし実施機関の仕組みについても加筆しようかと考えているところです。また、測定結果の保存についても各規則がありますが、おそらくこれは遅発性疾病に対応する形で一定のものについては長期間の保存が予定されているものと思われます。この点は第６７条の健康管理手帳の個所と関連付けられればと思います。

【沿革】については、畠中先生からお借りした「作業管理」という雑誌に掲載された座談会の内容と、三柴先生からお送りいただいた『政策担当者が語る』を参照させていただきながら、表現もこなれていませんが、なんとかまとめたという状況です。私の大雑把な理解ですが、法規定として明文化される前からすでに様々な特別規則や通達などで、こうした問題に向けた取り組みがなされてきたと思うのですが、この辺の資料で原典に当たれていないものがあります。作業がギリギリになってしまったおかげで、ＭＬ等で質問することができなかったのですが、私が十分に理解しきれなかった点として、９頁目の冒頭で書いている部分と関わってきます。すなわち、当初は「恕限度」という基準が採用されておりまして、これは作業場内に発散している粉塵濃度に関する基準ということで、暴露濃度という基準とは異なったものであるという説明がなされています。当時のアメリカでは、これとは異なっていて、労働者が週６日・１日８時間働いた場合にどの程度中毒症状を発症するおそれがあるかという観点から提示された基準ですが、これは暴露濃度に近い考えだと理解してよろしいのか否かご教示いただけると幸いです。その後は有機則が制定され、次いで様々な特別規則が施行されて、最終的に安衛法につながってゆくという経緯、そしてその後の改正の経緯についてたどっております。大きなところでは作業環境測定法が制定された昭和５０年の改正により、第６５条の中に２項から５項が付け加わったことと、定義規定においても新たな定義がなされているという点が重要な改正であると認識しております。

前回畠中先生からもご示唆をいただきましたが、作業環境測定に関するこの規定の背景となる災害については、長い歴史がありますので、これといった特定が難しいところなのですが、この条文の制定の背景に限って言うと、有機溶剤の中毒が労働基準法研究会報告書などでも指摘されたりしているという点、あるいは公害問題との関連で問題となったケースがあるというお話もありましたので、ベンゼン・ノルマルヘキサン中毒と六価クロムの問題をここで取り上げたらどうかと考えているところです。いろいろ調べていたら六価クロムのほうは、未だに完全に処理されていないのではないかという話もありまして、非常に恐ろしいと感じましたが、まだ調査は不十分ながら追記していきたいと考えています。また、作業環境測定の結果の評価等（第６５条の２、資料１４頁）の条文についても、未だ作業途中ではありますが、昭和５２年改正、同６３年改正について触れています。ここでは背景となった災害として、塩化ビニルによる健康障害の問題を取り上げているのですが、昭和５２年改正の背景という点でいうと、実は第５８条の有害性調査の箇所でも同様の問題が取り上げられるのかと思いまして、ここはもしかすると同条の担当者の方との調整が必要になってくるかもしれません。次いで、作業の管理（第６５条の３、資料１７頁）については、行政のコンメンタールの趣旨として、「作業環境管理を十分に行ったとしても、作業の

種類によっては十分に良好な環境とならなかったり、部分的に良好でない環境が残存する場合があ」り、また「身体の一部に大きな負担がかかるもの」がある等と書かれていますが、前者の具体例が思いつかなかったのですが、後者の「身体の一部に大きな負担がかかるもの」としては、当時問題となったキーパンチャーの頚肩腕症候群のケースがあると思われます。これを苦にして自殺したケースを取り上げ、そういった経緯を踏まえて作業基準が策定されたり、労災基準が示されたりしたケースをたどっております。
　私の担当箇所の進捗状況は以上です。

三柴　ありがとうございました。まず引用の形式の点ですが、たとえばＷｅｂサイトであれば最終閲覧日を記載するなど、私のフォーマットを参照してください。また、資料３頁枠内に条文の改正履歴が付してありますが・・・

石﨑　これは、私が作業の過程で記載したものをそのまま残しただけのものなのですが・・・

三柴　この改正履歴は一覧すると、頻繁に改正がなされたものかどうかを知るうえで参考になりますから、付記することにしましょう。報告の際に提示された疑問点についてですが、作業環境測定は当然特殊健診と関連してきます。両者の趣旨が共通しているからです。また、特殊健診は作業環境改善に活かす趣旨のものです。特殊健診の担当も石﨑先生ですから、どちらをどの程度の分量で執筆するかは、ご自身の裁量でお願いします。ただ、両者の関連性が浮かび上がるように留意してください。

石崎　重なっている部分については趣旨が同じということで理解できるのですが、ずれている部分についてはどう扱うべきでしょうか。それぞれの化学物質の特性にかかわる・・・

三柴　その点についてはＭＬで質問を振ってください。たとえば特殊健診の対象にはなっているけど、環境測定の対象にはなっていないのはなぜでしょう、といったようにです。

石崎　それでは、いったん整理した上で質問させていただければと思います。

三柴　さて、資料１１頁以降の【背景になった災害等】において、物質に着目するのであれば、ベンゼン・ノルマルヘキサン、六価クロム、塩化ビニルなどを取り上げてみるのはどうかということでしたが、この点については、玉泉先生はいかがでしょうか。

玉泉　いいと思います。ちょうど昭和５０年ころでしょうか、日本で塩化ビニルを製造していたのは三菱モンサント化成（四日市）や旭化成（九州）だけだったと思います。ちょうどその頃（昭和４９年頃）私は四日市におりましたので、塩化ビニルに関する話をよく耳にしました。六価クロムもその頃で、塩化ビニルとほぼ同時期です。昭和５０年頃に問題化した鼻中隔穿孔の原因と考えられていまして、私も鼻の左右を隔てる鼻中隔に穴が空いているのを見たことがあります。

石崎　私もその症状を調べてみて大変驚きました。

玉泉　太田薫さん（※1912 年 1 月 1 日 - 1998 年 9 月 14 日。元日本労働組合総評議会議長。春闘方式を定着させた人物）が、合化労連の化学屋さんは穴があいて一人前とおっしゃってました。

石崎　ありがとうございます。ほかに加筆すべきもの、取り上げたほうがいいものなどございましたらご指摘お願いできないでしょうか。

玉泉　四アルキル鉛に関してボストン丸事件はいかがでしょうか。

小沼　四アルキル鉛はもともとＧＨＱがその危険性を指摘していたんですよね。米軍が朝鮮戦争で飛行機用の燃料として使っていたんですが、非常に危険なので日本政府に対策を講じるよう指示を出したのが発端だったと記憶しています。

玉泉　四アルキル鉛はロンドンでしか生産されていませんでしたね。

小沼　現在は国内では生産されていなかったと思います。

玉泉　もともと世界中でイギリスでしか作られていませんでしたからね。

石崎　そうすると、現代ではほとんど影響はないということでしょうか。

小沼　いえ、一応空港では使用されています。セスナ機のようなピストンで動くエンジンに使われます。ただ、特殊健診（※これについて現在見直し作業中）の受診者は去年１年間でゼロ人で、おそらく四アルキル則にかかわるような作業を行っている人はほとんど皆無に近いと思われます。

玉泉　私が四日市にいたころは、四アルキル鉛に関する監督にしばしば行きました。本来無色透明なのですが、ガソリンと同じ色に着色していました。

三柴　歴史の遺物であっても、今の制度につながるものであれば、あるいは意味のあるものであればぜひ取り上げてください。

石崎　これは作業環境測定の背景の一つ、ということでよろしいでしょうか。いくつか取り上げるべき点もあると思うのですが・・・

三柴　ただ、あまり手を広げ過ぎても全体のバランスが悪くなるということもあり得ますから、なるべくエンサイクロペディアとして完成度の高いものが望ましいのですが、無理なところまではお願いしません。あとは規則の取り上げ方ですが、資料７頁において、以前行政実務の先生方にピックアップしていただいた政省令以外の条文を取り上げていいかどうかのご質問でしたが、これはもう直感的に拾ってい

ただいて結構です。

石崎　ありがとうございます。了解いたしました。今回の資料では規則を抜いてしまったのですが、条文に続いて拾っていただいたものをここで加える予定です。

三柴　その点については解説の趣旨に応じてお任せしたいと思います。

藤森　一点よろしいでしょうか。資料１頁の【前注】２行目に「労働衛生の三管理」とありますが、「三管理の内容については、第６５条参照」でよろしいでしょうか。

石崎　申し訳ありません、これは記載ミスで削除の予定です。

藤森　さらにもう一つ、１７頁以下の第６５条の３「作業の管理」の規定についてです。そこでは、作業環境管理が前提としてあるわけですが、その中で【背景となった災害】にキーパンチャーの頸肩腕症候群が挙げられています。当時は「症候群」すなわちシンドロームということで原因もはっきりしないものとされていましたが、現在では「上肢障害」として具体的に分類されています。資料１７～１８頁の記述は、当時の認定基準など歴史的なものを述べたものと理解してよろしいでしょうか。

石崎　はい。当時の状況にとどめて記述しています。

藤森　それはそれでよろしいかと思いますが、「なお～」の箇所に加筆しておけば、現在の上肢障害について正確な記述ができるかと思います。また、これは現在では情報機器作業とも関連する問題ですが、書くかどうかは先ほどの四アルキル鉛の問題と同様、全体的なバランスの問題だと思いますので、お任せしたいと思います。

石崎　ありがとうございます。

畠中　８頁の【沿革】の部分についてですが、下から５行目に「昭和２０年代の労働衛生行政において、拠り所とされたのはいわゆる１１７８通達」であるとの記載があり、これはその通りなのですが、９頁５行目に「つまり、個々の労働者の曝露濃度という考え方は採用されていないといえる。昭和２０年代においては、１１７８通達で示す作業環境濃度基準に適合しているか否かを判断するための作業環境測定技術が確立していなかったため」、この１１７８通達は、その後どうなったかというと、さらにそこから７行下に「また、他方で、１１７８通達で示す基準に頼ることなく、有害業務の範囲を定め」という記載があります。結局、労基法施行規則第１８条、つまり法第３６条の有害業務の労働時間制限の規定ですが、あの有害業務に関してのみ確か昭和４２、３年ころだったと思いますが、業務列挙方式による通達が出されています。ですから１１７８通達に触れるとすれば、１１７８通達の対（つい）ともいえる業務列挙方式にも言及されるべきかと思います。

石崎　この箇所は『政策担当者が語る』を参照しながら執筆させていただいたのですが、「・・・基準に頼ることなく、有害業務の範囲を定め」たわけですが、その有害業務は労規則に列挙されているということですね。

唐沢　そうですね。労基法第３６条第１項但書きのいわゆる“２時間制限”の解釈通達は、昭和４２年頃に出されたと記憶しています。

石崎　その辺りのところは調べ切れていなかったと思いますので、今一度調べなおさせていただきます。

玉泉　除染則２条の１８号もそうですね。これも関連します。

藤森　大切な規定ですね。産業医の要件であるとか、専任の安全衛生管理者や衛生コンサルタントなど、この条文に基づいています。

玉泉　安衛則第１３条の（…不明瞭…）ファジーなところです。産業医の選任の（…不明瞭…）産業医からよくきかれるところです。

三柴　この辺は作業環境管理の技術については、空間に存在する有害物質の濃度を基にするのか、それとも個々人の曝露にするのかによって基準が異なっていて、行政が出している設定と産業衛生学会が出している設定とでそれぞれ異なっています。この辺はネットで調べてもすぐに出てくると思いますが、一応、簡単なものでけっこうですので、表を作成したうえで、どのような測定技術があって、各解説はどちらを対象にしているのかなど、読者がわかりやすいように整理していただくとありがたいです。大きく分けると、空間に存在している有害物の濃度を測るのか、それとも曝露の度合いを測るのか、ということです。

藤森　要するに「管理濃度」か「許容濃度」かということですね。場所の濃度なのか、人に対する濃度なのかということです。

三柴　そこがハッキリわかり、読み手に伝わるようにお願いいたします。【趣旨】で触れていただいてもいいのですが、【内容】と【沿革】の箇所でお願いします。今のところ【沿革】をていねいに書いていただいているので、それぞれがどちらを指しているのかも読み手に分かるようにしていただければと思います。

石崎　どうもありがとうございました。

三柴　あと何か確認すべき点はありますか。

石崎　私の方は以上です。また何か思い出した際にお願いいたします。

三柴　それでは、いったん休憩としましょう。

三柴　それでは再開させていただきます。まずは原さんからお願いいたします。

原　今回配布させていただいた資料は、「労働安全衛生法第４章　第 20 条に関する法解釈グループの試作品３（20191122)」（Ａ３・１枚・両面、以下“資料（原）１”)、「【関係判例】の整理・検討の際の確認事項（20191122)」（Ａ３・１枚・両面、以下“資料（原）２”)、「送検事例１５　飛来・落下」（Ｂ４・１枚・片面、以下“資料（原）３”）の３枚になります。まず資料（原）１ですが、メインの条文が安衛法第２０条になりますが、試し書きということでだいたいこんな内容を書かせていただこうかと思っています。これまでの議事録の内容も十分踏まえ、また資料なども豊富に取り揃え、先ほど三柴先生からご指摘いただいたように、「タテ・ヨコ・高さ」の広がりが伝わる記述にしなければなりませんが、まだ今のところ十分とは言えない状況ですので、今後加筆させていただく予定です。資料（原）１の表面２頁から裏面４頁にかけて【沿革】を書いたところですが、工場法時代の説明を書く際に、法令の内容にとどまらず、その源流となる考え方や思想は何に由来するのか、私的に大変関心を抱きました。岡實氏の『工場法論』を参照しながら、資料（原）１の３頁に〔工場危害予防及衛生規則制定にかかる経緯〕に書きましたが、労働省『労働行政史〔第１巻〕』（労働法令協会・昭和 36 年）239 頁に、「社会局は工場法第 13 条に基づき工場災害予防および衛生に関する省令制定のため調査研究を進めていたが、各方面の意見を徴した上、この規則を公布するに至った」としています。この「調査研究」や「各方面の意見」がどのようなものなのか、詳細を記録した資料があればいいのですが、入手できる可能性は非常に低いだろうと思っていたのですが、一点だけ有力な資料として岡實氏の前掲書がありました。資料（原）１の３頁に記載しましたが、「本章ニ於テ工場監督ニ関シ最モ豊富ナル経験ヲ有スルジー、エム、プライス博士ノ近著「近世工場」中ヨリ工場設備ノ改善ニ関スル部分ヲ抄録シ、之ニ管見ヲ加ヘテ読者ノ参考ニ資セントスル」ということです。ここに書かれている内容が、工場危害予防及衛生規則（※以下“工場規則”）とかなり重なるものとなっており、工場法とその政省令である工場規則こそがわが国初の本格的な安全衛生制度だとすれば、その源流であるヨーロッパの制度を参考にしながら専門家の意見を加えて完成させたものといえます。この辺りがおそらくわが国の安全衛生法制の源流かと思われるところまで書きました。

先生方にご指導いただきたいのは、資料（原）１・４頁の【背景になった災害等】【適用の実際】についてです。ご承知のように、法第２０条は機械、器具、爆発、発火、引火、電気といった多種類の危害を一つの条文にまとめているわけですが、第２０条の背景になった災害や実際の適用例を挙げる際に、機械、電気、火災、爆発のどれを代表例とするかです。実は、工場法時代すでに、原動機から火災、爆発にいたるまで、ありとあらゆる想定される危害をが工場規則の中に定められていて、昭和４７年の安衛法制定の際にそれらを初めて「危害防止基準」という一つのコンセプトにまとめ、同時にまた紐づき政省令という形でそれぞれの現場に散っていった。そんなイメージを抱いています。ですから、ありとあらゆる災害を一つに束ねてターゲットとした「危害防止基準」という発想は、安衛法で初めて作られたものであって、工場法時代はそれぞれの現場の個々の災害危害をピックアップして、たまたま一つの法令にまとめたという感じなので、安衛法第２０条の代表的な災害や適用例として、どれを選ぶべきなのか、あるいはいっそのこと全部書き出すべきか、判断に迷っておりました。

次に資料（原）２です。ここ数回の会議で三柴先生はじめ他の先生方からこのプロジェクトの意義について再三お話いただきましたが、各条文の関係判例を挙げていくのが一つの重要なポイントであるということです。実際私もこれまで公刊された安衛法関連の基本書や注釈書を拝見させていただきましたが、

関係判例については、労働法の他の分野やテーマに関する本と比べると、驚くほど少ないです。なので、関連判決やその事実関係からくみ取ることのできる示唆によって、安衛法の条文の内容を立体的に理解する上での一助となるものとして、私自身も興味をもって取り組んでいるわけですが、資料（原）２・１頁、四角い点線で囲った部分ですが、まず「【関係判例】の整理・検討の際の確認事項」の「一、関係判例の中に「送検事例」を含めてよいか。」です。一例として資料（原）３を配布させていただきましたが、これは畠中先生からご示唆いただいた『送検事例と労働災害』（労働調査会）の平成 19 年版から借用したもので、藤森先生がピックアップして下さったクレーン則７４条の２に関する現実の送検事例を掲載した頁です。ここには、災害発生時の状況が図説されているほか、作業状況や災害原因なども解説され、このプロジェクトのために書かれたような内容となっています。これを【関係判例】の項目で取り上げてよいかどうか、あるいは【趣旨】または【適用の実際】の項目で触れるべきでしょうか。ちなみに発行元の労働調査会では、平成２２年あたりから絶版になっているようで、担当の方に問い合わせてみたところ、在庫もないようです。私は平成１９年版については、通販サイトのアマゾンで購入しました。他の年度のものは、古書として若干のプレミアがついた値段で販売されているのが現状です。いずれにせよ、この文献に掲載されている送検事例について、【関係判例】ほかどの項目で触れるべきかという質問です。

三柴　それについては【適用の実際】で扱ってください。

原　了解いたしました。送検事例は【適用の実際】で触れるということで。著作権法上の問題があるゆえ、丸写しにするわけにもいかないので、工夫しながら掲載させていただければと思います。次いで、判例の扱いについてです。資料（原）２・１頁冒頭の点線枠の「二、以下のような場合、当該条文の「関係判例」として扱うことの可否」という質問なのですが、まず例１）として、「援用されているのは関連条文であるが、該当条文に相応の示唆を与えるもの」を引用することの可否です。藤森先生がピックアップして下さったのは、安衛則第１３０条の９で「事業者は、食品加工用成形機又は食品加工用圧縮機に労働者が身体の一部を挟まれること等により当該労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、覆い、囲い等を設けなければならない」と規定しています。しかし、ここに挙げたＸ社事件（東京高判平 28・11・8 高等裁判所刑事裁判速報集（平 28）号 151 頁）は同条の関係判例ではなく、安衛則第１４７条の判例です。この条文はピックアップ条文の中に含まれておりませんが、射出成形機などに「労働者が身体の一部を挟まれるおそれのあるときは」、安全装置等の設置を事業者に義務づけたものであり、同事件の判旨の中で「・・・のおそれ」という文言の解釈が展開されています。この点が、１３０条の９の「おそれ」という文言の意味を検討する際にも示唆を与えてくれるのではないかと考えました。こういう場合に、この判例を１３０条の９の関係判例として扱っていいものかどうかご指示いただければと思います。

例２）は「原告が被告を問責する際に安衛法令を援用したものの判決文においては言及されず、あるいは傍論で触れられているに過ぎない事案」で、資料（原）２の２頁から３頁にかけて引用した乙山株式会社事件（名古屋地判平 15・4・22 判時 1848 号 81 頁）がその一例です。対象条文は安衛則１４４条です。３頁の真ん中ほどの箇所に、「安衛則に関するＸの主張については・・・採用できない」という結論で終わっているのですが、安衛則第１４４条を検討するうえで一つの素材として使っていいのかどうかという質問です。

そして「例３）当該行為につき安衛法違反の有無ではなく民事上の効果が問題とされている事案」で

す。要するに、労働者が安衛則上課せられた協力・遵守義務を履行していなかったことが、民事賠償事件において労働者側の過失相殺の要因として斟酌されたというパターンです。例４）については検討が不十分なので今回は割愛させていただきますが、以上の例１）から例３）までのような判例を、該当条文の関係判例の中に含ませてもよいのかどうかご指示いただければと思います。

三柴　現時点でお答えできるところからいきますと、先ほどご指摘したとおり、送検事例については【適用の実際】の箇所で扱ってください。また、関係判例として扱うのが妥当か否かというご質問についてですが、例１）のような場合は「妥当」です。つまり、直接その条文に触れてはいないものの、その条文の解釈や理解に役立つ判例であれば、関係判例として取り上げてください。例２）のように、当事者は主張したものの判決では取り上げられなかったような場合ですが、これについては○か×かどちらかという話になると「△」です。というのも、当事者が安衛法違反などを主張したのに、判決が触れなかったことに意味があるケースで、なおかつそれがその条文の性格や特徴を浮かび上がらせるものであれば、取り上げるに値すると思います。逆に、事件の性質上触れなかったに過ぎないのであれば、取り上げるに足らないと思います。くどいようですが、判例を取り上げる意味は、その条文の意味を理解するためです。特に、現場でどのように使われるのかという視点で内容の理解に役立たせるということです。そういう視点で考えてください。それから、安衛法違反の有無ではなく民事上の効果が問題とされる例３）ですが、これは洗うべき判例として妥当、「○」です。しかし、これも今お伝えしたように、その条文の性格や特徴を明らかにする意味があるのであれば、取り上げてください。

原　こういう判例はかなりの数ありまして、厄介なことに、たとえば労働者の遵守義務に関しても「安衛法○○条に定められた義務」といったように判決文中に条文数が明記されていませんので、判例データベースをいくら調べてもヒットしないんです。なので、こういう判例は偶然見つけるとか、あたりをつけてキーワード検索するかといった方法しかありません。いずれこのプロジェクトが完成した後に初めて発見される過去の判例もあるのではないかと思います。その“ザルからこぼれ落ちる水”の部分が多数あるのではないかと思われます。

三柴　まったく同感です。逆に言えばそこを少しでも拾い上げることによって、完成した本の価値が増すわけです。多くの人にとって紐付けられていない判例を挙げていくわけですから。さて、例４）はどのようなものでしょうか。

原　これはもっと複雑かつ扱いの難しい事案で、「安衛法違反の行為をした事業者らが「業務上過失致死」として刑事告訴された事案」ということで、その一例である熊谷組事件（横浜地判平３・12・24 労判 603 号６頁）を挙げました。未だ検討が不十分なのですが、建設現場の計測ミスが発端で、山留壁崩壊によって死亡者を出してしまったという事件です。なぜ刑法上の業務上過失致死だけで、安衛法違反が援用されていないのか・・・ことによると安衛法違反の構成要件を満たしていないけれども業務上過失致死として刑事訴追できる事案だということも考えられます。つまり、安衛則の義務規定から微妙にズレながらも、不注意で人を死なせたことには間違いない、だから業務上過失致死で訴追した事案なのかもしれません。

三柴　一般には業務上過失致死で訴追される事案の方が多く、より悪質な事件においては運用上そのように扱われています。その意味では、当然ながら安衛法違反の構成要件にも該当しています。しかし、業務上過失致死の方が刑罰は重いですから、悪質なケースは安衛法ではなく刑法で裁くわけです。

原　ということは、検察官が業務上過失致死で必ず有罪に持っていけるという確信があれば、しいて安衛法を援用するまでもないということでしょうか。

藤森　やはり訴因の問題でしょう。

玉泉　一般的には死亡事故の場合であれば、刑法の方が罪が重いので刑法で訴追しつつ、形式的な届出違反とかそういった事案については安衛法違反を援用することが多いです。ある橋げたの落下事件では、統括安全衛生管理違反、すなわち届出をしていなかったということで安衛法違反で訴追されています。

三柴　観念的競合ですね。

南　観念的競合ということで、一つの行為が複数の罪に該当する場合は、重い方をもって処断するということですね。つまり、業務上過失致死罪の方が重いのであれば、業務上過失致死でしか訴追されません。

石﨑　そうなると、その種の判例の検索が非常に難しくなりますね。

三柴　ですから、安衛法に違反することが明らかで、しかもその安衛法規の性質を浮き彫りにするものであれば、業務上過失致死罪などが争点となった事案も取り上げてけっこうです。そうでなければ、基本的にはそこまで取り上げてくれなくても大丈夫です。

原　確かに、あれもこれも取り上げていては、キリがないですね。ありがとうございました。

三柴　他に何か疑問点は？

原　安衛法第２０条の試作品である資料（原）１・４頁の【背景になった災害等】および【適用の実際】についてです。すなわち、この条文は、機械、器具、爆発、火災、電気、熱、エネルギーといったように、数多くの種類の災害を想定した条文です。そのような条文を解説する際に、どれか一種類の災害だけに焦点を絞って取り上げても、第２０条の内容が読み手にうまく伝わるのかどうかということです。

三柴　大変申し訳ありませんが、原先生の報告に関する議論はいったん中断しまして、田中先生が間もなく所用でご退出される予定なので、田中先生に進捗状況をご報告していただくことにします。

田中　私は鎌田先生と共同で第１０章を担当しておりまして、近日中に鎌田先生と打ち合わせをする予定になっています。なので、大変申し訳ありませんが、未だ具体的に進捗状況をご報告できる状況ではございません。

三柴　了解いたしました。この点についてはまた、Ｚｏｏｍ（ビデオ会議）で打ち合わせさせていただければと思います。

田中　３日以内に打ち合わせをすることになっていますので、その結果を三柴先生にご報告いたします。

三柴　了解です。よろしくお願いいたします。では原先生、先ほどの続きをお願いいたします。

原　第２０条の【背景となった災害等】および【適用の実際】の箇所で、同条所定のどの危害についてのものを書くべきか、あるいは全種類について書き出すべきか。あるいは、紐付き政省令の箇所を執筆する際に、そこに散らばしてしまってよいのか、判断に迷っているところです。先ほども申しあげたように、「危害防止基準」という考え方は、安衛法制定の際に初めて出てきました。それ以前は、危害防止基準というひとつのコンセプトの中に全部含まれていたわけではなく、一つ一つの現場ごとに火災だ、原動機だ、熱だ、電気だといったように、それぞれの危険を一つずつ重ねていった結果、数十年を経て安衛法において「危害防止基準」という一つの用語にまとめられたと考えられます。ですから、安衛法以前は一つのルールや共通項ではなく、バラバラなものを１カ所に集めて、「今日から“危害防止基準”と命名しよう」といった感じを受けます。

三柴　先ほど言い忘れたのですが、旧安衛則を洗っていたら、労基法を制定しそれに紐付く安衛則を制定する際には、汽罐を中心として頭の中にあった災害事例を片っ端からルール化したような印象を受けました。“こういう労災が起きていたから、全部ルール化して対応しよう”という感じで、当時の「労災マップ」のようなものが、そのままルールになっている感じです。一応、危険物、階段の構造、建設安全、機会安全、化学物質云々といった形で整理はされています。また、仕様基準として、たとえば階段などは各踏み場の幅を何センチ以上にすべし、踊り場を必ず設置せよ、などといった細かい規則を定めていますが、ともかく法律条文としてはこなれない感じになっています。安衛法制定の際にはそれらを何とかして体系化し、その後補修していったという具合です。
　ですから結論をいうと、第２０条の中の代表的なものを取り上げてください。

原　岡實氏の『工場法論』を開いてみると、パッと目につくのは原動機です。一番最初に触れられ、一番ページ数を割いて、一番写真を多く掲載しているのが原動機で、これを扱う際に囲いや覆いを設置せよということが当時から言われていました。岡實氏のこの記述をもとに工場法の政省令をつくったかのように、内容がオーバーラップしています。

三柴　原動機対策それ自体は旧安衛則時代からメジャー扱いで、現在の安衛法の背景災害かどうかと問われると微妙なところです。しかし、現行法は旧規定を引き継いでいるという側面も持っているわけで

すから、現行法規ができる直前に問題となった災害に限り必要はありません。なので、メジャーなもの、すなわち原動機やずい道の災害など、その条文を読んだ人が条文の文言の背景をイメージできる程度に、代表的な災害事例を記載してください。それをどう選ぶかは書き手の自由にお任せします。第２０条のような一般的規定はそう扱うほかないと思います。あとは、安衛則の解説の箇所で、時間の許す限りもう少し詳しく書いてください。
　他にはいかがでしょうか。

原　大丈夫です。ありがとうございました。

畠中　ひとつ教えていただきたいのですが、資料（原）１の４頁の【改正提案】に「安衛法の基本である事業者規制の中心的規定ゆえ、基本的内容については改正の必要はないものの、上記通達（昭 47・9・18 基発第 602 号）を法第 20 条に明文化してはどうか。」とありますが、どのような内容を明文化しようとする提案でしょうか。

原　【趣旨】の項目に１頁から２頁にかけて表を設けましたが、「引火性の物」「電気、熱その他のエネルギー」の欄の中に通達（昭 47・9・18 基発第 602 号）を引用しました。重箱の隅を突くようですが、通達で「引火性の物等」の「等」には、そこに記載したように塩素カリウムなどといったものが含まれ、「その他のエネルギー」には、アーク等の光などといったものが含まれるとあります。これらもわかりやすいように、法律の条文に明記してはどうかという、ささやかな提案です。

三柴　もう少し具体的に書いてみてはいかがでしょうか。

原　まあ、現場での扱いには変わりはないのかもしれませんが、せっかくなら法律に明記してはどうでしょうかという、形式面での提案です。

石﨑　法律ではなく、安衛則に明記するという方法もありますね。

三柴　第２０条を草案として練った際には、要点だけが伝わるようになるべくこの条文をシンプルにしようという意図があったのでしょうか。

畠中　旧労基法においては、原則的な危害防止基準は第４２条と第４３条の２か条に規定されているに過ぎません。それではあまりにも簡略過ぎるゆえにもう少し具体化すべきであるということで、安衛法では第２０条から第２５条までに規定を増やしたわけです。これらの条文によって事業者を業務主体とする限りにおいては、あらゆる種類の危害防止基準が書けるということになっております。考え方の基本は旧労基法の原則的な危害防止基準を定める第４２条、第４３条と同じです。ただ、旧労基法時代に比べると、明文規定の内容としては、だいぶ膨らませた感じになっています。

三柴　主だった危険の内容は概ね整理されて列挙されているようですね。

畠中　そして、取りこぼしのないように、第２０条の第１号および第２号には「等」、第３号には「その他」という文言が明記されており、また、第２１条、第２２条、第２３条などでも同様に「等」、「その他」が用いられております。

※この間、複数の先生による議論・発言あり。

三柴　あとはよろしいでしょうか。

原　以上の点了解いたしました。ご指導ありがとうございました。

三柴　では原先生のご報告は以上です。井村先生はいかがでしょうか。

井村　今のところ前回報告させていただいたものに追加すべき点はございません。現在取り組んでいるのは、ゴンドラやクレーンに関する旧安全規則に関して制定の経緯等を調査しています。注釈書などには、施行規則等の制定の経緯が説明されており、その背景事情の説明の際に、たとえば旧クレーン則が制定されたときの昭和３３年の事故が何件という説明があるのですが、その裏付けとなる原典のデータが見つかりません。なので、【背景となる災害等】としてこれをそのまま書いてしまってよいのかどうか迷うところです。こうしたデータをどこまで調べられるか、またクレーンなど規制対象となる機械の種類の詳細等が目下の課題です。いずれにせよ担当部分のうち、少なくとも安衛法第３７条についてはある程度まとまったものを次回までに提出させていただきたいと思います。

三柴　ありがとうございます。次いで、大藪先生お願いいたします。

大藪　私の担当は前回の会合では、第２章、第８章および第１１章ということで、他の先生方との調整を要するということになっておりましたが、今回は「第２章　労働災害防止計画」のみ試作品という形でご報告させていただいたうえでご意見うかがいたいと思います。お手元の資料（※「第２章　労働災害防止計画」（**Ａ４・片面・３枚**））には安衛法第６条から第９条までの解説がありますが、【趣旨】と【沿革】についてはここに書いたとおりです。基本的に今回は、労働安全衛生法の詳解とコンメンタール、そして歴史的な沿革については安全衛生運動史、また労働基準行政５０年などといった文献を手掛かりにしました。そのため【趣旨】についてはコンメンタールや詳解で述べられた範囲を超えるものではありません。私は法律学ではなく行政学が専門ですが、行政学においては、行政の計画が都道府県労働局や現場においてどう実施されているのか、あるいは計画の実効性がどれだけ上がっているのか、などといった問題が取り上げられます。そういった点が今回のプロジェクトの趣旨になじむのかどうか、お伺いしたいと思っております。

三柴　行政学においても制度の趣旨を重視するという点については変わりないと思いますので、その規定ができるに至った経緯など追っていただければと思います。【沿革】は少し詳しくお願いします。また、

法規定に基づく行政の措置が実際にどれくらい実施されているか、またそれがどういう効果をあげているか、特にそういう制度がなかった時代と比較してどうかという視点から検討してください。たとえば、災防計画が立てられるようになって以降、それが実施されていなかった時代と比較してどういう変化があったと推察されるか、などといった点については行政学的なアプローチが期待されるところです。

大藪　たとえば、最新の第１３次災防計画などについて触れる必要はないでしょうか。

三柴　あくまで制度の趣旨を語る文脈で必要であればお願いします。第１次以降の災防計画の沿革を事細かに書くことが目的ではなく、むしろ災防計画がどのように大きく流れてきたか等について触れていただきたいのです。それも含めてあくまで目的は、災防計画という制度の意味と実際的な効果等に着目した解説を書くことです。

大藪　沿革の項で書くべきは、累次の災防計画がどういう点に重点施策を置いていたかとか、そういった点を書くということでよろしいでしょうか。

三柴　今私は“沿革”という言葉を二つの意味で使ったために、ややこしくなってしまったのですが、災防計画という制度がなぜ出来たかという前史と、制度ができた後にどのように運用されてたか、という二つの意味です。執筆の際には前者後者双方を取り上げてください。それと関連して、現実の災害防止にどのように貢献したか、つまり現実的なエフェクト（効果）です。これらを洗っていただければと思います。もう一点、形式的なことです。大藪先生限らず先生方全員にお願いしたいのは、文献引用は私の草稿を基準に統一してください。以前決めた、西暦・元号どちらを使うかという話もありますので。いずれにせよ今回配布した私のペーパーを参考に、統一してください。
　ほかに、大藪先生の方でご確認されたいことはありますか。

大藪　第２章に関しては了解いたしました。他の章についてはまたあらためて、執筆しながらご相談させていただければと思います。

三柴　他の先生方はいかがでしょうか。ないようでしたら次に、藤森先生、ご報告お願いします。

藤森　資料を２点配布させていただきましたが、ひとつはＡ３の縦長の紙で（**※「労働安全衛生法関係送検公表事案」（Ａ３・片面縦長・１枚）**）、もうひとつは産業用ロボットについての資料です（**※「（参考）産業用ロボットに係る法令の適用関係について」（Ａ４・両面・１枚）**）。まず前者の方からかいつまんで説明させていただきます。以前配布したカラー印刷の紐付き政省令の一覧表をもとに、最近の送検事例にはどのようなものがあるのかを記載したものですが、一番上に書いた通り２年前の２０１７年に公表された送検事例です。その前に、第２回の会合で送検の概要についてお話ししたのですが、今一度繰り返しますと、平成２８年には全国で８９０件の送検がありました。うち６割が安衛法違反で、４割が基準法違反です。起訴率は４２．５％。事前送検はあまりなくて、一般に「弔い送検」という言葉があるように、事故が発生してからはじめて送検されるという事案が圧倒的に多いです。そういったことを前提に、アットランダムに

１９８件、中身が割とわかりやすいものを拾い上げてみました。表の中で赤字で記載しているのは、比較的件数の多いものです。いくつかみてみますと、赤字で一番上に書いたのが「就業制限についての資格」（安衛則第４１条、安衛法第６１条、違反件数１１件）で、やはり資格がなければ就いてはいけない業務というものがあるわけです。安衛則第４１条とありますが、根拠条文となる安衛法第６１条からダイレクトに委任を受けています。これが１１件になります。これについては表の一番下に内訳を書きましたが、安衛則違反が１１件、ボイラー則違反とクレーン則違反、すなわち資格がない者を事業者がこれらの業務に従事させてしまったという事案がそれぞれ１件と６件です。次いで、「就業制限についての資格」の下の行に書いた「報告」（安衛則第９７条、安衛法第１００条、違反件数３４件）ですが、これは要するに労災隠しでほとんどが死傷病報告の違反になります。そして「掃除等の場合の運転停止」（安衛則第１０７条、安衛法第２０条、違反件数１４件）で、我々監督の現場でも多いもので、平たく言えば修理・点検・整備のときに機械を止めなければならないのに、止めなかったという事案です。また、安衛則第１０７条の第２項では、機械の運転を停止した後は労働者以外の者が機械を動かすことがないようにしなければならないとあり、これに違反する事案も多いです。次に「接触の防止（車両系荷役運搬機械等）」（安衛則第１５１条の７、安衛法第２０条、違反件数５件）です。１５１条には挿入条文が多くみられ、機械が多様化したことで、条文数が非常に多くなっていまして、安衛則はもともと６０７～８条だったのが、現在では千を超える条文から成っています。中でも特に接触の防止、特にフォークリフト関係や立ち入り禁止措置の規定、あるいは誘導者の配置義務に関する違反が多いです。安衛則第１５１条の７８、つまり「コンベヤーの非常停止装置」（安衛則第１５１条の７８、安衛法第２０条、違反件数５件）については、ベルトコンベヤーの非常停止装置が不十分だったということです。表の下の方を見てみますと、圧倒的に多いのが安衛則第５１８条、５１９条、５２４条です。「作業床の設置等」（安衛則第５１８条、安衛法２１条、違反件数６件）は、高さ２ｍ以上の箇所では作業床を設けなければならないにもかかわらず、設置していなかったということです。作業床設置が困難なときには、防網とか墜落制止用器具などの措置をしなければならないのに（同条第２項）、しなかった場合も同様です。第５１９条も「作業床の設置等」（安衛則第５１９条、安衛法第２１条、違反件数３２件）で、これは作業床の設置を前提に囲いや手すりを設置しなければならないという規定ですが、非常に違反が多く、３２件にのぼります。その多くが手すりの未設置や不十分さというケースです。この規定にも第２項があり、設置が困難な場合には防網や墜落制止用器具などの措置が求められるのに、それを事業者がしなかった場合には違反となります。表をもう少し下がりまして、「注文者の措置（物品揚卸口等についての措置）」（安衛則第６５３条、安衛法第３１条、違反件数７件）は事業者ではなく注文者の措置として、安衛法第３１条の規定に基づく安衛則規定の違反事案です。

といったように、全体的に最近の送検事例の内訳がお分かりいただける内容になっていると思います。各局ごとの送検については、本省が把握するのはなかなか難しいのが現状です。送検事例については、平成２３年までは雑誌の資料があったのですが・・・。ということで、以上ご参照いただけると幸いでございます。

三柴　これは以前にご作成していただいたリストにピックアップされた条文の中での内訳ということでしょうか。

藤森　その通りです。それをもう少し突っ込んで概要がわかるように書きました。以前お配りしたカラー印刷のリストは、送検事例、裁判例、相談・質問・照会、監督などからピックアップしています。今回配布した資料に掲載された条文は、そのほとんどが以前配布したカラー印刷の表では赤字で表記されたものです。

三柴　ありがとうございます。次に産業用ロボットの件ですが・・・

藤森　本日の開催要項の最後をごらんいただくと、「６　テーマ別検討課題の選定と担当者の決定」の中に「産業用ロボットへの接触に関する規制」という項目があります。産業用ロボットについては、死亡事故をきっかけに、昭和５８年に規制が設けられました。その議論の過程で、タテヨコの関係として、タテすなわち通達でどの程度規定するか、またロボットはあくまで機械ですから、機械関係の規定の特別規制としての関係をどうするかというヨコの問題もあったと思います。そんなわけで資料（**※「（参考）産業用ロボットに係る法令の適用関係について」（Ａ４・両面・１枚）**）を見ていただくと、産業用ロボットは「機械・・・による危険」として、まず安衛法第２０条第１号の問題になります。そして第２７条で事業者が講ずべき措置の具体的内容は、厚生労働省令で定めるとされています。これを受けて、安衛則第２編・「第１章　機械による危険の防止」・「第１節　一般基準」が定められています。機械の基準は非常に多いですが、第１節内の第１０１条から１１１条までの条文がそれらの通則になっています。その中に、運転開始の合図に関する事業者の義務を定めた第１０４条があり、また先ほど送検事例のところでも違反が多い条文として紹介した第１０７条が一般的な通則として定められています。資料の裏には特別則としての「第９節　産業用ロボット」を記載しましたが、その前に一番下に記載した通達（昭 58・6・28 基発第 339 号）がありまして、「労働安全衛生規則第２編第１章第１節の規定は、産業用ロボットについても適用されるものであること。この場合、次の点に留意すること。」としたうえで、「イ」には産業用ロボットによる労働災害は運転開始の際に合図をしなかったことが原因であるため、第１０４条の規定により事業者に必要な措置を講じさせることとされています。問題は次の「ロ」です。安衛則第１５０条の５は「検査等」の規定です。産業用ロボットは、まず教え込むための（教示）規定があり、その段階でも災害がけっこう発生します。そして運転を開始しますが、運転中は立ち入り禁止にしなくてはなりません。検査というのは第１５０条の５（第１０７条を一般法とする特別規定）にもありますが、「検査、修理、調整、掃除若しくは給油」といった場合には運転を停止しなければなりません。通達の「ロ」は、「第１５０条の５の規定は、第１０７条の規定の特別則に当たるものであり、産業用ロボットの検査、修理、調整、掃除又は給油の作業を行う場合には、第１０７条の規定の適用は排除され、第１５０条の５の規定が適用される」と定めています。つまり、第１５０条の５には措置の内容がより一層詳しく書かれています。
「産業用ロボットへの接触に関する規定」というテーマについて三柴先生の意図とはズレてしまっているかもしれませんが、例として一般則と特別則があるということ、それらが通達で調整されていること、など一つの例としては今申し上げた通りになっています。

三柴　産業由ロボットに関する規制は、横断的に検討すべき課題として議論の中でどなたかが発案されたものです。今回藤森先生に、法令関係について整理をしていただいたということですが、引き続きどこかの段階で報告書に掲載するとともに、法解釈グループの方でまた咀嚼した上で解釈論的に論じるべき

課題だと思います。適用の実際についても調査を深めるなどして、完成に近づけたいと考えています。大変ていねいなご報告ありがとうございました。
次に、安衛研の方から進捗状況のご報告をお願いいたします。

豊澤　前回の会議の中で、どういう種類の災害調査を始めればよいかということで、いくつか大きな災害の候補があがったのですが、その中でも私どものメンバーは建設安全が専門ですので、それに関連する災害を、という話になりました。先生方からご指摘いただいたのは、大清水トンネルの事故や土石流災害などを調査してはどうかという話でした。お配りした資料（**※「大清水トンネルでの建設工事中の火災」（Ａ４・両面・３枚)**）は、大清水トンネル火災事故についてです。
１９７１年から８年かけてトンネルを大きな“ジャンボ”(全断面削岩機) で掘り進めていったのですが、貫通したあとにジャンボを解体して搬出するために溶断していました。当時はトンネルが開通したために、他の作業と並行してこれを行っていました。溶断の際に、当時のトンネルは支保工をつけて矢板（木製の板）によって天井などを支えていたのですが、これを切ったりすることで、鋸屑がジャンボ機に落ちていきました。そこの上で溶断したために、油を含んだ木屑に引火したというわけです。なおかつ、トンネルが開通していたために風通しがよく、大きな火災につながりました。消火器２本を使用して火を消そうとしたものの、薬剤が出ず役に立ちませんでした。逃げた人は運悪く風下の方向に逃げていってしまいました。救助に向かった人も酸素ボンベを着けていましたが時間的に間に合わず、多くの人が命を落としたという悲惨な事故となりました。この事故の反省から・・・資料３頁にあるように、中央労働基準審議会が開催され、安衛法改正がなされました。内容としては、「１．建設工事の計画の安全性に関する事前審査制度の充実強化」のため、「①労働大臣への計画の届出」と「②計画作成時における安全衛生に関する有資格者の参画」が義務付けられるようになりました。この辺りは時間の都合上まだ詳しくは調べていません。また、「２．重大事故発生時における救護の安全を確保するための措置」として「①必要な機械等の備付けおよび管理」「②救護に関する有資格者の参画」が義務付けられ、さらに「３．下請混在作業現場における安全衛生対策の充実強化」として「①特定元方事業者の講ずべき措置の強化」および「②元方安全衛生管理者の新設」が追加されました。こうした大きな改正が安衛法上なされたというわけです。以上の内容を次回の会合までにまとめるという方向で進める予定です。

三柴　安衛研にお願いしているタスクは、今ご説明いただいた通りです。当初は、無理なお願いをしてしまいまして、安衛法全体の個々の規定の背景にある災害や疾病を洗い出して指摘してもらうということだったのですが、もともと構想自体に無理がありました。現状としてご参加いただいている方々は建設安全がご専門なので、建設安全の規制科学に絞ってまとめていただきたいということです。それも、歴史をたどっていくとキリがないので、それよりもご自身が関わった法規則の改正に特化して、そこでどんな災害があってどんな調査・分析を行い、本省等の連絡会議などでかくかくしかじかの提言をした結果、どのような規制が出来てそれが災防効果としてどんな帰結になったか、などなど一連の流れとして示していただければと思います。ご自身が関わられた問題であれば、詳細に書けると思いますので、なるべくそこに焦点を合わせて、一般化できるようまとめていただくということです。
ただ、安衛法制定の背景となるモニュメントのような災害事故を調べた結果、この大清水トンネル事故を報告していただいたわけですが、当然のことながら安衛法の背景はこの災害だけではありません。な

ので、優先順位からすると、ご自身が関わられた建設安全関係の規制科学を報告書にまとめてください。その方が、我々としては非常に役に立ちます。ただ、せっかく興味をもって調べていただいた大きな災害についての報告も、何らかの示唆を得られますので、着手していただいた以上はまとめていただいて分担報告書に含めてください。要するに、優先順位としては建設安全にウェイトを置いていただくという点については、ご承知いただければと思います。
先生方から何かご意見等はございますか。

畠中　安全衛生法の制定時によく我々の口の端に上った事故の一つとして、新四ッ木橋工事におけるリングビーム工法に係る倒壊事故があります。あれなどは、“こんな事故が起きるのか！”と関係者皆大きな衝撃を受け、建設工事における新工法に対する規制の必要性を実感させました。典型事例ですね。

豊澤　（・・・不明瞭・・・）その報告書もあるので、よろしければぜひ。

三柴　そういう「～ならでは」のデータがあれば、ぜひ歴史学的に、またジャーナリスティックに洗っていただけると多くの示唆を汲みとることができます。

豊澤　作業を優先するために、支保工を入れずに、“丸い形だから大丈夫だろう” というので（・・・不明瞭・・・）土止めを作ったんです。少しでもずれると、（・・・不明瞭・・・）　土止めをきちんとしましょうということです。

三柴　ありがとうございました。以上で今日のメインのタスクは終了です。横断的課題の議論については、また後ほどお願いします。先生方から何か、ご指摘しておきたい点等があればお願いします。
私の方からですが、引用形式を統一したいということです。特に法解釈グループ等の先生方におかれましては、私のペーパーにならって形式を保っていただけるようお願いします。もう一つは、唐沢先生からいただいている資料について、報告書でどのように扱うべきか思案しているところです。いただいた内容は、おそらく横断的課題を議論する際に活きるものが多いと思われます。海外の災害のデータの取り方やその示し方、制度の紹介などが、いただいた資料の中心となっています。初年度の報告書にそのまま掲載させていただくのがいいのか、それとも後で実際にその情報が必要になる検討を行った段階で一括して掲載させていただくのか・・・

唐沢　ある程度まとまった段階でまとめて掲載された方がよろしいかと思います。

三柴　そうですね。その方が有機的な関連付けができるかと思っています。

唐沢　資料のほとんどが中災防国際センターのＨＰで公開されます。私が独自に作った資料もその中にあります。今仰ったような方法で、お役に立てるようであればご活用ください。

三柴　非常に有益な情報なので、なるべく活きる形で掲載させていただきたいと思います。

ほかに、先生方から何か。

石崎　年末締切の分担報告書というのは、送っていただいたフォーマットに記載されたものを書き入れる必要があるのでしょうか。

三柴　フォーマットに合わせる必要があります。私も含めて途中経過で構いませんので、“こういう方針でここまで調べました、要約はこうです”といった内容を、例のフォーマットに沿って分担報告書を作っていただきたいということです。一応これは厚労科研のルールなので、ぜひお願いいたします。

井村　今やってるのをそのままコピー・ペーストというのは不可でしょうか。

三柴　あのフォーマットにあるように、どういう目的のもとにどういう方法で調査をして、といったように項目に合わせた記載を・・・ある意味体裁作りになるのですが・・・“ここまで調べました”というネタについては本論の部分で書いてください。一応、厚労科研のフォーマットというのが縦長二列で、あの形式で提出しなければなりませんので、半ば無理にでもあの形式に合わせてお願いします。

井村　要は、今着手して執筆した部分はそのまま書いてもいいけど、その前提部分である研究の概要等については、書き下ろす必要があるということでしょうか。

石崎　そのまま使える部分もあるけど、手法・目的等を加筆して完成するということでよろしいでしょうか。

三柴　そうですね。

井村　それ自体は、みなやっていることは同じなので、各自で書くよりも、どなたかが共通の部分を書いていただいて、ということではダメでしょうか。

三柴　その点は定型は私がつくって、他の部分は各自でアレンジしていただくようにします。

※以下、次回日程の打ち合わせなど。

厚労科研安全衛生法学プロジェクト
第６回会議開催要項

２０１９年１２月２３日（月曜）１４：３０～１８：００
於）厚生労働省内労働基準局第１会議室（１６F）

１　オブザーバーの紹介（予定）
オブザーバー：法律文化社　小西英夫氏

２　法解釈グループのタスクの再確認

法律本文、（行政実務経験者がピックアップした）関係令の条文について、以下の項目ごとに解説する。

・整理は条文ごとで構わない（項ごとでなくてもよい）。
・トップで条文を罫線で囲む。
＊法律条文に続けて、適用の実際グループが選定した政省令も罫線で囲んで冒頭に示す。以下の項目では、その政省令も取り扱う。

【趣旨】

【内容】

【沿革】

【背景になった災害等】
・図もしくは問題の解説

【適用の実際】
・図もしくは場面の解説

【関係判例】
・条文の活用のされ方、意義を明示

【改正提案】

【その他】

・横断的課題のピックアップ＋関連性の明記

Ex) ⇒「常時性」参照

＊条文には「第」を付ける。　例）労働安全衛生法第 38 条第 2 項第 2 号

＊略語は、以下のように、配信した資料でも用いられている標準的なもの

労働安全衛生法　：　安衛法

労働安全衛生規則　：　安衛則

その他、ボイラー則、特化則・・・等、標準的な略語を資料で確認する必要あり。

事件では、

当事者は、民事事件では、１審原告をＸ、同じく被告をＹで標記し、上訴事件の場合、最初に、カッコを付して各審級での立場をまとめて記載する。刑事事件では、１審被告人をＸとして、以下同じとする。

引用・参照文献は明記する必要あり（引用形式は、三柴の試作品を参照されたい)。

＊その他の要記載事項

・旧条文と現条文との相違と変更の理由。

特に法制史に関する文献の収集と共有

その過程で、旧条文の趣旨もできる限り解説する。

・判例から汲み取るべき示唆を分析する。判例には必ず汲み取るべき示唆を設ける。

３　法解釈グループによる試作品の読み上げ

・前回に配布された内容で構わない。

４　分担者を更に増やすか否かの検討

５　「災害例」グループからの作業の進捗状況に関する報告（労働安全衛生総合研究所菊川委員又は平岡研究員）（４０分程度）

・建設業に関する安衛法制の規制科学（災害例と規制の関係に関する調査の進捗状況）

６　今後の予定の連絡と調整

１月１７日（金）　14：30―18：00：（会議室未定。但し、厚生労働省以外）

法解釈グループで不参加の方には、別途、Zoom で進捗状況の確認をさせて頂きます。島から調整の連絡が参りますので、ご対応のほど、宜しくお願い致します。

＊Zoom の使用方法

PC とヘッドセットだけご用意下さい。iPhone でも対応できます。

＊メールで送る資料のフォローのお願い

＊報告書の提出期限：年末

７　テーマ別検討課題の選定と担当者の決定（３０分程度）

現在の候補

・「危険のおそれ」（原）
・発注者の責任
・危険有害物情報の共有
　・危険有害物質へのばく露管理
　　どういう分け方があるか
　　環境測定、ばく露側の測定・・・
・健診制度の在り方（森）
　特殊健診と特定業務従事者用の一般健診
　職域健診と特定健診
・中小企業の安全衛生管理
・AI の普及、いわゆるクラウドワーカーや委託就労型労働者の増加見込みなどを踏まえた安衛法規制のあり方
・労働者派遣法制度と安全衛生法制度の関係
　　派遣法第 45 条の取扱方法
・安衛法に関する判例を採り上げる際に整理すべき項目
　　安衛法の私法的効力、立証責任
　　「危険を及ぼす可能性」
・産業ロボットへの接触に関する規制

三柴　本日もご多忙中のところご参集いただきましてありがとうございます。第６回目の厚労科研による安全衛生法学プロジェクトの会議を開催いたします。早速ですが、本日新たにおいでいただいている方がいらっしゃいますので、自己紹介をお願いいたします。一人目は労働安全コンサルタントで、非常に詳しい、というか拝見するかぎり日本で一番詳しいとお見受けしていますが、安全衛生技術に関するＷｅｂサイトを作成・運営されている角田先生においでいただいています。角田先生、自己紹介お願いいたします。

角田　労働安全コンサルタントの角田と申します。よろしくお願いします。今回お声掛けいただいたのは、私がブログを運営しておりましたところ（**今日も無事にただいま**：http://itetama.jp/）、三柴先生の目にとまったというところです。今三柴先生からお褒めいただいたのですが、記事の本数だけは多いかなという感じです。３年間ほど毎日アップしていましたので、１０００件ほどの記事があり、ボリュームは日本一かと思います。現在、兵庫県の建設会社に勤めておりまして、現場の管理や社内の安全管理を担当しております。他方、労働安全コンサルタントとして、コンサルティングや講習等を行っています。兵庫県だけではなく、仙台の会社と契約しておりまして、毎月仙台に出向いています。そのような形ですので、皆様と比べるとどちらかといえば下流にいる立場です。現場の中で法律を適用して指導する仕事に携わっていますので、現場に関しては数多く目にしておりますので、そういう意味でご協力できると思います。現場で実際に使われている言葉は見てみないと分からない部分もあります。法令のある用語がどのように使われているのか、どういう意味を持つのか、ご質問がありましたらできる限りご協力させていただきますのでよろしくお願いいたします。

三柴　このプロジェクト自体が、最終的には法律論の力を使って現場の問題に活かしてゆくものですから、今後ぜひご助力お願いいたします。当面は法学者が逐条解説を進めてゆく際に、いろいろと分からない用語や概念が出てきたときに、質問にお答えいただくということをお願いしておりまして、行政実務の先生方と共に実務面からの解説をお願いできればと思っております。続きまして、名古屋学院大学にお勤めの佐々木先生をご紹介します。明治大学の大学院におられて、最近名古屋学院大学の専任講師としてご着任されました。佐々木先生、お願いいたします。

佐々木　ただ今ご紹介にあずかりました、名古屋学院大学法学部専任講師の佐々木達也と申します。専門は労働法で、当初は解雇法制の研究から始まり、現在は本プロジェクトとの関連でいうと精神疾患、精神障害、発達障害を抱える労働者に関する法律問題の研究に取り組んでおります。本プロジェクトのメンバーである田中健一先生とはしばしばご一緒に研究しておりましたが、そのご縁で三柴先生からお声掛けしていただいた次第でございます。私自身、安衛法は直接の研究テーマではありませんが、こうした機会に恵まれましたので、見識を深めて形に残すことができればと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

三柴　次に、法律文化社の小西氏をご紹介します。ご承知のように、法律文化社は老舗の出版社で法律系の研究書を多数公刊していますが、そこで編集のお仕事をなさっておられ、私も長いお付き合いをさせていただいてます。本プロジェクトは３年目に体系書を出すことを目論んでおりますので、その際には

法律文化社にご協力いただくことを視野に入れています。

小西　ご紹介いただきました法律文化社の小西英央と申します。よろしくお願いいたします。自己紹介というより会社の紹介を簡単にさせていただきたいと思います。お手元にブルーの目録を配布させていただきましたが、１か月ほど前にできた弊社書籍の目録ですので後ほどごらんいただければ幸いです。弊社は今年で創立７０数年を迎え、私は３０年ほど勤務しております。本プロジェクトの企画を社内で諮りましたところ、大変好評のもとに通過いたしました。学術書の出版社として相応しい企画であるということでした。弊社の７０年ほどの歴史の中で、このプロジェクトは社史を塗り替える、特に社の記録を塗り替えることとなります。ひとつには、膨大な情報量ということです。現在想定しておりますのは、Ｂ５版ノートサイズで上下巻、各５００～６００頁になるだろうということということで、記録的な本になると思います。社史始まって以来、一企画での頁数としては最大のものになるだろうということです。それにとどまらず、安衛法の解釈論の到達点と全体像を示すという意味で社会的意義は大きく、ビッグプロジェクトになることが予想され、その意味でも社史を塗り替えるだろうと思います。刊行までの間、尽力させていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

三柴　メールでもご連絡したとおり、ここ最近英語の研究書を出すという企画でかなり忙殺されたせいで、こちらのプロジェクトの方にかかわれない期間があったのですが、幸いなことに昨日原稿を提出することができましたので、あらためてこちらの企画に取り掛かることを考えております。実は何年か前に厚労科研で取り組んだメンタルヘルスの法律論がテーマになっていまして、おそらく日本の法学者では初めて比較法研究で海外の出版社から刊行することになります。これも、おそらくはプロジェクトに何らかの形でつながってくると思います。いずれにせよこのプロジェクトは、私自身のライフワークとして非常に重視していまして、プロジェクトの期限が終わったとしても続けていきたいと思っているほどの重要な課題ですので、先生方におかれましてはあらためてご協力をお願いする次第です。

　では早速ですが、“法解釈グループ”と呼んでいる法学者の先生方にお願いしている内容を再確認から入りたいと思います。会合には毎回全員が参加できるわけではないので、あらためてご説明いたします。まず、逐条解説を行うことです。その際、最初に検討・解説の対象となる法律条文を枠で囲って挙げていただきますが、「項・号」ごとではなく「条」ごとにお願いします。法律条文に続けて、適用の実際グループ（行政実務経験者、藤森先生が班長）にまとめていただいた法律条文に紐付く政省令も罫線で囲んでいただく。さらに、法学者グループの方がご自身で調べていくなかで、重要だと思われた政省令も追加していただいて結構です。以前に藤森に示していただいた一覧表を重要な参考材料として、紐付き政省令を罫線で囲んで冒頭で示したうえで、各条文の趣旨、内容を書く。要するに、【趣旨】の項目でこの条文はどういう意味のものかということをまず書いて、詳しく【内容】を書く、つまりいわゆる逐条解説を【内容】の箇所で詳しく書くということです。この時点で申し上げると、今回提出されたペーパーを読んで思ったのですが、技術的な用語がそのまま並んでしまっています。このプロジェクトの一つの重要な意義は、文系事務系の人たちにも読んで理解できる本をつくることです。たとえば、「フォークローダー」とは何か、「不整地運搬車」とは何か、などといったことは文系の人にはわかりにくいものです。なので、単に漢字やカタカナが並んでいるだけでは、読む気がなくなります。ですから、そういった用語については面倒くさくても意味を解説していただく必要があります。そういうＱ＆Ａはかなりの作業になるので、

お答えいただく方にとってもご尽力いただくことになると思いますので、角田先生にもおいでいただいたわけです。どうかこの点は遠慮なしに、どう調べてもわからない、あるいは建設技術や安全工学の辞典をみても分からない、そういった場合は本プロジェクトにご参加の専門家の先生方に質問を投げかけてください。

次に【沿革】を書いてください。要するに、個々の条文がどういう歴史でできあがってきたか、工場法時代にまでさかのぼって示してください。当時の工場法に紐付く予防規則にどう定められていたか、その後戦後にすぐ旧労基法の下で旧安衛則にどう書いてあったか、その後の改正履歴はどうか、などといったことをフォローしてください。そういった作業を【沿革】の箇所で行ってください。本日お持ちしましたが、旧安衛則については私なりに内容をまとめている最中で、２点の資料を配布いたしました。ひとつは「旧安衛法の名宛人」（Ａ４・両面・５枚)、もうひとつが「労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第９号)」（Ａ４・両面・１４枚）です。特に「労働安全衛生規則」の方をざっと見ていただくと、写真や図をたくさん引用しているのがお分かりかと思いますが、これが大事なんです。これまでにも安衛法の図解のようなものはあるのですが、本格的なものはありません。逐条的にていねいに図解が施されているものがないので、その辺はあらためて意識して書いてください。安衛則についての整理が完了したら皆さんに配信させていただきますので、法解釈グループの方は安衛則を調べるときは検索に使っていただいて、ご自身が対象とする条文に関わる旧安衛則の条文はどうなっているのかということを特定していただく。その内容について私がつくった資料の中に図や写真があるのであれば、それを参照できるようにしたいと思います。それから、せっかく私なりに旧安衛則の内容を調べているので、その過程で名宛人を調べてみたのがもう一枚のペーパーです。安衛法は昔から、要は現場の労災を減らすのが主な目的なので、法律的な体系性は重視していない・・・とまでは言いませんが、後回しになっていることは確かです。要するに結果主義という側面もあるがゆえに日本語としてはおかしい条文もあり、名宛人が曖昧なものもあります。それを一覧できるように整理を試みています。旧安衛則は旧労基法の下につくられているから、当然使用者を名宛人とするのが基本であり、そういう条文が多々ある一方で、労働者を名宛人として義務づけをする規定もあり、また労働基準局長、労基署長、あるいは「許認可を受けようとする者」が名宛人となる規定もあります。ざっと見ただけでもいろいろあるわけですね。さらには、そもそも名宛人や主語のない条文もけっこうありました。旧安衛則は今の安衛法の骨格を作ったルールなので、今の安衛法の基本を知るためにもこのような整理をして、今の安衛法を畠中先生らが起案されたときにどう変えていったかを知るのも、今後の展望のために非常に重要であろうと考えてこのような整理を行っているところです。以前にも申し上げましたが、学術研究である以上は「縦・横。高さ」という３Ｄを意識する必要があります。このうち「横」は比較研究のことです。この業界以外はどうなっていて、またこの国以外は、すなわち外国ではどうなっているかを比較する。「縦」の視点は歴史であり、沿革はまさにその縦の視点です。「高さ」は洞察の深さであり、深い洞察が求められるということです。その３軸を意識する必要があるので、当然沿革の検討も必要になってくるわけです。歴史をまとめるにも視点がいりますので、一つの視点として名宛人がどう変わったかという検討も必要になると思います。先生方もそういうアイディアがあったら、ご自身で調べるとともに、問題を提起してください。

続けますが、【背景となった災害等】もまとめてください。これは立法資料からもわかるでしょうし、また判例などを調べて出てくることもあるでしょう。以前ご紹介いただいた資料として安全衛生年鑑が安衛部にあります。以前は、毎年安全衛生行政がとっていた情報を中災防に委託して整理していました。

そこに災害情報が載っていて、あれを調べると規制の背景にどういう差異があったのか、推論のための素材になります。また以前にも申し上げましたが、主な規制については中災防が出している安全衛生運動史にも書かれています。歴史を追ってみると、資料自体の発見もさることながら、資料からいろいろな発見があって大変興味深いところです。このようにして背景となった災害を洗ってみてください。ただし、健康問題については、具体的にどんな事故があったかよりも統計などが有力な資料となりますので、そういったものを挙げていってください。

【適用の実際】については、行政実務の先生方に、どの条文がどういう場面で使われているのか質問していってください。まずは紐付き政省令をあげていただきましたが、現場を経験された先生方のタスクはそれで終わりということではなく、法解釈グループが文章を書いてゆく中で、ある条文が実際にどう使われているのか、守秘義務に反しない限度で質問にお答えしていってください。これも従来なかなか実施されていなかった作業です。

それから、【関係判例】です。法学者が現場にイメージを持つとすれば、だいたいが判例を通じてです。法学者は概念法学的な作業をやりますが、「生きた法」に触れる場合があるとすると、判例研究ということになります。これによって裁判所の判断の背景となった事実経過が明らかになり、そこに着目すると生々しい背景事情が見えてきて、どういう災害にどういう法令が適用されるかがわかるようになります。その点を法解釈グループとして調べていただきたいです。阿部先生の資料（**「第６章：労働者の就業に当たっての措置」（Ａ３・両面・６枚）**）ですが、判例が挙げられているのですが、当該判例がその条文にとってどういう意味があるのかを書いてください。要するに、単に判例情報を記載することが目的ではなく、判例情報を洗うことでその条文の実務的な理解を深めることが目的です。平たく言えば、ある条文がどういう場面でどう使われるかを明らかにするために判例を活用するわけです。ことによると立法者の意図を離れて使われる可能性もあり、そういう場合もある種の法の発展であるといえます。そういった点も含め、判例が実務的な意義をどう浮かび上がらせるかを述べてほしいわけです。繰り返しますと、単に判例情報を並べることが目的ではなく、その条文の実務的な理解に役立つように判例情報を活用してください。それと、判例情報の収集についてですが、たとえばＤ１Ｌａｗのような業者がつくっているデータベースがありますが、この類のデータベースでヒットするのはごくわずかです。実際は、これまでに安衛法をよく調べた先生が調査結果をまとめた本の中にピックアップされている判例が有用です。たとえば明治大学出身の井上先生や畠中先生の著書にも掲載されています。やはりそういった専門家がまめに調べた関係判例はきちんと拾い上げてほしいところです。

それから【その他】ですが、逐条解説を進めてゆく中で、横断的課題が出てくると思います。たとえば、よく言われる「常時性」、つまり「常時○人以上の労働者を使用する事業場」といった場合に、「常時」とはどういう意味か。また、「××のおそれがある」とはどういうことか、どの程度の確立のことを言うのか、また誰がどう判断するのか、などといったように、様々な条文に登場する文言で法解釈論的に解明すべき課題があり、そういったものを「横断的課題」と呼んでいます。複数の条文に共通する課題です。疑問に思ったらそういう課題をどんどん拾い上げて、法学的な検討をするべく、できるだけ定式化につとめてください。中には定式化しない方がいい例もあり、曖昧にしておいた方がいいものもありますが、その場合には曖昧な余地を残しながらどこまで解釈の指針としていえるのか述べておく必要があるでしょう。ともあれ解明につとめてみないと先に進みません。また、横断的課題といった場合には文言を取り上げた法解釈論だけではなく、開催要項７にも記載しましたが、発注者の責任、危険有害物質情報の共有を

図るための法制度はどうあるべきか、健診制度の在り方は現在複雑になっていますが、その点も含めてより良い健診制度はどう設計するか、など文言解釈に限らず、逐条解説を進めていくと引っかかる点が出てきます。そういうものはメモを取って、皆さんで共有できるよう提言していただきたいです。最終的に本になるときは、横断的課題もフォローするということで学術的価値も現場的価値も高められるように進めていきたいと思います。開催要項７に挙げたものは、これまでの議論でピックアップされたものですが、今後も継ぎ足していく予定です。後ほど、横断的課題の各テーマについて誰が担当するか決めていきます。

今お伝えした点については、あらためて法解釈グループに理解を共有していただきたいと思います。以上を前提に開催要項３に移ります。作業途中であるとは思いますが、法解釈グループの方に途中経過を読み上げでご報告いただいたうえで、皆さんでより良いものに仕上げてゆくための議論をしていきます。まず最初に南先生からお願いいたします。

南　では私の方からご報告させていただきます。基本的には前回報告させていただいた特別安全衛生改善計画と安全衛生改善計画の問題については、特に変更はございません。本日報告させていただくのは労働安全コンサルタント試験に関する規定ですので、これをご紹介させていただいたうえでご意見をうかがえればと思います。配布した資料（「南健悟担当分・労働安全コンサルタント試験」（Ａ４・両面・３枚））ですが、ページ数振り忘れてしまって申し訳ありませんが、労働安全コンサルタント試験に関する規定とその解説を執筆したものです。安衛法第８２条以降に労働安全コンサルタント試験に関する条文が設けられていますが、その試験科目や受験資格等については、コンサル則の方に詳細が規定されています。私の方で調べたのは、試験そのものの規定である第８２条や第８３条であり、その辺りを紹介させていただきます。

まず【趣旨】のところですが、「本条（第８２条）は、労働安全コンサルタント資格の試験の方法及び受験資格について定めたもの」です。基本的には、事業場の安全について診断・指導を業とするのが労働安全コンサルタントですが、専門知識・技術がなければ労働災害防止にとって望ましくない結果が生じかねないゆえ、法に基づく国家試験制度を実施しています。その実施方法や受験資格について定められています。試験の内容については、【内容】をご参照ください。試験の実施主体は厚生労働大臣であると定められていますが、実際には安衛法第８２条の２に規定する指定コンサルタント試験機関の指定に関する省令（平成 13 年 3 月 29 日労働省令第 68 号）に基づき、公益財団法人安全衛生技術試験協会に対して、合格決定に関する事務を除き同試験の実施事務を委託しています。試験科目についてですが、試験区分は機械、電気、化学、土木、建築の５分野に分かれております。今回調べていて、半ば納得する一方で、本当にこれでいいのかと疑問を感じる点があったのですが、試験区分が分かれていながら、実際に行う仕事は当該区分内のものに限定されないということです。たとえば機械で受験したとしても、建築や土木に関するコンサルタントもできるということになります。医師国家試験と同様で、内科や外科といった専門はあるにはありますが、医師免許があればどの分野の医療行為も可能であるのと同じです。労働安全コンサルタントがこういう制度運用で果たしていいのかどうか、今一つ分からなかったので、後ほどご意見いただければと思います。筆記試験の科目についてですが、機械であれば産業安全一般や関係法令、機会安全、電気なら電気安全、化学では化学安全、土木だと土木安全、建築では建築安全といったものが試験科目とされていて、それぞれ試験範囲が事細かにコンサル則によって定められています。試

験科目の範囲の中で動力伝導装置やシヤーという用語が登場し、それらしきものを資料の脚注に大きな写真で掲載しましたが、これで正しいのかどうかご確認いただけると幸いです。まず「動力伝導装置」として資料２枚目表面に掲載した青い四角い装置を一例として挙げ、シヤー、すなわちせん断によって金属加工をする機械の例として資料２枚目裏面に写真を掲載しました。こういったものが、試験範囲として定められています。

その後についてですが、どういう人たちに筆記試験の一部免除が適用されるのか、細かく定められています。筆記試験に合格すると口述試験が実施されます。次に、受験資格について小沼室長にうかがうべきかと思うのですが、「理科系統の正規の課程」という表現が出てきますが、昔の通達によると理学部、医学部、歯学部、薬学部、工学部、鉱山学部、農学部、衛生学部、獣医学部、水産畜産学部、電気通信学部・・・などが列挙されています。この通達は今現在でも有効なものとして生きているのかどうか確認させていただければと思います。もっとも、現在ではかつてに比べて学部の種類が膨大なものになっておりまして、理科系統の正規の課程の中にどこまでが含まれるのか、今一つ判別できません。たとえば、鉱山学部は昔は秋田大学にありましたが現在はありません。現在は「工学資源学部」になっています。また、商船学部も全国の大学からなくなりまして、たとえば東京海洋大学では「海洋工学部海事システム工学科」に改編されています。こういった学部学科も含まれるのかどうか、細かい点ですがご意見うかがえればと思います。理科系統といった場合、かなり広範にに及びますので、どういった分野が含まれるのか、ということです。受験手続については、受験申請書や受験票などの交付手続きについての細則があります。試験の中身については、先ほどご報告したように試験区分が分かれていながらも、仕事の内容については区分・制限がない点について、一般的にそういうものだから仕方ないというのであればいいのですが、そういう現状が合理的なものといえるのかどうかお伺いできればと思います。あとは、先ほどの通達について見つけることができなかったので、ご存知であれば教えていただければ幸いです。

以上の通り、私からは試験内容についての細かい点についてご教示いただければと思います。よろしくお願いいたします。

三柴　先ほど言い忘れたことで、南先生にかぎらず法解釈グループ全員にあらためてお伝えしたいのですが、【改正提案】という項目があります。今の南先生のご報告の中にも、その項目で書くべき内容が散見されました。その点については必要だと思われたら、こうした議論の場やＭＬなどで他の先生方のご意見を参考にして、改正提案の項に書いてください。やはりお聴きしていて思ったのは、このプロジェクトの主目的である安衛法の辞典を作るというのは非常に重要な作業ですが、他方でストーリー性も必要だということです。法改正提案にまで持って行くというのであればなおのことそう感じます。日本では労働安全コンサルタントは国家資格ですが、安衛法の本家であるイギリスやアメリカでは民間資格です。現在化学物質対策の検討会で議論になっているのは、インダストリアル・ハイジニスト(Industrial Hygienist)というアメリカの資格制度を日本に導入することはできないかということです。この資格はアメリカではハイキャリアの資格で、これを保有していると給料は上がるし、組織の中でそれなりのキャリアを積むことができます。そんな事情がありますので、日本でも安全衛生を高いステータスとして社会に認識してもらうために、そういう資格を作るべきなのではないかということが検討されています。南先生がこの問題を検討される際には、なぜ、日本のどのような事情ゆえに国家資格なのかという視点が求められます。

南　その点については前回報告した内容とも関わってきますが、なぜ国家資格なのかという疑問については、大変重要な指摘だと思いますので、引き続き検討課題とさせていただきます。逆に私が考えたのは、国家資格にもかかわらず、なぜ独占業務になっていないのかということです。たとえば中小企業診断士と同じく、別にこの資格を持っていなくてもコンサルタント業務を行うことができます。ただ、国家資格を持っていると有利であるということはどの本にも書いてあります。通常は、国家資格を創設すると同時に独占資格となり、業務の独占性が出てきます。しかし、労働安全コンサルタントにおいて、その独占的性格をあえてなくしたのはなぜなのか。ことによると、従来から同種の業務に従事していた人が、あらためて国家資格を取得しないとこれまで携わってきた仕事が出来なくなってしまう、そういう弊害を回避するためだったのか。ある意味政治的妥協の産物であったのかという疑問も生じます。もし制度ができた当時の状況をご存知であればうかがえればと思います。

畠中　安衛法のコンサルタント制度を作る際に参考にしたのは、「技術士制度」です。その意味ではこれが先行制度です。技術士の中で志ある人は安衛法制定後に労働安全コンサルタントの資格を取っています。そういう意味では並行的な制度といえます。名称独占はありましたでしょうか？

南　名称独占もありませんで、名称独占は、日本労働安全衛生コンサルタント会だけが名称独占できることになっています。個々のコンサルタントにはありません。

畠中　それについて罰則がついているわけですね。

三柴　労働安全コンサルタントは、名称独占もなかったわけですか。

南　その通りです。名称独占も業務独占もなく、コンサルタント会だけが名称独占できるようになっています。

三柴　そうなると、コンサルタント会は勝手に作っちゃいけない、しかし個々の人が労働安全コンサルタントを名乗るのはＯＫということですね。

南　そうなりますね。

畠中　日本の国情として、やはり“法律先行型”といのがあります。要するに法律を作って世の中をリードするやり方です。当時もそうでしたが、民間には労働安全衛生関係で能力のある人が数多くいるわけですから、それをいかにしてその方面で生かして頂くか。そうした制度を整えることは、特に中小零細企業の安全衛生水準の向上のためには有意義かつ必要だと考えたわけです。

三柴　大藪先生は労働行政も含め俯瞰的な立場でお仕事をされていたので、その観点からご意見をお伺いしたいと思うのですが、たとえば海外で国家資格化されてないものを日本で国家資格化しようと思っ

たとします。そのような立法政策を講じようとした場合、スムーズにいくものでしょうか。そのような場合には法令や規則の裏付けが必要となるわけで、そういう場合にうまく通るものでしょうか。

大藪　新たな資格制度の創設を伴う法改正に関わったことはないので、あくまで一般論という話になりますが、既存の民間資格などの状況をみて、それでも敢えて国家資格にするだけの需要があるかどうか、そういったところをみないと、あるいは総務省のチェックも入るかと思いますし、内閣法制局の法令審査とかいった段階には進まないでしょう。条文をつくるときには前例はどうなっているか、あるいは諸外国の制度、国内の類似制度などを調べて潜在的な需要・供給を考えて結論を出すはずです。労働安全コンサルタントについては、たとえば当時の国会答弁でどのような議論がなされていたのか・・・

南　当時の国会答弁をみると、意外とネガティブな感じでした。一つには、労働省職員の天下り先になるのではないかということが強調され、野党からはそもそもコンサルタント制度にしなくてもいいのではないか、コンサルタント会が天下り先として機能してしまうのではないかという意見も出されていました。もう一つには、民間に丸投げしてしまうのではないかということです。つまり、労働基準監督官の人数が足りないといわれている中で、監督官が果たすべき仕事を事実上コンサルタントに丸投げして、国の責任を放棄するものではないかということでした。それに対して政府委員はもちろん反論はしていました。民間で既に知識・経験を持っている人たちがいるのだから、そういう人材を活用して今後労働安全衛生の実効性を高めていくためのものであるという点を強調していました。なので、既存の人材を上手く活用しつつ、ある程度国家資格化することで、調和を図ったという感じを受けます。ただ一方で、１９８０年代、井上浩先生らが書かれているのですが、コンサルタント制度を業務独占化などによって強化していかないと、コンサルタントの生活が困難になってくるのではないか、結果、これを専門的に仕事にしようとする人がいなくなるのではないか、ということで、インセンティブを高めるためにも業務独占という方向で模索してはどうか・・・直接そう書いているわけではないのですが・・・

三柴　要するにそうしておかないと、コンサルタントは飯の食い上げになってしまうということですね。

南　そうです。そういった意識が行間に見受けられました。その文献には、コンサルタントになっても実際にそれで職を得ることは難しいだろう、などという書き方がされていました。当時からそういう懸念はあったように思います。

三柴　角田先生、その点お伺いしてもよろしいですか。

角田　おっしゃる通りの状況です。コンサルタント会では登録時研修を実施しているのですが、研修の冒頭で言われるのが、“食っていけない”ということです。コンサルティング業務で年間の収入が１００万円以下というのが７～８割以上です。残りの“食える人”というのは、もともと在職中に色々な方面につながりがあって、そこでコンサルタントを行っている人たちです。私も兵庫県のコンサルタント会の支部に所属しておりますが、その中で仕事が回ってくることはほぼありません。ですから、これ一本で食べていける人はほとんどいません。それに加えて、年齢層が高いです。平均すると５０代から６０代以上

で、７０代の人もいます。平成になると、本職が産業医の方がいて、そういう人たちはもう少し年齢が若いですが、大体５０代以上がほとんどですね。ともかく、これ一本で食べられなくても大丈夫という立場の人が多いのが実情です。

唐沢　労働安全技術や労働衛生技術の業務独占を図るというのはどうにもイメージがわかないものですね。非常に幅広いニーズで成り立っているわけですから。先ほどコンサルタント制度を作った畠中先生からもお話がありましたが、国家試験経由でコンサルタント資格を持っている人は一定以上のレベルにあることは間違いないので、業務独占はできませんがそういう資格を持った人が業務に携わった方が安心であるという一つの指標になると思います。また、先ほど三柴先生からアメリカのインダストリアル・ハイジニスト制度のお話がありましたように、向こうでは民間資格なわけですが、私が作業環境測定協会で仕事をしていたとき、ちょうど化学物質管理が従来の規制基準に従って管理するという方法から、安衛法改正によりいわゆる自主的管理に変わりました。そうなると、自主的管理ができる人材を育てないといけないわけです。作業環境測定士はいるのですが、化学物質の空気中の濃度などを測定するためには重要な職務内容ですが、それだけでは不十分なわけで、たとえば化学物質の毒性をどう評価するか、あるいは法令上の問題をどう処理するか等といった場合には、現行の作業環境測定士の試験範囲では不十分です。そこで、アメリカのインダストリアル・ハイジニスト制度やイギリスの制度なども調べたうえで、作業環境測定協会が「オキュペイショナルハイジニスト」の認定制度を発足させています。この制度を企画したのは私でございまして、非常に分厚い総合的なテキストを作り、各界の学者や実務家の方に用いられています。オキュペイショナルハイジニストの国際的な団体としては、The International Occupational Hygiene Association (IOHA) があり、本部はイギリスにあり、国際的な認証を受けていて、アメリカのインダストリアル・ハイジニストやイギリスの同様の制度と同格の資格であるとされています。

ご質問に対するお答えになっているかどうか定かではないのですが、先ほど三柴先生が少々お話しされた件について、行政から私の方にも相談が来ています。

三柴　南先生から他に何かございますでしょうか。

南　最初の方でも質問しましたが、試験区分と業務内容の乖離について、実務の現状はどのようになっているのでしょうか。

角田　ご指摘はごもっともだと思います。私は土木で資格を取りましたが、業務としては建築の現場にもいったりします。ただ、得意不得意は明確に分かれていて、化学についてはお役に立てないということは自覚しております。その意味では、各人が自分の得意分野を自覚し、できない分野は他の専門家にお任せするといったような棲み分けはなされていると思われます。似通った分野であれば対応は可能ですが、それ以外の分野では手が出せませんということは自身で判断しています。

三柴　**（これは議事録には書かない方がいいのかもしれませんが）**、インダストリアル・ハイジニスト制度を導入した場合、安全衛生関係の専門家のステータスは変わりますか。単に屋上屋を重ねる結果にな

ってしまわないかという懸念が私自身ありまして・・・要するに“乗ってこない”ということです。

唐澤　アメリカの American Board of Industrial Hygiene（ABIH）が認定する資格ですが、日本でこれを持っている人が何人かいます。その人たちの話を聞くと、アメリカ国内でインダストリアル・ハイジニストの資格で稼働していると、かなり高い収入を得る人も多いということです。日本の場合はどうかといえば、いろいろ事情はあるのでしょうが・・・

南　その要因は、依頼する人が多いのか、あるいは客単価が高いのか、またあり得る可能性として安衛法の条文は、衛生改善計画や安全衛生診断が出された結果、どうしたらいいのか分からない事業者がコンサルタントにお願いするという流れになっています。ただ、コンサルタントの活用はそういた場合に限られることではなく、普段から活用してもいいわけですよね。

角田　むしろ活用してほしいところです。先ほどの話と関わりますが、現実的な問題として労働安全コンサルタントもしくは衛生コンサルタントの知名度は非常に低いです。仕事自体知られていないのが実情です。知ってる人は知っていますが、会社の中で安全衛生を担当している人など限られた一部の人たちです。たとえば私が仕事で行く建設現場の担当者の方は知っているかといえば知らないのです。普段から会社が積極的に関わっているような場合は別ですが、ともすると「労働安全コンサルタント」を部署の名称と勘違いされることすらあります。なので、別な資格を取ったところで何か変わるのか、正直疑問を感じるところはあります。コンサルタントの資格はスキルアップの資格としては有用ですから積極的に取ろうとする人はいます。しかし、一般的な知名度としてはどうなのかといえば、その資格や名称にさほどの効力はありませんので、結果その資格だけでは食べてはいけません。実際、安全診断などの依頼も直接来ることはまずありませんで、多くの場合は労働局や労基署経由で各都道府県のコンサルタント会に来て、そこから振り分けられることが多いです。あるいは、安特が出てきた場合にアプローチしてゆくという形になりますが、それらが年間どれだけあるかといえば、ほぼありません。そのごくわずかな仕事を奪い合っている状態です。ですから、理想をいえば先ほど出たように普段から活用するべきだと思うのですが、現実には仕事の数は少なく、食べていけない人たちが多いというのが実情です。

藤森　法条文の形式論から言いますと、安全管理者の資格とか、専属の安全管理者、などといった場面ではあり得るわけです。実際にどれだけ使われているかは別ですが。また、労働衛生コンサルタントですが、特に産業医の人たちが関心を持っていまして、私が産業医学振興財団に行ったとき、その辺りに興味をもって相当数の方が講習を受けに来ていました。実態として保健衛生や衛生工学には多くの関心が向けられています。

南　「安全」と「衛生」のうち、どちらの方が仕事が多いものでしょうか。

角田　微妙なところです。産業医となると、産業医の仕事が多いのですが、衛生の中でも衛生工学となると作業環境測定士と取り合いになるところもあります。両方を兼ねている人も多いですね。「安全」と「衛生」のどちらが多いかとなると微妙なところで、仕事の委託の際には顧客の側が両者をあまり区別して

いないのが実情です。ですから、専門は安全でありながら衛生も少しやっている、あるいはその逆なども仕事としてはあります。その意味では両者の区分・境界は曖昧なところがあります。

三柴　南先生がまとめるときに形式から言うと、視点・論点という項目をもう一つ立てて、今なされたような議論を踏まえて、今後の展望を含めて、現在どういう議論があってどういうことが言えるのかといったことを書いていただいてもけっこうです。【趣旨】【内容】は客観的に書いた方がいいので、検討的なことは別項目で書いていただいた方がいいかと思います。また、今の議論で浮かび上がるのは、安全衛生はある意味法制度の力で災害発生を抑えてきたという経緯があって、それがいいか悪いかはともかく、産業の重要性認識があまり十分ではないということです。業種にもよりますが、全体的にはまだまだ軽視されているという感じがあり、制度が先行して引っ張っている面があります（制度先行型）。産業医制度もそうでしょう。お節介なほど制度が先走って、現場がなかなかついてこないという状況の中で、そこの乖離をどう考えるかという、規制科学論になってきます。

南　企業のコンプライアンスの問題を扱っていて思うことですが、安全衛生に限らず、他の分野に比べて労働そのものに対する意識は全体としてさほど高くはないようです。たとえば、コンプライアンスの話をするときに真っ先に出てくるのは、会社法や証券取引法といった企業法務系で、次に出てくるのは独占禁止法です。経済立法に関する意識は非常に高く、詳細部分にまで関心が及ぶのですが、一方で労働はどうかといえば労務管理の一環という位置づけがなされる程度です。労働相談等をする場合、中小企業だと税理士に頼んだりするんです。そうなると、安全衛生の分野も含めた労働法令に対する意識づけは、こういう制度を利用しながら活用するべきかもしれません。

三柴　大変よく分かる反面、労働分野の中でも安全衛生に関する意識は低いと思います。やはり、人事労務・労務管理の仕事は、労働者の尻ひっぱたいてナンボになりますので、ついつい行き過ぎたものになってしまいます。それに対する歯止めとして、時折強面を見せるのが労働コンプライアンスであるといえるので、それなりの存在感は認識されているし人事労務の人たちは注意を払っています。しかし、安全衛生については、安衛法の業種にかかわる基本規定とかそれなりに学んだりはしますが、いったん仕組みを作ってしまったらそれで終わりで、その後はあまり気にかけることもありません。少なくとも人材を重視する会社はさほど多くはありません。もちろん業種や背景にもよります。重大な災害が起きた企業などは安全衛生を気にかけるし、建設安全の分野においては産業技術が安全そのものになる側面もあるので、そういう分野では重視されますが、すべての業種で安全衛生を重視しているわけではありません。

藤森　一点だけ補足させていただきますが、受験資格について触れられていましたが、安全管理者の資格に関する通達や衛生管理者の受講資格などいろいろありまして、調査したら後ほどご連絡いたします。

南　ありがとうございます。よろしくお願いします。

三柴　隣接資格との関係についてもお願いします。他に何かございますか。

大藪　私の担当箇所とも関連するかもしれないので確認させていただきたいのですが、コンサルタント会の組織に関する（・・・不明瞭・・・）

三柴　それはルールの趣旨、特に現場に照らしてルールの趣旨として重要であると書き手が判断したのであれば書いてください。捉え方が異なっていれば内容が重複してもかまいません。まるっきり重複するようであれば後で調整します。いずれにせよ、その制度を現場適用するうえで触れておいた方がいい、その制度の趣旨を現場に実現するうえでその会への言及が必要であるとするならば、書いてください。

大藪　たとえば法令の周知といった場合には基準協会とか（・・・不明瞭・・・）必要であれば触れるということでしょうか。

三柴　そうです。ともあれ実態を重視したいんです。たとえば法令を作ったけど、それだけでは周知が図れないが故に、ぜひとも労働基準協会に触れておいた方がいいし、実際周知のために役に立っている、とお考えになったらぜひ書いてください。

大藪　我々の行政学では、作った制度を実施する局面が研究の範囲になっていまして・・・

三柴　それが非常に大事なのです。法令並べてハイどうぞというのは絶対やりたくないんです。かなりの部分法社会学をやりたいんです。そういう意味で、ぜひ大藪先生の目にとまる項目は書いていってください。
それでは次に、石﨑先生にお願いいたします。

石崎　お配りした資料（「第七章　健康の保持増進のための措置及び第七章の二　快適な職場環境の形成のための措置」（Ａ４・両面・１４枚・２８頁））のうち、本日は３頁目の第６５条について報告させていただきたいと思っております。第６５条ほか紐付き政省令を記載しましたが、資料６頁の下の方に粉じん則第２５条を私の判断で追加させていただきました。粉じん則を調べていて気付いたのは、施行令第２１条で作業環境測定を行うべき作業場について規定されていますが、第２５条はご覧のとおり第２１条１号の内容を具体化しています。しかし、資料６頁掲載の第６条の３の「粉じん作業を行う坑内作業場」が施行令では触れられていないということなのか、それともすでに含まれているということなのか、その点の位置付けが今一つわからないので、ご教示いただけると幸いです。
８頁目から【趣旨】等の解説が始まっていますが、作業環境の実態を把握することは、作業管理や健康管理につながってくるということで、その測定を義務づけたものであること、安衛法における条文の並びからしても、健康診断や健康管理に関する規定よりも前に位置付けられており、このことからもまず作業環境の把握が前提となるということがわかります。【内容】に入りますが、測定を行うべき「作業場」については、先ほどお話しした施行令第２１条に列挙されていますが、大きく分けると「有害物質・有害化学物質の存在する又はこれを取り扱う作業場」と「作業環境自体に物理的因子による危険が内在している作業場」に分類できるため、以下そのような分類に沿って解説しています。前回、特殊健診の対象と重なる部分とずれてくる部分があるということでしたが、これを作業環境測定の項と特殊健診の項のど

ちらで説明すべきなのか悩んでいるところですが、さしあたり資料の２７～２８頁に自分なりに整理してみました。照らし合わせて確認したところ、まず作業環境測定は実施が義務付けられているのに対し、そこで就労する労働者が特殊健診の対象となっていない例がありました。２７頁の【作業環境測定の対象と特殊健診の対象】の①において一～九に挙げた通りですが、これはなぜなのかということを考えたとき、そもそも何のために作業環境測定を実施するのかということですが、多くの場合急性疾病を想定しているので一定時間経過後の健診の必要性はさほど高くないからではないかと理解しました。他方、２８頁の「②特殊健康診断の対象となっている労働者の作業場において、作業環境測定の実施が義務付けられていない例」として高圧室内作業のようなものがありますが、これは作業環境とリスクが不可分なので環境自体に要因があるということではないかと理解しました。もう一つ、四アルキル鉛等業務がありますが、これはそもそも有害性が高いために、作業環境に存在していること自体生命に危険を及ぼすがゆえに、測定自体あまり意味をなさないためであると考えられます。理由を特定できなかったのが、２８頁の「③作業環境測定及び特殊健康診断双方の対象となっているが、広狭に差があるケース」であり、作業環境測定がカバーする範囲の方が狭いものとして、放射線業務などに限定がかかっていたり、鉛業務は一部が対象から外れたりしているのですが、これが一体どういう理由なのか今一つ不明です。また逆に、作業環境測定の範囲が広く特殊健診の範囲に限定がかかっているのがなぜなのか、についても同様に不明です。以上の疑問等について、誤り等ございましたらご指摘いただけると幸いです。

少々戻りまして、資料９頁以降で規則に定められた具体的な作業場について写真入りで紹介しています。９頁目に転炉の写真をつけさせていただきましたが、前回玉泉先生のご指摘を受けまして、より分かりやすい転炉の写真を差替えさせていただきました。１１頁目に作業環境測定の頻度・対象を表にしましたが頻度の順に並べたものです。この表のうち太字のものについては、作業環境測定士または測定機関への委託が必要なもので、下線を引いたものについては、次条と関連しますが測定結果の評価が求められます。１３頁に移りまして、作業環境測定は測定基準に従って行うよう求められています。作業環境測定基準に従わないと、作業環境測定を行ったことにはなりません。第６５条３項では厚労大臣が作業環境測定指針を公表すると定められています。指針の内容は作業環境測定ガイドブックにまとめられているということなのですが、「指針」にピッタリ該当するものを探し出すことができなかったので、ご確認させていただければと思います。作業環境測定基準の中身ですが、測定方法や測定機器について種々の規定が設けられています。その中でとくに有害物質が関与する作業については「単位作業場所」という概念が用いられています。１３頁の一番下の方ですが、「作業場の区域のうち、労働者の作業中の行動範囲、有害物の分布等の状況等を考慮して定められる作業環境測定のために必要な区域」のことをいいます。また、測定に当たっては、平均的な濃度を測定するためのＡ測定と、発生源の近くで作業をする作業者が高濃度曝露の危険があるかどうかを調べるＢ測定という、２種類の測定方法があります。Ａ測定の参考になる図を１４頁に掲載しました。測定基準にはこのほか、サンプリング方法についても規定がありますが、こちらの方も記載すべきかどうかご相談させていただきたいと思います。

１４頁の（４）以下では、先ほどの南先生のご報告とも関連すると思いますが、作業環境測定士の解説を行っています。南先生のご報告内容を簡略化したような感じになっていますので、もう少し加筆が必要かと感じています。測定士を名乗るためには資格を取得しなければならず、そのためには原則として試験に合格し講習を修了することが必要とされています。もっとも、測定に関する科目を担当する教授・准教授や、研究機関で研究業務を行う者のうち高度の知識・技能を有すると厚労大臣が認めた者にも資

格が認められます。受験資格についてもいろいろと細かい規定があるのですが、１～８年の労働衛生実務経験を持つ者・・・この年数は受験者の教育歴や教育課程によって異なるのですが・・・試験は筆記試験によって実施されます。作業環境測定士資格には第一種と第二種があり、第二種の方がより簡易な測定を行うわけですが、両者共通の試験科目としては資料１４頁下から２行に記載の①～④が設けられ、第一種のみ各作業場の作業環境について行う分析技術が追加され、具体的にどの作業場を選択するかは自由とされています。先ほどの南先生のお話と関連するかもしれませんが、試験の際に選択していない作業場の測定を法的な資格としては可能であったとしても、事実上は不得意のままでよいのでしょうか。また、試験科目の免除も一定程度認められていまして、医師のほか労働衛生コンサルタントなど実務経験のある人は一定の科目が免除されています。登録講習機関における講習科目としては、資料１５頁記載のものが挙げられていまして、これは測定器や機械器具を用いて行うことからも明らかなように、座学だけではなく実習も伴っています。政省令には講習時間等の記載もあり、見ていて少々驚いたのが、１科目につきおよそ３０時間といったように、想像以上に長い時間をかけて行っているようです。この点も記載した方がいいかもしれないと考えております。また、作業環境測定機関というものがあり、中小企業における作業環境測定の実施を可能にするために設けられたものです。１５頁の下のほうは測定の対象に応じた記録の保存についてです。１６頁以降の【沿革】については、前回の内容に若干の加筆修正を加えました。まとめながら気づいたのは、元号で区切ってまとめていましたところ、形式上“西暦→元号”の順で書かなければならないので、そうなると、「昭和３０年代・・・」よりも「１９４０年代、５０年代・６０年代・・・」の表記の方がよろしいでしょうか。

三柴　その点はお任せします。

石崎　一応、沿革の説明は元号で区切っています。昭和２０年代においてはいわゆる１１７８通達が有害業務に関する基準を定めていて、これが拠り所となっていました。労基則１８条などを根拠とするこの通達は、時間外労働の上限対象となる有害業務や、就業禁止（女子年少者）の対象となる危険有害業務、特殊健診の対象となる業務について定めており、また危険有害業務と特殊健診の対象業務について一定の基準を示しています。ただこれは、労働衛生推進のうえで当面妥当と考えられる基準値とされるもので、アメリカで示されていた「恕限度」とも大分乖離するものでした。この当時は、労働者に対する曝露濃度という考え方はありませんでした。

三柴　どっちの基準の方が厳しかったでしょうか。

石崎　アメリカの恕限度の方が厳しい基準でした。その後、労働省の方では昭和２０年代に労働衛生研究が進められ、その研究成果がその後の通達や指針に実を結んでいます。昭和３０年代に入りますと、労働省が研究成果等を踏まえて、１１７８通達の基準に頼ることなく有害なおそれのある業務の範囲を定め、特殊健診を勧奨します。その結果、有害業務従事者の中に異常所見者がいることが明らかになり、これを踏まえて職業病予防のための労働環境の改善が進められました。その中で抑制目標限度や改善計画を定めるべきことが示されました。またこの頃、「労働環境における有害なガス、蒸気又は粉じんの測定方法について」（昭 33・4・17 基発第 238 号）という通達の中では、現在も使われている検知管を使用し

て作業環境測定を行う方法が示され、作業環境測定の前後にこの測定を実施すべきとされました。検知管は昭和２０年頃に北川徹三氏らにより開発され、その後普及していきました。

昭和３０年代になると、作業環境測定が初めて法令上の根拠となります。有機溶剤中毒などの社会的問題を背景として有機則が制定され、作業列挙方式で規制対象となる有機溶剤業務が示され、その中で作業環境測定の規定が置かれました。昭和４０年代には、これと併せて公害問題が顕在化し、また労災における業務上外認定が争われる中で、科学的基準の策定が課題となり、政省令である特別則が次々に制定されていきます。中でも特化則がキーになってくるようです。この当時はまだ、作業環境測定に関する法律上の根拠はなく、昭和４７年の安衛法制定によって初めて本条が規定されました。特化則がキーになったと申しましたが、特化則では特定化学物質が多種多様で作業列挙が困難であったことから、有害な業務の範囲を濃度で示すことになりました。結果的に、作業環境測定の実施に対する要請が増えたということです。また、特定化学物質の環境測定は検知管で実施できるものではなく、微量な測定対象だとサンプリングして分析しなければならないということで、これについて研究会が催され指針が公表され、そうした中でより正確な作業環境測定のニーズということから、作業環境測定士制度の導入に関する提言がなされてきます。

これが現実になるのは昭和５０年なのですが、議論の過程で従来同じような役割を担ってきた衛生管理者の仕事を奪うことになるのではないか、あるいは衛生管理者を教育することによって同じ目的を達することができるのではないか等の批判もあり、制定の時期が少し遅れました。ちなみに、作業環境測定法が施行されるのであれば、その時点までに作業環境測定士や測定機関が必要になるわけですが、試験事務を民間委託するという手法（当時は稀）が採用され、現在の安全衛生技術試験協会が設立されています。作業環境測定法の制定に伴って、本条第２項から第５項までの規定が設けられたわけですが、これらは作業環境測定の結果が労働衛生管理に適切に反映されていることを担保するために設けられた規定であると理解していいのかどうかお伺いできればと思います。また、特に本条第４項の厚労大臣の指導、第５項における都道府県労働局長の指示といったものが、実際どの程度頻繁に実施されているのか、【適用の実際】で触れることかもしれませんが、可能なかぎりご教示いただけると幸いです。またこのとき、作業環境測定の定義規定が盛り込まれ、また第１項について「空気環境その他の作業環境について必要な測定をし」との文言があったのですが、これが「必要な作業環境測定を行い」という表現に改められています。この改正にどういう意味があったのかということが、上手く理解できておりませんで、ここもご教示いただきたい点です。『政策担当者が語る』の中に、昭和５０年の安衛法改正においては第６５条第１項で「作業中の気中有害物質について作業環境改善を前提とする作業環境測定が義務づけられた」という一節があります。この改正の意義は、そこにあるのかと理解することもできますが、この文章にいう「気中有害物質」というのは改正前にも規定があるので、別段そこは変更がないように思われるのですが、何がどう変わってどういう意義があるのか、理解しきれていない部分がありますので、ご指導いただければと思います。

【背景になった災害等】については前回報告させていただいたので若干割愛しますが、有機則制定の背景にもあった有機溶剤中毒を取り上げました。また、２０頁ですが、ベンゼンに代わってノルマルヘキサンが使われるようになると、今度はこのノルマルヘキサンによる中毒の問題が出てきました。裁判例を調べてみたところ、ノルマルヘキサン中毒が問題となったケースがありましたので、関係判例で取り上げようとも思ったのですが、事案紹介的な面が強いので今回は【背景になった災害等】の項で取り上げま

した。六価クロムについては、公害問題になるとともに労働訴訟も提起されていますが、こちらの判例も【背景になった災害等】にて扱っています。この部分はまだ加筆する予定ですが、【背景になった災害等】は調べれば調べるほど追加すべき情報が出てくるのですが、どこまで詳細に拾い上げればいいのか、悩んでいるところです。この点につきましても、併せてご相談いただけると幸いです。前回の会合でご示唆をいただきましたが、“鼻に穴が開かないと一人前ではない”というフレーズが当時の状況を明確にあらわしていると思いましたので、この点加筆させていただきました。そのほか、衝撃を受けつつ書かなかったのが、昭和３２年に国立公衆衛生院が調査した際に、調査員が調査当日に体調を悪くしたというエピソードもあるのですが、そういうのも書き加えていくと際限がなく少々悩んでいるところです。これも前回ご示唆いただきましたボストン丸事件ですが、四エチル鉛に関する背景事実として追加いたしました。現在、ガソリンの無鉛化が進んでいるようですが、重要な背景災害として挙げさせていただいた次第です。

【関係判例】としては、安全配慮義務違反が問われた事件の中で、作業環境測定の不実施が問題となっている事案を取り上げました。六価クロムの背景災害で取り上げたケースですが、その中で会社側が１１７８通達では１㎥あたり 0.5 ㎎と定められていると主張したのですが、裁判所はアメリカの基準では0.1㎎であって、そういった国際的な動向は業界内で周知されていたであろうということで、行政基準さえ遵守していればいいという考え方は認識不足も甚だしいと判示しました。なかなか興味深い判断であるということで、背景災害と関係判例の両方の項で取り上げました。

【その他】では、改正提案につながる話かもしれませんが、厚労省の調査結果の中で作業環境測定結果と特殊健診の結果とが紐付けされていないという報告書が出ておりまして、この辺りを立法で解決するのか通達で対処すべきなのか、現時点ではわかりませんが、課題であることには違いないので何らかの形で指摘出来ればと考えております。どういう仕組みがあればその点改善できるのか、まだ整理できておりませんので、次回以降検討させていただければと思います。

続いて、作業環境測定結果の評価についてです。一定の作業環境測定結果については評価が義務付けられておりますが、あらためて対象作業場を再掲しました。２５頁に作業環境評価基準を掲載しましたが、第一管理区分から第三管理区分まで三段階に分けられています。そして、第一管理区分でない場合には改善に努めることになっています。これも、実態としてどうなっているのでしょうか。以前畠中先生にご提示いただいた座談会の資料では、作業環境測定士ができるだけ第一管理区分にしてくれという依頼を受けることがあるといったようなエピソードが載っておりました。この辺、現場ではどうおこなわれているのかという点についてお話うかがえればと思います。【沿革】については、先ほどの作業委環境測定の流れをくむところがあるのですが、現在の条文にまとまったのが昭和６３年ということです。【背景になった災害等】は、塩化ビニルについて触れました。【沿革】の箇所はもう少し文面・表現含めて加筆訂正をしようと考えているところです。

以上で私の担当部分の報告を終わります。

三柴　大変丹念に調べていただいて関心しながら拝聴いたしました。ただ今のご報告に関する議論は長くなりそうですので、いったんここで休憩を入れさせていただきます。

三柴　それでは再開させていただきます。先ほどの石崎先生からの経過報告に対して質問やコメントを寄せていただきたいのですが、その前に私の方から統括者としてのお願いです。これは石崎先生だけでなく全員にお願いしたいのですが、報告書をまとめる際に各会合ごとに使った資料を掲載する必要があるので、必ずデータとして送ってください。当日印刷して持参された資料についても、データのファイルを私の秘書の島宛に送付していただけるようお願いします。それともう一点、引用方法を統一する必要がありますので、写真などをピックアップしていただいた場合には、ＵＲＬの引用をお願いします。その際には、私のペーパーを参考にしていただいて、最終閲覧日を記載するようお願いします。

石崎　最終閲覧日については、最終的にこれをまとめる段階での直近のものを記載すべきでしょうか。

三柴　そうしていただくのが理想ですが、現時点でみたものでけっこうです。最終的に本にするときにもう一度見てその時点での年月日を記載するのが望ましいわけですが、リンク切れになる可能性もあります。なので、「この時点で閲覧した」という記録を示すことができれば結構ですから、現時点での日付で作成してください。それから、【背景になった災害等】についてどこまで書けばいいのかというお話ですが、現場主義が基本方針です。リアルを使えるものは積極的に取りこんでください。そのためにも小西さんに頁数などの点で社内調整を頑張ってもらっています。私からは以上ですが、先ほどの石崎先生のご報告に関して何かご意見ご質問ございましたらお願いいたします。

吉川　資料（「第七章　健康の保持増進のための措置及び第七章の二　快適な職場環境の形成のための措置」（Ａ４・両面・１４枚・２８頁））６頁の「コメントの追加」に、「土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場を定めたものではないということ？」と記載されています。粉じん則第６条の３の「粉じん作業を行う坑内作業場」との定めがありますが、これはトンネル建設工事を対象とする規定と思われます。本当は、トンネルの建設工事中も作業環境測定の枠組みに含めたいところですが、現実問題としてかなりハードルが高いです。というのも、トンネルの建設工事では「切羽」（掘削の最先端箇所）がその日ごとにどんどん変わってゆくからです。だいたい、１日ごとに３～４ｍ、夜勤も入れるともっと進行します。そうなると、現場が日々変わり時間ごとにも変わります。岩石や地質も変化するので、粉じんの発生源をみても、じん肺の危険の多いＳＩＯ２を多く含む岩石もあれば、さほど含まないものもあったりして、日ごとに変わっていきます。つまり、現場の状況や粉じんの発生源が変わっていくわけです。そうなると、作業環境測定の今の基準に合致せず、そのまま適用するのが難しいということで、トンネルの建設工事、つまり粉じん作業を行う坑内作業場に関しては別途の枠組みを設けているのではないかというのが私なりの理解です。

石崎　すると、厳密には作業環境測定ではないということですね。

吉川　そうですね、厳密いうと作業環境測定ではありません。ですから、別な枠組みを用いて粉じん則等で規定しているという理解です。

角田　私は現在、毎月トンネル工事の現場にパトロールに行っているのですが、そこでは法律の規定と

いうよりも、技術提案という意味で自主的に半月に１回測定されています。先ほど仰ったように、切羽は毎日変わっていますので、実際どの程度現実を示すことができるのか日々変わってきます。ですから、現場の判断の中でされている感じがします。

吉川　半月に１回の測定は、おそらく粉じん則で決められていまして、切羽から５０ｍの地点で半月に１回粉じん濃度を測定しなければならないとされています。それは、作業環境測定ではなく、粉じん則に則った形で現場で実施されているということだと思います。今まさに、これを作業環境測定にしないといけないのではないかという議論が盛んになされていまして、厚労省の方でトンネル建設工事の切羽付近の作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会が立ち上がっていまして、これを取り仕切っているのが厚労省の安全衛生部化学物質対策課の環境改善室です。この検討会には私も参画させていただいていまして、現在、作業環境測定にした方がいいのではないかという議論があります。しかし、現状を考えるとなかなか難しい面もあって、まさに今現在盛んに議論がなされているところです。

石崎　ありがとうございます。現在でも半月以内ごとに１回の測定が義務づけられているわけですが、作業環境測定の枠組みにのせるということは、それにあわせてたとえば記録の保存義務などが生じるから簡単にはいかないということでしょうか。つまり、作業環境測定にのせることによって、大きく変わらざるを得ない部分に関する懸念ということでしょうか。

吉川　細かい話になりますが、ゼネコンなどでは半月ごとに１回定期的に粉じん濃度の測定を実施して、記録も保存しています。何が難しいかといえば、資料１４頁でＡ測定、Ｂ測定を図説していただきましたが、これをどうトンネルの掘削面、つまり切羽の近いところで設けるのかということです。常に切羽は前に進んでいきますので、測定点を逐一ずらしてゆくのか、などといったところに難点があります。さらには、作業環境測定の粉じん濃度の基準値です。総粉じん（※様々な種類の粉じんの総計）の基準値は３ｍｇ／ｍ３になっていますが、この計算式の分母に「遊離けい酸含有率」というものがあります。これは、そう粉塵の中にＳＩＯ２の粒子がどれだけ含まれているかということを示す数値です。たとえば総粉じんの中身が１００％ＳＩＯ２だったとすると・・・実はこのＳＩＯ２が一番問題になりまして、人が呼吸によってこれを吸い込んだ場合、肺胞にまで届きます。ＳＩＯ２の粒子は尖っていますので、肺胞を傷つけてじん肺の症状を引き起こします。そのＳＩＯ２がどれだけ総粉じんの中に含まれているのかが遊離けい酸含有率であり、自然の岩石だとだいたい２０％程度です。これが１００％だとすると、０．０２５ｍｇ／ｍ３以上の粉じんが存在してはならないとされます。この基準をトンネル内で満たすのは現実的には無理です。ですから、作業環境測定をそのままトンネル建設工事現場に適用してしまうと、法律を遵守できなくなる現場が発生してしまうことになります。したがって、トンネル建設工事現場に限っては、作業環境測定に格上げするのが難しいのが現状です。

原　つまり、トンネルを掘り進めていくなかで、たまたま露出した岩石に０．０２５ｍｇ／ｍ３の基準を超えたものが含まれていた場合、その時点でアウトということですね。また、その時点では大丈夫であったとしても、次の測定の際に掘り当てた岩石がアウト、といった事態も起こりうるわけですね。

吉川　そうです。トンネル工事の現場は日々変わっていきますので、地質の中にはＳＩＯ２を多く含んだ岩石もあるので、そういうものが出てしまうと要件を充足できなくなってしまうわけです。

原　そういう場合、素人の思い付きで恐縮ですが、掘削する前に超音波のようなもので計測するというのは可能でしょうか。

吉川　もちろん、実施します。超音波というより「弾性波探査」といいますが、地表面から発破で爆発させて、様々なセンサーを設けて岩石の硬さを評価します。ただ、やはり地盤の中身は非常に複雑で、特に日本の場合はいろいろなプレートが複雑に入り組んで・・・これを“もまれている”という言い方をするのですが、地質が非常に複雑になっています。ですから、地表面からの探査では分からない部分が、現在の技術レベルでは多々ありまして、実際に掘ってみると計測とは違う岩石や岩質がでてきたりするのが現実です。

石崎　そうすると、仮に作業環境測定に取り込むとしたら、基準値に関して特則を設けて・・・

吉川　そうですね。濃度レベルを現実に即したレベルにするとか、そういった方法で対応するしかないでしょうし、あるいは測定方法もトンネル建設工事に見合った形で若干変更しなければならないかと思います。

石崎　ただその点についてですが、粉じん則第２５条（資料６頁掲載）の作業環境測定を行うべき屋内作業場の中にも、「土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場」というものがあり、また資料１３頁をご参照いただきたいのですが、このような坑内作業場の測定点については切羽と坑口の中間の位置、及び切羽を測定すればよいということになっています。先ほど出たＡ測定のような形にはなっていないので、これを活用すればトンネル工事に対しても適用できるのではないかと思われるのですがいかがでしょうか。

吉川　現在それを盛んに議論しているところで、候補となる測定方法が３種類ほど挙がっています。一つはＡ測定に近い形で、切羽から５０ｍ以内で左右に６点ほど測定点を設けて半月に１回程度測定する方法です。もう一つはトンネルを掘るための建設機械に測定器を搭載して粉じん濃度を測定する方法。そして、作業員に測定器を用いて個人曝露を測定してもらうという方法です。現在その３つが議題にあがっていて、今のところこれらを選択肢として残して適宜現場の状況に合わせて、どの測定方法を選択するかは現場の判断に任せるという方向で議論が進んでいます。

石崎　貴重な情報ありがとうございました。資料１１頁の表の中に作業環境測定の対象として含めてしまったのですが、何か断り書きというか、今ご説明いただいたようなポイントをどこかで付記させていただきたいと思います。

三柴　たとえば「論点」などといった項目を立てて書いていただくという方法もあります。

石崎　表自体は入れておいたままで大丈夫でしょうか。

三柴　それはそのままで結構です。

吉川　根拠として粉じん則第６条の３と書かれているので（※資料１１頁掲載の表）、特に問題はないと思います。厚労省の環境改善室の検討会については、逐一Ｗｅｂサイトにおいて検討会で使用した資料や記録などが掲載されています。後ほどＵＲＬをお送りします。

石﨑　ありがとうございます。大変助かります。

三柴　続いて、ご意見などございましたらお願いいたします。

藤森　資料１３頁の「（３）作業環境測定基準・作業環境測定指針」についてです。この指針は今のところまだ出されていなかったはずです。

石崎　沿革を調べていたときに、指針は一回できたようですが、これはなくなったみたいです。資料１８頁の（４）の上の７行目の箇所ですが、「作業環境における有害物の測定方法に関する研究会」が設置され、そこで作業環境測定指針の策定が行われたことがあるので、一度は指針が存在したものと理解しています。

藤森　公刊されたコンメンタールなどを確認してみると、そのような指針はないようです。

小沼　私の方でも確認します。

石崎　ただ、その成果をガイドブックとして公表しており、なおかつ現在日本作業環境測定協会はガイドブックを出しているので、引き継がれたのか、また厚労省に委託されているのか・・・

藤森　法令に基づいて大臣が公表する指針、つまり公示や告示という形では出されていません。私も一応確認してみます。

唐沢　資料１３頁で触れられている作業環境測定指針については、行政からはまだ出されていない点については間違いないと思います。また、１３頁の真ん中あたりに「厚労省より委託を受けた」とありますが、これは“事実上の”お話としてです。実際問題として、作業環境測定を実施するにはいろいろなノウハウがあるわけで、それらを適切に整備しなければならないので、日本作業環境測定協会がガイドブックという形で出版しています。しかし、厚労省の委託を受けたわけではありません。あくまで事実上そうだということです。

石崎　指針は存在しないこと、またガイドブックは存在していることは確かだということですね。

唐沢　測定を適切に行うためにはガイドブックは必要ですから。

石﨑　ありがとうございました。その点ぜひ記載させていただきます。

藤森　指針については、第２項が根拠となっている指針という意味では公表されていません。

石崎　指針がないということは、指針に基づく指導（第４項）も行われていないということでしょうか。

藤森　そうですね。

三柴　石﨑先生のご報告から、作業環境測定が法令上の根拠を持っていなかった時代、指針等に基づいて行われていた時代から、法令上の根拠を得て徐々に規制内容が精緻化しているけれども、しかし規制内容を細かく整えるには難しい問題に直面することがわかります。先ほど吉川先生からお話があったように、トンネル内の掘削作業について作業環境測定の枠組みを適用しようとするとキリがなくなるということです。複雑すぎて理解できなくなるという問題もあるわけです。まとめているとだんだん迷路に入り込んでしまうため、制度の整理も必要ではないかと感じます。
畠中先生、よろしいでしょうか。

畠中　一つ質問がございます。資料２０頁の真ん中あたりにみくに工業条件という裁判例が挙げられていますが、これは構内下請けの話でしょうか。それとも企業の外に事業場があって、請負関係につながっていただけの話でしょうか。

石崎　構内下請ではなかったと思います。もともとこの下請企業は、この業務とは異なる業務を請け負っていたところ、この事件で初めてこの業務を請け負ったために、何も知らずしかるべき設備を整えていなかったという事案です。

畠中　この文章の下から３行目に「下請け企業に対し、安衛法、有機則等に基づき義務付けられている措置を講ずるように指示ないし指導をなすべき注意義務を負っていた」とあります。我々が読むと、安衛法第２９条の話かと思ってしまうのですが、同条の適用対象は基本的には「一の場所」ですから、構内下請になります。もし場所が離れているなら、こうした指導指示をなすべき注意義務が何を根拠に生じるのか、関心がわくところです。構内下請であればストンと胸に落ちてくるのですが、この判例を紹介するのであれば、構内下請か否かを明らかにした方がよろしいかと思います。

石崎　もし構内下請ではないにせよ、今のお話をうかがう限り、ここで取り上げるより【関係判例】の箇所で取り上げた方がよろしいでしょうか。

三柴　取り上げる箇所はどちらでもけっこうですが、今の点を今一度確認してください。

畠中　もし構内下請であれば第２９条の判例紹介でも使えるかもしれません。

石崎　確認してみます。検索の際には“ノルマルヘキサン”でヒットした判例です。

畠中　それともう一点、資料１８頁「（４）　昭和５０年代－作業環境測定法の制定」の箇所です。「作業環境測定法は、労働安全衛生法の制定・施行の翌年である１９７３年には立案作業が開始され、１９７４年３月には国会に提出された」。しかし、「衛生管理者、特に衛生工学衛生管理者の重要な職務を奪うことになるのではないか、衛生管理者の教育により同じ目的を達成できるのではないか等の批判もあり」、国会で流れてしまったという文脈に読めます。しかし、政府提出法案がこのような場面でこのようなことで流れることはありません。こういう批判が理由で流れるとすれば、政府審議会の中での立案の過程で流れているはずです。この法案が流れた理由は、ハッキリしたことは言えませんが、国会における紆余曲折です。この時は同じ国会に雇用保険法案が提出されていたのですが、これが大問題になりまして、この時の国会の社会労働委員会にかけられた法案は全部流れてしまったのです。ですから、衛生管理者の重要な職務を奪う云々を記載するとすれば、「立案作業が開始された後に・・・等の批判もあったが、国会に提出された」とするのが妥当かもしれません。

石崎　要するにこの批判と法案が流れたことの間に、因果関係がないということですね。

三柴　今のお話に関わるかどうかわかりませんが、資料２１頁に六価クロムに関する判例を基礎に書かれている箇所があります。先ほど、当時の日本の基準でなく、アメリカの基準で裁いたというお話がありました。それもよく読み込んでみると、裁判所の筋読みの背景があると思います。つまり、この事件では事業者側に責任を負わせたほうがよかろうと裁判所が考えた場合、こういう判断をするんです。逆に、事業者は十分に対策を講じていたし責任を負わすべきではないと考えた場合、日本の行政が出したガイドラインは所詮ガイドラインで、あくまで目安に過ぎないと評価するでしょう。今後の規制の発展のためにこういう判決を出しておいた方がよかったという、裁判所なりの価値判断でしょう。そういう点を意識して読み直していただけるといいかもしれません。ともすると、のべつ幕なしに外国の基準を日本に適用すべしという議論につながると、ミスリーディングになってしまいます。

石崎　私の説明も足りなかったかもしれませんが、アメリカの基準が良いということではなくて、労働衛生学会等によりクロム取扱い企業において周知されていたことが基礎になっているのではないかということなので・・・

三柴　業界認識になっているかどうかですね。そういう点も意識していただければと思います。他に何かご示唆いただける点などございますでしょうか。

篠原　粉じんについてですけれども、資料１１頁の「半月以内に１回」の頻度で行う「粉じん作業を行う坑内作業場」を、先ほどのお話だと特定粉じん発生源にかかわらず・・・

吉川　そこまでは議論進んでいませんで、まずは検討会で報告書を出すところです。

篠原　粉じん作業といってもたくさんありまして、その中でも特定粉じん発生源というのは比較的場所が固定されていて、そこから発散しますので対策がしやすいんです。その意味で、そういう場所は１２頁の特定粉じん作業という扱いになります。特定粉じん作業になると、作業環境測定も「しなければならない」となり、なおかつ何らかの措置が必要です。粉じんが発散しますので、湿潤化するか、密閉するか、換気装置をつけるかしなければならない。特定粉じん発生源になると、特別教育措置も必要になります。粉じん発生源にはいくつかあるのですが、その中のいくつかが特定粉じん発生源です。作業環境測定ほか色々な規制が厳しくなってきます。

石﨑　ありがとうございます。

藤森　特定粉じん作業には「常時」という言葉がつきますので、ここでまた常時性が検討課題となるでしょう。

篠原　要は、そういう場所では人がいなければ測定は必要ないわけです。人がいればそこは作業場となり、測定が必要となります。

吉川　その意味ではトンネルに関しては今のところ議論はそこまでいってないですね。やはり作業環境測定士や特別講習まで含めると、現場でそれを用意できるのかという話になりますし、発注者もその経費を負担できるのかという問題もあります。

篠原　ですから、そこに粉じんが発生しないよう対策を立てるべきという話になりますし・・・

吉川　今回の検討会ではそこまでいかないんじゃないかと思います。

三柴　作業環境の測定や評価は政策的にもホットな課題ですね。石﨑先生のご報告について、もう一言何かございましたら・・・

石﨑　サンプリング方法をお伝えした方がよろしいかという質問のほか、もし可能であれば作業環境測定法の制定に伴って改正された安衛法の意味について、お尋ねできれば幸いです。

三柴　サンプリングの方は、今まさに議論中の政策課題に関わるところなので、ぜひ書いてください。それから、改正安衛法についてですが・・・

石﨑　作業環境測定法の改正に伴って、本条１項も改正されたのですが、もともと「空気環境その他の作業環境について必要な測定をし」という文言が、「必要な作業環境測定を行い」という表現に改められたわけですが、この表現の変更に何らかの意味があったのでしょうか。あるいは単に言葉上のものに過ぎないのでしょうか。

畠中　思い出せませんね・・・

石﨑　私の方でもまた調べてみます。

藤森　一点よろしいでしょうか。資料１頁の【前注】に三管理についての記載があります。その６行目に作業管理の記述があり、「作業に伴う個々の労働者の疲労やストレスが過度にならないよう」というのはその通りです。ただ、その前提としての作業環境管理だけでは不十分な場合に、補完的に求められるもので、それゆえ作業時間や作業方法の管理が求められることになります。なので、ウェイトとしてここの箇所で述べるべきかどうかということです。三管理相互の関係を指摘しておいた方がいいのではないかと思った次第です。今特に、疲労やストレスが過度にならないよう求められるところですが、作業管理と作業環境管理とが一体となってその対策のために作用する場面がありますので、それも記載した方がいいかと思います。もう一点、第７１条の２あたりの努力義務の記述がありますが、努力義務に関しては総論で触れるのか、例えばリスクアセスメントや能力向上に関する規定もそうですが、なぜ努力義務規定なのかということが少々気になります。

三柴　以前に鎌田先生から、章ごとに紹介文ないしイントロを付けてはどうかとのご提案がありましたが、その箇所で３管理の関係性について書いていただきたいと思います。その点については阿部先生ともご相談のうえでご検討をお願いいたします。
では石﨑先生のご報告については以上です。続いて井村先生、お願いいたします。

井村　配布させていただいた資料（「安衛法学研究会（井村担当分）」（Ａ３・両面・４枚・１５頁））は、法第３７条および紐付き政省令のうちボイラー関係をメインに解説したものです。２～３頁にボイラーに関する規定を挙げましたが、ボイラー則第３条第１項および第４９条第１項はボイラーの製造許可に関するものです。３頁以降は【沿革】です。前回、沿革に関して行政取締法に触れ、汽罐取締とは異なったものではないかとのご指摘も受けました。メインは各府県における汽罐取締令ということで、こちらの方を少々調べてみました。３頁【沿革】の表の一番うえに、明治２７年制定の汽罐汽機取締規則を例として載せましたが、これが東京における汽罐取締法規です。大阪や福岡にも同様に汽罐取締の法規があったようですが、ともかく条文自体を探すのが困難をきわめます。これらの規定に関しては、環境問題資料集成というのがあり、各府県における騒音関係の取組みの一環としてボイラー関係の取締規定があったということでまとめられています。いずれの規則においても設置に関する許可規定がメインになっていまして、そこから工場法にいきますが、各府県において制定された取締規則は、工場法に抵触しない限りで有効とされていたため、引き続き効力を持っていたと考えられます。
　その後、汽罐取締令が昭和１０年に定められていますが、その６条で「罐體検査に合格したるものに非

ざれば之を設置することを得ず」と規定されています。この規定は製造に関する許可制を定めた規定ではありませんが、罐體検査つまりはボイラーのメインとなる機械部分について構造企画を定めたうえでこれに合格していなければ設置が認められないという形になっています。製造者に対して直接的に製造の許可制を定めたものではありません。というのも、受検義務者を規定していないので、製造者以外の設置者や販売者が許可を得ることが出来たため、その点では製造者に対する製造許可規定とは異なっています。いずれにせよ罐體検査に合格しなければボイラーの設置はできないものと定められましたので、そこが製造許可に関しては現行法上の規制の端緒となるものであったといえます。

その後の規定としては、労働基準法の安全衛生規則があり、そこで初めて製造許可制が定められました。溶接による汽罐又は特殊汽罐ということになっていまして、これはあくまで溶接をする場合における製造許可制が定められてということです。おそらくその辺は、溶接技術の発展がボイラー技術の発展と相まって高圧化してゆくという流れが背景にあると思われます。溶接のみが製造許可制になったということについての事情が分からないのですが、溶接技術の向上がその背景にあったものと考えられます。その後は、適用範囲がすべてのボイラー及び圧力容器に拡大し、技術的な面での利用範囲の拡大と利用の増加がみられ、そこからボイラーの構造自体も様々なものがあり、また使用材料や構造技術が著しく進歩してきたことから、１９５９年（昭和３４年)、ボイラ及び圧力容器安全規則（ボイラー則）安衛則から独立して別個の規則として制定されるようになりました。ボイラー則３条において、「ボイラーを製造しようとする者は、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長の許可を受けなければならない」と規定され、現代の規定とほぼ同様の内容となっていました。本当ならこの後に、現行規定のボイラー則との関係でどのように変わっているのか書かなければならないのですが、まだその段階には至っておりません。

【背景となった災害等】につきましては、前回の報告書の内容を基本的には踏襲しつつアレンジしたい思います。ボイラーの製造そのものについては、明治時代の富国強兵策を背景とした産業の発展のなかで、ボイラーによる事故が多発しましたが、その代表的な事例がここで紹介した石川県の事例です。他にも色々とボイラーがらみの問題があったということは、様々な資料で見受けられるところです。また、汽罐取締令が施行される前に内務省の全国調査がなされましたが、これによると行政取締令に基づく検査証を備えたボイラーの数が昭和９年当時、およそ３万２千台、うち１割が東京に設置されていたというデータになっています。これも汽罐取締令をはじめとする規制を必要とするひとつの要素となったと考えられますので、もう少し調べていきたいと思います。

内容に関しては、そもそも第 37 条の規定が製造の許可制を定める内容となっていて、実質はボイラー則に具体化されています。それぞれの機械ごとに製造許可制が規定される形になっています。実際にどのような形式のボイラーが適用対象となるのか、その区分については資料５頁から６頁にまとめています。適用区分に関しては、１３頁に日本ボイラ協会のほうにに掲載されていた資料を紹介しています。本来なら、色々な機械やボイラーの構造の種類についても図説した方がいいのかもしれませんが、分類がまちまちです。法的な分類としては、温水ボイラーか蒸気ボイラーかという区分になりますが、蒸気ボイラーをみていても、構造上の違いがあり非常に複雑で理解が容易ではありません。さしあたっては大ざっぱな分類のみを書くにとどめました。それぞれの違いも大ざっぱにしか説明しておりませんので、今後は図説などを活用してある程度までは明確に出来たらと考えています。適用対象とならない小型ボイラーなどに対してもいくつか規制が設けられていまして、圧力容器の方も同様です。

製造許可の基準については、基本となるのは構造規格です。どのようなボイラーであれば製造許可が与えられるかは、法が定める構造に即したボイラーや圧力容器が製造されなければならないということなので、構造規格の内容こそが許可制を描写するうえでのメインになると思います。ただ、それをどこまで踏み込んで書けばいいのか迷っているところです。ボイラーの構造規格については資料７頁下から４行にあるように、現行のものがボイラー構造規格（平成１５年厚労省告示第１９６号）に依拠しており、また圧力容器構造規格も平成１５年のものになっています。これらは平成元年の構造規格を改訂する形になっていますが、それ以前が不明です。いつの時代にどのような内容で定められたのか、今のところ探しても見つからない状況なので、ご存知でしたらご教授いただければと思います。構造規格そのものは汽罐取締令の時代からありますので、現在に至るまでの変遷をまとめておきたいと考えています。

製造許可については、製造許可基準が昭和４７年の労働省の告示が、構造規格の遵守、製造設備の基準、溶接施行法試験の実施などについて定め、またボイラー則に定められている工作責任者および工作者に関する規定（資料７～８頁参照）が置かれています。

【関係判例】としては、富士ブロイラー事件（東京地判昭 58・4・7 訟月 29 巻 11 号 2031 頁）を挙げました。圧力容器が問題となった事件ですが、圧力容器を設置した事業者が、製造会社の設計の不備が原因で爆発事故が生じ、最終的に工場の廃業を余儀なくされたということで、国に対し製造許可の手続き上の瑕疵を問責して提訴しました。８頁の下から９頁にかけて判旨を引用しましたが、「安衛法における第一種圧力容器の製造及び設置に関する諸規則は、「国が、労働安全衛生行政の立場から、その構造等に一定の規格を定め、製造から設置に至る段階において製造許可、構造検査、落成検査等の審査手続を行い、製造者が製造、搬出し事業者が設置する第一種圧力容器について右規格が確保されるよう監督し、その構造上の安全性を確保することにより労働者の生命、身体、健康を労働災害から保護することを目的とするものであり、国が事業者に対し右安全性を保証する制度ではなく、国が事業者に対し右規制を実施すべき義務を負うものではない」」という解釈になっています。圧力容器を設置した事業者が製造上の瑕疵や技術上の瑕疵を訴えたとしても、この規定はあくまで労働者の生命・身体・健康を労働災害から保護することが目的であって、事業者に対して機会の安全性が保証されるという趣旨のものではないというように書かれているわけです。労働者の安全のために機械の構造規格等を定めるということは、あくまでも労働者のためであって、事業者にとっては反射的な利益に過ぎないというように読めるのですが、そのような解釈が妥当なのかどうか、少々不明な感じを受けます。控訴審判決はそのような話ではなく、原則として製造許可をいったん受ければ、あらためて製造許可を受ける必要はないから特に問題はないという結論になっています。ただ、地裁判決の方の趣旨が今一つ分からない状況です。

９頁以降は紐付き政省令を掲載しました。クレーン則の方は、移動式クレーン、エレベーター、建設用リフト、ゴンドラ則はゴンドラについて、それぞれ旧規則と現行規則があり、それらの趣旨と適用については、参考資料はある程度まで把握できていますが未だ整理執筆の段階に至っていません。今年度はこの辺りをまとめていきたいと思います。

三柴　ありがとうございました。まず統括者としてお伝えしたいのは、詳細に知識を洗っていただいてますが、一方でその情報にどういう意味があるのかを明示していただく必要があります。いわば“規制の思想”です。それを担当箇所の冒頭や文章中に散在させる形で取り組んでください。あくまで私の理解であって間違っていたら修正していただきたいのですが、ボイラーの問題は背景となった災害からしても、

本質的に安全設計、つまり設計段階でどうやって災害を防ぐかというのが、規制の思想ではないかと思います。それ以外に、ボイラーについてどういうリスクがあって、それに対する対応はどうすべきかという点で示唆があれば示していただきたいと思います。それは、技術が進歩してゆく中で設計をどうするかということになると思うのですが、ひいては設計段階まで規制を及ぼすことを正当化できるか・・・通常は難しいんですよ。安全衛生規制は“上流”の方を規制しようと努めるわけですが、業界側の抵抗もあるし、法的な安全のために過剰な規制をかけすぎると業界は窒息します。他方、規制にある程度成功したとしても、行政訴訟起きたらどうするのかという問題もあります。その辺りを意識しながら、どういう視点で解説するのかということをハッキリさせるようにしてください。あとは引用形式の問題ですが、以前に西暦と元号を並べる順序とかを決めましたが、その点は踏襲してください。【適用の実際】は細かい政省令を書くということではなく、そういう規制が現場でどう使われるかという話なので、法律本条を細かく具体化するルールを書くのではなく、そのルールが現場でどういうふうに適用されるのかというお話です。紙の資料があれば拾っていただき、探すのが難しいようであれば専門家に質問してください。

統括者としては以上ですが、先生方から何かご意見がございましたらお願いいたします。

井村　製造許可制というのは、現場でどう適用されるのでしょうか。そもそも製造者に対する規制なので、現場よりもむしろ手続き的なものが多いかと思われるのですが、そうなると手続上の書面の書き方や形式の問題がメインになるのでしょうか。

三柴　【適用の実際】の箇所ですね。

井村　何をどのように書けば許可申請を通るのか、規則に定められた様々なフォーマットについて書くべきでしょうか。

三柴　一時的にはそこですね。現に判例になっているケースのように、おそらく設計の問題で災害が生じたと思われるケースについて、実際どの程度発生したのか災害統計なども示せると思いますし、たしか原因別のデータをまとめた統計があったような・・・

吉川　私の理解では、ボイラの場合は作る人と使う人が同じ会社内であることが多いのかなと思うのですが・・・。

井村　いえ、そうではなく、ボイラーを必要とする会社に対してボイラー製造会社が、その都度売買する商品として売られているものは多くなく、その工場ごとに設置の必要や条件を勘案して製造したうえで設置するという形です。おそらく製造者と使用者は別々だと思います。

三柴　そうであれば、もはや【適用の実際】という項目にあまりとらわれないで、メーカーがどういうモチベーションで安全設計をしようとしてきたか、などといった点を調べるのもアリだと思います。もっというと、規制をかけなくても安全設計に向けた努力をメーカーがするだけのモチベーションがあったか・・・そういう独自な視点を立てたうえでその規制の趣旨を浮き彫りにする、つまりその規制があるこ

との意味を浮き彫りにするような、実態に合った法社会学的な調査を進めてはどうでしょうか。
　では、続いて鎌田先生に経過報告をお願いいたします。

鎌田　私と田中先生とで共同で進めておりまして、安衛法の第１０章（第８８条～第１００条）を分担しております。なかなか時間が取れずまだ初歩的な段階ですが、お手元の資料（「労働安全衛生法第 10 章【鎌田・田中担当部分】」（Ａ３・両面・１２枚））をご確認ください。私の担当は「第１０章　監督等」、第８８条から第１００条です。監督にかかわることなので、「前注」部分を付させていただきまして、この章全体で何が書かれているのかを説明しています。すなわち、「労働安全衛生法はその実効性確保のため様々な制度を用意している。形式的には、法令で危害防止基準を設定し、その違反に対しては刑事罰で制裁することにより実効を確保するものといえるが、実際には、行政機関が法の実効に大きな役割を果たしている。」つまり、行政機関の様々な権限・役割などについて規定しているわけです。次いで「第１０章は、この法律の実効性を確保するための事項として、行政機関（労働基準監督署長、都道府県労働局長または厚生労働大臣）の役割を規定したものである。」ということで、その下に各条文のメニューを記載して、これが全体的にどうなっているかについては、別紙の「労働安全衛生法の実効性確保　監督等」（Ａ４・横長・両面・１枚）に、８８条、９８条、９９条および１００条に関してフローチャートの形でその流れを示しています。その中身については以前の会合で示した通りのものです。まず第８８条ですが、資料を１枚めくっていただくと【趣旨】が書かれています。すなわち、「本条は、労働者の危険及び健康障害の発生の防止を徹底するため、行政機関が、事業者が工事着手前に、当該計画の届出を受けて内容を審査し、必要に応じて勧告または命令を発することにより、工事の過程と工事後における安全衛生を確保しようとするものである。」「事業者は、機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、厚生労働省令で定めるものを設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の日の３０日前または１４日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、行政機関に届け出なければならない。」と、このように規定されています。ここに挿入すればよかったのかもしれませんが、別紙「図表Ａ　工事計画の届出」（Ａ４・縦長・１枚）に工事開始前の届出の期限、そしてそれに対し労基署長や厚生労働大臣が差止め命令や勧告、要請、変更命令などをどのような形で行うのか、その仕組みをビジュアルで見られるように記載しました。もっとも、このような書き方で足りるのかについては、まだ検討を要するところです。
　次いで【沿革】です。「戦前、工場法においては、その１３条が、工場及び附属建設物又は設備が危害を生じ又は衛生風紀その他公益を害するおそれがあるとみとめるとき、労働監督機関は予防は又は除害のため必要な事項は又は使用の停止を命じることを規定したほか、新たに企業を開設し、または操業を開始するために労働監督機関の許可を必要とする制度はなかった。これは企業設備の新設に関し安全衛生上の立場から法律上の監督を規定しなかったのは、工場法制定当時すでに各府県に警察命令による工場取締規則が制定されていたからである。」「日本国憲法施行と共に、従来警察命令で規定されていた事柄は新たに立法を必要とすることになったので、１９４７年制定された旧労基法（労働安全衛生法が分離する前）企業設備の新設に関する統一的監督規定を設けることになった。」この部分は、寺本廣作氏の著書『労働基準法解説』をそのまま引用しています。少々飛ばしまして、資料２枚目表、「その後、１９６７年労基法から労働安全衛生法が分離独立した際に、旧５４条は現行の８８条に近い形で受け継がれ

た。」ということですが、先ほど井村先生の資料を拝見したところ、沿革の中で条文そのものを引用する方式だったのかと感じまして、この点私は文章化してしまっています。

三柴　それは大丈夫です。なんでしたら表として前の方に記載したうえで、後ろで文章化していただくという形にしてください。

鎌田　分かりました、そこは工夫します。このように、第８８条はいくつかの変遷を経る形になっています。１９６７年の後は、昭和５５年、昭和６３年、そして平成２６年にそれぞれ改正ということで、もう少し細かい改正作業があったのかもしれませんが、私が拾えたのはこの辺までです。要は、現行規定に至るまでに計画届の提出の要件が変わっているということです。なぜ変わったのかが書かれていないので、この点についてはこれから変遷の背景を埋めていかなければならないと考えています。

次いで【内容】です。まず「１．本条の概要」ですが、「本条は、労働者の危険及び健康障害の防止を図るため、三つの場合に分けて、危害の発生が予想されるような設備が設けられたり、労働者の安全衛生を損なうような清算方法や工法等の採用が行われることを防止するために、その計画の届出をさせようとするものである。」として、①～③の三つの場合を条文のとおり挙げました。「その計画を、一定期日前までに厚生労働大臣又は労働基準監督署長に届け出なければならない。」しかし、但書に基づいて届出が免除される場合があり、届出られたものについては厚労大臣か労基署長が審査を行い、「法令に違反する事実があると認めたときは、工事差止め等の命令をすることができる。」「さらに、厚生労働大臣及び労働基準監督署長は、工事差止め等の命令をした場合、必要があるときは、発注者に対し、労働災害の防止に関する事項について、勧告又は要請を行うことができる。」先ほどの別紙・図表Ａはここに挿入する予定です。そして、それらの要件については、「２．一定の危険又は有害な機械等の設置・移転・変更」以下に記載しました。まず、「２．一定の危険又は有害な機械等の設置・移転・変更」ですが、これは規則の８５条と別表第７で定められている内容をそのまま挙げましたが、少々迷っているのは③です（※資料２枚目裏下から４行目)。「化学設備（配管を除く。）（製造し、若しくは取り扱う危険物又は製造し、若しくは取り扱う引火点が６５度以上の物の量が厚生労働大臣が定める基準に満たないものを除く。)」という点は、規則にそのまま書かれているのですが、最初に読んだときは全く意味が解りませんでした。そこで調べてみた際に、「化学設備とは、安衛令別表第一に掲げる危険物を製造し、もしくは取扱い、またはシクロヘキサノール、クレオソート油、アニリンその他引火点が６５度以上の物を引火点以上の温度で製造し、もしくは取り扱う設備で、移動式以外のものをいう」といった感じで説明されているものがあったので、ここに書かれていることで意味が分からないものについてはそれぞれ説明文を書いた方がいい。さらに、場合によっては図で示す必要もあるかもしれません。その点皆様のご意見をうかがいたいと思います。

もう１枚めくっていただいて、「(2)計画の届出書類等」の項ですが、実際の計画書類というのはフォーマットが決まっていまして、そこに添付される書類もおおむね決まっていますが、それを掲載すべきかどうかです。

三柴　その点については掲載してください。

鎌田　では、掲載するということで了解いたしました。それから計画届免除制度というのがあり、その内容は「(3)計画届免除制度」に書いたとおりですが、実際にはマネージメントとか様々な仕組みがあって、他の条文に関わるような形で書かれています。なので、他の条文のところで説明を受けながら書く必要があるのかと思われます。次に、「４．建設業の仕事で特に大規模な仕事の計画届」です。これは先ほど言いましたように、計画届のフォーマットを書くべきか否かという問題が出てきます。これも規則にかなりの部分が書かれていますので、それを引用する形でまとめて書くということにしています。「(2)計画届の対象工事」に①、②、③・・・といった形で書きましたが、②の意味はもちろん「堤高」の読み方も不明なので（※ていこう、と読む）、こういったことの説明も含め、「１５０m以上のダムの建設の仕事」に関する解説も少々加えておかなければならないかもしれません。また③の「最大支間５００メートル」も意味が不明だったので、通達を調べていましたら「橋梁の支点と支点の間隔のうち、最大のものをいう」（昭 55・11・25 基発第 648 号）という説明がありましので、これも記載しておくべきかと思いました。

それから「６．本条違反の場合の罰則」において、罰則の説明も入れています。実は項目立てを落としてしまったのですが、【適用の実際】について一点疑問です。たとえば計画届で危険があると認められた場合に工事の差止めや変更が命令できるとされていますが、実際にそういうケースがあるのだろうかということです。あるとすればどの資料を参照すればわかるのでしょうか。おそらく行政官庁内部にはあるのでしょうけど、外部からみれば行政処分ですから、たぶん内実は公表されていないと思います。

藤森　労働基準監督年報などはいかがでしょうか。件数は具体的に出ていますが、事案の詳細な内容までは出ていません。

鎌田　そうすると、【適用の実際】といった場合に、件数以外の事案内容をどう調べるべきかです。

三柴　行政実務の先生方に質問してください。守秘義務に反しない限り、抽象的にかくかくしかじかのケースが想定されるという程度の示唆をいただき、書いていただければと思います。

鎌田　具体的に今この段階で一例くらいご存知でしたらぜひご教授ください。また、そもそもこの条文でいう危険の有無について、どういう基準で判断しているのかという疑問も出てきます。これは他の条文においても出てくる問題ですね。

三柴　「・・・のおそれ」とか「危険」とか、抽象的な文言の解釈については横断的課題として、担当者を決めていきたいと思っています。他にも、横断的課題として取り上げるべき点に気付いたら、メモをした上で共有するために発案してください。

鎌田　他のところではより深刻な要件として出てくるのかと思いますが・・・。

三柴　各条文の逐条解説の中で、まずご自身の解釈は示してください。それを統合する形で横断的にフォローしたいと思います。

鎌田　私も少々困っているのは、関係判例のなかで危険というものをどう評価しているのかを検討してみたのですが、具体的な判例を見ると基準らしきものがあってそれを適用するというよりは、個別の具体的事案における判断を裁判官が行っているように思われます。そこから抽象化する作業を行っている形跡はみられません。

三柴　その点は、あえてアバウトにしておいたほうがいいかもしれません。「認識裁量」といって、安衛法等の分野では解釈の余地を残す定め方をしているという側面が強いです。そこは解釈論的に「ここまでは定式化できる」ということは示す努力はしてください。その点は、来年原先生が労働法学会で報告する予定のテーマです。具体的な内容や基準を全て決めすぎてしまうと首が回らなくなり、かえって弊害も多くなりますが、「ここまではいえる」というポイントを探索してみることが重要です。

鎌田　私の担当箇所では、「差し迫った」とか、「危険」とか言葉はわかりますが、その理解に困ります。いったい何をもって「差し迫った」と判断するのか、という問題です。

畠中　たとえば山奥のダム建設工事現場に設けられた飯場近くの山の積雪がちょっとした振動で雪崩が起きそうな場合とか。

鎌田　そうすると、いわゆる具体的危険の発生の蓋然性が高い、といったような感じでしょうか。

藤森　そこは蓋然性か可能性か個別のケースごとに色々ですから、先ほど仰ったように一つの抽象的判断はなかなか難しいところです。

三柴　実務感覚として、たとえば「リスク」という概念は、監督実務の方は非言語的には持っていると思います。要するに、災害が起きる可能性と起きた場合の重篤さ、その両者の掛け合わせが一般論としては「リスク」という概念になります。その掛け合せが大きければ「危険」が高いということです。危険という概念は以前、ＭＬでお問い合わせしたところ、様々な法条で用いられていまして、その内容は必ずしも確定できるものではありません。結局、リスクの概念に近い実務感覚なんだろうな、と思います。

鎌田　つまり、可能性と損害の程度の相関の概念ということですね。

三柴　基本的にはそうです。ただ、その条項に見合った解釈の仕方があります。それはもう少し具体的に言えるのではないかと思います。そこはできる限り明確に指摘してください。それらを総合して、後に色々な法条の解釈から、かくかくしかじかの抽象的概念を定立する可能性を拾っていきます。とりあえずは逐条解説段階で、解釈を展開してください。

鎌田　大変参考になりました。法律用語で「蓋然性」といった場合、パーセンテージにすると７～８割で、「可能性」というと５割といったところでしょうか。そうなると、危険というのは蓋然性に近いものでし

ょうか。

畠中　いえ、可能性だと思います。いま言ったような状況で雪崩の流路に飯場があったというような場合には全滅です。

鎌田　そうすると、「差し迫った」というのは、裁量としてはかなり使えるということですね。

畠中　いずれにしても安衛法の第９９条に緊急措置命令の規定がありますが、沿革を見ると、これは昭和３９年の労働災害防止団体等に関する法律の中に第６１条として盛り込まれていました。これを安衛法がそのまま引き継いだわけです。ということで、昭和３９年の災防団体法第６１条がなぜ設けられたか、その沿革を調べてみるといいかもしれません。当時は全国各地でダム工事が行われていましたが、たとえば泡雪崩で飯場が吹き飛ばされるとか。

鎌田　それは「差し迫った」ということですか。

畠中　そうです。ですからこの第９９条のような条文が必要とされる。

鎌田　なるほど、そうですか。

畠中　第９９条には「急迫した危険」と書かれています。この点について、解釈例規がどうなってるかですね。

鎌田　もちろんそれはケースバイケースと言われればそれまでなのですが・・・。

三柴　そうですね。いわゆる理系の方や統計学の方が質的な問題と量的な問題という言い方をしますが、そういう分類を前提にすれば、ここでいう「差し迫った」とか「急迫」とか「おそれ」とかいうのは、基本的には質的な問題だと思います。どうしても人による判断が必要となるし、また社会背景も関連してきます。つまり、そういう災害が多く生じているがゆえに危険と見なしてしまおう、といった具合です。背景に由来する価値判断もあるわけです。量的にはかれるような絶対の基準ではありません。そういったことを前提に、当該条文での解釈にトライしてください。

鎌田　そうすると【沿革】で触れる問題のようですね。

三柴　そうです。歴史的な背景から探ってゆくことになります。

※三柴先生より分担報告書の意義、形式、提出期限などによる説明と担当者への提出要請など。詳細はＭＬ等参照。

鎌田　時間も押していますので、もう一点だけよろしいでしょうか。少々困っていますのは、第９８条の使用停止命令です（資料１０枚目表）。すなわち、「都道府県労働局長又は労働基準監督署長は・・・の規定に違反する事実があるときは・・・作業の全部又は一部の停止・・・を命ずることができる」とありますが、ここでいう「違反する事実がある」というのをどう捉えるという問題です。次の次の頁あたりに（資料１１枚目表）コンメンタールの内容を引用したのですが、たとえば「法２０条から２５条までの規定により事業者が講ずべき危害防止のための措置が講じられていない事実がある場合」と書かれています。しかし、第２０条以下は危険がある場合に一定の措置を講じる義務を課すものですが、同条の措置義務が生じる要件をどう捉えるべきかということです。

藤森　第２０条以下では、事業者が講ずべき措置が類型的に書かれているわけですが、その具体的内容は安衛則などの政省令に定められています。それらの具体的措置を講じているか否かだと思います。

鎌田　ただ、「危険がある場合に」云々という内容になっているわけですが、その「危険」というものが要件の中に含まれているわけですよね。

藤森　第２０条はそもそも「危険を防止するため必要な措置を講じなければならない」とありますが、先生のおっしゃる「要件」というのは「構成要件」ということでしょうか。

鎌田　ですから、まず危険があるのか、ないのかという話が前提として出てきますよね。つまり、「危険」を「防止する」というのが要件ですから、「危険」の存在が要件の中に含まれているのか、それとも措置義務というのは、措置義務があって危険が存在したときに、その義務を履行するという段階になるのか・・・。

原　そもそも、安衛法第２０条以下は、機械とか電気とか、そういったものを使うこと自体が危険を内在させていると理解してよろしいのではないでしょうか。

鎌田　そうなると、「措置義務」というのはあって、危険があったときに履行するという、そういう発想なのでしょうか。

原　というより、安衛則をみると、機械を使用する際には覆いや囲いなどを装着しなければなりません。つまり、機械を設置して生身の人間に使わせること自体がすでに「危険」であり、危害を潜在化せているものであって、それが発現しないように覆いをつけろ、通路はどうしろ、照明をつけろ、などといった規制を設けていると私は理解しています。なので、機械に法令所定の覆いなどを装着しないというだけで、具体的に危害や危険の蓋然性があるかどうかを問わず、安衛法違反で有罪になる刑事事件が見受けられます。

鎌田　たとえばもう少し具体的に、第２１条で「事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。」とあります。この場合、措

置義務というのは、危険の有無にかかわりなく一定の措置義務が発生しているという発想なのでしょうか。

藤森　（・・・不明瞭・・・）その場合であれば、安衛則に具体的な措置内容が条文に書いてあるわけです。

鎌田　そうすると、安衛則等に書かれたものである以上、危険を防止するための措置義務として履行しなければならないということで、それを履行しないと違反事実になるということでしょうか。実際に、危険の有無にかかわりなく、その措置を講じなかったら違反という評価になるのでしょうか。

三柴　そうです。

井村　多分危険というのは、労働者の怪我や病気が現実化した段階のもの・・・ちょっとした切り傷程度も含めたものを危険と把握したうえで、「危険」あるいは「危険のおそれ」といった言葉の違いで程度の区分けをしていると思われます。

三柴　さしあたり第９８条の話に戻しますが、内容は明快で、第１項は規則等に違反していたら即アウト、第３項であれば規則等に違反があって、なおかつ先ほど言った意味でのリスクがある場合に該当するということで、それぞれどういう要件の条文か特定することは可能です。

鎌田　この条文は刑事罰を前提にしていますから、措置を講じなかっただけで、具体的な危険がなくても刑事制裁が下されるわけですね。

三柴　条文の構造からすると、理論上はそうです。

鎌田　実際それによって、具体的に人的損害が生じる危険がなくても・・・

三柴　・・・なくても該当するし、条文によっては、たとえば第９８条の第１項であれば、危険すらなくてもその規定に違反していれば理論上は発動可能ということです。

鎌田　行政処分ならともかく、刑事制裁であれば・・・

三柴　その点につきましては、また次回に問題提起ということにしましょう。
　それでは、本日はこれにて閉会とさせていただきます。お疲れさまでした。

厚労科研安全衛生法学プロジェクト
第７回会議開催要項

２０２０年1月１７日（金曜）１４：３０～１８：００
於）厚生労働省専用第１２会議室（１５F）

１　法解釈グループによる試作品の読み上げと質疑応答（１２０分程度）

２　森委員による健診制度に関する調査研究の進捗状況に関する報告（２０分程度）

３　「災害例」グループからの作業の進捗状況に関する報告（労働安全衛生総合研究所吉川委員又は平岡研究員）（３０分程度）

４　今後の予定の連絡と調整

報告書の本来の提出期限（昨年末）を徒過しているので、個別に期限を定めた方を除き、早急にご提出頂く必要あり。

法解釈グループで不参加の方には、別途、Zoom で進捗状況の確認をさせて頂きます。島から調整の連絡が参りますので、ご対応のほど、宜しくお願い致します。

＊Zoom の使用方法

PC とヘッドセットだけご用意下さい。iPhone でも対応できます。

＊メールで送る資料のフォローのお願い

＊報告書の提出期限：年末

５　テーマ別検討課題の選定と担当者の決定（３０分程度）

現在の候補

・「危険のおそれ」（原）

・発注者の責任

・危険有害物情報の共有

・危険有害物質へのばく露管理

どういう分け方があるか

環境測定、ばく露側の測定・・・

・健診制度の在り方（森）

特殊健診と特定業務従事者用の一般健診

職域健診と特定健診

・中小企業の安全衛生管理

・AI の普及、いわゆるクラウドワーカーや委託就労型労働者の増加見込みなどを踏まえた安衛法規制のあり方

・労働者派遣法制度と安全衛生法制度の関係

派遣法第 45 条の取扱方法

・安衛法に関する判例を採り上げる際に整理すべき項目

安衛法の私法的効力、立証責任

「危険を及ぼす可能性」

・産業ロボットへの接触に関する規制

三柴　本日もご多用中のご参集ありがとうございます。今回は第７回の安全衛生法学プロジェクトの会合となります。新しい取り組みでいろいろと試行錯誤もあるのですが、何とか初年度に経過報告くらいは報告書で示さないと継続が難しくなりますので、引き続きご協力をお願いいたします。

今日は会議の開催要項に記載した通り、法解釈グループの先生方から試作品の全文ないし要点を読み上げていただいて質疑応答を行う作業、次いで今年度は森先生に健診制度についての趣旨、概要および改正提案を執筆していただいていますので、森先生がおいでになられたらその進捗状況についてご報告いただき、その後、今年度は安衛法の制定直前に生じた災害と安衛法との関連について調べていただいているので、これについての調査・執筆の進捗状況を安衛研からご報告していただきます。さらには、ここしばらくの会合で、安衛法規にて用いられる「危険」という用語について、その意味するところは何かという疑問が示され、それへの回答を提示してくださった方がいるので、せっかく皆さんが集まる機会なので、本日この場で議論を深めていきたいと思います。その際、藤森先生に関連資料をご用意いただき、先ほど配布させていただきましたので、それを使って藤森先生から少々ご説明いただきます。ちょうど今秋、原さんが危険という概念をテーマに労働法学会にて学会報告を予定していますので、ヒントにしていただければと思っています。

では早速ですが、法解釈グループの井村先生からよろしくお願いします。

井村　本日はペーパーは特に配布しておりません。あまり進んでおりませんで、来年末までに原稿提出している状況から考えると、現状としては２～３割進んでいるかどうかといったところです。現在は、法第３７条の規定について、ボイラー、クレーン、ゴンドラそれぞれについて安全規則がありますが、どのような背景に基づいて製造許可制が創設されたのか、その沿革について調査しておりました。ボイラーについては前回報告させていただきましたが、ボイラーは戦前からいろいろと問題になっていましたが、クレーンやゴンドラに関する安全規則は戦後の高度成長期における高層ビルの建設現場などから数多くの災害が発生するようになったという背景があるようです。ただ、クレーンについては関東大震災の後に東京都内でビルの建設工事において大きな事故が起きたということで、その際にクレーンに対する規制が建築基準法の前身ともいえる法律によってなされていたようですが、これが法律によるのか、それとも警察による取締規則なのかが不明です。ただ戦前にそのような規制は既に存在していたようで、それが戦後のクレーン安全規則に至るまでの流れについては今のところ把握できていません。一つ言えることは、高度経済成長期における高層建築によってクレーンの需要が増し、またクレーンそのものも新しい形態・形式のものが複雑かつ多様な形で製造されるようになったということです。かくしてクレーンが増加したことで、倒壊したり吊り下げた荷物が落ちたことによって労働災害が発生したという事情があったので、これに対して規制を課すということで旧クレーン安全規則が制定施行されたと考えられます。ゴンドラについては、昭和４４年４月２４日に渋谷の西武デパートでゴンドラが落ちる事故が発生し（小学生２名が死亡）、その後にゴンドラ安全規則が制定されたという事情があったようです。ただ、具体的な事故と安全規則の制定ということについて、当時の労働省などでどんな議論がなされて制定に至ったかという点までについては、未だ把握しておりません。ゴンドラ安全規則の制定にあたっては、昭和４４年５月１日から１０日までの間、一斉監督指導を行った際に違反のあった事業場が全体の３割、欠陥のあったゴンドラが１割弱という結果となり、当時使用されていたゴンドラは構造上の不備が多く、使用・点検・修理など管理体制の欠陥が明らかにされたということで、ゴンドラの構造と管理

体制上の規則を定めたということです。その過程でゴンドラ安全規則が制定されたようです。これが事故と直接結びついているのかと思われるのですが・・・そのような感じで調査を進めておりますが、古い話なので当時の議論の内容を探るにあたって、新聞記事などはあるものの、それ以上のものが探し切れていないので、もしご存じの場合にはぜひご教授いただきたいと思います。

解釈論的な話としては、前回の資料で報告した富士ブロイラー事件を踏まえて製造・点検などに関して、いかなる法的主張をなし得るのか、あるいはなし得ないのかという点について、もう少し掘り下げていきたいと考えています。現状、第３７条についてはここまでまとめられたらと思います。

一点確認させていただきたいのですが、最近三柴先生がＭＬにて、ボイラーの細かな構造に関して質問されていますが、製造許可については工業規格に則って製造するという要件があるので、そうなると許可制の【適用の実際】について検討する際に、工業規格の内容も一通り示したほうがいいという話になってくると思います。しかし、これは非常に専門的な内容で、しかも理系の内容になってしまうので、その点はいかがいたしましょうか。

三柴　ボイラーについては、今の研究チームのメンバーの中では角田先生であったり、表を作ってくださるという方がいらしたらその人にお願いしてください。今のメンバーでは難しいということでしたら、その問題に詳しい人に書いてもらえばいいわけです。今私がＭＬでやり取りしている松田さんはボイラー協会の方で、お願いすれば書いてくれると思います。その際には、“三柴からのお願い”としていただいて構いません。彼は勉強熱心でマメな方だし、大丈夫だと思います。それと、資料についてですが、以前お話しした「産業安全年鑑」という名称の資料が安衛部にあるので、それを当ってみてください。

また、法解釈論について議事録に残して共有しておきたいので、敢えて話題にしたいポイントがあります。たしかに機械の本質的安全設計のような話は、直接的には事件になりにくいですが、理論的にはなり得る事件もあります。現に富士ブロイラー事件がそうですが、あの事件は機械が原因で労災が発生し、会社が被災者に訴えられ賠償責任を負いました。会社側からすれば、すでに行政の検査を受けているのに、その安全性の問題で労災が起きてしまったのは検査をした側に責任がある。ということで、行政を訴えたという構図です。いい例なので、これを掘り下げて書いてもらうことも重要なのですが、理論的には似たような課題を立てることができるわけです。検査の甘さを問責して被災者が行政を訴えることだってあり得ますし、おそらくほかにも理論的には課題設定ができます。それについての通達・・・とはいえ民事を想定した通達は多分見当たらないでしょうけど、ただ民事上の過失責任を考えるうえでヒントになる通達などがあるかもしれませんので、ボイラーに関する通達を洗ってほしいと思います。その際には、松田さんやこのメンバー内の詳しい方に質問を投げかけてください。前にも言った通り、条文の制度趣旨は機械の本質的安全設計なので、それを冒頭に明記していただきたいです。しかし、南先生が同様のことを仰ってましたが、要は検査を中心にした制度を作るとどうしても検査機関が必要になり、そこに行政から天下りがあって仕事を取るという批判が当然出てきます。そういう点について言及できるのであれば、ぜひしてください。そうではなく、本当に安全のことを考えて作った制度・機関であるという反論があるなら、議論の様相を示したうえでいろいろな書き方ができると思います。制度趣旨、そしてそれが現に議件化したときにどう活用されたか、あるいは実際にまだ事件は起きていないものの、理論的にはどういう事件が起きうるか、現場ではどういう風に監督指導に活用されているか、そういった点を立体的に書いてもらうのがこのプロジェクトの存在価値ですから、これらの点を貪欲に

追ってください。せっかく専門家がそろってるので、わからないところがあれば質問を投げてください。
　よろしいでしょうか。逆に皆さんからお尋ねしたいことなどありましたら・・・

井村　以前、残余の予算でアンケートなどを試みてはどうかと仰ってましたが、製造許可や点検などの際の実際のポイント、つまり製造許可を受けるにあたって設計段階で注意すべき点など、そういうお話をボイラー協会やクレーン協会などの人たちにうかがう機会があればと考えておりました。

三柴　それはアンケート調査というよりもむしろ、直接のインタビューですね。

井村　たとえば篠原先生のお知り合いの方がボイラー協会におられるという話だったと思うのですが、あるいはクレーン協会やゴンドラ協会・・・　“ゴンドラ協会”もあるのでしょうか。

篠原　クレーン協会と一緒だったと思います。

井村　そうですか。そういう協会の方に、製造許可や点検に関する現場のお話をお伺いできたらと考えています。

三柴　実際にインタビューに行くとすると、宛先・行先はどこであれ、質問の要旨はまとめて効率よく質疑応答することになるので、その点はいかがでしょうか。

井村　機会が設定されれば、ある程度は準備できます。ただ、メーカーなのか協会なのかによって、質問の内容も変わってくると思うので・・・。

三柴　質問を絞れるということは、質問する側もある程度わかっていなければなりません。疑問点を絞れるということは、かなりの程度その問題について理解していることが前提です。また、今年度の報告書を書くに当たってのインタビューでしょうか。

井村　いえ、そうではなく、自分自身理解できていないポイント的なところをお伺いしたいということです。さほど切羽詰った状況ではありません。

三柴　そうすると、過去の厚労科研のプロジェクトでもインタビューを実施したことがあり、それと似たようなパターンになると思います。すなわち、最初は要点をまとめて聴きにいき、そこで人間関係が構築できたら後日追加の質問をメール等でやり取りするための承諾を得るという形になります。そのような感じでよろしいでしょうか。

井村　そうですね。まあ、インタビューはなくても大丈夫だとは思います。

三柴　いえ、あった方がいいです。

石崎　私と南先生は、畠中先生からご紹介いただいた安全衛生コンサルタントの先生にヒアリングを希望する旨のお話をしておりまして、ただ厚労科研の予算ではなく我々個々の負担で実施しようと思っていました。

三柴　予算を使ってもかまいません。

石崎　いえ、でも神奈川なので・・・

三柴　まあ、厚労科研は書類のやり取りが面倒ですからね。そうすると・・・畠中先生、クレーン協会についてはどなたかご紹介していただくことは可能でしょうか。

畠中　大丈夫です。

三柴　では、井村先生は畠中先生にご相談してください。石﨑先生らとご一緒の方がよろしいでしょうか。

石崎　いえ、日程調整などの問題もありますので、別々の方がよろしいかと思います。私どもの方はコンサルタント制度についてインタビューするという趣旨になります。

井村　もう一点質問よろしいでしょうか。製造許可についてですが、許可をもらえないケースは多々あるものなのでしょうか。

唐沢　もし妙な許可申請があれば行政は指導します。たとえば、どこそこの条文の要件を満たしていないとか指示した上で、直して再度申請しなさいなどといったように、親切さの問題ですね。それでも申請者が直さない場合には不許可にすることもあり得ますが、それは例外的なケースです。

三柴　インタビューの話に戻しますが、知識と“アクセシビリティ”（やり取りのしやすさ）の２点が調査の上で重要になると思いますので、そういう意味で適任の方がいらしたらぜひご紹介をお願いいたします。

石崎　もしよろしければヒアリングの用紙を共有していただけると助かります。

三柴　質問事項や回答内容等を記載する用紙はぜひ共有したいと思います。

畠中　よろしいでしょうか。ボイラーなどの特定機械については、過去の沿革から言いますと、ボイラーの取締令は昭和１０年に公布され、国の法令（…不明瞭…）。それから、クレーンはそれこそピラミッドの時代から使われていますから、一定の安全ルールはいろいろな形で存在していました。日本の国法

レベルでいいますと、昭和６年に労働者災害扶助法ができましたが、明治４４年の工場法で製造業の工場に限って災害扶助の責任が明確化されていました。しかし他の産業についてはそういう制度は存在しないままでした。そのような中、昭和６年の労働者災害扶助法によって、建設業のような屋外産業的な業種については災害補償制度が設けられました。労働者災害扶助法の施行上の必要性から、昭和１２年に土木建築工事場安全及衛生規則が作られ、その中で（…不明瞭…）。日本における国法規制はそれが最初かと思います。そして戦後、労働基準法に基づく労働安全衛生規則にボイラ及び圧力容器（…不明瞭…）それがまた危害防止基準を定める規則（…不明瞭…）。流れとしては以上の通りになると思います。

三柴　要は労災扶助法のもとで規則ができ、そこに予防の内容も書かれたという理解でよろしいでしょうか。

畠中　いえ、予防のためだけの規則ですね。

唐沢　クレーンもゴンドラもそうですね。

畠中　ゴンドラは先ほどのご報告通り、渋谷の事故をきっかけに昭和４４年に出来ています。あの時確かに大騒ぎになって、急きょ安全規則をつくったのを思い出しました。

井村　今仰ったような戦前の安全規則があったので、戦後の規則に・・・

畠中　そうです。戦後にまとめられたわけです。そうだ、昭和６年の労働者災害扶助法は建設業に関しては、責任保険制度でした。だから、もう一本別な保険制度を作ったわけですが、それが戦後の労災保険法のもとになりました。保険システムですから、事故が少なければ少ないほど保険料負担が低くなります。だから、行政サイドとしても（…不明瞭…）昭和１２年に（…不明瞭…）

三柴　補償責任は少ない方がいいから、予防規則をつくって、何をどうすればいいか明確にルール化する、と。

畠中　それが一番いい状態なわけです。

三柴　他に何かご意見ございますでしょうか。それでは井村先生のご報告は終了ということで、次に田中先生にご報告をお願いしたいと思いますが、その前に私の方から情報提供があります。

吉川先生はじめ安衛研グループとイギリスに調査旅行にご一緒しましたが、かの国の建設業協会の安全に詳しい方がインタビューに応じてくれて、大変示唆的なご意見をいただきました。要は、イギリスの特に建設業で安全衛生が進んだ理由について、その要点をア～サにまとめてくれました。後ほどＭＬで配布いたします。１つは（※ア）法規則が集積してルールが充実していること。２つめ（※イ）は、現実的で均衡の取れた法執行、つまり効果的で均衡のとれた法執行です。ルールは単に作ればいいというものではなく、現実に合わせて効果が上がるように執行したということが大きな要因です。３つめ（※

ウ）は検査官、日本でいう監督官ですが、その専門性の高さです。イギリスで民間企業にもインタビューしましたが、検査官への信頼が厚く、日本とは真逆でむしろ検査官に来てほしいとの意見もあるほどでした。４番目（※エ）が事業場内の安全代表制度です。イギリスの特徴の一つだと思うのですが、この代表制度がかの国では徹底的に機能しています。日本の場合は事業場内の安全衛生の専門人材が活かされにくい、あるいは安全衛生委員会等がなかなか活性化しないという問題が指摘されて久しい。これに対しイギリスでは積極的に活動しすぎて訴訟が起きるほどです。つまり、権限が保障されているのに仕事をさせてくれない等の理由で訴訟が提起されるということです。そして５番目（※オ）としては、業務プロジェクトのリーダーが安全のリーダーシップを取るという点です。今回予定されている東京オリンピック・パラリンピックなどでも、業務を進めるリーダーが安全意識を持って計画的に進めていきます。（カ）は規格です。イギリスの場合は日本でいうＪＩＳに相当するＢＳ（British Standards）が充実しています。イギリスはＩＳＯの主導国のひとつであり、そういうところにも反映されていますが、国内の工業規格（ＢＳ）が大きな役割を果たしているとのことでした。（キ）ですが、専門的な行政機関があって災害情報を水平展開しています。かの国では日本でいえば安全衛生部に相当するＨＳＥ（Health and Safety Executive）が、独立した行政機関として専門性を深め、ヒヤリハット情報などを集めて共有・公開しています。ＨＳＥのＷｅｂサイト（https://www.hse.gov.uk/）はかなり充実しています。（ク）としては、建設業ではプロジェクト設計者、発注者、関係請負人などに安全管理義務を課しています。この点については安衛研の吉川先生を含むグループが注目しているのですが、要するに川上の方で災害防止を図ろうとする制度ということです。そういう制度がすでに出来ており、ＣＤＭＲ（Construction（Design and Management）Regulations）という規則も制定され、川上の方で規制をかける制度です。それから、（ケ）民間団体が安全衛生の資格を発行しています。それと同時に専門家の養成を図っています。日本の場合は国の外郭団体である安全衛生試験技術協会が実施していることを、イギリスでは純粋な民間団体が管轄しています。この資格は公務員も取得しにやってきます。ちなみに公務員として安全衛生技術を駆使する人材は、民間からスカウトされています。なかなかいい報酬で、産業保健関係は年収７００万台で、スコットランドの油井安全担保の仕事になると、１３００万ほどになります。地方勤務手当という趣旨のようです。日本でいう特別規則ごとに専門官が用立てられていて、それぞれに詳しい人たちが現場で指導する仕組みになっていますが、その支えになっているのが民間資格です。それから、（コ）法令でリスク管理の適任者を選任させています。やはり安全衛生は定量的な課題ではなく、むしろ定性的な課題という側面がありますから、直観に基づくものもあります。なので、人が大事だということで適任者を選任してリスク管理をさせるという仕組みです。最後に、（サ）技術革新によって安全器具が増えていることです。これは最後に指摘された点ですが、案外大きな要因ではないかと思います。今ちょうど戦後すぐにできた旧安全衛生規則を洗っているのですが、当時と現在とで規制内容の根幹は一致してるものが多いのですが、ネットなどで調べてみると、民間業者が頑張って安全器具をかなり開発しています。法規制の基本構造は変わらなくても安全に配慮した器具が少しずつ開発されきたという感じを受けます。そこはおそらく規制と表裏一体で、ごく最近もフルハーネス型の安全器具の使用を義務付ける規則にしたわけですが、そうするとそれに応じてつけ易いハーネスの開発も進みます。規制と技術開発は双輪ということです。以上のような総合的な要素が安全衛生を進めてきたという指摘があったことをお伝えした次第です。

それでは、田中先生、ご報告をお願いいたします。

田中　私は第８８条から第１００条について鎌田先生と共同で担当しております。まず私の担当箇所から報告させていただきますので、条文の順番が不同になりますがご了承ください。まずは資料（「労働安全衛生法第 88 条～から 100 条の逐条解説」（Ａ４・両面・１４枚））６枚目裏面の第９０条からです。同条は、「労働基準監督署長及び労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。」と定めています。これについて未だ深堀は出来ていませんが、執筆を進めておりますので、ご教授いただければと思います。

まず【趣旨】ですが、第９０条は労基署長及び監督官の事務の執行についての規定です。ここでは関係法令を挙げたほか、本条の監督業務については労基法上の監督機関がそのまま行われることになっています。現在は中央直轄型の指揮命令系統が確立した一元的な組織であって、労基署長及び監督官が労働基準行政の先端に位置付けられています。以上のような趣旨です。【沿革】ですが、丹念に探っていくと、鉱業条例に規定された鉱山監督制度にさかのぼるのではないかと思いますが、いかがでしょうか。ここでいえることは、監督官制度発足の当初は必ずしも中央集権的制度ではなく、地方にもその権限が分散されていたということです。それが次第に沿革的経過をたどってゆく中で、戦後労基法の制定とあいまって、現在の監督官制度が構築されたといえます。また、細かいところは端折っていますが、官職名にも変遷が見られます。頁右段の中央あたりに記載しましたが、１９３８年に所轄の変遷があり、またそれまでは工場監督官、工場監督官補、調停官、調停官補という名称であったものが、労務監督官、労務監督官補に改められています。戦時体制の下でも名称が変わり、労務管理官に名称が統一されています。地方の分権的な性格を有していた時分については、警察行政のもとに置かれていたことも記載すべきであることと考えました。こうした沿革の下で何かご指摘いただくことがございましたらお願いいたします。

三柴　情報面では参考文献を踏まえて書いていただければけっこうです。問題はのっぺりした説明にならないようにすることです。要は、当時の監督官が実際に安全衛生の業務をどの程度遂行して、検査や監督を受ける側にどういう存在としてみられていたか、などといったことが浮き彫りにならないと他の文献と差別化できません。願わくば、現在の監督官や技官と業務内容や受け止められ方がどう違うのか、といった点もなるべく示してください。そうすると、参照する文献の問題になってきます。以前に共有しましたが、監督官の方が工場法小史を執筆されていますが、あのような文献も有用かもしれません。あまり安全衛生の生の情報をうかがうことはできませんでしたが、社会学や労働社会学の専門家がまとめている文献もあります。一般の法律の専門家が調べている文献ではなくて、少し違う分野の社会学の本なども参照してみてください。監督官の歴史をまとめた本のようなものがあればいいんですが・・・。

藤森　ひとつは今仰った横田氏が出された工場法小史ですね。あまり詳細に書かれてはいませんが、全体をみるにはよろしいかと思います。

三柴　それと、井上浩『労働基準監督官日記』（日本評論社）も調べてみる価値はあります。監督官の仕事ぶりを記録した文献として有意義かと思います。

田中　今三柴先生が仰った関係でいうと、地方分権的な色彩が強い時代においては、サーベルを持って工場に行くような感じで、そういう意味でのインパクトはありました。しかし実際は、現代のような摘発はしていなかったようで、せいぜい帳簿懈怠の指摘程度であったと文献に書かれていました。

三柴　中災防が公刊している安全衛生運動史にそれに近い記述があります。サーベルを持った衛生系の監督官が査察をしているという状況ですね。安全衛生運動史をもう一回調査してみてください。いずれＰＤＦ化して共有する予定です。あの本で該当箇所に当たればかなりヒントになる部分があると思います。また巻末に参考文献一覧が充実していますので、そこで掘り下げる文献もみつかると思います。

畠中　監督制度の沿革ですが、右段の真ん中あたりに昭和１３年に厚生省が設置されたというのはその通りです。そして右段上から２行目に、工場法がつくられた当時の所管が農商務省商工局というのも資料の通りです。ただ、農商務省から厚生省に移管するまでの間にひとつ出来事がありまして、１９２２年に健康保険法が制定施行された際に、同法とあわせて労働問題といったものを所管する内務省社会局が設置されました。これが昭和１３年に厚生省に格上げとなったわけです。なので、内務省社会局についても触れておくべきかと思います。それと、監督制度から言うと、女性監督官が初めて任命された経緯などを書いておくといいかもしれません。１９１９年にベルサイユ条約が結ばれていますが、同条約の４２７条に工場監督官には女性を含めよという規定が設けられていました。日本はこれを批准しましたので、谷野せつ氏という女性監督官を慌てて一人採用して、日本が条約を遵守しているというアリバイ作りをしたわけです。それに触れるかどうかはお任せしますが、この時代に女性監督官が初めて任用された背景は以上の通りです。

三柴　安全衛生との関係で、女性監督官を任用したことの意味はどのようなものでしょうか。

畠中　女子年少者の就業制限の問題ですね。そもそも工場法のメインは女子年少者の労働時間制限にあったわけですから。

田中　どうもありがとうございました。ただ今の畠中先生ご指摘の点は、今後加筆していこうと思います。次いで、【適用の実際】についてはもう少し記述内容を増やし、臨検等について触れたいと思います。【関連判例】としては、川崎民商事件を挙げましたが、令状を持たずに税務関係の調査を行ったことについて、憲法３５条との関連で法的判断がなされています。

藤森　【適用の実際】の２行目に「労働基準監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けて」とありますが、その法的根拠はどの条文でしょうか。

三柴　あるいは、法律条文そのものが根拠となっているのでしょうか。

石崎　労働基準法第９９条でしょうか。そういう意味ではカッコ書きで引用していただいた方がいいかもしれません。

藤森　労基法第９９条の２項、「都道府県労働局長は、労働基準主管局長の指揮監督を受けて、管内の労働基準監督署長を指揮監督し、監督方法の調整に関する事項その他この法律の施行に関する事項をつかさどり、所属の職員を指揮監督する。」ですね。この条項から、労働基準監督署長が都道府県労働局長の指揮監督を受けるということを読み込めるのでしょうか。組織上の指揮監督という意味でしょうか。

石崎　そうだと思います。

藤森　労働基準監督官制度自体に“独任官”という側面がありますから、それとの関係もあり、私もハッキリとは言い切れませんが・・・。組織上人事の問題とかはありますが、臨検監督なども同様に解していいのかどうか。

石崎　そうなると、「指揮監督」の意味次第ですね。

藤森　そうですね、独任官である監督官が「指揮監督を受ける」というのが何を意味するかです。

田中　要するに監督官の独立性が強いゆえに、指揮命令に服するのかどうかということですね。

藤森　【適用の実際】の５行目から「労働基準監督官の行政上の権限は」とありましてそれ以下の記述はその通りなのですが・・・。

石崎　何に関する指揮監督なのかが問題ですよね。

藤森　人事や組織の問題ほか、臨検や許認可などいろいろありますからね。篠原先生、その点はいかがでしょうか。

篠原　労働基準監督署長は、基本的には独自に判断をしますので、労災にせよ使用停止命令にせよ、労働局長の指示を仰ぐことはありませんし、その法的根拠もないです。

石崎　労基法９９条が法的根拠になりそうですが・・・。

藤森　そこから安衛法に関する指揮監督権限が抽出できるかどうかですね。私が本日配布させていただいた資料の一部（「是正勧告書」（Ａ４・両面・２枚））に、是正勧告書や使用停止等命令書のひな形を掲載しましたが、使用停止等命令書の出処はやはり監督署長です。臨検や許認可、審査、仲裁になりますと労基法第９９条第３項の話になります。

田中　ご指摘ありがとうございました。独任官の独立性についてはもう少し深く掘り下げたいと思います。

原　労働基準監督官は一般の公務員とは別枠の採用、つまり労働基準監督官の採用試験を受験するわけで、国家一種や地方上級とはまた別な採用系統です。ということは、労基署の責任で試験問題を作成して採用手続きを進めてゆくことになりますから、厚労省の職員とはまた別枠なわけですよね。

藤森　その点は少々複雑で・・・。いずれにせよ、ただ今の問題については、私の方でも確認しておきます。

三柴　監督官が公務員として特殊な位置づけなのは確かですが、労基法第９９条で「指揮監督」という文言が用いられていること自体事実なので、監督官という立場の特殊性との関係でどういう議論があってどう理解すればいいのか、よく考えなければならないと思います。監督官は現在、都道府県労働局ごとの任用で、それぞれが独自に任用基準を持って任用しているはずです。ただ、国の任用には違いないし、全国各地を転任するし、国家公務員であることには違いありません。

藤森　再度の確認で恐縮ですが、労基法第９９条第２項が一応の法的根拠ということですが、そこから指揮監督を読み込むことが可能でしょうか。

石崎　同条同項には「その他この法律の施行に関する事項をつかさどり、所属の職員を指揮監督する」との文言があります。

藤森　大変失礼しました。安衛法の第９９条と勘違いしておりました。

原　実際に今までのご経験で、東京都の労働局長から何らかの命令や指示があって、それに対して現場の監督官が不満や反発を抱くことで問題が顕在化したといったような話はなかったでしょうか。

藤森　経験上そういう話はなかったです。先ほども申しました通り、使用停止命令などは労基署長が発令元になります。

原　そうすると、監督官の現場では、都道府県労働局長の存在を感じる機会はあまりないわけですね。

藤森　ないですね。

篠原　ちなみに、某県の労働局の話ですが、今までは労働局から何か言われることはなかったのですが、労基署の副所長が労働局長から指示を受けて動かなければならない、労基署の行動については労働局長に報告しなければならない、と言われるようになりました。今年の話です。私も労基法のこの規定はよくみていなかったので、労働局長がそこまで言うのかと思いました。しかし言われてみると、労基法第９９条を根拠とすれば理屈は通るわけです。なので、副所長が“もうこりゃかなわん”とぼやいていました。これまで労働局から監督署に何か言ってくることはなかったのです。

藤森　大変申し訳ありません、第９９条第２項よりも、むしろ第３項です。

労働基準法第９９条第３項 *労働基準監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けて、この法律に基く臨検、尋問、許可、認定、審査、仲裁その他この法律の実施に関する事項をつかさどり、所属の職員を指揮監督する。*

石崎　そういう労働局のスタンスは、たとえば「かとく」（過重労働撲滅特別対策班）などと関係があったりするのでしょうか。

藤森　実態としてあるでしょう。「かとく」の場合は労働局が出てきますので、あり得る話だと思います。

三柴　田中先生、省庁設置法と事務取り扱いに関する別な規定があります。要するに組織法として厚生労働省の組織のあり方を定めたルールですが、それも参照してみてください。省庁設置法は、本省のあり方と支部局の基本的構成を定めていて、その下に“事務なんとか規定”というものがあったと思います。その辺りもご参照お願いします。実態として現場がどう動いているかが違っていたとしても、一応大本のルールがどうなっているか書いておいてください。また、形式的な問題ですが、参照条文を記載するほか、【適用の実際】の箇所は法律条文を書くところではなく、“条文はこうだけれども実態はこうである”という内容を書いていただきたい。以前に、報告書の書き方の基本として【趣旨】とは別に【内容】の項を設けていただくことになりました。【趣旨】ではごく簡潔にこの条文はこういう意味です、といったことを書いて、詳しい逐条解説は【内容】の箇所で書いてください。という方針なので、資料のうち【趣旨】の項に書かれた部分は、【趣旨】と【内容】に分けてください。【内容】の項目を新たに設けていただいて、【趣旨】に書かれた部分のうち、文言解釈など詳しい条文の説明については【内容】の項に書き分けてほしいということです。

石崎　今労基法第９９条の議論がありましたが、安衛法の方では別途行政監督の規定があって、こちらも臨検などの規定に関して労働局長の指揮監督を受ける旨の文言は入っていなかったと思います。それはどう捉えるべきでしょうか。あえて除外していると考えるのか、あるいはベースは労基法だから労基法が適用された結果、労基法と同様に扱うべきということなるのでしょうか。

三柴　なるほど、それは解釈が分かれると思いますので、先生方のご意見をうかがいながら、田中先生にご検討をお任せすることにします。

石崎　あえて触れなかったのはどういう意味があるのか、不明確だと感じました。

三柴　それはやはり労基署が出てくる話ですから、労基法と同様の運用がなされると解するほかないと思います。

角田　臨検で来るときは、監督署の安全衛生課の方が特段の判断をしたうえでどの現場に来るとか決め

ているケースが多いので、その意味では独立していますから、「指揮監督」は省かれているという印象です。

石崎　実際はそうだと思います。ただ実際の法律の適用関係としてはどうなっているのかという点が今一つ分かりかねていました。

三柴　すみません、先ほど言い間違えがありました。省庁設置法ではなく、その下に厚生労働省組織令・組織規定というのがあり、それをご参照ください。

畠中　今の石崎先生のご質問ですが、安衛法第９０条が、「労働基準監督署長及び労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。」と定めていますが、ここでいう厚生労働省令というのは安衛則第９５条です。第１項に「労働基準監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けて、法に基づく省令に定めるもののほか、法の施行に関する事務をつかさどる。」との規定があります。ですから、厚生労働省令の中で、労基法の規定とリンクさせているわけですね。

石崎　なるほど。ありがとうございます。

三柴　少々調べ方がややこしくなるようですね。

藤森　もう一点よろしいでしょうか。先ほどは私の間違いで議論を混乱させて申し訳ありません。そのうえで、労基法第９９条の第１項から第３項は全体として読み込んでいきますと、やはり監督方法の調整に関する事項云々と定められていますから、監督それ自体はあり得るのではないかと思います。どこの部署が何をするかなど、監督方法の調整は組織として必要です。ただ、監督自体のたとえば臨検の中身などは先ほどから申し上げているとおり、少々ネガティブに難しい面があると思います。そういう書き方になっているようです。

田中　ありがとうございました。先生方のご指摘を踏まえて今一度調査させていただきます。次いで進めさせていただきますが、この機会に同条についてお訊ねしたいのは、現行の監督官システムの問題点、それと提言のほうに若干関わることですが、実現はしなかったもののかつて民間導入の意見が出たようです。その辺りについてご意見を頂ければ幸いでございます。

三柴　その前にまず【関係判例】について、これは要するに越権を防止する趣旨の書き方をすべき事件かと思うのですが、それとは別に不作為の法的責任について書いていただきたいところです。大東マンガン事件なども取り上げて、申告があったにもかかわらず監督機関が権限を行使しなかった場合に、裁量の問題が生じないかという問題を書いてほしいということです。

鎌田　その点については、私の担当箇所で取り上げる予定です。

三柴　そうですか。それでしたらお二人で調整していただいて、いずれかの箇所で取り上げていただければと思います。それからもう一点ですが、監督官業務の中でも特に安全衛生関係は、イギリスを調べてみるとビジネスにある程度詳しくないと勤まらない側面があります。労働行政自体が「制服組（労働基準）」と「客商売（職安）」との双方の要素を備えていないと、安全衛生はその実効性を担保できません。ビジネスにおもねってはいけませんが、他方でビジネスに詳しくある必要があり、少なくとも親しみを持っている必要があります。その極端な議論が民営化政策です。今の災防団体など関係機関と協力をする体制の是非も含めて、監督行政の役割と機能について調べられるだけ調べてください。ここは重要な課題だと思います。正直、上手くできてると思います。行政の経験者が民間の関係団体において知識・経験を駆使して、行政実務よりはソフトに仕事をするといった感じです。優秀な官吏は、行政でも民間でも言うことの本質はあまり変わりません。どういう制度の下で民間に関わるのが安全衛生において効果的かという視点で、すなわち安全衛生の視点で調査して書いてください。アメリカの本省はなかなか強面で怖がられているようです。しかしかの国でもＶＰＰとか自主的な安全衛生への取り組みを促進する制度を作っています。強面一本では安全衛生は進まないのは国をまたいで同じです。官民の役割、分業体制のあり方などについてなるべく詳細な調査をお願いします。

唐沢　アメリカ、イギリス、ドイツの安全衛生制度については、中災防のＨＰをご覧いただくとある程度のことはわかります。特にドイツなどは三柴先生のご専門ですね。ドイツの制度についても触れていますのでご参照ください。

三柴　ドイツの制度については、かつて『労働安全衛生法論序説』に詳しく書いたことがあります。ドイツは社会民主国家なので、労使が話し合いによって自治的に安全衛生を確保してゆく仕組みが徹底しています。労使協議の仕組みはヨーロッパ全体に普及していますが、ドイツはその歴史が深く、ビスマルクの時代から災害保険組合の前身ともいえる仕組みをつくり、労使が協議をしたうえで規則を制定し自主的にそれを遵守させ、違反があれば制裁も課し、労災が生じれば補償も行います。そのような仕組みを構築してきました。国によってどこまでが「官」の領域で、どこまでが「民」が担うべきか、スタイルはまちまちです。結局はそれぞれの国にマッチした安全衛生の実行確保手段があるので、その辺りは唐沢先生の調査結果や過去の先行業績を踏まえて書いてください。

さて、石崎先生が途中退席のご予定のため、田中先生のご報告はいったん中断しまして、石﨑先生のご報告を先にお願いいたします。

石崎　すみません、私の都合で大変恐縮でございます。

お手元の資料（「第 65 条及び第 65 条の 2 報告資料 20200117」（Ａ４・両面・１６枚））をご確認ください。前回に引き続き作業環境測定と作業環境評価に関わる条文について執筆し更新している状況です。作業環境を行うべき作業場として法律の規定に基づく作業場は既に書いていましたが、今回加筆したのは、それ以外に作業環境測定が義務づけられない屋内作業場についても、ガイドライン等で一定の測定が推奨されていることなどです。資料２枚目裏面の網掛け部分「（ａ）デザインについて」と記載した箇所がありますが、この辺りは作業環境測定ガイドブックの総論部分を入手しそれに基づいて「デザイン」と「サンプリング」（資料３枚目裏面）についてそれぞれ若干の加筆をしました。サンプリングについて

は私自身よく理解が行き届いていないこともあり、形式的な説明にとどまっています。一応、集め方については、「ろ過捕集方法」というフィルターを使って集める方法などについて徐々に理解しつつありますが、未だ具体的には理解しきれていない部分もあるという状況です。一方で、ＭＬなどでお尋ねしようと思っていたのは、各方法の定義です。作業環境測定基準に記載されている１号～５号の並びにどのような意味があるのか少々気になりました。というのも、作業環境測定ガイドブックでは、ろ過捕集方法が一番最初に紹介され、その次が直接捕集方法、固体捕集方法、液体捕集方法、そして冷却凝縮捕集方法が挙げられていますが（※資料３枚目裏面下から４行参照）、冷却凝縮捕集方法については記載されていませんでした。推測ですが、ろ過捕集方法が最も広く用いられているがゆえに、一番最初に説明が始まっているのかと考えました。この並べ方についてご教授いただければ幸いです。

今回追記した点として、次のページに図や写真を掲載しました。第一種作業環境測定士講習で用いられる測定器などを挙げてみたのですが、場合によってはその前の箇所で測定方法を説明した箇所で取り上げる必要があればそちらの方に記載する予定です。図を作成していて悩ましいのは、いろいろな製品が出てきた際に、どれを選択して掲載すればいいのかという点です。また、図を見てもイメージがわかない機械器具もあり、そのような場合にも図や写真を掲載する意味があるのかという疑問も感じています。たとえば、原子吸光光度計（資料６枚目裏面参照）については一応載せてみましたが、これを理解するためには図を載せるよりも、吸光光度計がどんなものなのかもう少々説明文を書く方がいいのかもしれません。一応、仕組みの図解を挙げておきました。

今回主に加筆しおおよそのところが理解できた点は、管理濃度と許容濃度との違いであり、実はこれまでの間自分自身よく理解していませんでした。資料の一番最後の部分（※資料１６枚目表面）になりますが、【背景になった災害等】にて塩化ビニルによる健康障害のケースを検討するなかで、塩化ビニルの曝露限界の数値がこれまでのもので妥当であったか否かについて疑問が出てきたところで、専門家会議において工学的な対策によってどこまで抑制できるかという観点から、一定の数値を出したことが管理濃度の原点となる考え方であるといえます。これは、どう管理するかという行政的な観点からの規制なので、曝露濃度のように健康に影響を与えないという意味での許容濃度とは異なるということです。繰り返しますと、管理濃度というのは、個々の労働者がその基準であれば健康上問題がないという観点から設定されている濃度ではなく、工学的な技術でどこまで減らせるか、あるいはその他諸々の事情も踏まえながら行政的にその基準でよかろうということで設定されている、ということです。しかし、管理濃度の水準設定に当たっては、労働者にどれだけ危険を及ぼすかという曝露限界の値というのも基準として用いられ、それが管理濃度になっているということです。作業環境測定は、条文上も環境の測定をするということで、そもそもが個人の曝露濃度を測定するという仕組みにはなっていませんので、そういう設定にせざるを得なかったということです。何か説明として足りない点等ございましたら・・・

唐沢　作業環境評価基準のお話をされましたが、これは直接的に労働者にとっての許容濃度の話にはなっていないようですが、決して健康障害防止を図るという観点をまったく顧みずに作ったものではありません。確かに行政的危険としては、第一管理区分、第二管理区分、第 3 管理区分と区分けされ、しかも統計学的な観点も踏まえています。

三柴　少々整理しますと、曝露濃度と管理濃度については先ほど石﨑先生がご報告された通りですね。

唐沢　ばく露濃度というのは、いわば空気中の濃度のことです。そういう測定方法を作業環境測定士が実施しています。また、今後一定の対象の有害物質については個人サンプラーを用いた個人ばく露測定を義務付けようと行政当局（厚生労働省）はしようとしておりますが、この個人サンプラーを用いた個人ばく露測定も、その作業者が吸入する空気中の対象有害物質の濃度を測定するものですので、そのような理解をしていただければと思います。

石崎　またサンプリングの箇所などを調べていきますと、さらにまた質問をさせていただくことがあるかもしれませんがよろしくお願いします。

森　許容濃度と管理濃度は本来違うものですが、最近はほとんどＡＣＧＩＨや「日本産業衛生学会／許容濃度」に合ったものにしています。それをあまりに結び付けるので、学会としては正直やめてくれと主張しています。ただ結局、第三管理区分を規定する第二評価値というのが、空間のちょうど平均的なところになるので、本当にまばらに動いた場合には、ちょうど半分のところで許容濃度イコール管理濃度として扱えば、健康障害その他諸々の判定をするうえで矛盾がないだろうということで一緒に扱われるわけです。両者はそのように、本来結びつきはないけど、結びつきは強いのです。

石崎　その点を理解するのに時間がかかりました。

唐沢　何かありましたらＭＬや私のメアドに質問していただければお答えいたします。

三柴　なるべく情報共有したいので、できればＭＬへの投稿でお願いします。

石崎　ありがとうございます。よろしくお願いします。今後のことでご相談したいのですが、私は第７章担当でありながら、今年度は作業環境測定の解説に終始することになると思われます。担当している健康診断の部分について、本日の資料を拝見しておりましたら、森先生がすでに逐条解説を執筆されていまして、もし差支えなければ分担していただくことも検討させていただければと思います。

三柴　森先生の報告書は、要は逐条解説を進めていく中で出てくる横断的な課題として扱うものですから、法解釈グループのタスクとは異なるものです。法解釈グループはタテで、森先生はいわばヨコの作業です。実際にかぶってしまう箇所は森先生の報告書を参照してください。どうしてもスケジュール的にきれいに進めるべく、森先生には本来後に行うべき横断的検討課題を先に進めていただいているということです。森先生の報告書をご覧になって、解説が十分尽くされている点については“参照”としておいてください。

石崎　了解いたしました。細かい調整などはまた次年度以降にご相談させていただくということでお願いいたします。

三柴　質問のやり取りについてはなるべくＭＬで行っていただけると、関係者で情報共有ができますのでぜひお願いします。また資料に記載した図についてですが、厚労科研の報告書のフォーマットでは、図は最終ページに並べたうえで、文章中にそちらを参照するよう書くようになっていますので、その点は踏襲してください。しかし、本を作るときは文章の該当箇所に適切な配置をお願いします。先ほど、図をのべつ幕なしに載せるのがいいのかどうか、かえって分かりにくくならないかというご質問がありましたが、その点は私も悩んでおります。基本的な方針としては、図に説明をつけるという形で、ビジュアル、文章の両方から理解を誘うよう努めてください。また、石﨑先生にかぎらず法解釈グループ全員にお願いしたいのは、説明を進める中で協力者を得たい、先ほどの井村先生の例でいえばクレーンの専門家ですね、そういう協力者が必要となった場合、このグループの先生方から紹介していただくなどして、ご自身で選任してください。そうして選任された協力者の方には科研から謝金を出せます。法律家の頭だけで書いていると、モノによっては訳が分からなくなりますので、項目ごとに詳しい方を選任して依頼することができます。謝金の件は秘書の島が取り扱っていますので、島にご連絡いただければと思います。なので、このグループのメンバーがご自身で知識や情報を提供してくれればそれでいいのですが、手に余る、あるいはもっと詳しい人がいる、などといった場合には以上のように取り扱ってください。

石崎　今回資料として追加し忘れたのですが、前回藤森先生から、東京タイムズ産業病取材班『現代の産業病』（中央労働災害防止協会・昭和 45 年）という貴重な文献をお借りしまして、背景災害として取り上げるべき事案が写真を多く使って説明されております。

三柴　ありがとうございます。他に何かございますでしょうか。

吉川　資料１２枚目裏面にトンネルの件についてご執筆いただいてありがとうございました。一点気になるところがありまして、【視点・論点】の箇所です。「粉じん作業を行う坑内作業場は」で始まる箇所ですが、最後の部分で「トンネル建設工事現場において作業環境測定を実施することは可能か、可能であるとすれば、どのような方法によりそれが可能かが検討されている。」と述べられています。やはり前文に書いていただいた厚労省の作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会においても、おそらくトンネル建設工事では作業環境測定の枠組みに入れるのはまだ時期尚早という形になっているので、もう少しトーンをおとしていただけると助かります。作業環境測定と言い切ってしまうと、その枠組みにまだ入りきっていないので・・・。

石崎　そもそも最終報告書は・・・

吉川　今年度に最終報告書が出て、おそらく来年度以降に粉塵のガイドラインを改正したり、あるいは粉じん則を改正したり、換気技術支援を改訂したりという流れになると思われます。たぶん作業環境測定の枠組にはまだ入りきれないと思います。

　また、非常に細かな点ですが、検討会の名前でトンネル建設工事の“きりは”の字は“切刃”ではなく“切羽”です。

石崎　ありがとうございます。

畠中　同じ頁に改正提案が書かれていますが、作業環境測定結果報告というのは、特殊健診結果報告と同じものではありません。それは逆に、(…不明瞭…) 制度を設けようじゃないかという、そういう要請が強いような気がします。

石崎　たしか畠中先生が座談会で仰っていたと記憶しております。

唐沢　作業環境測定結果についてはそれを実施した（事業場内の作業環境測定士が実施した場合や事業者が作業環境測定機関に委託して実施した場合の両方を含みます。）事業者から所轄労働基準監督署に届け出る制度があってもよかったのですが、当時は行政の簡素化というものが非常に声高に言われていまして、いろいろと抵抗が大きすぎてできなかったのです。それが禍根になった例が、大阪の印刷工場で発症した胆管癌ですね。地下室の印刷工場で作業環境測定が適切には実施されていなかったようです。

三柴　旧安衛則だと、役所に届出の義務がありましたね。

唐沢　まあ、この際だからそういう提言をするかどうかお任せいたします。

石崎　ありがとうございます。その点につきましては次回までにもう少し練ったうえで、あらためて記載させていただきます。

森　胆管癌のような事例のときに、ジクロロプロパンは関係ありませんでしたが、ジクロロメタンは規制しなければいけないということになったのですが、本来はああいう時こそチャンスなのですよ。しかしそういう議論はあまり出ませんでした。

三柴　結局どこまでさせるかという、物質ごとの分類の議論になってしまって、そこを付き始めてしまうと締め付けを厳しくしすぎたり、バランスを取りにくくしたりするので、あえて触れなかったのだと思います。

畠中　資料１０枚目表面、「(4)　1975～1984（昭和 50）年代－作業環境測定法の制定」の第３パラグラフの箇所です。「1977（昭和 52）年 4 月末に予定される作業環境測定法の施行に先立ち、作業環境測定士と作業環境測定機関が十分な数存在していることが必須となるため」というように、指定機関に測定士試験を実施させる理由として書かれています。ただ、これは何も民間の指定機関に限らず、国自身が試験を実施する場合でも同じですね。要するに、昭和４７年に労働安全衛生法が施行されていますが、行政サイドとしても手一杯な状況の中、新たな法制度に基づく国家試験を実施するというのは実に大変なことでした。そうであるならば、国が実施するのと同じように適切な資格試験の運用がなされればいいわけですから、指定機関に試験の実施を委託しているのではないか、といった感じですね。安衛法は

書き方が難しいと思うのですが、ぜひ検討してみてください。

石崎　ありがとうございました。ぜひ検討してみます。確かに民間委託とは論理的につながっている話ではなかったかもしれません。この点も確認させていただきます。

三柴　けっこう重要なことなので、先ほどの森先生とのやり取りについてもう一点ほど。要は胆管癌問題が起きた、その後行政に作業環境測定を報告させる制度を作ってしまえばよかったのではないかという議論です。胆管癌問題がおきた後に検討会を実施して、当時の６４３物質についてリスクアセスメントを義務づけるということにしました。実際に胆管癌問題が発生したわけですから、そこまでの義務づけ規定には成功しました。ただ、法律論としては罪刑法定主義のような独特の議論があって、処罰するのであれば何をやってはいけないかについて事前に明確にせよという原則ですね。そうなると、６４３種の予め決められた物質についてリスクアセスメントを実施しなかったから処罰、といった方程式をクリアに描かなければなりません。作業環境測定はリスクアセスメントと近い議論になると思いますが、“このタイミングではここまでやるのが精一杯”という話が出てくるはずです。リスクアセスメントは、個々の事業場内に、安衛法上どのような危険があるかを調査してそれに応じた対応を図るというものです。

石崎　今の検討会のお話は、安衛部会の中で検討されたのでしょうか。

三柴　胆管癌問題を契機として検討会が開催されまして（※「胆管がん問題を踏まえた化学物質管理のあり方に関する専門家検討会」（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_146680.html）のことでしょうか？）、それを踏まえて安全分科会で意見を出し合って規則改正という形になりました。安衛則の関連規定と関連規則を修正したということです。あの時は、特別規則で定められた物質についてリスクアセスメントをする義務が課されました。また、物質の性状、つまりその物質にどういうリスクがあるのかについて、作った側が使う側に情報提供する義務も課されています。

石崎　罪刑法定主義と作業環境測定報告を課すということの関係ですが・・・

三柴　そこを義務づけるということになった場合、作業環境測定の内容まで処罰できる基準として報告内容を明確に定めなくてはなりません。あと、内容的重複の問題ですが、リスクアセスメントと作業環境測定はおそらく被る点があるでしょう。なので、同じ危険の調査について、リスクアセスメントで義務づけ、同時に作業環境測定でも義務付けるという話に、政策の進め方としてはなってくるかもしれません。しかし仰る通り、報告は別建てにしてもかまわなかったと思います。

石崎　検討会の議事録等が公表されているとのことなので、その辺も踏まえながらまた調査を続けたいと思います。

三柴　あえて言うなら、リスク対策を強調して政策を通したということです。日化協（ＪＣＩＡ 日本化

学工業協会）ような化学物質の関係団体は、物質を使うことについては取締りをかけてほしくないわけです。なので、業界団体として危険なところだけ最低限手を打つ程度にとどめてくれという意向なので、そういう点なども踏まえて、作業環境測定結果の報告であれ何であれ、一律に規制を課すのはなるべく避けたいわけです。あくまで、リスクの調査をするにとどめ、必要があれば対応するというところまでを法令化するのが精一杯でした。背景事情はそのような感じです。
それでは、石﨑先生のご報告は終了とします。
ここで少々休憩といたします。

三柴　それでは再開させていただきます。田中先生、先ほどの続きをお願いいたします。

田中　時間の関係もありますので、もう一点だけ触れさせていただきます。資料（「労働安全衛生法第 88 条～から 100 条の逐条解説」（Ａ４・両面・１４枚））１３枚目表面、安衛法第１００条、「報告等」に関する規定の解説です。未だ書きあがってはいないのですが、このうち労働者の死傷病報告についてご教示をお願いしたいと思います。労災隠しにもからんでくる重要なポイントです。１３頁裏面右段の「３．労働者死傷病報告」に記載したように、事業者に死傷病報告を義務づけているわけですが、労働者が４日以上の休業をした場合と、１～３日以内の休業とで様式を分けています。報告の期間もそこに記載したとおりで、罰則も定められています。しかし、事業者が死傷病報告を怠ることがしばしばであり、その動機は資料に記載した①～④に記載しています。虚偽の報告もまた労災隠しとして罰則の対象となります。報告書についての沿革をみると、様式が変わっています。最近の様式の変更を追ってみると、派遣労働について派遣元と派遣先双方に報告を求めていること、また直近では外国人労働者の増加や入管法の改正等がみられ、安衛法全体としても外国人労働者について注目すべきかと思いますが、それと関連して報告書の様式も変わっています。今のところそういった点について執筆しています。特に労災隠しについてご意見いただければと思います。

三柴　アバウトに言うと、このプロジェクト全体に求められるのは、具体的なイメージがわく記述内容にすることです。制度の説明についても、何のためにその制度があるのか、趣旨と意味が伝わるようにお願いします。のっぺりした記述は避けたいところです。もちろん最低限概要の説明はしなければなりませんが、読み手が文章を読んで、実際にこの条文で取り締まりを受けるのか、何のためにそんな規制をするのかを実感させる書き方が大切です。たとえば死傷病報告についても現にこの制度によって報告を受けたら、行政が災害を防止するための調査研究に活用して素材とする場合もあるし、そもそも報告書のまとめ自体が労災を生じさせた側に反省を促すこともあるでしょう。どの教科書見ても書いてあるようなことだけを書いても、あまり意味がありません。言うなれば「ドラマ」にしたいということです。その辺りを再検討していただけるとありがたいです。
　他の先生方、コメントはいかがでしょうか。

藤森　死傷病報告について４点ほどございます。一つは漢字変換の誤りで、「私傷病」となっていますが、正しくは「死傷病」です。次に、資料１３枚目裏面の右段下の方ですが、「派遣先企業」と書かれているところ、正しくは「派遣先事業場」です。そして、同じく一番下の行ですが、報告書の提出先は厳密には「労働基準監督署“長”」です。最後に、労災隠しについては行政が積極的に力を入れている部分なので、送検件数などのデータや送検事例などもまじえながら、立体的に検討してみてはいかがでしょうか。

三柴　藤森先生のご指摘通り、労働行政が死傷病報告の遵守を重視していることは周知のことですが、それはなぜなのかです。その実態と理由について推論の段階でけっこうですので試みてください。実はそこにこそ制度の趣旨があります。さらに、制度趣旨を浮き彫りにするヒントとしては、ある種限界事例というものがあります。たとえば交通労災は死傷病報告の対象となります。また、制度上理屈の上ではメンタルヘルスの事例なども適用対象となるはずです。なぜそうなるのか、そしてそうはいっても実態と

してはメンタル系の災害は報告されていません。それで果たしていいのかどうか。そういった形で限界事例を検討すると、制度の趣旨が浮き上がってくる可能性があります。そのようなポイントを取り上げてみるのもいいかもしれません。

他にもしお尋ねになりたい点があれば・・・よろしいでしょうか。それでは、もしお尋ねになりたい点がありましたらＭＬ等でお願いいたします。

鎌田　一点よろしいでしょうか。前回は私の担当部分である第８８条および第８９条の報告について様々なアドバイスをいただいたところですが、本日は第９８条の使用停止命令について報告させていただきますので、ご意見いただければ幸いです。条文については、資料（※「労働安全衛生法第 88 条～から 100 条の逐条解説」（Ａ４・両面・１４枚）・・・田中報告と同一のもの）１０頁裏面に記載したとおりで、【趣旨】についても同頁に記載のとおりです。【沿革】については、先ほど三柴先生が“物語（ドラマ）”と仰いましたが、確かにその通りであると実感しながら書きました。たとえば第９８条の沿革ですが、資料１１頁表面にはこのように書きました。「工場は第１３条で、工場及び付属建設物又は設備が危害を生じ又は衛生風紀その他公益を害する虞がありと認めるとき予防又は除害のため、労働監督機関は必要な事項又は使用の停止を命じ得ることを規定していた。」「旧労働基準法も、その趣旨を受け、旧法第５５条で、労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舎その他附属建設物若しくは設備又は原料若しくは材料が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する場合においては、行政官庁は、使用者に対して、その全部又は一部の使用の停止、変更その他必要な事項を命じることができると規定している。」「工場法が工場の新設について監督上必要な事項を規定することがなく、できあがった建設物、付属建設物等について監督規定を設けるに止まったのに対し、旧労働基準法は５４条において、新設移転又は変更について必要な監督権限を定めるとともに、これを補う意味で工場法第１３条と趣旨を同じくする第５５条を設けた。それは、新設、移転、変更が安全衛生基準に適合し、適法に行われた建設設備等であってもその後の変化により安全衛生基準に違反する状態に陥ることがあるので、こうした場合に対処するには、使用停止命令等による行政監督が必要だからである。」と、寺本廣作氏を引用しておりますが、何が言いたいかといえば、立法事実についてはほとんどが寺本氏の記述に基づいて私が若干補足しているところですが、“物語”ということになると、立法事実以外にも何か触れた方がいいのでしょうか。

三柴　【沿革】の項目で書いていただきたいのは、主として立法事実です。そこに加えて、可能なかぎりで社会的背景など、立法事実の周辺にあるものを読み手に伝わりやすいように描写してください。行政が出しているコンメンタールの多くは、データを挙げたり背景事情を抽象的に説明するにとどまり、読み手としてみれば突込みが入れにくい反面理解もしにくいというものでした。背景災害の箇所で語っていただいてもいいのですが、沿革の箇所でもなるべく具体的に解説してください。

鎌田　コンメンタールの方では寺本氏の著書はまったく引用されていませんで、沿革には触れられていません。法律家としては、労基法の沿革を描写する際には寺本氏の本に触れないといけませんので、それにプラスして・・・

三柴　そうしていただければ大丈夫です。法律家として最低限触れるべきものにはきちんと言及した上

で、プラスアルファを追加してくれればけっこうです。

鎌田　ともあれ背景災害は必ずあると思いますので、それは調査した上で言及したいと思います。
　次に、使用停止命令の発出要件についてです（※資料１１枚目表面右段）。前回も少々触れたかもしれませんが、要件としての「危険」の問題です。依然として私もまだ十分に理解していないのですが、使用停止命令の「発出要件」といった場合、「・・・以下の違法な状態があれば」「・・・以下のような場合に」都道府県労働局長又は労働基準監督署長が使用停止を命じることができるようになっているので、たとえば資料１１枚目表面右段「１．使用停止命令等の発出要件」の「①　法 20 条から 25 条までの規定により事業者が講ずべき危害防止のための措置が講じられていない事実がある場合」など、要するに法令で定められた措置を講じていないことが違反となり、違反であるがゆえに使用停止命令を発出することができるという仕組みになっているわけです。その場合に、措置の内容として「危険がおよぶ、危険のおそれ」などという文言がない場合、当該措置を講じないことが即違反・違法といえるのかどうか不明のままです。当該措置を講じていないことが即座に使用停止命令の発出要件となる、という捉え方でよろしいのかどうかです。そうではなく、監督官の現場では使用停止命令の際にある種の危険評価などを含むものなのでしょうか。

三柴　使用停止命令発出の際に重視されるのが形式か実質かということですが、まさにそういう機微な問題に論究していただきたいところです。その点行政実務の先生方にお尋ねしても、言えることと言えないことがあるわけですが、それを上手く日本語としてまとめてください。

鎌田　まずは問題提起ということで、藤森先生の方からもご用意があるようなので、また後ほどお聞きしたいと思います。

三柴　確かに藤森先生の後ほどのご報告と関連しますが、明確にしておかないといけないのは、やはり現行規定の文言で列挙した要件の書き方だと、これまで公刊された文献との差別化を図れません。極論になりますが、現場を巡る監督官が何を危ないと思って、脳内では実質どういう基準をもって使用停止命令まで進めようと考えるのか、そのリアルなストーリーを描くのが本プロジェクトの課題です。

鎌田　確かに書き方は工夫しなければならないと思います。問題は発出要件の解釈ですね

三柴　その通りです。要件は要件として書いていただいて結構です。今申し上げたその実態や実情を【適用の実際】で書いてください。

鎌田　発出要件については今のお話の通り要件として書く一方【適用の実際】にその実態と詳細を書くということで、了解いたしました。それと、権限行使の話になりますが、資料１１頁裏面右段の「４．都道府県労働局長等の権限行使と裁量」に以下のように書きました。この箇所についてはコンメンタール等の引用をせず、私のオリジナルですが、以下のように書きました。
「労働監督機関は本条にもとづき所定の規定に違反するとき、その権限を行使し、使用停止命令等を発

する義務を負うのか、議論があるところである。」「裁判例（大東マンガン事件・大阪高判昭６０・１２・２３判例時報１１７８号２７頁）は、労働基準監督行政は使用者の安全衛生ないし労災防止義務の履行を確実ならしめるために行政的監督を行うものであり、監督機関による監督権限は使用者に対して行使され、労働者に対して行使されるものでなく、監督機関が労働者に対して直接的に責任を負うものでなく、右権限の行使も監督機関の裁量に委ねられているとしているとしたうえで、「労働基準監督行政が労働者のために最低の労働条件を保障することを目的とし、監督機関の使用者に対する広範な監督権限を認め、労働者の安全衛生については前記のように使用者に対して建設物、設備等又は原材料について使用の停止、変更を命じることができ、更に司法警察員としての権限を行使することができる等、強力な権限を監督機関に与えているのであり、右権限の行使は個別、具体的な事業場につき当該事業場の労働者保護を目的としてなされることに鑑みると、監督機関が具体的事案について右権限の行使・不行使について著しく合理性を欠く場合においては、当該労働者との関係で違法であり、国家賠償責任の生じる場合がないとはいえない。いかなる場合がこれに当たるかは、具体的事案について個別的に検討すべきであり、これを一般的抽象的に論じることは当をえないけれども、上来説示の労働基準監督行政の目的、性質並びに監督機関、使用者及び労働者の関係からして、少なくとも当該事業場につき労働者に対して切迫した重大な危険の発生が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法によっては危険の発生を防止できず、かつ右権限の行使によって危険の発生を防止することが可能であるのに、監督機関が右権限を行使しなかった場合にこれを認めるべきであるということができよう。」としている。」

以上のように、監督機関の権限不行使が違法なものとして国家賠償責任を生じさせる要件については、かなり狭めている、ないしは絞っているものといえます。この判決を読んでいて、まずそう思いました。まず大前提として、監督機関は労働者に対して責任を負うものではないということが出発点とされています。第二に、一定の危険が発生するだけでは足りず、発生を防止できず、かつ“右権限の行使によって危険の発生を防止することが可能であるのに監督機関が右権限を行使しなかった場合”にはじめて肯定されるということです。問題はここでいう“危険”というものをどのように理解しているかということです。そもそも条文では“急迫した危険”がある場合に使用停止命令を受けると規定しておきながら、さらに絞りをかけているということで、果たして判旨は危険というものをどう考えているのか今一つ不明です。具体的に監督官の方がどういう発想で危険を把握しているのかご教示いただければと思います。また、理論的な課題として吉川先生にリスクアセスメントとの関係で“リスク”について教えていただいたところですが、許容できないリスク、許容し得るが対応した方がいいリスク、そして許容し得るリスクという、三段階に分けられたリスクがあるということです。予防という考え方においては非常に有益なものですが、法律論で考えた場合には、三段階に分けて具体的にどの段階のリスクかを特定できたとして、実際に事件が起きて損害が発生した場合に、“許容し得るリスク”であったがゆえに損害賠償請求が棄却される、などといった問題が発生します。つまり、裁判所にとってはこのようなリスク段階論は存在しない方がいい可能性もあります。予防のためには必要不可欠な理論であることはわかります。しかし、実際の事件でどのように損害を賠償させるかという局面では、フリーハンドの方がいい場合もあります。労働安全衛生法は予防を前提にしているので、予防の観点から事業者が講ずべき措置というものを特定して段階分けしていく方向に向かうと思うのですが、実際に損害が生じた際に裁判官としては、段階を前提に“ここまでは問題なしです”などという言い方をされると困るわけです。その辺りをどう考えるべきなのか、ぜひ検討を深めてみたいところです。

三柴　私なりの理解では、安全衛生法は基本的には予防のためのリスク管理の行政学です。結局、リスクとは何かということがあえて理論的に詰めれば焦点となります。しかし、それも最終的には科学的に解明できず、経験則と属人制度科学に委ねられます。そこは法律論者の理論的な頭で理論的に解明してゆく作業をしたいと思います。本質的にそういう側面があるので限界もあるでしょうが、その上で先ほど鎌田先生が最後に触れられた賠償論は、やはり予防とは別次元の問題です。賠償論というのは、だれの責任かに関わらず、実際は落としどころを探ってゆくものですから、要は納得のいく紛争解決のための論理づけといえるものですから、これをあまりに予防の議論に持ち込み過ぎると混乱しかねません。そうしたときに、たとえば大東マンガン事件を取り上げると、これまでの法制度論者の発想であれば、行政を動かすための条件付けが狭すぎるがゆえにケシカラン、ということで終わりです。しかし、行政学の視点も必要なので、監督官の業務や職業意識の実態にも触れるべきであると思っています。監督官になる人たちは、目の前で労災が起きそうだったら動きたいに決まっています。しかし、予算も人員も枠が決まっているし、その範囲でできる仕事しかできない仕組みになっています。民間のように、お客さんがたくさん来れば人を増やすというわけにはいきません。行政は限られた資源の範囲内で、限られた仕事しかできないので、裁量収縮論は否定され、要するに人の分しか仕事をしないということになるわけです。その中で、どのように折り合いをつけようとしているかといえば、一つには公務員の倫理・教育も活用しているし、また行政資源だけではなく、行政と関連団体の連携なども活用し、そういったことが日本の秩序となっています。そのような点に触れずに、単に要件が狭すぎると指摘するだけではあまり意味がありません。

鎌田　たとえば大東マンガン事件ですが、「切迫した重大な危険の発生が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法によっては危険の発生を防止できず、かつ右権限の行使によって危険の発生を防止することが可能である」という、いわゆる過失論の枠組みです。その際、危険の発生を予見するといった場合に、先ほどの三段階論のようなものがあって、たとえばここまでの危険であればたとえ予見できたとしても免責、すなわち損害賠償法上過失にはならないという理屈にはならないでしょう。そうすると、損害賠償とのつながりはどうなるのでしょうか。関係判例は損害賠償請求事案が多いのですが、安衛法の使用停止命令に関する条文は損害賠償法とはまた別枠であくまで予防の問題です、などと言い切ってしまうと、せっかく本ができたとしても法律家としては裁判実務ではあまり使えないという評価になりかねません。

三柴　その点は両方書いていただければ大丈夫です。両者を無理に関連付ける必要はありません。要は充実した本を作りたいので、ページ数はたくさん予定しています。賠償論的には、当然事件が起きてその後処理ということになります。大東マンガン事件も参考にしながら、先ほどのリスクの三段階論にも触れ、予防を目的とするこの規制の解釈は別途どのようになり、あえて賠償論と関連付けるのであれば、賠償論と予防の一致する点とそうでない点とを区分けする、といった感じでけっこうです。

鎌田　ただ、両者の関連付けを法律論の中核に持ち込めないだろうか、などといったことも考えてしまいます。

吉川　私の資料（「トンネル建設工事における労働安全衛生の課題と今後について」（Ａ４・横・両面・８枚・１５頁））で今何を議論しているのかを簡単に説明させていただきます。資料はリスクアセスメントに絞った内容で、安衛法の条文でいえば第２８条の２で定められています。これによると、事業者は危険性又は有害性等の調査を義務づけられていますが、これらの調査が「リスクアセスメント」と呼ばれています。資料には、リスクアセスメントに関連する用語の定義・概念を記載しました。たとえば３頁に記載したように、「ハザード」とは危害の潜在的な源で、「リスク」は危害の発生確率及びその危害の程度の組み合わせ、というようにＩＳＯの国際規格で定義されています。これを分かりやすく図説したのが４頁で、ハザードはライオンを指します。ライオンがいるだけではリスクにはなり得ず、ライオンに人が近づいて危害が生じる可能性が生じる場合にはじめてリスクが発生するわけです。リスクは危害の発生確率と発生した場合の危害の度合いの組み合わせで定義されています。５頁では「リスク大」、「リスク中」、「リスク小」のたとえを絵で示していまして、「リスク大」は飼育員がワニの檻に入って餌を与えている状況で、彼がワニに食べられるかもしれず、また腕をちぎられるだけでなく全身を食べられるかもしれない状況です。「リスク中」の状況では、餌を与える専用の入口を設置してそこからえさを与えている状況なので、危害は生じるかもしれませんが、腕だけですむ可能性が高いです。危害の度合いとしては「リスク大」に比して小さくなります。次の６頁の内容はかなり重要で、国際規格では「安全」というものを、「許容不可能なリスクがないこと」と定義しています。ではその逆に「許容可能なリスク」はどういうものかといえば、「現在の社会の価値観に基づいて、与えられた状況下で、受け入れられるリスクのレベル」と定義されています。これを図説したのが７頁です。機械安全の分野では、しばしば逆三角形によってリスクの大きさを示しますが、下へ行くほどリスクが小さい状況で、上に行けばいくほどリスクは大きくなることを示しています。許容不可能なリスクは赤い色が付けられた部分で、その下に「許容可能なリスク」、さらにその下には「広く受け入れられるリスク」を示していて、これが先ほど鎌田先生が指摘されていた三段階のリスク分けになります。リスクアセスメントとは何かといいますと、８頁をご覧ください。たとえば許容不可能なリスクがある場合には、許容可能なリスクになるまでリスク低減措置を施すことによってリスクの程度を下げるというのがリスクアセスメントです。本当はもう少し下の「広く受け入れられるリスク」や一番下の「無視できるリスク」にまで下げたいところなのですが、実際にそれをやってしまうと非常にコストや時間がかかり、現実的なレベルということになると「許容可能なリスク」になります。これがＨＳＥでいう「ALARP」（As Low As Reasonably Practicable）、すなわち合理的で実施可能な範囲内でこのレベルまでリスクを下げるべきであるというものです。ただこれも、先ほど述べた通り安衛法第２８条の２の「危険性又は有害性等の調査」に限った定義であって、それ以外の関係での定義については藤森先生がわかりやすくまとめてくださっているので、その辺りのご説明もお伺いしたいと考えています。

藤森　ただ今のご報告ですが、リスクアセスメントの説明としては十分です。そもそも最初に仰った安衛法上の危険を防止するための措置といった場合の「危険」、これは処罰の対象となる危険ですね。それとリスクアセスメントにおける危険、両者の関係はご報告の通りだと思います。

森　一点よろしいでしょうか。リスクアセスメントはすべての事業場でできるというわけではありませ

ん。全体で導入する場合には負担が大きいので、一部から実施したいという希望もあります。それでは、どこから実施すればいいのかという疑問です。リスクは、危害の可能性と重大性を掛け合わせると期待値が算出されますが、「重大性」の方にもう少し重みをつけて考えないといけないのではないかと思います。命にかかわるとか、腕を無くすといった話を、単に４日以上の休業をすれば元通りになるような災害と一緒にすべきではないし、、災害事故が生じたときに使用停止命令の発出の可否が問われるのは、取り返しのつかない被害が生じたときでしょう。逆に怪我がすぐに治ってしまう程度の事故であれば、そのような問題は生じないでしょう。命を落とし、または不可逆的な問題があるからこそ、そういう制度や問題が出てくるわけで、危害の重大性をどう見積もるかが重要ではないかと思います。リスクアセスメントにおいても、危害の重大性が大きいものに焦点を絞るとか、そういう視点で検討した方が現場の感覚に沿うのではないかと思います。

吉川　現時点では、危害の発生確率と危害の度合いとを足し算ないし掛け算する場合もあります。いろいろな方法があるわけで、一概に決められているわけではありません。ご指摘のように危害の重大性や度合いに重きを置くのであれば、そこを二乗する等の方法もあり得ます。そうすれば、先ほどの鎌田先生のご指摘通り法律との連続性を意識しながら議論できるという気がします。つまり、危害の重大性を二乗すればそこが大変重要になってきますので、そこで裁判における損害の評価にも通じるような議論も可能になるのではないかと思います。

森　本来は、リスクというのは掛け算でなくてはなりません。保険をいくらかけるかという話になったときは、損失の期待値がわからないと算定ができません。なので、発生確率と発生した場合の重大性との掛け算で損失の期待値が算出されますので、本来的に掛け算なのです。方法論的にはマトリックスなど様々なやり方ありますが、どれをとってもあまり大差はありません。しかし、重大性の話はもう少し検討を要するのではないかと思います。産業医の職場巡視では、リスクが小さいのに気になったことを指摘する場合があるんです。そうしたことによって、かえって対策の優先順位が逆転するケースが出てきます。なので、そういう観点からもリスクの重大性をもっと議論しなければなりません。たとえば職場で重大性の低い事故が起きたとします。そういうときは再発防止策を講じなければならないのでしょうけど、重大性が低いと予想していた事故が、まさに予想通りの低い重大性で済んだ、そういう場合には、引き続きリスクは許容できると考えて、あえて何もしないというオプションだってあり得るわけです。本質的にリスクの対応ができていない職場が多く見受けられます。従来型の災害防止対策と、本来のリスクに優先順位をつけて対応すべきという話とがごっちゃになって運用されている場合が見受けられます。そういう意味で、危害が生じたときにどうすべきかという点を根本的に検討してゆくと、私としては、重大性を二乗するような方式はなかなかすぐれたものではないかと考えています。

鎌田　損害賠償の問題に踏み込むのであれば、そういった考え方も有意義だと思います。二乗方式というのは、数式上で数字を掛け合わせるということでしょうか。

森　やるとすれば、そういう数式になります。

鎌田　具体的な中身については裁判官が個別の事案ごとに決めるものですが、そういった考え方の基本、つまり焦点を当てるべきリスクとは何なのか等といった点について、損害論との橋渡しをするような議論は、これまでの法律学は取り組んでこなかったかもしれません。三柴先生がご指摘されたように、損害賠償はいわば事が起きた後の処理の問題ですから。いい機会なので、今先生方が仰ったような議論にも取り組むべきかと思います。

三柴　賠償学においても役に立ちそうな示唆的なことを言っているケースはありまして、六価クロム事件などがそれに当たります。要は、その時々に予想される最高レベルの対策を講じなければならないとされています。つまり、その時々に想定される被害を予想して最高レベルの対策をとれというわけです。もちろん、賠償論として言われたことですから、事後処理のための話であって、当該事案において納得できる落としどころをつけるためにそのような言い方をしたわけです。ただ賠償論に過ぎないとはいえ、そういう話を失敗学として扱って、予防をする際に活用するべきです。以前、解釈論として安全配慮義務論を執筆した際に、一応予防と賠償との関係について整理を試みたことがあります。そのような議論に一番歴史があるのはイギリスです。イギリスの場合はもともと安衛法を作る際に、両者をあまりくっつけ過ぎると（＝安衛法違反について直ちに賠償をさせるという、違反と賠償を過剰に関連させるという意味）、いろいろ問題が生じかねない。ひとつには、何をやってはいけない、あるいは何をやるべき、などといった規範を細かく定めなければなりません。そうしてあまりにも立法が精密化すると、遵守できない人が多くなります。また、そもそも予防のために作ったルールが、賠償という局面では使えないものだから、結局は両者にズレが生じてきます。ともあれ、予防と賠償を関連付けることには、メリット・デメリット双方あるので、その点整理すべきです。ただ、これまでは数式や確立といった理科学的な話が法解釈論に“取り入れなさすぎた”といえます。そこは再検討すべきではないかと考えています。

鎌田　藤森先生がまとめていただいた資料ですが、せっかくですから是非ご報告お聴きしたいところなのですが・・・。

三柴　そうですね。では、藤森先生、ご用意いただいた資料でご報告お願いたします。

藤森　資料を２点配布させていただきました。ひとつは「労働安全衛生法令における「危険」・「健康障害」について」（Ａ４・両面・３枚６頁…資料１）であり、もうひとつは是正勧告書や使用停止等命令書のサンプル（Ａ４・両面・２枚４頁…資料２）です。まず鎌田先生が問題提起されたのは、安衛法上の措置義務の要件としての危険についてですが、資料１の１頁に安衛法第２０条以下の各条文に規定された「危険」の類型を挙げました。５頁では、左上に「危険又は健康障害を防止するための措置等」として、第２０条の「設備、原材料による危険防止」からリスクアセスメント（第２８条の２）まで４類型を挙げています。危険とはどのようなものかについては、同頁の右上「仕事の構成要素」と銘打ったカラーの図ですが、４つのＭ（Ｍａｎ：作業者、Ｍｅｄｉａ：作業方法、Ｍａｃｈｉｎｅ：設備・材料・環境、Ｍｎａｇｅｍｅｎｔ：管理）それぞれの切り口ごとに講ずべき措置が定められ、たとえば人（作業者）であれば教育や資格、機械設備であれば安全装置などがこれに当たります。危険防止の措置を講じることが事業者に課せられた義務ですから、危険とは何かという観点が必要なわけで、これらを危険の発生要因と条文

ごとにまとめたのが、５頁下半分以降に「１　設備、原材料による危険防止措置（法第２０条）」「２　作業方法・場所による危険防止措置（法第２１条）」、「３　設備、原材料等による健康障害防止の措置（法第２２条）」と記載した部分です。それぞれ現場にはこのような要因があり、それによってこのような危険が生じるがゆえにかかる危険防止措置をとらなくてはならない、ということを条文ごとに示しています。１頁に戻りまして、以上の法律上の措置の内容を具体的に定めたのが労働安全衛生規則であり、安衛法の各条文に対応し網羅しています。先ほど鎌田先生からご質問があったところですが、措置義務の内容については安衛則がほぼすべてカバーしているはずです。そして１頁下の４行に書いたとおり、「危険」・「健康障害」については、①法第１条「危害防止基準の確立」、②法２０条以下「危険・健康障害を防止するための措置」、これは義務規定になっています。そして平成１７年に新たに追加されたリスクアセスメント、つまり③法第２８条の２「危険性又は有害性等を調査」、これは努力規定です。これら①から③にみられるように全体的・相対的あるいは具体・個別的な考察が重要と思われます。先ほどの議論では、リスクアセスメントにおいて重大性と可能性のどちらに重きを置くかという話になりましたが、これは③での議論になります。私の報告でまずターゲットになるのは②の法２０条以下の「危険・健康障害を防止するための措置」であり、ここで危険といった場合に、それは何かを検討することです。２０条以下の規定は、よく言われるように「後追い型」、それに対してリスクアセスメントは「先取り型」で、そういう側面があるからこそ努力義務規定とされたわけです。２頁に「「危険」の内容（労働安全衛生規則）」として、「危険」という文言を用いている主だった条文を一覧表にまとめました。規定のし方は、たとえば「危険を及ぼすおそれのあるとき」あるいは「・・・ないとき」といったようにかなり具体的です。これらの「あるとき」「ないとき」といった構成要件がもっと具体的に何を意味するのか、違反があった場合に検察が関心を持つのは、たとえばその場所などです。これらが明確になっていないと立件ができません。そういったことがさらに通達によって詳細に定められています。一つ例を挙げますと、表の一番上の安衛則第１０４条にいう「危険を及ぼすおそれのあるとき」とはどういう場合かといえば、通達によって「総合運転方式において原動機にスイッチを入れる場合等」とされています。右側の欄には通達で定められた「危険の内容」の例を条文ごとに挙げています。危険についてはこのような規定のし方があるということです。

次いで、６頁のリスクアセスメントの箇所をご覧ください。平成１０年あたりから安全文化の創出という風潮がみられましたが、もともと危険という考え方はすでにありました。危険性、有害性についてＫＹ（危険のＫ、有害のＹ）と表現する呼称は昔からありました。そういった背景も踏まえて、平成１７年に新たにリスクアセスメントとして、リスク、危険性、有害性を調査する義務を課す規定が設けられました。重要なのは、それに基づく必要な措置を講じることで、この点は努力義務規定とされています。いずれにせよ先ほど申しました通り、従来の「後追い型」から「先取り型」規制となったわけです。先ほどの議論はこれらを踏まえたうえで、リスクアセスメントに関して重大性に重きを置くべきであるとか、それは十分わかりますので、努力義務規定の場面ということですね。

先ほども資料１の２～３頁で説明しましたように、「危険」というものを安衛則の規定とこれを具体化した通達に例示されたものであると捉える考え方が一つ。そしてもう一つは、６頁の「危険（異常な状態）と措置」ですが、これは一般的によく使われる図です。まず“危険性・有害性の予測”に先立って“基準”というものがあり、これは法規、技術指針、作業計画等を指します。そういったものとの“ずれ”から“職場の問題点”というものが始まります。この職場の問題点が何かといえば、要するに“基準”とのずれな

わけです。しかし、“ずれ”が少しでも生じたら危険であるというわけではないのですが、このずれの幅を放置しておくといずれは“異常な状態”に至り、しまいには“事故”そして“災害”につながるということです。ですから、安全の裏返しは事故や災害ではなく、危険であるとしばしば言われるところです。リスクについては、６頁の「リスクの見積り」にあるとおりです。リスクの低減措置については、事業場によってどの程度実施すればいいかについて、指針によって一定のガイドラインが示されています。では、職場の中でみんなで共通の認識を持ってリスクを洗い出すにはいろいろなやり方がありますが、その際に「リスク」というものをどう見るかについては、その前にまず６頁の「リスクアセスメント」の箇所をご覧ください。「危険性又は有害性等を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか」・・・これは言うまでもなく実施しなければならない義務であって、要するに“危険”に関する問題です。その後に続いて、「労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置（低減措置）を講ずるよう努めること」・・・ここが「先取り」となるわけです。その際に、６頁「リスクの見積り」にあるリスクを洗い出していく。あくまで先取りですから、法律違反になるわけではありません。その際の見方が、リスク＝負傷又は疾病の「重大性（重篤性）」および「発生の可能性」、この二つがファクターになります。さらに可能性について、「発生する頻度」と「危害に至る可能性」の二つに分けることになります。それでもって初めてリスクアセスメントの議論になるということです。まず事業者が何をしなければならないかといえば、先ほど申し上げた安衛則と通達に構成要件が明記されています。また、先ほどの「異常な状態」もあわせて考えるべきでしょう。１頁に戻りまして、最後のパラグラフにあるように、危険については「全体的・相対的あるいは具体・個別的な考察が重要」であり、それぞれの局面において必要となります。

鎌田　ひとつ質問よろしいでしょうか。たとえば監督官が臨検を実施しているときに、通達に定められている措置内容について事業者が「やってませんね」という評価を受けるような場合、“指導”はするのでしょうか。

藤森　「やってませんね」というのは、おそらく裁量もあるかと思います。司法処理基準がありまして、違反はもちろん全部違反になるわけですが、主体的能力などを勘案して一応の司法処理基準はあるのですが、それを監督官が踏まえてやることになります。

鎌田　その処理基準というのはどのようなものでしょうか。

藤森　出し惜しみするようで申し訳ないのですが、内部的な問題です。そのために事案について“甲事案”とか“乙事案”とかに分けまして、送検するに値する事案を区分けします。本来は全部送検事案になるのですが、諸般の事情がありますので区分けはしています。もう一つの資料２に、是正勧告書や指導票などのサンプルを掲載しました。是正勧告書は２頁にひな形を載せました。ここにあるように、適用条文と具体的な規則を挙げたうえで違反事項を指摘しています。４頁は使用停止等命令書です。

鎌田　これは私の原稿に載せても差し支えないでしょうか。

藤森　その点は今一度確認してみます。

篠原　一つよろしいでしょうか。要は使用停止や立入禁止というのは、当時は意識していなかったのですが、今思うと重篤度の高い事案が対象となっていたようですね。重篤度の高いものに使用停止をかけてカバーを着けさせ、手すりを入れさせるなどして事故発生の可能性を低くするわけです。つまり、重篤度が高く発生の可能性も高い、あるいは中程度のものです。カバーが全くないプレス機械であったり、足場に手すりが一カ所抜けている場合を想定すると、プレスの方は可能性も重篤度も“大”で、足場の方も落ちたら死亡することもあるので重篤度は“大”、しかし他の箇所には手すりはついています。双方とも重篤度でみてゆくと、ともに“大”ですが、国の基準としては重篤度に高いウェイトを置いて使用停止や立入禁止をかけていくように思います。こういう基準で監督官は何らかの処分や措置を実施する、今思えばそのような感じだったと思います。

鎌田　使用停止命令というのは、条文上は「・・・の規定に違反する事実があるときは」使用停止命令ができると書かれていますが、実際は監督官としてはリスク評価のようなものを行ってから命令を発するか否かを決めたりするのでしょうか。

篠原　本省はそういう評価をやっていると思われます。

藤森　その辺りは経験上言えませんね。先ほどの重大性と可能性という議論とは別に、構成要件に該当するか否かという話から始めなければなりませんので、やはり先取りということで重大性と可能性という話が出てきます。“峻別”というと語弊がありますが、やはり関連するところはあるのです。

三柴　話を整理すると、安衛法令では危険という用語はいろいろなところで使われています。条文の定め方も違っていますから、当然同じ文言を使っていても解釈の内容は当該条文の定め方からまず違ってきます。同じ危険という言葉を使っていても、違反をすると罰則の適用がある強制性の強い規定から、“できれば実施してください”という内容の努力義務規定もあって様々です。前者についてはなるべく通達や行政解釈などによって、内容が一律に解されるように具体的に説明されていることが多いです。後者については開発的な課題でもあり、そのせいで割とアバウトな解釈ができるようになっています。しかしどっちにしても、予防の理論が重視され、実際基礎になっています。危険という以上はリスクとほぼ同じに理解され、基本的な考え方としては災害が起きる可能性と起きた場合の重大性の掛け算になります。しかし、先ほど森先生が指摘されたように、最近の議論ではやはり重大性を重視すべきである、事故が発生したときにどれだけ重篤な被害に結び付くかということを重視すべき、したがって災害の重さを二乗するべきではないかという視点もあります。『講座労働法の再生』の安全配慮義務論で、私もその辺りは書いているのでよろしければご覧いただければと思います。危険等について定められた予防法と、災害が生じた際の賠償論について書いています。両者の関係についてはイギリスに議論の蓄積がすでにあるのですが、端的に言えば当初は安衛法のような制定法を定め、違反すれば罰則を科すことで強制力による遵守が期待されていました。しかし、それだけでは被災者の補償が十分ではありません。そういう観点から両者を関連付け、少なくとも安衛法違反があれば逐一立証責任を果たさなくても不法行為の要

件である過失が認められる。しかし、ＨＳＷＡ（英労働安全衛生法）の骨格を築いたローベンス報告は、両者を連結すると様々なデメリットがあると指摘していました。さらには、使用者に強制的に加入させる責任保険制度についても、両者の関連付けが過ぎると、どうせ保険がおりるからいいやということで予防の軽視につながるといった議論もありました。そのため、ＨＳＷＡでは基本的には両者を切り分けることになりました。しかしその後紆余曲折を経て、結局今では原則として民事の賠償論で安衛法の規定を“参考にする”にとどめるという議論になっていて、実務上の趨勢もそうなっています。ＨＳＷＡのような予防の法律と損害賠償法の関係ですが、両者が別物であると考えてしまうと、予防法の発展を促すことになります。すなわち、予防法をどんどん作る一方で賠償は別物ということにすれば、好きなように予防法を作ることができます。しかしそれでは、補償や賠償による予防へのインセンティブが低下してしまいます（賠償・補償を避けるために予防しようというインセンティブが低下する）。逆に連結すると、賠償法への影響を懸念して予防法の発展を妨げてしまいます。また賠償論で不公平を招くおそれがあります。つまり、予防法に違反があれば賠償はなされるのに、違反していなければ賠償はおりないということになれば、その結果賠償が不公平になるわけです。結局、民事賠償法の側でその法理独自の趣旨で、事案ごとの個別事情や社会情勢などを踏まえながら予防法の趣旨を参酌する必要性が出てきます。安衛法上の危険をどう解釈し、危険という文言を含んだ安衛法と賠償の関係をどう考えるか、哲学的な課題で深い議論ができる問題だと思います。

藤森　一点だけよろしいでしょうか。私の資料１の４頁をご覧ください。広島簡裁の事案で有名な裁判例を一件挙げました。安衛法第２１条には労働者が墜落する「おそれのある」場所という文言があり、安衛則第５１８条第１項には、「労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき」という規定があります。その中身について争いになりました。被告人の主張としては、「労働安全衛生法２１条、同規則５１８条は、高さが２メートル以上という要件以外に墜落により労働者に危険が及ぶおそれがあることをも要件としているから当然に具体的な危険の存在を必要としていると解すべきで、具体的に落下場所の模様、高度、当該労働者の年齢技量等を総合のうえ判断して墜落により労働者に危険が及ぶおそれがある場合でなければ事業者に安全措置義務を認めるべきでなく」云々ということです。これに対して判決は、「労働安全衛生法規の定めは、労働災害の危険性をあらかじめ除去し軽減させ又は危険が生じないことを直接の目的として、労働災害の危険そのものを事前に個別定型的にとらえ、これに対する災害防止措置の基準を示して、事業者にその安全措置を講じさせ、もって労働者の安全を確保せんとしていると解すべきであるから、右規則５１８条にいう墜落により労働者に危険が及ぶおそれという点についてもその蓋然性まで要求されておらず、その可能性が認められることで足りると解するを相当とする」と述べています。

鎌田　この事件は民事でしょうか。

藤森　刑事事件です。安衛法上の危険について議論になりましたが、ひとつの参考資料として活用していただければと思います。

鎌田　要するに、措置義務というものは危険が定型化されたものであるから、リスクの評価は無用ということですね。

三柴　大変申し訳ありません、時間が迫っておりますので、次回会合の日程を調整したいと思います。（※第８回会合は２月１９日（水）に決定）

森先生と吉川先生のご報告がまだなのですが、内容的にここを確認しておかないと報告書が書きにくい点があれば、今この場で簡潔にご確認いただけないでしょうか。報告書についてメールでのやり取りでも大丈夫ということであれば、次回に回していただいてもけっこうです。

森　今のところ、特にこの場で議論すべき点はございませんが、最近健診関係については一般健診については検討会もありまして、また特殊健診に関してもようやく平成２０年当時の委員会報告が動き出しまして、改正の動きが見えてきたところです。そういう情報なども盛り込めば、相応の内容になるかと考えています。ただ、一般健診には罰則規定があるものの、一般健診規定に違反しただけで処罰されるというよりは、別な違反事実との合わせ技によって罰則を科されるケースがほとんどなので、その程度のウェイトなのかという感じを受けます。先ほど三柴先生とお話ししましたが、一般健診、特殊健診、そしてほかに臨時健診というものが独立して存在していまして、福島の原発事故の際に取り上げられました。また一般健診の中に特定業務従事者健診というものが、過去の経緯を遡っても工場法時代から大きく変わってはいません。工場法当時は特殊健診という概念すらなかったところ、時代を経て特殊健診が出来まして、さらに特化則の中では特殊健診ではなくて特定業務従事者健診によって対応しているので、その位置づけが混乱しています。この点は今一度間違いの内容整理しなければならない大きな領域であると感じています。

吉川　私の方は、今までまとめてきた内容を報告書のフォーマットに落とし込む作業で、文章を付け加えていくことになりますので、特に確認すべき点などはございません。

畠中　森先生の資料（「健康診断に関する法令」（Ａ４・両面・１７枚））の１頁目、【概要と趣旨】の箇所に、「使用者の労働者に対する健康管理義務には、一般健康管理義務と特別健康管理義務に分けられる。一般健康管理義務とは・・・」とあります。今仰ったとおり、安衛法第６６条１項に基づく健康診断としては、一般的にすべての労働者を対象として雇入時健診と定期健診のほかに、特定業務従事者の健診、海外派遣労働者の健診、給食従業員の検便があります。後者３つについては、全ての労働者を対象としたものではなく、特定の業務に従事する労働者が対象となっているという意味で、健康診断の実施時間を労働時間扱いとするかどうかについて、安全衛生法施行通達（昭和４７年９月１８日基発第６０２号）で「健康診断の受診に要した時間についての賃金の支払については，労働者一般に対して行われるいわゆる一般健康診断は，一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者にその実施義務を課したものであり，業務遂行との関連において行われるものではないので」云々とされています（下記参照）が、その適用について議論があるところです。

> *健康診断の受診に要した時間についての賃金の支払については，労働者一般に対して行われるいわゆる一般健康診断は，一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者にその実施義務を課したものであり，業務遂行との関連において行われるものではないので，その受診のために要した時間については，当然には事業者の負担すべきものではなく，労使協議して定めるべきものであるが，労働者の健康の確保は，事業の*

円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると，その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。（昭和４７年９月１８日基発第６０２号）

森　その中には安衛則４４条の健診だけではなく、第４３条の健診も含まれているということですね。

畠中　その通りです。安衛則第４３条・４４条についてはまさに上記通達の中に含まれますが、第４５条、４５条の２、４７条の３つについては、健診費用はもちろん事業者負担ですが、労働時間扱いとするか否かについては言わば白紙の状態ではないかと思います。そもそも、“一般健康診断”という言葉自体が法令内では使われていません。通達では、「労働者一般に対して行われるいわゆる一般健康診断」という言い方をし「それは，一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者にその実施義務を課したものであり，業務遂行との関連において行われるものではない」という言い方をしているのです。しがたいまして、資料の冒頭に戻りますが、「一般健康管理義務」といった場合には安衛則第４３条・４４条の内容は妥当すると思いますが、それ以外については、もう少し議論する必要があるのではないでしょうか。“原則として”という言葉を挿入した方がいいかもしれません。

三柴　要するに対象となる労働者の範囲の問題ですね。

畠中　というより、言葉の定義の問題です。

森　労働時間の問題でもあり、それだけでなく賃金の問題でもありますね。

畠中　ともかく全体に響いてくる話です。通達では、業務遂行との関連性の有無によって労働時間か否かを判断せよということです。

森　産業保健の専門家でまとめた「健康診断ストラテジー」では、安衛則第４５条、４５条の２、４７条の健診は一般健診に含めています。

畠中　歴史的に見ると、工場危害予防衛生規則では、安衛則４５条の健診については特殊健診的な扱いをしていました。

森　そうです。特殊健診としての扱いでした。

畠中　それが、有機則以来分かれてきたわけです。昭和３４年ですね。

三柴　私の方からも質問ですが、旧安衛則のころから、条文に主語がないものがあります。たとえば、「○○の機械は規格に適合させなければならない」などです。また資格要件についても、「衛生管理者は××の要件をみたした者でなければならない」などといったものです。いずれも主語を欠いた条文になっていますが、誰に義務を課したのかという疑問が出てきます。さらに、資格試験や規格の試験などは、国が

これを行う旨書かれていますが、果たしてこれは国の義務なのかあるいは権限なのか。安衛法の旧条文をみているとそういった点が不明瞭なんです。判例などをみていても今一つ判別ができません。

畠中　たとえば機械についてはかくかくしかじかでなくてはならない、などという規定がありますが、それは基本的には、委任元である労働基準法あるいは安衛法と同じく使用者（事業者）に義務を課すものです。言い換えれば、使用者はこれこれの機械についてはかくかくしかじかの規格を備えたものでなければ使用してはならない、ということを意味しているわけです。それを安衛則に条文化して書く際に、言葉を節約しているだけであると思います。

三柴　当初は私もそのように分類していましたが、いろいろな条項をみていると、資格を持たないで作業を行ったら、そいつも罰則を科すという意味に読めるものもあったりするので、なかなか一概に整理することが容易ではありません。非常に難しい問題です。
では、長時間にわたりありがとうございました。

労働安全衛生法令における「危険」・「健康障害」について

1　機械的危険

－「機械・器具その他の設備による危険」（法 20 条 1 号）⇒安衛則 101 条～247 条で具体化

2　化学的危険

－「爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険」(法 20 条 2 号)⇒安衛則 248 条～328 条の 5 で具体化

3　電気・熱その他のエネルギーによる危険（法 20 条 3 号）⇒安衛則 329 条～354 条で具体化

4　作業的危険（法 21 条）

－作業方法による危険（1 項）⇒安衛則 355 条～517 条の 24 で具体化

「掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険」

－作業場所的危険（2 項）⇒安衛則 518 条～575 条の 16 で具体化

「労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険」

5　行動危険（法 24 条）労働者の作業行動から生ずる労働災害

6　健康障害（法 22 条）⇒「有機溶剤中毒予防規則」等の各労働衛生関係規則、労働安全衛生規則(第３編)で具体化

－原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害（1 号）

－放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害（2 号）

－計器監視、精密工作等の作業による健康障害（3 号）

－排気、排液又は残さい物による健康障害（4 号）

以上から、「危険」・「健康障害」については、

① 法第１条「危害防止基準の確立」

② 法２０条以下「危険・健康障害を防止するための措置措置」（義務規定）

③ 法第２８条の２、第５７条の３「危険性又は有害性等を調査」（リスクアセスメント）（努力規定）

等にみられるように全体的・相対的あるいは具体・個別的な考察が重要。

「危険」の内容（労働安全衛生規則）

規　定　の　仕　方	条　　文	通　達	危　険　の　内　容
労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき	104①(合図)	○	総合運転方式において原動機にスイッチを入れる場合等
	130 の 3①(切断機等)	○	機械の可動部分が労働者の手の届く範囲にある場合
	355(明り掘削作業)	○	掘削面の高さが 2m以上の掘削を行うこと等
	432(はい作業)	○	はいが著しく傾いている場合、袋物のはいの高さが 3m を超える場合等
	479②(伐木作業)		
	518①(墜落)	裁判例	
	651①	条　文	「落盤又は肌落ちによる危険・・・」
ないとき	151 の 14(フォークリフト等)	○	転倒のおそれがなく、パレットの周囲に十分な高さの手すり等があること
	151 の 18(〃)	○	積荷の重心の高さがフォークの垂直部上端の高さ以下である場合をいう
労働者に危険が生ずるおそれのあるもの	109(巻取ロール等)		
	148(扇風機)		
	346①（低圧活線作業）	○	足元、作業衣が湿潤している等感電しやすい状態となっていること
ないもの	122(丸のこ盤)	条文・○	横切用丸のこ盤、走行丸のこ盤等
労働者に危険を及ぼすおそれのある部分	101①(原動機、回転軸等)	○	通常の作業又は通行の差異に巻き込まれる等の危険がある部分
	130 の 8(ロール機)	○	労働者の身体の一部が届くロール部が含まれること。ただし・・・
労働者に危険が生ずるおそれのある場所	153(建設機械等)	○	明り掘削作業、砕石のための掘削作業、ずい道等の建設の作業を行う場所
あるところ	157 の 2	○	傾斜角が 5 度を超える傾斜地等
	386(地山の崩壊)	条文	浮石の落下、落盤又は肌落ち
	453(港湾荷役作業)	条文	ハッチボードが落下する等のおそれがあるところ
	532 の 2(ホッパー等の内部)	条文	ホッパー、ずりびん等の内部
労働者に危険が生ずるおそれのある箇所	151 の 7①(接触の防止)	○	バケット等の荷役装置の可動範囲、積み荷のは出し部分等
危険のある箇所	151 の 140(接触の防止)	○	アーム等の作業装置の可動範囲内の箇所等
	151 の 164		

	519① 552①(仮設通路) 563①(足場作業床)	裁判例	
労働者に危険を及ぼすおそれのない方法	150の2(回転試験の実施方法)	条文・○	遠隔操作の方法等
危険が予想されるとき	151 の 106(悪天候時作業禁止) 151の145(〃) 522(〃)	○ ○	機械の斜面滑落、立木の倒壊、枝条の落下等による危険 強風当の気象警報が発せられ悪天候となることが予想される場合を含む
急迫した危険があるとき	575の13(土石流)		
（による）労働者の危険を防止するため	151の13(搭乗の制限) 401(地山の崩壊) 536①		

危険又は健康障害を防止するための措置

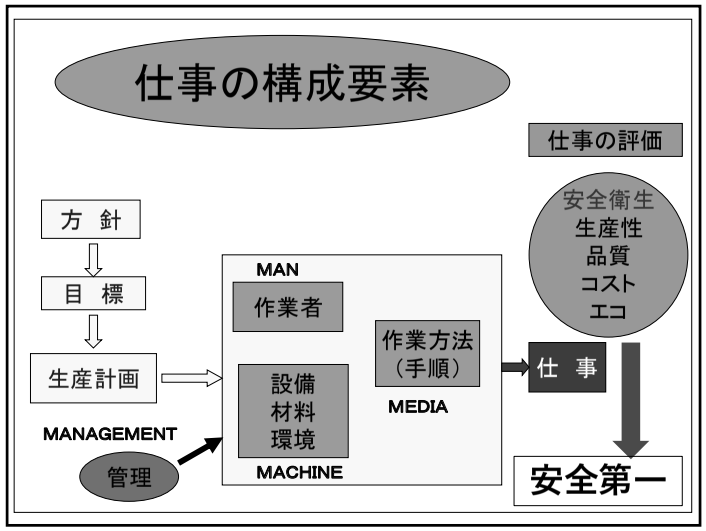
(1)　設備、原材料による危険防止（法第20条）

(2)　作業方法、場所による危険防止　(法第21条）

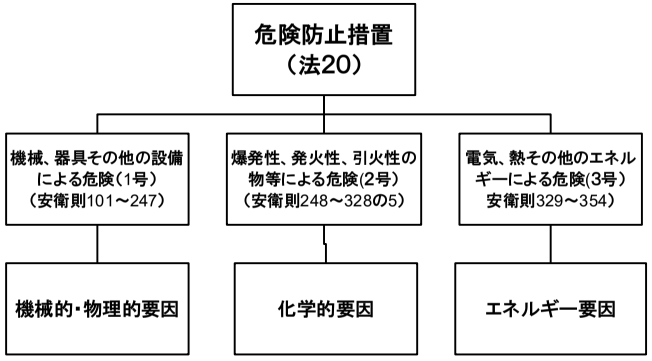
(3)　設備、原材料による健康障害防止（法第22条）

(4)　健康・風紀及び生命保持のための措置
（法第23条）

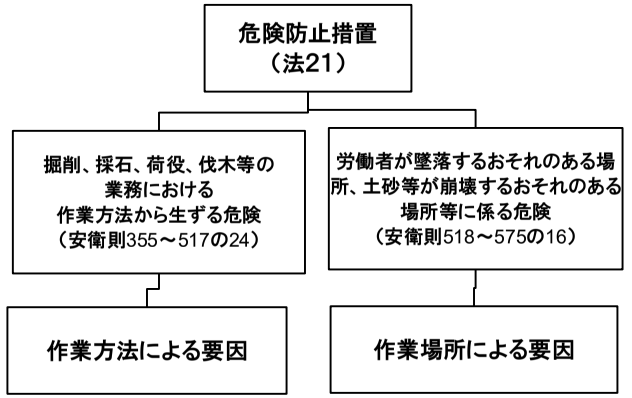
(5)　リスクアセスメント（法28条の２）



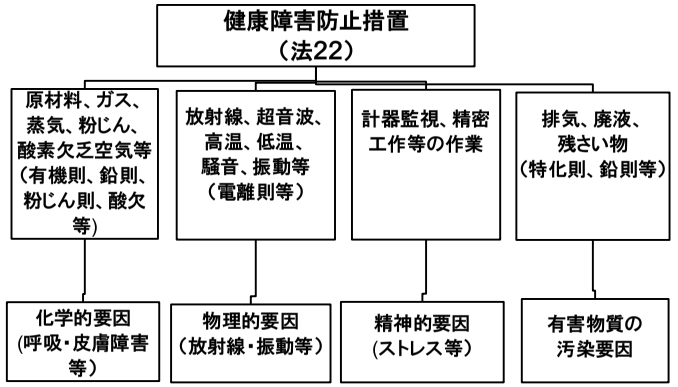
1　設備、原材料による危険防止措置
（法第20条）



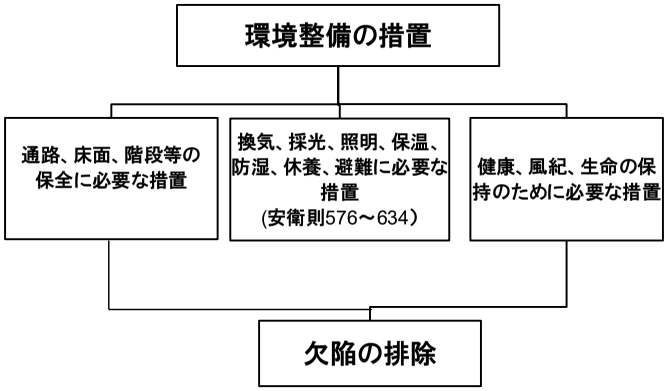
2　作業方法・場所による危険防止措置
（法第２１条）



3　設備、原材料等による健康障害防止の措置（法第２２条）



4　健康、風紀、生命の保持（法第２３条）



リスクアセスメント（法28条の2　平成17年改正）

建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等や作業行動等に起因する、

危険性又は有害性等　を

↓

調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置(低減措置)を講ずるよう努めること

「後追い」 → 「先取り」

リスクの見積り

リスクとは「危険性又は有害性により生じるおそれのある負傷又は疾病の重大性（重篤度）とその発生の可能性の度合い」と定義される。

リスク＝負傷又は疾病の **重大性(重篤性)**

発生の可能性

- 危険状態が **発生する頻度**
- 危険性状態が発生した時に **危害に至る可能性**

の組み合わせであらわされる

厚労科研安全衛生法学プロジェクト
第８回会議開催要項

２０２０年2月１９日（金曜）１４：００～１６：３０
於）近畿大学東京センター会議室

１　前回（H26-28 年度）の厚労科研プロジェクトにおける社会調査結果の報告

２　今年度実施した社会調査結果の進捗状況の報告

３　法解釈グループによる試作品の読み上げと質疑応答（１２０分程度）

４　出席可能な場合、森委員からの健診制度に関する調査研究、「災害例」グループからの作業の進捗状況に関する報告（労働安全衛生総合研究所吉川委員又は平岡研究員）（合わせて４０分程度）

５　今後の予定の連絡と調整

報告書の本来の提出期限（昨年末）を徒過しているので、個別に期限を定めた方を除き、早急にご提出頂く必要あり。

法解釈グループで不参加の方には、別途、Zoom で進捗状況の確認をさせて頂きます。島から調整の連絡が参りますので、ご対応のほど、宜しくお願い致します。

＊Zoom の使用方法

PC とヘッドセットだけご用意下さい。iPhone でも対応できます。

＊メールで送る資料のフォローのお願い

＊報告書の提出期限：２０１９年末

【２０２０年度の会議開催予定】

４月１７日（金曜）　１４：３０－１８：００

５月１５日（金曜）　１４：３０－１８：００

８月６日（木曜）　　１４：３０－１８：００
９月１０日（木曜）　１４：３０－１８：００

６　テーマ別検討課題の選定と担当者の決定（３０分程度）

現在の候補

・「危険のおそれ」（原）

・発注者の責任

・危険有害物情報の共有

・危険有害物質へのばく露管理

どういう分け方があるか

環境測定、ばく露側の測定・・・

・健診制度の在り方（森）

特殊健診と特定業務従事者用の一般健診

職域健診と特定健診

・中小企業の安全衛生管理

・AI の普及、いわゆるクラウドワーカーや委託就労型労働者の増加見込みなどを踏まえた安衛法規制のあり方

・労働者派遣法制度と安全衛生法制度の関係

派遣法第 45 条の取扱方法

・安衛法に関する判例を採り上げる際に整理すべき項目

安衛法の私法的効力、立証責任

「危険を及ぼす可能性」

・産業ロボットへの接触に関する規制

三柴　本日もご参集いただきありがとうございます。本日は本年度の最後の会議となりますが、すでに提出していただいた分担報告書の内容を洗練するためという趣旨でもあります。本日の会議の要領は、「第８回会議開催要項」のとおりで、ここに記載した５項目をこなしたいと考えています。

まず、もっと早くやればよかったのですが、本プロジェクトの前身にあたる前回の厚労科研のプロジェクトにおいて実施した社会調査の結果についてメンバーで共有を図りたいと思います。配布した資料（Ａ４横・３７頁・カラー印刷のグラフ集）をご覧ください。ネオマーケティングというＷｅｂの市場社会調査を行う業者に委託して実施した安全衛生政策に関するアンケート調査の結果です。調査の対象者は何らかの事業で安全衛生業務に直接・間接に関わっている人です。まず１１頁ですが、その人たちに安衛法に関する知識を問うたところ（１１頁・Ｑ５）、約半数が「よく知っている」か「おおむね知っている」と回答しています。１２頁の質問は、「よく」または「おおむね」知っていると答えた人たちに、現行の安衛法の厳しさについてたずねたものですが、「おおむね妥当」という回答が８割に達しました。次いで１３頁、「安全衛生法制度全体の分かり易さ」について質問したところ、「分かり難い面もあるが、解説などと合わせてみれば運用はできる」という回答が７割と多数を占めています。しかしながら、「安全衛生法の定めの内容や体系をシンプルにする」ことの賛否を問うたところ（１４頁・Ｑ８）、過半数が賛成しています。調べてみると旧安衛則の時代からいわゆる「性能要件」というものが存在していました。要するに、箸の上げ下げまであしろこうしろと細かく定めるのではなく、目的達成さえ実現できればそのやり方は事業者に任せるという規制のあり方です。これを増やすことの賛否をたずねたところ（１５頁・Ｑ９）、賛成が４割を超えるとともに、「どちらともいえない」という回答も多くみられました。やはり、どのように安全措置を履行すべきか、そのやり方をきちっと書いてもらった方がいいという思惑も案外多かったということです。定める事柄にもよるのでしょうが、少々意外に思った次第です。１６頁になりますが、イギリスでは罰金額が企業規模に応じて変動する仕組みになっているのですが、日本でもそのようにしたらどうかという問いに対しては（１６頁・Ｑ１０）、「賛成」と「どちらともいえない」が概ね拮抗する結果になりました。大企業と中小企業とで罰金額は同じでいいのか、いろいろ検討すべきかと思いますが、アンケート結果は賛否・・・いや厳密には「否」ではなく疑問を呈するという形で拮抗しているといえます。１７頁のＱ１１ですが、これもイギリスの制度にならって、安全衛生管理を怠った役員に対して国の解任命令権を規定することの是非については、これも「賛成」と「どちらともいえない」が拮抗しました。イギリスでは、安全衛生管理をまともにやっていない役員は辞めさせる制度がありますが、日本ではなかなか賛成多数という結果にはならないということです。次に、１８頁のＱ１２では、中小企業の安全衛生関係のコンプライアンスにおいては段階を経る必要があって、いきなり１００％完璧に実施するのは無理だから、少しずつ進めるようにしてはどうかという趣旨の質問をぶつけたところ、これまた賛否が拮抗しました。回答者の中に比較的中小企業の人が多かったという事情もあるのですが、やはり中小企業は罰則付きで縛りをかけてくれないと遵守しないという印象を持っている人が多いようです。それから１９頁ですが、中小企業対策の一環として、行政官が隅々まで監督して回るというのは現実的ではないので、安衛法関連のコンプライアンスについては民間の専門家にモニタリングさせてそれを行政に報告させるという方法についてどう考えますか、という質問をしました（Ｑ１３）。結果は、「賛成」と「どちらともいえない」がほぼ拮抗しています。２０頁に行きまして、現在は安衛法２８条の２で努力義務とされているリスクアセスメントについて、機械安全や化学物質、建設安全においては義務化することについてはどうかとたずねたところ（Ｑ１４）、賛成が多かったです。また、現行安衛法の特徴

でありますが、事業者だけでなく発注者、設計者等々職場のリスクを作り出したり重大な影響を与える人たちに安全衛生管理の責任を負わせる方向性を作ってはどうかという質問に対しては（２１頁・Ｑ１５）、比較的賛成が多い結果となりました。こうした規定は現行の安衛法でかなりの部分整理され体系化して取り入れられたわけですが、旧安衛則時代からそういう運用にはなっていました。現行安衛法の特徴といえなくもない部分です。それをもっと強化してはどうかという質問でしたが、建設安全については吉川先生のグループが積極的に推し進めようとしている政策ですね。

そして２２頁になりますが、機械や化学物質、建設工事に関する安全衛生上のリスク（３大リスク）について、その川上にいる発注者、設計者、譲渡提供者等がリスク関連情報を適切な様式にもとづいて川下に伝えてゆくルールを義務化してはどうかという質問です（Ｑ１６）。これも賛成が多かったです。これも政策側がどこまで実施するか、いろいろと悩んでいる課題ですが、ラディカルに全部義務付けしてしまったらどうかとたずねたら、案外賛成が多いという結果になったということです。それから、実現は容易ではありませんが、一定規模以上の建設工事の発注者に対して、発注先がまともな安全衛生管理をできるかどうか審査し、要件を満たしていなければ発注しないという制度を作ってはどうかという質問ですが（Ｑ１７），賛成がけっこう多い結果でした。実現は難しいですが、発想としてはどうかときいてみたら、賛成が多かったです。次いで２４頁です。リスクアセスメントの義務化についてはＱ１４で問うたところですが、それを進めるために労使協議をしたり、リスク関連情報の提供を事業者に義務づける・・・これはイギリスの仕組みですが、その賛否をたずねたところ、割と賛成が多かったです。２５頁の質問はリスク関連情報を事業者に提供する義務を労働者に課してはどうかという質問に対しては（Ｑ１９）、賛否、というより「賛成」と「どちらともいえない」が拮抗しました。ということは、労働者にしか知りえないリスクはあるものの、やはり安全衛生管理の基本は事業者でしょう、というように考える人が多いように感じました。前回のプロジェクトは厚労省の安全衛生部長をしておられた半田氏の意向もあって、性能要件の実施の可否を中心的な調査のテーマとして設定しました。性能要件を今一度定義すると、同じ目的を達成できさえすればやり方については事業者に委ねるというものです。それを取り入れるとすれば必然的に、その目的を達しているかどうかを審査する必要が出てきます。そのため、行政官に幅広い裁量を与えるということになるのですが、その是非を問うたところ（２６頁・Ｑ２０）、「賛成」よりも「どちらともいえない」がやや多かったです。やはり、行政官に裁量を与えることについては少々ためらいがあるように感じました。次は、災害発生率の高い企業へ労災防止団体などの関与を強化する方策はどうかとたずねた質問です（２７頁・Ｑ２１）。現行法でも「とくあん」「とくえい」などの仕組みによって、災害発生率の高い事業場を集中的に監視し、計画を提出させてモニタリングする仕組みがあり、労働安全・衛生コンサルタントを関与させる制度もあります。しかし、もう少し緩やかな認可法人の災防団体などを関与させるのはどうかとたずねたところ、賛成が多かったです。次は、安全管理者を国家資格化することの是非です（２８頁・Ｑ２２）。案外「どちらともいえない」という回答が多く、賛成の回答は今一つでした。安全衛生に関してはトップの関与が重要であるのに、なかなかそれが得られないとの指摘がしばしばなされますが、そこを強化するための施策はどうかという質問が２９頁のＱ２３です。これはやはり賛成の回答が多くみられました。安全衛生に関与する人を対象としたアンケートですから、やはりこういう結果になります。次に３０頁で、安全衛生に関する専門知識を持つ行政官を増員することの是非を問うていますが（Ｑ２４）、「賛成」と「どちらともいえない」がほぼ拮抗しています。やはり、行政官に踏み込まれることについては、あまりいい印象を持っていないのかもしれません。イギリスなど

は、逆に行政官に来てほしいと思うケースが多く、専門性の高い行政官に無料で来てもらえることにメリットを感じるわけです。現に、民間では安全衛生に詳しい人を年俸制で任用することが多いです。

吉川　たぶんイギリスの方では、目的達成のためのプロセスは自由裁量に委ねられますから、民間としてはプロセスを保証してほしいのでしょう。自分たちのやり方が本当に適切なのか、何らかの保証が欲しいと思うわけです。その意味で、行政官に来てもらってお墨付きをもらって安心したいということでしょう。しかし、日本の場合はプロセスの方も割と詳細に決められているので、それを遵守するだけで精一杯だというのに、その上さらに行政官に踏み込まれるのは負担以外の何ものでもないということなのでしょう。

三柴　しかし、行政官は滅多に来られるわけでもないですよね。

吉川　そうです。監督官も、残念ながら数を減らしていっています。そうなると一人当たりの担当範囲がどんどん広がっていくことが懸念されます。

三柴　本当に深刻なのは、かつての地方技官の採用制度を廃止してしまって、監督官は理系・文系（事務系・技術系）として採用していますが、新制度になってからは安全衛生がわからない人が増えてしまっていることです。特に、政策としてたとえば長時間労働対策などに重点を置くと、まずます場数を踏むことが出来なくなります。

吉川　ご指摘の通りだと思います。昔は技官がいて、地方の技術的な事項に関する生き字引のような人材がいたわけですが、それがだんだんいなくなってきているというのが危機感としてあります。

三柴　中央採用の人はいますが、地方採用はいなくなっています。
次に、中小企業者が専門家を頼ろうと思ったときに簡単に検索できるＷｅｂサイトを設けてはどうかという質問です（３１頁・Ｑ２５）。まあまあ賛成が多かったです。

石崎　「反対」の回答が出ているのが意外ですね。

三柴　確かにそうですね。ただ、「そんなサイトつくっても、どうせたいして使わない」という意味での反対の回答なのかもしれません。その理由はその後の質問で読みとれると思うのですが、３３頁のＱ２７で、あなたの所属企業では化学物質を取り扱う作業がありますかとの問いに対して、３割以上が「ある」と回答しています。そして次の３４頁でＱ２７で「ある」と回答した人にさらに突っ込んで、化学物質関係で疑問を感じた場合に誰に相談するかという質問をしました（Ｑ２８）。やはり、社内関係者が多いです。つまり、化学物質に関する内容は社内の人でないとわからないし、機密事項も多いため外部の人にやたらときくわけにもいかないということです。ですから、こういう場合に相談するのは、社内の専門家・・・産業医、労働衛生コンサルタント、衛生管理者・衛生推進者、社内の専門部署が回答のほとんどを占めています。驚いたのは、化学物質関係では相談先は労基署のような行政機関も割と多かったこと

です。だから、行政にも専門家を置いておく必要があるように思います。

３５頁では総括的な質問をしました。日本の産業で安全衛生が重視されるためにはどうしたらいいでしょうかというものです。一番多かった回答が、法体系や内容を分かり易くするというものでした。それ以外はドングリの背比べのようになりましたが、興味深かったのは、外国産のリスクアセスメントよりも日本産のゼロ災運動やＫＹＴ（危険予知訓練）などを進めたほうがいいのではないかという回答があったことです。これは、組織の従業員全体で安全運動を進めるやり方です。災害防止団体である中災防が緑十字章を出しているのですが、その受賞先は個人だけでなく会社の特定部署や会社単位も多いんです。要するに、そこが日本らしい点ですが、個々人が専門性を高めて的確にリスクアセスメントを実施することも大切ですが、それだけではなく全体での運動や組織的取組みの重要性もうかがうことができます。そういう事情がこの回答から読み取れるような気がします。それと同時に、安衛法の強制力を高めて違反の取り締まりを厳重化するべきという回答も多くみられました。また、経営者教育も重要ですが一般労働者への教育もやはり重要で、特に危険な作業を監視する作業主任者への教育が要であるという回答もありました。その他の回答として、ＩＳＯのような民間の国際規格でブランディングを図るのも有効ではないかというものもありました。

３６頁のＱ３０では、中小企業における今後の安全衛生の担い手として適切と思うものを答えていただきました。回答からはやはり、行政よりは民間の災防団体、産保センター、また民間の専門家である労働安全・衛生コンサルタントの方がいいのではないかという印象が伝わってきます。社会保険労務士との回答も少なからずあります。社労士については畠中先生が試験の考査委員をなさっていたと思いますが、安全衛生法も試験範囲の中に含まれていたと思います。

畠中　とはいえ、試験科目である「労働基準法及び労働安全衛生法」のうち、労基法が７問で安衛法はわずか３問です。しかし、捨ててかかっている受験生もいるようです。

三柴　ごく一部の方が社労士の資格を取った後に安衛法関係の仕事に取り組んでいるようですが、詳しい人はそんなに多くはありません。

Ｑ３１（３７頁）は、アメリカの制度を参考にした質問です。安全衛生に詳しい人は大企業に多いわけですが、そういう人を中小企業の安全衛生の向上に役立てようと思った場合、いったん臨時の公務員のような形で任用し、様々な中小企業の管理監督や指導をさせ、任期が終わったら元の所属企業に戻る。そのようにすれば、いろいろな会社の事情を知ることができていいのではないかということです。こうしたことをＳＧＥ（Special Government Employee）といった仕組みで実施しているわけですが、日本でも同様の制度を実施してはどうかということです。Ｑ３１のような前提で人材を送ってくれますかとたずねたところ、２割以上が「派遣する」と回答しました。やってみる価値はあるのではないかと思います。２割いれば十分ですから。以上のようなデータがでたところです。

次は、つい最近出たばかりのデータです（Ａ４横・１７頁・カラー印刷のグラフ集）。Ｎを増やしましたが対象者は同様に、企業等で直接間接を問わず安全衛生に関わっている人たちです。ポイントのひとつは１１頁のＱ６ですが、現行の安衛法が１９７２年に成立してから日本の労働災害は大きく減少したが、その理由として考えられる同法の長所をお答えくださいという質問です。他を圧して多い回答が、「安全衛生管理体制が整備されていること」でした。それに次いで多い回答が危害防止基準の整備です。

具体的にどうしろ、あるいはこれをするな、などといったルールを問題状況に応じて詳細に規定してくれたことが大きいということです。この質問では、私なりにいろいろ考えて選択肢を並べたのですが、それ以外にはあまり選ばれた回答はありませんでした。あえて挙げるとすれば、危害防止基準が分かり易い、あるいは事業者の自主的な取り組みを促進している、事業者を名宛人としている、などといった回答でしょうか。なかなか参考になる回答だと思います。

次に１２頁ですが、現在の安衛法をより良いものにしようと思った場合、専門家が本格的に検討すべき課題は何かとたずねました（Ｑ７）。すると、「危険」という用語の意味や判断基準をきちんと考えてほしいという回答が１位を占めました。なので、原先生が今年学会報告するテーマ設定はまさに適格です。また、「常時性」という要件に関しては予測可能性が今一つである、などといった用語の定義・概念に関する問題です。また、建設工事において発注者や設計者に責任を負わせるべきかどうかという点についても、十分検討してほしいという回答がありました。この点吉川先生のグループの研究テーマは、これもまた非常に重要です。さらに、中小企業の安全衛生の向上策も検討してほしいということでした。

次に１３頁です。安全衛生というのは、専門知識や技術を必要とする経営課題ともいえるので、経営者に突っ込んだ質問をしてみました。いわく、「経営上、安全衛生を重視していますか」ということです。一応匿名条件で回答していただいたのですが、半数以上は「大いに重視している」または「重視している」との回答でした。

石崎　この質問の回答者は経営者に限定しているということなのでしょうか。

三柴　その通りです。Ｎの数が２６０と少なくなっていますが、経営者と役員に限定しています。回答者のうち、この両者に絞って安全衛生を重視しているかたずねたところ、半数以上は重視しているという結果になったということです。そして、「大いに重視している」または「重視している」と回答した人たちに、さらに突っ込んでなぜ重視しているのかその理由をたずねたところ（１４頁・Ｑ９）、一番多かった回答が人道上の理由です。次が他の社員に悪影響を与えるから、三番目の理由として経済的な損失を生じるから、との回答でした。企業のブランド力が低下するから、という回答はさほど多くありませんでした。

次に１５頁ですが、さらに突っ込んでたずねたのですが、「（大いに）重視している」と回答した人は、具体的にどのような施策を講じているかという質問です（Ｑ１０）。「安全衛生専門の部署を設け、従業員１００人あたり１人以上のスタッフを配置している」などの選択肢を提示しましたが、そのスタッフの配置という措置を講じているという回答がけっこう多くみられました。また、安全衛生部署から出た意見を全社的に尊重しているという回答も多かったです。安全衛生部署というと、会社によっては閑職のような扱いを受ける場合もあるのですが、そこのスタッフを人事などの中枢で活用しているという回答を選択肢に入れたところ、半数近くがこれを実施していると回答しました。私としては意外でした。安全衛生をサブ的にではなく「もっぱら」担当する役員を置いているかという問いにも、４割程度がイエスとの回答です。同じ質問を中小企業（従業員数１００人未満）の役員に投げかけたところ（１６頁・Ｑ１１）、社内に安全衛生担当者を選任し活動させているという回答が最も多く、半数を超えています。人的対策が重要ということです。やはり安全衛生は管理体制を構築することが現場にとって重要であることがうかがわれます。そして最後の質問ですが、経営上安全衛生について「（あまり）重視していない」と

回答た事業者にその理由を問うたところ（１７頁・Ｑ１２）、最も多い回答が「これまでほとんど／全く労災を経験していないため」というものでした。
　以上のような社会認識状況をふまえて本プロジェクトを進めていきたいと考えています。

井村　これは、クロス集計をやらないのでしょうか。

三柴　やっています。

井村　前のプロジェクトにおいては、災害事故を機械、化学物質、建設ごとに集計するなどということがありましたが、たとえば製造業の人たちの回答はどうだったのか、などという集計はいかがでしょうか。

三柴　そういう集計は出ておりますので、これから送付させていただくエクセルのシートにも載っています。それで、クロス集計から判明したことを一点お伝えすると、現行の安衛法がなぜ災防効果を持ったかという質問への回答で、安全衛生管理体制の構築と並んで危害防止基準の整備という回答が多かったと先ほどお伝えしました。とはいえ、危害防止基準の整備は２番目に多い回答でした。そこでクロス集計をかけて、安衛法の知識に詳しい人がどう回答したかをみると、安衛法に精通した人は危害防止基準の整備が最大の理由であるとする回答が一番多かったです。やはり詳しい人の回答はそうでない人とは違っていて、安衛法を知っている人は危害防止基準の意味を評価しているといえます。

吉川　安衛法を詳しく知っているかそうでないかの線引きは、どういった形でなさったのでしょうか。

三柴　もちろん抽象的にしかたずねることはできませんが、選択肢の種別で「詳しく知っている」「それなりに知っている」「業務に関する一部は知っている」「ほとんど知らない」「まったく知らない」の５種類から選択するというように、客観的な自己認識に基づいて選択するという設定にしました。現に、「知っている」と回答した人たちは危害防止基準への評価が高かったです。さらに、性能要件規定の是非という課題が前回の調査では重要だったのですが、この調査からは微妙という感じでした。

南　どちらかというと、ネガティブな感じではないかと思います。危害防止基準という形でかなり細かく決められていて、とりあえずそれを遵守すれば労働災害は減らせるという認識が企業側にあるとすれば、性能要件のように「やり方は自由に決めていいですよ」と言われたら、企業の担当者はいったい何をしてどのような措置を講じればいいか、かえって分からなくなります。

三柴　私もその通りだと思いました。これがまさに日本人の長所でもあり短所でもあると思うところです。たびたび指摘したとおり、安全衛生の課題はブルーカラー用からホワイトカラー用に移行しているわけですから、健康の実現が求められたときに、自分の頭でやり方を考えないとその実現は無理です。機械安全とかいう話であれば、まだ技術的な仕様を考えてあげられますが、そうでない最近の問題に関してはそうもいっていられません。
　ともあれ、以上のようなデータが得られましたということで。

吉川　一つよろしいでしょうか。回答者の業種はわかっているのでしょうか。

三柴　大丈夫です。後ほどエクセルシートのデータをお送りします。

吉川　もう一点ですが、調査自体をどういう形で実施したのでしょうか。

三柴　それはネット調査の限界でもあるのですが、ＪＩＬＰＴのジャーナルでネット調査の信用性に関するペーパーがあります。結論をいえばまあ信用できるということだったのですが、やり方としては業者が独自に、モニターと称するアンケートに答えてくれる人たちのネットワークを登録によって築いています。その人たちの中に質問に答えてくれる人がどのくらいいるか、出現率調査をまず冒頭で行います。そして、要求されるＮの数が取れそうだということになれば、受注した上でその人たちに調査をかけて、そのうち回答としてオミットすべきものを排除してデータとして結果を出します。

吉川　そういうアンケート調査が存在することを初めて知りまして、大変興味深く思います。

三柴　さらに言えば、本省の技官にみてもらったのですが、イギリスでも同様の調査をやってみるといいと勧められました。そこで調べてみましたら、イギリスにもこういうマーケティングやソーシャルリサーチを請け負う業者があり、ほぼ同様の項目で来年調査してみるつもりです。

吉川　ぜひお願いします。これは、報告書にあげていただけるということですよね。やはり調査のやり方も含めて詳細に書いていただけると、非常にありがたいと思います。行政側も我々も引用がしやすくなると思いますし、非常に有益で、我々の政策を後押ししてくれるようなアンケート結果が得られているので、ぜひこの結果を報告書に掲載していただけると大変助かります。

三柴　業者としては匿名性を基本にしている点で過程のクリアさに限界が出てきますが、オープンになっている限りの情報はあげて信用性を担保するようにしています。この点は前回調査でも同様です。
　社会調査関係は以上の通りです。次に、開催要項３、法解釈グループの報告に移ります。石﨑先生からお願いいたします。

石崎　主に修正を加えた点を中心に報告させていただきたいと思います。前回同様、作業環境測定評価の解説について執筆しましたが、今回は配布資料（「第七章　健康の保持増進のための措置・・・」Ａ４両面・５８頁）のうち、改訂を加えた部分に網掛けをしています。まず１頁の【前注】において、第７章の内容について書きました。「労働衛生の三管理」ということが言われていますが、それぞれの関係について、特に化学物質を対象とした労働衛生管理ということを踏まえたうえで加筆をしています。いろいろ調べた中で、沼野先生が講演会で用いられた資料を私が作成しなおしたものを２頁に掲載しましたが、大変分かり易くなっているので引用させていただきました。もっとも、出典のＷｅｂサイトでは「無断転載禁止」とされていますので、今後報告書に掲載する際には注意が必要であると考えています。

三柴　どちらのＷｅｂサイトの資料でしょうか。

石崎　１頁脚注３に記載したとおり、神奈川産業保健総合支援センターのサイトです。

三柴　同センターに許可を取れば大丈夫です。厚労科研の研究目的ということであれば問題はないと思います。

石崎　この許可申請や依頼については、各人が行うべきでしょうか。

三柴　そうですね。各執筆者にお願いいたします。

石崎　了解いたしました。次に、少々ページを飛ばしまして、１６頁６行に「作業環境評価基準に基づき・・・評価を行わなければならない」に続いて、騒音障害防止のガイドラインで評価基準が定められている旨追記しました。また、前回主に追記したところですが、１９頁以降のサンプリング等の方法について私が理解できる範囲でまとめました。粉じんや石綿の細かい粒子をどう集めてどう分析するのかといった問題です。粉じんについては２０頁以降に書いていますが、分粒装置というものを用いて肺にまで届く細かい粉じんを分け集めて測定するということです。もう一つ重要と思われる点としては、より簡易な方法による測定も一定の場合に認められるという点です。

三柴　それは検知管でしょうか？

石崎　粉じんについては粉じん計です。検知管については、特定化学物質や有機溶剤など２５、６頁に書いてありますが、これらももともとの状態が液体か固体か気体かによって集め方が違うのですが、簡単にいうと作業環境評価の結果が良い状態が２年継続した場合に、２７頁にある検知管というより簡易な方法で集めることが可能とされています。今回は、作業環境測定士と作業環境測定機関に関する項目を２８頁以降で追記しました。自社内に作業環境測定士がいる場合にはその人が測定しますが、いない場合には作業環境測定機関に委託した上で実施するわけですが、その際にお金がかかりすぎると実施が難しくなることもあります。なので、作業環境測定機関は「業務規程」を予め設けなければならず、その中で測定料金をいくらにするのかなど決めておかなければなりません。制定当時はそれが認可の対象にもなっていましたが、この辺りは規制緩和の流れで届出事項とされるようになりました。

三柴　作業環境測定機関は、数の上ではどれくらいあるのでしょうか。

唐沢　かなりあります。

三柴　全体の事業場をカバーできる程度の質と量を確保できているのでしょうか。

唐沢　少なくとも１００以上はあります。

三柴　特化則の制定当時は測定機関の数が事業場をカバーできるほどのものでるかどうかが問題になっていまして、慌ててしつらえたという事情があります。

石崎　測定士の数については未だ把握してはいないのですが、制定当初は１万人が必要であるとの話もありました。実際に行政がどの程度指導を行っているのかについては、現在は届出事項になっているので詳しくは分からなかったのですが、ご存知の場合にはご教示お願いいたします。
　今回加筆したのは、２９頁の２段落目です。作業環境測定法の中で日本作業環境測定協会の設立についても規定が設けられていまして、これは一般社団法人なのですが、これを通じて作業環境測定士が相互研鑽できるようにその設置を推奨しバックアップしているということです。その他、受験資格や試験科目等の問題で加筆しました。３１頁にあるように、作業環境測定士の専門性の担保という観点から研修に関する規定が設けられています。技術の進歩とともに新たな測定技術が必要になったような場合に研修の指示ができるようになっているということですが、実際にはあまり実施されていないようです。

三柴　現行の知識水準に適合させるために、ブラッシュアップのための研修を厚労大臣が指示するということでしょうか。

石崎　指示を出すのは労働局長です。

三柴　労働局長が、“これも勉強しておくように”などと指示を出すということですね。実際、どのくらいの頻度で実施されているのでしょうか。

唐沢　あんまり実施されていないようです。

畠中　例の座談会でその点は詳しく議論されています。今までに研修の指示を出すとすれば、評価制度のときですね。ただ、もうタイミングを外していますので、実際には出されていません。

唐沢　測定士の登録事項から現住所が削られていまして・・・

石崎　そうです、その話もされていました。

唐沢　なぜかというと、規制緩和です。当時の労働衛生課がかなり抵抗したようですが。

石崎　そうなると指示を出そうにも出せないわけですね。

唐沢　登録事項に現住所が書いていないので、まさに指示を出せないわけです。

三柴　なるほど、そんな状況では専門家を頼ろうにもマッチングが出来ませんね。

唐沢　測定協会の会員である測定士ならいいんですが、そうでない場合は・・・。

石崎　実際、この制度はあまり機能していないということですね。

その他の問題として、作業環境測定士が基準に従っていないのであれば、各種行政処分の対象となるとされています。もう一点、資質の確保ということとの関係で、３２頁に追記しましたが、測定の記録についてはモデル様式が示されているということで、これについての沿革なども追記しています。あとは、その結果と結果の評価に基づく対策の樹立に関することが、衛生委員会の付議事項とされています。３６頁から、作業環境測定法の制定過程について執筆しています。基本は前回お話ししたとおり、議論の中で単独立法の必要性があるのか、あるいは測定の適性性の担保に関する質疑などがなされています。また今お話にもあったように、測定士の人数と質を確保することが重要であるということで試験等が行われた点、そしてモデル様式の沿革などを追記しています。６５条については以上の通りです。

続いて６５条の２です（資料４５頁以降)。作業環境評価基準の中で示されている管理濃度について説明を追記しました。この辺りは理数系の知識が求められるところで理解に時間がかかりましたが、測定した値を単純平均するのかと当初は思っていたところ、そうではなく幾何平均を用いるというところがポイントです。単純平均を使うと分布がまばらになり低濃度側に偏ってしまい、統計的処理がしづらいということで、log を利用することによって中央が盛り上がるような形に変換することで、統計的処理を可能にしているということを延々と書いているところです。また、検知管による測定の要件については４８頁に書きました。他に大きく追記した箇所としては、今回は【適用の実際】を書き加えまして（資料５２頁以降)、何年か毎に労働環境調査というものが実施されているようなのですが、その際に作業環境測定の実施率も調査されています。結果はおおむね８～９割程度ということで、まずまずの実施率になっています。なおかつ、第１管理区分が９割とかなり高めの実施率になっています。その中で、調査対象の事業場のうち環境改善を実施したところとしてはどういう措置を講じたかといえば、局所排出装置が多いのですが、このほか作業方法の変更というソフトな方法も比較的多くなされています。ただ、第１管理区分が多いということで、果たしてそれでいいのかといえば、実はそうではないという話があり、結局環境としては良好であっても、作業の仕方如何で話が変わってきます。たとえば、ハンダ付けの作業中に顔が１０センチ前に出るだけで、マスクに付着する濃度に数倍の差が出てくる場合もあります。そういう意味で、作業方法の見直しが必要になるわけです。また、中災防などが実施している調査結果においても、一定の場合にはズレが生じるとか、作業環境評価が良好だったとしても健康診断で異常が出るような場合もあります。この話は次の【視点・論点】（資料５４頁以降）にもつながりますが、そういったことから個人サンプラーによる測定の導入も議論されていまして、一定の提案がなされているところです。５５頁の（２）の直前の段落になりますが、個人サンプラーによる測定を広く導入することは望ましいとしつつも、測定を実施できるような専門家としての測定士を養成する機関を確保するという観点から、先行してかかる測定方法を導入する必要性の高い事業場・作業に対してこれを実施すべきという提案がなされているところです。具体的には、発生源が作業者と共に移動してしまうために、測定も移動を必要とするようなケースなど、５５頁の真ん中より下に挙げた①②のような場合です。【視点・論点】の「（２）ずい道等建設工事における粉じん濃度の測定とその評価」については、前回および前々回に吉川先生か

らご示唆をいただいた報告書を踏まえて追記させていただきました。少々悩んでいるのは、個人サンプラーの方で、今年作業環境測定基準や評価基準が改正されるわけですが、そうなってくると【視点・論点】というよりも【沿革】に入れてしまうべきかもしれない、ということです。

唐沢　来年４月１日から適用されますね。実は、２月１７日に厚労省の安全衛生部がまとめた関連ファイルがあり、まとめてダウンロードしていますので皆さんにお配りいたします。すでに個人サンプリング法による測定は実施されています。かなり分かり易い資料ですから、全部お送りいたします。

三柴　３年目まで報告書を出し続け、２年目には初年度に出していただいたものを改訂して提出していただくことになるので、それを見越して【沿革】の方に書いていただいても結構です。ただ、脚注で若干の先取りになる旨書いておいていただければと思います。

石崎　分かりました。それと、５７頁に貼付している資料について相談があるのですが、厚生労働省のトンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会議事録としてＰＤＦ形式で公表している資料から拝借したものですが、おそらく厚労省も別な業者の資料から引用して添付していると思われます。このような場合、引用元や許諾を求める先はどのようにすべきでしょうか。

吉川　この検討会には私も参加しているのですが、これはたぶん弊所で実施した報告書の中の写真であると思います。私も調査に参加しましたが、弊所の衛生側の人間が実施した内容なので、私の方からひと言申し添えておきますので、多分それで大丈夫だと思います。

石崎　ぜひお願いします。

吉川　しかも、これはネット上で公表された公的なものなので、出典さえ記載しておけば問題ないと思います。厚労省のＨＰのアドレスを記載しておけばよろしいかと思います。

石崎　ほかに、カノマックス社の粉じん装置の図なども引用されてまして、これを厚労省の資料として引用するべきか、それとも出典をカノマックスと明記すべきか・・・

三柴　カノマックスのサイトに原典があればそれを引用すべきで、もしそれが見つからなければ厚労省から引用ということでいかがでしょうか。

吉川　その製品が厚労省のサイトに載っているのであれば、製品名を明記せずに引用されてはどうでしょうか。厚労省の研究報告書として掲載されるわけですから、メーカー名などは公平性の観点から記載されていないかもしれません。

三柴　それはメーカーの名前が記載された写真ですか。

石崎　いえ、カノマックスが作った図で、カノマックスから提供を受けたとの記載があります。

三柴　要するに、両方とも書いておけばいいのではないでしょうか。

石崎　そうすると、元はまず厚労省のサイトから引用したという形にした上で、カノマックスについても明記すると・・・。その場合、カノマックスに許諾を得る必要はあるでしょうか。著作権の問題は微妙で難しいところもありまして。ともかく、引用に関しては今ご指摘いただいたとおりにいたします。

三柴　小西さん、今のようなお話で大丈夫でしょうか。

小西　著作権法上は「引用」という形であれば、出典さえ明記すれば問題ありません。逆に「転載」という形で、たとえば本の扉とかに写真や図だけを使う場合には転載許可を取らなければなりませんが、研究のために主である本文を論じるために引用が必要であるような場合には、出典さえ記載しておけば問題はないです。図や写真を見せる必要があって引用しているのであれば、以上の通りで大丈夫なわけです。

石崎　了解いたしました。ありがとうございます。
　続いて最後になりますが、５８頁に移ります。特定健診と作業環境測定結果とが紐付けされていないと指摘されていますが、作業環境測定結果について報告義務を課す、あるいは特殊健診個票において管理区分を記載しておくとか、そういった措置がいいのではないかと提案されています。さらに、先ほどの社会調査の結果とも関連しているところですが、それを労働者にもフィードバックしたり安全委衛生委員会での意見申出につなげるなどすることによって、作業環境測定と健康管理とが有機的に動くのではないかという提案がなされています。私もそのように考えております。

三柴　私の方からコメントと質問をさせていただきたいと思います。行政実務の唐沢先生と畠中先生にもお尋ねしたいと思います。まず石﨑報告書を見ていて、やはり安衛法ではガイドラインが規則のように理解されている気がします。「告示」などと称されていますが、告示は本来“広くお知らせします”という程度の意味に過ぎないものです。しかしそこに記載されている内容は「仕様基準」同然であり、解説書などでは危害防止基準と同様の扱いがなされたりする傾向を感じます。本来ガイドラインであれば、いわば性能要件というか、別な方法で同じ目的を達成できるのであればガイドラインから逸脱した手段・方法でもかまわないわけです。あくまで誘導のための案内に過ぎないものです。石崎報告書でも告示の内容を“ＭＵＳＴ”のように書いている部分があって、そこはどう理解すべき考えていたのですが、ルールの立案をされたお立場からすると、その辺りをどのような感覚で捉えられているのでしょうか。

畠中　作業環境測定については測定基準に従って測定しなければならないとする規定があります。そして、測定基準は告示によって定められます。そういう場合はまさに告示には強制力があるということになります。そして、具体的な測定のやり方については、ガイドラインの定めはどうなっていたでしょう

か。

唐沢　厚生労働大臣の指針という形では、残念ながら出ていません。実務上のガイドブックは、作業環境測定協会が厚労省の要請をうけて作っています。今の告示のお話を少々補足させていただくと、法律の条文や厚生労働省令の中に“告示で定める”と書いている場合は、強行法規となる場合もあります。命令などへ委任する規定も同様です。そうではなく、まったくの“お勧め”でしかない告示もあり得ます。安衛法上の技術的基準については、できるだけいわゆる「仕様基準」ないし「性能基準」に変えていこうという動きもあるわけですが、安全衛生に詳しくない人は性能基準だけを示されるとよく分からず迷うこともあり得ますので、できれば仕様基準を書いて“これと同等以上のものであれば性能基準を認める”という定め方のほうが実務的にはいいかもしれません。

三柴　「基準」と書かれたものは、強行法規であると理解してよろしいのでしょうか。

唐沢　基準というと、確かにそういう意味合いもあるかもしれません。イギリスの「ガイダンス」に相当するものを厚労省も用いていますが、強行法規性がないものは「ガイダンス」といっていいでしょう。

畠中　作業環境測定とは違った話で、機械等の構造規格についてですが、あれは危害防止基準にとりこまれていますから、まさに強行法規ですよね。例えば、フォークリフトについては、構造規格を備えたものでないと譲渡が禁止されています（安衛法第４２条)。これは譲渡規制です。ユーザー規制としては安衛則第２７条に定めがありますが（※下記参照)、これをフォークリフトに即して翻訳してみると「事業者は、フォークリフトについては、所定の構造規格を備えたものでなければ、使用してはならない。」となります。まさに、このような形で告示そのものが危害防止基準の中に取り込まれています。

労働安全衛生規則第２７条 *事業者は、法別表第二に掲げる機械等及び令第十三条第三項各号に掲げる機械等については、法第四十二条の厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備したものでなければ、使用してはならない。*

三柴　この場合は、告示がほぼ法律と同じ扱いになるわけですね。

畠中　フォークリフトは機械ですから、安衛法第２０条の規制対象です。そして第２０条の委任を受けて安衛則第２７条が定められ、その中身として告示があるわけです。ですから、行政手続法では、「命令」の中には「告示を含む」と書かれています（第２条第１号）が、告示であっても、一定の場合には強行法規性を備えているという理解でいいのではないでしょうか。

井村　現在、安衛法の構造規格があり、日本工業規格があり、またＩＳＯがあって、さらには機械に関してはアメリカの基準もあり、その中で安衛法の構造規格は最新のものを反映させるということになっています。そうすると、新しい構造規格ができた際には、それ以前の構造規格が書き換えられてしまいます。ボイラーについては現行は平成１５年の構造規格であり、それ以前は平成元年のものでしたが、改訂履歴が途切れています。新しい構造規格に至るまでの変遷をたどるのに非常に苦心しています。

三柴　確かにその辺りは追いにくいですね。
　すみません、本日は時間がタイトなの、要点を絞っていきたいところ、畠中先生と唐沢先生にご確認いただきたいのですが、日本において特化物、有機溶剤、粉じん等をそれぞれ別個の規則にしている理由です。なぜこれらを安衛則などに一本化しなかったのか、立案に携わった先生方のご認識を教えていただければと思います。

唐沢　有機則を制定したのは、私の一世代前の先輩です。当時はヘップサンダル（*アメリカ映画の「ローマの休日」で主役のオードリー・ヘップバーンが映画中で履いていたのが評判になって女性の履物として流行しました。このヘップサンダルは、当時の日本では家内労働で主婦が製造していたことが多かったのです。残念なことにそのサンダルの接着剤に使用されていたゴム糊に含まれていたベンゼン（当時はベンゼンの有害性（再生不良性貧血さらには白血病の原因物質です。）はあまり認識されていませんでした。そのためにヘップサンダルの製造に携わっておられた家庭の主婦等の方々に多くの犠牲者がでました。*）がきっかけで、有機溶剤中毒予防規則ができたわけですが、その頃は残念ながらある一定の有害物によって労働者の健康障害が起こりそうであれば事前にアセスメントして、事前予防的に法令化することは事実上なかなかできませんでした。ですから、後追い的に規則を作っていくほかなかったのです。

三柴　なるほど、問題が起きるたびにその問題に対処すべく各規則を・・・

唐沢　しかも当時の労働省の主管課の人員も十分ではなく、化学物質担当が一人しかいないなどといった状況が長く続いたものですから、世間の批判があったにもかかわらず、後追い的に作られていったわけです。酸欠則や特化則などもそうですが、昭和４６年頃の公害問題の先鋭化も踏まえて制定されました。かくして単独の規則が次々に制定されたあと、統一的な化学物質健康障害防止規則のようなものを制定してはどうかという議論はあったのですが、総合的な規則を一挙に作ってしまうと、その規則を遵守しなければならない事業主の人たちが、もう一度勉強しなおさなければなりません。そうなるとむしろ非常に面倒なことになります。
　それと今一つは、私は昭和５１年から５３年にかけて化学物質の有害性調査を担当していましたが、それは従来の姿勢に対する痛烈な反省だったわけです。要するに、化学物質については従来のような後追い行政にはしたくないということです。一口に化学物質の有害性といっても、様々な有害性があるのですが、当時もっとも社会的に問題視されていたのは職業癌です。その当時、カリフォルニア大学のエームス教授が「エームステスト」を開発しました。これを日本に取り入れたのが当時の東京大学医科学研究所の松島先生（後に中央労働災害防止協会日本バイオアッセイ研究センターの所長を長く努められました。）だったのですが、エームス教授が生きていればノーベル賞ものの発明だったといえます。比較的簡単にできるエームス試験（ある化学物質ががん原性を有するかどうかのスクリーニング試験方法として微生物を用いる変異原性試験（これは長くても数日で試験結果が得られる試験方法です。現在の安衛法第 57 条の 4 に基づく労働安全衛生規則第 34 条の 3 第 1 号（注参照のこと。）によって義務付けられています。）というものを取り入れて、新規化学物質についての有害性調査制度を創設したのです。お答えになりましたでしょうか。

（注：(有害性の調査)
第三十四条の三　法第五十七条の四第一項の規定による有害性の調査は、次に定めるところにより行わなければならない。
一　変異原性試験、化学物質のがん原性に関し変異原性試験と同等以上の知見を得ることができる試験又はがん原性試験のうちいずれかの試験行うこと。
二　組織、設備等に関し有害性の調査を適正に行うため必要な技術的基礎を有すると認められる試験施設等において行うこと。
２　前項第二号の試験施設等が具備すべき組織、設備等に関する基準は、厚生労働大臣が定める。）

三柴　折々に発生した問題に対応しなければならなかったこと、また技術の開発に応じてできる限り早めに対応するには、規則を別個に制定した方がよかったということですね。ありがとうございました。
このほか、先ほど石﨑先生からご報告がありましたが、調査対象として、そもそも作業環境管理と特殊健診の内容を分けた理由ですね。報告書の案にその理由が書かれていなかったので、ここでお尋ねした方がいいのか、それとも調べているうちにわかることなのかという質問です。

石崎　両者が分かれているものの中で、推測できているものとできていないものとがありまして、理由の一つとしては、有毒性がものすごく高いものとか、そもそも作業環境の中に存在していること自体があり得ないものが特殊健診から外れています。そのほか、例えば高圧とか除去しようのないものは、作業環境測定の方から除かれています。逆に理解できなかったのは、両方とも対象になっていながら微妙にカバーされる範囲が違うものがありまして、それがなぜ違うのか。作業環境測定の方が広い場合もあれば、特殊健診の方が広い場合もあるのですが、その辺りのずれがなぜなのか今一つ分かりませんでした。

唐沢　私は健診項目についてはあまり詳しくはないのですが、特定の有害な化学物質の健康障害の前駆症状としての健診項目を定める際に、現実に健康障害が生じる前の化学物質の有害性の人体に対する先駆症状をうまくつきとめて標準化することが医学的になかなか難しかったという事情があります。一方、健康診断は未然防止が目的で規則にきちんと規定しなければなりませんが、健康診断項目で本当に予兆として引っかかる健診項目をつくるのが難しかったわけです。

三柴　なるほど、人体の反応は作業環境の測定とはまた異なってくるわけですね。

唐沢　現在でも同じような問題がありまして、医学の進歩を踏まえて健診項目を常に最新化する必要がありますね。そういうことは、行政的な課題として関係者がわきまえておかなければならないことです。

三柴　単純に項目合わせるわけにはいかないということですね。

石崎　今のお話で特殊健診の方が範囲が狭いということは理解できるのですが、項目によっては特殊健診の方が広い場合もあります。放射線や鉛については、作業環境測定の方がむしろ範囲が狭くなっています。

唐沢　放射線は非常に測定しやすいし、健康被害の閾値もかなり明確にわかっています。鉛もそうで、鉛による健康障害や鉛中毒は１８世紀からあって、健康障害の予兆もわかっています。

石崎　そうすると、そういった問題については、作業環境測定をしなくてもわかってしまうということでしょうか。

唐沢　もちろん作業環境測定は作業環境管理を適切に行うためには必要です。今では鉛は発がん性物質であるとされています。

三柴　そうすると、これは技術的な問題なのか、政策的問題なのかどっちの問題でしょうか。要するに、政策的に作るルートが違うから基準が異なってしまうのか、つまり担当する部署や人が違うからなのか。

唐沢　そこまでは言いませんが、ともかく健康障害が生じてはいけないから防止対策は作らなければなりません。その際に、特殊健康診断の内容にすべき項目が明確であれば、同じ規則で健診義務を定めればいいわけです。しかし物質によっては健康障害の予兆となる人体への先駆症状が医学的に確立していないものがありますから、そうなるとある程度健診項目を幅広く決めようとか、そういう動きになるわけですね。

石崎　わからなからこそ逆に、広い範囲をカバーしなければならなくなるということですね。

三柴　あとは「恕限度」ですが、他の限度基準との関係でどうちがうのかです。厳格さや緩さといった尺度では違いが分からない面がありまして・・・

唐沢　労働安全衛生法に基づいてだされた１１７８通達は、当時としてみればいわば神の啓示のようなもので、決していい加減に作ったものではありませんが、いろいろと分からない部分もあったなりに、当時の知見のもとで、ないよりはマシとばかりに勢いで作ったという側面があります。

三柴　その後に抑制濃度というものが出てきたときには、これもまた当面通用しそうな説明がなされていましたが、後に少しは精度が高まって裏付けがしっかりできたのでしょうか。

唐沢　アメリカのＡＣＧＩＨ（American Conference of Governmental Industrial Hygienists：アメリカ産業衛生専門家会議）許容濃度がかなり影響していると思います。それと、がん原性物質については許容濃度がないという説も当時はありました。今は必ずしもそうではなく、がん原性物質についてはばく露濃度が高ければ発がんの可能性は高まるし、逆に低ければ生涯を通じて癌にはならないということも徐々に判明しています。一時はがん原性物質については許容濃度はないという考え方があって、濃度方式ではなく制御方式でやるべきだという話もあったわけです。

三柴　石崎先生のご報告でもう一点あるのですが、昭和４６年に特化則が制定されたときに、従来は測定結果が基準値を満たしていなかったら労基法４２条違反になりました。

石崎　その点は資料の３５頁の下から３行目以降に書いた内容です。それまでは規則に基づいて作業環境測定を義務づけられているに過ぎなかったのですが、安衛法によって法律上の根拠が設けられた点について輿先生が論文や講演の中で語られています。

三柴　それがどういう意味を持ったかというと、それまでは結果を達成しなければならなかった。つまり、決められた基準以下に濃度を落としておかないと法違反とされていました。しかし、安衛法上作業環境測定を義務付けたことで、測定さえやっていれば結果が担保されなくてもよくなりました。そのように読めるわけですが、測定結果を達成しなければならないという前段部分はわかります。しかし、測定を実施していれば結果がダメでもＯＫということがなぜ言えるのかということです。

石崎　それは、結果評価の結果第三管理区分になったとしても、それで何か違反になるわけではありません。あくまで改善措置を講じればいいわけです。法改正前についても、輿先生の言い方からすれば「理論的には」労基法４２条違反にはなりますが、実際には基準に反したとしても直ちに法違反に対する制裁が発動されていたかといえば必ずしもそうではありません。あくまで「理論的には」旧労基法４２条違反が成立する可能性がある状況でしたが、結果が悪ければ悪いで改めればいいという内容に変わったのではないかと思います。

三柴　すると、規制の内容はよくなったということですね。やるべき手順がハッキリしたのだから、それでいいじゃないかという内容ですね。ありがとうございました。

畠中　一点よろしいでしょうか。細かい話なのですが、資料３６頁から３７頁の内容です。作業環境測定法の制定経過について、３６頁最後の行に「作業環境測定におけるデザイン、サンプリングの手法を熟知していなければ、分析の際にも適切な値を求めることは困難であることから、環境計量士とは別にデザイン、サンプリング、分析を一貫して実施できる資格の創設が求められることとなった。」とあります。この“求められる”という場合の主語がないですよね。この点だけ修正してはいかがでしょうか。例えばデザイン、サンプリング、分析を一貫して実施できる資格の創設が“必要と考えられた”といった感じでどうでしょう。我々はそう考えまして、こういう法律を作ったのです。

石崎　ありがとうございます。

吉川　よろしいでしょうか。５６頁以降でトンネルに関するホットな話題をとりあげていただいてありがとうございます。確認なのですが、５６頁の下から４行目に「国の規制権限不行使を認める判決が出され」という箇所から、「切羽付近における粉じん濃度測定について、個人サンプラーによる粉じん濃度測定の方法、及び作業環境測定方式に準じた粉じん濃度測定の方法について・・・政治合意がされていた」ということですが、これは判決の中に書かれていることなのでしょうか。

石崎　いえ、判決の中ではなく、判決が出されたことを受けてのことです。政治合意云々については、未だもとの文章には当たれていなくて、検討会の中で発言されていた井上弁護士の発言を引用させていただきました。

吉川　実は私も自信がなくて、個人サンプラーによる粉じん濃度測定の方法まで言及したのか否かについてご教示いただければと思いました。

石崎　それが公表されている文書に載っているのかどうか、今一つ分かりません。

三柴　果たして井上先生が分かって言ってるのかという話ですね。

石崎　そうですね。

吉川　発言をそのまま鵜呑みにするのは危ういかもしれません。

三柴　ですから、文章の末尾に「～という記録がある」「～という発言がある」という表現を追加したほうがいいかもしれません。断定的な書き方を避けたほうがいいかもしれません。

石崎　了解です。確認が取れればそれに従って書きますし、取れなければそのような書き方にしたいと思います。

吉川　厚労省の分担報告書に書くとなると、厚労省がこの発言を認めているということにもなりかねないので、ここは少々注意が必要かと思いました。

石崎　まあ、これに対して政治合意と検討会が関係するかしないかについて、厚労省側から特に発言はなく・・・

吉川　さりとて厚労省側がそれを納得しているかどうか分かりませんので・・・その点注意した方がいいかもしれません。あるいは、確証が得られないのであれば、あえて書かないままにしておく方が安全かもしれません。

三柴　やはり書くのであれば慎重になるべきですね。

吉川　はい、書くのであれば発言者まで書くべきでしょう。

石崎　やはり私は法学系なので、判決が下されたとか政治合意があるというのであれば、それは明記しておきたいので・・・

吉川　脚注８０（５７頁）に引用されていますが、本文中にも一応誰の発言か明記しておくべきかと思います。

石崎　了解です。ありがとうございます。

井村　これだと、発言者の肩書がわかりませんね。

吉川　そうです。井上氏が言ったことなのか、それが厚労省としての正式な合意なのか確証が得られていないのであれば、誰の発言であるかを明記しておくべきかと思います。
　もう一つよろしいでしょうか。５７頁で、最近出た報告書についても言及していただいて非常にありがたいところですが、この点は箇条書きにした方がいいかもしれません。「すなわち、試料採取に際しては」の後に、「①定点測定、②２人以上の個人サンプリング、③掘削作業中に切羽で使用する２台以上の車両系機械を用いた測定のいずれかまたは複数を行うこと」までを一つの項目にして、二つ目の項目として粉じん濃度測定云々としてはいかがでしょう。また、「質量濃度測定法だけでなく、相対濃度指示方法によること」というと、両方を実施しなければならないという印象を受けます。これらはいずれか一方を実施すればよいので、「だけでなく」よりも「または」という表現の方がいいかもしれません。

石崎　こういう書き方をした理由は、ガイドラインでは質量濃度測定法のみについて書かれていて、それが変わって相対濃度指示方法も取り入れられたということを表したかったということです。ご指摘のように確かに書き方を少々変えた方がいいかもしれません。

吉川　たとえば現行が質量濃度測定法によっていたとしても、今回の報告書では「または」だったと思います。そして、三つ目の項目が遊離けい酸含有率の測定がエックス線回折分析方法によること、ですね。そして四つ目が、その評価に際しては測定値の算術平均値を評価値とすること、評価値を「粉じん濃度目標レベル」と比較すること、でしょうか。「その評価に際しては」という部分は、「粉じん濃度の評価に際しては」に改めた方がいいかと思います。最後は、遊離けい酸濃度については、これを遊離けい酸曝露濃度の基準値で除した値（要求防護係数）により評価すること、ですね。といったような書き方にしていただくと、スッキリするかもしれません。

石崎　ありがとうございます。おたずねしたかったのですが、粉じん濃度目標レベルや要求防護係数というのは、要するに管理濃度とは別のものとして扱われているということでしょうか。

吉川　その通りです。管理濃度というと作業環境測定になってしまうので、トンネル工事はそこまではいけていませんので、別枠で粉じん濃度目標レベルとか要求防護係数といった数値で規制をかけているのが現状です。

石崎　もう一点ですが、算術平均値を使っているのは、統計的処理で使う幾何平均ではなく、もっと単純

な算術平均を用いると。それがトンネル内では低濃度側に偏っているとか、通常の作業環境測定とは異なるから、ということでしょうか。

吉川　資料５６頁２行に書かれましたように、「トンネル工事は、削孔・装薬→突破・退避」・・・ここは“突破”ではなく“発破”で、また“退避”ではなく“コソク”、カタカナで“コソク”です。続いて「→ずりだし・支保工建込→コンクリート吹付→削孔・装薬」というサイクルで動くのですが、粉じん濃度が最も高いのが発破やコソクです。ずりだしも割と高くなります。もう一つがコンクリート吹付においても濃度が上がります。要は、１サイクルの時間軸でみたときに、粉じん濃度が作業ごとに大きかったり小さかったり波があります。それをたとえば１秒間隔で測定していたら、そのサイクルで平均するということです。４時間の中で１分間隔で測定したとしたら、総データ数と１分間隔の濃度が判明しているわけですから、１分間隔の濃度を全て足した値が分子で、分母を総データ数として計算するわけです。それが算術平均です。そのようにして粉じん濃度を算出します。

三柴　石崎先生、ありがとうございました。次いで、井村先生に要点を中心にご報告お願いいたします。

井村　現在、安衛法第３７条の製造許可に関する規定の検討に取り組んでおります。【沿革】については各機械ごとにまとめています。資料（「安全法学研究会配布資料（井村先生）」Ａ４・両面・２７頁）の５頁をご覧ください。「２　クレーン・デリック・エレベーター・リフト」は、前回畠中先生からご教示いただいたように、その沿革は土木建築工事場安全及衛生規則であり表の中に記載しました。これは、労働者災害扶助法の制定に基づいて、労働者の安全の確保のための危険予防の見地から制定されたものです。当時は起重機とエレベーターの規制がなされていましたが、設置に関する規制であって製造に関する規制は行われていませんでした。６頁にいきまして、設置とともに製造の規制は旧労基法の安全衛生規則において行われるようになり、１９５０年代の高度成長期から東京オリンピックを経て１９６０年代以降に超高層ビルの建設が始まり、そこでタワークレーンが用いられるようになったところで、大きな災害が発生するようになりました。そこで、１９６２年にクレーン等安全規則が制定されるに至った流れをまとめています。ゴンドラについては、西武百貨店ゴンドラ墜落事故を背景災害に載せました。それ以前は特に規制は行われていなかったのですが、この事故を契機として労働省が監督指導に入り、ゴンドラ安全規則が制定されました。ゴンドラは、昇降機によってつり足場を移動させる方法をとっているので、戦後制定された安全衛生規則においてはつり足場の規制があちこちにあったのですが、１９６３年の旧安衛則改正によりつり足場の項目が新たに設けられました。その中で「昇降のために用いる巻上機は、自動的に、かつ、確実に作動する制御装置を有するものであること」がつり足場の設置要件として定められました。以上が、ゴンドラに関する規制の端緒になると把握しています。

これら規制の変遷をまとめていくなかで苦心したのが、旧安衛則の改正履歴の把握です。昭和２２年制定当時の旧安衛則はあるのですが、その後数次の改正を経ていくなかで、たとえばつり足場の項目はいくつかの規制を改正しまとめる形で新設されています。昭和２２年から安衛法制定の昭和４７年までにどの程度の改正を経ているのかについて、別紙の「旧安衛則改正履歴」（Ａ４・両面・１枚）にまとめました。ただ、昭和４２年くらいまでの改正はここに記載したとおりかと思いますが、それ以後はまだ把握できていない改正があるかもしれません。これを完成させるべく、安衛法制定直前の旧安衛則の全体

がわかるような資料を探しているのですが、なかなか見つからない状況で、とりあえず官報とデータベースから得た情報をまとめています。

資料９頁の【内容】に移ります。安衛法第３７条は「特に危険な作業を必要とする機械」を規制対象としていますが、これまで見てきた内容をまとめると、安衛法が制定されたときの機械の製造許可制に関する規定は、その当時の機械関係への規制に関する現状がそのまま立法化されたものといえます。安衛法制定時に、特に別個の機械を規制対象として追加しようという議論がなされた形跡はないので、「特に危険な作業を必要とする機械」というのは、過去に製造許可規定が設けられていた機械をそのまま規制対象としたものと思われます。これら以外の機械を「特に危険な作業を必要とする機械」に含める余地があれば、それはどのような機械なのかということで解釈の必要が出てくるのではないかということで、同文言の解釈を試みました。大まかに言うと、機械そのものの危険性は、特に機械の構造上の欠陥ゆえに労働者の生命が失われる可能性が高い場合、そしてクレーン倒壊のように労働者だけでなく一般人を巻き込む可能性がある、また災害の発生原因が機械の構造的な欠陥あるいは不十分な理解に基づく機械の使用によることが多い、という特徴があります。このように、機械に関してあえて製造許可を設けること、なおかつこれら機械の使用方法に関して種々の就業制限を設けて安全を確保しようとするものと解されます。この辺の考え方につきましては、その後の第４２条の方で、安全装置や構造規格を備えたものでなければ譲渡・貸与・設置をしてはならない旨の規定があるので、これも第３７条との比較においてもう少し分かり易い解説ができるのではないかと思います。

【適用の実際】は１０頁以降になりますが、これは製造認可に関してどのような流れで、どのような書類を添付して許可を得なければならないのかという問題です。機械の定義から始めて、１４頁からは製造許可の基準について書きましたが、それぞれの製造許可基準ごとに提出すべき書類は各規則に定められています。提出を要する書面については、１５頁以下で説明しています。ここには強度計算の項目を設けました。１５頁の下から２行目に「クレーン等においては、強度計算の「基準」が提出書類となっている」旨の規定があり、１６頁の脚注２５に「クレーン等安全規則の一部を改正する省令の施行等について。」の中で「旧規則に関する通達は、新規則の相当条文に関する通達として取扱う」という記載があります。その次の脚注２６ですが、兵庫労働局労働基準部安全課による「クレーン製造許可のための手引」を掲載しましたが、その中で昭和４１年の通達が挙げられています。これは旧クレーン則の通達なので、現行の通達の中には載っていません。ただ、効力はあるようで兵庫県のこの部署ではこの通達に従って運用しています。この辺りの古い通達に関する調査の必要性を感じております。

以上になります。

三柴　ありがとうございました。時間の制約上事務的な確認をさせていただきたいのですが、まず全員にお願いしたいのが様式の統一です。私がお送りした分担報告書にならってください。項目立てで【趣旨】【内容】【沿革】などはいずれもナンバリングしていますので、それに従ってください。手順として、今私が送った分担報告書を読んで、コメントがあれば送りなおすという作業をしているので、逆に言えばその期間中は修正がききます。くどいようですが、私の分担報告書にならって形式を統一していただきたいということです。井村先生の報告書もある程度形式にならっていただいて、ナンバリングをしてくださっていますが、【趣旨】【沿革】などの部分は番号を振っていただくようお願いします。また、資料２１頁以降で図を引用していますが、出典を必ず載せてください。

井村　その点については、脚注部分に記載しています。

三柴　なるほど、大丈夫ですね。また様式統一の関連でいうと、「未完」と書いている箇所は「未了」としてください。その付け方も私の報告書にならってください。
　ここで法律文化社の小西さんに、最終的な締め切りを含めたスケジュール案についてご説明いただきたいと思います。

小西　一応、最終原稿の提出日、つまり報告書とは別の第１稿の締切日が２０２１年６月となっています。その後にチェックが入りまして、最終原稿としては２０２１年１０月という予定です。遅くとも２０２２年３月に初校のゲラを刷り上げた状態で出しておく必要があります。ポイントとしてはその３つなのですが、あらためて私どもの方から提案させていただきたい点がございます。ひとつは、第１稿が２１年の６月というのを同年５月末にしていただけると助かります。というのも、これほど膨大な量になるとチェック作業もおそらく２か月ほど要すると思われますので、チェック作業期間を６月１日から７月末に設定し、その修正作業を８月１日から９月末、そして最終的に１０月１日に完成させていただきたいということです。その後のスケジュールとしては、１０月１日から１１月上旬にかけて印刷所に渡せるよう割付の作業にかかります。その上で１２月下旬から年明け１月の中旬 or 下旬にかけてゲラ刷りが出てきます。分量としてはＡ５版で２０００頁から２５００頁ほどになると思いますので、通常の本の８～９冊分程度の情報量になる予定です。そのため、割付作業にしてもそれだけの労力と時間がかかりますし、印刷所でも通常の数倍の手間と時間を要することになります。それゆえ、今申し上げたようなスケジュールでお願いできればと提案させていただいた次第です。

井村　これはもう圧縮することなく、そのまま全部やり遂げようという意志でやるものですね。書いたものをある程度圧縮した方がいいとかいう話が出る可能性があるでしょうか。

三柴　そのような可能性はないです。このプロジェクトで出すべきものの強みと特徴は、「見える化」です。なので、図式や表を駆使してイメージを抱けるようにすることが重要ですから、ページ数を増やす一番のコンテンツは図表です。

※スケジュールについて、分量や内容に鑑みると、やや厳しい面があるのではないかという意見があり、これに対し三柴座長より２０２２年３月の時点で成果物として初校までは出ていないと厚労省の助成金でプロジェクトを進めることができなくなる。本を作るためのプロジェクトであるがゆえに、報告書にゲラを掲載する必要があるゆえに上記スケジュールにつき可能なかぎりご理解賜りたいとの指摘あり。

三柴　話戻りまして、井村先生の資料に関してお伝えすべき点はお伝えしました。次いで、原先生、田中先生、吉川先生に各担当箇所の要点だけでもご報告いただきたいと思います。まず原先生からお願いいたします。

原　お配りした資料（「労働安全衛生法 第 20 条・第 21 条を検討する際の方向性-分担研究報告書より（20200219)」Ａ４・両面・９頁）をまずご確認ください。私がどういう方向性で執筆を進めていきたいかという点ですが、三柴先生がたびたびご指摘されていますように、このプロジェクトは従来の学術書にも実務書にもない新しい安衛法の分析を試みる点に特徴があります。そこで資料６頁「Ｄ．考察」及び７頁「Ｅ．結論」の箇所にかけて、安衛法第２０条および第２１条をどのように検討してゆくか、その方向性を書いてみました。従来、学術書であれば安衛法第２０条・第２１条の趣旨内容と通達、施行令や関係政省令を解説し、実務書は現場で役立つように関係政省令を中心に図解入りで説明していますが、いずれも未だ試みていないのは、関係政省令の共通項や通奏低音から第２０条・第２１条の危害防止基準が現場で何を求めているのか、それを明らかにすることです。私が試みたのは、政省令の主軸である安衛則が両条文に紐付いた条文で何を要請しているのか、その共通項を探すことでした。インターネットで安衛則の条文を開いたうえで、キーワード検索してみると、「囲い」「覆い」「合図」「立入禁止」などといったキーワードが頻繁に用いられています。資料６頁右側の枠で囲った部分ですが、第２０条・２１条に関連する安衛則の規定が、各章各節で何を求めているかといえば、概ねこのような内容になります。すなわち、①機械の危険箇所に覆い・囲いを設け、②点検・検査、③物による接触の危険を防ぐための保護具、④立入禁止、⑤合図によって注意を喚起し、⑥作業主任者を選任・配置し指揮命令系統を整備し明確化する、といった共通項が見受けられます。つまり、平成・令和時代のハイテク大国日本の危害防止基準の内容はさぞかし最新鋭で高度の知見を用いているかといえば全くそうではなく、むしろ現場の直感と常識感覚に根差したシンプルかつ基礎的な内容となっています。そのため、【沿革】とリンクしてきますが、私が担当する２条文は、おそらく工場法時代から大枠が最も変わっていない部分と思われます。つまり工場法の時代から危害予防規則において、覆い、囲い、合図に関する規則が見受けられ、それが旧労基法時代の旧安衛則に受け継がれ、現行の安衛則となったわけです。畠中先生による、２条文が安衛法の一番中核的な規定であるというご指摘は、沿革という側面から見ても納得がいく話であると実感します。工場法時代以降一世紀近くにわたって、現場の目線や労働者の常識感覚に基づいた一番基本的な規定であるということを、読み手に上手く伝わるような書き方を進めていければと思います。

また、考察から結論の部分に書いたことですが、【適用の実際】と【関係判例】を検討している際に気付いた点があります。前回および前々回の会合において、藤森先生のご説明の中にあった「弔い送検」という言葉が印象に残っておりました。やはり行政による送検や取締は、死傷者が発生してはじめて動き出すということです。関係判例に引用した民事賠償事件もまた然りで、大抵の事件では死傷者が出たのを契機に本人や遺族が提訴する形になっています。つまり第２０条・第２１条は、予防効果という点については実際のところ完全ではないといえます。ではどうすればよいか、いろいろ検討した結果結論部分に書きましたが、やはりこの２条文の予防効果を一層促進するためには、これら条文それ自体の力だけでは不十分であり、そうだからこそ先ほど三柴先生がご報告された中にあった企業内の安全衛生体制と上手くリンクしてはじめて２条文の予防効果は完璧を来たすのではないか、そういう条文であるということを読み手に伝わるように書き進めていきたいと思います。こういう視点から、各紐付き政省令の検討と執筆を進めていければと考えております。

以上です。

三柴　ありがとうございました。とりあえず一通り進めたいので、次いで田中先生、よろしいでしょうか。

田中　１月の会合での報告に基づいて、各種図表、指導票の様式について各先生方のご協力をいただいたうえで取り揃えました。また、修正を施したのは監督の箇所について、独任官としての独立性に関しては未だ調査中ですが、指導監督に関して帳票に合わせた記載を追加いたしました。資料（「労働安全衛生法第 88 条から 100 条の逐条解説」Ａ４・両面・１７枚）１５枚目表に、「報告等」を定めた第１００条の規定がありますが、前回の会合でご指摘をいただいた【趣旨】および【内容】に修正を加え、労働者死傷病報告は予防のために活用すること、そして事故調査の端緒とするということです。この辺の詳細な記載について未だ不十分な点もあるかと思われます。死傷病報告書は具体的に書きやすいということで、その様式の変化として派遣労働者についての事故把握をするための様式を載せ、もうひとつは外国人労働者の死傷病報告のデータを集積するためのもの等を追加しました。その中で、三柴先生からどのような種類の死傷病報告を載せていくかという論点をご指摘いただきましたが、中でもメンタルヘルスの災害が現代的な問題ではないかということでした。安衛則第９７条の解釈の話になりますが、「労働災害その他」という文言があり、その解釈に関して多少迷っているところです。
概ね以上の通りです。

三柴　ありがとうございました。まず何より、形式の統一をお願いいたします。ナンバリング、脚注、また条文の枠づけなど、私の分担報告書にならっていただければと思います。また、私の方からお伝えすべきことはコメントしてお伝えしますので、とりあえず形式の統一だけは遵守してあらためてお送りしていただくようお願いします。続いて南先生、お願いいたします。

南　資料を２点配布しました。分担研究報告書の体裁をとっているもの（「労働安全衛生法第 78 条から 87 条の逐条解説」Ａ４・両面・９枚、以下「資料１」）、もう一つは前回のものに加筆したものです（無題・Ａ４・両面・３枚、頁数２４～２９と表記、以下「資料２」）。まず資料１ですが、体裁は先ほど三柴先生のご指摘の通りに修正させていただきます。ナンバリングをしていますが、これも三柴先生の報告書に合わせたいと思います。一点お伺いしたいのは、報告書においては条文ごとの解説ではないとのご指摘を受けたような気がするのですが、この点いかがでしょうか。当初、分担研究報告書は原稿の試作品をそのまま流し込むものではないとうかがっていましたので、条文ごとに書いてはいなかったのですが・・・。

三柴　その点については条文ごとに書いてください。分担報告書も条文ごとでお願いいたします。

南　了解いたしました。次いで、本日お配りした資料２の内容についてですが、安衛法第８３条から第８５条の労働衛生コンサルタント試験、試験機関及びその指定、また試験を担当する者の登録許可等について記載したものです。これ自体労災の問題とは直接関連する箇所ではないのですが、試験実施事務はどのように行うのかという問題があります。政策的判断として一つあり得るのは、コンサルタント試験機関を民間に委託することが是か非かということです。平成に入ってから規制緩和の観点から平成９年

に報告書が出され、その後平成１２年に様々な国家資格が国から各種法人へ移管されています。行政書士試験もそうで、コンサルタント試験も同様です。資格自体は国家資格であるけれども、試験実施事務については、現在別な試験機関が実施している状況です。実際にこれを行う場合、どのような届出事項や許可申請の方法があるのかについて今のところ【趣旨】【内容】のみ記載していますので、追記すべき点等ございましたらご教示いただければ幸いです。

私の方からは以上です。

三柴　ありがとうございました。次いで、吉川先生、お願いいたします。

吉川　私の分担研究報告書（「労働安全衛生法の制定に係る労働災害等の調査」Ａ４・両面・２４頁）の２頁の「Ａ．研究目的」に書いたとおり、「本分担研究では、１９７２年に制定された労働安全衛生法において、制定の動機となった災害、制定の経緯を簡潔にまとめることを目的としている。」としています。「Ｂ．研究方法」としては、安衛法の制定の動機等を調べるため、既往の文献を調査しました。たとえば、国立公文書館の資料や中災防が発行する産業安全年鑑などといった文献を収集・調査しました。「Ｃ．研究結果」ですが、まずは２頁で工場法を解説し、３頁以降で工場法以後の省令等に触れています。３頁右段は労働基準法の解説です。４頁左段に労働基準法以降の省令や新たにできた法令等をまとめています。同頁の右側から５頁わたって、安衛法制定前の重大災害やそれ以降の法令の制定について説明しています。５頁左段の下以降は、このような災害を受けてる労働基準法研究会が発足したので、その話題に移っていきます。５頁右段には、このような研究会発足の後もなお災害が多発していますので、各災害を太字下線で表記しました。６頁以降では、同研究会の第３小委員会の報告書・第２章において当時の災害発生状況や傾向などが詳細にまとめられているので、その辺りを記載し１４頁の「表１　労働基準法研究会第３小委員会報告書の第２章の構成と内容」にまとめました。第２章の節では「労働災害の経済的損失は昭和４５年の１年間で約５７００億円」と述べられていて、「（１）労働災害の概況」で示しているように、休業８日以上の死傷者数が昭和３６年当時で約４８万人、昭和４５年では約３６万人、死亡者をみると昭和３６年が６７１２人で毎年ほぼ６０００人台にのぼっています。業務上疾病は昭和４５年で３０７９６件でその内容は腰痛、火傷裂傷、化学物質による工業中毒などとなっています。「（２）産業別労働災害の状況」では、たとえば製造業と建設業が休業８日以上の全災害の７０％以上を占めるといったデータが示されています。「（３）規模別労働災害の状況」ですが、ここからかなり重要な話が出てきまして、たとえば「規模１０～４９人の事業場で全体の４０％の災害を占め、規模１～９９人にまとめると約７０％」、「度数率も規模が小さくなるほど高率」、あるいは「中小企業の労働災害の発生率が高い」理由として、「比較的有害な作業を分担していること」や「離職率が高く労働者の流動が激しいため、熟練労働者の確保が十分でないこと、また生産に追われて安全衛生を十分顧みる余裕のないこと」とされ、ここから「安全衛生教育の充実強化、免許資格体系の整備」という報告書のまとめにつながっています。これがそのまま安衛法の骨子や章立てになっている状況です。その下に「中小企業の自助努力のみでは災害防止活動に限界がある」と言及され、これが「安全衛生管理組織の確立」につながっていきます。三柴先生が冒頭で報告されたアンケート結果ともつながる内容ですが、当時の災害の傾向を捉えて、それに対する適切な対策として法制化したことの効果がよく出ているということです。１５頁をみると、「親企業とのあるいは下請労働者同志との混在作業での連絡調整、責任体制が不明確な状態にあること」というこ

とで、これが「特殊な労働関係の規制の強化、安全衛生管理組織の確立」にもつながっていきます。その下では「多数の下請や重層的に下請が存在する場合、各下請企業間に能力の差があるため、企業間の安全衛生協議組織の円滑な活動が行なわれ難いこと」という状況ゆえに、ここも同様に「特殊な労働関係の規制の強化、安全衛生管理組織の確立」につながります。もう数行下をみると「職場環境の改善が遅れていること」という言及がみられ、これが「健康対策の充実強化」につながっていきます。また「健康診断の実施率が低いため業務上疾病の把握が十分でないこと」、これも同様です。続いて、「（４）原因別労働災害の状況」に移りますが、「災害全体のなかで占める割合が高くなってきたもの」として、「クレーンなどによるもの」が言及され、これが「危険な機械、有害物の製造、流通規制」につながっていくのではないかと考えられます。また「新技術の開発による機械化、機械設備の大型化、高速化などが、それに見合う十分な対策が講じられないまま採用されてきたこと」ということで、「国の監督指導及び援助」につながっていきます。また「生産手段の変化に対応し必要な技能を有する労働者を確保することが困難」ということで、「免許資格体系の整備」にもつながります。「安全衛生の教育訓練が十分でないこと」が「安全衛生教育の充実強化」につながっていきます。また、１９６９年に発生したエチレンの直接酸化法における爆発火災やリングビーム工法における倒壊事故などは、「危険な機械、有害物の製造流通規制」につながります。特徴的なのは、１９７０年に発生した大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発火災ですが、これが調べた範囲では唯一、災害と条文が１対１で対応しているもので、安衛法第１０２条の契機となりました。１６頁にいくと、「機械の防護措置や作業方法の欠陥、あるいは不安全な行動に起因するものであり、基礎的な安全対策が十分にとられていれば防止できる災害としている」ということで、これが「危害防止基準の強化」につながります。林業の白ろう病、あるいはキーパンチャーの頸肩腕症候群、腰痛などは「健康対策の充実強化」につながるものと考えています。

１７頁以降は「表２　工場法、労働基準法、労働基準法研究会報告書および労働安全衛生法の関係」ということで、左から右に工場法から労働安全衛生法まで時代順に並べています。見やすくしたつもりではありますが、やはり１個１個の欄に書きたいことがたくさんあって若干見づらい表になってしまいました。基準法研究会第３小委員会報告書の章立てが安衛法のそれにかなりの部分結びついているように思われます。１８頁をみると、たとえば報告書第２章の（３）や（４）の箇所が最終的なまとめの１０章の「（１）安全衛生管理組織の確立」につながり、安衛法第３章の安全衛生管理体制につながっていくような状況かと考えられます。これらをまとめて、最終的な結論部分には個人的な見解が入っていますので確認させていただきたいのですが、たとえば１１頁右段「Ｄ．考察」の部分に「このように、安衛法制定の動機となった災害という観点から安衛法の制定経緯を調査したところ、ある特定の災害に基づいて作成された条文は非常に稀であることがわかった。安衛法制定前の重大災害は、どちらかというと、社会全体および国民全体に新たな枠組みの法律、または独立法としての安衛法の必要性を痛感させるために作用したと考えられる。」「一方で、多くの安衛法の条文は、１つには、工場法、安衛法制定前の労基法等の流れをくむ条文が多くあること、もう１つには、安衛法制定前に立ち上げられた労働基準法研究会において、当時の災害発生状況を詳細に分析し、当時の災害の傾向を適切に捉えて、それらの災害を的確に減少させるように、多くの条文が形成されていることが明らかとなった。」「これは当然といえば当然のことで、１つの災害は１つの原因で発生することは稀で、複数の原因が幾重にも重なって発生していることがほとんどである。それらの原因の裏返しが再発防止対策であり安衛法の各条文に該当するため、１つの災害を防ぐためには、複数の条文が必要になる。加えて、多発災害の傾向を捉え、それらの災害を

包括的に防ごうとすれば、自ずと災害と条文は１対１に対応せず、多くの条文にまたがって、多発災害を総合的かつ体系的に防ごうとする結果となる。このために、逐条ごとにある特定の災害があるわけではなく、複数の条文にまたがり、それら多発災害の再発防止対策を総合的かつ体系的に取りまとめることが効果的となり、安衛法はそのような形成過程を経ている。」「このような形成過程を経ているが、これまで言われているように、「安全規則は先人の血で書かれた文字である」ということわざを否定するものでなく、安衛法制定に至るにはいくつもの災害があり、何千、何万という先人の血が１２３条もの条文の必要性を常に訴え続けている。」ということで、「Ｅ．結論」も同じような形で簡潔にまとめさせていただきました。やはり個人的な見解が混じっていますので、当時厚労省に行政官として勤務されていた先生方に事前に内容についてご指導いただき、それに基づいて修正を加えたという状況です。未だ修正していない部分、また新たに修正を要する部分もあるかと思いますので、それらも反映した上でブラッシュアップしていきたいと思います。

三柴　安衛法は当初の案から充実していたようですね。吉川先生らしい厚みも出ています。

畠中　一点だけよろしいでしょうか。安衛法の条文の数が１２３条となっていますが、これは最後尾の条文の数のことですね。しかし挿入条文を含めると１６５ヶ条ほどあります。数えてみるといいかもしれません。

吉川　ありがとうございます。

三柴　ということで、時間の関係上一方的に報告していただくだけで終わってしまったものもありましたが、ご質問・ご意見あればあらためてＭＬなどでお願いいたします。また、分担報告書については今回の会合でお話しした点（特に形式面）も踏まえてあらためてお送りいただいて、それに対して私なりに指摘をさせていただいてまとめていきたいと思います。

以上で本年度の会合を終了いたします。ご多忙のところありがとうございました。

Ⅳ. 研究成果刊行物一覧

（なし＊）

＊研究計画の終了後に体系書を発刊予定。

令和２年４月２日

厚生労働大臣　殿

機関名　近畿大学

所属研究機関長　職　名　学長

氏　名　細井　美彦　印

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

２．研究課題名　労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究

３．研究者名　（所属部局・職名）　法学部　法律学科・教授

（氏名・フリガナ）　三柴　丈典・ミシバ　タケノリ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有　無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針（※3）	□　■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□　■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：　）	□　■	□		□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 □　無 ■（無の場合はその理由：COI に関わる研究を行っていないため）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無 ■（有の場合はその内容：　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和２年４月７日

厚生労働大臣　殿

機関名　国立大学法人横浜国立大学

所属研究機関長　職　名　学長

氏　名　長谷部　勇一　印

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

２．研究課題名　労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究

３．研究者名　（所属部局・職名）　国際社会科学研究院・准教授

（氏名・フリガナ）　石﨑　由希子・イシザキ　ユキコ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有　無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針（※3）	□　■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□　■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：　）	□　■	□		□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有□　無■（無しの場合はその理由：COI 申出をしていなかったため）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無 ■（有の場合はその内容：　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和　2年　3月30日

厚生労働大臣　殿

機関名　産業医科大学

所属研究機関長　職　名　　学長

氏　名　　東　敏昭　印

次の職員の令和元年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

2．研究課題名　労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究

3．研究者名　（所属部局・職名）　産業生態科学研究所・教授

（氏名・フリガナ）　森　晃爾・モリ　コウジ

4．倫理審査の状況

	該当性の有無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有　無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針（※3）	□　■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□　■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：　　）	□　■	□		□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

6．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無 ■（有の場合はその内容：　　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和２年３月３１日

厚生労働大臣　殿

機関名　（独）労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所

所属研究機関長　職　名　所長

氏　名　梅崎　重夫　　印

次の職員の令和 元 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

２．研究課題名　労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究

３．研究者名　（所属部局・職名）　所長

（氏名・フリガナ）　梅崎重夫・ウメザキシゲオ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	□	■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□	■	□		□
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針（※3）	□	■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□	■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：　　）	□	■	□		□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無 ■（有の場合はその内容：　　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和２年３月３１日

厚生労働大臣　殿

機関名　（独）労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所
所属研究機関長　職　名　所長
氏　名　梅崎　重夫　印

次の職員の令和 元 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

２．研究課題名　労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究

３．研究者名　（所属部局・職名）　研究推進・国際センター長

（氏名・フリガナ）　大幢勝利・オオドウカツトシ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有　無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	□ ■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□ ■	□		□
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針（※3）	□ ■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□ ■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：　）	□ ■	□		□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無 ■（有の場合はその内容：　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和２年３月３１日

厚生労働大臣　殿

機関名　（独）労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所
所属研究機関長　職　名　所長
氏　名　梅崎　重夫　印

次の職員の令和 元 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

２．研究課題名　労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究

３．研究者名　（所属部局・職名）　フェロー研究員

（氏名・フリガナ）　豊澤康男・トヨサワヤスオ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有　無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	□ ■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□ ■	□		□
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針（※3）	□ ■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□ ■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：　）	□ ■	□		□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無 ■（有の場合はその内容：　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和２年３月３１日

厚生労働大臣　殿

機関名　（独）労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所
所属研究機関長　職　名　所長
氏　名　梅崎　重夫　　印

次の職員の令和 元 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　労働安全衛生総合研究事業

２．研究課題名　労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究

３．研究者名　（所属部局・職名）　建設安全研究グループ・上席研究員

（氏名・フリガナ）　吉川直孝・キッカワナオタカ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	□	■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□	■	□		□
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針（※3）	□	■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□	■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること（指針の名称：　　）	□	■	□		□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無 ■（有の場合はその内容：　　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。