厚生労働行政推進調査事業費補助金

（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））

法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究

研究報告書

一般社団法人日本産業保健法学会

研究統括者　三柴　丈典

令和６（２０２４）年度

目　次

第 1 分冊

Ⅰ．総括研究報告書……1
法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究
三柴　丈典

Ⅱ．成果物（コンメンタール労働安全衛生法）
一　安衛法の体系のどこに何を定めるか……15
安達　栄

二　概論と整理再編……19
1．概論：安衛法の来し方行く末
2．現行法制度の背景と趣旨の整理再編
3．逐条解説の整理再編
三柴　丈典

第 2 分冊

三　安衛法制定を後押しした災害と制定経緯……785
吉川　直孝、大幡　勝利、平岡　伸隆、梅崎　重夫、豊澤　康男

四　逐条解説
1．労働安全衛生法第 1 章第 1 条～第 5 条の逐条解説……809
三柴　丈典

2．労働安全衛生法第 2 章第 6 条～第 9 条の逐条解説……857
大藪　俊志、近藤　龍志

3．労働安全衛生法第 3 章第 10 条～第 19 条の 3 の逐条解説……889
三柴　丈典

4．労働安全衛生法第 4 章第 20 条～第 21 条の逐条解説……1091
原　俊之

5. 労働安全衛生法第 4 章第 22 条～第 25 条の 2 の逐条解説 ……1121
佐々木　達也

6. 労働安全衛生法第 4 章第 26 条～第 27 条の逐条解説……1193
森山　誠也

7. 労働安全衛生法第 4 章第 28 条～第 28 条の 2 の逐条解説 ……1349
石﨑　由希子

8. 労働安全衛生法第 4 章第 29 条～第 32 条の逐条解説……1451
三柴　丈典

第 3 分冊

9. 労働安全衛生法第 4 章第 33 条～第 34 条の逐条解説……1545
淀川　亮

10. 労働安全衛生法第 4 章第 35 条～第 36 条の逐条解説……1577
森山　誠也

11. 労働安全衛生法第 5 章第 1 節第 37 条～第 41 条の逐条解説……1631
井村　真己

12. 労働安全衛生法第 5 章第 1 節第 42 条～第 44 条の 2 の逐条解説 ……1731
森山　誠也

13. 労働安全衛生法第 5 章第 1 節第 44 条の 3～第 54 条の 6 の逐条解説……1857
淀川　亮

14. 労働安全衛生法第 5 章第 2 節第 55 条～第 58 条の逐条解説……1963
長谷川　聡
別添資料：角田淳

15. 労働安全衛生法第 6 章第 59 条～第 63 条の逐条解説……2131
阿部　理香

第 4 分冊

16. 労働安全衛生法第 7 章第 64 条～第 68 条の 2 の逐条解説 ……2275
石﨑　由希子

17. 労働安全衛生法第 7 章第 69 条～第 71 条の 4 の逐条解説 ……2631
吉田　肇、阿部　未央

18. 労働安全衛生法第 8 章第 72 条～第 77 条の逐条解説……2715
大藪　俊志、只野　祐、近藤　龍志、三柴　丈典
別添資料：柳川行雄

19. 労働安全衛生法第 9 章第 78 条～第 87 条の逐条解説……2887
南　健悟

20. 労働安全衛生法第 10 章第 88 条～第 100 条の逐条解説……2927
鎌田　耕一、田中　建一

第 5 分冊

21. 労働安全衛生法第 11 章第 101 条～第 103 条の逐条解説……3029
大藪　俊志、近藤　龍志

22. 労働安全衛生法第 11 章第 104 条～第 105 条の逐条解説……3045
吉田　肇

23. 労働安全衛生法第 11 章第 106 条～第 108 条の 2 の逐条解説……3089
森山　誠也

24. 労働安全衛生法第 11 章第 109 条～第 115 条の 2 の逐条解説……3165
大藪　俊志、近藤　龍志

Ⅲ．法改正提案
行政官等へのアンケート調査結果に基づくもの ……3181
整理　森山　誠也

条文解説の担当者によるもの……3329
整理　三柴　丈典

Ⅳ．法教育の研修プログラム開発プロジェクトの成果
産業保健法学研修の効果測定プロジェクトの成果：縦断的調査による研修効果の評価
……3337
西本　実苗、高橋　朋子、森　晃爾、泉　陽子、井上　洋一、岩井　龍人、岩村　和典、海野　賀央、熊谷　明男、國分　茂行、小島　健一、境　浩史、笹井　健司、渋谷　純輝、菅野　博之、林　幹浩、深田　浩嗣、丸山　慧師、丸山　泰子、阿部　研二、林　かおり、山田　剛彦、三柴　丈典
（整理：西本　実苗）

安全衛生法学研修の効果測定プロジェクトの成果：研修効果の簡易な整理……3349
西本　実苗、高橋　朋子、森　晃爾、泉　陽子、石井　浩、井上　洋一、岩井　龍人、岩村　和典、海野　賀央、尾崎　智、亀田　幸一郎、北口　源啓、熊谷　明男、國分　茂行、小島　健一、境　浩史、笹井　健司、篠原　耕一、渋谷　純輝、菅野　博之、鳥居塚　崇、深田　浩嗣、丸山　慧師、丸山　泰子、宮澤　政裕、森山　誠也、三柴　丈典
（整理：西本　実苗）

Ⅴ．研究成果刊行物一覧……3673
体系書の出版をもって代え、個別的成果は研究統括者の分のみ掲載する。

Ⅰ．総括研究報告書

厚生労働行政推進調査事業費補助金
（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））
総括研究報告書

法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する

労働安全衛生法体系に係る調査研究

研究統括者　三柴　丈典　　一般社団法人日本産業保健法学会　副代表理事

研究要旨
＜研究目的＞
現行の労働安全衛生法（以下、「安衛法」）を取り巻く環境や労災の性格が大きく変化している。疲労やストレス対策、行動災害対策などが焦点になりつつある一方、個人事業者等も対象化されるなど、安衛法の質的な転換が迫られている。そこでは、従来の技術者による技術的な対策のみではなく、人事労務担当者や予防の知識を持つ法律家など、事務系との協働による、関係者の意識や行動への働きかけが求められる。これは、文理協働の極めて高度な作業であり、関係領域の研究者と実務家によるプラットフォームの形成が求められる。そのため、本研究プロジェクトは、安衛法の予防的な特質を踏まえた学問的な体系化と多面的な学会活動の展開、労災防止や問題解決効果のある法教育方法の開発を図ることとした。
＜方法＞
①規制が作られた理由（趣旨や背景災害）と使われ方（監督指導の実際や関係判例）に関する情報（以下、「生きた法」情報）をふんだんに盛り込んだ体系書の発刊を通じて安衛法の来し方を振り返る。
②安衛法の使われ方と産業保健に関する裁判例を中心とした教本を制作した上で、ケーススタディを中心とする法教育を行い、災害防止や問題解決能力を高める法教育手法を開発する。指標を開発し、その効果を測定する。
③現場の行政官の意見と、体系書の分担執筆者の意見を踏まえた法改正提案をまとめる。
④学術大会の開催や和英の専門ジャーナルの発刊を通じて、安衛法に関する現場、制度、学際、国際にわたる情報交換を行う。
＜結果概要＞
所期目的はほぼ全て達成した。①生きた安衛法の来し方を振り返る約 1,600 頁の体系書の発刊（2025.2）、②生きた産業保健法と安全衛生法に関する教本の制作、③労災防止のための経営者・人事労務担当者の説得力、メンタルヘルスにかかる問題解決力などを向上させる法教育手法の開発（産業保健法学研修の効果の分析結果につき図 1 参照）、④法改正提案のとりまとめ、⑤安全衛生法に関する学問と教育を担う学会活動の展開など、多面的な成果が得られた。学会会員数も学術大会参加者数も 1,100 名を超え、法律専門の会員も増えてきている。本学会が派遣した講師が全国 14 カ所の産保センターで年間のべ 2,000 名の受講者に生きた産業保健法の講義を行い、9 割以上の有益評価を得ている。
「生きた安衛法」、「リスク創出者管理責任負担原則」といった概念も打ち出し、公的教育や政策の基盤を提供し始めている。

これらの成果を踏まえ、Industry 4.0 の下での安衛規制について国際文献レビューを踏まえた展望をまとめ、近く英文誌で公表される予定である。これを基調として、来年には、労働安全衛生総合研究所との共催で、オンラインでの国際カンファレンスを開催する予定である。

分担研究者

三柴　丈典

近畿大学法学部法律学科・教授

研究協力者

【法学・行政学グループ】

①阿部　未央

東北学院大学法学部・教授

②阿部　理香

九州国際大学法学部・助教

③石﨑　由希子

横浜国立大学大学院国際社会科学研究院・教授

④井村　真己

追手門学院大学・教授

⑤大場　敏彦

元流通経済大学・教授

⑥大藪　俊志

佛教大学社会学部公共政策学科・教授

⑦鎌田　耕一

東洋大学・名誉教授、前労働政策審議会会長

⑧佐々木　達也

名古屋学院大学法学部・准教授

⑨北岡　大介

東洋大学准教授、特定社会保険労務士・元労働基準監督官

⑩田中　建一

東洋大学・非常勤講師

⑪長谷川　聡

専修大学法学部・教授

⑫原　俊之

青森中央学院大学・教授

⑬三柴　丈典

近畿大学法学部法律学科・教授

⑭南　健悟

慶應義塾大学法学部・教授

⑮吉田　肇

天満法律事務所・弁護士、元京都大学客員教授

⑯淀川　亮

弁護士法人英知法律事務所・弁護士

【立法作業経験者グループ】

①浅田 和哉

特定社会保険労務士、労働安全・衛生コンサルタント、元主任中央産業安全専門官、元主任中央労働衛生専門官、元茨城・大分労働局長

②唐澤　正義

労働衛生コンサルタント、元福岡労働基準局長

③畠中　信夫

元白鴎大学法学部・教授、元中央労働委員会事務局次長

【行政現場実務経験者（元労働基準監督官）グループ】

①藤森　和幸

元東京安全衛生教育センター、元鳥取労働局長

②玉泉　孝次

近畿労務安全衛生研究所・所長、元丹後労働基準監督署長

③篠原　耕一

合資会社労務トラスト・代表社員、元労働基準監督官

【行政現場実務経験者（現労働基準監督官）グループ】

①近藤　龍志

労働基準監督官

②笹井　健司

労働基準監督官

③森山　誠也

労働基準監督官

【関連領域グループ～産業保健関係～】

①森　晃爾

産業医科大学産業生態科学研究所・教授

【関連領域グループ～安衛研関係～】
①大幢　勝利
労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所所長代理
②吉川　直孝
同建設安全研究グループ・上席研究員
③高木　元也
同新技術安全研究グループ・特任研究員
④平岡　伸隆
同建設安全研究グループ・主任研究員

【安全衛生実務者グループ】
①角田　淳
労働安全コンサルタント

【その他（元行政官）】
①只野　祐
元公益社団法人全国労働衛生団体連合会・専務理事、元厚生労働省・職業病認定対策室室長
②柳川　行雄

【法教育の効果測定プロジェクト関係】
①西本　実苗　神戸女子大学心理学部・講師（分担報告書執筆担当）
②高橋　朋子　近畿大学教職教育部・准教授
③阿部　研二　元中央労働災害防止協会常務理事
④石井　浩　一般社団法人日本化学工業協会常務理事
⑤泉　陽子　東北大学　東北メディカル・メガバンク機構・教授
⑥井上　洋一　愛三西尾法律事務所・弁護士
⑦岩井　龍人　公益財団法人佐々木研究所人事部
⑧岩村　和典　NKK ソリューションズ株式会社ソリューション部
⑨海野　賀央　株式会社 JERA
⑩尾崎　智　元一般社団法人日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事
⑪亀田　幸一郎　株式会社クボタ健康経営推進部部長
⑫北口　源啓　旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長
⑬熊谷　明男　元日立ソリューションズ人事総務部長
⑭國分　茂行　三菱 UFJ 銀行
⑮小島　健一　鳥飼総合法律事務所・弁護士
⑯境　浩史　株式会社島津製作所
⑰渋谷　純輝　合同会社ワンピック・産業医
⑱菅野　博之　華為技術日本株式会社人事部長
⑲鳥居塚　崇　安全工学会理事・学術委員長、日本大学生産工学部・教授
⑳林　かおり　中央労働災害防止協会健康快適推進部長
㉑林　幹浩　株式会社ビスメド・産業医
㉒深田　浩嗣　元阪急阪神マーケティングソリューションズ株式会社エンゲージ局総務人事セクション部長、JFR カード株式会社
㉓丸山　慧師　MM 経営法律事務所・弁護士
㉔丸山　泰子　日本曹達株式会社・保健師
㉕宮澤　政裕　労働安全衛生コンサルタント、元建設労務安全研究会　事務局長
㉖山田　剛彦　産業医学振興財団審議役
㉗湯本 公庸　　安全工学会　事務局

Ａ．研究目的

現行の労働安全衛生法（以下、「安衛法」）は、安全衛生管理体制の構築、危害防止基準の充実化等を通じて重大災害を大きく減らしたが、昨今は疲労・ストレスの管理などの社会科学・行動科学的な課題を扱うようになってきている。第三次産業では、いわゆる行動災害（※1）が増加／顕在化している。建設物の設計者や化学物質の製造者などのリスク創出者にリスク管理責任を負わせる制度、可能な限り全てのリスクに対応する制度の構築等、未達成の積み残し課題もある。これらの課題の解決には学問的にも実務的にも文理の協働（特に人事労務担当者の関与）が求められる。

これらは学際、国際、制度、現場を跨ぐ高度な作業であり、安全衛生法に関する学問領域を必要とする。そのため、それを体現する体系書と専門家が集うプラットフォームが必要になる。それが適えば、政策に対しても継続的な貢献ができる。

そこで先ずは、文系の学者や事務系実務家にも理解し易い「生きた安衛法」の体系書の作成を図る。個々の条文の趣旨、背景災害の他、適用の実際として、関係判例、監督指導や事業場での実施状況に関する情報をふんだんに盛り込み、法の作り手の思いと使い手の悩みの双方を浮き彫りにし、法の趣旨の現場への浸透を図ることとした。この作業を通じて法改正課題を抽出する。法学者の関心を得るため、安衛法の民事裁判での活用を含む法解釈論も展開する。

また、行政官による法運用の実態、関係裁判例に重点を置いた教本を作成し、違反の法的責任や労災や健康障害等の未然防止策等を学べる体系的で参加型の法教育を行い、その効果を確認することで、実務的な対応能力を養成する法教育方法の開発を図ることとした。ただし、安衛法の所掌のうち、伝統的な安全衛生分野は技術的に対応できるが、産業保健分野は人事労務的対応が主となり、質が異なるため、産業保健法学研修と安全衛生法学研修を分けた。前者については学会の前身団体で経験があることや、後者の教本作成に時間を要すること等から前者をR5年度に実施し、後者をR6年度に実施する。両研修のカリキュラム編成、調査デザイン等につき、統計学や教育工学の専門家、人事労務管理者や安全衛生の専門家、法律家等、多職種から成る委員会で検討する。産業保健法学研修については、本学会の前身となる講座団体で問題解決能力の涵養につき8割を超える有益評価を得ており、その経験も活用する。

本学会は産業保健法を中心に安全衛生法に関する学際的プラットフォームとして、2020年11月に設立され、既に多職種の会員1130名（2024年12月20日時点）を擁している。本研究事業（特に法教育方法の開発）を通じて、安全工学会、安全衛生コンサルタント会等の専門家団体とも交流し、開発した法教育方法の幅広い展開を図ることとした。

※1　機械の構造等の物的問題より、作業者の不安全行動に起因する災害。

B．研究方法

本研究は、本学会副代表理事である近畿大学法学部教授三柴丈典が統括している。三柴は、これまでにもこの分野で研究代表者として本補助金制度による研究を行った実績（リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究（H26-労働-一般-001）、労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究（19-JA1-001）〔以下、前研究プロジェクトという〕）を持つ。

研究１年目の令和４年度は、安衛法体系書のドラフト執筆、2 年目に実施する産業保健法学研修の企画運営委員会（産業保健法学）を設置すると共に、基礎的な知識を修得するための 15 コマ程度に及ぶ e-learning システムを構築した。

本研究では、12 名の法学者、1 名の行政学者、1 名の弁護士、2 名の監督官、2 名の元監督官らが、割り当てられた条文につき、内容、趣旨、制度史、安衛法内外の関連規定、行政官による運用実態、関係判例等にかかる逐条解説の作成を進めた。それを含めた初年度の報告書の総量は約 3000 頁に及んだ。その際、厚生労働行政での法政策立案経験者、元・現労働基準監督官、産業保健学者、安衛研所属の安全工学者らの協力も得た。前研究プロジェクトで、分担執筆者を含めて組織された研究会を引継ぎ、執筆経過や各メンバーが持つ知見を報告し、特に法学者が安衛法に関する知識を深められるようにした。研究会の開催回数は合計 30 回近くに及ぶ。この際、元監督官らが「語り部」となって、法学系の研究者に対し、分担条文の運用実態を伝える企画も実施した。また、令和 2 年に前研究プロジェクトのもと、厚生労働省安全衛生部のご助力を得て実施した現役・元行政官を対象とする安衛法の運用実態と課題に関するアンケート調査結果を分析し、著書に盛り込んだ。加えて、アンケート調査で示された法改正提案の妥当性を研究会メンバーで検討した。

上述の企画運営委員会は、産業保健にかかる実践的な問題解決能力の養成を図る教育方法の開発を目的として、産業保健、法律、教育工学、統計学等の専門家や企業の人事担当者らを擁し、カリキュラム編成、調査デザインの構築、効果を測定するための調査票の作成等を行った。

他方、産業保健法学研修で用いる教本の制作は、逐条解説の制作と設立間もない学会運営にかかるエフォートが膨大である一方、現場実践を従事する「生きた法」の理念を徹底すれば、各講師作成のスライドで実施できるため、翌年度以後に延期した。その後、研究を統括する三柴が産業医学ジャーナルに連載した解説を加筆修正し、令和６年９月に、『生きた産業保健法学』（産業医学振興財団）として発刊された。

研究２年目の令和５年度には、安衛法に関する体系書及び教本制作を進めると共に、産業保健法学研修の実施及び効果測定、安衛法学研修の準備作業として、運営委員会の設置運営を図った。

年度内に安全衛生法学に関する体系書をゲラ段階まで仕上げることにエフォートを傾注した。産業保健法学研修については、2 年間かけて起案したカリキュラムをもって、受講を希望した 20-30 名の小集団を対

象として、基礎知識に関する座学（e-learning と対面）のほか、事件を用いた参加型の研修を行った。e-learning のカリキュラムにはリーガルマインド（元判事らによる）、労働裁判例の傾向、安衛法の構造や適用の実際、産業保健をめぐるトラブルと裁判例などを盛り込んだ。対面研修の主軸はグループワークで、実際に生じた事件を素材として、未然防止策や判決の当否を多職種から成るグループで検討してもらい、法律家、産業医、臨床医らがコメントする方式を採用した。受講前、受講後、受講から１ヶ月後の３点で、考案した調査票（受講動機、受講後の意識や認識、実際の個別の問題解決、周囲からの評価の変化、権限や裁量の変化等を測るもの）に回答を求め、問題解決能力にかかる研修効果を測定した。この際、テキストマイニングや知識を試す小テストも用い、定性的調査と定量的調査を行い、有意差を得た。

合わせて、元監督官や安全衛生の専門家、人事労務管理者、法律家らを中心とする安全衛生法学研修の運営委員会を組織し、労災防止の実践力とそのための組織内での説得力を養成するためのカリキュラム編成と調査デザインの構築、研修効果指標を作成した。また、安衛法の行政官による運用実態と関係裁判例に重点を置き、図表や写真等を積極的に埋め込んだ教本のゲラを制作した。出版物は、令和６年５月に『生きた労働安全衛生法』（法律文化社）として発刊された（但し講座受講者用の非売品。販売品は令和７年４月発刊予定）。

研究３年目の令和６年度は、安衛法体系書の発刊、安衛法学研修の実施及び効果測定を図った。

令和５年度に概ねゲラ段階に至った約 1600 頁に及ぶ安衛法体系書の著者校正、事項索引作成、引用した図表等の承諾獲得等を行い、発刊する（令和７年２月に、『コンメンタール労働安全衛生法』〔法律文化社〕として発刊予定）。

その過程で、令和２年度に実施した上掲の現役・元行政官を対象とするアンケート調査結果、及び体系書の分担執筆内容からの抽出により、法改正への提言を整理した（アンケート調査結果については、初年度に設置した研究会で妥当とされたものを採用）。

また、作成したカリキュラムと教本を用いて安全衛生法学研修を実施し、その効果（労災防止とそのための組織の説得力の向上）を測定した。産業保健法学研修と同様に、受講前、受講直後、受講の１ヶ月後の３点にわたり、受講者の意識や認識、知識につき、定性的調査と定量的調査を行い、統計学の専門家が結果を分析した。結果的に、労災防止能力自体にさしたる変化は見られなかったが、労災防止のための経営者ら関係者への説得能力の向上が確認された。

C．研究結果

法の制定経緯のほか、監督指導の実態や関係判例などの適用の実際に関する情報を積極的に盛り込み、「生きた労働安全衛生法」を体現した 1600 ページにも及ぶ体系書は、令和７年２月に『コンメンタール労働安全衛生法』として発刊されることになった（非売品。市販品は４月中旬発刊）。その概要は、本編の最初に記した。

法教育方法の開発については、令和５年度に産業保健法学、令和６年度に安全衛生法学に関する研修を実施して効果測定したところ、ケーススタディを採り入れた法教育には質的な効果があることが確認された。すなわち、産業保健のような人事労務的な課題では、特に問題解決に効果を発揮する。安全衛生のような技術的な課題でも、組織の文化や行動への働きかけ、特に経営者や人事労務管理者への働きかけに効果を発揮することが判明した。

（１）産業保健法学研修

令和４年度に設置した教育工学、統計学、産業保健、法律等の専門家や人事労務管理者を擁する委員会において、カリキュラムや研修効果測定指標を考案した。令和５年度には受講を希望した約 25 名の小集団を対象として、基礎知識に関する座学（e-learning と対面）のほか、事件を素材とした参加型の研修を行い、受講前、受講後、受講から１ヶ月後の３点で、考案した指標を用いた調査を行い、研修効果を測定した。この際、テキストマイニングや知識を試す小テストも用い、定性的調査と定量的調査を行い、有意差を得た。

標準となるカリキュラム内容は、①リーガルマインド、日本の労働と産業保健に関する裁判例の傾向を知るためのベーシック、②最近の労働裁判例の傾向や、安全衛生法制度の概要を知るためのスタンダード、③産業保健に関する裁判例ほか実践的な法情報を知るためのアドバンストの 3 つのレベルにわたる e-learning での学習のほか、産業保健法の基本的考え方に関する座学と、事件を素材とする未然防止策に関するワークショップ等を通じて、問題解決の実践力の習得を誘った。主観調査ながら、実際の問題解決実績等も問うたほか、自由記述欄のテキストマイニング等も行ったところ、受講者の問題解決能力の向上が確認された。e-learning での小テストの結果の上昇も確認された。

なお、産業保健法学に関する理論とQ&A、裁判例情報をふんだんに盛り込んだ教本『生きた産業保健法学』も令和６年９月に発刊された。

（２）安全衛生法学研修

概ね令和５年度に、監督指導状況と関係裁判例、図表や写真等を積極的に埋め込んだ教本を制作すると共に、元監督官や安全衛生の専門家、人事労務管理者、法律家らから成る安全衛生法学研修の運営委員会を組織し、労災防止とそのための組織への働きかけをリードできる人材を養成するカリキュラムと研修効果の測定指標を起案した。令和６年度には本学会の会員及び関係団体から 50 名程度の受講者を得て、教本等の内容に沿って、基礎知識に関する座学（e-learning と対面）のほか、事件を中心とした参加型の研修を行い、産業保健法学研修と同様に、受講前、受講直後、受講の 1 ヶ月後の 3 点にわたり、受講者の意識や認識、知識につき、定性的調査と定量的調査を行い、統計学の専門家が結果を分析した。結果的に、労災防止能力自体にさしたる変化は見られなかったが、労災防止のための経営者ら関係者への説得能力の向上が確認された。

標準となるカリキュラム内容は、①リーガルマインド、日本の労働に関する裁判例の傾向を知るためのベーシック、②最近の労働裁判例の傾向や、安全衛生法制度の概

要を知るためのスタンダード、③安全衛生に関する裁判例等の実践的な法情報を知るためのアドバンストの 3 つのレベルにわたる e-learning での学習のほか、安衛法の来し方や特徴に関する座学と、事件を素材とするワークショップ等で構成した。

かような経過により、安衛法の来し方に関する体系書と、そのエッセンスをまとめた教本の作成、それを用いた問題解決能力や組織への説得力を磨く法教育方法の開発を実現した。その過程で、行政官らによる現場的な提言と体系書の分担執筆者による法改正提案も整理した。また、産業保健法学会の活動の展開により、安衛法研究のプラットフォームを形成した。更に、Industry 4.0 の下での安衛法規制の在り方について、国際文献レビューを踏まえた展望を Position Paper にまとめた。

D．成果

（1）客観的根拠や科学的根拠に基づく政策立案への貢献

本研究プロジェクトは新たな法学と法教育手法の開発をもって安全衛生行政への貢献を図る点で、科学的、疫学的研究とは異質だが、以下のような多面的な成果を生み出した。

安衛法の逐条ごとの趣旨や背景災害と運用実態を記し、その来し方を整理した体系書（非売品）は令和７年２月に発刊されることとなった（市販品は４月発刊）。

別途、行政官らへのアンケート調査の結果や、分担執筆者が体系書に記した法改正提案も整理された。また、1）性能基準と罪刑法定主義の関係、2）法令の名宛人と保護対象、3）特別安全規則・特別衛生規則の統合可能性、4）法定健診制度のあり方、5）安衛法と製造物責任の関係などの横断的課題も検討し、報告書に記した。ギグワーカーやフリーランスの安全衛生規制のあり方については、和英の論文を完成し、産業保健法学会のジャーナルに掲載された。その過程で、「生きた安衛法」、「リスク創出者管理責任負担原則」などの新たな概念や理論が形成され、後者は個人事業者等の安全衛生政策立案の基盤の 1 つとして参照されている。

こうして体系的に整理された安衛法政策の来し方を踏まえ、その行く末を検討するため、2024 年度後半に「安衛法未来会議」を開設し、安全衛生行政の担当官や今後の産業・働き方・健康に関する先端の研究者らの参集のもと、ブレインストーミングを開始した。2025年7月頃には、当学会と労働安全衛生総合研究所の共催で、Industry 4.0 のもとでの安衛規制に関する国際カンファレンスを開催する予定も立てている。これらの場での検討の基盤とするため、研究統括者において、国際文献レビューを踏まえ、AI 時代の働き方に伴うリスクに対応できる規制の方向性について検討した英文の Position Paper をまとめ、近く、当学会が発行する英文誌で公表される予定である。

「生きた安衛法」や「生きた産業保健法」に関する教本も作成され、それを活用した法学研修により、問題解決能力や組織への説得力の向上を図り得ることが確認された。本研究プロジェクトの実施主体である日本産業保健法学会は、発足から約４年に過ぎ

ないが、研究、教育、社会的情報発信の全てで相当の成果をあげている。会員数は1130 名を超え、世界で唯一の安全衛生規制に関する和・英の専門ジャーナルを発刊し（＊本プロジェクトの予算の一部は本誌発刊にも投入した）、J-Stage での公開後既に国内外から万単位のアクセスを記録しているほか、学術大会の開催（第１回：約800 名、第２回約 890 名、第３回：約 920 名、第４回：約 1120 名の参加）、関係学会との連携セッションの双方の学術大会での開催継続、e-learning での法教育（講座購入件数約 3500）、新型コロナ労務 Q&A の公表と更新（アクセス件数のべ 20 万超。産業衛生学会他「職域のための新型コロナウィルス感染症対策ガイド」による法律関係箇所の解説のリンクによる委任）、全国14 カ所の産保センターでの標準 5 コマの連続講座による実践的法教育（年間のべ受講者数2000名超、9割以上の有益評価）、大阪弁護士会との共同研究会の開催（計 10 回）、産経新聞、NBL（商事法務）ほか多数の専門・一般媒体への掲載等が挙げられる。英文誌発刊から生まれた国内外の人脈で、厚生労働省から三柴が作成の要請を受けた諸外国の産業保健制度の比較対照表も1 ヶ月内で完成した。学会発行の和英ジャーナルには、安全衛生行政を担う幹部職員も寄稿しており、国内外への政策情報発信媒体としても機能している。学術大会でも、毎年安全衛生行政の動向について発信して頂くと共に、政策議論を展開している。
分担研究者及び学会理事から、法学者・法律家では、三柴丈典（元労働政策審議会安全衛生分科会委員）が産業保健のあり方に関する検討会、個人事業者等の安全衛生対策に関する検討会、ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会等の委員、原俊之氏が労働政策審議会安全衛生分科会委員、井上洋一氏がデジタル技術を活用した建築物環境衛生管理のあり方に関する検討会委員、厚生科学審議会委員、井村真己氏が特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の在り方に関する検討会委員に就任し、この研究プロジェクトから得られた知見に基づく政策提言を行ってきた。また、2022 年 10 月 29 日に、日本労働法学会第 139 回大会で、鎌田代表理事の司会のもと、三柴が中心となり、労働安全衛生法をテーマとする大シンポジウムを開催し（報告内容は、同学会誌 136 号〔2023 年〕に掲載）、労働法学の潮流に労働安全衛生法学の足跡を残したことは、法学領域において大きな成果と言える。

このようにして、政策、学問、社会教育の三者に対して、体系と人の両面で、新たな社会的基盤を形成した。

（２）実態把握や費用対効果などの客観的根拠の創出

研究プロジェクトの性格上、この項目に直接的に該当しないが、本プロジェクトがもたらした成果には、以下のような幅広い応用可能性があり、間接的に相当数の労災防止から職域での健康障害防止、職場の労働生産性に貢献することで、投入された研究費との関係で十分な費用対効果が見込まれる。

1）今後の安全衛生政策の立案への人と情報面での貢献

2）体系書を参照した人事労務担当者らによる安衛法の鮮明な理解

3）教本を用いた研修等による産業保健関係者の問題解決能力の向上

4）教本を用いた研修等による安全衛生担当者による経営者や人事労務担当者への説得力の向上

すなわち、生きた法知識を基礎に組織内で安全衛生・産業保健活動を推進できる人材の裾野拡大（社会的基盤の形成）と共に、国の施策立案（法令上の安全衛生教育の設計、事業場への指導、教材ツールの製作など）への反映が期待される。

（３）政策への反映

1）安全衛生に関する政策提言ができる法学者・法律家らの継続的育成基盤の創成

2）海外の法制度に関する調査ができる専門家の育成基盤の創成

3）メンタルヘルス対策など、紛争が生じ易い課題について、実務的な教育ができる法律家の育成基盤の創成

4）日本の法政策を海外に伝達し、評価を得る媒体の創成、等。

このうち 1）については、上述の通り、複数の学会役員が政策審議に関与している。なお、本プロジェクトを通じて形成された、「リスク創出者管理責任負担原則」は、個人事業者等の安全衛生対策を支える基盤の1つとして参照されている。3）については、ストレスチェック・メンタルヘルス検討会の中間取りまとめに、問題事例に関するケースワークの実施が記載された。今後、予防に詳しい法律家による講義やファシリテーションにより、問題解決能力の高い産業保健の実務家が養成されることで、政策の予防効果の向上が見込まれる。同様の動きが安全衛生全般に拡大することも期待される。

なお、本プロジェクトで制作された教本を用いた法教育は、中央労働災害防止協会で講座化される予定である他、労働大学校における安全・衛生専門官研修でも実施される予定である。

Ｆ．研究発表

＊代表して研究統括者の業績を示す。

①論文発表

1. Takenori Mishiba：The Legal Regulation of Psychological Hazards at Work: The Hypothesis regarding the Benefits of the Mental Health Approach Compared to the Psychosocial Risk (PSR) Approach,Journal of work health and safety regulation (The Japan Association of Occupational Health Law) ,2(2).97-109,2024

2. 西本実苗，高橋朋子，林幹浩，丸山泰子，三柴丈典：産業保健法学研修の効果測定の成果,産業保健法学会誌,3(2).35-45,2024

3. 三柴丈典（協力　日本産業保健法学会）：生きた産業保健法学,産業医学振興財団,2024

4. 三柴丈典（協力　日本産業保健法学会）：生きた労働安全衛生法－成り立ちと運用実態－（非売品）.法律文化社,2024

5. 三柴丈典：個人と組織の健康測定・情報管理と法，日本労働研究雑誌,762. 4-14，2024

6. 三柴丈典：安衛法の来し方行く末,日本労働法学会誌，136. 7－22,2023

7. Takenori Mishiba, Kotaro

Kurashige, Shoko Nakazawa：Legal Protection of the Health and Safety for Gig Workers: The Present Status and Future Prospects in Japan, Journal of Work Health and Safety Regulation (The Japan Association of Occupational Health Law,1(1). 54-91,2023

8. 三柴丈典、倉重公太朗、中澤 祥子：ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について-日本の状況と展望-（共著）, 産業保健法学会誌 ,1(2). 43-67,2022

9. Takenori Mishiba: Workplace Mental Health Law: Perspectives Based on a Comparative Analysis of Legislation in Seven Countries , International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations , 38(1). 53-86,2022

10. 三柴丈典：日本の健康情報等取扱い法理と産業医制度,日本労働法学会誌,135. 185-188,2022

11. 三柴丈典：病気休職と期間満了退職 ―東海旅客鉄道事件,労働判例百選（第10版）, 58(1). 154～155,2022

12. 三柴丈典：講座：産業保健と法(33)（結び）「産業保健と法」のめざすもの,産業医学ジャーナル, 45 (2). 45,2022

13. 三柴丈典：講座：産業保健と法(32) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(17), 産業医学ジャーナル, 45(1). 36-44,2022

②学会発表

1. 中小企業の産業保健と法 ～現状と展望・解決策の模索,座長・吉田肇, 演者・錦戸典子, 大村倫久, 神村裕子, 江口尚, 三柴丈典,日本産業保健法学会第４回学術大会 メインシンポジウム,2024 年 9 月 22 日

2. 産業医と生きた法：信頼される産業医を考える, 三柴丈典,第120回日本精神神経学会学術総会 一般シンポジウム「精神科医・産業医の意見申述 その方法と倫理」,2024年6月20日

3. 産業医・産業保健と「生きた法」～政策と事件から得られる実務への示唆～,三柴丈典, 第 97 回日本産業衛生学会特別講演,2024年5月23日

4. Workplace mental health law, Takenori Mishiba, Loic Lerouge, Joint Congress of ICOH-WOPS and APA-PFAW 2023 Special Session 6,2023年9月22日

5. Legally Mandatory Stress Check Program in Japan: Essence of the Concept and Practice, Takenori Mishiba, Joint Congress of ICOH-WOPS and APA-PFAW 2023 Roundtable Discussion 1: National policy approach for psychological health Part 1R1-11,2023年9月21日

6. Protection of Workers' Voices concerning Their Health and Safety in Japan and Reflection on Improvement Plans, Takenori Mishiba, Joint Congress of ICOH-WOPS and APA-PFAW 2023 Symposium 8: Democracy at work, employee voice and whistleblowing (psychosocial factors for speaking up vs. for individual and organisational silence, regulatory and cultural aspects). S8-4,2023年9月20日

7.　フリーランスの健康確保と法, 三柴丈典, 日本産業保健法学会第３回学術大会シンポジウム１関係学問の最前線（産業保健）, 2023 年 9 月 23 日
8.　大学勤務者のメンタルヘルスと法　～実務的な対応法を考える～, 三柴丈典, 第 44 回全国大学メンタルヘルス学会総会　教育講演 2, 2022 年 12 月 22 日
9.　総論：安衛法の来し方行く末, 三柴丈典, 日本労働法学会第 139 回大会大シンポジウム 報告, 2022 年 10 月 29 日
10.　リモート勤務とメンタルヘルス不調者の休復職対応をめぐって～法務と医療実務の視点から～, 三柴丈典, 日本産業保健法学会第２回学術大会シンポジウム１基調講演, 2022 年 9 月 17 日
11.　メンタルヘルス情報の取扱いと法, 三柴丈典, 第５回日本うつ病リワーク協会年次大会　リワーク委員会企画シンポジウム１【地域連携委員会】, 2022 年 7 月 16 日
12.　精神病者の復職判定をめぐる裁判例の到達点, 三柴丈典, 第 19 回日本うつ病学会総会 特別講演３, 2022 年 7 月 15 日

Ⅱ．成果物（コンメンタール労働安全衛生法）

安衛法の体系のどこに何を定めるか

安達　栄
元厚生労働省安全課長・（公財）安全衛生技術試験協会事務局長

本稿では、法律から通達まで、様々なルールから成る労働安全衛生規制の体系において、どこに何を定めるか等について、実際に立法活動に携わった経験から試論を述べる。

ただし、私見であり、行政の見解を示す趣旨ではない。

1　労働安全衛生法令の体系

労働安全衛生法令には、法律（安衛法)、政令（安衛法施行令)、省令（安衛則）と階層があり、さらにその具体化を告示、通達が図っている。

この法体系において、国民の権利を制限したり、同人に義務を課する事項は、「法律」に定めなければならない。これは、公共の福祉に関する日本国憲法の定め（第 12 条、第 13 条、第 22 条、第 29 条など）の解釈等から導かれる法原則である。

労働安全衛生法施行令などは、「政令（施行令)」と分類される下位法令である。

この政令については、憲法の規定により、「この憲法及び法律の規定を実施するために、政令を制定すること。但し、政令には、特にその法律の委任がある場合を除いては、罰則を設けることができない。」（憲法第 73 条第 6 号）とあるように、あくまで法律の規定を実施するために制定するものである。

労働安全衛生規則などの「省令（施行規則)」は、各省大臣（この場合は厚生労働大臣）が、法律を施行するために定める法令であり、政令と同様、法律の委任がない限り、罰則や国民の権利を制限するなどの規定を定めることはできない。

（参考）国家行政組織法第 12 条

> **第 12 条**　各省大臣は、主任の行政事務について、法律若しくは政令を施行するため、又は法律若しくは政令の特別の委任に基づいて、それぞれその機関の命令として省令を発することができる。

各省庁が定める「告示」、「通達（行政通達)」は、法令を詳細に解釈するものであり、安衛法令のように、「講ずべき措置」が多岐にわたるものについては、法令の規定を具体的に施行する上で欠かせないものとなっている。

特に安衛法令では省令も多岐にわたり、告示、通達レベルまで一覧しなければ具体的な措置内容を判断しにくいものもあり、その点では、利用者にとっての「一覧性」にやや難があるといえる。

2　労働安全衛生法の改正手続き

労働安全衛生法などの法律を改正するには、国会の議決を経る必要がある。事前の各種プロセスも含め、手続きとしてはハードルが高い。

国会審議では、所管の委員会（安衛法については衆・参両院の厚生労働委員会）での審議を経て、本会

議で審議される。会期中に審議できる法案の本数は限られることから、緊急性、重要性などから国会へ提出される法案は絞り込まれる。厚生労働省は、他の省庁に比べ、旧厚生省の社会保障、医療、社会福祉など、旧労働省の雇用政策などと広範囲な分野を所掌していることからも、法改正すべき事項が多々ある中で、ある程度優先順位が高くないと、法案提出の可能性が低くなる。

例えば、現在、特定機械等の検査業務につき、行政から民間の登録機関への移行が目指されているが、クレーンの検査業務を移管するには、法別表を改正せねばならず、法律事項になるが、これのみでの改正では優先順位が高まらず、困難を生じている。近年、いくつかの法律改正案を内包する「束ね法案」が提出されることがあるので、そうした方法がとられる可能性もある。

もっとも、「束ね法案」は、提出する行政側としては効率的だが、一括審議されるため、立法府としては十分な審議が難しいとの意見もある。

政令は内閣が制定するものであり、閣議決定の手続きを要する。その制定には、法律と同様に省庁間の十分な調整が求められる。さらに、内閣が提出する法律（閣法）、政令の制定に際しては、「憲法の番人」とも称される内閣法制局が、閣議に付される法律案、政令案の審査を行っており、特に安衛法のように、構成要件を具体化し難い法律の場合、難関となることもある[1]。

省令は、各省庁(厚生労働大臣)が定めるものであり、法律・制令に比べれば策定し易い。

3　労働安全衛生法を改正に際しての労使の意見調整

国会へ提出される法案には、内閣が提出する閣法と国会議員が提出する議員立法があるが、閣法について述べれば以下の通り。

厚生労働省には、労働政策審議会が設置されており、「労働政策に関する重要事項の調査審議を行う」（厚生労働省設置法第 9 条）と定められていることから、労働安全衛生法の改正に関する建議、諮問を受けた法律案要綱等の答申をはじめ、関係政令、省令の制定・改正についても、同審議会で調査審議がなされている。この審議会は、国際労働機関（ILO）の条約に基づき、「公労使の三者構成の原則」に基づく委員構成となっている。安衛法のように「事業者が講ずべき措置」を規定する場合には、労使の調整が不可欠であることから、審議会の段階で労使の合意形成のプロセスを経ることになっている。

4　法律に規定すべき事項(法律事項)について

法律を制定又は改正する際には、法律を改正しなければならない「立法事実」を明らかにしたうえで、「法律という形式をもって制定することを必要とする事項」（法律事項）の存在が必要とされている[2]。

---

[1] たとえば、機械メーカーからユーザーに対するハザード情報の伝達を努力義務とする法改正について、内閣法制局との調整が難航した例がある。厚生労働省では、労働政策審議会安全衛生分科会での検討を踏まえ、同審議会より「今後の職場における安全衛生対策について（建議）」（平成 22 年 12 月）が発せられ、省内で法改正の準備を行った。しかし、内閣法制局からは、最低基準整備による義務づけが妥当であり、このような努力義務は認められない旨が示された。本件は審議会から建議を得ていたので、後に実施省令（安衛則第 24 条の 13）として規定されたが、省令上の努力義務規定であり、施行力や、今後の規制の展開可能性には困難を生じている。

[2] この点につき、例えば、山本浩三「法律事項」同志社法学 50 号（1959 年）15-31 頁等を参照されたい。

必ずしも法律で定める必要のない「努力義務規定」は「法律事項」ではない。よって、努力義務規定についての法律改正は、他の法律事項とパッケージとする必要がある。

安衛法第 3 条では、「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。」とされている。ここに示される通り、安衛法の規定には、労働者保護のための最低基準の確実な履行を求める「義務規定」がほとんどである。しかし、最低基準の遵守のみならず、更なる快適な職場環境の形成を目指す観点から、事業者の自主的な取組を促進する「努力義務規定」が規定されている。

法条文の規定の仕方としては、①罰則付きの義務規定、②罰則なしの義務規定、③努力義務規定に分類される。前記のとおり、安衛法第 3 条に規定する「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守る」ための措置は、「①罰則付きの義務規定」によることが多いが、最低基準であるものの、中小規模事業場の実現可能性などを考慮し、「②罰則のない義務規定」とされたものもある。

例えば、事業場の健康管理の実務を担う衛生管理者（安衛法第 12 条）は、50 人以上の事業場で選任し、法定の実施事項がなされるよう管理することまでが、事業者に対し、罰則付きで義務付けられているが、中小規模の 10 人以上 50 人未満の事業場については、安全衛生推進者（安衛法第 12 条の 2）の選任が義務付けられているものの、罰則規定はない。

努力義務ならではのメリットもある。安衛法を施行する上で、義務規定については、履行が当然との前提で、労働基準監督機関による履行確保の取組により遵守の徹底が図られるが、努力義務規定については自主的な取り組みを促進する手法がとられている。よって、助成金による援助を付し易い。

一例として、職場における受動喫煙防止措置の例が挙げられる。同措置を新たに法律に規定する際に、健康障害防止の「義務規定」とするか、「努力義務化」とすべきかの議論があった。立法段階での立法事実として、実現可能性が考慮されたこともあるが、義務規定だと助成金による支援が難しいことからも、中小企業の取組を支援するために努力義務規定と助成金制度がパッケージとされた（安衛法第 68 条の 2)。

労働災害の予防的な手続きに係る国際的潮流である「事業者が行う危険性・有害性の調査等（リスクアセスメント)」の法制化については、立法事実として、①指針に基づく実施率が低調であったこと、②中小企業などでの実行可能性に懸念が示されたことなどがあり、基本規定が努力義務規定（安衛法第 28 条の 2）となった経緯がある。既に、化学物質のうち SDS による通知対象物質については義務化されているが（安衛法第 57 条の 3)、近年の製造業、建設業での労災減少効果には、リスクアセスメントの普及による効果が大きいと解されることから、今後、さらに実施率が向上し、労働災害防止するうえで必要不可欠という立法事実が蓄積されれば、基本規定（法第 28 条の 2）自体を現行の努力義務規定から義務規定に改正することも検討に値しよう。ただし、義務規定にするには、罪刑法定主義の観点から、措置義務の範囲、要件を明確にする必要がある。

なお、法令階層構造には、例外も生じる。上述の通り、通常は、法律で定めた事項について、下位法令（政令、省令）で詳細を定めるが、例外的な事例もある。

例えば、平成 15 年に公益法人制度の抜本的改革が行われ、その基本方針として、「国からの指定等に基づき特定の事務・事業を実施する法人」については、原則として、法律にその根拠を明示することとさ

れた[3]。これにより、従来、各種省令にて指定機関の設備、資格者の要件を定めていたものを法律（公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律(平成 15 年法律第 102 号)）に規定する「格上げ改正」が行われた。

これは、下位法令（省令）による行政判断だけではなく、国会のチェックが働くようにする趣旨に出たものであるが、法律改正は容易ではなく、実務上、技術の進展等に伴うキャッチアップの遅れは生じ易くなる。

5　仕様規定と性能規定

安衛法では、その具体的な措置義務をすべて個別具体的に法令で規定する（：仕様規定とする）ことには、膨大な条文が必要となり、技術の進展などにより改正、更新、廃止などを迅速に行うことには困難を伴う。さらに仕様規定以外の「同等の安全性が確保される措置」もあることから、自律的な安全水準の向上を妨げないような配慮が必要である。そこで、仕様規定から性能規定（性能基準）への移行も模索されている。

近年では、平成 15 年に特定機械等であるボイラーの構造基準である「ボイラー構造規格（告示)」は、従来、ボイラーに使用できる鋼材を限定列挙方式で規定していたが、「安全な化学的成分及び機械的性質を有するものでなければならない」（同第 1 条）という性能基準に改正され、具体的な「例示基準」を通達で示している。

また、化学物質によるばく露防止措置についても、一部、性能要件の規定が設けられるなど（有機溶剤中毒予防規則第 13 条の 2 など)、今後の拡がりが期待されている。

[3] 「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」（平成 14 年 3 月 29 日閣議決定)、「国からの指定等に基づき特定の事務・事業を実施する法人に係る規制の新設審査及び国の関与等の透明化・合理化のための基準」（平成 18 年 8 月 15 日閣議決定）等を参照のこと。

概論と整理再編

以下、一は三柴の原著であり、二、三は、三柴が別掲の分担執筆内容を整理した概要である。ただし、三柴独自に再編しており、文責は三柴にある。

一　概論：安衛法の来し方行く末[1]

1　領域の特徴

労働安全衛生とは、職域における生命・心身・財産のリスク管理に他ならない。絶対安全はなく、“許されたリスク”はある。他方、過労・ストレスなど、社会認識の変化によっても、対応すべき新たなリスク（？）が生まれる。労働安全衛生法は、そうしたリスクの管理を目的として、労使その他関係者の行動と心理への働きかけを本質とする法である。特に技術者による経営者への働きかけを本質とする規定が多い（個々の事業場レベルから法政策レベルまで)。労働法だが、環境法等に近く、経営法、経済産業法的側面も持つ。労災防止等の量的な成果を求められるため、学際と現場観察が重要な意味を持つ。特定の対象に対する具体的な規制（仕様基準）との関係では、常に規制外のリスクが生じ得る。予防のためには、曖昧で柔軟な基準設定が求められるが、予防だからこそ構成要件を明確化する必要もあるという構造的矛盾を孕んでいる。

ここで、本書のキーワードについて述べる。

リスク創出者管理責任負担原則：職域のリスクに関する情報や管理権限を持つ者を含め、リスクを創り出す者こそが、それを管理する責任を負うという原則。淵源はUKの安衛法（HSWA 1974）だが、2011年に制定されたオーストラリアのモデル安衛法（model WHS Act.連邦がモデルを示し、州が採用することで効力を得る）では、より明らかに示されている。ただし、執行上、デジタルプラットフォーマーらの強力な抵抗を受けている。

仕様基準・性能基準：仕様基準は、「事業者は、労働者のストレスを、職業性ストレス簡易調査票で測定し、常時〇〇点以内に維持せよ」のように、結果と手段を具体的に規制する基準であり、性能基準は、「事業者は、労働者が業務上うつ病にかからないようにせよ」のように、目標は定めつつ、達成手段は規制相手に委ねる手法である。

---

[1] この章は、日本労働法学会の編集委員長及び法律文化社の許諾を得て、著者の先行業績（三柴丈典「安衛法の来し方行く末」労働法学会誌136号（法律文化社、2023年）7-22頁）を転載したものである。

2　法を巡る事情

2．1　労災・職業病事情

1972 年の安衛法典の制定以後、重大災害、特に死亡災害は大きく減少した（6000 人超から 1000 人弱へ）。日本の労災発生率の低さは、国際的に上位にある[2]。しかし、法定定期健診での有所見率は一貫して上昇している他、介護施設での腰痛、小売店での転倒・転落等の 3 次産業での災害、フォークリフトによる激突され、挟まれ等の災害が増加している。年齢階層別では、高齢者の災害（転倒、つまづき、墜落等）、類型別では、機械・設備そのものより不安全行動（人的要因）による災害（行動災害）が増加している[3]。対象と対応策を個別具体的に定めた特別規則の規制対象となる化学物質は、実際に取り扱われている化学物質のうちごく僅かなので、その規制対象外の化学物質へのばく露による被害（最近では、胆管がん、膀胱がん等）が散発する状況は以前から変わっていない。また、自殺者のうち被雇用者・勤め人（有職者から家族従業者・自営業者を除いたもの）は 7000 人近く、職場で強い不安、ストレス、悩みを感じる労働者も高止まりしている[4]。

もっとも、こうしたデータも、規制の目的や対象の変化の影響を受ける。安全衛生規制は、そもそも快適な職場環境形成をも目的とし、公害防止など、広く公衆の利益保護を目的とする規定（第 27 条第 2 項など）も擁していたが、その焦点は着実に変化してきた。すなわち、主な目的が、物理的リスクから心身の健康リスクへの対応、最近は働き方・生き方の改善に及び、保護対象も、労働関係から雇用類似、ひいては危険場所に出入りする者一般等に及ぼうとしている結果、捕捉されるデータも、それに応じたものに変化している。

2．2　社会・経済的背景

こうした変化の背景には、いくつかのマクロ的変化があると考えられる。安衛法制定時と現在では、産業構造、雇用・就労形態共に大きく変化しており、近年では、第四次産業革命とも称される、データ価値（の創造）が重要性を持つ時代に至っている。これにより、一定割合では、就労者の組織的従属性、時間・場所・業務遂行方法の拘束性は後退し、相手方に生計を依存することによる上下関係とも言える経済的従属性は、維持ないし増幅し、労使の境界は後退するだろう。ただし、知的、感情的な付加価値の生産・開発能

---

[2] ILO Statistics on Safety and Health at Work: https://ilostat.ilo.wiki/topics/safety-and-health-at-work/. 日本の安全衛生法政策と労災発生件数との関係については、本書の第 6 条～第 9 条の逐条解説（大藪俊志執筆部分）を参照されたい。

[3] 厚生労働省公表の各種労災統計（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/anst00.htm 最終閲覧日 2022 年 3 月 9 日）。

[4] 厚生労働省・警察庁「令和 2 年中における自殺の状況」（令和 3 年 3 月 16 日）。

力を持つ者と持たざる者とで二極化が進むだろう。その他、ゼロ成長、世界の中でもトップスピードで進む少子高齢化、個人を尊重する社会思想、基本的な労働保護規制の整備等も指摘できる。新たな時代の弱者（社会政策の対象者）は、労働者ではなく、新しいビジネスモデルを打ち出せない、人の心に潤いを与えられないなど、知的、感情的な付加価値を生み出せない人物や、人に愛される自信がない者になっていくのではなかろうか。安衛法の役割は、そうした格差是正のための諸種の支援や、AI のプログラム内への安全の組み込み、リスク情報の開示の義務づけ、各事業において奏功するリスク管理策の促進等になっていくだろう。他方で、中小企業での伝統的災害、化学物質被害、頻度の高い外国人技能実習生の労災など、適切な最低基準設定が求められる深刻な積み残し課題もある。

3　来し方（図表 1 を参照されたい）

安衛法の来し方を振り返ると、いわば産業技術安全の仕様書のような法から安全衛生管理体制の根拠法、そして長時間労働の抑制などの社会的労働保護も目的とする産業保健体制の根拠法ないし手引きへ、あるいは、ブルーカラー用からホワイトカラー用の法への変遷を辿ったと言える。

日本の安衛法は、道交法などと同様に、人の生命・身体・財産を主な保護法益としてきた。どちらも、主に 3E（Enforcement:規制、Engineering:技術、Education:教育）により安全行動の秩序形成を図ることで、大きな災害防止効果を挙げてきた。安衛法の場合、旧労基法・安衛則時代は、本質的対策として、職場で用いられる機械等の検査制度を設けていたものの、概ね技術者が解明した労災の再発防止策をそのまま義務規定としていた。しかし、十分な災防効果を挙げられなかったため、旧労災防止団体法ないし現行安衛法が、経営工学等を活用した、安全衛生管理の仕組みを採り入れたことで、労災防止効果が現れた。典型例は、重層的な下請構造下で複数の事業者の労働者らが就労する現場において、リスク情報の関係者間での共有や巡視等による統括的な安全管理を元方事業者（複数事業者の労働者が混在して就労する場所で、仕事を丸投げせず、自身も行う発注者等。概ねゼネコンを想定している）に担わせる規制（法第 30 条など）、経営利益の帰属主体であって労働者を指揮命令する（≒経営責任者である）事業者を名宛人として、安全・衛生管理者、作業主任者などの専門知識・技術を持つ者の活用を義務づけた規定（法第 3 章など）である。安全衛生経営法とも言えよう。

その後、有害性や有効な対策が不明確だったり、個別性が求められる衛生・健康問題に焦点が当たると、作業環境測定法、長時間労働面接制度、ストレスチェック制度のように、専門家の活用を重視する法制度の整備が進んだ。近年は、がん患者らの治療と就労の両立支援、副業・兼業・フリーランスの健康促進策のように、労働者等の職業・日常生活の質の改善を図る、リスク対策とも言い切れない政策が進められるようになっている。これは、技術的法制度が社会的法制度に変質してきたということである。

こうした法制度の展開を通じて、技術的な再発防止策を強制規範化した基準の整備や、

安全衛生技術の開発、社会的労働保護への進出は進んだが、建設物の設計者・発注者、運送の荷主、機械や化学物質の製造者等、リスク創出者の管理責任負担原則（訓示規定ながら法第3条を参照されたい）や、経営者の安全衛生に関する意識や知識の向上、未解明のリスク対応などの積み残し課題も多い。そうした課題の集積とも言えるのが、化学物質対策である。

もっとも、法制度の対象とありようが変化しても、①達すべき目的、②構築すべき体制、③方法論の明示、の重要性は変わっていない。特に、不確実性（原因と対策が不明確なこと）が強く、個々人の自己決定との調整が求められる健康対策では、③（及び②）をガイドライン等のソフト・ローにして、事業場の実情に応じた方法論を許容する方策が求められ、現に講じられている[5]。

4　規制の特徴

予防の成果を求められる安衛法は、規制技術の工夫の産物である。後述する日英の比較法社会学的調査の結果等から、事業者のみならず、労働者らの安全衛生に影響を与える者を広く取り込む管理体制の構築が、労災防止効果をもたらした経過が窺われる。

（1）本来規定と補助規定

安衛法は、概ね、特定の目的の実現を直接的に図る本来規定と、その履行を支援する補助規定から構成されている。

例えば、履行確保は、本来的には刑事罰で図られているが、補助的に、災害調査、立入、検査、検収、危険がうかがわれる場合の措置命令、事業停止命令等の行政措置が定められている。法定の安全衛生研究機関に立ち入り調査権限が付与されていること（第96条の2）に代表されるように、綿密さ、柔軟性、専門性がメリットだが、当該調査権限は殆ど行使されていないなど、硬直的運用になびき易い。

---

[5] 化学物質管理対策については、特別規則規制外での被害の多さや、規制整備の恒常的遅れ等を踏まえ、従来の危険有害性が明確に認識された物質を対象とした特定的な基準（仕様基準）の一律的強制策から、全ての化学物質には危険有害性が伴う可能性があることを前提に、専門家の支援を得て、事業場ごとに有効な方策の採用を許容する性能基準（自律管理）への制度改変が模索され（厚生労働省「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会』報告書」（令和3年））、令和4年5月に規則改正等がなされた。その象徴は、安衛則第577条の3で、国によるGHS分類がされていない（危険有害性が認識されていない）全ての化学物質についてリスクアセスメントの努力義務を課したこと、リスクアセスメント義務の対象となる物質（安衛則第34条の2の7にいうリスクアセスメント対象物）を拡大し、安衛則第577条の2で、ばく露程度を最小限に抑えると共に、国がばく露濃度基準を定めた物質については、当該濃度基準以下への抑制を義務づけたことである。

定めぶりの本来は、特定の対象にかかる具体的な安全確保措置（物的措置、人的措置等の作為・不作為）の罰則付の義務づけだが、補助として、罰則なしの義務、ガイドラインや予算措置の根拠となる努力義務、体制整備義務（諸種の管理者・専門家の選任、安全・衛生委員会の設置等)、手続の履践義務（行政による製造許可の獲得、行政への諸種の情報の届出［化学物質の有害性調査とその結果の行政への届出、死傷病報告、産業医選任届等]、健診・ストレスチェック等の検査やその後の医師による面接指導の実施等）等の規定がある。

法の現場執行者の本来は監督官だが、補助として、立ち入り、質問、検査、検収等の行政権限を持つ専門官（第 93 条、第 94 条)、立ち入り調査権限を持つ研究機関に関する定め等を置いている。

名宛人の多様性は、安衛法の特徴の 1 つである。本来は事業者だが、補助として、労働者、安全・衛生管理者等の資格者、元方事業者、発注者や注文者、製造・輸入業者、譲渡提供者、リース業者等が名宛人とされている。このうち、発注者以下は、概ね、建築物、化学物質、機械等の危険源の源流での本質的安全を図るため、製造流通業者に安全な製品の提供やリスクに関する情報提供等を図らせようとしたものである。労働者らが取り扱う機械器具の検査、危険作業従事者への教育、資格試験等を担う機関への行政の監理を図るため、彼らを名宛人とした規制も多い。

【主な製造流通規制】

・建築物・設備・原材料に係る注文者責任（第 31 条）
・化学物質取扱い設備の改造等作業に係る注文者責任（第 31 条の 2 ）
・特定の機械に係る混在作業における発注者責任（第 31 条の 3 ）
・違法な指示の禁止に係る注文者責任（第 31 条の 4 ）
・機械等を貸与する者の責任（第 33 条）
・建築物を貸与する者の責任（第 34 条）
・特定の機械を製造、輸入する者の責任（第 37 条、第 44 条、第 44 条の 2 ）
・一定の機械を譲渡・貸与・設置する者の責任（第 42 条）
・一定の機械を譲渡・貸与・展示する者の責任（第 43 条）
・特定の化学物質を製造・輸入・使用する者の責任（第 55 条、第 56 条）
・一定の化学物質を譲渡・提供する者の責任（第 57 条、第 57 条の 2 ）
・新規の化学物質を製造・輸入する者の責任（第 57 条の 4 ）

これらは、事業者に自ら使用する労働者を保護させるだけでは、実効的に安全衛生を確保できないことを前提として、リスクに関する情報や支配管理権限を持つ者等に、情報提供や、必要な保護措置等の履行を義務づけたということであり、「労災を防ぎやすいのは誰か」との視点に立っている。名宛人の危険・報償責任や保護責任等でも説明できるだろ

うが、本質的には、安衛法の立法趣旨による。

保護対象も労働者に限られない。本来は労働者だが、元より、公害防止等、公益に配慮した規定（法第 27 条第 2 項等。工場からの排気・排液中に有害物や病原体を含む場合の排出前の処理等を求める趣旨の規定）もあるし、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁）が述べたように、作業環境整備や物の安全の確保を図る規定は、それに関わる者全ての保護を図っているとも解される。安衛法の姉妹法とも言える鉱山保安法では、一人親方どころか、鉱業現場の保全を義務づけており、保護法益は当該鉱業の持続性とも解し得る。安衛法の兄弟法とも言える船員法では、船員と船舶の一体性が重視されており、沈没すれば雇用契約が自動終了するが、なお人命・船舶等の救助に従事すべきこと、船内作業による危害防止等にかかる定めの遵守等が船員に義務づけられている（同法第 39 条）。

なお、UK の安全衛生法典（HSWA）は、その土台を築いたローベンス報告の提言を受け、雇用者の事業の影響を受ける者を広く保護対象とし、自営業者や施設管理者も名宛人に含むなど、リスク創出者に遍く管理責任を負わせる方針（リスク創出者管理責任負担原則）を明記している。

（2）危害防止基準を生み出す仕組み

加盟国が、労使と協議しつつ、責任をもって安全衛生政策を立案し、実施していくべきという ILO の労働安全衛生条約（第 155 号。日本は未批准）の考え方は、むしろ日本でよく踏襲されており、死傷病報告、行政による災害調査、新規化学物質の有害性調査結果の届出等を通じ、行政に危険有害性情報が集約されるようになっている。また、国が、労働安全衛生総合研究所やバイオアッセイセンター等の研究機関を管理し、危険源や再発防止策を専門的に解明し、危害防止基準（安全衛生の確保のため概ね罰則付で設定される労使等の行為基準）等の策定に反映されている。むしろ問題は、UK 等に比べ、総じて、労使の安全衛生への重要性認識が乏しいことである。

（3）不確定法概念（「危険のおそれ」等）の多用

安衛法は、不測のリスクにもできる限り対応するため、措置義務の前提として、危険の「おそれ」がある場合等の不確定法概念を多用している。法の委任を受けた規則でも同じである。原俊之講師の調査では、「おそれ」という文言の使用箇所は、安衛法では目次を除き計 18 か所、安衛則では計 310 か所、クレーン等安全規則では 22 か所、有機溶剤中毒予防規則では 13 カ所、特定化学物質障害予防規則では 32 カ所などとなっている [6]。

---

[6] 厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）『労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究報告書（研究代表・三柴丈典）』（2022 年）249 頁（原俊之執筆部分）。

（4）管理体制の重視

上述の通り、安衛法は、使用者とは異なる「事業者」概念を設定し、違反行為者との両罰規定を設けると共に、事業の実質的な統括管理者を総括安全衛生管理者として、安全・衛生管理者を指揮して、安全衛生の確保を図らせるなど、経営トップ層に管理責任を課したり、重層的下請関係にある事業者の労働者が混在して働く工事現場の元方事業者にその現場の安全衛生の統括管理責任を課したり、小規模な建設現場を管轄するゼネコンの支店等に関係請負人の安全の統括管理責任を課すなど、既存の管理の秩序を法制度に取り込んでいる。

両罰規定が適用される場合、事業者の責任は厳格に問われる。例えば、保護具の着用のように、使用者には着用「させる」こと、労働者には着用「する」ことが義務づけられている場合、使用者の管理範囲外で労働者が着用を怠っても、事業者が自身に直接義務づけられた措置以上の措置を講じていなければ、処罰され得る[7]。

（5）手続要件化、ソフト・ロー化

危険の要因、有効な対応策が未解明ないし個別性・背景依存性が強い、あるいは安全衛生の枠を超える総合的対応が求められる衛生、健康上の課題への対応では特に、法の手続要件化、ソフト・ロー化の傾向が見られる。事業者には、専門家を選任して一定の検査・調査を行わせ、その結果に基づき、関係者の協議を経て（即ち、サイエンスとコンセンサスを踏まえて）、必要な措置を講じさせる、また、法律では目標と望ましい措置を盛り込む努力義務を定め、その履行を支援するガイドラインに対応の好例を書き連ねるような規制形式である。これは、司法が受動的姿勢を採る民事訴訟での、個別事情等を踏まえた参酌と共に、当事者に事件化ないし訴訟に値するものを選別させることも企図していると解される。

また、旧安衛則時代より、ボイラー室の出入口の数や仕様等、事柄によって、作為・不作為を特定する基準（仕様基準）ではなく、達成目的を定め、方法は各事業場に委ねる性能基準が採用されてきた（但し、概ね標準を定め、逸脱に際して行政の許可を要件とする形式）。現在、化学物質管理について、従来の特別規則に代わり、これを大幅に採り入れる方向性が模索されているが、筆者の提言も踏まえ、仕様基準からの逸脱に専門家の裏付けを要件とすることで、専門家へのニーズの喚起が図られている。

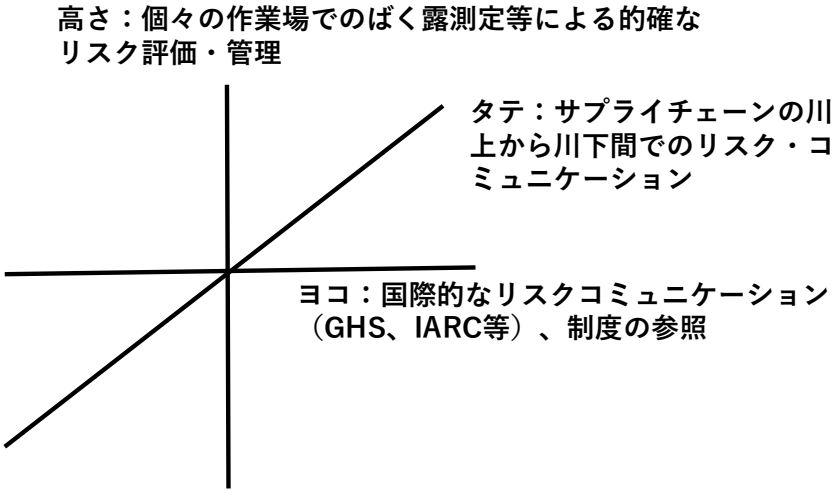
（6）多角的な化学物質管理政策

化学物質管理は、有害性が未解明なものが多い等の情報の制約の他、対応技術、現場での実行可能性の制約、産業利益・消費者利益との調整の必要性等があり、安衛法上の課題

---

[7] 同前 323 頁（森山誠也執筆部分）。

が集約している。安衛法は、従来から 3 次元にわたる多角的な対策を図ってきた。縦は、製造流通業者等のサプライチェーンの上流に川下へ向けてリスク情報の共有を図らせる施策（法第 5 章第 2 節等）であり、横は、国連の GHS（化学品の分類および表示に関する世界調和システム）、IARC（国際がん研究機関）の発がん性分類等の国際的な情報・仕組みを吸収する施策であり、高さは、個々の作業場でのばく露測定等による的確なリスク評価と管理の促進策である。しかし、いずれも未完成である。



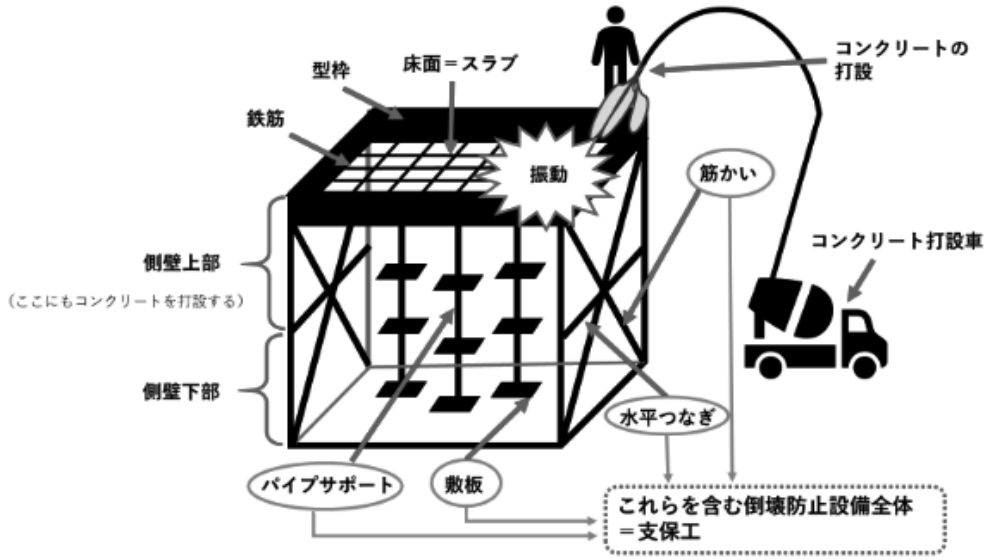
（三柴丈典作成）

（7）規制目的を踏まえた柔軟な法解釈

法目的を踏まえ、司法も安衛法を柔軟に解釈することがあった。たとえば、旧労基法（旧安衛則）時代の河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁（上告後、最 2 小判昭和 48 年 3 月 9 日で棄却）は、使用者を名宛人とする当時の危害防止規定を、元請の現場監督者に適用し、その刑事責任を認めた。すなわち、元請の現場監督者が、造成中の建物の支保工の安定性確保を図る旧安衛則の規定に反した状態で、多数の社外工等を指揮してコンクリート打設工事をさせていたところ、支保工が崩れて屋根が落ち、多数が重軽傷を負い、業者から供給されていた社外工 1 名が落下・窒息して死亡したことを受け、当該現場監督者が、業務上過失致死傷罪と共に、旧安衛則の親法である労基法違反で起訴された事案で、同人が旧労基法第 10 条が定める「使用者」に当たるかが争われたが、判決は、当該「使用者」の概念は、安全衛生の場面では賃金支払等の場面より広く解釈されるべきで、そうしないと安全を担保する能力のある者（元請等）を免責させることになる等と述べ、被災者との間に実質的な指揮監督

関係があれば、それに該当する旨を述べた[8]。

【事件のイメージ図】



もっとも、こうした柔軟な解釈は、現行法が、事業者以外の誰にどのような場面で措置義務を課すかを明らかにしたことで、却って制約されたとも解し得る[9]。

5　比較法社会学的調査の結果

筆者は、2019 年に日本、2020 年に、日本より死亡災害の発生件数・率が低く、日本と同様に統一的な安全衛生法典を持つ UK で、同様の質問項目による安全衛生に関する社会調査を行った[10]。その結果、以下の事柄が判明した。

先ず、UK との類似点として、安衛法典が労災を減らした要素として、①安全衛生管理体制の整備、②事業者／雇用者責任の強化、③危害防止基準の整備、とする回答が多かったことのほか、安全衛生に関する意識が高い経営者の多くは、「労災による心痛」や従業員の帰属意識の低下を気にしている傾向が挙げられる。他方、UK との相違点として、安衛法典が労災を減らした要素として、サプライチェーンの上流（設計者、製造者、発注者

---

[8] 現行安衛法制定後の目的論的、拡大的解釈の例として、幸陽船渠事件広島後半昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁等。

[9] M 製作所（安衛法被告違反）事件千葉簡判平成 13 年 4 月 13 日労働判例 835 号 86 頁のほか、前記厚労科研報告書（2022 年）登載の議事録の行政官の発言等に顕著。

[10] 前記厚労科研報告書（2022 年）156-158 頁（日本)、158-159 頁（UK)。対象は、事業において安全衛生に関わる者で、経営者から管理職、専門職、一般社員までを含む。

等）への規制を挙げる回答が多かったこと、日本では、重大な労災体験が安全衛生を重視する主要な理由だったのに対し、UK ではそうとも言えなかったこと、そもそも回答者に経営トップ層が多かったこと、担当役員等を選任している事業が多かった等、経営層による安全衛生の重視や、安全衛生の専門家の意見を尊重する傾向が窺われたこと、安全衛生監督の高い専門性と労使による信頼が窺われたこと、産業医制度の必要性が認識されず、むしろ GP（実地医家）によるプライマリケアへの信頼、医師免許を持たない衛生・健康専門家への尊重が窺われたことが挙げられる。

6　履行確保における安全配慮義務法理の活用

上述の通り、安衛法が健康問題を積極的に扱うようになり、事案の個別性を考慮し易い民事司法による履行確保がより強く期待されるようになっている。もとより、安衛法の直接的な民事的効力を認めることには功罪有り[11]、民事上の過失責任法理（や履行請求法理等）の側で参酌するのが UK 等の動向であり、現に妥当性を確保し易い。日本では、契約法上の安全配慮義務（安配義務）が、一般的な予見可能性やなすべき措置の内容の画定に際して安衛法の影響も受けつつ、それが及ばないところもカバーしてきた。「特別な社会的接触関係」があれば負う義務として契約責任から若干展開し、不法行為法上の注意義務に近い機能も持っている。

筆者の判例分析では、この法理は、安衛法の定めや趣旨も踏まえ、対象者の安全衛生を支配管理できる者に課せられた、職域のリスク調査に基づくリスク管理義務だと整理できる[12]。1 次予防（未然防止）、2 次予防（早期発見早期対応）、3 次予防（緊急対応・再発防止）、3 ステップアプローチ（本質的対策、工学的対策、人的対策）等の予防理論の反映も見られる。折々の予防理論を踏まえた手続を尽くすことが、この義務の核心といえる。言うまでもなく、専門家の選任を含む管理体制づくりは、リスクアセスメントの重要な要素であり、その趣旨を述べた判例もある。山形県水産公社事件最 1 小判平成 5 年 1 月 21 日判例時報 1456 号 92 頁等は、特定事業の発注者（但し特定元方事業者以外）が請負人を指名して統括管理を履行させる義務（法第 30 条第 2 項）は安全配慮義務の内容でもあるとした。原審は、それを履行すれば、本件加害者による逸脱行為を防げたはずとしていた。真備学園事件岡山地判平成 6 年 12 月 20 日労働判例 672 号 42 頁のように、法定産業保健体制が整備されていれば、被災者の高血圧症を発見できたはずとして、その未整備を安配義務違反とした例もあり、同種の例が増えてきている。

安衛法の履行確保につき、この義務に拠ることで、同法の規制外ないしガイドラインレベルのリスクを捕捉できる一方、同法違反を直ちに過失とせず、個別事情、背景に応じた

---

[11] UK での議論経過につき、三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座労働法の再生（3）』（2017 年）281 頁等。

[12] 三柴前掲（2017 年）287-296 頁。

活用が可能となる。手続的債務だけに、安衛法の手続的規制化にもなじむ。心理社会的リスクのような、過重でなければ毒にも薬にもなり得る課題については、特にそうした対応が求められる。

7　改正の方向性

以上の整理を踏まえて、若干ながら改正の方向性を展望する。

（1）性能要件化の範囲、罪刑法定主義との相克

職域リスクの多様化・複雑化を考えると、性能基準の強化が必要だが、筆者による国内向けの社会調査では、現行法上の「危険のおそれ」等の不確定法概念の明確化を求める声が多かったこと（前掲厚労科研報告書（2022 年）2016 頁)、性能基準の強化を支持する意見と仕様基準でよいとする意見が拮抗していたこと [13]、特に中小企業者に対しては、罰則付の分かり易い規制でないと遵法を誘い難いこと、司法に係る罪刑法定主義の要請等から、性能基準化の範囲と方法等を検討する必要がある。筆者は、化学物質管理に関する REACH（EU 化学品規則）の原則も参考に、一定の手続を設定し、安全衛生の立証責任を事業者らに課す方向性を構想している。即ち、法は達すべき目的や基本的体制等を定め、必ずしも法の委任を受けない実施省令等で望ましい仕様基準を設定し、それを逸脱する場合、行政の専門官の審査を受けたり、然るべき専門家の裏付け等をもって事業者らが立証する責任を負うような方策である。適用範囲の重点は健康管理や化学物質対策になると思われ、既に、筆者の提言で、前掲の今後の化学物質管理政策に関する厚生労働省の検討会報告書（令和 3 年）には盛り込まれている。これは、“全ての化学物質はあぶないかもしれない”という発想の転換を意味する [14]。

（2）規制課題の行方

安全衛生政策が産業保健に触手を伸ばした結果、メンタルヘルス不調者の職場復帰支援、難病治療と就労の両立支援等を扱うようになり、労働基準一般のほか、障害者雇用、キャリア形成支援、地域医療のほか、働き方や生き方に関する様々な政策課題と密接することとなった。従来の安全衛生とは異質なため、労基署も十分に対応できていない。例えば、パワハラに関する相談の多くは、労働 ADR や産業保健総合支援センターにリファーされている。

こうした課題には、労働法等の知見に基づき学際的、予防的に対応する必要があり、筆

---

[13] 厚生労働科学研究（安全衛生総合研究事業）『リスクアセスメントを中心とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究報告書』（研究代表：三柴丈典）第 2 分冊（2016 年）6 頁。

[14] これまでの化学物質対策は、危険有害性が判明したものばかりを対象にしてきた。

者は、次のような産業保健者による不調者への対応モデルを打ち出している（図 9)。すなわち、急速な少子高齢化や個人の尊重意識の高まりを背景に、安全衛生政策は、労災職業病等の業務上のリスク対策から、メンタルヘルス対策等の作業関連疾患対策、遂にはがん等の難治性疾患者の就労継続支援まで展開し、民事司法も、健康配慮義務、解雇回避努力義務、障害者就労支援の法理の展開等を通じ、疾病障害者への救済姿勢を強化している。特に精神障害者への不利益措置に際して、治療の勧奨、経過観察、適正配置の努力等の手続を求めるようになっている。他方、民間であれば就業規則等、公務員ならば公務員法や紐付く勤務規程等に基づく休職、解雇／免職等のケジメも可能かつ求められている（みなし公務員の長期間の能力の低活用が違法なパワハラに当たると共に、国民への背信行為とした例として、兵庫教育大学事件神戸地判平成 29 年 8 月 9 日 D1-Law.com)。その切り分け（就業判定）の主体の役割を期待されているのが産業保健者であり、職場に不調者が生じれば、主治医と連絡して疾病性（疾病の有無・程度等）と共に事例性（疾病？が招いている現実の問題：就労不能、職場秩序紊乱等）を確認し、本人の職務及び職場の関係者への適応を支援する。産業保健者は事業者の履行補助者ないし代行者なので、その働きかけが、事業者の救済努力となり、それを尽くしてなお改善しなければ、ケジメが可能かつ求められる。この「太陽と北風」とも言うべき対処に、対象者の認知の偏りが強い場合ほど落差を付けることが望まれる [15]。

今後の安衛法は、労働者の休復職過程で事業者が尽くすべき手続的要素の労働契約法での法定を含め、労使や医療・リハビリ機関、家族らの関係者を資源とみなして産業保健に役立てる視点を強化する必要がある。

（3）雇用類似の保護

前掲の建設アスベスト訴訟最判を契機として、フリーランス、一人親方等の雇用類似等への保護のあり方が問われている。既に、法第 22 条と関係する 11 の省令改正（建設業事業者に対し、危険業務に従事する請負人、その場にいる者全てを保護対象として、指揮命令関係がなくても講ずべき措置を段階的に規定する等）が行われ、現在、更なる改正が検討されている（厚生労働省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」等 [16])。ここでは取るべき基本的視座と主な論点を列挙する。

---

[15] 三柴丈典「産業保健法学の狙い」産業医学レビュー33 巻 2 号（2020 年）86-89 頁。

[16] 令和 5 年 10 月に検討結果をまとめた報告書が公表された。更にその後、労働政策審議会安全衛生分科会において、改めて法改正を展望した検討がなされた（概要は、第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛生対策について（総括)」（令和 6 年 9 月 6 日）を参照されたい。以下の整理もこの資料に基づき作成した)。すなわち、

措置の主体として、(1)事業者、(2)個人事業者等、(3)注文者、(4)注文者以外のリスク創出

者、
の四者を措定し、
講ずべき措置を、(a)危険有害防止措置（(a-1)有害防止措置、(a-2)危険防止阻止)、(b)危険有害防止措置以外（過重労働・メンタルヘルス対策)、
の三者を措定して、
各組み合わせに対応する措置の法制度化につき検討された。
＊この整理に際しては、三柴が検討会で提示した「リスク創出者管理責任負担原則（リスクの情報と管理権限を持つ者がその管理責任を負担すべきとする原則)」が基底に置かれている（三柴追記)。

このうち、(1) 事業者による各種措置義務は、従前の体系からさほど外れないこともあり、比較的早期に対応された。
また、全ての措置の主体による(b)危険有害防止措置以外（過重労働・メンタルヘルス対策）も、義務化ではなく緩やかな勧奨を想定していたことから、比較的早期に対応された。
しかし、その他の組み合わせ（(2)個人事業者等、(3)注文者、(4)注文者以外のリスク創出者を主体とする(a)危険有害防止措置）を重点に審議された。

この際、総論として、
総論①：安衛法上の個人事業者等の定義、
総論②：同人を保護ないし名宛人とする際の基本原則、
が設定され、
各論として、
各論①：個人事業者等自身で管理可能な災害リスク対策
各論②：同じく管理不可能な災害リスク対策
各論③：各論①②の実効性向上策
が設定された。
分科会での検討結果の概要は以下の通り。

総論①：安衛法上の個人事業者等の定義
・個人事業者：労働者を使用せず、法人・自然人を問わず、請負・業務委託契約等の契約関係の有無も問わない。
・中小事業の事業主及び役員：個人事業者や労働者と類似の作業を自ら行う中小事業の事業主及び役員。中小事業の範囲は、業務上災害の実態や労働基準関係法令の取扱いを踏まえて別途定める。
＊合わせて、労働者の個人事業者等への振り替えが起きないよう留意すべきことが示され

た。

総論②：個人事業者等を保護ないし規制対象とする際の基本原則
・個人事業者等に管理を求める理由：（安衛法の労働者保護の趣旨に照らして）労働者と同じ場所で就業するから。
・事業者ら（事業者や注文者、建築物や機械のリース業者）に個人事業者等の保護を求める理由：（安衛法の労働者保護の趣旨に照らして）労働者と同じ場所で就業する以上、個人事業者等も保護すべきだから。
　労働者と同じ場所で就業しない場合も、注文した仕事に関わるリスクへの対応には、既存の安衛法の枠組み（発注者・注文者対策）の応用が可能。
・個人事業者等や事業者らに措置を求め難い場合：それ以外の者にも**ガイドライン等で**措置を求める。
＊要するに、契約関係の有無や性質、主体に基づき強制力を段階的に設定している。

各論①：個人事業者等自身で管理可能な災害リスク対策
ア　機械等の安全確保
・現行法上既に、事業者は、自身の労働者のほか、その労働者の「周囲で作業する労働者」の保護も目的に、危険な機械の使用禁止等の安全確保を課されている。
　労働者と同じ場所で働く以上、個人事業者等にも基本的に事業者らと同様の義務を課すべき。
　すなわち、危険な機械の使用禁止、定期自主検査等は、その対象機械を同じとみて同じ義務を課すべきだが、個人事業者等がそれらを持ち込む場合はともかく、事業者から一時的に貸与を受ける場合については、**省令等で別途定める**。
　機械の管理・保管に関わる危険については、持ち込みと一時貸与の場合の双方を対象に**ガイドライン等で**示す。
　違反の結果は同等なので**罰則も事業者と同等**とする。

イ　安全衛生教育の受講
・個人事業者等の作業による「周囲の労働者」への危害防止の観点から、特別教育の受講・修了を義務づけるべき。労働者なら作業主任者の選任を要する作業を個人事業者等が行う場合、当該技能講習の修了等が望ましい旨を**ガイドライン等で**示す（＊）。
　義務づけられた受講・修了を怠った場合、その結果は同等なので、事業者の実施義務違反と**同等の罰則**を課す。
　受講等の費用負担は、（特殊健診とは異なり）注文者に一律に求めないが、経費が適切に支払われるよう**ガイドライン等で**周知する。

個人事業者等の教育の受講・修了、持ち込み機械等の規格具備、法定検査の受検等は、元方事業者等に確認させるよう**ガイドライン等で**示す。

周囲に労働者がいない場所での作業でも、所定の危険作業を行うなら（個人事業者等本人の安全のため）特別教育等を受講・修了するよう**ガイドライン等で**指導する。

＊事業者側は、一定の危険作業を実施する以上、作業主任者の選任を罰則付きで義務づけられているので、個人事業者等がそうした作業を指揮する場合で作業主任者資格を持つと偽ったような場合、事業者の義務違反につき両罰規定の適用を受けることはあり得る。よって、技能講習は特別教育より危険な作業を前提にすることからも、個人事業者等側の資格取得を強制しないのは、バランスを欠く可能性がある（三柴）。

ウ　事業者等が講ずべき措置への対応

・被害が同等なので、個人事業者等にも（おそらく法第 26 条及び第 120 条等が定める〔三柴注〕）労働者向けの罰則と**同等の罰則**を付す。

・**法第 22 条**（有害物リスク対策等）と他の事業者義務規定（第 20 条から第 25 条の 2）を**同様に扱う**。

・事業者等が講じる措置につき、個人事業者等に周知すると共に必要な指導・指示を行うよう、しかし、それが直ちに雇用関係等に当たらない旨も**ガイドライン等で**示す。

・法第 4 条に基づく労働者の努力義務（自身での労災防止措置や事業者による措置への協力努力義務）に相当する**努力義務**を設け、その履行支援のための**ガイドライン等を**設ける。

そのガイドライン等に法第 22 条に基づく事業者による措置への対応の必要性も示す。

各論②：個人事業者等には管理不可能な災害リスク対策

各論②－1：注文者らがリスク創出者である場合

ア　注文者の責任に関する原則

・法第 3 条第 3 項（建設工事の注文者等が無理な工期等で受注者の作業の安全衛生を害しないよう配慮すべき旨の定め）は、全業種の注文者を対象とし、保護すべき受注者は、下請け以下にも及ぶ旨を**ガイドライン等で**示す。

無理な工期を設定しない等の消極的な配慮のみならず、適切な作業環境、作業内容、作業条件等を注文者が作業場所の管理者（おそらく運送業における着荷主の事業場の管理者等を想定〔三柴注〕）に求める等の積極的配慮が必要な旨も**ガイドライン等で**示す。

・運送業における着荷主の事業場における複数請負業者の混在作業による災害防止のための**ガイドラインを**策定する。

・法第 31 条の 4（注文者に対し、請負人の労働者が本法令に違反することとなるような指

示を禁じた定め。罰則なし）の**適用対象を**、個人事業者等への違法な指示にも**拡大する**。

イ　主に建設業での混在作業に伴う災害対策

・主に建設業の混在作業下での災害リスクは個人事業者等にも生じ得るし、同人がもたらすこともあるので、元方事業者の統括管理下に置くと共に、関係請負人やその労働者に求められる（法第 32 条参照〔三柴注〕）のと同一の措置**を個人事業者等にも求める**。

違反による被害は同等なので、**罰則も同等**とする。

ウ　その他の業種での混在作業に伴う災害対策

・規制対象となる混在作業が行われる「一の場所」の範囲は、**通達で示す**。

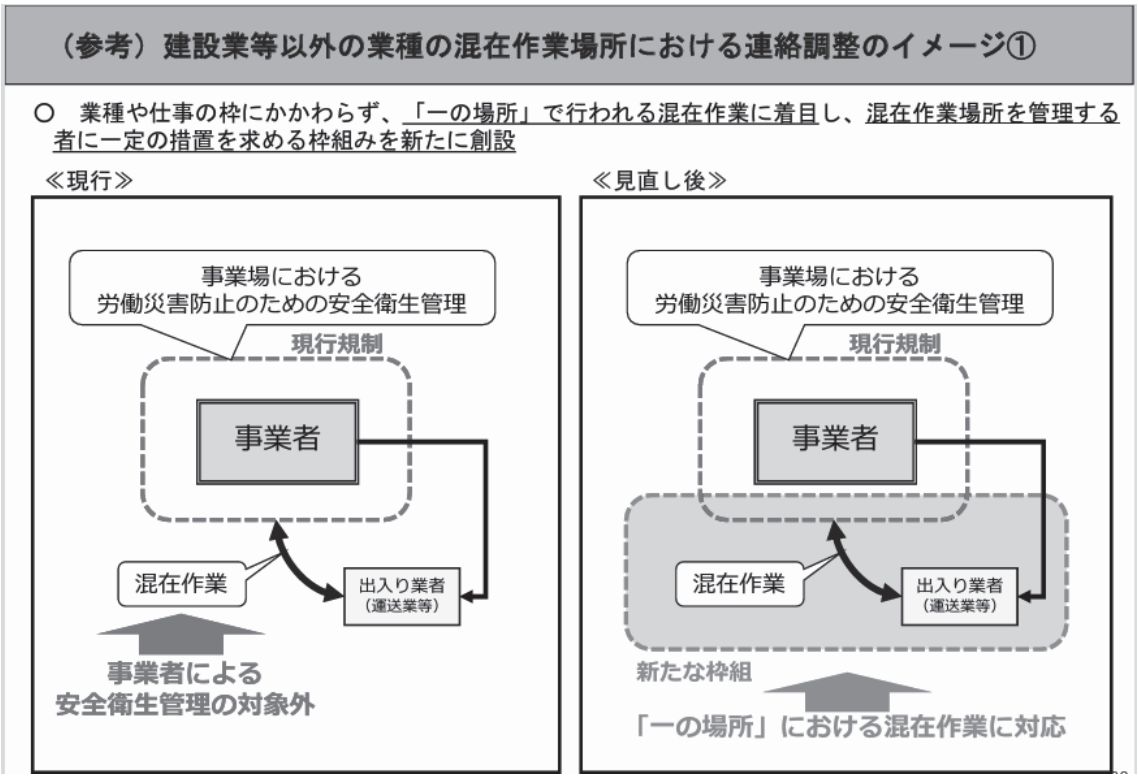
・建設業や製造業以外の業種につき、それらの業種を対象とする法第 30 条（建設業等の混在作業にかかる統括管理）、第 30 条の 2（製造業での混在作業にかかる統括管理）が求める統括管理とは別に、個人事業者等を含めその場で「何らかの作業に従事する者」（混在作業従事者）を対象として、当該場所の管理者（場所の管理、労働者の使用、主体的な労災防止措置の３つを講じ得る事業者：混在作業管理事業者）による管理の**制度を設ける**。

もっとも、業種や現場事情等により混在作業も労災防止措置も様々なので、基本業務を「作業間の連絡調整」等として**法定**し、その他の措置は元方安全管理指針（基発第 267 号の 2、平成 7 年 4 月 21 日）を参考に**ガイドライン等で例示**する。**連絡調整等の法定に際しては**、作業管理事業者が行う作業と作業従事者が行う作業を区別し、**対象を限定**する必要がある。**罰則の対象**は、**請負契約等の関係性と混在作業による危険性を踏まえて検討**する。

混在作業従事者が実施すべき措置は、混在作業管理事業者への協力**を法定**し、その他を**ガイドライン等で**例示する。

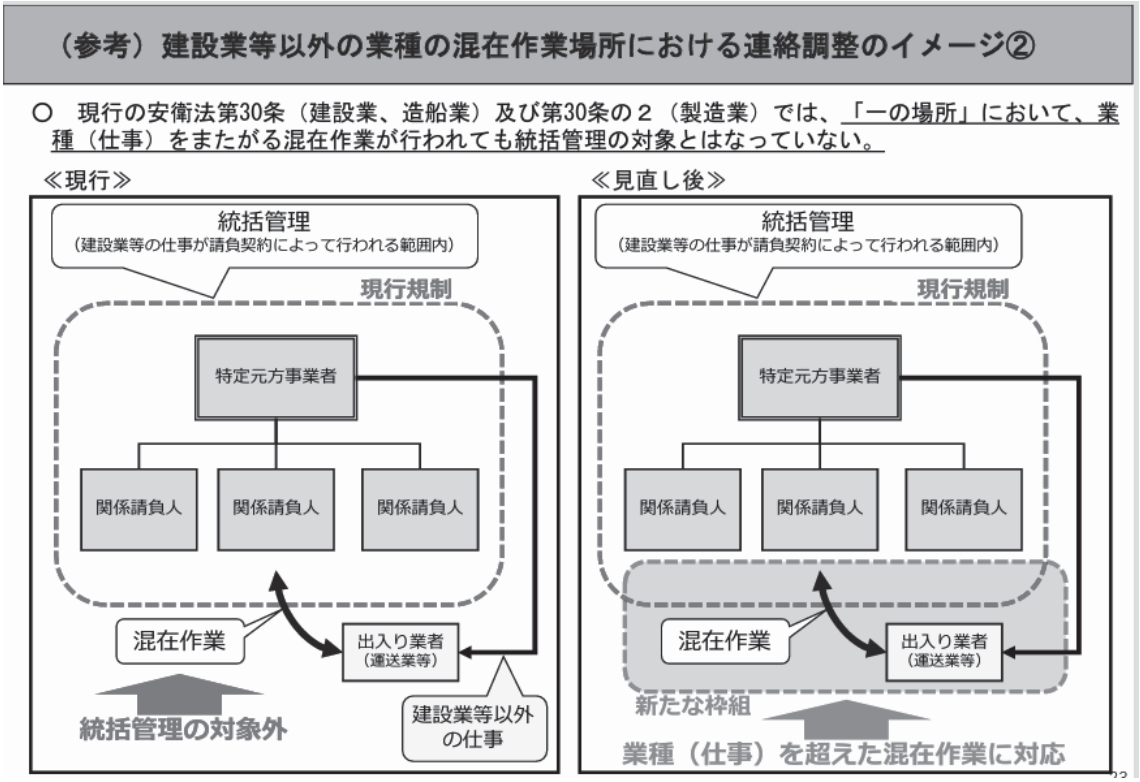
・混在作業従事者を管理する場合、混在作業管理事業者との間に請負契約等**何らかの関係を設けさせる**。

・混在作業管理事業者がいない場合、連絡調整等が困難な場合等には、混在作業従事者が相互協力すべき旨を**ガイドライン等で示す**。



＊2 つの図はあくまで建設業等以外の業種を前提にしている（三柴注）。

（厚生労働省第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛生対策について（総括）」令和 6 年 9 月 6 日）



（厚生労働省第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛生対策について（総括）」令和 6 年 9 月 6 日）

エオカ　法第 31 条（特定の危険な仕事の注文者が負う物の管理義務）、第 31 条の 2（化学設備の製造やメンテナンス等の注文者が負うリスク情報の提供等の労災防止措置義務）、第 31 条の 3（建設業での車両系建設機械等を用いる特に危険な作業を発注しつつ自らも行う者等が講じるべき統括的な管理義務）の適用範囲の保護対象及び名宛人としての（三柴注）個人事業者等への拡張

・これらの規定が想定するリスクは、作業者の種類では変わらないので、対象に個人事業者等も含むことを**明記する**。

罰則も現行規定通りとする。

・労働者が周囲にいない場所でも、個人事業者等本人の災害防止のため、同様の措置を**ガイドライン等で示す**。

各論②－2：注文者ら以外がリスク創出者である場合

ア　法第 33 条（機械等リース業者が講ずべき労災防止措置義務）

・物的なリスクを前提とした規制だし、個人事業者等によるリース機械の借り受けや利用が周囲の労働者の被災をもたらすこともあるので、名宛人と保護の対象に（三柴注）個人事業

者等が含まれることを**明記する**。
・とはいえ、リース先や利用状況（リース先が事業者か個人事業者等か、周囲に労働者がいる条件で用いられるか）は、リース業者には分からないので、リースを受ける事業者と同様の措置をリースを受ける個人事業者等に**義務づける**。
・規制対象となる機械に、運転に免許を要し、自走するフォークリフト／ローダー、ショベルローダーを追加する。

イ　法第 34 条（建築物リース業者が講ずべき労災防止措置義務）
・物的なリスクを前提とした規制だし、個人事業者等によるリース建築物の借り受けや利用が周囲の労働者の被災をもたらすこともあるので、名宛人と保護の対象に（三柴注）個人事業者等が含まれることを**明記する**。
・「建築物」の**範囲は、広く**「事業の用に供される建築物」とし（事務所や工場に限らない）、屋外駐車場等についても、リース業者に求める措置を**ガイドライン等で示す**。
・リース業者には、リース部分以外にも、墜落危険箇所等の災害原因となり得る要素（避難器具の不備等）を受リース者に**伝達させる**（従来からの規制の積み増し〔三柴注〕）

ウ　プラットフォーム等による措置
・プラットフォームがアプリを活用した業務支援等を行い、仕事の注文者（請負契約の当事者）に該当せず、従って法第 3 条第 3 項を直接適用できない場合にも、就業者（ギグワーカー）の安全衛生に**配慮するよう求める**。
・実態としてプラットフォームと就業者の関係が労使関係に該当する場合、労働者として保護する。
・注文者（法第 3 条第 3 項）に該当する／しない場合に配慮すべき内容を**ガイドライン等で示す**と共に、諸外国の例を参考に規制を検討する。

各論③：各論①②の実効性向上策
各論③－1：災害報告制度
・現行法上、網羅的な把握の仕組みがないので、監督署への報告の仕組みを構築する。

ア　報告対象
・労働者死傷病報告制度に倣い、休業 4 日以上の死傷災害とする。

イ　報告主体
・報告制度の趣旨は今後の災防政策の立案なので、被災した個人事業者等の①業務内容、②災害発生場所の把握者が適当。

従って、①個人事業者等自身、②その直近上位の注文者（該当者がいない場合、順次その上位者）＝特定注文者、③災害発生場所の管理事業者、の三者が考えられる（②と③を合わせて「特定注文者等」という）。

・①個人事業者等→②特定注文者→監督署、の報告ルートが基本。**両→を義務化**する。②特定注文者がいない場合、③災害発生場所管理事業者に**報告を義務づけ**る（ただし、スーパーのバックヤード等では、③と個人事業者等との契約がないような場合、③による報告が難しい場合がある）。

・被災個人事業者等が中小事業の事業主や役員である場合、当該企業に**報告義務を課す**。

・総論②の考え方（個人事業者等に管理を求める理由を、労働者と同じ場所で就業すること〔主に労働者の災害防止〕に求める考え方）に照らし、報告義務を課すのは、災害発生場所で労働者が就業する場合に限定する（「労働者と同じ場所」の考え方は別途示す）。

そうでない場所で生じた場合、監督署への**情報提供**（監督署が情報提供を求める場合もある）**にとどめる**。個人事業者等が消費者から直接に住宅建築を請け負った場合等、特定注文者がいない場合にも監督署への**情報提供にとどめる**。

情報提供は基本的に個人事業者等が自身で行うが、加入する業種・職種別団体（特別加入団体を含む）も可能。

休業 4 日未満等、報告義務対象でない災害も、個人事業者等やその加入団体による**情報提供の対象**とする。

ウ　報告時期

・災害発生の把握後「遅滞なく」。

エ　罰則

・雇用関係や（直近上位の注文者でない場合〔三柴注〕）請負関係がないこと等を踏まえ、罰則なしの義務とする。

オ　報告事項

・労働者死傷病報告の事項を参考とし、報告者関係情報や被災者の労災保険特別加入の有無等の情報を加える。

カ　不利益取扱い

・特定注文者等に対し、個人事業者等による報告を理由とした**不利益取扱いを禁じる**。

雇用の場合と不利益取扱いの内容が異なり得るので、その具体例と全体像は、法令と通達等で示す。

キ　その他

・報告の促進のため、電子申請システムの活用等を検討する。

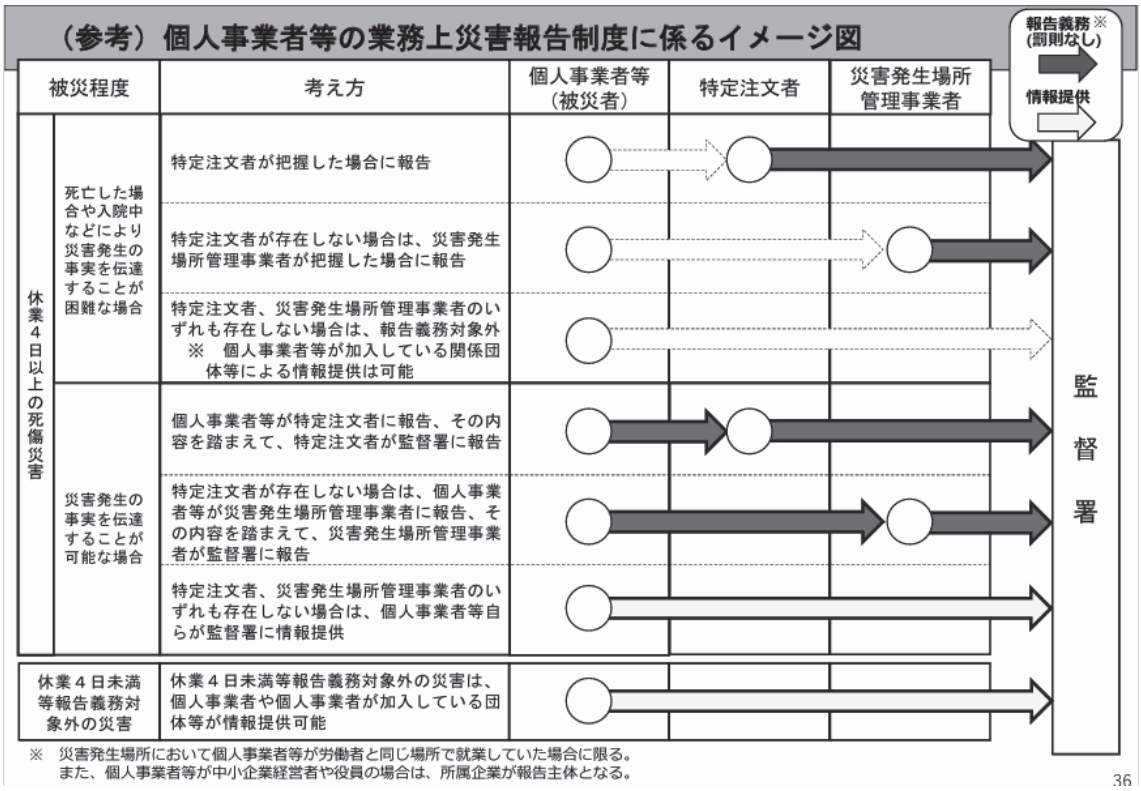
・個人事業者等が死亡・入院中の場合の対応等を通達等で示す。

・特定注文者等による監督署への「報告」とは別に、個人事業者等自身が監督署に「情報提供」できる旨を通達等で示す。

ク　脳心臓疾患・精神障害の報告

・原因不明なこともあるので、個人事業者等自身が監督署に報告できる仕組みを整備し、業種・職種別団体が報告を代行できるようにする。

・報告事項は、災害の報告と同様とする（労働者死傷病報告の事項を参考とし、報告者関係情報や被災者の労災保険特別加入の有無等の情報を加える）。

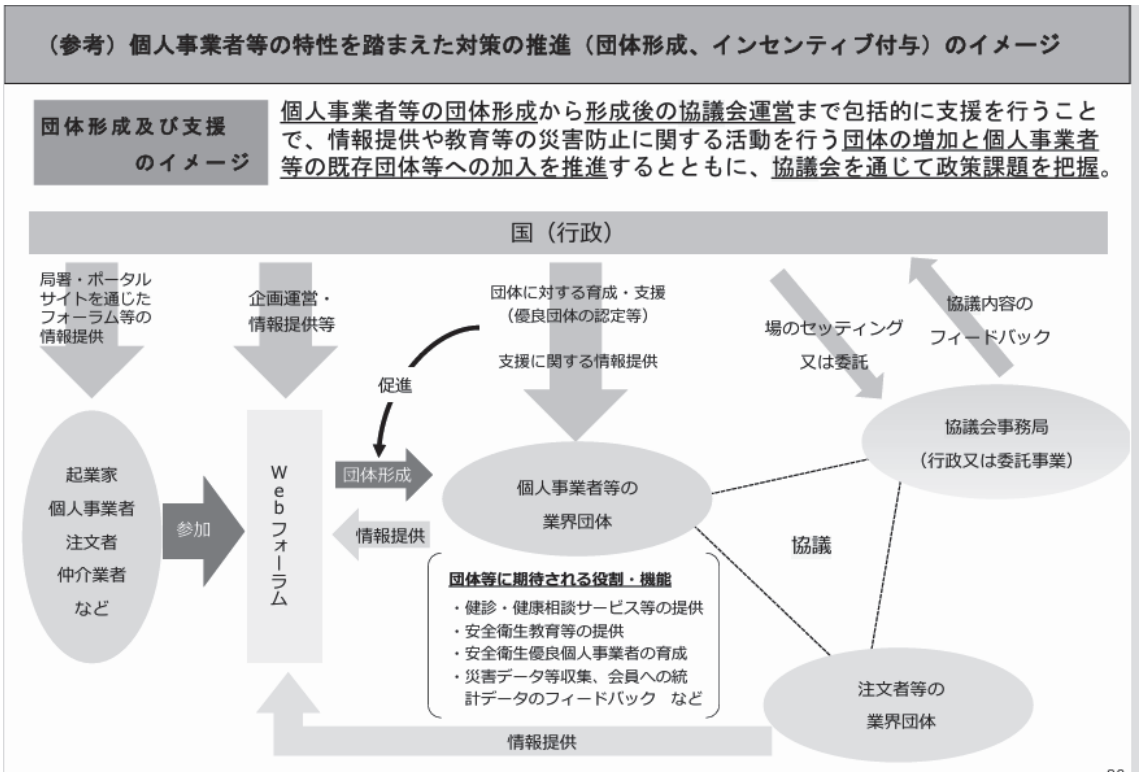


（厚生労働省第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛生対策について（総括）」令和 6 年 9 月 6 日）

各論③－2：業種・職種別団体等の活用、国による情報の発信と相談や申告の受付窓口

・個人事業者等の安全衛生政策に関する協議に際しては、国が連絡会議等を設置して（事務局は行政に設置する）、業種・職種別団体、仲介業者、関係する自治体などの参集を得る。

・**ガイドライン等により**、業種・職種別団体による災害情報の把握を促進する。
・優良な取り組みを行う団体に国が認定などのインセンティブを与える。団体がない業界では、彼らが集うフォーラムの開催等を企画する。
・個人事業者等の安全衛生に関するポータルサイトを設ける。
・独占禁止法や下請法の管轄庁（公正取引委員会や中小企業庁）とも連携した相談窓口を設ける。
・労基署への申告は、数は少ないが、事業者による個人事業者等の保護規定に関するものに限定する。主に個人事業者等への注文者としての規制や、リース業者としての規制に違反する場合があり得る。不利益取扱いについては、通達等で具体例と全体像を示す（再掲）。その際、個人事業者等が事業者的側面と共に作業者的側面を持つことを踏まえる。



（厚生労働省第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛生対策について（総括）」令和 6 年 9 月 6 日）

以上を総合してみると、個人事業者等を保護しようとしているのか、個人事業者等を通じて労働者を保護しようとしているのか、必ずしも明確でない。むしろ、個人事業者等の／による保護は、基本的に周囲の労働者の保護のためとして、場所的な繋がりを根拠としている。総じて、**場所か契約をとっかかりに、何とか労働者保護と結びつけようとしている**。保護対象が個人事業者等であることが明らかな措置は、概ねガイドライン等での誘導にとどめら

取るべき基本的視座としては、リスク創出者管理責任負担原則が挙げられる。リスク創出者には、業務に関するリスク情報を持ち、管理できる者も含まれる。この原則から、労働安全衛生では、それを実施し易い立場にある者が実施すべきという要請が働く。すなわち、人の生命、身体、財産等の重要な法益に関わることを前提として、危険・報償責任、就労条件の支配管理、密接な社会的接触関係、場合によっては、民事・刑事上の保護義務などを根拠として、この原則の実現が求められる。筆者は、労働者概念の一般的な拡張適用には賛成しないが、安衛法は、ある者がその事業を通じたリスク創出者である限り、雇用類似を含め、それにより被災する者の保護を、リスクの調査と管理により講じるよう求めていると解する。もっとも、準労働法である家内労働法が、委託者が生み出すリスクを委託者に管理させようとした点や、委託者と受託者の双方に安全衛生上必要な措置を義務づけた点、経済法である中小企業等協同組合法が、組合の取引相手等に組合との誠実交渉義務を課している点等は、区々多様なリスクへの対応上有意義であり、広義の安衛法と解して解釈適用すべきと解する[17]。

検討すべき安衛法上の論点としては、1）安衛法上の労働者（第 2 条第 2 号）、事業者（同第 3 号）の定義[18]、2）安衛法の目的（第 1 条：「労働者の安全と健康」）、3）労働災害の定義（第 2 条第 1 号）を始めとして、事業者を名宛人、労働者を保護対象とする諸規定の修正の要否等が挙げられる。この際、第 20-23 条のような一般的な危害防止規定やその紐付き省令の名宛人を「場の管理者」等に改めるか、保護対象に労働者以外を含めるか等も問われる。前掲の M 製作所（安衛法違反被告）事件のように、適用法条（安衛則第 540 条、安衛法第 23 条、第 27 条）が労働者保護規定であることを理由に、社外工を保護する措置が不十分でも現場監督者や元請が刑事免責される旨を述べた裁判例もあるので、

れている（もっとも、ガイドラインであっても、事案の脈絡により、民事上の安全配慮義務の内容となることは多いだろうし、立案者もそのことを意識していると解される）。

これは、個人事業者等の安全衛生を、あくまで労使関係を基軸とする労働法の枠内で図ろうとの意図に基づくものと思われる。少なくとも、その枠を外れる保護は、今後、手順を踏んで図る意図と察せられる。

なお、検討の枠組みの基礎となったリスク創出者管理責任負担原則は、三柴が検討会で提起した（今後、手順を踏んでその方向に規制が進むように思われる）。また、各論③－1「不利益取扱い」の禁止、脳・心臓疾患や精神疾患につき監督署への報告できる仕組みとすべきこと、各論③－2「業種・職種別団体等の活用」も、検討会での三柴の提言を基礎としている。

17 三柴丈典＝倉重公太朗、中澤祥子「ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について～日本の状況と展望～」産業保健法学会誌第 1 巻第 2 号（2022 年）43-67 頁。

18 筆者は、①事業を行い、②労働者を使用する者という現在の事業者の定義のうち、②を労働安全衛生リスクを創出する者等に変えるべきと考えている。

修正となれば、影響は大きい。その他、死傷病報告（第 100 条、安衛則第 97 条）の名宛人（現在は事業者）、第 26 条が事業者の講じる措置への協力義務を課す対象（同労働者）、第 97 条が申告権を付与する対象（同労働者）等の修正の要否も問われる。製造流通規制についても、労働者以外の保護を明確化するなら、検査の趣旨等を再検討する必要が生じ得る。例えば、検査で見過ごされた機械の製造上の欠陥から生じた周辺住民の迷惑により廃業に追い込まれたとして、事業者が国を問責した富士ブロイラー事件東京高判昭和 60 年 7 月 17 日判例時報 1170 号 88 頁は、請求棄却の主な理由として、安衛法上の検査制度は労働安全衛生行政の実施を目的とし、国による製品安全の保証を目的としない旨を述べていた。

二　現行法制度の背景と趣旨の整理再編

吉川・大幢・平岡ほか解説（現行法の制定経緯）

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

概要は以下の通り。

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

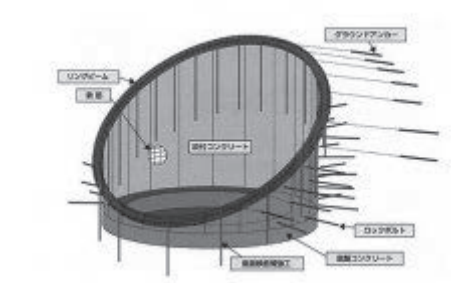
イ　工場法時代に、マッチの製造に際しての黄燐の使用を禁じるなどした内務省所管の黄燐燐寸製造禁止法（1921（大正 10）年制定）、屋外産業での労災補償制度の確立を主な目的としつつ、労災防止にかかる規制も図った内務省所管の労働者災害扶助法（1931 年（昭和 6）年制定）および、工場法の適用対象者も含めてその責任保険化を図った労働者災害扶助責任保険法（1931（昭和 6）年制定）などの安全衛生に関する法律が制定されたほか、工場法第 13 条に基づく工場附属寄宿舎規則（1927（昭和 2）年内務省令第 26 号）、工場危害予防及衛生規則（1929（昭和 4）年内務省令第 24 号）、労働者災害扶助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

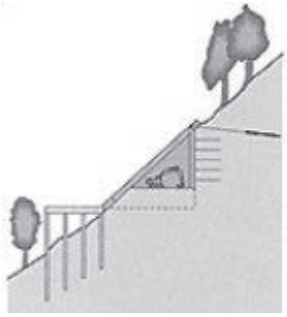
ウ　1947（昭和 22）年に内務省から分離した厚生省から更に分離した労働省が所管する労基法が制定され、その第 5 章 14 か条等に安全衛生に関する定めが設けられたほか、その下に 439 か条から成る旧安衛則（1947（昭和 22）年労働省令第 9 号）や事業附属寄宿舎規

程（1947（昭和 22）年労働省令第 7 号）が設けられた。これらは、工場法時代の法規則を基礎としつつ、全業種の全労働者に適用が及ぶ普遍性と体系性を持ち、当時から国際的にも高水準にあったが、その制定直後からの活発な改正、新たな法規則の分離、新設（けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（1955（昭和 30）年)、ボイラ及び圧力容器安全規則（1959（昭和 34）年)、電離放射線障害防止規則（1959（昭和 34）年）の制定等）をもって、その水準が維持されてきた。

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

【リングビーム工法】





（アイサワ工業株式会社の WEB サイト（https://www.aisawa.co.jp/wp-content/themes/aisawa_2017/assets/pdf/technology_02.pdf 最終閲覧日 2023 年 8 月 11 日））

もっとも、新法制定を強く後押ししたのは、1963（昭和 38）年 11 月 9 日同日（いわゆる「魔の土曜日」）に発生した東海道本線鶴見駅付近列車脱線二重衝突事故（死者 161 人）と三井三池炭鉱での炭じん爆発災害（死者 458 人、一酸化炭素中毒の後遺症者約 1,000 人）[19] だった。前掲の大阪市の地下鉄工事現場でのガス爆発災害（天六ガス爆発災害）は、現行安衛法第 102 条（ガス工作物等設置者に課される義務）の設置の原動力になったと解される[20]。

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

---

[19] 本災害のジャーナリズムからの記録として、久谷輿四郎『事故と災害の歴史館』（中災防新書、平成 20 年〔2008 年〕）261-270 頁がある。

ここには、本件災害が、巻き揚げ中の鉱車が連結リング切れで逸走・脱線した際に、側壁の高圧電線ケーブルを切断して火花が発生し、炭じんに引火して爆発して生じたこと、入坑者 1403 人中 458 人が死亡し、そのうち 430 人が一酸化炭素中毒死であったこと、爆発後に調査した鉱山の専門家は炭じんの大量の堆積を指摘したことなどが綴られている。

[20] 本事故のジャーナリズムからの記録として、久谷輿四郎『事故と災害の歴史館』（中災防新書、平成 20 年〔2008 年〕）63-75 頁がある。

ここには、災害原因は地下鉄工事の過程での掘削作業中に生じたガス導管の継ぎ手のすっぽ抜けからのガスの大量漏洩であったこと、最初に小火災から始まり、大阪ガスや消防がガス漏れ対応や消火活動に入っていた／入ろうとしていたところ、約 10 分後に道路を覆っていた 1 枚 350 kgもあるコンクリート覆工板 1500 枚が一気に吹き飛ぶほどの大爆発が起きたこと、その後、大阪市交通局や大阪ガス、工事請負業者の工事関係者計 11 名が業務上過失致死傷容疑で起訴され、8 名が有罪となったこと、当時は万博開催に合わせて急ピッチで工事が進められていたことが災いした可能性があることなどが綴られている。

①戦後、高度経済成長期を経て休業 8 日以上の死傷災害が増加し、昭和 36 年には約 48 万人（うち死亡者約 6,700 人）、昭和 45 年にも約 36 万人に達していた（2018 年には休業 4 日以上で 13 万人弱）。

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

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

④特に製造業、建設業の災害が多く、災害の重篤度を示す度数率では鉄道軌道新設事業、舗装事業、ずい道新設事業などが高かった。原因別では、クレーンなどの他、自動車などの動力運搬機、ショベルカー、ブルドーザー等の重建設機械によるものが多かった。また、「機械にはさまれ」、「飛来落下物にあたる」、「墜落」、「転倒」など、作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）や不安全行動に起因する伝統的災害も多発していた。

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

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

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

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

②より具体的には、最低基準による規制を超える幅広く柔軟な行政の展開が困難。

③官民双方に、安全衛生に詳しい技術者（安全衛生人材）が乏しい。

④中小企業や構内下請事業への対策が不十分、など。

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

①積極的、科学的対策、

②新工法、新原材料対策のための事前審査制度、

③機械設備の本質的安全化のための発注、設計段階での安全性確保、

④職場の環境改善による公害源の解消、

⑤労働者の体力づくり等の積極的対策、

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

⑦以上の方策を支える安全衛生研究の推進、

⑧安全衛生人材の積極的な養成と官民両者への供給、

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

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

ケ　安衛法の制定過程では、発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者（法第 30 条第 2 項)。法第 31 条の 3 からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事の一部を行う場合、元方事業者に該当し得る）を含め、建設工事等の注文者の関係請負人に対する指導の努力義務についても検討されていた。

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

三　逐条解説の整理再編

1　三柴解説①（第 1 章第 1 条～第 5 条）

三柴解説①は、第 1 章第 1 条～第 5 条を対象としている。

これらの条規は概ね、安衛法の趣旨や基本用語の定義、事業者のほか、労働者、注文者ら関係者の一般的な義務等を定めている。

概要は以下の通り。

ア　第 1 条は、労基法と相まって、①危害防止基準の確立、②安全衛生管理体制の整備、③自主的活動の促進等、総合的計画的対策により、労働の安全、健康確保のほか、快適職場形成の促進を図る旨定めている。

これは、本法律が、労基法から分離独立したことで、同法の姉妹関係を維持しつつも、使用者依存の最低基準規制では安全衛生を実現できないことも踏まえ、より総合的に（製造者・譲渡提供者、リース業者等のリスク創出者なども名宛人として、安全衛生管理体制の設置など、多様な対策を計画的かつ重点的に）対策を講じるべきこと、その際、賃金、労働時間、休日などの一般的労働条件規制と連携すべきこと、それらによって、快適職場形成に至る高水準の達成を図るべきこと、を目的とすることを宣言する趣旨である。

ただし、本法の体系には、特化則第 12 条のように公害防止規定があり、安衛法本法にも物の危険性防止や職場環境整備を図る規定があって、これらの保護対象は労働者に限らないとも解し得る（建設アスベスト（神奈川第 1 陣）事件最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日最高裁民事判例集 75 巻 5 号 1359 頁）。

主な手法として挙げられた、①危害防止基準の確立、②安全衛生管理体制の整備、③自主的活動の促進、のうち、

①は、主に罰則で履行を担保され、物的・人的な措置を義務づける具体的な再発防止策であり、物的リスクへの物的対策（製造流通規制、使用段階での諸規制）のほか、作業上のリスク対策、能力不足等の人的リスク対策を主としている。

②は、安全衛生を促進するための経営体制づくりともいえ、事業場内の経営責任者による安全・衛生管理者などの補佐を得た総括管理のほか、元請―下請関係下の労働者等による混在作業現場での統括管理などが図られてきた。

③は、区々多様な職場リスクに応じ、労働者参加も得て積極的な労災防止対策を講じさせようとするもので、後に労働安全衛生マネジメントシステムによるリスクアセスメントの慫慂にも発展した。

イ　本条にいう「快適な職場環境の形成」は、作業場所の空気、湿度、照度等の物理的環境を意味する作業環境のほか、作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）を含め労働者の利用施設の状況を意味し、これを具体化したいわゆる快適職場指針（平成 4 年 7 月 1 日労働省告示[21]第 59 号）は、休養・洗面施設のほか、疲労・ストレスに関する相談室等も含まれるとしているが、労働時間のような一般的労働条件や、仕事の質量のような人事労務管理事項は、少なくともこの指針では、前面には出されなかったようだ（もっとも、第 3 条第 1 項に関する通達は、快適職場形成とは、作業環境や作業自体の快適化も含み、過重な疲労・ストレスがなく、働きやすい職場を意味し、これが健康確保と共にヒューマンエラーによる事故や災害の防止に繋がると解している（昭和 47 年 9 月 18 日発基 91 号第三・一（一）（二）、四（一）（二）など））。

本条にいう「労働基準法と相まって」とは、賃金、労働時間、休日などの労基法が司る一般的労働条件が労災発生と密接な関係を持つため、両者の一体的運用が求められること（昭

---

[21] 安衛法上「告示」は、法令の一環であって、通例、法的拘束力を持つと解される（行政手続法第 2 条第 1 号を参照されたい）。本来、公示も告示も公的機関などが一定事項を広く一般公衆に周知することであって、法的拘束力を持つとは限らないが（林修三『法令用語の常識〔第 3 版〕』（日本評論社、1999 年）36 頁）、少なくとも告示の場合、根拠法律の性格、当該告示の法令上の位置づけ等により、法規命令的な性格を持つことがあり、安衛法は行政法的性格が強いことや、概ね同法において強制規範（基準）を具体化する役割を与えられているため、法規命令的規範と考えられる。

和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号）を意味する。他方、本条（安衛法第 1 条）と労基法第 42 条（いわゆるドッキング規定）により、安衛法上の危害防止基準に労基法第 13 条が適用されて、労働契約直律効を持つかについて、立法関係者は否定的に解しており、それらドッキング規定につき、あくまで労基法の基本憲章的規定（労使の対等決定原則、強制労働の禁止、労働者及び使用者の定義等）の安衛法への波及を意図したものに過ぎないとしている。よって、民事上の過失責任法理（安全配慮義務等）の側で、適切な事情下で適切な安衛法規を参酌するのが立法趣旨に適うと解される。

ウ　制度史を辿ると、工場法制定以前は、汽罐等の危険な機械・設備について、製造者や設置者等を対象に、その影響を受ける者一般の安全確保が義務づけられており、明治 44 年制定の工場法は、工業主を名宛人として、女性や年少者等から成る保護職工の危険有害業務での就業制限を定めたうえで、職工一般を主な保護対象として、工場及び附属建設物等（工場の主要な生産活動を補助または支援するために建設された倉庫、事務所、労働者の宿舎、食堂、トイレ、医務室などの建物や施設等）の危害、衛生等につき、行政官庁が必要な措置を具体的に命じた場合に従う義務を工業主に課し（従って、行政による命令がなければ工業主に直接的な措置義務は生じなかった）、それに紐付く工場危害予防及衛生規則（昭和 4 年）も、工業主を名宛人として、職工一般を保護対象として、主に事業場設置の機械・設備等の安全性確保や毒劇薬、粉じん等の危険・有害性対策を求めた。しかし、限られた名宛人に対して限られたリスク対策を求めるものに過ぎなかった。なお、工場法では、精神病者や出産を控えた者の就業を禁止していた。両罰規定はなく、労災の責任確定に困難を伴っていた。

昭和 22 年の旧労基法時代には、同法第 42 条が、現行法第 20 条、第 22 条等の一般規定に相当する機械器具等の設備、原料や粉じん等の危害防止の一般的な措置義務を使用者に課すと共に、同条を含む第 5 章 14 箇条のもとに紐付き規則として旧安衛則が設けられたが、労基法の紐付き省令のため、使用者を基本的な名宛人としており、機械器具の譲渡提供者等を名宛人とする規定や、物品設備を主語として名宛人を設けない規定など（多くは根無し規定）はあったが、元方事業者等宛ての規制はなかった。労災の技術的な再発防止策を最低基準化した規制を中心としていた。

その後、昭和 39 年の旧労災防止団体法が、建設業等における重層的な請負関係下での混在作業現場での統括的安全管理体制の構築や危険な建設物等にかかる注文者によるリスクコミュニケーション等の責任を規定し、これが現行法第 15 条や第 30 条、第 31 条、第 32 条の先駆けとなった。

そして、昭和 46 年に労働基準法研究会報告書が、積極的、科学的対策、新規の工法や原材料にかかる事前審査制度、機械設備の発注・設計段階での本質的安全化、職場の環境改善を通じた公害源の解消、労働者の体力づくり等の積極的対策、行政による柔軟で幅広い誘導策、安全衛生研究の推進、安全衛生人材の養成、構内下請企業等に対する親企業の責任強化等を提言し、これが概ね現行安衛法の骨子となったが、安全技師の選任と医師による通報等の提言は反映されなかった。

エ　法第 2 条は、主要な用語の定義を置いている。

第 1 号の労働災害は、一般人が被る公衆災害との差別化が重視された概念で、労働者の地位にあることで被る災害を意味し、物的設備等による物的災害と労働者の作業行動（主に不安全行動〔手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること〕を指す）に起因する行動災害に大別され、後者には過労死等も含まれる。

第 2 号の労働者は、基本的に労基法、労働契約法上の労働者と同じ概念であり、①使用従属性（指揮命令関係）と②報酬の労務対償性を広義に捉えて決せられる。労基法（第 116 条）と同様に家事使用人を除外しており、その趣旨は、家族に準じる、家事労働の時間計測が困難、他国との平仄等にあるが、判例の中には、指揮命令関係が第三者にも把握でき、タイムカード、業務マニュアルによる労務管理など、一般家庭と同列に論じられない実態である場合、家事使用人に該当しない旨を述べたものがある（医療法人衣明会事件東京地判平成 25 年 9 月 11 日）。

船員法適用対象には適用されず（安衛法第 155 条第 2 項）、国家公務員の場合も、一般職には、主に人事院規則第 10－4～6 が適用され、安衛法は適用されないが、7 つの行政執行法人の一般職には適用される。地方公務員の場合、現業・非現業問わず、基本的に適用されるが、労災防止計画に関する第 2 章や、監督官の司法警察権限に関する第 92 条は、例外を除き適用されない（地公法第 58 条第 2 項、第 3 項、第 5 項）。

第 3 号の事業者は、労基法上の使用者が労働者との関係で勤務先側の立場に立つ者という相対的概念であるのに対し、事業経営利益の帰属主体であって、法人企業であれば法人（≠代表者）、個人企業であれば事業経営主を意味する。旧労基法時代、労基法本法に設けられていた両罰規定による処罰の対象とされていた事業主とほぼ同様の概念と解され（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号を参照されたい）、通常、事業体が内外の信頼性、ブランド力を高めようと大切にしている存在を責任主体とすることで、事業のトップマネジメント層や事業組織全体に安全衛生を重視させようとしたものと解される。両罰規定（法第 122 条）により、半無過失責任を課したことで、その趣旨の徹底が図られた。これにより、例えば、事業者には保護具を着用「させる」ことが義務づけられ、労働者には着用「する」ことが義務づけられている場合、事業者の管理範囲外で労働者が着用を怠っても、半自動的に事業者の責任が認められ得る。また、事業者義務規定とペア関係にない労働者義務規定違反にも本条（法第 122 条）の適用例がある。ただし、安衛法違反罪は基本的に故意犯なので、現場の職長クラスには権限が無く、社長クラスには危険認識がないということから、双方共に処罰できないケースもある。

平成 26 年の法改正で設けられた、複数事業場での重大労災の繰り返し等を要件とする企業名公表制度も、経営トップ層の安全衛生意識とリーダーシップを高める方策の 1 つだが、経営者や上級管理者個人の管理にかかる刑事責任を定めた UK の HSWA（労働安全衛生法典）や、役員解任命令を定めた企業役員解任法（the Company Directors Disqualification Act 1986）等に比べると、ソフト・ロー中心の構成になっている。

なお、筆者は、発注者や注文者らがリスク創出者となる災害、重層的請負構造下での混在作業の実態、フリーランスやギグ・ワーカーらの増加等を踏まえると、事業者の定義である、①事業を営み、②労働者を使用する者、のうち、②を「他者の安全衛生にリスクを与える者」に変更すべきと考えている。

事業者概念と並んで議論を招き易い事業場概念は、労基法上の事業場と同趣旨であって、場所的一体性を持つことが原則だが、組織的関連から場所が離れていても 1 つと解されることもあれば、場所が近くても業態が異なれば別の事業場とされることもあり得る。なお、労働者の自宅は事業場とは解されていない（昭和 47 年労働省令第 43 号）。

日本の安衛法は、法第 30 条（混在作業下での元方事業者の統括管理義務：場の管理規定）や第 31 条（建設業等の注文者の自身が持つリスク情報の下請業者やその労働者への提供等の労災防止措置義務：物の管理規定）を好例として、事業者以外の者を名宛人としたり、事業者らに自身が雇用する者以外（社外工等）を保護させる規定を多く置いており、これらは、リスクに関する情報や管理権限を持つ者に必要な保護措置を義務づける、リスク創出者管理責任負担原則を部分的に具現化したものと解される。しかし、建設・造船業者、化学物質の製造業者に限られている、基本的な保護対象は労働者である等、未だ射程が狭い。

近年、アスベストにより石綿肺や肺がんなどに罹患した建設会社従業員や自営業者の職人である一人親方が、国に対しては、アスベストの危険性のラベルによる表示（現行安衛法第 57 条等）や掲示（現行特化則第 38 条の 3 等）の指導監督、保護具の「使用させ」の義務づけ等の規制権限不行使、保護具使用の指導監督等に関する規制権限不行使を国家賠償法上違法であるとし、建材メーカーに対しては、製品のリスクに関する警告を行う注意義務の懈怠等が不法行為であるとして、それぞれに対して損害賠償請求を求めた建設アスベスト訴訟（神奈川第 1 陣）事件（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日最高裁判所民事判例集 75 巻 5 号 1359 頁）において、興味深い判断が示された。

すなわち、本件では、基本的には「労働者」の安全衛生の確保を目的とする労働安全衛生法が、請負・業務委託契約の一人親方も保護の対象としており、彼らの保護のための規制を怠ると、国の規制権限不行使が違法となり得るかも争点の 1 つとなったところ、

最高裁は、アスベスト建材メーカーの責任を認めると共に、国が、保護具の準備等の義務は事業者に課したうえで、アスベストのハザードの判明度合いに応じて通達等で対策を講ずべき前提のレベルを引き上げてきていた経緯は認めつつも、 国は、事業者に保護具を準備させるのみならず、労働者らに保護具を「使用させる」ことを省令で義務づけ、指導監督により確保すべきだった、

リスクの内容と管理方法等の具体的内容を記したラベルによる表示（現行法第 57 条）、掲示（現行の特化則第 38 条の 3 等）を通達等で示し、指導監督すべきだったのに行わなかったことから、

被災者らに対して国賠法上の損害賠償責任を負う旨と共に、物的な措置義務は、いわば集団的な措置、環境整備の措置であって、保護対象は労働者に限らず、一人親方等にも及ぶ旨

を述べた。

厚生労働省では、この判決を契機の 1 つとして、個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会を開催し、建設業等の特定業種で働く一人親方等への安全衛生確保策、フリーランス、ギグワーカー等の新しい働き方をする就労者の安全衛生確保策、広く個人事業者等の健康確保策の 3 点について検討した（令和 5 年 10 月に検討結果をまとめた報告書が公表された。概要は、一・7（3）を参照されたい）。これは、最高裁判決の示唆を出発点として、安衛法の適用範囲を拡大すると共に、求める安全衛生水準を引き上げる動きである。

第 3 号の 2 は、化学物質を元素及び化合物と定義しており、化審法（化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律〔昭和 48 年法律第 117 号〕）が定める人為的に合成したものと対照的であり、主に法第 5 章第 2 節に置かれた化学物質に関する規制に関わる。

この元素及び化合物に関する詳細は、主に昭和 53 年通達（基発第 77 号）に定められており、要するに、単体でも結合物でも、性状が不安定なものほどハザードないしリスクが大きいと考えられていることが窺われる。なお、法第 57 条の 4 にいう新規化学物質は、4 種の化学物質（元素、天然産出化学物質、放射性物質、ある時期までに行政が公表した物質）以外の物質であって、製造中間体等を含むとされている。

第 4 号の作業環境測定は、作業環境を把握するためのデザイン、サンプリング、分析を広く含み、作業環境改善のため、対象となる現場事情に適合した体系的な措置の端緒となるものである。作業環境測定法所定の測定より広い対象を想定した広い概念である。ここでデザインとは、測定対象作業場の諸条件（生産工程、作業方法、発散有害物の性状等）に即した測定計画の立案を意味する（昭和 50 年 8 月 1 日基発第 448 号）。

オ　第 2 条の制度史を、労働者及び事業者を焦点にして、先ずは前者の労働者についてみると、工場法制定以前は、危険有害物の製造者や設置者を名宛人として、その危害を受ける者の保護を広く想定していて、労働者保護の視点に乏しかった。工場法では、雇用関係の有無にかかわらず、工場という場所内で、工業主の事業に組み込まれ、身体的な作業に従事し、立場的に下級に置かれ、経営者や管理者の指示に従わざるを得ない者を職工と定義し、彼／彼女らを主な保護対象とした（人夫、傭人もほぼ同旨と解されていた）。

工場法は、主に女性や年少者等の保護職工と職工の労働時間・安全衛生（特に機械安全と危険有害物対策）を司るもので、保護対象は法令上狭く定義されていたが、その定めぶりからも、行政や司法の解釈上の裁量が強く、法が想定しない者も、そうした裁量で保護対象とし得たと解される。

旧労基法・旧安衛則時代には、旧安衛則が旧労基法に紐付いていたため、基本的には同法第 9 条の労働者を保護対象としていたが、製造流通規制も存在して、使用者以外の者を名宛人としていたし、やはり行政や司法の解釈上の裁量が強かったと思われることから、適宜、使用者の指揮命令下にある労働者以外も保護対象と解することは可能だったと解される。

第 3 号所定の事業者概念は、現行法により初めて設けられた。これは法人企業では法人

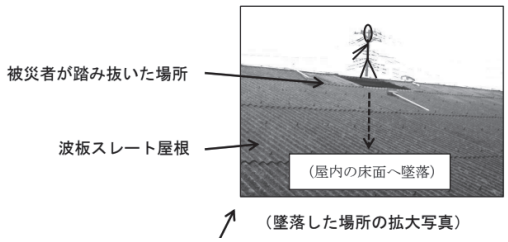
そのもの、個人企業では個人事業主という、事業利益の帰属主体であって、事業組織が信頼性、求心力を高めようとする対象である。両罰規定により半無過失責任を課されたことにより、経営トップ層が率先して安全衛生をリードする圧力がかけられた。工場法時代は両罰規定はなかったが、旧労基法・旧安衛則時代に、旧労基法第 121 条に行為者と事業主の両罰規定が設けられ、現行安衛法にも第 122 条に行為者と事業者（労基法上の事業主とほぼ同旨）の両罰規定が設けられた経緯がある。

旧労基法・旧安衛則時代は、主な名宛人が使用者だったが、安全衛生は賃金等とは異なるとして、使用者の意味内容を広く理解して、管理の不備により社外工の死亡災害を招いた元請けの現場作業主任の刑事処罰を認めた例がある（河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁（上告後、最 2 小判昭和 48 年 3 月 9 日で棄却））。もっとも、その当時から、規則の名宛人は、使用者のほか、労働者、汽罐や起重機の取扱い資格者、行政（労働基準局長、監督署長等）、国の指定を受けようとする検査機関等多様だった。また、現行法規則に比べ、名宛人が書かれていない規定も多かった。

カ　第 2 条の運用現場では、重層的請負構造下での偽装請負が多く、監督行政実務上、労働者派遣法第 45 条のみなし規定（第 3 項：労働者派遣の場合、安衛法の一般的な危害防止規定〔第 20 条～第 27 条〕の適用の際、派遣先＝使用者、派遣労働者＝労働者とみなす旨の規定）を活用し、請負関係上位者を派遣先と見立てて立件する方法が採られることがある。

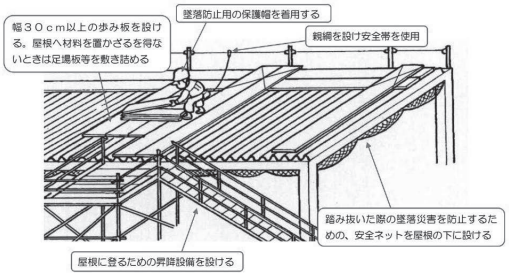
第 2 条の関係判例をみると、偽装請負的な関係にあった一人親方が注文者（一次下請）の現場責任者の危険防止措置の不備（歩み板、防網を使用せず）によりスレート工事中の屋根から落下して死亡した災害の後、注文者（一次下請）である被告人会社が、現場責任者の安衛法第 21 条第 2 項（安衛則第 524 条 ）違反、第 119 条にかかる両罰規定（第 122 条）により罰金刑を受けたところ、被告人会社より、被災者は安衛法上の労働者ではないと主張されたが、退けられた例（東京高判昭和 56 年 8 月 11 日判例タイムズ 459 号 143 頁（原審：佐倉簡判昭和 56 年 2 月 18 日）がある。

〔スレート踏み抜き災害の図〕



（水戸労働基準監督署作成）

〔スレート工事と望ましい安全対策の例〕



（水戸労働基準監督署作成）

この際、判決は、安衛法上の労働者は労基法第 9 条の労働者と同旨であり、契約や報酬制度の形式にとらわれず、指揮監督関係等の実態に照らして判断されるべき、殊に本件では安全措置義務の負担が争点なので、実態に基づく実質的判断が重要であり、報酬の性格を考える際には、安全経費が含まれるか（含まれない場合、労働者性が高まる）の観察が必要と示唆した。このケースでは、長期間被告人会社専属で、被告人会社が作成した予算書、手順書に基づき従属的に働かされ、報酬が毎月定期的に支払われる一方、安全経費は支給されていなかったこと等から、指揮従属関係ありと判断された。

【事件に関する技術専門家の意見[22]】

1）事実関係について おそらく工場の屋根のスレートが 1 枚しかない状態で、真ん中に乗ってしまうなどして、体重を支えられずに踏み抜き、落下したのではないか。 2）判決について

[22] 令和 4 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業〔政策科学推進研究事業〕）「法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」（研究代表者：三柴丈典）の一貫で行われた技術専門家へのインタビュー結果の要旨。

安全・衛生コンサルタント会より宮澤政裕氏（建設労務安全研究会、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント）、安全工学会より福田隆文氏（長岡科学技術大学名誉教授）、湯本公庸氏（安全工学会事務局長）、日本化学工業協会より北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長）、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）をご推薦頂き、主に 3 項目（①事実関係、②判決、③未然防止策）についてインタビューに応じて頂いた。

その他、篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表）、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）、一部は前村義明氏（My 社労士事務所、労働衛生コンサルタント）にも同様にインタビューに応じて頂いた。

判決は、被災した一人親方の労働者性を認めている。確かに本件では、実質的に指揮監督関係があり、報酬も賃金と認められるので、判決は妥当と思われる。

3）未然防止策について

法令上、足場板を敷くこと、屋根裏に安全網をかけることになっており、それを遵守していれば落下は防げる。

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

また、法第 14 条の名宛人である「事業者」を、労働者を直接支配下に置いて指揮命令する雇用主としつつ、実際の判断では自身の道具や会計で事業を営むことを含め、「安全を確保すべき立場」にあったことを重視した例（福岡高判昭和 63 年 5 月 12 日判例時報 1278 号 161 頁（原審：熊本簡判昭和 62 年 11 月 26 日））もある。

このケースでは、下請である被告人会社が経験や技術はあるが作業主任者資格を持たない者に現場監督を任せていたところ、その管理下で土止め支保工の組み立て作業を行わせていたアルバイト要員が土砂崩壊で死亡して、被告人会社とその取締役が安衛法第 14 条違反で起訴されたところ、同人らが同条の義務を負うのは上位の元請だと主張した。

判決は、法第 14 条にいう事業者は、直接労働者を支配下に置いて指揮監督する法律関係を前提としており、本件の場合、被告人会社に事業上の独立性も認められるので、雇用する労働者の安全を確保すべき立場にあり、同社が法第 14 条の事業者に該当するとした。これは、直接的な雇用関係の存在を基本的前提としつつも、事業上の独立性等、安全に関する情報や管理権限を踏まえて労働者の安全を確保すべき立場を考える趣旨とも解される。

キ　法第 3 条は、次条と共に、労災防止のためには、事業者だけでなく、関係者による総合的で本質的な対策が必要との認識から設けられた規定であり、第 1 項では、過重な疲労・ストレス防止を含む快適な職場形成や、主に労基法が司る一般的な労働条件の改善という高い目標を設定する（＊それが労災防止にも結びつくとの考えによる）と共に、国の施策への協力を求め、第 2 項・第 3 項では、機械安全、化学物質安全、建設安全を図るため、リスク創出者（リスクに関する情報と管理権限を持つ者を含む）である製造・輸入者、設計者・注文者に労災防止への配慮を求めている。

安衛法には、①罰則付きの最低基準規定、②主に事業者宛の具体的な努力義務規定、③主に事業者宛の一般的な責務規定、の 3 種があり、本条は③に位置づけられている。

本条第 1 項は、快適職場形成と一般的労働条件の改善という高い目標の達成が一義的には事業者に求められることを示している。ここで快適職場形成とは、作業環境や作業自体の快適化も含み、過重な疲労・ストレスがなく、働きやすい職場を意味し、これが健康確保と共にヒューマンエラーによる事故や災害の防止に繋がると解されている（昭和 47 年 9 月 18 日発基 91 号第三・一（一）（二）、四（一）（二）など）。具体例としては、低賃金から

未熟練者が危険業務に従事する場合や、長時間労働による集中力の低下によるつまづきや転倒などが想定されている。

第2項が図る機械、化学物質、建設にかかる本質的安全化のうち、機械については安全装置の組み込み等、化学物質については換気設備の設置等、建設については設計やリスク情報の提供等が想定されており、その実現を図る具体的規制（最低基準規制）は、主に第5章に置かれている。

第3項は、建設工事等の注文者に、工期、安全経費の支払い、工区間の分割発注の際の連絡調整等の面で契約内容の適正化を求めるものである。

本条は訓示規定に過ぎないが、本法に通底する理念を示しており、その趣旨を直接的に具体化した例に、石綿障害予防規則第9条（建設物等の解体等の注文者に、契約上、法令遵守を妨げる条件を付さないよう配慮を求めた規定）が挙げられる。また、機械の包括的な安全基準に関する指針（平成19年7月31日付 基発第0731001号）（機械等の製造流通業者らが、製造段階で講じるべき措置と、事業者が事業場で講じるべき措置（リスク調査等）の両者を定めている）の起案の基礎ともされた。

ク　訓示規定なので、監督指導実務で違反条文として明示的な参照はされ難いが、たとえば、第5章第1節の適用対象から漏れる食品加工機械による指の切断等の事案につき指導等の根拠とされ得る。また、本条第3項は、建設職人基本法の趣旨を体現する規定なので、より強い指導の根拠とされ得る。

ケ　関係判例をみると、直接雇用関係になく、安衛法上、罰則付きの具体的な義務も課されていない注文者の民事上の過失責任を認めた例がある。

例えば、自身も仕事の一部を行う注文者（一次請負人）が管理する造船所内で作業をしていた下請労働者が、造船中の船舶上（甲板）の開口部から墜落死した事案につき、当該注文者は、現行法第30条の前身である旧労災防止団体法第57条の名宛人（旧法上の元方事業主：統括安全衛生管理義務者）に当たるが、統括管理義務の一環として墜落防止措置の義務があったとは言えないし、その紐付き省令が建設業等の注文者の墜落防止措置を定めていた旧労災防止団体法第58条（現行法第31条の前身）についても、その名宛人には当たるものの、当該下請（労働者）に当該開口部を使用させたと認められないので、適用されないが、当該規定の趣旨に照らし、条理上、墜落防止措置を講じる民事上の注意義務があったとした例（常石造船事件神戸地判昭和48年 4月10日判例時報739号103頁（確定））がある。

すなわち、法第 3 条が示唆するリスク創出者（リスクに関する情報や管理権限を持つ者を含む）管理責任負担原則は、民事上の注意義務や安全配慮義務の内容にはなり得る。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について 2）3）に同じ。

2）判決について

本判決の要点は、1 次下請けである Y1 の責任まで認めた点にある（被災者の雇用主である Y2 には災害を生じた場所の管理権はなかったが、雇用主として当然に（おそらくは安衛則第 519 条〔事業者を名宛人とした、開口部への囲い・覆い等による墜落防止措置義務〕違反等を前提に）過失責任が認められている〔三柴〕）。

安衛法第 31 条（物の管理責任）は注文者責任規定なので、本件では、本来、開口部設置者（おそらく大本の発注者）の責任が問われる。監督指導実務でも、下請けの法令（この場合安衛則第 519 条）違反を前提に、是正勧告程度であれば、元請け程度までは行う（2 次下請けの労働者の被災について原発注者に是正勧告できるかは微妙との趣旨だろう〔三柴〕）（篠原）。

統括管理に関する安衛法第 30 条の定めを考えれば、本件において、Y1 は現場巡視をすべきだったし、そうすれば本件災害を防げた可能性もあると思う（前村）。

3）未然防止策について

現在の監督指導実務では、設備の管理権／責任者や労働者を就業させている事業者に対して、開口部を塞ぎ、必要な時だけ開けるように指導している。バネ付きで、開けても自然に閉まる仕組みの開口部を設けることで、格段に墜落災害が減った。そうした指導の実績があれば、指導不順守をもって安全配慮義務違反とすることもできるだろう（篠原）。

少なくとも所属先であれば、同類の現場では、元方事業者も本件のような問題への安全対策は行っている／行わせている（岩村）。

篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表）、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）、前村義明氏（My 社労士事務所、労働衛生コンサルタント）

コ　法第 4 条は、安全衛生の達成にとって特に労働者自身の積極的関与が必要との考えから設けられた規定で、法第 26 条（事業者による基本的な危害防止規定に基づく措置への対応）、第 32 条第 6 項（元方事業者らが講じるべき措置やこれらに応じて関係請負人らが講じる措置への対応）、第 66 条第 5 項（法定健診の受診）、第 78 条第 3 項・第 79 条（安全衛生改善計画等の（労使双方の）遵守）において具体化されている。

令和 4 年（2022 年）10 月時点で、安衛則の 1109 条 1659 項の条文中、労働者等（安全管理者等、通常は労働者が就任するものも含む）を名宛人とするものは 160 個だった。

サ　監督指導実務につき、法第 4 条違反の集計は見当たらないが、違反による送検件数を示した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、法第 26 条違反の例が 1 件あった（森山誠也監督官の整理）。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、

令和２年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和２年）では、労働者の義務を定めた条規違反を示すデータは見当たらなかった。

シ　本条に直接言及する関係判例は見当たらなかったが、民事判例において、発生した労災に過失相殺を認めた例について安西愈『そこが知りたい！労災裁判例にみる労働者の過失相殺』（労働調査会、2015 年（平成 27 年））が系統的に整理しており、これによれば、使用者側に安衛法令違反等の過失があれば、概ねその責任が大きく認められることを原則として、使用者側は軽過失（一定の措置を講じていた等）ながら、被災者の故意や重過失が災害に寄与した事案においてのみ、大きな過失相殺等の損益相殺がなされる傾向が窺われる。

ス　法第 5 条は、一の場所（建設業等の混在作業が行われ、元方事業者等による統括管理により安全衛生の確保が図られるべき場所）でジョイント・ベンチャーが行われる場合に、事業者として安全衛生の確保を担う者の明確化を図った規定である。

ジョイント・ベンチャーは、本来、業者側のイニシアチブにより、1 建設業者のみでは請け負い難い工事を複数業者の連帯により請け負えるようにしたものだが、日本では、複数企業で仕事を分け合うために活用されることも多い。

構成企業が新組織をつくって工事する共同施工方式（甲型）と、構成企業が場所的・時間的に工事を分割し、分担箇所を独立して施行する分担施工方式（乙型）があり、本条の対象は義務負担事業者が不明確となり易い乙型に限られる。

代表者は、出資割合ほか責任の程度を考慮して話し合いで決せられ（安衛則第 1 条第 1 項）、工事開始 14 日前までに共同企業体代表者届（安衛則様式第 1 号）により行政に届け出られねばならず、この届出は効力発生要件なので、届出までは、個々の構成員が事業者としての義務を負う。代表者変更の場合も同様なので、届出までは、前の代表者が事業者としての義務を負う。

代表者が定まると、その者のみが共同企業体の事業者としての義務を負い、同企業体の労働者（一の場所で働く同企業体及びその構成員の労働者）は、全てその事業者の労働者とみなされる。

他方、当該代表者が法第 15 条の特定元方事業者に該当する場合、法第 29 条（関係請負人・その労働者によるコンプライアンス指導）、法第 30 条（一の場所での混在作業にかかる統括管理等）等の義務も負うため、当該一の場所で就労する共同企業体の労働者全て（安衛法の解釈によっては一人親方等も含む）に対して、事業者としての責任と元方事業者としての統括管理責任の双方を負うことになる。

法第 30 条第 2 項の分割発注の際の統括安全衛生管理義務者の指名制度は、本条の定めをかなり援用しているが、分割発注は、コストカット等のため、発注者側がイニシアチブをとるのが通例である。本条所定のジョイント・ベンチャーでも、行政が地元の建設業者を育成するためにイニシアチブをとる場合もあるなど、様々な実態があり、実効性確保のためには、それを踏まえた監督行政が望まれる。

セ　以上の整理から、以下のように言える。

本法第 1 章総則（第 1 条から第 5 条）は、ジョイントベンチャーにおける事業者責任の所在配分を定め、やや技術的な色彩を持つ第 5 条や定義規定（第 2 条）を除き、本法全体が果たそうとする目標を示したものである。すなわち、その担保を図る規定の整備の度合いや方法、強制の程度、実現可能性を個別規定に委ねたプログラム規定である。よって、全体に大風呂敷を広げていて、法制定から 50 年以上を経た現在でも十分通用する羅針盤の役割を果たしている。

第 2 条の定義規定でも、作業環境測定の定めは、第 65 条以下や作業環境測定法が定めるものよりも適用対象が広く、目指すべき方向を示した大風呂敷であることに変わりない。

もっとも、基本規定としても、現段階で見直しの必要は生じていると思われる。

総じて、定めの要求水準は高く、今もかなり通用するが、適用対象が窮屈になって来ている。

すなわち、第 1 条や第 3 条によく示された定めの要求水準は、労災防止から積極的な安全と健康の確保を含み、当初から快適な作業環境形成（平成 4 年の法改正で職場環境形成に修正）を含むなど高水準で、現在も通用する。ただし、健康が英語でいう health（身体的な面を重視した健康障害防止）からより広範囲でレベルの高い wellbeing（身体的、精神的、社会的に完全な健康状態）に近い意味で捉えられるようになっている昨今、質的性格が強まっており、個人や組織の価値観等によっても評価が変わり得る。多くの場合、現実的に、wellbeing の要素を全て充足することは難しい。その前提で、喫煙、血液検査結果、睡眠等は、ある程度の量的指標による管理が必要だろうが、労働時間、ストレス、飲酒等は、一義的な量的指標で善し悪し判定するのが適当か、検討が求められる。その際、客観的健康指標の開発と共に、個人と組織の自律的決定を考慮した健康施策の視点が求められよう。

他方の適用範囲は、現在の定めは、やや限界状況にあると思われる。第 1 条の保護対象、第 2 条の労働災害の定義の対象、第 2 号・第 3 号の定義の対象、第 3 条の名宛人、第 4 条の名宛人が、事業者か労働者に絞られているが、リスクの情報と管理権限を持つ者が、その管理の責任を負う方向に舵を切るべきであろう。

すると、その原則を相当程度体現している第 3 条の第 2 項と第 3 項が、それぞれ製造業と建設業のみを適用対象としていることも見直しの対象となるだろう（現に後者は見直しが図られている〔厚生労働省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書」〈令和 5 年 10 月〉3-2(2)〕）。

2　大藪・近藤解説①（第 2 章第 6 条～第 9 条）

大藪・近藤解説①は、法第 2 章に属する第 6 条から第 9 条を対象としている。

具体的には、これらの条項が規定する 5 カ年ごとの労働災害防止計画制度につき、その発祥以後の経緯を詳述している。

概要は以下の通り。

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

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

ウ　第 1 次計画（産業災害防止総合 5 カ年計画：1958 年（昭和 33 年）開始）の段階から、計画的取り組み、事業者（団体）による自主的取り組み、すなわち区々多様な職場リスクに応じた積極的な災害防止の取り組み（これは後に労働安全衛生マネジメントシステム等によるリスクアセスメントの誘導に発展する)、重大災害対策や重点業種（当初は建設、港湾荷役、林業等。その後、製造業、陸運業等が含まれるようになった)、中小規模事業への焦点合わせ（：選択と集中)、生産設備や機械の本質的な安全化、作業行動（主に不安全行動（手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること）を指す）自体の安全化、行政による監督指導体制の強化等が掲げられ、その後も継承されていった。ただし、重点業種の設定は第 2 次計画、機械の本質的な安全化は第 3 次計画で特徴的に示された。

補償政策では、この時期に「中枢神経及び循環器系疾患（脳卒中、急性心臓死等）の業務上外認定基準について」が発出された（その後、昭和 62 年 10 月に改正され、名称も「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」に変更され、更に、平成 7 年 2 月、平成 13 年 12 月、令和 3 年 9 月に改正された)。

この期間の労災統計は、第 1 次計画（昭和 33 年～昭和 37 年）下では、死者：期初 5500 人弱→期末 6000 人強、死傷者（休業 8 日以上）：期初 40 万人強→期末 46 万人強と増加傾向を辿った。

第 2 次計画（昭和 38 年～昭和 42 年）下では、死者：期初 6500 人強→期末 6000 人弱、死傷者（休業 8 日以上）：期初 44 万人強→期末 40 万人弱と微減傾向を辿った。

第 3 次計画（昭和 43 年～昭和 47 年）下では、死者：期初 6000 人強→期末 5600 人強、死傷者（休業 8 日以上）：期初 39 万人弱→期末 32 万人強と減少傾向を辿った。

期間中の主要政策は、第 1 次計画下では、ボイラ及び圧力容器安全規則制定、電離放射線規則制定、有機則制定、クレーン則制定など、物のリスク対策が中心だった。

第 2 次計画下では、電離則改正等の物のリスク対策が進められると共に、旧労災防止団体法の公布と中央労働災害防止協会の創設、建設、港湾、陸上貨物、林業での各種労災防止規程の制定などのモニュメンタルな政策展開があった。他に、鉛中毒予防規則の公布、電離則改正なども行われた。

第 3 次計画下では、四アルキル鉛則公布、ゴンドラ則公布、酸欠則公布等の物のリスク対

策に加え、事務所則公布がなされた後、いよいよ現行安衛法が制定されると共に、新安衛則が制定され、災防団体法も改正された。

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

この期間の労災統計は、死者：期初 5300 人弱→期末 3300 人強、死傷者（休業 4 日以上（＊この段階から休業 4 日以上となった））：期初 39 万人弱→期末 35 万人弱と明らかな減少傾向を辿った。

期間中の主要政策には、作業環境測定法公布、同法施行令と作業環境測定規則の交付、作業環境測定基準の公示のほか、職業病疾病対策要綱策定、総合的労働者健康管理対策の展開についての公表などの健康関連施策も見られる。安全・衛生コンサルタント規則も制定されたほか、各種工事や作業の事前段階での調査を促すセーフティ・アセスメントに関する指針の公表のほか、クレーン構造規格及び移動式クレーン構造規格、チェーンソー規格、動力プレス機械構造規格の公表など、機械の本質的安全化を志向する施策も講じられた。安衛法施行令の改正（安全衛生委員会関係）、安衛則改正（爆発火災防止関係）も行われた。

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

この期間の労災統計は、死者：期初 3300 人強→期末 2600 人強、死傷者（休業 4 日以上）：期初 35 万人弱→期末 30 万人弱と減少傾向を辿った。

期間中の主要政策は、安衛則改正（化学物質の有害性調査関係）、粉じん障害防止規則公布、安衛法改正（建設工事計画の安全性に係る事前審査制度関係）、粉じん障害防止総合対策の公表、安衛法施行令改正（酸欠症、硫化水素中毒予防対策関係）等であった。

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

この期間の労災統計は、死者：期初 2500 人強→期末 2300 人強、死傷者（休業 4 日以上）：期初 28 万人弱→期末 23 万人強と減少傾向を辿った。

期間中の主要政策では、日本労働安全衛生コンサルタント会の設立、安衛則改正（産業用ロボットの安全規制関係）、粉じん障害防止総合対策推進要綱の公表、化学物質等やボイラーに係る自主検査指針の公表のほか、ホワイトカラー労働規制推進の現れとして、VDT 作業のための労働衛生上の指針の公表が挙げられる。補償政策では、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準の改正が行われた。この基準は、元々、昭和 36 年 2 月に策定され、昭和 62 年 10 月に改正され、その後、平成 7 年 2 月（平成 8 年 1 月にも追加改正）、平成 13 年

12 月、令和 3 年 9 月に改正され、今に至っている。

キ　第 7 次計画（1988 年（昭和 63 年）開始）では、作業環境管理の徹底と特殊健診項目の見直し、有害物対策の総合的推進、労働者の海外派遣や企業の海外進出に伴うリスク対策のほか、総合的推進施策として、安全衛生研究体制の整備、専門技術団体の活動促進等（このうち前者はその後も継承された。後者も一旦は消失したが、同旨の内容が第 12 次計画で復活した）も盛り込まれた。

この期間の労災統計は、死者：期初 2500 人強→期末 2300 人強、死傷者（休業 4 日以上）：期初 23 万人弱→期末 19 万人弱と減少傾向を辿った。

期間中の主要政策は、安衛法改正（健康の保持増進対策関係、快適職場形成関係）、同法改正に基づく指針の公表、危険有害業務に就いている者への安全衛生教育に関する指針の公表、建築物の解体又は改修工事における石綿粉じんへのばく露防止のためのマニュアルの公表、化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針の公表等であった。有害物質対策と健康対策に軸足が移っていることが窺われる。

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

この期間の労災統計は、死者：期初 2200 人強→期末 2100 人弱、死傷者（休業 4 日以上）：期初 18 万人強→期末 16 万人弱と微減傾向を辿った。

期間中の主要政策は、安衛法改正（健康管理の充実化関係）、健診結果事後措置指針の公表のほか、衛生関係では、安衛法施行令改正（茶石綿及び青石綿の製造禁止関係）、職場における腰痛予防対策の公表、職場におけるエイズ問題に関するガイドラインの公表、職場における喫煙対策のためのガイドラインの公表、安全関係では、プレス災害防止総合対策の公表、交通労災防止のためのガイドラインの公表、動力プレスの定期自主検査指針の公表等であった。補償政策で、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準の改正もあった。

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

この期間の労災統計は、死者：期初 1800 人強→期末 1700 人弱、死傷者（休業 4 日以上）：期初 15 万人弱→期末 13 万人弱と微減傾向を辿った。

期間中の主要政策は、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（図 3 を参照されたい）の公表、衛生・健康関係では、安衛法改正（深夜業従事者の健康管理関係）、ダイオキシン類による健康障害防止のための対策についての公表、化学物質等による労働者の健康障害を防止するための必要な措置に関する指針の公表、労働者の自殺予防に関する総

合的対策推進事業実施要綱の公表、職場におけるメンタルヘルス対策の事業者等支援事業実施要綱の公表、過重労働による健康障害防止のための総合対策についての公表等があった。安全関係では、安衛則改正（土石流による危険防止関係)、工作機械等の制御機構のフェール・セーフ化のガイドラインの公表、機械の包括的な安全基準に関する指針の公表等があった。

補償政策では、心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針の公表があった。また、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準が改正された。

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

この期間の労災統計は、死者：期初 1600 人強→期末 1400 人弱、死傷者（休業 4 日以上)：期初 13 万人弱→期末 12 万人強と微減傾向を辿った。

期間中の主要政策は、労働安全衛生法改正（リスクアセスメント、過重労働対策関係、長時間労働面接指導制度関係)、リスクアセスメント指針の公表、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の改正があった他、衛生・健康関係では、職場における喫煙対策のためのガイドラインの公表、安衛法施行令改正（石綿含有製品の製造禁止関係)、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引きの公表、メンタルヘルス指針の公表、2007 年問題に対応する IT を活用した新しい安全衛生管理手法の構築についての公表等があった。安全関係では、製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針の公表、機械の包括的な安全基準に関する指針の改正等があった。

サ　第 11 次計画（2008 年（平成 20 年）開始）では、労働安全衛生マネジメントシステムの活用促進等が強調されたほか、建設業での転落・墜落災害防止対策、振動・騒音障害防止対策、熱中症予防対策、アスベストの全面禁止の徹底と解体作業等におけるばく露防止対策、社会福祉事業での腰痛防止対策（三次産業対策の重要性は以前も示唆されていたが、社会福祉事業が特出しされたのは、これが初めてだった）等が盛り込まれた。

この期間の労災統計は、死者：期初 1300 人弱→期末 1000 人強、死傷者（休業 4 日以上)：期初 12 万人弱→期末 12 万人弱と、死者数は微減したが、死傷者数は微増した。

期間中の主要政策は、派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保についての公表、ナノマテリアルに対するばく露防止等のための予防的対応についての公表、職場における熱中症の予防についての公表、振動障害総合対策の推進についての公表、安衛則改正（プレス機械等による災防対策関係、機械リスクに関する情報提供関係、化学物質等の危険有害性表示制度関係)、東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則の制定等であった。

シ　第 12 次計画（2013 年（平成 25 年）開始）では、改めて小売・飲食のほか、社会福祉事業等の三次産業対策が重点化されると共に、メンタルヘルス対策、過重労働対策が強調され、古くて新しい、危険有害性がわかりにくい化学物質対策などの重要性も改めて喚起さ

れた。また、経営トップの安全衛生意識の高揚や、信賞必罰の姿勢が示され、発注者[23]、製造者による安全対策の強化が盛り込まれた。更に、東日本大震災を受けた復旧・復興工事対策、原子力発電所事故対策が盛り込まれた、

この期間の労災統計は、死者：期初 1000 人強→期末 1000 人弱、死傷者（休業 4 日以上）：期初 12 万人弱→期末 12 万人強と、死者数は微減、死傷者数は微増した。

期間中の主要政策は、安衛法改正（一部の化学物質に係るリスクアセスメントの義務化、ストレスチェック実施の義務化等関係）、同改正に基づく規則の制定、指針やマニュアルの公表、化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（化学物質 RA 指針）の公表、斜面崩壊による労働災害の防止対策に関するガイドラインの公表、チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドラインの公表、安全衛生優良企業公表制度の開設、機械安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針の公表、シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドラインの公表、雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項の公表等であった。安全関係の施策も継ぎ足しつつ、心身の健康管理を本格的に進めていることが窺われる。合わせて、化学物質管理施策を少しずつ進行させている。

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

この期間の労災統計は、死者は期初 900 人強から始まり、死傷者（休業 4 日以上）は期初 13 万人弱から始まった。

期間中の主要政策は、安衛法改正（働き方改革関連法関係[産業医・産業保健制度改正、長時間労働者対象面接指導制度の強化等]）、労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針の公表、過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更、墜落制止用器具の安全な使用に関するガイドラインの公表等であった。

総じて、安全から危険有害性がわかりにくい衛生、健康へ、一律的な強制規制型から分権的な自主取組促進型へ、の流れを辿ってきたが、震災などの突発的災害への対応のほか、社会経済条件の変化などにより増加する伝統的な建設労災、危険有害性がわかりにくい化学物質対策など、古くて新しい課題への対応も図られてきたことが窺える。

災防計画制度の性格と実際的機能については、次のように言える。

---

[23] 他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者（法第 30 条第 2 項）。法第 31 条の 3 からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事の一部を行う場合、元方事業者に該当し得る。

三柴によれば、災防計画制度は、限られた行政資源を、立法から現場運用に至る安全衛生政策に、諸状況に応じて効率的に投入、配分するための計画とも言える。現に、法整備の予定を書くことがある一方、書かれた内容は、地方支分部局（都道府県労働局、労働基準監督署）や関係団体（労働災害防止団体等）を通じて、施行されることが多い。

内容は、他の行政計画等の影響を受けることもあれば、影響を与えることもある。例えば、1987 年（昭和 62 年）2 月 24 日に閣議決定された「エイズ問題総合対策大綱」は、第 8 次計画におけるエイズ問題への言及に影響し、2018 年（平成 30 年）7 月 24 日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」は、第 12 次計画における（平成 29 年までの）メンタルヘルス対策実施事業場割合 8 割という目標設定に影響した。

骨子作成は主に安全衛生部計画課が担当し、本省各課や都道府県労働局からも意見を聴く。作成した骨子については他省庁とも協議され、厳しい意見が出されることもあるという。計画に基づく事業は主に労災保険料（「社会復帰促進等事業」）による特別会計で賄われるが、概算要求では、特別会計であっても財務省の詳細な査定を受ける。

象徴的なのは、1977 年（昭和 52 年）の法改正により、製造者、輸入業者に新規化学物質の有害性調査（法第 57 条の 4）が課され、国も既存の化学物質等の有害性調査を行うこととされ、第 5 次計画にも国による有害性調査にかかる調査研究について記載されたが、当時は実施可能な施設を国が持っていなかったため、当時の大蔵省と何度かの協議の末、現在の日本バイオアッセイ研究センターに当たる施設を設立する予算が認められたことである。

骨子は作成後、労働政策審議会安全衛生分科会に諮られるが、通例、計画期間の最終年に当期の計画の評価と次期の計画案を審議するため、当期の最終年の実績は次期の計画に反映され難い。また、審議会で意見が一致しなかった事項は、今後の検討課題として計画に記載され、その後改めて審議されることもある。

計画は、法第 7 条で変更可能とされているが、現在までに計画期間中に計画が変更されたことはない。

法第 9 条は、計画の実施等のため、厚生労働大臣が労災防止団体、労働組合、関係行政機関（各府省庁、地方公共団体）等の関係者に勧告、要請を行い得る旨を定めており、一例として、STOP 転倒災害プロジェクトが挙げられる。

第 12 次計画では、計画期間中の災害動向で、休業 4 日以上の死傷災害中転倒災害の件数が最も多かったため、計画期間途中の 2015 年（平成 27 年）に、STOP!転倒災害プロジェクト 2015 を実施し、その後も継続したが転倒災害件数が増加傾向にあったため、2018 年（令和 2 年）に安全衛生部長から、各災防団体の長あてに、当該プロジェクトを再編して、「転倒災害の防止に向けた取組について（協力要請）」（基安発 0617 第 2 号）が発出された。

3　三柴解説②（第 3 章第 10 条～第 19 条の 3）

三柴解説②は、第 3 章第 10 条～第 19 条の 3 を対象としている。

これらの条規は概ね、現行安衛法が大きな労災防止効果をあげた要素の 1 つと察せられ

る安全衛生管理体制について定めている。

概要は以下の通り。

ア　法第 10 条は、第 1 項と第 2 項で、事業の実施を統括管理する者を総括安全衛生管理者に充て、安全・衛生管理者等を指揮させることにより、広く安全衛生関係事項（危険・健康障害防止措置（第 1 項第 1 号）、安全衛生教育（同第 2 号）、健診等の健康保持増進措置（同第 3 号）、労災の原因調査と再発防止（同第 4 号）、その他省令所定事項（同第 5 号）[24]）を統括管理させるよう事業者に義務づけ、第 3 項で、都道府県労働局長にその業務にかかる勧告権限を付与しており、現行安衛法が初めて設けたものである。

その趣旨は、安全衛生にとって経営責任者によるリーダーシップと安全衛生管理体制の確立（安全衛生を事業の生産ラインや経営管理体制に組み込むこと。いわば「安全衛生経営」の実現）が重要との認識から、事業場の事業責任者に安全衛生の要目を統括管理させようとしたものである。

よって、通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）では、名称の如何を問わず、当該事業場での事業の実施を実質的に統括する者をその任に就けるべきとされているが、実際には、企業規模が大きくなるほど経営責任者が選任され難い傾向が見られる。

対象を一定規模以上の事業場に絞っているのは、小規模事業場なら経営トップが自らその役を果たすべきとの認識による。

イ　本条は、総括安全衛生管理者に安全管理者、衛生管理者、建設業等の仕事の一部にかかる救護措置の二次災害防止の技術担当者を指揮するよう定めたことで、これらの三者が総括者を補佐する立場にあることを明確にしたが、産業医等や作業主任者は、その指揮を受けることが定められていない。このうち作業主任者は、安全管理者らの指揮を受けることが通達で示されていることからも、総括者の「指揮下の指揮下」にあることが明らかだが、産業医は、事業者に雇用される場合、あるいは、法定業務の履行を補助／代行する面では、その指揮命令を受けるが、事業者や総括者に勧告等を行うべき立場にあって、産業医としての職務の誠実な遂行に際しては一定の独立性を持つことが暗示されていると解される。

総括安全衛生管理者は事業場のトップ層であるべきだが、事業者と総括者は別であり、事業者は総括者に職務遂行に必要な権限を付与し、その遂行状況を監督せねばならないし、その選任が事業者の安衛法上の責任を免除するわけでもない。

本条第 1 項所定の選任義務の発生要件は以下の通りである。

業種	常時使用労働者数
林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業（いわゆる「屋	100 人以上

[24] これには、①安全衛生方針の表明、②リスクアセスメントと対応措置、③PDCA（計画、実施、評価、改善）サイクルの構築が該当する（安衛則第 3 条の 2）。

外産業的業種」[25]）	
製造業（物の加工業を含む）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器等小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業（いわゆる「工業的業種」[26]）	300 人以上
その他の業種	1000 人以上

この場合を含め、安衛法上の常時使用労働者数には派遣労働者が含まれる場合が多い（派遣元でも含めるべき場合が多いが、安全管理者と安全委員会は派遣先のみに設置義務が課されているので、派遣先のみでカウントすべきことになる）。

安全・衛生管理者の場合、業務執行に問題がある場合には、監督署長による増員や解任の命令制度が定められているが（法第 11 条第 2 項、第 12 条第 2 項）、総括安全衛生管理者の場合、増員や解任の命令に関する定めはなく、都道府県労働局長による業務の執行についての事業者への勧告権限が定められている。これは、総括管理者が経営トップ層であることを前提に実効性が図られたものと思われる。

実際の運用は少ないだろうが、法第 99 条の 2 には、都道府県労働局長が、総括安全衛生管理者等（安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者等）による労災再発防止講習の受講を事業者に指示できる旨の定めがある。

総括安全衛生管理者をはじめとする法定安全衛生管理体制の設置と機能確保のために安衛法が設けた主な担保は以下の通りである。

①所轄労働基準監督署長への選任報告（法第 100 条第 1 項）
・総括安全衛生管理者（安衛則第 2 条第 2 項）
・安全管理者（安衛則第 4 条第 2 項）
・衛生管理者（安衛則第 7 条第 2 項）
・産業医（安衛則第 13 条第 2 項）
②氏名等の作業場への掲示等
・安全・衛生推進者（安衛則第 12 条の 4）
・作業主任者（安衛則第 18 条）
③議事概要周知義務
・安全・衛生委員会（安衛則第 23 条第 3 項）

[25] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））124 頁。
[26] 同前。

④議事録保存義務
・安全・衛生委員会（法第 103 条第 1 項、安衛則第 23 条第 4 項）

ウ　安衛法上の安全衛生管理体制と同様の体制には、鉱山保安法上の鉱山保安体制、公害防止組織整備法上の公害防止体制等がある。

鉱山保安法上の鉱山（第 2 条第 2 項、第 4 項）に安衛法は適用されないが（安衛法第 115 条）、総括安全衛生管理者は総括衛生管理者に読み替え、安全衛生推進者は衛生推進者と読み替えて準用される（安衛法第 114 条）。すなわち、安衛法の衛生に関する規定は、「衛生に関する通気及び災害時における救護（鉱山保安法第 3 条第 2 項）」に関する事項を除き、鉱山にも適用されるということだろう。

エ　法第 10 条は違反指摘が少なく、関係判例も見当たらない。

オ　法第 11 条は、第 1 項で、一定の業種及び規模の事業場において一定資格を満たす安全管理者を選任し、安全に関する技術的事項を管理させることを事業者に課し、第 2 項で、必要に応じて労基署長に増員／解任する権限を与えている。

カ　この制度の趣旨は、労災が生じ易く、人の手当が可能な業種・規模の事業場で、生産と安全に関する知識を持つ者に、総括安全衛生管理者を補佐する存在として、区々多様な安全リスクへの対応を図らせようとしたことである。

淵源は工場法時代の工場管理人制度で、その規模等から経営者（工業主）自身が工場法の遵法を担えない事態を前提に、その履行を代行させようとしたもので、上位の経営管理者を想定していたと解される。

昭和 13 年頃、それに紐付く規則で安全管理者や安全衛生管理人を選任すべきことが定められた後、戦後の労基法制定時に、安全管理者と衛生管理者が区分された。

キ　安衛法施行令第 3 条によれば、専任・非専任を問わず、安全管理者の選任対象事業は、常時雇用労働者数 50 人以上で、いわゆる屋外産業的業種（安衛法施行令第 3 条第 1 号）と工業的業種（同第 2 号）であり、衛生管理者の選任対象事業との比較では、衛生管理者の場合、常時雇用労働者数 50 人以上の全ての業種で第二種衛生管理者以上の選任が求められ、しかし、第一種衛生管理者以上を充てるべき業種では三次産業系が外され、逆に、一次産業系・医療系業種が含められているので、要するに、機械器具、重機等、物のリスクが特に生じ易い業種を安全管理者の選任対象事業とし、衛生・健康面のリスクは全業種で生じ得るとの前提に立ちつつ、管理に医療・衛生面での専門性が必要な業種を高度な衛生管理者の選任対象としたと解される。もっとも、匿名監督官より、小売業や飲食業、社会福祉施設等でも安全系の災害が生じているなど、現在の選任対象の業種区分には課題がある旨の指摘もある。

事業者が選任する安全管理者ら（安全管理者のほか、衛生管理者、安全衛生推進者、元方安全衛生管理者、一定規模の又は一定業務を含む事業場の産業医等）は、複数選任が必要で、そのうち 1 人が安全・衛生コンサルタントである場合等を除き、専属とせねばならず、ここ

で専属とは、その事業場に固有の危険有害要因に知尽する条件を備えることを意味し、管理業務に支障がない限り兼務しても構わないし、安全管理業務のみに専従する必要もない。

衛生管理者にも専属要件が課されているが、おそらく、免許制で要員確保が難しく、業務上一般的な専門性が重要なこと等から、通達(平成 18 年 3 月 31 日付け基発第 0331004 号)が示す一定条件（低リスク事業場、一定の資格を持ち、継続的業務が可能等）を満たせば、本来専属でない者も専属としての取扱いが可能とされている。

選任すべき数につき法令上の定めはないが、通達（昭和 41 年 1 月 22 日基発第 46 号）で、事業場の規模や実態に応じて複数名を選任するよう推奨されている。また、本条第 2 項が、労基署長による増員命令について定めているが、発動の基準は厳しく設定されている（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）。

一定の業種及び規模の事業場（例えば、建設業や有機化学工業製品製造業等で常時雇用労働者数 300 人以上）では、最低 1 人を専任とすべき旨定められている（安衛則第 4 条第 2 項）。専任要件は旧労基則・旧安衛則時代には既に設けられていたが、常時雇用労働者数 500 人以上の一部業種で、前年の障害による休業者数 120 人未満なら適用除外とされていた。

「専任」は「専属」とは異なり、勤務時間を専ら所定事項を行うために費やす者をいい、生産関係業務の兼任者等は該当しないが、安全と衛生の密接な関係性から、労働衛生業務を含んでも問題ないと解されている。

安全管理者の確保と法定職務の実施条件の整備は徹底して事業者に託されている。

先述の通り、安全管理者には、その事業場に固有の危険有害要因に知尽することが求められているため、同人に求められる資格は、理工学系統の学歴をデフォルトとしつつも、実務経験が重視され、研修で標準的知識を補う形が採られている。また、求められる実務経験も、安全関係の専門業務に限定されず、生産ラインでの管理業務を含めて良いとされている。

法定の職務は、総括安全衛生管理者が統括管理すべき安全衛生事項全般のうち安全に係る技術的事項であり、これは総括者が行う統括管理に対応した用語であって、専門技術的事項に限られず、安全面での積極的なリスク管理全てを意味する（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。また、安衛則第 6 条第 2 項が事業者が安全管理者に権限を付与すべきとしている「安全に関する措置」には、種々の安全関連事項の一環で、作業主任者等の補助者の監督が含まれている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号）。

本条は、事業者が安全管理者に法定の安全関連事項を「管理させなければならない」と定めており、これには安衛則第 6 条第 2 項が定める必要な権限付与と共に、職務遂行の監督も含まれると解されている。同条第 1 項は、安全管理者を名宛人として、巡視を契機とした安全面でのリスク管理義務を課しており、第 2 項が定める事業者による権限付与の義務と対をなしている。いずれにも（:安衛法上の上位規定にも）罰則の担保はなく、実質的には、管理義務を果たさずに第三者を被災させた安全管理者の事業者による解任や懲戒処分を根拠づけたり、被災第三者が当該安全管理者の過失を主張立証し、事業者の使用者責任を追及し易くする等の意義があるものと解される。

ある安全管理者等（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者）が、従前は一の事業場を担当していたが、分社化で複数の事業場となった場合、親・子事業者共に、その管理対象事業場の労働者数が安衛則に適合するようにすること（安全管理者については、前述した専任要件や特定の危険施設にかかる人員増加の要請のほか、常時使用労働者数に応じて必要選任数が増える衛生管理者につき注意が必要）等、一定条件を満たす場合、親事業者と支配関係にある子事業者での兼務を認める（両事業場で専属の者を選任してるとの取扱いを認める）旨の通達が発出されている（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）。

資格別の兼任可能性を整理すれば、以下の通りである。

		子事業者			
		安全管理者	衛生管理者	安全衛生推進者	衛生推進者
親事業者	安全管理者	○	×	○	×
	衛生管理者	×	○	○	○
	安全衛生推進者	○	○	○	○
	衛生推進者	×	○	○	○

（○は双方の資格を有する限り兼任可能な組合せ、×は兼任できない組合せを示す。）

この際、連結会計基準第 6 項が言う、その会社の事業方針等の決定機関（株主総会等）が親会社に支配されている会社は子事業者、支配会社は親事業者に当たる。

本条（法第 11 条）第 2 項は、労基署長による事業者への増員・解任命令を定めているが、通達（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）により、主要な義務の懈怠や職務遂行の困難など、よほどの場合に制限されている。

安全管理者については、選任義務がない事業場で選任された場合に関する通達（昭和 23 年 9 月 27 日基収第 3251 号）が発出されており、法令上職務遂行の責務を負わないが、雇用契約上その責務を負わせれば、事業者のために行為する者として安全管理責任を負うとされており、これは、その旨の雇用契約上の義務が生じ、その懈怠が事業者による不利益措置等を導き得ると共に、被災第三者との関係では、その者の過失により事業者が使用者責任

を負うことを支持する趣旨とも解され、衛生管理者にも当てはまると解される。

ク　法第 11 条については、第 1 項（選任と職務遂行の確保）、第 2 項（増員・解任命令の遵守）共に罰則（法第 120 条第 1 号、第 2 号により 50 万円以下の罰金）が付されている。

ケ　関係規定についてみるに、本条は、監督取締においては、選任義務違反での一律的な適用がなされることが多いものの、後掲の JCO 東海村臨界事故事件水戸地判が示唆するように、組織的に安全教育が不徹底で、安全の意識や知識が欠けていて労災が生じたような場合、たとえ安全管理者の選任は行われていても、職務を果たさせていなかったとして、適用されることがある。

その意味では、本法第 59 条等の教育に関する規定のほか、事業者らが労働者等に遵法を指示ないし指導すべき本法上の危害防止基準のほか、運送業法、建築業法、原子力規制法等の各種業法上の安全に関する規制等は、すべて本条に関係すると解される。

コ　監督指導の実際[27]についてみるに、本条から第 13 条に至る法定の管理者等の選任義務規定は、その選任義務が果たされていないことをもって一律的に適用する傾向があり、現に本条（安全管理者）、第 12 条（衛生管理者）、第 13 条（産業医）のいずれも、選任義務違反の指摘は比較的多い（ただし、行政指導レベルが殆どで、送検は少ない）が、中には企業独自に担当者による安全巡視の情報が関係従業員に即座に共有されるシステムを構築するなど、法定水準以上を実施しているところもあるとの声がみられた。

サ　関係判例のうち、刑事事件として挙げ得る代表例が、JCO 東海村臨界事故事件水戸地判平成 15 年 3 月 3 日判例タイムズ 1136 号 96 頁であり、これは、もともと厳しい原子力取扱い規制下にあって、ある程度形式的な法令順守はしていた企業（JCO）が、我が国で核燃料加工の許可を持つ唯一の事業者であったところ、旧動燃から、高速増殖炉「常陽」に用いる核燃料溶液の不定期かつ短期限の発注がかさむ一方で、経営合理化・人員削減の必要に迫られ、生産・安全管理体制の上下に臨界管理に詳しい者が乏しい状態となり、その知識経験に乏しい者が加工工程の効率化・省略を不用意に図った結果、ついにはバケツでウランと他の物質の溶解作業を行い、貯塔に代えて沈殿槽で混合均一化作業を行うに至り、当該沈殿槽で臨界を生ぜしめ、現場管理者を含む 3 名を被ばくさせ、このうち作業員 2 名を急性放射線症から極めて悲惨な経過で死亡させた事案につき、安全管理体制の上下にあった管理者全員に業務上過失致死罪等の刑事責任が認められ、その一部に本条（安衛法第 11 条）違反による刑事責任も認められた例である[28]。

---

[27] 本条を含む主要な安衛法規にかかる監督指導実務の推移を労働基準監督年報から集計したものとして、「法令の適用状況（総合）」を参照されたい。

[28] この災害に関するジャーナリズムからの記録として、久谷輿四郎『事故と災害の歴史館』（中災防新書、平成 20 年〔2008 年〕）24-36 頁。

これによれば、JCO は、その後、核燃料物質の加工事業の認可を取り消され、全ての事

本件から得られる示唆の第1は、事業組織の安全の要素（安全規程の遵守、安全教育、安全人材、製造業における安全な工程等）は、たとえ核燃料のような特別な危険有害物との関係でも、発注者からの短期日、不定期な注文、生産効率の追求、そして、時間の経過、安全を崩す伝承の連鎖により、いとも簡単に失われてしまうということであり、

第 2 は、本件について、安衛法上は安全管理者の選任にかかる本条が適用されていることから、組織の上下にわたる安全文化の軽視、知識不足が生じた場合には、安全衛生における管理体制整備義務違反とされる可能性があること、逆に言えば、安全衛生の管理体制が整備されることで、作業関係者（管理者、作業者ら）に安全教育が行きわたると解されている可能性が窺われること、

第 3 は、本件で、安全管理者より事業所長であった総括安全衛生管理者の方が重い刑を科されていることからも、司法の量刑判断では、その権限と知識に注目し、災害について直接的な責任を負う現場管理者より上位の管理者に重い刑が科される傾向が窺われることである。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

災害の物理的な発生機序はすでに判明している。

まさに、少しずつ行うべきウラン核燃料の加工処理を、効率優先で一気に行おうとしたことが問題の本質である（福田）。

最もシビアな管理が求められる放射線関係で、信じられないような工程の中抜きをした事案であり、組織論的には、「品質保証部」がこの工程を容認した点が信じられない（岩村）。

2）判決について

おおむね妥当な判決だと思う。

裁判所が、現場作業者や現場責任者等よりも、当時の事業所長であり、安衛法上の総括安全衛生管理者でもあった B に最も重い処罰を課したのは、本件が、数年かけて組織的に安全秩序を崩壊させていった過程を考えると、組織の管理責任者こそ重い責任を負うべきと考えたからだと思われる。

許可を受けた工程を変更したのに、国に対して再申請しなかったことも、事業所としての組織的問題だったといえる。

もっとも、判決が、JCO には受注を断わる自由があったとしている点については疑問がある。日本で 1 社しか核燃料加工の許可を受けていない業者が、実際に旧動燃からの

業を停止した。しかし、核施設は容易に廃棄できず、JCO には年間 7 億円の管理費用がかかり続け、管理に当たっている社員は周辺住民へのお詫びを続けていると言う。

発注を断わるのは困難だったと思われ、受注者側のコストパフォーマンスを無視するような発注がなされていた点については、発注者側の責任も検討されるべきだったように思われる（たとえ法解釈論的に難しくても、立法措置が検討されるべきとの趣旨と思われる〔三柴注記〕）（福田、岩村）。

また、国側も臨検ほか適切な監督指導を行わなかった点で責任が問われ得る（福田）。一般に、電離則関係での労働行政も、原子力行政も、厳しい規制や監督を行う傾向にある。コンプライアンスの第一義的責任は当事事業者にあるが、本件では、規制行政側にも弛みがあったのではなかろうか（岩村）。

3）未然防止策について

1）核燃料加工という極めて危険な事業なので、事業者は、許認可を得た工程を勝手に変えないことが第一（福田）。

法律および社内ルールの徹底と責任の明確化が最も重要。

工程変更に際しての社内の確認・承認体制の強化も必要。

安全衛生委員会での実質的な審議、有効な安全パトロールの実施等により、部外者からも問題の指摘や確認ができる体制を構築することも重要。

社内外にコンプライアンス等の通報・相談窓口を設置することも有効である（岩村）。

2）発注者側も、適正な発注に努めるべき（福田、岩村）。

3）規制行政側も、適正な監督に努めるべき（福田、岩村）。

福田隆文氏（長岡科学技術大学名誉教授）、篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表）、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）

関係判例のうち、民事事件の好例としては、A サプライ[知的障害者死亡災害]事件東京地八王子支判平成 15 年 12 月 10 日が挙げられ、法第 16 条（安全委員会）に関する解説で触れる。

ニ　法第 12 条は、第 1 項で、政令指定規模の事業場に、業務区分に応じて、免許ないし資格を持つ衛生管理者を選任し、衛生に関する技術的事項を管理させるよう、事業者に義務づけ、第 2 項で、安全管理者に関する第 11 条第 2 項を準用し、労基署長による増員／解任命令を定めている。

安全は生産管理や機械・設備との関係が濃いが、衛生は化学物質、細菌、疾病などとの関係が濃く、医療・保健・衛生などの専門性が必要なことを前提に、安全管理者と共に総括安全衛生管理者を補佐する存在と位置づけられている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号）。

日本の衛生管理者制度は、工場法時代の工場医制度（昭和 13 年）に始まり（ただし、それ以前から規則に基づく安全衛生管理人の制度はあった）、労基法制定時に、医師である衛生管理者と医師でない衛生管理者に分離し、合わせて安全管理者と衛生管理者が明確に区

分された。

その後、同法に紐付く旧安衛則の改正により、主任衛生管理者制度が設けられ（昭和 27 年）、昭和 41 年の旧安衛則改正で、一定の規模・業種の事業場向けに専任の衛生管理者制度、一定の有害業務がある事業場向けに衛生工学衛生管理者制度が同時に設けられ、更に昭和 47 年の安衛法制定の際に、医師である衛生管理者は産業医制度に、医師でない衛生管理者は現在の衛生管理者制度に引き継がれた。

現行の衛生管理者は、総括安全衛生管理者をオーケストラの指揮者に例えると、その意向を踏まえながら、バイオリン部門を中心に楽団全体を調整的にまとめることで指揮者を補佐するコンサートマスターのような役割と言える。すなわち、産業医の専門的意見を尊重しながら衛生管理関係者全体を統括し、総括安全衛生管理者を補佐する立場である。

シ　安全管理者とは異なり、衛生管理者は、常時使用労働者数 50 人以上の全業種の事業場に選任義務が課されるが、専属の原則（安衛則第 7 条第 1 項第 2 号本文）、複数を選任する場合で労働衛生コンサルタントを含む場合、うち 1 人は専属でなくてもよい点（同前但書き）共に安全管理者と同じである。

衛生管理者は、業種区分に応じて選任すべき者に求められる資格が分けられており、第一次・第二次産業系と医療系では、第一種衛生管理者、衛生工学衛生管理者、医師・歯科医師等の高度専門職の選任を求め、その他（主に第三次産業系）では、第二種衛生管理者の選任でも良いこととされている。常時使用労働者数 500 人超で、一定の有害業務に一定数（常時 30 人以上）の労働者を従事させる場合、衛生管理者のうち 1 人以上を衛生工学衛生管理者とすべきとされている（安衛則第 7 条第 1 項第 6 号）。

衛生工学衛生管理者は、作業環境の測定・評価から改善に至る作業環境管理の専門家であり（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）、衛生管理者の中でも最も高いレベルに位置づけられている。

安全管理者との比較では、要するに、機械器具、重機等、物のリスクが特に生じ易い業種を安全管理者の選任対象事業とし、衛生・健康面のリスクは全業種で生じ得るとの前提で、管理に医療・衛生面での専門性が必要な業種を高度な衛生管理者の選任対象としたと解される。

以下の通り、安全管理者とは異なり、労働者数に応じた増員が求められている（安衛則第 7 条第 1 項第 4 号）ので、衛生管理は、安全管理より個々の職場や労働者の事情に応じた対応が必要と考えられたと解される（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1 では、衛生管理者の選任数は、本来、事業者の規模、業種、作業内容等に応じて定まり、行政指導や法第 12 条第 2 項による増員命令で適正数の選任が図られるべきとされている）。

事業場の規模 （常時使用労働者数）	要選任衛生管理者数
50 人以上 200 人以下	1 人

201 人以上 500 人以下	2 人
501 人以上 1,000 人以下	3 人
1,001 人以上 2,000 人以下	4 人
2,001 人以上 3,000 人以下	5 人
3,000 人以上	6 人

①常時使用労働者数 1,001 人以上、②常時使用労働者数 501 人以上で特定の有害業務に一定数（常時 30 人以上）の労働者を従事させる事業場では、1 人以上を専任とせねばならないとされており（安衛則第 7 条第 1 項第 5 号）、専任の定義は、安全管理者について述べたのと同じである。

総括安全衛生管理者、安全管理者らの場合と同様、事業者は、選任事由が生じてから 14 日以内に衛生管理者を選任し、遅滞なく労基署長に報告せねばならない（安衛則第 7 条第 1 項第 1 号・第 2 項、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。分社化に伴い分割された親子事業者における選任要件は、安全管理者の場合と同じである。

衛生管理者に求められる資格は、前述の通り、一次・二次産業系と医療系では第一種衛生管理者資格や衛生工学衛生管理者、医師・歯科医師のような高度の資格であり、第三次産業系を中心とするそれ以外の業種では、第二種衛生管理者資格であること、また、常時使用労働者数 500 人超の事業場で一定の有害業務に一定数の労働者を従事させる場合、衛生管理者のうち 1 人以上を衛生工学衛生管理者とすべきとされている。

ここで、第一種衛生管理者の免許には医学・衛生学の基本知識が求められており、当該免許試験の合格者のほか、大学で医学か保健衛生学を修めて卒業後労働衛生学を修めた者や、保健師免許や薬剤師免許の保有者等が該当する。

第二種衛生管理者は、第三次産業等、有害業務と関連の薄い業種で衛生管理者を確保するため設けられた制度であり、その免許には、第一種に準じる基準が求められている。

衛生工学衛生管理者は、まず医師、歯科医師、保健体育の教諭／教授らは無条件に免許を認め、その他、作業環境の測定や管理と関係する労働衛生工学関係の資格者（作業環境測定士、第一種衛生管理者免許試験合格者、大学等で工学／理学を修めて卒業した者、労働衛生コンサルタント）にも、講習受講を前提に免許を認めている。専門性は作業環境測定士と近いが、作業環境測定士が更に講習を受講して得られる資格なので、それよりもグレードが高い位置づけと解される。

衛生管理者の職務は、総括安全衛生管理者に統括管理させるべき業務のうち「衛生に係る技術的事項の管理」であり、具体的には、①健康障害防止措置関係、②衛生教育関係、③健診その他健康の保持増進措置関係、④災害原因調査及び再発防止策関係、の 4 項目となる。これらは、通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）により具体化が図られているが、結局、労働衛生に関するリスク管理全般と解される。

安衛則第 11 条は、安全管理者に関する第 6 条と同様に、第 1 項で、衛生管理者を名宛人

として、巡視を契機とした衛生面でのリスク管理義務を課し、第 2 項が定める事業者による権限付与の義務と対をなしているが、実質的には、管理義務を果たさずに第三者を被災させた衛生管理者の事業者による解任や懲戒処分を根拠づけたり、被災第三者が当該衛生管理者の過失を主張立証し、事業者の使用者責任を追及し易くする等の意義があるものと解される。

増員・解任命令についても、本条第 2 項に安全管理者の場合と同様の定めがあるが、その発動基準を具体的に定めた通達（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）は、安全管理者の場合に比べて定性的ながら、やはり厳しい基準を示している。

昭和 24、25 年頃に初めて解任命令が発動されたのは、繊維関係企業の女子寮で重病の少女が放置されて死亡し、労務課長を兼務していた衛生管理者が解任されたケースであった。

セ　本条は、未規制の化学物質による健康障害が生じ、具体的な衛生基準違反を指摘し難いケースで適用される場合がある（好例として、2013 年に大阪の印刷工場で生じた複数名の胆管がんの発生事案が挙げられる）。その意味でも、実質的にリスクアセスメントを定める法第 28 条の 2 と深い関係にあるほか、安衛法以外の衛生関係法令とも関係する。

ソ　本条の監督指導の実際[29]をみるに、安全管理者らと同様に、選任義務違反に対して一律的に違反指摘される傾向があり、違反指摘は比較的多い条規だが、送検事例は少ない。

衛生管理者資格の取得には基本的に免許試験の合格が必要なため、試験に合格して形式的に選任されたものの、実務活動には従事しておらず／兼務により従事する余裕がなく、SDS の読解も局所排気装置の維持管理もできない者が散見されるとの声がある。また、法定の職務は多岐にわたる一方、職務に必要な権限が殆ど与えられておらず、実質的な役割を果たし難い条件にあるとの指摘もある。

タ　法第 12 条の 2 は、安全・衛生管理者の選任義務がない中小規模事業場での労災発生率の高さや、ME 化等による安全衛生業務の複雑化を踏まえて新設された規定であり、安全衛生推進者ないし主に第三次産業では衛生推進者の選任と所定の職務を担当させることを事業者に義務づけている。従前は、昭和 49 年の通達（昭和 49 年 3 月 4 日基発第 112 号）により、安全推進員及び労働衛生管理員の選任が行政指導で図られていたところ、中央労働基準審議会の建議（昭和 63 年 1 月 29 日）で、安全衛生管理体制の充実化が示唆されたことを踏まえ、法的義務に格上げされた経緯がある。

すなわち、安全管理者は、特定の危険業種（施行令第 3 条所定の 19 業種：製造業から旅館業まで幅広い）で、衛生管理者は、全業種で、いずれも常時使用労働者数 50 人以上の場合に選任義務が発生するところ、より小規模な事業場（常時使用労働者数 10 人以上 50 人未満）で、安全管理者要選任業種では安全衛生推進者、それ以外の業種では衛生推進者の選任を事業者に義務づけた（本条及び安衛則第 12 条の 2）。

---

[29] 本条を含む主要な安衛法規にかかる監督指導実務の推移を労働基準監督年報から集計したものとして、「法令の適用状況（総合）」を参照されたい。

選任事由発生日から 14 日以内に選任すべきことは安全・衛生管理者等と同じだが、監督署長への届出は必要なく、その代わりに関係労働者への周知が求められている（安衛則第 12 条の 4。作業主任者についても同旨の規定があるが、安全・衛生管理者にはない。産業医については、業務内容等の周知を求める定めがある〔法第 101 条〕）。

安全衛生推進者等にも専属原則があるが、安全・衛生管理者の場合と同様に、労働安全・衛生コンサルタントを選任する場合等が例外となる（安衛則第 12 条の 3 第 2 号。この例外は推進者が 1 人の場合にも及ぶ）。分社化に伴い分割された事業場での兼務に関する通達（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）は、安全管理者等（衛生管理者、安全衛生推進者等）を同列に扱っているので、選任要件等は安全管理者の場合と同じである。

その資格の基本は講習の修了だが、必要な能力を保有していればよく（安衛則第 12 条の 3）、関係通達（昭和 63 年労働省告示第 80 号、労働省安全課長・労働衛生課長内翰「安全衛生推進者等の選任制度の運用について」（昭和 63 年 12 月 9 日））では、広く安全衛生に関係する実務経験が重視されている。

事業者が行わせるべき職務は、基本的には、法第 10 条第 1 項所定の総括安全衛生管理者に「統括管理」させるべき、また、安全・衛生管理者に「管理」させるべき事項の「担当」だが、安全管理者の職務との比較では、消防・避難訓練関係、作業主任者等の補助者の監督関係が省略され、衛生管理者の職務との比較では、作業条件の改善、健康異常者の発見・処置、健康相談、記録整備が省略され、両者に跨がる自他の事業者の労働者が同一場所で就労する場合の安全・衛生措置も省略されている。これは、安全・衛生管理者ほど立場（権限・責任）や専門性が高くないことを前提とした配慮と解される。現に、通達（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1）は、安全衛生推進者等は、安全衛生業務につき権限と責任を持つ者の指揮下で業務を担当するものと示唆している。

チ　安全衛生推進者等制度は、安全・衛生管理者以上に形骸化しがちで、本条については、行政指導等を掲載した労働基準監督年報の定期監督等実施状況には、集計自体が掲載されていない。

ツ　法第 13 条は、第 1 項で、所定の規模の事業場につき、事業者が産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせるべきこと、第 2 項で、産業医には業務に必要な知識にかかる省令所定の要件が求められること、第 3 項で、産業医の職務上の誠実義務、第 4 項で、事業者の産業医への職務上必要な情報提供義務、第 5 項で、産業医の事業者への勧告権と事業者の尊重義務、第 6 項で、勧告内容等の衛生委員会等への事業者の報告義務を定めている。

法第 13 条の 2 は、第 1 項で、第 13 条の対象の規模に満たない小規模事業場で、事業場が医師等に健康管理を行わせる努力義務、第 2 項で、第 13 条第 4 項所定の産業医への情報提供を努力義務として援用することを定めている。

法第 13 条の 3 は、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対処するための体制整備の努力義務を事業者に課している。すなわち、産業医等が健康管理を行い易いよう、前提条件整備を事業者に求めている。

テ　本条（法第 13 条）は、職域での健康づくりのため、厚生労働省が重点的に強化を図っている産業医制度に関する基本規定であり、その趣旨は、労働者の健康管理に医師の医学的活動が不可欠との認識にあるが、メンタルヘルスや生活習慣病等、不確実性（原因も対応も不分明なこと）が大きい人的・社会的課題への対応が職務の中心を占めるようになって尚更に、医学的活動では対応が難しくなっている。

ト　法定の労働衛生関係専門職では最も歴史が古く、軍需産業を医療面で支えるために工場内に設置されて従業員のプライマリーケア等を行っていた医局が先駆けとなり、1938 年（昭和 13 年）の工場危害予防及び衛生規則で、常時使用労働者数 500 人以上の工場で選任義務が設けられたところに淵源があり、そのドライブは結核の蔓延であった。同規則では、工場等で衛生関連事項と健診の実施をさせるよう、工業主に義務づけていた。

その後、旧労基法下の旧安衛則では、医師である衛生管理者と医師でない衛生管理者の選任が常時使用労働者数 50 人以上の「使用者」に義務づけられた。

当初は安全管理者より下位の位置づけだったが、それと同格の位置づけを経て、現行法では、専門医学的立場から労働衛生を遂行する者として呼称が産業医と改められ、事業者や総括安全衛生管理者に勧告し、衛生管理者に指導・助言を与える存在に引き上げられた。更に平成 8 年法改正で、就任要件が定められると共に、事業者への勧告権が保障された。この領域に詳しい学識者の理解には、産業医を安全・衛生管理者等と同格とするものと、それらより上位とするものがある。

なお、畠中信夫元教授は、1979 年（昭和 53 年）に定期健診の結果報告書の様式に産業医の記名押印欄を設けたことで、健診結果のチェックを真摯に行う医師が増えたと指摘している。

ナ　産業医の選任義務は、常時使用労働者数 50 人以上の全事業場で（施行令第 5 条）、次の図の条件で生じる（安衛則第 13 条第 1 項第 2 号）。500 人以上の労働者それを就業させる場合に専任産業医の選任が求められる有害業務には、著しい高熱・寒冷・振動、有害放射線、異常気圧、重量物取扱い等のリスクに晒されるものが該当する。衛生管理者に比べ、事業所規模による要選任者数の縛りは緩い。

【図】

【産業医の選任義務と選任率】

事業所規模	49人以下	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上
産業医の選任	努力義務	義務（嘱託も可）			（有害業務に500人以上が従事する場合は専属）	義務（専属）
選任率	－	79.9%	95.0%	96.8%	96.7%	99.4%

（注）厚生労働省の2016年労働安全衛生調査より作成

（日本経済新聞・日経BPのWEBサイト https://style.nikkei.com/article/DGXKZO23046850S7A101C1TCC001/（最終閲覧日：2023年4月2日））

もっとも、産業医の質量不足が続いており（有資格者は約10万人だが、実働約3万人、専業約1000人（いずれも推計））、法令や通達は、以下のような基準緩和を図っている。

A　専属産業医の退職後に補充ができない場合の嘱託産業医による期限付き代替と保健師らによる衛生管理の許容（昭和47年9月18日基発第601号の1）

B　一定条件を満たす場合の元請事業場等の専属産業医による下請事業場の嘱託産業医の兼務の許容（平成9年3月31日基発第214号）

C　一定条件を満たす場合の職務の一部のIT機器を用いた遠隔実施等の許容（令和3年3月31日基発0331第4号）[30]

他方、平成28年の安衛則改正で、事業者等の経営トップ層は、COIの観点から産業医に選任できないこととされ（安衛則第13条第1項第2号）、合わせて、事業場の運営に利害関係を持たない者は選任し得るとされたので、これにより、産業医は、事業場の運営から独立性を持つべき存在と位置づけられていることが窺われる。

ニ　従前は医師であれば産業医として選任できたが、平成8年の法改正で、労働者の健康管理等に関する知識が求められることとなり（本条第2項）、安衛則第14条第2項で、所定の研修修了者（第1号）、産業医科大学等の卒業者で実習修了者（第2号）、労働衛生コンサルタント試験（保健衛生）合格者（第3号）、労働衛生関係の教授等（第4号）、その他（第5号）の5種類が示されている。

このうち所定の研修については、平成21年3月30日厚生労働省告示第136号（旧平成

[30] もっとも、この政策には、新型コロナ禍での産業医業務の確保の狙いもあると察せられる。

8年9月13日労働省告示第80号）が、以下の研修科目と細目等を示しており、学科40時間と実習10時間の合計50時間で構成すべき旨も定めている。

研修科目	範囲
労働衛生一般	労働衛生概論 労働衛生管理体制 労働衛生関連法令 産業医の役割と職務
健康管理	健康情報とその評価 健康診断及び面接指導並びにこれらの事後措置 健康管理の事例
メンタルヘルス	メンタルヘルスケア ストレスマネジメント カウンセリング
作業環境管理	作業環境測定と評価 管理濃度と許容濃度 生物学的モニタリング 作業環境改善
作業管理	労働生理 安全管理 有害業務管理 作業管理の事例
健康の保持増進対策	健康測定 健康づくり 健康教育 保健指導

研修の実施主体は、平成8年の告示第80号には医師会と産業医科大学が明記されていたが、平成21年の告示第156号による廃止で、現行の省令（労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令）や告示には研修主体に二者を名指しする規定は存在しなくなっていると思われる。

この研修科目は網羅的だが、実際には多くの産業医に得手不得手があるので、今後は、産業医の専門性による担当業務の切り分けを進める必要がある。

研修によって産業医資格を取得する場合にも、現行法制度下では、実施主体の如何を問わず、一度取得すれば喪失しない設計になっているが、日本医師会は、所要の研修（基礎研修と呼ばれている）修了者に修了証を発行せず、代わりに同医師会が独自に認定産業医の称号

を付与し、これを更新制としている。また、産業医を選任する事業者や労働基準監督署長も、産業医選任届に医師会発行の称号の証書を求めることが多いため、実質的に更新が必要な状態となっている。他方、産業医科大学は、所要の研修（基礎研修）修了者にその証書を発行しているため、実質的に更新が不要な状態となっているが、両者が実施する研修にはそれぞれ独自性があるので、一概にいずれが有利とも言えない。

基礎研修修了後に専門性を高めるための研修や資格制度が、日本産業衛生学会や産業医科大学により設けられており、日本産業保健法学会も産業保健法に関する研修を実施し、資格を発行している。

そもそも産業医に限らず、一定の専門性を必要とする安全衛生関係の資格は、基本となる資格自体、法制度上更新制にすべきと解される。そのため、国主導で更新制導入群と非導入群の前向きコホート研究等がなされる必要があると解されるが、データ化しにくいものもある点に留意する必要がある。もっとも、実務には意欲や感性、判断力のほか、事業者との相性も大きく作用するので、事業者において適任者を選任する必要があり、それも安全配慮義務となる場合もあると解される。

ヌ　産業医の職務については、安衛則第 14 条が、いわゆる労働衛生三管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）を中心に 9 事項を列挙しつつ、それに該当し、「医学に関する専門的知識を必要とするもの」を定めていた（この点で衛生管理者等との職務の差別化が図られている）。ここには、近年とみに強化されている疲労・ストレス等を抱える者への面接指導（第 2 号）が含まれる。第 3 号所定の健康保持増進措置には、健診結果等に基づく事後措置（配転、時短、深夜業抑制等）や医師／保健師による保健指導等が該当すると解されている。第 5 号所定の作業管理には、有害業務での作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）、作業時間の適正化、保護具の適正使用等が該当すると解されている（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 602 号）。第 6 号所定の健康管理には、健診・長時間労働面接・ストレスチェック自体やその結果に基づく事後措置はもとより、作業環境管理（法第 64 条関係）、作業環境測定（法第 65 条関係）、法第 70 条所定の心身の健康づくり、健康管理計画の企画立案、疾病管理や救急対応など、幅広い内容が含まれ（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 602 号）、本条第 1 項各号所定事項は全て含むと解される。

安衛法の解説書は、新たな労働衛生上の課題の発生に伴い、作業関連疾患の発症・増悪の予防、メンタルヘルスケア、高齢者を意識した基礎疾患を持つ者の適職配置、有害業務事業場での労働衛生三管理等の重要性が増している旨指摘している。

安衛則第 14 条第 3 項は、産業医の総括安全衛生管理者への勧告と衛生管理者への指導・助言の権限を定め、第 4 項は、これらを理由とする不利益取扱いの制約を定めており（第 4 項は平成 8 年の規則改正で追加）、産業医以外の労働衛生関係専門職に同旨の規定はないので、立案者が特にその独立的立場の確保を図ろうとした意図が窺われる。

安衛則第 15 条は、安全管理者に関する第 6 条、衛生管理者に関する第 11 条に相当する

定めであり、巡視の義務・権限と共に、そこから有害のおそれが判明した場合の健康障害防止措置を産業医に義務づけている。産業医に限って巡視の回数が原則 1 回／月と定められているが、平成 29 年の規則改正（平成 29 年厚生労働省令第 29 号）で一定要件を充たす場合には 1 回／2 ヶ月で良い旨が追記された。

また、近年の新型コロナ禍、一定条件（適宜実地で作業環境等を確認できること、面接に際しても、適宜直接対面実施すること、定期巡視は産業医が実地で行うこと等）を満たす場合の職務の一部の IT 機器を用いた遠隔実施等を許容する通達が発せられた（令和 3 年 3 月 31 日基発 0331 第 4 号）。

ネ　産業歯科医という呼称は安衛法本法にはないが、安衛則第 14 条の見出しにあり、酸など歯や歯ぐきに有害な物質を取り扱う業務（化学工業、窯業、非金属製品製造業等に多い）での活用が想定されており、現に中小企業を中心に、歯牙酸蝕症等の職業性歯科疾患が生じているが、実際にはまだ十分に認知されておらず、歯科健診自体、十分に実施されていない実態がある。

医師と同様に歯科医にも事業者が健診結果を踏まえた意見を聴取するよう、現行安衛法は、第 66 条の 4 で、第 66 条の 5 は、事業者が当該意見を踏まえて就業上の措置を講じるよう定めており、このうち意見聴取義務は、法定外歯科健診が行われた場合を含め、健診が実施された場合の全てに及ぶ。

現行安衛法第 66 条第 3 項（政令で指定する有害業務従事者への歯科健診）は、塩酸・硝酸など歯や歯ぐきに有害な物のガス等にばく露し得る業務に常時従事する労働者がいる事業場での歯科医師による特殊健診を定め、安衛則第 48 条が、雇入れ時、有害業務への配置時、配置後 6 ヶ月以内の定期に行うべきことを定めている。また、安衛則第 14 条第 5 項は、当該特殊健診の対象事業場（施行令第 22 条第 3 項）のうち有害業務に常時 50 人以上の労働者が従事させるところで、適宜、歯科医師から歯科に関する健康管理全般について意見聴取することを事業者に求めている。

産業歯科健診制度の嚆矢は、1954 年（昭和 29 年）の労基法改正で定められた特定業務従事者対象の歯科医師健診規定にあると思われるが、その省令における委任規定は、実施者を医師としてきた。平成 8 年の法改正で、上述した第 66 条の 4 と第 66 条の 5 が設けられた。

近年、歯科医師会からの要望もあり、法令上の歯科医師業務の強化を通じた歯科医師の産業保健制度への組み込みが図られている。その一環で、従前は常時使用労働者数 50 人以上の事業者のみに課されていた歯科特殊健診の実施報告義務が、令和 4 年 10 月以後、当該健診の実施義務のある全ての規模の事業者に課されることとなった（安衛則第 48 条、第 52 条）。

ノ　安衛法と安衛則には、産業医に関する規定と医師に関する規定があり、両者を列挙して比較すると、産業医には、医師でなくても可能だが、産業保健の専門性と、特に事業者との関係で権限が必要な業務等が割り当てられ、医師には、主に健診やそれに類する／その結果を踏まえた面談に基づく意見具申の業務が割り当てられていることが窺われる。

ハ　そもそも産業医制度が必要な理由について再考すると、次のように言える。

すなわち、消極面から言えば、

・国際的に産業医の選任を雇用者に義務づけている国は独仏などごく一部に限られていること、

・もとより、労働衛生の三管理を含め、現行法の法定業務のうち、実質的に医師でなければできない業務（医行為等）が殆どないこと、

・特にメンタルヘルスや生活習慣病対策が重要性を帯びる中で、不調者の組織内での適応の調整など、通常の医師養成課程では教育を受けない社会的力量が求められるようになってきていること、

・業務の法的性格が事業者の履行支援であり、自己完結的な意思決定者となり得ないこと、

・産業医資格を持つ医師は増えたが、産業医を専業とする医師は 1000 人ほどしかおらず、労使から信頼されている医師の割合は更に限られると思われること、

等が挙げられる。

他方、積極面を言えば、

・ここ四半世紀ほど産業医資格の取得希望者が増えて資格者が約 10 万人に達しており、産業医科大学も開学 40 周年を迎え、牛歩ながら意欲的な産業医が増加していると思われること、

・職場での健康障害をめぐるトラブルが増え、使用者が訴訟で責任を認められるケースも多く、問題解決能力のある産業医への事業者のニーズが高まっていること、

等が挙げられる。

もっとも、産業医業務では、医師としての信頼性を基礎としつつも、他職種ともフラットな関係を基点にリーダーシップを発揮する必要があり、疾病性管理より事例性管理が求められる場合が多いところ、患者利益を最優先し、医学の知識と技能を高めるよう教育を受けてきた医師が、突然に事業組織内での調整力を求められても困難という構造に変わりはない。

ヒ　筆者は、産業医等の産業保健専門職による不調者への対応につき、次のようなモデルを打ち出している（図 9）。

すなわち、

・急速な少子高齢化や個人の尊重意識の高まりを背景に、安全衛生政策は、労災職業病等の業務上のリスク対策から、メンタルヘルス対策等の作業関連疾患対策、遂にはがん等の難治性疾患者の就労継続支援まで展開し、民事司法も、健康配慮義務、解雇回避努力義務、障害者就労支援の法理の展開等を通じ、疾病障害者への救済姿勢を強化している。特に精神障害者への不利益措置に際して、治療の勧奨、経過観察、適正配置の努力等の手続を求めるようになっている。

・他方、民間であれば就業規則等、公務員ならば公務員法や紐付く勤務規程等に基づく休

職、解雇／免職等のケジメも可能かつ求められている（みなし公務員の長期間の能力の低活用が違法なパワハラに当たると共に、国民への背信行為とした例として、兵庫教育大学事件神戸地判平成 29 年 8 月 9 日 D1-Law.com）。

・その切り分け（就業判定）の主体の役割を期待されているのが産業保健者であり、職場に不調者が生じれば、主治医と連絡して疾病性（疾病の有無・程度等）と共に事例性（疾病が招いている現実の問題：就労不能、職場秩序紊乱等）を確認し、本人の職務及び職場の関係者への適応を支援する。産業保健者は事業者の履行補助者ないし代行者なので、その働きかけが、事業者の救済努力となり、それを尽くしてなお改善しなければ、ケジメが可能かつ求められる。

・この「太陽と北風」とも言うべき対処に、対象者の認知の偏りが強い場合ほど落差を付けることが望まれる[31]。

産業医が重要な関与をした事件の判決でも、こうした過程を踏んだ産業医や、その就業先が敗訴した例は見当たらない。産業医がこうした役割を果たすことは、その選任者である事業者が不調者への配慮を尽くしたことに繋がる。産業医業務は、法的には事業者の履行補助／代行なので、産業医による誠実かつ適正な業務は、事業者による法的な配慮とみなされることとなる。

その意味でも、産業保健職にとって、不調者のキャリア形成支援（特に職場・仕事への適応支援）が重要な意味を持ってきていると解される。

しかし、先に、厚生労働科学研究費補助金で行った社会調査から、産業医は、メンタルヘルス等との関係では、健診やその結果を踏まえた意見、職場巡視、衛生委員会への参加のほか、研修等により啓発、休復職判断、主治医との連絡等のコミュニケーター的役割を担うことが多く、不調者に寄り添う対応、その環境調整、社内規定整備への関与、経営上層部への職場環境改善の提案、労働者のメンタルヘルス情報の管理等はあまり実施されていない場合が多いことが判明した。

前述した通り、産業医制度は、特に軍需産業等の工場内に設置され、従業員のプライマリーケア等を行っていた医局に端を発し、安全管理者より下の位置づけから、事業者らに勧告し、衛生管理者を指導・助言する存在へと立場を高めてきた過程で、健診、治療の振り分け、復職支援などの対個人業務から、作業、職場環境、疾病の疫学的分析などの集団的な予防業務へと役割を拡大してきた。

大久保久晃元産業医科大学学長は、産業医を、①プライマリー・ケア医（いわば、臨床医の延長線上で、健診を中心とした業務を行う者）、②専門産業医（①の業務に加え、健康障害の予防まで行う者）、③総括産業医（大きな組織で産業保健に関するマネジメントを行う者）の 3 種類に大別しているが、その枠には収まらないタイプも出てきており、筆者の整理では、現在、約 13 種類の産業医が存在する。

---

[31] 三柴丈典「産業保健法学の狙い」産業医学レビュー33 巻 2 号（2020 年）86-89 頁。

フ　平成 30 年（2018 年）6 月に関連法が成立した働き方改革における産業医制度改革の骨子は以下のように整理できる。

（1）産業医の職務の追加（現行安衛法第 13 条第 1 項及び現行安衛則第 14 条第 1 項関係）
（2）産業医の知識・能力の維持向上（現行安衛則第 14 条第 7 項関係）
（3）産業医の権限の具体化（現行安衛則第 14 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係）
（4）産業医の独立性・中立性の強化（現行安衛法第 13 条第 3 項関係）
（5）産業医の辞任又は解任時の衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）への報告（現行安衛則第 13 条第 4 項関係）
（6）産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供（現行安衛法第 13 条第 4 項及び第 13 条の 2 第 2 項並びに現行安衛則第 14 条の 2 第 1 項及び第 2 項並びに第 15 条の 2 第 3 項関係）
（7）産業医による勧告に際しての事業者からの意見の求め及び産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の保存（現行安衛法第 13 条第 5 項並びに現行安衛則第 14 条の 3 第 1 項及び第 2 項関係）
（8）産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告（現行安衛法第 13 条第 6 項並びに現行安衛則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項関係）
（9）労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等（現行安衛法第 13 条の 3 関係）
（10）産業医等の業務の内容等の周知（現行安衛法第 101 条第 2 項及び第 3 項並びに現行安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項関係）
（11）労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項から第 4 項まで及び現行安衛法第 104 条第 1 項から第 4 項まで並びに新じん肺則第 33 条及び現行安衛則第 98 条の 3 関係）
（12）安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存（現行安衛則第 23 条第 4 項関係）[32]
（13）産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め（現行安衛則第 23 条第 5 項関係）

このうち（4）は、塩崎恭久元厚生労働大臣が、産業医の独立性と中立性の強化を図ろうとしたところに端を発するが、そもそも安衛法では、産業医が事業者の履行補助者／代行者と位置づけられているし、現に日本の組織で産業医が有効に役割を果たすには、戦略的な

[32] 従前から議事で重要なものについては記録の作成・保存の定めがあったが、この改正で、委員会で出た意見とそれを踏まえて講じた措置の記録・保存も定められた。

「仮面の使い分け」も求められ、むしろ労使双方との信頼性が重要と解されるため[33]、少なくとも中立性の一律的な強制は困難である（独立性も信頼性には及ばないと解されること）から、条文では、必要な知識に基づく職務の誠実な遂行と定められた。

現に、この制度改変では、全体に、単なる産業医の権限の強化ではなく、労使と産業医のコミュニケーションと信頼関係の強化が図られた。なお、働き方改革全体では、長時間労働の抑制と労働密度の強化が図られたので、その健康面でのセーフティネットに産業医を位置づけることで、産業医制度の存在意義の引き上げが図られた。その職務の中心に面接指導が置かれたが、これは、不調の業務上外を問わず、本人の健康状態（デフォルト）を産業医によって確認し、それを基準とした個別的配慮を事業者に講じさせると共に、不調者の発生傾向（同じ作業に従事する者が複数不調に至っている等）などを踏まえて、より組織的な業務管理、労働条件管理などを事業者に図らせようと企図したものであり、こうした素因の増悪防止対策（≠健常な労働者の業務上の事由による健康障害防止）が目下の産業保健の重要な役割となってきている。

（1）についていえば、働き方改革により、医師（産業医でなくてもよい）による面接指導の対象には、以下の者が該当することとなった。

・週 40 時間基準での時間外・休日労働（以下、単に「時間外労働」とも言う）が 80 時間（従前は週 100 時間）／月を超過した通常労働者（裁量労働制や労基法第 41 条各号所定の適用除外制度対象者も含む）[34]から申し出があった場合

・週 40 時間基準での時間外労働が 100 時間／月を超過した研究開発業務従事者（申出は不要）（新設）

・健康管理時間（在社時間＋社外勤務時間）が原則 100 時間／月を超過した高度プロフェッショナル制度適用対象者（申出は不要）（新設）

産業医の職務に関する定めの法的な意義について言えば、法は所定の職務を行わせる義務を事業者に課す形式をとっていることから、その履行確保は、直接的には事業者への刑事制裁や行政指導等で図られることになるが、法第 13 条第 3 項に基づき、産業医が自身に職務を行わせるよう勧告することは可能と思われる。

安衛則第 15 条第 2 項が、事業者が産業医に職務上必要な権限を付与するよう義務づけているので、特に制限しない限り、法定（安衛則第 14 条）の職務は契約上の職務と解されると共に、産業医がそうした職務を行う契約上の権利を持つことになると解される。いずれにせよ、事業者が産業医に法定職務を行わせず／行う条件を整えず、労働者の健康障害が生じる等すれば、事業者が過失責任を負うことになると解される。

---

[33] この点は、法改正に際して筆者からも行政に進言した。

[34] 以前から通常労働者扱いされていたが、制度の性格上労働時間の算定が困難で、実際には殆ど機能していなかったところ、法第 66 条の 8 の 3 の新設等により、労働時間の状況把握義務が設定され、一応は労働時間管理がされるようになった。

なお、事業者－産業医間の契約には、法定職務（安衛則第 14 条）の職務が黙示に盛り込まれていると解され、その懈怠があれば、当該産業医への不利益措置や損害賠償請求も可能だが、受益者である労働者に限定した職務範囲を周知すること、複数の産業医により法定職務がカバーされるようにすることを前提に、特約で職務内容を限定することは可能と解される。

（3）についていえば、その具体的内容は、事業者や総括安全衛生管理者への「意見」、業務上必要な情報の「労働者からの」収集、緊急措置の労働者への指示の 3 権限の明文化である。もとより産業医には、事業者及び総括安全衛生管理者への「勧告権」と衛生管理者への指導・助言の権限が定められていたが（法第 13 条第 5 項・第 6 項（旧第 3 項・第 4 項）、安衛則第 14 条第 3 項・第 4 項）、これに追加されたものであり、このうち「意見」とは、勧告よりも軽く、対話の一環であって、その権利の追加は、事業者－産業医間の対話を促進しようとしたものである。

この際、安衛法第 13 条及び安衛則第 14 条が定める助言等の意味内容は、以下のように解される[35]。

勧告：上位の立場の経営管理権者（事業者ないし総括安全衛生管理者）に、専門的知見に基づいて措置を促すこと

指導：下位の立場の者に、上位の立場から教え諭すこと

助言：立場の上下を問わず、専門的知見を踏まえ、アドバイスをすること

これらの定めは、総じて、産業医を産業保健業務従事者の中では上位（指導的立場）に置き、事業運営に携わる総括安全衛生管理者よりは組織の指揮系統上下位だが、その専門性を尊重されるべき存在とすることを企図していると解される。

その具体的内容は、放射線漏れや苛烈なハラスメントの防止から、慢性影響をもたらす有害物対策まで様々なものが想定される。

労働者からの情報収集や労働者への指示の権限は、従前から健診での問診等を通じて可能ではあったが、より一般的に事業者の指揮命令や承認なく法的に保障された点に意義がある。ただちに労働者に情報提供や指示の遵守義務を課すものとまでは解されないが、産業医による合理的な指示は、事業者による指示と推定され、その不遵守が人事上の不利益処分を正当化する可能性もある。また、産業医がこれらの権限を適正に行使せずに労働者に健康障害等が生じた場合、民事上、当該産業医の過失と評価され、事業者が使用者責任等を負う可能性はある。

（4）については前述したが、産業医の誠実な職務遂行の法定の実質的な意義は、他の改正項目の基礎となる理念の呈示であったり、産業医が専門家として誠実に行った職務を理

---

[35] たとえば「勧告」という文言も、行政法上の勧告は行政指導の一環であるなど、法律論では、同じ文言でも法令や条規ごとに意味内容が異なり得る。ここでは、あくまで安衛法第 13 条や安衛則第 14 条が定める助言等の意味内容を述べる。

由に事業者から不利益措置が講じられた場合の違法評価の一要素となること等であろう。

（5）についていえば、産業医の離職の報告先は衛生委員会等であって、事業者が委員を指名する事業者の諮問機関に過ぎないが、事業者の良識を信頼しつつ牽制を図る（：恣意的な措置に歯止めをかける）立案者の意図を看守できる。

（6）についていえば、もとより安衛則第 15 条第 2 項が、産業医が法定職務を遂行するうえで必要な権限を付与すべき旨を定めているが、産業医から求めがなくても、必要な情報を提供すべきことを定め、その業務を支援しようとしたものであり、組織がある者に提供すべき情報の画定は、その者の業務の画定と等しいとすれば、この規定は、長時間労働従事者の個別的な健康管理とそれを通じた職場の環境改善を産業医業務の中核に据えようとする立案者の意図の反映と解される。

（7）についていえば、前者（勧告に際しての事業者からの意見の求め）は、産業医が就業先の諸事情を把握しないまま勧告を行うことで信頼を失わないよう制度的な担保を図ったものであり、後者（勧告内容等の保存）は、事業者が勧告に従わずに健康障害等が生じれば、その過失責任が推定されるという意味で、産業医勧告に間接的な拘束力を持たせる措置であり、前者による勧告のピント合わせを前提にしているが、前者（事業者からの意見の求め）は後者（産業医勧告）の効力発生要件とまでは解されない。

（9）は、もともと「顔の見える産業医」制度の実現のため、従業員全員を対象とした面接を構想していたが、おそらく現在の産業医の質量や経営者の負担などの事情から調整（トーンダウン）されたものと解される。

（11）は、産業保健機能の強化にとって健康情報等の取扱いが避けられない一方、それが機微な情報であることが多いことを踏まえ、適切な健康管理や情報管理の体制と手続きのもとで、健康管理のため、適正に取り扱われるよう、交通整理を図ろうとしたものと解される[36]。

なお、この改正に合わせて発行された手引き（厚生労働省「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」）では、これまでに厚生労働行政（特に安全衛生行政）が示してきた指針等も踏まえ、①本人同意の獲得、②衛生委員会等での協議に基づく取扱規程の整備、③産業保健職等による取扱い、④それ以外の者が取り扱う情報の加工情報への制限、という 4 つの原則を、情報の種類（安衛法令などとの関係で取り扱うべき根拠があるか）等に応じて当てはめ分けている。

このように、この改正の実質は、従前の法制度に新たな要素を加えるというより、既定の制度の趣旨の実現のための誘導を図るものと解される。

ヘ　産業保健制度に関する国際比較から、以下の事柄が看取された。

1）産業保健制度を市場に委ねている国（英米）のほうが、産業保健・看護職が自由に活

---

[36] 筆者は三柴丈典『労働者のメンタルヘルス情報と法』（法律文化社、2018 年）で法解釈論的にその論証と展開を図った。

躍できている。逆に、同制度を法定し、特に産業医の選任を法で義務づけている国（仏独）のほうが、産業保健制度が秩序づけられ、産業保健・看護職が医師の下位で管理される傾向にある。

2）産業保健の領域で、産業保健・看護職は、いずれの国でも有意義な活動をし、労使から信頼され、比較的高い報酬を得られているようだ。

3）仏独のように、産業医の選任義務が法定され、教育制度上、臨床医より高い位置づけを与えられている国でも、産業医の数は少ない。産業保健・看護職の方が数が多い傾向にあるが、それでも法が想定する／実際のニーズには不十分な状況にある。

4）イギリスのように、医師に限定してはいるが、疾病で勤務不能な公勤務者への退職勧奨を職務として行わせている国がある。そもそもイギリスは産業医制度を法定していないが、「労働／産業」医の特徴を示していると思われ、興味深い。

ホ　法第13条は、送検件数は少ないが、是正勧告等の違反指摘は比較的多い条規である。発がん性が明確でなかった化学物質による、大阪の印刷工場での胆管がん発症の事案でも衛生委員会設置義務規定と共に適用され、事業者が送検された。ここからも、未解明のリスク対策の不備を問責する上で、こうした体制整備義務違反が指摘され得ることが示唆される。もっとも、それは選任が求められる専門家の役割の範囲内でなければならないので、産業医に広く専門的な健康管理の役割が託されるほど、こうした法活用の可能性が広がるとも言える。

もっとも、監督指導実務からみた産業医制度最大の問題はその形骸化であり、その背景には事業者側と産業医側の双方に問題があると解される。嘱託産業医が予算のかかる労働衛生措置を求めることで解任される例もあり、安衛則第14条第4項の適用が雇用契約以外に及び得ることを示唆した裁判例もあるが（センクシア㈱産業医契約解除事件東京地判令和4年2月8日 West Law ジャパン[37]）、現実的には、契約形態が雇用でなければ、それを防ぐのは極めて困難である。

他方、産業という生き物、組織力学を理解する姿勢に乏しく、健康を巡るトラブルの防止や解決に貢献できない医師も少なくない。日本医師会の平成29年の調査でも、専属産業医の選任割合が極めて低く、嘱託産業医の報酬額が低額な傾向が判明された。

マ　関係判例をみると、以下のような例がある。

---

[37] 準委任契約で就業していた産業医が勧告権の行使による解任の違法性を訴えた事案において、裁判所は、当該勧告が不当であったとしつつも、「安衛則14条4項の趣旨・目的を踏まえると，本件勧告書の内容が，的確な事実に基づくもので，かつ，労働者の健康管理等について必要な勧告であるにもかかわらず，被告が，同勧告内容の実現をあえて妨げる目的で本件契約を解除したと認められるような場合には，本件解除は，権利の濫用に当たると評価される余地がある」、と述べた。しかし、あくまで例外を示唆するくだりである。

・臨床上は内科専門のベテラン産業医が、自律神経失調症という以上にあまり事情を知らされず、休職者の復職可能性を探る面談に臨んだところで、「それは病気やない、甘えなんや」等発言し、不調が遷延化して復職時期が遅れたとして産業医個人が賠償請求された事案で、産業医は、産業医となるための研修・実習で習う程度の一般的な医学的知識をもって業務に当たるべきで、このようなケースでは、病状の概略を把握し、それを悪化させるような言動を差し控えるべき注意義務を負っていたとした例（大阪市 K 協会事件大阪地判平成 23 年 10 月 25 日判例時報 2138 号 81 頁[控訴後和解]）、

・数年間にわたって年間 1000 時間程度の時間外労働（半年内の 5 ヶ月に 100 時間超／月の時間外労働を含む）以後うつ状態となってからも、雇用者の業務請負先で就労し、強迫性障害等の診断を受けて 2 度休職して期間満了退職措置となった労働者が、発症が業務上との前提で雇用契約上の地位確認と共に、上司や産業医の発言や対応が不法行為に当たるとして損害賠償請求等をした事案で、長時間労働の事実は認めつつ、原告には元より精神疾患の既往があり、何より 2 回目の休職前に客観的な過重負荷が認められない、主張された不法行為も認められない等として請求が棄却された例（F 社事件東京地判平成 24 年 8 月 21 日労働経済判例速報 2156 号 22 頁（X 請求棄却[帰趨不明]）、

・入社後年間 3500 時間を超える長時間労働、休みを取りにくい職場の雰囲気、上司との人間関係の不和等があって精神疾患（身体表現性障害等）に罹患したが、過重業務が軽減されず、1 回目療養となり、復職後も過重業務が軽減されず、2 回目療養となり、そこからの復職後は過重負荷は認められないが、会社への不信感を強めて出社しなくなり、疾病自体は改善して、統括産業医は就労可とするも、欠勤を続けたとして解雇されたことを踏まえ、原告が労働契約上の地位確認や損害賠償請求した事案で、本人が人格障害だった可能性を認めつつ、その判断をした統括産業医の確認が偏っていたと指摘して、本人の発症前と発症後の過重負荷につき、使用者側の対応上の過失を認める一方、原告は 2 回目療養からの復職後に完治していたので、無断欠勤による解雇は有効とした例（建設技術研究所事件大阪地判平成 24 年 2 月 15 日労働判例 1048 号 105 頁（X 請求一部認容・一部棄却[控訴後帰趨不明]））、

なお、このケースでは、精神障害など業務上外の判断が困難な事例について、使用者が業務起因性に疑いを持つ場合、労災申請上求められる事業主の証明に協力しないこと、申請しないよう説得することは合法とされたことも特筆される。

・特に過重負荷は認められないが、営業係長職にあった原告が転勤の内示に強い拒否反応を示して急性口蓋垂炎による呼吸困難で救急搬送されて以後、ストレス反応性不安障害の診断名で欠勤を続け、上司らに敵対的・攻撃的態度をとるようになり、休職命令を受けて後、期間満了退職措置を受けるに至る過程で、主治医が不相当に原告を利する診断を行い、本人は産業医から主治医への診療情報の提供依頼を拒否する一方、使用者側は、休職期間中、復職へ向けて励ましつつ必要な状況確認を行い、従前の労働時間管理の不備等自身の落ち度の指摘にも真摯に対応（謝罪と休職命令の延期、未払い残業代の支払い等）し、産業医から

本人同意なしに主治医に直接問い合わせたうえで復職不可の判断をしていた等の経過を辿った事案で、使用者側の対応の冷静さや誠実さが認められ、主治医の診断は疑わしい一方、産業医の意見には「相当の説得力」ありとされ、休職命令、退職措置共に合法と判断された例（日本通運事件東京地判平成 23 年 2 月 25 日労働判例 1028 号 56 頁（X 請求棄却[控訴]））、

・入社から数年後に有能な若手職員の劣等感を持って以後卑屈な態度をとるようになり、配転されたところ上司に遺恨を持ち、怠業する、悪態をつく、社内外に電子メールで上司らへの不満や批判を送信する、存在しないパワハラ被害を内部通報する等の挙に出るようになり、抑うつ状態になったうえ、視神経症の視覚障害（本件視覚障害）を発症し、休職命令を受け、期間満了退職となって、本件視覚障害は上司からの嫌がらせや不当配転等による業務上疾病であるとして、労基法第 19 条第 1 項に基づく雇用契約上の地位確認、不法行為による損害賠償等を請求した事案において、本件視覚障害は業務上と認められないので、その前提に基づく地位確認や損害賠償の請求は認められないが、主治医の復職可能との診断、企画書作成の実績等にみる職務能力、雇用者が大企業であること、復職可否は心身の健康状態から客観的に判断されるべきこと等から、期間満了退職措置は違法無効とした例（第一興商（本訴）事件東京地判平成 24 年 12 月 25 日労働判例 1068 号 5 頁（X 請求一部認容・一部棄却[控訴]））、

以上を含む関係判例から、産業医が、不調者の疾病性と事例性、個人と組織の事情もよく調べて把握し、粘り強く、理性的かつ誠実に対応の手続きを踏んだケースでは、事業者側は殆ど敗訴しないこと、不公正に使用者側に寄ったり、不十分な事情認識に基づいて判断すると却って大きな対立やトラブルを招くリスクが高まること、健康情報の適正な取得、取扱いは違法にはならないこと等が示唆される。

また、近年は、復職拒否等の場面で産業医を関与させなかったことを使用者の不利に判断する例や、逆に積極的かつ適正な関与をさせたことを使用者の有利に判断する例が増えている。

産業医と主治医の判断が分かれた場合には、属性より判断に際しての調査の丁寧さ、総合性（判断材料の幅）を重点とする、判断の合理性、妥当性が問われる傾向にある。

ミ　法第 13 条の 2 は、第 1 項で、産業医選任義務のない小規模事業場での健康管理等の確保のため、必要な知識を持つ医師等（安衛則で保健師と規定）にそれを行わせる努力義務を事業者に課し、第 2 項で、産業医の選任等に関する第 13 条で、職務上必要な情報を事業者が産業医に提供するよう義務づけていたところ、その努力義務を課している。

このうち必要な知識を持つ医師については、産業医はもとより、以前は産業医学振興財団が実施していた産業医基本研修の修了者や産業医として選任された経験者が該当するとされていたが（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号）、財団による基本研修は実施されなくなっており、もとより努力義務でもあり、要件としての実質的な意味は殆どないと思われる。

本条の実質的意味の 1 つは、その他省令で定める者を安衛則第 15 条の 2 第 1 項で保健師

と定めたことにより、小規模事業場での保健師の活用に法規の裏付けを与えたことにある。以前は、安衛則の施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）が、衛生管理者免許を持つ保健婦の活用等を示唆していたに過ぎなかった。

もう 1 つの実質的意味は、法第 19 条の 3（小規模事業場での健康相談、情報提供等の援助にかかる国の努力義務）と共に、小規模事業場での健康管理の確保政策に予算措置の裏付けを与えることにあり、現に、これに基づき、独立行政法人労働者健康安全機構が運営する産業保健総合支援センター（全国 47 都道府県に 1 か所ずつ。以下、「産保センター」とも言う）や、その下部組織であり、中小零細事業を支援対象として、地区ごと（全国 350 か所）に地域産業保健センター（以下、「地産保」とも言う）が設置されている。

前者は、主に産業保健関係者への研修や相談対応、事業者らの産業保健に関する各種計画づくりの支援等（いずれも基本的に企業規模を問わない）、後者は、中小零細事業に対して、健診結果にかかる医師からの意見聴取（安衛法第 66 条の 4 等）、長時間労働面接（法第 66 条の 8、9 等）、高ストレス者面接（法第 66 条の 10 第 3 項等）、保健師（の訪問）による保健指導（法第 66 条の 7 等）など、より直接的なサービスを無償で行っており、産業保健関係者と中小零細事業の連結に重要な役割を果たしている。令和 4 年度（2023 年度）予算では、前者を減額して後者を増額する予定である。

ム　本条に基づく国の産業保健活動支援状況の詳細は、労働者健康安全機構『令和 2 年度産業保健活動総合支援事業アウトカム調査報告書』に示されており、利用されたサービスの上位は、産保センターでは産業保健研修（約 3 割）と WEB サイトでの情報提供（約 2 割）で、センターごとに委嘱されるメンタルヘルス対策／両立支援促進員（カウンセラー、社会保険労務士等の実務専門家）による支援も数%利用されていた。地産保では、健診結果に基づく医師への意見聴取（約 5 割）が圧倒的に多く、産保センター＝研修＝大中規模事業、地産保＝健診後医師意見聴取＝小規模事業、という構図が見える状況である。

利用者の満足度は、有益評価が約 9 割と高く、特に産保センターでのメンタルヘルス対策促進員による個別支援と地産保での健診後医師意見聴取の有益評価が高かった。

メ　法第 13 条の 3 は、先述の通り、基本的には「顔の見える産業医制度」を目指し、そのための前提条件整備を事業者に求めた規定だが、保健師による代替も企図しており、法第 101 条第 3 項（産業医選任義務のない小規模事業場で保健師らに健康管理等を行わせる場合にその業務を労働者に周知するよう事業者に努力義務を課した規定）も、本条と趣旨を一にしている。

本条（法第 13 条の 3）が予定する措置内容の主軸は、産業医業務の内容の労働者への周知であり、健康相談の申出方法や事業場での健康情報等の取扱い方法を周知させることがその支えの役割を果たしている。このうち後者は、労働者に安心して産業医に相談してもらうための手当とも言える。

モ　小中規模の事業場で嘱託として就業する産業医が多い日本医師会の調査結果からは、よく行われているのは、健診の結果確認、長時間労働面接、保健指導等だが、活動時間は 3

時間未満／月が殆ど、衛生委員会への出席は 1－2 ヶ月に 1 度と 1 年に 1－2 度が多く、作業の環境や内容の把握と指導、健康障害の原因調査等も 2 時間未満／月が殆どであり、顔の見える産業医からはほど遠い現状がうかがわれる。

ヤ　法第 14 条は、高圧室内作業をはじめとする一定の危険／有害な作業（①作業の方法／条件、②設備、機械、原材料等）につき、有資格者（免許取得者か技能講習修了者）を作業主任者として事業者に選任させ、現場で直接作業を指揮し、設備管理等に当たらせるべきことを定めた規定である。作業主任者を選任すべき業務は施行令第 6 条に定められ、作業主任者の選任規定、名称と必要な資格（免許取得者か技能講習修了者か）、選任すべき作業、作業主任者にそれらの業務を行わせるよう事業者に義務づけた規定は、安衛則とその別表、個別の特別則に定められている。

旧安衛則にも危険な物や作業にかかる取扱主任者や作業主任者を選任すべきこと等が一般的に定められ、安衛則内外の特則で、必要な資格やさせるべき業務の詳細が定められていた。現行安衛法の制定に際して、法律上の制度に格上げされると共に、法定安全衛生管理体制の一環に組み込まれた。

ユ　作業主任者については、法第 14 条の委任を受けて施行令第 6 条が選任すべき 31 業務を列挙し、このうち高圧室内作業、ガス溶接作業、林業架線作業、特級から 2 級ボイラーの取扱作業、エックス線作業、ガンマ線透過写真撮影作業の 6 業務には免許が求められ、その他は技能講習の修了で足りるとされている。技能講習では、既に関連の免許を取得した者等に講習の一部が免除されることがあり、所要日数は 1-4 日程度、誰でも受講できるものと一定資格を要するものとがある。以前は安衛則別表第 6 で規定するものと個別の規則等で規定するものに分かれていたが、平成 15 年の公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律により、名称は安衛法別表第 18、講師の資格は同第 20 で一元的に定められることになった。しかし、講習科目と受講資格は、なお従前の規則条項が定めている。

作業主任者の選任は、所定の作業場所ごとに、単なる配置ではなく、明確に作業主任者として行い、腕章、特別な帽子の着用等により（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号）、氏名と行わせる事項を関係労働者に周知せねばならない（安衛則第 18 条）。労働者を直接指揮する必要上、交代制作業の場合、原則として各直ごとに選任せねばならない（昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号）。

他の安全衛生管理体制と同様に、選任が雇用である必要はないこと、従って、A 社が作業主任者資格を持つ一人親方 C に請負等で仕事を発注し、自身の雇用する B をその指揮監督下で所定の危険有害作業に就かせる場合、A 社における作業主任者選任要件は充たされる可能性がある。

ヨ　法第 14 条は、かなり違反指摘が多い条規であり、令和 2 年の是正勧告を典型とする違反指摘件数は合計約 4,000 件、令和元年の送検件数も年間 10 件近くに達していた。

本条は、作業主任者の未選任のほか、安衛則第 18 条所定の氏名や職務の未周知に適用さ

れることが多く、違反指摘の具体例には以下のようなものがある。

1）ビルの新築工事の一次下請 B 所属の現場責任者 X の指揮下で、鉄骨組立作業を請け負った二次下請 C の従業員と移動式クレーンのリース会社 D のオペレーターY ら（おそらく C が用立てた）が鉄骨建方工事をしていたところ、Y が運転する移動式クレーンのアウトリガ（張り出して地面に足を設置させて安定させる装置）を縮めた状態にしたことを忘れ、そのままジブ（腕）を旋回させたため横転し、ジブの先端が歩行中の婦人に当たって死亡させた事案で、X が、おそらく法第 20 条違反（クレーン等安衛則第 3 章第 2 節の適当な条規違反）、二次下請 C が、作業主任者選任義務違反（法第 14 条、施行令第 6 条第 15 号の 2、安衛則第 517 条の 4）で送検された例。

2）3F 建ての個人住宅建設工事で、おそらく下請 A が雇用した X が、3F から屋上に至る階段の設置作業を行うため、屋上床の梁に跨がって作業していた際、作業上必要な番線を引き上げたクレーンの先端のフックを残されていた玉掛ワイヤロープに引っかけた状態でいたところ、クレーンオペレーターE が、フックを巻き上げたため、階段が持ち上がって梁が揺れ、X が地面まで墜落して死亡した事案で、所轄監督署が、A の社長である Y を法第 14 条（建設物等の鉄骨の組立等作業主任者（施行令第 6 条第 15 号の 2、安衛則第 517 条の 4）の選任義務）違反、第 21 条第 1 項（墜落等危険場所等での危険防止措置（安衛則第 521 条（高さ 2m以上の高所作業での要求性能墜落制止用器具等の取付設備の設置））違反で送検した例。

3）管轄署が、主にパンチングメタルを製造する A 社（代表 Y と家族 3 人含め 9 人で、動力プレス機械 20 台を保有）に臨検に入ったところ、①プレス作業主任者の未選任、②労災保険未加入、③特定自主検査（特に危険な機械を原則として 1 回／年、事業者が一定資格者に検査させる義務を負うもの）の未実施、④機械の V 字形状ベルト（滑り止め等のため V 字模様がついたベルト）、プーリー等へのカバーの未設置、⑤天井クレーンの玉掛有資格者未配置等の違反が認められ、是正勧告を行ったが、その 5 ヶ月後にも改善されず、「法律通りに是正していたら仕事にならない」と述べ、再度是正勧告したが、その 5 ヶ月後にもやはり改善されていなかったため、法人 A と代表 Y を、安衛法第 14 条、第 61 条（資格者以外の就業制限）違反で送検した例。

この例では、プレス機械の安全性は高かったが、金型取り付けや取り外し等での災害危険が指摘された。

このように、本条の適用は、作業主任者の未選任につき機械的に行われる傾向にあるが、特にプレス機械作業主任者等で、資格者でも必要な技能を持たない例が多い。また、作業主任者は現場の作業指揮者なので、局所排気装置の不備等の設備の問題を工場長らに上申しない例も多いとの指摘がある。

ラ　関係判例には以下のようなものがある。

（1）刑事事件

1）福岡高判昭和 63 年 5 月 12 日判例時報 1278 号 161 頁

法第 14 条の名宛人である「事業者」を、労働者を直接支配下に置いて指揮命令する雇用主としつつ、実際の判断では自身の道具や会計で事業を営むことを含め、「安全を確保すべき立場」にあったことを重視した例。

このケースでは、下請に当たる被告人会社が経験や技術はあるが作業主任者資格を持たない者に現場監督を任せていたところ、その管理下で土止め支保工の組み立て作業を行わせていたアルバイト要員が土砂崩壊で死亡して、被告人会社とその取締役が安衛法第 14 条違反で起訴されたところ、同人らが同条の義務を負うのは上位の元請だと主張した。

判決は、法第 14 条にいう事業者は、直接労働者を支配下に置いて指揮監督する法律関係を前提としており、本件の場合、被告人会社に事業上の独立性も認められるので、雇用する労働者の安全を確保すべき立場にあり、同社が法第 14 条の事業者に該当するとした。これは、直接的な雇用関係の存在を基本的前提としつつも、事業上の独立性等、安全に関する情報や管理権限を踏まえて労働者の安全を確保すべき立場を考える趣旨とも解される。

(2) 民事事件

岩瀬プレス工業事件東京地判平成 20 年 11 月 13 日労働判例 981 号 137 頁

プレス作業の経験はあるが所要の特別教育を受けていなかった者が、法定作業主任者のいないタイミングで、安全装置の効かない条件で手を挟まれて重い障害を負った災害につき、労基署から、彼を雇用していた事業者が作業主任者に所要の業務を行わせなかったとして是正勧告を受けた後、一定金額（70 万円）を本人に支払う旨の示談が成立したものの、安全配慮義務違反に基づき 8700 万円の賠償を求める訴訟が提起された。

判決は、当該作業者に特別教育を受けさせずに当該作業に就けたこと、使用者の作業主任者選任義務は、作業開始前のみならず個々の作業ごとに発生するのに同人の管理外で当該作業者に作業を行わせたことを理由にその安全配慮義務違反を認めつつ、過失相殺により 8 割の減額を認めた。

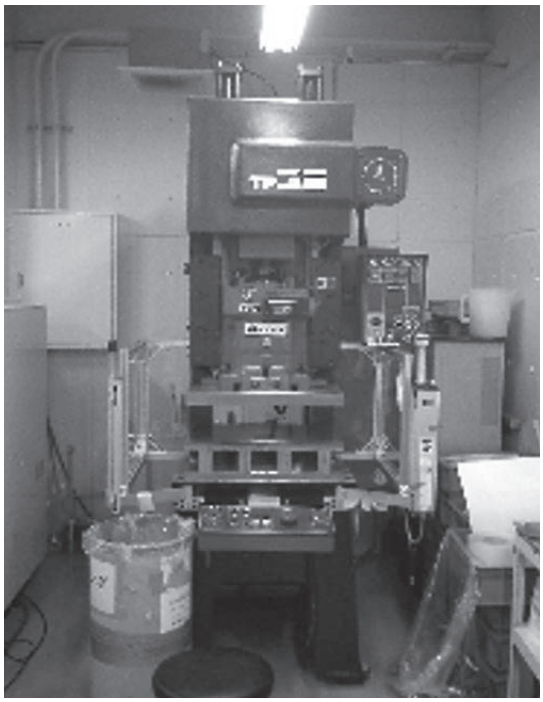
ただ、このケースでは、被災者が本件災害をもたらしたのと同様の光線式安全装置を備えたプレス機械の使用経験があることを事業者が確認して採用し、現にヨウカンと呼ばれる金型を乗せる四角材形の台の交換により安全装置が利かない条件が生じ得ることを被災者自身認識していたのに、自らそれを外して被災したこと、作業主任者資格を持つ者が、被災当日に安全装置を含めて当該プレス機械の安全衛生を確認していたこと、作業主任者資格は持たないがプレス作業を知る上司が、災害直前のやりとりで、安全装置が利く条件に設定するよう本人に伝達していた経緯もあるから、果たして作業主任者に被災者の作業を直接指揮させていたら災害を防げていたか、定かではない。

また、本判決が、作業主任者による安全装置の有効性の管理を事業者の安全配慮義務とした重要な根拠は、安衛則第 134 条だが、これは、事業者が作業主任者に安全装置の点検や異常への対応等を行わせるよう求めているに過ぎず、そこから個々の作業での安全装置の常時の有効性保持の担保まで導けるかは微妙である。たしかに、安衛則第 28 条は、法令上設置した安全装置等の有効性の保持を一般的に事業者に課しているが、この条規は、これを

作業主任者に行わせる義務まで課してはいない。

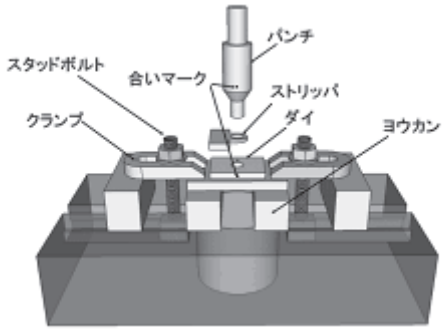
結局、災害時点で作業主任者を作業に当たらせていなかった（法第 14 条違反）という外形をもって、事業者に半ば結果責任を負わせたとも解され、それだけ管理体制の整備を重視した判断とも言える。

【プレス機】



（岩村和典氏提供）

【ヨウカン】



（（有）サイトウ機械製作所の WEB サイト（http://www.art-eng-saito.com/what05.html，最終閲覧日 2022 年 8 月 14 日））

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
　よくあるケースである（岩村）。

2）判決について
　判決の結論は妥当（岩村、篠原、前村）。ただし、判決を補強する理由付けは他にも考えられる。
　判決も示唆するように、プレス機を 5 台以上保有する事業者には、プレス機械作業主任者の選任が義務づけられており、安衛則第 134 条は、同人に安全装置の有効性の確保まで行わせることを予定していると解される。判決は明示していないが、ここでヨウカンも金型の一部と考えると、本件ではその義務違反に当たると解される（岩村）。
　作業主任者は、担当作業にかかるリスク管理を幅広くできるように教育を受けているので、本件でも一義的な災害防止の役割は果たせたはず（前村）。
　ヨウカンを金型と考えれば、ヨウカンの交換は金型の取替えとなり、安衛則上、作業主任者による指揮が求められているところ不履行だったことになるが、そう解し得ない場合にも、安衛則第 131 条で事業者に課せられたプレス機の安全性ないし安全装置の設置や機能維持の義務違反に該当する（篠原）。

3）未然防止策について
　プレス機は危険性が高いので、1 台でも保有していれば、作業主任者を設置すべきであり、顧問先にもそう伝えている（篠原）。
　ヨウカンの高さによる安全装置の無効化の問題は、メーカーに伝えて交換させるようにする（篠原）。
　少なくとも、無効化のポイントについては事業者が作業手順書を作成して、作業者に伝達すべきだった（前村）。
　安衛則第 131 条との関係でも、光線式ではなく、危険部位に手を入れられない安全カバー等を採用すべきだった（篠原）。
　プレス機の作業者にはスキルマップ（従業員のスキルや能力を点数化したもの）を作成して、適任者のみを当たらせるようにしている（岩村）。
　なお、監督官時代、監督官は、刑事事件でプレス事件を取り扱って初めてプレスを理解できると先輩に言われたことがある（篠原）。

篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表）、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）、前村義明氏（My 社労士事務所、労働衛生コンサルタント）

リ　法第 15 条は、一の場所（統括管理が求められる混在作業現場）で、特定事業（現段階では建設業・造船業）の元方事業者（自身も仕事の一部を行うため、仕事にかかる情報と

権限を持つことが期待される者）に、自身の労働者と関係請負人（自身が注文する仕事に連なる一次下請以下の請負人）の労働者の混在作業による労災を防止するため、その労働者数が一定数（現段階で原則として 50 人）以上の場合、統括安全衛生責任者を選任し、法第 15 条の 2 で選任が求められる元方安全衛生管理者の指揮と、法第 30 条第 1 項所定の統括管理業務（協議会の設置・運営、連絡調整、巡視、関係請負人による安全衛生教育の指導・援助、建設業の場合、工程計画や機械設備等の配置計画の作成や、関係請負人による機械設備等を用いる作業の指導等）を行わせるよう義務づけ[38]、

第 2 項で、統括安全衛生責任者には、その事業の統括管理者を充てるよう義務づけ、

第 3 項で、分割発注の場合で、複数ラインの混在作業の合計労働者数が一定数（現段階で原則 50 人）以上の場合、法第 30 条第 4 項により指名された統括安全衛生管理義務者は、統括安全衛生責任者を選任して統括管理を行わせるよう義務づけ、

第 4 項で、法第 25 条の 2 第 1 項所定の救護場面での二次災害防止措置が重層的請負構造下で混在的に行われる場合、統括安全衛生責任者を選任した事業者（建設業等（現段階では建設業のみ）の元方事業者と分割発注が行われる場合の統括安全衛生管理義務者）が、混在作業場所で働く労働者への当該二次災害防止措置を遍く行わせるために、統括安全衛生責任者に当該措置に特化した技術管理者を指揮させるとともに、同責任者に当該措置を統括管理させるよう義務づけ、

第 5 項で、法第 10 条第 3 項が総括安全衛生管理者の職務の執行について都道府県労働局長が事業者に勧告できるとした定めを統括安全衛生責任者にも準用している。

ル　法第 15 条の 2 は、第 1 項で、建設業等（現段階では建設業のみ）の元方事業者等（分割発注の際の統括安全衛生管理義務者を含む）が、元方安全衛生管理者を選任し、法第 30 条第 1 項所定の統括管理業務のうち技術的事項を管理させるべきことを定め、

第 2 項で、法第 11 条第 2 項の労基署長による安全管理者の増員／解任命令の定めを元方安全衛生管理者に準用することを定めている。

レ　法第 15 条は、一の場所、すなわち「請負契約関係にある数個の事業によって仕事が相関連して混在的に行われる各作業現場[39]」（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 602 号）では、その混在性ゆえに災害リスクが生じるので、法第 29 条は、元方事業者（重層的請負構造下の最先次で仕事の一部は自ら行う注文者。発注者も含む点と仕事の一部を自ら行う点で元請とは異なる。元請とは、通例、発注者から直接仕事を請け負う者を意味する）に、その構

---

[38] 統括管理の実施義務自体は、特定元方事業者であれば、一の場所の常時労働者数に関わりなく負うが、原則 50 人以上だと統括安全衛生責任者の選任、法定職務の行わせ義務が生じる。

[39] 分割発注が行われた場合の複数系統の下請構造も合わせて混在作業ないし一の場所と言い得るだろうが、基本的には単数請負構造下での労働者による混在作業を想定していると思われる。

内（その管理下にある場所）で業務を行う請負人やその労働者への法令遵守の指導義務を課し（ただし罰則なし）、

法第 30 条は、当該作業場の災害リスク（特に建設機械がもたらす接触のほか、足場、支保工、架設電気設備等にかかるリスク）に関する巡視、連絡協議などの統括管理を特定（現段階では建設業と造船業）の元方事業者（及び分割発注の場合には統括安全衛生管理義務者）に課し、

第 30 条の 3 は、第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次的な労災防止のための物的、人的措置義務）の履行確保のための統括管理を、一の場所における重層的請負関係に基づく混在作業下で図る目的で、元方事業者（及び分割発注の場合には統括安全衛生管理義務者）に課している。

こうした統括安全衛生管理の確実を期すため、一の場所で就労する合計労働者数が原則として 50 人以上で、元方事業者に選任義務が課されたのが、法第 15 条所定の統括安全衛生責任者と法第 15 条の 2 所定の元方安全衛生管理者である。

一の場所で就労する合計労働者数が原則として 50 人（建設業の一部では 30 人）に満たない場合、原則として元方事業者が、安衛法第 15 条の 3 に従って適任な統括管理担当者を選任し、統括管理の責任を負えば足りるが、建設業に限り、原則として 20 人以上（一定場所での橋梁、圧気工事等）であれば、店社安全衛生管理者の選任を求められる（法第 15 条の 3）。これは、現場を統括するゼネコンの支店（現場より一段上の事業場レベル）での選任をイメージしている。

こうした場の管理の仕組みは、事業場内の総括安全衛生管理者を筆頭とする安全衛生管理体制を応用したものである。

ロ　法第 15 条の対象事業は施行令第 7 条第 1 項により建設業と造船業となっており、第 15 条の 2 の対象業務は政令委任だが、現段階で定めがないので、建設業に限られている。

特定元方事業者の要件としての自ら仕事を行う者とは、工事の施工管理を行う者を意味し、設計監理のみを行う場合は該当しない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。この点について、最 3 小決平成 17 年 12 月 21 日判例タイムズ 1199 号 197 頁は、個人事業主 B に工事の大部分を委ねていた元請 A 社を特定元方事業者と認定するにあたり、施工管理を行っていたか否かの判断は、AB 間の契約内容等の形式より実質を重視した。

選任対象となる労働者数の判断基準は、準備や終期の手直し工事等を除く期間の 1 日あたりの平均を指す（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号 4〔施行令第 7 条関係〕））。

法第 30 条第 2 項・第 3 項所定の統括安全衛生管理義務者の指名制度（特定事業の仕事の発注者か仕事の全部を請け負った者〔で特定元方事業者以外の者〕が複数の事業者に分割発注し、合計 50 名以上（安衛法施行令第 7 条第 2 項）の労働者が一の場所で混在作業を行う場合、自ら統括管理を担う 1 名を指名し、それがなされない場合、労基署長が指名することとなる制度）の下では、同義務者が統括安全衛生責任者を選任して、当該混在作業現場で就労する全労働者の統括管理を行わせねばならない。その適格者は、当該場所における業務の

統括管理の権限と責任を持つ者であり（法第 15 条第 2 項）、これは、第 1 項の諸業務のスムーズな実施を図り、責任をもってとりまとめる者を指す（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

統括安全衛生管理義務者が適法に指名されれば、被指名者以外の特定元方事業者にその選任義務は生じない（法第 15 条第 3 項第 2 文）。統括安全衛生責任者一人当たりの統括管理対象事業場の数や規模に規制はないが、大規模な工事現場の統括管理を担うことや、毎月 1 回は巡視を行う必要上[40]、5 箇所程度に限られるべきと解される。

ワ　統括安全衛生責任者の基本的職務は、法第 30 条第 1 項各号所定の統括管理（協議会の設置・運営、連絡調整、巡視、関係請負人による安全衛生教育の指導・援助、建設業の場合、工程計画や機械設備等の配置計画の作成や、関係請負人による機械設備等を用いる作業の指導等）だが、その実効性確保のため、建設業においては、元方安全衛生管理者を指揮すべきこととなっている（第 15 条第 1 項及び第 3 項）。

また、第 30 条の 3 は、第 25 条の 2 第 1 項所定の措置（救護にかかる二次的な労災防止措置）が重層的請負関係下での混在作業現場で関係請負人らによって行われる場合の統括管理を元方事業者（及び統括安全衛生管理義務者）に課しており、第 15 条第 4 項は、これらの規定を受けて、特定元方事業者は、その統括管理のためにも統括安全衛生責任者を選任し、当該統括管理を行わせると共に、その実効性確保のため、法第 25 条の 2 第 2 項所定の「救護に関する措置について技術的事項を管理する者」（建設業事業者全てに選任義務がある）の指揮をさせるべきと定めている。

分割発注の場合にも、当該混在作業場所での作業労働者数が原則 50 人以上ならば（施行令第 7 条第 2 項）、第 25 条の 2 第 1 項（救護活動による二次災害防止措置）の履行確保のため、第 15 条第 3 項に基づき、統括安全衛生管理義務者は、統括安全衛生責任者を選任し、第 25 条の 2 第 2 項所定の技術管理者の指揮と当該統括管理をさせねばならない。

第 15 条第 5 項は、事業場内の総括安全衛生管理者の場合と同様に、統括安全衛生責任者の業務の執行にかかる都道府県労働局長の勧告権を定めている。

ヲ　法第 15 条の 2 は、建設業に限定して、元方安全衛生管理者を選任させ、そうした事項を管理させるよう事業者に義務づけているものである。これは、統括安全衛生責任者には、通常、現場の所長等が就任し、広範な業務を行い、災防技術に詳しいとは限らないこと等を踏まえ、現場事情に応じた適切な技術的安全衛生管理を担わせることを意図したものである。

これは、事業場内の安全衛生管理体制でいえば、安全管理者に近い役割を負う。

元方安全衛生管理者は専属でなければならないが（安衛則第 18 条の 3）、専任とは違い、

---

[40] 平成 4 年に公表された中央労働基準審議会建議「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進について」（平成 4 年 1 月 10 日発表）は、小規模の建設工事現場でも月 1 回の巡視が望ましいとしていた。

当該混在作業現場のリスクを知尽できる条件にあればよい。ただし、事業者は災防措置を講じるうえで必要な権限を付与せねばならない（安衛則第 18 条の 5）。

元方安全衛生管理者の資格（安衛則第 18 条の 4）は法第 11 条（安衛則第 5 条）所定の安全管理者の資格と似ており、①「大学等」の②「理科系課程」を修了して卒業後、③「3 年以上」④「建設工事の安全衛生実務」に従事した者を基本として（第 1 号）、一定の学歴を求めつつも、実務経験を重視している。

その職務は、統括安全衛生責任者の指揮下で、法第 30 条第 1 項所定の統括管理事項のうちの技術的事項を行うこと（実務の実施）である。同管理者についても、事業者に職務上必要な権限の付与義務が課されている（安衛則第 18 条の 5）。第 15 条の 2 第 2 項は、法第 11 条第 2 項を準用し、安全・衛生管理者と同様に、労基署長による増員・解任命令を規定している。

法第 15 条（統括安全衛生責任者）と第 15 条の 2（元方安全衛生管理者）の第 1 項（選任と法定職務させ）、第 2 項（増員・解任命令の遵守）には罰則が付されている。

また、これらの管理者には、以下の通り、労基署長への選任報告義務により、履行確保が図られている。

所轄労働基準監督署長への選任報告（法第 100 条第 1 項）
・統括安全衛生責任者（安衛則第 664 条第 1 項第 3 号）
・元方安全衛生管理者（安衛則第 664 条第 1 項第 4 号）
・店社安全衛生管理者（安衛則第 664 条第 1 項第 5 号）

ン　法第 15 条、15 条の 2 は、そもそも適用対象となる作業場が限られており、監督業務上違反を認めることも少ないとのことで、違反による送検件数を記した令和 2 年の労働基準関係法令違反に関する公表事案や、同じ年の是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した労働基準監督年報の定期監督等実施状況・法違反状況では、項目立て自体がなされていない。

なお、特定元方事業者が一の場所での混在作業開始時に提出を求められる特定元方事業者事業開始報告に統括安全衛生責任者等の記入欄が設けられているため、選任義務のない規模（第 15 条所定の統括安全衛生責任者の選任義務は、混在作業を行う労働者数が、ずい道、橋梁建設工事の一部等では 30 人、その他では 50 人〔本条第 1 項但書き及び安衛法施行令第 7 条〕未満の時には課されない。）でも選任されるケースがあるという。

ア 2　関係判例のうち、刑事裁判例では、特定元方事業者に該当するか否かが争われた前掲の最 3 小決平成 17 年 12 月 21 日判例タイムズ 1199 号 197 頁が挙げられること。これは、個人事業主 B に工事の大部分を委ねていた元請 A 社を特定元方事業者と認定するにあたり、施工管理を行っていたか否かの判断は、AB 間の契約内容等の形式より実質を重視した例である。

民事裁判例には以下のようなものがある。

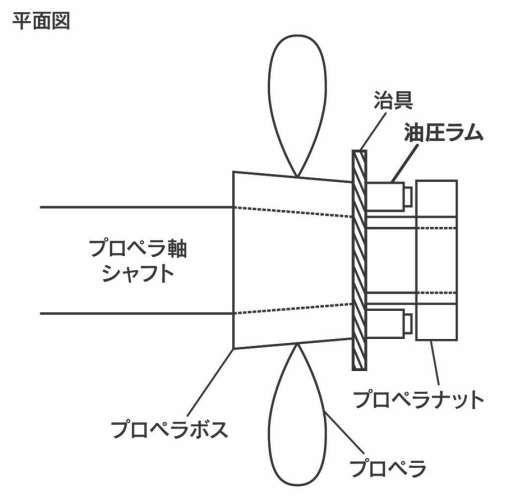
（1）下請の労働者が、下請所有のトラック荷台で作業中に金属スクラップの破片が眼に刺さって失明する等重い障害を負い、元請下請双方に損害賠償請求した事案で、雇用者の責任を当然に認めつつ、元請につき、被災者の雇用者ではないが、雇用者の構内で元請として作業を分担実施していた状況等から、元方事業者として、雇用者の安衛法規違反につき必要な指導、指示を行うべきなのに（安衛法第 29 条）怠ったこと、また、特定元方事業者としても、労災防止のために定期的な協議組織の設置、開催等の措置を講ずべき（安衛法第 30 条）なのに怠ったことから、安全保護義務違反に当たるとした例（尼崎港運・黒崎産業事件神戸地尼崎支判昭和 54 年 2 月 16 日判例時報 941 号 84 頁）

この判決の特徴として、元請に、下請の安衛法令違反による安全保護義務違反について、重畳的に債務不履行責任を負わせるのではなく、法第 29 条違反と第 30 条違反を根拠に、独自に安全保護義務違反と判断したこと、すなわち、元方事業者を名宛人とする安衛法違反をそのまま安全保護義務違反と解したことがあげられる。

（2）船舶内での補修工事（取り外したプロペラシャフト〔プロペラを取り付ける軸〕とプロペラの取り付け作業）中に、プロペラシャフトを固定するための重量のあるジャッキ受けの取り付け方法を誤ったために落下させ、それが足場を破壊したため、転落により死亡した災害の要因として、事業者の墜落防止措置（開口部の覆い等、安全帯の着用させ等）を定めた安衛則第 519 条違反を前提に、直接の雇用主の安全配慮義務違反による債務不履行責任を認めると共に、元請を特定元方事業者と認め、同条所定の措置を自ら講じるか直接の雇用主やその作業員に講じさせるよう指導監督する義務があったが怠ったとして不法行為責任を認めた例（常石造船・宮地工作所事件広島地尾道支判昭和 53 年 2 月 28 日判例時報 901 号 93 頁）

この判決の特徴として、元方が安衛則所定の墜落防止措置を直接行う義務も安全配慮義務の 1 内容としたことが挙げられる。

【補修工事中のプロペラシャフト周辺図】

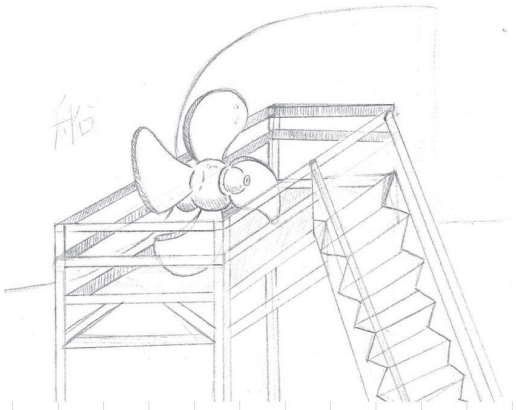


（岩村和典氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

【治具】

（岩村和典氏提供）

【補修中のプロペラ及びプロペラシャフト】



（岩村和典氏提供）

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
　図示の通り。

2）判決について
　元方の責任については、重量物落下による足場の破壊による作業者墜落の責任まで認めるのは、一般的には予見可能性の面で厳しいと感じる。造船の現場は非常に広く、目が行き届きにくい事情もある。本件では、足場の設置者が元方だったという事情もあったのではないだろうか（篠原）。

3）未然防止策について
　このように、非定型で予想が難しい災害対策では、やはりリスクアセスメントの発想が重要であり、本件では、高所で重量物を扱わせていた以上、何らかの事情で人が落ちるリスクは想定し、ヘルメット、墜落防止装置等の基本的対策は必要だったと解される。足場ではなく作業床を重量物の高さに合わせるような物的対策も講じられたのではないか（岩村）。
　作業方法の改善も求められたのではないか（前村）。

篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表）、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）、前村義明氏（My 社労士事務所、労働衛生コンサルタント）

イ 2　法第 15 条の 3 は、法第 15 条、第 15 条の 2 による統括管理体制が構築されない中小規模の建設現場で、それに準じる管理体制を構築させるために設けられた定めであり、現段階では建設業に限り、一の場所で働く自身と関係請負人の労働者数が原則 50 人未満 20 人以上で、当該現場を管理するゼネコンの支店等（店社）に安全衛生管理者を選任させ、現場の所長らの指導・管理に当たらせようとしたものである。よって、具体的な安全管理の措置義務者には、当該管理者を選任した一次下請以下を想定しているが、ゼネコン自身（の現場責任者ら）も含んでいる。

第 2 項は、発注者等から仕事が分割発注された場合に、同人らが店社安全衛生管理者の選任義務者を指名すべきことを定めている。

本規定は、平成 4 年公表の中央労働基準審議会建議に基づき、同年の法改正で新設されたもので、その建議では、建設業での中小規模現場での災防対策のための安全衛生管理体制の充実化の必要が示されており、その一環で、10-29 人規模の現場で店社安全衛生管理者を選任すべきこと（30 人までは、統括安全衛生責任者制度の適用範囲を拡大すべきこと）、その者の担当は 10 現場程度に抑えるべきこと、同管理者の職務は、小規模混在作業現場の統括管理の確保のための指導監督であり、巡視、状況把握、協議組織への参加、工程や機械設備の配置に関する計画審査等が該当すること、店社安全衛生管理者の資格要件は元方安

全衛生管理者と同等とすること等が示唆されていた。

ウ 2　概ねゼネコンの支店を意味する店社は、条文上は、「当該場所において行われる仕事に係る請負契約を締結している事業場」とされている。すなわち、請負契約を手がかりとして、その工事現場の仕事を司る事業場に管理責任を負わせようとしたものである。

趣旨は、中小規模混在作業現場での準統括管理体制の構築なので、元方事業者が自主的に統括安全衛生管理体制を構築している場合はもとより（安衛則第 18 条の 6 第 2 項）、本条所定の店社以外の店社が同機能を果たす場合もそれで足りる（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）。

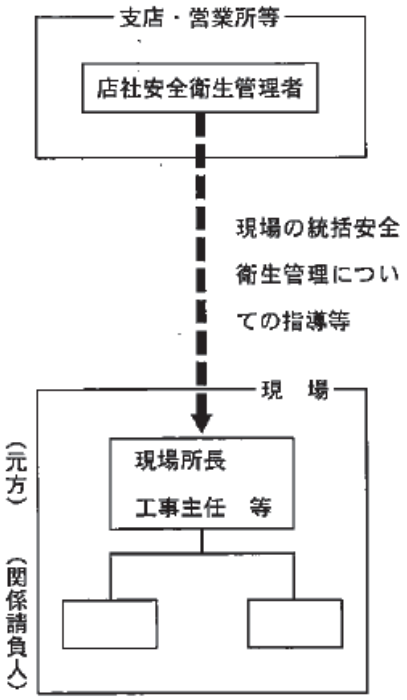
なお、本条が掲げる事業場は法人とは限らず、契約の主体になれない場合もあり得るので、法人が契約主体なら、ここで「請負契約を締結している事業場」とは、「請負契約を締結した法人等（建設業元方事業者）において当該一の場所の仕事の管理、指導を担当している事業場」と読み替えるべきこととなる。平成 4 年通達によって別途配置が認められる店社とは、そうした法人以外の法人や個人事業主が運営する事業場であって、当該「一の場所」での建設工事の管理、指導を担当しているところと理解できるため、その役割を果たす限り、元方事業者以外の下請事業者や純粋な発注者等も該当し得ると解される。

対象となる建設工事現場は、元方と関係請負人の合計労働者数 50 人未満が原則だが、ずい道建設作業等の場合 30 人未満となる（安衛則第 18 条の 6）。その他では 50 人未満となるが、安衛則 18 条の 8 により、店社安全衛生管理者を選任すべき職務が鉄骨造り建設作業等に限られているため、対象となる現場はこの 2 種類（ずい道建設作業等：30 人、鉄骨造り建設作業等：50 人）に限られている。

第 2 項は、発注者等により仕事が分割発注された場合の、いわば準統括安全衛生管理義務者の指名につき定めており、同人らに分割発注され、なおかつ一の場所の合計労働者数 20 人以上の場合に、同人らが店社安全衛生管理者の選任義務者を指名すべきことを定めている。ただし、指名されない場合の労基署長による指名制度は定められていない。

店社安全衛生管理者の資格要件は、中基審建議の示唆通り、安衛則第 18 条の 7 で元方安全衛生管理者のそれとほぼ同等に設定されているが、大卒等では理科系課程の修了及び卒業の要件は不要、学歴不問で実務経験のみの要件が設けられるなど、担当する現場の規模が小さいため、若干簡単／緩めに設定されている。

その職務も元方安全衛生管理者のそれと似ており（安衛則第 18 条の 8）、法第 30 条第 1 項所定の統括管理事項に類するが、店社安全衛生管理者の場合、自身が実施するのではなく、以下の図の通り、その担当者（現場所長、工事主任、専任の安全担当者等）を指導することとされている（店社安全衛生管理者の選任義務を負うのは建設業元方事業者だから、自身が選任した者の管理を受けながら統括管理を行う義務を負う場合もある）。



（労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））306 頁）

安衛則第 18 条の 8 は、概ね中基審建議の示唆通り、①巡視、②状況把握、③協議組織への参加、④工程・機械設備配置の計画審査等の管理指導的業務を定めている。その詳細について、平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号通達が説明している。

特筆すべきは、店社安全衛生管理者の場合、事業者に職務上必要な権限を付与すべき義務を課しておらず、労基署長による増員／解任命令も定められていないことである。「準」統括管理の役割であることに加え、そもそも自身による実施ではなく指導監督の役割であることも影響したと思われる。

エ 2　本条の適用対象現場が限られているため、本条違反が認められることは少ない傾向にある。

オ 2　法第 16 条は、統括安全衛生責任者を選任すべき元方事業者より後次の関係請負人であって自ら仕事を行う者に安全衛生責任者を選任させ、統括安全衛生責任者が示した方針を自身の属する事業の労働者らに伝達させると共に、それより後次の関係請負人の安全衛生責任者を通じて、同人や同人が属する事業の労働者らに伝達させ、協調させようとした規定であり、第 1 項でその旨を規定し、第 2 項で、安全衛生責任者を選任した関係請負人は、遅滞なく統括安全衛生責任者を選任すべき元方事業者にその旨通報すべきことを定めている。

すなわち、本条は、多くの事業者数があって統率を取りにくい混在作業現場で、元方事業

者と関係請負人の安全衛生管理上の連携を図らせようとした規定であり、法第15条の2所定の元方安全衛生管理者が、統括安全衛生責任者と同じ事業に所属して、その指揮下で統括管理を管理ないし担当する者を想定しているのに対し、元方より下位の関係請負人に所属し、統括安全衛生責任者と元方安全衛生管理者の両者から指示を受けることが想定された存在である。

カ2　本条は、安全衛生責任者の選任要件を特定元方事業者により統括安全衛生責任者が選任されるべき場合（法第15条第1項、第3項）とし、名宛人を特定元方事業より後次の関係請負人で自ら仕事を行う者としたうえ（本条第1項）、安全衛生責任者を選任した請負人に、統括安全衛生責任者を選任した特定元方事業者に、遅滞なくその旨を通報するよう義務づけている（本条第2項）。

その職務は、安衛則第19条に、概ね以下のように定められている。

・統括安全衛生責任者との連絡（第1号）

・同責任者から連絡を受けた事項の関係者への連絡（第2号）

・そのうち属する関係請負人にかかる事項の実施の管理（自身での実施を含む）（第3号）

・当該請負人による作業実施計画を混在作業現場の統括者と調整しつつ作成すること（第4号）

この計画には、ずい道掘削作業での落盤防止等のためのもの、金属製部材やコンクリートによる橋梁上部構造の架設、解体等にかかるもの、移動式クレーンの転倒による危険防止等のためのものが該当する（安衛則やクレーン則の関係条項）。

・混在作業による労災リスク全般の確認（第5号）

この確認は、作業前のミーティングで労働者から意見を聴く等でも構わないとされている（平成4年8月24日基発第480号）。

・後次の請負人の安全衛生責任者との作業上の連絡調整（第6号）

これらの職務が意味するのは、安全衛生責任者の主体的な媒体の役割であり、統括安全衛生責任者に成り代わることまで求める趣旨ではなく、関係請負人の代理／代行者の視点での管理、観察、連絡に他ならない。

キ2　法第16条の監督指導状況[41]についてみると、そもそも、第15条及び第16条の適用対象となる作業場が限られているため、監督業務上、本条違反が認められる建設現場もさほど多くない。

関係判例には、次のようなものがある。

（1）刑事事件

東京地立川支判令和3年12月16日WEST LAWジャパン

ある会社（発注者）から土木建設工事を請け負った業者の安全衛生責任者兼職長と、同じ

[41] 本条を含む主要な安衛法規にかかる監督指導実務の推移を労働基準監督年報から集計したものとして、「法令の適用状況（総合）」を参照されたい。

会社から土工工事業を請負った会社の代表取締役で、当該安全衛生責任者の指揮を受けていた者が、

必要な防火措置を怠って、建設中の建物の地下階で、ガス切断器による溶断作業を行ったため、その炎等が吹き付けられたウレタンフォームに引火して火災を生じ、

死者 5 名、重軽傷者 37 名の災害を引き起こしたとして、

自然人である前後者共に、後者が代表取締役を務める会社（法人）が業務上過失致死傷、安衛法違反等で起訴され（ただし、安衛法違反は後者とその法人のみ)、自然人につき執行猶予付き禁固刑、法人につき罰金刑が科された。

＜事実の概要＞

被告人 Y1 は、b 社（発注者）からビル新築工事そのものを請け負った a 社に勤務し、構台解体等の安全衛生責任者兼職長として、社内外の作業員らの指揮、安全管理等に従事していた。被告人 Y3 は、b 社から当該ビル新築工事に伴う構台解体等のみを請け負った被告人会社 Y2 の代表取締役兼安全衛生管理責任者（≠安全衛生責任者（法第 16 条））であり、Y1 の指揮下で就業していた。

新築工事中のビル（本件建物）は、おそらく地下 4 階構造で、最下階には建物を地震の揺れから守る免震装置が設置されていた（図参照）。

Y1 は、本件建物地下 3 階で、おそらく本件建物に残されていた構台杭（構台を支える杭）のガス切断器による溶断を、免震階にいる Y3 に指示したが、

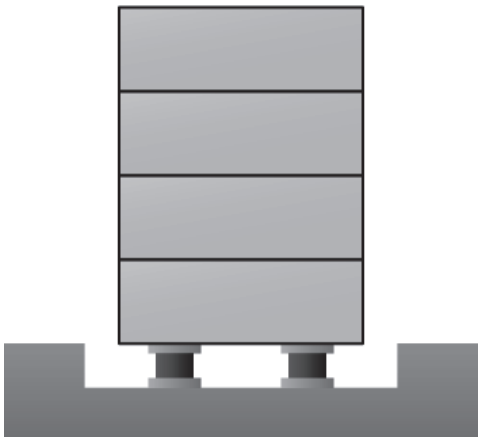
免震階天井等に引火し易いウレタンフォームが吹き付けられているのを認識しながら、防火のための養生も火番もせずに作業に当たらせ、

また、自ら免震階に降りた後も、養生や火番をせずに他作業に従事していた。

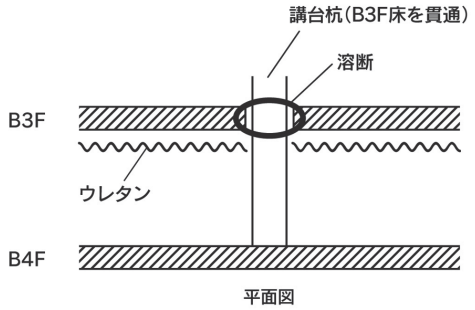
Y3 も、当該引火の危険を認識しながら（：ウレタンフォームの除去も養生もされていないことを認識しつつ、）、Y1 への遠慮と考えの安易さから、養生等の防火措置を Y1 に求めることも自ら実施することもせず、溶断を行った。

その結果、溶断作業によるガス切断機の炎が本件建物免震階天井に吹き付けられたウレタンフォームに引火し、本件建物の免震階、地下 3 階、同 2 階を焼損し、5 名の死亡者と 37 名の重軽傷者を生ぜしめた。

【図】



（株式会社マテリアルリサーチの WEB サイト https://material-r.co.jp/iroha/1085/，最終閲覧日：2022 年 12 月 31 日）



（宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

＜判旨～起訴された罪状につき各被告人とも有罪～＞

ア　Y1（メイン工事請負業者の安全衛生責任者）について

Y1 の上記注意義務違反は、業務上失火（刑法第 117 条の 2 前段）、業務上過失致死傷（各被害者ごとに刑法第 211 条前段）の双方に該当し、科刑上一罪の処理（刑法第 54 条第 1 項前段、第 10 条）により、2 罪を 1 罪として、刑及び犯情が最も重い業務上過失致死傷の刑で処断し、刑種は禁固刑を選択する。

イ　Y2（Y1 の指揮下で仕事をしていたサブ工事請負業者）について

安衛法第 20 条（機械器具、危険物、電気等のエネルギー等にかかる事業者の危険防止措置義務）、安衛則第 279 条第 1 項（危険物等がある場所における火気等の使用禁止）等の違反につき、被告人会社自身の罪（第 119 条）及び Y3 の罪にかかる両罰規定を適用し（第 122 条）、罰金刑を適用する。

ウ　Y3（Y2 の代表取締役）について

Y3 の注意義務違反は、業務上失火（刑法第 117 条の 2 前段）、業務上過失致死傷（各被害者ごとに刑法第 211 条前段）の双方に該当する。

また、Y2 の業務の一環としての注意義務違反は、別途、Y2 と同じ安衛法及び安衛則の規

定違反に当たる。

＜汲み取り得る示唆＞

先ず以て、本判決の言う安全衛生責任者（Y1）が本条（安衛法第 16 条）に言うそれを指しているか定かではないが、仮にそうだとして、元請レベルの請負系列（特にメイン工事の）上位請負業者の安全衛生責任者には、現場職長クラスが就任することがあり、同じ発注者から工事を請け負った別系列（特にサブ工事）の業者（の代表取締役等、安全衛生管理責任者（≠安全衛生責任者〔法第 16 条〕））に対して指示する関係に立つことがある。そのような場合、両者（メイン工事請負業者の安全衛生責任者と別系統のサブ工事請負業者やその安全衛生管理責任者）に重大な注意義務違反があれば、両者ともに同様の刑事責任を科され得る。

なお、本件で、別系統のサブ工事請負業者である Y2 はその代表取締役兼安全衛生管理責任者 Y3 の過失につき自身ないし両罰規定による処罰を受けたのに、メイン工事請負業者である a 社が、Y1 の過失につき処罰を受けなかったのは、Y3 の過失が安衛法違反と評価されたのに対し、後者の Y1 の過失が安衛法違反と評価されなかったことによると思われる（Y2 の罪は安衛法違反のみである）。

評価を違えた理由は定かでないが、担当検事が、安衛法が、第 16 条の安全衛生責任者につき、安衛法上の刑事罰の適用までは想定していない（安衛法上、安全衛生責任者に安衛法上の刑事罰を簡単に科すべきでない）と解釈した可能性はある。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

建設業界では有名な災害である。

ウレタンは断熱材として、人が使用する建物にもよく用いられているので、一般に防火には気遣われているはず。

このケースでは、地下 4F が免震階で、地面と共に動き、それより上の階は安定した状態を保つようになっており、構台杭は概ね仮設で後に撤去される。本件では、図のように、地下 3F を貫通していた構台杭を撤去する際にガスで溶断したところ、近くにあったウレタンに引火したものと思われる。

2）判決について

サブ工事の請負業者のみに安衛法（安衛則）が適用されたのは、同法にある燃える物のある場所で火気を用いてはならないとの規定の直接の違反者が当該業者だったからではないか。他方、本体（メイン）工事の請負業者にも予見可能性があったので、業務上過失致死傷罪の適用を受けたものと思われる。自身の経験上も、この罪は比較的容易に適用される感じがある。

3）未然防止策について

ウレタンに養生シートをかけるか、工程として、構台杭の溶断による撤去作業の後にウレタンを用いる方法もあったかもしれないが、工程全体に関わるため、元請けでなければ判断が難しい。

なお、理論上、建築設計者の法的責任も問われ得るが、現実にはそれが問われたり、認められるケースは殆どない。

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

(2) 民事事件

日本総合住生活ほか事件東京高判平成 30 年 4 月 26 日労働判例 1206 号 46 頁（1 審：東京地判平成 28 年 9 月 12 日労働判例 1206 号 65 頁）（上告棄却、上告受理申立不受理）

団地の植物管理工事の第 2 次下請業者の労働者が樹木の上で剪定作業中に落下して重傷を負った災害につき、

1 審は現に本人が作業上使用していた（が、フックを木の幹にかける等の適正使用を怠っていた）一丁掛け（一本掛け）安全帯（フックが 1 つで 1 カ所にしかかけられない安全帯。フックが 2 つあって 2 カ所にかけられる安全帯を二丁掛け〔二本掛け〕という。二丁掛けを用いれば、常に一本を掛けた状態で場所の移動ができるので、安全性が高い）につき適正に使用させる義務違反があったとして、

直接の雇用主とその代表個人（現場代理人兼安全衛生責任者兼雇用管理責任者）の過失責任のみを認めた。

2 審はより安全性が高いが準備も「使用させ」も法令上義務づけられていなかった二丁掛け（二本掛け）安全帯の「使用させ」が安全配慮義務の内容だったとしたうえ、

その義務違反にかかる責任を、直接の雇用主とその代表個人のほか、元請、1 次下請け業者にも負わせたが、

その際、1 次下請が選任し、現場の巡視等の安全管理をしていた安全衛生責任者兼現場監督者は、一丁掛け（一本掛け）安全帯の使用を容認する元請の方針を踏襲して孫請らに遵守させる役割を果たし、1 次下請の過失の一翼を担ったと解される一方、

被災者に対して個人的に民事過失責任を負わず、よって同人の過失による 1 次下請の使用者責任は生じず、まして元請との関係では、使用者責任が生じる関係性自体がないとされた。

【剪定ノコギリ】

（ヒシカ工業株式会社のWEBサイトhttps://www.nokoya-hishika.com/，最終閲覧日：2023年1月1日）

【一丁掛け安全帯】

（askul社のWEBサイト（谷沢製作所の製品）（https://www.askul.co.jp/p/KJ50735/最終閲覧日2023年8月13日））

【二丁掛け安全帯】

（askul社のWEBサイト（谷沢製作所の製品）（https://www.askul.co.jp/p/KJ50736/最終閲覧日2023年8月13日））

本判決から汲み取り得る示唆は、以下の通り。

・労災民事訴訟では、安全衛生責任者は、その選任者である雇用主の履行補助者／代行者とみなされ、その者の過失が選任者の過失とみなされる可能性が高い。事業者の代表等であって、業務管理や安全衛生管理の全権を委任されているような場合には、特にそう言える。

・実態の如何によるが、安全衛生責任者が、重層的請負構造下で、より後次の請負業者やその労働者に対して指揮命令関係を認められ、個人的に民事過失責任を負う可能性は低い。

・元請が下請の被用者に使用者責任を負う要件については、最高裁のリーディングケースにより、比較的高いハードルが課されるため、下請業者の安全衛生責任者の不法行為をもって、元請等、より先次の事業者の使用者責任が肯定される可能性は高くないだろう。

・しかし、元請等が下請等の労働者との間に特別な社会的接触関係を認められ、安全配慮義務を負うと判断される可能性は比較的高い。

ク２　安全委員会に関する第 17 条は、

第 1 項で、一定の業種と規模に該当する事業場で同委員会の設置義務を課し、それが以下の事項（以下、本条の解説において「調査審議事項」ともいう）について、調査審議と事業者への意見具申を行わせるためであることを定めている。

すなわち、第 1 号：労働者の危険防止の基本的対策、第 2 号：労災の原因と再発防止策の

うち安全関連事項、第 3 号：その他の労働者の危険防止関連事項。

第 2 項では、委員の構成を、第 1 号：総括安全衛生管理者等の事業実施の統括管理者等のうちの事業者による指名者、第 2 号：安全管理者のうちの事業者による指名者、第 3 号：安全関係の経験を持つ労働者のうちの事業者による指名者、と定め、

第 3 項では、議長を第 1 号所定の総括安全衛生管理者ら事業実施の統括管理者等とする原則を定め、

第 4 項では、第 1 号所定の者以外の委員の半数を過半数組合や過半数代表の推薦により決すべき旨を定め、

第 5 項では、総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第 3 項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた第 4 項は過半数組合との協約により適用除外できる旨を定めている。

衛生委員会に関する第 18 条は、第 17 条をデフォルトとして、

第 1 項では、第 17 条と同様に、一定の規模に該当する事業場で同委員会の設置義務を課すと共に、調査審議事項を、第 1 号・第 2 号：労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）の基本的対策、第 3 号：労災の原因と再発防止策のうち衛生関連事項（第 17 条では同じく安全関連事項）、第 4 号：その他の労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では同じく危険防止）関連重要事項としている。

第 2 項では、委員の構成を、第 1 号：総括安全衛生管理者等の事業実施の統括管理者等のうちの事業者による指名者（第 17 条と同じ）、第 2 号・第 3 号：衛生管理者・産業医（第 17 条では安全管理者）のうちの事業者による指名者、第 4 号：衛生関係（第 17 条では安全関係）の経験を持つ労働者のうちの事業者による指名者と定め、

第 3 項では、作業環境測定士を委員として指名「できる」旨を定め、

第 4 項では、総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第 17 条第 3 項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた同第 4 項、同第 3 項及び第 4 項を過半数組合との協約により適用除外できる旨を定めた同第 5 項の本条への準用を定めている。

安全衛生委員会に関する第 19 条は、やはり第 17 条をデフォルトとして、

第 1 項では、安全委員会と衛生委員会の双方を設置すべき事業者（＊安全委員会の設置義務を負う事業者は、衛生委員会の設置義務も負う）が、両者を併合した安全衛生委員会の設置をもって代え得ることを定めている。調査審議事項はいわずもがなのため、定めていない。

第 2 項では、委員の構成を、第 1 号：総括安全衛生管理者等の事業実施の統括管理者等のうちの事業者による指名者（第 17 条、第 18 条と同じ）、第 2 号・第 3 号：安全管理者及び衛生管理者・産業医（第 17 条では安全管理者、第 18 条では衛生管理者・産業医）のうちの事業者による指名者、第 4 号・第 5 号：安全関係と衛生関係（第 17 条では安全関係、第 18 条では衛生関係）の各経験を持つ各労働者のうちの事業者による指名者と定め、

第 3 項では、作業環境測定士を委員として指名「できる」旨を定め（第 18 条と同じ）、第 4 項では、総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第 17 条第 3 項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた同第 4 項につき、過半数組合との協約により適用除外できる旨を定めた同第 5 項の本条への準用を定めている（第 18 条と同じ）。

ケ 2　安全・衛生委員会（安衛則第 23 条の定め通り、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を指す）は、事業者の安全衛生対策の諮問機関であって、利害対立を前提とする団体交渉とは異なり、審議は労働時間内に行うのが原則である（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

解説書には、労働者の意見の反映、労働者の関心の向上との趣旨を指摘するものもあり、確かに、委員会の設置義務が課されていない事業場では、会議等で関係労働者の意見を聴くよう勧められていること（安衛則第 23 条の 2、昭和 47 年 9 月 28 日基発第 601 号の 1）からも、その趣旨が窺える。

通達には、長時間労働による健康障害対策やメンタルヘルス対策における産業医や衛生管理者の役割の重要性を前提に、その適正な選任、出席と共に、調査審議結果の尊重を説くものがあるが（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）、法的拘束力はない。

安全衛生を重視する UK では、労働者から選出された安全衛生代表を主要メンバーとして安全衛生委員会を構成し、雇用主による安全衛生管理を監視し、委員会自体も巡視等を通じてリスクの調査や対策を実施し、事業所ごとの自律的な安全衛生管理を支える存在と位置づけているが、日本の委員会は、安全衛生にかかる事業者の権限と責任を前提に、「活用しなければ損する」との位置づけで設計されたと解される。

たとえば、大阪の印刷工場で、当時は強い発がん性が認められず、特別規則の規制対象とされていなかった 1、2 ジクロロプロパンで胆管がんが発症した事例で、厚生労働省は、衛生委員会や産業医の設置／選任義務違反で会社を書類送検した。これは、特に未解明なリスク対策との関係で事業者に本委員会の活用を求める趣旨と解される[42]。

コ 2　以下の表の通り、委員会の設置義務の発生要件は、安全委員会については、業種と常時使用労働者数で区分されているが、衛生委員会については、全業種の常時使用労働者数 50 人以上の事業場で統一されている（施行令第 9 条）。

[42] むろん、複数の被災者が亡くなった事実を受け、事業者を処罰する上で、こうした処理しかなかったという事情もあろう。

設置が義務付けられている委員会

業種及びその他の条件	事業場の規模	委員会名
林業、鉱業、建設業、製造業のうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業	50 人以上	安全委員会
上記の業種を除く、運送業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゆう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゆう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業	100 人以上	
全ての業種	50 人以上	衛生委員会

※ただし、安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、「安全衛生委員会」を設置することができます。

（一般社団法人安全衛生マネジメント協会の WEB サイト（https://www.aemk.or.jp/roudou_anzen/roudou_anzen2-1.html，最終閲覧日：2023 年 1 月 13 日））

安全委員会の設置につき、常時使用労働者数 50 人以上という厳しい条件が設けられた業種は、伝統的に労災が多く、現場状況の多様性や可変性、安全管理の複雑さや困難さ等の事情から、委員会でのリスクや対策の調査審議の必要性が高いと考えられたものと察せられる。

同じく 100 人以上で良いとされた業種に小売り、卸売などのサービス業系統が多い他、製造業でも大きなリスクが見込まれない業種が含められたのは理解できるとして、電気・ガス・水道等の公共事業系統が含められたのは興味深い。

安全委員会の設置義務対象事業場は、必ず衛生委員会の設置義務があるので、統合しての設置が認められているのが、法第 19 条所定の安全衛生委員会であり、構成等は両委員会のそれと変わらない[43]。

サ 2　法第 17 条ないし第 19 条は、委員会の必要的調査審議事項を定めている。

法第 17 条は、事業者を名宛人として、安全委員会に、以下の事項について、調査審議と事業者への意見具申を行わせるべきことを定めている。

第 1 号：労働者の危険防止の基本的対策、

第 2 号：労災の原因と再発防止策のうち安全関連事項、

第 3 号：その他の労働者の危険防止関連事項。

衛生委員会に関する第 18 条は、第 17 条をデフォルトとして、

第 1 号・第 2 号：労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）の基本的対策、

[43] 畠中元教授は、安全管理者選任対象業種なら安全問題は存在する以上、安全委員会も衛生委員会と同様に、安全管理者選任対象業種であって常時使用労働者数 50 人以上の全事業場に設置義務を課すべきとする（畠中前掲書（2019 年（令和元年））157 頁。筆者も賛同する。

第 3 号：労災の原因と再発防止策のうち衛生関連事項（第 17 条では安全関連事項）、

第 4 号：その他の労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）関連事項、

を定めている。

上述の通り、第 19 条は、両委員会を併合して安全衛生委員会としているため、調査審議事項はいわずもがなのため、定めていない。

これらの定めの具体化は、以下のように安衛則と関係通達で図られている。

①関係規程の作成（安衛則第 21 条第 1 号、第 22 条第 1 号）

②法第 28 条の 2 第 1 項及び第 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項に基づくリスクアセスメントと対応策（安衛則第 21 条第 2 号、第 22 条第 2 号）

③安全衛生計画の作成、実施、評価、改善（いわゆる PDCA）（安衛則第 21 条第 3 号、第 22 条第 3 号）

④安全衛生教育の実施計画の作成（安衛則第 21 条第 4 号、第 22 条第 4 号）

⑤労働行政から文書で命令、勧告、指導等を受けた事項（安衛則第 21 条第 5 号、第 22 条第 12 号）

衛生委員会特有の調査審議事項としては、

⑥作業環境測定の結果と対応策（安衛則第 22 条第 6 号）

⑦新規化学物質に関する有害性調査（法第 57 条の 4）

⑧定期健診等の法令上の医師の診断等の結果と対応策（安衛則第 22 条第 7 号）

⑨健康の保持増進策（法第 69 条第 1 項）の実施計画（安衛則第 22 条第 8 号）

⑩長時間労働による健康障害対策（安衛則第 22 条第 9 号）

これは過労死の社会問題化等を踏まえて衛生委員会の付議事項に加えられた経緯があり、面接指導の方法や体制、労働者の申出を促す条件整備等が含まれる。現実的には、経営者による労働条件適正化へ向けた組織的な取り組み、医師・保健師らによる面接での個別的な事情の聞き取りとそれを踏まえた対策の提案が中心になる。

⑪メンタルヘルス対策（安衛則第 22 条第 10 号）

通達によれば、その要諦は、計画、体制整備、不調者への不利益取扱いの禁止、健康情報の保護等である（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

⑫②のうち法第 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項所定のリスクアセスメント義務の対象物質に関連して、ばく露低減措置、ばく露者向け健診、健診結果に基づく事後措置等（安衛則第 577 条の 2）

が挙げられる。

もっとも、最も本質的なのは②であり、①（関係規程の策定）④（安全衛生教育）は②の実現のための重要な方策であり、③は②のはじめの一歩（一丁目一番地）である。

衛生関係では、化学物質（特に有害物）対策と心身の作業関連疾患対策（特に長時間労働による脳心臓疾患対策とメンタルヘルス対策）が重視され、より積極的な心身の健康づくり

がそれに次いで重視されていることも看守できる。

シ 2　法第 17 条～第 19 条は、委員会の構成も定めており、畠中元教授によれば、これは委員会の成立要件であり、その 1 要素が欠けても刑事処分を受ける可能性が生じる（法第 120 条）。

1）各条第 2 項第 1 号所定の第 1 号委員は、各条第 3 項により議長となるべき者であり、総括安全衛生管理者の就任が基本だが、それに準じる者（副所長、副工場長等）も含まれる（昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。もっとも、審議上の判断の権限を持ち、決議事項が確実に履行される程度にトップマネジメントに近い人物でなければならない。

2）各条第 2 項第 3 号等所定の安全・衛生経験者委員のうち、安全経験者委員は、生産工程の実作業や管理業務など、安全に関する業務経験者も含む。これは、安全は衛生ほど横断的な専門知識を要せず、むしろ生産工程そのものと関係が深いことによると解される。

3）各条第 4 項は、議長以外の委員の半数を過半数組合や過半数代表の推薦で決すべき旨を定めているが、事業者が同人と誠実に協議している限り、彼らとの協議が整わないことで委員会を設置できなくても刑事責任は生じない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

条規がいう「推薦に基づき指名」とは、適法な委員の推薦があれば法定限度内で指名せねばならないことを意味する（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。ただし、構成員の数は適宜の決定で足りる（昭和 41 年 1 月 22 日基発第 46 号）。

衛生委員会等で指名が求められる産業医は専属である必要はなく（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1）、その出席を委員会の開催要件とするかは、安衛則第 23 条第 2 項の委員会が決定すべき事項に該当するため、各委員会の判断に委ねられる。ただし、適任な産業医が出席を希望しているのに事業者が拒否する場合、当該産業医からその改善を求める勧告（法第 13 条第 5 項）は可能と解される。

各条第 5 項や第 4 項は、総括安全衛生管理者の議長就任や労働者の代表による（議長を除く）委員半数の推薦制につき、過半数組合との協約による適用除外を定めており、それらの規定が委員会や安全衛生管理への労使参加を支える趣旨であって、労使が合意すればよしとする趣旨と解されるが、逆に、その趣旨に悖る協約は、公序良俗違反や協約自治の限界超過、協約意思の否定等により、その規範的効力を否定され得ると解される。

なお、旧安衛則時代に存在した安全・衛生委員会の運営にかかる過半数決定規定が現行法で採用されなかったのは、安全衛生問題の性質上、労使の意見の合致を前提とすべきとの考えによると解される。

委員会の開催回数については、毎月 1 回以上とする努力義務が定めめられているが（安衛則第 23 条第 1 項）、その招集、議事の決定、専門委員会の設置等は、委員会に委ねられている（同条第 2 項、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

もっとも、その透明性確保のため、議事概要の労働者への周知（安衛則第 23 条第 3 項、第 4 項）等が定められている。

ス２　安全・衛生委員会に関する条規の監督指導状況[44]は、以下の通りである。

すなわち、行政官等向けの法運用に関する調査では、第 17 条から第 19 条にかけて、安衛令で定める業種と規模の事業場において、本条で定める安全委員会等を設けていない場合、一律的に適用するとの回答や、

安全委員会と衛生委員会の双方ないし両者を合同した安全衛生委員会の設置義務がある事業場で安全委員会も衛生委員会も設置されていなかったため、安衛法 17 条第 1 項と安衛法第 18 条第 1 項双方の法違反を指摘したとの回答があった。

法第 17 条から第 19 条は、安定して一定数の違反指摘があり、是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した労働基準監督年報の法違反状況の集計（平成 11 年～令和 2 年。森山誠也監督官による）では、概ね 2000～3000 件／年だった。これに対して、同じ資料での送検件数（≠送検人員数）は合計 3 件にすぎない（同前）。

法第 14 条（作業主任者選任関係）違反では、毎年 20 件程度送検されているのに比べ、刑事処分までは求められ難い規定であることが窺われる。

安全衛生委員会の活動実態（特に衛生関係）に関する統計と事例を簡潔にまとめ、活性化提言を行った近年の好著として、加藤憲忠『実践・安全衛生委員会の実務（増補版）』（産業医学振興財団、2022 年）がある。

同書では、労災問題の減少や間接部門における課題の少なさ等を背景に委員会の議論がマンネリ化した際の活性化方策として、

・産業保健専門職による課題（要対応リスク）の明示、

・事業場ごとの安全衛生課題を踏まえた講話、

・巡視による職場事情、職場の人物マップの把握を前提とした委員への情報提供や感情への働きかけ

等が示唆されている。

セ２　関係判例は、以下の通りである。

先ず、安全委員会関係では、刑事事件は見当たらなかった。

民事事件には、以下の例があった。

A サプライ[知的障害者死亡災害]事件東京地八王子支判平成 15 年 12 月 10 日

おむつやシーツのクリーニング業を営む会社で働いていた知的障害者が、クリーニング工場の大型自動洗濯・乾燥機に挟まった洗濯物をとるため一部のスイッチを切って機械内に入ったところ、機械が再稼働して頭蓋内損傷等を負って死亡した事案で、

同社の代表取締役 2 名（社長と副社長）が、

業務や安全の管理権限を持ち、被災者の知的障害も認識しながら、

同人に作業上・安全上の注意を十分に行わず、現場作業を任せきりにし、

---

[44] 本条を含む主要な安衛法規にかかる監督指導実務の推移を労働基準監督年報から集計したものとして、「法令の適用状況（総合）」を参照されたい。

安衛法に違反して、安全管理者等を選任せず、安全委員会等を設置しないなど、所要の安全管理体制を整備しなかった結果、

被災者が必要なスイッチを切らずに機械内に入って負傷・死亡したものとして、彼らの不法行為責任を認めたうえ、民商法上の法条に基づき会社の責任も認めた。

安全委員会の設置義務違反が安全配慮義務違反などの民事上の過失と評価される場合、安全・衛生管理者の選任義務違反など、他の安全衛生管理体制整備の不備と共に過失の要素とされることが多いが、実際にそうした体制整備がされていれば災害を防げたかについての具体的な論証はされないことが多い。

これは、体制整備自体の重要性を示唆する趣旨と解され、特に未解明なリスクや、発生機序が不明確な災害（本件も、実際には、被災者が取った措置[傾斜コンベアの停止]後になぜシェーカーが再稼働したかの理由は分かっていない）の過失認定で重要な役割を担っている。

逆に言えば、不確実性の高いリスクに対応するうえでは、この委員会での調査審議の実績をつくることで、結果がうまくいかなくても、過失認定を免れる可能性が高まるということである。

次に、（安全）衛生委員会関係では、刑事事件は見当たらなかった。

民事事件には、以下の 2 例があった。

これらは、雇用者に安全衛生委員会が設置されていたため、判決もそれに言及した例だが、実質的には衛生委員会の機能が問われたので、衛生委員会の分類で取り扱う。

1）石綿管製造会社石綿関連疾患事件さいたま地判平成 24 年 10 月 10 日裁判所 WEB サイト

本件は、アスベストに長期間曝露したうち 1 人は悪性中皮腫で死亡し、もう 1 人は石綿肺等に罹患した事案である。すなわち、亡 A は昭和 29 年から約 19 年（退職は昭和 57 年末）、X2 は、昭和 39 年から約 17 年（退職は昭和 57 年末）、石綿セメント管製造業を営む Y（被告会社）の石綿粉じんが発生する職場で就業していた。その工程は、①石綿を粉砕して解綿し、セメント等と混ぜて管の形に固めたうえで、②寸法合わせのために切断、切削するものだった。また、③石綿管同士を接合する継ぎ手製品の製作も切削作業を伴った。両名共に、昭和 53 年の健診結果で、翌年にじん肺管理区分 2 と決定された。亡 A は、退職から約 28 年後の平成 22 年に悪性胸膜中皮腫で死亡し（診断は死亡の 1 ヶ月前）、X2 は、平成 11 年に胸部肥厚斑が認められ、平成 22 年には続発性気管支炎を合併した。

判決は、被告会社には、従業員への安全配慮義務として、昭和 35 年当時の法令等（労基法と関係規則や通達、じん肺法等）に照らし、①作業環境測定義務、②発生飛散抑制義務、③マスク配布及び着用指導義務、④教育義務、⑤健診実施義務があったとした。このうち、教育義務違反に安全衛生委員会でアスベストの危険性やマスク使用等の予防策が十分に協議されなかったことが含まれるとした（ただし、被告会社から同委員会で協議していたから

教育義務が尽くされていた旨の主張に応じたもの)。安全衛生委員会に教育効果が期待されていることを窺わせる一例である。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

2）に同じ。

2）判決について

判決が本件への適用法規選択の基準点とした昭和 35 年当時、アスベストの発がん性等の認識は不十分だったから、当時の法規の適用条件下での真剣な対策は考えにくかったと思われる（湯牟、尾崎)。しかし、その後昭和 56 年頃までアスベストを取り扱っていたことは問題といえる（湯牟)。判決は、安全衛生委員会を活用すべきだったというが、そこでの議論も結局経営者次第であり、当時の経営者は法律の定め以上の対策を講じるつもりはなかっただろうから、余計に法的対応が不十分な前提で事業者の責任を問うのは酷なように思う（湯牟)。

経営者には一般に規制値に傾倒する傾向がある。

また、ハザードもリスクも不明なことが多い化学物質では特に、予防はどうしても再発防止にならざるを得ない面がある。特にアスベストは、安価で丈夫で耐熱性があり、撥水性もある等、当時は「夢の素材」と言われていたから、産業が取扱いをあきらめなかったのはやむを得ない面もある。

だから、明確な規制がなければ対策は講じない傾向が生じる。

規制は災害の後追いでできることが多いで、どうしても対策は再発防止となる。これは、アスベストのような便利な物質すべてに言えることである（尾崎)。

アスベストのハザード認識が一般化し、対策が厳しく求められるようになったのは、平成後半になってからのことである（北口)。

3）未然防止策について

2）に同じ。

湯牟公庸氏（安全工学会事務局長)、北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長)、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）

2）公立八鹿病院組合ほか事件平成 27 年 3 月 18 日判例時報 2281 号 43 頁【上告が認められず、確定】

若手医師が複数の上司に当たる医師からのハラスメントや長時間労働の後に自殺して遺族が病院や上司に損害賠償を求めた事案につき、

同様の立場にあった若手医師が退職した経緯やその証言等からハラスメントの事実を認定したうえで、

長時間労働等による過重負荷との相乗的効果として被害が発生したものであり、

公務員である上司は本件で個人責任を負わないが、病院は、院長や上司が上記の負荷要因を認識し得た以上、有効な防止策を講じるべきだったし、

少なくとも彼の自殺後に当該病院で開催された安全衛生委員会で提案されたような対応策（懇親会開催による親睦、産業保健スタッフによる面接指導等）を講じるべきだったのに行わなかった等の過失につき債権債務法、国賠法上の責任を競合的に負い、医療機関としての特殊事情があっても免責されないとした。

本判決からは、（安全）衛生委員会は、自殺対策も議題とし得ることが窺われる。安衛則第 22 条が、同委員会への付議事項として、メンタルヘルス対策（第 10 号）、長時間労働による健康障害対策（第 9 号）等を定めているので、確認的示唆とも言えるが、実際にそこで協議・決議された事項が過失の判断材料とされていることは興味深い。

また、そこで提案された対策に、懇親会の開催や産業保健職による面接指導、メンタルヘルス対策専門会議の開催など、本人の「内なる声」の聞き取りを含むコミュニケーションの促進、関係者の意識や知識の共有を図る事柄が含まれていることも示唆的である。

ソ 2　法第 19 条の 2 は、安全衛生管理に際して、知識・技能の更新や既知の知識の反復学習の必要があることを前提に,安全・衛生管理者、安全・衛生推進者その他労災防止業務従事者（作業主任者、元方安全衛生管理者等を想定している［昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1］）[45]を対象に、能力向上教育等を自ら実施するか、受講機会を与える努力義務を事業者に課している。

第 2 項は、厚生労働大臣が、当該教育講習等の有効適切な実施のための指針を公表すべきことを定めており、安衛則第 24 条は、この定めを受けて、国による指針の公表の方法（官報掲載、都道府県労働局等での公表等）を定めた。

第 3 項は、厚生労働大臣に、事業者やその団体に対して指導等の権限を付与しているが、実際に行使されることは稀と思われる。労働災害防止団体等による研修という形式では、開設されたこともあったが、なかなか受講者が集まらない実態があった。

タ 2　安衛法の代表的な解説書（労働調査会編『労働安全衛生法の詳解』）は、以前は、本条の解説箇所で、事業者に自主的な労働安全衛生マネジメントシステムを構築させよう

---

[45] 法第 99 条の 2（講習受講の指示）において、都道府県労働局長が事業者に「受講させるよう指示」する対象として定めた「労働災害防止業務従事者」とほぼ同旨と思われるため、ここでもその略称（労災防止業務従事者）を用いる。本条（第 107 条〔労災防止業務従事者及び労働者への支援〕）も同様の対象を設定しているので、その略称を用いる。法第 19 条の 2 と法第 99 条の 2 の対象は事業場内部の者を想定していると解されるのに対し、外部コンサルタントも対象に含み得る点で異なる。

と図った安衛則第 24 条の 2 に触れていた（ただし、その後、同条への言及が削除された）。確かに、既存の知識だけでは不足する部分をカバーしようとする点で、本条と労働安全衛生マネジメントシステムとは通底する。

安衛則第 24 条の 2 は、平成 11 年の省令改正で設けられ、厚生労働大臣による事業場での自主的活動促進のための指針の公表について定めた。これに基づき、労働安全衛生マネジメントシステム指針が発出された。これは、ベテランの引退によるノウハウの継承困難を想定して、システマチックな安全衛生管理を狙ったもので、経営者によるリード、危険・有害要因と管理措置の特定、関連する法令遵守、PDCA サイクルの構築、労働者の意見の反映等を要素としている。

リスクアセスメントは、労働安全衛生マネジメントシステムの核心なので当然ながら、法第 28 条の 2 や第 57 条の 3 に基づくリスクアセスメントについて定めた「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」や「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」とは共通点が多いが、安全衛生マネジメントシステム指針の方が、健康の保持増進、快適職場形成等のハイレベルな目標を掲げている点や、専門家より組織全体の関与を強く想定している点が異なると思われる。

チ 2　本条は努力義務規定なので、監督指導状況の統計はみあたらない。先述した通り、本条に基づく労働災害防止団体等による研修は開設されたことがあるが、なかなか受講者が集まらず、専門家からは、資格更新制度の拡大と共に、本条の義務化が求められてきたが、実現していない。

ツ 2　法第 19 条の 3 は、第 13 条の 2 の解説で述べた通り、基本的に、労働者健康安全機構が運営する産業保健総合支援センター（略称「産保センター」、全国 47 都道府県に 1 箇所ずつ）や、その下部組織で、中小零細事業を支援対象とする地域産業保健センター（略称「地産保」、全国 350 箇所）の設置やそれへの予算措置を想定した規定である。

産保センターは、産業保健関係者への研修、相談対応、事業者による産業保健に関する計画づくりの訪問支援等、地産保は、中小零細事業を対象とした、健診結果にかかる医師からの意見聴取、長時間労働者面接指導、ストレスチェックで高ストレス者と認められた者への面接指導、法定健診での有所見者等への保健指導など、法定事項の無償提供を行っている。

また、本条は、中小零細事業が産業医を共同選任する場合に活用できる小規模事業場産業医活動助成金等の補助金制度の法的根拠にもなっている。

テ 2　運用状況については、以下の通りである。

平成 19 年の総務省の行政評価では、小規模事業場の安全衛生対策の適切化にかかる勧告として、

地域産業保健センターの産業保健活動が低調であること、

事業委託費の配分で業績が反映されていないこと、

産業医を複数の小規模事業場が共同選任することを支援すること自体にはメリットが認められるが、実績が低調であること等を踏まえ、廃止すべきとされていた。

また、最近、小規模事業での産業保健活動に対する助成金（小規模事業場産業医活動助成金）を、その実態がないのに不正に受給したとして、支給決定の取消しを受けた18の事業者名が厚生労働省から公表されている 。氷山の一角と思われ、産業保健なら活動をしてもしなくてもさしたる相違は生じないだろう（従って、実績をごまかせるだろう）と考える事業者が多いことが窺われる。

皮肉な形で予防政策の難しさを語っているようにも思われる。

関係判例としては、南大阪マイホームサービス（急性心臓死損害賠償）事件大阪地堺支判平成15年4月4日判例タイムズ1162号201頁が挙げられ、

本件では、被告側が、「労働安全衛生法上努力義務にすぎない地域産業保健センターの活用も積極的に行うなど、従業員の健康に・・・十分に配慮していた」などと主張したが、けっきょく、基礎疾患のある原告に対し、適切な健康管理を行わず、過重負荷を軽減しなかったこと等から急性心臓死に至らしめたものとして、地産保利用にかかる主張は一顧だにされず、被告の損害賠償責任が認められた。

ト2　以上の整理から、以下の事柄が窺われる。

すなわち、

事業場内外での（事業場外では、特に請負契約を媒体とする混在作業にかかる）安全衛生管理体制の構築が、現行安衛法の特徴の1つであり、実際に労災防止効果を生んだ要素の1つと解される。監督指導実績からは、特に作業主任者選任が重視されてきたことが窺われるが、ほんらい、管理体制の構築・運用の本質は、対策における専門性の確保と共に、組織的、集団的な安全行動の秩序作りへの働きかけという面が強いため、一定程度は、ハザードが明確でないリスク対策や心身両面にわたる積極的な健康の保持増進策にも応用できるし、現にそのような方向性を辿ってきた。従って、個人事業主等も保護対象に含め、心身両面の健康を図ろうとする安衛法の改正に際しても、時代状況の変化に応じつつ、労災防止に大きな影響を持つ者を広く取り込む管理体制の構築を図る必要があると解される。

ただし、従前のように、危険有害性が判明した物質、場所、作業等にのみ資格者や管理責任者を配置する手法の妥当性は疑わしい。特に化学物質管理では、全ての化学物質はあぶないかもしれないとの前提に立って、専門家によって安全性が立証されない限り、専門家の配置ないし支援を含む一定の対策を求める制度の構築が望まれる。

4　原解説（第4章第20条～第21条）

原解説は、第4章の事業者を名宛人とする危害防止基準の設定を図った第20条ないし第25条の2のうち、第20条と第21条を対象としている。

概要は以下の通り。

ア　両条文は、モノ（第20条）、作業場所（倒壊や墜落の危険場所等）・作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）（第21条）にかかる典型的な労災の再発

防止策の基準化（：危害防止基準の設定）を図る、安衛法の基軸とも言える規定であり、文言自体、工場法時代の原型から殆ど変更はないが、それに紐付く安衛則は、諸事情に応じて、成長する規則と言われるほど進化ないし変化してきている。両条文を具体化する規定は、概ね安衛則に盛り込まれている。

イ　危害防止基準は、刑事罰や使用停止命令等の行政権の発動をもって実効性確保が図られており、罪刑法定主義の要請が働く。労災民事訴訟で加害者側の過失の裏付けとされることも多い[46]。そうしたことからも、一般的には、法第 27 条により、対象条文の内容はそうした規則に定められた範囲に限られ、規則に定めのない対策の不備を対象条文によって処罰できないと解されている。それだけに、その策定や運用に際しては、現実の必要との関係で過不足を減らすと共に、名宛人による現実的な実行可能性が考慮される必要がある。

ウ　三柴の先行研究は、危害防止基準の過不足を減らすため、同基準の定め自体に一定程度抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には名宛人である事業者に安全性の証明責任を課す等の方策を提言している[47]。

エ　両条文が指す危険は、広く理解されてきた。

すなわち、第 20 条第 1 号が定める機械等による危険には、原動機や動力伝導部分への巻き込まれ危険などのほか、機械が取り扱う原材料や製造する加工物の飛来、ボイラーの破裂等も含まれる。

第 2 号所定の爆発物、発火物、引火物等は例示であって、事業場で製造ないし取り扱う物が、一定条件下で爆発、火災等を生じ、労働者に危険を及ぼし得る場合、それに該当する。また、「等」とされているのは、単独では発火等の危険はないが、可燃物や還元性物質（対象に対して電子を発して自身は酸化し易い物質）との接触に衝撃等が加わると爆発等が生じる酸化性の物等も含まれる趣旨である。

第 3 号所定の電気、熱その他のエネルギーによる危険には、危険源への直接の接触による感電危険のほか、アーク溶接による電光性眼炎（紫外線等による眼の火傷のようなもの）、溶融高熱物による火傷等の危険も含まれる。

第 21 条が定める土砂等が崩壊するおそれがある場所等には、物体の落下するおそれのある場所等が含まれる。

オ　なお、法第 37 条や第 42 条が定める特定機械等の製造や流通に関する規制は、安衛則第 27 条やクレーン則第 17 条などが、事業者に対して、それらの規制による構造規格の

---

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

47 三柴丈典「日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス」三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉3 頁。

審査等をパスしたもの以外の使用を禁止しているため、間接的には、事業者の危害防止基準としても機能している。

カ　法第 20 条の原型は、昭和 4 年に制定された工場危害予防及び衛生規則第 1 条～第 14 条（原動機に関する規定）、第 20 条～第 27 条（爆発・火災・引火に関する規定）、第 21 条の原型は、同規則第 15 条（墜落防止のための柵囲等の設置に関する規定）にあった。これらの規定は、明治 44 年に制定された工場法のうち、工場やその附属建設物等（工場の主要な生産活動を補助または支援するために建設された倉庫、事務所、労働者の宿舎、食堂、トイレ、医務室などの建物や施設等）に物理的な危険や衛生・風紀にかかる問題がある場合に、行政官庁が工業主に改善措置や使用停止を命じ得る旨を定めた第 13 条に基づき定められた。これらの規則の策定に当たっては、当時の内務省社会局が関係各方面の意見を徴した経緯がある。工場法制定のための実地調査を主導した岡實は、現場のリスクは多種多様で変化もするので、法律では概括的な規定を置き、具体的な定めは細則に委ねていた独仏等の制度を参考に、これらの条文を起案した旨を著書に記している（ただし、少なくともドイツの法制度では、法律上の一般規定には罰則を設けず、それを具体化する規則に罰則が設けられている）。

戦後は、労基法第 5 章が安全衛生について定め、そのうち第 42 条が使用者による危害防止の一般規定を置き、その具体化のために旧安衛則が定められ、現行法第 20 条及び第 21 条並びに関連規則に該当する規定は第 2 編に設けられたが、折々の災害事情に応じて幾度か改正されてきた。昭和 47 年に現行安衛法が制定されて第 4 章がその中核を担い、中でも第 20 条及び第 21 条は、中核中の中核規定として、その後一度も改正されず、最も多くの紐付き規則を擁して現在に至っている。近年の好例として、食品加工用機械での死傷災害対策としての安全対策規定の新設（平成 25 年施行、第 130 条の 2～第 130 条の 9）、車両系木材伐出機械による死傷災害対策としてのこれらの規制対象への追加（平成 26 年施行、第 151 条の 84～第 151 条の 174）等が挙げられる。

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

ク　厚労省労働基準局監督課が 2017 年 5 月に公表した安衛法関係送検公表事案によれば、送検された 198 件のうち、一定以上の高さの作業床の端に囲い等を設ける義務を定めた安衛則第 519 条違反を代表例として、法第 20 条及び第 21 条の違反が最多だった。平成 31 年・令和元年の労働基準監督年報でも同様の傾向（安衛法違反による全送検件数 469 件のうち、法第 20 条違反によるものが 149 件、第 21 条違反によるものが 130 件だった）であり、視覚的な摘発のし易さと適用対象の広さが理由と考えられる。監督の対象は、災害発生事業場のほか、個別の機械にもわたる。対象業種も多岐にわたるが、建設業、林業、港湾、食料品製造業、金属製品製造業などを重点としてきた。ただし、死傷者の発生を受けた、い

わゆる事後送検が殆どである。

元監督官の玉泉孝次氏及び藤森和幸氏によれば、対象条文にかかるチェックの視点は、以下の通りだった。

1）第 20 条関係

①安衛則第 101 条（伝導装置、歯車、回転軸等のカバー等）：モーター等の V ベルト、機械の歯車、回転軸等にカバーがあるか、回転軸などの留め具が埋頭型になっているか等。

②安衛則第 107 条、第 108 条（機械の停止等）：作業者による誤起動で、機械の修理・清掃中の労働者が被災しないよう、そうした作業中の機械停止、起動禁止表示を行っているか等。

なお、シェイカー（洗濯物を乾燥後にほぐす機械）での目詰まりの解消を単独で図った作業者が機械内で巻き込まれたケースで、現認者不在のため、安衛則第 107 条の「機械の給油、検査または調整の作業」を裏付けられなかったが、実態として機械の停止により災害を防止できたので、適用すべきとの意見があった。

③安衛則第 109 条（ロールを有する機械の安全）：印刷機、巻取ロール機にガード、光線式安全装置が設置されているか等。

④安衛則第 111 条（ボール盤作業と手袋使用の禁止）：巻き込まれ防止のため、ボール盤での作業者に手袋の使用を禁止しているか等。

⑤安衛則第 120 条、第 27 条、研削盤等構造規格（グラインダーと砥石の安全）：破壊危険防止のため、周面砥石を側面で使用していないか、砥石のカバーが工作部位以外に設置されているか等。

⑥安衛則第 131 条、第 27 条、動力プレス構造規格、プレス又はシャーの安全装置構造規格（動力プレスの安全）：手などがガードで入らない／安全装置により停止する構造になっているか等。

⑦安衛則第 123 条、第 27 条、木材加工用丸のこ盤並びにその反ぱつ予防装置及び歯の接触予防装置の構造規格（木材加工用丸のこ盤の安全）：歯のカバーや安全装置が設置され、正常に機能するか等。

⑧安衛則第 147 条（射出成形機等の安全）：戸を閉じないと作動しない構造、光線式安全装置、両手押しボタン式安全装置が採用されているか等。

元監督官から、安衛法施行時の通達におよそ動力による加圧、打ち抜き等でプレスに該当しないもの全てが該当する旨の定めがあったことを根拠に、本条をコンクリートブロック成形機に適用して送検した例があるとの情報があった。

⑨安衛則第 155 条、第 158 条、第 164 条（車両系建設機械の安全）：バックホウ、ユンボ等の車両系建設機械使用時に、作業計画を作成しているか、作業者以外の立入禁止区域を設定しているか等。

⑩安衛則第 263 条（ガス溶接用溶解アセチレンボンベの安全）：溶解アセチレンボンベの転倒防止措置が講じられているか、空・充の表示があるか等。

⑪安衛則第 556 条（はしご道）：はしご道の上端を 60cm 以上出しているか等。

【はしご道】

（玉泉孝次氏提供）

⑫安衛則第 552 条、第 563 条（架設通路の勾配・手すり等）
足場の作業床の幅や手すりの高さ等が安衛則の基準を満たしているか等。

【架設通路】

（日本仮設株式会社の WEB サイト（https://www.nihonkasetsu.co.jp/product/category_4/ 最終閲覧日 2023 年 5 月 14 日））

2）第 21 条関係

①安衛則第 356 条、534 条、第 365 条、第 366 条、第 382 条、第 384 条（掘削作業の安全）：手掘り掘削作業の際の法面が規則通りの勾配になっているか、明かり掘削の際の崩壊危険防止措置（安全勾配、土止め支保工等）が講じられているか、運搬車と作業車の接触防止措置等が講じられているか等。

②安衛則第 432 条、第 452 条（荷役作業の安全）：はいが傾いている場合の崩壊防止措置、港湾での揚貨装置での荷のつり上げ作業での労働者の甲板上の通行禁止措置が講じられているか等。

③安衛則第 477 条、第 478 条、第 479 条（伐木作業の安全）：退避場所の選定、かかり木がある時の処理、合図決めをしているか等。

④安衛則第 517 条の 16（建設物の組立等の作業の安全）：コンクリート構造物の解体作業の際に、作業計画を作成しているか、作業者以外の立入禁止区域を設定しているか、引き倒しの際に合図を定めているか等。

⑤安衛則第 518 条、第 519 条[48]、第 521 条、第 533 条、第 524 条、第 526 条、第 527 条、

[48] 被災者が単独作業をしていた場合、墜落場所の高さを特定できず、安衛則第 518 条や第

第 528 条(墜落危険場所の安全):高さ 2m以上で作業する箇所に作業床を設置しているか、手すりを設置しているか、設置できない場合、親綱を貼ってハーネスを使用させているか等。

⑥安衛則第 539 条、第 536 条、第 537 条、第 538 条、第 564 条(飛来・落下危険場所の安全):建築現場で保護帽をかぶっているか、物の投下時に投下設備を利用しているか監視人を置いているか等。

⑦安衛則第 534 条(土砂崩壊危険場所の安全):地山の掘削作業ですかし掘りをしていないか、安全な勾配か、落下危険のある土砂を除去しているか等。

⑧安衛則第 575 条の 14(土石流危険場所の安全):土石流発生の警報装置が設置されているか等。

ケ　刑事事件に関する関係判例では、

1)工事現場での作業中、従業員がむき出しの高圧電線に接触して感電死した事故で、同じ被告人会社に勤務する当該工事現場の現場主任が、使用者に感電危害防止策を義務づけた旧安衛則第 127 条の 8(及びその親法に当たる労基法第 42 条)違反で起訴された事件で、

当該主任は、電気会社やその下請に再三感電対策を依頼していたため、同条を履行した旨主張したが、かような危害防止基準は現に実施されねばならず、たとえ安全管理の専権を有する者にその実施を依頼するなど実施の努力をしたとしても、それのみで遵守したことにはならない旨判示された(大泉(伊藤ビル新築工事現場)事件仙台高判昭和 40 年 6 月 28 日下刑集 7 巻 6 号 1206 頁)。

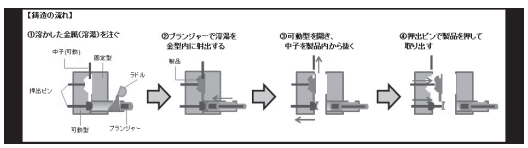
2)請け負った工場の建設(増築)工事に作業員を従事させたところ、当該工場に設置されていた織機の動力用シャフトに覆い等が設置されていなかったために生じた接触危険につき、当該請負会社の経営者が、床から 1.8m 以内の動力伝導装置に覆い等を設けるべき旨定めた旧安衛則第 63 条第 1 項(及びその親法である労基法第 42 条)違反に問われた事件で、

当該経営者は、要約、自身が所有も管理もしない装置について同条の適用はない旨主張したが、

動力伝導装置等にかかる危害防止措置の対象は、使用者の所有物や管理物でないもの、その作業場に設置されていない物にも及び得る旨判示された(加藤(家屋建築請負業)事件最 3 小決昭和 47 年 6 月 6 日刑集 26 巻 5 号 333 頁)。

3)自動車用部品の加工等を行う工場で、労働者らにアルミダイカスト製品の成形加工[49]等を行わせる際に、全自動運転の際には安全装置が作動せず、労働者らの身体の一部が挟ま

519 条の適用が難しくなることがあるという。

49 

(多田スミス社の WEB サイト(https://www.tadasmith.com/diecast/最終閲覧日 2022 年 4 月 9 日))

れるおそれがあった点につき、当該会社に、安衛法第 20 条及び、射出成形機等に労働者が身体の一部を挟まれるおそれがあるときに、自動で装置が停止する等の安全装置の設置を義務づけた安衛則第 147 条違反が問われた事件で、

当該会社は、全自動運転中は危険作業を行わないよう指導していたこと等から、具体的危険がなかった旨主張したが、規則第 147 条は、フェイルセーフの考え方を採用している（労働者に過失があって機械に接触しても安全が保たれるよう図った規定である）ため、安全装置を設けなかった以上、違反が成立する旨判示された（X 社事件東京高判平成 28 年 11 月 8 日高等裁判所刑事裁判速報集（平 28）号 151 頁）。

民事事件に関する関係判例では、

元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない[50]。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）らにより、さしたる安全教育が行われず、重機の運転にかかる合図者の指名や指揮系統の特定、合図の統一などが行われない前提で、ある孫請けが運転手付きで傭車した重機が同じ会社の別の労働者（労働者派遣を行う孫請けに雇用され、元請、下請の指揮命令下で就業していた）に激突して腰椎挫傷の傷害を負わせたという事案で、

安衛則第 2 編第 1 章の 2 第 1 節、第 2 章第 1 節等の規定に照らすと、重機の運転者に信号者を予め定め、合図を統一し、作業内容や指揮系統を通知し、合図を確認して運転させること等が元請の安全配慮義務の具体的内容になる旨判示されるなど、安衛則の関係規定の文言より、それらの規定に通底する趣旨を汲んだ解釈がなされている（北土建設・前田道路事件札幌地判昭和 59 年 2 月 28 日労働判例 433 号 64 頁）。

危害防止基準は、危険を定型化し、定型的措置を事業者を中心とする名宛人に課すことにより危害の防止を図るものなので、いっけん危害が窺われなくても、定型的な遵守が求められる。安衛法が目的とする安全衛生の反意語は災害疾病ではなく危険であり、危害防止基準違反が災害疾病に帰結せずとも、安衛法違反が成立し、事前送検も可能である（しかし、実際にはなかなか行われない）。特に民事過失責任との関係では、定型的遵守のみならず、その趣旨を汲み、現場事情に即したより高度で柔軟な解釈に基づく危害防止措置が求められる傾向にある。

コ　法第 20 条、第 21 条を具体化する安衛則第 2 編（安全基準）からくみ取り得る危害防止基準の原則は、①機械等のうち労働者に危害を及ぼすおそれのある部位・箇所につき、

---

[50] 建設業法は元請による下請への丸投げを原則禁止しつつ、共同住宅工事以外の工事については、発注者による書面の承諾を前提に許容している（建設業法第 22 条第 3 項、同法施行令第 6 条の 3）。もとより、商社等、建設業者でない者による丸投げは許容されている。自ら仕事の一部を行っているか否かは、当該業者が施工管理したか否かで判断され、設計監理のみの関与の場合には該当しない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号、昭和 47 年 11 月 15 日基発第 725 号）。

囲い、覆い、運転停止などの手法によって安全化する、②機械等の点検、検査、整備などを義務づけると共に使用限度の超過を禁止する、③物との接触による危険を防ぐために労働者の身体に保護具などを装着させる、④立入禁止などの措置によって、危険な機械またはその部位・箇所、危険な場所などに労働者を不用意に接近させないようにする、⑤合図などによって労働者に危険への注意を喚起し、その回避を促し、安全かつ合理的な行動を促進する、⑥作業主任者などの現場責任者の選任・配置を含め、安全管理に関する指揮命令系統を整備し明確化する、という 6 点に集約される。

これは、1）危険源の除去・低減、2）それが叶わない場合ないしリスクが残留する場合の追加的な安全・衛生工学的措置、3）それでも残留するリスクに対する人的措置、という 3 ステップ・アプローチとも共通し、必ずしも最先端の知見や技術を要するわけではない。その嚆矢である工場危害予防及び衛生規則にもその要素が窺われる。

サ　安衛法の危害の事前防止的性格を反映して、安衛則が示す危害防止基準は、「危険を及ぼすおそれ」（第 130 条の 9 など）、「身体の一部を挟まれるおそれ」（第 147 条第 1 項）など、危険性を示す抽象的な文言（不確定法概念）を多く用いて、状況・場合、物の全部ないし一部、場所、方法ごとに想定される危険への対処を事業者に義務づける一方で、危険のおそれがない「時」・「物」という要件を充たす場合には、事業者に課せられた危害防止義務を例外的に免除しており、行政権を発動する場合や刑事責任を課す場合等にその解釈が問題となるところ、判例（最 3 小決昭和 48 年 7 月 24 日）は、動力伝導装置に覆い・囲い等を設けなかったことで労働者が死亡し、安全管理責任者の刑事責任が問われた事案において、旧安衛則第 63 条第 1 項にいう「接触の危険」という文言について、労働者の操作ミス等を前提としたフェイルセーフの考え方を基準に、接触の抽象的な危険があればよく、たとえ通常の使用方法であれば危険が生じなくても、労働者は過失を犯し得ることを前提に、基準の定める措置を状況に応じて講じるべき旨を述べた。前掲の X 社事件東京高判平成 28 年 11 月 8 日高等裁判所刑事裁判速報集（平 28）号 151 頁も同旨である。

すなわち、危害防止基準は、基本的には、事業者らに定型的な遵守を求めるものであり、そこに含まれる「危険」、「おそれ」などの不確定法概念は、フェイルセーフの考え方に基づいて解釈され得る。他方で、危害防止基準は、産業利益等との調整の中で、自然科学的な知見を踏まえた再発防止策の合意水準を示しており、監督取締行政との関係では、さしあたりここまで講じていれば大丈夫という免責基準としての性格も持つ。労働者に一定の義務を課す危害防止基準は、それに労働者が違反した場合に、民事損害賠償請求事件において、過失相殺の根拠となり得る。

シ　危害防止基準の履行は、関係諸規定との連携により初めて促進される。そのため、立法政策と解釈適用の双方で、三柴の先行研究が示唆した以下の 8 項目の実現が図られねばならない。

①リスク創出者管理責任負担原則を志向すべき、

②国などによる重点傾斜的な計画設定、高権的作用と支援的作用、基礎・応用にわたる安全衛生研究とその成果の普及促進を図るべき、
③物的措置のほか、経営工学的知見を踏まえた人的措置を重視すべき、
④不確実性が高いリスクには、事業場ごとに適任な専門家を選任し、その支援を受けつつ、自主的なリスクアセスメントを実施させるべき、
⑤予防政策は、1 次予防から 3 次予防まで包括的に形成されねばならず、リスク管理では高いリスクを優先し、先ずは根本的で集団的な対策を行い、残留リスクについて、個別的・技術的な対策を計画的・体系的・継続的に講じるべき、
⑥労働者の高齢化、疲労・ストレスによる健康障害の一般化などの日本的文脈を前提に、たとえ比較法制度的にパターナリスティックな面があっても、職域でできる健康の保持増進対策（特に体制整備と諸手続きの履践）は積極的に推進すべき、
⑦不確実性の高いリスク対策は、法文上は積極的・開発的な課題として理想的目標を規定し、ガイドラインで詳細が規定されることが多いので、民事過失責任法上、事案の個別事情に応じて参酌すべき、
⑧ハラスメントのような心理社会的危険源を典型として、リスク要因は、社会科学的にも認識すべき。

5　佐々木解説（第 4 章第 22 条～第 25 条の 2）

佐々木解説は、第 4 章の事業者を名宛人とする危害防止基準の設定を図った第 22 条ないし第 25 条の 2 を対象としている。

概要は以下の通り。

ア　第 22 条は、主として原材料、放射線、振動のほか、計器監視、精密機械等の精神疲労を伴う作業等の健康障害要因を例示的かつ類型的に掲げ、それぞれに応じた規制によって、その防止を図ることを目的としている。

同条第 1 号は、有毒なガス、蒸気、粉じんによる中毒、皮膚障害、酸素欠乏症、病原体への感染など、主に呼吸や経皮による体内への吸収による健康障害の防止措置を義務づけている。講ずべき措置の具体的内容は、法第 27 条第 1 項に基づく安衛則や特別規則等に定められている。

第 2 号は、放射線障害、高温による火傷、低温による凍傷、騒音による難聴、振動による白ろう病、異常気圧等による減圧症など、物理的な要因による健康障害の防止措置を義務づけている。

第 3 号は、精密工作作業など、高度の精神神経活動によるストレス等にかかる健康障害の防止措置を義務づけている。講ずべき措置の具体的内容は、法第 27 条第 1 項に基づく安衛則第 3 編第 4 章や事務所則第 10 条に定められている。

第 4 号は、ジクロルベンジジン、アルファーナフチルアミン等の要製造許可物質や、石綿、カドミウム、水銀等の特定化学物質や鉛等の化合物等を含有する排気、アルキル水銀化

合物、硫化ナトリウムや放射性同位元素（放射線を発する原子）により汚染された廃液等による健康障害や公害等の防止措置を義務づけている。講ずべき具体的措置の内容は、法第 27 条第 1 項に基づく安衛則のほか、有機則、特化則、鉛則等の特別規則に定められている。

第 22 条、第 23 条共に、罰則（第 119 条第 1 号：6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）が付されている。

イ　安衛則では、第 3 編第 1 章（有害な作業環境）に、以下のような法第 22 条を具体化する基準が定められている。

有害物によるリスク管理のための 3 ステップ・アプローチ（第 576 条）、

ガス等発散抑制のための発散源の密閉を筆頭とする諸措置（第 577 条）、

坑、ケーソンなど換気不十分な場所での（排ガスをもたらす）内燃機関の使用禁止（第 578 条）、

局所排気装置の排気の無害化措置（第 579 条）、

中和、沈殿、ろ過等による排液の処理（第 580 条）、

病原体に汚染された排気、排液、廃棄物の滅菌処理等（第 581 条）、

作業場における注水等による粉じんの飛散防止措置（第 582 条）、

坑内作業場におけるガス濃度の抑制（第 583 条）、

強烈な騒音を発する屋内作業場の明示等（第 583 条の 2）、

強烈な騒音を発する屋内作業場における隔壁等の伝播防止措置（第 584 条）、

暑熱、寒冷、有害光線や超音波、低酸素濃度、ガス・粉じん等の発散、有害物取扱い、病原体汚染等のリスク要因にばく露する場所への立入禁止とその表示、労働者の遵守（第 585 条）、

有害物や病原体等の集積と表示（第 586 条）、

施行令第 21 条第 2 号所定の作業環境測定（施行令第 21 条所定の作業環境測定は、安衛法第 65 条第 1 項に基づく測定であり、作業環境測定士／機関に測定させる必要のある作業環境測定法上の測定とは異なる。以下同じ）を行うべき暑熱、寒冷、多湿の屋内作業場（第 587 条）、

施行令第 21 条第 3 号所定の作業環境測定を行うべき著しい騒音を発する屋内作業場（第 588 条）、

施行令第 21 条第 4 号所定の作業環境測定を実施すべき坑内作業場（第 589 条）、

第 588 条所定の著しい騒音を発する屋内作業場での定期的な騒音測定等（第 590 条）、

第 588 条所定の著しい騒音を発する屋内作業場の条件を変更した際の騒音測定等（第 591 条）、

第 589 条第 1 号所定の坑内作業場における定期的な炭酸ガス濃度の測定等（第 592 条）、

著しい暑熱、低温、低湿物体、有害物、有害光線、ガス・蒸気・粉じん等の発散、病原体による汚染等の危険源にばく露し得る業務をさせる際の適当な保護具の備え付け（第 593 条）、

皮膚障害をもたらす物や経皮吸収有害物等にばく露し得る業務をさせる際の適当な保護具等の備え付け（第 594 条)、

強烈な騒音に晒され得る場合の耳栓等の保護具の備え付け（第 595 条)、

同時就業者分の保護具の数の備えとメンテナンス（第 596 条)、

労働者による保護具使用の指示の遵守（第 597 条)、

保護具等による疾病感染リスクがある場合の個別の保護具の備え付け等（第 598 条)。

ウ　有機則は、昭和 33 年（1958 年）ころ、大阪と東京で、ヘップサンダルの製造やポリエチレン袋の印刷に従事していた労働者に再生不良性貧血が多発し、その原因がベンゼン中毒と判明したことを契機として、有害性が明らかな有機溶剤 51 種類を選定し、それらによる労働者の健康被害を予防するために、労働基準法の衛生関係特別規則として制定された経緯がある。有機則等の特別規則は、安衛則に対する特別法に当たり、内容が競合する場合には、優先的に適用され、その余は安衛則が適用される。

法第 22 条に基づき有機則第 2 章が定めている危害防止措置は、第 1 種、第 2 種有機溶剤については、発散源密閉設備、局所排気装置（局排)、局排の一種であるプッシュプル型換気装置であるが、第 3 種有機溶剤については、全体換気装置でもよいとされている（図 5〜8 を参照されたい)。通気の問題が生じ易いタンク内の有機溶剤業務では、一定のマスクの使用を求めている。

エ　鉛則は、戦後に新たな鉛化合物や鉛作業の登場とそれによる中毒者の発生を前提に、昭和 42 年に、やはり労働基準法の衛生関係特別規則として制定された経緯がある。鉛は、その製錬、加工等の際に発散するヒューム、粉じんへのばく露で、疝病、四肢の麻痺などの悪質な中毒を発生させる。鉛則でも、局所排気装置（局排）や局排の一種であるプッシュプル型換気装置の設置、労働者に保護具を使用させることなどが事業者に義務づけられている。

オ　四アルキル鉛則は、ノッキング防止のため自動車等の燃料に添加する無色の液体で、蒸気の吸引により頭痛、吐き気、著しくは錯乱状態等の健康障害をもたらす四エチル鉛等について、省庁横断的な協議の結果、1951 年（昭和 26 年）に施行された四エチル鉛危害防止規則に淵源を持つ。しかし、それは、製造、輸送における中毒を想定していたところ、昭和 37 年 7 月頃の横浜市の米軍石油貯蔵タンク清掃作業で作業員 29 名の四エチル鉛中毒を生じた（うち 4 名が死亡した）災害を踏まえ、改正されて昭和 36 年 5 月に四エチル鉛等防止規則となり、更に、昭和 40 年 10 月に、ぼすとん丸の四エチル鉛に汚染された船舶やタンクの清掃作業者が集団で中毒にかかった事故[51]をきっかけに、四エチル鉛、四メチル鉛、そ

---

[51] 本事故のジャーナリズムからの記録として、久谷輿四郎『事故と災害の歴史館』（中災防新書、平成 20 年〔2008 年〕）143-154 頁がある。

ここには、暴風雨で四エチル鉛入りのドラム缶が破れ、破損したパイプ等から中身が船舶等に流れ込んだこと、その後の清掃作業に従事した船内清掃業者の労働者の多数が四エ

の他いくつかの混合アルキル鉛を対象に、事業者を名宛人として、装置を密閉式とすることから保護具の装着、特殊健診を含む総合的な対策を求めたのが四アルキル鉛則である。

カ　特化則は、僅かな物質しか規制対象にできなかった従来の特別規則の規制対象外の有害物質のうち、特定の物質を取り扱う労働者の健康被害が多い実態、従来の安衛則の規制内容に具体性を欠いていたこと等に鑑みて、公害対策も視野に入れ、昭和 46 年に労働省が制定した特定化学物質等障害予防規則と、それに紐付く 3 つの告示（ガス等の気中濃度関係、特殊健診の対象関係、作業主任者講習関係）を嚆矢としている。昭和 47 年の現行安衛法に製造許可、有害性の表示等の制度が盛り込まれたことを踏まえ、内容の充実化が図られ、以後も複数回の改正が重ねられた。

他の法令との関係についてみると、安衛法本体との関係では、法第 55 条が黄燐マッチ、ベンジジン等の製造、輸入、譲渡等の禁止、第 56 条が、ジクロルベンジジン、ベリリウム等の製造を大臣の許可制としつつ、その取扱いについては、本規則上の第一類物質として、その基準に委ねている。

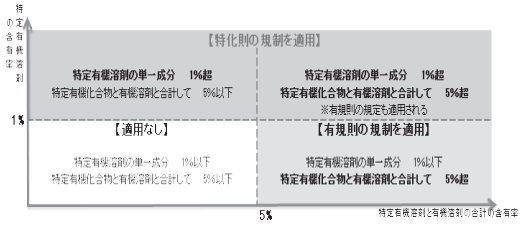
安衛法上の製造等の禁止、製造許可の対象外物質は、有機則や本規則による類型別の管理に委ねられている（第一類：重度の慢性疾患を発生させ得るため、安衛法第 56 条で製造許可の対象とされている物質、第二類：〔重度の〕慢性障害を発生させ得るため、ガス、蒸気又は粉じんの発散源を密閉させる設備や局所排気装置の設置を要する物質、第三類：大量漏洩により急性障害を生じ得るため、屋内換気装置等一定の設備を要する物質）。

有機則等他の特別衛生規則との関係では、本規則は対象物質の用途や有害性の多様性などを踏まえ、対象となる作業の特定はせず、それを製造又は取り扱う作業を全て対象としている。特化則は、発がん性物質の規制を重視しており、従前は有機則が規制していたクロロホルム 10 種を、その第二類物質の「特別有機溶剤」に位置づけ、ばく露記録の長期保存、作業主任者の選任等を規定した（その後、1，2-ジクロロプロパン等が追加された）。

有機則との関係では、特定有機溶剤の単一成分の含有率が 1%超で特定有機化合物と有機溶剤の合計含有率が 5%以下の場合、特化則のみの適用、それぞれ 1%以下、5%超の場合、有機則適用、それぞれ 1%超、5%超の場合、両規則の適用、それぞれ 1%以下、5%以下の場合、両規則とも適用なしとして、適用上の棲み分けが図られている。

【「特別有機溶剤」及び「有機溶剤含有物」の規制対象の範囲】

チル鉛中毒にかかり、けいれい・精算錯乱を起こして自ら舌をかみ切るなど悲惨な状況で 8 名が死亡したこと、その前後にも四エチル鉛中毒事故は生じ、折々に規則の制定改定が行われていたが、タンク内作業、燃料タンク以外が偶然汚染された場合の清掃作業など規制の盲点で事故が繰り返されてきたことなどが綴られている。



三協化学株式会社の WEB サイト(https://www.sankyo-chem.com/regulation/tokkasoku/?lang=ja： 最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)

本規則は、ガス、蒸気又は粉じんによる健康障害防止措置として、設備上の措置のみでは不十分な場合等における防護具の備え付け等を定めている（第 7 章)。

キ　高圧則は、ケーソン内部作業や潜水作業などの高圧条件下での就業では、圧気下で体内に浸透した気体が低圧化すると気泡に変わり、細い血管を塞ぐなどして、関節痛、けいれん等を生じる高血圧障害等の防止のため、旧労基法の下で 1961 年に制定され、その内容が現行安衛法の制定の際に策定された旧高圧則に引き継がれたという経緯を持つ。

その後、1976 年 2 月に栃木県の大瀬橋建設工事で一酸化炭素を含む空気の送給により、ケーソン内にいた労働者 6 人が一酸化炭素中毒で死亡する災害が発生したことを契機に、当時の安衛則の安全基準内の高圧作業にかかる危険防止に関する規定を統合するなどして充実化され、現高圧則（昭和 52 年労働省令第 2 号）ができた。

規則内には、高圧室内業務の設備、潜水業務の施設等（第 2 章)、高圧室内業務の管理（第 3 章）等が定められている。

ク　電離則は、吸収された物質をイオン化（中性物質をプラスやマイナスの電荷を帯びたイオンにすること）させ、人体に影響を及ぼす X 線などの電離放射線による健康障害の防止を目的とした規則である。

①戦後の経済復興時に X 線装置や放射性物質の利用が増える一方、関係者の知識が乏しくて健康障害等が多発したことを踏まえて、昭和 20 年代後半に関係する様々な行政通達が発せられたこと、②昭和 32 年に放射性同位元素（放射線を発する原子）等による放射線障害の防止法が制定されたこと、③技術革新で電離放射線の取扱い範囲が拡がったこと等から、昭和 34 年に電離則（労働省令第 11 号）が施行された。その後、昭和 33 年の国際放射線防護委員会（ICRP）勧告を踏まえた全面改正を経て、昭和 47 年に現行安衛法の制定を踏まえて新規則となった。なお、放射線同位元素（放射性同位体）は、不安定な原子核を持つ元素で、放射線を放出しながら安定な状態に変化する。一方、電離放射線は、高エネルギーの放射線で、物質を通過する際に原子や分子から電子をはじき飛ばし、電離を引き起こす。放射線同位元素は電離放射線の一種を放出する源となり得る。

翌昭和 48 年に、非破壊検査の装置の放射線源による災害の多発等を踏まえ、電離放射線障害防止対策要綱が公表された。その後、平成 11 年の東海村 JCO 臨界事故を受けて、規則改正が行われた。また、平成 23 年の東日本大震災による福島第一原発事故により、本規則

の改正と共に、除染電離則（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則）が制定された。

本規則は、第2章で、管理区域を設定して標識により明示すべきことや、労働者が常時立ち入る場所について、遮蔽壁や局所排気装置の設置等により実効線量[52]が所定限度内となるようにすべきことや、放射線にばく露する労働者が受ける線量を測定すべきこと等を定めている。

第4章で、放射線濃度にかかる作業環境管理、保護具や作業衣を労働者に使用させるべきこと等を定めている。

ケ　酸欠則の前身は、昭和36年から37年にかけて、東京都内の高速道路工事現場で相次いで生じた酸欠による作業員の死亡災害等を受けて昭和42年に発出された「酸素欠乏症の防止について」と題する労働省通達に遡る。しかし、その後も酸欠による災害が継続し、昭和43年11月には「酸素欠乏症防止対策要綱」が公表された。それでも増加の一途を辿ったため、強制力のある規則を単独で制定したのが、「酸素欠乏症防止規則」（昭和46年労働省令第26号）であった。その後、昭和55年に滋賀県彦根市のゴミ焼却炉の汚水処理施設で、硫化水素中毒により計5名が死亡する災害が生じたことを受け、同中毒も視野に入れ、「等」を付した現行酸欠則が制定された。

本規則は、酸欠危険のある作業場所を広く列挙して、対象範囲を定め、種々の防止措置の確保を図っている。防止措置としては、作業環境測定を筆頭に、換気（による一定の酸素濃度の確保と硫化水素濃度の抑制）、換気を行えない場合等に保護具を使用させること、入退場者の点検、酸欠危険作業従事者の選任、同作業主任者以外の者の立入禁止、特に危険な酸欠危険作業（第一種酸欠危険作業）従事者に対する特別教育、退避、酸欠症状による転落の防止措置等を規定している。

コ　粉じん則は、長期間にわたる粉じんの吸引による肺の病変による不可逆、難治性の健康障害（けい肺、溶接肺等）の防止のため、昭和35年に制定され、同52年に改正されたじん肺法を基礎としている。同法の52年改正は、じん肺有所見者数の多さを踏まえたものであった。本規則は、同改正の際に、職場における粉じんの規制（作業環境、ばく露防止にかかる規制）の強化を求める声を受けて昭和54年に策定された。

本規則は、第2章に、粉じんの発散の防止／抑制を目的として、特定粉じん発生源に対する密閉設備や局所排気装置（局排）、局排の一種であるプッシュプル型換気装置の設置、湿潤状態保持設備の設置、その他の粉じん作業にかかる措置（測定結果に応じた換気風量の増加、坑内作業場における切羽近くでの粉じん測定等）、第6章に、ばく露防止のための保護

---

[52] 等価線量は、人体が吸収する放射線の量（吸収線量という。単位はグレイ（Gy））とその放射線の性格（α、β、γ、X、中性子など。放射線荷重係数で示される）を加味して算出する。実効線量は、その2つの要素に加え、放射線を受ける臓器側の感受性（組織荷重係数で示される）を加味して算出するもの。いずれも単位はシーベルト（sV）。

具、一定の作業については有効な呼吸用保護具を労働者に使用させるべきこと等を定めている。

サ　石綿則が対象とする石綿は、有用な天然鉱物として古くから利用されてきたが、発がん性等の影響が明らかとなり、日本を含む 60 か国以上で輸入や使用が禁止されている。中皮腫の場合平均 40 年、肺がんで平均 30-40 年の潜伏期間が認められている。

元は、安衛法と特化則等で健康障害防止措置を講じさせて来ていたが、平成 7 年、16 年の安衛法施行令の改正で、石綿含有製品の製造等が禁止され、使用量が大幅に減った。しかし、昭和 50-60 年頃に建設された建築物に石綿含有建材が多く含まれており、その解体等の増加による労働者のばく露機会の増加が予想され、なおかつ、ばく露防止に必要な措置が特化則所定の措置と大きく異なっていたため、平成 17 年に単独規則としての石綿則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）が制定された。

その特徴は、①石綿等（石綿及び石綿を 1%以上含有する製品等）が使用された建築物の解体等にかかるばく露防止対策の整備、②石綿等が吹き付けられた建築物の管理、③石綿含有製品の計画的代替化の促進であった。本規則が制定された年に、偶然、クボタで従業員 79 名が石綿疾患で死亡し、近隣住民にも被害が発生していたことが明らかとなった（「クボタ・ショック」）。

本規則は、第 2 章で石綿等取扱い業務等にかかる措置を定めており、

その第 1 節は、建築物、工作物、船舶の解体等（解体、破砕等）のほか、発じん・ばく露防止措置としての吹付け石綿等の封じ込めや囲い込み作業での健康障害防止措置として、石綿等の使用の有無の目視、設計図書等による調査と結果の記録、使用の有無が不明な場合の分析調査と結果の記録、これら事前の調査結果を踏まえた作業計画の作成と、それに沿った作業の遂行、建築物の吹付け石綿等の囲い込み作業や建築物の張付け石綿等が使用されている保温剤等の除去や囲い込み作業についての当該作業従事者以外の者の立入禁止措置及びその旨の表示等を事業者に求めている（第 3、4、7 条）。

第 2 節は、建築物の解体等の場面ではなく、吹き付けられた石綿や石綿含有保温材の損傷、劣化等により石綿等の粉じんを発散させ、労働者のばく露危険がある場合に、当該石綿等の除去、封じ込め、囲い込み等の措置を講じるべきこと、臨時に就業させる場合には、（除去等までは実施しなくてよいが、）呼吸用保護具等を使用させるべきこと等を規定している。

第 3 節は、建築物関係以外で石綿等を取り扱う業務等について、発散源の密閉、局所排気装置の設置等を求めると共に、石綿等の切断等の作業については、湿潤等の措置を講じると共に、労働者のばく露防止の徹底を図るために、当該労働者に呼吸用保護具を使用させることを事業者に義務づけている。そして、第 2 章で定められた作業を含め、石綿等を常時取扱い、もしくは（石綿による健康障害防止等を目的とする）試験研究のため石綿そのものを製造するか、一定の石綿を含有する製剤等の石綿分析用試料等を製造する作業場では、その作業の記録および事故による汚染の概要を記録し、これを 40 年間保存させること等を使用者に義務づけている。

シ　法第 22 条の淵源は、行政官庁が、命令により、工場及び附属建設物（工場の主要な生産活動を補助または支援するために建設された倉庫、事務所、労働者の宿舎、食堂、トイレ、医務室などの建物や施設等）並びに設備による危害や衛生、風紀等の侵害リスク（＊全て「工場及び附属建設物並びに設備による」にかかる）がある場合の工業主への諸措置の命令等について定めた工場法第 13 条及び、それを具体化した工場危害予防及衛生規則にあり、同規則には、ガスや蒸気、粉じんなどの危険源について、排出密閉、必要のある者以外の立入り禁止、作業に従事する職工に防護具を使用させることなど、現行安衛則の衛生基準や特別規則が求める措置の原型が設けられていた。

戦後は、1947 年に制定された旧労基法第 42 条が、使用者に安全衛生にかかる一般的義務を課し、他方で、当時は工場法施行令、同施行規則、工場危害予防及び衛生規則など様々な規則に分散していた内容を、労基法の体系下に位置づけると共に、ILO の条約・勧告を参照し、なおかつ工場監督行政の体験を踏まえて、同じく 47 年に、旧安衛則が制定された。旧安衛則等の諸規則には、後に法に格上げされた事項（作業主任者、安全・衛生委員会、急迫した危険時の労働者の退避、定期自主検査、検定 [53]、作業環境測定、有害業務の作業時間制

---

[53] 検査と検定には、厳密な用語定義がなく、両者の区分も判然としない。現行安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏は以下のように述べている。

「検査も検定も、公権力が関与し、対象機械等の規格適合性を測る点は共通しており、両者の違いは、歴史的な沿革による。

すなわち、検査については、旧労基法本体で、特に危険な作業を伴う機械につき認可制度を採用し（第 46 条)、それをフォローするものとして、性能検査を定めていた（第 47 条)。これが現行法にも引き継がれている。

他方、検定については、旧労基法本体に定めはなかったが、同法第 45 条に紐付く旧安衛則に定めが置かれた。すなわち、その第 181 条から 183 条に保護具の備付け義務が定められていたが、昭和 24 年の改正により設けられた 183 条の 2 で、保護具のうち労働大臣が規格を定めるものについては、検定を受けたものでなければ使用できない旨が定められ、防じん・防毒マスクが対象とされ、その実施のための手続き規則として、労働衛生保護具検定規則（昭和 25 年労働省令第 32 号）が制定された。更に、防爆構造電気機械器具についても、昭和 44 年の旧安衛則改正（同 140 条の 3～140 条の 7）と防爆構造電気機械器具検定規則（昭和 44 年労働省令第 2 号）の制定により、検定制度の対象とされた。しかし、検定の法的性格については、法律に根拠を置くものではなく、製造者（メーカー）に対する製造流通規制というものではなく、同法第 45 条に基づく使用者（ユーザー）の義務として、間接的に強制力を持つというものであった。それが、現行安衛法本法に盛り込まれたことにより、製造流通規制の一環であるという、その法的拘束力が明確となった」。

また、元労働行政官の浅田和哉氏は、以下のように述べている（一部、森山誠也氏、松田裕氏の見解を加えた)。

限、技能講習等）が定められていた。

ス　法第 22 条の射程が広いため、背景となった災害は特定できないが、実質的には、それに紐付く特別衛生規則の制定を促した前述のような災害（オで述べた四アルキル鉛則の制定を流した災害など）が該当すると思われる。もっとも、鉛則や特化則のように、中毒者数の実態調査が背景となった特別規則がある。金属中毒や粉じんによるけい肺のように、大正時代から注目されていたものもあった。

セ　関連判例のうち、林野庁高知営林局事件最 2 小判平成 2 年 4 月 20 日労働判例 561 号 6 頁では、林野庁が、昭和 32 年頃にチェンソー、同 36 年にブッシュクリーナーを本格導入して任用した職員に使用させていたところ、振動障害に罹患したため、損害賠償請求された事案につき、1 審は、鋲打機や削岩機等による振動障害から、これらの機械の導入によるリスクは予見できたのに、当該リスクに関する調査研究をせずに使用させたこと等は過失だとしたのに対し、2 審及び上告審は、予見可能性を全否定はできないが、公務員災害補償制度の適用以上に民事過失責任を負わせるほどの違法性はなかったなどとして、林野庁の責任を否定した（もっとも、これは安全配慮義務のリスク管理義務としての本質を否定したのではなく、公務にかかる事案のため、容易に国等の責任を認めるべきではなく、公的補償に委ねるべきとの考えが基礎にあり、民間企業の場合には異なった結論となった可能性がある（＊三柴注））。

東北機械製作所事件秋田地判昭和 57 年 10 月 18 日労働判例 401 号 52 頁では、木型・金型修理・塗装工が、10 年以上、換気扇がなく防毒マスクも使用しないまま、溶剤としてシンナーを使用していたところ、有機溶剤中毒症に罹患したとして、雇用主であった会社に損害賠償を求めた事案につき、会社は、先ずは換気装置等を設置して作業環境を改善し、次に保護具を使用させるべきだった（＊ほぼ有機則の定め通り）のに怠った点で過失責任があるとした。

三菱重工神戸造船所（騒音性難聴）事件最 1 小判平成 3 年 4 月 11 日労働判例 590 号 14 頁では、全審級において、本件の元請は、下請の労働者と指揮命令関係にあり、元請が管理

「検査対象は高い災害リスクを伴う機械等であり、検定対象はそれに次ぐリスクを伴う機械等であることから、前者は多数回の規格適合確認を要するのに対して、後者は 1 回で済むという違いがある。

すなわち、検査の場合、出荷時、設置時（定置式の機械）、主要構造部の変更時、有効期間の更新時等のリスクの変動等を伴う節目ごとに多数回の規格適合確認が行われるのに対して、検定は通常、出荷時（個別検定は単体ごと、型式検定は型式ごと）の 1 回のみである（個別検定対象機械の主要構造部の変更時等には、改めて個別検定を受ける必要がある）。

その他、検査対象機械等の場合、型式ごとに事前の製造許可を要するという違いもある」。

する労働手段を使用し、作業内容も元請の従業員とほぼ同じだった以上、当該下請労働者に対して安全配慮義務を負い、その内容は、労働省が作成した安全衛生のしおりに記されている措置（①環境改善、②騒音測定、③防音保護具の装着、④作業者教育、⑤聴力検査）と同一であるところ、これらの一部を怠った以上、同義務違反があるが、下請労働者側も、従前の経験から騒音の存在を知りながら、下請に採用されて元請の管理下で就業し続け、耳栓を完全に装着していなかった等の点で過失相殺されるとされた。

三菱重工神戸造船所（振動障害）事件大阪高判平成 11 年 3 月 30 日 LEX/ DB 27826111 では、1，2 審共に、チェンソーとそれ以外の振動工具による振動障害防止のため、それぞれに関する通達を踏まえ、会社側には、①工具の選定と保持、②作業時間管理、③作業標準の設定、④操作・作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の指導その他の教育、⑤保護具の支給と使用の徹底等を行う安全配慮義務があったが怠ったとして過失責任を認めつつ、被災労働者の血管収縮作用がある喫煙のほか、過度のアルコール節酒、単車運転による寒冷ばく露につき、賠償額の減額事由になると判断した。

喜楽鉱業（有機溶剤中毒死）事件大阪地判平成 16 年 3 月 22 日労働判例 883 号 58 号では、労働者が、おそらく、工場の廃溶剤タンクの底部に溜まったスラッジの清掃を、送気マスクや安全帯を装着せずに行っていたところ、有機溶剤中毒で死亡したために遺族から雇用主に損害賠償請求された事案で、法第 22 条が、事業者に、原材料、ガス、蒸気、酸素欠乏空気等による健康障害防止措置を課し、有機溶剤の易体内吸収性や毒性の強さから、有機則が定められた経緯などから、本件の雇用主には、有機溶剤を取り扱う労働者への有毒性、取扱い上の注意等の教育の徹底、安全管理体制や本件タンク内に入るには、送気マスク等の保護具を装着すべきこと等を記した作業手順の整備等を行い（＊教育を除き、有機則に定め有り）、労働者の知識不足や慣れから生じる不注意等による災害を防止する（＊フェイルセーフの）注意義務があったが怠ったとして、過失責任が認められた。

化学メーカーC 社（有機溶剤中毒等）事件東京地判平成 30 年 7 月 2 日労働判例 1995 号 64 頁では、有機溶剤を取り扱う検査分析業務に従事していた従業員が、化学物質過敏症や中枢神経機能障害との診断を受けたことから、会社の安全配慮義務違反又は不法行為による損害賠償を請求したという事案で、安衛法やそれに紐付く規則は、その趣旨からも、具体的な状況下で安全配慮義務の内容となり得る旨を述べたうえで、

本件検査分析業務は、第一種有機溶剤等であるクロロホルムと第二種有機溶剤等であるノルマルヘキサンを使用し、有機則の適用を受けるため、会社は、同業務を行う部屋に局所排気装置等を設置する義務を負っており、それは安全配慮義務の内容でもあったが、同装置を設置していない部屋があった点につき、同義務違反となること、

業務時間が短い等の場合、保護具を使用させることを前提に同義務が免除されることがあるが、本件はその条件に該当しないこと、

有機溶剤の毒性等から、保護具を使用させることも、使用者の安全配慮義務の内容となる

が、会社は、保護具の機能を満たさないマスクを設置したのみだったので、同義務に違反していたこと、

有機溶剤業務については、法令上、作業環境測定が義務づけられ、それが作業環境管理の基礎的要素であるため、やはり安全配慮義務となるが、会社は、それを果たさなかったこと等から賠償責任を負う旨の判断が示された。

国賠訴訟である大東マンガン事件（植田満俺精錬所・守口労基署長事件）大阪高判昭和 60 年 12 月 23 日判例時報 1178 号 27 頁では、マンガン精錬所でマンガン鉱の製錬作業に従事してマンガン中毒に罹患した労働者らが、当該被害は、安衛法第 22 条及びそれに紐付く特化則違反の状態を労基署が放置したことによるとして（ただし、本件で労働者は、法第 97 条に基づく申告を行った形跡はない）、国賠請求を行った事案につき、2 審は、行政官庁の権限行使は、その合理的裁量によるものであり、労働安全衛生に関する諸規定は、使用者に第一次的かつ最終的義務者であることを前提とし、行政官庁の権限はそれを後見的に監督するものとされている。少なくとも当該事業場につき労働者に切迫した「重大な危険」が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法では危険の発生を防止できず、なおかつ行使すれば防止し得た場合に初めて国賠責任が生じ得る旨を述べた。

なお、労働者が積極的に労基法違反を申告した場合にも、監督機関は権限行使する作為義務を負わないとする判例もある（池袋労基署長事件東京高判昭和 53 年 7 月 18 日判例時報 900 号 68 頁）。

ソ　適用の実際について、是正勧告等の行政指導を示した令和 2 年の労働基準監督年報をみると、第 20－25 条の違反において、有機則違反が最多で約 1800 件、次に特化則違反が約 2000 件、粉じん則違反が約 1400 件、安衛則違反が約 380 件、石綿則約 300 件、酸欠則約 100 件で、鉛則、高圧則の違反は 1 桁台で少なく、四アルキル鉛則違反はゼロだった。ここ最近同様の傾向である。

違反による送検件数を示した令和 3 年労働基準関係違反に係る公表事案では、安衛法第 22 条違反が 10 件で、うち安衛則第 578 条（換気しない条件での内燃機関の使用禁止）違反 4 件、粉じん則第 27 条（保護具）違反 3 件、石綿則第 3 条（解体等に際しての事前調査や分析調査）違反 1 件、有機則第 5 条（第一種・第二種有機溶剤業務に際しての密閉、局排設置等）違反 1 件、高圧則第 33 条（潜水の際のさがり網の使用）違反 1 件だった。

タ　令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[54]から、以下のような興味深い適用例が判明した。

①有機溶剤のリスクを示す掲示が汚損され、なおかつ機械設備の陰に隠れていたため、有

---

[54] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

機則第 24 条に基づき、掲示物の整備と掲示場所の位置変更について行政指導された例。

②石綿除去作業中、隔離養生（＊石綿繊維の飛散等を防ぐため、シート等で囲うこと）した屋内作業場で内燃機関（発電機）を稼働させたことにより労働者が一酸化炭素中毒になったとして、安衛則第 578 条が適用された例。

チ　関係規則ごとの監督指導の実際については、以下のような情報が得られた。

1）安衛則

・第 576 条（有害原因の除去）、第 577 条（ガス等発散の抑制）、第 579 条（排気処理）は、特別則規定外の有害物に適用できるが、違反の基準がないため、全く適用しない。

・第 578 条（内燃機関の使用禁止）は、地下建設現場での発電用エンジンの使用による一酸化中毒発生事例等が多く、よく是正勧告している。

・第 581 条（病原体の処理）は、医療機関の廃棄物処理に関する法律の適用により、第 582 条（粉じん飛散防止）は、粉じん則の適用によるため、殆ど活用しない。

・第 583 条（騒音発生場所の明示等）は、関係ガイドライン（平成 4 年基発第 546 号）を示しつつ、よく適用する。第 584 条（騒音伝播防止）は、何らかの措置が講じられていることが多く、概ね囲い設備の改善等の指導レベルで終わる。第 585 条（騒音障害防止用保護具）は、騒音職場での耳栓使用の強い指導に用いる。

・第 592 条の 2〜6（ダイオキシン）は、主に廃棄物の焼却施設に適用するが、地方自治体が（民間委託して）運営しているので、環境測定、保護具使用等は概ね適正に行われている。

・第 593 条（保護具）は、特別則規定場面以外で適用する。例えば、有機則は、ゴム手袋や長靴などの皮膚障害防止は規定していないので、本条を適用する。

2）有機則

・対象となる有機溶剤は塗装で使用する例が多いので、計画的臨検を行っている。局排、全体換気装置、防毒マスク着用等（第 5 条、第 6 条、第 10 条、第 15 条、第 18 条、第 33 条）を確認する。人体リスクの表示も必ず確認する（第 24 条）。家内労働では、ヘップサンダル事件のような実例の紹介も重要な意味を持つ（が、実施例は多くない）。

3）特化則

・特化物（特に第 2 類・第 3 類）はよく取り扱われているため、計画的な臨検を行ない、特に第 2 類取扱い事業場につき局排等の設置（第 5 条）を確認している。また、汚染されたぼろ等を不浸透容器等に入れているか（第 12 条の 2）、特別管理物質の人体リスクを掲示しているか（第 38 条）、作業記録の作成保存（第 38 条の 4）等を確認している。

4）鉛則

・鉛使用は減少しているが、鉛蓄電池製造事業場では、第 3 管理区分のところもあるので、適宜、臨検監督を行っている。中心的確認事項は、局排関係、除じん装置関係、防じんマスクの使用等である。

5）酸欠則

・酒造・醤油等製造会社、建設中の工事現場（圧気工法、ビル工事等）、NTT や送電会社のマンホール等が主な臨検対象となる。

・第 5 条所定の換気（酸素 21%以上、硫化水素 10ppm 以下の確保）が酸欠災害防止の基本なので、必ず確認する。

その他、人員点検（第 8 条）の際の氏名札の使用、立入禁止（第 9 条）のための酸欠場所の表示等の指導を行っている。

6）粉じん則

・対象が多岐にわたるため、陶磁器や鋳物、非鉄金属製品の製造現場では、粉じん主眼の臨検を行うが、その他では、工場や建設現場の監督の際に合わせて行うことが多い。注水、湿潤（第 4 条）を中心的な確認事項とし、建設現場等では防じんマスクも確認している（第 27 条）。

7）電離則

・病院での X 線使用現場、X 線機械の製造現場、造船所など X 線を使用する非破壊検査現場、イリジウム 192 を使用するコンビナード等を主な対象としているが、数は少ない。

8）四アルキル鉛則

・加鉛ガソリン製造コンビナートのみが対象で、実際の混入作業では、概ね 3 面開放で、漏れれば分かるよう白色ペンキ塗り、作業者も白色作業着を着用しているので、臨検のポイントは、防毒マスクや防護服の着用、シャワー、防毒剤の準備等となる。

ツ　第 23 条は、場所、機械器具、原材料等を含め、労働者の作業環境及び作業そのものの衛生や風紀等への配慮を義務づけた規定である。建物等の建設物等の構造上の欠陥や作業環境の衛生等に関する代表的な紐付き規則には、安衛則と事務所則があり、このうち安衛則の第 540 条は、安全な通路の設置と維持、標示、第 543 条は、機械間、機械－他設備間の通路幅を定めている。本条には罰則（法第 119 条第 1 号：6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）がある。

テ　本条に紐付く主要な特別衛生規則である事務所則は、従来、事務所労働に適用されてきた安衛則第 3 編の規定が、特定の有害業務（坑内労働、粉じん労働、暑熱・低温作業等）を対象としていたところ、日常的な事務労働一般について対策を講じる必要性が生じたこと、その背景には、①安全衛生行政の最低基準から快適基準へのシフト、②ILO における商業及び事務所における衛生に関する条約（120 号）・勧告の採択、③建築物における衛生的環境の確保に関する法律の制定等があったこと、現に、都市部への人口集中、建築物の大型化、気密化等もあって、室内空気汚染、冷房病、飲料水の汚染、悪臭、不完全なゴミ処理による害虫の発生などの事務所衛生に関する問題が発生していたこと等を踏まえ、昭和 46 年に制定され、翌年の安衛法制定に伴い、それに紐付く省令とされた。平成 16 年に、建築物の気密性の向上、化学物質を放出する建築材料の普及等を踏まえ、ホルムアルデヒド等による室内空気汚染への対策が加えられた。

事務所則では、第 2 章から第 4 章に危害防止基準が設けられており、第 2 章は環境管理

の規制を担い、気積、換気、湿度、照度の基準設定、空気調和設備や機械換気設備による空気の浄化、燃焼器具を用いる室等での換気、安衛法施行令第 21 条第 5 号が定める室など、特定の室等における定期的な作業環境測定、騒音及び振動の防止等を定め、第 3 章は清潔を担い、飲料水の供給、飲用・食器洗い用給水の水質の確保、排水の漏出の防止、清掃等の実施、ネズミや虫の発生防止、便所の男女別化や一定個数の確保、洗面設備の確保、第 4 章は休養を担い、休憩設備設置の努力義務、男女別の睡眠／仮眠場所や寝具等の設置、一定数以上の労働者を使用する場合の男女別の休養室／休憩所の設置、立業従事者用の椅子の設置、第 5 章は救急用具を担い、救急用具等の備え付けと場所の周知等を定めている。

ト　本条の沿革も、法第 22 条と同様に、行政官庁が、命令により、工場及び附属建設物並びに設備による危害や衛生、風紀等の侵害リスク（＊「工場及び附属建設物並びに設備による」はここまでかかる）がある場合の工業主への諸措置の命令等について定めた工場法第 13 条及び、それを具体化した工場危害予防及衛生規則にあり、同規則には、採光、換気、照明、救急用具、食堂や食器の清潔、男女別の更衣所や浴場の設置など、現行の事務職則等が求める措置の原型が設けられていた。戦後は、1947 年に制定された旧労基法第 43 条が、通路と休養以外の項目について、本条と同じ内容（建設物等に関する換気、採光、照明、保温、防湿、避難、清潔に必要な措置等）を使用者に義務づけ、第 45 条が、命令でそれを具体化する旨定めた。

ナ　法第 22 条と同様に、法第 23 条も射程が広いため、背景となった災害は特定できないが、やはり、工場法時代から同種の規定が存在したことから、現代とほぼ同様の建設物等による衛生面での健康障害が生じていたと解される。本条に紐付く事務所則は、都市部への人口集中、建築物の大型化、気密化等を背景とする室内空気汚染、冷房病、飲料水の汚染、悪臭、不完全なゴミ処理による害虫の発生などの事務所衛生に関する問題の発生を背景としていた。

ニ　関連判例のうち、刑事事件である M 製作所（安衛法違反被告）事件では、

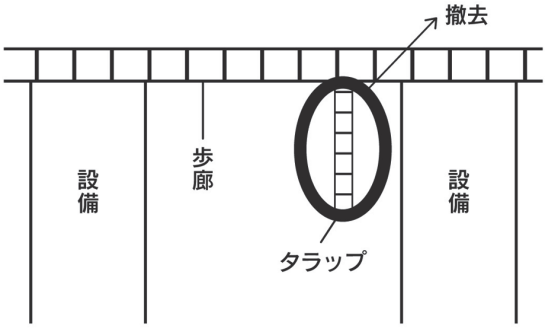
元請 F 製作所が農協連から受注した増設工事のうち設備工事を下請した Y1 社の取締役であり、その工事及び安全管理を統括していた Y2 が、別の建設工事会社から派遣された A らを使用して、網状鋼板に付け替えるため、先ずは機械室内の足場板を取り外して開口部（本件開口部）を生じたところで、別の場所でし残した作業を思い出し、ロープに白布を付けて目印として、その場を離れたところ、電気系統の点検に来た関係者の C が、そのロープを跨ぎ、その開口部から落下して死亡したことを受け、通路の安全確保を定めた安衛則第 540 条と安衛法第 23 条、第 27 条違反に当たるとして、両罰規定（法第 122 条）により、Y1 と共に起訴された事案について、

1 審が、本件開口部は、作業の工程と時系列を全体としてみると、本件工事のため、通路として用いられており、安衛則第 540 条が定める「通路」に当たるとしたのに対し、2 審は、同条にいう「通路とは労働者が通行する場所をいう」と述べた上で、本件開口部は、その発生時点から塞ぐ（予定の）時点まで、Y2 とその指示の下で就労していた派遣労働者らのほ

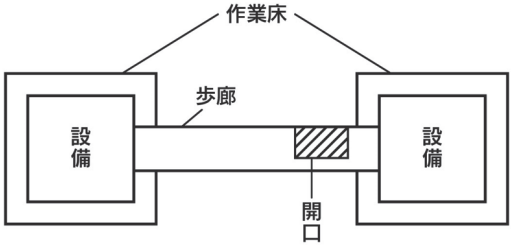
かに通行することがあり得ない場所だから、同条にいう通路には当たらないし、C は Y1 の労働者ではなかったので、Y1 の労働者にとっての通路とも言えない、と判断した（つまり、保護対象を、Y1（と Y1 を代理する Y2）が使用する者のみとする旨示した）。

【図】

立面図



平面図



（双方とも宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

現場は工場のプラントのようだ。図示したように、機械施設がいくつか並んでいて、空中の通路が設置されていたものと思われる。

2）判決について

やはり、死亡災害ということで、監督署が弔い送検（同程度の過失でも、軽度の災害なら行わない送検を、死亡という結果を重視して行う送検手続きのこと）をしたもののよう

に察せられる（なお、三柴も同意見)。
ただし、転落したCの雇用主の法的責任が問われていないことは疑問。
私見も高裁と同様に、Cが転落した場所を安衛則上の「通路」というには無理があると考える。

3）未然防止策について
C の雇用主と就業させるプラント管理者とのリスクコミュニケーションが重要だったと思われる。

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

ヌ　民事事件である内外ゴム事件では、
数年間、換気が悪い作業場で、保護具を着用せず、トルエン、ヘキサン等の有機溶剤を含有するゴム糊を使用する業務を行っていた作業員が、慢性有機溶剤中毒に罹患し、使用者の安全配慮義務違反が問われた事案につき、
安衛法及びそれに紐付く安衛則や有機則の規定は、行政取締規定だが、その目的の一致から、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容となるとした上で、
本件では、局所排気装置の設置（安衛法第 22 条、第 23 条。有機則第 5 条、第 14 条ないし第 18 条)、呼吸用保護具（防毒マスク)、保護手袋等適切な保護具の具備（安衛則第 593 条、第 594 条、有機則第 32 条ないし第 33 条)、有機溶剤の特性・毒性・有機溶剤中毒の予防にかかる安全衛生教育（安衛法第 59 条、安衛則第 35 条)、適切な特殊健康診断（有機則第 29 条、第 30 条)、必要な作業環境測定と結果の記録（安衛法第 65 条、施行令第 21 条、有機則第 28 条)、有機溶剤のリスクと取扱上の注意事項、中毒発生時の応急処置等の掲示（有機則第 24 条、第 25 条）が同義務の内容となるが、いずれも（適切に）実施されなかった（局所排気装置は一切設けられず、保護具は十分に用意されず、全く着用されず、教育指導はされず、特殊健診は適正になされなかった）とされた。
なお、法定の測定は一応行われ、個々の有機溶剤は許容濃度内だったことを認めつつ、個人サンプラーを活用した正確なばく露濃度測定、複数の有機溶剤の相加作用の評価等も同義務の内容だったが果たされなかったとされた。
すなわち、たとえ作業環境測定の結果が目安となる基準範囲内でも、“結果よければ全てよし”ではなく、本来講じられるべき対策を怠っていた場合、その目安となる基準自体が疑われ、違法扱いされ得るということである。
ネ　違反による送検件数を記した最近の「労働基準関係違反に係る公表事案」（令和 2 年 12 月から同 3 年 11 月）のうち本条についてみると、通路等に関する安衛則第 540 条違反の 2 件に限られていた。是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した令和 2 年の労働基準監督年報では、第 20 条～第 25 条違反における安衛則違反は約 382 件、事務所則違反は 9

件だった[55]。

元監督官へのインタビューによれば、本条を主眼とする臨検監督はなく、通常の臨検監督の際に実施されるが、通路、床面、階段等の保全には留意するが、換気、採光、証明、保湿等の衛生基準関係はあまり重視しない傾向にある。

ノ　令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）から、以下のような興味深い適用例が判明した。

①常時使用労働者数 50 人超の製造業事業場で、休養室が男女別に設置されていなかったため、他の部屋の一部を転用するなどの緊急措置を指導した後、改めて区画レイアウト、鍵の取り付け等を行政指導した（事務所則第 21 条関係）。

②工場内の安全通路（安衛則第 540 条）が形骸化し、労働者が積み上げ資材を跨いでショートカットしている状況につき違反指摘したが、その後の臨検で、資材を跨いでいても、通路でない場所だったことから、違反指摘できなかったことがあった（移動箇所の「通路」認定の困難の指摘）。

ハ　関係規則ごとの監督指導の実際については、以下のような情報が得られた。

1）安衛則

・通路の確保は全ての事業場の臨検時に確認する。建設業では特に重視している（第 540 条関係）。チェックポイントは、突起物がないか、滑りやすくないか、踏み抜きはないか、1.8m 以内に障害物はないか、通路の幅は 80cm 以上あるか等である（第 542 条、第 543 条、第 544 条等）。

・危険物取扱い作業場に 2 箇所以上の出入り口があるか（第 566 条）は、従来危険物を取り扱っていなかった室を変更した場合に違反となり易い。

・照度（第 604 条）については、建設現場で元請が照明器具を設置せず、全体的に暗い場合が有り、下請自ら設置を余儀なくされる場合もあるので、臨検時に必ず指導する。その際、規則上の明るさ（150、300lx）に関わりなく、照度の確保を指導する。

・休憩室等（第 618 条）は、特に第三次産業での違反が多く、労働者にとって重要なので、必ず確認するが、清掃に関する第 619 条は死文化している。

2）事務所則

・労働者が多数いる部屋については、気積（第 2 条）を計算する。VDT 作業について、ガイドライン（令和元年 7 月 12 日基発 0712 第 3 号）に基づきチェックするが、照度（第 10 条）が問題となることは少ない。

ヒ　法第 22 条、第 23 条共に原型は工場法時代から受け継がれ、その実質は、それに紐付く規則等によって形成されているため、変化への適応は、規則等の追加や改正を行うことで足りると思われる。

---

[55] 本条を含む主要な安衛法規にかかる監督指導実務の推移を労働基準監督年報から集計したものとして、「法令の適用状況（総合）」を参照されたい。

フ　特別衛生規則の変遷は、

①技術の発達、労働者の健康実態、災害的出来事の発生や社会問題化を背景とする充実化（新たな基準の増加）、

②危害要因の（特質や重要性認識の）変化などに応じた細分化（既存の基準の詳細化）、

③有機則と特化則の重畳的適用に代表される複雑化、

の 3 点に集約され、これらの進展が、一定程度、労災や健康障害の防止効果を発揮したことは疑いないものの、事業者にとっての分かり易さや自律的な安全衛生活動の促進との相克が生じ得る。仮に統合を図る場合には、危害要因の種別やレベル、取扱い方法などの要素のいずれに着目するかを検討する必要がある。

ヘ　法第 24 条は、第 20 条から第 23 条で企図された物的リスク対策では防止しきれない作業の行動様式に起因する行動災害対策を企図した規定であり、代表は腰痛リスク対策である。

本条の具体化も法第 27 条に基づき省令で図られているが、それらの履行を支援する通達も重要な役割を果たしている。

腰痛対策を図った代表的な省令や通達は以下の通り。

・「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」（昭和 45 年 7 月 10 日基発第 503 号）

①自動化、機械化、作業速度の調整等による運搬作業の省力化と改善、②取扱い重量の軽減と負担均一化、③荷姿の改善と重量等の明示、④作業台の活用等、⑤取扱時間及び量の適正化、⑥作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の教育、等を示唆。

・「重症心身障害児施設における腰痛の予防について」（昭和 50 年 2 月 12 日基発第 71 号）

これら 2 通達に基づく行政指導等で腰痛発生件数は減少したが、業務上疾病に占める割合は依然として高かった（約 6 割）ため、中央労働災害防止協会への委託調査に基づき、以下の通達が発せられ、上記 2 通達は廃止された。

・「職場における腰痛予防対策指針」（平成 6 年 9 月 6 日基発 547 号）

本指針は、その後、福祉・医療分野の介護・看護作業、長時間の車両運転や建設機械の運転作業等を力点とした内容に改訂され（平成 25 年 6 月 18 日基発第 0618 第 1 号）、現在に至っている。

ホ　本条にも罰則が付いており、本条に違反して必要な措置を講じない事業者には 6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられ得る（法第 119 条第 1 号）。

マ　沿革をみると、工場法や旧安衛則に作業行動災害（主に不安全行動〔手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること〕による災害）を規制する一般的規定はなかったが、現行安衛法制定の 15 年以上前の論文（高梨湛「作業行動災害の防止策」労働基準 7 巻 6 号〔1955 年［昭和 30 年］〕5 頁）に、産業災害全体の約 8 割が作業行

動災害に起因する旨記載されており、現行法制定過程では、作業行動災害の規制を図ることが明言されていた（昭和 47 年 4 月 12 日衆議院社会労働委員会渡邊健二委員発言、昭和 47 年 4 月 25 日塚原俊郎国務大臣発言等）。

ミ　関係判例には以下のようなものがある。

1）信濃運送事件長野地判平成 19 年 12 月 4 日労働判例 967 号 79 頁

Y の従業員としてトラック運転業務に従事していた X が、20kg～30kg の箱や袋の積み込みを補助者も付けず単独で行っていて、椎間板ヘルニア、腰部脊柱管狭窄症の後遺障害を負って、労災認定を受けたため、Y の安全配慮義務違反による損害賠償請求を行った事案。

判決は、X が Y で従事していた業務は腰に負担がかかり、本件後遺障害をもたらすリスクがあったので、Y はそれを防止する安全配慮義務を負っていたとしたうえで、平成 6 年 9 月 6 日付け旧労働省通達「職場における腰痛予防対策の推進について」等の通達、大臣告示は、一種の目安にすぎず、多岐にわたり一般的抽象的だったり、コストや手間を擁するものもあり、その違反が直ちに安全配慮義務違反にはならないが、違反の程度が著しかったり、多項目にわたっているような場合、同義務違反になる。

平成 6 年旧労働省通達やその解説では、昇降作業台、足踏みジャッキ、サスペンション、搬送モノレール等の補助具の導入が例示され、そのうち X が主張する台車の導入は容易だったのに、なされなかった点で、Y の安全配慮義務違反は否定できないとした。

行政が発出するガイドラインが安全配慮義務違反の有力な判断基準となることが窺われる。他に、昭和 45 年通達に言及したものとして、佐川急便（損害賠償請求）事件大阪地判平成 10 年 4 月 30 日労働判例 741 号 26 頁、ヤンマーディーゼル事件神戸地尼崎支判昭和 60 年 2 月 8 日労働判例 448 号 31 頁等がある。

平成 6 年の旧労働省指針に言及したものとして、おきぎんビジネスサービス事件那覇地沖縄支判平成 18 年 4 月 20 日労働判例 921 号 75 頁がある。同判決は、この通達は行政取締規定に関連するものだが、労働者の安全や健康を確保するためのものなので、使用者の安全配慮義務の内容を考える際の基準となると明言した。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

特になし。

2）判決について

原告も裁判所も、台車の使用によって本件災害を防げたと述べており、確かに中にはジャッキアップできるものもあるが、一般に台車では荷を上にあげられないので、荷積みできない（岩村、篠原）。

3）未然防止策について

安全教育で、重量物取扱いの「恐ろしさ」を伝えることが重要。たとえば、重量物の持ち上げでは、腰に3倍の力がかかり、椎間板がボロボロなることもある。実は、上掲のような行政のガイドラインも、その点に関する記載が不十分なので、よりリスクの内容を具体的に示すべき（篠原）。

労働者は一般に重量物取扱業務を命じられても断れないが、腰痛を感じた時点で早めに事業者に伝達することも必要（福田）。

福田隆文氏（長岡科学技術大学名誉教授）、篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表）、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）

2）大成建設他事件東京地判昭和61年12月26日判例タイムズ644号161頁

訴外Bから増設工事を請け負ったY1（一次下請）から基礎工事等を下請したY2（二次下請）の建設現場作業員（日雇い派遣労働者）として働いていた訴外Aが、Y2の従業員の指示を受けて転圧機（鉄製底部を上下に振動させて地盤を固める装置）の誘導のためロープで引っ張る補助作業をしていたところ、足を滑らせて転倒し、コンクリート製パイプ状パイルから突出した鉄筋に顔面を打ち付け、頸髄損傷で死亡した（顔面頬部を鉄筋で突き刺したショックもあって、体を支えられず、全体重が頸部にかかったことによる）ため、訴外Aの遺族（X）がY1Y2の安全配慮義務違反等を根拠に損害賠償請求した事案。

判決は、安全配慮義務の内容は、実定法上使用者の配慮すべき義務として規定されているか否かには左右されない、Yらは、諸状況に応じて訴外Aの生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予想される以上、それを防止ないし除去するための人的、物的措置を講じる義務を負っていた、鉄筋がむき出しのパイルの狭い空間を頻繁に移動しながら重量のある転圧機を誘導するという作業態様や現場状況には、転倒して本件のような災害が生じる危険が客観的に存在し、かつ、本件転圧作業を命じる者には容易に予見できた、Y1らは、本件事故現場の状況をつぶさに把握していたが、定期安全集会で作業手順等にかかる一般的な安全注意をするのみで、本件補助作業に特化した具体的な安全指導を行っていなかった、また、Y1らは、自身の支配監督下にある建設工事現場で、Aに本件補助作業を命じてその労務提供を受けていたから、雇用関係に類似ないし近接する使用従属的法律関係にあり、その作業現場の状況、作業内容等に照らしてAの生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予見される以上、それを防止ないし除去するための人的、物的措置（本件災害を想定した具体的な危険回避策の打ち合わせや指導を含む）を講ずべき安全配慮義務を負っていたが、前記の具体的な安全配慮義務を懈怠したため、本件災害の発生を防止し得なかったので、その損害の賠償責任を負う、とした。

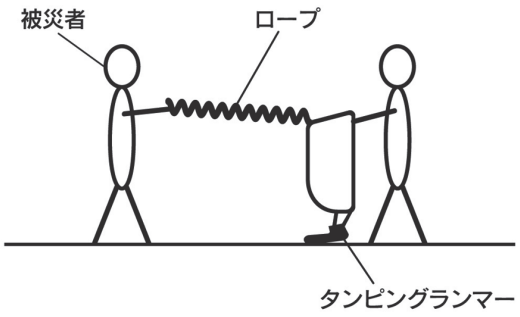
（実質的な）使用者に日常的なリスクアセスメントを求める趣旨とも解される。その後にも、労働者の作業中の転落死亡災害につき、作業マニュアルの労働者への交付やその内容の周知徹底を怠ったとして使用者の安全配慮義務違反を認めた例（東京地判平成25年2月18

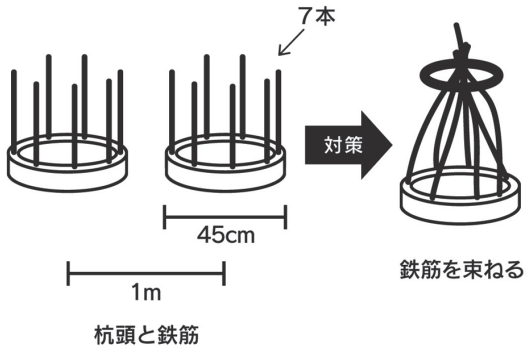
日判例秘書 L06830232）があるが、

20kg 弱のブリキ缶運搬中の階段での転倒災害につき、缶の重量、階段の滑りやすさ、照明等の物的措置に問題なかったことを踏まえ、安全配慮義務違反を認めなかった（≒教育、人選等の人的措置義務違反までは認めなかった）例（本田技研工業事件東京地判平成 6 年 12 月 20 日労働判例 671 号 62 頁）もあり、

違反の判断基準は必ずしも明らかではない。

【図】





（双方とも宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

おそらく、図示したダンピング・ランマーを牽引していたのではないか。

現在のものは 40kg 程度だが、本件が生じた昭和当時は重量が 80kg ほどあり、牽引する者がいないと操作できなかった。

2）判決について

確かに、数多くのコンクリートパイルがあって、その間隔が狭い場所で、重いランマー

を牽引する作業には危険を伴うので、場所の管理者が対策すべきではあった。
　被告側は、法定されていないから対策不要と述べたが、不見識であり、やはり個々の条件に応じたリスクアセスメントの発想は必要である。

3）未然防止策について
　判決が示唆したコンクリートパイルにキャップをする予防策は、今は既に常識化している。
　重いランマーを用いる作業に牽引者（補助者）を設けること自体は避けられなかったとしても、この類いの災害は多いことからも、最低限、現場リスクを想定した安全教育はすべきだったのではないか。

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

ム　適用の実際についてみると、元監督官へのインタビューにおいて、本条（法第 24 条）については、法第 27 条に基づき省令で具体化されるべきところ、その例が全くないため、違反指摘をしにくいとの声があった。

本条違反は、労働者のエラー／ミスに起因する性格上、事業者側の構成要件の設定が困難という事情が窺われる。

しかし、法第 26 条等で労働者に課せられた義務規定違反も、両罰規定（法第 122 条）により事業者責任とすることはできるので、労働者の義務規定の充実化によって、行動災害防止を図ることは可能なようにも思われる（三柴私見）。

メ　法第 25 条は、労災発生の急迫危険が生じた場合の作業中止、労働者の退避等の措置を事業者に義務づけた規定である。

旧労基法時代には、例えば、可燃性ガスがある地下作業場で労働者を就労させる場合、毎日ガスの含有率を検査し、メタンガスの含有率が 100 分の 1.5 以上の場合、改善措置を講じ、労働者を退避させ、動力を停止すべき旨の旧安衛則の定め（第 153 条）など、個別の規則で、個々の業務につき、個別的な定めが置かれるにとどまっていた。

しかし、現行法下では、本条が一般的に作業停止や労働者の退避措置を事業者に課し、その下、個別の規則で、典型的な危険有害状況につき、より充実した定めが整備されている。個別の規則に定めのない危険有害状況下でも、本条は適用され得るとの見解がある[56]。

①危険物等の爆発、火災等の急迫危険がある場合：安衛則第 274 条の 2
②地下作業場等で、可燃性ガスの濃度が一定値を超えた場合：安衛則第 322 条第 2 号
③ずい道等での落盤、出水等の急迫危険がある場合：安衛則第 389 条の 7

[56] 井上浩『最新労働安全衛生法（第 10 版）』（中央経済社、2010 年（平成 22 年））123-124 頁。

④ずい道等での建設作業で可燃性ガスの濃度が一定値を超えた場合：安衛則第 389 条の 8

⑤土石流による急迫危険がある場合：安衛則第 575 条の 13

⑥特定元方事業者が一定の作業場所で警報を発した場合：安衛則第 642 条第 3 項

⑦有機溶剤中毒発生のおそれがある場合：有機則第 27 条

⑧四アルキル鉛中毒罹患のおそれがある場合：四アルキル鉛則第 20 条

⑨第 3 類物質等が漏洩した場合：特化則第 23 条

⑩事故発生時：高圧則第 23 条

⑪事故発生時：電離則第 42 条

⑫酸欠等のおそれが生じた場合：酸欠則第 14 条

本条は、立法過程での調整により、作業停止や労働者の退避を事業者に課す形をとっているが、行政解釈によれば、本条が定める労災発生危険状況下で、労働者が緊急避難のために自ら作業現場から退避できることは当然である（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)。民法第 536 条第 2 項所定の債権者の危険負担や民法第 533 条の同時履行の抗弁権等の主張により、賃金支給も求め得る[57]。

また、そのような場合、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、事業者に作業停止命令を発し得る（法第 99 条第 1 項)。

モ　本条にも罰則が付されている（法第 119 条第 1 号：6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金)。

ヤ　本条の制定過程をみると、中央労働基準審議会の議を経て国会へ提出された政府原案に本条はなかったが、労働側から労働安全に関する労働者三権の 1 つとして「労働者の退避権」が提議されて衆議院社会労働委員会で法案が修正され、本条が設けられた。しかし、労働者の権利としては規定されなかった。

ユ　関係判例として、

---

[57] 危険有害状況下での労働者の退避権については、三柴丈典「アメリカにおける労災予防権の検討--とくに労働安全衛生法(OSHA)の一般的義務条項との関わりについて」季刊労働法 181 号（1997 年）139-162 頁やその引用文献等が詳しく論じている。

なお、井上浩『最新労働安全衛生法〔第 10 版〕』(中央経済社、2010 年(平成 22 年))160-163 頁は、①就労制限業務(安衛法施行令第 20 条)へ無資格者が就業を命じられた場合など、法令違反により労働者に刑事罰が科され得る場合(就労拒否の権利ではなく義務がある場合)、②例えば、作業主任者選任の必要がある作業(安衛法施行令第 14 条)に、作業主任者不在のまま作業するように命じられた場合や、安全装置を装着すべき機械(安衛則第 131 条第 1 項)に、装着しないままの状態でそれを使用して作業するよう命ぜられた場合のように、使用者が必要な措置をとるまで就労拒否できる場合(事業者に対して同時履行の請求ができる場合)に、労働者の就労拒否が認められるとする。

東京電力ホールディングス（旧東京電力）ほか 2 社事件福島地いわき支判令和元年 6 月 26 日裁判所 WEB サイト

が挙げられる。

＜事実の概要＞

X は、訴外会社に雇用され、Y1（東京電力）が運営する複数の原子力発電所の定期点検作業に従事していた。Y2、Y3 は、Y1 から保守管理等を下請していた。

Y1 は、福島第一原発事故にかかる緊急作業として、3 号機タービン建屋（本件建屋）の地下 1F で電源盤（本件電源盤）にケーブルを接続する作業（本件作業）を行うこととし、X は、Y2 の従業員から、Y2 のチームの一員として、本件作業を行うよう指示を受けた。当該作業にあたり、Y2 チームのメンバー全員が、APD（警報付きポケット線量計）を渡され、20mSv にアラームを設定して着用するよう指示された（なお、訴外会社規則では、放射線業務従事者の線量限度は、通常時、40mSv/年間等とされていた）。

本件作業中に、Y2 従業員 3 名が着用していた APD が連続して鳴ったため、X が訴外会社の上位者に作業中止を申し出たが、聞き届けられなかった。この際、X の APD は、積算 4mSv 超を示したが、積算 20mSv を示すことはなかった。

X は、その後も本件原発での緊急作業に従事し、少量の外部被曝をした。

そこで、被爆による精神的苦痛を被ったとして、Y1 らに安全配慮義務違反及び使用者責任に基づく損害賠償請求等を行った。

＜判旨～X 請求認容～＞

Y1 の放射線管理仕様書で、作業員の線量計の警報が連続して鳴ったら速やかに退避するよう求められていることからも、Y2 チームは、APD が上記反応を示し、積算放射線量が 20mSv を超えたおそれがある場合、過度の被爆を避けるためにも本件作業を中止して本件建屋から退避すべきだった。

そうした状況下で、本件作業を継続し、本件建屋にとどまることを余儀なくされた X の不安や恐怖は、健康被害を生じるかもしれないという危惧、恐怖を覚える程度のものといえ、相当程度の精神的苦痛を受けたものといえる。

他方、20mSv 超の被爆が認められないこと、本件作業後も就業を継続したこと等は賠償額減額の事由となる。

控訴審（仙台高判令和 2 年 12 月 16 日 LEX/DB25568687）も本判決を支持した。

電離則第 42 条第 1 項第 3 号が労働者を退避させるべき基準としているのが、事故による実効線量が 15mSv であることからも、本件では X の被曝量が 20mSv に達していない中、判決が Y1 の放射線管理仕様書の記載等を頼りに警報が連続して鳴った場合の退避措置を事業者に求めたのは、放射線被曝のようなケースでは、抽象的危険（労働災害発生の急迫した危険の可能性が存するに過ぎない場合）でも退避義務が生じると判断したとも解し得る。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
　実質的には、機能の悪い線量計を用いたことが問題と思う（福田)。

2）判決について
　妥当な判決。
　訴訟で賠償を求めたのが方法として良かったかはともかく、原告が相当不安に感じたのは理解できる。
　また、安全秩序の維持のためにも、線量計が鳴っている以上、いったん作業者を退避させるべきだったと思う（福田)。

3）未然防止策について
　やはり、線量計が鳴っている以上、一旦は作業者を退避させ、正確な線量等を確認してから再度就労させるべきだった（福田)。
　従業員から退避の要望も出ていた以上、事業者側は尊重すべきである（岩村)。

福田隆文氏（長岡科学技術大学名誉教授)、篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表)、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）

ヨ　監督指導状況については、元監督官へのインタビューからは、本条履行の場面に監督官が居合わせることは殆どないため、臨検監督での監督指導は殆ど行われないが、本条が履行されずに労災が発生した場合、立件の理由とされ得るとのことだった。

ラ　法第 25 条の 2 は、第 1 項で、建設業その他政令指定事業の事業者に、爆発、火災等に伴う救護活動での二次災害防止措置として、機械等の設置と管理（第 1 号)、訓練（第 2 号)、その他の必要事項（第 3 号）を行うべきこと、第 2 項で、第 1 項所定事項を行わせる有資格の管理者を選任すべきことを定めている。

本条が求める措置は、救護措置そのものではなく、救護の前提条件整備による二次災害防止であり、救護自体を規律する消防法等の定めに何ら影響しない（昭和 55 年 11 月 25 日基発第 647 号)。

リ　本条の内容をみるに、第 1 項に言う「建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事」については、安衛法施行令所定の、

ずい道等建設で出入口から 1000ｍ以上の場所で行われる作業や深さ 50ｍ以上のたて坑（縦方向に掘られる坑で、地下で横坑などと接続させる）の掘削を伴うもの等（第 1 号)、

圧気工法で、一定レベル以上のゲージ圧力で行うもの（第 2 号)、

が対象となり、現段階で、建設業以外の政令指定は行われていない。

事業者が講ずべき措置は、以下のように具体化されている。

1）救護に必要な機械等（第 1 号）

空気・酸素吸入器、メタンや硫化水素等の濃度の測定器、携帯用照明器具（ヘルメット等に付けるキャップランプ等を含む（昭和 55 年 11 月 25 日基発第 648 号））、その他の救護に必要な機械等（はしごやロープ等（同前））（安衛則第 24 条の 3 第 1 項）。

2）訓練（第 2 号）

機械等の使用方法（機械等の説明書の理解と実際の装着や測定（前掲昭和 55 年通達））、蘇生などの救急措置（人工蘇生器の使用、人工呼吸、心臓マッサージなど（同前））、その他（救護者相互の連絡や合図等（同前））（安衛則第 24 条の 4 第 1 項）

3）その他の必要事項（第 3 号）

救護組織の形成、機械等の点検整備、訓練の実施及びこれらに関する規程の策定（安衛則第 24 条の 5）、ずい道工事内部や高圧室内の作業者の人数・氏名の常時把握のための措置（安衛則第 24 条の 6）

第 2 項にいう前項「各号の措置のうち技術的事項を管理する者」に管理させるべき技術的事項とは、①機械等の備え付けと点検整備、②訓練の実施、③救護関係規程の作成、④ずい道等の内部の作業者の人数・氏名の確認、⑤その他であり、専門技術的事項に限られない（昭和 55 年 11 月 25 日基発第 648 号）。

管理者には専属の者を選任せねばならず（安衛則第 24 条の 7 第 1 項）、必要な資格は、以下の通り。

①3 年以上ずい道等の建設の仕事に従事した者（施行令第 9 条の 2 第 1 号）

②3 年以上圧気工法による作業に従事した者（施行令第 9 条の 2 第 2 号）

のいずれかであって、厚生労働大臣所定の研修（①学科研修と②実技研修で構成（昭和 56 年労働省告示第 55 号））を修了した者（安衛則第 24 条の 8）

事業者は、この者に、職務遂行に必要な権限を付与せねばならない（安衛則第 24 条の 9）。

ル　本条（法第 25 条の 2）にも罰則が付されている。

第 1 項に違反し、救護にかかる二次災害防止策を講じない者には、法第 119 条第 1 号が適用され（6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）、

第 2 項に違反し、①技術的管理者を選任しない者や、②選任しても、必要な技術的管理をさせない者には、法第 120 条第 1 号が適用される（50 万円以下の罰金）。

レ　本条（法第 25 条の 2）の主な背景災害は、二次災害による死者 2 名を含む 16 名の死者を出した大清水トンネル工事の坑内火災事故（昭和 54 年 3 月 20 日）であった[58]。

もとより難工事だったが、掘削に使用した鋼製ジャンボドリル台の解体作業中に火災が発生し、現場で消火可能との第一報があったが、備え付け消化器は全て使い古しで機能せず、警報がなかったため、近くで作業していた労働者も煙に巻かれた。

なお、この災害の約 1 年 8 ヶ月前に、上越新幹線湯沢トンネル工事でも坑内火災事故が

---

[58] 本事故のジャーナリズムからの記録として、久谷輿四郎『事故と災害の歴史館』（中災防新書、平成 20 年〔2008 年〕）13-23 頁がある。

発生し、旧労働省が局長通達「トンネル工事等における坑内火災の防止について」（昭和 52 年 7 月 25 日基発第 418 号の 2）を出し、火災発生後の警報や連絡体制の整備、消化器の点検整備等を示唆して再発防止を図っていたが、殆ど無視されていた。

この災害の後、「工事中の長大トンネルにおける防火安全対策について」（昭和 54 年 10 月 22 日基発第 523 号の 2）が発出され、その後、昭和 55 年の安衛法改正で、本条が新設された。

ロ　監督指導状況については、本条（法第 25 条の 2）の適用対象が、建設業で、二次災害防止が求められる場面と、非常に狭いため、殆ど適用されることはなく、研修を受講した技術的管理者が選任されているかの確認がなされる程度との情報があった。

ワ　法第 22 条から第 25 条の 2 を通じた監督指導の実際[59]については、元監督官らへのインタビューから次のような情報が得られた。

・衛生監督は、年間計画に従って定期的に行い、対象は、3 年以上行っていない、過去に違反があった、健診結果報告に問題がある等を基準に選定する。

・衛生監督の際に安全監督も行うことが多い。

・特別則については、X 線装置を用いる病院なら電離則、有機溶剤業務作業場なら有機則など、チェックする規則を絞って臨むことが多く、そうした場合、安衛則（第 3 編）のチェックはサブとなる。

・事業者への指導は、労働衛生の 3 管理を意識して行う。

・①安全衛生計画、災害状況の聞き取りなどデータと人からの情報収集、②実地検分による履行状況の確認、の 2 本立てで構成することが多いが、

取り扱われている有害物質の成分がわからないことがある、

有害物質の使用量・時間が少ない場合の局排設置等の適用除外を適正に判

[59] 本条を含む主要な安衛法規にかかる監督指導実務の推移を労働基準監督年報から集計したものとして、「法令の適用状況（総合）」を参照されたい。

断しにくい場合がある、特に「常時」等に統一基準がないので、状況に応じ、常識に照らして判断することになる、
　等の難しさがある。
・違反条文を明示し、是正勧告書を発布することは多いが、衛生面で使用停止命令を下すことは少ない。
・法第 22 条第 3 号所定の精密機械等によるストレス等については、該当規則条項が見つからないので、ガイドライン等を根拠に指導票を公表したりする。
・指導票に違反がもたらすリスク等を示すこともある。
・有機則や特化則等の特別規則を、目的に応じて若干拡大解釈して違反指摘することもある。そうした際には、危険性の説明で理解を得るようにしている。
・ほんらい、改善法の指導が重要だが、実際には不十分な実態がある。

6　森山解説①（第 4 章第 26 条～第 27 条）

森山解説①は、第 4 章の労働者を名宛人として事業者の危害防止措置への対応を求めた第 26 条と、事業者宛の危害防止基準の規則による具体化を図った第 27 条を対象としている。

概要は以下の通り。

ア　法第 26 条では、法第 20 条～第 25 条、建設業等での災害時救助の際の被災防止措置を定めた第 25 条の 2 第 1 項に基づき事業者が「講じる措置に応じて」、労働者が所要事項を遵守するよう義務づけている（これらの条規のうち主なものの構造については、表 1 を参照されたい）。本条には、50 万円以下の罰金が付されている（法第 120 条）。

本法上、安全衛生は、基本的に事業者の責任で果たされるものと考えられ、設計されているが、労働者の協働が必要なため、法第 4 条に原則を示し、本条でより具体化された。

本条にいう労働者と事業者の定義は、法第 2 条の定め通りであり、基本的に労働者に一人親方等の個人事業主等は含まれない（むろん契約の外形によらず、実質的に労働者であれ

ば含まれる）。

派遣労働の場合、本条の適用は、労働者派遣法第 45 条第 3 項により、派遣先＝事業者、派遣労働者＝労働者とみなされる。

イ　本条所定の労働者の義務は、列挙された条規に基づく事業者の措置に対応するものなので、列挙された本法上の事業者義務規定に紐付く政省令を本法に格上げした場合、本条を改正してその規定を盛り込む等しないと、対応する労働者の義務が外れてしまうことになる。

また、法第 27 条は、事業者義務規定の具体化を省令に求めているので、本条に基づく紐付き省令において、事業者側に義務を課さずに労働者側のみに義務を課すことはできないと解される。

紐付き省令が労使双方に義務を課している場合、事業者が当該義務に反した場合にも労働者が義務を負うかが問題となるが、本条が、事業者が「講ずる措置に応じて」と定めているため、文理解釈上は、消極に解される。

ウ　厚生労働省令は、根拠となる法条を明記していないが、さしあたり、労働調査会発刊の『安衛法便覧』に基づき、労働者に義務を課した省令規定を目視でピックアップしたところ、以下の通り、計 221 個に及んだ（危険源分類は、法第 20 条から第 24 条による）。

本法中条項		危険源の種類	条項数
第 20 条	第 1 号	機械等	115
	第 2 号	危険物等	17
	第 3 号	エネルギー	10
第 21 条第 1 項		作業方法	21
第 21 条第 2 項		場所	6
第 22 条		有害要因	49
第 23 条		不潔さ	2
		通路	1
第 24 条		作業行動	0
		合計	221

このうち作業行動は、広く、作業方法とも呼べないような身体の立ち振る舞いや無意識に近いような行動、作業姿勢等を指し、定型的管理が困難なため、法第 24 条に基づく事業者義務規定自体が存せず、よって、労働者義務規定も存しないと解される。

なお、機械の安全装置の無効化は作業行動の問題だが、機械（法第 20 条第 1 号）関係の危険源と解されているため、省令で、事業者の覆い、囲い等の安全器具の取り付け義務（安衛則第 101 条）に対応して、労働者にも不安全行動抑制義務が課されている（安衛則第 29 条）。

エ　上記 221 個の省令規定を名宛人別に分類したところ、以下の 6 類型となった。

名宛人の類型		条項数
1	労働者（労働者であることを前提とする除染等業務従事者及び特定線量下業務従事者を含む。）	168
2	運転者	43
3	事業者から指名を受けた者	6
4	指揮者	2
5	火気を使用した者	1
6	操作を行なう者	1
	合計	221

このうち 2～6 には、文理上、一人親方や会社役員等も含まれ得るので、本条との関係が不明である（もしくは、労働者への適用の場面でのみ適用される）。たとえば、類型 2～4 と 6 は、自然人を対象としていると解されるため、文理上、個人事業主の事業者は該当し得る。

この 221 規定を内容で分類すると、以下の 6 類型となった。

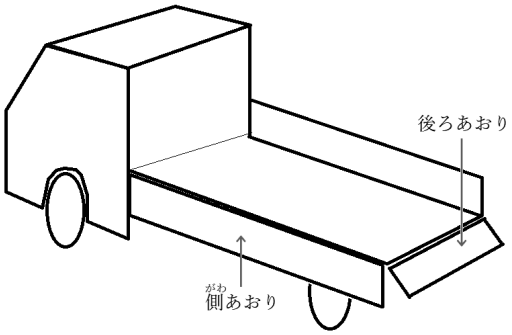
規定内容の類型		条項数
1	事業者又は事業者が定めた者（以下「事業者等」という。）の命令（立入禁止、手袋使用禁止、治具又は保護具の使用を含む。）並びに事業者等が設定した合図、誘導及び制限速度の遵守	74
2	安全装置の無効化等の禁止	1
3	安全設備（治具及び保護具を除く）の使用	21
	事業者等から命じられたときという要件のある場合	7
4	保護具の使用	70
	事業者等から命じられたときという要件のある場合	35
5	搭乗すべきでない箇所への搭乗禁止	10
6	その他作業方法の遵守	85
	合計（重複あり）	221

このうち類型 1～3 は、対応する事業者側の義務は、安全設備や保護具の使用等にかかる労働者への安全上の命令等を定めているが、類型 4～6 は、装置等の設置や備え付け等の物的措置となっている。

なお、安衛則第 151 条の 73 は、事業者に対し、労働者にあおり（車両の荷台部分にある開閉式の側板や後板）を閉じさせることを義務づける珍しい規定だが、三柴は、指示の対象

を労働者に限定すること（同様に災防効果は果たせるはずの一人親方等を除外したこと）には、指揮命令関係による措置の確実を図る趣旨が込められている可能性を指摘している。

【あおり】



（作図：森山誠也）

オ　安衛法上、1 事業体において、事業者（労働者を使用し、事業利益の帰属主体である法人か個人事業主）と労働者は、基本的に相互に重なることのない排他的概念だが、両罰規定との関係では、困難な問題が生じ得る。

法第 122 条は、事業者（法人や個人事業主）の従業者が、事業者の業務に関して、所定の法違反を犯した場合に両者が罰せられる旨を定めており、ここで従業者には使用人＝労働者も含まれるので、事業者義務規定であっても、労働者が違反行為者であれば、当然に処罰の対象となり得る。

両罰規定については、対象規定により本来的に従業者も処罰され得ることを確認的に規定したものに過ぎないとする本来的義務者説と、対象規定の構成要件が修正されて処罰可能になったとする構成要件修正説があるが、最高裁は後者を採用している[60]。ただし、事業者義務規定にかかる両罰規定の適用対象となる実行行為者は、事業の代表者から当該義務の履行を委任され、その遂行に必要な権限を授与された者に限られると解される。

---

[60] 平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所、1982 年（昭和 57 年））170 頁。同書同箇所に掲載されている参照判例は、最決昭和 30 年 10 月 18 日刑集 9 巻 11 号 2253 頁（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=56883）（古物営業法旧第 33 条（両罰規定）は、古物営業法の一部を改正する法律（平成 7 年 4 月 19 日法律第 66 号）により第 38 条に移動。）、最判昭和 40 年 5 月 27 日刑集 19 巻 4 号 379 頁（火薬類取締法違反, https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=51743）、最決昭和 43 年 4 月 30 日刑集 22 巻 4 号 363 頁（商品取引所法違反, https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=50852）。

カ　逆に、労働者に義務を課す規定に労働者が違反した場合に両罰規定に基づき事業者を処罰できるかについて、寺西輝泰は、事業者に保護具を労働者に「着用させる」義務、労働者には「着用する」義務を課すような裏腹関係にある規定は、両罰規定の適用を想定しておらず、事業者が自身に課された規定を果たしている場合、その適用はなく、労働者の不履行を見落としていた場合、事業者義務規定についても過失責任を問えるに過ぎないと述べている（＊ただし、過失で労基法上刑事責任を問えるかは疑問である。他方、労働者義務規定は、事業者の両罰規定からの免責を予定したものではなく、規定の実効性確保のため、あくまで加重的・付加的に設けられたものに過ぎないとの解釈も成り立つだろう（三柴））。しかし、労働者義務規定違反につき両罰規定で事業者たる法人を送検した例がある。

事業者に、フォークリフト等の車両系荷役運搬機械等の運転者に安全措置を講じさせる（運転位置から離れる場合の荷役装置の最降下位置設置､確実なブレーキ等)義務(第 1 項)、当該運転者側には当該措置を講じる義務（第 2 項）を課した安衛則第 151 条の 11 を例に挙げれば､ある労働者が雇用主の取引先等で単独でフォークリフトを操作し､ブレーキを確実にかけずに離れた場合、事業者には故意がないので、事業者義務規定である同条第 1 項違反は生じ得ないが、事業者が雇入れ時教育等で第 1 項所定事項等を伝えていた場合、運転者たる労働者に第 2 項違反が生じ得、なおかつ、両罰規定により、事業者の犯罪が成立し得る。

この際、事業者が免責されるには、雇入れ教育後の然るべき指導監督が必要となる、すなわち、労働者の義務の発生要件と、両罰規定の免責要件は異なり、そのため、労働者に義務を課す規定違反への両罰規定の適用も可能と解され、現に本条（法第 26 条）違反事件で事業者にも両罰が科された例がある。

両罰規定が存在し、その適用を広く解すると、事業者義務規定と労働者義務規定が実質的に同一化するのではないかとの疑問が生じ得るが、事業者義務規定につき労働者に義務が生じるのは、同人に安全衛生管理の義務と権限が付与された場合に限られること等による相違がある。

キ　本条（法第 26 条）が前提とする事業者義務規定には罰金と共に身体刑（6 ヶ月以下の懲役）が付されているが、本条自体の罰則は罰金にとどめられている。

ク　本来的に事業者責任を中核とし、リスクの源流に位置する製造流通業者等を一定範囲で規制する本法に労働者の個人責任を問う本条を設けた趣旨を考えるに、例えば機械安全においては、リスク管理のヒエラルキーに基づき、まず設計・製造段階での本質的な安全策が望ましく、それが講じられる限り、機械の改造等の例外を除き、労働者の関与による影響は生じ難いが、それだけではリスクが残り、安全防護の追加が必要となる場合、労働者がそれを無効化する可能性があるので、禁じる必要が生じる（安衛則第 29 条）。

また、機械の清掃等のため無効化する場合もあり、この際、適切な作業手順を遵守させる方策（人的措置）を講じる必要が生じる（安衛則第 108 条第 4 項）。

それでも生じる残留リスクには、教育、情報提供のほか、保護具の着用等によることにな

るが、その確保を全て事業者に求められないため、労働者にも着用義務を課す必要が生じる（安衛則第 151 条の 52 第 2 項）。

すなわち、このヒエラルキーにおける後次のアプローチほど、労働者の協働が求められる構造がある（＊これは、人的措置が中心となるメンタルヘルス、生活習慣病対策等の健康対策に労働者の協働が求められることとも通底する（三柴））。その典型がフォークリフト、ドラグショベル等の車両系機械であり、運転操作を運転者が行うこと、他者にも危害を加えかねないことから、「運転者」規制を行わざるを得ない。もっとも、安全装置の無効化のような不安全行動の禁止以上に、作業計画の作成等の作業方法の設定、安全防護や本質的安全設計は、あくまで事業者の義務とせねばならない。

労働者の責任を問う場合は、技術的必要から導出される労働者への義務付けとは一旦切り離し、労働者への教育状況、ヒューマンエラーの回避可能性等を考慮して別途抑制的に考えられるべきである。

ケ　労働者の行動は、災害補償・労災保険給付の免責等をもたらすことがある。

すなわち、労基法第 78 条は、労働者の重大な過失（重過失）による災害であって、行政官庁の認可を受けた場合、使用者の災害補償義務を免じる旨定めており、ここで重大な過失とは、著しく注意を欠く、故意に比肩すべき過失をいう。

労災補償保険法第 12 条の 2 の 2 も、たとえ労災に該当する場合にも（：一応労災認定されることが前提となる）、労働者の故意による災害には保険給付を行わない旨（第 1 項）と、故意の犯罪行為若しくは重過失による災害や、正当事由のない療養指示の不遵守による傷病の増進・継続等には保険を不支給又は減額する旨（第 2 項）を定めている。

第 1 項の「故意」とは、自身の行為による一定の結果の発生の認識と認容を意味するが、本人が結果の発生を承知していようといまいと、業務によりその結果が発生していた（業務との因果関係が認められる）場合、第 1 項は適用されない。

第 2 項の「故意の犯罪」とは、重大な交通犯罪による交通労災など、災害発生の原因となる犯罪行為が故意である場合を意味する。

コ　労働者の義務や責任に関連し、危害回避のための労働者の就労拒否権や退避権を法律に定めるべきかが議論されることがある。本法が成立した第 68 回国会では、日本社会党の議員が、事業者規制と行政監督だけでは労災は防げないとして、違法又は不当な作業への就労拒否権の明文化、それに係る賃金保障と不利益取扱の禁止等を盛り込むよう求めたが、本法施行通達で客観的な急迫危険がある時の退避権が労働者の当然の権利であると記載されるに止まった。本法への就労拒否権等を明記すべきかは、その後も繰り返し議論となったが実現しておらず、第 80 回国会（昭和 52 年）では、中央労働基準審議会のコンセンサスが得られない旨の政府答弁があった。他方、平成 16 年、鉱山保安法第 27 条で、急迫危険等がある時の労働者の危害回避権とそれに伴う不利益取扱禁止が規定され、労働者の主観的判断も尊重されている。

サ　関連規定をみると、

法第 4 条が労災防止上必要な事項の遵守や、事業者ほか関係者（国、自治体、労災防止団体、労働組合等）が講じる労災防止措置への協力の努力義務を訓示的、一般的に定めているほか、

第 29 条第 3 項が、元方事業者（図 2 を参照）による関係請負人及びその労働者への安衛法令遵守の指示に対応（指示に従うこと）するよう定め、

第 32 条第 6 項が、第 30 条から第 31 条の 2[61]に基づき特定元方事業者らにより講じられ

---

[61] 第 30 条：主に、重層的請負関係で様々な所属先の労働者が混在して工事が行われる建設現場で、自身が仕事の一部を担っていることからも、現場差配の権限とリスク関連情報を持ち得る元方事業者を統括者として、その作業場の特徴を踏まえつつ、特に建設機械がもたらす接触等のリスクについて、物的、人的両面での統一的かつ計画的な安全管理の仕組みを構築すると共に、リスク関連情報が末端まで共有されるようにすることを図った規定。

第 30 条の 2：製造業でも、混在作業による危険が拡大してきたことを踏まえ 、第 30 条が対象とする造船業を除く製造業の混在作業に、同条のうち主立った規制を展開することを狙って、平成 17 年の法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）で新設された規定であり、主に化学工業の製造工場、施設設備の用役、鉄鋼業の製鉄、熱延、冷延の工程、自動車製造業のプレス、溶接、塗装、組立などの作業を想定している。

第 30 条の 3：昭和 55 年の法改正（昭和 55 年法律第 78 号）により設けられた第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる労災防止のための物的、人的措置義務）の履行確保を、一の場所における重層的請負関係に基づく混在作業下で図る目的で設けられた規定。第 1 項は、元方事業者に、当該場所で当該作業に従事する全労働者について、第 25 条の 2 第 1 項の定める救護にかかる労災防止措置の履行義務を課し、第 2 項ないし第 5 項は、一の場所における一の仕事が分割発注される場合の、法第 30 条第 2 項を準用を定めている。

第 31 条：建設業等の事業では、請負関係のもとで、発注者をはじめとする上位の注文者が、自身が管理する建設物等を関係請負人の労働者に使用させることが多いが、同人らがその管理権やリスク関連情報を持たないため、労災防止対策を講じにくい面があるため、設けられた規定。建設業等の事業では、注文者は、同人が管理権やリスク情報を持っている建設物等（足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等）を関係請負人の労働者に使用させる際、必要な労災防止措置を講じるべきとされている。その具体的内容は、法第 36 条に基づき、安衛則第 644 条から第 662 条に定められている。

枝番号付の条文を含め、あくまで注文者を対象とした規制であり、第 29 条、第 30 条、第 15 条のように、統括安全衛生管理体制の定めとは、対象と趣旨を異にする。

第 31 条の 2：業務の外注化の進展に応じて、危険有害な化学物質を製造し、又は取り扱う設備等の改造、修理、清掃等の作業が外注されることも増え、外注先がその設備等にある化学物質の危険有害性や対応策等の情報を知尽しなかったことで生じる労災が生じてい

る措置へ対応（必要な事項の遵守）するよう定め、

第 32 条第 7 項が、第 30 条から第 31 条の 2 に基づき元方事業者や注文者が実施する措置（一の場所の管理者による統括管理、物の管理者によるリスク情報の提供等の労災防止措置）や、第 32 条第 1 項から第 3 項に基づき、上記元方事業者や注文者の請負構造下にあって、仕事を自ら行う請負人が実施する措置の確保のための指示に従うよう定め、

第 66 条第 5 項が、健診受診義務を定め、

第 66 条の 7 第 2 項が、健診結果を踏まえ、保健指導を活用した自己保健の努力を定め、

第 66 条の 8 第 2 項が、長時間労働面接指導を受ける義務を定め、

第 69 条第 2 項が、事業者の行う THP 活動を利用した自己保健の努力を定め、

第 78 条第 3 項が、事業者が策定した特別安全衛生改善計画の遵守を定め、

第 79 条第 2 項が、同じく安全衛生改善計画の遵守を定めている。

シ　機械等や危険有害物の製造流通規制を置く第 5 章などは、製造流通業者や全ての者（法文では「何人（なんぴと）」）を対象として本質的安全措置を講じさせる等しており、対応する労働者の義務を想定し難いため、そうした規定を設けていない。

ス　法第 98 条第 2 項、第 99 条第 2 項は、労働基準監督機関が事業者等に使用停止命令や緊急措置命令を発令した際に、必要事項を労働者にも命じられる旨定め、その違反に 50 万円以下の罰金を科している。

法第 61 条は、第 1 項で、事業者に対して、クレーン運転等の所定の業務につき、無資格者の就業を禁じ、第 2 項で、無資格者全てに対して就業を禁じており、これには労働者のみならず個人事業主等も含まれると解される。

刑法第 117 条は、火薬、ボイラー等の激発物を破裂させて、所定の物を損壊した者等を属性を問わず放火の例に倣って処罰する旨（第 1 項）、過失犯の場合、失火の例に倣って処罰する旨（第 2 項）を定め、軽犯罪法第 1 条第 10 号も、火薬類、ボイラー等の爆発物を使用ないし弄んだ者を拘留又は科料に処する旨定めている。

セ　本条（法第 26 条）の沿革を見ると、鉱山保安分野では、明治 23 年の鉱業条例第 60

たため、平成 17 年の安衛法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）により、注文者と関係請負人間のリスクコミュニケーションを図るため、設けられた規定。特定の爆発性、引火性の物質、大量漏洩により急性障害を招く物質を製造し、又は取り扱う設備の改造、修理、清掃等の仕事であって、設備の分解、内部への立ち入り等、物質にばく露する作業を伴うもの（安衛則第 662 条の 3）の発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者（法第 30 条第 2 項)。法第 31 条の 3 からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者に該当し得る）等に、それらの物質に起因する労災の防止措置を講じること、具体的には、そうした化学物質の危険有害性、作業上の留意点等を文書で関係請負人に提供することを求めている。

条が、鉱業人が予防措置を講じない場合、鉱山監督署長が鉱夫等に直接予防措置の執行を命じられる旨を定めていたほか、同条例に基づく明治 25 年の鉱業警察規則第 13 条が、鉱夫に対して安全灯を用いる坑内での発火具の携帯を禁止していた。

船員分野では、明治 32 年の船員法が、船中秩序違反を犯した海員に対する船長の懲戒権限、人身や船舶に危害を及ぼす行為についての身体拘束権限等を規定していた。

製造業分野では、工場法施行以前は、大阪府の明治 29 年の製造場取締規則第 11 条第 2 項が、機関手（鉄道、船舶、航空機などの交通手段の運転・操縦にあたる職種）、油差火夫（蒸気機関の稼働のためボイラーの火を焚く職種）又は電機手に対し、危害予防の注意と、異常ある場合の雇い主への申告を義務づけ（類似規定：現行安衛則第 29 条第 1 項第 4 号）、違反者に 2 円以上 10 円以下の罰金を定めていた。

国法では、大正 12 年の改正工場法に、行政官庁が危害防止のための措置を工業主に命じた際に、職工や徒弟にも必要事項を命じ得る旨の規定が設けられた。その後、昭和 4 年の工場危害予防及衛生規則第 14 条第 2 項には、職工に作業中帽子又は作業服の着用を義務づける定め（現行安衛則第 110 条第 2 項に相当）、第 19 条には、危害予防装置の無効化を制限する（濫りに無効化することを禁じる）定め（同前第 29 条第 1 項第 1 号に相当）が設けられた。

この際、「職工」には、工業主との雇用関係は要せず、一人親方や労働者供給事業者からの被供給者も含まれた。これは、これらの法制度が労働者のみならず「場」の総合的管理を目的としていたことにより、工場法と鉱山保安法が、公益保護規定（鉱山保安法第 8 条のような公害防止規定等）を置いていたことをも通底すると解される。

戦後制定された労基法第 44 条にも、労働者に危害防止のための必要事項の遵守義務の定めが設けられた（本条とは異なり、「事業者の措置に応じて」という前提は設けられなかった）。その理由について、労基法制定に携わった寺本廣作は、安全衛生の実効のため労働者による規定の遵守が不可欠であること、イギリス工場法にも労働者の義務規定があること（第 119 条）、明治 25 年の鉱業警察規則も、事業の性質上危険性が高い場合、労働者義務規定を設けていたこと（第 31 条、第 50 条、第 72 条）等と共に、現に同法に紐付く旧安衛則に多数の労働者義務規定（一定の用具の使用、高所からの物の落下や機械作業時の手袋装着等を行わないこと、合図、墜落防止方法の遵守等）が設けられていること等を挙げていた。

現行安衛法制定時には、本条は現在とほぼ同様の定めだったが、昭和 55 年に、主に災害時の救護による二次被害の防止を狙った法第 25 条の 2 が新設されたため、これを対象条文に加える改正が行われた。

ソ　安全衛生における労働者の役割の重要性は国際条約にも示されている。例えば、1929 年に採択され、2021 年に撤回された産業災害の予防に関する第 31 号勧告は、以下のように定めていた。

「労働者の工場内での行動が安全措置の効果に与える影響の大きさに照らすと、各加盟国は、使用者が安全教育に全力を尽くすよう、また、労働者の団体がそのメンバー共々安全

活動に協働するよう、措置を講じるものとする（In view of the fact that the workers, by their conduct in the factory, can and should contribute to a large extent to the success of protective measures, the State should use its influence to secure (a) that employers should do all in their power to improve the education of their workers in regard to the prevention of accidents, and (b) that the workers' organisations should by using their influence with their members co-operate in this work.）」。

「災害予防における労働者の行動の重要性に照らし、法律は、労働者が災害防止に関する法的要件を遵守すること、とりわけ、許可なく安全装置を解除することを禁じ、それらを適切に取り扱うことを義務づける必要がある（In view of the importance of the conduct of the worker in connection with accident prevention, the law should provide that it is the duty of the worker to comply with the statutory requirements on accident prevention and particularly to refrain from removing safety devices without permission and to use them properly.）」。

1973 年に公布された機械の防護に関する第 119 号条約第 11 条も、労働者のみならず「いかなる者も」、機械の安全装置を無効化してはならない旨を定め、日本も批准し、2005 年に国内で公布された石綿使用上の安全に関する第 162 号条約第 7 条も、労働者が石綿へのばく露にかかる健康障害防止のための手続に従うべきことを定め、建設業における安全及び健康に関する第 167 号条約第 30 条も、他により有効な保護方策がない場合、使用者に個人用保護具及び保護衣の提供と維持等を求め、労働者にそれらを適切に使用し、手入れすることを求めている。

タ　適用の実際としては、令和 2 年に、建設資材レンタル業の労働者がフォークリフトを離れる際にフォークを最低降下位置に置かず、エンジンも切らなかったため、他社の労働者が当該フォークとトラックの荷台の間に挟まれて死亡した事案につき、両罰規定が適用され、労働者が雇い主のレンタル業者と共に送検されて罰金刑に処された例がある。

チ　前述の通り、鉱山保安に適用される鉱山保安法は、鉱山労働者を名宛人として、鉱業権者の措置に応じて危害防止や施設保全のための必要事項の遵守を義務づけているところ、鉱山労働者には請負人も含まれる（ただし、鉱業権者自身や鉱業代理人は含まれない）。また、経産省の逐条解説[62]によれば、鉱山労働者の義務は、鉱業権者の保安上の措置と無関係に設けることが適当でないため、当該措置に応じて課されたとのことだった。

ツ　船員は、船員法上、船舶との一体性が重視され、その沈没・滅失により雇用契約が終了すること（第 39 条第 1 項）、契約終了後も人命、船舶等の救助に従事すべきこと（同第 3 項）等のほか、船内作業による危害防止や船内の衛生保持につき国土交通省令の定めを遵守すべきこと（同第 4 項）等が定められ、罰則も設けられているが（第 128 条、第 128 条の

---

[62] 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html, 令和 3 年 8 月 20 日閲覧）21 頁。

3)、両罰規定の対象とはされていない。

テ　家内労働法は、業務の委託者と家内労働者を労使関係類似の関係と見立てており、第17条は、第1項で、委託者に対して、機械器具や原材料等を家内労働者に譲渡提供等する際に省令に基づきそれらによる危害の防止措置を講ずべき義務を定め、第2項で、家内労働者に対し、機械器具や原材料等のほか、ガス蒸気粉じん等による危害防止措置を「講じる」義務を定め、第3項で、家内労働者の同居の親族であり、同人に使用される補助者にも、第2項所定の家内労働者が講じる危害防止措置を「守る」義務を定めている。

ここで第2項は、家内労働者に、自己管理義務と共に補助者に対する安全衛生上の義務も課していると解される。

ト　UKの1974年労働安全衛生法（HSWA）第7条は、被用者に対して、自身の作為／不作為の影響を受ける他者と自身の安全衛生にかかる注意義務(a)、事業者らに課せられた関連法規の履行への協力義務(b)を課している。同条には身体刑を含む罰則がある（附則（schedule）3A)。このうち(a)は、事業者らの講じる措置を前提としておらず、日本法より労働者にも積極的な安全衛生責任を担わせようとしている可能性がある。

ナ　法第27条は、第1項で、危害防止措置を包括的に定めた法第20条～第25条の2に基づき事業者が講じる措置とそれに応じた労働者の遵守事項につき、厚生労働省令に委任する旨、第2項で、省令制定に際して公害防止関係法令の趣旨に沿うよう配慮すべき旨を定めている。

ニ　本条に基づき危害防止基準を定めた省令は、安衛則を筆頭に除染電離則（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則）に至る15省令だが、この中には本条以外の条項を根拠とするもの（いわゆる根無し省令を含む）も含まれていると解される。

ヌ　本条で省令策定に際しその趣旨に沿うよう配慮が求められている公害防止関係法令にいう「公害」とは、環境基本法第2条第3項が定める典型7公害であり、大気汚染、水質汚濁、土壌汚染、騒音、振動、地盤沈下、悪臭であって、人の健康や生活環境を害するものが該当する。

この定めの趣旨については、安衛法の施行通達（昭和47年9月18日発基第91号）が、労災防止と公害防止の技術基準は原則として異なるが、労災と公害の発生源が共に工場、事業場であって両者が密接な関係にある場合、職場内部の危害防止基準が公害等防止にも資する場合があるので、その策定に際して公害等防止基準の勘案を求めた旨を記している。従って、本条の趣旨は、危害防止基準が別の法体系である公害規制との重複を避けると共に、職域規制の観点から公害規制を補完、支援するようにすべしとの趣旨と思われる。

好例として、特化則第12条が挙げられ、アルキル水銀化合物を含有する残滓物につき、除毒後でなければ廃棄できない旨を定めている。

ここで配慮の対象となる法令には、消防法や鉱山保安法、建築基準法のほか、核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律、道交法など様々なものが含まれ、国法のみなら

ず、条例や自治体の長が制定する規則も含まれ得る。

ここでいう「配慮」は、調整とは異なり、他省庁等との協議は必要としないと解される。

公益と労働の問題に関連して、非労働者である一人親方等は、公衆でも労働者でもないとして十分な保護を受けてこなかったため、その保護は今後の重要な検討課題の一つである。

ネ　公益の保護を図る規定（第 2 項）の沿革をみると、先ず、日本最古の安全衛生法制とも言える鉱山保安法制が、労働法としての性格を内包しつつも鉱業の持続的運営を支える総合的な性格を持っていた。

すなわち、明治 6 年に布告された日本坑法には、明治 23 年の改正で、試掘又は採製事業が公益を害する場合の農商務大臣による許可取消が定められ、明治 23 年に公布された鉱業条例第 5 章（鉱業警察）には、農商務大臣の指揮下で鉱山監督署長が監督する事柄として、建築物の保安、鉱夫の生命・衛生の保護、地表の安全と公益の保護、鉱業上の危険や公益を害する恐れがある場合の予防・停止命令、農商務大臣によるこの条例の細則（鉱業警察規則）の制定について定められ、この条例が明治 38 年公布の鉱業法に受け継がれた際も同様の規定が置かれた。

戦後、鉱山保安法（昭和 24 年法律第 70 号）が制定されると、鉱業法の鉱山保安規定が部分的に承継されると共に、同法第 3 条の保安の定義に、人への危害防止（第 1 号）のほか、鉱物資源の保護（第 2 号）、施設の保全（第 3 号）、鉱害防止（第 4 号）が記され、このうち人への危害防止には、衛生に関する通気及び災害時の救護が含まれる旨（第 2 項）定められた。その後、昭和 33 年の法改正で、同法の目的規定に鉱害防止が明記された。

他方、明治 44 年に公布された工場法は、第 13 条で、工場や附属建設物、設備による危害のほか、衛生、風紀その他の公益を害するおそれに対処するため、予防措置や停止を工業主に命じ得る旨を定め、その具体化は、工場危害予防及衛生規則に委ねられていた。しかし、そこに公害防止規定は設けられていなかった。

工場及び鉱山以外の工業的業種（土石採取、建設業、運送業等の就業場所）については、労働者災害扶助法第 5 条で危害の防止が規定されたが、公益保護規定は不見当であった。

ボイラーについては、労基法以前は、労働関係によらない汽缶取締令（昭和 10 年内務省令第 20 号）で規制しており、これが公益保護法令そのものであった。

戦後の労基法には、このうち安全衛生及び風紀の確保が使用者に義務づけられる形で引き継がれたが（第 42 条、第 43 条[63]）、公益保護（公害防止）規定は引き継がれなかった。労働者保護以外を目的に含む規定は、第 46 条から第 48 条による機械・有害物の製造流通

---

[63] 第四十二条　使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。
第四十三条　使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

規制にとどまり、公益保護（公害防止）規定は、当時の労基法に紐付く旧安衛則第 174 条（排気・排液中に有害物や病原体を含む場合の排出前の処理）などがあるにとどまっていた。

しかしその後、有害物質による公害を受けて労基法のもとに制定された旧特化則第 3 章に、排ガス、排液、残滓物（溶解やろ過後に残る不溶物）等の処理が具体的に定められ、施行通達が、その趣旨について、これらの物質の排出防止措置により、公害防止にも寄与し得る旨を示した。

現行安衛法の骨格を形成した労働基準法研究会第 3 小委員会も、職場の安全衛生が「事業場外へも波及する問題であること」、旧特化則による規制には、「排気中の有害物質の除じん、除ガス等」も含まれており、こうした労働衛生確保措置が「直接公害防止と結びつく」と記していた。

安衛法では、省令制定時における公益法令への配慮という形で公益の文字が復活し、現在に至っている。

ノ　危害防止規定に係る命令委任の沿革をみると、新旧憲法下で行政立法の形式や性格が異なるが、先ず、鉱業分野において、鉱業条例（明治 23 年法律第 87 号）第 63 条で安全衛生等に関する農商務大臣の省令制定権限が明記され、これにより鉱業警察規則（明治 25 年農商務省令第 7 号）が制定された。鉱業法（明治 38 年法律第 45 号）でも鉱業警察事務は命令の定めるところにより行うこととされ、戦後、鉱山保安規定が鉱山保安法に分離された後も、保安の具体的な内容は省令に包括的に委任されてきた。

工場法でも第 13 条に行政官庁の命令制定権限が定められ、これに基づき工場危害予防及衛生規則が制定された。土石採取業、建設業、運送業等一定の業種に関する安全衛生について規定していた労働者災害扶助法第 5 条にも具体的措置の命令委任規定が置かれ、これに基づき、土石採取業につき土石採取場安全及衛生規則（昭和 9 年内務省令第 11 号）、建設業につき土木建築工事場安全及衛生規則（昭和 12 年内務省令第 41 号）及び土木建築工事場附属宿舎規則（昭和 16 年厚生省令第 53 号）が制定された。

安全衛生に係る委任規定は商店法（昭和 13 年法律第 28 号）第 9 条にも認められるが、同法の廃止まで命令は制定されなかった。汽缶取締令（昭和 10 年内務省令第 20 号）では、ボイラーの構造上の要件を内務省告示に委任しており、当該委任告示である昭和 10 年内務省告示第 204 号（通称汽缶構造規格）では、既に、その材料や寸法につき、日本標準規格（JES）の引用がなされていた。

戦後、労基法においても、安全衛生措置の具体的内容は命令に委任されていた。すなわち、第 42 条は、機械器具その他の設備、原材料又はガス、蒸気、粉じん等によるリスク防止を定め、第 43 条は、建設物及びその附属建設物の換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難、清潔等、労働者の健康、風紀、生命保持に必要な措置を定め、第 45 条は、これらの条規により労使がなすべき措置を命令に委任する旨を定め[64]、同条に基づき、旧安衛則をはじ

[64] 第四十五条　使用者が第四十二条及び第四十三条の規定によつて講ずべき措置の基準及

めとする種々の省令が制定された。

ハ　一般に省令とは、国家行政組織法第 12 条第 1 項に基づき、各省大臣が、法律や政令施行のため、又はそれらの委任に基づき、所掌する行政事務について、各機関の命令として発するもので、法的効力は法律・政令に劣後する。しかし、政令の場合に必要となる内閣法制局審査及び各省協議を経た閣議決定が不要なため、比較的迅速な制定改廃を行える。本法の命令委任の方法には色々あるが、寺西輝泰は、本法違反罪の検討に際し、以下の表のように、構成要件中の命令委任の有無及び程度に応じて 3 つに分類した。

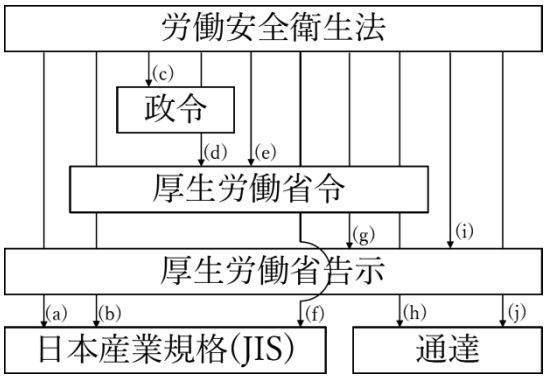
区分	説明
完結型本条	第 35 条のように、委任がなく各本条中で規定内容が完結しているもの
個別委任型本条	第 13 条のように、構成要件の一部を各条項の中で「厚生労働省令で定める」等と定める方式で命令に委任しているもの
包括委任型本条	第 27 条を介して規定の内容の一部を包括的に命令に委任している第 20 条のような規定

このうち「包括委任型本条」に当たるのが本条（法第 27 条）と法第 36 条であり、名宛人は明確であるものの、危害防止のための措置基準の内容は、包括的な委任事項となっている。本来、行政法では命令委任の個別性・具体性が求められるものの、最高裁は、建設アスベスト訴訟判決等[65]において、本条の包括的委任は、多岐にわたる専門的・技術的な危害防止省令を、速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものとしていく趣旨であり許容されると解してきた。

ヒ　委任及び再委任の典型例を示せば、次図の通り。法第 27 条→有機則第 16 条の 2→厚生労働大臣所定の構造規格や性能基準（平成 9 年労働省告示第 21 号）の例や、安衛法第 42 条→研削盤等構造規格第 9 条第 2 項（最高使用周速度）→厚生労働省労働基準局長所定の値の例のように、再々委任の例も多く、中には、クレーン構造規格第 25 条第 2 項第 6 号のように、JIS への再委任の例も多く認められるが、JIS に著作権が設定されているが故の周知上の問題がある。

び労働者が前条の規定によつて遵守すべき事項は、命令で定める。

[65] 筑豊じん肺（国賠関係）訴訟最 3 小判平成 16 年 4 月 27 日労働判例 872 号 5 頁、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁等。



フ　本条に基づく省令制定権限は適切に行使されなければならず、最高裁は、その違法な不行使があった場合に、国家賠償の対象となると判示している。たとえば、前掲の建設アスベスト訴訟最高裁判決では、屋内建設現場において石綿含有建材の切断等の石綿粉じんを発散させる作業等に関し、昭和 50 年以降の一定期間、旧労働大臣が、石綿の有害性を十分認識していながら、本条に基づく省令において防じんマスクの備えつけのみを義務付け、その着用までは義務付けていなかったこと等が違法とされ、国に対して元作業員等への賠償が命じられた。

ヘ　日本が平成 19 年に批准登録した、職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する ILO 第 187 号条約第 4 条には、労働安全衛生法令の制定等に際して代表的な労使の団体と協議すべき旨が定められている。よって、労働政策審議会での省令の審議は、その要請にかなう。なお、安衛則第 29 条のように、条約の国内担保法となっている規則規定の改廃は、同審議会での審議を含め、当然ながら、当該条約に矛盾しないように行う必要がある。

旧安衛則は労基法に紐付いていて、その労基法には、同法に基づく命令の制定に際しては、行政機関の恣意を抑制する趣旨で、公聴会の開催が求められており（第 113 条）、労災防止団体法にも、制定当初、同法に基づく省令制定に際して、同旨の規定が設けられていたが（第 67 条。その後廃止）、現行安衛法に同旨の規定は存せず、労災防止計画の策定・変更に際して審議会の意見を聴取すべき旨の定めがあるにとどまる。

とはいえ、労働政策に関する重要事項については労働政策審議会による調査審議に付され、厚生労働大臣等に意見を述べることとなっているため（厚生労働省設置法〔平成 11 年法律第 97 号〕第 9 条等）、本法でも重要な省令の制定等は、その審議に付されている。

ホ　「危害防止基準」との用語は、法第 1 条（目的）に登場するのみで、定義規定が見られないが、事業者義務規定のみならず、元方事業者を対象とするものや、製造流通規制を含め、安衛法の目的達成のために設定される関係者の具体的行為基準全てを含むと解され、その多くは罰則をもって強制されている。

法第 20 条から第 25 条の 2 までは、工場法第 13 条、旧労基法第 42 条、第 43 条の定めを継承し、分類学的には、事業者を対象として、最も一般的な内容を定めた法第 4 章前半の第 4 章前半（第 20 条から第 25 条の 2）と、それ以外（第 4 章後半、第 5 章等：機械等・危険

物有害物に関する規制、作業環境測定、特殊健診、安全衛生教育、就業制限等に関する規定等）とに区分でき、後者は前者の特別法的役割／性格を持つとも解される。

本法に紐付く省令には、本法中の根拠条文が示されておらず、旧労基法に関する労働省の解説書には、当時の第 42 条、第 43 条は、規制事項を安全と衛生で区分していなかったが、命令（ここでは省令のこと。主に安衛則を意味する）では、両者を区分していたこと、従って、安衛則の個々の規定の根拠条文は、個別的検討に付される旨の記載があった。

よって、現行法制度上も、規則規定の根拠条文は、個別的、後付け的に検討されざるを得ない。また、同じ危険有害問題に対する規則条項同士の法条競合や規則の根拠条文の重複が生じ得ること、現行法規則が対象とする危険源に限界があり、たとえば猛獣、人間の暴力等含まれない危険源がある等の課題がある。

しかし、畠中信夫氏（元厚生労働省、元白鴎大学教授）によれば、現行法第 20 条から第 25 条の 2 は、いずれも規制事項を「等」で締めているので、全ての関係省令の規定は、いずれかの規定に紐付けられ得る。また、法条競合等は、実際上重大な問題とならないとも解される。

マ　危害防止基準を安全技術の諸概念に照らしてみると、安全技術の中核といえる製品安全規格 ISO/IEC Guide 51 が設計・製造業者における対策を基本としているのに対し、安衛法は事業者における対策を基本としているという体系上の違いがあり、その両方をうまく位置付けるための枠組の構築が必要である。

この課題に応じた研究成果として、労働安全衛生を ISO Guide 78 等のリスクマネジメント体系で整理し、その中に ISO/IEC Guide 51 を位置付けることを提案する濱島京子の論文[66]が挙げられる。

その他、安全技術的観点から、以下のような対策が求められる。

1）4 ステップメソッドの採用

製品安全分野には、設計・製造者による 3 ステップメソッド、すなわちまず本質安全設計方策を検討し、それで解決しなかったリスクに対しては安全防護を講じ、最後に残った残留リスクをユーザーへ情報提供するといった設計・製造上の原則があるが、安衛法にはこれと少し異なる、いわば「4 ステップメソッド」ともいえるものがあり、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 18 年同公示第 1 号)」（いわゆるリスクアセスメント指針）にも示されている（危険性、有害性の分類については、表 2 を参照されたい)。

すなわち、本質安全設計方策と安全防護までは同じだが、これらに次いで管理的対策、最後に個人用保護具の使用というメソッドがある点に 2 体系の違いが現れている。その具体例として有機則が挙げられ、同規則には、

①有機溶剤の使用の有無や多寡で規定の適用の有無が変わるという本質的衛生対策、

---

66 濱島京子「機械安全制度の導入に伴う機械の使用段階での妥当性確認の考察―労働安全分野におけるマクロ労働安全の提案―」労働安全衛生研究 9 巻 2 号（2016 年）61-72 頁。

②局所排気装置等の工学的対策、
③作業主任者選任等の管理的対策、
④同装置等の使用が適さない場合の呼吸用保護具の着用
といった規制が設けられている。

2）性能要件

性能規定化は、1979 年以来の TBT 協定においても、貿易の技術的障害の撤廃のため国家規格の性能要件化を図る規定に見出される。

仕様規定や性能規定といった概念は、国際標準化に係る用語を定める ISO/IEC Guide 2 でも、それぞれ特性記述事項（descriptive provision）、動作記述事項（performance provision）として定義されている。

本法における性能規定化の例としては、

①平成 15 年のボイラー構造規格の改正により、鋼製ボイラーの主要材料につき、従前は構造規格本文に適当な JIS を列挙していたが、改正後は「鉄鋼材料又は非鉄金属材料であって、最高使用圧力及び使用温度に応じ、当該材料に及ぼす化学的影響及び物理的影響に対し、安全な化学的成分及び機械的性質を有するものでなければならない」とのみ規定し、これに適合する JIS を通達で例示列挙する方法に移行した例（材料の試験方法に係る規定は維持）や、

②平成 24 年の有機則等の改正により、従前の局所排気装置等に代わる発散防止抑制措置（例えば活性炭を使ったダクトレスドラフトチェンバーなどが該当）の特例実施許可制度が設けられた例

などが挙げられる。

この概念を長く使ってきた建築分野において、田中哮義は、性能規定を、「達成すべき目的を正確かつ測定可能な言葉で記述する」ことと定義した上で、そうでない、例えば「適切な」「安全な」等の解釈に裁量の余地を残す定性的な言葉で記述する規定を「目的規定」と呼び、明確に区別している。

労働安全衛生分野では、目的規定を性能規定に含んで議論することがあるが、田中が、「仕様・目的・性能の 3 種の規定技術をその長短に応じて適切に使い分けること」が必要とし、目的規定にかかる設計者、行政を含む一般のコンセンサスを求めていることは示唆的である。

3）非定常作業の想定

非定常作業は、定常作業よりもリスクが高い場合が多い。

定常作業では、概ね安全防護（足場の手すり等）が施されているのに対し、非定常作業では、それらを無効化（手すりを外す等）し、個人用保護具（墜落制止用器具）を使用する等、4 ステップメソッドの下位の対策を選択せざるをえない場合が多いことが挙げられる。

また、立法上、規定された条件が非定常作業を含んでいるかが分かり難い場合がある。

安衛則等の中には、危険源となる機械等を「使用して作業を行うときは、○○しなければ

ならない」という表現が見られるが、その点検（非定常作業）が「使用」に含まれるかが議論となることがある。

また、エレベーター構造規格ではその定常作業である搬送用途上の安全措置は細かく規定されているが、非定常作業である点検作業上の安全に関する規定には乏しい。

よって、省令（及びそれから委任を受ける構造規格等）の制定に際しては、非定常作業にも着目した内容とすべきである。

4）安全衛生対策自体による危害の防止

安全衛生のための対策自体が、他の危害を生ずることもある。

例えば防毒マスクが面体に皮膚障害を起こすことがあるので、その規格が面体に皮膚障害を起こさない材料を使用するよう求めている（防毒マスクの規格〔平成 2 年労働省告示第 68 号〕第 3 条第 1 号←安衛則第 27 条←安衛法第 20 条又は第 22 条〔議論あり〕）。純酸素は有毒で可燃性もあるので、酸欠則が酸素欠乏場所への純酸素による換気を禁じている（酸欠則第 5 条第 2 項）。

新型コロナウイルス感染症については、効果がないか乏しい対策が講じられることがあった。

危害防止基準の設定に際しては、こうした課題への対応も求められる。

ミ　その他、危険源への適切な（≒過不足のない）対応のため、危害防止基準の設定上、幾つか留意すべき点がある。

1）構成要件の予防的観点での具体化

チェーンソーを例に取ると、下肢の切創防止用保護衣の着用義務の対象が、伐木と造材を行う場合に限られているが、消防機関のレスキュー作業や解体作業でも頻用するため、技術的合理性に応じ、作業を限定しない規制が望ましい。

また、安衛則第 147 条のように、適用対象となる機械等を「射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等」と定めている場合、「等」に含まれるものの明確化が望ましいが、困難な場合、「二つ以上の可動部が向き合って動き、又は一つ以上の可動部が固定部へ向かって動く機械であって労働者に危険を及ぼすおそれのあるもの」などと、その機能等によって条件を規定することも考えられる。

一定の危険源への対策に「等」を付して適用対象に柔軟性を持たせる定めは、対策が求められる条件の多様性から許容されるべきだが、4 ステップメソッドの原則が適用されるよう立法上の手立てをすべきである。

もとより、安衛法上の危害防止基準は、刑法典上の業務上過失致死傷罪のような結果犯とは異なり、注意義務違反と労災（結果）との因果関係の立証を求められず、予防的運用が可能なので、まさに予防的効果を重視した策定と運用が求められる[67]。

---

[67] なお、公害罪法〔昭和 45 年法律第 142 号〕では、工場等が排出した有害物質と公害発生との因果関係の存在を罪の成立の前提としつつ、その推定規定を設けている。

2）両罰規定による上位層の処罰

安衛法には両罰規定があるため、現場管理者を含む従業者が行為者として処罰の対象となり得るが、責任を負い得る立場は、規定ごとに異なり得る。

たとえば、安全管理者等の選任義務や安全設備の設置義務の責任は工場長等など高位の者にかかり易いが、マスクの着用監視義務の責任などは現場の下級管理者に下り得る。

安衛法の主たる義務主体を、事業を行う者自身である「事業者」とした趣旨からは、省令制定に際して徒らに責任が下位の者に下らないようにすべきである。

リスクアセスメントは、危険源の同定とその対策の検討を組織的に共有・実施する営みであり、上位の者の責任追及に繋がり易く、予防効果を期待できる。故意や行為者の如何によらない過料等の行政上の制裁の定めも検討に値しよう。

ム　公益保護と本法との関係をみると、本法上の危害防止基準と他領域の法令との重畳適用がなされることがあり、その例として、平成 11 年 9 月に茨城県東海村の株式会社ジェー・シー・オー東海事業所で生じた臨界による放射線被ばく災害がある。水戸地判平成 15 年 3 月 3 日は、同社及び同社東海事業所長に対し、本法第 11 条第 1 項（安全管理者を選任し、労働者への安全教育を含め、安全にかかる技術的事項を管理させるべきこと）違反、同社及び同社東海事業所長ほか自然人 2 名に対し、原子炉等規制法第 16 条第 1 項（加工施設の設備の変更に際しては内閣総理大臣の許可を受けるべきこと）違反による刑事制裁を命じた。

なお、労災が発生していなくても、公衆災害の発生を契機として安衛法違反が立件されることがあり、その例として、平成 28 年 10 月 14 日に東京都港区のマンションの大規模修繕工事において仮設足場の高さ 30 メートルの地点から足場材が落下し、この直撃を受けた通行人が死亡したことを受けて三田労働基準監督署が安衛法第 20 条（安衛則第 567 条）違反として送検した事件があり、東京地裁は、業務上過失致死傷罪と併せて有罪を言い渡したという。

メ　ローベンス報告等を淵源とし、三柴が提唱しているリスク創出者管理責任負担原則[68]を踏まえ、その情報や管理権限を有する者をリスクの創出者として、一次的なリスク管理責任を負わせるべきである。

例えば、流通製品に起因する災害は、その設計・製造・流通段階での安全衛生の確保が必要であり、荷役先工場で作業する運送作業員の安全確保などは、労使関係を超えた協働的対

---

[68] 三柴丈典「安衛法の来し方行く末」日本労働法学会誌 136 号（2023 年）7-22 頁、三柴丈典「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」労働法学研究会報 71 巻 21 号（2020 年）4-31 頁等。初出は、三柴丈典「総括研究報告書」厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）『リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』 第 1 分冊 1-79 頁。

策が必要であるように、労働法たる安衛法における使用従属関係に着目した安全衛生対策だけでは限界がある。

ただし、公益法令との比較で、労働法たる安衛法には、外部からは見えにくい企業生産活動内部の安全衛生上の問題について、たとえ被害者が 1 人でも保護を図れる等のメリットがあることは、看過されるべきでない。

7　石﨑解説①（第 4 章 28 条～第 28 条の 2）

石﨑解説①は、第 4 章の事業者の危害防止措置につき、厚生労働大臣を名宛人として、業種又は作業ごとに技術的指針を公表するよう求めた第 28 条と、事業者を名宛人として、リスクアセスメント等を講じるよう努力義務を定めた第 28 条の 2 について解説している。

概要は以下の通り。

ア　法第 28 条は、

第 1 項で、厚生労働大臣が、法第 20 条～第第 25 条の 2 所定の事業者による危害防止措置につき、履行支援のため、直接的には法的拘束力を持たない技術上の指針を公表すべきこと、

第 2 項で、指針策定にあたり、中高年齢者に特に配慮すべきこと、

第 3 項で、各号に定める、がん原性等の有害性が認められる物質であって（第 1 号：製造輸入業者から届け出られた新規化学物質であって、学識経験者への意見聴取のうえ、届出事業者に対して勧告する施設設置、保護具着用等の対象となるもの（法第 57 条の 4 第 4 項関係）、又は、発がん性物質等の特に有害なものであって、大臣が製造輸入・取扱事業者に対して指示する有害性調査の対象となるもの（法第 57 条の 5 第 1 項関係）、第 2 号：第 1 号対象物質以外で、発がん性等の有害性が疑われるもの）、大臣が指定した化学物質の製造・取扱い事業者による健康障害防止につき、指針を公表すべきこと、

第 4 項で、大臣が技術上の指針（第 1 項）や健康障害防止指針（第 3 項）を公表した際に、事業者（団体）にそれに関する必要な指導を行い得ること、

を定めている。

イ　本条第 1 項は、危害防止基準を定める法令は、その性質上、画一的・一般的なものとならざるを得ないことを踏まえ、法令の趣旨を踏まえつつも、その適用対象となる事業場の事情に応じた労災防止対策を確立すること、ことに中小企業等にあっては、国による具体策のガイドが必要なことから設けられたものである。第 2 項は、中高年齢者の身体機能の変化に応じた施設設備、作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の改善等の対策を促すため設けられたものである。

第 3 項は、大臣による健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）の公表に関する規定で、第 1 号所定の勧告や指示を受けた事業者以外の事業者に雇用される労働者にも、同人らと同じ化学物質を取り扱う場合には、同等の予防措置の実施を期待して公表を求める

ものである。指針の対象物質がSDS交付等対象物質（法第57条の2）と重複している場合には、SDS 交付等対象物質が規制対象物質であると認識していない事業者にそのリスクや管理方策を行政が指導する意味合いも持っている。特別規則との関係では、その対象となる前にいち早く関係者に取り扱い上の注意を促す意味があるように思われる（＊三柴注）。

本条の名宛人は事業者ではなく、罰則の適用や私法上の請求権の発生を予定していないが、事業者の安全配慮義務（注意義務）の内容の確定に際して、本条に基づく指針が参照される可能性はある。

ウ　これまで公表されてきた技術上の指針は、ヒドロキシルアミン等の安全な取扱い等に関する技術上の指針（平成13・12・3技術上の指針公示第17号）を除き、全て安全関係だった。すなわち、スリップフォーム工法（型枠をジャッキで少しずつ巻き上げ滑らせながら連続的にコンクリートを打設して高さを出していく工法）による施行上の安全基準関係、工作機械の構造の安全基準関係、ボイラーの低水位による事故防止関係、墜落危険防止ネットの構造関係、機能安全による機械等の安全確保関係（機械の包括的な安全基準に関する指針と相まって、従来式の安全装置等に加え、新たな制御機能の付加を図るもの）など17個あり、「油炊きボイラー及びガス炊きボイラーの燃焼設備の構造及び管理に関する技術上の指針」を含めて一部は、製造流通業者向けと思われる定めを含む。

近年ここに加わったのが、「化学物質による健康障害防止のための基準の適用等に関する技術上の指針」（令和5年4月27日技術上の指針公示代24号）である。

これは、特別規則規制外で生じる化学物質被害が多いこと等を踏まえてなされた令和4年（月）5月の省令等改正で新設された安衛則第577条の2の履行支援を図るものである[69]。すなわち、この改正では、RA義務の対象物質（通知対象物質等：リスクアセスメント対象物（安衛則第34条の2の7））を現行の700物質弱から2900物質（国によるGHS分類された物質のうち、国が優先的にモデルラベルやSDSを作成した物質）まで段階的に拡大すると共に、事業者には、RAの結果に基づき、労働者のばく露レベルを大臣が定める濃度基準値以下とする義務を課すこととなった（安衛則第577条の2[70]。なお、本条や脚注所掲の

---

[69] 本省令等改正では、国によるGHS分類がされていない物質（危険有害性が認識されていない物質）も、全てRAの努力義務の対象とされることとなった（安衛則第577条の3)。

[70] 本条の第3項と第4項には、それぞれ健診制度が規定された。いずれもリスクアセスメント対象物の影響の測定を主な目的とするため、合わせてリスクアセスメント対象物健診と呼ばれるが、第3項は、リスクアセスメントの結果、リスクレベルが許容範囲を超えると認められた場合に、医師等が必要と認める項目について実施するもの（第3項健診)、第4項は、局排の異常、呼吸用保護具不使用などの異常事態に実施するもの（第4項健診)、との違いがある。

いずれも、従来の特殊健診のように、特定業務従事者に一律に実施するものではなく、

リスクアセスメント対象物健康診断の定めを含め、今回の化学物質管理制度の改編で新設された省令規定は、原則として法第 22 条に紐付くものである)。

本指針は、濃度基準値、曝露レベルが濃度基準値以下にあることの確認方法、有効な保護具の選択等を定め、その履行支援を図っている。

中高年齢者に関する特則を設けた指針は見当たらないが、「工作機械の構造の安全基準に関する技術上の指針」、「プレス機械の金型の安全基準に関する技術上の指針」には、人間工学的配慮に関する規定があり、これには中高年齢者の身体的、認知的、精神的特性を踏まえた配慮の要求が含まれると解される。

エ　他方、健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）は、先ずは、四塩化炭素を対象としたもの（平成 3・8・26 健康障害を防止するための指針公示第 1 号）から、2-ブテナールを対象としたもの（平成 18 年 3 月 31 日健康障害を防止するための指針公示第 20 号）まで、化学物質ごと個別に 18 個公表され、作業環境管理や作業管理（作業時間短縮、保護具装着等）などのばく露低減措置から、測定、教育、作業労働者の把握、リスクの表示等を定めていた。また、平成 14 年 1 月 21 日指針公示第 13 号は、平成 11 年の安衛法改正を踏まえ、既公表の 10 指針につき、SDS に関する記載を加えた。

これらの個別指針は、その後、平成 23 年 10 月 28 日指針公示第 21 号により統合され、（平成 14 年 1 月 21 指針公示第 13 号を含めて）全て廃止された。平成 23 年の統合指針は、新たに 8 物質を加え、26 物質の製造・取扱事業者に対し、講ずべき措置を定めると共に、①保護具、②測定方法、測定結果の評価指標等を別途通達で示す旨の定めを置いた。また、これ以後、対象物質の CAS 番号を示すこととなった。これは、米国化学会の一部門である CAS(Chemical Abstracts Service)が運営する化学物質登録システムによる数値識別番号をいい、名称等がバラバラだった物質の特定を図るものである。

統一指針は、その後も幾たびか改正され、令和 2 年 2 月 7 日指針公示第 27 号により、40 物質を対象とするに至っている。このうち平成 26 年の指針改正（公示第 25 号）では、一定の指針対象物質について、対象となる業務幅を特別有機溶剤業務（特別有機溶剤の製造・取扱い業務）[71]以外に拡大した。

リスクに応じた実施を予定している点に特徴がある（厚生労働省作成資料：リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン案について〔https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001141732.pdf 最終閲覧日 2023 年 10 月 12 日〕)。

[71] クロロホルム等有機溶剤業務（クロロホルム等を製造し、又は取り扱う業務のうち、屋内作業場等において行う有機溶剤業務（有機溶剤中毒予防規則第 1 条第 6 号に定める１２の業務)）＋エチルベンゼン塗装業務＋1,2-ジクロロプロパン洗浄・払拭業務を指す（厚生労働省作成資料「特定化学物質障害予防規則等関係法令改正説明会（クロロホルム他 9 物質を中心に)」(https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-

健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）は、対象物質そのものや、1%超の含有物の製造・取扱い業務での健康障害防止措置を事業者に求めるものであり、対象物質名を CAS 番号登録番号と共に列挙し、ばく露低減措置を、有機溶剤、特別有機溶剤、それ以外の特化物、それら以外の 4 種類に分けて、講じるべき措置を書き分けている。

もっとも、作業環境測定、測定結果の評価、当該評価の 30 年保存（の努力）、教育の内容・時間（概ね 4.5 時間以上）、常時従事労働者の氏名・業務概要等の記録などをデフォルトとしている。

また、リスクの（ラベルによる）表示、SDS の交付についても、それら双方の義務対象物質、いずれかの義務対象物質、いずれでもない物質の 3 種類に分けて規定している。

前述の通り、①保護具、②測定方法、測定結果の評価指標等については、別途通達で示す旨定められている。

指針の対象物質は、厚生労働省労働基準局内の検討会（「化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会」）で検討され、同検討会は、その選定の考え方を示している。これによれば、基本的に、

①国が実施した発がん性試験で動物への発がん性ありと評価された物質、

②IARC の発がん性分類 1～2B 該当物質等、

が該当する。しかし、①に該当しても、変異原性[72]がなく、高用量のみで腫瘍発生増加が認められるものの場合、労働環境中の濃度を考慮して改めて検討される。

また、いったん指針対象とされた物でも、そのような場合（変異原性なし、高用量のみでの腫瘍発生増加）であって、特化則等で規制される可能性があれば[73]、対象から外され得る。

11300000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/H140930K0044.pptx 最終閲覧日 2023 年 5 月 27 日））。

[72] 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕））。

[73] 基本的に、がん原性指針は、特化則、有機則等の特別衛生規則より広く物質を捕捉し、これらとの二重規制の回避に努めている（労働安全衛生法第 28 条第 3 項第 2 号の規定に基づく指針（がん原性指針）対象物質の選定の考え方（https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000867711.pdf 最終閲覧日 2023 年 5 月 31 日））。

例えば、特化則の対象物質である特別管理物質は明確に除外されている（厚生労働省労働基準局長発「労働安全衛生規則第 577 条の 2 第 3 項の規定に基づきがん原性がある物として厚生労働大臣が定めるものの適用について」令和 4 年 12 月 26 日基発 1226 第 4 号）。

加除にかかる具体的検討は、「化学物質のリスク評価検討会（有害性評価小検討会）」で検討される。国による発がん性試験は、法第58条所定の国の援助（第57条の4（製造者・輸入者による新規化学物質の有害性調査と届出）、第57条の5（国による製造者、輸入者、取扱者への有害性調査の指示）にかかる調査の設備等での国の支援）として実施される。2年をかけた動物実験等を経て実施しているので、1つの被験物質に4年以上を要するものもある。それでは、次々と生じる新規物質に対応できないこともあり、上記②の採用法が設けられた経緯がある。また、2019年8月5日の化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会で、国が行う発がん性試験の中に遺伝子改変動物（がん遺伝子を用いた実験動物やがん抑制遺伝子を欠損させた実験動物等）を用いたがん原性試験を含むことが確認された（発がん性の遺伝的性格を含め、発がん性物質と遺伝子との関係の調査を図る趣旨と思われる（三柴注））。

オ　対象物質追加に至るプロセスの実際として、令和2年2月7日健康障害を防止するための指針公示第27号（以下、「指針公示第27号」という）によるアクロレイン追加の例を見ると、

先ず、日本バイオアッセイ研究センターでのラットを用いた吸入でのがん原性試験により、アクロレインは雌マウスに対するがん原性を示すと解され、それが2016年（平成28年）6月の化学物質リスク評価検討会（有害性評価小委員会）に報告され、議論の結果、その発がん性が認められた。

次に、その①変異原性の有無、②高用量のみで腫瘍発生増加が認められるか、の観点から、指針策定の要否が議論され、①につき不明、②につき明確に認められないことから、策定が必要との結論に至った。

その後の化学物質による健康障害防止措置に係る検討会でも、同様の結論が導かれたが、アクロレインが測定困難な物質であることから、測定手法の通知は見送られた。

カ　大臣が策定した技術上の指針や健康障害防止指針は、官報に掲載されると共に本省労働基準局及び都道府県労働局での閲覧に供されることで公表される旨、規則に定められている（安衛則第24条の10、同第24条）。大臣は、公表された指針の実を挙げるため、必要に応じて、事業者（団体）に指導等が行うことができる（本条第4項）。

実際には、各都道府県労働局労働基準分健康主務課で新指針をWEB掲載するなどして閲覧に供しているほか、関係事業者団体や個別の事業者に周知を図る一方、本省労働基準局長から、関係事業者団体の長にその趣旨を伝達し、参加会員らへの周知を図るよう、協力依頼を行っている。

キ　本条の沿革は、以下の通り。

本条は、安衛法制定当時から設けられており、その骨子を形成した労働基準法研究会報告

しかし、特化則の規制対象物質（特別化学物質）全体が除外されているわけではなく、現に両者の規制対象物質には重複がみられる。

（1971 年（昭和 46 年）7 月 13 日）には、大部分の労災が法定最低基準と関わりなく発生しており、別途、事業場の特殊性に着目した労災防止のための行政努力として、具体的な技術的指針の作成、公表が必要との趣旨が示されていた。同報告書は、危害防止基準の法令による明確化と充実化も重視したが、それと共に、行政指導や民間の自主的活動のより所としての具体的な技術基準の公表も重視した。

法制定当初は、技術上の指針と「望ましい作業環境の標準」の公表のみを定めていたが、1977 年（昭和 52 年）の法改正で、現在の健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）の公表に関する定めが設けられると共に、現在の法第 57 条の 4 に相当する規定（製造・輸入事業者を主体とする新規化学物質の有害性調査の実施と調査結果の届出義務、大臣が必要と認める場合の健康障害予防措置の勧告）と、法第 57 条の 5 に相当する規定（発がん性物質等の有害物の製造輸入・取扱事業者に対する有害性調査と結果報告の指示）が設けられると共に、本条も設けられ要するに、新規・既存双方の化学物質管理に関する制度の強化が図られ、本条もその一環を担った。

1988 年（昭和 63 年）の法改正で、中高年齢者への配慮に関する現行第 2 項に相当する規定が設けられ、1992 年（平成 4 年）には、本条から「望ましい作業環境の標準」の公表に係る規定が削除され、代わりに第 7 章の 2 に快適な職場環境形成のための指針の公表に関する規定（法第 71 条の 3）が設けられた。

ク　本条制定の背景となった災害等につき、特定の例は挙げにくいが、やはり本法の骨格を形成した労働基準法研究会報告（1971 年（昭和 46 年））において、法定最低条件違反による労災は全体の 2 割以下と指摘されていたことが特筆される。法令上の最低基準整備とは異なる状況に応じた柔軟かつ綿密な行政努力が求められることを示唆する情報だからである。

本条に基づく指針策定の背景災害の好例として、2000 年（平成 12 年）6 月に日進化工株式会社群馬工場で発生した爆発災害が挙げられる。これは、高濃度の水溶液、湿度の高さ、鉄イオン等の混入により発熱して爆発する性状を持つヒドロキシルアミンが 8 割以上に濃縮されて循環する配管内で、緊急抜き出し配管付近に貯まった鉄イオンと反応して爆発し、死者 4 人、周辺住民 54 人を含む負傷者 58 人等の被害を生む、大災害だった。

この災害まで、ヒドロキシルアミンの危険性は十分に判明しておらず、法律上の規制も不十分だったこと、IT 産業の発展やフロン代替等で、急激に需要が増加したこと等が原因と分析され、その濃度・湿度の管理、リスクの共有の必要性等を記した「ヒドロキシルアミンに係る爆発災害等の防止について」（平成 13 年 6 月 11 日基安発第 34 号の 2）が発出された後、「ヒドロキシルアミン等の安全な取扱い等に関する技術上の指針（平成 13 年 12 月 3 日技術上の指針公示第 17 号）」が公表された。

ケ　監督指導の実情について、労働基準監督官である大久保克己氏によれば、通例、本条（法第 28 条）に基づく指針につき、特別に監督が行われることはなく、化学物質を重点とした監督指導を実施する中で、対象物質があった場合に、当該指針について監督指導を実施

することになる。しかし、監督指導対象事業場で用いられる化学物質が、指針対象物質に当たるかの見極めは、監督官の資質によるところが大きいという。

指針に CAS 番号登録番号が明記されるようになったことで、インターネットでの照合が可能となったが、実際には困難なので、アメリカの NIOSH（国立労働安全衛生研究所）が刊行する「NIOSH POCKETGUIDE to CHEMICAL HAZARD（NIOSH の化学物質の危険性に対するポケットガイド）」のように、化学物質別の詳細な資料を監督官に配布することが有益とされる。

コ　関係判例は以下の通り。

1）大隈鉄工所高価機械損傷損害賠償訴訟名古屋地判昭和 62 年 7 月 27 日判例時報 1250 号 8 頁

＜事実の概要＞

鋳鉄等で製造され、加工物の平面等を強力重切削する汎用プレナーで切削加工作業に従事していた労働者 Y が、作業中の居眠りでプレナーと加工品に損傷等を与えたため、事業者 X が損害賠償請求した。Y は、X には、「工作機械の構造の安全基準に関する技術上の指針」（昭和 50 年 10 月 18 日技術上の指針公示第 4 号）等を遵守し、自動停止装置を設置する、そもそも機械を自動制御化するなどして事故を防止する義務を怠った過失があるため、賠償責任を負わないと主張した。

＜判旨～X 請求一部認容～＞

確かに、20-30 万円の費用で汎用プレナーを技術的に自動制御化すること（＊例えば、切削完了の手前である程度の余裕をもたせた位置で一時停止させ、その後のわずかの部分は、手動によって切削を完了させる方法）はできたし、場合によっては望ましいが、本件事故当時、そうした機械は存在しなかったし、仮に自動制御化させても、一般に監視業務と相まって良好な切削作業が可能となると認識されていた。

安衛法等の法令上本件プレナーに基準違反はなく、むしろ、各種保安装置が設置されていたし、仮に事故防止のための自動停止装置を設置した場合、刃物合わせごとに装置の調整を要する等、作業能率低下を招くうえ、その準備作業によって労働者の生命身体の危険を増大させる可能性もある。

他方、本件居眠りは重大な義務違反にあたり、X による損害賠償請求自体に問題はないが、雇用関係における信義則及び公平の見地から、X の保険無加入等の事情を考慮して、賠償額は一定程度減額される。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

安衛法上の技術上の指針の記載内容を全て実施していないことが、ただちに使用者の（加害者との関係での）過失責任等を導くわけではなく、それは、その時点での業界の認識、記載事項を行うことによるメリット・デメリット等を考慮して判断される。

2）損害賠償請求事件・東京地判平成 29 年 1 月 24 日判例タイムズ 1453 号 211 頁

＜事実の概要＞

平成 16 年ころ、全自動式丸鋸切断器（本件機械）で作業していた X が、端材を取りだそうとした際の丸鋸回転中の接触により右手中指切断等の傷害を負ったため、**製造者** Y を相手方として、製造物責任法第 3 条又は不法行為に基づく損害賠償を求めた。

X は、「機械の包括的な安全基準に関する指針（以下、「本件指針」）」（平成 13 年 6 月 1 日基発第 501 号）（法第 28 条に基づく指針ではないが、「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針（平成 28 年 9 月 26 日厚生労働省告示第 353 号）」と相まって機械安全の確保を図るものであり、両者は姉妹関係にある）には、機械の危険部位に接触しないようにする装置の設置を求めており、Y は、丸鋸刃の回転が停止するまで扉が開かない等の機構を標準装備すべきところ怠ったのは、製造物責任法第 3 条にいう「瑕疵」に当たると主張したが、Y は、取扱説明書等に、端材を取り出す際には主電源を切るよう警告が記載され、機械の前面扉の窓から丸鋸刃の回転状況も確認できたはずだし、X 主張のような自動停止装置は同業他社の製品にも装備されていなかったので、「瑕疵」はなかったと反論した。

＜判旨～X 請求認容～＞

「製造物責任法 3 条にいう『欠陥』とは、当該製造物の特性、その通常予見される使用形態、その製造業者等が当該製造物を引き渡した時期その他の当該製造物に係る事情を考慮して、当該製造物が通常有すべき安全性を欠いていることをいう（同法 2 条 2 項）」。

本件機械は、

・最後の端材は、前面扉を開けて手で取り出す必要があること、

・丸鋸刃の回転停止ボタンを押してもしばらくは惰性で回転を続けること、

・丸鋸刃の回転が停止するまで扉が開かない等の機構は設置されていなかったこと、

・本件指針は、すべての機械に適用できる包括的な安全方策等に関する基準を定めたものであり、危険源となる運動部分が完全に動作停止した後でなければカードを開けられないようにすること等（あるいは、ガードを開け次第動作停止すること等）を定めていること、その内容は、M 工業会を通じて知らされていた

こと、

平成 19 年に改正指針され、更に内容が深化したこと、

・欧州でも、既に電磁ロック式インターロックを標準装備することが求められていて、Y もこれに対応する機械を輸出していたこと、

・同様の安全防護装置の設置は技術的に可能であり、同業他社でも、同様の対応をとっているところがあったこと、

等からすると、オプション装置の価格を考慮しても、機械操作による労災の危険の大きさに鑑みて、安全防護装置を備えないことは、通常有すべき安全性を欠いていると評価できる。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

本判決は、「機械の包括的な安全基準に関する指針」の内容や平成 19 年改正、Y の認識可能性、海外の状況、標準装備の値段等を踏まえ、機械の危険源の作動時に人が触れないよう

にする安全防護装置を備えないことを、製造物責任法上の「瑕疵」と判断した。

本指針は、法第 28 条に基づく指針ではないが、「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針（平成 28 年 9 月 26 日厚生労働省告示第 353 号）」と相まって機械安全の確保を図るものであり、両者は姉妹関係にあるため、本条に基づく指針についても、同様の判断が下される可能性がある。

ただし、装備にかかる費用を含め、具体的状況下での期待可能性が考慮されることとなろう。

3）三星化学工業事件・福井地判令和 3 年 5 月 11 日判例時報 2506・2507 号 86 頁

＜事実の概要＞

染料・顔料の中間体を製造する Y 福井工場に勤務し、乾燥工程での洗浄作業等に従事していた X らが相次いで膀胱がんを発症したため、Y に安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求した。

これは、製品原料に用いられていたオルト－トルイジンによるものと考えられたが、本災害当時、化学物質による健康障害防止指針の対象物質に指定されず、労災認定における職業病リスト（労基法施行規則別表第 1 の 2）にも掲げられていなかった。

ただし、Y の福井工場副工場長は、SDS（安全データシート）に目を通し、本件薬品の発がん性も認識していた。

＜判旨～X 請求認容～＞

化学物質を用いる使用者の予見可能性としては、抽象的な危惧で足り、生じ得る障害の性質、程度や発症頻度まで具体的に認識する必要はない。

その上で、本件では、SDS に経皮的ばく露による発がん可能性の記載があって、副工場長が本件薬品の発がん性を認識していたこと、以前から従業員の尿中代謝物に本件薬品が高濃度で検出されていたことを Y も認識していたから、Y は、本件薬品の経皮的ばく露による健康障害の可能性を認識し得た。

また、Y には、安全配慮義務として、不浸透性作業服等の着用や、身体に本件薬品が付着した場合の措置の周知を徹底し、従業員に遵守させる義務があったが、徹底されておらず、結果回避義務違反は免れない。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

本判決は、特別規則はもとより、健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）の対象となっていなかったオルト－トルイジンによる膀胱がんの発症について、SDS の記載等を根拠に使用者の予見可能性を認め、過失責任を認めた点に特徴がある。

がん原性指針は、発がん性のおそれのある物質の早期把握早期対応を図る目的も持っているが、民事責任との関係では、その対象物質でないことは、被害の予見可能性を否定しないことが窺われる。

4）損害賠償請求事件神戸地判平成 31 年 4 月 16 日 D1LAW

＜事実の概要＞

Y2 が発注した建物の解体工事につき、受注した Y1 が石綿の事前調査を講じず、それに基づく飛散対策を講じずに工事を実施したため、一定量の石綿が飛散した。

そこで、周辺住民である X らが、Y1Y2 の注意義務違反により、平穏生活権又は健康を損なわない利益を侵害されたとして、両名を相手方として、損害賠償を請求した。

X らは、おそらくは Y1Y2 の注意義務違反を主張する趣旨で、石綿則第 3 条第 1 項が建築物解体に際しての石綿等の使用にかかる事前調査を規定し、「建築物等の解体等の作業での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」（平成 24 年 5 月 9 日）が、当該事前調査につき、①適任者による実施、②建材の使用箇所や種類等の網羅的な把握を定め、その他行政の通知も目視できない部分まで網羅的に調査するよう示唆していたことを示す証拠を提出した。

＜判旨＞

本件解体工事を受注した Y1 は、石綿則第 3 条や上記指針、通知を参照し、設計図書等の資料の確認と現地の網羅的な目視、判断がつかない場合は専門家による分析を行う必要があったのに、行ったとは認めがたい。

こうした調査を怠って本件建物の石綿含有建材を見落とし、大気汚染防止法上義務づけられる作業基準を遵守せずに本件解体工事を施行した結果、周辺に一定量の石綿を飛散させたことにつき、注意義務違反を認める。

ただし、周辺地域まで到達した量は、人体に有害な影響を与えるほどではなかったので、平穏生活権や健康を損なわない利益の侵害は認められない。

Y2 は発注者にすぎず、Y1 が石綿に係る調査能力を欠いていると認識することは著しく困難だったので、注意義務違反はない。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

本件は労働事件ではないが、本条（法第 28 条）に基づく技術上の指針の内容が、その上位の規則や下位の通知と共に、事業者の注意義務違反の認定に際して参酌されているようにも解し得る。

サ　法第 28 条の 2 は、第 1 項で、安全管理者の選任が求められるような、製造業等省令所定の業種での、建設物、設備（法第 20 条第 1 号関係）、原材料、ガス、蒸気、粉じん（法第 22 条関係）等によるか、作業行動（主に不安全行動（手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること）を指す）（法第 24 条関係）等による危険性又は有害性等（以下、本条の解説において、「リスク」又は「危険有害性等」という）（表 2 を参照されたい）のアセスメントと、その結果に基づく管理措置（本法令上の規定とその他必要な措置）の努力義務を定めている。言うまでもなく、このうち本法令上の危害防止規定の履行は義務である。

もっとも、施行令第 18 条各号所掲の物質[74]≒第 18 条の 2 所掲の SDS による通知対象物質等（リスクアセスメント対象物（安衛則第 34 条の 2 の 7））は、法第 57 条の 3 で実施が義務づけられているため、本規定の規制対象から外されている。

第 2 項では、前条による技術上の指針、健康障害防止指針（がん原性指針）のほか、本条による指針の公表を大臣に求めている。

第 3 項では、大臣による前項の指針による事業者（団体）への指導・援助の権限を定めている。

シ　爆発・火災等の重大災害の発生と、その背後に既存の法令では十分に対応できないリスクがあったこと、生産工程や生産手段の新規化、複雑多様化等によるリスクの多様化等を踏まえ、事業者による自主的なリスクアセスメント等（以下、本条の解説において、リスクの調査とその結果に基づく管理措置を示す。リスクアセスメントを RA、リスクアセスメント等を RA 等とも記す）の努力義務を課した規定である（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

労働安全衛生マネジメントシステムでは、RA 等のため、事業者が P（計画）D（実行）C（評価）A（改善）の過程を踏むことを予定しているので、RA は、その中核と言える（図 3 を参照されたい）。

---

74 今般の自律的管理へ向けた化学物質管理制度の改編の一環として、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」（令和 5 年政令第 265 号）が発せられ、施行令第 18 条の対象物一覧には、第 2 号として、国による GHS 分類（JIS Z7252 所定の方法による危険性及び有害性の分類）の結果、令和 3 年 3 月 31 日までに危険性又は有害性ありとされた物質（「特定危険性有害性区分物質」）のうち省令所定のもの（発がん性等一定のカテゴリーで区分 1 のもの等）が定められることとなった（これにより、これまでは主に別表第 9 で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなったが、本条〔施行令第 18 条〕第 1 号は、従前通り、施行令別表第 9 所掲のものを定めている）。

これは、ラベル表示対象物質（≒SDS 交付対象物質＝リスクアセスメント対象物）を、2026 年までに 2900 物質まで増加させる制度改編の方向性を政令に具体化したものである。

これを受け、改正省令（令和 5 年 9 月 29 日付け厚生労働省令第 121 号〔施行：令和 7 年 4 月〕）が、（施行令第 18 条第 2 号所定の表示対象物、第 18 条の 2 第 2 号所定の通知対象物として）別表第 2 に 2276 の対象物を定めたが、その施行が令和 7 年 4 月に設定されたので、それまでの経過措置として、別表第 9 の掲載物質に比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加され、合計 900 物質弱となった。

法第 57 条（ラベル表示）及び第 57 条の 2（SDS 交付）は、共に法第 56 条所定の製造許可対象物質を対象と定め、その製造許可対象物質は、施行令第 17 条で、施行令別表第 3 第 1 号所定の有害性区分第一類＋α（7 物質）とされていることにも変わりはない（三柴丈典）。

また、RA 等は多分に安全配慮義務の内容と被っており、それを怠った結果災害等が生じれば、損害賠償責任が生じ得る。

ス　本条第 2 項に基づき、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 18 年同公示第 1 号)」（以下、「RA 指針」という）が公表されている（本指針の説明として、平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号が発出されている)。この指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成 11 年労働省告示第 53 号)」所定の RA 等として具体的に実施すべき事項（同指針第 10 条）に位置づけられる。

特定のハザード（リスク要因）に関する個別的な指針には、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 18 年危険性又は有害性等の調査に関する指針公示第 2 号)（その後、化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 27 年同公示第 3 号[75]）により廃止)」や「機械の包括的な安全基準に関する指針（平成 19 年 7 月 31 日基発第 0731001 号)」があり、いずれも①リスクの特定、②リスクの見積もり、③②に基づくリスク低減措置の実施というプロセスを示している点で共通している。

本条に基づく化学物質等の RA は全業種を対象とし（第 1 項但書)、それ以外は、製造業（物の加工業を含む)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器等小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業等（いわゆる「工業的業種」 。ただし、燃料小売業を含む)、林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業（いわゆる「屋外産業的業種」 ）に対象を限定している（第 1 項但書、安衛則第 24 条の 11 第 2 項、安衛法施行令第 2 条第 1 項、同第 2 号)。

対象となるリスクは、労働者の就業にかかる、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等又は作業行動（主に不安全行動（手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること）を指す）その他の業務起因リスクである（RA 指針 2)。

実施体制としては、①総括安全衛生管理者等、事業場トップによる「統括管理」(安衛法第 10 条第 1 項、安衛則第 3 条の 2 第 2 号)、②安全・衛生管理者等による「管理」(法第 11

---

[75] 最新改正：令和 5 年 4 月 27 日（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 4 号)。この改正は、特別規則規制外での化学物質被害が多いこと等を踏まえてなされた令和 4 年 5 月の省令改正等に合わせてなされたもので、全ての化学物質には危険有害性が伴う可能性があることを前提に、専門家の支援を得て、事業場ごとに有効な方策の採用を許容する性能基準（自律管理）への制度改変が模索された（厚生労働省「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会』報告書」(令和 3 年))。その象徴として、安衛則第 577 条の 3 で、国による GHS 分類がされていない（危険有害性が認識されていない）全ての化学物質についてリスクアセスメントの努力義務を課したことが挙げられる。この指針（化学物質 RA 指針）は、もとより全ての化学物質を対象とする旨の記載を含んでいたが、この規則規定の新設により、法的根拠を得たことになる。

条第 1 項、第 12 条第 1 項)、③安全衛生委員会等の「活用」等（安衛則第 21 条第 2 号、第 22 条第 2 号）による労働者参加の確保、④職長等によるリスクの特定、見積もり、低減措置の検討、⑤機械設備等のアセスメントにおける当該専門知識を持つ者の活用が想定されている他、①から⑤の者への教育が必要とされている（RA 指針 4)。すなわち、トップの管理、現場を知る労働者、企業内外の専門家の参画が要素とされている。

実施時期は、新規採用時と変化・変更時（一定の期間が経過し、ハザードやリスクに関する知識・情報に変化が生じた場合を含む）が基本である。すなわち、①建築物の設置、移転、変更、解体時、②設備、原材料等の新規採用、変更時、③作業の方法や手順の新規採用、変更時、④①～③所掲の危険源（建築物等）によるリスクに変更が生じたか生じるおそれがあるときに実施が求められる（安衛則第 24 条の 11 第 1 項)。これらの詳細は、さらに、RA 指針 5（1）や関係通達（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）に示されている。

RA に際しては、発生し得る災害を予見し、実施対象を選定する必要がある。そこでは、過去の労災やヒヤリハット事例、日常不安を感じる状況等の情報の取得が基本となる（＊予防といえども、再発防止が基本となることによる（三柴注))。取得すべき情報には、操作が複雑な機械設備の操作等も含まれる（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号)。

その上で、作業標準・手順書、機械設備の仕様書・取扱説明書、SDS、機械設備等の周辺状況関連情報、作業環境測定結果等、同一場所での混在作業に関する情報、同様の条件下での一般的な災害事例、災害統計等、危険予知活動の実施結果等の資料を入手することが求められる（RA 指針 7（1)、平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号)。

これらは、どのような危険源により、どのような条件で、どのような災害が生じ得るかを推論させる、一般的、特定的な情報といえる。

なお、RA 指針では、新規機械設備等の導入に際しては、そのメーカーから設計製造段階でのリスク調査等の結果を入手することや、その使用や改造を行う際に管理権限を有しない場合には有する者から調査結果等を入手すること、同一の場所での（混在）作業／危険作業に際しては、各（関係請負）事業者が元方事業者から調査結果等を入手することが求められている（RA 指針 7 (2))。すなわち、リスクの源流に遡った調査が求められることが示唆されている。

以上の情報入手プロセスを経て、事業者は、調査対象となる作業単位を「選定（調査の効率化と適正化の観点での絞り込み)」したうえで、予め定めたリスク分類に即して、各作業ごとのリスクを特定する。リスク分類には、危険性については、機械等によるもの、爆発性・発火性・引火性、腐食性の物等によるもの、電気・熱等のエネルギーによるもの、作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの。法第 21 条では、掘削、採石、荷役、伐木等の業務が例示されている）によるもの、作業場所（倒壊や墜落の危険場所等）にかかるもの、作業行動（主に不安全行動（手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること）を指す）等によるもの等が挙げられ、有害性については、原材

料、ガス、蒸気、粉じん等によるもの、放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等によるもの、作業行動等から生じるもの等が挙げられている（厚生労働省「危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説」（2006 年（平成 18 年））15 頁）。結局、安衛法上の危害防止基準の通則である法第 20 条から第 25 条の掲げるものとほぼ同様であり、逆に言えば、それらの規定が相当程度職域の安全衛生リスクを網羅していることがうかがわれる（三柴注）。

なお、疲労は負傷疾病のリスクを高めることを考慮する必要がある（RA 指針 8（2））。また、急性毒性に関する RA では、災害予見シナリオの作成が必要との指摘がある。

リスクの見積もりは、低減措置の優先度の決定に重要な意味を持ち、基本的に生じ得る負傷・疾病の重篤度（基本的に休業日数等）と発生可能性（統一的尺度はない）を考慮して行われるが、化学物質による健康障害については、その有害性の度合いとばく露量の考慮でなされ得る（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 2 項）。

関係通達（平成 18 年 3 月 10 日基発だい 0310001 号）は、リスク見積もり方法の例として、

①マトリクスを用いた方法：災害重篤度と発生可能性を縦軸と横軸にとり、予めリスクの大きさが割り付けられた表を用い、測定対象がどの部分にプロットされるかでリスクを見積もる方法

②数値化による方法：災害重篤度と発生可能性を数値化し、加算／乗算等してリスクを見積もる方法

③枝分かれ図を用いた方法：災害重篤度と発生可能性等の段階的な分岐によりリスクを見積もる方法

を挙げている。

また、同通達は、被災者と被災内容の予測、過去の発生例ではなく最悪状況の予測を前提とすべきこと、災害の影響を受け得る周辺作業者等も考慮すべきこと等を示唆している（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）。RA 指針には、有害性が立証されていなくても、一定の根拠があれば、有害性ありと仮定して見積もるよう努めるべき旨の示唆もある（RA 指針 9（2））。

ハザードに応じたリスク見積もりについては、関係通達（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）で、以下のように分類されている。

①はさまれ、墜落等の物理的作用によるもの

②爆発、火災等の化学物質の物理的効果によるもの

③中毒等の化学物質等の有害性によるもの

④振動障害等の物理因子の有害性によるもの

このうち③については、以下のような見積もるべき項目に関する示唆がある。

・有害物質等の取扱量、濃度、接触の頻度等

・労働者のばく露量及びばく露限度等との比較

・侵入経路等

リスク見積もりに際しての要考慮事項については、関係通達（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）に以下のような示唆がある。

①安全装置、立入禁止措置等の労災防止措置が有効に維持されているか

②安全機能等を無効化／無視する可能性

③作業手順の逸脱等の可能性

リスク低減措置については、法定事項の遵守はマストとして、優先順位として、3 ステップ・アプローチ（第 1 ステップ：危険作業の廃止、原材料の代替等の本質的安全方策、第 2 ステップ：局排設置、ガード等の工学的対策、第 3 ステップ：マニュアル整備、二人組体制、教育訓練等の管理的方策）を講じ、残存リスクには保護具で対応するよう示唆されている（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）。

3 ステップ・アプローチの考え方は、ALARP：as low as reasonably practicable の考え方と通底しており、災防効果に対するリスク低減措置のコストパフォーマンスが著しく悪い場合に限り、より下位の措置の選択が許される。また、既存の行政指針等で示唆された手法以外を採用する場合にも、同等以上の効果が求められるほか、高齢者、外国人等の安全衛生対策上の弱者にも有効なレベルまで措置を講じる必要がある（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）。重篤な災害疾病をもたらすリスクへの対策に時間を要する場合、直ちに暫定措置を講じる必要もある（RA 指針 10（3））。

RA の結果は、①実施対象作業、②特定したリスク、③見積もったリスク、④低減措置の優先順位、⑤実施した低減措置の順に記録する（RA 指針 11）。

セ　化学物質等の RA は、全業種の事業者に実施が求められる（本条（法第 28 条の 2）第 1 項但書）。なお、化学物質の RA には、化学物質 RA 指針と一般的な RA 指針の双方が適用される。

法第 57 条の 3 第 3 項で RA の実施が義務づけられている物質（施行令第 18 条各号所掲の表示義務対象物質≒第 18 条の 2 所定の SDS による通知対象物質等：リスクアセスメント対象物〔安衛則第 34 条の 2 の 7〕）は、本条（法第 28 条の 2）からは、その適用が除外されているが、化学物質 RA 指針の適用範囲は、これまでも、労働者に危険や健康障害を生じるおそれがある物質（国による GHS 分類対象物質）全てであり、その両者（法第 57 条の 3 及び法第 28 条 2 の対象物質）に及んでいた。近年、特別規則規制外で生じる化学物質被害が多いこと等を踏まえてなされた省令等改正（令和 4 年（2022 年）5 月）により新設された安衛則第 577 条の 3 により、国による GHS 分類がされていない（危険有害性が認識されていない）物質も、全て RA の努力義務対象とされることとなった。

化学物質等の RA でも、実施体制は、①総括安全衛生管理者等、事業場トップ層による「統括管理」（安衛法第 10 条第 1 項、安衛則第 3 条の 2 第 2 号）、②安全・衛生管理者又は衛生管理者等による「管理」（法第 11 条第 1 項、第 12 条第 1 項）、③安全衛生委員会等での「調査審議」等（安衛則第 21 条第 2 号、第 22 条第 2 号、第 577 条の 2 第 10 項）による

労働者参加の確保、④化学物質や関係設備等について専門知識を持つ者の参加の確保、⑤化学物質管理に詳しい「化学物質管理者」の選任（安衛則第 12 条の 5 第 1 項）と同人による（安全・衛生管理者の管理下での）技術的業務、⑥必要に応じての、事業場内の化学物質管理専門家[76]や作業環境管理専門家[77]等の参画、存在しない場合の外部専門家の活用、⑦RA 等を行う者への化学物質管理者の管理下での教育が必要とされている（RA 指針 4)。やはり、トップの管理、現場を知る労働者、企業内外の専門家の参画が要素とされている。

実施時期も、新規採用時と変化・変更時（一定の期間が経過し、ハザードやリスクに関する知識･情報に変化が生じた場合を含む）が基本である点で、安全関係の RA と変わらない。すなわち、①化学物質等の新規採用、変更時、②作業の方法や手順の新規採用、変更時、③①～②所掲の場合のほか、化学物質等による危険性や有害性等に変化が生じたか生じるおそれがあるときに実施が求められる（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 1 項。但し、本規定は、SDS による通知義務対象物質等を指すリスクアセスメント対象物を対象としている[78])。

---

[76] 「化学物質管理専門家」とは、5 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学)，8 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者，6 年以上の経験を有する作業環境測定士で講習を受けた者等を指す。日本作業測定協会の認定オキュペイショナル・ハイジニスト、国際オキュペイショナルハイジニスト協会（IOHA）の国別認証を受けている海外のオキュペイショナルハイジニスト等もここに含まれ、高い知識経験を持つことが想定されている（令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示 274 号、令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示第 275 号、令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号（最終改正：令和 5 年 7 月 14 日基発 0714 第 8 号） 。

上記の確認や助言を求められた化学物質管理専門家は、それらを速やかに書面で通知せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 3 項)。化学物質管理専門家は、客観的立場での判断の必要から、事業場外の者であることが望ましい。複数の専門家から異なる助言がなされた場合、労基署への改善計画の報告に際して、全専門家からの助言等を添付する必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

[77] 「作業環境管理専門家」とは、①「化学物質管理専門家」の他、②3 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学又は／化学)、③6 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者や作業環境測定士等であり、「化学物質管理専門家」に準じる専門知見を持つ者が想定されている（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号、最終改正：令和 5 年 4 月 24 日基発 0424 第 2 号)。

[78] 化学物質 RA 指針の場合、通知義務対象物質等であって、リスクアセスメント義務の対象となるリスクアセスメント対象物を対象とする規定が多いが、その 2，8，12 等に記載されている通り、その適用は、努力義務としては、労働者に危険有害性を生じ得る全ての化学物質に及ぶ。新設された安衛則第 577 条の 3 は、それらが努力義務となることに法的根拠を与えたと解される。

よって、ここでは、指針においてリスクアセスメント対象物と記載されているものも、

③の例として、労働者のばく露レベルを示す濃度基準値（安衛則第 577 条の 2 第 2 項）が新規設定／変更された場合、日本産業衛生学会の許容濃度や ACGIH の TLV-TWA（8 時間／日、40 時間／週繰り返しばく露しても無害と考えられる平均濃度）等でばく露限界が新規設定／変更された場合のほか、GHS や JISZ7252 により分類されたリスクアセスメント対象物の危険性／有害性区分が変更された場合であって、その譲渡提供者が SDS の記載内容を変更し、その変更内容を事業者に提供した場合等が挙げられている（平成 27 年 9 月 18 日基発 0918 第 3 号、最新改正：令和 5 年 4 月 27 日基発第 0427 第 3 号）。

その他、労災発生時であって過去の RA に問題がある場合、既製造・取扱い物質を国が RA の対象物質とした場合等にも RA が求められる（化学物質 RA 指針（「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 3 号[79]））5（3）（4））。

化学物質の RA でも、発生し得る災害を予見し、実施対象を選定する必要がある。RA は、製造／取扱い「業務ごと」に行う必要があるところ、一連の／共通性のある複数の作業工程を 1 単位とみなすことはできる。また、元方事業者は、混在作業に関するリスクを調査する必要がある（化学物質 RA 指針 6）。

その際、作業標準・手順書、機械設備のレイアウト、SDS、機械設備等の周辺状況関連情報、作業環境測定結果等、同様の条件下での一般的な災害事例、災害統計等の資料を入手することが求められること（化学物質 RA 指針 7（2））も、安全関係の RA と変わらない。

化学物質の RA でも、ハザード／リスク情報をその源流から得る努力が重要になる。化学物質 RA 指針では、新規化学物質等の導入に際しては、譲渡提供者から SDS を入手すること、化学物質等にかかる新規機械設備の導入時には、その製造者に設計・製造段階での RA を求めること、その使用や改造を行う際に管理権限を有しない場合には有する者から調査結果等を入手すること等が求められる（化学物質 RA 指針 7（3））。

また、化学物質管理でも、同一場所での（混在）作業では、元方事業者によるリーダーシップが求められている。すなわち、元方事業者は、自ら実施した RA の結果を関係請負人に提供することが求められる（RA 指針 7（2））。前述した通り、関係請負人側でも、元方事業者から調査結果等を入手するよう求められている（RA 指針 7（2））。

以上の情報入手プロセスを経て、事業者は、調査対象となる業務を「選定（調査の効率化と適正化の観点での絞り込み）」したうえで、当該業務で労働者がばく露する可能性がある物質ごとに、GHS 等に基づき分類されたリスク（危険性又は有害性）、その管理濃度や濃度基準値、経皮吸収可能性等に即して、各業務ごとのリスクを特定する。もっとも、化学物質 RA 指針は、以前から、GHS 分類されていない物質のリスクもこのプロセスの対象とする

旧来の指針の通り、単に物質などと表記する。

[79] 最新改正：危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 4 号（令和 5 年 4 月 27 日）。

必要があるとしていた（化学物質 RA 指針 2、8、12 等）。

リスクの見積もりは、一般に、基本的に生じ得る危険や健康障害の重篤度（基本的に休業日数等）と発生可能性（統一的尺度はないが、リスク要因への接近の頻度や時間、回避可能性等を考慮して見積もる）を考慮して行われるが、化学物質による健康障害については、その有害性の度合いとばく露量の考慮でなされ得る（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 2 項）。また、物質相互の化学反応による危険性（発熱等）や有害性（有毒ガス発生等）にも留意する必要がある（令和 5 年 4 月 27 日基発 0427 第 3 号）。

化学物質 RA 指針は、リスク見積もり方法の例として、

1）危険や健康障害の発生可能性と重篤度を考慮する方法

①マトリクスを用いた方法：災害重篤度と発生可能性を縦軸と横軸にとり、予めリスクの大きさが割り付けられた表を用い、測定対象がどの部分にプロットされるかでリスクを見積もる方法

②数値化による方法：災害重篤度と発生可能性を数値化し、加算／乗算等してリスクを見積もる方法

③枝分かれ図を用いた方法：災害重篤度と発生可能性等の段階的な分岐によりリスクを見積もる方法

④ILO が途上国の中小企業向けに開発したコントロール・バンディング（化学物質リスク簡易評価法）によりリスクを見積もる方法[80]

⑤化学プラントでの化学反応プロセス等による災害シナリオを仮定して、その発生可能性と重篤度をかなりの程度質的に推論する方法（「化学プラントにかかるセーフティ・アセスメントに関する指針」（平成 12 年 3 月 21 日付け基発第 149 号））

2）ばく露の程度と有害性の程度を考慮する方法

①管理濃度が定められている物質の場合、作業環境測定の第一評価値（単位作業場所において考え得るすべての測定点の作業時間における気中有害物質の濃度の実現値のうち、高濃度側から 5%に相当する濃度の推定値）を当該管理濃度と比較する方法

②濃度基準値が定められている物質については、個人ばく露測定結果（濃度）を当該濃度基準値と比較する方法

③対象業務の作業環境測定結果を当該物質のばく露限界（日本産業衛生学会の許容濃度、ACGIH の TLV-TWA）と比較する方法

④数理モデルで労働者周辺の気中濃度を推定し（同じ条件の別の作業場所での作業環境測定結果から平均的濃度を推定する、単位時間あたりの化学物質等の消費量〔準備した化学

---

[80] 厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」で、厚生労働省版コントロール・バンディングが提供されている（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07_1.htm 最終閲覧日 2023 年 9 月 8 日）。作業内容、GHS 区分、固液の別、取扱量、取扱い温度、沸点等の入力により、リスクレベルと対策管理シートが得られる。

物質等が消失する量〕と作業場所の気積から推計する、厚生労働省が提供している簡易リスクアセスメントツールである CREATE-SIMPLE[81]を用いて気中濃度を推定する等)、その物質のばく露濃度と比較する方法

⑤マトリクスを用いた方法：労働者のばく露のレベル（作業環境レベル（＊）と作業時間・頻度から導く）と有害性（GHS 分類による健康有害性クラス及び区分で測る）を縦軸と横軸にとり、予めリスクの大きさが割り付けられた表を用い、測定対象がどの部分にプロットされるかでリスクを見積もる方法

＊作業環境レベル＝A（取扱量ポイント）＋B（揮発性・飛散性ポイント）－C（換気ポイント）＋D（修正ポイント）

を挙げている。

その他のばく露レベルの推定方法には、対象業務にかかる生物学的モニタリング（作業者の尿中代謝産物の量を測定して、作業者が摂取した物質の量を推定する方法）によるものもある。

なお、これらの方法での見積もりに際しては、物質の性状、製造量や取扱量、作業内容、作業条件や関連設備の状況、人員配置の状況、作業時間や頻度、換気設備、保護具の使用状況等の情報を考慮する必要があるとされている（化学物質 RA 指針 9（2））。

令和 4 年の規則改正等で、リスクアセスメントが義務づけられた物質については、その結果に基づいて、労働者のばく露レベルを国が定める濃度基準値以下にすることが義務づけられた（リスクアセスメント対象物以外についても努力義務となる)。よって、2) ②に示したように、その対象物質については、前掲の「化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針（以下、濃度基準指針)」（令和 5・4・27 技術上の指針公示第 24 号）に示された方法で当該濃度基準以下であることを確認すること、その際、個人サンプリング等の労働者の呼吸域の測定方法のみではなく、よくデザインされた A 測定、B 測定等の固定点での測定方法も講じることが求められる（濃度基準指針 6-1)。

リスク低減措置については、言うまでもなく、法定事項の遵守はマストとなる。安衛則第 577 条の 2 の新設を踏まえ、リスクアセスメント対象物について、ばく露レベルを最小限度とすること、及び、濃度基準値が定められた物質についてはそれ以下とすることも、マストとなる。法令上措置の定めがない場合、優先順位として、3 ステップ・アプローチ（第 1 ステップ：濃度基準値やばく露限界がより高い物質等危険・有害性が低い物質への代替、化学反応のプロセス等の運転条件の変更等の本質的安全方策、第 2 ステップ：防爆構造化、局排設置、ガード等の（衛生）工学的対策、第 3 ステップ：作業手順の改善、作業時間の短縮、マニュアル整備、立入禁止、教育訓練、健康管理等の管理的方策）を講じ、残存リスクには

---

[81] 厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」で、CERATE-SIMPLE が提供されている（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07_3.htm 最終閲覧日 2023 年 9 月 8 日)。

保護具で対応するよう示唆されている(化学物質 RA 指針 10、令和 5 年 4 月 27 日基発 0427 第 3 号)。

前述した通り、3 ステップ・アプローチの考え方は、ALARP：as low as reasonably practicable の考え方と通底しており、災防効果に対するリスク低減措置のコストパフォーマンスが著しく悪い場合に限り、より下位の措置の選択が許される（化学物質 RA 指針 10（2)、平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号)。重篤な災害疾病をもたらすリスクへの対策に時間を要する場合、直ちに暫定措置を講じる必要もある（RA 指針 10（3)、平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号)。

RA 後、事業者は、①調査対象物の名称、②業務内容、③調査結果（特定したリスク、見積もったリスク)、④講じるリスク防止措置を、掲示、書面交付、磁気テープへの記録、内容を常時確認できる機器の設置等により、労働者に周知させねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 8)。記録は、次にリスクアセスメントを行うまでの期間（3 年以上）保存しなければならない（化学物質 RA 指針 11)。

ソ　機械安全に関する RA については、「機械の包括的な安全基準に関する指針」(平成 13 年 6 月 1 日基発第 501 号）(法第 28 条に基づく指針ではないが、「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針（平成 28 年 9 月 26 日厚生労働省告示第 353 号)」と相まって機械安全の確保を図るものであり、両者は姉妹関係にある。本条の解説において、以下、「機械包括安全指針」という）のうち、事業者の実施事項として RA を定めた部分が、法第 28 条の 2 第 2 項所定の必要な指針に該当する。RA 指針 1 にも、特定のリスクの種類等については、詳細な指針が別途定められること、化学物質に関するもののほか、「機械安全に関しては、厚生労働省労働基準局長の定めるもの」が含まれることが規定されている。

機械包括安全指針は、法第 3 条第 2 項を具体化する目的で、機械の製造者等に設計・製造段階での RA や譲渡貸与の相手方への情報提供等を規定すると共に、事業者に事業場で講じるべき措置（リスク調査等）も規定している。事業者が講じるべき RA に関する定めは、RA 指針（リスクアセスメント指針：「危険性又は有害性等の調査等に関する指針〔平成 18 年同公示第 1 号〕」）と殆ど変わらない。

同安全指針は、

①機械の意図する使用が行われる作業

から、

②運搬、設置等の使用開始関係作業、

③解体、廃棄等の使用停止関係作業、

④故障等の異常時作業、

⑤合理的に予見可能な誤使用（設計者の意図を外れた使用：ガードを外した状態での使用、左右両手で 2 個のボタンを押しながら作動させるプレスのボタンを片方の指と肘で押して操作する等）がなされる作業、

⑥機械使用者以外の者によるリスクへの接近

を対象作業とし、

a.機械リスク

b.電気リスク

c.熱リスク

d.騒音リスク

e.振動リスク

f.放射リスク

g.材料／物質リスク

h.設計時に生じる人間工学的リスク

i.滑り・つまづき等のリスク

j.リスクの組み合わせ

k.環境関係リスク

に照らしてリスクを同定するよう示唆している（機械包括安全指針 6）。

事業者は、こうして同定されたリスクごとに見積もりを行い、低減措置の優先度を検討する。その際、最も発生可能性の高い災害を重視すべきだが、発生可能性が低くても重篤な災害が生じ得る場合には配慮する必要がある（機械包括安全指針 5）。

リスク低減措置の実施に際しては、法定措置は必ず実施することを基本として、残存リスクにつき、3 ステップ・アプローチ（第 1 ステップ：機械の安全設計等や運転条件の変更等の本質的安全方策、第 2 ステップ：ガードや保護装置等、追加的保護方策、第 3 ステップ：作業手順の改善、マニュアル整備、労働者教育等の管理的方策）を講じ、なお残存するリスクには保護具で対応するよう示唆されている（機械包括安全指針 8（1））。

また、事業者は、安全方策に配慮した機械の採用、安全に関する知見の製造者等への提供を求められる（機械包括安全指針 10）。

タ　本条（法第 28 条の 2）の沿革をみるに、本条は 2005 年（平成 17 年）の法改正で導入された条規だが、その前身は法制定当時から第 58 条に存在しており、事業者を名宛人として、化学薬品やその含有製剤等で、労働者の健康障害リスクのあるものにつき、有害性等を調査し、その結果に基づき、法定事項のほか、必要な健康障害防止措置を講じるよう努力義務を課していた。

この規定は、1977 年（昭和 52 年）の法改正で、製造輸入業者らを名宛人として新規化学物質の有害性調査が義務づけられたことに伴い、タイトルが「事業者の行うべき」調査等に改められたが、化学薬品の用語が化学物質に変更された他、内容は特段変更されなかった。

1999 年（平成 11 年）の法改正では、既存の法第 28 条に基づく技術上の指針や健康障害防止指針（がん原性指針）のほか、第 58 条に基づく指針の公表、大臣による事業者らへの指導について定められ、2000 年（平成 12 年）3 月には、この規定に基づき、「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」（労働安全衛生法第 58 条第 2 項の規定に基づく同指針に関する公示第 1 号）が公表された。この指針では、RA に

ついて、概ね、化学物質等のハザード情報を入手し、その種類及び程度、労働者のばく露の程度等に応じて生じ得る健康障害の可能性及び程度を評価したうえ、ばく露の防止／低減策を検討することと定義されていた。

2005 年（平成 17 年）の法改正で本条が新設され、旧第 58 条は削除された（現行第 58 条は、化学物質のハザード調査等にかかる国の支援を定めている）。その直接的な背景には、「今後の労働安全衛生対策について（建議）」（2004 年（平成 16 年）12 月 27 日）があり、ここでは、相次ぐ重大災害発生の要因に RA の欠如がある他、生産工程の複雑多様化、新規化学物質の導入、それらに伴うリスクの複雑化等があると指摘されていた。第 10 次労災防止計画にも、リスクを低減させる安全衛生管理手法の展開が基本方針と明記された。こうした流れを受け、主に安全管理者選任義務のある業種等での設備の新設等の変化に際して、RA とそれを踏まえたリスク低減措置を講じる努力義務規定が求められることとなった。努力義務規定とされたのは、中小企業での実施を慮ったことによる（第 15 回労働政策審議会安全衛生分科会（2004 年（平成 16 年）11 月 29 日））。なお、前掲の建議では、中小企業での円滑な実施のため、事例に基づく手順の明確化、担当者の資質の向上の必要性が示唆されていた。

2014 年（平成 26 年）の法改正では、法第 57 条の 3 が新設され、施行令第 18 条各号所掲の物質[82]≒同第 18 条の 2 所掲の SDS によるハザード等の通知対象物質等（リスクアセ

---

[82] 今般の自律的管理へ向けた化学物質管理制度の改編の一環として、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」（令和 5 年政令第 265 号）が発せられ、施行令第 18 条の対象物一覧には、第 2 号として、国による GHS 分類（JIS Z7252 所定の方法による危険性及び有害性の分類）の結果、令和 3 年 3 月 31 日までに危険性又は有害性ありとされた物質（「特定危険性有害性区分物質」）のうち省令所定のもの（発がん性等一定のカテゴリーで区分 1 のもの等）が定められることとなった（これにより、これまでは主に別表第 9 で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなったが、本条〔施行令第 18 条〕第 1 号は、従前通り、施行令別表第 9 所掲のものを定めている）。

これは、ラベル表示対象物質（≒SDS 交付対象物質＝リスクアセスメント対象物）を、2026 年までに 2900 物質まで増加させる制度改編の方向性を政令に具体化したものである。

これを受け、改正省令（令和 5 年 9 月 29 日付け厚生労働省令第 121 号〔施行：令和 7 年 4 月〕）が、（施行令第 18 条第 2 号所定の表示対象物、第 18 条の 2 第 2 号所定の通知対象物として）別表第 2 に 2276 の対象物を定めたが、その施行が令和 7 年 4 月に設定されたので、それまでの経過措置として、別表第 9 の掲載物質に比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加され、合計 900 物質弱となった。

法第 57 条（ラベル表示）及び第 57 条の 2（SDS 交付）は、共に法第 56 条所定の製造許可対象物質を対象と定め、その製造許可対象物質は、施行令第 17 条で、施行令別表第 3 第 1 号所定の有害性区分第一類＋α（7 物質）とされていることにも変わりはない（三柴

スメント対象物（安衛則第 34 条の 2 の 7)）に限り、RA が義務づけられたことにより、当該物質の RA は、本条（法第 28 条の 2）による RA の対象から除外された。

チ　RA に関する指針等の沿革をみると、1973 年（昭和 48 年）の石油コンビナートにおける爆発・火災等の大規模災害の連続を背景に、1976 年（昭和 51 年）に、「化学プラントにかかるセーフティ・アセスメントに関する指針」（昭和 51 年 12 月 24 日基発第 905 号。改訂版：平成 12 年 3 月 21 日基発第 149 号）が策定された。この指針は、立地等の定性的評価のほか、取り扱う物質の危険性と、容量、温度、圧力等の操作条件の多角的評価を踏まえ、各製造等のブロックごとに危険性を総合評価して、ランクに応じた対策を講じることを示唆しており、（法第 58 条は法制定当時からあったが、それより具体性があるという意味で）RA の先駆け的性格を持っていた。

2001 年（平成 13 年）には、前掲の「機械の包括的な安全基準に関する指針（機械包括安全指針)」（平成 13 年 6 月 1 日基発第 501 号）が公表された。これは、法第 3 条第 2 項を具体化するための指針であって、法第 28 条に基づく指針ではないが、「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針（平成 28 年 9 月 26 日厚生労働省告示第 353 号)」と相まって機械安全の確保を図るものであり、両者は姉妹関係にある。本指針（機械包括安全指針）のうち、事業者の実施事項として RA を定めた部分が、法第 28 条の 2 第 2 項所定の必要な指針に該当する。

機械包括安全指針は、RA について、「利用可能な情報を用いて危険源及び危険状態を特定し、当該危険源及び危険状態のリスクを見積もり、かつ、その評価をすることによって、当該リスクが許容可能か否かを判断すること」と定義したうえで、製造者等による設計・製造段階での RA と、事業者による製造者等からの情報の確認を踏まえた RA を定めている。

なお、機械包括安全指針を含む RA に関する指針の策定の背景には、イギリスの HSWA が 1998 年に発行したリスクアセスメントのための 5 ステップ（Five steps to risk assessment）や、1999 年に策定した労働安全衛生管理規則（Management of Health and Safety at Work Regulations 1999：行為準則（code of practice）であり、強制規範ではないが、他の手段をとる場合、同等の効果が求められる）などの国外の参照例があった。アメリカの OSHA も 1990 年に安全衛生プログラム管理ガイドライン（Safety and Health Program Management Guidelines）を公表した。ISO も 1999 年に機械類の安全性－設計のための基本概念、一般原則：ISO14121、JIS B9702 等を公表した。これには、機械の設計段階での RA が定められている。ISO は、2003 年に、機械の設計者による危険源の特定に始まる 3 ステップ・アプローチも示している（ISO12100)。

本条（法第 28 条の 2）新設（2005 年（平成 17 年））の翌年 2006 年（平成 18 年）には、本条に基づく RA 指針と旧化学物質 RA 指針（「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」〔危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 2 号〕）が公表され

丈典）。

た。前述の通り、両指針は、1999 年（平成 11 年）の「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成 11 年労働省告示第 53 号）所定の RA 等として具体的に実施すべき事項（同指針第 10 条）に位置づけられる。

旧化学物質 RA 指針の公表により、従前、法第 58 条に基づき 2000 年（平成 12 年）3 月に公表されていた、「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」（労働安全衛生法第 58 条第 2 項の規定に基づく同指針に関する公示第 1 号）は廃止された。

その後、2014 年（平成 26 年）の法改正での法第 57 条の 3 の新設と一部化学物質の RA の義務化に伴い、それに基づく現行化学物質 RA 指針（「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 3 号））が公表され、本条（法第 28 条の 2）に基づく旧化学物質 RA 指針は廃止された。法第 57 条の 3 は、一部の化学物質の RA しか定めていないが、それに基づく現行化学物質 RA 指針は、もとより、同条の対象物質を含め、労働者に危険有害性を生じ得る物質全てを対象としてきた（化学物質 RA 指針 2、8、12 等）ところ、令和 4 年 5 月の規則改正等で新設された安衛則第 577 条の 3 が、まさに労働者に危険有害性を生じ得る全ての化学物質を対象に RA の努力義務の対象としたことにより、その法的根拠を得たと解される。

2001 年（平成 13 年）の行政通達（平成 13 年 6 月 1 日基発第 501 号）で公表された機械包括安全指針も、機械の製造段階から使用段階に至る一層の安全確保を図る目的で、2007 年（平成 19 年）に改正された（平成 19 年 7 月 31 日基発第 0731001 号）。

ツ　2021 年（令和 3 年）7 月に「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」が公表され、これに基づき、労働者に危険有害性を生じ得る全ての化学物質について、事業者が RA を行い、必要なリスク低減措置を自主選択して実行することを原則とする「自律的な管理」へ向けた規制改革が図られている。

そこでは、RA 義務の対象物質は、現行の 700 物質弱から 2900 物質（国による GHS 分類された物質のうち、国が優先的にモデルラベルや SDS を作成した物質）まで段階的に拡大され、事業者には、RA の結果に基づき必要な措置を講じることで、労働者のばく露レベルを最小化する（国が濃度基準値を示した物質については同基準値以下に抑える）義務が課されることとなった（安衛則第 577 条の 2、2023 年（令和 5 年）4 月施行）。また、国による GHS 分類がされていない物質（人や環境への危険性等の可能性があって GHS 分類の必要性があるが未分類の物質と、危険性等がなく分類の必要のないものの双方を含む）についても、全て RA の努力義務の対象とされることとなった（安衛則第 577 条の 3、2023 年（令和 5 年）4 月施行）。これに伴い、化学物質 RA 指針も改定され（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 4 号（令和 5 年 4 月 27 日））、規則改正の内容が反映されたが、実質的な内容は殆ど変更されていない。

テ　本条（法第 28 条の 2）の背景災害等をみるに、「今後の労働安全衛生対策の在り方に関する検討会報告書」（2004 年（平成 16 年）8 月）によれば、製鉄所での溶鋼の流出災害、

ガスタンクの爆発災害、油槽（石油やガソリン等を貯蔵する大型タンク）所でのガソリンタンクの火災災害、タイヤ製造工場での火災事故等の重大災害の頻発があった。そして、厚労省による自主点検の結果、事業場トップによる安全管理面でのリーダーシップの弱さ、安全委員会の活動の低調さ、現場労働者への再教育不足等に加え、RA とそれを踏まえた低減措置の低調さが明らかとなった。

また、上記報告書には、例示された機械災害のうち、設備災害は希で、殆どは人の行動にかかる災害であることも記されている。

化学物質については、化学物質 RA 指針において、産業界で使用されている化学物質は 5 万種類を超え、毎年 500－600 種類が新たに導入されており、これらには、健康障害を生じるものがあり、最近は、内分泌かく乱物質（生体にホルモン作用を起こしたり、逆に阻害したりする物質）、フロン代替物（オゾン層破壊物質の代替物）等をめぐる問題も生じている。

そして、2－プロモプロパンのように、文献情報もなく、毒性はないと信じられていたが、洗浄用溶剤に含まれて、人の性機能に悪影響を与えた例もある。

ト　適用の実際をみると、2017 年（平成 29 年）労働安全衛生調査では、RA を実施している事業所の割合は約 46%（前年もほぼ同じ）で、実施率が高かったのは、機械、交通事故、熱中症等のリスクで、化学物質では 37%に過ぎなかった（もっとも、RA 義務が課せられた SDS 交付対象物質について、該当物質を使用している事業所での実施割合は高く〔令和 3 年には全部実施が 7 割強程度〕、そのような事業所では、非対象物質の実施割合でも若干低い程度〔令和 3 年には全部実施が 7 割弱〕だった。ただし、該当物質を使用しているか不明な取扱い事業所も分母とした調査では、対象物質で全部実施が 3 割程度、非対象物質で全部実施が 2 割程度だった〔平成 30 年労働安全衛生調査〕）。また、中小企業では実施率が低く、特に化学物質について、企業規模による格差が大きい。実施していない理由は、危険な機械や有害な化学物質等を使用していないためが最も多く（約 6 割）、知識を持った人がいない（約 3 割弱）等が続いた。もっとも、法令遵守で十分なためとの回答は約 1 割に過ぎなかったので、RA の重要性自体は理解されていると思われる。

ナ　監督官経験者からの監督指導状況に関する情報によれば、作業前に作業者自身が行い、管理的対策を中心とする KY 活動で済ませている事業場が多数みられる。RA は、事業者がリードし、（必要に応じて専門家を活用し、）本質的、工学的対策を重視する点で異なる。

また、RA 実施対象物質に当たるか否かの判断が事業者にとって困難な場合があり、そうした事業場での指導に際しては、NIOSH POCKETGUIDE to CHEMICAL HAZARD のような化学物質別の詳細な資料を監督官に配布すべきとのことだった。

なお、法第 16 条の関係判例で示した日本総合住生活ほか事件東京高判平成 30 年 4 月 26 日労働判例 1206 号 46 頁（1 審：東京地判平成 28 年 9 月 12 日労働判例 1206 号 65 頁）（上告棄却、上告受理申立不受理）では、所轄労基署から、所要の指導がなされた。本件は、団地の植物管理工事の第 2 次下請業者の労働者が樹木の上で剪定作業中に落下して重傷を負った災害で、本人が一丁掛け（フックが 1 つで 1 カ所にしかかけられない安全帯）を用

いていて、落下時はフックが外れた状態にあり、1次下請が選任した現場監督者も、一丁掛けの使用を容認していたという経緯で生じた。

所轄労基署は、高所作業車の導入、安全帯の取り付けの確保、作業標準の作成や労働者への安全教育、工事開始前のRA等を指導した。これらはいずれもRA等の一環である。

ニ　RAについては、支援ツールがWEBで公開されている。厚生労働省の職場のあんぜんサイトでは、小規模事業場を対象に、業種・作業別にRAツールを提供しており、全業種につきマトリクス・モデル、鋳物製造業等一部については数値化モデルが提供されている。化学物質については、ILOが開発したコントロール・バンディングやECETOC TRAのほか、クリエイト・シンプルも提供されている。

なお、元厚生労働省技官の柳川行雄氏は、簡易なRAツールのメリットとして、専門家なしで使用でき、中小企業でも実施可能なこと、信頼性の限界が明確なこと、GHS分類の活用により、ばく露限界や許容濃度が未設定の化学物質にも活用できること等を挙げ、デメリットとして、安全率を高くとるため、過大な対策が求められる傾向にあり、結果的に対策されない等の問題を生じ得ること、見積もりがブラックボックスのため、実施者の知識経験が向上しにくいこと、一定の知識経験がないと、入力方法がわからない場合があること等を挙げている。

ヌ　関係判例には、以下のようなものがある。

1）日本化学工業事件東京地判昭和56年9月28日判例時報1017号34頁

＜事実の概要＞

クロム化合物製造を行う事業の労働者（X）が作業中のクロム（本件物質）粉じんへの大量ばく露により、鼻中隔穿孔、肺がん等の疾病に罹患したことを理由に、雇用主（Y）に対して不法行為に基づく損害賠償請求を行った。

＜判旨～X請求認容～＞

およそ、化学企業が労働者を使用して有害な化学物質の製造、取扱い等を行う場合、内外の文献によって調査研究を行い、その毒性に応じて衛生を図る義務を負う。また、予見すべき毒性は、重篤な健康被害の指摘があれば十分であり、具体的症状や発生機序などの確認は必要ない。本件物質については、昭和13年頃には、ドイツで肺がん発症との因果関係が明らかとなり、労災補償対象となったことが日本にも伝えられていたから、本件物質による重篤な疾病の発症リスクの予見は容易だった。また、当時のY社社長は応用化学者で本件物質やそれによる障害関係に深い学識があり、Yの労働者が以前に鼻のがんで死亡したこと等から、調査研究は可能だった。

こうした調査義務を尽くしていれば、当時ドイツでとられていた予防措置（工場の完全密閉化と吸塵装置の設置、3年おきの配転、胸部X線撮影）による肺がん発生予防は可能だったし、十分な措置の完了までは、労働時間短縮、早期配転、健康管理、肺がんリスクのある者の退職措置などを講じる義務があった。

なお、Y社が労基法等の取締法規に反して労働者に有害業務を行わせても、直ちに民事上

の故意責任を構成しないが、逆に、Y社が労働省の規則、通達所定の作業環境基準（クロム濃度）その他法令上の規制（労働時間等）を遵守していたからといって、民事上違法がないとは言えない。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

2）に同じ。

2）判決について

①判決に消極的な見解

判決は厳しすぎるように感じる。

クロムという物質は、既存化学物質であって当時のハザード認識は不十分で、法令上求められる対策も限られていた。会社も法令上の最低基準は守っていたと思うが、それでも防げなかった災害なのではないか。取扱業者だから取扱い物質すべてのハザードやリスクに詳しいとは限らない。法令以上を求める考え方は、その後に生まれた（安衛法第 28 条の 2 の新設や民事裁判例の蓄積、国際的な規格による安全推進の動向等による企業の動きを示唆しているものと思われる〔三柴注記〕）のであって、本件災害当時は、法令で対象物質や規制値を明確化するのが先決だったように思う（湯牟）。

確かに、当時にもじん肺法はあったが、最低限の内容しか定めておらず、本件災害を防止できるようなものではなかった。本判決が示した、ドイツの知見、専門家である事業者の認識、事業場の先例などによる論法は、少々こじつけの観がある。対策面でも、吸塵装置の設置程度はできたかもしれないが、密閉となると、技術面、費用面で今でも難しい。たとえ住民を守れても、従業員にリスクをもたらす可能性もある（尾崎）。

②判決に共感的な見解

確かに厳しい判例ではあるが、先例として、鼻中隔穿孔のほか死亡例まであったのだから、もう少し経営者として対策を考えるべきだったのではないか（北口）。

3）未然防止策について

経営者は一般に化学物質のリスクに関する認識が不足しており、規制値を重視する傾向もあるので、むしろこのケース等を契機に法規制の強化を図るべきだったのではないか。

裁判の結果、比較的高額で和解し、新規物質のハザード研究の資金に充てさせるような例もあるので、訴訟が起きて被告企業が一定の和解金や賠償金を支払うような収め方が一概に悪いとは限らない。

新規化学物質の製造業者を絞り込み、厳格、適正な製造・検証プロセスを課すような方策もあり得るが、産業の発展の制約にもなり、そうした規制は現実的に難しいかもしれない（湯牟）。

湯卒公庸氏（安全工学会事務局長）、北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長）、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）。

2）大成建設他事件東京地判昭和 61 年 12 月 26 日判例タイムズ 644 号 161 頁
＜事実の概要＞

訴外 B から増設工事を請け負った Y1（元請）から基礎工事等を下請した Y2（下請）の建設現場作業員（日雇い派遣労働者）として働いていた訴外 A が、Y2 の従業員の指示を受けて、転圧機（鉄製底部を上下に振動させて地盤を固める装置）の誘導のためロープで引っ張る補助作業をしていたところ、足を滑らせて転倒し、コンクリート製パイプ状パイルから突出した鉄筋に顔面を打ち付け、頸髄損傷で死亡した（顔面頬部を鉄筋で突き刺したショックもあって、体を支えられず、全体重が頸部にかかったことによる）ため、訴外 A の遺族（X）が Y1Y2 の安全配慮義務違反等を根拠に損害賠償請求した。
＜判旨～X 請求認容～＞

安全配慮義務の内容は、実定法上使用者の配慮すべき義務として規定されているか否かには左右されない。Y らは、諸状況に応じて訴外 A の生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予想される以上、それを防止ないし除去するための人的、物的措置を講じる義務を負っていた。

鉄筋がむき出しのパイルの狭い空間を頻繁に移動しながら重量のある転圧機を誘導するという作業態様や現場状況には、転倒して本件のような災害が生じる危険が客観的に存在し、かつ、本件転圧作業を命じる者には容易に予見できた。

Y1 らは、本件事故現場の状況をつぶさに把握していたが、定期安全集会で作業手順等にかかる一般的な安全注意をするのみで、本件補助作業に特化した具体的な安全指導を行っていなかった。

Y1 らは、自身の支配監督下にある建設工事現場で、A に本件補助作業を命じてその労務提供を受けていたから、雇用関係に類似ないし近接する使用従属的法律関係にあり、その作業現場の状況、作業内容等に照らして A の生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予見される以上、それを防止ないし除去するための人的、物的措置（パイルからむき出しになった鉄筋へのキャップの装着、本件災害を想定した具体的な危険回避策の打ち合わせや指導を含む）を講ずべき安全配慮義務を負っていた。しかし、前記の具体的な安全配慮義務を懈怠したため、本件災害の発生を防止し得なかったので、その損害の賠償責任を負う。

3）東洋精箔事件千葉地判平成 11 年 1 月 18 日労働判例 765 号 77 頁
＜事実の概要＞

金属箔を製造する工場で、焼鈍炉（焼き鈍し[83]のための炉）での焼き鈍し作業に従事していた作業員が、（おそらく炉の設置場所を包む形になっていた）ピット内で、酸欠死したため、遺族（X）が勤務先（Y）の安全配慮義務違反を根拠に損害賠償請求した。

焼鈍炉ではアルゴンガスが用いられ、油槽のオイルが少なくなるほどガス漏れリスクが高まる状況ながら、当該ピットに換気装置はなく、漏洩ガスが溜まり易い状態だった。工場責任者も次長や現場責任者も、酸欠の可能性について認識が不十分か、具体的認識が不十分で、その危険性が作業員に周知されていなかった。ガス漏れ対策として、圧力計等によるガス圧の調整、油槽のオイル量の管理、ピットの酸素濃度の測定等が講じられていたが、作業員のピット入場前にガス圧の調整はされておらず、酸素測定も週1、2回しかなされず、酸欠状態に至った場合の対処法（救出、連絡、酸素吸入器の使用等）も教育されておらず、定められていた2人1組体制も実際には講じられていなかった。

なお、Yでは、過去に別の工場で同様の災害が生じ、同工場ではオイル量の測定、ピット内の排気、酸素濃度測定等が講じられていたが、本工場では実施されていなかった。

＜判旨～X請求認容～＞

Yには、アルゴンガスによる酸欠事故を防止し、従業員の生命・身体を守るべき注意義務があり、当該工場で使用されるガスの性質、危険性、酸欠事故の発生の可能性や発生メカニズム等を従業員に周知徹底し、ピット滞在中の炉内ガス圧や油槽のオイル量の管理、酸素測定、2名作業体制等の安全管理体制や酸欠事故発生時の救助システムの確立のほか、酸素濃度低下時、油槽のオイル量の減少時の警報装置、強制排気装置の設置等により、酸欠事故を防ぐ雇用契約上の注意義務（安全配慮義務）があった。

Yが、従業員を酸欠事故発生リスクのある場所で作業させていることや、別工場で同様の事故が発生していることを考慮して、上記の措置を講じていれば、本件事故は発生しなかったと考えられる。

Yは、本件ピットが安衛法や関係政省令上の酸素欠乏危険場所とされていない等と主張するが、酸欠則第22条の2には、当該指定の有無にかかわらず、不活性気体が溜まり易い場所では、その滞留を防止すべき旨定められており、本件では、アルゴンガスの漏洩による滞留可能性は容易に予測できたので、その責任は回避されない。

【事件に関する技術専門家の意見】

---

[83] 溶接した構造物を昇温して溶接部にクリープ変形（一定の温度条件下において一定の荷重をかけることで物質を変形させること）を生じさせ、固有ひずみ（物質内において応力の発生源となっているひずみ）を低減し、それによって溶接残留応力（溶接後に溶接部分の内部に残る応力）を低減させることで構造物の硬度を高めるために行う処理。

1）事実関係について

本件では、ピットの中に焼鈍炉があったのか、焼鈍炉の横にいたことで、ガスが滞留して酸欠になったのか不明だが、いずれにせよ、炉の側にピットがあって酸欠状態になったということだろう（福田、篠原、岩村）。

アルゴンガス自体に毒性はないが、空気よりも重いため、下に沈む特性がある。アルゴンガス発生場所では、人が呼吸する範囲がアルゴンガスでいっぱいになり、人の呼吸域が酸欠状態となり易い。

本件では、同じ企業の他の工場で同類の災害が生じていたのに再発防止できなかった点が大きな問題である。よく生じるのは、換気をすれば大丈夫な物質だから、別の現場では起きないだろうと誤解してしまうことである（有害なガスの対策等を担当している某企業の匿名社員）。

2）判決について

妥当な判決。

本件では、同じ企業で同類の災害を再発させているので、会社側として反論のしようがない（福田）。

判決が示唆するように、たとえ本件で酸欠が生じた場所が、酸欠則所定の酸欠危険場所に該当しなくても、アルゴンガスの換気や排出等の滞留防止措置は求められた。

すなわち、酸欠則では、適用対象となる指定場所が号数にして 13 個（酸欠危険のみを想定した場所：11 個、酸欠と硫化水素の危険を想定した場所：2 個）掲げられており、これに該当すれば、作業主任者及び監視人の選任と測定が求められる。本件で酸欠が生じた場所がタンク内なら、これに該当する。

しかし、たとえこれらに該当せずとも、第 22 条の 2（不活性気体が滞留しやすい場所での当該気体の外部への放出等の滞留防止措置）は適用されるので、本件では、ピット内であれば、同条所定の滞留防止措置は求められる（篠原）。

3）未然防止策について

酸欠は死亡に直結するので、所属先企業であれば、厳重に対策している。すなわち、ピットに酸素濃度系を設置し、一定濃度を下回ればアラームが鳴るようにするし、そうした場所の作業者本人にも計器を装着させるし、空気呼吸器も配備する（岩村）。

アルゴンガスは有毒ではないので、外部への放出が可能だし、それが最も現実的で有効な対策である。何らかの事情で換気が困難な場合、作業者にマスクを装着させる（有害なガスの対策等を担当している某企業の匿名社員）。

ピット等の酸欠場所でレスキューを担当できるのは、消防士と生ごみプラント（清掃組合等）の担当者らに限られ、緊急対応による 3 次予防は難しいことからも、命綱の装着が重要な意味を持つ（篠原）。

もっとも、2 分ほど呼吸をとめられれば、一般人でも救出は可能（有害なガスの対策等を担当している某企業の匿名社員）。

福田隆文氏（長岡科学技術大学名誉教授）、篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表）、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）
有害なガスの対策等を担当している某企業の匿名社員

4）日本総合住生活ほか事件東京高判平成 30 年 4 月 26 日労働判例 1206 号 46 頁（1 審：東京地判平成 28 年 9 月 12 日労働判例 1206 号 65 頁）（上告棄却、上告受理申立不受理）

団地の植物管理工事の第 2 次下請業者の労働者が樹木の上で剪定作業中に落下して重傷を負った災害につき、

1 審は現に本人が作業上使用していた（が、フックを木の幹にかける等の適正使用を怠っていた）一丁掛け（一本掛け）安全帯（フックが 1 つで 1 カ所にしかかけられない安全帯。フックが 2 つあって 2 カ所にかけられる安全帯を二丁掛け（二本掛け）という。二丁掛けを用いれば、常に一本を掛けた状態で場所の移動ができるので、安全性が高い）につき適正に使用させる義務違反があったとして、
直接の雇用主とその代表者個人（現場代理人兼安全衛生責任者兼雇用管理責任者）の過失責任のみを認めた。

2 審はより安全性が高いが準備も「使用させ」も法令上義務づけられていなかった二丁掛け（二本掛け）安全帯の「使用させ」が安全配慮義務の内容だったとしたうえ、その義務違反にかかる責任を、直接の雇用主とその代表個人のほか、元請、1 次下請け業者にも負わせたが、その際、1 次下請が選任し、現場の巡視等の安全管理をしていた安全衛生責任者兼現場監督者は、一丁掛け（一本掛け）安全帯の使用を容認する元請の方針を踏襲して孫請らに遵守させる役割を果たし、1 次下請の過失の一翼を担ったと解される一方、被災者に対して個人的に民事過失責任を負わず、よって同人の過失による 1 次下請の使用者責任は生じず、まして元請との関係では、使用者責任が生じる関係性自体がないとされた。

【剪定ノコギリ】

（ヒシカ工業株式会社の WEB サイト https://www.nokoya-hishika.com/, 最終閲覧日：2023 年 1 月 1 日）

＜判決からくみ取り得る示唆＞

ここに挙げた例は、いずれも既存の法定措置以上を求めている。判示を総合すれば、けっきょく RA 等（RA とその結果に基づく低減措置）を求めていることがわかる。本質的解決（本件では二丁掛けを使用させること）が困難な間、人的管理措置（本件では、一丁掛けを適正に使用させること等）を講じるべきとの示唆も対策の優先順位づけを求める RA 等の考え方と通底する。

ネ　以上の通り、RA に関する本条は、法令遵守による災害防止の限界を意識して設けられた。本条に基づく通達等も、科学技術の進歩や新たな知見の確立、実際の災害等に応じて発展してきている。

法第 28 条に基づく指針も、特別規則の規制外の物質について適切な管理を求めるなど、法令の不備を補う趣旨を持っているが、基本的には法令の具体化や履行の促進を目的としている。

民事上の安全配慮義務等は、まさに具体的な法令違反にとらわれず、予見可能なリスクの調査と管理を内容とするようになってきており、本条（法第 28 条の 2）の定めと共通する部分が大きい（法第 28 条に基づく指針違反も、当然ながら、具体的状況によっては、安全配慮義務違反、製造物責任法第 3 条にいう「瑕疵」と評価されるなどして民事責任を招き得る。）。

本条は、労災防止という目的志向という意味で、安衛法の理念を体現しているともいえ、化学物質管理政策の自律管理化とも考え方は通底する。

しかし、実際に労災を経験するなどして、事業者らが RA の必要性を実感しなければ、制度として画餅に終わりかねない。RA の必要性を実感させる安全衛生教育や、組織内外からの指導を支える官民両者の安全衛生人材が求められる。

8　三柴解説③（第 4 章第 29 条～第 32 条）

三柴解説③は、第 29 条から第 32 条を対象としている。

これらの条規は、直接の雇用者ではなく、場の管理者や物の管理者等に労災防止のための管理措置を求めており、労災防止に大きな貢献を果たしたことが窺われる。

概要は以下の通り。

ア　法第 29 条は、第 1 項で、元方事業者に、関係請負人（重層的な請負関係において元方事業者から仕事を請け負っている請負人全て）とその労働者（以下、「関係請負人ら」という）が、関係請負の仕事に関係して、本法令に違反しないよう「指導」するよう義務づけ、第 2 項で、現に関係請負人らが、当該仕事に関係して本法令違反を犯していると認める場合には是正を「指示」するよう義務づけ、第 3 項で、当該指示を受けた関係請負人らに、当該指示に従うよう義務づけている。

法第 29 条の 2 は、建設業元方事業者に、土砂崩壊危険場所、機械等転倒危険場所等の省令所定の危険場所で関係請負人の労働者が当該事業者の事業を行う際、技術上の指導等の危険防止措置を講じるよう義務づけている。

イ　法第 29 条は、全業種において、元方事業者（一の場所[84]で行う仕事の一部を自ら行い、一部を関係請負人に行わせている事業者であって、重層的請負構造下では最先次の注文者（法第 15 条第 1 項）。発注者（法第 30 条第 2 項）も含むが（畠中信夫氏のご教示による）、当該仕事の元請と重なることが多い）に対し、その構内（注文者の事業場を含め、親企業の仕事を行っていて、その管理下にある場所）で業務を行う請負人らに、この法令に反しないよう指導し、違反を認めた場合、是正のための「指示」を行うよう義務づけ、関係請負人らにも、その指示の遵守を義務づけている。

これは、造船、鉄鋼、化学工業等で一般的な／だった構内下請作業において、請負人らの災害率が高い一方、彼らの自主的な努力のみでは災防効果を挙げにくいことから、構内の管理とそこでの事業遂行上の権限と責任を持つ元方事業者に関係請負人らの安全衛生管理面

---

[84] 現行安衛法の施行通達には、「請負契約関係にある数個の事業によつて仕事が相関連して混在的に行なわれる各作業現場」を意味し、「具体的には、労働者の作業の混在性等を考慮して、この法律の趣旨に即し、目的論的見地から定められるもの」である（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 602 号）、とある。

要するに、混在作業に伴う関係請負人の労働者同士の連携ミスによる労災リスクを元方事業者による場の統括管理によって防止するという法第 30 条の趣旨を果たす一環で用いられた文言なので、実際には元方の目が行き届き難い場所で生じた災害でも、この文言を広く解釈することで、元方事業者に責任を負わせるマジックワードとして用いられたりする（後掲の幸陽船渠事件広島高判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁など）。よって、事業場に該当する場合も、作業場に該当する場合もある（畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防新書、2019 年（令和元年））207-210 頁）。

で可能な措置を委ねようとしたものであり、こうした定めは旧労基法時代には存しなかった。本条に基づき、有害物質を取り扱う構内については、局排設置、保護具使用の確保、健診の実施等の常時指導が求められる旨を示した解説書がある。

また、元方事業者に本条に基づく措置を安心して講じてもらうため、本条に基づく措置を講じたことで、元方事業者が関係請負人の派遣先と推認されることはない旨を示した公文書がある。

ウ　法第 29 条の 2 は、建設業元方事業者にかかる特定の危険場所に対象を絞った第 29 条の特則ともいえ、元方企業（親企業）構内にある法規則所定のような場所での関係請負人の労働者の被災が多かった経験を踏まえ、平成 4 年の法改正で設けられたもので、建設業の請負関係に着目した他の規制には、第 30 条の 3（大規模ずい道工事等における救護体制の整備)、第 31 条の 3（建設機械作業にかかる自ら仕事の一部を行う発注者等の労災防止措置)、第 31 条の 4（注文者による請負人への違法な行為の指示の禁止）等がある。

本条は、建設工事現場でも、関係請負人自身が、法第 21 条に基づき、安衛則第 361 条等が定める措置（概ね、本質的安全対策、追加的防護措置、残留リスクに対する人的措置から成る 3 ステップ・アプローチ）を自ら講じる義務を負うことを前提に、リスクに関する情報や管理権限を前提に、建設業元方事業者に、特定の危険場所で関係請負人の労働者が作業する場合に、関係請負人による危害防止措置に必要な援助等の措置を義務づけたものである。

エ　本条が定める場所については、安衛則第 634 条の 2 が、以下の 5 カ所を列挙していること、

①土砂等が崩壊するおそれのある場所（第 1 号）

②河川内にあって、土石流が発生するおそれのある場所（第 1 号の 2）

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

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

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

これらの場所では、関係請負人が、規則によって、それぞれの危険に応じた人的、物的な危険防止措置（①について：土止め支保工の設置、労働者の立入禁止等、②について：河川上流や周辺状況の事前調査、土石流発生の予兆把握時の対応等を盛り込んだ労災防止規程の策定等、③について：車両系建設機械の運行経路の路肩の崩壊や地盤の不同沈下の防止措置、路肩や傾斜地での誘導員の配置、くい打ち機等の脚部や架台の沈下防止措置等、④について：労働者の感電危険がある場合の充電電路の移設、囲いの設置等、⑤について：損壊により労災を生じ得る埋設物等の補強や移設、露出したガス導管の防護や移設等）の実施を義務づけられている（③の誘導員の配置については、労働者にも誘導に従う義務が定められて

いる)。

オ　本条に基づき建設業元方事業者がなすべき具体的内容は一律には決まらず、同人と関係請負人との請負契約内容、関係請負人に求められる危険防止措置の内容、程度等に応じて異なるが、技術上の指導、資材の提供、元方事業者自身による危険防止措置などが考えられる（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号)。実際の運用では、概ね関係請負人の関係規定違反を前提とし、元方事業者にできることがあったのにしていなかったと評価できる場合に、両者共に違反とされることが多い。

第 29 条本条共に罰則はない。

カ　関連規定として、

特定元方事業者に混在作業（一の場所で元方事業者と関係請負人の労働者が混在して働くこと）に起因する労災防止のために、統括安全衛生責任者を指名し、元方安全衛生管理者を指揮させ、第 30 条第 1 項所定の事項（協議、安全パトロール等）を統括管理[85]させる義務を課した法第 15 条第 1 項や、

特定建設業者（比較的規模の大きな元請）に対し、下請負人が建設業法や特定の建設労働者の使用に関する法令の定め（建築基準法等の一部の規定のほか、労働基準法上の強制労働の禁止や中間搾取の禁止の処罰規定、職業安定法上の労務供給禁止の処罰規定などの人権擁護的な規定）に反しないよう指導する努力義務を課した規定（建設業法第 3 条第 1 項第 2 号、第 17 条、第 24 条の 6）などがある。

キ　法第 29 条及び第 29 条の 2 の制度史をみると、

工場法（明治 44 年制定）時代は、それに紐付く工場危害予防及び衛生規則（昭和 4 年）の制定後も元方事業者宛の規制はなく、工業主を名宛人として、自身が雇用する被用者を、限られたリスクから保護させようとする（原動機や動力伝導装置等の機械の安全確保、墜落・転倒防止、危険箇所の標示、爆発・引火物等の危険性対策、ガス・粉じん等の有害性対策、物の飛散・高熱物や毒劇薬・有害光線等へのばく露作業での保護具の使用、食事・食堂の衛生確保等）規制だった（一部に職工側への規制（職工による危害防止措置の無効化の禁止）もあった)。

よって、この当時に元方事業者等、雇用者以外に対してリスクの情報や管理権限を持つ者の責任を問うには、彼／彼女らを工業主と解釈する（工業主の類推解釈）しかなかったと察せられる。

旧労基法（昭和 22 年 4 月制定）時代にそれに紐付く旧安衛則（昭和 22 年 10 月制定）が制定されても、元方事業者宛の規制は設けられなかったが、河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判が、刑事事件において、たとえ文言上名宛人が労基法第 10 条にいう使用者とされていても、安全衛生に関する限り、元方事業者等も含むと解し得る旨を述べた。

---

[85] 特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している。

その後、旧労災防止団体法（昭和 39 年制定）が、その第 4 章で、建設業等の混在作業での労災の多発を意識して、元方事業主（同法上の文言）を名宛人とした安全衛生管理体制の構築にかかる規制（統括管理者を選任して、協議組織の設置、作業間の連絡調整、作業場所の巡視等の措置を講じるべきこと等）を設けた。

また、現行法第 30 条第 2・3・4 項に相当する分割発注の場合の元方事業主責任引受人の指名制度[86]や、現行法第 31 条に相当する特定事業の仕事の一部を自身も行う最先次の注文者を名宛人とした建設物等を関係請負人の労働者に使用させる場合の法定の安全基準に適合する設備の提供等の災防措置の義務づけ、現行法第 32 条に相当する関係請負人やその労働者の対応の義務づけ等も定められた。

同法は、このようにして、現行法でいう特定元方事業者等による統括管理義務と個々の事業者が安衛法上負っている義務の双方からのアプローチにより、「一の場所」における効果的な労災防止を図った。

昭和 46 年 7 月に労働大臣に提出され、現行安衛法の骨子を形成した労基法研究会報告書

---

[86] 現行法第 30 条と旧災防法第 57 条の実質的な違いは、分割発注（1 つの建築物の躯体工事を A 社、内装工事を B 社に発注するような形式）の場合に特定元方事業者（現行法第 15 条・30 条）／特定元方事業主（旧災防法第 59 条）が複数生じるか（前者）、一人しか生じないか（後者）である（畠山信夫氏のご教示による）。

すなわち、旧災防法第 59 条は、（特定）元方事業主を一の場所を統括管理する者と定義していたので、同法第 57 条の名宛人である（特定）元方事業主は、まさに同条第 3 項等の指名制度により、分割発注の場合にも、一人しか生じないことになる。他方、現行法第 30 条の場合、同条の名宛人である特定元方事業者の定義は第 15 条にあり、あくまで自らも仕事の一部を行う最先次の注文者（であって特定事業（建設業と造船業）の事業者である者）とされている。現行法は、（特定）元方事業者と法第 30 条第 1 項が定める統括安全衛生管理義務者（現行法第 30 条第 1 項、旧災防法第 57 条第 1 項所定の統括管理義務の履行責任者）を考え分けており、分割発注の場合、同条第 2 項等により、統括安全衛生管理義務者は 1 社に絞られるが、同義務者とならない者も、第 15 条の定義を満たす限り（特定）元方事業者ではあり続ける。よって、特定元方事業者は複数生じ得ることになる（こうした理解を前提にすると、森山誠也監督官が指摘するように、現行安衛則第 643 条のタイトルは、「特定元方事業者の指名」ではなく、「統括安全衛生管理者の指名」とすべきであろう）。

畠中氏は、法第 30 条の名宛人の定め方について、このような定め方によって初めて現行法第 29 条を規定できたという。それは、関係請負人らの安衛法令のコンプライアンスを図る法第 29 条の名宛人を旧災防法上の元方事業主としたままでは、統括安全衛生管理義務者に限定されることになる。いかに発注者の指名を受けたとはいえ、分割発注下で横の関係に立つ別系統（別の仕事）の分割受注者に対し、同じ分割受注者がコンプライアンスの指導・指示を行うことは難しい、という趣旨と解される。

では、建設業、造船業のほか、鉄鋼業、化学工業、自動車製造業など多様な産業で構内下請形態が増え、ジョイント・ベンチャー等の新たな経営方式が登場していること等の現状に鑑みて、当時の制度には、未だ親企業の統括管理責任が弱い一方、統括管理体制が下請企業の意識不足を招いている面もあること、ジョイント・ベンチャーにおける責任関係が不明確で連携が困難なこと、重建設機械等のリースにおいて、賃借側に保守点検等の知識や体制不足がみられるが、適切な規制がないこと、化学コンビナート等工場密集地における大規模火災等を防止するための連携を促す規制がないこと等の問題があるとして、重層下請関係にある職場について、元方事業主の責任で総合安全衛生管理体制の確立を図るとともに、ジョイント・ベンチャー、リース業者等の労災防止責任の明確化、危険事業場密集地における労災防止のための協力体制の確立等が提言された。

更に日本の安衛法の歴史を遡ってみると、工場法制定前は、都道府県の各種取締規則等によって安全衛生が図られ、主な名宛人は危険有害物の製造者、設置者等であり、むしろ労働者保護の視点が欠けていた。

明治 44 年に工場法が成立し、その下に設けられた工場危害予防及衛生規則でも工業主が名宛人とされ、第 13 条に女性や児童といった保護職工のみでなく一般職工の安全にも貢献する設備安全規定（同人らを保護対象とした設備の改善等の措置の規定）が設けられたが、具体的な措置は行政官庁の命令に委任されていたし、現行法のように、事業者概念を設定し、両罰規定を置いて（ただし、両罰規定が設けられたのは、労基法制定時点〔第 121 条〕だった）半無過失責任を負わせるような規制にはなっていないこともあり、労使関係においてさえ、工場災害の責任所在の確定は困難だった（違反の実行行為者が工業主でないと、実行行為者も工業主も処罰されないこととなり得る）。

ク　第 29 条設定の背景になった災害等をみると、造船業、鉄鋼業、化学工業等では一般的な構内下請作業を行う請負人やその労働者の災害率がかなり高く、その要因として、同人らは、親企業（元方事業者）内での設備の修理、原材料や製品の運搬、梱包等、危険性や有害性が高い作業を分担することが多い一方、作業の性質上、自主的な努力のみでは災害防止効果をあげ難い事情があった。

第 29 条の 2 の場合、親企業の構内のうち、建設工事現場であって、本条が規定するような条件の場所で関係請負人の労働者に生じる労災が多かったという背景事情があった。

ケ　法第 29 条及び第 29 条の 2 の適用の実際については、以下のような情報が得られた。

違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」では、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）でも 0 件だった。

しかし、森山誠也監督官によれば、是正勧告では非常によく使われている。下請負人らに 1 件でも安衛法規違反があって、元方事業者が認識していて放置している場合は是正勧告できる「便利な」条文なので、建設現場の監督指導では毎回といっていいほど本条違反で是正

勧告するという。

行政官・元行政官向けの調査から得られた適用の具体例は以下の通り（令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当））。

①木造 2 階建住宅新築工事で、1 次下請人の労働者（被災者）が、建材を持ったまま窓に近づいたところ、ユニットバス設置用ピットから 3m 下の 1 F 床に墜落した。被災者は、墜落制止用器具を着用していたが、その取付設備はなく、ピット周囲に囲い、手すり、覆い等が設けられておらず、それが困難な事情も認められなかったため、当該下請業者には、安衛法第 21 条第 2 項（安衛則第 519 条第 1 項）違反で是正勧告し、その元請には、第 29 条第 1 項違反で是正勧告した。

②土木建設用鋼材リース事業者の構内で、その洗浄や整備を請け負う会社の作業員がアーク溶接を行っていたが、当該作業員に対しアーク溶接特別教育を受講させていなかった件で、当該請負会社に安衛法第 59 条第 3 項違反を指摘したうえで、元請のリース会社に安衛法第 29 条第 1 項違反を指摘した例もある。

【土木建設用鋼材】

（金岡忠商事株式会社の WEB サイト（http://www.kanaokachu.co.jp/products/最終閲覧日 2022 年 6 月 27 日））

建設業に限らず適用可能であり、元方事業者から請け負った仕事を行う請負人やその労働者に安衛法令違反が認められた場合、本条違反を考え、元方事業者による指導がなかったことや、違反を認識しながら放置したことが確認されれば、それを指摘するようにしているとか、

下請の法令違反があれば、殆ど本条違反の是正勧告をするが、元方が下請に何らかの指導を行っていることも多いので、「必要な指導を“十分”行っていないこと」など、表現を和らげることもあるとの情報もあった。

特定元方事業者に統括管理義務を課した第 30 条や、最先次の注文者に建設物等にかかる労災防止措置を義務づけた第 31 条など、罰則付きの条規（特に第 31 条）の適用を先に考え、それが困難な場合に本条を適用するとの情報もあった。

これら罰則付きの規定には紐づく安衛則（労働者と労働契約関係にない元方等の負う義

務の内容を具体化する第 4 編の規定）があり、下請に違反があった場合にも、元方に当該規則違反を指摘し、必要に応じて刑事罰を含む厳しい処分を下せるが、これらの規定は主に土木建設業、製造業を対象としており、下請の違反が化学物質に関する特化則、有機則等である場合、たとえ本来的に元請の支援が必要でも、罰則のない安衛法第 29 条しか適用できなかったとの情報もあった。

第 29 条や第 29 条の 2 には罰則が付いていないこともあり、実質的に同法違反に当たるか、それにも該当し得るが、むしろ脱法的な偽装請負に当たるようなケースには、労働者派遣法第 45 条の適用で対応することがある。すなわち、建設業での重層的請負関係の末端労働者は、実質的に労働者供給であって、実質的な使用者は元方事業者ら請負関係上位者であることも多い。そうしたケースでの法第 20 条の措置義務違反につき、派遣法第 45 条のみなし規定（派遣先を安衛法上の事業者とみなす規定）を適用して、彼らを立件することがあるとの情報もあった。

監督指導の立場では、特に第 29 条に罰則が付いていないことをもどかしく感じるとの意見が多かった。

コ　関係判例には以下のようなものがある。

（1）使用者を名宛人とする当時の危害防止規定を、元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点等で元方とは異なる。元請とは、一般的には発注者から直接建設工事を請け負った者を意味する）の現場監督者に適用し、その刑事責任を認めた重要な判例（河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁（上告後、最 2 小判昭和 48 年 3 月 9 日で棄却））

元請の現場監督者が、造成中の建物の支保工の安定性確保を図る旧安衛則の規定に反した状態で、多数の社外工等を指揮してコンクリート打設工事をさせていたところ、支保工が崩れて屋根が落ち、多数が重軽傷を負い、業者から供給されていた社外工 1 名が落下・窒息して死亡したことを受け、当該現場監督者が、業務上過失致死傷罪と共に、旧安衛則の親法である労基法違反で起訴された事案で、同人が旧労基法第 10 条が定める「使用者」に当たるかが争われたが、判決は、当該「使用者」の概念は、安全衛生の場面では賃金支払等の場面より広く解釈されるべきで、そうしないと安全を担保する能力のある者（元請等）を免責させることになる等と述べ、被災者との間に実質的な指揮監督関係があれば、それに該当する旨を述べた [87]。

もっとも、こうした柔軟な解釈は、現行法が、事業者以外の誰にどのような場面で措置義務を課すかを明らかにしたことで、却って制約されたとも解し得る [88]。

---

[87] 現行安衛法制定後の目的論的、拡大的解釈の例として、幸陽船渠事件広島後半昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁等。

[88] M 製作所（安衛法被告違反）事件千葉簡判平成 13 年 4 月 13 日労働判例 835 号 86 頁の

(2) 元請の社外工（下請労働者）に対する民事上の安全配慮義務を認めた重要な判例（大石塗装・鹿島建設事件最 1 小判昭和 55 年 12 月 18 日最高裁判所民事判例集 34 巻 7 号 888 頁（1 審：福岡地小倉支判昭和 49 年 3 月 14 日最高裁判所民事判例集 34 巻 7 号 895 頁、原審：福岡高判昭和 51 年 7 月 14 日最高裁判所民事判例集 34 巻 7 号 906 頁）（確定））

発注者である訴外 B から転炉工場建設工事を請け負った Y2（元請：鹿島建設）から塗装工事を請け負った Y1（下請：大石塗装）に塗装工として雇用されていた亡 A が、塗装作業中に使用を指示されていた命綱を外し、地上との塗料のやりとりのため、敷かれていた養生網に開口部を設けていたため、そこから墜落して死亡した災害を受け、遺族 X らが Y1Y2 に対して安全配慮（保証）義務違反等に基づく損害賠償を求めた事案において、1 審は、Y らの安全配慮義務として、本件では、(a)命綱の使用に係る安全教育、(b)瑕疵がない養生網の設置、の義務があったとしつつ、Y らはいずれも果たしていたとして X らの請求を棄却したが、本判決は、(イ) Y1Y2 間の下請契約を媒体として、(ロ)場所、設備、器具類の提供、(ハ)直接的な指揮監督、(ニ)Y1 が組織的、外形的に Y2 の一部門の如き密接な関係にあること、(ホ)Y1 の労働者の安全確保にとって Y2 の協力が不可欠であること、等の事情から、「実質上請負人の被用者たる労働者と注文者との間に、使用者、被使用者の関係と同視できるような経済的、社会的関係が認められる場合には注文者は請負人の被用者たる労働者に対しても請負人の雇傭契約上の安全保証義務と同一内容の義務を負担する」との一般論を述べたうえ、Y2 は、ある程度その条件に当てはまるので、1 審同様に、本件では(a)(b)の具体的安全保証義務があるとする一方で、本件災害は監視の強化で防止し得たのにそれを怠ったとして、同義務違反による損害賠償責任を認めた（ただし、過失相殺として損害の 5 割を差し引いた)。

本判決は、第 29 条、第 29 条の 2 に直接言及してはいないが、注文者と社外工らの間に、使用関係と同視できるような経済的、社会的関係が認められる場合、注文者は直接の雇用者に対するのと同様の安全配慮義務を負うことが示唆される。

(3) 元請の安衛法第 29 条、第 30 条違反が下請の労働者に対する債務不履行に当たるとされた例（尼崎港運・黒崎産業事件神戸地尼崎支判昭和 54 年 2 月 16 日判例時報 941 号 84 頁）

Y1 の下請土木事業者である Y2 に雇用された X は、Y2 所有の大型トラックの荷台上で、運河の曳舟から Y1 所有のクレーンで積み込まれた金属スクラップをならしていたところ、落とされたスクラップ破片が飛び散って左眼に刺さり、激痛のため運転室へ移動しようとして足を滑らせて、左眼失明、頸椎・腰椎捻挫を合わせて 7 級の障害（労働能力喪失率 56%）を残したことから、Y1Y2 に損害賠償請求をした事案につき、判決は、保護眼鏡等の保護具を装着させなかった点で、飛来物による危険防止措置を求める安衛則第 538 条違反、曳船からスクラップをクレーンで卸すのに作業主任者を選任していなかった点で、一定規模の

ほか、前記厚労科研報告書（2022 年）登載の議事録の行政官の発言等に顕著。

船舶への一定の方法による荷の積み卸しに際して作業主任者を選任して労働者を指揮させること等を定める安衛法第 14 条、同法施行令第 6 条第 13 号違反、1 回に 300kg 以上のスクラップをクレーンで運んでいたのに作業指揮者を選任していなかった点で、貨車への一定以上の重量の荷の積み卸しに際して作業指揮者を選任すべきこと、作業の手順を決定させること等を定める安衛則第 420 条違反に当たり、Y2 には安全保護義務の不完全履行があり、Y1 は、事業者（X の雇用者）ではないが、Y1 構内で Y2 と請負関係にあって、同一作業場での元請としての作業の分担、実施の状況からすれば、元方事業者として、上記安衛法規違反につき関係請負人の労働者に必要な指導、指示を行うべきなのに（安衛法第 29 条）怠ったこと、また、特定元方事業者としても、労災防止のために定期的な協議組織の設置、開催等の措置を講ずべき（安衛法第 30 条）なのに怠ったことから、安全保護義務違反に当たるとした。

本判決の特徴として、元請に、下請の安衛法令違反による安全保護義務違反について、重畳的に債務不履行責任を負わせるのではなく、法第 29 条違反と第 30 条違反を根拠に、安全保護義務違反と判断していること、すなわち、元方事業者（元請とも重なるが、自らも仕事の一部を行っていることと、発注者を含む点で元請とは異なる）を名宛人とする安衛法違反をそのまま安全保護義務（＝安全配慮義務）違反と解していることがあげられる。また、法第 29 条違反の認定に際して、構内（親企業の支配下にあって親企業の仕事を行う場所）での混在作業から生じる労災を防止するため、自身も仕事を分担することから、仕事にかかるリスクの情報と管理権限の双方を持ち得る元方事業者を名宛人とすることで、その実効を図った同条の趣旨を汲み、構内での請負関係と、作業の分担や実施状況を前提に、その適用を認めたことが特筆される。

（4）下請の労働者が化学物質（ノルマルヘキサン）へのばく露で神経性の中毒に罹患した事案において、元請－下請関係があったことを前提として、当該有害化学物質を提供していたこと、過去に取扱い経験があったこと等を理由として、ばく露防止のための下請への指示、指導を怠ったことをもって、元請の過失責任を認めた例（みくに工業事件長野地諏訪支判平成 3 年 3 月 7 日労働判例 588 号 64 頁）（帰趨不明））

X ら 3 名は、直接の雇用主である K（下請）が Y（みくに工業：元請）から受注した腕時計針の印刷加工業務（針の中心線のインク印刷）に当たっていたところ、インク汚れ落とし等の目的で用いられていた A-ベンジンの主成分であり、有機則所定第二種有機溶剤であるノルマルヘキサン吸引による神経性の中毒（多発神経炎）に罹患し、筋力低下等で、労働能力を喪失するなどし、その後 K が倒産したこともあり、X らが Y を相手方として損害賠償請求をした事案において、判決は、①Y-K 製作所が元請・下請関係にあったこと、②K 製作所の従業員に作業手順を教育指導したこと、③労働手段である機械器具、備品等を無償貸与したこと、④本件災害の原因であり、作業上の原料でもあるノルマルヘキサンを含有する A ベンジン等を支給したこと、⑤Y には、当該物質の取扱い経験があり、K 製作所にはなかったこと等を根拠に、元請である Y と K は実質的に使用関係と同視し得る関係にあったとし

て、法第 29 条が定めるような、K 製作所が果たすべき法定諸措置（発散源の密閉設備又は局所排気装置の設置〔有機則第 5 条〕、屋内作業場の気積を原則として 10 ㎥／人以上すべきこと〔安衛則第 600 条〕、6 ヶ月に 1 回以上の特殊検診〔安衛法第 66 条第 2 項、安衛令第 22 条第 1 項第 6 号〕、作業環境測定の実施〔法第 65 条第 1 項、安衛令第 21 条第 10 号、有機則第 28 条第 2 項〕、有機溶剤作業主任者の選任等〔法第 14 条、有機則第 19 条第 2 項、第 19 条の 2〕の定め。いずれも名宛人は事業者）にかかる指示・指導の注意義務があるのに怠った過失により、K は、本件業務で使用していた溶剤の有毒性や対策の必要性の認識を欠き、局所排気装置を設置せず、十分な気積を確保しなかったこと等のため、X らがノルマルヘキサン吸引による多発性神経炎に罹患したのだから、Y は、民法第 709 条により、その損害の賠償義務がある、とした。

直接の言及はないが、本判決は、法第 29 条が求めるような措置を不法行為法上の注意義務とした例と解されるが、Y は、訴外 S 社から受注した業務を、そのまま K 製作所に丸投げしたようで、法第 29 条が名宛人とする元方事業者（仕事の一部を自ら行う者）には当たらないので、上記①から⑤等を根拠としたと解される。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

2）に同じ。

2）判決について

法的な責任関係はともかく、実質的には被災者の雇用主だった 2 次下請けが廃業したため、1 次下請けに責任の追及と認定が集中したように思われ、本来は 2 次下請けがより大きな責任を負うべき事案だと思う。判決は 2 次下請けの化学物質にかかる知識不足を言うが、かなり環境の悪いところで働かせ、現に短期間で重い中毒症状がみられたので、何とかできたように思われる。ただ、確かに上位の注文者側が協力会社等に危険の下請け化のようなことをしてしまうこともあるので、必要な情報提供、指導はすべきだと思う（北口）。

事実経過をみると、民事的処理として納得できる判決ではある。自身も注文者側にいた立場で、受注者側の協力会社との関係でなすべきこと（情報提供、指導等）について考えさせられる。法人が違っても、安全面については同じ人間という認識を前提にすべきだと感じる（尾崎）。

3）未然防止策について

特に化学物質管理は専門的で、SDS 作成 1 つとっても、個々の小さな請負企業では無理なことが多い。元請け企業が自社の社員と併せて下請け企業の社員の安全教育を一緒に行うことはよく行われているし、下請け企業の安全管理を監査するような例もあるので、

そうした例を一般化することが望ましいと思う（尾崎、湯牟）。

湯牟公庸氏（安全工学会事務局長）、日本化学工業協会より北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長）、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）。

サ　法第 30 条は、第 1 項で、建設業等の特定元方事業者を名宛人として、同一の場所（＝一の場所。関係請負人の労働者が混在して働き、元方事業者の統括管理により労災防止が可能な範囲の場所）での混在作業による労災防止のための統括管理[89]（第 1 号：協議組織の設置運営、第 2 号：作業間の連絡調整、第 3 号：巡視〔安全パトロール〕、第 4 号：関係請負人による安全衛生教育の指導・援助、第 5 号：仕事場所がよく移動する業種〔現段階では建設業〕での工程計画、機械等の配置計画の作成、関係請負人による労災防止措置の実施の指導、第 6 号：その他の労災防止措置）の義務を課し、第 2 項で、建設業等の特定事業の発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者〔法第 30 条第 2 項〕。よって、自ら仕事の一部を行う者も含む）や仕事を丸投げされた元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、それ自体は元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）が仕事を分割発注している場合で、複数の請負人の労働者が作業に当たる場合に、当該発注者及び元請に第 1 項の統括管理義務の履行者を指名すべき義務を課し、第 3 項で、第 2 項の指名がなされない場合の労基署長による指名を定め、第 4 項で、指名された事業者を名宛人として、当該同一の場所で当該仕事の作業に従事する全労働者に関する統括管理義務を課している。本項で、被指名者以外の事業者のほか、被指名者にも第 1 項が適用されないとしているのは、やや分かり難いが、第 1 項を援用する本項の適用があるので、援用元の適用は排除されるという趣旨である。

法第 30 条の 2 は、第 1 項で、製造業等所定の業種の元方事業者を名宛人として、第 30 条第 1 項と同様の義務を課し、第 2 項で、第 30 条第 2 項（分割発注の場合の統括管理義務者指名）を本条第 1 項所定の仕事の発注者と仕事を丸投げされた元請に準用し、第 3 項で、指名がなされない場合の第 30 条第 3 項（指名がなされない場合の労基署長による代替）の準用を定め、第 4 項で、第 30 条第 4 項（指名された者の当該場所で当該仕事の作業に従事する全労働者に関する統括管理義務）を準用している。

法第 30 条の 3 は、第 1 項で、建設業等所定の業種で重層的下請が行われている場合の元方事業者を名宛人として、当該仕事の作業に従事する全労働者に関して、法第 25 条の 2 所定の救護による二次被害防止措置を講じるべきこと、第 2 項で、第 30 条第 2 項（分割発注

[89] 元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している。

の場合の統括管理義務者指名）を本条第 1 項所定の仕事（製造業等所定の業種の同一の場所で混在して行われる仕事）の発注者と仕事を丸投げされた元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）に準用し、第 3 項で､指名がなされない場合の第 30 条第 3 項(指名がなされない場合の労基署長による代替）の準用を定め、第 4 項で、第 30 条第 4 項（指名された者の当該場所で当該仕事の作業に従事する全労働者に関する統括管理義務）を準用し、第 5 項で、第 25 条の 2 第 2 項（救護の際の二次被害防止措置のための技術管理者の選任）の本条第 1 項が名宛人とする元方事業者及び前項の指名された事業者への準用を定めている。

シ　法第 30 条は、重層的請負関係下で複数の請負人の労働者が混在して働く場所において、リスク関連情報と現場差配の権限を持ち得る特定事業（建設業、造船業）の元方事業者を名宛人として、特に建設機械等の接触リスク対策（特に、クレーン、ショベルカー等の車両系建設機械、足場、支保工、架設電気設備等にかかるリスク対策）のため、統一的な安全管理体制と方針づくり、リスク関連情報と安全意識・知識の共有を図らせようとした規定であり、特定元方事業者等の統括管理（特定元方事業者が関係請負人やその労働者ら被統括管理者との関係で労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している）義務と個々の事業者が安衛法上個別に負う義務の双方から「一の場所」における効果的な労災防止を図ったものと解される。

ス　第 1 項が定める統括管理義務は、当該作業場における労働者の総数が 50 人以上（一部のトンネル建設工事や圧気工事等の場合 30 人以上）の場合、統括安全衛生責任者を選任して行わせる必要があり（法第 15 条、施行令第 7 条第 2 項)、選任後遅滞なく、事業場の名称、所在地等と共に、その氏名などの所定事項を所轄労基署長に報告せねばならない（法第 100 条第 1 項、安衛則第 664 条)。

統括管理義務の具体的内容は、安衛則等の規則に定められており、概ね以下の通りである。

（1）協議組織の設置・運営

同事業者及び全関係請負人が参加する協議組織を設置し、定期的に協議を開催すること、なお、関係請負人には、それに参加することを求めている（法第 36 条に基づき本条等を具体化した安衛則第 635 条。以下安衛則につき同じ)。

（2）作業間の連絡・調整

随時、同事業者－関係請負人間、関係請負人同士の連絡調整を実施する（安衛則第 636 条)。

（3）作業場所の巡視

作業日ごとに最低 1 回の実施、関係請負人には、巡視を拒んではならない（安衛則第 637 条)。

（4）教育への指導・援助

関係請負人が行う労働安全衛生教育のため、場所の提供、教材の提供等の支援措置を講じる（安衛則第 638 条)。

（5）仕事の工程等に関する計画の作成

昭和 55 年改正で第 1 項第 5 号に追加された規定であり、現段階で、この措置が求められる、「仕事を行う場所が仕事ごとに異なることを常態とする業種」には、建設業が指定されている（安衛則第 638 条の 2)。

区々異なる作業（場）の特徴から生じるリスク情報が関係請負人らに共有されない、安全衛生管理の方針や体制が請負人ごとにバラバラとなり易い等の問題が生じるので、元方事業者に、現場全体の工程に関する計画（工程表等)、クレーン、支保工、仮設電気設備など主要な機械・設備、寄宿舎等の仮設建設物の配置に関する計画（安衛則第 636 条の 3）を作成するよう義務づけたものである。

（6）建設機械等の作業計画等に関する指導

平成 4 年改正で追加された内容であり、建設業元方事業者には、(5) の計画の作成が義務づけられる一方、個々の関係請負人にも、建設機械等に係る作業計画の作成等が義務づけられているので、これらの計画の間の調整のためにも、元方事業者に指導を行わせるという規制方式を採用したものである。具体的には、車両系建設機械については諸種の作業計画、移動式クレーンについては作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの。法第 21 条では、掘削、採石、荷役、伐木等の業務が例示されている）等について、機械の種類や能力、運行経路、作業方法、設置位置等について指導を行うべきとしている（安衛則第 638 条の 4、平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号)。要するに、元方事業者の統括管理責任の強化を図った規定である。

（7）建設現場の状況等の周知

現場の状況、現場の危険箇所、作業相互の関係等のリスク関連情報の労働者への周知を各関係請負人が果たすため、元方事業者に場所、資料の提供等の条件整備を図らせる趣旨である（安衛則第 642 条の 3)。元方事業者自らが関係請負人の労働者にそうした情報を周知することを例外としつつも、暗に推奨している。

（8）その他

石綿等を使用する保温剤、耐火被覆材等の除去作業が、混在作業場所で行われる場合、当該元方事業者は、除去作業開始前に関係請負人に通知し、作業時間帯の調整等必要な措置を講じるよう求めている（石綿則第 7 条第 2 項)。

その他、

①クレーン則の適用を受けるクレーン等の運転についての合図の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 639 条)、

②事故現場等の標識の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 640 条)、

③有機溶剤等の容器の集積箇所の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 641 条)、

④X 線装置の稼働、発破、火災、土砂崩壊等にかかる警報の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 642 条）、

⑤トンネル建設作業、土石流危険河川での建設作業等にかかる避難訓練等の実施方法の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 642 条の 2 及び第 642 条の 2 の 2）。

セ　第 2 項及び第 4 項は、発注者又は仕事を丸投げされ、自身は仕事を行わない元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）に対し、一の場所での仕事の分割発注に際して、法第 5 条のジョイント・ベンチャー規制を応用し[90]、第 1 項の措置義務履行者（統括安全衛生管理義務者）の指名を発注者らに義務づけたものだが、躯体工事等主要な部分を請け負って自身も行う者等がいる場合、その同意を得て指名するよう定め、工事において重要な役割を果たす者の意見が反映されるようにしたと解される。

ソ　本条第 1 項（特定元方事業者による統括管理）と第 4 項（指名を受けた統括安全衛生管理義務者による統括管理）には、第 120 条（50 万円以下の罰金）の適用がある。

本条の実効性確保のため、安衛則第 664 条は、本条所定の混在作業に際して、特定元方事業者やその役割を果たす被指名者（統括安全衛生管理義務者）に、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、関係請負人等の情報を所轄労基署長に届け出るよう義務づけている。

本条第 2 項（統括安全衛生管理義務者の指名）は行政取締規定であり、罰則は付されておらず、違反に際しては、第 3 項により監督署長が指名することが定められ、その権限の発動を促すため、安衛則上、本条第 2 項所定の発注者又は元請が、第 2 項による指名ができない旨を監督署長に届け出るべき旨定められているが（安衛則第 643 条第 2 項）、その指名がなされない間は、各特定元方事業者が、各関係請負人の労働者に対してその義務を負うことになる（昭和 42 年 4 月 4 日基収第 1231 号）。

タ　法第 30 条の 2 は、第 30 条が対象とする造船業を除く製造業の混在作業に同条の主要な規制を展開する目的で、平成 17 年法改正で設けられたもので、主に化学プラントの用役（プラントの運転に必要な電気、水、空気や燃料など）、鉄鋼業の製鉄、熱延、冷延の工程、自動車製造業のプレス、溶接、塗装、組立などの作業を想定している。対象業種を指定する政令が定められていないので、当面、製造業のみが対象となると解されている。第 30 条の中の分割発注等にかかる規定が準用されている。統括安全衛生管理義務者の指名に際

90　ジョイント・ベンチャーは、本来、大規模／専門的な工事を請け負えるようにし、工事のリスクの負担を分散する等の目的から、建設業者側のイニシアチブで、複数の業者が共同し、自主的に代表者を決定して工事を請け負う形式であり、本条所定の分割発注は、一部の発注先に廉価で工事を発注できる等の事情から、発注者がイニチアチブを取り、工事を分割して複数の業者に発注する形式である。

しては、安衛則で、工事の主要な部分の担当者に予め同意を得る必要（第 643 条の 7）も同様に定められている。

本条（法第 30 条の 2）では、第 30 条が講ずべきとする、協議組織の設置・運営、作業場所の巡視、関係請負人が行う安全衛生教育への指導援助、建設業における仕事の工程や機械等の配置に関する計画等の作成などが省かれている。これらは、作業場が多岐にわたることが多く、散在することもある建設業と造船業において必要な措置（一般的な製造業では不要）との考えによると思われる。

逆に、作業間の連絡・調整、クレーン等の運転にかかる合図、事故現場の標識、有機溶剤等の容器の集積箇所、X 線や電離則所定の放射線装備機器の照射等の際の警報の統一と周知は、一般的な製造業の混在作業でも必要と解され、安衛則第 643 条の 2～ 7 及び関係通達に定められている。

本条第 1 項（製造業元方事業者による統括管理）と第 4 項（製造業統括安全衛生管理義務者による統括管理）には、法第 120 条（50 万円以下の罰金）の適用がある。

チ　法第 30 条の 3 は、昭和 55 年法改正で新設された第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次災害防止のための物的、人的措置義務）の履行確保を、一の場所における混在作業下で一元的に行わせる目的で設けられたものである。名宛人が元方事業者とされ、建設業者に限定されていないが、法第 25 条の 2 の規制対象が建設業に絞られている（同条では建設業以外を政令で定めるとしているが、現段階で定められていない）ので、結果的に建設業限定の規制になっていると解される。

第 1 項は、元方事業者に、関係請負人の全労働者につき、第 25 条の 2 第 1 項所定の二次災害防止義務を課して、混乱回避と効率化を図っている。

第 2 項ないし第 5 項は、一の場所（統括管理により労災防止が見込まれるひとまとまりの場所）における一の仕事（一の場所で行われる仕事）が分割発注される場合の混乱回避と効率化のため、法第 30 条第 2 項を準用するなどして、その履行義務を負う者を請負人から指名すべきこと等を定めたものである。指名の際、躯体工事等主要な部分を請け負って自らも行う者等には予め同意を得るべきこと等の省令の定め（安衛則第 643 条）の準用規定（第 643 条の 8）も設けられている。第 4 項は、被指名者が第 1 項の措置を一括して履行すべきこと、第 5 項は、第 25 条の 2 第 2 項が定める救護に関する技術管理者の選任も、指名を受けた者が行うべきことを定めている。

ツ　本条第 1 項（元方事業者による救護にかかる二次災害防止の統括管理）と第 4 項（統括安全衛生管理義務者による二次災害防止の統括管理）には、法 119 条第 1 項（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用があり、第 25 条の 2 第 2 項を準用する第 5 項（元方事業者または統括安全衛生管理義務者による二次災害防止のための技術管理者の選任）には、元条文と同様に第 120 条（50 万円以下の罰金）の適用がある。

法第 30 条の制定の背景には、建設業・造船業において一般的な重層的請負関係下での車両系建設機械、移動式クレーンへの接触等による労災の多発があり、第 30 条の 2 の制定の

背景には、食料品製造工場で、関係請負人の労働者が台車を押していたところ、元方事業者の労働者が運転するフォークリフトに正面から激突されて死亡した例などがあり、いずれも元方事業者のリードによる関係者間のリスク情報の共有等により防止できたと解された。

テ　法第 30 条ないし第 30 条の 3 の適用の実際[91]については、以下のような情報が得られた。

法第 30 条は、土木・建設業ではそれなりに違反が指摘されている条規であり、違反による送検件数を示した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」では、令和元年 6 月 1 日から 1 年間の違反件数は 1 件にとどまっていたが、是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、合計 734 件となっていた。

実例には以下のようなものがある。

①大手建設会社 A が元請となった下水道工事現場で、A の監督員 2 名のもと、下請土木業者 B の事業主（土止め支保工作業主任者及び地山掘削等作業主任者資格あり）が作業指揮し、B 雇用の X と同僚が掘削溝に入り、下水管敷設工事を行っていたところ、ほんらい、先に土止めをしてから掘削すべきところ、（周辺の住宅への騒音・振動等を避けるため）行わなかったこと等から、側壁が崩壊し、X が生き埋めとなり、重傷を負った。

災害原因は土止めをせずに掘削溝に入った作業手順の不備にあり、A から B に殆ど丸投げ発注され、監視も十分に行われていなかったこと等を踏まえ、A は、作業計画書の不備、下請人への指導の欠如等による法第 30 条第 1 項第 5 号（安衛則第 638 条の 3）違反の疑いで書類送検された。B も別途送検されている（労働調査会編『建設業編安衛法違反による送検事例集第 1 集』（労働調査会、2001 年）78-79 頁）。

②雇用主である事業者を名宛人とする規制の適用可能性と共に、それが困難な場合に備え、本条の適用が検討された例がある。すなわち、元方事業者 Y が、A を現場責任者として河川改良工事を実施する際に、Y 設置の車両系建設機械をその労働者 M に運転させていたが、接触危険個所に立入禁止、誘導者の配置等の危害防止措置を講じなかったため、下請労働者が立入り、被災した事案につき、河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁を参考に、Y の法第 21 条（安衛則第 158 条）違反が検討されると共に、混在作業が同一の場所で行われていたことを前提に、Y の法第 30 条所定の統括管理義務違反が検討された（ただし、帰趨は不明）（法務省刑事局・労働省労働基準局『労働基準法等違反事件捜査処理に関する協議会資料』（昭和 50 年））。

ト　関係判例には以下のようなものがある。

【刑事事件】

幸陽船渠事件広島高判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁

---

[91] 本条を含む主要な安衛法規にかかる監督指導実務の推移を労働基準監督年報から集計したものとして、「法令の適用状況（総合）」を参照されたい。

建造中のタンカー内の船殻作業場のうち特定元方事業者の管理が届かない場所で関係請負人の労働者が足場変更工事を行っていたところ、他の関係請負人の労働者が立ち入り、落下物と衝突する等して死亡したことを受け、特定元方事業者（被告人会社）の統括安全衛生責任者（課長）を補佐する立場にあって、本件作業現場を指揮していたMが、下請業者の労働者に関係者以外立入禁止措置を講じさせなかった等として、法第30条第1項第2号と関係省令（安衛則第636条）、法第120条に基づき、被告人会社は両罰規定（第122条）に基づき罰金刑に処せられたところ、Mが、法第30条第1項にいう「同一の場所」とは、関係請負人のみで本件工事を行っていた場所（船舶右舷ウィングタンク）のみを指し、そこから離れた場所にいたMらに同条は適用されない、あるいは、刑事責任を負うべきは、被告人会社が選任した作業主任者Nや下請が選任した作業主任者Hである一方、被告人会社は彼らに足場作業の危険防止措置等に関する指導教育をしていた等と主張した事案において、判決は、法第30条や関係規則規定は、同一場所での混在作業での連絡調整等の確保を図ろうとしたものであり、同条にいう「同一の場所」の範囲も、仕事の関連性、労働者の作業の混在性及び統括安全衛生責任者の選任を定めた同法第15条の趣旨をも併せ考慮して目的論的見地から決定されるべきで、本件では、船殻作業場全域を指すものと解するのが相当である、また、上記作業主任者らが、足場作業にかかる危険防止のための連絡調整義務を負っていたが、Mが統括安全衛生責任者を補佐する立場にあって、作業実態を把握していた以上、Nに対して関係請負人への本件作業実施の連絡、周辺の立入禁止措置等の具体的指示を行うべきだったが怠った等とされた。

本判決から、混在作業での関係請負人間の連携調整を元方事業者にリードさせるという法第30条の趣旨に沿って、「同一の場所」が広く解釈され、元方事業者（業務の履行担当者）が現場から離れた場所にいても該当する可能性が示唆される。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

船殻内で人が落ちたのだろうが、データベースの事件情報のみでは状況がよくわからない。おそらく、足場作業中に予定外の者がその場に立ち入って、その者か作業中だった者が落ちたのだろう。

2）判決について

船殻内作業で元方事業者が統括管理すべき「同一の場所」については、安衛法制定時に発出された通達（昭和47年9月18日基発第602号）において、船殻の全域と明記されているので、判決は妥当であり、むしろ被告の主張に無理があるように思う。

3）未然防止策について

本件が足場の災害なら、組立・変更・解体中の足場については、作業者以外の立入禁止措置を講じるべきことは法定されているし、現に有効なので、実施すべきだった。

そしてやはり、元方事業者が、本件災害のようなリスクについて関係者に連絡調整すべきだった。

宮澤政裕（建設労務安全研究会）

【民事事件】

（1）エム・テックほか事件高松地裁平成 20 年 9 月 22 日労働判例 993 号 41 頁

＜事案の概要＞

X（1 審原告）は、17 歳で Y5（第 1 派遣元）に雇用され、Y1 が（エム・テック）請け負った大規模工事の一部作業に派遣労働者として当たっていた。すなわち、大規模な橋梁設置工事を請け負った Y1 の孫請であり、主に現場指揮をしていた Y3 に対し、Y4 を介して X ら労働者を派遣していたのが Y5 であった。本件災害は、X が、橋脚（2 径間以上の橋梁の中間部で上部構造を支えるもの）の高さ 8.24m に設置されていたステージ上（本件現場）で型枠支保工の解体作業中、安全帯を繋ぐ親綱を張る手すりが外され、足場の隙間にビニールシートが被っていたため、そこを踏み抜いて落下し、労働能力 14%を喪失する後遺障害を残す重傷をもたらしたものである。

Y1 は、本件現場に監督事務所を設置して所長 L を常駐させた上、作業工程ごとに Y2、Y3、Y4 らと打ち合わせし、協議の上、本件現場の作業手順を決め、監督事務所の担当者（MNOC ら）に頻繁に現場巡視させており、本件災害の直前にも C が巡視で本件現場下を通りかかり、安全帯を繋ぐ親綱を張る手すりが外された状態で高所作業する者を認めて口頭で注意すると共に Y3 代表に電話連絡を試みていた。本件工事に際しては、C から L に解体作業手順書が渡され、そこには手すりの撤去は最後に行うべきことや安全帯の安全使用等の記載がされ、Y3 代表のサインも付されていた。本件災害前日に Y3 代表と Y4 が派遣した職長が Y1 に行った報告に、手すりの解体は荷下ろし完了後に行うことも含まれていた。当日の朝礼でも、Y1 担当者から X に危険個所での作業時の安全帯の装着が指示されていた。

本件災害現場で X は、解体された材料を 1 か所に集める作業に従事していたが、クレーンを奥まで差し入れて効率的に資材を移動させるため、Y4 が派遣した職長 B が Y3 の許可を得て手前のてすりを撤去した。前述の通り、本来、この手すりに安全帯の親綱を張るはずだったが、この際、Y3 は、代わりの親綱設置位置等を指示しなかった。

以上の経過を前提に、X が Y らを相手方として安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をした。また、Y3、Y3 代表、Y5 は、おそらく年少者の危険業務就業制限を定めた労基法第 62 条違反で罰金刑を受けた。Y1 代表は、事情聴取を受けたが、不起訴処分となった。

＜判旨～X 請求一部認容～＞

Y1 は、前掲のような安全管理をしてきたが、C（Y1 の現場担当社員）は、作業手順を逸

脱して安全帯の親綱を張る手すりが外されたまま高所作業をしている作業員に気づいたのに、口頭で注意するにとどめ、彼らが安全帯を使用できるようにするのを確認せずにその場を離れたこと、口頭での注意も、その現場の責任者らに個別に明確な指示をするなど具体的な指示をすべきだったのにしなかったこと、C から Y3 代表に連絡がとれるまでは、転落の危険のある付近での作業を全面的に中断させ、その場の作業員全員に個別に指示を行き渡せるべきだったのにしなかったこと等の安全配慮義務違反がある。

Y3 は、Y4 の B ほか作業員らに作業内容等の具体的指示をしていたから、Y3 は、X への安全配慮義務を負う。Y3 代表は、手すりを外して作業を進めることを許可したのに、撤去の範囲や順序、手すり下部の作業板の処置、安全帯にかかる親綱を張る位置等の安全上の措置について現場で具体的指示を怠った以上、安全配慮義務違反がある。

Y4 については、通常、労働者に直接指揮命令しない派遣元は、安全配慮義務を負うとは限らないが、派遣先の事業場の危険性を知りながら派遣した場合などにはその責任を負うところ、その危険性の高さから建設業務での派遣事業は禁止されている以上、その安全性を実地で確認した等の特段の事情のない限り、同義務違反となる。Y4 はこれを怠ったし、Y4 が派遣した職長 B は、Y3 代表の許諾を得て手すりの除去をしながら、X らに親綱を張って安全帯を使用するための具体的な指示をしなかったこと等から、安全配慮義務違反がある。

派遣元である Y5 についても Y4 と同様のことが言えるところ、X を 17 歳と知りつつ雇用し、18 歳未満の者について禁止されている高所作業等（労基法第 62 条、年少者労働基準規則第 8 条第 24 号、第 25 号）に就労させ、なおかつ本件現場で安全性の確認をしなかった以上、安全配慮義務違反がある。

他方、X は、本件災害当日の朝のミーティング等に参加し、Y1 の担当者から安全帯の使用を指示され、安全帯及び親綱が支給されたこと、年齢を虚偽申告して稼働したこと等から、1 割を過失相殺する。

Y1 は、X－Y1 の間の過失割合を認定する際には、他の被告や作業員ら、中間者の過失を除外（：他者の過失の災害への貢献分を除外）すべきと主張するが、被害者保護の趣旨に照らし採用できない。

＜得られる示唆＞

民事損害賠償訴訟では、安衛法上の元方事業者向けの規制が、元方事業者の安全配慮義務違反を認める上で有効に働く（本件では、安衛法第 29 条、第 30 条違反＝元方事業者の安全配慮義務違反と判示されている）が、刑事事件では、関与の強さ、悪質性や結果の重大性などがなければ起訴には至らない（本件では、元方事業者については、第 29 条第 2 項〔関係請負人及びその労働者の法令違反に際しての是正指示〕、第 30 条第 1 項第 6 号（混在作業下での特定元方事業者の統括管理[92]義務の一環としての一般的な労災防止措置）、個々の

[92] 特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している。

事業者については、第 21 条第 2 項（墜落危険場所での危害防止措置等）、第 25 条（急迫危険時の作業中止・労働者退避措置等）等の適用が検討されただろうが、本件で Y3 と Y5 が刑事処分を受けたのは労基法違反だから、年少労働者に高所作業を行わせたことによると思われ、安衛法違反によるわけではない）。直接の指揮命令関係や契約関係にない元方事業者であって、なおかつ、本件におけるように、その元方事業者が、ミーティングや危険予知活動の実施など、法第 29 条、第 30 条の定めを一定程度遵守している例では尚更といえる。

派遣元は、派遣労働者に指揮命令しないので、当然に安全配慮義務を負うわけではないが、派遣先での就労の危険性を認識すべき場合には、自らその就労の安全性を確かめる、自身が現場に設置した担当者が不安全な状況を創出した場合には、適切な安全対策を講じる等の義務を負う。

（2）山形県水産公社事件最 1 小判平成 5 年 1 月 21 日判例時報 1456 号 92 頁

＜事案の概要＞

発注者である Y1（山形水産）は、同社が保有する船舶の法定定期検査の準備の仕事（本件仕事）のうち、基本的設備に関する事項を Y2（山形造船所）に、機関（エンジン）に関する事項を Y3 に、冷凍装置に関する事項を Y4 に分割発注したため、船舶内で縦横関係で複数の事業者の労働者による混在作業が生じた。混在作業には、Y4 の従業員だった Y5 のほか、派遣元である Y6 及び Y7 から派遣された HKTS も当たっており、HKTS は Y3 の指揮下で機関室で就業していた。

当船舶の冷凍装置では、冷媒として安衛法上の第三類物質であり、特化物であり、特化則で種々のばく露危険防止措置が定められているアンモニア（吸入により呼吸困難や中毒等をもたらす）が使われ、また内部部品の潤滑油と混じることがあるため、潤滑油を排出するドレン抜き弁が複数設置されていた。Y1 の M 機関長と Y3 の A 工場長の間では、Y4 がアンモニアガスが発生し得る冷凍装置関係作業を行う間、Y3 の作業を中止して作業員を退避させることにしていた（以下、「本件取り決め」という）が、Y5 が、アンモニアガスに関わらない別の作業を行った際に、M 機関長が潤滑油が溜まっている旨話していたのを思い出し、自身の判断でコンデンサーからドレン抜きを始めた。この際、アンモニアガスの有毒性や、その漏出防止策（ホースで水に導き溶かす方法等）は認識していたが、過去の経験から油だけを先に排出すればよいと考え、そうした防止策を講じなかったところ、突然の噴出で機関室内に充満し、中毒や呼吸不全等で、HKTS が死亡した。

そこで、彼らの遺族が Y らを相手方として不法行為に基づく損害賠償を請求した。

1 審は、Y5 の過失責任とそれに基づく Y4 の使用者責任を認めたほか、Y1 につき、本件仕事を Y2～Y4 に分割発注した以上、安衛法第 30 条第 2 項前段所定の発注者に該当するにもかかわらず、同条所定の請負作業間の連絡調整、巡視等を担う統括管理者の指名を行わず、各請負人に任せた。仮に指名が行われていれば、Y5 の行うべき作業が明確化し、思い付きによる作業も防げたはずとして過失責任を認める一方、Y3 は、そもそも受注業務がアンモ

ニアガスと直接関わらないし、Y5 の油抜き作業を現に知らず、知るべき事情もなかった。確かに受注作業の場所には冷凍装置の配管等に伴うアンモニアばく露のリスクがあったが、A 工場長が冷凍装置に接触しないよう注意していたし、Y1 の M 機関長との間で、本件取り決めがなされていたこと等からも、過失は認められないとした。Y6 と Y7 については、指揮命令関係がないこと等から無過失とした。

これに対して、おそらく Y1 のみが控訴したが、1 審同様の判決となったため、上告した。

＜判旨～原判決破棄差戻～＞

確かに本件仕事では混在作業が生じたが、本件取り決めや、Y5 の油抜き作業が予定外だったことを踏まえると、安衛法第 30 条第 2 項前段に基づく統括管理者の指名がなされていても、Y5 の思い付き作業を予測できず、Y3-Y4 の並行作業も回避できなかった。安衛則第 637 条第 1 項所定の巡視も 1 日 1 回以上でよいとされているので、被災者の派遣元による巡視でも現認は期待できない。

＜得られる示唆＞

当然ながら、民事法と刑事・行政法上の責任論は異なり、刑事・行政法上の責任が認められても民事法上の責任が認められないことがある。安衛法の刑事・行政法的側面は、予防目的なので、理論的には、法違反さえ認められればよく、損害の発生や、損害との相当因果関係は不要である。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

本件で Y5 が行ったような「お節介作業」は、よく行われる。その気持ち自体はよくわかる。

2）判決について

最高裁の結論は理解できる（篠原、岩村、前村）。

仮に本件で、雇用主（事業者）の Y4 から Y5 に抽象的であれ、ドレン抜き作業について指示されていれば、アンモニアが特化物である以上、当該雇用主（事業者）に作業主任者の選任が求められ、特化則第 22 条所定の諸措置も求められる。法第 59 条第 2 項所定の作業内容変更時の教育も求められる。元方事業者が指示していれば、それらの法令を遵守させる義務、統括管理の義務を負うことになる（法第 29 条、第 30 条）。民事なら発注者を含め、なおさらに安全配慮義務としてそうした義務を負うだろう。

なお、建設業であれば、いわゆる元方指針（「建設業元方事業者による建設現場安全管理指針」平成 7 年 4 月 21 日基発第 267 号の 2）に、元方事業者が、新規入場者に場のリスクを教育するよう定められているので、それを怠れば、少なくとも民事上の過失責任は負うだろうが、発注者責任までは問い難いだろう（篠原）。

3）未然防止策について
　本人がアンモニアのリスクを承知しながらこのような作業を行ったことが最大の問題だろうが、雇用主である Y4 による教育は実施できたはず。SDS によるリスクコミュニケーションも図れたのではないか（岩村）。

篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表）、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）、前村義明氏（My 社労士事務所、労働衛生コンサルタント）

ナ　法第 31 条から第 31 条の 4 は、第 31 条の 3 を除き、リスク関連情報や権限を持つ等、一定の条件を充たす「注文者」を名宛人として、関係請負人の労働者の労災防止措置を講じるよう定めている。

このうち第 31 条は、第 1 項で、特定事業を自ら行う「注文者[93]（事業者である必要はない）」に対して、関係請負人の労働者に、自身が管理する建設物、設備、原材料（建設物等）を使用させる際に所要の労災防止措置を講じるよう義務づけ、第 2 項で、重層的請負関係下では、最先次の注文者のみが当該義務を負うこととしている。最先次の注文者でありながら発注者と表現しなかった理由は、建設物等の危険を伴う特定作業を自ら実施する者でなければならないため、発注者以外が措置義務者となる可能性がある（：自ら仕事を行わない発注者が上位にいる場合、発注者以外が措置義務者となる）ことによると解される。第 31 条の 2 や 4 と共に、あくまで自ら仕事の一部を行う最先次の注文者を名宛人として、「建設物等」にかかる危険に特化して直接的な防止措置を含めて講じるよう求めた規制であり、元方事業者らを名宛人として、統括安全衛生管理を行うよう定めた第 30 条（及び第 15 条）とは、一の場所での混在作業を前提としていないこと、自ら直接的な措置を講じることも想定している点等で趣旨を異にする。端的にいえば、第 30 条は場所の管理、本条は物の管理を目的としている。前身は旧労災防止団体法第 58 条であり、同条では、名宛人が建設業等の仕事を自ら行う注文者だと定められていた。

第 31 条の 2 は、化学物質やその含有製剤等の製造等を行う所定の設備の改造や修理等、ばく露リスクを負う作業を伴う仕事の注文者に対して、当該仕事の請負人の労働者の労災防止措置（主にリスク関連情報の提供）を義務づけた規定である。

第 31 条の 3 は、この並びでは若干異色で、性格的には第 29 条や第 30 条などに近いと思われる。

---

93 玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）によれば、個人住宅の修理を一人親方 A が請け負い、下請 B に請け負わせた場合で、B がその労働者に当該建設物等を使用させる場合、一人親方 A に本条が適用される。森山誠也監督官によれば、法第 30 条第 2 項や第 31 条の 4 における発注者は、いわゆる「お客さん」的存在が想定され、ここでの注文者には、建設業者・造船業者が想定されている。

第 1 項で、危険な建設機械等を用いる共同作業（特定作業）を複数の建設事業者の労働者が一の場所（複数の事業者の労働者が渾然一体となって働き、一体的な統括管理によって労災防止効果があがると解される場所）で行う場合、仕事の一部を自ら行う当該特定作業の発注者や一次下請が、当該全労働者の労災防止措置を講じるよう義務づけた。

第 2 項では、第 1 項の義務主体がいない場合、その特定作業を要する仕事の全てを下請けに出している本体工事の建設業元方事業者[94]か、第 30 条第 2 項による被指名者（特定元方事業者以外の発注者から指名された、自ら仕事を行う統括安全衛生管理義務者）か第 3 項による被指名者（労基署長による被指名者）が、第 1 項所定の義務履行者を指名する等、その履行が果たされるよう配慮する義務を課した。

第 31 条の 4 は、注文者に対し、請負人の労働者が本法令に違反することとなるような指示を禁じている。第 29 条は、元方事業者に関係請負人やその労働者が主体となった法令違反の是正を図らせる規定だが、本条は、広く注文者に同人が主体となって関係請負人らに法令違反をさせないよう図った規定である。

ニ　法第 31 条にいう建設物等とは、足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等を指し、講ずべき労災防止措置は、法第 36 条に基づき、安衛則第 644 条から第 662 条に定められている。

その中には、

・関係請負人の労働者に使用させる支保工、溶接装置、クレーン、ゴンドラ、局所排気装置、ケーソンを設ける圧気工法に用いる設備、エックス線装置等を法定基準に適合させること等

物の安全確保を図らせる（≠自ら図る）ことのほか、

・交流アーク溶接機につき、規格に適合する自動電撃防止装置（溶接機の停止時に自動的に電圧を下げる安全装置）を「備える」べきこと、

・一定の電動機械器具についても、一定条件での使用に際して有効な感電防止用装置を「接続す」べきこと、

・ずい道での建設作業を行わせる場合にも、支保工等落盤・肌落ち防止措置を「講じる」べきこと、

・足場を使用させる際に作業床の最大積載荷重を決めて「表示す」べきこと、

・悪天候や地震、足場の組立・解体等の後に点検、適宜の修理をすべきこと、

・修理等の内容を保存すべきこと等、

自ら物的・人的な安全措置を講ずべきことも定めている。

本条による義務と当該建設物等にかかる個々の事業者の労災防止措置義務（法第 20 条～第 25 条等）は重畳的に存在して、対象物等にかかる労災防止に貢献することが期待されている。

本条第 1 項（特定事業の注文者が建設物等の危険物を関係請負人の労働者に使わせる場合の当該物の管理義務）には法第 119 条（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用がある。

ヌ　法第 31 条の 2 は、危険有害な化学物質の製造等を行う設備等の分解や内部への立ち入りを伴う改造、修理、清掃等の作業が外注されることが増え、外注先がその設備等にある化学物質の危険有害性や対応策等の情報を知尽しなかったことで生じる労災が生じていたため、平成 17 年の安衛法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）により、注文者と関係請負人間のリスクコミュニケーションを図るために設けられた規定である。

対象となる化学物質には、施行令所定の爆発性、引火性の物質、大量漏洩により急性障害を招くもの等が想定され、対象となる設備には、加熱炉（金属などを加熱して加工などを行う炉）、反応器（化学物質の製造過程で化学反応を生じさせる機器）、蒸留器（液体を熱して蒸気としたものを冷却することで純度の高い液体をつくる機器）などのほか、特化則所定の第二類物質や施行令所定の第三類物質（いずれも第一類ほど有害ではないが、大量漏洩があれば急性中毒やがん等をもたらし得る物質）の製造、取り扱いを行う設備であって移動式でないものとその附属設備が該当する。名宛人の注文者には、対象設備にかかる特定の作業を伴う仕事の注文者全てが想定され、3 次下請に対しては 1 次、2 次下請の双方が該当する。

注文者が講ずべき具体的措置は、法第 36 条に基づき安衛則第 662 条の 4 第 1 項に定められており、発注者と発注者以外とで異なるが、物質の MSDS、安全な作業方法、流出事故時の対応方法等のリスク関連情報の伝達である点で共通している。

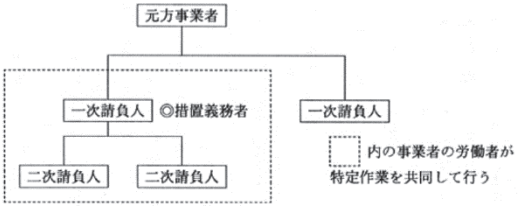
本条には法第 119 条（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用がある。

ネ　法第 31 条の 3 は、表現が難解なうえ、特に法第 29 条や第 30 条との区別がつきにくいが、そもそも縦関係のみでなく、分割注文により横関係に立つ異なる事業者の労働者間の連携・連絡不足等による建設機械への接触等による労災を防止するため、自らも仕事の一部を行うため、リスク関連情報（と場合によっては管理権限）を持つ、建設機械等を用いる危険な作業（特定作業）を要する仕事の発注者、一次下請等に統括安全管理を託す趣旨で、平成 4 年法改正で新設されたものである。

名宛人は、重量の重いパワー・ショベルなどの建設機械等を用いる特定の危険作業[95]を「共同して」行う複数の事業者のうち、仕事の一部を行う（作業の案内や示唆をするだけの者は該当しない）発注者や一次請負人である。一見すると、建設業・造船業の元方事業者の統括安全管理義務を定めた法第 30 条等と類似するが、本条第 1 項は、以下の図のように、パワーショベル等特定の建設機械等を用いた共同作業を行う点線内の事業者のうち、その特定の仕事の一部を行う一次請負人を主な措置義務者としたものである（本体工事が特定

[95] 重量の重いパワー・ショベルのほか、ドラグショベル、くい打機、くい抜機、アースドリル、一定以上のつり上げ能力を持つ移動式クレーン等に関わる作業（安衛則第 662 条の 5）。

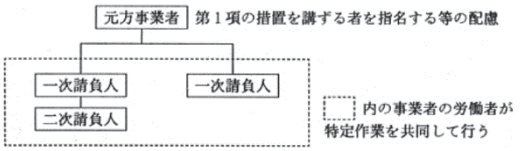
作業を要する場合、図の一次請負人が発注者になり、措置義務者となり得る)。



(厚生労働省のWEBサイト(https://www.mhlw.go.jp/web/t_img?img=4513582最終閲覧日2022年6月24日))

名宛人が講ずべき労災防止措置は、特定作業を行う関係請負人に対する、作業内容、作業にかかる指示系統及び立入禁止区域にかかる連絡と調整であり、名宛人が、関係請負人の労働者を含めて、これらを体系的に作業計画化し、関係請負人に周知すれば、本条の義務を果たしたことになる(平成4年8月24日基発第480号)。

他方、第2項は、第1項の名宛人該当者がいない場合(たとえば、発注者が自らその仕事の一部を行っていない、特定建設機械作業を伴う仕事の全部を請け負った者がいない場合等)には、当該仕事を自身は行わない本体工事の元方事業者らが、本条の措置義務者を指名する等の配慮を行うよう義務づけている。被指名者は、本条履行の法的義務は負わないが、本条の趣旨に即して請負人に適切な措置を講じるよう指導すべきとされている(平成4年8月24日基発第480号)。



(厚生労働省のWEBサイト(https://www.mhlw.go.jp/web/t_img?img=4513583最終閲覧日2022年6月24日))

ノ　法第31条の4は、注文者を名宛人として、たとえばクレーンのつり上げ能力を超える荷のつり上げのように、請負人の本法令違反(他の法令違反には直接関知しない)に直接繋がるような指示を禁じている。本条にいう請負人には、第31条の定義の援用により、重層的請負関係において、名宛人より後次の請負人は全て含まれるが、第31条第2項のような／を援用する規定はないので、本条の名宛人が最先次の注文者である必要はない(：最後次を除き、各次請負人が名宛人となり得る)と解される。

ハ　法第31条ないし第31条の4の適用の実際については、以下のような情報が得られた。

法第31条は、比較的多く違反が指摘される条規であり、違反による送検件数を記した令和2年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」によれば、令和元年6月1日から1

年間で 22 件あった（違反件数が第 21 条、第 20 条、第 100 条に次いで多い）。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）でも、合計 4130 件となっていた。

建設現場での足場や開口部からの墜落防止対策が不十分な場合等に、事業者に法第 21 条違反を指摘するのに合わせ、注文者に法第 31 条違反を指摘することが多い（令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当））。玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）も、下請の違反で元請も同時に送検できる便利な条規であり、送検の実績づくりにもなるため、そうした運用がよくなされるとする。

匿名ながら、労働基準監督年報に掲載される監督件数は、1 つの現場であっても、複数の業者（元請、下請、孫請等）に是正勧告等を行えば複数件の監督とカウントされるため、こうした法運用が監督機関としての実績になる面もあるとの意見があった。

違反指摘の具体例には以下のようなものがある。

木造半地下 2 階建ての住宅工事現場で建築工事を請け負っていた 2 次下請 A の現場責任者 X（A の専務であり、現場責任者）が、現場で建築中の建物の 1 F 床上から地上に降りようと、鋼製足場板（長さ 4m、幅 32 ㎝）を途中までわたり、山積みされていた木片（「ころび止め」。足場板との間に約 80 ㎝の段差があった）を階段代わりにして地上に降りようとして足を乗せたところ、崩れてバランスを失い、開口部から 3mほど下の地下まで墜落し、脳挫傷で死亡した。

原因として、開口部に手すりや覆い、囲い等の墜落防止措置が講じられていなかったこと、本人が仮置きの木片を階段代わりにしたこと、保護帽を着用していなかったこと、元請が下請に安全指示を出していなかったこと等が考えられたことから、元請は、安衛法第 31 条第 1 項（安衛則第 653 条第 1 項）違反、A とその社長は法第 21 条第 2 項（安衛則第 519 条第 1 項）違反で送検された（労働調査会編『送検事例と労働災害平成 12 年版』（労働調査会、平成 12 年）34－35 頁）。

その他、匿名ながら、第 31 条の 4 関係で、マンションの管理組合から受注した建物の外壁改修工事の施工中に石綿含有塗材がみつかったにもかかわらず、当該組合が施工業者に対し、それが含有されていないものとして工事をするよう求めた（ため、おそらく行政指導された）ケースがあったとの情報もあった（某監督官）。

ヒ　法第 32 条は、法第 30 条及び第 31 条と両条の枝番号条規（以下、本項において「法第 30 条等」という）が定める特定元方事業者・元方事業者や注文者（以下、本項において「特定元方事業者等」という）の義務に対応する、その他の請負人及びその労働者（以下、本項において「請負人等」という）の義務を規定している。

特定元方事業者等は、請負人等に対して指揮命令権を持たないため、法 30 条等の実効性確保のため、本条が必要となった経緯があり、旧労災防止団体法第 59 条にも概ね同趣旨の規定があった。

フ　本条所定の措置は、法第 36 条に基づき安衛則で、例示的ではなく限定的に具体化されており、本条各項ごとに、以下の 7 種類に分類され得る。

1）第 1 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条第 1 項により、特定元方事業者が講じるべき統括管理に対応する義務）

協議組織への参加（安衛則第 635 条第 2 項）、統一標識による事故現場等の明示と原則立入禁止措置（同第 640 条第 2 項・第 3 項）等

2）第 2 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条の 2 により製造業等の元方事業者が講じるべき統括管理に対応する義務）

クレーン等の運転に関する合図を元方事業者が定めた統一基準に合わせること（同第 643 条の 3 第 2 項）、有機溶剤等の容器の統一箇所への集積（同第 643 条の 5 第 2 項）等

3）第 3 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条の 3 により建設業等の元方事業者や被指名事業者が講じるべき爆発・火災等での救護措置にかかる二次災害防止に対応する義務）

元方事業者らが行う労働者の救護に必要な訓練への協力（安衛則第 662 条の 9）

4）第 4 項により請負人が講じるべき措置（法第 31 条により最先次の注文者が建設物等について講じるべき措置〔安衛則第 644 条から第 662 条まで〕。種々の設備にかかる物的措置や人的措置を自ら講じたり、関係請負人に講じさせることに対応する義務）

当該注文者が講じるべき措置の不履行を認識次第注文者に申し出ること（同第 663 条）、当該措置のために注文者が行う点検補修等の措置の受入れ（同前）

5）第 5 項により請負人が講じるべき措置（法第 31 条の 2 により化学物質等の製造等を行う設備の改造、清掃等、当該物質へのばく露危険のある作業を伴う仕事の注文者によるリスク関連情報の提供等の労災防止措置に対応する義務）

最先次の注文者を注文者に読み替えるほか、第 4 項に同じ

6）第 6 項により労働者が講じるべき措置（法第 30 条〔特定元方事業者による統括管理〕、第 30 条の 2（製造業等元方事業者による部分的統括管理）、第 30 条の 3（建設業等元方事業者による爆発・火災等の際の救護にかかる二次災害防止措置）、第 31 条（最先次の注文者による建設物等にかかる労災防止措置）、第 31 条の 2（化学物質等へのばく露危険作業にかかるリスク関連情報の提供）により特定元方事業者等が講じるべき措置や、本条第 1 項から第 6 項に基づき、これらに対応して請負人らが講じる措置に対応する義務）

現段階で、具体的規定なし（そもそも第 36 条による省令委任の対象外）

7）第 7 項により請負人及び労働者が講じるべき措置（法第 30 条以下の諸規定により特定元方事業者、元方事業者、最先次の注文者、請負人が講じる措置の実効性確保のために同人らが発する指示に従う義務）

現段階で、具体的規定なし（そもそも第 36 条による省令委任の対象外）

ヘ　特定元方事業者ら所定の上位者に課された義務の履行への対応措置を関係請負人に義務づけた本条第 1 項から第 5 項、その労働者を対象として同様の義務を課した第 6 項に

は、法第 120 条が金 50 万円以下の罰金を定めている。

ホ　法第 32 条は、違反指摘は少ない条規であり、法違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和２年）でも、合計 12 件にとどまっていた。

匿名ながら、労働者を対象とする是正勧告は殆どなされないとの意見もあった。

玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）によれば、少ないながら存在する適用例の典型は、特定元方事業者が設置運営する協議組織（法第 30 条第 1 項第 1 号、安衛則第 635 条第 1 項第 1 号）に関係請負人が参加しない場合（安衛則第 635 条第 2 項）であり、同氏自身にも送検の経験があるとのことであった。この場合には、当然のように、特定元方事業者自身も安衛則第 63 条第 1 項（すべての請負人が参加する協議組織を設置運営すること）違反で送検されることになる。また、協議組織に参加しない下請業者が複数あれば、送検件数が増えるため、監督署として実績になるとのことであった。

9　淀川解説①（第 4 章第 33 条～第 34 条）

淀川解説①は、法第 33 条及び第 34 条を対象としている。

これらの条規は、基本的に、機械等（第 33 条）と建設物（第 34 条）のリースが行われる場合に、それらのリスクに関する情報や管理権限を持つリース業者に、それらの物の安全化やリスクコミュニケーション等の労災防止措置を課したものだが、第 33 条は、オペレーターもセットでリースを受けた者とオペレーター自身にも一定の措置を課している。

概要は以下の通り。

ア　法第 33 条は、①リース業者がリースする物の安全化や、リースを受けた者へのリスクコミュニケーション等の労災防止措置を講じるよう、②オペレーター付きのリースの場合、リースを受けた者が当該オペレーターに当該事業場特有の事情などのリスクコミュニケーション等の労災防止措置を講じるよう、③②の場合、オペレーター自身もリースを受けた者が講じる②の措置に対応するよう、義務づけている。

リースされた機械等の危険物による労災防止の一次的責任は事業者にあるが、所有権及び管理権がリース業者にあって、事業者になければ、十分な措置を講じ得ないことによる。同様に、オペレーター付きのリースでは、外部のオペレーターが慣れない職場で就業することになるので、その職場固有のリスク関連情報を伝達するなどの措置が必要になる。また、オペレーター自身も、相応の知識技量を持つ者として、自他の安全のため、そうした措置に対応して自ら必要な労災防止措置を講じなければならない。本条は、こうした趣旨を踏まえて策定された。

すなわち、機械や化学物質等にかかる数多の製造流通規制などと共に、三柴が言うリスク創出者管理責任負担原則（リスクの情報と管理権限を持つ者が、そのリスクの管理責任を負

担すべきとの原則[96]）を体現した規定である。

イ　現行安衛法制定前の段階で、建設工事の複雑化、機械化が進む一方、稼働日数の少ない大型機械の購入では採算が合わない等の事情から、種々の機械設備のリース業が一般化した（リースには、受リース者が定期自主検査〔法第 45 条〕を受ける必要がないというメリットもある）。これは、機械等のみを貸し出す場合と、オペレーター付きで貸し出す場合[97]とに大別されるが、いずれにせよ、ほんらい労災防止責任を負うべき受リース側に管理権限がないため、補修・改造等の措置を講じ得ないとの問題が生じる。

そこで本条（法第 33 条）第 1 項とその関係規定（法第 36 条、施行令第 10 条、安衛則第 666 条）は、つり上げ荷重 0.5 トン以上のクレーンや一定の車両系建設機械等を「業として[98]」他人にリースする者に、機械等の点検整備、使用上の情報提供などの労災防止措置を義務づけた。

また、本条第 2 項とその関係規定（法第 36 条、安衛則第 667 条）は、機械等の受リース者（基本的には安衛法が主な義務主体としている事業者）に対し、派遣されるオペレーターが操作に必要な法定資格を有するかの確認と共に、作業の内容、指揮の系統、連絡・合図の方法など、就業先のリスク関連事情を通知すること等の措置を義務づけた。

なお、本条第 1 項は、リース先を「機械等の貸与を受けた事業者」とし、第 2 項は、「機械等の貸与を受けた者」と書き分けているが、これは、後者には他人を使用しない被用者や個人事業主を含む趣旨と解される。

そして、本条第 3 項とその関係規定（法第 36 条、安衛則第 668 条）により、オペレーター自身にも、第 2 項により受けた通知を守る義務が課されている。

もっとも、本条の対象となる機械等は限られ、適用可能性がある条件でも、法第 42 条（譲渡等の制限等）、法第 45 条（定期自主検査）の方が適用される場合が多いという（森山誠也監督官による）。

ウ　本条の規制対象となる機械等は、

---

96 三柴丈典「安衛法の来し方行く末」日本労働法学会誌 136 号（2023 年）7-22 頁、三柴丈典「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」労働法学研究会報 71 巻 21 号（2020 年）4-31 頁等。初出は、三柴丈典「総括研究報告書」厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）『リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』 第 1 分冊 1-79 頁。

97 移動式クレーンに限り、数十トン能力の大型のものがあり、操作に高度な技術を要するため、その殆どが移動式クレーンであるという（元労基署長の玉泉孝次氏による）。

98 安衛則第 665 条により、相当の対価を得て業として他の事業者に貸与する者とされている。よって、無償、一度限りのリースや、代金がリース代か人工代か不明な場合等には、本法ないし安衛則第 666 条、第 667 条の適用が困難となる（森山誠也監督官による）。

①つり上げ荷重が 0.5 トン以上の移動式クレーン

②整地・運搬・積込用、掘削用、基礎工事用、締固め用、コンクリート打設用、解体用の機械であって、動力を用い、自走できるもの

③不整地運搬車

④一定の高所作業車

である（施行令第 10 条）。

第 1 項が名宛人とするリース業者（機械等貸与者）が講ずべき措置は、

①機械等を「あらかじめ」点検し、適宜補修等必要な整備を行うこと

②当該機械等の能力や特性その他の注意事項を記載した書面を受リース者に交付すること

である（安衛則第 666 条第 1 項）。

第 2 項が名宛人とする受リース者（機械等の貸与を受けた者）が講ずべき措置は、

①オペレーターが法定の資格や技能の保有者であることの確認

②作業内容、指揮系統、連絡・合図等の方法、運行経路・制限速度等の運行に関する事項[99]、その他の通知

である（安衛則第 668 条）。

リース業者による第 1 項違反、受リース者による第 2 項違反には、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（法第 119 条第 1 号）、オペレーターによる第 3 項違反には、50 万円以下の罰金（法第 120 条第 1 号）が科され得る（なお、第 3 項と重畳的に適用され得る第 36 条に罰則はない）。

エ　本条に関する解釈例規には、以下のような定めがある。

1）昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号

元方事業者がリース業者から機械を借り受け、更に下請けに貸与して使用させる場合、本条（法第 33 条）第 1 項に紐付く安衛則第 666 条第 1 項第 2 号（機械の能力特性等に関する書面交付）の義務主体は元方事業者となる。

当該機械のオペレーターがリース業者の労働者である場合、本条第 2 項に紐付く安衛則第 667 条（機械の運転経路等その事業場特有の事情の通知義務）の義務主体も当該元方事業者となる。

2）昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1

本条第 1 項に紐付く安衛則第 666 条第 1 項所定の「あらかじめ」行うべき点検は、使用の状況に応じて必要部分に限定して構わない。また、受リース者への書面による伝達が求められる機械等の能力とは、移動式クレーンなら明細書記載事項の主要部分、車両系建設機械なら、安定度、バケット容量等主要な事項で足りる。

---

[99] 抽象的定めなので、実際の災害に際して適用し易いという（元労基署長の玉泉孝次氏による）。

他方、本条第 2 項は、金融上の手段としてリース形式をとっているもの（実質的には管理権が受リース者に移動するもの）は適用対象としない趣旨である。

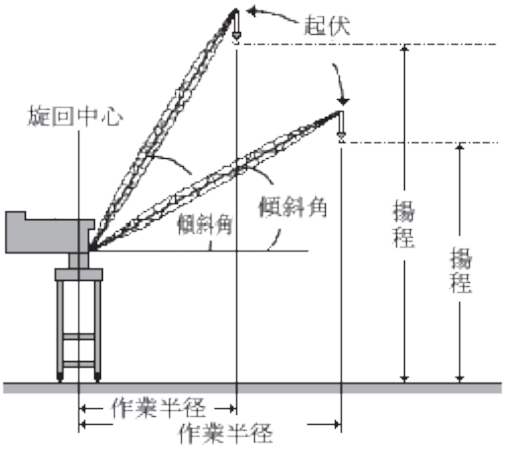
3）昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1

安衛則第 667 条第 1 号に基づき受リース者が行うべきオペレーターの資格や技能の確認は、免許証、技能講習修了証によって行えば足りる。同第 2 号に基づく当該事業場特有の事情の通知は、当該オペレーターや操作する機械等にかかる労働者の労災防止に必要な範囲で足りる。

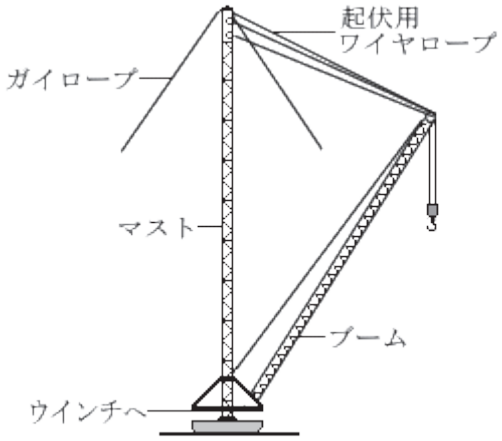
4）昭和 46 年 9 月 7 日基発第 621 号

本条の規制対象となる機械等を定めた施行令第 10 条がその定義に用いた「つりあげ荷重」とは、ジブクレーン（突き出した腕（アーム）を持つクレーン）の場合、ジブを最大限の傾斜角にしたとき（最も立てたとき）、ジブを最も短くしたとき、ジブの支点にトロリを最も近づけたとき、ブーム付きデリックの場合、ブームを最大傾斜角にしたとき（最も立てたとき）（＊いずれも最もつり上げ力を出しにくい状態）を基準とする。

【ジブクレーン】



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/wording.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日））



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日））

5）平成 2 年 9 月 26 日基発第 583 号

本条の規制対象となる機械等を定めた施行令第 10 条がその定義に用いた「不整地運搬車」には、クローラ式とホイール式の両者が含まれる。

【クローラ式不整地運搬車】

（WINBULL YAMAGUCHI 社の WEB サイト（http://www.winbull.co.jp/seihin/product_m_a.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 17 日））

【ホイール式不整地運搬車】

（住友建機教習所愛知教習センターの WEB サイト（https://www.sumitomokenki.co.jp/license/nagoya/reserve/course.html?id=12 最終閲覧日 2023 年 7 月 17 日））

やはり施行令第 10 条が本条の適用対象となる機械等の定義に用いた「高所作業車」は、概ね、高所での工事、点検、補修等に使用される機械であって、作業床と昇降装置等により構成され、自走できるものを意味する。

【高所作業車】

（那須クレーン教習所の WEB サイト（https://www.crane-nasu.jp/Skill/high/index.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日））

オ　本条（法第 33 条）の関連規定には以下のようなものがある。

1）法第 31 条第 1 項

建設物等の危険物を仕事を行う場所で関係請負人の労働者に使用させる場合、それにかかる危険防止措置を自身も仕事を行う注文者（業者）に課した規定。法第 30 条が場の管理規定であるのに対し、物の管理規定といえる。

建設業・造船業の受リース者がリース業者に仕事を注文した場合、そのオペレーターに事業場の設備等に関するリスク情報を提供する義務を課した本条（法第 33 条）第 2 項とでいずれの適用が適当かが問われる場合があり得よう。

2）法第 34 条

事務所や工場に用いられる建設物（雑居ビル、工場等）を（複数の）事業者にリースする場合に、共有の避難用出入口や警報設備の設置、リース建築物の有効性維持、給排水の確保等の安全衛生措置（安衛則第 670 条～第 678 条）を行うよう義務づけている。

本条（法第 33 条）と適用場面が被ることは考えにくいが、本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）に基づく規定である。

3）法第 35 条

荷の発送者に対し、貨物の重量を表示するよう義務づけた規定。これも本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）に基づく規定である。

4）法第 42 条

一定の危険性を持つ政令で指定した機械等につき、所定の規格や安全装置を具備しない限り、譲渡、貸与、設置することを禁じた規定であり、要件を充たさない場合のリースも禁じているので、本条とは実質的に二重規制になっており（森山誠也監督官による）、特にリース物件に物的瑕疵が認められる場合、本条（法第 33 条）との競合が生じ得る（ただし、法第 42 条は、機械の本質的安全を図る趣旨である）。

5）法第 45 条第 1 項

ボイラーその他の政令が指定する特定機械等（38 種類 : 施行令第 15 条第 1 項）につき、定期自主検査を行い、結果を記録するよう事業者に課した規定である。

本条第 1 項が定めるリース業者がなすべき物的措置と競合する面がある。

6）法第 98 条

本条（法第 33 条）第 1 項が定めるリース業者の義務が履行されていない場合に、都道府県労働局長や労基署長が、作業の（全部又は一部）停止、建築物等の（全部又は一部）使用停止や変更等所要の労災防止措置を命じ得る旨の規定である。

本条等の履行確保を行政措置により図る規定といえる。

7）法第 100 条

労働基準監督機関がリース業者を含む関係者に対し、報告や出頭を命じ得る旨の規定である。

やはり、本条等の履行確保を行政措置により図る規定といえる。

8）法第 102 条

ガス工作物[100]、電気工作物[101]、熱供給施設、石油パイプラインといった工作物の設置者が、当該物の所在する場所等で工事等を行う事業者から求められた場合、労災防止のためにとるべき措置を教示する義務を定めた規定である。

本条（法第 33 条）との関係で直接競合は生じ難いだろうが、リース業者が受リース者の事業場にオペレーター付きで機械等を設置する際に、受リース者から労災防止上必要な情報の提供を受ける場面では活用できるかもしれない。いずれにせよ、本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）を体現する規定である。

罰則は付されていない。

カ　本条（法第 33 条）の沿革は次の通り。

本条の策定を基礎づけたのも、1971 年（昭和 46 年）7 月 13 日の労働基準法研究会報告書であり、ここには、

・種々の業種で構内下請への依存傾向が見られること、建設業などで、ジョイント・ベンチャーなどの新しい経営方式が生じていることのほか、やはり建設業などで重建設機械のリース業などの進出が目立ってきているが、労基法は労使関係を前提に危害防止を使用者に託していること、

・建設業では、労働力不足による省力化、工期短縮要請による大型機械化などを背景に、短期しか用いない大型機械の購入の採算の悪さが意識され、機械設備のリース業者が発達していたこと、

これには、機械のみリースと機械・オペレーターのセットでのリースの 2 種類があるが、安全衛生の基本的責任を負う受リース者には、当該機械の改修等はもとより、日常点検さえ困難であり、そもそも機械の構造要件の保持責任者は誰か、オペレーター付きリースの場合の当該オペレーターの安全衛生確保責任者は誰か等が問われること、

等が記されていた。

また、法案の国会審議中の政府委員の発言では、

・労基法のように直接の雇用関係のみを前提とする規制方法では災害を的確に防止できない状況が生じており、製造流通規制、重層下請関係やジョイント・ベンチャーに対応する規制、離職後の健康管理まで確保する必要が生じていること、

・新法では、基準法から切り離して、元方事業者やリース業者、ジョイント・ベンチャー

---

100 一般家庭で使われる燃料ガスの製造から供給までに関わる設備の総称（技術資格ガイドの WEB サイト（https://www.gijutsushikaku-guide.net/gas-facilities 最終閲覧日 2023 年 7 月 21 日））。

101 発電、蓄電、変電、送電、配電又は電気の使用のために設置する工作物（経済産業省の WEB サイト（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/sangyo/electric/detail/setsubi_hoan.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 21 日））。

業者等、働く者に対する実質的な指揮権や指示権等を持つ者に規制をかけることとし、それが法第 29 条、第 30 条や第 33 条などであること、

等が述べられていた。

キ　監督指導の実際については、以下のように言える。

本条違反による行政指導や送検件数は少ない。

すなわち、是正勧告等の行政指導件数を示す平成 25 年から令和元年の労働基準監督年報によれば、法第 33 条の違反件数は、概ね一桁だった（令和元年に限り、第 33 条と第 34 条違反件数の合算で 24 件）。違反による送検件数を示す基準局監督課のデータでは、令和元年から 2 年公表分で 1 件だった。

監督指導の実例については、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[102]において、いわゆるオペレーター付きリースにより、多くの建築工事現場で移動式クレーン作業等が行われているが、受リース者がリース業者に対して移動式クレーン作業計画を示すなどにより、法定事項を通知していないため（本条第 2 項違反）、災害や事故が発生している状況もみられる、との情報が得られた。

ただし、被災者がオペレーターではなく受リース者の被用者である場合、受リース者を法第 20 条違反で処罰することになる。

ク　関係判例には以下のようなものがある。

1）法第 33 条第 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」が労災防止措置を講じなかったとされた例（福岡高判昭和 52 年 8 月 3 日判例時報 896 号 110 頁（原審：長崎地判昭和 52 年 1 月 11 日。最 2 小判昭和 53 年 9 月 20 日で上告棄却され確定））

＜事実の概要＞

被告人 Y1 会社が S ら複数の重機リース業者からオペレーター付きでブルドーザーのリースを受け、ゴルフ場造成工事をしていた際に、必要な労災防止措置を講じなかったところ、当該ブルドーザーが現場の崖から転落し、オペレーターK が死亡した。現場は、谷地形の山腹を切り崩した場所で、角度約 40 度～95 度の急な傾斜があり、のり際の地盤が軟弱なため、重機が崖近くに寄りすぎると転落の危険があった。当該ブルドーザーは、そこを切り崩した土砂を逆サイドの谷に落として埋め立てており、災害当日も、のり面にほぼ 45 度の角度で進入したが、のり際に寄りすぎた結果、のり際約 50cm が崩壊して転落した。

被災したオペレーターは法定の有資格者だったが、Y2 は、ブルドーザーの運転手である以上不要と考え、そのこと等を確認していなかった。

---

[102] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

そこで、Y1 会社とその代表者 Y2 が、安衛法第 33 条第 2 項及びそれに紐付く安衛則第 667 条第 1 号、第 2 号違反により送検され、1 審では、両者共に有罪として各罰金 3 万円の支払いが命じられたため、控訴した。

本件では、①Y1 は法第 33 条第 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」に当たるか、②Y2 がオペレーターK の（現に保有していた）法定の資格等を確認しなかったことが可罰的違法性を有するか、③Y らは、オペレーターK に連絡、合図等の方法を通知すべきだったか、が主な争点となった。

＜判旨～Y らを有罪とした原判決を支持～＞

①（Y1 の受リース者該当性）について

Y1 が S に支払う使用料はタコメーターで測定された時間制で、オペレーターの労働賃金を含んでおり、チャーター料として月ごとに支払われ、作業内容は Y1 が決定して個々的に指示され、工事内容に S ら提供者が介入することはなく、工期なども取り決められていなかったので、Y1 は、法第 33 条第 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」に当たる。

②（Y2 の資格等確認懈怠の可罰的違法性）について

Y2 はブルドーザーのオペレーターらの作業状況や実際の技能の確認はしていたし、彼らは全て法定有資格者だったが、それらは量刑判断上有利に作用しても、労災防止の見地から受リース者にその確認を義務づけた安衛則第 667 条第 1 号の法意に照らし、可罰的違法性をなしとすることはできない。

③（Y らの連絡・合図等の方法通知義務の存否）について

安衛則第 667 条第 2 号は、受リース者とオペレーターの間に直接的な使用関係がないことを前提に、必要な労災防止措置を抽象的に定めたものであり、その名宛人も事業者に限定しなかったと解されるので、原判決が、Y1 が（受リース者であると同時に）事業者であることを前提に、誘導者の配置を義務づけた事業者義務規定（安衛則第 157 条、第 159 条）を適用したことは相当でない。

そして、本件の事実関係下では、Y らは、受リース者として誘導者の配置までは義務づけられずとも、労災防止の見地から、のり際の地盤軟弱な箇所などブルドーザーの転落危険等がある部分には見張り人を置くとか、何らかの明示方法を講じて周知させるなど、必要な連絡、合図等の方法を通知する義務があったのに怠ったので、安衛則第 667 条第 2 号違反があった。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

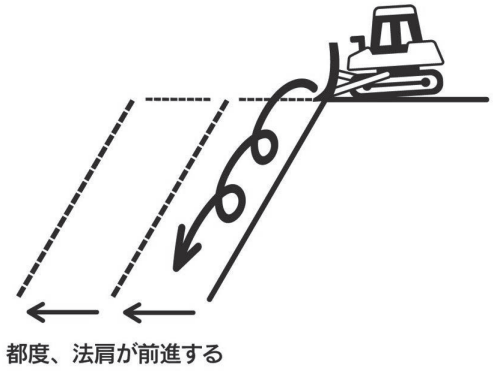
本判決からは、受リース者によるオペレーターの法定資格等の確認（安衛則第 667 条第 1 号）につき、現に資格保有者であったという点でその実が果たされているにもかかわらず、その懈怠に刑事処罰を下したことから、その規定（による安全秩序形成）の予防効果を重視していることが窺われる。

また、安衛則第 667 条第 2 号（連絡、合図等の方法の通知）についても、その法意（趣旨）に照らして、現場に即した柔軟な解釈を図っている。

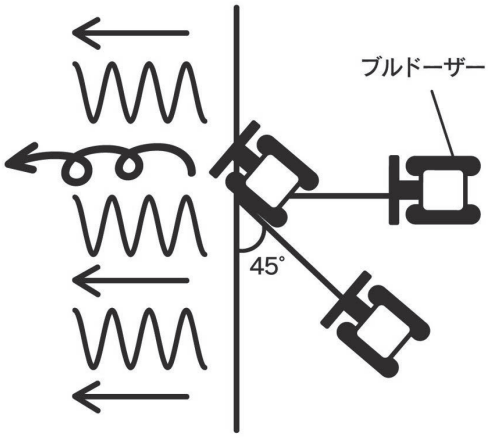
このように、受リース者の労災防止措置が重視され、それに関する規定は、柔軟な解釈のもと、厳格に適用され得ることが示唆される。

【図】

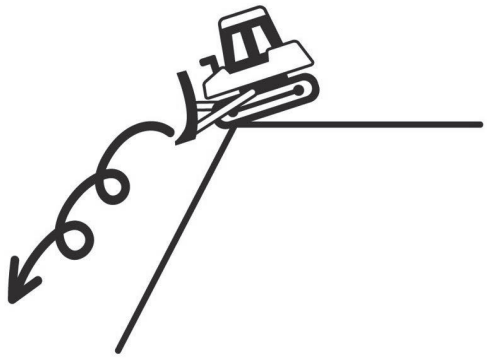
立面図



平面図



立面図



（3 つとも宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
　本災害の発生状況は、図示の通り。

2）判決について
　Y1 がリース業者に該当するとの判断は妥当と思う。
　Y2 によるオペレーターの資格の確認義務違反については、経験上も、死亡災害においては問責され易くなると感じている。現に資格の確認漏れが生じ易いことからも、判決の解釈も理解はできる。
　しかし、Y1 が受リース業者として講ずべきとされた誘導員や路肩目印（赤旗等）の設置は現実的でない。山を削った土を順次、谷へ押し出す状況では、図示の通り、法肩が常に移動することになる。また、誘導員の配置は、誘導員自身がブルドーザーと接触する危険がある。

3）未然防止策について
　本件で事業者は、できる限り法面に対して直角（バックすればそのまま山に戻る角度）で操業させるべきだった。
　もっとも、2）で述べた事情からも、本件では、運転者の経験感性に頼らざるを得ない面はあったと思われる。

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

2）船を一時的に係留するための杭の設置工事のため地質調査を依頼された会社が、その

ためのボーリング櫓（やぐら）の据付工事を別の会社に依頼し、オペレーター付きクレーン車のリース契約を締結したところ、同社（櫓の据付工事受託者：リース業者）所有のクレーン車が、土台となる地盤の陥没のため、海中に転落、水没したため、同社から依頼元会社（受リース者）に損害賠償請求されたが、当該受リース者は、所要の措置を尽くし、安全管理義務を果たしているとしてその責任が否定された例（高松地判平成 3 年 5 月 23 日判例地方自治 91 号 71 頁）

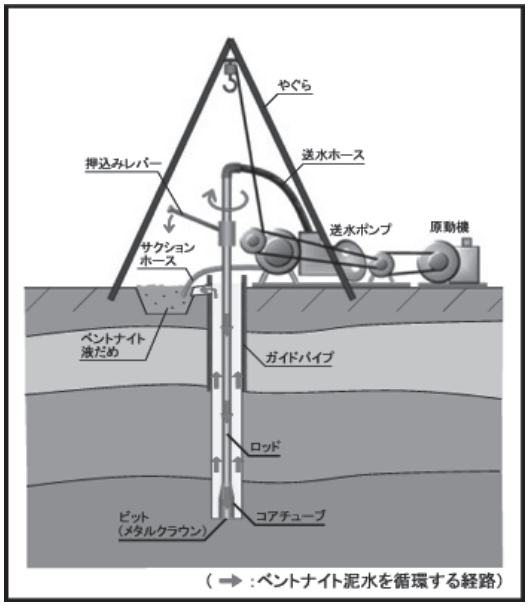
＜事実の概要＞

Y1（被告自治体）が管理する港を改修する一環で、係船杭（マイナス 3m）を新設することとなり、設置場所の海底の地質調査等を Y2（被告会社）に委託した。Y2 は、そのためのボーリング櫓（やぐら）（図参照）をクレーン車で据え付ける作業につきそれらを業とする X に依頼した。

X の従業員 A が、X 所有のクレーン車（本件クレーン車）を運転して、櫓をつり上げ、海中に下ろして据え付ける作業を行っていたところ、同車の土台となっていた地盤が陥没・崩壊し、同車と櫓が共に海中に転落、水没した。

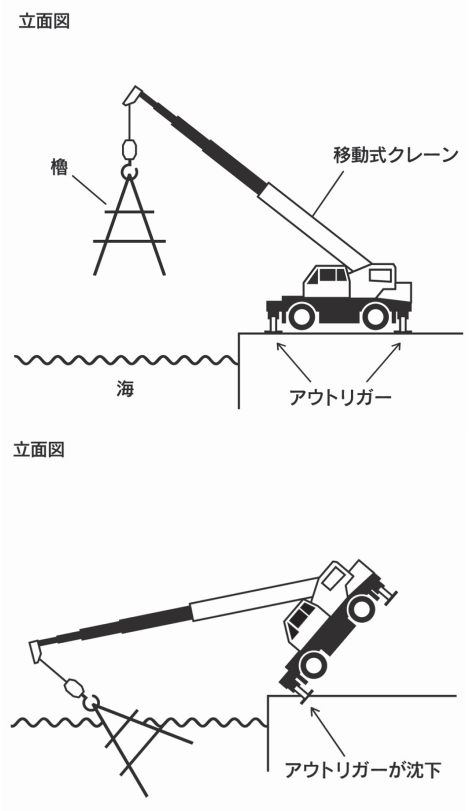
そこで X は、X-Y2 間でオペレーター付きリース契約が締結され、Y2 は、当該契約を前提に、クレーン車使用の安全条件を Y1 に確認し、地盤に鉄板を敷設する等の指示や手配をするか、安全上の留意点を X に告知して X に適切な事故防止策をとらせる等の措置を講じる義務があったのに怠ったので、Y2 には債務不履行責任があるなどとして、損害賠償を請求した。Y2 側は、X-Y2 間の契約は請負契約であり、クレーン車使用上の安全確保の注意義務は X 自身が負うべきであり、仮に両者間の契約がリース契約だとしても、地盤養生を行う注意義務は X にあった等と主張した。

【ボーリング櫓（やぐら）】



（ニッケンキソ・コンサルタント株式会社の WEB サイト（http://www.nikken-kiso.co.jp/geo_03.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 16 日））

【事故の様子（イメージ）】



（双方とも宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

＜判旨～X 請求棄却～＞

X-Y2 間の契約は、8 万円／日を報酬とするオペレーター付きリース契約だった。よって、安衛法第 33 条、同施行令第 10 条により、リース業者は、受リース者で当該リース対象機械等による労働災害が生じないよう必要な措置を講じる義務を負い、受リース者は、安衛法第 33 条第 2 項、安衛則第 667 条により、オペレーターが受リース者が使用する労働者でない場合、当該オペレーターの資格・技能の確認、当該オペレーターへの作業内容、指揮系統、連絡・合図等の方法、運行経路等の機械等の運行に関する事項の通知等を行う義務を負い、オペレーター自身も一定の労災防止措置義務を負っている。

また、オペレーターの資格については、クレーン則第 229 条、第 232 条等に、免許資格制の採用、免許試験は所要の学科と実技につき行われること等が定められている。

右法令の趣旨、内容からすれば、受リース者は、オペレーターに対し、作業内容等、その他移動式クレーンの操作による労災防止に必要な事項の通知義務を負うが、それ以上に安全管理義務を負わない。移動式クレーンの運転には一定の専門的、技術的知識・経験を要し、

受リース者は必ずしも同人を指揮監督する能力を持たないことによる。よって、移動式クレーンの運転操作にかかる安全確保の注意義務の負担者は、一次的にはオペレーターであり、最終的にはリース業者である。

本件では、Y2 の従業員がオペレーターA に、本件櫓の構造や重量、据付場所等を指示説明し、作業内容を通知する義務を果たしており、地盤の地耐力等は、Y2 側に特別な知識があれば格別、資格を持つオペレーターA や本件クレーン車の据付作業を指揮した X（代表取締役 E〔移動式クレーン運転士免許保有者〕）においてなすべきである。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

本条（法第 33 条）第 2 項所定の受リース者によるオペレーターの資格・技能の確認や、一定の作業条件に関する通知義務は重要ながら、無制限ではなく、一般的な作業条件については、その専門性を持つオペレーター自身や、同人を派遣するリース業者側にあることが示唆されている。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
図示の通り。

2）判決について
妥当な判決と思われる。
こうしたケースでは、地盤状況を確認して、下に鉄板を敷く等の転倒防止措置を講じるべきだった。そうした災害防止措置は、クレーン会社（本件の原告 X）側が行うが一般的。Y2 は、クレーンの知識をあまり持たない前提で、やるべきことはやっていたと思う。

3）未然防止策について
同上。

宮澤政裕（建設労務安全研究会）

ケ　法第 34 条は、1 つの建築物を、複数の[103]事業者にリースする者（建築物リース業者）に、所要の労災防止措置（避難用出入口の表示、警報設備の備付けとメンテナンス、所要の数の便所・便房の設置など）を義務づけた規定であり、法第 33 条と同様に、建築物の一室を借りた受リース者にはリスクの管理が困難な場合があることを背景に策定された。

ただし、一の事業者に当該建築物の全部をリースする場合、受リース者がその全部（にか

[103] 複数要件は法第 33 条にはない。

かる災害リスク）を有効に管理できるので、適用しないこととされた（本条但書）。

コ　本条（法第 34 条）の規制対象は、事務所又は工場用の建築物である（施行令第 11 条）。ここで事務所用建築物（施行令第 11 条）とは、主として事務所（事務所則第 1 条第 1 項）の用に供されるものであれば足りる（昭和 47 年 11 月 15 日基発第 725 号）。

仮設のものも含まれ、リースは有償・無償を問わない。元請－下請間のリースにも適用されるので、たとえば、元請事業者が複数の下請事業者に仮設事務所をリースする場合にも適用される（昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号）。

また、施行令第 11 条所定の建設物の全部の受リース者が、他の事業者に転貸する場合、当該転貸者がリース業者として本条の適用を受ける（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

サ　名宛人（リース業者）が講ずべき具体的措置については、省令や通達に以下のような定めがある。

1）安衛則第 670 条

複数の事業者が共用する避難用の出入口、通路、はしご等の器具に避難用の表示をし、メンテナンスし、出入口や通路の戸を引戸（溝やレールで開閉する戸）か外開戸とすべき（：内開戸ではいけないということ）。

2）安衛則第 671 条

受リース事業者が危険物等を扱うとき又は貸与された建設物内で就業する労働者数が 50 人以上のときには、非常用の警報用設備器具を備え、メンテナンスすべき。

ここで警報用の設備器具とは、安衛則第 548 条所定の自動警報器、非常ベル等の設備や携帯用拡声器、手動式サイレン等を指す（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

3）安衛則第 672 条

局所排気装置、プッシュプル型換気装置等の装置を設けた共用の工場用建築物をリースする場合、その共用部分の機能を有効に保持するため、点検、補修等の必要な措置を講ずべき。

ここで「必要な措置」には、受リース事業者間に協議組織を設置させ、相互に点検を励行させること等を含み、「点検、補修等」には、装置内部のそうじやメンテナンスのための基準設定を含む（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

4）安衛則第 673 条

飲用／食器洗浄用の給水設備が設けられた工場用建築物をリースする場合、給水装置や水質につき水道法上の基準を満たすものとすべき。

ここで求められる水質基準は、水道法第 3 条第 9 項所定の給水装置以外を設けている場合、安衛則第 627 条第 2 項所定の基準（地方公共団体等による水質検査で法定水質基準への適合が確認されること）を充たすことである（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

5）安衛則第 674 条

排水に関する設備が設けられた工場用建築物をリースする場合、設備の故障で汚水の漏水等が生じないよう、補修その他必要な措置を講ずべき。

ここで「排水に関する設備」には、排水処理のための配管、溝、槽、ピット、ポンプがあり、「漏水等」には、滞留及び溢（いつ）がある。「その他必要な措置」には、装置内部のそうじやメンテナンスのための基準設定が含まれる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

6）安衛則第 675 条

工場用建築物をリースする場合、建築物の清潔を保持するため、受リース事業者との協議等により、所定の清掃及びねずみ、昆虫の防除に係る措置を講ずべき。具体的には日常の掃除と半年ごとの大掃除のほか、半年後の統一的調査の結果に基づき、ねずみ、昆虫等の発生を防止するため必要な措置を講ずべき。

なお、平成 16 年の安衛則改正（平成 16 年厚生労働省令第 70 号）では、従前、ねずみ、昆虫等の生息の有無にかかわらず防除を行わせていたところ、統一的調査結果に基づき、必要な措置を講じればよいこととした（平成 16 年 6 月 21 日基発第 0621004 号）。

7）安衛則第 676 条

受リース事業者から、局所排気装置、騒音防止のための障壁等の労災防止に必要な設備の設置について、建築物の変更の承認、設置工事に必要な施設の利用等の便宜の供与を求められた場合には応諾すべき。

ここで「建築物の変更」とは、局排のダクトを取り付けるための壁、天井、床等の改造、採光のための窓の設置等を指し、「工事に必要な施設」とは、電気、ガス、水道等を指す（昭和 47 年 9 月 18 日基発代 601 号の 1）。

8）安衛則第 677 条

貸与建築物に設ける共用便所については、安衛則第 628 条第 1 項各号に定める基準（男女別、男女の労働者数に応じた便所や便房の数等）に適合するように講ずるとともに、便房等については、共用する事業者の労働者数を合算した数に基づいて設けるべき。

ここで「労働者数を合算した数」とは、受リース者の労働者のみでなく、その建築物内で作業する貸与者の労働者数が含まれる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

9）安衛則第 678 条

建築物内での火災、有害化学物質の漏洩等の非常事態で用いる警報を統一的に定め、受リース事業者に周知させるべき。

10）石綿則第 10 条第 5 項

リースされた共用の廊下の壁等に吹き付けられた石綿や貼り付けられた保温材等が損傷等で石綿粉じんを発散させ、労働者のばく露危険がある場合、当該石綿や石綿含有保温材等の除去、封じ込め、囲い込み等を講じるべき。

シ　リース業者が本条違反を犯した場合、6 ヶ月以下の懲役か 50 万円以下の罰金に処せられ得る（法第 119 条第 1 号）。

ス　関連規定には以下のようなものがある。

1）法第 33 条

本条（法第 34 条）と共に、リスク創出者に管理責任を委ねる趣旨で、リース業者等に労災防止措置を求めた規定である。

機械等（移動式クレーン、車両系建設機械、不整地運搬車、高所作業車〔施行令第 10 条〕）をリースする場合に、リース業者には、事前点検・補修等、機械等の能力・特性等に関する書面の交付（安衛則第 666 条）の労災防止措置（第 1 項）、オペレーター付きリースの受リース者には、オペレーターの資格・技能の確認、作業内容、指揮系統、合図の方法等の連絡・通知等の労災防止措置（第 2 項）、オペレーターには、受リース者からの通知事項の遵守（第 3 項）を義務づけている。

軽重の差があるが、第 1・2 項、第 3 項の全てに罰則（両罰規定）がある。

2）法第 35 条

荷の発送者に対し、貨物の重量を表示するよう義務づけた規定。これも本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）に基づく規定である。

3）法第 98 条

本条（法第 34 条）が定めるリース業者の義務が履行されていない場合に、都道府県労働局長や労基署長が、作業の（全部又は一部）停止、建築物等の（全部又は一部）使用停止や変更等所要の労災防止措置を命じ得る旨の規定である。

本条等の履行確保を行政措置により図る規定といえる。

4）法第 100 条

労働基準監督機関がリース業者を含む関係者に対し、報告や出頭を命じ得る旨の規定である。

やはり、本条等の履行確保を行政措置により図る規定といえる。

5）法第 102 条

ガス工作物、電気工作物、熱供給施設、石油パイプラインといった工作物の設置者が、当該物の所在する場所等で工事等を行う事業者から求められた場合、労災防止のためにとるべき措置を教示する義務を定めた規定である。

本条（法第 34 条）との関係では、リース対象の建築物に関するリスク関係情報を受リース者へ伝達する必要が生じる場面で競合する可能性がある。

いずれにせよ、本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）を体現する規定である。

罰則は付されていない。

セ　本条（法第 34 条）の沿革は、安衛法制定当時、1 つの建築物を複数の事業者に貸与する、いわゆる雑居ビルや工場アパートが増加傾向にあったが、それらの建築物の一部を借りた者に労災防止措置を課しても実効を期し得ない場合があると認識されたことにある。

ソ　本条の違反に基づく行政指導はあまり行われておらず、令和元年の労働基準監督年報によれば、第 33 条と第 34 条違反件数（違反による是正勧告等の行政指導の状況）の合算でも 24 件にとどまっていた。

森山誠也監督官も、本条に基づく送検や指導例の経験がなく、事務所又は工場の判断の難しさも一因であるという。また、近藤龍志監督官によれば、本条の適用可能条件に、安衛則第 619 条以下（事業者を名宛人とした、清掃等の実施〔第 619 条〕、汚染床等の洗浄〔第 622 条〕、床の構造〔第 623 条〕、汚物の処理〔第 624 条〕、洗浄設備等〔第 625 条〕等）など他の条規が適用されている可能性もあるという。

もっとも、他人の所有する建築物等の欠陥により、労働災害が生じる場合は多く、たとえば、通販会社の倉庫内で複数の会社がその労働者に仕分け作業を行わせている場合、冷蔵倉庫内に複数の梱包業者等が賃貸で入居し、労働者に要冷蔵食品の仕分け作業を行わせている場合、運送業者が荷主事業場などで労働者に荷の積み卸しなどを行わせている場合などで、自動ドアに挟まれる、冷蔵庫に閉じ込められる等の災害が生じているという（森山誠也監督官）。

10　森山解説②（第 4 章第 35 条、36 条）

森山解説②は、法第 35 条及び第 36 条を対象としている。

このうち第 35 条は、1 の貨物に 1 トン以上のものを発送しようとする者全てを名宛人として、その場合に重量表示を義務づけた規定であり、1929 年 ILO 第 27 号条約の国内担保法だが、同条約の対象が船舶運送貨物に限られるのに対し、本条はそれ以外全ての貨物に適用される。

第 36 条は、元方事業者による関係労働者の保護など、労使関係外を規律する特別規制所定の「必要な措置」の具体的内容の省令委任を包括的に定めた規定である。

概要は以下の通り。

ア　法第 35 条は、1 の貨物で 1 トン以上のものを発送しようとする者（＊事業者等の限定はない）を名宛人として、見やすく容易に消滅しない方法で重量表示するよう義務づけ、但書で、非包装で外観上重量が明らかなものを除外している。

その趣旨と解釈について言えば、先ず、昭和 47 年 9 月 18 日発基第 1 号が、ILO 条約第 27 号条約の採択と本邦の批准を受けて、従来旧安衛則に定められていた内容を法律に格上げしたことを示している。本法施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）が、本条は貨物取扱者が重量にかかる誤認識による被災防止を目的としていること、「発送」に事業場構内の荷の移動は含まないこと、「発送しようとする者」は最初に運送ルートにのせようとする者をいい、途中の運送取扱者を含まないが、数個の貨物をまとめて重量 1 トン以上の貨物とした者はそれに該当すること、外観上重量が明らかなものには、丸太、石材、鉄骨材等が該当すること、コンテナ貨物については、最大積載重量の表示で足りることを示している[104]。また、同施行通達からは、1 の貨物で重量 1 トン以上のものには、複数の荷のコン

---

[104] この点につき、森山監督官は、本条の文理解釈上も、本条の基礎である ILO 第 27 号条約が近似的重量（an approximate weight）を許容するにとどまることからも、また、1974

テナ詰めなど、数個をまとめて重量 1 トン以上としたものも含まれると解される。

本条の適用を受ける貨物としては、コンテナのほか、包装された機械設備、フレコンバックに入れられた土石等が考えられる。

【フレコンバック】

（ふくろ屋ふくながの WEB サイト（https://www.softbag.jp/info/quality/what.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 25 日））

本条に省令への委任はない。

違反者には、法第 119 条により 6 ヶ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金が科され得る。

年 SOLAS 条約等では、コンテナ荷送人にコンテナの質量等の記載資料の船長及びコンテナヤード（港頭地区で海上コンテナを一時保管しておく場所）代表者への提出を求めているが、記載すべき重量につき実際の計量を前提にしているので、疑問があるとする。同監督官は、これに加えて、船舶への積載では、船体に偏荷重がかからないようにする必要があるところ、コンテナの最大積載量しか表示されず、正確な重要がわからなければ、規定の目的を達し得ないと述べる。

しかし、本条約が言う近似的重量は、日本政府が追記を求めていた概算重量に限りなく近い意味であることが、後掲の審議経過からうかがえるし、いずれにせよ、森山監督官がここで指摘する齟齬は、日本政府が、ILO 第 27 号条約の趣旨に賛同しつつも、業界での実効可能性にかかる国内事情との調整を図った結果と解される。後掲の通り、ILO でもこの規制の実効可能性にかかる議論がかなりなされた経過もある。よって、今後、安価かつ容易に計量可能な技術開発等がなされない限り、SOLAS 条約を踏まえた国内法の実効性の確保や ILO 条約と安衛法の整合の実現は難しいように思われる（三柴丈典注記）。

本条をめぐっては、その前提となったILO第27号条約の起草の段階から、主に、表示義務者の如何、測定・表示の精確性、危険物等の内容物の表示の必要性等が主な争点とされてきた。

イ　本条は、貨物の行き先を限定しておらず、後掲するILO第27号条約の趣旨に照らしても、外国への発送の場合も含まれると解される。

「貨物を発送しようとする者」は不明確であり、船舶安全関係法令で国際海上コンテナの重量確定義務の負担者は荷送人（商社等）だが、本条（法第35条）では誰になるか、例えば実際の収納作業者等が該当するかは不明である。

本条では、重量表示の単位（系）が指定されていないが、重量表示は計量法（平成4年法律第51号）上の「証明」に該当し、同法第8条第1項により、メートル法のキログラム（kg）、グラム（g）、トン（t）による必要があると解される。

本条では、重量表示の精度につき定めがないが、計量法が精確な計量の努力義務（第10条）、使用してはならない計量器等（第16条）を定めており、適用できるはずである。

なお、虚偽の重量を記載した場合、重量表示をしたことにならないし、そもそも「その重量」の表示という要件を充たさないので、本条違反になると解される。

ウ　本法は、第115条で、鉱山保安法（第2条第2項・第4項）上の鉱山保安と船員法上の船員についての適用除外を定め、それらには各所掌法律が適用されている。

しかし、鉱山「保安」は基本的に安全を意味するので、衛生関係については、通気を除き安衛法が適用されると解される。鉱山保安法の適用対象である鉱山は場所的概念なので、安衛法上の場所を対象とする保安にかかる条文（法第21条第2項、第29条の2、混在作業場所にかかる第30条など）の適用は困難だが、鉱山から貨物を発送する場合のように、場所を超えて荷役や輸送の安全を確保するための規定は、鉱山にも適用されると解される。鉱山保安法に重量表示規定がないこと等もその解釈を裏付ける。

船員については、適用除外の趣旨が、安衛法の適用上、船員を労働者とみなさないことにあると考えられるので、使用従属関係を軸とする法第20条から第27条[105]の適用は困難だが、本条のように不特定多数の保護を目的とする規定は適用できると解される。ただし、船員が貨物を発送しようとする場合に、当該船員を義務主体として本条を適用できるかは検

---

[105] ただし、建設アスベスト訴訟（神奈川第1陣）事件（最1小判令和3年5月17日最高裁判所民事判例集75巻5号1359頁。アスベストばく露による被災者への保護具の「装着させ」やアスベストのリスクの掲示や表示による伝達にかかる国の規制権限不行使について判断する中で、職場環境整備や物の安全確保を目的とした規定は建設業一人親方も保護対象とする旨を述べた）を受けて、法第22条と関係する11の省令改正（建設業事業者に対し、同じ建設現場で働くか、そこに出入りするが、雇用関係にない一人親方等を保護対象として、指揮命令関係がなくても講ずべき措置を段階的に規定する等）を予定している。

討を要する。

エ　上述の通り、本条（法第 35 条）は、ILO 第 27 号条約（船舶により運送せらるる重包装貨物の重量表示に関する条約）の国内担保法であり、当該条約は 1929 年 6 月の総会第 25 次会議において 98 対 24 で採択された。日本は、1931 年 2 月に批准した。2022 年 11 月 3 日現在の批准国は 66 である。

本条約第 1 条第 1 項は、1 トン以上の貨物の船舶への積載前時点での重量表示を求めているにとどまり、第 4 項は、従業表示義務者を発送者、その他の個人又は団体のいずれかにするかは各国が法令で決すべきこととしている。

本条約採択までの過程は以下の通り。

まず、ILO 事務局が各国政府へのアンケート調査を通じて第 12 回総会に提出した草案では、

> 千「キログラム」以上の全重量を有する包装貨物又は物品であって・・・締盟国の領土内で発送され、海上河川その他の内地水路により輸送されるべきものには、船舶への積み込み前にその全重量を外部に明瞭に読みやすくかつ耐久的に表示すべし。
>
> 重量表示義務者を発送者、その他の個人又は団体のいずれかにするかは各国が法令で決すべき。

がたたき台とされた。

その他、論点ごとの議論の要旨は以下の通り（以下では、論点ごとに災害予防委員会での審議と総会第 21 次会議での審議の両者を取り扱う）。

1）条約とすべきか勧告とすべきか

・本条約案実施にさほど実際上の困難はなく、各国の港湾規則に含められる。他の委員が挙げた実際上の困難は、他の条約に伴うものより少ない（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：ドイツ政府側顧問ファイグ）。

・多くの国は海運貿易で自国の諸港に利害関係がある＝遵法のコスト負担を回避したい場合、条約案の批准を躊躇するだろうし、非海運国は、自国の労働者に直接関係しないので、批准しないだろうから、勧告とすべき（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）・総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：オランダ使用者側代表レグート）。

・本条約案は、却って労働者の作業を危険にすること（＊趣旨不明だが、遵法が徹底しない結果、表示がちぐはぐになるとの意味か（三柴丈典注記））等から、条約化・勧告化共に

反対（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：イギリス使用者側顧問ベイレイ）。

・実施には困難があろうが、それは一切の条約案と同じだし、いくつかの国が批准すれば、多くが後に続くだろう（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：フランス労働者側顧問キーヤン）。

＊その後、委員会で勧告案を支持するベルギー使用者側代表ジェラール案が表決に付されたが、45:40 で否決された。

・本条約はドイツ政府の発案による。勧告では不十分である（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：ドイツ政府側顧問ファイグ）

2）重量表示義務を誰に課すか

・発送国政府のみが責任を有し、通過国は負わない（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：委員長（イギリス政府側代表サー・マルコム・デレヴィンニュ））。

・包装貨物が積み込まれた港湾の当局者が責任を負うべき（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）・総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：ドイツ政府側顧問ファイグ）。

・委員長見解もファイグ見解も実行不可能。本条約案は複雑すぎ、廃案にすべき（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：ベルギー使用者側代表ジェラール）。

＊その後、本条約の義務の主体をもっぱら対象物の発送国政府にあり、目的地までの中継国にないことが、追記された。

3)「又は物品」を削除すべきか

・物品一般まで本条約の規制対象を広げると、木材貨物への適用を以て実際上困難を来す（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：ベルギー使用者側代表ジェラール）。

・包装貨物（package）と物品（object）は、包装されているか否かで区別され、木材のようなバラの貨物は含まれないので、懸念する必要はない（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：委員長）。

＊その後、委員会でジェラールの提案が表決に付されたが、39:39 で否決された。

4）重量の決定が困難な場合に国法による例外（概算重量等の方法）を認めるか（日本政府側顧問木村清司の提議）

・本案はあくまで全重量を明瞭に表示すべきことを旨としており、概算重量は認められない（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：委員長）。

＊その後、委員会で木村の提案が表決に付されたが、41:39 で否決された。

・本修正案の趣旨は、精確な重量の決定が困難な場合概算重量表示を認める例外の定めにあり、こうした重荷物の取り扱いが稀で、測量機も持たない河川や湖水で、遠隔の山腹から採取した石を記念碑等まで輸送するような場合を想定している。この提案は、本条約案の実際的適用を促進し、その趣旨を活かすことにある（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6

月）：日本政府側代表吉阪俊藏）。

・一切の事情を考えると、精確な重量表示の期待は不合理不可能である（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：フランス政府側代表フォンテーヌ）。

・日本政府の修正案は、原案の実行困難を示すものであり、概算重量の表示は表示がないより却って危険である（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：イギリス使用者側顧問ジェンキン・ジョーンス）。

・本条約案は科学的に精確な重量表示を求めるものではなく、近似的重量を求めるに過ぎないが [106]、なおこの点の懸念を除去して条約の批准、実際上の適用を促進するため、日本政府の修正案（概算重量標示）の受け入れを望む（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：オランダ政府側代表ノーレンス）。

＊総会での日本政府案の表決では、80:3 で可決された。

5）「その他の個人又は団体」を削除すべきか（オランダ使用者側代表レグートの提議）、そもそも誰に重量表示義務を課すか

＊レグートは、原荷送主以外の一切の責任排除の明記を望み、委員会で表決に付されたが、43:39 で否決された。

・原案では、重量表示義務者は荷送主にあるが、同人は世界中あちこちに存在するから、この規定の実施は現実的でない（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：イギリス使用者側顧問ジェンキン・ジョーンズ）。

6）本条約を批准しない国から発送された通過貨物への適用の是非（スウェーデン使用者側代表ラルソンの提議 [107]）

原文に適用しないとの趣旨は含まれており、特に追記する必要はないが、起草委員会で確認規定を追加するよう希望する（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：委員長）。

以上の審議過程を経て、上掲の原案に対して、

①本条約の義務の主体はもっぱら対象物の発送国政府にあり、目的地までの中継国にないこと、 ②表示する重量は近似的重量（an approximate weight）とする（：で構わ

106 日本政府による災害予防委員会における概算重量表示の提案は否決されたが、この解釈自体、日本政府の提案を踏まえたもののように思われる。

107 ラルソンの提議は、適用しないことを追加的に明記することだった。

ない）こと、

を追記する等の修正が加えられ、成案となった[108]。

批准国が作成して ILO に提出する本条約の年次報告書の指定様式では、以下のような内容の報告が求められている。

①条約実施のための国内法令の整備その他の措置の内容、憲法上の根拠、関係者への周知、実効性確保措置（監督、罰則等）、

② CEACR （ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations（条約勧告適用専門家委員会））や CAS（Conference Committee on the Application of Standards（基準適用に関する協議委員会））から指示を受けた事項に関する対応状況

③本条約の国内担保法を所管する監督組織と監督実施方法

④本条約関係の裁判例

⑤報告書の写しの労使団体への送付状況、労使の意見

日本は、2007、2008、2009、2012 年に年次報告書を提出している。

このうち 2007 年の日本の年次報告書が検討された際に、連合が以下の趣旨の意見書を提出し、CEACR にも共有された。

・コンテナ輸送へ物流が変化する中、依然として重量貨物の取扱作業が残っている。港湾作業での重量装貨物の重量表示は概ね行われているようだが、27 号条約や関連国内法規の遵守は、荷主、梱包業者、輸送手続きを引き受ける海運貨物取扱業者が主体的に法令遵守しなければ難しい。

・コンテナ化により、個品貨物の重量検査は困難となる中、30 トンを超える重量貨物の積込で、コンテナの底板が抜ける事故が生じている。トラック運転手が重量や中身を知らないまま過積載で摘発を受ける事例も多発している。

・よって、コンテナ外壁に純トン（コンテナ内部の貨物を積載できる容積）と総トン（コンテナ全体の外部容積）を表示すべきである。

これは、重量表示の精確化を求める趣旨と解される。

日本政府は、CEACR からの要望を受けて起案した 2008 年の年次報告案で、日本では、安衛法第 35 条のコンテナへの適用では、最大積載重量で足りるとしているが、それは実際の重量が表示より重いことによる労災の防止には十分なためであり、総重量等の情報の精

[108] 森山監督官は、ILO 条約が最終的に採用した近似的重量（an approximate weight）と概算重量は異なるとするが、この審議過程に徴すれば、両者はかなり近い趣旨と察せられる（三柴丈典注記）。

確化については、関係省庁の連携により「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドライン」（以下、「安全輸送ガイドライン」という）を策定した旨を記載した。

このガイドラインには、荷主、外航船舶運航事業者（本邦の港と本邦以外の地域の港との間又は本邦以外の地域の各港間において行なう船舶運航事業者）、ターミナルオペレーター、取次事業者（自己の名で有償で運送の仲介を行う者）等、海運貨物取扱事業者（港湾地区で貨物を取り扱う専門業者）及び利用運送事業者（自ら運送手段を持たず、他者の運送手段を利用して有償で運送を行う事業者）、トラック事業者、運転者等のステークホルダーがそれぞれ陸上安全輸送の実施に取り組むべきことと、その措置が記載されている。

しかし、連合は、第 11 回 ILO 懇談会において、この輸送ガイドラインの公表後も事故が発生しているので、これに強制力を持たせるべきこと（連合要求①）、海外での貨物の積み付け不良や危険物表示の不備に国内法の適用は及ばないので国際的な統一基準を形成すべきこと（連合要求②）、ILO 第 27 号条約をコンテナ化に対応できるよう改訂すべきこと（連合要求③）等を主張した。

その後、政府は、2009 年の年次報告書案に安全輸送ガイドラインの取組状況等に関する実態調査結果を掲載し、当該ガイドラインの公表後に関係する安全問題が減少したとしたが、連合は重大事故の頻発を指摘し、CEACR は 2010 年の報告書で、日本政府に対してコンテナ等の現代的荷役方法に関する措置を講じるよう求めた。

その後も連合は日本政府と ILO に対して要求①②③を維持していたところ、政府は、コンテナ情報の伝達やトラック事業者の遵守事項を定めた「国際海陸一貫運送コンテナの自動車運送の安全確保に関する法律」を国会に上程したが、審議未了廃案となった。CEACR は 2012 年の日本政府による年次報告を踏まえ、日本政府に対し、重量表示義務者の法令による明示、連合の示した懸念への対応を求めた（次回の年次報告は 2025 年の予定）。

その後、この問題（国際海上コンテナの荷役安全に関する問題）は、日本も批准している SOLAS 条約の改正とその国内担保法である船舶安全関係省令の改正（一定以上の大きさのコンテナ総重量の正確な証明等を義務づける制度の導入）により、一定程度対応された。

本条約（ILO 第 27 号条約）自体、ILO のカルティエ委員会（1995-2002 年）で改正の必要性が示され（コンテナ化など輸送方法の変化への対応、精確な重量測定の義務化、重量以外の事項の表示、海上安全、船舶からの汚染防止等の海事問題を広く取り扱う IMO（International Maritime Organization）条約との互換、港湾労働安全衛生に関する条約（第 152 号条約）の採択を踏まえたシャッフル等）、理事会でも決定されたが、具体的な動きは取られていない。

オ　本条（法第 35 条）の沿革は以下の通り。

上述の通り、本条は ILO 第 27 号条約の国内担保法であり、同条約は、昭和 4 年（1929 年）6 月 21 日に、第 12 回国際労働会議（於ジュネーブ）で採択され、昭和 7 年（1932 年）3 月 9 日に発効した。

日本は昭和 6 年（1931 年）に批准し、同年中に公布し、発効させた。

その直前の昭和 5 年（1930 年）5 月 6 日には、重貨物の重量標示に関する件（内務省令第 16 号）が公布されており、　ここには、概ね、

1 貨物で 1 トン以上のもの（非包装の木材、石材、鉄材等を除く）を発送しようとする者は、発送前に見やすく容易に消えない方法で重量表記すべきこと、ただし、計量困難で推定重量が 1 トン以上の場合、推定重量を表記すべきこと [109]

が定められていた（この内務省令は、その後の日本国憲法の施行と同時に失効することとなった〔ただし、立法上、失効まで若干の猶予が生じた〕）。

推定重量で足りるとの定めは、第 27 号条約をめぐる ILO での議論で日本政府が提案したものであること、この省令において既に、対象貨物が船舶による運送物に限定されていなかったことが特筆される。

なお、日本は 1940 年に ILO を脱退し、1951 年に再加盟したが、本条約を含めて批准済の 14 条約は脱退時も批准したままだった。

昭和 22 年には労基法が制定され（施行は同年 9 月と 11 月）、工場法、労働者災害扶助法等の安全衛生等にかかる規定を廃止する規定（法第 123 条）と共に、その第 5 章 14 箇条（安全及び衛生）が施行された（昭和 22 年 11 月）。

ILO 第 27 号条約の国内担保法は、労基法第 5 章に紐付く旧安衛則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）第 123 条に引き継がれた。

ここには、概ね、

1 貨物で 1 トン以上の重量物を発送又は運搬する際、見やすく容易に消えない方法で重量標示せねばならないこと、但し、計測困難な場合で推定重量が 1 トン以上の場合、推定重量の標示で足りること

[109] その他、違反した貨物発送者に科料を科すこと（第 2 条）、貨物発送者が未成年者や禁治産者である場合は法定代理人、法人である場合はその代表者を処罰すること（第 3 条）、代理人、戸主、家族、同居人、雇人等の違反に際して、貨物発送者は、自身が指揮していないことを理由に処罰を免れないこと（第 3 条）が定められていた。

が定められた。内務省令にはあった、非包装で外観上重量が明らかなものを除外する旨の括弧書きの定めが消えている。

行政の解説書（『労働法コンメンタール 3 労働基準法（下）』（労務行政研究所、1968 年））には、

・重量物の運搬・取扱いに際して、精確な重量が明らかなら、様々なメリットがあり、災防効果も見込まれること、

・安衛則は、船舶運送に限らず、一般貨物も規制対象としていること、計量困難で推定重量 1 トン以上の場合、推定重量標示で足りるとしていること、本規定は、包装・結束の有無を問わず適用され、1 貨物とは、運送荷役の取扱対象となる 1 単位重量物をいうこと、

等が記されている。また、本条は、労基法第 45 条（基本的な危害防止規定にかかる命令委任規定。現行法上の法第 27 条や第 36 条等に相当する）の解説中に記されているので、当該命令委任を受けた危害防止基準の 1 つと解される。

しかし、本条の名宛人は特定されていない（主語を置かない条文であった）。親法である労基法が主に使用者を名宛人とする法律なので、本条が使用者以外を義務主体とする場合、根無し規定となる。

アメリカ統治下にあった沖縄でも、昭和 28 年に労基法（1953 年立法第 44 号）が公布され、安衛則（1954 年規則第 5 号）に上掲の第 123 条と同様の規定が設けられた。

昭和 47 年（1972 年）に現行安衛法が制定され、本条約の国内担保法が本条となったが、推定重量表示に関する特例は引き継がれず、代わりに？重量が外観上明らかなものにかかる除外が定められた。

カ　本条に関係が深い労働法以外の規制に、SOLAS 条約及び船舶安全関係法令がある。

SOLAS 条約の正式名称は、1974 年の海上における人命の安全のための国際条約であり、日本も批准している。

同条約は、1986 年改正で、附属書第 7 章に火薬類等の危険物の運送上の安全を定め、その第 4 規則では、危険物を入れた容器に専門的名称で内容表示をすると共に、標識で危険性を示すよう定め、その後の附属書改正で、第 6 章第 2 規則に、荷送人を名宛人として、船長等に対して貨物等（コンテナ含む）の総質量等を記した資料を提供するよう規定した。さらに、2016 年改正では、コンテナで運送する貨物の総重量につき、

・梱包されたコンテナ貨物と固定用材料、コンテナの自重を加えた重量の計量（ただし、トレーラー（図参照）積載コンテナを短国際航海を行うロールオン・ロールオフ船（図参照）にそのまま積み込む場合等を除く）、

・船積書類と確認された重量の照合と船長や係留施設の代表者への事前提出、

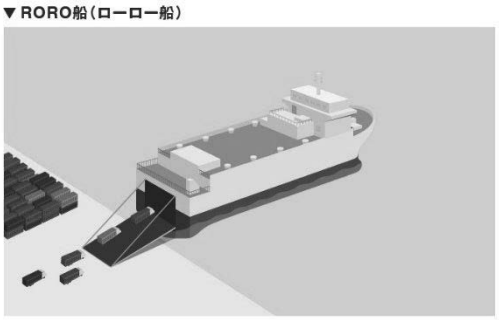
・これらの要件が充たされない場合の船舶への積み込みの禁止、

等が定められ、計量の精確化が図られた。

【トレーラー】

（ドライバーWEB の WEB サイト（https://driver-web.jp/articles/detail/38314/2/1/1 最終閲覧日 2023 年 7 月 25 日））

【ロールオン・ロールオフ船】



（PASONA のみんなの仕事 Lab「シゴ・ラボ」の WEB サイト（https://lab.pasona.co.jp/trade/word/342/最終閲覧日 2023 年 7 月 25 日））

この条約の国内担保法は、危険物船舶運送及び貯蔵規則（昭和 32 年 8 月 20 日運輸省令第 30 号）及び特殊貨物船舶運送規則（昭和 39 年 9 月 2 日運輸省令第 62 号）であり、この規則は、本邦外に貨物を輸送する場合で、船舶航行上危険性のある貨物運送の際、荷送人が、同人に関する情報（名称・住所等）、貨物の特性や質量（コンテナの場合、総重量）等を記載した資料を船長に提出せねばならず、コンテナについては、コンテナに荷物を入れた状態での総質量を計算するか、コンテナと内容物を別個に計量して合計する方法で確定すべきこと等を定めている。

コンテナ総重量の確定責任者は、原則として荷送人とされているが、ここで荷送人とは、船荷証券（Bill of Landing）や海上貨物運送状（Waybill）等の運送書類の荷送人（Shipper）欄に名前のある者と定義されており、梱包業者などとは異なる。荷送人は第三者に重量確定業務を委託でき、自ら行う場合は国土交通大臣への届出、委託する場合は、重量確定業務を行う業者の同大臣への登録が求められる。

これらの規定には罰則が付されているが、20 万円以下の罰金なので、本条（法第 35 条違反の罰則〔6 ヶ月以下の懲役か 50 万円以下の罰金〕）より軽い。

やはり本条に関係が深い労働法以外の規制に計量法があり、本条の適用上も徴すべき法律だが、前述したので繰り返さない。

キ　適用の実際は以下の通り。

労働基準監督年報の定期監督等実施状況・法違反状況（違反による是正勧告等の行政指導の状況）には、本条にかかる項目がなく、違反件数は不明。同年報の送検事件状況には、本条違反による送検事例は存しなかった。

しかし、森山監督官独自に関係者に聴取したところ、本条違反による是正勧告事例が複数確認されたという（詳細は不明）。

理論的には、重量の過少見積もりによるクレーンの転倒、クレーンのワイヤロープの切断、船舶での偏荷重による傾きや沈没危険の発生等が考えられる。

ク　本条（法第 35 条）の（改正）課題として、まず、重量表示義務者に梱包業者を含めることが挙げられる。荷の内部の偏荷重や高重心、最大積載荷重違反等は、実際に荷造りする者でなければ対応し難い。荷役や貨物運送には多くの関係者が関わるので、梱包業者を含め、誰にどのように義務をかけるのが災防効果に結びつくかを検討する必要がある。

また、死亡災害まで引き起こす荷役用具としてロールボックスパレット（図参照）があり、一度に多くの荷を積載するために縦長に製造され、JIS Z0610 の転倒防止試験をクリアできないことのほか、車輪にストッパが設けられていない、各部に不良があるものがある等の問題がある。また、荷主等、運送事業者以外が所有していることも多く、陸上貨物運送業労災防止協会の委託検討会でも、荷主等に対する運送事業者の困難な立場が窺われた。よって、名宛人を荷主等に限定せずに構造規格化し、製造・譲渡・貸与業者等への規制をかける方法も考えられる。

【ロールボックスパレットに関わる災害例】

（独立行政法人労働安全衛生総合研究所「労働安全衛生総合研究所技術資料 ロールボックスパレット起因災害防止に関する手引き」（JNIOSH-TD-NO.4 （2015））（https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/td/TD-No4.pdf）図 2-5 から）

ケ　法第 36 条は、第 4 章のうち元方事業者など被保護者とは必ずしも労働契約関係にな

い者に所要の労災防止措置を課した規定や、関係請負人やその労働者（関係労働者）にそれに応じる等の義務を課した規定（いわゆる「特別規制」）につき、厚生労働省令に具体化を委ねた条規である。

第 4 章は、前半（法第 20 条～第 28 条の 2）で、直接的な雇用関係に基づく事業者及び労働者の義務を定めているが、労災防止上それでは不十分なため、後半（法第 29 条～第 35 条）で、請負関係を手がかりに、一の場所で混在作業が行われる場合を前提に、元方事業者に場の統括管理義務、注文者自身が仕事を行う場所で請負人が請け負った仕事を行う場合を前提に、注文者に危険な物にかかる管理義務を課したほか、そうした場面を限定せず、発注者による違法な指示の禁止、機械等や建築物のリース業者の義務、1 トン以上の重量貨物の荷送人の重量表示義務等を課している。

ただし、第 4 章後半のうち、

①第 29 条（元方事業者による関係請負人・関係労働者への法令遵守指導、違反の際の是正指示、関係請負人・関係労働者による指示の遵守：罰則なし）、

②第 29 条の 2（建設業元方事業者による土砂崩壊、機械転倒等の危険場所で関係労働者が仕事を行う場合の技術上の指導等：罰則なし）、

③第 31 条の 4（注文者による請負人・請負人の労働者への違反となる指示の禁止：罰則なし）、

④第 32 条第 7 項（関係請負人・関係労働者による法第 30 条第 1 項以下に基づく（特定）元方事業者・注文者・関係請負人からの指示の遵守：罰則なし）、

⑤第 35 条（発送者による重量物の重量表示義務：罰則あり）

については、命令委任がないか、個別の命令委任しかなく、本条とは関わりがない。

また、第 31 条の 3 建設業で特定作業（省令所定の危険性が高い作業）を、縦横問わず複数の事業者の労働者に混在して行わせている場合、その仕事の一部を自ら行う当該特定作業の発注者や一次下請が、当該全労働者の労災防止措置を講じるよう義務づけた規定（第 1 項）、第 1 項の義務主体該当者がいない場合に元方事業者等が指名する等の配慮をするよう定めた規定（第 2 項））でも、厚生労働省令への包括的委任がなされているが、その委任規定を同条中に置いており本条とは関わりがない。

なお、第 32 条第 6 項（特定元方事業者による統括管理等に対応する〔≠指示を受けた〕関係労働者の義務）については、現在、本条の規定により委任された厚生労働省令の規定が存在せず 、死文となっている。

コ　本条（法第 36 条）の引用条文は以下の通り。

条項	規定内容の概要
第 30 条第 1 項	特定元方事業者は、自身の労働者と関係労働者による同一の場所での混在作業から生じる労災防

	止のため、協議組織の設置等の統括管理を行うべきこと。
第 30 条第 4 項	指名を受けた統括安全衛生管理義務者は、当該場所で作業する全労働者に関し、統括管理すべきこと等。
第 30 条の 2 第 1 項	製造業等の元方事業者は、その労働者及び関係労働者の一の場所での混在作業による労災防止のため、作業間の連絡及び調整等の統括管理を行うべきこと。
第 30 条の 2 第 4 項	製造業等元方事業者にも第 30 条第 4 項と同様の規定(指名を受けた統括安全衛生管理義務者による統括管理等）を定めたもの。
第 30 条の 3 第 1 項	第 25 条の 2 第 1 項所定の仕事（災害時の救護にかかる二次被害防止措置)が数次の請負契約によって行われる場合に、元方事業者は、当該場所の全労働者につき、統括管理すべきこと等。
第 30 条の 3 第 4 項	第 30 条の 3 第 1 項の元方事業者にも第 30 条第 4 項と同様の規定（指名を受けた統括安全衛生管理義務者による統括管理等)を定めたもの。
第 31 条第 1 項	特定事業の仕事を自ら行う注文者(※該当する注文者が複数存在する場合は最先次のもの）は、建設物、設備又は原材料を、その請負人の労働者に使用させるときは、それらによる労災防止措置を講じるべきこと。
第 31 条の 2	化学物質や化学物質含有製剤等を製造又は取り扱う設備で改造等の有害作業を伴う仕事の注文

	者は、請負人の労働者の労災防止措置を講じるべきこと。
第 32 条第 1 項	第 30 条により特定元方事業者（特定元方事業者が複数存在する場合は指名された統括安全衛生管理義務者）が講じる措置に関係請負人も対応すべきこと。
第 32 条第 2 項	第 30 条の 2 により元方事業者（元方事業者が複数存在する場合は指名された統括安全衛生管理義務者）が講じる措置に関係請負人も対応すべきこと。
第 32 条第 3 項	第 30 条の 3 により元方事業者（元方事業者が複数存在する場合は指名を受けた統括安全衛生管理義務者）が講じる措置に関係請負人も対応すべきこと。
第 32 条第 4 項	第 31 条第 1 項の場合に、当該建設物等を使用する労働者を雇用する事業者は、注文者が講じる措置に対応すべきこと。
第 32 条第 5 項	第 31 条の 2 の場合に、同条所定の仕事の請負人は、同条に基づき注文者が講じる措置に対応すべきこと。
第 33 条第 1 項	機械等貸与者は、受貸与事業者における当該機械等による労災防止措置を講じるべきこと。
第 33 条第 2 項	受貸与者は、オペレーターが自身の労働者でない場合、（同人への当該事業場にかかるリスク情報の提供などの）労災防止措置を講じるべきこと。
第 34 条	建築物貸与者は、受貸与事業者における当該貸与建築物による労災防止措置を講じるべきこと。た

	だし、当該建築物の全部を一の事業者に貸与する場合を除く。
第 32 条第 6 項	第 30 条第 1 項若しくは第 4 項、第 30 条の 2 第 1 項若しくは第 4 項、第 30 条の 3 第 1 項若しくは第 4 項、第 31 条第 1 項又は第 31 条の 2 の場合において、労働者は、これらの規定等により、元方事業者、注文者、貸与者、関係請負人等が講じる措置に応じて必要事項を遵守すべきこと。
第 33 条第 3 項	第 33 条第 2 項の機械等のオペレーターは、受貸与者が同項に基づき講じる措置に応じて必要事項を遵守すべきこと。

また、労働者派遣法第 45 条は、ここに掲げたもののような安衛法上の一定の条規につき、「派遣先＝事業者」、「派遣労働者＝事業者の労働者」とみなし、派遣元は当該労働者を使用しない（＝安衛法上の事業者責任を負わない）ものとみなす旨を定めている。

派遣法第 45 条は、統括安全衛生責任者や元方安全衛生責任者らの選任義務を派遣先に課しており、（特定）元方事業者の講ずべき措置も派遣先に課しているので、結局、特別規制の履行責任は派遣先の中で、適用条件を満たすところということになる。

寺西輝泰氏によれば、安衛法本法が省令に委任する形態は、包括委任型（個々の条文の中ではなく、別途設けられた包括的な委任規定により、政省令によってその内容の具体化が図られている条規）、個別委任型（構成要件に具体化のための政省令委任が書き込まれている条規）がある。その他、政省令委任がなく、自己完結した条規は、完結型と呼ばれている。

このうち包括委任型条規の包括委任の媒体を果たすのが、法第 27 条や本条（法第 36 条）（森山監督官は、この他に法第 115 条の 2 を挙げている）である。これらの条規では、措置基準の面で、まさに包括的に幅広く委任されている。法第 31 条の 3 第 1 項（「厚生労働省令で定めるところにより」、特定作業従事する全労働者の労災防止措置を講ぜよ）のように、個別委任型ではあるが、包括委任的な条規もある。

サ　制度史をみるに、そもそも、工場法は、工場という場を規制しており、保護対象となる職工には、工業主と直接的な雇用関係がない下請労働者等の社外工も含んでいた。戦後に制定された労基法では、規制範囲が労使関係に限定され、請負関係規制が後退したが、鉱山保安法は、依然として場の規制を維持し、同法上の鉱山労働者には個人請負事業者も含まれている。

確かに、司法判断では、河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁（上告後、最 2 小判昭和 48 年 3 月 9 日で棄却））のように、元請の現場責任者を使用者と読み替えて統括管理の刑事責任を課すような判決もあったが、一般化には限界がある。

森山監督官の経験では、安全衛生経費の差配を元請が行っていても、2 次下請以下の労働者への指揮命令は 1 次下請に丸投げされているようなケースもあり、そうしたケースについては、やはり立法的対応が必要と解される。

その後、旧労災防止団体法（昭和 39 年法律第 118 号）が制定され、第 4 章に、現行安衛法第 4 章後半に近い特別規制が設けられた。その立法趣旨は、労使関係を規律する労基法では、使用者の異なる労働者の混在、連絡不備等による災害を十分に防止できないので、元請事業主等に関係労働者の統一的安全管理義務等を課すこととしたと説明されていた[110]。

これらの条規は、昭和 47 年に現行安衛法が制定され、若干の修正を加えて、第 4 章後半に受け継がれた。また、昭和 60 年の労働者派遣法の制定に際して、前述の通り、第 45 条で本法の規定の一部が読み替えられ、特別規制の責任者が派遣先のうち所定条件を満たす者となることが明らかにされた。

本条（法第 36 条）は、制定以後、3 回改正されているが（昭和 55 年法律第 78 号・平成 11 年法律第 160 号・平成 17 年法律第 108 号）、その内容は、主に対象条文の追加（代表例として、平成 11 年改正における法第 31 条の 2（化学物質等取扱設備の改造等の仕事の注文者の講ずべき措置）の追加が挙げられる）やナンバリング改正、省庁再編（労働省令→厚生労働省令）に対応したものである。

シ　本条（法第 36 条）の対象条文にかかる監督指導状況をみると、労働基準監督年報では、平成 23 年から令和 2 年までの違反指摘（違反による是正勧告等の行政指導の状況）は、

1）法第 30 条から法第 30 条の 3（特定元方事業者による統括管理義務、製造業元方事業者による統括管理義務、元方事業者による救護活動の二次災害防止措置の統括管理義務）が例年 1000 件前後、

2）法第 31 条から法第 31 条の 4（注文者による危険な物の管理、化学物質取扱い作業を伴う仕事の注文者の講ずべき災防措置義務、建設業で危険な作業を伴う仕事の発注者等が講ずべき災防措置義務、注文者による違法な指示の禁止）が例年 4000 件台と多く、

3）法第 32 条（特別規制における請負人や労働者の義務）は例年 20〜50 件台、

4）法第 33 条（機械等のリース関係）と第 34 条（建築物等のリース関係）は例年概ね 10 件台、

だった。

労働基準監督年報に掲載された送検事例では、法第 30 条違反が例年 10 件程度、法第 30 条の 2 違反が例年 0-1 件、法第 31 条違反が 10-20 件台、法第 32 条違反と第 33 条違反はご

---

[110] 労働福祉事業団・労働福祉昭和 39 年 8 月号 14 頁。

く稀にある程度であった。

11　井村解説（第 5 章第 1 節第 37 条から第 41 条）

井村解説は、法第 5 章に属し、機械の本質的安全化を目的とする法第 37 条から第 41 条を対象としている。

これらの条規は、製造時の許可、製造時、設置時の検査の受検、検査をパスした機械等への検査証の交付、検査証を受けていない機械等の使用禁止、検査証の有効期間と更新制度等を定めている。

概要は以下の通り。

ア　法第 37 条は、ボイラー・圧力容器、クレーン・ゴンドラ等、それ自体又はその取扱いに危険を伴う機械等（特定機械等〔1　ボイラー、2　第一種圧力容器[111]、3　つり上げ荷重 3t 以上のクレーン［スタッカー式クレーンは 1t 以上］、4　つり上げ荷重 3t 以上の移動式クレーン、5　つり上げ荷重 2t 以上のデリック、6　積載荷重 1t 以上のエレベーター、7 ガイドレールの高さが 18m 以上の建設用リフト［積載荷重 0.25t 未満のものを除く］、8　ゴンドラ〕〔法別表第一〕）につき、「製造しようとする者」が、構造規格への適合審査を経て、行政官庁の製造許可を受けるべきことを定めている。

ここで、「製造しようとする」の解釈は、ボイラー等のような据置型、クレーンやゴンドラのような定置型、移動式クレーンのような移動型で異なり得、たとえば定置型では、設置

---

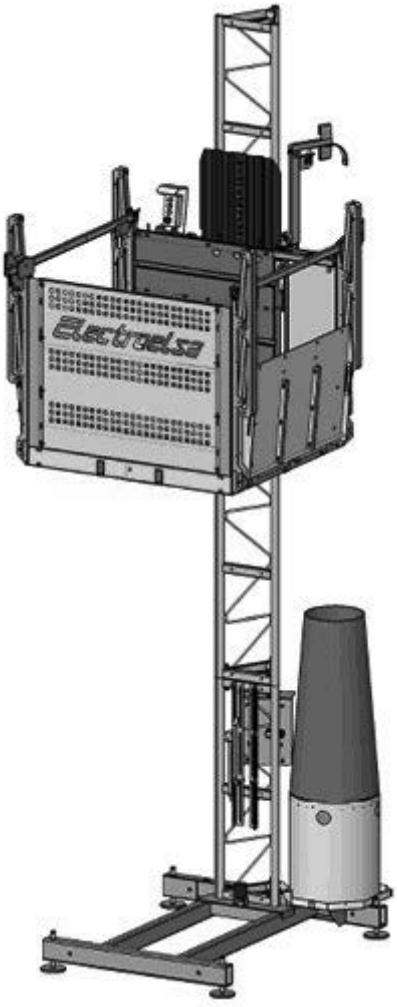
[111] 第一種圧力容器については、以下のような判例がある。

有限会社ラボプレクス事件東京地判令和 3 年 8 月 10 日 westlaw_2021WLJPCA08108021 は、理化学機器のメーカーである Y（被告会社）に発注した産業廃棄物処理に使用する高温高圧機器（本件機器）につき、要求仕様や法定基準を満たさないとして、注文者である X（原告。事業協同組合）が、Y の債務不履行責任等を訴求した際、その一環で、本件機器が安衛法令上の第一種圧力容器（施行令第 1 条第 5 号）に該当するのに、行政の製造許可や各種の法定検査等の手続きを経ていないことを主張したという事案につき、以下のように述べて、X のこの点に関する主張を斥け、また、本件請求自体も棄却した。

すなわち、「労働安全衛生法施行令 1 条 5 号所定の第一種圧力容器に当たるかどうかについては、当該機器の耐久性（上限値）ではなく、具体的な使用条件に即して認定される」（下線は報告者が添付した）。本件機器は、「高温の水蒸気を送り込んで、専ら本件機器内の温度を上げることにより、分解対象内の水分を気化させた上で細胞の中から外に出し、液化することを促進することを意図したもので、高温の水蒸気を本件機器内に継続的に送り込んで、本件容器内の温度を一定以上に保つために、逃し弁や配管等から温度が下がった空気を本件機器の外に出すことが可能な構造になっていると認められる」。「圧力の滞留を生じさせない点で、容器を密閉することによりその内部に圧力をかけていく圧力容器とは構造及び原理が異なるものというべきである」、と。

現場での組み立て着手時点とも解し得るが、条規の本来趣旨からすれば、部品の製造開始時点と解すべきだろう。

【建設用リフト】



（行列のできるトラック相談所のブログ（http://torack7.blog.fc2.com/blog-entry-287.html 最終閲覧日 2023 年 8 月 10 日））

3 ステップ・アプローチ（先ずは、機械や建設プロジェクトの安全設計、ハザードレベルの低い化学物質の採用などの本質的な安全対策を講じ（1st ステップ）、残存するリスクに対して、機械停止装置の装着、安全服の着用などの追加的防護柵＝安全工学、衛生工学的対策を講じ（2nd ステップ）、それでも残存するリスクに対して、安全教育などの人的措置を講じる（3rd ステップ）、という EU 等で原則化している予防の方法論）のうち、1st ステップの履行確保を図る規定であり、3rd ステップの履行を図る規定、すなわち、そうした機械等を取り扱う者に免許や講習受講等の要件を課して、取扱いの適正確保を図る法第 61 条等とは

両輪の関係にある。

すなわち、本条は、危険を伴う機械や有害物等につき、製造・流通段階での安全化を図ろうとする安衛法に特徴的な規制の一環であり、特定機械等を使用する事業者ではなく、その製造者を対象とした規制である。条文上、特定機械等は、「特に危険な作業を必要とする機械等」であって（これは、機械自体の構造上の欠陥から関わる作業者らに危険が及び得るものを含む）、別表に掲げられたもののうち安衛法施行令で特定されたもの（ボイラー、第一種圧力容器、移動式クレーン、建設用リフト、ゴンドラ。このうちボイラー以下一定の機械等については、安衛法の施行通達〔昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号〕定められている[112]）に限られており、安衛法制定以後追加されていないが、定めの趣旨や関係災害の実例からすれば、施行令が定めるものに限る必然性はなく、「特に危険な作業を要する機械等」については、その構造上の欠陥や取扱い方法の不備による災害発生の危険性が高い機械など、適切な解釈を改めて検討する必要がある。

施行令により、同条の対象とする特定機械等のうち、ボイラーは、一定以上の伝熱面積、最高使用圧力、胴の内径及び内容積を持つ等の条件を全て充たすものに限定され、第一種圧力容器（圧力容器のうち、内容物が大気圧での沸点を超える温度の液体〔圧力によって気体が液化している飽和液〕であるものを指す[113]）は、一定以上の最高使用圧力、胴の内径、内容積を持ち、容器内の圧力が大気圧を超える等の条件を全て充たす容器に限定され（＊内

---

[112] 特定機械等の定義の詳細を施行令で定めることは不適当（なじまない）との内閣法制局の方針に基づいた措置である（唐澤正義氏による）。

[113] 第一種圧力容器については、以下のような判例がある。

有限会社ラボプレクス事件東京地判令和 3 年 8 月 10 日 westlaw_2021WLJPCA08108021 は、理化学機器のメーカーである Y（被告会社）に発注した産業廃棄物処理に使用する高温高圧機器（本件機器）につき、要求仕様や法定基準を満たさないとして、注文者である X（原告。事業協同組合）が、Y の債務不履行責任等を訴求した際、その一環で、本件機器が安衛法令上の第一種圧力容器（施行令第 1 条第 5 号）に該当するのに、行政の製造許可や各種の法定検査等の手続きを経ていないことを主張したという事案につき、以下のように述べて、X のこの点に関する主張を斥け、また、本件請求自体も棄却した。

すなわち、「労働安全衛生法施行令 1 条 5 号所定の第一種圧力容器に当たるかどうかについては、当該機器の耐久性（上限値）ではなく、具体的な使用条件に即して認定される」（下線は報告者が添付した）。本件機器は、「高温の水蒸気を送り込んで、専ら本件機器内の温度を上げることにより、分解対象内の水分を気化させた上で細胞の中から外に出し、液化することを促進することを意図したもので、高温の水蒸気を本件機器内に継続的に送り込んで、本件容器内の温度を一定以上に保つために、逃し弁や配管等から温度が下がった空気を本件機器の外に出すことが可能な構造になっていると認められる」。「圧力の滞留を生じさせない点で、容器を密閉することによりその内部に圧力をかけていく圧力容器とは構造及び原理が異なるものというべきである」、と。

容物が気体のみである第二種圧力容器は本条の対象とされていない)、クレーン、リフト、ゴンドラも、(過去の災害例や事業場での安全管理が適当か否か等の観点から)施行令で定義されたものに限定されている。

本条所定の製造許可を受けずに特定機械等を製造した者は、法第 117 条により 1 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金に処せられ得る。

イ　本条が規制対象とする特定機械等については、現行安衛法の制定前から、それぞれに安全規則が設けられて、製造、設置等につき、検査による許可制度が定められ、本条は、それらをほぼそのまま継承する形で策定された。

例えば、ボイラーについては、明治時代に各都道府県で規制が始まり、東京では警視庁が取締規則で構造規定に基づく検査と設置許可を一体として定めた(製造自体の規制ではなく、設置許可に際して検査合格を求めていた。すなわち、既に製造したものが構造規格に合致しているかを検査する制度だったようだ)。

その後、工場法が行政官庁の裁量による使用停止命令を定め、1935 年(昭和 10 年)には、関係者からの全国的な統一基準整備の要請を受け、内務省が構造規格、設置基準、取扱責任者等を定めた汽罐取締令(内務省令)を策定して、缶体検査と設置手続を切り離し、缶体検査に合格していないボイラーの設置を禁じた(ただし、あくまで設置されるボイラーを対象とした規制であって、設置者や販売者が検査を受けることもでき、製造者による製造自体を規制する趣旨ではなかった)。

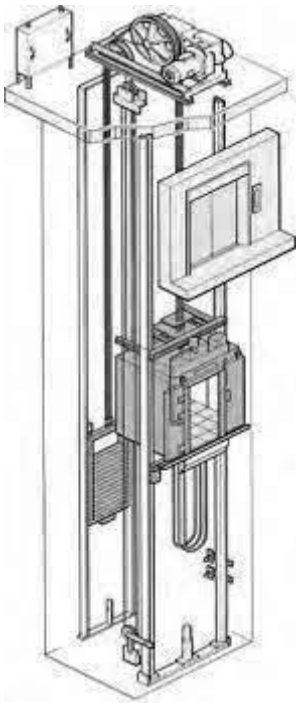
1947 年(昭和 22 年)の労基法制定に際して、同法第 46 条第 2 項が、特に危険な作業を要する機械器具につき、行政の許可なしに製造・変更・設置してはならないと定め、旧安衛則が、汽罐や特殊汽罐、揚重機、アセチレン溶接装置等につき、許可なしの「設置」を禁じると共に(第 38 条)、ボイラーの高圧化の流れを踏まえて、溶接を要するボイラーの「製造」を許可制とした(第 37 条)。圧力容器については、旧安衛則が、0.2 メガパスカル以上の気体圧力を蓄積する容器を内圧容器と定義し、労基法第 54 条第 1 項によって、耐圧証明書を添付して労基署長へ届け出るよう定めていたが、特に危険な作業を要する機械器具(労基法第 46 条第 2 項)の対象ではなく、従って製造許可制の対象とはなっていなかった。

1959 年(昭和 34 年)には、ボイラーの技術的進歩等を踏まえてボイラー則が制定され、全てのボイラー・圧力容器を対象に製造許可制が採用された。現行のボイラー則は、1972 年(昭和 47 年)の現行安衛法制定に伴い改定されたものである。

クレーン・デリック等の揚重機については、1937 年(昭和 12 年)に、労働者災害扶助法に基づき制定された土木建築工事場安全及衛生規則で、(当時は)デリックを中心とする起重機の巻上装置等に関する規制(巻上装置については、安全荷重をワイヤーの切断荷重の 6 分の 1 以下とすること等、一定のガイデリックについては、6 本以上の支鋼索を設けること等、昇降機(エレベーター等)については、支持金具が切断しても落下が防止される安全装置を設置すること等、基本的な安全構造や性能などの定め)が行われ、その後、1937 年(昭和 22 年)の労基法制定に際して、前述の通り、旧安衛則第 38 条が、汽罐や特殊汽罐、揚

重機、アセチレン溶接装置等につき、許可なしの「設置」を禁じ、同第 327 条が、一定以上の巻き上げ能力や大きさを持つ起重機等の揚重機につき設置認可制を採用したが、クレーンの技術革新、クレーンや建設用リフトが果たす役割の増大、関連労災の多発等を受けて、1962 年（昭和 37 年）に旧クレーン則が制定されて、初めて製造許可制が採用されていた。

【昇降機と支持器具】



（建設研究所の WEB サイト（http://www.kenken.go.jp 最終閲覧日 2023 年 8 月 10 日））

ゴンドラについては、戦前に特段の規制は存しなかったようだ。1947 年（昭和 22 年）に、労基法第 46 条第 2 項が、特に危険な作業を必要とする機械器具につき、製造許可制を定めたが、その対象にゴンドラは含まれず、1963 年（昭和 38 年)の旧安衛則改正で、第 4 章「足場」に第 5 節「つり足場」が独立項目として設けられ、第 109 条の 6 第 6 号が、巻上機に適切に作動する制御装置を設置するよう定めた後、1969 年（昭和 44 年）に、高層ビルの建設ラッシュによるゴンドラへの需要拡大と関連労災の多発等を受け、ゴンドラ安全規則が制定され、製造許可制が採用された。

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

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

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

以上のうちゴンドラの災害は、明らかにゴンドラ安全規則の制定を後押しした。

エ　特定機械等の製造許可申請を行う製造者（ボイラーの場合、一定条件を充たす廃止されたボイラーの改修者も含まれる）が遵守すべき申請手続きについては、ボイラー則、クレーン則等の機械等ごとの個別の安全規則に定められており、概ね所轄の都道府県労働局長への予めの申請となるが、既に許可を受けたものと同一の型式であれば不要である。なお、製造許可は、業者が製造に入る前に、設計図や強度計算等に関する必要書類を提出して得る必要がある。

添付すべき書類も規則等に定められており、特定機械等の性質（溶接の有無、組み立ての要否等）により若干の違いがある。それには、その構造を示す図面のほか、

ボイラーの場合、強度計算、製造・検査のための設備（製品そのものではなく、製品を製造し、検査するための設備を審査する趣旨）、工作責任者の経歴、工作者の資格・数、溶接による場合、溶接施工法試験（溶接継手の強度試験や非破壊検査等の性能試験など）の結果[114]、

クレーンの場合、強度計算（機械等の構造及び部材の作業上発生する負荷に対する耐性）の基準（ただし、実務上は、計算式のみでなく、計算結果まで添付が求められている）、製造過程で行う検査設備、主任設計者と工作責任者の経歴等が定められている（ボイラーの場合と違って、設計者の記載を求めているのは、ボイラーの場合、製造上の問題が重大災害を

114　一般に、溶接を要する機械の製造者は、溶接施工要領書（Welding Procedure Specification, WPS）を作成するが、その裏付けとして溶接施行法試験を実施する。その試験結果を記したのが、PQR（Procedure Qualification Record）であり、法第 37 条に基づく製造許可申請で求められる添付文書としても機能する。当該試験は、ボイラー製造許可基準所定の溶接条件で実施されねばならず、同基準第 4 条は、JIS 規格（JIS B 8285:2010 圧力容器の溶接施工方法の確認試験）等への準拠を求めている。このようにして、JIS 規格が法令の解釈基準として重要な役割を果たしている。

招く可能性が高いのに対し、クレーン・ゴンドラでは、設計段階での構造上の問題が重大災害を招く可能性が高いとの認識があったものと察せられる)。

また、ボイラーについてもクレーンについても、申請を行う製造者が準拠すべき製造許可基準が公表されている。

オ　監督指導状況をみるに、本条(法第 37 条)違反による送検事例は年 2 件程度であり、クレーン等にかかるものが多いと察せられる。

本条に基づく製造許可申請が出されると、概ね都道府県労働局安全課の担当技官（産業安全専門官）が添付書類の不備や強度計算の正確性等をチェックし、適宜、必要書類の追加提出を指示する等している。基本的に、申請内容が各特定機械等の構造規格に適っていれば、局長決裁により許可書が発出される。

許可は、特定機械等（の型式）ごとに受ける必要がある。初めて許可申請を行った事業場には現地調査を行い、製造設備や試験設備の設置の有無等を確認することが多い。既に別の型式で許可を受けており、そうした設備が確認済みの場合、書類審査のみで許可審査が行われる傾向にある [115]。

---

[115] 地方産業安全専門官経験者で、地方労働衛生専門官の職にあった者（被告人 X）による製造許可事務にかかる受託収賄により、結果的に両専門官の職務の性格と製造許可事務の実務が明らかとなった事件として、福岡地小倉支判平成 30 年 10 月 4 日 LEX/DB25449830 がある。

本件で被告人 X は、かつて地方産業安全専門官の職にあり、その業務に精通していたが、本件当時は異動により地方労働衛生専門官の職にあった。しかし、A 社の取締役 B より依頼を受け、同社が今後を見込んで行った、つり上げ重量 400 トンの大型クレーンの製造許可申請につき、直接の担当であった地方産業安全専門官の C に働きかけ、局長決裁を受けさせ、許可を発出させた。

すなわち、A は既に、小型の移動式クレーンの製造許可を得ており、そのための設備は保有していたが、C としては、今回申請された大型クレーンの製造能力は不足していると考え、他社との共同申請を勧めていた。しかし、X は、B の依頼を受け、大型クレーンの製造が可能な他社の土地や設備を借用することを条件に、C に許可を働きかけたため、C は局長決裁を受け、許可が発せられた。この際、B は、F 社に依頼して大型クレーンを製造可能な工場使用承諾書を得て提出したが、実際の使用を予定しない条件であり、虚偽の内容であった。

その後、X は、B から 30 万円分の商品券を受け取ったため、受託収賄罪に問われた。

判決は、X の職務権限の有無について、確かに地方産業安全専門官と地方労働衛生専門官の職は法令上明確に区分されているが、組織体制や、両者が人員配置の都合でコンバートされる実態等に鑑みて、前者は後者の職務にも一般的職務権限を有しているとし、B による請託の有無については、現に X に申請受理の働きかけを行い、X から他社の工場使用承諾書を得るよう提案され、C は X の助言がなければ申請を受理しなかったと述べている

審査では、関係法令のみならず、関係規則や構造規格にかかる解釈例規や問答集等への深い理解が求められ、担当専門官の知識と経験が必要だが、技官の地方任用の停止により、各都道府県労働局に一桁しか技官がおらず、少人数で膨大な量の許可事務を余儀なくされており、現に製造許可申請書記載の強度計算の誤りに気づかず許可を発出した例等が報告されている[116]。

また、令和2年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[117]によれば、ある事業者が、その工場にテルハ（ホイスト〔巻上機〕が天井付近に取り付けられたレールに沿って移動するタイプのクレーン）を設置する際、当該設備工事を含む工事全体の元請け、1次・2次下請のいずれも製造許可を受けず、監督署による監督指導時には既に当該テルハが殆ど完成していた例があり、本条（法第37条）及びクレーン則第3条第1項に基づけば、刑事事件化も考えられたという。

カ　関連判例に富士ブロイラー事件静岡地判昭和58年4月7日があり、原告会社が購入した乾燥機に設計とは異なる製造上の問題があったことで、原料投入口の鉄蓋（てつのふた）が吹き飛び、同機内の鶏の肉片等が付近の住宅等に飛散し、操業停止から廃業を余儀なくされたため、同機の製造ないし落成に際し、構造検査（ボイラーや第一種圧力容器等を対象に、その製造後、許可を受けた図面通りに製造されたか否かについて、登録製造時等検査機関が行う検査）等を適正に実施せず、安衛法上の諸規則が定める許可基準を充たさないのに検査に合格させた等として、国を相手方として不法行為損害賠償請求をした事案につき、判決は、安衛法上の第一種圧力容器に関する諸規則が、製造許可、構造検査、落成検査等の審査手続きを行うのは、労働安全衛生行政の実施を目的とし（≒主に労働者の保護を目的とし、なおかつ結果の担保はしない）、国が事業者に対してその安全性を保証する制度ではなく、仮に

こと等から、請託ありとした。

本件から、安衛法第93条所定の各専門官の職務分掌の形骸化が窺われるが、地方専門官の任用停止から、現在は、更にその状況が進んでいると思われる。

なお、本件でXが提案した製造能力を示すための工場使用承諾書の提出は、クレーンの製造許可基準には定めがないが、おそらくボイラーの製造許可基準の援用であり、現場運用の一例として、違法とまでは言えないだろう。しかし、実際にAが提出した書類は虚偽だったため、それをXが承知していたなら虚偽公文書作成罪等の共犯となり得る違法行為だろうし、許可も取り消されるべきだろう。

116 元労働基準監督官である玉泉孝次氏、篠原耕一氏による。

117 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官OBに向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官49、技官15、元監督官12、元技官2の回答があった。

規格適合性審査が不十分な容器が設置されることになっても、事業者との関係では違法性を論ずる余地はないとし、控訴審（東京高判昭和 60 年 7 月 17 日）も、この機械と同型の機械が既に製造許可を受けていたため、ボイラー則上、新たに製造許可を受ける必要はなかったことを述べたうえ、原審と同趣旨の判断を示した。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

行政の検査官（技官）の立場では、本音としてドキンとさせられる事件である（篠原）。

2）判決について

率直に言って、もう少し国の責任を指摘しても良かったように思う。

ただ、行政内部では、検査が甘くて災害が生じたと思われるケースでは、担当行政官が責任を感じて退職されたようなこともあり、法的責任だけで論じられない面がある（篠原）。

本件では個別検定だったようだが、型式検定であった場合に国の責任がどう変わるかに関心がある（前村）。

3）未然防止策について

構造規格や検査方法の見直しが鍵だろう。

なお、地方任用の技官制度があった頃は、ボイラーの溶接や構造検査では、検査対象にかなり圧力をかけてしっかり検査をしていた。今は、登録機関に構造検査以下、様々な検査の主体が移行している。結構精密に行われてはいるが、私見としては、信用、法的責任負担等の面で、国が行っていた方が良かったように思う（篠原）

篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表）、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）、前村義明氏（My 社労士事務所、労働衛生コンサルタント）

【諸種の検査[118]】

＊特定機械等の種類と段階によって必要な検査が異なる。

詳しくは、図 10 を参照されたい。

---

[118] ボイラ・クレーン協会の WEB サイト（https://www.bcsa.or.jp/kensa/cat3/cat7/post.html 最終閲覧日 2022 年 5 月 22 日）を改編した。

検査の流れは図 10 を参照されたい。

「ボイラー及び第一種圧力容器」について

1）溶接検査

溶接によって製造されるものについて登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が行なう検査（＊これらが行う検査には、一定の専門性が必要と解されている。逆に、労基署長による検査には、検査機関等によるほどの専門性は必要としないと解されている)。

2）構造検査

製造されたものについて登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が構造規格との適合性を中心に行なう検査。

3）使用検査

構造基準は充たしているが、現に使用に耐え得るか否かの検査。

輸入されたもの、構造検査や使用検査の後一定期間以上（種別により1年または2年以上）設置されていなかったが改めて設置されるもの、使用を廃止したものを再び設置するもの等について登録製造時等検査[119]機関又は都道府県労働局長が行なう検査。

検査の具体的内容は、ボイラー及び第一種圧力容器については構造検査、移動式クレーン及びゴンドラについては製造検査に準じる。

4）落成検査

設置にかかる検査（機械等の構造より設置条件を重視する検査）であり、設置工事落成時に所轄労働基準監督署長が行なう。製造にかかる構造検査や使用検査と対置される（：それらとは異なるものと解されている)。

ボイラーや第一種圧力容器、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトのような特定場所への据置型ないし定置型の機械につき実施される。

ボイラーについては、ボイラーを設置する建物や部屋、ボイラー及び配管の設置状況、据付の基礎、燃焼室及び煙道の構造について行われる。第一種圧力容器については、設置と配管状況のみについて行われる。

クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトについては、それぞれの機能の点検のほか、後掲の移動式クレーン等の製造検査と同様の方法で、荷重試験、クレーンについては安定度試験が行われる。

5）変更検査

法定の主要部分を変更したときに、製造許可を得た機械等とは異なるものになったとみなされるため、所轄労働基準監督署長が行なう検査。

主要な部分については、各安全規則に詳細が定められている。

例えばボイラーの場合、胴（ドラム)、ドーム（ボイラーの上部に位置する半球状の構造であり、蒸気の収集および均一な供給を目的とする)、炉筒、火室（火をおこして炉筒

[119] 製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査（法第38条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条)。

に送る熱をつくる)、鏡板、天井板、管板（鏡板のうち煙管ボイラーのように管を取り付けるもの)、ステー（鏡板が平板の場合の脆弱性を補うために取り付けられる)、附属設備、燃焼装置、据付基礎となっている（ボイラー則第 41 条)。

6）使用再開検査

休止報告を提出して使用を休止し（休止と廃止は異なり、廃止されたものには改めて使用検査が必要になる)、なおかつ検査証の有効期間を徒過したものを再び使用しようとするときに所轄労働基準監督署長が行なう検査。

使用検査と同様に、ボイラー及び第一種圧力容器については構造検査、クレーン、デリック、エレベーターについては落成検査に準じた検査、移動式クレーン及びゴンドラについては製造検査に準じた検査が実施される。

7）性能検査

検査証の有効期間の更新を受けようとするときに厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関が行なう検査。

他の検査は基本的に法第 38 条に基づくのに対し、本検査は法第 41 条第 2 項に基づく。

「移動式クレーン及びゴンドラ」

1）製造検査

製造されたものについて都道府県労働局長が行なう検査。

移動式クレーンの場合、製造された機械それぞれについて、①移動式クレーンの各部分の構造および機能についての点検、②荷重試験、③安定試験を行う。このうち②では、定格荷重×1.25 の荷重をかけて旋回・走行等させる。③では、定格荷重×1.27 の荷重の荷をつって、最も不安定な条件でつり荷を地面から離させる。

ゴンドラの場合、その種類により異なるが、作業床に積載荷重相当の荷を乗せて上下に所定の最高速度で作動させる。

2）使用検査

ボイラー等に関する説明と同じ（ただし、検査者は都道府県労働局長)。

3）変更検査

ボイラー等に関する説明と同じ。

4）使用再開検査

ボイラー等に関する説明と同じ。

5）性能検査

ボイラー等に関する説明と同じ。

「クレーン、エレベーター」について

1）落成検査、2）変更検査、3）使用再開検査、4）性能検査があり、各ボイラー等に関する説明と同じ。

【特定機械等の検査】

特定機械等の種類		検査の種類							
略称等	名称	構造	溶接	製造	使用	落成	性能	変更	使用再開
ボイラー	ボイラー（移動式ボイラーを除く。）	○	○		○	○	○	○	○
	移動式ボイラー	○	○		○		○	○	○
第一種圧力容器		○	○		○	○	○	○	○
クレーン等	クレーン（移動式クレーンを除く。）					○	○	○	○
	移動式クレーン			○	○		○	○	○
	デリック					○	○	○	○
	エレベーター					○	○	○	○
	建設用リフト					○		○	
ゴンドラ				○	○		○	○	○
原則として構造検査及び溶接検査は登録製造時等検査機関、製造検査及び使用検査は都道府県労働局長（登録製造時等検査機関も実施可能）、落成検査、変更検査及び使用再開検査は労働基準監督署長、性能検査は登録性能検査機関が実施する。									

（森山誠也氏作成）

＊合わせて図 11 も参照されたい。

キ　法第 38 条は、先述したボイラー、クレーン等の特定機械等[120]の安全確保のため、製造すること自体についての許可制度（法第 37 条）とは別に、実際に製造・輸入された機械等が構造規格に適合しているか否か等に関するチェックの実施を求めた規定であり、ボイラーなど定置式の機械については設置工事の適正等のチェック、主要な構造部分を変更した際には強度の維持のチェックが必要となるため、機械の種別ごとに必要な場面での検査を求めている。

第 1 項の製造時等の検査は、基本的に製造後、設置前に行われる構造規格適合性を重視する検査であり、ボイラー、第一種圧力容器、移動式クレーン、ゴンドラなどを対象とする。移動式以外のクレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトは、現場で組み立てて設置・使用する機械の性質上、設置後でなければ検査の意味がないので、本項に基づく検査は行われない。

本項が対象とする特別特定機械等[121]には、当初、特定廃熱ボイラーのみが指定されてい

---

[120] 1 ボイラー、2 第一種圧力容器、3 つり上げ荷重 3t 以上のクレーン（スタッカー式クレーンは 1t 以上）、4 つり上げ荷重 3t 以上の移動式クレーン、5 つり上げ荷重 2t 以上のデリック、6 積載荷重 1t 以上のエレベーター、7 ガイドレールの高さが 18m 以上の建設用リフト（積載荷重 0.25t 未満のものを除く）、8 ゴンドラ。

[121] ボイラー則第 2 条の 2 によりボイラーと第一種圧力装置が指定されており、おそらく

たが、平成 24 年のボイラー則改正で、ボイラーと第一種圧力容器が指定されて現在に至っている（ボイラー則第 2 条の 2)。

本項にいう、「厚生労働省令で定める期間設置しなかったものを設置しようとする場合」の「設置しなかった」の期間は、各安全規則で定められており、ボイラー、第一種圧力容器、ゴンドラについては 1 年以上(ボイラー則第 12 条第 1 項第 2 号、同第 57 条第 1 項第 2 号、ゴンドラ則第 6 条第 1 項第 2 号)、移動式クレーンについては 2 年以上（クレーン則第 57 条第 1 項第 2 号）と定められている。

第 2 項に基づく検査は、外国の製造者が、日本に特定機械等を輸出しようとする際に、外国で検査の受検を希望する場合等に行われ、第 1 項と同様に、現場での設置後でなければ検査の意味をなさないクレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトは対象とされていない。

第 1 項及び第 2 項は、製造時等（主に製造直後、輸入時、再設置時）に際して、構造規格適合性などをチェックするため、専門性を要し、都道府県労働局長や登録製造時等検査機関（法第 46 条に基づき、製造時等検査〔製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査〈法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〉〕〕にかかる所定の設備・検査員の要件に適合しているとして厚生労働大臣に登録された機関）が行う検査を受けるべきこととしている。

第 3 項は、設置、主要構造部分変更、休止後（：休止報告を提出して使用休止し、検査証の有効期間徒過後）の使用再開に際して労基署長が行う現場での稼働状況に関する検査を定めている。

設置に際しては、前 2 項所定の構造検査および使用検査に合格した特定機械等を対象に、落成検査が行われる。設置しようとする者は、法第 88 条第 1 項に基づく設置届を所轄労基署長に提出した後でなければ、本条の落成検査の申請を行うことができない。前述の通り、落成検査は、据付ないし定置式の機械等を対象としている。

主要構造部分変更の主要部分については、特定機械等に関する各安全規則に規定があり、当該部分の変更を行った事業者は、法第 88 条第 1 項に基づく（提出済の）変更届に既に得ている検査証と変更しようとする部分の図面を添えて、本項に基づく変更検査申請を行う必要がある。

使用再開検査は、廃止届を要する廃止とは異なるが、休止した（：休止報告を提出して使用休止し、検査証の有効期間を経過した）特定機械等の再使用を図る場合に、その安全性確保のため行われる検査である。

本条所定のボイラーの検査は、元は、汽罐取締令に基づき、設置前、落成時、変更工事後、

は特に危険性が高く、なおかつ検査に高い専門性が必要との趣旨で、基本的には登録製造時等検査機関により、対応できない場合は都道府県労働局長により検査されることとなっている。

休止後（：休止報告提出による休止及び有効期間徒過後）再開時に行政機関が行い、有効期間満了後の継続使用に際しての性能検査は、行政機関やその代行機関が行ってきたが、労基法施行後、製造時検査（製造の際や直後の構造規格適合性を重視する検査）が加わり、溶接によるボイラーについては溶接検査も義務づけられたほか、第一種圧力容器にもボイラーと同様の検査が義務づけられた経緯がある。

クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフト等についても、労基法施行後、設置（落成）時、主要構造部分変更時の検査に加え、認可の有効期間満了後の性能検査が義務づけられた。その後、旧クレーン則と旧ゴンドラ則の制定に伴い、移動式クレーンやゴンドラの製造時検査（製造の際や直後の構造規格適合性を重視する検査）の義務が追加された。すなわち、本質的安全化へ向けて、製造段階への介入が図られてきた経緯がある。また、民間活力活用等の観点から、登録製造時等検査機関による製造時等検査（製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査〔法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〕）の対象が拡大されてきた（平成 24 年のボイラー則改正で、その対象となる特別特定機械等の範囲が従前の廃熱ボイラー（製鋼などの炉で発生する熱を利用するボイラー）からボイラー及び第一種圧力容器に拡大された等）。

第 2 項は、外国の製造者が、特定機械等を日本に輸入する際に、輸入業者によらず、自らが直接、都道府県労働局長や代行業者の検査を受けられることを規定したもので、検査・検定制度等による貿易摩擦（の一環としての非関税障壁）の解消のため、昭和 58 年改正で追加された後、平成 6 年改正で、外国でも検査を受けられるようにする趣旨で改正された経緯がある。

ク　第 1 項・第 2 項が定める都道府県労働局長等が行う製造時等（製造時、輸入時、再設置時）の検査には、

①　製造時検査（製造中や直後の構造規格適合性を重視する検査）、

②輸入時検査、

③所定期間（ボイラー等につき原則 1 年。移動式クレーンにつき原則 2 年）にわたり設置（定置式の特定機械等の据付及び使用）されなかったものの設置時検査（性格的に使用開始時検査に近く、休止後再開検査〔使用再開検査〕などとは異なる）、

④使用（移動式の特定機械等の利用）廃止[122]後の再設置・再使用時検査（同前）、

の 4 つがあり、このうち②～④は、ボイラー等につき、設置の前段階で構造要件の具備状

---

[122] 法第 38 条第 1 項にいう「廃止」と第 3 項にいう「休止」の相違について言えば、前者は検査証の労基署長への返還を要するが、後者は要しない（ただし、休止期間が有効期間を超える場合には監督署長への報告を要する）。したがって、第 1・2 項に基づく検査は、その時点で検査証のない特定機械等を対象とし、第 3 項に基づく検査は、その時点で検査証のある特定機械等を対象としていることになる。よって、廃止した機械等につき変更検査を受ける場合、第 1 項に基づく検査が必要になる。

況を確認しようとするもので、使用開始時に使用に耐えるか否かの検査との趣旨で「使用検査」と呼ばれ、設置者や使用者に受検義務が課されている（ボイラー則第 12 条、第 57 条、クレーン則第 57 条、ゴンドラ則第 6 条）[123]。ボイラー則第 2 条の 2 によりボイラーと第一種圧力装置が指定されている「特別特定機械等」は、（おそらくは特に専門性が高く、検査に高い専門性が必要との趣旨で、）登録製造時等検査機関により、それ以外は都道府県労働局長により検査されることとなっている。

① 製造時検査（製造中や直後の構造規格適合性を重視する検査）には、
溶接によるボイラーや第一種圧力装置の溶接検査、
ボイラー等の製造後の構造検査（ボイラーや第一種圧力容器を対象に、その製造後、許可を受けた図面通りに製造されたか否かについて、登録製造時等検査機関が行う検査〔ボイラー則第 5 条、第 7 条、第 51 条、第 53 条〕。構造検査の受検に際しては、ボイラーや圧力容器の種類、最高使用圧力、伝熱面積や内容積、製造許可年月日等の明細書を添えて登録製造時等検査機関等に申請せねばならない〔ボイラー則第 5 条第 3 項、第 51 条第 3 項〕）、
移動式クレーンやゴンドラの製造後の製造検査、
がある（クレーン則第 55 条、ゴンドラ則第 4 条）。

検査の申請者が遵守すべき措置については、検査類型ごとに具体的規定が設けられており、例えば、移動式クレーンの製造検査では、

・検査しやすい位置に置くこと、
・荷重・安定度試験のための荷・玉掛け用具を準備すること、

が求められている（クレーン則第 56 条第 1 項）ほか、都道府県労働局長が必要事項を命じ得る（クレーン則第 56 条第 2 項）こととされている。使用検査にも、こうした製造検査等の規定が準用されている（ボイラー則第 13 条など）[124]。

ボイラーと第一種圧力容器の構造検査の方法については、行政通達として「登録製造時等検査機関が行う製造時等検査、登録個別検定機関が行う個別検定及び登録型式検定機関が行う型式検定の適正な実施について」（平成 17 年 4 月 1 日基発第 0401035 号）の別紙に「製造時検査にかかる検査の方法等」が定められている。構造検査には、①設計審査、②材料検査、③外観検査、④水圧検査、⑤付属品検査等がある。

溶接検査は、ボイラー及び第一種圧力容器の溶接による製造者が、構造検査前に受検せねばならないが、重要なのは圧縮応力（ある部分に圧縮力がかかる場合の耐性）なので、それ

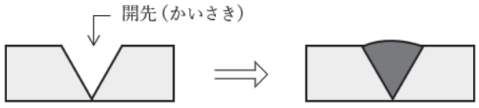
---

[123] ただし、流通前段階での使用検査が望ましいため、特定機械等の譲渡・貸与者が譲渡・貸与前に受検できることとなっている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

[124] 特定機械等の種別ごとに規則を設けつつ、同じ条規を準用したり同様の定めを置く形式は分かり難いので、解説担当の井村真己教授は、別途、統一的な別規則を設けて、共通原則を明確化すべきとしている。

以外の応力が問われる部分に溶接が施されていても、溶接検査は不要である。溶接検査の受検者は、溶接作業への着手前に検査機関に申請せねばならない(ボイラー則第 7 条第 2 項)。受検の際には、実物と同一材料で作成された試験板を実物と同一条件で溶接すること等が求められる（ボイラー構造規格第 48 条)。溶接検査では、ミルシート（鋼材の材質を証明する書類）との照合等による材料検査、接合部分に開先（溶接継手に設けられた溝状のくぼみ）を作って溶接金属を埋め込む突合わせ溶接の構造規格規定適合性の検査（開先検査)、外観のひび割れ、溶接のはみ出し等の検査（外観検査)、溶接部分の強度を確認するための試験板の引張試験、表曲げ試験などの破壊検査（機械試験)、放射線による非破壊検査（放射線検査）などが行われる。

【開先（かいさき)】



（ものづくり WEB のサイト（https://d-engineer.com/dictionary/kaisaki.html 最終閲覧日 2023 年 8 月 11 日))

第 1 項が受検を求めているのは、特定機械等を「製造し、若しくは輸入した者」、・・・(廃止後）再設置又は（休止後）再使用を図る者であり、この製造者には、法第 37 条の製造許可を得るべき者が該当し、輸入者には、外国製造者と国内の輸入業者等が該当する。

ケ　外国の製造者が、国内でも事業展開していて、自ら特定機械等を輸入した場合や製造者以外の国内の輸入業者等が輸入した場合には、第 1 項所定の「輸入した者」に該当し、自ら同項に従い受検する義務を負うが、外国の製造者が外国での受検を希望するか、国内の輸入業者等による受検を希望しない場合（＝自らによる受検を希望する場合)、自ら国外又は国内で受検でき、この場合、国内の輸入業者等は受検義務を免除される（本条第 1 項但書)。これは、貿易摩擦の一環である非関税障壁の解消のため、外国の製造者が、特定機械等を日本に輸入する際に、輸入業者によらず、自らが直接、検査を受けられるよう図ったものである。

コ　本条第 3 項は、特定機械等の設置とそれ以後の検査を定めており、これには、

① 設置（落成）時検査（ボイラー等については主に本体とその配管等、クレーン、デリック等についてはその各部分の構造と機能を対象に行われる〔ボイラー則第 14 条、第 59 条、クレーン則第 6 条、第 97 条、第 141 条、第 175 条〕。移動式機械やゴンドラについては、その性質上、この検査は行われない。逆に、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフト、簡易リフトについては、設置状況の検査が重要であることから、クレーン則で、製造時等（製造時、輸入時、再設置時）の構造検査ではなく、この検査の実施が求められ

ている）。

【ゴンドラ】

（トーヨーカネツビルテック株式会社の WEB サイト（http://www.web-tkb.com/gondola/results/最終閲覧日 2023 年 8 月 11 日））

②所定の主要部分の変更時検査、

③休止後（：報告を提出して使用休止し、検査証の有効期間を徒過後）再開検査、

の 3 つがある。

ボイラー等については、第 1 項、第 2 項所定の使用検査（製造時等検査の一部で、製造に順じ、検査後しばらく設置しなかったものの利用、廃止後の再利用などに際し、一からその構造規格適合性を測り、使用に耐えるかを検査するもの。設置者や使用者に受検義務がある）での合格が受検の前提とされている（ボイラー則第 14 条第 2 項、第 59 条第 2 項）。

クレーン、デリック、エレベータ、建設用リフトについては、やはり、製造検査（基本的に製造後に行われる都道府県労働局による構造規格適合性検査）等と同様に、検査の申請者が遵守すべき措置（検査し易くするための準備等）等が定められている（クレーン則第 7 条など）。

②における所定の主要部分とは、例えばゴンドラの場合、作業床、アーム等、昇降装置、制御装置、ワイヤロープ等が該当する。検査の申請者が遵守すべき措置（検査し易くするための準備等）等については、やはり製造検査等と同様に、関係規定（ボイラー等：構造検査の関係規定、クレーン等：落成検査の関係規定、移動式クレーン等：製造検査の関係規定）を準用する形で定められている（ボイラー則第 42 条第 3 項など）。

③の休止後再開検査（使用再開検査）は、検査証の有効期間経過後の継続使用に際して法第 41 条第 2 項により受検が求められる性能検査などとは異なり、検査証の有効期間中に休止の報告を提出して休止させた後、有効期間徒過後に再度使用しようとする際に労基署長により行われるもので、ボイラー則第 46 条、第 81 条、クレーン則第 49 条、第 90 条、第 134 条、第 168 条、ゴンドラ則第 33 条などに定めがある。

この検査についても、検査の申請者が遵守すべき措置（検査し易くするための準備等）等については、関係規定（ボイラー等：構造検査の関係規定、クレーン等：落成検査の関係規定、移動式クレーン等：製造検査の関係規定）を準用する形で定められている（クレーン則第 50 条など)。

休止報告せずに検査証の有効期間を超えて休止した特定機械等の再使用に際しては、有効期間満了により元の検査証が失効するので、改めて検査証を受けねばならない（定置式のものの場合は落成検査、移動式のものの場合は使用検査まで遡って受検する必要がある）が、通達により、検査証の有効期間を 6 ヶ月以上徒過したか否かのほか、一部は機械等が移動式か否かによって、取扱いが分けられている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)。例えば、6 ヶ月以上徒過した場合、本条第 1 項の廃止後再設置を求める者に当たり、使用検査と同第 2 項の落成検査が求められる。

サ　本条第 1 項違反者（同条に基づく構造検査、溶接検査、製造検査、使用検査を受けなかった者）は、法第 119 条第 1 号により 6 か月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処せられる。

シ　本条は、第 37 条と同様に、特定機械等の製造・設置上の瑕疵による災害の発生を背景に制定されたものである。

まず、ボイラーに関する規制の沿革は次の通り。

ボイラーは、事故発生時の被害の大きさ等に鑑みて、缶体検査、設置検査に関する規制が古くから置かれてきた。

昭和 10 年に制定された汽罐取締令（同年内務省令第 20 号）は、それまで各府県の取締令によりバラバラだった規制を統一する狙いもあって制定された。これには、現行の製造検査に相当する罐体検査のほか、設置にかかる検査として、竣功検査（現在の落成検査)、修繕変更検査、更新検査（現在の性能検査)、臨時検査、再使用検査（現在の休止後再開検査）などが定められ、かなりの程度、現行規制に相当する内容を擁していた。

すなわち、その第 6 条は、罐体検査（現在の製造検査）に合格しない汽罐の設置を禁止し、

第 8 条第 1 項は、竣功（落成）時に竣功（落成）検査を受けるべきことを定め（第 6 条、第 8 条共に名宛人を定めず)、

第 10 条は、汽罐の胴、炉筒、火室等（第 1 号）のほか、燃焼装置（焚焼装置）（第 2 号)、汽罐の据付基礎（第 3 号）といった主要部分の修繕変更時に汽罐設置者が地方長官の事前許可を受けるべきことを定め、

第 11 条は、第 10 条第 1 号の部分の修繕変更工事の完了時に修繕変更検査を受けるべきことを定め、

第 13 条は、検査の有効期間満了前に更新検査（現在の性能検査）を受けるべきことと地方長官が必要と認める場合の臨時検査を定め、

第 19 条第 4 項は、有効期間満了後においては再使用検査（現在の休止後再開検査）を受

ける必要があることを定めていた。

昭和 22 年（1947 年）に労基法が制定され、それに紐付く諸規則も整備されたことで、検査制度が相当程度充実化され、現行制度下の検査制度の陣容が概ね整えられた。

すなわち、労基法第 47 条第 1 項は、所定の危険性を持つ機械器具につき、認可後一定期間を経過した場合、性能検査を受ける必要があることを定めていた。

そして、それに紐付く旧安衛則第 39 条第 1 項は、性能検査の有効期間満了に際して検査申請を所轄労基署長に提出すべきことを定め、

同第 230 条第 1 項は、汽罐等につき、罐体検査の受検者が検査申請を所轄労基署長に提出すべきことを定め、

同第 231 条は、水管式等の組立式の汽罐の場合、罐体検査の前に同第 237 条所定の設置認可を受ける必要があることを定め、

同第 234 条は、汽罐等の溶接につき溶接検査を受けるべきことを定め、

同第 236 条は、溶接による汽罐等の場合、溶接検査に合格しなければ罐体検査を受けられないことを定め、

同第 237 条は、汽罐等を設置しようとする者が所轄労基署長に設置認可申請書を提出すべきことを定め、

同第 238 条は、罐体検査後 1 年以上経過した汽罐等の設置に際して、所轄労基署長の性能検査を受けねばならないことを定めていた。

昭和 34 年には旧ボイラー則（ボイラ及び圧力容器安全規則（同年労働省令第 3 号））が制定され、

第 9 条第 1 項が、ボイラーの設置を図る者に労基署長から設置認可（現行法規則上は、製造許可になっており、許可を受ける段階が早まっている）を受けるべきこと、第 2 項が、設置認可は、原則として構造検査後でなければ与えないこと、第 3 項が、設置認可を求める者は、所定の申請書に明細書を添えて提出すべきことを定め、

第 10 条が、使用廃止したもの、輸入した等で認可不要だったもの、構造検査後未設置のまま 1 年以上経過したものにつき、都道府県労働局長が再使用検査（現在の使用検査に相当する）を行うこと等を定め、

第 12 条が、第 9 条の認可を受けた者を名宛人として、認可を受けたボイラーにつき、労基署長による落成検査を受けるべきこと、水管ボイラー等の組立式ボイラーの場合、構造検査か再使用検査合格後でなければ落成検査を受けられないこと等を定め、

第 30 条が、使用者を名宛人として、落成検査合格後 1 年経過したか、本条所定の性能検査の有効期間を経過したボイラーにつき、所轄労基署長や労働大臣指定の性能検査代行者による性能検査に合格せねば使用できないことを定め、

第 32 条が、性能検査を受けようとする者が所轄労基署長に提出すべき申請書や報告書について定め、

第 33 条が、性能検査を受けようとする者が行うべき準備（ボイラーや煙道の冷却、清掃

等）等について定め、

第 34 条が、性能検査代行者として指定を受けようとする者が労働大臣に提出すべき申請書、申請書記載事項に変更があった場合に行うべき報告、月ごとに性能検査の結果を行うべきこと等について定め、

第 35 条が、胴（ボイラーの主要な円筒形部分であり、水や蒸気を保持し、燃焼による熱を伝える役割を果たす）、ドーム（ボイラーの上部に位置する半球状の構造であり、蒸気の収集および均一な供給を目的とする）、炉筒等のほか、附属設備、燃焼装置の主要部分、据付基礎といったボイラーの主要部分を変更しようとする場合に所轄労基署長の認可を受けるべきことを定め、

第 36 条が、前条の変更認可を受けた者は、所轄労基署長による変更検査を受けるべきこと等を定めていた。

次に、クレーン・デリック・エレベーター・リフトに関する規制の沿革は次の通り。

クレーン等については、労基法制定以前に検査規定はなかったようだが、労基法制定後、それに紐付く旧安衛則第 39 条第 1 項で、設置認可後に一定期間を経過したクレーン等の使用を再開する場合、性能検査を受けるよう規定された。

すなわち、労基法第 47 条第 1 項が、所定の機械器具につき、認可後、一定期間を経過した場合、行政官庁による性能検査に合格しない限り使用を禁止する旨定め、それに紐付く旧安衛則第 39 条第 1 項が、クレーン等について、性能検査の有効期間満了に際して、継続使用を望むなら所定の様式による申請書を所轄労基署長に提出するよう定めていた。

その後、昭和 37 年（1962 年）に制定された旧クレーン則（クレーン等安全規則（昭和 37 年労働省令第 16 号））が、性能検査につき旧安衛則の定めを承継したうえで、落成検査、変更検査を規定した。この際、旧ボイラー則と同様に、所轄労基署長の設置認可（現在でいえば、製造検査合格に近い制度と思われる）を受けた上で受検することとされた。移動式クレーンについては、製造検査と使用検査の規定が設けられ、設置について認可制が採られていた（本来、移動式クレーンなら、設置ではなく、製造の許認可となるはずだが、当時は移動式クレーンの数も少なく、他のクレーンに関する定めをそのまま援用してしまった可能性もある）。すなわち、

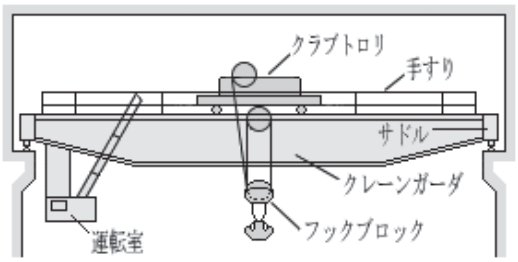
第 6 条が、設置認可を受けたクレーンにつき、所轄労基署長による性能検査を受けるべきこと、同検査では、荷重検査及び安定度試験を行うこと等を定め、

第 38 条が、検査証の有効期間を経過したクレーンにつき、所轄労基署長か性能検査代行者による性能検査に合格しない限り使用を禁じることを定め、

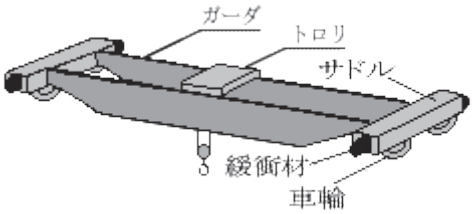
第 41 条が、クレーンガーダ、ジブ、脚、塔その他、原動機、ブレーキ、つり上機構、ワイヤロープ又はつりチェーン、フックやグラブバケット等のつり具といった主要部分を変更する場合、あらかじめ所轄労基署長の認可を受けるべきことを定め、

第 42 条が、前条の変更認可を受けた者は、所轄労基署長の変更検査を受けるべきことを定めていた。

【クレーンガーダ】

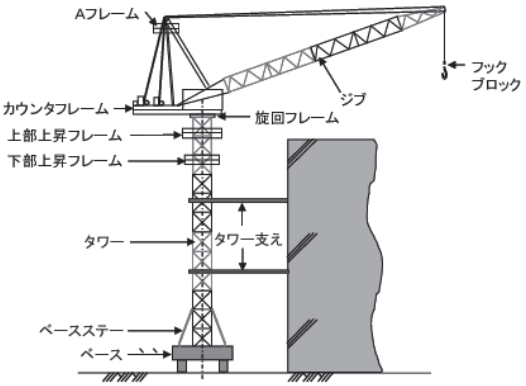


（長岡労働衛生コンサルタント事務所の WEB サイト（http://www.nrec.sakura.ne.jp/crane%202.htm 最終閲覧日 2023 年 8 月 13 日））



（crane-club の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/structure.html 最終閲覧日 2023 年 8 月 13 日））

【ジブ、塔（タワー）】



（フォーラムエイトの WEB サイト（https://www.forum8.co.jp/topic/up83-p19.htm 最終閲覧日 2023 年 8 月 13 日））

ゴンドラについては、昭和 44 年（1969 年）に旧ゴンドラ則が制定されるまで規制がなかった。旧ゴンドラ則では、製造検査、使用検査、性能検査、変更検査について定められていた。

ス　適用の実際についてみると、本条（法第 38 条）の適用対象のうち特別特定機械等（ボイラー、第一種圧力容器）に対する製造時等検査（製造検査・使用検査・溶接検査・構造検

査などの初期的な検査〔法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〕）は、従来は都道府県労働局安全課の技官（産業安全専門官）が担当していたが、法改正により、登録製造時等検査機関（代表例として、厚生労働省の関係団体である日本ボイラ協会、ボイラー・クレーン協会）が実施することとなった。ただし、その実施体制が整うまでは都道府県労働局も製造時等検査を行っており、例えば大阪労働局の場合、移行が完了したのは 2017 年 4 月だった。

監督指導状況についてみると、監督官による臨検の際に検査証の提示を求めることはあるが、本条に基づく検査は、あくまで法の名宛人からの申請によりなされるものであり、臨検時に本条に基づく申請や検査自体について監督指導が行われることは稀だとされる [125]。

また、ボイラー、第一種圧力容器にかかる製造時等検査（製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査〔法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〕）では、溶接検査→構造検査の順で実施されるという [126]。

セ　関連判例として、第 37 条の関連判例である富士ブロイラー事件高裁判決が挙げられ、本判決は、国による検査を経た機械に欠陥があり、処理中の鶏肉の破片が周囲に飛び散ったことで廃業を余儀なくされたとして、検査の不備を根拠に国に賠償請求をした事案につき、本条に基づく検査の趣旨について、製造者、設置者が製造、設置した機械の安全性を規則や構造規格に従って確認するだけのもので、それ以上に包括的で綿密な検査をするわけではなく、主な保護対象は労働者であって、製造者や設置者の、機械の安全性確保による営業の継続や、事故による損害の発生防止は反射的利益でしかない旨を述べた。

ソ　法第 38 条には、労働法以外の様々な分野の関係規定がある。

たとえば、ボイラー、第一種圧力容器（以下、この項において「ボイラー等」という）については電気事業法があり、同法では、ボイラー等を含め、事業用電気工作物（電気事業者が電気供給のため必要とする電気工作物。ボイラーは、加熱や圧力制御に電気を用い、その運転に必要な電気設備が含まれるため、電気工作物として取り扱われる）につき、事業者自らが使用前自主検査をして、経産相が指定した登録安全管理審査機関の審査を受けねばならないこと（同法第 51 条）、やはりボイラー等を含め、一定の圧力を加えられる特定電気工作物につき、事業者自らが定期安全管理検査をして、経産相が指定した登録安全管理審査機関の審査を受けねばならないこと（同法第 55 条）を定めている。

また、やはり一定の圧力以上で使用し、（爆発等により）公共の安全に関わるような特定重要電気工作物については、経産相による定期検査を受けるべきこと（同法第 54 条）、所定の電気工作物であって、耐圧部分を溶接するものの場合、溶接事業者検査を受けるべきこと（同法第 52 条）も定めている。

圧力容器については、高圧ガス保安法の規制もある。同法は、圧力容器を含め高圧ガスを

---

125 元労働基準監督署長の玉泉孝次氏による。

126 元労働基準監督官の篠原耕一氏による。

貯蔵する容器の製造者に対して容器検査の受検を義務づけ、一定以上の容積と圧力を持つ容器（設計圧力×内容積が 0.004MPa/m³を超えるもの）を特定設備として、その製造者に、高圧ガス保安協会による材料検査、加工検査、溶接検査、構造検査の受検を義務づけている（高圧ガス保安法第 56 条の 3）。また、高圧ガス製造事業者は、特定設備を含む製造施設全体について、都道府県知事か指定完成検査機関による完成検査を受けるべきことを義務づけられている（同法第 20 条）。

圧力容器への高圧ガス保安法と安衛法の適用関係については、通達（昭和 51 年 5 月 6 日基発第 359 号、平成 28 年 11 月 28 日基安安発 1128 第 1 号）が発せられており、高圧ガス保安法規制下の高圧ガスを貯蔵する容器には同法が適用され、それ以外の圧力容器には安衛法が適用される仕組みが原則だと示されている。

クレーンについては港湾法の適用がある。同法では、港湾施設内の所定の対象施設には、他の法令の適用があれば、その規定による（：港湾法が適用されないのではなく、他の法令の適用を排除しない）ほか、対象施設が国交省令所定の技術基準に適合するよう建設・改良・維持すべきこと、その適合性の確認を受けるべきことを定めている（同法第 56 条の 2 の 2 第 1 項）。

この対象施設には、荷役機械としてクレーンが該当するため、港湾設置クレーン（コンテナクレーン等）は、安衛法令上の仕様基準による検査の受検のほか、国交法令上の技術基準適合性について、確認を受ける必要がある。

エレベーターについては建築基準法の適用があるが、安衛法上のエレベーター・簡易リフトと建築基準法上のエレベーター・小荷物専用昇降機とでは定義が異なっている。

安衛法の適用対象であるエレベーターが人又は荷物を運搬する昇降機であって、建築基準法の適用を受ける場合、同法による確認申請等を経たうえで、安衛法上の検査の申請を行う必要がある。すなわち、クレーン則第 140 条第 2 項には、設置届の提出に際して、建築基準法上の確認済証を添付せねばならないと定められている。落成検査の申請の際にも、建築基準法第 7 条第 5 項所定の検査済証を添付しなければならない（クレーン則第 141 条第 2 項）。ただしこの際、荷重試験は免除される（クレーン則第 146 条）。

タ　改正提案として、特定機械等の検査内容が各安全規則に散在し、なおかつ同様の条文が繰り返されていて分かり難くなっている状況を改善するため、別途、各種検査の内容を包括的、統一的に規定する規則を制定することが考えられる。

チ　法第 39 条は、特定機械等は、法第 40 条により、法第 38 条所定の各種検査に合格しない限り使用できないことを前提に、使用する特定機械等が当該各種検査（構造検査、溶接検査、使用検査、変更検査、使用再開検査〔休止手続後に有効期間を徒過したものの使用再開の可能性を検査するものであり、廃止後の使用再開の可能性等を検査する使用検査とは異なる〕）に合格したことを関係者が確認できるよう、検査証の交付や裏書きについて定めたものである。

検査証の交付を受けていない特定機械等の流通や使用の排除により、特定機械等の安全

確保を図っている。

第 1 項は、法第 38 条第 1 項及び第 2 項により都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関が「製造時や輸入時、廃止されたものの使用再開時」に行う製造時等検査（初期検査の性格の強い構造検査や使用検査、製造検査、溶接検査など）の合格証明（検査証発行）を扱い、第 2 項は、法第 38 条第 3 項により労基署長が行う落成検査の合格証明（検査証発行）を扱い、第 3 項は、やはり法第 38 条第 3 項により労基署長が既に使用を開始した機械等について行う主要な構造部分の変更についての変更検査や休止後（：届けを提出して使用休止し、検査証の有効期間を徒過した後の）再使用検査（使用再開検査）の合格証明（裏書き）を扱う。裏書きは、ボイラーの変更履歴の確認を可能ならしめることを目的としている。

本条は、検査証の発行や裏書きを、検査実施機関である都道府県労働局長、登録製造時等検査機関、労基署長の三者に委ねている。労働局から他 2 者への分散の背景には、安全行政を担う専門技官の不足と民間活力の活用双方の狙いがあるとの指摘がある [127]。

本条所定の機械等への刻印や検査証の交付、裏書きについては、適用対象となる各特定機械等に関する各安全規則の中で具体化されている。

たとえば、ボイラー則は、第 5 条第 5 項で、登録製造時等検査機関が、「構造検査」に合格した「移動式ボイラー」につき申請者に対して検査証を交付することを定め、第 6 項で、同機関が、「使用検査（構造検査や使用検査後一定期間以上放置後改めて設置されるもの、使用廃止後再び設置するもの等について申請者に対して登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が行なう（＊労基署長が行うものより高い専門性が必要な）使用に耐え得るかを測る検査）」に合格した「移動式ボイラー」につき検査証を交付することを定め、第 15 条で、労基署長が「落成検査」（法第 41 条第 2 項）に合格した「ボイラー等」について検査証を交付することを定め、第 43 条で、労基署長が、「変更検査」に合格した「ボイラー」につき、検査証への裏書きを行うことを定めている。

クレーン則は、第 9 条で、労基署長が、「落成検査」（法第 41 条第 2 項）に合格した「クレーン等」につき、申請者に対して検査証を交付することを定め、第 47 条で、労基署長が、「変更検査」に合格した「クレーン等」につき、検査証への裏書きを行うことを定めている。

ゴンドラ則は、第 8 条で、都道府県労働局長が、「製造検査（製造後に構造規格に則った製造かを確認する検査）」又は「使用検査（構造検査に合格後しばらく放置したり、一旦廃止した機械等が使用に耐えるかを確認する検査）」に合格したゴンドラにつき、申請者に対して検査証を交付することを定め、第 31 条で、労基署長が、「変更検査」に合格したゴンドラ等につき、検査証への裏書きを行うことを定めている。

ツ　関連法規に高圧ガス保安法があり、その第 20 条は、高圧ガス製造事業者を名宛人として、高圧ガス製造施設全体について完成検査の受検を義務づけているが、石油コンビナート等災害防止法上の特別防災区域にあって、同法と安衛法双方の適用を受ける廃熱ボイラ

---

127 元労働基準監督署長の玉泉孝次氏による。

ーについては、本条（安衛法第 39 条）に基づく検査証の写しを提出した場合、高圧ガス保安法上の特定設備検査を受検せずに当該施設にかかる完成検査証の交付を行って差し支えないとされている（経産省内規〔令和 3 年 10 月 20 日 20211020 保局第 1 号〕）。

また、エレベーター、簡易リフトのうち建築基準法の適用を受けるものについては、設置（落成）に際して同法第 6 条第 4 項に基づく「確認済証」を提出する必要がある（クレーン則第 140 条第 2 項）。その際、建築基準法第 7 条第 5 項に基づく「検査済証」を提出すれば（クレーン則第 141 条第 5 項）、安衛法上の検査証の交付にあたり、同法上の落成検査は免除される（クレーン則第 143 条第 2 項）。ただし、建築基準法上の検査済証を提出せずに落成検査の審査を申請することもできる（クレーン則第 141 条第 4 項）。

テ　本条（法第 39 条）の沿革をみると、昭和 10 年の汽罐取締令（同年内務省令第 20 号）が、第 7 条第 2 項で、罐体検査に合格した場合、（地方長官が）汽罐に刻印を押すと共に、汽罐明細書に検査済印を押捺して交付すると定め、同第 8 条第 2 項が、竣功検査（現在の落成検査）に合格した場合、（地方長官が）汽罐検査証を交付すると定めていたところに始まり、旧安衛則制定以後は、同規則が第 230 条で、労働基準局長を主体として、罐体検査に合格した汽罐等に刻印を押すと共に、汽罐明細書に検査済印を押して交付すると定め、第 234 条第 2 項で、やはり労働基準局長を主体として、溶接検査に合格した汽罐等に刻印を押し、溶接明細書に検査印を押して交付すると定めていた。

このように、ボイラーについては、早い時期から現行法とさほど変わらない内容の規制が行われ、旧安衛則にもそれが引き継がれると共に、溶接検査の規定が設けられ、その後に制定された旧ボイラー則で、構造検査、落成検査等、現行ボイラー則とほぼ同様の仕組みが定められた。

クレーン、デリック、エレベーター、簡易リフト、ゴンドラといったボイラー等以外の特定機械等については、安衛法制定前の旧労基法に紐付く各安全規則に現行法と同様の検査関係規定と合わせて検査証の交付に関する規定が設けられた。

ト　本条制定を促した災害（背景災害）は、やはり法第 37 条について示したものと同様に、特定機械等の製造・設置上の瑕疵が原因となった災害である。

ナ　行政や検査機関による検査証の交付及び裏書き（おそらく責務と権限の双方）の定めという本条の内容、性格から、関係判例は見当たらないが、理論上、不適切な検査や検査の未実施により交付された検査証の効力が問題となり得る。適切な検査が検査の合格（法第 38 条）及び検査証発行や裏書き（本条）の要件と解されるため、無効と解される。

なお、いったん検査証を有効に取得した特定機械等の設置者や使用者が、その有効期間満了後も更新せずに使用していた場合は、法第 40 条違反の問題となり、本条には直接抵触しないと解される。

ニ　法第 40 条は、法第 38 条所定の各種検査（構造検査、溶接検査、使用検査、変更検査、使用再開検査〔届出の上使用休止して検査証有効期間徒過後の検査〕）の確実な実施とそれに合格した特定機械等の使用の確保を図るため、第 39 条所定の検査証を交付されない

機械等は使用できないこと、譲渡・貸与の際に検査証を伴うべきことを定めたものである。

本条第 1 項は、検査証の交付を受けていない特定機械等、すなわち検査に合格していない特定機械等の使用を禁止している。検査証は有効期間内のものでなければならず、期間満了後の継続使用は本条違反となる。

第 2 項は、特定機械等の譲渡及び貸与に際して、検査証と共に行うべきことを定めており、検査証を受けていない特定機械等の譲渡・貸与を禁止しているわけではないと解されるが、そのような機械等は本条第 1 項により使用が禁止される。使用のためには、譲渡・貸与をした側かされた側において法第 38 条に基づく検査を受検し、法第 39 条に基づき検査証の交付を受ける必要があると解される。

【検査証】

（ボイラ・クレーン安全協会の WEB サイト（https://www.bcsa.or.jp/kensa/cat3/最終閲覧日 2023 年 8 月 14 日））

＊検査証には申請者名の記載は無く、人ではなく特定機械等という物に対して交付されたことが窺われる。

法第 40 条第 1 項（検査証のない特定機械等の使用禁止）違反は第 119 条により 6 ヶ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金、同条第 2 項（譲渡・貸与に際して検査証を伴うべきこと）違反は第 120 条により 50 万円以下の罰金が科され得る。

ヌ　関連規定として、高圧ガス保安法第 44 条第 1 項がある。これは、本条第 2 項（譲渡・貸与に際して検査証を伴うべきこと）とおそらくほぼ同趣旨ながら異なる規制形式を採り、検査に合格したもの以外の譲渡を禁じている。すなわち、同条は、高圧ガスの貯蔵容器について、所定の容器検査を受けて合格し、刻印及び標章掲示がなされたもの以外、譲渡及び引き渡しを禁止している。当該刻印及び標章掲示されていない容器の使用を禁じていないが、これは、同条が容器製造者を対象とするものであって、容器使用者（高圧ガス製造事業者）

を対象としていないことによる。前述の通り、容器使用者（高圧ガス製造事業者）の製造設備は、設備全体について完成検査を受けなければ使用できない。

また、建築基準法の第 7 条や第 7 条の 6 も関連規定に当たる。同法第 7 条は、同法の適用を受けるエレベーター・簡易リフト（同法では昇降機）につき、それを含む建築物の工事の完了時には完了検査を受け、建築基準関係規定適合性を示す検査済証の交付を受けるべきことを定め、同法第 7 条の 6 は、検査済証の交付を受けるまで、当該建築物の使用を禁じる旨定めている。

これらは、特定機械等を含む施設や建物全体への規制である点で安衛法とは異なっている。

ネ　本条の沿革も、前 3 条（法第 37 条～第 39 条）の沿革と重複する。まず、ボイラーについては、汽罐取締令第 9 条が検査証の交付を受けていないボイラーの使用を禁止し、同条第 2 項が、「設置者」変更の際、承継者が地方長官に届け出て検査証を書き換えるよう求めていた。現行法第 2 項のように、譲渡や貸与に際して検査証を伴うべしとして、検査証は、申請者という人ではなく特定機械等という物に対して交付するものとする規制形式より、ある面で厳しかったが、検査証がなければ当該ボイラーの使用が禁止されるという点では共通していた。

ノ　背景災害は、特定機械等の製造・設置上の瑕疵により生じた災害であり、法第 37 条について示した例と共通する。

ハ　監督指導の例については、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[128]から、以下のような事例の存在が判明した。

①町工場で、落成検査を受けずにつり上げ荷重 10 トンのクレーンを設置したのに、そのフックにつり上げ荷重 2.8 トンの表示をして、あたかも検査証不要のクレーンとして使用していた例につき、検査証を受けずに特定機械を使用していたとして書類送検した例。

②製造業の工場で、建設リフト（積載荷重 3.0 トン）の検査証の有効期間満了後も使用を継続していたことが判明し、本条を適用した例（行政指導か書類送検かは不明）。

検査証については、少数ながらこうした事例が継続して発生しているという。特に、有効期間満了後の継続使用例が多いように見受けられる。

ヒ　条規の性質上、関係判例は乏しいが、本条（法第 39 条、第 40 条）所定の検査証の引き渡しにより、当該機械等の所有権も移転すると主張された興味深い事例（東京高判昭和 60 年 9 月 17 日判例時報 1182 号 80 頁）がある。

---

[128] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、三柴丈典氏が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

このケースでは、原告（被控訴人）が完成させた架装台車部分と移動式クレーンから成るクレーン車につき、所有権を留保したまま訴外Cに販売したところ、訴外Cが代金を支払わないまま倒産したため、その回収を行おうとした。すると、訴外Cが既に他者に引き渡しており、その他者から別の者を経由して1100万円を支払って購入した被告（控訴人）が使用していたため、その引き渡しを求めて訴えを提起した。すると、被告（控訴人）は、安衛法所定の移動式クレーン検査証と共に譲渡を受けたため、即時取得したことになる等として争った。

判決は、要約、以下のように述べて、原告の引渡請求を認容した。

すなわち、本件車両の所有権の得喪は、自動車登録ファイル（登録原簿）への登録をもって対抗要件とするものであり、このように登録された自動車については、一般の動産と異なり、民法第192条の即時取得の規定は適用されないし、移動式クレーン検査証にかかる規制は労災防止の見地から定められたものであって、安衛法がクレーン車の所有権の得喪にかかる解釈を修正したわけでもない。検査証には所有者の記載がなく、右証書から所有者を確知することはできない。

本件クレーン車を台車部分と移動式クレーン本体とで考え分け、後者の所有権のみ即時取得したとの主張についても、両者は一体と扱われるべきであり、即時取得の成立する余地はない、と。

本判決からも、本条の趣旨が、あくまで検査証の確認による検査の確実な実施と安全な機械等の使用にあることが窺われる。

フ　法第41条は、特定機械等は、一定期間の経過による腐食・摩耗等が不可避であることを前提に、省令により検査証の有効期間を定めたうえ、継続しようを望む者に、定期的に（：有効期間満了前に）性能検査を受検するよう義務づけたものである。第1項は省令による有効期間の定めを記しているため名宛人を定めていないが、第2項は検査証の有効期間の更新を受けようとする者としており、所有者、貸与者、被貸与者等を想定していると解される。期間更新のための検査は、登録性能検査機関が行うべきこととされている。

もっとも、設置者からは、有効期間延長の要望が出されており、その期間の妥当性につき検討が求められる。

ヘ　本条第1項は、検査証に省令所定の有効期間を設けることを定めており、具体的期間は特定機械等ごとに定められている。①ボイラー、第一種圧力容器（以下、本条の解説において「ボイラー等」ともいう）のほか、エレベーター、ゴンドラについては1年、②クレーン、移動式クレーン、デリック（以下、本条の解説において「クレーン等」ともいう）については2年、③建設用リフトについては設置から廃止までの間となっており、このうち②（クレーン等）については、都道府県労働局長の判断で、有効期間を2年未満とすることもある。

本条第2項は、更新を受けるためには性能検査を受けるべきことを定めている。実施すべき性能検査の内容は、特定機械等ごとに異なっており、①（ボイラー等）については、機

械等本体に加え、ボイラー室や配管の配置状況など落成検査の対象事項まで検査される（ボイラー則第 38 条、第 73 条）のに対し、②（クレーン等）とエレベーター、ゴンドラについては、機械等本体の各部分の構造や機能の検査（点検と荷重試験）が基本となる（クレーン則第 40 条、第 81 条、第 125 条、第 159 条)。簡易リフトは更新の必要がないため、本項に基づく性能検査の対象とならない。

本条（法第 41 条）第 2 項所定の性能検査の実施機関は、所定の設備や検査員の要件に適合するとして厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関（詳細は法第 53 条の 3 の解説を参照されたい）とされているが、当該地域に存在しない場合、性能検査申請書の提出を受けて（ボイラー則第 39 条等)、所轄労基署長が性能検査を実施することとなっている（法第 53 条の 3 第 1 項で準用された第 52 条の 2 第 1 項)。

登録性能検査機関は、検査結果に応じて有効期間を短縮／延長することができるが、ゴンドラについてのみ、1 年未満への短縮のみが可能とされている（ゴンドラ則第 27 条)。

前述の通り、性能検査に合格した特定機械等の検査証の有効期間については、設置者から延長要望が出ており、一部、通達で延長が認められているが（「ボイラー及び第一種圧力容器の検査証の有効期間の取扱いについて」昭和 60 年 12 月 18 日基発第 700 号)、全面的実施には至っていない。

ホ　関連法規には、高圧ガス保安法や建築基準法がある。

高圧ガス保安法第 35 条第 1 項は、ガス貯蔵容器を含む製造施設全体につき、定期的に保安検査の受検義務を課している（同法第 35 条第 1 項)。実施主体は原則として都道府県知事だが、同知事の認定を受けた指定保安検査機関等による実施後に知事に報告する形も可能である（同条第 1 項第 1 号及び第 2 号)。この検査は年 1 回の実施が求められ（一般ガス保安規則第 79 条第 2 項)、対象施設が法定技術基準に適合していれば保安検査証が交付される（同条第 7 項)。

建築基準法は、その適用を受けるエレベーター・簡易リフト（昇降機）につき、特定建築設備等として、建築物所有者に対し、定期検査を実施し、特定行政庁（条件により市町村長か都道府県知事）に報告するよう義務づけている（同法第 12 条第 3 項)。この定期検査は、一級･二級建築士や建築設備等検査員により実施され(建築基準法施行規則第 6 条第 3 項)、検査期間は半年から 1 年内で特定行政庁が定める期間とされている（同規則第 6 条)。違反には罰則が設けられている。

マ　本条（法第 41 条）の沿革をみると、ボイラーについては、汽罐取締令で、検査証の有効期間を 1 年とし（同第 12 条)、使用継続希望の場合、地方長官による更新検査の受検が義務づけられていた（同第 13 条)。興味深いことに、当該ボイラーに内務大臣指定の保険業者の保険が付されている場合、更新検査を省略できるとされていた（同第 14 条)。災害が生じても填補されることもあろうが、付保に際して保険業者による安全性にかかるチェックがされると期待されたことによると思われる。

また、旧安衛則は、第 39 条で性能検査につき定め、検査証の有効期間をボイラー等につ

き 1 年、クレーンにつき 2 年としていた（同第 40 条)。これらの定めは、そのまま現行の各安全規則に受け継がれている。

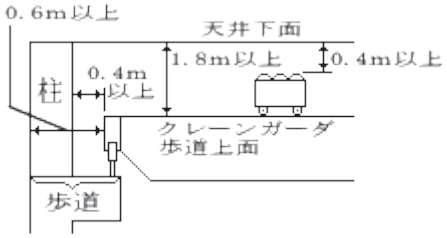
ミ　本条（法第 41 条）の背景災害は、やはり法第 37 条の解説で示した特定機械等の製造・設置上の瑕疵による災害の例と重なる。

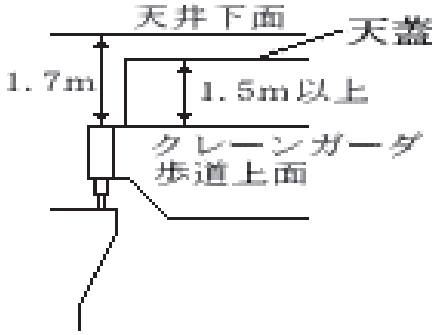
ム　監督指導状況をみると、監督官の臨検時には、ほぼ確実に特定機械等について検査証の提示を求め、受検の有無、有効期間を徒過していないかを確認しているという。

また、臨検の際に最もよくみられるのが移動式クレーンであり、概ね全数について検査証等を確認しているほか、有効期間の確認に合わせて、オペレーターの免許や定期点検の記録等も確認しているという[129]。

メ　関係判例として、公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会事件東京高判平成 31 年 4 月 17 日 westlaw_2019WLJPCA04176007 が挙げられる。

本件では、登録性能検査機関である公益社団法人（原告）の検査員が、ある工場に設置された特定機械等である天井クレーン（本件クレーン）につき、本条第 2 項に基づき、3 回にわたり性能検査を行い、有効期間を延長したが、本件クレーンに設置された歩道（クレーンガーダの歩道と思われる）は、工場の天井のはりから手すりまでが 0.08m、歩道の底までが 1.18m しかなく、クレーン則第 13 条が定める離隔基準（はり等の建物部分と走行クレーンの最後部〔歩道の手すり等〕の間が 0.4m 以上、クレーンガーダの歩道とはり等の間が 1.8m 以上）に反していた。





（crane-club の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/interval.html 最終

[129] 元労働基準監督署長の玉泉孝次氏による。

閲覧日 2022 年 4 月 8 日))

その後、本件クレーンの整備を担当する労働者が天井のはりと当該クレーン上の歩道の手すりの間に挟まれて死亡する災害が発生したため、厚生労働省が、原告に業務停止命令と業務改善命令を発令したところ、原告は、要約、性能検査（検査証の有効期間の更新を受けようとするときに厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関が行なう検査）は機械自体の構造に関する構造規格に基づいて行えばよく、当該規格には機械の構造には直接関わらない離隔基準が定められていなかったので、違法はないなどと主張して処分の取消を求めた。

1 審は、「性能検査に関する・・・安衛法及びクレーン則の構造、内容等を前提とすると、登録性能検査機関は、性能検査において、クレーンの各部分の構造及び機能について点検を行う必要があり、その際、検査の対象となるクレーンがクレーン則 13 条の規定に適合していることについてもこれを検査しなければならない」などとして、原告の請求を棄却した。

その際、安衛法第 53 条の 3（登録製造時等検査機関に関する第 47 条から第 53 条の 2 の定めを登録性能検査機関に準用することを定めた規定）により登録性能検査機関に準用される第 47 条第 3 項（登録製造時等検査機関が製造時等検査を行う際、法第 37 条第 2 項〔製造許可〕所定の基準のうち特定機械等の構造に関するものに適合する審査方法を講じるべきことを定めた規定）が、登録性能検査機関の義務として、特定機械等の構造等が所定基準に適合しない限り、製造許可を出してはならない旨定めている以上、性能検査に際してクレーン則第 13 条との適合性の審査も行うべきことになるとの解釈論を述べた。

控訴審も、同様の解釈論を示したうえで（安衛法第 37 条第 2 項に基づきクレーン構造規格が定められたことにも言及しているが、実質的違いはないだろう）、その法第 37 条第 2 項がいう特定機械等の構造に関する基準に適合する審査方法については、厚労省が登録性能検査機関の代表者宛に発出した通達（平成 16 年 3 月 31 日基発 0331008 号）があり、その別紙で、隔離基準への適合性も検査の対象とされていたこと等から、性能検査には隔離基準への適合性は含まれていたと解すべきだし、法第 47 条第 3 項所定の「特定機械等の構造」という文言には、前記通達における検査項目、内容、判定基準等に照らすと、「歩道」は「クレーンの各部分」に該当し、その歩道と建設物等の距離も、歩道が歩道として機能するための構造に該当するとした。

本条（法第 41 条）所定の登録性能検査機関による検査方法に関する定め（所定基準を充たさない限り製造許可を出してはならない旨を定めた法第 37 条第 2 項を登録製造時等検査機関による製造時等検査に準用した法第 47 条第 3 項を、更に登録製造時等検査機関による検査に準用した法第 53 条の 3 や、クレーン則第 13 条〔隔離基準〕、法第 37 条第 2 項に関する平成 16 年通達等の諸規定）が、当該機関の処分の根拠として用いられ得ること、その際、合目的的に、若干広い解釈が取られ得ることが示唆される。

判決は言及しなかったが、確かに、クレーン則第 42 条は、性能検査を受ける際の措置と

して、落成検査を受ける場合の措置を定めるクレーン則第 7 条を準用するとしている。また、2 審が示唆したように、厚労省が登録性能検査機関の代表者宛に発出した通達（平成 16 年 3 月 31 日基発 0331008 号）では、性能検査の方法について、「クレーンの設置場所等について、・・・・・建設物との間隔、基礎部分の傾斜等を確認すること」とし、クレーン則第 13 条から第 15 条への適合を求めていることからも、性能検査には落成検査と同様の検査が求められよう。

しかし、安衛法が第 38 条で、製造時検査にかかる検査とは別に第 41 条第 2 項で性能検査を定めたこと、少なくとも現行法制定当初、落成検査は労基署長、性能検査は民間事業者である登録性能検査機関に実施を委ね、専門的な検査を予定したと解されることに徴すれば、製造時及び設置時に求められる検査と、現に使用されている特定機械等の検査とは別なものとする原告協会側の主張にも一理ある。であれば、性能検査の基準は、通達等ではなく、法律や省令に明記する方が適当とも解される。

モ　特定機械等に関する検査規定は複雑な構造となっているので、法第 38 条所定の製造時等検査（製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査〔法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〕）、本条第 2 項所定の性能検査共に、別途、それらに関する包括的・統一的規則を策定すべきと思われる。その際には、安全性確保の見地から必要な検査を実施するという性能要件規定とすることも検討されるべきだろう。

12　森山解説③（第 5 章第 1 節第 42 条～第 44 条の 2）

森山解説③は、法第 42 条ないし第 44 条の 2 を対象としている。

これらの条規は、特定機械等以外の機械等の製造流通規制であり、第 42 条は特定機械等ではないが、一定の危険性を有する機械等であって厚生労働大臣の定める規格や安全装置を具備しないものの譲渡、貸与及び設置の禁止を定め、第 43 条は ILO 第 119 号条約の国内担保法であり、危険部位に所定の防護措置を講じていない動力駆動機械の譲渡、貸与及び展示の禁止を定め、第 43 条の 2 は検査に合格していないのに合格証を表示している、合格後に規格を満たさなくなったなど欠陥のある機械等が譲渡された場合等に行政官庁が回収や補修等の改善を命ずる権限を定め、第 44 条は一定の機械等に関する個別検定制度、第 44 条の 2 は一定の機械等に関する型式検定制度について定めたものである。

解説の概要は以下の通り。

ア　第 42 条は、全ての者を名宛人として（「何人も」から始まる）、特定機械等以外の機械等で、本法別表第 2 や特定機械等には及ばないが、相応の危険を伴うものとして政令で定めるものについては、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならないことを定めたもので、違反者に対しては罰則として 6 箇月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金を定めている。

この譲渡等制限の対象となる「機械等」には、①危険若しくは有害な作業を必要とするもの（要するに危険源としての機械等）のみならず、②危険な場所で使用するもの（例：防爆

構造電気機械器具〔爆発性ガスや粉塵の存在する環境でも安全に使用できるように設計された電気機器。内部の火花や高温部分が外部の爆発性物質と接触しないように作られている〕）や、③危険又は健康障害を防止するため使用するもの（例：動力プレス用の安全装置、防じんマスクなど）も含まれている。すなわち、この規定は、機械安全の確保だけでなく、安全衛生用製品の信頼性等の確保も目的としている。もっとも、その構造等により、安全衛生に大きな影響を及ぼす機械等を対象としていることに変わりはない。

イ　第 42 条の対象機械等には、法別表第 2 で規定されているものと、（①危険有害作業を要するもの、②危険場所で使用するもの、③安全装置等のうち）安衛法施行令で規定されているものがあり、前者は、殆どすべてが個別検定（法第 44 条関係）又は型式検定（法第 44 条の 2 関係）の対象となっており、後者の一部は第 33 条によるリース規制の対象となっている。

また、これらの一部は、第 31 条の注文者規制の対象（請負人の労働者に使わせる建設物等による労災防止措置の所定の注文者への義務づけ）や、第 88 条第 1 項所定の機械等設置・移転・変更届の対象（①危険有害作業を要するもの、②危険場所で使用するもの、③安全装置等のうち省令所定のもの）ともなっている。

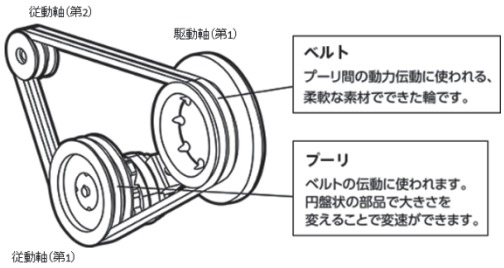
ウ　第 42 条には、対象機械等が具備すべきものとして「規格又は安全装置」とあるが、令和 5 年現在、告示で定められているのは規格だけで、安全装置は定められていない。規格の規定方法には 2 種類あり、旧労基法時代に発せられた告示を本法に基づく告示で引用して効力を与えているもの（例：電気機械器具防爆構造規格）と、本法を直接の根拠として発せられた告示によるもの（例：防じんマスクの規格）がある。

エ　第 43 条は、動力に駆動される機械等で、作動部分上の突起物（セットスクリュー、ボルト、キーのように作動部分に取り付けられた止め具等）又は動力伝導部分若しくは調速部分（回転軸、歯車、プーリー、ベルト、チェーン、スプロケット等）に厚生労働省令で定める防護のための措置が施されていないものは、譲渡し、貸与し、又は譲渡若しくは貸与の目的で展示してはならないことを定めたものである。この防護のための措置としては、安衛則第 25 条で作動部分上の突起物を埋頭型とするか覆いを設けること、動力伝導部分か調速部分に覆い又は囲いを設けることが規定されている。

【セットスクリュー】

（株式会社ミスミグループの WEB サイト（https://jp.misumi-ec.com/vona2/detail/110300427460/最終閲覧日 2023 年 9 月 3 日））

【プーリー】



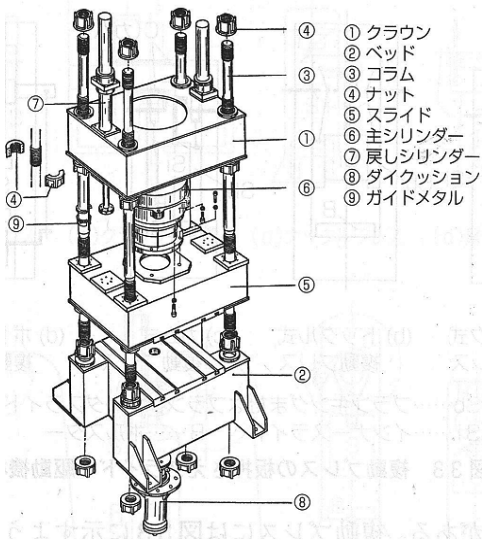
（株式会社ミスミグループの WEB サイト（https://jp.misumi-ec.com/tech-info/categories/machine_design/md05/g0076.html 最終閲覧日 2023 年 9 月 3 日））

【スプロケット】

（株式会社吉田商品の WEB サイト（SHIMANO の製品）（https://shimano.cycle-yoshida.com/syousai.php?SYOCODE=00657281 最終閲覧日 2023 年 8 月 22 日））

【プレス機械の例】

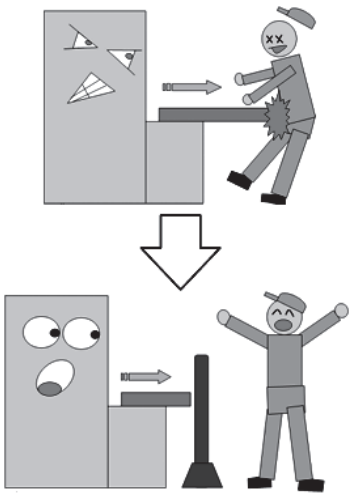
（中央労働災害防止協会『プレス作業と安全』（2019 年）41 頁の図 3.2(c)油圧プレス例（コラム形）より）



この図の例では、製品を金型の一方をベッドの上面に設置してその上に材料を乗せ、スライドの下面に金型のもう一方を設置した上で、スライドを下降させる。スライドが一番下に到達することで金型が噛み合ってその中の材料が大きな力を受けることとなる。

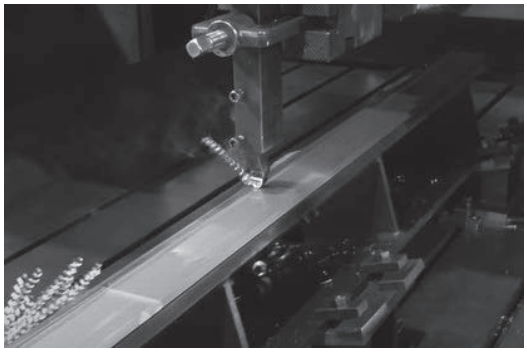
【プレーナーのテーブル（ストローク端）に対する防護】

（厚生労働省配布のリーフレット（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/pamphlet_0415.pdf，2023 年 9 月 13 日閲覧）の図を加工）



材料を取り付けたテーブルがこの図のように左右に運動することにより、テーブルに激突される等の危険が生ずるため、これを防止するため柵等を設ける必要がある。

プレーナーによる加工動画を有限会社埼玉プレーナー工業所のブログで閲覧することができる（https://blog.planers.co.jp/metal_cutting/planer, 下図は動画のスクリーンショット，2023 年 9 月 13 日閲覧）。



第 43 条は、機械の防護に関する条約（ILO 第 119 号条約）第 2 部の国内担保法でもある。

オ　第 43 条の 2 は、第 42 条（危険作業を伴うもの等で特定機械等以外の機械等の譲渡、貸与又は設置の制限）による譲渡等の制限の対象機械等であって、規格を具備していない等の問題がある場合には、国が製造者又は輸入者に対して回収、改善等を命令することができることを定めたものである。よって、第 42 条の履行確保を図る規定の性格も持つ。

この命令ができるのは、具体的には、

①個別検定に合格していないのに個別検定合格標章が付された機械等、
②型式検定に合格したが実際には規格等を具備していない機械等、
③型式検定に合格していない型式なのに型式検定合格標章が付された機械等、
④その他規格等を具備していない機械等
を製造者又は輸入者が譲渡及び貸与した場合である。

これは、一旦規格不適合品が流通した場合には、外観上、個々の製品の規格不適合性が確認できなくても（一定割合は規格に適合している可能性があっても）、不適合のおそれのある製品群について一括して回収や改善等を命じることのできる制度となっている。

カ　第 43 条の 2 の回収等命令制度の対象は、第 42 条の対象機械等に限られており、特定機械等、第 43 条の機械等（動力駆動機械等）やそれ以外の機械等は対象に含まれていないので、回収等命令制度のさらなる充実が望まれる。

キ　第 44 条は、小型ボイラーのように、溶接など工作上の適否について個別に検定を行う必要のある機械について、製造者又は輸入者が個別検定を受けなければならず、これに合格したものだけに付すことのできる個別検定合格標章のない当該機械等を使用してはならないこと等を定めた規定である。

ク　第 44 条の 2 は、
①プレス機械の安全装置のように同型のものが大量に生産され、サンプルについて検定を行えば安全性が確認できるものや、
②保護帽のように検定（破壊試験）を行うことにより検定現品が破損し、又はその性能が劣化する等個別に安全性を確認できないものについて、
その製品の型式（機械等の種類、形状、性能等の組み合わせにおいて、共通の安全性能を持つ 1 つのグループ）について、製造者又は輸入者が型式検定を受けなければならず、これに合格したものだけに付すことのできる型式検定合格標章のない当該機械等を使用してはならないこと等を定めた規定である。

型式検定では、その対象機械等である限り、たとえ 1 品物しか製造等されていなくても、大量生産が想定され、一定の有効期間を有するもので、製造設備等を有する限り、型式検定の対象となり、なおかつ原則として製造設備等も当該検定の対象となる。たとえば、事業者が特殊な木材加工用丸のこ盤に取り付ける可動式の歯の接触予防装置を特別に自社で製作した場合にも型式検定受検義務が生じる。しかし、このような場合には、機械等検定規則第 8 条第 4 項により、製造設備等の検査が省略され、個別検定に近い形での検査が行われる。

【丸のこ盤の歯の接触予防装置】

（楽天の WEB サイト（HiKOKI の製品）（https://item.rakuten.co.jp/kentikuboy/stand1/ 最終閲覧日 2023 年 8 月 29 日））

ケ　検定は、登録検定機関が行うが、2022 年現在、検定可能な機関が複数登録されている機械等（防爆構造電気機械器具など）もあれば、1 つ（公益社団法人産業安全技術協会）しか登録されていない機械等（防じんマスクなど）もある。

偽物の流通の防止のためには、検定合格情報の公表が有用であり、現に、公益社団法人産業安全技術協会は自主的に実施している。他の法領域、例えば、電波法とそれに紐付く規則に基づく無線機器型式検定については、総務省が、合格した機器情報の検索サイトを運用している。本法の検定制度においても、公表を義務化・制度化することが望ましいと考えられる。

登録検定機関が存在しないか、登録検定機関が検定業務を休止している機械等については、厚生労働大臣が自ら検定を行うこととなっており、その場合の検定手数料については、労働安全衛生法関係手数料令第 4 条及び第 5 条で定められている。個別検定で最も高額な、ゴム等を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のものの場合、1 基 13,100 円、型式検定で最も高額な、動力駆動プレス機械の新規検定の場合、1 件 484,100 円となっている。

なお、検定対象機械等を外国で製造している者（外国製造者）は、個別検定と型式検定のいずれについても、自ら検定を受けることができる（個別検定について法第 44 条第 2 項、型式検定について法第 44 条の 2 第 2 項）。後述するように、貿易摩擦のうち非関税障壁の解消対策の 1 つ（基準、規格面での対策）として設けられた制度である。

コ　法第 42 条ないし第 44 条の 2 における共通語句について検討するに、「機械等」は、法第 20 条が定める「機械、器具その他の設備」を意味し、「機械」に人力機械（自転車等）が含まれるか、議論の余地があるが、本法で人力機械を除外していないこと、法第 43 条も「動力により駆動される機械等」と表現していること、労働省安全衛生部の編著の中の、機

械の一般基準を定める安衛則第 2 編第 1 章第 1 節（機械に伴う一般的なリスクを前提に危険防止措置を一般的に定めた部分）に関する解説において、「ここでいう機械は、あらゆる機械を指しており、・・・・・人力等の機械を対象外としているわけではない」とされていること[130]等から、私見（森山）は含まれると解する。

危険源となるような「器具」に該当するものとしては、ハンマー、包丁、ロールボックスパレット、ドーリー等々様々なものがある。

【ドーリー】

（大和物流株式会社の WEB サイト（https://www.daiwabutsuryu.co.jp/useful/words/dolly 最終閲覧日：2023 年 8 月 19 日））

「危険若しくは健康障害を防止するため使用するもの」、すなわち安全装置等には、プレス機械の光線式安全装置等のような機械のほか、防じんマスク、防毒マスク、絶縁用防護具、保護帽等のような器具が含まれる。

---

[130] 労働省安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条詳解 第 2 巻 安全基準編①』（中央労働災害防止協会，1993 年）3 頁。

ただし、平成 25 年 9 月 3 日第 2 回「労働安全衛生法における機械等の回収・改善命令制度のあり方等に関する検討会」議事録（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000025592.html）において、事務局（厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課）から「安衛則における『機械』の定義については、『機械包括安全指針』における機械の定義によることとしている。」との説明が行われている。同指針（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-48/hor1-48-36-1-0.htm）第 1 の(3)の 1 では、「機械」を「連結された構成品又は部品の組合せで、そのうちの少なくとも一つは機械的な作動機構、制御部及び動力部を備えて動くものであって、特に材料の加工、処理、移動、梱包等の特定の用途に合うように統合されたもの」と定義し、「動力部」は同指針の解説通達（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-48/hor1-48-37-1-0.htm）で「『動力部』に用いられる動力源としては、電力、内燃機関、油圧、空気圧等があり、人力のみによって動かされるものは「機械」には該当しないこと。」としており、中央労働災害防止協会編著の記述と矛盾している。

「譲渡」及び「貸与」は、有償か無償かを問わない。「設置」は、法第 42 条の前身に当たる旧労基法第 46 条（危険作業を要し、規格や安全装置を具備しない機械器具の譲渡、貸与、設置の禁止等の定め）の「設置」に係る法務省の見解を踏襲すれば、「物理的にそなえつける行為」と解され、この違反は状態犯（機械等の違法設置等の一時の行為により犯罪が既遂となり、その後の状態の放置で法益侵害状態が継続するものの、犯罪が継続しているとはみなされず、公訴時効は進行し、別の犯罪を構成しないもの。犯罪の継続が認められる継続犯などと対比される）にあたるだろう。この見解は、設置罪と使用罪（第 20 条）は、併合罪（一定程度刑の調整は行われるが、別個の罪とされるもの）の関係にあるとする金谷暁判事の見解とも整合する。

サ　第 42 条ないし第 44 条の 2 の制度史は次の通り。

（府県令はさておき、）国の法令としての機械等の流通規制の嚆矢は、汽罐取締令（昭和 10 年 4 月 9 日内務省令第 20 号）であり、これが現在の特定機械等の規制の基礎となった。この時既に、汽罐の構造要件は告示に委任されており、その後告示から日本標準規格（JES）まで委任の範囲が拡大した経緯がある。

昭和 22 年から安衛法制定前まで、労基法で労働安全衛生を規定していた時期は、労基法旧第 46 条で機械安全に係る流通規制がなされており、ここに特定機械等の規制も含まれていた。

この規定は、労基法の草案段階（第 8 次案まで）では、「危険な作業を必要とする機械器具は安全装置を具備しなければ譲渡又は貸与若しくは設置をしてはならない」というものだったが、その後（第 8 次修正案の段階になり）、「危険な作業を必要とする機械器具は必要な規格又は安全装置を具備しなければ譲渡又は貸与若しくは設置をしてはならない」と改められた（いずれも名宛人なし）。その結果、労基法上、圧機の安全装置のように、安全装置のみを対象に“規格”が定められる一方（旧安衛則第 36 条第 1 項）、譲渡・貸与者に「圧機に安全装置を具備せよ」とは規定されないという歪な事態が生じることとなった。

当時、旧労基法第 46 条とともに流通規制を担ったのは、旧法第 45 条（使用者を名宛人とする法第 42 条や第 43 条、労働者を名宛人とする第 44 条の定めの命令への委任規定。このうち第 42 条は、機械器具等の設備、原材料、ガス・蒸気・粉じん等による危害防止措置を定めていた）に基づく労働省令（旧安衛則第 2 編等）であった。すなわち、旧労基法第 45 条に基づく旧安衛則第 183 条の 2（昭和 24 年 11 月 16 日労働省令第 30 号で追加）は、防じんマスク、防毒マスクについては、安衛法制定前の時点で既に、労働者に使用させるため備え付けるべき保護具は、労働大臣の定める規格に適合し、検定に合格したものでなければならない旨規制していた。また、旧安衛則第 140 条の 7（昭和 36 年 9 月 30 日労働省告示第 42 号で追加）により、防爆構造電気機械器具についても、同様の規制が敷かれた。使用者を対象とする使用制限であり、譲渡等の規制ではないものの、準流通規制といえる。

これらが旧労基法第 46 条に基づく規制とされなかったのは、安全器具そのもの又は安全機能を備えた器具であって、同条が定める「危険な作業を必要とする機械及び器具」に該当

しなかったためと思われる。

昭和 47 年の安衛法制定により、これらの流通規制が第 5 章第 1 節として再編されるとともに、流通規制の対象となる機械等が新たに追加された。

当初、検定は第 44 条のみで規定されていたが、昭和 51 年 12 月にとりまとめられた中央労働基準審議会の部会報告で、大量生産され、型式ごとに現品と製造・検査設備等の調査により安全性を確認できる等、個別検定になじまないものを異別扱いし、逆に、溶接工作等の適否がその機械等の安全性に重大な影響を及ぼすものは、個別検定の対象とする趣旨で、昭和 52 年改正により、個別検定は第 44 条による規制、型式検定は第 44 条の 2 による規制に分離された。これは、実際には従前から行われていた取扱いの追認的な規定である。

昭和 58 年には、貿易摩擦問題の一環である非関税障壁の 1 つに我が国の規格、基準、検査手続きがあると指摘され、外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律が制定され、通常は国内にある輸入業者ではなく、外国製造者が自ら検定（型式検定と個別検定の双方）を受けられる（その場合、国内輸入業者は重ねて検査を受ける必要がなくなる）よう改正が行われた。その趣旨は、外国製造者が日本の各種認証を取得するための手続きにおいて、国内の者と実質的に同等条件で直接参加できる途を法制度的に確保することにあった。

昭和 63 年には、第 7 次労働災害防止計画の効果的な実施の観点から、中基審の答申を受けて安衛法が改正され、第 43 条の 2（特定機械等以外の機械等で検査合格の虚偽表示がされたもの等を譲渡・貸与した製造・輸入者に対する回収／改善命令）が追加された。

平成 15 年には、公益法人改革に伴い、それまで安衛法施行令で規定されていた機械等のうちの一部（ほぼ検定対象となる機械等と一致する）を安衛法別表第 2 に規定する改正が行われた。この際、法第 42 条（特定機械等以外の機械等であって、別表第 2 で定めるか、危険有害作業を伴うもの等のうち政令で定めるものにつき、所定の規格や安全装置を具備しないものの譲渡、貸与又は設置を禁じる規定）の規制対象物のうち、法第 44 条（施行令第 14 条）、第 44 条の 2（施行令第 14 条の 2）等に定める検定対象となるもの（15 の機械等）は、一斉に移行させ、検定対象とならないものは政令に残した。その後、電動ファン付き呼吸用保護具が追加され、現在、別表第 2 には 16 の機械等が定められている。

なお、別表第 2 掲載物のうち個別検定（法第 44 条、施行令第 14 条）対象物は別表第 3 に、型式検定（法第 44 条の 2、施行令第 14 条の 2）対象物は別表第 4 に分けて掲載されている（別表第 2 掲載物が、種別に応じて別表第 3、第 4 に分割して再掲されているということ）。

これらの一部は、法第 31 条（仕事を自ら行う特定事業の注文者が、請負人の労働者に使用させる物〔建設物、設備や原材料〕を構造規格等に適合させる等、労災防止上必要な措置を講じるべき旨の定め）や法第 88 条（一定の機械等の設置、移転、変更に際して労基署長に届け出を行うべき旨の定め）の規制対象物とも重なる。

別表第 2 の規定の一部は、施行令第 13 条に委任されている。

平成 26 年には、WTO の対日審査結果での TBT 協定（その 6.4 は、各加盟国が自国の適合性評価機関と比べ不利でない条件で他の加盟国に立地する適合性評価機関にも当該評価手続きへの参加を認めるよう奨励している）との関係に関わる指摘を受け、従来は国内機関しか登録できなかった検定機関について、外国機関も、製造時等検査（製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査〔法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〕）、性能検査、個別検定、型式検定を行える検査・検定機関として大臣の登録を受けられるよう安衛法が改正され（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）、翌年施行された。

シ　第 42 条から第 44 条の 2 は、労使関係を超え、機械等の製造・流通段階に適用範囲を拡大しているが、現行安衛法が第 1 条で「職場における労働者の安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成の促進」を目的としていることとの整合性が問われる。

これについては、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁）が、本法は、「快適な職場環境（平成 4 年法律第 55 号による改正前は「作業環境」）」の形成促進も目的に掲げているので、非労働者が、労働者と同じ場所で働き，健康障害を生ずるおそれのある物を取り扱う場合に，爆発物、発火物、ベンゼン等所定の危険有害物の譲渡提供者に容器へのラベル等によるハザードやリスクの表示義務を課した安衛法第 57 条が、非労働者を「当然に保護の対象外としているとは解し難い」と判示したことや、一定の危険を伴う特定業務への無資格者の就業を禁ずる法第 61 条第 2 項の名宛人（同条第 1 項が事業者を名宛人として無資格者を就業させてはならない旨定めているのと対になっている）について、昭和 49 年に労働省労働基準局長が「労働者のみではなく、個人事業主や一人親方等も含まれるが、労働安全衛生法第 61 条第 2 項の規定が、産業労働の場以外の場における同条第一項の業務についても適用されるものではない」という旨の通知（昭和 49 年 6 月 25 日付け基収第 1367 号）をしていること等を併せて考えると、第 42 条ないし第 44 条の 2 についても、産業労働の場で働く限り、労働者及び労働者と同じ職場で働く者の双方が保護対象になると解される。

ス　ILO 第 119 号条約は、機械安全に関する包括的な条約であり、本法では、第 43 条（動力駆動機械等の譲渡、貸与等の制限）のほか、第 20 条、第 26 条等が国内担保法となっている。

同条約は、1963 年の第 47 回国際労働会議で採択され、1965 年に発効し、日本では、本法施行により 1973 年に批准されて翌 1974 年に効力が生じた。近年の ILO 懇談会での同条約に関する議論では、日本労働組合総連合会（連合）から、

① 機械の包括的な安全基準に関する指針（平成 19 年 7 月 31 日付 基発第 0731001 号）（機械等の製造流通業者らが、製造段階で講じるべき措置と、事業者が事業場で講じるべき措置〔リスク調査等〕の両者を定めている）の法規制への格上げ（2005 年）、

②機械等の譲渡・貸与者による使用上の情報提供の義務化（2015 年）、

が主張されてきた。

同条約は、国際労働基準の見直しのため開催されたカルティエ委員会（1995 年～2002 年）

において改正の必要が指摘されて理事会でも改正が決議され（ただし現段階まで未改正）、1998 年には、フィンランド及びドイツから、EU のガイドラインに沿ったより包括的なアプローチを採用すべきとの意見が示される等している。

セ　第 42 条から第 44 条の 2 の運用状況（適用の実際）は次の通り。

労働基準監督署による過去 10 年間（平成 23 年～令和 2 年）の定期監督等では、毎年、第 42 条ないし第 43 条の 2 違反指摘（行政指導）が合計 22～59 件、第 44 条又は第 44 条の 2 の違反指摘（行政指導）が合計 1～10 件生じていた。

労働基準監督官による過去 10 年間（同前）の送検事件状況（送検時の主たる適用条文で分類し、複数条文に違反していても 1 件としてカウント）の統計をみると、第 42 条違反が平成 23 年に 1 件、第 43 条違反が平成 24 年及び平成 25 年に各 1 件、その他は無しであった。

平成 15 年から平成 24 年 6 月までの間に第 43 条の 2 による回収・改善命令の発令件数は、検定対象機械等で 3 件、それ以外の機械等で 15 件であった。

具体的な刑事事件の例としては、平成 5 年に、タンク内の薬品の容量などを量る静電容量式レベル計（レベルとは、気体と液体などの境界面のことで、レベル計とは、液面の高さの測定器などを意味する。静電容量式とは、電気を貯める能力の測定により、そうした液面等の高さを測る計器）につき、防爆構造電気機械器具であったのに型式検定を受検せず、かつ偽造の型式検定合格標章を付し、昭和 61 年 12 月から平成 3 年 9 月までに約 70 台を全国の食品・化学会社などに約 25 万円で販売していた大阪府のメーカーが、大阪労働基準局に第 44 条の 2 違反で書類送検された例がある（当該静電容量式レベル計は、大阪労働基準局の指導によりすべて回収された）。

行政措置では、平成 16 年に、防爆構造電気機械器具の設計変更に伴う型式検定の受け直しをしないまま製品を製造し、型式検定合格標章を付して販売していた東京都のメーカーに対して厚生労働大臣が回収等を命じた例がある。また、平成 22 年には、福岡県のスーパー銭湯の円柱型ボイラー（小型ボイラー）が破裂して 100m 離れた建物に突き刺さった事故（負傷者なし）を端緒として、当該小型ボイラーが個別検定未受検でかつ構造規格に違反していたこと（不適合材料の使用、曲げ応力の強い部分に溶接がなされていた等）、また、ユーザー側に当該機械が小型ボイラーであることや、取扱いに必要な資格等を明示していなかったことが明らかとなり、福岡労働局長が回収等を命じた例がある（製造者は平成 23 年に第 42 条違反で書類送検された）。

このほか、型式検定に合格した防爆構造電気機械器具や防じんマスクなどであって、製造過程での問題等によって構造規格に違反することとなったものが流通したことが、厚生労働省による買取試験やメーカー自身からの自主報告などで発覚し、命令によらず行政指導レベルで回収が行われた事例等が、隔年ないし年に数件程度発生している。

ソ　厚生労働省による流通製品の取締りのため、昭和 46 年から欠陥機械等通報制度が設けられており、特段の法的根拠はないが（それ故に補修等の指導に従わない製造業者もあっ

たという)、労働基準監督署の災害調査等で見つかった欠陥のある機械等について、製造者の所在地を管轄する都道府県労働局に通知し、製造者に立入調査し、設計変更、回収や補修等の改善指導等をするもので、特定機械等や第 42 条の対象機械等（特定機械等以外の危険な作業を伴うもの等の機械等）のほか、流通規制に係らない機械等も広く対象としている。第 7 次労災防止計画（昭和 63 年 3 月公示）で、流通段階における安全衛生の確保の重要性が示唆された際にも意識されていた制度と解される。昭和 46 年から昭和 60 年にかけて、プレス機械 36 件を筆頭に、繊維機械 31 件、食品製造機械 30 件、研削機 19 件、ボイラー 19 件等、合計で 356 件の改善件数が報告されている。

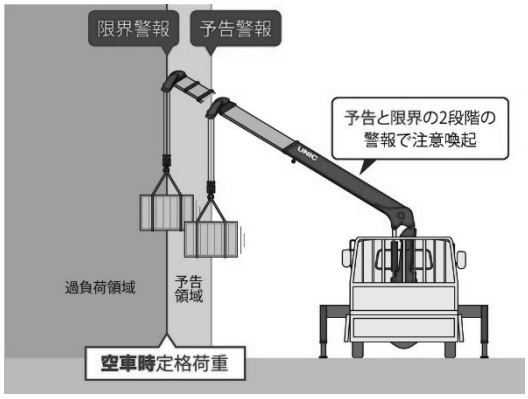
また、社会復帰促進等事業の一環として、市場に流通している防じんマスク、防爆構造電気機械器具、墜落制止用器具等の買取試験を実施し、不良品があれば公表し、製造者及び輸入者に指導等を行っている。令和 3 年度には、じん肺等対策事業の一環で、呼吸用保護具等の買取試験が、機械等に起因する災害防止対策費の一環で防爆構造電気機械器具の買取試験が行われたほか、墜落制止用器具の性能確認のための買取試験も行われた。

タ　譲渡等の制限違反は、中古品の取引でも発生しており、オークションサイトで覆いの無いグラインダーが売りに出されているケースや、違法なエレベーターが設置された建物が事業者に譲渡されるケースなどがある。

チ　構造規格の改正に際して設けられる経過措置に伴い必然的に生じる合法な既存不適合機械等 [131]については、助成金等で買換えや改修を促す施策が講じられることがある。例えば、国の制度として、フルハーネス型の墜落制止用器具への買い換えや、つり上げ荷重 3 トン未満の移動式クレーンへの過負荷防止装置（荷重計でないもの）の取り付けを促進するための既存不適合機械等更新支援補助金がある（建設業労働災害防止協会が執行団体)。

【クレーンの過負荷防止装置】

[131] 例えば、一般社団法人日本機械工業連合会による全国の製造業者対象のアンケート調査では、1989 年以前（調査時点の 30 年以上前）に取得（＝入手）したものが金属工作機械（NC 工作機械など）で 22%、第二次金属加工機械（プレス機械など）で 31%、鋳造機械で 23%あった。



（古河ユニック株式会社のWEBサイト（https://www.furukawaunic.co.jp/products/details/uru600h/最終閲覧日 2023 年 8 月 31 日））

ツ　検定（法第 44 条〔個別検定〕、第 44 条の 2（型式検定））の対象となっていない機械等の規格適合性については、基本的にメーカー側で自己適合宣言がなされる場合があるにとどまるが、一部の規格については民間認証が行われている。例えば、型わく支保工用のパイプサポート等の規格、鋼管足場用の部材及び附属金具の規格等については、一般社団法人仮設工業会が型式認証を行っている（むろん、この民間認証制度に法的な強制力は無い）。

テ　機械安全については、家内労働法の方が安衛法より先進的であり、委託者には、法第 17 条で、委託業務に関して、機械器具や原材料等の物品を家内労働者に譲渡、貸与、提供する時は、所定の危害防止措置を講じるよう定め、機械等の譲渡等に関する具体的な定めは、家内労働法施行規則の第 10 条ないし第 14 条に置かれており、かなり網羅的で充実した内容になっている。そこには、家内労働者に貸与するプレス機械等に検定合格品の安全装置を設けなければならず（第 11 条）、家内労働者に貸与する原動機等には覆い等を設けなければならず（第 13 条）、機械等の貸与にあたってはその使用上の情報を提供しなければならない（第 14 条）等の規定がある。

また、家内労働者自身やその補助者にも一定の危害防止措置を義務づけている（法第 17 条第 2 項、第 3 項や、施行規則の関係規定）。

ト　労働者災害補償保険法の第三者行為災害には、第三者である機械製造者が製造した機械の瑕疵による災害が含まれるが、政府統計（労働者災害補償保険事業年報）においてその発生状況等を伺うことはできなかった。

ナ　本法所定の検査・検定制度は、平成 15 年に国会で取りあげられたことがあり、当時民主党に所属していた大島敦議員から、メーカー側ではなくユーザー側が検査・検定を受けるべき等といった批判がなされた。ユーザー側の方が労災防止のモチベーションが高く、検査・検定の質で検査・検定機関を選択するはずという趣旨の主張だが、政府側からは、製造・流通段階での機械等の安全確保についての趣旨が説明され、この批判を受けた法改正が行

われることはなかった。

現に、型式検定では、製造設備や検査設備等も審査対象となるし、検査対象となる機械等（サンプル）を使用不能にすることもある。また、型式検定対象のような大量生産品について、ユーザーがバラバラに検定を受けるのは現実的ではないし、三柴が唱えるリスク創出者管理責任負担原則とも整合しない。

ニ　本稿では及ばなかったが、第 42 条から第 44 条の 2 に関連する残された調査検討課題として、安衛則等省令レベルでの機械安全規制の状況、製品安全にかかる規制や製造物責任法にかかる民事法理など機械安全にかかる分野横断的な規制状況、機械安全やその標準化に貢献する技術開発状況、製造流通規制のための法的・政策的手法、JIS B9700（ISO12100）の法制化の是非とあり方等が挙げられる。

ヌ　前述の通り、検定制度の対象となっていない機械等については、自己適合宣言が行われる場合があるにとどまっており、結果的に信頼ある老舗メーカーのものを買わざるを得ないという状態になっているので、認証制度の充実が必要である。

また、機械安全全般に JIS（ISO）等の機械安全規格から法規制が遅れており、少なくともその水準に達するような法規制の充実化が求められる。

13　淀川解説②（第 5 章第 1 節第 44 条の 3～第 54 条の 6）

淀川解説②は、第 5 章第 1 節のうち、主にリスクを伴う機械等の本質的安全化を図るための検査機関等及びその業務の適正確保を図る条規のうち、第 44 条の 3 から第 54 条の 6 を対象としている。このうち法第 44 条の 3 から第 45 条はやや異質で、第 44 条の 3 は、型式検定の有効期間を定め、第 44 条の 4 は、規格外が事後的に判明した場合等の大臣による裁量的な失効措置を定め、第 45 条は、事業者による定期自主検査を定めている。

概要は以下の通り。

ア　法第 44 条の 3 は、第 1 項で、型式検定合格証の有効期間を機械等の種類に応じて省令で設ける旨を定め、第 2 項で、当該有効期間の更新を求める者は、省令の定めに従い、型式検定を受けるべき旨を定めている。

型式検定[132]は、大量生産品や、製品を破壊しないと検査が難しい（要破壊検査）等の事

---

[132] 検査と検定には、厳密な用語定義がなく、両者の区分も判然としない。現行安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏は以下のように述べている。

「検査も検定も、公権力が関与し、対象機械等の規格適合性を測る点は共通しており、両者の違いは、歴史的な沿革による。

すなわち、検査については、旧労基法本体で、特に危険な作業を伴う機械につき認可制度を採用し（第 46 条）、それをフォローするものとして、性能検査を定めていた（第 47 条）。これが現行法にも引き継がれている。

他方、検定については、旧労基法本体に定めはなかったが、同法第 45 条に紐付く旧安

情がある製品について、一定の安全性能を確保するため実施するもので、サンプル（計画された抜き取り等）や製造・検査設備等を検査するものだが、製造・検査の設備や体制等に変化が生じ得るため、有効期間を設けることで、製造者の品質管理の安定を図ると共に、関係規格が改正された際の既存不適格を抑え、更新検定合格により、合格証の有効期間が更新されることとした（検定則〔機械等検定規則〕第 11 条）。

EU の機械指令に基づく型式検定、呼吸用保護具の型式認証（FFP2）の有効期間は 5 年である。アメリカ NIOSH による呼吸用保護具の認証に有効期間はないが、概ね 2 年に 1 回検査官が製造工場に立ち入り、品質管理の状況を監査する仕組みが採られている。日本の型式検定制度にこうした立入監査制度は組み込まれていないが、必要な場合の国の立入権限は法第 96 条第 1 項で担保されている。

イ　型式検定合格証の有効期間は、3 年と 5 年に分かれる。

3 年のものには、ゴム、ゴム化合物等を練るロール機の急停止装置のうち電気以外の制動

衛則に定めが置かれた。すなわち、その第 181 条から 183 条に保護具の備付け義務が定められていたが、昭和 24 年の改正により設けられた 183 条の 2 で、保護具のうち労働大臣が規格を定めるものについては、検定を受けたものでなければ使用できない旨が定められ、防じん・防毒マスクが対象とされ、その実施のための手続き規則として、労働衛生保護具検定規則（昭和 25 年労働省令第 32 号）が制定された。更に、防爆構造電気機械器具についても、昭和 44 年の旧安衛則改正（同 140 条の 3～140 条の 7）と防爆構造電気機械器具検定規則（昭和 44 年労働省令第 2 号）の制定により、検定制度の対象とされた。しかし、検定の法的性格については、法律に根拠を置くものではなく、製造者（メーカー）に対する製造流通規制というものではなく、同法第 45 条に基づく使用者（ユーザー）の義務として、間接的に強制力を持つというものであった。それが、現行安衛法本法に盛り込まれたことにより、製造流通規制の一環であるという、その法的拘束力が明確となった」。

また、元労働行政官の浅田和哉氏は、以下のように述べている（一部、森山誠也氏、松田裕氏の見解を加えた）。

「検査対象は高い災害リスクを伴う機械等であり、検定対象はそれに次ぐリスクを伴う機械等であることから、前者は多数回の規格適合確認を要するのに対して、後者は 1 回で済むという違いがある。

すなわち、検査の場合、出荷時、設置時（定置式の機械）、主要構造部の変更時、有効期間の更新時等のリスクの変動等を伴う節目ごとに多数回の規格適合確認が行われるのに対して、検定は通常、出荷時（個別検定は単体ごと、型式検定は型式ごと）の 1 回のみである（個別検定対象機械の主要構造部の変更時等には、改めて個別検定を受ける必要がある）。

その他、検査対象機械等の場合、型式ごとに事前の製造許可を要するという違いもある」。

方式のもの、プレス機械やシャーの安全装置、防爆構造電気機械器具（船舶安全法適用対象を除く）、クレーン等の過負荷防止装置、丸のこ盤の歯の接触予防装置のうち可動式のもの、動力駆動プレス機械のうちスライドによる危険防止機構を有するもの、交流アーク溶接機用電撃防止装置、一定以上の電圧に耐える絶縁用保護具や絶縁用防具、一定の保護帽が該当し、

5年のものには、一定の防じんマスク、省令所定の防毒マスク、電動ファン付き呼吸用保護具が該当する。

解釈例規によれば、本条に言う「型式検定合格証の有効期間」とは、あくまで型式についての有効期間であって、合格した型式であって現に使用中の機械等の有効期間を意味しない（昭和53年2月10日基発第77号）。また、その型式の機械等の製造や輸入の有効期間を言い、有効期間内に製造等された機械等の販売や一部の補修の有効期間を意味しない（平成7年12月27日基発第417号）。

ウ　本条は、昭和52年法改正（同年法律第72号）で、検定が個別検定と型式検定に区分された際に追加された規定である。昭和47年の本法制定時点で型式検定の有効期間は定められていなかったが、同法制定時に同法に基づき定められた機械等検定規則（昭和47年労働省令第45号）第7条には、型式検定の有効期間（防じんマスク及び防毒マスクにつき5年、その他の機械等につき3年）が定められていた。

エ　本条の運用等についてみるに、本条に基づく措置ということではないが、型式検定対象機械等については、厚生労働省が市場買取試験を継続的に実施しており、墜落制止用器具など型式検定対象以外も対象としている。

オ　本制度の要改善点として、登録型式検定機関の間での検定実施結果に関する情報の引継ぎがある。現段階でも、国が検定を行わざるを得なくなった場合の登録検定機関から厚労大臣への情報引き継ぎの規定はあるが（法第54条の2で準用する第53条第2項）、新規検定（や前回更新検定）と更新検定で検定実施者が異なる場合、先の検定関係情報が新たな検定実施者に引き継がれるよう、また、検定実施結果情報を国のサーバーに集積して新たな検定実施者がそれにアクセスできるよう法令を整備する必要がある[133]。

カ　法第44条の4は、以下の3つの場合を前提に、大臣による型式検定合格証の裁量的な失効処分について定めている。

一　合格した型式の機械等の構造、機械等の製造／検査設備等が所定の基準不適合と判明した場合、

二　外国製造者が合格した型式以外の機械等に合格表示やそれと紛らわしい表示をした場合、

三　型式検定に関連して、外国製造者の事業場や合格した型式の機械等やその製造／検

---

[133] 元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）への聞き取り調査による。

査設備等がある場所で、大臣が職員をして質問、物件検査をさせようとしたのに、拒否ないし虚偽回答等された場合。

キ　たとえ、型式検定に合格しても、実際に製造された機械の構造等が基準不適合である場合（基本的には、合格した型式自体の不備ではなく、その型式を前提に製造等された機械等の不備を想定している）等を前提に、型式検定合格証の失効処分の権限を大臣に付与したものである。

本条第1号は、国内製造者・輸入者、外国製造者ら、型式検定を受けた者全てを対象としているが、第2号・第3号は、型式検定を受けた外国製造者のみを対象としている。

国内製造者・輸入者に同様の事由が発生した場合には、法第119条第1号（法第44条の2第7項違反）や第120条第4号（法第96条第1項違反）の罰則を適用できることによる。第2号・第3号は、外国製造者の国外での行為には国内法で処罰し得ないため（刑法第1条～第4条、第8条)、合格証の失効処分をもって代える趣旨で設けられた。

ク　本条は、特に1980年代初頭に生じた貿易摩擦問題の1つとして諸外国から強く批判された非関税障壁への対応のため、1983年（昭和58年）に示された政府方針「基準・認証制度の改善について」に基づき行われた16法律の一括改正（一括法〔昭和58年法律第57号〕）で新設された。

その目的は、外国製造者の我が国での各種認証の取得手続きにつき、国内の者と同等条件での直接参加を確保することにあった。

ケ　法第45条は、

第1項で、事業者に、ボイラー等（施行令により車両系建設機械・フォークリフト及び高所作業車などが該当）の機械等につき定期自主検査を行い、結果を記録するよう義務づけ、

第2項で、第1項の定期自主検査のうち建設機械（油圧ショベルなど）や荷役運搬機械（フォークリフトなど）等を対象とするものを特定自主検査と呼び、自身の労働者のうち省令所定の資格保有者に行わせる（事業内検査）か、所定の要件を充たす検査業者に行わせる（検査業者検査）かのいずれかとするよう義務づけ（図12を参照されたい）（特定自主検査の対象機械は定期自主検査の対象機械の一部だが、両検査は目的も検査項目も異なるため、特定自主検査の方が詳細な検査ではあるが、それが行われても定期自主検査が免除されるわけではない)、

第3項で、厚労大臣が自主検査の実施を支援するための指針（自主検査指針）を公表する旨を定め、

第4項で、厚労大臣が、事業者、検査業者等に自主検査指針に関する指導を行い得る旨を定めている。

コ　本法は、ボイラー等の特定機械等について、製造時、輸入時、設置時、変更時の検査（法第38条～第40条等）を義務づけたうえ、使用過程でも、事業者が、一定期間ごとに行政機関や検査機関の検査（法第41条〔有効期間を更新するための性能検査〕等）を課している。また、特定機械等に当たらないが、その他危険有害な作業を必要とする機械等につ

いても、一定の規格又は安全装置を具備しなければ譲渡、設置等をしてはならないこととしている（法第 42 条、第 43 条、第 43 条の 2、第 44 条、第 44 条の 2、第 44 条の 3 等)。

本条は、こうした規制に加えて、事業者自らが使用過程の一定期間ごとに主要構造や機能の安全性について検査することで、より細密な安全性確保を図ったものである。

サ　本条に基づき安衛法施行令第 15 条第 1 項で事業者に定期自主検査が義務づけられている機械は、次の通り。

①ボイラー（一部除く）
②第一種圧力容器（一部除く）
③つり上げ荷重 3 トン以上（一部除く）のクレーン
④つり上げ荷重 3 トン以上の移動式クレーン
⑤つり上げ荷重 2 トン以上のデリック
⑥積載荷重 1 トン以上のエレベーター
⑦ガイドレールの高さ 18m 以上の建設用リフト（積載荷重 0.25 トン未満除く）
⑧ゴンドラ
⑨活線作業用装置（一定以上の電圧の充電電路で用いられるものに限る）

【活線作業用装置】

（ライセンスエンジニアの WEB サイト（https://www.licenseengineer.com/archives/6588 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑩活線作業用器具（一定以上の電圧の充電電路で用いられるものに限る）

【活線作業用器具】

（ライセンスエンジニアの WEB サイト（https://www.licenseengineer.com/archives/6588 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑪フォークリフト
⑫所定の建設機械で、動力駆動型で不特定の場所に自走できるもの
⑬つり上げ荷重 0.5 トン以上 3 トン未満（一部除く）のクレーン
⑭つり上げ荷重 0.5 トン以上 3 トン未満の移動式クレーン
⑮つり上げ荷重 0.5 トン以上 3 トン未満のデリック
⑯積載荷重 0.25 トン以上 1 トン未満のエレベーター
⑰ガイドレールの高さが 10m 以上 18m 未満の建設用リフト
⑱積載荷重 0.25 トン以上の簡易リフト

【簡易リフト】

（鈴木製機株式会社の WEB サイト（https://www.szk-s.co.jp/statute/simple_lift/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑲ショベルローダー

【ショベルローダー】

（コマツ製作所の WEB サイト（最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑳フォークローダー

【フォークローダー】

（コマツ製作所の WEB サイト（最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉑ストラドルキャリヤー

【ストラドルキャリヤー】

（一般社団法人港湾荷役システム協会の WEB サイト（https://jacms.or.jp/niyakukikai/03.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

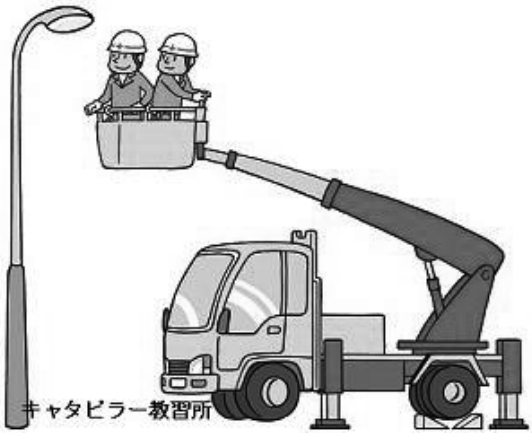
㉒不整地運搬車

【不整地運搬車】

（コマツ教習所の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉓作業床の高さ 2m以上の高所作業車

【高所作業車】



（キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=19 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉔第二種圧力容器（一部除く）
㉕小型ボイラー（一部除く）
㉖小型圧力容器（一部除く）
㉗絶縁要保護具（一定以上の電圧の充電電路で用いられるものに限る）
㉘絶縁用防具（一定以上の電圧の充電電路で用いられるものに限る）
㉙動力駆動型のプレス機械
㉚動力駆動型のシャー
㉛動力駆動型の遠心機械

【遠心機械】

（株式会社トミー精工の WEB サイト（https://bio.tomys.co.jp/products/centrifuges/low-speed_benchtop_centrifuge/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉜化学設備（配管除く）及びその附属設備
㉝アセチレン溶接装置及びガス集合溶接装置（一部除く）
㉞乾燥設備及びその附属設備
㉟動力車及び動力駆動型巻上装置のうち軌条（レール）により人や荷を運搬するためのもの（一部除く）

【巻上機】

（日本ホイスト株式会社の WEB サイト（https://www.nipponhoist.co.jp/product/hoist/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

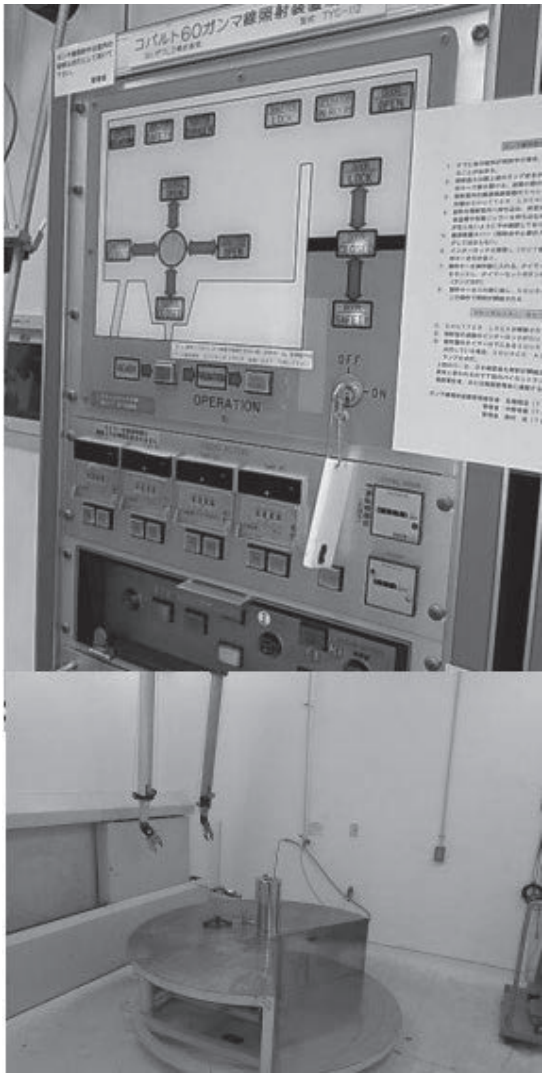
㊱局所排気装置、プッシュプル型換気装置、除じん装置、排ガス処理装置、排液処理装置等のうち省令所定のもの
㊲特定化学設備及びその附属設備

【特定化学設備（イメージ）】

（角田淳氏のブログ（http://itetama.jp/blog-entry-434.html，最終閲覧日：令和２年〔2020年〕11月13日）より）

㊳透過写真撮影用のガンマ線照射装置[134]

[134] 関係制度の対象機械等との関係は以下の通り。
製造許可は、①～⑧に限り必要となる。
製造検査は、①及び②に限り必要となる。
溶接検査は、①及び②に限り必要となる。
使用検査は、①、②及び④に限り必要となる。
落成検査は、①～③、⑤～⑦に限り必要となる。ただし、①のうち移動式ボイラーは除かれている。
性能検査は、①～⑥、⑧に限り必要となる。
変更検査は、①～⑧に限り必要になる。
使用再開検査は、①～⑥、⑧に限り必要となる。
個別検定は、㉔～㉖に限り必要となる。
型式検定は、㉗及び㉘に限り必要となる。



（京都大学複合原子力科学研究所の WEB サイト掲載資料（http://www.rri.kyoto-u.ac.jp/JRS/inst/gamma2017.6.9.pdf 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

自主検査については、本条第 3 項に基づき、17 の自主検査指針が公表されている。最初に公表されたのは、移動式クレーンの定期自主検査指針（昭和 56 年自主検査指針公示第 1 号）で、最新のものが、車両系建設機械の定期自主検査指針（安衛則第 167 条の自主検査に係るもの）（平成 27 年自主検査指針公示第 20 号）である。

シ　他方、本条第 2 項に基づき、施行令第 15 条第 2 項によって特定自主検査の対象とされている機械等（本条第 1 項による定期自主検査の対象機械等より危険性ないし検査に要する専門性が高く、所要の資格や専門検査業者による特殊な検査を要するもの。定期自主検査の対象機械の一部であり、プレス機を除き、特定機械等や特定機械等以外の機械とはあまり

重ならない）は、次の通り[135]。
①フォークリフト
②所定の建設機械で、動力駆動型で不特定の場所に自走できるもの
③不整地運搬車
④作業床の高さ2m以上の高所作業車
⑤動力駆動型のプレス機械
1年以内に1回の実施を基本とする定期自主検査のうち、上記5種の機械を対象とし、事業者が使用する一定の資格者か一定要件を充たす検査業者に実施させねばならないものが、特定自主検査である（安衛則第135条の3第1項ほか。不整地運搬車の場合2年以内に1回で構わない）。

例えば、動力プレス機械（通常の手動プレス機械とは異なり、電動モーターなどの外部動力を使用して動作することで操作が自動化され、高い精度と速度で作業を行うことができる。大量生産や精密な加工が求められる場合に適しており、自動車部品製造等に広く使用されている）の特定自主検査の実施に必要な資格は、大学等で工学に関する学科を専攻して卒業する等してその点検や整備業務に2年以上、又はその設計や工作業務に5年以上従事した者（その他、それより学歴が低くても実務経験が長い者）等であって、大臣所定の研修を修了した者となっている（安衛則第135条）。

特定自主検査を終えた機械には、事業者が検査標章を貼り付けねばならない（安衛則第135条の3第4項）。

ス　事業者が、本条に違反して、定期自主検査を行わないか、実施の結果記録しない、特定自主検査を有資格者や専門検査業者に行わせない場合、50万円以下の罰金に処せられる（法第120条第1号）。

セ　沿革をみるに、昭和22年に制定された旧安衛則において既に、乾燥室作業主任者の職務として、乾燥室の電気設備の点検（第164条第10号）、内圧容器（現行法上の第二種圧力容器）につき、特に名宛人を定めず、毎年1回以上の点検及び内外の掃除（第168条）、同じく揚重機（現行法上のクレーン）の定期検査（第359条、第360条）、軌道装置の定期検査（第430条、第431条）等が定められていた。

昭和34年のボイラ及び圧力容器安全規則（同年労働省令第3号）では、おそらく安衛則から引き継いで、第二種圧力容器の年次点検（第73条）と小型ボイラの年次点検（第79条）が定められ、昭和37年のクレーン等安全規則（同年労働省令第16号）でも、揚重機関係の定期検査等が安衛則から引き継がれたようだ。

現行安衛法に本条が設けられた時点では、定期自主検査に関する現行第1項のみだった

---

135 ここに掲げられた機械の場合、製造許可、製造検査、構造検査、溶接検査、使用検査、落成検査、性能検査、変更検査、使用再開検査、個別検定、型式検定のいずれも不要である。

が、昭和 52 年改正（法律第 76 号）で第 2 項から第 4 項が追加され、特定自主検査と検査業者の制度が設けられた（前者は第 2 項、後者は第 54 条の 3～第 54 条の 6）。その後、平成 2 年の政令改正で、定期自主検査と特定自主検査の対象機械等が追加されている（特定自主検査の対象機械は、38 種ある定期自主検査の対象機械の一部。プレス機を除き、特定機械等や特定機械等以外の機械とはあまり重ならない）。

ソ　本条（法第 45 条）の適用の実際をみるに、厚労省監督課の労働基準監督関係法令違反に係る公表事案（令和 3 年 8 月 1 日から令和 4 年 7 月 29 日分）では、本条違反での送検は 0 件であり、それ以前も少数（一桁台前半）にとどまっていた（令和 2 年 5 月 1 日～令和 3 年 4 月 30 日分に見られた 1 件は、化学設備にかかる定期自主検査の不実施の事例であった）。

対して、厚労省労働基準局の「労働基準監督年報」によれば、送検件数はやはり少数だが、是正勧告等の行政指導の件数は、ここ最近 6000 件台～7000 件台で推移している。

令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[136]では、以下のような見解が見られた。

・プレス機械やフォークリフトのように特定自主検査と定期自主検査の双方が課されている対象機械につき、特定自主検査が実施されていない場合、殆ど定期自主検査も実施されておらず、そのような場合、監督行政としては、両者の違反指摘のほか、前者のみの違反指摘を行う場合もある。

・フォークリフトにつき、所要の資格者や専門検査業者による特定自主検査が実施されていない事案が多く見受けられる。

安衛則第 151 条の 21 は事業者にフォークリフトの定期自主検査を義務づけ、第 151 条の 24 は特定自主検査を義務づけているところ、後者だけの違反とするのは、検査自体は実施していたが、有資格者らに行わせていない場合に限定している。

・フォークリフトのほか、特定化学設備等やクレーンにかかる検査規定違反が指摘されることもある。後者については、おそらく検査自体は行われていたが、クレーンの定期自主検査指針違反（おそらく検査の方法違反）が認められ、検査方法等を定めたクレーン等安全規則第 34 条違反が指摘された。フォークリフトについても、検査のサイクル（期日）違反等を理由とする安衛則第 151 条の 21（フォークリフトの定期自主検査につき期日や方法等を詳細に規定）の適用例がある。

専門情報誌（労働新聞や安全スタッフ）には、以下のような送検事例が掲載されている。

---

136 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

【定期自主検査義務違反の例】

1）自社の運転手に特別教育を受けさせないままトラクター・ショベルを運転させ、委託事業場の労働者を死亡させた災害を契機に、当該機械の定期自主検査義務違反も見つかり、本条違反の疑い等で書類送検されたケース（2017 年 11 月 16 日、八代労基署）。

2）会社が所有し、定期自主検査が行われず、前後の照灯が備え付けられていないフォークリフトを関連会社労働者に運転させていたところ、作業場（資材置き場）から道路にはみ出してトラックに衝突する災害を生ぜしめ、同社とその営業部長補佐が本条違反等の疑いで書類送検されたケース（2019 年 3 月 14 日、豊橋労基署）。

3）1 ヶ月以上使用していなかった移動式クレーンを再度使用する際に法定自主検査を実施せず、当該クレーンに吊られていた鉄板が落下して、別法人の労働者が死亡する災害の発生を契機に、会社とその代表取締役が本条違反容疑で書類送検されたケース（2019 年 8 月 6 日、小樽労基署）。

【特定自主検査義務違反の例】

1）労災の発生を契機に、他支店の有資格者の名義を無断で用いて無資格者にドラグ・ショベルの特定自主検査を行わせていた疑いが生じ、機械リース業者とその支店長が本条違反で書類送検されたケース（福岡東労基署）。

2）動力プレスの光線式安全装置の特定自主検査が実施されず、労働者が一定距離範囲内に入っても同装置が作動せず、金型に挟まれて 3 指を切断した災害を契機に、プレス加工製造業者とその代表取締役が本条違反で書類送検されたケース（2015 年 6 月 19 日、淀川労基署）。

【動力プレス】

（東栄工業株式会社の WEB サイト（http://www.toei-kk.co.jp/safety_press.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 10 日））

3）香川県高松市の検査業者が他社の求めに応じて特定自主検査を行う際、無資格者に行わせたことが厚労省の立入検査で発覚し、本条違反で 6 ヶ月間の業務停止を命じられたケース（厚生労働省。記事掲載は 2018 年 3 月 1 日）。

4）舗装・土木工事を営む会社が、アスファルト合材の敷きならし作業等を行っていた際、その労働者がバックしてきたローラーと接触し、両下肢全廃の後遺症を残した災害を契機に、作業場所での立入禁止措置、誘導員配置等が講じられなかった点で、会社とその取締役が本法第 20 条違反容疑で書類送検されると共に、当該ローラーに特定自主検査を行っていなかったとして、本条違反容疑でも送検されたケース（2020 年 9 月 29 日、秋田労基署）。

このように、労災発生時、他の条規の違反と共に芋づる式に本条違反が発覚し、刑事手続きが踏まれることが多い。

【ローラー】

（豊田通商運営の Jukies の WEB サイト（https://jukies.net/magazine/knowledge/313/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 10 日））

5）登録検査業者の常務兼営業部長、専務兼工事部長、取締役業務部長の 3 名が、顧客の動力プレス機械の特定自主検査を行う際、（別に有資格者が在籍しているのに、繁忙等を理由に）無資格者に検査を行わせると共に、台帳に有資格者が実施した旨虚偽記載し、その件

で調査した労働局担当者に、複数班で検査を実施しており、有資格者も同じ現場の別班にいた等と虚偽陳述をしたとして、本法第 103 条（書類の保存等）、第 96 条（大臣等の権限）違反等の疑いで書類送検されると共に、半年間の業務停止処分とされたケース（2022 年 3 月 28 日、神奈川労働局）。

タ　関係判例には以下のものがある。

1）京都地判昭和 61 年 6 月 10 日 westlaw_1986WLJPCA06106003

＜事実の概要＞

プレス機（本件プレス機）のブレーキシューを固定する支点ピンの端の穴に装着された割ピン（穴を通して先端部分を別角度に折り曲げて本体を固定する軟鋼線。本体との間に座金〔ざがね〕を入れて損傷を防ぐことが多い）が脱落し、支点ピンが外れかかってブレーキが効かなくなり、プレス上型板が急に落下して労働者が傷害を負った災害につき、当該労働者が、上司であり、取締役工場長として専ら本件プレス機の管理責任を負っていた Y2 に対し、不法行為による損害賠償請求、使用者である Y1 に対し、使用者責任と Y1 自身の安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求を行った。また、本件プレス機の修理（≠検査業者による特定自主検査）を担当した Y3 についても、（その修理担当者が）割ピンの問題を見過ごしたとして、不法行為（ないし使用者責任）による損害賠償請求を行った。

Y2 は、作業開始前に本件プレス機を作動させて、試し打ち等で機能点検したり、毎月ブレーキ、クラッチ、給油状態等全般にわたり点検していた（本件災害当日も実施していた）が、割ピンの状況までは確認していなかった。また、安衛法第 45 条、同施行令第 15 条、第 13 条、同施行規則第 135 条、第 135 条の 3 所定の定期自主検査を怠っていた。

本件割ピンは通常脱落しないし、割ピンが脱落しても、支点ピンは容易に脱落しないが、本件災害発生後、座金と折り曲げられたことのない割ピンが床面に落ちていた（そもそも割ピンが固定されていなかったと察せられる）。また、Y3 が用意した特定自主検査記録表には点検箇所としてブレーキが挙げられ、締付ボルト、ナットの緩み、脱落等が掲げられていたので、特定自主検査がなされていれば、割ピンの状態は把握できたと解される。

＜判旨～X 請求認容～＞

Y2 は、認定事実所掲の点検を実施してはいたが、検査業者による特定自主検査を一度も履行していなかった以上、日常点検は入念にすべきだったし、そうしていれば、割ピンの状況を把握し、本件災害を未然に防止できたのに懈怠したので、本件により生じた損害につき賠償責任がある。

Y1 は、本件プレス機を所有する事業者として、そのブレーキその他制御機能を常に有効に保持せねばならず（安衛則第 132 条）、1 年に 1 回以上、定期に検査業者にブレーキ系統を検査させねばならない。かかる検査は安全配慮義務であり、その懈怠は、労働者に対する同義務違反であり、Y1 は債務不履行責任と民法第 715 条の使用者責任の双方を負う。

Y3 は、その修理担当者の見過ごしにより、割ピンを曲げなかったことで本件災害が生じたので、損害賠償責任を負う。

＜汲み取り得る示唆＞

特定自主検査は使用者の労働者に対する安全配慮義務となり得る。その際、当該検査の目的を示すような機械安全について定めた規則規定（本件では、事業者にブレーキその他制御機能の有効性保持を義務づけた安衛則第 132 条）が解釈上参照され得る。

使用者は、それを実施しなかった機械等管理者の過失をもって使用者責任も負い得る。

2）山口地判平成 3 年 2 月 27 日 westlaw_1991WLJPCA02270001

＜事実の概要＞

訴外会社の現場作業員であった亡 A は、本件クマリフトを使用して製品の搬出作業に従事していたところ、これに上半身を挟まれて死亡した。

本件クマリフトの安全装置はドアスイッチに限られており、当該スイッチに触れると、扉を閉めずともリフトが作動する作りとなっていた。本件災害当時、亡 A は、ドアスイッチを意図的に指で押さえるか、体の一部が抑える形になっていたところ、上の階にいた同じ会社の従業員が移動ボタンを押したため、リフトが作動したものである。

そこで、亡 A の遺族が、納入・据付を行った業者 Y2 と本件クマリフトの設置を含む倉庫新築工事を請け負った Y1 の過失責任ありとして、損害賠償請求を行った。

＜判旨～Y2 につき X 請求一部認容～＞

本件クマリフトのように、その製品自体が危険物でなくても、利用者による不相当な使用等により重大な危険性を予見できる場合、利用者がその危険性を具体的に認識していることが明らかでない限り、製造業者らには、安全な使用方法を十分指示・説明することは勿論、不相当な使用等が行われないよう指示・警告して災害の発生を未然に防止すべき注意義務がある。

本件でも、作業従事者が繰り返し流れるアナウンスの声を消すため、意図的にドアスイッチに触れる等するおそれがあるのに、Y2 は、安全な使用方法についての十分な説明や、ドアスイッチの誤用等にかかる指示・警告をせず、それをしていれば、本件災害を回避できていたと解されるので、不法行為方上の注意義務違反がある。

X らは、Y1 には、本件クマリフトについて、安衛法、クレーン等安全規則による定期自主検査が義務づけられているのに亡 A を雇用していた訴外会社に教示しなかった過失があると主張するが、事業者（本件では訴外会社）にそうした検査の義務が課されているところ、むしろ Y2 が Y1 にその説明をしなかったことが認められ、Y1 にその義務があったとは認めがたい。

＜汲み取り得る示唆＞

定期自主検査は事業者の義務だが、機械等の製造・設置業者に、適切な対象者に対してその必要性を教示する義務が生じる可能性がある。

本件では、倉庫全体の工事業者である Y1 の教示義務は認められていないが、製造・設置業者である Y2 にはそうした教示義務があったかのように示唆されている。

チ　本条については、本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ元行政官より、以下の検討課題が示された。

定期自主検査の対象機械等や検査頻度、検査項目、検査者等は、現行法令上は一律に定められているが、国が労働安全衛生について自律的管理への移行を進めている以上、リスクアセスメントの結果に応じて定まるようにすべきではないか。

そのため、機械等のメーカーも、製品のリスクアセスメントを実施して、講じ得る一次的対策を講じると共に、残留リスクを事業者に伝達すべきである（「機械等の包括的な安全基準に関する指針」（平成 19 年基発 0731001 号）や大臣の指針（平成 24 年 3 月 16 日厚労省告示 132 号）はそのような趣旨を示しており、これらに基づく行政指導がなされてきた）。

本条第 3 項に基づく定期自主検査指針など、数多くの指針が公示されてきたが、仮に国の指針に従った措置を講じていて労災職業病が生じた場合、名宛人は免責されるのか等、国の法令とこうした指針との関係を再度検討する必要がある[137]。

ツ　法第 46 条は、

第 1 項で、法第 38 条第 1 項（特定機械等の製造輸入者や、長期放置や使用廃止された特定機械等の再設置／使用希望者は、機械等の種別に応じて、都道府県労働局長か登録製造時等検査[138]機関の検査を受けるべき旨の定め）が定める「登録」検査機関となるには、それを望む者が省令に沿って、省令所定の区分ごとに申請すべき旨を定め、

第 2 項で、その欠格事由（第 1 号：本法令違反により罰金以上の刑に処せられて刑を終えてから 2 年未満等、第 2 号：法第 53 条第 1 項又は第 2 項により登録取り消しから 2 年未満、第 3 号：法人で役員のうち前 2 号該当者がいる）を定め、

第 3 項で、第 1 項による登録申請者が、所定要件（第 1 号：設備、第 2 号：所定条件を満たす検査員、第 3 号：検査員を指揮し業務を管理する統括者、第 4 号：検査を受けることとなる製造者等との利益相反に当たらないこと）を充たす場合には大臣が登録せねばならない旨を定め、

第 4 項で、第 1 項の登録につき、登録製造時等検査機関登録簿に所定事項（第 1 号：登録年月日と登録番号、第 2 号：氏名又は名称及び住所、法人の場合代表者氏名、第 3 号：事務所〔検査・検定員が配置され、検査・検定を実施できる体制にある事務所〈平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号〉〕の名称と所在地、第 4 号：第 1 項所定の区分）を記載してす

---

137 三柴は、ガイドラインにつき、事業者の違法認定基準ではなく、免責基準として活用すべきとの考えに立つ（三柴丈典「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉5 頁）。

138 製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査（法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条）を意味する。

る旨を定めている。

テ　本条（法第 46 条）は、登録製造時等検査機関の登録区分と登録基準等を定め、その技術的能力や信頼性等の担保を図ったものである。登録基準については、第 3 項が、第 1 号で検査設備、第 2 号で人的資源（検査員）、第 3 号で検査員及び業務の統括者、第 4 号で受検する製造業者等との COI を定めている。要するに、体制関係の基準である。

本条第 3 項は、規制改革のため、平成 15 年の法改正（同年法律第 102 号）により、行政の恣意で登録の可否が運用されないよう設けられたもので、所定条件を充たした申請の登録をき束行為とした。

また、本条第 3 項第 4 号に外国機関への言及があるが、これは、我が国市場の対外開放の圧力を受け、平成 26 年法改正（同年律第 82 号）により、外国機関も本条に基づく登録が可能となったことを受けた結果である。

現在、登録製造時等検査機関による製造時等検査の対象は、ボイラーと第一種圧力容器に限られており [139]、同じく同検査の対象である移動式クレーンとゴンドラの検査は国が担当している（同検査の対象となる特定自主検査には、①ボイラー〔小型ボイラー等を除く〕、②第一種圧力容器〔小型圧力容器等を除く〕、③つり上げ荷重が 3 トン以上〔スタッカー式クレーンなら 1 トン以上〕のクレーン、④つり上げ荷重が 3 トン以上の移動式クレーン、⑤つり上げ荷重が 2 トン以上のデリック、⑥積載荷重が 1 トン以上のエレベーター、⑦ガイドレール〔昇降路〕の高さ 18m 以上の建設用リフト〔積載荷重 0．25 トン未満除く〕、⑧ゴンドラ〔安衛法施行令第 12 条〕）

（同検査の対象となる特定自主検査には、①ボイラー〔小型ボイラー等を除く〕、②第一種圧力容器〔小型圧力容器等を除く〕、③つり上げ荷重が 3 トン以上〔スタッカー式クレーンなら 1 トン以上〕のクレーン、④つり上げ荷重が 3 トン以上の移動式クレーン、⑤つり上げ荷重が 2 トン以上のデリック、⑥積載荷重が 1 トン以上のエレベーター、⑦ガイドレール〔昇降路〕の高さ 18m 以上の建設用リフト〔積載荷重 0．25 トン未満除く〕、⑧ゴンドラ〔安衛法施行令第 12 条〕）。

本条は、もともと性能検査の実施機関を対象としていたところ、製造時等検査（法第 38 条）の実施機関を規制対象とするようになったのは、法改正によって、検査代行機関に基軸的な役割が託されるようになった結果、性能検査より基軸的な検査に当たる製造時等検査を託されるようになったことによると解される。現に、登録性能検査機関に関する法第 53 条の 3、登録個別検定機関に関する法第 54 条、登録型式検定機関に関する法第 54 条の 2

---

[139] 法第 38 条所定の製造時等検査の対象となる特定機械等は、法第 37 条所定の製造許可の対象となる別表第一所掲のもので、ボイラー、第一種圧力容器、ゴンドラ、移動式クレーンなどを含むが、法第 46 条所定の製造時等検査機関が検査を認められた機械は、登録省令第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類（法第 38 条所定の特別特定機械等）に限られる。

は、製造時等検査機関に関する本条を準用しているので、本条の定めは、これらの検査機関のデフォルトにもなっている。他方、落成検査や変更検査等（製造時等検査を定めた第 38 条第 3 項で定められているが，製造時等検査には含まれない）は、未だ国による検査とされている。

ト　本条（法第 46 条）第 1 項が定める省令で定める区分は、施行令第 12 条第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器である。

登録申請希望者は法人・個人のいずれでもよく（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009)、同人が大臣に提出すべき書類は、

1）登録申請書（様式第 4 号の 2）のほか、

2）定款や登記事項証明書等、

3）申請者が法第 46 条第 2 項各号（法人やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者らとの COI）に該当しないことを証する書面、

4）申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構成員等、検査器具、検査員及び業務の統括者の経歴や数、

5）検査業務以外を行っている場合はその種類や概要

等である（登録省令第 1 条の 3)。

法第 47 条第 4 項所定の検査方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りであり（登録省令第 1 条の 5)、登録製造時等検査機関の対象機械がボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という）に限られているため、その対象もこれらに絞られている。

(1)両機械の圧力を受ける部分に著しい損傷等が認められ、水圧／気圧試験での危険が予想される場合に当該試験（＊検査のこと）を行わないこと、

(2)それらの試験で、ボイラー等の破裂による鏡板の飛散や水の流出等の危険が予想される場合に災害防止措置を講じること、

（3）それらの試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること。

本条第 3 項所定の登録基準は、法の別表や通達（特に平成 16 年 3 月 10 日基発第 0319009 号）で次のように具体化されている。

保有すべき検査設備については、法別表第 5 が、超音波厚さ計、超音波探傷器等を挙げている。

検査員については、法別表第 6 第 1 号が、大学等で工学に関する学科を修めて卒業し、検査に関する学科研修時間が 160 時間以上、検査実習を 10 件以上修了している（学歴が低い場合、学科研修と検査実習の要件が高まる）等の知識経験を持つ者であること、年間の製造時等検査件数を 800 で割った数以上の人数（法別表第 6 第 2 号）を擁することが求められている。

検査員や業務全般の統括者（検査長・主任検査員）については、大学等で工学に関する学科を修めて卒業し、特別特定機械等の研究、設計、製作、検査又はその製造時等検査に 10 年以上従事したこと（学歴が低い場合、要する期間が長くなる）が求められている。

また、製造業者等とのCOIについては、第3項第4号の定め通り、登録申請者が株式会社である場合、親法人がその製造・輸入業者の支配者でないこと、製造・輸入業者の役員又は職員が登録申請者の役員又は職員の過半数を構成していないこと、登録申請者が製造業者等の役員や職員でないこと、の確認が求められている（登録省令第1条の3第3号所定の登録申請書類の必要記載事項でもある）。

ナ　本条（法第46条）の制度史をみると、現行安衛法制定時点では、有効期間更新時に受検すべき性能検査を前提としており、登録申請者が所定要件を充たしていれば登録を行うべき旨の現行第3項も、登録簿の必要的記載事項の定め（現行第4項）もなかった。この時点では、殆どの検査（製造検査、構造検査、溶接検査、使用検査、落成検査、変更検査、使用再開検査）を国が行っており、検査代行機関に託されていたのが、製造検査等に比べ補完的役割にとどまる性能検査にとどまっていた。

しかし、検査種別は、平成4年の法改正（同年法律第55号）により、法第38条等が特定機械等の製造・輸入業者に製造時等検査の実施義務を課したことを受け、構造規格適合性等が厳格かつ多角的に確認される基軸的な製造時等検査とされ[140]、また、要件を充たした登録をき束行為とする現行第3項は、規制緩和の要請に基づき、平成15年の法改正（同年法律第102号）で設けられ、登録簿の必要的記載事項に関する定め（現行第4項）は、平成17年法改正（同年法律第87号）で設けられ、外国機関への言及は、貿易摩擦の一環としての非関税障壁撤廃圧力踏まえ、平成26年の法改正（同年法律第82号）で設けられた。

ニ　本条の運用については、元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）より、

・国の検査官と民間検査機関の検査員共に、養成と確保の両面で時間を要している実態があること、

・特定機械等にかかる検査のうち現在国が実施している落成検査、変更検査、使用再開検査（休止届を提出して使用を休止し、有効期間を徒過した機械等を再び使用しようとする場合に行う検査）は、検査に必要な技術能力を国が確保し続けることが難しいこと、

もっとも、国から民間検査機関への移行に際しては、関連する設置届、変更届、製造許可、各種報告等の検査に関する仕組み全体の見直しが必要になること、

---

[140] 本改正について審議した第123回国会　参議院労働委員会第7号（平成4年5月14日）において、北山宏幸政府委員は、次のように述べていた。いわゆる保安四法（労働安全衛生法、消防法、高圧ガス取締法、石油コンビナート等災害防止法）「に基づきまして、労働省、消防庁及び通産省がそれぞれの立場からボイラー、圧力容器等に関しまして所定の検査を行っているわけでございますけれども、そういうものにつきまして、一定の機関が複数の法律に基づく検査もあわせて行うことがより合理的であるというようなことから、指定検査機関等による相互乗り入れができるように、今回製造時等検査について指定機関が行うことができるようにしたいというふうに考えているところでございます」。

等の指摘があった。

ヌ　法第 46 条の 2 は、平成 15 年法律第 102 号で追加された条文で、第 1 項で、登録検査機関の登録は、5 年以上 10 年以内で政令が定める期間ごとの更新を受けなければ失効すること、第 2 項で、前条（法第 46 条）第 2 項（登録の欠格事由）、第 3 項（所定要件を充たす場合のき束的登録）、第 4 項（登録簿への登録と必要的記載事項）の準用を定めている。このうち第 1 項の政令所定期間は 5 年である（施行令第 15 条の 2）。

本条の主な趣旨は、検査実績がないまま登録が維持される等の幽霊登録の回避にある。

ネ　法第 47 条は、

第 1 項で、製造時等検査の応諾義務を定め、

第 2 項で、検査員に検査させる義務を定め、

第 3 項で、公正かつ厚労大臣策定基準のうち特別特定機械等の構造にかかるものに適合する方法での検査義務を定め、

第 4 項で、検査の際に検査方法から生じる危険の省令所定の防止措置の義務を定めている。

ノ　本条は、製造時等検査機関が検査につき公的性格を持つことを前提に、検査の求めに対する応諾義務を定めると共に、検査員の資格保有者に検査を行わせる義務等を定めたものであり、機関のなすべき行為を基準としている。

第 3 項にある「公正」については、通達が、相手によって検査料に差を設けること、検査・検定に異なる判定基準を適用すること等が不公正に当たる旨示している（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

ハ　本条（法第 47 条）の制度史をみると、現行法制定当時は、対象が製造時等検査ではなく、補完的な性能検査にとどめられていた。当時から応諾義務や検査員に実施させる義務は定められていたが、検査方法（構造基準適合性）やそれに伴う危険防止措置にかかる定めはなかった。

ヒ　適用の実際をみるに、（登録製造時等検査機関ではなく、登録性能検査機関にかかる）本条を準用する第 53 条の 3 違反に基づく業務停止命令の例として、ボイラ・クレーン協会の地方事務所に対する例が挙げられ、いずれもクレーンの性能検査において、荷重試験を行わなかったか、その方法に問題があった（定格荷重未満の荷で試験した）ため、2 ヶ月から 6 ヶ月程度の業務停止命令を受けたものである。

本条の関係判例（ただし本条を準用する第 53 条の 3 に関するもの）として、ボイラ・クレーン安全協会事件東京高判平成 31 年 4 月 17 日 westlaw_2019WLJPCA04176007 が挙げられる。詳細は、井村解説（第 5 章第 1 節第 37 条から第 41 条）を参照されたい。

フ　法第 47 条の 2 は、平成 15 年法律第 102 号で追加された条文で、登録製造時等検査機関が法第 46 条第 4 項第 2 号（登録簿に記載する氏名又は名称及び住所、法人の場合代表者氏名）又は第 3 号（事務所の名称及び所在地）所定の事項を変更する場合、厚労大臣に届け出るべきことを定めている。検査業務につき公的性格を持つ検査機関を行政が適切に把

握するための規定と思われる。

届出に際しては、所定の届出書（様式第 1 号の 5）を用いるべきこととされている（登録省令第 1 条の 5 の 2)。

ヘ　法第 48 条は、第 1 項で、登録製造時等検査機関が検査に関する業務規程を定め、大臣に届け出るべきことと、変更時も同様にすべきこと、第 2 項で、当該規程の必要的記載事項（検査の実施方法、検査料金その他省令所定事項）を定めている。

本条は、登録製造時等検査機関による検査業務につき、その公的性格を踏まえ、その公正と円滑の確保を図ったものであり、本条に基づき、業務開始の 2 週間前までに、所定の届出書（様式第 2 号）に添えて、厚労大臣に提出すべき旨、省令に定められている（登録省令第 1 条の 6 第 3 項)。

本条第 2 項が定める必要的記載事項は以下の通り。

①検査（登録製造時等検査を指す。以下同じ）の実施方法

②検査に関する料金

③料金の収納方法

④業務時間と休日

⑤検査に合格した特定機械等への刻印に関する事項

⑥検査員の選任及び解任並びに配置に関する事項

⑦検査関係書類及び帳簿の保存に関する事項

⑧利害関係人による書面で作成された財務諸表等の謄本等の請求（法第 50 条第 2 項第 2 号)、データ化された財務諸表等の提供等の請求（同第 4 号)、同じく検査機関が締結した損害賠償保険契約の書面の閲覧等の請求（法第 50 条第 3 項第 2 号)、データ化された契約書の提供等の請求（同第 4 号）に対応する場合の費用に関する事項

⑨その他

ホ　本条（法第 48 条）の沿革をみると、従前、検査代行機関が性能検査しか行えなかった時代は、業務規程の制改定は大臣の事前認可事項だったが、登録製造時等検査を行えるようになってから、事後的に厳正な運営を確保する方針に転換された経緯がある。

なお、当初、本条は第 3 項で認可された業務規程が公正な実施上不適当となった場合の変更命令を定めていたが、平成 15 年（法律第 102 号）により削除され、改善命令を定める法第 52 条の 2（登録製造時等検査機関に法第 47 条〔①検査の応諾、②検査員による検査、③公正かつ構造基準に則した検査、④検査方法から生じる危険防止措置〕違反が認められる場合に大臣が検査の実施や業務方法の改善を命じる旨の定め）がその機能を引き継ぐこととなった。

マ　法第 49 条は、登録製造時等検査機関による検査業務の休廃止を予め大臣に届け出るよう義務づけている。

これも、同業務の公益性を前提にした規定であり、検査機関による気ままな休廃止が公益に影響することを慮ったものである。

省令で、休廃止の届出は、所定の届出書で行うべきことも規定されている（登録省令第1条の7第1項)。

本条による届出が検査業務の廃止の届出である場合、国や他機関が当該検査機関の行った業務やそれにより把握した情報を踏まえて業務に当たる必要が生じる必要が生じ得るため、検査した対象機械等にかかる帳簿の写しを添付せねばならず（登録省令第1条の7第2項)、また、何らかの事由で機関が登録を取り消されたときや失効した時にも、その提出が求められる（同第3項)。

本条違反による処罰は検査機関の役員や職員のみに科される定めとなっている（法第121条第1号)。検査機関が登録取り消し等になった後も本条を適用する必要性を慮ってのことと解される。

ミ　法第 50 条は、検査機関の財政状況（の健全性）を利害関係人等に確認させるため、財務諸表等の備付けと利害関係人による閲覧請求権等を定めたもので、

第1項で、事業年度ごとに

ア　財産目録、貸借対照表（＊決算日の企業の資産・負債・純資産の金額と内訳を示す表であり、企業の資産調達方法や財政状況がわかるもの[141])

及び

イ　損益計算書（＊決算期の企業の利益と支出を示す表であり、該当期の利益の生み出し方や額がわかるもの[142])

又は

ウ　収支決算書（＊決算期の収支をまとめた書類の通称で、貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書など3点以上を指す[143])

並びに

エ　事業報告書（以上を総じて「財務諸表等」という）

の作成と5年間の事務所への備付けを登録製造時等検査機関に義務づけ、

第2項で、受検希望者等の利害関係人の以下の請求権を定め、

一　財務諸表等の書面の閲覧／謄写

二　その書面の謄本／抄本

三　財務諸表等のデータを表示したものの閲覧／謄写

四　そのデータの提供／記録書面の交付

---

141 株式会社オービックビジネスコンサルタントのWEBサイト（監修：石割由起人氏 https://www.obc.co.jp/360/list/post213 最終閲覧日令和5年〔2023年〕9月23日)。

142 株式会社オービックビジネスコンサルタントのWEBサイト（監修：石割由起人氏 https://www.obc.co.jp/360/list/post213 最終閲覧日令和5年〔2023年〕9月23日)。

143 freee株式会社のWEBサイト（https://www.freee.co.jp/kb/kb-accounting/about-settlement-of-accounts/最終閲覧日令和5年〔2023年〕9月23日)。

第 3 項で、検査機関が損害賠償保険契約を締結している場合に、利害関係人に以下の請求権を定め、

一　契約書の閲覧／謄写

二　その書面の謄本／抄本

三　契約書のデータを表示したものの閲覧／謄写

四　そのデータの提供／記載した書面の交付

第 4 項で、事業年度ごとに第 1 項所定の損益計算書／収支決算書及び事業報告書を厚労大臣に提出するよう、登録製造時等検査機関に義務づけている。

ム　本条は、元は、検査機関が財務諸表等を作成して保管すると共に所管大臣に提出することのみを求めていたが、平成 14 年の閣議決定（「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」）による官民役割の見直しを踏まえ、平成 15 年の法改正（法律第 102 号）により現在の定めとなった。利害関係人による財務諸表等や損害賠償保険加入情報の請求権の保障という手法の採用には、平成 12 年の機関則（登録製造時等検査機関等に関する規則〔昭和 47 年労働省令第 44 号〕。現在の「労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令」）の改正により、指定基準から公益法人要件が外されたことをカバーしようとの意図もあったと察せられる。

メ　本条（法第 50 条）所定の財務諸表等には、登録製造時等検査機関（「登録機関」）が検査等以外の事業を行っている場合、それも含めた財務状況を示さなければならない（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。当該事業体自体の経営の安定性を確認しようとする趣旨だからであろう。

本条第 2 項、第 3 項は、受検者、受講者その他の利害関係人に対し、登録機関選択の判断材料を提供しようとしたものである（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

本条に言う「その他の利害関係人」には、受検希望者の代理人等も含まれる（同前通達）。

本条第 2 項第 3 号、第 3 項第 3 号所定のデータ化された書面の表示についての省令で定める方法は、紙面や出力画面の映像面に表示する方法を意味する（登録省令第 1 条の 7 の 2）。

第 2 項第 4 号、第 3 項第 4 号所定のデータ化された事項の提供にかかる省令で定める方法は、電気通信回路を通じて情報が送信され、受信者が使用する電子計算機に備えられたファイルに当該情報が記録されるものや、磁気ディスク等の情報記録可能な物による交付（登録省令第 1 条の 7 の 3）を意味する。前者には、e メールによるデータ送信、クラウド保存したデータへのアクセス方法の伝達等が該当し、後者には、USB 等による提供が該当すると解される。

モ　登録製造時等検査機関が、本条第 1 項に違反して財務諸表等を備え置かない場合、記載すべき事項を記載しない場合や虚偽記載をした場合、又は第 2 項所定の請求（利害関係者からの財務諸表等の閲覧等の請求）を正当事由なく拒んだ場合、20 万円以下の過料に処せられる（法第 123 条第 1 号）。前述の通り、本条第 4 項は、今も厚生労働大臣への事業

年度ごとの財務諸表の提出を義務づけているが、罰則は付されていない。

ヤ　法第 51 条は、登録製造時等検査機関が検査員を選任／解任した際に所管大臣に届け出るべきことを定めている。

届出は、所定の書式（選任の場合様式第 5 号／解任の場合第 6 号）によって行わねばならない（登録省令第 1 条の 8)。

本条は、当初は選任につき所管大臣の認可を要し、不適任な検査員の解任については大臣が行うことを定めていたが、やはり平成 14 年の閣議決定（「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」）による官民役割の見直しを踏まえ、平成 15 年法改正（同年法律第 102 号）で、現在の定めとなった。

ユ　法第 52 条は、平成 15 年法改正（同年法律第 102 号）で現在の定めになった条文で、所管大臣による登録製造時等検査機関に対する法第 46 条第 3 項各号（第 1 号：検査設備、第 2 号：人的資源〔検査員〕、第 3 号：検査員及び業務の統括者、第 4 号：受検者らとの COI）の主に体制関係の要件にかかる適合命令の権限を定めている。

ヨ　法第 52 条の 2 は、やはり平成 15 年の法改正（同年法律第 102 号）で追加された条文で、所管大臣が登録製造時等検査機関に主にその行為関係を定めた法第 47 条（第 1 項：検査の応諾、第 2 項：検査員による実施、第 3 項：公正及び所定の構造基準に適合した方法による検査の実施、第 4 項：検査方法に由来する危険の防止措置の実施）違反ありと認めた場合の改善命令の権限を定めている。

本条が定める改善命令の内容の例には、検査機関が公正な検査等を実施しなかった場合に、受検者に対し、一旦合格とした検査結果を無効としてその旨検査機関自身に通知させることや、再検査等を命じさせること等が該当する（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

本条は、法第 50 条の改正（検査機関による財務諸表等の作成・備付けと、受検者等利害関係者による閲覧等の請求に関する第 1 項ないし第 3 項の追加〔法制定当初は所管大臣への財務諸表の届出しか定められていなかった〕）や法第 51 条の改正（所管大臣による選任の認可・解任命令の届出制への変更）等と同様に、検査機関にかかる行政の管理を緩和して民間委託を強化する趣旨、すなわち検査業務等の事前規制型から事後監視型への移行を図ったものである。

ただし、外国機関の外国にある事務所への行政命令は困難なので、平成 26 年法改正法律第 82 号により、次条（法第 52 条の 3）が設けられ、当該機関への請求（≠命令）と規定されると共に、前条（法第 52 条）の適合命令と共に、本条（法第 52 条の 2）の改善命令の適用対象から外された。

法第 47 条違反に際しては、本条による改善命令のほか、法第 53 条による登録取消しや業務停止命令を受ける可能性が生じることとなる。

なお、聞き取りを行った元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）は、本条の運用には罪刑法定主義にかかる問題があると指摘した。すなわち、法第 47 条違反の是正を目的とする本条（法第 52 条の 2）の発動基準は、実際には上掲の局長通達（平成 16

年 3 月 19 日基発第 0319009 号）に求められており、これに従わなければ刑事罰が科される運用になっている点に疑問を呈した。

ラ　法第 52 条の 3 は、平成 26 年改正法律第 82 号により追加された規定で、貿易摩擦の一環である非関税障壁解消のため、外国の検査検定機関にも国内の検査検定機関と同様の登録条件を提供しようとした施策の一環である。

すなわち、外国の検査検定機関であって、日本国内に事務所のないものも登録を受けられるようにして、日本の行政による事後規制を受けることとしたが、適合命令（法第 52 条）や改善命令（法第 52 条の 2）は、国外に事務所を持つ機関への適用は難しいため、本条を設けた。

こうした法整備により、外国機関の検査検定を受けた機械等は、国内で重ねて受検する必要はなくなったが、落成検査に限り、国内の労基署による検査を受けねばならない。

リ　すなわち、前述の通り、平成 26 年法改正法律第 82 号により、外国に立地する検査検定機関も、製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定を行う機関として登録できるようになった。

外国登録製造時等検査機関等の登録の申請をしようとする者が提出すべき添付書類について、申請者が、外国法令に基づいて設立された法人である場合には、定款又は寄附行為及び登記事項証明書に準ずるもの、外国に居住する外国人である場合には、住民票の写しに準ずるものとされている（登録省令第 1 条の 3、第 3 条、第 12 条及び第 19 条の 4）。

登録製造時等検査機関に対する法規制の殆どは、外国登録製造時等検査機関等にも同様に適用される。

すなわち、以下の規定の適用については、両者同様に適用される（具体的には平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号で示されている）。

第 46 条：登録手続き（申請主義）、欠格事由、登録基準（検査設備、人材〔検査員〕、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI）、登録年月日、代表者、所在地等の登録簿への記載。

第 46 条の 2：所定期間ごとの登録更新と更新時における登録基準の準用。第 47 条：検査申請への応諾、検査員による実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険防止措置の義務。

第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による財務諸表等、損害保険契約書等の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任時の大臣への届出）。

法第 103 条第 2 項：検査検定機関等による検査検定等の法定業務に関する帳簿の作成と保存。

法第 112 条：受検者らによる手数料の納付義務等。

法第 112 条の 2：検査検定業者等の登録、登録取消等の変動があった場合の官報による告示。

法第 53 条第 2 項第 5 号（大臣が必要ありと認めて外国登録製造時等検査機関に対して「必要な報告」を求めたにもかかわらず、報告されないか、虚偽報告がされた場合に、登録を取消し得る旨の定め）により、外国登録製造時等検査機関等に求められる「必要な報告」の内容は、行政解釈（平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号）により、法第 100 条第 2 項の規定（厚労大臣等が、この法律の実施上必要な事項につき、省令に基づき登録製造時等検査機関等に報告させる権限を規定）により登録製造時等検査機関等に報告が義務づけられている事項と同様と解されている。

ル　法第 53 条は、登録製造時等検査機関の登録取消しについて定めている。

第 1 項で、以下の 6 事由に該当する場合の登録取消し又は業務停止の権限を大臣に付与している。

第 1 号：登録申請者が罰金以上の安衛法令違反を犯した場合（法第 46 条第 2 項第 1 号関係）、法人の役員が罰金以上の安衛法令を犯した場合（同第 3 号関係）

第 2 号：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正で構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置（法第 47 条関係）、登記簿記載事項変更時の届出（法第 47 条の 2 関係）、業務規程の策定と届出（法第 48 条関係）、業務の休廃止の事前届出（法第 49 条関係）、事業年度ごとの財務諸表等の作成と備付け、大臣への提出（法第 50 条第 1 項もしくは第 4 項関係）、検査検定機関による検査検定業務にかかる帳簿の作成と保存（法第 103 条第 2 項関係）の義務に違反した場合

第 3 号：利害関係人による財務諸表等や損害保険契約書の閲覧等の請求を正当な理由なく拒んだ場合（法第 50 条第 2 項各号、第 3 項各号関係）

第 4 号：検査員の選任・解任の届出義務に反した場合（法第 51 条関係）

第 5 号：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI〔体制関係〕）に適合しなくなった場合の適合命令（法第 52 条関係）、法第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による検査の実施、公正で構造基準に沿った方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置〔行為関係〕）を履行しなかった場合の改善命令（法第 52 条の 2 関係）に違反した場合

第 6 号：不正な手段で登録を受けた場合

第 2 項で、以下の 6 事由に該当する場合の外国登録機関の登録取消しの権限を大臣に付与している。

第 1 号：第 1 項第 1 号から第 4 号までか、第 6 号に該当する場合

第 2 号：外国登録機関に対する適合命令や改善命令に代わる請求に当該外国登録機関が応じなかった場合

第 3 号：外国登録機関に対する業務停止の請求に当該外国登録機関が応じなかった場合

第 4 号：外国登録機関に対する立入検査や帳簿等の物件検査を当該外国登録機関が拒否したり虚偽陳述した場合

第 5 号：外国登録機関に報告を求めたのに当該外国登録機関が拒否したり虚偽報告した場合

第 6 号：次項（第 3 項）に反して、第 4 号の立入検査等に要する費用を当該外国登録機関が負担しない場合

第 3 項で、第 2 項第 4 号の立入検査等に要する費用を外国登録機関が負担するよう定めている。

レ　本条（法第 53 条）第 3 項の政令所定の費用とは、大臣が職員を派遣して行う立入検査等に要する出張旅費に相当するものである（施行令第 15 条の 3 第 1 項)。この旅費相当額は、一般職職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）第 6 条第 1 項第 1 号所定の行政職俸給表（一）の四級を基準として計算される。これは、本省の係長（困難職)、出先機関の課長補佐クラスに相当する（登録省令第 1 条の 8 の 2)。

ロ　登録製造時等検査機関の役員や職員が本条（法第 53 条）による業務停止命令に違反した場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条)。

本条は、諸規定の違反に際して、当該機関の登録取消し等を予定しているので、機関等に対してそれ以上の制裁を講じようがないため、一部規定につき、役職員個人の処罰を規定したものと察せられる。

ワ　法第 53 条の 2 は、製造時等検査機関による検査業務が困難な場合の都道府県労働局長による実施を定めており、

第 1 項で、

(1)登録を受ける者がいない場合、

(2)検査機関から検査業務の休廃止の届出（法第 49 条）があった場合、

(3)登録の取消しや業務停止命令が下された場合（法第 53 条第 1 項、第 2 項)、

(4)天災等の事由で業務実施が困難となった場合

等必要と認められる場合に、都道府県労働局長が自らその全部／一部を実施できる旨、

第 2 項で、

第 1 項の場合の業務の引継ぎ等については省令で定めること、

を定めている。

ヲ　本条は、平成 15 年法改正（法律第 102 号）により現在の内容が定められた（それまでの同じ条文には全く異なる内容が定められていた)。平成 26 年改正法律第 82 号では、引用する第 53 条の改正に合わせて若干表現が変更されたが、内容は変わっていない。

本条は、現に主要な対象機械で運用されてきた。すなわち、平成 24 年の安衛則改正（平成 24 年厚生労働省令第 6 号）に伴い、ボイラー及び第一種圧力容器の製造時等検査については、原則として登録製造時等検査機関が行なうこととされたが、実際にその実施体制が整

うまで時間がかかるため、都道府県労働局長も製造時等検査を行ってきた[144]。

ン　本条（法第 53 条の 2）第 2 項が定める検査業務の引継ぎの種別は、国内の登録製造時等検査機関の業務の引継ぎと、外国登録機関の業務の引継ぎとに分かれる。

前者で引継ぎを求められる事項は以下の通り（登録省令第 1 条の 10 第 1 項）[145]。

(1)製造時等検査業務自体と同業務に関する帳簿及び書類（管轄都道府県労働局長宛）

(2)製造時等検査につき管轄都道府県労働局長が必要と認める事項

後者で引継ぎを求められる事項は、(1)(2)共に国内の機関とほぼ同じである（登録省令第 1 条の 10 第 2 項）[146]。

ア 2　法第 53 条の 3 は、法第 41 条所定の性能検査に当たる登録性能検査機関の登録、業務運営、検査員の選任と解任、役職員の地位、登録取消し等につき、登録製造時等検査機関にかかる定めの準用を図った規定である。

すなわち、

法第 46 条（登録製造時等検査機関の登録の申請主義、欠格事由、適合要件〔検査設備、検査員、検査員の指揮・業務管理者の存在、受検者らとの COI にかからないこと〕及びそれを充たす場合の必要的登録等に関する規定）

及び

法第 46 条の 2（登録の更新〔5-10 年範囲内で政令で規定〕に関する規定）

は、

---

144 一般社団法人日本ボイラ協会の WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/waste-heat-boiler 最終閲覧日 2023 年 9 月 30 日））。

145 法第 53 条の 3（登録性能検査機関）、第 54 条（登録個別検定機関）、54 条の 2（登録型式検定機関）でこの規定も準用され、登録省令で、それぞれにつき、以下のような引継ぎ事項が定められている。

1）登録性能検査機関について（第 10 条の 2 第 1 項）

・性能検査業務自体と同業務に関する帳簿及び書類（管轄労基署長宛）

・性能検査につき管轄労基署長が必要と認める事項

2）登録個別検定機関について（第 19 条第 1 項）

・個別検定自体と同業務に関する帳簿及び書類（大臣又は管轄都道府県労働局長宛）

・個別検定につき大臣又は管轄都道府県労働局長が必要と認める事項

3）登録型式検定機関（第 19 条の 11 の 2）

・型式検定自体と同業務に関する帳簿及び書類（大臣宛）

・型式検定につき大臣が必要と認める事項

146 外国機関についても本条が準用され、登録省令（性能機関につき第 10 条の 2 第 2 項、個別検定機関につき第 19 条第 2 項）が国内の機関と同様の引継ぎ事項を定めている。

法第 41 条第 2 項（検査証の更新に際しての登録性能検査機関による性能検査の受検と合格の必要性に関する規定）が定める（≒が定義する）登録性能検査機関の登録

に準用し、

法第 47 条から第 53 条の 2 までの規定

は、

登録性能検査機関

に準用すること

を定めたうえ、語句の読み替えを示している。

ここで、法第 47 条から第 53 条の 2 の定めの概要は以下の通り。

第 47 条：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。

第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求、利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任の届出。

第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI〔体制関係〕）に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。

第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置〔行為関係〕）に反した場合の大臣による改善命令。

第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用（ただし、命令を請求に代える）。

第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。

第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施。

【性能検査（イメージ）】

（一般社団法人日本ボイラ協会 WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/performance/ 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

【性能検査（イメージ)】

（一般社団法人日本クレーン協会 WEB サイト（https://cranenet.or.jp/kensa/kensa.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

イ 2　本条は、法第 41 条所定の性能検査（特定機械等の損耗や機能低下等の度合いを技術的に判断して、使用許可の有効期間の更新の可否を決定するもの）を担当する機関についても、その技術水準や業務体制等を担保するため、登録製造時等検査機関と同様の規制を行うことを図ったものである。

ウ 2　登録の区分は、登録製造時等検査機関の場合、登録省令[147]第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類に限られるが[148]、登録性能検査機関の場合、以下の 7 種が認められている（建設用リフト

[147] 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和 47 年労働省令第 44 号)。

[148] 法第 38 条所定の製造時等検査の対象となる特定機械等は、法第 37 条所定の製造許可

を含まない点等を除き、第 38 条が定める別表第一所掲の特定機械等に近い)。

(1)ボイラー（小型等除く）(施行令第 12 条第 1 項第 1 号)

(2)第一種圧力容器（小型等除く）(施行令第 12 条第 1 項第 2 号)

(3)クレーン（つり上げ荷重 3 トン以上）(施行令第 12 条第 1 項第 3 号)

(4)移動式クレーン（つり上げ荷重 3 トン以上）(施行令第 12 条第 1 項第 4 号)

(5)デリック（つり上げ荷重 2 トン以上）(施行令第 12 条第 1 項第 5 号)

(6)エレベーター（積載荷重 1 トン以上）(施行令第 12 条第 1 項第 6 号)

(7)ゴンドラ（施行令第 12 条第 1 項第 8 号)

登録申請希望者は法人・個人のいずれでもよく（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009)、同人が大臣に提出すべき書類は、

1）登録申請書（様式第 4 号の 2)

のほか、

2）定款や登記事項証明書等、

3）申請者が本条（法第 53 条の 3）で準用されている法第 46 条第 2 項各号（登録製造時等検査機関が法人である場合の法人自体やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者らとの COI）に該当しないことを証する書面、

4）申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構成員等、検査器具、業務の統括者や検査員の経歴や数、

5）検査業務以外を行っている場合はその種類や概要等

である（登録省令第 3 条)。

この点は､登録製造時等検査機関の登録申請に関する登録省令第 1 条の 3 と同様である。また、本条（法第 53 条の 3）が準用する法第 46 条の 2 第 1 項（登録製造時等検査機関の登録更新）が定める登録更新にも準用される（登録省令第 4 条)。

また、本条（法第 53 条の 3）が準用する法第 47 条第 4 項所定の検査方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りである（登録省令第 5 条)。登録製造時等検査機関の対象機械がボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という）に限られている [149] のに比べ、広範囲の対象が取られている分、広範囲の措置が定められている。

①ボイラー等の性能検査に際して

(1)機械の圧力を受ける部分に著しい損傷等が認められ、水圧／気圧試験での危険が予想される場合に当該試験を行わないこと、

の対象となる別表第一所掲のもので、ボイラー、第一種圧力容器、ゴンドラ、移動式クレーンなどを含むが、法第 46 条所定の製造時等検査機関が検査を認められた機械は、登録省令第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類（法第 38 条所定の特別特定機械等）に限られる。

[149] 同前。

(2)それらの試験で、ボイラー等の破裂による鏡板の飛散や水の流出等の危険が予想される場合に災害防止措置を講じること、

(3) それらの試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。

②クレーン等の性能検査に際して

(1)悪天候で実施上危険が予想される場合に検査を行わないこと、

(2)不意な起動による墜落、挟まれ等の防止のため運転を禁じること、

(3)構造部材等に著しい損傷等がある場合に試験を行わないこと、

(4)ジブ等が家屋、公道等に危険を及ぼすおそれがある場合に、荷重試験等を行わないこと、

(5)荷重試験等の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。

③移動式クレーンの性能検査に際して

地盤軟弱等により転倒の危険がある場所では検査を行わないこと等。

法第 46 条は本条（法第 53 条の 3）で登録性能検査機関（法第 41 条第 2 項）に準用されているので、上で示した法第 46 条第 3 項所定の登録基準（別表第 5 や第 6、通達〔平成 16 年 3 月 10 日基発第 0319009 号〕に示されたもの）も、登録性能検査機関に準用される。

エ 2　その他、

①登録簿の記載事項（氏名、名称、住所。事務所住所等〔法第 47 条の 2 を本条で準用〕）を変更の際に、変更届出書（様式第 1 号の 5）を所管大臣に提出せねばならないこと（登録製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 5 の 2、登録性能検査機関につき登録省令第 5 条の 2)、

②業務規程を作成して所定の届出書（様式第 2 号）に添付して所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 48 条第 1 項前段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 1 項、性能検査機関につき登録省令第 6 条第 1 項)、変更する場合にも同様であること（届出義務は、法第 48 条第 1 項後段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 3 項、性能検査機関につき登録省令第 6 条第 3 項)、

③業務の休廃止に際して所定の届出書（様式第 4 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 49 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 第 1 項、性能検査機関につき登録省令第 7 条第 1 項)、

④検査員の選任・解任に際して所定の届出書（様式第 5 号、第 6 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 51 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 8、性能検査機関につき登録省令第 8 条)、

⑤検査実施可能な者の欠如等により都道府県労働局長が検査業務を引き継ぐ場合にかかる手続き（労働局長の引継ぎ権限は、法第 53 条の 2 を本条で準用。引継ぎの方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 10、性能検査機関につき登録省令第 10 条の 2)、

⑥利害関係人に権利が付与される、財務諸表等や損害賠償保険契約書のデータの閲覧や

提供等の請求の方法（請求権は、法第 50 条第 2 項第 3 号・第 3 項第 3 号、法第 50 条第 2 項第 4 号・第 3 項第 4 号を本条で準用。請求の方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 の 2・第 1 条の 7 の 3、性能検査機関につき登録省令第 7 条の 2・第 7 条の 3)、は、登録製造時等検査機関と変わらない。

業務規程の必要的記載事項（製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6、性能検査機関につき登録省令第 6 条第 2 項）も、検査種別を性能検査に置き換えれば、殆ど変わらない。わずかに、製造時等検査機関の業務規程では合格した機械等への刻印に関する定めが求められるが、性能検査機関の業務規程では求められないこと、逆に、性能検査機関の業務規程では有効期間の更新に関する定めが求められるが、製造時等検査機関の業務規程では求められないことが異なるにとどまる。

オ 2　本条及び本条が準用する条規違反は、機関の場合、その登録取消しを導くため、制裁という意味では一定の効果を見込めるし、何より取り消されてしまえば、処罰の対象が存在しなくなるので、本法は、特に遵守が求められ、当該個人の罪を観念できる定めについて、機関の役員や職員個人に刑事罰を科す方法を採用している [150]。

すなわち、本条が準用する法第 49 条（検査業務の休廃止の大臣への届出）につき、無届け又は虚偽の届出につき、50 万円以下の罰金としている（法第 121 条第 1 号)。また、本条が準用する法第 53 条第 1 項（安衛法令違反の欠格事由に該当する場合、利害関係人からの財務諸表等の閲覧請求を拒否した場合等の登録取消しや業務停止命令）に違反して命令に従わない場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条)。

他方、法第 50 条第 1 項（検査機関による財務諸表等の作成及び備付けの義務）やこれを準用した本条又は同条第 2 項（利害関係人による財務諸表等の閲覧等の請求の権利）やこれを準用した本条に反した場合、当該機関に対し、20 万円以下の過料（行政罰）が科せられる（法第 123 条第 1 号)。

カ 2　令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[151]では、監督官より、本条について、準用に次ぐ準用で内容理解が非常に難しくなっているとの問題が指摘された。例えば、本条（法第 53 条の 3）は、法第 46 条を準用し、同条は法第 38 条に基づく登録につき、厚生労働省令で詳細を定める旨規定しているので、非常に分かり難い。

---

150 三柴丈典氏による。

151 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

キ 2　法第 54 条は、法第 44 条所定の個別検定[152]に当たる登録個別検定機関の登録、業務運営、検定員の選任と解任、役職員の地位、登録取消し等につき、登録製造時等検査機関にかかる定めの準用を図った規定である。

すなわち、

---

[152] 検査と検定には、厳密な用語定義がなく、両者の区分も判然としない。現行安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏は以下のように述べている。

「検査も検定も、公権力が関与し、対象機械等の規格適合性を測る点は共通しており、両者の違いは、歴史的な沿革による。

すなわち、検査については、旧労基法本体で、特に危険な作業を伴う機械につき認可制度を採用し（第 46 条)、それをフォローするものとして、性能検査を定めていた（第 47 条)。これが現行法にも引き継がれている。

他方、検定については、旧労基法本体に定めはなかったが、同法第 45 条に紐付く旧安衛則に定めが置かれた。すなわち、その第 181 条から 183 条に保護具の備付け義務が定められていたが、昭和 24 年の改正により設けられた 183 条の 2 で、保護具のうち労働大臣が規格を定めるものについては、検定を受けたものでなければ使用できない旨が定められ、防じん・防毒マスクが対象とされ、その実施のための手続き規則として、労働衛生保護具検定規則（昭和 25 年労働省令第 32 号）が制定された。更に、防爆構造電気機械器具についても、昭和 44 年の旧安衛則改正（同 140 条の 3～140 条の 7）と防爆構造電気機械器具検定規則（昭和 44 年労働省令第 2 号）の制定により、検定制度の対象とされた。しかし、検定の法的性格については、法律に根拠を置くものではなく、製造者（メーカー）に対する製造流通規制というものではなく、同法第 45 条に基づく使用者（ユーザー）の義務として、間接的に強制力を持つというものであった。それが、現行安衛法本法に盛り込まれたことにより、製造流通規制の一環であるという、その法的拘束力が明確となった」。

また、元労働行政官の浅田和哉氏は、以下のように述べている（一部、森山誠也氏、松田裕氏の見解を加えた)。

「検査対象は高い災害リスクを伴う機械等であり、検定対象はそれに次ぐリスクを伴う機械等であることから、前者は多数回の規格適合確認を要するのに対して、後者は 1 回で済むという違いがある。

すなわち、検査の場合、出荷時、設置時（定置式の機械)、主要構造部の変更時、有効期間の更新時等のリスクの変動等を伴う節目ごとに多数回の規格適合確認が行われるのに対して、検定は通常、出荷時（個別検定は単体ごと、型式検定は型式ごと）の 1 回のみである（個別検定対象機械の主要構造部の変更時等には、改めて個別検定を受ける必要がある)。

その他、検査対象機械等の場合、型式ごとに事前の製造許可を要するという違いもある」。

法第 46 条（登録製造時等検査機関の登録の申請主義、欠格事由、適合要件〔検査設備、検査員、検査員の指揮・業務管理者の存在、受検者らとの COI にかからないこと〕及びそれを充たす場合の必要的登録等に関する規定）

及び

法第 46 条の 2（登録の更新〔5-10 年範囲内で政令で規定〕に関する規定）

は、

法第 44 条第 1 項（〔特定機械等以外の機械等のうち危険有害な作業を要するもののうち所定のものを対象とする〕登録を受けた機関による個別検定を受けるべきこと）にいう登録個別検定機関の登録

に準用し、

法第 47 条から第 53 条の 2 までの規定

は、

登録個別検定機関

に準用すること

を定めたうえ、語句の読み替えを示している。

ここで、法第 47 条から第 53 条の 2 の定めの概要は以下の通り。

第 47 条：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。

第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求、利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任の届出。

第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI）に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。

第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置）に反した場合の大臣による改善命令。

第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用（ただし、命令を請求に代える）。

第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。

第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施。

【個別検定（イメージ）】

（一般社団法人日本ボイラ協会 WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/individual/ 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

ク 2　本条は、法第 44 条所定の個別検定（機械等の 1 台ごとに個別に行われる検定であり、同じ型式のものでも 1 台ごとに検定を受ける必要がある。検定合格証に代わり、その機械等の「明細書」に合格印を押したものが交付される [153]。内部に高い圧力の気体や流体等を保有する第二種圧力容器・小型ボイラー・小型圧力容器につき、労働安全衛生法に基づき定められた構造、使用材料等の構造要件適合性を確認するため、製造時又は輸入時に個々に行われる [154]）を担当する機関についても、その技術水準や業務体制等を担保するため、登録製造時等検査機関と同様の規制を行うことを図ったものである。

ケ 2　登録の区分は、登録製造時等検査機関の場合、登録省令 [155]第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類に限られるが、登録個別検定機関の場合、以下の 4 種が認められている（登録省令第 11 条）。これがそのまま検定の対象機械等にもなっている。

(1)ゴム、ゴム化合物等を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のもの（施行令第 14 条第 1 号）

---

153 公益社団法人産業安全技術協会の WEB サイト（https://www.tiis.or.jp/02_01_subcategory/最終閲覧日 2023 年 10 月 9 日）。

154 一般社団法人日本ボイラ協会の WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/individual 最終閲覧日 2023 年 10 月 9 日）。

155 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和 47 年労働省令第 44 号）。

(2)第二種圧力容器（電気事業法等の適用を受けるものを除く）（施行令第 14 条第 2 号）
(3)小型ボイラー（電気事業法等の適用を受けるものを除く）（施行令第 14 条第 3 号）
(4)小型圧力容器（電気事業法等の適用を受けるものを除く）（施行令第 14 条第 4 号）
登録申請希望者は法人・個人のいずれでもよく（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009)、同人が大臣に提出すべき書類は、
登録申請書（様式第 4 号の 2）のほか、
1）定款や登記事項証明書等、
2）申請者が本条（法第 54 条）で準用されている法第 46 条第 2 項各号（法人やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者らとの COI）に該当しないことを証する書面、
3）申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構成員等、
4）検定器具、検定員や業務の統括者の経歴や数、
5）検定業務以外を行っている場合はその種類や概要等
である（登録省令第 12 条)。
この内容は、登録製造時等検査機関に関する登録省令第 1 条の 3 と同様である。また、本条（法第 54 条）が準用する法第 46 条の 2 第 1 項所定の登録更新にも準用される（登録省令第 13 条)。
本条（法第 54 条）が準用する法第 47 条第 4 項所定の検査（ここでは検定）方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りである（登録省令第 14 条)。登録省令第 1 条の 5 の定める登録製造時等検査機関の対象機械（ボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という））より小型の機械等を対象としており、検定方法に由来する危険防止措置もそれに準じている。
(1)機械の圧力を受ける部分に著しい損傷等が認められ、水圧／気圧試験での危険が予想される場合に当該試験を行わないこと、
(2)それらの試験で、ボイラー等の破裂による鏡板の飛散や水の流出等の危険が予想される場合に災害防止措置を講じること、
(3）それらの試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。
法第 46 条は本条（法第 54 条）で登録個別検定機関（法第 44 条）に準用されているので、上で示した法第 46 条第 3 項所定の登録基準（別表第 5 や第 6、通達〔平成 16 年 3 月 10 日基発第 0319009 号〕に示されたもの）も、登録個別検定機関に準用される。
コ 2　その他、
①登録簿の記載事項（氏名、名称、住所。事務所住所等〔法第 47 条の 2 を本条で準用〕）を変更する際に、変更届出書（様式第 1 号の 5）を所管大臣に提出せねばならないこと（登録製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 5 の 2、個別検定機関につき登録省令第 14 条の 2)、
②業務規程を作成して所定の届出書（様式第 2 号）に添付して所管大臣に届け出なけれ

ばならないこと（届出義務は、法第 48 条第 1 項前段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 1 項､個別検定機関につき登録省令第 15 条第 1 項)、変更する場合にも同様であること（届出義務は、法第 48 条第 1 項後段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 3 項、個別検定機関につき登録省令第 15 条第 3 項)、

業務規程の必要的記載事項（製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6、個別検定機関につき登録省令第 15 条第 2 項)、

③業務の休廃止に際して所定の届出書（様式第 4 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 49 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 第 1 項、個別検定機関につき登録省令第 16 条第 1 項)、

④検定員の選任・解任に際して所定の届出書（様式第 5 号、第 6 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 51 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 8、個別検定機関につき登録省令第 17 条)、

⑤検定実施可能な者の欠如等により都道府県労働局長が検定業務を引き継ぐ場合にかかる手続き（労働局長の引継ぎ権限は、法第 53 条の 2 を本条で準用。引継ぎの方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 10、個別検定機関につき登録省令第 19 条)、

⑥利害関係人に権限が付与される、財務諸表等や損害賠償保険契約書のデータの閲覧や提供等の請求の方法（請求権は、法第 50 条第 2 項第 3 号・第 3 項第 3 号、法第 50 条第 2 項第 4 号・第 3 項第 4 号を本条で準用。請求の方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 の 2・第 1 条の 7 の 3、個別検定機関につき登録省令第 16 条の 2・第 16 条の 3)、

は、登録製造時等検査機関と変わらない。

サ 2　本条及び本条が準用する条規違反は、機関の場合、その登録取消しを導くため、制裁という意味では一定の効果を見込めるし、何より取り消されてしまえば、処罰の対象が存在しなくなるので、本法は、特に遵守が求められ、当該個人の罪を観念できる定めについて、機関の役員や職員個人に刑事罰を科す方法を採用している [156]。

すなわち、本条が準用する法第 49 条（検査業務の休廃止の大臣への届出）につき、無届け又は虚偽の届出につき、50 万円以下の罰金としている（法第 121 条第 1 号)。また、本条が準用する法第 53 条第 1 項（安衛法令違反の欠格事由に該当する場合、利害関係人からの財務諸表等の閲覧請求を拒否した場合等の業務停止命令）に違反して命令に従わない場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条)。

他方、法第 50 条第 1 項（検査機関が財務諸表等の作成及び備付けの義務）やこれを準用した本条又は同条第 2 項（利害関係人による財務諸表等の閲覧等の請求の権利）やこれを準用した本条に反した場合、当該機関に対し、20 万円以下の過料（行政罰）が科せられる

156 三柴丈典氏による。

（法第 123 条第 1 号）。

シ 2　法第 54 条の 2 は、平成 15 年法律第 102 号で追加された条文で、法第 44 条の 2 所定の型式検定に当たる登録型式検定機関の登録、業務運営、検定員の選任と解任、役職員の地位、登録取消し等につき、登録製造時等検査機関にかかる定めの準用を図った規定である。

すなわち、

法第 46 条（登録製造時等検査機関の登録の申請主義、欠格事由、適合要件〔検査設備、検査員、検査員の指揮・業務管理者の存在、受験者との COI にかからないこと〕及びそれを充たす場合の必要的登録等に関する規定）

及び

法第 46 条の 2（登録の更新〔5-10 年範囲内で政令で規定〕に関する規定）

は、

法第 44 条の 2 第 1 項（〔特定機械等以外の機械等のうち危険有害な作業を要するもののうち所定のものを対象とする〕登録を受けた機関による型式検定を受けるべきこと）にいう登録型式検査機関の登録

に準用し、

法第 47 条から第 53 条の 2 までの規定

は、

登録型式検定機関

に準用すること

を定めたうえ、語句の読み替えを示している。

ここで、法第 47 条から第 53 条の 2 の定めの概要は以下の通り。

第 47 条：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。

第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求、利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任の届出。

第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI）に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。

第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置）に反した場合の大臣による改善命令。

第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用（ただ

し、命令を請求に代える)。

第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。

第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施。

ス 2　本条は、法第 44 条所定の型式検定（機械等の型式ごとに行われる検定であり、検定に合格すれば、その型式に対して「型式検定合格証」が交付され、合格証に記載された有効期間の間は、その型式の機械等を〔数に制限なく〕製造又は輸入することができる [157]）を担当する機関についても、その技術水準や業務体制等を担保するため、登録製造時等検査機関と同様の規制を行うことを図ったものである。

セ 2　登録の区分は、登録製造時等検査機関の場合、登録省令 [158]第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類に限られるが、登録型式検定機関の場合、以下の 14 種が認められている（登録省令第 19 条の 3)。これがそのまま検定の対象機械等にもなっている。

(1)ゴム、ゴム化合物等を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のもの（施行令第 19 条の 3 第 1 号）

(2)プレス機械又はシャーの安全装置（施行令第 19 条の 3 第 2 号）

(3)防爆構造電気機械器具（施行令第 19 条の 3 第 3 号）

(4)クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置（施行令第 19 条の 3 第 4 号）

(5) 防じんマスク（施行令第 19 条の 3 第 5 号）

(6) 防毒マスク（施行令第 19 条の 3 第 6 号）

(7) 木材加工用丸のこ盤の歯の接触予防装置のうち可動式のもの（施行令第 19 条の 3 第 7 号）

(8) 動力駆動型プレス機械のうちスライドによる危険の防止機構を有するもの（施行令第 19 条の 3 第 8 号）

(9)交流アーク溶接機用自動電撃防止装置　（施行令第 19 条の 3 第 9 号）

(10) 絶縁用保護具（施行令第 19 条の 3 第 10 号）

(11) 絶縁用防具（施行令第 19 条の 3 第 4 号）

(12) 保護帽（施行令第 19 条の 3 第 4 号）

(13) 防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具（施行令第 19 条の 3 第 4 号）

(14) 防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具（施行令第 19 条の 3 第 4 号）

登録申請希望者は法人・個人のいずれでもよく（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009)、

---

157 公益社団法人産業安全技術協会の WEB サイト（https://www.tiis.or.jp/02_01_subcategory/最終閲覧日 2023 年 10 月 9 日)。

158 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和 47 年労働省令第 44 号)。

同人が大臣に提出すべき書類は、

1）登録申請書（様式第 4 号の 2）

のほか、

2）定款や登記事項証明書等、

3）申請者が本条（法第 54 条の 2）で準用されている法第 46 条第 2 項各号（法人やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者らとの COI）に該当しないことを証する書面、

4）申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構成員等、

5）検定器具、検定員や業務の統括者の経歴や数、

6）検定業務以外を行っている場合はその種類や概要等である（登録省令第 19 条の 4)。

この内容は、登録製造時等検査機関に関する登録省令第 1 条の 3 と同様である。また、本条（法第 54 条の 2）が準用する法第 46 条の 2 第 1 項所定の登録更新にも準用される（登録省令第 19 条の 5)。

本条（法第 54 条の 2）が準用する法第 47 条第 4 項所定の検査（ここでは検定）方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りである（登録省令第 19 条の 6)。登録省令第 1 条の 5 の定める登録製造時等検査機関の対象機械（ボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という））とは異なる対象につき、やや広めに取っている分、それに応じた措置が示されている。

(1)クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止措置の作動試験につき悪天候で実施上危険が予想される場合に試験を行わないこと、

(2)クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置の各部分につき点検を行うにつき、不意な起動による墜落、挟まれ等の防止のため、当該クレーン等の運転を禁じること、

(3)クレーン等の構造部材等に著しい損傷等がある場合に試験を行わないこと、

(4)作動試験に際して、ジブ等が家屋、公道等に危険を及ぼすおそれがある場合に、当該試験を行わないこと、

(5)作動試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。

(6)移動式クレーンの過負荷防止措置の型式検定に際して、地盤軟弱等により転倒の危険がある場所では検査を行わないこと等。

法第 46 条は本条（法第 54 条の 2）で登録型式検定機関（法第 44 条の 2）に準用されているので、上で示した法第 46 条第 3 項所定の登録基準（別表第 5 や第 6、通達〔平成 16 年 3 月 10 日基発第 0319009 号〕に示されたもの）も、登録型式検定機関に準用される。

ソ 2　その他、

①登録簿の記載事項（氏名、名称、住所。事務所住所等〔法第 47 条の 2 を本条で準用〕）を変更の際に、変更届出書（様式第 1 号の 5）を所管大臣に提出せねばならないこと（登録製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 5 の 2、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 6 の 2)、

②業務規程を作成して所定の届出書（様式第 2 号）に添付して所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 48 条第 1 項前段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 1 項、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 7 第 1 項)、変更する場合にも同様であること（届出義務は、法第 48 条第 1 項後段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 3 項、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 7 第 3 項)、

業務規程の必要的記載事項（製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 7 第 2 項)、

③業務の休廃止に際して所定の届出書（様式第 4 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 49 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 第 1 項、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 8 第 1 項)、

④検定員の選任・解任に際して所定の届出書（様式第 5 号、第 6 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 51 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 8、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 9)、

⑤検定実施可能な者の欠如等により都道府県労働局長が検定業務を引き継ぐ場合にかかる手続き（労働局長の引継ぎ権限は、法第 53 条の 2 を本条で準用。引継ぎの方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 10、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 11 の 2)、

⑥利害関係人に権限が付与される、財務諸表等や損害賠償保険契約書のデータの閲覧や提供等の請求の方法（請求権は、法第 50 条第 2 項第 3 号・第 3 項第 3 号、法第 50 条第 2 項第 4 号・第 3 項第 4 号を本条で準用。請求の方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 の 2・第 1 条の 7 の 3、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 8 の 2・第 19 条の 8 の 3)、

は、登録製造時等検査機関と変わらない。

タ 2　本条及び本条が準用する条規違反は、機関の場合、その登録取消しを導くため、制裁という意味では一定の効果を見込めるし、何より取り消されてしまえば、処罰の対象が存在しなくなるので、本法は、特に遵守が求められ、当該個人の罪を観念できる定めについて、機関の役員や職員個人に刑事罰を科す方法を採用している[159]。

すなわち、本条が準用する法第 49 条（検査業務の休廃止の大臣への届出）につき、無届け又は虚偽の届出につき、50 万円以下の罰金としている（法第 121 条第 1 号)。また、本条が準用する法第 53 条第 1 項（安衛法令違反の欠格事由に該当する場合、利害関係人からの財務諸表等の閲覧請求を拒否した場合等の業務停止命令）に違反して命令に従わない場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条)。

他方、法第 50 条第 1 項（検査機関〔本条では検定機関〕が財務諸表等の作成及び備付け

[159] 三柴丈典氏による。

の義務）やこれを準用した本条又は同条第 2 項（利害関係人による財務諸表等の閲覧等の請求の権利）やこれを準用した本条に反した場合、当該機関に対し、20 万円以下の過料（行政罰）が科せられる（法第 123 条第 1 号）。

チ 2　法第 54 条の 3 は、昭和 52 年法律第 76 号で追加された条文で、法第 45 条を前提としている。

その法第 45 条は、

第 1 項で、事業者に、ボイラー等（施行令により車両系建設機械・フォークリフト及び高所作業車などが該当。38 種あり、特定機械等の全てと特定機械等以外の検定対象機械のうち半分程度を含む）の機械等につき定期自主検査を行い、結果を記録するよう義務づけ、

第 2 項で、第 1 項の定期自主検査のうち建設機械（油圧ショベルなど）や荷役運搬機械（フォークリフトなど）等（定期自主検査の対象機械の一部。プレス機を除き、特定機械等や特定機械等以外の機械とはあまり重ならない）を対象とするものを特定自主検査と呼び、自身の労働者のうち省令所定の資格保有者に行わせる（事業内検査）か、所定の要件を充たす検査業者、すなわち特定自主検査機関に行わせる（検査業者検査）かのいずれかとするよう義務づけている。

本法は、ボイラー等の特定機械等について、製造時、輸入時、設置時、変更時の検査（法第 38 条～第 40 条等）を義務づけたうえ、使用過程でも、事業者に対し一定期間ごとに行政機関や検査機関の検査（法第 41 条〔有効期間を更新するための性能検査〕等）の実施を課している。また、特定機械等に当たらないが、その他危険有害な作業を必要とする機械等についても、一定の規格又は安全装置を具備しなければ譲渡、設置等をしてはならないこととしている（法第 42 条、第 43 条、第 43 条の 2、第 44 条、第 44 条の 2、第 44 条の 3 等）。

特定機械等の種類		検査の種類							
略称等	名称	構造	溶接	製造	使用	落成	性能	変更	使用再開
ボイラー	ボイラー（移動式ボイラーを除く。）	○	○		○	○	○	○	○
	移動式ボイラー	○	○		○		○	○	○
第一種圧力容器		○	○		○	○	○	○	○
クレーン等	クレーン（移動式クレーンを除く。）					○	○	○	○
	移動式クレーン			○	○		○	○	○
	デリック					○	○	○	○
	エレベーター					○	○	○	○
	建設用リフト					○		○	
ゴンドラ				○	○		○	○	○
原則として構造検査及び溶接検査は登録製造時等検査機関、製造検査及び使用検査は都道府県労働局長、落成検査、変更検査及び使用再開検査は労働基準監督署長、性能検査は登録性能検査機関が実施する。									

（森山誠也氏作成）

＊合わせて図 11 も参照されたい。

法第 45 条は、こうした規制に加えて、事業者自らが使用過程の一定期間ごとに主要構造や機能の安全性について検査することで、より細密な安全性確保を図ったものである（図 12 を参照されたい）。

同条（法第 45 条）を前提に本条（法第 54 条の 3）は、検査業者検査を行う検査業者（特定自主検査機関）について定めている。

すなわち本条は、

第 1 項で、検査業者は名簿登録が必要なこと、

第 2 項で、以下の各号が欠格事由となること（概ね当該機関自身、法人の場合その役員による検査業務に関係する重大な違反）、

第 1 号：

法第 45 条第 1 項／第 2 項（特に危険な作業を伴う機械等に関する特定自主検査と結果の記録義務）違反やそれに関する命令違反、

又は、

法第 54 条の 6 第 2 項（本条所定の登録基準の後発的非該当、次条所定の事業内検査の資格者による実施違反等に基づく登録取消しや業務停止命令）にかかる命令違反

による罰金以上の受刑から 2 年未満等

第 2 号：

法第 54 条の 6 第 2 項（同前）による登録取消しから 2 年未満等

第 3 号：

法人で役員が第 1 号に該当する場合

第 3 項で、登録は申請主義を採用すること、

第 4 項で、大臣又は都道府県労働局長が登録に際して省令所定の登録基準を遵守すべきこと、

第 5 項で、利害関係者の検査業者名簿の閲覧請求権、

を定めている。

ツ 2　このように、本条は、事業者に定期的な実施が義務づけられた建設機械（油圧ショベルなど）や荷役運搬機械（フォークリフトなど）等（定期自主検査の対象機械の一部。プレス機を除き、特定機械等や特定機械等以外の機械とはあまり重ならない）を対象とする特定自主検査につき、自前のスタッフによる事業内検査が難しい中小企業者等を念頭に、検査業者検査（特定自主検査機関）の活用を図らせようとしたものである（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 9 号）。

このことは、本条の追加について議論した第 80 回国会衆議院社会労働委員会における桑原敬一政府委員の以下の発言によく現れている。

すなわち、「非常に危険な機械等の検査というものをこれは定期的に自主検査をやるたて

まえになっておりますけれども、中小企業はなかなかそういった適確な方がおられないということで、今回の改正に当たりまして検査業者というしっかりした制度をつくって、そういった制度の中において、危険な機械について中小企業が安心して検査をしてもらえるような体制づくりをする」等の中小企業の安全衛生対策を進めようとしているわけです、と。

本条が定める検査業者制度（自主検査代行業者〔特定自主検査機関〕の登録等）は、登録検査・検定機関制度の一環ではあるが、本条は、他の登録機関に関する定めとは異なる。例えば、本条所定の検査業者（特定自主検査機関）の場合、製造時等検査機関等の登録では求められる裏付け資料の多くが不要である、業務規程の必要的記載事項もある程度絞り込まれている、登録基準でも COI の項目が存在しない、登録につき、製造時等検査機関等では一定要件を満たした場合、登録がき束行為とされているが、本条所定の検査業者ではされていない等の相違がある。

これは、本条所定の検査業者（特定自主検査機関）制度は、導入当初から公益法人ではなく民間企業を受け皿とすることを予定していたためと解される。

検査業者というと、安衛法上のものに限らず、いわゆる車検を担う自動車の整備会社、建設機械の整備会社など全国各地に数多くの業者が存在し、特定自主検査済であることを示すステッカーが機体に貼られている例も散見される。本条が対象とする制度も、これらと同様に、社会に定着した制度となっている。

なお、本条に基づく検査事業の料金については国会審議で質疑されたことがある（第 196 回国会衆議院予算委員会第 5 分科会〔平成 30 年 2 月 23 日〕）。

ここでは当時の加藤勝信厚生労働大臣が、不透明な値引き等により検査の質の低下を招かないよう、検査業者自身に自主的に定めさせると共に、行政に届出させる仕組みとしている旨述べた一方、菊田真紀子分科員から、1 台の検査費用が 10 万円を超えるケースもあり、10 台保有していれば毎年 100 万円を要することとなるので、小規模事業者にとって大きな負担となる旨の指摘がなされた。

テ 2　検査業者（特定自主検査機関）の登録申請手続きでは、所定の様式（様式第 7 号の 2）に、氏名又は名称、住所並びに法人にあっては代表者氏名、検査器具の種類を証する書面を添えて、管轄労働局長に提出すればよく（登録省令第 19 条の 14）、製造時等検査機関等の登録申請手続きよりずっと簡便である。

登録基準では、資格保有者数（現段階では 2 名以上〔平成 10 年 3 月 26 日基発第 131 号〕）。必要な資格については、法第 54 条の 4 の解説で後述。所定の学歴と実務経験のほか、所定の講習修了等が該当する検査機器数（現段階では、所定の検査機器の種類ごとに 1 以上〔所定の動力駆動型プレス機械にかかる回転計、停止性能測定装置等、所定のフォークリフト、建設機械等にかかる圧力計、回転計等〕〔平成 2 年 9 月 26 日基発第 584 号〕）に関する定めがあるのは、製造時等検査機関と同様であり、業務規程と所定の必要的記載事項に関する定めがあることも、製造時等検査機関と同じだが、作成すべき業務規程において、製造時等検査機関では必要的記載事項とされている業務時間（登録省令第 1 条の 6 第 1 項第 4 号）、検

査員の選任・解任等（同第 6 号)、財務諸表等の閲覧等の請求等にかかる費用（同第 8 号）等は、検査業者（特定自主検査機関）の基準には掲げられていない（：必要的記載事項とはされていない)。

製造時等検査機関では基準とされている（法第 46 条第 2 項第 4 号）COI も基準とされていない。

登録では、本条（法第 54 条の 3）第 4 項が、基準に適合していなければ「登録してはならない」と定めており、登録製造時等検査機関について、法第 46 条第 3 項が所定要件を満たす場合に登録「しなければならない」として、行政のき束行為としているのと対照的であり、基準適合性を必要条件としつつ、行政に判断の裁量を付与する定めぶりである。確かに、別途、本条第 2 項の要件（検査に関連する法令違反者、所定の登録基準への後発的非該当等）の審査も受けるが、それなら製造時等検査機関でも同様の基準での審査は受けるし（法第 46 条第 2 項等)、何より製造時等検査機関等に関するき束的な定めとの違いから、やはり行政に判断の裁量を与える意図であろう。

年度ごとに特定自主検査の状況について、所轄労働局長等宛てに、所定の様式（様式第 7 号の 6）で実施状況報告を求められる点も、検査業者（特定自主検査機関）制度の特徴である。製造時等検査機関では、製造時等検査ごとに検査結果報告の所轄労働局長宛てに提出が求められているほか、事業報告書の大臣への提出が求められている（法第 50 条第 4 項）のに対し、より簡便な手続きを許容しようとしたものと解される。

こうした相違の背景には、やはり検査業者（特定自主検査機関）制度では、導入当初から公益法人ではなく民間企業を受け皿とすることを予定していたこと、中小企業によるアクセスを促進しようとした事情があると解される。

なお、定期自主検査従事者向けの能力向上教育（努力義務：法第 19 条の 2 第 1 項）について定めた以下の通達は、事業内検査従事者のみでなく、外部の検査業者における検査従事者への適用も予定されている。

①平成 5 年 7 月 23 日基発第 480 号（車両系建設機械（基礎工事用）特定自主検査者能力向上教育について）

②平成 6 年 9 月 29 日基発第 600 号（フォークリフト特定自主検査者能力向上教育の実施について）

ト 2　法第 54 条の 4 は、昭和 52 年法律第 76 号で追加された条文で、検査業者が他人の求めに応じて（≒業として）特定自主検査を行う際に、省令所定の資格保有者に行わせねばならないことを定めている。

ここで、省令所定の資格は、特定自主検査の対象機械等ごとに定められており、たとえば動力プレスの場合、

大学や高専の工学系学科の卒業者等であって、動力プレスの点検や整備の業務を 2 年以上経験したか、その設計や工作の業務を 5 年以上経験した者

を筆頭に、それより低学歴でも経験年数が長い者

等が該当する（登録省令第 19 条 22 の第 1 項)。

登録製造時等検査機関の製造時等検査を実施する検査員との比較では、当該検査員の場合、学科研修の「時間」や検査実習の「件数」等が問われている（法別表第 6 第 1 号）ほか、特定自主検査検査員の資格規定（登録省令第 12 条の 2 の 2）には存在する「その他厚生労働大臣が定める者」といった包括的規定も存在せず、後者の方がゆるめの基準設定となっていることが窺われる。

ナ 2　労働新聞社が公表した運用実例として、約 8 年にわたりフォークリフトの特定自主検査を無資格者に行わせていた検査業者に対し、東京労働局が本条（法第 54 条の 4）違反により 6 ヶ月の業務停止処分を下した例が挙げられる。同社では、車両系建設機械の特定自主検査を担当していた 4 名の従業員のうち 1 名がフォークリフトにかかる資格を持っていないにもかかわらず、約 8 年間に 2 社 10 台のフォークリフトを検査させた。他の大型建設機械の検査資格を持っていたため不要と考えていたとのことだったが、無資格者による検査は無効であり、再検査が求められることとなった。

ニ 2　法第 54 条の 5 は、平成 11 年法律第 45 号で追加された条文で、検査業者の変動があった場合の地位の承継について定めている。

すなわち、第 1 項で、検査業者につき、

①事業の全部譲渡

又は、

②相続、合併若しくは分割（ただし分割の場合、事業が全部譲渡される場合に限る）

された場合に、

③譲受人

又は

④相続人、合併後存続する法人若しくは合併で設立された法人若しくは分割で事業の全部を承継した法人

は、検査業者の地位を承継すること、

ただし、

承継者が、法第 54 条の 3 第 2 項各号（＊欠格事由〔概ね検査に関する規定違反〕）のいずれかに該当する場合は承継者とはならない

旨を定めている。

第 2 項では、

第 1 項による承継者は、承継につき遅滞なく大臣又は都道府県労働局長に届け出るべきことを定めている。

ヌ 2　前述の通り、本条は、平成 11 年法改正（法律第 45 号）で新設され、翌平成 12 年の商法改正に伴う改正（平成 12 年法律第 91 号）により、事業分割による場合が追記され、現在に至っている。

本条新設前、合併等の場合は、検査業者としての実質的条件は維持されていると解されて

いたが（平成 11 年 5 月 21 日基発第 54 号)、事業の全部譲渡、相続等の場合は、承継者が登録をし直さなければ検査業者になれなかった。しかし、そのような場合も検査事業についての実質的同一性は失われないと解されるため、欠格事由に該当する場合を除き、その承継者に検査業者の地位を承継させることとしたのが本条である。

その背景には、いわゆるコーポレートガバナンスの見直しや商法改正等による企業変動の動きの拡大があったと察せられる [160]。

本法上の登録製造時等検査機関等に関する規定に本条の類似ないし準用規定は見当たらないが、作業環境測定法第 34 条第 1 項が、作業環境測定機関に本条を準用している。

本条第 2 項による届出は所定の様式（様式第 7 号の 7）により行わねばならず、そこには、承継の理由、事務所所在地、検査を行える機械等の種類等を記載せねばならない（登録省令第 19 条の 23 第 1 項)。また、検査業者の地位の承継者につき、当該承継に伴い登録証記載事項に変更が生じた場合、やはり所定の届出書及び申請書を管轄都道府県労働局長に提出して登録証の書き換えを受けねばならない（同第 2 項)。作業環境測定法による本条の準用を受け、作業環境測定機関にも同様の規定が設けられている（作業環境測定法施行規則第 56 条の 2)。

ネ 2　法第 54 条の 6 は、昭和 52 年法律第 76 号で追加された条文で、

第 1 項で、厚労大臣又は都道府県労働局長が、

法第 54 条の 3 第 2 項第 1 号又は第 3 号（＊登録検査業者が本法上の検査関係規定違反者である場合、同じく法人で役員にその違反者がいる場合）

に該当するに至った場合、

その登録を取り消さねばならないことを定め、

第 2 項で、厚労大臣又は都道府県労働局長が、以下のいずれかの場合、登録を取消すか、業務停止を命じ得ることを定めている。

第 1 号：省令による検査業者の登録基準に不適合となった場合（法第 54 条の 3 第 4 項関係）

第 2 号：資格者に検査を行わせるべき旨の規定に違反した場合（法第 54 条の 4 関係）

第 3 号：登録に付された条件に違反した場合（法第 110 条第 1 項関係）

ノ 2　本条第 1 項は、検査業者が登録を受けた後、

法第 45 条第 1 項もしくは第 2 項（事業者による特定自主検査の実施と結果の記録、当該検査を事業内の有資格者か外部の検査業者に行わせるべきこと等〔事業者が講じるべき措置が含まれている趣旨については後述〕）

に違反したか、

本条（法第 54 条の 6）第 2 項による命令（登録取消し、業務停止命令）違反により罰金以上の刑に処せられた場合、

---

160 三柴丈典氏の見解。

厚労大臣か都道府県労働局長は、必ずその検査業者の登録を取り消さねばならないとしている。製造時等検査機関の登録取消処分は、大臣の裁量に委ねられているのと対照的である。

前者は、主に、検査業者としてではなく 1 事業者としての犯罪だが、検査業者として相応しくないとの趣旨であろう。

他方、第 2 項所定の 3 つの号に該当する場合には、大臣か都道府県労働局長に、登録取消しとするか否か、業務停止命令とするか否かないしその内容（全部か一部か、6 ヶ月以内での停止期間等）につき、決定の裁量が委ねられている。

本条第 2 項違反については、役員又は職員を対象として、罰則（法第 118 条：1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金）が付されている。法人自体を対象とした罰則がないのは、登録取消し等を予定した規定であって、処罰の対象を欠くことになり得るためと解される。

ハ 2　適用の実際だが、業務停止命令はよく発令されており、その多くが、検査業者が無資格者に定期自主検査を行わせた例のように見受けられる。他の対象機械等の検査資格は持つ者が、当該機械等の資格を持たないまま実施していた例も散見される。違反機械は特定自主検査の対象となる機械（整地、運搬、積込、掘削、解体等に用いる車両系建設機械、フォークリフト）での全般にわたり、業務停止命令の期間は半年程度が多く、範囲は当該企業のうち違反のあった事務所や事業所にかかる検査事業に限られることが多いようだ。

登録取消処分が下された例として、平成 23 年 12 月 26 日に岡山労働局による処分が挙げられ、ここでは、登録検査業者が他社から特定自主検査を求められ（引き受け）たのに、計 22 台につき、実際には検査を実施しないまま検査結果証明書を発行した。その悪質性が重い処分を導いたと解される。

14　長谷川解説（第 5 章第 2 節第 55 条～第 58 条）

長谷川解説は、第 5 章第 2 節に属する第 55 条から第 58 条を対象としている。

これらの条項は、化学物質の社会的必要性とリスク管理の均衡を目指して、全ての物質の製造や使用を禁じるのではなく、その危険有害性（やその判明の程度）等に応じて、製造者や譲渡提供者に対して、製造禁止から、有害性やリスクの伝達、表示など、段階的な規制をかけると共に、製造・輸入を行う事業者に対して有害性の調査を求めており、化学物質に関する規制条文の中では、主に製造流通段階での規制を行っている点に特徴がある。

本解説は、冒頭で、近年の化学物質の自主管理政策の展開を論じており、その概要は以下の通り。

従来の安衛法上の化学物質管理は、国が危険有害性（特に発がん性）を認定した特定の化学物質を特化則等の規制対象物質に追加し、ばく露防止措置を国が個別具体的に定める「法令準拠型」で進められてきたが、職域で日常的に用いられている化学物質は数万種類に及び、実際の労災の多くは具体的かつ強制的な規制対象外で生じている。

そこで、厚生労働省「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書～化

学物質への理解を高める自律的な管理を基本とする仕組みへ〜」により、自律管理型化学物質管理への政策転換の方向性が示され、既に規則改正等がなされている。

この報告書は、事業者が自らリスクアセスメント（以下、「RA」とも言う）を行い、判明したリスクへの対応策を自ら選択できる（例えば、A 社は局所排気装置の設置、B 社は防毒マスクの「装着させ」と吸収缶の管理等）仕組みを自律管理型として推進することとし、①リスク情報伝達、②国が定める管理基準に基づく RA と対策、③実施体制の確立、④小規模事業場支援を重点として提言しつつ、国による GHS 分類でリスクが確認された全ての物質について、個々の事業場に応じた手法で、国が示した管理基準を達成するよう求める方針を示した。

具体的には、

1）国により GHS 分類されたもののうち、危険性／有害性が認められた物質＝国がモデルラベルやモデル SDS を作成した物質につき、譲渡提供時のラベル表示・SDS 交付を義務づけ（対象を現行の 700 物質弱から 2900 物質程度まで増やす予定）、確実なリスクコミュニケーションを図ること、

2）当該物質につき、RA を義務づけること（GHS 分類されていない物質にも法的根拠をもってリスクアセスメントの努力義務を課すこと）、

3）RA の結果を踏まえ、リスクを最小化すると共に、上記物質のうち、国が管理基準を設定したものについては、ばく露濃度をそれ以下に抑える義務を課すこと（また、一律ではなく、RA の結果を踏まえ〔管理基準と照合した上で〕健康診断を行わせること）[161]、

4）全ての業種・規模の事業者に化学物質管理者（化学物質〔管理〕に詳しく、安全・衛生管理者の指揮下にあって、化学物質 RA を推進管理する者）の選任を義務づけること、

等を示し、既にある程度は実現している（この制度改変の趣旨と概要を端的に示したものとして、【図 13】を参照されたい）。

---

[161] 安衛則第 577 条の 2 の第 3 項と第 4 項には、それぞれ健診制度が規定された。いずれもリスクアセスメント対象物の影響の測定を主な目的とするため、合わせてリスクアセスメント対象物健診と呼ばれるが、第 3 項は、リスクアセスメントの結果、リスクレベルが許容範囲を超えると認められた場合に、医師等が必要と認める項目について実施するもの（第 3 項健診）、第 4 項は、局排の異常、呼吸用保護具不使用などの異常事態に実施するもの（第 4 項健診）、との違いがある。

いずれも、従来の特殊健診のように、特定業務従事者に一律に実施するものではなく、リスクに応じた実施を予定している点に特徴がある（厚生労働省「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」（令和 5 年 10 月 17 日）、厚生労働省作成資料：リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン案について〔https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001141732.pdf 最終閲覧日 2023 年 10 月 12 日〕）。

逐条解説は以下の通り。

ア　法第 55 条は、職業がん等の職業性疾病を発生させるような有害性が強く、今の技術では管理できない物―特に新規化学物質―の製造、輸入、譲渡、提供、使用（「製造等」）を禁じたものなので、対象に新規物質が追加される可能性があると共に、管理技術の発展により除外される可能性もある。他方で、今後も利用可能性がある等の事情から試験研究を目的とする場合、政令で定める一定要件―①予め都道府県労働局長の許可を受けること、②大臣基準（特化則第 47 条、石綿則第 48 条に定め有り[162]）に従い製造・使用すること（施行令第 16 条第 2 項第 1 号、第 2 号）―下での製造、輸入、使用を認めている。

本条所定の製造等禁止物質は、国際条約に基づき製造等が禁じられているものも含め、施行令第 16 条第 1 項に列挙されている。同条同項第 9 号は、それらを一定割合以上含有する製剤等もそれらと同様に扱われる旨を定めている。この物質には発がん性のものが多いが、発火するもの／しないもの、経皮吸収するもの／しないもの、臭気のあるもの／ないもの、引き起こす障害も、皮膚炎から、中皮腫、肺水腫、胸水など様々である。

用語として、譲渡は有償無償の所有権移転を意味するが、提供は、物品と共に塗料を引き渡して塗布させる場合のように、所有権等を留保したまま引き渡して利用させる行為を意味する。

イ　沿革をみると、工場法時代、黄燐燐寸製造禁止法（大正 10 年 4 月 11 日法律第 61 号）が、「燐寸製造ニ於ケル黄燐使用のノ禁止ニ関スル条約」（1906 年、明治 39 年）の批准公布を見越して制定され、マッチ製造における黄リン使用の禁止や工場への官吏の臨検権限等を規定したことを嚆矢として、旧労基法第 48 条がこれを受け継いだ。いずれも労使以外の者も義務づけ及び保護の対象としていた。また、禁止行為を製造に限定していなかった。昭和 30 年以降には、ベンジジンによる被害発生を踏まえてその抑制濃度（局所排出装置周辺の空気を測定することによって、局所排気装置の性能評価を行おうとする便宜的な基準）が通達され、昭和 34 年には、ヘップサンダル事件等を踏まえてベンゼンのりが労基法第 48 条の規制対象に加えられ、昭和 40 年代には、ベンジジンやベーターナフチルアミン等による尿路障害の多発を受け、尿路障害予防対策要綱が定められた後、これらの物質が特化則第 1 類物質に位置づけられた。昭和 47 年の現行安衛法制定に際しては、ベンジジン、ベーターナフチルアミン、四-アミノジフェニル、四-ニトロジフェニル等の発がん性物質の製造、使用等が禁止された。

ウ　背景となった災害の代表例はベンゼン（ベンゾール）によるヘップサンダル事件である。オードリー・ヘップバーンが履いたサンダルを模したサンダル（ヘップサンダル）の底

---

[162] 概ね、製造設備の密閉構造化、製造設備設置場所の清掃の容易化、製造・使用者を名宛人による適任者の選任、物質の容器を堅固なものとし、物質の成分を表示すること、一定の場所に保管し表示すること、不浸透性の保護前掛・保護手袋を使用すること、製造設備設置場所への立ち入り禁止措置等の規制が設けられている。

を貼るためのゴム糊の溶剤として多用されていたベンゼンを、その製造過程で吸い込んだ作業者（家内労働者などの準労働者を含む）が再生不良性貧血や白血病を発生させたこと、また、被害者に労基法適用外の家内労働者もいたこと等を受け、「労働基準法第 48 条の有害物を指定する省令」附則第 3 項及び第 4 項の規定により旧労基法第 48 条（製造等の禁止）の対象物質にベンゼンのりが追加されると共に、同条の保護対象に非労働者を含む全ての者が含まれる旨の内閣法制局見解が示された。

エ　現在では、本条の規制対象物質の有用性が限定されているので、製造等による違反は殆どなく、監督指導上も殆ど意識されていないが、特に石綿は、耐火性、防音性、断熱性、耐久性に優れ、軽くて安価なので、従前は、建築材料への混入、鉄骨の耐火被覆等で用いられていたため、禁止される石綿含有率を徐々に引き下げる対応が採られてきた。そうした事情から石綿を含む建築物が多く現存し、解体工事に際して届出が義務づけられて（石綿則第５条等）、更にその規制内容が見直されてきている。しかし、現に全ての届出が行われれば約 200 万件に及ぶと言われており、有効な規制に困難が生じている。

オ　関係判例の代表例は建設アスベスト訴訟である。国は、機械メーカーであるクボタの旧神崎工場の労働者が、アスベスト関連疾患で多数死亡すると共に、周辺住民にも被害が及んだことが明らかとなり、多額の賠償金の支払い等に発展した問題（クボタ・ショック）等を踏まえ、平成 18 年 9 月に至り、アスベストを施行令に基づく製造等禁止の対象物質としたが、それまでに建築物の建設や解体工事等に従事して中皮腫や肺がん等のアスベスト関連疾患を発症した建設作業従事者（労働者及び一人親方等の非労働者）が、全国 8 つの地裁に、国とアスベスト建材のメーカーを相手方として集団訴訟を起こした事件であり、国に対しては、規制権限不行使を理由に国賠法上の損害賠償請求がなされた。

令和 3 年 5 月 17 日に神奈川訴訟について下された最高裁判決は、国が、保護具の準備等の義務は事業者に課したうえで、アスベストのハザードの判明度合いに応じて通達等で対策を講ずべき前提のレベルを引き上げてきていた経緯は認めつつも、

国は、事業者に保護具を準備させるのみならず、労働者らに保護具を「使用させる」ことを省令で義務づけ、指導監督により確保すべきだった、

リスクの内容と管理方法等の具体的内容を記したラベルによる表示（現行法第 57 条）、掲示（現行の特化則第 38 条の 3 等）を通達等で示し、指導監督すべきだったのに行わなかったことから、

被災者らに対して国賠法上の損害賠償責任を負う旨と共に、

物的な措置義務は、いわば集団的な措置、環境整備の措置であって、保護対象は労働者に限らず、一人親方等にも及ぶ旨を述べた。

なお、同判決が違法状態が解消したとしたのは、結局、含有量 1%の混合物に至るまで製造等がほぼ全面的に禁止され、かつその結果輸入（流入）量がゼロになった時点であった。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

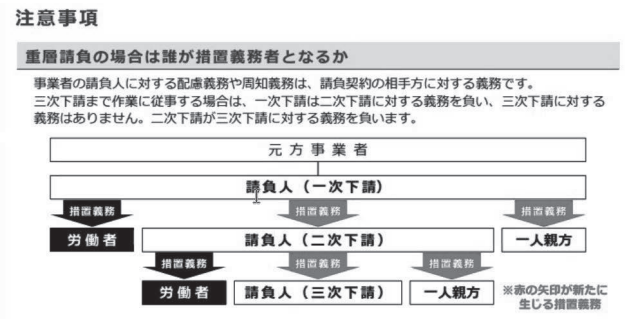
特になし。

2）判決について

アスベストに限らず、この類の事件（その時点ではハザードが十分に判明していなかったが、多くの被災者が生じて救済を求める集団訴訟が生じるなどして社会運動化したケース〔三柴注記〕）では、原告救済の判断傾向を感じる。

若干国や業者にとって厳しい感じがするが、日本より規制が厳しい国もあるし、時代の流れもあるので、判決に理解はできる。

もっとも、安衛法の保護対象に一人親方等まで入ると明言したことには驚いた。建設現場の実際として、元請等の多くは、安全管理上、一人親方等を労働者と区別していないので、さほどの変更はないが、判決後、省令が 300 条ほど変更されることにもなった。特に、以下の図が示す 1 次下請けによる 2 次下請け（以下繰り下げ）に対する措置義務の規定は、実質的に大きな意味を持つだろう（宮澤）。



（厚生労働省作成）

事案を詳しく把握しきれてはいないが、概ね筋の通った判決とは思う。保護具の着用させ、ラベルや掲示によるリスク伝達の徹底は確かに重要だが、実際に一人親方まで安全面の教育をするのは大変だ。判決の理屈からは、構内入場者は、出入業者から見学者に至るまでみな保護対象とすることになるだろう（現に一定程度彼らを保護対象とする法的対応が行われた〔三柴注記〕）。理屈とすれば、従わない場合にも繰り返し指導し、重ねて順守されない場合、被用者なら懲戒、請負なら発注停止等の措置もありということになるのだろうが、今の一人親方は、60 代や 70 代が多いので、（自分のやり方に慣れていて）なかなか指導に従ってもらえない実態もある（湯卒、北口、尾崎）。

所属先では、一人親方も事業者ではあるので、現場でもそのように対応していた。実態として、最初は被用者でも、ある程度技術を身に着けると、より高い収入や働き方の自由を求めて独立する傾向があり、自己責任が基本ではある。しかし、安衛法も（特別加入していなければ）労災保険法も適用されず、仕事を切られるリスクなど、気の毒な面もある。

少なくとも安全衛生面で一定の保護をすることには一定の意義があると思う（北口）。

3）未然防止策について
特になし。

2023 年 11 月 22 日
宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）
2023 年 12 月 15 日
湯杢公庸氏（安全工学会事務局長）、日本化学工業協会より北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長）、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）

カ　本条の違反者（製造等禁止対象物質の製造、輸入、譲渡、提供、使用を行った者）は、3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金に処せられる（法第 116 条）。この罰則には両罰規定の適用がある（法第 122 条）。

キ　法第 56 条は、労働者に対する大きな健康障害リスクがあるが、製造や研究開発に不可欠である等の事情から、ジクロロベンジジンやその製剤等一定の物質を製造しようとする者に対して、法第 22 条やそれに紐付く特化則が定める健康障害防止の効果を最大化するため、製造を許可制として、製造設備や製造方法等にかかる基準を設け、製造前後の遵守を図らせようとした規定である。

その詳細（製造許可の単位、許可を受けるための手続、許可基準等）は、特化則に定められている。

ク　本条の対象物質は、施行令別表第 3 第 1 号所掲の特定化学物質のうち特に有害性が強い第一類物質と石綿分析用試料等であり（施行令第 17 条）、このうち第一類物質には、①ジクロルベンジジン及びその塩（陰イオンと陽イオンから成る化合物）、②アルファ－ナフチルアミン及びその塩、③塩素化ビフエニル（別名ＰＣＢ。絶縁性に優れている）、④オルト―トリジン及びその塩、⑤ジアニシジン及びその塩、⑥ベリリウム（強酸や強塩基[163]と反応。合金材料や電子管製造などに用いられる）及びその化合物、⑦ベンゾトリクロリドの 7 つと、それらの一定割合以上含有物が該当する。

これらの特徴として、色は様々、形態は結晶が多いが（①②④⑤）、一部はそれ以外の固体（⑥）、液体（③⑦）で、特徴的臭気があるものがあり（②）、

摂取経路は経皮（①②③⑤⑦）や経口（①②③⑥⑦）、吸入（②⑤⑦）、熱すると有毒なヒ

[163] 塩基は、酸と反応して塩を生じる化合物。

ューム[164]を生じるもの（①⑤⑥⑦）が多く、エアロゾル[165]による吸入（②⑥）もあり、②③のほかは発がん性が明らかなほか、

皮膚炎（①③⑥）、眼・皮膚等の刺激（②⑦）、血管への影響（②）、肝臓への影響（①③⑦）、肺・腎臓・甲状腺への影響（⑦）、重度の肉芽腫性肺疾患（慢性ベリリウム疾患）（⑥）、塩素座瘡（＊にきびのような状態）（③）、肺炎・気管支炎（⑥）などを引き起こすか、そのおそれがある。

⑦は、1975 年（昭和 50 年）の東京の化学工場での調査で肺がんとの因果関係が認められて、本条の対象物質に加えられた経緯がある。

ケ　本条の人的適用範囲である「製造しようとする者」は、文字通り製造予定者であり、他者からの購入者、販売者や小分けする者等は該当しない。

許可を受けるべき単位は、特化則第 48 条により、対象物質ごと、製造プラントごととされている（特化則第 48 条は、端的にその旨定めている）。

許可申請は、特化則様式第 5 号（特定化学物質製造許可申請書）に同第 6 号による摘要書を添えて、労基署長経由で厚生労働大臣に提出して行い（特化則第 49 条第 1 項）、同大臣が許可した場合、特化則様式第 7 号による許可証（特定化学物質製造許可証）を交付する（特化則第 49 条第 2）こととなっている。

製造許可を受けた者が、設備等の一部の変更を図る場合、所要の書面を監督署長に提出すれば足りるが、製造工程の変更、許可物質の生産量の増加を図る場合等には、再度本条の許可を受けねばならない。

他方、設備等の主要構造部分の変更を図る場合、法第 88 条第 1 項（厚生労働省令で定める危険有害作業等を伴う機械等の設置、移転、主要構造部分の変更につき、厚生労働省令の定めに沿って監督署長に届け出るべき旨の定め）に基づき特化則第 52 条の特定化学設備等設置届の提出を求められることとなっていたが（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号）、平成 6 年の省令改正（同年労働省令第 20 号）で、特化則第 52 条が廃止された。法第 88 条第 1 項が、対象、方法共に省令の定めに基づき届け出るよう定めているので、特定化学設備等の設置届の提出の必要自体がなくなったものと解される。

コ　厚生労働大臣が製造許可申請の審査時に用いる基準は、特化則に物質及び製造目的ごとに区分して規定されている。

特化則第 50 条第 1 項は、

ジクロルベンジジン等（施行令別表第 3 第 1 号に定められた上掲の 7 物質〔①ジクロルベンジジン及びその塩、②アルファ－ナフチルアミン及びその塩、③塩素化ビフエニル〈別

---

164 金属等の加熱溶融での蒸発が凝縮したもの（大気環境総合センターのウェブサイト https://iiae.or.jp/information_communication/cafe/最終閲覧日 2021 年 12 月 5 日）。

165 気体中に固体や液体の微粒子が広がった状態（大気環境総合センターのウェブサイト https://iiae.or.jp/information_communication/cafe/最終閲覧日 2021 年 12 月 5 日）。

名ＰＣＢ〉、④オルト―トリジン及びその塩、⑤ジアニシジン及びその塩、⑥ベリリウム及びその化合物、⑦ベンゾトリクロリド〕のうち⑥以外のもの）の製造については、

製造・取扱場所の隔離（別棟とするか隔壁での区画)、製造設備を密閉構造とすること、

原材料等の運搬等の際の労働者への直接接触の回避（スクリューフィダー、バケットコンベアによるなど機械化する)、

反応槽での化学反応でガスや蒸気が漏えいしないようガスケット（構造に気密性を持たせるための固定用シール材）等で接合部を塞ぐ等すること、

真空ろ過機（図 4）等を稼働中に内部点検できる措置（ガラス窓等）を講じること、

労働者が取り扱う際は隔離室で遠隔操作させること、

計量・容器入れ・袋詰め等に際して遠隔操作が困難な場合に身体への直接接触を避けると共に囲い式フードの局排やプッシュプル型換気装置を所定の条件（局排、プッシュプル共に、発散源ごとに設ける、ダクトを短く、ベンド〔曲折部分〕の数を少なくする、粉じん含有気体を排出する装置には除じん装置を設ける、局排の場合、厚生労働大臣が定める性能を有する、プッシュプルの場合、厚生労働大臣が定める要件を充たす等）で設置すること、

粉じん含有気体を排出する製造設備の排気筒に除じん装置を設けること、

作業中は局排及びプッシュプルを稼働させること、

所定の物を含有する排液には、排液処理装置等を設け、有効に稼働させること、

製造・取扱い作業について、漏えいや労働者の汚染等を防止するための所定の事項に関する作業規程を定めること、

試料の採取に際して所定の事項を遵守すること、

取扱作業に労働者を従事させる際に作業衣、保護手袋と保護長靴を着用させること、

等を規定している。

特化則第 50 条の 2 第 1 項は、

ベリリウム等（施行令別表第 3 第 1 号に定められた上掲の 7 物質のうちベリリウム及びその化合物）の製造については、

製造・取扱場所の隔離（別棟とするか隔壁での区画）と局排、

プッシュプルの設置、

ベリリウム等の製造（焼結・煆焼〔かしょう：鉱石などの個体を加熱して熱分解や相転移を促したり、揮発成分を除去する処理のこと〕、アーク炉での溶融によるベリリウム合金の生成等）用設備を密閉構造とすること（但し、ベリリウム等の製造では覆い等の設置も許される)、

ベリリウム等の運搬等の機械化等による労働者への直接接触の回避、

粉状のベリリウム等を労働者に取り扱わせる際は隔離室で遠隔操作させること、

計量・容器入れ・容器からの取り出し、袋詰めに際して遠隔操作が困難な場合に身体への直接接触を避けると共に囲い式フードの局排やプッシュプル型換気装置を設置すること、

製造・取扱い作業について、粉じんの発散や労働者の汚染等を防止するための所定の事項

に関する作業規程を定めること、

取扱作業に労働者を従事させる際に作業衣、保護手袋を着用させること（保護長靴は含まれていない）、

等はベンジジン等の場合と共通だが、

稼働中に内部点検できる措置（ガラス窓の設置等）の対象は、ベリリウム等の製造設備とすること、

アーク炉での溶融によるベリリウム合金の生成等で所定の作業を行う場合に局排かプッシュプルを設置すること、

アーク炉で電極間を短く保つためにサンドシール（丸輪等）等を用いること、

水酸化ベリリウムから高純度酸化ベリリウムを製造する場合に、熱分解炉を隔離すること、

その他の設備に覆いを付すこと、

焼結・煆焼（かしょう）等に用いた匣鉢（さや）の破砕場所を隔離し、局排かプッシュプルを設置すべきこと、

等はベリリウム等に特有の規定である。

特化則第 50 条第 2 項、第 50 条の 2 第 3 項は、

試験研究目的でのジクロルベンジジン等、ベリリウム等の製造について要件を簡素化し、製造設備を密閉式構造とすること、製造者を健康障害予防の知識を持つ者とすること、製造者は保護前掛及び保護手袋を「使用すること」（労働者による着用を確保させることとほぼ同義だろうが、製造者自身に使用義務を課すスタイルを採っている）、

等を規定している。

サ　本条（法第 56 条）第 3 項は、許可基準を充たして製造許可を受けた後のメンテナンス（許可基準充足状態の維持）を製造者（上述の通り、譲渡者等は含まない）に課している。

同第 4 項は、製造者による実際の製造に際して、第 2 項の許可基準に適合した作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るものを指す）を用いるよう義務づけている。

シ　本条第 5 項は、第 3 項と第 4 項の実効性を担保するため、厚生労働大臣が製造設備や作業方法について許可基準不適合と認める場合、修理、改造、移転、当該基準に適合した作業方法による製造を命じ得る旨を定めており、これに従わない場合、第 6 項所定の許可取消処分か第 119 条第 2 項所定の罰則の適用があり得るとされている。

ス　本条所定の許可対象物質は、ラベル表示義務（法第 57 条）、SDS 交付義務（法第 57 条の 2）、作業主任者の選任義務（法第 14 条）、雇入れ時の安全衛生教育実施義務（法第 59 条、安衛則第 35 条第 1 号）の対象となる。

セ　本条の適用対象物質があまり用いられなくなっているため、本条の適用場面は限られているが（令和 2 年の労働基準監督年報でも、2020 年〔令和 2 年〕の法第 55 条及び同

第 56 条を合わせた違反状況〔是正勧告を典型とする行政指導件数〕は 4 件)、許可を受けた使用例としては、人造宝石（エメラルド）の製造場面でのベリリウム、打音検査用ハンマーの製造場面でのベリリウム銅合金等が挙げられる。

ソ　本条第 1 項違反：無許可での対象有害物製造者には、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金（法第 117 条)、第 3 項（製造設備の許可基準への適合性の維持)、第 4 項（作業方法の許可基準への適合性の維持）違反には、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（法第 119 条第 1 号)、第 5 項に基づく命令違反には、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（法第 119 条第 2 号）が科され得る。

これらの罰則には両罰規定があり、行為者と共に法人や代表者にも罰金刑が科され得る。

タ　本条に基づく製造許可を得ない対象物質の製造、作業方法等の不遵守、許可獲得後の基準の逸脱等の違反は、それによる被災が生じた場合等に、事業者の民事上の過失を推定させる要素の 1 つとなり得る。

チ　法第 57 条は、第 1 項で、爆発、発火等の物理的危険性と、健康障害をもたらす有害性を持つ化学物（以下、「危険有害物」という）のうち所定のものを容器に入れたり包装（以下、「パック」ともいう）して譲渡提供する者（以下、「パッカー」ともいう）に、名称、危険有害性、取扱い上の注意、注意喚起標章等（以下、「所定必要表示事項」という。絵表示を意味する）の表示を義務づけ、第 2 項で、パック以外の方法で譲渡提供する者に、所定必要表示事項を記した文書の相手方への交付を義務づけている。

ツ　本条は、化学物質による労働者の被害を防止するには、労働者自身に当該物質に関する情報を認識させる必要があること、しかし、危険有害性の感知は困難な場合が多いこと、譲渡提供者はその危険有害性や取扱方法等を認識していることが多いこと、「職場における化学物質の使用の安全に関する条約」(ILO170 号条約)、同勧告（ILO177 号勧告）でも、情報の表示、周知による労働者の認識の重要性が示されていること等を受け、所定必要表示事項の伝達によって防げる被害の防止を図ったものである。法第 57 条の 2 も同様の趣旨だが、本条では、SDS（安全データシート）より簡略な情報を簡易に伝達することを目的としている。

テ　本条の表示義務対象物質は、法第 56 条第 1 項所定の製造許可対象物質のほか、施行令第 18 条所定の物質であり、同条は、労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（令和 5 年政令第 265 号。施行：令和 7 年 4 月）により、

第 1 号で、施行令別表第 9 掲載物[166]（ただし、アルミニウム、イットリウム、インジウ

---

166 今般の自律的管理を志向した化学物質管理制度の改編の一環として、施行令別表第 9 に記載される化学物質には、2022 年（令和 4 年）に、国による GHS 分類の結果、発がん性、生殖細胞変異原性、生殖毒性、急性毒性のカテゴリーで比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加され、合計 900 物質弱となった（施行は令和 6 年 4 月 1 日で、有効期間は令和 7 年 3 月 31 日まで)。これは、国による GHS 分類により危険性／有害性ありとさ

ム、銀等は、粉状のもの以外対象から除外される[167])、

第2号で、国によるGHS分類された物質のうち危険性・有害性が認められたもののうち省令所定のもの（これにより、これまでは主に第1号所定の別表第9で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなった)、

第3号で、第1号、第2号所掲の物質の含有製剤等、

第4号で、概ね製造許可の対象物質に該当する別表第3第1号の1から7所掲の物質の含有製剤、

を掲載している[168]。

れた物質の全てをラベル表示・SDS交付義務（＝リスクアセスメント義務）の対象とする方針のもと、先ずは2026年までにラベル表示・SDS交付対象物質（＝リスクアセスメント義務の対象物）を2900物質まで増加させる方針の一環としての、いわば経過措置と言える。

すなわち、安衛法第57条及び第57条の2に基づき表示・通知対象物を指定する施行令第18条及び第18条の2が、労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（令和5年政令第265号。施行：令和7年4月）により、双方共に、第1号で別表第9掲載物質を定め、第2号で国によるGHS分類の結果、危険性／有害性が認められたもののうち省令所定のものと定めた（これにより、これまでは主に別表第9で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなった)。

これを受け、改正省令（令和5年9月29日付け厚生労働省令第121号〔施行：令和7年4月〕）が、(施行令第18条第2号所定の表示対象物、第18条の2第2号所定の通知対象物として）別表第2に2276の対象物を定めたが、その施行が令和7年4月に設定されたので、それまでの経過措置として、別表第9の掲載物質が追加されたものである。

令和7年4月以後は、別表第9掲載物質は、金属及びその化合物に該当する33個に制限されることとなるが、これらが残存する理由は、制度運用上の特別な便宜のため、GHSとは異なる包括的な分類をする必要性に基づく。すなわち、令和5年政令第265号の施行通達（令和5年8月30日基発0830第1号）が示唆するように、別表第9号掲載物質は、特定の元素から構成される化合物について、米国産業衛生専門家会議（ACGIH）等の諸機関が包括的にばく露限界値を設定したものであり、GHS分類ではカバーできない物質として、金属及びその化合物に該当する33個が残存することになったものである（三柴丈典)。

[167] ただし、それらの化合物は対象物質となる（平成27年8月3日基発0803第2号)。

[168] 今般の自律的管理へ向けた化学物質管理制度の改編の一環として、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」（令和5年政令第265号）が発せられ、施行令第18条の対象物一覧には、第2号として、国によるGHS分類（JIS Z7252所定の方法による危険性及び有害性の分類）の結果、令和3年3月31日までに危険性又は有害性ありとされた物質（「特定危険性有害性区分物質」）のうち省令所定のもの（発がん性等一定のカテゴリーで

本条所定の表示義務対象物質と法第 57 条の 2 の通知義務対象物質）は、厚労省が開設した「職場のあんぜんサイト」に公開されている。

表示・通知対象物質には裾切り値が定められており、これは、製剤（混合物）中の対象物の含有量（重量%）が、その値未満であれば、ラベル表示や SDS 交付の対象とならない値を意味する。裾切り値は、GHS の濃度限界（検出され得る最低濃度）を基準として決定されている。裾切り値は、急性毒性、皮膚感作性、呼吸器感作性、生殖毒性などの有害性区分ごとに設定されており、複数の有害性区分を持つ物質の場合、最低値を採用することになっている。混合物の場合、表示・通知対象物質を裾切り値以上含有すれば、混合物自体が GHS 分類されていなくても表示義務対象とされる。

施行令改正（令和 5 年政令第 265 号。施行：令和 7 年 4 月）及び省令改正（令和 5 年 9 月 29 日付け厚生労働省令第 121 号。施行：令和 7 年 4 月）後の施行令第 18 条第 2 号及び第 4 号が掲げる安衛則第 30 条所定の物質（別表第 2 所掲の 2276 物質）及び第 31 条所掲の 7 物質のうち、運搬中及び貯蔵中も固体を維持し、粉状にならない物であって、一定の危険物、爆発や火災の原因となる可燃物、皮膚腐食性のある物質を除く物は、吸入ばく露等のおそれがないため、表示義務の適用を除外されている（安衛則第 30 条但書き、第 31 条但書きによる）[169]。

ト　本条（法第 57 条）の表示義務の負担者は、上記のパッカーであり、製造業者であるか、販売業者であるか等、流通過程における立場は問われない。同一有害物の容器等の流通

区分 1 のもの等）が定められることとなった（これにより、これまでは主に別表第 9 で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなったが、本条〔施行令第 18 条〕第 1 号は、従前通り、施行令別表第 9 所掲のものを定めている）。

これは、ラベル表示対象物質（≒SDS 交付対象物質＝リスクアセスメント対象物）を、2026 年までに 2900 物質まで増加させる制度改編の方向性を政令に具体化したものである。

これを受け、改正省令（令和 5 年 9 月 29 日付け厚生労働省令第 121 号〔施行：令和 7 年 4 月〕）が、（施行令第 18 条第 2 号所定の表示対象物、第 18 条の 2 第 2 号所定の通知対象物として）別表第 2 に 2276 の対象物を定めたが、その施行が令和 7 年 4 月に設定されたので、それまでの経過措置として、別表第 9 の掲載物質に比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加され、合計 900 物質弱となった。

法第 57 条（ラベル表示）及び第 57 条の 2（SDS 交付）は、共に法第 56 条所定の製造許可対象物質を対象と定め、その製造許可対象物質は、施行令第 17 条で、施行令別表第 3 第 1 号所定の有害性区分第一類＋ α（7 物質）とされていることにも変わりはない（三柴丈典）。

[169] 同様の定めは施行令及び省令改正前にもあったが、施行令第 18 条第 2 号を受けた省令第 30 条所定の表示義務対象物が、別表第 2 上欄所掲の物の含有製剤等に限られていた。

に際して、製造業者等先次の表示義務者の表示をもって足りる場合、後次義務者による表示の必要はなくなるが、義務が免じられるわけではない。

ナ　所定必要表示事項は、

名称（第 1 号イ）、

危険有害性（ロ）、

貯蔵・取扱い上の注意（ハ）、

その他省令規定事項（ニ）、

大臣所定の注意喚起標章（第 2 号。絵表示を意味する）

である。

このうち名称（第 1 号イ）は、含有物質を特定できる限り製品名で構わないが、法第 57 条の 2 に基づく SDS で通知される名称と一致させる必要がある。

危険有害性（ロ）は、GHS 分類により決定された危険有害性クラス（リスクの種類：物理化学的危険性か発がん性かなど）、危険有害性区分（リスクの程度）に基づき JIS 規格等に記された危険有害性情報欄の文言を記載する必要がある。

その際、JIS から公表された GHS 分類のガイダンス（JIS の Z7252 等）が参考になる。

国による GHS 分類の結果は、NITE（独立行政法人製品評価技術基盤機構）と厚労省の「職場のあんぜんサイト」で公表されている「GHS 分類対応モデルラベル・モデル SDS 情報」に掲載されている。混合物についてそれ自体の分類がされていない場合、構成する純物質ごとの記載で構わない。GHS 分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しない。

貯蔵・取扱い上の注意（ハ）が、物質へのばく露等から生じる被害の防止方法であることは自明だが、その他省令規定事項（ニ）については、安衛則第 33 条に以下の定めがある。

第 1 号：表示者特定情報

第 2 号：注意喚起語

第 3 号：安定性及び反応性

このうち注意喚起語としては、GHS 分類により決定された危険有害性クラス（リスクの種類：物理化学的危険性か発がん性かなど）、危険有害性区分（リスクの程度）に基づき JIS 規格等に記されたものを記載する必要がある（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号〔最新改正：令和 4 年 5 月 31 日基安化発 0531 第 1 号改正〕〔以下、本条〈法第 57 条〉の解説において「平成 18 年通達」という〕）。

混合物についてそれ自体の分類がされていない場合、構成する純物質ごとの記載で構わない。また、GHS 分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しない（平成 18 年通達）。

大臣所定の注意喚起標章（本条（法第 57 条）第 2 号。絵表示を意味する）は、GHS 分類により決定された危険有害性クラスや区分等の危険有害性情報を関係者に適切に伝達するためのラベルや SDS に関する JIS 規格（Z7253）に定められた絵表示を意味する（平成 18

年 10 月 20 日厚労告第 619 号)。ただし、容器や包装に、船舶・航空関係法上安全確保のために告示によって同様のラベルによる表示が求められている場合、それをもって足りるとされている。

なお、ラベル表示の内容（所定必要表示事項）については、JIS の Z7251 に準拠した記載をもって、安全衛生関係法令の要件は充たすと解されている。

表示方法は、所定必要表示事項を容器等に直接印刷するか、印刷した票箋を貼り付けるのが基本だが、物理的に難しい場合、所定必要表示事項のうちの主要事項（法第 57 条第 1 項第 1 号ロからニ）及び大臣所定注意喚起標章（第 2 号。絵表示を意味する）を印刷した票箋を容器等に結びつける方法も採れる（安衛則第 32 条但書き)。前述の通り、大臣所定注意喚起標章（第 2 号）は、絵表示で行われるのが原則だが、容器や包装に、船舶・航空関係法上安全確保のために告示によって同様のラベルによる表示が求められている場合、それをもって足りる。

なお、近年の規則改正により（令和 4 年厚生労働省令第 91 号)、2023 年 4 月 1 日以後は、たとえ譲渡提供せず、小分けして保管するような場合も、保管者と保管対象物の取扱者が異なる場合における後者の保護を目的として、当該物の名称及びハザードについて、ラベル表示や文書交付その他の方法 [170]によって、取扱者に明示せねばならないこととされた（安衛則第 33 条の 2)。その規制趣旨から、対象物の取扱作業中に一時的に小分けしたり、作業場所への移動の際の容器にまでは適用されないし（要するに、保管者以外の者の手に渡らない場合には適用されない)、既に譲渡提供者がラベル表示した容器等で保管する場合に改めて表示を求める趣旨でもない（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

ニ　本条第 1 項但書きは、主に消費者の生活用品を表示義務の対象外としており、これには、医薬品、化粧品等、農薬、固体、表示対象物が密封されたもの、食品等が該当するが、労働者が表示対象物にばく露するおそれのあるものは除外される。

ヌ　本条（法第 57 条）は、第 2 項で、表示対象物質を第 1 項が定めるパッキング以外の方法（タンクローリーやパイプラインでの輸送等）で譲渡提供する者に対し、所定必要表示事項を記載した文書を相手方に交付することを義務づけている。

ネ　関連法として、化学物質排出把握管理促進法（化管法）と毒物及び劇物取締法（毒劇法）がある。

このうち化管法は、環境毒性を持つ化学物質の環境への排出量等の管理によって環境保全を図る法律であり、指定化学物質や含有製品の譲渡提供事業者全てを対象に、譲渡提供時点までにラベル表示を行う努力義務を課している。ラベルには、危険有害性（物理化学的性状、安定性、反応性、有害性)、注意喚起語、貯蔵や取扱い上の注意、物質等の名称、表示

---

[170] 使用場所での掲示、必要事項を記載した一覧表の備付け、磁気ディスク等の記録媒体への記録と内容を常時確認できる機器の設置、作業手順書等による伝達等が該当する（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

者特定情報などを記載することとされている。

毒劇法は、日常流通するもののうち、主に急性毒性を持つ化学物質につき、保健衛生上必要な規制を図るもので、製造・輸入・販売業者、業務上取扱い者を対象として、特定の毒劇物につき、ラベル表示義務を課している。ラベルには、名称、成分、営業者特定情報、含量、解毒剤の名称等を記載すべきとされている。

ノ　制度史をみると、旧安衛則に、該当する条文は見当たらず、昭和 47 年（1972 年）の現行安衛法の制定時に、ベンゼン等特定の有害物の譲渡提供者に容器や包装に有害性等の情報を表示すべき旨の規定が設けられた。

昭和 52 年（1977 年）の安衛法・じん肺法改正（法律第 76 号）により、法第 57 条第 1 項が定める名宛人をパッカーである譲渡提供者と改めると共に、第 2 項に近い内容（容器等によらずに表示対象物質を譲渡提供する者は、所定必要表示事項を記した文書を交付すべきこと）が加えられた。

平成 15 年（2003 年）の GHS に関する国連勧告を受け、平成 17 年（2005 年）の安衛法改正（法律第 108 号）により、爆発、発火等の物理化学的危険性のある化学物質のうち政令所定の物が表示対象に加えられた他、注意喚起標章（絵表示）が所定必要表示事項に加えられた。

平成 26 年（2014 年）の安衛法改正（法律第 82 号）により、所定必要表示事項から成分（旧法第 57 条第 1 項第 1 号ロ）が削除される一方[171]、同時に行われた施行令第 18 条改正により、表示対象物質が、法第 57 条の 2（及びそれに紐付く施行令第 18 条の 2）の通知対象物質全般に拡大された（ただし、施行令第 18 条と第 18 条の 2 両条の第 1 号の定めには、若干の違いがある。すなわち、両者共に別表第 9 所掲の物を掲げているが、第 18 条の第 1 号だけが、一部の物質につき粉状のものに限っている）。

ハ　本条の背景事情をみると、一方では、ILO で職業がん条約（1974 年（昭和 49 年）第 139 号条約。1977 年（昭和 52 年）に日本批准）、1977 年（昭和 52 年）に作業環境条約（1977 年（昭和 52 年）第 148 号条約。日本は未批准）が採択されるなど、化学物質による職業性疾病への国際的関心が高まっていたことがあり、他方では、現行法制定の前後に生じた日本化学工業六価クロム事件（日本化学工業が江戸川区、江東区一帯に 33 万トン以上の六価クロム鉱滓を廃棄する一方小松川工場で就労していた労働者が鼻中隔穿孔や肺がんを発症し

---

171 従来、混合物の場合、成分を記載する必要があったが、この改正で表示対象物質と SDS 交付対象物質を一致させることとなり、成分欄に記載する物質の数が増えて危険有害性情報や取扱い上の注意事項等が見えにくくなるおそれが生じたため講じられた措置。SDS を確認すれば成分は分かる（厚生労働省作成の Q＆A（https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000056064.pdf 最終閲覧日：2023 年 1 月 31 日））。

ていたこと等で社会問題化した事件[172]）に象徴されるような化学物質による国内の災害があった。

ヒ　本条の改正に大きな影響を与えたGHSは、当初、危険有害物質の規制（危険有害性の定義、ラベルやSDSの対象物質、必要記載事項等）が各国でまちまちであったこと、化学物質等の国際貿易の円滑化の要請等を踏まえ、危険有害性の情報伝達に関する国際的なシステムの構築により、システムのない国への導入、試験・評価の必要性の減少等様々なメリットを図っている。このシステムでは、物理化学的危険性、人体への有害性、環境毒性の観点から化学物質の危険有害性を分類し、それを明示する標章（絵表示）、SDSの作成、交付等を求めている。情報提供の対象者を、化学物質を取り扱う全ての者としている。

フ　適用の実際についてみると、ラベル貼り付けはメーカー等で行われており、化管法や毒劇法等による実質的に同内容の規制もあって、比較的よく履行されている（令和3年「労働安全衛生調査（実態調査）」では、法第57条の対象物質の製造／譲渡提供者におけるGHSラベルの表示割合は66.3%、同条の適用対象外だが、安衛則第24条の14で努力義務が課された製造・譲渡提供者のうち全製品でGHSラベルを表示している者の割合は69.9%だった）。

もっとも、大手製造会社が下請に塗装等を発注する際に、自社ブレンドの使用を指定しながら、下請に含有物質を知られたくない等の理由で表示がされていないケースもある（玉泉孝次氏による）。

また、法第57条の2がSDSによるより詳細な情報の通知を定めたことで、本条の意義が低下しているとの指摘もある（むろん、一瞥してハザード等を認識できるというラベル独自のメリットが失われたわけではない）。

GHSの趣旨からは、危険性／有害性が疑われる全物質でラベル表示が実施されるべきところ、今般の化学物質管理制度の改編で、その方向性が採られた。もっとも、努力義務の対象が多い状況は変わっていない。

ヘ　厚生労働省「職場の化学物質等の管理のあり方に関する検討会」では、硝酸、有機カルボン酸等を含有する洗剤を入れたラベルのない容器に、次亜塩素酸ナトリウム、水酸化ナトリウム等を含有する洗剤を移し入れたため、塩素ガスが発生し、同中毒を生じた例等が紹介されている。

ホ　関係判例には建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最1小判令和3年5月17日民集75巻5号1359頁）が挙げられ、当時既に義務づけられていたアスベストの危険性の表示につき、事業者等に通達等で示して指導監督しなかったことが国家賠償を根拠づける適切な規制権限の不行使に該当するとされた。

マ　特定の危険有害物を容器に入れる等して譲渡提供する者が、本条第1項に違反して、

---

[172] 光信隆夫「労働保安権と生活環境保安権の社会保障論上の整合性について―六価クロム禍事件と労働安全衛生法―」京都府立大学「人文」第28号37-46頁。

その容器等に所定の表示をせず、若しくは虚偽の表示をし、又は本条第 2 項の文書を交付せず、若しくは虚偽の文書を交付した場合、6 ヵ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 3 号）。本条には法第 122 条の両罰規定の適用がある。

ミ　法第 57 条の 2 は、

第 1 項で、「労働者に」対する危険有害性があって政令で定めるもの又は第 56 条第 1 項所定の製造許可物質（合わせて「通知対象物」）の譲渡提供者に、所定必要記載事項（名称、成分、物理化学的性状、有害性、貯蔵・取扱い上の注意、流出時等の応急措置、その他省令規定事項）を記した文書（SDS）を相手方に手交する等して通知すべきことを義務づけ、

第 2 項で、通知事項に変更の必要性が生じた場合に、変更後の所定必要記載事項を相手方に通知する努力義務を課し、

第 3 項で、第 1 項と第 2 項所定の通知の履行に関する省令の制定について定めている。

ム　本条の趣旨は、化学物質のハザードに関する情報は、その製造者やそれに近い流通業者が保有していることが多いため、彼らから下流のユーザーらに伝達させる仕組み（SDS〔Safety Data Sheet〕制度）を構築することにある。法第 57 条のラベルによる表示制度との比較では、化学物質の容器への挿入・包装を前提としておらず、譲渡提供場面を広く対象としているほか、対象化学物質に関する情報をより詳細に伝えさせることを意図している。

メ　通知対象物は、第 56 条第 1 項所定の製造許可物質のほか、危険有害性があって政令で定めるもの、即ち施行令第 18 条の 2 所定の物[173]であり、法第 57 条の表示義務対象物質

---

[173] この政令指定物質とは、安衛法施行令第 18 条の 2 が定める同施行令別表第 9 所定の物及び製造許可物質等であり、従前、別表第 9 には 630 種類強の物質が掲げられ、同施行令別表第 3 第 1 号が製造許可物質を定めており、合計 700 物質弱が交付義務対象とされ、リスクアセスメントの義務（法第 57 条の 3 第 1 項）の対象物質と一致していた。

しかし、今般の自律的管理へ向けた化学物質管理制度の改編の一環として、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」（令和 5 年政令第 265 号）が発せられ、施行令第 18 条の 2 の対象物一覧には、第 2 号として、国による GHS 分類（JIS Z7252 所定の方法による危険性及び有害性の分類）の結果、令和 3 年 3 月 31 日までに危険性又は有害性ありとされた物質（「特定危険性有害性区分物質」）のうち省令所定のもの（発がん性等一定のカテゴリーで区分 1 のもの等）が定められることとなった（これにより、これまでは主に別表第 9 で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなったが、本条〔施行令第 18 条の 2〕第 1 号は、従前通り、施行令別表第 9 所掲のものを定めている）。

これは、ラベル表示対象物質≒SDS 交付対象物質＝リスクアセスメント対象物を、2026 年までに 2900 物質まで増加させる制度改編の方向性を政令に具体化したものである。

これを受け、改正省令（令和 5 年 9 月 29 日付け厚生労働省令第 121 号〔施行：令和 7 年 4 月〕）が、（施行令第 18 条第 2 号所定の表示対象物、第 18 条の 2 第 2 号所定の通知対

（第 56 条第 1 項の製造許可物質のほか、施行令第 18 条所定のもの）とほぼ同じ（別表第 9 所掲の物質の一部につき、粉状以外のものも含む点が異なる程度）である。

森教授[174]が述べる通り、こうした物質を対象としたラベルによる表示及び SDS による通知の「義務」を第 1 段階規制とすると、安衛則に基づく通知の「努力義務」は第 2 段階規制に当たる。

すなわち、現段階では、安衛則第 24 条の 15 で、厚労大臣が指定した特定危険有害化学物質（GHS(JIS Z 7253)に従った分類上、危険有害性を有するもの〔いわゆる国による GHS 分類の結果、危険有害性が認められた物質〕のうち SDS 交付義務対象となる第 1 段階の対象物質を除いたもの）等について、交付を努力義務としており、特定危険有害化学物質等は、安衛則第 24 条の 14 が定める危険有害化学物質等と概ね一致するので、SDS 交付の努力義務の対象物質は、ラベル表示の努力義務の対象物質となり、法第 28 条の 2 が定めるリスクアセスメントの努力義務の対象ともなる。

モ　ラベル表示とは異なり、SDS による通知義務者は、通知対象物の譲渡提供者であり、流通途中で一部移し替えによる譲渡提供（分割的譲渡提供）が行われる場合、当該譲渡提供者が通知義務者となる。

ヤ　第 1 項に記載された所定必要記載事項は、名称、成分、物理化学的性状、有害性、貯蔵・取扱い上の注意、流出時等の応急措置、その他省令規定事項であり、詳細は通達（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号〔最新改正：令和 4 年 5 月 31 日基安化発 0531 第 1 号改正〕〔以下、本条〈法第 57 条の 2〉の解説において「平成 18 年通達」という〕）に定められている。

このうち名称（第 1 号）は、含有物質を特定できる限り製品名で構わない（平成 18 年通達）。

成分及び含有量（第 2 号）については、対象物質が裾切値以上含有される場合にその物質の名称と含有量を記載すべきとされ、ケミカルアブストラクトサービス[175]登録番号（CAS

象物として）別表第 2 に 2276 の対象物を定めたが、その施行が令和 7 年 4 月に設定されたので、それまでの経過措置として、別表第 9 の掲載物質に比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加され、合計 900 物質弱となった。

法第 57 条（ラベル表示）及び第 57 条の 2（SDS 交付）は、共に法第 56 条所定の製造許可対象物質を対象と定め、その製造許可対象物質は、施行令第 17 条で、施行令別表第 3 第 1 号所定の有害性区分第一類＋α（7 物質）とされていることにも変わりはない（三柴丈典）。

174 森晃爾「化学物質による健康障害防止対策の現状と課題」令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）1129 頁。

175 アメリカ化学学会の一部門であり、物質に関する世界中の公開情報をすべて収集して組織化している（化学情報協会のウェブサイト

番号)、通知対象物質以外の物質の成分等も記載することが望ましいとされている（平成 18 年通達)。含有量は、対象物質ごとに重量パーセントを記載すべきだが、これまでは、製品の配合にかかる譲渡提供者の機密を守る趣旨もあり、10 パーセント未満の切り捨てが可能とされていた（旧安衛則第 34 条の 2 の 6)。

しかし、規則改正により、令和 6 年（2024 年）4 月 1 日以後は、通知対象物について、正確な重量パーセントを記載しなければならなくなった。但し、製品の特性上含有量に幅が生じるもの等については、濃度範囲による記載も可能とされた。

また、「成分及びその含有量」が営業上の秘密に該当する場合には、SDS 等にはその旨を記載の上、譲渡提供先のリスクアセスメントに必要な範囲で、成分及びその含有量の記載を省略し、秘密保持契約等の情報伝達方法により別途通知することも可能とされた（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

物理化学的性質（第 3 号）については、外観、匂い、pH（溶液中の酸性・アルカリ性の程度)、融点（固体が液体になる温度）及び凝固点（液体が固体になる温度)、沸点、引火点、燃焼・爆発範囲、蒸気圧（蒸気が示す圧力）等を記載すべきとされている（平成 18 年通達)。

人体に及ぼす作用（有害性）（第 4 号）は、化学物質等の有害性を意味し、通達では、ばく露による影響として、急性毒性、皮膚腐食性・刺激性、眼の損傷、呼吸器や皮膚の感作性（アレルギー等)、生殖細胞変異原性[176]、発がん性、生殖毒性、特定標的臓器毒性―単回ばく露・反復ばく露―、吸引性呼吸器有害性等が挙げられている。直後の影響と遅発性の影響が想定されている（平成 18 年通達)。

GHS 分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しないが、分類のための情報が不十分だった場合には「分類できない」、危険有害性クラス（リスクの種類）に該当しない場合には「分類対象外」、危険有害性区分の最低レベルに達しないほどリスクレベルが低い（かそのレベルに達する証拠が得られない）場合「区分外」と記載することが望ましいとされている（平成 18 年通達)。

貯蔵・取扱い上の注意（第 5 号）については、保管条件、混触禁止物質、管理濃度・許容濃度、密閉装置、局排、保護具の使用、廃棄・輸送上の注意等の記載が求められている（平成 18 年通達)。

流出等の場合の応急措置（第 6 号）については、吸入、皮膚付着、眼に入った場合等の措

（https://www.jaici.or.jp/annai/img/20150709_CAS_PressRelase.pdf 最終閲覧日 2021 年 12 月 17 日))。

176 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕))。

置、火災の際に使用すべき消火剤、事故発生時の退避措置、漏出時の回収・中和措置等の記載が求められている（平成 18 年通達）。

省令所定事項（第 7 号）については、安衛則第 34 条の 2 の 4 が、通知義務者の特定情報、危険有害性の要約、安定性及び反応性、適用法令等を記載すべきとしている（同条及び平成 18 年通達）。

このうち危険有害性の要約には、GHS 分類により決定された危険有害性クラス（リスクの種類：物理化学的危険性か発がん性かなど）、危険有害性区分（リスクの程度）、それらのクラスや区分ごとに記された絵表示 [177]と文言、注意喚起語等を記載すべきとされており、GHS 分類に際しては、ガイダンス（JIS の Z7252 等）が公表され、参考にすることが求められている。分類結果は、NITE（独立行政法人製品評価技術基盤機構）と厚労省の「職場のあんぜんサイト」で公表されている「GHS 分類対応モデルラベル・モデル SDS 情報」に掲載されている。混合物についてそれ自体の分類がされていない場合、構成する純物質ごとの記載で構わない。GHS 分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しないが、「分類できない」、「分類対象外」、「区分外」の記載が望ましいとされている（平成 18 年通達）。

安定性及び反応性については、避けるべき条件（静電気の放電、衝撃、振動）、混触危険物質、通常発生する一酸化炭素、二酸化炭素及び水以外の予想される危険有害な分解生成物等、GHS 分類により決定された危険有害性クラス、危険有害性区分に基づき JIS 規格等に記された危険有害性情報欄の中の物理化学的危険性（爆発、発火等の危険性）を示す文言を記載すべきとされている（平成 18 年通達）。

SDS 等の作成の際には、出典を明記し、環境影響情報も本項目に記載することが望ましいとされている（平成 18 年通達）。

なお、近年の化学物質管理制度の改編を図る安衛則改正（令和 4 年厚生労働省令第 91 号）により、令和 6 年（2024 年）4 月 1 日以後は、安衛則第 34 条の 2 の 4 の第 4 号に「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」が挿入され、現在の第 4 号及び第 5 号が第 5 号及び第 6 号に繰り下げられることとなった。

その内容は、譲渡提供者が譲渡提供時点で想定できる／すべき内容であり、具体的な指針として、JISZ7253：2019 附属書D「D．2 項目 1 －化学品及び会社情報」の項目において記載が望ましいとされている化学品の推奨用途及び使用上の制限に相当する内容が示唆されている（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。譲渡提供を受けた側は、伝えられた想定範囲内で使用する場合、そこに記載された使用上の注意を踏まえてリスクアセスメントを行うべきこととなるが、それ以外の用途で

---

[177] GHS 分類により決定された危険有害性クラス、危険有害性区分等の危険有害性情報を関係者に適切に伝達するためのラベルや SDS に関する JIS 規格（Z7253）に定められた絵表示を意味する（平成 18 年 10 月 20 日厚労告第 619 号）。

使用する場合、当該物の有害性等をより慎重に検討したうえでリスクアセスメントを実施し、その結果を踏まえた措置を講じる必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

また、上記の安衛則改正により、令和 4 年 4 月 1 日より、本条（法第 57 条の 2）第 1 項第 4 号所定の「人体に及ぼす作用」については、リスクアセスメントの実施上重要な情報であることに鑑み、直近の確認から 5 年以内に 1 回、最新の科学的知見に基づき記載内容につき確認し、変更を要する場合には、確認日から 1 年以内に変更せねばならないこととされた（安衛則第 34 条の 2 の 5 第 2 項、令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。この変更を行った場合には、変更後の事項を、適切な時期に、次項で示す方法（当初の SDS による通知方法）で、譲渡提供先に伝達せねばならない（同条第 3 項)。

確認及び更新対象となる SDS 等は、現に譲渡提供している通知対象物等に係るものに限られ、既に譲渡提供を中止したものに係る SDS 等は含まれない（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。また、再通知の対象となる譲渡提供先の範囲は、譲渡提供者による情報の保存期間や譲渡提供物の使用期限を踏まえて絞り込めば足りる（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

ユ　通知方法は、文書（法第 57 条の 2 第 1 項、第 2 項）のほか、磁気ディスクの交付、FAX 送信、電子メールの送信、情報を掲載した WEB サイトの伝達など、その他の方法も可能である（安衛則第 34 条の 2 の 3、平成 12 年 3 月 24 日基発第 162 号)。以前は、相手方が承諾した方法でなければならないとされていたが、円滑な情報伝達のため改められた（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

通知は、譲渡提供物ごとに行う必要があるが、混合物の場合、その中に成分として 1%を超えて含まれているすべての通知対象物個々について法第 57 条の 2 第 1 項第 3 号から第 6 号までの事項（第 3 号：物理的及び化学的性質、第 4 号：有害性〔人体に及ぼす作用〕、第 5 号：貯蔵又は取扱い上の注意、第 6 号：流出等の事故が生じた場合の応急措置）を通知し、全体について同項第 1 号、第 2 号及び第 7 号の事項（第 1 号：名称、第 2 号：成分及びその含有量、第 7 号：省令所定事項）を通知することにより、当該物に係る通知が行われたものとして取り扱い得るとされている [178]。

第 1 項の通知は、提供相手が対象物の受領の準備ができるよう、譲渡提供時までに行う必要がある。

ヨ　本条の通知義務も、主に消費者の生活用品を対象外としており、これには、医薬品、化粧品等、農薬、固体、通知対象物が密封されたもの等が該当するが、ラベル表示と異なり、食品等は適用対象に含まれている。

ラ　前述の通り、安衛法は、第 1 段階として、第 57 条の 2 第 1 項で、政令指定物質と第

---

[178] ここで求められているのは、含有量 1%を超える通知対象物質のリスク及び対応方法であり、上掲の安衛則第 34 条の 2 の 6 が 10%刻みでの通知対象物質の成分及び含有量の記載を求めていた（但し廃止）のとは、趣旨が異なる。

56 条第 1 項所定の製造許可物質について、譲渡提供者に SDS の交付を義務づけ（第 57 条では、ほぼ同じ要件を充たす物質にラベル表示を義務づけ)、第 2 段階として、安衛則第 24 条の 15 で、厚労大臣が指定した特定危険有害化学物質（GHS〔JIS Z 7253〕に従った分類上、危険有害性を有するもの〔いわゆる国による GHS 分類の結果、危険有害性が認められた物質〕のうち SDS 交付義務対象となる第 1 段階の対象物質を除いたもの）等について、交付を努力義務としており、特定危険有害化学物質等は、安衛則第 24 条の 14 が定める危険有害化学物質等と概ね一致するので、SDS 交付の努力義務の対象物質は、同規定により、ラベル表示の努力義務の対象物質となり、法第 28 条の 2 が定めるリスクアセスメントの努力義務の対象ともなる。

リ　関連法として、化学物質排出把握管理促進法（化管法）と毒物及び劇物取締法（毒劇法）がある。

このうち化管法は、環境毒性を持つ化学物質の環境への排出量等の管理によって環境保全を図る法律であり、指定化学物質等取扱事業者であって他の事業者にそれを譲渡提供する者全てを対象に、譲渡提供時点までに SDS を提供する努力義務を課している。SDS には、危険有害性（物理化学的性状、安定性、反応性、有害性)、注意喚起語、貯蔵や取扱い上の注意、物質等の名称、提供者特定情報などを記載することとされている。

ここで指定化学物質等取扱事業者とは、指定化学物質（第一種指定化学物質と第二種指定化学物質）の製造事業者や当該物質や特定の含有製品の取扱い事業者等（輸入業者、販売業者、業務上取扱者も含むと解される）を指す（化管法第 2 条第 5 項、第 6 項)。

適用事業者は、国内の他の事業者に右譲渡又は提供する時までに、SDS を事前に提供することを義務付けられる。

SDS に記載する事項は、

①指定化学物質又は製品の名称、指定化学物質等取扱事業者の氏名又は名称、住所及び連絡先、

②危険有害性の要約、

③製品が含有する第一種指定化学物質又は第二種指定化学物質の名称及びその含有率（有効数字 2 桁)、

④被害を受けた者に対する応急措置、

⑤取り扱う事業所において火災が発生した場合に必要な措置、

⑥漏出した際に必要な措置、

⑦取扱い上及び保管上の注意、

⑧取り扱う事業所における人のばく露防止措置、

⑨物理的化学的性状、

⑩安定性及び反応性項目、

⑪有害性、

⑫環境影響項目、

⑬廃棄上の注意項目、
⑭輸送上の注意、
⑮適用される法令、
⑯取扱い事業者が必要と認める事項、
である。

毒劇法は、日常流通するもののうち、主に急性毒性を持つ化学物質につき、保健衛生上必要な規制を図るもので、製造・輸入・販売業者、業務上取扱い者を対象として、特定の（毒劇法や関連する政令所定の）毒劇物につき、SDS による通知義務を課している。SDS には、名称、成分、営業者特定情報、含量、解毒剤の名称等を記載すべきとされている。

SDS に記載しなければならないのは、
①情報を提供する毒物劇物営業者の氏名（名称）及び住所（所在地）、
②名称並びに成分及びその含量、
③応急措置、
④火災時の措置、
⑤漏出時の措置、
⑥取扱い及び保管上の注意、
⑦ばく露の防止及び保護のための措置、
⑧物理的及び化学的性質、
⑨安定性及び反応性、
⑨毒性に関する情報、
⑩廃棄上の注意、
⑪輸送上の注意、
⑫毒物又は劇物の別[179]、
である。

ル　制度史をみると、昭和 47 年（1972 年）の現行安衛法制定時に本条に相当する規定は存しなかったが、平成 11 年の法改正（法律第 45 号）で新規に追加された。当初は有害性のあるもののみが通知対象物だったが、2003 年の GHS に関する国連勧告を受け、平成 17 年（2005 年）の安衛法改正（法律第 108 号）により、爆発、発火等の物理化学的危険性のある化学物質のうち政令所定の物が通知対象物に加えられた。

レ　本条制定の背景事情をみると、
1）化学物質による災害が多く発生していたこと、
2）そのうち有害性に関する情報伝達や管理方法の未確立が主因と解される例が半数以上を示していたこと、

---

[179] 一般的には、医薬品等であって毒性が強いものが毒物、医薬品等以外であって毒性が若干弱いものを劇物と呼んでいる。

3) 化学物質の供給者による情報提供の重要性が、「職場における化学物質の使用の安全に関する条約（1990 年 ILO 第 170 号条約。日本は未批准）」等で、国際的に示されていたこと、

等が挙げられる。

ロ　本条の適用の実際をみると、令和 3 年の労働安全衛生調査（実態調査）によれば、本条の対象物質の製造／譲渡提供者のうち、全製品につき SDS を交付している者は 74.5%であり、本条の適用対象外だが安衛則第 24 条の 15 で努力義務が課された物質の製造／譲渡提供者による SDS 交付割合は、77.9%に達している。

しかし、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[180]でも、提供先事業者の知識不足や提供者の提供義務違反で、SDS が備えられていない事業所が未だに多い実態も窺われた。事業者が入手した SDS をファイリングしたまま労働者に示していないケースもみられる（法第 104 条第 4 項の周知義務違反に当たる）。

ラベルや SDS は、労使による化学物質の性状の把握に役立つほか、臨検監督時における特別規則の適用やリスクアセスメントの監督指導等の効率性を高める意義も有している（玉泉孝次氏による）。

SDS の WEB での交付も認められるようになって、本条の遵守は容易になっており、製造者／譲渡提供者による遵守の更なる徹底と、衛生教育での活用も含め、労使双方への周知が求められている。

ワ　本条の通知義務の対象物質は、政令指定物質と製造許可物質に限られているが、新規化学物質は日々生まれるし、未規制化学物質に危険有害性がないとは言い切れないので、ハザード情報やリスク管理方法に関する SDS 交付対象物質は拡大すべきあり、現に、厚生労働省「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会』報告書」（令和 3 年）で、SDS 交付対象物質拡大の方向性が示された。

また、本条第 2 項は、SDS 修正の必要が生じた場合の譲渡提供先への通知を譲渡提供者の「努力義務」にとどめており、その理由は再通知の困難にあると解されるが、本来、当該通知対象物質のハザードとリスクに関する正確な情報は、必ず譲渡提供先に伝えられねばならない。

現在、職場の安全サイトで「GHS 対応モデルラベル・モデル SDS 情報」が公開され、作成の負担軽減が図られているし、ICT を活用した情報更新の仕組み等が検討されているの

---

[180] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

で、近い将来、義務化が図られる可能性はある。

ヲ　法第 57 条の 3 は、

第 1 項で、法第 57 条第 1 項所定の政令指定物質及び第 57 条の 2 所定の通知対象物について、リスクアセスメントを義務づけ、

第 2 項で、当該アセスメントの結果に基づき、法令所定の措置を講じる義務[181]のほか、必要な管理措置を講じる努力義務を課し、

第 3 項と第 4 項で、厚生労働大臣による関係指針の策定とそれに基づく指導・援助等を根拠付けている。

ン　本条は、特別規則による規制対象外の物質の危険有害性等に対応するため、「先ずは」法第 57 条第 1 項所定の政令指定物質と 57 条の 2 所定の通知対象物、即ち表示対象物及び通知対象物について（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号）、リスクアセスメントを義務化したものであり、事業者は、法第 57 条及び 57 条の 2 に基づくラベルや SDS により一般的な危険有害性情報を得たうえで、本条に基づくリスクアセスメントにより、個別事情に応じたリスクの認識とそれに応じた管理策を講じることを求められる。

ア 2　本条のリスクアセスメント義務の対象は、表示対象物及び通知対象物（安衛則第 34 条の 2 の 7 にいう「リスクアセスメント対象物」）に限られ、それ以外の物や裾切り値未満の対象物は対象外だが、法第 28 条の 2 第 1 項のリスクアセスメントの努力義務の対象となる。

主に一般消費者生活用の製品は、表示及び通知対象から除かれているので、本条のリスクアセスメント義務の対象外となる。

イ 2　本条のリスクアセスメント義務の実施方法は、同第 1 項の定めにより、安衛則第 34 条の 2 の 7 に定められており、これによれば、

実施時は、

同条にいう調査対象物の新規採用時（第 1 号）、

その製造・取扱いにかかる作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）・手順の新規採用・変更時（第 2 号）、

調査対象物のハザード等が変化した／しそうな時（第 3 号）

とされており、当該物質のハザード情報に変更がない限り、従前から取り扱っている物を

---

[181] 法令所定の危害防止措置であれば、本条の対象物質外であって、リスクアセスメントが努力義務にとどまる場合も当然ながら義務づけられるが、定型的実施義務ではなく、「危険のおそれがある場合」等の要件設定により、危害認識が前提となる条項の場合、前提となるリスクアセスメントが努力義務に過ぎないため履行されなかったとなれば、刑事処罰は困難であろう。しかし、本条のようにリスクアセスメントが義務づけられていれば、そうした事態は生じ難い（三柴丈典追記）。

従来通り取り扱う作業では不要である。

実施方法は、

被害の生じる可能性と重篤度を測る方法（第1号)、

調査対象物へのばく露の程度（実際のばく露量や、推定値とばく露限界の比較など）と対象物の有害性の程度を測る方法（第2号)、

これらに準じる方法（第3号）

とされ、第3号は、特別規則の規制対象物質につき、特別規則の履行状況を確認すること等が該当する（平成27年8月3日基発0803第2号)。

本条に基づくリスクアセスメントは、危険性（物理化学的な危険性）と有害性（人体の健康障害等の有害性）の双方について行う必要がある（同前)。作業工程が密閉化、自動化されていること等により労働者が調査対象物にばく露のおそれがない場合にも、そのことの確認自体が本条にいう調査に該当し、必要となる（同前)。

ウ2　事業者は、本条に基づく調査終了後、調査結果、それに基づき講じる危害防止措置等を、当該物質の製造又は取扱い業務に従事する労働者に周知せねばならない（安衛則第34条の2の8第1項)。周知の方法は、常時掲示・備え付け、交付、電磁的記録として常時確認できる機器を設置すること等とせねばならない（同第2項)。

なお、今般の化学物質の自律的管理を図った安衛則改正（令和4年厚生労働省令第91号）により、令和5年（2023年）4月1日以後、事業者は、安衛則第34条の2の8第1項が定める、調査対象物の名称、取扱い業務の内容、調査結果、調査結果に基づき講じる危害防止措置について記録を作成し、次のリスクアセスメント実施まで（基本的に3年間)、保存する義務を負うこととなった。これは、実質的に、リスクアセスメントの実施状況自体（≠実施の結果）についての記録の作成保存義務を設定したものといえ[182]、行政による確認、事業者自身による次のリスクアセスメントでの活用、労働者との情報共有による労使間協働などへの貢献を図ったものと解される。

エ2　今般の化学物質管理制度の改編で、各事業場での化学物質のリスクアセスメントの管理の役割を委ねられたのが、化学物質管理者である。（本条に基づきリスクアセスメントを義務づけられ、概ね施行令第18条各号所掲の表示対象物や第18条の2各号所掲の通知対象物と一致する）「リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う」事業場ごとに選任し、化学物質管理にかかる技術的事項を管理させる義務が、事業者に課されている（安衛則第12条の5第1項)。

ここで、「リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う」には、対象物を取り扱う作業工程が密閉化、自動化等されている場合も含まれるが、密閉状態の製品を開閉等せずに保管する場合、火災や震災等の場合の応急対策で臨時に当該物を取り扱う場合等は含まれない（令和4年5月31日基発第0531第9号)。

---

[182] 三柴丈典氏による。

衛生管理者は事業場の衛生全般に関する技術的事項の管理を託され、化学物質にかかる作業主任者は、個々の化学物質に関わる作業に従事する労働者の指揮等を託された存在であり、化学物質管理者とは役割が異なる。一般的に、化学物質管理の専門性の高さは評価されつつも、衛生管理者は化学物質管理者より上位か同格に置かれ、作業主任者は下位に置かれると思われるが[183]、その職務に差し支えない範囲において、これらの職務との兼務は認められている（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号。一部改正：令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号)。

化学物質管理者の管理対象事項は以下の通り（安衛則第 12 条の 5 第 1 項)。

①法定のラベル表示、SDS 交付に関すること

②リスクアセスメントに関すること

③リスクアセスメント対象物にかかるリスクアセスメント結果等に基づくばく露程度の最小化（安衛則第 577 条の 2 第 1 項)、ばく露濃度基準が設定されたリスクアセスメント対象物へのばく露レベルを基準以下とすること（同第 2 項）等、リスクアセスメント対象物のリスクアセスメント結果に基づく措置に関すること

④リスクアセスメント対象物による労災発生時の対応に関すること（応急対応の訓練や計画を含む〔令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号〕）

⑤リスクアセスメントの実施状況（結果や対応を含む）の記録の作成・保存・周知（安衛則第 34 条の 2 の 8 第 1 項）に関すること

⑥③のばく露程度最小化の状況や労働者の実際のばく露状況等の定期的な記録の作成・保存、関係労働者への周知（安衛則第 577 条の 2 第 11 項）に関すること

⑦①～④の管理に際して必要な労働者への教育に関すること

法定のラベル表示や SDS 交付のほか、ここで掲げた⑦（教育管理）を他の事業場で行っている場合（例えば、リスクアセスメント対象物を製造する事業場とラベル表示等を行う事業場が異なっている場合）には、両事業場で化学物質管理者を選任する必要がある。リスクアセスメントにとって、これらの要素が重要ということである。

そうした事項（ラベル表示や SDS 交付等、教育管理）については、リスクアセスメント対象物の製造／取扱い事業場のみならず、その譲渡提供事業場でも、化学物質管理者を選任して、技術的事項を管理させねばならない（安衛則第 12 条の 5 第 2 項)。

化学物質管理者に求められる資格については、安衛則第 12 条の 5 第 3 項に以下のように定められている。

1）リスクアセスメント対象物の製造事業場の場合　所定の講習修了者かそれと同等以上の能力を認められる者（第 2 号イ）

2）それ以外の事業場　第 2 号イに定める者のほか、上掲の管理対象事項の担当に必要な能力を認められる者（第 2 号ロ）

---

183 三柴丈典氏による。

1）の詳細は、追って示される予定である。2）には、管理対象事項の業務の経験者が含まれる（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号。一部改正：令和 4 年 9 月 7 日基発第 0907 第 1 号)。

化学物質管理者には、当然ながら、上掲の管理対象事項の遂行に必要な権限が付与されねばならない（安衛則第 12 条の 5 第 4 項)。複数選任して業務分担させても良いが、漏れが生じないよう連携させねばならない。実務の一部を化学物質管理に詳しい専門家等に請け負わせても良い（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

選任後は、掲示、腕章、特別の防止、イントラネット等により、その氏名を関係労働者に周知せねばならない(安衛則第 12 条の 5 第 5 項、令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

オ 2　化学物質管理者を選任した事業者が、リスクアセスメント結果に基づく措置として、労働者に保護具を使用させる場合、保護具着用管理責任者を選任し、

①適正な選択

②適正な使用

③保守管理

に関する事項を管理させねばならない（安衛則第 12 条の 6 第 1 項)。

これらの職務の遂行に際しては、関係する通達（平成 17 年 2 月 7 日付け基発第 0207006 号「防じんマスクの選択、使用等について」。その他、防毒マスク、化学防護手袋に関するもの）が発せられているので、踏まえる必要がある。

保護具着用管理責任者に求められる資格については、安衛則第 12 条の 6 第 2 項で、「保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者」と定められ、通達で以下のように具体化されている（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

①化学物質管理専門家の資格者

②作業環境管理専門家の資格者

③労働衛生コンサルタント試験合格者

④第 1 種衛生管理者免許か衛生工学衛生管理者免許取得者

⑤所定の作業主任者

⑥登録者による講習修了者や安全衛生推進者等の選任基準（昭和 63 年労働省告示第 80 号）を満たす者

保護具着用管理責任者にも、上掲の管理対象事項の遂行に必要な権限が付与されねばならない（安衛則第 12 条の 6 第 3 項)。複数選任して業務分担させても良い。職務に支障がない範囲で、作業主任者と兼任させても良い（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。これは、立案者が両者の組織内での位置づけを概ね同格とみたものとも解される[184]。

選任後は、掲示、腕章、特別の防止、イントラネット等により、その氏名を関係労働者に周知せねばならない(安衛則第 12 条の 6 第 4 項、令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

---

[184] 三柴丈典氏による。

カ 2　本条第 3 項に基づき、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（化学物質 RA 指針）」（平成 27 年 9 月 18 日基発 0918 公示第 3 号[185]）が公示されている。この指針は、本条に基づくものではあるが、安衛法第 28 条の 2 に基づき公表されていた同名の旧化学物質 RA 指針（平成 18 年 3 月 30 日危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 2 号。上記平成 27 年指針により廃止）が対象としていた「労働者に危険有害性を生じ得る場合」に努力義務の内容として準用される。もとより、これには GHS 分類されていない（国により危険有害性が認識されていない）物質も含まれる。

より一般的な自主的な安全衛生管理システムに関する指針の動向をみると、先ず、平成 11 年に、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成 11 年労働省告示第 53 号）が、本法上の特定の条文の根拠なく公表され（ただし、規則レベルでは、同時に安衛則第 24 条の 2 が根拠として定められた〔平成 11 年労働省令第 21 号〕）、自主的な安全衛生管理システムの構築を促していたが、平成 17 年改正（法律第 108 号）に法第 28 条の 2 が設けられ、あわせて「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 18 年 3 月 10 日付け危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 1 号）が公示されたため、これと整合させるために改正された（平成 18 年 3 月 10 日付け厚生労働省告示第 113 号）。

キ 2　本条の関連規定（というより本条に紐付く規定）には、前掲の安衛則第 34 条の 2 の 7（調査対象物の危険性又は有害性等の調査の実施時期等）、安衛則 34 条の 2 の 8（調査の結果等の記録及び周知）、安衛則 34 条の 2 の 9（指針の公表）等がある。

ク 2　制度史をみると、本条が新設されたのは平成 26 年の法改正（法律第 82 号）で、特別規則対象外の物質（ジクロロメタン、1,2-ジクロロプロパン）による胆管がんの発症等の例を受け（そうでなくてももとより）、厚生労働省の安全衛生行政としては、特に化学物質については、法第 28 条の 2 に定めるリスクアセスメントの努力義務規定を全て義務規定に改めたい意向だったが、内閣法制局等との調整の過程で、罪刑法定主義の要請からも、物質を特定しないままでの義務化は困難との事情から、先ずは表示・通知対象物質等から義務化

---

[185] 最新改正：令和 5 年 4 月 27 日（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 4 号）。この改正は、特別規則規制外での化学物質被害が多いこと等を踏まえてなされた令和 4 年 5 月の省令改正等に合わせてなされたもので、全ての化学物質には危険有害性が伴う可能性があることを前提に、専門家の支援を得て、事業場ごとに有効な方策の採用を許容する性能基準（自律管理）への制度改変が模索された（厚生労働省「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会』報告書」（令和 3 年））。その象徴として、安衛則第 577 条の 3 で、国による GHS 分類がされていない（国により危険有害性が認識されていない）全ての化学物質についてリスクアセスメントの努力義務を課したことが挙げられる。この指針（化学物質 RA 指針）は、もとより全ての化学物質を対象とする旨の記載を含んでいたが、この規則規定の新設により、法的根拠を得たことになる。

を図った経緯がある[186]。

ケ 2　条文設置の背景事情をみると、やはり、大阪の印刷工場における胆管がん問題が強いドライビング・フォースとなった。2012 年（平成 24 年）3 月頃以降、大阪の印刷工場で勤務する労働者 16 名が、当時は特別規則の規制対象外だった物質（ジクロロメタン、1,2-ジクロロプロパン）が原因で胆管がんを発症し、うち 7 名が死亡するという事案である。発症原因となった物質は、業務上のがんを定めた労基法施行規則別表第 1 の 2 第 7 号や同表第 10 号を具体化するための告示にも定められていなかった。この事案を受けて、本件胆管がんは上記物質により発症した蓋然性が高いと推定され、被災者は労災認定された。

他方で、本件は、然るべき専門家の支援を得つつ、適正なリスクアセスメントが行われていれば防止できた可能性があると推定された（例えば、厚生労働省「胆管がん問題を踏まえた化学物質管理のあり方に関する専門家検討会」報告書〔平成 25 年 10 月〕）。

コ 2　化学物質のリスクアセスメントの実施を支援するためのツールが行政等により作成されており、一例として、「厚生労働省版コントロール・バンディング」や、厚生労働省が第13次労災防止計画の下、みずほ情報総研と共同開発したCREATE-SIMPLE等があり、専門性より分かり易さ、簡便性などが重視されている。

サ 2　今般の自律的管理へ向けた化学物質管理制度の再編では、安衛則の改正（令和 4 年厚生労働省令第 91 号）により、化学物質による災害を生じた等の事業場に、専門家を用いて自主的に改善措置を講じさせるスキームが設けられた（現在の法規制を踏まえた大企業における化学物質管理の例については、以下の図を参照されたい）。

このスキームでは、化学物質による労災が現に生じたか、そのおそれがある事業者であって、化学物質管理が不適切との疑いが認められる場合、労基署長が改善を指示することができる（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 1 項）。

具体的には、過去 1 年間程度で、①重篤な労災又は休業 4 日以上の労災が複数発生したこと、②作業環境測定により第三管理区分が継続し、継続が見込まれないこと、③特殊健診の結果、有所見率割合が同業種平均より相当高いこと等を基準に、労基署長が総合判断する。化学物質による労災に、通例、酸欠や中毒は含まれるが、粉じんの物理的性質から生じるじん肺、物質による切創等のけがは含まれない（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号）。

改善指示を受けた事業者は、遅滞なく、厚労大臣が定める化学物質管理専門家から、その①管理状況にかかる確認と②改善措置に関する助言を受けねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 2 項）。①には、以下の実施状況が含まれる（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号）。

1）リスクアセスメント

2）その結果に基づく措置

3）作業環境測定や個人ばく露測定

---

[186] 三柴丈典氏による。

4）特別則所定のばく露防止措置

5）事業場内の化学物質の管理、容器への表示、労働者への周知

6）化学物質等に関する教育

ここで、「化学物質管理専門家」とは、5 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学），8 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者，6 年以上の経験を有する作業環境測定士で講習を受けた者等を指す。日本作業測定協会の認定オキュペイショナル・ハイジニスト、国際オキュペイショナルハイジニスト協会（IOHA）の国別認証を受けている海外のオキュペイショナルハイジニスト等もここに含まれ、高い知識経験を持つことが想定されている（令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示 274 号、令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示第 275 号、令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号（最終改正：令和 5 年 7 月 14 日基発 0714 第 8 号）[187]。

上記の確認や助言を求められた化学物質管理専門家は、それらを速やかに書面で通知せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 3 項)。化学物質管理専門家は、客観的立場での判断の必要から、事業場外の者であることが望ましい。複数の専門家から異なる助言がなされた場合、労基署への改善計画の報告に際して、全専門家からの助言等を添付する必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

事業者は、化学物質管理専門家からの通知（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 3 項）を受けて 1 ヶ月以内に計画を作成し、速やかに必要な改善措置を実施せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 4 項)。当該改善計画には、趣旨、時期、事項、体制、責任者を記載する必要があり、作成に際して化学物質管理専門家から支援を受けることが望ましいとされている（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。また、計画の作成後遅滞なく、化学物質管理専門家からの助言内容を含む通知及び計画の写し等を添えて、所定の報告書（様式第 4 号）により、労基署長に報告せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 5 項)。実施した改善措置は、事後的に確認できるよう記録し、通知及び計画と共に 3 年間保存せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 6 項)。

シ 2　適用の実際をみると、本条（法第 57 条の 3）に基づくリスクアセスメントは義務なので（ただし罰則なし)、合法性監督がなされる必要があり、その実施は、実施記録等（安衛則第 34 条の 2 の 8）から確認できる。また、（アセスメントを踏まえた）法定措置の実施は、本条による一部の物質にかかるアセスメントの義務化以前から事業者に義務づけられていた（安衛則第 576 条〔有害原因の除去〕や 577 条〔ガス等の発散の抑制等〕、特別規則

---

[187] これに対して、特化則第 36 条の 3 の 2 に定められた「作業環境管理専門家」とは、①「化学物質管理専門家」の他、②3 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学又は／化学)、③6 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者等であり、「化学物質管理専門家」に準じる専門知見を持つ者が想定されている（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号、最終改正：令和 5 年 4 月 24 日基発 0424 第 2 号)。

における密閉措置や局所排気装置の設置義務、保護具の装着の定め等）から、その実施の有無をもって、ある程度、リスクアセスメントの履行の有無を確認できる。

また、平成 27 年の規則改正（平成 27 年厚生労働省令第 115 号）で設けられた安衛則第 34 条の 2 の 8 は、アセスメント結果の掲示等による労働者への周知を事業者に義務づけてきたので、そうした掲示等がなされているかによる確認もできる。

しかし、本条（法第 57 条の 3）所定のリスクアセスメント義務自体罰則は付されていないし、その結果に基づく健康障害防止措置は（一律的な法定措置を除き）努力義務である。

そうした事情からも、実際の臨検では、特別規則の遵守の確保に精一杯で、リスクアセスメントの履行確保まで「手が回らない」のが実態との声も聞く（匿名監督官）[188]。

もっとも、リスクアセスメントは、一般的に労災予防にとって効果的な手法であり、その義務づけの強弱にかかわらず、比較的よく行われている。

令和 3 年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、実施を義務づけられた本条（法第 57 条の 3）の対象物質についてのリスクアセスメント実施事業所の割合は、7 割強であり、努力義務にとどまる法第 28 条の 2 第 1 項に基づく（法第 57 条の 3 の対象物質以外で危険有害性が認められる）物質を対象とするリスクアセスメントでも実施事業所割合は 66.2%にのぼっている。

法第 28 条の 2 に基づくリスクアセスメントは、建設現場などで徐々に浸透してきており、法第 60 条に基づく職長教育にはリスクアセスメントが含まれているし（安衛則第 40 条第 2 項）、元請事業者が、下請がその結果を提出しない限り作業を行わせない等の促進策を講じている例もある。もっとも、化学物質のリスクは目に見えにくく、本条に基づくリスクアセスメントの対象物質は限られているので、然るべき専門家の支援が重要であり、そうした専門家の公的な養成が求められる [189]。今般の化学物質管理制度の改編で、安全・衛生管理者の下の位置づけで設けられた化学物質管理者制度（安衛則第 12 条の 5 第 1 項）は、まさにその管理等の役割を担うことを期待されている。

しかし、化学物質のリスクは可視化され難いこともあって認識され難く、特に中小企業において専門人材活用の動機付けやコストを確保することが難しい。

なお、厚生労働省「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会』報告書」には、リスクアセスメント未実施によると推認される災害事例として、1-プロモプロパンを含む溶剤で治具（物の加工に際して物を固定する器具等）等の洗浄作業をしていた労働者が急性薬物中毒となった例等が列挙されている。

また、リスクアセスメントは実施されていたが、アセスメントの結果、特別規則の対象外の

---

188 適用の実際について、ここまでは三柴の所見。

189 日本で伝統的なゼロ災運動などは従業員全体を巻き込む全体主義的な性格を持っていたが、欧州由来のリスクアセスメントは、専門家活用の性格が強い（三柴丈典氏による）。

物質であることを理由に特段のばく露防止対策を講じていなかったために、鋳物製造工程で中子（鋳物の中に空洞をつくるために中に入れる砂の塊）を作る際に、ノルマルヘプタンを木型の内部で塗布していた労働者が急性中毒となった例も挙げられている。

ス２　民事救済との関係では、リスクアセスメントの実施こそが民事上の安全・健康配慮義務の要諦とする学説（三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座労働法の再生第 3 巻 労働条件論の課題』（日本評論社、2017 年）273-296 頁）があり、これによれば、本条や法第 28 条の 2 違反は安全・健康配慮義務違反となる可能性が高い。

セ２　法第 57 条の 4 は、

第 1 項で、新規化学物質（既存の政令所定の物質以外のもの）の製造・輸入業者に対し、所定の有害性調査とその結果等の厚生労働大臣への届出を義務づけると共に、

労働者のばく露危険がない場合（要大臣の確認）（第 1 号）、

学術情報等で有害性なしと判明している場合（要大臣の確認）（第 2 号）、

試験研究のための製造・輸入である場合（第 3 号）、

輸入品が主に一般消費者生活用製品である場合（第 4 号）

に義務を免除し、

第 2 項で、事業者に、調査結果に基づく健康障害防止措置を義務づけ、

第 3 項で、厚生労働大臣による届出物質の公表を定め、

第 4 項で、届出後の厚生労働大臣による学識経験者からの意見聴取、それを踏まえた届出事業者への所要の措置（施設・設備の設置・整備、保護具の備え付け等）の勧告を定め、

第 5 項で、意見を求められた学識経験者に守秘義務を課しているが、同じ第 5 項の但書きで、労働者の健康障害防止上必要な場合の適用除外を定めている。

ソ２　本条（法第 57 条の 4）は、法令による化学物質のリスクの捕捉と対応には時間を要することを前提に、特にリスクの大きいがん原生物質を焦点として、そのふるい分け機能を持つ変異原性試験等[190]を事業者に行わせ、結果を所管大臣に届出させ、もって所要の措置を迅速に講じさせようとしたものである。

タ２　本条（法第 57 条の 4）が有害性調査の対象とする新規化学物質とは、施行令第 18 条の 3 が定める 4 種の化学物質（元素、天然産出化学物質、放射性物質、昭和 54 年 2 月末までに製造・輸入され、厚労大臣による公表済みの化学物質）と本条第 3 項による公表済みの化学物質の 2 種類を除く化学物質である。これには、製造中間体（製造工程中に生成し、その後同一事業場内で他の化学物質に変化していく化学物質）、副生成物（製造工程で意図

---

[190] 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕）。

せずに生成してしまった化学物質)、廃棄物も含まれる。

元素とは、物質を構成する基本的成分であり、1 種類の原子から成る全ての状態であり、励起状態（excited state：エネルギー的に不安定な状態）を含み、単体（水素 H2、酸素 O2 など、構成する元素の種類が 1 種類の物質。2 種類以上の物質を化合物という）を含む（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 77 号)。

本条の適用対象となる化合物とは、2 種類以上の元素が互いに化学結合力で結合し、原則として一定の組成を持つ物質であり、通常は、1 種類の物質を言うが、

主成分の製造中に不純物、副生物等が混入したもの、

モノマー（低分子の単量体。ポリマーの構成単位となる小さな分子であり、他のモノマーと化学結合して長い鎖状の分子〔ポリマー〕を形成する）は一定の組成を持つが、厳密には同一性を有しないもの、

複数の化合物の集合体として、全体として均一な性状を持つもの、

等は、依然として化合物である。

他方、合金や、什器（棚やスタンドなどの商品陳列用の器具など)、板、フィルム等固有の使用形状を持つもの、混合によって初めて製品となり、それが最終用途に用いられるもの（印刷用インキ、写真感光用乳剤等）は、化合物に該当しない（化合物について三柴追記)。

天然産出化学物質とは、鉱石、原油等、天然に存在するままの状態の化学物質であり、動植物から得られる一次産品等も含まれる（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号（以下、「昭和 54 年通達」という))。

放射性物質とは、電離放射線障害防止規則第 2 条第 2 項の放射線物質を意味し（昭和 54 年通達)、基本的には放射線を発する物質を意味する。

分子間化合物（異なる分子の結合によりできる化合物)、包接化合物（分子間化合物の一種であり、一方の分子にできた空間に他方の分子が包摂されてできる）等のように、2 以上の化学物質が集合して単一の化学構造を持つ化学物質であって、その構成物がいずれも既存化学物質である場合、既存化学物質とみなされる（昭和 54 年通達)。

構成単位が全て既存化学物質であるブロック重合物（2 種類以上のモノマー〔一般に 1～100 個程度の低分子〕が結合して生じた、一般に数千個以上の原子から成る高分子の重合物＝ポリマー）及びグラフト重合物（1 本の高分子を幹にして，他の種類の高分子の枝をつけた重合体＝ポリマー）も既存の化学物質とみなされる（昭和 54 年通達）。

チ 2　本条（法第 57 条の 4）の義務主体は、新規化学物質の製造・輸入者であり、ここで輸入という場合、新規化学物質が密封された部品を含む機械等が密封状態のまま使用される予定の場合や、新規化学物質を（昭和 54 年通達時の）通産大臣告示にいう商品見本等として輸入する場合には、該当しない扱いとなる（昭和 54 年通達)。

輸入事務の委託者であって、自ら使用／販売しようとする事業者は、本条の輸入者に該当する（昭和 54 年通達)。

ツ 2　本条（法第 57 条の 4）の有害性調査は、がん原性物質の検出を主な目的としてお

り、その機能を持つ変異原性試験等[191]か、がん原性試験のいずれかを用いることとされ（安衛則第 34 条の 3 第 1 項第 1 号）、原則として微生物を用いる変異原性試験で行われる（昭和 54 年通達）。この試験は、厚生労働大臣所定の基準（安衛則第 34 条の 3 第 2 項、昭和 63 年 9 月 1 日労告第 76 号））を充たす試験施設等で、厚生労働大臣所定の基準（昭和 63 年 9 月 1 日労告第 77 号）に沿って行われねばならない（同第 1 項）。

テ 2　有害性調査後の届出は、新規化学物質の名称、調査結果等を、所定の様式（新規化学物質製造〔輸入〕届書〔様式第 4 号の 3〕）を用い、所要の書面（調査結果を示す書面、所定の試験機関等で調査されたことを示す書面、予定されている製造／取扱い方法を示す書面）を添えて行うべきとされている（安衛則第 34 条の 4）。この届出は、機密保持にかかる産業界からの強い要望を容れて、厚生労働大臣宛になされて本省担当課で直接審査される仕組みが採用されている。

届出を終えた事業者は、第 3 項所定の公表（厚生労働大臣による新規届出物質の公表）前でも当該物質の製造・輸入が可能となる（昭和 54 年通達）。

ト 2　本条（法第 57 条の 4）第 1 項但書きが定める適用除外事由は、

労働者のばく露危険がない場合（要大臣の確認）（第 1 号）、

学術情報等で有害性なしと判明している場合（要大臣の確認）（第 2 号）、

試験研究のための製造・輸入である場合（第 3 号）、

輸入品が主に一般消費者生活用製品である場合（第 4 号）

の 4 例である。

このうち第 1 号は、新規化学物質が製造中間体等であって、（イ）当該物質を開放して取り扱うことがないこと、（ロ）製造・取扱い設備等の取り出し口、フランジ（管の接続部分）等から漏れが生じないこと等の条件を全て充たす場合が該当し（昭和 54 年通達）、

第 2 号は、学会誌等に公表されている信頼できる情報でがん原性なしとされている場合を意味し（昭和 54 年通達）、

第 3 号は、新規化学物質の開発研究等を行う場合であって、実験室的な規模で行う場合、然るべき担当者によって然るべく管理されている場合等を指し、

第 4 号は、一の事業場での 1 年間の製造／輸入量が 100kg 以下であることを確認された場合が該当する（施行令第 18 条の 4）。

ナ 2　本条（法第 57 条の 4）第 3 項所定の公表は、第 1 項に基づく届出があった場合（同項第 2 号に基づき信頼できる情報でがん原性なしと確認された場合を含む）、届出の受理や

---

[191] 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕）。

がん原性なしの確認から 1 年以内に、定期的に官報に掲載してなされねばならないとされている。公表された物質は既存化学物質となる。新規化学物質の命名は、IUPAC（International Union of Pure and Applied Chemistry）命名法に基づいて行われており、かつてはズレが見られた労働安全衛生法と化審法の間の命名も平成 24 年に関係省庁所管部署で申し合わせが行われて以後共通化が図られている。

ニ 2　本条（法第 57 条の 4）第 4 項は、第 1 項に基づく届出があった場合の厚生労働大臣による勧告制度を定めている。これは、事業者に、調査結果に基づく健康障害防止措置を義務づけた第 2 項とパラレルで、厚生労働大臣による措置を定めたもので、当該届出を踏まえて先ずは学識経験者に意見聴取し、届出事業者に、施設・設備の設置・整備、保護具の備え付け等所要の措置を勧告できる旨を定めている。別途、省令が、意見聴取内容を労働政策審議会に報告すべき旨定めている（安衛則第 34 条の 17）。

本条（法第 57 条の 4）第 5 項は、意見聴取を受けた学識経験者に守秘義務を課しており（但書きに、労働者の健康障害防止上必要な場合の適用除外の定めあり）、これは、有害性に関する情報提供の前提を整えることで、その調査の実効性確保を図る趣旨に出たものである。

本条（法第 57 条の 4）に基づく届出物質のうち、強い変異原性[192]が認められたものと、国による試験でそれが認められた既存物質については、通達（平成 5 年 5 月 17 日基発第 312 号）で、ばく露低減措置、作業環境測定、労働衛生教育、危険有害性に関するラベル表示・SDS 交付、取扱い業務に従事した労働者にかかる記録の保存等を講じるよう求められている。これは、本条（法第 57 条の 4）第 2 項や第 4 項に基づく措置とも解されるが、それにとどまらない示唆であろう。

ヌ 2　関連法規の 1 つに化審法があり、同法は、人の健康及び動植物等の環境に有害な（可能性のある）化学物質による汚染を防ぐため、新規化学物質の製造・輸入に際して行政がその性状等を審査する制度を設けるとともに、その性状等に応じ、製造、輸入、使用等に所要の規制を行うことを目的とする法律（化審法第 1 条）である。

同法は、大別して次の 3 部分から構成されている。

①新規化学物質の行政による事前審査

②上市後の化学物質の継続的な管理措置

上市後の届出による製造・輸入数量の把握、有害性情報の報告等（一定の化学物質につき、製造・輸入業者による調査の結果、環境毒性等一定の性状が判明した場合に行政に対して行

---

192 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕）。

う報告等）に基づくリスク評価

③化学物質の性状等（分解性、蓄積性、毒性、環境中での残留状況）に応じた規制及び措置（製造・輸入数量の把握、有害性調査の指示、製造・輸入許可、使用制限等）

ネ２　昭和 52 年における本条新設（同年法律第 76 号）の背景事情をみると、一方では、ILO で職業がん条約（1974 年（昭和 49 年）第 139 号条約。1977 年（昭和 52 年）に日本批准）、1977 年（昭和 52 年）に作業環境条約（1977 年（昭和 52 年）第 148 号条約。日本は未批准）が採択されるなど、化学物質による職業性疾病への国際的関心が高まっていたことがあり、他方では、現行法制定の前後に生じた日本化学工業六価クロム事件（日本化学工業が江戸川区、江東区一帯に 33 万トン以上の六価クロム鉱滓を廃棄する一方、小松川工場で就労していた労働者が鼻中隔穿孔や肺がんを発症していたこと等で社会問題化した事件 ）に象徴されるような化学物質による国内の災害があった。

また、カネミ油症事件（PCB 事件）を契機として、昭和 48 年に化審法が制定されたこと、この事件は、1968 年（昭和 43 年）10 月頃、食用油の生産工程で熱媒体として利用されていた PCB（ポリ塩素化ビフェニル）が食用油に混入し、それを摂取した人々に皮膚障害、脳性麻痺、知的障害等を発症させたものであり、発症者 14,320 人、死者 50 人以上にのぼった。

本条は、こうした経緯を背景に、昭和 52 年の法改正（昭和 52 年法律第 76 号）により新設され、その後、OECD が試験ガイドライン（The OECD Guidelines for the Testing of Chemicals）と有料試験所基準（Good laboratory Practice : GLP）を採用し、これらに沿って得られた化学物質の安全性に関するデータを国際的に共有する仕組みが整備されたことから、昭和 63 年には、一定の技術的基礎を持つと認められる試験所で、所定の基準に沿って試験を行うべきことが追規定された（本条第 1 項が定める大臣所定の基準による有害性調査関係。この調査は、がん原性物質の検出を主な目的としており、試験は、厚生労働大臣所定の基準〔安衛則第 34 条の 3 第 2 項、昭和 63 年 9 月 1 日労告第 76 号〕）を充たす試験施設等で、厚生労働大臣所定の基準〔昭和 63 年 9 月 1 日労告第 77 号〕に沿って行われねばならない〔同第 1 項〕）。その後、第 57 条の 2、57 条の 3 の新設により、ナンバリング改正が行われた。

ノ２　行政は、本条の履行支援のために様々な工夫を凝らしている。例えば、WEB サイトで、調査から事後措置等に至るフローチャートが示されている。「新規化学物質の有害性の調査の具体的な方法等に関する Q&A」が公表され、それに関する通達（令和 2 年 4 月 6 日基安化発 0406 第 5 号）も発出されている。

また、新規化学物質の有害性調査及びその結果の届出等に関する手続を簡素化するための複数の通達が示されている（平成 23 年 12 月 28 日基安化発第 1112 第 2 号〔化審法に基づく新規化学物質の届出書等の写しの添付により、安衛法上の新規化学物質の製造・輸入届等の記載事項の一部を省略できることとしたもの〕、令和 2 年 4 月 6 日基安化発 0406 第 3

号〔バイオ医薬品については、バイオ医薬品安全性評価通知に基づいて、変異原性試験[193]と同レベル以上の試験が実施されていれば、その結果の提出をもって、安衛法上の変異原性／がん原性試験の実施を不要としたもの〕など)。

ハ２　今のところ、法第 57 条の 4 に基づき届け出られた新規化学物質のうち強い変異原性が認められた約 1000 の物質が、既存化学物質のうち国による独自調査で強い変異原性が認められた 237 物質と共に、「強い変異原性が認められた化学物質による健康障害を防止するための指針（平成 5 年 5 月 17 日付け基発第 312 号)」に沿って、ばく露防止対策、作業環境測定、労働衛生教育、ラベルの表示・SDS の交付、記録の保存等の措置を講ずべきとされている。

ヒ２　本条（法第 57 条の 4）第 1 項に違反した製造・輸入業者は、50 万円以下の罰金に処せられ（法第 120 条第 1 号)、第 5 項に違反した学識経験者は、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられ得る（法第 119 条第 1 号)。また、これらの違反には両罰規定の適用があり得る（法第 122 条)。

フ２　民事上の効力についてみると、本条（法第 57 条の 4）第 1 項は、本来的には行政が化学物質の有害性を把握して行政上の諸措置に活用するという行政上の目的を達するため、事業者に行政上の義務を課したものだが、その違反と労災の間に相当因果関係が認められる場合、使用者の過失責任認定の要素となり得る。また、第 2 項が定める判明した有害性に基づく健康障害防止措置は、民事上の安全配慮義務の内容と多分に共通する。

ヘ２　法第 57 条の 5 は、

第 1 項で、厚生労働大臣が、化学物質による健康障害防止措置が必要と認める場合に、製造・輸入事業者に対し、所定の有害性調査の実施と結果報告を指示できる旨を定め、

第 2 項で、その指示の際には、大臣策定基準に従い、調査の技術水準、調査機関の整備状況、事業者の調査能力等を総合的に考慮すべき旨を定め、

第 3 項で、指示に先んじて学識経験者への意見聴取を行うべき旨を定め、

第 4 項で、第 1 項による有害性調査を行った事業者に、自ら必要な健康障害防止措置を講ずべき義務を課し、

第 5 項で、学識経験者に第 3 項所定の業務にかかる守秘義務を課している。

ホ２　本条の趣旨は、未だ裏付けとなるデータが不十分ながら、がん原性が疑われる化学物質について、製造・輸入事業者に、一定基準を充たす有害性調査とその結果報告を行わせることで、健康障害防止措置を講じようとすることにある（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132

---

[193] 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕)。

号)。

マ 2　本条の義務主体は、新規化学物質の製造・輸入者であり、輸入の場合であって、新規化学物質が密封された部品を含む機械等が密封状態のまま使用される予定である場合か、新規化学物質を当時の通産大臣告示にいう商品見本等として輸入する場合、該当しない扱いとなる（昭和 54 年通達)。

輸入事務の委託者であって、自ら使用／販売しようとする事業者は、本条の輸入者に該当する（昭和 54 年通達)。

本条にいう有害性調査とは、基本的に、実験動物を用いて吸入投与、経口投与等により行うがん原性調査を意味し（施行令第 18 条の 5)、これには実験動物の皮膚への塗布も含まれる（昭和 54 年通達)。

ミ 2　第 2 項所定の「厚生労働大臣が定める指示の基準」は、化学物質による疾病の性格、化学物質の取扱量、関係労働者数等を判断指標としており、実際の指示は、変異原性ありと判断された化学物質のうち、ばく露する労働者が多く、ばく露量も多いもの、外国から入手した情報等でがん原性が疑われるものについて行われている。

本条第 5 項は、意見聴取を受けた学識経験者に守秘義務を課しており（但書きに、労働者の健康障害防止上必要な場合の適用除外の定めあり)、これは、第 57 条の 4 第 5 項と同様に、有害性に関する情報提供の前提を整えることで、その調査の実効性確保を図る趣旨に出たものである。

ム 2　本条設定の背景事情をみると、一方では、ILO で職業がん条約（1974 年（昭和 49 年）第 139 号条約。1977 年（昭和 52 年）に日本批准)、1977 年（昭和 52 年）に作業環境条約（1977 年（昭和 52 年）第 148 号条約。日本は未批准）が採択されるなど、化学物質による職業性疾病への国際的関心が高まっていたことがあり、他方では、現行法制定の前後に生じた日本化学工業六価クロム事件（日本化学工業が江戸川区、江東区一帯に 33 万トン以上の六価クロム鉱滓を廃棄する一方、小松川工場で就労していた労働者が鼻中隔穿孔や肺がんを発症していたこと等で社会問題化した事件 ）に象徴されるような化学物質による国内の災害があった。

また、カネミ油症事件（PCB 事件）を契機として、昭和 48 年に化審法が制定されたこと、この事件は、1968 年（昭和 43 年）10 月頃、食用油の生産工程で熱媒体として利用されていた PCB（ポリ塩素化ビフェニル）が食用油に混入し、それを摂取した人々に皮膚障害、脳性麻痺、知的障害等を発症させたものであり、発症者 14,320 人、死者 50 人以上にのぼった。

本条は、こうした経緯を背景に、昭和 52 年の法改正（昭和 52 年法律第 76 号）により新設された。

メ 2　本条第 1 項に違反して、厚生労働大臣が指示する調査を行わない製造・輸入業者は、50 万円以下の罰金に処せられ（法第 120 条第 1 号)、第 5 項に違反した学識経験者は、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられ得る（法第 119 条第 1 号)。また、こ

れらの違反には両罰規定の適用があり得る（法第 122 条）。

モ 2　法第 58 条は、法第 57 条の 4（製造輸入業者による新規化学物質の有害性調査と報告等）と第 57 条の 5（大臣による製造輸入取扱業者等の事業者への有害性調査等の指示）の履行を支援するため、

国が調査施設の整備、資料の提供等の援助に努めると共に、

自ら有害性調査を実施するよう努める旨定めている。

ヤ 2　本法は、基本的には事業者に安全衛生措置を課す法体系だが、昭和 52 年の法改正（法律第 76 号）で設けられた本条は、事業者による実施の困難を前提に、国による施設整備等とそのための予算付けを目的としている。

実質的には、昭和 57 年（1982 年）に中央労働災害防止協会内に設けられた日本バイオアッセイ研究センター（その後、独立行政法人労働者健康安全機構の傘下に組み入れられた）の設立を支える規定であり、同センターには、呼吸器を介した吸入ばく露を模した吸入試験を行える毒性試験施設が設置され、長期吸入がん原性試験や遺伝子改変動物（遺伝子に関わる疾患を確認する等の目的で、人為的に遺伝子に操作を加えた動物）を用いた発がん性試験等が行われている。

本条も、基本的には事業者による有害性調査の支援を予定しているが、後尾は国自身による積極的（計画的）な有害性調査を予定しており、現にバイオアッセイセンターでそのような調査が行われている。

国による支援を定めた規定には、他に以下のようなものがある。

1）法第 19 条の 3（事業者による産業保健活動の支援。実質的には独立行政法人労働者健康安全機構傘下の産業保健総合支援センターや地域産業保健センターの設置運営の根拠法）

2）法第 63 条（事業者による安全衛生教育のための指導員の養成、教材やカリキュラムの開発等の国による支援。実質的には中央労働災害防止協会本部でのテキストや教育カリキュラムの開発担当部署、傘下の安全衛生教育センター等の設置運営の根拠法）

3）法第 71 条（法第 69 条所定の健康の保持増進、心身の健康づくりの支援措置。実質的な措置として、中央労働災害防止協会による THP〔心と体の健康づくり〕の推進、傘下の地区安全衛生センターでの作業環境測定と分析の実施・改善のための助言、地域産業保健センターでの無償健康診断、産業保健総合支援センターでのメンタルヘルス対策促進員や両立支援促進員事業、公益社団法人日本作業環境測定協会の監理等が挙げられるが、現段階で特定の機関や組織の根拠法とはなっていない）

4）法第 71 条の 4（事業者による快適職場環境形成の金融的、技術的支援。実質的には、中央労働災害防止協会における中央快適職場推進センター及び都道府県労働基準協会等における都道府県快適職場推進センターの設置運営〔平成 4 年 7 月 1 日基発第 391 号〕、各種助成措置の根拠法だが、両センター含め廃止〔後、別組織に再編・統合〕されているものも多い）

5）法第 106 条（事業者による安全衛生施設の整備、〔特別〕安全衛生改善計画の実施等へ

の金融的、技術的支援。安衛法制定当初から存在する規定であり、実質的に各種補助金制度の根拠法だが、折々に注力すべき政策課題に応じて変化する）[194]

ユ 2　沿革をみるに、そもそも本条の目的が昭和 52 年の法改正（同年法律第 76 号）で設けられた法第 57 条の 4（製造輸入業者による新規化学物質の有害性調査と報告等）と第 57 条の 5（大臣による製造輸入取扱業者等の事業者への有害性調査等の指示）の履行支援であり、現に同年の法改正で共に設けられたので、旧労基法・旧安衛則時代はもとより、現行安衛法制定時にも本条に相当する規定は存在しなかったが、現行安衛法制定の際に、上記の法第 106 条は存在した。

本条の新設後、法第 57 条の 2（平成 11 年法律第 45 号）、法第 57 条の 3（平成 26 年法律第 82 号）の追加によるナンバリング変更があった。

ヨ 2　本稿の解説対象条文のうち、製造禁止と製造許可を定めた法第 55 条と第 56 条を除く条文は、多分に、事業者による自律的なリスクアセスメントに基づくリスク管理を支援するものと言え、近年の化学物質管理制度の改編は、それを強化するものである [195]。

三柴が述べるように、その実現のためには、

①組織の責任者による真摯で具体的な関与、

②構造的で計画的な取り組み、

③適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、

④全ての管理者による安全衛生の重視、

⑤直面課題に応じた柔軟な対応、

⑥安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視、

という 6 つの要素をふまえた多面的で専門的かつ柔軟な安全衛生行政の推進が求められる。これらは、性能要件型の規制（労災防止の結果を重視し、その手法は各事業者等に委ねる規制手法）にも対応可能な組織的な安全衛生の学習と取り組みを促進していくものであり、その先の目標に社会全体における安全衛生文化の醸成がある [196]。

自律的なリスク管理の推進には、その基本原則を法律自体や大綱に定めておくことも一貫性のある制度展開・運用を実現するために不可欠である。例えば、イギリス等で採用され

---

[194] 現在の安全衛生関係の補助金一覧は、愛媛労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/anzeneiseijyuseikintouitiran.html 最終閲覧日：2023 年 10 月 27 日）等を参照されたい。

[195] 三柴丈典氏による。

[196] 三柴丈典「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉71 頁。

ているリスク最小化原則[197]や、リスク創出者管理責任負担原則[198]はその候補に挙がるが[199]、リスクアセスメント手法では、専門家頼みの上からの取り組みになり易いので、日本的な現場意見を取り込み、組織全体を巻き込む手法も組み入れる必要がある。

その際、ハザードやリスクの評価に不安定性や相対性を伴い、未知の物質（新規物質）や混合物も次々に登場し、事業体の企業秘密に関わり、産業としての有効活用が避けられないという化学物質の特徴をふまえれば、その対策は総合的なもの、多チャンネル的なものでなければならない。これは、対策の幅、メニューを拡大して、少なくともそのいずれかが効果を発揮するような仕組み作りが求められるということである。具体的には、タテ（サプライチェーンの上流から下流に至るリスク情報の共有やリスク低減策の実施）・ヨコ（GHS などの国際的なハザード（ないしリスク）に関する情報の共有）・タカサ（現場での曝露実体等の調査・分析）の 3 方向での展開を法政策的に図ることが求められよう[200]。

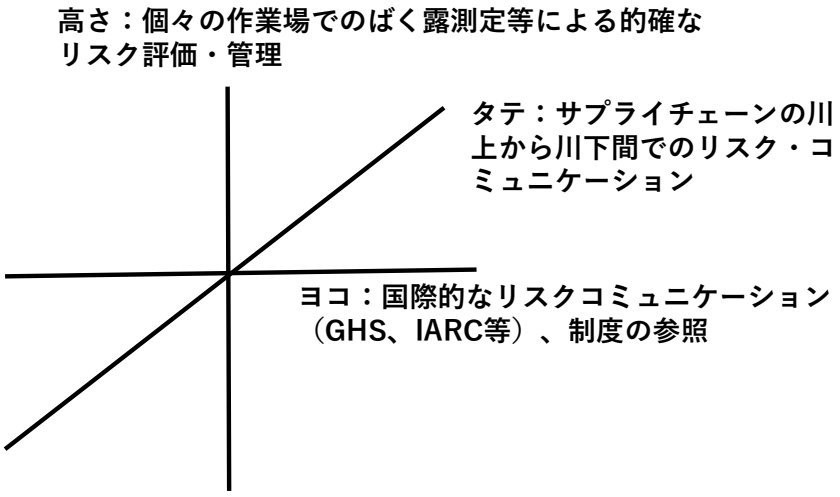
---

[197] 排除できるリスクは排除し、それが困難なリスクは最小化すべきとする原則。まず、リスク調査をして集団的措置を中心に本質的な排除・低減策を講じ、それが叶わない場合に個別的、人的措置等を実施する方策である 3 ステップ・アプローチに代表される。

[198] リスクの管理責任は、製造者、設計者、発注者等のリスク創出者が負担すべきとする原則。

[199] 三柴丈典「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉75 頁。

[200] 三柴丈典「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉75 頁。



（三柴丈典作成）

15　阿部（理香）解説（第 6 章第 59 条～第 63 条）

阿部解説は、法第 6 章に属する第 59 条から第 63 条を対象としている。

この章は、労働者への安全衛生教育を中心として、一定の危険有害業務への資格を持たない者の就業制限、中高年齢者等の適正配置等について定めている。

同解説は冒頭で第 6 章全体を概説しており、その概要は以下の通り。

労災防止のためには、危険有害な機械や物質に対する物的規制のみではなく、労働者による安全な取扱いのための人的規制（安全衛生教育、就業制限、適正配置等）が求められる。第 6 章はその役割を担っている。

安全衛生教育については、雇入れ時や作業内容変更時等、労働者が新たな業務に従事する局面、職長就任時など現場監督の役割に着く局面と、業務と役割を重視した実施を事業者に課している。また、危険有害な機械等の取扱者に対しては、取り扱う機械等に応じて特別教育を受けさせるよう、事業者に課している。

就業制限では、特別教育の対象業務よりリスクの大きな業務について、所定の資格の取得（免許や技能講習の修了等）を事業者と就業者双方に求め、そうした資格を持たない者（文言上労働者に限らない）の就業を制限している。

また、定期的な再教育（安全衛生水準向上教育〔法第 60 条の 2〕等）の実施も、努力義務ながら事業者に求めている。

しかし、中小規模事業における余裕のなさ、国による支援の不足もあり、行政による指導も困難な実態がある。

本章所定の教育以外の就業措置には、労働者個々人の特性に応じた適正配置があり（法第

63 条)、主に高齢者や身体障害者を想定していて、時代状況からも重要だが、監督指導実務では、違反指摘すら殆どされていない。ただし、裁判例には、本条の趣旨を汲んだと思われるものがある。

条文解説の概要は以下の通り。

ア　法第 59 条は、

第 1 項で、労働者一般への雇入れ時教育、

第 2 項で、同じく作業内容変更時教育、

第 3 項で、特定の危険有害業務に労働者を就業させる場合の特別教育、

の実施を事業者に義務づけている。

イ　本条を含む本章の条文とそれに紐付く政省令が定める安全衛生教育制度は、人的要因により生じ得るか、人的対応により防止し得る災害の防止を目的とするものであり、現行法によって具体化・充実化されると共に、体系的に整備されたものである。

本条第 1 項所定の雇い入れ時教育制度は旧労基法時代からあったが、作業内容変更時教育（本条第 2 項）や一定の危険有害業務に従事する者への特別教育（本条第 3 項）は、現行法に初めて盛り込まれた。

その趣旨は、事業場で取り扱われる機械等や原材料等、作業環境の危険有害性を労働者自身に認識させ、適切に作業を行わせることにある。

イ　雇入れ時教育の基本的事項は、安衛則第 35 条に以下のように定められている。

①機械等、原材料等の危険有害性や取扱い方法関係

②安全装置、有害物抑制装置や保護具の性能や取扱い方法関係

③作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）関係

④作業開始時の点検関係

⑤業務関連疾病の原因や予防関係

⑥整理整頓や清潔関係

⑦応急措置や退避関係

⑧その他安全衛生上必要な事項関係

飲食サービス業など工業的業種でも屋外産業的業種でもない業種(施行令第 2 条第 3 号)では、①～④を省略できるが（安衛則第 35 条第 2 項)、⑧の教育（当該事業〔場〕の実態に応じた教育）は求められる。③は、作業見習過程での実施が原則とされる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)。

これらの事項は、作業内容変更時教育でも実施が求められる。

作業内容変更時とは、作業内容や方法の変更時など、労働者の安全確保のため教育が必要となる場合であり、合目的的に解釈される。現行法制定時にこの教育が追加されたのは、実質的に雇入れ時と状況が変わらないためなので、軽易な変更は含まれない。

特別教育の実施要件である危険有害業務については、安衛則第 36 条で、研削砥石の取替、小型ボイラー取扱い、動力プレス機械の金型の調整等、以下の 57 業務が列挙されている。

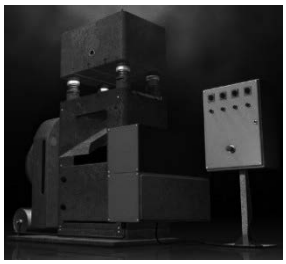
①研削砥石の取替えや取替え時の試運転業務（第 1 号）

研削砥石は誤用により破壊することがある。

【研削砥石 [201]】

②動力プレスの金型、シャーの刃部、両機械の安全装置や安全囲いの取付け、取外し等の業務（第 2 号）

【プレス機 [202]】



【シャー（金属板金を剪断により切断する工具）[203]】

[201] 那加クレーンセンターの WEB サイト（http://nakacc.co.jp/course/sp_red/kensaku.php 最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日）。

[202] 労働安全衛生推進協会の WEB サイト（http://www.axtu.org/douryoku-press-tokubetsukyouiku.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

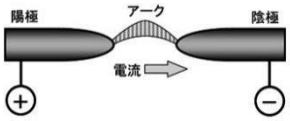
[203] VOLTECHNO（ボルテクノ）の WEB サイト（https://voltechno.com/blog/tool-shear/ 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

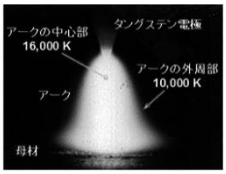
③アーク溶接等の業務（第 3 号）

金属の電極と溶接対象物（母材）の間で火花を起こして溶接を行う。溶接に用いるアークは、一般に、電極から母材に向けてベル型状に発生する。溶接装置の不備や不適切な取扱いで、作業者が感電したり、火災・爆発等の重大災害が発生したりする。

講習では、電撃防止装置（停止時に電圧を低下させる装置）についても学ぶ。

【アークの例 [204]】





【アーク溶接のイメージ [205]】

④高圧・特別高圧の充電電路やその支持物の敷設、点検、修理、操作の業務、低圧充電電路の敷設等の業務、配電盤室や変電室等に設置する低圧電路のうち充電部分が露出した開

---

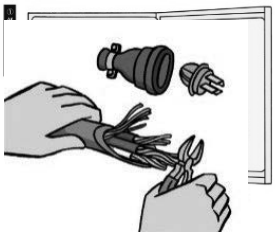
[204] 株式会社ダイヘンの WEB サイト（https://www.daihen.co.jp/products/welder/faq/basic/q2.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

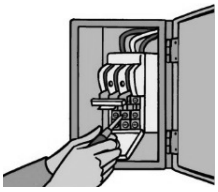
[205] コベルコ教習所新潟教習センターの WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/niigata/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

閉器の操作業務

電気工具のコードが破線した状態で絶縁テープを巻いて修理する作業等も含まれる。

【充電電路等の修理業務の例[206]】





⑤対地電圧 50V 超の蓄電池内蔵自動車の整備業務（4 の 2 号）

電気自動車やハイブリッド自動車、バッテリー式フォークリフト等の整備業務を意味する。令和元年に低圧電気取扱業務から分離独立した（同年厚生労働省告示第 83 号）。

対地電圧は、設置式電路の場合、電線と大地の間の電圧、非設置式電路の場合、電線間の電圧を意味する。

⑥最大荷重 1 トン未満のフォークリフト運転業務（第 5 号）

フォークリフトとフォークローダーの違いは、フォークの上げ下げ動作の違いにある。フォークローダーがフォークを上下させるためにはアームの動作を行う（そのため、荷を前方にも伸ばせる）のに対し、フォークリフトはマストによってフォークを上下させる[207]。

【フォークリフト[208]】

---

[206] キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=25 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[207] JUKIDORI の WEB サイト（https://jukidori.com/carry/fork-loader/最終閲覧日 2023 年 10 月 30 日）。

[208] 公益社団法人福岡県労働基準協会連合会の WEB サイト（https://www.f-roukijunren.or.jp/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

⑦最大荷重 1 トン未満のショベルローダーやフォークローダーの運転業務（第 5 号の 2）

ショベルローダーは、車体前のショベル（バケット）をリフトアームで上下させてバラ物の荷役を行う機械で、フォークローダーは、車両前方のフォークをリフトアームで上下させて材木等の荷役を行う機械である。

【ショベルローダー[209]】

【フォークローダー[210]】

⑧最大荷重 1 トン未満の不整地運搬車の運転業務（第 5 号の 3）

【ゴムクローラ式不整地運搬車 [211]】

---

209 コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

210 コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

211 コマツ教習所株式会社の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

【ホイール式不整地運搬車[212]】

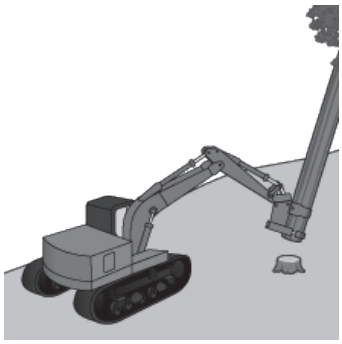
⑨制限荷重5トン未満の揚貨装置の運転業務（第6号）

揚貨装置とは、船舶に取り付けられたデリックやクレーン装置を指す。

⑩伐木等機械の運転業務（第6号の2）

伐木等機械とは、伐木、造材又は原木若しくは薪炭材の集積を行う機械であって、動力を用い、不特定の場所に自走できるものを指す。

【伐木等機械[213]】



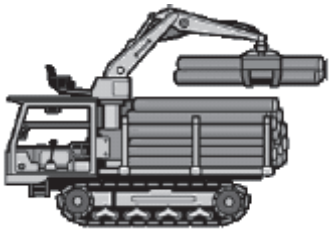
212 コマツ教習所株式会社のWEBサイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日2022年10月9日）。

213 コベルコ教習所のWEBサイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日2023年11月1日）。

⑪走行集材装置の運転業務（第 6 号の 3）

走行集材装置とは、車両の走行により集材する機械であって、不特定の場所に自走できるものを指す。

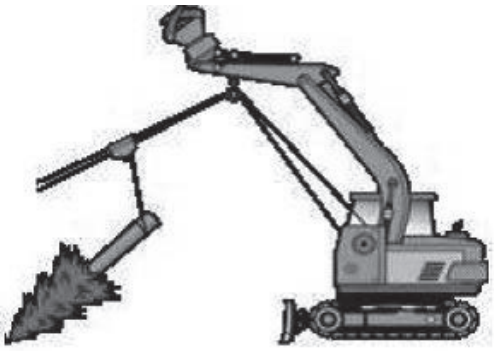
【走行集材機械 [214]】



⑫機械集材装置の運転業務（第 7 号）

機械集材装置とは、動力を用いて原木や薪炭材（原木等）を巻き上げ、空中で運搬する設備を指す。

【架線集材機械 [215]】



⑬簡易架線集材装置の運転又は架線集材機械の運転業務（第 7 号の 2）

簡易架線集材装置とは、動力で原木等を巻き上げ、原木等の一部が地面に接した状態で運搬する設備を指し、架線集材機械とは、動力で原木等を巻き上げて当該原木等を運搬する機

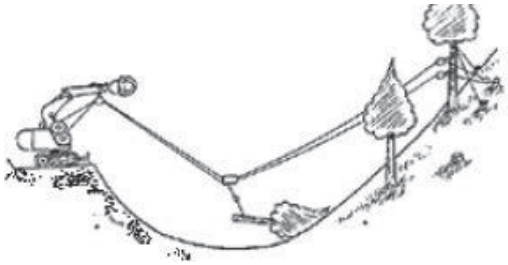
---

[214] 静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/_119834.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[215] 静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/_119834.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

械で、不特定の場所に自走できるものを指す。

【簡易架線集材装置[216]】



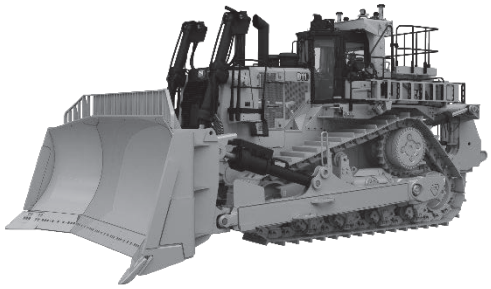
⑭チェーンソーによる立木の伐採、かかり木の処理や造材の業務（第 8 号）

⑮機体重量 3 トン未満の小型車両系建設機械（整地・運搬・積込用及び掘削用）の運転業務（第 9 号）

ここで援用されている施行令別表第 7 第 1 号または第 2 号所掲の小型車両系建設機械は以下の通り。

第 1 号（整地・運搬・積込用機械）

1）ブル・ドーザー[217]



2）モーター・グレーダー[218]

---

[216] 静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/_119834.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[217] 日本キャタピラー合同会社の WEB サイト（https://www.nipponcat.co.jp/products/dozers/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[218] コマツ（株式会社小松製作所）の WEB サイト（https://kcsj.komatsu/products/construction_machine/motor_grader.html 最終閲覧日

3）トラクター・ショベル [219]

4）ずり積機 [220]

トンネル掘削において、掘り出されたずりを運搬用車両等に積み込む目的で作られた機械を指す [221]。

2022 年 10 月 9 日）。

[219] 厚生労働省・職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=101286　最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[220] コトブキ技研工業株式会社の WEB サイト（https://www.kemco.co.jp/pro_kenki/kenki_schaeffloader_kl41.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[221] ネット通販 Watanabe の WEB サイト（https://www.fuku-

5）スクレーパー[222]

鉄製容器（土溜め）の前方下部に取り付けた刃板で路面を削って土をすくい込み、運搬し、捨てる重機を指す[223]。

6）スクレープ・ドーザー[224]

前方のボウルを下げた状態で走行し、カッターで地面を平らにしていく機械で、主に整地に利用される[225]。

---

watanabe.com/ec/glossary/tunnel/006zurishori/038.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[222] 丸磯建設株式会社の WEB サイト
（https://maruiso.com/public-works/machine/　最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[223] 日本工学院テクノロジーカレッジの WEB サイト
（http://blog18.neec.ac.jp/archives/52068896.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[224] モデルトラックファクトリーの WEB サイト（https://www.mt-factory.jp/nzg/models/398.htm 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[225] 重機買取のイロハのブログ
（http://blog.livedoor.jp/escape_at_5/archives/35728585.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

7）1-6 に類するもので省令所定の機械

第 2 号

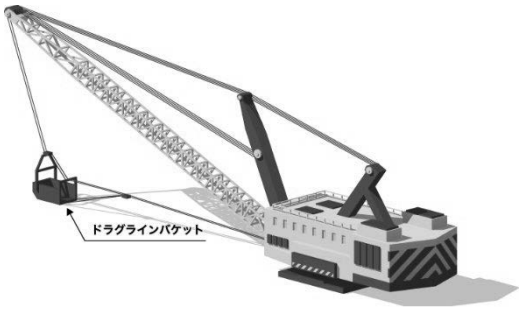
（1）パワー・ショベル [226]

（2）ドラグ・ショベル（油圧ショベル）

図は同上。

パワー・ショベルと変わらないが、ショベルが外向きの場合にパワー・ショベルと呼ばれることが多いようだ [227]。

（3）ドラグライン [228]



土工事用堀削機の一種で、機体から伸ばしたブームの先に吊るしたバケットを振り子のように前方に投げ、引き寄せながら土砂をすくう仕組みとなっており、機械を移動させずに

[226] コマツ（株式会社小松製作所）の WEB サイト（https://kcsj.komatsu/products/construction_machine/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[227] 昭和建設興業株式会社の WEB サイト（https://shouwa-k-k.co.jp/topic/daily/353#最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

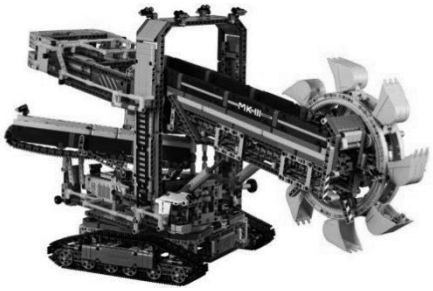
[228] アールアイ株式会社の WEB サイト（https://r-i.jp/glossary/kana_ta/to/002231.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

広範囲の掘削ができる[229]。

（4）クラムシェル[230]

クラムシエルとは、ブームの先端にワイヤロープで吊られたクラムシエルバケットから、二枚貝のように土砂をつかんで掘削する掘削機をいう[231]。

（5）バケット掘削機[232]



掘削したい場所にホイールを押し当てて、露天掘削する機械。

---

[229] アールアイ株式会社の WEB サイト（https://r-i.jp/glossary/kana_ta/to/002231.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[230] 東北リース株式会社の WEB サイト（http://www.tohokulease.com/equipment_list/shovel/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[231] 工事現場標識サイト（https://safety-signboard.com/clamshell/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[232] GIZMODE（株式会社メディアジーン運営）の WEB サイト（https://www.gizmodo.jp/2016/07/post_664834.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

（6）トレンチャー

【ホイールトレンチャー[233]】

【チェーントレンチャー[234]】

（7）1-6 に類するもので省令所定の機械

ここで援用されている施行令別表第 7 第 3 号所掲の基礎工事用機械は以下の通り。

（1）くい打機 [235]

[233] Direct INDUSTRY の WEB サイト（https://www.directindustry.com/ja/prod/the-charles-machine-works-inc/product-41264-795553.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[234] Direct INDUSTRY の WEB サイト（https://www.directindustry.com/ja/prod/the-charles-machine-works-inc/product-41264-1893989.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[235] 日本車両製造株式会社の WEB サイト(https://www.n-sharyo.co.jp/business/kiden/earthdril/dhj60-3.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日)。

（２）くい抜機[236]

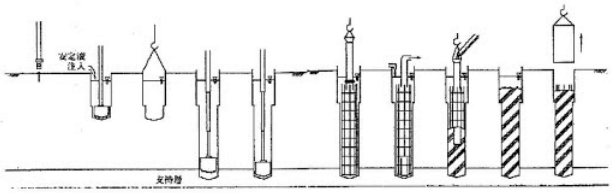
（３）アース・ドリル

【アース・ドリル工法[237]】

---

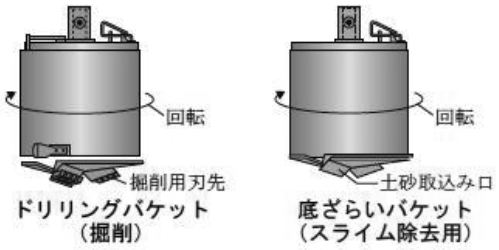
[236] 株式会社エス・スタイルの WEB サイト（https://economy-blade.com/info/2020_03_04/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[237] 東開クレテック株式会社の WEB サイト（http://www.tokai-cretec-



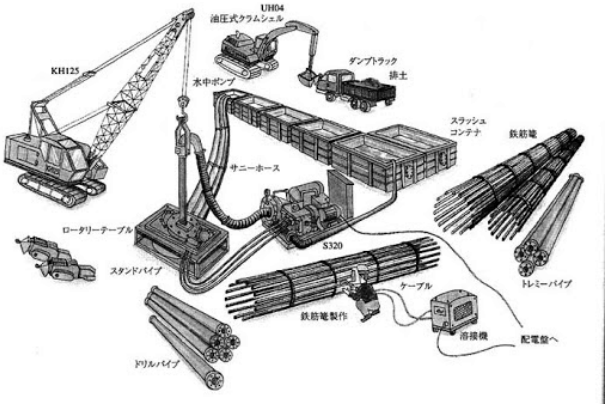
ドリリリングバケットを回転させて地盤を掘削し、バケット内部に収納された土砂を地上に排土する工法。

【ドリリングバケット[238]】



（4）リバース・サーキュレーション・ドリル

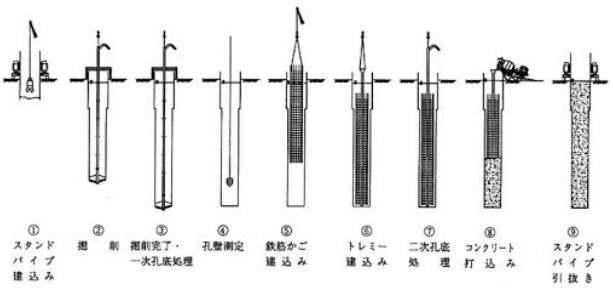
【リバース・サーキュレーション・ドリル工法[239]】



presents.jp/presents-0019.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日)。

[238] TAC 建築士講師室のブログ（http://kentikushi-blog.tac-school.co.jp/archives/46171468.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 2 日)。

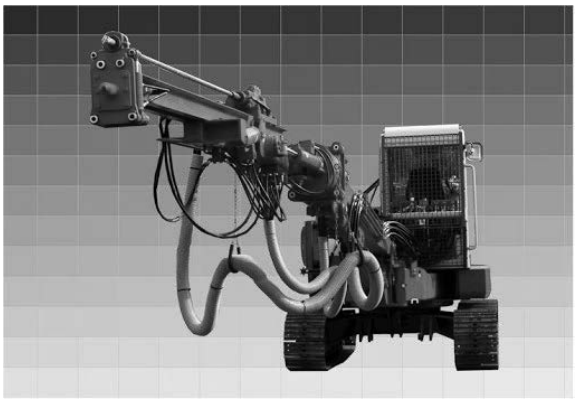
[239] 一般社団法人日本基礎建設協会の WEB サイト（http://www.kisokyo.or.jp/stake03.htm 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日)。



アース・ドリル工法、リバース・サーキュレーション・ドリル工法は、いずれも場所打ち杭による基礎工事の工法を指し、地盤によって用いる工法が異なる。

リバース・サーキュレーション・ドリル工法は、掘り進めたときに穴壁が崩れ落ちる場合に用いられるもので、掘り進める際に泥水を入れたり（これにより穴壁を固める）、泥水を排したりを繰り返す。

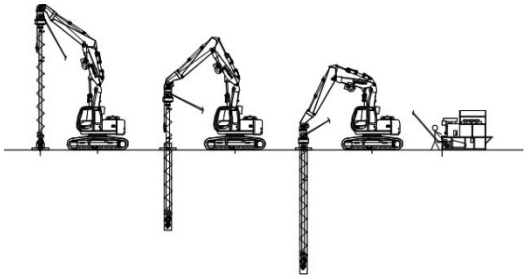
（５）せん孔機 240（チュービングマシンを有するものに限る。）



（６）アース・オーガー[241]

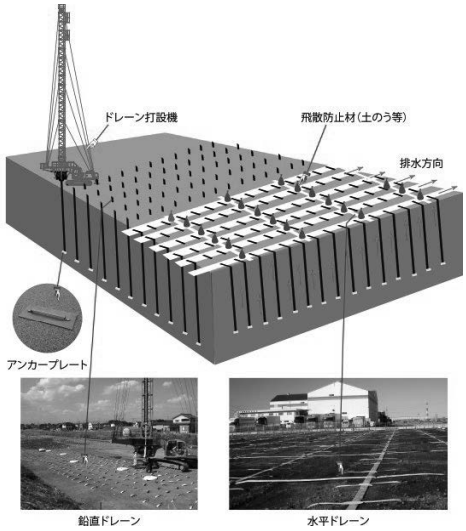
240 ヤマモトロックマシン株式会社の WEB サイト（http://www.yrm.co.jp/?page_id=16 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

241 株式会社ゴープラスの WEB サイト（https://go-plus.co.jp/method/earthAuger/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



（7）ペーパー・ドレーン・マシン[242]

[242] ジオドレーン協会の WEB サイト（https://www.geo-drain.com/method.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。



ドレーンとは排水を意味し、ペーパー・ドレーン・マシーンとは、埋立地等の地盤改良を目的とした基礎工事用の機械の 1 つで、紙状のシートを少し地上に出るようにして埋立地に埋めて地中の水分を吸わせ、蒸発させて水分を飛ばすことで地盤を改良する工法。紙状のシートの代わりに砂を用いる場合は、サンド・ドレーン工法という。

（8）（1）から（7）までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

ここで援用されている施行令別表第 7 第 6 号所掲の解体用機械は以下の通り。

I　ブレーカ[243]

[243] コマツ教習所の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/special/CourseDetailSpecialSmallVehiclesBreaker.aspx 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

Ⅱ　1に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

⑯非自走式基礎工事用機械（施行令別表第 7 第 3 号の機械のうち非自走式のもの）の運転業務（第 9 号の 2）

【非自走式基礎工事用建設機械の例[244]】

⑰自走式基礎工事用機械（施行令別表第 7 第 3 号の機械のうち自走式のもの）の作業装置の操作業務（第 9 号の 3）

【自走式基礎工事用機械の操作の例[245]】

⑱締固め用機械（施行令別表第 7 第 4 号）の運転業務（第 10 号）

ここで援用されている施行令別表第 7 第 4 号所掲の解体用機械は以下の通り。

---

244 「行列のできるトラック相談所」のブログ（最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

245 中部労働技能教習センター（https://www.ginosenta.or.jp/course/361/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

（1）ローラー[246]

（2）（1）に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

⑲コンクリート打設用機械の作業装置の操作業務（第 10 号）

ここで援用されている施行令別表第 7 第 5 号所掲の解体用機械は以下の通り。

（1）コンクリートポンプ車 [247]

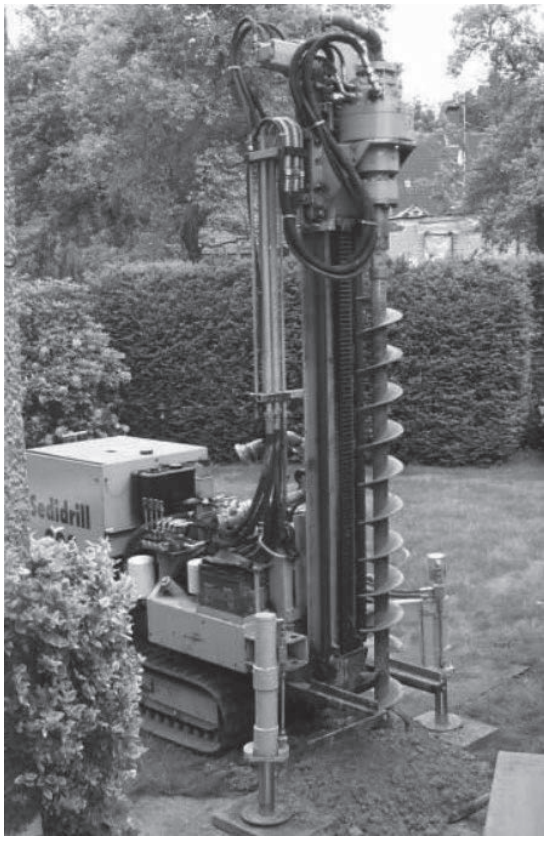
[246] 酒井重工業株式会社の WEB サイト（https://www.sakainet.co.jp/products/asphalt_roller/sw654.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[247] レスポンスの WEB サイト（https://response.jp/article/2019/10/08/327366.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

（２）（１）に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

⑳ボーリングマシンの運転業務（第１号の３）

【ボーリングマシン①～ドリル型～[248]】

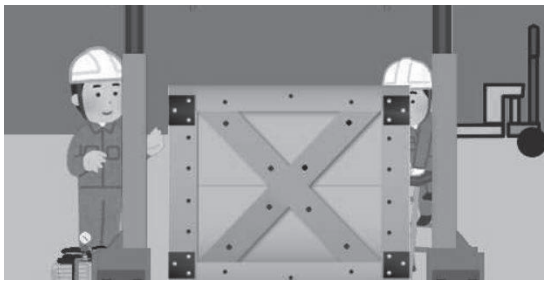


㉑ワイヤロープ等で締め付ける方式のジャッキ式つり上げ用建設機械の調整又は運転業務（第 10 号の４）

【ジャッキ式つり上げ機械のイメージ [249]】

[248] MATEJKA BRUNNENBAU の WEB サイト（https://brunnenbohrung-wassergewinnung.de/wir-ueber-uns/最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）。

[249] 「失業後はじめてのハローワーク」の WEB サイト（https://shi-tsu-gyo.com/jyakkishiki/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



㉒低層用の高所作業車の運転業務（第 10 号の 5）

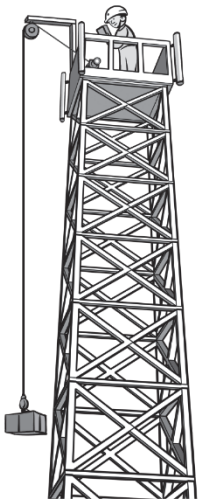
【高所作業車の例 [250]】

㉓巻上げ機（電気ホイスト等を除く）の運転業務（第 11 号）

【巻上げ器（ウィンチ）の例 [251]】

[250] 株式会社事業支援開発機構福井技能教習センターの WEB サイト（https://www.fgkc.site/slinging-2-2/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[251] SAT 株式会社の WEB サイト（https://www.sat-co.info/ec/winch 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



㉔削除（第 12 号）

㉕レールを用いた巻上げ装置（巻上げ装置を除く）の運転業務（第 13 号）

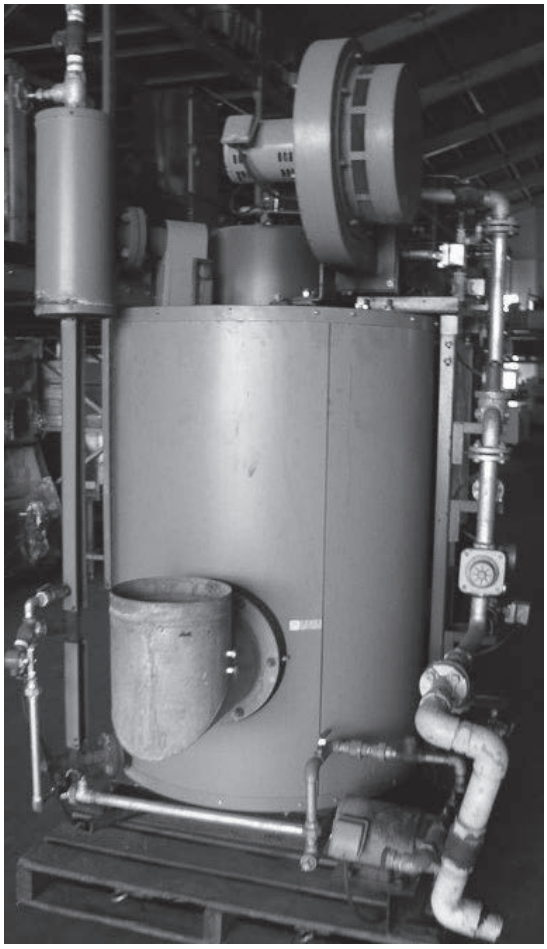
「巻上げ装置を除く」とされているのは、㉓所掲の通常の巻上げ装置を除く趣旨と思われる。

【荷揚げ用リフトの例[252]】

㉖所定の小型ボイラーの運転業務（第 14 号）

[252] ユニパー株式会社の WEB サイト（https://www.uniper.co.jp/2022/05/30/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

【小型ボイラーの例[253]】



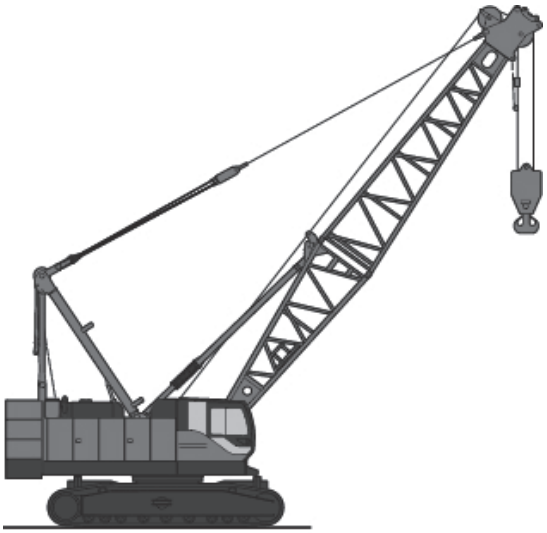
㉗所定のクレーンの運転業務（第 15 号）

（１）つり上げ荷重 5 トン未満のクレーン

【クレーンの例[254]】

[253] 株式会社ジャパンプロビジョンマシンの WEB サイト（https://jpm-web.net/products/detail.php?product_id=171 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

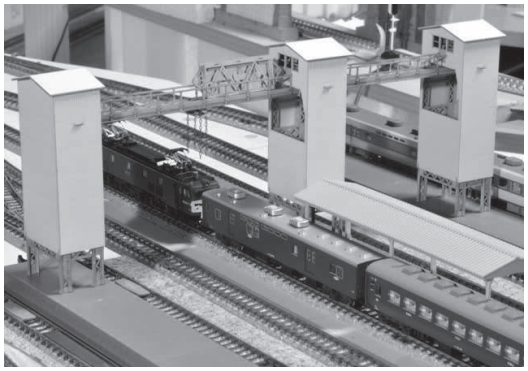
[254] コベルコ建機日本株式会社の WEB サイト（https://www.kobelco-kenki.co.jp/company/recruit/2024/products/machine/crane.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



クローラクレーン
クローラ＋上部本体＋ラチスブーム

（２）つり上げ荷重が五トン以上の跨線テルハ

【跨線テルハの例[255]】



跨線テルハは、鉄道の線路を跨いで荷を運ぶテルハである。

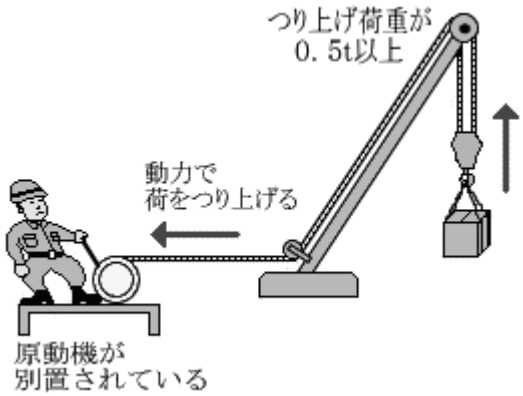
㉘つり上げ荷重１トン以上の移動式クレーンの運転業務（第 16 号）

【移動式クレーン[256]】

[255] 布施隆宏氏が運営するふせちゃんのブログ（https://blog.goo.ne.jp/fusechan2003 最終閲覧日 2022 年 3 月 4 日）。
[256] 大阪特殊自動車学校の WEB サイト（https://osakatokushu.co.jp/mobile-crane/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

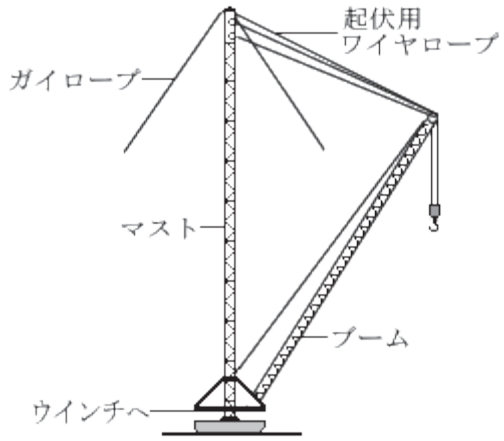
㉙つり上げ荷重 5 トン未満のデリックの運転業務（第 17 号）

【デリック [257]】



【ガイデリックの例 [258]】

[257] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html 最終閲覧日 2020 年 8 月 23 日）。
[258] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html 最終閲覧日 2020 年 8 月 23 日）。



㉚建設用リフトの運転業務（第 18 号）

【建設用リフトの例 [259]】

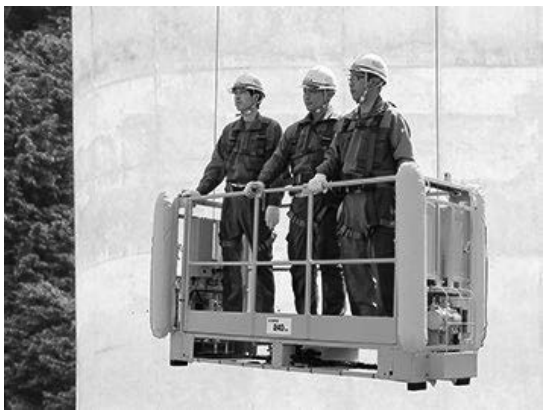
㉛つり上げ荷重 1 トン未満のクレーン、移動式クレーン又はデリックの玉掛け業務（第 19 号）

[259] VIRTUAL EXPO GROUP の WEB サイト（https://www.archiexpo.com/ja/prod/bocker/product-155527-1821015.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）に掲載された Boecker 社の製品。

【クレーンの玉掛け業務[260]】

㉜ゴンドラの操作業務（第 20 号）

【ゴンドラの例[261]】



㉝作業室及び気こう室へ送気する空気圧縮機の運転業務（第 20 号の 2）

---

[260] キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=16 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[261] 日本ビソー株式会社のウェブサイト（https://www.bisoh.co.jp/product/maintenance/g-kinou.html，最終閲覧日 2020 年 11 月 9 日）。

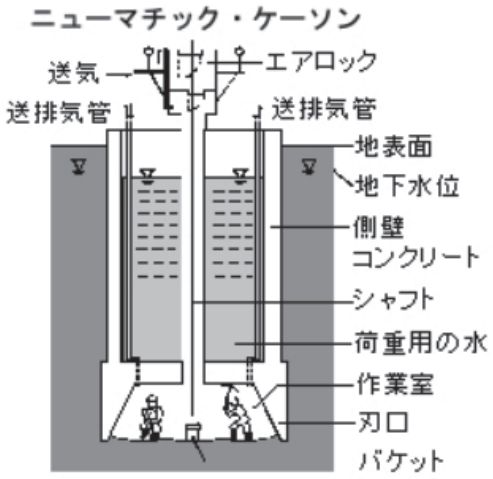
作業室や気こう室及びそこへの送気については、㉟及び㊳の図を参照されたい。

㉞高圧室内作業に係る作業室への送気の調節のためのバルブ又はコックの操作業務（第21号）

【バルブ及びコックの例[262]】

㉟気こう室への送気又は気こう室からの排気の調整を行うためのバルブ又はコックの操作業務（第22号）

【気こう室（ケーソン）への送気[263]】



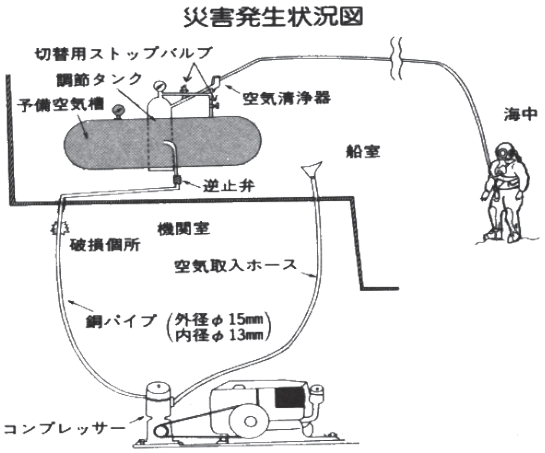
[262] 株式会社木幡計器のWEBサイト（https://kobata.co.jp/product/accessory/08_vcj/最終閲覧日2023年11月1日）。

[263] 鹿島建設株式会社のWEBサイト（https://www.kajima.co.jp/gallery/const_museum/hashi/history/05/chuu05.html最終閲覧日2023年11月1日）。

バルブやコックについては、㉞の図を参照されたい。

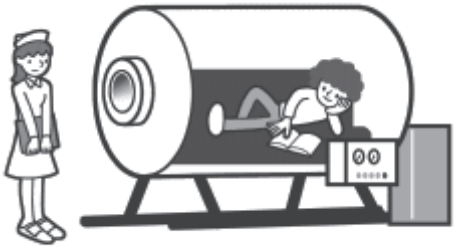
㊱潜水作業者への送気の調節を行うためのバルブ又はコックの操作業務（第 23 号）

【潜水作業者への送気装置[264]】



㊲再圧室の操作業務（第 24 号）

【再圧室のイメージ[265]】



再圧チャンバーでの治療

㊳高圧室内作業に係る業務（第 24 号の 2）

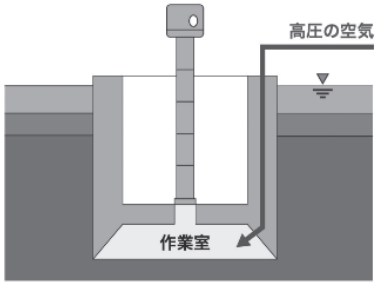
---

[264] 厚生労働省・職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/sai_det.aspx?joho_no=624 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

図は、送気管の破損切断による送気停止による死亡災害の概要を示したものである。

[265] Stars ネットダイバースクールの WEB サイト（https://www.net-diver.org/selftraining/manual/p60-2.htm 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

【高圧室内作業条件のイメージ[266]】



㊴所定の四アルキル鉛等業務（第 25 号）

【特定化学物質や四アルキル鉛等を用いた業務のイメージ[267]】

㊵所定の酸欠危険場所における作業に係る業務（第 26 号）

【酸素欠乏危険場所のイメージ[268]】

---

[266] 株式会社吉光組の WEB サイト
（https://www.yoshimitsugumi.co.jp/service/pneumatic-caisson/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[267] 名古屋南労働基準協会の WEB サイト
（https://www.meihokurouki.or.jp/course/skill/e04 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[268] 那加クレーンセンターの WEB サイト
（https://www.nakacc.co.jp/course/sp_red/sanketsu.php 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

㊶特殊化学設備の取扱い、整備・修理の業務（第 27 号）

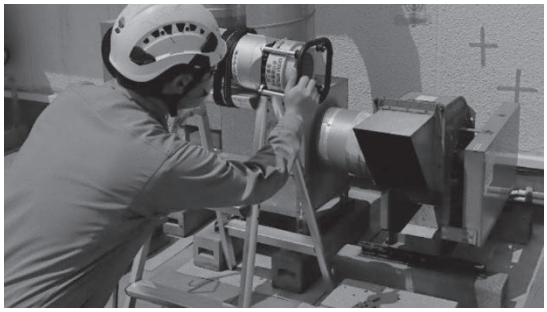
【特殊化学設備のイメージ [269]】

㊷エックス線装置やガンマ線照射装置による透過写真の撮影業務（第 28 号）

【エックス線装置を用いた透過写真撮影業務のイメージ [270]】

[269] 「失業後はじめてのハローワーク」の WEB サイト（https://shi-tsu-gyo.com/tokusyukagaku/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[270] 株式会社セイレイメンテックの WEB サイト（https://seirei-m.co.jp/x-ray-inspection-device/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）に掲載されていたと思われるが、現在はリンク切れのようだ。



㊸所定の核燃料等の加工施設や再処理施設、使用施設の管理区域内での所定の核燃料物質や使用済み燃料、これらで汚染された物の取扱い業務（第 28 号の 2）

この業務は、㊹と共に、JCO 東海村臨界事故（平成 11 年 9 月 30 日）の後、同年中に行われた安衛則改正（同年労働省令第 46 号）により、特別教育（法第 59 条第 3 項）の対象に加えられた。

同事故は、労働者が臨界に関する知識を有していなかったこと、適切な作業方法により作業を行わなかったことが発生原因と指摘されたことによる。

㊹所定の原子炉施設の管理区域内での核燃料物質や使用済み燃料、これらに汚染された物を取り扱う業務（第 28 号の 3）

【原子炉建屋内での核燃料物質に関連する作業の例[271]】

---

271 毎日新聞の WEB サイトに掲載された寺町六花氏撮影の写真（https://mainichi.jp/articles/20210707/k00/00m/040/021000c 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

正確には、東京電力の福島原子力発電所の爆発事故の後、同第 2 原子力発電所の原子炉建屋内で、燃料の核分裂反応を抑えていた制御棒を出し入れする駆動機構（CRD）の補修室にある、CRD の分解装置などを高圧洗浄機を使って水を吹き付け放射性物質を除染する作業の様子をとらえたもの。

㊺東日本大震災で生じた放射性物質による汚染土壌等の除染業務に係る電離則（いわゆる除染電離則）所定の物その他所定の事故由来放射性物質による汚染物の処分の業務（第 28 号の 4）

【除染作業の例 [272]】

㊻電離則所定の特例緊急作業に係る業務（第 28 号の 5）

特例緊急作業とは、電離則第 7 条の 2 第 3 項に定める実効線量の限度値が特例的に 250 ㎜Sv まで認められる緊急作業（原子炉の炉心の著しい損傷その他の重大事故等に対応するための緊急作業）を意味する。

㊼粉じん則所定の粉じん作業に係る業務（第 29 号）

【粉じん作業のイメージ [273]】

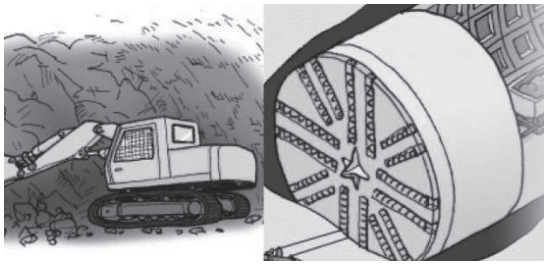
---

[272] 鹿島建設株式会社の WEB サイト（https://www.kajima.co.jp/news/digest/mar_2021/feature/04/index.html?mode=pc 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[273] 株式会社きらめき労働オフィスの WEB サイト（https://www.kirameki-sr.jp/dust-

㊽ずい道等の掘削作業、ずり・資材運搬、覆工のコンクリートの打設等の作業に係る業務（第 30 号）

【ずい道等の掘削作業のイメージ [274]】



【ずい道等の掘削作業に伴う覆工のコンクリート打設作業のイメージ [275]】

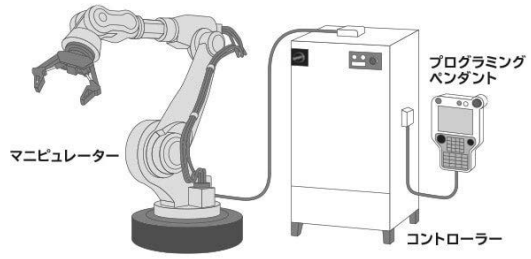
work-education-online 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[274] 建設業労働災害防止協会東京支部の WEB サイト（https://www.kensaibou-t.com/seminar/detail.php?id=44 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[275] 建設業労働災害防止協会大阪府支部の WEB サイト（https://www.kensaibo-osaka.jp/course/course_list/c106/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

㊾産業用ロボットの可動範囲内で行うマニプレータの動作の順序や位置等のロボットへの指示（教示等）や、可動範囲外において、当該教示等を行う者と共同し、その教示等に関わる機器操作を行う業務（第 31 号）

【産業用ロボットのマニプレーターの例[276]】



㊿産業用ロボットの可能範囲内で行う当該ロボットの検査、修理等（㊾の教示等を除く）や、可動範囲外でおいて当該検査等を行う労働者と共同してその検査等に係る機器を操作する業務（第 32 号）

【産業用ロボットの可動範囲内での点検作業の例[277]】

51 空気圧縮機によって自動車用タイヤに空気を充填する業務（第 33 号）

---

276 キーエンスの WEB サイト（https://www.keyence.co.jp/ss/products/vision/fa-robot/industrial_robot/mechanism.jsp 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

277 アスカ株式会社運営の MIRAI LAB の WEB サイト（https://www.mirai-lab.co.jp/all/3457 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

【空気圧縮機を用いたタイヤへの空気充填作業[278]】

52 ダイオキシン類を発生させる廃棄物焼却施設でばいじん等の燃え殻を取り扱う業務（第 34 号）

【ダイオキシン類を含む廃棄物の焼却施設の解体のイメージ[279]】

粉塵を抑制するため、散水しながら解体する。

53 廃棄物焼却施設内の廃棄物焼却炉、集じん機等の保守点検等の業務（第 35 号）

【ゴミ焼却施設の保守点検のイメージ[280]】

---

[278] キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=22 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[279] 株式会社エコプロの WEB サイト（https://www.ecopro21.co.jp/pages/11/最終閲覧日 2023 年 11 月 11 日）。

[280] 株式会社東北サイエンスの WEB サイト（https://t-sci.co.jp/trash.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

54 廃棄物焼却施設内の廃棄物焼却炉、集じん機等の解体等やこれに伴うばいじん等の燃え殻を取り扱う業務（第 36 号）

【廃棄物焼却炉の解体作業の例 [281]】

55 石綿則所定の作業（石綿等が使用されている建物等の解体作業等）に係る業務（第 37 号）

【石綿使用建物解体作業の例 [282]】

[281] 梶谷工業株式会社の WEB サイト（https://kajitani-kogyo.co.jp/incinerator/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[282] 株式会社ウラシコの WEB サイト（https://urashico2.com/blog/asbestos-dismantling-work-process/最終閲覧日 2023 年 11 月 4 日）。

石綿等が使用されている建築物、工作物又は船舶の解体等の作業（石綿則第 4 条第 1 項第 1 号）、[石綿則第 10 条第 1 項規定による]石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業（同項第 2 号）に係る業務に労働者を就かせるときは、以下の特別教育を行わなければならない（石綿則第 27 条）。

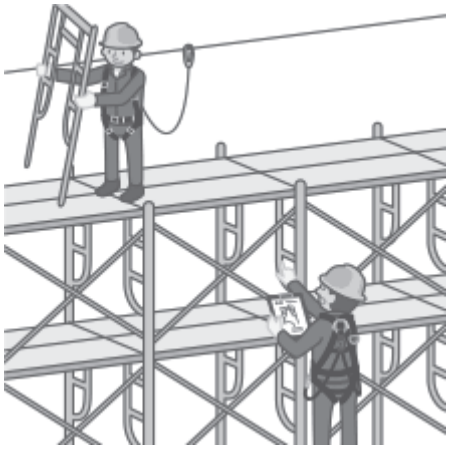
56 除染電離則（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則）所定の除染等業務等（第 38 号）

【除染業務のイメージ [283]】

57 足場の組立て、解体、変更の作業に係る業務（第 39 号）

【足場の組立て [284]】

[283] 東北安全技能研修センターの WEB サイト（https://www.kousyo-7.jp/training2/）。
[284] コベルコ教習所株式会社の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/hokkaido/licenses/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



58 高さ 2 メートル以上の場所でのロープ高所作業に係る業務（第 40 号）

【ロープ高所作業のイメージ [285]】

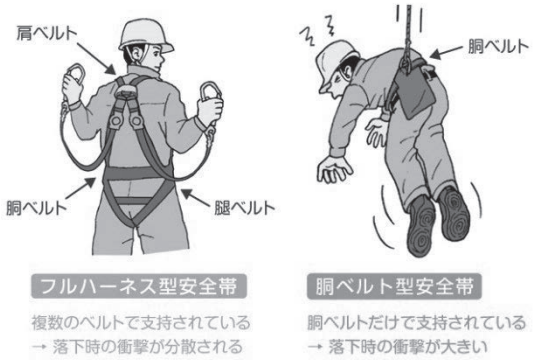
59 高さ 2 メートル以上の場所でのフルハーネス型墜落制止用器具を用いる高所作業に係る業務（第 41 号）

【フルハーネス型安全帯 [286]】

---

[285] 岡山労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/ro-pusagyou.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[286] リノ・ハピア株式会社の WEB サイト（https://reno-happia.co.jp/20190306/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



教育の内容や時間等については、以下のような事柄が、以下のような関係規則や告示等に示されている。

【定められた伝達事項】

1）機械（本体・付属装置）の基本的な構造と動き

2）典型的なリスク

3）安全な操作法
4）法令上の（定型的な）遵守事項

【定めを置く規則、告示】
①安衛則第 39 条、安全衛生特別教育規程（昭和 47 年労働省告示第 92 号）
②クレーン等安全規則第 21 条（クレーン運転）、第 67 条（移動式クレーン運転）、第 107 条（デリック運転）、第 183 条（建設用リフト運転）、第 222 条（玉掛業務）、クレーン取扱い業務等特別教育規程（昭和 47 年労働省告示第 118 号）
③ボイラー及び圧力容器安全規則第 92 条
④ゴンドラ安全規則第 12 条
⑤四アルキル鉛中毒予防規則第 21 条
⑥高気圧作業安全衛生規則第 11 条
⑦電離放射線障害防止規則第 52 条の 5 から第 52 条の 9
⑧酸素欠乏症等防止規則第 12 条
⑨粉じん障害防止規則第 22 条
⑩石綿障害予防規則第 27 条
⑪除染電離則（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則）第 19 条

たとえば､安衛則第 36 条第 1 号が掲げる研削砥石の取替え又は取替え時の試運転業務は、誤った取扱いによる破壊の危険を想定して定められ、機械研削[287]用砥石の取替え又は取替え時の試運転については、
学科教育として、
同研削盤（高速回転する砥石を金属や木材等の被加工材に少しずつ接触させることでその表面を削り取って仕上げを行う工作機械）、研削用砥石、取付用具等に関する知識（研削盤や研削用砥石の種類や構造、取扱い方法等）につき 4 時間、
同研削用砥石の取付けや試運転の方法（研削盤と砥石の適合性の確認等）につき 2 時間、
関係法令につき 1 時間、
実技教育として、
機械研削用砥石の取付けや試運転の方法につき 3 時間、
となっている（安全衛生特別教育規程第 1 条）。

他の所掲業務の場合も、概ね合計で 10 時間前後である（ただし、アーク溶接作業、高圧活線作業のように実技だけで 10 時間以上とされているものもある）。

[287] 工作機械等を用いる。自由研削の場合、携帯用グラインダー等を用いる。

なお、特別教育を実施した事業者は、その受講者、科目等の記録を作成し、3 年間保存せねばならない（安衛則第 38 条）。

ウ　関連規定として、

法第 17 条・第 18 条・第 19 条、法第 61 条、法第 78 条・第 79 条

などが挙げられる。

法第 17 条・第 18 条・第 19 条は、安全・衛生委員会の設置義務、構成等について定めており、その付議事項である安全・衛生教育の実施計画（安全委員会の付議事項につき安衛則第 21 条第 3 号、衛生委員会の付議事項につき第 22 条第 3 号）には特別教育も含まれている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

法第 61 条は、クレーンの運転他所定の危険有害業務につき、所定の資格の保有者のみに就業を制限する定め（事業者と就業者の双方が対象）で、所定の資格には、免許や技能講習修了が該当するが、本条所定の特別教育の修了は含まれない。資格には、特別教育修了より高いリスクへの対応が期待されている。

法第 78 条・第 79 条は、重大災害の発生や労災発生率を考慮して特定の事業場を指定し、（特別）安全衛生改善計画を策定、実施させる趣旨の規定であり、その改善計画には、通例、特別教育を含む安全衛生教育が含まれる。

エ　本条の沿革を見るに、

工場法（明治 44 年法律第 46 号）時代に、安全（衛生）教育等の規制はなかった。この時点では、そもそも、労働保護法制自体確立しておらず、工場法制定後も、鉱業法や商店法などの職域別の制定法に保護規定が散在しているに過ぎなかった。

昭和 22 年に制定された労働基準法（同年法律第 49 号）では、第 5 章の第 50 条に、使用者を名宛人として雇入れ時教育の義務が規定された。これは、労災の人的要因の排除を目的としたものだった。

同年に制定された旧安衛則（昭和 22 年労働省令第 9 号）は、第 5 条で、使用者が安全管理者に業務遂行上必要な権限を付与する義務を定めたうえ、第 6 条第 3 号で、安全管理者の業務の一環として、安全作業に関する教育訓練を定めた。

当時の安全教育の主な内容は、事業場で使用される機械設備の安全な使用法等であったため、このような定め方が採用されたものと解される。

しかし、労基法本法に雇入れ時教育以外の定めはなく、旧安衛則にも、事業者が行うべき安全衛生教育に関する具体的な定めはなかった。これは、安全衛生教育の内容は業界や業種に多分に影響を受けるため、一般法規に具体的な定めを置くことが難しかったためとも解される。現に、鉱山保安法第 6 条（現行法第 10 条第 2 項）は、それに紐付く石炭鉱山保安規則等への付託により、保安教育の内容や時間等を詳細に定めていた。

昭和 46 年に労働省に提出された労基法研究会（第 3 小委員会）報告では、

①新技術導入時、職種転換時などの教育

②教育内容の明確化

③職長教育等の明確化

を具体的内容として、安全衛生教育の充実強化の必要性が示されていた。

これらを受け、現行安衛法では、雇入れ時、それと同程度の作業内容の変更時に安全衛生教育を行わせる（法第 59 条第 2 項）と共に、危険有害業務への新規従事者への特別教育を追加し（同条第 3 項）、それに紐付く安衛則等に教育の内容や時間等に関する詳細な規定を設けることで、その強化を図った。法第 60 条（職長等教育）も、この提言を受けて設定された規定である。こうして、全職種・全規模の事業場で就労する全労働者を対象とする、必要な安全衛生教育の法的基盤が整備された。

旧労基法・旧安衛則時代には、毎年 6,000 人超の労災による死亡者が生じており、教育の懈怠が社外工や顧客にまで被害が及ぶ重大な労災の重要な原因となったと思われる例が生じていた（昭和 38 年の国鉄東海道線鶴見駅衝突事故〔死亡者数 161 名〕や三井三池炭鉱事故〔死亡者数 458 名〕のような、安衛法そのものの制定を促したと思われる例のほか、好例として、昭和 48 年 11 月に発生した熊本市のデパート火災が挙げられる [288]。従業員 50 名、客 54 名が死亡する大災害の背景に、従業員への緊急時避難等の安全教育の懈怠等が指摘された〔避難時の安全確保のための階段通路の幅等の物的瑕疵も指摘された〕。高炉建設事件では、下請労働者への十分な教育を怠り、命綱も使用させずに就労させた結果、1 年 2 ヶ月間に死者 35 人、休業災害 515 件もの被災を招いたという）。事業者が労働者に施すべき教育内容が不明確という問題もあったため、昭和 46 年の労災防止計画では、教育制度の強化が対策の柱の 1 つとされた。

法定教育内容の不明確さが仇となったと思われる裁判例もあった。すなわち、良工社女子年少者就業制限等違反被告事件（名古屋地判昭和 26 年 9 月 19 日）では、材木運搬に伴う災害で被災した年少労働者への安全教育の懈怠による事業者の刑事責任が問われた事案で、作業人員 4 名の小規模事業場であること、30kg 以上の材木を運搬させないような雰囲気が一応醸成されていたこと等を考慮し、当該年少労働者に見合った安全衛生教育が行われていなかったとしても、過失はないとされていた。

なお、平成 11 年には、同年 9 月 30 日に発生した JCO 東海村臨界事故（詳細は法第 11 条に関する三柴解説を参照）を契機として、安衛則改正（同年労働省令第 46 号）により、第 36 条第 28 号の 2、第 28 号の 3 が新設され、特別教育の対象に、核燃料物質等の加工施設や使用施設等や原子炉施設の管理区域内で核燃料物質等を取り扱う業務が加えられた。同事故は、労働者が臨界に関する知識を有していなかったこと、適切な作業方法により作業

---

[288] 本事故のジャーナリズムからの記録として、久谷輿四郎『事故と災害の歴史館』（中災防新書、平成 20 年〔2008 年〕）37-50 頁がある。

ここには、火災原因は不明であったこと、避難訓練が一度もなされていなかったこと、避難用階段が倉庫代わりに使われていた様子、消火活動の障害となる建物の構造などが綴られている。

を行わなかったことが発生原因と指摘されたことによる。

オ　元行政官で安全衛生教育者の藤森和幸氏は、本条について、以下のように述べている。

すなわち、

事業者による安全衛生教育の体系整備と実施は、事業場の安全衛生管理体制を実質的に機能させるための必須要件である。

事業場で行われる安全衛生教育には、全社員に共通して実施されるべきものと、その組織における役割に応じて職階別（階層別）に実施されるべきものの 2 種類がある点で、一般の学校教育と異なっている。

安全衛生教育のうち、特別教育では、聞き取り当時 51 業務（令和 6 年 7 月 30 日時点で 60 業務）が対象となっており（安衛則第 36 条)、事業者による実施が罰則付きで義務づけられている。安衛則の制定以後、過去の災害事例に照らして相対的に危険・有害と考えられるものが選定されており、新しい機械、設備、化学物質等の開発や使用に伴い、対象業務は増加傾向にある。

労働現場で行われる業務の全てが一定の危険有害性を伴うが、特別教育の対象は、過去の災害事例の数や重さ等にかんがみて、罰則付きで実施を強制するに相応しい業務に絞り込まれている。

同じく第 6 章に規定される就業制限（法第 61 条）との関係では、教育義務を定める法第 59 条は、事業者のみを名宛人として、当該業務に就かせる時には、当該「教育を行なわなければならない」と定めているのに対し、就業制限では、よりリスクの高い業務を対象として、事業者を名宛人として、所定の資格を持つ者でなければ、当該「業務に就かせてはならない」と定めると共に、当該資格保有「者以外の者は、当該業務を行なつてはならない」と定め、所定の資格には免許と技能講習の修了等が該当し、特別教育の修了は該当しない。これらは、危険有害性（リスク）の度合いによって分けられており、高い順に、免許→技能講習→特別教育に区分されている。

たとえば、最大荷重 1t 未満のフォークリフトであれば、第 59 条第 3 項の特別教育の実施で足りるが、最大荷重が 1t 以上となる場合は、同じフォークリフトの運転業務でも、リスクレベルが上がるため、技能講習修了者等でなければ就業制限がかかることになる（事業者が就業させることも、就業者が就業することも、法第 61 条違反として処罰され得る）。

特別教育の科目、範囲及び時間については、安衛則第 39 条に基づき告示レベルでその細目が規定されている。

安全関係のうち、安衛則所定の機械等に係る業務の特別教育については、一括して「安全衛生特別教育規程」(昭 47・9・30 労働省告示 92 号)に、安衛則以外の規則所定の機械等(ボイラー、クレーン、ゴンドラ)については、それぞれ独立した教育規程に定められている。それらは個別に重大なリスクを伴うことによる（ボイラーについては破裂、クレーンについては転倒・崩壊、ゴンドラ等の場合は転落等）。

有害物に係る衛生関係の業務については、個々の独立した規程に、科目、範囲、時間につ

いて定められている（例えば、粉じん則については「粉じん作業特別教育規程」〔昭 54 年 7 月 23 日労働省告示 68 号〕など）。規範レベルは同じ告示である。

なお、家内労働に特別教育制度はないが、委託者と家内労働者の関係は指揮命令関係に準じ、委託者から家内労働者に危険有害業務が委託されることがあるため、委託者は、委託業務に関し、機械器具等や原材料等を家内労働者に譲渡・貸与・提供するときは、これらによる危害の防止措置を講じなければならず（家内労働法第 17 条第 1 項）、家内労働者も同様に危害防止措置を義務づけられている（同条第 2 項）。

また、都道府県労働局長または労働基準監督署長は、委託者又は家内労働者が、危害防止のための必要な措置を講じない場合には、委託または受託を禁止し、または機械器具等の設備や原材料等の使用停止等を命ずることができるとの定めもある（同第 18 条）。

実際に、接着剤を使用して品物を加工する委託業務中、（おそらく接着剤が）石油ストーブに引火して、同じ部屋で遊んでいた子供が被災した災害が生じたりしており、現に監督官が是正勧告等の行政指導を行うことがある。

カ　本条（法第 59 条）の関係判例として、山崎工業事件静岡地沼津支判令和 2 年 2 月 25 日労働判例 1244 号 94 頁が挙げられる。

＜事実の概要＞

鋳物製造等を業とする Y に雇用され、鋳物仕上げ等の業務に従事していた X が、エアブロー作業（空気で製品表面をきれいに仕上げる作業）をしていたところ、A が運転するクレーンのフックが左肩背部に当たり、その衝撃で右足第 4 指の骨折等の傷害を負った（本件災害）。本件災害は労災認定された。

A は、元々G 社から Y に派遣されており、その頃 G 社作成のマニュアルで安全教育を受けていたが、Y 代表者作成の巡回記録には、クレーン運転業務にかかる安全意識や能力に欠ける旨の記載が複数記されていた。

本件災害の数年後、今度は X の不安全行動を理由に Y に解雇されたことを契機に、X が Y を相手取り、本件災害にかかる安全配慮義務違反に基づく損害賠償と共に、解雇の違法無効確認及び当該解雇を不法行為とする損害賠償を求め、訴訟を提起した。

このうち安全配慮義務違反に関する判旨は次の通り。

＜判旨＞

使用者の安全配慮義務の内容は、問題となる具体的状況等によって異なる。本件に即してみれば、Y は、クレーン運転について一定の合図を定め、合図を行う者を指名し、現に合図させること（クレーン等安全規則第 25 条第 1 項本文）、クレーン運転業務に労働者を就ける際、安全のための特別教育を行うこと（同第 21 条第 1 項）などが求められている。

A の技能が著しく劣ることは明らかだったのに、Y は、本件災害発生まで 2 年あまり運転手として稼働させ、自らクレーン運転上の安全に関する特別教育を行ったり、その成果が得られなければ運転手を交替させる等の方策を検討しなかった。Y は安全配慮義務違反をおかし、同義務を尽くしていれば本件災害は生じなかったというべきなので、損害賠償責任を負

う。

Y は、A に注意指導していたと主張するが、体系的な教育ではなく、その後も複数回の注意指導を受け続けていることから、奏功していないことは明らかである。

＜汲み取り得る示唆＞

本条（法第 59 条）第 3 項が定める特別教育の実施義務（クレーン則で具体化されたもの）は、労働者派遣法第 45 条第 3 項により、派遣先に課される。むろん、派遣元で既に特別教育を受けていれば派遣先が重ねて実施する必要はない。また、安衛則第 37 条には、他の事業場や外部機関で既に特別教育を受けていれば省略できる旨の定めもある。しかし本件では、おそらく派遣元でも X が従事したクレーン業務に関する特別教育が行われていなかった。判決は、Y の特別教育義務違反を直接的に指摘してはいないが、安全配慮義務は安衛法の定めより広範にわたることを前提に、現に Y 代表者らが A の意識・能力不足を認識し、記録していたことから、同義務違反を認めた。

キ　本条（法第 59 条）は、罰則付きの規定であり、筆者（阿部理香）としては、同条第 1 項及び第 2 項が定める、雇入れ時又はそれと同視し得る作業内容変更の事業者による安全衛生教育の実施は労働契約の内容となり、労働者は、使用者に対して当該教育義務の履行を請求できると考える。

安全衛生教育の内容や時間数が不適切だったことの立証責任は労働者が負うが、不十分な教育に起因して損害が発生した場合、事業者は損害賠償責任を負うと解される。

筆者が履行請求を認める理由は、当該教育義務の履行が、刑事罰で担保され、民事上の安全配慮義務の目的である労災防止と密接に関連することによると思われるが、特別教育と違って教育規程がないこともあり、なすべき義務内容の特定を、訴訟手続きないし訴訟前手続きにおいて進める作業が求められよう（三柴丈典）[289]。

ク　法改正提案を検討するに、繰り返しになるが、雇入れ時又はそれと同視し得る作業内容変更時の教育は、特別教育と異なり、業種や業務内容等に影響されるし、現に教育規程がない。しかし、それだけに、事業（場）の事情に応じて必要な内容及び時間を備えた教育が必要であり、実施後の理解度の確認、定期的な繰り返し等により知識を定着させること、事業場ごとの体系的な実施計画の策定が求められる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1、平成 28 年 10 月 12 日基発 1012 第 1 号）。

「第 3 項所定の特別教育に関する筆者の立場は不明だが、第 1 項・第 2 項所定の安全衛生教育の関する論旨からは、労働者に当然に履行請求権を認める考えと思われる。」

「第 3 項所定の特別教育に関する筆者の立場は不明だが、第 1 項・第 2 項所定の安全衛生教育の関する論旨からは、労働者に当然に履行請求権を認める考えと思われる。なお、第

[289] この際、鎌田名誉教授が打ち出した履行請求理論が参考になる（鎌田耕一「安全配慮義務の履行請求」『労働保護法の再生：水野勝先生古稀記念論集』（信山社、平成 17 年〔2005 年〕）出版 359-412 頁）。

1項・第2項は第120条、第3項は第119条で罰則が付されている。」

ケ　法第60条は、労災防止には、労働者個々人が当該業務やそれに関わる安全について知るだけではなく、同人らの指導監督者が、適切な指導監督方法を熟知しておく必要があることを踏まえ、「新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）」、すなわち現に職長職にあるか、それに相当する役割ないし権限を持つ者に、指導監督に必要な知識の伝達を図ったものである。ここで作業主任者が除外されているのは、同者には、免許や技能講習修了といった一定レベル（職長等教育に期待されるレベル）以上の資格要件が定められていることによる。

法第59条所定の雇入れ時・作業内容変更時教育と違い、実施義務に罰則は付されていない。

コ　本条各号が定める通り、ここで伝達されるべき「指導監督に必要な知識」には、①業務管理的事項（作業方法〔＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの〕の決定、労働者の配置関係）、②配置等の人事労務管理的事項（労働者の指導監督方法関係）のほか、③所定の労災防止上の必要事項も含められている。

このうち③には、法第28条の2第1項や法第57条の2第1項及び第2項所定のリスクアセスメント及びその結果に基づく管理措置のほか、異常時等の措置等の安全衛生の要ともいうべき事項が該当するとされているので、職長等には、相応の安全衛生の知識・見識が求められているということであろう。

職長等教育の対象業種は、

屋外産業的業種のうち建設業（安衛法施行令第19条第1号）、

工業的業種のうち製造業[290]（第2号）、電気業（第3号）、ガス業（第4号）、自動車整備業（第5号）、機械修理業（第6号）、

の6種にとどまる。

職長等教育に充てるべき時間数は、特別教育等と同様に法定されており、業務管理的事項（本条第1号）につき2時間以上、人事労務管理的事項（第2号）につき2.5時間以上とされている（安衛則第40条第2項）。十分な知識技能を持つ者につき省略できる旨の定めもあるが（同前第3項）、特別教育等と異なり、それより上位の知識技能を裏付ける資格（免許、技能講習修了等）でなければならない等の特定の制約は見当たらない。

他方、受講していれば職長等教育の一部を省略できることとなる研修には、通達（平成25年6月14日基安安発0614第1号）で、労働安全衛生マネジメント研修（平成11年6月11日基発第372号）及びリスクアセスメント担当者（製造者等）研修（平成12年9月14日基発第577号）が定められており、やはり、職長等教育に安全衛生の要諦の習得が期待されていることが窺われる。

---

[290] 但し一部を除く。

職長等教育は、事業者に課された実施責任を果たすため業務として課されるものであり、労働時間として扱われる必要があるため、仮に法定時間外に行われる場合には、事業者に割増賃金の支払い義務が生じ（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）、事業場外での実施に際しては、受講費用や旅費等を事業者が負担する必要がある（同前）。

職長相当者（「新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）」）に法的定義はないが、一般には、現場監督者、班長、組長等が該当すると解されている[291]。

サ　関連規定として、法第 16 条が挙げられる。同条は、建設業や造船業において、関係請負人が安全衛生責任者を選任し、元方事業者（統括安全衛生責任者）との連絡や下請事業者間の連絡調整を行わせるよう定めており、これに本条所定の職長等が充てられることが多い。

シ　本条（法第 60 条）の沿革をみるに、工場法時代も労基法制定当初も職長教育等に関する規制はなく、現行安衛法の骨格を形成した労働基準法研究会（第 3 小委員会）の報告書で、安全衛生教育の充実強化の一環として「職長教育などの明確化」の必要性が掲げられたのが嚆矢である。これは、昭和 30 年代以後の技術革新の進行で、新たな製造方法や化学物質の使用等により、大規模災害や職業病が生じるようになったことを受けていた。

ただし、「職長教育」という用語（概念）に国会で初めて言及されたのは、昭和 24 年 4 月の第 5 回国会衆議院労働委員会であり、ここで当時の齋藤邦吉職業安定局長は、「職長の教え方を教育」するために、政府が（職長に対する教育者として）補導員という職を養成しようとしている旨述べていた。もっとも、ここで労働安全衛生は殆ど意識されておらず、職長を用いた労働力の有効活用が構想されていた。

ス　本条制定の背景災害等をみるに、前述の通り、本条が定める職長教育制度自体の背景には労働基準法研究会報告での示唆があり、その背景には、旧安衛則時代における毎年 6,000 人超の労災による死亡者の発生、また、教育の懈怠が社外工や顧客にまで被害が及ぶ重大な労災の重要な原因となったと思われる例（昭和 38 年の国鉄東海道線鶴見駅衝突事故〔死亡者数 161 名〕や三井三池炭鉱事故〔死亡者数 458 名〕のような、安衛法そのものの制定を促したと思われる例のほか、昭和 48 年 11 月に発生した熊本市のデパート火災〔従業員と客合わせ死亡者数 94 名〕、高炉建設事件〔1 年 2 ヶ月間に死者 35 人、休業災害 515 件〕のように、安全衛生教育の懈怠〔前者では避難誘導等、後者では命綱装着等〕が重要な被災原因となった例）があった。

なお、令和 4 年の労働安全衛生法施行令の一部改正により、それまで職長等教育の対象から除外されていた「新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業」が追加されることになった背景には、平成 24 年以降、大阪において印刷事業において多数の労働者が胆管がんを発症した例があると解される。

---

[291] 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））150 頁。

セ　元監督官（元鳥取労働局長）で、長く東京安全衛生教育センター（法第 63 条に基づき設置された、厚生労働省の関係機関である中央労働災害防止協会が擁する教育機関）で安全衛生教育を行ってきた藤森和幸氏からは、本条（法第 60 条）につき以下の情報が得られた。

氏曰く、

受講者等からは、①対象業種と②職長の法的位置づけについて、よく質問を受けた。各質問と回答は以下の通り。

①職長等教育には罰則が付されていないのに、対象業種が安衛法施行令第 19 条で 6 業種（建設業、一部を除く製造業、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業）に絞られているのはなぜか。

【回答例】

罰則の有無にかかわらず、労働災害の発生率・件数や重大性の程度、実施の実行可能性等を勘案して、相対的に職長を選任すべき業種が決定された。立法当初、対象業種から除外するのが望ましいと考えられたのが、食品製造業（うまみを除く）と印刷業だった。食品製造業は、かつては家内労働的側面が強く、また、印刷業は事業規模が小さい場合が一般的だったことによる。

②職長は、安衛法第 3 章「安全衛生管理体制」に直接規定されていないが、その位置づけ、法的責任、両罰規定（法第 122 条）との関係はいかなるものか。

【回答例】

職長等教育の実施義務者は事業者だが、対象業種で労働災害が発生した場合、職長は、事業者の立場を代理代行して現場を指揮しているため、一義的には自然人であるその責任が問われ、送検され易い。この場合、両罰規定により事業者も罰せられる。

なお、職長等教育は事業者に課せられているが（ただし罰則なし）、たとえ事業者により職長等教育が実施されていなくても、発生した労働災害にかかる職長個人の責任が免責されるわけではない。

ソ　特筆すべき関係判例として、綿半ソリューションズ（綿半鋼機承継人）事件長野地松本支判平成 30 年 3 月 28 日 LEX/DB 25560025 がある。

＜事実の概要＞

X は、内装工事業者 A を営む個人事業者であり、建設工事等の設計、請負、施工等を営む Y から、2F 建て託児所の新築工事における床工事（本件工事）を請け負った C から、本件工事の一部（タイル裏面に有機溶剤を含有する接着剤を塗布する仕事）を請け負っていた。本件工事の現場管理は Y の従業員である Y2 が担当し、X（A）と Y3（B）に本件工事の一部を請け負わせたほか、C を本件工事の職長に指名し、両者をその監督下においた。

Y3（B）が C と共に長尺シートを床に貼る作業をしていて、それを温めて曲げやすくするためガストーチを使用したところ、X（A）が一人で作業をしていた保育室で、気化した有機溶剤に何らかの火気が引火して床に火が走った（本件事故）。

これによりXは、外傷性ストレス障害（PTSD）を発症し、労災認定を受けた。そこでXは、Yらを相手どり、安全配慮義務違反による不法行為損害賠償訴訟を提起した。

本件では、特にXと直接的な契約関係にないY2の過失責任が争点となった。

【長尺シート[292]】

【ガストーチ[293]】

＜判旨～X請求一部認容～＞

Y2は、具体的な安全管理を職長（C）に任せていたと供述するが、Cに安全管理に関する指示をしておらず、Y3（B）やX（A）らに本件工事の応援を依頼したのはY2であり、X（A）らに具体的な作業内容の説明や作業場所の打ち合わせを行ったのもY2なので、Y2には本件工事の各作業の安全を管理監督すべき義務があった。

本件事故の火元はY3（B）のガストーチだったが、建物の窓の幅を狭める等したために気

---

[292] HAGSのWEBサイト（https://hags-ec.com/column/i-looked-at-the-differences-in-the-salt-bile-and-shaku-shaku-sheets-which-are-often-heard-in-the-floor-wood/最終閲覧日2023年11月7日）。

[293] ロイヤルホームセンター株式会社が運営するロイモールのWEBサイト（https://diyclip.roymall.jp/tool/1260979 最終閲覧日2023年11月7日）。

化した有機溶剤が滞留したことも本件事故の一因と考えられる。

長尺シート張り等が、間仕切りのない隣り合わせの空間で異なる作業員により同時に進められれば、気化した有機溶剤に引火する事故が発生する可能性があることも予見可能だった。よって、ガストーチを使用する作業と有機溶剤を使用する作業を、そうした空間で同時に進めないか、換気によりガストーチを使用しても引火しない作業環境を整える義務があったのに、果たさなかったので、Y2 には過失責任がある。

＜汲み取り得る示唆＞

本判決は、形式的に任命されていた職長ではなく、実質的に工事を指導監督していた者に安全配慮の注意義務ないし事業者 Y が負う安全配慮義務の履行補助／代行責任を負わせた例であり、「職長等」という肩書きが、少なくとも民事上、あまり意味を持たないか、実質的に判断されることが示唆される。

そもそも、、安衛法上も、職長等は、「職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）」と広く定義されているので、実質的に判断され得る。

タ　職長等の民刑事上の責任について考えるに、労働災害が発生した場合、民事刑事の双方で、一義的には直接の行為者の責任が問われるため、事業者と一体の立場で当該現場で指導監督の職務にあたる職長等が負い、事業者には事業者責任が問われることとなる（刑事上、事業者は、自身の規定違反に基づく責任のほか、法第 122 条の両罰規定による責任を負う）。

職長等教育の実施義務は事業者にあるが（ただし罰則なし）、事業者がこれを怠っていても、労働災害にかかる職長等の民刑事上の責任は免れない。職長等の責任は、組織内での実質的な指導監督の役割ないし権限とその実際の行為（作為・不作為）に伴うものだからである。

ただし、安衛法が、現場の要である職長に職階に即した教育を特に規定している趣旨、重要性に照らせば、職長等教育の不実施が、職長の民刑事上の責任を縮減する可能性はある。

チ　本条（法第 60 条）の改正提案として、職長等教育やそれに相当する教育を、現在定められた建設業、製造業等の 6 業種以外の業種の事務系、技術系の管理職にも拡大すべきと解される。

ツ　法第 60 条の 2 は、

第 1 項で、法第 59 条所定の雇入れ時・作業条件変更時教育及び特別教育、法第 60 条所定の職長等教育が課されない場合にも、危険有害業務の就業者（労働者に限定されていない）に対して、安全衛生教育（安全衛生水準向上教育）を行う努力義務を課し、

第 2 項で、厚労大臣がその実施のための指針を公表すべきことを定め、

第 3 項で、厚労大臣が当該指針に基づき指導等を行う権限について定めている。

本条第 1 項が挙げる法定教育（雇入れ時教育等）は、各職務へ従事する際の導入教育に過ぎず、技術革新に伴う新たな機械や技術の導入、作業態様の変化等に応じた継続教育が必要となることを踏まえ、設けられた規定である。

本条第 2 項に基づき、教育の対象者、内容、時間等を定めた「危険又は有害な業務に現に

就いている者に対する安全衛生教育に関する指針」（定時教育および随時教育指針。平成元年 5 月 22 日安全衛生教育指針公示第 1 号、最新改正：令和 3 年 3 月 17 日安全衛生教育指針公示第 6 号）が公表されている。

テ　同指針によれば、本条による教育の対象は、①就業制限業務の従事者、②特別教育対象業務従事者、③①②に準じる危険有害業務従事者であり、対象としては③の分だけ、法第 59 条第 3 項及び第 61 条の対象より広い。

内容は、労災動向や技術革新等に対応した事項、時間は原則 1 日程度、より具体的には、以下の 15 種類の業務種別ごとに別表に示されている。

これらは就業制限免除資格（免許、技能講習修了等）と特別教育の対象業務の双方を含んでおり、それらのうち特に知識技能の更新が必要なものを選定したものと察せられる。

①揚貨装置運転士安全衛生教育
②ボイラー取扱業務従事者安全衛生教育
③ボイラー溶接業務従事者安全衛生教育
④ボイラー整備士安全衛生教育
⑤クレーン運転士安全衛生教育
⑥移動式クレーン運転士安全衛生教育
⑦ガス溶接業務従事者安全衛生教育
⑧フォークリフト運転業務従事者安全衛生教育（就業制限に係るもの及び特別教育に係るもの）
⑨車両系建設機械（整地・運搬・積み込み用及び掘削用）運転業務従事者安全衛生教育
⑩車両系建設機械（基礎工事用）運転業務従事者安全衛生教育
⑪機械集材装置運転業務従事者安全衛生教育
⑫ローラー運転業務従事者安全衛生教育
⑬有機溶剤業務従事者安全衛生教育
⑭チェーンソーを用いて伐木等の業務従事者安全衛生教育
⑮玉掛け業務従事者安全衛生教育

これら、本条（法第 60 条の 2）に基づく安全衛生水準向上教育には、対象業務従事者の業務従事後、一定期間ごとに実施される定期教育と、機械設備等の更新ごとに実施される随時教育があり、随時教育には実技を含むものがある。

事業者は、これらを就業時間内に実施するよう努める義務を負う。

ト　関連規定には、以下のようなものがある。

事業者に、安全・衛生管理者、安全衛生推進者その他労災防止業務従事者 [294]への能力向

---

[294] 法第 99 条の 2（講習受講の指示）において、都道府県労働局長が事業者に「受講させるよう指示」する対象として定めた「労働災害防止業務従事者」や、法第 19 条の 2 が定める能力向上研修の対象とほぼ同旨と思われるため、ここでもその略称（労災防止業務従

上教育実施／受ける機会提供の努力義務を課した法第 19 条の 2。

事業者に、安衛則第 36 条所定の 57 の危険有害業務にかかる特別教育の実施を義務づけた法第 59 条第 3 項（罰則付き）。

事業者と就業者の双方を名宛人として、特別教育対象業務よりリスクの大きな一定業務（施行令第 20 条）につき、資格（免許、技能講習修了等）保有者以外の就業を禁じた法第 59 条第 3 項（罰則付き）。

ナ　本条（法第 60 条の 2）は、昭和 63 年の安衛法改正（同年法律第 37 号）で新設された。

国会での法案審議では、産業構造の変化や技術革新の進展が背景として強調され、特に VDT 作業による健康障害やメンタルヘルス問題への対応が意識されていた。

ヌ　適用の実際についてみるに、監督指導上、本条を活用する場面は極めて少ない。その理由は、本条が努力義務にとどまることのほか、実施すべき教育の範囲が不明確なこともあると解される。本条の定めを踏まえれば、法第 59 条第 3 項所定の特別教育、法第 61 条所定の就業制限解除資格（免許、技能講習修了等）取得のための教育の内容の補完が標準になるとは言えるが、極論、業務に伴うリスクに対応する内容は全てとも言え、だからこそ、本条を努力義務にとどめざるを得なかったとも言える。

また、匿名元行政官によれば、かつては指導票に監督官が自由記入できたので、本条のような努力義務規定であっても、指導の機会を確保できたが、現在は、指導票に予め記載された項目にチェックする形式になっており、本条（法第 60 条の 2）にかかるチェック項目はないので、監督官も指導が難しくなっているという。

挙示すべき関係判例は見当たらない。

ネ　本条の民事上の効果についていえば、本条の履行請求は認められ難いだろうが、特に労働者が本条に基づく教育を求めているのに果たされず、労災を生じた等の事情があれば、損害賠償の支払い命令に際して過失の一事情として考慮され得るだろう。

ノ　法第 61 条は、

第 1 項で、事業者を名宛人として、クレーン運転その他政令所定の危険有害業務につき、所定の免許取得者や技能講習修了者以外を就業させることを禁止し、

第 2 項で、就業者を名宛人として、上記資格者以外の就業を禁止し、

第 3 項で、就業可能な資格保有者に、就業時における免許証等の資格証書の携帯を義務づけ、

第 4 項で、職業能力開発促進法上の職業訓練中の労働者につき、省令の定めにより特例

事者）を用いる。本条（第 107 条〔労災防止業務従事者及び労働者への支援〕）も同様の対象を設定しているので、その略称を用いる。法第 19 条の 2 と法第 99 条の 2 の対象は、事業場内部の者を想定していると解されるのに対し、外部コンサルタントも対象に含み得る点で異なる。

を設けられる旨を定めている。

ハ　本条は、一定レベル以上のリスクを伴う業務への就業を、免許証等の資格を持つ者に制限した規定であり、その対象は労働者に限られない。

就業制限の対象業務は、施行令第 20 条が定める以下の 16 業種であり、都道府県労働局長が発行する免許取得者か、都道府県労働局長の登録を受けた者による技能講習の修了者などの有資格者のみが就業できる（安衛則第 41 条別表第 3）。

①発破の際の穿孔、装てん等の業務（施行令第 20 条第 1 号。以下号数のみ記載）

【発破装薬の例 [295]】

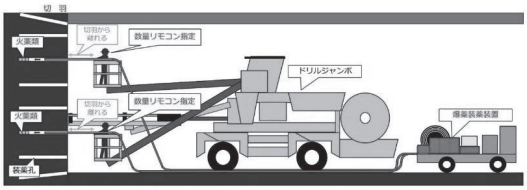


図1 本装置を用いた爆薬装薬構成
（2tトラック 1 台に爆薬装薬装置 2 台搭載の場合）

写真1 装薬作業状況

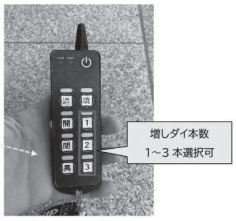


写真2 ワイヤレス操作リモコン

②制限荷重 5 トン以上の揚貨装置（船舶に取り付けられたデリックやクレーンの設備）の運転業務（第 2 号）

【揚重装置の例 [296]】

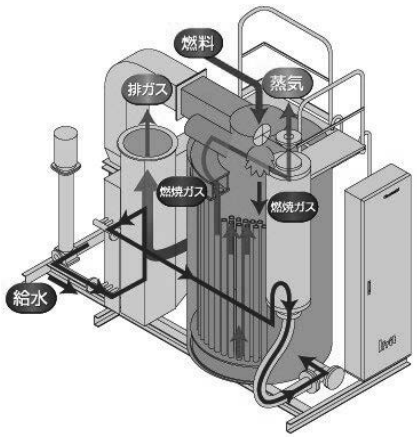
---

295 PR TIMES の WEB サイト（https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000071.000057111.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 8 日）。

296 「失業後はじめてのハローワーク」の WEB サイト（https://shi-tsu-gyo.com/youkasouchi/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

③ボイラー（小型ボイラー除く）の取扱い業務（第 3 号）

【ボイラーの例 [297]】



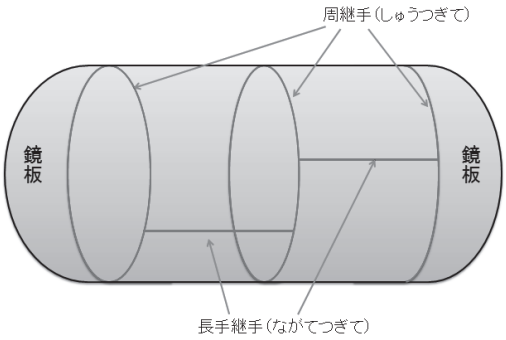
④前号のボイラー又は第一種圧力容器（小型圧力容器除く）の溶接（自動溶接機による溶接や管の周継手〔円筒形の部材を接合する際に用いる継手〕の溶接等を除く）の業務（第 4 号）

【ボイラーの継ぎ手のイメージ [298]】

---

[297] 川重冷熱株式会社の WEB サイト（https://www.khi.co.jp/corp/kte/product/boiler/principle/最終閲覧日 2023 年 11 月 8 日）。

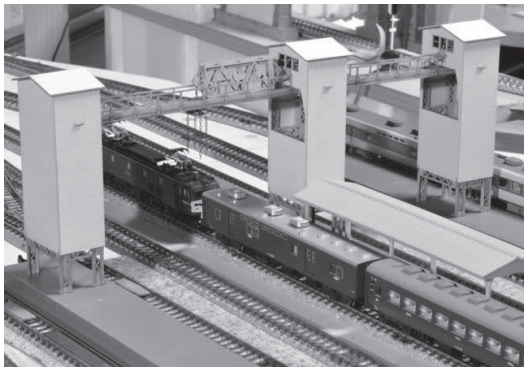
[298] 「製造業に役立つ資格」の WEB サイト（https://hibari01.com/entry18.html 最終閲覧美 2023 年 11 月 8 日）。



⑤ボイラー（小型ボイラー及びそれに準じる本号所掲のボイラー[299]を除く）又は所定の第一種圧力容器の整備業務（第 5 号）

⑥つり上げ荷重 5 トン以上のクレーン（跨線（こせん）テルハを除く）の運転業務（第 6 号）

【跨線テルハの例 [300]】



跨線テルハは、鉄道の線路を跨いで荷を運ぶテルハである。

⑦つり上げ荷重 1 トン以上の移動式クレーンの運転業務（第 7 号）

【移動式クレーン [301]】

---

[299] 胴の内径の大きさや伝熱面積が一定以下のものと指定されている。

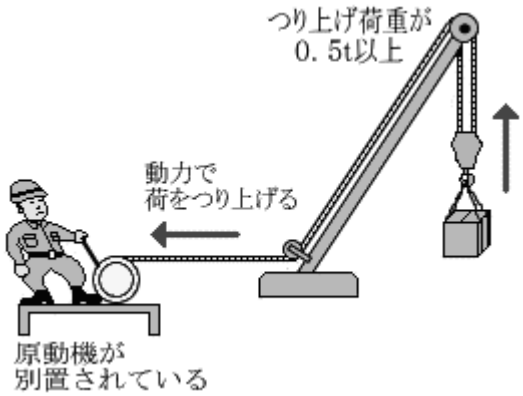
胴の内径の大きさは内圧の強さ、伝熱面積の大きさは内部の熱量の強さに比例し、いずれも爆発の可能性や爆発時の被害の大きさに影響すると察せられる。

[300] 布施隆宏氏が運営するふせちゃんのブログ（https://blog.goo.ne.jp/fusechan2003 最終閲覧日 2022 年 3 月 4 日）。

[301] 大阪特殊自動車学校の WEB サイト（https://osakatokushu.co.jp/mobile-crane/最終閲

⑧つり上げ荷重 5 トン以上のデリックの運転業務（第 8 号）

【デリック [302]】

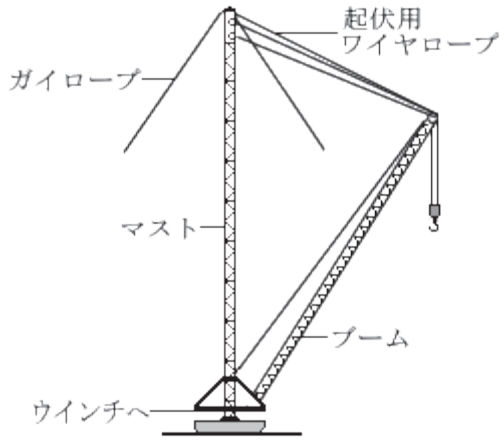


【ガイデリックの例 [303]】

覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[302] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html 最終閲覧日 2020 年 8 月 23 日）。

[303] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html 最終閲覧日 2020 年 8 月 23 日）。



⑨潜水業務（第 9 号）

【潜水業務の例 [304]】

⑩可燃性ガス及び酸素を用いて行なう金属の溶接、溶断等業務（第 10 号）

【金属溶断の例 [305]】

---

[304] 株式会社 MMS の WEB サイト（http://www.mms.tank.jp/categories4.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 8 日）。

[305] 株式会社 MonotaRO の WEB サイト（https://www.monotaro.com/note/readingseries/yousetsukiso/0201/最終閲覧日 2023 年 11 月 9 日）。

⑪最大荷重（本来の使用法で耐えられる最大荷重）が 1 トン以上のフォークリフトの運転業務（第 11 号）

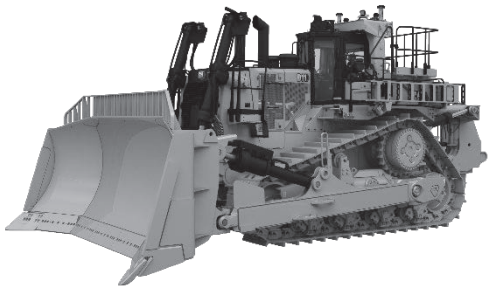
【フォークリフト [306]】

⑫機体重量 3 トン以上の特定の動力による建設機械で、不特定の場所に自走できるものの運転業務（第 12 号）

【ブル・ドーザー（別表第 7 第 1 号）の例 [307]】

306 公益社団法人福岡県労働基準協会連合会の WEB サイト（https://www.f-roukijunren.or.jp/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

307 日本キャタピラー合同会社の WEB サイト（https://www.nipponcat.co.jp/products/dozers/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。



⑬最大荷重（本来の使用法で耐えられる最大荷重）が 1 トン以上のショベルローダー又はフォークローダーの運転の業務（第 13 号）

【ショベルローダー[308]】

【フォークローダー[309]】

⑭最大積載量 1 トン以上の不整地運搬車の運転業務（第 14 号）

[308] コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[309] コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

【不整地運搬車の例[310]】

⑮作業床の高さが 10 メートル以上の高所作業車の運転業務（第 15 号）

【高所作業車の例[311]】

⑯制限荷重 1 トン以上の揚貨（ようか）装置又はつり上げ荷重 1 トン以上のクレーン、移動式クレーン若しくはデリックの玉掛けの業務

【クレーンの玉掛け業務[312]】

---

310 コマツ教習所株式会社の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

311 株式会社カネコ・コーポレーションの WEB サイト（https://www.kaneko.ne.jp/product/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

312 キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=16 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

ヒ　本条第 1 項違反（政令で指定する対象業務に所要の資格を持たない者〔ここでは無資格者という〕を就かせた場合）には 6 ヶ月以下の懲役や 50 万円以下の罰金（安衛法第 119 条第 1 号）、

第 2 項違反（無資格者が制限業務に従事した場合）には 50 万円以下の罰金（法第 120 条第 1 号）が科され得る。

第 4 項違反（職業訓練受講者にかかる特例〔就業制限解除〕を定めた省令違反）にも、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（法第 119 条第 4 号）が科され得る。

フ　特別教育にかかる規制と就業制限にかかる規制の関係については、次のように言える。

現段階では、法第 59 条第 3 項所定の特別教育は、事業者の義務なので、修了せずに就業した労働者らが罰せられることはない[313]。しかし、法第 61 条所定の就業制限は、事業者（第 1 項）のほか、就業者（第 2 項）も規制対象としており、就業者は労働者に限られず、事業主、法人の役員等も含み、処罰の対象となる。

これは、特別教育の対象業務（安衛則第 36 条）より、就業制限対象業務（施行令第 20 条）の方がリスクが高いことの反映である。

ヘ　本条（法第 61 条）の沿革をみるに、昭和 22 年の労基法制定時、第 5 章「安全及び

313 ただし、厚生労働省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書」（令和 5 年 10 月）において、不適任者による就業は周囲にリスクをもたらすため、個人事業者等にも特別教育の修了を義務づける方針が示された。事業者には実施（外部機関での受講機会提供を含む）、労働者には修了の義務づけが図られるものと思われる（三柴丈典）。

衛生」に設けられた第 49 条が、

第 1 項で、使用者を名宛人として、未経験労働者を、運転中の機械の危険部位の清掃、調帯や調索の取付け・取外し等、危険業務に就かせてはならないと定め、

第 2 項で、使用者を名宛人として、特に危険な業務に必要な技能を持たない者を就けてはならないと定め、

第 3 項で、前 2 項の業務の範囲、必要な技能を命令で定めると定めていた。

このうち第 2 項及び第 3 項が、現行法第 61 条所定の就業制限に近い。

また、旧安衛則（昭和 22 年労働省令第 9 号）第 44 条は、

第 1 項で、法第 49 条第 2 項の定めを受け、使用者を名宛人として、汽缶のふん火（ボイラーへの点火のことと思われる）、ボイラーの溶接、つり上げ能力 5 トン以上のクレーン運転業務等、一定の業務を列挙し、都道府県労働基準局長による免許を取得しない限り就業させてはならない旨定め、

第 2 項で、当該免許取得者以外の当該業務への就業を禁止し、

第 3 項で、第 1 項所定の試験及び免許について、第 4 編各章で定める旨規定していた。

その後、現行安衛法の制定と共に、第 61 条に現在の定めと同様の定めが設けられ、施行令第 20 条が就業制限対象業務を定め、安衛則第 41 条が、就業制限を解除する資格について同規則別表第 3 所定のものと定めた。また、第 42 条が、法第 61 条第 4 項を具体化する趣旨で、職業訓練の場合の特例の適用条件等を定めた。

援用する法律名の変更（職業訓練法から職業能力開発促進法へ）に伴う修正等の微修正はあったが、法第 61 条及びそれに紐付く規定の骨格に変更はない。

ホ　監督指導状況についてみるに、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[314]では、本条の実際の適用例として、フォークリフト運転技能講習を修了していない労働者に最大荷重が 1t 以上のフォークリフトの運転業務を行わせていたことから、有資格者に当該業務を行わせるよう指導された例やその類例が示された。

本条違反で送検されるケースも、無資格の労働者にフォークリフトの運転業務や移動式クレーンの玉掛け業務などを行わせるものが多いようだ。

なお、匿名元監督官によれば、必要な資格を有しない者が就業制限対象業務に就いていた場合、監督指導実務上は、法第 61 条第 1 項により事業者に指導・処分を行うケースが圧倒的に多いが、事業者の指揮監督権が及ばない条件下、特に事業者が関知していない条件下で

---

[314] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

の無資格就労では、第2項により就業者に指導・処分が行われる傾向にあるという。

また、他者を雇用する事業者が自身の判断で自ら無資格で制限業務を行った場合、法第61条第1項と第2項のいずれの適用になるのか。前掲令和2年の法令運用実態調査（三柴担当）でも、判断が分かれているとの回答がみられた。

事業者が無資格者である自身を制限業務に就かせたとして法定刑がより重い第1項を適用すべきとも考えられる。本条は、誰を使用するかを問わず、危険な機械等により関係者にリスクをもたらすことを防ぐことを目的としつつ、他者を使用する立場にあって事業上の判断が可能な事業者により重い罰則付きで禁じる趣旨と考えると、事業者本人が無資格のまま就労した場合に、第1項を適用するのが妥当であろう。他方、当該事業者が注文者等との関係で、実質的に指揮命令関係にあるような場合、第1項より法定刑の軽い第2項が適用されることもあり得よう（三柴の所見）。

マ　関係判例として、岡部組事件人吉簡判昭和45年2月20日判例時報第602号105頁が挙げられる。

本件では、有限会社岡部組の代表取締役である被告人Y1が、建設省から請け負ったダム工事で火薬類を消費し、労働者を使用していたが、火薬類を消費する場所に、火薬庫とは別に火薬類取締法に定められた火薬類取扱所を設け、1日分の消費分だけそこに別置して、爆発に際しての被害を最小限にとどめられるようにすべきだったのにそうせず、また、導火線発破の業務を、それに必要な資格を持たないY2に行わせていた。

そこで、Y1及びY2が、火薬類取締法及び旧労基法違反で起訴された。

両者の弁護人は、Y2は有資格者であるHの補助者として対象業務に従事し、Y1もその旨命じたに過ぎないので、旧労基法第49条第2項（＊必要な技能を持たない者に特に危険な業務に就かせてはならない旨の規定）等に反しないと主張した。

しかし判決は、以下のように述べて、両者を有罪とした。

右法令は、労働者の安全を保障するため使用者が必要な技能を持たない者を特に危険な有害業務に就かせることを禁じているのであって、技能者養成にかかる例外に該当しない本件では、労働者を独立してその業務に就かせるか、有資格者の手足のように使用される補助者として右業務に就かせるかに関わりなく、必要な技能を持たない労働者を右業務に就かせることで、当該規定に違反する。のみならず、本件においてY2は独立して当該業務に従事し、Y1はこれを認容したと認められる、と。

ここから、就業制限業務には、有資格者の指揮命令下で就業する補助者の従事も制限されることが示唆される。

ミ　法第62条は、事業者を名宛人として、中高年齢者等就業上の配慮を要する者につき、その心身の条件に応じた適正配置の努力義務を課している。

ム　本条は、生産方式や工法等の急激な変化への高年齢労働者の適応力の乏しさゆえの

被災率の高さ等を意識して[315]設けられた規定である。現に、休業 4 日以上の死傷者数のうち 60 歳以上の労働者が占める割合は、2019 年に 27%であり、若年層より相対的に被災率が高い。しかし、高年齢者には、経験・研鑽で培われた技能や精神的安定があり、一律に雇用から排除するのは適当でない。そこで、その心身の機能・状態に応じた適正配置の努力義務を課したものである。一般に、高年齢労働者に重激な筋労働脚力や反応の敏捷さは求め難いので、個別性を踏まえ配慮を求める趣旨である[316]。

通達によれば、本条の主な保護対象は、高年齢者のほか、身体障害者と出稼ぎ労働者である（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

身体障害者が含まれた理由は、本条が、本法成立直前の昭和 46 年 9 月 17 日に成立した 2 つの雇用促進法（①中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法と②身体障害者雇用促進法）を受けたことによると解される。

すなわち、本条は、就職困難な類型の労働者の雇用促進の趣旨を帯びていると解される。

メ　本条（法第 62 条）の沿革についてみるに、旧労基法・旧安衛則時代にはなく、現行安衛法制定時に、上述の通り、おそらくは昭和 46 年に成立した 2 つの雇用促進法を受け、就職困難な労働者の雇用継続支援の趣旨を帯びて規定された。

モ　監督指導状況をみるに、近年の監督指導では、特に中高年齢者の転倒災害対策に重点が置かれている。また、エイジフレンドリーガイドライン[317]等を用いたソフトな指導が行われているという。

ヤ　関係判例として、綾瀬市シルバー人材センター（I 工業所）事件横浜地判平成 15 年 5 月 13 日労働判例 850 号 12 頁が挙げられる。

＜事実の概要＞

現在のシルバー人材センターに当たる高齢者事業団（Y への事業と財産の承継者）が、当該事業団の会員にあたる高齢者 X に対して I 工業所での就業機会を提供（法的には、事業団と就業先間の人材紹介契約や派遣契約に基づく職業紹介や労働者派遣に当たると解される）したところ、その工場内に設置されたプレスブレーキ（薄い金属板に曲げ加工をするためのプレス機械）の操作（本件作業）中、左手をテーブル奥に差し込んだ状態のまま誤ってフットスイッチを押したため、ラム（下降して鉄板に圧力を加える鋭利な刃物状の金属部分）がテーブルに下降して左手の示指、中指、環指及び小指の 4 指を根本から切断し、身障者福祉法別表 4 相当の障害を残した。

そこで X は、その後事業団からその地位を承継した Y（ただし Y はこの点も争った）を

---

315 第 68 回国会衆議院社会労働委員会第 5 号・昭和 47 年 3 月 10 日（渡邊（健）発言）。

316 労務行政研究所編『労働安全衛生法（労働法コンメンタール No.10)』（平成 28 年〔2017 年〕）574 頁。

317 厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン)」（令和 2 年 3 月)。

相手方として、主位的に債務不履行、予備的に不法行為に基づき損害賠償を求めて提訴した。
＜判旨～X 請求一部認容～＞

規約第 3 条に定められた高齢者事業団の目的（高齢者への就業機会の提供によるその社会参加の促進等）を合わせ考えれば、事業団は、就業機会の提供に際して、社会通念上その健康（生命身体の安全）を害する危険性が高いと認められる作業を内容とする仕事の提供を避止し、もって当該高齢者の健康を保護すべき信義則上の保護義務（健康保護義務）を負っている。

危険性が高いと認められる作業に当たるかは、作業内容等の客観的事情と当該高齢者の年齢、職歴等の主観的事情とを対比検討することにより、通常は比較的容易に判断できる。

本件事故は、通常の工場労働者でも生じ得るのに、X は、身体的対応が遅れがちで、危険回避行動が困難になる等が指摘される高齢者であり、加えて、大卒後の大部分をデスクワークに従事して機械作業に従事したことがなかった。

そうすると、本件作業は、作業内容等の客観的事情と X の年齢、職歴等の主観的事情を対比検討して、社会通念上高齢者である X の健康を害する危険性が高いと認められる作業に当たる。

事業団は、本件作業が含まれる仕事を X に提供し、X がそれに応じた結果、本件事故に至ったから、事業団には健康保護義務違反があり、I 工業所の関係者が本件プレスブレーキの操作方法を X に指示したことは、過失相殺等の損益相殺事由となるにとどまる。

そして、Y が事業団の法的地位を引き継いだので、X への損害賠償義務も承継したことになる。

本判決からは、事業者は、高齢者の反応の遅れ、危険回避行動の困難の特性や、従前の職業経験等を踏まえ、適正配置をすることが、民事上の安全（健康）配慮義務の内容となることが窺われる。

ユ　本条（法第 62 条）の民事上の効果を考えるに、おそらくは就職困難者の雇用継続支援という政策的な性格を持つ努力義務規定であり、当該措置を講じずに労災が発生した場合の過失（損害賠償）責任や、当該措置を講じずに解雇その他不利益措置を講じた場合に、その法的効力の判断に際して、考慮要素の 1 つになるが、その限りにとどまるだろう。

ヨ　本条（法第 62 条）の改正について考えるに、何より、その保護対象を拡大すべきである。障害者類型では、障害者雇用促進法の保護対象の拡大も踏まえ、身体障害者のみならず、知的障害者、精神障害者を加えるべきである。

また、外国人労働者にも、その熟練度や言語能力に応じた適正配置等の配慮が求められるので（現に、安全衛生教育推進要綱〔平成 3 年 1 月 21 日基発第 39 号。最新改正：平成 28 年 10 月 12 日基発 1012 第 1 号〕では、安全衛生教育の推進上の留意事項として、高年齢労働者と外国人労働者が挙げられている）、対象に加えることが差別的メッセージとならないよう留意しつつ、本条の保護対象に加えるべきだろう。

なお、日本にルーツを持たない外国人労働者は、出稼ぎ労働者に準じる者とも解される。

ラ　法第 63 条は、国が事業者による安全衛生教育の効果的実施を支援するため、指導員の養成等のほか、教育方法の開発、教育資料の提供等の施策の充実に努める責務を定めている。

リ　本条は、第 6 章で事業者に義務づけられた各種の安全衛生教育を効果的なものとするため、国による施策の充実が必要との認識から設けられたものであり／だが、実質的に、安全衛生教育センターの設立根拠規定と言える。現に、本条に基づく国の援助措置の一環として、中央労働災害防止協会と建設業労働災害防止協会への運営委託を前提に 3 つの安全衛生教育センターが設立され、事業場で行われる安全衛生にかかる指導者や教育の講師等の養育のため、様々なカリキュラムが設定、実施されている。

昭和 48 年 9 月 12 日基発第 525 号通達（「安全衛生教育センターの開設について」）では、「名実ともにわが国における安全衛生教育のメッカとすべきもの」とされていた。

ル　事業場における安全衛生教育にかかる法制度の沿革については前述したが、簡単に振り返る。

工場法時代から労災防止上重要と認識されていたが、工場法や工場危害予防規則に関係規定はなかった。

旧労基法時代には、その第 50 条で雇入れ時の安全衛生教育のみが義務づけられ、旧安衛則第 6 条で、安全管理者の職務の 1 つに安全作業に関する教育訓練が定められ、第 18 条で、衛生管理者の職務の 1 つに衛生教育が定められていた。この定め方は、事業場ごとに教育すべき内容が異なるため、法令で一律的に定めることが困難だったためと察せられる。現に、鉱山保安法第 6 条（現行法第 10 条第 2 項）は、当時既に、それに紐付く石炭鉱山保安規則等への付託により、保安教育の内容や時間等を詳細に定めていた。

前述の通り、就業制限は、旧労基法第 49 条で定められ、特にその第 2 項及び第 3 項は、現行安衛法第 61 条に近い定めを置いていた（「使用者を名宛人として、特に危険な業務に必要な技能を持たない者を就けてはならない」〔第 2 項〕、「業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める」〔第 3 項〕）。また、旧安衛則第 44 条は、法第 49 条第 2 項の定めを受け、使用者を名宛人として、汽缶のふん火（ボイラーへの点火のことと思われる）、ボイラーの溶接、つり上げ能力 5 トン以上のクレーン運転業務等、一定の業務を列挙し、都道府県労働基準局長による免許を取得しない限り就業させてはならない旨定め、

第 2 項で、当該免許取得者以外の当該業務への就業を禁止し、

第 3 項で、第 1 項所定の試験及び免許について、第 4 編各章で定める旨規定していた。

しかし、法令上の安全衛生教育制度は不十分で、就業制限の対象業務も少なかった。

現行安衛法の制定により、従前は行政指導で進められていた作業内容変更時の安全衛生教育、危険有害業務への特別教育、職長等教育の実施が事業者に義務づけられ、就業制限も、特別教育よりリスクの高い業務を対象とするものとして、より整備充実化された。こうして、全職種・全規模の事業場で就労する全労働者を対象とする、必要な安全衛生教育の法的基盤が整備された。

その背景には、昭和 46 年に労働省に提出された労基法研究会（第 3 小委員会）報告が、

①新技術導入時、職種転換時などの教育

②教育内容の明確化

③職長教育等の明確化

を具体的内容として、安全衛生教育の充実強化の必要性を示したことがあった。

旧労基法・旧安衛則時代には、毎年 6,000 人超の労災による死亡者が生じており、教育の懈怠が社外工や顧客にまで被害が及ぶ重大な労災の重要な原因となったと思われる例が生じていた。事業者が労働者に施すべき教育内容が不明確という問題もあったため、昭和 46 年の労災防止計画では、教育制度の強化が対策の柱の 1 つとされていた。良工社女子年少者就業制限等違反被告事件（名古屋地判昭和 26 年 9 月 19 日）のように、法定教育内容の不明確さが仇となったと思われる裁判例もあった。

本条は、こうした経過を経て整備充実化された事業場における安全衛生教育制度を有効に機能させるための国の積極的な支援策を定めたものである。

レ　本条に基づき設置された安全衛生教育センターは、現在、以下の 3 施設と思われるが、事業場での教育・指導者を養成する教育は、中央労働災害防止協会や各労働災害防止団体の本部や支部、労働基準団体等をはじめとする行政関係の各種安全衛生関係団体[318]のほか、行政から技能講習等の登録講習機関として指定を受けた民間団体でも実施されている。

①東京安全衛生教育センター（東京都清瀬市梅園 1－4－6。昭和 48 年 10 月設立、大教室 1、小教室 4、討議室 2、実習室 2。局所排気装置、動力プレス、産業用ロボット、研削盤、研修用 AED、振動工具等保有）

②大阪安全衛生教育センター（大阪府河内長野市河合寺 423－6。昭和 53 年 11 月設立、大教室 1、小教室 4、実習室 4。局所排気装置、動力プレス、産業用ロボット等保有）

③建設業安全衛生教育センター（千葉県佐倉市飯野 852）

ロ　第 6 章にかかる論点を抽出し、若干考察すれば、以下の通り。

①安全衛生教育の対象者

法第 59 条第 1 項・第 2 項の教育（雇入れ時教育・作業内容変更時教育）の対象は、事業者が使用する者全てであり、日雇い労働者まで含まれる（第 3 項の特別教育の対象も、所定の業務に就く限り、全ての労働者になると思われる〔三柴丈典の所見〕）。常時使用する労働者に限られる雇入れ時健診や定期健診（法第 66 条、安衛則第 43 条、第 44 条）と異なるのは、基本的に、線（：時間的経過）で生じる健康状態の悪化ではなく、点で発生する災害を想定しているためと解される。

派遣関係では、原則として労働者と雇用関係にある派遣元が実施責任を負うが、個別的に

---

318 詳しくは、中央労働災害防止協会安全衛生情報センターの WEB サイト（https://www.jaish.gr.jp/information/dantai.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 13 日）を参照されたい。

は合目的的規制が図られている。

たとえば、特殊な機械・設備等を派遣先で取り扱う場合等には、派遣元での実施が困難／無意味な場合もある。そこで、指針（「派遣労働者が講ずべき措置に関する指針」（平成 11 年 11 月 17 日労働省告示第 138 号、最新改正：令和 2 年厚生労働省告示第 346 号）において、たとえ派遣先の実施義務が法定されていなくても、雇入れ時及び作業内容変更時教育について派遣元から委託があれば、派遣先は受託するよう（派遣元自身が行う場合は、派遣先が当該労働者に行わせている業務に関する情報を提供するよう）求められている。

もとより、作業内容変更時教育は派遣元・派遣先双方、特別教育は派遣先が担う立て付けとなっている（労働者派遣法第 45 条）。

現行法上、一人親方は安衛法上の労働者ではなく、法第 59 条の安全衛生教育の対象でもないが、平成 28 年に成立した略称・建設職人基本法（平成 28 年法律第 111 号）に基づき策定された「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」により、一人親方も、安全衛生に関する知識習得のための支援を受けられることとなった。また、厚生労働省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書」（令和 5 年 10 月）において、不適任者による就業は周囲にリスクをもたらすため、個人事業者等にも特別教育の修了を義務づける方針が示された。現在、特別教育については、事業者への実施（外部機関での受講機会提供を含む）の義務づけしかされていないが、これに伴い、事業者には実施（同前）、個人事業者と共に労働者にも修了の義務づけが図られるものと思われる（三柴丈典の所見）。

プラットフォーム就労に伴う心理的ストレス、生活習慣の乱れ、VDT 作業による視力低下、就労場所の安全衛生問題等に対応できる教育制度等の整備も検討されねばならない。

②就業上の要配慮者の範囲

法第 62 条は、加齢に伴う脚力や反応の敏捷性などの機能低下等による転倒や落下等の危険を想定して、中高年齢者を主な保護対象として、通達において、身体障害者や出稼ぎ労働者が挙げられているが、その対象を全ての類型の障害者に拡大する必要がある。

また、同条が、就職困難者の雇用継続支援という政策目的を帯びていることに鑑みれば、適正配置について、各種の就業上の措置を講じた上での配置も含まれると解釈すべきであろう。

ここでは、平成 28 年に施行された障害者雇用促進法改正（平成 25 年法律第 46 号）に基づき公表された合理的配慮指針の示唆（知的障害につき、明確な業務指示、図表等を用いた業務マニュアル等。精神障害につき、本人の状況に応じた業務量の調整等や静かな環境での休憩所の提供。発達障害につき、サングラスの着用や耳栓の使用の許容等）が参考になる。

外国人労働者も、既に対象とされている出稼ぎ労働者と共通点が多く、対象に含めるべきである。すなわち、出稼ぎ労働者の場合、製造業や建設業等に従事して不慣れな業務に就くことも多く、法的地位や権利保障の不十分さもあって、被災事件が多発していた。「出稼ぎ」という文言は広く解釈できるので、立法的に明確に対象に含めるか、外国人労働者を含めた

解釈が求められる。少なくとも、母国語による安全マニュアルや作業上の注意が求められる。

ワ　平成 26 年度から 28 年度に実施された三柴を研究代表とする厚生労働科学研究[319]では、有効な安全衛生政策のための要素の筆頭に「組織の責任者による真摯で具体的な関与」が挙げられ、「構造的で計画的な取り組み」も挙げられている。それを踏まえて、経営のトップ層（総括安全衛生管理者等）や一般従業員層への安全衛生教育の充実化が提言されている。また、経営トップ層による関与を実現するには、教育の法制度化のみならず、刑事制裁の検討も必要として、イギリスの例も参考に、安全衛生の運営を担う事業体の役員が、内部統制システムの管理を怠ったことにより重大な労災を発生させた場合、刑事制裁を科す規定の新設を検討すべきとされている。

こうした提案と共に、教育の対象の拡大、業種業務の事情に応じたテーラーメードの安全衛生教育の計画、就業上の配慮の対象と内容の拡大が検討されるべきと思われる。

16　石﨑解説②（第 7 章第 64 条～第 68 条の 2）

石﨑解説②は、法第 65 条ないし第 68 条の 2 を対象としている。

これらは、作業環境管理から健康診断、心と体の健康づくり等も含む広義の健康管理（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 602 号）について定めた第 7 章の殆どに当たる。

概要は以下の通り。

ア　これらの規定は、労働衛生の三管理と呼ばれる①作業環境管理、②作業管理、③健康管理を定めている。

①は、作業環境の有害因子を測定し、工学的対策等で除去・低減するなどして、良好な状態を維持すること、

②は、作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造･加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の管理により、有害因子へのばく露を防止したり、疲労・ストレスを防止すること等、

③は、労働者個々人の健康状態を把握して個別的な対応策を講じたり、①②に反映させることと説明できる。

①②③の順で優先されるべきだが、相互に関連させるべきである。

イ　法第 64 条は、法制定当時、作業環境の快適化を定めていたが、平成 4 年の法改正で、第 7 章の 2 が、より幅広い職場環境の快適化を定めたことに伴い削除された。

ウ　法第 65 条が定める作業環境測定を行うべき作業場（事業場内の細分化された法の適

---

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

用単位[320]）については、安衛法施行令第 21 条に定めがあり、政令（作業環境測定法施行令〔昭和 50 年政令第 244 号〕第 1 条）が指定する、健康障害リスクが高く、高度な測定技術が必要な屋内の 5 種の指定作業場のみを対象とした作業環境測定法よりはやや広範で、法第 2 条第 4 号所定の作業環境測定の対象とほぼ等しく[321]、概ね、空気中に有害物質があるか、有害物質を取り扱うか、温度・湿度・騒音など、作業環境自体が危険なものが列挙されており、放射線職場のほか、高濃度の粉じんが発生し、濃度が変化し易い坑内作業場なども含む。

このうち粉じんを著しく発散する屋内作業場（施行令第 21 条第 1 号）については、粉じん則第 25 条に「常時特定粉じん作業が行われる屋内作業場」と定義されており、

ふるい分け、混合、袋詰め、坑内やずい道での掘削、鉱物の破砕、金属等の裁断、研磨、製品等に付着した物質の除去、粉体の運搬、金属の溶解、金属のアーク溶接等の一般的な粉じん作業（粉じん則別表第 1）のうち、

粉じん発生源が「特定粉じん発生源」であるもの、すなわち「粉じんを著しく発散する」もの（坑内作業やずい道内建設作業における鉱物の掘削作業等 15 種類）

が特定粉じん作業として列挙され（粉じん則別表第 2)、それが行われる場所が該当すると解されている。

こうした作業では、じん肺や結核、気胸などの合併症を引き起こし易い[322]。

---

320 畠中前掲書（2019 年（令和元年））76 頁。

321 作業環境測定の法的定義については、座談会（木村嘉勝，松尾幸夫，畠中信夫，沼野雄志，輿重治）「作業環境測定法 20 年を迎えて」（社団法人作業環境測定協会『作業環境』17 巻 1 号（1996 年）7〜8 頁に掲載された畠中信夫発言が参考になる。

これによれば、作業環境測定法（作環法）は、安衛法第 65 条を基本法として、測定実施の能力的担保を図ろうとしたものである。その第 1 条に安衛法「と相まって」というドッキング規定を盛り込むことで、同法の一環であることを宣言しており、これは作業環境測定の労働安全衛生上の重要性を示す意味も持っている。この法律（作環法）の制定の際に設けられた附則により、安衛法第 2 条第 4 号に作業環境測定の定義（単なる分析ではなく、デザインから分析までの体系を言うこと）が定められた。もっとも、作環法の対象は、リスクが高い政令指定作業場に絞られ、そのうち専門的技術が必要なものについて、測定士や測定機関の利用を強制した。

こうした経緯から、安衛法第 2 条と第 65 条、作環法に言う「作業環境測定」は文言としてはほぼ同義だが（ただし、坑内粉じん作業にかかる粉じん則第 6 条の 3 所定の作業環境測定のように、前者には該当するが後者には該当しないとされているものもある)、作環法上測定実施義務がかかる作業場は作環法施行令指定の作業場に絞られる、ということと解される（三柴丈典)。

322 なお、鉱物等の破砕、裁断、研磨等では、固定的な動力設備（≠手持ち式動力工具）による作業が常時行われている場合のみが測定対象となり、例えば、手持ち式動力工具で

暑熱・多湿等の屋内作業場（施行令第 21 条第 2 号）については、

安衛則第 587 条で、

製鉄・製鋼業で用いる種々の炉（高炉〔鉄鉱石→銑鉄の工程〕、転炉〔銑鉄の洗練の工程〕、電気炉など）に関わる屋内作業場のほか、

金属・ガラス加工業で用いるキュポラ（鉄等を溶かして鋳物の溶湯を得るための溶解炉）等で金属・鉱物・ガラスを溶解ないし加熱、焼成、焼結する屋内作業場や、

溶解金属を運搬する屋内作業場などのほか、

多量の蒸気を使用する染色槽での染色を行う屋内作業場、同じく金属／非金属の洗浄／めっきを行う屋内作業場、

紡績・織布（しょくふ：縦糸と横糸で布を織ること）を行い、給湿を行う屋内作業場、

ドライアイス等を取り扱う屋内作業場、

労働者が冷蔵庫の内部で作業を行う場

等が該当するとされている。

著しい騒音を発する屋内作業場（施行令第 21 条第 3 号）については、

安衛則第 588 条で、

鋳物・金属加工業における鋲打ち機、電動ハンマー、鋳物の型込機を取り扱う作業場、

ロール機、圧延機による金属の圧延等に関わる作業場、

通称ガラ箱による金属製品の研磨等を行う作業場、

ドラム内の刃で木の皮を剥ぐドラムパーカーや丸太をチップ状にカットするチッパー等を用いる作業場

等が該当するとされている。

坑内の作業場（施行令第 21 条第 4 号）については、

安衛則第 589 条で、

炭酸ガスが停滞する（想定リスク：炭酸ガス中毒)、気温が 28 度を超える（想定リスク：熱中症)、通気設備が設けられている（想定リスク：酸欠）坑内作業場

等が該当するとされている。

坑内作業場で維持すべき炭酸ガス濃度（1.5%以下：安衛則第 583 条)、坑内気温（37 度以下：安衛則第 611 条)、通気設備を設置すべきこと（安衛則第 602 条）については、それぞれ安衛則に規定されている。

中央管理式空調設備（空気の浄化、温湿度や流量の調整等ができる設備）の設置建築物の室（施行令第 21 条第 5 号）については、事務所用のものに限り、事務所則の規制対象となっており、

ある手持ち式グラインダーを使用した金属研磨作業や金属アーク溶接作業は、粉じん発生場所が特定の場所とは限らないため、特定粉じん作業に当たらず、測定対象にはならない。

法第 22 条を根拠に室の一酸化炭素（50ppm 以下）及び二酸化炭素濃度（5000ppm 以下）（事務所則第 3 条)、法第 23 条を根拠に室の温度管理（室温 10 度以下の場合暖房すること、17 度以上 28 度以下となるよう務めること）（事務所則第 4 条、第 5 条）などが定められている。

放射線業務（原子炉運転業務、医療現場での診断・治療、機械の非破壊検査にかかる作業等の放射線業務[323]）を行う作業場（施行令第 21 条第 6 号）については、

測定を行うべき作業場として、電離則第 53 条において、

①管理区域（放射線実効線量の合計が 1.3mSv を超えるおそれがある等、放射線量が強く、標識等による明示や必要ある者以外の立入禁止が求められる区域）該当箇所、

②放射性物質取扱作業室、

③事故由来廃棄物等取扱施設（東電福島原発の事故で放出された放射性物質で汚染された廃棄物や土壌の取扱作業用の施設)、

④坑内核原料物質採掘作業場

が該当するとされている。

放射線の生体影響は、その種類、エネルギー、内部照射（体の内部から放射線をあてる。放射線源を直接腫瘍にあてる治療等が該当する）か外部照射（体の外部から放射線をあてる）かにより異なるが、全身被曝では造血器障害等、局所被爆では皮膚、眼、生殖腺等に障害が生じるほか、長期の潜伏を経て発症する障害として悪性腫瘍、遺伝性影響が生じる。

特定化学物質（労働者に健康障害を発生させる〔可能性が高い〕物質として、労働安全衛生法施行令（令）別表第 3 で定められ、特化則で第 1 類から第 3 類に分類して規制されている化学物質）の製造・取扱いを行う屋内作業場（施行令第 21 条第 7 号）については、

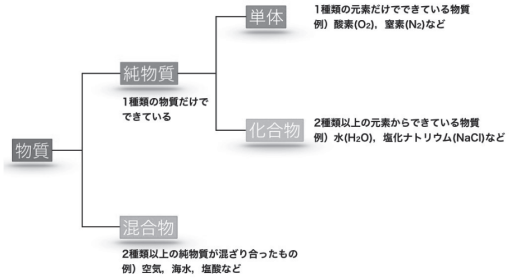
特化則第 36 条と施行令別表の関連規定で、第 1 類物質と第 2 類物質の一部を扱う作業場が該当するとされている。

特化則は、がん原性等の有害性のある物質を、第 1 類から第 3 類に分けて規制している。規制対象物質には、純物質のほか、これを含有する製剤等も含まれるが、重量に占める純物質の含有率が裾切値（原則 1%）以下のものは除かれる（特化則第 2 条第 2 項、第 3 項、別表第 1、第 2)。

【純物質】

---

323 測定対象となる放射線業務につき、施行令別表第 2 及び電離則第 2 条第 3 項において、医療現場等における診断・治療、産業現場での非破壊検査等、研究開発やがん治療等に用いる加速器の使用、原子炉の運転業務等が該当するとされている。



上の図のように、物質は、大きく、「純物質」と「混合物」に分けられます。

さらに、純物質は、「単体」と「化合物」に分けられます。

（山田和樹氏による「東大塾長の理系ラボ」の WEB サイト〔https://rikeilabo.com/pure-substance-and-mixture 最終閲覧日 2023 年 11 月 21 日〕）

基本的に、作業環境測定のほか、発散抑制措置、健診の実施等が求められるのが、第 1 類及び第 2 類物質である。

このうち作業環境測定の対象を（作業環境測定で何を調べるか）正確に示せば、

第 1 類物質（純物質）と所定の第 2 類物質（純物質）の濃度

及び

「特定有機溶剤混合物」（特別有機溶剤又は

有機溶剤を含有する製剤その他の物でその含有量ないしその合計が 5%を超えるもの）に含有される「特別有機溶剤」

又は

第 1 種、第 2 種有機溶剤の濃度

である（特化則第 36 条、第 36 条の 5）。

第 2 類物質でも、労働者の曝露による健康障害のおそれが低いと想定されるものは、測定実施の適用除外とされている（特化則第 36 条第 4 項、安衛法施行令第 21 条第 7 号）。

特化則の対象物質については、安衛法施行令別表第 3 が規定しており、第 1 号は第 1 類物質、第 2 号は第 2 類物質、第 3 号は第 3 類物質を定めている。

これらは以下のように説明される。

第 1 類物質：がん等の慢性・遅発性障害を引き起こす物質のうち、特に有害性が高く、概ね製造許可物質に当たり、一部を除き特別管理物質から成るもの。

第 2 類物質：がん等の慢性・遅発性障害を引き起こす物質のうち、第 1 類物質に該当しないもの。

第 3 類物質：大量漏洩により急性中毒を引き起こす物質であって非特別管理物質から成るもの。

第 3 類物質等：特定第 2 類物質又は第 3 類物質。

もっとも、特化則の規制対象物質（特定化学物質：特化物）は、区々多様な性質を持って

いるため、更に細かい分類がなされている。まず、各類の中でも発がん性（の疑い）がある物質を「特別管理物質」とした。また、第２類物質を以下の４種類に区分した。

①オーラミン等：尿路系器官にがん等の腫瘍を発生するおそれのある物質。

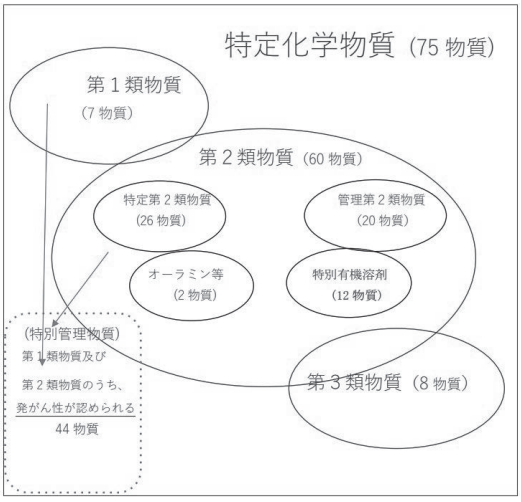
②特定第 2 類物質：特に漏洩に留意すべき物質であって、特別管理物質と非特別管理物質から成るもの。

③特別有機溶剤等：発がん性のおそれが指摘される物で有機溶剤と同様の作用があり、蒸気による中毒を発生させるおそれのある物質であって、有機溶剤中毒予防規則（有機則）が準用され、特別管理物質から成るもの。

④管理第 2 類物質：それ以外の物質であって、特別管理物質と非特別管理物質から成るもの。

区　　分								
禁止物質	特定化学物質							
	第１類物質	第２類物質				第３類物質	第３類物質等	特別管理物質
		特定第２類物質	オーラミン等	管理第２類物質	特別有機溶剤等			

（静岡労働局の WEB サイト〔 https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/000751608.pdf 最終閲覧日：2021 年 9 月 1 日〕）



（藤森和幸氏作成）

本条（法第 65 条）所定の作業環境測定を含め、特化物の規制において重要なのは、含有濃度と管理濃度であり、

前者は、特化物が混合溶剤として用いられる場合が多いことを前提に、単体としての規制を受ける含有量（重要比率）≒裾切り値を指し、

特化則題 36 条で測定の対象となる第 2 類物質については特化則別表第 1、第 3 類物質については特化則別表第 2 で規定されている。

同じく第 1 類物質については、安衛法施行令別表第 3 第 1 号 8 に規定されている[324][325]。

特別有機溶剤のみ又はそれと有機溶剤を加えた成分の重量が全体の 5%を超える製剤等は、特別有機溶剤混合物として、特化則第 36 条の 5 の適用を受け、準用された有機則により作業環境測定対象とされる（これには、特化則第 36 条では測定対象外とされている特別有機溶剤の含有率 1%以下の製剤等も含まれる）。

規則の適用関係を整理すれば、

---

[324] 森晃爾「化学物質による健康障害防止対策の現状と課題」令和 4 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業〔政策科学推進研究事業〕）「法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」（研究代表者：三柴丈典）2481 頁。

[325] 現段階での特化則の主な規制内容は以下の通り。

第 1 類、第 2 類物質については、密閉設備、囲い式フードの局排又はプッシュプル型換気装置の設置を原則とし（第 1 類につき第 3 条、第 2 類につき第 4、第 5 条）、

除じん、排ガス・排液処理などの用後処理（第 3 章：第 9 条～第 12 条の 2）、

接合部、バルブ、出入口などからの漏えい防止（第 4 章：第 13 条～第 26 条）、

特化物作業主任者の選任、設備の定期自主検査、作業環境測定と結果の評価などの管理（第 5 章：第 27 条－第 38 条の 4）、

塩素化ビフエニル等、インジウム化合物等、エチレンオキシド等の特殊な物質を取り扱う作業にかかる特殊な管理（第 5 章の 2：第 38 条の 5－第 38 条の 20）、

特殊健診の実施、記録の保存、医師からの意見聴取、事後措置、労基署長への報告、漏えいした特化物へばく露した場合の緊急健診等（第 6 章：第 39 条－第 42 条）、

呼吸用保護具の備え付け、経皮吸収や皮膚障害を招く物質にばく露する作業での保護衣、保護手袋、保護長靴等の備え付けと着装の確保等（第 7 章：第 43 条－第 45 条）、

製造禁止物質（法第 55 条）の免除の手続と製造許可物質（法第 56 条）の許可の手続・基準等（第 8 章：第 46 条－第 50 条の 2）、

特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習の内容（健康障害防止措置、作業環境の改善方法や保護具の取扱い方法等を含む）（第 9 章：第 51 条）、

特別管理物質の製造・取扱い事業者が事業を廃止する場合の報告（第 10 章：第 52 条、第 53 条）（以上、三柴丈典まとめ）。

特定有機溶剤のみの成分が1%を超え混合物の成分が5%を超えるものは、特化則と有機則双方の適用を受け、

特定有機溶剤のみの成分が1%以下だが、混合物の成分が5%を超えるものは、有機則のみの適用を受ける。

特定有機溶剤のみの成分は1%を超えるが、

混合物の成分が5%以下のものは、特化則のみの適用を受けることになる。

作業環境測定の対象業務の多くは、特殊健診対象業務と一致するが、エチレンオキシドやホルムアルデヒドの製造業務のように、前者の対象だが後者の対象となっていないものもある[326]。

石綿等の取扱い・製造を行う屋内作業場（施行令第21条第7号）については、

石綿等を取り扱ったり、試験研究のために製造する屋内作業場が該当し、石綿則の規制対象とされている。

石綿は、特化則の規制対象とされていたが、発がん性リスクの重要性等に鑑みて、平成17年に石綿則が分離独立した経緯がある。また、昭和50年の施行令改正で、コークス炉での石炭燃焼時に発生するタール蒸気による肺がん発生リスクを防止するため、施行令第21条第7号後半で、コークス製造作業場も作業環境測定の対象とされた。

鉛業務を行う屋内作業場（施行令第21条第8号）については、

施行令別表第4で、

鉛、銅などの製錬等にかかる溶鉱等の取扱作業、

鉛蓄電池、電線等の製造過程での溶融等の作業、

物体表面を鉛の膜で覆う鉛ライニングの作業、

溶融した鉛を用いる金属の焼入れ等（第1号～第8号、第10号、第16号）

が該当するとされている。

他方、鉛の飛散が少量と考えられる鉛化合物を含有する釉薬（うわぐすり：素焼き段階の陶器などに塗ると、焼成によりガラス質となる）の製造や利用、鉛装置[327]内部の作業等は該当しないとされている（第9号、第12号、第13号～第15号）が、特殊健診対象とされている。

酸欠危険を伴う作業場（施行令第21条第9号）については、

施行令別表第6で、酸欠をもたらす要因ごとに列挙されている。それには、

---

[326] 後述するように、特殊健診は、有害物等取扱い作業従事労働者に対し、作業環境管理や作業管理ではばく露リスクを完全に除去できないことを前提に、労働者個人ごとに、特定の有害要因へのばく露による標的臓器の障害等の健康影響の関係と共に、必ずしもばく露と関わらない健康障害の発見を目的とするものである。

[327] 粉状の鉛等又は焼結鉱等が内部に付着し、又はたい積している炉、煙道、粉砕機、 乾燥器、除じん装置その他の装置（安衛法施行令別表第4備考5)。

物のサビ関係（鋼製のボイラー、タンク、長期間利用されていない井戸等)、

物の呼吸関係（穀物、飼料、チップ等が入っている貯蔵施設等)、

微生物の呼吸関係（し尿、汚水、雨水や海水が溜まっている暗きょ、醤油や酒を入れたタンク等)、

不活性ガスの流入関係（爆発・酸化防止用の窒素が封入されたタンク等)、

ドライアイスなどの冷媒用ガス関係（冷凍機室等)、

酸欠空気等の噴出関係（メタンガスが発生する埋立地等、配管内のプロパンガスが噴出し得る配管替え作業場等、地下駐車場など消火用の炭酸ガスの誤放出による酸欠危険作業場等、石油ガスの遊離〔結合の切断〕が生じる危険のある石油タンカーの油槽内等）

等がある。このうち汚水等の微生物が発生する場所では、硫化水素が発生するおそれがある。酸欠則では、一定の酸素濃度の確保と硫化水素濃度の上限を定めている。

酸素欠乏危険場所は、「見えざるハンマーの一撃」と言われるように、一呼吸で生命の危険が生じるため、毎日作業開始前に、法定の技能講習を修了した作業主任者による作業環境測定を実施することが義務づけられている（酸欠則第 3 条第 1 項、第 11 条第 2 項第 2 号)。

また、測定機器が備えられ、容易に利用できる状態に維持しておかねばならない（酸欠則第 4 条)。

有機溶剤の製造・取扱いを行う屋内作業場（施行令第 21 条第 10 号）については、

施行令別表第 6 の 2 に掲げられた 54 種類の有機溶剤とその混合物のうち、計 47 種類の第 1 種・第 2 種有機溶剤等が測定の対象とされている。

第 1 種には、蒸気圧（空気中に飛び出す分子の運動量）が高いため、作業環境空気の汚染スピードが速く、単一物質でも有害性が高いものが選ばれている。

第 2 種には、それ以外の単一物質で有害性が高いものが選ばれている。

第 3 種には、多くの炭化水素（炭素と水素から成る有機化合物であり、水に溶けにくく、有機溶剤に溶けるものが多い）が混合状態となっているガソリン等の石油系／植物系溶剤であって可燃性の高いものが選ばれている。

有機則第 1 条では、第 1 種・第 2 種有機溶剤のほか、その単体ないし複合体の合計が 5% 超になる混合物は、有機溶剤「等」となる。

施行令第 21 条第 10 号が測定の条件としている（＊同号は、別表第 6 の 2 に挙げられた有機溶剤の製造・取扱いを行う業務のうち、省令で定めるものを測定対象としている）有機溶剤業務には、

染料、医薬品、農薬、化学繊維等の製造工程での有機溶剤のろ過、混合、攪拌のほか、

有機溶剤を用いた印刷、つや出し・防水加工、有機溶剤が付着した物の乾燥、有機溶剤を入れたことのあるタンク内での業務等が該当する（有機則第 1 条第 6 号)。

特化則に定められた特別有機溶剤は、がん原性が認められるものであり、規制の趣旨が異なる。

エ　屋外作業場は、自然環境の影響を受け易い等の事情から定点観測前提の作業環境測

定は困難と考えられてきたが、ガイドラインレベルながら、

「屋外作業場等における作業環境管理に関するガイドライン」

がまとめられ、個人サンプラー（個人に装着できる試料採取装置）による測定と管理濃度による評価と管理が推奨されたり、

廃棄物焼却施設内作業におけるダイオキシン類曝露防止対策要綱(平成 13 年 4 月 25 日)や、

ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン（平成 12 年 12 月 26 日基発第 768 号の 2、最終改正：令和 2 年 7 月 20 日基発 0720 第 2 号）

が公表されたりしている。

オ　本条（法第 65 条）に基づく作業環境測定の対象（熱、粉じん濃度など）と頻度（作業開始前、半月に 1 度、半年に 1 度など）は、作業場の種類ごとに関係規則に定められているが、

本条（法第 65 条）に基づく作業環境測定の対象には、一部、「坑内（≠屋内)」作業場（施行令第 21 条第 4 号)、酸欠危険場所（同条第 9 号）のような屋外作業場も含まれ、粉じん則第 6 条の 3 に基づく粉じんが飛散し易い坑内切羽作業場も該当すると解される（三柴の見解)。しかし、本文執筆者の石﨑氏は、場所の移動、濃度の上下等の特殊性から同作業場には管理濃度基準の適用が困難なことや、粉じん則第 6 条の 3 が換気に関する定めと銘打たれていること等から、法第 2 条第 4 号の測定対象には該当するが、本条（第 65 条）の測定対象には該当しないとする。

カ　作業環境測定が義務づけられている作業場のうち、

特定粉じんを著しく発散する屋内作業場、放射性物質取扱作業室及び事故由来廃棄物等取扱施設など、

作業環境測定法第 2 条第 3 号、同法施行令第 1 条に定められた屋内作業場（指定作業場：「安衛法第 65 条第 1 項の作業場のうち政令で定める作業場」（作業環境測定法第 2 条第 3 号)）は、

測定に高度の知識や技術を要すること、重篤な健康障害を招くおそれ等から、作業環境測定士等による測定が求められている（作業環境測定法第 3 条)。

指定作業場について作業環境測定士等による測定を行った上での結果の評価については、安衛法第 65 条の 2、作業環境測定法第 4 条により、

規則の定め（有機則第 28 条の 2、鉛規則第 52 条の 2、特化則第 36 条の 2、粉じん則第 26 条の 2、石綿則第 37 条）によりつつ、

厚生労働大臣が定める作業環境評価基準に基づいて行わねばならないが、

同基準第 1 条では、放射線関係作業場は、作業環境評価基準による評価の対象から除かれている（評価自体が免除されているわけではない)。

唐澤正義氏によれば、放射線の強度の測定には、物理化学的な測定方法が確立され、電離則の第 3 条の 2、第 4 条～第 7 条に被ばく限度も定められていること（＊測定結果をその限

度に照らせば評価できること）等から、特化物や粉じん等のように、捕集されたサンプルの分析方法まで細かく規定する必要がなかったことが理由である。

著しい騒音（施行令第 21 条第 3 号）を発する屋内作業場は、作業環境測定法上の指定作業場ではないが、

1992 年（平成 4 年）以後、作業環境測定基準第 4 条により、指定作業場と同様の測定方法、すなわち

A 測定（単位作業場所の平均的な環境を調べるために、単位作業場内につき 6m以内の等間隔で 5 点以上の格子点で測定）及び

B 測定（ハザードの時間的・空間的な偏在や労働者の移動等を前提に、作業者が呼吸可能性がある中で最も濃度が高くなると考えられる点で測定）

を行うべきとされ、その実施のためのガイドライン（平成 4 年基発第 546 号）が公表されている。

単位作業場とは、有害物質作業場の区域のうち、労働者の作業中の行動範囲、有害物の分布の状況等を考慮して定められる作業環境測定の単位をいう（作業環境測定基準第 2 条第 1 項第 1 号）。

測定対象となるのは等価騒音であり、これは、時間経過と共に変動する作業場内の騒音レベルを一定時間の中で測定して平均値を算出したものである。

キ　本条（法第 65 条）に基づく作業環境測定は、第 2 項に基づき厚生労働大臣が定める作業環境測定基準（昭和 51 年 4 月 22 日）に基づいて行わねばならず、そうしなければ、法定の測定を行ったことにはならない。

同基準は、粉じん濃度から、気温、騒音、放射線等さまざまな危険源にかかる測定方法や測定機器について規定している。

基準が定める測定方法には、き束的なものと、「同等以上の性能を有しているもの」を許容する性能要件的なものがある。

現段階で、法第 65 条第 3 項に基づく作業環境測定指針は公表されておらず、従って、第 4 項（指針に基づく事業者や測定専門団体への指導等）は行われておらず、また、特殊健診に関する法第 66 条第 4 項とセットで規定された第 5 項（労働衛生指導医の意見に基づく事業者への作業環境測定等の指示）も運用されていない。

ク　作業環境測定は、個々の作業場の条件を踏まえ、的確に行われねばならず、そのため、

生産工程、作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）、発散物の性状等を踏まえ、

対象物質、測定と管理の範囲、測定点、測定時間・時間帯、測定及び分析方法等

にかかるデザイン（計画）が必要となる。

ケ　作業環境測定では、

単位作業場内の平均的な有害物質の濃度分布を調べる A 測定、

作業場内での有害物質の場所的、空間的な偏在を前提に、発散源発生時ないし発散源近くでの濃度を調べるB測定

が基本である（作業環境評価基準第2条、関係通達）。

2021年（令和3年）4月1日からは、事業者の判断により、労働者の体に試料採取機器等を装着させ、個々人の作業環境条件を測定する個人サンプリング法（C測定、D測定）をもって代えることが認められるようになった（令和2年1月27日厚生労働省告示第18号による改定）。

測定点の高さは、人の呼吸域を意識して、50cm以上1.5m以下となっている。

C測定・D測定を採用すべき対象は、

当初、

①管理濃度が低く（0.05mg/㎥）（≒有害性が高い）、作業者の動きで呼吸域付近の調査結果が変動し易い特化物及び鉛の測定、

②有機溶剤業務のうち、塗装作業等、発散源の場所が一定しない作業が行われる単位作業場所

だったが（作業環境測定基準第10条第5項、第11条第3項、第13条第5項。その他、令和2年2月17日基発0217第1号も参照されたい）、

令和5年（2023年）4月の作業環境測定基準の改正（令和5年厚生労働省告示第174号）により、特化物のうち、アクリロニトリル等15物質や粉じん（遊離けい酸含有率が極めて高いものを除く[328]）が追加された他、

有機溶剤等については、②の条件が廃止され、全ての有機溶剤業務が対象とされる等拡大傾向にある[329]。

---

[328] 管理濃度が極めて低くなり、適切な濃度の測定が困難となることによる（令和5年4月17日基発0417第4号）。

[329] 個人サンプリング法の導入は、化学物質管理のリスクアセスメント化の一環として進められた経緯がある。要点のみ記せば、以下の通り。

先ず、1992年（平成4年）に国連環境開発会議で採択された「アジェンダ21」に国際的なリスクアセスメントの強化が盛り込まれ、

2002年（平成14年）に、持続可能な開発に関する世界首脳会議（WSSD）で、科学的根拠に基づくリスク評価・管理手法による化学物質管理が目標として掲げられ、そのためのロードマップとして、SAICM（サイカム）が取りまとめられた。

こうした流れを受け、国内では、2010年（平成22年）7月に「職場における化学物質管理の今後のあり方に関する検討会報告書」がまとめられ、リスクアセスメントの結果に応じた合理的な化学物質管理のため、規制の柔軟化や性能要件化を進める必要性と共に、個人サンプラーによる測定の導入に向けた検討等が提案され、

2015年（平成27年）に公表された化学物質リスクアセスメント指針（平成27年9月

C 測定と D 測定の関係は、A 測定と B 測定の関係に近く、平均と特定の関係にある。すなわち、

C 測定：健康障害のリスクが高く、管理濃度が低く設定されている低管理濃度特定化学物質や有機溶剤を対象に、作業者の動きで呼吸域の濃度が変わるような条件で、複数の労働者

---

18 日指針公示第 3 号）では、作業管理手法の 1 つとして、個人サンプラーによる測定が示された。

これは、本条（法第 65 条）に基づく A 測定や B 測定では、作業環境中の濃度が過小評価され得る一方、測定方法によっては過大評価され得る可能性を踏まえていた。

2018 年（平成 30 年）2 月に策定された第 13 次労災防止計画でも、リスクアセスメント結果を踏まえた作業等改善策の 1 つとして、個人サンプラーによる作業環境測定を追加し、作業態様に応じた選択を可能とすることが明記された。

同年 11 月に公表された「個人サンプラーを活用した作業環境管理のための専門家検討会報告書」では、個人サンプラーによる測定方法の導入は、リスクアセスメントと作業環境測定の一括実施を促進するものであり、将来的に広範な作業場での導入が望ましいとしつつ、

それを担える作業環境測定士の養成を図る等の間、その特性を特に発揮できる作業（①溶接など、発散源が作業者と共に移動し、両者間に測定点を設け難い作業や、②有害性が高く管理濃度が低い物質を扱うため、作業者の動きで呼吸域付近の評価結果が変動しやすい作業）での先行的導入が提案された。

また、個人サンプラーによる測定は、その目的が気中濃度の把握なら「作業環境測定」、個人ばく露濃度の把握なら「個人ばく露測定」となることが示された。

なお、2021 年（令和 3 年）7 月に公表された「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」で示された、化学物質管理の自律的管理化の方針も、これらリスクアセスメント化、個人サンプラーによる測定と軌を一にしている。

ここでは、5 年後には自律的管理の定着を条件に、そのため重要な規定を除いて特化則等の特別規則を廃止することのほか、管理の実施状況に応じ、事業場への規制に柔軟化と強化のメリハリを付けることが提案されている。

例えば、過去 3 年間第一管理区分、化学物質による労災がなく、特殊健診で新たな異常所見が出ていない場合、専属の化学物質管理専門家の配置等を条件に特別規則の適用を除外する、

概ね同様の条件を満たす場合、特殊健診の実施頻度を 1 年 1 回に減らす、

他方で、第三管理区分と評価された事業場のうち、作業環境管理専門家に改善が困難と判断された場合、個人サンプラーによる測定とその結果に基づく呼吸用保護具の選択・使用等を事業者に義務づける、

等である。これらは既に、令和 4 年 5 月 31 日厚生労働省令第 91 号等で対応されている。

に長時間サンプラーを付けてサンプリングを行う測定

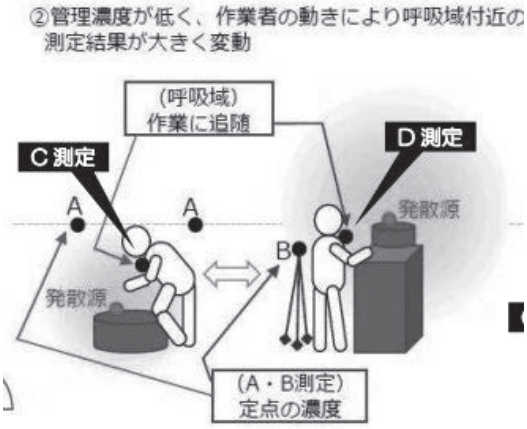
D 測定：発散源が作業者と共に移動するような条件で、発散源に近い場所で濃度が最も高い時間に行う測定

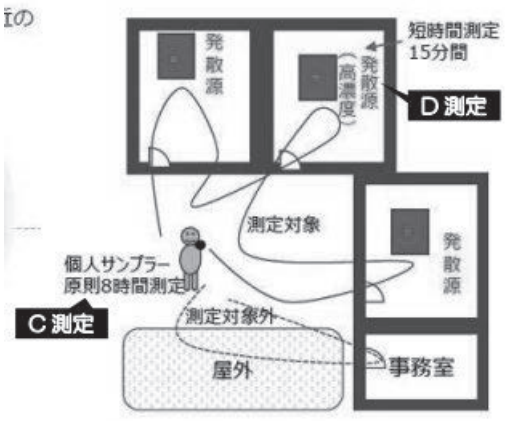
である。

【A、B 測定のイメージ図】

（静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/001303274.pdf 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日））

【C、D 測定のイメージ図】





（静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/001303274.pdf 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日））

主な捕集方法には、①ろ過捕集方法、②直接捕集方法、③固体捕集方法、④液体捕集方法、⑤冷却捕集方法がある。

その選択は、常温・常圧で液体か固体か、昇華性があるか（固体が液体を経ずに気化するか）、粒子の大きさ、利用条件などで決定される。

コ　粉じん濃度の測定では、作業環境測定基準第 2 条で、

ろ過捕集方法（粒子状物質を含む気体または固体物質を含む液体を、ろ紙を通すことによりろ過し、粒子状物質または固体物質のみをろ紙上に捕集する方法[330]）

及び

重量分析方法（ろ過材に捕集された試料〔目的成分以外も混合したもの〕を秤量したのち溶液にとかし、沈殿などにより目的とする成分を純粋な化合物として分離し、その重量を測ることにより、試料中の目的成分の定量をおこなう分析法[331]いわば絶対濃度測定法

が原則とされているが、吸引時間が長いこと等から、

より簡易な光散乱式等の

相対濃度指示方法（光を当てて反応をみる等して大まかな測定値を出し、質量濃度測定値との対比〔絶対濃度測定法による数値との対比から算出した係数＝変換係数：K 値[332]〕を用いて、正確な測定値を推計する）

---

[330] ATOMICA の WEB サイト（https://atomica.jaea.go.jp/dic/detail/dic_detail_746.html 最終閲覧日：2021 年 4 月 18 日）。

[331] 信州大学モジュール教材の WEB サイト（http://zen.shinshu-u.ac.jp/modules/0032000004/main/index.html 最終閲覧日：2021 年 4 月 18 日）。

[332] 質量濃度測定法を並行測定する方法だけでなく、文献等から統計的に決定した標準 K 値を使用することも認められている。

との並行測定が認められている。

2 年間第 1 管理区分の評価がされれば、労基署長の許可により、相対濃度指示方法のみでの測定が可能となる（粉じん則第 26 条第 3 項ほか）。

相対濃度指示方法による場合には、絶対濃度測定法による数値との対比から算出した係数（質量濃度変換係数）を用いて、質量濃度を推計する必要がある。こうした測定法と評価法が、規則や基準に細かく規定されている。

けい肺をもたらすなど有害性が強い粉じん中の遊離ケイ酸（石英など、けい素〔Si〕が酸素〔O〕と結合した鉱物〔SiO2〕）の含有率の測定については、

エックス線回折分析方法（結晶構造を持つ物質に照射したエックス線の反射により生じる回折線の分析から物質を特定する方法）か

前掲の重量分析方法（絶対濃度測定法の 1 つ）

によるべきことが定められている（作業環境測定基準第 2 の 2）。

鉛の測定については、

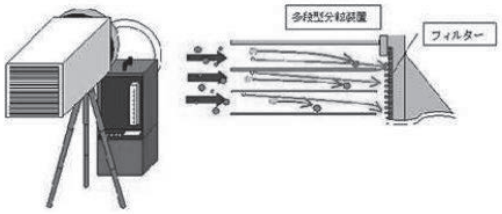
特定の波長の光を試料が含まれた試料溶液に当て、その試料が吸収した光の度合いを可視化して測定する、

吸光光度分析方法等の採用が規定されている（作業環境測定基準第 11 条第 1 項）。

代表的な方法の 1 つである、ガスクロマトグラフ分析方法は、試料成分をカラムと呼ばれる管に注入し、その中を通過する過程で、カラムの中に保持された固定相と物質の相互作用（引き合う力のこと。吸着力、電荷、親水性／疎水性等）によりそれぞれの成分を分離して検出する分析方法である。

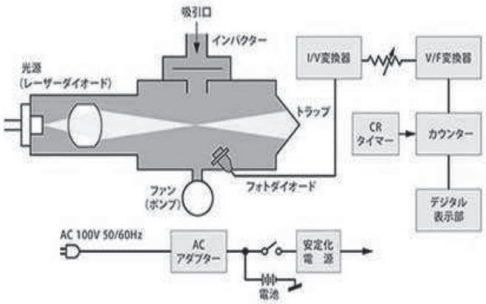
所定の特定化学物質や有機溶剤については、特段の条件なく、又は、第 1 管理区分が 2 年間継続した単位作業場であるなどの一定条件下で、簡易な検知管方式等による測定が可能とされている（同第 10 条第 2 項、第 3 項、第 13 条第 2 項）（しかし、申請・許可件数は 1 桁から 10 数件にとどまっている）。

【絶対濃度測定法】



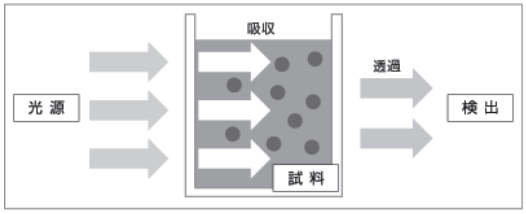
（厚生労働省作成資料（日本カノマックス株式会社提供 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000145153.pdf 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日））

【相対濃度指示方法（光散乱式）】



（厚生労働省作成資料（日本カノマックス株式会社提供 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000145153.pdf 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日））

【吸光光度分析方法】

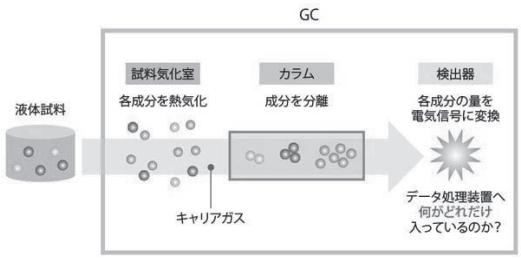


吸光光度計模式図

＊吸光光度計：特定の波長の光（単色光）を溶液試料に当てた際、通過した光の量を測定し、試料が吸収した光（吸光度）を分析する装置のこと。

（図、説明共：研究.net の WEB サイト（WDB 株式会社運営）http://www.kenq.net/dic/80.html 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日）

【ガスクロマトグラフ分析機械の例】



（株式会社島津製作所の WEB サイト https://www.an.shimadzu.co.jp/service-support/technical-support/analysis-basics/gc/fundamentals/gas-chromatography/index.html〔最終閲覧日 2023 年 11 月 21 日〕）

サ　事業者は、管理区域（放射線実効線量の合計が 1.3mSv を超えるおそれがある等、放射線量が強く、標識等による明示や必要ある者以外の立入禁止が求められる区域）においては、原則として 1 か月以内（一定条件を満たす場合 6 か月以内）ごとに 1 回、外部放射線による線量当量率又は線量当量（両用語につき後述）を放射線測定器を用いて測定、記録、保存をすることが求められる（電離則第 54 条第 1 項）。

ただし、線量当量率又は線量当量は、放射線測定器を用いて測定することが著しく困難なときは、計算により算出することができる（同条第 2 項）。

放射線被ばくにかかる測定の技術と方法論はかなり複雑だが、それによる人体への影響の基本的な指標として、等価線量と実効線量（いずれも単位はシーベルト（sV））という概念が用いられている。

このうち

等価線量は、人体が（個々の臓器や組織ごとに）受けた放射線の量（吸収線量という。単位はグレイ〔Gy〕）とその放射線の性格（α、β、γ、X、中性子など。放射線荷重係数で示される）を加味して算出するもの、

実効線量は、その 2 つの要素に加え、放射線を受ける臓器側の感受性（組織荷重係数で示される）を加味して算出するもの

である。要するに、放射能の人体への健康影響が関心事なので、その要素と認識されている放射線の量のほか、性格（物の透過力や破壊力〔：原子核の周りの電子を失わせる（電離）など、原子の構造を変えて不安定にする力〕など）と臓器側の受け止め（反応）が基本的な指標とされている。

このうち放射線の性格や臓器側の受け止めを直接的に測るのは実際には難しいので、人の臓器の多くがそれより深くにあることを踏まえ、

皮膚の表面から 1cm の深さの線量（1cm 線量当量と呼ばれる）を、

線量計を人に取り付けたり、人を模した球体（ICRU 球という）の機器を用いるなどして測定し、推計する方法

がよく用いられている（前者で測定するものを個人線量当量、後者を周辺線量当量という）。

ただし、放射能の性質等により、浅い箇所の影響が大きくなる場合もあるので、70 マイクロメートル（μm）の深さの線量（70μm 線量当量と呼ばれる）を測定する方法も採られる。

この際に用いられる線量当量という用語は、放射線から人体が受ける影響を指す点で、実効線量と似た概念だが、実効線量を直接測定できない条件下で推計された、あまり精度が高くない実用量を示す値であり、単位はシーベルト（sV）で示される。

線量当量率とは、おおむね 1 時間あたりの線量当量を示し、単位は sV/h で示される。

放射線障害防止法は、

許可等を受けて、放射性同位元素（放射線を発する原子）など、放射線を発するものの取扱いや廃棄をする者に、所定の危険箇所（管理区域）での 1cm 線量当量率の測定を義務づけつつ、

実施がかなり困難な場合、別の方法での推計も容認しているが、

電離則は実測を義務づけている。

もっとも、粉じん等の測定とは異なり、等間隔に測定器を置いて作業空間にある有害物の平均的な濃度を測る A 測定のような方法でなければならないとはされていない。

管理区域での身体の外部からの放射線（外部放射線）による被ばくの実際の測定には、

線量当量率について、電離箱式照射線量当量率計、比例計数管、ガイガー・ミュラー計数管など、

放射能がもたらす原子の反応（電離によるイオン化〔原子が帯びる電荷〈プラス・マイナス〉のアンバランス〕やそれがもたらす現象ないしそれを人為的に促進して分かり易くした状態〔電子なだれなど〕）を検出する機器、

線量当量については、（一定条件下で）放射線量に応じて発光する性質を利用した、熱ルミネッセンス線量計、フィルムバッジ、蛍光ガラス線量計など、

個々人に取り付けて、ある程度時間をかけて感応を検出する機器（個人線量計測装置と呼ばれる）などが用いられており、

作業環境測定基準第 8 条は、以前は使用すべき機器まで定めていたが、一部の機器の廃止等もあり、現在は必要な性能を定める形式を採っている。

同条に紐付く告示では、JIS 規格が援用されている。JIS 規格が指示しているサーベイメータは、放射線のみならず、放射性物質（放射線を発する物質）そのものを対象とした測定も可能である。

前述の通り、

作業環境測定法第2条第3号、同法施行令第1条に定められた屋内作業場（指定作業場）では、作業環境測定士等による測定が求められているところ（作業環境測定法第3条）、

放射性物質取扱作業室及び事故由来廃棄物等取扱施設も、電離則第55条の定めによりその対象とされ、なおかつ放射性物質の濃度（単位はベクレル（Bq））が測定の対象とされている。

放射性物質の濃度は、概ね放射能（放射線を発する能力）とその量の掛け合わせに等しく、その状態（粒子状かガス状かなど）、目的、採集箇所等に応じて適当な捕集方法が変わる。

たとえば、作業室全体での空気汚染の検出には、汚染を確実に検出できる位置（排気口や作業場所の風下など）でのゼネラルサンプリングという方法、

放射性物質を複数の室で取り扱う場合の各室での空気汚染の検出には、セントラルサンプリングという方法（＊おそらく、各室の汚染空気を中央で捕集する方法）、

逆に、作業者が吸入する空気中の放射性物質濃度を測るには、パーソナルサンプリングという方法が採られている。

分析方法には、

全ガンマ放射能計測方法（放射線をエネルギーで区別せずに計測する方法）、

アルファ・ベータ・ガンマ線スペクトル分析方法（同じくエネルギー分布に基づいて計測する方法）

等がある。

放射性物質の濃度の上限は、告示（昭和63年10月1日。最終改正：令和2年4月1日）に定められ、

それを超えている場合には、原因を調査し、その範囲内に収める必要が生じ、

それをもって足りるため（＊基準値と照合すれば評価が可能なため）、

放射線強度の測定の後におけると同じく、作業環境評価基準に基づく評価対象とはされていない。

シ　指定作業場以外の作業場であって、作業環境測定法の適用がなく、作業環境測定士の選任が求められていないところ（暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場、著しい騒音を発する屋内作業場、坑内作業場、空気調和設備のある建築物の室、酸素欠乏場所）の一部

についても、作業環境測定基準第3条から第6条、第12条、関係ガイドライン等で、測定点が定められており、著しい騒音を発する屋内作業場については、A測定とB測定が求められている。

他の作業場についても、ハザード（危険源）の近くの濃度か、人体のハザードへのばく露の状況を確実に捉える条件での測定が求められている。

ス　作業環境測定法は、作業環境の専門的な担い手として、作業環境測定士と作業環境測定機関を定めており、

前者は、第一種と第二種に区分され、現場に適合した作業環境測定にとって重要なデザインや、実際のサンプリングの基本事項は、いずれにも行わせられるが、

健康障害リスクが高く、測定や対策に一定の専門性を要することが多いことを前提に、指定作業場での測定等は第一種に制限している。

また、鉱物性粉じん、放射性物質、特化物、金属類、有機溶剤の5種類（＊概ね指定作業場で扱う物に当たる）の分析（解析）業務は、第一種に制限しており、第一種であっても、登録区分に応じた業務しか行えない。

最近、作業環境測定の一環として導入された個人サンプリング法は、いずれも（第一種測定士も第二種測定士も）実施可能だが、講習の修了と登録が求められている。

作業環境測定士には、指定作業場での作業環境測定の業務独占(作業環境測定法第3条)、名称独占（同法第18条）が認められている（安衛法所定の50以上の資格のうち唯一)。

後者の作業環境測定機関は、自社で作業環境測定士を養成し難い中小企業の測定等を担うために法定された機関であり、

指定作業場があるのに作業環境測定士に測定させられない事業者には、同機関への委託が義務づけられている（作業環境測定法第3条等)。

厚生労働大臣か都道府県労働局長の登録を受けねばならず、

・測定する作業場の種類を担える第一種作業環境測定士の設置、

・所定の基準に適合した機器や設備の保有、

・事務所の保有

などが登録要件とされている（作業環境測定法施行規則第54条)。

名称独占が認められており（作業環境測定法第37条)、現在、各都道府県に数十程度存在している。

セ　作業環境測定法には、日本作業環境測定協会という作業環境測定士や測定機関への情報提供と質の管理等を兼ねるような団体も定められている。

ソ　作業環境測定士の資格を得るには、国家試験の合格と登録講習の修了が要件とされているが、環境測定の教授等は免除される。

受験資格には、概ね理系科目の履修と一定年数の労働衛生の実務経験が盛り込まれている。

第一種・第二種共通の試験科目は、

・労働衛生の一般知識と法令知識、

・作業環境測定のデザインとサンプリング、

・分析の概論

であり、

第一種固有の試験科目は、上述した第一種に制限された石綿等の鉱物性粉じん等の 5 種（概ね指定作業場で取り扱うものに当たる鉱物性粉じん、放射性物質、特化物、金属類、有機溶剤）に関する選択科目であり、

選択し、合格した科目について登録を受ける仕組みとなっている(作業環境測定法第7条、第16条など)。

医師・歯科医師・薬剤師については、全科目、その他、原子力、公害、臨床検査などさまざまな専門家について、一部の科目が免除される。

労働衛生コンサルタント、労働衛生専門官、監督官で 3 年以上の実務経験を持つ者については、労働衛生一般、労働衛生関係法令が免除される。

登録講習でも、

労働衛生管理実務と作業環境管理にかかる基本的なデザイン・サンプリング実務が第一種・第二種の共通講習科目とされ、

指定作業場での分析実務が第一種固有の講習科目とされている。

当該分析実務には、

・エックス線回折分析装置（結晶構造を持つ物質に照射したエックス線の反射により生じる回折線の分析から物質を特定する方法）、

・位相差顕微鏡（照射した光が物体で変化〔回折／干渉等〕する性質等を利用して透明な物でも明暗をくっきり示せるようにした顕微鏡）、

・放射線測定器（放射線の種類や強さを検出し、測定するための装置）

等の操作法の講習が含まれ、法律の別表に定められている（作業環境測定法別表第 2、令和 2 年 1 月 27 日厚生労働省告示）。

新たな測定技術が開発された場合等を想定し、都道府県労働局長が必要を認めた場合に追加研修の受講を指示できる旨の定めがある（作業環境測定法第 44 条第 1 項）。

タ　作業環境測定を行った際は、測定結果、実施者、実施時、実施方法、実施条件等を記録し、3 年間保存すべき旨の定めが多くの特別規則に設けられている。

一部の物質の測定記録の保存期間は、遅発性疾患への対応を想定し、長期に設定されている（ベンジジン等のがん原性物質について 30 年間、石綿について 40 年間）。

作業環境測定の結果や、その評価に基づく対策は、衛生委員会の付議事項とされている（安衛則第 22 条第 6 号）。

チ　本条（法第 65 条）は、現行安衛法制定時点で初めて設けられた規定だが、作業環境の測定に始まる環境管理にかかる政策形成の取り組みは、それ以前から進められていた。

すなわち、当初は、昭和 23 年のいわゆる 1178 通達（基発第 1178 号）で作業環境管理の促進を図っていた。

この通達は、当時の労基法が定めていた

①2 時間以上の法定時間外労働制限、

②女子年少者の就業禁止、

③雇入れ時の特殊健診

の対象となる有害業務の基準を明らかにするもので（全ての業務にこうした制限や措置が課せられていたわけではなく、①〜③の対象となる業務は一部の有害業務に限られていたということ）、

①の対象は、暑熱・寒冷、有害放射線、じん埃（あい）や粉末の飛散、著しい振動、強烈

な騒音、有害物の粉じん、蒸気やガスの発散等幅広いハザードにばく露する場所とされたが、②③の対象は、有害物の粉じん、蒸気やガスの発散する場所の 2 つだけとされた。

ここに示された基準（こうした労基法上の制限に該当するか否かの判断や、労働衛生推進のため、そうした場所での実施が求められていた有害要因の測定基準）に確たる科学的根拠はなく、恕限度と呼ばれ、労働衛生の推進のため、当面妥当と考えられる基準値であった。実際には、その適合性の測定技術が確立していなかったので、履行確保が困難だった。

ACGIH による TLV : Threshold Limit Value（当時は、成年男子が週 6 日、8 時間労働／日、現在は週 40 時間、8 時間労働／日で中毒発生危険が少ない濃度）との乖離も多かった。①については、昭和 43 年に作業列挙方式に改められた。

なお、1178 通達の 3 年後には、当時の労働省が、労働衛生試験研究補助金交付規程を公布し、作業環境改善のための労働衛生工学的技術の開発等に助成を開始した。

ツ　1178 通達が発出された頃の労働衛生行政の重要課題はじん肺対策であり、労働省は、先ずじん肺巡回健診から始めてその結果を得て、1955 年（昭和 30 年）にけい肺等特別保護法が制定された。

しかし、予防の基準となる濃度の裏付けが得られず、狭義の健康管理（特殊健診）と補償が中心とされ、対象は遊離けい酸じん又は遊離けい酸を含む粉じんに限られていた。

健康管理の対象は作業列挙方式で規定され、濃度に関わりない対策の前提が採られた。これは粉じんの種類と発生要因が多様であることも踏まえた措置だった。

労働省は、けい肺等特別措置法制定の翌年、1956 年（昭和 31 年）に、「特殊健康診断指針について」（昭和 31 年 5 月 18 日）を発出し、23 の有害業務を指定して、特殊健診を促したところ、それらの業務に相当の異常所見者がいることが明らかとなった。

その 2 年後に、「労働環境における有害なガス、蒸気又は粉じんの測定方法について」（昭和 33 年 4 月 17 日）が発出され、当時問題視されていた 20 種類の気中有害物質を検知管で測定する方法を示した。

同年（昭和 33 年）5 月に発出された通達（昭和 33 年 5 月 26 日）では、局所排気装置等の改善手段と共に、それにより達すべき抑制目標限度という基準（局排の側に設置してその性能を測るもの）[333]が示された。

1960 年（昭和 35 年）のじん肺法では、鉱物性粉じんに起因するじん肺等が広く対象とされ、粉じん発散の抑制等にかかる適切な措置が努力義務とされた。

同年、有機則が、法令上初めて作業環境測定と共に局所排気装置の設置等の改善措置を義務づけた。

---

[333] この基準は、鉛では 0.5mg/㎥で、1178 通達と一致しているが、クロムでは、1178 通達 0.5mg/㎥に対し 0.1mg/㎥、粉じんでは、原則として 1178 通達 15mg/㎥に（1000 個／cc）対し同じく 10mg/㎥（1000 個／cc）などの違いがあり、その理由は明らかになっていない。

昭和 40 年代には、

公害の社会問題化への対応のため、

また、職業性疾病の業務上外の判断に際して、未然防止措置として何をなすべきかを明確化するため、

新たに制定された特化則等の特別規則に労働衛生の 3 管理を規定すると共に、作業環境測定が定められた。

しかし、いずれもいわゆる実施省令であり、法律上の明確な根拠はなかった（強いて言えば、当時の労基法第 42 条[334]だろう。同条は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止を使用者に求めた規定。概ね現在の安衛法第 21 条、第 22 条に相当する〔三柴〕）。

1972 年（昭和 47 年）の安衛法制定の際に本条（第 65 条）が規定されたことで、作業環境測定に法律上の根拠が設けられた。

当初は、現行の第 1 項相当の規定のみが設けられ、特定の「作業場」（屋内作業場その他の作業場）について、省令に従い環境測定と結果の記録を行うよう義務づけた。

これにより、従来は、測定しなくても直ちに違反にはならないが、測定結果が通達が示す基準に反していれば労基法第 42 条違反に該当し得たところ（とはいえ、実際の処罰は困難だっただろう）、逆になった。つまり、測定を義務づけるが、結果が基準違反でも処罰されなくなったと解される。

その後、1979 年（昭和 54 年）に、安衛法に紐付ける形で粉じん則が制定されて初めて、粉じんにかかる作業環境測定の実施が罰則付きで義務づけられた。

テ　安衛法制定時に制定された特化則（昭和 47 年労働省令第 57 号）は、

規制対象物質の（取扱いの）多様性、変異原性試験法の開発等を受け、

規制対象として、作業ではなく物質を列挙すると共に、気中濃度による規制方式を採用した。

安衛法制定に際して他の特別衛生規則と統合することもできたが、規制内容の特性、関係者の親しみなどから、従来の体系が維持された。

測定の精度を上げるにはサンプリングや分析の技量を要すること等から、研究会での検討を経て、規則制定と同年の 1972 年（昭和 47 年）に特化物用の作業環境測定指針が公表されている。

この研究会は、その後も改組も経つつ検討を重ね、作業環境測定ガイドブックを公表し、これが、その後の日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック』の元となった。

なお、濃度規制の実効を挙げるため、特化則の施行と同時に告示（昭和 46 年 4 月 28 日労働省告示第 27 号。その後、昭和 50 年 9 月 30 日労働省告示第 75 号で改定された）が施

---

[334] 機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止を使用者に求めた規定。概ね現在の安衛法第 21 条、第 22 条に相当する。

行され、

局排周辺の濃度測定により当該局排の性能を評価するための濃度基準（抑制濃度基準）が示されたが、一部に気中濃度の規制値との誤解を招いた。

ト　作業環境測定の専門家については、

特化則制定に当たり、1970 年（昭和 45 年）に設置された委員会で測定技師（仮称）の制度が提案された。

時あたかも、通産省が公害問題への対応のために環境計量士制度を創設する動きを取っていたこともあり、環境計量士とは異なり、特化物の作業環境測定に特有の手法でのデザイン、サンプリング、分析を一貫して担える人材の育成を目指して資格の創設が図られることとなった。

その後、1973 年（昭和 48 年）に示された検討委員会報告書で、作業環境測定士制度や作業環境測定機関の導入と測定方法統一化の必要性が示され、作業環境測定法の制定に至った[335]。

単独立法とされた背景については、国会審議で、その技術的専門性や体系性、条文の多さ、社会認識を高める効果等が説明された。

衛生管理者等との関係資格との関係については、特別な測定機器の操作技術の必要性等が説明された。

法の施行後、試験の実施事務は、当時としては珍しく、外部機関に委託することされたが、適当な委託先がなかったため、安全衛生技術試験協会の前身である作業環境測定士試験協会が設立されることとなった。

作業環境測定法の制定と同時に安衛法が改正され、

---

[335] 本法及び作業環境測定士制度の新設を促したのは、当時の通産省による計量法改正による環境計量士制度新設の動きだったことを示唆する資料がある。

すなわち、労働行政におられた後藤博俊氏によれば、1973 年（昭和 48 年）ころ、通産省が計量法改正により設けようとしていた環境計量士制度が作業環境測定も取り扱う予定が判明したため、当時の労働省が、急遽、作業環境測定法案を準備し、計量法改正案と同じ時期の国会に上程し、1974 年（昭和 49 年）の国会では、参議院で廃案となったが、翌 1975 年（昭和 50 年）の国会で可決成立させた。

しかし、いわば「間に合わせ」の性格が強くて予算準備も不十分だったため、作業環境測定士の試験が実施できない状況に陥った。当時、安衛法関係の資格試験は労働局が実施していたが、窮余の一策として、指定試験機関として、作業環境測定士試験協会（現在の安全衛生技術試験協会）に試験実施を委託することになったのだという。

これが、指定試験機関のさきがけとなり、以降、各省庁が追随するようになったという（後藤博俊「労働衛生の変遷」セイフティダイジェスト 52 巻 4 号（2006 年）34-36 頁）（三柴丈典まとめ）。

測定結果を労働衛生管理に活用させるため、

本条（法第 65 条）に第 2 項～第 5 項（測定に関する基準や指針の形成とそれに基づく指導、労働衛生指導医の意見を踏まえた測定の実施その他必要な事項の指示）が設けられた。

また、法第 2 条第 4 号で、作業環境測定の定義が示され、サンプリング、解析に加え、デザインを含むと定められた。

作業環境測定機関等による測定結果の事業者への報告様式については、昭和 57 年に通達（昭和 57 年 2 月 4 日基発第 85 号）が発出されたが、事業者にとっても分かり易いものに改訂された。

併せて、測定条件の違いを踏まえた評価のため、過去 4 年分の測定結果の記載を求めた。衛生委員会等の意見、産業医か労働衛生コンサルタントの意見、改善措置の内容等の記載も求めた。

ナ　本条（法第 65 条）制定の背景となった災害については、1971 年（昭和 46 年）の労働基準法研究会報告書に概括的な記載があり、

有機溶剤による中毒を中心とした化学的障害の増加、新規化学物質による障害の増加等が指摘されていた。

主な有害物質ごとに、災害と本条に関連する規制の関係を整理すれば、以下の通りとなる。

1）有機溶剤

1957 年（昭和 32 年）に、ニスびき工場で生じた作業者の貧血症状に印刷物用インキ内のベンゼンが作用しており、作業環境改善の行政指導を受けたが、局排の使用により製品にしわが寄る等の事情で十分な予防対策が講じられていなかった。

1958 年（昭和 33 年）には、当時流行したヘップサンダルの裏底を接着する作業を密閉空間で行っていた家内労働者が、接着剤のゴム糊に含まれるベンゼンの中毒で死亡する災害が生じていた。

これらの事態を受けて、同年 11 月には、ベンゼンの抑制目標濃度を 25ppm 以下（1178 通達では 100ppm 以下）として、監督指導を行いつつ実態把握を図った。

また、1959 年（昭和 34 年）には、労基法施行規則第 35 条に関する通達で関連する中毒を労災認定する旨を示すと共に、ベンゼンを含有するゴム糊を労基法第 48 条所定の有害物に指定して製造等を禁止する省令を公布するなどした。

もっとも、代替物質として取扱い等が増えたトルエンによる中毒症状が新たに問題となり、有機則の制定に繋がった。

1960 年代には、ベンゼンに代わってノルマルヘキサンが多く生産ないし取り扱われるようになり、1963 年（昭和 38 年）の名古屋などのラミネート加工職場等での中毒、1964 年（昭和 39 年）の三重県桑名市でのビニールサンダル製造業者での大量中毒などを典型とする被害が発生した。

2）六価クロム

金属防錆処理剤として用いられ、少量で致死量となるほか、皮膚炎、腫瘍、吸入による鼻

中隔穿孔等の被害を生じ、発がん性もある物質である。

昭和 40 年代後半～50 年代前半にかけて、日本化学工業小松川工場から排出された大量の六価クロム鉱さい（スラグとも呼ばれる不純物）による土壌汚染が問題となったほか、従業員の鼻中隔穿孔、肺がんなども多数認められた。

その背景に、職人は「鼻に穴が開いて一人前」という業界常識のようなものがあった。

環境汚染問題は、住民からの公的な処理費用返還請求事件の和解、東京都と日本化学工業との協定に基づく恒久処理事業等に帰結していった。

職業病問題は、訴訟化し、賠償命令が出された（東京地判昭和 56 年 9 月 28 日）。

判決の中で、当時の行政上の取扱基準（1178 通達の示した気中濃度）を遵守していたのでは不十分で、折々の産業認識や海外の専門機関の示す基準を踏まえて対策すべきと明言された。

3）四エチル鉛

ガソリンのノッキング（異常燃焼）防止のために添加される化合物であり、1937 年（昭和 12 年）に日本石油精製横浜製油所で作業員が防毒マスクを付けずに小分け作業をしていたところ、幻視・幻聴を生じたのが、最初の中毒例とされている。

戦後、GHQ の要望を踏まえて 1951 年（昭和 26 年）に四エチル鉛則が制定され、ガソリンへの混入作業を焦点に規制されたが、1958 年（昭和 33 年）に、航空機用石油貯蔵タンク内のスラッジ（汚泥）に含有されていた四エチル鉛により、清掃作業員が中毒を起こして死亡者 8 名を生む災害を受け、石油タンク内の健康障害防止措置を規定する改正がなされた。

更に、四メチル鉛も規制対象に含めた四エチル鉛等危害予防規則に改称された。

しかし、1967 年（昭和 42 年）に、大型貨物船ぼすとん丸内で、甲板に積まれていた四エチル鉛入りドラム缶が高いうねりで転げ回ってエアパイプに激突して破損させ、四エチル鉛が、甲板のほか、燃料タンク、船倉等に流れ込み、船倉等を清掃した労働者に多くの中毒者を出す災害が生じた。

1968 年（昭和 43 年）の改正の際には、改称と合わせ、四エチル鉛入りドラム缶の取扱い業務の規制等が行われた。

その後、ガソリンは無鉛化されることとなったが、オクタン価（ガソリンの自己着火のしにくさ）を高める別の方法の採用で、芳香族化合物の混入量が増加し、別の問題が生じることとなった。1974 年（昭和 49 年）にも、厚木航空基地で航空燃料タンクの清掃作業をしていた者 2 名が四エチル鉛中毒にかかって一人が死亡する災害が発生した。

ニ　本条（法第 65 条）の関係判例の代表は、

内外ゴム事件神戸地判平成 2 年 12 月 27 日であり、

有機溶剤ばく露による中毒につき、使用者の安全配慮義務違反が問われた事案につき、

先ず、安衛法典とその関係規則に定められた公法上の義務は、その目的の一致から労使間の安全配慮義務にもなり得、

法定された定期的な有機溶剤濃度の測定とそれに基づく作業方法（＊安衛法上、この文言

は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の改善は同義務の内容になるとした上で、

このケースでは、

①局所排気装置の設置（安衛法第 22 条、第 23 条。有機則第 5 条、第 14 条ないし第 18 条）、

②呼吸用保護具（防毒マスク）、保護手袋等適切な保護具の具備（安衛則第 593 条、第 594 条、有機則第 32 条ないし第 33 条）、

③有機溶剤の特性・毒性・有機溶剤中毒の予防にかかる安全衛生教育（安衛法第 59 条、安衛則第 35 条）、

④適切な特殊健康診断（有機則第 29 条、第 30 条）、

⑤必要な作業環境測定と結果の記録（安衛法第 65 条、施行令第 21 条、有機則第 28 条）、

⑥有機溶剤のリスクと取扱上の注意事項、中毒発生時の応急処置等の掲示（有機則第 24 条、第 25 条）

が同義務の内容となるとし、いずれも（適切に）実施されなかった（局所排気装置は一切設けられず、保護具は十分に用意されず、全く着用されず、教育指導はされず、特殊健診は適正になされなかった）とした。

その上で、法定の測定は一応行われ、個々の有機溶剤は許容濃度内だったことを認めつつ、個人サンプラーを活用した正確なばく露濃度測定、複数の有機溶剤の相加作用の評価等も同義務の内容だったが果たされなかったとした。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

2）に同じ。

2）判決について

判決が事業者が行っていた一応の測定の精度を疑ったのは理解できる。

トルエン等は芳香剤であり、許容濃度は当時も 50ppm 程度だっただろうが、測定の仕方で誤差も生じる。トルエン等は比重が重く、下方に滞留しがちなので、検査器具によっては正確な測定は難しい。今も使用されているが、引火点が低いので、現場では濃度よりむしろ静電気による引火を気にする傾向にある（北口、尾崎）。

しかし、当時に個人サンプラーの使用など、とても要求できない。現在でも、実際の測定は、机上の推計→検知管によるラフな測定→作業環境測定士による測定の順で試み、それでも的確な検査ができない場合に限り、個人サンプラーによるのが現実。そもそも、個人サンプラーは、日本に 1000 人ほどしか適切に活用（を指導）できる者がいない（北口、尾崎）。また、労基署自体が活用を否定していた経緯もある（湯牟）。

まして相加作用の測定など、よほど高度の専門家でなければ実施できない（尾崎）。動物実験、場合によっては人体実験まで求められるレベルの要求であり、現実的でない（湯佒）。

とはいえ、経皮吸収が生じ易い物質なので、もし実施していなかったなら、検知管での測定や、特殊検診くらいは実施すべきだったように思う（湯佒、尾崎）。

3）未然防止策について

2）に同じ。

湯佒公庸氏（安全工学会事務局長）、北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長）、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）。

ヌ　本条（法第 65 条）の適用の実際について見ると、厚生労働省の「労働基準関係法令違反に係る公表事案」（令和 2 年分）によれば、その違反による送検事例は、建設現場の地下ピット内の酸素濃度を測定せず、酸欠則第 3 条違反に該当するとされた和歌山の事案 1 件に限られていた。測定義務違反が直ちに労働者の健康障害に結びつくわけではないためと思われる。

しかし、是正勧告等の行政指導を示した令和 2 年の労働基準監督年報をみると、各特別規則違反を根拠とする第 65 条の違反の合計は 1899 件に達していた（令和 2 年までの 10 年は 2,000 件前後～4,000 件程度で推移している）。

元監督官によれば、

作業環境測定自体を目的として臨検されることは稀であり、監督計画に基づく定期監督や労災発生事業場への臨検の際に、局排設置、作業主任者選任、リスク情報の表示や掲示、健診実施等とあわせて確認される傾向にある。

また、指定作業場・酸素欠乏危険場所以外の作業環境測定については、それほど重視されておらず、測定基準に従って定期的に測定しているところは少数であるものの、是正勧告はあまりされていない[336]。これは、状況の変化があまり想定されにくいことや健康障害に直ちに繋がるものではないとの考えからくるものと解される。

ネ　法第 65 条の 2 は、

事業者を名宛人として、

前条所定の作業環境測定の結果の評価に基づく物的措置、人的措置、健診を行うべきこと（第 1 項）、

[336] 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供及び同月 21 日における篠原耕一氏（労働衛生コンサルタント）からの情報提供による。

測定結果の評価は作業環境評価基準に従って行うべきこと（第2項)、
測定結果の評価の結果を保存すべきこと（第3項）
を定めている。
このように、本条は、前条に基づく作業環境測定を踏まえた適切な作業環境管理を担保する趣旨の規定である。
本条が定める措置の必要性（「労働者の健康を保持するため必要があると認められるとき」）に該当するかは、測定結果の評価から定まる（昭和63年9月16日基発第601号の1)。
本条に罰則はない。
ノ　前述した通り、法第65条が定める作業環境測定を行うべき作業場については、安衛法施行令第21条に定めがあり、
概ね、空気中に有害物質があるか、有害物質を取り扱うか、温度・湿度・騒音など、作業環境自体が危険なものが列挙されているが、
測定結果の評価対象となる作業場は、作業環境評価基準第1条に定められており、安衛法施行令第21条各号のうち、
第1号（土石、岩石、鉱物、金属等の粉じんを著しく発散する屋内作業場のうち特定のもの)、
第7号（一定の特化物の製造、取扱いを行う屋内作業場等)、
第8号（一定の鉛業務を行う屋内作業場)、
第10号（有機溶剤のうち一定のものの製造又は取扱いを行う屋内作業場）
が定める屋内作業場とされている。

施行令第21条の号数	測定の対象	省令上の定め
〈第1号〉 粉じんを著しく発散する屋内作業場（常時特定粉じん作業が行	空気中の粉じんの濃度（土石、岩石又は鉱物に係る特定粉じん作業を行う屋内作業場については、当該粉じん中の遊離けい酸の含有率)	粉じん則第26条第2項、同第3項

われる屋内作業場）		
〈第７号〉 特定化学物質を製造又は取扱う屋内作業場	第一類物質又は第二類物質（※がんなどの慢性疾病を発生させるおそれのある物質。第一類はそのリスクがより大きい）の空気中における濃度 ＊一定の物質は、管理濃度の設定困難等から、評価基準に基づく評価では対象外となる（特化則第36条の2第1項）。	特化則第36条第1項
〈第８号〉 鉛業務	空気中の鉛の濃度	鉛則第52条第1項
〈第10号〉 有機溶剤業務	有機溶剤濃度の測定	有機則第28条第2項

概ね測定士等による実施が求められる作環法（作業環境測定法）適用対象の指定事業場と同じだが、作業環境評価基準所定の評価対象には、作環法施行令第１条第２号が定める安衛法施行令第21条第６号が定める特定の放射線業務が含まれない点が異なる。

ハ　測定結果の評価は、作業環境評価基準に基づいて行われねばならず、測定値は、ppm（100万体積の空気中の当該物質の含有量）か mg/㎥（1㎥中の当該物質の質量）で示され

る。

温度と圧力が同じなら、同じ体積内に含まれる分子（その構成はさまざまあり得るが）の数は同じ 1mol（6.0×10^{23} 個）である

というアボガドロの法則と、

1mol の物質がガスや蒸気の状態にある場合の体積は通常 24.47 ℓ であるという原則から、

検出した有害物質の量（＝数：ある場所に現に存在している有害物質の分子の数。mol で示す）が分かれば、これに 24.47 ℓ をかけると、その有害物質がガスや蒸気の状態での体積となる。

これを、その作業場の労働者が吸引する空気量（空気の分子の数＝吸引量／時間×時間数）で割ると、

作業者がばく露する有害物質の体積（ppm）を算出できる。

また、検出した有害物質の量（分子の数。物質量ともいい、mol で示す）に物質によって異なる分子量（原子量を加算したもの。g/mol≒重さ）をかければ、検出した場の有害物質の質量（g≒重さ）を算出できるので、

逆に、その場で検出された有害物質の質量（g）をその物質ごとの分子量（g/mol）で割れば、検出した場の当該物質の分子の数（物質量）を算出できる。

ヒ　管理濃度とは、行政による作業環境評価のための濃度基準であり、学会や国際的な専門団体が示すばく露限界のような時間の概念はなく、現実的な環境管理の可能性なども考慮して決められる（昭和 59 年 2 月 13 日基発第 69 号）。

瞬間的にでも高濃度になってはならない物質については、平均値と共に変動の大きさを考慮した基準が設定されている。

フ　作業環境評価基準では、

A 測定のみ実施する場合、

作業場をカバーする所定の測定点の実測値の高濃度側から 5%に当たる濃度（第 1 評価値）が／でも管理濃度に充たない場合（単位作業場所の 95%以上の気中有害物質濃度が管理濃度以下）が第 1 管理区分、

第 1 評価値は管理濃度を超えるが、第 2 評価値（単位作業場所における気中有害物質の算術平均濃度の推定値）は管理濃度以下の場合が第 2 管理区分、

平均値が管理濃度を超える場合が第 3 管理区分となる（【表 3】を参照されたい）。

測定値の評価（第 1 評価、第 2 評価）には、単純平均ではなく、平均・標準偏差をそれぞれ対数化（桁数で示す）した幾何平均・幾何標準偏差を用いる。

標準偏差（ばらつき）を考慮するのは、気中の濃度分布の時間的、場所的な変動を適切に捉えるため、

標準偏差を対数化するのは、管理濃度の高い物質の場合などで濃度の測定値が大きくなると標準偏差が大きく出る傾向をコントロールするためである。

要するに、測定値の大小に惑わされず、測定値の時間的、場所的なばらつきを適切に捉え

つつ、リスクを適正に評価するためである。

B 測定を用いる場合、それが 1 箇所での最大値を測るものなので、A 測定による第 1 評価値を組み合わせた評価となり、

第 1 評価値と B 測定値の双方が管理濃度に充たない場合を第 1 管理区分とし、

第 2 評価値が管理濃度以下で B 測定値が管理濃度の 1.5 倍以下である場合を第 2 管理区分、

第 2 評価値が管理濃度を超えるか B 測定値が管理濃度の 1.5 倍を超える場合を第 3 管理区分とする。

個人サンプリング法を用いる場合には、C 測定→A 測定、D 測定→B 測定と読み替えて評価する。

ヘ　評価結果が第 2、第 3 管理区分となった場合、

特化則、有機則をはじめ複数の特別衛生規則に、

第 2 管理区分の場合、施設・設備、作業の工程・方法の点検とその結果に基づく作業環境改善措置等をなす努力義務、

第 3 管理区分の場合、①その義務と、②保護具を使用させること、③健診、④再測定の実施義務が定められているが、

②は①を講じるまでの応急措置と解されている。

第 3 管理区分となったこと自体での罰則の適用はないが、労基法第 64 条の 3 第 2 項、改正女性労働基準規則により、母性機能に影響する化学物質を取り扱う作業場が第 3 管理区分となった場合、女性労働者の就業は禁止されている。

また、近年の化学物質管理の自律的管理化の方針により、2024 年（令和 6 年）4 月以降は、環境改善措置を講じても第 3 管理区分が改善しない場合や、環境改善措置自体が講じられない場合等には、

事業者は、外部の作業環境管理専門家[337]の意見に基づいて改善措置を講じ、改めて測定・評価を行うことが義務づけられることとなった。

この再度の測定・評価によってもなお第 3 管理区分にとどまる場合、事業者は、直ちに、

①個人サンプリング法による測定等を行い、その結果に応じて有効な呼吸用保護具を使用させること、

②呼吸用保護具の適切な装着を確認し、その結果を記録・保存（3 年間）すること、

③保護具着用管理責任者に①②を管理指導させること、

---

[337] 「作業環境管理専門家」とは、①「化学物質管理専門家」の他、②3 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学又は／化学)、③6 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者や作業環境測定士等であり、「化学物質管理専門家」に準じる専門知見を持つ者が想定されている（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号、最終改正：令和 5 年 4 月 24 日基発 0424 第 2 号)。

④作業環境管理専門家の意見や評価結果等を労働者に周知すること、

⑤以上の措置内容を所轄労基署に届け出ること、

を義務づけられる。

その後も、第 1 管理区分や第 2 管理区分と評価されるまで、

①6 ヶ月以内ごとに 1 回、個人サンプリング測定等と評価結果の記録・保存（原則 3 年間、粉じんは 7 年間、クロム酸等は 30 年間)、

②①の結果に応じた有効な呼吸用保護具の使用、

等を求められるが、それらを実施する限り、作業環境測定を免除される（特化則第 36 条の 3 の 2 ないし同 3 の 3、有機則第 28 条の 3 の 2 ないし同 3 の 3、鉛則第 52 条の 3 の 2 ないし同 3 の 3、粉じん則第 26 条の 3 の 2 ないし同 3 の 3〔2024 年〈令和 6 年〉施行〕)。

測定の免除は、個人サンプリング測定等で代替可能との考えによる（令和 5 年 4 月 24 日基発 0424 第 2 号)。

有機溶剤等については、「第 3 管理区分に区分された場所に係る有機溶剤等の濃度の測定の方法等」（令和 4 年 11 月 30 日厚生労働省告示第 341 号、最終改正：令和 5 年 4 月 17 日厚生労働省告示第 174 号）が公表され、

測定方法、呼吸用保護具の有効性の判断基準、保護具の適切な使用の確認方法等に関する詳細が示されている。

前述の通り、所定の特定化学物質や有機溶剤については、

第 1 管理区分が 2 年間継続した単位作業場であり、管轄労基署長の許可を受けるなどの一定条件下で、

簡易な検知管方式等による測定が可能とされている（作業環境測定基準第 10 条第 3 項～第 4 項、第 13 条第 3 項～第 4 項）（しかし、申請・許可件数は 1 桁から 10 数件にとどまっている)。

粉じんについても、同様の条件で、簡便な相対濃度指示方法（光を当てて反応をみる等して大まかな測定値を出し、それと質量濃度測定値〔有害物を抽出して重量を直接量る等の測定法〕の対比〔変換係数：K 値〕を当てはめて、正確な測定値を推計する方法）による測定が可能とされている（作業環境測定基準第 2 条第 3 項、粉じん則第 26 条第 3 項)。

ただし、許可を受けた条件に一定の変化が生じた場合、許可の効力が及ばなくなる。

また、2023 年（令和 4 年）4 月以後は、過去 3 年間にわたり第 1 管理区分で、化学物質による重大災害がなく、特殊健診で新たな異常所見が認められた労働者がいない場合、

専属の「化学物質管理専門家 [338]」を配置し、過去 3 年間に、外部の化学物質管理専門家

---

[338] 「化学物質管理専門家」とは、5 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学)，8 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者，6 年以上の経験を有する作業環境測定士で講習を受けた者等を指す。日本作業測定協会の認定オキュペイショナル・ハイジニスト、国際オキュペイショナルハイジニスト協会（IOHA）の国別

に 1 回以上、当該事業場でのリスクアセスメントやそれに基づく管理状況につき評価を受け、都道府県労働局長の認定を受ければ、所定の特別規則の適用を除外され得ることとなった（特化則第 2 条の 3、有機則第 4 条の 2、鉛則第 3 条の 2、粉じん則第 3 条の 2)。

また、2023 年（令和 5 年）4 月より、直近 3 回の作業環境測定の結果第 1 管理区分となり、所定要件を充たした場合、特殊健診の実施頻度が 6 ヶ月以内に 1 回から 1 年以内に 1 回に緩和される（特化則第 39 条第 4 項、有機則第 29 条第 6 項、鉛則第 53 条第 4 項、四アルキル鉛則第 22 条第 4 項)。

作業環境測定の結果やその評価に基づく対策の樹立に関する事柄は、衛生委員会の付議事項とされ（安衛則第 22 条第 6 号)、有機則、鉛則、特化則では、掲示[339]、書面等による労働者への周知が事業者に義務づけられている。

ホ　制度史をみると、そもそも、本条（法第 65 条の 2）第 1 項は、

1973 年（昭和 48 年）の「作業環境測定精度専門検討委員会」報告書で、作業環境結果の評価についても提言されていたこと、

六価クロム、塩化ビニル等の新たな化学物質の採用による職業がん等の疾病が生じていたこと、

ILO での職業がん条約（第 139 号)、作業環境条約（第 148 号）の採択

等を背景に、1977 年（昭和 52 年）の法改正で当時の第 65 条第 6 項に規定されたものであり（その直後に日本は職業がん条約を批准した〔が、同年に採択された作業環境条約〈第 148 号〉は未批准である〕)、作業環境測定結果を適切に評価して環境改善につなげることを狙ったものである。

認証を受けている海外のオキュペイショナルハイジニスト等もここに含まれ、高い知識経験を持つことが想定されている（令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示 274 号、令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示第 275 号、令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号（最終改正：令和 5 年 7 月 14 日基発 0714 第 8 号）　。

上記の確認や助言を求められた化学物質管理専門家は、それらを速やかに書面で通知せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 3 項)。化学物質管理専門家は、客観的立場での判断の必要から、事業場外の者であることが望ましい。複数の専門家から異なる助言がなされた場合、労基署への改善計画の報告に際して、全専門家からの助言等を添付する必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

[339] 特定化学物質障害予防規則（特化則）第 38 条の 3 は、事業者に対して、発がん性物質等の法定の有害物質を扱う作業場において、その物質の有害性や取扱い上の注意等を目立つよう掲示する義務を課している。建設アスベスト訴訟（神奈川第 1 陣）事件（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日最高裁判所民事判例集 75 巻 5 号 1359 頁）は、この義務を具体化するガイドラインを発出したり、補完する規則を発令しなかった国は規制権限不行使の違法があり、当該掲示義務等は労働者のみならず、一人親方も保護対象としていると

本条第 1 項が、適切な管理措置の条件としている「労働者の健康を保持するため必要があると認めるとき」の具体化のために労働省が設置した専門家会議が 1980 年（昭和 55 年）に報告書（「作業場における気中有害物質の規制のあり方に関する検討結果第一次報告書」（以下、「第一次報告」という））を公表した。

国内外共に、安全衛生分野では、量一影響量一反応（同じ有害物質の濃度には同じ身体の反応が生じる）の考え方（定量的リスク評価の発想）が一般化しており、ACGIH の TLV や、その考え方を採り入れた日本産業衛生学会の許容濃度共に、ほぼ全ての労働者が毎日ばく露しても健康影響を生じない環境条件を指している。

ILO は、1977 年（昭和 52 年）に、これらの概念を包括して、「ばく露限界」という呼び名を示した。

法第 65 条が事業者に義務づけている作業環境測定は、ばく露限界とは異なる場の条件の測定なので、評価指標としてばく露限界をそのまま用いることはできず、第一次報告は、「管理濃度」という概念[340]を示した（この概念の原点は、「塩化ビニル障害の予防について」（昭和 50 年 6 月 20 日基発第 348 号）にある）。

その際、測定方法については、A 測定に B 測定を加えると共に、評価に際しては、要するに、測定値の大小に惑わされず、測定値の時間的、場所的なばらつきを適切に捉えつつ、リスクを適正に評価するため、幾何標準偏差等の統計的な考え方を採り入れることとした。

当初は管理濃度の具体的数値は示されず、ばく露限界値[341]の利用が推奨された。広い範囲で得られた平均作業環境濃度とばく露濃度はよく対応していることによる。

第一次報告が示したこの評価方法（幾何標準偏差等の統計技術を使用しつつ、管理濃度概念を示しながら、ばく露限界値の利用を推奨する評価方法）は、環境測定機関の好評を得て

---

340 昭和 59 年の通達で、学会等のばく露限界及び各国のばく露の規制のための基準の動向を踏まえつつ、作業環境管理技術の実用可能性その他作業環境管理に関する国際的動向等をもとに、作業環境管理の目的に沿うよう行政的な見地から設定したもの、と説明されている（昭和 59 年 2 月 13 日基発第 69 号）。

あくまで管理区分決定のための指標であり、日本産業衛生学会の許容濃度や ACGIH の TLV 等とは異なる。

341 ①時間加重平均（〔TWA：Time Weighted Average〕＝濃度×持続時間／総時間数で算出される。その範囲内にあれば、ほとんどの労働者に悪影響が生じない値を得るため、適当な時間〔通常 8 時間／日か 40 時間／週〕の平均を算出することで得られる。測定値が継続した時間に等しい重みづけを行う＝「ならす」ことに意味がある値）を示しているものと、②瞬間的にも超えてはならない天井値を示しているもの、③双方を示しているもの、の 3 種があるが、概ね①の 1.5 倍が②になる。そこで第一次報告書は、一方のみが示されている場合、この計算で他方を算出すると共に、A 測定では時間加重平均、B 測定では天井値を踏まえて評価するよう提案している。

浸透していった[342]。

これを充実させて、「作業環境の評価に基づく作業環境管理の推進について」（昭和 59 年 2 月 13 日基発第 69 号）が発出され、それを踏まえて昭和 63 年の作業環境評価基準が告示された。

こうした経緯を踏まえ、第 7 次労災防止計画（1988 年（昭和 63 年）開始）では、環境測定から環境改善までのシステマチックな管理が推進された。

1988 年（昭和 63 年）の法改正で、法第 65 条の 2 が新設され、従来の第 65 条第 6 項の内容が引き継がれると共に、評価を踏まえた適切な措置は省令で具体化される旨定められた。

合わせて、厚生労働大臣（当時は労働大臣）が客観的な測定結果の評価基準を示すことが定められ、

「作業環境評価基準」

が告示された。

また、第 7 章のタイトルが「健康管理」から「健康の保持増進のための措置」に改められ、作業環境管理が健康管理より先次に実施されるべき措置であることと共に、作業環境測定が作業環境管理の一環であることが明確化された。

マ　本条新設の主な背景事情として、塩化ビニルによる健康障害が挙げられる。

日本での生産は昭和 25 年だが、同 27 年には、山形県酒田市で塩化ビニル工場の労働者が指端骨溶解症を発症する災害が生じたことを受け、「塩化ビニル障害の予防について」（昭和 45 年 11 月 11 日）が通達された。その後、塩化ビニルが肝血管肉腫を生じる可能性が明らかとなり、1974 年（昭和 49 年）に労働省が「塩化ビニル障害予防についての緊急措置について」（昭和 49 年基発第 325 号）を発出し、当時の ACGIH が設定していた TLV よりはるかに低濃度の 50ppm の維持を指示した。

更に、職業がん専門家会議の調査により、工学的対策により気中濃度の幾何平均を 2ppm まで下げられるが、濃度変動による一時的な高濃度ばく露対策のため、（＊許容する対数を上げるほど振れ幅を認めることになる前提で）幾何標準偏差の対数を 0.4 以下にする必要があること等が示され、労働省が、その趣旨を盛り込んだ「塩化ビニル障害の予防について」

---

342 この頃、労働省は、「作業環境測定の記録のモデル様式について」（昭和 57 年 2 月 4 日基発第 85 号）を通達した。

これは、従前は作業環境測定機関等による測定結果の事業者への報告の品質確保を図るための措置であり、更に平成 8 年には、事業場の担当者にとって分かり易くして、作業環境改善へ結びつけさせるため、モデル様式が改正された（平成 8 年 2 月 20 日基発第 72 号）。

この際、衛生委員会等の意見、産業医や労働衛生コンサルタントの意見、作業環境改善措置の内容等も記録することとされた。

（昭和 50 年 6 月 20 日基発第 348 号）を発出し、管理濃度の原点となる考え方を示した。

その後、労災補償面でも、1976 年（昭和 51 年）の第 556 号通達により、労基法施行規則別表第 1 の 2 で救済する方針が示された。

ミ　本条（法第 65 条の 2）の適用の実際については、

厚労省の労働環境調査によれば、作業環境測定の義務のある事業場での測定実施率は約 8 割で、そのうち第 1 管理区分の評価割合が約 9 割に上っており（監督実務経験者〔玉泉孝次氏〕も第 1 管理区分の事業場が多いと認識している）、

第 1 管理区分と評価されたところ含め、局排の性能向上、作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の変更等の環境改善の実施割合が 4 割に上っている。

また、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）によれば、第 1 管理区分だが、取扱量が多い、作業者の移動が多い等の事情から、長期的な健康障害防止の観点で、日本産業衛生学会のガイドラインを用いて個人ばく露測定を行い、改善措置を講じている例があるという。

監督実務経験者からは、逆に、窓を開放し、自然換気で管理区分を変えようとするような例もあり、この場合、局排のフードの改善や風量の増強（フィルターの目詰まりの解消で改善する場合もある）等の工学的対策を指導したとのことだった（玉泉孝次氏による）。

日本作業環境測定協会の平成 28 年度の報告書（「平成 28 年度健康診断・作業環境測定結果相関調査業務報告書」）では、作業環境測定結果が良好でも、特殊健診結果や生物学的モニタリング[343]結果が有所見となる場合があると指摘されている。

ム　坑内作業場での作業環境測定は、作業環境測定法に基づくものではないが（安衛法施行令第 21 条第 4 号に定められているが、その対象となる第 1 号、第 6 号、第 7 号、第 8 号、第 10 号には該当しない）、安衛法第 2 条第 4 号が定義する作業環境測定であり、法第 65 条に基づく測定にも該当する。

坑内作業場では、技術進歩や作業方法の変化で粉じん発生量が増加するなどしたため、平成 19 年に粉じん則が改正され（平成 19 年 12 月 4 日厚生労働省令第 143 号）、半月に 1 回、空気中の粉じん濃度の測定が義務づけられることとなった（粉じん則第 6 条の 3）。

粉じんが発生する坑内作業場の典型であるトンネル建設工事現場では、

・掘進に応じて作業場所が移動する、

---

[343] 体内に摂取された有害物の量と、排泄された量との関係が明らかな場合に、排泄された物質の量を分析することにより、体内に蓄積された有害物の量を推定する方法により、有害物へのばく露の程度を把握する手法（厚生労働省職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo21_1.html 最終閲覧日：2023 年 2 月 5 日））。

・作業ごとの粉じん濃度が大きく変化する[344]、
・切羽の土質の違いや土中の水分の変動等により粉じんの発生し易さが変化する、
・場所・タイミングにより、濃度が相当に高まる
等から既存の管理濃度をそのまま適用するのは現実的でない等の特殊性がある。

よって、粉じん則第 6 条の 3 に基づく切羽作業場での作業環境測定は、安衛法第 2 条第 4 号にいうそれに該当するが、法第 65 条にいうものではないとの見解もあるが（粉じん則第 6 条の 3 の沿革と、そのタイトルから明らかなように、換気に関する定めとされていること等による。条解著者の石﨑氏もこの見解だが、作業環境測定の性格を帯びてきていることとも認める）、三柴は安衛法施行令第 21 条第 4 号が定める省令所定の坑内作業場に該当し、従って法第 65 条の測定対象に該当すると解する。

また、簡便で精度の高い機器の開発など、粉じん濃度測定技術が向上していること等を受け、測定方法の改善と改善方法の選択肢を増やすため、

検討会（「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会」）での検討を経て、

粉じん則改定（令和 2 年 6 月 15 日厚生労働省令第 128 号、施行通達：令和 2 年 6 月 15 日基発 0615 第 6 号）に至った。合わせて、告示として、「粉じん作業を行う坑内作業場に係る粉じん濃度の測定及び評価の方法等」が示された（令和 2 年 7 月 20 日厚生労働省告示第 265 号、施行通達：令和 2 年 7 月 20 日基発 0720 第 1 号。最新改正：令和 5 年 3 月 27 日厚生労働省告示第 88 号）。

これにより、事業者は、前述の通り、原則として、坑内作業場の切羽に近接する場所の空気中の粉じん濃度を測定及び評価する義務を負うこととなった（粉じん則第 6 条の 3）。

合わせて、測定結果の記録と保存（7 年間）、労働者への周知も義務づけられた（第 6 条の 4 第 3 項、第 4 項）。

試料採取の方法として、

①定点測定を通常は切羽から 10-50m 範囲内の両端と中間の 6 点で行う、

②2 人以上の労働者で個人サンプリングを行う、

③掘削を行う複数の車両系機械に試料採取危機を装着して測定する、

の方法が告示及びガイドラインで示された。試料空気等の採取時間は、作業工程の 1 サイクルの全時間とされた。

測定技術には、

有害物を抽出して重量を直接量る等の質量濃度測定法、又は、

光を当てて反応をみる等して大まかな測定値を出し、それと質量濃度測定値の対比（変換

---

[344] トンネル工事では、概ね、削孔・装薬→発破・退避→ずりだし・支保工建込→コンクリート吹付→削孔・装薬というサイクルを 4-6 時間で繰り返す。

係数：K 値[345]）を当てはめて、正確な測定値を推計する相対濃度指示方法

のいずれかを用いることとされた。これは、様々な障害がある中での測定の精緻化が模索された結果である。

評価に際しては、測定値の算術平均を行政が示す目安としての「粉じん濃度目標レベル」（2mg/㎥）と比較することとされた。

なお、相対濃度指示方法以外による場合、測定の精度の確保のため、ガイドラインにより、

第一種作業環境測定士、

作業環境測定機関等、

その他当該測定に十分な知識経験を有する者

による実施が求められている。

また、遊離けい酸含有率の測定は、エックス線回折分析方法（結晶構造を持つ物質に照射したエックス線の反射により生じる回折線の分析から物質を特定する方法）や重量分析方法に加え、

工事前のボーリング調査等から判明した岩石の種類に応じた標準的な遊離けい酸含有率でも決定できることとされた。

遊離けい酸濃度＝粉じん測定の評価値（測定結果を統計処理した値。幾何標準偏差、上位5%にあたる第 1 評価値、算術平均値にあたる第 2 評価値など）×様々な物質を含む飼料中の遊離けい酸含有率で求められ、

この濃度は、遊離けい酸ばく露濃度の基準値（0.025mg/㎥）で割る（＝それと比較する）ことで、基準値をどの程度上回っているか、下回っているかが評価されるようになっている。

メ　日本作業環境測定協会の平成 28 年度の報告書（「平成 28 年度健康診断・作業環境測定結果相関調査業務報告書」）では、

作業環境測定結果と特殊健診結果の関連付けがなされていないことが指摘されており、

法第 65 条と第 65 条の 2 の沿革を踏まえると、例えば特殊健診個票で対象労働者がばく露した物質や単位作業場所の作業環境測定結果を記し、労働者にもフィードバックして、安全衛生委員会への意見具申のきっかけとさせる等の方策の法定も検討に値する。

モ　法第 65 条の 3 は、作業管理の努力義務を定めており、

これは、作業環境管理では対応しきれない環境由来のリスク（残存リスク）への対応と、現に作業そのものに伴うリスクへの対応を図る趣旨で設けられたものであり、

リスクとしては、主に心身への過重な負担が想定されている。

もっとも、リスク防止のみならず、第 7 章のタイトル通り、より積極的に健康の保持増進を図る趣旨を帯びている。

本条やそれに基づくガイドライン等の違反を安全配慮義務違反とする判例も出されてい

---

[345] 質量濃度測定法を並行測定する方法だけでなく、文献等から統計的に決定した標準 K 値を使用することも認められている。

る。

ヤ　行政解釈（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1）によれば、本条（法第 65 条の 3）にいう作業の管理とは、

作業時間や休憩時間の適正化、作業量の適正化、作業姿勢の改善等

を意味し、個々の措置についてはガイドライン等で具体化されている。

例えば、VDT 作業関係では、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年 7 月 12 日基発第 0712 第 3 号）は、

日ごとの作業時間制限、1 連続作業時間制限、作業休止時間の設定、個々人の特性に応じた業務量設定、適正な姿勢維持のための条件設定等を定めている。

他方、腰痛対策関係では、「職場における腰痛予防対策の推進について」（平成 25 年 6 月 18 日基発 0618 第 1 号）に添付された指針が、

特に福祉・医療分野での介護・看護、長時間の運転等を想定して、

作業の自動化、不自然な姿勢等の制限、作業の時間や内容の考慮、労働者の健康状態や特性の考慮等

を定めている。

ユ　本条（法第 65 条の 3）の制度史をみると、労働者の健康保持増進対策の充実等を図った 1988 年（昭和 63 年）改正で追加された。

同法改正に先立つ第 7 次労災防止計画（1988 年（昭和 63 年）～1993 年（平成 4 年））では、

有害因子への人体のばく露の低減を図るため推進すべき措置として、作業環境管理と作業管理の双方（機械設備、作業方法の改善等、適正な呼吸用保護具の装着の確保のほか、各種有害作業における作業管理）が挙げられ、

指針の作成、周知を行う旨表明されていた。

加えて、VDT（Visual Display Terminals）作業に伴う眼、肩などの健康影響、テクノストレスなどのリスクが示されていた。

VDT 作業に伴うリスクへの対応は、1983 年（昭和 58 年）から 3 カ年にわたる産業医学総合研究所と産業医科大学による研究を踏まえた調査研究に始まり、

1984 年（昭和 59 年）の「VDT 作業における労働衛生管理のあり方」の公表、

1985 年（昭和 60 年）の労働衛生対策研究委員会（中央労働災害防止協会）による文献レビューを中心とする調査結果の公表、

これらを踏まえ、3 管理の重要性を指摘した通達「VDT 作業のための労働衛生上の指針について」（昭和 60 年 12 月 20 日基発第 705 号）の発出と続き、

2003 年（平成 14 年）には、705 号通達に代わって、「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成 14 年 4 月 5 日基発第 0405001 号）が公表され、

さらに前掲の令和元年の第 0712 第 3 号ガイドラインの公表に至った。

他方、腰痛対策については、

昭和43年に業務上腰部に過度な負担がかかる業務による腰痛が労災補償の対象となることとその認定基準が通達（昭和43年2月21日基発第73号）で示され、

予防対策については、

1970年（昭和45年）に「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」（昭和45年7月10日付け基発第71号）、

1975年（昭和50年）には「重症心身障害児施設における腰痛の予防について」（昭和50年2月12日基発第71号）

が発出され、その後、

1994年（平成6年）に、これらを統合して「職場における腰痛予防対策の推進について」（平成6年9月6日基発第547号）が公表され、

これに付された腰痛予防対策指針では、3管理と共に労働衛生教育の重要性が示唆された。

この指針の改訂版（名称は同じく「職場における腰痛予防対策の推進について」平成25年6月18日基発0618第1号）は、社会福祉施設をはじめとする保健衛生業において、直近10年間で発生件数が2.7倍に増加していること等を踏まえ、福祉・医療分野における介護・看護作業、長時間の車両運転や建設機械の運転の作業等を対象に、以前より広く職場における腰痛の予防を一層推進することを目的に、リスクアセスメントの推進を強調した。

ヨ　本条（法第65条の3）の背景となった災害等の代表例は、キーパンチャー（コンピュータに入力するデータを、パンチカードと呼ばれるカードに穴をあけて入力する作業者。通例、タイプライターのような文字盤を叩いて行う）の頸肩腕症候群であり（他に、タイピストや電話交換手でも同種の問題が生じてきた）、昭和36年頃から発症が認められ、その後、頸肩腕症候群を苦にしたキーパンチャーの自殺が社会問題化した。

そこで、同年11月には関係業界が自主的に作業基準を作成し、労働省は昭和38年に「キーパンチャーの健康管理について」（昭和38年2月8日基発第112号）を公表したが、発症者が後を絶たなかったことから、昭和39年に通達を改め（昭和39年9月22日基発第1106号）、工作物に穴をあける穿孔機の操作等の管理、作業環境管理、健康管理について、指導を行うこととしたほか、迅速・適正な補償のため、昭和50年には、業務上外の認定基準を示した（昭和50年2月5日基発第59号など）。

ラ　関係判例として、

電通事件最判平成12年3月24日民集54巻3号1155頁、

佐川急便事件大阪地判平成10年4月30日判例時報1685号68頁、

が挙げられ、

前者は、新入社員が過労自殺した事案につき、使用者には労働者に対して過重な疲労・ストレス防止措置を講じる義務があるとする論拠として、本条が作業内容を限定せずに作業管理の努力義務を事業者に課していること、それが労基法の労働時間規制と共に、長時間労働による過重な疲労・ストレスによる心身の健康障害の防止を図っていることを挙げた。

後者は、運送業務従事者が業務上の腰への負荷により腰痛を発症し、その後も休業を挟ん

で同様の業務を続けた結果、長期休業に至った事案につき、

行政の通達（昭和 45 年 7 月 10 日基発第 503 号）を引用しつつ、

それが、人力での取扱いは 55kg 以下とし、それ以上の物は 2 人以上で取り扱うよう努めること、重量物取扱い時間の適正化を図ること、問診、姿勢異常、代償性変形（＊代償性とは、身体や組織が障害や損傷を受けた際に、他の機能や部分がその不足を補うために働くことを意味する）のチェック等の健康診断と事後措置を講じること等を定めているのに、

被告会社は、同通達が基準とする 55kg 以上の重量物、時には 80kg の重量物を取り扱う労働を長時間させ、腰痛予防のための健診も実施していなかったため、安全配慮義務違反があったとした。

リ　法第 65 条の 4 は、潜水業務のような省令で定める危険業務について、もともとは、省令で定める基準に労働者の作業時間を制限する旨を定めた規定であり、

作業時間を制限することが有効に働き、

制限する必要がある危険業務につき、

省令で定める基準の範囲内に作業時間を制限して労働者の職業性疾病の発症を防止し、健康の保持増進を図る趣旨を有していた。

もっとも、作業時間の基準範囲内への制限の意味合いは、本条制定当初から変化している。一般的には、作業時間の抑制だが、潜水業務における減圧停止時間（高圧下で体内に蓄積した不活性ガスをなだらかに排出させるため、浮上の途中に一定の深度で停止させる時間）のように、必要な時間の確保を意味することもある。また、作業時間の一律的な規制を不要とするような関係機器の発達もみられる。

そこで、高圧則改正（平成 26 年厚生労働省令第 132 号）により、一律的に高圧下の時間や潜水時間を制限する規制が廃止され、減圧時間の確保等その適正化を図る定めが残された[346]（退避ないし救出のため、やむを得ず、スピーディーに減圧せざるを得ないような場合、速やかに再圧室や気こう室に入れて加圧すべきことも定められている〔高圧則第 19 条、第 32 条〕）。

なお、高圧則所定の潜水業務従事者（同規則第 8 条等を参照のこと）には、インストラクターダイバーや素潜り漁師等の一人親方も含まれるが、本条（法第 65 条の 4）の対象とは

---

[346] 停止時間等は、以前、高圧則別表（減圧表）で直接規制されていたが、理論的根拠の不明確さ等から 2014 年（平成 26 年）改正で廃止され、所定の計算式による設定が求められることとなった（身体の各組織に取り込まれている不活性ガスの圧力を計算し、その値が人体の最大許容分圧〔M 値〕を超えないように停止時間等を設定する方法）。

ただ、計算が煩雑なので、以前の規制方式の方が良かったとの意見もある（森松嘉孝ほか「改正高気圧作業安全衛生規則と労働衛生」産業衛生学雑誌 60 巻 2 号（2018（平成 30）年）42 頁、池田知純「改正高気圧作業安全衛生規則の問題点」日本高気圧環境・潜水医学会雑誌 51 巻 3 号（2016（平成 28）年）114 頁）。

ならない。

本条には、6ヶ月以下の懲役を含む罰則がある（安衛法第119条）。

本条の現段階での適用対象業務は、

高圧則所定の

潜水業務（施行令第20条第9号所定。免許を要する業務）

及び

高圧室内業務（安衛則第36条第24号の2所定。特別教育を要する業務）であり、

高圧則は、これらの業務に伴う酸素中毒や減圧症[347]等の防止を図っている。

高圧室内業務の典型は、潜函工法（ケーソン工法）での作業室やシャフト内部での作業であり、これは、あらかじめ地上で箱状の構造物（ケーソン）を製作し、その重量を利用して地下に沈めていき、高圧の圧積空気を送り込み、地下水を排除しながら、内側の地盤を掘削・排土して、構造物を地下に潜らせていく施工法であって、橋梁の基礎、シールド立坑（シールドマシンを用いたシールド工法によって掘削される垂直堀の穴のことで、トンネルや地下構造物の建設に用いられる）などで、特に軟弱地盤で幅広く用いられている。

本条（法第65条の4）にいう「作業時間」は、労基法上の労働時間とは別次元の概念であり、

①規制対象となる危険作業に直接従事している時間と、

②減圧停止時間（高圧下で体内に蓄積した不活性ガスをなだらかに排出させるため、浮上の途中に一定の深度で停止させる時間）

のように、リスクの緩和のために制限されるべき時間と確保されるべき時間の両者を意味する。

潜水業務では潜降開始から浮上開始までの潜水時間、高圧室内業務では、加圧開始から減圧開始までの高圧下の時間が①にあたり、減圧停止時間等が②にあたる。

高気圧作業については、

健康影響の原因が高圧下の時間より減圧時間（減圧のためにかける時間）等にあることが判明したこと、

高気圧作業の健康障害リスクを低下させる呼吸ガスが開発されたこと

等から、2014年（平成26年）の高圧則改正で、①（高圧下の時間）の規制が廃止され、②（減圧にかける時間）の規制に一本化された。

---

347 軽症であれば、皮膚のかゆみに留まるが、最も多く見られるのは、四肢の関節（特に、肩や肘）や筋肉の疼痛である。重症になると呼吸器障害や下肢麻痺、膀胱直腸障害など脊髄に影響が生じる場合もある（小島泰史〔潜水医学の専門医〕「【連載コラム】もっと知りたいダイビング医学　第2回　減圧症〜ダイバーが知っておくべきこと　その1〜」Marin Diving Web〔https://marinediving.com/safety_diving/kojima_2/　最終閲覧：2022〈令和4〉年10月20日〕）。

また、以前は減圧を停止すべき圧力と時間を直接定めていたが、同改正で、事業者自身がそれらを予め計画して実施すべきとされた（計画さえすれば、一律的基準は課さない方針）。

その際、

減圧を停止する圧力については事業者の裁量に任せ、

減圧停止時間は、告示（平成 27 年 1 月 9 日基発 0109 第 2 号第 2(10)ア）により、

不活性ガス（ヘリウムを代表として、高圧環境で使用されることがあり、酸素と混ぜるなどして潜水や宇宙飛行で使用される呼吸ガスの成分）の分圧（そのガスに含まれる各ガスごとの圧力）が人体が許容できる不活性ガスの最大分圧を超えない範囲で、各分圧下で必要となる停止時間を、当該告示が定めた計算式で設定することとされた。

すなわち、前提条件の多様性などを踏まえ、仕様基準からやや性能基準的な基準へと変質した。

違反の認定は、事業者自身が作成した計画に定めた減圧停止時間に反した場合や、告示が示す計算式に従わずに減圧停止時間を設けた場合等になされると解される。

2014 年（平成 26 年）の高圧則改正前は、減圧停止圧力・時間の把握は労働者自身が行う方針が採られていたが、同改正により、事業者責任となった（高圧則第 1 条、第 12 条の 2 第 3 項）。

高圧則第 1 条は、2014 年改正により、

「事業者は、労働者の危険又は高気圧障害その他の健康障害を防止するため、作業方法の確立、作業環境の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない」

と定めるに至ったが、

ここでいう「その他必要な措置」には、

・工期の早い段階でのエレベータの設置や、

・空気減圧の計算上高い安全率に基づく計算式の採用、

・減圧の効率が高い呼吸用ガスの採用

等が想定されている。

高気圧作業に当たった労働者は、過飽和等の状態にあり、衝撃等で溶解ガスの気泡化が進むとの知見があること等を踏まえ、高圧則では、浮上・減圧終了時から一定時間の重激な業務への従事を禁じている（高圧則第 18 条第 1 項、第 27 条、安衛則第 13 条第 1 項第 2 号ト、平成 27 年 1 月 9 日基発 0109 第 2 号）。

ル　本条（法第 65 条の 4）は、安衛法制定当時は第 69 条にあった条文を、1988 年（昭和 63 年）に現在の条文番号に移行したものである。

前述した通り、本条に紐付く高圧則の 2014 年（平成 26 年）改正により、高気圧作業にかかる作業時間の規制はなくなり、事業者に作業計画を練らせ、そこに減圧停止時間等を盛り込ませることになった（停止時間等は、以前、高圧則別表〔減圧表〕で直接規制されていたが、理論的根拠の不明確さ等から 2014 年〔平成 26 年〕改正で廃止され、所定の計算式による設定が求められることとなった〔身体の各組織に取り込まれている不活性ガスの圧

力を計算し、その値が人体の最大許容分圧〈M 値〉を超えないように停止時間等を設定する方法〕)。

これにより、目下、本条のもとで、危険作業に直接従事している時間の規制は存在しない状態になっている。

レ　減圧症の急性症状には、

皮膚のかゆみ、関節痛から、致死性の呼吸困難、循環障害（血液が体内の組織や臓器に十分に流れない状態のこと。酸素や栄養素の供給が不足し、組織の機能不全や損傷を引き起こす）まで様々なものがあり、

慢性症状には、骨壊死等があり、

このうち骨壊死については、1965 年頃から行われた九州労災病院による有明海沿岸でのタイラギ（平貝）採取をする潜水夫対象の調査等で明らかとなっていった。

最近の日本潜水協会の調査では、民間の潜水請負業者のうち、減圧症やそれに類似する疾患に罹患した経験のある者が 3 割強、そのうち医療機関受診者は 5 割に充たなかった。

ロ　本条（法第 65 条の 4）の関係判例として、

NTT 事件松山地判昭和 60 年 10 月 3 日判時 1180 号 116 頁が挙げられ、

海底電線ケーブル埋設工事のため潜水作業に従事していた潜水夫が、酸素ボンベの空気がなくなりかけて急速に浮上したところ、潜水病に罹患し、

直接の雇用主ではなく、その雇用主から彼を借り受け、Y1 に派遣し、なおかつ契約上その監督を行う予定だった Y2 と、

Y2 から彼の派遣を受けて、実際に使用した Y1 の責任が問われた事案について、

先ず Y1 については、潜水夫との実際の使用関係から安全配慮義務の存在を認めた上、

高圧則第 29 条が定めるボンベの給気能力の伝達と監視要員の設置のいずれも怠っていたことが安全配慮義務違反とし、

次に Y2 については、契約上潜水作業の監督をすることが予定されていたことから安全配慮義務の存在を認めた上、

Y1 に潜水の知識がなかったのに、安全管理要員を派遣しなかったことが安全配慮義務違反とする一方、

潜水夫本人は、潜水の知識を十分持っていた以上、潜水時間、浮上時間、空気ボンベの給気能力を計算できたはずなどとして、2 割の過失相殺を認めた。

2014 年（平成 26 年）の高圧則改正で、高圧下作業による健康障害防止のための体制整備等の第一義的責任を直接の雇い主である事業者が負うことが明示されたが、本判決からも窺われるように、民事の安全配慮義務は、元より指揮命令権者を筆頭に、危険の予見や管理が可能な者に課されるので、(＊三柴の見解では、) 民事過失責任の判断にはさほど影響しないようにも思われる。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
　典型的な潜水病の事案である。
　窒素が血液に溶け込んで、浮上で減圧するとサイダーのように気泡が発生し、血管が閉塞するなど様々な異常が生じる。

2）判決について
　派遣元（Y2）と派遣先（Y1）の双方に過失責任を認めた本判決は妥当と思う。
　正直なところ、本件はけっこうひどい事例だと思われる。
　というのも、派遣先（Y1）は、潜水に関する知識のないまま潜水夫を指揮したこと自体おかしい。少しでも潜水に関する知識があれば、高圧則第 31 条が定めるような急浮上回避策などの措置を講じたはず。
　派遣元（Y2）も、派遣元でありながら、危険な潜水作業について現場で安全管理しなかったことは、大きな落ち度である。
　そもそも二重派遣（職安法、労働者派遣法違反）でもあり、会社、本人共にコンプライアンス意識や安全意識が欠けていたように感じる。

3）未然防止策について
　重要なのは、高圧則第 31 条が定める通り、減圧に時間をかけることである。
　減圧しないうちに 2 度目の潜水をすると、潜水病り患のリスクが高まる。
　ベテラン作業者に悪慣れが生じる傾向があるので、再教育が必要と思う。

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

ワ　高圧下作業と同様に作業時間の規制が有効に働く可能性が高い作業に、
チェンソー作業、研磨、石切、木の皮むき等の振動作業があり、
振動障害のリスクがある。
振動障害の典型例は、白ろう病とも呼ばれるレイノー現象のほか、しびれ、骨・関節系障害などである。
元は、1965 年（昭和 40 年）に、NHK で「白ろうの指」と題する番組が放映され、社会問題化したことがきっかけで、日本産業衛生協会の研究会が報告書を公表するなどし、
1970 年（昭和 45 年）に、労働省が、「チェンソー使用に伴う振動障害の予防について」（昭和 45 年 2 月 28 日基発第 134 号）を発出するに至った。
その後、昭和 50 年に、チェンソー取扱い業務に係る健康管理の推進を図る通達（昭和 50 年 10 月 20 日基発第 610 号）が発出された後、
同年に、「チェンソー以外の振動工具の取扱業務に係る振動障害の予防について」（昭和 50 年 10 月 20 日基発第 608 号）が発出され、

これらの通達の中に含まれた指針では、振動業務の時間的、日数的制限等が示されたが、この時点では、工具の振動値が考慮されていなかった。

現在の通達では、振動工具の振動加速度レベルに応じたばく露時間規制が設けられている。

すなわち、

「周波数補正振動加速度実効値の 3 軸合成値」

（使用する振動工具のすべての振動について、前後、左右、上下の 3 方向測定して、人体に影響を与える周波数帯域を抽出し、補正して振動の強さとして振動値を合成した値。手腕への振動の強さを表す[348]）と

1 日の振動ばく露時間を把握して、

所定の計算式で 1 日あたりの振動ばく露量を求め、

それが 5.0m/s2 を超えれば、ばく露時間の制限、工具の変更等が求められるようになっている。

ヲ　法第 66 条は、医師・歯科医師による各種の健診制度について定めており、

第 1 項が一般健診、

第 2 項が有害業務従事者への特殊健診、

第 3 項が歯科医による特殊健診、

第 4 項が特に必要がある場合の臨時健診、

第 5 項が労働者自身の選択した医師・歯科医師による健診の代替

を定めている。

本条が定める健診は 2 種類あり、

特殊健診は、職場に特有の有害要因による健康障害の早期発見と、そのリスクの評価ないし作業環境改善へのフィードバック、個別の就業調整（就業制限、適正配置等）を主な目的とし、

一般健診は、個々の労働者の健康状態から職務適正を評価すること、それに基づく脳心臓疾患、生活習慣病の発症や増悪等の防止を主な目的とし、これも個別の就業調整（罰則なしの義務）、保健師等による保健指導（努力義務）との連携を予定している（安衛法第 66 条の 7）。

第 1 項～第 3 項の健診実施義務違反には罰則（法第 120 条第 1 号）が付され、

第 4 項による労働局長からの指示違反にも罰則（法第 120 条第 2 号）が付されているが、

第 5 項が定める労働者の受診義務違反に罰則は付されていない。

事業者の健診実施義務は、民事上の安全配慮義務の内容にもなり、労働者の個人的利益の

---

[348] 富山労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/var/rev0/0112/2120/20131022105757.pdf 最終閲覧日：2021 年 4 月 28 日）。

確保も図っているため、労働者の履行請求権を肯定する見解もあるが、それのみで健康管理が叶うわけでもないので、個々の労働者による個別的な解決より、公法的手段による方が適切と解される。

ン　法定一般健診には、

①雇入れ時健診（安衛則第 43 条）と

②　定期健診（同第 44 条）があり、

いわゆる非正規労働者も想定し、1 年以上雇用され（ることが見込まれ)、週ごとに通常労働者に近い就労をする「常時使用する労働者」であれば対象になる。

このほか、

③特定の有害業務に従事する者（特定業務従事者）を対象とする配置換え時及び以後定期の健診（安衛則第 45 条)、

④海外派遣労働者対象の健診（同第 45 条の 2)、

⑤給食従事者対象の検便（同第 47 条）

があり、

③の対象者も常時使用労働者だが、雇用継続期間が 6 ヶ月以上あればよいとされている。

①雇入れ時健診は、適正な配置や配置後の健康管理等を主な目的としており（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1)、安衛則が定める項目について、直近に所定の同類の健診を受けたことを事業者に知らせた場合のその項目を除き、実施されるべきとされている。ただし、医師の判断により、全部又は一部を省略できる（安衛則第 44 条の 2)。

検査項目には、それぞれ目的があり、例えば、

既往歴は適正配置等、

業務歴は有害業務歴の確認等、

自他覚症状は身体特性の確認等、

胸部エックス線検査は結核等の有無の確認、

肝機能検査は肝機能障害や脳心臓疾患の発症リスクの確認等、

血中脂質検査は高脂血症の確認等、

血糖検査や尿検査は糖尿病や腎機能障害の発症リスクの確認等

であり、総じて、本人の身体特性、健康状態等を踏まえた適正配置、健康管理等を目的としている。

自覚症状の検査では文字通り本人の自覚を聴取し、他覚症状の検査では、本人の業務歴（特に有害業務歴）等も踏まえ、医師の判断で検査項目が設定される旨通達されている。

採用選考時健診は、雇入れ時健診とは異なる法定外健診であり、禁止されてはいないが、応募者の適性と能力を判断する上での必要性を吟味すべきとされている（平成 13 年 4 月 24 日付け職業安定局課長補佐名事務連絡等)。

②定期健診は、まさに労働者の健康状態に応じた適正配置や健康管理等を目的としており、

1年に1回、雇入れ時健診とほぼ同じ項目について行われるが、

胸部エックス検査の項目には喀痰検査の選択肢が加えられている。

平成10年の告示（労働省告示第88号）により、既往歴・業務歴、自他覚症状、血圧、尿、心電図以外の検査・調査は、一定の基準を充たす場合、医師の判断で省略可能とされている。

その主な基準は年齢であり、身長につき20歳以上とされている他、

腹囲、胸部エックス線、喀痰、貧血等について、原則として40歳未満とされている。

胸部エックス線検査については、学校、病院等で就労する者や、常時粉じん作業に従事する者は省略不可とされている。

③特定業務従事者健診は、衛生上有害な特定業務の従事者を対象に、

当該業務への配置換えの際及び以後半年以内の定期に、

一般定期健診と同じ項目につき実施するもので（特殊健診の場合、標的臓器等を想定して健診項目を絞るが、この健診では、項目を幅広くとる点が特徴の1つである）、

一般定期健診同様に項目の省略が認められる。

また、この健診のうち、半年以内の定期に行われるものの場合、貧血、肝機能、血中脂質、血糖、心電図といった肝機能障害や脳心臓疾患等に関わる検査は、前回実施されていれば、医師の判断により省略できる（安衛則第44条第2項、第3項）。

本健診の対象となる衛生上有害な業務は、

多量の高熱物体を取り扱う業務や著しく暑熱な場所での業務（暑熱業務）、多量の低温物体を取り扱う業務や著しく寒冷な場所での業務（寒冷業務）から、有害放射線業務、一定の塵埃にばく露する業務、異常気圧下業務、振動業務、重量物取扱い業務、騒音業務、坑内業務、深夜業務、水銀等の有害物取扱い業務、鉛、水銀、クロム、ヒ素等の有害物のガスや粉じんにばく露する業務、病原体による汚染のおそれが著しい業務等

であり、深夜業務を除き、職場特有の有害要因に関わる業務である。

これらの業務のうち一部（暑熱業務、寒冷業務、塵埃ばく露業務、異常気圧下業務、振動業務、重量物取扱い業務、騒音業務、鉛・水銀等の有害物のガスや粉じんにばく露する業務）については、

1178通達（昭和23年8月12日基発第1178号）

で数値基準も示されているが、これはさしあたりの基準であり、約70年間実質的な改正がなく、現在の許容濃度を超える結果となっている他、多くの産業医がこの基準を用いていない等の問題が生じている[349]。

---

[349] 伊藤直人「分担研究報告書　特定業務従事者健康診断のあり方の検討」厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金研究『特定業務従事者の健康診断等の労働安全衛生法に基づく健康診断の諸課題に対する実態把握と課題解決のための調査研究　総合研究報告書』（研究代表者：森晃爾）（2020（令和2）年3月）129頁以下。

深夜業務については、別の通達（昭和 23 年 10 月 1 日基発第 1456 号）で、業務の常態として、深夜業を週 1 回以上か月 4 回以上行う業務とされているが、監督官経験者（玉泉孝次氏）によれば、安衛則第 50 条の 2（「6 ヶ月平均」）の援用により、6 ヶ月平均で月 4 回以上をもって該当と判断しているという。

もっとも、監督官経験者（玉泉孝次氏）によれば、1178 通達の存在自体、監督官にも殆ど知られていなかったという。医師対象のアンケートでは、深夜業についてのみ、この通達の基準を使用している者が多かったという[350]。

特定業務従事者健診については、深夜業について年 2 回の実施を維持する必要が認められるものの、一般健診と同じ項目を検査する意義が乏しく、特殊健診との一本化が望ましいとの指摘がなされてる[351]。

しかし、エチレンオキシド（平成 13 年 4 月 27 日基発第 413 号）やホルムアルデヒド（平成 20 年 2 月 29 日基発 0229001 号）のように、発がん部位を十分特定できておらず、標的臓器の特異性がないことから、あえて特殊健診ではなく、特定業務従事者健診の検査対象とされたものもあるので[352]、一本化に際しては、そうした点を踏まえる必要がある。

④海外派遣者健診は、海外に 6 ヶ月以上派遣される労働者や、逆に 6 ヶ月以上の勤務から国内勤務に就く労働者を対象に実施するものであり、

基本的な目的は、

派遣者の場合、海外派遣の可否や条件の判断、派遣中の健康管理、

帰国者については、国内業務における就業上の配慮や健康管理であり、

定期健診項目のほか、以下の項目が、医師の判断で付加される。

すなわち、

派遣者と帰国者共通の検査項目は、胸部画像（目的：胸部の実施臓器の状態の確認等）、血液中の尿酸の量（目的：痛風の有無の確認等）、B 型肝炎ウィルス抗体（目的：海外で感染する場合に備えた初期状態の確認等）であり、

派遣者のみの検査項目は、血液型（目的：輸血の必要への対応等）、帰国者のみの検査項目は、糞便塗抹（目的：感染症の有無の確認等）である。

④給食従事者の検便は、事業場の食堂や炊事場の衛生のため、具体的には消化器伝染病（消化器系〔胃腸〕に感染する病気で、細菌、ウイルス、寄生虫などによって引き起こされる。食物や水を介して感染し、下痢、嘔吐、腹痛などの症状を伴う。代表例にノロウイルス感染症や赤痢がある）や食中毒の防止のために設けられた制度である（安衛則第 47 条参照）。

ア 2　一般健診の基本的性格は一次健診であり、これに基づく再検査や精密検査は任意だ

---

350 同前。

351 同前。

352 労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会（2013（平成 25）年 8 月 1 日）議事録〔圓藤委員、化学物質評価室長補佐〕。

が、

業務上の事由が重要な要因となる脳心臓疾患の防止を目的とする二次健診とその結果に基づき医師又は保健師によりなされる特定保健指導（労災保険法に基づくものであり、メタボ対策に関する限り、高齢者医療確保法や国民健康保険法に基づくものと趣旨は似ているが、異なる制度である〔三柴〕）は、労災保険から給付される。

事業者は、二次健診の受診、結果の提出共に働きかけるべきとされている（健診事後措置指針 2(2)。なお、この指針は、一般健診、特殊健診、臨時健診、深夜業務者健診、二次健診など法第 66 条、第 66 条の 2、労災保険法第 3 章第 2 節が定める全ての健診を対象としている）。

二次健診結果の提出を受けた事業者には、一般健診におけると同様に、医師等からの意見聴取の義務が課されている（労災保険法第 27 条、安衛法第 66 条の 4）。

イ 2　特殊健診は、

一定の有害業務（安衛法施行令第 22 条）に従事する労働者を対象に、

雇入れ時（主に就業者の健康状態の初期値を測ると共に配置適性等を測るため）、

当該業務への配置の際及びその後定期的に（原則として 6 ヶ月以内）、

特定の項目につき、医師による実施が義務づけられており、具体的には、有機則、四アルキル鉛則、鉛則、電離則、高圧則、特化則に定められ（例えば、高圧室内業務の場合、既往歴及び高気圧業務歴のほか、関節や腰・下肢の傷み・耳鳴り等のほか、鼓膜や聴力、血圧、尿中の糖やタンパク等）、

主に、業務経歴、作業条件、有害要因の標的臓器や健康影響が評価される。

特殊健診の中でも特殊なものとして、

・緊急の放射線業務従事者対象の健診（配置換え時と 1 回／月）（電離則第 56 条の 2）、

・特化物の漏洩時等における都度の健診（特化則第 42 条）

等がある。

安衛法施行令第 22 条が定める特殊健診を行うべき業務と、作業環境測定の義務の関係は、以下の通りである。

号数	業務内容	測定
①	高圧室内作業	—
②	放射線業務	○ ※1
③	特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う業務	○ ※２

	ベンジジン等、製造等が禁止される有害物等を試験研究のため製造し、若しくは使用する業務	—
	石綿等の取扱い若しくは試験研究のための製造若しくは石綿分析用試料等の製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務	○ ※3
④	鉛業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く。）	○ ※4
⑤	四アルキル鉛等業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く。）	—
⑥	屋内作業場等、一定の場所で所定の有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務	○

※1　放射線業務の場合、測定対象も特殊健診対象も、一定の管理区域での作業（従事者）が中心となる点は共通だが、測定対象は、屋内作業場であること、特殊健診対象は、そうした業務の常時従事者である。

※2　オーラミン・マゼンタ等については、取り扱ってはいても製造していない事業場では、測定対象とならない。また、エチレンオキシド、ホルムアルデヒドを取り扱う業務は、標的臓器が不明なため、特殊健診の対象ではなく、一般的な健診項目が立てられた特定業務従事者健診の対象とされている。

※3　コークス炉に接する作業等を行う作業場は、測定のみが義務づけられている。

なお、現在は有害業務に従事していなくても、過去に従事した者には、潜伏性の疾患等を想定し、早期発見・早期対応等のため、特定の特殊健診を行うこととされている（法第 66 条第 2 項、安衛法施行令第 22 条第 2 項）。

その対象業務は、製造禁止や製造許可対象の発がん性物質の製造又は取扱いを行う業務である（安衛法施行令第 22 条第 2 項、石綿則第 40 条第 2 項、特化則第 39 条第 2 項、第 4 項）。

特殊健診のうち、じん肺予防のための健診は、じん肺法にも定めがあり（じん肺法第 1 条、第 7 条以下）、事業者が同法に基づくじん肺健診を行った場合、本条（法第 66 条）第 1 項

又は第2項に定める健診は免除されることとなっている（同法第10条)。

じん肺健診の対象は、「常時粉じん作業に従事する労働者（過去それに従事した者を含む)」であり、その内容は、就業時・離職時健診のほか、定期・定期外健診であり、以下の通り、管理区分等により実施頻度が決められている（じん肺法第7条ないし第9条の2)。

種類	対象者		実施頻度
就業時	新たに常時粉じん作業に従事することになった労働者		就業時
定期	現在常時粉じん作業に従事する労働者	管理2又は管理3の労働者	1年1回
		上記以外	3年1回
	過去に常時粉じん作業に従事に従事したが、現在は非粉じん作業に従事する労働者	管理3の労働者	1年1回
		管理2の労働者	3年1回
定期外	常時粉じん作業に従事する労働者（管理2乃至4の労働者を除く）が、安衛法に基づく健康診断において、「じん肺所見あり」または「じん肺の疑いあり」と診断されたとき		遅滞なく
離職時	現在、常時粉じん作業に従事する労働者が希望する場合	管理2又は管理3の労働者であって、前回のじん肺健診から6か月以上経過	離職時
		上記以外で前回のじん肺健診から1年6か月以上	

		経過	
	過去に常時粉じん作業に従事したが、現在は非粉じん作業に従事する労働者が希望する場合	管理2又は管理3の労働者であって、前回のじん肺健診から6か月以上経過	

ここでの管理区分は 5 段階で、管理 2 以上がじん肺所見ありを示し、その進行度合いに応じて数字が大きくなる（じん肺法第 4 条第 2 項）。じん肺管理区分は、労働者・事業者からの随時申請等により手続きが開始され、労働者の住所地の管轄労働局長が、地方じん肺診査医の意見を参考に決定する（じん肺法第 12 条ないし第 13 条、第 15 条ないし第 16 条）。

じん肺管理区分の意味と対応する就業上の措置は、以下の通り（同法第 20 条の 2 ないし第 23 条)。

区分	健診結果	措置
管理1	じん肺の所見がないと認められるもの	―
管理2	エックス線写真の像が第 1 型で、じん肺による著しい肺機能の障害がない（F(-)またはF(+)）と認められるもの	粉じんばく露提言措置の努力義務
管理3イ	エックス線写真の像が第 2 型で、じん肺による著しい肺機能の障害がない（F(-)またはF(+)）と認められるもの	粉じんばく露提言措置の努力義務 都道府県労働局長からの勧奨による作業の転換の努力義務（転換手当：30 日分）
管	エックス線写真の像が	作業の転換の

理3ロ	第3型または第4型（大陰影の大きさが一側の肺野の3分の1以下のものに限る）で、じん肺による著しい肺機能の障害がない（F(-)またはF(+)）と認められるもの	努力義務（転換手当：30日分）（必要なと認められるときは都道府県労働局長により作業転換指示。この場合の転換手当：60日分）
管理4	1 エックス線写真の像が第4型（大陰影の大きさが一側の肺野の3分の1を超えるものに限る）と認められるもの 2 エックス線写真の像が第1型、第2型、第3型または第4型（大陰影の大きさが一側の肺野の3分の1以下のものに限る）で、じん肺による著しい肺機能の障害がある（F++）と認められるもの	療養

ウ２　法第66条第3項が定める歯科医師による健診も特殊健診の一環であり、

塩酸、硝酸、硫酸など、歯やその支持組織にとって有害な物のガス等にばく露し得る業務に常時従事する労働者に対し、

雇入れ時、当該業務への配置、配置後6月以内の定期の実施を義務づけている。

エ２　法第66条第4項は、

都道府県労働局長が必要を認める場合、

労働衛生指導医の意見に基づき、

臨時健診等を事業者に命じ得る旨を定めている。

指示すべき場合は、

健診結果や労働者の愁訴等から特定の疾病が窺われる場合、

有害物が大量に漏洩した場合、

原因不明の健康障害が発生した場合

等であり（昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1)、

指示内容には、検査法、検査結果の報告に関することのほか、作業環境条件の測定や改善方法の検討等も含まれる（同上)。

東日本大震災に伴う福島第一原発事故に際して、本条に基づく指示が複数回出された。

また、近年のメンタルヘルス対策の推進の一環で、「『過労死等ゼロ』緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について」（平成 29 年 3 月 31 日基発 0331 第 78 号、最終改正：令和 4 年 3 月 31 日基発 0331 第 33 号・雇均発 0331 第 5 号）が通達され、長時間労働者に対して、過重労働による健康障害防止対策が講じられていない場合、適宜、該当者全員への臨時健診として医師による問診（緊急面接）を実施するよう要望された。

オ 2　法第 66 条第 5 項柱書は、労働者の健診受診義務を定めており、これは、事業者の実施義務の履行確保を図ったものである。

しかし、健診も医行為（的行為）である以上、医師－患者間の信頼関係が重要な意味を持つことを理由として、同条項に但書きが設けられ、医師選択の自由が保障されたと解される（三柴)。

カ 2　法定健診の費用は、その実施が事業者の法的義務なので、事業者が負担すべきとされているが（昭和 47・9・18 基発第 602 号)、

一般健診は、一般的な健康確保を目的としていることから、それにかかる時間を労働時間として、当然に賃金を支払う義務はないとされている（同前)。

しかし、特定業務従事者健診、海外派遣労働者健診、給食従事者の検便に要する時間は、労働時間であり、賃金時間（賃金を支払う義務のある時間）と解される。

最近の裁判例(社会福祉法人セヴァ福祉会事件京都地判令和 4 年 5 月 11 日労働判例 1268 号 22 頁）には以下のようなものがある。すなわち、

原告労働者が 4 回分の健診を自ら選んだ医療機関で受診した費用につき、被告会社に不当利得返還請求した。

被告会社側は、会社として指定医を設けているのに、あえてそれ以外で受診する費用まで会社が負担すれば、健診費用の予測がつかないこと等反論したが、

判決は、そもそも被告会社が主張する医療機関は指定医と認められないし、安衛法第 66 条第 5 項からすれば、必要性と合理性の範囲内での費用償還請求は拒めない、とした。

キ 2　派遣労働者への一般健診の実施義務は派遣元が負い、

特殊健診の実施義務は派遣先が負う（労働者派遣法第 45 条第 1 項、第 3 項)。

ただし、派遣先で有害業務に従事した労働者の配転後の特殊健診の実施義務は、派遣元が負う。一般健診結果を派遣元が派遣先に提供する際には、労働者本人の同意が必要とされている（健診事後措置指針 3(6))。

派遣元による一般健診の実施に際して、派遣先は、
労働者の就業時間、業務内容、職場環境等の就業条件を通知する、
派遣元が就業上の措置を講じる際に求めに応じて協力する
等の協力をなすべき旨が定められている（派遣法第 42 条第 3 項、施行規則第 38 条、健診事後措置指針 3(1)(2)(3)）。
派遣先が特殊健診結果に基づき就業上の措置を講じる際には、派遣元と連絡調整を行い、措置内容を派遣元に知らせるべきとされている（健診事後措置指針 3(3)）。
特殊健診結果（派遣元の場合、派遣先から送付された結果の写し）は、派遣先と派遣元の双方が保存せねばならないとされている（派遣法第 45 条第 10 項、第 11 項）。
派遣元は、特殊健診結果を本人に通知すべきとされている（健診事後措置指針 3(5)）。
ク 2　健診制度の制度史をみると、
戦時下の労働力強化の要請と、結核の蔓延、労働者の健康状態の悪化等が強いドライブとなった。
すなわち、支那事変の拡大と共に軍需産業での長時間残業等による労働者の健康状態の悪化や災害の増加が進んだこと等を受け、
内務省社会局から日本産業衛生協会の総会に肺結核の予防について諮問され、
1933 年（昭和 8 年）11 月に、採用時の体格検査や健康診断で、肺結核の素因を持つ者を職場から排除することのほか、定期的なツベルクリン反応、喀痰検査（＊いずれも結核に関係する。喀痰検査ではがん等も調べられる〔三柴〕）の励行等を内容とする答申がなされ、現にそれ以前から定期健診、過労防止等の行政指導がなされていたが、状況が改善せず、特に結核患者は増加の一途を辿った。
そこで、内務省社会局は、1937 年（昭和 12 年）に、地方庁に対して「軍需品工場に対する指導方針」（発労第 96 号）を発出し、健診による疾病の早期発見と予防、有害業務従事者への一層厳重な措置の必要性を示した。
また、翌 1938 年（昭和 13 年）には、陸軍省による国民体力の増強へ向けたイニシアチブを受け、厚生省[353]（体力局、衛生局、予防局、社会局、労働局の 5 局等から成る）が設置されると共に、工場法（明治 44 年〔1911 年〕制定、大正 5 年〔1916 年〕施行）に紐付く「工場危害予防及衛生規則」を改正し、
常時使用職工 500 人以上の工場の工場主に工場医の選任を義務づけつつ、
衛生上の危害が少ない工場については、地方長官の許可により免除され得ることとし（工場危害予防及衛生規則第 34 条の 3 第 2 項、第 5 項）、
なおかつ、工場主を名宛人として、工場医に最低年 1 度の健診をなさしめ、その記録を 3

353 元々、保険社会省案だったが、「社会」という文字が時節柄不適当との意見を踏まえ、書経・左伝の「正徳利用厚生」からこの名称とされた。厚生省の設置により、内務省社会局、衛生局は廃止された。

年間保存させることとした（同第 7 項、第 8 項)。

その後、1940 年（昭和 15 年）には工場危害予防及衛生規則が改正され、

健診の対象工場が常時使用職工数 100 人に拡大されたほか、

ガス、蒸気等を発散するような有害業務従事者につき、毎年 2 回実施すべきこととされ、これが現行の特定業務従事者健診の走りとなった。

1942 年（昭和 17 年）には、やはり工場法に紐付く工場法施行規則が改正され、労働力の維持培養、工場衛生の改善強化等を目的に、

工場法が適用される全労働者を対象に、

雇入れ時健診（施行規則第 8 条)、

衛生上有害な業務従事者への年 2 回の健診（同第 8 条の 2)、

健診結果の記録と保存（3 年間）(同第 8 条の 4)、

要注意職工に対する医師の意見を踏まえた療養指示、就業上の配慮（就業場所・作業の転換、就業時間の短縮、休憩時間の増加等）(同第 8 条の 5)

を含め、現在と同様の法定一般健診制度が形成された。従前、健診は、工場医の任務の 1 つとされるにとどまっていたが、これに伴い、明確に、職工 10 人以上の工業主が職工に実施すべき義務と位置づけられることとなった。

現行の特定業務従事者健診については、昭和 17 年 2 月 24 日付け厚生次官発各地方長官宛「工場法施行規則中改正省令施行に関する件」で、衛生上有害な業務を特定したほか、その別添で、A（健常者）から H（要療養結核罹患者）にわたる 8 つの健診結果の判定区分と講ずべき措置を定めた。

検査項目は、

身長・体重等の体格検査、視力・聴力・色神等の機能検査、感覚器、呼吸器、循環器、消化器、神経系等の一般臨床医学的検査の他、

「ツベルクリン」反応検査を全員に実施し、

陽性反応者にはエックス線間接撮影等を実施し、

結核性病変の疑いがある者にはエックス線直接撮影、赤血球沈降速度検査及び喀痰検査を実施するものとした（同第 8 条の 3)。

以上の通り、この頃は、職域における一般健康診断を結核健診網の一翼とする方向性が図られていた。

なお、この工場法施行規則改正に伴い、工場危害予防及衛生規則の健診及び工場医に関する規定のうち一部（工場医選任や健診に関する規定）が施行規則に移動し、整理された（昭和 17 年 2 月 10 日厚生省令第 8 号)（工場医の所掌や巡視の権限等に関する規定は工場危害予防及び衛生規則に残された)。

1947 年（昭和 22 年）の労基法制定の際、従前は規則（工場法施行規則）で定められていた法定健診結果に基づく事後措置（就業上の配慮）が、法律レベルに格上げされた（旧労基法第 52 条第 1 項、第 3 項)。

同法制定当初は、

①常時使用労働者数 50 人以上の事業（工場のみならず、一般の会社、官公署、農林畜産業、学校等を含む）で常時使用労働者を雇用する場合と、

②有害業務（現行の特定業務従事者健診の対象と同じ）で常時使用労働者を雇用する場合に、

①では年 1 回、②では年 2 回の定期健診を義務づけていた。

①では衛生管理者の選任が義務づけられ、その中に「医師である衛生管理者」が含まれ、健診を担当することとされていた。

また、

③製造業、鉱業、土木建築業、道路・船舶運送業、港湾運送業、飲食宿泊業など、一次産業から三次産業にわたる殆どの業種（旧労基法第 8 条が定め、現行労基法では別表第一が定めるもの。農林・水産等の一次産業のほか、金融・保険業など一部の業種のみが除かれる）に常時従事する労働者には、

その規模（常時使用労働者数）を問わず、年 1 回の定期健診を義務づけていた（その結果、③が適用されず、①に該当しない常時使用労働者数 50 人未満の事業では、健診義務が免除されることとなっていた）。

雇入れ時健診と定期健診の検査項目は、やはり、

身長・体重等の体格検査、視力・聴力・色神等の機能検査、感覚器、呼吸器、循環器、消化器、神経系等の一般臨床医学的検査の他、

「ツベルクリン」反応検査、X 線検査、赤血球沈降速度検査及び喀痰検査、その他労働大臣の指定する検査

だったが、臨床医学的検査以外は医師の判断等で省略可能とされていた（旧安衛則第 50 条）。

旧労基法第 52 条第 2 項に、医師選択の自由を保障する規定が設けられた。

その制定過程では、労働者が選択した医師の所見の信用性に疑義が挟まれるなどしたが、本人が望まない医師による健診は困難であること、使用者が選択する医師の所見なら信用できるとも言えないこと、労基法上の健診の趣旨は、健康管理、作業環境改善等であり、休業手当の支給決定等の経済的利益に直接関わらないこと等が政府から回答された経緯がある。

旧労基法第 101 条第 2 項（現行安衛法第 91 条第 2 項）に医師である労働基準監督官制度が設けられ、就業禁止措置が必要な疾病罹患の疑いのある労働者の検診の権限が付与された。

特殊健診制度の歴史を辿ると、

1951 年（昭和 26 年）に、GHQ の要請を受けて四エチル鉛危害防止規則（昭和 26 年労働省令第 12 号）が制定され、

四エチル鉛の取扱者に対し、

体重、一定条件下での血圧、ヘモグロビン、塩基性斑点を持つ赤血球を項目として、

雇入れ時と年 4 回の健診が義務づけられたのが嚆矢と解される。

その後、1954 年（昭和 29 年）の労基法改正で、特定業務従事者対象歯科医師健診規定が設けられた。

1956 年（昭和 31 年）には、「特殊健診指導指針」（昭和 31 年基発第 308 号）が、一定の有害業務等につき特別な項目を検査する特殊健診の仕組みを示し、

1963 年（昭和 38 年）には、「健康診断結果に基づく健康管理指針」（昭和 38 年基発第 939 号）がその事後措置（健康管理区分表等）の仕組みを示した。

それと相前後する 1959 年（昭和 34 年）から 1971 年（昭和 46 年）にかけて、電離則、有機則、高圧則の前身となる高気圧障害防止規則、鉛則、特化則が制定され、特殊健診が規定された。

じん肺法関係では、

1955 年（昭和 30 年）に、労働省のじん肺巡回健診結果を踏まえ、けい肺等特別保護法が制定され、一定の粉じん作業常時従事労働者を対象に、雇入れ時健診、定期健診、離職者継続健診等の実施が義務づけられた。

1960 年（昭和 35 年）には、けい肺以外の鉱物性粉じんの吸入によるじん肺も対象とするじん肺法が公布された。

1972 年（昭和 47 年）に安衛法が制定されて設けられた本条（法第 66 条）と、同年 9 月に公布された現行安衛則の関連規定により、全業種、全規模の事業を対象とする法定健診制度の基本が定まった。

その後、

1977 年（昭和 52 年）改正（法律第 76 号）で、健診結果の記録義務が定められ（当時の法第 66 条第 6 項）、

作業環境評価に関する規定（当時の法第 65 条第 6 項。後の法第 65 条の 2）の導入とあわせ、健診結果に基づく事後措置に、作業環境の測定や改善措置が盛り込まれた。

1996 年（平成 8 年）改正（法律第 89 号）では、

医師からの意見聴取（安衛法第 66 条の 4）（それ以前の安衛法は、第 66 条第 7 項で、事業者が健診結果を踏まえ、必要に応じて就業上の措置を講じることを定めていたが、この措置は定めていなかった [354]）、

事後措置指針（同第 66 条の 5）、

労働者に対する一般健康診断結果の通知（同第 66 条の 6）、

保健指導（同第 66 条の 7）

に関する定めが設けられ、

---

[354] 施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）で、健診結果について医師と協議の上で本人に伝えて対処するよう勧めるにとどまっていた。

1999 年（平成 11 年）改正（平成 11 年法律第 45 号）では、深夜業従事者の自発的健康診断提出に係る規定が設けられた。

ケ 2　健診項目の変遷をみると、

現行安衛法制定時点において、

雇入れ時健診と定期健診の検査項目には、

従来からの、身長・体重等の体格検査、視力・聴力（及び雇入れ時に限り色神等の）機能検査、X 線検査（及び喀痰検査）が踏襲されると共に、

既往歴と業務歴、自他覚症状、血圧、尿の検査が追加された。

このうち自他覚症状調べの追加に伴い、従来の感覚器、循環器等の臨床医学的検査が削除された。これは、労働者の愁訴や問診をベースにして、医師が検査項目を判断する趣旨である。

業務歴の追加は、労働者の健康状態との関連を測る趣旨であり、定期健診を結核健診から労働者健診へと変質させるものだったと解される。

雇入れ時か定期の健診で結核発病のおそれが認められた労働者には、その後結核健診を行うべき旨も定められた。

1989 年（平成元年）には、成人病対策として、安衛則改正により、貧血、肝機能、血中脂質、心電図の検査が追加された。

また、海外派遣労働者の増加を受けて、同年の法改正で、海外派遣労働者健診が新設された。

1998 年（平成 10 年）には、成人病対策の強化、過労死対策のため、HDL コレステロール、血糖、尿中糖の検査が追加されると共に、肥満尺度としての BMI（体重(kg)/(身長(m))^2 で算出される）を健診個人票に記載することとされた。

この改正の際に発出された通達（平成 10 年 6 月 24 日基発第 396 号）では、

ストレスや生活習慣が脳心臓疾患の重要なリスクファクターであることを踏まえ、

プライバシーに配慮しつつ、「喫煙、飲酒を含む生活習慣に関する事項についても問診を行うことが望ましい」と記された[355]。

---

[355] 健診結果情報の保護に関する詳細は、法第 104 条、第 105 条に関する逐条解説の所掌だが、石﨑解説も相応に論究している。

石﨑解説は、この点に関する裁判例を複数挙げて、情報保護の観点のみでは安衛法等による健康情報収集の要請を満たせない場合があることを指摘したうえ、2 つの学説を紹介している。

一方は、事業者による健康情報の取扱に積極的な説であり、

特に、メンタルヘルス情報との関係で「安心して情報を伝えられる条件」（本人同意獲得に向けた努力、メンタルヘルス対策や産業保健体制整備、教育の実施、不利益取扱いを行わない方針の徹底、情報安全管理措置、産業保健スタッフとの面接機会提供、衛生委員

2001 年（平成 13 年）の安衛則改正では、それによる就労上の障害が少ないことや、却って偏見を招きかねないこと等から（平成 13 年 7 月 16 日基発第 634 号）、色覚検査が健診項目から外された。

2007 年（平成 19 年）の安衛則改正では、健診項目に腹囲が追加され、血中脂質検査の対象が総コレステロールから LDL コレステロールに変更された。

前者は、BMI より腹囲の方が肥満のリスク指標として優位との見解が関係学会から示されたこと、後者は、日本動脈硬化学会が公表したガイドラインで、それが動脈硬化の強い危険因子になる旨指摘されていたこと等による。

また、血糖検査のみでは不正確だとして、尿酸検査の省略ができなくなった（平成 20 年 1 月 21 日基発第 0121001 号）。

結核検査についてみると、

2004 年（平成 16 年）に、一律的・集団的な結核健診の意義が希薄化したとしてなされた結核予防法（2006 年〔平成 18 年〕に廃止され、感染症法に統合された）改正を踏まえ、

2009 年（平成 21 年）になされた法改正で、

結核健康診断（雇入れ時、定期健診等において、結核の発病のおそれがあると診断された労働者に対し、その後おおむね 6 月後に行われるエックス線直接撮影による検査及び喀痰検査等の健康診断）が廃止され、

結核菌にばく露する機会が多い職種や発症すると二次感染リスクが高い職種に限定して年 1 回の定期健診の実施を義務づけることとなった。

コ 2　健診制度の背景をみると、

定期健診の実施勧奨がなされるようになった昭和初期は結核罹患率が高く、

会等における情報取扱い方法についてのルール化）を整備した使用者は、仮に労働者が情報提供を拒むなどした場合、それに基因して発生した災害について免責・減責される他、プライバシーや情報保護規制との関係でも、情報収集についての正当理由や本人の個別同意の擬制を認めたりすべきであるとする学説（三柴丈典『労働者のメンタルヘルス情報と法－情報取扱い前提条件整備義務の構想』（法律文化社、2018（平成 30）年）290 頁以下）である。

他方は、事業者による健康情報の取扱に慎重な説であり、

特に労働者が事業者による取扱いを拒む場合にも、事業者が必要な情報を正当に取り扱うことにつき、正当理由や本人の個別同意の擬制を認めたりすべきか、という点について、健康情報の取扱いが専ら労働者の利益の保護の観点から基礎づけられるような場合には、健康情報を秘匿することにより不利益を受けるか、健康情報を提供し利益を受けるかの選択を個々の労働者に選択させるべき場面もあるとする学説（河野奈月「労働者の健康情報の取扱いをめぐる規制の現状と課題」季労 265 号 103 頁（2019（令和元）年））。

を挙げている。

1930 年（昭和 5 年）の罹患率を、男子約 8%、女子約 17%とするデータもある。

死因をみても、1940 年（昭和 16 年）前半までは結核による年間死亡者数が増加傾向にあり、17 万人程度に達したが、おそらくはペニシリンの処方等が奏功し、1950 年（昭和 35 年）頃から著しく減少した。

他方、この頃から脳血管疾患、がん（悪性新生物)、心疾患等のいわゆる成人病（生活習慣病）の死因順位が上昇し、1955 年（昭和 40 年）頃にはがんが死亡率 1 位となって、その後も増加傾向にある。

サ 2　令和 3 年定期健康診断結果報告によれば、

定期健診の有所見率は 1991 年（平成 3 年）から増加傾向にあり、2021 年（令和 3 年）には 58.7%であった。

特に血中脂質の増加傾向が顕著であるほか、血圧や血糖値も増加傾向にあること、

2020（令和 2）年「労働安全衛生調査（実態調査)」によれば、

正社員に対する一般健診実施事業所の割合は 95.7%、

正社員の週所定労働時間の 2 分の 1 以上 4 分の 3 未満働くパートタイム労働者に対しては 65%、2 分 1 未満働くパートタイム労働者に対しては 44.6%だった。

正社員と契約社員の一般健診受診率は高い（95%超）が、（対正社員の週所定労働時間数がその 2 分 1 以上の者も未満の者も含め、）パートタイマーや派遣労働者の受診率が 6－7 割である。

2018（平成 30）年の「労働安全衛生調査（実態調査)」のうち事業所調査によると、

事業者側の特殊健診の実施率は、鉛業務、石綿取扱い業務、放射線業務がある事業所では 8 割を超えるが、

有機溶剤業務、特化物の製造・取扱い業務がある事業所では 5－6 割にとどまっている。

粉じん作業にかかるじん肺定期健診（粉じん作業の常時従事者と従前の従事者のうち一定の者を対象とし、年に 1 度のものと 3 年に 1 度のものがある）の実施率も 9 割を超えるが、

粉じん作業従事者の雇入れ時、定期外（常時従事者で安衛法上の健診でじん肺所見等がある者、合併症による長期休業者で快復した者を対象とする)、同じく離職時の健診となると、8 割を切っている。

延べ受診者数を分母とした有所見率は、

石綿取扱い業務のある事業所で 2 割弱、

年 1 回のじん肺健診で 3 割弱

に上る。

2020（令和 2）年「労働安全衛生調査（実態調査)」によれば、

歯科健診を実施した事業所の割合は 4.0%であり、本条（法第 66 条）第 3 項に基づくものの実施事業所割合は 0.2%にすぎなかった。

監督実務経験者によれば、

鉛蓄電池の製造工場で製品に充電する際に硫酸ミストが発生する箇所、
メッキ工場で酸洗いに塩酸を使用している事業場、
研究で弗酸を使用している事業場
などで歯科健診の実施を是正勧告したことがあるという。
もっとも、単に有害物質があるのみでなく、「発散する場所」でなければならないし、実際に歯牙酸蝕症での症例が少ないこと等から、違反の指摘に消極的な監督官もいるとのことだった（玉泉孝次氏による）。

シ２　「平成 24 年労働者健康状況調査」（事業所調査）によると、定期健診不実施の理由に関する事業所の回答は、時間がないが 4 割強、費用がないが 3 割強、適当な健診機関等がないが約 15%、健診の必要を感じないが約 1 割、事務的負担が 1 割弱、その他が約半数だった。

ス２　監督指導状況をみると、

是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局）の定期監督等実施状況・法違反状況によれば、

例年、13 万件強の定期監督等実施事業場のうち、第 66 条違反（＊平成 31 年以後は法第 66 条ないし第 66 条の 6 違反）が 1 万件から 3 万件程度となっており、違反指摘全体（概ね 10 万件程度）の 1 割から 3 割を占める。

令和 2 年の例では、一般健診義務違反が多く、特殊健診義務違反は少ないが、その中では、有機則違反、特化則違反の指摘が多い。

令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[356]では、

定期健診不実施を理由とする安衛則第 44 条違反の監督指導例が多く、うち 1 件は、事業場が主体的に健診を実施しているとは言えないケース（＊おそらく労働者に任せてしまっているケース）であった。

健診実施の要件の 1 つである、「常時使用する労働者」に該当するか否かの判断に悩みを抱えているとの声もあった。

また、健診結果の本人への通知（法第 66 条の 6、安衛則第 51 条）や監督署への結果報告（法第 100 条、安衛則第 52 条）違反の存否もみたうえで適用を判断する傾向を窺わせる回答があった。

特殊健診については、ドラフトチャンバー内で発煙硝酸を使用する検査業務を行う労働

---

356 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

者に一般健診しか実施しなかった例等が示された。

セ 2　関連する刑事事件には、

1）雇入れ時健診や定期健診を行わず、時間外割増賃金も支払わなかった法人と代表取締役に罰金が科されたが、

時期を固定せず、健診自体は実施していたことや、健診実施機関の変更先を探索した経緯から、量刑が減らされたケースや、

2）会社の派遣担当者が、

時間的余裕がないとして派遣労働者 2 名の雇入れ時健診を省略し、医師名義の健診個人票を偽造して派遣先に提出したこと、

従前にも数十名の労働者の雇入れ時健診を省略したり、結果を書き換えたりしたこと

等を踏まえ、執行猶予付の懲役刑が命じられたケース

がある。

このうち後者では、被告人側が、法第 66 条第 5 項（医師選択の自由の保障規定）を根拠に、労働者側が積極的に健診を受診すべき旨主張したが、（当然ながら）この規定により、事業者側の実施義務違反が免責されるわけではないことが明言された。

ソ 2　関連する民事事件には、

①真備学園事件岡山地判平成 6 年 12 月 20 日や、

②東京海上火災保険・海上ビル診療所事件東京高判平成 10 年 2 月 26 日

などがある [357]。

①は、学校法人である被告が、

雇用する教員の健診については、民間医療機関に胸部エックス線間接撮影と尿中糖と蛋白の検査を委託し、

血圧は保健室に血圧計を用意して各教員の任意に委ね、

健診個人票の作成も校医による健康管理も行わずにいたところ、

被告で就業しており、悪性の高血圧症を基礎疾患にもつ高校教師が脳内出血で死亡したことを受け、その遺族が被告の健康管理に関する安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求

---

[357] その他、使用者による定期健診の不実施（安衛法第 66 条第 1 項違反）等を認めつつ、それに基づく基礎疾患（レビー小体型認知症）の増悪の事実も、当該事実に基づく／とは別個の慰謝料等の損害賠償の支払いも命じなかった例として、酔心開発事件東京地判令和 4 年 4 月 12 日労働判例 1276 号 54 頁がある。

もっとも、本件では、原告が、長時間労働や、割増賃金不払い等、使用者による複数の不法行為とそれによる基礎疾患の増悪等を主張し、慰謝料請求もそれらを包括的な根拠として行ったが、健診不実施と割増賃金不払い以外は、事実自体が認められなかった経緯がある。

割増賃金不払い分の支払請求は認められている。

をなした事案を前提としており、

判決は、

安衛法上の事業者の健康確保の責務、健診実施及び事後措置実施義務、産業医選任義務、学校保健法上の健診実施及び事後措置義務、学校医の選任義務等を定めた規定の趣旨に照らし、

被告には、これらの規定内容を履行する公的責務と共に、雇用契約上の安全配慮義務として、健診実施及び事後措置等によりその健康状態を把握して適切な措置を講じる健康管理の義務があるとしたうえ、

定期健診項目に血圧検査があれば（判決の表現のママだが、「血圧検査が規程されているので」の趣旨であろう〔三柴〕）、悪性高血圧症は判明していただろうし、

尿検査を促して結果報告を義務づけて健診個人票を作成していれば、その背後にある腎疾患等も把握でき、

それに応じた勤務軽減等の抜本的対策を講じられたはずなのに、

それらを怠ったことは、前記諸法規所定の公的な責務の懈怠であると共に、雇用契約上の安全配慮義務違反であるとした。

合わせて、当該教師が専門医を受診していたとしても、被告が主体的に健康を把握して対応すべきだったとした。

ここから、安全配慮義務の履行のためにも、法定の健診項目は全て履行する必要があることが窺われる。

もっとも、判決は、死亡した教師自身も、被告が民間医療機関に委託していた尿検査を受けず、主治医から入院や勤務軽減を勧告されていたことを被告に申告していなかった点に落ち度があるとして、本条（法第 66 条）第 5 項が労働者に健診受診義務を課していることに言及しつつ、4 分の 3 の過失相殺を認めた。

従って、本条第 5 項違反は、主に過失相殺で考慮され得ると解される[358]。

②は、肺がんで死亡した労働者の遺族が、

同人の死亡は、法定定期健診でのレントゲン写真の異常陰影の見過ごし等の安全配慮義務違反または不法行為により、肺がんへの処置が遅れたことにより生じたとして損害賠償請求した事案を前提としており、

---

[358] システムコンサルタント事件東京高判平成 11 年 7 月 28 日労働判例 770 号 58 頁も、労働者の健診受診拒否が基礎疾患の増悪に寄与したと解される場合には過失相殺を適用している。

すなわち、この判決は、使用者の健康管理上の 1 次的な過失責任の認定に際して、労働者の自己責任原則に否定的態度をとりつつも、1 審被告会社からの精密検査受診の指示に従わなかったことや、入社当初からの高血圧等の事情を考慮して、5 割の過失相殺を認めた。

判決は、一般企業での定期健診の実施は安全配慮義務の履行の一環といえようが、

一般医療水準に照らし相当と認められる程度の健診を実施するか、それが可能な医療機関に委嘱すれば足り、

診断がその水準を明白に下回り、かつ、企業側がそれを知り得た事情がなければ、安全配慮義務違反は認められない、

仮に医師らの過失について健診を実施する事業者に負わせれば、同人らに医師らの医療行為を指揮監督すべき義務を負わせることになり、妥当でないとの趣旨を述べた。

特殊健診に関する判例もある。

大東マンガン事件（植田満俺精錬所・守口労基署長事件）大阪高判昭和 60 年 12 月 23 日判例時報 1178 号 27 頁

の 1 審大阪地判昭和 57 年 9 月 30 日労働判例 396 号 51 頁

は、

原告 X1～X4 が罹患したマンガン中毒等について、個人事業主 Y1 の安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任と、労働基準監督行政を行う国 Y2 の国家賠償法上の責任があるとして、損害賠償を求めた事案につき、

両責任を肯定した例だが（なお、個人事業主 Y1 の責任はこれ以上争われずに確定し、国 Y2 のみが控訴して認容された〔国の敗訴部分が取り消された〕）、

Y1 の賠償責任を認める根拠として、

Y1 が、マンガン製錬業者でありながら、マンガン中毒等に関する知識を欠き、

発じん防止設備の整備不足、粉じんマスクの装着の不徹底等のほか、特殊健診も受診させていなかったこと、既にマンガン中毒罹患者が 2 名発生していたのに、精密検査を受診させて早期発見に努める等の措置を講じていなかったこと

等を指摘した。

特殊健診義務違反が安全配慮義務違反となり得ることのほか、実際には、特殊健診義務違反を犯すような事業者は、作業環境管理も十分に行っていない、意識や知識に欠ける場合が多いことが窺われる。

東北機械製作所事件秋田地判昭和 57 年 10 月 18 日労働判例 401 号 52 頁

も似たような事案で、似たような判断が示された。

すなわち、被告 Y 社が原告 X を、木型・金型の塗装等の作業に従事させ、トルエンの蒸気に晒される条件下、有機溶剤の発散源（蒸気等）の密閉や、局所排出装置、全体換気装置の設置が求められていたのに（有機溶剤中毒予防規則〔昭和 47 年第 36 号〕〔旧予防規則〕第 6 条）、それらの措置を講じず、

防毒マスク等の「使用させ」を講じず、

旧予防規則第 28 条、第 29 条第 2 項で実施が求められていた特殊健診も講じておらず、

原告 X が有機溶剤中毒に罹患したため、関係諸法令により使用者が負う雇用契約上の義務（安全配慮義務と思われる）違反を根拠に、損害賠償請求した、

という事案で、

判決は、Y 社は少なくとも旧予防規則施行時以後、特殊健診を定期的に実施せねばならなかった、

X は長期間有機溶剤であるトルエンの蒸気に晒されて吸引し、発病に至ったから、Y 社が特殊健診を所定通り実施していれば、X の体の何らかの異常を早期に発見し、適切な措置を講じることにより、発病や重症化を防ぎ得たかもしれない、

Y 社は、作業環境上のトルエンの除去・軽減策を講じず、長い間保護具を支給せず、特殊健診も長い間実施してしなかったので、雇用契約上の安全配慮義務を懈怠した、

と述べた。

その他、

ソニー有機溶剤中毒訴訟事件仙台地判昭和 52 年 3 月 14 日判例時報 827 号 3 頁

のように、

労働者が有機溶剤への長期間のばく露の末に肝障害で死亡した事案で、

特殊健診を「法定通り」実施し、労働者の身体の異常を適確に把握すること

は使用者の安全配慮義務だと明言したうえ、

6 ヶ月に 1 度の実施が義務づけられている有機溶剤取扱者対象の特殊健診が、医療機関側の対応の遅れで遅れた場合でも、

Y 社の医療機関側への依頼が遅れたこと、本来の実施予定時期の約 3 ヶ月後に原告 X が発症したこと、他に特殊健診で肝機能の異常がみつかった者が複数名いたこと等の経過もあり、

Y 社が法定通りに特殊健診を実施していれば、X の体の何らかの異常を発見できた可能性が高く、

Y 社の安全配慮義務違反に当たる旨を示した例がある。

また、

内外ゴム事件神戸地判平成 2 年 12 月 27 日労働判例 596 号 69 頁

のように、特殊健診自体は実施されていたが、適切な特殊健診の実施（有機則第 29 条、第 30 条）が安全配慮義務の内容であり、

その方法が不適当な場合（このケースでは、個人票中の取り扱った有機溶剤名や自他覚症状に関する記載の不備等）、同義務違反となる旨が示された例もある。

前掲の通り、本件は、数年間、換気が悪い作業場で、保護具を着用せず、トルエン、ヘキサン等の有機溶剤を含有するゴム糊を使用する業務を行っていた作業員が、慢性有機溶剤中毒に罹患し、使用者の安全配慮義務違反が問われた事案につき、

安衛法及びそれに紐付く安衛則や有機則の規定は、行政取締規定だが、その目的の一致から、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容となるとした上で、

本件では、

1）局所排気装置の設置（安衛法第 22 条、第 23 条。有機則第 5 条、第 14 条ないし第 18

条)、

2）呼吸用保護具（防毒マスク)、

3）保護手袋等適切な保護具の具備（安衛則第 593 条、第 594 条、有機則第 32 条ないし第 33 条)、

4）有機溶剤の特性・毒性・有機溶剤中毒の予防にかかる安全衛生教育（安衛法第 59 条、安衛則第 35 条)、

5）適切な特殊健康診断（有機則第 29 条、第 30 条)、

6）必要な作業環境測定と結果の記録(安衛法第 65 条、施行令第 21 条、有機則第 28 条)、

7）有機溶剤のリスクと取扱上の注意事項、中毒発生時の応急処置等の掲示（有機則第 24 条、第 25 条）

が同義務の内容となるとした上で、いずれも（適切に）実施されなかった（局所排気装置は一切設けられず、保護具は十分に用意されず、全く着用されず、教育指導はされず、特殊健診は適正になされなかった）とされた。

このうち 5）について詳述すると、

約 4 年間に計 8 回実施されていたが、

そのうち 7 回分の健診個人票中の「主として取り扱った有機溶剤の名称」欄は空欄であり、

同じく「自他覚症状」欄、「神経または消化器系障害」欄は、原告から愁訴があったのに斜線が引かれ、「別にチェックしている」と回答された。

この点について判決は、

健診の実施方法と内容に疑問を抱かざるを得ず、個人票上の「健康」の記載は信用できない、

適切な特殊健診の実施（このケースでは有機則第 29 条、第 30 条の定めと趣旨に沿った実施）が安全配慮義務の内容であり、被告会社のやり方では同義務に違反する

旨を述べた。

この際、

有機溶剤中毒の診断には自覚症状の確認が重要であるため、十分な問診が必要であること、

使用された溶剤の種類、その開始時期、ばく露状況等が重要な参考資料となること、

のほか、

健診のような機会に長時間の問診は不可能なので、先ずは問診票でアンケートし、健診時に直接補足的に問診するのも有効と解されること等、方法の詳細が提案されている。

タ 2　関連法として、高齢者医療確保法があり、

保険者が、40 歳以上の健康保険被保険者を対象に、メタボ対策として、糖尿病等の生活習慣病に関する特定健康診査及び、胸囲や BMI、血圧、中性脂肪や HDL コレステロール等を基準に、メタボリックシンドロームとされた者を対象に、特定保健指導を実施することを

定めている（図 14 を参照されたい）。

ただし、特定健康診査は、本条（安衛法第 66 条）が定める一般健診のような同診査に相当する健診の受診をもって代替できるとされている（特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第 21 条第 1 項）。

被保険者を使用している事業者は、保険者からの健診記録の写しの提供の求めに応じてこれを提供する義務を負う（同第 27 条第 2 項、第 3 項）。

他方、特定保健指導は、安衛法第 66 条の 7 第 1 項に基づく保健指導とは別に、保険者が定める実施計画に基づき実施されることとなっている。

他の関連法として、感染症法も挙げられる。

同法第 53 条の 2 第 1 項は、学校長等のほか、安衛法上の事業者も名宛人として、その事業の業務従事者等を対象に、期日又は期間を指定して、

結核に係る定期健診の実施を義務づけている。

ただし、事業者が、安衛法に基づく健診を実施し、そこで喀痰検査、胸部エックス線検査、聴診、打診その他必要な検査が行われた場合、感染症法上の定期健診を行ったものとみなされる（感染症法第 53 条の 2 第 4 項、第 53 条の 9、同法施行規則第 27 条の 2）。

同条に基づく健診の対象には受診義務が課されている（同法第 53 条の 3 第 1 項）が、三柴の調べでは、罰則は付されていない。

感染症法は、結核に関するこうした規定のほか、

1 類感染症、2 類感染症もしくは新型インフルエンザ等の感染症の患者、疑似症感染者（感染症が疑われる症状を示し、臨床的に感染の可能性が高いが、確定診断がまだついていない者）若しくは無症状病原体保有者又はそれらの感染症や新型感染症に感染していると疑うに足りる正当な理由のある者に対して、

医師による健診の受診を都道府県知事が勧告できる旨規定し、それに従わない者につき、衛生検査所の職員に健診させられる旨も規定している（同法第 17 条、第 45 条）。しかし、三柴の調べの限り、これらの勧告や健診の措置に反した場合の罰則は見当たらない。

同法第 18 条は、第 17 条と概ね同様の対象者（ただし、感染が疑われる者については医師による届出が前提となる〔同法第 12 条第 1 項〕）につき、

必要に応じ、都道府県知事が本人やその保護者に、所要の事項を書面で通知できること（第 1 項）、

通知を受けた者は、所定の期間、所定の業務に従事してはならないこと（第 2 項）、

を定めている。

法第 18 条には罰則が付されており（法第 77 条第 4 項）、第 18 条第 1 項に基づく通知を受けた者が、第 2 項に違反して所定の業務に従事すれば、50 万円以下の罰金に処せられる。

しかし、結局、感染が疑われる者自身が自ら受診するなどしない限り、対応はなされ得な

い構造になっていると解される[359]。

チ 2　法第 66 条の 2 は、深夜業（原則として午後 10 時～午前 5 時の業務）に従事する労働者の自発的な健診制度について定めており、

これは、生体リズムに反する労働による健康障害を防止する観点から平成 11 年の安衛法改正（法律第 45 号）で設けられた経緯がある（平成 11 年 5 月 21 日発基第 54 号)。

具体的には、

健診前 6 ヶ月平均で深夜業に 4 回以上／月以上従事した常時使用労働者が、

健康不安を感じ、直近の特定業務従事者対象健診を待てない場合、

自発的に健診を受診し、

受診した項目ごとに結果を記載し、

受診から 3 ヶ月以内に事業者に提出「できる」旨の制度である。

規定の趣旨から当然に罰則は付されていないが、受診しなかったり、受診しながら結果を提出せず、使用者が適切な措置を講じ得なかった場合等には、民事上過失相殺の適用を受ける等の可能性があると解される。

ツ 2　本条（法第 66 条の 2）は、法定健診における有所見率の上昇、産業の国際化、消費者ニーズの多様化、生産技術上の必要性など種々の背景による深夜業の一般化等に加え、

1998 年（平成 10 年）の労基法改正（法的拘束力のない大臣告示による時間外労働の限度基準の設定等）の際の附帯決議等を踏まえ、平成 11 年法改正で設けられたものである。

この際、法定健診自体の事後措置に「深夜業の回数の減少」が設けられたほか、本条に基づく自主的健診についても、その結果を踏まえた医師への意見聴取や保健指導がなされるべきことが規定された（法第 66 条の 4、66 条の 7)。

テ 2　本条（法第 66 条の 2）新設の背景には、

パン工場でオール夜勤で精神的緊張を伴う製品仕分け作業等に従事していた高血圧症の基礎疾患を持つ 40 代労働者が急性心臓死した事案につき、

オール夜勤による疲労の蓄積と健康リスクを述べて業務起因性を認めた浦和労基署長事件東京高判昭和 54 年 7 月 9 日労働判例 323 号 26 頁や、

24 時間隔日交替制で、ロッカールームの管理業務に従事していた高血圧症の基礎疾患を持つ労働者が脳出血で死亡した事案につき、

やはり深夜勤やそれを含む交替制勤務が人間の生理的リズムに反し、過労状態の進行で健康障害リスクを伴うことを指摘し、

また、高血圧症等の基礎疾患を持つ者の深夜勤を不適とする産業衛生学会の交替勤務委員会の意見書も引き合いにして、業務起因性を認めた大日本印刷・新宿労基署長事件東京高判平成 3 年 5 月 27 日労働判例 595 号 67 頁

など、行政による労災不支給決定の取消判決があると解される。

---

[359] この見解及び感染症法第 18 条に関する解説は三柴による。

ト 2　これまでの厚生労働省の労働安全衛生調査によれば、

事業所の規模が大きいほど深夜業務を行う労働者がいる割合が増加し、500 人以上では 8 割以上に上っている。

深夜業務従事期間が 3〜6 年で、体調変化を認める労働者の割合が多かった。

深夜業従事者のうち医師の診断を得たとする 2 割弱において、胃腸病、高血圧性疾患、睡眠障害などが多かった。

ナ 2　法第 66 条の 3 は、事業者に法定健診（一般健診・特殊健診のほか、労働者が選択した医師による健診、深夜業従事者の自発的健診）結果の保存義務を課しており、保存形式として健康診断個人票（様式第 5 号）が予定されている。

安衛則や多くの特別衛生規則で、保存期間は原則として 5 年間とされているが、

がん等の遅発性疾病への対応のため、特化則の特別管理物質（特定化学物質の一部。第 1 類物質及び第 2 類物質のうち特定の物質で、人体に対する発癌性が疫学調査の結果明らかになった物質等〔特化則第 38 条の 3〕）にかかる業務従事者対象の特殊健診結果は 30 年間（特化則第 40 条）、石綿業務従事者対象特殊健診結果は 40 年間（石綿則第 41 条）とされるなど、一律ではない。

本条には、罰則が付されており、民事上も、それ独自で、又はそれに基づく医師への意見聴取や就業上の措置の懈怠と相まって、健康管理にかかる過失を推定させる可能性がある。

ニ 2　健診結果の保存に関する規制は、昭和初期の改正工場危害予防及衛生規則（昭和 13 年）及び改正工場法施行規則（昭和 17 年）に認められるが、

この時期の保存期間は 3 年間で、これは旧労基法に基づく旧安衛則時代も変わらず、

現行安衛法制定時に、健康管理上の必要性を踏まえて 5 年間に延長され、

1977 年（昭和 52 年）の安衛法改正時に結果の保存義務が法律本法に定められ、

この際、合わせて作業環境評価とその事後措置が定められた。

その背景には、ILO の 1974 年（昭和 49 年）職業がん条約（第 139 号）が、がんのハザードとばく露の評価、健診、生物学的モニタリング [360]等の調査を定めたことがあったことが窺われる。

本条（法第 66 条の 3）は、1999 年（平成 11 年）の法改正で現在の条文番号となった。

ヌ 2　法第 66 条の 4 は、事業者に対して、前条の対象と同じ種々の法定健診の結果に基づく就業上の措置の医学的見地を踏まえた適正化のため、医師・歯科医師からの意見聴取を義務づけた規定である。

本条は、この措置を、産業医の選任義務の有無にかかわらず、全規模の事業場に義務づけ

---

[360] 体内に摂取された有害物の量と、排泄された量との関係が明らかな場合に、排泄された物質の量を分析することにより、体内に蓄積された有害物の量を推定する方法により、有害物へのばく露の程度を把握する手法（厚生労働省職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo21_1.html 最終閲覧日：2023 年 2 月 5 日））。

ている。

産業医の選任義務がある事業場では産業医からの意見聴取が適当とされ（健診事後措置指針）、

選任義務のない事業場では、「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」からの意見聴取が適当とされており（法第 13 条の 2）、

その具体的要件は、通達（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号）に定められている。

その中には、産業医学振興財団が都道府県医師会に委託して実施していた産業医基本研修の修了者や産業医として選任された経験者が該当するとされているが（同前基発第 566 号）、財団による基本研修は実施されなくなっており、要件としての実質的な意味は殆どない。

現在では、適任な医師が配置されている地域産業保健センターの活用が勧められている（健診事後措置指針）。

事業者は、医師・歯科医師から意見具申に必要な労働者の業務関連情報を求められたときは、速やかに提供すべきとされている（安衛則第 51 条の 2 第 3 項）。

法的には任意の性格を持つ健診後の再検査や精密検査についてこの義務は課されていないが、疾病の早期発見と健康管理等に資するため、労使協議により定めるのが望ましいとされている（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号）。

本条に罰則は付されていないが、その趣旨から、本条違反が民事上の安全配慮義務違反と解される可能性がある。

ネ 2　法定健診の事後措置の適正化のための医師の意見聴取制度の嚆矢は、改正工場法施行規則（昭和 17 年）にみられるが、

旧労基法は、事後措置に関する定めを置きつつ意見聴取を定めておらず、

現行安衛法の制定に伴う安衛則改正に際しても、施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）で、健診結果について医師と協議の上で本人に伝えて対処するよう勧めるに留まっていた。

工場法時代は、工場医の選任義務のある工業主に健診実施義務が課されていたので、工場医の意見聴取が当然に予定されていたが、

旧労基法で「医師である衛生管理者」の選任義務がない使用者にも健診実施義務が課されたため、意見聴取を求められなくなったと察せられる。

その後、高齢化、定期健診での有所見率の上昇、過労やストレス問題の拡大等を背景としてなされた 1996 年（平成 8 年）の法改正（法律第 89 号）で、「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識」を持つことが産業医の選任義務のない事業場における健診担当医の要件とされたことで、意見聴取措置の義務化の前提が整ったと解される。

合わせて、

一般健診結果の本人への通知（法第 66 条の 6）。その後、平成 17 年法改正〔法律第 108 号〕で本条及び安衛則第 51 条の 4 が改正され、特殊健診結果の本人通知も義務づけられた、

必要な者（一般健診、その代替健診、深夜業従事者健診の結果必要と認められた者）への保健指導の努力義務（法第 66 条の 7）

も定められた。

その前年の 1995 年（平成 7 年）に公表された「これからの産業保健のあり方に関する検討委員会報告書」は、

過労死予防のため、労働者の健康確保対策、長時間労働の抑制等の総合的対策の必要性を唱えていた。

ノ 2　1996 年（平成 8 年）改正の主なドライブは過労死・過労自殺問題であり、

具体的には、補償面での政策の動きとしての脳心臓疾患の労災認定基準の緩和、勤務問題を理由とする自殺者の増加、過労死・過労自殺等に業務起因性や使用者の過失責任を認める裁判例の登場などがあった。

このうち脳心臓疾患にかかる労災認定基準は、

発病直前の突発的な出来事等による医学的な疾病の発症を求めていた 1961 年（昭和 36 年）の通達（昭和 36 年 2 月 13 日基発第 116 号）からスタートして、

1987 年（昭和 62 年）通達（昭和 62 年 10 月 26 日基発第 620 号）、1995 年（平成 7 年）通達（平成 7 年 2 月 1 日基発第 38 号）、1996 年（平成 8 年）通達（平成 8 年 1 月 22 日基発第 30 号）に至る過程で、

捕捉する期間は発症 1 週間前以前まで伸び、

当該労働者の属性として労働者の経験や年齢が考慮されるようになり、

対象疾病にも不整脈による突然死等が含まれるところまで緩和された。

過労自殺を使用者の過失責任とした典型例として、電通事件 1 審判決が、安衛法改正をめぐる国会審議で採り上げられ、

その際、個人の問題ではなく、産業医等の助言を得つつ、事業場全体ないし部署単位の問題として組織的に取り組む必要性が指摘されていた。

ハ 2　本条（法第 66 条の 4）の適用の実際についてみると、

平成 24 年労働者健康状況調査で、定期健診を実施した事業所のうち、異常所見労働者がいたところが 75%超で、それを 100%として、

そのうち医師等に意見聴取を行ったところが 25%超、

地域産業保健センターを活用したところが 4%弱だった。

他方、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[361]では、

---

[361] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

有所見者について、医師からの意見聴取を行っていなかったことについて監督指導を行った例が 2 例報告された。

ヒ 2　本条（法第 66 条の 4）の関係判例をみると、

南大阪マイホームサービス事件大阪地判平成 15 年 4 月 4 日労働判例 854 号 64 頁は、

定期健診で胸の苦しさを訴え、心電図で要医療とされた労働者が、その後、勤務中に急性心臓死したことを受け、

その遺族が、会社に医師への意見聴取していなかったこと等の過失があったとして損害賠償を求めた事案で、

判決は、被告会社が健診や一般的な保健指導は実施していたことを認めつつ、

安衛法上の健診実施、意見聴取、事後措置の義務は、心身に基礎疾患を持つ労働者の業務上の過度の負荷による増悪防止を図るものとも解し得る旨と、

電通事件最高裁判決が述べた過重な疲労・ストレス防止義務について述べたうえ、

被告会社らは、死亡した労働者の勤務状況や健康状態の確認、医師からの個別的な意見聴取等により、業務軽減等の措置を講じるべきだったし、

これらの措置に際しては、被告会社の側からの積極的な働きかけを行うべきだったのに怠ったのは被告会社の過失に当たるとしつつ、

会社に基礎実感の存在を伝えず、業務軽減の要望を出さなかったこと等につき、素因減額・過失相殺を行った。

フ 2　法第 66 条の 5 は、

特殊健診を含む法定健診の結果に基づく前条規定の医師等の意見を踏まえ、

就業場所や作業内容の変更、労働時間の短縮、深夜業回数の減少等の個人的措置のほか、

作業環境測定、施設や設備の設置等、医師等の意見の衛生委員会等への報告等（第 1 項）を規定するほか、

その履行支援のための大臣による指針の公表（第 2 項）、

当該指針にかかる事業者らへの指導等（第 3 項）

を規定している。

本条は、前条以前に定める法定健診、医師等への意見聴取を前提とし、健康管理の実効性を確保するための決め手を定めている。

第 2 項が定める指針として、健診事後措置指針（平成 8 年 10 月 1 日、最終改正：29 年 4 月 14 日）が設けられている。

本条に罰則は付されておらず、本条違反を直接の根拠とする民事上の履行請求権や損害賠償請求権の発生も確実視できないが、本条違反と相当因果関係のある健康障害が生じた場合、本条違反が過失の一内容となる可能性が高い。

本条（法第 66 条の 5）が求める就業上の措置の前提となる医師等の意見には、

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

①就業区分とその内容、

②作業環境管理と作業管理、

に関するものの 2 種類があり、

①は、通常勤務、就業制限、要休業の 3 種類に分かれる。具体的な措置の決定に際しては、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分に話し合うことが適当とされている（健診事後措置指針 2（4）イ）。

また、措置の実施等に際しては、医師や産業保健スタッフはもちろん、健康管理部門や人事労務管理部門との連携、本人の管理監督者の理解を得ることが求められる。措置の実施後に健康状態が改善すれば、医師等の意見聴取のうえで通常の勤務に戻す等の措置を講ずべきとされている（健診事後措置指針 2（4）ハ（イ））。

第 1 項が定める衛生委員会等への報告は、医師等の意見を踏まえることで、労働時間の健康に配慮した設定などの集団的な対策を筆頭に、より適切な措置の決定に資するとの考えから設けられた経緯がある（健診事後措置指針 2（4）ロ）。

健診事後措置指針では、就業上の措置が労働者の健康確保に必要な範囲を超えて不利益な取扱いとならないよう抑制を図っている（健診事後措置指針 2（4）ハ（ロ））。この定めは、障害者雇用促進法第 35 条などの既存の差別禁止規制や民事上の公序（民法第 90 条）、各種の濫用法理（労働契約法第 15 条、第 16 条等）への抵触が問題となる際に、必要に応じて斟酌されることになると解される。

ヘ 2　本条（法第 66 条の 5）の沿革をみると、

1942 年（昭和 17 年）の改正工場法施行規則において既に、健診の結果を踏まえて注意を要する者ついて医師の意見を聴取し、療養指示、就業の場所や業務の転換、時間の短縮、休憩時間の増加、健康状態の監視等を講じる必要が定められており（同規則第 8 条の 5）、これは訓示的規定なので罰則は設けられなかったと説明されていた。

これが現行安衛法制定当時の第 66 条第 6 項（当時）に引き継がれた。

その後、1977 年（昭和 52 年）改正で、就業上の措置に作業環境測定の実施、施設や設備の設置等が追加された。

これは、健診の結果、有所見者が多数みられるような場合に集団的措置を講じる必要が生じるとの考えに基づいている。

1996 年（平成 8 年）改正では、前条に医師等への意見聴取義務が設けられたことを受け、就業上の措置の決定・実施に際して、医師等の意見を勘案すべきことが追記された（当時の法第 66 条の 3）。また、大臣による関係指針の公表とそれに関する指導の実施について定められた（当時の法第 66 条の 3 第 2 項、第 3 項）。

1999 年（平成 11 年）改正では、深夜業の回数の減少、

2005 年（平成 17 年）改正では、医師等の意見の衛生委員会等への報告が、講ずべき就業上の措置に追加された。

ホ 2　本条（法第 66 条の 5）の適用の実際をみるに、

平成 24 年労働者健康状況調査によれば、

定期健診で異常所見者がいたとする約 78%を 100 としたとき、

「再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った」が約 68%だったが、

就業場所や作業の転換は約 5%、労働時間の短縮等も約 5%、作業環境測定は約 2%、施設や設備の整備等も約 2%、その他の措置が約 6%、

何もしなかったが約 20%であり、

要するに、個別的、集団的な労働条件の変更はあまり講じられていない。

殊に、健診結果を踏まえた作業環境管理がなされ難い背景に、作業環境管理について助言できる産業医が少ないことを指摘する見解がある[362]。

近年の行政監督実務では、こうした傾向を踏まえ、健診後の事後措置に関する指導に力を入れ、積極的に指導票を交付しているという（玉泉孝次氏による）。

マ 2　主な関係判例として、

①システムコンサルタント事件東京高判平成 11 年 7 月 28 日労働判例 770 号 58 頁、

②榎並工務店（脳梗塞死損害賠償）事件・大阪高判平成 15 年 5 月 29 日労働判例 858 号 98 頁、

③高島工作所事件・大阪地判平成 2 年 11 月 28 日労経速 1413 号 3 頁、

が挙げられる。

①は、コンピュータソフトウェア開発業務に従事していた亡 A が、入社から約 10 年間、年平均 3000 時間弱（死亡前 1 年間も 2900 時間弱）の労働、

それも、死亡前約 1 年間は、プロジェクトの実質的責任者として、スケジュール遵守を求める発注会社と増員や負担軽減を求める協力会社の板挟み状態にあった後、

脳幹部出血で死亡したことを受け、遺族が会社を相手取り、過重労働の安全配慮義務違反を根拠として損害賠償請求した事案である。

亡 A は、入社時から高血圧（140/92）であり、その後 10 年間で心拡張も伴い高血圧が相当増悪した（死亡の 1 年前頃には 176/112、心胸比 55.6）。

行政では労災認定されなかった。

判決は、会社が亡 A の高血圧の増悪を認識していた以上、「具体的な法規の有無にかかわらず、使用者として、太郎の高血圧をさらに増悪させ、脳出血等の致命的な合併症に至らせる可能性のある精神的緊張を伴う過重な業務に就かせないようにするとか、業務を軽減するなどの配慮をする義務」を負うべきところ、

特段の負担軽減措置をとることなく、同義務を怠ったとしてＹ社の損害賠償責任を認めた。

定期健康診断に基づく事後措置の規定は平成 11 年（1999 年）の法改正で導入されたもの

---

362 第 139 回労働法学会大会における堀江正知氏（産業医科大学）による報告内容に基づく。

であり、事件当時はなかったが、同判決は、こうした具体的規定がなくても、使用者は、労働者の定期健診等により素因や基礎疾患を認識した以上、それに応じた業務軽減等の配慮をする義務を負うと判断した。

本判決からは、定期健康診断の結果等により、配慮が必要であることについての使用者の認識可能性（予見可能性）を導きうること、事後措置の不実施が安全配慮義務違反を基礎づけることが示唆される。

なお、判決の趣旨からすると、法第 66 条の 5 に例示された事後措置項目（就業場所の変更、職務変更、時短、深夜業回数の減少、作業環境測定、施設や設備の整備、安全・衛生委員会等への報告等）の実施はもちろんのこと、例示外の事後措置項目の実施も安全配慮義務の内容になり得る（三柴）。

②は、建設会社従業員が、その発症前 6 ヶ月の週 40 時間を超える時間外労働（法定時間外労働）は平均すると月 40 時間程度にとどまっていたが、発症直前には月 70 時間程度まで増加し、深夜業にも従事し、また、鉄粉が目に刺さる災害に見舞われて不眠になるなどした後、ガス管溶接作業中に脳梗塞を発症して死亡したため遺族が会社に損害賠償請求をした事案を審査した。

1 審被告会社は、定期健診を実施はしたが、法定回数実施せず、産業医を選任せず、医師の意見聴取も行っていなかった。

また、安全・衛生委員会も安全・衛生管理者も実質的に機能しておらず、直属の上司に本人の健康情報が伝えられておらず、健診結果を踏まえた再検査のための作業日程調整もされていなかった。

判決は、使用者には、

1 次予防策として労働時間等に関する適正労働条件確保措置、

2 次予防策として健診による健康状態の把握と就業調整

を行うべき安全配慮義務があり（判決が〇次予防という表現を用いた訳ではない）、

本件では、使用者が当該従業員の有所見（心電図と肝機能・脂質の異常）を認識していた以上、致命的な合併症を招くような精神的緊張を伴う業務に就かせるべきではなかった旨等を述べた。

本判決から、健診、医師等からの意見聴取、事後措置という健康管理のパッケージの重要性が窺われる。

③は、右眼偽黄斑円孔（眼底の網膜の中心部を黄斑と呼び、ものを見る真ん中に当たる。黄斑円孔は、黄斑の網膜に丸い穴〔円孔〕があく病気[363]）により視力が低下した原告が、

本条を根拠として、業務内容の変更、配置転換等の具体的措置を提示して協議を求め、間接強制として、協議開始まで 1 日 6000 円の支払を求めた事案であり、

---

[363] 林眼科病院の WEB サイト（https://www.hayashi.or.jp/disease/detail/masterid/69/最終閲覧日 2022 年 4 月 15 日）。

原告は面談の席で、被告会社が適当と思う業務の提示を求めていたが、被告会社から拒否された経緯があった。

判決は、安全配慮義務は、賃金支払等、労働契約上の本来的義務ではなく附随義務であり、予め具体的内容を確定し難いので、労使間の合意等特段の事情がなければ、直接的な履行請求はできず、

本条（現行法第 66 条の 5。当時の第 66 条第 7 項）は、その規定の仕方が抽象的、概括的だし、罰則が付されていないから、使用者の本来的履行義務になったとは言えない旨を述べた。

その反対解釈は、規定の仕方が一義的に明確で罰則の定めがあれば履行請求可能となるが、その解釈についても妥当性の検討が求められる。

ミ 2　法第 66 条の 6 は、一般健診と特殊健診の双方につき、結果の通知義務を事業者に課している。

一般健診については安衛則、特殊健診については各特別衛生規則にも、それぞれ通知義務が定められている。

通知は、各健診項目ごとになされねばならない（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号、平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

前述の通り、一般健診の当初目的は、結核患者の早期発見による労働者の職場からの排除であり、特殊健診の当初目的は、作業環境測定技術が不十分な中での作業環境の確認と改善であり、いずれも事業（者）の利益を図るものだったが [364]、健診の目的が、労働者の健康管理に移行する中で、こうした通知が求められるようになった経緯がある。

本条には罰則が付されている（法第 120 条第 1 号により 50 万円の罰金）。

本条違反により疾病が発症増悪したと認められれば、使用者の過失責任が認められ得る。

ム 2　沿革をみると、

先ずは 1996 年（平成 8 年）の法改正で第 66 条の 4 に追加され、

1999 年（平成 11 年）の法改正で今の条文番号となり、

2005 年（平成 17 年）の法改正で、一般健診に加えて特殊健診の結果も通知対象とされた。

なお、その背景には、一般健診の結果に比べ、特殊健診の結果の方が不通知率が高い実態があった（一般健診：0.2%、特殊健診：2.7%（愛知産業保健センターによるアンケート調査））。

メ 2　適用の実際について、平成 24 年労働者健康状況調査をみると、企業規模を問わず、100%近く、本条による通知がなされていることが窺われる。

行政監督実務経験者（玉泉孝次氏）によれば、法改正による本条追加前にも、一般に企業

---

[364] 玉泉孝次氏によれば、昭和 49 年頃の新任監督官対象の研修では、こうした趣旨から労働者に健診結果を伝える必要はないと説明されていたという。

で健診結果の本人への通知は行われていることが多く、監督官も、法的根拠なく、そうした指導を行っていたという。

モ２　関係判例をみると、

京和タクシー事件・京都地判昭和 57 年 10 月 7 日判例タイムズ 485 号 189 頁は、

原告が被告での採用前にその指定機関で健診を受診したところ、左上肺野に異常陰影が認められ、被告に「左肺浸潤の疑、要精査」と通知されたが、被告は健常者と同様にタクシー運転業務に就かせていたところ、その後の定期検査の結果から要精密検査となり、精密検査を受けた結果、直ちに入院加療を要する肺結核と診断され、遂には解雇されるに至ったという事案について、

判決は、原告の雇入れの時点で精密検査をして病状を明確にしていれば軽作業をしながら治療できたこと、病状悪化の主因は労務であることを認めたうえで、

被告は、安衛法第 66 条及び安衛則第 43 条（雇入れ時健診)、44 条（定期健診）に基づき、労働者の雇入時に胸部エックス線検査及びかくたん検査等の健診を実施する義務を負い、

その事後措置として同法第 68 条（病者の就業禁止）及び安衛則第 46 条（結核発病のおそれのある者を対象にした結核健診。その後廃止された）に基づき、結核にかかった労働者の就業を禁止し、その発病の虞れがあると診断された労働者にかくたん検査等の精密検査を行なう義務を負っている。

安衛法、安衛則により労働者に義務づけられた健診の結果は、労働者の採否の判断資料となるだけでなく（＊判決の示唆だが、法的に義務づけられた雇入れ時健診は雇用後の健診だから、採否の判断資料にはならない。本件で実施されたのは、法的義務ではない採用前健診である〔三柴〕)、採用後の労働者の健康管理の指針となり、労働者自身の健康管理の重要な資料となるものであるから、殊に労働者の健康状態が不良かその疑いがある場合は採用後遅滞なく労働者に健診結果を告知すべき義務があるにもかかわらず、被告はこれを怠った、

などと述べた。

本判決は、本条（法第 66 条の 6）制定前のものだが、事後措置の懈怠と共に労働者への健診結果の通知の懈怠が民事上の過失責任をもたらし得ることを示唆している。

なお、労働者自身の健康管理の重要な資料となるものである以上、事業者において事後措置の懈怠がなく、健診結果通知の懈怠のみでも、過失と評価され得ると解される。

ヤ２　法第 66 条の 7 は、一般健診や自ら選択した医師による代替健診、深夜業従事者の自発的健診の結果、必要性が認められる労働者に対して、

医師又は保健師による保健指導を行う努力義務を事業者に課し（第 1 項)、

労働者にも、前条（法第 66 条の 6）により通知された健診結果と第 1 項が定める保健指導を受けて、自身の健康を保持するよう努力義務を課している。

本条は、疾病予防のためには労働者の自主的な健康管理が重要であることを前提に、特に必要性が認められる労働者に対して、保健指導等によって、その促進を図ろうとした規定で

あり、

当然ながら罰則は付されておらず、違反に際して直ちに損害賠償請求権が発生するとも言えないが、

事業者において、再検査や精密検査の受診勧奨、治療勧奨、検査や治療の日程調整等の懈怠による疾病の発症・増悪が認められる場合、過失の要素とされる可能性がある。

第 2 項の労働者自身の保健努力義務違反による疾病の発症・増悪が認められる場合、使用者の過失責任の免責や過失相殺の適用の可能性が生じる。

保健指導の方法には、面談での個別指導のほか、文書での指導等があり、

内容には、日常生活の指導、健康管理に関する情報提供、再検査や精密検査・治療の勧奨等がある（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号）。

その円滑な実施のため、健康保険組合等の健康増進事業実施者（健康増進法第 6 条）等との連携、産業医を中心とする実施が推奨され、

深夜業従事者には、睡眠指導や食生活指導等を重視した保健指導の実施が推奨され、

労災保険法や高齢者医療確保法に基づく特定保健指導を受けた労働者は、本条に基づく保健指導を行う医師や保健師に内容を伝えるよう働きかけることが推奨されている（健診事後措置指針 2（5）ロ）。

ユ 2　本条（法第 66 条の 7）は、

第 8 次労災防止計画（1993 年〔平成 5 年〕～1997 年〔平成 9 年〕）に心身両面の健康づくりの推進のための健康測定とその結果に基づく健康指導の促進が記載されたこと等を踏まえ、

1996 年（平成 8 年）の法改正で第 66 条の 5 に追加され、1999 年（平成 11 年）改正で深夜業従事者の自発的健診結果も踏まえるべきことが追加されると共に、ナンバリングが変更された経緯がある。

ヨ 2　法第 66 条の 8 は、

第 1 項で、事業者に対し、省令所定の長時間労働等の条件に該当する労働者につき、医師による面接指導（問診等による心身の状況把握と必要な指導）を行うよう義務づけ、

第 2 項で、労働者に対し、第 1 項の面接指導を受けるべきこと、ただし、他の医師による面接指導を受けてその結果を提出することで代え得ることを定め、

第 3 項で、事業者に面接指導の結果の記録を義務づけ、

第 4 項で、面接指導の結果に基づき、健康上必要な措置につき、事業者に対して医師への意見聴取を義務づけ、

第 5 項で、やはり事業者に対し、医師の意見を踏まえ、労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、時短、深夜業の減少のほか、医師の意見の衛生委員会への報告等の事後措置を講じるよう義務づけている。

ラ 2　本条は、長時間労働により脳心臓疾患のリスクが高まるとの医学的知見に基づき、長時間労働者に対する面接指導の実施義務を事業者に課したものである。

長時間労働と自殺との関係も窺われるため、面接指導の際に、メンタルヘルス面にも配慮するよう求められている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

本条に罰則は付されていないが、働き方改革で対象に加えられた、研究開発業務従事者（面接指導につき法第 66 条の 8 の 2 第 1 項）や高度プロフェッショナル制度適用者（同じく法第 66 条の 8 の 4 第 1 項）に対して面接指導を実施しなかった場合、罰金 50 万円が科され得る（法第 120 条第 1 号）。

民事上、労働者の健康障害事案において本条違反に当たる面接指導の不実施が安全配慮義務違反等と評価される可能性はある。

リ 2　本条が定める面接指導制度の内容は以下の通り。

週 40 時間を超える労働時間が 80 時間／月を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者から申し出があった場合、事業者は、医師による面接指導を行う義務を負う。ただし、1 ヶ月以内に面接指導を受けた者や、医師による診察結果、健診結果、疲労調査の結果等から医師が必要なしと認めた者は除かれる（安衛則第 52 条の 2 第 1 項、平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

労働者の申出を要件としたのは、疲労の蓄積について一義的な判断が難しいと考えられたことによる（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。もっとも、産業医は、労働者に申出を行うよう勧奨できる（安衛則第 52 条の 3 第 4 項）。勧奨は、健診結果等を踏まえ、脳心臓疾患の発症リスクが高い者に予め行っておいたり、家族や周囲の者からの相談や情報に基づいて行うこと等が想定されている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

面接指導では、労働者とのやりとりやその様子（表情、しぐさ、話し方、声色等）の観察が想定されているが、表情を確認できること、情報セキュリティが確保されていること等の条件を充たす限り、

産業医や、過去 1 年以内に当該労働者に面接指導した医師等であれば、

オンラインでの遠隔面接指導も可能とされている（平成 27 年 9 月 15 日基発 0915 第 5 号、最終改正：令和 2 年 11 月 19 日基発 1119 第 2 号）。

働き方改革に際してなされた産業医・産業保健制度改革で、事業者は産業医に対して、時間外・休日労働（以下、単に「時間外労働」とも言う）が月 80 時間を超えた労働者の氏名、超過時間等のほか、産業医が労働者の健康管理等に際して必要と認める情報を提供するよう義務づけられた（法第 13 条第 4 項、安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 2 号・第 3 号）。

事業者には、申出し易い環境を整えることが求められる。具体的には、労働者が自分の労働時間数を確認できる仕組みづくり、申出窓口の設定等の体制整備とその周知、申出による不利益取扱いの抑止、家族や周囲の者から相談や情報を受けた場合に本人に面接指導を働きかける仕組みづくり等が想定されている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

時間外労働時間の算定は、毎月 1 回以上、一定期日を定めて行わねばならない（安衛則第 52 条の 2 第 2 項）。

その算定は、1 ヶ月の総労働時間数から計算期間（月）の総暦日数／7（その月の週数）

×40 時間をマイナスして算出する。週日に長時間労働していても、休祝日に休めていれば、当然にカウントされる方式である。

時間外労働時間数が 80 時間を超えた場合、事業者は、遅滞なく（1 ヶ月程度以内に）、当該労働者にその旨通知せねばならない（安衛則第 52 条の 2 第 3 項、第 52 条の 3 第 2 項）。

当該労働者から申出があり、医師が必要なしと判断しなければ、事業者は、遅滞なく（1 ヶ月程度以内に）面接指導を実施せねばならない（安衛則第 52 条の 3 第 3 項）。

当該労働者は、本条の面接指導に相当する他の医師（産業医でない場合、健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を持つ医師が望ましいとされている〔平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号〕）による面接指導を受け、その結果を証する書面を事業者に提出することをもって代えることもでき（本条第 2 項）、これは、労働者の医師選択の自由に配慮したものと言える。

面接指導では、当該労働者の①勤務状況、②疲労の蓄積状況、③心身の状況を確認する（安衛則第 52 条の 4）。

事業者は、その後遅滞なく（1 ヶ月程度以内に）その結果に基づき必要な健康保持のための措置につき、医師の意見を聴取せねばならない（本条第 4 項、安衛則第 52 条の 7、平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。通達は、面接指導担当医が当該事業場で選任した産業医でない場合、その意見（当該事業場で選任した産業医）を聴取することを勧めている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

事業者は、医師の意見を踏まえて必要を認める場合、当該労働者の実情を考慮して、

①就業場所の変更、②作業転換、③労働時間短縮、④深夜業の削減

等の措置のほか、

⑤衛生委員会や安全衛生委員会、労働時間等設定改善委員会への医師の意見の報告

等の適切な措置を講じなければならない（本条第 5 項）。

衛生委員会等への医師の意見の報告は、長時間労働者の健康対策とメンタルヘルス対策の審議に供するため、労働時間等設定改善委員会への報告は、労働者の健康状況を踏まえた労働時間等のあり方の審議に供するためである。報告に際しては、個人名を出さない等のプライバシーへの配慮が求められている。

なお、事業者は、これら委員会への報告とは別個の独立した義務（産業医業務を支えるための措置義務）として、事後措置を実施した場合にはその内容、しなかった場合にはその旨とその理由を産業医に情報提供せねばならない（法第 13 条第 4 項、安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 1 号）。

事業者は、面接指導の結果を記録し、5 年間保存せねばならない（本条第 3 項、安衛則第 52 条の 6）。記録すべき内容には、労働者の疲労の蓄積状況、心身の状況、医師の意見等が含まれる（安衛則第 52 条の 5）。

面接指導の費用は、その実施が事業者の法的義務なので、事業者の負担となるが、それに要した時間にかかる賃金は、労使協議事項である。しかし、労働者の健康が事業運営上の必

須条件であることから、事業者負担とすることが望ましいと通達されている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

派遣の場合、派遣労働者への面接指導の実施義務は派遣元が負うが、労働時間等派遣先管理台帳に記録すべき情報は派遣先が派遣元に通知する義務を負う（労働者派遣法第 42 条第 3 項）。いずれにせよ、適正な面接指導には、派遣先と派遣元の連携が不可欠である（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

ル 2　本条は、平成 17 年（2005 年）の法改正（同年法律第 108 号）で追加された条文であり、その沿革は以下の通り。

先ず、平成 13 年（2001 年）11 月 16 日に公表された「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書」で、

概ね 1 月 100 時間超（1 日 5 時間超）の時間外労働をすると、脳心臓疾患の発症と有意な関係にある 1 日 5 時間程度の睡眠を確保できない状態となること、

逆に、1 月 45 時間程度（1 日 2 時間超程度）の時間外労働では、疲労の蓄積は生じないと考えられること、

等が示された。

平成 14 年（2002 年）には、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成 14 年 2 月 12 日基発 0212001 号）が公表され、時間外・休日労働（以下、単に「時間外労働」とも言う）が月 45 時間を超えている可能性がある事業場に対して、面接指導及び事後措置の実施を指導し、従わない場合には労働衛生指導医の意見を踏まえて臨時健診を指示する等の対応を行う旨が示されたが、

産業界からは、過労による健康障害を労働時間のみで測ることへの不満が表明された。

平成 16 年（2004 年）8 月には、「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」が公表され、

医師による労働者への面接指導の制度化、

当該面接指導の結果を踏まえた事業者による健診、時短、休養・療養等の適切な措置、

等が提言されると共に、

実施基準は、時間外労働月 100 時間超又は 2-6 か月の平均 80 時間超を「やむなく行った場合」が考えられると共に、

それに達しない場合にも、予防的に面接指導を実施する必要が提言された。

それを踏まえた労働政策審議会安全衛生分科会の審議では、制度導入について、使用者側から激しい批判が示された。

その要諦は、

①労働時間のみを基準に面接指導対象者を画するのは不合理であり、特に複数月平均で労働時間を算出するのは負担が重いこと、対象者をよりリスクの高い者に絞り込むべきであること、

②ほんらい労働時間管理を受けない管理監督者まで対象として、面接指導対象者の判別

のために労働時間の算出を求められるのは負担が重いこと、

③平成 14 年（2002 年）通達から 2 年しか経っていないこと、

等であった。

このうち①については、面接指導対象者の選定に際して、複数月平均 80 時間超との基準案は削除され、申出のあった者のみを対象とする修正がなされた。

その他については、労働衛生課長から、

・平成 14 年（2002 年）通達に基づき面接指導を導入したところは、産業医選任済みの大手事業場でも 6 割程度である一方、過労死認定件数が労災死亡件数の 1 割近くで高止まりしていること、

・長時間労働と脳心臓疾患の関連性について医学的根拠があること、

等が説明された他、

衛生学専門の公益委員から、

・時間外労働と健康リスクに関わる 8 つの調査報告の全てで、時間外労働が月 100 時間以上（睡眠時間 1 日約 5 時間以下）となった場合に脳心臓疾患リスクが高いと結論されたこと[365]、

等が説明された。

また、使用者側委員から、制度の実施に際して、産業医や中小企業への支援が必要との意見も出されたため、

前者については面接指導マニュアルの作成や研修の実施、相談体制の整備等、後者については地域産業保健センターにおける登録産業医による面接指導の実施が図られることとなった。

また、産業医の選任義務のない小規模事業場は、平成 20 年（2008 年）3 月 31 日まで、本条及び法第 66 条の 9 に基づく面接指導の実施義務（努力義務）が猶予され、その間は地域産業保健センターの活用が推奨された（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

レ 2　本条（法第 66 条の 8）は、設定から約 13 年を経て、働き方改革の影響を大きく受けることとなった。

周知の通り、平成 30 年（2018 年）に成立した働き方改革関連法により、時間外労働に関する絶対的上限規制が設けられ、時間外労働と休日労働の合計が 100 時間以上となるか、6 ヶ月以内の複数月平均 80 時間を超える場合、労基法違反とされることになった（労基法第 36 条第 6 項、同法第 119 条第 1 号）。

そのため、平成 30 年（2018 年）の改正で、面接指導対象となる時間外・休日労働（以下、単に「時間外労働」とも言う）時間が月 100 時間から月 80 時間に引き下げられている。合

---

[365] 加えて、睡眠時間 1 日 6 時間が、リスクの高低の分かれ目になっているため、それに概ね相当する月の時間外労働 80 時間超の場合に面接指導を努力義務とする案も示された。

わせて、時間外労働が月 80 時間を超える労働者に関する諸情報が、事業者から産業医に提供されるべきこととされた（安衛法第 13 条第 4 項、安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 2 号・第 3 号）。また、面接指導の結果を踏まえた産業医等からの意見への対応（就業上の措置を行った場合はその内容、行わなかった場合はその旨と理由）も当該産業医に伝達すべきこととなった（安衛法第 13 条第 4 項、安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 1 号）。

ロ 2　本条（法第 66 条の 8）新設の背景事情は、その根拠と骨格を示した「平成 16 年（2004 年）の「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」に、以下のように示されている。

・人事労務管理の個別化の中で労働時間が長短両極に二分化していること

・仕事に関して強い不安やストレスを感じる労働者が 6 割を超えていること

・一般健診において有所見率が年々増加して平成 15 年（2003 年）には 5 割弱に達し、中でも高脂血症、高血圧症等に関連するものが高い割合を占めていること

・平成 15 年（2003 年）に脳心臓疾患につき労災認定された件数が 310 件を超えていること、同じく精神障害（及びそれによる自殺）につき業務上の心理的負荷によるとして労災認定された件数が 100 件を超えていること

ワ 2　適用の実際をみるに、

令和 2 年度（2020 年度）労働安全衛生調査（実態調査）の事業所調査によれば、

法定時間外労働 80 時間超の労働者がいた事業所割合は 2.5%（平成 30 年調査 7%）と減少傾向にあるが、

事業所規模が大きくなるほど割合が高まる傾向にあり、従業員数 1000 人以上では 41% にのぼる。

しかし、時間外労働時間が月 80 時間超の労働者がいた事業所のうち、面接指導の申し出があった労働者がいた事業所は、12.1%（17.6%）に過ぎなかった。

ただし、申し出があった事業所を 100 とすると、80 時間超の労働者がいた事業所での実施率は 95%以上だった。

是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、面接指導実施等義務違反（法第 66 条の 8、第 66 条の 8 の 2、第 66 条の 8 の 4）の違反指摘件数は 618 件だった。

ヲ 2　関係判例として、

①公立八鹿病院組合事件広島地松江支判平成 27 年 3 月 18 日労働判例 1118 号 25 頁

②横河電機（SE・うつ病罹患）事件東京高判平成 25 年 11 月 27 日労働判例 1091 号 42 頁

③東芝（うつ病・解雇）事件最 2 小判平成 26 年 3 月 24 日労働判例 1094 号 22 頁

が挙げられる。

①は、上位の医師からのパワハラや過重労働により、新人医師 B が、精神疾患を発症し

た末、過労自殺した事案で、Y 組合の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任が問われた事案であり、

判旨は、Y 組合が尽くすべき安全配慮義務の内容として、

・広く新人医師らの労働環境整備に努めること、

・亡 B の勤務時間や人間関係を含む勤務状況を把握し、パワハラ加害者には是正を求めると共に、本人につき仕事を休ませる等してストレスや疲労を軽減させること、

が求められ、それにより本件自殺を防止できた蓋然性があったが果たされなかったとした。

このうち労働環境整備の具体的内容として、亡 B の死後に開催された安全衛生委員会で提言された諸方法が挙げられ、

そこには、

①医師による面接指導の確実な実施のため、長時間労働者を安全衛生委員会に報告し、労働者が自己の労働時間数を確認できるシステムの構築、

②事業場内産業保健スタッフによる面接指導、

等が含まれていた。

判決は、Y 組合が、近隣病院・診療所との連携により勤務医の負担軽減を図る等していたことは認めつつ、時間外勤務時間の把握やハラスメントへの対応が不十分で、亡 B の前任者らも短期で病院を去っていたのに、何ら対策が講じられなかったとしている。

本件は、そもそも労働時間の把握やハラスメントへの対応の懈怠が安全配慮義務違反の要素とされた例だが、少なくとも、

長時間労働者に対する面接指導の確実な実施のための、対象者の安全衛生委員会への報告、労働者自身が労働時間数を確認できるシステムの構築等

も安全配慮義務の一内容となり得ることは示唆されている。

②の概要は、次の通り[366]。

＜事実の概要＞

入社前に自殺企図を経験し、システムエンジニアとして Y1 で勤務していた X が、比較的長時間（月に時間外労働 40 時間程度から始まり 90 時間程度に達したと思われる）の労働による疲労と上司 Y2 とのトラブル（強い口調で業務上の注意や指示を受け、その指示に矛盾を感じたり、本人の仕事を不合理に否定すると感じたりしていた）による精神的ストレスの蓄積を経てうつ病を発症したが、

PICS（プラント操作監視装置）と呼ばれる新たな担当業務の納期に迫られて過重業務（月の時間外 70 時間程度）を継続し、自身では苦心して考え出したアイディアを否定されるような出来事が発生し、更に症状が悪化した。

その後、病気休職に入り、仮復職したが、結局勤怠状況が安定せず正式な復職に至らずに

366 本判決の事案とは判旨は、概ね三柴が整理した。

退職措置を講じられたため、Y2 の不法行為、Y1 の使用者責任又は独自の不法行為もしくは安全配慮義務違反を主張し、両者に対して損害賠償請求訴訟を提起した。控訴の際には、雇用契約上の地位確認請求を追加した。

原審（東京地判平成 24 年 3 月 15 日労働判例 1091 号 60 頁）は、

長時間勤務による心身の疲労に加え、上司の指示の矛盾、Y2 による日常的な強い口調での注意等により、相当な精神的ストレスを感じ、X のうつ病が発症したと認めたが、上司とのトラブルは Y1 に伝えていなかったし、長時間労働については、Y1 は産業医による許可制をとって制限しており、その発症増悪共に X 自身のストレス脆弱性が原因、との趣旨を述べて、X の請求を棄却した。

＜判旨～X 請求一部認容～＞

X には、そもそも自殺未遂等うつ病の既往があった。

Y2 の言動は業務上の指導の範囲内のもので、強い口調での仕事上の注意等も X の人格非難でなく、不法行為に当たらない。

X は、＜事実の概要＞所掲の経過でうつ病を発症し、更に症状が悪化した。

そして、Y1 は、X のうつ病発症前後の長時間労働（時間外 90 時間程度）、業務量やプレッシャー、Y2 の下での仕事上のストレス、体調不良等を認識していたかすべきだったので、その精神障害の発症を予見できた。

これらの出来事は、中等度に強い疲労・ストレスの原因であり、個人的素質による発症とは言えない。

他方、Y1 は、X に休職期間中からコンタクトして病状を確認し、産業医面談を実施し、計画的な復職プログラムで復職を支援し、仮復職させた際も、ストレスの原因となった Y2 と顔を合わせないよう配慮するなどしており、復職に際しての安全配慮義務違反は認められない。

X のうつ病の発症は、業務上の過重負荷によるものと認められるが、その症状が遷延化し、長期休職を継続したことには、個人の素質、脆弱性等の影響があり、寛解状態が 4 ヶ月以上継続したところからは 5 割の損害賠償でよく、1 年以上継続したところからは損害賠償の義務はない。

＜長時間労働面接指導にかかる判決の示唆＞

原審は、X の長時間労働についても Y1 が産業医による許可制としていたこと等から、その過失責任を否定したが、

本判決は、結論的にその過失責任を一部認めている。結果回避のためにとるべき措置を明示してはいないが、長時間労働面接指導を（形式的に）実施するのみならず、そこで医師から指示された残業禁止措置を実効あらしめるため、業務軽減等の措置を具体的に実施する必要があったと示唆されているものと解される（もっとも、2 審の本旨は、たとえ中程度のストレス要因しか認められなくても、本人の不調を認識できた以上、予見可能性は認められるというものだと思われる〔三柴〕）。

③は、液晶ディスプレー製造プロジェクトのリーダーに任ぜられ、月 60－85 時間程度の時間外労働を行い、また上司の指示等にかかるトラブルを経験した X が、うつ病を発症し、増悪したことにつき、Y 社の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任等を追及した事案である。

原審（東京高判平成 23 年 2 月 23 日労働判例 1022 号 5 頁）は、

Y 社の損害賠償責任を認めた上で、その賠償額の算定に際して、

X が神経症の診断を受けてデパス錠の処方を受けていたことを産業医や上司に申告しなかったこと等につき、うつ病の発症増悪防止措置の機会を失わせる一因となったとして、過失相殺を認めた。

しかし、最高裁は、メンタルヘルスに関する情報は、労働者にとって人事考課等にも影響し得るプライバシー情報であり、使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っており、過重業務継続下での不調が看取される場合、労働者からの申告が期待し難いことを前提として、適宜、業務軽減等の配慮に努める必要がある、として、過失相殺を否定した。

もっとも、本件では、X が上司に体調不良の申告や業務軽減の申出をしていた他、長時間勤務者対象の健診で、産業医に頭痛、めまい、不眠等の自覚症状を繰り返して申告していたうえ、体調を崩して 1 週間欠勤したが、上司から仕事を増やされた旨申告したのに、産業医は特段の就労制限は不要と判断していた等の Y らの対応上の問題を窺わせる事情がある。定期健診の問診でも、頭痛、不眠、気鬱等を愁訴していた。

すなわち、労働者からのメンタル面での申告はあったにもかかわらず、産業医らによって適切な対応が図られなかったケースとも言える[367]。

ン 2　法第 66 条の 8 の 2 は、労使での集団的合意により時間外・休日労働（以下、単に「時間外労働」とも言う）を可能にさせる 36 協定にかかる上限規制の適用が例外的に除外される

研究・開発業務従事者（「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」：労基法第 36 条第 11 項）が、月に 100 時間を超える時間外労働を行った場合に、

本人の意向を問わず、

医師による面接指導の実施を事業者に義務づけたものである。

労働時間規制自体の適用が除外される管理監督者や高度プロフェッショナル制度や、労働時間のみなしにより規制が柔軟化される裁量労働制等と同様に、

たとえ職務の性格上労働時間が長くなることが許容されても、健康確保の観点での規制

---

[367] 本評価は原著者の石﨑氏によるが、編者（三柴）は、本件の原審にかかる評釈（三柴丈典「最新判例批評([2012 年] 64)東芝(うつ病・解雇)事件[東京高裁平成 23.2.23 判決]」判例時報 2160 号（2012 年）195 頁）において、その認定事実から、原審（高裁）が 1 審（地裁）より、本人の性格傾向を若干否定的に捉えた可能性を指摘している。

は必要との趣旨で設けられた規定である（なお、年収等一定の要件を充たした研究開発業務は、高度プロフェッショナル制度の適用対象ともなる）。

本条には、罰則が付されている（法第 120 条第 1 号）。私法上の効力は、法第 66 条の 8 と同様に解される。

ア 3　労基法第 36 条第 11 項が定める研究・開発業務とは、専門的、科学的な知識、技術を持つ者が従事する新技術や新商品等の研究開発の業務を指し（法施行通達：平成 30 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号）、

これに従事する労働者の週 40 時間超の時間外労働（1 ヶ月の総労働時間数から計算期間〔月〕の総暦日数／7〔その月の週数〕×40 時間をマイナスして算出。週日に長時間労働していても、休祝日に休めていればカウントされる）が月 100 時間を超えた場合、事業者に、医師による面接指導の実施が義務づけられる（安衛則第 52 条の 7 の 2）。

時間の算定は毎月 1 回以上、一定期日を定めて行わねばならず、面接指導は、当該期日後遅滞なく行われねばならない（安衛則第 52 条の 7 の 2 第 2 項、第 52 条の 2 第 2 項）。

労働者の申出によらずに実施が求められる点は、通常の労働者の面接指導（法第 66 条の 8）とは異なるが、法律本法では、該当する労働者に面接指導を受ける義務が課されている点、事業者が、面接指導結果につき、医師の意見聴取と記録保存の義務を課されている点は同じである。

事後措置としては、職務内容の変更、有給休暇の付与が定められている（本条第 2 項）。

なお、研究・開発業務従事者が、月 80 時間を超える時間外労働を行い、疲労の蓄積を認められる場合、法第 66 条の 8 第 1 項に基づく面接指導の対象となる（法施行通達：平成 30 年 9 月 7 日基発 0907 第 2 号 Q＆A8）。

事業者に実施義務が課されているため、面接指導に要する費用は、当然に事業者負担、事業遂行上の必要事項なので、それに要する時間は労働時間として扱う必要があると解されている（平成 31 年 3 月 29 日基発 0329 第 2 号）。

イ 3　その沿革をみるに、

働き方改革関連法（平成 30 年法律第 71 号）による罰則付上限規制の導入前にも、いわゆる限度基準告示（「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」）が存在し、行政指導の根拠とされていたが、本条の対象である研究・開発業務は適用を除外されていた（正確には、労基法第 36 条第 3 項が、36 協定による協定時間を基準内に収めるよう定めていたところ、限度基準告示が、研究・開発業務には、当該基準を適用しないとしていた）。

また、平成 29 年（2017 年）6 月 5 日の労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」では、研究・開発業務は、不用意に範囲が拡大しないよう対象を明確化した上で、上限規制の適用除外とするが、本条に基づく面接指導の義務づけが適当とされた。

こうした流れが、本条に結実したものと解される。

ウ 3　本条（法第 66 条の 8 の 2）の適用の実際をみるに、

令和 2 年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、

研究・開発業務従事者がいる事業所のうち、100 時間超の時間外労働をした労働者がいた事業所の割合が 1%弱、

（本来、研究・開発業務の 100 時間超過者全員に実施していなければならないはずだが〔＊三柴注〕）そのうち面接指導を申し出た者がいたと回答した事業所が 1%弱、

そのうち面接指導を実施したと回答した事業所が 3 割強だった。

エ 3　法第 66 条の 8 の 3 は、法第 66 条の 8 所定の面接指導の的確な実施のため、労働時間の状況の客観的な把握を事業者に義務づけたものである。

労働時間の把握は、もともと割増賃金等の賃金の適正支払いの観点から求められてきた経緯があるが、過労事案の社会問題化等を踏まえ、長時間労働による健康障害防止の観点が重視されるようになり、働き方改革関連法により設けられたものである。

本条に罰則はないが、ずさんな労働時間把握が健康障害に繋がれば、安全配慮義務違反等として、事業者らの過失責任が認められ得る。

オ 3　本条により、労働時間法上は本人に労働時間管理が委ねられる労働者にも、健康管理の観点で医師による面接指導に確実に繋げるよう、労働時間の客観的把握が義務づけられることとなった。

通常の労働者でも、医師の面接指導は、本人からの申出を前提とするため、健康管理の観点では、必ずしも客観的な労働時間把握がされていない例もあった。

実際に、多くの事業者が、本条の履行のため、どの程度の精度で、どのように労働時間を把握すべきかに悩んでいる。立法者もその点を予測し、本条及び解釈例規で応えようと努めてきた（三柴による）。

本条によれば、事業者は、面接指導（通常の労働者対象：第 66 条の 8、研究・開発業務従事者対象：第 66 条の 8 の 2）の実施のため、

タイムカード、PC 等の使用時間その他の客観的把握方法により、労働時間の状況を把握せねばならない（法第 66 条の 8 の 3、安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項）。

通達（平成 30 年 12 月 28 日基発 1228 第 16 号）に付された Q&A（以下、「通達 Q&A」とも言う）によれば、ここでいう労働時間の状況の把握とは、

労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、

労働者が、

・いかなる時間帯に、

・どの程度の時間、

・労務を提供できる状態にあったか、

を把握することを指す。

把握対象となる労働者は、健康管理時間の把握が求められる高度プロフェッショナル制度（以下、「高プロ」とも言う）の適用対象者（以下、「高プロ対象者」とも言う）を除く全ての労働者である。

すなわち、労基法第 41 条所定の労働時間規制の適用除外対象者、労働時間みなし制度（事業場外みなし〔労基法第 38 条の 2〕、裁量労働制〔専門業務型：労基法第 38 条の 3、企画業務型：第 38 条の 4〕）の対象者も含まれる。

カ 3　労働時間把握の具体的方法の原則は、現認、タイムカード、PC の使用時間の記録等の客観的方法だが、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」には、所定条件下で自己申告が認められる（通達 Q＆A11）。

やむを得ない場合には、事業場外業務に直行直帰する場合で、社内システムにアクセスすることも困難な場合等が該当する（通達 Q＆A12）。

自己申告が認められる所定条件とは、

（ア）適正な自己申告に関する対象労働者への説明

（イ）同じく管理者への説明

（ウ）申告時間にかかる実態調査と補正

（エ）労働時間が把握されない適正な理由の報告

（オ）不適当な時間外労働削減措置を含め、適正な申告を阻害する措置の抑制

等であり（通達 Q＆A11）、これらは、概ね、労働時間の適正把握ガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日基発 0120 第 3 号）に記されていたものを踏襲している。

面接指導を導く月 80 時間超の時間外労働は、毎月 1 回以上、定期日に算定され、超過が確認され次第、概ね 2 週間以内に当該労働者に通知されねばならない（安衛則第 52 条の 2 第 2 項、第 3 項、通達 Q＆A5）。通知は、書面や電子メール等によるべきだが、給与明細の労働時間数の記載による方法も許される（通達 Q＆A15）。

キ 3　政府は、テレワークの推進を図っており、令和 3 年（2021 年）には、いわゆるテレワークガイドライン（令和 3 年 3 月 25 日基発 0325 第 2 号・雇均発 0325 第 3 号）を公表し、

在宅勤務時の労働時間把握の方法として、PC 等の使用時間が始終業時刻を反映し得ないような場合、労働者の自己申告によることも可能なこと、その他、始終業時刻を電子メールで報告させる方法等も可能なこと等を示した。

ただし、労働時間適正把握ガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日基発 0120 第 3 号）も踏まえた対応として、

①適正な自己申告につき労働者と管理者に説明すること、

②実態との間に著しい乖離がある場合、補正すること、

③自己申告できる時間数の制限等の適正申告阻害措置を講じないこと、

を求めている。

もっとも、申告された時間と実態の違いを使用者が認識していない場合、申告された時間に基づいた管理と賃金支払いを行っていれば足りるとしており、この考え方が安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求でどこまで通用するか、疑問がある。

テレワークガイドラインは、中抜け等について、始終業時刻のみの把握で足りる等、厳格

な把握を行わない方針を示しており、それ自体、労働者にとってメリットともなるが、特に終業時間をしっかり把握しない場合、労働時間帯の後ろ倒しによる睡眠時間の圧縮等の問題も生じ得るので、健康管理の観点では、やはり労働時間帯の把握も必要になる。

なお、同ガイドラインでは、在宅ワークの留意点として、

①使用者による管理が弱まること、

②メール等で終日連絡が届き、仕事と私生活の区別がつきにくくなること、

等が挙げられ、

①時間外のメール送付やシステムへのアクセスの制限、

②長時間労働者への注意喚起、

等の対策が示唆されている。これらは、テレワークにかかる個々の事業でのルール形成を促すものとも言え、ひいては労働者の労働時間や健康状態の適正把握と、健康管理上必要な対応の促進に繋がるものと解される。

ク 3　政府は、労働者の副業・兼業の促進も図っており、長時間労働の抑制との調整を図る狙いもあり、令和 2 年に、

いわゆる副業・兼業ガイドライン（令和 2 年 9 月 1 日基発 0901 第 4 号）を公表した。

ここでは、労働時間の通算を認める従前の行政解釈（昭和 23 年 5 月 14 日基発第 769 号）の立場を維持しつつ、労働時間管理を自己申告によらざるを得ないことを認めている。また、管理監督者や高プロ適用者、非雇用型副業・兼業者の労働時間把握は不要とされている。

具体的には、副業・兼業の届出時点で、見込み時間数等を申告させ、就業開始後は、所定外労働時間を申告させるべきだが、労使双方の労働時間管理の手続き面での負担軽減のため、管理モデルが示され、本務先が、各使用者のもとでの労働時間の上限を設定し、労働者と副業先の了承を得た場合、副業先での実労働時間の把握を不要とする仕組みも示されている。

長時間労働面接との関係では、その実施のための通算労働時間の把握は基本的に求められないが、本務先の指示による副業・兼業の場合、副業・兼業先との情報交換により、それが困難な場合は自己申告により、なるべく通算労働時間を把握して、健康確保措置を講じることが適当とされている。いずれにせよ、使用者が副業・兼業を認めている場合、適当な健康管理策に関する労使の話し合いが推奨されている。

なお、第 14 次労働災害防止計画には、副業・兼業者用のアプリ（労働時間、健診結果、ストレスチェック結果等を管理できるもの）の活用の促進が記されている。

ケ 3　本条所定の労働時間把握に係る規制の沿革をみるに、

労働時間把握に係る規制は、当初、賃金適正払いの確保の観点で導入されていた。

先ず、昭和 22 年（1947 年）に制定された労基法が使用者に作成を義務づけた賃金台帳には、賃金に関する事柄のほか、労働日数、労働時間数、時間外・休日・深夜労働時間数等も記載せねばならないと規定された（労基法第 108 条、労基則第 54 条第 1 項）。

これは、昭和 15 年 10 月の第 2 次賃金統制令が、労働条件や労務管理の改善も目的の 1

つとして、賃金台帳制度を採用していたことを受けたものである。

時期を隔てて平成 13 年（2001 年）に発出された労働時間適正把握基準（平成 13 年 4 月 16 日基発第 339 号）は、自己申告制の不適正な運用により割増賃金の未払いや長時間労働等の問題が生じていることのほか、

①労基法第 37 条違反の臨検監督事案の増加傾向、

②電通事件（最 2 小判平成 12 年 3 月 24 日民集 54 巻 3 号 1155 号）のような過労死事案で不適切な労働時間把握がみられること、

等を念頭に発出されたと説明されていた（厚生労働省）。

平成 12 年（2000 年）11 月 30 日の中央労働基準審議会建議は、適正把握基準の発出の主な背景を、割増賃金規制（法第 37 条）の履行確保とするような書き方をしていた。

その後、平成 26 年（2014 年）に議員立法である過労死等防止対策推進法が制定され、平成 28 年（2016 年）には、長時間労働削減推進本部「『過労死等ゼロ』緊急対策」で、新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底の必要性が示されるなどした後、適正把握基準の内容を発展させた適正把握ガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日基発 1020 第 3 号）が公表された。

このようにして、労働時間の適正把握の主な趣旨が、長時間労働防止による健康障害対策へと移行し、

平成 27 年（2015 年）の労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について」で、高度プロフェッショナル制度の創設等と共に、

管理監督者を含む全労働者の労働時間の客観的把握義務を省令に規定することが適当とされ（高プロ制度対象者の場合は、把握の対象が健康管理時間となるので、対象外となり得るが、その点に関する明確な記載は見当たらない〔三柴〕）、

その省令案を盛り込む労基法改正法案が平成 27 年（2015 年）の第 189 国会に提出されたが、第 194 回国会会期中の衆議院解散で審議未了廃案となった。その間に、電通で、新入女性社員による自殺が社会問題化し、長時間労働も背景にあったと推察され、改めて労働時間の適正把握の重要性が国会内で共有された。

平成 29 年（2017 年）3 月の「働き方改革実行計画」を踏まえた同年の労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」で、労働時間把握義務の省令での規定の必要性が改めて示され、

平成 30 年（2018 年）に国会に提出された働き方改革関連法案に盛り込まれた。

野党議員から、把握義務を法定すべきとの意見も出されたが、政府は省令改正にとどめる方針でいたところ、企画業務型裁量労働制の適用対象者拡大を見越した厚生労働省による実態調査の信憑性が疑われる事態が生じ、把握義務も労働安全衛生法で規定する方針に転換された。

なお、野党議員からは、本条を罰則付きにすべきとの批判が見られた。

コ 3　本条新設の背景には、電通での 2 つの過労自殺があり、前者では苛烈な長時間労働

とずさんな労働時間管理が司法によって認定され、後者でも同様だったとの指摘がなされた。

第1案件は、平成2年（1990年）に入社した当時24歳の男性社員が、長時間労働の末、翌年に縊死した事件であり、最高裁（最2小判平成12年3月24日民集54巻3号1155号）が、会社の過失責任を認めた。

最高裁でも示された事実によれば、残業は上司の事後承認、実際より少なく申告することも常態化していたという。

被災社員の申告時間も実際より相当少なく、実際は、徹夜が月1-8回、午前2時以後退勤が月5-10回に及び、上司もそれを認識し、自殺の1－2ヶ月前には健康状態の悪化に気づいていたが、仕事を早く終えて休むよう指導したのみで、業務量等の調整を採らなかったため、その注意義務違反と会社の使用者責任が認められている。

前述の通り、本判決は、労働時間適正把握措置基準（平成13年4月16日基発第339号）発出のドライブとなった。

第2案件は、当時24歳の新入女性社員が、本採用となった平成27年（2015年）10月以後に月100時間超の時間外労働に従事するなどして、同年12月25日に自殺したものであり、翌年9月に過労自殺として労災認定されたことを契機に社会的注目を集めた。

翌平成28年（2016年）10月には、東京労働局の過重労働撲滅特別対策班と三田労働基準監督署が電通本社等に立入調査に入った。これは、電通の管理する労働時間記録と実態との不整合、36協定を超える長時間労働等について、過去2年間、東京と大阪の労基署から是正勧告を受けていたが、改善措置を講じなかったこと等の疑いによる。その後強制捜査に切り替えられ、12月には電通が一部容疑に絞って書類送検され、社長は引責辞任に追い込まれた。

翌平成29年（2017年）1月には、遺族と会社間で、長時間労働改革や健康管理体制の強化等18項目の再発防止措置の実施等を内容とする合意書がまとめられた。

同年7月には、検察が法人を略式起訴したが、東京簡裁が略式起訴不当として正式裁判に付され、同年10月に、求刑通り、法人に罰金刑が言い渡され、確定した。

しかし、同社は、令和元年（2019年）9月には、労基法と安衛法違反により、三田労働基準監督署から是正勧告を受けている。

サ3　本条新設の背景には、他にも幾つかの案件や社会運動等の事情があった。

例えば、働き方改革関連法案の国会審議中に、野村不動産への特別指導が公表された。これは、同社がマンションの営業担当者600人に不適正に裁量労働制を適用し、違法な長時間労働が生じているとして、本社及び複数の支社に各地の労基署から是正勧告がなされた他、東京労働局による特別指導がなされたものである。

是正勧告等の個別的指導の公表は異例のことだったが、実は、平成28年（2016年）9月に、同社の男性社員が長時間労働から体調を崩し、休職からの復帰後、更なる長時間労働の末、過労自殺し、翌平成29年（2017年）には労災認定を受けた事案が背景にあることが、

後に判明した。なお、野村不動産は、平成 30 年（2018 年）に裁量労働制の適用を全面的に停止した。

また、三菱電機でも、平成 24 年（2012 年）から平成 28 年（2016 年）にかけて、システム開発に当たる技術者や研究職の 5 人の男性社員が、精神障害や脳疾患の発症ないし自殺により、労災認定を受けたが、うち 3 人は専門業務型裁量労働制の適用を受けていた。また、平成 27 年（2015 年）には、パワー半導体の生産を担う子会社の 40 代の男性技術職員が、別の子会社に管理監督者扱いで副課長として出向し、月 100 時間を超える時間外労働等に従事した後、本務先に復帰し、裁量労働制の適用を受けて勤務した末に過労自殺し、令和元年（2019 年）に労災認定された。

三菱電機は、平成 28 年度（2016 年度）から長時間労働抑制方針を打ち出して子会社にも徹底を図っていたが、平成 29 年度（2017 年度）には、長時間労働による精神疾患発症者が出て、会社とその上司が書類送検されるなどしているという。

「全国過労死を考える家族の会」の WEB サイトに掲載されている、「ぼくの夢」という、過労自殺者[368]の子の詩（以下に掲載）も、国会で朗読され、過労死防止法の成立のほか、平成 29 年（2017 年）の労働時間適正把握ガイドライン策定の後押しとなった。

> 大きくなったら
> ぼくは博士になりたい
> そしてドラえもんに出てくるような
> タイムマシーンをつくる
> ぼくはタイムマシーンにのって
> お父さんの死んでしまう
> まえの日に行く
> そして『仕事に行ったらあかん』て
> いうんや

シ 3　適用の実際について、
事業場での実施状況からみると、
東京都産業労働局「労働時間管理に関する実態調査」（2017 年 3 月）
によれば、
労働時間の管理方法は、
一般労働者については、

---

368 和歌山県内の自治体職員として、条例改正業務等に従事して午前 1 時過ぎまで持ち帰り残業等をして、館内外を合計した時間外労働が 200 時間／月近くに達し、遺書を書き残し自殺したという。

「タイムカード・IC カード等」が最多で約 6 割、
「自己申告」が約 2 割、
「上司が確認」が約 1 割だった。
管理職については、
「タイムカード・IC カード等」が一般労働者より少し少なく約 55%、
「自己申告」が一般労働者より少し多く約 23%だった。
この調査で労働者を対象としたものによれば、
総じて、使用者による労働時間把握は正確に行われていることが窺われたが（回答者の約 74%）、
勤務先で「時間管理されていない」（約 3 割）や「自己申告による」（約 6 割）との回答者では、会社の把握時間が実際より短いとの回答が 25%以上を占めていた。
令和 3 年（2021 年）12 月に公表された連合総研「第 42 回勤労者短観」によれば、残業手当の支給対象者のうち、未申告があるとの回答者が例年 2－3 割おり、そのうち自分自身で調整したからとの理由が約 8 割、上司から調整を求められたとの理由が約 15%だった。
また、週の平均実労働時間が 50 時間を超える者の 5-6 割が、上司による業務量調整を疑問とし、仕事の進め方に関する指示が不明確と感じており、4-5 割が、健康を気遣っていないと回答していた。
労働の長時間化が、上司の労務管理への疑念に繋がり易いことが窺われる。
監督指導の実際についてみると、
是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報では、本条（法第 66 条の 8 の 3）違反の指摘件数は、5607 件（平成 31 年・令和元年の年報では 4120 件）に上った。
令和 2 年度厚労科研行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴担当）[369]でも、労働時間の適正把握の懈怠につき、安衛則第 52 条の 7 の 3（本条所定の労働時間把握方法の具体化を図り、記録作成と保存のための措置を定めた規定）を適用して監督指導を行った旨の回答が 3 件あり、
そのうち 2 件は、単にタイムカード・IC カード等の客観的な方法に拠っていなかったことによるとされ、もう 1 件は、労働者の出勤簿への押印のみにより、始終業時刻等を把握していなかったことによるとされていた。
また、回答の中には、本条は本来、労基法に設けられるべきものとの意見もあった。

---

[369] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。
監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

ス 3　本条（法第 66 条の 8 の 3）の関係判例は以下の通り。

1）グルメ杵屋事件大阪地判平成 21 年 12 月 21 日労働判例 1003 号 16 頁

Y 社やその子会社が設営する飲食店で店長として勤務していた X が、月 100 時間超の時間外労働に半年以上従事した末、急性心筋梗塞で死亡した事案で、

判決は、Y の負う安全配慮義務の内容として、

①労働時間の適正管理等による労働条件の適正化、

②健診の実施と個々の労働者の特性（年齢、健康状態等）に基づく就業調整、

を示したうえ、Y の違反を認めた。

その際、

Y の労働時間把握は自己申告で行われ、提出された出勤表記載の労働時間は実態を反映していなかったこと、

警備会社のセキュリティ装置を利用する、従業員等からヒアリングする等すれば、X らの過重労働の実態は把握できたはずなのに怠ったこと、

等が指摘された。

2）九電工事件福岡地判平成 21 年 12 月 2 日労働判例 999 号 14 頁

Y において、空調衛生施設（冷暖房、トイレ、消火施設等）等の現場監督業務に従事していた X が、1 年間にわたり月 100 時間超（発症前 7 ヶ月間は月 150 時間超）の時間外労働に従事し、うつ病を発症して自殺した事案につき、

判決は、当該労働者の時間外労働が長期間にわたり極めて長時間に及んでいたことに加え、Y で自己申告制が採られていたことを前提に、Y は、（当時の）労働時間適正把握基準（平成 15 年〔2003 年〕）に照らし、実態調査等による労働時間の実態把握により健康障害を防止する注意義務を負っていたが、申告時間と実態との乖離を認識しながら適正な自己申告へ向けた指導も実態調査もしなかったため、当該義務に違反したとした。

1）2）と同様に、労働時間の適正把握を使用者が負う安全配慮義務や注意義務の一環とした判例に萬屋建設事件前橋地判平成 24 年 9 月 7 日労働判例 1062 号 32 頁（使用者による申告残業時間数の制限も適正申告を妨げたと指摘した）、Y 歯科医院事件福岡地判平成 31 年 4 月 16 日労働経済判例速報 2412 号 17 頁等がある。

このように、

労働時間の適正把握は健康管理の大前提であり、安全配慮義務の内容と解されている。

その義務違反の認定に際しては、申告残業制限など、適正な自己申告の阻害措置の有無、実態調査を講じていたか等も考慮される。

3）岐阜県厚生農業協同組合連合会事件岐阜地判平成 31 年 4 月 19 日労働判例 1203 号 20 頁

Y が管理する病院に勤務する事務職員 A が、半年間ほどの月 100 時間超の時間外労働の後、うつ病を発症して自殺した事案で、Y は安全配慮義務違反については争わなかったが、A が超過勤務を申請しなかった点を過失相殺事由と主張した。

判決は、

Y は、

A の申告時間と実態の乖離を認識していたのに、超過勤務の申請を求めたことも、実態把握に努めたこともなかったし、

管理者が長時間労働は労働者自身の仕事の進め方の問題と労働者に伝えていたので、超過勤務申請が難しい職場環境になっていたとして、

Y は、自ら労働時間把握を怠っておきながら、その責任を労働者に転嫁しようとしているとして、その主張を排斥した。

4）大庄事件大阪高判平成 23 年 5 月 25 日労働判例 1033 号 24 頁

飲食店の従業員 X が、入社後 4 ヶ月にわたり月 100 時間程度の時間外労働に従事した後、急性左心機能不全で死亡したことを受け、遺族が会社の安全配慮義務と共にその取締役ら個人の遺族への善管注意義務違反に基づく賠償責任が問われた事案につき、

判決は、適切な労働時間把握と休憩休日付与を怠った点で会社の安全配慮義務違反を認めると共に、

基本給に月 80 時間の時間外労働を組み込み、36 協定で月 80 時間の時間外労働を許容していたことを前提に、

取締役等は、悪意又は重大な過失により、労働者の健康障害防止のため会社が行うべき体制の構築と長時間労働の是正方策の実行につき任務を負うところ、それを懈怠したとして、個人としての損害賠償責任を認めた。

5）狩野ジャパン事件長崎地大村支判令和元年 9 月 26 日労働判例 1217 号 56 頁

麺製造販売会社の製麺工場で就業する労働者が 25 ヶ月間にわたり月 90-160 時間の時間外労働等を行い、具体的疾患は生じていないが、慰謝料請求を行った事案で、

判決は、会社が 36 協定を締結していなかったか、しても無効なものだったこと、原告らの作業状況を窺わせる事情があったのに労働時間把握を怠り、改善指導も行わなかったこと等を踏まえ、

原告の人格的利益を侵害したとして、金 30 万円の慰謝料の支払いを会社に命じた（同様の判断例として、無洲事件東京地判平成 28 年 5 月 30 日労働判例 1149 号 72 頁）。

セ 3　法第 66 条の 8 の 4 は、

第 1 項で、事業者を名宛人として、

労基法第 41 条の 2 第 1 項が規定する高度プロフェッショナル制度の適用対象者であって、

その健康管理時間（事業場内外の労働時間を合算したもの）が所定時間を超える者に対し、

医師による面接指導を実施する義務を課し、

第 2 項で、

法第 66 条の 8 第 2 項から第 5 項（第 2 項：労働者の面接指導を受ける義務と代替方法が採られた場合の除外、第 3 項：結果の記録、第 4 項：結果に基づく就業上の措置に関する医

師の意見の聴取、第5項：医師の意見を踏まえた就業上の措置）の準用

及び、同条第 5 項所定の就業上の措置の一部読み替え（「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等」を「職務内容の変更、有給休暇（略）の付与、健康管理時間（略）が短縮されるための配慮等」）

を定めている。

ソ 3　本条は、労基法上の労働時間・休日規制（深夜割増賃金規制を含む）が適用除外となる

特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の適用を受ける労働者（以下、「高プロ対象者」とも言う）

の「健康管理時間」（事業場内外の労働時間を合算したもの）の週 40 時間超過分が月 100 時間を超える場合、

医師による面接指導の実施を事業者に義務づけたものである。

高プロ対象者への健康確保措置は労基法にも定められているが、安衛法では、長時間労働者への面接指導を定めた。

本条には罰則が付されている（法第 120 条第 1 号により、50 万円以下の罰金）。

本条の私法上の効力は、法第 66 条の 8 と同様に解される。

タ 3　高プロ対象者は、

対象業務に就かせる労働者であって、

使用者との書面等での合意で職務が明確化されており、

年間給与が省令所定の金額（毎月勤労統計による労働者の平均年間給与額の 3 倍を相当上回る金額。現段階で 1075 万円）以上である者

でなければならない（労基法第 41 条の 2、労基則第 34 条の 2）。

対象業務は、高度な専門的知識等を必要とし、性質上、時間と成果の関係が希薄なものとして、省令で定めるものに限られる。

目下、これには以下の 5 種類が該当する（労基則第 34 条の 2 第 3 項）。

①金融商品開発業務
②資金を運用するファンドマネージャー、トレーダー等の業務
③有価証券市場アナリストの業務
④顧客の事業にかかる調査分析及び考案・助言を行う、いわゆるコンサルタント業務
⑤新たな技術・商品や役務の研究開発業務

高プロ制度適用のための手続的要件は、

以下の事項（但しここでは概要のみ記す）につき、労使委員会での 5 分の 4 以上の議決を得て、所轄労基署長に届け出ること、及び、対象労働者から書面による同意を得ることである。

（ア）対象業務
（イ）対象労働者
（ウ）健康管理時間の把握措置を講じること
（エ）年間 104 日以上かつ 4 週間に 4 日以上の休日を付与すること
（オ）以下のいずれかの措置を講じること
①11 時間の勤務間インターバル及び深夜労働の月 4 回以内への制限
②週 40 時間を超える健康管理時間を月 100 時間以内、3 ヶ月 240 時間以内とすること
③年 1 回以上継続した 2 週間の休日を付与すること
④週 40 時間超の健康管理時間が 80 時間を超えた労働者か申出のあった労働者に臨時健診を行うこと
（カ）健康管理時間の状況に応じて、健康・福祉確保措置（（オ）の措置のうちいずれか、健診、面接指導、心身の健康問題に関する相談窓口の設置等）を講じること
（キ）対象労働者の同意の撤回手続
（ク）苦情処理措置
（ケ）同意しない労働者への不利益取扱いの禁止
（コ）その他

このうち（ウ）（エ）（オ）は、高プロ制度適用の要件そのものである。
厚労省公表データによると、令和 3 年 3 月末時点で、
高プロ制度導入企業数は 20 社（21 事業場）で、
（オ）の選択的措置のうち、
②の上限措置が 5 事業場
③の連続休日の付与が 9 事業場

④の臨時健診が 3 事業場

で、①のインターバル及び深夜労働制限を選択した事業場はなかった。

（カ）の健康・福祉確保措置については、

相談窓口の設置が 10 事業場、

面接指導が 4 事業場、

となっている。

高プロ対象者の健康管理時間の把握は、高プロ制度導入時の決議事項とされており、タイムカード、PC 等の使用時間の記録等の客観的方法によることが原則だが、事業場外で労働し、やむを得ない理由がある場合、自己申告によることができる（労基則第 34 条の 2 第 8 項）。対象者が事業場内に居る時間に限り、休憩時間等、就労しない時間を健康管理時間から除く旨労使委員会で決議することもできる（同第 7 項）。

週 40 時間を超える健康管理時間が月 100 時間を超えた場合、本条に基づき面接指導の実施が義務づけられる（安衛則第 52 条の 7 の 4）。

超えた時間の算定は、毎月 1 回以上、定期日に行わねばならず、面接指導は算定結果が出たら遅滞なく行われねばならない（安衛則第 52 条の 7 の 4 第 2 項、第 52 条の 2 第 2 項）。

本条に基づく面接指導は、研究開発業務従事者へのそれと同様に、労働者の申出によらずに実施が求められる点で、通常の労働者の面接指導（法第 66 条の 8）とは異なるが、法律本法では、該当する労働者に面接指導を受ける義務が課されている点、事業者が、面接指導結果につき、医師の意見聴取と記録保存の義務を課されている点は同じである。

事後措置としては、職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間の短縮のための配慮等が例示されている（本条第 2 項）。

本条（法第 66 条の 8 の 4）に基づく面接指導の費用は、事業者に実施義務が課されているため、当然に事業者負担、事業遂行上の必要事項なので、それに要する時間は健康管理時間として扱う必要があると解されている（平成 31 年 3 月 29 日基発 0329 第 2 号 Q&A17）。

チ 3　本条（法第 66 条の 8 の 4）の沿革は以下の通り。

先ず、平成 27 年（2015 年）に国会に提出された労基法改正案に、

「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手」のための労働時間制度として、

高度プロフェッショナル制度が盛り込まれたが、批判も強く、審議未了廃案となった。

平成 30 年（2018 年）に国会に提出された働き方改革関連法案には、罰則付き上限規制と一本化する形で高度プロフェッショナル制度も盛り込まれ、同年 6 月に可決成立し、翌平成 31 年（2019 年）4 月に施行された。

高プロ制度の導入には、従前から、労働政策審議会労働条件分科会において、労働者側より強い反対が示されていた。

行政より、健康確保措置として、①インターバル措置、②健康管理時間の上限、③年間 104 日間の休日確保のいずれかの実施を義務づける案が示されていたが、

労働者側より不十分とされ、
その後に示された法律案要綱では、
・104 日の休日付与の義務づけ
を基本として、それに加え、
・上記①か②、
・年 1 回以上の継続した 2 週間の休日の付与、
・健康管理時間が月 80 時間を超えた場合の健診の実施、
のいずれかの実施を義務づける案に修正され、労働者側からは依然として問題視されつつも、概ね妥当と決議された。

もとより、平成 27 年（2015 年）の労基法改正案の骨格を示した建議「労働時間法制等の在り方について」では、高プロ制度の創設に際して、健康管理時間に基づく医師の面接指導が盛り込まれていたが、この制度は安衛法で対応されることとなり、

同年 9 月、労働政策審議会安全衛生分科会に対し、安衛法において、健康管理時間が月 100 時間を超えた場合の面接指導の実施が規定する旨諮問され、特に異論なく議決・答申された。

ツ 3　本条の適用の実際を見ると、
先ず、厚労省が高プロ制度の決議届と定期報告を集計したデータでは、
令和 4 年（2022 年）3 月時点で、
制度の導入企業は 21 社（22 事業場）、
対象労働者数合計は 665 人（令和 3 年〔2021 年〕：552 人）、
であり、特にコンサルティング業務従事者が 550 人と多くなっている。
高プロ対象者のうち、月当たりの最長健康管理時間数は、
200 時間以上 300 時間未満が 15 事業場、
300 時間以上 400 時間未満が 7 事業場、
400 時間以上 500 時間未満が 2 事業場、
であった。
導入されている選択的措置は、2 週間の連続休日が最多で 15 事業場、
健康確保措置では、相談窓口の設置が最多で 17 事業場だった。
令和 2 年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、
高プロ対象者がいる事業所のうち、100 時間超の時間外・休日労働をした者がいる所が約 2 割だった。
そのうち面接指導を申し出た者がいたと回答した所が約 2 割あり、
申出を受けた所では、全て面接指導が実施されていた（制度上は、申出の有無にかかわらず、要件を満たした者全員に面接指導を実施せなばならないはずだが…〔三柴注〕）。

テ 3　法第 66 条の 9 は、
法第 66 条の 8（通常労働者向けの長時間労働面接指導）、第 66 条の 8 の 2（研究開発業

務従事者向けの長時間労働面接指導)、第 66 条の 8 の 4（高プロ対象者向けの長時間労働面接指導）の対象となり、

各規定により所定要件下で事業者に長時間労働面接指導の実施が義務づけられる労働者以外の労働者にも、健康上の配慮（特に脳心臓疾患の発症予防が想定されている〔平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号〕）が必要な場合、その努力義務を課した規定である。

本条に罰則はないが、健康障害が予見可能とみなされる場合、事業者が本条所定の配慮を怠った場合、民事上、損害賠償責任を負う可能性はある。

ト 3　本条にいう健康上の配慮とは、面接指導及びそれに準じた措置を意味する（安衛則第 52 条の 8 第 1 項)。

ここで、面接指導に準じる措置には、保健師等による保健指導、チェックリストによる疲労蓄積度評価の上での必要な者への面接指導、事業者が事業場の健康管理について産業医等から助言指導を受けること等が含まれる（平成 31 年 3 月 29 日基発 0329 第 2 号 Q&A18)。

面接指導等を実施した場合には、その結果に基づき事後措置を講じるよう努める必要がある（同 Q&A19)。

こうした措置の実施の是非は、事業場ごとに衛生委員会等で審議のうえで定めた基準による（安衛則第 52 条の 8 第 2 項、第 23 条の 2)。時間外・休日労働が月 45 時間を超える労働者は対象となるよう基準を設定することが望ましいとされている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号)。

なお、健康管理時間の超過が月 100 時間を超えない高プロ対象者の場合、本人からの申出があった場合に、面接指導を行うよう努める必要があるとされている（安衛則第 52 条の 8 第 3 項、平成 31 年 3 月 29 日基発 0329 第 2 号 Q&A20)。

ナ 3　本条（法第 66 条の 9）の制度史をみるに、

法第 66 条の 8 と共に平成 17 年（2005 年）改正で追加された規定であり、平成 16 年（2004 年）12 月の建議「今後の労働安全衛生対策について」において、安衛法第 66 条の 8 の対象とならない労働者についても、

①長時間労働で疲労の蓄積が認められる等であって申出を行った労働者、

②事業場所定の基準に該当する労働者、

のいずれかにつき、

面接指導に準じる措置等の実施に努めることが記されたことが基礎となった。

その当初案では、周囲の者が健康異常を疑い、産業医が必要と認めた者等を面接指導に準じる措置の対象とすることとされていたが、実行可能性の問題から落とされた経緯がある。

こうして、平成 18 年厚生労働省令第 1 号で新設された安衛則第 52 条の 8 は、

①長時間労働により疲労の蓄積が認められたか健康不安を有する労働者、

②事業場所定の基準に該当する労働者、

のいずれかに対して、

当該労働者の申出に基づき、必要な措置を講じる努力義務を規定した。

その後、平成 30 年（2018 年）の働き方改革関連法により、第 66 条の 8 の 2（研究開発業務従事者向けの長時間労働面接指導）、第 66 条の 8 の 4（高プロ対象者向けの長時間労働面接指導）が設けられたため、これらの制度も対象者からの除外基準に組み込むため、本条も一部修正された。

この際、安衛則改正（平成 30 年 9 月 7 日厚生労働省令第 112 号）も行われ、

上述の通り、従前、安衛則第 52 条の 8 第 2 項所定の措置の対象者は、

①長時間労働により疲労の蓄積が認められたか健康不安を有する労働者、

②事業場所定の基準に該当する労働者、

のいずれかであって、本人が申出を行った者だったが、

①が削除され、事業場策定基準に該当すれば対象となることとなった。

合わせて同条（安衛則第 52 条の 8）第 3 項が改められ、高プロ対象者に本条（法第 68 条の 9）所定の努力義務としての面談を行う場合、本人の申出による旨の定めとなった。

ニ 3　本条の事業場での実施状況について、監督実務経験者によれば、労働者からの申出がなくても、週 40 時間超の労働時間が月 45 時間を超える等、一定の長時間労働者に面接指導を実施している企業は一定数あるという。

ヌ 3　法第 66 条の 10 は、ストレスチェック制度について定めた条文であり、

第 1 項で、事業者に対して、医師、保健師等による「心理的な負担の程度」を把握するための検査を義務づけ、

第 2 項で、事業者に対して、検査を実施した医師等から、受検した労働者へ検査結果が通知されるよう義務づけると共に、

当該医師等に対して、労働者の本人同意なく、当該結果を事業者に提供することを禁止し、

第 3 項で、事業者に対して、検査結果を通知された労働者であって、心理的負担のレベルが所定の要件に該当する者から申出があった場合に、医師による面接指導を行う義務を課すと共に、

事業者に対して、当該申出を理由とする不利益取扱いを禁止し、

第 4 項で、事業者に対して、面接指導結果の記録を義務づけ、

第 5 項で、事業者に対して、面接指導結果に基づく医師への意見聴取を義務づけ、

第 6 項で、事業者に対して、医師の意見を踏まえて、労働者の実情を踏まえ、就業場所の変更、作業の転換、時短、深夜業の回数制限等の事後措置を講じるほか、当該医師の意見の衛生委員会等への報告等の適切な措置を講じる義務を課し、

第 7 項で、厚生労働大臣に対して、第 6 項により事業者が講ずべき措置に関する指針の策定を求め、

第 8 項で、厚生労働大臣に対して、指針に関する指導等を行う権限を設定し、

第 9 項で、国に対して、医師等への心理的負担の健康影響に関する教育と、第 2 項により通知された検査結果の活用に関する労働者の相談への対応等の健康の保持増進策に努め

るよう求めている。

ネ3　以下では、図15に沿って、本条が定めるストレスチェック（以下、「SC」ともいう）制度の概要を説明する[370]。

1）事業者による方針表明

この制度は、労働者が事業者らを信用しなければ、そもそも検査を受けないか、受けても本音で答えないだろうから、機能しない。逆に言えば、この制度が機能するように努めれば、職場の心理社会的環境は良好になるだろう。

そこで先ず、事業者がこの制度を活用して、メンタルヘルス（以下、「MH」ともいう）対策を真摯に進めることを表明するよう求められている（心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成27年〔2015年〕4月、最新改正平成30年〔2018年〕8月）〔以下、「SC指針」という〕4ア）。

その具体策は、事業場の経営層のほか、産業医や衛生管理者、労働者の代表らが参加する衛生委員会（労働安全衛生法第18条）[371]で練り上げるよう求められている（SC指針4イ）。なお、安衛則第22条第10号は、MH対策全般を、事業者が衛生委員会に付議すべき事項と定めている。

2）ストレスチェックの実施

安衛則第52条の10により、SCの実施者となれるのは、医師（第1号）、保健師（第2号）のほか、所定の研修を受けた歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師（以上、第3号）に限られている（このうち、歯科医師と公認心理師は、この法制度の施行後に追加された。公認心理師は、この法制度が施行された頃に法律によって国家資格となった）。

実施者の資格からも、標準的な検査項目からも明らかなように、SCは医学的な検査ではない。SCは、ICT（Information and Communication Technology）で行われることが多い

---

370 三柴は、本制度の形成に深く関わったため、本条（法第66条の10）の解説の整理のうち、1）事業者による方針表明、2）ストレスチェックの実施、3）集団分析、4）高ストレス者の選定と面接指導の申出については、Industrial Health誌に許諾を頂き、三柴が本制度を国際的に紹介するために公表したMishiba, T. 2022. The background and current state of implementing a legal system for stress checks. Industrial Health Vol.60 No.2, 183-195. https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0090 の邦語訳の改編をもって代える。この場を借りて同誌に謝意を表する。

371 衛生委員会は、常時使用する労働者が50人以上の事業場で設置が義務づけられ、労働者の健康障害の防止や、それより積極的な健康の保持増進に関する事柄の審議を役割としている（法第18条第1項、安衛則第22条）。構成員は、事業場の事業の統括者のほか、産業医、衛生管理者等である（法第18条第2項～第4項）。

が、実施者は、検査項目の設定[372]、高ストレス者のうち医師の面接指導を受ける者の選定、検査結果の集団分析、集団分析結果を踏まえた事業者へのアドバイス、高ストレス者に面接指導を行う医師との連携等が期待されるため、一定の専門知識を持つ者であって、なおかつ、受検者の信頼を得る必要がある。

そこで、医療、保健、心理等の専門性を持つ国家資格者とされた。本来、標準的な専門知識を持つのみではなく、事業場の人や業務、環境等の事情に詳しい者が望ましいが、SC の実施を外部専門機関に委託している事業者が多い。

検査の補助を行う者は補助者と呼ばれ、彼／彼女らに特段の資格は必要ない。心理職などが想定されており、彼／彼女らが、検査の精度を上げる目的で面談することで、実質的に実施者の代わりを果たし、実施者はそれを承認するスタイルも認められている（SC 指針 7（1）ウ（イ）②など）。これは、後述する高ストレス者に対する面接指導についても同じであり、そうすることで、国家資格を持たない心理職を活用しようと図った面もある。

他方、検査の実施に関する事務を担う者は実施事務従事者と呼ばれ、受検者の人事権を持たない者であれば、人事労務部員なども着任できる。望ましくはないが、現実の事務の必要性を考慮したものである。

安衛則第 52 条の 9 は、ストレス要因、ストレス反応、周囲の支援の 3 領域の測定を義務づけている。

これを受け、SC 指針 7(1)イは、これら 3 領域が含まれていれば、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者の判断で選択できるが、「別添の『職業性ストレス簡易調査票』を用いることが望ましい」と記している。

その別添には、標準版の 57 項目が示されているが、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（以下、「SC マニュアル」という）」には、簡略版の 23 項目が示されている。これは、①「心身のストレス反応」9 項目（疲労、不安、抑うつ）＋身体愁訴 2 項目（食欲・睡眠）の計 11 項目、②「仕事のストレス要因（仕事の量的負担とコントロール度）」6 項目、③上司/同僚等の支援を指す「周囲のサポート」6 項目の計 12 項目、から成っている。

SC マニュアルは、職務適性や性格の検査を SC の直接の目的とすべきでないとしているが（SC マニュアル 6（2）イ）、少なくとも職務適性が職業性ストレスと深く関係することは言うまでもなく、法律論的に、本人同意を得ずともその検査は随時可能である。現に、標準版 57 項目の A（ストレス要因）16 では、「仕事の内容は自分に合っている」かを尋ねている。他方、性格検査は、プライバシー権侵害となり易い。

---

[372] ただし、行政が活用をマニュアルで推奨している BJSQ（職業性ストレス簡易調査票〔The Brief Job Stress Questionnaire〕）の定型的な検査項目以外に事業場独自の検査項目を設定して分析対象とする例は少ないように思われる。

これらの項目（質問内容）は、科学的に同趣旨との確認が可能な限り[373]、実施者の判断や衛生委員会での審議を経て、別の項目に代えることもできるが、BJSQ（職業性ストレス簡易調査票〔The Brief Job Stress Questionnaire〕）は、既に使用実績があって、全国平均との比較が可能などのメリットがあるため、実際の変更は難しい。他方、質問内容の追加は容易であり、行っているところも散見される。

3）集団分析

この制度の主な目的は、

労働者自身にストレスに気づかせ、自ら対処させること（セルフケア）と共に、

検査結果の集団分析等を通じて、事業者に職場の心理社会学的な環境改善を図らせることにある。

予防の活動を、1 次予防（問題の未然防止）、2 次予防（問題の早期発見・早期対応）、3 次予防（問題発生後の事後対応と再発防止）に分類した場合、

この制度の主な目的は 1 次予防であり、副次的な目的が 2 次予防である。

そこで、安衛則第 52 条の 14 は、事業者に対し、組織内の集団（属性：部署、性別、年齢など）ごとのストレス状況を分析し、その結果を踏まえ、組織ごとに適当な対策を講じるよう努力義務を課した（実施者である医師等に集団分析をさせるよう努めねばならないという定め方が採用されている）。

そして、SC マニュアルが、そのツールとして、BJSQ と共に開発された「仕事のストレス判定図」を用いるよう勧めている。

仕事のストレス判定図は、開発段階の研究で、抑うつや循環器疾患危険因子の予想が可能なことが判明している[374]。安衛則が求める適当な対策は、個々の組織の背景、特徴などによって異なるが、結局、労使双方を参加させる、人事労務管理の質的な改善となることが多い。すなわち、経営者が、その事業の個性に確信を持ちつつ、人選、職務割当、動機付け、教育訓練の 4 つと、組織内の縦横にわたるコミュニケーションの改善を図ることが鍵となろう[375]。

---

[373] 三柴は、SC 自体が科学というより統計学の産物なので、ここで科学的裏付けを求めるのは適当でないと考えている。

[374] 川上憲人、 原谷隆史、 小林章雄、 石崎昌夫、 林剛司、 藤田定、 相澤好治、 宮崎彰吾、 廣尚典、 荒記俊一「要求度-コントロール-社会的支援モデルによる『仕事ストレス判定図』の開発 : 職業性ストレスと健康コホート研究ベースラインデータから」産業衛生学会誌 41 号特別号（1999 年） 665 頁。

[375] 三柴丈典「メンタルヘルス対策従事者向け調査結果の整理・分析―質問票のドラフト作成者の立場から―」三柴丈典編：厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）平成 23-25 年度総合研究報告書『 諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』（2014 年） 655 頁を参照されたい。

労働者個人の SC の結果は、実施者から本人に伝えられ、本人の積極的な同意がなければ事業者に提供できない（法第 66 条の 10 第 2 項）[376]。これは、労働者に安心して SC を受けさせるための配慮であり、この制度は、全体に、労働者のプライバシーを手厚く保護している。しかし、集団分析結果は、個人を特定できないため、受検者の同意がなくても、事業者に提供できる。ただし、その集団が 10 人未満の場合、個々人の同意が求められる。また、集団分析結果が、その集団の管理者の評価に用いられ、不利益を与えないよう、事業者による留意が求められている（SC 指針 9（1））。

なお、厚生労働省は、SC、SC 結果の出力、集団分析等を支援するツールを、専用ウェブサイトで無償で配信している [377]。

4）高ストレス者の選定と面接指導の申し出

SC の結果は、①ストレス要因、②ストレス反応、③周囲の支援の 3 軸で測られる。

厚生労働省は、②の点数が高いか、②が一定以上で①③が著しく高い者（③の点数が高いというのは、周囲の支援が乏しいことを意味する）を、高ストレス者と考えているが（SC 指針 7(1)ウ（イ）、SC マニュアル 6(2)ウなど。図 16 を参照されたい）、事業者が、衛生委員会に諮問して、その事業場に見合った基準とすることは差し支えない。

高ストレス者に該当し、その検査を担当した実施者が必要を認めた場合（安衛則第 52 条の 15）、自ら希望するなら、事業者に対して医師による面接指導を申し出る。

面接指導の申し出を理由に、事業者が当該労働者を不利益に取り扱うことは禁止されている（法第 66 条の 10 第 3 項）。

これは、高ストレス者による申し出を促すことのほか、面接指導に申し出ること＝就労不能との偏見を排除することを目的としている（厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書」〔2014 年 12 月〕〔以下、「SC 制度検討会報告書」という〕4（5）ア）。

もっとも、高ストレス者が、事業者に面接指導を求めず、自ら外部のカウンセラーへの相談等を求めることも想定して、厚生労働省は、専用電話相談窓口を設けた [378]。この相談窓口では、家族からの相談や、企業の人事労務担当者による SC 制度の運用に関する相談なども受け付けている。

厚生労働省は、SC 制度の施行前から、「こころの耳」という名称の、MH に関する総合的な情報提供サイトを設置しており、SC 制度の施行後、それに関する内容が加えられると共

---

376 実施者は、たとえ高ストレスによる健康リスクが窺われる場合にも、本人同意なく、その結果を事業者に提供してはならない。しかし、事業者に注意喚起したり、何らかの配慮を求めることはできる。

377 https://stresscheck.mhlw.go.jp/最終閲覧日：2020 年 10 月 14 日。

378 https://kokoro.mhlw.go.jp/tel-soudan/最終閲覧日：2020 年 10 月 15 日。閲覧時点では、1 日平均 35 件程度の相談に対応している。

に、全体的に充実化された。2019 年 4 月からの 1 年間のアクセス件数は 1000 万件を超え、このサイトを通じたメールでの相談件数も、1 日平均 20 件程度に達している（2021 年に三柴〔当該サイト運営委員〕が確認）。

5）面接指導

SC の実施者がその必要性を認めた高ストレス者から医師による面接指導の申し出があれば、事業者は、拒めない（法第 66 条の 10 第 3 項）。

実施の主体は事業者であり、実施費用は事業者が負担し、担当医は事業者が選任する。その事業場の事情をよく知る医師（できれば産業医）に担当させることで、面接指導及びその後に事業者に伝えられる意見の適正を図ること等を目的としており、その事業場を担当する産業医であって、その労働者の SC の実施者であることが望ましいが、法的に義務づけられてはいない。

産業医の選任義務が課されていない中小企業が SC を実施し、面接指導の申出者が生じた場合には、厚生労働省が設置した産業保健総合支援センターを利用することもできる（SC マニュアル 12（4））。

面接指導担当者には、事業者から SC の結果が提供され得る（SC マニュアル 7（4））。これは、面接指導にとってその情報が有用であることのほか、労働者が面接指導を申し出た時点でその提供に同意していると解釈できることによる。

面接指導では、対象者の、①勤務状況、②ストレスの状況、③②以外の心身の状況などが確認されたうえで（安衛則第 52 条の 17）、セルフケアの方法などの保健指導や医療機関への受診指導などが行われる。

面接指導の具体的方法は、SC マニュアル 7（4）に記されている。ここには、適応障害と診断されたが、本人への受診指導や保健指導、職務内容や配置の調整などの環境調整が奏功して、職務に定着できた 3 例のベスト・プラクティスも掲載されている。

抑うつと睡眠を調べるためには、ある程度構造化した質問を行うべきこと、私生活やキャリアの話題では傾聴を怠ってはならないこと等を示唆した研究もある [379]。

6）事後措置

面接指導の終了後、事業者は、

その結果を記録して保管すると共に、

担当医から意見を聞き、

それを踏まえて労働時間の短縮、配置転換などの事後措置を講じる義務を負う（法第 66 条の 10 第 4 項～第 6 項）。

事業者が記録・保管すべき情報は、①実施年月日、②当該労働者の氏名、③面接指導を行った医師の氏名、④労働者の勤務の状況、⑤労働者の心理的な負担の状況、⑥その他の労働

---

[379] 廣尚典「ストレスチェック制度における医師面接のあり方－産業医の役割を中心に－」予防精神医学 3 巻 1 号（2018 年）95-105 頁。

者の心身の状況、⑦医師の意見であり、

これらは5年間保存する必要がある（本条〔法第66条の10〕第4項、安衛則第52条の17、同第52条の18)。

面接指導担当医から事業者への報告の方法についても、厚生労働省からマニュアルが発行されており（厚生労働省「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」〔2015年〕)、

そこに掲載された報告書の記載例では、担当医が判定する本人への指導区分は、①措置不要、②要保健指導、③要経過観察、④要再面接（3 か月後)、⑤現病治療継続又は医療機関紹介、の5種類となっている。

通達は、医師は事業者に、診断名、検査値等の具体的な医療情報を提供してはならないとしているが（平成27年5月1日基発0501第3号)、指導区分の判定は、医師の専門性をもってしなければ、人の健康に危害を及ぼすおそれがあるため、医行為性が強いと解される[380]。

医師の意見を踏まえて事業者が講じるべき措置の内容は予め決まっていない。

合理的な健康確保措置と差別的な不利益措置の区別を図るためにも、事業者は、条文の定め（法第66条の10第6項）どおり、「労働者の実情」と共に、事業場の実情なども考慮して判断する必要がある。

この際、主治医や面接指導担当医などの「専門家の意見の尊重」と「自治的な決定（労働者自身や、その関係者と協議して、合意に基づく決定を行うこと)」の双方を重視した合理的な手続を踏むこと（三柴は「手続的理性」と呼んでいる）が、講じた措置の合理性を推定させるだろう。

事業者は、1年以内に1回、定期に、ストレスチェック及び面接指導の結果を「心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書」（様式第6号の2）により、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則第52条の21)。

所定の様式（様式第6号の2）では、検査の実施者、受検した労働者数、面接指導をうけた労働者数、集団分析を実施したか否か等を記入するほか、記入内容を証する産業医の署名捺印が求められることになっている。

ストレスチェック制度において、ストレスチェックの実施自体には罰則は付されていないが、この報告は、安衛法第100条第1項に基づく義務であり、違反には罰則が科され得る（法第120条により50万円以下の罰金)。

ノ3　制度設計上の基本原則

三柴は、厚生労働省の労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する 3 つの検討会（以下、「SC制度検討会」ともいう）のうち個人情報管理の取扱い関係の検討会で、以

---

380 医行為に関する行政解釈として、医政発第0726005号平成17年7月26日付け厚生労働省医政局長通知がある。

下の原則を示した。これは、この制度の基礎を為している。

①労働者が安心して受検できる条件づくり

②メンタルヘルスの総合的な推進

③既存の法規や法理論との整合性

④現実的な実行可能性

⑤組織の部門責任者など、受験者以外の者の不利益の回避

①は制度全体で徹底されている。

実施者は国家資格者に限定され（安衛則第 52 条の 10)、実施事務従事者は受験者の人事権を持たない者に限定されている（SC マニュアル 6（1))。SC 結果は本人同意がなければ事業者に提供されない。この際、オプトアウトでの同意は許されない(安衛則第 52 条の 13、SC 指針 11（3）ア)。

ただし、受検勧奨のため、労働者が受検したか否かは、本人同意なしに事業者に伝えられ得る（SC マニュアル 7（3))。

①③に関連して、SC 結果に基づく不利益取扱いも、指針が禁止している。

すなわち、SC 指針は、法が禁止する労働者による面接指導の申出に基づく不利益取扱いのほかに、

ア SC の結果（SC 指針 10（1))、

イ SC の不受検、

ウ受験結果の事業者への不提供、

エ面接指導の申出を行わないこと、

という 4 つの理由に基づく不利益取扱い（同 10（2）ア）と、

面接指導結果に基づく不利益取扱い（同 10（2）イ）

を禁止している。

指針に法的拘束力はないので、「禁止」にも訓示的な意味しかないが、このうち面接指導結果に基づく不利益取扱いに関する以下の示唆には、民事裁判例を踏まえた三柴の提言も反映されている。

例えばイ①は、SC や医師による面接の結果、配置転換や降格などが、健康管理上必要になることもあることを踏まえ、先述した医師や関係者への意見聴取などの手続きが求められることを示唆したものである。

> 次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、・・・事業者はこれらを行ってはならない。
> （中略）
> イ（略）
> ① 措置の実施に当たり、・・・・・面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

② 面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等・・・必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の・・・・・不利益な取扱いを行うこと。
③（略）
（a）～（d）（略）
(e)その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること[381]。

ハ 3　本条（法第 66 条の 10）の沿革をみるに、

SC 制度は、長期間にわたり年間 3 万人を超えていた自殺の防止対策に端を発する。大変な紆余曲折を辿って成立したが、当初から一貫した目的は、職場環境改善によるメンタルヘルス不調の未然防止である。

厚生労働省によれば、メンタルヘルス不調とは、「精神及び行動の障害に部類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう」（厚生労働省「職場のメンタルヘルス対策検討会報告書」〔平成 22 年 9 月〕）。

左派中心（民主党等）政権の時に、既に労働安全衛生法で事業者に実施が義務づけられていた労働者の健康診断にうつ病の検査を盛り込む案が構想されたが批判され、検査の対象

---

[381] 三柴（三柴丈典「改正労働安全衛生法におけるストレスチェック制度」 労務事情 1289 号 〔2015 年〕20-24 頁）は、この規制内容につき、不調の事由が業務上外で分かれることを前提に、

たとえ業務外の不調であっても、

降格降級には、原則として、本人同意か根拠となる就業規則規定などがなければ違法となるが、雇用契約上果たすべき本来業務を長期間果たせない場合、解雇や強制的な退職措置が講じられ得ること、

降格降給を可能とする就業規則規定の新設や変更には、高度の必要性などの厳しい要件が求められること、

不調者の降給を伴わない降職は、権利濫用とならない限り使用者の裁量で行え、低額な役職手当の不支給は正当化され得ること、

たとえ降格降給等の不利益取扱いが就業規則などに規定されている場合にも、

(i)労働基準法などが意図する賃金の生活保障的性格、

(ii)正常な判断能力等を欠く者を保護するための法制度（成年後見制度、保佐制度、補助制度など）や法理論（意思無能力者による取引の取消しなど)、

(iii)障害者雇用促進法を踏まえた能力相応の待遇、合理的配慮のもとでの雇用継続の可能性、

などを踏まえて対応すべきことを説いた。

が、精神的な健康状態に変更された。

この時点で、4 領域、57 項目から成る職業性ストレス簡易調査票（The Brief Job Stress Questionnaire：BJSQ）や、その縮小版（当時は 9 つの質問項目）の活用が予定された。

4 領域は、①仕事のストレス要因、②心身のストレス反応、③周囲のサポート、④仕事や生活への満足度を指す。

BJSQ は、NIOSH(National Institute for Occupational Safety and Health)の職業性ストレス調査票等に基づき日本で開発されたもので、約 12,000 名を対象とした調査で、因子分析の結果がほぼ尺度構成に対応していること等が判明していた。

もっとも、心理的な検査なので、信頼性（何度やっても同じ結果が出るかどうか）や妥当性（測りたいものを正しく測れているか）には一定の条件や限界がある。

この法案は国会で廃案となったが、政権が右派中心（自民党等）に交代した後、心理的な負担の程度の検査を義務づける法案に再編され、平成 26 年（2014 年）に成立した。

但し、与党の意見により、労働者への受検の義務づけと、小規模事業場への適用は外された。成立後、その内容を補う規則や指針、その履行を支援する約 200 頁の SC マニュアルが公表された。SC マニュアルでは、活用が推奨される質問項目の最小限度は BJSQ から選定された 23 項目とされた。マニュアルの目的はあくまで制度の履行支援だが、特に大企業の中には、形式的に実施マニュアルを守ろうとするところも多く見受けられる。

なお、このマニュアル作成の過程で、この制度に対応できる医師が少ないことを慮り、高ストレス者対象の面接指導を、ICT（Information and Communication Technology）を活用して遠隔で行う方法の是非が議論された。結論的に、そうした機器の活用は違法ではないが、基本的には、直接顔を合わせたことがある間柄で活用すべきこと、表情や雰囲気を感じ易い性能の機器を用いるべきこと等の方針が示された(平成 27 年 9 月 15 日基発 0915 第 5 号)。

ヒ 3　施行後の運用状況は以下の通り。

事業場での実施状況からみると、

令和 3 年度（2021 年度）の労働安全衛生調査では、法的義務のある従業員数 50 人以上の事業所での SC 実施割合は、ほぼ 100%であり、50 人未満でも、5－6 割が実施（10-29 人：約 53%、30-49 人：約 63%）していた。

SC 実施事業所のうち、集団分析実施事業所割合は約 75%と高く、そのうち分析結果を活用した割合も約 8 割に達しているが、

しかし、人員体制・組織の見直しや業務配分の見直しは、いずれも 34%であり、人事労務／業務管理の中枢への影響は十分でない。

厚生労働省が平成 29 年（2017 年）7 月に公表した「ストレスチェック制度の実施状況（概要)」によれば、

SC 受検者のうち、医師の面接指導を受けた労働者は 0.6%であり、

ニッセイ基礎研究所「2018 年度被用者の働き方と健康に関する調査」でも、「高ストレスと評価され、専門家との面談を勧められた」者が受検者全体の約 1 割おり、それを受けて

「何も行わなかった」者が約 6 割いた。

その理由の最多は、「それほど深刻ではないと思った」だったが（約 3 割）、自由記載欄で、「どうせ何も変わらない」、「職場にばれる・不利益を被る」も散見された。

監督指導状況をみると、

是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、

定期監督における SC 実施等義務違反の指摘件数は、95 件であり、あまり多くない。現に実施割合が高いための数字だろうが、監督官が本条（法第 66 条の 10）の監督指導を軽視していないか、いるとすれば理由を確認する価値はあるだろう。

なお、SC 制度自体の効果の評価は少ないが、一例として、2,492 人の労働者を対象とした後ろ向きコホート研究で、SC と共に心理社会的な職場環境の改善を経験した職場の労働者で、心理的な苦痛が、効果量は多くないが、統計学的に有意に改善していたことを示すものがある [382]。

また、集団分析に基づく職場環境改善等が、心理的ストレス反応の改善や労働生産性の向上と有意な関連性を示したとの報告もある [383]。

総じて、本制度による人事労務・業務管理等の本質的な改善策は不十分と言わざるを得ないが、三柴は、SC 制度のような心理的な尺度による測定結果は、一律的な基準で善悪の判断をせず、個人と組織が自身の個性を知るためのツールと理解することが重要と考えている。

フ 3　関係判例をみるに、

NHK サービスセンター事件横浜地判令和 3 年 11 月 30 日労働経済判例速報 2477 号 18 頁は、

コールセンター業務に従事していた原告が、顧客からのわいせつ発言、暴言・不当な要求等のハラスメント（いわゆるカスタマーハラスメント）により精神的苦痛を受けたとして、被告会社に安全配慮義務違反による損害賠償（慰謝料）請求をしたという事案で、

被告会社が、

①コミュニケーターがわいせつ電話と判断したら、即座に上役に転送したり、保留できる

---

382 K.Imamura, Y.Asai, K.Watanabe, A.Tsutsumi, A.Shimazu, A.Inoue, H.Hiro, Y.Odagiri, T.Yoshikawa, E.Yoshikawa, N.Kawakami. Effect of the National Stress Check Program on mental health among workers in Japan: A 1-year retrospective cohort study. J Occup Health. 60(4):298-306,2018.

383 N.Kawakami, A.Tsutsumi. The Stress Check Program: a new national policy for monitoring and screening psychosocial stress in the workplace in Japan. J Occup Health 2016; 58: 1-6.

よう、ルールを策定して周知していたこと、

②労働者への専門カウンセラーによるメンタルヘルス相談を実施していたこと、

③ストレスチェックを実施し、所定要件を充たす者に面接指導を受けられるようにしていたこと、

等を考慮し、安全配慮義務違反を否定した。

ここから、事情によっては、法定 SC 制度の適切な運用が、使用者による安全配慮義務の一要素となり得ることが窺われる。

また、損害賠償等請求事件東京地判令和 3 年 6 月 17 日 D1LAW29065314 は、

不安障害で休職し、復職した原告に対し、被告会社が、通勤に約 2 時間かかる営業所への出勤日を設け、業務を命じたこと等が安全配慮義務違反に当たるかが争われた事案で、

原告が、SC で高ストレス判定を受けたり、遠方の営業所への出勤日に体調不良を訴えたり救急搬送されたこと等を認めつつ、

原告より診断書等の提出がなかったため、それらの提出まで、被告会社からの業務命令等で体調不良となることに医学的裏付けがないと捉えてもやむを得ないとした。

高ストレス判定は医学的判断ではなく、そこから直ちに就業上の措置を講じるべき安全配慮義務が生じるとは限らないことが窺われるが、

音更町農業協同組合事件釧路地帯支判平成 21 年 2 月 2 日労働判例 990 号 196 頁のように、労働者が長時間労働や心身の変調を窺わせる事情をみられたことから、

たとえ脳神経外科で異常なしとの診断が出ていたとしても、

使用者が、その仕事ぶりや言動の観察により、精神的疾患の可能性を疑わなかったことに落ち度があるとして、安全配慮義務違反を認めた例もある。

ヘ 3　法第 67 条は、

第 1 項で、都道府県労働局長を名宛人として、がん等の重度健康障害のリスクのある業務のうち所定のものに従事していた者のうち所定の者に対し、「離職の際に又は離職の後に」健康管理手帳を交付するよう求め、

但書では、同手帳の既保有者を除外している。

第 2 項で、政府を名宛人として、健康管理手帳の所持者に対する健診等の必要な措置を求め、

第 3 項で、手帳の他者への譲渡貸与を禁じ、

第 4 項で、手帳の様式等の詳細を省令に委任することを定めている。

ホ 3　本条は、がん等の重度健康障害を引き起こす業務起因の遅発性疾病の早期発見のため、行政が健康管理手帳を交付し、政府の費用で健診等を行って健康管理を図ることを定めたものである（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）。

例えば、ベンジジン等は既に製造禁止となっているが（法第 55 条）、それらによる職業性膀胱がんの潜伏期間は長い。

在職中の労働者は、有害業務を離れても、作業転換後健診（かつて有害業務に就けたこと

のある労働者につき、作業転換後に定期的に行う特殊健診）が事業者に義務づけられているが（法第 66 条第 2 項後段)、

既に有害業務に従事して離職した労働者にとっては、早期発見・早期治療が唯一の対策となる。

とはいえ、事業者に離職後の健診を義務づけても現実的ではない（退職者が離職した事業所との接触を嫌う場合もある）ため、政府が費用負担して定期的に健診を行うよう図ったのが本条である。

本条の定める健康管理手帳は、離職者に発症した疾病の労災認定にかかる重要な資料にもなっている。

マ 3　本条及びこれに紐付く省令に基づき、安衛法施行令第 23 条が列挙するもののうち 14 業務に従事し、一定要件を充たす者は、離職時又は離職後の申請により、都道府県労働局長から健康管理手帳の交付を受けられる（本条第 1 項、安衛則第 53 条第 2 項)。

14 業務には、

尿路系腫瘍を引き起こし得るベンジジンやその塩（ベンジジン〔有機化合物〕が酸と反応して作られる塩化物などの化合物）の製造・取扱い業務（期間 3 ヶ月以上）のほか、

同じくベーターナフチルアミンやその塩（ベーターナフチルアミンが酸と反応して形成される塩化物や硫酸塩などの化合物）の製造・取扱い業務（同上)、

同じくジアニシジンやその塩（ジアニシジン〔有機化合物〕が酸と結合して形成される化合物）の製造・取扱い業務（同上)、

胆管がんを引き起こし得る 1.2－ジクロロプロパンの取扱い業務（期間 2 年以上)、

肺がんを引き起こし得るビス（クロロメチル）エーテルの製造・取扱い業務（期間 3 年以上)、

膀胱がんを引き起こし得るオルト－トルイジンやその含有製剤等の製造・取扱い業務（期間 5 年以上)、

肺がんを引き起こし得るベリリウムやその化合物の製造・取扱い業務（業務従事期間ではなく、それによる慢性結節性陰影)、

肺がん等を引き起こし得る粉じん作業（業務従事期間ではなく、じん肺管理区分が 2 か 3)、

等が含まれている。

なお、令和 4 年度（2022 年度）労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会で、尿路系腫瘍（膀胱がん）を引き起こし得る 3・3’－ジクロロ－4・4’－ジアミノジフェニルメタン（MOCA）の製造・取扱い業務（期間 2 年以上）につき、交付対象業務への追加が合意されたという。

14 業務の選定方針は、平成 7 年（1995 年）12 月 4 日付けの厚生労働省「健康管理手帳交付対象業務等検討結果報告」において、

①重度健康障害を防止するための法令上の規制、②業務起因疾病を招き得ること、③がん

等の発生リスクの高さ、

であると示されており、唐澤正義氏によれば、従前から、職業病との因果関係が、疫学調査や作業環境実態から明らかなものに絞られているという。

交付を受けると、年2回、所定の健診を無料で受診できる。

都道府県労働局長は、手帳の交付対象者に対し、厚労大臣所定の健診の受診を勧告する（安衛則第55条）。その際、健診の回数、実施医療機関の名称・所在地・受診方法等の必要事項を通知する（安衛則第56条、昭和47年9月18日基発第601号の2）。

ミ3　本条（法第67条）の沿革をみるに、現行安衛法制定の際、当時も因果関係が認められていたベンジジン、ベータ・ナフチルアミン等による職業性膀胱がん等は、潜伏期間が20-30年に及び、労働者の離職後に発病する例が多いことを踏まえ、本条が設けられた。

その後、昭和52年（1977年）の法改正（昭和52年法律第76号）に際して、交付の時点について、「離職の際に」の他、「離職の後」が追記された。離職の際に交付要件を充たさなかった者が、離職の後に充たすこととなる場合があることを勘案したものである（昭和53年2月10日発基第9号）。

本条制定の際に意識された物質の1つであるベンジジンは、昭和35年（1960年）頃に膀胱がんを引き起こすことが判明し、現行安衛法制定の際に製造等禁止物質とされた。

ベンジジンと膀胱がんの因果関係を制度枠組み外の労災補償に反映させた好例として、和歌山ベンジジン（山東化学工業所ほか・和歌山労基署長）事件最3小判平成5年2月16日民集47巻2号473頁が挙げられる。

本件は、被災労働者やその遺族が、ベンジジン製造作業に従事して膀胱がんを発症したとして労災保険給付を求めたところ、

膀胱腫瘍等の発症は労災保険法施行後だとしても、右疾病をもたらした業務に従事したのは同法施行前だったため、同法の適用はないとして不支給処分を下されたため、取消訴訟を提起したものである。

1・2審共に被災者側の請求を認容したため、国（和歌山労基署長）側が上告した。

上告審は、同法施行後に発症した災害の補償は、たとえ施行前の業務に起因するものでも補償対象としたものと解すべきとして、不支給処分を取り消した。

本件の1審（和歌山地判昭和61年5月14日労働判例476号26頁）は、ベンジジンばく露による尿路系腫瘍の特徴として、発病までの潜伏期間が平均18年と長く、統計上ベンジジンへのばく露期間と発病率間に相関関係が認められず、短期間ばく露でも発病可能性があるうえ、再発率が5割近くにのぼると指摘していた。

ム3　関係判例には、以下のようなものがある。

①損害賠償請求事件山口地判令和4年2月25日 D1LAW28300866

Y社の下請（？）に雇用され、船舶の木艤装（木材を用いた各種装備の取付け）や溶接等の作業に従事していてアスベストにばく露し、じん肺に罹患したなどとして、亡Gらの遺族らが損害賠償請求したところ、Y社が、亡GがY社造船所以外でも粉じんばく露してい

るとして因果関係を否定する主張を行った事案において、

判決は、健康管理手帳に記載された職歴欄を参照し、アスベスト粉じん職場である Y 社造船所での勤務期間が長期にわたること（昭和 39 年から平成 21 年）を認定し、そこでの業務とじん肺との因果関係を肯定した。

なお、遺族補償給付不支給処分取消訴訟事件大阪高判平成 28 年 1 月 28 日判例時報 2304 号 110 頁のように、

石綿ばく露作業従事期間が対象業務の要件である 10 年の倍以上であったこと等に加え、被災労働者と同じ場所で就労していた従業員の多くが石綿起因疾患を発症して健康管理手帳を交付されていたことを理由の 1 つとして、1 審判断を覆して業務起因性を肯定した例もある。

②ニチアス（石綿ばく露・文書提出命令）事件大阪高判平成 25 年 6 月 19 日労働判例 1077 号 5 頁

石綿ばく露による石綿関連疾患にかかる複数の元労働者 X らから Y 社に対する損害賠償請求訴訟において、

1）粉じんが飛散した作業場所と時期の特定、2）補償金等を得る権利の有無の確認、等のためとして、

民事訴訟法第 220 条第 4 号等に基づき、同僚労働者の石綿健康管理手帳交付申請書の写し等（同申請書添付の職歴証明書の写し）の提出を求めたところ、Y 社側が、当該文書内には「技術又は職業の秘密」が含まれる等（民訴法第 220 条第 4 号ハ、第 197 条第 3 号）として争った事案につき、

判決は、

民訴法所定の「技術又は職業の秘密」とは、その公開により、当該技術の社会的価値が下落し、それによる活動が困難になったり、当該職業に深刻な影響を与え、その遂行が困難になるもの、とする最高裁の決定（最 1 小決平成 12 年 3 月 10 日民集 54 巻 3 号 1073 号）や、

たとえ文書提出命令の対象文書に職業の秘密情報が記載されていても、所持者に与える不利益の内容、程度等と、当該民事事件の内容、性質、当該民事事件の証拠として当該文書を必要とする程度等の諸事情を比較衡量して決すべき、とする最高裁の決定（最 3 小決平成 18 年 10 月 3 日民集 60 巻 8 号 2647 号、最 3 小決平成 20 年 11 月 25 日民集 62 巻 10 号 2507 号）

を踏まえつつ、

当該文書は、確かに対象労働者がみだりに開示されることを望まない文書だが、

1）記載内容により、石綿飛散の時期や場所、Y 社による製造工程の管理方法等を基礎づける事実認定の証拠資料となり得るし、

2）法令に基づき作成された文書であり、

3）既に石綿製造が禁止されていて、同文書の提出により、Y 社の労働安全衛生等の人事労務管理が著しく困難になるとは考え難いこと、

から、保護に値する「職業の秘密」に該当しない、と判断した。

メ 3　適用の実際として、行政による交付状況と対象者による取得状況をみるに、

本条に基づく健康管理手帳の累積交付数は約 7 万件である。

手帳の取得の経緯については、高松大学の研究チームが手帳取得者（78 名）を対象にアンケート調査（1997 年～2005 年）を行っており、この手帳制度を知らなかった者（回答者 38 人）の取得の経緯では、（元）同僚からの情報入手が最多（20 人）だった。

制度を知っていたが取得しなかった者にかかる最多の理由は、手続きが面倒くさい（12 人）で、取得手続きにつき難しいとの回答が 6 割を超えていた。

モ 3　関連制度として、労災保険給付の一環としてのアフターケアを受けるために都道府県労働局長が交付する健康管理手帳制度もある。

厚生労働省労働基準局長が定めた「アフターケア制度実施要領」や「傷病別アフターケア実施要項」（平成 19 年 4 月 23 日基発第 0423002 号）に基づき、脊髄損傷、頭頸部外傷症候群等 20 種類の傷病につき、労災病院等でアフターケア [384]が行われている。

なお、通院費補助等の便宜を受けるには、手帳を提示する必要があることを示唆した司法判断がある（東京地判平成 30 年 4 月 18 日 D1Law29048525）。

ヤ 3　法第 68 条は、所定の伝染病等に罹患した労働者の就業を禁止する義務を事業者に課した規定である。

病者の就業禁止規定は工場法時代から存在し、その目的は、病者本人と公衆衛生的観点での社会の保護とされていた。本条も同様と解され、その保護対象には、他の労働者の健康等も含まれると解される。

本条には罰則（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）が付されている（法第 119 条）。該当者が事業者による就業禁止措置に従わずに就業すれば、法第 122 条の両罰規定が適用され得ると解される（三柴）。

ユ 3　本条に基づく就業禁止は、

(a)一般的な禁止、

(b)特定業務にかかる禁止、

に大別される。

このうち(a)は、①伝染病、②就業による増悪リスクがあるもの、の 2 種類に分かれる。

---

[384] その主な目的は、「業務災害又は通勤災害により、せき髄損傷等の傷病にり患した者にあっては、症状固定後においても後遺症状に動揺をきたす場合が見られること、後遺障害に付随する疾病を発症させるおそれがあることにかんがみ、必要に応じてアフターケアとして予防その他の保健上の措置を講じ」ることにあり、その対象者は、障害（補償）給付の受給者及び当該給付を受けることが見込まれる者であって、傷病別実施要綱に定める者である（「社会復帰促進等事業としてのアフターケア実施要領」（平成 19 年 4 月 23 日付け基発第 0423002 号、最終改正 平成 28 年 3 月 30 日付け基発 330 第 5 号））。

いずれの場合も、就業禁止はやむを得ない場合の最終手段であり、産業医や専門医らの意見等を聴取し（安衛則第 61 条第 2 項)、配転、時短等の配慮により、できる限り就業機会を維持する必要がある（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1)。

(a)①には、結核、梅毒、淋疾（りんしつ)、トラコーマ、流行性角膜炎等が含まれる。

ただし、伝染予防措置により禁止は解除される。

結核の場合、ツベルクリン皮内反応陽性者（結核への免疫が完成している者）のみに接する業務の場合、

伝染性皮膚疾患の場合、罹患部位が他に附着しないよう繃帯（ほうたい）等で覆い、手指消毒させた場合、

伝染性眼疾患の場合、眼帯等で十分に覆い、手指消毒させ、患者用洗面用具を区別する等した場合、

等には解除される。

(a)②には、心臓、腎臓、肺等の疾病で、体動により息切れ、浮腫、チアノーゼ等が容易に生じる場合が該当する（以上、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1)。

(b)には、

鉛中毒罹患者を鉛業務に就けること（但し、健診後、医師が必要を認めた場合に医師が必要とした期間）（鉛則第 57 条)、

四アルキル鉛中毒罹患者を四アルキル鉛業務に就けること（但し、健診後、医師が必要を認めた場合）（四アルキル鉛第 26 条）

減圧症等の高気圧による障害、肺結核等の呼吸器系疾患、心臓弁膜症や冠状動脈硬化症、高血圧症等の血液や循環器系の疾患、精神神経系の疾患、リウマチ等の運動器の疾患、ぜんそく等の内分泌代謝系の疾患[385]の罹患者を高気圧業務に就けること（但し、医師が必要と認めた期間）（高圧則第 41 条)、

が該当する。

ヨ 3　本条（法第 68 条）の沿革をみるに、

明治 44 年（1911 年）の工場法において既に、病者又は産婦の就業を制限又は禁じる規定を主務大臣が設け得る旨の定めが設けられていた（第 12 条)。

これに基づく工場法施行規則第 8 条では、

①精神病の罹患者、

②癩（らい)、肺結核、咽頭結核の罹患者、

③丹毒（皮膚の浅いところに生じる細菌感染症)、再帰熱（ダニやシラミで媒体される細菌感染症)、麻疹（いわゆるはしか。感染症)、流行性脳脊髄膜炎（細菌性髄膜炎。感染症）等の急性熱性病の罹患者、

④徴毒（関節奇形等をもたらすもののようだ)、疥癬（かいせん。ヒゼンダニが皮膚の最

---

[385] 基礎疾患の病勢が悪化するのみでなく、減圧症が発現し易い等の疾患が該当する。

外層の角質層に寄生して生じる）等の伝染性皮膚病の罹患者、

⑤膿漏性結膜炎、トラホーム（伝染性の結膜炎）（ただし著しく伝染の恐れのあるもの）等の伝染性眼病の罹患者、

の就業を禁じていた。

ただし、④については、繃帯で患部を覆った場合、⑤については、医師の治療を受けて予防措置を講じた場合、禁止が解除された。

また、

⑥肋膜炎、心臓病、脚気等の罹患者で、就業による増悪リスクのある者、

⑦伝染病や重大疾病に罹患した後症状が消失したが、回復に至らない者、

も禁止対象とされたが、医師が可とする業務に従事させることはできた。

地方長官が必要と認める場合に、工業主に罹患者の就業禁止を命じ得る旨の規定もあった（工場法施行規則第 10 条）。

上掲のうち、特に肺結核を対象とするに際しては、罹患者の多さから多くの失職者を生じるおそれがあったが、当時の中央衛生会（明治 12 年〔1879 年〕に内務省衛生局の諮問機関として設置された機関。主にコレラ防疫を課題とし、医学の専門家をメンバーとして、中央衛生行政における基本施策の諮問を受けていた）が事態を黙認できないとして賛意を示したという。

その後、昭和 17 年（1942 年）の工場法施行規則改正（厚生省令第 7 号）により、「肺結核、咽頭結核」が、「病毒伝播ノ虞アル結核」に代えられ、それ以外の結核が⑦に組み入れられた。

労基法制定に際して、工場法時代の関係規定は、禁止対象業務を若干限定したほかは引き継がれた。

同法第 51 条第 1 項は、使用者を名宛人として、伝染病、精神病又は、労働により病勢悪化リスクのある疾病の罹患者の就業を禁止する義務を課し、

第 2 項は、禁ずべき疾病の種類と程度の詳細を命令に委任した。

制定当初の旧安衛則（昭和 22 年労働省令第 9 号）は、

①再帰熱、麻疹（はしか）、炭疽（炭疽菌による感染症）、鼻疽（鼻疽菌による感染症）等の伝染病罹患者、

②病毒伝播のおそれのある結核、梅毒、疥癬等の伝染性皮膚疾患、

膿漏性結膜炎、伝染リスクの高いトラホーム等の伝染性眼疾患

の罹患者、

③精神分裂病、躁うつ病、麻痺性痴呆（脳が梅毒に侵された状態）等の精神病に罹患し、就業が不適当な者、

④胸膜炎、結核、心臓病、脚気等の罹患者であって、労働による著しい増悪リスクがある者、

⑤その他、審議会の議を経て労働大臣が指定する疾患の罹患者、

を就業禁止の対象としていた。

また、同規則第 21 条は、就業を禁じた場合、使用者が所轄労基署長へ報告するよう義務づけていた（ただし、この規定は、昭和 24 年 11 月 16 日労働省令第 30 号により削除）された。

他方、労基法第 101 条第 2 項は、医師たる労働基準監督官に、就業禁止対象疾病罹患の疑いのある労働者の健診を行う権限を付与していた。

昭和 47 年（1972 年）に制定された現行安衛法は、制定当初から現在とほぼ同様の定めを置き、

安衛則第 61 条が、

①病毒伝播リスクのある伝染病の罹患者、

②精神疾患により自傷他害リスクのある者、

③心臓、腎臓、肺等の疾病で労働による著しい増悪リスクのある者、

④労働大臣所定の、これらに準じるものの罹患者、

を就業禁止対象と定めている。更に、安衛則の施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）が①④所定の疾病の具体化を図っている。

なお、②については、同通達が、精神保健福祉法第 29 条所定の自傷他害リスクを認められた者と同様の病状の者としていたが、

ア　自傷他害リスク者は、精神保健福祉法上の措置入院により担保され得ること、

イ　その該当性につき、医療の専門家以外には客観的かつ公正な判断が困難なこと、

を理由に、平成 12 年（2000 年）の安衛則改正で削除された。

ラ 3　本条（法第 68 条）の背景災害として、工場法制定の背景ともなった肺結核が挙げられる。

明治 36 年（1903 年）に発刊された農商務省の『職工事情』等は、特に繊維業の女工が不衛生な労働環境と深夜業により多く感染している実態を示し、

大正 2 年（1913 年）に石原修が公表した「衛生学上より見たる女工の現状」は、工場在籍中死亡者の過半数が結核性疾患であること等を示した。

リ 3　関係判例として、以下の 2 例が挙げられる。

①田中鉄工休職事件神戸地判昭和 33 年 8 月 13 日労働関係民事裁判例集 9 巻 5 号 791 頁

②城東製鋼事件大阪地判昭和 46 年 3 月 25 日判例時報 645 号 96 頁

①では、肺結核と診断された電気溶接工に使用者が下した休職（就業禁止）命令の効力が争われ、それとの関連で安衛則の関連規定の解釈が問われた。

判決は、結核にかかる就業禁止について、

伝染病にかかる当時の安衛則第 47 条第 2 号は、「病毒伝播のおそれのある結核」

と定め、

本人の病勢増悪にかかる同第 4 号は、「結核にかかっている者であって労働のために病勢が著しく増悪するおそれのある者」

と定めているので、単に結核にかかっているのみでは不十分であること、

また、外見上痩せていく等の身体的外観のみでは不十分で、使用者は、医師の専門的知識に基づく判断等の客観的根拠を把握する必要があるとして、本件休職命令を無効とした。

②では、被告会社は、定期健診で肺結核感染と治療や精密検査の必要性を把握していたのに、当時の労基法第 51 条（所定の対象者につき「就業を禁止しなければならない」と定めていた）に基づく就業禁止等の措置を講じず、その結果、外科手術を要するまで病勢が悪化した等として、原告労働者が同社を相手取り損害賠償請求した事案について、

判決は、被告会社は、現に原告労働者に医師への受診等を指示しており、その結果報告を踏まえて対応措置をとれば足り、

健診結果のみから直ちに就業禁止等を講じることまで右法令が要求しているわけではないとの趣旨を述べ、請求を棄却した。

これらの裁判例は、就業禁止は労働者の就業機会を奪うものでもあり、医師等の専門的判断に基づき慎重に判断する必要を示唆していると解される。

ル 3　監督実務経験者（玉泉孝次氏）によれば、本条は監督指導上、あまり適用されておらず、通常は、主治医、産業医等の意見を踏まえ、労使合意の上で療養させ、健康保険法上の傷病手当金を受給させる会社が多い。

これは、就業禁止対象となる伝染病の範囲の不明確さ、就業禁止期間に所得が保障されるとは限らないこと等によるという。

レ 3　関連規定として、やはり感染症罹患者の就業制限を定めた感染症法第 18 条が挙げられる。同法により就業制限が行われる場合、本条（安衛法第 68 条）による就業制限の対象からは外れる。

感染症法では、同法で指定される、

①（1 類から 5 類までの分類うち）1 類、2 類、3 類感染症の患者

②新型インフルエンザ等感染症、指定感染症、新感染症の患者

③①②の無症状病原体保有者

④①②の保護者

のいずれかが、

都道府県知事から通知を受けた場合、

感染症を公衆に蔓延させるおそれのある業務に、

そのおそれがなくなるまで

従事を禁止される（感染症法第 18 条第 2 項、第 7 条第 1 項〔準用〕、同法第 53 条第 1 項〔準用〕）。

就業禁止対象となる業務及び期間は感染症法施行規則で絞り込まれている（同規則第 11 条第 2 項、第 3 項）。

同法上の就業禁止のプロセスは、

1）医師が対象該当患者を診断した場合、最寄りの保健所長を通じて保健所設置市等の長

か都道府県知事に対し、
感染症の名称や症状、
診断方法、
推定される感染年月日、
感染経路
等所定の情報を届ける（感染症法第 12 条第 1 項〔医師の義務規定〕、感染症法施行規則第 4 条第 1 項、第 2 項）。
2）届出を受けた保健所設置市等の長は、厚生労働大臣及び都道府県知事に、
届出を受けた都道府県知事は、厚生労働大臣に、
届出内容を直ちに報告せねばならない（感染症法第 12 条第 2 項〔保健所設置市等の長の義務規定〕、第 4 項〔知事への準用〕）。
3）都道府県知事は、就業制限の当否等について、原則として保健所に設置された感染症診査協議会（感染症法第 24 条第 5 項）に意見聴取を行う。
4）都道府県知事は、当該患者や保護者に対して、
感染症の名称、症状、診断方法、
就業制限及びその期間、
等所定の事項を通知する（感染症法第 24 条第 1 項、感染症法施行規則第 11 条第 1 項）。
5）通知を受けた患者や無症状病原体保有者は就業を禁止される（感染症法第 18 条第 2 項、第 7 条第 1 項〔準用〕、第 53 条第 1 項〔準用〕）。
この規定には金 50 万円以下の罰則が付されている（感染症法第 77 条第 4 号）。
6）就業制限を受けた者やその保護者は、都道府県知事に対し、その対象でなくなったことの確認を求めることができ、その求めを受けた都道府県知事は、確認せねばならない（感染症法第 18 条第 3 項〔制限を受けた者等の権利規定〕、第 4 項〔知事の義務規定〕）。
ロ 3　近年拡大した新型コロナウィルス感染症については、感染症予防等による公衆衛生の確保を目的とする感染症法の第 18 条等による対応のほか、
国民の生命健康のほか、生活や経済の保護も目的とし、平成 24 年に新型インフルエンザ用に設けられていた特別措置法による対応が図られてきた。
感染症法は、基本的な方法を、医師の届出、入院勧告・措置などの措置に拠っている。
感染症法上の対応は、令和 2 年政令第 11 号により、令和 3 年 1 月 31 日期限で第 2 類相当の指定感染症に指定され、その後指定期限が 1 年延長されていた。
令和 5 年（2023 年）5 月 8 日以降は、従前の 2 類相当から 5 類感染症に位置づけが変更されることとなった（令和 5 年 1 月 27 日新型コロナウィルス感染症対策本部決定）。
新型インフルエンザ特別措置法（平成 24 年法律第 31 号）は、基本的な方法を、感染症法より広く、飲食店への時短要請、外出・移動の自粛要請等のまん延防止等重点措置（第 31 条の 6）のほか、飲食店の時短要請、施設の使用制限、催し物の開催制限、外出・移動の自粛要請等の緊急事態措置（第 45 条）に拠っている。

令和 3 年（2020 年）2 月 3 日に交付され、同 13 日に施行された特別措置法の改正法により、感染症法に修正が設けられた。すなわち、「新型コロナウィルス等感染症」に「新型コロナウィルス感染症」と「再興型コロナウィルス感染症」が追加された。これにより、実質的に期限の定めなく感染症法上の対策を講じられることとなった（令和 3 年 2 月 3 日健発 0203 第 2 号）。

なお、労働者が新型コロナウィルスに感染したか、発熱等の症状により、事業者の判断で休業させる場合の休業手当の支払い義務の有無は、個別事案の事情の総合判断になるが、発熱等の症状のみで一律に休業させる場合、労基法第 26 条による休業手当の支払い義務を免れないとする行政の示唆がある（厚生労働省「新型コロナウィルスに関する Q&A」4-問 1・問 2）。

ワ 3　法第 68 条の 2 は、事業者を名宛人として、室内等における労働者の受動喫煙防止の努力義務を課した規定であり、

新設時点から、同じ厚生労働省の健康局が所管する健康増進法第 6 章（受動喫煙）との協働が期待されている。

ここで受動喫煙とは、「人が他人の喫煙によりたばこから発生した煙にさらされること」をいう（健康増進法第 28 条第 3 号）。

ヲ 3　本条は、たばこの健康影響等に関する社会的関心の高まり、受動喫煙による健康障害リスクに関する医学的解明、たばこ煙による不快感等を受け、努力義務として、平成 26 年の法改正（平成 26 年法律第 82 号）で新設された。

他方、協働相手の健康増進法は、平成 30 年（2018 年）に改正され、

第 6 章で、施設の種類に応じた受動喫煙防止措置を施設管理権者等の義務として定め、関連規定の一部には都道府県知事に勧告、命令の権限を付与する規定のほか、罰則も設けられている。

本条（法第 68 条の 2）に反して、事業者が適切な受動喫煙防止措置を講じず、労働者らに健康障害が生じたと認められる場合、安全配慮義務違反等に基づく損害賠償責任が認められ得るが、同義務違反と健康障害の因果関係の立証はしばしば困難であり、従前の裁判例で、事業者の過失責任を認めた例は僅かである（もっとも、安全配慮義務違反による損害賠償責任の要件事実論において、こうした法規定の存在は、受動喫煙による損害の一般的・抽象的な予見可能性を裏付け、労働者側が受動喫煙の事実を主張立証すれば、個別具体的な予見可能性の不存在の立証責任は、使用者に課され易くなるだろう〔三柴〕）。

ン 3　本条に基づく適切な措置の具体化は、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（以下、「現行ガイドライン」とも言う）」（令和元年 7 月 31 日基発 0701 第 1 号）によって行われている。

現行ガイドラインは、平成 30 年（2018 年）の改正健康増進法が施設管理権者に義務づけた事項と本条に基づき事業者が実施すべき事項の双方を一体的に示すことを目的に策定され、事業者と施設管理権者が異なる場合、連携を図る必要がある旨も示唆されている。

現行ガイドラインは、受動喫煙対策の組織的実施を重視しており、衛生委員会等の活用により、労働者の意識や意見を事業者が十分に把握し、個々の事業場に合った方策を講じることが求められている。

また、

①実施計画の策定、

②担当部署の指定による実施状況のモニタリング、

③衛生委員会での調査審議、産業医による巡視等による（作業環境改善を含む広義の）健康管理、

④施設内に喫煙場所を設ける際の標識の掲示、

⑤受動喫煙の健康影響、講じた措置の情報提供と相談対応等による労働者の意識の高揚、担当部署による情報収集と衛生委員会への提供による情報共有、

⑥労働者の採用プロセスにおける対策の明示（敷地内禁煙か屋内禁煙か屋内分煙か等)、

等が重要とされている。

妊婦、呼吸器・循環器疾患者、がん患者、化学物質に敏感な者等には特段の配慮を行うことも求められている。

20 歳未満の労働者については、喫煙室に立ち入らせないようにすることが求められ、立ち入ろうとする者への年齢確認も求められている。健康増進法では適用除外とされている、宿泊施設の客室（個室)、老人ホームの個室、業務車両等でも同様（20 歳未満の労働者は立ち入らせないこと）とされている。

20 歳以上の労働者についても、喫煙区域を通らない動線の設定、喫煙室内の清掃前の換気、業務車両に同乗する喫煙者による配慮等が求められている。

現行ガイドラインでは、健康増進法の定めを踏まえて施設区分ごとに事業者に求められる措置も、以下のように示されている（事業者が施設管理権者でない場合、同人と連携すべきこととなる)。

区分	定義	健康増進法の位置づけ
第一種施設	多数利用施設のうち、学校、病院、児童福祉施設等受動喫煙による健康障害リスクが高い者が主に利用する所定の施設や行政機関の庁舎	敷地内原則禁煙
	技術的基準を満たす特定屋外喫煙場所を除き、労働者に敷地内で喫煙させないこと。	
第二種施設	多数者利用施設のうち、第一種施設及び喫煙目的施設以外（一般の事務所や工場、飲食店等を含む）	原則屋内禁煙
	ア．技術的基準に適合した喫煙専用室（喫煙だけができる部屋であり、飲食等はできない）又は指定たばこ専用喫煙室（飲食等しながら加熱式たばこを	

	吸える部屋）を除き、労働者に施設の屋内で喫煙させないこと。 イ．指定たばこ専用喫煙室を設ける施設が広告等する場合、その旨表示すること ウ．嫌煙者が指定たばこ専用喫煙室での業務や飲食を避けられるよう配慮すること	
喫煙目的施設	多数者利用施設のうち、喫煙場所の提供を主な目的とする施設であり、①公衆喫煙所、②バー、スナック等、③たばこ販売店	屋内の一部又は全部に喫煙目的室の設置可
	ア．広告等の際、喫煙目的室（喫煙を主目的とする施設内に設けられた飲食等しながら喫煙できる部屋）の設置表示をすべきこと イ．嫌煙者が、喫煙目的室での業務や飲食を避けられるよう配慮すること	
既存特定飲食提供施設	2020（令和 2）年 4 月 1 日時点で営業している飲食店で個人又は資本金 5,000 万円以下の会社が経営しており、客席面積が 100 平方メートル以下であること	喫煙可能室の設置可（経過措置）
	ア．広告等の際は、喫煙可能室（飲食等しながら喫煙できる部屋）である旨を表示すべきこと イ　嫌煙者が喫煙可能室で業務や飲食を避けられるよう配慮すること。業務上外を問わず、嫌煙者を喫煙可能室に同行させないよう、労働者に周知すること ウ　飲食できる場所を全面禁煙として喫煙専用室（喫煙だけでき、飲食等はできない部屋）又は屋外喫煙所を設置する場合、技術的基準の充足が望ましいこと エ　事業者は下記事項につき管理権原者に確認すること （ア）　既存特定飲食提供施設の要件に該当することを証する書類を備えること （イ）　喫煙可能室設置施設の届出を保健所に行うこと	

なお、

特定屋外喫煙場所、喫煙専用室又は指定たばこ専用喫煙室、喫煙目的室、喫煙可能室（いずれも説明は図表 193 に掲載）

については、現行ガイドライン別紙 1 に設置要件が示されている。

安衛法第 71 条に基づき、受動喫煙防止対策助成金制度が設けられており、以下の中小企業事業主であって第二種施設の運営者を対象に、

①入口の風速（0.2m 以上）、

②壁、天井等による区画、
③排気は屋外等にする、
等の要件を充たす施設の
1）専用喫煙室や、
2）指定たばこ専用喫煙室
の設置・改修につき、必要経費の 2 分の 1（既存特定飲食提供施設では 3 分の 2）を上限 100 万円として支給されることになっている（令和 4 年〔2022 年〕10 月時点。基労安発 0510 第 2 号等）。

業　　種		常時雇用する労働者数	資本金
小売業	小売業、飲食店、配達飲食サービス業	50 人以下	5,000 万円以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉、複合サービス（例：協同組合）など	100 人以下	5,000 万円以下
卸売業	卸売業	100 人以下	1 億円以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業、保険業など	300 人以下	3 億円以下

（厚生労働省作成）

ア 4　本条（法第 68 条の 2）の沿革をみるに、
職場の受動喫煙防止対策は、当初、法第 71 条の 2、第 71 条の 3 が定める快適職場形成施策の一環として推進されてきた。法第 71 条の 3 に基づく指針である通称快適職場指針（平成 4 年 7 月 1 日労働省告示第 59 号）には、「屋内作業場では、空気環境における浮遊粉じんや臭気等について、労働者が不快と感ずることのないよう維持管理され」る必要があり、適宜、「喫煙場所を指定する等の喫煙対策」すべき旨が示された。
厚生労働省が平成 7 年（1995 年）3 月にまとめた「たばこ行動計画」では、職場は特定の人々が「選択の余地なく相当程度の時間を過ごす場所」なので、「職場の状況を踏まえつつ非喫煙者に十分配慮した対策」が必要とされた。
平成 8 年（1996 年）2 月には、「職場における喫煙対策のためのガイドライン」（平成 8 年 2 月 21 日基発第 75 号）を公表し、快適職場環境形成のみでなく、健康確保の視点から、労働衛生上の対策が必要としつつ、
喫煙に寛容な社会的認識を前提に、喫煙者と非喫煙者双方の立場を尊重することが重要とし、
全面禁煙、
時間分煙、
空間分煙（喫煙室のみで喫煙を認めるか、喫煙対策機器の設置によりたばこ煙の拡大を制御する方法）
の選択肢のうち、合意を得やすい空間分煙を推奨した。
この時期は、もっぱら不快感の減少（≠健康障害対策）等を目的に、喫煙者と非喫煙者の合意形成に重点が置かれていた。
平成 12 年（2000 年）から開始された「健康日本 21」で、喫煙について、

①喫煙の健康影響にかかる知識の普及、
②未成年者の喫煙をなくす、
③公共の場と職場での分煙の徹底と効果的な分煙に関する知識の普及、
④禁煙支援プログラムの普及、
という 4 つの目標が掲げられた。

これらを受け、平成 14 年（2002 年）6 月には、厚生労働省で「分煙効果判定基準策定検討会」報告書がまとめられた。ここには、
①屋内喫煙場所の空気は屋外への排気が最も有効であること、
②煙等の漏れ防止のため、非喫煙場所から喫煙場所への空気の流れを所定値（0.2 メートル/秒）確保すべきこと、
等が記され、これがその後の政策に大きな影響を与えた。

平成 14 年（2002 年）には健康増進法が制定され、その第 25 条が多数者利用施設の管理者に、受動喫煙防止措置の努力義務を課したことで、受動喫煙防止対策への行政の取り組みの基点ができ、それが健康上の重要な課題であるとの認識が拡大した。

その翌年に発出された通知「受動喫煙防止対策について」（平成 15 年 4 月 30 日健発第 430003 号）では、法制定の背景について、
受動喫煙の急性影響（鼻閉、頭痛等）が明確になってきたほか、
肺がんや循環器疾患等のリスクの上昇を示す疫学的研究があり、
IARC（国際がん研究機関）が、たばこをグループ 1（4 類のうち最も強い部類）の発がん性部類に位置づけたこと、
低体重児の出産確率を上げる旨の研究報告があること、
等が示されていた。

もっとも、施設の規模・構造、利用状況等は様々なので、必ずしも全面禁煙とする必要はなく、分煙効果判定基準策定検討会報告書などを参考に、適切な分煙方法を採用すること等が推奨されていた。

厚生労働省は、平成 15 年（2003 年）5 月に、職場における喫煙対策のためのガイドライン（「新ガイドライン」）（平成 15 年 5 月 9 日基発第 0509001 号）を公表した。

これは、分煙効果判定基準策定検討会の影響を強く受けており、喫煙室等を設ける際には、たばこ煙が漏れないよう、非喫煙場所との境界で、喫煙室等に向かう風速を 0.2 メートル/秒とするよう示唆すると共に、喫煙室等の中に設置する有効な喫煙対策機器は、屋外排出方式を原則とすること等、有効な分煙措置の促進を図っていた。

平成 15 年（2003 年）5 月に、WHO 総会で「たばこの規制に関する世界保健機関枠組み条約（FCTC)」が採択され、日本も署名した。

この条約の第 8 条は、締約国が、屋内の職場、屋内の公共の場所等での受動喫煙防止措置につき、既存の国内法の範囲で、立法、執行、行政等の措置を講じること等を求めている。

平成 17 年（2005 年）6 月には、新ガイドラインの履行を促進するため、「『職場のための

喫煙対策のためのガイドライン』に基づく対策の推進について」（平成 17 年 6 月 1 日基安発第 0601001 号）が発出され、有効に対策された喫煙場所の確保等が困難な場合、全面禁煙を勧奨するよう指導すべき旨が示された（この通知は、その他、対策のために利用できる機関や、事業場の受動喫煙対策に関する調査結果等を示していた）。

平成 22 年（2010 年）3 月には、厚生労働省健康局の「受動喫煙防止対策のあり方に関する検討会」の報告書がまとめられ、

多数者が利用する公共的空間では原則として全面禁煙とすべきこと、

飲食店や旅館等では、営業との両立のため、暫定的に喫煙可能区域を確保することも許容すること、

職場によっては従業員本人の自由意志を表明しにくい可能性があることを踏まえて対策を検討する必要があること、

等、改正後の健康増進法の受動喫煙防止規制の骨格とも言える内容が示された。

平成 22 年（2010 年）2 月には、厚生労働省健康局長名で「受動喫煙防止対策について」（平成 22 年 2 月 25 日健発 0225 第 2 号）が発出されて、平成 15 年（2003 年）の通知が廃止され、やはり、

多数者が利用する公共的空間では原則として全面禁煙とすべきこと、

全面禁煙が極めて困難な場合等には、施設の態様や利用者ニーズに応じた適切な受動喫煙防止対策を進めるべきこと、

職場では、新ガイドライン（前掲の職場における喫煙対策のためのガイドライン〔平成 15 年 5 月 9 日基発第 0509001 号〕）に則した対策の実施が望ましいこと、

等が示された。

同じ平成 22 年（2010 年）5 月には、厚生労働省安全衛生部で「職場における受動喫煙防止対策に関する検討会」報告書がまとめられ、

受動喫煙防止対策は、今後、快適職場形成ではなく、健康障害防止の観点で取り組まれるべきこと、

労働者に職場の選択は困難で、かつ、一定時間拘束されること、

安全配慮義務の主体として、事業者の責任で対策が講じられるべきこと、

これらを前提に、安衛法において対策を規定することが必要であること、

講じられるべき措置は、

①全面禁煙又は一定条件を充たした空間分煙、

顧客ニーズ等から困難な場合、

②換気、保護具の着用等、換気量や濃度基準の設定等、

③その他の対策（責任体制の整備や喫煙・禁煙区域の表示、労使への教育等）、

であり、このうち①～③は、事業者の義務とすべきこと、労働者も事業者の指示に従うべきこと、

等が示された[386]。

中小企業への財政的支援、技術的支援等にも言及されている。

その後、労働政策審議会安全衛生分科会での審議を経て、平成 22 年 12 月に建議「今後の職場における安全衛生対策について」が上程された。

ここでは、

①一般の事務所、工場等では全面禁煙か空間分煙とすることを事業者の義務とすること、

②飲食店等では、換気等により可能な限り労働者の受動喫煙機会を低減させることを事業者の義務とすること、

③当面、罰則は付けず、財政的支援や専門家による技術的支援を行うべきこと、

等が示された。

これに基づく改正法案が平成 23 年（2011 年）に衆議院に提出されたが、衆議院の解散で審議未了廃案となった。

この内容は、

新設する法第 68 条の 2 において、事業者に専用喫煙室以外の所定の屋内作業場での喫煙の禁止等の措置を義務づけ、

同じく附則第 27 条で、飲食サービス業等の事業者にその適用を除外する一方、

たばこ煙の浮遊粉じん濃度等の基準の遵守によるばく露低減措置を義務づけるものであった。

なお、上記の建議を受け、改正法成立を待たず、平成 23 年（2011 年）10 月には、受動喫煙防止対策助成金制度等による支援が開始された。

この間、2020 年東京オリンピックの開催が決まったことを受け、平成 22 年（2010 年）7 月には、IOC（国際オリンピック委員会）及び WHO と「たばこのないオリンピック」を推進する旨の合意が成立した。これを受けて、関係府省庁連絡会議のもとに受動喫煙防止対策強化検討チームが設置され、従前の健康増進法上の努力義務による取り組みでは不十分との認識に基づき、

①大学、老人福祉施設、体育館、官公庁施設、バス・タクシー等は屋内・車内禁煙（喫煙専用室設置不可）、

---

386 この報告書の比較法制度面での裏付けを提供した調査報告書として、中央労働災害防止協会『平成 19 年度受動喫煙の健康への影響及び防止対策に関する調査研究委員会報告書』（2008 年〔平成 20 年〕）13-106 頁、125-243 頁（三柴丈典編・井村真己、大友有、表田充生、小谷順子、小早川真理、鄭永薫、沼田雅之、幡野利通、水島郁子分担執筆）がある（平成 22 年には三柴、幡野両名による英米独の追加調査結果書が作成されている）。

この調査研究結果を要約再編した論考として、三柴丈典「職場の受動喫煙対策に関する法的検討～ 8 か国の法制度調査を踏まえて～」（2008（平成 20）年）季刊労働法（労働開発研究会）221 号 136-148 頁がある。

②健康上の配慮を要する施設では、敷地内禁煙、

③それ以外では原則屋内禁煙（喫煙専用室設置可)、ただし、一定規模以下のバー・スナック等は例外とする、

旨提言した。

平成 25 年（2013 年）7 月の第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会では、使用者側委員から、義務化すると（履行が当然となるため）助成金を受けられなくなること、現段階で既に対策を講じる事業所が増えていること等を理由に対策の努力義務化を支持する意見が出され、労働者側委員は反対したが、

平成 25 年（2013 年）12 月の建議「今後の労働安全衛生対策について」では、

使用者側委員の意見を踏まえた記載がなされた。

平成 26 年（2014 年）3 月に国会に提出された改正法案では、屋内作業場等の作業場につき、喫煙室を除き禁煙とすること等の努力義務を課すこと、国が喫煙室の設置等につき必要な援助に努めること等が定められた。

この改正法案は、同年 6 月に成立し、交付された。衆参両院の附帯決議には、受動喫煙の健康影響が FCTC でも明示されていること、2020 年までに職場での受動喫煙をゼロにすることを目標に必要な援助措置を講じていくこと等が示された。

法律案要綱では、新設された本条（法第 68 条 2）の具体化は省令で図られる予定だったが、通達（平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号）で示されると共に、従前の新ガイドライン（分煙効果判定基準策定検討会の影響を強く受けた「職場における喫煙対策のためのガイドライン（平成 15 年 5 月 9 日基発第 0509001 号)」）は廃止された。

この通達では、事業者が事業場の実情を把握・分析し、最も効果的な対策を講じるべきことや、これには、ハード面のみならず、担当部署の指定、推進計画の策定、教育指導等のソフト面の対策も含まれることなど、実情に応じて有効な対策を選択すべきことが示唆されている。

また、新ガイドラインの履行を促進するために発せられた、

「『職場のための喫煙対策のためのガイドライン』に基づく対策の推進について」(平成 17 年 6 月 1 日基安発第 0601001 号)

も、「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について」（平成 27 年 5 月 15 日基安発 0515 第 1 号）をもって代えられ、廃止されている。この通知は、対策を講じる際の基本的考え方から、実際の対策例まで、図まで用いて詳細を綴っている。

平成 30 年（2018 年）には健康増進法が改正され、その第 6 章で、

施設管理権者を名宛人として、

施設の区分に応じ、受動喫煙防止措置を「義務づけた」。

すなわち、上掲の図表 193 の通り、

医療施設、教育機関、行政機関は敷地内禁煙、

それ以外の場所では、原則として屋内禁煙（喫煙専用室設置可）、

小規模の特定飲食店では、経過措置として、「喫煙」、「分煙」標識の掲示により喫煙可、

とすることとされた。衆参両院の附帯決議では、喫煙可能場所／空間でも、従業員が望まない受動喫煙にあわないよう配慮されるべきこと、参議院の附帯決議では、管理権者が 20 歳未満の者を喫煙可能場所／空間に立ち入らせないようにすべきこと等が示された。

この附帯決議を踏まえ、健康増進法と安衛法に基づき事業者が実施すべき事項を一体的に示すことを目的に策定されたのが、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（令和元年 7 月 1 日基発 0701 第 1 号）であり、これにより、平成 27 年 5 月 15 日基安発 0515 第 1 号は廃止された。

通例、両者の名宛人である施設管理権者と事業者は一致するが、一致しない場合には、事業者が管理権者と連携を図るべきこととされている。

イ 4　三柴の見解では、本条（法第 68 条の 2）の新設を裏付ける被害、特に発がん性等の慢性影響については、確実なエビデンスを得難い中、それを探る模索の過程を辿ったと解される（率直に、エビデンスが不十分でも、積極的にその存在を措定してきた面もあると考えられる）。

IARC は、昭和 61 年（1986 年）に、たばこ煙を最も強い発がん性を指すグループ 1 に分類し、平成 14 年（2002 年）には、受動喫煙（passive smoking）についても、肺がんリスクを示す十分なエビデンスがあるとして、グループ 1 に分類した。

日本産業衛生学会も、平成 22 年（2010 年）5 月に、職場での受動喫煙が労働者の肺がんリスクを増加させる十分な証拠があるとして、第 1 群（ヒトに対して発がん性がある）に位置づけた。

「受動喫煙防止対策のあり方に関する検討会報告書」（平成 22 年〔2010 年〕）では、

①受動喫煙は、それ自体ヒトに発がん性のある化学物質や有害大気汚染物質へのばく露であること、

②受動喫煙が冠状動脈疾患の原因となること、

③受動喫煙が循環器への急性の悪影響を及ぼすこと、

等が示されたが、どの程度、どのようなばく露により、どの程度の疾患が生じるかに関する具体的な記載ではなかった（三柴）。

平成 22 年（2010 年）10 月の第 44 回労働政策審議会安全衛生分科会には、国立がん研究センターから、大略、

肺がんと虚血性心疾患による年間死亡者について、受動喫煙ばく露群と非ばく露群とで比較して、約 3600 人が職場の受動喫煙に起因して死亡している旨

の推計が示されたが、JT から反論が示された。

平成 28 年（2016 年）には、やはり国立がん研究センターから、複数の論文のメタアナリシスの結果、受動喫煙経験者は非経験者より肺がんリスクが 1.3 倍となる旨が公表された。

なお、平成 25 年（2013 年）7 月の第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会で公表された

国による労働者対象の調査結果では、
34.1%が全面禁煙の積極的推進を支持する一方、
52.3%が空間分煙で十分と回答していた。
ウ 4　本条（法第 68 条の 2）の事業場での実施状況をみるに、
令和 2 年度労働安全衛生調査（事業所調査）によれば、
敷地内全面禁煙は 3 割、
屋内全面禁煙とし、屋外喫煙所を設置が 18.8%、
健康増進法上の施設区分に照らし、
第一種施設（学校・病院等）では、敷地内全面禁煙が 63.1%で最多、
第二種施設（一般の工場・事務所等）では、屋内全面禁煙とし、屋外喫煙所を設置が 49.2%で最多、
だった。
加熱式たばこ喫煙専用室を設けて、嫌煙者がそこでの業務や飲食を避けられるよう配慮している事業場も一定割合あった（敷地内全面禁煙措置を採っていないが受動喫煙防止の取り組みを進めている事業所が 54.1%あり、そのうちの 27.2%）。
令和 3 年度（2021 年度）の労働安全衛生調査（個人調査）によれば、
職場で受動喫煙がある労働者の割合は、
殆ど毎日あるが 8.4%、
時々あるが 12.3%、
で、平成 24 年（2012 年）の労働者健康状況調査（労働者調査）での、23.2%、28.6%から大幅な減少を見せている。
また、平成 28 年度（2015 年度）の労働安全衛生調査（個人調査）では、
喫煙室の設置による空間分煙措置を望む労働者が約 6 割、
敷地内全面禁煙を望む労働者が約 26%
だった。
エ 4　本条（法第 68 条の 2）の関係判例のうち代表例として、先ず、
①名古屋市教員（志賀中学校等）事件名古屋地判平成 10 年 2 月 23 日判例タイムズ 982 号 174 頁
②江戸川区（受動喫煙損害賠償請求）事件東京地判平成 16 年 7 月 12 日労働判例 878 号 5 頁
③積水ハウス（受動喫煙）事件大阪地判平成 27 年 2 月 23 日労働経済判例速報 2248 号 3 頁
が挙げられる。
①の概要は以下の通り[387]。

[387] 以下、①②④⑤の概要の殆どは、三柴丈典「職場の受動喫煙対策に関する法的検討～

【事実の概要】

・原告の請求：[補償（賠償を含む。以下同じ）]損害賠償（慰謝料）。

・請求の法的根拠：[補償]使用者としての安全配慮義務、

労働安全衛生法第 3 条第 1 項所定の快適な職場環境の維持改善義務、第 10 条所定の安全衛生教育義務、

教育管理者としての、教育基本法第 6 条第 2 項、第 7 条第 2 項所定の義務

等の違反に根拠づけられた国家賠償法 1 条所定の違法な職務執行及び不法行為、雇用上の債務不履行等。

・原告の訴えた被害：せき、頭痛等の急性影響のほか、タール、一酸化炭素、ダイオキシン等の有害物質の体内への吸収により、がんや循環器系疾患にかかり易くさせられたこと。

・企業等が講じていた措置：原告が勤務していた 2 つの中学校のうち、一つでは、サロンの設置、教職員へのサロンでの喫煙への協力要請、カーテンの設置、空気清浄機の設置等、

もう一つでは、換気扇の設置された喫煙コーナーの設置、教職員への同コーナーでの喫煙の要請、プラスチック板の入口部分への設置、職員室内禁煙の申し合わせ等。

【判旨～原告請求棄却～】

・裁判所の認定した影響：受動喫煙に関する一般的判断として、眼症状、鼻症状、頭痛等の急性影響の存在は認められるが、慢性影響については明確には認められない。また、原告個人についても、これまで医師の診断を受けたことがないことからも、「要するに、比較的軽微な急性影響以上」のものではない。

受動喫煙による健康リスクに関する研究成果の公表や国際機関の勧告、国内での公共の場所での喫煙規制の進展等から、職場において分煙化が定着化しつつあり、

Y は、施設等の管理又は公務の管理に当たり、当該施設等の状況に応じ、一定の範囲において、受動喫煙の蔵する危険から職員の生命及び健康を保護するよう配慮がなされるべきである。

その際、

受動喫煙の身体への影響は曝露の時間及び量その他諸種の条件の違いにより変動すること、

喫煙が個人の嗜好として長く承認されてきたことも踏まえ、

「当該施設の具体的状況に応じ、喫煙室を設けるなど可能な限り分煙措置を執るとともに、原則として職員が執務のために常時在室する部屋においては禁煙措置を執るなどし（・・・少なくとも、執務室においては喫煙時間帯を決めた上、これを逐次短縮する措置を執るべきである。）、職場の環境として通常期待される程度の衛生上の配慮を尽くす」ことが求められ、これをもって足りる。

---

8 か国の法制度調査を踏まえて～」（2008（平成 20）年）季刊労働法（労働開発研究会）221 号 138-141 頁から転用した。

本件では、市の講じた措置や被害の軽微さから国賠法上の注意義務や安全配慮義務違反は認められない。

②の概要は以下の通り。

【事実の概要】

・原告の請求：[補償]損害賠償（医療費及び慰謝料の一部）。

・請求の法的根拠：[補償]主位的に安全配慮義務違反、予備的に不法行為または国家賠償法第 1 条第 1 項。

・原告の訴えた被害：副鼻腔炎、咽頭炎、喉頭炎等へのり患のほか、

自ら席上に設置した空気清浄機の方を向く不自然な姿勢や激しいせき込みなどによる頸部椎間板ヘルニアへのり患。

・企業等が講じていた措置：原告が最初に配置された執務室については、室内に増設した換気扇付近に喫煙場所を設置し、職員にその場所での喫煙を指示していた。

但し、喫煙場所に区画はなく、X の席後方 2、3m 付近にも喫煙場所があり、自席で喫煙する職員もいる状態であった。

次に配置された事務室については、保健所全体用の中央式空気調和機と排風機を設置していた他、

換気扇 1 機、空気清浄機能付きの空気調節装置 1 機の設置された喫煙場所を指定し、喫煙は同所ですべき旨の周知を図っていた。

また、原告の要請を容れ、彼の座席を、2 カ所ある喫煙場所まで、各 10m、19m の位置に設定した。その後、事務所内禁煙の方針を推進し、所内分煙及び禁煙の表示を行い、さらにその後、原告が同所の配属を外れる時期になって、室内全面禁煙措置を実施した。

【判旨～原告請求一部認容～】

・裁判所の認定した影響：眼の痛み、のどの痛み、頭痛等の継続、及び、これによる精神的肉体的苦痛。

・受動喫煙の慢性影響として、肺ガン等のリスクが認められる。

平成 4 年（1992 年）の「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（労働省告示 59 号）や平成 7 年（1995 年）年に厚生省がまとめた「たばこ行動計画」の記載、平成 8 年（1996 年）の「職場における喫煙対策のためのガイドライン」における記載等から、原告が受動喫煙被害を訴えた当時（平成 7－8 年〔1995－1996 年〕）、

被告には、「当該施設等の状況に応じ、一定の範囲において」、との限定付きながら [388]、「受動喫煙の危険性から原告の生命及び健康を保護するよう配慮する義務」があった。

---

388 この限定の根拠として、受動喫煙リスクは、そのばく露時間やばく露量を無視して一律に論ずられない性質であること、当時の日本では、喫煙に寛容な社会的認識が残っていたこと、ガイドラインでも、即時に全面的な分煙対策の導入を図るべきとはされていなかったこと等が示されている。

原告が、大学病院の診断書を示して対策を求めた時点で、原告の座席を喫煙場所から遠ざけたり、職員の自席での禁煙を徹底する、などの措置を講じるべきであったのに放置した点で安全配慮義務違反があり、被告は慰謝料5万円を支払うべきだった。

③の概要は以下の通り[389]。

【事実の概要】

本件原告は、本件被告に嘱託社員として障害者雇用（手関節や指の身体障害で採用当時は5級と認定）され、入社後、関節リウマチも発症していた。被告の工場内のミシン室に常駐し、作業服の修理作業等に従事していて、他の職員らのたばこ煙に晒されていた。

工場の生産停止後は、会議室でカタログの台車への収集や箱詰め作業を行っていた。

原告は、その双方で受動喫煙があったと主張した。

・原告の請求：[補償]損害賠償

・請求の法的根拠：[補償]安全配慮義務違反

・原告の訴えた被害：受動喫煙症及び化学物質過敏症（この他、持病の関節機能障害の増悪を訴えたが、主に作業内容の変更によると主張した）

・企業等が講じていた措置：平成15年の健康増進法第25条の施行、同年発出された厚生労働省のガイドライン（「職場における喫煙対策のためのガイドライン」〔平成15年5月9日基発第0509110号〕）等を踏まえた、

工場内主要事務所の禁煙措置と、建物内の喫煙所の設置、休憩所内に暖簾やカーテン等で仕切られた喫煙スペースの設置、従業員らへの指定場所での喫煙の指示等の分煙措置（現にミシン室での喫煙者は少数だった）。

その他、原告と産業医の面談を踏まえたミシン室の禁煙措置、

会議室での従業員による自発的な喫煙後の換気、その後の全面的な禁煙措置、

原告から受動喫煙症の診断に基づく損害賠償請求を受けた、工場内の喫煙スペースのある室内での粉じん濃度の測定、喫煙者のいる警備室の禁煙措置等。

【判旨～原告請求棄却～】

・裁判所の認定した影響：特段の認定なし。

確かに、原告入社当時、従業員の中に原告の就労する職場で喫煙する者がいたが、被告は、法改正等を踏まえ、原告らが受動喫煙状態にならないよう、申出を受ければ、その都度、相応の対策を講じており、原告が被告での勤務で受動喫煙状態を強いられていたとまでは言えない[390]。

---

[389] 本件も三柴独自に整理した。

[390] なお、関節機能障害の悪化については、本人を従事させた作業（当初はミシンを使用した短時間の軽作業やキャスター付きの机や椅子の運搬作業等、その後、倉庫内でのカタログ等の台車での収集や箱詰め作業）の性質上、被告に予見可能性はなかったし、原告から、手関節に負担のかかる作業を避けるよう記された医師の診断書を受領して以後は、原

その他の事情からも、被告の安全配慮義務違反は認められない。

【汲み取り得る示唆】

これら 3 例だけをみても、本条（法第 68 条の 2）所定の内容は、その制定前から安全配慮義務の内容と理解されていたこと、

しかし、実際の判断では、

①受動喫煙被害は、実際のばく露量に左右されること（相当のばく露量が認められない限り、法的救済に値する被害が認められ難いこと）、

②喫煙が嗜好として社会的に承認されてきたこと、

③一般論はともかく、具体的事案における実際の被害の内容が急性影響にとどまり、がん等の慢性影響までは認められ難いこと、

等を理由として、（医師の診断書が出ても適当な措置を講じない等の事情がない限り、）裁判所が事業者らの過失責任の認定に慎重であったことが窺える。

職場の禁煙措置等の履行請求がなされた事案として、

④京都簡易保険事務センター事件京都地判平成 15 年 1 月 21 日労働判例 852 号 38 頁

⑤JR 西日本（受動喫煙）事件大阪地判平成 16 年 12 月 22 日労働判例 889 号 35 頁

が挙げられる。

④の概要は以下の通り。

【事実の概要】

・原告らの請求：[予防]庁舎内部の禁煙措置、[補償]損害賠償。

・請求の法的根拠：[予防]主位的に安全配慮義務違反、予備的に人格権の侵害または不法行為、[補償]主位的に安全配慮義務違反、予備的に不法行為。

・原告らの訴えた被害：原告ら 2 名のうち 1 名（X1）は、受動喫煙による人格権である嫌煙権の侵害、肺がん等の病気にり患する危険性が増大したことによる精神的苦痛を被害とし、

もう 1 名（X2）は、化学物質過敏症にり患するなどの肉体的苦痛のほか、X1 と同様の精神的苦痛を被害と主張した。

・企業等が講じていた措置：（おそらく原告らが滞在したわけではなく、主に機械へのたばこ煙の影響を慮ってなされた）電子計算機室の終日禁煙措置、その後、食堂内、更にその後、各階事務室等に禁煙室を設置、他の場所では喫煙をしないよう呼びかけていた。

【判旨～原告請求棄却～】

受動喫煙にとは、「自己の意思とは関係なく、その環境にいる限りは不可避的に他人の喫煙によるたばこ煙を吸引させられること」と定義され、それによる被害の可能性については、一般論として、急性影響、慢性影響共に、その蓋然性が認められる。

告とも相談しつつ、梱包作業のみの指示、清掃業務への配転等の配慮をする等、安全配慮義務を果たしていたとした。

受動喫煙の危険性を考慮すると、受動喫煙を拒む利益も法的保護に値する。「嫌煙権」という言葉の適否はともかく，その利益が違法に侵害された場合に損害賠償を求めるにとどまらず、人格権の一種として、受動喫煙を拒むことを求め得ると解する余地もある。

しかし，受動喫煙による健康被害は、ばく露量等によること、

喫煙は現時点で社会的に許容されていること、

厚生労働省のガイドラインも空間分煙を定めていること、

等から、少量ばく露で安全配慮義務違反となるわけではない。

この点、本件においては、喫煙室から漏れ出る ETS（環境たばこ煙）の量、濃度からしても、

X1 については、一時的な不快感にとどまる。

X2 については、化学物質過敏症による症状を主張するものの、それが被告施設における受動喫煙と因果関係を有するか不明

であり、原告らによる請求は、予防、補償共に否定される。

⑤も④とほぼ同様の事実関係で、同旨の判断が示されており、概要は以下の通り。

【事実の概要】

・原告らの請求：[予防]目録記載の各施設（本件各施設）内を禁煙室とする措置、[補償]損害賠償（慰謝料）。

・請求の法的根拠：[予防]人格権に基づく妨害排除・予防請求権又は雇用契約に基づく安全配慮義務履行請求権、[補償]不法行為又は安全配慮義務違反。

・原告らの訴えた被害：受動喫煙によるストレス、がん等の重篤な疾患等にり患する危険性への曝露。

・企業等が講じていた措置：本件各施設のうち、男性更衣室、一部の（主要な）駅の乗務員詰所における禁煙措置、

一部の駅の乗務員詰所や休憩室、宿泊所等における緩やかな分煙（不完全分煙）措置（喫煙場所と非喫煙場所の間のパーティションでの区分と空気清浄機[屋内循環]の設置、こうした措置の従業員への告知、掲示、管理者による指導等）等。

【判旨～原告請求棄却～】

受動喫煙の慢性影響として、一定時間、一定濃度への曝露を前提に、肺がん、副鼻腔がん、虚血性心疾患のリスクの上昇等が認められる。

現行法令等の解釈として、「被告としては、事業場において喫煙室を設置するのが望ましく、それが困難であるとしても、たばこの煙が拡散する前に吸引して屋外に排出する方式である喫煙対策機器を設置するという空間分煙を実施するよう努力することが要請されている」。

また、安全配慮義務違反の判断の一環として、労働省の新ガイドライン（平成 15 年）に沿った履行状況が参考にされる。

しかし、法令等により直ちに全面禁煙措置が義務づけられることはなく、この理は安全配

慮義務についても同様である。

また、受動喫煙にかかる安全配慮義務の内容は、

(i)受動喫煙空間への滞在の義務づけの有無、

(ii)ばく露レベル、

(iii)発生した健康上の影響、

等により異なる。本件ではそのいずれも、存在が認められないか、あっても些少に止まる。

たしかに、原告らは、本件各施設でETS（環境たばこ煙）に曝露する可能性があった。そして、それにより、目の充血、咳、頭痛等の症状を覚えることがあったが、「何らかの疾病に罹患するなど現実に医師の治療を要するほど健康が害されたとまでは認められない」。

よって、履行請求の法的可能性を論じるまでもなく、安全配慮義務の履行請求権に基づく作為請求は理由がない。

人格権に基づく妨害排除・予防請求についていえば、一般に，人の生命，身体及び健康上の利益は，人格権としての保護を受け，違法に侵害された者は，損害賠償請求のほか、人格権に基づき，加害者に対し，現に行われている侵害行為を排除するか、将来生ずべき侵害を予防するため，侵害行為の差止めを求めることができるが、

本件で被告のなすべき措置が全面禁煙に及ばない以上、被告の負う責任範囲外で生じる受動喫煙被害の加害者は、喫煙者である他の乗務員であり被告ではない。

【汲み取り得る示唆】

このように、受動喫煙対策の履行請求可能性や人格権に基づく妨害排除・予防請求可能性は、理論的には認められているが、

実際の認容に際しては、相当程度のばく露の質量を前提に、全面禁煙には至らない、当該事業場の実態に沿った現実的な措置に限られることが窺われる（三柴私見）。

健康増進法の改正で、法定措置の履行請求が認容される可能性はあるが、相当程度のばく露量を前提とすることに変わりはないだろう（三柴私見）。

製造業者に対する損害賠償請求例としては、

損害賠償等請求事件東京地判平成25年12月17日D1LAW28224156

が挙げられる。

本件は、タクシー運転手だった原告が、車内での受動喫煙で咽頭がん等の疾病に罹患した等として、たばこ販売業者である日本たばこ産業（JT）を相手方として、不法行為損害賠償請求と共に、人格権に基づき、主位的にたばこの製造・販売の差し止め、予備的に警告表示・不適切な広告の削除及び謝罪広告の掲載を請求した事案である。

判決は、直接の加害者は喫煙者であり、被告は間接的に関与しているに過ぎない、

受動喫煙被害防止のため紙巻きたばこの製造・販売停止を求めるには論理の飛躍がある等として、請求を全部棄却したが、

その過程で、受動喫煙防止の中心的課題は公共施設や職場での分煙化や喫煙者のマナーの徹底等であったし、（当時の）健康増進法第25条の名宛人も施設管理者であったこと等

を述べている。

また、被告であるJTが、喫煙マナー啓発活動に取り組んだり、受動喫煙に関する注意文言をたばこの包装に表示してきたこと等も積極的に評価している。

加えて、ここでも、社会全体に喫煙に寛容な風潮があったこと等を挙げ、被告の責任を否定した。

【汲み取り得る示唆】

化学物質等による職業性疾病対策では、製造業者が一定の義務を怠った場合、安衛法上も民事法上も一定の責任を負うことが予定されているのに対し、たばこについては異なる発想となることが窺われるが、本判決はJTの取り組み努力を積極的に評価しているので、仮に他の化学物質と同じ責任を負う前提をとっても結論は変わらなかったと解される。

オ4　関連規定には、当然に平成30年(2018年)改正健康増進法の諸規定が挙げられる。

同法は、第29条以下で、多数者利用施設等の区分に応じ、一定の場所等を除き、喫煙を禁止すると共に、施設管理権者が講ずべき措置を規定する。

特に20歳未満の者の喫煙可能場所へ立入らせてはならないとする(同法第33条第5項、第35条第7項)。

また、全ての者を名宛人として、喫煙禁止場所での喫煙を禁止し、都道府県知事による命令及び命令違反への罰則によりその履行を担保している（同法第29条、第77条第1号)。罰則はないが、喫煙禁止場所以外で喫煙する際も、受動喫煙を生じさせないよう配慮するよう定めている（同法第27条)。

施設等の区分に応じ講ずべき措置は、図表193の通りであり、概略、

学校、病院、児童福祉施設等の第一種施設では、特定屋外喫煙場所を除き、敷地内原則禁煙とされ（同法第29条)、

第一種施設や喫煙目的施設以外の第二種施設（普通の事務所や工場等）では、技術的基準を充たす喫煙専用室以外、原則屋内禁煙とされ（同法第29条第1項第2号、第33条)、

バーやスナック等の喫煙目的施設では、屋内の一部か全部を構成する喫煙目的室（喫煙を主目的とする飲食等しながら喫煙できる部屋）で喫煙可能とされている（同法第35条)。

また、既存の小規模飲食店（特定飲食提供施設）では、屋内の一部か全部を構成する喫煙可能室（飲食等しながら喫煙できる部屋）で喫煙可能とされている（同法附則第2条)。

人の居住用の場所、ホテル等の客室（個室）は、これらの規制の適用が除外されている（同法第40条第1号、第2号)。

施設管理権者等には、喫煙禁止場所での喫煙器具（灰皿等）の設置が禁止されている他、喫煙者にその中止やその場所からの退出を求めるよう努める義務が課されている（同法第30条第1項、第2項)。

また、専用喫煙室（喫煙だけができる部屋）や喫煙目的室（喫煙を主目的とする施設内に設けられた飲食等しながら喫煙できる部屋）を設ける場合、施設の出入口に所定の標識を設置すること（同法第33条第3項、第35条第3項）や、20歳未満の者をそこに立ち入らせ

ないようにすること（同法第 33 条第 5 項、第 35 条第 7 項）が求められている。

これらに違反した場合、都道府県知事等の指導の対象となる（同法第 31 条）ほか、

喫煙禁止場所からの喫煙器具の撤去、設置した喫煙室の構造が技術的基準に不適合となった場合の標識の撤去や使用停止等については、都道府県知事が勧告できる（同法第 32 条第 1 項、第 34 条第 1 項、同法第 36 条第 2 項）。

この勧告に従わない場合、知事は、企業名の公表又は勧告に従うべき旨の命令をなし得ることを定め（同法第 32 条第 2 項、第 3 項、第 34 条第 2 項、第 3 項、第 36 条第 3 項、第 4 項）、

この命令に従わない場合や、そもそも出入口の標識の掲示義務に反した場合には、50 万円以下の過料が適用され得る（同法第 76 条第 1 号、第 2 号）。

ここでは、罰則の対象が、禁煙場所での喫煙器具の撤去義務違反や、設置した喫煙室の構造が技術的基準に不適合となった場合の標識の撤去義務違反や使用停止等違反に限られており、それも都道府県知事の勧告及びそれに従わない場合に発せられる命令にも従わない場合に限られていて、禁煙場所での喫煙行為やその管理の懈怠そのものに罰則の適用が予定されていないことを強調せねばならない。

17　吉田・阿部（未央）解説（第 7 章第 69 条～第 71 条）

吉田・阿部（未央）解説は、第 7 章に属する第 69 条から第 71 条の 4 を対象としている。

これらは、労働者の業務上の事由による（主に身体的な）健康障害防止を超えて、より積極的な労働者の心身の健康増進の促進を図った規定群である（作業関連疾患対策は射程に入る）。いずれも罰則は付されていない。

解説の概要は以下の通り。

ア　法第 69 条は、

第 1 項で、事業者に対し、健康教育や健康相談を例示しつつ、健康の保持増進策を、継続的かつ計画的に講じるよう、努力義務を課し、

第 2 項で、労働者に対し、第 1 項所定の事業者が講じる措置を「利用して」自ら健康の保持増進に努めるよう求めている。

イ　本法が第 1 条で定める労働者の安全と健康の確保（＋快適職場環境形成）という目的を達するには、業務起因性のある健康障害の防止を超えて、

①心と体の両面にわたる対策を講じること、

②積極的な健康づくり、体力づくりを行うこと、

③生活習慣病、業務に関わる精神疾患を含む作業関連疾患の予防を見据え、

労働者の現在の健康状態を基準とした就業上の配慮を図ること、

その限りで私傷病管理も行うこと、

④必要の限り、私生活に及ぶ働きかけを行うこと、

等が必要になるため（以上の整理は三柴）、本条は、先ず事業者に対して、そうした措置を講じる努力義務を課した。

本条には、生活習慣病の有病率、労災発生率、傷病による労働損失日数の減少等の効果が期待されている。

安衛法は、その制定当初から、労基法が定める賃金、労働時間等の一般的労働条件と労働災害との関係を指摘していた（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）。すなわち、心身の健康状態の悪化が労災リスクを高めることは、もとより本法の想定内であった。

もっとも、職域のリスク管理を主な目的とする労働安全衛生法が、具体的な課題について、どこまで労働者の私傷病や私生活、心の問題にまで踏み込むべきかは常に議論されてきた。

近年の産業保健を巡る政策論議でも、日本経団連は、産業保健政策の所掌を業務上の危険有害要因による健常者の発症増悪防止に限定するよう求めてきた [391]。厚生労働省は、素因や基礎疾患保有者への健康配慮／管理と就労支援を、産業医等の産業保健専門職の支援を受けつつ事業者側の責任で行わせるよう、政策を展開してきた [392]。

少子高齢化、産業構造の変化とストレス社会の到来、法定健診での有所見率の増加、国民の健康への関心の高まり、伝統的な労災発生率の減少等、様々な事情が本条に基づく国の施策や事業者責任の強化を後押ししている。

ウ　本条を含む心身両面に及び、健康保持増進を多角的に図る／支援する規定の多くは、昭和 63 年（1988 年）の安衛法改正時に新設された。

制定の背景には、

第 1 に、高年齢労働者の労災の増加傾向があった。とりわけ転倒・墜落等の発生率が若年労働者の 2 倍超に達していた。高血圧、虚血性心疾患等の有病率も高かった。いずれも、職域での管理が必要かつ可能と考えられた。

第 2 に、技術革新等の働き方や職場の変化を背景とするストレス問題の増加ないしそれへの問題意識の高まりがあった。

本条の制定にあわせ、労働者の心と体の健康づくり（Total Health Promotion Plan：THP）の推進を目的として、法第 70 条の 2 に基づく「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（健康保持増進指針。昭和 63 年 9 月 1 日健康保持増進のための指針公示第 1 号。最新改正：令和 5 年 3 月 31 日 健康保持増進のための指針公示第 11 号）が策定された。

これは、企業における体操やウォーキング、禁煙、接種の促進等をイメージしたもので、健常者と不調者とを問わず、労働時間等の勤務条件面での配慮も含んでいる（昭和 63 年 9

---

391 例えば、令和 4 年 10 月 17 日第 1 回産業保健のあり方検討会における鈴木重也構成員（日本経団連）の発言。

392 第 2 回今後の産業保健のあり方検討会資料 1（今後の産業保健のあり方に関する論点）1-2 頁や治療と就労の両立支援政策に顕著。三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」日本労働研究雑誌 762 号（2024 年）5-6 頁も参照されたい。

月 16 日基発第 601 号の 1・七)。

同指針では、職場での THP の目的を、労働者のメタボリックシンドロームの予防と健康レベルの向上とし、労働生産性向上の観点にも言及している。方法としては、適度な運動と健全な食生活、ストレスコントロール等を挙げている。

令和 2 年の指針改定（令和 2 年 3 月 31 日 健康保持増進のための指針公示第 7 号）では、

①労働者個人より集団を対象としたポピュレーション・アプローチ、

②無関心層の取り込みのための楽しみながら取り組めるスポーツの促進、

③高齢化を見越した若年期からの運動の習慣化、

の 3 点が追記された。この改定は、令和 2 年（2020 年）に開催された東京オリンピック・パラリンピックに向けて策定された「スポーツ基本計画」（平成 29 年 3 月 24 日）との連動も図っていた。

指針が事業者に求める主な措置の内容は、①健康指導、②健康教育、③健康相談等であり、このうち①は、健診や健康測定（健診に追加して行われる医学的検査や生活状況調査等、健康指導を目的とした、より広範囲のもの）等による健康状態把握に基づきなされる、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導（特に睡眠、喫煙、飲酒に関するもの）等が想定されている。

措置の実施主体には、

産業医、衛生管理者、保健師等の事業場内産業保健スタッフと人事労務管理スタッフのほか、

労働衛生機関、中央労働災害防止協会、医療保険者、医師会、地方自治体等の事業場外資源

が想定されており、令和 2 年の改正で、中小企業による後者の活用が強調された。

指針では、健康保持増進対策でも、事業者が目標設定と推進表明から始め、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクルを構築・運用するよう求められている。

エ　法第 70 条は、事業者を名宛人として、健康保持増進対策として、第 69 条に定めるもののほか、体育活動、レクリエーションその他の活動につき、労働者に「便宜供与」を行う等の努力義務を課している。

本条は、昭和 47 年の安衛法制定時点で、同じ第 70 条に設けられており、法第 69 条の新設に伴い、「前条第一項に定めるもののほか」が追記されたほか、現在に至るまで内容は変わっていない。

「体育活動」は、スポーツ等を意味し、「レクリエーション」は、勤務時間外に楽しみで行われる活動を意味する。「便宜の供与」とは、可能な範囲での提供であって、労働者に請求権を付与する趣旨でないことを意味する（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)。「その他の活動」は、職場体操、栄養改善等を想定している。

オ　法第 70 条の 2 は、やはり法第 69 条所定の健康保持増進対策につき、

第 1 項で、厚生労働大臣による履行支援のための指針の公表を定め、

第 2 項で、厚生労働大臣による事業者等に対する指導を定めている。

これらは、具体的手法を承知しない事業者に向けて標準的手法を示すことにより、対策の促進を図る狙いを持っている。

本条に基づく主な指針は、

①上掲の健康保持増進指針

②労働者の心の健康の保持増進のための指針（通称メンタルヘルス指針。平成 18 年 3 月 31 日指針公示第 3 号、最終改正：平成 27 年 11 月 30 日指針公示第 6 号）

の 2 つである。

この他、対象を特定した臨時的指針として、

③「原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」（「東京電力福島第一原子力発電所における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」平成 23 年 10 月 11 日基発 1011 第 2 号･第 3 号･第 4 号。最終改定：平成 27 年 8 月 31 日基発 0831 第 11 号･第 12 号）がある。

なお、法第 70 条の 2 に基づく指針につき、安衛則第 61 条の 2（同第 24 条を準用）は、その公表は官報に掲載するとともに、厚生労働省労働基準局及び都道府県労働局において閲覧に供することにより行うと規定している。

①は、前述の通り、昭和 63 年（1988 年）の安衛法改正により法第 69 条等が設けられた際に定められたもので、健康保持増進対策の基本的考え方、推進体制、個人情報保護等を定めている。

②は、平成 17 年（2005 年）の安衛法改正の際、法令上の根拠を持たなかった「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（平成 12 年 8 月 9 日基発第 522 号の 2）の内容を発展的に踏襲して策定されたものである。

この指針は、予防段階を 1 次予防から 3 次予防の 3 段階に分け、以下のように、各段階に応じて具体的な進め方を示している。

1 次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）：作業環境・方法、労働時間、仕事の質量、ハラスメントを含む職場の人間関係、職場の文化・風土等の職場環境等にかかる問題点の把握と改善。

2 次予防（不調をもたらす問題の早期発見・早期対応）：労働者、上司、家族等からの相談対応体制の整備、産業保健スタッフや外部医療機関への紹介等。

3 次予防（不調者への事後対応や再発防止）：職場復帰支援プログラムの策定と体制整備、組織的・計画的取り組み。

また、以下の 4 つの実施主体による取り組み方法を提示している。

①労働者自身によるセルフケア

②上司等によるラインケア

③産業医等による事業場内産業保健スタッフ等によるケア

④外部医療機関等による事業場外資源によるケア

平成 27 年の改定では、その包括性、具体性が強化された。特に職場復帰支援の項目が新設されたことと、個人情報保護について詳細が示されたこと等が特筆される。

カ　法第 70 条の 3 は、

①法第 66 条第 1 項所定の法定健診の方法等を具体化する省令、

②法第 66 条の 5 第 2 項所定の健診後事後措置等の履行支援のための指針、

③法第 66 条の 6 所定の法定健診結果の本人への通知方法等に関する省令、

④法第 70 条の 2 第 1 項所定の THP 等の健康保持増進策を具体化／履行支援する指針、

につき、

健康増進法第 9 条第 1 項所定の健康診査等指針（厚生労働大臣が、健康増進事業者〔健康増進法第 6 条所定の健康保険者等〕に対して、健康診査実施、健康手帳発行等に関する指針を公表して、国民の自主的措置の支援を図るもの）との調和、ひいては安衛法上の健康保持増進策と健康増進法との連携を図らせようとした規定である。

キ　法第 68 条の 2 の解説で述べられているように、健康増進法と安衛法の連携は、受動喫煙対策で図られたのが嚆矢と思われるが、この規定は、それを更に展開させようとしたものと解される。

すなわち、職域での労働者の健康を司る安衛法が、まさに家庭、地域などでの生涯にわたる心身両面にわたる健康（国民全体の健康）にも関心を持ち、ゆくゆくはコラボヘルスの実現のため、事業者と健康保険の保険者とで、健診データ等の情報連携を図ることを視野に、

まずは努力義務やそれに紐付くガイドラインレベルからでも、それらを推進する政策と連携して進めていくという行政の目標設定を図る趣旨と共に、

健常者の健康状態の維持強化のみならず、たとえば事業者に健康診断で生活習慣病等も診査させ、その健康状態に応じた就業上の措置を講じさせる、

産業医が面接指導において行う私生活に関わる聞き取りやアドバイスを許容ないし促進するなど、

職域から私傷病管理や私生活にアプローチすることに根拠を与える趣旨もあると察せられる（三柴による）。

ク　法第 71 条は、

第 1 項で、労働者の健康の保持増進対策につき、国が、

①資料提供、

②作業環境測定及び健康診断の実施「の促進」、

③受動喫煙防止設備の設置「の促進」、

④健康教育等にかかる指導員の確保及び資質向上「の促進」、

等の援助に努めるよう求め、

第 2 項で、

国が第 1 項の援助を行うに際して、中小企業者に特別の配慮を行うよう定めている。

第 1 項で、「促進」との文言を多用した趣旨は、実施を保証できないことと、行うとしても直接の実施ではなく、費用補助等の形式になること、政府内では、そのための予算を得る意図もあると解される（三柴）。

ケ　上掲①（又は④）の好例として、厚生労働省は「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成 16 年 10 月 14 日送付案内：基労安発 0323001 号、最終改正：基安労発 0706 第 1 号平成 24 年 7 月 6 日。以下「職場復帰の手引き」という）が挙げられる。

ここには、以下の 5 段階のステップと具体的支援内容が示されている。

第 1 ステップ：病気休業開始及び休業中のケア

労働者が安心して療養に専念できるような情報提供が求められる。

なお、後掲のワコール事件京都地判平成 28 年 2 月 23 日労働判例ジャーナル 51 号 13 頁では、本人の療養中、会社関係者から直接連絡しないよう主治医から求められていた（と本人から聞き及んでいた）のに、あえて連絡をとったことが安全配慮義務違反となる旨示されている。

第 2 ステップ：主治医による復帰可能性の判断

日常生活への復帰と業務遂行能力の回復ではレベルが異なることを踏まえ、主治医－産業医間の情報交換が求められる。

第 3 ステップ：復帰の可否判断及び復帰プランの作成

事業場内産業保健スタッフが中心となって、労働者の意向を確認し、上司も参画のもと、就業上の配慮の内容を定める必要がある。

第 4 ステップ：最終的な復帰の決定

第 5 ステップ：復帰後のフォローアップ

疾患の再発再燃の確認、プランの評価・見直しが求められる。

裁判例の中には、2 度目の復帰時のプランでは定時・軽減勤務とされていたのに、月 100 時間超の時間外労働が行われ、労働者の精神疾患が再燃した事案で、使用者の安全配慮義務違反を認めた例がある（建設技術研究所事件・大阪地判平成 24 年 2 月 15 日労判 1048 号 105 頁）。

なお、職場復帰の手引きでは、正式な職場復帰の決定（第 4 ステップ）前に、復帰準備と可否判断等を目的とした「試し出勤制度」の実施が推奨されている。

コ　第 69 条から第 71 条のような健康の保持増進策に関する規定にとって近年の重要な関連規定として、法第 66 条の 10 が挙げられる。

同条は、ストレスチェックの集団分析等により、ストレスの原因となる職場環境の改善を図ることを一次的目的、高ストレス者に対する就業上の配慮を二次的目的としており、特に第 69 条と第 70 条の 2 第 1 項に基づくメンタルヘルス指針との関係が深い（その制度の原型は、以前から同指針に定められていた〔三柴〕）。

サ　健康の保持増進対策に関する定めの沿革は以下の通り。

労基法制定当初は、第 5 章「安全及び衛生」のうち、作業環境面について、事務所衛生等の一般的義務を定めた第 43 条で、

建設物及びその附属建設物について、

換気、採光、照明・・・

その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置

を講じねばならないと定め、

第 52 条第 3 項で、

法定健診（雇入時及び定期の健診）の結果に基づく就業上の措置（就業場所や業務の転換、時短等）

を講じねばならないと定めていた。

しかし、前者は事務所衛生に限られていたし、後者は一般的な健診に基づく措置に限られており、射程が狭かった。

昭和 47 年（1972 年）の現行安衛法制定で、第 7 章「健康管理」の第 70 条に現行同条とほぼ同様の規定が設けられたが、現在もそうであるように、比較的身体面を強調する定めだし、それを具体化するなど実施を支援する規定はなく、事業者向けの訓示的色彩が強かった。

昭和 63 年（1988 年）の法改正で、第 7 章が「健康管理」から「健康の保持増進のための措置」に改められ、第 69 条に、健康教育及び健康相談、継続的かつ計画的な実施等のソフトないし心理面に及ぶ具体策を示す規定が設けられた（従前の第 69 条は、潜水業務等の危険作業における作業時間の制限を定めており、これは第 65 条の 4 に移動した）。

第 70 条の 2 には、所管大臣による指針の公表と事業者らへの指導が定められ、法第 69 条（及び第 70 条）の実施を支える制度がある程度整った。

シ　健康増進（Health Promotion）の考え方は、国際的には、昭和 21 年（1946 年）に WHO が、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態との広い定義を示したところに嚆矢があり、

昭和 61 年（1986 年）には、WHO の「ヘルスプロモーションに関するオタワ憲章」が採択され、ヘルスプロモーションとは、人々が自ら健康をコントロールし、改善できるようにするプロセスだとの自律性を謳うと共に、社会的環境の改善を含むことも示された。

国内での政策的取り組みの嚆矢は、昭和 53 年（1978 年）の「第 1 次国民健康づくり対策」10 カ年計画の策定と思われる。高血圧、肥満を主なターゲットとして、疾病防止を図り、国民全体の健康を図った計画である。

これに基づき、当時の労働省は、シルバー・ヘルス・プラン（SHP）構想を発表し、昭和 54 年（1979 年）には中央労働災害防止協会に専用の推進室が設けられた。

昭和 55 年（1980 年）には、第 6 次労災防止計画に「トータル・ヘルスケア」の文言が盛り込まれた。これは、高齢者に限らず全年齢を対象とした健康対策を意味する。

これらの構想／計画は、

①疾病防止から積極的な健康・体力づくり（ポジティブ・ヘルスケア）へ、

②職域のみならず、私生活全てでの健康管理、
③身体のみでなく、メンタルも対象とした健康管理、
といった性格を持っていた。

こうした流れを踏まえ、昭和 63 年（1988 年）には第 2 次国民健康づくり対策（アクティブ 80 ヘルスプラン）が策定されると共に、安衛法が改正され、健康の保持増進対策に関する規定の整備が図られ、THP（トータル・ヘルス・プロモーション）事業が開始された。

メンタルヘルスについては、昭和 57 年（1982 年）の羽田沖航空機墜落事故につき、機長の精神疾患との関係が指摘されたこと [393]、昭和 59 年（1984 年）に新幹線上の地下駅で起きた国鉄の設計技師の過労自殺未遂が初めて労災認定されたことが嚆矢となり、

中央労働災害防止協会や産業医学振興財団による対応のための冊子が発行されるなどしていた。

平成 11 年（1999 年）には、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（平成 11 年 9 月 14 日基発第 544 号 [394]）が発出され、

平成 12 年（2000 年）には、法的根拠はなく、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（旧メンタルヘルス指針。平成 12 年 8 月 9 日基発第 522 号の 2）が公表された。

これらの動きには、新入社員の過労自殺につき企業責任が認められた電通事件最 2 小判平成 12 年 3 月 24 日民集 54 巻 3 号 1155 頁が大きく影響した。

平成 17 年（2005 年）の法改正では、長時間労働者対象の面接指導制度が創設され、その際にメンタルヘルスもチェックすべきこととされた。また、衛生委員会の調査審議事項にメンタルヘルス（精神的健康の保持増進を図るための対策）が加えられた。

平成 18 年（2006 年）には、安衛法第 70 条の 2 に基づく現行のメンタルヘルス指針（労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年 3 月 31 日指針公示第 3 号、最新改正：平成 27 年 11 月 30 日指針公示第 6 号）が公表された。

ス　健康の保持増進対策にかかる条規の適用の実際については、元労働行政官で、安全衛生教育者である藤森和幸氏と、元労働基準監督官である篠原耕一氏から、以下の情報が得られた。

これらの規定のうち事業者を名宛人としたものは、いずれも努力義務規定であるため、監

---

393 昭和 57 年（1982 年）2 月 9 日、精神的変調をきたした機長の異常行動により、日本航空の飛行機が逆噴射して航空機が羽田空港沖で墜落し、乗客 24 人が死亡、149 人が負傷した。心身症が疑われたが、事故調査報告書では、精神分裂病（現在の統合失調症）であり、投薬治療を受けていたことが示唆された。

394 平成 23 年 12 月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 第 1 号）に改められて指針は廃止され、最新改正は、令和 5 年 9 月 1 日基発 0901 第 2 号により行われている。

督官による介入は難しく、メンタルヘルス不調者、過労死・過労自殺者が生じた場合の事後対応に際して、労災認定したり、労働時間の面で取り締まりを図ったりするのが一般的である。

確かに、体制整備や手続き面の監督指導はできる。

事業者は、衛生委員会や安全衛生委員会で、健康保持増進対策や健康障害防止対策の基本や重要事項、実施計画の作成、メンタルヘルス対策の樹立（法第 18 条第 1 項）について調査審議することになっているので、監督官は、臨検等でその開催議事録（安衛則第 23 条第 4 項）を確認することができるし、現に時々行われている。

しかし、内容を深く確認はできないし、そもそも中小事業場では、委員会の設置義務がない。だからマンネリ化し、安全衛生活動に必要な情報が委員会等で共有されないことにもなり易い。

産業医や衛生管理者等の選任については、監督指導が行われているが、中小規模事業場では、産業医や衛生管理者等の選任義務もない。衛生管理者に代わるべき衛生推進者等の選任も形だけになり易い。

否、大企業での衛生管理者や産業医でも形式化の傾向があるし、医療や保健の専門家でありながら、企業に雇用ないし委託され、人事労務部門とも協力するには倫理的な矛盾（個人の保護か組織の防衛か等）があり、企業側が、その点を理解したうえで活用方法（先ずはできる限りの快復や職務定着を支援させたうえで、奏功しない場合には人事労務部門が労務的対応を図るなど、彼らが役割葛藤を生じず、その職責を果たし易くなるような工夫〔三柴〕）を考えないと、存在意義を発揮し難い。

メンタルヘルスについては、ストレスチェックの実施状況につき、事業者に結果等報告が義務づけられているので（安衛則第 52 条の 11）、未実施につき監督指導が行われているほか、メンタルヘルス指針の内容について、関連するリーフレット等の資料を示しつつ、「ソフトな文書」である指導票を用いて注意を喚起することがある。

臨検の際に長時間労働者や高ストレス者が認められた場合、

「過重労働による健康障害防止について」

「メンタルヘルス対策に関する指導書」

という定型書式により、指導を行うようにもなっている。

両書式には、法令や指針に沿ったチェック項目が並び、監督署に改善事項を報告させるつくりになっている。また、その最後には、ちさんぽや産保センターの案内が記され、相談先等として利用できることが示されている。

しかし、特に健康保持増進対策は開発的な前線課題なので、中小規模事業場での実施は困難なのが実情である。

結局、ガイドラインから著しく外れるような対応は、労災民訴において、被害の予見・回避可能性ありとして、企業の民事過失責任が認められることで、経営者がそうした事柄に注意を向ける場合には、一定の抑止になっているものと解される（三柴の見解を含めた）。

行政関係団体による事業者らへの支援策は、労働者健康安全機構の産業保健総合支援センターや中央労働災害防止協会（中災防）等で行われている。

労働者健康安全機構は、労働者健康安全機構法に基づく厚生労働省所管の認可法人であり、産業保健総合支援センター（産保センター）は、その傘下にあって、全国 47 都道府県に設置されている。紆余曲折を辿って今の体制となっており、現在は、産保センターが、従業員数 50 人未満の小規模事業を支援する地域産業保健センター（ちさんぽ）の運営も担っている。

産保センターでは、

①窓口相談・訪問指導（実施相談）

②研修会の実施・講師派遣

③HP 等を通じた情報提供

④事業場向けの啓発

⑤調査研究

⑥ちさんぽの運営

等を担っている。

産業カウンセラーや社会保険労務士などの有資格者が、メンタルヘルス対策促進員に任命され、（回数制限があるが、）事業場での訪問指導（実施相談）等を担っており、心の健康づくり対策計画策定の支援等も行っている。

ちさんぽは、健診での有所見労働者にかかる医師等からの意見聴取、長時間労働者対象の面接指導、ストレスチェックにより判明した高ストレス者対象の面接指導等（安衛法第 66 条の 4、第 66 条の 8、第 66 条の 8 の 2、第 66 条の 10 第 5 項）を、概ねその地域の医師会に所属する医師を紹介して実施している。

最大の特徴は、いずれも（すなわち、ちさんぽ事業を含めた産保センター事業のすべてが）無料で実施されていることである。また、いずれも監督署が、是正勧告や指導を行った際等に活用を促している。地域に密着しつつ法令対応事業を行っている（事業者が法令遵守のために利用できる）ことも特徴の 1 つである。

課題の 1 つとして、周知・活用の不足が挙げられる。

中災防は、労災防止団体法に基づく厚生労働省所管の認可法人であり、各事業場のメンタルヘルス推進担当スタッフの養成、管理監督者や一般従業員向けのメンタルヘルス研修などを実施している。また、全国約 5000 の賛助会員を中心に、依頼のあった事業場にトレーナー（講師）を派遣して、心身両面の健康づくりを支援している。基本的には有償である。

また、諸種のチェックリストを作成し、普及を図っている。

課題の 1 つとして、産業保健総合支援センターほか、他の事業場外資源との連携不足が挙げられる。

事業場での実施状況として、これらの条規の趣旨を踏まえた積極的な実施例が見られる。

労働者の病死等の経験を踏まえ、あるいは積極的な経営戦略として、

経営者が、生産性や企業イメージ、社員のモチベーションの向上、健康保険料・傷病手当の削減、労災リスク、離職率の減少等のメリットを強調し、健康と経営の一体性を従業員に周知し、

経営トップクラスがリーダーとなると共に、各部署ごとに推進担当者を任命するなどして、トップダウンとボトムアップの情報流通や働きかけを行い、

適正体重、朝食、飲酒、間食、禁煙、運動、睡眠、ストレス

等の指標を設定して、数値による個別的・集団的な健康管理を行うような例である。健康管理のためのスマホのアプリの開発なども行われている。

組織的取り組みの目標として、健康経営[395]優良法人の認証を設定する等も行われている。

ただし、健康という課題の質的性格ゆえに、成功例を定義しにくいという問題もある。健康経営優良企業の認証も比較的手続きを重視した仕組みであり、その認証を受けているから実質を伴っているとは限らない。逆もまた然りである。

一般論として、アピールの上手な企業が前面に出やすいという問題も生じる（三柴追記）。

総じて、法政策による健康保持増進対策は難航しており、勤務に関係する自殺者の減少も、予防施策というより、景気動向と連動しているように見える（三柴追記）[396]。

過労死・過労自殺者数や、職場で強い不安・ストレス・悩みを抱えている労働者の割合も高止まりしている[397]。

---

[395] 「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標である。
https://kenkokeiei.co.jp/kenkokeiei_executiveoffice_info/

健康経営については、日本労働研究雑誌 2024 年 1 月号(No.762)が、多角的な検証を加えている。

ここで、三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」は、健康経営について、従業員の健康管理を通じて労働生産性の向上を図るよう、経営層に訴求するための概念であって、特に労働生産性に影響する精神・脳心臓疾患（のリスク）、心身の不調の測定に関心を持つことを述べる。国の産業保健に関する EBPM 構想とも相まって、先ずは事業者による健康情報の取扱いの要求が高まっていることを指摘する。

そのうえで、事業者がいかなる点に留意して健康情報を取り扱うべきかを整理している。

すなわち、①偏見を受けやすい情報か、②職場で管理できる事柄か、③労働能力や職場秩序に影響する事柄か、の 3 点を基本的な基準として、一定の体制整備と手順を踏んだうえ、職場での情報の取扱いの是非を判断すべき旨を述べている。

[396] 警察庁作成資料
（https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H24/H24_jisatunojoukyou_04.pdf 最終閲覧日 2024 年 1 月 9 日）。

[397]厚生労働省作成資料（https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001001667.pdf 最終閲覧日 2024 年 1 月 9 日）。

セ　関係判例は以下の通り。

1）健康保持増進指針に関する裁判例

1－1)療養補償給付不支給処分取消請求事件東京地判平成 20 年 11 月 28 日 Westlaw Japan

重度で要治療の高血圧症を持つ原告が、店舗での勤務後、工場に配転され、箱詰め作業等に従事していたところ、脳疾患である右被殻（ひかく）出血（本件疾病）を発症し、その後脳梗塞を合併して左片麻痺となったため、

被告会社が、健診、保健指導等の健康保持増進措置を講じなかった、また、工場への配転が不適切だったとして、労災申請した事案において、

判決は、被告会社は、

①定期健診を実施し、

②保健指導で血圧測定、ストレス管理、休養・睡眠、禁煙等を指示していたし、

配転後の工場での作業の業務の質量は過重でなかったので、

本件疾病と原告の業務に相当因果関係はないとした。

重度の高血圧症罹患者に健康保持増進指針所定の措置（特に健診とその結果に基づく保健指導、受診勧奨等）が履行されていたことを評価し、

それが自然的経過を超えて脳心臓疾患を生じたと評価しなかった例と言える。

なお、法定健診とその結果に基づく事後措置は、安衛法上の義務であると共に、民事上の安全配慮義務の内容と評価され易い。

1－2）真備学園事件岡山地判平成 6 年 12 月 20 日労働判例 672 号 42 頁

法第 66 条の関係判例を参照されたい。

なお、本件が生じた当時は、健診結果を受けた事後措置（現行安衛法第 66 条の 5）や保健指導等の措置（現行安衛法第 66 条の 7）は定められていなかったが、この時点で既に安全配慮義務の内容と評価されていたことは特筆される。

メンタルヘルス対策（若手医師の自殺防止）につき、長時間労働者対象の面接指導、メンタルヘルス専門部会の設置等の制度整備のほか、業務軽減・担当替え等の措置を講じることが安全配慮義務の内容だったとした例として、

公立八鹿病院組合ほか事件・広島高裁高松支判平成 27 年 3 月 18 日

がある。

2）後の過労（死）やメンタルヘルス関係判例のリーディングケースとなった判例

電通事件最 2 小判平成 12 年 3 月 24 日労働判例 779 号 13 頁（1 審：東京地判平成 8 年 3 月 28 日労働判例 692 号 13 頁、原審：東京高判平成 9 年 9 月 26 日労働判例 724 号 13 頁）

＜事実の概要＞

亡 A は、大学卒業後、Y 社（被告、控訴人、被上告人）に採用されてラジオ推進部に配属され、40 社ほどのスポンサーを担当していたほか、新人のため、朝方に来て机のぞうきん掛け等の雑務をこなしていた。

明朗快活、真面目な性格で、業務に意欲的だったので、上司や顧客等からも好意的に受け

止められていた。

Y社の給与水準はかない高かったが、時間外労働や過少申告が恒常化していた。亡Aは、入社年8月頃から翌日1−2時頃の退社が増え、11月末には帰宅しない日が生じるようになり、翌年1月からは、290時間強／月（年間換算で3500時間程度）の労働時間となり、心身とも疲労困憊した姿が同僚や上司にも認められたが、上司は早く仕事を切り上げて帰宅するよう述べる以上の措置を講じず、同年8月末頃に、自宅で縊死した。

そこで、父母であるXらが、Y社を相手取り、その過失責任（契約責任及び不法行為責任）ないし上司の過失にかかる使用者責任に基づく損害賠償請求を行った。

1審はXらの請求をほぼ全面的に認容したが、原審は、基本的に1審判断を支持しつつ、本人の労働時間の過少申告、労働時間の不適切な配分、医療受診をしなかったこと、両親が仕事を止めなかったこと等につき、過失相殺の類推適用により、3割を差し引いた。そこで、XらとYの双方が上告した。

＜判旨～原判決中Xらの敗訴部分を破棄差戻し～＞

長時間労働により疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、心身の健康を損なう危険がある。

労基法の労働時間制限、安衛法の作業管理規定（第65条の3）は、そうした危険の発生防止を目的とするものと解される。

使用者は、業務遂行に伴う過度な疲労や心理的負荷等の蓄積による労働者の心身の健康障害を防止する注意義務を負う。上司（使用者に代わり労働者に指揮監督権限を有する者）は、その注意義務に沿ってその権限を行使すべきである。

身体加害行為による損害賠償請求につき、裁判所は、過失相殺規定を類推適用して、損害の発生又は拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を一定程度しんしゃくできるが、

ある労働者の性格が、同種業務に従事する労働者の個性の多様さの通常想定範囲内にある限り、その性格とそれに基づく業務遂行の態様等が損害の発生や拡大に寄与しても、使用者や上司は、適材適所も図れることもあり、使用者の予見範囲内といえ、賠償額算定上心因的要因としてしんしゃくできない。

亡Aの性格は、同種業務に従事する労働者の個性の多様さの通常想定範囲内にあったので、しんしゃくできない。

＜判決の意義＞

本判決は、最高裁として初めて、使用者の業務管理を通じた過重な疲労・ストレス防止義務を宣言し、過重負荷によるメンタル疾患（や過労による脳心臓疾患）の賠償や補償にかかるリーディングケースとなった。

事案としては長時間労働を前提にしていたが、精神的な理由による精神的な障害（やそれによる自殺行動）について、使用者の責任を認めた点に意義があり、現に多方面に影響を与えた。

また、従前は自殺は本人の故意によるものと考えられていたところ、業務上の過重負荷に

より精神障害が発症し、それにより行為選択能力を著しく阻害されて自殺に至る旨推定された。同種業務に従事する労働者の個性の多様さの通常想定範囲内にある性格傾向につき、損益相殺ができない旨述べられたことと合わせ、予防と補償の政策や裁判例に多大な影響を与えた。

例えば、安衛法第 70 条の 2 に基づくメンタルヘルス指針の発出の契機となったほか、精神障害の労災認定に関する「心理的負荷による精神障害の業務上外に係る判断指針」（平成 11 年 9 月 14 日付け基発第 544 号[398]）の発出にも影響を与えた。ここでは、精神障害によって正常な行為選択能力が著しく阻害され、自殺が引き起こされるとの推定が採用されている。

3）メンタルヘルス指針に言及した裁判例

3－1）さいたま市（環境局職員）事件東京高判平成 29 年 10 月 26 日労働判例 1172 号 26 頁（1 審：さいたま地判平成 27 年 11 月 18 日労働判例 1138 号 30 頁）

＜事実の概要＞

さいたま市職員だった亡 C は、市立小学校で業務主任として勤務していた際に「うつ病、適応障害」の病名で 89 日間病気休暇を取得し、職場復帰後約半年で、環境局所管の a センターの業務主任に配転されたところ、

指導係 D から暴行などのパワハラを受け続け、うつ病を発症して自殺したなどとして、

その両親である X（1 審原告、被控訴人）らが Y（1 審被告、控訴人。さいたま市）を相手取り、安全配慮義務違反の債務不履行又は国家賠償法第 1 条第 1 項に基づき損害賠償請求した。

原審は、Y の損害賠償責任を認めつつ、亡 C 本人にはうつ病の既往症があったこと、X らには、亡 C が受けていたパワハラや精神状況の悪化を認識しながら医師と連携して休職させる等しなかったことを理由に、8 割を過失相殺した。

両当事者共に控訴した。

＜判旨～原判決一部変更～＞

安衛法第 70 条の 2 に基づくメンタルヘルス指針により、メンタルヘルス問題で休業した労働者への職場復帰支援が求められていることから、

Y が負う安全配慮義務には、そのような職員に対し、その特性を十分理解した上で、

①休業中の配慮、

②復帰の判断、

③復帰の支援、

④復帰後のフォローアップ、

---

398 平成 23 年 12 月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 第 1 号）に改められて指針は廃止され、最新改正は、令和 5 年 9 月 1 日基発 0901 第 2 号により行われている。

を行う義務が含まれる。

Cは、採用直後に職務ストレスによる長期のストレス障害、その後反復性心因性抑うつ精神病と診断され、小学校への転任直後に「うつ病、適応障害」の病名で、ほぼ上限の89日間の病気休暇を取得した。

復帰後のフォローアップの観点では、勤務先の校長が、本人同意を得るなどしたうえ、本庁の人事担当者から異動先（環境局のaセンター）の上司らに病気休暇等の情報を引き継ぐよう求めるか、自ら彼らに情報提供することが望まれたが、その懈怠がただちに安全配慮義務違反とは言えない。

他方、aセンターのF所長は、体調不良、その後重症うつ状態で90日間の休職を要する旨の診断書の提出を受け、自殺念慮を訴えられ、Cの精神状態の危険性を十分に認識できたのだから、主治医等から意見を求め、産業医等に相談するなど適切に対処する義務があったのに、自己判断で勤務を継続させ、その精神状況を悪化させ、うつ病の症状を増悪させたから、パワハラを放置した点と共に、安全配慮義務に違反した。

＜判決の意義＞

最大の意義は、メンタルヘルス指針に言及し、その内容に則した職場復帰支援やフォローアップを事業者の安全配慮義務と明言した点にある。

特に、その6（4）「職場復帰における支援」に照らして、重症症状を呈したCへのF所長の対応、6（2）「職場環境等の把握と改善」に照らして、パワハラの放置が問題視された。

また、7「メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮」では、不調者への対応にあたり、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、労働者のメンタルヘルスに関する情報を適切に活用する必要が生じ得る旨が記されていることに照らし、

元の勤務先の校長が、異動先の上司らに病気休暇等の情報を引き継ぐ措置を講じなかったことも問題視しつつ、安全配慮義務違反にまでは当たらないと評価している。

3－2）ティー・エム・イーほか事件東京高判平成27年2月26日労働判例1117号5頁（原審：静岡地判平成26年3月24日労働判例117号12頁）

入社前から不安障害や不眠症の診断を受け、投薬治療を受けていた派遣労働者が、さほど過重な負荷のない業務（空調設備のメンテナンス業務。死亡前約1年間の平均残業時間は26時間／月程度）に従事していたが、

かかりつけ医でうつ病の診断を受けながらその旨の診断書を派遣元・派遣先のいずれにも提出しないまま自殺した事案につき、

メンタルヘルス指針が2次予防（不調の早期発見・早期対応）の必要性を説いていることに触れたうえ、

派遣先と派遣元共に、派遣労働者の休暇取得状況などから当該労働者の不調を認識していた（体調不良等での早退・休暇が月に1-3回あり、派遣先の所長が派遣元の代表取締役に不調情報を伝え、同人が本人から睡眠薬の服用を伝えられた。その後、メールでの体調等の確認が複数回あり、服薬なし、再健診結果異常なし等を確認していた）以上、両者に、

①不調の具体的内容等（診断名、処方薬、通院先等）を調査する義務、

②適宜、産業医等に受診させ、就業上の配慮や指導を行う義務

があり、その義務違反があったとしたが（この際、本人が健康情報等を派遣元・派遣先共に伝えていなかった原因として、両者の本人への日頃の対応により、解雇等を恐れたためと推認し、それも両者による安全配慮義務の履行の不十分さゆえと推認している）、客観的な過重労働がなかったことを踏まえ、当該義務違反と自殺との相当因果関係は認められないとして、当該義務違反を理由とする慰謝料（200 万円）の支払いのみを命じた。

すなわち、安全配慮義務違反は認めつつ、それが自殺を導いたと言えないとして、その義務違反のみを根拠に精神的慰謝料のみの支払いを命じた。

本判決も、さいたま市事件東京高判と同様に、メンタルヘルス指針に照らして安全配慮義務違反を論じた。

2 次予防（不調の早期発見・早期対応）にかかる指針の示唆を汲み、通院先や診断名、処方薬の確認、適宜の産業医への相談等、かなり踏み込んだ措置を安全配慮義務の内容としたこと、

本人がうつ状態等の不調を正直に申告できなかった背景に、派遣先や派遣元の本人への日頃の対応があり、それ自体が安全配慮義務の履行の不十分さを窺わせる旨述べたこと[399]、

派遣元と派遣先の双方に安全配慮義務違反を認めたことも特筆される。

4）メンタルヘルス指針に言及していないが、その示唆と共通する事項を安全配慮義務等の内容として示した例

4－1）国・静岡労基署長（日研化学）事件東京地判平成 19 年 10 月 15 日労働判例 950 号 5 頁[400]

＜事実の概要＞

大学卒業後に製薬会社である訴外A社に入社して MR（医療情報担当者）として勤務していた被災者（Z）は、入社 7 年目に静岡に転勤後、そこに新たに赴任して来たF係長に、仕事上の能力に問題ありとみなされ、「存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している」、「どこへ飛ばされようと・・・Zは仕事しない奴だと言い触らしたる」、「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒」などの厳しい言葉を浴びせられるようになり、約 2 年後に仕事上のトラブルも重なって縊死した。そこで、X（Zの妻）が、遺族補償年金等を申請したが不支給決定を受け、審査請求・再審査請求も棄却されたため、取消訴訟を提起した。

---

399 東芝（うつ病・解雇）事件最 2 小判平成 26 年 3 月 24 日労働判例 1094 号 22 頁は、メンタルヘルス情報に対する社会的偏見、申告による不利益のリスク等を理由に、労働者からの申告がなかったことを過失相殺の根拠とできない旨述べている。

400 本件の整理は、三柴丈典「講座：産業保健と法 10―ハラスメントの失敗学～判例を主な素材として～（2）」産業医学ジャーナル（産業医学振興財団）41 巻 3 号（2018 年）28 頁以下による。

なお、F係長は、ものの言い方がきつく、決めつけたような言い方をし、自分の仕事はよくできるが、部下らから慕われていなかった。

＜判旨～X請求認容～＞

一般に、上司－部下間で軋轢が生じることは避け難いが、その内容が、通常予定される範疇を超える場合、精神障害を発症させる程度に過重といえる。

本件は、①組織でZより上位の立場にあるF係長のことばがZの人格やキャリアを否定する苛烈なものだったこと、②その態度に嫌悪の感情の側面があったこと、③過度に直截な言い方をしていたこと、④職場に上司とのトラブルについて部下をフォローする体制がなかったこと（従業員は営業先に直行直帰し、日頃、F 係長より上位の社員との接点がなく、同係長からの厳しい言葉をはけ口なく受け止めねばならなかったうえ、会社が所属部署の人間関係や従業員の異常に気づき難い職場環境だった）、の4点から、F係長の態度によるZの心理的負荷は、精神障害を発症させる程度に過重なものと評価できる。

＜判決の意義＞

メンタルヘルス指針に直接言及していないが、その 6（2）が述べる、ハラスメントやそれによる心理的負荷を阻止・軽減するための勤務形態や管理体制（ハラスメント後のフォローの体制を含む）の問題点を指摘したものと評価できる。

4－2）名古屋南労基署長（中部電力）事件名古屋高判平成 19 年 10 月 31 日労働判例 954 号 31 頁[401]

＜事実の概要＞

被災者（Z）は、工業高校を卒業して中部電力に入社後、約 15 年ほどは特定の部署で技術職として勤務していたが、別の部署に配置後に主任に昇格し、慣れない業務で、なおかつ部下の管理、予算・計画など、責任の重い職務を任されて許容の限界を超え、評価も最低となり、追い詰められていった。

法定時間外労働は月 30－100 時間程度に達したほか、苦心して遂行し、やっと直属の上司の了解を得た業務について、更に上位の上司（F課長）から繰り返しやり直しを命じられる、他の課員の前で「主任失格だ」、「お前なんか、いてもいなくても同じだ」等の発言を受ける、Zのみが結婚指輪を外せと指示される、自らを責める内容の反省文の執筆を強要される等の出来事を経て、うつ病にり患し、自家用車内で焼身自殺した。

そこで、遺族が遺族補償年金等を申請したところ、労基署長から不支給決定を受けたため、取消訴訟を提起した。

＜判旨～X請求認容～＞

行政の策定した判断指針（労働省労働基準局長通達平成 11 年 9 月 14 日付け基発 544 号

---

401 本件の整理は、三柴丈典「講座：産業保健と法 10―ハラスメントの失敗学～判例を主な素材として～（2）」産業医学ジャーナル（産業医学振興財団）41 巻 3 号（2018 年）28 頁以下による。

〔当時〕）は、上級行政庁が下部行政機関に運用基準を示した通達に過ぎず、内容的にも十全とは言えないので、業務起因性の判断に際しては、判断指針を参考にしつつ、個別の事案に即して相当因果関係を判断する。

本件認定事実によれば、上司（F 課長）の言動は、何ら合理的理由のない、単なる厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワーハラスメントとも評価されるものであり、それが一回ではなく、主任昇格後から Z の死亡直前まで継続して行われており、大きな心理的負荷を与えた。

また、業務に量的、内容的にも大きな変化があり、上司の支援体制も不十分であり、死亡直前の数ヶ月は月に 100 時間程度の時間外労働を強いられていた。

Z が晒された業務等による心理的負荷は、一般的平均的労働者に対し、社会通念上、うつ病を発生させるに足りる危険性を有するものだったので、当該業務と Z のうつ病発症には相当因果関係が認められる。そして、Z の自殺前の言動から、Z の自殺と業務には条件関係があり、Z はうつ病によって正常な判断能力が阻害されるなどして自殺に及んだと推定できるので、Z のうつ病発症と自殺の間にも相当因果関係が認められる。

＜判決の意義＞

これもメンタルヘルス指針に言及はしていないが、その 6（2）が指摘する、上司の継続的パワハラ、過度な長時間労働、仕事の質量、職場の組織や人事労務管理体制（不十分な支援体制）等の問題を業務上の過重負荷として労災認定した例である。

本判決は、平成 11 年（1999 年）の「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（平成 11 年 9 月 14 日基発第 544 号）を（指針の解釈を改めるような暫定措置を経て）「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 第 1 号。最新改正：令和 5 年 9 月 1 日基発 0901 第 2 号）に改編させることにもなった。

4－3）建設技術研究所事件大阪地判平成 24 年 2 月 15 日労働判例 1048 号 105 頁

法第 13 条の関係判例を参照されたい。

本判決は、メンタルヘルス指針に言及しなかったが、その 6（4）「職場復帰における支援」に沿った支援がなされず、精神疾患による療養・寛解後、定時・軽減勤務の条件付きで復帰したのに、月 100 時間超の時間外労働等をして症状が再燃した経過を踏まえ、

衛生委員会等での調査審議、産業医等の助言を踏まえた職場復帰支援プログラムの策定

が使用者の安全配慮義務の内容だった（が果たされなかった）としている。

4－4）公立八鹿病院組合ほか事件広島高松江支判平成 27 年 3 月 18 日労働判例 1118 号 25 頁 [402]

＜事実の概要＞

---

[402] 本件の整理は、三柴丈典「講座：産業保健と法 11―ハラスメントの失敗学～判例を主な素材として～（3）」産業医学ジャーナル（産業医学振興財団）41 巻 4 号（2018 年）46-48 頁による。

新人医師である亡 B は、Y1（被告病院）での勤務開始後、新人としては多い患者数の診察や当直等により、月 150 時間を超える時間外労働を行う一方、

上司である医師の Y2（整形外科医長）からは身体的な暴行のほか、仕事ぶりが給料に相当しない、それを「両親に連絡しようか」等の発言、同じく Y3（整形外科部長）からは「田舎の病院だと思ってなめてるのか」等の発言を受けた後、

勤務開始の 2 か月後にはうつ病を発症して自殺した。

そこで、亡 B の両親（X ら）が Y1 につき債務不履行若しくは不法行為又は使用者責任、Y2 及び Y3 につき不法行為に基づき損害賠償請求した。また、2 審で Y1 に対する国賠法に基づく請求を追加した。

＜判旨～X ら請求一部認容～＞

Y2・Y3 が、社会通念上許容される指導又は叱責の範囲を超える言動を行っていたことは、亡 B の前任までの複数の医師が、彼らに相談すると怒鳴られたり、無能扱いされるなどしたため委縮した旨証言し、うち 3 名が半年で退職していたこと等からも裏付けられる。

本件病院で亡 B が従事していた業務は、質量共に相当過重であったばかりか、Y2 と Y3 から「パワハラを継続的に受けていた」。これらが重層的かつ相乗的に作用して一層過酷な状況に陥った。

亡 B に特に素因は認められないが、遅くとも自殺した月の上旬にはうつ病を発症した。

Y らは、亡 B の能力不足による自信喪失が自殺の原因との趣旨の主張をするが、同程度の職務経験者と比べて、特別にミスが多いとか、格別能力が劣っていたとはいえないし、自殺前には、心身の疲弊により余計にミスが誘発されたと察せられる。

Y1 は、亡 B の赴任前から、Y2 らの下にいた医師からの異動願等によって彼らによるパワハラを認識し、その後院長への暴行の報告等から亡 B へのパワハラも認識し、時間外手当の支払いから時間外労働について認識していた以上、

亡 B の自殺後に開催された安全衛生委員会で提言された方法（歓迎会、診療科を跨いで繋がる機会の提供、産業保健スタッフによる面接指導等）などにより、新人医師らの労働環境整備に努めるべきだったし、

遅くとも自殺の前月下旬頃には、その勤務状況を把握し、Y2 らにパワハラの是正を求めるとともに、本人を休職させる等の措置をとるべきであり、そうしていれば自殺を防止できる蓋然性があった。

しかし、勤務時間の把握自体充分にせず、パワハラを認識しながら、本人にしばらく我慢してもらうか、派遣元の大学病院への転属を申し出るのを待てばよいとの認識で放置していた以上、安全配慮義務違反が認められる。

Y1 は、院長及び Y3 がその義務に従った権限行使を怠った以上、国賠法上の責任も負うが、Y2 らのパワハラは、公立病院である Y1 の職務を行うについて行われたので、彼らは個人的な責任は負わない。

＜判決の意義＞

やはり、メンタルヘルス指針に言及してはいないが、同指針6「メンタルヘルスケアの具体的進め方」にある

①教育研修・情報提供、

②労働者による自発的な相談とセルフチェック、

③管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応、

等に該当する事項が、安全配慮義務の内容として示されている。

5）公務員の懲戒免職処分を裁量権濫用とする際にメンタルヘルス指針に言及した例

懲戒免職処分取消等請求事件名古屋高判平成30年3月14日裁判所WEBサイト

＜事実の概要＞

X（原告、控訴人）は、Y（愛知県。被告、被控訴人）に任用されたが、次第に仕事が嫌になり、9日連続で休暇をとったが、そのうち7日は、通常の始業時刻（午前8時45分）より早い7時台に出勤しながら、気持ちが焦って落ち着かずいたたまれない状態で、パソコンでメール返信等を行った後、8時に可能となるシステム登録を行い、上司のJ課長補佐の許可を得て職場を離れるという特異な休暇の取り方を続けていた。

この間、J課長補佐は、Xのそうした休暇取得方法について理由を確認したり、精神状況を確認しないまま、漫然と休暇取得を許可し、上席のB課長にも報告しなかった。

その後は無断欠勤が続き、その間、上司らが本人に連絡をとろうとしたが叶わず、欠勤日数が47日に及んだところで、それ（無断欠勤）を理由にYが懲戒免職処分及び退職手当支給制限処分としたところ、Xがそれらの取消しを求めて本訴を提起した。

原審はXの請求を棄却した。

＜判旨～原判決取消し・X請求認容～＞

メンタルヘルス指針では、不調者の早期発見早期対応を示唆している。また、管理監督者による部下への接し方については、「いつもと違う」部下への気づきが大切としており、遅刻・早退・欠勤増加は、その典型とされている。

Xの休暇取得状況は、頻度、経緯共にそれまでの行動様式とずれており、メンタルヘルス不調を疑うべき明瞭な兆候を発しており、この頃からうつ病等に罹患していたと認められる。

Yは、不調を発見し、Xから話を聞き、適切な情報を提供し、適宜、事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や医療機関受診を促すよう努めるべきだった。

Yは、無断欠勤に至る前にXが発していた兆候を見逃し、適切な対応を怠ったうえ、無断欠勤後もその精神状態を正しく認識しないまま、その欠勤日数のみをことさら重大視して本件免職処分を行ったのであり、その判断の基礎となる事実の評価において明白に合理性を欠き、裁量権濫用に当たる。

＜判決の意義＞

メンタルヘルス指針が示唆する「いつもと違う」様子に早く気づいて、相談にのる、適切な情報を提供する、産業保健スタッフに繋げる、医療受診させる等の対応を行うことは、精

神的不調者への対応上重要な意味を持ち、それを怠って懲戒免職処分を行えば、裁量権の逸脱と判断される可能性があることが窺える。

民間企業の事案で同旨を述べた判例として、

日本ヒューレット・パッカード事件最 2 小判平成 24 年 4 月 27 日裁判集民 240 号 237 頁等

がある。

6）職場復帰手引きに言及しつつ法的意義を否定すると共に、療養休職期間中の労働者への接触方法にかかる使用者の配慮義務違反を認めた例

ワコール事件京都地判平成 28 年 2 月 23 日労働判例ジャーナル 51 号 13 頁

＜事実の概要＞

Y（会社）と有期契約を締結して、販売員として就労していた X（原告）が、適応障害及び軽症うつ病エピソードを発病して休職したことを踏まえ、Y が適切な職場環境の改善を行わなかったために適応障害等を発病し、これによる休職後、適切な職場復帰支援を実施しなかったためにその精神障害が遷延化したなどとして、不法行為等に基づく損害賠償請求した。

その際、法的根拠は定かではないが、Y には、厚生労働省が公表した新職場復帰手引き（「改訂版『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』」（平成 21 年 3 月 23 日送付案内：基労安発第 0323001 号））に沿った復職支援（事業場内産業保健スタッフの支援を得た職場復帰支援プログラムの策定等）を実施する義務があり、これを怠ったことも、不法行為等に該当する旨主張した。

＜判旨～X 請求一部認容～＞

新職場復帰手引きは、法的義務を設定したものではないので、使用者に、それに沿った職場復帰支援を行う義務はない。

もっとも、使用者には、労働者の療養休職中、当該労働者を療養に専念させる義務があり、主治医から被告会社関係者との接触を制限すべき旨の診断書が出された後、主治医を介さず、又は主治医に接触方法を確認せずに直接本人に連絡をとったことは、安全配慮義務違反に当たる。

また、（X が有期契約者であったため）休職期間中に満了を迎える労働契約を短期間化して更新する旨を、合理的な説明なしに伝えたことも、このような状態にある者への配慮を欠く点で過失に当たる。

よって、Y は X に精神的慰謝料を支払う義務がある。

＜判決の意義＞

本判決が、療養休職中の労働者に対する接触方法につき、使用者の療養に専念させる配慮義務の一環として、主治医からの示唆を前提として、主治医を介する等せずに接触することを当該配慮義務違反とした判断はかなり前衛的である。

他方、使用者には職場復帰手引きに沿った措置（職場復帰支援プログラムの策定等）の義

務がないとした点は、事例に則した判断であり、事案によっては安全配慮義務の内容となることがあり得よう。

18　吉田解説①（第 7 章の 2 第 71 条の 2～第 71 条の 4）

吉田解説①は、第 7 章の 2 を対象としている。

同章は、事業者による快適職場環境形成の努力義務と国による支援について定めている。

なお、平成 4 年の安衛法改正（法律第 55 号）による本章の追加に伴い、法第 1 条所定の本法の目的及び第 3 条所定の事業者が果たすべき責務が、快適な「作業環境」の形成から、快適な「職場環境」の形成に変更された。

概要は以下の通り。

ア　法第 71 条の 2 は、事業者を名宛人として、

1）適切な作業環境管理

2）作業方法の改善

3）労働者の疲労回復施設の設置等

4）その他必要な措置

の継続的、計画的実施により、快適な職場環境の形成に努めるよう求めている。

法第 71 条の 3 は、

第 1 項で、厚生労働大臣に、前条の措置に関する指針の公表をもって、履行を支援するよう求め、

第 2 項で、厚生労働大臣が、その指針に従って事業者等に指導を行い得る旨定めている。

法第 71 条の 4 は、快適職場環境形成のため、国が、金融、技術、資料等の面で事業者の支援に努めるべきことを定めている。

イ　本章は、第 1 条所定の本法の目的（「労働者の安全と健康の確保」と「快適な職場環境の形成」）のうち、快適な職場環境の形成の達成のために設けられたものである。

技術革新と経済のソフト化、サービス化、国際化の進展に伴う職場環境の変化と労働者の疲労・ストレスの増加、

働きやすさを重視する労働者の意識の変化、

高齢化や女性の職場進出等の労働力の構造の変化、

等を背景として、

快適な職場環境の形成により、労災や健康障害の防止のほか、労働生産性の向上や事業活動の活性化等の効果を図るため、平成 4 年の法改正（法律第 55 号）により追加された経過がある。

ウ　法第 71 条の 2 が事業者に求める措置のうち、4）その他必要な措置は、主に洗面所やトイレ等の施設・設備の設置やメンテナンス等を指している。

本条は、事業者が最低限講ずべき措置を定めた危害防止基準（作業環境、作業方法、休憩室、食堂等に関するものも含む）とは異なり、事業者による自主的取り組みを求める努力義

務規定であり、法第 71 条の 4 所定の国による支援措置も、それを後押しするものだが、その不履行により労働者に具体的な健康被害が生じたり、そのおそれが生じた場合、事業者に安全配慮義務違反による民事責任が生じる可能性はある。

本条（法第 71 条の 2）所定の措置の具体的内容は、法第 71 条の 3 所定の指針である

①「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（平成 4 年 7 月 1 日労働省告示 59 号。改正：平成 9 年 9 月 25 日労働省告示第 104 号。以下「快適職場指針」という）

及び

②「『事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針』について」平成 4 年 7 月 1 日基発 392 号、改正：平成 16 年 5 月 13 日基発第 0513002 号。以下「快適職場指針について」という）

等に示されている。

①の内容は、

1）目標に関する事項

2）措置内容に関する事項

3）考慮すべき事項

の 3 種に大別される。

1）目標に関する事項

それらが労働者の疲労・ストレスにも影響することを踏まえ、空気環境、温熱条件等の作業環境を管理すること。

不自然な姿勢での作業を避ける等、労働者の心身の負担を軽減するよう作業方法を改善すること。

心身の疲労を回復できるような休憩室等や、職場生活に必要な洗面所、トイレ等の施設を設置・整備すること。

2）措置内容に関する事項

2－1）作業環境管理関係

2－1－1）空気環境

浮遊粉じんや臭気等が労働者の不快感を招かないようにし、適宜喫煙対策を講じること。

なお、喫煙対策については、法第 68 条 2 が事業者に求める措置（努力義務）と改正健康増進法第 6 章が施設管理権者に求める措置（努力義務と義務）[403]を一体的に示す趣旨で、

---

[403] 詳細は法第 68 条 2 の解説に委ねるが、健康増進法が施設管理権者に義務的に求めた事項は、灰皿等の喫煙器具の撤去や、喫煙目的室や喫煙専用室を設けた場合の標識、二十歳未満の者の立入禁止措置等であり、それも、違反者には都道府県知事による指導ないし勧告や企業名公表がなされ、それでも従わない場合、知事から命令され、それでも従わなければ、50 万円以下の過料が科され得ることとなっている（同法第 29 条～第 36 条、第 76

「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（令和元年 7 月 31 日基発 0701 第 1 号）

が公表されている。

浮遊粉じんや臭気等が常時発生する屋外作業場では、発散抑制措置を講じること。

2－1－2）温熱条件

屋内作業場では、温度、湿度等の温熱条件を適切に維持し、屋外作業場では、日よけ、暖をとる設備を講じること等。

2－1－3）視環境

作業に適した照度を確保し、過度な輝度対比（対象物と周囲の輝度の差）やグレア（まぶしさ）を生じないようにすること等。

2－1－4）音環境

事務所につき、外部騒音の遮断、所内の静かな OA 機器の採用等により低騒音化を図ること等。

2－1－5）作業空間等

十分な空間や通路等の確保等。

2－2）作業方法改善関係

機械設備の改善等による不自然な姿勢の解消、

筋力を要する荷物の持ち運び等における助力装置の導入、

高温多湿・騒音場所における防熱、遮音壁の設置、操作の遠隔化等、

高い緊張状態が持続する作業についての緊張緩和機器の導入（自動化、ロボット化、小休止の導入、精神的疲労の解消に繋がる音楽機器の導入等）等、

機械設備や事務機器の識別表示等。

2－3）疲労回復施設の設置等

ベッドを備えた休憩室の確保、

シャワー室等の洗身施設の整備、

職場組織等を含め、疲労やストレスをもたらす条件にかかる相談受付、

運動施設や敷地内緑地の設置等。

2－4）その他必要な措置

洗面所、更衣室、トイレ、食堂、給油設備や談話室の確保等。

トイレ等は、LGBTQ の利用に配慮すること。

3）考慮すべき事項

3－1）継続的かつ計画的取り組み

推進体制の整備、マニュアルの作成、職場環境の常時見直し等。

条の相当法条)。施設の種別に応じた規制は、主に喫煙者に課せられている（同法第 29 条)。

3－2）労働者の意見の反映

安全衛生委員会の活用等による労働者の意見の反映で、その満足感を高める。

3－3）個人差への配慮

温度、照度等の物理的条件の感じ方や作業から受ける心身の負担にかかる個人差を考慮すること。

3－4）潤いへの配慮

植栽の設置、絵画の展示等、職場環境に空間的、情緒的なゆとりを持たせること。

エ　法第 71 条の 4 は、法第 106 条と同じく国の援助に関する規定だが、本条は、事業者による快適な職場環境の形成に対する援助を定めるものである。

いずれも金融と技術面の援助を定めているが、本条は資料の提供まで定めている。

本条の制定と同時期に、本条の施行通達「快適職場形成促進事業の施行について」（平成 4 年 7 月 1 日基発第 391 号）が発出され、

①快適職場推進計画の認定、

②低利融資、

③助成、

等の援助が記載された[404]。

このうち①の認定を受けた事業者には、労災保険制度の特別メリット制の適用（特別メリット制は、中小企業事業主を対象に、通常は最大±40%のメリット増減率を最大±45%とする制度であり、要するに対象となる中小企業事業主向けの労災保険料の減額である）、小規模事業場についての機器整備等助成金のあっせん、相談等の援助が行われることとされた（しかし、両者共に平成 22 年度をもって廃止された）。

オ　第 7 章の 2 の関連規定には、以下のようなものがある。

1）安衛法第 1 条、第 3 条

上述の通り、平成 4 年の安衛法改正（法律第 55 号）による本章の追加に伴い、法第 1 条所定の本法の目的及び第 3 条所定の事業者が果たすべき責務が、快適な「作業環境」の形成から、快適な「職場環境」の形成に変更された。

「作業環境」とは、作業場所の空気、湿度、照度等の物理的環境を意味し、「職場環境」とは、作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）を含め労働者の利用施設の状況を意味する。

2）安衛則第 61 条の 3

---

404 具体的には、快適職場指針の要旨、中央労働災害防止協会と労働基準協会等への委託事業（普及啓発、推進計画審査、相談等）、推進計画の認定関係、日本開発銀行等による低利融資、職場改善用機器への助成等が定められた。別添が設けられ、推進計画の認定要綱などが定められた。

事業者が作成する計画の都道府県労働局長による認定（第 1 項。裁量的定め）、認定を受けた事業者への特別な配慮（第 2 項。羈束的定め）について定めている。

3）安衛法第 68 条の 2、健康増進法第 6 章、職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（令和元年 7 月 1 日基発 0701 第 1 号）等

受動喫煙対策については、平成 4 年の本章（第 7 章の 2）の新設に伴い、法第 71 条の 3 に基づく快適職場指針に、屋内作業場の浮遊粉じんや臭気等が労働者の不快感を招かないよう、適宜作業場内で喫煙場所を指定する等の対策を講じるよう示唆が設けられた。この頃、受動喫煙対策は、業務上疾病ではなく、不快感を導くに過ぎない課題と位置づけられていた。

しかしその後、快適職場づくりの一環としての位置づけ（快適職場指針での示唆等）を残しつつ、受動喫煙に関する医学的解明の進展と社会認識の変化を踏まえ、標記のような規定が設けられ、受動喫煙防止対策は、安衛法上、健康保持増進対策の一環と位置づけられた。

すなわち、平成 26 年改正で追加された法第 68 条 2 は、受動喫煙が条件によっては業務上疾病を招き得ることを前提に、事業者に事業場の実情に応じた受動喫煙防止の努力義務を定めた。

また、平成 30 年 7 月に成立した改正健康増進法第 6 章は、多数者利用施設等の管理権原者等に対し、当該特定施設等における受動喫煙防止措置の義務及び努力義務を課した[405]。

これを受けて、職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（令和元年 7 月 1 日基発 0701 第 1 号）が公表された。これは、改正健康増進法が施設管理権者等に求めた事項及び安衛法 68 条の 2 が事業者に求めた事項を一体的に示すことを目的に作成されたものである。

4）労働契約法第 5 条、民法第 415 条、第 709 条、第 715 条、第 719 条、国家賠償法第 1 条

いずれも、安衛法第 71 条の 2（やそれに紐付く指針等）の違反に際して、事業者等に民事上の賠償責任を負わせる根拠となり得る条規である。

上述の通り、法第 71 条の 2 は努力義務を定めるものであり、直ちに民事上の注意義務や安全配慮義務の内容となったり、履行請求権を根拠づけるものではないが、その違反により具体的な健康障害が生じたこと等、個別具体的な事情により、注意義務や安全配慮義務の内容の確定に際して参酌され得る（それらの内容となり得る）。

カ　本章の沿革は以下の通り。

---

405 上記の通り、健康増進法が施設管理権者に義務的に求めた事項は、灰皿等の喫煙器具の撤去や、喫煙目的室や喫煙専用室を設けた場合の標識、二十歳未満の者の立入禁止措置等であり、それも、違反者には都道府県知事による指導ないし勧告や企業名公表がなされ、それでも従わない場合、知事から命令され、それでも従わなければ、50 万円以下の過料が科され得ることとなっている（同法第 29 条～第 36 条、第 76 条の相当法条）。施設の種別に応じた規制は、主に喫煙者に課せられている（同法第 29 条）。

本章の骨格を示すと共に新設のドライブとなったのは、平成 4 年 1 月になされた中央労働基準審議会の建議「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進について」だった。

この建議は、建設業の総合的な労災防止対策を打ち出すと共に、業種を問わず、労働環境や作業態様の変化による疲労・ストレスを重視し、それがヒューマンエラーによる災害に繋がるとして、全労働者にとって、疲労・ストレスが蓄積しない快適な職場環境の形成を重要な課題とした。

その他、労働力人口の高齢化、女性の職場進出、労働者の意識の変化等も、その背景として挙げた。

建議は、快適職場の概念を、

①作業場の空気、温湿度、照明等の適正管理、

②作業の適正管理、

③疲労・ストレスの蓄積の防止、

④洗面所や休憩室等の設備の整備、

等がなされた職場としたうえ、

その実施を支援する指針の作成を示唆した。

また、

・事業者が快適職場形成推進計画を策定した場合の都道府県労働局長による認定制度、

・認定を受けた事業者に対する低利融資制度、助成制度のあっせん、安衛法の規定の適用上の特例

・中央労働災害防止協会を快適職場センターとして、事業者への指導、助言等を行わせること、

等を示唆した。

なお、本章の新設以後、受動喫煙対策は、その重要な関心事となってきた。

本章新設と同時に公表された、法第 71 条の 3 に基づく快適職場指針（平成 4 年 7 月 1 日労働省告示第 59 号）は、快適職場環境形成の一環に空気環境の整備を挙げ、また、その施行通達「快適職場指針について」（基発第 392 号）は、喫煙対策として、「喫煙室や喫煙場所の設置、禁煙タイムの設定等があり、事業場の実態に応じて適切な対策」をとることを事業者に求めていたが、逆に言えば、その限りにとどまっていた。

その後の受動喫煙の健康影響に関する医学的・疫学的知見の進展や社会常識の変化を踏まえた法規制の進展（WHO での FCTC〔たばこ規制枠組み条約〕の採択と日本の批准〔平成 16 年 6 月〕、安衛法第 68 条の 2 の新設〔平成 26 年法律第 82 号〕）を受けて、

平成 16 年 5 月に、「快適職場指針について」（基発第 392 号）が改定され（平成 16 年 5 月 13 日基発第 0513002 号）、「喫煙室や喫煙場所の設置、禁煙タイムの設定等」が、「全面禁煙又は空間分煙」に改められる等の変更がなされた。

平成 26 年の法改正（法律第 82 号）で新設されたストレスチェック制度では、まさに職場環境の改善が一次的な目的とされた。

先述の通り、ここでいう職場環境には、職場の物理的環境（温湿度、照明等）のほか、職場のレイアウト、作業方法、人間関係、人事労務管理体制、疲労回復施設等、様々なものが含まれる（ストレスチェック指針[406]が活用を推奨する職業性ストレス簡易調査票の質問項目からも明らかである）。

キ　本章にかかる監督指導の実際をみると、他章が定める罰則付きの労基法違反や危害防止基準違反が多すぎて、本章に基づく快適職場指針の指導までとても手が回らないことが多いのが実相と思われる。

指針等で定められた、最低基準を超える要求は、概ね中央労働災害防止協会等の関係団体による指導、援助、相談等、認定制度や助成金等によるか、それらによらない事業者の自主的取り組みの推進に拠ってきたと言えよう。

もっとも、3K（きつい、汚い、危険）を避け、収入以上に働きやすさ等を求める若年層の傾向[407]からも、快適職場形成は、事業者にとって経営問題でもある。

快適職場形成促進事業は平成 4 年度から平成 22 年度まで実施されたが（平成 22 年度には、快適職場推進計画の認定、低利融資や助成の他、中央労働災害防止協会による快適職場推進センター事業も廃止された）、労働基準局労災補償部労災管理課作成資料によると、事業廃止の直前でも、推進計画認定件数は設定目標（3200 件程度）を上回る件数（3400 件程度）に達していたという。

中災防が平成 16 年頃に実施した、推進計画の認定を受けた事業場向けのアンケート調査によると、認定後も取り組みを継続している事業場が 8 割を超え、また約 8 割弱が安全衛生活動の一環として快適職場形成に取り組んでいたという。

計画実行の効果としては、

①従業員の安全衛生への関心の向上（73%）、

②職場の整理整頓の推進（64%）、

③職場での安心感・満足感の向上（49%）、

④労働生産性の向上（44%）、

⑤企業イメージの向上（35%）、

---

406 平成 27 年 4 月 15 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 1 号。最新改正：平成 30 年 8 月 22 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 3 号。

407 確かに、近年の各種社会調査の結果は、若年層が残業が少ない（プライベート時間を多く確保できる）こと、給与を含む労働条件を重視する傾向を示しているが（例えば、姜英淑「若者が考える働きやすい・働きがいのある職場」東洋大学社会学部紀要 第 53 巻 2 号（2016 年）17-31 頁）、仕事のやりがいを求める割合は高く、仕事にやりがいを感じさせる人（経営者、上司、顧客等）やきっかけが存在する場合にも同じ回答になるか、疑問である（三柴による）。

等が高い数値になったという。

その後、労働生産性と企業による健康保持増進の関係を重視する健康経営という概念[408]が現れ、経済産業省のイニシアチブで推進されて、多くの企業による健康保持増進の取り組みを誘っている。

他方、中央労働災害防止協会は、国の委託を受けて、職場環境のソフト面での快適化の重要性に注目した調査票「快適職場調査（ソフト面）」を開発し、公表している[409]。

ここでは、継続的・計画的な取り組みの必要性を謳ったうえで、ソフト面の 7 領域として、

①キャリア形成・人材育成
②人間関係
③仕事の裁量性
④処遇
⑤社会とのつながり
⑥休暇・福利厚生
⑦労働負荷

が挙げられている。概ね人事労務管理的な事項といえる（三柴による）。

ク　本章の関係判例は受動喫煙に関するものに集中しており、それらは法第 68 条の 2 の解説で取り上げたので、そちらを参照されたい[410]。

---

[408] 「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標である。
https://kenkokeiei.co.jp/kenkokeiei_executiveoffice_info/

法第 68 条の 2 の逐条解説について述べた通り、健康経営については、日本労働研究雑誌 2024 年 1 月号(No.762)が、多角的な検証を加えている。

ここで、三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」は、健康経営について、従業員の健康管理を通じて労働生産性の向上を図るよう、経営層に訴求するための概念であって、特に労働生産性に影響する精神・脳心臓疾患（のリスク）、心身の不調の測定に関心を持つ旨を述べている。

[409] 中央労働災害防止協会の WEB サイト
（https://www.jisha.or.jp/health/kaiteki/soft/index.html 最終閲覧日 2024 年 1 月 20 日）。

[410] 受動喫煙に関する裁判例の解説として下記の文献を参照されたい。

三柴丈典「改正労働安全衛生法解説－メンタルヘルス対策の充実・強化、受動喫煙防止対策の推進等職場環境の改善へ－」2015 年 3 月 1 日労働法学研究会報（労働開発研究会）2592 号 4-23 頁、三柴丈典「職場の受動喫煙対策に関する法的検討～ 8 か国の法制度調査を踏まえて～」2008 年 6 月 13 日季刊労働法（労働開発研究会）221 号 136-148 頁。

前者は、2010 年頃までの受動喫煙に関する国内の法令と判例水準、後者は、諸外国の法令と国内の判例の水準を示したものであり、いずれも、三柴が主導し、平成 26 年（2014

付言すれば、以下の通り。

受動喫煙の健康影響のうち急性影響は早くから明らかだったが、がん等の慢性影響については、最近まで確実性の高い裏付けを得られなかった。それも、試験室等の限定された条件で一定の実証を得られても、概ね一定のばく露レベルを前提としており、複合的な条件から成立する実際の職場でそのレベルに達するとは限らない。

また、仮に一定の健康影響が確認されても（まして、確認されない条件では）、社会的に認容されてきた経過から、「人間として社会生活・職業生活を送っていれば、避けられない被害」と評価されてきた（いわゆる受忍限度論）。

そうした条件下、政策も裁判例も、近年は、一般論としての受動喫煙の健康影響につき、慢性影響を含めて認め、まさに一般論として職場事情に応じた一定の受動喫煙防止措置（主に空間分煙）を安全配慮義務等の内容として認めるようになってきたが、

個別具体的な事件では、そうした事情（慢性影響の確証度の問題、社会的受容、個別事案の個別事情等）を前提に、まさに慢性影響を生じるほどのばく露はなかったとか、慢性影響は認められないとか、使用者の対策の不備（＝過失）と労働者の健康障害に（相当）因果関係が認められない等の理由づけをもって、使用者らの過失責任や対策履行責任を否定してきた。

原告につき、より強度な受動喫煙防止措置を講じるべき旨の医師の診断書が出されているのに、喫煙者から十分に距離を離さなかったこと等を過失と認め、5 万円の慰謝料の支払いを任用者に命じたケース（江戸川区受動喫煙訴訟東京地判平成 16 年 7 月 12 日労働判例 878 号 5 頁）がある程度である。

要するに、司法は職場における受動喫煙の法的救済に消極的だった。

政策としての受動喫煙防止対策は、上記の通り、受動喫煙の健康影響に関する医学的・疫学的知見の蓄積、社会認識の変化等に応じ、格上げされてきた。

すなわち、当初は業務上疾病には結びつかない積極的・開発的方策としての快適職場形成（法第 7 章の 2）の位置づけだったが、作業関連疾患を中心に業務上疾病を招くこともある健康保持増進対策（法第 7 章）の位置づけに格上げされた（もっとも、現在もなお快適職場形成の課題でもあり、両者の課題となったということである）。

そのため、受動喫煙に関する裁判例は、そのいずれにも位置づけられるが、時代の進歩によって受動喫煙対策が健康保持増進対策と扱われるようになった経過を踏まえ、本書では法第 68 条の 2 の関係判例として取り扱った（以上の整理は三柴による）。

本章（第 7 章の 2）の関係判例として挙げられる受動喫煙関係以外の例に、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁）がある。

年）の法改正や指針整備の参考資料とされた研究成果（中央労働災害防止協会『受動喫煙の健康への影響及び防止対策に関する調査研究委員会報告書』〔平成 19 年度〕）をまとめたものである。

国は、平成 18 年 9 月に至り、アスベストを施行令に基づく製造等禁止の対象物質としたが、それまでに建築物の建設や解体工事等に従事して中皮腫や肺がん等のアスベスト関連疾患を発症した建設作業従事者（労働者及び一人親方等の非労働者）が、全国 8 つの地裁に、国とアスベスト建材のメーカーを相手方として集団訴訟を起こした事件であり、国に対しては、規制権限不行使を理由に国賠法上の損害賠償請求がなされた。

重要な論点の 1 つが、少なくとも本件への安衛法上の適用法条は、保護対象に一人親方を含むかであったところ、

令和 3 年 5 月 17 日に神奈川訴訟について下された最高裁判決（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁）は、

国は、事業者に保護具を準備させるのみならず、労働者らに保護具を「使用させる」ことを省令で義務づけ、指導監督により確保すべきだった、

リスクの内容と管理方法等の具体的内容を記したラベルによる表示（現行法第 57 条）、掲示（現行の特化則第 38 条の 3 等）については通達等で示し、指導監督すべきだったのに行わなかったことから、

被災者らに対して国賠法上の損害賠償責任を負う旨と共に、

物的な措置義務は、いわば集団的な措置、環境整備の措置であって、保護対象は労働者に限らず、一人親方等にも及ぶ旨を述べた。

その際、判決は、本法は、「快適な職場環境（平成 4 年法律第 55 号による改正前は「作業環境」）」の形成促進も目的に掲げているので、非労働者が、労働者と同じ場所で働き，健康障害を生ずるおそれのある物を取り扱う場合に，所定の危険有害物の譲渡提供者に容器へのラベル等によるハザードやリスクの表示義務を課した安衛法第 57 条が、非労働者を「当然に保護の対象外としているとは解し難い」と述べた。

すなわち、法第 1 条が快適な職場環境の形成を目標に含めていることをもって、本件への適用法条が一人親方等の非労働者も保護対象とする旨を述べた。

原審は、快適な職場環境（事件発生当時は「作業環境」）の形成という法目的は、安全と健康の確保という最終目的を達するための手段に過ぎず、独立の目的ではないので、その文言ゆえに安衛法の保護対象を広く捉えるべきではないとしていたが、最高裁は異なる見解を採った。

本判決を踏まえ、厚労省は、以下のような省令改正を行った（石綿則第 17 条、第 13 条、第 14 条、第 33 条、第 34 条、有機則第 26 条、特化則第 38 条の 14、酸欠則第 14 条等）。

先ず、危険有害業務の請負人（一人親方、下請業者）を対象に、事業者を名宛人として、以下の保護措置を講じる義務が設定された。

①有害物発散抑制装置等を、請負人のみが作業をする場合も稼働させる等配慮する義務。

②マスク等の保護具の使用の必要性を請負人に周知する義務。

③安全確保のための作業方法の遵守の必要性を請負人に周知する義務。

④作業終了時の身体の汚染除去が必要である旨を周知する義務。

次に、同じ作業場所の労働者以外の者全般（一人親方、他社の労働者、資材搬入業者等）を対象として、事業者を名宛人として、以下の保護措置を講じる義務が設定された。

①危険箇所への立入を禁じる義務、

②特定場所で喫煙・飲食を禁じる義務、

③危険性等を掲示する義務、

④事故発生時に退避させる義務。

更に、個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会を開催し、

①上記建設アスベスト事件最判の趣旨から建設業等で拡大的に求められる法規則改正、

②①を離れ、広くフリーランス等の個人事業者等に対して求められる安全衛生保護措置、

③同じく、同人らに求められる過重労働防止やメンタルヘルスを含めた健康管理措置、

について検討し、令和 5 年 10 月には、報告書を公表した。概要は、一・7（3）を参照されたい。

19　大藪・只野・近藤・三柴解説（第 8 章第 72 条～第 77 条）

大藪・只野・近藤・三柴解説は、第 8 章に属する第 72 条から第 77 条を対象としている。

この章は、

①第 61 条第 1 項（就業制限）が特に就業を認める者や、

②第 12 条第 1 項（衛生管理者の選任と所定業務の委任）と第 14 条（作業主任者の選任と所定業務の委任）が、事業者による所定業務の遂行上一定数の選任を求めている者

に必要な免許試験制度や技能講習制度の細目、それらの実施を委ねられる指定機関の業務、備えるべき条件、国による監督等を定めている。

第 75 条の 2 から第 75 条の 12 は、実質的に公益財団法人安全衛生技術試験協会のための条文と言って良い。また、登録検査機関に関する定めを多く準用する第 77 条についても、その履行を支援し担う団体として、一般社団法人全国登録教習機関協会（全登協）[411]のような行政関係団体が設けられている。

概要は以下の通り。

ア　法第 61 条（就業制限）は、一定の危険業務への就業に一定の資格（業務独占資格）を求め、

それを、①所定の免許保有者、②登録教習機関による技能講習修了者、③その他省令で定める者、の 3 種類に分類している。

他方、法第 12 条第 1 項は、所定業務（基本的に就業制限業務ではない）を遂行させるた

---

411 この団体は、自ら登録教習機関として技能講習等を行う限り、民業としての登録教習機関と同じだが、それらの機関に対する支援を行う点等で、公益性を帯びている。

三柴は、日本では、こうした形で安全衛生技術の普及や開発を行政がリードないし関与することには必然性があると考えている。

めに所定の免許（業務必置資格[412]）を持つ衛生管理者を選任すべきことを定め、

法第 14 条は、所定の危険業務（就業制限業務とは限らない）の指揮を行わせるため所定の資格（業務必置資格）を持つ作業主任者を選任すべきことを定め、その資格を、①所定の免許保有者と、②登録教習機関による技能講習修了者、の 2 種類としている。

現段階で、安衛法に基づく免許は、第一種衛生管理者免許を筆頭に、各種作業主任者免許を含めて 20 種類あり、同じく技能講習は、木材加工用機械作業主任者技能講習を筆頭に 37 種類ある。

イ　行政学では、規制とは、私人や経済主体の行動に対する制限であり、規制主体により、私的規制（私人による）と公的規制（公的機関による）に分かれる。

このうち公的規制は、

自然独占や情報偏在等による資源配分非効率の防止や利用者の公平などを主な目的とする経済的規制（主に健全な経済活動の促進：電気・水道等のインフラ事業、金融等への参入規制や料金規制等）と、

外部不経済の修正、リスク防止、社会秩序の維持等を目的とする社会的規制（主に経済活動による弊害への対応：環境保全、感染予防を含む公衆衛生施策等）から成ると解されている。

このうち社会的規制は、主に、①健康・衛生の確保（公衆衛生・医療、薬物対策等)、②安全の確保（自然・労働・交通・製品災害等の防止)、③環境保護・公害対策から成り、安全衛生規制は、このうち②に属すると解される。

社会的規制の手段には、①直接規制、②ルール型規制、③経済的手段、④情報公開・提供等があり、このうち①直接規制には、

(1)特定行為の禁止・営業活動の制限（法令に基づく許認可により、一般的な禁止措置を許可、認可、免許等により解除する強い規制から、所定の基準に照らして審査し、公の認定、証明、認証等を行う中間の規制、報告、届出など、一定の事実を行政庁に伝えさせるが、原則として記載事項の確認しか行わない弱い規制までがある)、

(2)資格制度（一定の知識、経験、技能を持つ者を国が認定、証明すると共に、その業務に関する規制を図る制度)、

(3)検査検定制度（製品の品質保持等のため、事業者に対して、一定の製品の設計段階、使用前、定期、使用後等に検査等を義務づける制度)、

(4)基準・認証制度（製品自体や設備の操業・管理の安全性に関する基準を設け、それに適合するものを認証したり、認証のない製品等の販売・利用を禁じる制度。基準（technical

---

412 業務必置資格は、ある事業者が所定の事業を行う際に、所定人数それを保有する者の配置を求められるもので、その業務を行う者全てがその資格を保有している必要はない。

業務独占資格は、当該業務を行う者全てに保有が求められる資格であり、代表例は医療行為を行う際に求められる医師の国家資格である。

regulation）は、遵守すべき技術的水準の定めであり、それへの適合性審査の手順を定めた法令上の仕組みを認証（certification）という)、

(5)その他、

の 5 種類がある。

このうち、安衛法に基づく免許・技能講習制度は(2)に属し、物の技術的安全性ではなく、安全衛生に関する役務提供者の技能水準を公的に保証するための仕組みと解される。

資格制度は、①業務独占資格（資格者のみに特定の業務をさせる)、②業務必置資格（事業者に資格者の設置を義務づける)、③名称資格（レベルの公的な認証）に区分され、安衛法上の資格のうち、ボイラー技士や同溶接士の免許は①に属し、木材加工用機械作業主任者等は②に属する。

資格制度の意義には、資格者による役務の水準の確保、取引の適正化、資格者の資質やモラルの確保、資格者の確認による公的な検査の代替、消費者の資格者活用による取引相手との情報の非対称性のカバー等が挙げられるが、事業への新規参入の障害、行政コストの増大、既得権の発生による見直しの困難等の問題も指摘されている。

政府は、社会の問題解決と良好な状態の維持のための「社会管理（social control)」を行う存在と解され、そのため、課題設定、政策立案、政策決定、政策実施、政策評価の 5 段階から成る政策過程を踏む。このうち政策実施は、所期の政策目的に適う結果をもたらすために重要であり、免許は、一般に禁止された特定の行為ないし専門職への就業を許諾する政策手段であって、以下のような特徴を持ち、政策実施にとって有用である。

（1）人々が活動を始める前に適任者をスクリーニングできる、

（2）網羅的な規制ができる、

（3）申請対応で済むので、効率的な管理ができる、

（4）個別に具体的条件を付けられる、

（5）更新制度により、事後的な制限もできる。

以上から、安全衛生法上の政策実施にとっても、免許・技能講習制度は有用と解される。

ウ　安衛法上の免許・技能講習制度の歴史をみると、1947 年（昭和 22 年）の旧労基法施行時点では、「汽罐士」「汽缶溶接士」「起重機運転士」「アセチレン溶接士」「映写技術者」の 5 種類の免許制度に限られていたが（旧安衛則第 44 条)、その後、新たな制度が創設されるなどして、今日、免許 20 種類、技能講習 37 種類まで拡大している。

旧労基法第 49 条は、第 1 項で、運転中の機械の危険部分の掃除等の所定の危険業務への未経験者の就業を禁止し、第 2 項で、「必要な技能を有しない者」の「特に危険な業務」への就業を禁止し、第 3 項で、前 2 項が定める危険業務の範囲と、必要な経験及び技能の定めを命令に委任していた。

旧安衛則は、旧労基法第 49 条第 3 項に基づき、就業制限業務を、①就業上免許・技能講習を要する業務、②技能選考者のみ就業可能な業務、③経験者のみ就業可能な業務、の 3 種に整理した。

①のうち免許を要する業務には、前掲の 5 種類を充てたが、その後、旧労基法時代のうちに、折々の状況に応じて、名称変更（汽罐〔汽缶〕関係免許からボイラ・圧力容器関係免許へ等）、約 10 の免許（講習免許〔講習の受講で取得可能な免許〕を含む）の創設（電気／導火線発破技士免許〔講習免許〕等）、統合（集材架線技士免許と運材架線技士免許を林業架線技士免許へ等）等が行われた。

その間に、安衛則第 44 条のほか、ボイラー則、クレーン則等により、アセチレン溶接主任者業務、発破業務、揚貨装置運転業務、機械集材装置・運材索道の組立・解体の作業主任者業務、ボイラー溶接業務、第一種圧力容器溶接業務、ボイラー取扱い業務、クレーン・デリック運転業務（つり上げ荷重 5 トン以上／未満で扱いが分かれる）、高圧室内業務、潜水業務等 25 種の業務が指定された。

②には、安衛則第 45 条により、火元責任者業務、アセチレン溶接の係員業務、制限荷重 5 トン未満の揚貨装置の運転業務、動力による軌条運輸業務、高圧充電電路等の支持物の敷設、低圧充電電路の敷設等の 17 種（ただし、一部は 1 種で複数の業務を含む）の業務が指定された。

③には、安衛則第 46 条により、運転中の原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除等の業務、ゴムのロール練りの業務、丸のこ盤や帯のこ盤での木材供給業務、操車場内での軌道車両の入替業務など 7 種（ただし、一部は 1 種で複数の業務を含む）の業務が指定された。

1972 年（昭和 47 年）に安衛法が施行されて後、時代に応じて、様々な免許資格や技能講習制度が創設されたり、統合、分離、名称変更される等した。

その前提には、1971 年 7 月に取りまとめられ、労働省に提出された労働基準法研究会の安全衛生関係の報告書がある。

その免許資格等にかかる示唆は以下の通り。

a.安全衛生の実現には、物的規制のみではなく、危険業務等には一定の知識技能を持つ者のみを就けさせる必要がある。

b.既存の就業資格は、試験免許から 6 ヶ月の経験まで 5 段階あるが、技能水準、判定基準共に不明確である。また、技能選考指名制度は、その選考基準が不明確で、実効を期しがたい。

c.他の法律では、就業にかかる免許制度につき詳細な規定を置き、細部の手続を政省令に委ねており、労基法でもそうすべき。

d.大幅な機械化、作業の合理化等により、クレーン等の大型特殊設備への需要が高まり、免許試験や講習免許への需要も増し、行政官庁の事務量の増加を招いているので、指定機関への委託が必要だが、既存の機関に対して適切な監督がなされていない。

e.急速な技術革新等により取得後、資格が有効でなくなる場合もあるので、再教育や再講習、免許更新制度等による知識の更新が必要である。

f.教育については、一般作業者に対する新技術導入時、配置転換時等の安全衛生教育が重

要である。また、彼／彼女らを指揮監督する職長等教育が特に重要である。

g.資格取得に必要な技能知識等を積極的、効率的に付与する体制整備が必要である。

この報告を受けて、安衛法には第 8 章に免許等の定めが設けられ、

旧労基法下の 3 種の就業制限業務（①就業上免許・技能講習を要する業務、②技能選考者のみ就業可能な業務、③経験者のみ就業可能な業務）は、第 61 条（就業制限業務）関係や第 59 条第 3 項（特別教育）関係の規定に、

就業制限内外で求められる免許と技能講習については、第 72 条（免許）関係、第 76 条（技能講習）関係の規定に再編された。

この際、旧労基法上の免許の殆どが引き継がれ、ガス溶接、ボイラー整備士資格は、技能講習から免許に引き上げられた。新旧両制度下の主な免許制度を対比すると、以下の通りとなる。

安衛法に基づく免許の種類（安衛則第 69 条）		旧労働基準法に基づく免許等
1	第一種衛生管理者免許	衛生管理者免許（旧安衛則第 24 条）
1 の 2	第二種衛生管理者免許	
2	高圧室内作業主任者免許	高圧室管理者免許（旧高圧則第 49 条）
3	ガス溶接作業主任者免許	ガス溶接技能講習（旧安衛則第 44 条の 2）
4	林業架線作業主任者免許	集材架線技士免許（旧安衛則第 44 条の 5）
5	特級ボイラー技士免許	特級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
6	一級ボイラー技士免許	一級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
7	二級ボイラー技士免許	二級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
8	エックス線作業主任者免許	エックス線作業主任者免許（旧電離則第 59 条）
8 の 2	ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許	－
9	発破技師免許	発破技師免許（旧安衛則第 44 条の 3）
10	揚貨装置運転士免許	揚貨装置運転士免許（旧安衛則第 44 条の 4）
11	特別ボイラー溶接士免許	特別ボイラー溶接士免許（旧ボイラー則第 93 条）
12	普通ボイラー溶接士免許	普通ボイラー溶接士免許（旧ボイラー則第 93 条）
13	ボイラー整備士免許	ボイラー整備技能講習（旧ボイラー則第 104 条の 2）
14	クレーン・デリック運転士免許	クレーン運転士免許（旧クレーン則第 104 条） デリック運転士免許（旧クレーン則第 127 条）
15	移動式クレーン運転士免許	移動式クレーン運転士免許（旧クレーン則 126

		条の 2)
16	潜水士免許	潜水士免許（旧高圧則第 56 条）

技能講習についてみると、旧労基法のもとでは、

①ガス溶接技能講習（旧安衛則第 327 条)、

②フォークリフト運転技能講習（旧安衛則第 333 条)、

③プレス作業主任者技能講習（旧安衛則第 372 条)、

④ボイラー整備技能講習（旧ボイラー則第 104 条の 2)、

⑤玉掛技能講習（クレーン則第 150 条）の 5 種のみが関係省令に規定されていたが、安衛法の制定に際して、このうちガス溶接とボイラー整備は免許制に格上げされた。

残りの 3 種（② ③ ⑤）は，旧安衛則第 45 条所定の技能選考対象業務の殆どが技能講習対象業務となったのに合わせ、改めて技能講習制度の対象とされた。

安衛法制定後の 1976 年（昭和 51 年）4 月 1 日、労働省は、安衛法に基づく試験実施機関として（公財）安全衛生技術試験協会の設立を許可し、1977 年（昭和 52 年）の法改正で、第 75 条の 2 から第 75 条の 12 に指定試験機関制度を設け、安全衛生技術試験協会を指定することにより、従前は都道府県労働局の行っていた試験事務を指定試験機関に実施させる体制を整えた。

技能講習制度は、旧労基法時代から都道府県労働基準局長又は局長の指定する講習機関が実施しており、安衛法制度後は、第 77 条が定める登録教習機関が実施することとなった。

エ　法第 72 条は、

第 1 項で、第 12 条第 1 項（衛生管理者の選任と所定業務の委任)、第 14 条（作業主任者の選任と所定業務の委任)、第 61 条第 1 項（＊クレーンの運転、ボイラーの取扱い、車両系建設機械の運転等の危険業務にかかる就業制限）の免許は、都道府県労働局長による免許試験の合格者その他所定の資格者に付与すること、

第 2 項で、その欠格事由（一、故意・重過失による免許にかかる重大事故、二、免許にかかる安衛法令違背、三、就業制限免許の場合の心身の故障等による免許の取消し後 1 年以内)、

第 3 項で、心身の障害により特に免許を与えない場合があり得ること、

第 4 項で、前項の場合の本人への通知と意見聴取につき定めている。

本条所定の「厚生労働省令で定める資格を有する者」でいう「資格」とは、免許保有者に限らず、その危険有害性ゆえに就業制限をかけた業務や、就業制限はかけないが、一定の業務（専門性を持つ者による遂行が適当な業務）に就けるため、法が求める一定要件を指し、

本法が設ける免許の免許試験合格者のほか、他の法律が設ける免許の保有者や、技能講習修了者、特別教育修了者等が該当し、詳細は、安衛則第 62 条、別表第 4 に定められている。

現段階で、免許の種類は次の 20 種類である。

【法第 12 条（衛生管理者）第 1 項の免許：3 種】

1　第一種衛生管理者免許
2　第二種衛生管理者免許
3　衛生工学衛生管理者免許
【第 14 条（作業主任者）の免許：3 種】
4　高圧室内作業主任者免許
5　ガス溶接作業主任者免許
＊これは次項（就業制限）の免許にも該当する。
6　林業架線作業主任者免許
【法第 61 条（就業制限）第 1 項の免許：14 種（＊5 を含めれば 15 種)】
7　特級ボイラー技士免許
8　一級ボイラー技士免許
9　二級ボイラー技士免許
10　エックス線作業主任者免許
11　ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許
12　特定第一種圧力容器取扱作業主任者免許
13　発破技師免許
14　揚貨装置運転士免許
15　特別ボイラー溶接士免許
16　普通ボイラー溶接士免許
17　ボイラー整備士免許
18　クレーン・デリック運転士免許
19　移動式クレーン運転士免許
20　潜水士免許
＊5　ガス溶接作業主任者免許も重複該当する。

免許は申請主義であり、免許試験の合格者その他要件を充たす者が、所定の免許申請書を所轄の都道府県労働局に提出せねばならない（安衛則第 66 条の 3)。

オ　本条第 2 項に定められた免許の欠格事由を、紐付く規則を踏まえて整理すると、以下のようになる。

①免許の取消しの日から一年を経過しない者。

②満 18 歳に満たない者（揚貨装置運転士免許、特級ボイラー技士免許、一級ボイラー技士免許、二級ボイラー技士免許、特別ボイラー溶接士免許、普通ボイラー溶接士免許、ボイラー整備士免許、クレーン・デリック運転士免許、移動式クレーン運転士免許、ガス溶接作業主任者免許、林業架線作業主任者免許、発破技士免許、エックス線作業主任者免許、ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許及び潜水士免許）（安衛則第 63 条、ボイラー則第 98 条・第 105 条・第 114 条、クレーン則第 224 条・第 230 条、電離則第 49 条・第 52 条の 4 の 2、高圧則第 53 条)。

③満 20 歳に満たない者（高圧室内作業主任者免許）（高圧則第 48 条）。

なお、免許試験の受験資格に年齢制限はないが、合格しても、所定年齢に達しないと免許を申請できない。

カ　本条第 3 項は、法第 61 条第 1 項（就業制限）に基づく免許のうち省令所定のもの（現段階で以下の 12 種）につき、心身の障害による欠格を規定している。

①発破技士免許
②揚貨装置運転士免許
③特級ボイラー技士免許
④一級ボイラー技士免許
⑤二級ボイラー技士免許
⑥特別ボイラー溶接士免許
⑦普通ボイラー溶接士免許
⑧ボイラー整備士免許
⑨クレーン・デリック運転士免許
⑩移動式クレーン運転士免許
⑪潜水士免許
⑫ガス溶接士作業主任者免許

すなわち、エックス線作業主任者免許、ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許、特定第一種圧力容器取扱作業主任者免許は対象から除外されている。

第 14 条（作業主任者）の免許と重複該当する⑫も含まれている。

元は、衛生管理者や作業主任者免許にも、障害者にかかる欠格事由が定められていたが、2001 年（平成 13 年）の法改正で廃止され、法第 61 条第 1 項に基づく免許についても、厚生労働省令で規定した者に限ることとした経過がある。

本項に基づく欠格の判断に際しては、障害を補う手段、治療による軽減可能性等が考慮される。免許を付与しない措置のみではなく、条件付免許の付与も行われ得る。

キ　法第 73 条は、免許証の交付後の期間の経過による技能低下の恐れ、新技術・新工法の採用等による知識更新の必要性等を踏まえ、免許に有効期間を設け得ること等を定めている。

厚生労働省令は、これを受け、ボイラー溶接士（特別・普通）について、有効期間を 2 年としている（ボイラー則第 107 条第 1 項）が、他の免許には有効期間が付されていない。

ボイラー溶接士の免許更新の要件は、有効期間の満了前 1 年間の溶接実績があること、有効期間中の溶接したボイラー等の全てが検査に合格していること等とされている（ボイラー則第 107 条第 2 項）。

ク　法第 74 条は、

第 1 項で、免許の必要的取消事由として、第 72 条第 2 項第 2 号が定める 18 歳以上の年齢制限にかかわらず年齢を偽って免許を取得した場合を規定しており、

第 2 項で、任意的取消ないし効力停止の事由として、7 つの事項（一、故意・重過失による免許にかかる重大事故、二、免許にかかる安衛法令違背、三、就業制限免許の場合の心身の故障等による免許の取消し、四、免許に付された条件違背、五、免許試験における不正等、六、免許証の譲渡・貸与、七、本人からの免許取消申請）を挙げており、

第 3 項で、第 2 項第 3 号所定の事由（就業制限免許の場合の心身の故障等）により免許を取り消された者は、その後非該当となれば再免許の付与が可能なことを定めている。

第 74 条の 2 は、第 72 条（免許）、第 73 条（免許の有効期間・更新）、第 74 条（免許の取消し）に定めるもののほか、

免許に関する所要の事項（交付〔安衛則第 66 条の 2〕、申請手続〔安衛則第 67 条〕、再交付又は書替え〔安衛則第 67 条〕、取り消し申請手続き〔安衛則第 67 条の 2〕など）は、厚生労働省令（労働安全衛生規則：第 62 条～第 72 条）が規定する旨定めている。

ケ　法第 75 条は、免許試験について定めており、

第 1 項で、実施者は都道府県労働局長であり、省令（安衛則第 69 条）で定める区分ごとに実施すること、

第 2 項で、実施方法は、学科及び／又は実技によること、

第 3 項で、登録教習機関での教習修了者等につき、試験の全部又は一部を免除できること、

第 4 項で、前項の教習は、別表第 17 に掲げる区分ごとに実施すること、

第 5 項で、受験資格、試験科目、受験手続、教習の受講手続等の必要事項の定めは省令に委任する旨等を定めている。

すなわち、同条は、免許試験等の実施に関する定めであり、

第 1 項の省令で定める区分とは、

安衛則第 69 条所定の、①第一種衛生管理者、②第二種衛生管理者、③高圧室内作業主任者、④ガス溶接作業主任者、⑤林業架設作業主任者、⑥特級ボイラー技士、⑦一級ボイラー技士等の 18 種の免許であり（衛生工学衛生管理者と特定第一種圧力容器取扱作業主任者の場合、免許試験は行われず、一定の資格〔前者の場合、工学や理学の学位、衛生管理者試験や労働衛生コンサルタント試験の合格等〕を持つ者が講習を受けることで免許を取得できる）、

実施者は都道府県労働局長だが、実際には第 75 条の 2（指定試験機関の指定）に基づき、公益財団法人安全衛生技術試験協会が指定を受けて実施に当たっている。

第 3 項は、省令の定めにより、登録教習機関による一定の教習修了者や、省令所定の一定の資格保有者の免許試験を免除できる旨を定めており、前者（修了により一定の免許試験の免除をもたらす教習）には、安衛則第 70 条が定める別表第 5 所定のクレーン運転実技、移動式クレーン運転実技、揚貨装置運転実技、デリック運転実技の各教習が該当する。

第 5 項の委任先の省令は、安衛則、ボイラー則、クレーン則、高圧則、電離則である。

コ　法第 75 条の 2 は、希望機関の申請により、厚生労働大臣が、免許試験の実施事務（試

験事務）の全部又は一部を当該機関に委託できる（ただし、全国で 1 つに限る）旨を定めており、本条から第 75 条の 12 までは、実質的に公益財団法人安全衛生技術試験協会のためにあるとも言える。

安衛法制定後の 1976 年（昭和 51 年）4 月 1 日、労働省は、安衛法に基づく試験実施機関として（公財）安全衛生技術試験協会の設立を許可し、1977 年（昭和 52 年）の法改正で、第 75 条の 2 から第 75 条の 12 に指定試験機関制度を設け、安全衛生技術試験協会を指定することにより、従前は都道府県労働局の行っていた試験事務を指定試験機関に実施させる体制を整えた。

同協会は、作業環境測定法の施行後、同測定士試験につき、当時としては珍しく、外部委託を図って設立された作業環境測定士試験協会が前身である。

本協会への指定前は、免許試験の種類の多さ、業務の膨大さから、試験の実施回数の制限等、受検者の不便が生じていた。本協会は、近畿安全衛生技術センターを皮切りに、全国に 7 箇所の試験センターを設置して現在に至っている。

当初から作業環境測定士試験の指定を受けていたほか、平成 12 年に労働安全・衛生コンサルタント試験の指定も受けている。

受験者数が最も多いのは衛生管理者試験であり、安衛法関係免許試験の全受験者数 12 万人強のうち半数強を占める。

試験事務の詳細（試験の日時及び試験場の公示、申請書の受理、問題作成、実施、合否の決定、合否の通知等）や指定の申請にかかる詳細は、厚生労働大臣が策定する登録省令第 3 章の 4 に定められている。

登録省令では、指定試験機関が休廃止する場合、所要の事項を記した申請書を提出して許可を受け、都道府県労働局長に所定の事務や書類等を引き継がねばならない旨定められている。

サ　法第 75 条の 3〜5 は、指定基準、役員、免許試験員の 3 点で、指定試験機関の適格性（高度な公正・中立性、斉一性、運営の安定性等）確保を図る規定である。

このうち第 75 条の 3 は、指定基準（試験事務の実施能力の判定基準）として、

第 1 項で、職員（ヒト）、設備（モノ）、事務の実施方法（運営ノウハウ）に関する計画が適正・確実であること（第 1 号）、経理・技術[413]面の基礎の整備（第 2 号）を定め、

第 2 項で、

一般社団法人／一般財団法人であること（第 1 号）、

試験事務以外の業務で試験事務を公正に行えないおそれがないこと（第 2 号）、

申請者が、安衛法令違反で一定の刑事処分を受けていないか、刑期終了か執行猶予時点から 2 年以上経過したこと（第 3 号）、

---

[413] ここでの「技術」とは、安全衛生技術より事業運営技術ないし試験技術を意味するものと思われる（三柴）。

第 75 条の 11 所定の事情（本法違反関係、役員／免許試験員による本法違反や試験事務規程違反等の不正行為関係、大臣による試験事務規程の変更命令その他監督上の命令違背、免許試験員の選任、選任に際しての省令要件の遵守、大臣への届出、事業計画・予算にかかる大臣の認可の獲得等の違背、許可・免許等にかかる設定条件違背）で指定を取り消されていないか、取り消されてから 2 年以上経過したこと（第 4 号)、

役員に第 3 号該当者がいないこと（第 5 号)、

役員に、第 75 条の 4 第 2 項所定の試験事務規程違反等の不正行為による解任命令により解任された者がいないか、解任から 2 年以上経過したこと（第 6 号)、

を定めている。

第 75 条の 4 は、

指定試験機関の役員の選任・解任は大臣の認可が効力発生要件であること、

試験事務規程違反等の不正行為に際して大臣による解任命令が可能なこと、

を定めている。

大臣の認可を受ける際には、①該当者の氏名及び略歴、②選任／解任の理由を記載した申請書を大臣に提出せねばならない（登録省令第 19 条の 28)。

第 75 条の 5 は、

免許付与の判定を免許試験員に行わせるべきこと（第 1 号)、

免許試験員の選任は、省令所定要件（登録省令第 19 条の 29 及び別表）に基づくべきこと（第 2 号)、

免許試験員を選任・変更した際は大臣に「届け出る」べきこと（第 3 号)、

試験事務規程違反等の不正行為に際して大臣による解任命令が可能なこと（第 4 号)、

を定めている。

これらの条規（法第 75 条の 3～第 75 条の 5）の具体化は、登録省令第 19 条の 26 から 30 で図られている。

シ　法第 75 条の 6 は、試験事務規程について定めており、

第 1 項で、指定試験機関は、その制定又は変更につき、大臣の認可（許可とは異なり、それを受けない行為も違法ではないが、効力発生要件となるもの）を得なければならないこと、

第 2 項で、試験事務規程の絶対的必要記載事項に関する定めを省令に委任すること、

第 3 項で、試験事務規程が不適当となった場合の変更命令

について定めている。

第 2 項所定の絶対的必要記載事項は、①試験の実施方法、②手数料の収納方法、③合格通知、④秘密保持、⑤帳簿及び書類の保管、⑥その他、の 6 項目である（登録省令第 19 条の 32)。

本条については、登録省令第 19 条の 31 から 33 等が詳細を定めている。

ス　法第 75 条の 7 は、指定試験機関に、事業年度ごとに事業計画及び収支予算につき大臣の認可を得るべきこと、事業年度経過から 3 月以内に事業報告書及び収支決算書を大臣

に提出すべきことを定めている。

安衛則、登録省令に作成・提出書類に関する定めはないが、安全衛生技術試験協会は公益財団法人であるため、公益社団法人および公益財団法人の認定等に関する法律（認定法）上の作成・提出書類に関する定めが適用される。

もとより、法第 75 条の 3 第 2 項第 1 号は、一般社団法人または一般財団法人であることを指定試験機関の要件としているため、一般社団法人および一般財団法人に関する法律（法人法）も適用される。

後者により、貸借対照表等の計算書類のほか、事業年度経過後 3 ヶ月以内に、財産目録、役員名簿、役員等の報酬等の支給基準等の書類の作成と 5 年間の事務所備え付け等が求められている（認定法第 21 条第 2 項）。

セ　法第 75 条の 8 は、

第 1 項で、指定試験機関の役職員等（元役職員を含む）の守秘義務を定め、

第 2 項で、試験の公正を図るため、彼らを刑法上公務員と同様に扱うことを定めており、

守秘義務違反があった場合、罰則は、安衛法第 117 条と国家公務員法第 109 条の法条競合の関係に立つと解される（法条競合との理解は三柴）。

本条は、安全・衛生コンサルタントの指定試験機関にも準用されており（法第 83 条の 3、第 85 条の 3）、現在、当該指定試験機関も安全衛生技術試験協会である。

ソ　法第 75 条の 9〜12 は、厚生労働大臣の監督下で、指定試験機関の業務の公正と安定を図ろうとしている点では、第 75 条の 3〜8 と同様の規定であり、

同大臣による指定試験機関への命令、

許可のない試験事務の休廃止の禁止、

指定要件等が不適正となった場合の指定取り消し、

取り消した場合の都道府県労働局長による運営の引継ぎ

等を定めている。

このうち第 75 条の 9 は、厚生労働大臣の試験事務に関する監督上の命令権限を定めている。これにより、試験を実施する事務所を管轄する都道府県労働局長は、試験が適正に行われているか監督し、必要な命令をすることができる。

第 75 条の 10 は、大臣の許可を得ない休廃止を禁じている。指定試験機関が休廃止の許可を申請する場合、休廃止する範囲、年月日、期間、理由を記載した申請書を大臣に提出せねばならない（登録省令第 19 条の 36）。

第 75 条の 11 は、

第 1 項で、指定試験機関が本法関係規定の違反で刑罰を受けた場合の必要的指定取り消しを定め*、

脚注＊

処分理由の対象となる本法関係規定は、試験機関の運営の安定や公正に関わるものだけで

なく、安衛法全体と解される。しかし、膨大な安衛関係法規の全ての遵守は容易でない。よって、第1項は、違反により刑罰を受けた場合に適用を限定し、第2項は、違反により役員らが解任命令を受けても従わなかった場合等に適用を限定しているものと解される。
脚注を付け、以下の内容を記して下さい。
処分理由の対象となる本法関係規定は、試験機関の運営の安定や公正に関わるものだけでなく、安衛法全体と解される。しかし、膨大な安衛関係法規の全ての遵守は容易でない。よって、第1項は、違反により刑罰を受けた場合に適用を限定し、第2項は、違反により役員らが解任命令を受けても従わなかった場合等に適用を限定しているものと解される。

第2項で、
本法関係規定や試験事務規程違反等の不正行為による役員や免許試験員の解任命令から2年を経過しない場合（第1号)、
本法関係規定や試験事務規程違反等の不正行為による役員や免許試験員の解任命令、不適当となった場合の試験事務規程の変更命令、大臣による試験事務にかかる監督上の命令に違反した場合（第2号)、
免許試験員の選任、選任の際の省令要件の遵守、選任・変更時の大臣への届出、事業計画・収支予算の認可等、試験事務の休廃止に際しての許可に違反した場合（第3号)、
認可を受けた試験事務規程によらず試験事務を行った場合（第4号)、
許可・免許等に付された条件に違反した場合（第5号）
の厚生労働大臣の取消、停止の命令権限を定め、
第75条の12は、
第1項で、指定試験機関が、大臣の許可を受けて試験事務を休止（行政法上、休止は、本人の意思で業務遂行を一時的に中止することを言い、停止は、本人の意思によらずに一時的に中止させられることを言う〔有斐閣『法律用語辞典〈第5版〉』〈2020年〉201頁〕）したとき、大臣により停止を命じられたとき、天災等で実施困難となったときは、都道府県労働局長が自ら試験事務を行うこと、
第2項で、第1項の場合のほか、大臣の許可により試験事務を廃止する場合、大臣により指定を取り消された場合の試験事務の引継ぎ等に関する定めを省令へ委任すること、
を定めている。
これを受け、登録省令第19条の37は、指定試験機関は、試験事務並びにその帳簿及び書類、その他労働局長が必要と認める事項を引き継がねばならない旨を定めた。
タ　指定試験機関の役職員が、第75条の10に反し、大臣の許可を得ずに試験事務の全部を廃止した場合には罰則が適用され得る（法第121条第2号)。
法第75条の11第2項所定の業務停止命令（裁量による指定取消／業務停止命令）違反にも、罰則が適用され得る（法第118条)。この場合も、機関の処罰は困難なので、自然人

である役職員が処罰対象として定められている。

チ　法第 76 条は、作業主任者及び就業制限業務にかかる技能講習の実施方法（学科講習・実技講習）、修了証の交付、詳細の定めの省令への委任について定めている。

現段階では、安衛則・ボイラー則・クレーン則・有機則・鉛則・四アルキル鉛則・特化則・酸欠則・石綿則と各規則に基づく技能講習規程に詳細が定められている。

作業主任者及び就業制限業務にかかる技能講習は、法別表第 18 に掲げる 37 種の区分ごとに、学科講習・実技講習により行われている。

このうち就業制限業務は、法第 61 条の委任を受けて施行令第 20 条が 16 業務を定め、安衛則第 41 条関係の別表第 3 が、就業可能な資格を列挙している。

多くは免許者と技能講習修了者が占め、作業主任者資格では、ガス溶接作業主任者免許を受けた者に限られている。

就業制限は、比較的高いリスクレベルの業務にかけられており、特別教育（法第 59 条第 3 項）の修了者の就業は認められていない。特別教育は、就業制限をかけるほどではないリスクレベルの業務に労働者を就ける際に事業者が受けさせねばならないと定められているが、そうでなければ就業が許されないとの定め方は採用されていない。

特別教育は、就業制限をかけるほどではないリスクレベルの業務に就ける際に事業者が受けさせねばならないと定められているが、そうでなければ就業が許されないとの定め方は採用されていない。

他方、作業主任者については、法第 14 条の委任を受けて施行令第 6 条が選任すべき 31 業務を列挙している。このうち、

①高圧室内作業（高圧室内作業主任者免許）、

②アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置を用いて行なう金属の溶接、溶断又は加熱の作業（ガス溶接作業主任者免許）、

③機械集材装置若しくは運材索道の組立て、解体等の作業（林業架線作業主任者免許）、

④電熱面積が大きいボイラーの取扱作業等（特級・1 級・2 級ボイラー技士免許）、

⑤放射線業務に係る作業（エックス線作業主任者免許）、

⑥ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真撮影作業（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許）、

の 6 業務には免許が求められ、その他は技能講習で足りる（：作業主任者資格を得られる）とされている。すなわち、作業主任者になるには、免許の取得か技能講習の修了のいずれかが求められる。

内容の類似する免許や技能講習を既に修得している場合に講習の一部が免除されることがあり、所要日数は 1～4 日程度とさまざまである。誰でも受講できるものと、一定の資格を要するものとがあり、また、地域の人口や業務需要の多寡により講習の実施頻度は異なる。

以前は安衛則別表第 6 で規定するものと個別の規則等で直接規定するものに分かれていたが、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律（平成

15 年法律第 102 号）により、技能講習の名称は、労働安全衛生法別表第 18、受講資格は同別表第 20 で定められることとなった。講習科目と受講資格については、なお従前の規則条項による定めが残っているが、法別表第 20 に講習科目のほぼ全部が掲出されている。

技能講習は、厚生労働省令で定める区分に基づき登録教習機関が行うものであり、登録教習機関は、技能講習修了者に対し、技能講習修了証を交付しなければならない。修了証の交付を受けた者が修了証を滅失し、又は損傷したときは、修了証の交付を受けた登録教習機関から修了証の再交付を受けることができる。修了証、修了証明書ともに法第 61 条第 3 項が当該業務従事時の携帯を求める「資格を証する書面」に該当する。

ツ　法第 77 条は、

第 1 項で、作業主任者、就業制限業務に係る技能講習や、免許試験の免除をもたらす教習を行おうとする者の登録は、厚生労働省令で定める区分ごとに、その申請によるべきことを定め、

第 2 項で、都道府県労働局長は、以下の要件を充たした登録申請者は、登録しなければならないことを定め、

第 1 号：所定の設備・施設の使用
第 2 号：所定条件に適合する講師
第 3 号：所定条件に適合する業務管理者（一定期間以上の当該業務の管理監督経験者）
第 4 号：教習の場合、申請者が行う教習かそれに相当するものの修了者の免許試験合格割合が 95%以上であること

第 3 項で、製造時等検査機関登録制度に関する以下の定めを準用し、

①同登録の欠格事由（本法違反による処罰、登録取り消しを受けた者等）
②同登録簿の必要的記載事項
③登録事項変更時の大臣への届出義務
④検査業務規程の作成・届出義務
⑤業務規程の必要的記載事項
⑥休廃止時の大臣への届出義務
⑦事業報告書・財務諸表等の作成・保管義務
⑧検査を受けようとする者からの財務諸表等の閲覧請求等への対応義務
⑨事業報告書・損益計算書等の大臣への届出義務
⑩登録要件に不適合となった登録製造時等検査機関への大臣による適合命令
⑪検査の速やかで公正な実施等を求める規定に違反した者への改善命令
⑫所定事由該当者の登録取り消し・業務停止命令
⑬諸事情で検査機関による検査業務が困難な場合の都道府県労働局長自身による検査

業務

第 4 項で、登録の更新（5－10 年内で政令所定期間）を定め、

第 5 項で、登録更新にかかる登録製造時等検査機関に関する規定（登録の欠格事由、登録時に必要的記載事項を登録簿に記載すべき旨の定め等）を準用し、

第 6 項で、正当事由がある場合を除く、事業年度ごとの事業計画の作成とそれに基づく実施を定め、

第 7 項で、実施の詳細を定めた省令の遵守義務について定めている。

テ　このうち第 1 項にいう「厚生労働省令で定める区分」は、登録省令第 20 条を指し、ここに、作業主任者、就業制限、免許試験の免除をもたらす教習に係る 26 種の技能講習及び教習が列挙されている。

関係通達等に拠れば、第 2 項にいう登録申請者には法人と個人の双方が含まれ、法人から申請権限が委任され、なおかつ業務の実施権限も委任されている場合、法人の支部・支店等も該当し得る。

第 1 号の所定の設備・施設の使用という要件は、当該設備等を占有していればよく、賃貸による使用でも構わない。

第 2 号の所定条件に適合する講師等は､所要の契約により確保されている必要があるが、雇用契約以外でも構わない。

第 3 号の実施管理者に管理の経験が求められる業務については、関係通達に

・講習／教習の実施計画の策定、

・修了試験の作成、

・合否判定、

・修了者の決定、

・関係帳簿の作成

等の 10 項目の例が挙げられ、実施管理者は、自ら直接それらを管理する必要がある旨も示されている。

第 4 号の「教習に相当するもの」は、揚貨装置、クレーン、移動式クレーン及びデリックの運転に関する実技教習の規程に則したものでなければならず、試験の受験者は 20 人以上いなければならない。

第 3 項では、登録教習機関に、登録製造時等検査機関に関する規定（第 46 条第 2 項・第 4 項、第 47 条の 2、第 48 条、第 49 条、第 50 条第 1 項・第 2 項・第 4 項、第 52 条、第 52 条の 2、第 53 条第 1 項〔第 4 号を除く〕、第 53 条の 2）が準用されているが、

これは、登録教習機関には、登録製造時等検査機関と同様に十分な社会的信頼性が求められるためである。

このうち準用された法第 50 条に基づき財務諸表等の閲覧の請求が認められる利害関係人

には、受講希望者の所属する事業者等が含まれる。

第 4 項所定の政令で定める更新期間は、施行令第 23 条の 2 で 5 年とされている。

第 6 項は、実施計画を作成できない「正当な理由がある場合」があり得ることを定めており、関係通達によれば、これには、本条第 3 項で準用する法第 49 条に基づき大臣に事業休止を届け出た場合、受講見込み者数が著しく少ない場合等が該当する。

ト　求められる法改正は以下の通り。

1）免許更新制度の導入

この点については、昭和 63 年（1988 年）の安衛法改正の際に検討されたが、有効期間を設けていないことにより災害につながったとする明確なデータがない、取得済の免許にかかる既得権の侵害になる、など

として採用されず、

その代わりに、法第 19 条の 2 により能力向上教育制度が定められ、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、作業主任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、その他の安全衛生業務従事者が対象とされた。

しかし、努力義務規定のため、登録教習機関における需要が殆どないため、定期的な能力向上教育の義務化が望まれる（ただし、ボイラー技士等、個人的な技術・技能を問う資格は対象外とすべき）。

2）能力向上教育カリキュラムの対象の拡大

現在は、能力向上教育指針により能力向上教育のカリキュラムが示されているものが、免許関係では、衛生管理者のほか、作業主任者ではガス溶接作業主任者、林業架線作業主任者に限られている。よって、高圧室内、エックス線、ガンマ線透過写真撮影、特定第一種圧力容器取扱等の作業主任者にも拡大すべきである。

技能講習関係でも、カリキュラムが示されているのが、法別表第 18 に掲げる 37 種のうち 12 種に限られるので、全てに拡大すべきである。

3）免許と技能講習に関する定めの整理

現在、免許と技能講習に関する基本的事項の定めが分散しているので整理すべきである。

すなわち、

免許と技能講習の種類に関する定めが、法や規則の別表に、

免許試験の受験資格、試験科目等、技能講習の受講資格、講習内容の定めが、安衛則の別表や各規則に

分散していて分かりにくいので、

免許と技能講習の種類は全て施行令、免許試験の受験資格等は安衛則別表第 4、技能講習の受講資格等は同別表第 6 にまとめて規定できないか検討すべきである。

20　南解説（第 9 章第 78 条～第 87 条）

南解説は、法第 9 章に属する第 78 条から第 87 条を対象としている。

この章は、

企業単位で複数の重大労働災害を生じた事業者を対象とする特別安全衛生改善計画制度と、

同制度の対象には当たらないが、その適用によらなければ労災防止を果たし得ない事業場を対象とする安全衛生改善計画制度、

事業場の安全衛生の診断や改善指導等を業とし、所定の受検資格を充たす者が試験により認定される労働安全・衛生コンサルタント（国家資格）について定めている。

概要は以下の通り。

ア　本章が定める諸制度は、事業場による自主的な安全衛生確保を支援するための、行政による（人・組織の意識・知識への）働きかけという性格が強い。

イ　特別安全衛生改善計画制度は、平成 26 年の法改正（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）で新設された制度で、仮に事業場単位ではそうでなくても、企業単位では複数の重大災害を繰り返した「事業者[414]」に企業単位での改善策を講じさせるために設けられたもので、企業単位での措置の義務づけは、安衛法制史上初めてだった。

制度形成前の平成 21 年からの 3 年間にも、まさに企業単位で、起因物（災害をもたらすもととなった機械や設備等）や型（墜落・転落、転倒など、傷病を受けるもととなった起因物が関係した現象）が一致する災害を繰り返した会社が少なくとも 20 社あった。

ウ　特別安全衛生改善計画制度に関する第 78 条は、重大災害が発生し、その再発を防止するため必要がある省令所定の場合に同制度を適用する旨定めている。

特別安全衛生改善計画制度の適用の基本的要件となる重大労災については、安衛則第 84 条第 1 項に定めがあり、

死亡災害や労災補償保険法上の障害等級第 7 級までの障害が生じた場合か、

安衛法上の死傷病報告を踏まえ、それを「生じるおそれ」がある場合

を指すこと、

また、災害発生当時に等級判定できないケースでは、その時点では重大災害には該当しないものと扱い、その後確定の際に災害発生時点に遡って発生日とすること、

ただし、遅発性疾病の場合、医療による診断時を発生日とすること

等が通達（平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号）に示されている。

エ　「重大な労働災害の再発を防止するため必要がある」省令所定の場合については、安衛則第 84 条第 2 項に定めがあり、

①当初の重大労災発生から 3 年以内に他の事業場で起因物と事故の型が同じ重大労災が生じたことと、

②関係法令に違反したこと

---

414 条文上の名宛人は事業者だが、本来は「企業者」や「事業主」などと呼び分けるべきだろう（三柴による）。

等が主な要件とされ、

違反が問われる関係法令に一般労働者の長時間労働規制等は含まれず、あくまで安全衛生関係の規制に限定されているが、基本的な要件に厳密には当てはまらなくても、企業単位での重大労災の再発防止という制度趣旨に照らして個別判断される旨も通達で示されているし、

長時間労働による健康障害が複数生じていながら、長時間労働面接指導を行っていない（法第 66 条の 8 第 1 項違反）、産業医に労働時間に関する情報を提供していない（法第 13 条第 4 項に紐付く安衛則第 14 条の 2 第 2 号違反）、衛生委員会等で協議していない（法第 18 条第 1 項に紐付く安衛則第 22 条第 9 号違反）等、

関連する安衛法上の規定違反として、本制度の適用対象となる可能性はある（三柴による）。

また、その対象とならない場合も、安全衛生改善計画制度の適用対象にはなり得る。

オ　特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成に際して求められる労働者の代表からの意見聴取（第 78 条第 2 項、第 79 条第 2 項）は、当該企業の全事業場ではなく、計画の対象とする事業場（安衛則第 84 条第 4 項第 2 号）のみで行われれば良いと解されている。もっとも、計画の対象とする事業場は、重大な労災が発生した事業場と同様の作業が存在するなど、同様の労災が発生する可能性がある全ての事業場とされている（平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号）。

カ　第 78 条は、第 3 項で、労使双方に特別安全衛生改善計画の遵守義務を課しており、

事業者がそれに反した場合、第 1 項、第 4 項が定める厚生労働大臣による計画の作成、変更の指示に反した場合と同じく、

必要な措置につき厚生労働大臣が勧告することができ（第 5 項）、

それでもなお当該事業者がその勧告に従わない場合、その旨を公表できることになっている（第 6 項）。

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

勧告や公表には、事業者による違反が要件とされており、労働者のみに不遵守がある場合の適用は困難と解される。

上述の特別安全衛生改善計画制度や安全衛生改善計画制度の作成に労働者（の代表）を関与させる制度（第 78 条第 2 項、第 79 条第 2 項）の趣旨については、その意見を反映することで同制度の実効性を高めるものとする見解がある。

すなわち、両計画の実現には、労働者の関与が必要であることが窺われることから、法第 78 条第 3 項が定める計画の遵守義務は、労働者にも課されると解され得る。

キ　監督指導状況として、令和 4 年（2022 年）1 月時点で、特別安全衛生改善計画の作成及び提出の指示が発出された例は見当たらなかった。

元より、本制度創設時の国会審議に際して、重大な労災を 3 年以内に 2 回繰り返した企

業は、当時18社にとどまっており、制度新設の効果をあまり期待できない旨が指摘されていた（平成26年6月11日衆議院厚生労働委員会〔井坂信彦委員発言〕[415]）。参考人（有識者）として招致された三柴は、制度の存在自体に意味はあるが、柳生流の「抜かずの剣」とするのが良い旨を述べていた（平成26年6月13日衆議院厚生労働委員会）。

ク　安全衛生改善計画制度は、旧労基法（旧安衛則）時代に、戦後の産業復興に事業場での安全衛生対策が追いつかずに労災（特に、労働力増強の一方で教育や管理にかかる問題が災いして生じた災害）が多発していた実態を踏まえて当時の労働省労働基準局が策定した安全管理特別指導制度（以下、「特安」とも言う）と衛生管理特別指導制度（以下、「特衛」とも言う）を前身として、現行安衛法制度の際に法定されたものである。

このうち特安では、昭和25年、地方労働基準局ごとに、

①災害度数率の高さ、

②労災保険給付額の多さ、

③労働者数（150～1000人程度の規模）

を基準に選定し、発生災害の3割減を目標に、特別安全管理指導を行っていた。

指導内容には、

1）安全管理組織

2）安全委員会や安全管理研究会等の開催

3）安全点検の励行

4）危険有害業務の調査と対策

5）作業動作の標準化や教育訓練

6）安全教育計画の作成と実施

等が含まれていたと考えられる。

その実施の結果、昭和24年に比べ、（約1年間で）災害度数率は約15%減少したという[416]。

昭和27年には特衛もスタートし、労災発生率等ではなく、指導育成の必要性を基準に対象を選定し、

1）衛生管理組織（当時は「機構」と呼称）の整備

2）衛生管理者を主体とする衛生管理業務

3）衛生委員会の適正な運営

4）衛生教育の徹底と効果判定

5）健診の完全実施と判明した患者への事後措置

6）労働者疾病統計の作成による疾病発生状況や病気欠勤者、損失労働時間延べ数等の把

---

[415] 同議員が厚生労働省に照会して得た情報と思われる（三柴）。

[416] 労働基準局「安全管理特別指導の実態」労働時報5巻4号（1954年〔昭和27年〕）35頁。

握

等を中心とした指導が行われていた。その際、疾病の発生予防や作業環境改善に指導の重点が置かれていたようだ。

これらの指導は、労災や健康障害の防止のみではなく、労働生産性や企業経営の効率化、労災保険の支出削減等も目的としていたようだ[417]。

その後、現行安衛法制定過程で、中央労働基準審議会の「労働安全衛生に関する法制について」という答申により、安全衛生改善計画に基づく自主的な労災防止活動の推進が説かれ、その計画のための規定を創設することとなった。加えて、災害多発事業場に対する計画の作成指示と、専門家（労働安全・衛生コンサルタント）による助言を可能とする規定も盛り込まれた。この際、行政庁は計画作成を指示するが、その内容や運用の診断は安全・衛生コンサルタントによるスキームが予定された。

こうした経緯で設けられた安全衛生改善計画制度の本来の趣旨は、事業者を悪者扱いすることではなく、事業場ごとの自主的な労災再発防止措置の積極的な履行確保にあり、

講じられるべき防止措置も、当該事業場の（部門ごとの）性質、安全衛生状態に応じた「総合的な改善措置」となる。

具体的には、

・機械設備の配置や作業工程の改善、
・機械設備の改修、代替等の安全化、
・騒音、振動、暑熱環境等の有害性の除去、
・局所排気装置や換気装置の設置等の有害物対策、
・保護具の整備、
・作業標準の整備、
・教育訓練、
・安全・衛生管理者の選任、
・職務内容や権限の見直し等々、

法定内外の（但し、基本的には法定の）、

3 ステップ・アプローチの全て、物的措置、人的・組織的措置の双方にわたる幅広い措置が該当し得る。

よって、その適用に際して、必ずしも法違反は要件とならない。ただし、本制度設定に際して、対策を事業者の自主性に委ねすぎるとの批判もなされていた。

ケ　安全衛生改善計画制度の適用の実際について、元監督官からは以下の情報が得られた。

1）都道府県労働局長による本計画の作成指示は、安衛法違反を要件としていないので、現に、優れた取り組みを促す目的で、それが可能な事業場になされることがある。

---

417 山田耕作「安全管理特別指導の成果」労災 2 巻 6 号（1951 年〔昭和 27 年〕）43 頁等。

2）以前、資金に乏しい中小企業の労災防止基盤整備等の支援のための長期の低利融資制度（労働安全衛生融資制度。平成 13 年の特殊法人等整理合理化計画により廃止された）が実施されていた頃は、計画の作成を指示した事業場に対して、同制度を用いた設備投資を促していた。

3）やはり以前は、計画の作成を指示した事業場に、その旨を掲示させていた例もあった（但し、対象とする上で違反が要件とされていないので、現在では不適当と解される）。

4）近時は、本条に基づく計画作成指示は少なくなっているが、介護事業等の第 3 次産業の事業場への適用例が出てきている。

衛生改善計画の実施には大きなコストがかかるため、作成指示が困難な実態がある。

5）法第 80 条により、都道府県労働局長は、本条により計画の作成を指示された事業場に、安全・衛生コンサルタントによる安全衛生診断を受けさせ、計画作成等についてその意見を聴くよう勧奨できる。そこで、以前は、その作成を指示された事業者を一同に集めて合同説明会を開催し、コンサルタントによる説明を受けさせることで、事業者が彼／彼女らに依頼することもあったが、現在はそうした機会も失われ、両者の繋がりが弱くなっている可能性がある。

コ　安全衛生改善計画制度の関係判例として、

石綿製品の製造作業に従事していた複数の労働者がじん肺に罹患したことにつき、使用者の安全配慮にかかる損害賠償責任のほか、国の安全基準設定やその履行確保などの規制・監督権限不行使による国家賠償責任が争われた事案で、

国は、そもそも原告労働者らが主張するような規制・監督義務は負っていないし、例外的に行政裁量が収縮して権限不行使の責任が認められる場合があるとしても、本件で管轄の県労働基準局長は、当該事業場を衛生管理特別指導対象に指定し、改善計画の作成を指示して報告書の提出を受けるなどの措置を講じていた以上、その責任を負わないとした裁判例（長野地判昭和 61 年 6 月 27 日判タ 616 号 34 頁）があり、

本制度の適用が、国の適正な監督権限の行使の裏付けとなることが窺われるが、

本計画の不遵守にかかる労使の民事責任等について述べた裁判例は見当たらない。

サ　主に第 9 章第 2 節が定める労働安全・衛生コンサルタント制度は、

そもそも、安全衛生は、事業者の自主的取り組みで行われるべきものだが、安全衛生の所掌が拡大し、その実現に高度な専門性を要する条件下、企業内で安全・衛生の専門家を設置する余裕がない中小企業等に実効的な指導を行わせることを主目的として設けられたものである。

第 1 節の最後、特別安全衛生改善計画制度と安全衛生改善計画制度に関する定めの後に設けられた法第 80 条は、まさに専門知識が求められることが多い両計画の作成ないし変更の際に、彼／彼女らを活用するよう誘うべく、厚生労働大臣が事業者に対してその意見を聴くよう勧奨できる旨を定めたものである。

シ　元々は、労働安全コンサルタントのみが法制度化される予定であり、衛生関係では、

産業医、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士等の資格があるため不要との意見もあったが、関係の各専門家から得られた事業場に関する情報を統合して労働衛生管理を主導すべき存在として、衛生コンサルタントも法制度化された経緯がある。

この際、監督官との関係では、各事業者らによる自主的な安全衛生活動を民間の立場で支援する者としての意味があり、既に民間で安全衛生活動を推進している専門家がいるので、それらを活用することが有益である、監督官では賄えないほど著しい生産技術の展開をフォローできる等の意義が説明された。

なお、労働安全・衛生コンサルタントとは別に、やはり中小規模事業場で労働災害の防止を図ることを主な目的とした労災防止指導員制度があった。

これは、「労災防止指導員規程」（平成 13 年厚生労働省訓第 41 号）に基づき、都道府県労働局に設置され（同規程第 1 条)、同労働局長の指示を受けて、中小規模事業場等における安全衛生管理にかかる指導に関する事務に従事する（同規程第 2 条)、非常勤の国家公務員であった 。

事業場を実際に訪問し、その知識や経験を活かして 、主として安全管理について指導していた。

元監督官の玉泉孝次氏によれば、民間の存在である労働安全・衛生コンサルタントよりも、国家公務員である労災防止指導員による指導を受ける事業場もあったという。もっとも、平成 23 年に事業仕分けの一環として廃止された 。

ス　労働安全・衛生コンサルタント資格は、その名称を用いて業として労働安全衛生にかかる診断や指導を行うものとして設計され、業務独占でも名称独占でもないが（但し、法第 81 条が「労働安全コンサルタントの名称を用いて」（第 1 項)、「労働衛生コンサルタントの名称を用いて」（第 2 項）と規定していること等から、名称独占であるとの理解が一般化しているとの見解もある（田中正晴氏〔一社・日本労働安全衛生コンサルタント会専務理事〕)。)、

ほんらい専属たるべき安全・衛生管理者について、1 人目以外は当該コンサルタントの選任をもって足りる旨の規定や、

中小規模事業場では安全・衛生管理者の代わりに選任が義務づけられている安全・衛生推進者については、外部のコンサルタントの選任をもって代替し得る旨の規定など、

資格取得によって業務を果たし易いよう、制度的な支援が図られている。

セ　労働安全・衛生コンサルタントの一般的な役割には、

上述の特別管理指導の一環として、都道府県労働局長から事業者への改善計画の作成指示に際して、その勧奨を受けて行う安全衛生診断のほか、

（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会が厚生労働省から受託している安全衛生診断事業[418]にかかる業務等がある。

---

[418] 特別安全衛生改善計画制度や安全衛生改善計画制度の適用を受けていなくても、直近

労働安全・衛生コンサルタントの選任自体を安全配慮義務の内容と述べた裁判例は見当たらないが、近年は、複雑多様な安全衛生課題に対応するため、産業医を筆頭に安全衛生の専門家の選任を使用者の安全配慮義務の一環と述べる民事裁判例も増えてきており、近い将来、そうした裁判例が出てくる可能性はある（三柴による）。

ソ　労働安全・衛生コンサルタントには、様々な事業場に立ち入って安全衛生診断や指導を行うことを前提に、登録制度（法第 84 条、第 85 条等）が採用されているほか、第 86 条で、信用と秘密の保持が義務づけられている。

第 1 項は、コンサルタントの信用や名誉を傷つけないよう、第 2 項は、業務上知り得た秘密の漏洩や盗用を禁じている。

特に第 1 項の内容は明らかでないが、日本労働安全衛生コンサルタント会の倫理綱領が、それを具体化している面がある。ここでは、品位の保持（綱領第 2 条）、公正で誠実な業務遂行（同第 3 条）などと共に、能力を超える業務の禁止（同第 5 条）、利益相反行為の禁止（同第 8 条）等が定められている。第 6 条には、秘密保持の定めもある。

また、倫理綱領を具体化した行動規範では、知っている事実を包み隠さず伝えること（≒ビジネスでは行われがちな情報の出し惜しみ、情報操作をしないこと）(2-4)、仕事の他者への丸投げをしないこと (5-4)、契約締結後に予想を上回る経費が生じても合意なく所定の報酬以上を請求しないこと (7-3)、賄賂や心付けを得ないこと (8-2) 等が定められている。秘密保持については、コンサルタントからの離職後を含め、業務上知り得た企業及び個人の秘密を、本人同意なく第三者へ漏洩したり盗用することを禁じる（6-2、6-3、7-3）と共に、そもそも業務に不必要な個人情報を得ないよう求めている（6-2）。

こうした倫理綱領と関係の深い法第 86 条第 1 項に罰則はないが、第 2 項が定める秘密保持義務、盗用禁止の違反には罰則が付されている [419]。よって、倫理綱領等のうち、第 2 項

の一定の労災経験等から特に重点的な安全管理が必要とされた中小規模事業場等に、安全衛生診断員を派遣して指導を行わせる事業であり、安全衛生コンサルタント会が厚生労働省から受託してきた。

詳細は、平成 9 年 7 月 2 日基発第 497 号のほか、基労安化 0822001 号（http://www.joshrc.org/files/20050822-001.pdf 最終閲覧日 2024 年 1 月 25 日）を参照されたい。

[419] 安衛法第 105 条と同様に、正当事由がある場合の適用除外が定められていないが、刑法第 35 条が正当行為の免罰を定めていることからも、法令に基づく場合、クライアントの利益になる場合など正当事由がある場合のほか、刑事の一般原則による免責、免罰は生じる。

なお、本人同意がある場合も、一般的に正当事由に含められようが（大阪高判平成 26 年 8 月 28 日判時 2243 号 35 頁）、そもそも「秘密」の「漏洩」には当たらないと解されるので、法第 86 条第 2 項の構成要件に該当しないというべきであろう（以上は三柴によ

に関する定めは、その解釈例規的な性格を持っている[420]。

安衛法第91条第1項に基づく監督官の質問等に対して、労働安全・衛生コンサルタントが、秘密保持義務を理由とした拒否が許されるかについては、

弁護士法第23条に基づく照会に対して税理士が顧客情報を回答したことが、①税理士の専門家としての立場の公正性、②他人に知られたくない情報に触れること、③クライアントの税理士への信頼を裏切ることになること、等から秘密保持義務違反に当たるとした判例（大阪高判平成26年8月28日判例時報2243号35頁）が参考になるが、

監督官の質問等への回答拒否は刑事罰を招き得ること、監督官にも守秘義務が課せられていること(労基法第105条)、監督官の質問等も労働安全衛生を目的とするものであって、コンサルタント業務の目的と共通すること等から、基本的に拒否は許されないと解される（逆に言えば、労働安全衛生を目的とするものでなければ、拒否も許されることになろう)。

タ　法第87条は、日本労働安全衛生コンサルタント会について定めており、同会の目的を会員の指導と連絡に関する事務とし、具体的には、診断方法の調査研究、教育・出版等が行われている。

同会は一般社団法人とされ、定款でコンサルタントを社員（企業等の従業員ではなく、株式会社でいえば株主に当たる社団法人の持ち主を意味する）とすべきことも規定されているため、一義的には、コンサルタント相互の利益を図る団体と位置づけられていると考えられる。

以前は平成18年改正前民法第34条に基づく公益法人とされていたが、平成18年の公益法人制度改革により、一般社団法人と位置づけられた。社会福祉法に基づく社会福祉法人、私立学校法に基づく学校法人など、個別法上の公益法人としての位置づけも付与されなかった。

他方で、安衛法は、同会が厚生労働大臣の監督に服する旨の規定も置いている。日本労働安全衛生コンサルタント会という名称には独占使用が認められているが、労働安全・衛生コンサルタントという名称に独占使用は認められていない（但し、異論があることにつき、前頁の田中正晴氏の見解を参照されたい)。日本労働安全衛生コンサルタント会は強制加入ではなく、個々の労働安全・衛生コンサルタントは、同会に所属しなくても同コンサルタントとしての国家資格を維持できる。

とはいえ、国家資格としての同コンサルタントの称号は、所要の試験に合格し、厚生労働大臣の指定登録機関（現在は、安全衛生技術試験協会）に登録して初めて得られることとされている。

る)。

420 法第86条第1項と関係の深い倫理綱領や行動規範の違反は、大臣による裁量的な登録取消し「の可能性」を導く（法第85条第2項）に過ぎないが、第2項違反により刑事罰を受けた場合、必要的取消しを導く（法第85条第1項)。

このように、労働安全・衛生コンサルタント及び労働安全衛生コンサルタント会は、絶妙な法的立ち位置にある存在と言える（三柴による）。

チ　第 9 章の改正案は以下の通り。

1）特別安全衛生改善計画制度については、その立案過程で、労働者側の代表から、過重労働やメンタルヘルス対策も同制度の適用対象とすべきとの意見が示されていたことや、過重労働が社会問題化している現状も踏まえ、

企業単位で複数の過労死等を生じている場合、同制度の適用対象とすることも検討に値する。

2）労働安全・衛生コンサルタントの試験区分は細分化されている。しかし現状では、どの区分で合格しても全ての業務をその資格を名乗って遂行できる仕組みとなっているので、再検討の価値がある。

3）イギリスの安全衛生コンサルタント制度等を参考に、必要な場合の選任の義務化を検討すべきではないか。

4）安全・衛生コンサルタントの職務の公益性、それをバックアップする労災防止団体としての性格から、コンサルタント会の公益法人化を検討する価値がある。

21　鎌田・田中解説（第 10 章第 88 条～第 100 条）

鎌田・田中解説は、法第 10 章に属する第 88 条から第 100 条を対象としている。

この章は、危害防止基準（なすべきこと・なすべきでないことを具体的に定め、罰則で強制して安全衛生の確保を図る規定）の設定とその強制という刑事一般法的な手法ばかりでは、

①関係者の技術、知識、意識、財政など様々な事情から法目的の達成が困難であること、

②人の生命身体健康という保護法益の重要性から、より積極的な措置を講じる必要があること、

等を背景に、

行政を労働安全衛生の実現のための資源と見立て、様々な形で関与を図らせようとしている。

同解説の概要は以下の通り。

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

それらの新設、操業開始段階での検査等は、各府県の警察命令である工場取締規則に委ねていた。

戦後、旧労基法制定に際して、事業場の設備等、付属寄宿舎（建設現場に設置されるものを好例として、事業者が労働者のために提供する宿泊施設）について、一定の基準に沿った新設計画を届け出させ（第 45 条、第 96 条）、安全衛生上必要な場合に着手差し止め、計画変更命令等の監督措置を講じ得る旨の規定（第 54 条）が設けられ、

昭和 47 年（1972 年）に現行安衛法が制定された際に、第 88 条にそれらの規定の内容が概ね引き継がれつつ、

①特定の（：危険と認められる）機械を物的対象に含めるほか、設備等について、場面として、主要構造の変更や移転も適用範囲に含める、

②重層的下請関係下では、発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者〔法第 30 条第 2 項〕。法第 31 条の 3 からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと〔いわばお客様〕を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者に該当し得る）や元方事業者のみを適用対象とする、

などの整序及び充実化が図られた。

その後、昭和 55 年（1980 年）の法改正で、工事計画の策定に特定の有資格者を参画させるべきこととされ、

昭和 63 年（1988 年）の法改正で、必要に応じ、発注者向けの勧告等ができることとされた。

平成 26 年の法改正で、大規模工場等で生産ライン等を新設・変更する場合の事前届出制度が廃止され、

①危険な機械等の設置・移転（本条第 1 項）、

②大規模建設工事等（本条第 2 項）、

③一定の規模・種類の建設工事や土石採取（本条第 3 項）

の事前届出制度等の 3 種が残存することとなった。

イ　法第 88 条は、以上のような経緯を経て、

①それ自体にリスクがあるか、有害作業を要するか、それ自体労働者の安全衛生の確保を目的とする機械等（危険有害機械等）、

すなわち、

1）動力プレス、

2）一定容量以上の金属等の溶解炉、

3）危険物の製造・取扱い等を行う化学設備、

4）乾燥設備、

5）一定以上の出力の原動機を持つ機械集材装置（材木等をつり上げて一箇所に集積する装置）、

6）一部を除く一定以上の高さの足場、

7）一定の有機溶剤の蒸気の発散源の密閉設備、

8）局所排気装置、

9）一定の換気装置、

10）一定の鉛や焼結鉱等の粉じんの発生源の密閉設備、

11）事務所則所定の空気調和設備等、

12）四アルキル鉛のガソリンへの混入業務に用いる機械等、

13）特化則所定の第一類物質（特に有害性が強い発がん性物質等）や第二類物質（第一類に次いで有害性が強い発がん性物質等）を製造する設備等

の設置、移転、変更を行おうとする場合（第1項）、

②過去の災害状況を踏まえて選定された、特に大規模な建設業の仕事、

すなわち、爆発、倒壊、異常出水等のリスクが高いトンネル、橋梁、潜函（圧縮空気で地下水の流出を防ぎながら作業ができるようにしたコンクリート製の箱。ケーソンともいう）等にかかる建設工事のうち、一定の規模や性質の仕事。

一例として、最大支間500m以上の橋梁建設の仕事

を開始しようとする場合（第2項）、

③②には達しないが、やはり過去の災害状況を踏まえて選定された

1）一定の規模や種類の建設業の仕事（一例として、最大支間50m以上の橋梁建設の仕事）や

2）土石採取業（鉱業を除く）の仕事（一例として、地中に穴を掘って採掘する坑内掘り〔≠露天掘り〕）

を開始しようとする場合（第3項）

には、

②の場合、厚生労働大臣宛に、

①③の場合、所轄の労基署長宛に、

各行為の30日前までに、所定の様式による届出書のほか、所定の書面と図面等を添えてその計画を届け出るべきこと（第1項～第3項）、

当該計画のうち省令所定のものの作成に際しては、省令所定の資格者（労働安全・衛生コンサルタント）を参加させねばならないこと（第4項）、

これらの義務は、重層的下請構造下では、仕事を自ら行う発注者や、その者がいない場合は元請人が負うこと（第5項）、

ただし、労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施していること等を所轄の労基署長が認定した場合、①②の届出が免除されること（第1項但書。計画届免除制度）、

厚生労働大臣や所轄労基署長は、届出内容を審査し、法令違反事実を認めれば、工事差止め命令や計画変更命令を発し得ること（第6項）、

当該命令等の発令時に必要がある場合、発注者に対して、労災防止のための勧告や要請を行い得ること（第7項）

を定めるに至った。

第1項ないし第4項違反には罰金刑、第6項違反（命令に従わない場合）には罰金刑又は懲役刑が下され得る（第120条第1号、第119条第2号）。

ウ　計画届免除制度は、法第28条の2、安衛則第24条の2に基づく指針等の関係規定に沿って、労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施していることのほか、労災発生

率が平均未満、申請日前 1 年間に重大労災が生じていないこと等を条件に、事業場に対して、所轄労働基準監督署長の認定により適用されるが、

建設業者については、

店社安全衛生管理者（法第 15 条の 3：特定元方事業者は、混在作業について統括管理[421]義務を負うところ、法第 15 条に基づく統括安全衛生責任者の選任義務を負わないが、原則として労働者数 20 名以上の規模の一定の危険な作業〔ずい道工事等〕について、法定されてはいないが、必要上通例選任される現場の統括管理担当者の指導・支援のため、選任が義務づけられる者。選任の主な基準は、場所より契約なので、概ね、ゼネコンが該当する元方事業者の支店の担当者等が宛てられる）

と同様に、「当該仕事の請負契約を締結している事業場（事業場は法人とは限らず、契約の主体になれない場合もあり得るので、法人が契約主体なら、ここで「請負契約を締結している事業場」とは、「請負契約を締結した法人等（建設業元方事業者）において当該一の場所の仕事の管理、指導を担当している事業場」と読み替えるべきこととなる〔三柴〕）」ごとに認定されることとなっている。

安全衛生マネジメントシステムの一次的な運営評価は、一定要件を備えた労働安全・衛生コンサルタントに委ねられている。

エ　重層的請負関係下で建設工事が行われる場合、下請（工事を自ら行う発注者や元請人以外の者）は届出義務を負わない（第 5 項）。

元請人が共同企業体であって、そのうち代表となる企業が共同企業体代表者届を労基署長に提出した場合、法第 5 条に基づき、当該企業のみに第 88 条の届出義務が生じる。

事業者に第 88 条履行の意思があるのに、受任者や補助者（従業員）の故意や過失で違反が生じた場合には、両罰規定（第 122 条）が適用され、当該事業者と共に、第 88 条の名宛人ではない当該受任者や補助者が行為者として処罰され得る。

オ　本条違反の送検事例として、以下のような例がある[422]。すなわち、

労基署の臨検で、A 社が施行する高さ 30m 超のマンションの建設工事につき、本条（法第 88 条）第 4 項（現在の第 3 項）所定の建築工事計画届及び第 2 項（現在の第 1 項）所定の足場設置届が提出されていないこと、やはり A 社が施工する別のビル建築現場でも足場設置届が提出されていないことが確認され、各現場代理人 X、Y に是正勧告書を交付したが、その後も双方で足場設置届が提出されなかったため、悪質と認め、

A 社、X、Y の三者を本条第 2 項違反の疑いで送検したもの。

カ　法第 89 条と第 89 条の 2 は、法第 88 条の特則である。

---

[421] 特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している。

[422] 労働調査会編『建設業編・安衛法違反による送検事例集第 1 集』（労働調査会、2013 年）100-101 頁。

第 88 条に基づき届け出られた計画のうち、既存の法令上の措置基準や構造規格に合致していても、

①技術革新、設備の大型化、新規有害物質の登場等を背景に、高度の技術的検討を要するもの、

例えば、新規に開発された工法等を採用する建設計画や、石油化学工場等における新生産方式の採用による設備増設計画等[423]

については厚生労働大臣が、

②それに準じるもののうち所定のもの、

例えば、高さ 100m以上の建築物の建設の仕事のうち、埋設物等が輻輳する場所の近くで行われるもの、

堤高が 100m以上のダム建設の仕事のうち、車両系建設機械の転倒等の危険がある場所で同機械を用いて作業を行うもの等）

については都道府県労働局長が、

その計画に係る建設物、機械、仕事の規模等を勘案して、審査できる旨が定められている（第 89 条、第 89 条の 2）。

キ　法第 90 条は、本法の施行事務を労働基準監督署長と労働基準監督官が司る旨を定めている。また、本条の委任を受けた安衛則第 95 条は、第 1 項で、本法規則の施行事務に際して、監督署長は都道府県労働局長の指揮監督を受けること、第 2 項で、立入検査、司法警察員の職務等の法の施行事務に際して、監督官は上司の命を受けること、第 3 項で、法第 91 条第 3 項が定める監督官が携帯し、適宜提示すべき身分証票は所定の様式によるべきこと、を定めている。

すなわち、本法の施行事務は、都道府県労働局長＞監督署長＞監督官の指揮監督系統のもとで行うべきことが定められている。

労基法第 99 条は、第 1 項で、同法の施行事項等につき、労働基準主管局長が厚生労働大臣の指揮監督下で都道府県労働局長を指揮監督すること、第 2 項で、同じく、都道府県労働局長は、労働基準主管局長の指揮監督下で管内の監督署長を指揮監督し、第 3 項で、同じく、監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督下で所属職員を指揮監督すること、第 4 項で、労働基準主管局長及び都道府県労働局長は、下級官庁の権限を自ら行うか、所属の監督官に行わせることができることを定めている。

従って、本法（安衛法）が労基法と一体と考えれば（本法第 1 条参照）、その施行事務についても、厚生労働大臣＞労働基準主管局長＞都道府県労働局長＞労働基準監督署長＞労働基準監督官という指揮監督系統のもとで行うべきことになる。この際、本条（安衛法第 90 条）のうち、労基法第 99 条の定めと重複する部分は、その確認規定だと解釈できるが、立

---

[423] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年）971 頁）。

法者は、おそらく、両方を別ものと考えたうえで本条を設けたと解され、本法の施行事務に際して、労基法第 99 条所定の指揮命令系統は、尊重すべき秩序だと理解していたように思われる〔三柴の見解〕。

ク　法第 91 条は、

労働基準監督官による令状なしの立入、帳簿等の検査、作業環境測定、物品の収去等の権限（第 1 項）、

医師である監督官による伝染病等の疑いのある労働者への検診の権限（第 2 項）、

第 1 項、第 2 項の権限行使に際しての証票の携行・呈示の義務（第 3 項）

と併せ、

第 1 項の権限が刑事責任追及目的ではないことを定めている（第 4 項）。

実際の立入調査（臨検監督）には、定時監督、災害時監督、申告監督、再監督の 4 種類があり、そこで労働基準関係法令違反が認められれば是正勧告（是正勧告書の交付）が行われる。

是正勧告は行政指導に過ぎないが、対象者が違反状態を放置すれば、行政処分としての報告の命令（労基法第 104 条の 2）がなされ、対象者が応じないか、虚偽の報告を行えば、労基法第 120 条第 5 項に基づき送検手続を講じ得る。

他方、法令違反に当たるとは限らないが、ガイドラインに反するなど、状況改善の必要が認められる場合、指導票が交付され得る。

ケ　犯罪捜査の必要が認められた場合、監督官は、司法警察官として、刑事訴訟法に沿って職務を執行することとなる。

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

罪刑法定主義は刑事司法の基本だが、安衛法の解釈では、リスクに応じた運用が必要なため、拡大解釈は許されるべきである。

行政権限の行使と刑事司法手続きとは厳格に区分すべきであり、現にそのように運用されている。労働基準監督官による司法警察職員としての役割は、第 2 次大戦後、労働行政が警察行政から分離して以後、その専門性を頼みとして、労基法違反事件について委ねられることとなったものである。

コ　わが国の労働監督制度の発祥は、1892 年（明治 25 年）鉱業条例に基づく鉱業監督制度だが、一般的には工場法施行の直前に農商務省商工局に置かれた工場監督官 4 名と同監督官補 5 名と理解されている。

1916 年（大正 5 年）には、工場法の施行を、都道府県の警察部に置かれ、独立官職としての身分保障のない工場監督官と同監督官補計 208 名が担うこととなり、

1938 年（昭和 13 年）に厚生省労働局監督課が工場法を所掌することとなって 3 年後に、労務監督官、労務監督官補に改められ、戦時体制下には労務管理官に名称が統一され、

戦後、1947 年（昭和 22 年）に労基法が制定されると、労働監督機関は新設された労働省のもとに統一されると共に、1923 年 ILO 第 20 号勧告をモデルに一定の独立性と身分保障が付与されるに至った。

サ　労働基準監督官による令状なしの立入、検査、収去等の合憲性について参考になる判例として、

被告人が令状なしの税務調査（書類呈示の要求）を拒否したために起訴された事案で、同調査の合憲性が争われた川崎民商事件最大判昭和 47 年 11 月 27 日判例時報 687 号 17 頁がある。

同判決は、侵入、捜索、押収等における令状の必要性（令状主義）を定めた憲法第 35 条第 1 項は、刑事責任の追及手段としての強制に対する司法権による抑制を保障した規定だが、旧所得税法に基づく検査のような目的を異にする類似の手続にもその保障は及び得ること、

他方、本件質問調査は、刑事責任の追及を目的としておらず、刑罰も間接強制的な性格のもの（：調査を拒めば罰則が適用され得るが、調査の受け容れ自体が強制されるわけではない）で強制度合いは直接強制的なものほど強くなく、

重要な公益目的の実現に不可欠で、その目的との関係は不均衡ではないことなどから、

令状がなくても違憲ではないとした。

シ　法第 93 条は、本省、都道府県労働局、労働基準監督署に、産業安全専門官及び労働衛生専門官を配置し、

前者には、

①特定機械等の製造許可（法第 37 条）、

②特別安全衛生計画や安全衛生改善計画のうち産業安全に関する事項の審査、

③災害原因調査

等の産業安全に関する事務、

後者には、

①有害物の製造許可（法第 56 条）、

②新規化学物質の有害性調査に係る勧告（法第 57 条の 4 第 4 項に基づくものなど）、

③作業環境測定、

④特別安全衛生計画や安全衛生計画のうち労働衛生に関する事項の審査、

⑤災害原因調査

等の労働衛生に関する事務

を司らせることとしているほか、両者に、それぞれの専門に係る労使への指導援助を行わせることとしている。

本条の細則が、「産業安全専門官及び労働衛生専門官規程」に設けられている。同規程は、

本省配置の専門官を中央専門官、都道府県労働局以下配置の専門官を地方専門官と呼び分けている。専門官は、一定の知識経験を持つ（：行政職俸給表(一)の三級以上となった）技官や監督官らが就けられる職名である。

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

専門官制度は、技官を就任させることで、こうした行政権限を行使させる意味も持つが（ただし、専門官には、立入権限があり「指導」はできても、「監督」〔是正勧告、使用停止等命令〕といった処分性の強い行政措置は行使できない)、現在は、地方での技官任用が停止され、監督官がその任を担うこととされているため、その趣旨は希薄化している。

法第 93 条、産業安全専門官及び労働衛生専門官規程には、産業安全専門官は安全関係業務、労働衛生専門官は衛生関係業務を所掌する旨の定めがあるが、

実際には、都道府県労働局の健康安全課でも労働基準監督署でも、そのいずれかしかおらず、名称に関係なく「安全衛生」の業務全般を担当していることが多い。もっとも、安全と衛生の連携という意味では問題とはいいきれない。

セ　法第 95 条は、都道府県労働局に労働衛生指導医を置き、

都道府県労働局長の指示による

作業環境測定（法第 65 条第 5 項）の実施、

同じく臨時健診（法第 66 条第 4 項）の実施

にかかる意見具申など、労働衛生に関する専門医学的立場から労働衛生行政に関与させることを定めている。関与を定めた条文は、労働衛生指導医を主語として、語尾は「〜の事務に参画する」となっており、義務とも権限ともつかぬ、絶妙な定めぶりである（三柴)。

この制度は、昭和 43 年の労働衛生指導医規程で、衛生環境の改善、職業病予防等への貢献を目的に設けられた制度を引き継いだもので、非常勤の国家公務員として、集団的措置と個別的措置の双方への貢献が予定されている。

一例として、鉛中毒患者が発生した事業場で罹患が判明している労働者以外にも臨時健診（法第 66 条第 4 項）の実施を指示するに際して、①必要性の判断理由、②健診項目、③実施すべき労働者の範囲等を示すために参画を得るような場合が挙げられる[424]。

ソ　法第 96 条は、型式検定に合格した機械等の受検者（主に製造・検査業者）やその機械等の設置者、安全・衛生コンサルタント事務所、登録製造時等検査機関等の事務所等への厚生労働職員らによる立入、検査等を定め、長文にわたっているが、

要するに、

①機械等の本質的安全化を図るため、型式検定（大量生産予定のもののサンプル検査など）や個々の機械の安全性能検査の万全を図ること（第 1 項)、

---

[424] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版)』（労働調査会、2020 年）987 頁。

②安全衛生の確保にとって重要な外部からの審査的、指導的役割に加え、内部的な安全衛生管理体制の要にもなり得る労働安全・衛生コンサルタント及びその業務の質の確保を図ること（第 2 項)、

を目的とした規定である。

①の規定が特に型式検定の万全を図った趣旨は、個別検定が免除されているがゆえの安全性担保である。すなわち、個別性・特例性が強いが、水平展開されるという意味で影響力が大きく、高い専門性が求められることから、型式検定（を受けた機械等の構造や、それらを製造・検査する設備等）の監督を厚生労働大臣の権限とし（第 1 項)、

同じく影響力の大きいコンサルタント業務の監督も厚生労働大臣の権限とし（第 2 項)、

より定常性が強い登録製造時等検査機関等の業務の監督を厚生労働大臣又は都道府県労働局長の権限とした（第 3 項)。

コンサルタント業務の監督に労働衛生指導医の関与が必要な場合、同指導医に事業場への立入、質問、作業環境測定や健診結果等物件の検査をさせることができる旨の定めも置かれた（第 4 項)。

条文上、権限の主体は都道府県労働局長であり、同人が、指導医をして、そうした行為を行わせる、すなわち、指導医は、自身の権限ではなく、労働局長の権限を代行するという方式が採られている（三柴による)。

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

本条が調査、立入の権限を与えた対象は、当初は独立行政法人労働安全衛生総合研究所であったが、組織改編により、労働者健康安全機構に統合された経緯がある。労働安全衛生総合研究所は、元は国立機関で、その後独立行政法人となった産業安全研究所と産業医学総合研究所が併合されてできた経緯がある。現在も、本条に基づく業務は同機構内の同研究所が行っている。

実際のところ、本条による立入検査は、労働安全衛生総合研究所の頃より、安衛法規違反がうかがわれ、重篤な被害が予想されるような条件でなければ、適用され難かった。

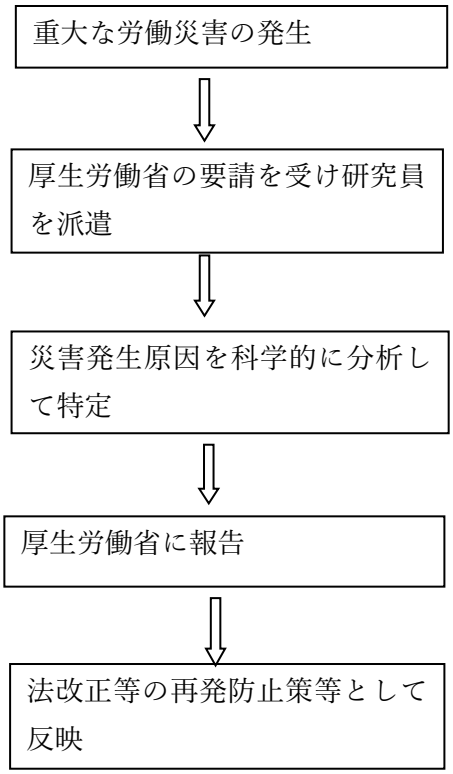
他方、調査（労働災害調査）は、比較的よく実施されてきた。

すなわち、その規模や性質から、災害原因の調査に高度な専門性が求められ、監督官等では難しい場合、機構（以前は労働安全衛生総合研究所）に調査が委ねられて来た。

機構における災害調査の流れは以下の通り [425]。

---

[425] 厚生労働省の WEB サイト
（https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000343314.pdf 最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日)。



平成 29 年度の本条に基づく（：厚労省の要請による）調査実施件数は 9 件、調査結果等報告は 13 件だった。その他、鑑定等 12 件、労災保険給付に係る鑑別、鑑定等 7 件、行政機関依頼調査 1 件となっている[426]。

チ　法第 97 条が定める安衛法令違反事実に関する労働者の申告権は、労働行政に権限の発動を促すことをもって労働安全衛生行政の実効性を確保するために保障されたものである。すなわち、労働行政に権限発動の作為義務を課したものではないと解されている。

その旨を示した例として、

①東京労働基準局長（青梅労基署）事件東京高判昭和 56 年 3 月 26 日労働経済判例速報 1088 号 17 頁（本件は上告されたが、最 3 小判昭和 57 年 4 月 27 日で棄却された)、

②池袋労基署長事件東京高判昭和 53 年 7 月 18 日判例時報 900 号 68 頁)、

が挙げられる[427]。

---

[426] 尾添博『改定第 2 版　楽に読める安衛法概要と解説』（労働新聞社、2019（令和元）年）342 頁。

[427] 労働者の申告には基づかないが、行政が違反状況を認識している場合の対応については、後掲の大東マンガン事件（植田満俺精錬所・守口労基署長事件）大阪高判昭和 60 年 12 月 23 日判例時報 1178 号 27 頁が、例外的に作為義務が生じる場合の判断基準を示している。

ただし、学説の中には、放置することで、労働者の生命・身体・健康に重大な侵害が予想される場合、少なくとも申告に基づき、事実調査等の作為義務が生じるとするものもある。

本条は強行規定なので、本条第 2 項に反する不利益取扱いは、事業者の報復的意思の存在（実際の認定は、概ね間接的な事情からの推認となる）を要件として、解雇等の法律行為であれば民事上違法となり、いじめ等の事実行為であれば不法行為となり得る。

ツ　使用停止命令等と銘打たれた法第 98 条は、刑事罰とは別の方法で、広く安全衛生基準の実効性を確保するために、行政機関が、それに違反した

①事業者、

②注文者、

③機械等貸与者、

③　建築物貸与者

に対して、作業や使用の停止、変更等を命じられることとした規定である。

元は、工場法第 13 条が、工場及び付属建設物や設備が危害を生じる虞がある場合（衛生風紀その他公益を害する場合も含む）を要件に同旨の定めを置いていたが、それらの新設等については検査・監督権限を定めていなかったところ、

旧労基法が、第 54 条に、それらの新設移転変更に際しての監督措置（基準に則して届け出させ、必要に応じて工事を差し止め、使用を停止させること）を定めたことを受け、

それらの工事の開始後や設備の設置後に生じた安全衛生基準違反に対応することを主目的として、第 55 条に工場法第 13 条と同旨の規定を定めると共に、建設物、寄宿舎等の附属建設物や設備のみではなく、原材料（を使用する場合）も行政措置の対象に加えた。

それが安衛法制定の際に更に拡大されて本条に引き継がれた経緯がある。

テ　第 98 条に基づく使用停止等の命令は、あくまで同条に列挙された条項違反の場合に限られ、

それには、

①法第 20 ないし第 25 条、救護に関する第 25 条の 2 のような事業者を名宛人とした規定のほか、

②第 25 条の 2 第 1 項を援用した第 30 条の 3 第 1 項や第 4 項のような、元方事業者等を名宛人とした規定、

③物の管理に関する法第 31 条第 1 項のような、建設物等（建設物、設備、原材料）を請負人の労働者に使用させる一定の注文者を名宛人として、当該建設物等にかかる労災の防止措置を義務づけた規定、

④法第 33 条第 1 項のような、特定機械等の貸与者（リース業者）を名宛人として、受リース者側で生じる、当該機械等による労災の防止措置を義務づけた規定、

⑤法第 34 条のような、建築物貸与者を名宛人として、当該建築物による労災の防止措置を義務づけた規定

が当てられている。

ト　第98条に基づく使用停止等命令の発令要件である法違反の判断基準については議論がある。

たとえば、事業者に墜落防止措置を義務づけた安衛則第518条（法第21条第2項を具体化した規定）は、作業床設置の要件として、高さが2m以上であることのほか、労働者に危険を及ぼすおそれがある場合と定めている（その他、安衛法令が構成要件とする「危険のおそれ」などの不確定法概念については、原解説を参照されたい）。

そのため、具体的・形式的な高さ基準のほか、落下場所の態様、労働者の年齢技量等を実質的に総合考慮する必要があるとの見解があり得るが、

足場からの墜落事案を審査した広島簡裁判決昭和56年4月9日は、安衛法規は、危険を定型化して労災防止を図ろうとしたものなので、該当する形式基準に反することは、すなわち労働者への危険の可能性があることであり、それをもって命令の発令要件たり得ると解している。

ナ　建設物や設備等について変更を命じられる範囲は、違反した規範の保護「目的」と当該建設物等の「性質」を考慮して決定される。

そのため、目的が重要で、目的志向で命じる措置を柔軟に検討する必要があろうが、一般にどんな条件下でも有効な方法と考えられる、安衛則で義務づけられた安全装置の備え付けのような措置は、当然に命じ得ると考えられる（ただし、コストを考慮した方法を命じなければならないか否か等は要検討）。

使用停止等命令は、所定の書式をもって、違反法令、期日等の事項を明示して行われ、当該期日までに違反状態が是正されない場合、刑事手続きが採られ得る。命令発令後に違反状態が是正された場合、命令を受けた者が、その旨発令者に報告せねばならないと解されている。

ニ　法第98条第3項は、

法令違反があって、なおかつ都道府県労働局長等の権限行使を待っていられないほど事態が切迫している場合、

労働基準監督官が、自ら使用停止等の権限を即時に行使できる旨を定めており、

この規定は、本条が定める法違反は、現場の監督官による臨検で初めて発覚することが多いことを踏まえて設けられた。

ヌ　事業者などの法令の名宛人が本条（法第98条）所定の法令に違反し、労働者からの申告がなくても労働監督機関がその事情を認識し得たような場合に、その権限を発動する義務を負うか（その義務違反につき国家賠償責任を負うか）に関するリーディングケースとして

大東マンガン事件（植田満俺精錬所・守口労基署長事件）大阪高判昭和60年12月23日判例時報1178号27頁がある。

本件では、マンガンの粉じん等が飛散する工程で就業していてマンガン中毒等に罹患した労働者が、当該被害は、事業者による従前からの関連法令違反があり、労働監督機関は、

（従前に条件是正の指導をした経緯もあって、）労働者の生命身体健康が侵される危険を認識し得たのに、臨検、指導勧告等、適切な監督措置を講じなかったことにより生じたとして（ただし、本件で労働者は、法第 97 条に基づく申告を行った形跡はない）、国の国家賠償責任を問うた。

判決は、

1）労働基準監督行政の権限行使は直接労働者に責任を負うものではなく、基本的にはその裁量に委ねられている、

2）労働安全衛生に関する諸規定は、使用者に第一次的かつ最終的義務者であることを前提とし、行政官庁の権限はそれを後見的に監督するものとされている、

3）しかし、

①切迫した重大な危険の発生が予見される、

②監督権限行使によらねば危険の発生を防止できない、

③現に権限行使によりそれを防止できる、

という条件を充たすのにその権限を行使しなかった場合には、国家賠償責任が生じる、

とした。

なお、労働者が積極的に労基法違反を申告した場合にも、監督機関は権限行使する作為義務を負わないとする判例もある（池袋労基署長事件東京高判昭和 53 年 7 月 18 日判例時報 900 号 68 頁）。

ネ　第 98 条第 4 項は、重層的下請関係等の下で、請負人らに対して第 1 項所定の使用停止等命令が発令され、その実効性確保のために必要と認められる場合、

都道府県労働局長や労基署長は、注文者への勧告や要請を行えるとしている。

これは、請負人らの法令違反に注文者の作為・不作為が影響しているとの考えに基づいている。

安衛法は、事業者にとどまらず、危険有害物質等の製造者、流通者、注文者等にもリスク最小化のため一定の措置義務を課している。これは、リスクを創出しかつ容易にリスク管理できる者に災害防止の責任を課すという考え（いわゆる「リスク創出者管理責任[428]」）に基づくものとも理解でき、本条はこうした考えをふまえたものともいえよう。

ノ　本条（法第 98 条）に基づく使用停止等命令を遵守せず、事業者が送検された事例も存在する。

例えば、両手操作式や手払式程度の安全装置しかない旧式のクランクプレスで、作業員に単品の穴あけ加工をさせていたところ、左手人差し指を第 1 関節から切断する災害を発生させたこと、過去 5 年間に 4 件のプレス災害を生じ、使用停止命令を受けていたこと等を

---

[428] 三柴丈典「安衛法の来し方行く末」日本労働法学会誌 136 号（2023 年）7-22 頁等。

踏まえ、再発可能性を考えて、事業者である法人と工場長を安衛法違反の疑いで送検した例が挙げられる[429]。

ハ　法第 99 条は、

第 88 条第 6 項や第 98 条第 1 項～第 3 項とは異なり、

法令違反がないか、確定できない場合でも、

労災発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるとき（：労災発生が目前に迫っていて、放置すれば労働者の生命に危害が及ぶと予想されるような状態で、かつ、労災発生を防止するための措置を直ちに講じなければならない場合に）、

必要の限度で、都道府県労働局長、監督署長が、作業停止、建築物等の使用停止等を命じられることとしたものである。

これを緊急措置命令といい、実務上は、概ね、事業者にその旨の文書（緊急措置命令書）が交付されている。

もっとも、これら法令違反を要件としない行政行為の活用状況について、元労働基準監督署長（玉泉孝次氏）にヒアリング調査を行ったところ、活用例がきわめて少ないことが判明した。これは、本条が必ずしも法令違反を前提としない代わりに、急迫した危険で緊急の必要がある等の厳格な要件が課されていることによると解される。

とはいえ、法令に囚われない労災防止対策の砦であり、もう少し積極的な活用が図られても良いように思われる（三柴[430]）。

ヒ　法第 99 条の 2 は、

都道府県労働局長が、死亡災害等の重大災害が発生したり、災害が多発した事業所の事業者に、その事業場の安全・衛生管理者などの労働災害防止業務従事者に指定講習を受けさせるよう指示できる旨を定めている。

その講習には、法令や安全・衛生管理の方法のほか、実際の労災事例と防止対策が含まれている。

無災害の事業場がある一方、災害が繰り返される事業場もある現実を踏まえ、平成 4 年

---

[429] 労働基準調査会編『送検事例と労働災害・平成元年版』（労働基準調査会、1989 年）48-49 頁。

[430] なお、三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業：リスクアセスメントを核とした所外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔研究代表者：三柴丈典〕（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））第 1 分冊本文②3 頁は、安衛法の解釈運用上、罪刑法定主義を強調し過ぎると、法規則の隙間で生じる労災を防げないことを懸念し、法の委任を受けた政省令の定め方に一定の抽象性を持たせ、事業者側に安全性の証明責任を課したうえ、専門官に法遵守の判定を行わせるなどの手続きを定めることで、要件を個別的に特定していく手法を提言している。

の法改正で設けられた。この規定は、立法者が、災害（の再発）防止にとって、安全衛生人材による管理体制が重要と考えていたことを示しているが、実際にはあまり活用されていないようである。

フ　法第 99 条の 3 も、平成 4 年改正で設けられた規定で、

第 61 条第 1 項が定めるクレーン運転等の就業制限業務（危険性や有害性が認められ、一定の資格を持つ者以外の就業が禁止された業務）の有資格者が、当該業務について本法令違反により労災を発生させた場合、都道府県労働局長が、事業者ではなく、当該有資格者に対して、直接、指定講習の受講を指示できる旨を定めている。

当該講習には、危険な機械等の構造やそれを用いた作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）等のほか、やはり、関係法令や実際の労災事例と防止対策が含まれている。

へ　法第 100 条は、

第 1 項で、厚生労働大臣以下労基署長までの労働行政機関が、本法の施行のため、労使のほか、機械等貸与者、建築物貸与者や労働安全・衛生コンサルタントに報告や出頭を命じることができる旨を定め、

第 2 項で、登録製造時等検査機関等にも報告を命じ得る旨を定め、

第 3 項で、労働基準監督官が、労使に報告させたり出頭を命じられる旨を定めている。

事業者等から報告を求める旨の定めは安衛則のほか各種規則に多数存在し、概ね本条第 1 項に基づく。安衛則が定める健診結果報告制度（第 52 条）や特別規則が定める様々な特殊健診結果報告制度、労働者私傷病報告制度（第 97 条）等がそれに該当する。

このうち労働者死傷病報告制度（安衛則第 97 条）は、行政も特に重視しているが、これに反していわゆる労災隠しが行われる場合が多い。その背景として、

①建設業における工事の受発注への支障、

②労災保険料の増額、

③刑事責任の追及に繋がること、

④作業責任者等の勤務評価の低下

等を回避する意図が指摘されている。

最近の法改正で、派遣労働者の労災については、派遣先と派遣元の双方に報告義務が課され、その実施を確保するための関係規定の整備も行われた。

もっとも、最近、厚生労働省は、安衛法関係の届出等の簡素化を図っている。

たとえば、

①労働者死傷病報告、

②定期健康診断結果報告書、

③心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書、

④総括安全衛生管理者（安衛則第 2 条）、安全管理者（安衛則第 4 条）、衛生管理者（安衛

則第 7 条）及び産業医（安衛則第 13 条）の選任届

については、帳票の入力記録を残し、次回届出時の効率化を図っている。

また、

①労働者死傷病報告、

②定期健康診断結果報告書、

③心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書、

④総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医の選任、

⑤機械等の設置・移転・変更

など多数で、労働安全衛生法令でできるところから、押印を廃止している（その場合、電子署名も不要となる）。

法定健診結果の届出に際しては、産業医制度の普及を図る趣旨もあって、産業医の署名押印を求めていたが、これも不要とするなどの変更が進められている。

こうした動きの詳細は、「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係政令の一部を改正する政令」（令和 2 年政令第 367 号）

及び

押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令（令和 2 年厚生労働省令第 208 号）[431]

等に定められている。

ホ　労働者死傷病報告については、要件、方法等を含め、安衛則第 97 条に定めがあり、

要件は、「労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物（仮設トイレ、休憩所、食堂、更衣室、倉庫など、労働環境を整えるため、工場や建設現場等に付設される、一時的または恒久的な構造物が該当）内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したとき」で、

効果は、「遅滞なく」所定の様式で報告書を提出する義務を負う、

とされている。

この定めでは、疑わしきは報告を、という考えに立っているため、例えば労働者が食中毒にかかった場合でも、事業場内等であれば、報告書の提出を求められる。

もめやすいのは、「遅滞なく」の解釈である。

安衛法令には、①「速やかに」（安衛則第 14 条の 2 第 2 項第 2 号）、②「直ちに」（安衛則第 6 条、第 11 条）といった類似の文言がある。銃刀法違反に関する裁判例ではあるが、①②も「遅滞なく」も時間的即時性を表すが、最も即時性が強いのが②、次が①、「遅滞なく」は、正当又は合理的な遅延は許容する趣旨と解される旨述べたものがあり（大阪高判昭

431　厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/jyouhouseisaku/index_00001.html 最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）。

和 37 年 12 月 10 日)、参考になる。

「遅滞なく」につき、監督実務では、概ね 1 ヶ月以内を目安としており、ストレスチェック制度における検査結果報告についても、この文言を概ね 1 ヶ月以内と述べた通達がある（平成 27 年 5 月 1 日基発 0501 号第 3 号)。

しかし、それもあくまで目安にとどまり、事情による判断が原則である。

次に疑問を招き易いのは、報告の対象である。「負傷、窒息及び急性中毒」以外の傷病であれば、労災のみが報告義務の対象となるが、問題は、精神疾患、脳心臓疾患、有機溶剤中毒、腰痛などの作業関連疾患である。

労災補償との関係では、給付申請書に死傷病報告の提出年月日の記載欄があるため、「念のため」も含め、報告が促されている面があり、行政実務としては、特に労災認定された健康障害については、一応労働災害と推定されるため、報告を促しているという。

しかし、安衛則第 97 条は、原因を調査しても不明な場合を想定しておらず、実際にも適用は困難である。労基署は、「念のため報告」を「一応受理」し、労災認定状況等を踏まえて、労働災害統計への反映の可否等を判断する他ない状況とのことである（行政実務については、主に玉泉孝次氏による)。

22　大藪・近藤解説②（第 11 章第 101 条～第 103 条）

大藪・近藤解説②は、第 11 章第 101 条～第 103 条を対象としている。

これらは、やはり法令等の遵守ないしリスク・コミュニケーションを促進するための支援策を定めている。

第 101 条は、事業者に対し、その職場に関係する法令の要点、産業医の存在や活用方法、SDS によって通知された化学物質等のリスクや対応法等を労働者に周知させるよう義務づけ、

第 102 条は、ガス工作物等の設置者に対し、その周辺で工事を行おうとする者への労災防止のための情報提供を義務づけ、

第 103 条は、事業者や各種検査機関等、安全・衛生コンサルタントに対し、法令上作成が求められる書類や、業務状況を示す帳簿の作成と保存を義務づけている。

ア　法第 101 条は、

第 1 項で、事業者に、掲示や備付け等所定の方法により安衛法令の要旨を労働者に周知するよう義務づけ、

第 2 項で、産業医を選任した事業者に、掲示や備付け等所定の方法により、その業務内容等所定の事項（労働者が産業医を活用し易くなるような情報）を労働者に周知するよう義務づけ、

第 3 項で、産業医の選任が義務づけられていない事業場で、法第 13 条の 2（努力義務）に基づき、保健師等産業医に代わる者に労働者の健康管理等を行わせる事業者に対し、第 2 項と同様の事項を同様の方法で労働者へ周知する努力義務を課し、

第 4 項で、事業者に対し、法第 57 条の 2 第 1 項又は第 2 項により SDS で通知された化学物質等に関するリスク関係情報を、やはり掲示や備付け等所定の方法で、それを取り扱う労働者に周知するよう義務づけている。

このうち第 1 項は、安衛法令は複雑多岐にわたり、専門性が高いことを踏まえ、当該作業場に即した規定の要旨を、常に参照可能な状態で労働者に周知するよう図った規定である。

対象規定違反者はその周知も行っていないことが多い。逆に言えば、要旨をまとめて周知を図れば、事業者自身がその規定を理解することにもなる。よって、本条には、それを伝えられた労働者による事業者への働きかけはもとより、事業者自身による対象規定の理解を通じた遵守を図る趣旨もあったと解される。

同旨の規定は、工場法施行規則第 12 条や、労基法第 106 条にも設けられていたし、1947 年 ILO 第 81 号条約（労働監督条約）の第 12 条も、労働監督官が事業場での法令遵守を確認（ないし促進）するため、法規で求められた掲示を事業者に行わせる権限を定めている（第 1 項(c)(iii)）。

イ　本条第 1 項が要旨の周知を求める対象法令は、安衛法施行令、安衛則のほか、ボイラー則以下種々の特別規則、告示*等であって、当該作業場にとって必要なものである。

脚注＊：（再掲）安衛法上「告示」は、法令の一環であって、通例、法的拘束力を持つと解される（行政手続法第 2 条第 1 号を参照されたい）。本来、公示も告示も公的機関などが一定事項を広く一般公衆に周知することであって、法的拘束力を持つとは限らないが（林修三『法令用語の常識〔第 3 版〕』（日本評論社、1999 年）36 頁）、少なくとも告示の場合、根拠法律の性格、当該告示の法令上の位置づけ等により、法規命令的な性格を持つことがあり、安衛法は行政法的性格が強いことや、概ね同法において強制規範（基準）を具体化する役割を与えられているため、法規命令的規範と考えられる。

ここで作業場とは、一定の業種的、場所的まとまりを意味する事業場のうち、個々の建物など、一定の空間や作業のまとまりを指す（昭和 23 年 4 月 5 日付け基発第 535 号）。

安衛則第 98 条の 2 第 1 項は、周知の方法について、

①作業場の見やすい場所への常時の掲示や備付け、

②書面の交付、

③デジタル情報の保存と常時アクセス可能な状態に置くこと、

の 3 種を定めている（安衛則第 23 条第 3 項の準用）。

ウ　第 2 項が周知を求める産業医の業務の内容等とは、

①業務の具体的内容、

②健康相談の申出方法、

③健康情報等の取扱い方法、

であり（安衛則第 98 条の 2 第 2 項）、省令所定の周知方法は、常時掲示や備付けを始め、

本条（法第 101 条）第 1 項所定のものと変わらない（安衛則第 98 条の 2 第 1 項）。

エ　第 3 項は、

産業医選任義務のない、常時使用労働者数 50 人未満の事業場につき、

第 2 項の定め（産業医の業務等の周知による労働者による活用の促進）を、

法第 13 条の 2 第 1 項所定の者（労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者。主に保健師を想定しており、その旨安衛則に定めがある）に労働者の健康管理等を行わせる（努力義務）場合に準用し、

その業務内容等、労働者が活用し易くなるような情報を周知するよう、努力義務を課している。

オ　第 4 項が周知を求める事項は、法第 57 条の 2 が定める、化学物質等の譲渡提供者が交付すべき SDS に記載される、

当該物質の名称や物理的性状、

人体に及ぼす影響、

取扱い上の注意、

ばく露の際の応急措置、

安定性（温度や光、酸素などの外部条件の影響を受けにくい性質）や反応性（他の物質と化学反応を起こしやすい性質）

等である。

周知の方法は、第 1 項及び第 2 項のそれと変わらない（安衛則第 98 条の 2 第 3 項）。

カ　労働基準局発行「労働基準監督年報」には本条（法第 101 条）のデータが掲載されていない。

あまり適用されていないか、監督指導を行う条文としてあまり重視されていないか、データを出すことが不適当な条文と判断されたかのいずれかであろう（三柴による）。

もっとも、本条と類似の労基法上の条規として、同法第 106 条第 1 項があり、労基法関係法令の要旨のほか、（安衛法上は対象とされていない）就業規則や労使協定等の周知義務を課していて、違反指摘件数はかなり多い（令和 2 年で 2476 件。最も、周知義務違反の対象が法令か就業規則等の事業場内規制かは不明である）。

上述の通り、労使に条規の要旨≒趣旨を認識させることは、その遵守を大いに促進するので、本条は極めて重要な意味を持つ。仮に不十分な面があれば、監督指導の徹底が図られるべきと思われる（三柴）。

ただし、現状、法令等は、その要旨を含めてインターネットで容易に入手できるので、監督指導の重点は、第 2 項所定の産業医業務関係や、第 4 項所定の SDS 情報関係に置かれて然るべきだし、現にそうされているようだ。

もっとも、法令等の内容には、要旨にしても複雑で専門的なものも多いので、分かり易いパンフレットやリーフレットを行政が作成して WEB 公開する、配布する等は、現に行われているし、今後も継続されるべきだろう。

キ　本条（法第 101 条）第 1 項違反には 50 万円以下の罰金が科され得る（法第 120 条第 1 号）。

逆に言えば、努力義務である第 3 項（常時使用労働者数 50 人未満の事業場で保健師等に労働者の健康管理等を行わせる場合の業務内容等の周知）は当然として、

産業医の業務等の周知（第 2 項）、

SDS に記載されたリスク関連情報の周知（第 4 項）

については、義務規定でありながら罰則は付されていないということである。

ク　法第 102 条は、ガス工作物等所定の工作物設置者に、周辺で工事を行う事業者からの求めに応じて、労災防止のための情報提供を義務づけている。

本条は、土中への掘削を伴うような工事中に、ガス管、電力地下ケーブル、蒸気配管、石油配管などの地下埋設物に接触して破壊し、現に重大災害を生じた経験や今後のリスクを考慮し、

工作物設置者であれば、周辺掘削工事に伴うリスクや対策について知識と経験を有しているであろうとの想定のもと、規定されたものである。

特に、1970 年（昭和 45 年）4 月に大阪市営地下鉄谷町線の建設工事中に生じたガス爆発災害（死者 79 人、負傷者 420 人）が大きなドライブとなった[432]。

本条所定の工作物については、安衛法施行令第 25 条により、

①電気工作物、

②熱供給施設、

③石油パイプライン

の 3 種が指定（限定列挙）されている。

ケ　法第 103 条は、

第 1 項で、事業者に対して、本法令に基づき作成した書類の保存を義務づけ、

第 2 項で、各種検査機関、検査業者、指定試験機関、登録教習機関（法第 77 条に基づき技能講習や免許試験の一部を免除させる教習を行う機関）、指定コンサルタント試験機関又は同登録機関に対して、検査・検定[433]、免許試験や技能講習、教習、コンサルタント試験

---

[432] 繰り返しになるが、本事故のジャーナリズムからの記録として、久谷輿四郎『事故と災害の歴史館』（中災防新書、平成 20 年〔2008 年〕）63-75 頁がある。

本災害の原因は、地下鉄工事の過程での掘削作業中に生じたガス導管の継ぎ手のすっぽ抜けからのガスの大量漏洩であった。約 10 分後に道路を覆っていた 1 枚 350 kgもあるコンクリート覆工板 1500 枚が一気に吹き飛ぶほどの大爆発が起き、大阪市交通局や大阪ガス、工事請負業者の工事関係者計 11 名が業務上過失致死傷容疑で起訴され、8 名が有罪となった。

[433] 繰り返しになるが、検査と検定には、厳密な用語定義がなく、両者の区分も判然としない。現行安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏は以下のように述べている。

や登録に関する所定の事項を記載した帳簿の備えと保存を義務づけ、

第3項で、安全・衛生コンサルタントに対して、業務に関する所定事項を記載した帳簿の備えと保存を義務づけている。

こうした書類の作成保存を義務づけることで、労働監督が容易になると共に、作成者の自発的な安全衛生活動を促すことになる。本条は、まさにそうした効果を狙い、特に労災防止上重要な帳簿を対象としたものである。

コ　第1項に基づき事業者が保存を求められる書類には、

①特別教育、

②健診結果、

③定期自主検査の結果、

④作業環境の測定及び評価、

⑤安全・衛生委員会の重要な議事

に関する記録等、様々な記録がある。

規則所定の保存年限も様々で、上掲のうち

①③④⑤は3年間、

②は、医療法のカルテにかかる定めと平仄を合わせ、原則として5年間とされているが、

特化則等で発がん性を認められた物質にかかる健診結果等は30年間、

石綿則所定の石綿健診結果記録（同個人票）は、労働者が常時業務に従事しなくなってから40年間

とされている。これらの規則規定にとって、本条項は違反処罰の根拠規定となる（三柴）。

「検査も検定も、公権力が関与し、対象機械等の規格適合性を測る点は共通しており、両者の違いは、歴史的な沿革による。

すなわち、検査については、旧労基法本体で、特に危険な作業を伴う機械につき認可制度を採用し（第46条）、それをフォローするものとして、性能検査を定めていた（第47条）。これが現行法にも引き継がれている。

他方、検定については、旧労基法本体に定めはなかったが、使用者を名宛人とする同法第45条に紐付く旧安衛則に定めが置かれた。しかし、使用者を名宛人とする規定で、製造者等を規律する必要があって、法的拘束力に疑問があったところ、現行安衛法に明記されたことで、製造流通規制としての法的拘束力が明確となった。

その他、

検査対象は高い災害リスクを伴う機械等であり、検定対象はそれに次ぐリスクを伴う機械等であることから、前者の方が多数回の規格適合確認を要するのに対して、後者は1回で済む、

検査対象機械等の場合、型式ごとに事前の製造許可を要する等の違いも指摘されている（浅田和哉氏、森山誠也氏、松田裕氏）。

第 2 項が対象とする帳簿には、

①登録製造時等検査[434]機関又は登録性能検査[435]機関が作成する各検査の対象機械等に関する帳簿、

②登録個別検定機関又は登録型式検定機関が作成する各検定の対象機械等に関する帳簿、

③検査業者が作成する特定自主検査[436]の対象機械等に関する帳簿、

④指定試験機関が作成する免許試験に関する帳簿、

⑤登録教習機関が作成する技能講習又は教習に関する帳簿

の 5 種がある。

このうち検査機関の行う検査の種類については､改めて図表 196 を参照されたい(再掲)。

【特定機械等の検査（再掲)】

特定機械等の種類		検査の種類							
略称等	名称	構造	溶接	製造	使用	落成	性能	変更	使用再開
ボイラー	ボイラー（移動式ボイラーを除く。）	○	○		○	○	○	○	○
	移動式ボイラー	○	○		○		○	○	○
第一種圧力容器		○	○		○	○	○	○	○
クレ	クレーン（移動式					○	○	○	○

434 製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査（法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条)。

各検査の概要は以下の通り。

製造検査：製造されたものについて都道府県労働局長が行なう検査。移動式クレーンの場合、製造された機械それぞれについて、①移動式クレーンの各部分の構造および機能についての点検、②荷重試験、③安定試験を行う。

使用検査：構造基準は充たしているが、現に使用に耐え得るか否かの検査。

溶接検査：溶接によって製造されるものについて、それが万全になされたかを登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が行なう検査であって、高い専門性を要する。

構造検査：ボイラーや第一種圧力容器等を対象に、その製造後、許可を受けた図面通りに製造されたか否かについて、登録製造時等検査機関が行う検査。

435 検査証の有効期間の更新を受けようとするときに厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関が行なう検査。他の検査は基本的に法第 38 条に基づくのに対し、本検査は法第 41 条第 2 項に基づく。

436 法第 45 条は、第 1 項で、事業者に、ボイラー等（施行令により車両系建設機械・フォークリフト及び高所作業車などが該当）の機械等につき定期自主検査を行うよう義務づけているが、そのうち、検査に一定の専門性が必要なため、検査業者や有資格者による検査を求めた建設機械（油圧ショベルなど）や荷役運搬機械（フォークリフトなど）等を対象とした検査。

ーン等	クレーンを除く。）								
	移動式クレーン			○	○		○	○	○
	デリック					○	○	○	○
	エレベーター					○	○	○	○
	建設用リフト					○		○	
ゴンドラ				○	○		○	○	○
原則として構造検査及び溶接検査は登録製造時等検査機関、製造検査及び使用検査は都道府県労働局長（登録製造時等検査機関も実施可能）、落成検査、変更検査及び使用再開検査は労働基準監督署長、性能検査は登録性能検査機関が実施する。									

（森山誠也氏作成）

第 3 項が安全・衛生コンサルタントに作成保存を義務づけた帳簿は、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則（昭和 48 年労働省令第 3 号）第 22 条が定める以下の 3 種である。

①依頼者の氏名及び住所

②依頼の年月日

③実施診断項目

④報酬額

要は、誰にどのような支援を行い、どの程度の稼ぎを得ているかに関する情報であり、コンサルタント自身は、自身の業務の改善に活かし、行政は、コンサルタントの業務状況を知ることとなるよう図ったものと思われる（三柴）。

サ　本条（法第 103 条）第 1 項に違反して所定の書類を保存しない場合、50 万円以下の罰金を科され得る（法第 120 条第 1 号）。

検査機関等の役員又は職員が、第 2 項に違反して帳簿の備付けや保存をしないか、虚偽記載をした場合、50 万円以下の罰金を科され得る（法第 120 条第 5 号）。

コンサルタントが、第 3 項に違反して帳簿の備付けや保存をしないか、虚偽記載をした場合も、50 万円以下の罰金を科され得る（法第 120 条第 6 号）。

23　吉田解説②（第 11 章第 104 条～第 105 条）

第 104 条と第 105 条は、条文では「心身の状態に関する情報」とされている健康情報等の取扱いについて規制しており、第 104 条は、概ね個人情報保護法の定めを確認する内容で、健康情報等の適正取扱いについて定め、第 105 条は、ナンバリング改正前は相当する定めが第 104 条に位置した[437]条文で、法定の健診、長時間労働面接、ストレスチェック等に携わる実施事務従事者（これにはそれらを担当する医師等も含まれる〔三柴〕）の守秘義務を定めている。

[437] 第 104 条当時は、法定健診と長時間労働面接指導の実施事務従事者のみが対象とされていた。

ア　法第 104 条は、

第 1 項で、事業者が、本法令に基づく健康管理措置の実施に際して、本人同意があるか、正当事由がある場合を除き、まさに健康管理の必要範囲内、その目的範囲内で、「心身の状態の情報（健康情報等）[438]」を取り扱う(収集、保管、使用する)べきことを定め、

第 2 項で、事業者が、健康情報等を適正管理するため必要な措置（体制づくりを含む人的管理や物的管理等）を講じるべきことを定め、

第 3 項で、厚生労働大臣が、第 1 項や第 2 項の履行支援のための指針を公表することを定め、

第 4 項で、厚生労働大臣に、事業者らに向けて、指針に基づく指導を行う権限を付与している。

法第 105 条は、

法定健診（法第 65 条の 2 第 1 項〔作業環境測定結果に基づくもの〕、第 66 条第 1 項～第 4 項〔いわゆる一般健診、特定項目健診、特殊健診等〕)、

長時間労働者対象面接指導（法第 66 条の 8 第 1 項、第 66 条の 8 の 2 第 1 項、66 条の 8 の 4 第 1 項)、

ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導（方第 66 条の 10 第 1 項、第 3 項）

の実施事務従事者に業務で知り得た労働者の秘密の漏示を禁じている。

イ　労働者の健康管理で取り扱われる情報の多くは、個人情報保護法では要配慮個人情報とされる機微な情報であり、同法では、取得や利用目的を超えた利用、第三者提供等に際して、原則として本人同意を求めているが、

事業者は、同人及びその関係者の健康管理のため、それが得られない場合にも、当該情報を取り扱う必要が生じ得る。

そこで法第 104 条及び第 105 条（以下、両条の解説部分において「両条」とも言う）は、労働者が安心して事業者による健康管理を受けられるよう、事業者による情報の適正取扱いと、関係者の守秘義務を定めた。すなわち第 104 条は、個人情報保護法の特則（特別法)、第 105 条は刑法第 134 条とは適用対象の違いから特則（特別法）とは言えないが、類似の趣旨を持つ規定である（なお、個人情報保護法については、その指針として条文の行政解釈や履行支援策を示した「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編)」〔平成 28 年 11 月〈令和 5 年 12 月一部改正〉〕〔以下、「個情法ガイドライン」という〕

---

[438] 法文上の「心身の状態の情報」は、後掲の「手引き」では、「健康情報等」とも呼ばれている。よって、ここでは主に「健康情報等」と呼ぶ。

「健康情報」とは、労働者の心身の状態の情報のうち、要配慮個人情報に該当するものを指す。「健康情報等」の呼称は、「心身の状態の情報」では長すぎるため、関係検討会の委員であった三柴から厚生労働省に提案したものだが、三柴自身は、より前段階で提案していれば、法第 104 条以下の文言も健康情報等として頂けたのにと後悔している。

が公表されている)。

第 104 条第 3 項及び第 4 項は、健康情報等については、その定義、法的性格と取扱いの区分、健康管理での活用のための手順など複雑な課題が多いため、適正取扱いに困難が生じ得ることを慮り、そのための指針の公表と、事業者らに対する行政の指導を定めたものである。

法第 104 条は、働き方改革関連法の一環として行われた平成 30 年の安衛法改正により新設されたもので、じん肺法でも同旨の改正が行われた（同法第 35 条の 3〔安衛法第 104 条に相当〕、第 35 条の 4〔安衛法第 105 条に相当〕)。第 105 条は、元々第 104 条にあった守秘義務規定が充実化されて移設されたものである。

第 104 条の新設後、その第 3 項（及びじん肺法第 35 条の 3 第 3 項）に基づき、

「労働者の健康情報の取扱いに関する検討会」での審議を経て、

「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態の情報の適正な取扱い指針公示第 1 号（以下、「本指針」という)）が策定されると共に、

本指針に基づき事業者が定めるべき取扱規程等を示唆した

「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」(以下、「手引き」という)

が公表された。

健康情報等の取扱いについては、

「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について（通知)」(平成 29 年 5 月 29 日付け個情第 749 号・基発 0529 第 3 号。最新改正：令和 5 年 10 月 27 日付け基発 1027 第 5 号（以下、「留意事項」という))、

「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成 27 年 4 月 15 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 1 号。最終改正：平成 30 年 8 月 2 日公示第 3 号（以下、「ストレスチェック指針」という))、

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成 18 年 3 月 31 日指針公示第 3 号、最終改正：平成 27 年 11 月 30 日指針公示第 6 号。以下「メンタルヘルス指針」という)

等の行政指針等による定めがあるが、重なる部分では本指針が優先する。

ウ　法第 104 条は同居の親族のみを使用する者を除き、全事業者に適用される。

第 104 条の名宛人である事業者は、法第 2 条の解説で述べた通り、勤務先側の立場に立つ者という相対的概念である労基法上の使用者に対し、事業経営利益の帰属主体であって、法人企業であれば法人（≠代表者)、個人企業であれば事業経営主を意味し（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号を参照されたい)、両罰規定（法第 122 条）により半無過失責任が課され、通常、事業体の求心力となり、対外的な信用やブランドの主体と考えられるものを指す。

もっとも、実際に健康情報等を取り扱うのはその代理／代行者である従業者であること

が通例で、そもそも「事業者」が指す者も判然としない（≒その者の行為を事業者の行為と言えるか判然としない）ので、本指針は、「事業者等」という文言を用い、事業者が行う健康管理等のため、健康情報等を取り扱う者であって、人事権者、管理監督者や産業保健従事者を広く示すものとした。

エ　法第 104 条が求める事業者による健康情報等の適正使用（安全配慮義務の履行等と労働者のプライバシー保護等の両立）のためには、本指針が強調するように、取扱規程を策定し、健康情報等について、以下のような事柄を定める必要がある。

①取扱いの目的及び方法
②取扱い権者、権限と取り扱える情報の範囲
③取扱い目的等の通知方法、同意の取得方法
④適正管理の方法
⑤開示、訂正等、使用停止等の方法
⑥第三者提供の方法
⑦事業承継、組織変更に伴う引継ぎ関係
⑧取扱いに関する苦情処理
⑨規程の周知方法

取扱規程は、衛生委員会等を活用し、労使の関与のもとで起案する必要がある（本指針 1、2（4））。

本指針は、就業規則等で策定した取扱規程の労働者との「共有の方法」を定めること等を示唆しているが（本指針 2（4））、仮に取扱規程を就業規則の一部として策定し、周知すれば、労働契約としての法的拘束力が生じると共に、職場秩序の具体化ともなり、事情により、遵守しない者への懲戒根拠ともなる。

取扱規程の作成単位は、事業場ではなく、企業単位とすることもできる（本指針 2（4））。

本条（法第 104 条）にいう「使用」には、閲覧を含め活用することのほか、第三者提供も含む。「加工」とは、目的達成に必要な範囲内で使用されるよう変換することを意味し、「消去」とは、削除等により使えなくすることを意味する（手引き 4 頁）。これらの解釈は、概ね個情法ガイドラインの示唆と一致しているが、個情法の用語法に準じ、同ガイドラインでは「使用」が「利用」とされている等の相違がある。

オ　法第 104 条が「心身の状態の情報」とする健康情報等の具体的内容は、手引き 32 頁の別表 1 に記されており、

・法定健診結果、それに基づく医師の意見・事後措置・保健指導の内容等
・長時間労働面接指導の結果、それに基づく医師の意見・事後措置の内容等
・ストレスチェックの結果、それに基づく医師の面接指導の結果、それに基づく医師の意見・事後措置の内容等

・法定外健診／検診[439]結果
・その他（任意に労働者から提供された病歴等）
等様々なものが該当する。
手引きは、これらを以下の 3 種類に大別している[440]。

①（第 1 類型）：安衛法令上事業者が取り扱う必要がある情報

[439] 検診は特定の疾患を疑って、ある程度項目を絞って行う診査であり、健診はより一般的に健康状態を検査するものであり、前者の方が医療的性格が強い（三柴による）。

[440] なお、関係検討会の委員でもあった三柴は、行政による情報取扱 4 原則として、(ⅰ)本人同意の取得、(ⅱ)産業医等産業保健の専門家による生情報の管理、(ⅲ)それ以外の者へ提供する情報の加工、(ⅳ)衛生委員会等での審議を踏まえた規定の整備を求めてきたとし、これらはあくまで原則なので、例えば(ⅰ)が満たされなくとも、その努力をしたうえ、他の原則を満たせば足りることもあり得るとする。

そして、本指針と手引きに示された分類は、個情法の改正を踏まえ、安衛法令に基づき、4 原則を展開したものとしている（岡村久道編『対話で読み解く　サイバーセキュリティーと法律 』（商事法務、2019 年）296 頁）。

また、最近公表された別稿において、近年における事業者らによる健康情報等の取扱いの必要性の高まりに応じて、

①偏見を生じ易いか（情報共有相手の理解の程度にも左右される）、
②情報を得たことで就業上の配慮ができるか、
③職場秩序（自他の労働生産性）に影響するか、
の 3 視点から、

①：×、②③：〇の情報なら、行政による情報取扱い 4 原則に基づく手順を緩やかに踏み、

①：〇、②③：×の情報なら、保護の必要性が高いので、その手続きを厳格に踏むべきと提言している（三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」日本労働研究雑誌 762 号〔2024 年〕4-14 頁）。

1）健診の受診・未受診、 2）長時間労働者の面接指導の申出の有無、 3）ストレスチェックでの高ストレス者の面接指導の申出の有無、 4）健診結果・長時間労働面接・ストレスチェック後の面接指導に基づく医師の意見等
（取扱い原則） 取扱い目的に即した取扱いが必要（それさえ踏まえれば当然に取扱い可能）。
②（第 2 類型）：取扱いはマストではないが、安衛法令上の根拠[441]があり、本人同意なく取得可能な情報
1）健診結果（法定項目） 2）再検査結果（法定項目） 3）長時間労働面接指導結果 4）ストレスチェック結果に基づく高ストレス者対象の面接指導の結果
（取扱い原則） 事業場内外の専門家／専門機関への委託が可能であり、必ずしも事業者が直接把握する必要はない情報なので、情報取扱者の専門家等への制限、それ以外の者への情報の加工提供など、労使合意に基づく取扱規程の策定により適正取扱いを担保する。
③（第 3 類型）：安衛法令上の根拠はなく、原則として取扱いに本人同意が必要な情報
1）健診結果（法定外項目） 2）再検査結果（法定外項目） 3）保健指導の結果 4）健康相談の結果、等
（取扱い原則）

[441] 本指針も手引きも、これに事業者の努力義務を含めている。三柴は民事上の安全配慮義務（労働契約法第 5 条）も、事情によって含まれると考えている（三柴前掲書〔2018 年〕169-170 頁）。

行政指針が健康情報等の取扱いに際して、その履行の必要性を示してきたこと（古くは、労働省「労働者の個人情報保護に関する行動指針」（平成 12 年 12 月 20 日）が、日本では、事業者が医療上の個人情報を「幅広く収集」する必要がある点で欧米諸国と異なる旨明記していた）、健康問題にかかる規制は、かなりそれに依存していること、努力義務に基づくガイドラインの内容がかなり反映されてきたこと等による。

そもそも本人同意に基づく取扱いが原則となる情報であり、本人同意がないが必要な場合の取扱いを正当化するためにも[442]、事業場内の誰がどのように扱うかをはじめとして、適正取扱いを担保する取扱規程を策定し、運用する。

特に本人同意を得ないで健康情報等を取り扱う上では、事業者は、

以上の取扱い原則に加え、

取扱規程で定めた取扱いの目的や方法等について、イントラネット、事業場での掲示等を通じて労働者に周知せねばならない。たとえば法定健診であれば、健診の受診案内等にも取扱い目的を明記する等の方法が考えられる（本指針２（6））。

退職者にも同様の取扱いが求められるため、郵送等の方法によることになる。

カ　手引きによれば、健康情報等の取扱い担当者として、以下の者が想定されている。

①監督的立場にある直接的な人事権者：社長、役員、人事部長等

②産業保健業務従事者：産業医、保健師・看護師、衛生管理者、衛生推進者等

③管理監督者：所属長等

④人事部門事務員：人事部の長以外の者

このうち医師、保健師等以外は法令上の守秘義務が課されていないので、取扱規程等で規定することが望ましいとされている（手引き５頁）。

個人情報保護法では、同じ法人内での個人情報の取扱いには、利用目的範囲内という以上に制約をかけていないが、安衛法に基づく手引きは、これらの者につき、上掲の情報の種別ごとに可能な取扱い範囲（いわば「壁づくり」）の目安を示している。その基本的基準は、安全配慮義務や健康確保措置の履行に必要か否かである。

キ　健康情報等の取扱い上、実務上も講学上も重要な意味を持つのが、本人同意の取り方である。

特に第３類型の情報の取得に始まる取扱いでは、

①法令に基づく場合、

②人の生命身体財産のため必要で本人同意を得がたい場合、

等を例外として、本人同意が求められるが、その獲得の方法は複数考えられる。

例えば、第３類型の情報を本人から事業者が書面や口頭で直接取得する場合、本人同意の存在は自明であり、

ストレスチェック制度下で、高ストレス者が事業者に面接指導を申し出た場合も、同意ありとみなし得る（ストレスチェック指針11（3））。

問題は、個別同意ではなく、就業規則による包括的同意（同意の擬制）で足りるか否かで

---

[442] 例えば、メンタルヘルス指針７は、「メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある」としている。

ある。

手引きでは、労使協議の上で健康情報等に関する取扱規程を就業規則に盛り込み、労働者に周知し、内容等を丁寧に説明していれば、労働者が本人の意思で情報提供したことをもって、本人同意ありと推定して構わない旨が記されている。

この文言調整に際しては、厚生労働省労働衛生課と個人情報保護委員会の間で調整が行われ、三柴も深く関与した。本人の意思を尊重する書きぶりではあるが、少なくとも、健康管理上必要な情報であれば不提供への不利益措置（本人が望まない業務軽減措置、休職命令の発令、復職申請の拒否等）による強制は可能な趣旨と解される。

あるいは、労働者本人が自らの意思で就業規則（取扱規程）に定めた情報を提出した場合には、その提出をもって当該情報の取扱いに同意する意思を表示したものと解する旨の規定を取扱規程に定めることで（手引き 30 頁の取扱規程のひな形を参照されたい）、就業規則の規定内容が労働契約の内容となり（労働契約法第 7 条、第 10 条）、当該規則規定により個情法第 20 条第 2 項の同意は得られたものとして、情報の取得に始まる取扱いにつき、労働者の個別の同意の獲得は不要となるとの解釈も可能だろう。

ただし、三柴が整理した行政による情報取扱い 4 原則、すなわち、

①本人同意（取得のための説明・説得)、

②医療職種等の適任者による生データの取扱い、

③それ以外の者への情報共有に際しての情報の加工*、

④ 情報取扱いルールの設定、

について、可能な限りの履行が求められる。また、前述の通り、

脚注＊：情報加工は相手方の信頼性、情報の必要性によって度合いを調整すべきであろう。

①偏見を生じ易いか（情報共有相手の理解の程度にも左右される)、

②情報を得たことで就業上の配慮ができるか、

③職場秩序（自他の労働生産性）に影響するか、

の 3 視点から、求められる本人同意の個別性や情報加工の程度等を決定すべきと解される（三柴)。

なお、健康情報等の取扱いに関する代表的判例である、電電公社帯広電報電話局事件最 1 小判昭和 61 年 3 月 13 日労判 470 号 6 頁は、頸肩腕症候群に罹患して公務災害補償を受け続けていた労働者に対して、

公社が、職員の健康保持義務、健康管理従業者の指示に従う義務などを定める公社の健康管理規程及び公社就業規則の規定に基づき、公社関連病院での法定外の精密検査の受診を命じたが拒否されたため、懲戒戒告処分に付したところ、受診命令がプライバシー権侵害に当たる等として、同処分の違法無効の確認が求められた事案について、以下のように判示し

た。

「就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしている」。

公社の健康管理規程及び公社就業規則の該当規定は、「いずれも合理的なものというべきであるから、右の職員の健康管理上の義務は、公社と公社職員の間の労働契約の内容となっている」。

これは、秋北バス事件最判（最大判昭和 43 年 12 月 25 日民集 22 巻 13 号 3459 頁）が示した、労働者は原則として「郷に入れば郷に入れ」の論理は、健康管理にも及ぶ旨を宣言した例である（ただし、業務上の身体疾患の例であったこと等[443]に留意する必要がある〔三柴〕）。

本指針は、労働者が健康情報等の取扱いに同意しないことや、事業者が取り扱う情報の内容により、

・解雇、雇止め、
・退職勧奨、
・不当な動機による配転、職位変更、
・その他労働関係法令に違反する措置、
・聴取した医師の意見と著しくことなる就業上の措置、

等の不利益取扱いを行わないよう求めているが、元より、合理性ある就業規則規定に基づく、健康管理上必要な指示に労働者が不合理に従わない場合の不利益措置まで否定する趣旨ではないと解される。

なお、事業者が健康情報等の適正管理や健康管理の実施に努め、安心して情報提供できる条件を整えたにもかかわらず、労働者が不合理に情報提供を拒み、それゆえに必要な健康管理が困難となり、疾病の発症増悪を招いた場合、事業者の予見可能性が否定され、免責ないし減責され得ることは、言うまでもない[444]。

ク　本人同意がとれなくても、個情法第 18 条（利用目的による取扱い制限）第 3 項、第

---

[443] その他、

療養と公務補償が継続されており、公社側も就業可能性、就業上の配慮の必要性、補償継続の可能性等の検討材料を得る必要があったこと、

法定外検診の必要性について労働組合の理解があって、労働協約にも受診命令の根拠規定があり、同組合の幹部も 1 審原告に受診を説得した経緯があったこと、

本人が然るべき高度医療機関の診断書を提出した形跡がないこと

等の事情があった。

[444] 三柴前掲書（2018 年）158 頁以下のほか、後掲の空港グランドザービス（AGS）・日航事件東京地判平成 3 年 3 月 22 日労働判例 586 号 19 頁等。

20 条（適正取得）第 2 項、第 27 条（第三者提供の制限）第 1 項等が定める事由、すなわち、

①法令に基づく場合、

②人の生命身体財産の保護に必要で、本人同意を得がたい場合、

等には、個情法違反とならないことはもとより、

・安衛法第 104 条第 1 項にいう「正当な事由」に該当すること、

・刑法第 134 条のほか、保健師助産師看護師法第 42 条の 2 等の身分犯規定にいう「正当な事由」に該当すること、

・刑法第 35 条の定める正当行為に該当すること（安衛法第 105 条は、正当な事由による除外を定めていないが、刑法第 35 条は適用される）

等から、両条の規制下でも（事業場で策定された取扱規程に抵触する場合も含む）、事業者は、本人同意なく健康情報等を取扱い得る。

正当な健康管理目的であれば、①（法令に基づく場合）②（生命身体財産保護に必要で本人同意を得難い場合）のいずれにも該当し得る。

また、行政指針等が示した情報取扱い 4 原則のうち①本人同意以外の 3 原則（②医療職等の適任者による生データの管理、③その他の者へ提供する情報の加工、④事業場ごとの取扱いルールの策定）を満たし、本人同意についても取得に努めれば、正当化の可能性は高まる。

これは、そもそも除外事由に該当するため、構成要件に該当しないとも言えるし、仮に該当しても、正当事由ありとして、違法性が阻却されよう。

なお、本指針は、情報管理体制の整備が難しい小規模事業場では、第 2 類型の生データは衛生推進者に取り扱わせたり、取扱規程に基づき事業者自らが取り扱う方法もあり得るとしている（本指針 2（10））。手引きの別表 4 も、常時使用労働者数 10 人未満の事業場で、②産業保健業務従事者がいない場合には、

①監督的立場にある直接的な人事権者：社長、役員、人事部長等

③管理監督者：所属長等

④人事部門事務員：人事部の長以外の者

が取り扱える旨を記している。

ケ　取得した健康情報等の適正管理の具体的内容としては、以下のようなものが考えられる（本指針 3（1））。

①正確性、最新性の確保（個情法第 22 条）

②安全管理措置（漏洩、滅失、改ざん等の防止のための体制整備、不正アクセス防止等）（同法第 23 条）

外部委託する場合は、委託契約への安全管理措置の盛り込みや委託先の監督等（同法第 25 条）

③不要な情報の消去等（同法第 22 条）

ただし、法令で保存期間が定められている場合は、それに従う必要がある。

例えば、

健診関係は一般健診、特殊健診共に 5 年が多いが（安衛則第 51 条、高圧則第 39 条、鉛則第 54 条、四アルキル則第 23 条、有機則第 30 条)、

じん肺健診は 7 年（じん肺法第 17 条)、

放射線関係の健診は 30 年（電離則第 57 条、除染電離則第 21 条)、

石綿健診は 40 年（石綿則第 41 条）

などとなっている。

コ　事業者は、労働者本人から健康情報等の開示請求を受けた場合、遅滞なく開示せねばならないが、

本人又は第三者の生命身体財産等を害するおそれがある場合や、

業務の適正実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合

等には、拒否できる（個情法第 33 条)。ただし、理由の説明に努める必要がある（同法第 36 条)。

現に本指針にも、開示請求等がなされる健康情報等の多くは非常に機微な情報であることが多いため、慎重な対応が求められると記されている（本指針 3（2))。

仮に事業者が本人の知らない難病や社会的偏見の強い病の罹患情報を保有しているような場合、その開示には、まさに慎重な判断が求められよう。

訂正、追加、削除、（第三者への提供を含む）使用の停止につき適正な請求がなされた場合にも、事業者が応じなければならないが（個情法第 34 条第 2 項、第 35 条第 6 項)、

利用目的に照らして訂正等の必要がない場合、指摘が不当な場合、産業医意見を踏まえた就業可否の判断など評価に関する情報である場合

等には、応じる必要はない。ただし、本人に遅滞なく判断を通知する義務を負い（個情法第 34 条第 3 項、第 35 条第 7 項)、理由を説明する努力義務を負う（個情法第 36 条)。

サ　事業者が講じるべき安全管理措置の具体化は、個情法ガイドラインの 10（別添：講ずべき安全管理措置の内容）で図られており、項目だては以下の通り。

10-1：基本方針の策定

10-2：個人データの取扱いに係る規律の整備

10-3：組織的安全管理措置

10-4：人的安全管理措置

10-5：物理的安全管理措置

10-6：技術的安全管理措置

10-7：外的環境の把握

シ　前述した通り、事業者が健康情報等を第三者に提供するには、原則として本人同意が必要だが、

①法令に基づく場合、

②人の生命身体財産の保護に必要で、本人同意を得がたい場合、

等には、個情法違反とならない（法第 27 条）ことはもとより、

安衛法第 104 条第 1 項にいう「正当な事由」に該当し、他の刑法や特別刑法上の守秘義務規定もクリアできる。

同一事業者内での情報共有は第三者提供には当たらないが、目的外利用に当たる可能性はあり、その場合は原則として本人同意が求められる（個情法第 18 条第 1 項、第 2 項）。この場合も、正当事由があれば、本人同意は不要となる（個情法第 18 条第 3 項）（以上、手引き 17 頁）[445]。

なお、合併、会社分割、事業譲渡等による健康情報等の引継ぎに際しては、引継ぎ自体に本人同意は必要ないが、引継ぎ前の利用目的外で利用する場合、原則として本人同意を得る必要が生じる（個情法第 18 条第 2 項、手引き 17、19 頁）。

ス　両条（法第 104 条、第 105 条）違反は、個人情報保護委員会による指導、助言（個情法第 147 条）、勧告、命令（同法第 148 条）の根拠となり、命令違反には罰則が科され得る（同法第 178 条）。

また、利用目的制限違反（同法第 18 条）、不適正利用（同法第 19 条 [446]）、不適正取得（同法第 20 条）の場合、利用停止等（同法第 35 条）を導く。

加えて、民事上、プライバシー権侵害の不法行為に該当し得る。その場合、損害賠償請求、差止め請求が可能となる。

個情法上の個人情報（個情法第 2 条第 1 項）とプライバシー情報は概ね重複するが、前者は個人識別性を重視して定義され、公知か否かを問わない点等で後者と異なる。

なお、後掲する JAL 労組ほか事件東京地判は、あまり秘匿性の高くない個人識別情報から、病歴等の機微な情報までをプライバシー情報として法的保護対象とした。

セ　両条の関係判例は以下の通り。

（1）主に情報の収集に関する例

（1－1）メンタルヘルス情報に関する例

（1－1－1）情報の収集制限を強調した例

1）富士電機 E&C 事件名古屋地判平成 18 年 1 月 18 日労働判例 918 号 65 頁（損害賠償等請求事件、控訴後和解）[447]

---

[445] 三柴前掲書（2018 年）245-280 頁は、事業者から本人の受診先、家族等の第三者への健康情報等の提供に際しては、健康管理目的である限り、就業規則での根拠規定の定め（と、目的の妥当性が疑われる場合には産業医等の判断の介在）に基づき、誠実に本人同意の取得に努めれば、個別同意が得られなくても正当化され得ることを論証している。

[446] 電話営業を行う業者への名簿の提供や、採用時に取得した個人情報の差別的な利用等が該当する。

[447] 本件の詳細は、以下を参照されたい。

疾病休職から復職後、他の支社に異動したところ労働者が自殺した事案で、原告側が、現行安衛法令や、被告会社の就業規則（安全衛生規程）の定めに照らし、被告会社には、死亡した労働者の精神状態について踏み込んだ調査を行う安全配慮義務があった旨を主張したのに応え、以下のように述べた。

「確かに昨今の雇用情勢に伴う労働者の不安の増大や自殺者の増加といった社会状況にかんがみれば、使用者（企業）にとって、その被用者（従業員）の精神的な健康の保持は重要な課題になりつつあることは否めない」。

しかしながら、安衛法令上も、精神障害は定期健診項目に入っていないし、「精神的疾患については、社会も個人もいまだに否定的な印象を持っており、それを明らかにすることは不名誉であるととらえていることが多いことなどの点でプライバシーに対する配慮が求められる疾患であり、その診断の受診を義務づけることは、プライバシー侵害のおそれが大きいといわざるを得ない」、と。

もっとも、本件では、本人がうつ病罹患を被告会社に報告していた。判決が被告会社の過失責任を否定した主な理由は、会社も一定の配慮措置を実施し、なおかつ異動先では寛解状態にあったと認めたことにある（但し、控訴後、被告会社が一定額の金銭を支払うことで和解している）。

2）ボーダフォン（ジェイフォン）事件東京地判平成 19 年 1 月 24 日労働判例 939 号 61 頁

長時間労働等により既にうつ病が発症していた被災者が、当該発症を認識しないまま配転措置をとろうとしてなされた使用者からの説得に憤激し、実際の配転の後自殺したという事案につき、判決は以下のように述べた。

X らは、安全配慮義務の一環として、「健康管理義務、すなわち、必要に応じて、メンタルヘルス対策を講じ、労働者の精神的健康状態を把握して健康管理を行い、精神障害を早期に発見すべき義務を負う旨を主張する。使用者が労働者の精神的健康状態に配慮すべき義務があることは X ら主張のとおりであるが、労働者に異常な言動が何ら見られないにもかかわらず、精神的疾患を負っているかどうかを調査すべき義務まで認めることは、労働者のプライバシーを侵害する危険があり、法律上、使用者に上記健康管理義務を課すことはできない」。

富士電機 E&C 事件名古屋地判と同様に、使用者による精神疾患の調査に消極的な姿勢をとっているが、労働者に異常な言動等がみられないことを前提としている。

逆に言えば、それが疑われるような言動等があれば、精神科受診の指示・勧奨その結果の取得、それに応じた対応等を図ることも可能かつ安全配慮義務の内容となり得るとの示唆と解される。

三柴丈典「うつ病り患者の復職と使用者の安全配慮義務－富士電機 E&C 事件－」民商法雑誌（有斐閣）136 巻 1 号（2007 年〔平成 19 年〕）111-131 頁。

（1－1－2）精神的不調を疑わせる言動を前提に、積極的な情報収集（精神科受診の促し等）の必要を示唆した例

日本ヒューレット・パッカード事件最 2 小判平成 24 年 4 月 27 日裁判所時報 1555 号 8 頁他（1 審：東京地判平成 22 年 6 月 11 日労働判例 1025 号 14 頁、2 審：東京高判平成 23 年 1 月 26 日労働判例 1025 号 5 頁）[448]

【事実の概要】

Y（会社）に中途入社して、システムエンジニアとして就労していた X（30 歳代の男性）が、妄想により自身が監視を受けているなどと訴えて Y（会社）に対策を求めたが、その調査の結果誤認と確認されたことを不服として、先ずは年休の取得後、休職制度の適用を求めたが認められず、40 日間にわたり欠勤を続けたところ、無断欠勤に当たるとして懲戒解雇を受けたため、解雇無効による雇用契約上の地位確認等を求めた。

【判旨～上告棄却・X 請求認容～】

「このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想されるところであるから、使用者である Y としては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で（記録によれば、Y の就業規則には、必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことができる旨の定めがあることがうかがわれる。）、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、X の出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいい難い」（下線は筆者が添付した）。

（1－2）メンタルヘルス情報以外の健康情報等に関する例

（1－2－1）代表的判例

上掲の電電公社帯広電報電話局事件最 1 小判昭和 61 年 3 月 13 日労判 470 号 6 頁である（以下、再掲）。

頸肩腕症候群に罹患して公務災害補償を受け続けていた労働者に対して、

公社が、職員の健康保持義務、健康管理従業者の指示に従う義務などを定める公社の健康管理規程（就業規則の下位規定）及び公社就業規則の規定に基づき、法定外の精密検査の受診を命じたが拒否されたため、懲戒戒告処分に付したところ、受診命令がプライバシー権侵害に当たる等として、当該労働者が、同処分の違法無効の確認を求めた。

判決は、以下のように述べ、身体疾患前提の事案ではあるが、就業規則規定の内容も、それに基づく法定外検診の指示も合理的と認められる場合、法定外検診の強制も可能との考

[448] 三柴前掲書（2018 年）58-59 頁を改編した。

えを示した。

「就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしている」。

公社の健康管理規程及び公社就業規則の該当規定は、「いずれも合理的なものというべきであるから、右の職員の健康管理上の義務は、公社と公社職員の間の労働契約の内容となっている」。

(1－2－2) 一定条件下で就業規則の根拠規定なくなされた法定外検診[449]の指示を有効とした例

京セラ事件東京高判昭和 61 年 11 月 13 日判例時報 1216 号 137 頁（上告審（最 1 小判昭和 63 年 9 月 8 日労働判例 530 号 13 頁）も上告を棄却し、同判決を支持した）[450]

【事実の概要】

当初、主治医Ａによる脊椎椎間軟骨症の診断書を提出して病気欠勤後、休職措置を講じられていた原申立人（１審原告〔原申立人の雇用企業〕の労働組合の分会長）が、

主治医Ｂによる頸肩腕障害・腰痛症の診断書を提出して、業務上疾病との認定に基づく取扱いを申し入れたところ、

１審原告から、その指定医に受診するよう求められたが拒否し、結果的に休職期間満了による退職措置を受けたことが不当労働行為に当たる等として労働委員会に申し立てた。

労働委員会が不当労働行為と認定して救済命令を発したところ、1 審原告が取消しを求めて訴訟を提起したが、1 審が棄却したため控訴した。

【判旨～原判決破棄、原命令取消し～】

確かに、1 審原告には、指定医の受診命令を根拠づける就業規則規定はなかったが、同社にとって、1 審原告「の疾病が業務に起因するものであるか否かは同人の以後の処遇に直接に影響するなど極めて重要な関心事であり」、

本件のような事情の下で 1 審原告が原申立人「に対し改めて専門医の診断を受けるように求めることは、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であるから、就業規則等にその定めがないとしても指定医の受診を指示することができ、原申立人はこれに応ずる義務があるものと解すべきである」。

また、原申立人において、1 審被告による指定医の人選に不服があるときは同社と交渉できるし、自ら選択した医師による診断をもって争い得るため、前記義務を肯定しても、直ちに原申立人の基本的人権や医師選択の自由を侵害するとは言えない（安衛法第 66 条第 5 項但書は、本件におけるような法定外検診への適用や類推適用の余地はない）。

---

449 検診は特定の疾患を疑って、ある程度項目を絞って行う診査であり、健診はより一般的に健康状態を検査するものであり、前者の方が医療的性格が強い（三柴による）。

450 三柴前掲書（2018 年）56 頁を改編した。

（1－2－3）労働者が一定条件下で法定外検診の受診を拒否した場合、使用者の責任が免責ないし減責されるとした例

空港グランドザービス（AGS）・日航事件東京地判平成 3 年 3 月 22 日労働判例 586 号 19 頁[451]

【事実の概要】

注文者（被告日本航空）と直接の雇用者（被告 AGS）間の請負契約に基づき、注文者の機内のクリーニング作業に従事していた原告ら 3 名が、筋々膜性腰痛にり患し、被告 AGC の嘱託医よりその旨の診断を受け、作業の負荷による罹患として労災認定も受けたが、同医師より適切な指示がなされず、被告らも双方とも適切な事後措置を怠ったなどとして、注文者と直接の雇用者の両者を被告として損害賠償等を請求した。

【判旨～一部認容・一部棄却～】

原告らの腰痛は、業務上の事由によるものと認められ、被告 AGS には、原告らの状態を踏まえた就業調整等を怠った過失が認められる。

原告の過失相殺についてみると、「被告 AGS の嘱託医による腰痛患者に対する診察は、被告 AGS がその被用者に対する安全配慮義務を尽くすための一つの手段として行うものと評価することができ、したがって、嘱託医による腰痛患者の診察は、被告 AGS の義務に属する・・・。

それでは、被用者は、その嘱託医による診察を受診すべき義務を負うのかという点についてであるが、医療行為は、原則として、これを受ける者に自己の信任する医師を選択する自由があると解すべきである。なぜなら、医師による診察を受けるという行為は、診察に必要な限度において身体への侵襲を受けることになるとともに、個人的な秘密を知られることにもなるのであって、患者のプライバシーあるいは自己決定権が侵害される可能性のある行為だからである。したがって、被用者が使用者の指定した医師を希望しない場合には、被用者は他の医療機関を選択しうると解すべきである。しかし、被用者の選択した医療機関の診断結果について疑問があるような場合で、使用者が右疑問を抱いたことなどに合理的な理由が認められる場合には、使用者は、被用者への安全配慮義務を尽くす必要上、被用者に対し、使用者の指定する医師の診察をも受けるように指示することができるというべく、被用者はこの指示に応ずる義務があるというべきである。

そして、被用者が使用者の選択した医師による診察を受容することを拒否した場合には、前記のとおり被用者に右医師による診察を受けるべき義務が存在する場合はもとより、その義務が存在しない場合であっても、使用者は、被用者の受診拒否によって、安全配慮義務を尽くすべき手段を被用者自らの意思により退けられたのであるから、これにより使用者が安全配慮義務を尽くすことができなくなる限度において、義務違反の責任の全部または一部を免れるものと解するのが、損害の分担についての信義、公平の観点から相当とい

[451] 三柴前掲書（2018 年）57-58 頁を改編した。

うべきである」（下線は筆者が添付した）。

本件では、原告が被告 AGS の嘱託医への受診を拒否したことにより 2 割減額するのが相当である。

（1－2－4）本人同意のない HIV 感染検査を行い、その結果を提供及び取得したことが、提供者側・取得者側双方のプライバシー権侵害となるとした例

瀧川化学工業（HIV 解雇）事件千葉地判平成 12 年 6 月 12 日労働判例 785 号 10 頁[452]

Y1 に有期雇用され、就労を開始したばかりだった在日日系ブラジル人の X が、外部健診機関（病院）である Y2 で実施されていた Y1 の定期健診を受診した際、本人同意のないまま HIV 抗体検査を実施され、感染情報が Y1 に伝達された後に期間満了を待たずに解雇されたこと（正確には、Y1 総務課長が HIV 検査の結果を示しつつ、表面的に経営難を理由に挙げて「辞めて欲しい」旨を告げたことを受け、X が出勤を停止した経緯があるが、判決はその発言などをもって解雇と認めている）を受け、その両者に対してプライバシー権侵害を根拠に慰謝料を、Y1 に対しては、解雇無効を根拠に雇用契約上の地位の確認と所定賃金の支払を請求した事件である。

なお、この抗体検査は、Y1 の依頼で新規雇用ブラジル人被用者のみに対して実施されて来た経緯があり、Y2 も意図的に X の同意を得ずに実施していたことなどの事情があったが、

Y1 は Y2 から指南を受けて実施した、工場で機械を扱うため出血事故対策の必要があった、X に欠勤が多かったため健康状態を知る必要があったなどと主張し、

Y2 は、Y1 において同意獲得済みと誤解していたなどと主張した。

判決は当然ながら両者によるプライバシー権侵害の責任を認めたが、雇用契約上の地位については、有期契約の満了により認められないとした。慰謝料については、本人が HIV 感染の事実を以前から知っていたこと等を理由に Y1 につき 200 万円、Y2 につき 150 万円にとどめた。

（2）情報の取扱い全般に関する裁判例

（2－1）健康情報等を含む個人情報等の収集、保管、利用行為がプライバシー権侵害に当たるとして損害賠償責任が認められた裁判例

JAL 労働組合ほか（プライバシー侵害）事件東京地判平成 22 年 10 月 28 日労働判例 1017 号 14 頁[453]

【事実の概要】

Y 社内の Y 組合が、Y 社と一体となり、X らを含む Y 社の CA（キャビンアテンダント）らの個人情報（①社員番号、氏名、生年月日、性別、住所、電話番号等の個人識別情報のほか、②組合活動、人物評価、家族関係、思想信条等の人格的自律に関する情報、③病歴、健

---

[452] 三柴丈典「産業医に関する裁判例と産業精神保健」『職場のメンタルヘルスケア』（南山堂、2011 年）24 頁を改編した。

[453] 判旨は三柴前掲書（2018 年）81-88 頁を改編した。

康状況等の健康情報等）を収集してデータファイルを作成、保管、使用していたことが内部告発から明らかとなり、

Y組合の組合員ではないXらがY社、Y組合及び当該ファイル作成等に関わったY組合の元幹部らを相手方として、不法行為による損害賠償請求をした。

Y社は、早々に一定の金員を支払う旨の和解で本件を終結させたが、Y組合及び元幹部らが争い、判決に至った。

【判旨～Xら請求一部認容～】

少なくとも、個々の労働者と同人らは加入していない使用者と近しい労働組合等の関係では、

健康情報などのセンシティブ情報（上記③）、

人事・組合活動情報のような人格的自律に関わる情報（上記②）

共にプライバシー情報として法的保護を受け、本人同意を経ない収集は、当該情報を取り扱う者の活動に必要である等の正当な目的がない限り、プライバシー侵害として違法となる。

氏名・社員番号のような個人識別情報（上記①）も、プライバシー情報であり、

本人が欲しない第三者にみだりに収集、保管又は使用されたくないという期待を侵害すれば、プライバシー侵害として違法となる。

他方、Y社がY組合に公式に提供した情報（公式提供情報：氏名、採用、職位、職級、配置、休職、退職などの情報。個人情報保護法の施行後、採用、休職、退職などの情報に制限された）については、Y組合の組合員の勧誘等の組合活動や欠勤した組合員の代替要員の手当て等のために提供されており、提供当時、Y組合の組合員であったか否かを問わず、その収集につき、定型的に推定的同意があると解される。

①②③情報のうち、収集に（推定的）同意があるものについては、収集者の内部にとどまる限り、保管及び使用にも定型的に推定的同意があると解されるが、

同意がなければ当該保管及び使用はプライバシー侵害に当たる。

また、本人同意のもとに収集された情報についても、漏えいリスクのある保管がなされている場合は本人同意の範囲を超える態様なので、プライバシー侵害に当たる。

Y組合内部でも、情報の入力等を行った者以外の者にプライバシー情報の閲覧を許すことは、同人らへの開示に当たり、公式提供情報等でない限り、本人同意がないためプライバシー侵害に当たる。

個人的印象情報の場合、収集に制限はないが、開示には本人同意が求められ、それがなければプライバシー侵害に当たる。

公式提供情報の場合でも、本人は収集者（ここではY組合）の内部にとどめる希望だったと解されるので、開示目的が不明確で、収集者（本件ではY組合）の内部にとどめない場合、本人同意を超える使用に当たり、プライバシー侵害に当たる。

では、この解釈を個人情報保護法と比較すると、どう言えるか[454]。

先ず、本判決がいう個人識別情報は、組み合わせにより個人を特定させるものではない限り、個人情報保護法上の個人情報（第2条第1項、第2項等）には当たらないため、同法の規制は受けないが、本判決は、本人が欲しない第三者にみだりに取り扱わせればプライバシー侵害になるとしている。

次に、本判決が、公式提供情報のY組合による収集には原則として本人同意を推定できるとした点は、個人情報保護法の解釈にも影響を与え得る。

公式提供情報には、採用時期、職位等の人事情報のほか、休職等の健康に関わる情報も含まれており、健康関連情報の一部をのぞき、要配慮個人情報とまではいえないが、同法の規制対象となる個人データである。

また、Y社とY組合は別団体である以上、前者から後者への情報提供に際しては、

Y組合につき、少なくとも同法第15条（利用目的の特定）、第17条（適正な取得）及び第18条（特定した利用目的の通知、公表等）が、

Y社につき、第23条（第三者提供の制限）が適用され得る。

とすれば、判決は、使用者がその事業場の労働組合に対して、公式にそうした情報を提供する場合、第17条や第23条との関係でも、本人同意が擬制され、第15条や第18条との関係では、組合員の勧誘、欠勤した組合員の代替要員の手当てなどを利用目的とする旨、特定のうえ通知されていたと解していたことになろう[455]。

次に、本判決が、①②③情報のうち、収集に推定的同意があるものの収集者（この場合、Y組合）の内部での保管及び使用には推定的同意を認めつつ、そうして収集された情報の安全管理措置の懈怠を当該同意の範囲外として違法と解した点は、個人情報保護法の規制内容に概ね一致する。

他方、本判決が、収集した情報をパソコンに入力した人物以外に閲覧させたことにつき、同人らへの開示であり、原則として本人同意を要するとしたこと、個人的印象情報でも当該開示に本人同意が求められるとした点は、個人情報保護法の規制よりも厳しい。

上述した通り、個人情報保護法は、そもそも個人的印象情報を規制対象としていないし、規制対象となる個人情報についても、同じ個人情報取扱事業者内での流通は、利用目的による取扱い制限を除き、規制していないからである。

---

[454] JAL労組事件東京地判に関するここからの記述は、三柴前掲書（2018年）87-89頁に拠った。

[455] 個情法ガイドライン2－12、3－4－1も、個情法が定める本人の同意を個別具体的なものに限定してはいない。もっとも、「事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法によらなければならない」とされているので、やはり方法選択の正当性（合理性と妥当性）は問われることになろう。

このように、本判決は、本人の望まない個人識別情報の取扱いに制限を加えたり、個人情報一般に加え、個人的印象情報についても、同じ法人内でも特定の情報取扱者以外の者に閲覧させる際に本人同意を求めたりした点では、個人情報保護法の規制を超えるプライバシー（権）法理独自の意義を示した。

他方、使用者から労働組合に対し、正当な組合活動等に必要な労働者個人情報を伝える場合のように、判決が正当と考える情報の取扱いには、本人同意を擬制する手法により、実質的に個人情報保護法の規制を緩めるような解釈も示した。

（2－2）診療目的で取得した医療情報を労務管理目的で利用することは個情法の目的外利用（第16条第1項）に該当し、本人の同意がない限りプライバシー侵害の不法行為が成立するとした例

社会医療法人甲会事件福岡高判平成27年 1月29日労働判例1112号5頁（原審：福岡地久留米支判平成26年8月8日労働判例1112号11頁）[456]

被告病院に勤務する看護師が、受診していた被告病院の医師（担当医）から紹介を受けた別の病院で患者として受けた検査で判明したHIV感染情報を、やはり被告病院に勤務する紹介元の担当医らが入手した後、

①当該医師らが、院内感染を防ぐ目的で、当該看護師の同意を得ずに被告病院の他の職員らに伝達したこと、

②被告病院が、当該看護師のHIV り患を理由として、その意思に反して病気欠勤を指示したことを受け、

当該看護師が、①につきプライバシー権侵害、②につき働く権利の侵害であるとして損害賠償を請求した、という事案につき、

原審は、

①については、

1）本件情報共有は、（おそらく、被告病院における診療の一環でなされたという理解で、）同一事業者内における情報提供なので、情報の本人同意のない第三者提供を規制する個人情報保護法法23条1項には反せず、

2）その利用は院内感染を防ぐという労務管理目的だったと認められるが、事前に本人同意を得られたのに得ずに情報共有したことは診療目的外の利用であり、個人情報保護法第16条第1項等に反し、プライバシー侵害に当たる、

②については、

3）被用者にとって労働契約に基づく労働は義務であるとともに権利であり、当該看護師の就労による本人の日和見感染（：免疫力の低下を条件とする感染）の危険性があったとは認められず、本人から患者への感染の危険は全否定できないが、HIVに感染した医療従事者への対応として、本人の意向を確認したうえで、配転を含め今後の業務を検討しな

[456] 事実の概要と原審判旨は、三柴前掲書（2018年）242-243頁を改編した。

かったこと等から、就労の不当な制限に当たる、とした。

対して本判決は、

1)と 3)につき、原審判断を概ね支持したうえ、2)についても、ほぼ同旨ながら、HIV 感染情報は、別の病院で患者として受診した結果取得されたものであるからその収集目的は診療目的にあり、労務管理を目的（院内感染の防止のため原告の就労に関する方針を検討する目的）で利用することは目的外利用（個人情報保護法第 16 条第 1 項〔当時。現在の第 18 条第 1 項〕）に該当し、本人同意がなければ許されず、特段の事情のない限り不法行為が成立するとした。

ただし、高裁は、情報共有範囲が少数だったこと等も考慮して、賠償額を減額した。

（2－3）精神疾患に関する健康情報を異動先に引き継がなかったことが安全配慮義務違反になる可能性を示した例

さいたま市（環境局職員）事件東京高判平成 29 年 10 月 26 日労働判例 1172 号 26 頁（1 審：さいたま地判平成 27 年 11 月 18 日労働判例 1138 号 30 頁）

→17（吉田・阿部（未央）解説〔第 7 章第 69 条～第 71 条〕）の関係判例を参照されたい。

なお、本件からの示唆として、

具体的な事情にもよるが、メンタル不調で休業、休職していた従業員を復職させる場合は、復職支援のために健康情報等を職場に提供することが求められる場合が少なくないので、医療職により適切に加工された情報を提供することも選択肢となる。

ソ　法第 104 条の関連規定は以下の通り。

1）じん肺法第 35 条の 3

じん肺法は、じん肺の予防と健康管理につき、主に事業者に一定の措置義務を課した法律であり、その第 35 条の 3 は、安衛法第 104 条と同旨、第 35 条の 4 は、第 105 条と同旨の規定である。

いずれも両条と同じく働き方改革関連法（平成 30 年法律 71 号）により設けられた。

2）個人情報保護法の諸規定

前述の通り、本条は個情法の特則に当たると解され、両者は法条競合の関係に立つと解される（三柴の見解）。

2－1）第 17 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、利用目的を特定すべきこと等を定めている。

2－2）第 18 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、

第 1 項：利用目的外の個人情報の取扱いには原則として本人同意が必要なこと、

第 2 項：事業承継の際には、原則として、承継前に特定した利用目的を超えて取扱いをしないこと、

第 3 項：法令に基づく場合、人の生命身体財産の保護に必要で本人同意を得難い場合の例外

を定めている。

2－3）第 20 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、

第 1 項で、個人情報の偽りその他不正な取得を禁じ、

第 2 項で、要配慮個人情報の取得に際しては、原則として本人同意を得るべき旨を定めている。

2－4）第 21 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、

個人情報を取得した際に、その利用目的を本人に通知するか公表すべきことを定めている。

2－5）第 22 条～第 26 条、第 33 条～第 37 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、

第 22 条はデータ内容の正確性の確保、

第 23 条は安全管理措置、

第 24 条は従業者の監督、

第 25 条は委託先の監督、

第 26 条は漏洩等の個人情報保護委員会への報告の義務を定め、

請求権については本人、対応については個人情報取扱事業者を名宛人として、

第 33 条は開示、

第 34 条は訂正等、

第 35 条は利用停止等、

第 36 条は本人から求められた措置をとらない場合の理由の説明を定め、

第 37 条は、個人情報取扱事業者が開示等の請求等に応じる手続きを定め得る旨を定めている。

2－6）第 27 条

第 1 項で、個人情報取扱事業者を名宛人として、原則として本人同意のない第三者提供を禁じている。例外として、

法令に基づく場合、

人の生命身体財産の保護に必要で本人同意を得難い場合、

公衆衛生や児童の育成上の必要があって本人同意を得難い場合

を定めている。

2－7）第 40 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、苦情処理（のための体制整備）の努力義務を課している。

2－8）第 147 条、第 148 条、第 178 条

法違反に際しての個人情報保護委員会による指導、助言（第 147 条）、勧告、命令（第 148

条)、命令違反に際しての罰則（第 178 条）について定めている。

また、前述の通り、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」が、

同法に定める本人の同意の意義、

安全管理措置の具体的内容

等に関する行政解釈を示している。

3）憲法第 13 条

民刑事上のプライバシー権の根本規範と解されている。

主要な判例は、プライバシー権について、憲法第 13 条が保障する私生活の自由の一内容として、プライバシーに係る情報が適切に取り扱われるよう法的に保護される利益との趣旨を述べており、前掲の通り、健康情報等の取扱いについてその権利侵害を述べた例もある[457]。明かされる事実が真実であるからこそ、保護が必要という点で名誉毀損とは異なる。

4）行政指針等

4－1）ストレスチェック指針

労働者にストレスチェックを安心して受検してもらうため、実施事務者の範囲、検査結果の事業者への提供に際しての本人同意の取得方法、結果の集団分析に際しての留意事項等、種々の情報管理面での配慮が施されている。

4－2）留意事項

正式名称は、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 29 年 5 月 29 日平成 29 年個情第 749 号、基発 0529 第 3 号、最新改正：令和 5 年 10 月 27 日付け基発 1027 第 5 号）であり。

個情法ガイドラインの示唆につき、健康情報の取扱いに特化して解説している。

4－3）メンタルヘルス指針

上述した通り、メンタルヘルス情報の保護の必要性と共に、関係者による取扱いの必要を説き、

取得や第三者提供に際しての同意取得の必要性と方法、産業保健スタッフによる生データの取扱い、他者への加工提供、衛生委員会での取扱いルールの策定等の取扱い上の基本原則（三柴のいう「行政による情報取扱い 4 原則」）を示している。

なお、以上の関連規定の適用関係と解釈について、三柴は以下のように整理分析し、健康管理上必要な場合の健康情報等の取扱いを柔軟に行うべきことを説いている[458]。

---

457 宴のあと事件 1 審東京地判昭和 39 年 9 月 28 日下級民集 15 巻 9 号 2317 頁、京都市前科照会事件最 3 小判昭和 56 年 4 月 14 日民集 35 巻 3 号 620 頁、ノンフィクション「逆転」事件 1 審東京地判昭和 62 年 11 月 20 日判例時報 1258 号 22 頁、長良川リンチ殺人事件報道事件最 2 小判平成 15 年 3 月 14 日判例タイムズ 1126 号 97 頁等。その他、三柴前掲書（2018 年）74-89 頁を参照されたい。

458 三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」日本労働研究雑誌 762 号（2024

健康情報等には、概ね図 17 のような法規や法理が適用される。

このうちプライバシー権法理は、人間の他者理解の限界等を前提に、事実を他者に明かさないことで本人らしい生活を守らせようとする点に核心の 1 つがあるので、通説である私生活保護権説（私的領域の侵害からの保護を重視）や有力説である自己情報コントロール権説（自己に関する情報は、自己がコントロールすべきとする）をはじめ、どの説を採っても、情報取扱者－対象者間に信頼関係が現にあるか、あると推定できる場合、保護の必要性は原理的に減殺される。

人格の成長も、具体的な情報で促進される面があり、プライバシー保護の過度な強調は、それに逆行する面がある。そもそもプライバシー権は、法益として、本人及び周囲の生命・身体・財産（企業秩序を含む）等に劣後する。

情報社会の進展に伴う情報の濫用等に備えるために制定された個人情報保護法も、個人情報の保護と活用の調整を図っている。一定の取扱い制限は、「法令に基づく場合」や、生命・身体・財産の保護に必要で、本人同意の獲得が困難な場合には適用除外され、ここでの法令には、安衛法上の努力義務規定も含まれる。よって、努力義務規定に紐付く健康に関するガイドライン遵守のための情報取扱いも、事情により正当化され得る。

また、同法上、健康情報等の取扱いを認める本人同意が就業規則等による包括的合意や擬制等であってはならないという規制はない。

平成 27 年の個情法改正（同年法律第 65 号）で、健康情報はセンシティブ情報として、取得、第三者提供に際しての個別的な本人同意が求められることとなり（第三者提供についてはオプトアウトが禁止されたことによる）、令和 2 年改正（同年法律第 44 号）で、検索可能な状態に体系化された個人情報を意味する個人データと、それが 6 ヶ月を超えて保有されたものを意味する保有個人データの規制が統一化される等の修正が加えられたが、以上の理解は維持されている。

医師らの守秘義務を定めた刑法第 134 条は、産業医への適用の可否が問われるが、法務省刑事局によれば、ケースバイケースとのことであった（三柴の照会に対する 2015 年 12 月 24 日付けの回答）。産業医は事業者の履行代行者／補助者であり、実際に、産業医が不調者の健康管理を果たす上で、不調者の上司ら事業者側と情報連携しなければ、その業務を達し得ない場合が多い。

上告審（最 2 小判平成 26 年 3 月 24 日労判 1094 号 22 頁）は積極的に支持しなかったが、東芝事件 2 審（東京高判平成 23 年 2 月 23 日労判 1022 号 5 頁）は、そうした連携の懈怠を会社の過失と評価した。もとより、正当な事由があれば、漏示も許され、産業医らは不調者の職務と職場を知るため正当事由を説明し易い立場にある。そもそも、専門家を頼りとするクライアントの利益を考慮して生まれた規定であり、専門職がクライアントの利益を考えて他者と情報共有することは想定している。

年）8-10 頁。

安衛法第 105 条（旧第 104 条）には、条文上、正当事由による除外の定めがないが、一般的に正当行為の免罰を定める刑法第 35 条は適用される。新設された安衛法第 104 条は、第 1 項で、健康管理目的に沿った情報の取扱いを定めている。有効な健康管理には人事労務部門との連携が不可欠なので、実質的に健康管理目的を含む限り、人事労務管理目的の利用も認められる。

その判断を就業規則等で産業医等に委ねれば、より正当化され易いだろう。産業医等の人選が不適切ならば、労働者の代表からの交替要求に誠実に応じることも、使用者の安全配慮義務の一環だろう[459]。

タ　両条の沿革は以下の通り。

平成 15 年 5 月、IT 技術の発達に伴う個人情報保護の必要性の高まり等を受けて、個人情報保護法が成立し、

雇用管理分野については、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 16 年厚生労働省告示第 259 号）」及び

「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 16 年 10 月 29 日基発第 1029009 号）（改正：平成 24 年 6 月 11 日基発第 0611 第 1 号、平成 27 年 11 月 30 日基発第 1130 第 2 号）

が発出され、運用されてきた。

その後、平成 27 年の個人情報保護法の改正にあわせ、個情法ガイドラインが公表され、留意事項も、同ガイドラインにつき、雇用管理分野における健康情報等の取扱い方法の具体化等を図るものとして、現在の留意事項（平成 29 年 5 月 29 日平成 29 年個情第 749 号、基発 0529 第 3 号、最新改正：令和 5 年 10 月 27 日付け基発 1027 第 5 号）に改められた。

平成 30 年に成立した働き方改革関連法により、安衛法が改正され、産業医・産業保健制度の強化が図られると共に、安衛法第 104 条が新設され、従来の第 104 条の内容が若干拡充されて第 105 条に異動した。それとほぼ同時に、本指針と手引きが公表された。

チ　上述した通り、法第 105 条は、

法定健診（法第 65 条の 2 第 1 項〔作業環境測定結果に基づくもの〕、第 66 条第 1 項～第 4 項〔いわゆる一般健診、特定項目健診、特殊健診等〕）、

長時間労働者対象面接指導（法第 66 条の 8 第 1 項、第 66 条の 8 の 2 第 1 項、66 条の 8 の 4 第 1 項）、

ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導（法第 66 条の 10 第 1 項、第 3 項）

の実施事務従事者に業務で知り得た労働者の秘密の漏示を禁じている。

本条違反には、6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金が科され得る（法第 119 条第 1 号）。

両罰規定（法第 122 条）により、このうち罰金刑は、実行行為者である自然人と共に、

---

459 三柴丈典（2017 年）「使用者の健康・安全配慮義務」日本労働法学会編『講座労働法の再生（3）』（日本評論社）293 頁。

（彼らが代表・代理ないし従業する）事業者たる法人や個人事業主にも科され得る。

ツ　法第 105 条は、医師、薬剤師、弁護士等の信頼性が重要な高度専門職の守秘義務を定めた刑法第 134 条（6 月以下の懲役刑又は 10 万円以下の罰金の定めあり）の労働安全衛生領域における特則であり、両条が定める「秘密」は同義と解されている [460]。

テ　ここで「秘密」とは、以下の条件を充たすものである。

①特定少数にしか知られておらず、他人に知られないことが本人の利益と認められる。

②生存する人の秘密であって、自然人、法人、法人格を持たない団体を含む。

③業務上知り得たものであって、本人から明示的又は黙示的に打ち明けられたか、自己の調査で知り得たかは問わない。

④主観的に秘密と欲するものか、客観的に秘密と解されるものか、その両者を（どう）組み合わせるか、については見解が分かれているが、

奈良地判平成 21 年 4 月 15 日判決判例時報 2048 号 135 頁（控訴審：大阪高判平成 21 年 12 月 17 日刑集 66 巻 4 号 471 頁も原判決を支持）

は、一般的にみて何人も他人に知られることを欲しない事項と認められるので、「秘密」に当たるとし、客観説の立場に立っている。

本条及び刑法第 134 条にいう「漏らし」（漏示）とは、秘密を知らない他人に告知することをいい、秘密を記載した文書の放置のような不作為による場合を含む。

既知の事実が概略に過ぎないときに、その詳細を述べることも含まれるとされる [461]。

ト　本人同意がある場合、漏示行為は、構成要件該当性を欠くか（秘密に該当しなくなるためと思われる〔三柴〕）、違法性が阻却される。

なお、親権者に対して医師が子の秘密を告知することは、子の訓育上必要な限り認められるのと同様に、医師が、第三者の生命身体等を保護するため、患者本人の秘密を漏示する行為も、緊急避難に当たる場合に限らず、違法性阻却を認めるべき旨を述べる説がある [462]。

ナ　法第 105 条の関連規定は以下の通り。

1）保健師助産師看護師法第 42 条の 2、第 44 条の 4（罰則：6 月以下の懲役又は 10 万円以下の罰金。親告罪）

保健師助産師看護師又は准看護師を名宛人として、正当な理由なく業務上知り得た人の秘密を漏らすことを禁じている。

2）医療法第 86 条第 1 項（罰則：1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）

診療録、助産録の提出等の事務に従事した公務員である医師、助産師等を名宛人として、その職務の執行に関して知り得た業務上の秘密を正当な理由なく漏らした場合の処罰を定

---

460 労働調査会出版局編著（2020 年）1024 頁。

461 団藤重光編『注釈刑法（3）各則（1)』(1965 年）254 頁（所執筆部分)。

462 大塚仁＝河上和雄＝中山義房＝古田佑紀編『大コンメンタール刑法・7 巻（2 版)』(青林書院、2000 年）363 頁（米澤敏雄執筆部分)。

めている。

3）精神保健福祉法第 53 条（罰則：1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金）

精神科病院の指定医等が、この法律の職務の執行に関して知り得た人の秘密を正当な理由なく漏らした場合の処罰を定めている。

24　森山解説④（第 11 章第 106 条～第 108 条の 2）

法第 106 条～第 108 条の 2 は、事業者が安全衛生を実現するため、あるいは安全衛生行政の推進のための国の（法令のエンフォースメントにとどまらない）積極的役割について定めている。

ア　法第 106 条は、

第 1 項で、

以下に掲げる規定によるものの他、事業者による安全衛生施設の整備、（特別）安全衛生計画等の活動につき、

金融面、技術面等について、援助に努めるよう定め、

第 2 項は、当該援助に際しての中小企業者への特別の配慮を求めている。

【（支援が規定済のため）本条の支援対象から除外されるもの】

第 19 条の 3
小規模事業場での健康相談、情報提供等の援助を定め、実質的に産保センターや地産保事業を支える規定 支援対象：事業者
第 28 条の 2 第 3 項
リスクアセスメント指針に関する大臣による指導・援助を定めた規定 支援対象：事業者
第 57 条の 3 第 4 項
政令指定物質等（ラベル貼付・SDS 交付義務がかかる物質）のリスクアセスメント義務を定めた第 1 項に関する指針に基づく指導・援助を定めた規定 支援対象：事業者
第 58 条
製造輸入業者による新規化学物質の有害性調査等（第 57 条の 4）や、所定の物質（発がん性等重篤な健康障害をもたらし得る物質）を製造輸入使用する事業者による大臣からの指示に基づく有害性調査等（第 58 条の 5）の国による支援を定めた規定であり、実質的に日本バイオアッセイセンターを支える規定 支援対象：限定なし
第 63 条

事業者による安全衛生教育を国が支援する旨の規定であり、実質的に安全衛生教育センターを支える規定 支援対象：事業者
第 66 条の 10 第 9 項
ストレスの健康影響に関する医師教育等とストレスチェック結果の活用に関する労働者への相談対応等の国による支援を定めた規定 支援対象：限定なし
第 71 条
国による健康の保持増進対策の支援を定めた規定であり、健診施設の設置運営や受動喫煙防止設備の設置の補助の他、いわゆる職場復帰支援手引きの根拠規定でもある 支援対象：限定なし
第 71 条の 4
国による快適職場形成の支援を定めた規定であり、本条と同様の金融と技術面の援助のほか、資料提供を定めている 支援対象：事業者
第 107 条
厚生労働大臣による、安全管理者以下労災防止業務従事者[463]の資質向上及び労働者の労災防止思想の向上のための資料提供その他の援助を定めている 支援対象：労災防止業務従事者、労働者

本法制定当時、本条以外の援助規定は、これらのうち第 63 条、第 71 条、第 107 条のみだったが、その後 9 個まで増加した。

本条と同じく国による援助を定めた 8 個を本条に吸収することも考えられるが、援助対象を事業者に限定していないものや、労災防止ではなく、快適職場形成を目的とするものもあり、全てをそのまま吸収することは難しい。

---

[463] 法第 99 条の 2（講習受講の指示）において、都道府県労働局長が事業者に「受講させるよう指示」する対象として定めた「労働災害防止業務従事者」や、法第 19 条の 2 が定める能力向上研修の対象とほぼ同旨と思われるため、ここでもその略称（労災防止業務従事者）を用いる。本条（第 107 条〔労災防止業務従事者及び労働者への支援〕）も同様の対象を設定しているので、その略称を用いる。法第 19 条の 2 と法第 99 条の 2 の対象は、事業場内部の者を想定していると解されるのに対し、外部コンサルタントも対象に含み得る点で異なる。

なお、これらの条規のほか、法第 93 条も、産業安全専門官や労働衛生専門官の職務に、労使その他関係者への指導や援助を含めている。

国の援助については、本法第 2 章が定める労災防止計画で謳われることがある。これまで、既存不適合機械等更新支援補助金事業や、第三次産業の安全衛生確保のための安全・衛生コンサルタント等の活用支援等が謳われてきた。

イ　本条の制定理由と援助の内容については、本法の施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）に以下のように示唆されていた。

1）特に中小企業には、安全衛生措置につき、資金的・技術的な問題があり、国による「側面（≠上からの）」援助が必要。

2）労働福祉事業団法を改正し、労働安全衛生融資制度を設け、同事業団が、長期低利で、事業者による安全衛生改善計画の実施や、健診機関による機器購入の資金を融資することとし、

租税特別措置法を一部改正し、特定の労働安全衛生設備の特別償却を認める等の減税措置を講じることとする。

3）その他、（おそらく第 63 条や第 71 条に基づき、）安全衛生教育の指導員を養成するための安全衛生教育センターの設置、健診機関による特殊健診用機器の整備費用の補助、中小企業向けの巡回健診の実施等を行う。

ウ　援助規定の名宛人として用いられている「国」は、法律上の権利義務の主体としての国家を意味することが多く、三権全てを指すと解される。それだけに抽象的事柄についての責務（＊実施できなくても責任を追及されない〔三柴〕）レベルの定めが多いと思われる。

「政府」はこのうち内閣及びその統轄下の行政機関を指す。「国」を名宛人とする場合より、具体的措置が義務づけられる場合が多いと思われる。

「厚生労働大臣」など行政機関の長が名宛人とされる場合、その所掌を明確化すると共に、具体的措置の義務的性格がより高まるとも解される（＊ただし、行政の行為は、特にき束的な定めによる場合を除き、自由裁量によると解されてきた[464]〔三柴〕）。

本条は、名宛人を「国」としており、国の援助を一般的かつ任意的に規定したものと解される。

本条が定める「安全衛生施設の整備」のうち「施設」は、物的設備のほか人的要素を加味した事業活動全体を指すことが多い。「整備」は、新設のみでなく、点検や修理等も含むと解される。

よって、かつて存在した職場環境改善資金制度が事業運転資金を対象に含めていたこと

---

[464] 安全衛生行政に関する好例として、大東マンガン事件（植田満俺精錬所・守口労基署長事件）大阪高判昭和 60 年 12 月 23 日判例時報 1178 号 27 頁、池袋労基署長事件東京高判昭和 53 年 7 月 18 日判例時報 900 号 68 頁。行政裁量に関する近年の研究書として、榊原秀訓『行政裁量と行政的正義』（日本評論社、2023 年）等がある。

も、本条の範囲で説明できることになる。

「特別安全衛生改善計画又は安全衛生計画」は、第 78 条（前者）と第 79 条（後者）所定のものであり、従来は第 78 条と第 79 条の両者に跨がって安全衛生計画制度のみが定められていたところ、第 78 条に特別安全衛生改善計画制度が新設（安全衛生改善計画制度は第 79 条に移設・統合）されたため、両制度を定めることになった。

両制度共に、都道府県労働局長による事業者への作成指示（両条第 1 項）、事業者による過半数代表への意見聴取（第 78 条第 2 項、第 79 条第 2 項で準用）、労使双方による計画の遵守義務（第 78 条第 3 項、第 79 条第 2 項で準用）を定めているが、

第 78 条の特別安全衛生改善計画制度では、計画変更指示（第 4 項）、計画不遵守等の場合の勧告（第 5 項）、勧告不遵守の場合の企業名公表（第 6 項）が定められている点が特徴的である。

本条が定める「その他の活動」には、労災防止に資するあらゆる活動が含まれると解される。

同じく「金融上の措置」には、一般に有償資金（融資、出資、投資）が該当し、補助金等の無償資金は該当しないと解される。

「技術上の助言」との文言には、監督機関によるアドバイスも含まれるので、監督官は、法の執行のみならず、アドバイスが可能であり、もとより、産業安全専門官や労働衛生専門官については、法第 93 条で事業者への指導や援助を行う旨規定されている。

以前存在した労災防止指導員等の制度や、現在も存在する産業保健総合支援センターによる相談対応（法第 19 条の 3 に基づくものを除く）、中央労働災害防止協会による中小規模事業場安全衛生サポート事業等は、本条（法第 106 条）に基づくものとも解釈できる。

「その他必要な援助」には、減税措置、補助金、資料提供、講習会等の集団指導等が該当する。法制上、減税等を「税制上の措置」とし、補助金支出や融資制度の創設、そのための予算措置等を「財政上の措置」とする例がある。

もっとも、減税措置は、税収減に繋がり、国の徴税権に制約を加えることから、実現のハードルが高い旨の示唆があった（畠中信夫氏）。

「援助を行う」には、国費を投じた委託事業等も含まれると解され、労災保険料財源（いわゆる労災特会）による事業も含まれると解されているが、労災予防への注力は労災保険財政に資する投資とも言えるし、労災保険制度自体、使用者の補償責任を肩代わりし、使用者が保険料を全額負担する制度とも言えるため、本条が定める「援助」に該当するか、議論の余地がある。

なお、法定の義務事項は履行して当然との前提から援助が難しく、努力義務事項や、既存不適格製品の新基準への適合化のような法令改正に伴う経過措置期間における事業者の対応の促進などの援助の方が、予算を求め易いとの証言もあった（野澤英児氏）。

本条（法第 106 条）は、努力義務であり、援助内容も抽象的だが、予算要求の根拠条文にはなり得る。

本条第 2 項が定める「中小企業者」について定義は定められていないが、中小企業基本法（昭和 38 年法律第 154 号）第 2 条第 1 項は、中小企業者の原則的範囲（施策ごとにアレンジされ得る）を、平成 11 年 12 月 3 日以後、以下のように定めている。

業種	中小企業者 （下記のいずれかを満たすこと）	
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数
①製造業、建設業、運輸業その他の業種（②～④を除く）	3 億円以下	300 人以下
②卸売業	1 億円以下	100 人以下
③サービス業	5000 万円以下	100 人以下
④小売業	5000 万円以下	50 人以下

本条に基づく既存不適合機械等更新支援補助金事業（法令改正により不適格となったが経過措置により合法な機械等の更新費用を支援する事業）の対象者は、この範囲とされている[465]。なお、労災保険に特別加入している個人事業者もその対象とされている。

中小企業基本法は、昭和 38 年 7 月 20 日に公布されて以後、第 2 条第 1 項も幾度か改正してきており、

当初はより基準資本金額が低く、卸売業の定めがなかったところ、徐々に基準資本金額が引き上げられ、卸売業が個別項目化されるなどして、平成 11 年に今の定めとなった。

エ　関係規定として、他の法令中の国等の援助規定を挙げれば以下の通り。

法条項	概要
労基法第 105 条の 2	大臣又は都道府県労働局長による労基法の目的の達成のための資料提供等の援助
じん肺法第 32 条～第 35 条	政府が事業者に対し、粉じんの測定・発散防止抑制、じん肺健診等の予防・健康管理について技術的援助を行うよう努めること。 技術的研究及び技術的援助を行うため必要な施設を整備すること。 技術的援助を行わせるため、粉じん対策指導委員を配置すること。 じん肺罹患者へのリハビリ施設等を整備すること。
船災防法[466]第 5 条	国による、船舶所有者（団体）の災防活動にかかる財政上の措置、技術上の助言、資料提供の努力、 研究開発の推進や成果の普及等の努力。

[465] 厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03667.html 最終閲覧日 2024 年 2 月 29 日）。

[466] 船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和 42 年法律第 61 号）。

CO 法[467]第 9 条～第 11 条	政府による、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症から回復した者への社会復帰促進等事業としての診察、保健指導等。リハビリテーション施設の整備の努力。
家内労働法第 25 条	国又は地方公共団体[468]による、家内労働者及び委託者に対する、資料提供、技術指導、施設に関する便宜供与等、同法の目的達成に必要な援助の努力。 なお、国民金融公庫の産業安全衛生施設等整備資金貸付（廃止済）及び労働安全衛生融資制度（廃止済）は、家内労働者も対象としていた。
作業環境測定法第 47 条	政府による、作業環境測定士の資質向上、作業環境測定機関や登録講習機関の業務の適正化のための資料提供、測定手法の開発等の援助の努力。
建設職人基本法第 7 条	政府による、建設工事従事者の安全や健康確保施策の実施のための法制上、財政上、税務上の措置の責務。

なお、鉱山保安法等に国の援助規定はないが、経済産業省等が、技術上の助言、リーフレットの配布等の指導援助を行っている。

独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構により、金属鉱業等による鉱害防止のための資金貸付等も行われている。

オ　本条（法第 106 条）と ILO との関係は以下の通り。

ILO が示す国際労働基準でも、国や労働基準監督機関による援助が繰り返し謳われてきた。

例えば、労働者保護を目的とする法令及び規則の実施を確保する為の監督制度の組織に付ての一般原則に関する勧告（第 20 号、1923 年採択）では、監督官は、健康安全の最善の標準（best standards）について、使用者に対し情報供与及び助言（inform and advise）すべきと勧告している。

産業災害の予防に関する勧告（第 31 号、1929 年採択、2021 年撤回）では、第 10 項で、常設安全展覧会の設置等を勧告し、第 23 項で、国が災害保健機関及び災害保険会社を災害予防事業に協力させるべきことを勧告し、

具体的方法として、監督機関への災害情報の報告、災害調査研究機関や安全第一運動への協力、使用者への安全装置の貸付、災害防止に関する発明等への褒章、使用者や公衆への災

---

467 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和 42 年法律第 92 号）。

468 地方自治体も名宛人とされているのは、家内労働者の労働条件向上対策は、地域住民の福祉対策の側面も持つことによると解されている（寺園成章『家内労働法の解説』〔労務行政研究所、1981 年〈昭和 56 年〉〕286 頁）。

害防止の宣伝、安全措置に関する（労使への）助言、安全博物館及び災害予防教育施設への拠出を例示していた。

その他、法第 107 条にも関係する勧告として、

第 9 項が、国が災防に関する労働者の関心を覚醒・維持させる取り組みを行うべきこと、

第 11 項が、国が使用者に災防教育を改善させ、労働者団体にその教育へ協力させるようすべきこと

を述べていた。

また、ILO が公表した労働監督官の手引き（Guide for labour inspectors）（1955 年）では、最も効果的な監督手法は、法令に関する理解の促進と、労使への情報提供と助言であり、重大・悪質な違反行為に対してやむを得ず抑圧的な措置を講じるべきとしている。

日本は批准していない労働安全衛生基本条約（第 155 号、1981 年採択）及びこれを補足する第 164 号勧告（1981 年採択）にも、国の援助を含む国の施策について、体系的な定めが置かれている。

カ　本条（法第 106 条）等の国の援助規定をめぐる沿革は以下の通り。

堀口良一氏の研究[469]によれば、

戦前の全国規模の日本の安全運動には、大正 6 年に始まる安全第一協会、中央災害防止協会、日本安全協会と続く民間の安全運動の系統と、昭和 4 年に設立された産業福利協会を起源とする官製安全運動の系統があり、この 2 系統は、昭和 16 年に大日本産業報国会に統合された。

民間系統の安全第一協会は、雑誌『安全第一』の刊行のほか、約 2 ヶ月で 18 万人以上の来場者を集めた災害防止展覧会（安全第一展覧会）への多大な協力、その会期中 1 週間にわたる日本初の安全週間の実施等の活動を行っていたが、会費及び寄付収入中心で、国による援助は確認できない。

官系統の産業福利協会は、大正 14 年、内務省社会局の外郭団体として設立され、工場法等の労働法規の円満施行、労働安全衛生の改善、労働者福利の増進等を目的とした事業主団体の全国組織であって、内務省社会局を「補佐」するものとして、事務所は社会局内に置かれていたが、昭和 4 年に財団法人化された後、昭和 11 年に解散した。理事は社会局職員で構成され、代々、会長は社会局長官、理事長は社会局労働部長であり、財団法人化後、一部民間人を理事に起用しても基本は変わらなかった。

その事業は、月刊誌『産業福利』や安全衛生関係図書の刊行、ポスター、パンフレット類の配布、安全週間・衛生週間の実施等であり、例えば昭和 2 年度には歳入 5.7 万円中国庫補助 2 万円等、国の援助が大きかった。

本協会は、昭和 11 年に協調会産業福利部に受け継がれ、同部門は昭和 16 年に汽罐協会

---

469 堀口良一『安全第一の誕生―安全運動の社会史（増補改定版）―』（不二出版、2015 年）。

等と共に大日本産業報国会に統合された。

戦後は、昭和 20 年の工場法戦時特例（昭和 18 年勅令第 500 號）の廃止から始まり、都道府県労働基準局等を介した労務用物資（作業用必需品、食料及び嗜好品）の配給が行われたりした。

昭和 21 年 12 月には、労務法制審議会が、労働基準法草案の答申案を決定し、骨子はそのまま帝国議会で成立したが、その最終総会で、休業手当と罰則適用について、

①政府が労使双方に帰責事由のない休業につき労働者の生活保障を図るべきこと、

②監督官がみだりに初犯者に身体刑を科し、法運用を過酷にしないよう期すべきこと、

との附帯決議が付された。

また、昭和 22 年 3 月の貴族院本会議での可決成立時にも、希望決議に、

徒らに取締や処罰を旨とせず、指導斡旋に努めるべきこと

が盛り込まれた。

労基法に国の援助規定が初めて設けられたのは、昭和 27 年法改正（法律第 287 号）で新設された第 105 条の 2 であり、

労働大臣又は都道府県労働基準局長が、本法の目的達成のため、労使に資料提供等の援助をすべきこと、

を定めた。

労基法に目的規定はないが、ここで本法の目的とは、同法第 1 条の趣旨に照らし、人たるに値する労働条件の最低基準の確保とその向上と解される。援助には、助言勧告のほか、福利施設、住宅等への財政的援助等が含まれる。

この改正は、中央労働基準審議会が、昭和 27 年 3 月にした答申及び建議に基づくもので、その背景には、総評からの、福利厚生施設に関し労基法中に使用者に必要な措置を講じる義務を課すと共に、国も援助協力すべき旨の求め等があった。

建議での目的は、「労働者の福祉の向上によって労働能率を増進するため」とされていたが、法案の段階では、「この法律の目的を達成するために」に修正された。

その後、けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（昭和 30 年法律第 91 号）やその後身であるじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号）にも政府の援助規定が設けられた（前掲）。

なお、アメリカ統治下にあった沖縄で昭和 28 年に交付された労働基準法（同年立法第 44 号）にも、第 103 条に、

行政主席は、本法の目的達成のため、労使に資料の提供等の援助をしなければならない

旨の定めが設けられた。昭和 47 年の本土復帰後は、本土の法令が適用されている。

昭和 47 年（1972 年）の安衛法制定では、前掲の援助規定（法第 63 条、第 71 条、本条、第 107 条）が設けられた。この際、労基法第 105 条の 2 のうち、労働者対象の援助規定に該当する内容は安衛法第 107 条に、使用者対象の援助規定に該当する内容は本条（法第 106 条）に設けられ、労基法第 105 条の 2 自体は、その後もほぼそのまま労基法に残された。

本条（法第 106 条）は、その後、除外対象となる特別事項に関する援助規定が追加されたほか、援助対象に、安全衛生改善計画に特別安全衛生改善計画を加える改正（平成 26 年法律第 82 号）がなされた。

キ　本条（法第 106 条）の運用実態は以下の通り。

先ず強調すべきは、1 つの援助措置や事業は、本条含め複数の援助規定に係ることが多いことである。

1）監督機関による助言等

本条等の国の援助規定は、監督機関による事業者への助言等の根拠にもなっており、監督官が法令による取締りのみでなく、資料の提供や助言等の援助をすべきことは、旧労働省労働基準局による「労働基準監督官執務規範」（昭和 25 年）等に示され、近年の労働基準監督官行動規範（平成 31 年）でも、法令等の分かり易い説明の必要性等が示されている。

助言の方法には、口頭によるものの他、指導書や指導票に記載して交付するもの等がある。

2）労働者災害補償保険事業（社会復帰促進等事業）

現在、監督機関による助言等以外の援助の多くは、労災保険事業のうちの社会復帰促進等事業（労災保険法第 29 条）として実施されており、50 種類以上の広範に渡っている。

そのうち一部を示せば以下の通り。

①労災等の傷病の治癒後の再手術費用、

同じく機能障害が残った者への義肢等の購入費用等、再発や後遺障害等への手当のための費用

②長期療養者への賃金の一部補填、

CO 中毒患者への介護料の補助、

労災年金受給者やその子弟への就学経費の補助、

在宅介護・看護が必要な重度被災者への訪問看護支援費用の補助、

使用者が行うべき休業 3 日目までの休業補償がなされない場合の補助、

死亡した重度被災者を長期間介護した遺族への援護

等、いわば既存の補償金制度の隙間のカバーのための費用

③CO 中毒患者の特性を考慮した診療体制の整備、医療・療養施設の整備費用

④労災疾病臨床研究補助金事業、過労死等の調査研究等、労災の予防や認定、リハビリ等に資する研究補助の費用

⑤全国安全週間、労働衛生週間の実施、「職場のあんぜんサイト」による安全衛生情報の提供、重大災害等を発生させた事業場等への継続的な安全指導の実施等の安全衛生啓発費用

⑥安全衛生優良企業の表彰費用

⑦安全衛生教育のためのカリキュラムやテキスト、教育の実施等の教育支援費用

⑧OECD や日中 2 カ国による安全衛生シンポジウム等、国際的な安全衛生会議への職員の派遣、開催等の費用

⑨東電福島第一原発で緊急作業に従事した者の被曝線量、健診結果データの蓄積システムの構築、蓄積したデータの国内外への公表等の費用

⑩石綿取扱い業務に従事した労働者等への健康管理手帳の交付、特殊健診の実施等のじん肺等対策事業の費用

⑪職場で利用される化学物質のリスク評価ツールの開発、化学物質の GHS 分類やモデル SDS の作成、バイオアッセイ研究センター等の施設整備等の化学物質管理促進事業の費用

⑫産業保健総合支援センターによる事業者らへの研修、小規模事業場への訪問指導、都道府県労働局での労働衛生指導医の設置等の産業保健活動総合支援事業の費用

⑬労基署設置の時間外・休日協定点検指導員による窓口指導、労働条件相談ホットラインの設置等、働き方改革の実現のための長時間労働防止対策の費用

⑭「こころの耳」サイトの運営等のメンタルヘルス対策等事業の費用

⑮2020 年東京オリンピック・パラリンピックへ向けた労災防止のための安全専門家による巡回指導、安全衛生教育、東日本大震災及び熊本地震にかかる復旧・復興工事での労災防止のための安全専門家による巡回指導、安全衛生教育等の建設業等における労災防止対策の費用

⑯最新構造規格に適合しないフルハーネス型墜落制止用器具等の更新を促すための中小企業等向けの費用補助等の費用

⑰産業医科大学の運営費用の補助費用

⑱中小企業を対象とする職場改善機器等の導入資金の融資のための費用（平成 13 年度以降新規融資は停止）

⑲テレワークの周知啓発や、導入に関する相談対応等の費用

⑳労働大学校における労働行政職員等への研修実施の費用、独立行政法人労働政策研究・研修機構の施設改修費用

3）その他の主な援助事業

3－1）安全指導員・労災防止指導員制度

昭和 33 年秋に具申された臨時産業災害防止懇談会（政府の有識者会議）の意見書に、政府が安全指導員を委嘱し、業種別や企業系列別に安全指導班を編成し、中小企業事情に詳しい人物も随伴し、中小企業の安全指導を行わせる案が盛り込まれた。

これを受け、当時の労働省は、安全指導員規程（昭和 34 年労働省訓令第 2 号）を制定し、全国の都道府県労働基準局に安全指導員を配置した。

その職務は、中小規模事業場等における安全管理の指導であり、具体的には、①安全管理一般、②研究発表、③災害事例の検討、④同じく対策、⑤安全器具にかかる知識の普及、⑥安全パトロール等と定められ（同規程第 3 条）、中小規模事業場に限らず、要請があれば無料で派遣されていた。

昭和 40 年に労災防止指導員規程（同年労働省訓令第 10 号）が制定され、名称が安全指導員から労災防止指導員に変えられると共に、その職務に衛生管理が加えられた。平成 13

年に、厚生労働省の設置と共に、労災防止指導員規程（平成 13 年厚生労働省訓令第 41 号）に改められたが、内容は従前とほぼ同じだった。

その活動実態を示す資料は殆ど不見当ながら、昭和 53 年度の活動実績が 35,187 事業場だったとの政府答弁[470]がある。

この制度は 40 年以上実施されたが、平成 22 年のいわゆる省内事業仕分けにより廃止が提言され、労災防止指導員規程を廃止する訓令（平成 23 年厚生労働省訓令第 12 号）により、平成 23 年 4 月 1 日をもって廃止された。

森山誠也氏による関係者への聴取によれば、この制度には、以下のようなメリットとデメリットがあったという。

〈メリット〉

・現場に根ざした経験や技術を持つ指導員が多く、対策の定着技術に長けていた。

・指導員自身の技術の向上や取組みのモチベーションの向上も図られた。

〈デメリット〉

・技術や経験の流出を懸念し、指導員の事業場への立入りを嫌がる企業も多かった。

・トラブル防止のため、技官や監督官が随行することも多く、却って行政官の負担を増加させた。

・トラブルが生じやすい中小事業場には、却って派遣しづらい実態があった。

労災防止指導員制度の廃止に伴い、代替措置として、都道府県労働局安全衛生労使専門家会議が設置されたが、年 2 回、専門家から意見を聴取し、都道府県ごとの安全衛生行政に反映させるものに過ぎず、原制度の代替は困難と解される。

労災防止指導員制度には、

・民間安全技術者が様々な事業場の実態を見聞して自社の安全衛生管理に活かす可能性、

・高度な実務経験を持つ者が行政監督の水準を引き上げる可能性、

等が考えられ、その再検討が期待される。

3－2）減税措置

昭和 32 年には、電気集じん機等が、新規購入後 3 年間は 5 割増しで減価償却費（資産の取得費用を耐用年数にわたって分割し、毎期の費用として計上する会計処理のこと。資産の価値減少を反映し、税務上の利益を調整する）を計算できる重要機械等とされ、昭和 52 年度まで継続していたようだ。

昭和 47 年の省令第 52 号では、健診用機器（自動血液分析器）の耐用年数が短縮される（資産価値を低く見積もる）等の減税措置が行われていた。

現在も実施されているのは、租税特別措置法第 42 条の 12 の 4 に基づく働き方改革の促

---

470 国会会議録検索システム・第 91 回国会衆議院社会労働委員会第 14 号昭和 55 年 4 月 22 日，日本社会党安田修三衆議院議員に対する津澤健一労働省労働基準局安全衛生部長の答弁（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/109104410X01419800422/42）

進を目的とした中小企業者等対象の経営強化税制で、対象となる減価償却資産に冷暖房設備等が掲げられており、これには労災防止に資する設備も含まれると解される。

しかし、現段階で、安全衛生政策の実現を直接の目的とした減税措置は見当たらない。

3－3）融資措置（廃止済）

3－3－1）政策金融機関による融資（廃止済）

戦後創設された国民金融公庫（昭和 24 年設立）や中小企業金融公庫（昭和 28 年設立）は、中小企業の設備近代化のための融資を行い、その中で産業安全衛生に係る融資も行っていた。

国民金融公庫は、昭和 36 年の産業災害防止施策推進に関する閣議決定に基づき、産業安全施設等整備資金貸付（略称：産業安全貸付）を開始した。当初は 2 年限りの予定だったが、昭和 41 年度の労災防止計画に関する公示（昭和 41 年 2 月 2 日）に安全衛生施設にかかる融資制度や税制特別措置の活用が記載されたことを受けて、昭和 41 年度から、資金使途に産業衛生施設取得資金が加えられると共に恒久化された。

昭和 45 年には、使途に産業公害防止施設の取得資金を追加して、産業安全衛生・公害防止施設等整備資金貸付（略称：安全公害貸付）となり、翌々年の昭和 47 年には、産業安全衛生施設等整備資金貸付（略称：安全貸付）と産業公害防止施設等整備資金貸付（略称：公害貸付）に分離された。

中小企業金融公庫でも、前掲の閣議決定に基づき、昭和 36 年に、中小企業を対象とした産業安全施設等貸付（昭和 36 年 9 月～）、金属鉱山保安施設貸付（昭和 36 年 12 月～）、石炭鉱山保安施設貸付（同前）の 3 つから成る産業災害防止施設貸付を開始した。

その貸付条件は、

貸付対象が、①火薬類の製造・販売業者、消費する事業者、②労基法上の製造・建設・道路運送取扱い業者、

であり、

資金使途が、関係規則所定の産業安全施設の取得・改造資金

であった。

昭和 41 年度には、資金使途に産業衛生施設取得資金が加わって、産業安全衛生施設等貸付に改称されると共に、恒久化され、その後も貸付対象が拡大された。

昭和 57 年度までの貸付額実績を見ると、制度開始当初の昭和 36 年度は 85 件で 2 億 500 万円だったが、ピークの昭和 53 年度には、件数不明だが、168 億 4600 万円に達していた[471]。

しかし、これらの融資制度は、その後全て廃止された。

3－3－2）労働安全衛生融資（廃止済）

---

[471] 中小企業金融公庫編『中小企業金融公庫三十年史』（中小企業金融公庫、1984 年〔昭和 59 年〕）。

安衛法制定の際、附則第 15 条で労働福祉事業団法が改正され、その目的（第 1 条）中に、労災防止資金の融通が追記されると共に、第 19 条（業務範囲）にも、事業者等による労災防止等のための資金の貸付が追記され、第 19 条の 2 に、金融機関に対する業務委託等の定めが新設された。

これにより、昭和 47 年に労働安全衛生融資制度が発足し、当初は、職場環境改善資金と健診機関等整備促進資金（健診機関による一部の健診機器の購入資金）の 2 種類だったが、昭和 54 年には、建設工事安全機材資金が加わり、長年運用されてきた。

しかし、平成 13 年の特殊法人等整理合理化計画により、新規融資が廃止され、労働福祉事業団の独立行政法人化に際して融資業務は引き継がれず、その後の独立行政法人労働者健康福祉機構法の制定による労働福祉事業団法の廃止の際に、法文上も融資事業に関する規定がなくなり、同機構（平成 28 年に独立行政法人労働者健康安全機構に改組）は融資事業を行わず、現在に至っている。

3－4）補助金・助成金

本条（法第 106 条）に基づくと解される助成金制度として、

①中小企業安全衛生活動促進事業（平成 7 年度から平成 12 年度頃）

10－100 の中小事業者が集う意欲的な集団を対象に、原則として 1 団体 500 万円、機器を購入する場合 2000 万円を上限に、集団安全衛生管理体制をリードする責任者への謝金、特定自主検査に係る経費、作業環境測定及び特殊健康診断に係る経費、局所排気装置、除じん装置等の購入費用等を補助する事業で、中央労働災害防止協会と連携して行われていた事業。

②小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業（たんぽぽ計画）（平成 11 年度から平成 24 年度）

常時使用労働者数 50 人未満の製造業の事業場を主な構成員とする団体に、各労働局ごとに改善が見込まれる 2 団体を目安に指定し、安全衛生管理体制の整備、活動計画の策定、教育などを支援するため、中央労働災害防止協会に委託して行われていた事業。

③職場改善用機器等整備事業（平成 13 年度から平成 21 年度）

健診用器具や、作業環境測定器具等の安全衛生関連器具を、中小規模事業者や健診事業者等に補助する制度。①の終了等を受けて、しかし中小企業での安全衛生措置の不十分さを踏まえ、創設されたもの。

ク　ここでは、広範な広がりを見せている労災補償保険事業（社会復帰促進等事業）について述べる。

上述の通り、現在、監督機関による助言等以外の援助の多くが、労災保険事業のうちの社会復帰促進等事業（労災保険法第 29 条）により行われている。いわゆる労災特会と呼ばれるものである。

これには、①社会復帰促進事業、②被災労働者等援護事業、③安全衛生確保等事業、の 3 種類があり、このうち③は、

1）業務災害防止活動への援助
2）健診施設の設置運営等の労働安全衛生の確保
3）保険給付の適正化
4）賃金の支払い確保に必要な事業
に細分化される（同条第 1 項第 3 号)。

本条（法第 106 条）に基づく支援事業は、このうち 1）に当たると解される。2）のうち健診施設の設置運営には法第 71 条に基づく事業が該当し、4）には賃金支払確保法第 7 条所定の未払賃金立替払事業が該当すると解される。

沿革をみるに、終戦時点において、労災扶助責任保険は、健康保険、国民健康保険と共に厚生省保険局の管轄だったが、労災保険法（昭和 22 年法律第 50 号）の施行、労働省の設置と共に、それを労働省労働基準局に移管するかが問われた。

厚生省側は、社会保険は全て保険局の一元管理下に置くべきと主張したが、新労働省側は、当時の社会保険制度では労働者の損害賠償の肩代わりができないし、労災保険は労災の事後対応であり、予防と一体で管轄せねば予防の効果があがらないと主張した。

労災保険法の施行当初、労災保険事業は、保険給付の他は、業務災害に係る保険施設（保険運営機関）（同法旧第 23 条）のみを行うこととなっていたが、労災防止団体法（昭和 39 年法律第 118 号）附則第 6 条により改正され、予防に必要な保険施設も行うこととされた（労災保険法旧第 23 条の 2)。

昭和 50 年、中央労働基準審議会労災保険基本問題懇談会が、労災保険事業について、労災補償を中心としつつも、安全衛生や労働条件をめぐる使用者責任にかかる総合的な保険制度へ発展させるよう建議し、これを受けた労災保険法改正（昭和 51 年法律第 32 号）により、従来の「保険施設」は労働条件確保事業（未払賃金立替払事業を含む）を含む「労働福祉事業」に拡充された。ただし、昭和 56 年度予算以降、労災勘定に占める労働福祉事業と事務執行費用の上限が、労災保険法施行規則第 43 条に定められ、現在に至っている。

その後、平成 12 年 12 月の閣議決定「行政改革大綱」で特殊法人等改革が示されて、特殊法人等改革基本法（平成 13 年法律第 58 号）が制定され、これに基づく平成 13 年 12 月の特殊法人等整理合理化計画により、労働福祉事業団は、平成 16 年 4 月 1 日に独立行政法人労働者健康福祉機構に改組され、労働安全衛生融資業務も廃止された。

さらに、平成 17 年 12 月の閣議決定「行政改革の重要方針」では、小さくて効率的な政府が謳われ、これを踏まえた簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）第 23 条で、労働保険特別会計で経理される事業は、原則として、労災保険法上の保険給付に係る事業と、雇用保険法上の失業等給付にかかる事業に限り、①労働福祉事業、②雇用安定事業 [472]、③能力開発事業、④雇用福祉事業は、廃止を

[472] 予防的な失業防止策であり、事業主に対する助成金、中高年齢者等再就職の緊要度が高い求職者に対する再就職支援、若者や子育て女性に対する就労支援等を内容としてき

含めた見直しを行う方針が示された。

これを受けて組織された検討会での議論を踏まえ、

・労働条件確保事業（未払賃金立替払事業を含む）の大幅縮小、

・安全衛生確保事業との統合、

により、保険給付事業の健全運営のため必要な事業（労災防止、職場環境改善等の事業）のみを行うこととし、労働福祉事業の名称を変更することとなった。

その後、労政審議会労働条件分科会労災保険部会の審議を経て、厚生労働大臣に建議され、雇用保険法改正（平成 19 年法律第 30 号）により、従来の労働福祉事業は社会復帰促進等事業に再編・改称された。

その後、事業仕分け第 3 弾前半で、社会復帰促進等事業は、労働保険特別会計としては原則廃止とされたが、野党からの反対もあり、結局、個別事業ごとの整理再編にとどまった。

しかし、その後も、労働基準局主催の検討会、行政監察等の機会であり方が検討されて来ている。

行財政改革等では、委員から、労災保険料財源の使途は、被災労働者や遺族の補償保険給付（や特別支給金）に限るべきとの意見がよく示される。しかし、災害保険財政の安定には災害予防が有効なので、安全衛生対策の推進は合理的との労働経済学者の見解もあるし[473]、ILO の産業災害の予防に関する勧告（第 31 号、1929 年採択。2021 年撤回）の第 23 項でも、災害保健機関が災害予防事業を行うべきとされていた。日本では、古くから、損害保険会社がボイラー検査を行うような例もある。

そして、現に国の労災防止事業の多くが、一貫して労災保険料を主な財源とする特別会計から支出されてきており、一般会計による事業は不見当であり、一般会計から労災勘定への国庫補助も殆どない。

ここでは、そもそも労災保険料を財源とする労災防止事業を国の「援助」と呼べるかという疑問がわく。災害保険が災害防止事業を行うのは支出抑制策とも言えるし、そもそも労災保険制度は使用者の災害補償責任を肩代わりする趣旨を持つからである。しかし、労災保険料は税に近い公益的拠出との見方もできる。

ケ　法第 107 条は、厚生労働大臣を名宛人として、安全管理者以下の労災防止業務従事者の資質と、労働者の労災防止思想の向上のため、資料提供等の援助を行う努力を求めた規定である。

第 106 条との比較では、名宛人は国ではなく厚生労働大臣であり、対象が事業者ではなく、労災防止業務従事者及び労働者である点が異なる。

コ　要点の解釈は以下の通り。

本条が援助の対象とする労災防止業務従事者（「安全管理者・・・その他労働災害の防止

た。

473 藤本武「労災補償法と労働安全」季刊社会保障研究 5 巻 3 号（1969 年）12 頁。

のための業務に従事する者」）は、法第 99 条の 2（講習受講の指示）において、都道府県労働局長が事業者に「受講させるよう指示」する対象として定めた「労働災害防止業務従事者」や、法第 19 条の 2 が定める能力向上研修の対象とほぼ同旨と思われるが、本条が事業場に所属しない外部コンサルタント等を対象とし得る点で、内部者を想定したと解される他 2 条とは若干異なる。

本条の対象にも、労災防止業務に従事する限り、総括安全衛生管理者、産業医、産業保健師、産業歯科医師、作業主任者、職長、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者等、様々な職種や資格者が含まれる。

本条は、労働者一般も援助対象に挙げている。前述の通り、労基法第 105 条の 2 は、労使双方への援助を定めていたところ、安衛法の制定に際して、同法第 106 条が使用者への援助、本条（法第 107 条）が労働者への援助を引き継いだ経過がある（但し、労基法第 105 条の 2 自体は残存）。

本条は、本法の目的である労災防止と快適職場形成のうち、前者を目的としており、後者は直接の目的としていない。

「資料の提供」には、労災発生状況、有効な防止対策、諸外国での労災防止対策の状況、各種統計等を示したパンフレット等の提供が含まれる。

「その他必要な援助」には、全国安全週間や全国労働衛生週間等の行事の開催[474]や後援のほか、法第 63 条の支持を受けた安全衛生教育センター等の施設の設置や助成等が含まれよう。

サ　関係規定として、上述の第 99 条の 2 等が挙げられ、労災が発生してしまった場合に、都道府県労働局長が、安全管理者をはじめとする（内部の）労災防止業務従事者に講習を受講させるよう事業者に指示し得る旨を定めている。

シ　本条（法第 107 条）の沿革は、概ね法第 106 条の沿革に記した通りだが、安衛法制定時には、安全管理者、衛生管理者、コンサルタントしか例示されていなかったところ、その後、昭和 63 年法改正（同年法律第 37 号）により、安全衛生推進者及び衛生推進者制度が新設されて追記され、平成 8 年法改正（同年法律第 92 号）により、産業医の専門性の確保が図られると共に、産業医が追加される等の改正がなされてきた。

ス　本条及び関連する国の援助規定の運用実態（ただし、法第 106 条について述べたものを除く）は以下の通り。

1）全国安全週間及び全国労働衛生週間

日本最初の安全週間は、大正 8 年 6 月 15 日から 21 日まで、東京市と隣接町村で地域的に開催された。その後、昭和 2 年、関西地区の工場監督官らの発案により、1 道 3 府 21 県

---

474 行政の編著（労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』〔中央労働災害防止協会、1993 年〈平成 5 年〉〕）では、こうした行事の開催のほか、関係法令に関する講習会の開催等が本条に基づく援助と解説されている。

で連合工場安全週間が実施され、昭和 3 年には、全国工場監督主任官会議の決定で、全国統一の全国安全週間が開催された。

昭和 25 年以降は、全国労働衛生週間が分離実施されている。

令和 5 年 7 月には、厚労省により、96 回目となる全国安全週間が開催された。同年 10 月には、同じく 74 回目となる全国労働衛生週間が開催された。

2）産業安全技術館及び大阪産業安全技術館

かつて、一般に安全衛生に関する資料や設備を提供する施設として、産業安全技術館と大阪産業安全技術館が存在した。

前者は、昭和 18 年に厚生省産業安全研究所（東京都港区）の附属施設である産業安全参考館として設立された。産業安全研究所も産業安全参考館も国立機関だったが、その設立は、伊藤一郎ら民間からの寄付と強い要望によるものだった。

産業安全参考館は、昭和 29 年に産業安全博物館に改称され、その後、博物館法（昭和 26 年法律第 285 号）第 29 条に基づき、私立の労働科学資料館（世田谷区祖師谷）と共に、博物館相当施設に指定された。

後者の大阪産業安全技術館は、大阪産業安全博物館として、昭和 36 年に日立造船からの寄付で設立された。

昭和 46 年に、産業安全博物館は産業安全技術館に、大阪産業安全博物館は大阪産業安全技術館に、それぞれ改称された。

その後、両者共に中央労働災害防止協会の管理とされていたところ、平成 22 年 5 月の事業仕分け第 2 弾（後半）で、両者を含む同協会の安全衛生情報提供・相談等業務が廃止と判定されたことを受け、平成 23 年 3 月 31 日をもって廃止された。

セ　法第 108 条は、政府を名宛人として、労災防止に資する科学技術の振興のため、研究開発の推進と成果の普及等の措置に努めるよう求めている。

これを果たす施設として、

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所、

産業医学振興財団、

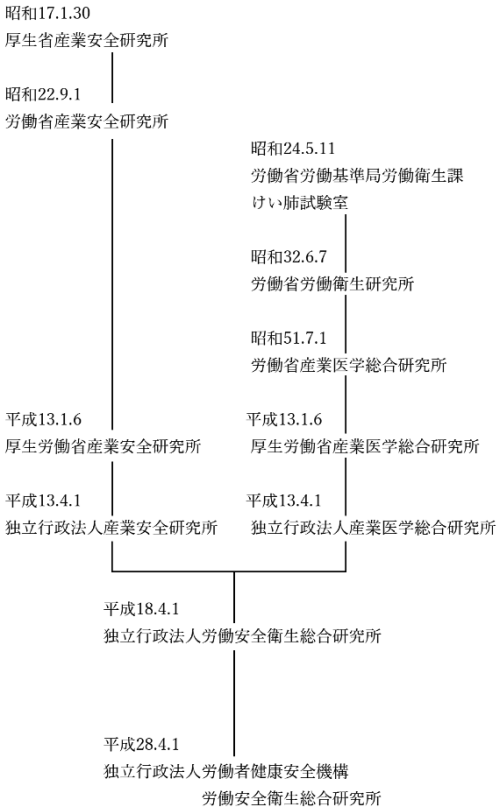
学校法人産業医科大学

などが挙げられる。推進のための制度の代表例は、厚生労働科学研究費補助金であり、制度の趣旨に適う大学や研究機関の研究者が行う調査研究に対し、資金面での補助を行い、研究成果を厚生労働科学研究データベース（https://mhlw-grants.niph.go.jp/）で一般公開している（三柴）。

このうち、労働安全衛生総合研究所の沿革は、以下の通り[475]。

---

[475] 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所の案内パンフレット（https://www.jniosh.johas.go.jp/about/doc/jniosh_pamphlet.pdf 最終閲覧日 2023 年 2 月 1 日頃）19 頁（現在の資料には掲載されていない）。



日本バイオアッセイセンター研究センター（中央労働災害防止協会に運営が委託されていたが、その後、労働者健康安全機構に移管された）は、法第 58 条に基づく事業である。

厚生労働省の管轄ではないが、

警察庁科学警察研究所、

消防庁消防大学校消防研究センター、

独立行政法人製品評価技術基盤機構（NITE)、

独立行政法人国民生活センター

などの行う研究開発が労災防止に資することも少なくない。

ソ　代表的な関係規定として、じん肺法第 32 条が挙げられる。

これも、第 1 項で、政府を名宛人として、粉じんの測定、発散防止・抑制、じん肺健診等、じん肺の予防や健康管理に関する技術的援助に努めることを求め、第 2 項で、じん肺予防に関する技術的研究と、前項の援助のため、必要な施設の整備を図るよう求めている。

タ　本条（法第 108 条）の沿革では、昭和 46 年 7 月付けの労基法研究会第 3 小委員会報告に嚆矢が窺われる。

その第 3・3（十）の「(8)国の監督指導および援助」に、「ホ　研究体制の整備充実」として、

「技術の進展、労働環境等の変化に対応する科学的労働災害防止対策を展開するためそ

の裏付けとなる研究体制の整備充実をはかる必要があること」

と記されていた。

チ　法第 108 条の 2 は、厚生労働大臣による疫学的調査等の規定であり、

第 1 項で、厚生労働大臣に対し、労働者がばく露する化学物質等や、その従事する作業と疾病の相関関係の把握のため、疫学的調査等を行う権限を付与し、

第 2 項で、厚生労働大臣に対し、その調査等の事務を専門家に委託する権限を付与し、

第 3 項で、厚生労働大臣及び前項による調査受託者に対し、事業者や労働者その他関係者に対して、質問をし、報告や書類の提出を求める権限を付与し、

第 4 項で、第 2 項により受託された調査の実施事務従事者（調査受託者本人を含む）に対し、労働者の健康障害の防止上やむを得ない場合を例外として、守秘義務を課している。

ツ　本条は、新規化学物質の製造輸入者等による有害性調査制度等（法第 57 条の 2 等）の新設と共に、昭和 52 年法改正（同年法律第 76 号）で追加されたものであり、その趣旨は、施行通達（昭和 53 年 2 月 10 日発基第 9 号）に、以下のように示されている。

1）最近の新たな原材料の採用、特に六価クロムによる職業がん等の新たな重篤な職業性疾病が生じているため、その防止対策が求められている。

2）疫学的調査等は、がん原性等の疑いがある化学物質等や、作業と疾病の相関関係の把握のため行う調査であり、

従来は法的根拠をもたず、事業者の自主的な協力に依存してきたが、それを設けて国として調査を行う姿勢を明らかにした。

3）調査結果は、予防措置のみならず、労災補償の基礎資料にもなる。

テ　要点の解釈は以下の通り。

「化学物質」は、法第 2 条第 3 号の 2 で、「元素及び化合物」と定義され、化審法（化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律〔昭和 48 年法律第 117 号〕）が定める人為的に合成したものと対照的である。

前述の通り、この元素及び化合物に関する詳細は、主に昭和 53 年通達（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 77 号）に定められており、要するに、単体でも結合物でも、性状が不安定なものほどハザードないしリスクが大きいと考えられていることが窺われる。

元素とは、物質を構成する基本的成分であり、1 種類の原子から成る全ての状態であり、励起状態（excited state：エネルギー的に不安定な状態）を含み、単体（水素 H2、酸素 O2 など、構成する元素の種類が 1 種類の物質。2 種類以上の物質を化合物という）を含む（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 77 号）。

化合物とは、2 種類以上の元素が互いに化学結合力で結合し、原則として一定の組成を持つ物質であり、通常は、1 種類の物質を言うが、

主成分の製造中に不純物、副生物等が混入したもの、

モノマー（低分子の単量体）は一定の組成を持つが、厳密には同一性を有しないもの、

複数の化合物の集合体として、全体として均一な性状を持つもの、

等は、依然として化合物である。

他方、合金や、什器（家具や道具、備品など）、板、フィルム等固有の使用形状を持つもの、混合によって初めて製品となり、それが最終用途に用いられるもの（印刷用インキ、写真感光用乳剤等）は、化合物に該当しない。

法第 57 条の 4 が有害性調査の対象とする新規化学物質とは、施行令第 18 条の 3 が定める 4 種の化学物質（元素、天然産出化学物質、放射性物質、昭和 54 年 2 月末までに製造・輸入され、厚労大臣による公表済みの化学物質）と本条第 3 項による公表済みの化学物質以外の化学物質である。これには、製造中間体（製造工程中に生成し、その後同一事業場内で他の化学物質に変化していく化学物質）、副生成物（製造工程で意図せずに生成してしまった化学物質）、廃棄物も含まれる。

分子間化合物（異なる分子〔複数の原子が結合してできる粒子。同じ種類の原子から成る物質が元素〕の結合によりできる化合物）、包接化合物（分子間化合物の一種であり、一方の分子にできた空間に他方の分子が包摂されてできる）等のように、2 以上の化学物質が集合して単一の化学構造を持つ化学物質であって、その構成物がいずれも既存化学物質である場合、既存化学物質とみなされる（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号（以下、「昭和 54 年通達」という））。

構成単位が全て既存化学物質であるブロック重合物（2 種類以上のモノマー〔一般に 1～100 個程度の低分子〕が結合して生じた、一般に数千個以上の原子から成る高分子の重合物＝ポリマー）及びグラフト重合物（1 本の高分子を幹にして，他の種類の高分子の枝をつけた重合体＝ポリマー）も既存の化学物質とみなされる（昭和 54 年通達）。

本条（法第 108 条の 2）の疫学的調査等の対象が、化学物質「等」とされているのは、化学的組成そのものに毒性はないが、吸入すると健康障害を引き起こす粉じん等のほか、黄りんマッチ、ベンゼンゴムのりなどの化学品（特定の用途や目的で製造・加工された製品。化学品の構成要素が化学物質）や、有害な動植物等を含めるためと思われ、安衛法制定時に用いられていた「有害物」等の文言を用いていないのは、調査する前からそう断定できないことによると思われる。

疾病との相関関係が調査される「労働者の従事する作業」には、化学物質等に晒される作業以外にも、精神的疲労を招き易い計器監視、精密工作等の作業や、介護、クレーム対応、長時間にわたる作業など、さまざまな作業が含まれると解される。

「疫学的調査」とは、一定の集団における特定の疾病の分布を、（性、年齢、職業等の人間的因子、場所、時間等の）多角的観点から観察し、その結果に基づき、分布の理由（主に疾病の成立原因）を統計学的に解析する調査をいい、コーホートスタディ、ケースコントロールスタディ等が該当する。

このうちコーホートスタディとは、同種の仕事等に従事した対象集団（コーホート）を設定し、死因等の後ろ向き調査や前向きの追跡調査により、一般人口での死因等と比較解析すること等で、特定の疾病原因を解明しようとする手法であり、いわば、仕事等の特徴からの

アプローチ手法と言える。

ケースコントロールスタディとは、特定の地域で特定の疾患に罹患した者（ケース）と性・年齢等の人間的因子が等しい対象（コントロール）を無作為に選定し、両者が従事した仕事等の履歴を調査し、両者における特定の仕事等の出現頻度を統計学的に比較して、特定の疾病と仕事等の関連を解明しようとする手法であり、いわば、疾患や死因等からのアプローチ手法と言える。

「その他の調査」には、既存の科学的知見に照らした個別ケースの原因分析的なアプローチ等が含まれる。

本条（法第 108 条の 2）第 3 項が定める、行政や調査受託者による事業者、労働者その他の関係者への質問、報告徴収、書類の要求権限についてみるに、

監督官（第 91 条。罰則は第 12 条第 4 項）や産業安全専門官・労働衛生専門官による調査（第 94 条第 1 項。罰則は第 120 条第 4 項）、労働者健康安全機構による調査（第 96 条の 2 第 2 項による第 94 条第 1 項の準用）等には付されている拒否、妨害、忌避等にかかる罰則が、本条（法第 108 条の 2）による疫学的調査等には付されていない。

ただし、この調査に従事する公務員に暴行や脅迫を加えた者には、公務執行妨害罪が適用され得る。調査受託者がみなし公務員となり、同罪が適用される場合もあり得よう。

本条（法第 108 条の 2）第 4 項が定める、委託調査の実施事務従事者（調査受託者自身を含む）の守秘義務には罰則（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金：法第 119 条第 1 項）が付されている（法第 122 条も適用されるので、その事務を受託した事業主も罰金刑を受け得る）。対象は、「従事した者」とされているので、退職者にも適用される。

本条項は、委託調査の実施事務従事者（受託業者ら）のみを対象としている。労働行政官が調査する場合、国家公務員法第 100 条第 1 項で、退職者を含め守秘義務が課されている（1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金：同法第 109 条第 12 号）ので、重ねての規定は避けられたものと解される。

なお、第 57 条の 4 第 5 項（製造業者等が届け出た有害性調査等の結果に応じて対応措置を勧告する場合になされる学識経験者への意見聴取）及び第 57 条の 5 第 5 項（がんなど重度障害を生じ得る物質について厚生労働大臣が必要性を認めた場合に、製造業者や取扱い事業者等に有害性調査等を指示する場合になされる学識経験者への意見聴取）（いずれも本条と同じ昭和 52 年法改正で設けられた規定）により、化学物質の有害性調査で意見を求められた学識経験者にも同様に守秘義務が課されている。いずれにも、罰則（第 119 条第 1 号により、6 ヶ月以下の懲役刑又は 50 万円以下の罰金）が付されている。

ここで、何が「秘密」に該当するかが問われるが、昭和 52 年法改正の審議過程で、本条（法第 108 条の 2）、第 57 条の 4 第 5 項、第 57 条の 5 第 5 項の守秘義務規定が、

①企業の公害や職業病隠しに加担するのではないか、

②科学公開の原則に反するのではないか、

③学識経験者の自由な研究を阻害するのではないか、

等の意見が示され、政府側は、この規定は、あくまで疫学的調査等の円滑な運営にとって必要かを基準に判断されるべきであり、情報提供者の希望を重要な要素の 1 つとして、労働大臣（現在の厚生労働大臣）が総合判断する旨、また、委託の場合は（委託）契約で秘密の範囲を明確化することで労働大臣がその意思を明らかにする旨答弁していた（第 80 回国会)。

守秘義務の例外である、「労働者の健康障害を防止するためやむを得ないとき」との条件は、参議院社会労働委員会での法案審議中の修正で加えられた。

原案に対して日本共産党等から、「正当な理由がないのに」との文言を加えるよう求められたのがきっかけだった。これには、職業病隠しと共に公害隠しを防ぐ目的があったので、成案は不十分とも言えるが、政府からは、公害防止上やむを得ない情報漏洩は、正当な理由となり、その場合違法性は阻却される旨答弁され、成案となった。

ト　関係規定の筆頭には、本条（法第 108 条の 2）の関係規則規定である、安衛則第 98 条の 4 が挙げられる。

同条は、厚生労働大臣を名宛人として、本条（法第 108 条の 2）に基づく疫学的調査等を行った場合､その終了後 1 年以内にその結果を労働政策審議会に報告するよう求めている。

また、製造・取扱い事業者側から行政への情報提供を担保ないし強化するため、平成 18 年の改正（同年厚生労働省令第 1 号）により新設された安衛則第 95 条の 6 が、事業者を名宛人として、

健康障害を生じるおそれのある所定の物を製造又は取扱う作業場で、それらのガス、蒸気、粉じんへのばく露危険のある作業に労働者を従事させた場合、

所定の様式をもって、所轄労基署長に報告するよう義務づけた（もっとも、この規則規定が本条〔法第 108 条の 2〕に紐付くとすれば、同規定違反に罰則はかからないことになる。そもそも、同規定の文言には不確定法概念が多く、仮に法第 100 条など罰則付きの条規に紐付けても、罰則の適用は困難だろう〔三柴〕)。

この他、化学物質や、労働者が従事する作業の有害性調査に関する本法の規定には、図表 201 のようなものがある。

	調査主体	
	事業者	国
全ての要因	第 28 条の 2	第 94 条（産業安全専門官・労働衛生専門官）、第 96 条の 2（労働者健康安全機構）、第 108 条（政府による研究開発）、第 108 条の 2
表示・通知対象物	第 57 条の 3	
化学物質	第 57 条の 4（新規化学物質の製造輸入業者による有害性調査）、第 57 条の 5（重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのある化学物質を製造輸入使用する事業者による大臣の指示に基づく有害性調査）	第 58 条（国の援助等）

国際労働基準では、日本は、がん原性物質及びがん原性因子による職業性障害の防止及び管理に関する条約（第 139 号、1974 年採択、1977 年批准。略称：職業がん条約）を批准している。

これを補足するほぼ同名の勧告（1974 年採択）の 16 の（1）では、権限のある機関は、適当な場合、国際的及び国内的な団体（労使の団体を含む）の援助を得て、疫学的その他の研究（epidemiological and other studies）を促進し、情報収集と普及をすべきとされている。

ナ　本条（法第 108 条の 2）の沿革は以下の通り。

るる述べた通り、本条は、昭和 52 年の安衛法改正（同年法律第 76 号）により、化学物質の有害性調査制度等にかかる諸規定と共に追加されたものである。

昭和 50 年当時、化学物質への需要が多様化し、毎年約 450 種類の新規化学物質が産業界で生み出される状況にあり、六価クロムによる肺がん、塩化ビニルモノマーによる肝血管肉腫及び末端骨溶解症等、新規化学物質による重篤な職業性疾病が社会問題化していた。

国際的にも、ILO で昭和 49 年に職業がん条約、昭和 52 年に作業環境条約が採択されるなどしていた。

こうした情勢を踏まえ、昭和 50 年 11 月の中央労働基準審議会で、労働者側委員から職業性疾病対策の充実強化を求める意見書が提出され、労働災害防止部会で検討することとなった。活発な議論を経て、全員一致で報告書が取りまとめられ、本審議会に提出された。そのうち、本条（法第 108 条の 2）に係る部分の要旨は以下の通り。

1）労働大臣は、疾病と化学物質や作業環境との関係を把握するため、疫学調査を行えるものとし、事業者らには、これに協力する義務を課す。

2）退職労働者、医師等の報告義務を明確化し、調査結果の正確性を確保すると共に、医師の守秘義務との関係で法律上の疑義が生じないようにする。

3）調査従事者が、個人や企業の秘密を守る義務を負うこととする。

4）調査を委託する場合、大学の研究者等専門知識を持つ者に対して行う。

5）調査実施に際して、事業者に過重な負担をかけないよう配慮する。

6）調査に際して、調査対象関係労使の意見を十分に聴取する。

これを元に、労働省によって改正法律案要綱が起案され、中央労働基準審議会で適当の答申を得て、労働省による関係省庁との折衝、内閣法制局審査等を経て法律案となり、昭和 52 年 3 月の閣議を経て、各法第 61 号として国会に上程された。

なお、改正法律案要綱では、労働大臣及び調査受託者は、労使及び医師その他の関係者に、調査票への必要事項の記入や書類の提出を求め得るようにする旨記載されていた。

国会審議では、前述の通り、参議院社会労働委員会での審議で、日本共産党等の議員から、本条（法第 108 条の 2）及び化学物質の有害性調査条項に設けられた 3 つの守秘義務規定に激しい批判がなされた。

昭和 52 年 6 月 9 日の審議で、日本共産党の内藤功議員から、各守秘義務規定とそれに付された罰則を削除する修正案が、自民党の佐々木満議員から、健康障害防止のためやむを得

ない場合に限り、守秘義務を免除する旨の但書案が提出され、佐々木案が可決され、修正後の法律案が成立した。

ニ　本条（法第 108 条の 2）の運用状況をみると、相当以前から、本条に基づく疫学的調査は行われていない。

その要因として、本条を追加した昭和 52 年法改正により、政策の軸足が、法第 57 条の 4 や第 57 条の 5 所定の事前アセスメントに移行したことのほか、労働者名簿から本籍地欄が削除されたことにより、原死因の調査に際して、死亡診断書等を保管する本籍地を辿れなくなったこと等が考えられる。

ただし、平成 19 年 7 月に、日本産業衛生学会が、厚生労働大臣に対して石綿取扱労働者の疫学的調査の実施を求めたことがある。

25　大藪・近藤解説③（第 11 章第 109 条～第 115 条）

法第 109 条から第 115 条は、第 101 条から第 108 条と並び、第 11 章を形成する雑則であり、安全衛生の実体規制ではないが、法の趣旨の実現、実効性を高めるために必要な補完的事項を定めている。

ア　法第 109 条は、国による労災防止施策の推進に際して、国が地方公共団体と連携するよう求めている。

労災防止施策は、一義的には国の役割だが、工場内から排出された有害物が周辺住民に影響して公害となるなどの都市型産業災害（Urban Industrial Disasters）[476]のように、1 災害が産業災害と公害の双方を引き起こすこともあり、地方公共団体との連携が求められる。

本条は、その前提で、国の側が、地域の実情を踏まえたうえで、地方公共団体の立場を積極的に理解して配慮するよう求めたものである。

実例として、建設工事関係者連絡会議が挙げられる。

これは、基本的に都道府県を単位とし（都道府県労働局が事務局を務め）[477]、国の発注機関、地方公共団体の公共工事担当部署等の参加を得て設置、開催されてきたもので、

発注機関が工事の安全衛生に配慮すること、発注者、施工者、労災防止行政関係者等の連携を図ることを主な目的としたものである（平成 26 年 4 月 11 日基安発 0411 第 1 号を参照されたい)。

その他、石油コンビナート（原料・燃料・工場施設を一カ所に集めた工業地帯）等の災害防止を目的とする、石油コンビナート等防災本部や幹部会への参加、都道府県や防災本部が主催する防災訓練への参加等の例がある。

消防機関との連携例として、建設業附属寄宿舎で防火対策が採られていない場合に消防

---

[476] 都市型産業災害は、都市型災害（urban disasters）と産業災害（industrial disasters）の両方の特色を持つ。

[477] 必要に応じ、監督署管轄等の単位で開催されることもあるという。

機関に通報するよう促す通達も発せられている（平成 13 年 5 月 11 日基発第 441 号）。

イ　法第 110 条は、

第 1 項で、安衛法に基づく許可、免許、指定、登録に条件を付すこと、変更ができる旨を定め、

第 2 項で、付す条件は、必要最小限度に限定し、不当な義務を課すものであってはならない旨

を定めている。

第 1 項の登録にはカッコ書きがあり、法第 54 条の 3 第 1 項所定の検査業者名簿への登録、法第 84 条第 1 項所定の安全・衛生コンサルタント名簿への登録を指すことが示されている。登録というと、登録検定機関の登録（法第 54 条、第 54 条の 2）、法第 77 条所定の登録教習機関の登録もあるが、カッコ書きされたものに対象が絞り込まれている。

本条（法第 110 条）は、こうした行政処分に一定条件を付すことで、適正な行政運用と行政自身の恣意的裁量の抑制に繋げようとの趣旨に出た規定である。

本条にいう「許可」には、特定機械等にかかる製造許可（法第 37 条第 1 項）、有害物の製造許可（法第 56 条第 1 項）があり、

「免許」には、衛生管理者の免許（法第 12 条第 1 項）、作業主任者の免許（法第 14 条）、就業制限業務に係る免許（法第 61 条第 1 項）があり、

「指定」には、指定試験機関・登録機関の指定（法第 75 条の 2 第 1 項〔免許試験の試験機関〕、第 83 条の 2〔コンサルタント試験の試験機関〕、第 85 条の 2〔コンサルタントの登録機関〈事務実施〉〕）があり、

「登録」には、検査業者、コンサルタント名簿へのコンサルタント自身による登録（法第 54 条の 3 第 1 項、法第 84 条第 1 項）

がある。

本条にいう「条件」は、民法上の条件（法的行為の効果を将来な不確定な事実にかからしめるもの）とは異なり行政処分の附款であり、許認可等の法的効果について、法による規定事項以外の内容を付加したものを意味する。

許認可等の処分を行うか否か等の二者択一の硬直性を緩和したり、行政庁がとり得る措置を予告する（どういう条件を侵せば不利益処分を科すかを伝える等）などして、状況に応じた適切な処分を可能にするメリットがある。

ウ　法第 111 条は、本法所定の処分にかかる行政不服審査法上の審査請求の可否と方法に関する定めであり、

第 1 項で、法第 38 条所定の製造時等検査、性能検査、個別・型式検定の結果にかかる処分には審査請求ができない旨を定め、

第 2 項で、指定試験機関や指定コンサルタント試験機関が行う試験事務（合否判定等）に係る処分や不作為、指定登録機関が行う登録事務に係る処分や不作為については、審査請求できること、その場合の行政不服審査法（平成 26 年法律第 68 号）所定の上級行政庁の、

指定試験機関、指定コンサルタント試験機関、指定登録機関への読み替え

を定めている。

このうち、第1項所定の法第38条所定の検査のうち、同条第1項・第2項が定める製造時等検査には、

①製造時検査（製造の際や直後の構造規格適合性を重視する検査)、

②輸入時検査、

③所定期間（原則1〜2年）にわたり設置されなかった特定機械等（ボイラー、移動式クレーン等）の設置時検査（性格的に使用開始時検査に近く、休止後再開検査などとは異なる)、

④使用廃止後の再設置・再使用時検査、

の4つがある。

法第38条第3項は、特定機械等の設置とそれ以後の検査を定めており、これには、

①設置（落成）時検査

②所定の主要部分の変更時検査、

③休止後（：報告を提出して使用休止し、検査証の有効期間を徒過後）再開検査、

の3つがある。

第2項所定の読み替えの概要は以下の通り。

①第25条第2項

処分庁の上級行政庁等は、必要に応じ処分の執行を停止できる旨の定め

②同条第3項

処分庁の上級行政庁等以外の審査庁も、必要に応じ一定範囲で処分の執行を停止できる旨の定め

③第46条第1項

処分にかかる審査請求に理由がある場合、審査庁は裁決で当該処分を取り消すこととなるが、審査庁が上級行政庁等でない場合、当該処分の変更はできない旨の定め

④同条第2項

審査庁が申請却下・棄却の処分を取り消す場合、審査庁が処分庁の上級行政庁である場合、当該処分庁に当該処分をすべき旨を命じる旨等の定め

⑤第47条

事実上の行為にかかる審査請求に理由がある場合、審査庁は、裁決で当該行為を違法や不当と宣言し、当該処分庁にその撤廃や変更を命じることとなるが、審査庁が処分庁の上級行政庁でない場合、変更を命じることができない旨の定め

⑥第49条第3項

不作為にかかる審査請求に理由がある場合、審査庁は、裁決で、その違法や不当を宣言することとなるが、審査庁が処分庁の上級行政庁である場合、当該不作為庁に対し、当該処分をすべき旨命じる旨の定め

エ　本条（法第111条）は、

①製造時等検査
②性能検査
③個別検定
④型式検定
⑤免許試験
等の結果に基づく適否の処分につき、高度に専門的、技術的な処分の性格を踏まえ、行政不服審査法による審査請求を排し、
免許試験やコンサルタント試験の指定試験機関が行う試験事務に関する処分等については、事案の重要性を踏まえ、厚生労働大臣への審査請求を可能としたものである。
第 2 項が定める行政不服申立制度は、国民が行政庁による公権力の行使につき不服を申し立てる手続きであり、行政不服審査法（行審法）が規定する手続きは、
①審査請求
②再調査の請求
③再審査請求
の 3 種だが、原則は①である。
行政庁の処分や不作為は審査請求対象となり得るが、第 7 条が適用除外を定めており、そのうち第 1 項第 11 号は、「専ら人の学識技能に関する試験又は検定の結果についての処分」を定めている。
本条第 1 項もこの趣旨であり、安衛法上の明文規定でその趣旨を確認したものと解される。
ただし、第 1 項所定の処分についても、行政事件訴訟法に基づく行政訴訟の提起は妨げられない。
オ　法第 112 条は、次の者につき、国又は指定試験機関、指定コンサルタント試験機関、指定登録機関に手数料を納付するよう義務づけたものである。
第 2 項は、指定機関に納付された手数料は当該指定機関の収入とする旨定めている。
①第 1 号
免許を受けようとする者
②第 1 号の 2
第 14 条（事業者は、所定の危険有害作業については、都道府県労働局長の免許や登録を受けた者が行う技能講習修了者から作業主任者を選任して、所定の業務を行わせるべき旨の定め）、
第 61 条第 1 項（事業者は、クレーン運転等の危険有害業務＝就業制限業務については、都道府県労働局長による免許や登録を受けた者が行う技能講習修了者等以外を就業させてはならない旨の定め）
第 75 条第 3 項（都道府県労働局長は、その登録を受けた者が行う教習を修了してから間もない等の資格者につき、免許試験の学科試験や実技試験の全部又は一部を免除できる旨

の定め）

の登録の更新を受けようとする者

③第２号

技能講習（登録教習機関が行うものを除く。）を受けようとする者

④第３号

第 37 条第１項（ボイラー、クレーン等の特定機械等〔特に危険な作業を要する機械等のうち所定のもの〕の製造に際して都道府県労働局長の許可を要する旨の定め）

の許可を受けようとする者

⑤第４号

第 38 条（前条の解説を参照のこと）の検査（登録製造時等検査機関が行うものを除く。）を受けようとする者

⑥第４号の２

第 38 条第１項（ボイラー、クレーン等の特定機械等を製造輸入等した者は、検査対象により都道府県労働局長又は厚生労働大臣により登録を受けた登録製造時等検査機関による製造時等検査を受けるべき旨の定め）、

第 41 条第２項（都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関による検査に合格した特定機械等に交付される検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関の性能検査を受けるべき旨の定め）、

第 44 条第１項（小型ボイラーの溶接などの確認が必要な特定機械等以外の機械については製造・輸入業者が個別検定を受ける義務を負うことと、それは登録個別検定機関によるべき旨の定め）

もしくは

第 44 条の２第１項（同型機械が大量生産されたり破壊試験が必要になるもの等につき、製造・輸入業者が型式検定を受ける義務を負うことと、それは登録型式検定機関によるべき旨の定め）

の登録又はその更新を受けようとする者

⑦第５号

検査証の再交付又は書替え（登録製造時等検査機関が行うものを除く。）を受けようとする者

⑧第６号

性能検査（登録性能検査機関が行うものを除く。）を受けようとする者

⑨第７号

個別検定（登録個別検定機関が行うものを除く。）を受けようとする者

⑩第７号の２

型式検定（登録型式検定機関が行うものを除く。）を受けようとする者

⑪第８号

第 56 条第 1 項（強い有害性を持つ物質の製造には許可を要する旨の定め）
の許可を受けようとする者
⑫第 9 号
第 72 条第 1 項（衛生管理者、作業主任者、クレーン運転等の就業制限業務従事者に求められる免許は、所定の免許試験合格者等に交付して行う旨の定め）
の免許証の再交付又は書替えを受けようとする者
⑬第 10 号
免許の有効期間の更新を受けようとする者
⑭第 11 号
免許試験を受けようとする者
⑮第 12 号
労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験を受けようとする者
⑯第 13 号
第 84 条第 1 項（労働安全・衛生コンサルタント試験合格者は、所定事項を厚生労働省に備える名簿に登録して初めて同コンサルタントとなることができる旨の定め）
の登録を受けようとする者
カ　本条（法第 112 条）は、第 1 項で、所定の対象者に対し、政令が定める手数料を、国又は所定の指定機関（免許試験につき指定試験機関、コンサルタント試験につきコンサルタント試験機関、コンサルタント登録につきコンサルタント登録機関）に納付すべき旨を定めている。
ここでの政令は、労働安全衛生法関係手数料令（手数料令）を意味し、納付の方法は、原則として相当額の収入印紙の貼付によることとされている。
第 2 項では、指定機関に収められた手数料は、当該指定機関の収入となる旨を定めている。
手数料額を法律で定めている例もあるが、安衛法では、手数料の納付対象が非常に多いこともあり、本条で政令に委任している。
本条でいう「手数料」とは、国や地方公共団体、それらの指定機関が、他人のために行う公の役務に対して報償として徴収する料金を指し、法令上の根拠による制限的な徴収が求められる。
手数料の納付後は返還されない（法第 112 条、手数料令第 7 条）。
キ　法第 112 条の 2 は、
第 1 項で、厚生労働大臣を名宛人として、次の場合に、その旨の官報での告示を義務づけている。
①第 1 号
第 38 条第 1 項（第 38 条については、第 111 条の解説を参照のこと。第 1 項は、ボイラー、クレーン等の特定機械等を製造輸入した者は、検査対象により登録製造時等検査機関に

よる製造時等検査を受けるべき旨の定め)、

第 41 条第 2 項（検査に合格した特定機械等に交付される検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、登録性能検査機関の性能検査を受けるべき旨の定め)、

第 44 条第 1 項（登録機関による個別検定の定め。詳細は法第 112 条の解説を参照のこと）

又は

第 44 条の 2 第 1 項（登録機関による型式検定の定め。詳細は法第 112 条の解説を参照のこと）

の規定による登録をしたとき。

②第 2 号

第 44 条の 4（合格認定後に基準不適合が判明した場合等に、厚生労働大臣が型式検定合格証を失効させられる旨の定め）

の規定により型式検定合格証の効力を失わせたとき。

③第 3 号

第 47 条の（登録製造時等検査機関が登録簿に記載すべき法第 46 条第 4 項所定の事項のうち、氏名・名称や代表者氏名を変更する場合、厚生労働大臣に届け出るべき旨の定め）

又は

第 49 条及び一部の準用規定（登録製造時等検査機関が当該検査を休廃止する場合、予め厚生労働大臣に届け出るべき旨の定め）

の規定による届出があつたとき。

④第 4 号

第 53 条第 1 項及びその準用規定（登録製造時等検査機関などが一定の事由〔所定の欠格事由等〕に該当した場合に、厚生労働大臣が登録取り消し又は一定期間業務停止を命じ得る旨の定め）

により登録を取り消し、又は製造時等検査、性能検査、個別検定若しくは型式検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。

⑤第 5 号

第 53 条第 2 項及びその準用規定（外国登録製造時等検査機関などが一定の事由〔所定の欠格事由等〕に該当した場合に、厚生労働大臣が登録取り消しを命じ得る旨の定め）

により登録を取り消したとき。

⑥第 6 号

第 53 条の 2 及びその準用規定（登録製造時等検査機関などの登録を受ける者がいない、休廃止の届出、登録取消し、業務停止命令等により、業務が困難な場合等で必要な場合には、都道府県労働局長が自ら行い得る旨の定め）

により都道府県労働局長、労働基準監督署長若しくは厚生労働大臣が製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定若しくは技能講習の業務の全部若しくは一部を自ら行うものとす

るとき、
又は
それを行わないものとするとき。
⑦第 7 号
第 75 条の 2 第 1 項（厚生労働大臣は、指定試験機関に法第 75 条所定の免許試験の実施に関する事務〔試験事務〕を委託できる旨の定め）、
第 83 条の 2（厚生労働大臣は、指定コンサルタント試験機関に労働安全・衛生コンサルタント試験の事務〔試験事務〕を委託できる旨の定め）
又は
第 85 条の 2 第 1 項（厚生労働大臣は、指定登録機関にコンサルタントの登録にかかる事務〔登録事務〕を委託できる旨の定め）
による指定をしたとき。
⑧第 8 号
第 75 条の 10 及びその準用規定（指定試験機関などは、厚生労働大臣の許可を受けなければ、試験事務を休廃止できない旨の定め）
の許可をしたとき。
⑨第 9 号
第 75 条の 11 第 1 項及びその準用規定（所定の事由に該当する場合の厚生労働大臣による指定試験機関などの必要的取消しの定め）
による取消しをしたとき。
⑩第 10 号
第 75 条の 11 第 2 項及びその準用規定（所定の事由に該当する場合の厚生労働大臣による指定試験機関などの裁量的取消しの定め）
により指定を取り消し、又は試験事務等の登録事務の停止を命じたとき。
⑪第 11 号
第 75 条の 12 第 1 項及びその準用規定（指定試験機関などが許可を受けて試験事務を休廃止したとき、試験事務の停止を命じた等により、業務が困難な場合等で必要な場合には、都道府県労働局長が自ら行い得る旨の定め）
により都道府県労働局長等が試験事務等を自ら行うものとするとき、
又は
それを行わないものとしたとき。
本条（法第 112 条の 2）第 2 項では、
次の場合に、都道府県労働局長にその旨の公示（第 1 項にある「官報で」という制限はない）を義務づけている。第 1 項による告示との違いは、事柄の重要性や影響の規模、全国区かローカルかの地理的性質の問題等だと思われる。
①第 1 号

法第 14 条所定の作業主任者を養成する技能講習の実施機関、
法第 61 条第 1 項所定の就業制限業務就業者を養成する技能講習の実施機関、
法第 75 条第 3 項所定の免許試験一部免除となる教習の実施機関
の登録をした時。
②第 2 号
法第 47 条の 2（登録製造時等検査機関が登録簿に記載すべき氏名等の変更時に厚労大臣に届け出るべき旨の定め）
又は
法第 49 条(登録製造時等検査機関が休廃止する場合に厚労大臣に届け出るべき旨の定め)
を登録技能講習・教習機関に準用する第 77 条第 3 項
による届出があった場合。
③第 3 号
法第 53 条第 1 項（登録製造時等検査機関の欠格事由等による大臣による登録取消しや業務停止命令に関する定め）
を登録技能講習・教習機関に準用する第 77 条第 3 項
による登録取消し、又は業務停止命令があった場合。
ク　本条（法第 112 条の 2）は、
①登録製造時等検査機関
②登録性能検査機関
③登録個別検定機関
④登録型式検定機関
⑤指定試験機関
の登録、指定、業務や事務の休廃止の許可、指定の取消し等がなされた場合に、事項に応じ、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が公示すべき旨の定めである。
これは、行政の代行機関の指定や業務動向を広く一般に周知することを目的としている。
公示事項の定めは登録省令（第 1 条の 11、第 10 条の 3、第 19 条の 2、第 19 条の 12、第 19 条の 38、第 25 条の 3、第 38 条、第 52 条)、検定則（第 15 条）に委ねられている。
ケ　法第 113 条は、安衛法の規定に基づく命令（政令や省令を意味する）の制定、改廃に当たり、罰則を含め、合理的な範囲内で、経過措置を定め得る旨定めている。
現実に、施行令や各規則に多くの経過措置が定められている。
コ　法第 114 条は、鉱山保安法（昭和 24 年法律第 70 号）が定める「鉱山」（同法第 2 条第 2 項が定義する、鉱業を行う事業場。第 4 項に基づき経産省令が例外を規定）での保安につき、
第 1 項で、次条（法第 115 条）を前提に、労災防止計画に関する安衛法第 2 章が適用されることを前提に、
厚生労働大臣を経済産業大臣、

労働政策審議会を中央鉱山保安協議会

に読み替えることを定め、

第 2 項では、安衛法は、保安以外の衛生（通気や災害時救護を除く）については鉱山にも適用されることを前提に、同法第 3 章所定の

総括安全衛生管理者を総括衛生管理者、

安全衛生推進者を衛生推進者

に読み替えること

を定めている。

次条（法第 115 条）が定める通り、「鉱山」の「保安」については鉱山保安法が規制を担当しているが、その第 115 条で、本法第 2 章の労災防止計画については、安衛法の適用とされている。

そこで本条第 1 項は、本法第 2 章の定める労災防止計画の策定・変更、公表、関係者への必要な勧告・要請の責務を経済産業大臣と中央鉱山保安協議会に課した。

また、鉱山保安法の所管はあくまで鉱山の「保安」なので、通気及び災害時救護を除く衛生については、安衛法が適用される。そこで本条（法第 114 条）第 2 項は、事業場における管理責任者や推進者の役割を安全衛生から衛生に絞った。

サ　法第 115 条は、

第 1 項で、鉱山保安法第 2 条及び第 4 項所定の鉱山の保安は、鉱山保安法の所管であり、労災防止計画に関する定めを除き、労働安全衛生法の適用がないこと、

第 2 項で、船員法（昭和 22 年法律第 100 号）所定の船員は、同法の所管であり、やはり労働安全衛生法の適用がないこと

を定めている。

後者は、海上労働の特殊性に基づく定めである。鉱山労働・保安の特殊性（条件、技術等）が背景にある点では前者（第 1 項）も同様と解される（三柴による）。

シ　法第 115 条の 2 は、本法律の具体化を一般的に省令に託した規定である。

本法律では、法第 27 条、第 36 条、第 53 条の 2 第 2 項、第 67 条第 4 項、第 74 条の 2、第 75 条第 5 項、第 75 条の 6 第 2 項、第 75 条の 12 第 2 項、第 76 条第 3 項、第 93 条第 4 項、第 99 条の 2 第 3 項、第 115 条の 2 のように（以上、三柴調べ）、具体化を明文で包括的に省令に委任した規定がある。

また、寺西輝泰氏（元検察官）が以下のように整理したように [478]、条文中一部の部分を省令委任した規定がある。

区分	説明

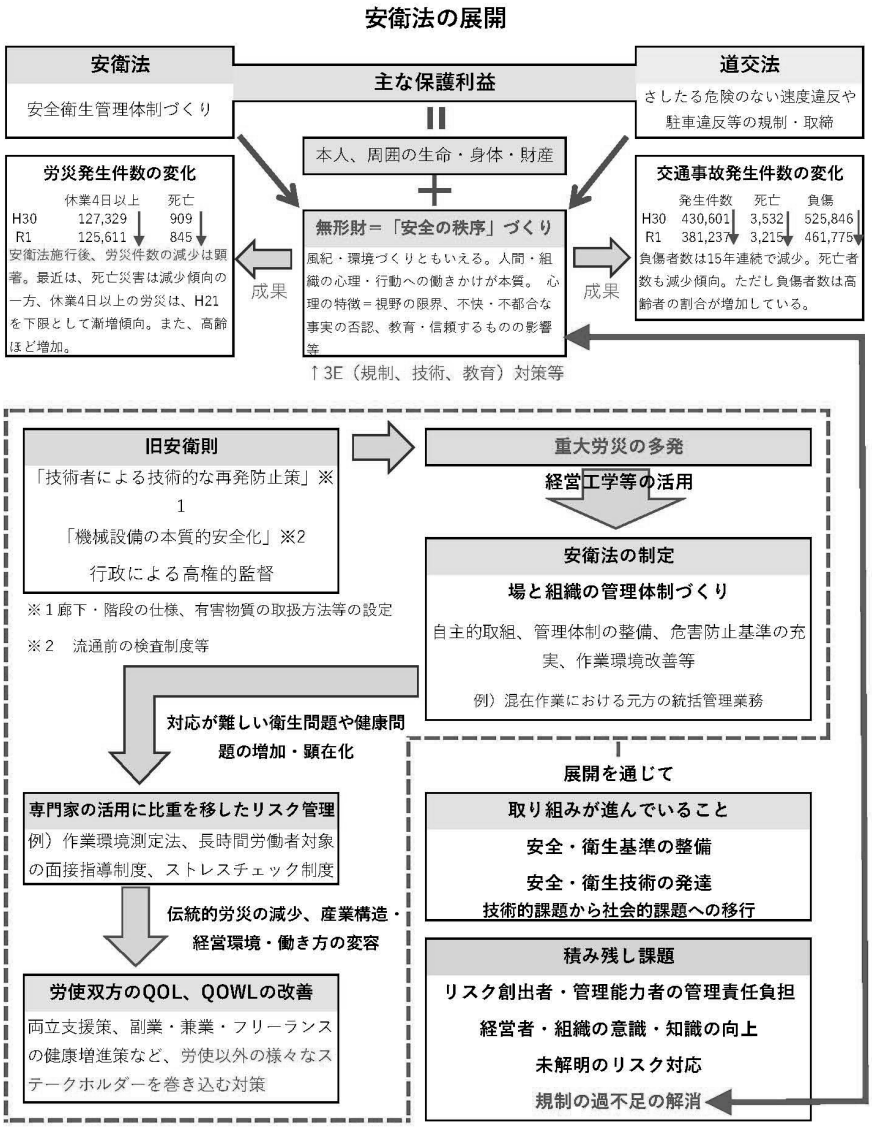
[478] 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任―総論―』（日労研，2004 年〔平成 16 年〕）第 2 編第 1 章第 2 節の第 1（216-221 頁）。

完結型本条	第 35 条のように、委任がなく各本条中で規定内容が完結しているもの
個別委任型本条	第 13 条のように、構成要件の一部を各条項の中で「厚生労働省令で定める」等と定める方式で命令に委任しているもの
包括委任型本条	第 27 条を介して規定の内容の一部を包括的に命令に委任している第 20 条のような規定

本条は、その前提で、本法の条規につき、一般的に省令による具体化を定めたものである。

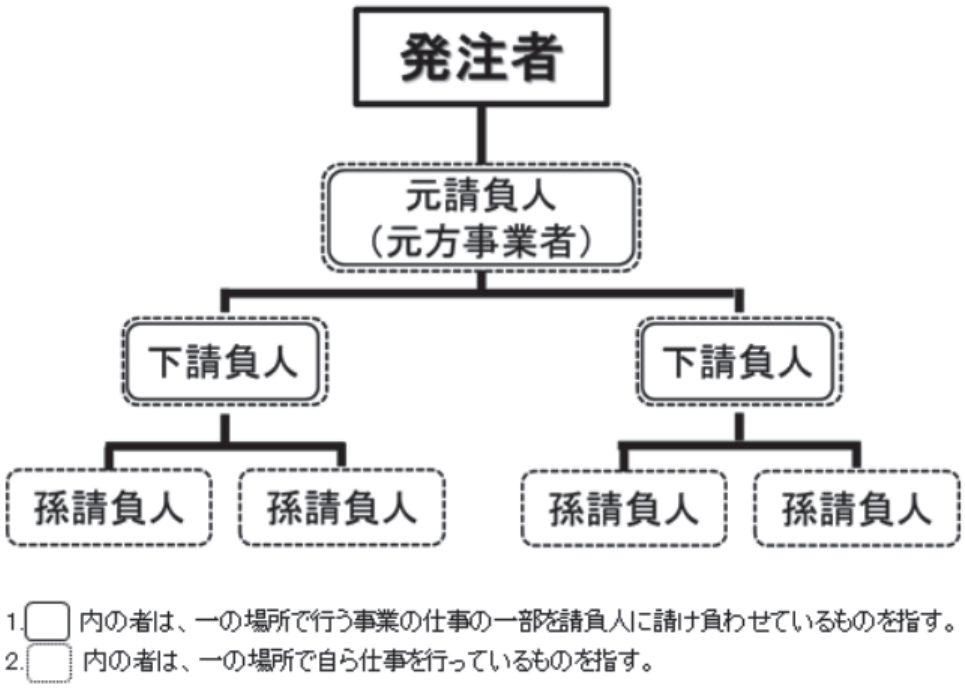
本法に基づく省令には、条文上委任を受けたもののほか、いわゆる実施省令として、必ずしも具体的条規に基づかず、従って法的拘束力を持たないものがある。これらは、国家行政組織法第 12 条第 1 項に基づき、各省大臣が、法律や政令施行のため、所掌する行政事務について、各機関の命令として発するものであるが、本法全体の秩序ないし一般規定、複数の規定群に基づくものとして、本条（法第 115 条の 2）に支えられたものとも理解できるだろう（三柴による）。

【図 1】


安衛法の展開
安衛法
安全衛生管理体制づくり
主な保護利益
＝
本人、周囲の生命・身体・財産
＋
道交法
さしたる危険のない速度違反や駐車違反等の規制・取締
労災発生件数の変化
休業4日以上 死亡
H30 127,329 909
R1 125,611 845
安衛法施行後、労災件数の減少は顕著。最近は、死亡災害は減少傾向の一方、休業4日以上の労災は、H21を下限として漸増傾向。また、高齢ほど増加。
成果
無形財＝「安全の秩序」づくり
風紀・環境づくりともいえる。人間・組織の心理・行動への働きかけが本質。心理の特徴＝視野の限界、不快・不都合な事実の否認、教育・信頼するものの影響等
成果
交通事故発生件数の変化
発生件数 死亡 負傷
H30 430,601 3,532 525,846
R1 381,237 3,215 461,775
負傷者数は15年連続で減少。死亡者数も減少傾向。ただし負傷者数は高齢者の割合が増加している。
↑3E（規制、技術、教育）対策等
旧安衛則
「技術者による技術的な再発防止策」※1
「機械設備の本質的安全化」※2
行政による高権的監督
※1 廊下・階段の仕様、有害物質の取扱方法等の設定
※2 流通前の検査制度等
重大労災の多発
経営工学等の活用
安衛法の制定
場と組織の管理体制づくり
自主的取組、管理体制の整備、危害防止基準の充実、作業環境改善等
例）混在作業における元方の統括管理業務
対応が難しい衛生問題や健康問題の増加・顕在化
専門家の活用に比重を移したリスク管理
例）作業環境測定法、長時間労働者対象の面接指導制度、ストレスチェック制度
伝統的労災の減少、産業構造・経営環境・働き方の変容
労使双方のQOL、QOWLの改善
両立支援策、副業・兼業・フリーランスの健康増進策など、労使以外の様々なステークホルダーを巻き込む対策
展開を通じて
取り組みが進んでいること
安全・衛生基準の整備
安全・衛生技術の発達
技術的課題から社会的課題への移行
積み残し課題
リスク創出者・管理能力者の管理責任負担
経営者・組織の意識・知識の向上
未解明のリスク対応
規制の過不足の解消

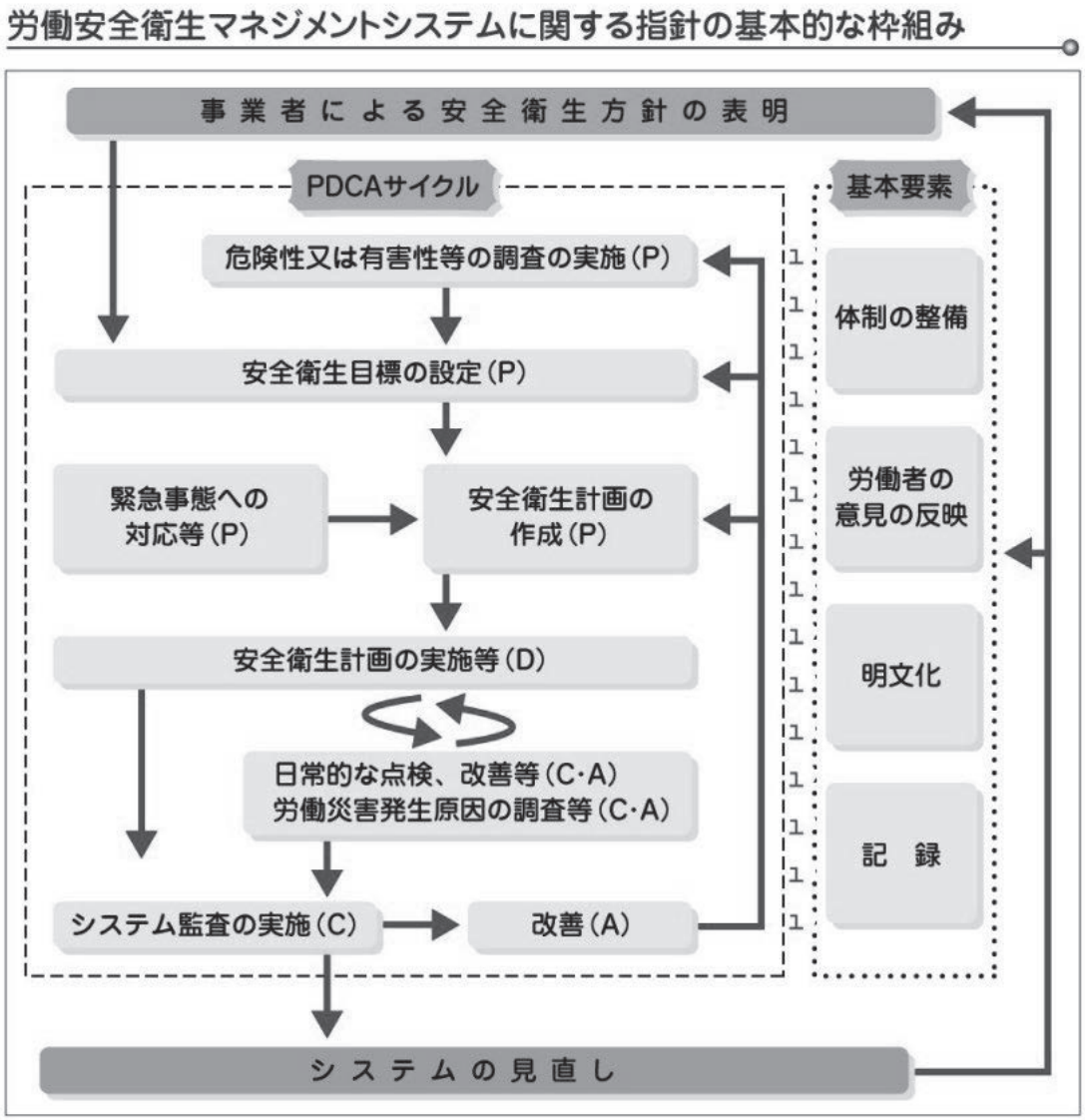
（作図：三柴丈典）

【図 2】



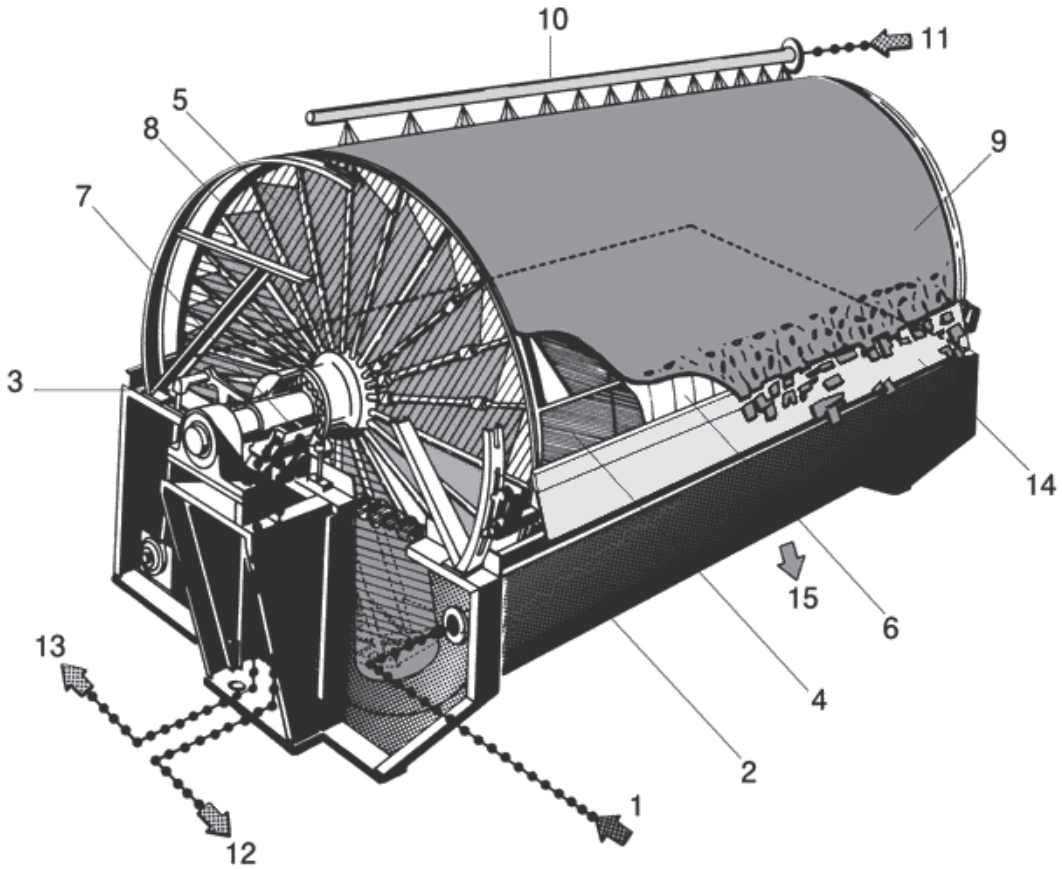
（厚生労働省・職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo101_1.html 最終閲覧日 2022 年 5 月 24 日））

【図 3】



（厚生労働省「労働安全衛生マネジメントシステム～効果的なシステムの実施に向けて～」（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/dl/ms_system.pdf 最終閲覧日 2023 年 6 月 30 日））

【図 4】



1. スラリー
2. フィルターバット
3. アジテーター
4. メッシュプレート
5. フィルタードラム
6. ろ布
7. コントロールバルブ
8. ろ液管
9. フィルターケーキ
10. 洗浄管
11. 洗浄液
12. ろ液
13. 洗浄ろ液
14. ケーキ剥離装置
15. 脱水ケーキ

（三菱化工機株式会社のウェブサイト（http://www.kakoki.co.jp/products/m-002/index.html 最終閲覧日 2021 年 12 月 6 日）より）

【図 5】

〈換気の原則〉

換気の方法として、大きく局所排気、プッシュプル換気、全体換気の３つがあり、対象となる化学物質のリスクと費用対効果のバランスを考えて決定する必要があります。

リスクが大きい場合には、全体換気より局所排気またはプッシュプル換気を選択するほうが望ましく、広い作業区域の中に少量の有害物質の発散源が点在する場合には、全体換気のほうが適当です。

以下に、３つの換気方法のメリット・デメリットを示します。メリットやデメリットを踏まえ、専門家やメーカーに相談し、適切な換気装置を導入しましょう。

換気方法	メリット	デメリット
局所排気	・周囲まで汚染される危険が少ない ・排気の処理ができる	・設備コスト、運転コストが大きい ・設備が大掛かりで場所を取る ・作業性を損なうことがある
プッシュプル換気	・周囲まで汚染される危険が少ない ・排気の処理ができる ・作業性を損なうことが少ない	・設備コスト、運転コストが大きい ・設備が大掛かりで場所を取る
全体換気	・設備コスト、運転コストが小さい ・設備が簡単で場所を取らない ・作業性を損なわない	・周囲まで汚染される危険がある ・排気の処理ができない

（職場のあんぜんサイト〔https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/pdf/taisaku/common_Ventilating.pdf 最終閲覧日 2024 年 3 月 12 日〕）

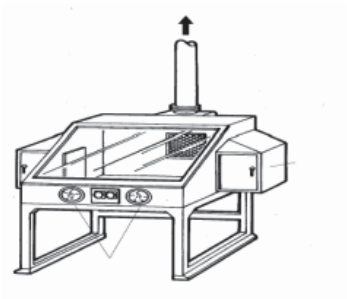
【図 6】

〈局所排気装置の例〉

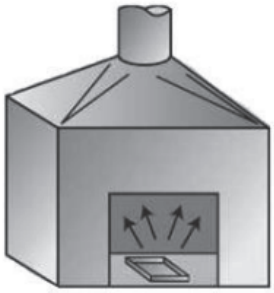
【局所排気（囲い式フード）】

- 囲い式フードは、発散源を囲い、開口面に吸い込み気流を与えることによって、有害物質がフード外へ流出することを防ぐことができ、化学物質へのばく露を減らすことができます。
- 囲い式フードは、外付け式フードと比べて、外乱気流による影響を受けにくく、小さい排風量でよい効果が得られる、最も効果的なフードです。
- 作業に応じた適切な囲い式フードの型式を導入しましょう。
- できる限り、作業空間を囲い開口部を減らすようにしましょう。また、必要な装置や材料が置ける十分な広さを確保するようにしましょう。
- 囲い式フード内には高濃度の有機溶剤蒸気があるので、中に立ち入ったり、顔を入れたりしないようにしましょう。
- 新規の局所排気装置の導入時や、既存の局所排気装置の構造が適切かどうかの判断の際は、有機則などの法令における要件を確認しつつ、専門の販売業者などに問い合わせましょう。

型式	概要	適応作業例
カバー型	発散源がフードにほぼ完全に囲い込まれていて、隙間程度の開口部しかないもの	粉砕、混合、ふるい分け、撹拌、コンベア、乾燥、仕込み
グローブボックス型		アイソトープの取扱い、毒ガスの取扱い
ドラフトチャンバ型	発散源はフードに囲い込まれているが、作業の都合上、囲いの１面が開口しているもの	袋詰め、分析、調合、研磨
建築ブース型		溶接、粉砕、混合、撹拌、極版加工、切断、吹き付け塗装、酸洗い



グローブボックス型

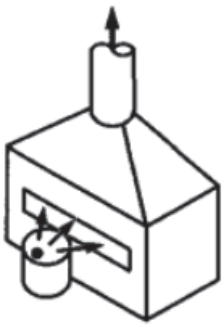


ドラフトチャンバ型

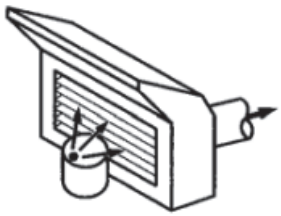
【局所排気（外付け式フード）】

- 外付け式フードは、開口面の外にある発散源の周囲に吸込み気流をつくって、まわりの空気と一緒に有害物質を吸引するもので、まわりの空気を一緒に吸引するために排風量を大きくしないと十分な能力が得られないため注意が必要です。
- また、まわりの乱れ気流の影響を受けやすく、囲い式に比べて効率はよくありません。
- 外付け式フードは吸込み気流の向きによって下方吸引型、側方吸引型、上方吸引型に分類されます。
- 新規の局所排気装置の導入時や、既存の局所排気装置の構造が適切かどうかの判断の際は、有機則などの法令における要件を確認しつつ、専門の販売業者などに問い合わせましょう。

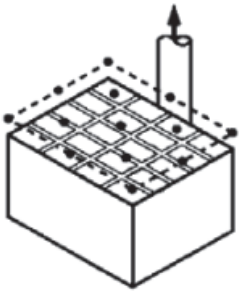
型式	適応作業例
スロット型	混合、ふるい分け、ふりかけ、めっき、洗浄溶解、浸漬塗装、鋳物砂落し
ルーバ型	溶解、混合、解体、鋳物砂落とし
グリッド型	粉砕、塗装、接着、鋳物砂落とし
円形型	溶接、混合、ふるい分け、溶解、袋詰め、粉砕
長方形型	溶接、混合、ふるい分け、溶解、極板加工、切断、ふりかけ、袋詰め



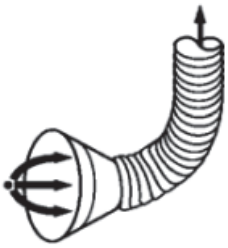
スロット型



ルーバ型



グリッド型

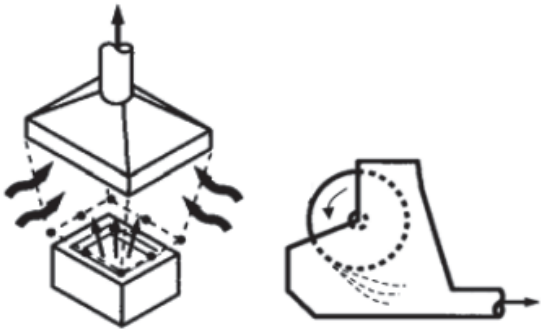


円形型

【局所排気（レシーバー式）】

- 発散源に熱浮力による上昇気流、回転に伴う気流があって、有害物質がその気流に乗って飛散するときに、気流の方向に沿って粉じん、ガス、蒸気を捕集するように設けたフードをレシーバー式フードと呼びます。
- 空気より比重が大きい有機溶剤蒸気に対しては、効果が期待できないため、注意が必要です。
- 作業者が発散源とフードの間に立ち入ると、フードに吸引される高濃度の有機溶剤蒸気にばく露する可能性があるため、そのような立ち入りはしないようにしましょう。
- 新規の局所排気装置の導入時や、既存の局所排気装置の構造が適切かどうかの判断の際は、有機則などの法令における要件を確認しつつ、専門の販売業者などに問い合わせましょう。

型式	適応作業例
キャノピー型	炉、焼入、鍛造、溶融
円形型	研磨
長方形型	研磨
カバー型（グラインダ型）	研磨、炉



キャノピー型　　グラインダ型

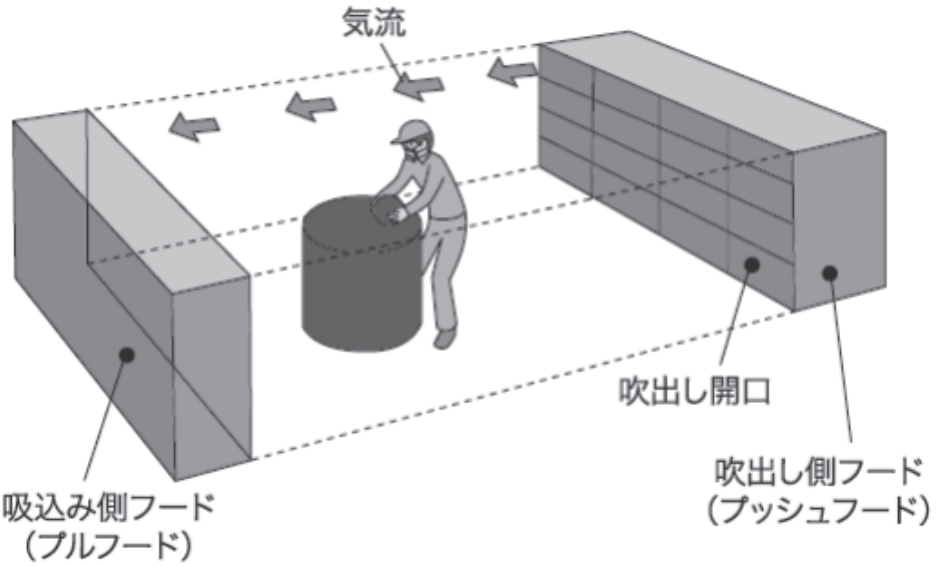
（職場のあんぜんサイト〔https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/pdf/taisaku/common_Ventilating.pdf 最終閲覧日 2024 年 3 月 12 日〕）

【図 7】

〈プッシュプル型換気装置〉

プッシュプル型換気装置は、局所排気装置に比べて、一般に低い風速で有害物質を補足し、排出でき、塗装作業や溶接作業、グラビア印刷などに用いられています。

- 新規の局所排気装置の導入時や、既存の局所排気装置の構造が適切かどうかの判断の際は、有機則などの法令における要件を確認しつつ、専門の販売業者などに問い合わせましょう。
- 風速のばらつきを少なくすることと吹き出し気流と吸込み気流のバランスが重要であり、設計時の設計、稼働後の維持管理に留意しましょう。
- 扉、窓、および通路から離れた場所に設置して、一様な気流が乱れるのを防ぐようにしましょう。
- 吹出し側の空気を作業場内から供給する場合、外気の取り込み口（メークアップ・エア）を確保するようにしましょう。
- 作業者が換気区域内に立ち入る場合、作業者は一様流を体の側方から受けるようにして、後流によるばく露を防止しましょう。
- 扉、窓、および給気口から離れた安全な場所に排気しましょう。また、排気によって近隣に迷惑がかからないように注意しましょう。
- 風下で誰も作業していないことを確認しましょう。
- 毎日、装置の電源を入れて、正しく動作することを確認しましょう。また使用前の日常点検を必ず行いましょう。



プッシュプル型換気装置（開放式・水平流）の例

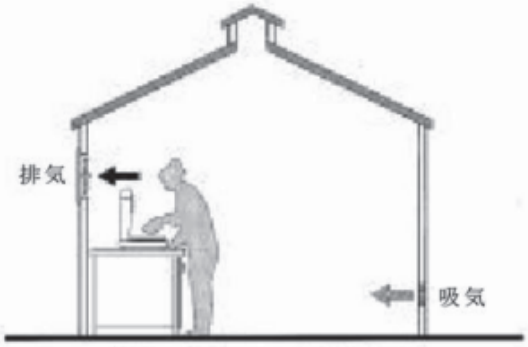
（職場のあんぜんサイト〔https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/pdf/taisaku/common_Ventilating.pdf 最終閲覧日 2024 年 3 月 12 日〕）

【図 8】

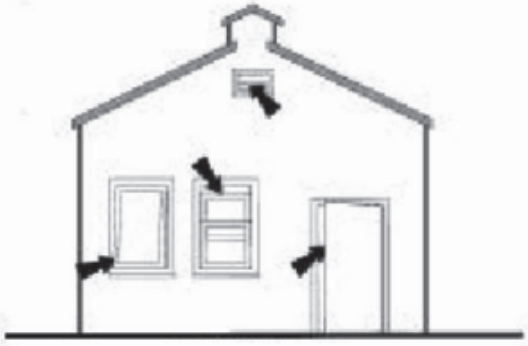
〈全体換気装置〉

全体換気は希釈換気とも呼ばれ、給気口から入ったきれいな空気は、発散源付近の汚染された空気と混合希釈を繰り返しながら、換気扇に吸引廃棄され、その結果有害物質の濃度を下げることができます。リスクアセスメントの結果、リスクが大きい場合には、局所排気装置、プッシュプル型換気装置の導入が望ましいです。

- 汚れた空気を作業場から排出するのに十分な換気量を確保しましょう。少なくとも 1 時間に 10 回の空気交換を推奨します。
- 新鮮な空気の取り入れ口が確保できるか確認しましょう。確保できない場合は、屋外での作業または局所排気装置の導入を推奨します。ただし、扉と窓を開けるか、またはファンを使って換気しても構いません。
- ファンはできるだけ低い位置に設置しましょう。
- 発散源をできるだけファンの近くに集めるようにしましょう。
- 発散源より風下で作業しないようにしましょう。
- 工場の建物内で作業する場合は、壁に取り付けられたファンを回して汚れた空気を排気し、中空レンガ、通気窓、または天井の通気孔から新鮮な空気を作業場に入れて、空気を循環させるようにしましょう。汚れた空気を作業場から出すより、ファンを使って新鮮な空気を作業者に当てるほうが有効な場合もあります。
- 新鮮な空気の取り入れ口の近くに汚れた空気を排気しないようにしましょう。
- 屋外では、汚れた空気が風下にくるように作業するようにしましょう。

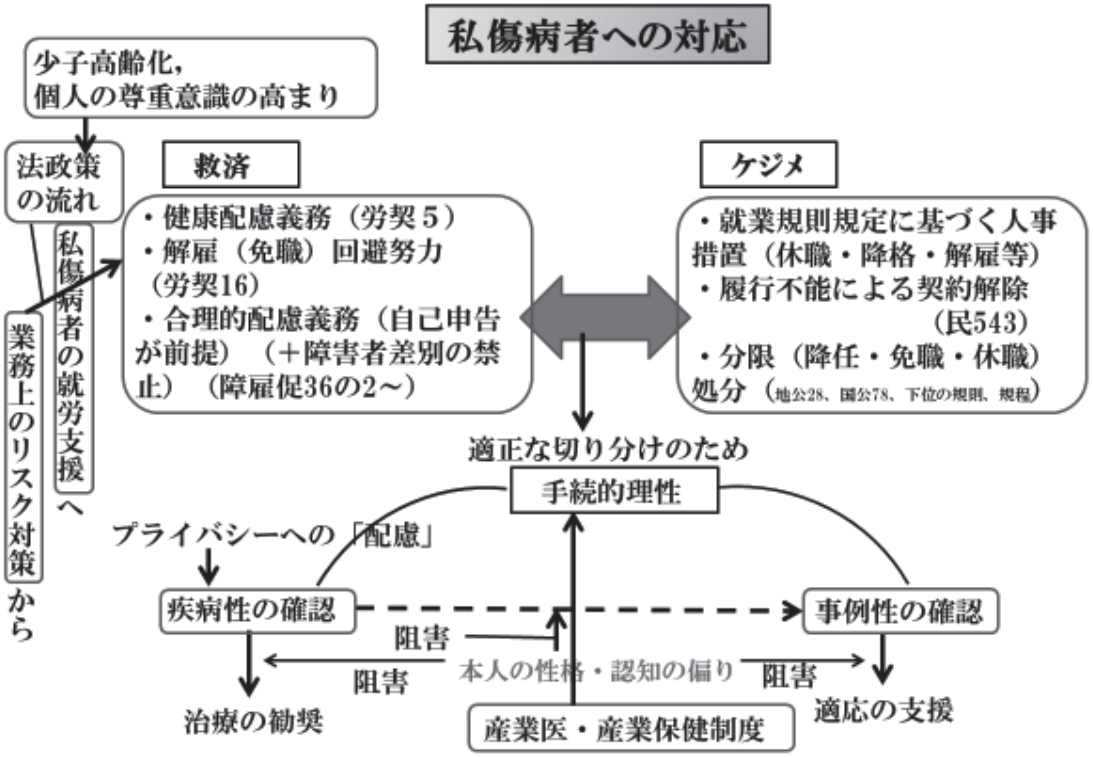


ファンによる強制換気

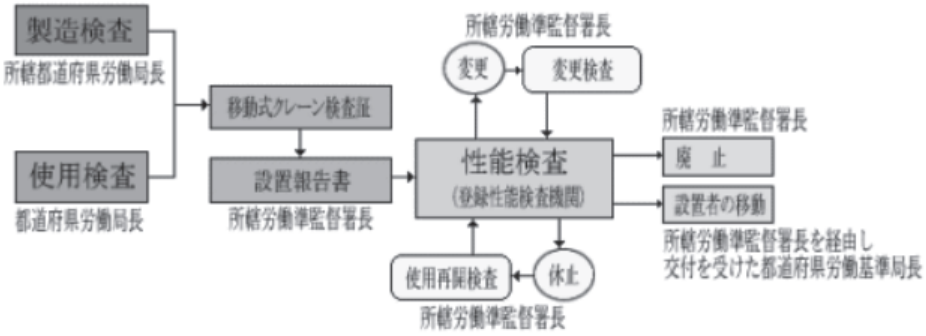

自然対流による換気

（職場のあんぜんサイト〔https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/pdf/taisaku/common_Ventilating.pdf 最終閲覧日 2024 年 3 月 12 日〕）

【図 9】



【図 10】



申請者	申請内容	申請先	申請書類
製造者	製造許可	所轄都道府県労働局長 (所在地を管轄する 都道府県労働局長)	製造許可申請書
	製造検査		製造検査申請書
輸入業者	使用検査	都道府県労働局長	使用検査申請書
事業者	設置報告	所轄労働基準監督署長	設置報告書
	変　　更		変更届
	変更検査		変更検査申請書
	休　　止		休止報告書
	使用再開		使用再開検査申請書
	廃止又は3t未満に変更		廃止報告書
	検査証の滅失及び損傷		検査証再交付申請書
	設置者の異動		検査証書換申請証
	事故報告		事故報告書
	性能検査	登録性能検査機関	性能検査申請書
免許取得者	免許証の滅失	都道府県労働局長	免許証再交付申請書
	免許証の損傷		免許証書替申請書
	免許の取消し又は停止		免許証の返還

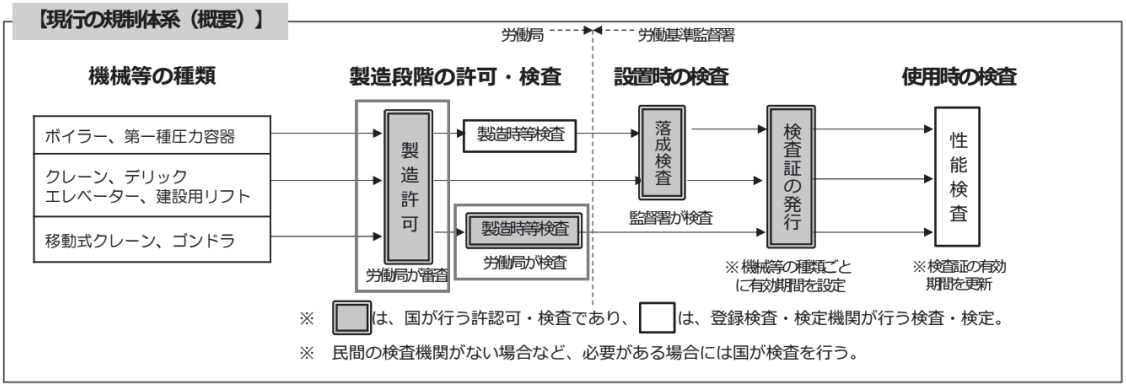
移動式クレーンのつりあげ荷重	製造許可	設置報告	保守の義務
つりあげ荷重3t以上	○	○	○
つりあげ荷重3t未満	—	—	○

（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/mobile/manufacturing.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日 2023 年 8 月 12 日）

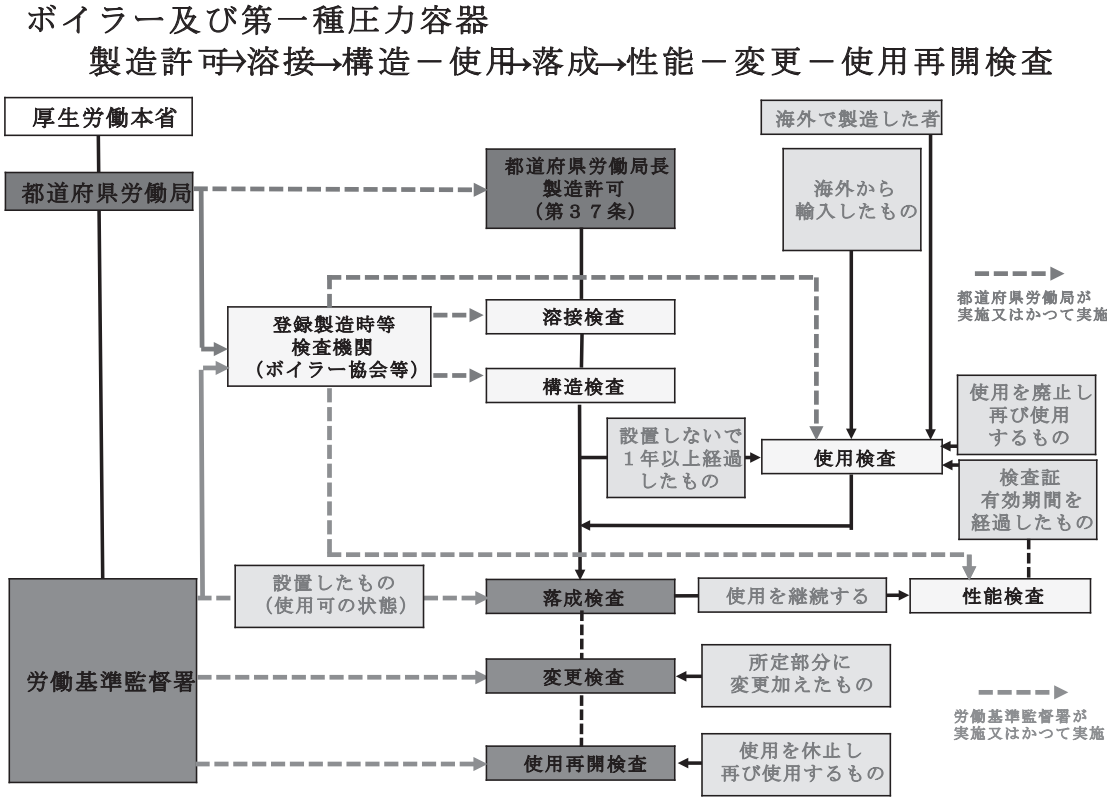
【図 11】

○　ボイラー、クレーン等、その使用時に**特に危険な作業を必要とする機械（特定機械等）**は、構造上の要件を欠くと重篤な災害を招くおそれがあることから、安全性能を確保するため、労働安全衛生法では、**製造許可制度を設ける**とともに、製造段階から設置時、使用時の**各段階における検査を義務付けている**。

○　他方で、**製造許可権限を国が持ちつつ**、民間活力を活用する観点から、これまでに**ボイラー、第一種圧力容器の製造時等検査や、性能検査**については、厚生労働大臣の登録を受けた検査機関が検査を行うなど**民間移管を進めてきている**。

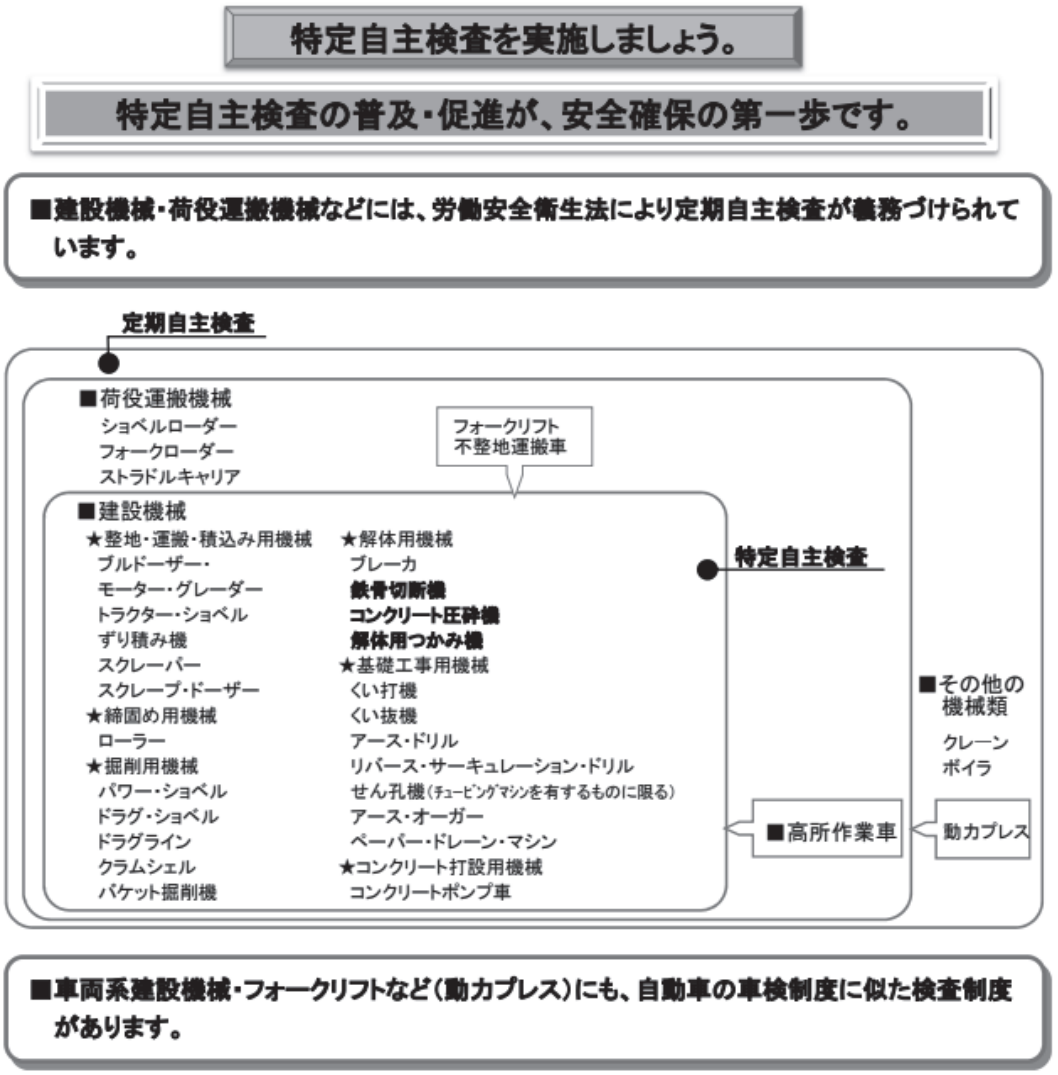


（厚生労働省作成）



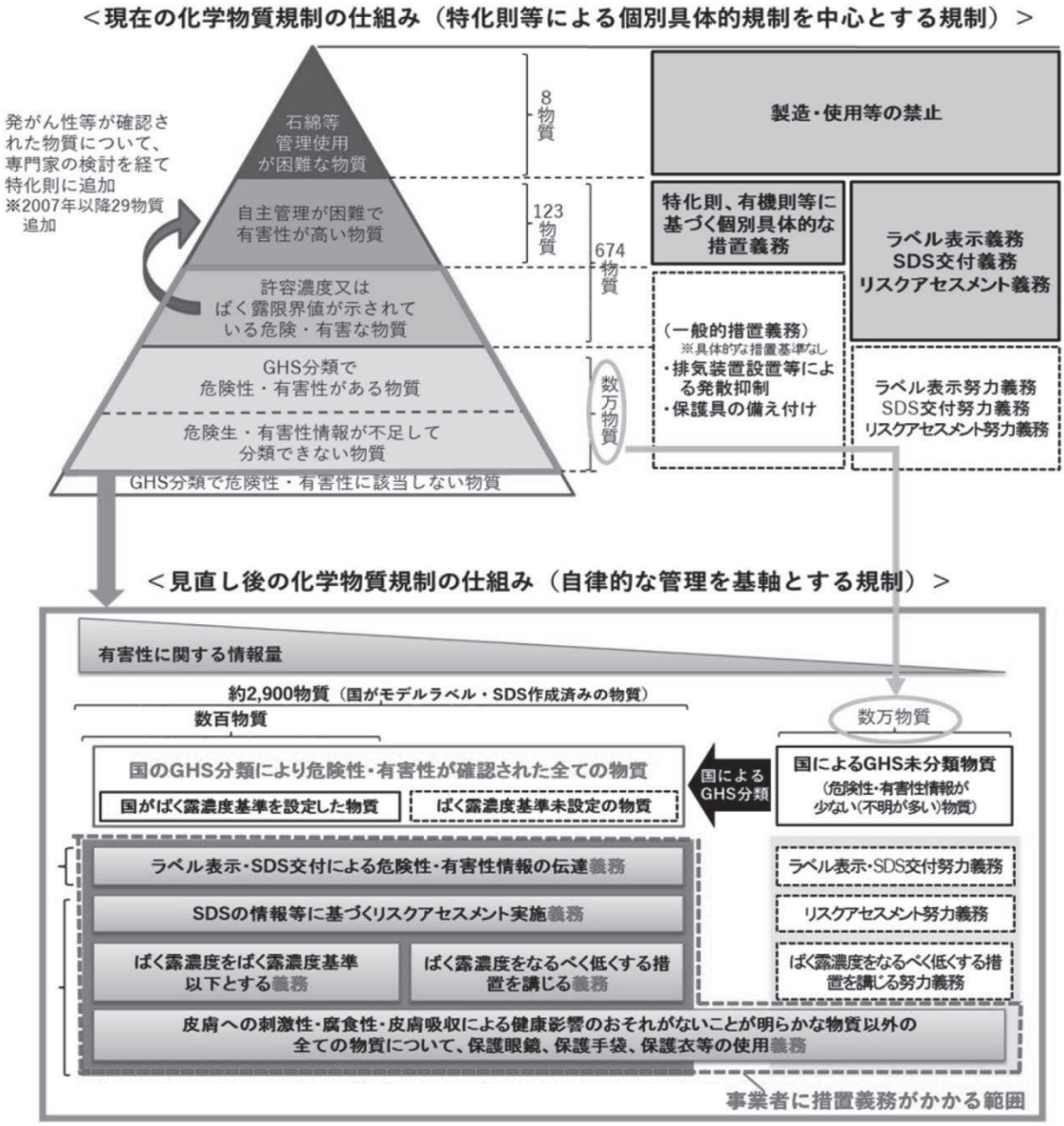
（篠原耕一氏作成）

【図 12】



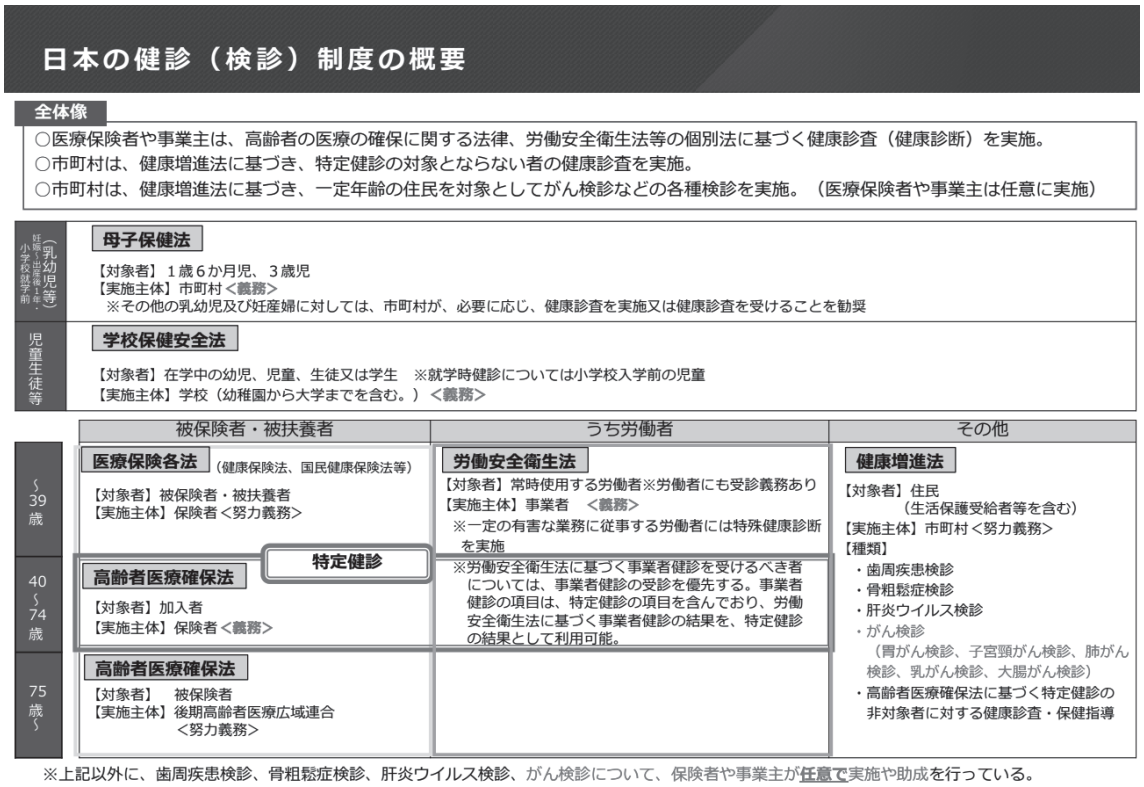
（新潟労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-roudoukyoku/library/niigata-roudoukyoku/hourei_seido_tetuduki/roudouanzeneisei/h27/270601tokutei_jishukensa.pdf 最終閲覧日 2023 年 10 月 11 日））

【図 13】



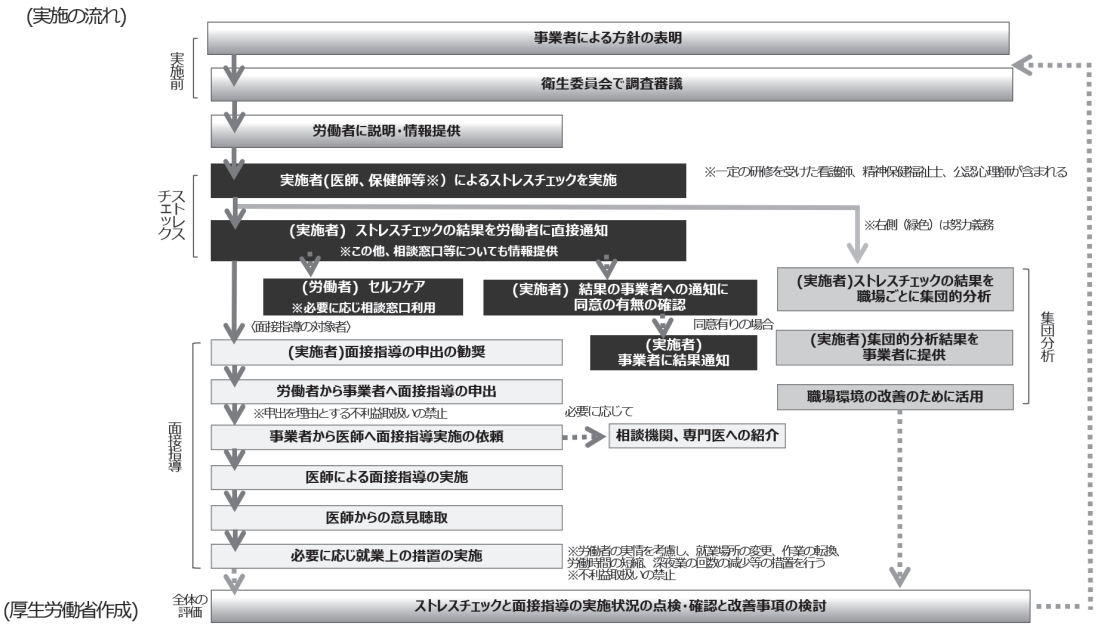
（厚生労働省作成〔https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000987253.pdf 最終閲覧日 2023 年 10 月 19 日〕）

【図 14】



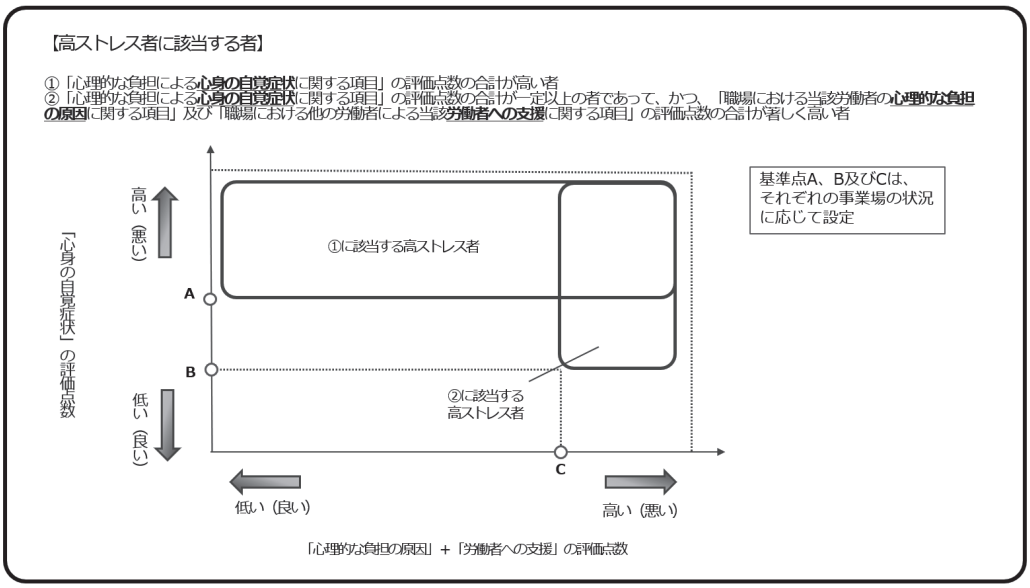
（厚生労働省作成資料 https://www.mhlw.go.jp/content/10901000/000991053.pdf 最終閲覧日 2023 年 12 月 22 日）

【図 15】



【図 16】

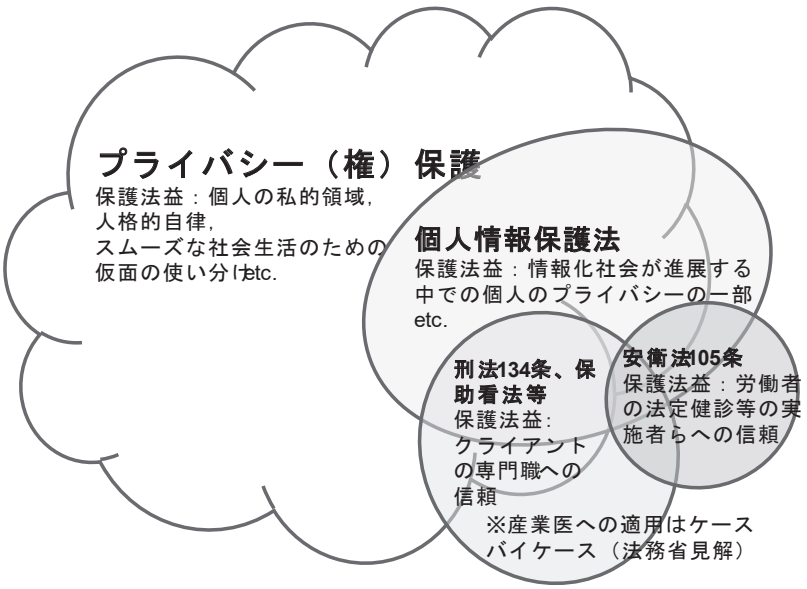
(高ストレス者の判定方法)



(厚生労働省作成)

【図 17】

(情報取扱い規制法の鳥瞰図)



【表 1】

条項	名宛人	危険、有害性又は労働災害の分類			措置
第 20 条	事業者は、	機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険	による	危険	を防止するため必要な措置を講じなければならない。
		爆発性の物、発火性の物、引火性の物、酸化性の物、可燃性のガスまたは粉じん、硫酸その他の腐食性液体等による危険			
		電気、熱、アーク等の光、爆発の際の衝撃波その他のエネルギー			
第 21 条第 1 項		掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法	から生ずる		
第 21 条第 2 項		労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、物体の落下するおそれのある場所等	に係る		
第 22 条		原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等	による	健康障害	
		放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧、赤外線、紫外線、レーザー光線等の有害光線等			
		計器監視、精密工作等の作業			
		排気、排液又は残さい物			
第 24 条		労働者の作業行動	から生ずる	労働災害	

（作図：森山誠也）

【表 2】

	危険源の分類	具体例
危険性	機械等	工作機械、食品加工機械、ボイラー、ドラグショベル、クレーン、エレベーター、土止め支保工、マンホール、立て坑、足場
	原材料、ガス、蒸気、粉じん等	爆発性の物、発火性の物、引火性の物、腐食性の物
	電気、熱、その他のエネルギー	アーク等の光のエネルギー等
	作業方法	掘削の業務における作業、土止め支保工の組立等の作業、荷役の業務における作業
	作業場所	墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、足を滑らすおそれのある場所、つまずくおそれのある場所、採光や照明の影響による危険性のある場所、物体の落下するおそれのある場所等
	作業行動等	作業姿勢、不安全行動など
	その他	家畜、人の暴力等による危険性も含まれる。
有害性	原材料、ガス、蒸気、粉じん等	酸素欠乏空気、病原体、排気、排液、残さい物
	放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等	赤外線、紫外線、レーザー光等の有害光線
	作業行動等	計器監視、精密工作、重量物取扱い等の重筋作業、作業姿勢、作業態様によって発生する腰痛、頸肩腕症候群等も含まれる。
	その他	

（作図：森山誠也）

【表 3】

A 測定のみを実施した場合

A 測定		
第一評価値＜管理濃度	第二評価値≦管理濃度≦第一評価値	第二評価値＞管理濃度
第一管理区分	第二管理区分	第三管理区分

A 測定および B 測定を実施した場合

		A 測定		
		第一評価値＜管理濃度	第二評価値≦管理濃度≦第一評価値	第二評価値＞管理濃度
B 測定	B 測定値＜管理濃度	第一管理区分	第二管理区分	第三管理区分
	管理濃度≦B 測定値≦管理濃度×1.5	第二管理区分	第二管理区分	第三管理区分
	B 測定値＞管理濃度×1.5	第三管理区分	第三管理区分	第三管理区分

（作図：森晃爾）

作業環境測定の評価に基づいて行う事業者の措置

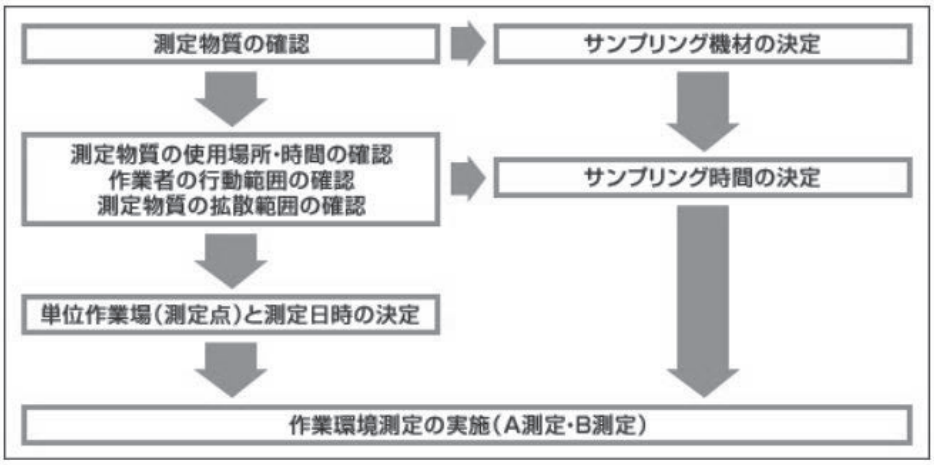
<table>
<tr><th>測定</th><th></th><th colspan="2">評価</th><th colspan="2">減免措置もしくは講ずべき措置</th></tr>
<tr><td rowspan="5">測定の結果の記録の保存（安衛法第65条第1項）

測定の評価の記録の保存（安衛法第65条の2第3項）</td><td rowspan="5">→</td><td rowspan="2">第1管理区分</td><td rowspan="2">作業環境管理が適切であると判断される状態</td><td>2年以上継続</td><td>監督署長の許可により簡易測定</td></tr>
<tr><td>1年6ヶ月以上継続</td><td>監督署長の許可により局排風量減少</td></tr>
<tr><td>第2管理区分</td><td>作業環境管理になお改善の余地があると判断される状態</td><td colspan="2">・点検の実施（努力義務）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">第3管理区分</td><td rowspan="3">作業環境管理が不適切であると判断される状態</td><td colspan="2">・有効な保護具の使用（応急措置）</td></tr>
<tr><td colspan="2">・健康診断の実施（著しい暴露を受けた場合で産業医等が必要と認めた場合：有機則、鉛則、特化則、粉じん則、石綿則）</td></tr>
<tr><td colspan="2">・点検の実施（直ちに）
・改善措置
・効果確認のための測定・評価</td></tr>
</table>

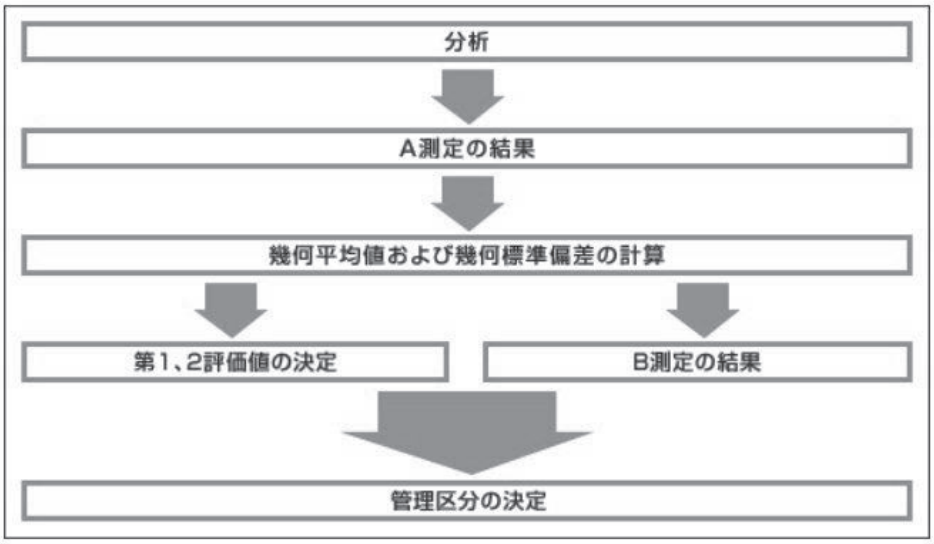
（パナソニック産業衛生科学センターの WEB サイト（https://phio.panasonic.co.jp/kagaku/sagyou-kankyou-kanri/index.htm 最終閲覧日：2023 年 2 月 9 日）

▪ 作業環境測定の実施と評価、管理区分の決定

測定



評価



（パナソニック産業衛生科学センターの WEB サイト（https://phio.panasonic.co.jp/kagaku/sagyou-kankyou-kanri/index.htm 最終閲覧日：2023 年 2 月 9 日）

安衛法制定を後押しした災害と制定経緯

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

本稿では、条文解説のプロローグとして、現行安衛法の制定の経緯とそれを後押しした事情を知るため、概括的ながら[1]、同法に関わる工場法の条文、当時の労働基準法（以下「労基法」という。）の条文、安衛法制定前の重大災害、労働基準法研究会の報告書で示された安衛法の骨子を整理する。その際、安衛法と背景災害はどのような関係に立つのか（1件の重大災害は法令の策定にどのようなインパクトを与えるか）、との課題認識を維持する。

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

- 適用範囲（第１条）
- 12歳未満の者の使用禁止（最低年齢制限）（第２条）
- 保護職工（15歳未満の者および女子）に対する就業時間制限（休憩時間を含み1日12時間），深夜業（午後10時から午前4時）の禁止，休憩時間（1日の就業時間が6時間を超える労働につき30分，10時間を超えるときは1時間）および月2回の休日の付与（第３条～第８条）
- **保護職工の危険有害業務への就業制限（第９条～第１１条）**
- **傷病者及び妊婦への就業制限（第１２条）**
- **男子を含む職工一般に対する危害の予防（第１３条）**
- **臨検（第１４条）**
- 職工一般に対する災害扶助（第１５条）
- 徒弟に関する事項（第１６条）
- 職工一般に対する雇入，解雇，周旋の取締り（第１７条）
- 工場管理者の選任（第１８条）

[1] 本書は、各条規の趣旨と適用の実際に注目するため、安衛法典の史学的研究には立ち入らない。本稿は、安衛法に関する「生きた法」の探求という本書の目的に必要な限りでの情報提供を試みるものである（三柴丈典）。

・工場管理者の権限（第１９条）
・罰則（第２０，２１条）
・罰則の範囲（第２２条）
・罰則対象者による行政訴訟の許可（第２３条）
・原動力を用いる工場への本法の適用（第２４条）
・官立及び公立工場への本法の適用（第２５条）

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

工場法が施行されて以降、様々な省令が制定されている。畠中信夫氏の著作 2）から引用すれば以下のとおり。

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

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

・第 1 章（総則）
・第 2 章（労働契約）
・第 3 章（賃金）
・第 4 章（労働時間，休憩，休日及び年次有給休暇）
・第 5 章（安全及び衛生）　第 42 条から第 55 条
・第 6 章（女子及び年少者）

・第 7 章（技能者の養成）
・第 8 章（災害補償）
・第 9 章（就業規則）
・第 10 章（寄宿舎）　第 96 条
・第 11 章（監督機関）
・第 12 章（雑則）
・第 13 章（罰則）

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

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

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

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

・けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（後に「じん肺法」が制定）：1955（昭和 30）年
・ボイラ及び圧力容器安全規則（後に「ボイラー及び圧力容器安全規則」と改称）：1959（昭

和 34）年
・電離放射線障害防止規則：1959（昭和 34）年
・四エチル鉛等危害防止規則（後に「四アルキル鉛中毒予防規則」と改称）：1960（昭和 35）年
・有機溶剤中毒予防規則：1960（昭和 35）年
・高気圧障害防止規則（後に「高気圧作業安全衛生規則」と改称）：1961（昭和 36）年
・クレーン等安全規則：1962（昭和 37）年

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

・北川徹三　横浜国立大学教授

第 3 小委員会の活動中にも 1970（昭和 45）年 10 月に**長崎市の造船所におけるタービンローター破裂災害**が発生している。

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

同報告書は現代においても通ずる事項が各所にあり、当時としては画期的な報告書であったのではないかと推察する。その構成と内容をまとめると、図表 1 のとおりである。

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

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

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

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

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

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

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

・一般的に比較的危険有害な作業をともなうものを分担していること

・資金力が薄弱なため、生産設備の近代化合理化や安全衛生設備の整備への資本投下が十分

に行われ難いこと
・離職率が高く労働者の流動が激しいため、熟練労働者の確保が十分でないこと
・安全衛生教育や適性配置が十分でないこと
・生産に追われ安全衛生を十分顧みる余裕のないこと
　このように、企業体質の弱さが安全衛生水準の低調や災害発生に結びついていると考えられ中小企業の自助努力のみでは災害防止活動に限界があると考えられるとある。
　これら中小企業のうち、造船業、鉄鋼業、化学工業あるいは、建設業などにおける構内下請企業の労働災害が注目され、その災害発生率は、親企業に比べて約 2.5 倍となっている。このような構内下請企業の課題として以下の事項を挙げている。
・親企業内の機械設備の修理、原材料や製品の取扱い運搬、生産設備の建設といった比較的危険性の高い作業を分担していること
・その作業が臨時的で親企業の生産調整の手段となっており、その影響を強く受けるなど不利な条件にあること
・親企業とのあるいは下請労働者同志との混在作業での連絡調整、責任体制が不明確な状態にあること
・多数の下請や重層的に下請が存在する場合、各下請企業間に能力の差があるため、企業間の安全衛生協議組織の円滑な活動が行なわれ難いこと
・親企業の総合的な生産活動のなかでの安全衛生活動が構内下請企業の部門で絶えてしまい、下請に対する生産管理はあっても安全衛生管理はないという状態にあること
　これらの課題があり、構内下請企業の努力のみでは十分な災害防止の実をあげられない面が指摘されるとある。
　一方、業務上疾病の発生状況からは、以下の課題を挙げている。
・中小企業では有害作業が多いにもかかわらず衛生管理に関する意識が低いこと
・職場環境の改善が遅れていること
・健康診断の実施率が低いため業務上疾病の把握が十分でないこと
　中小企業の衛生管理水準は、このように多くの問題を抱えているとある。
　「２．（４）原因別労働災害の状況」からは、災害全体のなかで占める割合が高くなってきたものとして「クレーンなどによるもの」、「自動車など動力運搬機によるもの」、「一般動力機械によるもの」などを挙げ、また注目すべきこととして、建設工事におけるブルドーザー、パワーショベルなどの「重建設機械によるもの」が増加していることを挙げており、以下の傾向を指摘している。
・新技術の開発による機械化、機械設備の大型化、高速化などが、それに見合う十分な対策が講じられないまま採用されてきたこと
・生産手段の変化に対応し必要な技能を有する労働者を確保することが困難なこと
・安全衛生についての教育訓練が十分でないこと
　ここで挙げている災害として特筆すべきは前述した 1969（昭和 44）年 4 月 1 日に発生し

た**東京都墨田区の荒川放水路の新四ツ木橋架設工事，リングビーム工法における倒壊事故（死者８人）**および1969（昭和44）年11月20日に発生した**エチレンの直接酸化法における爆発火災（徳山石油化学（株）爆発災害）**である。これらの災害は、新工法、新生産方法が事前に十分な安全衛生面の検討、配慮がなされないまま採用されたために起こった災害例としている。また、一時に多数の死傷者を生じた重大災害は、昭和36年以降、全体的に労働災害が減少傾向にある中で、爆発、倒壊、中毒薬傷、クレーンなどによるものを中心に多発する傾向にあると述べている。これらのうち、1970（昭和45）年4月には**大阪市の地下鉄建設工事現場におけるガス爆発災害**および1970（昭和45）年10月に**長崎市の造船所におけるタービンローター破裂災害**を挙げている。特に、両災害は一般市民をも巻きこむような公衆災害という位置付けを与えている。特に前者の災害は、安衛法の第102条（ガス工作物等設置者の義務）の基となった災害である。

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

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

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

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

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

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

さらに、同報告書の最後に「10. むすび」として、当時の法制の問題点、今後の労働安全衛生対策の基本的方向、具体的方向がまとめられている。当時の労基法をはじめとする法制の問題点としては、以下の事項が挙げられている。

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

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

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

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

これを受けて、今後の労働安全衛生対策の基本的方向を次のとおり示している。

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

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

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

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

さらに、今後の労働安全衛生対策の具体的方向を示している。ここで、興味深い事項は、以下の各項目がそのまま安衛法の各章を形成していることである。労働基準法研究会の報

告書が安衛法制定に果たした役割は非常に大きいことがわかる。各節のタイトルの下に括弧書きで安衛法に関連する章を記載している。

（1）　安全衛生管理組織の確立

（→安衛法　第3章 安全衛生管理体制）

イ　企業経営者の責任の明確化と自主的活動の推進

ロ　総括安全衛生管理者の新設

ハ　安全管理者，衛生管理者の職務内容，資格の明確化

ニ　~~安全技師の選任~~

ホ　安全衛生委員会の設置

ヘ　実質活動の促進

（2）　安全衛生教育の充実強化

（→安衛法　第6章 労働者の就業に当たつての措置）

イ　新技術導入時，職種転換時などにおける教育の実施

ロ　教育内容の明確化

ハ　職長教育などの明確化

（3）　危害防止基準の強化

（→安衛法　第4章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置）

（4）　危険な機械，有害物の製造，流通規制

（→安衛法　第5章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制）

イ　設計，製造にあたっての安全上の配慮

ロ　防護措置がない機械などの譲渡，貸与についての規制

ハ　危険な作業を必要とする機械などの譲渡，貸与，設置の規制および検定

ニ　特に危険な作業を必要とする機械などの製造，設置認可

ホ　検査体制の整備

ヘ　有害物に対する製造・流通規制の整備（製造認可，表示）

（5）　免許資格体系の整備

（→安衛法　第8章 免許等）

（6）　健康対策の充実強化

（→安衛法　第7章 健康の保持増進のための措置）

イ　積極的健康対策の推進

ロ　健康診断の体系の整備

ハ　有害業務に対する作業時間の制限

ニ　職場環境の改善と公害の防止

ホ　~~医師の通報制度~~

（7）　特殊な労働関係の規制の強化

（→安衛法　第3章 安全衛生管理体制）

（→安衛法　第４章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置）
イ　構内下請企業を有する産業における総合安全衛生管理体制の整備
ロ　特殊な業種業態における安全の確保
（８）国の監督指導及び援助
（→安衛法　第２章 労働災害防止計画，第９章 事業場の安全又は衛生に関する改善措置等，第１０章 監督等）
イ　事前審査制度の導入
ロ　災害多発事業場などに対する勧告制度
ハ　中小零細企業に対する援助
ニ　他省が行う保安行政との調整
ホ　研究体制の整備充実

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

一方で、安全技師の選任、医師の通報制度等の取り消し線で示している箇所は、同報告書には言及されたが、安衛法には採用されなかった事項である。当初構想に現れた事項で最終的な法案作成の段階までには至らなかったものを表４に示す 8）。ここで興味深い点としては、安衛法制定に当たって「建設工事等の注文者の請負人およびその労働者に対する指導の努力義務」が検討されていたという点である。注文者には発注者も含まれる。安衛法第 3 条第 3 項（訓示規定）、第 29 条、第 29 条の 2、第 30 条第 1 項第 4 号、第 5 号等に、その趣旨の規定が散在している。また，第 30 条第 2 項、第 30 条の 2 第 2 項、第 30 条の 3 第 2 項、第 31 条の 3 第 1 項等も、断片的ながら、その趣旨を定める規定ではある。さらに，同事項は発注者も含めて，2016 年（平成 28 年）に至ってようやく現実的に形成されつつある。つまり、「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成 28 年法律第 111 号）」（以下「職人基本法」という。）である。同法律の第 3 条には以下の条文が謳われている。

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

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

おらず、今後の検討が望まれる。

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

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

二　考察と結語

概括的ではあるが、以上の安衛法制定を後押しした災害とその制定経緯の整理から、ある特定の災害に基づいて作成された条文は非常に稀であることがわかる。安衛法制定前の重大災害は、どちらかというと、社会全体および国民全体に新たな枠組みの法律、または独立法としての安衛法の必要性を痛感させるために作用したと考えられる。

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

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

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

りまとめることが効果的となり、安衛法はそのような形成過程を経ている。

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

引用文献

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

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

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

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

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

表２　工場法、労働基準法、労働基準法研究会報告書および労働安全衛生法の関係

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

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

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

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

表３　労基法に基づく省令事項で安衛法の制定に際して法律事項とされたものの例 8)

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

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

表４　当初構想に現れた事項で最終的な法案作成の段階までには至らなかったもの 8)

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

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

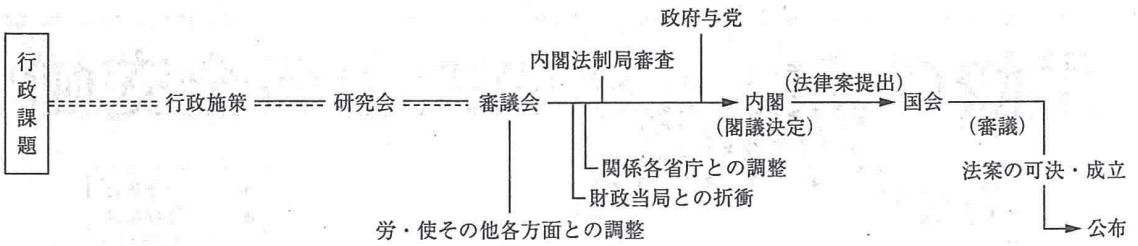


図１　内閣（政府）提出に係る労働立法の通常の流れ 8)

表５　労働安全衛生法の制定経過 8)

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

表６　国会における質疑とその後の法律条文の修正や法施行へのつながり 8)

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

注：このときの総括質疑では，上記以外に，行政体制の強化，労災防止指導員の活用，健康管理手帳の交付対象業務，労災保険制度の充実についてとり上げられた。

資料出所：1972（昭和47）年４月25日付衆議院社会労働委員会議事録より。

労働安全衛生法第 1 条から第 5 条の逐条解説

三柴　丈典　　近畿大学法学部法律学科教授

一　逐条解説

1　第 1 条

1.1　条文

（目的）
第一条　この法律は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）と相まつて、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における[1]労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

1.2　趣旨と内容

1.2.1　趣旨

本法が、使用者依存の安全衛生管理の困難等の事情（詳細は、労基法研究会報告（本書の吉川ほか解説に概要を掲載））を背景に、労基法から離れ、合目的志向で、機動的、多面的、専門的かつ柔軟に安全衛生等の実現を図ろうとしたものであることを明らかにしている。

すなわち、労使関係における使用者への最低基準の確保を中心とした労基法の基本的趣旨（特に総則部分に示された憲章）を承継しつつも、それにとらわれず、総合的に（譲渡提供者等のリスク創出者なども名宛人として、安全衛生管理体制の設置など、多様な対策を重点を定めて計画的に）講じること、労基法の社会的労働条件規制と連携することにより、労

[1] 畠中元教授は、本条における「職場における」とは、産業労働の場での労働災害防止を目的として、大きく法の適用範囲を区切る概念としている（畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防新書、2019 年（令和元年））48 頁）。おそらく、労働災害の防止に力点があり、機械や化学物質の製造流通業者等も対策を求められるが、対策を行うべき基本的な場所はあくまで労働者の就労場所であって、社長室でも一般往来でもないという趣旨だろう。もっとも、労働災害の概念の拡大により、自宅や交通労災の危険場所等が含まれる可能性まで排除するものではないと察せられる。

災防止[2]を第一に、快適職場形成に至る高い水準の達成を目的としたものであることを明らかにしている[3]。

その主な手法として、

①危害防止基準（主に罰則で担保され、物的・人的な措置を義務づける具体的な再発防止策[4]）の確立

②責任体制の明確化（法定内外の安全衛生措置の確保の責任者の明確化。いわば安全衛生経営の体制面での確保）

③自主的活動の促進（区々多様な職場リスクに応じ、労働者参加も得た積極的な災害防止

---

[2] 本節で労災防止という場合、労災、職業病、本法が射程とする作業関連疾患を含また健康障害の防止を指す。また、広義には、不調の防止や快適職場環境形成も含む。

[3] もっとも、その目的を労働者の安全と健康の確保と快適な職場環境形成の促進に絞っている点には疑問が残る。

安衛法には、特化則第 12 条（アルキル水銀化合物を廃棄する際の除毒義務）のような公害防止規定もあるし、後述するように、安衛法の中でも、物の危険性に着目した規制や職場環境整備に関する規制の保護対象は、有害物質を扱う作業場で作業に従事する者のほか、規制によってはその場に出入りする者にも及ぶ旨を述べる最高裁判決（建設アスベスト（神奈川第 1 陣）事件最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日最高裁判所民事判例集 75 巻 5 号 1359 頁）も出ている。第五章にある、機械や有害化学物質等の製造流通規制（安全な物以外を製造したり市場に流通させること自体を規制するような規定）も、工場法制定以前から存在したが、そうした危険有害物のリスクに晒される者の安全を広く図ったもので、当時は、むしろ労働者保護の視点を欠いていた。

時あたかも、個人事業者等への安衛法の適用の可能性／拡大が議論されている時期でもあり、本条は、労働者を中心として、事業者の事業者リスク管理の影響を受ける者一般を保護対象とし、事業者自体も、現在の定義から「人を使用する者」を外し、事業を営み、「人の安全衛生に影響を与える者」まで射程を拡大するよう、改定されるべきだろう。

[4] 畠中元教授は、「危険および健康障害を防止するための基準」であり、特定の危害に特定の作為／不作為を罰則付きで課す法第 20 条から第 27 条までの規定（及びその紐付き省令等）が基本だが、広義には、機械等・危険有害物の危険有害性の調査やリスク関連情報の伝達等の上流での規制、作業環境測定、特殊健診、安全衛生教育、一定の資格者以外の就業制限等の補完的な規制も含まれるとする。また、危害防止基準は、大別して、

①機械器具その他の設備、原材料、建設物や作業環境のような物的リスクに対する物的規制（製造流通規制、使用段階での規制）

②作業に伴うリスクに対する作業規制

③能力不足等の人的リスクに対する安全衛生教育、資格保有者への就業制限などの人的規制

の 3 種類に分けられるという（畠中前掲書（2019 年（令和元年））50-51 頁）。

の取り組み（これは後に労働安全衛生マネジメントシステムによるリスクアセスメントの誘導に発展する））

を挙げている。このうち②は、安全衛生を促進するための経営体制づくり（安全衛生経営の実施）を図るものとも言える。事業場単位が基本だが、元請－下請の労働者等による混在作業が行われ、従って、場所単位での統括的な安全衛生管理を図らせる趣旨も含まれるし、重視されている。

本条は、本法の趣旨を語る宣言規定なので、当然ながら、罰則は付されていない。

1.2.2　内容

本条で解釈論上問題となる点の一つは、平成 4 年法改正で「快適な作業環境の形成」から変えられた「快適な職場環境の形成」の意味内容である。従前の政府の説明では、作業環境とは、「作業を行う場所の空気、湿度、照度等」を指し、職場環境とは、「作業環境のほかに作業方法等労働者が利用する施設設備の状況等を含む概念」を意味する。同改正で設けられた法第 71 条の 2 及び、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に安する指針（以下、「快適職場指針」ともいう）（平成 4 年 7 月 1 日労働省告示第 59 号)」がその具体化を図っており、①「作業環境の管理」、②「作業方法の改善」、③「労働者の心身の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備」、④「その他の施設・設備の維持管理」が挙げられている。

快適職場指針によれば、①は、空気環境の清浄化、温熱条件の適正化等を意味し、②は、作業姿勢の改善等を意味し、③は、休憩室の設置等を意味し、④は、洗面所やトイレの清潔、利便性等を意味する。③には、疲労やストレス等に関する相談室の確保等も該当するとされている。ここでは、労働時間のような一般的労働条件や、仕事の質量のような人事労務管理事項は、前面には出されなかったようだが、第 3 条第 1 項に関する通達は、快適職場形成とは、作業環境や作業自体の快適化も含み、過重な疲労・ストレスがなく、働きやすい職場を意味し、これが健康確保と共にヒューマンエラーによる事故や災害の防止に繋がると解している（昭和 47 年 9 月 18 日発基 91 号第三・一（一）（二)、四（一）（二）など)。

法第 71 条の 2 は、こうした高水準の目的を達するため、継続的かつ計画的な措置が必要としている。

もっとも、質的に高水準を求めれば、安全衛生の課題は、労基法が定める社会的な労働保護のほか、キャリア形成支援、障害者雇用などとも所掌が重なってくる。個人（の能力や適性、健康状態等）と所属組織の相性合わせ（適応支援）や利害調整も求められる。従前の安全技術や衛生工学等の知見を超え、経営学、組織心理学、医学、法務など、学際的な課題の達成、問題の解決／解消の取り組みが求められる。そうした要請に応えると共に、従前からの安衛法上の積み残し課題の解決を図るため、2020 年に設立されたのが、日本産業保健法学会である。

次に解釈論上問題となり易いのは、「労働基準法と相まって」の意味内容である。労基法

には、第 5 章「安全及び衛生」が残され、第 42 条に、労働安全衛生に関しては安衛法の定めによる旨の定めがあるので、両者が一体的関係（いわゆる姉妹法関係）に立つことは明らかだが、問題は、その具体的な意味である。

その 1 つは、通達が示す通り、労基法が司る「賃金、労働時間、休日などの一般的労働条件の状態は、労働災害の発生に密接な関連を有すること」から（都道府県労働基準局長あて労働事務次官通達「労働安全衛生法の施行について」昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）、両法が一体的に適用されることで安全衛生が確保されるという労働監督上の運用方針である。この理解にほぼ異論はないだろう。

議論となるのは、安衛法第 1 条と労基法第 42 条により、少なくとも安衛法上の危害防止基準（最低基準）に労基法第 13 条が適用され、労働契約を直律する効力を有するかである。

従前の労働法学説の中には、これを肯定する見解もあったが[5]、安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏（元白鴎大学教授）は、これらの規定は、労基法の憲章とも言える総則（第 1 条：最低基準的性格、第 2 条：労使の対等決定原則、協約・就業規則・労働契約の遵守、第 3 条：差別的取扱の禁止、第 4 条：男女同一賃金原則、第 5 条：強制労働の禁止、第 6 条：中間搾取の排除、第 7 条：公民権行使の保障、第 8 条：削除（以前は適用事業）、第 9 条：労働者の定義、第 10 条：使用者の定義、第 11 条：賃金の定義、第 12 条：平均賃金の定義）が、安衛法にも及ぶよう図ったもので、安衛法はあくまで行政による監督取締法規であって、契約直律効を予定していなかったとしている[6]。

確かに、裁判例の中には、安衛法の危害防止基準はそのまま民事上の注意義務や安全配慮義務の内容になるような趣旨を述べたものもあるが[7]、それは安衛法の立法者の意図ではなく、民事側での解釈と理解すべきだろう。

1.3　沿革：制度史

工場法制定以前は、製造所取締規則、汽罐、汽罐に関する取締規則、煙火、燐寸及び魚獣化製造に関する取締規則等により、各地方庁ごとに取り締まられて来た。主な名宛人は危険有害物の製造者、設置者等であり、むしろ労働者保護の視点が欠けていた。爆発物貯庫規程、電気事業法、瓦斯事業法などの安全法もあったが、労働者保護がメインの目的ではなかった。

---

[5] 片岡昇『新版労働法[改訂版]』（有斐閣、1986 年）390 頁以下、西村健一郎他『労働法講義（3）労働者保護法』（有斐閣、1981 年）2 頁以下など。

[6] 本書の基礎となった研究プロジェクト（厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典））の研究会議での畠中元教授の発言。

[7] 中国電力事件鳥取地判昭和 53 年 6 月 22 日判例時報 920 号 198 頁、中国ピアノ運送事件広島地判平成元年 9 月 26 日労働判例 547 号 6 頁、内外ゴム事件神戸地判平成 2 年 12 月 27 日判例タイムズ 764 号 165 頁など。

明治 44 年に制定された工場法は、工業主を主な名宛人として、主に女性と年少者から成る保護職工の危険有害業務への就業制限を図りつつ、第 13 条で、一般職工を含む職工一般（工業主と雇用関係がなくても良い）を保護対象として、設備の改善等の措置を規定した。ただし、具体的な措置は行政官庁の命令に委任し、同条のみで工業主に直接的な義務が生じるわけではなかった[8]。

○工場法（明治 44 年 3 月 29 日法律第 46 号）第 13 条「*行政官庁ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及付属建設物並設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ予防又ハ除害ノ為必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得*」

＊保護対象は、職工一般。

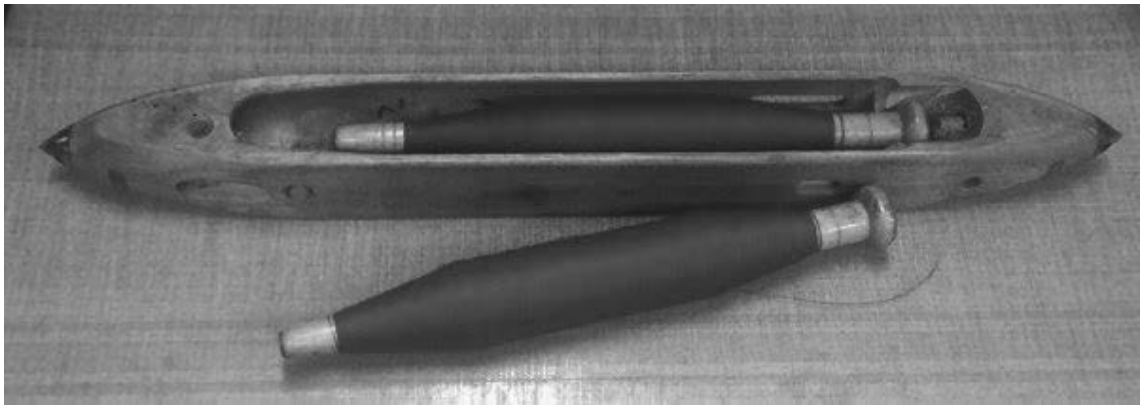
○工場危害予防及衛生規則(昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 号)

工場法に紐付く規則だけに、同法と同様に、元方事業者宛の規制はなく、工場内で就労する職工一般を主な保護対象とし、主に事業場に設置された機械、設備等の安全性確保や毒劇薬や粉じん等による危険・有害性対策を図る、限られた名宛人に対して限られたリスク対策を求める内容だった。

すなわち、第 2 条から第 14 条は、概ね原動機や動力伝導装置等の機械安全関係、第 15 条は墜落防止、第 16 条は可搬式（かはんしき：移動可能な）梯子からの落下や転倒防止、第 17 条は機械と隣接する通路の確保、第 18 条は危険箇所の標示、第 19 条は職工側による危害防止措置の無効化の禁止、第 20 条から第 25 条は爆発、発火、引火等の危険物対策、火災による危険防止、第 26 条はガス、粉塵等の有害物対策、第 27 条は、危険性、有害性のある場所への立ち入り禁止措置、第 28 条は、物の飛散、高熱物や毒劇薬、有害光線、粉塵、ガス等にばく露する作業で使用させる保護具の準備、第 29 条は、有害な作業をする工場での食事場所の隔離、有害物等にばく露する工場での洗面装置の設置等、第 30 条は、今では殆どみられない織機（しょっき）につき、杼（ひ、シャットル）（図参照）を通すためその端を引き出す道具の設置、第 31 条は、建物の採光、換気、第 32 条は、救急用具の設置、第 33 条は、食堂等の清潔、第 34 条は、更衣所等の男女別の設置を定めていた。

【杼（シャットル)】

[8] 鈴木隆治『危害予防規則の施行解説』（紡績雑誌社、1931 年（昭和 6 年））70 頁。



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

なお、工場法では、種々の感染症の感染者や癩（原因不明な疼痛を伴う内臓疾患）のほか、精神病者、4 週間以内に出産を控えた者等の就業を禁止していた[9]。就業禁止対象の多くは、旧労基法時代の労働安全衛生規則にも引き継がれた。

工場危害予防及衛生規則など工場法に紐づく規則も工業主を主な名宛人としていたが、現在の安衛法のように、事業者という概念を設定し、両罰規定を設けて（ただし、両罰規定が設けられたのは、労基法制定時点（第 121 条）だった）、半無過失責任を負わせてはおらず、工場災害の責任所在の画定は困難と解されていた[10]。

その後、労基法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）が制定され、当初、第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 42 条に「*使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。*」との一般規定をおいていた。これは、現行法の第 20 条、第 22 条等の一般規定の元になった規定である。第 5 章には、その他を含め 14 箇条が設けられ、その下に、旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）が策定された。同規則自体に罰則の定めはなく、本法 14 箇条の中で同規則に具体化が委任され、当該 14 箇条に本法第 118 条、第 119 条で罰則が設けられていたので、その紐付き規則規定は、実質的に強制力を持つこととなっていた。旧安衛則には、本法の委任を受けない実施省令的な規定も多く存在した。

旧労働基準法の紐付け省令なので、基本的には同法第 10 条が定める使用者を名宛人としており、元方事業者宛の規制はなかった（但し、機械器具の譲渡提供者等にかかる規制は設けられていた（第 34 条等）。また、物品設備を主語として、名宛人を設けない規定も多かった）。後掲の通り、元請の現場責任者を使用者とみなす判例（後掲の河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判）も現れたが、法の不備は拭えなかった。

---

[9] 鈴木前掲書（1931 年（昭和 6 年））47 頁。

[10] 鈴木前掲書（1931 年（昭和 6 年））59-60 頁。

いずれにせよ、旧労基法と旧安衛則は、使用者を義務対象とした最低基準規制を中心とし、旧安衛則や関係特別規則に、生じた労災の再発防止を目的とする技術的規制を中心に整備が進んだが、十分な労災防止効果をあげられなかった。

そこで、まずは建設業等における重層的な請負構造下での混在作業現場での統括的な安全管理体制の構築や危険な建設物等にかかる注文者の責任負担等を図ったのが、昭和 39 年の旧労働災害防止団体法（昭和 39 年 6 月 29 日法律第 118 号)だった。

同法は、第 4 章で、元方事業主等を主な名宛人とする新たな安全衛生管理体制を設定した。

その第 57 条は、現行法の第 15 条及び第 30 条に相当する内容を定めた。すなわち、建設業等の特定事業の元方事業主を名宛人として、混在作業が行われている場合、それに伴う労災を防ぐため、統括管理者を選任すべきことのほか、協議組織の設置、作業間の連絡調整、作業場所の巡視等必要な措置（まさに統括管理）を講ずべきことを定めた。

第 58 条は、現行法第 31 条と同趣旨、第 59 条は、現行法第 32 条と同趣旨を定めた。

このように、同法は、現行法でいう特定元方事業者等による統括管理義務と個々の事業者が安衛法上負っている義務の双方からのアプローチにより、「一の場所」における効果的な労災防止を図るなど、労使関係中心の従来の規制のあり方から一歩前に踏み出した。

その後、昭和 46 年に労働基準法研究会報告書が現行安衛法の骨子を提言した（昭和 46 年 7 月 13 日）。ここには、以下のような災害傾向分析が記されていた。

・戦後、高度経済成長期を経て休業 8 日以上の死傷災害が増加していること、

・チェンソーによる白蝋病、キーパンチャー業務による頸肩腕症候群などのほか、有機溶剤中毒などの化学的障害などの業務上疾病の罹患者も多数に上ったこと、

・背景には、技術革新に伴う生産設備の大型化、複雑化、高速化、職業病や公害の発生等に象徴される産業の非人間化があると考えられたこと、

・特に製造業、建設業の災害が多く、なおかつ災害の重篤度も高く、クレーンなどの他、自動車などの動力運搬機、重建設機械によるものが多かったこと、

・元請との力関係、下請同士の連携不足、人材・資力・能力不足など、中小下請企業の安全衛生管理に問題がある場合が多いこと、

・労働力構成の高齢化、若年労働者等の体力の低下、疾病による休業の増加などの新たな健康問題が生じていたこと等。

労基法研究会報告書は、以上のような認識を踏まえ、以下の基本方針を打ち出し、これが概ね現行安衛法の章立てに反映された。ただし、安全技師の選任と医師による通報等の制度の提言は反映されなかった。

①積極的、科学的対策、

②新工法、新原材料対策のための事前審査制度、

③機械設備の本質的安全化のための発注、設計段階での安全性確保、

④職場の環境改善による公害源の解消、

⑤労働者の体力づくり等の積極的対策、
⑥技術指針の作成・公表、労災多発事業場への勧告制度などの行政による柔軟で幅広い誘導策、
⑦以上の方策を支える安全衛生研究の推進、
⑧安全衛生人材の積極的な養成と官民両者への供給、
⑨中小企業や構内下請企業に対する親企業の責任強化と行政による技術面、財政面での支援等。

2　第 2 条

2.1　条文

（定義）
第二条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。
一　労働災害　労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。
二　労働者　労働基準法第九条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう。
三　事業者　事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。
三の二　化学物質　元素及び化合物をいう。
四　作業環境測定　作業環境の実態をは握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含む。）をいう。

2.2　趣旨と内容

2.2.1　趣旨

本法上の主要な用語の定義を示したものである[11]。

2.2.2　内容

＜労働災害（第 1 号について）＞

本条第 1 号の「労働災害」は、本法による対応の主なターゲットを確定する概念であり、その定義は非常に重要な意味を持つ。

労災保険法上の補償は政策的に決定されることもあり（たとえば、東日本大震災の被災者

[11] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））200 頁。

のうち海外線に近い事業場で就労していた労働者を補償対象とする、通勤途中に地下鉄サリン事件の被害に遭った労働者を補償対象とする等)、同法上の労働災害と本法上のそれは必ずしも一致しないが、本法上の労働災害も、本法所定の諸措置により防止が求められ、その発生が労災保険の適用や使用者の民事損害賠償責任を「推定」させる等の点で、他の災害（公衆災害等）と差別化できる必要がある。用語法として、「災害」は、人的損害を生じるもの、「事故」は、物的損害を意味する。

安衛法に関する代表的な解説書によれば、産業活動によって生じる災害だが、「労働者が労働者としての地位にあることによって被る災害である点において一般人が被害を受ける公衆災害とは異な」り、大規模な爆発や資材の道路への落下等では、労働者と一般人の双方に被害が及ぶことがあるが、このような場合、いずれの被害に注目するかでいずれの災害か呼び分けることになり、労働災害の面がある限り本法の対象となる。要するに、公衆災害との差別化が重視された用語といえる。

労働災害は、建設物、物的設備等による物的災害と労働者の作業行動等による行動災害に大別され、後者には、過労死等も含まれる[12]。当然ながら、疾病傷害及びそれらによる死亡の全てが含まれる。

＜労働者（第 2 号）について＞

本条第 2 号が定め、本法の主な保護対象である労働者は、労基法上の労働者と同一の概念である（安衛法第 2 条第 2 項)。労基法上の労働者と労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」）上の労働者もほぼ同一の概念である。労基法上の労働者性と労契法上の労働者性（労契法第 2 条第 1 項）もほぼ同一の概念である。これらの労働者性の本質的要素は、①使用従属性（指揮命令関係）と②報酬の労務対償性である[13]。判例[14]及び行政見解[15]によれば、①は、逐一使用者の指示を受けて業務を遂行することではなく、広い意味で使用者の指示を受け、使用者のために就労していれば充たされ、②は、仕事の完成に対する対価ではなく、労務提供それ自体の対価となっているか否かを問う。判例は、具体的な判断要素（要件ではないので、全てを充たす必要は無い）として、①仕事の依頼、業務の指示等に対する諾

---

[12] 労働調査会出版局前掲編・前掲注 11）201 頁。

[13] 労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）（昭和 60 年 12 月 19 日)。

[14] 藤沢労基署長事件最 1 小判平成 19 年 6 月 28 日労働判例 940 号 11 頁、横浜南労基署長（旭紙業）事件最 1 小判平成 8 年 1 月 18 日労働判例 714 号 14 頁、朝日新聞社（国際編集部記者）事件東京高判平成 19 年 11 月 29 日労働判例 951 号 31 頁、日本放送協会事件大阪高判平成 27 年 9 月 11 日労働経済判例速報 2264 号 2 頁、新宿労基署長（映画撮影技師）事件東京高判平成 14 年 7 月 11 日労働判例 832 号 13 頁など。

[15] 労使関係法研究会報告（労働組合法の「労働者」の判断基準について）（平成 23 年 7 月)。

否の自由の有無、②業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無、③勤務場所・時間についての指定・管理の有無、④労務提供の代替可能性の有無、⑤報酬の労働対償性、⑥事業者性の有無（機械や器具の所有や負担関係や報酬の額など）、⑦専属性の程度、⑧公租公課の負担（源泉徴収や社会保険料の控除の有無）を総合的に考慮してきた。

なお、本号が家事使用人を適用除外したのは、労基法第 116 条に倣ったものと思われ、同条が家事使用人を適用除外した理由は、

①家族人に準じる者／一般家庭で私生活を送る者と位置付けられ、「法は家庭に入らず」の考え方が準用されたこと、

②他国の労働法規も適用除外対象としていたこと、

③家事労働の時間計測が困難と解されたこと、

④実態として、その多くを女性が占めていたこと、

等であったと分析されている[16]。なお、行政解釈によれば、法人に雇われ、その役職員の家庭で家族の指揮命令下で行う労働は家事使用人に該当するが、家政婦紹介所など家事を請け負う事業者に雇用され、その指揮命令下で派遣先で就労する者は該当しない（昭和 63 年 3 月 14 日基発第 150 号、平成 11 年 3 月 31 日基発第 168 号）。また、判例の中に、家事使用人も労働者であり、その範囲は厳格に解すべきで、利用家庭の外から「その労働条件や指揮命令の関係等を把握することが容易であり」、かつ、「それが一般家庭における私生活上の自由の保障と必ずしも密接に関係」しない場合、家事使用人と認められない。①タイムカードによる労働時間管理、②家事のマニュアル化、③会議やヒヤリングでの業務内容把握等がなされている条件では、家事使用人には該当しない、としたものがある（医療法人衣明会事件東京地判平成 25 年 9 月 11 日労働判例 1085 号 60 頁）。

その他の人的な適用除外対象として、船員や公務員がある。

安衛法第 115 条第 2 項により、船員法の適用を受ける船員に本法は適用されない。船員法では、船員と船舶の一体性が重視されるなど、独特の秩序が通底しており、沈没すれば雇用契約が自動終了するが、なお人命・船舶等の救助に従事すべきこと、船内作業による危害防止等にかかる定めの遵守等が船員に義務づけられている（同法第 39 条）。

国家公務員の場合、一般職（国家公務員法第 2 条第 2 項。内閣総理大臣・国務大臣から国会職員、国会議員秘書、防衛省職員、独立行政法人役員までを含む特別職以外の一切の職。現業・非現業の双方を含む）には適用されない（国家公務員法附則第 16 条）。彼／彼女らの労働安全衛生は、主に人事院規則第 10－4～16 に規定されている。
例外は、造幣局、国立印刷局など 7 つの行政執行法人に勤務する一般職であり、彼／彼女らには安衛法が適用される（行政執行法人の労働関係に関する法律第 37 条第 1 項第 1 号）。

地方公務員の場合、現業、非現業を問わず、基本的に適用される。労災防止計画に関する

---

[16] 宮木義博「『家事使用人』の範囲についての考察」季刊労働行政研究 36 巻（2015 年（平成 27 年））20-21 頁。

安衛法第 2 章は、一部の現業公務員以外には適用されない（地方公務員法第 58 条第 2 項）。また、労働基準監督官の司法警察権限に関する安衛法第 92 条も、人事委員会等が行うこととなるため、一部の現業公務員以外には適用されない（地方公務員法第 58 条第 3 項、第 5 項）[17]。

＜事業者（第 3 号）について＞

労基法では、名宛人の多くが「使用者」である。これは、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為するすべての者」（労基法第 10 条）と定められており、要するに、ある事柄について、労働者（単独または複数）との関係で勤務先側の立場に立つ者だから、相対的なものであり、当該事業における権限と責任の設定等に応じて該当者は変わる。

では、本条が主な名宛人とする「事業者」はどうか。

本条は、「事業を行う者で、労働者を使用する者」と定めている。よって、先ず、労働者を使用していなければならない。問題は、「事業を行う者」の意味内容である。

通達には、以下のようにある。すなわち、

「この法律における主たる義務者である『事業者』とは、法人企業であれば当該法人(法人の代表者ではない [18]。)、個人企業であれば事業経営主を指している」。「これは、従来の労働基準法上の義務主体であつた『使用者』と異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、その安全衛生上の責任を明確にしたものである」。「なお、法違反があつた場合の罰則の適用は、法第 122 条に基づいて、当該違反の実行行為者たる自然人に対しなされるほか、事業者たる法人または人に対しても各本条の罰金刑が課せられることとなることは、従来と異なるところはない [19]」（都道府県労働基準局長あて労働事務次官通達「労働安全衛生法の施行について」昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）。

つまり、法人なり企業トップなり、通常、事業体が最も大切に思っている存在（内外の信頼性、ブランド力を高めようとするもの）を責任主体とすることで、事業のトップマネジメント層ないし事業組織全体に安全衛生を重視させようとしたと解される。その趣旨は、たと

---

[17] 畠中元教授は、安衛法の適用除外を、「人の適用除外」、「物の適用除外」、「場所の適用除外」の 3 種類に分け、ここで述べた家事使用人以下の例を「人の適用除外」に含めている。

「物の適用除外」の例には、機械等ならびに危険物および有害物に関する規制の適用が除外される特定機械（ボイラー等）等を挙げ、「場所の適用除外」の例には、鉱山保安法が定める鉱山を挙げている（畠中前掲書（2019 年（令和元年））81-83 頁）。

[18] 労基法（第 121 条）では、法人の代表者を事業主として、両罰規定の適用対象としている。

[19] 昭和 22 年の旧労働基準法施行時点で、第 121 条に両罰規定があったので、第 5 章の使用者義務規定等の違反による事業主の処罰は可能だった。

え事業者の代行を従業者に委ねていても、当該者に違反があれば、事業者自身も罰金を課され得るという両罰規定（法第 122 条）にもよく現れている。両罰規定が適用される場合、事業者の責任は厳格に問われる。例えば、保護具の着用のように、事業者には着用「させる」こと、労働者には着用「する」ことが義務づけられている場合、事業者の管理範囲外で労働者が着用を怠っても、事業者が自身に直接義務づけられた措置以上の措置を講じていなければ、処罰され得る [20]。

もっとも、安衛法の構造にかかる問題がある。安衛法違反罪は故意犯であり、実行行為者に措置義務の委任及び権限に加え、原則として故意の存在が必要である。しかし、現場の職長クラスには、作業者の指揮命令権限はあっても、安全衛生予算等の決定権限がなく、他方、社長クラスには、予算等の決定権限はあっても、現場の危険認識を欠き、したがって故意が認められないということになりかねず、現に、そうした事情から立件が見送られた事案もあるという [21]。

また、実務上、事業者は、事業者概念の拡大、相対化に努めることで、科罰を避けてきた面もある。業種にもよるが、生産や販売より安全衛生を重視する企業は多くなく、労働基準監督官らの災害調査や臨検でも、安全衛生事項について、経営トップ層が対応することは多くないようだ。最終責任を事業者が負うとしても、履行代行者を組織内で高い地位の者に行わせることまで義務づけることは難しい。

平成 26 年法改正では、企業名公表制度（同じ企業の複数事業場での重大労災の繰り返しの発生及び改善計画の作成、変更、実施の指示違反が基本的な要件。法第 78 条、安衛則第 84 条、第 84 条の 2）が設けられたが、これも、経営トップ層の安全衛生意識を高める方策の一環と言える。しかし、UK の HSWA（労働安全衛生法典）等に比べると、事業者に科される罰金はかなり低額であるほか、経営者や上級管理者個人の管理責任が刑事罰で図られる仕組みにはなっていない [22]。基本的には、間接的な圧力を狙ったソフト・ロー（結果の担

---

[20] 厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）『労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究報告書（研究代表・三柴丈典）』（2022 年）323 頁（森山誠也執筆部分）。

ここには、事業者に義務を課した規定（事業者義務規定）に労働者が違反した場合にも適用し得ること、労働者に義務を課した規定（労働者義務規定）に労働者が違反した場合、本条の適用は想定されていないという説もあるが、実際には本条の適用例があること等も示されている。

[21] 複数の監督官への聴取の結果による。

[22] UK では、HSWA 第 37 条や 2007 年法人故殺罪法（Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007）により、企業役員などは、企業体による法違反がその怠慢等により生じたと認められる場合、身体刑や罰金刑を科され得る。前者は、役員（directors）、管理者（managers）、秘書（secretaries）などの怠慢等を対象とした処罰の規定を置き、後者は、

保までは求めない手続き的規定やガイドライン等）で構成されている。

事業者概念と並んで議論を招き易いのが、安衛法の基本的な適用単位である「事業場」概念である。行政解釈（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号通達の第 2 の 3）によれば、労基法上の事業場と同趣旨であり、場所的な一体性を持つことが原則だが、個々の規模が小さくて組織的関連があり、事務能力等がない場合、場所が離れていても 1 個の事業場とされることがある一方、企業内の診療所、自動車販売会社内の自動車整備工場のように、たとえ同じ場所にあっても、業務内容、業態が著しく異なるような場合には別個の事業場とされ得るなど、最終的には実態を踏まえた個別的判断に委ねられるという。

もっとも、事業場に変動が生じた場合の同一性については、未解明な点が多い。

たとえば、

①ある事業場が事業譲渡されたが、その労働者の全部又は一部が同じ場所で同じ業務に従事する場合、

②地方公共団体が有する有料道路の料金所業務のような現業の運営を民間事業者に委託したが、労働者や業務内容等に殆ど変更がない場合、なおかつそこで就業する労働者の殆どが有期契約者で、年度ごとに契約を更新されている場合、なおかつ、受託する民間業者が入札制度により変更される場合、

等について、明確な解釈の指針は存せず、安衛法上、所定の書類の保存義務の負担者、法第 38 条等所定の機械の設置者であり、検査を受けるべき者等の所在が不明である。

筆者は、そもそも事業場自体が、場所を基本として、業務内容、業態等により判断されることから、それらに変動がなければ、緩やかに同一性を認めてよいと解する（①の場合、事業の譲渡人、②の場合、地方公共団体を事業者として、上記の事業場の安全衛生管理責任を負わせる）。

＜労働安全衛生法の適用範囲の拡大の可能性と限界[23]＞

日本の労働安全衛生法は、事業者に自身が雇用する労働者を、産業活動に伴う様々な労働

企業の重要な決定権を持つ上級管理者（senior management）にも法人故殺罪の適用が可能な旨を定めている。実際に、禁止通知の不遵守を根拠に禁錮刑を命じられたり、執行猶予付の懲役刑を命じられる例がある。また、1986 年企業役員解任法（the Company Directors Disqualification Act 1986）第 2 条には、個々の企業役員が有罪とされた場合、裁判所がその地位をはく奪できる旨の定めもある（厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）『リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究報告書（研究代表：三柴丈典）』187 頁等〔三柴丈典執筆部分〕）。

[23] 三柴丈典＝倉重公太朗、中澤祥子「ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について〜日本の状況と展望〜」産業保健法学会誌 1 巻 2 号（2022 年）55-57 頁。

安全衛生上のリスクから保護させる規定を基本としている。しかし、事業者以外の者を名宛人としたり、事業者らに自身が雇用する労働者以外の者を保護させる規定を多く設けている。たとえば、建設業等の発注者であって、自らも仕事の一部を行う者（「元方事業者」という）に、同じ建設現場等で働く下請業者等（下請、孫請等）の労働者の安全を統括管理（混在作業現場におけるリスクや対応方針の共有、安全パトロール等）させる規制を設けている（第 30 条）。建設業等の工事の注文者の一部（自身も仕事の一部を行う者であって、重層的な下請構造がある場合は最先次の注文者。自ら仕事を行わないクライエントは該当しない。最先次の注文者ではない元請も該当しない）に対して、同人が管理権やリスク情報を持っている建設物等（足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等）を、下請業者等の労働者に使用させる際、自身が使用する労働者に対するのと同様に、必要な労災防止措置を講じるべき旨を定めている（第 31 条）。第 30 条は場の管理規定、第 31 条は物の管理規定である。特定の危険有害な化学物質の製造者や輸入者などに、それに関するリスク情報を、ラベル等の形式で、それを取り扱う可能性のある者に提供させようとする定めもある（第 57 条など）。労働者派遣法では、派遣元事業主より、労働者を直接使用する派遣先事業主の方が、多くの安全衛生法規の履行義務を課されている（労働者派遣法第 45 条）[24]。

これらは、事業者に対して、自ら使用する労働者を保護させるだけでは、実効的に安全衛生を確保できないことを前提にした規制である。そこで、危険源やリスクを生じる場所や物に関する情報や支配管理権限を持つ者等に、情報提供や、必要な保護措置等の履行を義務づけたということである[25]。これらの規制の背景には、名宛人の報償責任の原則（ある活動により利益を受ける者こそが、その活動による災害の防止と賠償の責任を負うべきとの考え方）や、予見・管理可能性による安全配慮の要請や保護責任の原則（災害を予見でき、管理できる者が、その防止と賠償の責任を負うべきとの考え方）等もあると解されるが、本質的には、労災防止という目的を重視する労働安全衛生の性格による。しかし、そうした規制の

---

[24] 日本の安衛法の特徴については、厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「『労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究』報告書（2021 年度）」（研究代表者：三柴丈典）（2022 年）1-180 頁を参照されたい。

[25] 土岐将仁『法人格を超えた労働法規制の可能性と限界』（有斐閣、2020 年）368 頁は、これらの規定の名宛人は、労働契約上の使用者の持つ権能を行使しているために、労働法規（この場合、労働安全衛生法）の履行義務を負わされている旨を述べている。確かに、派遣先事業主にはそういう面があるが、元方事業者などは、むしろ自ら下請業者等の労働者を指揮命令することを禁じられている（本来、労働者派遣として扱うべきものの脱法的行為とみなされる。「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和 61 年労働省告示第 37 号）等を参照されたい）。労働安全衛生法は、労災防止という目的を重視して、専門的、機動的な役割を果たすため、労働基準法から分離独立した経過があるので、危害防止措置の名宛人を使用者との類似性で説明するのは適当でない。

対象は、建設業者や造船業者、化学物質の製造業者等に限られている[26]。また、日本の安衛法や、それに紐付く省令は、必ずしも誰が保護対象かを定めていない（安衛法は、一般的に労働者の保護を目的とすると定めているが（第 1 条、第 3 条第 1 項）、個別規定のうち保護対象を労働者としているものは一部にとどまる）。その場合、保護対象は、当然に労働者とも解釈できるし、より広く想定されているとも解釈できる。

近年、安衛法の一部の条規の保護対象を広く解釈する判例が出た。すなわち、アスベストにより石綿肺や肺がんなどに罹患した建設会社従業員や自営業者の職人である一人親方が、国に対しては、アスベストの危険性のラベルによる表示や掲示にかかる通達等による指導監督、保護具にかかる使用確保の義務づけ等の規制権限不行使を国家賠償法上違法であるとし、建材メーカーに対しては、製品のリスクに関する警告を行う注意義務の懈怠等が不法行為であるとして、それぞれに対して損害賠償請求を求めた建設アスベスト訴訟（神奈川第 1 陣）事件（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日最高裁判所民事判例集 75 巻 5 号 1359 頁）がそれである。国は、平成 18（2006）年 9 月に至り、アスベストを安衛法施行令に基づく製造等禁止の対象としたが[27]、それまでに建築物の建設や解体工事等に従事していた建設作業従事者（労働者及び一人親方等の非労働者）が、中皮腫や肺がん等のアスベスト関連疾患を発症した。そこで、全国 8 つの地裁に、国とアスベスト建材のメーカーを相手方として集団訴訟を起こした。本件はそのうちの 1 つである。

本件では、基本的には「労働者」の安全衛生の確保を目的とする労働安全衛生法が、請負・業務委託契約で就労する一人親方も保護の対象としており、彼らの保護のための規制（法的拘束力を持つ規則の作成・改正や法的拘束力のない通達の発出など）を怠ると、国の規制権限不行使が違法となり得るかも争点の 1 つとなった。

本件発生当時、安衛法第 57 条は、特定の化学物質を容器に入れたり包装して他者に譲渡したり提供する者に対して、そのリスク等を容器に貼り付けるラベルに表示する等して、関係者に伝える義務を課していた。特定化学物質障害予防規則（特化則）第 38 条の 3 は、事業者に対して、発がん性物質等の特定の有害物質を扱う作業場において、その物質の有害性（hazard）や取扱い上の注意等を掲示する義務を課していた。また、当時の労働安全衛生規則は、事業者に呼吸用保護具を備える義務は課していたが、実際に作業従事者に着用させる義務は課していなかった。

本件では、国は、これらの規制につき、表示や掲示については、通達（法的拘束力なし）

---

[26] なお、労働者の自宅は、労働安全衛生法の主な適用対象となる「事業場」には該当せず、同法に紐付く事務所衛生基準規則（1972 年労働省令第 43 号）の適用対象となる「事務所」にも該当しない。

[27] 最高裁は、国が、保護具の「準備（≠装着の確保）」等の義務を事業者に課したうえで、アスベストのハザードの判明度合いに応じて通達等（法的拘束力はない）で講ずべき対策のレベルを引き上げてきていた経緯は認めている。

で具体化して指導監督したり、保護具については、規則（法的拘束力あり）で使用確保を義務づけなかったこと等により、国家賠償法上の違法を犯したか等が争われた。また、これらの規制措置の保護対象に一人親方が含まれるかが問われた。

この点について最高裁は、先ず、通達により、アスベストのリスクや保護具装着の重要性を表示や掲示で十分に伝達させなかったこと、作業従事者への保護具使用を規則で義務づけなかったこと等が、国家賠償法上違法としたうえで、要するに、以下のように述べて、一人親方に対する国の国家賠償法上の賠償責任を肯定した。すなわち、

1）安衛法の主な目的は労働者保護だが、職場環境の整備も定めている。また、法第 57 条は、物の危険性に着目した規制なので、同条の保護対象は、職場に出入りする非労働者にも及ぶ。

2）特化則が定める掲示義務も、非労働者を含め、有害物質を扱う作業場での作業従事者の保護を図っている。

しかし、裁判所による柔軟な解釈にも限界がある。結局、今の安衛法は、リスク創出者管理責任負担原則のごく一部しか具体化しておらず、一人親方、フリーランス、ギグワーカーなど、多様な業種・職種にわたる新たな就労者の保護は難しい[28]。

---

[28] 厚生労働省は、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」を開催し、建設アスベスト最判を契機とした一人親方らへの建設業等での安全管理責任の拡大、フリーランス一般への安全衛生管理の拡大、彼らへの健康管理措置の実施の是非や範囲、方法等を検討し、令和 5 年 10 月に、その結果をとりまとめた報告書を公表した。
更にその後、労働政策審議会安全衛生分科会において、改めて法改正を展望した検討がなされた（概要は、第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛生対策について（総括）」（令和 6 年 9 月 6 日）を参照されたい。以下の整理もこの資料に基づき作成した）。すなわち、
措置の主体として、(1)事業者、(2)個人事業者等、(3)注文者、(4)注文者以外のリスク創出者、
の四者を措定し、
講ずべき措置を、(a)危険有害防止措置（(a-1)有害防止措置、(a-2)危険防止阻止）、(b)危険有害防止措置以外（過重労働・メンタルヘルス対策）、
の三者を措定して、
各組み合わせに対応する措置の法制度化につき検討された。
＊この整理に際しては、三柴が検討会で提示した「リスク創出者管理責任負担原則（リスクの情報と管理権限を持つ者がその管理責任を負担すべきとする原則）」が基底に置かれている（三柴追記）。

このうち、(1) 事業者による各種措置義務は、従前の体系からさほど外れないこともあり、

比較的早期に対応された。
また、全ての措置の主体による(b)危険有害防止措置以外（過重労働・メンタルヘルス対策）も、義務化ではなく緩やかな勧奨を想定していたことから、比較的早期に対応された。
しかし、その他の組み合わせ（(2)個人事業者等、(3)注文者、(4)注文者以外のリスク創出者を主体とする(a)危険有害防止措置）を重点に審議された。

この際、総論として、
総論①：安衛法上の個人事業者等の定義、
総論②：同人を保護ないし名宛人とする際の基本原則、
が設定され、
各論として、
各論①：個人事業者等自身で管理可能な災害リスク対策
各論②：同じく管理不可能な災害リスク対策
各論③：各論①②の実効性向上策
が設定された。
分科会での検討結果の概要は以下の通り。

総論①：安衛法上の個人事業者等の定義
・個人事業者：労働者を使用せず、法人・自然人を問わず、請負・業務委託契約等の契約関係の有無も問わない。
・中小事業の事業主及び役員：個人事業者や労働者と類似の作業を自ら行う中小事業の事業主及び役員。中小事業の範囲は、業務上災害の実態や労働基準関係法令の取扱いを踏まえて別途定める。
＊合わせて、労働者の個人事業者等への振り替えが起きないよう留意すべきことが示された。

総論②：個人事業者等を保護ないし規制対象とする際の基本原則
・個人事業者等に管理を求める理由：（安衛法の労働者保護の趣旨に照らして）労働者と同じ場所で就業するから。
・事業者ら（事業者や注文者、建築物や機械のリース業者）に個人事業者等の保護を求める理由：（安衛法の労働者保護の趣旨に照らして）労働者と同じ場所で就業する以上、個人事業者等も保護すべきだから。
　労働者と同じ場所で就業しない場合も、注文した仕事に関わるリスクへの対応には、既存の安衛法の枠組み（発注者・注文者対策）の応用が可能。
・個人事業者等や事業者らに措置を求め難い場合：それ以外の者にも**ガイドライン等で**措置

を求める。
＊要するに、契約関係の有無や性質、主体に基づき強制力を段階的に設定している。

各論①：個人事業者等自身で管理可能な災害リスク対策
ア　機械等の安全確保
・現行法上既に、事業者は、自身の労働者のほか、その労働者の「周囲で作業する労働者」の保護も目的に、危険な機械の使用禁止等の安全確保を課されている。
　労働者と同じ場所で働く以上、個人事業者等にも基本的に事業者らと同様の義務を課すべき。
　すなわち、危険な機械の使用禁止、定期自主検査等は、その対象機械を同じとみて同じ義務を課すべきだが、個人事業者等がそれらを持ち込む場合はともかく、事業者から一時的に貸与を受ける場合については、**省令等で別途定める**。
　機械の管理・保管に関わる危険については、持ち込みと一時貸与の場合の双方を対象に**ガイドライン等で**示す。
　違反の結果は同等なので**罰則も事業者と同等**とする。

イ　安全衛生教育の受講
・個人事業者等の作業による「周囲の労働者」への危害防止の観点から、特別教育の受講・修了を義務づけるべき。労働者なら作業主任者の選任を要する作業を個人事業者等が行う場合、当該技能講習の修了等が望ましい旨を**ガイドライン等で**示す（＊）。
　義務づけられた受講・修了を怠った場合、その結果は同等なので、事業者の実施義務違反と**同等の罰則**を課す。
　受講等の費用負担は、（特殊健診とは異なり）注文者に一律に求めないが、経費が適切に支払われるよう**ガイドライン等で**周知する。
　個人事業者等の教育の受講・修了、持ち込み機械等の規格具備、法定検査の受検等は、元方事業者等に確認させるよう**ガイドライン等で**示す。
　周囲に労働者がいない場所での作業でも、所定の危険作業を行うなら（個人事業者等本人の安全のため）特別教育等を受講・修了するよう**ガイドライン等で**指導する。

＊事業者側は、一定の危険作業を実施する以上、作業主任者の選任を罰則付きで義務づけられているので、個人事業者等がそうした作業を指揮する場合で作業主任者資格を持つと偽ったような場合、事業者の義務違反につき両罰規定の適用を受けることはあり得る。よって、技能講習は特別教育より危険な作業を前提にすることからも、個人事業者等側の資格取得を強制しないのは、バランスを欠く可能性がある（三柴）。

ウ　事業者等が講ずべき措置への対応

・被害が同等なので、個人事業者等にも（おそらく法第 26 条及び第 120 条等が定める〔三柴注〕）労働者向けの罰則と**同等の罰則**を付す。

・**法第 22 条**（有害物リスク対策等）と他の事業者義務規定（第 20 条から第 25 条の 2）を**同様に扱う**。

・事業者等が講じる措置につき、個人事業者等に周知すると共に必要な指導・指示を行うよう、しかし、それが直ちに雇用関係等に当たらない旨も**ガイドライン等で**示す。

・法第 4 条に基づく労働者の努力義務（自身での労災防止措置や事業者による措置への協力努力義務）に相当する**努力義務**を設け、その履行支援のための**ガイドライン等を**設ける。

　その**ガイドライン等に**法第 22 条に基づく事業者による措置への対応の必要性も示す。

各論②：個人事業者等には管理不可能な災害リスク対策

各論②－1：注文者らがリスク創出者である場合

ア　注文者の責任に関する原則

・法第 3 条第 3 項（建設工事の注文者等が無理な工期等で受注者の作業の安全衛生を害しないよう配慮すべき旨の定め）は、全業種の注文者を対象とし、保護すべき受注者は、下請け以下にも及ぶ旨を**ガイドライン等で**示す。

　無理な工期を設定しない等の消極的な配慮のみならず、適切な作業環境、作業内容、作業条件等を注文者が作業場所の管理者（おそらく運送業における着荷主の事業場の管理者等を想定〔三柴注〕）に求める等の積極的配慮が必要な旨も**ガイドライン等で**示す。

・運送業における着荷主の事業場における複数請負業者の混在作業による災害防止のための**ガイドラインを**策定する。

・法第 31 条の 4（注文者に対し、請負人の労働者が本法令に違反することとなるような指示を禁じた定め。罰則なし）の**適用対象を**、個人事業者等への違法な指示にも**拡大する**。

イ　主に建設業での混在作業に伴う災害対策

・主に建設業の混在作業下での災害リスクは個人事業者等にも生じ得るし、同人がもたらすこともあるので、元方事業者の統括管理下に置くと共に、関係請負人やその労働者に求められる（法第 32 条参照〔三柴注〕）のと同一の措置**を個人事業者等にも求める**。

　違反による被害は同等なので、**罰則も同等**とする。

ウ　その他の業種での混在作業に伴う災害対策

・規制対象となる混在作業が行われる「一の場所」の範囲は、**通達で示す**。

・建設業や製造業以外の業種につき、それらの業種を対象とする法第 30 条（建設業等の混

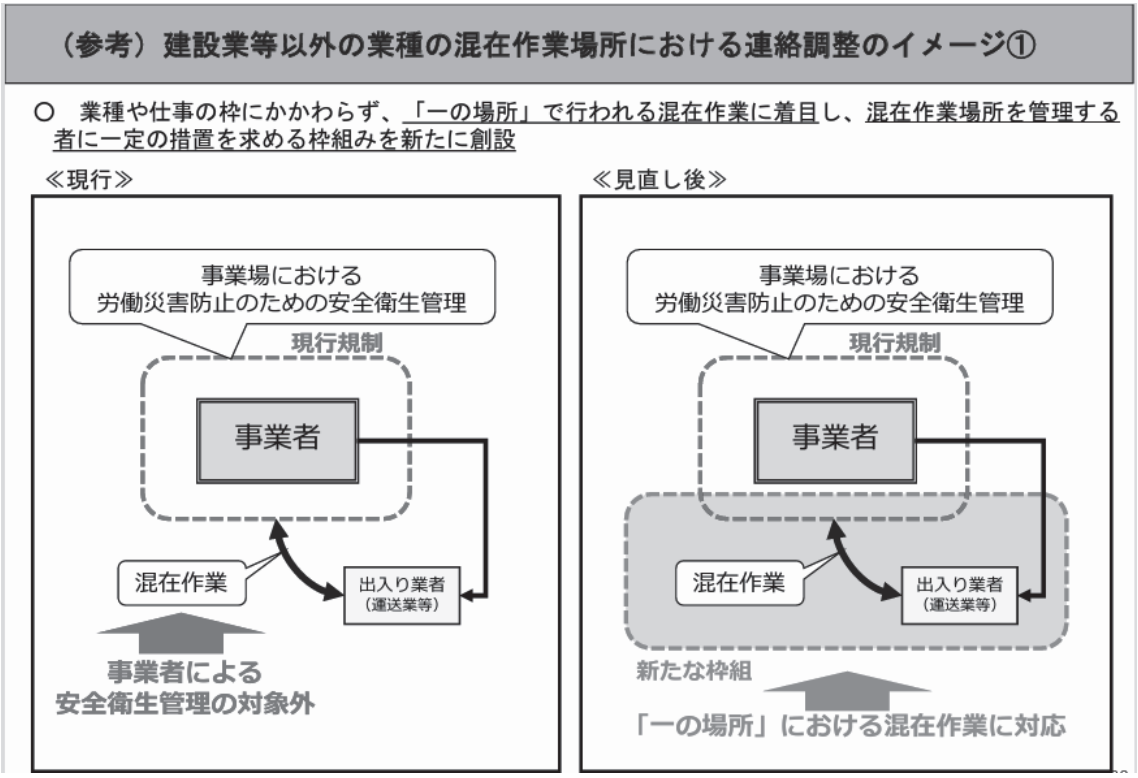
在作業にかかる統括管理）、第 30 条の 2（製造業での混在作業にかかる統括管理）が求める統括管理とは別に、個人事業者等を含めその場で「何らかの作業に従事する者」（混在作業従事者）を対象として、当該場所の管理者（場所の管理、労働者の使用、主体的な労災防止措置の 3 つを講じ得る事業者：混在作業管理事業者）による管理の**制度を設ける**。

もっとも、業種や現場事情等により混在作業も労災防止措置も様々なので、基本業務を「作業間の連絡調整」等として**法定**し、その他の措置は元方安全管理指針（基発第 267 号の 2、平成 7 年 4 月 21 日）を参考に**ガイドライン等で例示**する。**連絡調整等の法定に際しては**、作業管理事業者が行う作業と作業従事者が行う作業を区別し、**対象を限定**する必要がある。**罰則の対象**は、**請負契約等の関係性と混在作業による危険性を踏まえて検討**する。

混在作業従事者が実施すべき措置は、混在作業管理事業者への協力**を法定**し、その他を**ガイドライン等で**例示する。

・混在作業従事者を管理する場合、混在作業管理事業者との間に請負契約等**何らかの関係を設けさせる**。

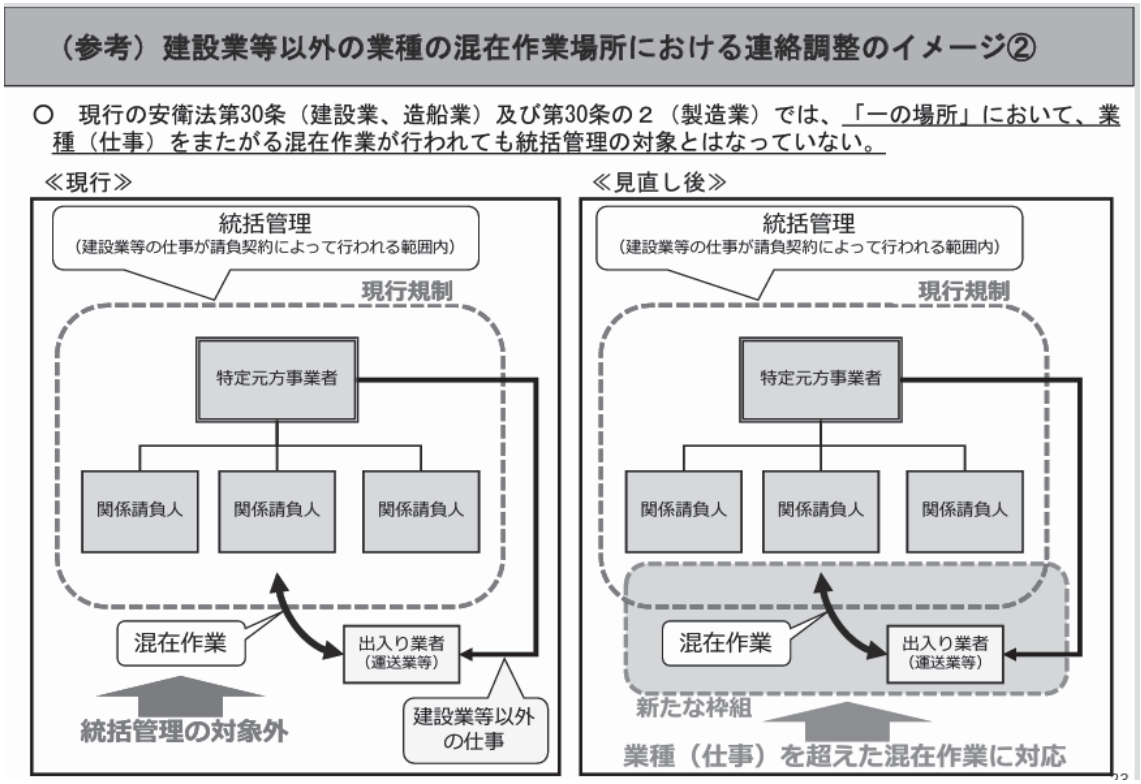
・混在作業管理事業者がいない場合、連絡調整等が困難な場合等には、混在作業従事者が相互協力すべき旨を**ガイドライン等で示す**。



＊2 つの図はあくまで建設業等以外の業種を前提にしている（三柴注）。

（厚生労働省第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛

生対策について（総括）」令和 6 年 9 月 6 日）



（厚生労働省第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛生対策について（総括）」令和 6 年 9 月 6 日）

エオカ　法第 31 条（特定の危険な仕事の注文者が負う物の管理義務）、第 31 条の 2（化学設備の製造やメンテナンス等の注文者が負うリスク情報の提供等の労災防止措置義務）、第 31 条の 3（建設業での車両系建設機械等を用いる特に危険な作業を発注しつつ自らも行う者等が講じるべき統括的な管理義務）の適用範囲の保護対象及び名宛人としての（三柴注）個人事業者等への拡張

・これらの規定が想定するリスクは、作業者の種類では変わらないので、対象に個人事業者等も含むことを**明記する**。

罰則も現行規定通りとする。

・労働者が周囲にいない場所でも、個人事業者等本人の災害防止のため、同様の措置を***ガイドライン等で示す***。

各論②－2：注文者ら以外がリスク創出者である場合

ア　法第 33 条（機械等リース業者が講ずべき労災防止措置義務）

・物的なリスクを前提とした規制だし、個人事業者等によるリース機械の借り受けや利用が周囲の労働者の被災をもたらすこともあるので、名宛人と保護の対象に（三柴注）個人事業者等が含まれることを**明記する**。
・とはいえ、リース先や利用状況（リース先が事業者か個人事業者等か、周囲に労働者がいる条件で用いられるか）は、リース業者には分からないので、リースを受ける事業者と同様の措置をリースを受ける個人事業者等に**義務づける**。
・規制対象となる機械に、運転に免許を要し、自走するフォークリフト／ローダー、ショベルローダーを追加する。

イ　法第 34 条（建築物リース業者が講ずべき労災防止措置義務）
・物的なリスクを前提とした規制だし、個人事業者等によるリース建築物の借り受けや利用が周囲の労働者の被災をもたらすこともあるので、名宛人と保護の対象に（三柴注）個人事業者等が含まれることを**明記する**。
・「建築物」の**範囲は、広く**「事業の用に供される建築物」とし（事務所や工場に限らない）、屋外駐車場等についても、リース業者に求める措置を**ガイドライン等で示す**。
・リース業者には、リース部分以外にも、墜落危険箇所等の災害原因となり得る要素（避難器具の不備等）を受リース者に**伝達させる**（従来からの規制の積み増し〔三柴注〕）

ウ　プラットフォーム等による措置
・プラットフォームがアプリを活用した業務支援等を行い、仕事の注文者（請負契約の当事者）に該当せず、従って法第 3 条第 3 項を直接適用できない場合にも、就業者（ギグワーカー）の安全衛生に**配慮するよう求める**。
・実態としてプラットフォームと就業者の関係が労使関係に該当する場合、労働者として保護する。
・注文者（法第 3 条第 3 項）に該当する／しない場合に配慮すべき内容を**ガイドライン等で示す**と共に、諸外国の例を参考に規制を検討する。

各論③：各論①②の実効性向上策
各論③－1：災害報告制度
・現行法上、網羅的な把握の仕組みがないので、監督署への報告の仕組みを構築する。

ア　報告対象
・労働者死傷病報告制度に倣い、休業 4 日以上の死傷災害とする。

イ　報告主体

・報告制度の趣旨は今後の災防政策の立案なので、被災した個人事業者等の①業務内容、②災害発生場所の把握者が適当。

従って、①個人事業者等自身、②その直近上位の注文者（該当者がいない場合、順次その上位者）＝特定注文者、③災害発生場所の管理事業者、の三者が考えられる（②と③を合わせて「特定注文者等」という）。

・①個人事業者等→②特定注文者→監督署、の報告ルートが基本。**両→を義務化**する。②特定注文者がいない場合、③災害発生場所管理事業者に**報告を義務づけ**る（ただし、スーパーのバックヤード等では、③と個人事業者等との契約がないような場合、③による報告が難しい場合がある）。

・被災個人事業者等が中小事業の事業主や役員である場合、当該企業に**報告義務を課す**。

・総論②の考え方（個人事業者等に管理を求める理由を、労働者と同じ場所で就業すること〔主に労働者の災害防止〕に求める考え方）に照らし、報告義務を課すのは、災害発生場所で労働者が就業する場合に限定する（「労働者と同じ場所」の考え方は別途示す）。

そうでない場所で生じた場合、監督署への**情報提供**（監督署が情報提供を求める場合もある）**にとどめる**。個人事業者等が消費者から直接に住宅建築を請け負った場合等、特定注文者がいない場合にも監督署への**情報提供にとどめる**。

情報提供は基本的に個人事業者等が自身で行うが、加入する業種・職種別団体（特別加入団体を含む）も可能。

休業 4 日未満等、報告義務対象でない災害も、個人事業者等やその加入団体による**情報提供の対象**とする。

ウ　報告時期

・災害発生の把握後「遅滞なく」。

エ　罰則

・雇用関係や（直近上位の注文者でない場合〔三柴注〕）請負関係がないこと等を踏まえ、罰則なしの義務とする。

オ　報告事項

・労働者死傷病報告の事項を参考とし、報告者関係情報や被災者の労災保険特別加入の有無等の情報を加える。

カ　不利益取扱い

・特定注文者等に対し、個人事業者等による報告を理由とした**不利益取扱いを禁じる**。

雇用の場合と不利益取扱いの内容が異なり得るので、その具体例と全体像は、法令と通達

等で示す。

キ　その他

・報告の促進のため、電子申請システムの活用等を検討する。

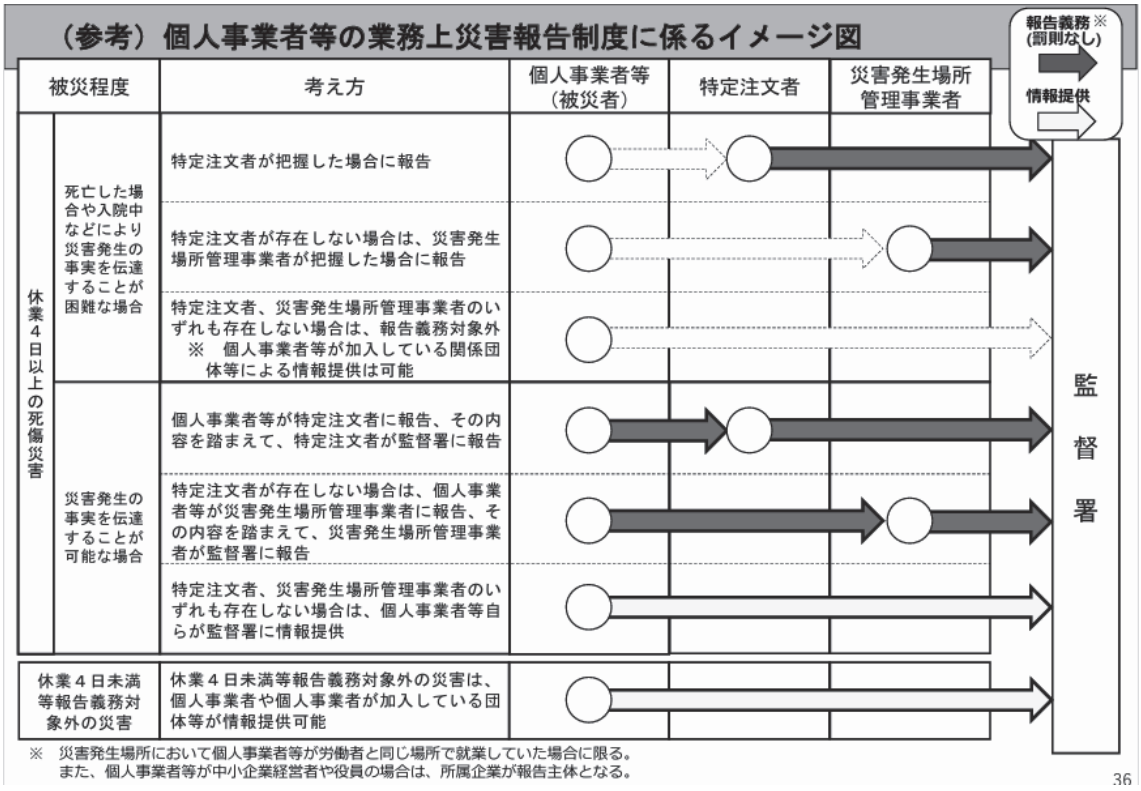
・個人事業者等が死亡・入院中の場合の対応等を通達等で示す。

・特定注文者等による監督署への「報告」とは別に、個人事業者等自身が監督署に「情報提供」できる旨を通達等で示す。

ク　脳心臓疾患・精神障害の報告

・原因不明なこともあるので、個人事業者等自身が監督署に報告できる仕組みを整備し、業種・職種別団体が報告を代行できるようにする。

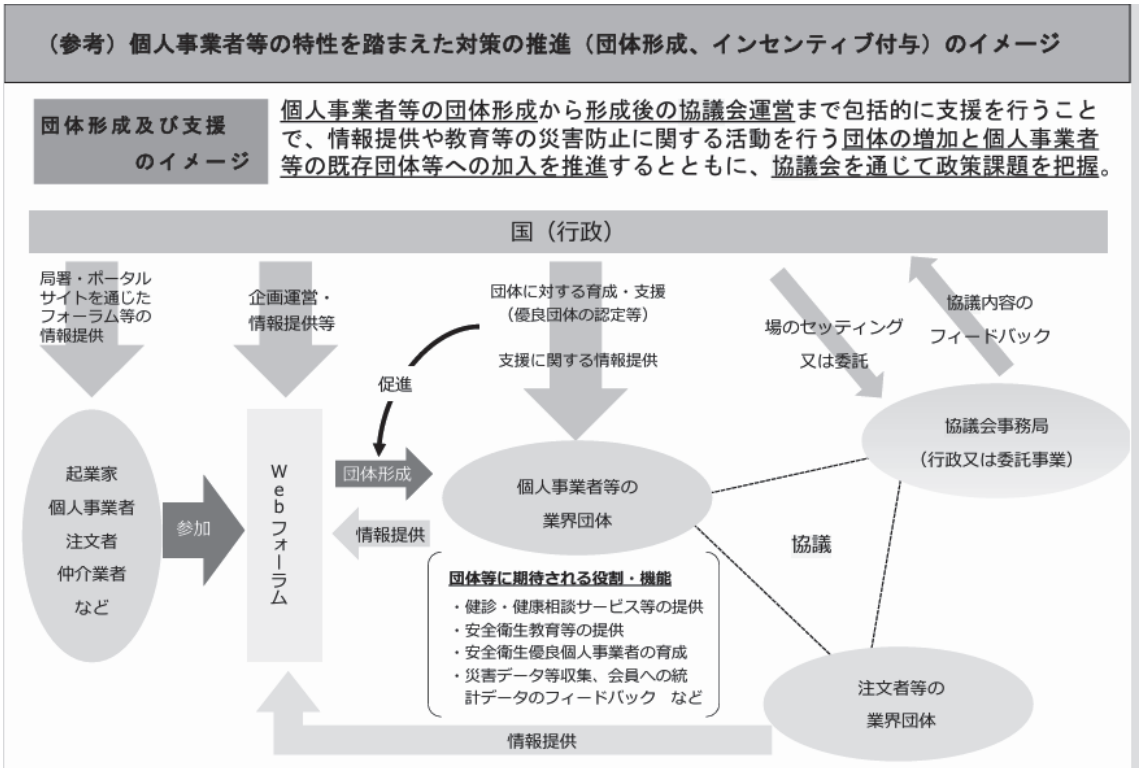
・報告事項は、災害の報告と同様とする（労働者死傷病報告の事項を参考とし、報告者関係情報や被災者の労災保険特別加入の有無等の情報を加える）。



（厚生労働省第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛生対策について（総括）」令和 6 年 9 月 6 日）

各論③－2：業種・職種別団体等の活用、国による情報の発信と相談や申告の受付窓口

・個人事業者等の安全衛生政策に関する協議に際しては、国が連絡会議等を設置して（事務局は行政に設置する）、業種・職種別団体、仲介業者、関係する自治体などの参集を得る。
・**ガイドライン等により**、業種・職種別団体による災害情報の把握を促進する。
・優良な取り組みを行う団体に国が認定などのインセンティブを与える。団体がない業界では、彼らが集うフォーラムの開催等を企画する。
・個人事業者等の安全衛生に関するポータルサイトを設ける。
・独占禁止法や下請法の管轄庁（公正取引委員会や中小企業庁）とも連携した相談窓口を設ける。
・労基署への申告は、数は少ないが、事業者による個人事業者等の保護規定に関するものに限定する。主に個人事業者等への注文者としての規制や、リース業者としての規制に違反する場合があり得る。不利益取扱いについては、通達等で具体例と全体像を示す（再掲）。その際、個人事業者等が事業者的側面と共に作業者的側面を持つことを踏まえる。



（厚生労働省第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛生対策について（総括）」令和 6 年 9 月 6 日）

以上を総合してみると、個人事業者等を保護しようとしているのか、個人事業者等を通じて労働者を保護しようとしているのか、必ずしも明確でない。むしろ、個人事業者等の／による保護は、基本的に周囲の労働者の保護のためとして、場所的な繋がりを根拠としている。

＜化学物質（第 3 号の 2）について＞

本号は、化学物質を元素及び化合物と定義している。本法において、化学物質に特化した規制は、第 5 章第 2 節に置かれており、その有害性調査等を定めている。

元素や化合物に関する詳細は、主に昭和 53 年通達（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 77 号）と昭和 54 年通達（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号）に定められているが、概ね性状が不安定なものほどハザードないしリスクが大きいと理解できる（これはリスク全般に言えることかもしれない）。

元素とは、物質を構成する基本的成分であり、1 種類の原子から成る全ての状態であり、励起状態（excited state：エネルギー的に不安定な状態）を含み、単体（水素 H2、酸素 O2 など、純物質[29]を構成する元素の種類が 1 種類の物質。2 種類以上の物質を化合物という）を含む（昭和 53 年通達）。

化合物とは、2 種類以上の元素の結合（化合)によって生じた、原則として一定の組成を有する物質をいう。通常単一の種類の物質をいうが、ここでいう化合物には、次の各号に掲

総じて、**場所か契約をとっかかりに、何とか労働者保護と結びつけようとしている**。保護対象が個人事業者等であることが明らかな措置は、概ねガイドライン等での誘導にとどめられている（もっとも、ガイドラインであっても、事案の脈絡により、民事上の安全配慮義務の内容となることは多いだろうし、立案者もそのことを意識していると解される)。

これは、個人事業者等の安全衛生を、あくまで労使関係を基軸とする労働法の枠内で図ろうとの意図に基づくものと思われる。少なくとも、その枠を外れる保護は、今後、手順を踏んで図る意図と察せられる。

なお、検討の枠組みの基礎となったリスク創出者管理責任負担原則は、三柴が検討会で提起した（今後、手順を踏んでその方向に規制が進むように思われる)。また、各論③－1「不利益取扱い」の禁止、脳・心臓疾患や精神疾患につき監督署への報告できる仕組みとすべきこと、各論③－2「業種・職種別団体等の活用」も、検討会での三柴の提言を基礎としている。

なお、個人事業者等の安全衛生については、日本産業保健法学会 WEB サイトに開催された以下の 2 編の記事も参照されたい。

①広報誌インタビュー「リスク創出者管理責任論の産業保健への応用」
https://jaohl.jp/koho-kenken_2_risk/、最終閲覧日：2023 年 3 月 13 日。

②中村宇一、三柴丈典、森晃爾「個人事業者等の安全衛生対策のあり方」
https://jaohl.jp/koho-6/、最終閲覧日：2023 年 3 月 13 日。

[29] 空気や水などの混合物の対義語で、窒素、酸素等の純粋な物質を指す。単体と化合物が含まれる。

げる物を含む（昭和 53 年通達）。

イ　主成分は一定の組成を有しているが、その主成分を製造する際に混入した不純物、副生物等が混在しているもの

ロ　高分子化合物のごとく、単量体(モノマー：一般に 1～100 個程度の低分子。逆に一般に数千個以上の原子から成る高分子をポリマーという)は一定の組成を有しているが、厳密な意味では化学構造が完全な同一性を有するとは限らないもの

ハ　一部の染料、コールタール状物質等のように、製造行為の結果、複数の化合物の集合体となり、個々の化学物質の同定が困難だが、全体として均一な性状を有し、個々の化学物質の分離精製を行わないもの

要するに、中心となる化合物に一定の組成やパターンはあるが、単純なつくりではなく、複合的に混淆していて、一定の不安定性を伴うものと言えよう。

また、次の各号に掲げる物は、化合物として取り扱われない。

イ　合金

ロ　固有の使用形状を有するもの(合成樹脂製の什器、板、管、捧、フイルム等)及び混合物のうち、混合によってのみ製品となり、原則として最終用途に供される物（例‥顔料入り合成樹脂塗料、印刷用インキ、写真感光用乳剤）

要するに、用途に従って使用される限り安定し、特に危険をもたらすおそれのない製品と解される。

なお、新規化学物質の製造・輸入業者にその有害性調査を求める法第 57 条の 4 にいう新規化学物質とは、施行令第 18 条の 3 が定める 4 種の化学物質（元素、天然産出化学物質、放射性物質、昭和 54 年 2 月末までに製造･輸入され、厚労大臣による公表済みの化学物質）と同条第 3 項による公表済みの化学物質以外の化学物質であり、これには、製造中間体（製造工程中に生成し、その後同一事業場内で他の化学物質に変化していく化学物質)、副生成物（製造工程で意図せずに生成してしまった化学物質）、廃棄物も含まれる。

このうち天然産出化学物質とは、鉱石、原油等、天然に存在するままの状態の化学物質であり、動植物から得られる一次産品等も含まれる（昭和 54 年通達）。

同じく放射性物質とは、電離放射線障害防止規則第 2 条第 2 項の放射線物質を意味し（昭和 54 年通達）、基本的には放射線を発する物質を意味する。

分子間化合物（異なる分子の結合によりできる化合物）、包接化合物（分子間化合物の一種であり、一方の分子にできた空間に他方の分子が包摂されてできる）等のように、2 以上の化学物質が集合して単一の化学構造を持つ化学物質であって、その構成物がいずれも既存化学物質である場合、既存化学物質とみなされる（昭和 54 年通達）。

構成単位となる重合物（複数の分子の結合により新たな化合物となる反応で生じた物）が全て既存化学物質であるブロック重合物（2 種類以上のモノマー（一般に 1～100 個程度の低分子。逆に一般に数千個以上の原子から成る高分子をポリマーという）を用いた重合物）及びグラフト重合物（1 本の高分子を幹にして，他の種類の高分子の枝をつけた重合体）も

既存の化学物質とみなされる（昭和 54 年通達）。

＜作業環境測定（第 4 号）について＞

「作業環境の実態をは握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含む。）」とされている。つまり、背景依存性があって、絶対的方法が存在しない中で、一定の目的をもって模索される系統だった一連の行為を意味する。

昭和 50 年通達（昭和 50 年 8 月 1 日基発第 448 号）によれば、「作業環境測定は、作業環境の現状を認識し、作業環境を改善する端緒となるとともに、作業環境の改善のために採られた措置の効果を確認する機能を有するものであつて、労働者の健康管理の基礎的な要素である。そのため、従来より、労働安全衛生法・・・において、一定の有害作業場について定期に作業環境を測定し、その結果を記録する義務が事業者に課せられてきた」。

デザインとは、測定対象作業場の諸条件（生産工程、作業方法、発散有害物の性状等）に即した測定計画（サンプリングの箇所、時間、回数、試料分析方法や分析機器等を含む）の立案である（昭和 50 年通達）。

サンプリングとは、試料の捕集と適宜行う分析のための前処理を意味する（昭和 50 年通達）。

分析とは、捕集した試料に種々の理化学的操作を加えて測定対象を分離、定量又は解析することをいい、解析とは、温度計などの物理的測定機器により物象の状態を分析することをいう（昭和 50 年通達）。

2.3　沿革

2.3.1　制度史

第 2 条の定めで最も争われ易いのは、労働者及び事業者の定義なので、この点に絞って述べる。

1）労働者について

日本の安全衛生法制の主な保護対象は、工場法時代から労働者だった。工場法制定以前は、製造所取締規則、汽罐、汽罐に関する取締規則、煙火、燐寸及び魚獣化製造に関する取締規則等により、各地方庁ごとに取り締まられて来た。主な名宛人は危険有害物の製造者、設置者等であり、むしろ労働者保護の視点が欠けていた。爆発物貯庫規定、電気事業法、瓦斯事業法などの安全法もあったが、労働者保護がメインではなかった。

工場法が制定され、主な保護対象が職工（オーストリアでいう Hilfs arbeiter）と定められた。岡実氏によれば、制定当時の諸外国の立法例でも確たる定義はなく、行政上の必要に応じて設けられた多義的な概念だった。当時の法令で用いられていた職工・人夫・傭人は全て、下級の労働者に法定の場合に一定の扶助をなすことを目的とした点で似たような意味であり、岡氏は以下のように推論している。

「職工とは主として工場内にあって工場の目的とする作業の本体である業務につき労役に従事するもの及び直接にその業務を助成するため労役に従事するものを言う。すなわち、工場の主たる作業はもちろんこれに関係ある作業、たとえば場内運搬、工場設備の手入れ修復等の労役に従事する者を包含する（＊三柴が表現を現代用に修正した）」。

より詳細に言えば、

①労役に従事する者

主に身体的労働者であって、通常、技師、事務員等は含まない。

②工場の目的とする作業の本体である業務に従事する

工場の目的とする作業とは、製造業での製造作業のように工場経営の目的である事業を指し、作業の本体である業務とは、機械製造工場での鋳造・仕上・組立のように、場内運搬、機械の手入れ等の補助作業の対義語を指す。

③工場の目的とする作業を直接助成する

工場の目的とする作業に密接な関係がある作業であって、工場の場内運搬、機械の掃除、手入れ、修繕、注油等を意味し、もっぱら作業場（包囲された場所でなくても良い）外で原・燃料等の運搬に当たるもの等は含まれない。

④工場内で労働する

工場法は、主に場内労役者の保護を精神としており、いわゆる戸外労働者の保護は以後の立法に委ねた経緯から、たとえば電線路の保守のみに従事する外部の電力会社等は職工に含まれない。

⑤雇傭関係の存在にこだわらない

例えば、請負人が雇傭した労働者又は業者から労務供給された労働者が、請負人や業者から賃金その他の世話を受けつつ工場内で工業主の仕事に従事する場合にも、その工業主の職工に当たる[30]。

このように、工場法の主な保護対象である職工は、概ね、工場という場所内で、工業主の事業に組み込まれ、身体的な作業に従事し、立場的に下級に置かれ、経営者・上司の指示に従わざるを得ない存在だったと言えよう。

工場法の主な目的は、女性や年少者等の保護職工及び職工の長時間労働の制限と安全衛生（特に機械安全と危険有害物対策）であり、行政による高権的な監督取締法規としての性格が強かった。よって、設定された適用範囲が狭かったこともあり、元請等のリスク創出者[31]に対して、あるいは、法が想定しないリスクの規制に際しては、行政の裁量や司法判断によって拡大解釈する必要があり、現にある程度は可能だったと察せられる。

旧労基法時代は、旧安衛則は旧労基法に紐づいていたので、当然に、同法第 9 条の労働者

---

[30] 岡実『工場法論［増補改訂］』（有斐閣、1985 年（昭和 60 年）［大正 6 年版復刻］）287～307 頁。

[31] 本節でいうリスク創出者には、リスク情報とそれに基づく管理権を持つ者も含む。

が基本的な保護対象だった。しかし、その当時から、物的措置を義務付けたり、環境衛生を図るような規定もあり、明記していなくても、保護対象は労働者に限られなかったと解される。当時、注文者、発注者、元方事業者等の規制はなかったが、製造者等を想定した製造流通規制は存在したので、たとえ一義的ではなくても、実質的には保護対象に主な名宛人である使用者の労働者以外も含んでいたと解され得る。

旧労働災害防止団体法（昭和 39 年法律第 118 号、現行安衛法（昭和 47 年 6 月 8 日法律第 57 号）により大きく改正された）でも、当初、第 2 条第 2 号で、労基法第 9 条所定の労働者と定義が同じとされていた。もっとも、同法こそ、まさに元方事業主、注文者宛の規制を設けた先駆けだったので、保護対象は社外工や注文先等の労働者に拡張されていた。確かに、同法は、一義的には労基法上の労働者を保護するための補助策を定めたに過ぎないのだろうが、労働者の安全衛生も、労働者対象の措置のみで図れないことは示していたと解される。

2）事業者について

事業者概念が設けられたのは現行安衛法が初めてである。

先述した通り、工場法制定以前は、機械、危険有害物等に関わる物的な危険防止措置がメインで、労働者保護の視点が欠けていた。

明治 44 年に制定された工場法は、工業主を基本的な名宛人として、主に女性と年少者から成る保護職工の危険有害業務への就業制限を図りつつ（第 9 条、第 10 条に顕著）、第 13 条で、一般職工を含む職工一般を保護対象として、設備の改善等の措置を規定した。ただし、具体的な措置は行政官庁の命令に委任し、同条のみで工業主に直接的な義務が生じるわけではなかった[32]。

工場危害予防及衛生規則など工場法に紐づく規則も工業主を主な名宛人としていたが、現在の安衛法のように、事業者という概念を設定し、両罰規定を設けて（ただし、両罰規定が設けられたのは、労基法制定時点（第 121 条）だった）、半無過失責任を負わせてはおらず、工場災害の責任所在の画定は困難と解されていた[33]。

旧安衛則も旧労基法に紐づけられていたので、基本的な名宛人は使用者だった。しかし、安全衛生は賃金等の労働条件とは異なり、使用者の意味内容を広く理解して、元請の現場作業主任もそれに該当するとして刑事罰を科したケースもある（河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）・名古屋高判昭 47・2・28 判時 666 号 94 頁（上告後、最 2 小判昭 48・3・9 で棄却））。また、その当時から、規則の名宛人は、使用者のほか、労働者、汽罐や起重機の取扱い資格者、行政（労働基準局長、監督署長等）、国の指定を受けようとする検査機関等多様だった。現行法規則に比べ、名宛人が書かれていないものも多かった。

---

[32] 鈴木隆治『危害予防規則の施行解説』（紡績雑誌社、1931 年（昭和 6 年））70 頁。

[33] 鈴木前掲書（1931 年（昭和 6 年））59-60 頁。

2.4　運用

2.4.1　適用の実際

本条については、やはり労働者や事業者の定義が、監督取締上の課題と認識されることが多い。

すなわち、「労働者」の場合、使用者との指揮命令関係や報酬の労務対償性が求められ、事業者の場合、やはり労働者を使用している（：労働者との指揮命令関係がある）必要がある。

しかし、実際には、重層的請負関係下で請負関係上位者が下請業者の労働者らに作業指示を行っており、実質的には労務供給関係＝偽装請負関係にありながら、雇用関係を前提とする安衛法の適用等を免れようとするケースが後を絶たない。

そこで、監督行政実務では、労働者派遣法第 45 条のみなし規定の活用により、そうした請負関係上位者を立件することがある。すなわち、同条第 3 項は、労働者派遣の場合、安衛法第 20 条から第 27 条の適用については、派遣先を労働者の使用者、派遣労働者を派遣先に使用される労働者とみなす旨の定めを置いている。そこで、請負関係上位者を派遣先、下請の労働者を派遣労働者と見立て、安衛法第 20 条等の措置義務を怠ったとして、当該上位者を立件するということである（令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」(研究代表者：三柴丈典）による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当))。

2.4.2　関係判例

1）刑事事件

（1）偽装請負的な関係にあった一人親方が注文者（一次下請）の現場責任者の危険防止措置の不備（歩み板、防網を使用せず）によりスレート工事中の屋根から落下して死亡した災害の後、注文者（一次下請）である被告人会社が、現場責任者の安衛法第 21 条第 2 項（安衛則第 524 条[34]）違反、第 119 条にかかる両罰規定（第 122 条）により罰金刑を受けたところ、被告人会社より、被災者は安衛法上の労働者ではないと主張されたが、退けられた例（東京高判昭和 56 年 8 月 11 日判例タイムズ 459 号 143 頁（原審：佐倉簡判昭和 56 年 2 月 18 日）

【事実の概要】

被告人会社が、訴外 B 社が訴外 A から請け負った倉庫の建築工事のうち屋根等のスレー

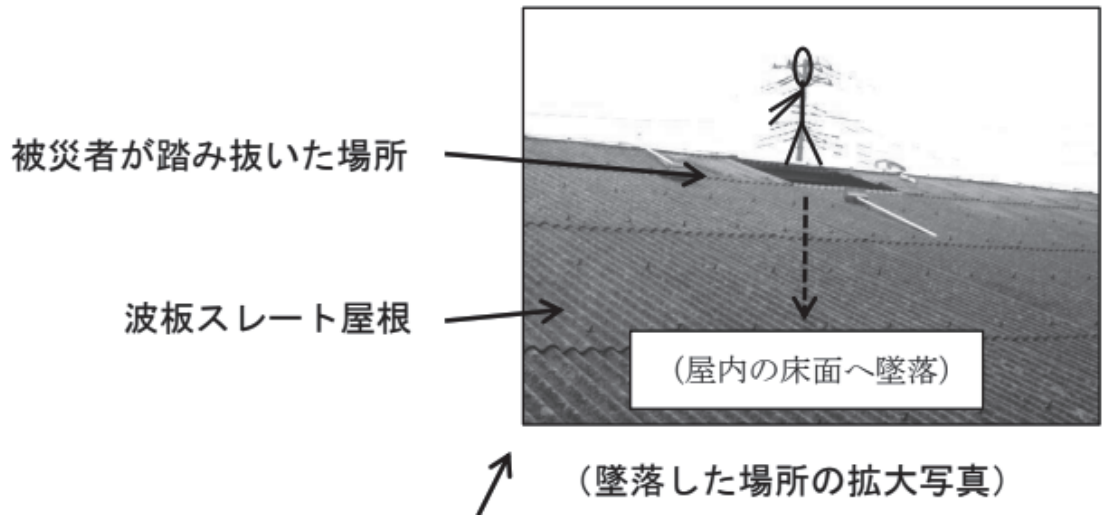
[34] スレート等でふかれた屋根の上で作業を行なう場合で、踏み抜き（ここでは、スレートが割れる等して落下することを意味する）により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、幅 30cm 以上の歩み板を設け、防網を張る等の危険防止措置を講じるよう事業者に義務づけた定め。

ト工事（粘土板岩の薄板を使用した屋根材の取り付け工事。本件工事）を下請けし、F を現場責任者として、当該工事と被災者 T らの指揮監督に当たらせていた。F が、被告人会社の支店で T ら 3 名に本件工事の作業を依頼し、作業の内容、使用する資材、規格、数量、作業時のヘルメットと命綱の装着につき具体的に指示し、なおかつ自ら調達した資材を提供して作業させていたが、踏み板・歩み板（高所に板を渡して作業員が歩けるようにした物）、防網の使用はしなかったところ、高さ約 6.1m の屋根で作業中だった T が転落して死亡した。

なお、T の遺族は、本件災害につき元請の訴外 B が加入していた労災保険の適用を受けるため、事実に反し、同社の賃金台帳や出勤簿等を作成（いわば偽造）して管轄労基署に提出した。

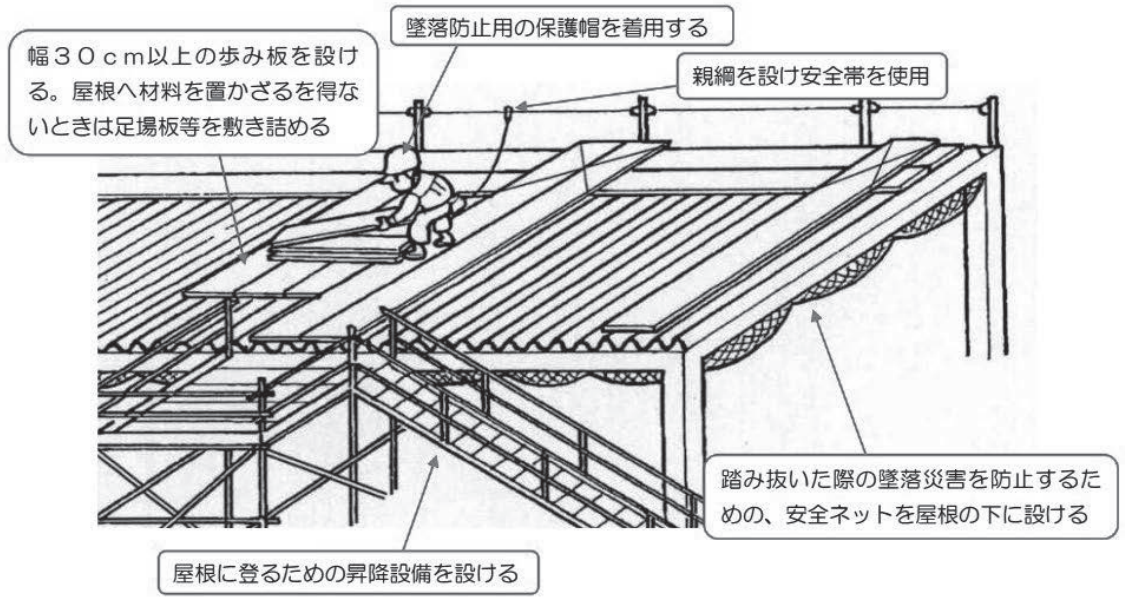
以上の経過を受け、管轄労基署は、現場責任者 F に対して、安衛法第 21 条第 2 項（安衛則第 524 条）違反に基づき是正勧告書及び使用停止命令書を交付すると共に、第 119 条にかかる両罰規定により、被告人会社を送検したが、被告人会社は、被災者は独立した請負人であって、安衛法上の労働者ではないと主張した。

〔スレート踏み抜き災害の図〕



（水戸労働基準監督署作成）

〔スレート工事と望ましい安全対策の例〕



（水戸労働基準監督署作成）

【判旨～被告人会社による控訴棄却（有罪）～】

安衛法第 2 条第二号が定める労働者は、労基法第 9 条が定める労働者と同義であり、結局、①事業（＊当時は第 8 条に列挙されていたが、その後同条が削除され、全ての事業が対象となった（三柴注））に使用され、②賃金を支払われる者を意味する。

①について

①は、（イ）身分上の雇用関係と、（ロ）指揮監督関係に分けられ、（イ）は、請負、委任等の契約形式に囚われずに判断され、（ロ）は、具体的な業務遂行過程における指揮監督の実態に即して判断される。②も同様に、たとえ出来高払いの金員でも、その実態から労務対償性があれば賃金とみられる。殊に本件では、安全措置義務の負担が争点なので、報酬に当該安全措置の必要経費が含まれるかを実態に即して観察する必要がある（＊含まれない場合＝外形上の注文者が安全措置を負担する場合、労働者性が高まる（三柴注））。

（イ）について

被災者 T ら 3 名は、被告人会社と明確な雇用契約等を締結していなかったので、他の職場でも働けたが、本件当時まで継続して被告人会社の作業現場のみで働き、その班長（親方）となって他 2 名を抱える一方、被告人会社は、その名前入りの作業着を無償支給し、支店に職員名簿を備えて T らを登載し、T を永年勤続表彰する、T が中心になって被告人会社の現場職員から成る親睦会を組織するなど、長い間、被告人会社専属のスレート工として遇されてきた。

（ロ）について

被告人会社は、逐一契約書の取り交わしはせず、作業現場ごとに使用する資材の品名、寸

法、数量、単価、工賃等を記載した予算書を自ら作成したうえ自ら資材を調達して提供し、これに基づいて作業するよう一括指示していたので、T らに仕事の裁量などは全くなく、単に労務を提供するに過ぎなかった。

タイムカード管理こそ受けなかったが、毎朝被告人会社の支店に出向き、作業の進め方、機械の使用方法、危険防止措置等について具体的指示を受け、元請が危険防止措置を講じない場合、引き上げるよう指示され、被告人会社主催の講習を受講していた。

すなわち、事業計画、危険負担の双方で独立性は認められない。

②について

被告人会社の仕事では、毎月末、作業終了後に職人の班長が班員全体の出来高分、常雇分（最低報酬を保障するための補填）に交通費を含めて計算した工賃を請求し、被告人会社がチェックし、諸経費を控除して班長に支払い、班長から班員に配分する習わしだったが、T らの請求する工賃に危険防止費用は含まれていなかった。ただし、被告人会社の一般従業員とは支払方法が異なり、賞与・退職金がなく、公租公課は T らが負担し、労災保険等の社会保険にも加入していなかった。すなわち、支払われていた工賃には実質的に労務対償性があった。

以上のような事実関係下では、T と被告人会社の間には使用従属関係の実態が存したといえ、T を安衛法上の労働者と認めるのが相当である。

【判決から汲み取り得る示唆】

・建設現場では、伝統的に偽装請負が横行しており、特に死亡災害のような重大災害では、刑事司法でも、形式より実質をみて労働者性を判断することがある。

・判断要素として、資材調達の主体のほか、安全衛生担保の主体も考慮される。

（2）法第 14 条の「事業者」を、労働者を直接支配下に置いて指揮命令する雇用主としつつ、実際の判断では自身の道具や会計で事業を営むことを含め、「安全を確保すべき立場」にあったことを重視した例（福岡高判昭和 63 年 5 月 12 日判例時報 1278 号 161 頁（原審：熊本簡判昭和 62 年 11 月 26 日））

【事実の概要】

被告人会社は、熊本市が発注した下水道工事（本件工事）の元請（元方事業者でもある）O から工事の約半分（川尻地区と八幡地区の一定範囲）を受注した。被告人会社は従業員数 16 名、O は 5 名の中小規模の企業で、O の方が被告人会社より小規模だったが、この注文は、O が工事を落札したため、O が若干のマージンを取って、被告人会社と仕事をシェアする趣旨で行われた。

本件下水道工事全般に、水道管を埋設するために車両系建設機械を使用して地山を掘削するため、土止め支保工の組立の必要があった。よって、各作業につき、安衛法上、技能講

習を修了した作業主任者（本件では、地山掘削作業主任者及び土止め支保工作業主任者）の選任配置及び同人による指揮監督が必要だった。

被告人会社は、川尻地区には、有資格者 A を現場監督に充て、元請 O の有資格者 B から現場図面を受け取り、作業に従事させたが、八幡地区には、土木管理技師及び重機運転資格を持ち、現にこの種の工事の施工経験及び重機運転の経験を持つが、作業主任者資格を持たない C を現場監督に充て、A も同地区の施工は同人に一切を委ねた。

C が八幡地区で重機運転手不在のまま自ら重機運転及び工事指揮をし、アルバイトの D に土止め支保工の組立作業を行わせていたところ、土砂崩壊により同人が死亡する労災が発生した。

この経過を受け、国は、被告人会社とその取締役で安全管理を含む経営全般を統括していた被告人 Y を安衛法第 14 条違反で起訴し、原審も有罪と認めたが、被告人らは、本件で同条の名宛人の事業者に当たるのは元請 O だと主張し、控訴した。

【判旨〜被告人会社による控訴棄却（有罪）〜】

被告人らは、安衛法第 14 条の「事業者」は、同法の立法趣旨から、労働安全の確保の見地で作業主任者選任義務を課す対象を解釈すべきで、元請―下請労働者間に直接の雇用関係がなくても、実質的な指揮監督関係があり、元請が労働安全を確保すべき立場にあるような場合、当該元請が事業者となるべきで、本件では O が該当する旨を述べる。

しかし、同法第 14 条は、「労働法上の事業者の安全配慮義務を定めた規定であり、労働者を直接その支配下に置いてこれを指揮監督する法律関係が認められる場合において、法定の危険業務に従事させるときは、その雇用主である『事業者』に各作業主任者選任義務を負わせているものである」（＊下線は筆者が添付した）。

これを本件についてみると、【事実の概要】所掲の経緯から、被告人会社は、元請 O とは独立した作業現場で、下請会社として本件工事を遂行したのであって、「雇用する労働者の安全を確保すべき立場にあった『事業者』に該当する」ことは否定できない」。なお、本件工事では、人員、材料、機械工具等一切が被告人会社のもので、工事費用も出来高計算で、独立採算制による下請だったことがうかがわれる。

【判決から汲み取り得る示唆】

・安衛法全体ないし第 2 条ではなく、法第 14 条との関係で「事業者」の定義を考えている。逆に言えば、本法の第 14 条以外の条規では、事業者をより広く解釈できる可能性を残したとも解し得る。

・一般論では直接的な雇用関係の存在を前提にするような趣旨を述べつつ、本件に即した具体的判断では、事業者としての独立性（特に自ら労働者を指揮監督していたか）、仕事遂行上の自律性を主な論拠として、被災者の直接的な雇用主であった被告人会社が、その「安全を確保すべき立場」にあったことを重視している。

すなわち、雇用関係以外に、安全に関する情報や管理権限の有無等を考慮している。結局、本法上の「事業者」は、被告人らが主張したように、本条内外で目的論的に広く解釈できる可能性が示されたとも解し得る。

2）民事事件

・特に見当たらなかった。

3　第 3 条

3.1　条文

（事業者等の責務）

第三条　事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

2　機械、器具その他の設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を建設し、若しくは設計する者は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するように努めなければならない。

3　建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならない。

3.2　趣旨と内容

3.2.1　趣旨

本条と次条は、労災防止のためには、事業者のみならず、関係者による総合的で本質的な対策が必要との認識から設けられた。本条は、第 1 項で、それが労災防止にも結び付くという考えから、事業者に対して、快適な職場環境形成と一般的な労働条件の改善という高い目標を設定すると共に、国の施策への協力を求め、第 2 項と第 3 項で、機械安全、化学物質管理、建設安全を図るため、リスク創出者（リスク情報とそれに基づく管理権を持つ者も含む）である機械や原材料の製造・輸入者、建設物の設計・注文者に労災防止への配慮を求めた。

本法の解説書によれば、本法の規定は、

①基本的に罰則で裏付けられた最低基準規定（危害防止措置、安全衛生管理体制、安全衛生教育、健診等）、

②事業者宛の具体的な努力義務規定（産業医選任義務のない事業場での健康管理等（第 13 条の 2）、能力向上教育（第 19 条の 2）、第 20 条から第 25 条の 2 が定める基本的な危害防止措置や発がん性等の有害性が窺われる特定の化学物質の製造・取扱いに際しての健康

障害防止措置の履行支援のための技術指針（第 28 条[35]）、リスクアセスメント（第 28 条の 2）、作業管理（第 65 条の 3）、健診結果を踏まえた保健指導等（第 66 条の 7）、健康の保持増進措置（第 69 条～第 71 条）、快適職場形成（第 71 条の 2～第 71 条の 4）等）

③事業者等に宛てた一般的な責務規定（第 1 条所定の本法の目的を達するために必要となる広範かつ本質的な方策を包括的に示し、①②の根拠を提供している）

の 3 種に分かれ、本規定は③に該当する[36]。

3.2.2 内容

本条第 1 項は、第 1 条と共に、本法の目的が快適職場環境の形成という高い水準にあることを示すと共に、一般的な労働条件の改善と共に、その達成が一義的には事業者に求められることを示している。

ここで快適な職場環境とは、労働者の疲労やストレスが少なく働き易い職場を示す。具体的には、作業環境や作業自体の快適化、利用する設備の改善等も意味し、これが健康確保と共にヒューマンエラーによる事故や災害の防止に繋がると解され、平成 4 年法改正で新設された第 7 章の 2 に、その実効策が設けられた[37]。

また、ここで一般的な労働条件の改善が求められている趣旨は、まさに本法第 1 条や改正後の労基法第 42 条等により、本法が労基法の姉妹法とされたことの現れであり、「賃金、労働時間、休日などの一般的労働条件の状態は、労働災害の発生に密接な関連を有すること（都道府県労働基準局長あて労働事務次官通達「労働安全衛生法の施行について」昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）」を指している。すなわち、低賃金から、未熟練者が危険業務に従事せざるを得なくなる場合や、長時間労働による集中力の低下によるつまづきや転倒などが想定されている[38]。

第 2 項は、機械安全、化学安全、建設安全を図るため、リスク創出者である機械器具等の設備、原材料の製造・輸入者（と前者の場合設計者）、建設物の設計・建設者に労災防止への配慮を求めた。

---

[35] 第 28 条の名宛人は厚生労働大臣だが、基本的に事業者向けの技術指針の発出を求めるものである。第 3 項だけが、製造・取扱業者に向けた技術指針の発出を求めている。すなわち、事業者による有害性調査の結果報告を踏まえて講じるべき措置が行政から勧告された新規化学物質（法第 57 条の 4 第 4 項）や、新規化学物質に限らず強い有害性がうかがわれ、行政から製造・輸入、取扱い業者への有害性調査が指示された物質（法第 57 条の 5 第 1 項）、その他の発がん性が疑われる物質のうち、特定のものにつき、製造、取扱業者に向けて、大臣が健康障害防止措置を指針で定めるとしている。

[36] 労働調査会出版局編・前掲注 11）213 頁。

[37] 労働調査会出版局編・前掲注 11）211-212 頁。

[38] 労働調査会出版局編・前掲注 11）212 頁。

機械安全では、予め安全装置を組み込むこと、化学物質管理では、工場での十分な作業空間の確保や換気設備の設置等、建設安全では、建設工事上危険を生じる場合には所要の情報を提供して注意を促すこと、安全に建設できるような設計をすること等を意味する。建設物の建設者とは、その発注者[39]を指す（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。本条の趣旨を体現する最低基準規制は、第五章（機械等並びに危険物及び有害物に関する規制）に置かれている[40]。

第 3 項は、建設工事等（第 2 項の建設物の建設・設計者と異なり、建設工事以外も含まれる）の請負契約の注文者（同じく発注者に限られない）に契約内容の適正化の配慮を求めるもので、具体的には、①充分な工期の設定、②安全確保のための経費の支払い、③施行条件が変化した場合の①②の確保、④複数の工区ごとの分割発注の際の工区間の連絡調整等が該当する[41]。

本条は訓示的な規定なので、監督指導において「違反条文」として明示的に参照されることは原則としてないが、罰則付きの危害防止基準を含め、本法に通底する理念を示している[42]。本条の趣旨を直接的に具体化した例として石綿障害予防規則第 9 条が挙げられる。同条は、建築物、工作物等の解体等を行う仕事の注文者に、石綿等の使用の有無の調査、作業方法、費用や工期等について、法令遵守を妨げる条件を付さないよう配慮を求めている（ただし、配慮義務規定であり、仮に法律本法に根拠を求める場合にも罰則はない）。また、本条は、機械の包括的な安全基準に関する指針（平成 19 年 7 月 31 日付 基発第 0731001 号）の起案の基礎ともされた。同指針は、機械等の製造・輸入・流通業者が設計、製造段階で講じるべき措置と、事業者が労働者に使用させる際に講じるべきリスク調査等の措置について定めており、前者は本条第 2 項に関わること、後者は第 28 条の 2 に関わることも示唆している。

3.3　制度史

（略）

---

[39] 注文者のうち、その仕事を他の者から請け負わないで注文している者（法第 30 条第 1 項）。法第 31 条の 3 からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自身で仕事を行う場合、元方事業者に該当し得る（畠中信夫氏のご教示による）。

なお、建設業における発注者の労災にかかる民刑事上の責任については、安西愈『建設労働災害と発注者の責任』（労働基準調査会、2004 年（平成 6 年））が系統的に整理している。

[40] 労働調査会出版局編・前掲注 11）213-214 頁。

[41] 労働調査会出版局編・前掲注 11）215 頁。

[42] 森山誠也監督官の示唆による。

3.4　運用

3.4.1　適用の実際

前述の通り、本条は訓示的な規定なので、監督指導において「違反条文」として明示的に参照されることは原則としてないが[43]、例えば、厚生労働省の労働災害統計で起因物分類を見ると、第 5 章第 1 節が主な対象としていない食品加工機械、一般動力機械による指の切断、骨折等の災害が一定数あることからも、製造者への指導等の根拠とされ得る。

また、本条第 3 項は、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成 28 年法律第 111 号、通称建設職人基本法）の趣旨を体現する重要な規定であり、より強い指導（指導票の発布等）の根拠として活用される可能性はある[44]。

3.4.2　関係判例

1）刑事事件

・特に見当たらなかった。

2）民事事件

直接雇用関係になく、安衛法上、罰則付きの具体的な義務も課されていない注文者の民事上の過失責任を認めた例がある。

自身も仕事の一部を行う注文者（一次請負人）が管理する造船所内で作業をしていた下請労働者が、造船中の船舶上（甲板）の開口部から墜落死した事案につき、当該注文者は、現行法第 30 条の前身である旧労災防止団体法第 57 条の名宛人（旧法上の元方事業主：統括安全衛生管理義務者）に当たるが、統括管理義務の一環として墜落防止措置の義務があったとは言えないし、その紐付き省令が建設業等の注文者の墜落防止措置を定めていた旧労災防止団体法第 58 条（現行法第 31 条の前身）についても、その名宛人には当たるものの、当該下請（労働者）に当該開口部を使用させたと認められないので、適用されないが、当該規定の趣旨に照らし、条理上、墜落防止措置を講じる民事上の注意義務があったとした例（常石造船事件神戸地判昭和 48 年 4 月 10 日判例時報 739 号 103 頁（確定））

【事実の概要】

元請 H 社から約 2000 t の船体建設工事を請け負った造船業者である Y1 から油圧パイプのフラッシング工事（配管システムの接続完了後の配管の清掃処理）を請け負った Y2 の従業員であった亡 T は、同僚 B と共に Y2 の M の指揮監督下に入り、建設中の船体の船上（甲板）で当該工事にかかる作業中、開口部から深さ約 6m の船底に墜落し、頭蓋底骨折により死亡した。すなわち、甲板中央付近に置いた複数のドラム缶（フラッシングオイル）と

[43] 森山誠也監督官の示唆による。

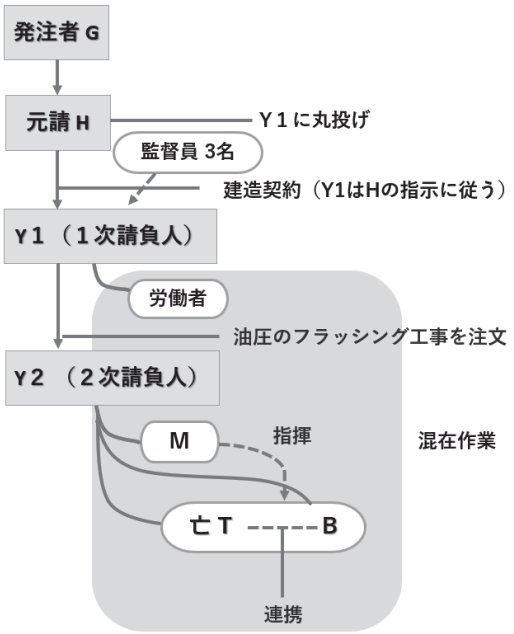
[44] 森山誠也監督官の示唆による。

そこから約 20m 離れたところに仮置きした貯蔵用タンクの間を送油するためのビニールパイプを敷いた後、ポンプを始動したが、送油が不調なため、亡 T が先導して B と共に、貯蔵タンクからドラム缶へ向けて、パイプの異常の有無を点検しながら移動中、開口部から船底に墜落し、頭蓋底骨折により死亡した。

開口部には手すり、囲い、覆い、防網はなく、看視人も設置されていなかった。

元請 H と発注者 G は、船舶建設工事中に随時監督検査等を行い、Y1 は元請 H の指示に従う旨の建造契約を締結しており、現に元請 H から監督員 3 名が常駐派遣されていた。

そこで、亡 T の遺族（X ら）が、Y らを相手方として、不法行為に基づく損害賠償請求をした。



（三柴丈典作成）

【判旨～X ら請求認容～】

Y1 は、元請 H から船体建造等を請け負い、自己の造船所内で当該工事を自ら行うと共に注文者として Y2 に一部を請け負わせ、その労働者に自身の建設物等を使用させているので、Y1 は、災防法第 57 条第 1 項（＊現行法第 30 条第 1 項に相当）の元方事業主（旧災防法では、これは統括安全衛生管理義務者を意味した。以下、発注者らによる分割発注によって、現行法第 30 条第 1 項、旧災防法第 57 条第 1 項所定の統括管理義務を負う者が複数生じる場合に、指名を受けてその履行責任を負う者を「統括安全衛生管理義務者」という）に当たるが、元請 H は、（＊純粋な丸投げ業者なので、）これに該当しない。

また、Y1 は、災防法第 58 条第 1 項（＊現行第 31 条第 1 項に相当）の注文者にも当たる。同条第 1 項所定の「注文者」が元請 H に限らないことは、同条第 2 項の「注文者」が

元請に限らないことから明らかである[45]。

よって、Y1 には同法第 57 条第 1 項（現行法第 30 条第 1 項に相当）に基づく統括管理義務があるが、同義務から本件甲板上の開口部に墜落防止措置を講ずべき義務が生じるとは解しがたい。同法第 58 条第 1 項（これを具体化した同法施行規則第 30 条第 1 項第 1 号が、同法条所定の注文者が関係請負人の労働者に使用させる建築物等が作業床、物品揚卸口、ピット、坑又は船舶のハッチであって、高さが 2m 以上で墜落危険がある場所には、囲い、手すり、覆おおい等を設けるべきことを規定していた）はあるが、Y1 が Y2 に本件甲板開口部を使用させた証拠はないから[46]、本件でその義務があったとは言えない。

しかし、災防法の元方事業主、建設物等を使用させる自ら仕事を行う注文者の義務は、条理上認められる義務を労災発生防止の見地から積極的に、その違反には災害が発生しなくても刑事制裁することとして明文化したものに過ぎず、災防法の右規定の趣旨からしても、Y1 には、条理上、本件甲板開口部に墜落防止措置を講ずべき義務があった。

Y2 は、開口部のある甲板上で労働者を作業させる以上、労基法第 42 条（及びそれに紐づく安衛則第 111 条第 2 項）により、囲い、手すり、覆い等の墜落防止措置を講じる義務がある。Y2 は、客先の設備については危害防止の権限を与えられていないので当該義務はないというが、右防止義務を負うのは、使用者が所有・管理しているものに限られない。災防法上の墜落防止措置義務が注文者にあったとしても、個々の使用者が本来有する労基法上の義務は免除されない。

【判決から汲み取り得る示唆】

旧災防法第 57 条第 1 項（現行法第 30 条第 1 項に相当。場所の管理目的）が設定しているのは一の場所における元方事業者の統括管理義務であるため、元方事業者自らが墜落防止措置を講じる等の義務は導かれ難い。

他方、旧災防法第 58 条第 1 項（現行法第 31 条第 1 項に相当。物の管理目的）の定めは、自身も仕事の一部を担う最先次の注文者を名宛人としていた。すると、おそらく仕事を概ね丸投げしていた元請 H は元方に当たらず、自ら仕事を行っていた Y1 に適用されることとなる。同条は、同人に旧災防法第 57 条（第 30 条に相当）より直接的な措置を義務づけて

---

[45] この判示の趣旨はよく分からない。旧災防法第 58 条も、それを引き継いだ現行法第 31 条も、自ら仕事を行う最上位の注文者のみを義務主体としているため、元請 H が丸投げ事業者なら、それに該当しないはずだからである。

[46] たしかに、当時の労災防止団体法第 58 条第 1 項（現行安衛法第 31 条第 1 項に相当）では、既に、建設物等を関係請負人の労働者に使用させる場合の労災防止措置を義務づけていた。もっとも、当時から関係請負人「の労働者」に使用させる場合としていたので、この判決の表現はやや不正確であろう。もっとも、関係請負人に使用させなかったこと＝関係請負人の労働者に使用させなかったこと、という理解はできる。

いる。しかし、関係請負人の「労働者に使用させる建設物等」の安全確保（物の管理）を目的としており、紐づく規則もその前提をとっているため、そもそも関係請負人に使用させたといえない場合、同条は適用され得ない。ただし、その条規の趣旨、すなわち自ら仕事の一部を行うため、仕事をめぐる種々の事情を承知し、したがってリスクに関する情報や権限を持つ上位の注文者に、所要の労災防止措置を講じさせようとした趣旨は、条理として、民事上の注意義務に反映される。

4　第 4 条

4.1　条文

〔＊労働者の責務〕
第四条　労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。

4.2　趣旨と内容

4.2.1　趣旨

第 3 条と共に、安全衛生の達成は、事業者への諸措置の義務づけのみでは果たされず、関係者の協働、特に労働者自身の積極的関与が必要との考えから設けられた規定である。

4.2.2　内容

本条は、「その他の関係者」が実施する労災防止措置に労働者が協力するよう求めている。これは、一義的には、前条（第 3 条）が、労災防止措置等の主な名宛人を事業者としつつ、機械器具、有害物等の製造流通業者、建設物の設計者、注文者等に、労災防止等のための配慮を求めたことを受けているように思われるが、より広く、国、地方公共団体、労働災害防止団体、労働組合など、当該労働者の労災防止活動を行う者全てを想定している。

安衛法上、労働者への具体的な義務付けは、第 26 条（事業者による基本的な危害防止措置に関する規定：第 20 条（機械等、爆発物等の危険物等、電気等の物的危険の防止措置）、第 21 条（第 1 項：掘削、荷役等の作業方法に起因する危険防止措置、第 2 項：落下・土砂崩壊など場所等に係る危険防止措置）、第 23 条（通路安全から風紀に至る作業場の環境保全措置）、第 24 条（不安全行動等の作業行動に起因する災害防止措置）、第 25 条（急迫危険の際の退避措置）、第 25 条の 2 第 1 項（建設業等の仕事での爆発・火災等の際の救護措置の二次災害の防止措置）に基づき事業者が講じる措置への対応）、第 32 条第 6 項（法第 30 条（特定元方事業者による統括管理）、第 30 条の 2（製造業等元方事業者による部分的統括管理）、第 30 条の 3（建設業等元方事業者による爆発・火災等の際の救護）、第 31 条（最先次の注文者による建設物等にかかる労災防止措置）、第 31 条の 2（化学物質等への

ばく露危険作業にかかるリスク関連情報の提供）により元方事業者らが講じるべき措置や、第 32 条第 1 項から第 6 項に基づき、これらに対応して請負人らが講じる措置に対応する義務）、第 66 条第 5 項（各種法定健診の受診義務等）、第 78 条第 3 項・第 79 条（労使双方の特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画の順守義務）等で図られ、それぞれ安衛則等の紐づき規則で具体化されている（ただし、第 32 条第 6 項の紐づく規則規定はない）本条は、それらの規定の趣旨を集約的に体現したものともいえよう。

なお、以下の通り、2022 年 10 月時点で安衛則には全体で 1109 条 1659 項の定めがあり、そのうち労働者等（安全管理者等、通常は労働者が就任するものも含む）を名宛人とするものは 160 個あった（笹井健司氏他調べ）。

名宛人	条項数
事業者等	1,047
労働者等	160
元方事業者等	34
注文者、発注者等	29
行政官庁、行政官等	28
医師、産業医等	12
請負人等	6
その他	56
明記なし	287
合計	1,659

（笹井健司氏他調べ）

4.3　運用

4.3.1　適用の実際

・違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf，最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日）にも、是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）にも、本条の集計は見当たらない。

4.3.2　関係判例

・本条に直接言及する例は見当たらなかったが、民事判例において、発生した労災に過失相殺を認めた例については、安西愈『そこが知りたい！労災裁判例にみる労働者の過失相殺』

（労働調査会、2015 年（平成 27 年））が系統的に整理している。

これによれば、8 割から 8 割 5 分の過失相殺がなされたケースとしては、①危険が明白重大な場所等であるにもかかわらず労働者自身がきわめて軽率な危険発生行為をして被災した場合、②明らかに被災者自ら重大災害の危険のある行為を故意的かつ軽率に行って被災した場合、③車両の荷台から建設車両を降ろす際、危険が予測されるのに飛び乗る等極めて危険な行為を軽率に行って被災した場合、④高血圧症による脳内出血、うつ病による自殺、頸肩腕症候群等についての安全配慮義務に関し、本人の私生活や内面的な原因の寄与が重大であった場合（高血圧症でありながら、治療の懈怠と使用者からの「ふるまい酒」を控えなかったこと、自殺以外の解決方法が十分にありながら性格等によって自殺を選択したこと等）等が挙げられる。

1 割程度の過失相殺しかなされなかったケースとしては、①崩壊危険現場で使用者の管理措置の不備と明らかな危険状況に対する労働者の注意不足が協働して被災したような場合、②車両の通行や荷物・材料の運搬が頻繁な場所で、他の車両等に注意を払わないで後ろ向きや下向き等で作業をしていて被災した場合、③高所など危険性の高い場所で使用者が防止措置を怠る一方、被災者も被災に繋がり得る不安全行動をとった場合等が挙げられる。

すなわち、使用者側に安衛法令違反等の過失があれば、概ねその責任が大きく認められることを原則として、使用者側は軽過失（一定の措置を講じていた等）ながら、被災者の故意や重過失が災害に寄与した事案においてのみ、大きな過失相殺等の損益相殺がなされる傾向が窺われる。

5　第 5 条

5.1　条文

（＊一の場所でのジョイントベンチャーにおける事業者に関する規定の適用）

第五条　2 以上の建設業に属する事業の事業者が、一の場所において行われる当該事業の仕事を共同連帯して請け負つた場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、そのうちの 1 人を代表者として定め、これを都道府県労働局長に届け出なければならない。

2　前項の規定による届出がないときは、都道府県労働局長が代表者を指名する。

3　前二項の代表者の変更は、都道府県労働局長に届け出なければ、その効力を生じない。

4　第一項に規定する場合においては、当該事業を同項又は第二項の代表者のみの事業と、当該代表者のみを当該事業の事業者と、当該事業の仕事に従事する労働者を当該代表者のみが使用する労働者とそれぞれみなして、この法律を適用する。

5.2　趣旨と内容

5.2.1　趣旨

一の場所でジョイントベンチャーが行われる場合に、事業者として本法上の安全衛生確保の義務を負う者の明確化を図った規定である。

5.2.2　内容[47]

ジョイントベンチャーは、本来、1 つの建設業者のみでは技術、資金等の面で請け負い難い大規模／専門的な工事を、複数業者が共同連帯することで請け負えるようにするもので、建設業者側のイニシアチブで、自主的に代表者を決定して工事を請け負う形式であり、アメリカから日本に導入されたものである。しかし、日本では、複数企業で仕事を分け合うことを目的とする例が増えてきている。

大別すると、全構成企業が資金、人員、機械等を分担して新組織をつくり、合同計算により工事を行う共同施工方式（甲型）と、各構成企業が、場所的、時間的に[48]工事を分割し、共通経費を担うほか、分担箇所を財務と仕事の両面で独立的に施工する分担施工方式（乙型）があり、本条は、労災防止措置の義務を負担する事業者が不明確となり易い前者を対象に、そのうち 1 事業者を代表者として、安全衛生確保の責任の所在の明確化を図ったものである[49]。

代表者は、共同体構成企業間での話し合いで決定されるが、出資割合その他工事施工上の責任の程度を考慮して行う必要がある（安衛則第 1 条第 1 項）。代表者は、工事開始の 14 日前までに共同企業体代表者届（安衛則様式第 1 号）により、所轄労基署長経由で都道府県労働局長に届け出なければならない（安衛則第 1 条第 2 項及び第 4 項）。この届出がなされない場合には、都道府県労働局長が代表者を指名する（本条第 2 項）。この届出は効力発生要件なので、届け出られるまでの事業者としての義務は、個々の共同企業体構成員が負う。

代表者の変更は、共同企業体代表者変更届（安衛則様式第 1 号）を所轄労基署長経由で都道府県労働局長に届け出て行わねばならない（安衛則第 1 条第 3 項及び第 4 項）。代表者変更でも、届出が効力発生要件なので、当該届出まで、変更前の代表者が事業者としての義

---

47 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））217-220 頁。

48 昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号は、時間的分割も分担施工方式に該当する旨明言している。

49 民法上の典型契約の 1 つである任意組合（民法第 667 条～第 688 条）の一種との見解がある（畠中前掲書（2019 年（令和元年））61 頁）。確かに、共同出資で成り立ち、法人格はないが、ある程度団体の維持を支持する法理（組合の権利義務につきメンバーは無限責任を負い、一部メンバーの債務不履行を理由に別のメンバーが組合契約を解除したり自身の債務を履行しないことを許されない等）が妥当する限り、そうした理解が適当だろう。

務を負う。

代表者が定まると、その者のみが、その共同企業体の事業者としての義務を負い、その共同企業体の労働者（その共同企業体自体が雇用する労働者及び、共同企業体構成企業が雇用する労働者であって、当該一の場所で作業させる労働者）は、全て当該事業者の労働者とみなされる。共同企業体の存続中に生じた事案については、その解散後も、当該代表者が本法に基づく責任を負う。

なお、当該代表者が法第 15 条所定の特定元方事業者に該当する場合、法第 29 条（関係請負人及びその労働者による法令順守の指導等）、第 30 条（一の場所での混在作業にかかる統括管理等）等の義務を負う。本条は、当該代表者に事業者責任を負わせるものだから、この場合、当該代表者は、当該一の場所で就労する自身ないし共同事業者の関係請負人の労働者全て（法の解釈によっては一人親方等も含む）に対して、事業者としての責任と元方事業者としての統括管理責任の双方を負うことになる。

分割発注にかかる法第 30 条第 2 項は、本条の定めを多分に援用している。分割発注は、一部の発注先に廉価で工事を発注できる等の事情から、発注者がイニチアチブを取り、工事を分割して複数の業者に発注する形式だが、発注者や元請等の建設業者が、両者のメリット、デメリットをどう考えて法形式を選択しているかに、監督官は関心を持っているという。第 5 条にも第 30 条第 2 項・第 3 項にも罰則は付されていないし、いずれも行政に届け出がなされて初めて法的効力を生じる点も変わらないが、監督行政の視点では、これらの法形式（の選択）が発注者、建設業者の安全管理その他建設工事の業務に具体的に与える影響に関心を持っているという [50]。

本書の基礎となった研究プロジェクト（厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典））で元建設会社社員で現在は技能講習等で講師を務める方に伺ったところ、ジョイントベンチャーの選択は、概ね工事完成の保証と業者の育成を目的としている。後者は、主に行政が地元のゼネコンを育成するために、公共工事の発注に際して大手ゼネコンと共同させるパターンが多い。メリットは、そうした面のほか、工事費用を値上げし易いこと、デメリットは、特に同規模業者同士の共同だと連携がうまくいき難いこと、逆に、大手ゼネコンに地元業者の組み合わせでは、後者の社員が非人間的に扱われ易いこと等である。他方、分割発注の選択は、本来、分野ごとに専門性の高い業者に請け負わせることが目的だが、共同企業体で生じがちな上下関係を避ける目的をもつこともあるという [51]。

---

[50] 匿名の監督官の示唆による。

[51] 建設業界の慣行は、長門昇、㈱建設経営サービス『よくわかる建設業界』（日本実業出版社、2006 年（平成 18 年））等に詳しく示されている。

5.3　運用

5.3.1　適用の実際

違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf，最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日）にも、是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）にも、本条の集計は見当たらない。

なお、届出用紙は、【図 1（共同企業体代表者（変更）届）】を参照されたい。

5.3.2　関係判例

見当たらなかった。

二　結語

本法第一章総則（第 1 条から第 5 条）は、ジョイントベンチャーにおける事業者責任の負担配分を定め、やや技術的な色彩を持つ第 5 条や定義規定（第 2 条）を除き、本法全体が果たそうとする目標を示したものである。すなわち、その担保を図る規定の整備の度合いや方法、強制の程度、実現可能性は、個別規定に委ねたプログラム規定である。よって、全体に大風呂敷を広げていて、法制定から 50 年以上を経た現在でも十分通用する羅針盤の役割を果たしている。

第 2 条の定義規定でも、作業環境測定の定めは、第 65 条以下や作業環境測定法が定めるものよりも適用対象が広く、目指すべき方向を示した大風呂敷であることに変わりない。

もっとも、基本規定としても、現段階で見直しの必要は生じていると思われる。

総じて、定めの要求水準は高く、今もかなり通用するが、適用対象が窮屈になって来ている。

すなわち、第 1 条や第 3 条によく示された定めの要求水準は、労災防止から積極的な安全と健康の確保を含み、当初から快適な作業環境形成（平成 4 年の法改正で職場環境形成に修正）を含むなど高水準で、現在も通用する。ただし、健康が英語でいう health（身体的な面を重視した健康障害防止）からより広範囲でレベルの高い wellbeing（身体的、精神的、社会的に完全な健康状態）に近い意味で捉えられるようになっている昨今、質的性格が強まっており、個人や組織の価値観等によっても評価が変わり得る。喫煙、血液検査結果、睡眠等は、ある程度の量的指標による管理が必要だろうが、労働時間、ストレス、飲酒等は、一義的な量的指標で善し悪し判定するのが適当か、検討が求められる。その際、客観的健康指標の開発と共に、個人と組織の自律的決定を考慮した健康施策の視点が求められよう。

他方の適用範囲は、現在の定めは、やや限界状況にあると思われる。第 1 条の保護対象、第 2 条の労働災害の定義の対象、第 2 号・第 3 号の定義の対象、第 3 条の名宛人、第 4 条の名宛人が、事業者か労働者に絞られているが、リスクの情報と管理権限を持つ者が、その

管理の責任を負う方向に舵を切るべきであろう。

すると、その原則を相当程度体現している第 3 条の第 2 項と第 3 項が、それぞれ製造業と建設業のみを適用対象としていることも見直しの対象となるだろう（現に後者は見直しが検討されている〔厚生労働省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書」〈令和 5 年 10 月〉3-2(2)〕）。

【図 1（共同企業体代表者（変更）届）】

様式第1号(第1条関係)

共同企業体代表者(変更)届

<table>
<tr><td>事業の種類</td><td>※共同企業体の名称</td><td colspan="2">※共同企業体の主たる事務所の所在地及び仕事を行う場所の地名番号
電話(　　)</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>発注者名</td><td></td><td>工事請負金額</td><td></td></tr>
<tr><td>工事の概要</td><td></td><td>工事の開始及び終了予定年月日</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">※代表者職氏名</td><td colspan="2" rowspan="2">新
旧(変更の場合のみ記入)</td><td>※変更の年月日</td></tr>
<tr><td></td></tr>
<tr><td>※変更の理由</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>仕事を開始するまでの連絡先</td><td colspan="3">電話(　　)</td></tr>
</table>

※　　年　月　日

※　　労働局長殿

※共同企業体を構成する事業者　職　氏名

備考

1　共同企業体代表者届にあつては、表題の(変更)の部分をまつ消し、共同企業体代表者変更届にあつては、※印を付してある項目のみ記入すること。

2　「事業の種類」の欄には、次の区分により記入すること。

水力発電所建設工事　ずい道建設工事　地下鉄建設工事　鉄道軌道建設工事　橋梁(りょう)建設工事　道路建設工事　河川土木工事　砂防工事　土地整理土木工事　その他の土木工事　鉄骨鉄筋コンクリート造家屋建築工事　鉄骨造家屋建築工事　その他の建築工事又は設備工事

3　この届は、仕事を行う場所を管轄する労働基準監督署長に提出すること。

労働安全衛生法第 6 条から 9 条の逐条解説

大藪 俊志　　佛教大学社会学部公共政策学科・教授
近藤 龍志　　労働基準監督官

一　逐条解説

１．第 6 条から第 9 条まで

１．１　条文

（労働災害防止計画の策定）
第六条　厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項その他労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画（以下「労働災害防止計画」という。）を策定しなければならない。
（変更）
第七条　厚生労働大臣は、労働災害の発生状況、労働災害の防止に関する対策の効果等を考慮して必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害防止計画を変更しなければならない。
（公表）
第八条　厚生労働大臣は、労働災害防止計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。
（勧告等）
第九条　厚生労働大臣は、労働災害防止計画の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるときは、事業者、事業者の団体その他の関係者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができる。

１．２　趣旨

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

労働災害防止計画制度は、労働災害の防止に関する総合的・計画的な対策の推進を図る（第 1 条）ため、国（厚生労働大臣）が長期的な展望に基づき労働災害の防止に関する包括的・一体的な計画を策定し、具体的な施策を講ずるとともに、事業者などの関係者に労働災害の防止に関する指針を周知することにより自主的な労働災害防止活動への

取組みを促し、行政と関係者が一体となって労働災害の防止対策を総合的かつ効果的に推進することを目的としている[1]。限られた行政資源を、立法から現場運用に至る安全衛生政策に、諸状況に応じて効率的に投入、配分するための計画ともいえる[1]。

労働災害防止計画は、行政計画として法令の抽象性を補い政策を具体化する性格を有する一方、未だ法整備がなされていない事項について労働災害防止計画に定め、計画に基づき具体的な法令を整備することもある。行政計画は、政策目標の実現に向けた手段を体系化する行政技術の一種であるが、労働災害防止計画制度では、計画期間における労働災害の減少目標や計画を推進するための具体的方策（主要な労働災害防止対策）などを明記し、計画の内容を地方支分部局（都道府県労働局・労働基準監督署）の行政運営方針や、関係団体（労働災害防止団体など）の労働災害防止活動に反映させることを通じて、計画的・効果的な労働災害防止の取組みを実施している（一例として、【図 1（沖縄労働局による災防計画展開の例）】を参照されたい）。また、目標達成のために必要であれば労働災害防止計画に基づき法令改正も行われる[2]。（1988（昭和 63）年の労働安全衛生法改正法案の国会審議において、当時の中村太郎労働大臣は「労働災害防止対策の一層の充実と健康の保持増進対策の推進を図るため、新たな労働災害防止計画を策定するとともに、この計画の効果的な推進が図られるよう、労働安全衛生法の改正法案を今国会に提出することとしております。」と答弁している。）

１．３　沿革

労働災害を効果的に防止することを目的とする長期計画の取組みは、1958（昭和 33）年に策定された「産業災害防止総合五ヵ年計画」に端を発する。計画策定当時の労働災害の状況をみると、労働災害による死者は 5,612 人、休業八日以上の死傷者数は約 40 万人に達し（いずれも 1957（昭和 32）年の数値）、とりわけ中小企業における災害の急激な増大（1957 年の死傷年千人率は 1952（昭和 27）年当時と比較して 49％の増）が懸念されるところであり、政府は「産業災害防止総合五ヵ年計画」を策定することにより、5 年後の労働災害発生件数の半減を目標として掲げた[3]。

また、政府は産業安全に関する有識者で構成される臨時産業災害防止懇談会を設置（1958（昭和 33）年 9 月）し、同懇談会は、「産業災害防止対策に関する意見書」（産業災害防止計画の樹立促進、重大災害防止対策、中小企業災害防止対策、産業安全教育、法令の検討整備、広報活動、行政能率の改善、鉱山災害防止対策に関する 8 項目を内容とする）を総理大臣に手交（11 月）した[4]。

しかしながら「産業災害防止総合五ヵ年計画」の策定以後の労働災害の発生状況をみると、1957（昭和 32）年と 1962（昭和 37）年の時点との比較では、百人以上の事業場の休業一日以上の度数率が 23. 26 から 15. 46 に、年千人率では 50. 6 から 36. 2 にそれぞれ減

[1] 三柴丈典氏による。

少していたものの、死傷者数をみると約 70 万 9 千人から約 79 万 4,200 人に増大していた[5]。

このような状況に対し、産業災害防止対策審議会（先の臨時産業災害防止懇談会を発展的に解消して 1959（昭和 34）年に設置された政府の諮問機関）は、新たな計画の策定などを含む答申を行い、これを受けて「新産業災害防止五ヵ年計画」が閣議了解された（1962（昭和 37）年 10 月）。この 1963（昭和 38）年から 1967（昭和 42）年までを計画期間とする新たな五ヵ年計画では、1961（昭和 36）年時点における死傷千人率 21. 05 を 12. 3 にまで概ね半減することを目標に定め、具体的な対策としては、事業場の自主的安全活動の促進、組織・設備環境の整備・改善、標準作業方法の確立、安全教育の徹底などを進めることとしていた[6]。

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

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

第七条（勧告等）

労働大臣は、基本計画又は実施計画の円滑な実施のために必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができる。

「労働災害の防止団体等に関する法律」に基づき、1968（昭和 43）年 4 月に第三次の五ヵ年計画に当たる労働災害防止基本計画が策定され、同計画では、屋外産業や中小零細企業などの重点業種の明示、災害原因の科学的究明、機械設備の本質的安全化、職業病対策の強化といった重点施策が明記された[7]。

その後、1972（昭和 47）年の労働安全衛生法の制定を受け、現在の「労働災害防止計画」の制度（五ヵ年の基本計画と毎年策定される実施計画を一本化し、国としての重点施策を明示したもの）がスタートし、今日に至る。

１．４　内容

１．４．１　第 6 条

第 6 条中「労働災害の防止のための主要な対策」には、安全衛生管理計画の策定、安全衛生管理体制の整備、安全衛生事前評価の実施、生産設備の安全化、適正な作業方法の確立、安全衛生教育の実施、安全衛生意識の高揚などに関する事項が含まれ、「その他労働災害の防止に関し重要な事項」としては、労働災害の動向、労働災害の減少目標、労働災害の防止に関し重点を置くべき業種及び労働災害の種類などの事項が挙げられる[8]。

内容は他の行政計画等から影響を受けることがあり、また労働災害防止計画が他の行政計画等に影響を与えることがある。例えば 1987（昭和 62）年 2 月 24 日に閣議決定された「エイズ問題総合対策大綱」を踏まえて、第 8 次労働災害防止計画（計画期間：1993（平成 5）年度～2007（平成 9）年度）においてエイズ問題が取り上げられた。また、第 12 次労働災害防止計画（計画期間：2013（平成 25）年度～2017（平成 29）年度）で「平成 29 年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする」という目標を掲げていたが、これは「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（2018（平成 30）年 7 月 24 日閣議決定）の目標の元となっている[9]。

１．４．１．１　骨子作成

労働災害防止計画の骨子は厚生労働省安全衛生部計画課が中心となって作成される。この時、本省の各課及び都道府県労働局からも意見を聴いて作成する。なお、労働災害防止計画は厚生労働大臣が策定するものであるが、厚生労働省で作成した骨子について各省庁と協議が行われ、時には業所管省庁から厳しい意見出しが行われることもあるという。

各省協議は財務省に対しても行われるが、計画の内容について財務省から意見出しが行われることはほとんどない。ただし、労働災害防止計画に基づく事業を行う場合、当該予

算は毎年度の概算要求事項に含まれるが、概算要求の際には財務省による査定が細かく行われる。労働災害防止計画に基づく事業は主に労災保険料により運営される「社会復帰促進等事業」により実施されている。これは特別会計に当たるが、特別会計でも、概算要求に基づく財務省の査定を受けることに変わりはない。事業の内容には、補助金や助成金、教育や研修、調査研究などのほか、施設運営費も含まれる。

例えば 1977（昭和 52）年の労働安全衛生法改正により新規化学物質の有害性調査制度が設けられ（法第 57 条の 4）、国も既存の化学物質等の有害性調査にあたるものとされた（法第 58 条など）。法改正を受け、第 5 次労働災害防止計画（計画期間：1978（昭和 53）年度～1982（昭和 57）年度）にも化学物質の有害性調査について国が調査研究等を行うことが定められたが、当時そのような施設を労働省（当時）は持っていなかったため、当該施設の土地購入費等を 1988（昭和 53）年度の概算要求に盛り込み、何度か大蔵省（当時）と折衝を行った結果予算が認められた。（なお、この時に設立された施設が日本バイオアッセイ研究センターである。）

１．４．１．２　労働政策審議会

厚生労働大臣は、労働災害防止計画の策定に当たりその内容の適正を期するため、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。骨子の作成後、労働政策審議会安全衛生分科会で審議が行われる。労働政策審議会へ諮るのと並行して業界団体等へ説明を行う場合もある。

近年の労働政策審議会の審議状況は、計画期間最終年の 6～7 月頃に当期の計画の評価が行われ、その後に次期計画案の審議が行われ、おおむね年内に大筋の合意があり、翌年 2 月頃に厚生労働大臣から労働政策審議会への諮問と労働政策審議会から厚生労働大臣への答申があるというスケジュールとなっている。なお、労働政策審議会での議論はおおむね半年間であるが、労使の対立が大きい事項などその期間で意見が一致しない場合があり、その際は労働災害防止計画に今後の検討課題とする旨を記載し、計画策定後に労働政策審議会で当該事項について改めて検討することもある[10]。

労働災害防止計画の計画期間の最終年に当期計画の評価が行われ、その後に次期計画の策定の議論が行われるため、最終年の実績は次期計画には反映されない。この点について厚生労働省は、労働災害防止活動に空白があってはならず、途切れなく労働災害防止計画を更新することで空白期間を生じさせることなく労働災害防止活動を行うため、最終年の実績が次期計画に反映できないことはやむを得ないとの認識を示している[11]。

１．４．１．３　鉱山

鉱山に関する保安（鉱山保安法第 2 条第 2 項及び第 4 項の規定による鉱山における保安（衛生に関する通気及び災害時の救護を含む。））に関しては、経済産業大臣が中央鉱山保安審議会の意見を聴いて労働災害防止計画を策定（又は変更）し、公表することとされている（労働安全衛生法第 114 条第 1 項の規定に基づく）[12]。

１．４．２　第７条

労働災害防止計画の策定後、計画策定時の基盤となる事情が変動し、計画の内容が適当でなくなった場合には、労働災害の発生状況、労働災害の防止に関する対策の効果を考慮して厚生労働大臣は労働災害防止計画を変更しなければならない[13]。現在までに計画期間中に計画を変更したことはないが、計画を変更する場合には、計画策定時と同様に労働政策審議会の意見を聴く必要がある。

１．４．３　第８条

労働災害防止計画は、事業者、労働災害防止団体などの関係者が取り組む労働災害防止活動の指針となるものであり、関係者に広く周知徹底される必要がある。そのため厚生労働大臣は、労働災害防止計画を策定する場合、計画を変更する場合には、遅滞なくこれを公表しなければならない。公表の形式は特に規定されていないが、実務上官報に掲載することにより公表されている[14]。

１．４．４　第９条

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

第 9 条中「労働災害防止計画の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるとき」には、計画が示す目標や方向性と、事業者などの関係者が取り組む労働災害防止対策の実施状況との間に齟齬が生じ、関係者に対して対策の変更等を求める必要が生じる場合などが想定され、「関係者」には、労働災害防止団体、労働組合、関係行政機関（各府省庁、地方公共団体）などが含まれる[15]。

例えば、第 12 次労働災害防止計画（計画期間：2013（平成 25）年度～2017（平成 29）年度）において、2012（平成 24）年と比較して 2017（平成 29）年までに労働災害による休業 4 日以上の死傷者数を 15%以上減少させるという目標を掲げており、休業 4 日以上の死傷災害の中で転倒災害が最も件数が多かったため、厚生労働省は 2015（平成 27）年に「STOP！転倒災害プロジェクト 2015」を実施し、それを発展・継続する形で 2016（平成 28）年から「STOP！転倒災害プロジェクト」を開始した。しかし依然として転倒災害件数が増加傾向を示していたため、計画期間を過ぎた 2018（令和元）年 6 月 17 日に、厚生労働省労働基準局安全衛生部長から各災防団体の長あてに基安発 0617 第 2 号「転倒災害の防止に向けた取組について（協力要請）－「STOP！転倒災害プロジェクト実施要綱」改正による転倒災害の防止－」を発出している。

なお、12 次防策定時の担当者によると、「STOP！転倒災害プロジェクト」は第三次産業対策であったという。すなわち、12 次防策定時に第三次産業の労働災害発生件数が増加

傾向にあったため、12 次防で初めて第三次産業を重点業種とした。ところが第三次産業は安全衛生に対する意識が低く、労働基準監督署の職員が事業場を訪れても安全衛生の担当者がいない（一時的な不在ではなく担当者自体がいない）など[16]、従来の製造業対策や建設業対策とは異なるアプローチが必要であった。そこで第三次産業でも身近な転倒災害を切り口にしたという。

二　考察と結語

労働災害防止計画制度は、先行研究である「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」が明らかにした労働安全衛生法の特徴である「行政による監督指導的・支援的役割」を表す制度であり[17]、労働安全衛生法の実効性を確保するための手段の一つとしても位置付けられる[18]。

また、労働災害防止計画は、行政計画（代表的な事例として国土計画（国土形成計画など）や職業安定行政における雇用対策基本計画などがある）としての性格を有する。行政計画は、目標を定立し、その目標を実現するための諸手段を総合して体系化するところに特徴があり、地域、対象行政部門、期間、計画体系、機能、法的効果、法律の根拠などによる分類がなされることがある[19]。行政計画は、法律の抽象性を補い政策を具体化する行政技術であるが、関係する主体を拘束する側面もあるため、計画の策定過程（と変更するプロセス）においては、審議会や公聴会において関係者の意見を聴き、調整を図る必要も生じる[20]。そのため労働災害防止計画の策定（と変更）に際しては、公益代表委員・労働者代表委員・使用者代表委員の公労使三者で構成される労働政策審議会の意見を聴くことが必要とされている（労働安全衛生法第 6 条及び第 7 条）[21]。一方で、労働災害防止計画に基づく法令改正が行われるなど、労働災害防止計画は既存の法令からある程度独立した内容を定めることができ、労働災害防止のために労働行政が定める中長期的な行動計画であるといえる。また、労働災害防止計画の内容（具体的な施策）は、厚生労働省が毎年度策定する「地方労働行政運営方針」に基づき、各都道府県労働局が管内の事情を反映した方針を策定することにより、計画的に実施されている[22]。

表 1　労働災害防止計画の変遷（抄）

1.「産業災害防止総合 5 ヵ年計画」（第 1 次労働災害防止計画）

⑴　計画期間

1958（昭和 33）年度～1962（昭和 37）年度

⑵　労働災害の減少目標

当時の労働災害の増加傾向からみて 5 年後に予想される災害発生件数（死傷件数）を半減（86 万件から 43 万件へ）させるとともに、1,100 億円の経済的損失を防止する。

⑶　計画期間中の主要施策等

「ボイラ及び圧力容器安全規則」制定（1959（昭和 34）年）

「電離放射線障害防止規則」制定（1959（昭和 34）年）

「四エチル鉛等危害防止規則」改正（1960（昭和 35）年）

「有機溶剤中毒予防規則」制定（1960（昭和 35）年）

「高気圧障害防止規則」制定（1961（昭和 36）年）

「クレーン等安全規則」制定（1962（昭和 37）年）

⑷　計画期間中の労働災害の状況

1958（昭和 33）年　死亡者数：5,368 人　死傷者数：401,760 人（休業 8 日以上）

1962（昭和 37）年　死亡者数：6,093 人　死傷者数：466,126 人（休業 8 日以上）

2.「新産業災害防止総合 5 ヵ年計画」（第 2 次労働災害防止計画）

⑴　計画期間

1963（昭和 38）年度～1967（昭和 42）年度

⑵　労働災害の減少目標

1961（昭和 36）年における労働者 1,000 人当たり死傷発生率（21.05）を、計画期間中に概ね半減（12.30）させる（1967 年において見込まれる休業 8 日以上の災害発生件数約 63 万件を約 36 万件にとどめる）。

⑶　推進方策

災害防止計画の樹立、団体等（安全団体・業種団体など）における自主的活動の拡充。事業場における安全管理体制の確立、設備・環境の改善整備、作業行動の安全確保など。

⑷　計画期間中の主要施策等

「電離放射線障害防止規則」改正（1963（昭和 38）年）

「労働災害防止団体等に関する法律」公布（1964（昭和 39）年）

中央労働災害防止協会：創立（1964（昭和 39）年）

「墜落防止に関する建設業労働災害防止規程」制定（1966（昭和 41）年）

「船内荷役作業に関する港湾労働災害防止規程」制定（1966（昭和 41）年）

「陸上貨物運送事業労働災害防止規程」制定（1966（昭和 41）年）

「伐木造材作業に関する林業労働災害防止規程」制定（1966（昭和 41）年）

「鉛中毒予防規則」公布（1967（昭和 42）年）

⑸　計画期間中の労働災害の状況

1963（昭和 38）年　死亡者数：6,506 人　死傷者数：440,547 人（休業 8 日以上）

1967（昭和 42）年　死亡者数：5,990 人　死傷者数：394,627 人（休業 8 日以上）

3. 「第 3 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1968（昭和 43）年度～1972（昭和 47）年度

⑵ 労働災害の減少目標

労働災害の発生率（1968（昭和 43）年当時の度数率：11.08）を全般として計画期間中に 3 割減少させる。

⑶ 計画推進上基本となるべき事項

重点を置くべき業種等（建設、港湾荷役、林業、中小零細企業など）における労働災害防止対策、災害原因の科学的究明、機械設備の本質的安全化、職業性疾病の対策強化など。

⑷ 計画期間中の主要施策等

「四アルキル鉛中毒予防規則」公布（1968（昭和 43）年）

「ゴンドラ安全規則」制定（1969（昭和 44）年）

「特定化学物質等障害予防規則」公布（1971（昭和 46）年）

「事務所衛生基準規則」公布（1971（昭和 46）年）

「酸素欠乏症防止規則」公布（1971（昭和 46）年）

「労働安全衛生法」公布（1972（昭和 47）年 6 月）施行（10 月）

「労働災害防止団体等に関する法律」改正（「労働災害防止団体法」と改称）（1972（昭和 47）年）

「労働安全衛生規則」制定（1972（昭和 47）年 9 月）施行（10 月）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

1968（昭和 43）年　死亡者数：6,088 人　死傷者数：386,443 人（休業 8 日以上）

1972（昭和 47）年　死亡者数：5,631 人　死傷者数：324,435 人（休業 8 日以上）

4. 「第 4 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1973（昭和 48）年度～1977（昭和 52）年度

⑵ 労働災害の減少目標

特に死亡及び重大災害の減少に重点を置き、計画期間中に労働災害の発生率（1973（昭和 48）年当時の度数率：6.67）を全体として概ね 3 割減少させることを目標とする。職業性疾病（1973（昭和 48）年当時の業務上疾病件数：29,938）については、在来型の慢性疾病の新規発生を大幅に減少させるとともに、急性の中毒については発生の半減を目標とするなど。

⑶ 労働災害防止対策の進め方

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

の整備、関係行政機関との連携など。

⑷　計画期間中の主要施策等

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

「労働安全衛生規則」改正（爆発火災防止関係）（1974（昭和 49）年）

労働安全衛生法に基づく技術指針の公表（1974（昭和 49）年）

「作業環境測定法」公布（1975（昭和 50）年）

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

職業病疾病対策要綱：策定（1976（昭和 51）年）

作業環境測定基準：公示（1976（昭和 51）年）

超大型規模建設工事災害防止対策推進要綱：公表（1976（昭和 51）年）

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

総合的労働者健康管理対策の展開について：公表（1976（昭和 51）年）

セーフティ・アセスメントに関する指針：公表（1976（昭和 51）年）

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

チェーンソーの規格：公示（1977（昭和 52）年）

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

動力プレス機械構造規格：公示（1977（昭和 52）年）

⑸　計画期間中の労働災害の状況

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

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

5. 「第 5 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1978（昭和 53）年度～1982（昭和 57）年度

⑵ 計画の目標

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

⑶ 主要な労働災害防止対策

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

⑷ 計画期間中の主要施策等

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

「粉じん障害防止規則」公布（1979（昭和 54）年）

木材加工用機械災害防止総合対策：公表（1979（昭和 54）年）

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

粉じん障害防止総合対策：公表（1981（昭和 56）年）

移動式クレーン等の定期自主検査指針：公表（1982（昭和 57）年）

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

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

日本バイオアッセイ研究センター設立（化学物質の有害性調査関係）（1982（昭和 57）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

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

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

6. 「第 6 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1983（昭和 58）年度～1987（昭和 62）年度

⑵　計画の目標

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

⑶　主要な労働災害防止対策

①労働災害防止の基本的事項に関する対策の推進

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

②特定の災害・業種等における対策の推進

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

③職業性疾病の予防対策の推進

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

④中高年齢労働者の健康管理の推進

⑤産業用ロボット等に関する労働災害防止対策の推進

⑥各種施策の充実

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

⑷　計画期間中の主要施策等

日本労働安全衛生コンサルタント会：設立（1983（昭和 58）年）

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

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

粉じん障害防止総合対策推進要綱：公表（1984（昭和 59）年）

化学物質等定期自主検査指針：公表（1984（昭和 59）年）

VDT 作業のための労働衛生上の指針：公表（1985（昭和 60）年）

ボイラー定期自主検査指針：公表（1986（昭和 61）年）

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

脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準：改正（1987（昭和 62）年）

＊元々、昭和 36 年 2 月に策定され、昭和 62 年 10 月に改正され、その後、平成 7 年 2 月（平成 8 年 1 月にも追加改正）、平成 13 年 12 月、令和 3 年 9 月に改正され、今に至っ

ている。

⑸　計画期間中の労働災害の状況

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

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

7. 「第 7 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1988（昭和 63）年度～1992（平成 4）年度

⑵ 計画の目標

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

⑶ 主要な労働災害防止対策

①基本的事項に関する対策の推進

安全衛生管理を進めるための計画の策定と体制の整備、適正な作業方法の確立、安全衛生教育の充実、安全衛生意識の高揚のための創意工夫、労働時間等労働条件の適正化。

②中小規模事業場における労働災害防止対策の推進

中小規模事業場における安全衛生活動の強化、親企業等を含めた総合的な労働災害防止対策の推進。

③建設業等屋外型産業の特徴に応じた労働災害防止対策の推進

④機械設備に係る労働災害防止対策の推進

⑤第三次産業における労働災害防止対策の推進

安全衛生管理活動の促進、関係事業者団体の自主的労働災害防止活動の促進、雇用・就業形態の複雑多様化に対応した対策の推進。

⑥高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

⑦新技術の安全衛生対策の推進

事前評価体制の整備、安全衛生指針の整備、快適な事務所環境の整備。

⑧職業がん等の健康障害防止対策の推進

⑨職業性疾病予防対策の推進

作業環境管理対策の徹底、作業管理指針の作成、特殊健康診断項目の見直し、有害物対策の総合的推進、物理的障害対策の徹底。

⑩健康の保持増進対策の推進

事業場における健康の保持増進対策、産業医の職務の明確化及び活動の活性化。

⑪安全衛生の国際化への対応

海外派遣労働者に係る安全衛生対策の充実、企業の海外進出に伴う安全衛生対策の充実、国際基準等との整合性の確保。

⑫総合的な労働災害防止対策を推進するための体制の整備

行政体制の整備、研究体制の整備、教育体制の整備、労働者の安全衛生活動への参加の促進、労働災害防止団体等の活動強化、専門技術団体の活動の促進。

⑬業種別重点対策の推進。

⑷　計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生法」一部改正（健康の保持増進関係等）（1988（昭和 63）年）

事業場における労働者の健康保持増進のための指針：公表（1988（昭和 63）年）

危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針：公表（1989（平成元）年）

建築物の解体又は改修工事における石綿粉じんへのばく露防止のためのマニュアル：公表（1989（平成元）年）

粉じん障害防止対策：改正（1991（平成 3）年）

「労働安全衛生法」一部改正（快適職場の形成関係）（1992（平成 4）年）

事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針：公表（1992（平成 4）年）

化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針：公表（1992（平成 4）年）

騒音障害防止のためのガイドライン：公表（1992（平成 4）年）

⑸　計画期間中の労働災害の状況

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

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

8. 「第 8 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1993（平成 5）年度～1997（平成 9）年度

⑵ 計画の目標

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

⑶ 主要な労働災害防止対策

①基本的事項に関する対策の推進

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

②職業別労働災害防止対策の推進

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

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

④高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

⑤職業性疾病対策の推進

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

⑥化学物質等の危険有害性等の表示制度の推進

⑦心身の健康の保持増進対策の推進

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

⑧快適な職場環境の形成の促進

⑨中小規模事業場における労働災害防止対策の推進

⑩外国人労働者の増加等に対応した労働災害防止対策の推進

⑪国際化に対応した安全衛生対策の充実

⑫エイズ予防対策の推進

⑬労働災害防止対策を推進するための体制の整備等

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

⑭業種別重点対策の推進

⑷ 計画期間中の主要施策等

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

プレス災害防止総合対策：公表（1993（平成 5）年）
交通労働災害防止のためのガイドライン：公表（1994（平成 6）年）
職場における腰痛予防対策：公表（1994（平成 6）年）
「労働安全衛生法施行令」一部改正（茶石綿及び青石綿の製造禁止関連）（1995（平成 7）年）
脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準：改正（1995（平成 7）年）
＊元々、昭和 36 年 2 月に策定され、昭和 62 年 10 月に改正され、この時期に 3 回目の改正を受けた（平成 8 年 1 月にも追加改正）。その後、平成 13 年 12 月、令和 3 年 9 月に改正され、今に至っている。
職場におけるエイズ問題に関するガイドライン：公表（1995（平成 7）年）
職場における喫煙対策のためのガイドライン：公表（1996（平成 8）年）
熱中症予防対策：公表（1996（平成 8）年）
「労働安全衛生法」一部改正（健康管理の充実関連）（1996（平成 8）年）
健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針：公表（1996（平成 8）年）
動力プレスの定期自主検査指針：公表（1996（平成 8）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

1993（平成 05）年　死亡者数：2,245 人　死傷者数：181,900 人（休業 4 日以上）
1997（平成 09）年　死亡者数：2,078 人　死傷者数：156,726 人（休業 4 日以上）

9. 「第 9 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

1998（平成 10）年度～2002（平成 14）年度

⑵ 計画の目標

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

⑶ 重点対象分野における労働災害防止対策

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

①労働者の健康確保対策

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

②安全衛生管理対策の強化

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

③安全衛生行政の展開

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

⑷ 計画期間中の主要施策等

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

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

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

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

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

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

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

（2000（平成 12）年）

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

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

機械の包括的な安全基準に関する指針：公表（2001（平成 13）年）

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

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

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

⑸　計画期間中の労働災害の状況

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

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

10. 「第 10 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

2003（平成 15）年度～2007（平成 19）年度

⑵ 計画の目標

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

⑶ 重点対象分野における労働災害防止対策

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

①労働者の健康確保対策

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

②安全衛生管理対策の強化

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

③労働災害防止の支援体制の整備

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

⑷ 計画期間中の主要施策等

職場における喫煙対策のためのガイドライン：公表（2003（平成 15）年）

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

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

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

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

17）年）
「石綿障害予防規則」制定（2005（平成 17）年）
危険性又は有害性等の調査等に関する指針（リスクアセスメント指針）：公表（2006（平成 18）年）
労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の改正について：公表（2006（平成 18）年）
労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）：公表（2006（平成 18）年）
「労働安全衛生法」一部改正（長時間労働者に対する医師の面接指導関連）（2006（平成 18）年）
「労働安全衛生法施行令」一部改正（石綿含有製品の製造等全面禁止関連）（2006（平成 18）年）
製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針：公表（2006（平成 18）年）
2007 年問題に対応する IT を活用した新しい安全衛生管理手法の構築について（2007（平成 19）年）
機械の包括的な安全基準に関する改正指針：公表（2007（平成 19）年）
事業場における労働者の健康保持増進のための改正指針：公表（2007（平成 19）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

2003（平成 15）年　死亡者数：1,628 人　死傷者数：125,750 人（休業 4 日以上）
2007（平成 19）年　死亡者数：1,357 人　死傷者数：121,356 人（休業 4 日以上）

11. 「第 11 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

2008（平成 20）年度～2012（平成 24）年度

⑵ 計画の目標

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

⑶ 計画における労働災害防止対策

①自主的な安全衛生活動の促進

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

②特定災害対策

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

③労働災害多発業種対策

製造業対策、建設業対策、陸上貨物運送事業対策、林業対策、第三次産業対策。

④職業性疾病（石綿及び化学物質関係を除く）等の予防対策

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

⑤石綿障害予防対策

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

⑥化学物質対策

化学物質による労働災害の防止対策、化学物質管理対策。

⑦メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策

メンタルヘルス対策、過重労働による健康障害防止対策。

⑧産業保健活動、健康づくり及び快適職場づくり対策

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

⑨安全衛生管理対策の強化

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

⑩効率的・効果的な施策の推進

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

⑷　計画期間中の主要施策等

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

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

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

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

職場における熱中症の予防について：公表（2009（平成 21）年）

振動障害総合対策の推進について：公表（2009（平成 21）年）

「労働安全衛生規則」一部改正（プレス機械等による災害防止対策関連）（2011（平成 23）年）

動力プレス機械構造規格の一部改正（2011（平成 23）年）

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

「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」制定（2011（平成 23）年）

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

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

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

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

⑸　計画期間中の労働災害の状況

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

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

12. 「第 12 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

2013（平成 25）年度～2017（平成 29）年度

⑵ 計画の目標

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

⑶ 重点施策ごとの具体的取組

①労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化

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

②行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働による労働災害防止の取組み

専門家と労働災害防止団体の活用、業界団体との連携による実効性の確保、安全衛生管理に関する外部専門機関の育成と活用。

③社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識改革の促進

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

④科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進

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

⑤発注者、製造者、施設等の管理者による取組強化

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

⑥東日本大震災、東京電力福島第一原子力発電所事故を受けた対応

東日本大震災の復旧・復興工事対策、原子力発電所事故対策。

⑷ 計画期間中の主要施策等

職場における腰痛予防対策指針：公表（2013（平成 25）年）

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

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱：公表（2015（平成 27）年）

「STOP！転倒災害プロジェクト 2015」（2015（平成 27）年）

「STOP！転倒災害プロジェクト」（2016（平成 28）年～）

化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（化学物質リスクアセスメント指針）：公表（2015（平成 27）年）

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

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

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

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

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

安全衛生優良企業公表制度（2015（平成 27）年～）

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

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

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

シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン：公表（2017（平成 29）年）

雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項：公表（2017（平成 29）年）

「STOP！熱中症　クールワークキャンペーン」（2017（平成 29）年～）

⑸　計画期間中の労働災害の状況

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

2017（平成 29）年　死亡者数：　978 人　死傷者数：120,460 人（休業 4 日以上）

13. 「第 13 次労働災害防止計画」

⑴ 計画期間

2018（平成 30）年度～2022（令和 4）年度

⑵ 計画の目標

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

⑶ 重点事項ごとの具体的な取組

①死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

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

②過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

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

③就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

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

④疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進

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

⑤化学物質等による健康障害防止対策の推進

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

⑥企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

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

⑦安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進

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

⑧国民全体の安全・健康意識の高揚など

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

⑷ 計画期間中の主要施策等

「労働安全衛生法」一部改正（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律関連[産業医・産業保健制度改正、長時間労働者対象面接指導制度の強化等]）(2018（平成 30）年)

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱：変更（2018（平成 30）年）

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

墜落制止用器具の規格：制定（2019（平成 31）年）

過労死等の防止のための対策に関する大綱：変更（2021（令和 3）年）

⑸ 計画期間中の労働災害の状況

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

（表 1：参考文献）

労働省 / 厚生労働省「労働災害動向調査」

労働省 / 厚生労働省「業務上疾病調」

労働省 / 厚生労働省「労働基準監督年報」

労働法令協会『労働行政要覧（昭和 29 年度版～平成 13 年度版）』

全日本産業安全連合会『産業安全年鑑（1955 年～1984 年）』

中央労働災害防止協会『安全衛生年鑑（1985 年～2005 年）』

中央労働災害防止協会『安全の指標（1967 年～2019 年）』

中央労働災害防止協会『労働衛生のしおり（1974 年～2019 年）』

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

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

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

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

【図 1（沖縄労働局による災防計画展開の例）】

厚生労働省
沖縄労働局
Okinawa Labour Bureau

Press Release

沖縄労働局発表 平成30年5月29日

担当	沖縄労働局　労働基準部 健康安全課長　長濱直次 安全衛生係長　城間豊和 電話：098（868）4402

「沖縄労働局第13次労働災害防止計画」

（2018年度からの中期5か年計画）を策定しました。

（安全・健康に働く県民職場の実現に向けて）

沖縄労働局（局長 安達 隆文）は去る4月26日に、沖縄県内での労働災害防止対策を推進するための中期5か年計画を策定しました。

「沖縄労働局第13次労働災害防止計画」は、県内の労働災害防止のため、厚生労働省沖縄労働局、労働基準監督署、事業者、労働者等の関係者が重点的に取り組む事項を定めたもので、主要な目標と重点事項は以下のとおりです。

沖縄労働局では、目標の達成に向けた取り組みを進めていきます。

1.主な目標

- 死亡災害：15%以上減少
- 死傷災害：5%以上減少
- 6年連続全国ワースト1の定期健康診断結果の有所見率の値を改善し、併せて全国平均値との差を7ポイント以内にする。

2.重点事項

(1) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進
(2) 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進
(3) 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進
(4) 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進
(5) 化学物質等による健康障害防止対策の推進
(6) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化
(7) 安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進
(8) 県民全体の安全・健康意識の高揚等

[1] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解 - 労働安全衛生法の逐条解説 - 改訂第 4 版』（労働調査会、2015 年（平成 27 年））214 頁、労務行政研究所編『労働安全衛生法 労働法コンメンタール⑩』（労務行政、2017 年（平成 29 年））216 頁。
[2] 例えば心と身体の健康づくり（THP）は 1988（昭和 63）年の労働安全衛生法改正により従来のシルバーヘルスプラン（SHP）を発展させた取組みであるが、「第 6 次労働災害防止計画」（計画期間：1983（昭和 58）年度～1987（昭和 62）年度）がもととなった法改正であるという。6 次防には「『健康づくり』については、身体機能の強化のみならず、心身両面からの『総合的健康づくり（トータル・ヘルス・ケア）』として展開する」と記載されており、今後の「展開」を 6 次防策定時にすでに宣言している。
[3] 中央労働災害防止協会編『日本の安全衛生運動 五十年の回顧と展望』（中央労働災害防止協会、1971（昭和 46 年））389～390 頁。
[4] 中央労働災害防止協会編前掲書（1971 年）390～391 頁。
[5] 中央労働災害防止協会編前掲書（1971 年）391 頁。
[6] 中央労働災害防止協会編前掲書（1971 年）404～405 頁。
[7] 中央労働災害防止協会編（1971 年）443～445 頁。
[8] 労働調査会出版局編前掲書（2015 年）215～216 頁。
[9] なお、最新の「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（2021（令和 3）年 7 月 30 日閣議決定）では「数値目標については、第 14 次労働災害防止計画（令和 5 年度から令和 9 年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。」と記載されている。
[10] 例えば「第 12 次労働災害防止計画」（計画期間：2013（平成 25）年度～2017（平成 29）年度）の策定過程をみると、「法令違反により重大な労働災害を発生させ改善がみられない企業」への対応として企業名の公表制度が検討されていたが、労使の意見が一致せず、12 次防には「企業名と労働災害の発生状況をホームページ等で公表することを含めて検討する。」と記載するにとどまった。12 次防策定後、労働政策審議会安全衛生分科会で改めて企業名公表制度の議論が行われ、2013（平成 25）年 12 月に企業名公表制度を含めた「今後の労働安全衛生対策について」が労働政策審議会で建議された。「今後の労働安全衛生対策について」には「重大な労働災害を繰り返す企業への対応」の一環として必要な勧告を行ったうえで、その勧告に従わない場合に「例えば企業名を公表する等の仕組みを併せて設けることが適当である。」と記載された。
[11] 2012（平成 24）年 6 月 26 日　第 61 回労働政策審議会安全衛生分科会
[12] 労務行政研究所編前掲書（2017 年）215～217 頁。
[13] 労務行政研究所編前掲書（2017 年）217～218 頁。
[14] 労働調査会出版局編前掲書（2015 年）216～217 頁。
[15] 労働調査会出版局編前掲書（2015 年）216～217 頁、労務行政研究所編前掲書（2017 年）219～220 頁。
[16] 2012（平成 24）年 7 月 23 日　第 62 回労働政策審議会安全衛生分科会
[17] 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔三柴丈典〕（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））26～28 頁。
[18] 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防ブックス、2019 年（令和元年））86～87 頁（この他、労働安全衛生法の実効性確保の手段としては、労働者への知識の付与（情報の提供）・労働者の参加の保障と促進、労働基準監督制度、安全衛生改善計画・特別安全衛生改善計画、労働安全・労働衛生コンサルタント制度、罰則と送検処分が挙げられる（畠

中前掲書（2019 年）87～117 頁）。

[19] 宇賀克也『行政法概説 I　行政法総論 第 6 版』（有斐閣、2017（平成 29）年）302～314 頁。

[20] 小島和貴「行政計画」堀江湛編『政治学・行政学の基礎知識 第 3 版』（一藝社、2014 年（平成 26 年））320～321 頁。

[21] 例えば「第 13 次労働災害防止計画」（計画期間：2018（平成 30）年度～2022（令和 4）年度）の策定経過をみると、2017（平成 29）年 7 月に労働政策審議会安全衛生分科会に対して厚生労働省より「第 12 次労働災害防止計画」の評価について報告がなされた後、同分科会では次期労働災害防止計画の策定に向けた論点等の検討を行い、その検討結果を踏まえ、2018 年（平成 30 年）2 月、厚生労働大臣からの諮問を受けた労働政策審議会の答申を経て「第 13 次労働災害防止計画」が策定されるという経緯を辿っている。

[22] 厚生労働省「平成 31 年度地方労働行政運営方針」（2019（平成 30）年 4 月 1 日公表）。

労働安全衛生法第 10 条から第 19 条の 3 の逐条解説

三柴　丈典　　近畿大学法学部法律学科教授

一　逐条解説

1　第 10 条

1.1　条文

（総括安全衛生管理者）

第十条　事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管理者又は第 25 条の 2 第 2 項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、次の業務を統括管理させなければならない。

一　労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。

二　労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。

三　健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。

四　労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。

五　前各号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの。

2　総括安全衛生管理者は、当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者をもつて充てなければならない。

3　都道府県労働局長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、総括安全衛生管理者の業務の執行について事業者に勧告することができる。

1.2　趣旨と内容

1.2.1　趣旨

安全衛生の確保のためには、経営責任者によるリーダーシップと安全衛生管理体制の確立が重要との認識から、事業場の事業責任者を選任させ、安全・衛生管理者らの指揮と、危害防止措置、リスクアセスメント等、安全衛生の要目を統括管理させようとした規定である（図 1（総括安全衛生管理者を中心とする安全衛生管理体制）を参照されたい）（施行通達には、「安全衛生管理を企業の生産ラインと一体的に運営させることを期待し、一定規模以上の事業場」で「事業の実施を統括管理する者をもって」充てることとしたと記

されている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号）[1]。

そこで、本条第 2 項にいう「事業の実施を統括管理する者」の定義が問われるが、行政解釈は、工場長、作業所長等名称の如何を問わず、当該事業場での事業の実施を実質的に統括管理する権限と責任を持つ者としている。ここで「業務を統括管理する」とは、「第 1 項各号に掲げる業務が適切かつ円滑に実施されるよう所要の措置を講じ、かつ、その実施状況を監督する等当該業務について責任をもつて取りまとめることをいう」（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

このように、総括安全衛生管理者たる資格はそのポストで自ずと定まり、行政による法令遵守監督も、主にその点の確認で果たされ得る点が安全・衛生管理者と異なるが [2]、匿名監督官によれば、監督実務経験上、一定規模以上の会社では工場長、一定規模以下の会社では代表取締役らが選任されるケースが多い（逆に言えば、企業規模が大きくなるほど経営責任者が選任され難い）という。

旧労基法時代にも、安全管理者、衛生管理者に関する規定が、法第 53 条や旧安衛則にあったが（規則第 1 条：安全管理者の選任要件、第 6 条：安全管理者の職務、第 11 条：衛生管理者の選任要件、第 12 条：小規模事業への衛生管理者の共同選任命令、第 13 条：衛生管理者を専属とすべき要件、第 19 条：衛生管理者の職務、第 24 条：衛生管理者の免許付与の条件、第 28 条〜第 33 条：衛生管理者免許の試験関係）、彼らを事業トップの直轄管理とする必要性は明記されていなかった。しかし、本条により、事業場の経営トップ層が安全、衛生管理（者）を直轄管理する体制が明示的に規定された。

本条は、本法が、安全衛生経営（経営への安全衛生の組み込み）を志向する法律であることを象徴している。

対象を一定規模以上の事業場に絞っているのは、小規模事業場なら、まさに経営トップが自ら行うべきこととの認識による。事業規模の拡大により、経営トップが自ら担当できなくなっても、それに代わり得る立場の者を選任せよとの趣旨である。

1.2.2 内容 [3]

本条は、総括安全衛生管理者に、安全管理者（法第 11 条）、衛生管理者（法第 12 条）と昭和 55 年法改正新設された法第 25 条の 2 第 2 項所定の技術担当者（建設業等の仕事の一部に係る救護措置の二次災害防止の技術的事項を担う者）を指揮するよう定めたことで、

---

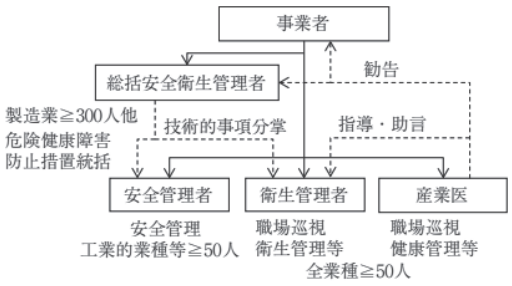
[1] これにより、安全管理者、衛生管理者は、総括安全衛生管理者を補佐する存在と位置づけられることになったとも記されている。

[2] 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防新書、2019 年〔令和元年〕）126 頁。

[3] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））226-233 頁を参照した。

これら三者が総括者を補佐する立場に立つことを明確にした[4]。

他方、本条において、産業医等や作業主任者は、総括者の指揮下にある旨定められていない。このうち作業主任者については、通達（労働安全衛生規則の施行について（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 の 1）で、「作業主任者その他安全に関する補助者の監督」が安全管理者の職務の 1 つに挙げられていることからも、統括者の直接の指揮下になくても、指揮系統の下（指揮下の指揮下）にあることが明らかである。しかし、産業医は、事業者に勧告等を行うべき立場であり、総括者として事業のトップ層が想定されている以上、総括者にも勧告等を行うべき立場に立っている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 の 1）。近年の働き方改革に伴う安衛法改正で、産業保健に奉仕するという意味で、独立性の強化も図られた[5]。むろん、産業医といえども、事業者に選任され、ときに雇用され、法第 10 条第 1 号から第 5 号所定の業務のうち、労働者の健康管理等の業務を履行補助／代行する以上、その限りで事業者や、その代行者である総括安全衛生管理者の指揮命令に服すべきことは言うまでもない。



（堀江正知「産業医と安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌第 35 巻特集号（2013 年）14 頁）

本条が定める総括安全衛生管理者の職務は、

安全管理者（法第 11 条）、衛生管理者（法第 12 条）と法第 25 条の 2 第 2 項所定の技術担当者（建設業等の仕事の一部に係る救護措置の二次災害防止の技術的事項を担う者）の指揮、

本条第 1 号から第 4 号所定の業務（第 1 号：危険・健康障害防止措置（法第 4 章のほか

[4] 同上 228 頁。

[5] 詳細は、三柴丈典「特集産業医の助言・指導・勧告をめぐって～法律論者の立場から～」産業医学ジャーナル 42 巻 3 号（2019 年）16-24 頁、三柴丈典「産業医制度はなぜ必要なのか～働き方改革関連法の施行を踏まえて改めて考える～」DIO357 号（2020 年）6-11 頁を参照されたい。

第 5 章のうち事業者の措置義務規定を含む）関係、第 2 号：安全衛生教育関係、第 3 号：健診等の健康保持増進措置（事後措置、作業環境管理、作業管理、健康教育・相談等）関係、第 4 号：労災の原因調査と再発防止策関係（以上、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。法第 25 条の 2 第 2 項所定の建設業等の仕事の一部に係る爆発・火災等に伴う救護措置の二次災害防止措置もここに含まれる）の統括管理、のほか、

本条第 5 号の業務：その他省令所定の労災防止措置関係）、

であり、このうち第 5 号の業務は、

①安全衛生方針の表明関係、

②第 28 条の 2 第 1 項所定のリスクアセスメントと対応措置関係、

③安全衛生に関する PDCA（計画、実施、評価、改善）サイクルの構築関係、

の 3 つである（安衛則第 3 条の 2）。

このように、総括安全衛生管理者の職務は、事業場の安全衛生について包括的であり、総括管理者は事業場の経営トップ層であるべきだが、事業者である個人事業主自身が総括管理者となる場合は別として（法人企業の場合の事業者は法人そのものなので）、事業者と総括管理者は別であり、総括管理者の選任が事業者の安衛法上の責任を免除するわけではない。事業者は、総括管理者に職務遂行にとって必要な権限を委任し、その遂行状況を監督する必要がある[6]。

本条が適用単位とする事業場の概念については、第 2 条の解説内の事業者の解説を参照されたい。

事業場の業種の区分は、実態に応じて個別的に判断される。たとえば、製鉄所は製造業（施行令第 2 条第 2 号）とされるが、当該製鉄所を管理する本社が別の場所にある場合、本社はその他の業種（施行令第 2 条第 3 号）となる（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号通達の第 2 の 3）。

本条第 1 項による総括安全衛生管理者選任義務の発生要件は、以下の通りである。

[6] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））233 頁。

業種	常時使用労働者数[7]
林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業（いわゆる「屋外産業的業種」[8]）	100 人以上
製造業（物の加工業を含む）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器等小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業（いわゆる「工業的業種」[9]）	300 人以上
その他の業種	1000 人以上

（安衛法施行令第 2 条を元に三柴が作成）

なお、労基法上の業種分類と安衛法上の業種分類の対応関係については、以下のように整理されている。

労基法別表第 1 各号の事業	安衛法上の業種分類
第 6 号の事業（農林業）（造林、伐木、造材、集材または運材を行なう事業に限る。）	林業
第 2 号の事業（鉱業）	鉱業
第 3 号の事業（土木・建設業）	建設業
第 4 号および第 5 号の事業（交通業、貨物取扱業）	運送業
第 15 号の事業（焼却・清掃業）（焼却または清掃の事業に限る。）	清掃業
第 11 号の事業（郵便・通信業）	通信業
第 2 号の事業（鉱業）（鉱山保安法適用事業以外の事業に	土石採取業

[7] これには、短時間労働者や有期雇用者は含まれる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。派遣先における派遣労働者は、就業規則作成・届出義務（労基法第 89 条）等の要件となる労基法上の常時使用労働者に含める必要はないが、総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医の選任、衛生委員会の設置等の安衛法上の安全衛生管理体制構築の要件との関係では、派遣先（及び派遣元双方）の計算に含める必要がある（労働者派遣法第 45 条第 1 項）。安全管理者と安全委員会の場合、派遣先のみに設置義務が課されているので、派遣労働者は、派遣先の常時使用労働者数の計算のみに含めるべきことになる（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09985.html，最終閲覧日 2022 年 9 月 14 日））。

[8] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））124 頁。

[9] 同上。

限る。）	

（都道府県労働基準局長あて労働事務次官通達「労働安全衛生法の施行について」昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号を筆者が改編）

事業者は、総括安全衛生管理者の選任を、その要件を満たした日（①当該事業場が前掲の規模に達した日、②同管理者に欠員を生じた日）から 14 日以内に行うと共に、遅滞なく、所轄労基署長に報告書を提出せねばならない（安衛則第 2 条）。

総括安全衛生管理者に穴が開く事態は防がねばならないため、疾病等で職務を行えない場合、事業者が代理を選任せねばならないが（安衛則第 3 条）[10]、あらかじめ代理を選任しておく方法も許される（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

本条第 3 項は、都道府県労働局長が必要を認めた場合に、総括安全衛生管理者の業務の執行について事業者に勧告できる旨を定めているが、行政解釈によれば、これは、当該事業場の労災発生率が比較的高く、それが総括安全衛生管理者の業務執行に基づくものと認められる場合に発せられるものとされている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。安全・衛生管理者には増員や解任の命令制度が設けられているのと対照的であり、総括管理者が経営トップ層であることを前提に実効性が図られた経緯がある [11]。

実際の運用は少ないだろうが、法第 99 条の 2 には、総括安全衛生管理者等（安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害防止業務従事者）による労災再発防止講習の受講を、都道府県労働局長が事業者に指示できる旨の定めもある。

本条第 1 項（選任と職務遂行の確保）には罰則がある（法第 120 条第 1 号：50 万円以下の罰金）。

また、本条以下の事業場内の安全衛生管理体制の設置運営に関する規定には、別途、以下のような担保が設けられている [12]。

①所轄労働基準監督署長への選任報告（法第 100 条第 1 項）
・総括安全衛生管理者（安衛則第 2 条第 2 項）
・安全管理者（安衛則第 4 条第 2 項）
・衛生管理者（安衛則第 7 条第 2 項）
・産業医（安衛則第 13 条第 2 項）

[10] 同様の規定は、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者に設けられている。

[11] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））233 頁。

[12] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））123 頁。

②氏名等の作業場への掲示等
・安全・衛生推進者（安衛則第 12 条の 4）
・作業主任者（安衛則第 18 条）
③議事概要周知義務
・安全・衛生委員会（安衛則第 23 条第 3 項）
④議事録保存義務
・安全・衛生委員会（法第 103 条第 1 項、安衛則第 23 条第 4 項）

1.3　関係規定

安衛法上の安全衛生管理体制と同様の体制には、

鉱山保安法（昭和 24 年法律第 70 号）上の鉱山保安体制（保安統括者（第 22 条等）→保安管理者（第 23 条等）→作業監督者（第 26 条等）、保安委員会（第 28 条、第 29 条等）等）、

特定工場（一定業種で、ばい煙、特定粉塵、汚水、騒音、ダイオキシン等を発生させる施設）における公害防止組織整備法（昭和 46 年法律第 107 号）上の公害防止体制（公害防止統括者（第 3 条等。工場長等が適任で資格不要）→公害防止主任管理者（第 5 条等。部課長が適任で資格が必要）→公害防止管理者（第 4 条等。施設の管理責任者が適任で資格が必要））、

等がある。

鉱山保安法第 2 条第 2 項及び第 4 項所定の鉱山に安衛法は適用されないが（安衛法第 115 条）、安衛法第 3 章の総括安全衛生管理者は総括衛生管理者と読み替え、安全衛生推進者は衛生推進者と読み替えて、準用される（安衛法第 114 条）。

1.4　運用

1.4.1　適用の実際

・法第 10 条は、違反指摘は少ない条規である。違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf，最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日）によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）でも、合計 25 件にとどまっていた。

1.4.2　関係判例

・見当たらなかった。

2　第 11 条

2.1　条文

（安全管理者）
第十一条　事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第 1 項各号の業務（第 25 条の 2 第 2 項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第 1 項各号の措置に該当するものを除く。）のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。
2　労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業者に対し、安全管理者の増員又は解任を命ずることができる。

2.2　趣旨と内容

2.2.1　趣旨

労働災害が生じ易く、現実に人の手当てが可能な業種、規模の事業場において、生産と安全に関する知識を持つ者に、広く安全にかかる管理を委ねることを事業者に義務づけ、区々多様なリスクへの専門的な対応を図らせようとした規定である。現行法の施行通達には、安全衛生管理を生産活動と一体化させるために法定された総括安全衛生管理者を補佐する存在と記されている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号）。

古く工場法（及び施行令、施行規則）には、安全・衛生の管理者制度自体は定められていなかったが、工場管理人制度が定められていた（第 18 条、第 19 条）。これは、特に大企業が多数の工場を所有する等で経営者（工業主）自身が工場法の遵法を担えない事態を等を前提に、その履行を代行させるために設けられたものである。基本的に上位の経営管理者を想定していたと解される。

そして、それに紐づく工場危害予防及び衛生規則では、昭和 13（1938）年の改正により、常時使用職工 50 人以上の工場では、原則として安全管理者を選任すべきことが定められ、土木建築工事場安全衛生規則（昭和 12 年 9 月 30 日内務省令第 41 号）や土石採取場安全及び衛生規則（昭和 9 年 5 月 3 日内務省令第 11 号）では、その制定当初から安全衛生管理人を選任すべきことが定められていた。

安全管理者と衛生管理者が区分されたのは、戦後の労基法の制定時だが、両者の厳密な区分は難しい（後掲の通達（昭和 27 年 9 月 20 日基発第 675 号）は、安全管理者の専任要件との関係で、安全管理者が衛生管理を行っても専任要件を逸脱しない旨を述べ、安全管理と衛生管理の密接なつながりを指摘している）。

2.2.2 内容[13]

＜選任対象事業＞

（専任・非専任を問わず）安全管理者の選任対象事業は、安衛法施行令第 3 条で、以下の事業のうち、常時雇用労働者数 50 人以上と定められている（安全管理者については施行令、衛生管理者については安衛則で定められている）。

林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業（第一号。いわゆる屋外産業的業種[14]）、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゆう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゆう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業（第二号。いわゆる工業的業種[15]）[16]。

衛生管理者との比較では、衛生管理者の場合、全ての業種で第 2 種衛生管理者以上を選任すべきとされている（安衛則第 7 条第 1 項第三号。第 2 種衛生管理者は、主に第三次産業的業種を想定したと解されている[17]）。他方、第 1 種衛生管理者以上を充てるべき業種では、上記の安全管理者選任対象業種から通信業、各種商品卸売・小売業、家具・建具・じゅう器等卸売・小売業、旅館業等（3 次産業系）が外され、逆に、農・畜水産業、医療業（1 次産業系・医療系）が含められている（安衛則第 7 条第 1 項第三号。第 2 種衛生管理者は、主に第 3 次産業的業種を想定したと解されている[18]）。つまり、機械器具、重機その他物のリスクが特に生じ易い業種を安全管理者選任対象とし、衛生面、健康面でのリスクは全ての業種で生じ得るだろうとの想定で、全て衛生管理者選任対象とし、管理に医

---

[13] 以下の記載にあたり、労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版)』(労働調査会、2020 年（令和 2 年)) 234-245 頁等を参照した。

[14] この呼称は畠中前掲書（2019 年（令和元年)) 129 頁による。

[15] 同上。

[16] ここで挙示した屋外産業的業種にも工業的業種にも該当しない「その他の業種」(安衛法施行令第 2 条第三号）については、安全管理者の場合常時使用労働者数 50 人未満、安全衛生推進者の場合同じく 10 人未満の場合、法的にはそれらの選任を要しないが、休業 4 日以上の災害約 12 万件のうち約 5 万件が発生している実態等を受け、「労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン」(平成 26 年 3 月 28 日基発第 0328 第 6 号）が発出され、そうした事業でも、一定規模以上の事業場での安全活動経験者等から安全推進者を配置し、統括管理責任者を補佐させるべきこと等が示された。畠中元教授は、本制度を法的に位置づけるべきとしているが（畠中前掲書（2019 年（令和元年)) 130 頁)、実際には運用面で相当の困難を伴うだろう。

[17] 畠中前掲書（2019 年（令和元年)) 136 頁。

[18] 同上。

薬・衛生面での専門性が必要な業種について、高度な衛生管理者の選任対象とした、ということと思われる。

しかし、選任対象業種の指定に疑問を寄せる監督官もいる。匿名の監督官から、指定以外の小売業や飲食業、社会福祉施設等での転倒、やけど、機械による挟まれ、巻き込まれ等の災害が生じており、これらも安全管理者の選任対象とすべきではないか、また、食料品の製造販売を行う小売・飲食業も製造業に含め、対象とすべきではないか、との指摘があった。

＜専属の原則＞

選任する安全管理者らは、原則として、その事業場に専属とせねばならない（安全管理者について：安衛則第 4 条第二号、衛生管理者について：安衛則第 7 条第二号、安全衛生推進者について：安衛則第 12 条の 3 第二号（ただし、安全・衛生コンサルタント等を除く）、元方安全衛生管理者について：第 18 条の 3、一定規模又は一定業務を含む事業場の産業医について：第 13 条第一号第三号）。これは、昭和 61 年 6 月 6 日基発第 333 号通達が示唆するように、その事業場に固有の危険有害要因に知尽した者こそ適任との趣旨による。同様の趣旨から、派遣中の労働者は、派遣先の専属には該当しない扱いとされる。

ここで「専属」とは、まさに、「その事業場に固有の危険有害要因に知尽」できる条件を備えることであり、その事業場のみに勤務することが原則だが、管理業務が損なわれない限り、兼務しても構わないし、安全管理業務のみに専従することも要しない[19]。

衛生管理者については、平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331004 号「自社の労働者以外の者を衛生管理者等に選任することについて」が、危険有害要因の少ない業種（安衛則第 7 条第三号ロ）の事業場であって、一定の資格を持ち、一定期間継続して業務に当たれる等の条件を満たす場合、専属の衛生管理者等と扱って差し支えなく、同様の条件を満たす限り、派遣中の労働者も専属に該当する旨示唆している。

安全管理者らと差別化された（衛生管理者の専属要件が緩和され、安全管理者につき緩和されなかった）のは、衛生管理者が免許制で、要員確保が難しく、業務上一般的な専門性が重要と解されたこと、安全管理者の方が、より現場の生産管理との結びつきが強いと解されたことによると思われる。

＜選任すべき数、専任とすべき場合＞

選任すべき数について法令の定めはなく、＜選任対象事業＞で述べた条件を満たす事業場では、原則として 1 人選任すればその要件は満たされるが、通達で、事業場の規模や実

[19] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））235-236 頁。

態に即して複数名を選任するよう推奨されているが（昭和 41 年 1 月 22 日基発第 46 号）、あくまで推奨である。本条第 2 項には、監督署長による増員命令が定められてもいるが、発動には厳しい基準が設けられている（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）。例外は、異常化学反応等により爆発、火災等を生じるおそれのある施設を設置する事業場で、都道府県労働局長が指定するもの（「指定事業場」）で、指定生産施設ごとに必要数を選任せねばならない（安衛則第 4 条第 1 項第三号。たとえば四直三交代制（4 つの班で 24 時間を 8 時間ずつ 3 分割して交替で担当）で操業する場合、4 人以上）[20]。

原則として 1 人の選任でも許される安全管理者も、以下の通り、一定の業種及び規模の事業場では、最低 1 人を専任とすべき旨定められている（安衛則第 4 条第 1 項第四号）。

業種	常時使用する労働者数
建設業、有機化学工業製品製造業、石油製品製造業	300 人以上
無機化学工業製品製造業、化学肥料製造業、道路貨物運送業、港湾運送業	500 人以上
紙・パルプ製造業、鉄鋼業、造船業	1,000 人以上
選任が必要な業種で上記以外のもの ただし、過去 3 年間の労働災害による休業 1 日以上の死傷者数の合計が 100 人を超える事業場に限る	2,000 人以上

（労働安全衛生規則第 4 条第 1 項第四号を三柴が図表化した）

所定の事業場での専任要件は、旧労基法（旧安衛則）時代には設けられていたが、500 人以上の製造業、鉱業、土木建築業、旅客運送業、港湾運送業等のほか、伐木・運材業等に限られ、なおかつ前年の傷害による休業者数が 120 人未満の場合、全事業で適用が除外されていた（旧安衛則第 1 条の 2）。なお、当時から現在に至るまで、過去の休業者発生要件を充たし得ない新設事業場についても、専任管理者の選任が推奨されてきた（昭和 27 年 9 月 20 日基発第 675 号）。

「専任」とは、前掲の「専属」とは異なり、安衛則第 5 条所定の資格（一般的な安全管理者の資格）を充たし、「通常の勤務時間を専ら」所定の「事項を行うために費す者をいい、例えば生産関係等の業務を兼任する者はこれに該当しないが、業務の一部に労働衛生の業務が含まれている場合には安全管理と密接な関係があるから、・・・かかる関連業務を行」っても構わない（昭和 27 年 9 月 20 日基発第 675 号）。

事業者は、選任事由が生じた日から 14 日以内に安全管理者を選任し（安衛則第 4 条第 1 項第一号）、選任後、遅滞なく、その資格を証する書面を付して労基署長へ報告せねばな

[20] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））132 頁、268 頁を参照した。

らない（同条第 2 項）。安全管理者がやむを得ない事由で職務を行い得ない場合、代理者を選任せねばならない（同前）[21]。すなわち、その確保（と法定職務の実施条件の整備）が、徹底して事業者に託されている[22]。

＜資格＞

前述の通り、安全管理者には、「その事業場に固有の危険有害要因に知尽」した者が望ましいとの考えから、産業の生産現場への親しみが求められ、安衛則第 5 条が定める資格要件でも、専門資格を持たない者については、理工学系統の学歴を原則的なデフォルトとして、実務経験が重視され、研修で標準的知識を補う形が採られている。

すなわち、同条では、

①大学等（高等専門学校を含む）で理科系の課程を修めて卒業後、2 年以上産業安全実務に従事したか、高校等で理科系の学科を修めて卒業後、4 年以上産業安全実務に従事した者であって、厚生労働大臣所定の研修（平成 18 年厚生労働省告示第 24 号。安全管理、事業場ごとの自主管理（リスクアセスメント等）、安全教育、関係法令から成り、合計 9 時間）を修了した者、

②労働安全コンサルタント、

③その他、厚生労働大臣が定める者（昭和 47 年労働省告示第 138 号）、

とされているが、高卒でも大卒より 2 年多く実務経験を積めば受講資格が得られる仕組みだし、大学等での理科系の課程や高校等での理科系の学科は、機械・土木・金属等に関する工学、化学、造船等を広く網羅しているので（昭和 47 年 9 月 18 日基発 601 号の 2）、理工学の基本的素養を求めているに過ぎない。③では、大学等で理科系統以外の課程を修めて卒業した者も、産業安全実務を 4 年以上（高校等の場合、6 年以上）、それを充たさない者でも 7 年以上当該実務を経験すれば該当するとしているので、実務経験重視の傾向は明らかである。詳細には触れないが、経過措置の定め（安衛則附則第 5 条第 1 項等）でも、実務経験が重視されている。

---

[21] 同様の規定は、総括安全衛生管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者に設けられている。

[22] 選任義務がない事業場で選任された場合、同人は法的な安全管理者ではなく、法令上の職務遂行の責務は負わないが、雇用契約上、その責務を負わせることは可能であり、その場合、事業者のために行為する者（旧労基法上の使用者。現行の労基法でも同じ）として安全管理の責任を負うとされている（昭和 23 年 9 月 27 日基収第 3251 号）。これは、当該被選任者が法定の安全管理者と同様の措置を講じる雇用契約上の義務を負うこと（よって事業者に対して職務懈怠の民事責任を負うこと）と共に、その懈怠により被災した者との関係では、事業者が責任を負うことを意味していると解される。

さらに、①で経験が求められる産業安全実務は、「必ずしも安全関係専門の業務に限定する趣旨ではなく、生産ラインにおける管理業務を含めて差しつかえない」（下線は筆者が添付した）とされている（昭和 47 年 9 月 18 日基発 601 号の 2）。

＜職務＞

条文上は、総括安全衛生管理者が統括管理すべき法第 10 条第 1 項の業務（第 1 号：危険・健康障害防止措置、第 2 号：安全衛生教育関係、第 3 号：健診その他健康確保措置、第 4 号：労災の原因調査と再発防止策、第 5 号：その他の省令所定事項）のうち、「安全に係る具体的事項」とされている[23]。

文言上は「安全に係る技術的事項」とされているが、これは、総括安全衛生管理者の行うべき「統括管理」に対応した用語であって、その内容は幅広く、極論すれば、当該作業場所等での安全面での（積極的な）リスク管理の全てであり、専門技術的事項に限られない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

また、安衛則第 6 条第 2 項が、事業者に対し、安全管理者に権限を付与すべきと定めている「安全に関する措置」について、通達には、以下のような職務が列挙されている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

①建設物、設備、作業の場所や方法に危険がある場合の応急措置や防止措置（新設備・方式採用時の安全面の検討を含む）

②設備・器具の定期的な点検・整備

③安全教育・訓練

④災害の原因調査と対策の検討

⑤消防・避難訓練

⑥作業主任者等の補助者の監督

⑦安全関連情報の記録

⑧自他の事業の労働者が同一場所で就労する場合の安全措置

その①からも窺われるように、この内容自体広いが、それでもこの示唆は例示というべきであり、結局、同人が行うべきは、「作業場等を巡視し、設備、作業方法等に危険のおそれがあるときは、直ちに」必要な防止措置を講じること（安衛則第 6 条第 1 項）であって、当該作業場等における安全面での（積極的な）リスク管理の全てである。これには、（特に自身の権限範囲を超える事項について）事業者等に報告し、その指示を受けること

[23] ただし、本条（第 11 条）かっこ書きにより、昭和 55 年の法改正で設けられた第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次的な労災防止のための事業者の物的、人的措置義務）の履行のために選任された管理者がいる場合、職務の重複を避けるため、本条所定の安全管理者は、その部分の職務を除外される。

も含まれる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

本条が、「管理させなければならない」と定めていることからも明らかなように、選任と同様に、安全管理者の職務遂行の前提づくりも事業者に託された同人の義務であり、おそらくは、その具体化の趣旨も込めて、安衛則第 6 条第 2 項が、前掲の「安全に関する措置」について、「なし得る権限を与えなければならない」と定めている[24]。これらの規定により、事業者は、単に安全管理者を選任しただけでは足りず、同人に必要な権限を付与し、必要な職務の遂行を監督する義務を負うと解されている[25]。

もっとも、安衛則第 6 条は、第 1 項で、安全管理者を名宛人として、巡視を契機とする作業場等での安全面でのリスク管理措置を「講じなければならない」としつつ、第 2 項で、事業者を名宛人として、それに必要な権限付与を義務づけている。同条（及び安衛法上の上位規定）に罰則はないので、その法的意義は、行政指導の根拠となり得ること、就業規則上の根拠規定の合理性を裏付けたり、職場秩序となる等して、事業者による懲戒処分等の根拠となり得ること、同人の懈怠により被災した第三者が、事業者の使用者責任（民法第 715 条）を追求するうえで、当該安全管理者の過失（注意義務違反）を主張立証し易くなること等になると考えられる。

＜分社化に伴う親子事業者における安全管理者等の選任要件の考え方＞

ある安全管理者等（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者）が、従前は一の事業場を担当していたところ、分社化で複数の事業場となった場合、従来の安全衛生管理のシステムやノウハウの継承のため、以下の要件を全て充たす場合、親事業者（事業方針等の決定機関であり、子事業者の支配者）の安全管理者等に子事業者（親会社の被支配者）での兼務を認める趣旨で、両事業場で専属の者を選任しているとの取扱いが認められている（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）。

①親事業者の一部の分社化により子事業者ができたこと

②親・子事業者の事業場が同一か近くにあること

③協議組織の設置など、分社化後も安全衛生管理が密接に関連していること

④両事業場の事業内容が分社化前後で著しく変化していないこと

ただし、

イ　一旦各事業者で別の安全管理者等を選任した後の兼務は認められないこと、

ロ　親・子事業者共に、安全管理者等に業務上必要な情報と権限を十分に提供すべきこ

---

[24] 労働省労働基準局安全衛生部編『労働安全衛生規則の逐条詳解（第 1 巻）<通則編>』（中央労働災害防止協会、1993 年（平成 5 年））20-21 頁からも窺える。

[25] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））246 頁。

と、

ハ　親・子事業者共に、安全管理者等の管理対象事業場の労働者数が安衛則に適合するようにすべきこと（衛生管理者の場合、常時使用労働者数に応じて必要選任数が増加する。また、前掲の専任要件や化学反応による爆発危険等がある施設にかかる第 4 条第 1 項第 3 号の充足等にも留意する必要がある）、管理対象事業場の数を職務遂行上支障ない範囲とすべきこと、

ニ　資格別の兼任可能性の整理は以下の通りであり、親事業者の安全管理者による子会社の衛生管理者等の兼任は認められないこと（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）。

（参考）

		子事業者			
		安全管理者	衛生管理者	安全衛生推進者	衛生推進者
親事業者	安全管理者	○	×	○	×
	衛生管理者	×	○	○	○
	安全衛生推進者	○	○	○	○
	衛生推進者	×	○	○	○

（○は双方の資格を有する限り兼任可能な組合せ、×は兼任できない組合せを示す。）

（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）

なお、旧商法特例法（子会社及び株式会社の監査等に関する商法の特例に関する法律（昭和 49 年法律第 22 号））1 条の 2 第 4 項所定の連結子会社（現在は、会社法第 2 条第 3 号による「子会社」の定義、金融商品取引法第 32 条の 2 第 2 項による「連結」の定義を受け、連結会計基準第 6 項が、定義している。要するに、その会社の事業方針等の決定機関（株主総会等）が親会社に支配されている会社を意味する）を有する会社は、親事業者に該当する（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）。

＜増員・解任命令＞

本条第 2 項は、労基署長による事業者への増員・解任命令を定めているが、その発動基準は次のように通達され、容易には発動されないよう図られている（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）。

①安全管理者による主要な義務の懈怠があって、次に該当する場合。

イ　災害度数率[26]が同業種の平均値の 2 倍を超え、監督上の措置後 6 か月改善しなかった場合、

ロ　重大災害が生じた場合、

ハ　本法令違反による致死災害が複数回生じた場合。

②安全管理者が、病気等で職務を遂行し得ない場合。

本条第 1 項（選任と職務遂行の確保）と第 2 項（増員・解任命令の遵守）には罰則がある（法第 120 条第 1 号と第 2 号：50 万円以下の罰金）。

2.3　関係規定

本条は、選任義務違反での一律的な適用がなされることが多いが、後掲の JCO 東海村臨界事故事件水戸地判が示唆するように、組織的に安全教育が不徹底で、安全の意識や知識が欠けていることで労災が生じたような場合、たとえ安全管理者の選任は行われていても、職務を果たさせていなかったとして、適用されることがある。

その意味では、本法第 59 条等の教育に関する規定のほか、事業者らが労働者等に遵法を指示ないし指導すべき本法上の危害防止基準のほか、運送業法、建築業法、原子力規制法等の各種業法上の安全に関する規制等は、すべて本条に関係することとなろう。

2.4　運用

2.4.1　適用の実際

匿名行政官（おそらく監督官）より、本条（第 11 条）から第 13 条に至る法定の管理者等の選任義務規定は、施行令で定める業種、規模の事業場に対して、安衛則で定める資格要件を満たす安全管理者等を選任していないことを確認すれば、一律的に適用するとの認識が示された。

---

[26] 100 万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。 同一人が 2 回以上被災した場合には、死傷者数はその被災回数として算出している。対して「強度率」とは、 1,000 延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/03/2.html、最終閲覧日：2023 年 3 月 20 日））。

また、別の匿名行政官（おそらく監督官）より、企業の中には法令の基準より先駆的な取り組みもある旨の報告があった。すなわち、ある九州地方の大手電機工事業の事業場では、安全巡視者(安全管理者との記載はなかった)の安全巡視では、巡視の計画から現場における帳票作成、写真撮影、巡視結果の整理、印刷等までを 1 つのタブレットで実施できるようにして、関係する職員へのスムーズな情報共有を図っていたという（令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当））。

法第 11 条は、違反指摘は比較的多い条規である。後掲の通り、著名な JCO 東海村臨界事故でも、本条（安全管理者に行わせるべき職務）違反の疑いで、法人としての JCO と、当時の東海事業所長以下数名が刑事制裁を受けている。

違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf, 最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日）によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、本条違反による送検件数は 0 件だった。しかし、是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、合計 427 件に達していた（第 12 条〔衛生管理者の選任〕の約 8 分の 1）。

2.4.2 関係判例

1）刑事事件

もともと厳しい原子力取扱い規制下にあって、ある程度形式的な法令順守はしていた企業（JCO）が、我が国で燃料加工の許可を持つ唯一の事業者であったところ、旧動燃から、高速増殖炉「常陽」に用いる核燃料溶液の不定期かつ短期限の発注がかさむ一方で、経営合理化・人員削減の必要に迫られ、生産・安全管理体制の上下に臨界管理に詳しい者が乏しい状態となり、その知識経験に乏しい者が加工工程の効率化・省略を不用意に図った結果、ついにはバケツでウランと他の物質の溶解作業を行い、貯塔に代えて沈殿槽で混合均一化作業を行うに至り、当該沈殿槽で臨界を生ぜしめ、現場管理者を含む 3 名を被ばくさせ、このうち作業員 2 名を急性放射線症から極めて悲惨な経過で死亡させた事案につき、安全管理体制の上下にあった管理者全員に業務上過失致死罪等の刑事責任が認められ、その一部に本条（安衛法第 11 条）違反による刑事責任も認められた例（JCO 東海村臨界事故事件水戸地判平成 15 年 3 月 3 日判例タイムズ 1136 号 96 頁）

【事実の概要】

1）被告人会社 A の概要

被告人会社 A（JCO）は、住友金属鉱山の分離子会社であり、昭和 55 年に内閣総理大臣から核燃料物質加工事業の許可を受けて当該事業を営んでおり、本件臨界事故（以下、

「本件事故」ともいう）は、その東海事業所の転換試験棟で起きた。転換試験棟は、酸化ウラン粉末や硝酸ウラニル溶液を製造する施設で、これ以外には、酸化ウラン粉末を製造する第 1・第 2 加工施設棟があった。本件の被告人の中には、この施設棟での就業経験があって、転換試験棟での溶液製造との違いを承知せずに危険な行為をとってしまった者もいた。

2）加工事業許可の条件

加工事業許可の審査基準（「核燃料施設安全審査基本指針」）では、臨界事故（＊ウランのような核分裂物質を含む体系の中で核分裂が連鎖的持続的に発生する状態を臨界といい、大量の熱エネルギーのほか、人体に有害な中性子線等の放射線が多量に放出される）を防止するため、各種核的制限の実施（以下、「臨界管理」という）を要請し、原子炉等規制法に紐づく加工規則では、いかなる場合にも臨界に達しないよう加工を行うべきことや、「必要な知識を有する者」に加工操作を行わせるべきこと、加工業者は、保安規定を定めて操業すると共に必要な指示・監督を行うべきこと、放射線業務従事者への保安教育に関する事項を定めるべきこと等を定めていた。また、原子炉等規制法第 22 条の 2 は、核燃料物質の取扱い上の保安の監督に当たる核燃料取扱主任者の有資格者からの選任と報告を義務付けていた。

ここで核的制限とは、臨界の発生防止のための各種制限をいい、物質中のウラン濃度を制限する濃度制限、ウラン容器の形状を細くして通過量を制限する形状制限、作業 1 回あたりのウラン取扱量（バッチ）を制限する質量制限等がある。要するに、核燃料を少量ずつ加工することで臨界を防ぐ方法が採られていた。

3）A の組織構成と被告人らの属性

被告人会社 A の組織構成は、東海事業所長のもとに、技術部、製造部、総務部があり、技術部には、製品の品質保証等を担当するグループと、一般安全衛生管理と臨界管理等を担当する安全管理グループ等があり、各グループにグループ長が置かれていた。製造部には、生産工程計画を担当するグループのほか、ウランの加工等を担当する製造グループがあり、その下には、第 1・第 2 加工施設棟の 4 つの作業班のほか、組織の合理化によりスタッフが減らされた部署の遊軍的支援を行い、転換試験棟でのウランの加工や 30B シリンダー（ウラン輸送用容器）の点検補助も担当するスペシャルクルー等が置かれていた。

東海事業所で本件事故が起きた転換試験棟の安全管理を担当し、本件で刑事責任を問われた自然人は、以下の 6 名だった。

①被告人 B：当時の東海事業所長であり、原子炉等規制法に基づき A が策定した保安規定（以下、「保安規定」という）上の安全主管者。安全主管者は、核燃料加工に関する保安を総括し、各管理統括者に指示・監督する役割。安衛法上の総括安全衛生管理者でもあり、同法に基づいて A が策定した安全衛生管理規定（以下、「安衛管理規定」という）では、同職は、安全管理グループ長を含む各部グループ長、安全管理者を指揮するほか、安全衛生管理に関する指揮管理全般を担うこととされていた。

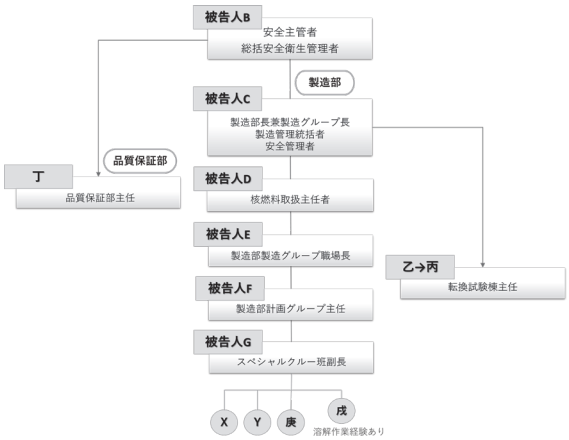
②被告人 C：当時の製造部長兼製造グループ長。保安規定上の製造管理統括者であり、安衛法上の安全管理者。管理統括者は、各グループの保安を管理し、各グループ員に指導・監督すると共に、毎日 1 回以上、加工設備等の巡視・点検を行う役割。また、加工施設の操作を必要な知識を有する者に操作させる等の責務を負う。安全管理者は、安衛管理規定上、施設等の安全、作業上の安全、危険発生時の応急措置等とその教育訓練等の技術的事項を管理することとされていた。

③被告人 D：当時の核燃料取扱主任者。核燃料取扱主任者は、原子炉等規制法により選任が義務付けられ、A の保安規定上、安全主管者が選任し、同者への意見具申、教育訓練計画の作成への関与、核燃料物質取扱者への指示等を行う役割。

④被告人 E：当時の製造部製造グループ職場長。

⑤被告人 F：当時の製造部計画グループ主任。

⑥被告人 G：当時のスペシャルクルー副長。



（三柴丈典作成）

4）A のコンプライアンスの変遷：安全秩序溶解の経過

被告人会社 A は、昭和 58 年に、当時の動力炉・核燃料開発事業団（後の核燃料サイクル開発機構。以下、「サイクル機構」という）から、高速増殖炉「常陽」用の濃縮度約 20%（通常の発電所用の燃料の濃度は 3-5%程度なのでかなりの濃度）の二酸化ウラン粉末と硝酸ウラニル溶液の製造依頼を受け、昭和 59 年 6 月に両作業が可能な加工事業の変更許可を受けた。このうち、転換試験棟での硝酸ウラニルの溶液製造作業（「溶液製造作業」）の許可を受けた工程は、図 2 と図 3 の「正規の手順」であり、以下の 2 つの工程から成っていた。

①第 1 工程：八酸化三ウラン粉末に他の物質（硝酸と純水）を加えて溶解、貯留、沈殿させる、仮焼きする等により精製する工程。途中段階では溶液状態である（図 4 も参照されたい）。

②第 2 工程：第 1 工程で精製された八酸化三ウランに第 1 工程と同じく硝酸と純水を加えて再溶解させ、貯塔でじっくり混合して均一化させ、製品（硝酸ウラニル）を得る工程。

新工程での操業開始当時（＊ただし、この頃は、まだ第 1 工程しか稼働させていなかった模様）、転換試験棟では、溶解塔と抽出等に直径を 17.5cm 以下とする形状制限がなされていたが、本件事故を生じた沈殿槽には形状制限はなされておらず、代わりに、沈殿槽に投入するウランを 1 バッチ 2.4kg ウラン以下とする質量制限のほか、第 1 工程の溶解から沈殿までの各段階で投入されるウランを 1 バッチ以下として、そこで精製されたウランを用いるその後の工程のウラン投入量が結果的に 1 バッチ以下となるようにする方法（「1 バッチ縛り」）が採られていた。

しかし、1 バッチ縛りは、非常に効率が悪く、製品の品質にも悪影響を与えかねないことから、昭和 60 年 8 月に開始された常陽第 3 次操業以後、複数バッチの連続操業が行われるようになった。また、昭和 61 年に開始された常陽第 4 次操業で初めて硝酸ウラニル溶液の発注を受けた際、転換試験棟主任乙らにより、おそらく第 2 工程の溶解作業で活用するため、いわゆるクロスブレンド法（精製された八酸化三ウラン粉末を溶解塔で 1 バッチずつ溶解し、10 本の容器に均等分量ずつ小分けし、各容器内で硝酸ウラニル溶液の混合を行って濃度等を均一化する方法：貯塔等を用いない方法）が考案され、溶液製造作業中の混合均一化（以下、単に「混合均一化」という）の方法として採用され、手順書にも記載された。

さらに、常陽第 6 次操業の際には、急にタイトな納期で多量の硝酸ウラニルを受注したことを受け、被告人 C、乙、品質保証部の丁らの検討により、第 2 工程で、溶解塔の代わりにステンレス製バケツを用いて再溶解作業を行う方法が考案され、被告人 B の了承を得て、平成 5 年 1 月ころ（第 6 次操業時）から採用された。被告人 C は、作業員に自らこの方法を指導した。また、その指導下で、品質保証部の丁により、手順書が作成された。

しかし、それでも不自由と考えられる事態が生じた。すなわち、平成 5 年 12 月ころ、サイクル機構から常陽第 7 次操業用硝酸ウラニル溶液の従来の 2 倍の出荷を求められ、被告人 C の指示を受けた乙の検討により、貯塔に仮設配管を取り付け、ポンプで溶液を循環させることで混合均一化が可能と判明し、後任の主任である丙にもその方法が引き継がれ、丙が若干の工夫を加えて、被告人 C、D の了承も得られたため、以後、混合均一化は、この方法（以下、「貯塔での混合均一化方式」という）で行われるようになった。

この頃、丙は、上記のステンレス製バケツによる溶解作業についても引継ぎを受けたが、第 1 工程か第 2 工程か不明確だったため、両工程で実施するようになった。また、平成 8 年 10 月ころ、第 2 工程に関する手順書（ステンレス製バケツによる溶解、貯塔での混合均一化の方法を記載したもの）を作成し、被告人Cの承認のもと、翌月に発行された。

他方、平成 7 年ころ、被告人会社 A では、急激な円高と電力事業自由化のあおりを受け、事業再構築（「リエンジ」）を余儀なくされ、加工施設棟の作業班の班数と班員数が減らされると共に、賄いきれなくなった様々な業務を担当するため、丙が管理し、戊らが班員

となるスペシャルクルーが発足し、30B シリンダーの点検補助等と共にウラン加工も担当することとなった。平成 10 年 8 月頃には、庚、X、Y がクルーに加わり、被告人 G が 4 名いる副長（以前の作業班のリーダーに相当）の 1 人に就任した。しかし、遊軍的に多能工の役割を求められた班員の臨界等に関する知識は不十分だった。被告人 G は、臨界について、基本的教育しか受けず、具体的内容を十分に理解せず、核的制限のうち濃度制限を知らず、ウランが溶液のままなら臨界にならない等と誤解していた。G 以外の班員も、臨界管理方法について必要な教育指導を受けていなかった。

平成 11 年 9 月、A とサイクル機構の間で常陽第 9 次操業について契約が成立し、転換試験棟で濃縮度約 20%弱（高濃度）の硝酸ウラニル溶液の製造（以下、「本件操業」という）が予定された。もとより溶液製造作業は不定期にしか実施されないうえ、本件操業は約 2 年 10 か月ぶりの実施となり、スペシャルクルー班員には溶液製造作業に詳しい者が誰もいなかったが、被告人 E から操業予定を伝えられた被告人 G は、手順書をみれば何とかなる旨回答した。

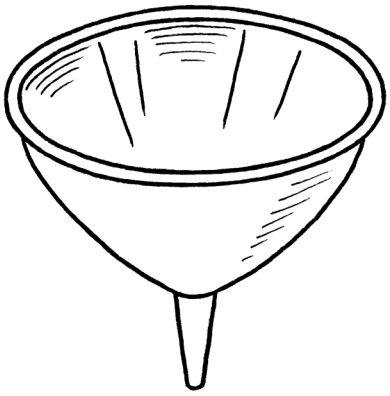
契約実施のための作業指示書（Process Para-meter Sheet：PPS。おそらくステンレス製バケツによる溶解作業を含むもの）は、混合均一化に関する部分を除き、被告人 F が作成した。これを E、F、G で審査した際、F が、混合均一化はクロスブレンド法で行う旨説明したところ、G が、現在は貯塔で行っている旨（貯塔での均一化方式の採用）を述べると共に、やはり、作業経験のある戊に尋ねたり手順書を見れば何とかなる旨述べたが、G 自身では手順書を確認しなかった。E は、特に検討せず、当該 PPS を承認した。F からの説明を受けて、被告人 D も特に検討せずに当該 PPS を承認した。

平成 11 年 9 月前半、スペシャルクルーの己（XY らと同じクルーの一員）は、本件操業開始に先立ち、戊からの指導を思い返し、庚、X に、ステンレス製バケツによる溶解作業を前提とした溶解及び抽出方法（ステンレスバケツでの溶解後の溶液をポリバケツに入れて濃度調整し、ポンプで抽出塔へ送る溶媒抽出工程）を教え、同月 28 日までには、7 バッチ分のウランにつき、乙、庚、X、Y の 4 名を 2 人ずつ組ませて第 1 工程の作業をさせた。被告人 G は、現場に赴き進行状況を確認していた。

被告人 G が第 2 工程の準備を始めた際、
当初は、仮設配管を接続し、貯塔で混合均一化作業を行おうと考えたが、溶液の出し入れのため仮設配管を 2 本設ける必要性を認識できなかったこともあり、その方法に不便を感じていると伝えたところ、Y から沈殿槽の使用（以下、「沈殿槽使用方式」という）を提案され、X も、撹拌機があること等から作業効率が良いとして賛成した。この際、G は、知識不足から、これまで沈殿槽が用いられなかった理由は、沈殿槽内の汚泥が溶液に紛れることによる品質悪化問題であり、十分な洗浄により解消できると考え、溶液であれば、濃度の高まりによる臨界は生じないと誤解していた。

ただ、注入口となるハンドホールが小さく、硝酸ウラニル溶液がこぼれる可能性を慮り、漏斗（イラスト）を差し込んで注入する方法を発案して X と Y に伝えた。

【漏斗（ろうと）】

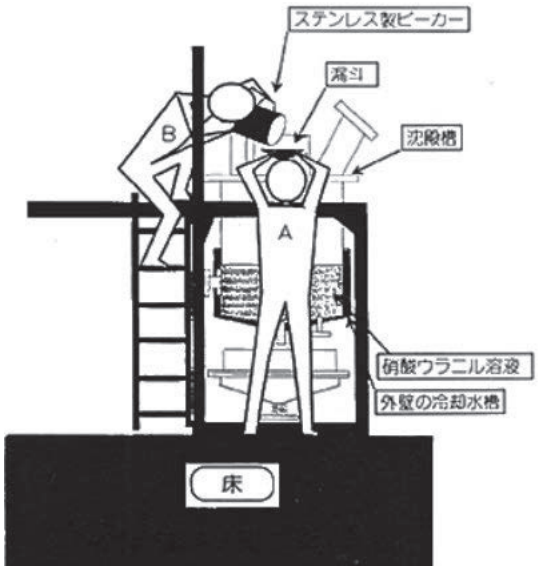


（イラスト：辻井タカヒロ氏）

平成 11 年 9 月 29 日、被告人 G は、X と Y が沈殿槽等を十分に洗浄したことを確認したうえ、被告人 F に沈殿槽使用方式について承認を得て、再溶解作業を開始させた。29 日から 30 日にかけて、X と Y は、G の指示に基づき、第 1 工程で精製済みの八酸化三ウラン粉末を 1 バッチずつステンレス製バケツに入れて溶解し、ろ過器でろ過した後、ステンレス製のバケツかビーカーに入れた硝酸ウラニル溶液を、漏斗を差し込んだハンドホールを通じて順次、沈殿槽に注入した。29 日に 4 バッチ分沈殿槽に注入するところまで完了し、30 日には、残る 3 バッチ分の注入を再開した。この際、当初は X が漏斗を支えていたが（図参照）、途中、被告人 G が支えを代わったことがあった。

したところ、臨界事故が発生し、X と Y は、多量の中性子線等の放射線を被ばくし、その後、徐々に皮膚の殆どがはがれ落ちて再生不能、焼けただれ、人体が溶解していくような、言語を絶する無残な状態となり、X はその約 3 か月後、Y はその約半年後に、多臓器不全により死亡した。G も被ばくして約 3 か月間入院したが、命はとりとめた。

【ウラニル溶液注入の様子】



（環境科学技術研究所の WEB サイト（https://www.ies.or.jp/publicity_j/mini_hyakka/60/mini60.html，最終閲覧日 2022 年 9 月 29 日。原子力安全委員会ウラン加工工事事故調査委員会報告（平成 11 年 12 月 24 日）を加工したもの）

5）A の安全管理体制

被告人会社 A の安全管理体制は以下の通りだった。

上記の通り、保安規定に基づく安全主管者として歴代の東海事業所長が選任され、管理統括者として各グループ長が選任されていたが、安全主管者から各管理統括者に保安確保措置の指示・監督はなされず、教育訓練計画を定めることもなく、各管理統括者も、既定通りの巡視・点検はせず、作業員の知識を確認する手続きはなく、作業員への保安上の指導等も殆ど行われていなかった。

原子炉等規制法及び A の保安規定に基づき、核燃料取扱主任者も選任されていたが、安全主管者に教育訓練計画に関することを含め、意見具申はせず、安全管理グループが策定した計画の追認にとどまっており、交代の際の引継ぎもされていなかった。

やはり、保安規定に基づき、安全主管者の諮問機関として、核燃料加工の保安を審議する安全専門委員会が設置され、平成 7 年 9 月に技術課長、被告人 B、C、D らが出席し、

転換試験棟での臨界管理方法が議題とされ、複数バッチがある連続操業、ステンレス製バケツを使用した八酸化三ウランの溶解、貯塔での混合均一化方式等の現状が報告されたが、一同同意し、被告人Aでの承認に至った。

東海事業所には、所長直属で、一般安全衛生管理と臨界管理、職員への教育訓練を担う安全管理室があったが、リエンジで実質的に格下げされて技術部内の安全管理グループとなり、臨界の専門知識の保有者は配置されず、臨界に関する規定や手順書の審査についても、もとより被告人会社 A ではこれらの審査手続きが明確化されておらず、同グループが実施することもなかった。

前述の通り、Aでは、安衛法に基づく安全衛生管理規定を定め、総括安全衛生管理者と安全管理者を選任していたが、核燃料物質の加工工程における臨界管理方法等についての教育訓練は殆ど行っていなかった。

以上の経過を踏まえ、被告人 B ないし G が、それぞれの過失の競合により臨界事故を発生させ、X と Y を死亡させたという業務上過失致死、被告人 B ないし D が、ウラン加工に際して許可を受けずに加工施設の設備を変更したという原子炉等規制法違反、被告人 B が、安全管理者 C をして東海事業所勤務の労働者に対して臨界管理方法に関する安全教育を実施させなかったという労働安全衛生法違反により、起訴された。

【判旨〜起訴された罪状の全てにつき各被告人共に有罪〜】

1）主文と総論

被告人会社 A：罰金 100 万円
被告人 B：禁固 3 年及び罰金 50 万円
被告人 C：禁固 3 年、執行猶予 4 年
被告人 D・E・G：禁固 2 年、執行猶予 3 年
被告人 F：禁固 2 年 6 月、執行猶予 4 年

核燃料物質は、非常に危険な物質なので、その取扱いには厳しい制限があり、その安全につき細心の注意と施策が求められている。本件臨界事故の直接的原因は、被告人 G が被害者両名に形状制限のない沈殿槽内に合計約 7 バッチ分のウラン含有硝酸ウラニル溶液の注入を指示したことにあり、その過失は極めて単純かつ重大である。

G 以外の各被告人も、核燃料物質の危険性を十分認識せず、G の誤った指示を防止できなかったから、刑事責任は重い。さらにその背景には、被告人会社 A の長年にわたる安全軽視の姿勢があった。

被害者両名は、X は 35 歳、Y は 40 歳という人生で最も充実した時期に愛する家族を残して先立たねばならなかったのであり、無念は察するに余りある。両名は、X は約 3 か月、Y は約 7 か月もの闘病生活を送った末に死亡した。家族も容態の悪化をなすすべなく見守

り、生前の姿を想像できないほど変わり果てた遺体と対面するという結末は、あまりにも残酷かつ悲惨である。

加えて、事業所の周辺住民などに数百人の被ばく者を出し、風評被害による農水産物の売り上げ減少などの地域社会への打撃、原子力の安全性についての国民の信頼の著しい毀損など、本件の影響は極めて深刻である。

2）被告人会社 A について

無許可で加工施設の設備を変更したことは、厳格な取扱い規制で核燃料物質等による災害防止を図った原子炉等規制法の趣旨を没却するものである。それも、許可後初めての製造段階から複数バッチの連続操業を行っていたことは、当初から許可内容を遵守する意識を欠いていた。

確かに、1 バッチ縛りを順守すれば、極めて非効率で製品の品質にも悪影響が及ぶが、その許可内容を受け入れるか否かは被告人会社の経営上の判断だし、臨界事故解析（＊臨界事故が起きる条件（溶液の温度、濃度等）を算出し、防止を図る手法のことと思われる）による選択肢もあったし、特別な許可によって危険な操業をする企業にとって最低限の企業倫理だった。

弁護人は、サイクル機構による配慮を欠く発注にも原因があったとも主張するが、発注者が無理を承知の受注を認識していたとは認められず、むしろ被告人 A 側の意向で受注していた。

また、安全管理者から作業員への指示・監督が殆どなされず、系統立てた臨界教育も、個々の作業員の知識・能力の検証も行われないなどの労働安全衛生法違反[27]は、A の長年の安全軽視姿勢の表れであり、組織の末端から幹部までが危険認識を欠く事態を招いた。

3）被告人 B について

B は本件事故当時の東海事業所の操業の最高責任者であり、核燃料物質の取扱いについて十分な知識経験を有していたから、被告人 G 及び X、Y らに本件操業を行わせるにあたり、内閣総理大臣の許可内容を遵守した加工作業を行うよう、自身及び部下職員に指示・監督を行うと共に、臨界管理方法に関する臨界教育を行う等、臨界事故防止に向けた諸施策を講じる責務を負っていたが、怠った業務上の過失がある。

平成 7 年 9 月（リエンジでスペシャルクルーが組織された頃）以後、被告人 C 及び D と共謀して、（第 1 工程と第 2 工程共に？）許可を受けた溶解装置に代えて、ステンレス製バケツを用いたことは、無許可の加工施設の設備の変更であり、原子炉等規制法違反にあたる。

---

[27] 本件操業が危険な放射線業務（労働安全衛生法施行令別表第 2、電離則第 2 条第 3 項）に当たることから、就業制限に関する法第 61 条違反を認識しているように思われるが、直接的には安全管理者に所定業務をさせる義務違反の指摘であろう。

所長着任以後の約 3 か月間、安全管理者 C をして、X、Y らスペシャルクルー班員に対して核的制限に関する安全教育を実施しなかったこと等は、労働安全衛生法違反にあたる。

また、1 バッチ縛りの逸脱、ステンレス製バケツを用いたウランの溶解、貯塔での混合均一化方法等を了承していたから、刑事責任は極めて重いが、間接的な監督・管理責任であること、その過失が組織的過失の一環であること、所長就任から本件事故まで僅か 3 か月程度であり、就任時点で常陽第 9 次操業は既定方針だったこと、短期間に事業所の安全管理体制の再構築と意識改革を成し遂げるのは事実上不可能だったこと、許可内容からの逸脱は以前からで、歴代の所長らにも責任があること、遺族に個人的にも慰謝し、被告人会社 A を懲戒解雇され、本件事故が広く報道される等相当の社会的制裁を受け、前科前歴がないこと等は量刑判断上有利に作用する。

業務上過失致死罪は禁固刑、原子炉等規制法違反罪は懲役だが、犯情の重い前者で処断し（刑法第 10 条）、安衛法違反罪の罰金を併合し、主文の通り判決する。

4）被告人 C について

C は、製造部長兼製造グループ長として製造部門の最高責任者として B に次ぐ地位にあり、核燃料物質加工等の業務全般を統括していた。また、保安規定上の製造管理統括者、安衛法上の安全管理者として、それに関わる安全確保にも従事していたから、溶液製造作業一般や転換試験棟での作業状況等をよく知っていた。よって、B と同様に、被告人 G 及び X、Y らに本件操業を行わせるにあたり、内閣総理大臣の許可内容を遵守した加工作業を行うよう、自身及び部下職員に指示・監督を行うと共に、臨界管理方法に関する臨界教育を行う等、臨界事故防止に向けた諸施策を講じる責務を負っていたが、怠った業務上の過失がある。

原子炉等規制法違反罪については B と同じ。

また、貯塔での混合均一化方法の検討を指示して了承し、ステンレス製バケツを使用した再溶解作業を自ら指導し、またそれが記載された手順書を承認し、安全専門委員会で、これらの作業や 1 バッチ縛りの逸脱等を了承するなど、B と共に被告人会社 A の安全軽視姿勢の形成に深く関与した。

しかし、間接的な監督・管理責任であること、その過失が組織的過失の一環であること、遺族に個人的にも慰謝し、A を懲戒解雇されていること、前科前歴がないこと等は量刑判断上有利に作用する。

業務上過失致死罪は禁固刑、原子炉等規制法違反罪は懲役だが、犯情の重い前者で処断し（刑法第 10 条）、主文の通り判決する。

4）被告人 D について

（略）

5）被告人 E について

（略）

6）被告人 F について

本件事故当時、製造部計画グループ主任であり、事故直前に被告人 G に沈殿槽使用方式を承認したことは、質量制限（作業 1 回あたりのウラン取扱量（バッチ）を制限する方法）の核的制限を遵守させて臨界を防止すべき業務上の注意義務を怠った過失にあたる。当該承認がなければ、本件事故は発生しなかったことから、その刑事責任は重大だが、同人の職務は工程管理等であって G らスペシャルクルーを監督する立場になく、被告人会社 A から臨界管理方法等について十分な教育を受けていなかったこと、遺族に個人的にも慰謝し、A を懲戒解雇されていること、軽微なものを除き、前科前歴がないこと等は量刑判断上有利に作用する。

よって、主文の通り判決する。

7）被告人 G について

G は、スペシャルクルー副長の立場にあり、X と Y に手順書等の臨界管理方法に従った加工作業を行わせる業務上の注意義務を怠った業務上の過失がある。

本件操業に必要な知識経験を欠くのに手順書等を確認せず、安易に沈殿槽使用方式を実施したこと等から、本件臨界事故発生の直接原因は G にあり、その刑事責任は重大だが、被告人会社 A から臨界管理方法等について十分な教育を受けていない等、A の安全管理体制の不備が G の過失の背景にあること、本人も被ばく等により約 3 か月入院したこと、A から出勤停止 14 日の処分を受けたこと、遺族に個人的にも慰謝し、前科前歴がないこと等は量刑判断上有利に作用する。

よって、主文の通り判決する。

【判決から汲み取り得る示唆】

・本件では、判決の法的判断より、認定事実から、労災防止上非常に有益な示唆を得られる。

それは、事業組織の安全の要素（安全規程の遵守、安全教育、安全人材、製造業における安全な工程等）は、たとえ核燃料のような特別な危険有害物との関係でも、発注者からの短期日、不定期な注文、生産効率の追求、そして、時間の経過、安全を崩す伝承の連鎖により、いとも簡単に失われてしまうということである。

・法的判断との関係では、本件について、安衛法上は安全管理者の選任にかかる本条が適用されていることから、組織の上下にわたる安全文化の軽視、知識不足が生じた場合には、安全衛生における管理体制整備義務違反とされる可能性があること、逆に言えば、安全衛生の管理体制が整備されることで、作業関係者（管理者、作業者ら）に安全教育が行きわたると解されている可能性があること。

・本件で、安全管理者より事業所長であった総括安全衛生管理者の方が重い刑を科されていることからも、司法の量刑判断では、その権限と知識に注目し、災害について直接的な責任を負う現場管理者より上位の管理者に重い刑を科す傾向も窺われる。

2）民事事件

・第 16 条（安全委員会）に関する解説で後掲する A サプライ[知的障害者死亡災害]事件東京地八王子支判平成 15 年 12 月 10 日等を参照されたい。

3　第 12 条

3.1　条文

（衛生管理者）

第 12 条　事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第 10 条第 1 項各号の業務（第 25 条の 2 第 2 項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第 1 項各号の措置に該当するものを除く。）のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

2　前条第 2 項の規定は、衛生管理者について準用する。

3.2　趣旨と内容

3.2.1　趣旨

安全衛生業務のうち、安全は生産管理や機械・設備との関係が濃いが、衛生は化学物質、細菌、疾病などとの関係が濃く、医学や衛生学などの高い専門性が必要なことを前提に、事業者（≒総括安全衛生管理者）の行うべき安全衛生業務のうち衛生関係を担わせることを事業者に義務づけた規定である。現行法の施行通達には、安全衛生管理を生産活動と一体化させるために法定された総括安全衛生管理者を補佐する存在と記されている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号）。

堀江教授が整理した通り（図 5 参照）、日本の衛生管理者制度は、工場法時代の工場医制度（1938（昭和 13）年）に始まる。安全管理者に関する解説でも述べた通り、土木建築工事場安全衛生規則（昭和 12 年 9 月 30 日内務省令第 41 号）や土石採取場安全及び衛生規則（昭和 9 年 5 月 3 日内務省令第 11 号）では、その制定当初から安全衛生管理人を選任すべきことが定められていた。

工場医制度は、労働基準法が制定された 1947（昭和 22）年に医師である衛生管理者制度に引き継がれ、それと同時に、医師でない衛生管理者制度も創設され、これをもって、安全管理者と衛生管理者が区分された。同法に紐付く旧安衛則時代の 1952（昭和 27）年には主任の衛生管理者制度が創設された。同じく 1966（昭和 41）年に、一定の規模・業種の事業場を対象に専任の衛生管理者制度が設けられると同時に、作業環境管理等の衛生工学的措置を必要とする一定の有害業務がある事業場を対象に衛生工学衛生管理者制度が

設けられ、1972（昭和 47）年の安衛法制定に際して、医師である衛生管理者制度は産業医制度に引き継がれ、医師でない衛生管理者制度は、現在の衛生管理者制度に引き継がれた。現行の衛生管理者制度は、総括安全衛生管理者をオーケストラの指揮者に例えると、その意向を踏まえながら、バイオリン部門を中心に楽団全体を調整的にまとめることで指揮者を補佐するコンサートマスターのような役割と言える。すなわち、産業医の専門的意見を尊重しながら衛生管理関係者全体を統括し、総括安全衛生管理者を補佐する立場である。安全管理者も同様ではあるが、自身で業務を担当する技術職的な性格が強く、衛生管理者の方が管理・調整の性格が強いように思われる。

安全管理者について述べたように、安全管理と衛生管理の厳密な区分は難しいが、求められる専門性の高さから、労働衛生関係の管理者制度では、衛生管理者はもとより、作業主任者でも、免許制が採られていることが多い。

3.2.2 内容

＜全業種での選任原則＞

図 6 に示されるように、安全管理者とは異なり、衛生管理者は、常時使用労働者数 50 人以上の全業種の事業場で選任義務がある。専属の原則（安衛則第 7 条第 1 項第二号本文）は、安全管理者と変わらない。（任意、法定を問わず、）複数の衛生管理者を選任する場合、その中に労働衛生コンサルタントがいれば、そのうち 1 人は専属でなくてよい点（安衛則第 7 条第 1 項第二号但書）も、安全管理者制度と類似する（安全管理者については、安衛則第 4 条第二号但書）。

＜選任すべき数、専任とすべき場合＞

衛生管理者の場合、業種区分に応じて、一定要件を充たす者の選任が、事業者に義務づけられている（安衛則第 7 条第 1 項第三号、第 10 条）。

イ　農林水産業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、電気業、ガス業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療及び清掃業、

要件：第 1 種衛生管理者免許保有者、衛生工学衛生管理者免許保有者、安衛則第 10 条各号所掲の者（医師、歯科医師等）

ロ　その他の業種

要件：イの要件に、第 2 種衛生管理者免許保有者を加えた者

また、常時使用労働者数 500 人超の事業場で、坑内労働などの局所排気装置の設置等、衛生工学的な作業環境管理を要する有害業務に常時 30 人以上の労働者を従事させる場合、衛生管理者のうち 1 人は衛生工学衛生管理者とせねばならない（安衛則第 7 条第 1 項第六号）。後述するように、衛生工学衛生管理者は、作業環境の測定・評価から施設・作業方法の衛生工学的改善に至る作業環境管理の専門家であって（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1（具体的職務の定め））、衛生管理者の中で最も高いレベルに位置づけられて

いる。

安全管理者との比較では、第 1 種衛生管理者以上を充てるべき業種については、通信業、各種商品卸売・小売業、家具・建具・じゅう器等卸売・小売業、旅館業等（3 次産業系）が外され、逆に、農・畜水産業、医療業（1 次産業系、医療系）が含められていること、その他全ての業種について、第 2 種衛生管理者でもよい／最低でも第 2 種衛生管理者は選任すべきとされている。よって、機械器具、重機その他物のリスクが特に生じ易い業種を安全管理者選任対象とし、衛生面、健康面でのリスクは全ての業種で生じ得るだろうとの想定で、それ以外は全て衛生管理者選任対象とし、管理に医薬・衛生面での専門性が必要な業種について、高度な衛生管理者の選任対象とした、ということと思われる。

選任すべき衛生管理者数は次の表の通りであり（安衛則第 7 条第 1 項第四号）、安全管理者とは異なり、労働者数に応じた増員を求めているので、衛生管理は、安全管理に比べ、個々の職場や労働者の事情に応じた対応が必要と考えられたものと思われる。

事業場の規模（常時使用労働者数）	要選任衛生管理者数
50 人以上 200 人以下	1 人
201 人以上 500 人以下	2 人
501 人以上 1,000 人以下	3 人
1,001 人以上 2,000 人以下	4 人
2,001 人以上 3,000 人以下	5 人
3,000 人以上	6 人

（安衛則第 7 条第 1 項第 4 号）

通達では、本来、選任すべき数は、事業者の規模、業種、作業内容等に応じて定まるものであり、常時使用労働者数が 3,000 人を大幅に超える場合等には、相応の数の選任が必要であり、行政指導や、法第 12 条第 2 項による増員命令により図るべきとされている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。ただし、増員命令には厳しい制限がかけられている（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）。

なお、①常時使用労働者数 1001 人以上の事業場か、②常時使用労働者数 501 人以上で、坑内労働等特定の有害業務に常時 30 人以上の労働者を従事させる事業場、に該当する場合、最低 1 人を専任とせねばならない（安衛則第 7 条第 1 項第三号）。

「専任」とは、前掲の「専属」とは異なり、安衛則第 7 条第 1 項第三号、第 10 条所定の資格を充たし、「通常の勤務時間を専ら」所定の「事項を行うために費す者をいい、例えば生産関係等の業務を兼任する者はこれに該当しない」。しかし、労働安全管理者が労働衛生管理業務を行う場合と同様に、業務の一部に労働安全の業務が含まれている場合には安全衛生と密接な関係があるから、かかる関連業務を行っても構わないと解される（昭

和 27 年 9 月 20 日基発第 675 号を参照されたい）。

事業者は、選任事由が生じた日（事業場の規模に新たに達した日や衛生管理者に欠員を生じた日等）から 14 日以内に衛生管理者を選任し（安衛則第 7 条第 1 項第一号、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）、選任後、遅滞なく、その資格を証する書面を付して労基署長へ報告せねばならない（同条第 2 項）。衛生管理者がやむを得ない事由で職務を行い得ない場合、代理者を選任せねばならない（同前）[28]。すなわち、その確保（と法定職務の実施条件の整備）が、徹底して事業者に託されている [29]。

分社化に伴い分割された事業場における兼務に関する通達（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）は、安全管理者等（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者）を同列に扱っているため、分社化に伴う親子事業者における選任要件の考え方は、安全管理者について述べた通りである。

また、次の要件をすべて満たす場合、外部者を衛生管理者として選任できる（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331004 号）

① 安衛則第 7 条第三号のロの業種（第 2 種衛生管理者の選任が許される、一般に危険有害性が低い業種）であること、

②衛生管理者資格を持つ者を選任すること（第 2 種衛生管理者資格者を含む）、

③派遣契約や委任契約（この項目において「契約」という）上、対象事業場に専ら常駐し、なおかつ一定期間継続して職務に当たる旨明記すること、

もっとも、具体的業務・必要な権限の付与・労働者の個人情報保護の契約での明記、必要な情報の提供、能力向上を図ること、に留意する必要がある。

＜資格＞

前述した通り、要件となる衛生管理者の資格（衛生管理者として選任され得る要件）は、業種区分に応じて異なっており（要するに、第 2 種衛生管理者でも許されるか否か）、再

---

[28] 同様の規定は、総括安全衛生管理者、安全管理者、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者に設けられている。

[29] 前述の通り、安全管理者については、選任義務がない事業場で選任された場合に関する通達がある。すなわち、その場合、同人は法的な安全管理者ではなく、法令上の職務遂行の責務は負わないが、雇用契約でその責務を負わせた場合、事業者のために行為する者（旧労基法上の使用者。現行の労基法でも同じ）として安全管理の責任を負うとされている（昭和 23 年 9 月 27 日基収第 3251 号)。これは、当該被選任者が法定の安全管理者と同様の措置を講じる雇用契約上の義務を負うこと（よって事業者に対して職務懈怠の民事責任を負うこと）と共に、その懈怠により被災した者との関係では、事業者が使用者責任を負うことを意味していると解され、衛生管理者にも妥当すると思われる。

掲すれば、以下の通り（安衛則第 7 条第 1 項第三号、第 10 条）。

イ　農林水産業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、電気業、ガス業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療及び清掃業（1 次・2 次産業系、医療系）、

要件：第 1 種衛生管理者免許保有者、衛生工学衛生管理者免許保有者、安衛則第 10 条各号所掲の者（医師、歯科医師等）

ロ　その他の業種（3 次産業系）

要件：イの要件に、第 2 種衛生管理者免許保有者を加えた者

また、常時使用労働者数 500 人超の事業場で、坑内労働などの局所排気装置の設置等、衛生工学的な作業環境管理を要する有害業務に常時 30 人以上の労働者を従事させる場合、衛生管理者のうち 1 人は衛生工学衛生管理者とせねばならない（安衛則第 7 条第 1 項第六号）。衛生工学衛生管理者は、作業環境の測定・評価から施設・作業方法の衛生工学的改善に至る作業環境管理の専門家であり（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1（具体的職務の定め））、衛生管理者の中で最も高いレベルに位置づけられている。

以下、個々の資格要件につき詳述する（安衛則第 7 条第 1 項第三号、第 10 条、衛生管理者規程（昭和 47 年労働省告示第 94 号））。

1）第 1 種衛生管理者免許

イ　当該免許試験の合格者

ロ　大学／高専で医学の課程を修めて卒業した者

ハ　大学の保健衛生関係学科の卒業者で、労働衛生関係科目／講座を修めた者

ニ　保健師免許保有者

ホ　医師国家試験予備試験合格者で、1 年以上診療「及び」公衆衛生の実地修練を経た者

ヘ　外国の医学校の卒業者等で厚生労働大臣の認定を受けた者

ト　特定の大学で歯学課程を修めて卒業した者

チ、リ　（略）

ヌ　薬剤師免許保有者

ル　その他都道府県労働局長の認定者

2）第 2 種衛生管理者免許

有害業務と関連の薄い業種で衛生管理者を確保するため設けられた資格であり [30]、第 2 種衛生管理者免許試験合格者のみが該当する。

---

[30] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））251 頁。

3）衛生工学衛生管理者免許

①以下の条件を満たし、厚生労働大臣所定の講習を修了した者

イ　大学や高専で工学／理学の課程を修めて卒業した者等

ロ　労働衛生コンサルタント（法第 83 条）試験合格者

ハ　第 1 種衛生管理者免許（安衛則別表第 4）試験合格者

ニ　作業環境測定士となる資格（作業環境測定法第 5 条）保有者[31]

②以下の者（安衛則第 10 条、衛生管理者規程第 1 条）

イ　医師

ロ　歯科医師

ハ　労働衛生コンサルタント

ニ　中高等学校の常勤の保健体育や保健の教諭

ホ　大学／高専の常勤の保健体育の教授等

概観すると、第 1 種衛生管理者免許には、医学・衛生学の基本知識を求め、第 2 種衛生管理者免許には、それに準じるものを求め、衛生工学衛生管理者免許には、医学や保健学の専門知識を持つ者を無条件に認めつつ、そうでない場合、作業環境の測定・管理と関連の深い労働衛生工学の知識を求めていることが窺える。なお、産業保健実務の前線を産業保健職が担っている事業場が多いことを考えると、保健師免許保有者にそのまま衛生管理者資格を認めていることは有意義だが、看護師資格保有者が排除されたままでよいか、一考に値しよう。

この概観の趣旨は、次項で示す、これら資格者（衛生管理者）が果たすべき職務によって、より鮮明になる。

＜職務＞

本条第 1 項は、衛生管理者の職務を、第 10 条第 1 項各号の業務（総括安全衛生管理者に統括管理させるべき職務）のうち衛生に係る技術的事項の管理としているので、①健康障害防止措置関係、②衛生教育関係、③健診その他健康の保持増進措置関係、④災害原因

[31] この緩和条件があるため、作業環境測定士資格がスケープゴートとされている（より合格しやすい作業環境測定士資格を取って、衛生管理者となる）可能性を指摘する声もある。また、労働衛生コンサルタント試験では、作業環境測定士資格を持つ者の科目免除があるため、それを狙った資格取得者の存在も指摘されている（厚生労働科学研究費補助金『労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究（研究代表者：三柴丈典）・令和 3 年度研究報告書』（2022 年（令和 4 年））（https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202123001A-sonota5.pdf、最終閲覧日：2022 年 10 月 10 日））。

調査及び再発防止策関係、の 4 項目となる[32]。

安全管理者におけると同様に、ここでいう「技術的事項」の内容は、専門技術的事項に限られず、労働衛生に関するリスク管理全てを意味する。法第 25 条の 2 第 1 項各号所定の、建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次的な労災防止のために選任された管理者がいる場合に、衛生管理者が、その部分の職務を除外される事情も、同様である。

通達が、以下のように、その具体化を図っているが（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）、結局、労働衛生に関するリスク管理の要素を示唆しており、安全管理者の職務に関する通達の示唆と同様に、例示列挙にとどまると解される。

イ　健康異常者の発見と処置
ロ　作業環境調査
ハ　作業条件の改善
ニ　保護具、救急用具等のメンテナンス
ホ　衛生教育、健康相談等の健康保持増進措置
ヘ　衛生関連情報（負傷等を含む）の統計の作成
ト　自他の事業の労働者が同一場所で就労する場合の衛生措置
チ　衛生関連情報の記録作成等

衛生工学衛生管理者の職務についても、同じ通達が以下のように示唆している。

イ　作業環境の測定と評価関係
ロ　局排、全体換気装置など、労働衛生関係施設の設計、施工、点検、改善関係
ハ　作業方法の改善関係
ニ　記録整備関係

ここからも改めて、衛生工学衛生管理者への期待が、労働衛生工学的な作業環境管理であることが窺える。

安衛則第 11 条は、同第第 6 条が、安全管理者を名宛人として、巡視を契機とする作業場等での安全面でのリスク管理措置を「講じなければならない」としつつ、第 2 項で、事業者を名宛人として安全管理者への必要な権限付与を義務づけていたのと同様に、第 1 項で、衛生管理者を名宛人として、巡視を契機とする衛生面でのリスク管理措置の義務を課すと共に、第 2 項で、事業者を名宛人として、衛生管理者への必要な権限付与を義づけている。

同条（及び安衛法上の上位規定）にも罰則はないので、その法的意義は、やはり、行政指導の根拠となり得ること、就業規則上の根拠規定の合理性を裏付けたり、職場秩序となる等して、事業者による懲戒処分等の根拠となり得ること、同人の懈怠により被災した第

[32] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））254 頁。

三者が、事業者の使用者責任（民法第 715 条）を追求するうえで、同人の過失（注意義務違反）を主張立証し易くなること等になると考えられる。

＜増員・解任命令＞

法第 11 条第 2 項と同様に、本条第 2 項も、労基署長による事業者への増員・解任命令を定めているが、その発動基準は、やはり次のように通達され、かなり制限されている（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）。

衛生管理者による主要な義務の懈怠があって、事業場の衛生状態と労働者の健康状態が同種の事業場に比べて著しく悪く、監督上の措置後 6 か月改善しなかった場合か、衛生管理者が、病気等で職務を遂行し得ない場合。

安全管理者の場合と比べ、定量的な指標が困難なことが踏まえられ、質的な基準となっている。

1973 年に発刊された労働省編著に衛生管理者解任第 1 号に関する情報が掲載されている[33]。これによれば、昭和 24、25 年ころ、ある繊維関係の大企業の女子寮の 1 室で、重病の少女が看護されることもなく放置され、いつ息を引き取ったかさえはっきりしないまま息絶えていたという例で [34]、あまりに不行き届きということで、管轄労基署長により、労務課長兼務の衛生管理者の職を解任し、警告する措置が講じられたのだという。ちなみに、その後、同社の工場長が監督署内に共産党員の監督官がいるのではないかと本省に抗議したことを受け、衛生管理者解任の際には本省に打ち合わせてからとの通達が発せられたという。

本条第 1 項（選任と職務遂行の確保）と第 2 項（増員・解任命令の遵守）には罰則がある（法第 120 条第 1 号と第 2 号：50 万円以下の罰金）。

3.3　関係規定

後述するように、本条は、未規制の化学物質による健康障害が生じ、具体的な衛生基準違反を指摘し難いケースで違反が認められると、適用される場合もある。衛生管理者の選任は、衛生管理体制の確立上、最重要事項と言え、現に、衛生管理体制の確立は、衛生に関するリスク管理の要なので、法第 28 条の 2 を筆頭に、衛生に関する法定内外のリスク管理を定めた規定とは特に深い関係にある。むろん、衛生管理体制の確立は、既存の衛生

[33] 労働省労働基準局編『労働基準行政 25 年の歩み―先達の記録より―』（労務行政研究所、1973 年（昭和 48 年））172 頁。

[34] 枕元には、手を付けた跡のない冷え切ったお粥と梅干しの食膳が残されていたのだという。

基準の履行確保にも繋がるので、それらの規定とも大いに関係する。環境法など、安衛法以外の労働者らの衛生に貢献する法令とも関係する。

3.4　運用

3.4.1　適用の実際

衛生管理者も、安全管理者らと同様に、法定条件を充たす事業場で選任されていなければ、一律的に違反指摘される傾向にあり（令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当））[35]、法第 12 条は、違反指摘が比較的多い条規である。違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf，最終閲覧日 2020 年 7 月 9 日）によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。しかし、是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、合計 3584 件に達していた。

衛生管理者資格は基本的には免許制になっており、選任できる者が限られる結果、免許試験には合格したが、実際には労働衛生管理を行っておらず、あまり現場事情に精通していない者が形式的に選任されているケースも少なくないという。大量の化学物質が使用されていながら、たとえ免許を保有していても、SDS（フォーマットに即して対象物のリスク関連情報を比較的詳しく伝達するために作成されるシート）を読解でき、局所排気装置の維持管理が可能な者が殆どいない実態も散見されるという [36]。

衛生管理者制度の形骸化（事業者が必ずしも重視せず、事業場の重要な衛生問題に活用するとは限らない傾向）を示すデータとして、図 7、図 8、図 9 等を参照されたい。

なお、2013 年に大阪の印刷工場（サンヨー・シーワィピー）で生じた複数名の胆管がん

---

[35] なお、同一都道府県内に本社及び複数の支店を有する事業者が、本社専属の衛生管理者に複数支店の衛生関係業務を行わせ、常時使用労働者数 50 名以上の支店（事業場）に専属の衛生管理者を選任していなかったことから、当該支店での選任について指導を行った例があるという（令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当））。

分社化による親子事業者には該当せず、外部者を衛生管理者として選任できる場合に関する通達（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331004 号）の条件も満たさない例のようだが、実際には、専属原則について、こうした誤解が多いことが窺われる。

[36] 森山誠也監督官の示唆による。

の発生事案[37]では、ジクロロメタン等の原因物質が未規制であったことを受け、本条違反等で、事業者（法人）が立件された。このように、本条は、未規制の化学物質による健康障害が生じ、具体的な衛生基準違反を指摘し難いケースで違反が認められると、適用される場合もある。

衛生管理者の現状に関する詳細は、令和元（2019）年全国衛生管理者協議会「衛生管理者の能力向上教育に関するアンケート（N＝595）」結果によく示されている（回答者の企業規模は 300 人以下が 5 割であり、主に中小規模事業場の実態を反映している）。

これによれば、衛生管理者業務を兼務で行っている者が殆どで（約 8 割）、経験年数も 5 年未満が約 4 割。業務を指導し、引き継ぐべきベテランが不足している。資格取得後、事業者が選任届を監督署長に提出しても、所要の業務を十分に行えていないケースが散見され、安衛法上実施努力義務が課された能力向上教育も受けられていないことが多い。事業者に軽視されがちで、業務に必要な権限は実質的に殆ど与えられておらず、健康経営の取り組みにもあまり参画できていない（人事や IT 部門等が担当していることが多い）。本業に忙殺され、週 1 回の巡視も厳しい実態がある。他方、法定業務は多岐にわたり、そのいずれに注力すべきかが不明。健診やストレスチェック後のフォロー（就業上の配慮等の事後措置等）も、どこまで踏み込み得るか・踏み込むべきかが不明。同業者の先輩からの指導や同輩等との情報交換の場が乏しい。

こうした現状分析を踏まえ、神津進氏（全国衛生管理者協議会監事）は、衛生管理者の職務の再整理と優先順位づけ、実践的で受講しやすい能力向上教育制度の整備、資格更新制度の創設を提言している[38]。

3.4.2 関係判例

・見当たらなかった。

---

[37] 発生までとその後の経過を分かりやすくまとめた例として、中央労働災害防止協会編『胆管がん問題！それから会社は…』（2018 年（平成 28 年））がある。ここには、当事会社となった SANYO-CYP 社における災害発生後の経営者らによる事業立て直しの努力も綴られている。

[38] 神津進「衛生管理者の現状と課題について」（厚生労働省「産業保健に関する検討会」第 2 回資料（令和 4 年 11 月 14 日））（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29109.html，最終閲覧日：2022 年 11 月 15 日）。

4　第 12 条の 2

4.1　条文

（安全衛生推進者等）
第 12 条の 2　事業者は、第 11 条第 1 項の事業場及び前条第 1 項の事業場以外の事業場で、厚生労働省令で定める規模のものごとに、厚生労働省令で定めるところにより、安全衛生推進者（第 11 条第 1 項の政令で定める業種以外の業種（＊主に 3 次産業）の事業場にあつては、衛生推進者）を選任し、その者に第 10 条第 1 項各号の業務（第 25 条の 2 第 2 項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第 1 項各号の措置に該当するものを除くものとし、第 11 条第 1 項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生に係る業務に限る。）を担当させなければならない。

4.2　趣旨と内容

4.2.1　趣旨

安全・衛生管理者の選任義務のない中小規模事業場での労災発生率の高さや、労災防止策の不十分さ、他方で、ME 化等の技術革新を踏まえた安全衛生業務の複雑化を踏まえ、昭和 63 年の法改正（同年法律第 37 号）で設けられた規定である[39]。

この改正の骨子を示した中央労働基準審議会労働大臣宛建議「労働安全衛生法令の整備について」（昭和 63 年 1 月 29 日）は、安全衛生管理体制の充実を優先課題とし、その具体策として、①安全衛生推進者等の選任、②衛生委員会及び安全衛生委員会の調査審議事項に労働者の健康の保持増進に関する事項を加えること、③安全管理者等に対する能力向上教育の実施、の 3 点を挙げていた。

本条の新設前の中小規模事業場の安全衛生管理体制は、昭和 49 年の通達（昭和 49 年 3 月 4 日基発第 112 号「安全推進員制度及び労働衛生管理員制度の推進について」）により、常時使用労働者数 10 人以上 50 人未満の事業場につき、安全推進員及び労働衛生管理員の選任が、行政指導により図られていたところ、法的義務に格上げされたという面を持つ。

4.2.2　内容

本条は、中小規模事業場における安全衛生推進者又は衛生推進者（以下、「安全衛生推進者等」という）の選任義務と行わせるべき職務を定めている。

[39] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））257-258 頁。

＜選任を要する業種、専属原則＞

衛生管理者について述べたように、安全管理者は、特定の危険業種（施行令第 3 条所定の 19 業種（林業、製造業から旅館業、ゴルフ場業まで幅広い））で選任義務が課されるが、衛生管理者は、全業種で選任義務が課される。いずれも、常時使用労働者数 50 人以上の場合に限られる。本条は、それぞれに対応して推進者制度を設けた。すなわち、安全管理者選任業種であって、より小規模な事業場（常時使用労働者数 10 人以上 50 人未満）に安全衛生推進者の選任義務を課し、それ以外の業種、すなわち衛生管理者選任業種であって、より小規模な事業場（同前）に衛生推進者の選任義務を課している（本条及び安衛則第 12 条の 2）。

安全衛生推進者等の選任は、選任事由発生日（常時使用労働者数が法定規模に達したか、法定選任者に欠員が生じた日）から 14 日以内に行わねばならない（安衛則第 12 条の 3 第 1 号）点は、安全・衛生管理者と同様だが、両管理者と異なり、選任した際、所轄労働基準監督署長への届出は必要なく、その氏名の掲示等による関係労働者への周知が求められている（安衛則第 12 条の 4。作業主任者についても同旨の規定があるが、安全・衛生管理者にはない。産業医については、業務内容等の周知を求める定めがある（法第 101 条））。

安全衛生推進者等にも専属原則があり、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、その他厚生労働大臣所定の者（安全・衛生管理者資格を有し、5 年以上の安全衛生実務（衛生推進者の場合、衛生実務）経験を持つ者等（昭和 63 年労働者告示第 73 号））を選任する際が例外となること（安衛則第 12 条の 3 第 2 号）は、安全・衛生管理者と似ている。分社化に伴い分割された事業場における兼務に関する通達（平成 18 年 3 月 31 日基発第 0331005 号）は、安全管理者等（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者）を同列に扱っているため、分社化に伴う親子事業者における選任要件の考え方は、安全管理者について述べた通りである。

＜資格＞

安全衛生推進者等は、都道府県労働局長登録者が行う講習の修了者その他、所定業務の担当に「必要な能力を有すると認められる者[40]」から選任されねばならない（安衛則第 12 条の 3）。

この「必要な能力を有すると認められる者」の選任基準（昭和 63 年労働省告示第 80 号）には、①大学や高専の卒業後 1 年以上の安全衛生の実務経験者、②中学高校の卒業後

[40] これには、安全・衛生管理者や労働安全・衛生コンサルタントのような推進者より専門性が高い資格者のほか、作業主任者で資格取得後 1 年以上の実務経験を持つ者も含まれる（昭和 63 年 12 月 9 日基発第 748 号）。

3 年以上の実務経験者のほか、学歴を全く問わない、③5 年以上の実務経験者が含まれることが特筆される。また、「安全衛生の実務」には、生産管理、事務管理等に際して安全衛生上の配慮を行うことや、健診や安全衛生教育等の事務も含まれる（労働省安全課長・労働衛生課長内翰「安全衛生推進者等の選任制度の運用について」（昭和 63 年 12 月 9 日））。確かに、安全衛生は、これらの管理業務と表裏一体だが、この基準の広い適用範囲が窺われる。

＜職務＞

本条の定め通り、事業者が安全衛生推進者等に行わせるべき職務は、法第 10 条第 1 項所定の総括安全衛生管理者に統括管理させるべき（安全・衛生管理者には管理ささせるべき）業務を自ら「担当」させること（ただし、衛生推進者の場合、衛生に係る業務に限られる）であり、その具体例は、通達（昭和 63 年 9 月 16 日）で以下のように示されている。本条が援用する法第 10 条第 1 項各号所掲の職務の性格からして、この示唆は、例示と解される。

①施設、設備等(安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む)のメンテナンス等関係
②作業環境測定等の作業環境の点検や作業方法の点検と結果に基づく対応関係
③健診及び健康保持増進策関係
④安全衛生教育関係
⑤異常事態での応急措置関係
⑥労災の原因調査と再発防止策関係
⑦情報収集及び労災等に関する統計の作成関係
⑧行政機関への安全衛生関係の各種報告・届出等関係

安全管理者の職務との比較では、消防・避難訓練関係、作業主任者等の補助者の監督関係が省略され、衛生管理者の職務との比較では、作業条件の改善、健康異常者の発見・処置、健康相談、記録整備が省略されているほか、両者に跨がる、自他の事業の労働者が同一場所で就労する場合の安全措置／衛生措置も省略されている。

これは、中小規模事業場で、高い専門性を問わずに選任される者に期待できる事柄の限界のほか、その位置づけにも理由があると解される。すなわち、安全衛生推進者等は、安全・衛生管理者が安全衛生業務の技術的事項を管理する者であるのに対して、安全衛生業務について権限と責任を有する者の指揮を受けて当該業務を担当する者であること（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1）が影響していると解される。

4.3　関係規定

特になし。

4.4　運用

4.4.1　適用の実際

安全管理者はともかくも、衛生管理者ですら、形骸化傾向が指摘される条件下、安全衛生推進者等、特に衛生推進者の場合、選任自体なされず、選任されていても形骸化する傾向は、容易に察せられる。

是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）には、そもそも本条の集計は存しない。

4.4.2　関係判例

・見当たらなかった。

5　第 13 条

5.1　条文

（産業医等）

第十三条　事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

2　産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。

3　産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

4　産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

5　産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。

6　事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

5.2　趣旨と内容

5.2.1　趣旨

現行の産業医制度の趣旨は、労働者の健診、健康障害の原因調査と再発防止策の樹立等の健康管理に医師の医学的活動が不可欠との認識にある。しかし、メンタルヘルスや生活習慣病など、不確実性（原因も対応方法も不分明）が強い人的・社会的課題への対応が職務の中心を占めるようになってきた中で、医療教育を受けた医師に、事業組織という利害が対立し易い「生もの」で有効な働きを求めることには相当の困難を伴う。

図 5 が示す通り、法定の労働衛生関係専門職の中で、医師の歴史が最も古く、1938（昭和 13）年の工場危害予防及衛生規則第 34 条の 3（常時使用労働者数 500 人以上の工場の工業主の工場医の選任義務）に遡る。その強いドライブは、結核の蔓延であり、同規則は、選任した工場医に工場及びその附属建設物での衛生関連事項と健診の実施をさせるよう工業主に義務づけた。旧労基法下での旧安衛則では、その第 11 条で、医師である衛生管理者と医師でない衛生管理者の選任が義務づけられた（選任要件〜原則として常時 50 人以上の労働者を使用する事業とし、常時使用労働者数の増加に合わせて選任者数増〜）。

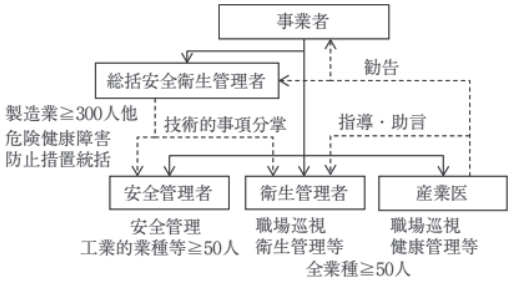
後述するように、日本の産業医の歴史は、実態としては、工場法時代に軍需産業などを医療面で支えるために工場内に設置され、従業員のプライマリー・ケア等を行っていた医局にはじまり [41]、法制度上、当初は安全管理者より下位の位置づけだったが、安全管理者と同格の位置づけを経て、安衛法制定に際し、呼称を産業医と定め、事業者や総括安全衛生管理者に勧告し、衛生管理者に指導・助言を与える位置づけへと、僅かながら「出世」してきた経緯がある [42]。改正安衛法の施行通達（昭和 62 年 9 月 16 日基発第 602 号）は、産業医の呼称を用いた意義について、「従来の『医師である衛生管理者』について、専門医学的立場で労働衛生を遂行する者であることを明確にするためにその呼称を産業医に改め、専門家として労働者の健康管理にあたることとした」としている。

平成 8 年法改正（法律第 89 号）では、その専門性確保のため、就任要件が設けられると共に、事業者への勧告権が保障された。また、常時使用労働者数 50 人未満でその選任義務のない小規模事業場につき、医師、保健師等による健康管理等の努力義務が定められた。

堀江教授は、以下のように、産業医を安全管理者、衛生管理者と同列に並べて示したが、

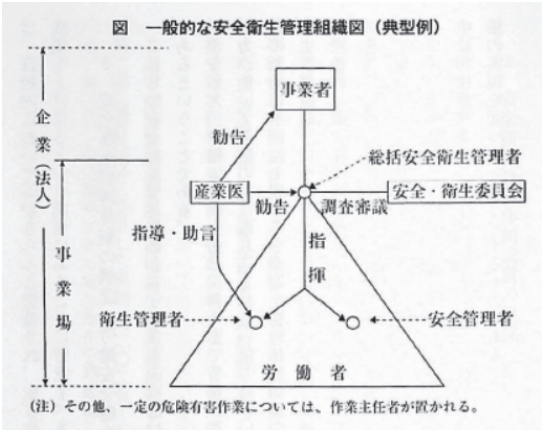
[41] 大久保利晃「産業医と勤労者医療」日本職業・災害医学会会誌 51 巻 2 号（2003 年）95 頁。

[42] 堀江前掲（2013 年）5 頁 Fig.2、9 頁 Fig.3、14 頁 Fig.4。



（堀江正知「産業医と安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌第 35 巻特集号（2013 年）14 頁）

畠中元教授は、産業医の立場の強さを以下のように図示している。制度趣旨からは、こちらのイメージが望ましいと思う。



（畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防新書、2019 年（令和元年））121 頁）

なお、畠中元教授は、安衛法施行後も産業医制度はなかなか定着しなかったが、1979（昭和 53）年の安衛則改正により、事業者が監督署に提出する定期健診結果報告書（様式第 6 号）の様式に産業医の記名押印欄を設けたこと（様式改正）で、健診結果を真摯にチェックする医師が増えると共に、責任感を持つ医師を選任しようとする事業者が増えたと評価している[43]。

5.2.2　内容

＜選任義務の前提、専属とすべき条件＞

産業医の選任義務は、常時使用労働者数 50 人以上の全ての事業場で生じ（施行令第 5

[43] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））152 頁。

条）、常時使用労働者数 1000 人以上または次の有害業務での常時使用労働者数 500 人以上の事業場では、専属の者とせねばならない（安衛則第 13 条第 1 項第二号。資料 3-22 も参照）。

イ　著しい高熱業務
ロ　著しい寒冷業務
ハ　X 線等有害放射線に曝露する業務
ニ　著しい粉じん業務
ホ　異常気圧下の業務
ヘ　著しい振動業務
ト　重量物取扱い業務等
チ　強烈な騒音業務
リ　坑内業務
ヌ　深夜業を含む業務
ル　水銀、ヒ素等の有害物取扱い業務
ヲ　鉛、水銀、一酸化炭素等の有害物のガスや粉じん等を発散する場所での業務
ワ　病原体による汚染リスクが大きい業務
カ　その他所管大臣の所定業務（現段階で定めなし）

資料 3-22

【産業医の選任義務と選任率】

事業所規模	49人以下	50〜99人	100〜299人	300〜499人	500〜999人	1000人以上
産業医の選任	努力義務	義務（嘱託も可）			（有害業務に500人以上が従事する場合は専属）	義務（専属）
選任率	—	79.9%	95.0%	96.8%	96.7%	99.4%

（注）厚生労働省の2016年労働安全衛生調査より作成

（日本経済新聞・日経 BP の WEB サイト（https://style.nikkei.com/article/DGXKZO23046850S7A101C1TCC001/、最終閲覧日：2023 年 4 月 2 日））

衛生管理者とは異なり、選任者数は、法令上、3000 人未満は 1 人、それ以上は 2 人とされているが（安衛則第 1 項第四号等。衛生管理者との比較は、図 11 を参照されたい）、通達では、「常時使用する労働者数が 3,000 人を大巾にこえるごとき場合などには、・・・産業医の増員、衛生管理者の免許を有する保健婦の活用等について必要に応じ指導すること」としている（昭和 47 年 9 月 18 日基発 601 号の 1）。

もっとも、産業医の質量不足は、伝統的な課題である。確かに、認定産業医者数は約 10

万人に達しているが（図 12）、実働者数は約 3 万人[44]、主に産業医業務で生計を立てている医師は、約 1000 人に過ぎず、全国の届出医師数の 1%に満たない[45]。

そうした事情も踏まえ、安衛則第 13 条第 3 項は、法規通りに産業医を選任できないやむを得ない事由があり、都道府県労働局長の許可を受けた場合の例外を認めており、通達は、専属者の選任（安衛則第 13 条第 1 項第二号）及び 2 人以上の選任（同第三号）に関する特例の許可基準として、専属産業医の退職後専属の者の補充ができない場合に、期限付きながら、嘱託産業医を選任してその業務に当たらせると共に、保健師、看護師、衛生検査技師等の設置により衛生管理を行わせる場合を挙げている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

平成 9 年には、構内（親企業の管理下にある事業場）請負関係下において、以下の条件を満たす場合、元請事業場等の専属産業医が下請事業場の嘱託産業医を兼務できる旨が通達された（平成 9 年 3 月 31 日基発第 214 号。情報通院機器を用いた産業医業務の拡大及び適正化（限られた産業医資源の有効活用）を図った令和 3 年 3 月 31 日基発 0331 第 4 号及び、その趣旨を汲んだ令和 3 年 3 月 31 日基労安発 0331 第 2 号の発出に伴い、一部改正された（令和 3 年 3 月 31 日基発 0331 第 5 号））。

1）兼務する事業場間の地理的関係、労働衛生管理が密接で、労働の態様が類似している（令和 3 年改正後も維持）、

2）兼務事業場数、対象労働者数が、専属の趣旨を侵さず、職務に支障を生じない範囲内である（令和 3 年改正により、非専属事業場への訪問頻度や移動に要する時間を踏まえること、衛生委員会等で調査審議すること、安衛則第 15 条に基づき、原則として毎月 1 回以上実地で定期巡視すべきこと等が追記された）、

3）対象労働者数が 3000 人以内である（令和 3 年改正後も維持）。

このうち地理的関係の密接については、平成 25 年の通達（平成 25 年 12 月 25 日基労安発第 1225 第 1 号）で、通常の交通手段で移動に 1 時間以内という目安が示されていたが、おそらく、限られた産業医資源の有効活用の観点から、令和 3 年 3 月 31 日基労安発 0331 第 2 号により廃止された。

産業医の選任は、選任事由（法定の常時使用労働者数への到達等）の発生日から 14 日以内に行わねばならず（安衛則第 13 条第 1 項第一号）、選任時には、遅滞なく所轄監督署長に報告書を提出せねばならない（同第 2 項）。ただし、学校保健法第 16 条に基づき

---

[44] 日本医師会の調査結果を受けた厚生労働省作成資料（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000164723.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日）、日本医師会の WEB サイト（https://www.med.or.jp/nichiionline/article/008418.html，最終閲覧日：2022 年 10 月 25 日）。

[45] 堀江前掲 2 頁。

任命／委嘱された学校医を産業医として選任する場合、労働基準監督機関が教育委員会等を通じて選任状況を把握できるので、報告義務は生じない（同第 2 項但書）。

なお、平成 28 年の規則改正（平成 28 年 3 月 31 日厚生労働省令第 59 号）で、COI（利益相反）の観点から、①事業者が法人の場合はその代表者、②法人でない場合は個人事業主、③事業の統括管理者、の三者は、原則として産業医に選任できないこととなった（安衛則第 13 条第 1 項第二号）。ただし、事業場の運営について利害関係を有しない者は適用除外（：選任し得る）とされたので、この定めが、産業医を、事業場の運営から独立性を持つべき存在と位置づけていることが分かる。

＜求められる専門性＞

前述した通り、産業医は、従来は医師の中から選任すればよいとされていたが、平成 8 年の法改正（法律第 89 号）で、産業医学の専門性の確保が求められることとなり（本条第 2 項）、その専門性（法第 13 条第 2 項の「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識」（法第 13 条第 2 項））については、安衛則第 14 条第 2 項に以下の定めがある。

一　厚生労働大臣指定者（現段階では日本医師会）による研修の修了者

二　産業医科大学等厚生労働大臣指定機関の卒業者であって、当該大学による実習の修了者

三　労働衛生コンサルタント試験（保健衛生）の合格者

四　労働衛生関係科目の常勤の教授等（元職含む）

五　その他厚生労働大臣所定の者

産業医が面談中に不適切な発言（「そんな病気やない、甘えや」、「薬を飲まずに頑張れ」等）をしたため、精神疾患が遷延化して復職時期が遅れたとして産業医個人が被告となった民事損害賠償請求事件（財）大阪市 K 協会事件・大阪地判平 23・10・25 判時 2138 号 81 頁（控訴後和解））において、判決は、産業医の業務上の注意義務を画定するに際して、受益者の期待を前提としつつ、「産業医として合理的に期待される」レベルを測るため、その養成課程に盛り込まれた科目に言及した（このケースでは、メンタルヘルスが科目に盛り込まれているのに、上記のような発言をしたことが過失とされた）。

そこで、関係告示（労働安全衛生規則第 14 条第 2 項第 1 号等の規定に基づく厚生労働大臣が定める告示（平成 8 年 9 月 13 日労働省告示第 80 号。平成 21 年 3 月 30 日厚生労働省告示第 156 号により廃止された）を省みると、この事件の当時、安衛則第 14 条第 2 項第 1 号所定の研修の内容について、要約、以下のように定めていた。

一　医師会又は産業医科大学が行い、次の学科（40 時間以上）と実習（10 時間以上）で構成すること（＊1 単位：1 時間で構成されるため、一般に 50 単位研修と呼ばれてい

る）[46]。

(1)　労働衛生一般
(2)　健康管理
(3)　メンタルヘルス
(4)　作業環境管理
(5)　作業管理
(6)　健康の保持増進対策

二　その他必要事項は厚生労働省労働基準局長が定めること。

三　本通達時前に所定の研修の受講を開始して修了した者や産業医業務経験者

これに代わる現行の平成 21 年 3 月 30 日厚生労働省告示第 136 号も、同じ研修科目、講義時間及び実習時間を定めると共に、研修科目については、以下の通り、細目を示している（なお、平成 8 年の告示第 80 号の廃止により、省令にも告示にも、医師会や産業医科大学を名指して研修の実施者とする定めは存在しなくなったように思われるが、2023 年 4 月現在、実際には両者のみが実施している）。

研修科目	範囲
労働衛生一般	労働衛生概論 労働衛生管理体制 労働衛生関連法令 産業医の役割と職務
健康管理	健康情報とその評価 健康診断及び面接指導並びにこれらの事後措置 健康管理の事例
メンタルヘルス	メンタルヘルスケア ストレスマネジメント カウンセリング
作業環境管理	作業環境測定と評価 管理濃度と許容濃度 生物学的モニタリング 作業環境改善

[46] 現行の労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第 1 章の 4 が定める指定産業医研修機関及び第 1 章の 5 が定める指定産業医実習機関の指定基準にも、これら 6 つの科目の実施が定められている。

作業管理	労働生理 安全管理 有害業務管理 作業管理の事例
健康の保持増進対策	健康測定 健康づくり 健康教育 保健指導

これらの科目の更に具体的な内容については、産業医の資質向上に向けた産業医研修等に関する検討委員会「労働安全衛生法第 13 条第 2 項に規定する労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修：基礎研修カリキュラム研修目標」（2018（平成 30）年）が公表されている[47]。

もっとも、現実には、多くの産業医に得意・不得意科目があるので、今後は、チームによる対応、個々の産業医の専門性に応じた担当業務の切り分けなどが進められる必要があろう。2022 年 10 月に厚生労働省に設置された検討会（厚生労働省「産業保健のあり方に関する検討会」）でも、この点が議論されている。

産業医の資格（業務独占資格）は、研修により取得する場合でも、研修実施主体の如何（医師会か産業医科大学か）を問わず、一度取得すれば喪失しない。

日本医師会の産業医学基礎研修や産業医科大学の基礎研修会等の修了者は産業医の資格を取得できるが、日本医師会は、その対象者（日本医師会や産業医科大学の基礎研修で 50 単位を取得した者）に対し、別途、同医師会認定産業医の称号を付与している。これを維持しなくても産業医資格は喪失しないが、その称号は、所定の研修を受ける等して更新しない場合、喪失する（日本医師会「認定産業医の手引き」（2011（平成 23）年）等）。

その意味で、日本医師会の認定産業医制度は、それを信頼する選任者側に運用を委ねられた制度と言えるが、実際には、選任者である事業者が日本医師会発行の認定産業医証書の提出を選任の条件とすることが多く、労働基準監督署長に提出する産業医選任届（安衛則第 2 条第 2 項、第 13 条）でも、同証書の提出が求められる選択肢とされることが多いため、実質的に必須となっている。そして、同証書には、有効期限が付されているので、実質的に更新が必要になっている。

他方、産業医科大学の基礎研修修了者も実務的に日本医師会の認定産業医と同等の扱い

---

[47] 産業医学振興財団の WEB サイト（https://www.zsisz.or.jp/insurance/89d38ccce65e9b8fc7714a2b11ae9401ff14da9e.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日）。

を受けている。すなわち、その修了者に発行される修了認定証を選任者や労働基準監督署長に提出すれば、産業医としての活動を認められる。しかし、この証書は、実質的に産業医の資格を証するものなので、有効期限が付されていない。結局、基礎研修修了者に産業医資格を証する統一的な証書が発行されていないことの問題なのだろうが、現状、実質的に後者を取得すれば、更新講習を受ける必要がなくなる（＝称号の更新の必要がない）事態となっている。もっとも、現段階で、産業医科大学の基礎研修は有償で集中的に受講する必要があるが、日本医師会の基礎研修は、無償のものもあり、細切れ受講も可能等のメリットがある。そもそも、両者にはそれぞれ独自性があるので、メリット・デメリットを単純には比較できない。

産業医資格や日本医師会の認定産業医称号の取得後に高めた専門性を認定する制度として、日本産業衛生学会認定専門医制度、同指導医制度、社会医学系専門医制度、同指導医制度、産業医科大学認定産業医学ディプロマ等がある。労働衛生コンサルタント資格を取得する産業医も増えてきている（この資格を取得すると、安衛則第 14 条第 2 項第 3 号の要件を満たすため、他の手段をとらなくても、その専門性の維持を証明しやすくなる）。

2021（令和 3）年には、日本産業保健法学会が認定し、産業保健／メンタルヘルスに関する実践的な法務の知識を認証する産業保健法務主任者／メンタルヘルス法務主任者制度も創設された。今後、こうした称号の保有者を有利に扱う選任者が増えることが期待される。

また、そもそも産業医に限らず、一定の専門性を必要とする安全衛生関係の資格は、基本となる資格自体、法制度上更新制にすべきであろう。たとえ更新制による労災防止等の裏付けを得にくいとしても [48]、交通運転免許を更新制としつつ、安全衛生技術免許をしない合理的理由は見当たらない。

もっとも、産業医としての適性は、こうした資格等の形式のみで判断できるわけではない。意欲や能力はもとより、専門性や価値観等にかかる事業場・事業者との相性も重要な意味を持つだろう。そこで筆者は、労働者や労働者集団からの合理的な根拠に基づく産業医の交替要求に適正に応じることは、使用者の安全配慮義務の一環だと論じたことがある [49]。また、通達の中には、長時間労働による健康障害対策やメンタルヘルス対策における産業医や衛生管理者の役割の重要性を踏まえ、適正な選任（と衛生委員会への参加の徹底）の必要性を述べたものがある（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。ただし、後

---

[48] 今後、国主導で、安全衛生関係の適当な資格につき、更新制導入群、非導入群とで労災発生率の前向きコホート研究等を行う必要はあるだろう。もっとも、データにしにくい効果もある点は加味される必要がある。

[49] 三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座・労働法の再生（3）』（日本評論社、2017 年）293 頁。

掲する東京地判平成 30 年 6 月 27 日 WEST LAW ジャパンからも窺われるように、実際に不適正な選任による安全配慮義務違反が司法に肯定されるケースは多くないと思われる。

＜職務＞

安衛則第 14 条が、要約、次に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものと定めている[50]。

一　健診[51]及びその結果に基づく健康の保持増進措置

二　長時間労働者等で不調が窺われる者への面接指導その他の健康保持増進措置

三　ストレスチェックの実施及び高ストレス者等への面接指導、その結果を踏まえた健康保持増進措置

四　作業環境管理

五　作業管理

六　その他の健康管理

七　健康教育・相談等の健康保持増進措置

八　衛生教育

九　健康障害の原因調査と再発防止策

このうち、第二号の措置には、法第 66 条の 8 第 1 項所定の長時間労働者対象の面接指導のほか、第 66 条の 9 所定の措置（第 66 条の 8 の面接指導の対象となる長時間労働基準（原則時間外 100 時間／月）を満たさなくても、時間外 80 時間超／月もしくは疲労の蓄積や不調が認められる、事業場独自の基準を満たす等の労働者に対して行う医師による面接指導、保健指導等の必要な措置（努力義務））が含まれる。

---

[50] なお、選任された産業医が複数いる場合に 1 人が全てを行う必要がないことはもとより、保健師らに補助させて自ら完成させることも可能なことは、安衛則に列挙された職務全般に通じる。

そもそも安衛法は、事業者に対して、それらの職務を産業医に行わせることを義務づけているのであって、産業医側が実施義務を負う職務は、選任者たる事業者との契約で定められるべき事柄である。すなわち、安衛法上、産業医個々人が全ての法定職務の遂行義務を負うわけではない。ただし、選任された産業医が 1 人しかおらず、職務内容を契約で特定していない場合等には、当事者間の合理的意思解釈として安衛法令等に定められた職務内容がその内容になる等と解釈される可能性はある。

[51] これは必ずしも産業医自身が健診を行うべきことを意味しないが、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 8 年 10 月 1 日指針公示第 1 号）が健診の計画や実施上の注意等について助言を求めよう示唆していることを踏まえる必要がある（畠中前掲書（2019 年（令和元年））146-147 頁）。

第三号の健康保持増進措置とは、健診結果等に基づく事後措置（配置転換、労働時間短縮、深夜業抑制等）及び健診結果に基づく医師／保健師による保健指導（努力義務）を指す。

第四号の作業環境管理（原文では「作業環境の維持管理に関すること」）には、局所排気装置、エアコン、加湿器等の労働衛生関係設備のメンテナンス、作業環境測定・評価及び事後措置等が該当する（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 602 号）。

第五号の作業管理（原文では「作業の管理に関すること」）には、有害業務での作業方法、作業時間の適正化、保護具の適正使用等が該当する（同前）。

安衛法上、健康管理というと健診とその結果に基づく事後措置等が想起されるが、ここ（安衛則第 14 条第 1 項第六号）でいう健康管理（原文では「労働者の健康管理に関すること」）は、法第 64 条所定の作業環境管理関係、第 65 条所定の作業環境測定関係、第 66 条所定の健診並びに 66 条の 8 及びその枝条文所定の長時間労働面接、66 条の 10 所定のストレスチェックやその結果に基づく事後措置、第 70 条所定の心と体の健康づくり等、幅広い内容を意味する（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 602 号）。健康管理計画の企画立案、疾病管理や救急措置等も含み [52]、結局、本条第 1 項各号所定事項は全て含むと考えられる。

第七号の健康教育・相談等の措置（原文では「健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること」）は、法第 69 条第 1 項及び第 70 条の文言通りであり、これらの規定が定める心と体の健康づくりを指す。

以上のうち、第四号から第六号所定の作業環境管理、作業管理、健康管理は、3 管理と呼ばれ、産業医や衛生管理者らが行うべき職務の中軸といえる。

また、安衛法の解説書は、新たな労働衛生上の課題の発生に伴い、以下の事柄も職務上重要になってきているとする [53]。

①作業関連疾患の（発症、増悪の）予防

②メンタルヘルスケア

③加齢等に伴い高血圧症等の基礎疾患を持つ労働者の適職配置

④有害業務事業場での作業環境管理、作業管理と労働者の健康管理等

安衛則第 14 条第 3 項は、産業医が産業医学の専門家として、その職務事項について、事業者ではなく総括安全衛生管理者に勧告し [54]、衛生管理者に指導・助言できるとし（勧

---

[52] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））269 頁

[53] 同上 270 頁。

[54] もとより本条（法第 13 条）第 5 項（旧第 3 項）及び働き方改革関連法（「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年 7 月 6 日公布））による安衛則改正（平成 30 年 9 月 7 日厚生労働省令第 112 号）で新設された安衛則第 14 条の 4 は、産業医の事業者への勧告権を定めている。

告、指導、助言の趣旨については、後述する）、第 4 項は、これら勧告、指導・助言を行ったことを理由に、事業者が産業医を解任その他不利益取扱いを「しないようにしなければならない」としている（第 4 項は平成 8 年改正による新設）。その第一義的な趣旨は、ここで述べた産業医の職務の実効性を確保するためと解されるが、産業医以外の法定の労働衛生関係専門職に同旨の規定はないので（業務遂行に必要な権限の付与を定めるにとどまる）、立案者が特にその独立的立場（≒高い地位）の確保を図ろうとしたことが窺われる。

また、安衛則第 15 条は、安全管理者に関する第 6 条、衛生管理者に関する第 11 条に相当する規定であり、産業医に対しても、巡視の義務・権限と共に、「作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるとき」の健康障害防止措置を義務づけている（名宛人は産業医）が、巡視回数を原則 1 回／月以上（主に産業医が業務遂行上必要な情報を獲得するための一定要件を満たす場合 1 回／2 月以上）と定めている（＊安全・衛生管理者の巡視回数について法令上の定めはない）。

なお、最近、デジタル技術の進展を前提に、IT 機器を用いた遠隔業務等について通達（令和 3 年 3 月 31 日基発 0331 第 4 号）が発せられ、以下のような留意事項を守れば、職務の一部を遠隔で実施しても構わないと示唆されている。

・職務範囲等を衛生委員会等で審議して労働者に周知すること、

・必要に応じて産業医が実地で作業環境等を確認できること、

・送受信の安定性と相互の意見交換の円滑が確保された機器を用いること、

・健康情報等の漏洩防止のための対策（特に技術的安全管理措置）が十全に行われること、

・長時間労働者対象面接、一定の労働時間を超え不調を呈する労働者対象の面接、ストレスチェック後の面接等については、所定の通達の留意事項（平成 27 年 9 月 15 日基発 0915 第 5 号（令和 2 年 11 月 19 日最終改正））を遵守し、必要に応じて直接対面実施すること、

・作業環境管理、作業管理では、定期巡視の際に実地で状況確認すること、製造工程や使用する化学物質の変更等の大きな変化に際しては実地で状況確認すること、

・衛生教育（安衛則第 14 条第 1 項第八号関係）は、e ラーニング等に関する所定の通達（令和 3 年 1 月 25 日基安安発 0125 第 2 号、基安労発 0125 第 1 号、基安化発 0125 第 1 号）に則して行うべきこと、

・健康障害の原因調査や再発防止措置（安衛則第 14 条第 1 項第九号関係）に際しては、嗅覚や触覚による情報収集も必要となり得るので、原則として実施で状況確認すべきこと（報告書等の確認で足りる場合を除く）、

・定期巡視（安衛則第 15 条関係）は産業医が実地で行うべきこと、

・安全衛生委員会等に出席する場合には、所定の通達（令和 2 年 8 月 27 日基発 0827 第 1 号）によるべきこと、

・産業医が遠隔実施が適当でないと認める職務については、事業者が実地での実施に配慮すべきこと。

＜産業歯科医＞

産業歯科医という呼称は、安衛則第 14 条の見出しにあるが、安衛法本法にはない。酸による洗浄、メッキ作業、バッテリー製造など、酸やフッ化水素等、歯やその支持組織に有害な物質を取り扱う業務（化学工業、窯業・土石製品製造業、非金属製品製造業等に多い）での活用が想定されているが、実際にはこうした業務を行う事業場でもあまり歯科検診が実施されておらず [55]、産業歯科医の存在や、産業歯科保健の活動は、未だ十分に認知されていない。しかし、歯牙酸蝕症等の職業性歯科疾患は、未だ中小企業を中心に生じている [56]。

現行安衛法では、第 66 条第 3 項が、歯科医師による特殊健診（及び、第 5 項で労働者自身の選択した歯科医師による健診）を定め、安衛則第 48 条が、それを雇入れ時、有害業務への配置時、配置後 6 月以内の定期に行うよう、また、その対象を、施行令第 22 条第 3 項が定める塩酸、硝酸、硫酸など、歯やその支持組織にとって有害な物のガス等にばく露し得る業務に常時従事する労働者がいる全ての事業場とすべきことを定めている。また、安衛則第 14 条第 5 項は、当該特殊健診の対象事業場（施行令第 22 条第 3 項所定の有害物質を取り扱う業務のある事業場）のうち、その有害業務に常時 50 人以上の労働者を従事させる事業場において、適宜、歯科医師から、歯科に関する健康管理事項一般（原文では、「安衛則第 14 条第 1 項各号所掲事項（＊産業医の職務）のうち当該労働者の歯又はその支持組織に関する事項」）について意見聴取するよう求めている（条文の語尾は「聴くようにしなければならない」）。

これら歯科健診制度の嚆矢は、1954（昭和 29）年の労基法改正により設けられた、特定業務従事者対象の歯科医師健診規定にあると思われる。

本条文の委任規定（省令）は、安衛則であり、特化則にも、歯肉炎、歯牙の変色や変化を引き起こす物質の取り扱い業務を対象とした健診規定が設けられているが、実施者は医師とされている。

平成 8 年法改正（法律第 89 号）で新設された法第 66 条の 4 は、事業者が、医師と同様に歯科医師にも健診結果を踏まえた意見を聴取するよう、第 66 条の 5 は、やはり医師に

---

[55] 令和 2 年 12 月 25 日基安労発 1225 第 1 号。奈良県歯科医師会の WEB サイト（https://www.nashikai.or.jp/hm/koushin/2016/mes_201609.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日）も参照した。

[56] 日本産業衛生学会産業歯科保健部会の WEB サイト（http://occup-oh.umin.jp/establishment/index.html，最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日）。

よる健診の場合と同様に、事業者が、当該意見を踏まえ、必要が認められる場合に、就業上の措置（配置転換、労働時間短縮、深夜業の抑制等）を行うよう義務づけた。

このうち歯科医師（医師も同じ）からの意見聴取義務は、（産業医の選任義務の有無にかかわらず、）全ての事業場に課されている。すなわち、法第 66 条の 4 に基づく意見聴取は、法定外の歯科健診が実施された場合にも及ぶ。

歯科医師会からの要望もあり、近年、法令上の歯科医師業務の強化を通じた歯科医師の産業保健制度への組み込みが図られている。従前、前掲の歯科特殊健診の報告義務は、常時使用労働者数 50 人以上の事業者のみに課されていたが、報告義務のない小規模事業場での実施率は 2 割程度にとどまっていたこと（令和 2 年 12 月 25 日基安労発 1225 第 1 号別添 1）等を踏まえ、令和 4 年 10 月から施行予定で安衛則を改正し、当該健診の実施義務のある全ての規模の事業場に実施報告の義務を課すと共に、新たな様式による詳しい報告を課すこととした（改正安衛則第 48 条、第 52 条）。

＜産業医に関する規定と医師に関する規定＞

安衛法と安衛則には、産業医に関する規定と医師に関する規定がある。以下にそれぞれを列挙し、その特徴を描出する。

（1）産業医に関する規定

（1.1）安衛法

第 13 条 第 1 項：所定の条件を満たす事業場における産業医の選任及び所定の健康管理等の業務をさせる義務 第 2 項：産業医に求められる知識要件 第 3 項：産業医による職務の誠実遂行義務 第 4 項：事業者から産業医への職務に必要な情報提供義務 第 5 項：事業者への勧告権と事業者の尊重義務 第 6 項：勧告を受けた際の事業者の衛生委員会等への報告義務 第 13 条の 3 産業医による健康相談のための体制整備等（役割、相談の申出方法、情報の適性取扱いの周知等）の義務 第 18 条 第 2 項第 3 号：衛生委員会の委員への就任 [57]

[57] 安衛法第 18 条第 2 項第 3 号は、産業医のうち事業者による指名者を衛生委員会の構成メンバーとすべき旨、安衛則第 23 条は、産業医が同委員会等に健康確保に関する調査審

第 19 条
　第 2 項第 3 号：安全衛生委員会の委員への就任
第 101 条
　第 2 項：産業医の業務内容等の労働者への周知義務
第 107 条
　厚生労働大臣による資質の向上、資料の提供等の支援

（1.2）安衛則

第 13 条
　第 1 項：法第 13 条第 1 項所定の産業医の選任義務の詳細（除外すべき者、専属とすべき場合、複数選任すべき場合等）
　第 2 項：労基署長への選任届
　第 3 項：選任できない場合の特例
　第 4 項：辞任／解任時の衛生委員会等への報告
第 14 条
　第 1 項：法第 13 条第 1 項所定のさせるべき業務の具体的内容
　第 2 項：法第 13 条第 2 項所定の知識要件の具体的内容
　第 3 項：総括安全衛生管理者に対する勧告、衛生管理者への指導／助言の権限
　第 4 項：勧告等を理由とする産業医への不利益取扱いの抑制
　第 7 項：産業医による専門性の研鑽の努力義務
第 14 条の 2
　第 1 項：法第 13 条第 4 項に基づき事業者が産業医に提供すべき情報の具体的内容
　第 2 項：同じく提供すべきタイミング（所定の出来事の後「速やかに」）
第 14 条の 3
　第 1 項：法第 13 条第 5 項所定の勧告前に事業者の意見を求めるべきこと

議を求め得る旨を定め、現に、産業医が選任された事業場では、同人が衛生委員会に出席することが多いが、産業医の出席が安衛則第 23 条所定の委員会開催義務の履行の要件とまでは解されない。

また、不適格な産業医との面談により精神障害（双極性障害躁状態）を発症したとして、労働者がその選任者たる会社の過失（当該産業医を交替させる注意義務違反）責任を主張した東京地判平 30・6・27 WESTLAW ジャパンにおいて、労働者は、その産業医が嘱託契約上出席義務のあった 3 種類（本部、本部と同じ地域の直轄、本部と異なる地域の支社に各設置）の安全衛生委員会の全てに出席しなかったことを不適格性の根拠の 1 つと主張したが、裁判所は、産業医の職務はそれのみでないことからも、一部の委員会に出席しなかったことから直ちに不適格とは言えないとした。

第 2 項：事業者の勧告内容の保存義務
第 3 項：産業医から受けた勧告内容の衛生委員会等への報告のタイミング（勧告後「遅滞なく」）
第 4 項：同じく衛生委員会等に報告すべき内容
第 14 条の 4
第 1 項：所定の職務（第 14 条第 1 項）をなし得る権限を付与すべきこと
第 2 項：前項の権限の具体的内容（事業者等への意見具申、労働者からの情報収集、緊急時の労働者への指示）
第 15 条
産業医による定期巡視及び有害のおそれのある場合の対応の義務
第 23 条
第 5 項：衛生委員会等に対する調査審議の請求権
第 52 条の 3
第 4 項：長時間労働者（第 52 条の 2 第 1 項）への面接指導の申し出の勧奨権限
第 61 条
第 2 項：伝染病罹患者等所定の者の就業禁止に際しての事業者の産業医等への意見聴取義務（ただし、「産業医その他専門の医師」）
第 98 条の 2
法第 101 条第 2 項に基づき事業者が産業医に提供すべき情報の具体的内容（業務の具体的内容、健康相談の申出方法、健康情報等の適正取扱い）

(2) 医師に関する規定

(2.1) 安衛法

第 13 条の 2
産業医選任義務のない小規模事業場における健康管理等の努力義務の実施主体（健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等）
第 66 条
第 1 項：一般健診
第 2 項：有害業務での特殊健診
第 3 項：有害業務での特殊歯科検診（歯科医師）
第 5 項：事業者指定医による健診を希望しない労働者による自身の選択した医師／歯科医師による自費での健診（以下、「自己選択健診」という）の受診と結果の提出義務
第 66 条の 2
深夜業従事者による医師による自発的な健診の受診と結果の提出の権利
第 66 条の 4
第 66 条所定の健診や 66 条の 2 所定の医師／歯科医師による自発的健診の結果に基づく医師／歯科医師への意見聴取義務

第 66 条の 5
　前条の医師／歯科医師の意見の勘案した上での事業者の事後措置義務（事後措置に際しての医師／歯科医師の意見の勘案義務）
第 66 条の 7
　第 66 条第 1 項所定の健診、第 5 項所定の自己選択健診、第 66 条の 2 所定の自発的健診の結果を踏まえた医師／保健師による保健指導の努力義務
第 66 条の 8
　第 1 項：長時間労働者への面接指導
　第 4 項：面接指導結果に基づく事業者の医師への意見聴取義務
　第 5 項：前項の医師の意見を勘案した上での事業者の事後措置義務（事後措置に際しての医師の意見の勘案義務）
第 66 条の 8 の 2
　第 1 項～第 2 項：研究開発業務従事者（労基法第 36 条第 11 項）で一定の長時間労働を行った労働者への医師による面接指導、事業者による医師への意見聴取、当該意見を踏まえた事後措置等の実施義務
第 66 条の 8 の 4
　第 1 項～第 2 項：高度プロフェッショナル制度（労基法第 41 条の 2 第 1 項）の対象労働者であって、在社勤務時間と社外勤務時間の合計（健康管理時間）が長時間にわたる者への医師による面接指導、事業者による医師への意見聴取、当該意見を踏まえた事後措置等の実施義務
第 66 条の 10
　第 1 項～第 6 項：医師等（保健師のほか、所定の研修を受けた歯科医師、看護師、精神保健福祉士、公認心理師）によるストレスチェックの実施、医師等による結果の通知、医師による面接指導、事業者による医師への意見聴取、当該意見を踏まえた事後措置等の実施義務

（2.2）安衛則

第 10 条
　衛生管理者となれる者（医師、歯科医師等）
第 14 条
　第 5 項：産業医選任義務のある中規模以上の事業場における産業医の法定業務（同条第 1 項）のうち歯等に関する事項（＊特だしした定めはない）についての事業者による歯科医師への意見聴取の促進（語尾「聴くようにしなければならない」）
　第 6 項：法定歯科健診（法第 66 条第 3 項、安衛則第 48 条）を行った歯科医師の事業者等への勧告権限
第 14 条の 2
　第 1 項及び第 2 項：法第 13 条第 4 項により事業者が産業医に提供すべき情報に、医

師／歯科医師からの意見聴取を踏まえて講じた／講じようとする措置等を含み、情報提供は、当該意見聴取の後遅滞なく行うべきこと
第 15 条の 2
　産業医選任義務のない小規模事業場の事業者が法第 13 条の 2 第 1 項に基づき健康管理等を行う場合、必要な知識を持つ医師の選任や、国の支援事業（地産保等）の利用等に努めるべきこと
第 43 条
　医師による雇い入れ時健診の実施項目
第 44 条
　第 1 項：医師による定期健診の実施項目
　第 2 項：医師が不要と認める場合の項目の省略
　第 4 項：医師が適当と認める聴力検査の採用
第 44 条の 2
　第 2 項：第 44 条の 2 は、中学生以下の年少者につき、学校保健法上の健診を受診することや、規制により労働自体の有害性が抑制されていること等から、基本的に第 44 条の健診を免除する定めだが、第 2 項は、小学校就学以下など、学校保健法上の健診を受けない者であっても、医師の判断で健診項目を省略できるとしている。
第 45 条
　第 1 項：医師による特定業務従事者向けの健診
　第 2 項：医師が認めた場合の、定期健診と重複する項目の省略
　第 4 項：医師が適当と認める聴力検査の採用
第 45 条の 2
　第 1 項：海外派遣する労働者に対する医師が必要と認める健診項目についての医師による健診
　第 2 項：海外派遣後帰国する労働者に対する医師が必要と認める健診項目についての医師による健診
第 48 条
　施行令第 22 条第 3 項所定の歯やその支持組織に有害な物のガス等にばく露し得る業務に常時従事する労働者がいる事業場における歯科健診の実施義務
第 50 条の 3
　法第 66 条の 2 所定の深夜就労者が受診した医師による自発的健診結果の提出の権利
第 51 条の 2
　第 1 項：健診結果に基づく医師／歯科医師からの意見聴取（法第 66 条の 4）の具体的方法
　第 2 項：自発的健診（法第 66 条の 2）の結果に基づく医師／歯科医師からの意見聴取の具体的方法
第 52 条の 2

第 1 項：既に面接指導を受けた者等にかかる医師の判断による長時間労働面接（法第 66 条の 8）の省略
第 52 条の 4
長時間労働面接（法第 66 条の 8）の面接指導において医師が確認すべき事項
第 52 条の 6
第 2 項：事業者は、長時間労働面接（法第 66 条の 8）の面接指導の結果の記録には、当該結果を踏まえて医師から聴取した意見（法第 66 条の 8 第 4 項）を記載すべきこと
第 52 条の 7
医師への意見聴取（法第 66 条の 8 第 4 項）は、面接指導後「遅滞なく」行うべきこと
第 52 条の 10
第 1 項：ストレスチェックの実施者に医師のほか保健師、所定の研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士、公認心理士が該当すること
第 52 条の 12
ストレスチェックの結果は、実施者の医師等から遅滞なく本人に通知させるようにすべきこと
第 52 条の 15
ストレスチェック後の面接指導の対象は、高ストレスであって実施者である医師等が必要ありと認めた者とすること
第 52 条の 16
第 3 項：ストレスチェック実施者の医師等は、前条の対象者に面接指導を申し出るよう勧奨できること
第 52 条の 17
ストレスチェック後の面接指導に当たる医師が確認すべき事柄（勤務状況、ストレス状況、その他の心身の状況）
第 52 条の 18
事業者が保存すべき面接指導結果の記録には、面接指導担当医師（の名前）及び当該医師による意見（法第 66 条の 10 第 5 項）を含めるべきこと
第 52 条の 19
事業者は、ストレスチェック後の面接指導の終了後、遅滞なく医師からの意見聴取（法第 66 条の 10 第 5 項）を行うべきこと
第 61 条
第 2 項：事業者が伝染病等所定の疾病り患者につき就業禁止の措置義務を果たす際には、産業医その他の専門医の意見をきくべきこと

(3) 窺われる特徴

以上の整理から、産業医には、医師でなくても可能だが、産業保健の専門性と、特に事

業者との関係で権限が必要な業務等が割り当てられていること、医師には、主に健診やそれに類する／その結果を踏まえた面談に基づく意見具申の業務が割り当てられていることが窺われる。

ただし、厚生労働省の担当部署は、現在は医師の役割とされている面接指導等を産業医の役割にする方向で検討している。

5.2.3 試論：産業医制度はなぜ必要なのか[58]

（1）はじめに

近年の安衛法政策上の重点である産業保健の担い手として、厚生労働省が重視し、発展を図ろうとしているのが産業医制度である（むろん、保健職、看護職らの実務的な重要性も認識しているが、先ずは医師の地位の確立を図り、産業保健職全体の引き上げを図ろうとしてきたと察せられる）。

日本の安衛法は、もとより、産業医の職務として、いわゆる労働衛生の 3 管理（①職場空間にある有害物の除去などを典型とする作業環境管理、②腰痛を防止する作業方法の採用などを典型とする作業管理、③健診やその結果を踏まえた就業上の配慮を典型とする健康管理）、衛生・健康教育、労働者の健康障害の原因の調査と再発防止策等を定めていたところ、近年、ストレスチェック制度の創設や、働き方改革での長時間労働対策の強化に際して、面接指導などの職務が積極的に割り当てられた。要するに、重要な政策課題に関する仕事の割当を通じて同制度の意義の向上が図られてきた。日本医師会も、産業医の継続教育制度の整備などを通じ、同制度の強化を図ろうとしている。

ここ四半世紀ほどは、産業医資格の取得を望む医師が増えており、資格取得者は既に 10 万人に達している[59]。1978 年に産業医ほか産業保健の専門家を養成するために開学した産業医科大学も 40 周年を迎え、筆者の観察からも、意欲的な産業医が増えてきているように思われる。また、産業医の存在感の高まりの反映か、産業医を被告としたり、実質的にその責任を問うような訴訟も増えてきている（後掲の関係判例を参照されたい）。

しかし、法規則に規定された産業医業務の中で、医師免許がなければできない独占業務（医行為等）は限られており、そもそも産業保健業務は、事業者の履行補助・代行者として行うものであって、産業医は、事業者の支援者にはなり得ても、自己完結的な意思決定者にはなり得ない。また、業務内容自体が「医師らしくない」と捉えられ易い。

---

[58] 以下、三柴丈典「産業医制度はなぜ必要なのか 〜働き方改革関連法の施行を踏まえて改めて考える〜」DIO（連合総研レポート）No.357（2020 年（令和 2 年））4-11 頁に若干の修正を加えて転載した。

[59] 日本医師会の WEB サイト（https://www.med.or.jp/nichiionline/article/008418.html, 最終閲覧日：2022 年 10 月 25 日）。

そうした限界もあって、未だ、一般的に、産業医への労使、医療界、社会の評価が高いとは言い切れず、産業医を専業とする者の数も限られている（堀江論文[60]を参考にすれば、おそらく国全体で 1000 名程度であり、全医師の 0.5%にも充たない）。国際的にみても、産業医（に相当する職）の選任を事業者に義務づけている国は、独仏と北欧諸国の一部などに限られている[61]。他方、UK のように、GP(General Practitioner：総合診療医。いわゆる家庭医のこと)が、プライマリー・ケア（日常生活にわたる密接で総合的、継続的な健康管理；疾病の予防から健康づくりまで）を通じて、実質的に産業医に近い役割――少なくとも勤労者医療[62]の役割――を果たしている国もある（もっとも、UK にもいわゆる産業医が存在する。ビジネスを行う会社に所属し、その会社が契約する企業等で産業保健活動を行う。あるいは主に公共部門にある組織内の産業保健部門に所属して活動を行う。UK では、法律上、産業医の選任義務は定められていないが、使用者に安全衛生法や民事の裁判法理上、重い健康管理・配慮責任が課されていることから、このようなニーズが生まれている。また、UK の産業保健（Occupational Health）は、そもそも雇用者が福利厚生的な趣旨で従業員に医療サービスを提供しようとしたところに淵源があるため、その役割において、GP による一般診療との区分は付きにくいという[63]）。

そこで本項では、改めて、産業医制度の現代的な意義について、試論を述べる。結論から言えば、各組織が抱える／認識する健康課題の解決に貢献することだと考える。
それは、突き詰めると、個人と仕事や職場の適応の支援であり、個人と組織への働きかけであり、健康課題に関する個人と組織の納得の最大化になるのだろうと思う。

（2）産業医の現代的役割を示唆する最近の事件〜神奈川 SR 経営労務センターほか事件〜

昨今、産業医業務の多くは、メンタルヘルスと生活習慣病に関わる問題への対応になっている。中でも、発達や性格傾向が職場環境に適応しない労働者への対応が懸案となり、時に訴訟にまで発展する。典型例の 1 つが、神奈川 SR 経営労務センターほか事件（東京

---

[60] 堀江正知「産業医と労働安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌 35 巻特集号（2013 年）2 頁。

[61] 厚生労働省作成資料（https://www.mhlw.go.jp/stf2/shingi2/2r9852000000qmvh-att/2r9852000000ryv7.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 25 日）。

[62] 労働者が職場で健康に働けるよう、当該個人への支援を医療機関側から行う作用のこと。それを職場側で労働者個人と組織の双方に対して行うのが産業医である（大久保利晃「産業医と勤労者医療」日本職業・災害医学会会誌第 51 巻 2 号（2003 年（平成 15 年））99 頁）。

[63] Diana Kloss. Occupational Health Law 6th ed. Wiley Blackwell, 2020 の著者であり、UK で産業保健法学の礎を築いた Diana Kloss 氏による（2022 年 10 月 23 日の電子メール）。

高判平 30・10・11 LEX/DB25561854 ほか）である。

このケースでは、同種同根の問題から、既に 4 つの訴訟が提起されている。元はといえば、社会保険労務士が運営する同センターが、おそらくは、その組織とあまり相性の良くない事務員を採用したこともあって、ハラスメント問題に発展し、事務員から訴訟が提起された後、センター側が一定金額を支払い、ハラスメント防止策をとること等を内容とする訴訟上の和解で終結した（これは、訴訟実務上は、センター側がハラスメントの存在を認めたのと同じような意味を持つ）。しかし、その後も対立関係は継続し、事務員は、和解条件が守られていないとして 2 次訴訟を起こし、その請求は認容された。そのうちに、事務員は、うつ状態となったが、センターから休職命令を受けて療養し、臨床症状は改善したため、主治医の診断書を添えて復職を求めたところ、センターの嘱託産業医は、性格・人格的な問題から復職不可との意見を述べ、センターも復職を拒否して休職期間満了による退職措置を講じたため、3 次訴訟が起き、結局、退職措置は違法無効とされた。その後も、センターが給与を支払いつつも復職させずにいたところ、遂にはセンターの嘱託産業医を相手方として名誉感情の侵害等に基づく損害賠償請求訴訟が提起された、という経過である[64]。

このケースでは、被告は人事労務問題のプロであるはずの社会保険労務士の団体等であり、嘱託産業医も代理人弁護士もいる、という体制のもとで、事態は沈静化せず、悪化した。以前であれば、実際には、退職勧奨や解雇で終わっていた問題なのかもしれないが、今は、違法なハラスメントであるなどとして事件化し易い。では、産業医は、どうすれば良かったのか。

あくまで筆者の私見だが、本件で、産業医には、組織全体をよく観察した上で戦略的な動きをとる必要があったと考える。仮に最終的には退職させるという結論を持っていたとしても、そこに至るまでの手順をアドバイスすることなく、短兵急に、組織の運営者が望んでいると思われる結論だけを伝えると、かえって労使双方に不利益を与えることがある。よって、センターの運営者や本人に陰性感情を持つ周囲の事務員らに対しては、表向き、「本人にスムーズに辞めてもらうためにも、復職させる必要がある」などと説得し、その方法を徹底的に討議させて、成熟化（≒多様な個性を受け入れる力）を誘う一方で、本人に対しては、復職後、充たすべき職務上の条件を説明して合意をとり、復職後も経過を観察する。また、その過程で、一方では本人によい距離感で共感できるような人物を相談相

---

64 なお、産業医個人を相手取った第 4 次訴訟にかかる横浜地判令和 4 年 6 月 23 日（判例集未登載）は、要約、当該産業医の判断や発言に法的に過失といえるほどのものはなかったし、そもそも、産業医として不適当な判断や言動を行ったかも微妙との趣旨を述べ、請求を棄却した。東京高判令和 5 年 1 月 25 日（判例集未登載）も同旨を述べ、1 審原告の控訴を棄却した。

手として設置して状況報告を受け、他方では、本人に、すべきこと・してはいけないことを毅然と伝える。つまり、「北風と太陽」ならぬ、「太陽と北風」で臨むことで、望ましい行動に近づけつつ、本人がそうできない場合には、納得して休退職してもらえる条件整備に努める。

もっとも、今となっては難しい面もあろうから、一定の金銭支払を前提に退職の交渉を誘うのも一案だろう。

では、こうした役割まで医師が果たすべきか。

大久保利晃元産業医科大学学長は、産業医業務の重点が個々の労働者の特性に着目した健康管理から、組織全体の健康度向上に移行すると、職場に医療が直接関わる必要性自体が問われてくると予言しておられたが [65]、このケースのように、労働者の特性に関わるにせよ、身体の健康というより、個々人の性格傾向と組織の方針／文化の関係調整となると、本来、社会保険労務士や人事労務担当者の業務なのではないか。

けれども、産業医業務の重点は時代と共に変わるし、個々人の性格傾向や行動傾向を医療人と産業人の 2 つの目線で捉え、環境適応に努めることこそ、産業保健ないし予防の本質に近く、労使双方の利益に適うようにも思われる。それは、世の中にはいろいろな人間がいて、価値観があることを前提に、不条理や矛盾を受け入れつつ、物事を先に進める、という意味では、実学的な文系的素養を磨くことなのかもしれない。

とはいえ、事業が抱える健康課題の解決に貢献するには、その事業の特質に応じて、化学物質や細菌の危険有害性のほか、機械器具、建設、電気など、安全衛生に関する理化学的知識も貪欲に学ぶ必要がある。少なくとも、適切な専門家・機関を選択して協働する必要がある。ここで期待されているのは、好奇心や向学心（と、それらを支える学力）のように思われる。今現在であれば、COVID-19 にかかるリスク管理の支援を求められたり、積極的に対応策を提言している産業医も多いが、その度合いにはかなりの落差があるように見受けられる。人によっては、事業場から、自宅待機のさせ方、支払うべき賃金額、リモートワークのさせ方まで、様々な相談が寄せられているという。

（3）私傷病者に対する行政と司法の姿勢と産業医ら産業保健専門職の役割

昨今の私傷病者に対する行政と司法の姿勢と産業医ら産業保健専門職の役割を筆者が図式化したのが、図 13（私傷病者への対応）である。以下では、この図に即して説明する。

現在、日本では、世界的にもトップスピードで少子高齢化が進行しており、集団より個人を尊重する意識も、以前よりは強くなっている。

こうしたマクロ的変化も受けて、厚生労働省の安全衛生政策の重点は変化してきた。以前は、建設現場での転落防止や、アスベストへのばく露による中皮腫罹患や肺がんの防止

[65] 大久保前掲（2003 年）98 頁。

など、業務上のリスク対策を軸としていたが、政策の比重が健康に移行するに連れ、メンタルヘルス不調など、一般的に業務上とは言い切れない、又は／及び、疾病を生じるとは言い切れない問題への対応に歩みが進み、遂には、がん等の難病を発病した労働者の就労支援にまで触手が及んでいる。これは、いよいよ政策が労働者の生き方や働き方に踏み込み始めたということであり、見ようによっては「お節介」と言えなくもないが、まさに国民総活躍のためにも、個々の労働者の健康と就労を丁寧に支援していこうということである。

こうした政策の流れとほぼ歩調を合わせ、裁判所も、疾病障害者らに対する法的救済の水準を引き上げてきた。例えば、安全配慮義務の一環として、労働者の素因（基礎疾患や疾病を引き起こしやすい資質など）を疾病の発症や増悪に至らしめないよう配慮する健康配慮義務を、脳心臓疾患にかかる事案を中心に認める例が相当数にのぼっている（ただし、健康配慮義務という用語を使用した例はさほど多くない）。また、日本では、もとより労働者の解雇には民事裁判において厳しいハードルが設けられてきていたが、職場で問題行動をとる精神障害者についても、そうした行動が精神障害の影響下にあると認められる限り、一定の手続きを踏まない限り違法とする例が増えて来ているように見受けられる（例えば、カンドー事件東京地判平成 17 年 2 月 18 日労働判例 892 号 80 頁、京都府立大学事件京都地判平成 28 年 3 月 29 日労働判例 1146 号 65 頁など）。こうした流れは、私傷病者への不適切な対応による疾病の発症や増悪を業務上（広い意味での労災）と評価する傾向と相互に影響し合っている。さらに、近年、障害者雇用促進法が、障害者の障害や個性などの特性に応じて、できる限り、オーダーメードの就労支援策を講じるべきこと等を内容とする合理的配慮義務を定めるなど、事業者に障害者の就労支援を求める法整備が進んで来ており、特に発達障害については、独立した支援法（発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）が制定されているほか、障害者雇用促進法（昭和 35 年法律第 123 号）に基づき、他の精神障害とは別個になすべき配慮が関係指針で示されるなど、積極的な配慮が求められている。こうした法政策の動きは、裁判所による雇用契約の解釈、解雇の正当性の判断などの面で、民事裁判にも影響する（合理的配慮義務を盛り込む障害者雇用促進法の改正前ではあるが、好例として阪神バス（勤務配慮）事件神戸地尼崎支判平成 26 年 4 月 22 日判例時報 2237 号 127 頁が挙げられる）。

ここ最近顕著なのは、精神障害者への司法の対応の変化である。以前は、仮に背後に精神障害が窺われても、異常な言動が継続するなどすれば、半ば「人間には対応困難な問題」として、解雇等の合法性を認めていたが、昨今は、背後に精神障害が窺われる限り、

①専門医への受診の勧奨／指示、

②適職配置、

③経過観察、

の 3 点の手続きを踏まない限り、合法性を認めなくなってきている。

他方で、法には、社会の秩序をつくる役割があるため、一定の支援のもとで長期間経過

しても契約に沿った働きができない労働者に対しては、いわば「ケジメ」の根拠も提供している。合理的な就業規則は労使間の契約として拘束力を持つので、そこに、常識的な療養期間と共に、それが経過した場合の休職や退職措置を定めておけば、概ね有効と解される。また、日本の民法典の個別規定は、雇用契約についても解約自由原則を採用してきたし（民法第 627 条等）、契約を果たせなければ、解除できる旨も定めてきた（民法第 543 条）。確かに、労働者の解雇は、労働者に様々な面で大きなマイナスインパクトを与えるし、日本の裁判所は、日本的雇用慣行を踏まえて、特に正社員に対する人事一般措置については、広く使用者の裁量に委ねる方針を採ってきた。そこで、民事法の解釈運用上、労働者の解雇は厳しく制約されてきたし、その後、労働契約法第 16 条に解雇が民事上は容易に許されないことが明記された。けれども、民法上、本来、労働者の解雇が自由であり、契約の趣旨に沿った働きができなければ解除され得るという原則は維持されている [66]。加えて、公務員に関する国家・地方公務員法には、疾病障害により就労が困難な者や、労働能力が著しく低い者に対する分限処分（降任、免職、休職）が定められている。諸事情から、実際に行使されることは少ないが、問題行動を繰り返す公務員（後に国立大学法人のみなし公務員となった者）について、能力以下の仕事しか指示せずに在職させ続けるのではなく、そうした処分を適正に下すべきだったと述べた例もある（兵庫教育大学事件神戸地判平成 29 年 8 月 9 日 D1-Law.com 判例体系）。

となると、事業者としては、疾病障害を持つ労働者らに母性的に対応すれば良いのか、父性的に対応すれば良いのか、悩むことになる。そこで、適正な判定の役割を期待されているのが産業医らの産業保健の専門家である。

産業医らは、担当労働者の中に不調者が生じたら、先ず、その者のプライバシーに配慮しながら、その疾病性（どのような疾病にどのレベルで罹患しているか）を調べ、それと並行して／その後に、その事例性（その疾病が、働けない、周囲に迷惑をかけるなど、具体的にどのような問題を引き起こしているか）を調べる。その際、主治医から職場関係者に至るまで、本人の関係者からなるべく多角的に情報を収集する。そうして本人にもその職務や職場にも詳しくなった上で、事例性を緩和して、本人が少しでも職務や職場に適応できるような支援方法を関係者と協議し、試行錯誤する。産業保健において決定的に重要

---

[66] したがって、たとえば、違法な解雇が労働者の心を傷つけたとしても、通常は、労働者としての地位の確認（いわば復権）と未払い分の賃金を支払えば済むとされ、それ以上にハラスメントなどとして慰謝料の支払いが認められることは少ない。その理由は、まさに、解雇が本来使用者の権利だからと説明されてきた（ワタシン事件東京地判平成 11 年 3 月 19 日労働経済判例速報 1707 号 17 頁など。その他の関連裁判例は、佐々木達也「違法解雇と不法行為にもとづく損害賠償」労働法律旬報 1787 号（2013 年（平成 25 年））60-65 頁に掲載されている）。

なのは、おそらく事例性の緩和≒職務や職場への適応の支援である。もっとも、それを疾病性に関する丹念な調査に基づいて行うことが基本であり、医療の知識や経験は、主にこの場面で活きると思われる。環境適応の支援という以上、環境を変えさせる努力が必要となることもある。そして、産業医らにとって重要性が増している就業判定の業務は、専門家として独立して、定点観測的に行わねばならないこともあろうが、望むべくは、そうした過程を踏む中で、関係者に自ずと回答が共有されるよう、理性的に手続を尽くすことである。つまり、産業医は、臨床医とは違って、医療体制のトップに立って、自己完結的に治療を行うのではなく、関係者を巻き込んで、本人と職務や職場にマッチングさせるためのファシリテーターの役割を果たすことで、リーダーシップを発揮することが求められる職のように思われる。その過程で、産業医以外でもその役割を分割承継する者が現れれば、かなり成功ということではなかろうか。

産業医が重要な関与をした事件の判決でも、こうした過程を踏んだ産業医や、その就業先が敗訴した例は見当たらない。

さて、産業医がこうした業務に取り組むことは、実は、その産業医を選任した事業者にとって、先述した法的に求められる配慮（【図 13（私傷病者への対応)】の左枠）を果たすことに繋がる。産業医の業務は、法的には事業者の履行補助／代行なので、産業医による真摯で適正な産業保健業務≒事業者による法的な配慮ということになり、事業者の立場では、それでも奏功しない場合に初めて、ケジメを以て臨むことも可能になるということである。

なお、図で示した左枠（救済）と右枠（ケジメ）の関係は、前項で記した「太陽と北風」にも例えられる。法を俯瞰してみれば、適正な産業保健においても、その両面が重要なことが示唆される。おそらく、支援の対象者の認識に偏りが強い場合ほど、支援者側の対応のメリハリが求められる。

その意味でも、産業医等の産業保健職にとって、不調者のキャリア形成支援（特に職場・仕事への適応支援）が重要な意味を持ってきていると解される。

（4）産業医に関する社会調査の示唆

以前、厚生労働科学研究費を得て企業等でメンタルヘルスに関わる方々を対象に実施した社会調査（主任研究者・三柴丈典『諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果と我が国への適応可能性に関する調査研究・報告書』(2013 年）653 頁以下）で、産業医のメンタルヘルス業務への関わりについて調べたところ（調査対象は、事業体で産業保健に関わる者で、人事労務担当者、安全衛生担当者、産業医を専業とする者から経営者まで、様々な職種にわたっていた)、産業医は、専属、嘱託を問わず、健診（での問診）[67]、職場

[67] もっとも、健診は専門機関に委ねているケースも多い。

巡視、衛生委員会への参加、不調者への就業上の措置に関する意見のほかは、研修等を通じた組織（集団）への啓発、休復職判定などを目的とする従業員との個別面談、主治医との連絡などのコミュニケーター的な役割を担っている場合が多いが、不調者に寄り添ったり、その環境調整にエフォートを割くような直接的な関与はできていない場合が多く、また、社内規定づくりへの関与や、経営上層部への就業条件の本質的な改善提案なども殆どできておらず、法政策上は果たすべきとされているメンタルヘルス情報の管理も実施されていない場合が多いことなどが判明した。

メンタルヘルスのような課題については特に、幅広く、粘り強い支援を行い、労使からの信頼を獲得していく必要があるが、実際には、一部の定型的業務しか行えていない産業医が多いこと、しかし、中には意欲的な産業医もいることが窺われた[68]。

（5）では、医師でなければできない仕事なのか

産業医業務の実情に照らすと、治療の振り分け（医療受診の要否や受診科の判断）、主治医とのやりとり（診断書の解釈を含む）、疾病性の確認、その他、診断的要素が含まれる対個人的業務については、医行為かそれに類する行為であって、医師としての資格が必要だろうが、法定業務の殆どはそれに当たらない。

むしろ、医師としての基本的な能力、臨床経験、個々人（の健康）を重視する姿勢、倫理観、信用、説得力などが、職域でも必要な場面があるので、労働安全衛生法がその活用を図っている面もあるだろう。

---

[68] 他方、回答者に兼業産業医が多い日本医師会の調査結果（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000098557.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 26 日））からは、

①月額報酬は 1 万円から 6 万円が多いこと、

②職場巡視は毎月と年間 1〜6 回、衛生委員会への出席は毎月、2 ヶ月に 1 回と年間 1〜2 回が多いこと、

③よく行われている活動は、一般健診や特殊健診の結果確認、長時間労働者対象面接、保健指導や労働者の相談への対応等だが、活動時間は 1 ヶ月あたり 3 時間未満が殆どであること、

④作業環境や作業内容の把握と指導、健康障害の原因調査等もある程度行われているが、1 ヶ月あたり 2 時間未満が殆どであること、

⑤事業者への意見の伝達と対応は比較的よく行われていること、

等が窺われた。ただ、この調査対象となった医師の主な活動先は常時使用労働者数 300 人未満の企業なので、中小規模企業の事業場では、基本的な健康管理に問題が多く、事業者は、医師の意見に従い易いということかもしれない。

日本の産業医の歴史は、実態としては、工場法時代に軍需産業などを医療面で支えるために工場内に設置され、従業員のプライマリー・ケア等を行っていた医局にはじまり [69]、堀江教授が分析するように [70]、法制度上、当時は安全管理者より下位の位置づけだったが、安衛法制定前には安全管理者と同格で、現行法上の総括安全衛生管理者に相当する主任衛生管理者の下位の位置づけとなり、安衛法制定に際し、事業者や総括安全衛生管理者に勧告し、衛生管理者に指導・助言を与える位置づけへと少しずつ「出世」してきた経緯がある。

その過程で、健診、治療の振り分け、復職支援などの対個人的な健康管理から、個々の労働者の従事する「作業」や「職場環境」と「疾病」との疫学的な因果関係の分析、ひいてはそれらに基づくか、より一般的な対集団的な予防措置まで、幅広い業務を託されるようになった。すなわち、3 次予防（疾病発症後の復職支援や再発防止）から 1 次予防（疾病予防)、ひいては組織的な健康づくりへと、業務の幅が拡大してきた。

その結果、別稿 [71]（ここでは、専属、嘱託、その他をあわせ、産業医を計 13 種類に分類している）に記したように、実に様々なタイプの産業医が生まれている。大久保元産業医科大学学長は、産業医を、①プライマリー・ケア医（いわば、臨床医の延長線上で、健診を中心とした業務を行う者)、②専門産業医（①の業務に加え、健康障害の予防まで行う者)、③総括産業医（大きな組織で産業保健に関するマネジメントを行う者）の 3 種類に大別しているが、その枠には収まらないタイプも出てきている。

そうなると、やはり、「医師でなければならない」というより、「医師である方がよい」業務が多くなる。となれば、産業保健職や看護職を含め、その役割を代替できる職をうまく活用、育成したり、彼／彼女らと協業できる方が望ましく、なおかつ、連携相手には、経営管理の専門家、福祉の専門家など、幅広い想定が求められよう。

（6）日本的産業医？

平成 30（2018）年 6 月に関連法が成立した働き方改革に伴う産業医制度改変では、安衛法第 13 条第 3 項に、「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない」と定められた。これは、塩崎恭久元厚生労働大臣が、産業医の独立性と中立性の強化を図ろうとしたことに端を発する。

もっとも、そもそも安衛法では、産業医が事業者の履行補助者／代行者と位置づけられ

---

[69] 大久保・前掲注 41）95 頁。

[70] 堀江・前掲注 42)。

[71] 三柴丈典「法律論者からみた産業医の今とこれから」『産業医学のプリンシプル~大切なこと－産業医学振興財団 40 周年記念誌－』（産業医学振興財団、2018 年（令和元年））271-272 頁。

ているし、上記の神奈川 SR 経営労務センター事件に関する私見で述べたように、日本の組織で産業医が有効に役割を果たすには、戦略的な意味で、場面による「仮面の使い分け」が求められるだろうから [72]、一律的な強制は困難である。日本産業衛生学会「産業保健専門職の倫理指針」（2000 年 4 月 25 日公表）でも、独立性は求められているが、中立性には触れられていない。

独立性についても、その徹底を図るならば、フランスのように、大企業では企業ごと、中小企業では、企業が共同して、事業組織から独立した産業保健組織／組合的なものを設置する方が良いことになる。現に、産業医らを健康保険組合に所属させている大企業もあるし、厚生労働省が企業外部の産業保健機関の育成を図ろうとしたこともあるが [73]、産業医が労使双方の信頼を得て、各組織の健康課題の解決に貢献できているかは、体制的な独立性より属人性が強い感じも受ける。

なお、フランスでは、国と医師会の強い連携のもとで、産業医が高いステータスと強い権限を得ている。標準 6 年の医学部を卒業後、選抜された者が標準 4 年の専門課程を経てようやく資格を与えられる。医療倫理法で独立性、中立性が保障され、企業との契約は医師会の管理下に置かれている。産業医になると、一般診療はできなくなるが、一般に、臨床医より収入は高い。企業には、従業員数や業種等に応じた時間、産業医を就業させる義務が課され、その選任、解任には、従業員代表機関との共同決定が求められている [74]。欧州では、ドイツがこれに近い法制度を持っているが、オランダのように、産業医や労働衛生専門機関（健診や作業環境測定などの産業保健業務を総合的に行う専門機関）の選任を義務づけている国がある程度で、フランスは別格である。

とはいえ、フランスでは健康障害が少ないとは言えず、その制度が日本になじむかも別問題である。むしろ、日本の場合には特に、組織のキーマンを中心に労使双方に信頼を得るような働きと実績が重要であり、今回の産業医制度改変でも、ただ産業医の権限を強化するのではなく、労使と産業医のコミュニケーションと信頼関係を強化する方策が講じら

---

[72] 筆者は、日本の産業医の基本的な立ち位置は、「与党内野党」、つまり、政権の利益を真摯に考えるが、耳障りのよくないことも言う存在（事業場では、その組織に愛着を感じつつ、俯瞰視点で厳しい指摘もする存在）とイメージしている（三柴丈典「産業医の助言・指導・勧告をめぐって〜法律論者の立場から〜」産業医学ジャーナル 42 巻 3 号（2019 年）18 頁）。

[73] 厚生労働省「事業場における産業保健活動の拡充に関する検討会報告書」（2010 年 11 月 22 日）を参照されたい。

[74] 保原喜志夫『産業医制度の研究』（北海道大学図書刊行会、1998 年（平成 10 年））203-250 頁〔保原喜志夫執筆部分〕、鈴木俊晴「フランスの雇用関係における労働医制度の機能と問題点」季刊労働法 231 号（2010 年（平成 22 年））130-153 頁など。

れている[75]。

もっとも、日本的な事情を踏まえても、日本の産業を支えている中小企業が産業保健過疎地帯になっている一方、医師が産業の原点を知る意味もあるため、例えば、産業医資格の継続要件に中小企業支援の実績を盛り込む等の案は、検討に値しよう[76]。

（7）働き方改革における産業医制度改変の骨子と狙い

働き方改革（平成 30（2018）年 6 月 29 日関連法成立、平成 31（2019）年から順次施行）における産業制度改変については、法解釈面を含め、後述するが、その骨子は以下の通りである。

（1）産業医の職務の追加（現行安衛法第 13 条第 1 項及び現行安衛則第 14 条第 1 項関係）
（2）産業医の知識・能力の維持向上（現行安衛則第 14 条第 7 項関係）
（3）産業医の権限の具体化（現行安衛則第 14 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係）
（4）産業医の独立性・中立性の強化（現行安衛法第 13 条第 3 項関係）
（5）産業医の辞任又は解任時の衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）への報告（現行安衛則第 13 条第 4 項関係）
（6）産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供（現行安衛法第 13 条第 4 項及び第 13 条の 2 第 2 項並びに現行安衛則第 14 条の 2 第 1 項及び第 2 項並びに第 15 条の 2 第 3 項関係）
（7）産業医による勧告に際しての事業者からの意見の求め及び産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の保存（現行安衛法第 13 条第 5 項並びに現行安衛則第 14 条の 3 第 1 項及び第 2 項関係）
（8）産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告（現行安衛法第 13 条第 6 項並びに現行安衛則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項関係）
（9）労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等（現行安衛法第 13 条の 3 関係）
（10）産業医等の業務の内容等の周知（現行安衛法第 101 条第 2 項及び第 3 項並びに

[75] 筆者も厚生労働省からのヒアリング等でこの方向性を推進した。

[76] 厚生労働省「産業保健のあり方に関する検討会」の第 2 回会合で、筆者は次のように述べた。「現状では日医さんの認定産業医が、実質、免許のような役割になっているので、その部分で、特に更新単位とか実地のところ、あるいはそもそも基礎研修のところで、産業医の先生が資格を獲得したり維持するためには、中小企業での就業を条件化するような、一部でもいいのですけれども、経験を持っていただくような枠組みというのが考えられないのかなと考えています」（令和 4 年 11 月 14 日検討会議事録：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29588.html）。

現行安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項関係）
（11）労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項から第 4 項まで及び現行安衛法第 104 条第 1 項から第 4 項まで並びに新じん肺則第 33 条及び現行安衛則第 98 条の 3 関係）
（12）安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存（現行安衛則第 23 条第 4 項関係）[77]
（13）産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め（現行安衛則第 23 条第 5 項関係）

俯瞰すれば、産業医の存在意義と認知度の向上、そのための就業先における労使とのコミュニケーションと信頼関係の向上を図る狙いを看取できる。働き方改革では、長時間労働の抑制と共に労働密度の向上を図っているので、その健康面でのセーフティーネットとして産業医を位置づけることで、その意義を高めようとした。ただ、おそらく本質的な狙いは別のところにある。

産業保健の課題が、労働者の生き方や働き方に深く関わるようになるほど、労使を中心とした関係者間の対話と適応の促進を図ることが業務の本質になってくる。個々の労働者も事業組織も個性を持つ存在なので、対話を通じてそれら個性のありようを探りながら、対話を通じて適応を図ることが産業保健の大きな役割になってきている。

むろん、事業組織ごとに健康課題は異なるので、そうした人的な課題の解決に加え、危険有害物管理や感性症対策が求められることもあれば、機械安全、設備安全、建設安全、電気安全が求められることもあるだろう。それらも、結局は、事業の個性に応じた支援であって、専門家として信頼されるルートには違いない。少なくとも、幅広く適任者を統括管理できるか紹介できる、ワンストップサービスの役割を果たせることが望ましく、それは、今回の制度改変の狙いの延長線上にあると思われる。

なお、別項に記した通り、上記の規定中、罰則が付いているのは、産業医の職務に関する法第 13 条第 1 項に限られ、その他の規定については（実は、第 13 条第 1 項も、実際の罰則の適用は難しい規定だと思われるが）、実質的には行政指導と民事裁判での活用などが念頭に置かれていると思われる。このことも、この制度改変自体が、法的強制より働きかけを目的としていたことの証左といえる。

（8）小括

以上の通り、法的な産業医制度は、本質的に不可欠とまでは言えないが、組織の健康課題の解決に貢献できるなら、少なくともその組織にとって不可欠な存在になり得るし、特

[77] 従前から議事で重要なものについては記録の作成・保存の定めがあったが、この改正で、委員会で出た意見とそれを踏まえて講じた措置の記録・保存も定められた。

に長期視点ではそう言える。もっとも、そのためには、産業医が組織のキーマンを中心に、労使双方と良質なコミュニケーションを取ることと、その組織の健康課題に応じた仕事と成果を示すことの相乗効果が求められる。つまり、専門家でありながら、人と組織をよく理解する力（洞察力）が求められる。十分な観察と、毅然としつつ柔らかな仕事ぶりを通じて自然にリーダーシップを発揮する必要がある。つまり、幅が求められる。労使も、産業医とのコミュニケーションの機会（接点）を積極的に作ることが望まれる。専属と嘱託とで、実現の難易や方法に違いはあるだろうが、この点に本質的な違いはないと思われる。

法は、そのきっかけを作っているに過ぎない。働き方改革に伴う産業医制度改変も然りである。中でも、産業医の職務の追加（面接指導対象者の拡充）や産業医への情報提供義務の設定は、制度趣旨の実現に一定の効果を発揮するだろう。

5.2.4 働き方改革における産業医制度改変の骨子と狙い[78]

本項では、平成 30（2018）年に成立した働き方改革関連法（「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年 7 月 6 日法律第 71 号））による安衛法改正（同前）及び安衛則改正（平成 30 年 9 月 7 日厚生労働省令第 112 号）について詳述する。

本改正の内容と趣旨は、その予告を図った通達（基発 0907 第 2 号平成 30 年 9 月 7 日）（以下、「予告通達」という）によく示されているので、以下では、同通達の項目に沿って論じる。

（1）はじめに：産業医・産業保健機能の強化にかかる法令等改正の趣旨（予告通達第 1・1）

働き方改革は、基本的に OECD 的な基準での労働密度の向上を図っており（例えば日本生産性本部の分析（労働生産性の国際比較（2018 年）https://www.jpc-net.jp/intl_comparison/）を参照されたい）、穿った見方になるが、それに見合う労働者であれば、性別、年齢、障害等の属性を問わず、処遇の均衡を図ろうとしている。厚生労働省がこの方針に賛成しているかは不明だが、その一環と位置づけることで、産業保健制度の発展を図ったように思われる。労働政策審議会建議「働き方改革実行計画を踏まえた今後の産業医・産業保健機能の強化について」（以下、「建議」という）の前書きからも窺われるように、長時間労働の抑制と労働密度の向上をセットで推進するうえでのセーフティー・ネットとして、主に個別的な面接指導と事業者への就業上の配慮の助言等による健康リスクの 2 次予防を担う産業保健制度の強化が必要との説明を図ってきた。

---

[78] 三柴丈典「産業医の助言・指導・勧告をめぐって〜法律論者の立場から〜」産業医学ジャーナル 42 巻 3 号（2019 年（令和元年））16〜24 頁。

長時間労働やメンタルヘルス不調対策での 1 次予防は、経営・人事労務管理の問題に直結し得る。実質的には 2 次、3 次予防（緊急対応、再発防止）を含め、経営・人事労務管理との関係は深いが、予告通達第 1・1 は、産業保健制度の強化が、それらへの越権的な介入を意図しないことを、明示的・暗示的に示唆している。産業医学の専門性と健康リスクの 2 次予防の強調などは、そうした趣旨に基づくものとも解される[79]。

（2）法令等改正の内容（予告通達第 1・2）

以下では、予告通達に示された項目に沿って、その趣旨を解説する。

（2.1）産業医の職務の追加（現行安衛法第 13 条第 1 項及び現行安衛則第 14 条第 1 項関係）

働き方改革関連法による改正後の安衛法（ここ（働き方改革での産業保健制度改変に関する解説）では「現行安衛法」という）や安衛則（ここでは「現行安衛則」という）により、事業者には、週 40 時間を基準に時間外労働が 80 時間を超えた通常の労働者[80]から申出があった場合や、同じく 100 時間を超えた研究開発業務従事者[81]については申出がなく

---

[79] 産業医が介入する健康管理制度（例えば長時間労働対策、ストレスチェック対策等）は、多くの場合、面接指導を中心としているが、これは不調の業務上外を問わず、本人の健康状態（デフォルト）を先ずは産業医に把握させ、それを基準とした個別的配慮を事業者に講じさせることと共に、不調者の発生傾向（特に一定の属性で同様の不調者が複数生じていること）などを踏まえ、より組織的で適正な業務管理、労働条件管理などを事業者に講じさせることを狙ったものと察せられる。

すなわち、産業保健は、健常な労働者の業務上の事由による健康障害防止だけではなく、いわゆる増悪防止、すなわち健康上の問題を抱える労働者への適切な配慮による就労支援（及び就労不能の判定と適切な復職支援）も含む。

[80] これには、従前から裁量労働制（労基法第 38 条の 3、第 38 条の 4）や適用除外制度（労基法第 41 条各号）の対象者も含まれていたが、労働時間管理を行わないことを前提とする制度だったので、自己申告に基づく運用とされ、実効性に疑問があった。

そこで、今回の法改正で、これらの制度の適用対象者にも労働時間の適正把握義務が課され（現行安衛法第 68 条の 8 の 3)、対応が図られることとなった。

[81] 専門的、科学的な知識や技術をもって、新技術、新商品等の研究開発の業務を行う者で、従前、厚生労働大臣が告示する法定時間外労働にかかる限度基準（いわゆる「限度基準告示」。限度時間が労基法に直接明記されることになったこと（第 36 条第 3 項～第 6 項等）等により廃止された。なお、告示にあった主な基準は当該労基法本文のほか、その第 36 条第 7 項に基づき定められた新たな指針（平成 30 年 9 月 7 日厚生労働省告示第 323 号）に引き継がれた）の適用が除外されてきた者で、新労基法第 36 条第 11 項でも同法による

ても、（産業医に限らない）医師による面接指導の実施が義務づけられた。前者は、本通達の第 2・2（1）が示すように、従前の 100 時間からの基準の引き下げ（強化）、後者は新設である。

また、本通達には示されていないが、高度プロフェッショナル制度の適用対象者については、在社時間と社外勤務時間を合わせた健康管理時間が一定時間を超えることを前提に、事業者に面接指導を実施することが義務づけられた（現行安衛法第 66 条の 8 の 4）[82]。

この改正では、このようにして、働き方の裁量が大きい者を含め、あらゆる労働者が一定の長時間労働をすれば、（通常の労働者は本人希望を前提に）医師による面談に確実に繋がるよう、制度的な保障が諮られた。これらは、安衛則第 14 条第 1 項第二号により、

上限規制の適用が除外されることとなった者のこと。

[82] ここで、本法改正を経た面接指導制度の概要を述べる。今回の改正前から、安衛法第 66 条の 8 は、長時間労働者を対象とする医師（産業医でなくてもよい）による面接指導制度を定め、安衛則第 52 条の 3 がその対象を希望者に限定していた。また、その対象者には、裁量労働制や適用除外制度の適用対象者も含めていたが、そもそも労働時間の把握を行わないことを前提とする制度だったため、運用は本人の申告に拠ることとされ、実効性に疑問が生じていた。そこで、この法改正で、定型的な労働時間規制の対象者と共に、労働時間の適正把握と面接指導への着実なリンクを目した改定を行った。

すなわち、通常の労働者については、対象となる要件が、休憩時間を除き週 40 時間を超える時間外労働時間数 100 時間から 80 時間に引き下げられたほか、第 66 条の 8 の 3 の新設等により、労働時間の状況把握義務が設定され、対応が図られた。使用者の現認や客観的方法によることを原則とし、IC カードやタイムカードによる記録が想定された（現行安衛則第 52 条の 7 の 3）。

高度プロフェッショナル制度の適用対象者についても、同様の趣旨から、労基法第 41 条の 2 第三号に健康管理時間と把握の定め（省令委任）が設けられた。

以前から時間外・休日労働の上限基準（ガイドライン）の適用が除外され、本改正後も法定上限の適用を除外されることとなった研究開発業務従事者については、上述の労働時間の状況把握義務の対象となることは当然として、一定要件を充たせば、本人の希望がなくても、面接指導の対象とすることとされた（現行安衛則第 52 条の 7 の 2 第 2 項）。高度プロフェッショナル制度の適用対象者についても、週 40 時間を超える健康管理時間が 100 時間を超えた場合には、一律に面接指導の対象とすることとされた（現行安衛則第 52 条の 7 の 4 第 2 項）。

また、第 68 条の 8 第 5 項の新設により、面接指導の結果講じられるべき就業上の配慮措置に、法定外の有給休暇の付与、高度プロフェッショナル制度の適用対象者については、健康管理時間の短縮措置が加えられたことにも留意する必要がある。

産業医の職務に組み入れられた。

そこで、そもそも産業医に関する職務の定めが法的にどのような意味を持つかについて検討する。

安衛法第 13 条第 1 項は、所定の職務を行わせる義務を事業者に課す形式を採用し、第 120 条が、その違反に罰則を科している。よって、その履行確保は、直接的には、それに従わない事業者への刑事制裁や行政指導等の行政措置により図られることになる。また、法第 13 条第 3 項に基づき、自らに正当な職務を行わせるよう、産業医から事業者らに勧告することもできるだろう。さらに、安衛則第 15 条第 2 項は、事業者は産業医に対し、同第 14 条第 1 項が定める健康管理等の事項を行う権限を付与する義務を負う旨を定めているので、講学論にはなるが、民事上も、産業医が事業者に対してその職務を行う契約上の権利を持つ（：そのような契約上の地位にあることの確認を訴訟で求め得る）とも解される。産業医に法定の職務をさせず、または職務遂行に必要な条件を整えずに労働者の健康障害が生じるなどすれば、事業者が過失責任を負うことにも異論はないだろう。

他方、産業医が安衛則第 14 条が定める職務を怠った場合の法的効果をどう考えるかは難題である。法第 13 条は、産業医に当該職務を「行わせ」る義務を事業者に課す形式を採用しているので、産業医にとって、当該職務の遂行はあくまで事業者との関係での権限ないし権利であって義務ではないとも解し得る。とはいえ、産業医は、法第 13 条第 2 項を受けた規則第 14 条第 2 項（及びその解釈例規）等が定める要件の充足を求められていることからも、事業者と産業医間の契約には、規則第 14 条所定の職務が当然に／黙示に盛り込まれており、その職務懈怠により損害が発生した場合には、その産業医に賠償請求（事業者が第三者の被害を賠償した場合には求償）したり、雇用契約関係にある場合には、懲戒処分等の不利益措置も講じることができ、ただ、特約で職務内容を限定した場合に限って、それ以外の職務を免じ得るに過ぎないと解すべきであろう。

もっとも、現実的には、個々の産業医に、職務ごとの得意・不得意もあるので、事業者は、そうした特約での個々の産業医の担当職務を制限して労働者へその旨を周知するほか（この点について、(2. 10) も併せて参照されたい）、チームによる産業保健業務の推進を通じて全領域のカバーを図る必要があるだろう[83]。

(2.2) 産業医の知識・能力の維持向上（現行安衛則第 14 条第 7 項関係）

上で述べた通り、もとより、安衛法第 13 条第 2 項は、「産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない」と定め、安衛則第第 14 条第 2 項（及びその解釈例規）等がその要件を具

[83] 厚生労働省「『事業場における産業保健活動の拡充に関する検討会』報告書」（2010 年 11 月 22 日）は、このような方向性を示していた。

体化している。そもそも、こうした訓示的内容を法の個別規定に定める意味があるかは疑問である。しかし、本改正により、実質的に産業医・産業保健機能の向上を図るには、産業医らの権限強化にもまして、組織内での信頼性や存在感を高める必要がある[84]ことや、本改正について経営者側の理解を得る必要があったことなどから、産業医の知識・能力向上の必要性を明文化して強調する必要があったものと解される。

実際には、安衛則第 14 条第 2 項に関する労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（平成 21 年厚生労働省令第 55 号）第 1 条の 2 の 17 や、その内容の具体化のために作成された平成 21 年 3 月 30 日厚生労働省告示第 136 号（前身は労働安全衛生規則第 14 条第 2 項第 1 号等の規定に基づく厚生労働大臣が定める告示（平成 8 年 9 月 13 日労働省告示第 80 号。平成 21 年 3 月 30 日厚生労働省告示第 156 号により廃止された））に基づいて医師会や産業医科大学が実施している産業医学基礎研修の内容の改編が図られることとなるだろう。

（2.3）産業医の権限の具体化（現行安衛則第 14 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医が、現行安衛則第 14 条第 1 項各号に掲げる職務をなし得るよう、

ア：事業者又は総括安全衛生管理者への意見、

イ：労働者の健康管理等を実施するために必要な情報の「労働者から」の収集、

ウ：労働者の健康に関わる緊急措置の労働者への指示、

の 3 つの権利が明文化された。

このうちアは、もとより安衛法第 13 条第 3 項・第 4 項（現行第 5 項・第 6 項）が事業者への勧告権、安衛則第 14 条第 3 項・第 4 項が総括安全衛生管理者への勧告権と衛生管理者への指導・助言を規定していたところ[85]、新たに意見の申述権を加えたものである。

---

[84] 筆者が新制度の立案過程で厚生労働省安全衛生部に行った進言の中核である。

[85] 嘱託産業医としての勤務先で、部長職にある者の不調者への対応を批判する内容の勧告（本件勧告）をする等して産業医契約（本件契約）を解除されたことを不服として、産業医の勧告を理由とする不利益取扱いを禁じた第 14 条 4 項の強行的性格等を根拠に所定の報酬の支払い等を求めた事案において、東京地裁（センクシア(株)産業医契約解除事件東京地判令和 4 年 2 月 8 日 West Law ジャパン）は、本件勧告の不当性を認めると共に、本件契約は民法上の準委任契約であって、いつでも解除され得る（同第 656 条、第 651 条第 1 項）としつつ、以下のように述べた。

すなわち、「安衛則 14 条 4 項の趣旨・目的を踏まえると，本件勧告書の内容が，的確な事実に基づくもので，かつ，労働者の健康管理等について必要な勧告であるにもかかわらず，被告が，同勧告内容の実現をあえて妨げる目的で本件契約を解除したと認められるような場合には，本件解除は，権利の濫用に当たると評価される余地がある」、と。

ここで意見とは、法定健診等の事後措置に際して、事業者が医師に聴取するものにも用いられてるいるが、ここでは勧告よりも軽く、いわば対話の一環との趣旨である（第 116 回労働政策審議会安全衛生分科会における神ノ田労働衛生課長の発言[同分科会議事録]）。それを、わざわざ規則で明文化したのは、特に日本の事業組織では、産業医の業務の実効性を高めるうえで、対話が重要であることを強調する趣旨と解される。勧告（法第 13 条第 5 項等）は、一般に事業者に重く受け止められ易く、事を荒立たせてしまうこともあるため、たとえ勧告に至るとしても、先ずは意見による対話を通じて産業医に事業者の認識や事業場の事情を把握させ、その適正を図ろうとしたものとも言える。

この際、安衛法第 13 条及び安衛則第 14 条が定める助言等の意味内容は、以下のように解される [86]。

勧告：上位の立場の経営管理権者（事業者ないし総括安全衛生管理者）に、専門的知見に基づいて措置を促すこと

指導：下位の立場の者に、上位の立場から教え諭すこと

助言：立場の上下を問わず、専門的知見を踏まえ、アドバイスをすること

堀江教授が分析するように [87]、産業医は、そもそも工場法時代における安全管理者の下位の位置づけから、安衛法制定前に安全管理者と同格で現行法上の総括安全衛生管理者に相当する主任衛生管理者の下位の位置づけとなり、現行安衛法において事業者や総括安全衛生管理者に勧告し、衛生管理者に指導・助言を与える位置づけへと、僅かながら「出世」してきた経緯がある。

立案者の意図として、助言、指導、勧告の三者で内容そのものの違いはあまり想定されず、ただ、産業医を産業保健業務従事者の中では上位（指導的立場）に置き、事業者や事業場の経営権者の就任が予定されている総括安全衛生管理者よりは下位にあるが、その専門性を尊重されるべき存在との位置付けとするため、そうした用語の使い分けが図られたのだろう。

三者とも、安衛法上、事業者に対して法的拘束力は持たないが、勧告には事業者による尊重の義務や、それに基づく不利益取り扱いの禁止が定められており（安衛法第 13 条第 4 項（現行第 5 項）（罰則規定なし）、安衛則第 14 条第 4 項（現行第 6 項）（罰則規定なし））、多くの組織で「重いもの」と受け止められて来た。この改正で、勧告内容やそれに基づく措置等の記録の保存義務や衛生委員会等への報告義務が課されたので（(2．7)（2．8）を参照されたい）、なおさらである。現に、他二者に比べ、それを受けた事業者が従わずに

---

[86] たとえば「勧告」という文言も、行政法上の勧告は行政指導の一環であるなど、法律論では、同じ文言でも法令や条規ごとに意味内容が異なり得る。ここでは、あくまで安衛法第 13 条や安衛則第 14 条が定める助言等の意味内容を述べる。

[87] 堀江・前掲注 42)。

労働者の健康障害を生じた場合に民事上の過失責任を負う可能性は高まるだろう。

三者の具体的内容は、その主体である産業医に課せられた職務、直面するリスク、相手方である事業者らとの関係性などからおのずと定まると思われる。よって、産業医の事業者への勧告なら、放射線漏れや苛烈なハラスメントが認められる場合など緊要時に行う運用になり易いだろうが、発がん性や変異原性がさほど強くはないが、体内に蓄積して健康影響をもたらし得る有害物質や、蓄積疲労を生じる長時間労働などの慢性的な問題に関する一般的な労働条件についての（意見に従わない場合の）改善勧告などが適当な場面もあるだろう[88]。

イも、従前から法定健診での問診や諸種の面接指導などを通じて労働者が持つ情報の収集は可能であったところ、事業者の指揮命令や承認を得なくても独自に行使できる産業医固有の権限とされたところに意義がある。後掲の（2. 9）と合わせ、産業医による全員面談（：従業員の全てを対象とする面談）のような産業医と従業員の距離を近づける制度を組織内で創設する根拠にもできるだろう。ただし、事業者との関係で、独自に労働者に情報提供を求め得る法的地位を設定するものであって、産業医による当該労働者への情報提供の強制を一般的に保障する趣旨ではないと思われる。

ウも、事業者との関係で、その指示や承認を得なくても、独自に労働者に緊急措置を指示し得る法的地位を設定するものと解されるが、この措置は特に、事業者の労働者らに対する安全配慮義務の履行を補助ないし代行する性質が強いので、就業規則や雇用契約にその旨の明文規定がなくても、それらの客観的な解釈として、産業医による指示は、事業者による指示と推定され、労働者がその指示に従わない場合には、その措置自体に健康上の緊要性がなくても、賃金減額を伴う降職など一定の人事上の（不利益）措置を講じることも許されるのではなかろうか。

なお、この改定は直接的に想定していなかっただろうが、産業医がアイウの権限を適正に行使せずに労働者に健康障害等の損害が生じた場合、民事上、少なくとも被害者との関係で、当該産業医の過失と評価され易くなる（：結果的に選任した事業者の責任と評価され易くなる）だろう。

（2.4）産業医の独立性・中立性の強化（現行安衛法第 13 条第 3 項関係）

予告通達は、産業医は、独立性・中立性をもってその職務を行えるよう、産業医学の専門知識に基づいて誠実に職務を遂行するよう産業医に求める規定を新設すると述べていた。むろん、本条の趣旨の実現は本条のみによって成るものではなく、産業医の勧告権（法第 13 条第 5 項、安衛則第 14 条第 3 項）やそれに基づく不利益取扱いの禁止（安衛則 14 条

[88] 日本産業衛生学会政策法制度委員会「産業医の権限強化に関する答申」2-2(2018)を参照されたい。

第 4 項）などの既定の保障制度や、ここで取り上げた産業医に関する改正内容の全てがそれを支えている。

新設規定（法第 13 条第 3 項）の名宛人は産業医だが、当該産業医を選任する事業者にも、その独立性・中立性を尊重するよう求める趣旨と解される。

産業医の独立性・中立性は、フランスなどでは法定されているが、日本ではそうされて来なかった。経営者が反対してきただろうし、安衛法でも、安全衛生の実効性確保は原則として事業者責任とされ、産業医はその履行の代行者ないし補助者に位置づけられてきたし、また、日本の事業組織で実効的に業務を行おうとすれば、ある場面では経営者ヨリ、他面では労働者ヨリなど、「仮面の使い分け」が求められるだろうから、特に中立性の一律的な強制は困難だったと察せられる。日本産業衛生学会「産業保健専門職の倫理指針」（2000 年 4 月 25 日公表）でも、独立性は求められているが、中立性には触れられていない。

とはいえ、独立性・中立性の推進を図る塩崎恭久厚生労働大臣（当時）の意向は尊重する必要があったため、産業医学の専門性と職務遂行上の誠実性を強調する形で法律上の明文化が図られたものと思われる。

もっとも、職務遂行上の誠実性と言っても抽象的で、条文の性格も訓示規定にとどまるので、実質的な意義は、他の項目に示された具体的な権利義務の設定の根拠とされたり、民事裁判等で、違法評価―例えば、産業医が独立的な立場で就業したことを理由とする当該産業医への不利益措置の違法性の評価など―の要素（参考材料）とされること等に求められよう。

（2.5）産業医の辞任又は解任時の衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）への報告（現行安衛則第 13 条第 4 項関係）

予告通達によれば、産業医の辞任又は解任に際して、遅滞なく（：おおむね 1 ヶ月以内に）、その旨と理由を衛生委員会等に報告すべき義務を新たに事業者に課したものである。

フランスやドイツであれば、法律上、使用者は、従業員代表組織の同意を得なければ産業医の選任や解任をなし得ない。上述の通り、日本では、安衛法上、安全衛生の実効性確保は原則として事業者責任とされ、産業医はその履行の代行者ないし補助者に位置づけられてきた。そこに、産業医（業務）の独立性等を高めるための制度的保障の 1 つとして設けられたのがこの規定である。事業者の決定に会議体の監視を介入させる一方、衛生委員会は労使交渉の場ではなく、委員は事業者の指名者である（安衛法第 18 条第 2 項）という点で、事業者の良識を信頼しつつ牽制を図る（：恣意的な措置に歯止めをかける）立案者の意図を看取できる。今後、労働者側の意向をもう少し強く反映させる制度をつくる上での布石となる可能性もある。

（2.6）産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供（現行安衛法第 13 条第 4 項及び

第 13 条の 2 第 2 項並びに現行安衛則第 14 条の 2 第 1 項及び第 2 項並びに第 15 条の 2 第 3 項関係）

予告通達は、産業医等（産業医と、産業医の要件を充たさないが、安衛法第 13 条の 2 に基づき産業医の選任義務のない事業場で健康管理等の業務を行い得る医師）が効果的な業務を行ううえで必要な情報として、

ア：法定健診、長時間労働者対象面接指導、ストレスチェックの後に既に行ったか、行う予定の事後措置（事後的な配慮措置）の内容、

イ：週 40 時間を基準に時間外・休日労働が 80 時間を超えた通常の労働者の氏名と超過時間、

ウ：その他、適切な健康管理等の業務に必要な情報 [89]

を、アについては遅滞なく（：おおむね 1 ヶ月以内に）、イウについては速やかに（：おおむね 2 週間以内に）、できる限り書面で提供する義務を新たに事業者に課す旨を述べていた（現行法第 13 条の 2 第 1 項所定の、産業医選任義務のない常時使用労働者数 50 人未満の事業場でも、法第 13 条の 2 第 1 項所定の者に健康管理等を行わせる事業者には、同様の情報提供の努力義務を課すこととなった（安衛則第 15 条の 2 第 3 項））。

もとは、厚生労働省「『産業医制度の在り方に関する検討会』報告書」（2016 年 12 月 26 日）で、産業医の求めに応じて労働者の業務に関する情報を同人に提供するよう事業者に義務づけるべきことが示されていたところ、その後、産業医・産業保健制度の強化を働き方改革の一環に位置づけられることとなって、当該改革の要目である長時間労働対策に関する情報を中心に、産業医の求めがなくても提供すべき旨が制度化された経緯と解される。

もとより、安衛則第 15 条第 2 項は、事業者は、産業医が第 14 条第 1 項に定められた職務を遂行するのに必要な権限を付与すべき旨を定めているので、本規定の新設はその具体化に過ぎないともいえるが [90]、産業医に提供すべき情報の画定は、実質的に産業医業務の画定と同義であり、この規定から、要するに、長時間労働従事者の個別的な健康管理とそれを通じた職場の環境改善（≒組織的な健康管理）を産業医業務の中核に据える意図が窺

[89] 厚生労働省が発行したリーフレット（「『産業医・産業保健機能』と『長時間労働者に対する面接指導等』が強化されます」https://www.mhlw.go.jp/content/000484079.pdf）では、「①労働者の作業環境、②労働時間、③作業態様、④作業負荷の状況、⑤深夜業等の回数・時間数などのうち、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの」が例示される一方、最終的には事業者－産業医間での協議により決すべき旨が示されている。

[90] 筆者は、上記の「産業医制度の在り方に関する検討会」で、創設的な意味も持つので、ルールの策定が必要ながら、（第 15 条第 2 項の解釈例規として）ガイドラインでの規定もあり得る旨を述べた。

われる。また、契約論的には、特約がない限り、産業医に事業者に対する情報請求権は存しない一方、業務上必要な情報を産業医に提供せずに健康障害等が生じれば事業者が過失責任を負うので、事業者には自ずと情報提供圧力がかかる。そこに、あえて立法措置で情報請求を根拠づけることで、産業医の独立性ないし組織内での位置づけの向上を担保しようとしたとも解される。

なお、（2．3）で述べたのと同様の理由から、産業医がこの権限を適正に行使せずに労働者に健康障害等の損害が生じた場合、民事上、当該産業医の過失と評価され易くなる（：結果的に選任した事業者の責任と評価され易くなる）可能性はある。

（2.7）産業医からの勧告に際しての事業者からの意見の求め及び事業者が産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の保存（現行安衛法第 13 条第 5 項並びに現行安衛則第 14 条の 3 第 1 項及び第 2 項関係）

予告通達によれば、産業医が事業者に勧告（現行安衛法第 13 条第 5 項関係）を行う際に、あらかじめ事業者に意見を求めるよう新たに当該産業医に求めることと、現に産業医から勧告を受けた場合には、その内容とそれを踏まえて講じた措置の内容、講じない場合にはその理由を記録して 3 年間保存する義務を新たに事業者に課したものである。

（2.6）（2.8）などと共に、産業医による事業者への勧告の実効性を高めるための措置であり、罰則は付されていない。

前者は、産業医による勧告を、安衛法が設定した身分固有の権限と考えれば相反する面もあろうが、勧告の制度論上の重みを高めると共に、産業医が向き合う労働者の労働実態や就業先の実態を把握しないまま勧告を行うことでその信頼を失う事態を防止する趣旨も込められている。このことからも、この制度改正の基本理念が、産業医の就業先での信頼性と存在感を高めることにあることが窺われる。

後者は、産業医の勧告に間接的な拘束力を持たせる措置といえる。産業医が行った勧告と事業者の対応の記録の義務づけにより、事業者がこの義務を遵守しなければ、産業医の適切な勧告に従わなかったと推認され易くなり、関連する諸種の民事事件で事業者の過失責任が認められ易くなるだろう。

フランスでは、（少なくとも法制度上は）日本の産業医に当たる労働医が、産業保健について強い権限を持っている。職場の監視権限や労働者の就業に関する措置の勧告権限などを持ち、企業に対する指示・助言には、直接・間接に法的な拘束力を伴う場合が多い。安全衛生労働条件委員会とも協働して職務を遂行してきた [91]。本制度の新設は、産業医の

[91] 鈴木俊晴「フランス労働医の権限拡大と『信頼』の起源」季刊労働法 242, 133-144（2013）、鈴木俊晴「フランスの雇用関係における労働医制度の機能と問題点」季刊労働法 231, 130-153(2010)など。

勧告の実効性、ひいては産業医の地位を高める意味では、日本的な脈絡を踏まえつつ、実質的にフランスの制度に近づけたともいえよう。

もっとも、前者（：勧告に際しての事業者への意見の求め）が果たされずに勧告がなされた場合に、それが後者を含む勧告としての法的効果（：事業者による尊重義務、不利益取扱いの禁止、記録の保存義務など）を生じるかは明らかでない。私見は、前者は後者の効力発生要件ではなく、前者を履行しない勧告も原則として有効だが、内容的に不合理な勧告に法的効果は生じないことを前提として、前者の不履行は、その不合理性を推定させる要素になると解する。

（2.8）産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告（現行安衛法第 13 条第 6 項並びに現行安衛則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項関係）

前項等と共に、産業医の勧告の実効性を高めるための措置であり、事業者が産業医から勧告を受けた場合、その勧告の内容、それを踏まえて講じた措置、講じない場合の理由等を衛生委員会等に報告する義務を新たに課す旨を述べている。

（2.5）と同様に、労使交渉の場ではなく、委員が事業者の指名者である衛生委員会等を報告の相手方としている点で、事業者の良識を信頼しつつ牽制を図る（適正な勧告からの逸脱等に歯止めをかける）意図を看て取れるが、将来的には、労働者の関与をもう少し強化しようと展望している可能性もある。

（2.9）労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等（現行安衛法第 13 条の 3 関係）

産業医等が労働者からの健康相談に応じて適切な対応を図るための条件整備の努力義務を新たに事業者に課した。

建議 1 ウ（ア）に対応する制度であり、元は、「顔の見える産業医」を実現するため、従業員全員を対象とした面談（いわゆる全員面談）が想定されていた。しかし、おそらくは、現在の産業医の質量や経営者の負担などの事情から、たとえ努力義務でも直接規定するのは困難との認識から、「労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」等という表現に抑えられる一方、その目的が産業医等による健康管理等の適

もっとも、労働条件安全衛生委員会（CHSCT）は、2017 年のオルドナンスにより、他の労働条件や企業経営に関わる問題を協議する企業社会経済委員会（CSE）に統合されることとなり、原則として、安全衛生対策を専門的に図る従業員代表組織は存在しないこととなった。これにより、安全衛生問題が、他の論点と競争関係に立ち、相対化されてしまう等の批判もあるという（三柴丈典『職場のメンタルヘルスと法』（法律文化社、2020 年）84-85 頁）。

切な実施にあることを明示することで、全員面談（による「顔の見える産業医」）の方向性を示唆したものと思われる。

（2.10）産業医等の業務の内容等の周知（現行安衛法第 101 条第 2 項及び第 3 項並びに現行安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項関係）

予防通達によれば、産業医を選任した事業場につき、産業医の業務内容、産業医への健康相談の申出方法、労働者の健康情報等の取扱い方法を、分かり易い方法で周知する義務を新たに事業者に課したものである。

これは、産業医の活用と、労働者と産業医の気道の確保（「顔の見える産業医」）を事業者に強く促す趣旨と解される。健康情報等の取扱い方法を周知事項に含めたのは、産業保健の推進にとっての重要性を前提に、取扱規程の整備を促す趣旨と解される。

この際、産業医の業務内容を安衛則第 14 条第 1 項の定めより制限して周知することが可能か、明らかではない。複数の産業医を選任している場合に、行う業務を分担させ、その旨を周知することや、産業医の重点業務を周知することに問題はなかろうし、本制度（特に安衛則第 98 条の 2）は、特に①法定健診やその結果に基づく面接指導、②長時間労働者対象面接指導、③ストレスチェックやその結果に基づく面接指導などの業務の担当者とアクセス方法の周知を重視しているようでもある。とはいえ、この制度には、その運用を通じて、産業医による法定業務の履行確保を図る趣旨もあると解されるので、基本的に、法定業務を制限して周知することは予定していないと解すべきだろう。

（2.11）労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項から第 4 項まで及び現行安衛法第 104 条第 1 項から第 4 項まで並びに新じん肺則第 33 条及び現行安衛則第 98 条の 3 関係）

予告通達は、事業者が、法定健診の結果やそれに基づく面接指導、ストレスチェックの結果に基づく面接指導、長時間労働面接指導のような安衛法令上の義務の履行により当然に入手すべき場合のほか、そうでない場合にも、労働者の健康情報等を入手して健康管理等に活用する必要が生じること、他方で、そうした情報の中には機微な情報が含まれる場合が多いことから、労働者が安心して自身の健康情報等を事業者に提供できるようにするため、事業者が、健康管理等の利用目的の範囲内で入手し、適切な取扱いを行うよう、必要な措置を講ずべきことや、その措置について厚生労働大臣が指針を公表すべきこと等を、安衛法やじん肺法で規定する旨を述べていた。

産業医・産業保健機能の強化にとって健康情報等の取扱いは避けられない。しかし、それがトラブルを招くこともある。現に、産業医が労働者らから問責される際、プライバシ

ー権侵害等の主張を伴うことがある [92]。ここでは、過剰な保護でもルーズな取扱いでもなく、産業保健を目的に必要な情報が、必要とする者によって、目的に適うように取り扱われるという意味での適正化が求められる。新規定は、それを実現するための原則を示し、指針の基礎とすることを図ったものである。

健康情報の取扱いに関する法規制（個人情報保護法、刑法上の医師の守秘義務規定、保助看法上の保健師看護師の守秘義務規定、安衛法上の健診等の実施事務従事者の守秘義務規定、民事上のプライバシー権法理など）は、多岐にわたり複雑なため、実務上の道先案内を図る趣旨も含む。

その核心は労働者に安心して情報提供を求め得るような健康管理や情報管理の体制や手続きの整備であり [93]、その旨は、本条の具体化や履行支援を目的に発出された指針（労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 9 月 7 日、労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号、改正：令和 4 年 3 月 31 日同公示第 2 号））及び、手引き（事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き（令和元年））によく示されている。

なお、新手引きでは、これまでに厚生労働行政（特に安全衛生行政）が示してきた指針等も踏まえ、①本人同意の獲得、②衛生委員会等での協議に基づく取扱規程の整備、③産業保健職等による取扱い、④それ以外の者が取り扱う情報の加工情報への制限、という 4 つの原則を、情報の種類（安衛法令などとの関係で取り扱うべき根拠があるか）等に応じて当てはめ分けている。

（2.12）安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存（現行安衛則第 23 条第 4 項関係）

安全委員会、衛生委員会等の開催頻度、委員会が示した意見とそれを踏まえて講じた措置の内容を記録して 3 年間保存する義務を新たに事業者に課した。

従前も、安衛則の同じ条文で委員会の議事で重要なものは記録・保存義務が課されており、労働基準監督官が安衛法第 17 条以下所定の安全・衛生委員会（安全委員会（第 17 条）、衛生委員会（第 18 条）又は安全衛生委員会（第 19 条）（安衛則第 23 条）。以下同じ）の設置義務の履行状況を確認する際には、議事録の提出を求めるなどしてきたので、

---

[92] 東京電力（解雇）事件東京地判平成 10 年 9 月 22 日労働判例 752 号 31 頁（X 請求棄却[控訴後帰趨不明]）等。健診機関の例だが、B 金融公庫事件東京地判平成 15 年 6 月 20 日労働判例 854 号 5 頁（X 請求一部認容[確定]）、瀧川化学工業（HIV 解雇）事件千葉地判平成 12 年 6 月 12 日労働判例 785 号 10 頁等。

[93] 筆者は三柴丈典『労働者のメンタルヘルス情報と法』（法律文化社、2018 年）で法解釈論的にその論証と展開を図った。

この規定の新設により、その対象が拡大されることになる。その狙いは、安全・衛生委員会の実質化や活性化により、産業保健関係者と連携を図らせ、その活動を支えることにあると察せられる。

安全・衛生委員会の設置義務がない常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業場では、ほんらい安全衛生推進者との協議の記録や保存を求めるべきだろうが、履行確保の困難から、見送られたのではないかと思われる。

（2.13）産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め（現行安衛則第 23 条第 5 項関係）

この改正で、衛生委員会等での産業医の発議権が新設された。より正確には、労働者の健康確保のために「必要な調査審議を求めることができること」が明文化された。

前項に象徴されるように、この改正では、全体的に、健康管理を推進する上での産業医と衛生委員会の役割が重視されており、この規定からは、産業医が衛生委員会をリードするモデルを望ましいと解していることが窺われる。

（3）小括

以上の趣旨解説からも明らかな通り、この改正の実質は、従前の法制度に加筆修正するというより、その趣旨の確認や具体化（：穴埋め）ないし、その実現のための誘導を図るものといえる。本来、法令よりガイドラインなどに規定されるべきものも多く、現に、新設規定のうち罰則が設けられるのは、安衛法第 104 条を改編した第 105 条に限られる。その法的な意義は、概ね民事上の過失ないし違法性評価の要素となるというにとどまる。

すなわち、産業医の就業先での信頼性と存在感を高めるための「至れり尽くせり」のメニューということである。

こうした施策が奏功して、産業医・産業保健の機能が自律的に強化されていくことが、その最終目的のように思われる。

5.3　諸外国の産業保健制度

後掲の別表（産業保健制度に関する国際比較）を参照されたい。

なお、この比較対照から、以下の事柄が看取された。

1）産業保健制度を市場に委ねている国（英米）のほうが、産業保健・看護職が自由に活躍できている。逆に、同制度を法定し、特に産業医の選任を法で義務づけている国（仏独）のほうが、産業保健制度が秩序づけられ、産業保健・看護職が医師の下位で管理される傾向にある。

2）産業保健の領域で、産業保健・看護職は、いずれの国でも有意義な活動をし、労使から信頼され、比較的高い報酬を得られているようだ。

3）仏独のように、産業医の選任義務が法定され、教育制度上、臨床医より高い位置づ

けを与えられている国でも、産業医の数は少ない。産業保健・看護職の方が数が多い傾向にあるが、それでも法が想定する／実際のニーズには不十分な状況にある。

4）イギリスのように、医師に限定してはいるが、疾病で勤務不能な公勤務者への退職勧奨を職務として行わせている国がある。そもそもイギリスは産業医制度を法定していないが、「労働／産業」医の特徴を示していると思われ、興味深い。

10.4 関係規定

特になし。

10.5 運用

10.5.1 適用の実際

10.5.1.1 本論

法第 13 条は、違反指摘が比較的多い条規である。違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf，最終閲覧日：2020 年 7 月 9 日）によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。しかし、是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、合計 590 件だった。

他の主要条文違反に関するものも含めた平成 11 年以後の経年データについては、後掲する【別表 1（労働基準監督年報の経年データ①（送検件数））】と【別表 2（労働基準監督年報の経年データ②（違反指摘件数））】を参照されたい。

具体例として、有名な大阪の印刷工場での胆管がん発症の事案への適用が挙げられる。すなわち、同工場で、有機溶剤を含む洗浄剤を使って印刷機械などに付着したインクを落とす作業に従事していた複数の従業員に胆管がんが発症し、洗浄剤に含まれていた 1、2 ジクロロプロパンが発症の原因と特定された。当時、当物質に強い発がん性が認められていなかったが、厚生労働省は、同工場を運営する会社を、産業医や衛生委員会の選任／設置義務違反で、書類送検した [94]。日本医師会の調査結果 [95]からも、作業環境管理まで関わっている産業医は少ないようなので、実際に選任していたとしても、曝露を防げたかは疑問だが、特に未解明のリスク対策との関係で、必要な手続きを尽くす一環としての体制整

[94] 日本経済新聞の WEB サイト（https://www.nikkei.com/article/DGXNASHC0200J_S3A400C1000000/，最終閲覧日：2023 年 1 月 6 日）等。

[95] 厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000098557.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 26 日）。

備の重要性が示されたとも言えよう。

監督指導実務の立場からみた産業医制度の最大の問題は、まさにその形骸化である。大企業でも名ばかりのケースはあるが、中小規模事業場で就業する嘱託産業医においてその傾向が顕著である。その背景には、事業者側と産業医側の双方に問題があると思われる。

例えば、嘱託産業医の場合、特に予算のかかる労働衛生上の措置を求めると解任される例が見られる。近年の法規則改正で、安衛則第 14 条第 4 項は、産業医が法第 13 条第 5 項所定の勧告等をしたことを理由とする産業医への不利益取扱いを禁止し、安衛則第 13 条第 4 項は、産業医解任の際の衛生委員会等への事業者の報告義務を定めたが、雇用契約ではなく、準委任契約や委託契約であったりすると、契約更新拒絶等の抑制は実質的に困難である。産業医が、腰痛対策ツールを積極的に考案しようとしたところ、「産業医の仕事は、開発ではなく、既存の製品を事業者に紹介することだ」と言われた例もあるという [96]。

日本医師会が平成 29（2017）年 3 月に実施した調査では、嘱託産業医の報酬額は低額（1 箇所で月額 3 万円程度）で月 1 回程度の訪問に留まっていた [97]。平成 30（2018）年の労働安全衛生調査（実態調査）の事業所向け調査（有効回答率 55%）では、産業医の選任率は 84.6%だったが、嘱託産業医の選任率が 91.4%、そのうち過去 1 年の事業所への訪問回数 0 回が約 2 割だった。訪問していても巡視の実施率は更に低いと思われる。

筆者自身の産業医の現状に関する認識は、次項に示す。

10.5.1.2 補論：産業医の今 [98]

（1）さまざまなタイプの産業医

約 20 年間にわたる筆者の産業医等との交流から、現在稼働している産業医には、概ね以下のようなタイプの方々が存在する。

【専属産業医】

①企業等の上層部との繋がりを得て、実質的に健康管理部長的な立場に立ち、システム開発を含め健康管理の統括的業務を積極的に行っている方

②当該企業等での産業保健の歴史が浅い等の理由から、健康管理に関わる権限（特に健康に関する人事への関与の権限）を得られていないものの、組織内での調整を図りつ

[96] 匿名監督官から示唆による。

[97] 松本吉郎「ストレスチェック制度開始後の現状と問題点」総合健診第 45 巻 29 頁（2018 年）。

[98] 三柴丈典「法律論者からみた産業医の今とこれから」『産業医学のプリンシプル～大切なこと：産業医学振興財団 40 周年記念誌』（産業医学振興財団、2018 年（平成 30 年））271-274 頁。

つ、健康管理の実効性をあげ、信頼性と発言力を高めようと努めている方
③企業等が健康管理を軽視していたり、産業医への信用が不充分である等の理由から、組織の奔流から外された個室の住人のように扱われてしまい、本人もリスクや負担を背負う業務には及び腰になりがちな方

【嘱託産業医】
④産業医事務所を開設して一定数の企業などと業務委託契約を結び、健診結果に基づく意見、職場巡視、面談、衛生委員会への参加等を手始めに、その組織の特性を把握したうえで、様々な健康の保持増進プログラムを考案するなどして、組織全体の生産性の向上への貢献を図っている方。組織内での就業より独立的な就業の方が個性に合っていて、現にいきいきと活動している方も多い
⑤専門的な産業保健サービスを構築してチームで就業している方
⑥健診団体などの労働衛生機関に勤務し、経営者や上司の理解を得て、特に中小企業向けの産業保健サービスに従事しておられる方
⑦専業は精神科／心療内科の開業医だが、メンタルヘルス問題の拡大を受け、企業などで活動を行ううえで、産業医として契約を結ぶ方が、契約の取り易さ、活動領域の拡大などの面で有利と考えて、資格を取得して業務を行っている方
⑧専業は開業臨床医だが、知り合いから協力を求められるなどして、やむなく産業医業務に従事しているが、産業保健に関する意欲や知識を充分にお持ちでない方（経緯は同様ながら、意欲的に業務を行おうとする方もおられる）
⑨臨床医業務から引退したものの、なんらかの事情があって産業医となったため、産業保健に関する知識も意欲も充分にお持ちでない方
⑩大学に所属する若手の臨床医であって、副業として就業しており、産業保健に関する知識を充分にお持ちでない方（中には産業保健に関心を持って意欲的に業務を行おうとする方もいる）

【その他】
⑪医行為的な性格を持つ業務（健診、診断を伴う面談など）は一切行わず、産業保健を切り口とした経営コンサルティング業務に徹している方
⑫大学などの研究機関に所属して、ある程度は実地の活動を行いつつ、産業保健の学問としての発展を図っている方（研究機関に所属していないが、学会活動などを通じて実地の知見を産業保健業界全体に展開させようとしている方も含められよう）
⑬医系技官などとして行政に所属して、産業保健政策の発展を図っている方

はなはだ不充分ながら、以上の整理によっても、産業医の幅広い展開ぶりがうかがえる。
また、以上は 1 軸的な類型化であって、勤務先の健康管理の重視度合い、世代などの軸を設けていない。よって、ほんらい①の役割を果たせる方が②に甘んじているような場合

もあろうし、初めて産業医として企業などに赴任し、②の役割を果たした方が礎となって、後任者が①の役割を果たせるようになったという例もあるだろう。

（2）政策系 3 医大の卒業者の現状

一般的な医科大学とは別に、特別な政策目的をもって設立された 3 大学として、自治医科大学、防衛医科大学、産業医科大学が挙げられる。言うまでもなく、自治医大は、地域医療の担い手、防衛医大は、自衛隊等で働く医官、産業医大は、産業保健をリードする産業医の育成を使命としているが、前 2 者が、数字の上では概ねその目的を達している（自治医大卒業者の約 7 割程度はへき地を含む地域の医療を担い、防衛医大卒業者の場合は、ごく一部の任官拒否者を除く殆どは自衛隊等で働く医官になっていると聞く）のに対して、産業医大は苦戦している（卒業者の 2 〜 3 割程度しか産業医を専業としていない）と聞く。同医大の組織内部にも、「医者は医者らしく」と説く方々と、「産業医も奥が深くて面白いよ」と説く方々の双方があると聞く。予防は性格的にジェネラリスト志向になりがちなので、専門家らしく見えなくなる。白衣より背広や作業着を羽織ることが多くなる。難関を突破して医師となった方々からすれば、医師としての地位、業務パターン、信用、やりがい等を失う不安を伴うだろう。そして何より、健康障害に関わるもめ事の間に入る必要に迫られる。患者のため全力を尽くすという医療教育を受けてきたのに、弁護士や社会保険労務士のような役割を求められることがある。

しかし、産業医科大学の創設にせよ、法整備による産業医への業務の割り当てにせよ、予防は行政が牽引しなければ、進み難いことは事実だし、光明も多い。

先ず、産業医大卒業者を中心に、試行錯誤しつつ、産業医のアイデンティティの確立に尽力し、積極的に後輩の育成を図っている方がおられる。産業医学推進研究会のような、知的・人的交流を図るプラットフォームもできている。そして、現に、意欲的で優秀な若手産業医が増えてきている。「医師」と「女性」の両立を考える優秀な女医のキャリアの選択肢の 1 つにもなって来ているようだ。

ただ、健康障害をめぐるトラブルが増えてきている中で、事業者が頼りがいを感じる、リスクテイクしてくれる産業医はまだ少ないようだ（UK では、産業医の選任は法的に義務づけられていないが、使用者らに重い健康管理責任が課されているので、選任せざるを得ない状況になっているという [99]）。そこで日本産業保健法学会は、産業医等を対象に、実際に生じた労災・健康障害事件を素材とした法教育を開始し [100]、令和 4 年度からは、厚

[99] Sarah Fullick, Kelly Maguire, Katie Hughes, Katrina Leary. Employers' motivations and practices: A study of the use of occupational health services. DWP research report no. 979, 2019.

[100] 日本産業保健法学会の WEB サイト（https://jaohl.jp/schedule/，最終閲覧日：2022 年

生労働科学研究費の助成を得て、内容の充実化を図っている[101]。

現に、日本産業保健法学会の前身に当たる日本産業保健法学研究会が実施していた同様の研修講座の受講者へ向けたアンケート調査では、当該法教育により、「産業保健に関する問題解決の自信になった」との回答が 9 割を超えていた（149/160）。

もっとも、法知識を不用意に説得材料に用いる（：法に使われる）ようでは、組織内での信頼は得られない。法の作り手の思いと使われ方（：使い手の思い）を洞察し、俯瞰して重要なことから説かねば（：法を使わねば）ならない。

（3）産業医の職務の今後の展望

上述した通り、制度発足当初は、有害物対策や感染症対策が主な業務だったが、昨今は、ある程度業務に時間を割ける産業医の場合、発達やパーソナリティーに問題を抱える精神的な不調者への対応や、指導を素直に聞き入れない生活習慣病者への対応などが委ねられ易く、難題として継続し易いと聞く。

こうなると、個人と組織／業務の適応の支援の一環として、労働者の生き方、働き方、組織の業務体制や人的環境への働きかけも求められてくる。

また、意欲的で、経営上層部の信頼も得ている産業医であれば、健診、巡視、面接などから得られたデータも活用して、健康管理面から経営改善を支援することも可能であり、政策的にも期待されている。化学物質管理が可能な産業医は少ないが、化学プラント等で就業する産業医であれば、当然に危険有害物質にかかる作業環境管理に精通するか、精通した人物と連携しなければならない。

もっとも、産業医らしさを象徴する業務は、就業判定であろう。そのフローを、内科医療と対比しつつモデル化すれば、以下のように表現できる。

内科医療　診断　　→　処方　　→　体調の快復・改善
産業保健　就業判定　→　就業調整　→　就業可能性の拡大

ここからも、産業保健業務が、全て他職種との連携と調整を要素とすることが窺われよう。的確な就業判定のためには客観的な情報収集が求められるが、そのため、本人の他、主治医、上司、人事、家族などの関係者からも聴取せねばならず、就業調整ではなおさらに様々な関係者の協力が求められる。

---

11 月 2 日）。

[101] 令和 4 年厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業）「法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27120.html，最終閲覧日：2022 年 11 月 2 日）。

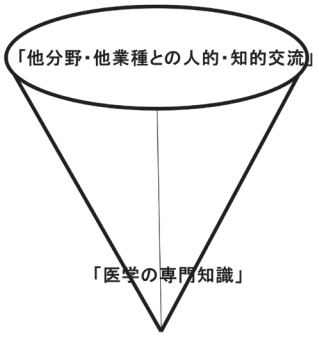
（4）改めて産業医とは？

極めて回答が困難な問いだが、医学の知識経験を基礎に、健康障害の発見、防止と、結果的にも労働生産性の向上に貢献する職種というのが教科書的回答であろう。不調者のキャリア形成支援という面もあろう。

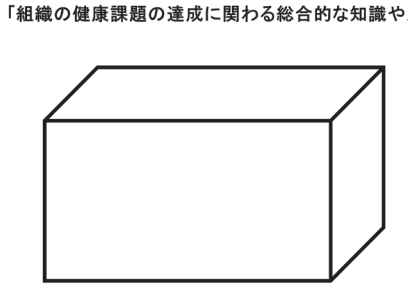
その本質を考えれば、ILO/WHO が 1950 年に共同で定義した通り、個人と職務／職場の適応の支援者というべきかもしれない。

医学の知識経験が深堀されている方が、他職種と協働できる幅広さと柔らかさを帯有するような専門性のイメージ（「円錐型」（図 A））が 1 つのモデルとなり得るが、産業保健の一般的知識を基礎に、組織ごとの健康上の問題の解決や課題の達成能力を高めるような専門性のイメージ（「四角柱型」（図 B））なども別のモデルになり得るように感じられる。

【図 A】



【図 B】



10.5.2 関係判例 [102]

民事ではあるが、産業医に関する裁判例は近年増加傾向にある。

（1）産業医が直接被告とされた例

（1.1）産業が単独で被告とされた例

（財）大阪市 K 協会事件・大阪地判平成 23 年 10 月 25 日判例時報 2138 号 81 頁（控訴後和解）

【事実の概要】

内科専門の年配のベテラン産業医 Y が，自律神経失調症の診断名で休職していた職員 X が復職準備段階にあるとして，急遽、その快復度合い等を測る目的で面接を依頼され，当該診断名のみを事前情報として面談を行った。ひととおりの聞き取りを行ったうえで、さほど状態は悪くないと考え、激励の趣旨で断続的に，「それは病気やない，それは甘えなんや」，「薬を飲まずに頑張れ」，「こんな状態が続いとったら生きとってもおもんないやろが」などと発言し，本人の不安の愁訴に傾聴しないような態度をとった。

その後，不調状態が悪化ないし遷延化し，復職が約 4 か月間延期されたとの主治医の診断等を受け，X が，面接に当たった Y のみを相手方として，逸失利益と慰謝料等を求める損害賠償請求訴訟を提起した。

---

[102] 以下は、三柴丈典「産業保健に関する裁判事例」『産業保健マニュアル（改訂 8 版）』（南山堂、2021 年）80-88 頁、三柴丈典「裁判事例から学ぶ産業医の活動と責任」Medical Practice31 巻 9 号（2014 年）1388-1401 頁、原俊之「産業保健と法：産業医に関する裁判例」産業医学レビュー33 巻 2 号（2020 年）105-122 頁に加筆修正を加えたものである。

【判旨〜X 請求認容〜】

Y は，勤務先から自律神経失調症により休職中の職員との面談を依頼されたのであるから，面談に際し主治医と同等の注意義務までは負わないものの，産業医として合理的に期待される一般的知見を踏まえ，面談相手である X の病状の概略を把握し，面談においてその病状を悪化させるような言動を差し控えるべき注意義務を負っていた。

産業医は，大局的な見地から労働衛生管理を行う統括管理に尽きるものではなく，メンタルヘルスケア，職場復帰の支援，健康相談などを通じて，個別の労働者の健康管理を行うことをも職務としており，産業医になるための学科研修・実習にも，独立の科目としてメンタルヘルスが掲げられていることなどに照らせば，産業医には，メンタルヘルスにつき一通りの医学的知識を有することが合理的に期待される。

自律神経失調症という診断名自体，特定の疾患を指すものではないが，一般に，うつ病やストレスによる適応障害などとの関連性は容易に想起できるのであるから，面談する産業医としては，安易な激励や，圧迫的な言動，患者を突き放して自助努力を促すような言動により，患者の病状が悪化することを知り，そのような言動を避けることが合理的に期待されるものと認められる。Y が X の病状について詳細な情報を与えられていなかったことを考慮してもなお，上記の注意義務に反するものということができる。

本件経過に照らすと、X は面談直前には、約 1 ヶ月後からの復職を予定していたが、本件面談により病状が悪化して自宅療養期間が延びて復職が約 4 ヶ月遅れたことが認められる。

【くみ取るべき示唆】

・産業医にとって臨床上の専門でない症例／事例についても，学科研修での習得が求められているなど，その専門性の内容をなす一般的な知識は踏まえて対応することが法的に求められる。敷衍すれば，仮に自身での対応が困難な場合には，適当な専門医等への照会ないし紹介が求められる。

・産業医の職務には，組織全体の労働衛生管理のみではなく，個々の症例／事例への個別的対応も含まれる。なお，医師である以上，企業内の診療所で従前から治療行為に携わって来た場合等，一定の脈絡があって応招義務が発生する場合には，治療行為を行う義務を負うこともある[103]。

・自律神経失調症の診断名による休職者については，うつ病や何らかのストレス要因による適応障害等への罹患を疑った上での対応が法的にも求められ得る。また，事前情報が充分でない場合には，自ら必要な情報を獲得／請求して対応する必要がある。

---

[103] 堀江前掲（2013 年）22 頁 Table 19 には、産業医が現実に担っている役割に通常の医療行為が含まれる例があることが示されているが、産業医の本来業務からは区別されている。

・ディスチミア親和性を疑う等して、特殊、例外的な対応（支持的ではない、厳しい対応等）を行う場合には，講じる措置の合理性を担保するための手続（主治医との連携、一定期間の多角的な観察等）が法的にも求められる。

・産業医は，事業者が果たすべき労働者の健康管理等の業務を代行ないし補助するため，組織との契約（雇用契約，業務委託契約等）により選任される存在だが，不法行為規定（民法第 709 条）により，直接かつ単独で被告とされることがある。

選任者（企業等）の業務上の方針に従ってなされた，いわゆる組織的過失に当たるような場合でも，原則として（：会社から脅迫され，自由意思を失っていた等の特別な事情がない限り）免責されない。選任者にも独自の過失責任又は使用者責任が認められる場合には，概ね連帯責任を負うことになる（民法第 719 条）。また，仮に選任者に使用者責任が認められ，相当分以上の支払がなされた場合，内部調整として加害者本人（この場合産業医）への求償がなされ得る。よって，違法が横行する組織での勤務は，産業医自身にとっても法的リスクを高める。

（1.2）その他の例

F 社事件・東京地判平成 24 年 8 月 21 日労働経済判例速報 2156 号 22 頁（X 請求棄却[帰趨不明]）

【事実の概要】

X は、Y の正社員であり、システムエンジニアとして勤務していたところ、年間 1200 時間、980 時間、1070 時間の時間外労働（法定時間外か所定時間外かは不明）と半年間に 5 か月にわたり 100 時間を超える時間外労働（同前）を経験後にうつ状態の診断を受けた。

その 1 年ほど後に半年間ほど Y の業務請負先（H）で就労したところ、強迫性障害、うつ状態の各診断を受け、病気欠勤と休職を 2 度繰り返し、2 度目の休職で、1 年 4 か月の所定私傷病休職期間を満了したとして退職扱いを受けた.

そこで、

ア)Y に対し、（おそらくは労基法第 19 条に基づく）雇用契約上の地位確認と本来支払われるべき賃金と実支給額との差額賃金、

イ)Y 入社後に直属の上司 C から断続的にパワハラを受けていたとして、C 及び Y に対して慰謝料の支払い、

ウ)1 回目の休職期間中から X に関わり始めた Y の産業医 D が不当ないし不適当な行為をしたとして、D に対して不法行為に基づく慰謝料の支払い、

等を請求した.

このうち産業医の不法行為としては、X から H での就労条件の悪さや C のパワハラ等を伝達したのに調査を怠ったこと、主治医の診断書を無視して（少なくとも 1 回目の）休職原因を私傷病としたこと、1 回目の休職後の復職の際、主治医の復職可能診断書を添えた復職希望を放置して復職を妨害したうえ、C のパワハラへの対応に抗議したところ、気に

入らなければ医師を替えればよい旨の開き直るような発言をしたこと等が主張された.

【判旨〜X請求棄却〜】

・アについて

X にはそもそも Y 入社以前に精神安定剤服用の経過があり、裁判所からの再三の求めにもかかわらず、退職に至る 2 回目の休職原因となった精神疾患（強迫性障害等）の発症直前に過重な業務上の負荷があったとの主張立証はなく、当初の長時間労働の事実のみで X の傷病が業務上であるとまでは言えない。

・イ〜ウについて

そうした事情の存否自体不明なうえ、仮に有っても Y による退職扱いとの相当因果関係が認められない。

【くみ取るべき示唆】

・個々の主張の裏付け（要件事実）にかかる主張立証が十分になされていないうえ、当初の長時間労働によるうつ病発症やその後の遷延化の有無など、基本的な論点に関する主張立証も尽くされていない。

裁判所が X 本人の言動が全体に非常識との心証を抱いた可能性もある。

・本件からは、非常識な対応をとる労働者は、たとえ訴訟を提起しても、結局、論理矛盾や立証困難などから請求を認められ難いことが窺われる。また、仮に当人の関係者の対応に過失があっても、生じた損害との間に相当因果関係が認められなければ民事責任は認められないという過失責任法の当然の原則も示唆される。

産業保健実務は、その点には確信を持った上で、寄り添い姿勢（太陽）とけじめをつける厳しさ（北風）の双方をもって接することが求められよう。

（2）産業医が被告とはならなかったが事件に関与した例

ア）建設技術研究所事件大阪地判平成 24 年 2 月 15 日労働判例 1048 号 105 頁（X 請求一部認容・一部棄却[控訴]）

【事実の概要】

X は大学院で土木工学を専攻し，建設工事の調査，設計やコンサルティング等を営む大手企業の Y に入社して、河川工事の技術部門で就労していた.

入社 2 年目に年間 3500 時間を超える長時間勤務（＊月平均約 135 時間の法定時間外労働）を行った後，体調不良を経て SDS（抑うつ性尺度）でやや高い点数となった（裁判所は，遅くともこの頃精神疾患にり患したと認定している）。遅刻が常態化し，Y 所属の看護師のカウンセリングを受けるようになり，主治医 E や L から身体表現性障害や適応障害の診断を受け，約 1 か月の在宅療養（以下「1 回目療養」という）後，元職場に復帰した。

復帰後，主治医 E から身体表現性障害につき完全寛解との診断も受けていたが，精神疾

患が完治したわけではなく，その約 4 か月後には同じ主治医から抑うつ状態と診断され，約 5 か月間の在宅療養（以下「2 回目療養」という）に入った。

この 2 回目療養期間中、主治医 E は抑うつ状態はほぼ寛解しており就労可と診断したが，精神科を専門とする Y の統括産業医は、医学的には復職可能だが労働関係上の問題がある旨の意見等を述べ，在宅療養が継続された。

5 か月後には復職し、1 年弱勤務した。この間にも主治医 E が抑うつ状態は寛解し就労可と診断していたが，労災申請や過去の賃金の問題などから Y に不信感を強めるなどして再び出社しなくなった（以下「本件欠勤」という）。この間に労使紛争に至ったとして主治医 E が以後の関与を拒否し、その後、別の診療所医師も診断書の作成を拒否した。

約 2 か月後に、主治医 L が X の申告を基に睡眠障害により通院加療を要する旨の診断をしたが，その約 1 か月半後から無給となり，更にその約 1 か月半後に Y の統括産業医が MMPI（ミネソタ多面人格テスト）を経て就労可と診断した。

X 自身が就労を拒否したことを受け，その約 2 か月後（入社からの通算で約 4 年 9 か月後）に正当な理由のない欠勤を続けたとして解雇された。そこで，X が、Y を相手取り、労働契約上の地位確認や，未払賃金，安全配慮義務違反や違法解雇による慰謝料等を請求した。

【判旨～X 請求一部認容～】

本件では、

①入社 2 年目の著しい長時間労働と翌年第 1 四半期の長時間労働，

②定時退社や休暇取得が難しい「職場の雰囲気」，

③X 自身の問題も背景にあって複数の上司との関係が悪く，厳しい叱責を頻繁に受けるなどしていたこと，

④そもそも経験に比して業務量が多かった上，生産目標による圧力が加わっていたこと，

⑤身体表現性障害の診断を受けた後も休暇の取得を拒絶され，深夜残業を含む勤務を継続したこと，

⑥1 回目療養明けに勤務軽減条件下としては過重な業務と生産目標を課されて残業が行われ，2 回目療養直前には月間法定時間外労働時間が 100 時間を超えるに至ったこと等がいずれも過重な心理的負荷となっていたこと，

他方，

⑦2 回目療養以後に過重な業務上の心理的負荷要因はなかったこと，

⑧X は人格障害であった可能性があるが，過重な業務によって精神症状が発症したこと（人格障害でなかった場合には，過重な業務により身体表現性障害を発症したこと），

⑨X の精神疾患は当該療養期間中に寛解し，当該療養から復帰して約半年後には完治したこと、

が認められる.

Y の統括産業医は，X は（おそらく妄想性）人格障害の影響で発症した適応障害であったと診断していた。それを窺わせる事情もあるが，Y 側のバイアスのかかった資料に基づいて初診に臨んだり，上記①～⑥のような業務上の過重性を捨象している等の問題があった。

X は，2 回目療養からの復帰後に窓際に追いやられ，能力に見合わない仕事を課されたことで心理的負荷を受けたと主張したが，同人が指示された軽減業務（写真のライブラリー化業務）は，容易な分だけ生活リズムを整え易く，そこで実績をあげた上で新たな業務の割当を求めるべきなのに，彼はそうしなかった。

以上から，X の発症前と発症後の再発再燃の双方に業務上の過重性が起因し，当該過重性の背景には，X の上司が X の長時間労働の実態及び健康状態の悪化を認識しながら負担軽減策をとらなかった過失があった。

他方，Y による X の解雇については，X がその年の 1 月には完治していたにもかかわらず（よって労基法第 19 条第 1 項の適用はない），4 月以後，Y からの求めに従わず，約 4 か月半にわたり欠勤を続けたことを理由とするもので，出勤か休養の必要性を証する診断書の提出かを文書等で再三通知するなどの適正手続きを経ており，かつ就業規則上の根拠規定に基づくものであり，正当である。

X が本件欠勤期間中に休養を要する旨の L 作成の診断書を提出していたことは認められるが，Y がそれに疑義を感じて産業医の診断を受けるよう指示しても 2 か月間以上応じず，実際の診断でも就労可とされたうえ，L への医療情報提供依頼への同意にも退職勧告書の受領まで応じておらず，不当である。

X は Y による労災申請への妨害があったと主張するが，事業主が証明を拒んでも労災申請は受理されるうえ，（特に過重労働事案のような場合には）使用者側にも労災要件該当性を争う機会が保障されるべきであり，労災保険の申請にかかる事業主の協力義務を規定した労災保険法施行規則第 23 条第 2 項もそうした場合にまでは適用されない。労災申請以外の解決方法等を協議すべく社会的に相当な範囲で労働者を説得することは不当ではない。

【くみ取るべき示唆】

①業務上の心理的負荷の一次予防として，長時間労働やそれを慫慂する雰囲気（心理社会的職場環境）を防止する必要がある。

②同じく三次予防として，復帰間もない労働者に従前と同様の過重労働をさせてはならない。

③パーソナリティに問題がある労働者でも，過重負荷をかけて精神症状を発症させれば，業務起因性や使用者側の過失責任が認められ得る。

④たとえ業務上の過重負荷で不調を発生させた場合にも，無断欠勤、不合理な産業医面談の拒否、主治医への連絡の拒否など、パーソナリティに起因することがうかがわれる問

題行動がなされた場合，使用者側として適正な復職支援を含めた適正手続きを講じていれば，解雇等の不利益措置も正当化され得る。

⑤精神障害など業務上外の判断が困難な事例について、使用者として業務起因性に疑義を抱く場合，労災申請上求められる事業主側の証明に協力しないこと，過度にわたらない範囲で申請しないよう説得することは直ちに違法とはならない。

産業医も，こうした示唆を汲みつつ事業者や使用者を支援する必要がある。

イ）日本通運事件東京地判平成 23 年 2 月 25 日労働判例 1028 号 56 頁（X 請求棄却[控訴]）

【事実の概要】

X は，物流事業を営む企業 Y1 に雇用され，T 支店 N 事業所で営業係長職にあった。直属の上司 Y2 を通じてなされた B 事業所への転勤の内示（本件内示）に強い拒否反応を示したことを契機に，急性口蓋垂炎による呼吸困難で救急搬送（本件救急搬送）された。

以後，主治医からストレス反応性不安障害の診断名を得て欠勤すると共に，それ以前は特に関係に問題のなかった Y2 らに対して敵対的・攻撃的態度をとるようになり，紆余曲折の末に休職命令（本件休職命令）を受け，更に所定休職期間の満了により退職措置（本件退職措置）を受けるに至った。

この過程で、本件救急搬送の 1 週間ほど後から X が受診を開始した主治医 D が，特に休職や復職に関わる場面で不相当に X 側を利する診断を行い，Y1 の産業医 E や X の上司の不信を招いた経緯がある。

X は，D への最初の受診日（本件受診開始日）の翌日に別の病院でうつ病の診断を受けていたが，その約 2 か月後に D よりストレス反応性不安障害により約 3 か月の休養加療を要する旨の診断を受け（本件発症），Y1 にそれによる欠勤を届け出て，以後も休養加療期間の満了ごとに同様の診断を受けて欠勤していた。

本件受診開始日の翌月頃からは，「Y2 の犯罪行為」など，Y2 らを激しく非難・攻撃する長文の手紙を Y1（特に T 支店総務課長 C。時に社長）宛に繰り返し送付するようになり，X の父親も同調するようになった。

対して Y 側は，以下のように，概ね冷静な対応を行ったうえで，復職へ向けて前向きに取り組むよう励ましつつ，本件休職命令（実質的には欠勤から休職への変更）を発令し，その後も何度か電話連絡するなどして意思の疎通を図った。

①C らは，X や父親に手紙で本件内示の理由，Y2 の言動の実際の内容，病気欠勤期間の期限と休職命令の予定等を伝えた。

②T 支店の H 次長は，X と複数回面談する過程で Y2 の労働時間管理の不備による割増賃金不払いを指摘されたため，休職命令をいったん延期して当該不備の事実を確認して X に謝罪したうえ，（消滅時効にかからない）過去 2 年分の割増賃金 200 万円余りを支払った。

③ほぼ同時期に，D から「ストレス反応性不安障害　頭書の疾患により通院加療中である。症状は改善し，就労は可能と思われるが，可能であればストレスの少ない職場への復帰が望ましい」との診断書を受け取ったため，X に電話して，復職条件は不安の除去なので，その点について D と話をするよう伝えたが，激昂され電話を切られた。

本件休職命令の発令後，産業医 E，X，主治医 D は，以下のようなやりとりをした。

①まず E が X に対して D から診療情報提供を受けることへの同意を求めたところ，不合理な理由を述べて拒否された。そこで，休職期間満了が迫った時期に，D に対して本人同意なく情報提供を求めたところ，傷病名を恐怖性不安障害とし，不当な人事措置が発症要因らしく，ここ 1 年ほどは症状が落ち着いてきたので復職可能と判断したが，会社への信頼回復が復職支援の前提になる旨の情報が示された。

②そこで E は，改めて主治医に直接問い合わせを行ったうえで，本人の会社への信頼感の回復を待たずに復職しても，症状が増悪する可能性が高い旨の意見書を Y に提出した。Y は，以上の経緯を踏まえて本件退職措置を講じた。

【判旨～X請求棄却～】

1）本件休職命令について

発令に至る H 次長らの冷静かつ良識的な対応の経緯から，不当な目的は認められない。たしかに休職を要する旨の診断書等はなかったが，欠勤からの復職を示唆する D の診断書では，ストレスの少ない職場への復帰も示唆しているため，純粋な復職可能診断とはいえず，その妥当性や実効性にも疑問があること等から合法である。

2）本件退職措置について

次の理由から合法である。

①Y 側は X との信頼回復の努力をしていたこと、

②それにもかかわらず Y2 らへの非難・攻撃を続ける X の不安の除去は困難と解されること、

③D はそうした事情を充分に認識せずに診断していたと解される一方，そうした事情を知悉していた E の意見には「相当の説得力」が認められること、

④X は本件退職措置の後も半年間以上 D の処方する抗不安薬等を服用していたこと、等。

【くみ取るべき示唆】

相当程度の事例性（ここでは関係者への不当な敵対的、攻撃的言動等）をもたらす不調者や，客観的な情報分析をせずに彼らに同調する主治医への対応に際しては，産業医と選任者（企業等）が協力し，手続的理性（合理的な手続きを考案し，公正に運用することで，良識や理性を示す作業）を尽くすことが、司法に諸措置の正当性を認めさせることに繋がる。

ウ）第一興商（本訴）事件東京地判平成 24 年 12 月 25 日労働判例 1068 号 5 頁（X 請求一部認容・一部棄却[控訴]）

【事実の概要】

X は，業務用カラオケ機器の製造・販売等を業とし，従業員数 1500 名を超える大企業 Y で総合職従業員として就労していたが，紆余曲折の末，視覚障害（本件視覚障害）を発症して休職命令（本件休職命令）を受けた。

保障休職期間（12 か月）内に治癒しなかったとして自動退職とされたことを受け，そもそも本件視覚障害は，上司による嫌がらせや Y による不当な配転等による業務上の事由により発症した，または休職期間満了時点までには復職可能な状態にあったなどとして，Y に対して労基法第 19 条第 1 項に基づく雇用契約上の地位確認，退職措置後の賃金のほか，上記嫌がらせ等にかかる安全配慮義務違反等に基づく損害賠償等を請求した。

この事件の特徴の 1 つは，X の性格傾向について，裁判所が「考え方，ものの見方に偏り」があり，その「供述内容には，全般的に疑問な点が多い」と認めている点にある。

X は，20 代半ばで Y に入社して約 3 年後に総務部法務室（室長 B）に配属されたが，その約 3 年半後に特販営業部営業第二課（課長 D）に配転され，その約 1 年半後に DAM ステーションの運用や契約を管理する DS サービス部管理課（課長 E）に配転された。

その約 1 年後には視界の中心が白色になり見えなくなる等の本件視覚障害（後に視神経症と診断された）を発症し，その翌年に本件休職命令を発せられ，更に 1 年後に自動退職措置を受けた。

X は，法務室勤務の当初は特に問題なく働けていたが，有能な若手職員の新規加入以後担当業務が減少するなどして不満を抱き始めて卑屈な態度をとるようになり，B 室長の判断で営業二課に配転された経緯があった。しかし，この措置に遺恨を抱いて B 室長と顔を合わせても意図的に避ける等の露骨な態度をとり，営業第二課での業務でも熱心さを欠き，営業成績も悪かった。

営業二課の D 課長は，新規顧客の開拓は困難と考え，既存顧客の担当とする，人事考課でも長所を捉えて積極的な評価を行う等の配慮を行ったが，自ら考案した企画の中止を命じられたこと等を契機に Y 内外に電子メールで不満を送信する，実際には存在しないパワハラ被害を D 課長から受けていると内部統制推進室に通報する等の行動をとるようになった。

DS サービス部管理課配属の約 2 か月後には，精神神経科医師に抑うつ状態と診断され，その後同じ部門の同僚や過去の上司などを批判する電子メールを他部門の従業員に送る等の行動もみられるようになり，その約 1 年後には，元の上司らに社内失業状態であるなどと訴える共に，本件視覚障害を発症する等の経過を辿った。

この間の X の法定時間外労働は，最も長い時期でも 60 時間／月程度であった。

【判旨～X請求一部認容～】

本件視覚障害（ミトコンドリア点の変異）が過度のストレスにより発症する可能性は認められるが，客観的な業務上の過重負荷がないため業務上疾病とは認められない。よって，その前提に基づく雇用契約上の地位確認，損害賠償等の請求は認められない。

本件休職命令も，就労中の症状の悪化，自宅療養を指示する医師の診断があったこと等から合法である。

他方，休職期間満了時の退職措置は，以下の理由から違法無効である。

①視力強化の専門家であるXの主治医より，本人の工夫[104]と職場による一定の配慮（保護具の活用等）により復職可能とされていたこと，

②現に視覚障害にり患した以後もパワーポイント等を用いて企画書を作成できていたこと，

③Y は，X に産業医の診断を受けさせたり，復職の可否について産業医の意見を求めた形跡すらなく，復職不可としたYの判断こそ客観性を欠くこと，

④大企業である Y にとって，高々月額 26 万円程度の給与水準の事務職が内部に存在しないとは考えにくいこと，

⑤Y の主張の真意は，X の人間関係等の情意面の問題にあると思われるが，「復職の可否の判断は，基本的に労働者の心身の健康状態を初め（ママ）とした客観的事情に基づいて決せられるべき」こと。

【くみ取るべき示唆】

たとえパーソナリティに問題がうかがわれる労働者への対応でも，復職判断等の重要な労働条件に関わる判断は客観的事情に基づいて行うべきこと，その際，産業医の判断は，判断の客観性をうかがわせる重要な事情となり得、産業医意見を求めずに就業可否の判断を行うことは、措置の正当性の否定に繋がる可能性があること。

（3）（1）（2）の裁判例から得られる示唆

①産業医が，自身の臨床上の専門分野外の症例（事例）についても，主治医とのコミュニケーションを含めて積極的かつ慎重な調査や学習を重ねて対応したケースでは，その判断は司法によっても尊重され，妥当性を認められることが多い。このことは，主治医が症例（事例）の意見に頼り過ぎるなどして産業医と診断を異にした場合等に特に妥当する。

②的確な法知識は，バランスの取れた判断と行動を支援する。特に難治性で事例性をもたらす症例（事例），とりわけ主治医と同調して不当に使用者に敵対する症例（事例）な

[104] 視覚障害への対応を重点にしているようだが、後の方で「心身の健康状態」に基づく判断を求めているので、健康状態に関わる限り、精神状態も考慮している可能性はある。

どへの対応に際しては，特別な察し力、質問力等のコミュニケーション技術を持つ者でない限り、産業医自身も労働法などの関係法令や判例に関する知識を持ち，事業者，上司らと協力しつつ，企業等が法的リスクについて過剰防衛に拠らず，手続的理性を粘り強く履践し，結果的に良識と理性を示し得るよう促す必要がある。

③逆に，産業医が，特に人事や離職，災害疾病の業務上外判定など労働者にとって重要な利害得失に関わる場面で不公正に使用者側に寄ったり、不十分な事情認識によって判断すると，使用者側への不信感を高め，却って大きな対立やトラブルを招くことがある。また，産業医が臨床医からの信頼を失う結果，必要な折に主治医とコミュニケーションをとることが困難になることもある。

④産業保健活動における健康情報の不適正な取り扱いは，訴訟を招き易い。もっとも、それ自体が事件化することは少なく、信頼関係の破綻が背景となることが多い。産業医は，労働者の健康情報について，取扱いの必要性と保護の必要性の均衡を考え，オール・オア・ナッシングではなく，その専門性と良識に基づき，適正な（：柔軟かつ合理性があれば時に果敢な）判断を行う必要がある。

⑤産業医が自身の運営する診療所や企業設置診療所で労働者の主治医を務め、一定の治療行為も行っているような場合，同人に治療や健康管理について過剰な期待を持たせてしまう場合があるため，COI を避ける意味でも，適宜自身の職掌についてインフォームド・コンセントをとる，本人同意を得て主治医を交替する等の措置が求められる。

（4）主治医と産業医・指定医の見解が相違したケースに関する例

本項では、産業医の職業的性格が現れやすい主治医との見解相違が生じた場合に関する裁判例を取り上げる [105]。

先取りしてその示唆を述べれば、裁判所は、医師の属性を問わず、情報確認の丁寧さ、本人の様子を継続的にみているかを含め、合理的な見解を採用する傾向にあるが、産業医は、本人の職場での状況や業務歴、職場環境等を確認し易い立場にあるため、主治医の意見も踏まえて疾病性と事例性を丁寧に確認し、総合勘案した見解は尊重する傾向にある。

なお、近年、産業医を関与させなかったことを使用者の不利に解する例（キヤノンソフト情報システム事件大阪地判平成 20 年 1 月 25 日労働判例 960 号 49 頁（地位保全等請求、確定）、第一興商（本訴）事件東京地判平成 24 年 12 月 25 日労働判例 1068 号 5 頁（地位確認等請求事件、控訴後帰趨不明））や、逆に、積極的かつ適正な関与を肯定的に評価したと解される例（伊藤忠事件東京地判平成 25 年 1 月 31 日労働経済判例速報 2185 号 3 頁

[105] この項目の記述は、三柴丈典「講座：産業保健と法（31）：休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～（16）」産業医学ジャーナル 44 巻 6 号（2021 年）42-44 頁による。

（地位確認等請求事件、帰趨不明）、横河電機（SE・うつ病罹患）事件大阪高判平成 25 年 11 月 27 日労働判例 1091 号 42 頁（損害賠償請求事件（控訴段階で地位確認請求追加）、上告後帰趨不明）等）は増加傾向にあるように見受けられる。

ア）産業医の判断の合理性を認めた例

α　産業医の見解を積極的に採用したわけではないが、適応障害による傷病休職の期間満了間際に突然発行された主治医の通常勤務可の診断書につき、「被告会社から原告に対し、休職期間満了の通知が届き、『焦って目が覚めた・・・、会社に戻りたい、頑張ろうと思う』との話があったため、希望どおりに書いたというものである。これは、医学的に軽快した・・・のではなく、原告の強い意向によることが理由と考えざるを得ない」とした例（コンチネンタル・オートモーティブ事件横浜地判平成 27 年 1 月 14 日労働経済判例速報 2244 号 3 頁（賃金仮払仮処分申立事件、帰趨不明））や、

β　市立病院（被告病院）の看護師が、患者からの苦情を踏まえた配転等をきっかけに発症した抑うつ反応（病名は不明）により、市の分限条例に従い、5 回にわたり分限休職処分を受けたことを不服として、処分の取消と損害賠償を求めた事案で、

主治医の診断書は、その職場で求められる業務遂行能力の回復を保証しているとは限らないことから、（市のマニュアルに従い）産業医面談を復職要件とすることは、被告が負う安全配慮義務の履行の一環として、復職適性等について専門家の判断を求めるものと解され、不合理とはいえないし、被告の管理者の指定医だからといって不公正な判断をするとは限らない以上、原告が被告病院から復職条件と伝えられた産業医面談を全て拒否したのは不当だったので、本件休職処分は合法とした例（C 市立病院事件千葉地判平成 29 年 12 月 8 日労働経済判例速報 2340 号 11 頁（分限休職処分取消等請求事件、帰趨不明））、がある。

イ）主治医の判断の合理性を認めた例

好例として、前掲の神奈川 SR 経営労務センター第 3 事件東京高判が挙げられる。同判決は、睡眠、食欲、気分、希死念慮、就労意欲等の健康状態からは、主治医の復職可能の判断は信用でき、本人の従前の業務の性格から、復職可能だったと解される一方、一審被告の産業医が復職不可とした理由は、休職前の状況から職場の他の職員に影響が及ぶリスクにあると解され、現に、同医師は、本人が冷静に内省できない、組織的な協調性を欠く等指摘し、人格障害等との判断もしたが、本人がトラブルの原因との主観に基づいており、合理的な根拠を欠く旨を述べた（神奈川ＳＲ経営労務センター第 3 事件東京高判平成 30 年 10 月 11 日 LEX/DB25561854（1 審：横浜地判平 30・5・10 労働判例 1187 号 39 頁）（地位確認等請求事件、帰趨不明））。

11 第 13 条の 2

11.1 条文

第 13 条の 2　事業者は、前条第 1 項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

2　前条第 4 項の規定（＊事業者から産業医への健康管理等に必要な情報提供）は、前項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、同条第 4 項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

11.2 趣旨と内容

産業医選任義務のない小規模事業場における健康管理等の確保のために平成 8 年の法改正（法律第 89 号）で新設された。

通達によれば、本条第 1 項の「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」には、(i)法第 13 条第 2 項所定の産業医（現段階では、基本的には、日本医師会や産業医科大学の産業医学基礎研修修了者）のほか、(ii)産業医学振興財団が都道府県医師会に委託して実施している産業医基本研修の修了者、産業医として選任された経験を持つ者等が含まれるとされているが（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号）、現在では、財団による産業医基本研修は実施されなくなっているという（日本医師会の認定産業医資格を維持するための「更新研修」に限り、財団から都道府県医師会へ委託されている）。

本条には、保健師の活用に法規の裏付けを図った面もある。本条の具体化を図った安衛則第 15 条の 2 第 1 項は、「法第 13 条の 2 第 1 項の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師とする」としている。

もとより、安衛則の施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）は、法第 13 条第 1 項第 2 号は、「専属の産業医の選任について規定したものであるが、専属の産業医の選任を要しない事業場においても比較的多数の労働者の勤務するところについては、労働者の健康管理に資するため、衛生管理者の免許を有する保健婦の活用等を行なうよう指導すること」としていた。

とはいえ、本条の主な実質的目的は、後述する第 19 条の 3 と共に、予算措置の法的根拠の提供にある。同条は、国を名宛人として、本条が対象とする常時使用労働者数 50 人未満の事業場の労働者の健康確保等に関する相談、情報提供等の援助を行う努力義務を課している。

これに基づき、独立行政法人労働者健康安全機構が運営する産業保健総合支援センター（全国 47 都道府県に 1 か所ずつ。以下、「産保センター」とも言う）や、その下部組織であり、中小零細事業を支援対象として、地区ごと（全国 350 か所）に地域産業保健セン

ター（以下、「地産保」とも言う）が設置されている。

前者は、産業医、産業保健職、看護職等の産業保健関係者への研修、産業保健に関する相談対応業務、事業者らの産業保健に関する各種計画づくりの（訪問による）支援等（いずれも基本的に企業規模を問わない）、後者は、中小零細事業に対して、健診結果についての医師からの意見聴取（安衛法第 66 条の 4 等）、長時間労働者対象の面接指導（法第 66 条の 8、9 等）、高ストレス者への面接指導（法第 66 条の 10 第 3 項等）、保健師（の訪問）による保健指導（法第 66 条の 7 等）など、より直接的なサービスを無償で行っており、産業保健関係者と中小零細事業の連結に重要な役割を果たしている [106]。令和 4（2023）年度予算では、前者を減額して後者を増額する予定である。

11.3 関係規定

法第 19 条の 3（本条の目的の達成のための国による援助）。

11.4 運用

11.4.1 適用の実際

本条に基づく国の産業保健活動支援の状況については、長らく、【図 14（産業保健活動総合支援事業の実施状況）】のような大まかなデータしか公表されて来なかったが、最近、労働者健康安全機構『令和 2 年度産業保健活動総合支援事業アウトカム調査報告書』（令和 3 年）が、詳細なデータを示した [107]。

本調査は、産保センターと地産保が行う支援事業につき、調査期間中の全国のセンター利用者（産保センター：9674 人、地産保：7223 人、合計 1 万 6897 人（うち回収数 7758 人、回収割合約 46%））への調査票の郵送、利用者以外については、企業情報データから無作為抽出した労働者数 30 人以上の企業の担当者（2 万人（うち回収数 6451 人、回収割合約 32%））への調査票の郵送により行われた。

回答者では、人事労務担当者が 3 割近くを占め、その他の管理職と一般労働者が 15%程度、嘱託産業医やそれ以外の医師、産業看護職（保健師、看護師）、衛生管理者、衛生推進者も 2～7%ずつ存在した。

センター利用のきっかけは、以前から利用しているが最多（約 3 割）、労働行政からの紹介（25%程度）、ホームページ経由（約 2 割）、職場からの指示（約 15%）も多かった。

利用したサービスは、産保センターでは約 3 割が産業保健研修、WEB サイト等での情

---

[106] 森山誠也監督官の示唆による。

[107] その他、森鍵祐子、菅原保、中野あゆみ、神村裕子、齋藤忠明「産業保健活動総合支援事業における地域産業保健センターの活動状況」産業衛生学雑誌 60 巻 6 号（2018 年）180-190 頁等も参考になる。

報提供が約 18%、相談員[108]による相談対応が約 14%、メンタルヘルス対策促進員[109]による支援が約 9%、両立支援促進員[110]による支援が約 3%など、地産保では約 51%が健診結果に基づく医師への意見聴取、健康相談が約 17%などとなっていた。事業場規模別では、50 人以上が産業保健研修（約 61%（50 人未満では約 12%））、WEB サイト等での情報提供（約 34%（50 人未満では約 10%））の利用率が高く、50 人未満が圧倒的に健診結果に基づく医師への意見聴取（約 73%（50 人以上では約 11%））、健康相談（約 23%（50 人以上では約 7%））であり、産保センター＝産業保健研修＝大中規模事業、地産保＝健診後医師意見聴取＝小規模事業という関係性が明確に現れている。

産業保健活動への有益性については、全ての利用項目について、約 9 割の有益評価（「大変役に立った」と「役に立った」の合計）を得ていた。特に、産保センターでのメンタルヘルス対策促進員による個別的な支援と地産保での健診後医師意見聴取の有益評価が高かった（「大変役に立った」が 5 割以上）。

11.4.2 関係判例

・見当たらなかった。

12 第 13 条の 3

12.1 条文

> 第 13 条の 3　事業者は、産業医又は前条第 1 項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

---

[108] 原則として、事業場への訪問は行わず、決まった時間に産保センターに赴き、電話、FAX、電子メール等を用いて、事業場からの相談に応じる専門家。促進員より指導的立場の専門家が着任することが多い。詳細は、労働者健康安全機構「産業保健業務基準」を参照されたい。

[109] 実際に事業場を訪問して（訪問上限回数あり）、その事業場の実情を踏まえ、こころの健康づくり計画の策定を支援したり、研修を行うなどする専門家。保健師・看護師、産業カウンセラー、社会保険労務士などが多い。

[110] 所定の研修を修了し、実際に事業場に訪問し、両立支援の職場環境整備のためのアドバイスや社内研修などを行う専門家。比較的社会保険労務士が多いが、保健師・看護師、労災病院のソーシャルワーカー等も多く委嘱されている。

12.2 趣旨と内容

10.2.4（2.9）で示した通り、基本的には「顔の見える産業医制度」を目指した規定と思われ、労働者が、産業医の役割を認識したうえで、安心して健康上の相談等ができるよう、事業者に前提条件の整備を求めた規定だが、保健師に役割を代替させることも企図している。産業医選任義務のない小規模事業場については、現行安衛法第 101 条第 3 項（小規模事業場で法第 13 条の 2 第 1 項により保健師らに健康管理等を行わせる場合の業務等の労働者への周知の努力義務）も本条と趣旨を一にしており、先述した通り、ここで法第 13 条の 2 第 1 項の医師「等」を具体化した安衛則第 15 条の 2 第 1 項は、保健師が該当する旨を明記している。

本条が予定する主な措置内容は、

①産業医による健康相談の申出の方法（健康相談の日時・場所等）、

②産業医業務の具体的内容、事業場における労働者の健康情報等の取扱方法（＊産業医が適正に労働者の情報を取り扱うこと）

を、労働者に周知させることであり、

周知方法としては、各作業場の見やすい場所への掲示、書面での通知、イントラネット等が想定されている（平成 30 年 12 月 28 日基発第 1228 第 16 号）。

結局、本条が予定する措置内容の主軸は、産業医業務の内容の労働者への周知であり、健康相談の申出方法や事業場での健康情報等の取扱い方法を周知させることが、その支えの役を担っている。このうち後者は、労働者に安心して産業医に相談してもらうための手当とも言える。

12.3 関係規定

・特になし。

12.4 運用

12.4.1 適用の実際

先述した通り、回答者に常時使用労働者数 300 人未満の企業での兼業産業医が多い日本医師会の調査結果[111]からは、

①職場巡視は毎月と年間 1～6 回、衛生委員会への出席は毎月、2 ヶ月に 1 回と年間 1～2 回が多いこと、

②よく行われている活動は、一般健診や特殊健診の結果確認、長時間労働者対象面接、保健指導や労働者の相談への対応等だが、活動時間は 1 ヶ月あたり 3 時間未満が殆どであ

[111] 厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000098557.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 26 日）。

ること、

③作業環境や作業内容の把握と指導、健康障害の原因調査等もある程度行われているが、1 ヶ月あたり 2 時間未満が殆どであること、

等が窺われた。

また、【図 15（長時間労働者面接指導とストレスチェック後面接指導の実施状況）】からは、長時間労働者面接指導ですら、小中規模事業場ではあまり実施されていない。

未だ「顔の見える産業医」にはほど遠い現状にある。

12.4.2 関係判例

・見当たらなかった。

13 第 14 条

13.1 条文

（作業主任者）

第十四条　事業者は、高圧室内作業その他の労働災害を防止するための管理を必要とする作業で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う技能講習を修了した者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該作業の区分に応じて、作業主任者を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

13.2 趣旨と内容

13.2.1 趣旨

一定の危険／有害な作業（①作業の方法や条件、②設備、機械、原材料等）につき、所要の資格（当該作業や設備等）を持つ者を作業主任者として事業者に選任させ、現場で直接労働者の作業を指揮し、設備等を管理させることにより、労災防止を図ろうとした規定である[112]。

旧安衛則でも、第 10 条に使用者による危険な物質や作業にかかる取扱主任者や作業主任者の選任等が一般的に定められ、安衛則内外の特則で資格やさせるべき業務の詳細が定められていた（（例）乾燥室の作業主任者　ア　資格の詳細　受け持ちの乾燥室について、構造や附属設備、乾燥物の安全な加熱方法、乾燥物の加熱程度及び時間に応じたリスクを

[112] 職長教育の対象となる職長と多分に重複するため、職長教育に関する法第 60 条柱書で、その対象から作業主任者が除外されている。

知り、室内温度の調整に熟達し、発火後の延焼防止や消火措置を講じられる者（第 163 条）。イ　させるべき業務の詳細　乾燥室内外及び附属設備を適時に点検して不備な箇所を発見して修繕する、室内の温度及び時間経過に応じて必要な措置を講じる、熱源の種類に応じた常時看視を行う、乾燥物が脱落しないよう支える、危険な加熱操作を行わない、引火物の加熱の際、爆発性混合ガスを排除する、室内の粉じんのたい積を防ぐ、壁外温度に留意すると共に可燃物の接近を防ぐ等の業務を行うべきこと（第 164 条）。その他、旧ボイラー則等にも作業主任者に関する特則があった）。

現行安衛法の制定に際して、法律上の制度に格上げすると共に、法定安全衛生管理体制の一環に組み込んだ[113]。

13.2.2 内容

作業主任者が選任されるべき業務を定めた施行令第 6 条の号数、作業主任者の選任規定を置く規則と条文、作業主任者の名称と必要な資格の種類（免許か技能講習か（安衛則第 16 条第 1 項、別表第 1。資格要件の詳細は、安衛則や各特別規則で定められている[114]））、選任すべき作業、職務根拠（作業主任者に所定の業務を行わせるよう事業者に義務付けた規定）については、【図 16（作業主任者選任業務一覧表）】に整理されている。

上述の通り、選任されるべき業務を大別すると、①作業等の危険有害性が窺われ、作業指揮を要するもの、②設備等の危険有害性が窺われ、設備等管理を要するもの、の 2 種類になる。

また、第 72 条～第 77 条に関する解説のうち、

・参考 3 の 2，3，6，8（免許試験でなければ取得できない作業主任者資格）

・参考 4 の 1～25、28（技能講習で取得できる作業主任者資格）、

・参考 1 の表 1（免許試験の実施状況（受験者数、合格者数、合格率））、表 2（登録省令第 20 条に定める登録区分（技能講習の種類（40 種）、登録教習機関数、受講者数））、

・参考 2（免許に関連する用語等）の 2（高圧室内作業主任者）、3（ガス溶接作業主任

---

[113] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））278 頁。

[114] 安衛則第 16 条は、作業主任者の選任について、区分、資格者、名称を一括的に掲げたものであり、個々の作業主任者の資格要件、職務内容等の詳細は、安衛則や個々の特別規則で定められている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号）。

たとえば、安衛則第 16 条第 2 項の定めにより、施行令第 6 条第 17 号所定の第一種圧力容器取扱作業のうちの一部（高圧ガス保安法、ガス事業法、電気事業法の適用を受けるもの）については、ボイラー則の定めにより、特定第一種圧力容器取扱作業主任者免許の保有者で足りることが定められている。

者）、4（林業架線作業主任者）、6（エックス線作業主任者、ガンマ線透過写真撮影作業主任者）、

のほか、

・第 72 条（免許が必要な資格と取得方法、欠格事由等）に関する解説のうち、＜第 14 条（作業主任者）の免許＞、

・第 74 条（都道府県労働局長による免許の取消し（必要的取消し、任意的（裁量的）取消し、効力の一時停止）、再免許）・第 74 条の 2（免許に関する必要事項の省令への委任）に関する解説のうち、＜免許資格の必要な業務＞、

・第 75 条（免許試験の実施方法）に関する解説のうち、＜免許試験の種類＞、

・第 76 条（技能講習）に関する解説のうち、趣旨と内容、

等に作業主任者に関する記載があるので、参照されたい。

第 76 条（技能講習）の「内容」で述べる通り、作業主任者については、法第 14 条の委任を受けて施行令第 6 条が選任すべき 31 業務を列挙し、このうち、①高圧室内作業（高圧室内作業主任者免許）、②アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置を用いて行なう金属の溶接、溶断又は加熱の作業（ガス溶接作業主任者免許）、③機械集材装置若しくは運材索道の組立て、解体等の作業（林業架線作業主任者免許）、④電熱面積が大きいボイラーの取扱作業等（特級・1 級・2 級ボイラー技士免許）、⑤放射線業務に係る作業（エックス線作業主任者免許）、⑥ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真撮影作業（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許）、の 6 業務には免許が求められ、その他は技能講習で足りる（：作業主任者資格を得られる）とされている。逆に言えば、作業主任者になるには、免許の取得か技能講習の修了のいずれかが求められる。

技能講習では、内容の類似する免許を取得ないし技能講習を履修している場合に講習の一部が免除されることがあり、所要日数は 1～4 日程度とさまざまである。誰でも受講できるものと、一定の資格を要するものとがあり、また、地域の人口や業務需要の多寡により講習の実施頻度は異なる [115]。

やはり技能講習について言えば、以前は安衛則別表第 6 で規定するものと個別の規則等で直接規定するものに分かれていたが、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律（平成 15 年法律第 102 号）により、名称は、労働安全衛生法別表第 18、講師の資格は同別表第 20 で定められることとなった。講習科目と受講資格については、なお従前の規則条項が定めているが、別表第 20 に講習科目のほぼ全部が掲

[115] 愛知県建設組合連合会の WEB サイト掲載の文書（http://www.aichikenchiku.org/wp2/wp-content/uploads/2015/11/c2e927ad732a724c70da358991541c87.pdf 最終閲覧日 2024 年 4 月 21 日）。

出されている[116]。

作業主任者の選任は、所要の場所に資格者を「配置」するのみでは足りず、事業者は、明確に「作業主任者として選任」し、その氏名と行わせる事項を関係労働者に周知せねばならない（安衛則第 18 条。氏名の掲示による方法について、通達は、腕章、特別の帽子の着用等を例示している（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号））。選任は作業場所ごとに行われねばならず、交替制の作業の場合、労働者を直接指揮する必要から、原則として各直ごとに選任せねばならないが、ボイラー取扱、第 1 種圧力容器、乾燥設備の各作業主任者に限り、各直ごとでなくてもよいとされている[117]（「労働安全衛生法関係の疑義解釈について」昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号）。

繰り返しになるが、事業者が作業主任者に行わせるべき業務の詳細は、安衛則や個別の特別則に定められている。

本来 1 人の作業主任者を選任すれば足りるところに複数選任した場合（施行令第 6 条所掲の各作業を同一の場所で行う際に複数の作業主任者を選任した場合）、各作業主任者の職務の分担を定める必要が生じる（安衛則第 17 条）。

なお、他の安全衛生管理体制とも共通するが、本条（法第 14 条）が定める「選任」（及び所定の事項を行わせること）が雇用である必要はない。

それとの関連で、たとえば、A 社が作業主任者資格を持つ一人親方 C に請負ないし委託契約により仕事を発注し、自身の雇用する B を C の指揮監督下で施行令第 6 条所定の危険有害作業に就かせる場合を考えてみる。このような場合、B を C に対して労働者派遣したと言えるか、また、B の作業について作業主任者選任要件が満たされるか、という問題が生じる。このうち前者については、A 社が B を「他人（＊この場合 C）のために労働に従事させ」たと言えないため、労働者派遣に当たらないことはもとより（労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和 3 年 1 月 1 日）第 1 の 1（3）ハ（イ））、A 社における作業主任者選任要件（本条）も満たされる可能性がある[118]。

13.3 関係規定

・特になし。

---

[116] Wikipedia（https://ja.wikipedia.org/wiki/，技能講習による資格一覧：最終閲覧日 2022 年 5 月 17 日）の記載につき、三柴が信頼性を確認した。

[117] しかし、例えばボイラー取扱作業主任者については、その職務に「圧力、水位及び燃焼状態を監視すること。」（ボイラー及び圧力容器安全規則第 25 条第 1 項第 1 号）が含まれることと矛盾するのではないかとの指摘もある（森山誠也監督官）。

[118] 森山誠也監督官による。

13.4 運用

13.4.1 適用の実際

法第 14 条は、かなり違反指摘が多い条規である。違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf，最終閲覧日：2020 年 7 月 9 日）によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反による送検件数は 9 件だった。他方、是正勧告を典型とする違反指摘を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、違反の指摘件数は合計 4025 件に達していた。

他の主要条文違反に関するものも含めた平成 11 年以後の経年データについては、後掲する【別表 1（労働基準監督年報の経年データ①（送検件数））】と【別表 2（労働基準監督年報の経年データ②（違反指摘件数））】を参照されたい。

本条は、作業主任者の未選任のほか、安衛則第 18 条が定めるその氏名や職務の未周知について適用することが多いという（令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当））。

違反指摘の具体例には次のようなものがある。

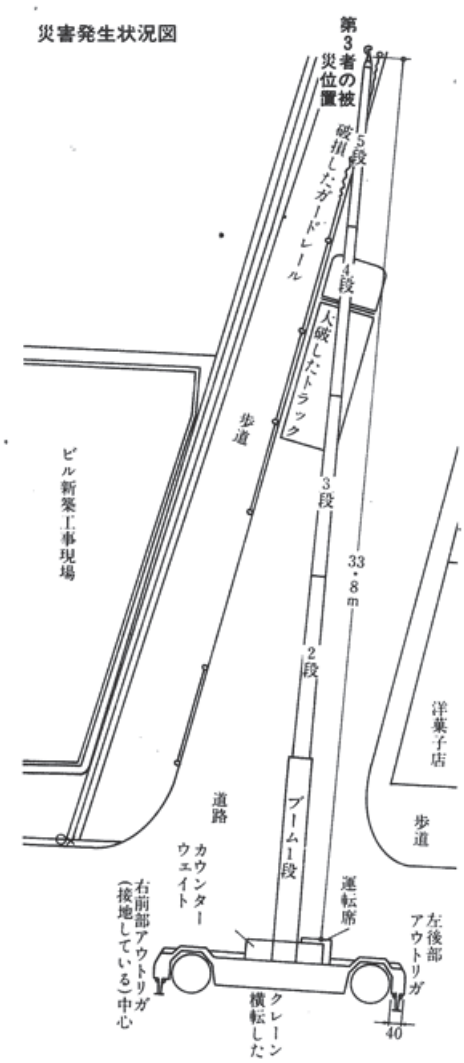
（1）クレーン横転による一般人の死亡事例

ゼネコン A 社が請け負ったビルの新築工事の現場で、一次下請の鉄骨業者 B 社が派遣した現場責任者 X が、二次下請の鉄骨建方工事業者 C の従業員と、移動式クレーンのリース業者 D のオペレータ Y らを指揮し、D の移動式クレーンを用いて、B が製造した鉄骨部材をつり上げ、C の従業員に組立させていた。午前中は、アウトリガ（張り出して地面に足を設置させ、クレーンを安定させる装置）をしっかり張り出して作業していたが、お昼の休憩時間中に Y が交通障害防止のために中間張り出し状態としたところ、午後の作業開始時に元に戻すのを忘れ、作業再開後、ジブ（腕）を旋回させたところで横転し、ジブの先端が歩行中の婦人の頭部に直撃し、死亡させた。クレーンには、アウトリガの張り出し状態に応じた作業半径を超えた場合の自動警報装置が設置されていたが、Y がそのセット段階を変更していなかったので機能しなかった。また、高さ 5m以上の鉄骨組立作業がなされながら、それ用の作業主任者（施行令第 6 条第 15 号の 2、安衛則第 517 条の 4）が選任されていなかった。

この経過を踏まえ、オペレーターY らの指揮をしていながらアウトリガの張り出し状態を確認しなかった X と共に、鉄骨組立作業を請け負っていた C が、前者については、おそらく法第 20 条違反（アウトリガーの張り出しに関する直接的な規制は、当時のクレーン等安全則第 3 章第 2 節のうち適当な条規（当時は現行第 70 条の 5 はまだ存在しなかった））、後者については、作業主任者の選任義務違反で送致された。

なお、安衛法は抽象的危険犯の処罰が可能であり、事前送検可能な法律だが、実際問題として、一般人の被災事例をきっかけに、第 20 条違反による送致がなされたとすれば、

同条は労働者のみを保護対象とする規定ではないことが監督行政上確認されたとも解される。



（労働調査会編『送検事例と労働災害平成元年版』（企業通信社、1989 年（平成元年））20-21 頁）

（2）鉄骨組立工の墜落による死亡事例

3 階建ての個人住宅建設工事を C が元請し、鉄骨組立工事を A が下請けし、①C が現場に派遣した現場責任者 D、②クレーンオペレーターE、③A の社長であり、現場を指揮していた Y、④X（おそらく A の被用者）、⑤X の同僚 F（おそらく A の被用者）の 5 名で鉄骨組立作業を行っていた。

X は同僚 F と共に、鉄骨のボルト締め作業を担当し、基礎工事と 2 階から屋上に至る床の小梁の設置と 3 階までの階段の設置（仮締め）を終え、3 階から屋上に至る階段の設置

作業に入った。この際、当該階段には、それを搬入した際に使用した玉掛ワイヤロープが外されず残されていた。

X は、屋上床の梁に跨がって作業していたが、ボルトがはまらない箇所（梁と階段の間）に番線（結わえて物を固定する等に用いる金属の紐）を代用すべく、地上にいた Y にクレーンで番線を自分のいる所まで引き上げさせた後、先端のフックを残されていた玉掛ワイヤロープに引っかけ、そのまま仮締め作業を続けていたところ、クレーンオペレーターE が、クレーンのフックを巻き上げたため、階段が持ち上がって梁が揺れ、X がバランスを崩して約 10m下の地面に墜落して死亡した。

本件災害の原因は、Y による墜落防止措置、作業主任者（建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者（施行令第 6 条第十五号の 2、安衛則第 517 条の 4））の選任、安全帯の取付設備の設置、元方事業者に当たる元請 C による作業の連絡調整等が、いずれも不履行だったことによると解された。

そこで所轄監督署は、Y を安衛法第 14 条、第 21 条第 1 項（墜落、土砂崩壊危険場所等での危険防止措置）、安衛則第 517 条の 4（上記作業主任者の選任）、第 521 条（高さ 2 m以上の高所作業における要求性能墜落制止用器具等の取付設備の設置）の違反容疑で書類送検した。なお、安全帯については、それ自体は支給され（装着の一般的な指示もなされ）ていたが、取付設備が設置されていなかったため、このような処理になったと察せられる。

担当監督官は、作業主任者の選任や安全帯の取付設備の設置は、小規模事業場でも可能（＊前者は指定講習を受講させるだけで要件の実質を満たせる（三柴注））なのに怠っていたことは問責されるべきと述べた（労働調査会編『建設業編・安衛法違反による送検事例集第 1 集』（労働調査会、2001 年（平成 13 年））14-15 頁）。

(3) 無災害ながら再三の是正勧告の無視を踏まえた事前送検の例

昭和 63 年 2 月、管轄署が、他所から管内に移転して数年経過し、主にパンチングメタル（図）を製造する有限会社 A 社（代表 Y と家族 3 人を含め 9 人。動力プレス機械 20 台を保有）に臨検に入ったところ、

①プレス作業主任者の未選任、

② 労災保険の未加入、

③ 特定自主検査（定期自主検査（年次、月次等で行われ、自動車でいう車検のようなもの）が必要な機械のうち特に危険性が高い機械（建設機械（油圧ショベルなど）や荷役運搬機械（フォークリフトなど）等）につき、原則として 1 年以内に 1 回、一定の資格者による検査を行う義務が設定されたもの）の未実施（安衛法第 45 条第 2 項、施行令第 15 条第 1 項、第 13 条第十二号（動力により駆動されるプレス機械）等に抵触）、

④機械の V 字形状ベルト（滑り止め等のため V 字模様がついたベルト）、プーリー等へ

のカバーの未設置（安衛則第 101 条等に抵触）、

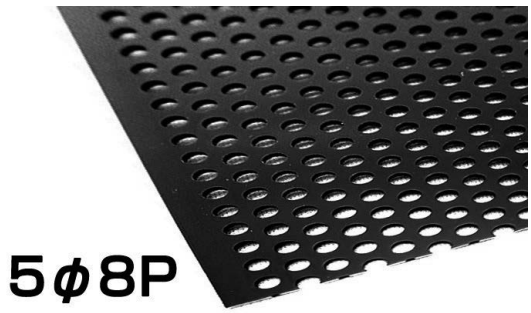
⑤つり上げ荷重 2t の天井クレーンの玉掛有資格者未配置（クレーン等安全規則第 21 条等に抵触）、

等の違反が認められ、是正勧告を行った。

しかし、その 5 ヶ月後にも②以外改善されていなかったうえ、代表 Y は、「法律通りに是正していたら仕事にならない」と述べたこと、再度の是正勧告にもかかわらず、その 5 ヶ月後の監督でも、やはり改善されていなかった。そこで、管轄署は、法人 A と代表 Y を、安衛法第 14 条、第 61 条違反の疑いで送致した。

担当監督官は、この事業場で用いられていたプレス機械が全て自動送給方式で安全性が高いことを認めつつ、金型の取り付けや取り外し時等の災害発生危険を指摘していた（労働調査会編『送検事例と労働災害平成元年版』（企業通信社、1989 年（平成元年））44-45 頁）。

【パンチングメタル】



（西北金属株式会社の WEB サイト（https://seihoku-kinzoku.com/shopdetail/000000000688/，最終閲覧日：2022 年 8 月 8 日））

このように、本条の適用は、作業主任者資格者の選任の有無によって機械的に行われる傾向にあるが、その資格の多くは、技能講習の修了で取得できることからも、実際には資格者であっても必要な技能を持たないことが多いとの指摘がある [119]。特にプレス機械作業主任者、木材加工用機械作業主任者、有機溶剤作業主任者や特定化学物質作業主任者にその傾向が顕著であり、プレス機械作業主任者がプレスの安全対策について殆ど無知であったり、木材加工用機械作業主任者が安全装置や型式検定制度について殆ど無知であったりする例も散見されるという。

また、作業主任者は、あくまで現場の作業班の作業の指揮者であって、有機溶剤作業現場の局所排気装置等、物的措置の責任者ではないことからも、そうした設備の不備を工場

[119] 匿名監督官からの示唆による。

長らに上申する例も多くないのではないかとの指摘がある[120]。

13.4.2 関係判例

1）刑事事件

第 2 条の関係判例でもある福岡高判昭和 63 年 5 月 12 日判例時報 1278 号 161 頁が参考になる。

同判決からは、安衛法上の事業者は、基本的に保護対象となる労働者の雇用主でなければならないが、当該労働者の安全管理を担うべき立場にある場合、元請等も含む広い解釈も可能なことが窺われる。

2）民事事件

プレス作業の経験はあるが所要の特別教育を受けていなかった者が、法定作業主任者のいないタイミングで、安全装置の効かない条件で手を挟まれて重い障害を負った災害につき、労基署から、彼を雇用していた事業者が作業主任者に所要の業務を行わせなかったとして是正勧告を受けた後、一定金額（70 万円）を本人に支払う旨の示談が成立したものの、安全配慮義務違反に基づき 8700 万円の賠償を求める訴訟が提起された事案で、当該作業者に特別教育を受けさせずに当該作業に就けたこと、使用者の作業主任者選任義務は、作業開始前のみならず個々の作業ごとに発生するのに同人の管理外で当該作業者に作業を行わせたことを理由にその安全配慮義務違反を認めつつ、過失相殺により 8 割の減額を認めた例（岩瀬プレス工業事件東京地判平成 20 年 11 月 13 日労働判例 981 号 137 頁）

【事実の概要】

中国残留孤児 B の息子の X（原告）は、日本国籍を得て 7 年後にプレス用金型メーカーで、プレス機械 5 台を有する有限会社 Y に雇用され、プレス作業に従事していた。X は、それ以前に光線式安全装置備え付けのプレス機械の使用経験があり、ヨウカン（金型を乗せる四角材型の台。資料 3-34 参照）の取り替えに際して同装置の高さ調節が必要になること（そうしないと機能が働かない部分ができてしまうこと）は認識していた。Y の採用の際にも、プレス作業経験があること、金型を取り付けられること、プレス作業の危険性を認識していること等を伝えていた。

Y では、その資格を持つ C が法第 14 条、施行令第 6 条第七号、安衛則第 133 条所定のプレス機械作業主任者に選任されていた。

本件災害発生の日、C の代わりに作業主任者資格を持たない D が工場での指導・監督をしていた。X は、金型とヨウカンを取り替えたが、光線式安全装置の取付位置をヨウカン

[120] 匿名監督官からの示唆による。

の高さに合わせないまま休憩に入り、D に作業開始の許可を求めたところ、同装置を正しい位置に調整するよう求められたが実施せず、同装置が機能しない範囲で右手を入れて機械を作動させたため、スライドに右手指先を挟まれ、右手の人差し指と中指の 2/3 ほどが欠損し、右上肢が麻痺して運動性を失うなど、総合して後遺障害等級 6 級の障害を負った（本件災害）。

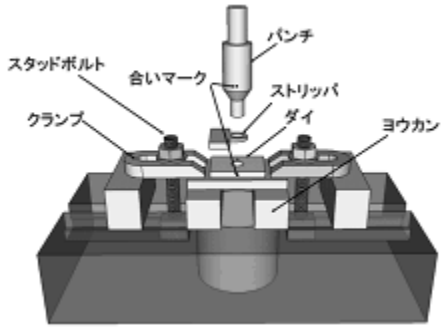
X が被災したプレス機（本件プレス機）は 80t プレス機で、型式検定により構造規格上の安全プレスと認められたものであり、両手操作式安全装置（両手のいずれかを放すと自動停止する装置）と光線式安全装置（危険範囲の前を通過する光線を物体が遮ると自動停止する装置）の双方を備えていたが、検定上、ヨウカンの交換に際して、後者の高さ調節を要すること自体は許容されていた。

江戸川労基署は、X への労災認定と共に、Y に対して、所定の作業主任者（ここでは C）に所要の業務を行わせていなかったとして是正勧告等を行った。

その後 XY 間で補償交渉が始まったが、折り合わないまま復職し、結局、X の不安全行動をきっかけとするトラブルから無断欠勤を経て、本件災害から約 2 年半後に辞職した。その後も実父 B らを伴っての補償交渉が続き、その約 2 ヶ月後に、Y が X に 70 万円支払うことで解決する内容の示談が成立した。

以上の経緯を経て、X は、Y に対して、安全配慮義務違反に基づき、8700 万円余の損害賠償請求を行った。

【ヨウカン】



（（有）サイトウ機械製作所の WEB サイト（http://www.art-eng-saito.com/what05.html，最終閲覧日 2022 年 8 月 14 日））

【判旨～X 請求棄却（但し Y の賠償責任自体は肯定）～】

法第14条、安衛則第28条（事業者は法令により設置した安全装置等の有効性の保持すべきこと）、第134条（事業者はプレス機械につき作業主任者に安全装置の点検、異常への対応等を行わせるべきこと）によれば，事業者は，プレス機械作業主任者を選任した場合，同人に各作業毎に同装置の安全装置の有効性の保持のため調整を行わせる義務があり、法定の特別の教育を受けた労働者に限り、その作業自体を行わせ得るが、作業主任者自身が

作業遂行を確認する必要がある。「この義務は、労働者の安全を確保する上で重要な義務であるから、事業者の労働者に対する安全配慮義務の一内容を構成する」。

本件では、Yは，本件災害当時，プレス機械作業主任者CはY工場に不在で、上記特別教育を受けていないXに本件安全装置の調整をゆだねたうえ、その作業遂行も確認していないから，Yには安全配慮義務違反があった。

Yは，安衛則第136条（事業者によるプレス等作業開始前の点検の定め。第三号に急停止機構、プレス機械の金型やシャーの刃物の状態等が定められている）は、事業者に対し，その日の作業開始前にプレス機械の光線式安全装置の取付け位置を点検するよう求めているにすぎないと主張するが、事業者は、同条に基づく作業開始前の点検義務のほか、安衛則第28条に基づき，上記安全装置の有効性保持のための調整義務を負うから、事業者は、プレス機械作業主任者を選任した場合、同人に当該調整を行わせる義務がある。

但し、X は、他社で本件プレス機械と同様の機械によるプレス作業の経験と Y 入社後の経験から、ヨウカン交換時の光線式安全装置の調整の必要性を認識していたこと、採用時の Y への伝達内容に加え、本件災害直前に、D から本件安全装置の取付け位置の調整を前提にプレス作業の開始を許されたにもかかわらず、本件安全装置の取付け位置を取り替えたヨウカンの高さに合わせて下げなかったことが原因で本件事故が発生したことが明らかであり、X には本件災害につき相当の過失があった」。よって、X の損害につき 8 割の過失相殺をするのが相当である。

【判決から汲み取り得る示唆】

本判決最大の示唆は、作業主任者の選任と共に、同人に行わせるべき業務に関する規則規定等の存在を前提に、作業主任者の選任は個々の危険作業ごとに行う（本件では、作業開始前の点検のみでなく、現に危険作業が行われる場面で安全指揮を行わせる）必要があり、現に有効に活用する（本件ではプレス機械の安全装置の有効性保持のための調整をさせる）必要があるとしたことである。

先述した通り、作業主任者は、現場で直接作業の安全指揮をとる存在であり、交替制勤務でも、各直ごとに選任する必要があるため、仮に、作業主任者らの選任義務規定のみがあって、行わせる業務に関する規定がなかった場合でも、同様の判断が下された可能性は高い。なぜなら、本判決が X による危険作業の際の作業主任者による安全装置の有効性の管理を事業者の安全配慮義務とした重要な根拠は、安衛則第 134 条だが、これは、事業者がプレス機械作業主任者に安全装置の点検や異常への対応等を行わせるよう求めているに過ぎず、そこから個々の作業での安全装置の常時の有効性保持の担保まで導けるかは微妙だからである。たしかに、安衛則第 28 条は、法令上設置した安全装置等の有効性の保持を一般的に事業者に課しているが、これを作業主任者に行わせる義務まで課してはいない。つまり、本判決にも目的志向の創造的な解釈が含まれているということである。それだけ、作業主任者の選任と職務の実施という外形（秩序）を重視していると言える。

このことは、他の判例からも看取できる。たとえば、山形県水産公社事件最 1 小判平成 5 年 1 月 21 日判例時報 1456 号 92 頁等は、船舶の機関室内での冷蔵庫の冷媒（アンモニア）による関係請負人の従業員の中毒等による死亡等をもたらした仕事の発注者（船舶保有者）に、安衛法第 30 条第 2 項が定める第 1 項の特定元方事業者による統括管理の履行担当者の選任義務違反があったことが安全配慮義務違反にも当たるとした（ただし、同義務違反と本件災害の間に相当因果関係は認められず、その過失責任はないとした）。真備学園事件岡山地判平成 6 年 12 月 20 日労働判例 672 号 42 頁のように、法定産業保健体制が整備されていれば、被災者の高血圧症を発見できたはずとして、その未整備を安配義務違反とした例もある。

このように、安全衛生の管理者の選任義務規定の存在から、当該管理者に合理的に期待し得る業務を安全配慮義務の内容と解する判断もあり、そもそも専門家や管理者の選任は、多様な事情に応じて講じるべき措置を特定させるために義務づけている面もあるので、制度趣旨に適った解釈とも言えよう。

14 第 15 条、第 15 条の 2

14.1 条文

（統括安全衛生責任者）

第 15 条　事業者で、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているもの（当該事業の仕事の一部を請け負わせる契約が 2 以上あるため、その者が 2 以上あることとなるときは、当該請負契約のうちの最も先次の請負契約における注文者とする。以下「元方事業者」という。）のうち、建設業その他政令で定める業種に属する事業（以下「特定事業」という。）を行う者（以下「特定元方事業者」という。）は、その労働者及びその請負人（元方事業者の当該事業の仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該請負人の請負契約の後次のすべての請負契約の当事者である請負人を含む。以下「関係請負人」という。）の労働者が当該場所において作業を行うときは、これらの労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に元方安全衛生管理者の指揮をさせるとともに、第 30 条第 1 項各号の事項を統括管理させなければならない。ただし、これらの労働者の数が政令で定める数未満であるときは、この限りでない。

2　統括安全衛生責任者は、当該場所においてその事業の実施を統括管理する者をもつて充てなければならない。

3　第 30 条第 4 項（＊分割発注の場合に発注者によって統括安全衛生管理義務者の指名がなされた場合に、被指名者が当該一の場所での作業する全労働者に対して統括管理を講じるべきこと）の場合において、同項のすべての労働者の数が政令で定める数以

上であるときは、当該指名された事業者は、これらの労働者に関し、これらの労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に元方安全衛生管理者の指揮をさせるとともに、同条第一項各号の事項を統括管理させなければならない。この場合においては、当該指名された事業者[121]及び当該指名された事業者以外の事業者については、第 1 項の規定は、適用しない。

4　第 1 項又は前項に定めるもののほか、第 25 条の 2 第 1 項（＊救護場面での二次災害防止そち）に規定する仕事が数次の請負契約によつて行われる場合においては、第 1 項又は前項（＊分割発注の場合の統括安全衛生管理義務者による統括安全衛生責任者の選任等）の規定により統括安全衛生責任者を選任した事業者は、統括安全衛生責任者に第 30 条の 3 第 5 項（＊元方事業者（第 30 条の 3 第 1 項で、第 25 条の 2 第 1 項（救護場面での二次災害防止そち）につき、関係請負人の労働者全ての保護を図るよう求められている）とその指名者が、第 25 条の 2 第 2 項（＊事業者が救護場面での二次災害防止そちに特化した安全管理者を選任して所定業務を行わせるべき旨の定め）を果たすよう求めた規定。要するに、元方事業者等が、混在的な条件下での救護場面での二次災害防止そちのため、それに特化した安全管理者を選任してその業務を行わせるよう求めた規定）において準用する第 25 条の 2 第 2 項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、同条第一項各号の措置を統括管理させなければならない。

5　第 10 条第 3 項（＊都道府県労働局長による総括安全衛生管理者の業務の執行に関する事業者への勧告）の規定は、統括安全衛生責任者の業務の執行について準用する。この場合において、同項中「事業者」とあるのは、「当該統括安全衛生責任者を選任した事業者」と読み替えるものとする。

（元方安全衛生管理者）

第 15 条の 2　前条第 1 項又は第 3 項の規定により統括安全衛生責任者を選任した事業者で、建設業その他政令で定める業種に属する事業を行うものは、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、元方安全衛生管理者を選任し、その者に第 30 条第 1 項各号の事項のうち技術的事項を管理させなければならない。

2　第 11 条第 2 項（＊労基署長による安全管理者の増員／解任命令）の規定は、元方安全衛生管理者について準用する。この場合において、同項中「事業者」とあるのは、「当該元方安全衛生管理者を選任した事業者」と読み替えるものとする。

[121] 第 1 項を準用する本条が適用されるため、第 1 項の適用は無用との趣旨である。

14.2 趣旨と内容

14.2.1 趣旨

一の場所[122]、すなわち「請負契約関係にある数個の事業によつて仕事が相関連して混在的に行なわれる各作業現場[123]」（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 602 号。≒重層的請負構造下での混在作業）では、その混在性ゆえに災害が生じ得るので、法第 29 条は、全ての業種につき、元方事業者（第 15 条が定める通り、重層的請負構造下の最先次にあって仕事の一部は自ら行う注文者であり、発注者も含む点と仕事の一部を自ら行う[124]点で元請とは異なる。元請とは、通例、発注者から直接仕事を請け負う者を意味する）に、その構内（その管理下にある場所）で業務を行う請負人やその労働者の法令遵守の指導義務を課し（ただし罰則なし）、法第 30 条は、当該作業場の災害リスク（特に建設機械がもたらす接触のほか、足場、支保工、架設電気設備等にかかるリスク）に関する巡視、連絡協議などの統括管理を特定（現段階では建設業と造船業）の元方事業者（及び分割発注の場合には統括安全衛生管理義務者）に課している。第 30 条の 3 は、第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次的な労災防止のための物的、人的措置義務）の履行確保のための統括管理を、一の場所における重層的請負関係に基づく混在作業下で図る目的で、元方事業者（及び分割発注の場合には統括安全衛生管理義務者）に課している（図 17、18、19（混在作業現場における安全衛生管理体制①②③）を参照されたい）[125]。

---

[122] 詳細は、法第 29 条の解説を参照されたい。併せて法第 30 条〜第 30 条の 3 の解説に記した幸陽船渠事件広島高判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁も参照されたい。

[123] 分割発注が行われた場合の複数系統の下請構造も合わせて混在作業ないし一の場所と言い得るだろうが、基本的には単数請負得構造下での労働者による混在作業を想定していると思われる。

[124] 純粋なお客様（client）は除外する趣旨である。

[125] 畠中元教授は、これら請負関係に基づく一の場所での混在作業による労災防止のための安全衛生管理体制を「請負関係に係る安全衛生管理組織」と呼び、事業者の組織内に基本的には使用従属関係に基づき（≒人事権による選任と業務命令権による業務の履行確保により）設置運営される安全衛生管理体制（総括安全衛生管理者、安全・衛生管理者、同推進者、産業医、安全・衛生委員会等：畠中氏が「一般的な安全衛生管理組織」と呼ぶもの）と対比させている。この際、前者は後者の健全な機能を前提に機能すると示唆している。

また、前者を「基本型（：統括安全衛生責任者（法第 15 条）、安全衛生責任者（法第 16 条）、これらと関係請負人を含めた協議組織（法第 30 条））」と「建設業限定型（基本型に元方安全衛生管理者（法第 15 条の 2）、店社安全衛生管理者（法第 15 条の 3）を加えたも

こうした統括安全衛生管理の確実を期すため、混在作業労働者数が一定数（原則として 50 人（施行令第 7 条第 2 項））以上に及ぶ場所につき、元方事業者が選任すべきとされたのが、第 15 条所定の統括安全衛生責任者と、第 15 条の 2 所定の元方安全衛生管理者である[126]。混在作業労働者数が一定数（原則として 50 人、建設業の一部では 30 人）に満たない場合には、基本的には元方事業者が、安衛法第 15 条の 3 に従って適任な統括管理担当者を選任し、統括管理の責任を負えば足りるが、現段階では建設業に限り、ずい道、一定場所での橋梁、圧気等の工事の場合 20 人以上 30 人未満、鉄骨（鉄筋コンクリート）づくりの建設工事の場合 20 人以上 50 人未満では、現場を統括するゼネコンの支店（現場より一段上の事業場レベル[127]）での選任をイメージした店社安全衛生管理者の選任が求められる（法第 15 条の 3）（図 19（混在作業現場における統括安全衛生管理体制③）、図 22（店社安全衛生管理者）を参照されたい）。

これは、事業場内における、総括安全衛生管理者が安全管理者、衛生管理者を指導する体制（図 6（事業場規模別・業種別安全衛生管理組織）を参照されたい）を、特定の業種の混在作業現場に応用したものと解される。

14.2.2 内容

＜統括安全衛生責任者について＞

法第 15 条の対象事業は施行令第 7 条第 1 項により建設業と造船業となっており、その元方事業者は特定元方事業者と呼ばれているが、第 15 条の 2 の対象業務である建設業その他政令で定める業種について、現段階で政令の定めはないので、建設業に限られている。

通達（昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号）によれば、第 15 条にかかる業種の特定は、当該事業の実態に即してなされ、たとえば、鉄鋼業で常態的に行われる炉等の補修を構内に常駐する修理業者に請け負わせるような場合、当該鉄鋼業の事業者が製造業の元方事業者となるが、大がかりな補修工事であって、外部の専門業者に発注するような場合、独立の建設工事とみなされ、外部専門業者が建設業元方事業者となり、法第 15 条や 15 条の 2 の適用を受ける。

前述の通り、特定元方事業者というためには、発注者等が特定事業を自ら行う者である

の)」に細分化している（畠中前掲書（2019 年（令和元年））120-122 頁)。それだけ建設業が特別視されたということであろう。

[126] 統括管理の実施義務は、当該一の場所での常時作業従事労働者数に関わりなく特定元方事業者が負うが、当該場所での常時作業従事労働者数が原則として 50 人以上である場合は、統括安全衛生責任者を選任して、その者に統括管理をさせる必要が生じる（法第 15 条第 1 項、安衛法施行令第 7 条第 2 項)。

[127] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））217 頁。

必要があるところ、工事の施工管理を行っている場合にも「特定事業を行うもの」に含まれるが、設計監理のみを行っている場合は含まれない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。施工管理と設計監理の違いは、前者が工事の実施の管理であるのに対し、後者は設計図書の作成と工事がそれに沿っているかの確認とされている（昭和 47 年 11 月 1 日基発第 725 号）。要するに、元方事業者一般に、自身も仕事を行うというためには、設計ではなく施工に携わっている必要があるということである。

この点につき、示唆的な判例がある。すなわち、集じん機の付け替えに伴うダクトの配管等の工事を発注者から請け負った A 社が、当該集じん機の設計・製造等を行い、A 社と密接な取引関係にあって、その従業者のように使用していた（A の技術顧問の肩書きで安全講習会を受けさせる等）個人事業主 B に対し、施工管理の大部分と共に工事を委ね、B は C に（おそらく一部を）請け負わせ、さらに C は（おそらく一部を）D に請け負わせ、BCD の作業が、発注者の構内で混在して行われることとなったところ、当該構内で労災が発生して A 社の特定元方事業者としての刑事責任（おそらく安衛法第 30 条の統括管理義務違反）が問われ、同人がその該当要件である自身も仕事を行う者だったかが争われた事案において、AB 間の取引で、A は B に仕事を丸投げせず、施工管理の一部を実質的に留保していたとして、その責任が認められるとした例（最 3 小決平成 17 年 12 月 21 日判例タイムズ 1199 号 197 頁）である。ここでは、施工管理を行っていたか否かにつき、両者間の契約内容等の形式面より、実質面を重視した点が特筆される。

図 19（混在作業現場における統括安全衛生管理体制③）に示した通り、統括安全衛生責任者を選任すべき場所は、当該混在作業労働者数の合計が原則として 50 人（ずい道等、一定場所で行われる橋梁の建設又は圧気工法による仕事に限り 30 人）以上であり（ここでの労働者数のカウントは、準備や終期の手直し工事等を除く期間の 1 日あたりの平均を指す（「労働安全衛生法および同法施行令の施行について」（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）II 4（施行令第 7 条関係））、それ未満は、原則として統括管理担当者（安衛則第 15 条の 3 第 1 項）の設置で足りるが、現段階では建設業に限り、ずい道、一定場所[128]での橋梁、圧気等の工事の場合 20 人以上 30 人未満、鉄骨（鉄筋コンクリート）づくりの建設工事の場合 20 人以上 50 人未満で、現場を統括するゼネコンの支店（現場より一段上の事業場レベル[129]）での選任をイメージした店社安全衛生管理者の選任が求められる（安衛則第 18 条の 6）（【図 22（店社安全衛生管理者）】参照）。

法第 30 条第 2 項及び第 3 項が定める分割発注時の統括安全衛生管理義務者の指名制度（特定事業の仕事の発注者か仕事の全部を請け負った者（で特定元方事業者以外の者）が

[128] 国勢調査上の人口集中地域であって、道路上、道路に近接した場所、鉄道の軌道上又は軌道に近接した場所（安衛則第 18 条の 2）。要するに、乗り物や人と接触しやすい場所。
[129] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））217 頁。

分割発注し、複数名の労働者が混在作業を行う場合、自ら統括管理を担う 1 名を指名し、それがなされない場合、労基署長が指名することとなる制度）のもとでは、当該義務者が統括安全衛生責任者を選任し、当該場所でその仕事に関わる全労働者について管理業務を行わせねばならない（第 15 条第 3 項）（図 17、18（混在作業現場における安全衛生管理体制①②）を参照されたい）。その適格性については、第 15 条第 2 項が、「当該場所においてその事業の実施を統括管理する者」としており、これは第 10 条第 2 項の場合と同義である。すなわち、工場長、作業所長等名称の如何を問わず、当該事業場での事業の実施を実質的に統括管理する権限と責任を持つ者であり、「業務を統括管理する」とは、「第 1 項各号に掲げる業務が適切かつ円滑に実施されるよう所要の措置を講じ、かつ、その実施状況を監督する等当該業務について責任をもつて取りまとめることをいう」（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

統括安全衛生管理義務者が適法に指名された場合、被指名者以外の特定元方事業者に統括安全衛生責任者の選任義務は生じない（第 15 条第 3 項第 2 文）。また、統括安全衛生責任者がやむを得ない事由で職務を行えない場合には、代理人の選任が求められる（安衛則第 20 条（第 3 条の準用））[130]。統括安全衛生責任者一人あたりの対象事業場について規制はないが、大規模な工事現場の統括管理を担い、建設現場ならば元方安全衛生管理者を指揮する必要があることの他、毎月 1 回は巡視を行う必要上[131]、多くとも 5 つ程度に限られるべきだろう。

統括安全衛生責任者の基本的職務は、いうまでもなく、法第 30 条第 1 項各号所定の統括管理（協議会の設置・運営、連絡調整、巡視、関係請負人による安全衛生教育の指導・援助、建設業の場合、工程計画や機械設備等の配置計画の作成や、関係請負人による機械設備等を用いる作業の指導等）だが、図 18（混在作業現場における安全衛生管理体制②）が示すように、その実効性確保のため、建設業においては、元方安全衛生管理者を指揮すべきこととなっている（第 15 条第 1 項及び第 3 項）。

また、第 30 条の 3 は、第 25 条の 2 第 1 項所定の措置（建設業[132]における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次的な労災防止のための物的、人的措置（機械等の備付けと管理、救護関係の訓練等））が重層的請負関係下での混在作業現場で関係請負人らによっ

---

[130] 同様の規定は、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者に設けられている。

[131] 平成 4 年に公表された中央労働基準審議会建議「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進について」（平成 4 年 1 月 10 日発表）は、小規模の建設工事現場でも月 1 回の巡視が望ましいとしていた。

[132] 法第 25 条の 2 は、「建設業その他政令で定める業種」と定めているが、現段階でその定めはないため、建設業に限られている。

て行われる場合の統括管理を元方事業者に課しており、第 15 条第 4 項は、これらの規定を受けて、特定元方事業者は、この件の統括管理のためにも統括安全衛生責任者を選任し、当該統括管理を行わせると共に、その実効性確保のため、法第 25 条の 2 第 2 項所定の「救護に関する措置について技術的事項を管理する者」（建設業事業者全てに選任義務がある）の指揮をさせるべきと定めている。分割発注の場合にも、当該混在作業場所での作業労働者数が原則 50 人以上ならば、第 25 条の 2 第 1 項の履行確保のため、第 15 条第 3 項に基づき、統括安全衛生管理義務者は、統括安全衛生責任者を選任し、第 25 条の 2 第 2 項所定の技術管理者の指揮と当該統括管理をさせねばならない。

第 15 条第 5 項は、事業場内の総括安全衛生管理者の場合と同様に、統括安全衛生責任者の業務の執行について、都道府県労働局長が勧告できる旨を定めている。

＜元方安全衛生管理者について＞

統括安全衛生責任者は、当該混在作業現場で事業の実施を統括管理する者であり（第 15 条第 2 項）、一般的には現場の所長等工事施工の責任者となり、広範な業務を有し、災害防止の技術に詳しいとは限らない。特に建設業では、複雑な重層請負構造下での混在作業、タイトな工期、作業現場の移動と作業内容の変化等の事情から、現場事情に応じた適切な技術的安全衛生管理の必要性が高い。現に、本規定（第 15 条の 2）が新設された昭和 55 年当時、死亡災害事例の中に、作業間の連絡調整、関係請負人への指導、作業場所の巡視等の統括管理の不十分が窺われる例がみられた[133]。

そこで、法第 15 条第 1 項または第 3 項に基づき統括安全衛生責任者を選任した建設業[134]の事業者に対して、一定の資格者から、統括安全衛生責任者の指揮のもとで、特定元方事業者が講ずべき統括管理事項のうち技術的事項を関する元方安全衛生管理者を選任して、そうした事項を管理させることとしたのが、第 15 条の 2 である[135]。

先述した通り、これは、法第 10 条が定める事業場内の総括安全衛生管理者による安全管理者、衛生管理者の指揮関係と類似し、混在作業現場でも安全衛生管理体制の構築を図ろうとしたものである。

元方安全衛生管理者は専属でなければならず（安衛則第 18 条の 3。専任とは異なり、兼務も認められるが、当該混在作業現場のリスクを知尽できる条件が求められる）、選任する建設業元方事業者は、まさに混在作業による労災防止のため必要な措置をなし得る権限を与えねばならない（安衛則第 18 条の 5）。また、やむを得ない事由で職務を行い得ない

---

[133] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））296-298 頁。

[134] 法第 15 条の 2 は、「建設業その　他政令で定める業種」と定めているが、現段階でその定めはないため、建設業に限られている。

[135] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））296 頁。

場合、代理人を専任せねばならない（安衛則第 20 条）[136]。

元方安全衛生管理者の資格は、法第 11 条（安衛則第 5 条）所定の安全管理者の資格と似ており、安衛則第 18 条の 4 に定められている。これは、①「大学等」の②「理科系課程」を修了して卒業後、③「3 年以上」④「建設工事の安全衛生実務」に従事した者を基本として（第一号）、①が高校等になれば、③が 5 年以上となる（第二号）。また、その他厚生労働大臣が定める者（第三号）については、②が理科系統以外の場合、③が 5 年以上、②が理科系統以外で①が高校等の場合、③が 8 年以上等となっており（昭和 55 年労働省告示第 82 号）、一定の学歴を求めつつも、実務経験を重視していることが窺われる。

その職務は、統括安全衛生責任者の指揮下で、法第 30 条第 1 項所定の統括管理事項（協議組織の設置運営 [137]、作業間の連絡調整、作業場所の巡視、関係請負人による安全衛生教育の指導・支援等）のうちの技術的事項を行うこと（実務の実施）であり、専門技術的事項に限られず（昭和 55 年 11 月 25 日基発第 647 号）、管理と実働の両者を担う。

元方安全衛生管理者についても、事業者がその職務に必要な権限を付与すべき旨が定められている（安衛則第 18 条の 5）。

第 15 条の 2 第 2 項は、法第 11 条第 2 項を準用し、安全管理者、衛生管理者におけると同様に、元方安全衛生管理者についても労働基準監督署長による増員・解任命令を規定している。準用する安全管理者制度では、この命令の発動基準が、主要な義務の懈怠により重大災害が生じた場合等や病気による職務遂行不能な場合等に制限されている（昭和 25 年 3 月 15 日基発第 200 号）。

第 15 条及び第 15 条の 2 第 1 項（選任と職務遂行の確保）と第 2 項（増員・解任命令の遵守）には罰則がある（法第 120 条第 1 号と第 2 号：50 万円以下の罰金）。

また、両条文以下の混在作業関係の安全衛生管理体制の設置運営に関する規定には、別途、以下のような担保が設けられている [138]。

所轄労働基準監督署長への選任報告（法第 100 条第 1 項）
・統括安全衛生責任者（安衛則第 664 条第 1 項第三号）
・元方安全衛生管理者（安衛則第 664 条第 1 項第四号）
・店社安全衛生管理者（安衛則第 664 条第 1 項第五号）

[136] 同様の規定は、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者に設けられている。

[137] 畠中元教授は、法第 30 条に基づく混在作業にかかる協議組織（の設置運営）は、安全衛生管理組織の一環としている（畠中前掲書（2019 年（令和元年））214 頁）。

[138] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））213 頁、216 頁、218 頁等。

14.3 関係規定

法第 30 条（特定元方事業者による混在作業場所での統括管理義務等）。

14.4 運用

14.4.1 適用の実際

違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf, 最終閲覧日：2020 年 7 月 9 日）と是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、そもそも第 15 条、第 15 条の 2 に関する項目立て自体がなされていない。

森山誠也監督官によれば、そもそも、第 15 条及び第 16 条の適用対象となる作業場が限られているため、監督業務上、違反を認めることはそれほど多くないという。

もっとも、監督指導上、混在作業従事者が労働者か一人親方か明確でない場合もあるという。

また、第 15 条の履行確保のための行政への提出文書の書式について、興味深い指摘がなされた。すなわち、前述の通り、第 15 条所定の統括安全衛生責任者の選任義務は、混在作業を行う労働者数が、ずい道、橋梁建設工事の一部等では 30 人、その他では 50 人（本条第 1 項但書及び安衛法施行令第 7 条）未満の時には課されない。しかし、ある監督官によれば、特定元方事業者が一の場所での混在作業の開始時に提出を義務づけられている特定元方事業者事業開始報告（図 20）の中に統括安全衛生責任者等の記入欄が設けられていることから、必要だと誤解されて選任されることも多いという。

この誤解が生じる理由には、むろん書式のつくりがあるだろうが、他に、労働者数をカウントするタイミングが不明確であること等も影響している可能性もあるという。

14.4.2 関係判例

安衛法違反による刑事事件において特定元方事業者の該当性（仕事を丸投げする元請か、自らも仕事を行う元方か）が争われた前掲の最 3 小決平成 17 年 12 月 21 日判例タイムズ 1199 号 197 頁のほか、以下のような民事（裁）判例がある。

1）元請の安衛法第 29 条、第 30 条違反が下請の労働者に対する債務不履行に当たるとされた例（尼崎港運・黒崎産業事件神戸地尼崎支判昭和 54 年 2 月 16 日判例時報 941 号 84 頁）

法第 29 条・第 29 条の 2 の関係判例を参照されたい。

2）船舶補修工事中に足場からの転落により死亡した災害の要因として、事業者の墜落防

止措置（開口部の覆い等、安全帯の着用させ等）を定めた安衛則第 519 条違反を前提に、直接の雇用主の安全配慮義務違反による債務不履行責任が認められると共に、元請が特定元方事業者と認められ、不法行為責任を認められた例（常石造船・宮地工作所事件広島地尾道支判昭和 53 年 2 月 28 日判例時報 901 号 93 頁）

【事実の概要】

造船等を業とする Y1（常石造船）は、訴外 M 社からあらびあ丸の補修作業を元請けし、船舶の修理等を業とする Y2（宮地工作所）にプロペラシャフト（プロペラを取り付ける軸）、プロペラの取り外しと取り付け作業を下請けさせ、自身の構内（管理する作業場）にある船渠で作業をさせた。同社では、担当部署の技師が本件作業の工程を決め、指揮をしていた。

他業者がプロペラシャフト（おそらく船舶に連結されている）にプロペラを仮はめこみした状態で引き継ぎを受け、Y2 の責任者 F1 のほか、F2、K、T、亡 H ほか 1 名の計 6 名で作業に当たることとなった。最初は 6 名、その後 F1 ら 3 名が、プロペラの取り付け作業の準備として、プロペラシャフトにナットの装着作業を行い、次いで、チェーンブロックを使って渠底にあったジャッキ受け（Y1 の担当部署の N が、F1 から依頼を受けて用立てたもので、内径約 50cm、タテとヨコの外径が各々約 1m で重量は約 140kg あった [139]）を作業床の高さまで引き揚げ、下部を押し広げてプロペラシャフトにはめ込もうとしたが十分に開かず奏功しなかった。そこで F1 は、（おそらくは）ジャッキ受けを 2 つに分けて別個にシャックルを用いてつり上げ、左右からプロペラシャフトを挟み込んで固定する方法を考え、K にシャックルを 2 つ取りに行かせたところで亡 H らが現場に戻り、作業を引き継いだ。この際、Y2 の F1 は、従前の作業経過や安全上の注意は行わなかった。

F1 は、H ら現場作業員に安全帯を使用させておらず、また、本件作業足場には、足場とプロペラの間等に落下危険のある開口部があったが、覆い、囲い、防壁等は設けられていなかった。Y1 の本件補修作業担当者は、彼らが安全帯を付けずにこうした危険な方法で作

---

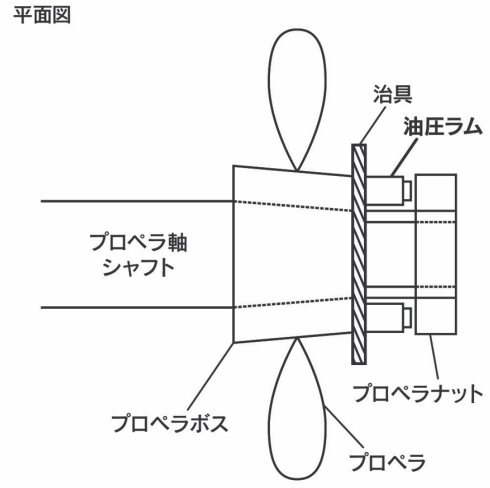
[139] 図を入手できていないので推測になるが、プロペラを取り付けるためプロペラシャフト（プロペラを取り付ける軸）の円周に沿って取り付けられるジャッキの反力を受け止めるために、プロペラシャフトに取り付けられる円筒形の治具（ジグ：対象物を固定させるもの）と思われる。軸方向に 2 つに分かれるようになっており、接続部はボルトによって固定される構造で、おそらくこのボルトを締め付けることによってプロペラシャフトに、仮に／永続的に固定するようになっている造船用の専門的器具であろう。あくまで推測だが、本件災害は、プロペラシャフトにジャッキ受けを取り付ける作業を、上部をボルトで軽く接続した状態で、下部のボルトを外してプロペラシャフトに取り付けるという、誤った（無理な）手順で行ったため、部品が破損してジャッキ受けが落下し、その重量から作業床を破壊して起きたものと察せられる。

業しているのを現認したが、何ら指示や注意はしなかった。

シャックル引き取りを K から引き継いだ T がそれを持参して現場に戻ると、亡 H と F2 が、F1 と同じ方法でのはめ込みを試みていて、シャックルを使おうとしなかった。そのまま作業を続け、亡 H らが作業床から約 1m 上がったジャッキ受けの下部を押し広げてプロペラシャフトにはめ込もうとしたところ、ジャッキ受けの上部接続部のボルトが折損（せっそん）し、ジャッキ受けが割れて作業床に落下したため足場板が破損し、その上にいた亡 H が約 4.7m 下の渠底に転落し、脳挫傷で死亡した。

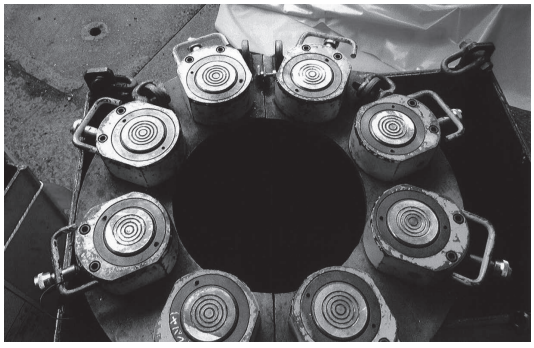
そこで、遺族の X らが、Y2 の安全配慮義務違反（安衛則第 519 条第 2 項違反等による）と Y1 の不法行為（安衛法第 15 条第 1 項所定の特定元方事業者に該当するのに、安全上万全の措置を講じなかったことによる）を根拠に、賠償請求した。

【補修工事中のプロペラシャフト周辺図】



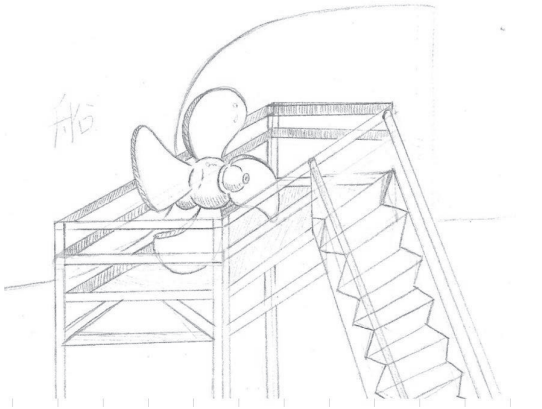
（岩村和典氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

【治具】



（岩村和典氏提供）

【補修中のプロペラ及びプロペラシャフト】



（岩村和典氏提供）

【判旨〜X ら請求認容〜】

ア　Y2 の責任

事業者は、労基法第 42 条（安全衛生に関する定めの安衛法への委任）、安衛法第 3 条（第 1 項：最低基準を超えた労働者の安全・健康の確保、国の労災防止施策への協力、第 2 項：機械器具や原材料の製造流通業者、設計者による労災防止措置の努力義務、第 3 項：建設工事の注文者等の安全衛生に係る施工方法・工期等についての配慮義務）により、労災防止のための最低基準のみならず、労働安全・健康の確保を要請され、機械器具その他の設備による危険防止措置を課されている（安衛法第 20 条第 1 項第一号）。たしかに、本件作業に際して、ジャッキ受けをプロペラシャフトにはめ込む際の安全作業手順を指示する作為義務までは認められないだろうが、Y2 の現場責任者の F1 は、自身でやってみてうまくいかなかったジャッキ受けのプロペラシャフトへのセットを、その作業を初めて行う亡 H に交替させる際に、操作方法を誤り、ジャッキ受けの重量、高所作業、夜間の作業等の条件から、作業足場から墜落するリスクは予想できたはずだし、Y2 の責任者であって、作業手順を指示し得る立場にあったはずなので、条理上、作業手順を示して災害発生を未然防止すべきだった（＊ジャッキ受けの転落防止関係）。

また、本件足場は高さ 4.7m の作業床で、墜落危険のある開口部があって、囲いの設置が著しく困難だったこと等から、安衛則第 519 条により、足場にかかる開口部に転落防止用ネットを張るか、亡 H らに安全帯（命綱）を使用させる義務があった（Y らも、その義務の存在自体は争っていない）が、それらを怠って本件災害を発生させたので（＊ジャッキ受けの転落に導かれた亡 H の転落防止関係）、雇用契約上の安全配慮義務違反に当たる。

イ　Y1 の責任

自身が船舶建造等を業とする会社で、その構内での補修作業の一部を Y2 に請け負わせていた以上、Y1 は、安衛法第 15 条にいう特定元方事業者に該当する。そして、その構内

でその作業床を使用させて、請負人 Y2 の労働者に作業させていた以上、Y2 について述べたのと同様の理由から、足場にかかる開口部に転落防止用ネットを張るか、亡 H らに安全帯（命綱）を使用させるか、Y2 やその作業員に当該措置を講じるよう指導、監督する義務があったが、それらを怠って本件災害を発生させたので、不法行為責任を負う。

ウ　アイに関する Y らの主張について

Y らは、Y2 や F1 に安衛法第 519 条違反があったことは争わないが、民事上の過失責任は別問題であり、本件災害は、同条を遵守していても発生したので、Y らに過失責任はないと主張するが、本件災害は、もともとあった開口部が（重いジャッキ受けの落下による）足場の折損に伴って更に拡張して生じたものだし、同条所定の措置（転落防止用ネット張りや安全帯の使用させ）を講じていれば防止できたことが明らかである。Y らは、日頃から安全帯の着用を指導し、本件作業現場近くに安全帯を備えていたというが、同条が求める措置は、「現実的かつ実効」的なものでなければならないので、失当である。

エ　過失相殺

亡 H が F1 に匹敵する指導者の地位にあったとも、F1 の指示に反して作業したとも言えないが、現場の作業床の開口部を認識していたこと、そのような場所で適当か不明な方法で重量のあるジャッキ受けのはめこみ作業をしていた以上、他の方法を検討せず、容易に使用できる安全帯を使用しなかったこと等が本件災害の一員となったこと等から、過失割合は 3 対 7 とみるのが相当である。

【判決から汲み取り得る示唆】

そもそも、法第 15 条については、同法所定の特定元方事業者に該当するか否かが争われるケースが多いことが窺われる。

本判決の法解釈について言えば、まず、安衛法第 3 条や第 20 条をもって、公法（監督取締法）上、機械器具に関する事業者の安全健康上の確保措置義務を広く認めている点が特徴的である。すなわち、法第 27 条によって義務内容の具体化が省令に委ねられたにもかかわらず、それを超えて、安衛法上の一般的な安全健康確保措置義務を認めている。たしかに、法定外の作業手順の指示まで一般的には義務づけられないとしているが、公法である安衛法上、省令の定めを超えた措置義務があるとし、本件の事情下では、条理上、安全な作業手順の指示が求められたとしている。これは、監督取締法上の義務を意味していると思われる。

また、より重要なのは、Y1 につき、法第 15 条所定の特定元方事業者に当たるとしたうえで、被災者の直接の雇用主である Y2 と同様に、安衛則第 519 条所定の措置（事業者の墜落防止措置（開口部の覆い等、安全帯の着用させ等））義務を負うとしている点である。おそらく法第 29 条（元方事業者による関係請負人等の安衛法令遵守の指導・指示義務）

を意識して、直接講じるのではなく、Y2 らに当該措置を講じるよう指導する選択肢も認めているが、安衛法上の義務として、明らかに直接履行する義務を述べている。民事上の安全配慮義務ないし注意義務の内容というなら分かるが（そう理解できないでもないが）、素直に読めば、監督取締法としての安衛法上の義務としているので、かなり広い解釈である。

もっとも、担当判事が、安衛法や、同法と民事過失責任の関係について正確に理解していたか、やや疑問がある。

15 第 15 条の 3

15.1 条文

（店社安全衛生管理者）

第十五条の三　建設業に属する事業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者が一の場所（これらの労働者の数が厚生労働省令で定める数未満である場所及び第 15 条第 1 項又は第 3 項の規定により統括安全衛生責任者を選任しなければならない場所を除く。）において作業を行うときは、当該場所において行われる仕事に係る請負契約を締結している事業場ごとに、これらの労働者の作業が同一の場所で行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、店社安全衛生管理者を選任し、その者に、当該事業場で締結している当該請負契約に係る仕事を行う場所における第 30 条第 1 項各号の事項（＊混在作業現場での統括管理：協議会の設置・運営、連絡調整、巡視、関係請負人による安全衛生教育の指導・援助、建設業の場合、工程計画や機械設備等の配置計画の作成や、関係請負人による機械設備等を用いる作業の指導等）を担当する者に対する指導その他厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

2　第 30 条第 4 項（＊統括安全衛生管理義務者が混在作業の行われる一の場所で関係契約のもとで就労するすべての労働者の統括管理を行うべきこと）の場合において、同項のすべての労働者の数が厚生労働省令で定める数以上であるとき（第 15 条第 1 項又は第 3 項の規定により統括安全衛生責任者を選任しなければならないときを除く。）（＊20 人以上 50 人未満の中小規模建設現場）は、当該指名された事業者（＊元方の立場にある者）で建設業に属する事業の仕事を行うものは、当該場所において行われる仕事に係る請負契約を締結している事業場ごとに、これらの労働者に関し、これらの労働者の作業が同一の場所で行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、店社安全衛生管理者を選任し、その者に、当該事業場で締結している当該請負契約に係る仕事を行う場所における第 30 条第 1 項各号の事項を担当する者に対する指導その他厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。この場合においては、当該指名された事

業者及び[140]当該指名された事業者以外の事業者については、前項の規定は適用しない。

15.2 趣旨と内容

15.2.1 趣旨

本条は、法第 15 条、第 15 条の 2 に基づく統括管理体制が構築されない中小規模の建設現場において、それに準じる管理体制を構築させるために設けられた。

すなわち、一の場所で就労する自身と関係請負人の労働者数が原則として 50 人未満 20 人以上で、従って、法第 15 条所定の統括安全衛生責任者や第 15 条の 2 所定の元方安全衛生管理者の選任義務は生じないが、災害が多発していた中小規模建設現場を対象として（現段階では建設業に限られる）、法第 15 条や第 15 条の 2 に準じる統括安全衛生管理体制として、当該現場を管理するゼネコン（本条の名宛人である建設業元方事業者）の支店等（店社）に安全衛生管理者を選任させ、現場所長、安全担当者（基本的に措置義務者である一次下請以下を想定しているが、店社安全衛生管理者を選任したゼネコン（の現場責任者ら）も含む）の指導や管理に当たらせることとしたものであり（従って、措置義務者はあくまで一次下請以下であり、自ら措置する義務を負うわけではない）、平成 4 年の法改正（平成 4 年法律第 55 号）で新設された（図 19（混在作業現場における統括安全衛生管理体制③）、図 22（店社安全衛生管理者）を参照されたい）。

第 2 項は、第 1 項の適用条件下で、発注者等（自身も仕事の一部を行う建設業元方事業者を除く）から仕事が分割発注された場合に、法第 30 条第 2 項及び第 3 項に倣い、店社安全衛生管理者の選任義務者を発注者等が指名すべきことを定めたものである。

平成 4 年に公表された中央労働基準審議会建議「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進について」（平成 4 年 1 月 10 日発表）は、建設業における中小規模現場での労災防止対策のための安全衛生管理体制の充実化の一環として、本制度の趣旨を以下のように示している。

ア　10～29 人規模の小規模建設工事現場の元方事業者は、当該現場を管理している店社に店社安全衛生管理者を選任すべきこと、この場合、10 現場程度ごとに 1 人を選任すべき

---

[140] この文言（「当該指名された事業者及び」）が盛り込まれたのは、指名を受けた者による第 1 項の措置義務は、法形式的には第 4 項（実質的には第 2・3 項）により新たに創設されたため、前者を排除する必要があると解されたことによる。別の条規における同様の文言についても同じである　（畠中信夫氏のご教示による）。

こと[141]、

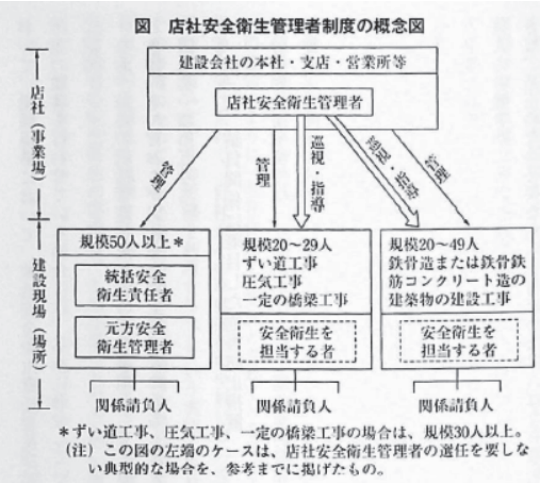
イ　店社安全衛生管理者の職務は、安衛法第 30 条第 1 項各号の事項の確実な実施のための指導監督であり、①毎月 1 回以上の現場巡視、②現場状況の把握、③協議組織への参加、④工程や機械設備の配置等に関する計画の審査等を行うべきこと、

ウ　店社安全衛生管理者の資格要件は元方安全衛生管理者と同等とすること、

エ　安衛則第 664 条所定の特定元方事業者による一の場所における混在作業の開始時の（労基署長への）報告で店社安全衛生管理者の氏名を報告すべきこと[142]、

オ　新任店社安全衛生管理者らへの研修、相談実施等の支援を行うべきこと。

ここから、この制度は、当初は統括安全衛生責任者制度等の拡充が考えられていた規模を含め、中小規模建設工事現場で、なるべくそれに近い統括安全衛生管理制度の実現を図ろうとしたものと言える。



（畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』〔中災防新書、2019 年〈令和元年〉〕217 頁）

15.2.2 内容

本条にいう「当該場所において行われる仕事に係る請負契約を締結している事業場」とは、まさに、「一の場所」として混在作業が行われ、統括管理にふさわしい中小規模建設現場を管理するゼネコンの支店等（店社：現場より一段上の事業場レベル[143]）を意味し、

---

[141] その前提として、30 人以上の中規模建設現場については、統括安全衛生責任者等による統括管理の必要な現場の規模を現在の 50 人以上から拡大し、統括安全衛生責任者等の職務は 50 人以上と同じにするよう示唆している。

[142] 現行安衛則第 664 条第 1 項第 5 号にその旨の定めがある。

[143] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））217 頁。

本条は、そこに準統括管理体制を構築させようとしたものである[144]。準統括管理体制の構築という目的を果たせれば良いので、元方事業者が自主的に統括安全衛生管理体制を構築している場合はもちろん（安衛則第 18 条の 6 第 2 項）、一の場所での建設工事に関係する請負契約を締結している店社以外の店社が現場の監督、指導を行っている場合にもそれで足りる（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）。

もっとも、事業場は法人とは限らないので、契約の主体になれない場合もあり得る。よって、法人が契約主体である場合、ここで「請負契約を締結している事業場」とは、「請負契約を締結した法人等（建設業元方事業者）において一の場所の仕事の管理、指導を担当している事業場」と解すべきだろう。平成 4 年通達によって別途配置が認められる店社とは、そうした法人以外の法人や個人事業主が運営する事業場であって、当該「一の場所」での建設工事の管理、指導を担当しているところと理解できる。よって、元方事業者以外の下請事業者や純粋な発注者等も該当し得ると解される。

対象となる建設工事現場は、安衛則第 18 条の 6 に定められており、混在作業が行われる一の場所で就労する自身と関係請負人の労働者数が 50 人（ずい道等や橋梁の建設や圧気工法作業を行う職務（以下、本条（法第 15 条の 2）の解説において「ずい道建設作業等」という）の場合 30 人。その他が 50 人だが、安衛則第 18 条の 8 により店社安全衛生管理者を選任すべき職務が特定されているため、50 人となるのは、鉄骨造り又は鉄骨鉄筋コンクリート造りの建設工事（以下、本条の解説において「鉄骨造り建設作業等」という）に限られる。結局、店社安全衛生管理者を選任すべき職務は、この 2 種類（ずい道建設作業等：30 人、鉄骨造り建設作業等：50 人）に限られている。安衛法施行令第 7 条）に満たず、従って、法第 15 条所定の統括安全衛生責任者や第 15 条の 2 所定の元方安全衛生管理者の選任義務は生じないが、災害が多発していた労働者数 20 人以上の中小規模の建設現場である（【図 19（混在作業現場における統括安全衛生管理体制③）】、【図 22（店社安全衛生管理者）】を参照されたい）。

第 2 項は、発注者等（発注者と一の場所の仕事の全部を請け負った元請）により建設業の仕事が分割発注された場合の、いわば準統括安全衛生管理義務者の指名を定めている。すなわち、分割発注により建設業元方事業者が複数生じ、仮に一の場所の労働者数が原則として 50 人以上なら、法第 30 条第 2 項及び第 3 項により、統括安全衛生管理義務者が指名されるべきこととなる場合であって、なおかつ、一の場所の労働者数が、第 1 項により建設業元方事業者が店社安全衛生管理者を選任すべき要件に該当する場合（20 人以上）につき、第 1 項所定の店社安全衛生管理者の選任義務者を当該仕事の発注者らが指名すべきことを定めたものである。

この指名がなされ、被指名事業者（建設業元方事業者）が店社安全衛生管理者を選任し

---

[144] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））303 頁。

て所定業務を行わせた場合、それ以外の請負人が選任義務を負わないこと（本条第 2 項第 2 文。統括安全衛生管理義務者の場合、法第 30 条第 4 項）、店社安全衛生管理者が職務を行えない場合の代理者の選任の必要性（安衛則第 20 条）も、統括安全衛生管理義務者らと変わらない。もっとも、統括安全衛生管理義務者の場合とは異なり、指名がなされない場合の労基署長による指名制度（統括安全衛生管理義務者の場合、法第 30 条第 3 項）は定められていない。

店社安全衛生管理者 1 人あたりの対象現場数は法定されていないが、毎月 1 回の巡視等の確保の見地から、10 現場程度とすべきとの見解がある[145]。

店社安全衛生管理者の資格要件は、本制度の基礎である中央労働基準審議会の建議が示唆していた通り、安衛則第 18 条の 7 において、元方安全衛生管理者のそれとほぼ同等に設定されている（ただし、担当する現場が元方安全衛生管理者より小さいので、それより若干簡単／緩めに設定されている）。両者を比較対照すると以下のようになる。

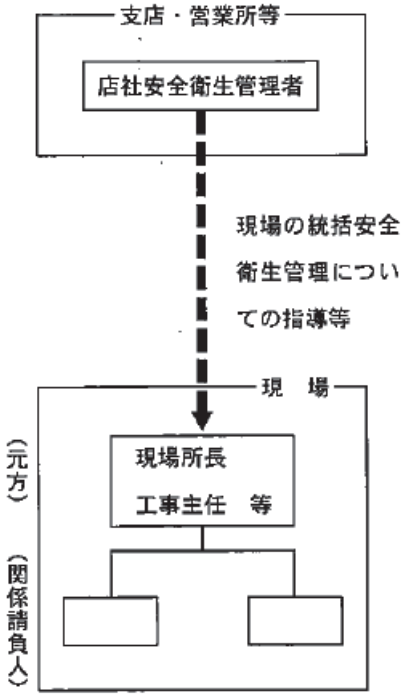
	元方安全衛生管理者 （安衛則第 18 条の 4）	店社安全衛生管理者 （安衛則第 18 条の 7）
大卒等	①「大学等」の ②「理科系課程」を修了して卒業後、 ③「3 年以上」 ④「建設工事の安全衛生実務」に従事 （第 1 号）	②は不要かつ学士と同等以上と認められた者や専門職大学前期課程修了者を含むほか、同左 （第 1 号)）
高卒等	②④は同上で、③が 5 年以上となる （第 2 号）	②は不要かつ高卒等と同等と認められた者を含むほか、同左 （第 2 号）
学歴を問わない場合		③が 8 年以上 （第 3 号）
学歴での課程が理科系統以外の場合 （その他厚生労働大臣が定める者）	②が理科系統以外の場合、③が 5 年以上、 ②が理科系統以外で①が高校等の場合、③が 8 年以上	現段階で大臣による指定は見当たらない （第 4 号）

[145] 同上 304-305 頁。前掲の通り、この見解の嚆矢は、本条の骨格ないし趣旨を示していた平成 4 年の中央労働基準審議会の建議である。

	（第 3 号、昭和 55 年労働省告示第 82 号）	

＊店社安全衛生管理者の資格要件としての実務経験は、行政解釈上、店社に籍を持って現場巡視等を行い、現場の「安全衛生管理について指導」した経験を含むとされている（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）。
（三柴丈典作成）

その職務も元方安全衛生管理者のそれと似ており（安衛則第 18 条の 8）、法第 30 条第 1 項所定の統括管理事項（協議組織の設置運営、作業間の連絡調整、作業場所の巡視、関係請負人による安全衛生教育の指導・支援等）に類するが、店社安全衛生管理者の場合、自身が実施するのではなく、以下の図の通り、その担当者（現場所長、工事主任、専任の安全担当者等）を指導することとされている（店社安全衛生管理者の選任義務を負うのは建設業元方事業者だから、自身が選任した者の管理を受けながら統括管理を行う義務を負う構図になる場合もある）。



（労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））306 頁）

安衛則第 18 条の 8 は、概ね中央労働基準審議会の建議通り、①現場巡視、②現場状況の把握、③協議組織への参加、④工程や機械設備の配置等に関する計画の審査等の管理指

導的な業務を定めている。平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号は、①は毎月 1 回以上とすべきこと、ただし、時機、間隔共に工事の状況に応じて労災防止上の必要から決定されるべきであり、必ずしも毎月 1 回以上である必要はないこと、②は各工事の進捗状況等の把握を意味すること等を示している。また、③では、店社安全衛生管理者が複数の建設現場に割り当てられることを前提に、重要な工程に着手する時期等にできるだけ参加すること、④は、そうした計画が適正に作成されているかを確認することが求められる[146]。

店社安全衛生管理者の場合、元方安全衛生管理者の場合（安衛則第 18 条の 5）と異なり、事業者がその職務に必要な権限を付与すべき旨は定められていない。法第 15 条の 2 第 2 項のような規定（労基署長による増員・解任命令）もない。「準」統括管理の役割であることに加え、そもそも自身による実施ではなく指導監督の役割であることも影響したと思われる。

15.3 関係規定

条文解説で挙示した安衛則の規定以外には特になし。

15.4 運用

15.4.1 適用の実際

森山誠也監督官によれば、本条違反が認められる建設現場はさほど多くないという。

15.4.2 関係判例

・特に見当たらなかった。

16 第 16 条

16.1 条文

（安全衛生責任者）

第 16 条　第 15 条第 1 項又は第 3 項の場合において、これらの規定により統括安全衛生責任者を選任すべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うものは、安全衛生責任者を選任し、その者に統括安全衛生責任者との連絡その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

2　前項の規定により安全衛生責任者を選任した請負人は、同項の事業者に対し、遅滞なく、その旨を通報しなければならない。

[146] 同上 306-307 頁。

16.2 趣旨と内容

16.2.1 趣旨

本条は、混在作業における統括管理体制の確実を期すため、統括安全衛生責任者を選任すべき元方事業者より後次の関係請負人（であって自ら仕事を行う者）に安全衛生責任者を選任させ、統括安全衛生責任者が示した方針（指示・連絡）を自身の属する事業の労働者らに伝達させると共に、それより後次の関係請負人の安全衛生責任者を通じて、同人やその属する事業の労働者らに伝達させ、協調させようとした規定である（【図 21（統括安全衛生責任者と安全衛生責任者）】を参照されたい）。

すなわち、多くの事業者数があって、激しい動きをとりがちな混在作業現場で、統括安全衛生責任者や元方安全衛生管理者のみに統括管理を委ねることが難しい実態を踏まえ、実質的に、元方事業者と関係請負人の安全衛生管理上の連携を図る要素の制度化を図った規定である。元より、安衛法は基本的には各事業者に安全管理義務を課しているから、同人に連携担当者を選任させ、各事業者ごとの安全管理業務を行わせるのは当然とも言える。

法第 15 条の 2 所定の元方安全衛生管理者は、基本的には統括安全衛生責任者と同じ事業に所属し、その指揮下で統括管理事項を管理ないし担当することが想定された存在だが、本条所定の安全衛生責任者は、彼／彼女らが所属する事業より後次の関係請負人によって選任され、統括安全衛生責任者と元方安全衛生管理者の両者からの指示を受けることが想定された存在である。

16.2.2 内容

本条は、安全衛生責任者の選任要件を特定元方事業者により統括安全衛生責任者が選任されるべき場合（法第 15 条第 1 項、第 3 項）とし、名宛人を当該特定元方事業者以外の請負人（それより後次の関係請負人）で自ら仕事を行う者[147]としたうえ（本条第 1 項）、安全衛生責任者を選任した請負人に、統括安全衛生責任者を選任した特定元方事業者に、遅滞なくその旨を通報するよう義務づけている（本条第 2 項）。また、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者と同様に、被選任者が職務を行えない場合の代理者の選任義務も定めている（本条第 3 項）。

職務は安衛則第 19 条関係に以下のように定められている。

・統括安全衛生責任者との連絡（第一号）
・同人から連絡を受けた事項の関係者への連絡（第二号）
・当該事項のうち属する請負人に係るものの「実施についての管理」（第三号）

---

147 これは、仕事に関する事情、リスクに関する情報と対応法を知ることを定式化した要件と解される。

・当該請負人による作業実施計画の作成場面での特定元方事業者が作成する計画との統括安全衛生責任者を通じた調整（第四号）

・当該一の場所における混在作業による労災リスク全般の確認（第五号）

・当該請負人より後次の請負人の安全衛生責任者との作業上の連絡調整（第六号）

このうち、第三号の「実施についての管理」には、統括安全衛生責任者から連絡を受けた事項を自ら実施することも含まれる。第四号の当該請負人が作成する計画には、以下の計画や作業方法等が該当する。

i)車両系建設機械を用いた作業の際に、転落等の防止のため、地形等を調査し、それに基づき策定すべき計画（安衛則第 155 条）

ii)ずい道等の掘削作業の際に、落盤等の危険防止のため、地山の形状等を調査し、それに基づき策定すべき計画（安衛則第 380 条）

iii)橋梁の上部構造のうち金属製部材で構成される一定規模以上のものの架設、解体等の作業に際して策定すべき計画（安衛則第 517 条の 6）

iv)橋梁の上部構造のうちコンクリートで構成される一定規模以上のものの架設、解体等の作業に際して策定すべき計画（安衛則第 517 条の 20）

v)移動式クレーンの転倒等による危険防止のための、場所の広さ、地形、クレーンの性能等の調査とそれに基づき決定すべき作業方法等（クレーン則第 66 条の 2 第 1 項）

第 5 号所定のリスクの確認は、作業前のミーティングで労働者から意見を聞く等の方法でも構わない（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）。

これらの要素は、まさに、統括安全衛生責任者が示した方針（指示・連絡）を自身の属する事業の労働者らに伝達すると共に、それより後次の関係請負人の安全衛生責任者を通じて、同人やその労働者らに伝達し、協調させることである。確かに、法定職務には、当該一の場所での混在作業による労災リスク全般を確認することも含まれているが、これは統括安全衛生責任者に成り代わることまで求める趣旨ではなく、同人が発信する情報を的確に把握すると共に、1 関係請負人の代理／代行者の視点で認識したことを当該請負人や統括安全衛生責任者等の関係者に伝えることにとどまると解される。

16.3 関係規定

・特になし。

16.4 運用

16.4.1 適用の実際

森山誠也監督官によれば、そもそも、第 15 条及び第 16 条の適用対象となる作業場は限られているため、監督業務上、本条違反が認められる建設現場もさほど多くないという。

16.4.2 関係判例

1）刑事事件

ある会社（発注者）から土木建設工事を請け負った業者の安全衛生責任者兼職長と、同じ会社から土工工事業を請負った会社の代表取締役で、当該安全衛生責任者の指揮を受けていた者が、必要な防火措置を怠って、建設中の建物の地下階で、ガス切断器による溶断作業を行ったため、その炎等が吹き付けられたウレタンフォームに引火して火災を生じ、死者 5 名、重軽傷者 37 名の災害を引き起こしたとして、自然人である前後者と共に、後者が代表取締役を務める会社が業務上過失致死傷、安衛法違反等で起訴され（ただし、安衛法違反は後者とその法人のみ）、自然人につき執行猶予付き禁固刑、法人につき罰金刑が科された例（東京地立川支判令和 3 年 12 月 16 日 WEST LAW ジャパン）

【事実の概要】

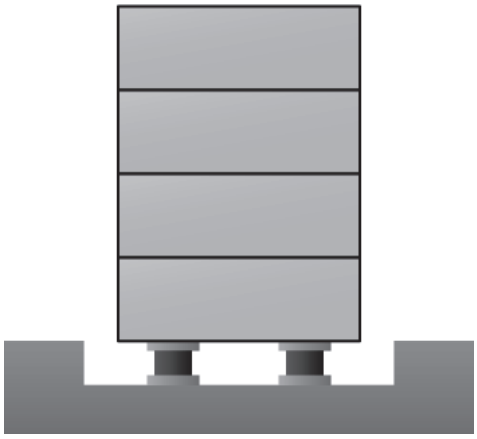
被告人 Y1 は、b 社（発注者）からビル新築工事そのものを請け負った a 社に勤務し、構台解体等の安全衛生責任者兼職長として、社内外の作業員らの指揮、安全管理等に従事していた。被告人 Y3 は、b 社から当該ビル新築工事に伴う構台解体等のみを請け負った被告人会社 Y2 の代表取締役であり、Y1 の指揮下で就業していた。

新築工事中のビル（本件建物）は、おそらく地下 4 階構造で、最下階には建物を地震の揺れから守る免震装置が設置されていた（図参照）。

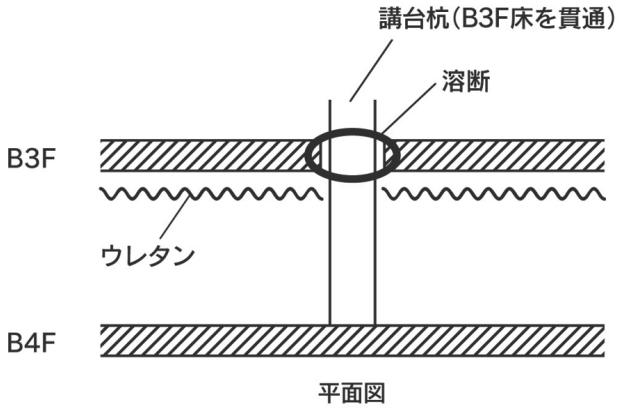
Y1 は、本件建物地下 3 階で、おそらく本件建物に残されていた構台杭（構台を支える杭）のガス切断器による溶断を、免震階にいる Y3 に指示したが、免震階天井等に引火し易いウレタンフォームが吹き付けられているのを認識しながら、防火のための養生も火番もせずに作業に当たらせ、また、自ら免震階に降りた後も、養生や火番をせずに他作業に従事していた。Y3 も、当該引火の危険を認識しながら（：ウレタンフォームの除去も養生もされていないことを認識しつつ、）、Y1 への遠慮と考えの安易さから、養生等の防火措置を Y1 に求めることも自ら実施することもせず、溶断を行った。

その結果、溶断作業によるガス切断機の炎が本件建物免震階天井に吹き付けられたウレタンフォームに引火し、本件建物の免震階、地下 3 階、同 2 階を焼損し、5 名の死亡者と 37 名の重軽傷者を生ぜしめた。

【図】



（株式会社マテリアルリサーチの WEB サイト https://material-r.co.jp/iroha/1085/，最終閲覧日：2022 年 12 月 31 日）



（宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

【判旨～起訴された罪状につき各被告人とも有罪～】

ア　Y1（メイン工事請負業者の安全衛生責任者）について

Y1 の上記注意義務違反は、業務上失火（刑法第 117 条の 2 前段）、業務上過失致死傷（各被害者ごとに刑法第 211 条前段）の双方に該当し、科刑上一罪の処理（刑法第 54 条第 1 項前段、第 10 条）により、2 罪を 1 罪として、刑及び犯情が最も重い業務上過失致死傷の刑で処断し、刑種は禁固刑（3 年）を選択する。

イ　Y2（Y1 の指揮下で仕事をしていたサブ工事請負業者）について

安衛法第 20 条（機械器具、危険物、電気等のエネルギー等にかかる事業者の危険防止措置義務）、安衛則第 279 条第 1 項（危険物等がある場所における火気等の使用禁止）等の違反につき、被告人会社自身の罪（第 119 条）及び Y3 の罪にかかる両罰規定を適用し（第 122 条）、罰金刑を適用する。

ウ　Y3（Y2 の代表取締役）について

①Y3 の注意義務違反は、業務上失火（刑法第 117 条の 2 前段）、業務上過失致死傷（各被害者ごとに刑法第 211 条前段）の双方に該当する。科刑上一罪の処理（刑法第 54 条第 1 項前段（1 個の行為が複数の罪に当たる／ある罪の手段か結果が他の罪に当たる場合、最も重い罪で処断する）、第 10 条（刑の軽重：懲役＝禁固×2））により、2 罪を 1 罪として、刑及び犯情が最も重い業務上過失致死傷の刑で処断し、刑種は禁固刑（おそらく 2 年）を選択する。

②また、Y2 の業務の一環としての注意義務違反は、別途、Y2 と同じ安衛法及び安衛則の規定違反に当たる。刑種は懲役刑（不明だがおそらく 1 年未満）を選択する。

①②を併合罪として、より重い①の刑に法定の加重をする（刑法第 45 条前段（2 個以上の罪を併合罪とする）、第 47 条本文（最も重い罪×1.5 を科刑）、第 10 条（刑の軽重：懲役＝禁固×2））。

エ　量刑の理由

Y1、Y3 の行為のずさんさ、溶断作業に従事する者としての過失の程度の重さ、被害の重大さ、謝罪と反省の経緯、前科前歴がないこと等から、Y1、Y3 共に執行猶予付き禁固 3 年とする。Y3 の過失に基づく Y2 の罰金は 20 万円とする。

【判決から汲み取り得る示唆】

先ず以て、本判決の言う安全衛生責任者が本条（安衛法第 16 条）に言うそれを指しているか定かではないが、仮にそうだとして、元請レベルの請負系列（特にメイン工事の）上位請負業者の安全衛生責任者には、現場職長クラスが就任することがあり、同じ発注者から工事を請け負った別系列（特にサブ工事）の業者（の代表取締役等、安全衛生管理責任者≠安全衛生責任者（法第 16 条））に対して指示する関係に立つことがある。そのような場合、両者（メイン工事請負業者の安全衛生責任者と別系統のサブ工事請負業者やその安全衛生管理責任者）に重大な注意義務違反があれば、両者ともに同様の刑事責任を科され得る。

なお、本件で、別系統のサブ工事請負業者である Y2 はその代表取締役兼安全衛生管理責任者（≠安全衛生責任者（法第 16 条））Y3 の過失につき自身ないし両罰規定による処罰を受けたのに、メイン工事請負業者である a 社が、Y1 の過失につき処罰を受けなかったのは、Y3 の過失が安衛法違反と評価されたのに対し、後者の Y1 の過失が安衛法違反と評価されなかったことによると思われる（Y2 の罪は安衛法違反のみである）。

評価を違えた理由は定かでないが、担当検事が、安衛法が、第 16 条の安全衛生責任者につき、安衛法上の刑事罰の適用までは想定していない（安衛法上、安全衛生責任者に安衛法上の刑事罰を簡単に科すべきでない）と解釈した可能性はある。

2）民事事件

団地の植物管理工事の第 2 次下請業者の労働者が樹木の上で剪定作業中に落下して重傷

を負った災害につき、1 審は現に本人が作業上使用していた（が、フックを木の幹にかける等の適正使用を怠っていた）一丁掛け（一本掛け）安全帯につき適正に使用させる義務違反があったとして、直接の雇用主とその代表個人（現場代理人兼安全衛生責任者兼雇用管理責任者）の過失責任のみを認めたが、2 審はより安全性が高いが準備も「使用させ」も法令上義務づけられていなかった二丁掛け（二本掛け）安全帯の「使用させ」が安全配慮義務の内容だったとしたうえ、その義務違反にかかる責任を、直接の雇用主とその代表個人のほか、元請、1 次下請け業者にも負わせたが、その際、1 次下請が選任し、現場の巡視等の安全管理をしていた安全衛生責任者兼現場監督者は、一丁掛け（一本掛け）安全帯の使用を容認する元請の方針を踏襲して孫請らに遵守させる役割を果たし、1 次下請の過失の一翼を担ったと解される一方、被災者に対して個人的に民事過失責任を負わず、よって同人の過失による 1 次下請の使用者責任は生じず、まして元請との関係では、使用者責任が生じる関係性自体がないとされた例（日本総合住生活ほか事件東京高判平成 30 年 4 月 26 日労働判例 1206 号 46 頁（1 審：東京地判平成 28 年 9 月 12 日労働判例 1206 号 65 頁）（上告棄却、上告受理申立不受理））

【事実の概要】

本件は、独立行政法人 H 機構が元請 Y1 に発注した団地の植物管理工事（「本件工事」）の 2 次下請 Y3 の労働者である X1 が、地上約 5mのケヤキの木の上から転落し、四肢体幹機能障害等の後遺障害を生じる重傷を負ったとして、直接の雇用主である Y3 とその代表者 Y4 のほか、1 次下請 Y2 と元請 Y1 に対して、安全配慮義務違反に基づく債務不履行又は不法行為等に基づき、損害賠償等を請求した事案である。

この際、X1 は、Y2 の労働者で、本件工事の現場代理人兼安全衛生責任者である E が、一丁掛け（一本掛け）安全帯（フックが 1 つで 1 カ所にしかかけられない安全帯。フックが 2 つあって 2 カ所にかけられる安全帯を二丁掛け（二本掛け）という。二丁掛けを用いれば、常に一本を掛けた状態で場所の移動ができるので、安全性が高い）の使用を容認する Y1（元請）の方針を踏襲して Y3（孫請）らに遵守させる役割を果たしたことで個人的に不法行為を犯したこととなり、Y1 と Y2 双方の使用者責任が生じる等と主張した。

災害の態様をみるに、X1 は、普段から 5m以上の高所で剪定作業を行うに際して、木の昇降では安全帯は使用せず、高所で安全帯を使用する際には、左手で木の幹や枝を掴みながら右手で安全帯のロープを幹や枝に巻き付けて固定しつつ剪定鋸（せんていノコギリ）をソケットから出して剪定してソケットに収める手順で作業しており、本件災害時も、本件樹木を地上 5.2m まで登ったが、安全帯を使用しないまま剪定鋸ををソケットから取り出して作業を開始しようとしたところで転落したものと推認される。

1 審は、現に本人も使用していたが、フックを木の幹にかける等の適正使用を怠っていた一丁掛け（一本掛け）安全帯につき適正に使用させる義務違反があったとして、直接の雇用主とその代表個人（現場代理人兼安全衛生責任者兼雇用管理責任者）の過失責任のみ

を認めた。

この際、Y3 の過失責任は、（Y3 の代表取締役であり、現場代理人兼安全衛生責任者及び雇用管理責任者だった）Y4 が X1 に対して一丁掛け安全帯を用いつつ、作業場所の移動時に身体を安定させる三点支持の方法（両足で幹を抱え込むように挟み、片方の腕で幹や枝を掴み、網片方の手で安全帯を掛け替える方法）を具体的に X1 に指導していなかったことをもって認定されている。

Y4 の不法行為責任は、Y3 が実質的に Y4 の一人会社であったこと等を前提に、Y3 による X1 への安全配慮義務の履行確保を不法行為法上の義務として、その義務違反をもって認められている。

他方、Y2 の過失責任否定の主な根拠は、Y3 に対する指示が一般的なものにとどまっていたこと、設備や器具の供給、作業工程の決定、作業に関する具体的指示を行っておらず、Y2 の従業員と X1 とで作業内容の類似性も見られないこと等から、X1 との間に特別な社会的接触関係が認められないことに求められ、Y1 の過失責任否定の主な根拠は、作業内容等を具体的に定めることも指示することもなく、工具の提供をせず、Y1 の従業員と X1 とで作業内容の類似性も見られないこと等から、X1 との間に特別な社会的接触関係が認められないことに求められた。

X らは、安全衛生責任者でもあった Y4 や、E（Y2 の労働者で、本件工事の現場代理人兼安全衛生責任者）の不法行為に基づく Y2、Y1 の使用者責任も主張した（＊いわば、責任の迂回路も探った）が、裁判所は、元請が下請の被用者に使用者責任を負う要件として、最高裁のリーディングケースに基づき、①元請－下請間に使用従属関係やそれと同視し得る関係があり、②下請の被用者が下請工事に関連する作業で他人に損害を加え、③元請－下請の被用者間に指揮監督関係があること、を挙げたうえで、

ア　E（2 次下請である Y2 の労働者）の不法行為に基づく Y2 の責任について

E の Y4 に対する指示は一般的なものにすぎない一方、具体的な作業管理は Y4 が行っており、E による安全衛生関連の指示の諾否も Y4 に委ねられていたから、少なくとも①を満たさない、

X らは、E（2 次下請である Y2 の労働者）が安衛法上、X1 に対して Y3（3 次下請であり、X1 の直接の雇用者）と同様の安全管理義務を負うとの考えを前提に [148]、E の当該義

[148] 法第 16 条に照らしても、後次の請負人の安全衛生責任者との連絡調整により、混在作業による労災防止を図ることは、当該安全衛生責任者の義務である。元請が自らも仕事を行う最先次の建設・造船・製造業者であれば、法第 29 条、第 30 条や第 31 条の 2 に基づき、元方事業者として、当該元請が後次の関係請負人のコンプライアンスの確保や混在作業の統括安全管理の義務を負い、その実施を E のような安全衛生管理の受任者に託すことはあり得る。

務違反の使用者責任を Y2 が負う旨を主張したが、そもそも安衛法上の義務は事業者が負うものだし、そのまま民事上の義務になるものでもない等として否定した。

イ　Y4 の不法行為に基づく Y2 の責任について

特段の判示はないが、アについて、①を充たさない旨が述べられた時点で、それ以上の説明は不要と考えられたのかもしれない。

ウ　E や Y4 の不法行為に基づく Y1 の責任について

アの通り、E（2 次下請である Y2 の労働者）については、そもそも不法行為が成立しない。

Y4 については、Y1-Y4 間に指揮監督関係がないので、（Y1-Y3 間に指揮従属関係等がないのと同じ意味となり、）①を充たさない。

【剪定ノコギリ】

（ヒシカ工業株式会社のWEBサイト（https://www.nokoya-hishika.com/，最終閲覧日：2023年1月1日））

①　【一丁掛け安全帯】

② 【二丁掛け安全帯】

（askul 社の WEB サイト（谷沢製作所の製品）（①https://www.askul.co.jp/p/KJ50735/、②https://www.askul.co.jp/p/KJ50736/、最終閲覧日：2023 年 8 月 13 日））

【判旨〜X ら控訴認容、原判決の X ら敗訴部分の変更〜】

ア　Y3 及び Y4 の責任について

Y3 が安全配慮義務違反による債務不履行責任及び会社法第 350 条に基づく損害賠償責任、Y4 が不法行為責任を負い、両者が不真正連帯債務の関係に立つことは、原審認定の通り（ただし、原審は、一丁掛け安全帯の適正使用を指導しなかった点に過失を認めたが、当審は二丁掛けの安全帯の提供、使用方法の指導、「使用させ」（「使用させ」等）の懈怠を過失と解する）。

安衛則第 518 条は、高さ 2m以上の高所での作業に際し、足場等の作業床の設置や、それが困難な場合の要求性能墜落制止用器具の「使用させ」等の墜落防止措置を事業者に義務づけているところ、本件では高所作業車の導入や仮設足場の設置は困難であった（原審も同じ判断）から、二丁掛け安全帯の使用が求められた。一丁掛けでは、安全帯の掛け替えの際に不安定になることからも、同条に違反し、Y3 には、「使用させ」等を行う義務があった。

X1 に二丁掛けの安全帯を使用させていれば、木の昇降、樹上での移動の際にも落下災害を防止でき、本件災害も、幹を取り付け装置とすることで防止できた。「街路樹剪定ハンドブック（改訂版）」には、安全帯の二丁掛けが記載され、本件災害後、Y1 は本件工事に

従事する作業者らにその使用を指示していたこと等から、Y3 にとても、その「使用させ」等は可能かつ容易だった。

Y4 は、X1 のみを雇用し、実質的に Y4 の一人会社であった Y3 の代表者であり、現場代理人、安全衛生責任者及び雇用管理責任者として、X1 に対し、二丁掛けの使用させ等を指示すべき立場にありながら懈怠した点で、Y3 に安全配慮義務違反があり、それがなければ本件災害を防ぎ得たから、Y3 は、X1 に債務不履行責任を負う。

イ　Y2 の責任について

元請人は，下請会社の仕事の結果のみを享受し，通常，下請会社や下請負人の雇用する労働者の仕事の過程を直接拘束しないないから，原則として，下請負人の雇用する労働者に対する安全配慮義務を負うことはない（民法７１６条，６３６条参照）が、元請人と下請企業の労働者との間に特別な社会的接触の関係が認められる場合には，元請人は，信義則上，当該労働者に対して安全配慮義務を負う（最高裁平成 3 年 4 月 11 日第 1 小法廷判決・集民 162 号 295 頁参照）。その有無については，元請人の管理する設備，工具等を用いていたか，労働者が事実上元請人の指揮，監督を受けて稼働していたか，労働者の作業内容と元請人の従業員のそれとの類似性等の事情に着目して判断するのが相当である。

本件で重要なのは、Y2 は下請の安全管理担当に指示・指導をする立場にあって、Y1 と共に、安全確保上一丁掛けで十分と考えていたことである（＊下線は筆者が添付した）。

すなわち、Y2 は、Y1 から安全衛生事項についても指示監督を受ける約定を結び、本件作業に関する記載と、遵守しない者には解雇、発注停止もあり得る旨の記載を含む安全マニュアルを配布し、現に Y1 の指示に基づき、下請である Y3 に具体的で厳守を求める指示を行い、それは Y3（≒Y4）を通じてその作業員にも及んでいた。その前提で、誤った認識下、本件作業について、一丁掛けの使用の徹底を Y3（≒Y4）を通じて X1 に指示していたと言えるので、Y2－X1 間には特別な社会的接触関係を肯定するだけの指揮監督関係があり、Y2 は、X1 に対する安全配慮義務違反による債務不履行責任と不法行為責任を負う（＊下線は筆者が添付した）。

ウ　Y1 の責任について

Y1 は、Y2 に安全帯の使用に関する指示を具体的に行い、週 2 回現場訪問して遵守状況を確認しており、この指示は Y2 を通じて Y3 に、Y3 を通じてその作業員にも及んでいたので、Y1 と X1 間には特別な社会的接触関係を肯定するだけの指揮監督関係があった。その前提で、Y1 は、誤った認識下、一丁掛けの使用の徹底を Y2 らを通じて X1 に指示していたと言えるので、Y1 は、X1 に対する安全配慮義務違反による債務不履行責任と不法行為責任を負う（＊下線は筆者が添付した）。

【判決から汲み取り得る示唆】

・労災民事訴訟では、安全衛生責任者は、その選任者である雇用主の履行補助者／代行者とみなされ、その者の過失が選任者の過失とみなされる可能性が高い。事業者の代表等

であって、業務管理や安全衛生管理の全権を委任されているような場合には、特にそう言える。

・実態の如何によるが、安全衛生責任者が、重層的請負構造下で、より後次の請負業者やその労働者に対して指揮命令関係を認められ、個人的に民事過失責任を負う可能性は低い。

・元請が下請の被用者に使用者責任を負う要件については、最高裁のリーディングケースにより、比較的高いハードルが課されるため、下請業者の安全衛生責任者の不法行為をもって、元請等、より先次の事業者の使用者責任が肯定される可能性は高くないだろう。

・しかし、元請等が下請等の労働者との間に特別な社会的接触関係を認められ、安全配慮義務を負うと判断される可能性は比較的高い。

17 第 17 条・第 18 条・第 19 条

17.1 条文

（安全委員会）

第 17 条　事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、安全委員会を設けなければならない。

一　労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。

二　労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること。

三　前二号に掲げるもののほか、労働者の危険の防止に関する重要事項

2　安全委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員（以下「第一号の委員」という。）は、1 人とする。

一　総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者

二　安全管理者のうちから事業者が指名した者

三　当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者

3　安全委員会の議長は、第一号の委員がなるものとする。

4　事業者は、第一号の委員以外の委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない。

5　前 2 項の規定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しない。

（衛生委員会）

第 18 条　事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業

者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。
一　労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
二　労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
三　労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
四　前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項
2　衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員は、1 人とする。
一　総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
二　衛生管理者のうちから事業者が指名した者
三　産業医のうちから事業者が指名した者
四　当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者
3　事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。
4　前条第 3 項から第 5 項までの規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第 3 項及び第 4 項中「第一号の委員」とあるのは、「第 18 条第 2 項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。
（安全衛生委員会）
第 19 条　事業者は、第 17 条及び前条の規定により安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。
2　安全衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員は、1 人とする。
一　総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
二　安全管理者及び衛生管理者のうちから事業者が指名した者
三　産業医のうちから事業者が指名した者
四　当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者
五　当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者
3　事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを安全衛生委員会の委員として指名することができる。
4　第 17 条第 3 項から第 5 項までの規定は、安全衛生委員会について準用する。この場合において、同条第 3 項及び第 4 項中「第一号の委員」とあるのは、「第 19 条第 2 項

第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

17.2 趣旨と内容

17.2.1 趣旨

現行法の施行通達によれば、一定規模等の事業場に設置義務が課される事業者の安全衛生対策の諮問機関であって[149]、メンバーの協力を得る目的も持つので、審議は労働時間内に行うのが原則である。会議が法定時間外に行われれば、当然に参加労働者に対して割増賃金の支払い義務が生じる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。労使が協力して調査審議を行う場であり、労使の利害対立を前提とする団体交渉とは異なるので、折り合い難い課題についても、労使が納得行くまで話し合って合意に基づき行動すべきとされている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号）。

安衛法の解説書には、労働者の意見の反映、労働者の関心の向上の趣旨を指摘するものもある[150]。たしかに、委員会の設置義務が課されていない事業場では、会議、懇談会等を通じて関係労働者の意見を聴く機会を設けるべきとされていることからも（安衛則第 23 条の 2、昭和 47 年 9 月 28 日基発第 601 号の 1）[151]、その趣旨が窺われる。いずれにせよ、使用者に何らかの措置を強制したり、独自の監視・監理権限等を保障された存在ではない。通達の中には、特に長時間労働による健康障害対策やメンタルヘルス対策における産業医や衛生管理者の役割の重要性を前提に、その適正な選任、出席の徹底と共に、調査審議の結論の尊重を説くものがあるが（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）、法的拘束力はない。

---

[149] 畠中元教授は、諮問機関というより調査審議機関と呼ぶべきとするが（畠中前掲書（2019 年（令和元年））156 頁)、筆者は、調査のみでなく審議を行う以上、両者の相違はあまりなく、事業者が自身に課された責務を果たすうえで専門知見を獲得しつつ、関係者の合意形成を図る場であるから、諮問機関と述べて支障ないと解する。

[150] 労働調査会出版局編（2020 年（令和 2 年））314 頁。畠中元教授も、労働者の当事者意識の向上と事業場ごとの自律的安全衛生管理を本制度の重要な目的としている（畠中前掲書（2019 年（令和元年））155 頁)。

[151] 例えば、常時使用労働者数 200 名の病院では、衛生委員会の設置義務はあるが、安全委員会の設置義務はないので、安全面については、安衛則第 23 条の 2 が適用される。なお、本条はいわゆる根無し規定だが、畠中元教授は、ほんらい法律本法に設けられるべき重要な規定だとする（畠中前掲書（2019 年（令和元年））168-169 頁)。

UK など安全衛生を重視する国では、安全衛生代表を主要メンバーとして彼らと一体的に活動し（よって、安全衛生代表の活動保障は、安全衛生委員会の活動の基盤でもある）、雇用主による安全衛生管理を監視し、提言し、必要に応じて自らも巡視等を通じてリスクの調査や対策を実施ないし推進することで、事業所ごとの自律的な安全衛生管理を支える存在として、より積極的な役割を付与されていることが多い[152]。

日本の安衛法上の安全・衛生委員会（前述の通り、安全委員会（第 17 条）、衛生委員会（第 18 条）又は安全衛生委員会（第 19 条）（安衛則第 23 条））は、安全衛生にかかる事業者の権限と責任を前提に、「活用しなければ損する（≒労災が生じれば法的責任を負うリスクが生じる）」という位置づけで設計された存在と言えよう。

例えば、大阪の印刷工場で有機溶剤を含む洗浄剤を使って印刷機械などに付着したインクを落とす作業に従事していた複数の従業員に胆管がんが発症し、洗浄剤に含まれていた 1、2-ジクロロプロパンが発症の原因と特定されたが、当時、同物質に強い発がん性が認められていなかったという事案で、厚生労働省は、同工場を運営する会社を、衛生委員会や産業医の設置／選任義務違反で、書類送検している[153]。産業医制度に関する箇所でも述べたが、特に未解明のリスク対策との関係で、必要な手続きを尽くす一環としての体制整備の重要性が示されたものとも言えよう[154]。

17.2.2 内容

＜各条文の概要と違い＞

第 17 条の規定を基本として、第 18 条、第 19 条は、それをアレンジした定めとなっている。

安全委員会に関する第 17 条は、

第 1 項で、一定の業種と規模に該当する事業場で同委員会の設置義務を課すことと、以下の事項（以下、本条の解説において「調査審議事項」ともいう）について、調査審議と事業者への意見具申を行わせるべきことを定めている。

すなわち、第一号：労働者の危険防止の基本的対策、第二号：労災の原因と再発防止策

---

[152] 三柴丈典「イギリスのリスクアセスメントと法」厚生労働科学研究費補助金（安全衛生総合研究事業）『リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究（研究代表者：三柴丈典）』162-163 頁。

[153] 日本経済新聞の WEB サイト（https://www.nikkei.com/article/DGXNASHC0200J_S3A400C1000000/，最終閲覧日：2023 年 1 月 6 日）等。

[154] よって、筆者は、メンタルヘルス不調による休職者の復職判定のように、科学的判定が困難な事柄については、衛生委員会（やその専門部会）で調査審議して決定することで、事業者が民事上の過失責任を負う可能性を低減できると考えている。

のうち安全関連事項、第三号：その他の労働者の危険防止関連事項。

第 2 項では、委員の構成を、第一号：総括安全衛生管理者等の事業実施の統括管理者等のうちの事業者による指名者、第二号：安全管理者のうちの事業者による指名者、第三号：安全関係の経験を持つ労働者のうちの事業者による指名者と定め、

第 3 項では、議長を第一号所定の総括安全衛生管理者ら事業実施の統括管理者等とする原則を定め、

第 4 項では、第一号所定の者以外の委員の半数を過半数組合や過半数代表の推薦により決すべきこと、

第 5 項では、総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第 3 項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた第 4 項の過半数組合との協約による適用除外を定めている。

衛生委員会に関する第 18 条は、第 17 条をデフォルトとして、

第 1 項では、第 17 条と同様に、一定の規模に該当する事業場で同委員会の設置義務を課すことと共に、調査審議事項につき、第一号・第二号：労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）の基本的対策、第三号：労災の原因と再発防止策のうち衛生関連事項（第 17 条では同じく安全関連事項）、第四号：その他の労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では同じく危険防止）関連重要事項を定めている。

第 2 項では、委員の構成を、第一号：総括安全衛生管理者等の事業実施の統括管理者等のうちの事業者による指名者（第 17 条と同じ）、第二号・第三号：衛生管理者・産業医（第 17 条では安全管理者）のうちの事業者による指名者、第四号：衛生関係（第 17 条では安全関係）の経験を持つ労働者のうちの事業者による指名者と定め、

第 3 項では、作業環境測定士を委員として指名「できる」旨を定め、

第 4 項では、総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第 17 条第 3 項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた同第 4 項、同第 3 項及び第 4 項の過半数組合との協約による適用除外を定めた同第 5 項の本条への準用を定めている。

安全衛生委員会に関する第 19 条は、やはり第 17 条をデフォルトとして、

第 1 項では、安全委員会と衛生委員会の双方を設置すべき事業者（＊安全委員会の設置義務を負う事業者は、衛生委員会の設置義務も負う）が、両者を併合した安全衛生委員会の設置をもって代え得ることを定めている。調査審議事項はいわずもがなのため、定めていない。

第 2 項では、委員の構成を、第一号：総括安全衛生管理者等の事業実施の統括管理者等のうちの事業者による指名者（第 17 条、第 18 条と同じ）、第二号・第三号：安全管理者及び衛生管理者・産業医（第 17 条では安全管理者、第 18 条では衛生管理者・産業医）のうちの事業者による指名者、第四号・第五号：安全関係と衛生関係（第 17 条では安全関係、第 18 条では衛生関係）の各経験を持つ各労働者のうちの事業者による指名者と定め、

第 3 項では、作業環境測定士を委員として指名「できる」旨を定め（第 18 条と同じ）、

第 4 項では、総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第 17 条第 3 項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた同第 4 項、同第 3 項及び第 4 項の過半数組合との協約による適用除外を定めた同第 5 項の本条への準用を定めている（第 18 条と同じ）。

＜設置義務の発生要件＞

以下の表の通り、委員会の設置義務の発生要件は、安全委員会については、業種と常時使用労働者数で区分されているが、衛生委員会については、全業種の常時使用労働者数 50 人以上の事業場で統一されている（施行令第 9 条）。

業種及びその他の条件	事業場の規模	委員会名
林業、鉱業、建設業、製造業のうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業	50 人以上	安全委員会
上記の業種を除く、運送業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゆう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゆう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業	100 人以上	
全ての業種	50 人以上	衛生委員会

※ただし、安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、「安全衛生委員会」を設置することができます。

（一般社団法人安全衛生マネジメント協会の WEB サイト（https://www.aemk.or.jp/roudou_anzen/roudou_anzen2-1.html，最終閲覧日：2023 年 1 月 13 日））

安全委員会の設置につき、常時使用労働者数 50 人以上という厳しい条件が設けられた業種は、伝統的に労災が多く、現場状況の多様性や可変性、安全管理の複雑さや困難さ等の事情から、委員会でのリスクや対策の調査審議の必要性が高いと考えられたものと察せられる。

同じく 100 人以上でよいとされた業種に小売り、卸売などのサービス業系統が多い他、製造業でも大きなリスクが見込まれない業種が含められたのは理解できるとして、電気・ガス・水道等の公共事業系統が含められたのは興味深い。公共事業である分、安全管理も十分に行うだろうという信頼があるということだろうか。

安全委員会の設置義務対象事業場は、必ず衛生委員会の設置義務があるので、統合しての設置が認められているのが、法第 19 条所定の安全衛生委員会であり、構成等は両委員

会のそれと変わらない[155]。

＜調査審議事項＞

法第 17 条ないし第 19 条は、【図 23（安全・衛生委員会の構成と調査審議事項等）】記載通りの委員会の必要的調査審議事項を定めている。

法第 17 条は、事業者を名宛人として、安全委員会に、以下の事項について、調査審議と事業者への意見具申を行わせるべきことを定めている。

第一号：労働者の危険防止の基本的対策、

第二号：労災の原因と再発防止策のうち安全関連事項、

第三号：その他の労働者の危険防止関連事項。

衛生委員会に関する第 18 条は、第 17 条をデフォルトとして、

第一号・第二号：労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）の基本的対策、

第三号：労災の原因と再発防止策のうち衛生関連事項（第 17 条では安全関連事項）、

第四号：その他の労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）関連事項、

を定めている。

上述の通り、第 19 条は、両委員会を併合して安全衛生委員会としているため、調査審議事項はいわずもがなのため、定めていない。

これらの定めの具体化は、以下のように安衛則と関係通達で図られている。

【両委員会の調査審議事項】

① 関係規程の作成（安衛則第 21 条第一号、第 22 条第一号）

② 法第 28 条の 2 第 1 項（様々な業務内在リスクのアセスメント及びその結果を踏まえた対策の努力義務）及び法 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項（政令所定の危険有害物質（自主管理が困難で有害性が高く、特別則で規制された 123 物質と許容濃度（産業衛生学会）又は曝露限界値（ACGIH 等）が示されている前者含め 674 物質（2023 年 1 月 1 日現在）にかかるリスクアセスメント（危険性又は有害性等の調査）の義務とその結果を踏まえた対策の努力義務））に基づくリスクアセスメントと対応策のうち安全関係事項（安全委員会）、衛生関係事項（衛生委員会）（安衛則第 21 条第二号、第 22 条第二号）

---

[155] 畠中元教授は、安全管理者選任対象業種なら安全問題は存在する以上、安全委員会も衛生委員会と同様に、安全管理者選任対象業種であって常時使用労働者数 50 人以上の全事業場に設置義務を課すべきとする（畠中前掲書（2019 年（令和元年））157 頁。筆者も賛同する。

このうち、第 57 条の 3 第 1 項所定の有害性調査の対象には調査の方法及び結果を含む（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 133 号）

③ 安全衛生計画の作成、実施、評価、改善（いわゆる PDCA：Plan-Do-Check-Action）に関する事項（安全関係事項：安全委員会、衛生関係事項：衛生委員会。安衛則第 21 条第三号、第 22 条第三号）

④ 安全衛生教育（安全教育：安全委員会、衛生教育：衛生委員会）の実施計画の作成関連事項（安衛則第 21 条第四号、第 22 条第四号）

このうち安全教育には、法第 59 条（雇い入れ時教育、作業内容の変更時教育、危険有害業務就業時の特別教育）及び第 60 条（特定業種にかかる職長教育）に基づく教育等のうち、安全に係るもののほか、ずい時必要な時期における労働者に対する安全教育が含まれ、衛生教育には、法第 59 条（雇い入れ時教育、作業内容の変更時教育、危険有害業務就業時の特別教育）及び第 60 条（特定業種にかかる職長教育）に基づく衛生に係る教育のほか、適時の衛生教育が含まれる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）

⑤ 労働行政から文書（勧告書、指導標等（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 78 号））で命令、勧告、指導等を受けた事項に関すること（安全関係事項：安全委員会、衛生関係事項：衛生委員会。安衛則第 21 条第五号、第 22 条第十二号）

【衛生委員会特有の調査審議事項】

⑥ 作業環境測定（法第 65 条第 1 項、第 5 項）の結果と対応策に関する事項（安衛則第 22 条第六号）

⑦ 新規化学物質に関する有害性調査（法第 57 条の 4 ）に関する事項（調査の方法及び結果を含む（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 133 号））

⑧ 定期健診、臨時健診、深夜業従事者の自主健診その他法令上の医師の診断等（法第 66 条第 1 項～第 3 項、第 4 項、第 66 条の 2）の結果と対応策に関する事項（安衛則第 22 条第七号）

⑨ 健康の保持増進策（法第 69 条第 1 項所定の措置（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 602 号））の実施計画関連事項（安衛則第 22 条第八号）

⑩ 長時間労働による健康障害対策関連事項（安衛則第 22 条第九号）

⑩は、過労死が社会問題となり、脳心臓疾患の労災認定件数も高い水準にあること等を踏まえて、衛生委員会の付議事項に追加された項目である。

これには、面接指導の方法、体制のほか、それへの労働者の申し出（特に安衛則第 52 条の 3 第 1 項（標準的な長時間労働面接）、第 52 条の 8 第 3 項（労基法第 41 条の 2 所定の高度プロフェッショナル制度対象者からの申し出による健康配慮[努力義務 [156]]）に基づ

[156] 先ず、法第 66 条の 9 は、面接指導を踏まえた就業上の配慮が義務づけられている標準的な長時間労働面接の対象者（第 66 条の 8 第 1 項）や、同じく研究開発業務従事者であ

くもの）がスムーズに行われるための環境整備、（引用文献に根拠条文の記載がないが、おそらく）安衛則第 52 条の 8 第 2 項により、高度プロフェッショナル制度対象者以外で一定の長時間労働を行い、疲労が認められる者等への健康配慮（努力義務）に関する事項が含まれる [157]。現実的には、経営者による労働条件適正化へ向けた全体的な取り組みと、専門家による面接での個別的な事情の聞き取りとそれを踏まえた対策の提案が中心になる。

⑪ メンタルヘルス対策関連事項（安衛則第 22 条第十号）

通達によれば、ここには計画、体制整備、不調者への不利益取扱いの禁止、健康情報の保護等が含まれる（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。行政が認識する有効なメンタルヘルス対策のエッセンスである。

⑫おそらく②の法第 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項のうち法第 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項に関連して、リスクアセスメント対象物を取り扱う事業場におけるばく露低減措置、対象物ばく露者対象の健診の実施、健診結果に基づく事後措置その他の対応策に関する事項（安衛則第 577 条の 2）

これらのうち、最も本質的なのは②であろう。通達（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）も、「事業場における安全衛生水準の向上には、事業場トップ及び労働災害防止の当事者であり現場を熟知している労働者が参画する安全衛生委員会等（安全委員会、衛生委員会及び安全衛生委員会をいう。・・・）の活性化が必要であることから」同委員会等の調査審議事項に、②（リスク調査・管理）と③（安全衛生の PDCA）「に関することが含まれることとしたこと」と述べている。①（関係規程の策定）④（安全衛生教育）は②の実現のための重要な方策であり、③は②のはじめの一歩（一丁目一番地）である。衛生関係では、化学物質（特に有害物）対策と心身の作業関連疾患対策（特に長時間労働による脳心臓疾患対策とメンタルヘルス対策）が重視され、より積極的な心身の健康づくりがそれに次いで重視されていることも看守できる。

＜委員会の構成＞

法第 17 条ないし第 19 条は、【図 23（安全・衛生委員会の構成と調査審議事項等）】記載通りの委員会の構成を定めている。畠中元教授は、法第 17 条第 2 項柱書及び第 18 条第 2 項柱書からも、法定された構成は安全・衛生委員会（安衛則第 23 条の定め通り、安

って長時間労働の者（第 66 条の 8 の 2)、同じく高プロ対象者であって、健康管理時間が長時間にわたる者（第 66 条の 8 の 4）以外でも、健康への配慮が必要な者には、対象者からの申し出の有無を問わず、当該配慮の努力義務を課している。安衛則第 52 条の 8 第 3 項は、高プロ対象者に対して、この条文が定める健康配慮（努力義務）を行う場合、対象労働者からの申出により行えば足りる旨を定めている。

[157] 労働調査会出版局編（2020 年（令和 2 年））319 頁。

全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を指す）の成立要件であり、構成要素の 1 つが欠けても委員会は不適法、未設置となるとする [158]。刑事処分を受ける可能性が生じるということである（法第 120 条を参照されたい）。

第 17 条第 2 項第一号及び第 18 条第 2 項第一号、第 19 条第 2 項第一号の委員（以下、「第一号委員」という）は、各条第 3 項により議長となるべき者であり（議長は 1 名に限られる（法第 17 条第 2 項但書、法第 18 条第 2 項但書）[159]）、総括安全衛生管理者に準じる者（副所長、副工場長等）も含まれる（昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。安全・衛生委員会は事業者の諮問機関であり、安全衛生が事業上の重要問題であることからは、トップマネジメントの議長就任が望ましいことには違いないが、事業規模が大きくなるほど安全衛生の専門性が増すうえ、トップマネジメントの役割を経営判断等に絞り込む必要が生じることはやむを得ない。そうした事情が汲まれたものと思われるが、審議上の判断の権限を持ち、決議事項が確実に履行される程度にトップマネジメントと関係が近い人物でなければならない。

第 17 条第 2 項第三号及び第 18 条第 2 項第四号、第 19 条第 2 項第四号・第五号の委員（以下、「安全・衛生経験者委員」という）のうち第 17 条第三号の委員（以下、「安全経験者委員」という）は、直接的な安全業務の経験者のみでなく、生産工程の実作業や管理業務など、安全に関係する実作業や管理業務の経験者も含む（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

安全は衛生より生産工程そのものと関係が深いこと、衛生ほど横断的な専門性を必要としないことを示唆していると解される。

法第 17 条第 4 項（第 18 条第 4 項、第 19 条第 4 項により、衛生委員会、安全衛生委員会に準用）は、議長以外の委員の半数を過半数組合や過半数代表の推薦により決すべき旨定めているが、事業者が推薦者と誠実に話し合っている限り、推薦が得られないために指名できず、委員会を設置できなくても、刑事責任は生じない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

なお、「推薦に基づき指名」するとは、過半数組合等から適法に委員の推薦があれば、議長以外の委員の半数を限度にその者を委員に指名せねばならないことを意味する（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

構成員の数は、事業場の規模や作業の実態に即して適宜決定されねばならない（昭和 41 年 1 月 22 日基発第 46 号）。

衛生委員会及び安全衛生委員会には産業医の指名が求められている（法第 19 条第 2 項）。しかし、通達によれば、専属産業医である必要はない（昭和 63 年 9 月 16 日基発第

[158] 畠中・前掲注２）163 頁。

[159] 同上 164 頁。

601 号の 1）。また、産業医の出席を委員会の開催要件とするか否かは、安衛則第 23 条第 2 項所定の委員会が決定すべき「委員会の運営について必要な事項」に該当し、各委員会の判断に委ねられる。産業医の質量不足を踏まえた示唆と思われるが、先述した通り、衛生委員会にも出席しない産業医は不適任だろうし[160]、仮に適任な産業医が出席を希望しているのに事業者があえて出席させない場合、その改善を求める勧告を発することは可能であり、当該勧告は衛生委員会等に報告されねばならず、それに基づく不利益取扱いは規制されることとなろう（法第 13 条第 5 項・第 6 項、安衛則第 13 条第 4 項、第 5 項等）。

法第 17 条第 5 項（第 18 条第 4 項、第 19 条第 4 項により、衛生委員会、安全衛生委員会に準用）は、総括安全衛生管理者らによる議長を定めた第 3 項と過半数組合／過半数代表による委員推薦制（ただし議長を除く委員の半数について）を定めた第 4 項の過半数組合との協約による適用除外を定めている。第 3 項と第 4 項は、重要な安全衛生方針への経営者のイニシアチブと労働者参加の担保を図ったもので、要するに労使参加を促す趣旨とも言えるので、過半数組合との間で締結された労働協約による条件変更であればよしとする趣旨と思われる[161]。しかし、第 3 項が持つ経営トップ層に委員会をリードさせ、決議事項を確実に履行させる趣旨、第 4 項が持つ現場を知る労働者の意見を委員会審議に反映させる趣旨に著しく悖る労働協約の場合、公序良俗に反するか、協約自治の限界を超える、あるいは協約意思の否定により、その規範的効力を否定され得ると解される。

なお、現行安衛法において、旧労基法（旧安衛則）時代には存在した安全・衛生委員会の運営にかかる過半数決定規定（旧安衛則第 8 条第 6 項等）が採用されなかったのは、安全衛生問題の本来的性格から、労使の意見の合致を前提とすべきとの趣旨による（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

＜その他委員会運営に関すること＞

事業者には、委員会の会議を 1 回／月以上開催する努力義務が課されている（安衛則第 23 条第 1 項）ほか、委員会の招集、議事の決定、専門委員会の設置等の運営上の必要事項

---

[160] 前述した通り、筆者は、労働者や労働者集団からの合理的な根拠に基づく産業医の交替要求に適正に応じることは、使用者の安全配慮義務の一環だと論じたことがある（三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座・労働法の再生（3)』（日本評論社、2017 年）293 頁)。また、通達の中には、長時間労働による健康障害対策やメンタルヘルス対策における産業医や衛生管理者の役割の重要性を踏まえ、適正な選任（と衛生委員会への参加の徹底）の必要性を述べたものがある（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号)。ただし、後掲する東京地判平 30・6・27 WESTLAW ジャパンからも窺われるように、実際に不適正な選任による安全配慮義務違反が司法に肯定されるケースは多くないと思われる。

[161] 労働調査会出版局編（2020 年（令和 2 年））322 頁。

の定めは委員会に委ねられている（同条第 2 項、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

もっとも、その透明性確保のため、議事概要の労働者への周知（作業場での掲示、書面交付、電磁データへの記録とアクセスの確保等による）、議事要録の作成と 3 年間保存（安衛則第 23 条第 3 項、第 4 項）等が定められている。

また、通達（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）では、安全・衛生委員会がその本来的役割を果たすためには、トップマネジメントと現場をよく知る労働者の関与が必要なこと、法定調査審議事項の中でも、リスクアセスメントとその結果に基づく対策、トップによる主体的な計画の作成、それを踏まえた P（計画）－D（実行）－C（確認）－A（改善）サイクルの推進（安衛則第 21 条第二号、第三号、第 22 条第二号、第三号）を果たすことが重要な旨が示唆されている。特に長時間労働による健康障害対策やメンタルヘルス対策の重要性、これらの対策における産業医や衛生管理者の役割の重要性を前提に、その適正な選任、出席の徹底と共に、調査審議の結論の尊重も示唆されている。

17.3 関係規定

特になし。

17.4 運用

17.4.1 適用の実際

行政官等向けの法運用に関する調査では、第 17 条から第 19 条にかけて、安衛令で定める業種と規模の事業場において、本条で定める安全委員会等を設けていない場合、一律的に適用するとの回答や、ある金属製品製造業で常時使用労働者数が 50 人以上の事業場（安全委員会と衛生委員会の双方ないし両者を合同した安全衛生委員会の設置義務がある）で安全委員会も衛生委員会も設置されていなかったため、安衛法 17 条第 1 項と安衛法第 18 条第 1 項双方の法違反を指摘したとの回答があった（令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当））。

法第 17 条から第 19 条は、安定して一定数の違反指摘があり、是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局）の定期監督等実施状況・法違反状況の集計（平成 11 年～令和 2 年。森山誠也監督官による）では、概ね 2000～3000 件／年だった。これに対して、同じ資料での送検件数（≠送検人員数）は合計 3 件にすぎない（同前）。法第 14 条（作業主任者選任関係）違反では、毎年 20 件程度送検されているのに比べ、刑事処分までは求められ難い規定であることが窺われる（後掲の【別表 1（労働基準監督年報の経年データ①（送検件数））】と【別表 2（労働基準監督年報の経年データ②（違反指摘件数））】を参照されたい）。

安全衛生委員会の活動実態（特に衛生関係）に関する統計と事例を簡潔にまとめ、活性

化提言を行った近年の好著として、加藤憲忠『実践・安全衛生委員会の実務〔増補版〕』（産業医学振興財団、2022 年）がある。同書では、労災問題の減少や間接部門における課題の少なさ等を背景に委員会の議論がマンネリ化した際の活性化方策として、産業保健専門職による課題（要対応リスク）の明示、事業場ごとの安全衛生課題を踏まえた講話、巡視による職場事情、職場の人物マップの把握を前提とした委員への情報提供や感情への働きかけ等が示唆されている。

17.4.2 関係判例

17.4.2.1 安全委員会関係

1）刑事事件

・見当たらなかった。

2）民事事件

おむつやシーツのクリーニング業を営む会社で働いていた知的障害者が、クリーニング工場の大型自動洗濯・乾燥機に挟まった洗濯物をとるため一部のスイッチを切って機械内に入ったところ、機械が再稼働して頭蓋内損傷等を負って死亡した事案で、同社の代表取締役 2 名（社長と副社長）が、業務や安全の管理権限を持ち、被災者の知的障害も認識しながら、同人に作業上・安全上の注意を十分に行わず、現場作業を任せきりにし、安衛法に違反して、安全管理者等を選任せず、安全委員会等を設置しないなど、所要の安全管理体制を整備しなかった結果、被災者が必要なスイッチを切らずに機械内に入って負傷・死亡したものとして、彼らの不法行為責任を認めたうえ、民商法上の法条に基づき会社の責任も認めた例（A サプライ[知的障害者死亡災害]事件東京地八王子支判平成 15 年 12 月 10 日）

【事実の概要】

亡 A は、幼少期から発達遅滞が認められ、IQ が 50～60 程度で推移するなど、障害等級 2 級程度の知的障害を抱えており、小中学校共に特殊学級で学んだ後、別の会社で働いたが続かず、中学校の担任だった教諭の紹介で、病院やホテル等を顧客としておむつやシーツ等のクリーニング業等を営み、そうした生徒を積極的に採用していた Y3（被告会社）に就職した。障害の程度が軽度だったため、障害者手帳等は取得していなかったが、代表取締役社長 Y1、同副社長 Y2 のほか、本人の上司らも、障害者であること、読解力、思考力、判断力等に乏しく、臨機応変な対応が苦手なこと等を認識していた。

Y3 は、本件災害当時、従業員数 110 名強（多くはパート。全体のうち障害者が 20 名弱）で、Y1 が設立し、本件災害時にも、重要事項は自ら決定していたが、Y2 が日常業務を担当して、Y1 を補佐しており、本件災害時に亡 A が就労していた稲城事業所・工場（本件事業所）の視察や管理も行っていた。

Y3 は、当初従業員数 50 人未満の 2 つの事業所・工場を保有していたが、本件事業所が新設され、一方の事業所の機能が移った際に本件事業所の規模が従業員数 50 人を超え、安衛法上、概ね安全・衛生管理者や産業医の選任、安全・衛生委員会の設置が義務づけられることとなり、本件災害当時は 100 人を超えていたが、それらの選任も設置もしていなかった。また、亡 A らに対して、洗濯ラインの機械の操作方法やトラブル時の対応法等に関する安全教育も行われておらず、取扱い説明書等も配布されておらず、本人も部下らも機械の非常停止の方法を知らなかった。

本件災害当時、亡 A は、本件事業所のダイアパー部というおむつの洗濯、乾燥から畳んで結束する作業までを担う部署に所属し、D 副工場長のもと、2 人の部下（知的障害者であり、Y3 から機械の操作自体を禁じられていた）を指示・監督する洗濯主任の立場にあり、D の不在時は現場作業を任されていた。

災害当日は、本件事業所に設置され、洗濯物と水・洗剤を投入して、洗濯・乾燥、洗濯物のほぐし、2F にあるレシーバーへの吸い上げ等を行う大型機械（本件機械）を操作していたが、シェーカー（洗濯物を回転させつつほぐす直径 1m 60cm 程の大型回転機械）のうち、エアーシューター（ほぐされた洗濯物を風圧で 2F に設置された洗濯物受け[レシーバー]まで吸い上げる機械）との接続部に洗濯物が詰まり、回転が停止した。そこで、乾燥機操作盤の非常停止ボタンを押し、排出操作盤の傾斜コンベヤーのセレクタースイッチを「停」にして（その他にエアシューター制御盤のシェーカー、エアシューター、レシーバーのセレクタースイッチ等があったが、全て「自動」状態だった）、傾斜コンベヤーを登りシェーカーに入って異物を取り出していた。すると、何らかの理由で傾斜コンベヤーの光センサーの光軸が遮られ、シェーカーとエアシューターが再稼働したため、内部で全身を打たれ、エアシューターに頭を引き込まれた後、頭蓋内損傷により死亡した。

これを受け、Y1 と Y3 は、安衛法上の安全管理者選任義務違反等により罰金刑を受けた。

そこで、亡 A の遺族 X が、Y1、Y2 については、安全配慮義務違反による不法行為責任（民法第 709 条）、Y3 については、当該不法行為を前提として、商法第 261 条第 3 項、第 78 条第 2 項、民法第 44 条第 1 項に基づく責任を負う旨主張して提訴した。

【判旨～原告請求認容～】

本件事業所では、常時使用労働者数が 50 人を超え、本件災害当時は 100 人を超えていたが、Y3 は、安衛法上求められる安全・衛生管理者、産業医の選任、安全・衛生委員会の設置共に行っていなかった。Y1、Y2 は、その事実を知りつつ、本件災害に至るまで行わなかった。

また、亡 A らに対して、洗濯ラインの機械の操作方法やトラブル時の対応法等に関する安全教育も行われておらず、取扱い説明書等も配布されておらず、本人も部下らも機械の非常停止の方法を知らなかった。

Y1 及び Y2 の地位、業務内容、Y3 の規模、本件事業所の Y3 での位置づけ、両名の本件

事業所の業務への関与の強さ等からすれば、両名は Y3 において、人的・物的環境整備の安全配慮義務を負っていた。すなわち、亡 A の生命身体に危害が及ばないよう、機械設備その他の物的設備を整備し、管理者に工場内の機械設備や作業方法等のリスクを調査及び対応をさせる等の安全管理体制を整備し、日常的な機械の取扱方法や作業手順、トラブル時の対処方法等について安全教育を行い、緊急時対応が可能な人的体制を整備すべきだったのに怠り、それゆえに本件災害が生じたから、Y1 及び Y2 は、民法第 709 条に基づく不法行為責任を負い、両名は Y3 の代表取締役としての職務上過失を犯したから、Y3 は、商法第 261 条第 3 項、第 78 条第 2 項、民法第 44 条第 1 項に基づき損害賠償責任を負う

【判決から汲み取り得る示唆】

安全委員会の設置義務違反が安全配慮義務違反などの民事上の過失と評価される場合、安全・衛生管理者の選任義務違反など、他の安全衛生管理体制整備の不備と共に過失の要素とされることが多いが、実際にそうした体制整備がされていれば災害を防げたかについての具体的な論証はされないことが多い。

これは、体制整備自体の重要性を示唆する趣旨と解され、特に未解明なリスクや、発生機序が不明確な災害（本件も、実際には、被災者が取った措置[傾斜コンベアの停止]後になぜシェーカーが再稼働したかの理由は分かっていない）の過失認定で重要な役割を担っている。

逆に言えば、不確実性の高いリスクに対応するうえでは、この委員会での調査審議の実績をつくることで、結果がうまくいかなくても、過失認定を免れる可能性が高まるということである。

17.4.2.2 （安全）衛生委員会関係

1）刑事事件

・見当たらなかった。

2）民事事件

＊以下の 2 例は、雇用者に安全衛生委員会が設置されていたため、判決もそれに言及した例だが、実質的には衛生委員会の機能が問われたので、衛生委員会の分類で取り扱う。

（1）アスベストに長期間曝露したうち 1 人は悪性中皮腫で死亡し、もう 1 人は石綿肺等に罹患した事案で、被告会社に認められた安全配慮義務違反の一環として労働者への所要の教育義務違反が指摘され、これに安全衛生委員会でアスベストの危険性やマスク使用等の予防策が十分に協議されなかったことが含まれるとされた（ただし、被告会社から同委員会で協議していたから教育義務が尽くされていた旨の主張に応じたもの）例（石綿管製造会社石綿関連疾患事件さいたま地判平成 24 年 10 月 10 日裁判所 WEB サイト）

【事実の概要】

亡 A（おそらく昭和 10 年頃生まれ）は昭和 29 年から昭和 54 年まで約 19 年（退職は昭和 57 年末）、X2（昭和 11 年生まれ）は、昭和 39 年から昭和 56 年まで約 17 年（退職は昭和 57 年末）、石綿セメント管製造業を営む Y（被告会社）の石綿粉じんが発生する職場で就業していた。その工程は、①石綿を粉砕して解綿し、セメント等と混ぜて管の形に固めたうえで、②寸法合わせのために切断、切削するものだった。また、③石綿管同士を接合する継ぎ手製品の製作も切削作業を伴った。両名共に、昭和 53 年の健診結果で、翌年にじん肺管理区分 2 と決定された。亡 A は、退職から約 28 年後の平成 22 年に悪性胸膜中皮腫で死亡し（診断は死亡の 1 ヶ月前）、X2 は、平成 11 年に胸部肥厚斑が認められ、平成 22 年には続発性気管支炎を合併した。

以上の経過を踏まえ、亡 A の遺族 X1 と存命の X2 が Y を相手取り、安全配慮義務違反の債務不履行又は不法行為に基づき損害賠償請求をしたのが本件である。

【判旨〜X ら請求認容〜】

安全配慮義務の前提として使用者が認識すべき予見義務の内容は、安全性に疑念を抱かせる程度の抽象的な危惧で足り、障害の性質、程度や発症頻度まで具体的に認識する必要はない。

石綿粉じんが有害性認識のもと、労基法に基づく規制や通達によって、石綿粉じん発散場所での労働への規制が進む中、昭和 35 年にじん肺法が制定され、石綿の解きほぐし、石綿製品の切断、研磨、仕上げ等の作業が適用対象とされ、粉じんの発散抑制、保護具使用等の適切な措置の努力義務、常時粉じん作業に従事する労働者への教育、定期じん肺健診、管理区分決定時の本人への通知等の義務が定められた。

よって、昭和 35 年頃には、石綿関連事業を営む Y に、石綿粉じん曝露の健康被害につき予見可能性があった。たとえ中皮腫の発症を予見していなくても、予見義務を認め得る。

Y には、従業員への安全配慮義務として、昭和 35 年当時の法令等に照らし、①作業環境測定義務、②発生飛散抑制義務、③マスク配布及び着用指導義務、④教育義務、⑤健診実施義務があった。

①作業環境測定義務について

作業環境測定は、健康被害防止対策の全体だし、昭和 33 年の環境改善通達（労働省労

働基準局長発「職業病予防のための労働環境の改善等の促進について」）でも、石綿取扱い職場での測定位置、測定方法、石綿抑制目標限度が定められていたから、定期的に実施する義務があったが履行しなかった。

②発生飛散抑制義務について

昭和 22 年制定の労基法及び旧安衛則で、有害粉じん発生場所での密閉装置等の設置が使用者に義務づけられ、昭和 35 年頃には石綿粉じんの有害性が Y にも予見可能となり、昭和 33 年環境改善通達に前掲の示唆がされたことから、Y は、昭和 35 年以降、石綿粉じんの発生飛散抑制措置を講じる義務があったが履行しなかった。

③マスク配布及び着用指導義務について

昭和 22 年制定の労基法及び旧安衛則で、適当な保護具の備え付けが使用者に義務づけられ、昭和 25 年に粉じんマスクの規格が定められ、昭和 26 年の通達（労働省労働基準局長通達「粉じんマスクの規格の制定及び検定の実施について」）で石綿粉じん発生作業が例示され、昭和 35 年のじん肺法でも、保護具の使用等についての適切な処置の努力が定められたことから、Y には、法令に適合したマスクの配布と着用指導義務があったが履行しなかった。

④教育義務について

昭和 35 年のじん肺法により、常時粉じん作業者への教育義務が設けられたことからも、Y には石綿粉じんの有害性や関連疾患の予防方法にかかる教育義務があったが履行しなかった。

Y は、安全衛生委員会でマスクの使用状況や粉じんの発生状況等の確認、改善策等が協議されていたと主張するが、実際のマスク不使用者の存在や、石綿粉じん曝露作業の継続等から、「十分に協議されていたとは認められない」（＊下線は筆者が添付した）。

⑤健診実施義務

昭和 35 年のじん肺法により、健診の実施と管理区分決定時の通知義務が設けられたが、Y は昭和 50 年頃まで履行していなかった。

以上から、Y は、安全配慮義務違反により、損害賠償責任を負う。同内容の過失に基づく不法行為責任も負う。

【判決から汲み取り得る示唆】

被告会社からの主張への対応ではあるが、安全衛生委員会で有害物質のリスクや有効な対応策を十分に協議しなかったことが、安全配慮義務の一環としての教育義務違反の一要素とされた。また、実際のマスク不着用者や石綿粉じん曝露作業の継続等の実態を協議不充分の論拠としている。

やや穿った見方だが、これは、安全衛生委員会の労働者への教育的効果を示唆するものとも解し得る。

（2）若手医師が複数の上司に当たる医師からのハラスメントや長時間労働の後に自殺して遺族が病院や上司に損害賠償を求めた事案につき、同様の立場にあった若手医師が退職した経緯やその証言等からハラスメントの事実を認定したうえで、長時間労働等による過重負荷との相乗的効果として被害が発生したものであり、公務員である上司は本件で個人責任を負わないが、病院は、院長や上司が上記の負荷要因を認識し得た以上、有効な防止策を講じるべきだったし、少なくとも彼の自殺後に当該病院で開催された安全衛生委員会で提案されたような対応策（懇親会開催による親睦、産業保健スタッフによる面接指導等）を講じるべきだったのに行わなかった等の過失につき債権債務法、国賠法上の責任を競合的に負い、医療機関としての特殊事情があっても免責されないとした例（公立八鹿病院組合ほか事件平成 27 年 3 月 18 日判例時報 2281 号 43 頁（上告が認められず、確定））

【事実の概要】

医師となって 3 年目、整形外科医となって半年ほどの新人医師である亡Ｂは、Ｙ1（病院を運営する被告組合）での勤務開始後、新人としては多い患者数の診察や当直等により、月 150 時間を超える時間外労働を行う一方、上司であるＹ2（医長）からは身体的な暴行のほか、仕事ぶりが給料に相当しない、それを「両親に連絡しようか」等の発言、Ｙ3（部長）からは、「田舎の病院だと思ってなめてるのか」等の発言を受けた後、勤務開始の 2 か月後にはうつ病を発症して自殺した。

そこで、亡Ｂの両親（Ｘら）がＹ1 につき債務不履行又は不法行為、Ｙ 2 及びＹ 3 につき不法行為に基づき損害賠償請求した。また、2 審で Ｙ1 に対する国賠法に基づく請求を追加した。

【判旨～Ｘら請求一部認容～】

Ｙ2 及びＹ3 が、社会通念上許容される指導又は叱責の範囲を超える言動を行っていたことは、亡Ｂの前任までの複数の医師が、彼らに相談すると怒鳴られたり、無能扱いされるなどしたため委縮した旨証言し、うち 3 名が半年で退職していたこと等からも裏付けられる。

本件病院で亡Ｂが従事していた業務は、質量共に相当過重であったばかりか、Ｙ2 とＹ3 から「パワハラを継続的に受けていた」。これらが重層的かつ相乗的に作用して一層過酷な状況に陥った。

亡Ｂに特に素因は認められないが、遅くとも自殺した月の上旬にはうつ病を発症した。

Ｙらは、亡Ｂの能力不足による自信喪失が自殺の原因との趣旨の主張をするが、同程度の職務経験者と比べて、特別にミスが多いとか、格別能力が劣っていたとはいえないし、自殺前には、心身の疲弊により余計にミスが誘発されたと察せられる。

Ｙ1 は、亡Ｂの赴任前から、Ｙ2 らの下にいた医師からの異動願等によって彼らによるパワハラを認識し、その後院長への暴行の報告等から亡Ｂへのパワハラも認識し、時間外手当の支払いから時間外労働について認識していた以上、亡Ｂの自殺後に開催された安全

衛生委員会で提言された方法（歓迎会、診療科を跨いで繋がる機会の提供、産業保健スタッフによる面接指導等）などにより、新人医師らの労働環境整備に努めるべきだったし、遅くとも自殺の前月下旬頃には、その勤務状況を把握し、Ｙ２らにパワハラの是正を求めるとともに、本人を休職させる等の措置をとるべきであり、そうしていれば自殺を防止できる蓋然性があった（＊下線は筆者が添付した）。しかし、勤務時間の把握自体充分にせず、パワハラを認識しながら、本人にしばらく我慢してもらうか、派遣元の大学病院への転属を申し出るのを待てばよいとの認識で放置していた以上、安全配慮義務違反が認められる。

Ｙ1 は、院長及びＹ3 がその義務に従った権限行使を怠った以上、国賠法上の責任も負うが、Ｙ2 らのパワハラは、公立病院であるＹ1 の職務を行うについて行われたので、彼らは個人的な責任を負わない。

【汲み取り得る示唆】

（安全）衛生委員会は、自殺対策も議題とし得る。安衛則第 22 条が、同委員会への付議事項として、メンタルヘルス対策（第十号）、長時間労働による健康障害対策（第九号）等を定めているので、確認的示唆とも言えるが、そこで協議・決議された事項が実際に過失の判断材料とされていることは興味深い。

また、そこで提案された対策に、懇親会の開催や産業保健職による面接指導、メンタルヘルス対策専門会議の開催など、本人の「内なる声」の聞き取りを含むコミュニケーションの促進、関係者の意識や知識の共有を図る事柄が含まれていることも示唆的である。

18 第 19 条の 2

18.1 条文

（安全管理者等に対する教育等）

第 19 条の 2　事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者その他労働災害の防止のための業務に従事する者に対し、これらの者が従事する業務に関する能力の向上を図るための教育、講習等を行い、又はこれらを受ける機会を与えるように努めなければならない。

2　厚生労働大臣は、前項の教育、講習等の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

3　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

18.2 趣旨と内容

新規の機械設備、化学物質の登場、産業の高度化、高年齢労働者の増加、健診における有所見者の増加等を背景に、安全衛生管理上、知識・技能の更新が必要になるし、既知の知識の反復学習の必要もある。

そこで、安全・衛生管理者、安全・衛生推進者、その他労災防止業務に従事する者（作業主任者、元方安全衛生管理者等を想定している（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1））を対象に、能力向上教育等を行うか、受講機会を付与する努力義務を課したものである。

本条第 2 項を受け、安衛則第 24 条は、国による指針の公表（官報掲載、都道府県労働局等での公表等）を定めた。

また、本条との直接の関係は定かではないが、本法の代表的な解説書[162]は、本条の解説箇所で安衛則第 24 条の 2 に触れていた（しかし、その後の改訂で、本条の解説箇所からは削除された）。

確かに、本条の主な目的は、安全衛生業務従事者による新たな知識の獲得を通じた事業場の安全衛生水準の向上なので、既存の知識だけでは不足する部分をカバーしようとする点で、安衛則第 24 条の 2 が図る労働安全衛生マネジメントの促進とは通底する。

安衛則第 24 条の 2 は、平成 11 年の改正（労働省令第 21 号）で設けられ、厚生労働大臣による事業場での自主的活動促進のための指針の公表について定めた。これに基づき、「労働安全衛生マネジメントシステム指針」（平成 11 年労働省告示第 53 号、最新改正：令和元年厚生労働省告示第 54 号）が発出された。これは、安全衛生管理のベテランの引退によるノウハウの継承困難を想定し、国際動向も踏まえてシステマチックな安全衛生管理を狙ったもので、

ア　経営者によるリード（安全衛生方針の表明）

イ　機械設備、化学物質等の危険・有害要因（危険性・有害性の分類と具体例については、【図 24（危険性・有害性の分類と具体例）】を参照されたい）の特定と管理措置の特定、関連する法令遵守

ウ　P（Plan：計画）－D（Do：実施）－C（Check：確認）－A（Action：システムの見直しと改善）サイクルの構築

エ　労働者の意見の反映

等を要素とする。

リスクアセスメントは、労働安全衛生マネジメントシステムの核心なので、当然ながら、法第 28 条の 2 や第 57 条の 3 に基づくリスクアセスメントについて定めた「危険性又は有

---

[162] 労働調査会前掲出版局編著『労働安全衛生法の詳解（第 4 版）』（2015 年（平成 27 年））313-315 頁。

害性等の調査等に関する指針[163]」（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号別添）や、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 27 年 9 月 18 日基発 0918 第 3 号別添 1）とは共通点が多いが[164]、安全衛生マネジメントシステム指針の方が、健康の保持増進措置や快適職場形成などのハイレベルな目標を掲げていること、専門家より組織全体の関与を強く想定していること等が異なるように思われる。

18.3 関係規定

安衛則第 24 条（法第 19 条の 2 第 2 項による指針の公表（官報掲載、都道府県労働局等での公表等））、第 24 条の 2（自主的活動促進のための指針：労働安全衛生マネジメントシステム指針）

18.4 運用

18.4.1 適用の実際

努力義務規定なので、監督指導状況の統計は見当たらない。

能力向上教育等は、労働災害防止団体等が実施してもなかなか受講者が集まらない一方、実際の必要性が高いため、その義務化は、資格更新制度の拡大と共に、専門家からつとに指摘されてきた。

しかし、経営者側からの抵抗が強く、なかなか実現しないと聞く。

18.4.2 関係判例

見当たらなかった。

---

163 詳細は、厚生労働省「危険性又は有害性等の調査に関する指針、同解説」厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/ka060320001b.pdf，最終閲覧日：2023 年 2 月 13 日）を参照されたい。

164 畠中信夫元教授は、リスクアセスメント制度について、安衛法をリスク後追い的性格から後追い＋先取り的性格に転換するものと評している（畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防新書、2019 年（令和元年））57-59 頁）。筆者は、従前から第 3 条等の一般規定や譲渡提供者らを名宛人とする規制、種々の安全衛生管理に関する規定等によって、一定程度は先取り的性格を帯びていたし、また、リスクアセスメント制度の導入後も、法第 57 条の 3 をのぞき努力義務なので、先取り的性格になったとまでは言い切れないと考えているが、リスクアセスメント制度がそうした方向性を持っているとの分析は傾聴に値する。

19 第 19 条の 3

19.1 条文

（国の援助）

第 19 条の三　国は、第 13 条の 2 第 1 項の事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助を行うように努めるものとする。

19.2 趣旨と内容

第 13 条の 2 の解説でも述べたが、本条は、基本的には、独立行政法人労働者健康安全機構が運営する産業保健総合支援センター（全国 47 都道府県に 1 か所ずつ）や、その下部組織であり、中小零細事業を支援対象として、地区ごと（全国 350 か所）に設置された地域産業保健センターの設置や関連する予算措置を想定した規定である。

前者は、産業医、産業保健職、看護職等の産業保健関係者への研修、産業保健に関する相談対応業務、事業者らの産業保健に関する各種計画づくりの（訪問による）支援等、後者は、中小零細事業に対して、健診結果についての医師からの意見聴取（安衛法第 66 条の 4 等）、長時間労働者対象の面接指導（法第 66 条の 8、9 等）、高ストレス者への面接指導（法第 66 条の 10 第 3 項等）、保健師（の訪問）による保健指導（法第 66 条の 7 等）など、より直接的なサービスを無償で行っており、産業保健関係者と中小零細事業の連結に重要な役割を果たしている[165]。

また、中小零細事業が産業医を共同選任する場合に活用できる小規模事業場産業医活動助成金等の補助金制度の法的根拠にもなっている。

19.3 関係規定

法第 13 条の 2（産業医の選任義務のない小規模事業場における医師による健康管理等の実施の努力義務）。

19.4 運用

19.4.1 適用の実際

平成 19 年に示された総務省の行政評価では、小規模事業場の安全衛生対策の適切化にかかる勧告として、地域産業保健センターの産業保健活動が低調であること、事業委託費の配分で業績が反映されていないこと、産業医を複数の小規模事業場が共同選任することを支援すること自体にはメリットが認められるが、実績が低調であり、廃止すべきとされ

[165] 森山誠也監督官の示唆による。

ていた[166]。

また、最近、小規模事業での産業保健活動に対する助成金（小規模事業場産業医活動助成金）を、その実態がないのに不正に受給したとして、支給決定の取消しを受けた 18 の事業者名が厚生労働省から公表されている[167]。氷山の一角と思われ、産業保健なら活動をしてもしなくてもさしたる相違は生じないだろう（従って、実績をごまかせるだろう）と考える事業者が多いことが窺われる。

皮肉な形で予防政策の難しさを語っているようにも思われる。

19.4.2 関係判例

南大阪マイホームサービス（急性心臓死損害賠償）事件大阪地堺支判平成 15 年 4 月 4 日判例タイムズ 1162 号 201 頁では、被告側が、「労働安全衛生法上努力義務にすぎない地域産業保健センターの活用も積極的に行うなど、従業員の健康に・・・十分に配慮していた」などと主張したが、けっきょく、基礎疾患のある原告に対し、適切な健康管理を行わず、過重負荷を軽減しなかったこと等から急性心臓死に至らしめたものとして、地産保利用にかかる主張は一顧だにされず、被告の損害賠償責任が認められている。

二　結語

事業場内外での（事業場外では、特に請負契約を媒体とする混在作業にかかる）安全衛生管理体制の構築が、現行安衛法の特徴の一つであり、実際に労災防止効果を生んだ要素の一つと解される（このことは、本研究事業で別途実施した社会調査の結果からもうかがわれる）。監督指導実績からは、特に作業主任者選任が重視されてきたことが窺われるが、ほんらい、管理体制の構築・運用の本質は、対策における専門性の確保と共に、組織的、集団的な安全行動の秩序作りへの働きかけという面が強いため、一定程度は、ハザードが明確でないリスク対策や心身両面にわたる積極的な健康の保持増進策にも応用できるし、現にそのような方向性を辿ってきた。従って、個人事業主等も保護対象に含め、心身両面の健康を図ろうとする安衛法の改正に際しても、時代状況の変化に応じつつ、労災防止に大きな影響を持つ者を広く取り込む管理体制の構築を図る必要があると解される。

ただし、従前のように、危険有害性が判明した物質、場所、作業方法等にのみ資格者や

---

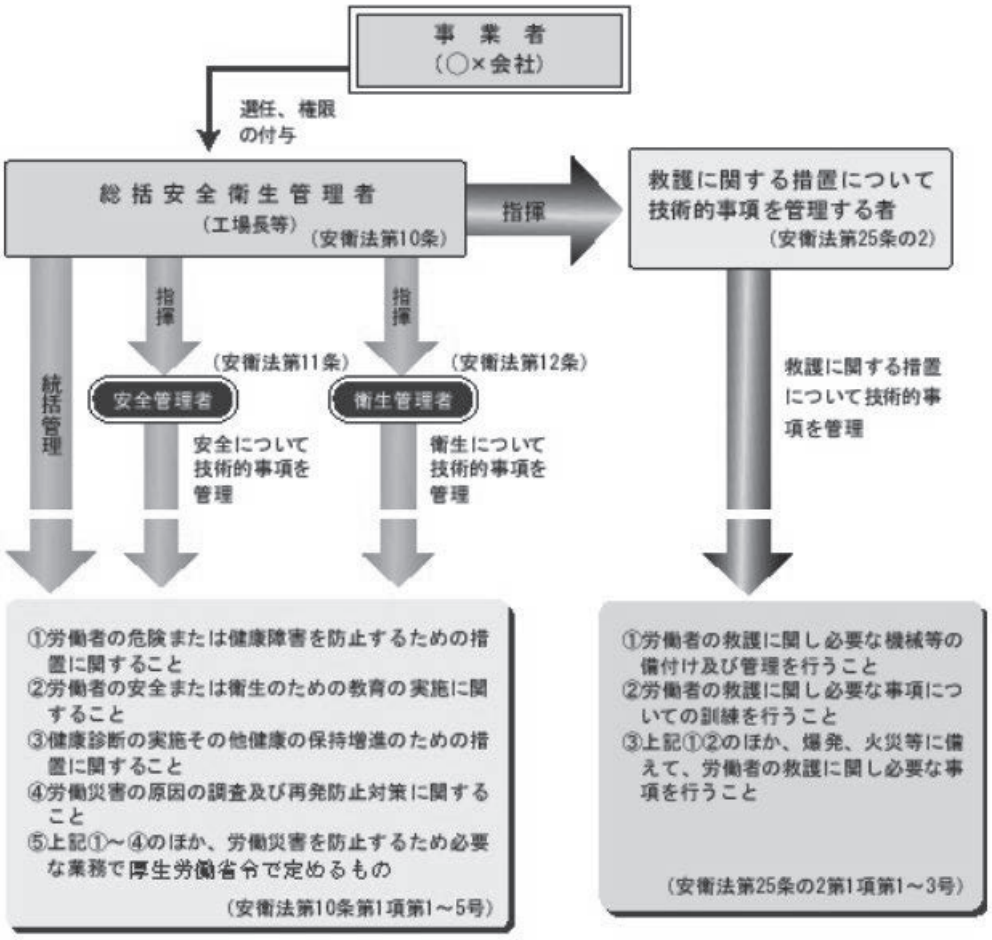
[166] 総務省の WEB サイト（ https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyouka/hyouka_kansi_n/ketsuka_nendo_19.html 、最終閲覧日：2023 年 3 月 1 日）。

[167] 厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27768.html、最終閲覧日：2023 年 3 月 1 日）。

管理責任者を配置する手法の妥当性は疑わしい。特に化学物質管理では、全ての化学物質はあぶないかもしれないとの前提に立って、専門家によって安全性が立証されない限り、専門家の配置ないし支援を含む一定の対策を求める制度の構築が望まれる。

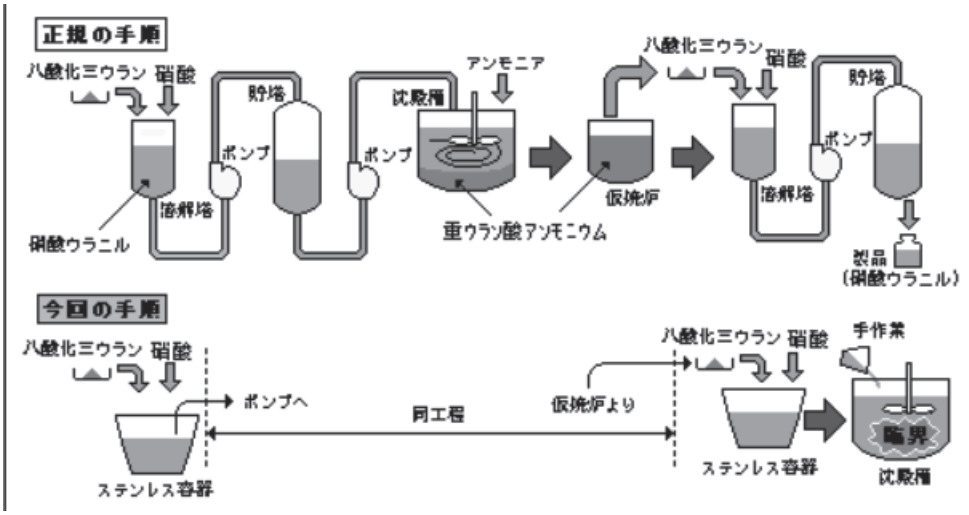
（図表）

【図 1（総括安全衛生管理者を中心とした安全衛生管理体制）】



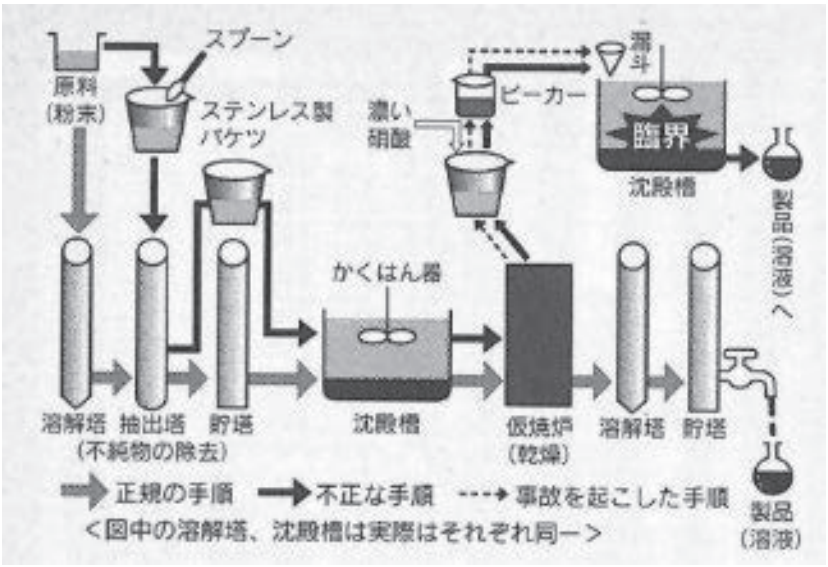
（厚生労働省群馬労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/anzen12/anzen12_2/anzen12_2_1.html，最終閲覧日：2022 年 11 月 20 日））

【図 2（溶液製造工程図①）】



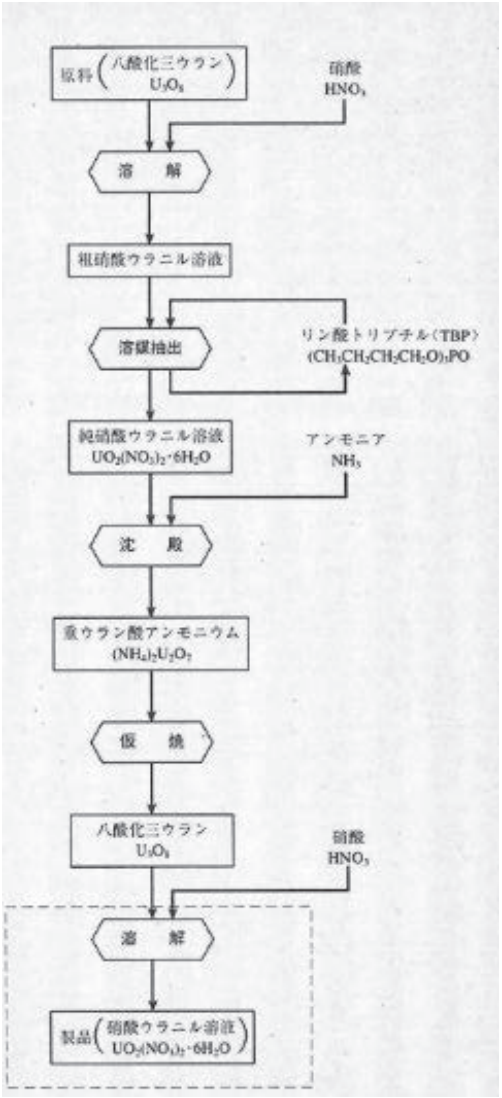
（日本原子力産業協会の WEB サイト（http://www.jaif.or.jp/ja/news/1999/1207-1.html, 最終閲覧日 2022 年 9 月 23 日））

【図 3（溶液製造工程図②）】



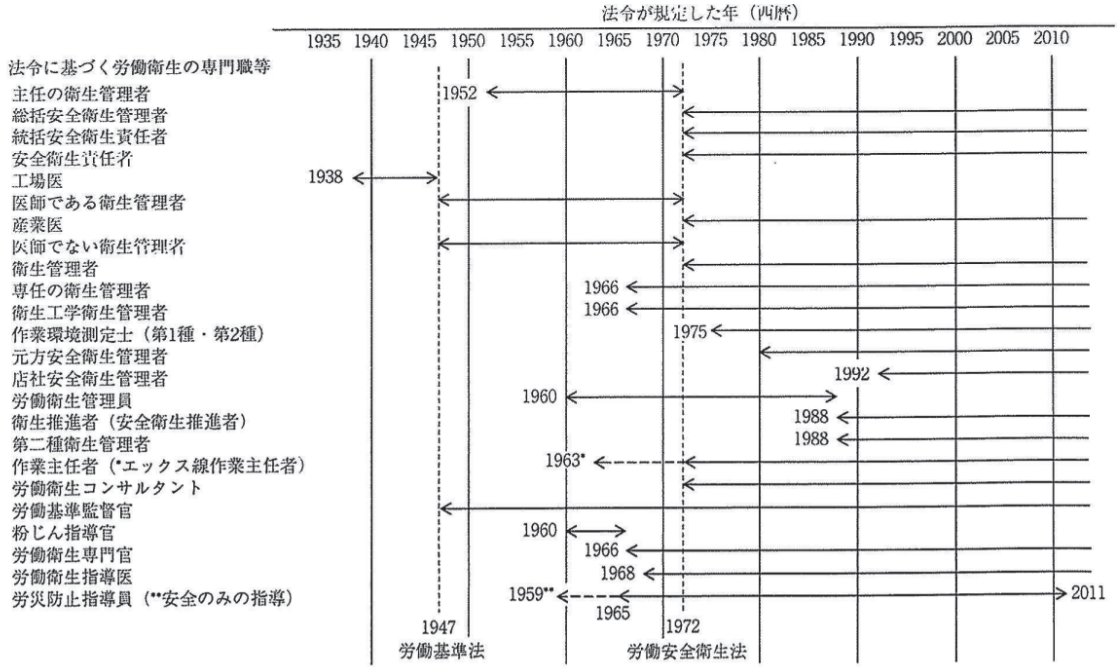
（原子力資料情報室編『恐怖の臨界事故』（岩波書店、1999年）35頁）

【図 4（溶液製造工程図③）】



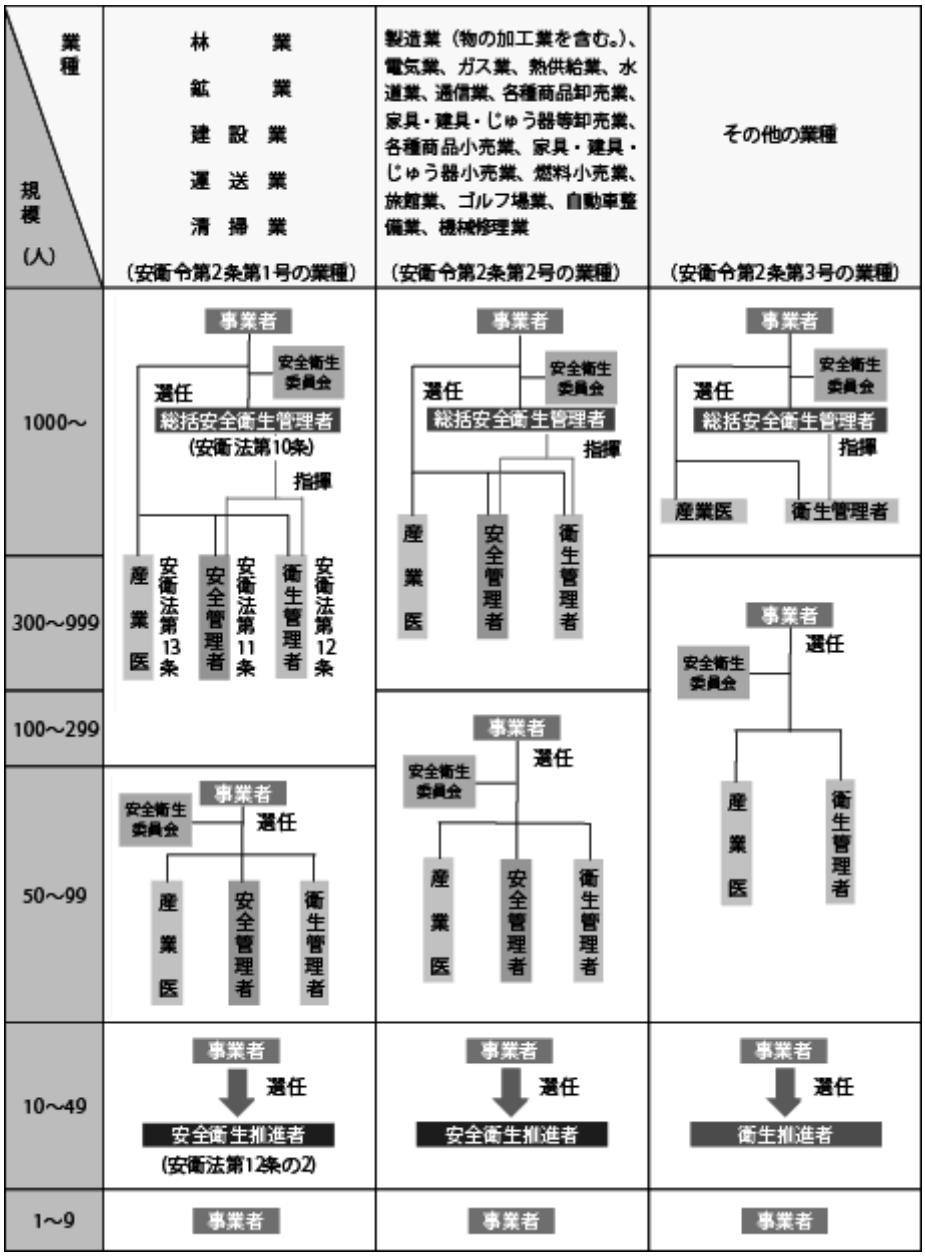
（原子力資料情報室編『恐怖の臨界事故』（岩波書店、1999年）35頁）

【図 5（労働衛生関係法令に基づく労働衛生の専門職等の推移）】



（堀江正知「産業医と安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌第 35 巻特集号（2013 年）4 頁）

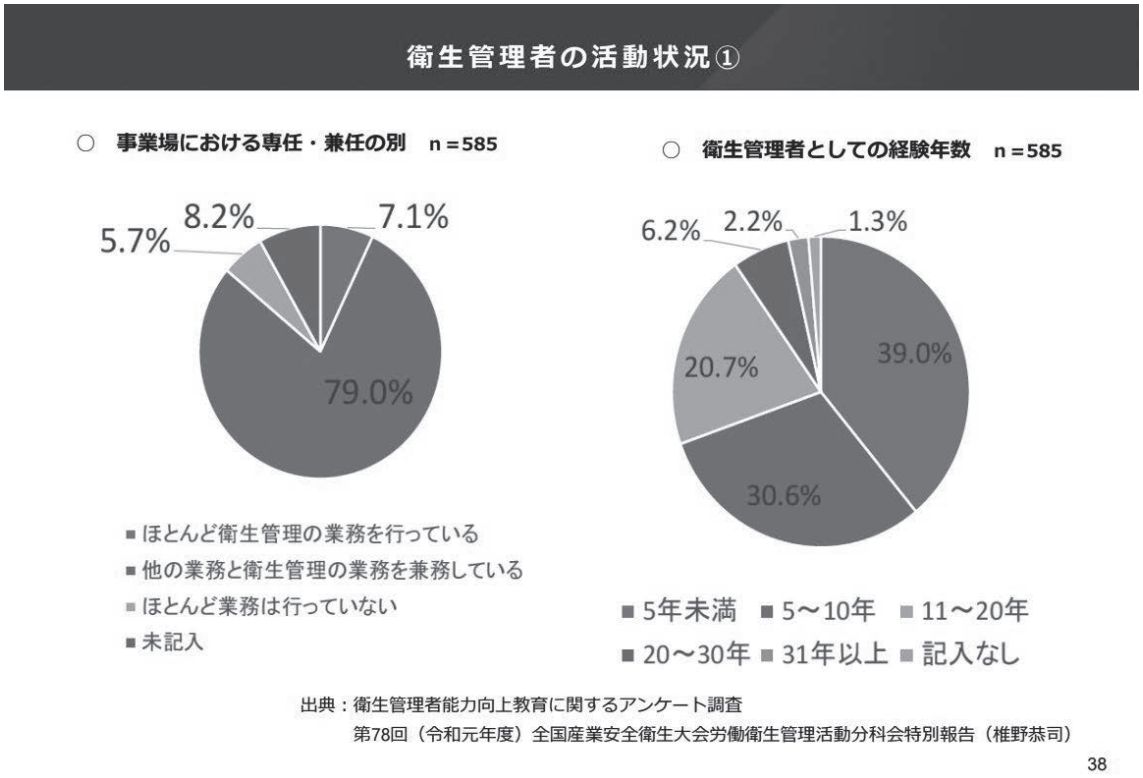
【図 6（事業場規模別・業種別安全衛生管理組織）】



＊「安衛法」は「労働安全衛生法」、「安衛令」は「労働安全衛生法施行令」の略である。

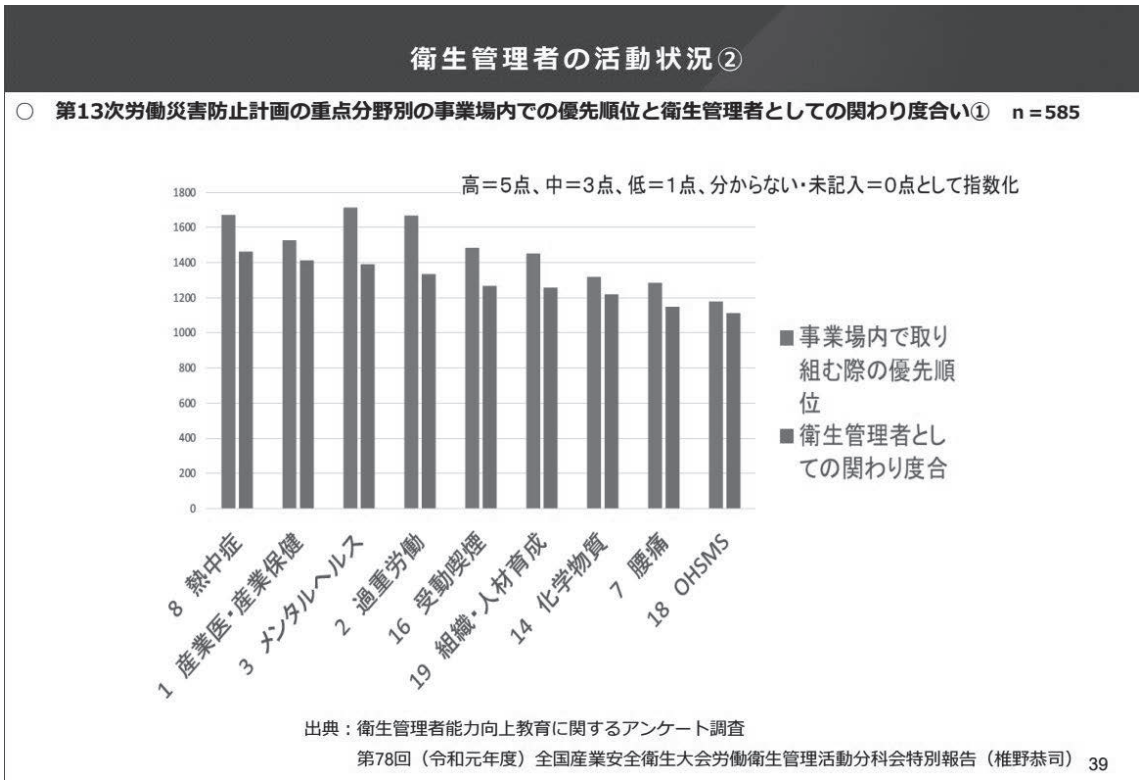
（林業・木材製造業労働災害防止協会の WEB サイト（https://www.rinsaibou.or.jp/safety/model.html，最終閲覧日：2022 年 9 月 28 日））

【図 7（衛生管理者の活動状況①）】



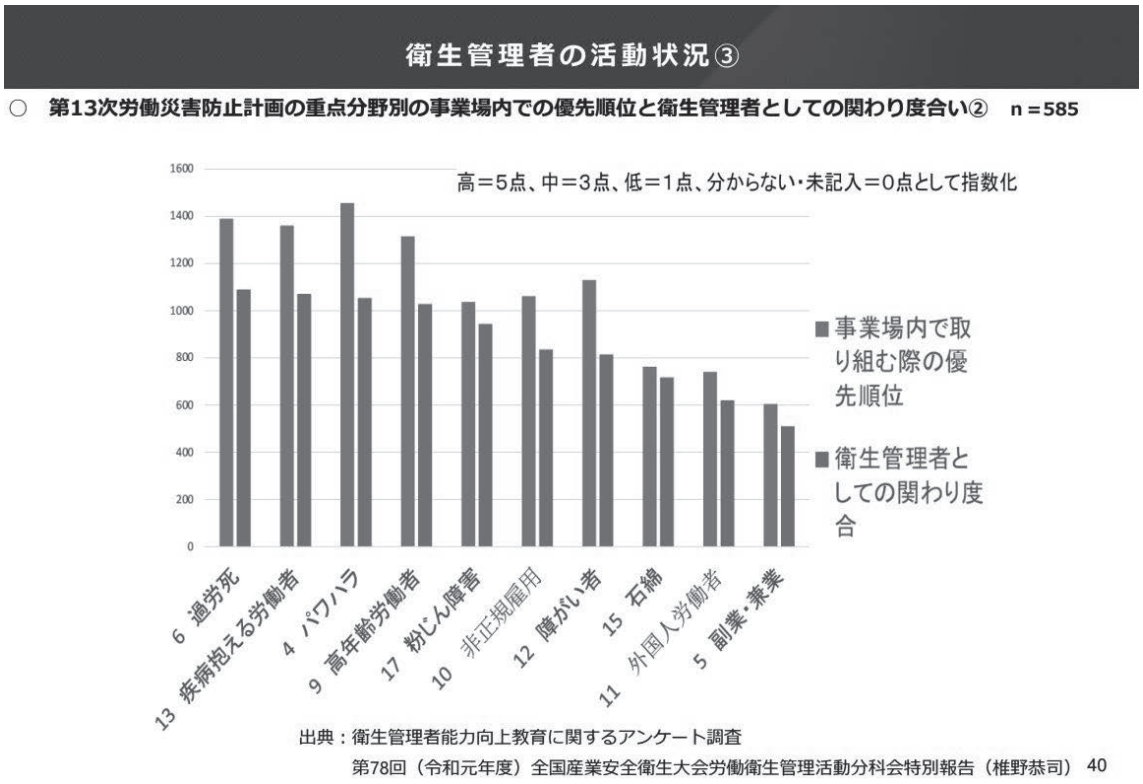
（厚生労働省作成（https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001001488.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日））

【図 8（衛生管理者の活動状況②）】

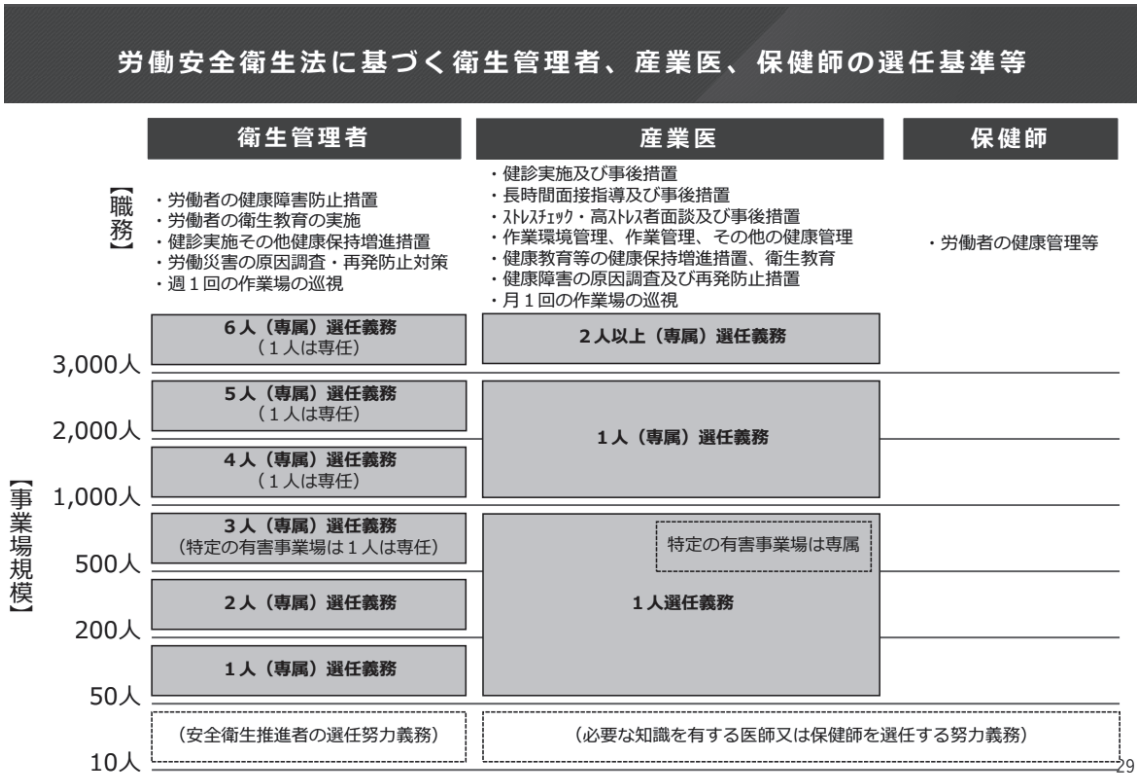


（厚生労働省作成（https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001001488.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日））

【図 9（衛生管理者の活動状況③）】



【図 10（労働安全衛生法に基づく衛生管理者、産業医、保健師の選任基準等）】



（厚生労働省作成（https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001001488.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日））

【図 11（事業場の規模別産業医及び衛生管理者の選任状況）】

事業場の規模別産業医及び衛生管理者の選任状況

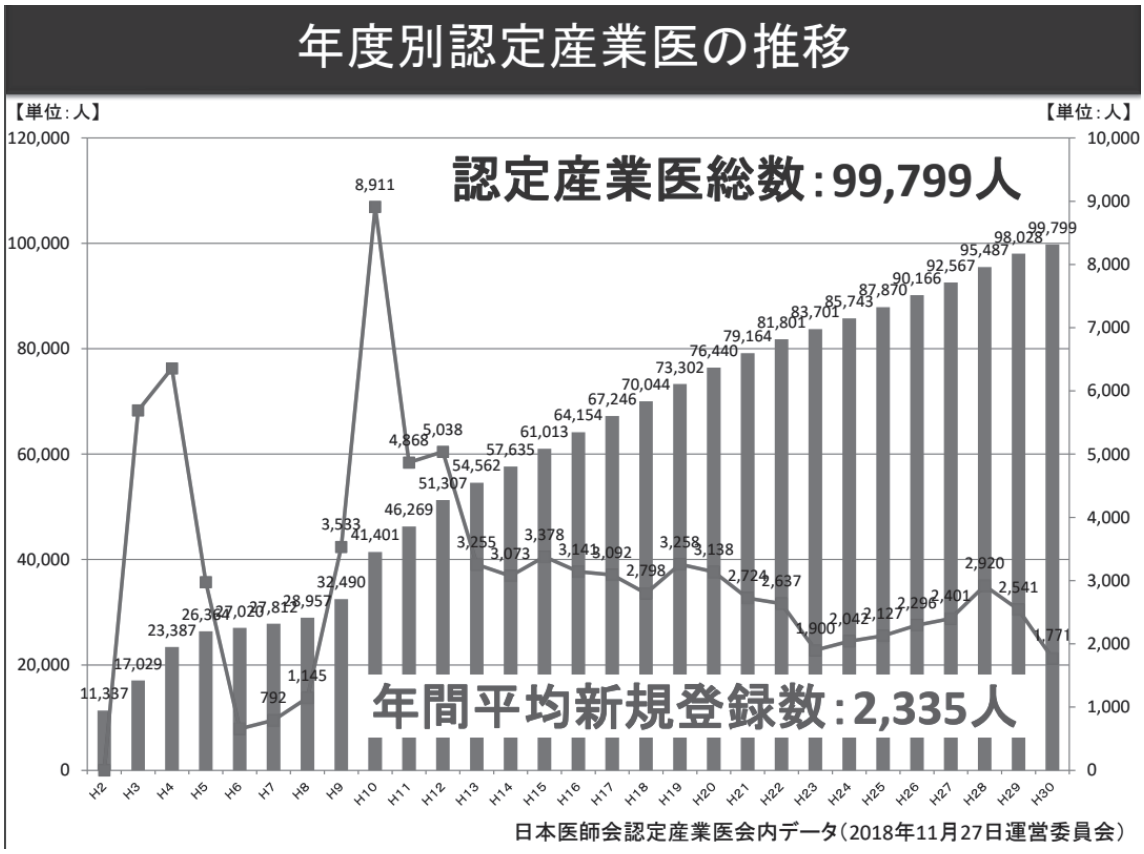
事業場規模	産業医の選任状況※1 (%)	衛生管理者の選任状況※2 (%)	事業場数※3	労働者数※3
1,000人以上	99.4	99.2	1,944	3,774,310
500～999人	99.3	96.4	3,973	2,752,037
300～499人	97.0	94.1	7,044	2,550,199
100～299人	95.3	89.0	49,949	7,919,750
50～99人	85.6	70.2	101,435	6,929,787
30～49人	34.7	15.2	161,784	6,087,793
10～29人	20.9	10.8	774,718	12,712,968
1～9人	–	–	3,019,957	10,208,334
全体※4	**32.8**	**21.6**	**4,120,804**	**52,935,178**

※1　令和２年労働安全衛生調査（実態調査）
※2　平成30年労働安全衛生調査（実態調査）
※3　平成26年経済センサス（一部推計含む）
※4　産業医及び衛生管理者の全体の選任状況は、事業場規模10人以上の事業場における選任割合

30

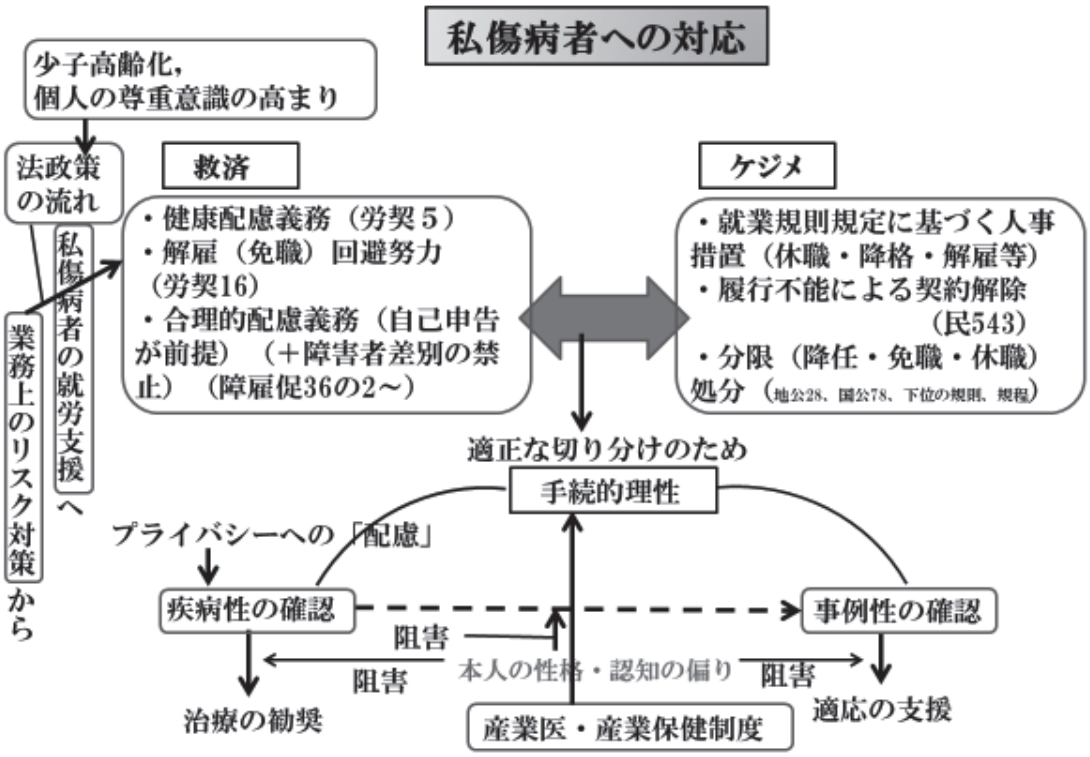
（厚生労働省作成（https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001001488.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日））

【図 12（日本医師会認定産業医数の推移）】

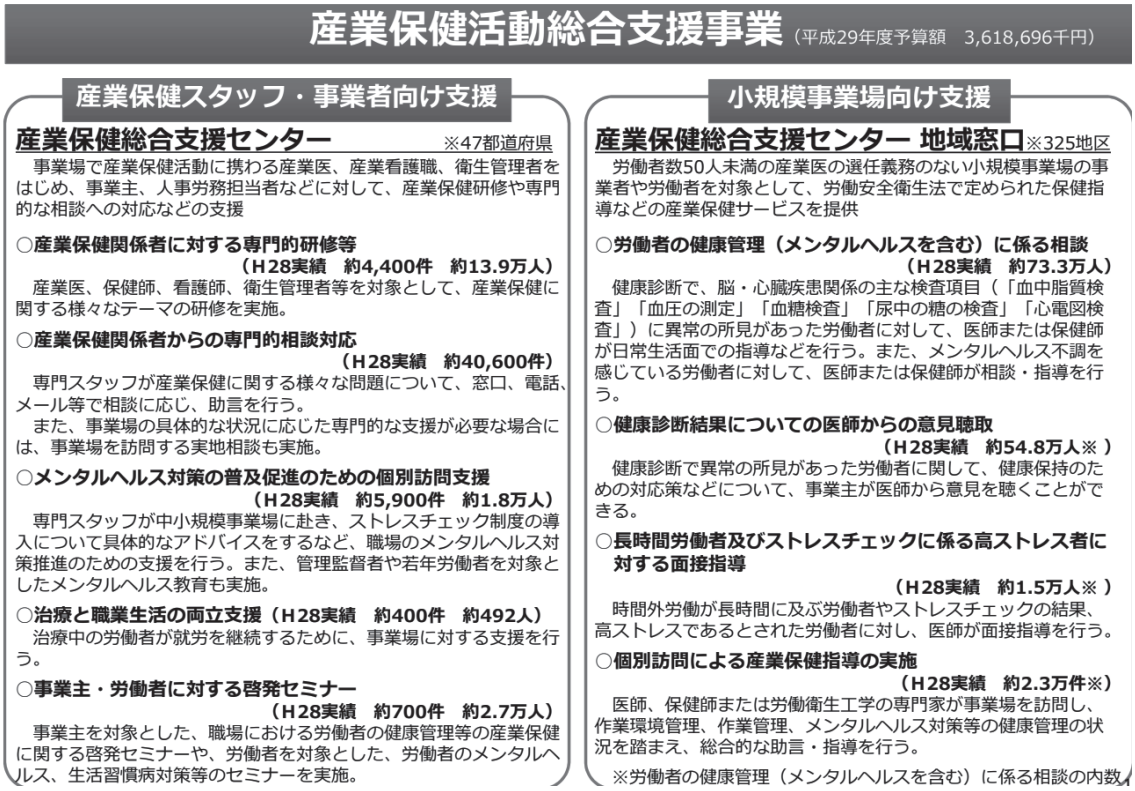


（日本医師会の WEB サイト（https://www.med.or.jp/dl-med/teireikaiken/20181205_2.pdf、最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日））

【図 13（私傷病者への対応）】



【図 14（産業保健活動総合支援事業の実施状況）】



（厚生労働省作成資料（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000164723.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日））

【図 15（長時間労働者面接指導とストレスチェック後面接指導の実施状況）】

産業医の職務実施状況等について

【長時間労働者への面接指導制度】

事業場規模	1000人～	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人
産業医を選任し、面接指導に関与させている事業場割合※	86.7%	66.1%	49.8%	34.4%	14.5%
面接指導等実施事業場割合	83.0%	60.5%	42.1%	28.5%	12.6%

※ 産業医を選任している事業場の割合 × 産業医が実際に関与した業務として「長時間労働者への面接指導の実施」を回答している事業場の割合

（平成22年労働安全衛生基本調査）

【ストレスチェック制度】

検査実施者							
産業医	事業場内の医師等（産業医以外）	事業場外の医師等	面接指導実施	産業医が実施	事業場内の医師（産業医以外）が実施	事業場外の医師が実施	面接指導実施なし
49.0%	8.6%	42.4%	27.0%	（80.1%）	（5.8%）	（14.1%）	73.0%

※（ ）内は面接指導を実施した事業場の内訳

（平成29年３月時点速報値・厚生労働省労働基準局調）

（厚生労働省作成資料（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000164723.pdf，最終閲覧日：2022 年 10 月 20 日））

【図 16（作業主任者選任業務一覧表）】

（令：労働安全衛生法施行令、安規：労働安全衛生規則）

令 6 条号別	各規則条文	作業主任者名称	資格種類	選任すべき作業（安衛法 14 条、同法施行令 6 条、安衛則 16 条）	職務根拠
1	高圧則 10	高圧室内作業主任者	免許	潜函工法その他の圧気工法により大気圧を超える気圧下の作業室又はシャフトの内部において行う作業	高圧則 10②
2	安規 314	ガス溶接作業主任者	免許	アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置（10 以上の可燃性ガスの容器を導管により連結したもの又は 9 以下の連結で水素若しくは溶解アセチレンの場合は 400 リットル以上、他は 1,000 リットル以上）を用いて行う金属の溶接、溶断、加熱業務	安規 315
3	安規 513	林業架線作業主任者	免許	次のいずれかの機械集材装置、運材索道の組立、解体変更、修理の作業又はこれらの設備による集運材作業（①原動機定格出力 7.5kw を超えるもの②支間の斜距離の合計が 350m 以上のもの③最大使用荷重が 200kg 以上のもの）	安規 514
4	ボイラー則 24	ボイラー取扱作業主任者	ボイラー技士免許等	ボイラー取扱業務（小型を除く→令 1 条 4 号） • ①特級＝伝熱面積合計 500m² 以上（貫流のみは除く） • ②1 級以上＝伝熱面積合計 25m² 以上 500m² 未満（貫流のみ 500m² 以上） • ③2 級以上＝伝熱面積合計 25m² 未満 • ④技能講習以上＝令 6 条 16 号イからニまでのボイラー	ボ規 25

5	電離則 46	エックス線 作業主任者	免許	次の放射線業務（但し医療用又は波高値による定格電圧が 1,000KV 以上のエックス線装置使用は除く） • ①エックス線装置の使用又はエックス線の発生を伴う装置の検査業務 • ②エックス線管、ケノトロンのガス抜き又はエックス線発生を伴うこれらの検査の業務	電離則 47
5 の 2	電離則 52-2	ガンマ線透過写真撮影作業主任者	免許	ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真撮影の作業	電離則 52-3
6	安規 129	木材加工用機械 作業主任者	技能講習	丸のこ、帯のこ、かんな盤、面取、ルーターで合計 5 台以上（自動送材車式帯のこ盤を含む場合は 3 台以上）	安規 130
7	安規 133	プレス機械 作業主任者	同上	動力プレス 5 台以上	安規 134
8	安規 297	乾燥設備 作業主任者	同上	①乾燥設備内容積 1m^3 以上（令別表第 1 の危険物に係るもの） ②危険物以外、熱源に燃料又は電力使用	安規 298
8 の 2	安規 321-3	コンクリート破砕器作業主任者	同上	コンクリート破砕器を用いる破砕作業	安規 321-4
9	安規 359	地山の掘削及び土止め支保工 作業主任者	同上	掘削面の高さ 2m以上の地山の掘削の作業 （技能講習は「地山の掘削及び土止め支保工で統一」）	安規 360
10	安規 374			土止めの支保工の切りばり、腹おこしの取付け又は取りはずしの作業（同上）	安規 375

10-2	安規 383-2	ずい道等の掘削等作業主任者	同上	ずい道等の掘削、ずり積み、支保工組立（落盤、肌落防止用）、ロックボルト取付、コンクリート等吹付	安規 383-3
10-3	安規 383-4	ずい道等の覆工作業主任者	同上	ずい道等覆工（型わく支保工）組立、解体、移動、コンクリート打設	安規 383-5
11	安規 403	採石のための掘削作業主任者	同上	掘削面の高さ 2m以上となる採石法 2 条の岩石の採取のための掘削	安規 404
12	安規 428	はい作業主任者	同上	高さ 2m 以上のはい付け、はいくずし（但し、ばら物荷や荷役機械の運転者のみで行う作業は除く）	安規 429
13	安規 450	船内荷役 作業主任者	同上	船舶荷積み卸、船舶内荷移動（但し、500t 未満の船舶で揚貨装置を用いない作業は除く）	安規 451
14	安規 246	型枠支保工組立て等 作業主任者	同上	型わく支保工の組立て、解体の作業（但し、建築物の柱・壁・橋脚、ずい道のアーチ・側壁等のコンクリート打設用は除く）	安規 247
15	安規 565	足場の組立て等作業主任者	同上	つり足場、張出足場又は高さが 5m 以上の足場の組立、解体、変更の作業（ゴンドラのつり足場は除く）	安規 566
15-2	安規 517-4	建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者	同上	建築物の骨組み・塔であって高さが 5m 以上の金属製の部材により構成されるものの組立て、解体、変更	安規 517-5
15-3	安規 517-8	鋼橋架設等作業主任者	同上	橋梁の上部構造であって金属部材により構成されるものの架設、解体、変更（但し、高さ 5m 以上又は橋梁支間 30m 以上に限る）	安規 517-9
15-4	安規 517-12	木造建築物の組立て等作業主任者	同上	軒高 5m 以上の木造建築物の構造部材組立て、屋根下地外壁下地の取付	安規 517-13

15-5	安規 517-17	コンクリート造の工作物の解体等作業主任者	同上	高さ 5m 以上のコンクリート造工作物の解体、破壊	安規 517-18
16	安規 517-22	コンクリート橋架設等作業主任者	同上	橋梁の上部構造であってコンクリート造のものの架設又は変更（但し、高さ 5m 以上又は橋梁支間 30m 以上に限る）	安規 517-23
17	ボ則 62	第一種圧力容器取扱作業主任者	＊1	第一種圧力容器の取扱作業（但し、令 1 条 6 号小型圧力容器及び令 6 条 17 号イ、ロは除く）	ボ則 63
18	特化 27	特定化学物質作業主任者	技能講習	令別表第 3 の特定化学物質（1 類・2 類・3 類） 製造又は取扱（但し、試験研究の取扱業務は除く）	特化則 28
19	鉛 33	鉛作業主任者	同上	令別表第 4 の鉛業務 1 号から 10 号まで （但し、遠隔操作の場合は除く）	鉛則 34
20	四アル 14	四アルキル鉛等作業主任者	同上	令別表第 5 の四アルキル業務 1 号から 6 号・8 号 （講習は 18 と同一）	四アル 15
21	酸欠 11	酸素欠乏危険作業主任者 (第 1 種)	同上	酸素欠乏危険場所における作業（第一種酸素欠乏危険作業）	酸欠則 11②
		酸素欠乏危険作業主任者 (第 2 種)	同上	酸素欠乏危険場所（酸素欠乏症にかかるおそれ及び硫化水素中毒にかかるおそれのある場所として厚生労働大臣が定める場所に限る）における作業（第二種酸素欠乏危険作業）	酸欠則 11③
22	有機 19	有機溶剤作業主任者	同上	令別表第 6 の 2 に掲げる有機溶剤の製造又は取扱	有機則 19 の 2

23	石綿 19	石綿作業主任者	同上	石綿若しくは石綿をその重量の 0.1%を超えて含有する製剤その他の物を取扱う作業、試験研究のため製造する作業	石綿則 20

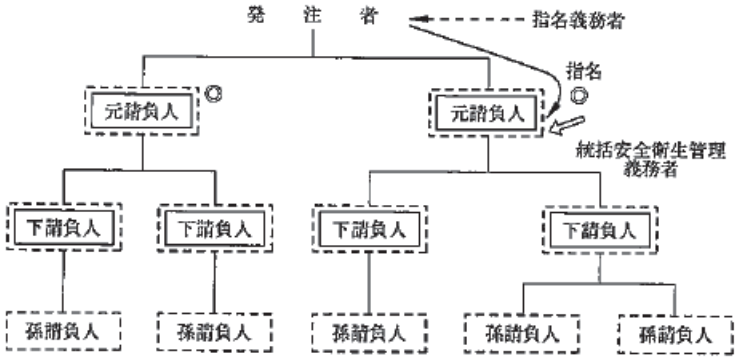
＊1：化学設備にかかる第一種圧力容器の場合は化学設備第一種圧力容器作業主任者技能講習

上記以外はボイラー技士免許（特級・1 級・2 級）、第一種圧力容器作業主任者技能講習（化学設備・普通）

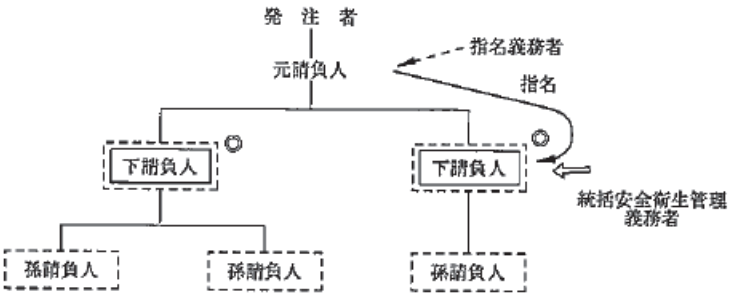
（中央労働災害防止協会の WEB サイト（https://www.jisha.or.jp/campaign/kyoiku/kyoiku05_4.html，最終閲覧日：2022 年 11 月 12 日））

【図 17（混在作業現場における統括安全衛生管理体制①）】

（イ） 法第 30 条第2項前段の場合



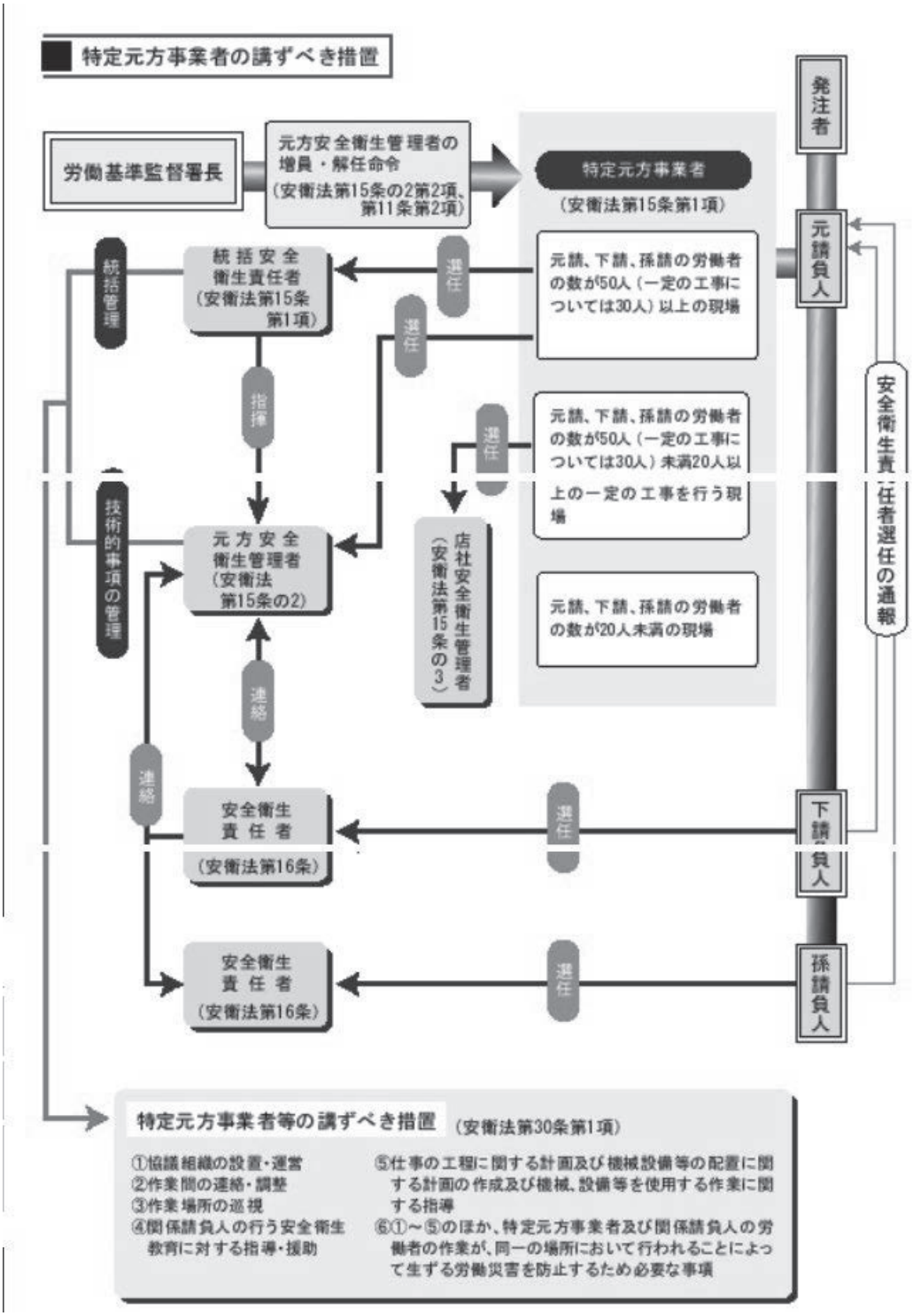
（ロ） 法第 30 条第2項後段の場合



(注)①□内の者は、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているものをさす。
②┌┐内の者は、一の場所で自ら仕事を行っているものをさす。
③◎印は、特定元方事業者をさす。

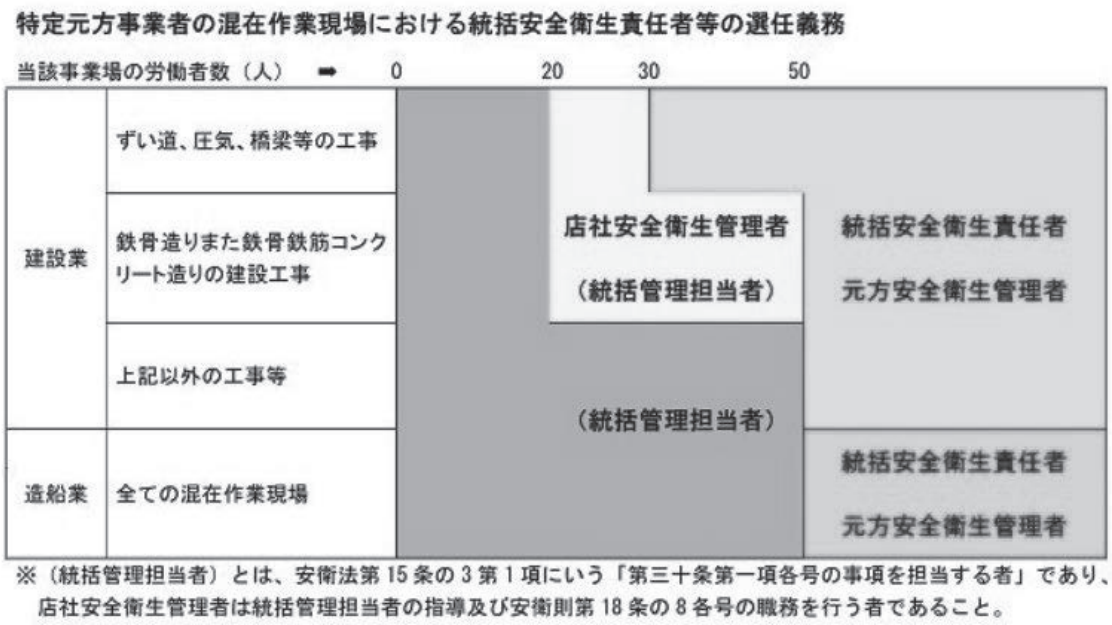
（労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））503 頁）

【図 18（混在作業現場における統括安全衛生管理体制②】



（厚生労働省群馬労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/anzen14/anzen14_3.html，最終閲覧日：2022 年 11 月 20 日））

【図 19（混在作業現場における統括安全衛生管理体制③）】



（加藤知美『最新・労働安全衛生法のしくみ』（三修社、2016 年（平成 28 年）49 頁））

【図 20（特定元方事業者の事業開始報告）】

安衛則 664条による）

特定元方事業者の事業開始報告
統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者選任報告

元方事業者	事業の種類		事業場の名称	事業場の所在地			常時使用労働者数
	事業の概要			工期	年 月 日～ 年 月 日		
				発注者名			
	統括安全衛生責任者	選任年月日	年 月 日	元方安全衛生管理者	職氏名		
		生年月日	年 月 日		生年月日	年 月 日	
		職氏名			選任年月日	年 月 日	
					経歴		
店社安全衛生管理者職氏名			選任年月日	年 月 日	経歴		

関係請負人	事業の種類	名称	主たる事務所の所在地	工期
備考				

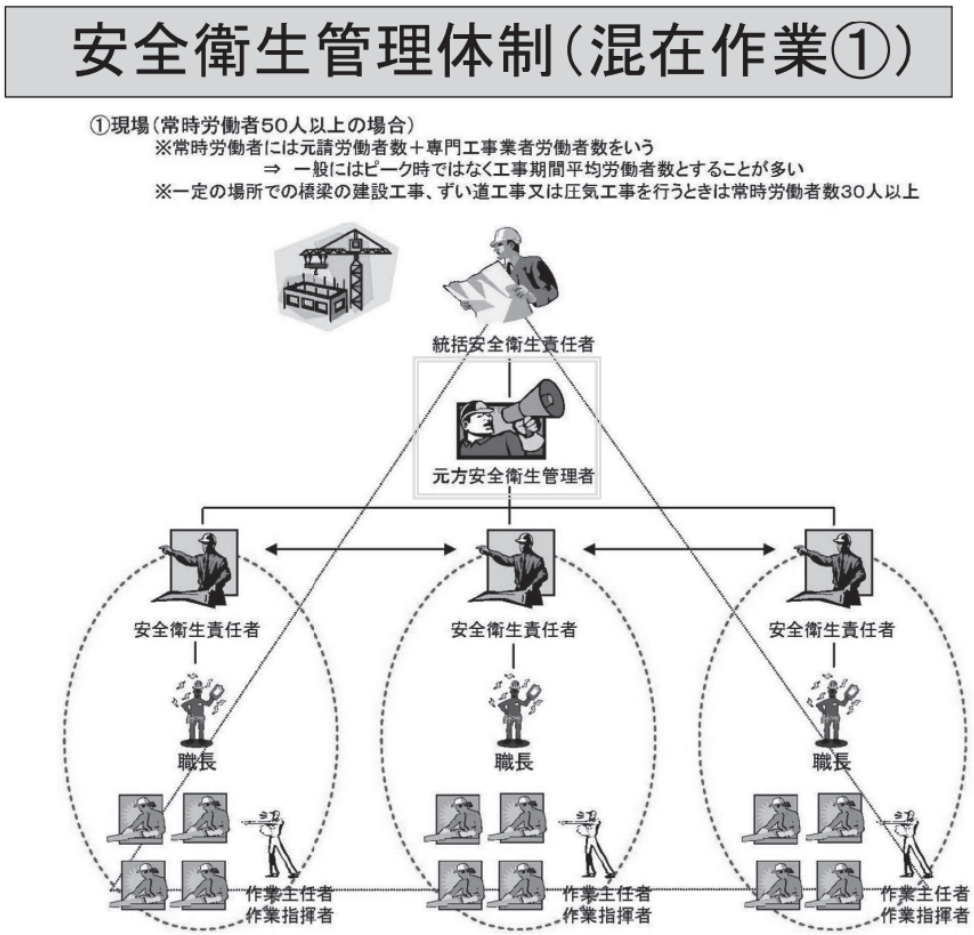
年 月 日

特定元方事業者 職名 氏名 印

労働基準監督署長 殿

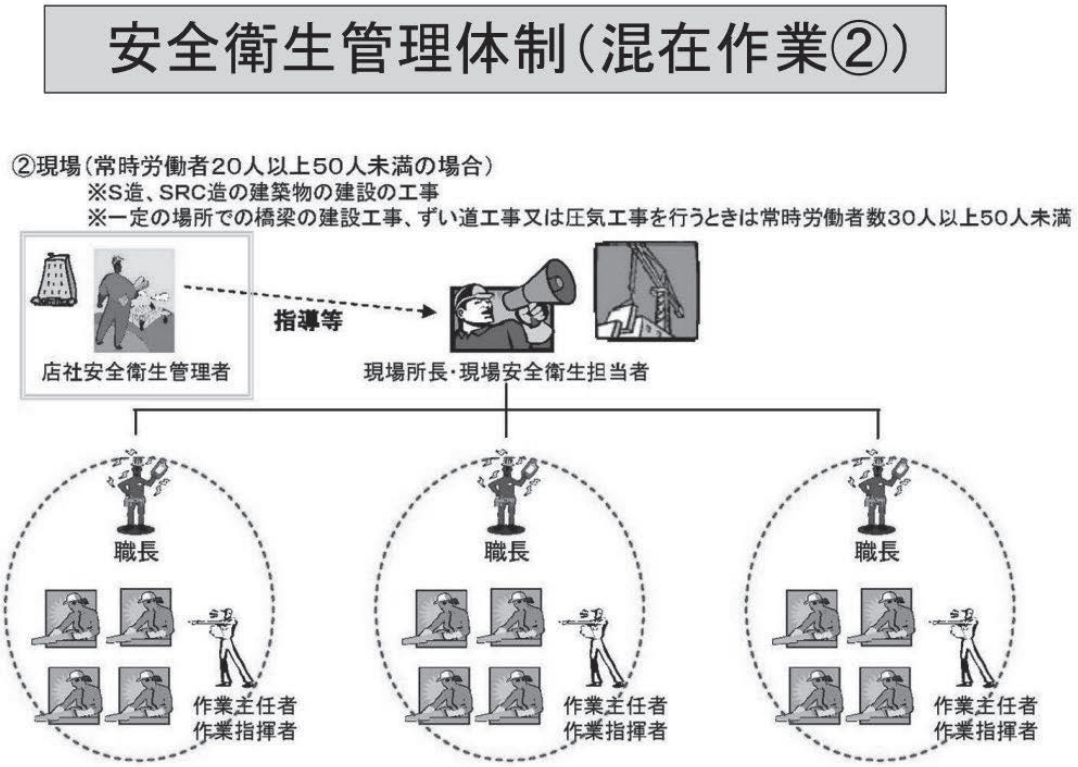
備考）
1. 常時使用労働者数は元方の労働者数と関係請負人の労働者数の合計数を記入すること。
2. 関係請負人欄が不足する場合は別紙を使用すること。
3. 常時使用労働者の総数が 50人以上 ずい道、圧気一定の橋梁 30名以上）の場合は、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者を選任し、該当欄に必要事項を記入すること。
4. 常時使用労働者の総数が 20人以上 ずい道圧気工事、一定の橋梁の工事 20～ 29人 ・S造、SRC造 20～ 49人）にあっては、店社安全衛生管理者を選任し、該当欄に必要事項を記入すること。
5. 安衛則第 18条の 6第 2項による場合は、備考にそのむねを記入すること。
6. 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することが出来る。

【図 21（統括安全衛生責任者と安全衛生責任者）】



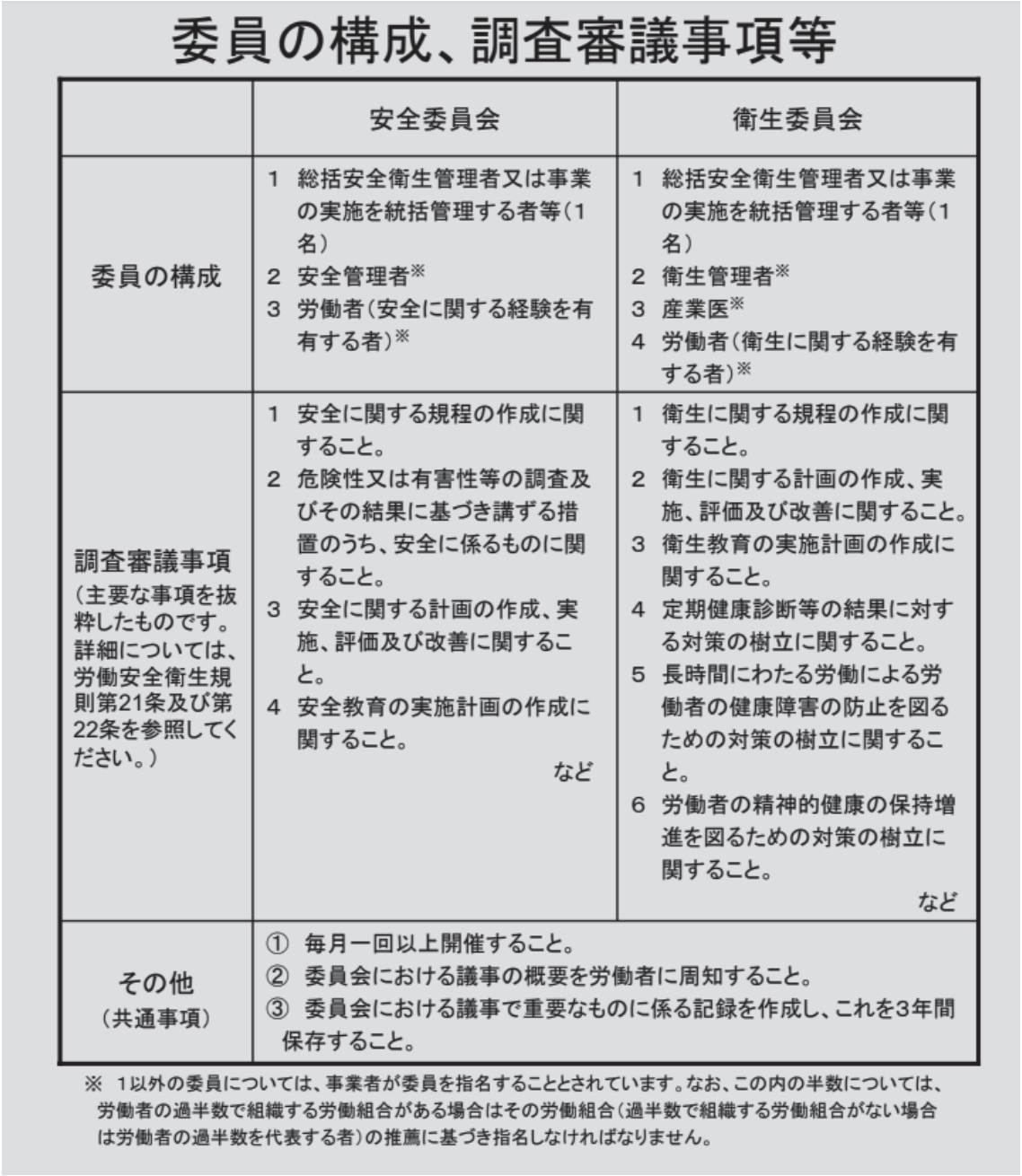
（長岡労働衛生コンサルタント事務所の WEB サイト掲載資料（http://nrec.web.fc2.com/0043.pdf，最終閲覧日：2023 年 2 月 22 日））

【図 22（店社安全衛生管理者）】



（長岡労働衛生コンサルタント事務所の WEB サイト掲載資料（http://nrec.web.fc2.com/0043.pdf，最終閲覧日：2023 年 2 月 22 日））

【図 23（安全・衛生委員会の構成と調査審議事項等）】



委員の構成、調査審議事項等

	安全委員会	衛生委員会
委員の構成	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（1名） 2 安全管理者※ 3 労働者（安全に関する経験を有有する者）※	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（1名） 2 衛生管理者※ 3 産業医※ 4 労働者（衛生に関する経験を有する者）※
調査審議事項 （主要な事項を抜粋したものです。詳細については、労働安全衛生規則第21条及び第22条を参照してください。）	1 安全に関する規程の作成に関すること。 2 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。 3 安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 4 安全教育の実施計画の作成に関すること。 など	1 衛生に関する規程の作成に関すること。 2 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 3 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。 5 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。 6 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。 など
その他 （共通事項）	① 毎月一回以上開催すること。 ② 委員会における議事の概要を労働者に周知すること。 ③ 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存すること。	

※ 1以外の委員については、事業者が委員を指名することとされています。なお、この内の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合（過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名しなければなりません。

（厚生労働省作成のパンフレット（https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/0902-2a.pdf, に掲載。最終閲覧日：2023 年 1 月 13 日））

【図 24（危険性・有害性の分類と具体例）】

	危険源の分類	具体例
危険性	機械等	工作機械、食品加工機械、ボイラー、ドラグショベル、クレーン、エレベーター、土止め支保工、マンホール、立て坑、足場
	原材料、ガス、蒸気、粉じん等	爆発性の物、発火性の物、引火性の物、腐食性の物
	電気、熱、その他のエネルギー	アーク等の光のエネルギー等
	作業方法	掘削の業務における作業、土止め支保工の組立等の作業、荷役の業務における作業
	作業場所	墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、足を滑らすおそれのある場所、つまずくおそれのある場所、採光や照明の影響による危険性のある場所、物体の落下するおそれのある場所等
	作業行動等	作業姿勢、不安全行動など
	その他	家畜、人の暴力等による危険性も含まれる。
有害性	原材料、ガス、蒸気、粉じん等	酸素欠乏空気、病原体、排気、排液、残さい物
	放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等	赤外線、紫外線、レーザー光等の有害光線
	作業行動等	計器監視、精密工作、重量物取扱い等の重筋作業、作業姿勢、作業態様によって発生する腰痛、頸肩腕症候群等も含まれる。
	その他	

（作図：森山誠也）

【別表 1（労働基準監督年報の経年データ①（送検件数））】

	合計	10	11	12	13	14	16	17	18	20	21	22	23	25	25の	26	30	30の	31	31の
平成11年	784					37		1		269	237	17	7				17		24	
平成14年	666		2			39				168	199	17	4			2	23		28	
平成23年	542					19				163	140	8	1				9	1	22	1
平成24年	614		1			28				151	168	8	8			1	9	1	23	1
平成25年	560	2	1	1	1	24				179	156	11	7			1	6	1	26	1
平成26年	628				2	12			1	199	173	9	1				10		26	
平成27年	550		1	1		24				180	140	9	1	1			9		12	
平成28年	497					17			1	135	135	11	6			1	11		26	
平成29年	474					9				159	125	10	3				8		23	
平成30年	529					15	1			169	148	13	4			1	15		13	
平成31年	469			1		19				149	130	19	4			1	8		20	
令和2年	505					14				164	153	15				1	10		21	

31の	32	33	35	37	38	40	42	43	44	44の	45	55	59	61	65	66	88	91	94	98	100	103	108の	120
		3		1	1	1	2				4		11	75	2	1	74							
		1		3							5		15	58	2		3				97			
2				1		3	1				7		9	42		1		1			111			
		1			1	3		1			4	1	14	40	1	10	3	3			131	1		1
		4		1		1		1			1		6	31	1	3	2			1	89			2
		1		3		3					4		11	40		1	4				127			1
				1							2	4	16	31	1	2					114			1
											6	1	16	35		7	1				86			2
				2							3		10	30	2	3		2			83	1		1
				2		1					2	3	10	34		1	2	3	1		90			1
				1		1					2		4	20	1	1	2				86			
	1	1		2		1					2	1	12	22	1	1	3			1	79			

＊上の番号は、安衛法の条文を指す。

＊数値は、労働安全衛生法違反の送検人員数ではなく、事件数を指す。1 事件で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。

（森山誠也氏作成）

【別表 2（労働基準監督年報の経年データ②（違反指摘件数））】

	定期監督等実施事業場数	同違反事業場数	10	11	12	13	14	15	17～19	20～25		30	31	32	33・34	37
平成11年	146160	87285	71	855	4540		7238	14	2723	29865	3939	1221	5417	43	37	4
平成14年	131878	82744	71	765	4273		4898	14	2648	23710	3204	951	3786	32	39	2
平成23年	132829	89586	40	819	4914		4230	7	3569	23116	3092	820	4175	57	17	2
平成24年	134295	91796	36	851	5696		5132	3	3395	25878	4647	918	4768	56	14	4
平成25年	140499	95550	64	766	5361		5425	1	3369	25074	5115	1038	4687	23	19	5
平成26年	129881	90151	46	684	5541		6099	7	2923	25645	6571	1025	4775	27	19	1
平成27年	133116	92034	44	731	5743		6966	7	3109	25474	7540	926	4635	29	15	2
平成28年	134617	89972	39	693	5563		6572	9	2991	23664	7034	865	4333	34	17	3
平成29年	135785	92695	38	608	5155		5791	3	2703	23816	6080	796	4476	37	16	3
平成30年	136281	93008	41	575	5232		5139	1	2834	24165	5134	809	4215	48	9	4
平成31年	134981	95764	36	646	5075	888	4480	1	2604	23604	4591	870	4171	27	24	3
令和2年	116317	80335	25	427	3584	590	4025		1795	22432	4148	734	4130	12	11	1

38・40	42・43	44・44の2	45	55・56	57	59・60	61	65	66	66～66の6	66の8・66の8の2・66の8の4	66の8の3	66の10	88
57	227	6	8037	0	10	2095	3010	1818	8206					989
54	159	7	6116	0	9	1840	2327	1452	10028					829
57	52	4	6348	10	6	1880	1850	1561	16459					421
56	59	3	7355	11	4	2159	2127	2051	17475					441
73	44	3	6642	3	10	1963	1959	2404	18839					529
53	42	5	7325	7	31	1981	1817	3544	18747					599
48	35	2	7667	7	15	2106	1820	4014	20190					604
48	29	2	7020	1	63	1982	1490	3881	19716					537
46	27	10	6455	5	165	1868	1434	3305	20586					580
46	34	1	6511	2	186	1760	1376	2855	22359					527
41	22	3	6047	2	216	1678	1224	2176		27618	379	4120	173	605
51	25	2	5433	4	216	1477	1104	1899		20153	618	5607	95	477

＊上の番号は、安衛法の条文を指す。本表の条文表記については、枝番号を特記している場合を除き、すべての枝番号を含む。

（森山誠也氏作成）

労働安全衛生法第 20 条から 21 条の逐条解説

原　俊之　　青森中央学院大学法学部教授

一　逐条解説

1　はじめに

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

危害防止基準の具体的な内容は、原則として、対象条文（※本節で検討対象とする 2 つの条文の総称。以下同じ）を含む安衛法本法の定めに基づき、安衛則はじめ複数の政省令に明文化され、違反に対しては刑事罰や使用停止命令などによってその実効性が図られている（ただし、罰則は上位の法律条文に付されており、規則自体に罰則の定めはない）。別添の社会調査の結果からも窺われるように、現に労災防止に直接的かつ大きな効果を発揮してきたと解される。

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

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

それだけに、その策定と運用に際しては、労災防止効果と共に、名宛人による現実的な実行可能性が考慮される必要がある。一方で多様化し、変化する現場のリスクを的確に捕捉するものでなければならないが、事業者らの名宛人が現実的に遵守できないようなものであってはならない。三柴の先行研究は、安衛法の焦点が技術的な安全から組織的・社会的な健康に移行してきていることも踏まえ、施行令や規則（政省令）が具体化する危害防止基準は、「折々の事情に応じて行政が主導し、適宜、罰則付きで策定されている」が、「そうした政省令が、親法の解釈を完全に『き束』してしまうとなると、構造的に過不足が生じ得る」ため、「政省令側の定め方に一定の抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には、事業者側に安全性の証明責任を課す・・・などの手続き面での規定により、要件を個

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

別的に特定していく必要がある」としている[2]。これは、実質的に、危害防止基準をリスクアセスメント規定に近づける面を持つ。本節は、この提言の正当性や妥当性の検証を図る意義も持つ。

（事業者の講ずべき措置等）
第二十条　事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。
一　機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険
二　爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
三　電気、熱その他のエネルギーによる危険

第二十一条　事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険を防止するた
め必要な措置を講じなければならない。
２　事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を
防止するため必要な措置を講じなければならない。

２　趣旨・内容

日本でも、労働災害防止のための第一次的責任を事業者に課す原則が採られており[3]、安衛法第４章には、個別の労働関係すなわち使用従属関係の存在を前提とした事業者規制に関する規定（第 20 条～第 25 条）が置かれている。そして、労働災害の要因が、労働者が接するモノ、場所、作業方法などあらゆる環境に内在している中で、第 20 条は「モノ」に、第 21 条は場所と作業方法にそれぞれ着目した危害防止基準の確立をねらった規定である。

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

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

---

[2] 三柴丈典「日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス」三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉3 頁。

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

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

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

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

〔第 20 条〕

＊機械等（第 1 号）：機械特有の作業部分及び動力伝導部分に労働者の肉体の一部が接触したり、巻き込まれたりする場合に発生する機械的危険のほかに機械が行う仕事により原材料、加工物等の飛来等の物理的危険、足場の倒壊、ボイラーの破裂等の構造的危険等も含む。

＊爆発性の物（第 2 号）：硝酸エステル類、ニトロ化合物のように、加熱、衝撃、摩擦等により、多量の熱とガスを発生して激しい爆発を起こす物等。

＊発火性の物（第 2 号）：通常の状態においても発火しやすく、カーバイトや金属ナトリウムのように水と接触して可燃性ガスを発生して発熱・発火するもの、黄燐のように酸素と接触して発火する物等。

＊引火性の物（第 2 号）：エチルエーテル、ガソリンのように火を引きやすい可燃性の液体であって、液体が直接引火して火災を生ずる危険性のほか、その液体表面から蒸発した可燃性の蒸気と空気との混合気に何らかの点火源が作用すると爆発を起こす危険性を有する物。

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

第 2 号所定の物は例示的なものであり、事業場において製造し、又は取り扱う物が一定の条件のもとで爆発、火災等を起こし、労働者に危険を及ぼすに至る性状を有すると認められるならば、本号に該当する物と判断される。

＊電気、熱その他のエネルギー（第 3 号）：電気設備の充電部分や漏電箇所に接触することによる感電危険のほか、アーク溶接等にみられる電火性眼炎、加熱や漏電による火災、溶融高熱物等による火傷の危険。通達（昭 47・9・18 基発第 602 号）によると、「その他のエネルギー」には、アーク等の光、爆発の際の衝撃波等のエネルギーが含まれる。

〔第 21 条〕

＊「土砂等が崩壊するおそれのある場所等」（第 2 項）の「等」には、物体の落下するおそれのある場所等が含まれる（昭 47・9・18 基発第 602 号）。

このほか、安衛法上の製造規制（第 37 条）及び流通規制（第 42 条）に関する規定が、事業者に課せられた危害防止基準として機能している。すなわち、法第 37 条は特定機械等の製造については都道府県労働局長の許可を要する旨定め（第 1 項）、都道府県労働局長は、特定機械等の構造等が厚生労働大臣の定める基準に適合しない場合には許可をしてはならない旨規定している（第 2 項）。これを受け、たとえばクレーン則第 17 条は「事業者は、クレーンについては、法第三十七条第二項の厚生労働大臣の定める基準…に適合

（平成 29 年））311 頁に基づく。

するものでなければ使用してはならない」として、事業者を名宛人とした義務を課している。また、法第 42 条は、「特定機械等以外の機械等で…政令で定めるものは、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない」と定める一方、安衛則 27 条が、「事業者は、法別表第二に掲げる機械等…については、法第四十二条の厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備したものでなければ、使用してはならない」、と規定している。このように、製造・流通段階における構造規格等がユーザーたる事業者に対しても危害防止基準として機能することによって、より実効性を高める効果が期待されている[7]。

対象条文をはじめとする安衛法上の危害防止基準に関する諸規定の多くは、「事業者に、その使用する労働者の労働災害を防止するために必要な措置を講ずべきことを抽象的に義務づけているだけで、事業者が講ずべき具体的な措置内容はほとんど白紙で、法第二七条第一項により厚生労働省令に委任されている。」[8]。その具体的内容は、主として安衛則「第二編　安全基準」に定められており、第 20 条第 1 号所定の危険については、「第一章　機械による危険の防止（第 101 条～第 151 条）」、「第一章の二　荷役運搬機械等（第 151 条の 2～第 151 条の 83）」、「第一章の三　木材伐出機械等（第 151 条の 84～第 151 条の 174）」、「第二章　建設機械等（第 151 条の 175～第 236 条）」、「第三章　型わく支保工（第 237 条～第 247 条）」およびボイラー則、クレーン則、ゴンドラ則に、同条第二号については「第四章　爆発、火災等の防止（第 248 条～第 328 条の 5）」に、そして同条第三号は、「第五章　電気による危険の防止（第 329 条～第 354 条）」にそれぞれ詳細な規定が置かれている。

第 21 条については、第 1 項所定の危険については、「第六章　掘削作業等における危険の防止（第 355 条～第 416 条）」、「第七章　荷役作業等における危険の防止（第 417 条～第 476 条）」、「第八章　伐木作業等における危険の防止（第 477 条～第 517 条）」に、第 2 項については「第八章の二　建築物等の鉄骨の組立て等の作業における危険の防止（第 517 条の 2～第 517 条の 5）」、「第八章の三　鋼橋架設等の作業における危険の防止（第 517 条の 6～第 517 条の 10）」、「第八章の四　木造建築物の組立て等の作業における危険の防止（第 517 条の 11～第 517 条の 13）」、「第八章の五　コンクリート造の工作物の解体等の作業における危険の防止（第 517 条の 14～第 517 条の 19）」、「第八章の六　コンクリート橋架設等の作業における危険の防止（第 517 条の 20～第 517 条の 24）」、「第九章　墜落、飛来崩壊等による危険の防止（第 518 条～第 539 条の 9）」、「第十章　通路、足場等（第 540 条～第 575 条）」、「第十一章　作業構台（第 575 条の 2～第 575 条の 8）」、「第十二章　土石流による危険の防止（第 575 条の 9～第 575 条の 16）」にそれぞれ具体的な定めがなされている。

---

[7] 詳細は畠中信夫『労働安全衛生法のはなし〔中災防ブックス第 1 版〕』（中央労働災害防止協会、2019 年（令和元年））178 頁参照。
[8] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））177 頁。

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

対象条文が事業者に義務づけた危害防止措置は、現実にその措置を講ずることが必要とされるのであって、単にその措置を講ずるために努力したというだけでは足りない [9]。結果的に災害事故が発生しなかったとしても、対象条文（及びその紐付き政省令）が要求する措置が講じられていない以上、違反が成立する [10]。また、安衛法第 3 条第 1 項前段に「事業者は、単にこの法律で定める労働災害防止のための最低基準を守るだけでなく」とあるように、対象条文ほか各規定に定められた危害防止基準は最低基準となる。違反に対しては 6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金が科せられ（第 119 条 1 号）、なおかつ違反行為者ほか法人も処罰対象となる（第 122 条、両罰規定）。

３　沿革

３.１　工場法による規制

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

上述の工場危害予防及衛生規則の制定経緯については、労働省の著書に、「社会局は工場法第 13 条に基づき工場災害予防および衛生に関する省令制定のため調査研究を進めていたが、各方面の意見を徴した上、この規則を公布するに至ったものである」との記載がある [11]。いかなる調査研究が進められ、またいかなる意見が聴取されたのかに関して詳細は明らかではないものの、工場法制定のための実地調査を主導した岡實の以下の見解が参考になる [12]。

岡は、工場災害の除去と工場疾病者の減少は「單ニ法律ノ力ノミヲ以テ克クスヘキニ非

---

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

[10] 安衛法は労働者の「安全」確保を目的の一つとしているところ（第 1 条）、安全の反対概念は災害・事故ではなく「危険」であり、対象条文はまさに「危険を防止するため必要な措置」を事業者に義務づけているわけである。

[11] 労働省『労働行政史〔第 1 巻〕』（労働法令協会、1961 年（昭和 36 年））239 頁。

[12] 岡前掲書（1985 年（昭和 60 年））784 頁以下。

ス、工業主ハ勿論専門学者ノ努力並一般国民ノ自覚ニ俟ツヘキモノ甚タ多シ」との問題意識から、「本章ニ於テ工場監督ニ関シ最モ豊富ナル経験ヲ有スルジー、エム、プライス博士ノ近著「近世工場」中ヨリ工場設備ノ改善ニ関スル部分ヲ抄録シ、之ニ管見ヲ加ヘテ読者ノ参考ニ資セントスル」。その上で、原動機・動力伝導装置の危険予防装置は実際の状況如何によるものであり、予め法令で詳細な標準を規定することの難しさを指摘する。そして、独仏などの諸外国では法律において概括的な規定を設けたうえで細目を施行細則に委ねている手法に着目し、「我国モ亦工場法第十三條ニ依リ之ヲ命令ニ委任セルカ故ニ此ノ点ハ独仏ト同主義ヲ採レルモノト云フヲ得ヘシ」としたうえで、原動機や建物その他の設備の危険予防、工場火災対策等に関する詳細な見解を提示する[13]。

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

3.2　労働基準法と旧労働安全衛生規則

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

＊改正（昭和 34 年 2 月 11 日労働省令第 2 号）：くい打ち機・くい抜き機に関する規定の追加
＊ボイラ及び圧力容器安全規則（昭和 34 年 2 月 24 日労働省令第 9 号）が独立
＊改正（昭和 35 年 11 月 25 日労働省令第 25 号）：電気関係の安全基準強化
＊クレーン等安全規則（昭和 37 年 7 月 31 日労働省令第 16 号）が独立
＊改正（昭和 38 年 5 月 16 日労働省令第 10 号）：型わく支保工の安全等に関する規定の追加
＊改正（昭和 44 年 1 月 29 日労働省令第 1

[13] 岡前掲書（1985 年（昭和 60 年））804 頁。

号）：電気機械器具に対する規制の強化 ＊墜落死亡事故の続発を受けゴンドラ安全規則（昭和 44 年 10 月 1 日労働省令第 23 号）制定。 ＊改正（昭和 45 年 9 月 28 日労働省令第 21 号）：機械の安全についての大改正、製造段階における規制強化、機械の本質的安全に関する規定等が追加

３.３　安衛法の制定

安衛法（昭和 47 年 6 月 8 日法律第 57 号）が、「従来の労働基準法第五章(安全及び衛生)を中核として、労働災害防止団体等に関する法律の第二章(労働災害防止計画)および第四章(特別規制)を統合したものを母体とし、そのうえに新規の規制事項、国の援助措置に関する規定等を加え」て制定された経緯からもわかるとおり [14]、労基法および旧安衛則による危害防止基準を承継した「第四章　労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」が安衛法の中核であるといえる。その中で、対象条文はいずれも安衛法制定当初より改正はなされておらず、実質的にはこれを具体化・詳細化した安衛則等 [15]の改正によって技術革新や新たな災害類型に対処がなされてきた。近年の例を挙げれば、食品加工用機械によって多発する死傷災害への対処として、安衛則に新たな安全対策規定が設けられ（第 130 条の 2～第 130 条の 9、平成 25 年 10 月 1 日施行）、翌年には車両系木材伐出機械による休業４日以上の死傷災害が増加傾向にあること等の状況に鑑み、安衛則においてこれを新たな規制対象として追加することとなった（第 151 条の 84～第 151 条の 174、平成 26 年 6 月 1 日施行）。

４　背景になった災害等

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

しかし、少女工が機械掃除の最中であることを失念した組長の運転ミスによる死亡事故、あるいは輪具（リング）精紡機のバンド紐（後掲図参照）の掛け直しの際に腕を巻き込まれる事故などが『女工哀史』の時代から記録されており [16]、労働組合期成会による「工場

---

[14]　労働安全衛生法の施行について(昭 47・9・18 発基第 91 号)　第一。

[15]　特に第 20 条第 1 号にいう機械等による危険防止のため、安衛則以外にボイラー及び圧力容器安全規則（昭和 47 年労働省令第 33 号）、クレーン等安全規則（昭和 47 年労働省令第 34 号）、ゴンドラ安全規則（昭和 47 年 09 月 30 日労働省令第 35 号）等、それぞれの機械、器具、設備等の特質に合わせた詳細な規則が制定・施行されている。

[16]中央労働災害防止協会編『日本の安全衛生運動・五十年の回顧と展望』（中央労働災害防止協会、1971 年（昭和 46 年））81 頁

法案に対する意見書」の冒頭部分では、「現在工場の多数が其設備上欠点の多きは吾々職工の明に認むる所」であり、「危険なる機械に向って適当の防険装置の備へなきか如きは実に我工場に於ける通弊」であるがゆえに、「我々職工の健康を害し又は身命を危ふすることあるは殆んど日常の事例」であると強調されている[17]。対象条文が想定する危険は、近代的な工場設備その他の職場においては常に付きまとう宿命であるといえる。こうした多数の名もなき事故の蓄積が、工場法（および工場危害予防及衛生規則）以来の安全衛生法制における危害防止基準確立の原動力となったことは想像に難くない。

５　適用の実際

対象条文は安全関係全般について定めた規定であるため、適用される場面は非常に多岐にわたる。行政による安全衛生の監督は、災害発生事業場以外にも、動力プレスや木工機械、ロボットなど個別の機械を対象に行われ、また対象業種も多岐にわたるが、建設業、林業、港湾、食料品製造業、金属製品製造業などを重点に監督されている。安全関係は衛生監督に比して、危険かどうかを視覚的に捉えやすいため、事業者に対して対象条文違反の指摘をすることが比較的容易である。

厚生労働省労働基準局監督課が 2017 年 5 月に公表した安衛法関係送検公表事案によると、刑事事件として送検された 198 件のうち、対象条文違反が最も多い[18]。たとえば高さ２m以上の作業床の端などに囲いや手すりなどの設置を義務づけた安衛則 519 条（根拠条文・安衛法第 21 条）違反が 32 件、機械の掃除、給油、検査などの際に機械の運転停止を義務づけた安衛則第 107 条（根拠条文・安衛法第 20 条）違反が 14 件、などといった状況である。また、平成 31 年・令和元年の労働基準監督年報によると、安衛法違反による送検事件 469 件のうち、第 20 条違反が 149 件、第 21 条違反が 130 件と、対象条文が上位 2 位を占めている[19]。このような現状は上述したように、対象条文の適用範囲の広さと視覚的な摘発のし易さがその要因の一つとなっていると思われる。

安衛法違反の摘発は労働基準監督官の職務の一つであるところ（安衛法第 90 条～第 92 条）、対象条文（及び安衛則）に違反するか否かのチェックの視点及び適用の具体例は以下の通りである[20]。

---

[17]労働組合期成会「工場法案に対する意見書」（1908 年（明治 41 年））1～2 頁。

[18] 最も多い違反は安衛法第 100 条（安衛則第 97 条）の労働者死傷病報告で、34 件にのぼる。しかし、安衛則の当該条文の根拠となる安衛法の条文をみると、対象条文たる第 20 条および第 21 条違反の合計が圧倒的に多い。

[19] https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/dl/31-r01.pdf　最終閲覧日：2022 年 2 月 1 日

[20] 本書の基礎となった研究プロジェクト（厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典））の研究協力者であり労働基準監督官経験者である玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）および藤森和幸氏（東京安全衛生教育センター）に対し、2021 年 11 月 13 日に筆者が実施したインタビューおよび両氏作成の資料のほか、同研究プロジェクトに

〔第 20 条関係〕

①伝動装置、歯車、回転軸等のカバー等（安衛則第 101 条）：モーターなどの伝動装置であるＶベルトにカバーがあるか**〔後掲画像参照〕**、機械の歯車にカバーがあるか、回転軸にカバーがあるか、回転軸などの留め具が埋頭型になっているかなどが調べられる。

②機械の停止等（安衛則第 107 条、第 108 条）：他の作業者が誤って起動させることにより、修理や掃除を行っている労働者が被災することを防止するため、機械等の修理や掃除の際に機械を停止して行っているか、その際に当該機械の起動装置に錠をするか、起動禁止の表示をして他の労働者が作動させないための措置を講じているかなどが調べられる[21]。

③ロールを有する機械の安全（安衛則第 109 条）：ロールを有する機械（印刷機、巻取ロール機**〔後掲画像参照〕**など）に手が巻き込まれないためのガード、光線式安全装置などがあるかが調べられる。

④ボール盤**〔後掲画像参照〕**作業と手袋使用の禁止（安衛則第 111 条）：回転する「刃」を有する機械に手袋が巻き込まれて指等を切断する危険があるため、ボール盤で作業する者に手袋の使用を禁止しているかが調べられる。

⑤グラインダー**〔後掲画像参照〕**と砥石（安衛則第 120 条、第 27 条、研削盤等構造規格）：グラインダーであれば、周面砥石を側面で使用していないか、砥石のカバーが（工作部位以外に）正しく取り付けられているか、手持ちグラインダーについては適正なカバーが付いているかなどが調べられる（周面砥石を側面で使用すると破壊する危険があるため）。

⑥動力プレス[22]（安衛則第 131 条、第 27 条、動力プレス構造規格、プレス又はシャーの安全装置構造規格）：手などの身体が、ガードなどで入らない構造になっているか、安全装置により入らない構造になっているか、入った場合プレスが自動的に停止する構造になっているかなどが調べられる。

⑦木材加工用丸のこ盤**〔後掲画像参照〕**（安衛則第 123 条、第 27 条、木材加工用丸の

おいて実施された行政官（または OB）向けの調査結果（以下、「調査結果」とする）に基づく。

[21] 調査結果では、洗濯したタオルを乾燥後にほぐす機械（シェイカー）にて目詰まりが発生したため、解消作業に行ったが戻ってこないので同僚が見に行ったところ、同シェイカー内で倒れていたという事例が報告されている。同事例では、単独作業であったことから現認者がおらず、労働安全衛生規則第 107 条（機械の給油、検査または調整の作業等に際して機械の停止を義務づけた規定）に定める「機械の給油、検査または調整の作業」の特定ができず、法違反を特定できないという意見がある一方、実態として機械（シェイカー）が動いている時に機械を止めていれば災害は発生しなかったのだから、法違反を認めるべきとの意見があった。

[22] 動力プレス機械の具体的なイメージについては、「工作機械のイロハ」（https://www.kousakukikai.tech/presses/　最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）参照。

こ盤並びにその反ぱつ予防装置及び歯の接触予防装置の構造規格）：歯の接触予防装置（カバー、安全装置）が設置されており、正常に機能するか、同装置が可動式の場合は安衛法に基づく構造規格適合品であるかなどが調べられる。

⑧射出成型機等[23]（安衛則第 147 条）：戸を閉じなければ作動しない構造となっているか、光線式安全装置（手が入ったら停止する構造）が設置されているか、両手押しボタン式安全装置（二つの押しボタンを両手で同時に下死点まで押し続けなければ作動しない構造）となっているか（指導事項としては押し釦の間隔が 30cm 以上あり、片手で操作できないものであること）、マット式安全装置を使用しているかなどが調べられる[24]。

⑨ドラグショベル**〔後掲画像参照〕**（車両系建設機械）（安衛則第 155 条、第 158 条、第 164 条）：車両系建設機械であるドラグショベル（バックホウ、ユンボ）で掘削作業をしている場合は、作業計画を作成して作業しているか、他の労働者がドラグショベルに接触しないよう立入禁止区域を設定して作業しているか、掘削作業以外の用途外の作業に使用していないかなどが調べられる。

⑩ガス溶接用溶解アセチレンボンベ（安衛則第 263 条）：ガス溶接に使用している溶解アセチレンボンベは立てて、転倒防止措置を講じているか，40℃以下に保っているか、使用前か使用後かの表示（空・充の表示）があるかが調べられる。

⑪はしご道（安衛則第 556 条）：はしご道は、その上端を 60cm 以上出しているかが調べられる。

⑫架設通路の勾配・手すり等（安衛則第 552 条、563 条）：架設通路の勾配や手すりなど、足場の作業床の幅や手すりの高さなどが安衛則の基準を満たしているかが調べられる。

〔第 21 条関係〕

①掘削作業（安衛則第 356 条、第 534 条、第 365 条、第 366 条、第 382 条、第 384 条）：手掘りでの掘削作業の場合の法面の角度が安衛則で定められている勾配になっているか、明り掘削の作業場所が崩壊のおそれがある場合に安全な勾配としているか又は土止め支保工を設けるなどの措置を講じているか、明り掘削の作業に使用するトラックなどが労働者に接触しないよう又は転落しないよう誘導者を配置しているか、明り掘削作業者に保護帽を被らせているか、ずい道掘削作業で肌落ちの危険がある場合に点検を行わせてい

---

[23] 射出成形機の具体的なイメージについては、「工作機械のイロハ」（https://www.kousakukikai.tech/injection-molding-machine/ 最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）参照。

[24] 調査結果では、元監督官より以下のような意見が寄せられている。「射出成形機等による危険の防止に関する条文であるが、コンクリートブロック成形機について適用し、送検したことがある。コンクリートブロック成形機が射出成形機等に含まれるか否かが、検察官の懸念するところであった。安衛法施行時の解釈通達に、射出成形機等の範囲を示したものがあり、およそ、動力によって加工用の装置を往復させて加圧、打抜きなどするものでプレスに該当しないもの全てが該当するとしている。あまりにも範囲を広げていて、事業者において本条文の適用は範囲を想定しにくくなっている。」

るか、浮石を落とすなどの措置を講じているかなどが調べられる。

②荷役作業（安衛則第 432 条、第 452 条）：はいが傾いている場合にロープや杭などで崩壊防止措置を行っているか、港湾において揚貨装置で荷を吊り上げる作業等をするときに労働者の甲板上の通行を禁止しているかなどが調べられる。

③伐木作業（安衛則第 477 条、第 478 条、第 479 条）：伐木作業をするときに退避場所を選定しているか、かかり木があるときはかかり木を処理しているか、伐木作業を行うとき合図を定めて伐倒しているかなどが調べられる。

④建築物の組立等の作業（安衛則第 517 条の 16）：コンクリート構造物の解体作業の際に、作業計画を立てているか、関係者以外立入禁止措置を講じているか、引き倒しの際に合図を定めているかなどが調べられる。

⑤墜落危険場所（安衛則第 518 条、第 519 条[25]、第 521 条、第 533 条、第 524 条、第 526 条、第 527 条、第 528 条）：高さ 2m以上で作業する箇所に作業床を設置しているか、また手すりが設置されているか、手すりが設置できない場合親綱を張ってハーネスを使用させているか、煮沸槽・ホッパーなどの周りに手すりがあるか、スレート屋根上での作業時に歩み板を敷いているか、高さ 1.5m以上の箇所への昇降設備があるか、梯子を使用して作業するとき滑り止め装置を使用するか他の作業者が保持をするなどの転移防止措置を講じているか、脚立の角度が 75 度になっているか、破損していないか（ガタが来ていないか、水平になるか）、開き止めがあるかなどが調べられる。

⑥飛来・落下危険場所（安衛則第 539 条、第 536 条、第 537 条、第 538 条、第 564 条）：建築現場で保護帽を被っているか、物を投下するとき投下設備を使用するか監視人を置いているか、物が落ちてくる危険や飛んでくる危険があるときは防網の設置や、飛来防止の設備、保護帽の使用、立入禁止などの措置を講じているか、足場の組立て解体時に関係労働者以外立入禁止の措置を講じているかなどが調べられる。

⑦土砂崩壊危険場所（安衛則第 534 条）：地山の掘削作業において、すかし掘り（狸掘り）をしていないか、安全な勾配か、落下の危険がある土石を取り除いているかなどが調べられる。

⑧土石流の危険がある場所（安衛則第 575 条の 14）：土石流発生の警報装置が設置されているかが調べられる。

６　関係判例

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

---

[25] 調査結果では、倉庫内で移動はしごを使用して、高さ約 3 メートルの場所に置かれた段ボール箱を下そうとした際に、移動はしごから墜落した事例が報告されている。同事例では、状況を勘案した結果移動はしごから墜落したと判断したものの、単独作業であったことから、被災者がどの高さから墜落したのか不明であり、第 518 条及び第 519 条の適用は見送られたとされる。

６．１　刑事事件

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

ビル建設工事などを請負う被告人会社にてＩビル新築工事現場（本件現場）の現場主任として勤務していた被告人Ｘは、本件現場において同社の従業員Ａが被覆されずに露出していた高圧電線に接触した結果感電死した事故（昭和 38 年 9 月発生）につき、労働基準法第 42 条（当時）および旧安衛則第 127 条の 8（※架空電線や電気機械器具の充電電路に近接する場所で所定の作業に従事する労働者が、電路に接触・接近することにより感電の危害を生ずるおそれがあるときは、電路の移設、囲いの設置、絶縁用防護具の装着など所定の措置を講じる義務を使用者に課した規定）等の違反に問われた。Ｘは、電力会社及びその下請会社に電線からの危害防止措置を再三にわたり依頼し要求していたがゆえに、法令所定の措置を講じていたと主張した。判決は、Ｘを本件工事現場において安全管理について被告人会社のために行為する者、すなわち労働基準法上の使用者であると認定した上で、以下のように判示した。

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

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

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

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

る。」

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

自動車用部品等の加工、組立、販売等を営む被告Ｘ社は、平成 23 年 4 月、同社工場において労働者らにダイカストマシンを使用してアルミダイカスト製品の成形加工等を行わせるに当たり、同機械には両手操作式の安全装置が取り付けられていたものの、全自動運転の際には同装置が作動せず、労働者の身体の一部が挟まれるおそれがあったのであるから、安全扉（閉じなければ機械が作動しない構造の戸）を取り付けるなどして安全措置を講じなければならないのに、かかる措置を講じないまま労働者らに上記作業を行わせたとして、安衛法第 20 条及び安衛則第 147 条の違反に問われた。

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

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

６．２　民事事件

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

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

配慮義務違反の責任を負うと主張して損害賠償等の支払を求めた。

Ｘらは本件事故前の作業に取り掛かる際、Ｙ１従業員から本件重機の回転半径内に入らないよう注意を受けたほかは、Ｙ１・Ｙ２およびＡ社から何らの安全教育も受けなかった。また、ＸらＡ社の者は本件事故の前後を通じて重機運転者に対する合図者を固定していたことはなく、Ｘら作業員らの中から適宜手のすいた者が合図者となって、思い思いの方法で合図をしていた。そして、合図者となった場合でもそれと分かる腕章や旗を持っていたわけではなく、合図の方法も決められていなかった。さらに、合図者が交替してもそのことが運転者に伝えられることはなかった。

判決は以下のように判示した。

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

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

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

二　考察

１．対象条文の趣旨・内容および沿革との関連性

対象条文は、ともに使用従属関係を前提とした事業者規制であり、安衛法の中核をなすとともに、製造規制・流通規制とあいまって、効果的な危害防止基準の確立を目指す規定である。同条に定められた危害防止基準の内容は抽象的であり、それぞれ各号・各項において列挙された、モノ・作業方法・場所から生じる危険を防止するよう事業者に義務づけているに過ぎない。これらの具体的内容は安衛則などの政省令で明文化されているため、対象条文の趣旨・内容の分析は、その運用実態を含めた関係政省令の分析と共になされる

必要がある。かかる作業を通じ、現行安衛法が設定する危害防止基準がどのようなものであり、現場でいかに運用されているかの具体像が明確になると思われる。

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

①機械等のうち労働者に危害を及ぼすおそれのある部位・箇所につき、囲い、覆い、運転停止などの手法によって安全化する[26]。
②機械等の点検、検査、整備などを義務づけ、同時に使用限度の超過や誤った使用法を禁止する[27]。

---

[26] 囲いや覆い等の設置義務については、回転部分のように機械それ自体が及ぼす危険のほか、加工物、切削屑、荷物など機械以外の物体の飛来や落下による危険を防止するために課せられるものがある。前者の例として、機械の原動機、回転軸、歯車など（安衛則第 101 条第 1 項）、機械のストローク端（第 108 条の 2）（厚生労働省 Web サイト（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/pamphlet_0415.pdf）参照）、巻取りロール・コイル巻等（第 109 条）、帯のこ盤の歯の切断に必要な部分以外の部分（第 114 条）、丸のこ盤（第 115 条、「歯の接触予防装置」の設置義務）、研削砥石（第 117 条）、バフ盤のバフ研磨に必要な部分以外の部分（第 121 条）、木材加工用帯のこ盤の歯の切断に必要な部分以外の部分及びのこ車（第 124 条）、食品加工用切断機又は食品加工用切削機の刃の切断又は切削に必要な部分以外の部分（第 130 条の 2）、食品加工用ロール機の労働者に危険を及ぼすおそれのある部分（第 130 条の 8）、食品加工用成形機又は食品加工用圧縮機（第 130 条の 9）、伸線機の引抜きブロツク又はより線機のケージ（第 146 条）などに覆いなどを設置しなければならないとされている（もっとも、第 101 条第 1 項の「労働者に危険を及ぼすおそれのある部分」、また第 146 条の「労働者に危険を及ぼすおそれのあるもの」といったように、留保条件が付される規定もある）。後者には、加工物等の切断・欠損による飛来（第 105 条第 1 項）、切削屑の飛来による危険を防止するための覆い・囲いの設置を（第 106 条第 1 項）、コンベヤーからの荷の落下を防止する措置として覆い・囲いの設置を（第 151 条の 79）、それぞれ義務付ける規定がある。遠心機械にふたの設置を義務付ける第 138 条も同趣旨といえよう。また、総則的な規定として、安衛則第 28 条が「事業者は、法及びこれに基づく命令により設けた安全装置、覆い、囲い等（以下「安全装置等」という。）が有効な状態で使用されるようそれらの点検及び整備を行なわなければならない。」と定めるとともに、第 29 条は労働者に安全装置等の取扱いや事業者への報告義務を課している。

運転停止措置については、機械等の掃除、検査、修理などの際にこれを義務付けるもののほか（第 107 条、第 108 条）、食品加工用切断機等に原材料を送給し又は取り出す場合（第 130 条の 3、第 130 条の 4）、粉砕機等に内容物を送給し又は取り出す場合（第 130 条の 6、第 130 条の 7）、遠心機械から内容物を取り出す場合（第 139 条）、粉砕機又は混合機から内容物を取り出す場合（第 143 条）などにかかる措置を事業者に義務付けている。

[27] 安衛則は事業者に対し、木材加工用機械作業主任者（第 130 条）、プレス機械作業主任者（第 134 条）、林業架線作業主任者（第 151 条の 127）等に安全装置や器具・工具等の点検を行わせる義務を課している。
また、プレス等を用いて作業を行うときには「その日の作業を開始する前に」、クラツチ及びブレーキの機能を含めた 6 項目にわたる事項につき点検を行う義務を事業者に課し（第 136 条）、異常を認めたときは、補修その他の必要な措置を講じる義務を課す（第

③物による接触の危険を防ぐために労働者の身体に保護具などを装着させ、また危険を誘発する手袋などの使用を禁止する[28]。
④立入禁止などの措置によって、危険な機械またはその部位・箇所、危険な場所などに労働者を不用意に接近させない[29]。

---

137 条）。このような点検義務と対処義務のセットは、産業用ロボット（第 151 条）、フォークリフト（第 151 条の 25 及び第 151 条の 26）、シヨベルローダー等（第 151 条の 34 及び第 151 条の 35）、ストラドルキヤリヤー（コンテナターミナルをはじめとする港湾や貨物の積み替え拠点において、輸送コンテナを移動させたり積み上げたりするために用いられる特殊自動車。後掲の画像参照）（第 151 条の 41 及び第 151 条の 42）、不整地運搬車（第 151 条の 57 及び第 151 条の 58）及びその荷掛けに使用する繊維ロープ（第 151 条の 47）、構内運搬車（第 151 条の 63 及び第 151 条の 64）、貨物自動車（第 151 条の 75 及び第 151 条の 76）及びその荷掛けに使用する繊維ロープ（第 151 条の 69）、コンベヤー（第 151 条の 82 及び第 151 条の 83）、車両系木材伐出機械（第 151 条の 110 及び第 151 条の 111）、走行集材機械作業に用いるスリング等（第 151 条の 116）、架線集材機械作業に用いるスリング（第 151 条の 122）、林業架線作業（第 151 条の 146）、簡易林業架線作業（第 151 条の 171）、車両系建設機械（第 170 条及び第 171 条）などにも見受けられる。

研削といしの最高使用周速度を超えた使用（第 119 条）、遠心機械の最高使用回転数を超えた使用（第 140 条）などが禁止されているほか、第 116 条は「運転中の立旋盤、プレーナー等のテーブルには、労働者を乗せてはならない」とする事業者の義務を定めるとともに（第 1 項）、労働者にも同行為を禁止する（第 2 項）。また、車両系荷役運搬機械等（第 151 条の 14）、車両系木材伐出機械（第 151 条の 103）、車両系建設機械（第 164 条）、高所作業車（第 194 条の 17）などは、「主たる用途以外の用途に使用してはならない」とされている。

[28] 溶鉱炉等で火傷等の危険を防止するため（第 255 条）、アーク溶接のアーク等を発散して危険のおそれのある場所などについて（第 325 条）、保護具を備える事業者の義務が定められているほか、腐食性液体を圧送する作業に従事する労働者（第 327 条）、高圧活線作業に従事する労働者（第 341 条）、低圧活線作業に従事する労働者（第 346 条）などに保護具を着用させる義務が課されている。これらの場合のほとんどすべてにおいて、労働者にもその着用義務が定められている。アセチレン溶接作業、ガス集合溶接作業に従事する労働者に、保護眼鏡及び保護手袋を着用させる義務を課す規定もある（第 312 条、第 313 条）。また、覆いや囲いを設けることが作業の性質上困難な場合に、保護具の着用が安全のための代替手段と位置付けられる場合もある（第 105 条、第 106 条など）。

逆に、「回転する刃物に作業中の労働者の手が巻き込まれるおそれのあるときは、当該労働者に手袋を使用させてはならない。」とする規定もあり（第 111 条第 1 項）、これにより労働者も手袋の使用を禁止される（同 2 項）。

[29] 自動送材車式帯のこ盤の送材車と歯との間（第 128 条）、車両系荷役運搬機械等につきそのフオーク、シヨベル、アーム等又はこれらにより支持されている荷の下（第 151 条の 9）、車両系木材伐出機械作業につき物体の飛来等により労働者に危険が生ずるおそれのある箇所（第 151 条の 96）、林業架線作業における所定の場所（第 151 条の 142）、簡易林業架線作業における所定の場所（第 151 条の 166）、解体用機械作業における物体の飛来等により労働者に危険が生ずるおそれのある箇所（第 171 条の 6）、運転中のくい打機、くい抜機又はボーリングマシンの巻上げ用ワイヤロープの屈曲部の内側（第 187 条）、建設工事におけるジャッキ式つり上げ機械を用いた作業の区域内（第 194 条の 6）、火災又は爆発の危険がある場所（第 288 条）、明り掘削の作業における地山の崩壊又は土石の落下により労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき（第 361 条）、などにおいて事業者は労働者を立ち入らせてはならないとされている。

⑤合図などによって労働者に危険に対する注意・回避を喚起し、安全かつ合理的な行動を促進する[30]。
⑥作業主任者など責任者を選任・配置することによって、指揮命令系統を整備し明確化する[31]。

労働災害は、危険源が労働者の心身に接触することによって引き起こされるとすれば、必然的に、両者の接触を何らかの形で可能なかぎり回避することが、基本的な危害防止措置となる[32]。すなわち、危険源の発生前にこれを探知して阻止し（上記②）、その発出の出端を挫くとともに（上記①）、発出した危険に対処すべく労働者の身体を守る（上記③）。また、そもそも労働者の接近を防ぐとともに（上記④）、現場の労働者らの意思疎通によって危険源やそれがもたらす被害について注意を喚起し、それとの接触や接触がもたらす被害を回避させるという仕組みになっている（上記⑤⑥）。以上から指摘し得ることとして、対象条文が現場に求める危害防止措置は、最新鋭の技術・研究成果や高度の知見を駆使したものとは限らず、現場の実態や常識感覚に基づき、労働者の目線に立って、通常求められる措置に重点を置いているといえる。

わが国の安全衛生法制は、戦前から戦後にかけて連続性があり、対象条文のような危害

[30] 安衛則上の合図に関する規定は多くの場合、１）一定の合図の内容を定め、２）合図を行う者を定め、３）その合図を使用させる義務を事業者に課すとともに、４）労働者（運転者）の合図に従う義務を定めている。機械の運転を開始する場合（第 104 条）、車両系荷役運搬機械等について誘導者を置くとき（第 151 条の 8）、車両系木材伐出機械について誘導者を置くとき（第 151 条の 94）、走行集材機械のウインチの運転（第 151 条の 117）、架線集材機械のウインチの運転（第 151 条の 123）、林業架線作業（第 151 条の 141）、簡易林業架線作業（第 151 条の 165）、車両系建設機械の運転について誘導者を置くとき（第 159 条）、荷のつり上げの作業（第 164 条第 3 項第 1 号）、コンクリートポンプ車を用いた作業（第 171 条の 2 第 2 号）、くい打機・くい抜機・ボーリングマシンの運転（第 189 条）、高所作業車を用いた作業（第 194 条の 12）、軌道装置の運転（第 220 条）、揚貨装置を用いた作業（第 467 条）など、いずれも概ねそのような構成になっている。

[31] 安衛則上、一定の作業について作業主任者の選任を事業者に義務付けるとともに、作業主任者の職務内容を規定するものが多く見受けられる。木材加工用機械（第 129 条、第 130 条）、プレス機械（第 133 条、第 134 条）、林業架線（第 151 条の 126、第 151 条の 127）、型枠支保工の組立て等（第 246 条、第 247 条）、乾燥設備（第 297 条、第 298 条）、ガス溶接（第 314 条、第 315 条）、コンクリート破砕器（第 321 条の 3、第 321 条の 4）、地山の掘削（第 359 条、第 360 条）、土止め支保工（第 374 条、第 375 条）、ずい道等の掘削等（第 383 条の 2、第 383 条の 3）、ずい道等の覆工（第 383 条の 4、第 383 条の 5）、採石のための掘削（第 403 条、第 404 条）、はい作業（第 428 条、第 429 条）、船内荷役作業（第 450 条、第 451 条）、建築物等の鉄骨の組立て等（第 517 条の 4、第 517 条の 5）、鋼橋架設等（第 517 条の 8、第 517 条の 9）、木造建築物の組立て等（第 517 条の 12、第 517 条の 13）、コンクリート造の工作物の解体等（第 517 条の 17、第 517 条の 18）、コンクリート橋架設等（第 517 条の 22、第 517 条の 23）、足場の組立て等（第 565 条、第 566 条）など、いずれもそのような構成になっている。

[32]「機械による危険の防止　共通一般」（角田淳「今日も無事にただいま」http://itetama.jp/blog-entry-224.html　最終閲覧日：2020 年 4 月 12 日）は、機械の安全対策の多くは、危険源に振れないようにする、適当な距離を保つことであると指摘する。

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

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

２．対象条文および関係政省令の文言からうかがわれる予防志向ほか安衛法制の基本的姿勢

対象条文は物、作業方法および作業場所から生じる危害の防止措置を事業者に義務付けるものであるところ、これらの措置は労働災害の危険が具体化して差し迫った状況下ではなく、それ以前の段階において早期に講じられなければならない。このため、安衛法および政省令においては、事業者の危害防止措置の要件等を定めるに際して、危険等の「おそれ」という文言が頻繁に用いられている[33]。

安衛則において「危険」と「おそれ」がワンセットで用いられている規定の概要は以下のとおりである。

①危険を及ぼす（を生ずる・が生ずる）「おそれのあるとき」：第 104 条第 1 項（機械の運転開始の際の合図）、第 479 条第 2 項・第 3 項（伐木作業の際の合図および労働者の遵守義務）、第 130 条の 5 第 1 項（食品加工用機械開口部からの転落防止措置）など

②危険を及ぼす（を生ずる・が生ずる）「おそれのあるもの」：第 109 条（巻取りロール等の危険防止措置）、第 151 条の 112 第 1 項（伐木等機械による伐木作業の際の危険防止措置）、第 341 条第 1 項第 1 号（高圧活線作業の際の感電防止措置）など

[33] 「おそれ」という文言は安衛法においては計 18 か所（目次を除く）、安衛則においては計 310 か所、クレーン等安全規則では 22 か所、有機溶剤中毒予防規則は 13 カ所、特定化学物質障害予防規則 32 カ所といったように、代表的な政省令において頻繁に用いられている。

③危険を及ぼす「おそれのある部分」：第 101 条第 1 項（原動機等による危害の防止措置）など
④危険が生ずる「おそれのある場所」：第 151 条の 93（車両系木材伐出機械の転倒・転落による危険防止措置）、第 153 条（車両系建設機械使用の際の岩石落下等による危険防止措置）など
⑤危険を及ぼす（を生ずる・が生ずる）「おそれのあるところ」：第 386 条（ずい道等建設作業における立入禁止措置）、第 481 条（造林等作業における立入禁止措置）など
⑥危険を及ぼす（を生ずる・が生ずる）「おそれのある箇所」：第 151 条の 96（車両系木材伐出機械作業における立入禁止措置）、第 158 条第 1 項（車両系建設機械作業の際の立入禁止措置）、第 519 条第 1 項（高所作業における墜落防止措置）など
⑦危険を及ぼす「おそれのない方法」：第 150 条の 2（高速回転体の回転試験の実施方法）
⑧危険を及ぼす「おそれのないもの」：第 122 条（木材加工用丸のこ盤の反ぱつ予防措置）
⑨危険を及ぼす（が生ずる）「おそれのないとき」：第 108 条第 1 項（機械刃部の掃除等の際の運転停止措置）、第 407 条（掘削面のこう配の基準）、第 342 条第 1 項（高圧活線近接作業の際の感電防止措置）

以上の規定から明らかなように、安衛則は状況・場合（上記①）、物の全部ないし一部（上記②③）、場所（上記④⑤⑥）、方法（上記⑦）ごとに想定される危険への対処を事業者に義務づける一方で、危険のおそれがない「とき」・「もの」という要件を充たす場合には、事業者に課せられた危害防止義務を例外的に免除している（上記⑧⑨）。

前述のように労働災害の防止措置は、危害が具現化する以前の「おそれ」があるに過ぎない段階で講じられなければならないことに鑑みれば、対象条文の関係政省令がかかる文言を数多く用いているのは必然ともいえる。同時に多くの規定において、「危険のおそれ」が意味する具体的内容について通達等を通じて明確化が図られ[34]、事業者が講ずべき措置内容の輪郭を浮き彫りにしている。これはやや大仰に表現すれば、安全衛生に関して形成された自然科学的知見に基づく社会的コンセンサス（＝事業者は、監督取締行政との関係では、差当りここまでやっておけば大丈夫としよう、という趣旨）の表明であるともいえる。また他方で、「おそれ」という表現は事業者に課せられた義務を緩和ないし免除するための要件として用いられることもあり（上記⑧⑨）、こうした姿勢の中に、安全衛生と事業の効率的運営とのバランスを図ろうとする意図を看取することもできよう。

[34] たとえば、安衛則第 104 条第 1 項の「労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき」とは、総合運転方式にあっては原動機にスイッチを入れる場合、連続した一団の機械にあっては共通のスイッチを入れる場合等をいう（昭 45・10・16 基発第 753 号）、また、同第 130 条の 3 第 1 項にいう「労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき」とは、原材料を送給し、又は取り出す際に機械の可動部が労働者の手の届く範囲にある場合をいう（平 25・4・12 基発第 0412 第 13 号）など。

安全衛生制度において危険の「おそれ」が持つ意味についてのより詳細な内容に関しては、今後とも重要な検討課題となろう。

３．関係判例による対象条文の解釈

対象条文の趣旨は、その前身である労基法第 42 条に関するものも含め、判例の検討を通じてより一層明確となる。上記「１．６　関係判例」掲載の１事件により、同条の危害防止措置は「単にその措置を講ずるために努力した」ただけでは足りず、「現実にその措置を講ずることが必要とされる」ことが明示され、⑤の加藤（家屋建築請負業）事件は、措置の対象たる機械等が使用者の所有・管理下にあるか否かを問わず、労働者を使用する以上は所定の措置を講じるべきことを示している。これらの判旨から、危害防止基準は、安衛法の中核であって、基本的には、字義通りの定型的な遵守を求める趣旨であることが窺われる。

また、前述のように、同条の具体的内容は安衛則などの政省令によって定められているところ、安衛則には「危険を及ぼすおそれ」（第 130 条の 9）、「身体の一部を挟まれるおそれ」（第 147 条第 1 項）など、「おそれ」という文言が事業者の措置義務の要件を定める際に頻繁に用いられている。この点⑤の X 社事件が「労働者が、作業の過程において、射出成形機等の機械の可動部に近づき、過失の有無を問わず、その身体の一部を挟まれるおそれのある場合」をいい、「労働者の過失の有無を問わず、労働者の身体の安全を図ろうという趣旨」であると解している。なお、最高裁は旧安衛則第６３条第１項にいう「接触の危険」という文言について、接触の抽象的危険があればよいとした原判断（大阪高判昭 46・12・13 刑集 27 巻 7 号 1368 頁）を是認し、「その危険の発生が労働者の注意力の偏倚（へんい）、疲労その他の原因による精神的弛緩、作業に対する不慣れ等による場合も含め、労働者がその作業の過程で接触して危害の発生する危険をいい、その危険が熟練した注意深い労働者からみて異常とみられる作業方法により、または労働者の重大な過失により生じうるものであると否とを問わない」と判示している（最三小決昭 48・7・24 刑集 27 巻 7 号 1357 頁）。

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

三　結語

１．以上の通り、対象条文は、労災の再発防止策を現場目線で基準化したものであって、内容的にも沿革的にも安衛法の中核であり、その源流はすでに戦前の工場法に見いだすこ

とができ、原理的な規定であるため、安衛法の他の規定に比して技術や制度の変遷から受ける影響は少なく、それに紐付く規則は別として、条文の文言も、昭和 47 年の制定当時からまったく変わっていない。このため、目下のところ対象条文自体は別段改正を要することはなく[35]、強いて言うなら前述の通達（昭 47・9・18 基発第 602 号）が記した幅広い危険類型（条文の適用範囲）をあらためて条文化し、アナウンス効果を図る方途を検討する価値はあるかもしれない。

今後改正の可能性があるのは、対象条文を具体化する安衛則の関連規定である。「安全衛生規則は成長する規則である」と言われ、技術の進歩、災害・疾病の発生状況その他産業労働の場における諸般の事情の変化を背景として不断の進化を遂げていくものであるが[36]、その際には労働者の安全確保を図ることを主眼としつつ、同時に産業の発展や事業の効率的運営とのバランスのとれた調整という視点を軽視してはならない[37]。

２．安衛法は言うまでもなく労働災害の予防を主たる目的とし、対象条文が定める危害防止基準もその目的達成のために設定されてきた。事業者らに対して、危害が顕在化し急迫した状況下にかぎらず、その「おそれ」がうかがわれる段階で一定の措置を講じる義務を求める諸規定のあり方は、労働災害を芽のうちに摘んでしまおうという基本的姿勢のあらわれに他ならない。しかし、Ｃ．６「関係判例」に引用した各事例のように、災害事故によって死傷者が発生した際の事後処理的な適用も今なお少なからず見受けられ、対象条文が一層の予防効果をあげるためには、他の規定との効果的な連携が不可欠であることを示唆している。

三柴の先行研究は、現行安衛法が示唆する予防政策のエッセンスを以下の 8 項目に整理しているが[38]、危害防止基準の本来的な趣旨の実現を促進するための補充手段としても有効と思われる。特に、「一次的に事業者責任を原則としつつ、二次的に労働者自身にも責任を負わせる」、「国などによる・・・計画設定、高権的作用と支援的作用、基礎・応用にわたる安全衛生研究とその成果の普及促進」、「経営工学的知見を踏まえた人的措置」、「事業場ごとに適任者を選任し、専門家の支援を受けつつ、自主的なＲＡを実施」などといった、制度的・人的措置による補強に比重を置く方向での安衛法令の改正や解釈を今一度検討することが肝要となろう。

---

35 三柴前掲報告書（注 2）3 頁も同旨を述べる。

36 畠中前掲書（2019 年（令和元年）32 頁）。

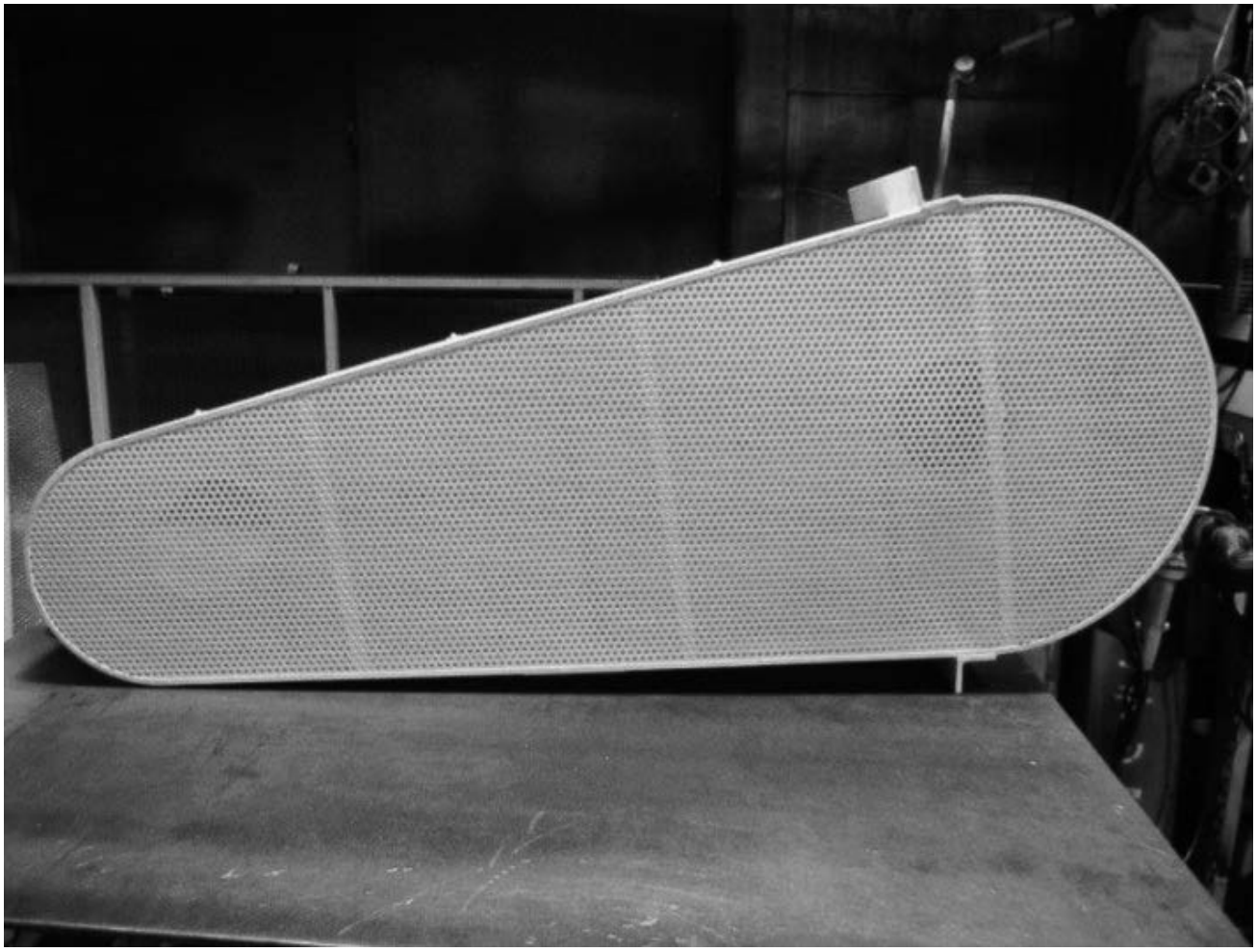
37 三柴前掲論文（注 1）287 頁も、民事上の安全配慮義務につき、諸外国の安全衛生規制を参照したうえで、「対象者の安全衛生につき、現にリスク関連情報を得ているか得るべき立場にあり、支配管理可能性を持つ者が、事業の実情に応じて合理的に実行可能な限り、安全衛生関係法上の最低基準（危害防止基準）を遵守する（以下略）」と共に、ガイドラインを含めて、その趣旨を果たす義務と定義している（下線部引用者）。

38 三柴前掲報告書（注 2）85 頁以下。

①リスク創出者管理責任負担原則を志向すべき、
②国などによる重点傾斜的な計画設定、高権的作用と支援的作用、基礎・応用にわたる安全衛生研究とその成果の普及促進を図るべき、
③物的措置のほか、経営工学的知見を踏まえた人的措置を重視すべき、
④不確実性が高いリスクには、事業場ごとに適任者を選任し、専門家の支援を受けつつ、自主的なＲＡを実施させるべき、
⑤予防政策は 1 次予防から 3 次予防まで包括的に形成せねばならず、リスク管理では高いリスクを優先し、先ずは根本的で集団的な対策を行い、残留リスクについて、個別的・技術的な対策を計画的・体系的・継続的に講じるべき、
⑥労働者の高齢化、疲労・ストレスによる健康障害の一般化などの日本的文脈を前提に、たとえ比較法制度的にパターなりスティックな面があっても、職域でできる健康の保持増進対策（特に体制整備と諸手続きの履践）は積極的に推進すべき、
⑦不確実性の高いリスク対策は、法文上は積極的・開発的な課題として理想的目標を規定し、ガイドラインで詳細が規定されることが多いので、民事過失責任法上、事案の個別事情に応じて参酌すべき、
⑧ハラスメントのような心理社会的危険源を典型として、リスク要因は、社会科学的にも認識すべき。

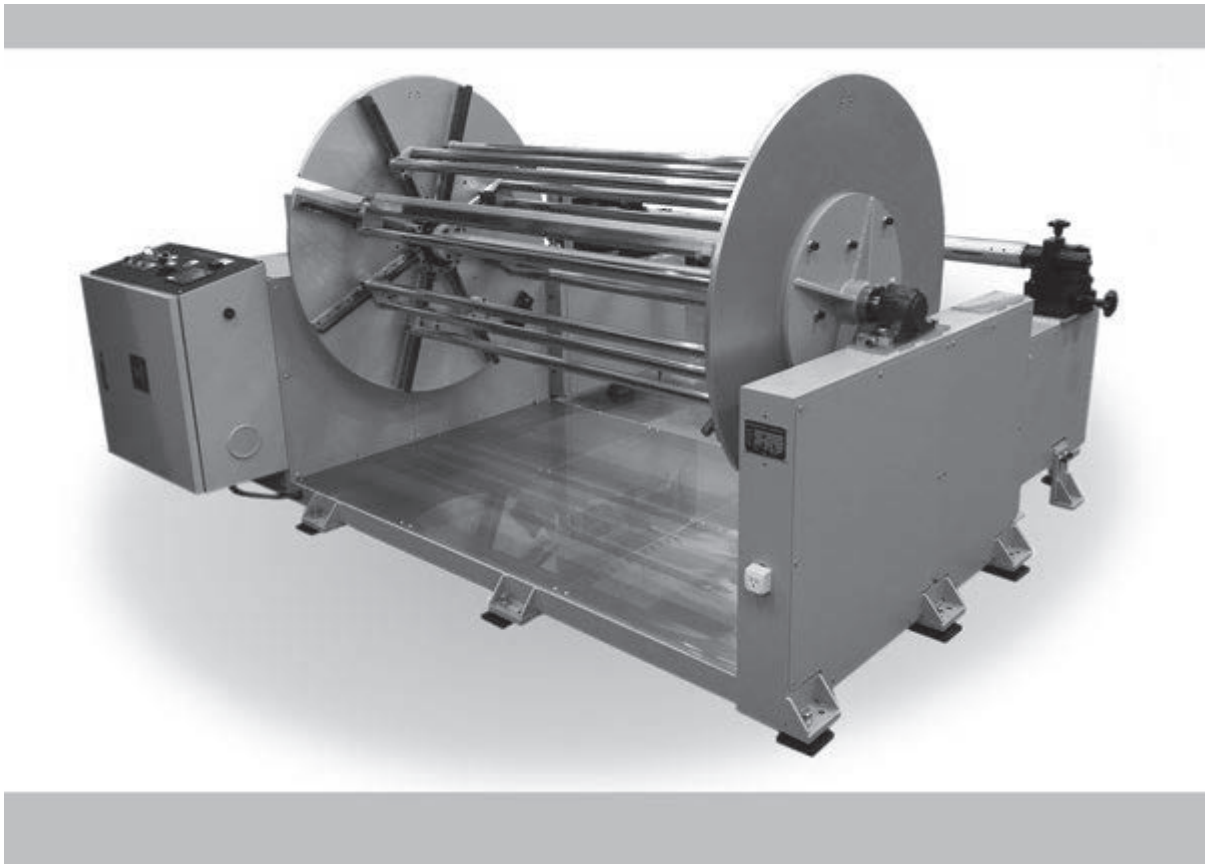
（図表）

【Ｖベルトのカバー】



（安全カバーのスペシャリスト KOH（https://ameblo.jp/yasunaribankin/image-11061682366-11575505673.html　最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）より）

【巻取ロール機】



（橋本マシナリー株式会社の Web サイト（http://www.hashimoto-mc.com/roll.html　最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）より）

【ボール盤】

（ビルディの Web サイト（https://www.bildy.jp/power/drill_press-model-tb131/2171?gclid=CjwKCAiA7vWcBhBUEiwAXieItmCeifOrZUuo5PsuTLsYj1gR8eBXdWoV5RO2qpa-2ePTYCSme35ZPxoCgS8QAvD_BwE　最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）より）

【グラインダー】

（ASKUL の Web サイト（https://www.askul.co.jp/p/9552749/　最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）より）

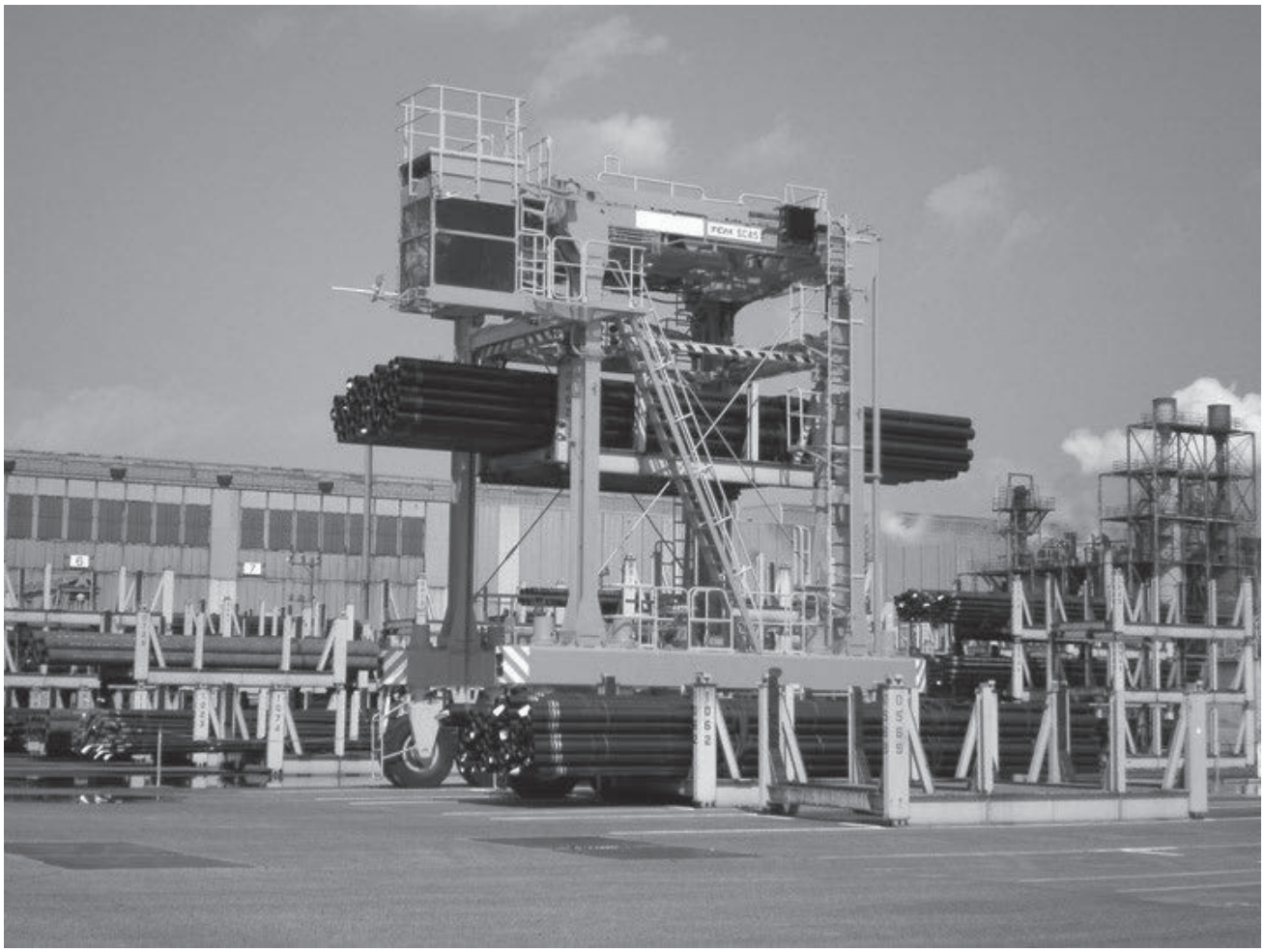
【木材加工用丸のこ盤】

（プロの道具館の Web サイト（https://www.dougukan.net/products/item1623/　最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）より）

【ドラグショベル】

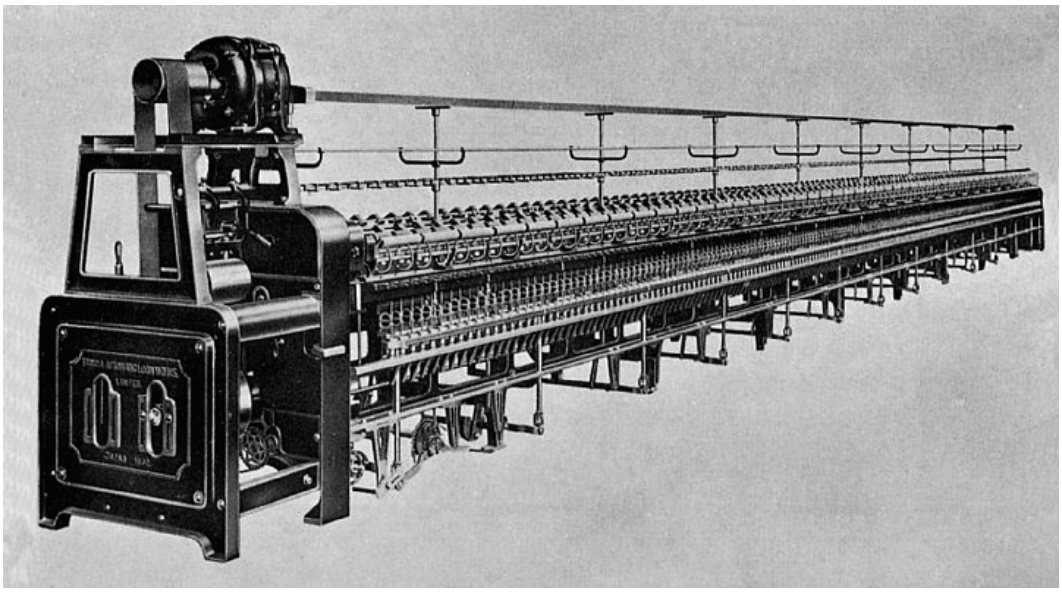
（日本キャタピラーの Web サイト（https://www.nipponcat.co.jp/products/excavators/ 最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）より）

【ストラドルキヤリヤー】



（三菱ロジスティクスの Web サイト（https://www.logisnext.com/product/product-13/straddle_10.html　最終閲覧日：2022 年 12 月 17 日）より）

【トヨタ自動車が戦前に開発したリング精紡機】



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

労働安全衛生法第 22 条から第 25 条の 2 までの逐条解説

佐々木達也　名古屋学院大学法学部・准教授

一　はじめに

労働安全衛生法(以下、「安衛法」)第 1 条は同法の目的を達成するための手段の一つとして「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」を挙げている。「危害防止基準」とは、事業者が、特定の危害源や健康障害の要因に対して、労働者に防護具を使用させる等、「必要な措置」を講ずることを義務づけるといった具体的な行為基準である。

安衛法第 4 章「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」は、関連する規則と相まって、規制基準を定めたものである。しかし、安衛法第 20 条～第 25 条は事業者に、その使用する労働者の労働災害を防止するために必要な措置を講ずべき抽象的な義務を課すにとどまっている。事業者が講ずべき具体的措置については、法第 27 条第 1 項により厚生労働省令に委任されている。

安衛法第 22 条および第 23 条は、事業者の講ずべき健康障害防止措置と作業場の環境整備についての規定である。第 22 条は労働者に健康障害を及ぼす重要な要因を列挙したうえで、健康障害の種別ごとからみて講ずべき措置内容を、第 23 条は建物その他の建設物等の構造上の欠陥や作業環境の不適切が原因となる健康障害を防ぐために必要な措置を内容としている。

二　逐条解説

1　第 22 条

1．1　条文

第二十二条　事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
一　原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害
二　放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害
三　計器監視、精密工作等の作業による健康障害
四　排気、排液又は残さい物による健康障害

1．2　趣旨・内容

1．2．1　趣旨

本条は、労働者の就業する作業場所、取扱操作をする機械、器具等の設備、取り扱う原材料、あるいは作業の性質に応じて、労働衛生面での十分な配慮がなされないとすると、関係労働者は種々の健康障害を被るため、事業者に健康障害の防止の措置を義務づけてい

る規定であり、健康障害の種別ごとに講ずべき措置を定めたものである[1]。

本条は、主として原材料、機械器具等の設備及び精神疲労等を伴う作業により生ずる健康障害を類型的に規制し、その防止を図ることを目的としている。

1．2．2　内容

本条においては、労働者に及ぼす健康障害の重要なものを例示的に列挙しているが、その措置の対象とする健康障害を以下のように類型化して明確にしている[2]。

本条第 1 号は、有害なガス、蒸気、粉じん(粉じんにはファイバー、ヒューム及びミストが含まれる。)による中毒、皮膚障害など、酸素欠乏現象による酸素欠乏症、あるいは病原体による疾病等いわば化学的な要因に基づく健康障害、すなわち呼吸により体内に吸収し又は有毒物を皮膚に付着させることによる健康障害を挙げている。本号に列挙されている健康障害は、例示的なものであって、およそ工場その他の事業場において労働者が作業する過程にあって類似の健康障害を労働者に及ぼすものは、建設物その他の作業場から生ずるものを除き、すべて本条による健康障害防止の措置を講ずべき対象に含まれる。その対象となる原材料、ガス、蒸気、粉じんその他の物質などについては、本法第 27 条第 1 項に基づく命令、すなわち労働安全衛生規則（以下、「安衛則」）をはじめとし、有機溶剤中毒予防規則(以下、「有機則」)、鉛中毒予防規則(以下、「鉛則」)、四アルキル鉛中毒予防規則(以下、「四アルキル鉛則」)、特定化学物質等障害予防規則(以下、「特化則」)、酸素欠乏症等防止規則(以下、「酸欠則」)、粉じん障害防止規則(以下、「粉じん則」)及び石綿障害予防規則(以下、「石綿則」)において定められている。

本条第 2 号は、皮膚障害、血液変化、生殖機能の変化等のいわゆる放射線障害、高温による火傷や熱中症、低温による凍傷や冷房病、超音波による皮膚深部などへの障害、騒音による難聴症、振動による白ろう病など振動障害、あるいは異常気圧による減圧症等のいわば物理的な要因による健康障害を挙げている。なお、「異常気圧等」の「等」には、赤外線、紫外線、レーザー光線等の有害光線が含まれる(昭 47・9・18 基発第 602 号)。

本条第 3 号は、計器監視の作業、精密工作の作業などのように高度の神経緊張や精神的活動の持続を必要とする特殊な作業におけるストレス等に関連する健康障害を例示的に掲げている。例えば、精密工作の作業についてみると、視機能の過重負担を生じやすく、これによって視力の低下のほか、視神経の疲労、大脳疲労に関連する健康障害を発生するおそれがある。本条に列挙されている健康障害と類似の労働者に及ぼす健康障害についてもすべて第 22 条による健康障害防止の措置を講ずべき対象に含まれる。これに関連する安衛法第 27 条第 1 項に基づく命令としては、安衛則第 3 編第 4 章及び事務所衛生基準規則（以下、「事業所則」）第 10 条において「精密な作業」についての措置が定められている。

---

[1] 労働調査会出版局編『改訂 5 版　労働安全衛生法の詳解―労働安全衛生法の逐条解説―』(労働調査会、2020 年(令和 2 年))392,393 頁、労務行政研究所編『改訂 2 版 労働安全衛生法』(労務行政、2021 年(令和 3 年))279 頁。

[2] 本条 1 号から 4 号の詳細については、労働調査会出版局・前掲注 2　393～395 頁。

本条第 4 号は、有害物等を含有する排気、排液又は残さい物による健康障害について包括的に定めている。鉛、カドミウムなどの有害な物質について、これらのガス、蒸気又は粉じんが局所排気装置や生産設備などからそのまま排出された場合には、作業場の再汚染、これらの物質を含有する排液による有害なガスなどの異常発生又は地下水等の汚染を生ずるおそれがある。また、それらは事業場附近一帯の環境をも汚染し、いわゆる公害を引き起こすことになる。労働者に対し健康障害を及ぼす主なものとしては、排気関係については、例えば、ジクロルベンジン、アルファーナフチルアミン、ジアニシジンなど製造許可を要する物質をはじめ、石綿、カドミウム、クロム酸、水銀などの特定の化学物質あるいは鉛及びその化合物等が挙げられる。また、排液関係については、アルキル水銀化合物、塩酸や硫酸などの強酸類、シアン化合物その他硫化ナトリウム、あるいは放射性同位元素により汚染された排液等があり、残さい物としては、アルキル水銀化合物や四アルキル鉛の廃スラッジが挙げられる。

本号に列挙されている健康障害については、すべて本条による措置を講ずべき対象に含まれるものであるが、これらに関する安衛法第 27 条 1 項に基づく命令としては、安衛則をはじめとして、特化則、鉛則、四アルキル鉛則及び電離放射線障害防止規則(以下、「電離則」)が定められている。

1．3　関連規則による健康障害防止等に必要な具体的規制

労働者の健康障害の防止及び労働者の健康、風紀及び生命の保持のために事業者が講ずべき具体的な措置については、安衛則をはじめ、有機則、鉛則、四アルキル鉛則、特化則、高気圧作業安全衛生規則(以下、「高圧則」)、電離則、酸欠則、事務所則、粉じん則及び石綿則並びにこれらの規則に関連する厚生労働省令において定められている。

1．3．1　安衛則

安衛則第 3 編第 1 章の有害な作業環境において、安衛法第 22 条において類型化されている健康障害を防止するために「必要な措置」が定められている。具体的には、有害原因除去のための 3 ステップアプローチ(第 576 条)、ガス等発散の抑制のための発散源の密閉を筆頭とする 3 ステップアプローチ(第 577 条)、坑、ケーソンなど換気不十分な場所での(排ガスをもたらす)内燃機関の使用禁止(第 578 条)、局所排気装置の排気の無害化措置(第 579 条)、中和、沈殿、ろ過等による排液の処理(第 580 条)、病原体に汚染された排気、排液、廃棄物の滅菌処理等(第 581 条)、作業場における注水等による粉じんの飛散防止措置(第 582 条)、坑内作業場におけるガス濃度の抑制(第 583 条)、強烈な騒音を発する屋内作業場の明示等(第 583 条の 2)、強烈な騒音を発する屋内作業場における隔壁等の伝播防止措置(第 584 条)、暑熱、寒冷、有害光線や超音波、低酸素濃度、ガス・粉じん等の発散、有害物取扱い、病原体汚染等のリスク要因にばく露する場所への立入禁止とその表示、労働者の遵守(第 585 条)、有害物や病原体等の集積と表示(第 586 条)、施行令第 21 条第 2 号所定の作業環境測定を行

うべき暑熱、寒冷、多湿の屋内作業場(第 587 条)、施行令第 21 条第 3 号所定の作業環境測定を行うべき著しい騒音を発する屋内作業場(第 588 条)、施行令第 21 条第 4 号所定の作業環境測定を実施すべき坑内作業場(第 589 条)、第 588 条所定の著しい騒音を発する屋内作業場での定期的な騒音測定等(第 590 条)、第 588 条所定の著しい騒音を発する屋内作業場の条件を変更した際の騒音測定等(第 591 条)、第 589 条第 1 号所定の坑内作業場における定期的な炭酸ガス濃度の測定等(第 592 条)の規制が設けられている。

そして、同編第 2 章においては、労働者が健康を害するおそれがある業務に従事する場合に、事業者が保護具を備えなければならない旨を定めている(呼吸用保護具(安衛則第 593 条)、皮膚障害等防止用の保護具(同第 594 条)、騒音障害防止用の保護具(同第 595 条))。他方で、労働者が当該作業に従事する場合に「事業者から当該業務に必要な保護具の使用を命じられたときは、当該保護具を使用しなければならない」として労働者に対して保護具を使用することを義務づけるとともに、労働者に疾病感染のおそれがあるときは各労働者に専用の保護具を備え、又は疾病感染を予防する措置を講じなければならないとしている(同第 598 条)。

1．3．2　有機則

有機溶剤とは、他の物質を溶かす性質を持つ有機化合物の総称であり、 様々な職場で、溶剤として塗装、洗浄、印刷等の作業に幅広く使用されており、常温では液体であるものの、一般に揮発性が高いため、蒸気となって作業者の呼吸を通じて体内に吸収されやすく、また、油脂に溶ける性質があることから皮膚からも吸収される[3]。そして、その毒性は、溶剤の蒸気の濃度、ばく露時間の長さ等により異なるが、急性中毒又は慢性中毒のかたちで人体に致命的に作用するので、予防措置が必要となる[4]。

有機則は、昭和 33 年に大阪、同 34 年に東京において、ヘップサンダルの製造あるいはポリエチレン袋の印刷に従事していた労働者に再生不良性貧血が多発し、その原因がいずれもベンゼン中毒であったことが判明したことを契機として、有害性が明らかな有機溶剤 51 種類を対象として、これらの有機溶剤による労働者の健康被害を予防するために、労働基準法（以下、「労基法」）の衛生関係特別規則として制定、公布された(昭和 35 年労働省令第 24 号)[5]。有機則は、「有機溶剤による中毒の予防に必要な事項のうち、現行労働安全衛生規則に規定されていない事項及び規定されてはいるが、更に具体的に規定する必要がある事項について規定したものであり、両規則の規定が競合する部分については、労働安全衛生規則を一般法とすれば、これに対して特別法の関係に立つもので」あって、「両規

---

[3] 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署『有機溶剤を正しく使いましょう』2 頁。

[4] 労働調査会出版局・前掲注 2　400 頁。

[5] 中央労働災害防止協会編『有機溶剤中毒予防規則の解説』(中央労働災害防止協会、2019 年(令和元年))11 頁。当時の状況について詳しくは、久谷與史郎『事故と災害の歴史館―“あの時”から何を学ぶか―』(中央労働災害防止協会、2008 年(平成 20 年))179~189 頁、中央労働災害防止協会編『安全衛生運動史　安全専一から 100 年』(中央労働災害防止協会、2011 年(平成 23 年))411~413 頁も参照。

則の規定が競合する場合には、本規則の規定が優先し、本規則に規定されていない事項については、労働安全衛生規則の規定が適用される」と説明されている[6]。

有機則第 1 条は、本規則で用いられる「有機溶剤」、「有機溶剤等」及び「有機溶剤業務」などの各語についての意義を明らかにする規定である。本規則における「有機溶剤」とは、労働安全衛生法施行令別表 6 の 2(表参照)に掲げられており、有害度に応じて 3 種類に区分されており、第 1 種は厳しく、第 3 種は比較的ゆるやかな規制を受けることとなる[7]。

本規則第 2 章は、安衛法第 22 条に基づき、有機溶剤業務を行う場合に発散する有機溶剤の蒸気により作業場内の空気が汚染されることを防止するため、それに必要な設備の設置を有機溶剤等の区分、作業場所及び業務の態様に応じて定めている[8]。第 5 条は、第 1 種有機溶剤等又は第 2 種有機溶剤等に係る業務に労働者を従事させるときは、事業者は当該有機溶剤業務を行う作業場所に、有機溶剤の蒸気の発散源を密閉する設備、局所排気装置(＝工場や作業場、実験室などで発生する、粉じんや有機溶剤、ガスといった人体に有害な物質を、作業者が吸い込まないために、管(ダクト)によって有害物質を屋外に排出する装置[9](図参照))又はプッシュプル型換気装置(＝有害物質の発散源を挟んで、吹出し用と吸込み用の 2 つのフードを向き合って設置する方式の換気装置[10](図参照))を設けなければならないと定めている。第三種有機溶剤については、全体換気装置(＝換気扇などを設置し、工場内全体の空気を入れ換えることで、汚れた空気を排出するための装置(図参照))の設置でもよいとされている(第 6 条 1 項)。

また、第 26 条においては、通気が不十分なため急性中毒の発生するおそれが大きいタンク内作業において有機溶剤業務に労働者を従事させるときに事業者が講じなければならない措置が定められている。本条によると、事業者は労働者を特定の業務に従事させる場合に送気マスク又は有機ガス用防毒マスクを使用させなければならない(同第 32 条、第 33 条)。

1．3．3　鉛則

戦後に労基法ができて間もなく、鉛中毒について多方面の調査研究が始められ、また産業界においても新しい鉛化合物や鉛作業が取り入れられ、それらによる中毒者がこれまでの法規では完全な予防が困難になってきたため、昭和 38 年に再度実態調査をしたところ、鉛中毒の疑いのある者が多いことが分かった[11]。そこで、昭和 40 年春から立法作業を開始し、昭和 42 年に当時の労基法に基づく衛生関係特別規則として制定されたのが本規則であ

---

6 労働省昭和 35 年 10 月 31 日基発第 929 号「有機溶剤中毒予防規則の施行について」。

7 有機則の対象となる有機溶剤の種類と区分をまとめた表は、厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・前掲注 4　2 頁を参照。

8 中央労働災害防止協会編・前掲注 6『有機溶剤中毒予防規則の解説』69 頁。

9 テラル株式会社の WEB サイト(https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-local/：最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)。

10 テラル株式会社の WEB サイト(https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-pushpull/：最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)。

11 山本秀夫「鉛中毒予防規則について」日本災害医学会会誌 15 巻 3 号(1967 年(昭和 42 年))138 頁。

る。

鉛は、大量に、かつ、多方面にわたって用いられ、例えばその製錬、加工などの段階で発散する鉛のヒューム、粉じんにばく露することで、労働者に疝病、四肢の麻痺など極めて悪質な中毒を発生させる[12]。

鉛則においても、他の規則と同様に、事業者が鉛の製錬又は精錬などの業務に労働者を従事される際に講じなければならない措置(鉛則第 5 条～第 23 条の 3)や当該労働者に保護具等を使用させなければならない旨(同第 58 条、第 59 条)を定めている。特に、第 5 条においては、鉛製錬等に係る設備として、有機則と同様に、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置などを設けることが事業者に義務づけられている。

1．3．4　四アルキル鉛則

四アルキル鉛則の沿革をたどると、1951 年(昭和 26 年)5 月に公布・施行された「四エチル鉛危害防止規則」に遡る。

四エチル鉛は、自動車や航空機の燃料に添加して、ノッキングを防止するために用いられる無色の液体で、この蒸気を吸引すると、頭痛、吐気、倦怠感が起こり、重症になると錯乱状態になり死亡する[13]。この猛毒性により中毒者患者発生の危険性があったため、厚生省、労働省、運輸省、資源庁の各省庁で危害防止規定について協議し、労働省において、労基法に基づき、当時の安衛則より高度の基準を規定することとなったため、「四エチル鉛危害防止規則」が制定されることとなった[14]。

しかし、昭和 37 年 7 月から 9 月にかけて、横浜市小柴にある米軍石油貯蔵タンク清掃作業で、作業員 29 人が四エチル鉛中毒にかかり、うち 8 人が死亡する事故が発生した。同規則は、四エチル鉛の製造・輸送における中毒事故を想定しており、タンク内作業に関して使用者の行うべき中毒予防措置基準が定められていないという盲点があったため、昭和 36 年 5 月に規則が改正され「四エチル鉛等防止規則」として施行された[15]。

ところが、昭和 42 年 10 月、ぼすとん丸において四エチル鉛で汚染された船倉やタンクの清掃作業を行った労働者のうち 8 名が死亡、中毒者 20 名を発生させたぼすとん丸事件が起こった。この事件は、たまたま事故により流出した四エチル鉛で汚染されたタンク（もともとは重油タンク)を清掃した作業員が中毒にかかったもので、このような事態を当時の規則は想定していなかった。

このような規則の盲点をついた中毒事件が発生したことを背景に、中毒発生を予防するばかりでなく、輸入時の措置、製造工場に対する措置を含めた総合的な規制を目指し、昭和 43 年 4 月 1 日から施行されたのが本規則である。本規則は、四エチル鉛、四メチル鉛、

---

12 労働調査会出版局・前掲注 2　402-403 頁。鉛の生体への影響について詳しくは、太田久吉「化学物質による中毒の恐ろしさを知る　第 1 回鉛(Lead)」安全と健康 Vol.12 No.1(2011 年(平成 23 年))86 頁。

13 中央労働災害防止協会編・前掲注 6 『安全衛生運動史』　354 頁。

14 労働衛生課「四エチル鉛危害防止規則について」労働基準 3 巻 5 号(1961 年(昭和 26 年))9 頁。

15 中央労働災害防止協会編・前掲注 6『安全衛生運動史』　354 頁。

その他の混合アルキル鉛について取り扱い上の規定、健康管理などについて詳しく規制している。

本規則は、第 2 章四アルキル鉛等業務に係る措置(第 2 条から第 21 条)において、労働者を一定の業務に従事させる場合に、事業者が装置等を密閉式の構造のものとすることや防護具を使用させることなど、労働者が健康被害にあわないよう必要な措置を講じることを義務づけている。

1．3．5　特化則

①労働省が労働者の特殊健康診断結果をとりまとめたところ、ベンジジンや砒素などの特定の有害物質を扱う労働者の健康被害の実態が明らかとなったこと、②労働者の健康を保持するための対策を一層強化するなかで、公害の発生原因をもあわせて排除しようとしたことから、労働省は昭和 46 年 4 月 28 日、特定化学物質等障害予防規則(昭和 46 年労働省令第 11 号)及び関連する 3 つの告示(「ガス等の濃度の値を定める件」(昭和 46 年労働省告示第 27 号)、「健康診断の対象となる物を指定する件」(昭和 46 年労働省告示第 28 号)、「特定化学物質等作業主任者講習規程」(昭和 46 年労働省告示第 29 号))を制定し、これを公布した[16]。

従来の化学物質等に関する法規制は、①安衛則第 174 条[17]に、排気または排液中に有害物質等を含む場合における沈でん、収じん等をすべきことを抽象的に定めているにとどまり、わずかにベンジジン、五塩化石炭酸をこの条項に基づき規制しているに過ぎなかったこと、②安衛則以外の化学物質の規制としては、鉛則第 25 条(鉛の除じん)や四アルキル鉛則第 8 条(四アルキル鉛の排液および残さい物の処理)のみであったこと、③有害物質に係る業務に従事する労働者の健康診断については、特定の有害物質についての単独の規則で規制されているほかは、大幅に行政通達に委ねられていたことから、極めて不備のある規制となっていた[18]。有機則は産業の発展によってより多くの有害物が使用されるにつれて、従来の規制では対応しきれなかった特定の有害物質を単独省令により規制したものである。

その後、昭和 47 年の安衛法の制定に伴って、新たに創設された製造の許可および流通段階における有害表示等の有害物対策規制とともに、従来の特定化学物質等障害予防規則の内容に検討を加え、労働者の健康障害の防止の充実を期することとし、新たな特定化学物質等障害予防規則として昭和 47 年に公布・施行された(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 39 号)。それ以来、数次にわたる改正が行われ、平成 18 年に特定化学物質障害予防規則と名称が改められた。

化学物質に関する規制は、本規則以外にも安衛法並びに有機則などの特別衛生規則にも置かれているため、本規則との関係を整理する。

16　「特定化学物質等障害予防規則の内容」労政時報 2085 号(1971 年(昭和 46 年))48 頁。

17　旧安衛規(労働省令第 9 号)第 174 条「排気又は排液中に有害物又は病原体を含む場合には、洗じょう、沈でん、収じん、消毒その他の方法によって処理した後、これを排出しなければならない」。

18　「特定化学物質等障害予防規則の内容」・前掲 17　50 頁。

まず、安衛法は、化学物質規制の類型として、製造等の禁止(第 55 条)、製造の許可(第 56 条)を定めている。第 55 条は、①黄りんマツチ、②ベンジジン及びその塩、③4-アミノジフエニル及びその塩、④石綿、⑤4-ニトロジフエニル及びその塩、⑥ビス(クロロメチル)エーテル、⑦ベーター―ナフチルアミン及びその塩、⑧ベンゼンを含有するゴムのり(②から⑧は含有量が一定割合以上含む製剤を含む)を「製造し、輸入し、譲渡し、供与し、又は使用」することを禁止している。そして、第 56 条は、①ジクロルベンジジン及びその塩、②アルフアーナフチルアミン及びその塩、③塩素化ビフエニル、④オルトートリジン及びその塩、⑤ジアニシジン及びその塩、⑥ベリリウム及びその化合物、⑦ベンゾトリクロリド(いずれも含有量が一定割合以上含む製剤を含む)につき、製造の労働者のばく露防止の観点から「製造
」についてのみ大臣の許可が必要とされている。第 56 条に列挙されている物質は「第一類物質」(後述)であり、取扱は本規則に基準がある。

また、安衛法における「製造等の禁止」、「製造の許可」の対象外となっている化学物質は、その類型に応じて有機則や本規則に従って管理し、取扱を行うこととなる。

次に、有機則などの特別衛生規則との関係を見ると、他の特別衛生規則は物質名を規定しているほか、適用対象となる作業を列挙している点に特徴がみられる。例えば、有機則においては、第 1 条第 1 項第 6 号は有機溶剤等を取り扱い、又は有機溶剤等が付着している物を取り扱う等、なんらかの形で有機溶剤の蒸気を発散させる業務のうち、当該業務に従事する労働者が有機溶剤による中毒にかかるおそれがあると認められる業務(有機溶剤業務)を制限的に列挙しており、有機溶剤等を製造する工程における有機溶剤等のろ過、混合、攪拌、加熱又は容器若しくは設備への注入の業務(同号イ)や有機溶剤含有物を用いて行う印刷の業務(同号ハ)などの作業に有機則第 2 章から第 7 章の規定、及び第 9 章の規定が適用される [19]。他方で、本規則は、化学物質の用途や有害性等が多様であるため、作業の列挙が困難であることから、対象物(特化物)を製造し、又は取り扱う作業のすべてを対象とする方法をとっている。特に有機則との関係において、従来は有機則の規制対象物質であった有機溶剤のうちクロロホルムなど 10 種(第 1 種有機溶剤と第 2 種有機溶剤)は、有機則の有機溶剤のうち、特に発がん性の高い物質として、平成 26 年 8 月の特化則等の改正の公布により、本規則の第二類物質の「特別有機溶剤等」に位置付けられ、本規則により特別有機溶剤として本規則により管理されることとなった(同年 11 月施行)[20]。また、特別有機溶剤のそれぞれについて含有量 1%を超えて含有するものも含めて「特別有機溶剤等」という。ただ、有機則の規制対象物質である一般の有機溶剤と同様に、蒸気による中毒を発生するお

19 中央労働災害防止協会『有機溶剤中毒予防規則の解説』(中央労働災害防止協会、2019 年(令和元年))48-50 頁。なお、本規則第 8 章の規定は、有機溶剤業務以外の業務、例えば有機溶剤を貯蔵し、あるいは販売する業務についても適用される。

20 平成 26 年の特化則改正により第 2 種物質に追加された物質のほかには、エチルベンゼン(平成 24 年 10 月公布、平成 25 年 1 月施行の特化則等改正)と 1,2-ジクロロプロパン(平成 25 年 8 月公布、同年 10 月施行の特化則等の改正)の 2 種類が「特別有機溶剤」に当たる。

それがあるため、その含有量に応じて有機則のみが適用される場合と、本規則のみが適用される場合、そしていずれも適用される場合に分けられる。すなわち、①特別有機溶剤単一成分の含有率が 1%超かつ特別有機溶剤と有機溶剤の合計の含有率が 5%以下の場合には特化則、②特別有機溶剤単一成分の含有率が 1%以下かつ特別有機溶剤と有機溶剤の合計の含有率が 5%超の場合には有機則、③特別有機溶剤単一成分の含有率が 1%超かつ特別有機溶剤と有機溶剤の合計の含有率が 5%超の場合には特化則と有機則の双方が適用される(表参照)。なお、特別有機溶剤単一成分の含有量が 1%以下かつ特別有機溶剤と有機溶剤の合計の含有率が 5%以下の場合にはいずれの規則の適用もない。

特化則第 1 条は、本規則で用いられる物質についての規制区分を規定している。まず、「第一類物質」とは、安衛法第 56 条の製造許可対象物質である。次に、「第二類物質」とは、主として、慢性障害の発生を防止するため、ガス、蒸気又は粉じんの発散源を密閉させる設備又は局所排気装置を設けるための設備を必要とする物質をいう。そして、「第三類物質」は、設備からの大量漏えいによる急性中毒を防止するため、一定の設備を必要とすべき物質を指す。本規則は、化学物質を大別して、その類型に応じて、蒸気若しくは粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けなければならないことなど製造等に係る措置(第 2 章(第 3 条から第 8 条))、労働者が当該特定化学物質により汚染されることを防止するために、特定化学物質により汚染されたぼろ、紙くず等については、ふた又は栓をした不浸透性の容器に納めておく等の措置を講じなければならない旨(第 12 条の 2)などを規定する第 3 章(用後処理(第 9 条から第 12 条の 2))、特定化学設備等を使用して作業を行うときは第三類物質等の漏えいを防止するため必要な作業規程を定め、これにより作業を行うこと(第 20 条)や特定化学物質を運搬し、又は貯蔵するときは堅固な容器を使用し、又は確実な包装をし、当該物質の名称及び取扱い上の注意事項を表示する措置を講じ、保管については一定の場所を定めること(第 25 条)などを定める第 4 章(漏えいの防止(第 13 条から第 26 条))、第一類物質又は第二類物質を常時製造し、又は取り扱う作業を行うときは作業場以外の場所に休憩室を設け、当該休憩室について汚染防止のための措置を講ずること (第 37 条)や第一類物質又は第二類物質を常時製造し、又は取り扱う作業を行うときは洗眼、洗身、うがい等の設備、更衣設備及び洗濯のための設備を設けること(第 38 条)などを定める第 5 章(管理(第 27 条から第 38 条の 4))において危険防止基準を定めている。

そして、ガス、蒸気または粉じんによる労働者の健康障害を防止するための措置として、第 7 章(第 43 条から第 45 条)は防護具についての定めを置いている。本章の規定は、作業の実態によっては設備上の措置だけではなおも不十分な場合、臨時の作業の場合、異常事態発生の場合等に対処するために、呼吸用保護具、保護衣等の備付けを規定している。第 43 条(呼吸用保護具)は、特定化学物質の製造又は取扱いを行う作業場に、送気マスク等給気式呼吸用防護具、防毒マスクなどを備え付けることを規定する。第 44 条(保護具等)は、特定化学物質の第一類物質及び第二類物質が重度の慢性中毒を及ぼす物質であることに鑑み、

不浸透性の保護衣、保護手袋及び保護長靴並びに塗布剤を備え付けることを義務づけている。そして、第 45 条(保護具の数等)において、前 2 条により備え付ける保護具等の数並びにその効果および清潔の保持を規定している。

1．3．6　高圧則

高気圧障害とは、高気圧による減圧症、酸素、窒素又は炭酸ガスによる中毒その他の高気圧による健康障害をいい(本規則第 1 条の 2 第 1 号)、治療方法の確立をみていない障害である。減圧症は、高気圧下の作業時に呼吸によって体内に取り込まれ、血液や組織中に溶け込んでいた窒素ガスが、急激に減圧を実施した際に体内で気化して気泡となり、この気泡が血液循環を阻害することにより血管を閉塞したり、組織を圧迫したりすることによって発生する障害のことである [21]。減圧症は皮膚のぎ走感、そうよう感や関節痛、神経麻痺やけいれんなどを起こして、死亡することもある。また、酸素中毒は、通常の酸素よりも酸素濃度が高い、もしくは酸素分圧が高いガスを呼吸することにより、引き起こされる中毒状態で、肺型酸素中毒の場合には胸部の痛み、呼吸困難を、中枢神経型酸素中毒の場合には全身の痙攣や意識障害が生じる [22]。

高気圧環境下における労働者の健康障害が問題となってきた作業は、潜水作業や圧気工法による土木工事の作業であった。これらの高気圧環境下の作業における労働災害を防止するため、1961 年に労基法に基づく労働省令として「高気圧障害防止規則」(昭和 36 年労働省令第 5 号)が制定され、その後、安衛法の施行に伴い、実質的な内容の変更なく、同法に基づく「高気圧障害防止規則」(昭和 47 年労働省令第 40 号、以下「旧高圧則」)となった [23]。同規則の目的は、高気圧下における労働者の健康障害、すなわち潜函等圧気工法(図参照)による土木工事の作業における高気圧障害の防止と潜水作業における減圧症の防止であった。

しかし、1976 年 2 月に栃木県の大瀬橋建設工事において潜函工法(ニューマチックケーソン工法)が取られていたところ、一酸化炭素を含んだ空気が潜函内に送給され、潜函内で作業していた労働者 6 人が一酸化炭素中毒で死亡する事故が発生した。この事故を契機に、それまで安衛則第 2 編「安全基準」に規定されていた「圧気工法による加圧下の作業場所における労働者の危険防止」の規定と、旧高圧則による高気圧環境下の作業における労働者の健康障害防止の規定を併せ、これらの規制内容をさらに充実させたのが 1977 年 3 月に公布された高圧則(昭和 52 年労働省令第 2 号)である(施行は同年 4 月 1 日)。本規則の施行に関して、「高気圧障害防止規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行につ

---

21 岡田和三・芳川信之・谷口拓也「高気圧下におけるニューマチックケーソン工法の無人化施工について」https://thesis.ceri.go.jp/db/files/144183854158478d8c55bd3.pdf (最終閲覧日：2021 年 3 月 30 日)

22 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc_wg/hearing_s/141120siryou07.pdf (最終閲覧日：2021 年 3 月 30 日)

23 高気圧障害防止規則の制定から高気圧作業安全衛生規則への改正について経緯は、後藤俊博「潜函内に一酸化炭素流入」安全と健康(2016 年(平成 28 年))42-44 頁に基づく。

いて」(昭和 52 年 4 月 25 日基発第 246 号)は、この改正の趣旨を以下のとおり説明する。

「今回の改正は、潜函工事等における最近の労働災害発生状況にかんがみ、次の事項を要点として行われたものである。

① 高気圧業務に係る危険及び健康障害を防止するため、一部の規定を除き、規制の対象を、高圧室内業務にあっては大気圧を超える気圧下における作業に、潜水業務にあっては水面下における作業にまで拡大したこと。

② 空気圧縮機による空気圧縮過程から作業室等の排気管からの排気過程に至るまでの圧気工法全体をシステムとしては握し、これに係る設備及び作業方法について規制を整備することにより高圧室内作業者について、減圧症の防止に加えて危険及び一酸化炭素中毒その他の健康障害を防止することとしたこと。

これに伴い、従来労働安全衛生規則に規定されていた圧気工法による加圧下の作業場所における労働者の危険防止のための規定を、高気圧障害防止規則……に移し、その題名を高気圧作業安全衛生規則と改めたこと。」

①では旧高圧則における適用対象作業の範囲を拡大することで、大瀬橋事故と同様の事故の再発防止と減圧症など労働者の健康障害を防止するための改正が行われ、また、②では潜函作業の安全を確保するため、空気圧縮機による空気圧縮過程から作業室等の排気管からの排気過程に至るまでの圧気工法全体をシステムとして把握する必要があることから、異常温度の自動警報装置や気こう室内部の状態を把握することができるのぞき窓等の措置など潜函工事に関するいくつかの規定が改正された[24]。

本規則[25]は、第 2 章に設備に係る規制が置かれており、第 1 節(第 2 条から第 7 条の 34)は高圧室内業務に関する規制として、例えば作業室の気積(第 2 条)、気こう室の床面積および気積(第 3 条)、送気管の配管等(第 4 条)、空気清浄装置の設置(第 5 条)、排気管の配管(第 6 条)、圧力計(第 7 条)、異常温度の自動警報装置に係る規定、第 2 節(第 8 条、第 9 条)は潜水業務の規制として、送気を調節する空気槽の設置(第 8 条)、空気清浄装置、圧力計または流量計の設置(第 9 条)の規制が設けられている。また、平成 27 年には、気こう室内に自動記録圧力計を設けること(第 7 条第 6 項)などの改正がなされた。第 3 章には業務管理に係る規制が置かれ(第 2 節(第 12 条の 2 から第 26 条)高圧室内業務の管理)、高圧室内業務を行うときは、高気圧障害を防止するため、あらかじめ、高圧室内作業に関する計画を定めること(第 12 条の 2)及び必要のある者以外の者が気こう室及び作業室に立ち入ることを禁止し、その旨を潜函、潜鐘、圧気シールド等の外部の見やすい場所に掲示しなければならないこと(第 13 条)のほか、ガス分圧の制限(第 15 条)、酸素曝露量の制限(第 16 条)、有害ガスの抑制(第 17 条)など事業者が講ずべき措置、気こう室において高圧室内作業者に減圧を行うときの速度等(第 18 条)を規定している。

---

[24] 同上・44 頁。

[25] 高圧則における規制の概要をまとめるに際しては、角森洋子『わかりやすい労働安全衛生管理』(産労総合研究所、2015 年(平成 27 年))219-221 頁も参照した。

1．3．7　電離則

電離放射線とは、物質に吸収されるとその物質をイオン化(電荷的に中性の物質をプラスやマイナスの電荷を持つイオンにすること)させる作用のある電磁波及び粒子であり、人体に様々な障害を及ぼすのみでなく、寿命の短縮及び遺伝への影響もあるといわれる物質である。

第二次世界大戦後の経済復興、産業の発展に伴い、事業場、医療機関、研究所などにおいて、エックス線装置や放射性物質の利用が急速に増えてきた一方で、電離放射線に対する人々の知識は乏しく、それゆえに事故や健康障害が発生する実態が多く見られた。そこで、昭和 20 年代後半、放射性物質による健康障害の防止について、様々な行政通達が発せられた。さらに、昭和 30 年代に入ると、①「放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律」(昭和 32 年 6 月 10 日法律第 167 号)に対応して、労基法の面からそれまでよりも充実した規制の必要性が生じたこと、②技術革新に伴い、電離放射線を取り扱う範囲が拡大されたため、それによる健康障害の防止を図る必要が生じたことから、労働省は特別規則制定に向けた取り組みを開始し、昭和 34 年に電離則(労働省令第 11 号)を公布・施行するに至った[26]。

その後、同規則は昭和 33 年に国際放射線防護委員会(ICRP)の勧告による全面改正(昭和 38 年労働省令第 21 号(昭和 38 年 12 月 28 日公布、昭和 39 年 1 月 1 日施行))を経て、昭和 47 年安衛法の制定に伴い、新たな規則として発足した。

しかし、1971 年 9 月、造船所で非破壊検査用の放射線源(ステンレスの鉛筆のような形状のもの)に触れたり、近くで眺めたりした労働者 6 名が被ばくし、放射線急性障害を訴えた事故をはじめ、非破壊検査で使用される装置の放射線源による事故が次々と発生し、社会的注目を集めることとなったため、労働省は「電離放射線障害防止対策要綱」(昭和 48 年 3 月 12 日付基発第 121 号)を定めるなどの対応をとるなどの規制強化を図った。

また、1999 年 9 月の東海村 JCO 臨界事故を受けて、同種災害の再発防止を図るため、電離放射線障害予防規則の改正が行われた(平成 11 年 11 月 30 日労働省令第 46 号)。さらに、2011 年 3 月に起こった東日本大震災による東京電力福島第一原子力発電所(東電福島原発)の事故の際にも、事態に対応するための同規則の改正や、放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務に係る電離放射線障害防止規則(除染電離則)の制定が行われている。

本規則第 2 章は管理区域並びに線量の限度及び測定について定めており、放射線業務を行う事業者が一定の区域を標識で明示しなければならないこと(第 3 条)、施設等の線量の限度(第 3 条の 2)、放射線業務従事者の被ばく限度(第 4 条から第 7 条の 2)、線量の測定(第 8

---

[26] 電離放射線障害防止規則の制定および改正の経緯については、中央労働災害防止協会編『電離放射線障害防止規則の解説』(中央労働災害防止協会、2016 年(平成 28 年))、後藤俊博「ガンマ線照射装置による非破壊検査での相次ぐ事故での規制強化」安全と健康 Vol.17 No.5(2016 年(平成 28 年))45-47 頁に基づく。

条)など事業者が講じるべき措置を規定している。

また、第 4 章は汚染の防止についての定めを置いており、事業者が労働者に防護具(第 38 条、第 39 条)、作業衣(第 40 条)を使用させなければならないこと、防護具又は作業衣が汚染されている場合には汚染を除去するまで労働者に使用させてはならないこと(第 41 条)を規定している。

1．3．8　酸欠則

昔から、古井戸の中には炭酸ガスがたまり酸素濃度が低下するから危険、飼料貯蔵庫(サイロ)やバナナ熟成室では内部に置かれた植物の呼吸により酸素が消費されるから危険、と言われるなど、社会生活においては古くから酸素欠乏の危険性が認識されていた。

労働者における酸素欠乏症が注目を集めたのは、昭和 36 年 8 月(江戸橋事故)、翌 37 年 4 月(神田橋事故)、同年 9 月(一石橋事故)に、東京都内での高速道路工事現場で相次いで作業員の死亡事故が発生し、その原因が酸欠空気であることが明らかとなったことである [27]。これらの事故を受けて、東京都労働基準局は昭和 37 年 9 月に「酸欠調査委員会」を発足させ、酸欠事故の実態調査等を行い、その調査結果は、昭和 42 年 11 月、「酸素欠乏症の防止について」の労働省通達に活かされた。

しかし、その後も、昭和 42 年 6 月に製薬会社のタンク内で労働者が倒れたり、同年 7 月に最高裁判所新築工事現場で労働者が死亡したりするなど酸素欠乏症による災害はなくならなかった。

このような状況下で、「酸素欠乏となるおそれのある場所」を特定し、その場所での対策を検討して、法制化する準備が進められた。その結果、昭和 43 年 11 月に「酸素欠乏症防止対策要綱」が公表されたものの、酸素欠乏症の発生は増加の一途をたどったため、行政指導の限界を越えて一層有効に災害発生を防止するために、防止規則を単独規則として新しく制定することとなり、昭和 46 年 11 月、労基法に基づく労働省令として、「酸素欠乏症防止規則」(昭和 46 年労働省令第 26 号)が制定された [28]。

同規則の制定後、酸素欠乏症による災害は減少したものの、昭和 55 年 9 月に滋賀県彦根市の清掃センターごみ焼却炉の汚水処理施設で、配管の詰まりを取り除くために汚水槽に入った労働者が倒れ、救助しようとして入った労働者も倒れ、5 人が死亡する事故が発生した。この事故の原因は硫化水素であり、酸素濃度は酸素欠乏症防止規則に基準(酸素 18%未満)にはなっていなかった。この事故を契機として、昭和 57 年 5 月、酸素欠乏症と同時に発生するおそれのある硫化水素中毒も視野に入れた省令へと改正され、従来の名称に「等」を加えた酸欠則が制定された。

本規則は、酸素欠乏の空気を吸入するおそれのある作業場所を広く列挙し、これを酸素

---

27 規則制定の背景や制定過程については、久谷與史郎・前掲注 5）76-84 頁、後藤俊博「酸素欠乏症・硫化水素中毒の防止」安全と健康 Vol.17 No.3(2016 年(平成 28 年))36, 37 頁。

28 「新しく制定された酸素欠乏症防止規則」労政時報 2101 号(1971 年(昭和 46 年))49 頁。

欠乏危険場所として対象範囲を定め、これらの場所について作業環境の整備、測定その他酸素欠乏症又は硫化水素中毒を防止するための措置が確保されるよう、規定されている。

本規則において、労働者の健康障害を防止するために事業者が講じるべき措置には次のものがある[29]。

本規則第 2 章は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合において酸素欠乏症等を防止するために講ずべき作業環境測定、換気、人員の点検、立ち入り禁止、作業主任者の選任、特別の教育の実施、退避等の措置について規定している。第 5 条は酸素欠乏作業に労働者を従事される場合に、当該作業を行う場所の酸素および硫化水素の濃度を保つために換気を行うことを事業者に義務づけている。また、第 5 条の 2 は、換気を行うことができない場合、又は換気を行うことが著しく困難な場合に、事業者が労働者に保護具を使用させること、および労働者には事業者の命令に従い保護具を使用することを義務づけている。さらに、第 6 条は、労働者が酸素欠乏等の空気を呼吸してよろめき、又は、失神することにより転落し危害を受けることを防止するために、転落のおそれのある場所では、安全帯を使用させなければならない旨を定めている。

また、第 3 章は特殊な作業における防止措置が定められており、第 25 条の 2 には、し尿等腐敗しやすくまたは分解しやすい物質を入れてあるポンプ等の設備の改造等を行う場合に講じるべき必要な措置が規定されている。

1．3．9　粉じん則

粉じん作業に従事する労働者が長期間粉じんを吸引し続けると肺に組織変化をきたし、じん肺という病気になる。粉じんの種類によってけい肺、溶接肺、炭素肺などと呼ばれるものの、有効な治療方法は確立されていない。このことから、昭和 35 年にじん肺の早期発見と適切な健康管理を目的としてじん肺法が制定施行された[30]。

しかしながら、じん肺有所見者数に鑑み、昭和 52 年にじん肺法が改正された。その際に、じん肺の健康管理とあわせて、職場における粉じんの規制を強化し、粉じん障害の予防を図るべきであるという意見が強く出されたため、労働省は昭和 53 年に「粉じん障害防止規則案要綱」を作成したものの、同要綱に対する不十分さが労組から指摘されたことから、同要綱に若干の修正を加えて粉じん則が制定された[31]。

本規則において、労働者の健康障害を防止するために事業者が講じるべき措置には次のものがある[32]。

---

29 酸素欠乏症等防止規則の解説は、中央労働災害防止協会編『酸素欠乏症等防止規則の解説』(中央労働災害防止協会、2016 年(平成 28 年))に基づく。

30 露木保「粉じん障害防止規則の概要」季刊労働法 114 号(1979 年(昭和 54 年))124 頁。なお、じん肺法のルーツは、栃木県足尾町の広場で開催された「鉱山復興町民大会」から始まるけい肺法制定運動の結果として制定されたけい肺等特別保護法である。

31 藤原精吾「『粉じん障害防止規則』の解説」労働法律旬報 983 号(1979 年(昭和 54 年))38 頁。

32 本規則の解説については、中央労働災害防止協会編『粉じん障害防止規則の解説』(中央労働災害防止協会、2014 年(平成 26 年))に基づく。

第 2 章は、安衛法第 22 条に基づき、粉じんの発散を防止するため又は粉じんを減少させるために必要な設備等の基準を定めている。第 4 条は特定粉じん発生源に対して①密閉する設備を設置すること、②局所排気装置を設置すること、③プッシュプル型換気装置を設置すること、④湿潤な状態に保つための設備を設置すること等の措置を定めている。第 5 条、および第 6 条から第 6 条の 4 は特定粉じん作業以外の粉じん作業を行う場合の措置について定めている。さらに、第 6 章は労働者が粉じんを吸入することを防ぐために必要な保護具について、労働者にこれを使用させるべき事業者の責務と、これを着用すべき労働者の義務を定めている。第 27 条は、一定の作業に労働者を従事させる場合に、当該作業に従事する労働者に有効な呼吸用保護具を使用させることを事業者に義務づけている。

1．3．10　石綿則

石綿は天然の鉱物で、有用な物質として古くから利用されてきたが、発がん性などの人体への影響があり、日本を含めて 60 ヵ国以上ではすでに輸入や使用が禁止されている。石綿は非常に強力な発がん性物質であり、肺がん、中皮腫を発生させ、その特徴は中皮腫の潜伏期間は平均 40 年、肺がんは 30～40 年とされ、非常に長いことにある。

本規則の制定以前、石綿による健康障害の予防については、安衛法、特化則等に基づき必要な措置を講じてきたところ、
石綿を含有する製品の製造等が禁止された(平成 6 年、平成 16 年)ため、国内の石綿使用量は大幅に減少した。

他方で、1970 年代後半から 1980 年代にかけて建設された石綿が含まれる建材を使用した建設物等の解体等の作業が増加することが予想され、石綿ばく露防止対策は、建築物等の解体作業が中心となり、事業者が講じるべき措置の内容が特化則に定める他の化学物質とは大きくことなることから、新たに建築物の解体等の作業における石綿ばく露防止対策等の充実を図った単独の規則として、石綿則(平成 17 年厚生労働省令第 21 号)を制定、公布し、石綿による健康障害の予防対策の一層の推進を図ることとした。特化則から石綿則に移行するにあたって規制が充実強化された主要な対策は、①石綿等(＝石綿及び石綿を 1%を超えて含有する製品等)が使用されている建築物等の解体等の作業における石綿ばく露防止対策、②石綿等が吹き付けられている建築物の管理、③石綿含有製品の計画的な代替化の促進であった[33]。

くしくも、本規則が定められた 2005 年は、兵庫県尼崎市の大手機械メーカー「クボタ」旧神崎工場の元従業員 79 名が石綿疾患で死亡していることが明らかになったほか、周辺住民にも石綿疾患が発生していることが報道され、石綿による健康被害が社会問題となった年でもあった(「クボタ・ショック」)。

本規則において、労働者の健康障害を防止するために事業者が講じるべき措置には次の

33 「石綿障害予防規則の制定をめぐって」安全衛生コンサルタント No.75 (2005 年(平成 17 年))8 頁。

ものがある[34]。

まず、本規則第 2 章は石綿等を取り扱う業務等に係る措置を定めており、解体等の業務に係る措置(第 1 節)では、建築物、工作物又は船舶の解体、破砕等の作業、吹付け石綿等の封じ込めまたは囲い込みの作業において、労働者の健康障害を防止するため、あらかじめ、石綿等の使用の有無を目視、設計図書等により調査し、その結果を記録するとともに、当該調査の結果、石綿等の使用の有無が明らかとならなかったときは、石綿等の使用の有無を分析により調査し、その結果を記録することを事業者に求めている(第 3 条)。また、事業者は、第 3 条の事前調査の結果を踏まえて作業計画を作成し、当該作業計画により作業を行わせること(第 4 条)、保湿剤等の除去作業、吹付け石綿等の囲い込みの作業について、当該作業場所に当該作業に従事する労働者以外の立ち入りを原則として禁止し、およびその旨の表示をしなければならないこと(第 7 条)などを規定している。第 2 節は、労働者が石綿等にばく露するおそれがある建築物等における業務に係る措置として、当該石綿等の除去、封じ込め、囲い込み等の措置を講じなければならないこと、また労働者を臨時に就業させる場合には、当該労働者に呼吸用保護具および保護衣または作業衣を使用させ、労働者は当該保護具等の使用を命じられたときはこれを使用しなければならないことを規定している(第 10 条)。また、第 3 節では、石綿等を取り扱う業務等に係るその他の措置として、石綿等の切断等の作業に労働者を従事させるときには、労働者のばく露防止の徹底を図るために、当該労働者に呼吸用保護具を使用させることを事業者に義務づけている(第 14 条)。

そして、石綿等を取扱い、もしくは試験研究のため製造または石綿分析用試料等を製造する作業場において、常時当該作業をする労働者については、その作業の記録および事故による汚染の概要を記録し、これを保存させることを使用者に義務づけている(第 35 条)。記録の保存期間は、石綿による疾患の潜伏期間が長期であることを踏まえ、石綿等を取り扱う作業場において当該労働者が常時当該作業に従事しないこととなった日から 40 年間保存しなければならない。

1．4　　罰則

事業者が、本条に違反して必要な措置を講じない場合には、6 カ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる(安衛法第 119 条 1 号)。

1．5　沿革

工場法(明治 44 年 3 月 29 日　法律第 46 号)
・第 13 条「行政官廳ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及付属建設物竝設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ豫防又ハ除害ノ為必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得」

34　中央労働災害防止協会編『石綿障害予防規則の解説』(中央労働災害防止協会、2019 年(令和元年))に基づく。

工場危害予防及衛生規則(昭和 4 年 6 月 20 日　内務省令第 24 号)

・第 26 条「瓦斯、蒸気又ハ粉塵ヲ発散シ衛生上有害ナル場所又ハ爆発ノ虞アル場所ニハ之ガ危害ヲ予防スル為其ノ排出密閉其ノ他適当ナル設備ヲ為スベシ」

・第 27 条「左ニ掲グル場所ニハ必要アル者以外ノ者ノ立入ルコトヲ禁止シ其ノ旨掲示スベシ

一　爆発性、発火性又ハ引火性料品ノ製造、取扱又ハ貯蔵ヲ為ス場所

二　毒劇薬、毒劇物又ハ其ノ他ノ有害料品ノ製造又ハ取扱ヲ為ス場所

三　瓦斯、蒸気又ハ粉塵ヲ発散シ衛生上有害ナル場所

四　多量ノ高熱物体ヲ取扱フ場所

前項ニ依リ禁止セラレタル場所ニハ職工ハ濫リニ立入ルコトヲ得ズ

地方長官ハ第一項ノ場所ニ於ケル作業ニ関シ他種ノ作業ノ禁止其ノ他必要ナル事項ヲ命ズルコトヲ得」

・第 28 条「研磨機ニ依ル金属研磨、炭酸含有清涼飲料水ノ罎詰其ノ他物体ノ飛来ノ虞アル作業、高熱物体又ハ毒劇薬、毒劇物ノ製造又ハ取扱ヲ為ス作業、有害光線ニ曝露スル作業、多量ノ粉塵又ハ有害ノ瓦斯、蒸気若ハ粉塵ヲ発散スル場所ニ於ケル作業其ノ他危害ノ虞アリ又ハ衛生上有害ナル作業ニ於テハ之ニ従事スル職工ニ使用セシムル為適当ナル保護具ヲ備フベシ」

・第 29 条「衛生上有害ナル瓦斯、蒸気又ハ粉塵ヲ発散スル工場ニ於テハ当該職工ノ為適当ナル食事ノ場所ヲ設クベシ但シ当該職工ガ工場内ニ於テ食事ヲ為サザル場合ニハ此ノ限ニ在ラズ

毒劇薬、毒劇物其ノ他有害料品ノ取扱ヲ為ス工場、多量ノ粉塵ヲ発散スル工場其ノ他ノ工場ニシテ作業ノ為身体ヲ汚染スル工場ニ於テハ適当ナル洗面装置ヲ設ケ必要品ヲ備フベシ

前二項ノ工場又ハ高熱物体ヲ取扱フ工場ニ於テ地方長官必要ト認ムルトキハ飲料水ノ供給又ハ食事ノ場所、更衣所、含嗽装置若ハ浴場ノ設置ヲ命ズルコトヲ得」

・第 30 条「織機ノ杼ガ杼通ノ為緒ヲ吸出ス必要アルモノニ在リテハ緒引出具ヲ備フベシ

職工ハ杼通ノ為緒ヲ吸出スベカラズ」

労基法旧第 42 条

「使用者は、機械、器具その他も設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。」

戦前、工場法第 13 条は工場及び附属建設物並びに設備が危害を生じ又は衛生風紀その他公益を害するおそれがあるときに必要な事項を命じ得ることを規定しており 、特定の場合に行政官庁が命令を出すことを定めていた。そして、工場危害予防及衛生規則には、ガス

や蒸気、粉じんなど労働者の生命、身体および健康に被害を及ぼすおそれの危害要因について、排出密閉などの適当な設備をすることや必要のある者以外を立ち入り禁止とすること、そして作業に従事する職工に防護具を使用させることなど、工業主が講じるべき措置が定められていた。工場法当時に、現代における安衛則の衛生基準や各特別衛生規則に規定されている必要な措置につながる内容がすでに定められていた。

第二次大戦後、1947 年に制定された労基法旧第 42 条は設備及び原材料を危害防止の対象とし、安全及び衛生のために考慮されるべき重要事項を例示しながら、使用者に安全衛生上必要な措置を採るべき一般的義務を課した 。

また、労基法の立法作業と並行して、安衛則の原案作成が行われていた。当時、安全衛生に関する法規は、工場法施行令、工場法施行規則、工場危害予防及衛生規則など様々な規則があった。これらの法規は労基法の関連条項に基づいて検討、整理され、またこれらを骨子として、国際労働機関(ILO)の条約や勧告を参考にしながら、さらに工場監督行政の体験から得た必要事項を加えて原案を作成した後、数回の公聴会を経て、1947 年 11 月 1 日から安衛則が施行された [35]。

労基法旧第 42 条における「必要な措置」は同法旧第 45 条の規定に基づき安全衛生規則等の諸規則において定められることとされていたところ、その中には、その後の安衛法の制定に際して法律事項とされた作業主任者、安全・衛生委員会、労働災害発生の急迫した危険があるときの労働者の退避、定期自主検査、検定、作業環境測定、有害業務の作業時間の制限、技能講習等の事項も規定されていたことを踏まえると、本条は労基法旧第 42 条と同質のものとして、もう少し例示を細かく整えた形で整備されたものということができる 。

1．6　背景となった災害

本条は、労働者に及ぼす健康障害の重要なものを抽象的かつ広範囲で列挙していること、そして具体的な内容は関連規則に委ねられていることから、本条に定める危害防止基準を制定する際に背景となった災害を特定することは困難であると思われる。

ただ、以下の 2 点について指摘できると思われる。

まず、本条に関連する特別衛生規則の制定および改正についての背景となった災害については、前述のとおりである。また、直接的に背景となった災害が特定できていない特別衛生規則の中には、例えば鉛則や特化則のように中毒者数の実態調査により労働者の健康被害が明らかになったことから定められたと推察される規則も複数存在し、化学物質による健康障害は災害的出来事のみならず、労働者の健康被害の実態が規則制定の背景となっているといえよう。

また、すでに大正時代末期から金属中毒や粉塵による健康障害は職業病として注目され [36]、

35　中央労働災害防止協会編・前掲注 6 『労働安全運動史』217, 218 頁

36　三浦豊彦『労働と健康の歴史　第三巻―倉敷労働科学研究所の創設から昭和へ―』(労働科学研究所、1980

そして工場法施行当時の昭和初期においても金属中毒(鉛中毒、水銀中毒、有機金属中毒、クロム中毒)、粉じんと塵肺、各種ガス中毒(一酸化炭素中毒、有機溶剤中毒)に関する多くの事故が発生し、調査・研究が進められていたこと[37]に鑑みると、工場危害予防及衛生規則から今日に至るまでの危害防止基準は、健康被害に苦しんだ数多くの労働者の犠牲のうえに成り立っているものであるといって過言はないであろう。

1．7　関連判例

1．7．1　民事事件

1．7．1．1　林野庁高知営林局事件・高知地裁昭 52.7.28 判時 861 号 24 頁、高松高判昭 59.9.19 労判 440 号 39 頁、最二小判平 2.4.20 労判 561 号 6 頁

＜事実の概要＞

チェンソー、ブッシュクリーナーを長期間使用していた伐採等作業員が振動障害に罹患したことにつき、安全配慮義務違反に基づき損害賠償を請求した。

＜判旨＞

第一審は、「雇用者としての林野庁は、全く新しい機械を導入するのであるから、機械の人体に与える影響を当然事前に調査研究し、右機械の使用あるいは使用方法によって、作業員に障害がないことを確かめた上で、作業者に対し機械を使用させるべきであつた。

ところが林野庁は右義務を怠り、国有林における昭和 32 年のチェンソーの本格的導入(ブッシュクリーナーは昭和 36 年)以前にすでにチェンソー、ブッシュクリーナーと同様の振動器具である鋲打機、さく岩機等の使用によって蒼白現象等の振動障害が起ることが、わが国の学者の研究論文等で明らかとなっており、鋲打機、さく岩機等の使用による振動障害は労働基準法により、職業病に指定されていたにもかかわらず、単に振動の強度が異ること、チェンソー、ブッシュクリーナーによる振動障害の実例がないことを理由に、チェンソー、ブッシュクリーナーの導入に際して振動障害について事前に調査、研究をせず、チェンソー、ブッシュクリーナーを導入し、原告らの経歴目録記載どおり、原告らにチェンソー、ブッシュクリーナーを使用させ、振動障害を惹起させたものであるから、安全配慮義務の不履行として被告は責任を負うべきである」としうえで、①林野庁は早急に雇用者として振動障害について調査研究し、振動障害を予防すべきであったにもかかわらず、漫然とこれを放置したこと、②振動機械使用によりレイノー現象が発現している者にも振動機械を使用させたこと等により振動機械使用者の振動障害を増悪させたこと、③林野庁は振動機械の使用を中止せず、又振動機械の使用を中止しなかった場合振動障害を予防するため必要な措置と考えられる全林野の振動機械使用時間規制の要求に対して振動機械使用

年(昭和 55 年))137 頁以下を参照。

[37] 三浦豊彦『労働と健康の歴史　第四巻―十五年戦争下の労働と健康―』(労働科学研究所、1981 年(昭和 56 年))54 頁以下を参照。

時間と振動障害との因果関係が明確でないことを理由にこれを拒否し、昭和 44 年 4 月 26 日に至ってようやく右要求に応じたことから、安全配慮義務の不履行を認めた。

これに対して、控訴審では、①林野庁がチェンソー等の実用を開始し順次これを増加させた昭和 30 年ないし同 36 年ころ、チェンソー等を導入するとそれを使用する者の身体に何らかの障害が生ずることのある可能性を全く予見できなかったこと、②林野庁は振動障害の発生の可能性を全く予見できなかったとはいえないがその当時の知見、経験からみて身体に振動障害が発生することはないと思ってチェンソー等を導入し、使用させたものであるから振動障害が発生したとしても控訴人に国家公務員災害補償法による補償義務以上に債務不履行の責任を負わさねばならぬ程の批難を加むべき違法性があると判断することはできないことなどから、林野庁の安全配慮義務違反を否定した。

そして、最高裁も、「社会、経済の進歩発展のため必要性、有益性が認められるがあるいは危険の可能性を内包するかもしれない機械器具については、その使用を禁止するのではなく、その使用を前提として、その使用から生ずる危険、損害の発生の可能性の有無に留意し、その発生を防止するための相当の手段方法を講ずることが要請されているというべきであるが、社会通念に照らし相当と評価される措置を講じたにもかかわらずなおかつ損害の発生をみるに至った場合には、結果回避義務に欠けるものとはいえないというべきである」と述べ、①チェンソーを導入したことにつき落ち度はなく、林野庁(被上告人)に振動障害を回避するためチェンソー等の使用自体を中止するまでの義務はないこと、②振動障害の発生を防止するために林野庁が社会通念上相当と認められる各種の措置を講じたこと、③林野庁としてはその置かれた諸条件のもとにおいて、結果回避のための努力を尽くしていたことから、林野庁に安全配慮義務違反はないと判示した。

1．7．1．2　東北機械製作所事件・秋田地判昭 57.10.18 労判 401 号 52 頁(有機溶剤による健康障害)

＜事実の概要＞

原告 X(以下、「X」)は、昭和 26 年 12 月に被告 Y 社(以下、「Y 社」)に木型工として雇用され、昭和 50 年 3 月に退職するまでの間、一貫して木型・金型の修理及び塗装作業に従事してきた。

昭和 32 年 7 月頃から X の従事した作業では溶剤としてシンナーを使用していたものの、昭和 45 年頃までの作業場(旧作業場)は換気扇の設備がなく、また有機ガス用防毒マスクを使用せずに作業をしていた。X はシンナーを使用するようになった昭和 32 年頃から体調に異変が現れ、複数の病院を受診したところ、昭和 49 年 5 月に X は有機溶剤中毒症であるとの診断を受けた。

X は Y 社に対して、換気設備の設置や有機ガス用防毒マスクの支給など必要な措置を講じなかったことが雇用契約上の義務違反に当たると主張して、損害賠償を請求した。

＜判旨＞

Y 社は、「旧作業場に、有機溶剤の蒸気の局所排出装置又は全体換気装置等を設けなければならなかったのに、当時それを怠ったのであるから、旧予防規則 6 条〔昭和 47 年 10 月 1 日以前の有機溶剤中毒予防規則―注〕に違反していたことは明らかである。」

「旧作業場時代において、Y 社は、まずもって換気装置等の設備を設置して作業場の作業環境を改善すべきであったが、前記のとおりこれを怠っていたのであるから、右作業環境の改善にみあう措置として、少なくとも、塗装作業の際、原告を含む右作業の従事者に対し、有機溶剤の蒸気の吸引を防止するため、ホースマスク等の保護具を使用させるべき義務があったというべきである。

しかるに、Y 社は X に対し、昭和 46 年頃までこれの使用を指示しなかったのであるから、右義務違反は明らかである。」

1．7．1．3　三菱重工神戸造船所(騒音性難聴)事件・神戸地判昭 59.7.20 労判 440 号 75 頁、大阪高判昭 63.11.28 労判 532 条 49 頁、最一小判平 3.4.11 労判 590 号 14 頁

＜事実の概要＞

造船所で働く労働者が構内における騒音作業によって騒音性難聴に罹患して、聴力障害を被ったと主張し、安全配慮義務違反に基づき損害賠償を請求した。

＜判旨＞

第一審は、まず、騒音職場における事業者の安全配慮義務の内容としては、労働省・安全衛生のしおりに記されている①環境改善、②騒音の測定、③防音保護具の支給、着用、④作業者への衛生教育、⑤聴力検査の義務があるものと解するのが相当であるとしたうえで、「被告は、その構内で就労する労働者の身体健康に危害(騒音性難聴の発生又は進行)を及ぼさないように万全の方策をとるべき注意義務を負う」として同注意義務は労働省・安全衛生のしおりに記載されている内容と同一であると判示した。他方で、①「原告らは、被告構内における騒音状況・騒音性難聴発生状況等をある程度認識しながら、あえて構内で就労するに至ったことがあり、……慰藉料の算定にあたっては、右の事情を減額事情として考慮する」こと(危険への接近の斟酌)、②「原告らは、それぞれ耳栓の支給を受け、これらを着用していたのであるが、……原告ら労働者の側についてみても、耳栓使用によって騒音性難聴を予防しあるいはその進行をくい止めることに対する認識が必ずしも十全でなかった」ことから、「この点を慰藉料算定にあたっては斟酌する」こと(過失相殺)を認めた。結論として、被告の安全配慮義務違反を認めた。

控訴審はおおむね第一審判決を引用して被告の安全配慮義務違反を認めたが、危険への接近については、第一審原告らが騒音被曝により騒音性難聴に罹患し、それが進行する危険を「ある程度認識しながら、一審被告又は下請企業に就職して同被告神戸造船所構内で

就労したからといって、直ちにその被害を全面的に甘受すべきものとし、……債務不履行責任に関しても安全配慮義務違反にはならないと解することはできない」、「但し、一審原告らが自己の体験に基づき一審被告神戸造船所構内における職場の騒音状況を知り、その騒音被曝により現実に聴力が低下したことを自覚し、騒音性難聴に罹患する危険のあることを認識しながら、他の就業先を選択して右危険を回避することが容易にできない等特段の事情がないにもかかわらず、敢えて一審被告あるいはその下請企業と雇用契約を締結し、再度又はそれ以上にわたり同被告神戸造船所で就労し、そのために騒音性難聴による被害を被ったときは、具体的な事情の如何により、慰藉料の額を定めるについてこれを減額事由として考慮するのが相当である」と判示した(一審原告らの損害額は変更あり、上告審は控訴審判決を維持)[38]。

1. 7. 1. 4　三菱重工業神戸造船所(振動障害)事件・神戸地判平 6.7.12 労判 663 号 29 頁、大阪高判平 11.3.30 LEX/ DB 27826111

＜事実の概要＞

被告神戸造船所において就労中に振動曝露を受けた原告らが振動障害に罹患したことにつき、被告の安全配慮義務違反を根拠として、損害賠償を請求した。

＜判旨＞

第一審は、被告の安全配慮義務の具体的内容について、原告らが主張する「労働安全衛生法上の各規定の内容と前記『チェンソー使用に伴う振動障害の予防について』と題する通達（基発第 134 号）及び同『チェンソー以外の振動工具の取扱い業務に係る振動障害の予防について』と題する通達（基発第 608 号）の各内容とを総合すると」、被告は、原告ら従業員に対し、①原告ら従業員に対し振動による健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならないこと(安衛法第 22 条)、②振動工具使用による振動予防として、工具の選定、振動作業の作業時間の管理、工具の保持、操作と作業方法の指導、作業標準の設定、施設の整備、保護具の支給及び使用の徹底、体操の実施、健康診断の実施及びその結果に基づく措置、安全衛生教育の実施を内容とする安全配慮義務を被告が負っていたと判示した。そして、「被告は、被告神戸造船所内で振動工具を使用する原告ら従業員に対し、振動障害の発生と進行を防止すべき安全配慮義務の履行を怠った」として、被告の安全配慮義務違反を肯定した。

他方で、被告が主張した一部の原告らの自己保健義務違反については、「振動障害患者については、喫煙は、血管収縮作用があるため末梢血液循環に最も有害であるとされており、また、摂取する栄養に配慮し、過度のアルコール摂取を慎むべきであり、単車の運転等の寒冷曝露は禁止すべきであること」、原告らの一部が医師から喫煙は振動障害に禁忌

[38] 三菱重工業事件・神戸地判昭 62.7.31 労判 502 号 6 頁も、造船所の元従業員、下請作業員らの騒音性難聴の罹患について、職場騒音によるものであったとして会社の安全配慮義務違反を認めている。

であるから控えるように指導されていたことから、「原告ら従業員のうち、喫煙や過度のアルコール摂取を行ったり、寒冷曝露に身を置いたと認められる者については、本件慰謝料の算定に当たり、必ずしも療養に専念しなかったといわざるを得ない点を配慮して、かかる事実を減額事由として斟酌するのが相当である」と判示している(控訴審は原審判決を維持)。

1．7．1．5　喜楽鉱業(有機溶剤中毒死)事件・大阪地判平 16.3.22 労判 883 号 58 号

＜事実の概要＞

亡 A(以下、「A」)は、平成 6 年 4 月に被告 Y 社(以下、「Y 社」)に雇用され、平成 7 年 4 月から、有機溶剤を取り扱う業務に従事していた。

平成 12 年 12 月初めころ、Y 社本社工場の廃溶剤タンクの底のほうにスラッジが溜まり、出口管が詰まって不具合が生じたため、同月 13 日に亡 A は清掃作業に従事したものの、亡 A は作業服姿で、ヘルメット、長靴及び手袋を着用していたが、送気マスクや安全帯は着用していなかった。翌日、亡 A が出勤しなかったことから、本社工場内を捜索したところ、タンク内で倒れているのが発見され、死亡が確認された。亡 A の死因は有機溶剤中毒であった。

亡 A の相続人である原告 X(以下、「X」)が、Y 社に対して、同事故は Y 社の安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をした。

＜判旨＞

「そして、事業者は、原材料、ガス、蒸気、酸素欠乏空気等による健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならないところ(安衛法第 22 条)、有機溶剤は、揮発性の液体で、脂溶性等から体内に吸収されやすい上、その毒性は強く、場合によっては急性中毒により死亡するに至るなど、種々の健康障害をもたらす有害な物質であるから、特に有機溶剤規則が定められ、安全衛生管理体制、貯蔵・取扱方法、屋内処理場における作業に当たり注意すべき事項(換気、送気マスク等の保護具の使用など)、健康診断の実施等、有機溶剤による健康障害の予防のため、種々の面から規制がなされている。」

「Y 社には、有機溶剤の特性、特にその有害性に鑑み、有機溶剤を取り扱う従業員に対する安全衛生教育を徹底し、有機溶剤による健康障害の発生を防止するために万全の安全管理体制を整えるなどの義務があるというべきであり、本件タンクの清掃作業に関しては、その作業を行わせるに当たり、あらかじめ安全を配慮した作業手順及び注意事項、特に、送気マスク等の保護具を着用せずに本件タンク内に入ることは厳に禁じられるべきこと等を具体的かつ明確に定め、これを周知徹底し、また、日頃から、有機溶剤の特性、特にその有毒性や、安全を図るための取扱上の注意等についての教育、指導を十分行い、さらに、本件タンク内の廃溶剤が有害・危険であることや保護具を着用せずにタンク内に入ること

を厳禁する旨の表示をするなどして従業員の注意喚起をするなどの措置を講じ、もって、従業員の知識不足あるいは慣れからくる不注意、過信等を原因とする事故を未然に防止すべき注意義務があったというべきである。」

①「本件事故当時、廃溶剤タンクの清掃手順や作業に当たっての注意事項・禁止事項、特に、送気マスク等の保護具を装着せずにタンク内に立ち入ることは厳に禁じられていることの周知徹底は十分でなかったというべきで」あること、②「Y 社が後に策定した本件清掃作業手順書のような手順書を作成して、それが周知徹底され」、「この手順に従って作業を実施していれば、本件事故は発生しなかったものと考えら」ること、③清掃作業の際に、上司が「亡 A に対して作業手順及び注意事項を明確に指示又は確認し、特に、本件タンク内に立ち入ってはいけない旨を十分に指導していれば、本件事故は発生しなかった可能性が大きいと認められる」こと、④Y 社は、「有機溶剤の有毒性・危険性等に関する安全衛生教育を行わず、そのことも本件事故発生の一因となった」ことから、Y 社は安全配慮義務を怠ったものと認められる。

1．7．1．6　化学メーカーC 社(有機溶剤中毒等)事件・東京地判平 30.7.2 労判 1995 号 64 頁

＜事実の概要＞

Y 社の従業員として化学物質を取り扱う検査分析業務に従事していた原告 X(以下、「X」)は、平成 18 年 5 月 26 日、平成 22 年 7 月 22 日に化学物質過敏症を罹患している旨の診断を受けた。その後も、X は他の病院においても、有機溶剤中毒及び化学物質過敏症を診断され(平成 26 年 1 月 8 日)、さらに揮発性有機化合物中毒の後遺症に基づく化学物質過敏症及び中枢神経機能障害が継続している旨の診断を受けた(平成 28 年 5 月 30 日)。

X は雇用契約上の安全配慮義務違反を理由とする債務不履行又は不法行為に基づき損害賠償などを求めた。

＜判旨＞

「本件検査分析業務は，第一種有機溶剤等であるクロロホルム(有機則 1 条 1 項 3 号、安衛令別表第 6 の 2 第 14 号)及び第二種有機溶剤等であるノルマルヘキサン(有機則 1 条 1 項 4 号イ、安衛令別表第 6 の 2 第 39 号)を使用する検査であって、有機則による規制の適用を受ける「有機溶剤業務」に該当する(有機則 1 条 1 項 6 号ル)。そのため、使用者である Y 社は、本件検査分析業務を行っていた 107 号室及び 110 室に、局所排気装置等を設置する義務を負っていた(安衛法 22 条、有機則 5 条)。

かかる安衛法及び有機則の規制の趣旨は労働者の健康被害を防止する点にあること及び有機溶剤の毒性は急性中毒又は慢性中毒の形で人体に致命的に作用することがあることに照らせば、Y 社は、X に対し、雇用契約上の安全配慮義務として、局所排気装置等設置義務を負っていたと解すべきである。」

「本件においては、ガスクロ検査業務ないしその前処理作業であるメチルエステル化作業が行われていた 107 号室には、局所排気装置等は設置されず、Y 社はその状態を放置していたと認められるから、局所排気装置等設置義務の違反が認められる。

他方、110 号室には、局所排気装置であるドラフトが 2 機設置されていたことが認められるから、同義務違反を認めることはできない。」

「保護具支給義務の趣旨は労働者の健康被害を防止する点にあること及び有機溶剤の毒性は急性中毒又は慢性中毒の形で人体に致命的に作用することがあることに照らせば、上記送気マスク又は有機ガス用防毒マスクを使用させるという保護具支給義務は、雇用契約上の安全配慮義務の内容になると解すべきである。」

1．7．1．7　検討

ここで取り上げた裁判例は、事業者が特別衛生規則において定められる「必要な措置」を講じていないことにより発生した災害に対する安全配慮義務(安全保障義務)違反を争う事件である。

まず、裁判所の立場を確認すると、安衛法、安衛則及び特別衛生規則などの規制は公的規制であり、同規制の定める義務は使用者の国に対する公法上の義務と解しつつも、これらの規定が労働者の安全と健康の確保を目的とすることを根拠に、同規定の内容が使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容となるとの理解が定着しているといえよう。このような考え方に基づくと、使用者は関連規則に定められた義務を適切に果たすことが、同時に労働者に対する安全配慮義務を履行することにもつながることになろう。また、特別衛生規則がない騒音についても、前掲三菱重工神戸造船所(騒音性難聴)事件(４．１．３)は労働省『安全衛生のしおり』の記載をもとに安全配慮義務の具体的内容を判示している点には注目すべきであろう。このことは、使用者の視点からみると、関連省令などを確認することで労働者に対して講ずべき安全配慮義務の範囲がおおむね予見可能であると解される。しかし、前述のとおり法体系が非常に複雑であり、かつ条文数も膨大であることからすべてを正確に把握することが難しく、講ずべき措置を使用者が理解できていないことが事件発生の一因になっていると考えられる。このように考えると、法体系を分かり易く整理することは使用者が安全配慮義務を履行するうえで有用であると思われる。だた、安全配慮義務の内容は関連省令に定められる措置のみではないため、関連規則に定められる措置は安全配慮義務の履行として使用者が最低限講じるべき措置に過ぎず、状況に応じた配慮が求められよう。もっとも、技術の進歩により新たな機械や化学物質が傷病をもたらした場合、「社会通念に照らし相当と評価される措置を講じた」ときには事業者は結果回避義務を欠くことはないものの（前掲・林野庁高知営林局事件最高裁判決)、傷病が発生した当時の知識や認識をもとに如何なる措置を講じることが必要であったかは、事業者にとって予見は困難とならざるを得ない。

また、三菱重工神戸造船所(騒音性難聴)事件判決においては、労働者が「耳栓使用によっ

て騒音性難聴を予防しあるいはその進行をくい止めることに対する認識が必ずしも十全でなかった」として、過失相殺をしうる旨判示しており、使用者が省令等に従った措置を講じているにもかかわらず、労働者が十分に応じないことが賠償額の算定において斟酌される点には留意すべきである。使用者側が講じる必要な措置と同措置に対する労働者側の行動により損害賠償額を調整することは、安衛法第 26 条が「労働者は、事業者が第 20 条から第 25 条まで及び前条第 1 項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない」と定めていることにも整合し、同条が民事訴訟においても考慮されることが示唆される。

さらに、前掲三菱重工業神戸造船所(振動障害)事件(４．１．４)においては、使用者の主張する労働者の自己保健義務違反を認め、振動障害に罹患した労働者が医師から指導された飲酒、喫煙ならびに寒冷曝露の禁止を遵守していたか否かを賠償額の減額事由として考慮しており、労働者は被災後に治療に専念することも判例上求められている。

1．7．2　行政事件

1．7．2．1　植田満俺精錬所・守口労基署長事件・大阪地判昭 57.9.30 労判 396 号 51 頁、大阪高判昭 60.12.23 労判 466 号 5 頁(労基監督権限の不行使と国家賠償)

＜事実の概要＞

マンガン精錬所である被告 Y 社(以下、「Y 社」)に雇用され、マンガン鉱の精錬業務に従事し、マンガン中毒に罹患した原告 X ら 4 名(以下、「X ら」)が、Y 社の安衛法第 22 条(労基法旧第 42 条を含む)及び特化則違反に関して労基署の労災防止のための監督権限の不行使を根拠として、国に対して国家賠償法に基づき損害賠償を請求した。

本事件では、Y 社に対する安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求もなされているものの、判旨は国に対する請求に関する判示部分のみを記述する。

＜判旨＞

第一審は、「旧法〔旧労基法―注〕の労働衛生関係の条項の執行により労働者が受ける利益は所謂反射的利益ではあるが、反射的利益でも違法に侵害された場合は損害賠償義務が発生することがありうる」としたうえで、監督機関の権限の行使不行使は裁量事項であって、一般的には、違法の問題は生じないけれども、監督権限の「不行使の場合においても裁量の範囲を著るしく逸脱し、著るしく合理性を欠くと言えるような特殊な場合に、不行使を続けると不作為の違法として問責されるであろう。

但し、旧法上このような場合でも、事業者は、監督機関の監督を受けるまでもなく、少なくとも自己の事業に関する法令の規定を熟知して事業をなすべきものであつて、事業者は第一の、そして究極の責任者であり、国は、二次的、補足的責任を負うにすぎない」と判示する。そして、特殊な場合については、以下の要件を示した。すなわち、「甲事項　人

間の生命、身体に対する危険が切迫していること。そして継続していること。乙事項　監督機関において右の危険の切迫し継続していることを知っているか、又は容易に知りうる場合であること。丙事項　監督機関においてその権限を行使すれば容易にその結果の発生を防止することができる関係にあり監督機関が権限を行使しなければ結果の発生を防止しえないという関係にあること。丁事項　被害者－結果の発生を前提－として監督権限の行使を要請し、期待することが、当時において、社会的に、容認される場合であること。」であると判示した(1 名を除く、X ら 3 名につき、国に対する損害賠償請求を認容)。

これに対して、第二審は、「旧法及びその関連法令における労働者の安全衛生及び労働災害防止に関する諸規定は、いずれも使用者をして第一次的かつ最終的義務者であることを前提とし、行政官庁の権限は右使用者の義務履行を後見的に監督するものとされているのであつて、このような労働基準監督行政の性質からして、行政官庁による右諸規定に定められた権限の行使は、その合理的な裁量に委ねられたものと解するのが相当である」と述べたうえで、「労働基準監督行政の目的、性質並びに監督機関、使用者及び労働者の関係からして、少なくとも当該事業場につき労働者に対し切迫した重大な危険の発生が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法によっては危険の発生を防止できず、かつ右権限の行使によって危険の発生を防止することが可能であるのに、監督機関が右権限を行使しなかった場合」に、監督機関の権限の不行使により国家賠償が発生しうると判示する(結論として原判決取消)。

1．7．2．2　検討

本件は、労働基準監督行政における監督機関の権限不行使の違法性が争点となった事例である。最近では、建設アスベストに関連する国の規制権限不行使が問題となった最高裁判例(建設アスベスト訴訟(神奈川)事件・最一小判令 3.5.17 労判 1252 号 5 頁など)が出されたが、同事件は非「労働者」である一人親方等が争点となっている点で本件とは異なる。

まず、労働者が労基法違反を申告した場合に、監督機関に権限行使を行使する作為義務があるか否かについては、監督官は職務上、作為義務を負わないとするのが判例の立場であった(池袋労基署長事件・東京高判昭 53.7.18 判時 900 号 68 頁)。

本件では、例外的ではあるものの、4 つの要件を充足する場合には、監督権限の不行使が違法となる旨判示した点に意義が認められよう。

本件第一審においては国家賠償請求を認容したものの、控訴審においてはそれを棄却した。両判決における法律構成は基本的には同一であるところ、結論の逆転は、事実認定の違い、具体的には Y 社の事業場の作業環境、Y 社の就労条件改善に対する意欲と能力、労使の協力による改善の可能性、監督権限の行使不行使等に関する事実認定の違い、およびそれらの事実に対する評価の違いから生じているとの分析がなされている [39]。

[39] 保原喜志夫「労災における国の監督責任」ジュリスト 860 号(1986 年(昭和 61 年))75 頁。

両判決における各要件にかかる詳細な検討は先行研究[40]にゆずるが、監督機関の権限不行使の違法性を問うにあたっては、以下の点には留意すべきと思われる。

第一に、「人間の生命、身体に対する危険が切迫していること」という要件は、事業者が労働安全衛生に関する第一義的な責任を負い、国は二次的、補足的責任を負うに過ぎないとの判示を考慮すると、いかなる場合に充足するかが問題となる。この点、監督機関が事業者に対して再三にわたり是正指導など行ったものの、事業者が従わない場合など限定的な事例となると解される。また、「切迫」が、結果発生が間近という時間的切迫なのか、結果発生の蓋然性の高さなのかも問題となりうる[41]。

第二に、第一審判決では、監督機関が事業者に対して司法処分や使用停止等の処分をしなかったことを問題視しているが、当該処分は法律によって明確に要件が定まっており、監督機関がそうした処置をとりうるような法律違反の存在が必要となる[42]。

第三に、監督権限の不行使を理由とする国家責任の追及は、場合によっては誰に対しても被害の救済を求めえない被害者の保護・救済に役立ち、また行政の怠慢に対する警鐘としての効果を持つ反面、それを無制限に認めれば、行政活動に過大な負担をもたらすだけでなく、悪くすれば、いたずらに行政規制の強化・拡大を招く結果になるとの指摘[43]があるように、労働安全衛生の分野における行政権限行使の限界について議論する必要があると考える。あわせて、両判決が示す 4 つの要件が抽象的であることから、その充足について抽象的なレベルでの判断を行うことになれば、監督権限の不行使が違法とされる場合を特殊例外的な場合に限定する趣旨が没却されるだけでなく、被害について国に一定範囲の結果責任を認めることになりかねず[44]、監督機関の権限不行使の違法性判断を本判決の枠組みで行うとすれば、各要件の内容を精緻化することが求められよう。

1．8　適用の実際

1．8．1　統計資料

まず、違反による送検件数を記した厚生労働省労働基局準監督課「労働基準関係違反に係る公表事案(令和 2 年 12 月 1 日～令和 3 年 11 月 30 日公表分)」によると、安衛法第 22 条違反は 10 件(うち、安衛則第 578 条違反 4 件、粉じん則第 27 条違反 3 件、石綿則第 3 条違反 1 件、有機則第 5 条違反 1 件、高圧則第 33 条違反 1 件)であった。また、同「労働基準関係違反に係る公表事案(令和 3 年 11 月 1 日～令和 4 年 10 月 31 日公表分)」によると、本条違反は 8 件(うち、安衛則第 578 条違反 2 件、粉じん則第 27 条違反 2 件、高圧則第 34

---

40 第一審判決の評釈として、菅野和夫「判批」ジュリスト 811 号(1984 年(昭和 59 年))96 頁、西村健一郎「判批」ジュリスト 780 号(1982 年(昭和 57 年))119 頁、同「判批」季労 126 号(1982 年(昭和 57 年))135 頁、保原喜志夫「判批」昭和 57 年度重要判例解説(1983 年(昭和 58 年))212 頁。控訴審判決の評釈としては、保原・前掲注 40　72 頁。

41 菅野・前掲注 41　98 頁。

42 西村・前掲注 41 ジュリスト評釈　124 頁。

43 同上　119 頁。

44 同条　123 頁。

条違反 1 件、特化則第 43 条違反 1 件、石綿則第 3 条違反 1 件)であった。公表事案はいずれも、本条のみでなく、特別衛生規則にも違反した事案であることは、本条の適用における特別衛生規則の重要性を示しているといえよう。

次に、是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した厚生労働省労働基準局『平成 30 年労働基準監督年報』(以下、『平成 30 年年報』)によると、安衛法第 20 条～第 25 条の違反状況において、安衛則(衛生基準)違反は 438 件、特別衛生規則違反は多い順に有機則 2,271 件、粉じん則 1,485 件、特化則 1,911 件、石綿則 269 件、酸欠則 87 件、除染則 32 件、電離則 18 件、鉛則 17 件、高圧則 6 件であった。同『平成 31 年・令和元年労働基準監督年報』(以下、『平成 31 年・令和元年年報』)によると、安衛法第 20 条～第 25 条の違反状況において、安衛則(衛生基準)違反は 369 件、特別衛生規則違反は多い順に有機則 1,631 件、粉じん則 1,465 件、特化則 1,433 件、石綿則 288 件、酸欠則 76 件、除染則 34 件、電離則 24 件、鉛則 22 件、高圧則 2 件であった。同『令和 2 年労働基準監督年報』(以下、『令和 2 年年報』)によると、安衛法第 20 条～第 25 条の違反状況において、安衛則(衛生基準)違反は 382 件、特別衛生規則違反は多い順に有機則 1,801 件、粉じん則 1,377 件、特化則 1,291 件、石綿則 303 件、酸欠則 93 件、鉛則 1、高圧則 2 件であった。いずれも四アルキル鉛則違反はなかった。もっとも、この統計は安衛法第 20 条～第 25 条違反の件数であるため、本条違反の件数は不明である。しかし、安衛法第 20 条～第 25 条において、事務所則を除く特別衛生規則が最も関連するのは本条であることから、本条違反が多数であると推察できよう。また、『平成 30 年年報』によると、本条の「送検事件状況(平成 30 年)」は 13 件であり、『平成 31 年・令和元年年報』によると、「送検事件状況(平成 31 年・令和元年)」は 19 件、『令和 2 年年報』によると、「送検事件状況(令和 2 年)」は 15 件であった。

1．8．2　インタビュー

現場における本条から第 25 条の 2 の適用について、2021 年 11 月 20 日(土)、元労働基準監督官である藤森和幸氏、玉泉孝次氏にインタビューを実施した。各条文の「インタビュー」の項目における記述は、本インタビューの結果及びその際に作成いただいた資料に基づいている。

1．8．2．1　臨検監督の実際

実際の臨検監督は、通常監督官 1 名または複数名で行い、衛生監督が主眼であっても、安全関係を含めて網羅的に監督する。衛生監督は各監督署が定めた年間の監督計画に基づき実施する(定期監督)。対象事業場は、3 年以上監督を行っていない事業場、過去に違反があった事業場など過去の監督の資料、健康診断結果報告などにより選定する。

本条の適用は、前述のとおり、関連規則において健康障害防止等に必要な具体的規制が定められていることから、労働基準監督官が臨検監督を行う際には規則が中心となる。実際、監督に際しては、有機溶剤主眼、特化物主眼、酸欠主眼、電離放射線主眼、粉じん主

眼などで実施する。すなわち、有機則や特化則のように特定の規則にターゲットを絞り、あらゆる条文を対象とした臨検監督が行われることとなる。例えば、有機則であれば、最も使用される第 1 種有機溶剤にターゲットを絞り、蒸気を調査したり、X 線装置を用いる医療機関では電離則にターゲットを絞ったりする。また、安衛則第 3 編(衛生基準)を主眼として計画的に臨検監督を行うことはなく、特別衛生規則が主、安衛則は副という位置づけで臨検監督を行うこととなる。事業者として本条に定める措置義務は、いわゆる「労働衛生の 3 管理」、すなわち「作業環境管理」、「作業管理」及び「健康管理」を中心に構成されていることから、指導監督はこのことを念頭において行っているとのことである。

次に、労働衛生監督を主眼とした場合の一般的な定期監督は、主として、①事業所、事務所において、労働衛生の 3 管理の観点から、事業者が講ずべき措置等(本条)についての書類調査を行いながら安全衛生方針・災害発生状況の聴き取り、②実地調査(工場建屋内等の臨検監督)による本条を中心とした履行状況の確認から構成される。なお、①→②の順番とは限らず、状況によっては②から着手する場合がある。定期監督においては、①労働衛生の 3 管理のうち、特に「作業管理」について、限られた状況の中で十分な調査・検証はできない場合があること、②関連規則の条文が多岐にわたるため、現場において対象を絞らざるを得なかったこと、③西陣織や友禅染など伝統産業では、製品の原料・材料として使用している物質の内容・成分がよく分からない、又は教えてくれないこと、④有害物質の使用量や使用時間により、規定の適用除外あるいは特例となる場合(例えばパンクの修理等で少量の有害物質を使用する場合)、取り扱いで間違ったこと、⑤臨検監督は数時間であることから、監督した時点の作業のみが対象となり、見ていない時間帯及び作業に違反があったとしても分からないことのように、監督指導において困難な状況がしばしば生じる。特に、④については、常に少量と常時性が問題となる。有機溶剤の場合、監督官が個人的には健康障害にはならないと考える使用量である場合でも、局所排気装置の設置などの指導をしなければならず、事業者の理解を得るのに苦労する。さらに、1 週間に 1 回程度しか使用しない場合など使用頻度が間歇的であるときの「常時」性について、監督署によっては基準を設定している場合もあるものの、統一的な基準は設定されていない。基準が設けられていない場合には、常識に照らして判断を行うが、臨時でなければ常時と解するなど労働者にとって有利な適用を行うことがある。

そして、事業所の臨検監督を行った結果として違反が認められた場合には、まず、違反事項を明確に示し、是正期日を示したうえで、「是正勧告書」を交付する。すぐ作業を停止させる必要があるときには、使用停止あるいは作業停止などの命令書(「使用停止等命令書」)を交付する場合もあるものの、実態として、衛生面においては機械設備などの安全面を比較してその数は多くない。違反が認められた場合には、まず、前述の文書により違反となった法条文を明示して指摘を行う。具体的は、関連規則において違反を特定したうえで、本条を表示して指導・勧告を行う。なお、本条第 3 号に定める精神的要因に関しては対象となる規則・条文が思い浮かばないため、ガイドラインや要綱を根拠とした監督を行

っていたとのことである(例えば、腰痛や頚肩腕症候群、作業関連疾患、ストレスなど)。また、法違反でない事項には、指導票の交付を行う。

法令違反の指摘に加えて、法令の背景にある疾病の「こわさ」、是正の方法(類似事例における好事例の提供など)、労働衛生の 3 管理の内容等を「指導票」によって行うこともある。

本条に基づく各条文を適用するにあたっては、当該作業が各条文の構成要件に必ずしも完全に該当している場合でなく、多少の疑義がある場合であっても、有機則や特化則などの目的である健康障害防止の観点から若干広義に解釈して違反を指摘してきたとのことであった。もっとも、罰則との関係においては、罪刑法定主義が問題になる点には留意すべきであろう。なお、そのような場合には、危険性を説明することで理解を得るように努めている。

さらに、安全衛生については、法や規則に定めた事項の指摘だけではなく、改善方法等についての指導が重要な部分を占めることがあるところ、監督官は法令違反を指摘するのが仕事であることから、局所排気装置のフードの選択や形状など細かな指導ができていないのが現状である。

1．8．2．2　各規則における適用の実際

1．8．2．2．1　安衛則

第 576 条(有害原因の除去)、第 577 条(ガス等の発散の抑制)、第 579 条(排気の処理)は、特別衛生規則が適用されない有害物すべてに適用できるものの、違反とする明確な基準がないことから、全く使用されることはない。

第 578 条(内燃機関の使用禁止)は、例えば、建設現場の地下工事現場、隧道工事現場などで発電用エンジンを使用して一酸化炭素中毒が毎年のように発生しており(工事現場では、電気がまだ来ていない段階で工事をすることが多いため、発電用設備を使用することが多い)、臨検監督時に本条の基づく勧告を行うことが多い。

第 581 条(病原体の処理)は医療機関の廃棄物に関する法律が別途あるため、第 582 条(粉じんの飛散の防止)は粉じん則を適用するため、適用されることはない。

騒音について、まず、第 583 条の 2(騒音を発する場所の明示等)は、「騒音障害防止のためのガイドライン」(平成 4 年 10 月 1 日基発第 546 号)と併せて、実際に騒音現場でよく適用される。次に、第 584 条(騒音伝ぱの防止)については、現場の作業状況に鑑みて、可能な範囲での措置を指導する。囲いが全くなされていない場合には法違反となるとして勧告をすることもあるものの、実際には何らかの措置を講じていることが多いため、ほとんどが囲っている設備の改善などの指導ベースになる。第 595 条(騒音障害防止用の保護具)は、騒音職場の作業者に耳栓を使用させるよう強力に指導を行う。

第 592 条の 2 から同条の 6(ダイオキシン)については、廃棄物の焼却施設は地方自治体(実際の作業は民間企業に委託)が行っていることから、測定、保護具の使用などはほぼ適正に

行われており、臨検監督時には確認を行う。

第 593 条(保護具)は、特別衛生規則について定められている事項以外の場面での適用となる。例えば、有機則では防毒マスク・送気マスクについて規定しているが、ゴム手袋や長靴などの皮膚障害防止などについては規定されていないため、本条の適用となる。その他の実際の適用場面として、ガス溶接やアーク溶接作業者の保護眼鏡、保護手袋の指摘が多く存在する。

1．8．2．2．2　有機則

有機溶剤は塗装に用いられるなど、多くの職場で使用しているため、有機溶剤を主眼とした臨検は計画的に行われている。有機則においては、局所排気装置、全体換気装置、防毒マスクの使用が特に重要であることから、必ず確認を行う(第 5 条、第 6 条、第 10 条、第 15 条、第 18 条、第 33 条)。また、人体に及ぼす作用等の掲示については、大臣告示で定められた表示があるため、必ず確認する(第 24 条)。さらに、本規則の適用にとどまらず、特に家内労働については、前述のヘップサンダル事件のような災害事例を用いて、有機溶剤のこわさを伝えることも重要となる。

1．8．2．2．3　特化則

特化物は、第 2 類物質、第 3 類物質の取扱い事業場の監督が最も多い。特化物も多くの職場で使用されているため、特化物を主眼とした計画的な臨検が行われている。最も重要なのは、第 2 類物質を取り扱っている場合に局所排気装置等の設置があるか否かになるため、必ず確認する(第 5 条)。また、必ず確認する事項としては、現場の作業管理状況が如実に分かるため、汚染されたぼろ等を不浸透等の容器に入れているか(第 12 条の 2)、特別管理物質が人体に及ぼす作用を掲示しているか(第 38 条の 3)、労災認定の際に重要な資料となるため、特別管理物質取り扱い作業者の作業の記録の作成保存(第 38 条の 4)が挙げられる。

1．8．2．2．4　鉛則

鉛の使用事業場は減少傾向にあるものの、鉛蓄電池製造事業場では作業環境測定の評価が管理 3 の事業場もあるため、依然として臨検監督が重要な状況である。本規則のうち中心的に確認する事項として、局所排気装置関連の条項(第 5 条、第 7 条、第 17 条、第 18 条、第 30 条)、除じん装置があるか否か(第 26 条、第 29 条)、防じんマスクの使用(第 58 条)などが挙げられる。

1．8．2．2．5　酸欠則

井戸、マンホール、タンクなど酸欠等の危険作業箇所はたくさんあるところ、酸欠、硫化水素中毒の危険性の認識がない事業場もあるため、酸欠危険作業(施行令別表 6)の作業場

には計画的に臨検監督を実施する。酒造・醤油等製造会社、建設中の工事現場(圧気工法、ビル工事など)、NTT のマンホールや地下の洞道、送電会社のマンホールや地下の送電線用隧道などが臨検対象となる。本規則では、第 5 条に基づく換気(酸素 21%以上、硫化水素 10ppm 以下の確保)が酸欠災害防止の基本となることから、必ず確認を行う。また、第 8 条(人員の点検)では氏名札を使用するなどの方法を指導、第 9 条(立入禁止)では酸欠場所である旨の表示をするよう指導を行っている。第 20 条(冷蔵室等に係る措置)では、非常照明があるかなどは指導ベースで行う。さらに、第 21 条(溶接に係る措置)は、大企業の製造工場でも認識が薄い条項である。

1．8．2．2．6　粉じん則

粉じん対象作業は多岐にわたることから、粉じん則のみを主眼とする臨検を行うよりも、工場の監督、建設現場の監督の際に併せて粉じん作業について確認することが多い。もっとも、陶磁器製造、鋳物製造、非鉄金属製品製造などは、粉じんを主眼とする臨検監督が実施される。粉じん作業については、注水や湿潤状態での作業としているか否かが最も重要となるため、重点事項として確認を行う(第 4 条)。また、防じんマスクの使用も、特に建設現場などにおいて確認がなされる(第 27 条)。

1．8．2．2．7　電離則

電離則の臨検対象は、医療機関(レントゲン技師や医師)、医療用エックス線の機械を製造している事業場、造船所などでのエックス線を使用しての非破壊検査、コンビナートなどでのイリジウム 192 などでの非破壊検査、紙製品等の厚み測定、原子力発電所が中心となる。計画的な臨検監督が行われるが、その数は多くはない。

1．8．2．2．8　四アルキル鉛則

四アルキル鉛は加鉛ガソリンを製造するコンビナートのみであり、実際の混入作業は、3 面が開放され、漏れてもわかるようにすべての面を白色ペンキで塗っており、作業者も白色の作業着で作業する。臨検のポイントは、防毒マスク、防護服の使用、シャワー、洗身用の薬品、除毒材の備え付けの確認である。

1．8．3　令和 2 年度厚生労働科学研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査(三柴丈典担当)

本条及び関係省令の条文が適用された事例について、行政官・元行政官より、以下のように回答された。

①局所排気装置の未設置、呼吸用保護具の未着用、

②昭和 52 年、メッキ工場で、個別指導による立ち入りで有機溶剤の危険・有害性などの掲示が汚損され、且つ機械設備の陰に隠れている状況が現認されたことから、文書により

「掲示物の整備」と「掲示場所の位置変更」を行政指導した事例(有機則第 24 条)、

③(1)屋内作業場で塗装しているのに、局所排気装置が設置されていない、(2)局所排気装置が設けられていても、制御風速が足りない(いずれも有機則第 5 条の適用例)、

④保護衣、呼吸用保護具等の必要な保護具を使用させず、ガス等による健康障害を防止するための必要な措置を講じなかった(特化則第 5 条の適用例)、

⑤金属アーク溶接作業に従事させていたにもかかわらず、労働者に防じんマスクを使用させていなかったため、是正勧告を行った(粉じん則第 27 条の適用例)、

⑥ドラム缶に入ったホルムアルデヒドに薬剤を入れる作業を、労働者に鶏舎内でかつ送気マスク等の呼吸用保護具を使用させずに行っていたため、特化則第 38 条の 14 第 2 号違反を指摘した、

⑦立入禁止の表示をしていない(安衛則第 585 条(立入禁止等)の適用例)、

⑧石綿除去作業中、隔離養生（＊石綿繊維の飛散等を防ぐため、シート等で囲うこと）した屋内作業場で内燃機関(発電機)を稼働させたことにより労働者が一酸化炭素中毒になった(安衛則第 578 条の適用例)、

⑨「海上交通の事業場において、自社が所有する船舶のプロペラ修理のために、水中眼鏡と潜水スーツ、アクアラング(＝水中で呼吸できる自給式水中呼吸装置―注)のみを着用して海中に入ったが、いつまでも浮上してこないため捜索したところ、海底に沈んでいるところを発見された。水中時計、水深計、及び鋭利な刃物を携行させるほか、救命胴衣又は浮力調整具を着用させていなかった」(高圧則第 37 条の適用例)。

2　第 23 条

2．1　条文

第二十三条　事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

2．2　趣旨・内容

2．2．1　趣旨

本条は、労働者の就業する作業場所、取扱操作をする機械、器具等の設備、取り扱う原材料、あるいは作業の性質に応じて、労働衛生面での十分な配慮がなされないとすると、関係労働者は種々の健康障害を被ることとなるため、事業者に健康障害の防止の措置を義務づけている規定であり、建設物その他の作業環境からみて必要な措置を定めたものである。

2．2．2　内容

2．2．2．1　建設物等に関する必要な措置

本条は建物その他の建設物等の構造上の欠陥や作業環境の不適切が原因で健康、風紀、生命の保持に支障が生ずることを防止することを目的とし、事業者が所要の措置を講じなければならないことを規定したもので、その対象は、労働者を就業させる建設物その他の作業場に限られることになる。

本条に関連する規則として重要なものとして、まず安衛則が挙げられる。同規則第 540 条は「事業者は、作業場に通ずる場所及び作業場内には、労働者が使用するための安全な通路を設け、かつ、これを常時有効に保持しなければならない。」(第 1 項)、「前項の通路で主要なものには、これを保持するため、通路であることを示す表示をしなければならない。」(第 2 項)として、「通路」の安全について定めている。また、第 543 条は「事業者は、機械間又はこれと他の設備との間に設ける通路については、幅八十センチメートル以上のものとしなければならない。」として、機械間等の通路についての安全を定めている。

2．2．2．2　事務所則

本条に関連する特別衛生規則としては、事務所則(昭和 47 年労働省令第 43 号)が挙げられる。事務所則の制定以前においては、都市の人口集中や技術の進歩によって建築物の大型化や気密化が急速に進められたものの、ビル内部の環境衛生についての関心があまり高くなかったことから、室内空気の汚染による頭痛、冷房病のような健康障害、飲料水の汚染や悪臭の発生、不完全なごみ処理に起因する害虫の発生など環境衛生上好ましくないことが数多くあった[45]。また、事務所労働に関する衛生上の基準は、安衛則の第 3 編(衛生基準)の規定が適用されてきたものの、同規則第 3 編の規定は、坑内労働、粉じん作業、暑熱・低温作業、放射線業務等いわゆる有害業務といわれる労働態様に最もフィットしたもので、事務労働の衛生上の規定を主たる目的とするものではなかった[46]。そこで、このような実情に対処し、事務所の衛生状態の改善を図るために定められたのが事務所則である

また、事務所則制定の背景には、以下の 3 つの要因があったことが指摘されている[47]。

一つ目は、当時の労働行政が、労働衛生面について、「最低基準から快適基準へ」と変化しており、事務所則もその一環であったという時勢の変化であった。

次に、1964 年(昭和 39 年)7 月 8 日、国際労働条約機関(ILO)が、「商業及び事務所における衛生に関する条約(第 120 号条約)」を採択したことである。同条約は、同時に採択された「商業及び事務所における衛生に関する勧告」とあいまって、事務労働者の健康保持及び快適な作業条件の確保のためも憲章的な役割を果たし、事務所則の制定において大いに参考にされた。

---

45 石井國博「事務所衛生基準規則の考え方」労働法学研究会報 931 号(1971 年(昭和 46 年))1 頁。
46 「新しく制定された事務所衛生基準規則の内容」労政時報 2091 号(1971 年(昭和 46 年))2 頁。
47 石井・前掲注 46　2-4 頁。

最後に、昭和 45 年 4 月 14 日、建築物における衛生的環境の確保に関する法律(ビル管理法)が公布され、同年 10 月 13 日から施行されたことである。この法律は、建築物の高層化、大型化、所有と管理と使用の分離化等により、これらの建築物における環境衛生上の維持管理については、必ずしも十分な配慮が払われていたとはいえず、空気調和設備や給排水設備の管理の不適による生理的障害や伝染性疾患の発生、ねずみ、こん虫等の発生その他環境衛生上好ましくない事例が指摘されたという実情から、不特定多数の者が使用し、または利用する建築物の維持管理に関して必要な事項を定め、公衆衛生の向上を図るために制定された[48]。

同法の制定に触発された労働省は学識経験者からなる労働環境技術委員会を設置し、労働環境改善の技術的事項について検討を行った。そこでの検討結果を取りまとめ、昭和 45 年 11 月 27 日、労働省は中央労働審議会に対して、「事務所等の用途に供する建築物の衛生基準規則案要綱」について諮問し、同規則案要綱によることが適当である旨の答申を得、事務所則(昭和 46 年労働省令第 16 号)として公布制定された[49]。

そして、昭和 47 年の安衛法の制定に伴い、同法の省令として、改めて事務所則(昭和 47 年労働省令第 43 号)として制定された。この規則は、従来の事務所則を ILO 条約第 120 号に照らすなどして全面的に検討を加え、騒音・振動の防止、十分な飲料水の供給、被服の乾燥設備の設置等の規制を追加して充実整備し、事務所における衛生基準をより適切にしたものである[50]。

事務所則とビル管理法との適用関係について最も問題があるのは、ビルの中にある事務所である。ビル管理法にいう特定建築物(＝事務所等の用途に供される部分の延べ面積が 5,000 ㎡以上の建築物(他の用途に供される部分の延べ面積が事務所等の延面積の 10%を超えるものを除く)等のこと(同法施行令第 1 条))の中の事務所に対する職権の行使については、旧労働省と旧厚生省で覚書を交わしており、①ビルの用途が、もっぱら事務所の用途に供されるものである場合には、主として労働省側において職権を行使する、②もっぱら事務所以外の用途に供されている建築物については、厚生省側において職権を行使するとされている(昭 44.5.15)[51]。

その後、①技術改良等により、中央管理方式以外の空気調和設備等が比較的規模の大きな建築物においても導入されるようになってきている中で、換気量が十分に確保されず、室内空気の汚染が懸念される等の問題が指摘されたこと、②建築物の気密性の向上、化学物質を放出する多くの建築材料等の普及に伴い、ホルムアルデヒド等の化学物質による室内空気の汚染、それによる健康影響への指摘がなされたことから、2004 年 3 月に、空気環境の調整が必要な対象機器の拡大、ホルムアルデヒドに係る基準の設定及び測定等が新た

48 「新しく制定された事務所衛生基準規則の内容」・前掲注 47　3 頁。

49 「新しく制定された事務所衛生基準規則の内容」・前掲注 47　3 頁。

50 中央労働災害防止協会編『事務所衛生基準規則の解説』(中央労働災害防止協会、2005 年(平成 17 年))7 頁。

51 井上浩『労働安全衛生法』(北樹出版、1978 年(昭和 53 年))345,346 頁。

に加えられる内容の規則改正がなされている[52]。

事務所則における危害防止基準としては、第 2 章において事務所の環境管理（第 2 条～第 12 条)、第 3 章において清潔(第 13 条～第 18 条)、第 4 章において休養(第 19 条～第 22 条)の定めが設けられている。各章の概要は以下のとおりである[53]。

まず、事務所の環境で、多くの働く人がいると問題になる室の狭さ、換気、一酸化炭素の含有量の改善が必要となるため、第 2 章の環境管理は、気積、換気、温度、空気調和設備等による調整、燃焼器具、作業環境測定・測定方法、照度、騒音及び振動の防止について規定している。

次に、第 3 章の清潔は、事務所における清潔を保持するための事項として、飲用・食器洗浄用の給水の基準、排水設備の補修と掃除、日常の定期の清掃及びねずみ等の防除、廃棄物の処理、便所の所要数及び構造要件ならびに洗面用施設と更衣設備の設置について規定している。

第 4 章の休養は、事務作業に伴う疲労の防止などを図るため、休憩室の設置、睡眠や仮眠の設備とそのための寝具の備付け、休養室の設置、ならびに持続的立作業における椅子の設置について規定している。

2．2．2．3　罰則

事業者が、本条に違反して必要な措置を講じない場合には、6 カ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる(安衛法第 119 条 1 号)。

2．3　沿革

工場法(明治 44 年 3 月 29 日　法律第 46 号)
・第 13 条「行政官廳ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及付属建設物竝設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ豫防又ハ除害ノ為必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得」

工場危害予防及衛生規則(昭和 4 年 6 月 20 日　内務省令第 24 号)
・第 31 条「地方長官ハ衛生又ハ危害予防上必要ト認ムルトキハ工場及附属建設物ノ採光、換気ノ為窓面ノ増加又ハ照明装置其ノ他適当ナル処置ヲ命ズルコトヲ得」
・第 32 条「工場ニハ負傷者ノ救護ニ必要ナル救急用具及材料ヲ備フベシ但シ作業ノ性質上傷害ノ虞ナキ場合ニ於テハ此ノ限ニ在ラズ
救急具及材料ノ備付場所及使用方法ハ之ヲ従業者ニ周知セシムベシ」
・第 33 条「食堂、炊事場及食器ハ常ニ清潔ニ保ツベシ
食堂及炊事場ニハ工場法施行規則第八条第一項ノ疾病ニ罹レル者ヲ使用スルコトヲ得

52　中央労働災害防止協会編・前掲注 51　5 頁。
53　労働と医学編集部「事務所衛生基準規則の解説」労働と医学 103 号(2009 年(平成 21 年))41-44 頁。

ズ」
・第 34 条「更衣所及浴場ハ之ヲ男女用ニ区別スベシ」
・第 35 条「地方長官ハ前各条ニ定ムルモノノ外工場及附属建物並設備ガ危害ヲ生ジ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ予防又ハ除害ノ為必要ナル事項ヲ工業主ニ命ズルコトヲ得」
・第 36 第「九条ノ規定ニ違反シタル者又ハ第二十一条ノ場所ニ於テ喫煙ヲ為シ其ノ他濫リニ火気ヲ使用シタル者ハ科料ニ処ス」

労基法旧第 43 条
「使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換気、採光、照明、保温、防湿、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。」

本条も第 22 条と同様に、工場法第 13 条が前身となっている規定である。そして、工場危害予防及衛生規則が、工場及びその附属建設物の採光や換気など、建物その他の建設物の欠陥から生じる危険を列挙して、詳細な定めを置いていることも第 22 条の沿革と同様である。

労基法旧第 43 条が建設物を危害防止の対象として、使用者に危害防止の義務を規定し、その具体的内容は労基法旧第 45 条の命令に委任されていた。本条は労基法旧第 43 条に相当する規定である。

2．4　背景となった災害

本条も、前条と同様に、労働者の健康、風紀、生命の保持に支障を生じる建物その他の建設物等の構造上の欠陥や作業環境を抽象的かつ広範囲で列挙していること、そして具体的な内容は関連規則に委ねられていることから、本条に定める危害防止基準を制定する際に背景となった災害を特定することは困難であると思われる。

しかし、工場危害予防及衛生規則の時代から本条と同様の規定が置かれていることから、建設物や作業環境において労働者の健康や生命に危害を及ぼす要因は時代を越えて共通するものであるといえる。

また、本条との関連する特別衛生規則である事務所則は、都市への人口集中や技術の進歩に伴い新たに生じた問題に対応するために制定された規則であり、時代背景を反映して展開した条文である。

2．5　関連判例

2．5．1　刑事事件

2．5．1．1　M 製作所(労働安全衛生法違反被告)事件・千葉簡判平 13.4.13 労判 835 号 86 頁、東京高判平 14.3.22 労判 835 号 80 頁(安衛法 23 条、安衛則 540

条にいう「通路」の解釈)

＜事実の概要＞

被告人 Y1 社(以下、「Y1 社」)は、コンベア等輸送機の製作、備付け等の事業を営むものであり、被告人 Y2(以下、「Y2」)は Y1 社の取締役であった。

Y1 社は F 製作所から K 県経済農業協同組合連合会(以下、「農協連」)M 精米工場設備増設工事の製品タンク等の設備工事を請け負い、Y2 が Y1 社の工事の施工及び安全管理全般の統括をする現場責任者となった。

平成 11 年 8 月 29 日の作業中、機械室内に設置された長さ約 41 センチメートル、幅約 85 センチメートルにわたる開口部(1 階のコンクリート床からの高さ約 9.1 メートルで、その間は中空、以下「本件開口部」)が生じたため、Y2 は麻ロープを 2 本張らせるなどし、そのロープに白い布を結び付けさせて、従業員とともにその場を離れた。その後、増設機器の電気系統を点検しにきた他社の労働者が、前記ロープをくぐり、本件開口部をまたいで通ろうとした際、本件開口部から 1 階のコンクリート床に転落して間もなく死亡した。

この事故について、Y1 社らは安全衛生法令上の措置義務違反(安衛法第 23 条、第 27 条(安全措置義務)、安衛則第 540 条 1 項(安全通路保持))により起訴された。

第一審判決は、「本件床面は、元々、経済農協連により、作業場(機械室)内で各種機器の保守・点検場所を順次移動するために設けられた本件通路の一部を形成していたものであり、Y2 らが本件床面を足場として据付作業をしていた間は、一時的には規則 544 条〔安衛則―注〕にいう作業場の床面として利用されたとしても、その作業終了後は、本件通路は、全体として本体等工事、電気工事、保守・点検等をするための通路としての機能を回復し、それらに従事する労働者の使用に供されていたのであるから、本件床面は、規則 540 条にいう『通路』に該当することは明らかであ」る。

「Y1 社は、本体等工事中、本件工場内で既存の通路に改変を加えた事業者(施工業者)として、規則 540 条により、配下の派遣労働者やその他工事及び本件工場関係者らが使用するための通路を有効に保持すべき措置義務を負っていたところ、Y2 は、本体等工事に関し被告人会社の現場責任者として常駐し、本件開口部の危険性を承知している者として、法 122 条〔安衛法―注〕により、右規則違反に該当する行為をしてはならない義務を負っていながら、本件開口部を放置して右義務に違反したものであるから、Y1 社は，Y2 の行為により、右措置義務違反の責めを免れないというべきである」として、Y1 社を罰金 15 万円に、Y2 を罰金 15 万円に処すると判示した。

これに対して、Y1 社及び Y2 社が控訴した。

＜判旨＞

安衛法第 23 条における通路の意義を検討すると、安衛法は、「そもそも、労働者の安全と健康を確保することなどを目的とするものであり(1 条)、同規則において、540 条 1 項で『事業者は、作業場に通ずる場所及び作業場内には、労働者が使用するための安全な通路を設け、かつ、これを常時有効に保持しなければならない。』と規定した上で、通路であ

ることの表示(540 条 2 項)、通路の照明(541 条)、屋内に設ける通路の幅，通路面の状態(542 条)、機械間の通路の幅(543 条)等、通路の安全を確保するための基準を示していることにかんがみれば、通路とは労働者が通行する場所をいうと解するのが相当である。」

Y2 と A ら 3 名は、「網状鋼板を取り付けるため、足場板を取り外して本件開口部を生じさせたが、この時点では、本件開口部は Y1 社の労働者が作業をなす場所であって、ここで作業中の労働者以外に、工場内で働く Y1 社の労働者はそもそもいないから、本件開口部は通路に当たらない。その直後、忘れていたコーキング作業を思い出し、麻ロープを張った上で、それぞれその場を離れ、コーキング作業が終わり次第、その場に戻って網状鋼板を取り付けることにしたわけであるが、この時点では、本件開口部は Y1 社の労働者が作業をなす場所ではなくなったとはいえ、……工場内で働く Y1 社の労働者は、Y2 を除けば A ら 3 名だけであるから、それ以外の Y1 社の労働者が本件開口部を通行することはあり得ず、A ら 3 名がコーキング作業中に戻ってきて本件開口部を通行することも考え難いから、本件開口部は通路に当たらないというべきである。そして、コーキング作業終了後に A ら 3 名が本件開口部に戻ってくれば、網状鋼板を取り付けることになるから、その時点では A ら Y1 社の労働者全員の作業する場所となり、それ以外の労働者が通行することもあり得ず、通路になるわけではない。実際には、本件開口部を農協連職員の B や I 電からの依頼を受けた C が通行し、あるいは通行しようとしたが、これらの者は Y1 社の労働者ではないから、これらの者が通行することがあるとしても、Y1 社の労働者にとっての通路になるわけではない。」

2．6．1．2　検討

本件は、開口部が安衛法第 23 条における「通路」に当たるか否かは、開口部が生じた以後の時点によるとして、3 つの時点につき検討し、いずれも「通路」には当たらないと判示する。この判示において重要となるのは、開口部が生じた以後の時点、かつ Y1 社の労働者を基準に「通路」という概念を検討していることであり、地裁判決と高裁判決の結論を分けたポイントである。本件について学説には、Y1 社と Y2 にとって、「通路か否かの判断を、本件開口部が生じた後の時点に限り、事故が配慮すべき労働者に関してのみ行うのではなく、開口部が生じた以前の状況や第三者の行動まで考慮に入れて行うべきとすることは、厳格であるべき刑事事件の判断として妥当ではなかろう」との見解が見られる[54]。

もっとも、また、判旨によると、同一の場所が「通路」であるか否かはその時点の労働者の作業状況次第であることになるが、このように解するとどの時点において当該場所が「通路」に当たるかについての判断が事業者にとって予見することが難しいケースが存するであろう点は課題となろう。

本件は刑事事件であるため、事件の処理としては妥当であると思われるものの、安衛法が労災の予防を目的としていることに鑑みると、同事件のように多数の関係者(工場の所有

54　小畑史子「労働安全衛生法 23 条の『通路』の意義」労働基準 55 巻 2 号(2003 年(平成 15 年))22 頁。

者、元請、複数の下請など)が同一場所で作業をする際に、どのように企業横断的な労災防止対策をすべきかについては検討する必要性があろう。同事件は、ある下請会社の作業が原因で他社の労働者が被災した事件であるところ、民事訴訟であれば、開口部を放置することにより工場内で作業する誰かが転落する危険性があることによって Y1 社らの民事責任が認められうる。しかし、そうした救済はあくまで発生した事故に対する責任であり、労災の発生を防ぐためには関係当事者間の連携と責任(刑事責任も含めて)の明確化が必要であると考えられる。同事件のように普段から工場内で作業する多くの者が通路として利用する場所等は、当該場所で直接的に作業する労働者のみでなく、工場内で作業する者すべてにとって危険が生ずることとなるため、特に対策が重要となろう。

2．5．2　民事事件

2．5．2．1　内外ゴム事件・神戸地判平 2.12.27 労判 596 号 69 頁(安衛法、同規則、有機則に定める使用者の義務との安全配慮義務)

＜事実の概要＞

原告 X(以下、「X」)は、昭和 40 年に被告 Y 社(以下、「Y 社」)の作業員として採用され、昭和 45 年から昭和 52 年末までの大部分の期間、トルエン、ヘキサン等の有機溶剤を含有するゴム糊を使用する業務に従事していた。

有機溶剤を含有するゴム糊を使用する業務を行っていた各作業場は換気が悪く、また X ら労働者は保護具を着用せずに作業をしていたため、高濃度の有機溶剤に曝露する作業環境であった。X は、体調不良により診療所を受診したところ、医師は、X は Y 社の業務に起因して、慢性有機溶剤中毒に罹患したものであり、その発症時期は遅くとも昭和 52 年ころであると判断した。

そこで、X は Y 社に対して安全配慮義務違反を根拠として損害賠償を請求した。

＜判旨＞

安衛法、安衛則並びに有機則の各規定は、「いわゆる行政的な取締規定であって、右各規定の定める義務は、使用者の国に対する公法上の義務と解される。

しかしながら、右各規定の究極的目的は労働者の安全と健康の確保にある(労安法 1 条参照。)と解するのが相当であるから、その規定する内容は、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容ともなり、その規準になると解するのが相当である。」

「本件において、Y 社は X に対し右各規定の内容に則し次の具体的安全配慮義務を負っていたと認めるのが相当である。

(イ)　原告の従事する本件各作業場内の有機溶剤曝露を最小限にするため、右作業場に所定の規模・機能を持った局所排気装置を設置すべきであった。(労安法第 22 条、第 23 条。有機規則第 5 条、第 14 条ないし第 18 条)

(ロ)　呼吸用保護具(防毒マスク)、保護手袋等適切な保護具を備えるべきであった。(労安規

則第 593 条、第 594 条。有機規則第 32 条ないし第 33 条)……」。

「Y 社は、X が本件各作業に従事中同人に対し負っていた具体的安全配慮義務に違反し、同人をして本件有機溶剤中毒に罹患せしめたというほかはない。」

2．5．2．2　検討

本判決は、安衛法及びそれに紐付く安衛則や有機則の規定は、行政取締規定だが、その目的の一致から、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容となるとした上で、Y 社の安全配慮義務違反を認めた。

本件では、局所排気装置の設置（安衛法第 22 条、第 23 条。有機則第 5 条、第 14 条ないし第 18 条）、呼吸用保護具（防毒マスク）、保護手袋等適切な保護具の具備（安衛則第 593 条、第 594 条、有機則第 32 条ないし第 33 条）、有機溶剤の特性・毒性・有機溶剤中毒の予防にかかる安全衛生教育（安衛法第 59 条、安衛則第 35 条）、適切な特殊健康診断（有機則第 29 条、第 30 条）、必要な作業環境測定と結果の記録（安衛法第 65 条、施行令第 21 条、有機則第 28 条）、有機溶剤のリスクと取扱上の注意事項、中毒発生時の応急処置等の掲示（有機則第 24 条、第 25 条）が同義務の内容となるとした上で、いずれも（適切に）実施されなかった（局所排気装置は一切設けられず、保護具は十分に用意されず、全く着用されず、教育指導はされず、特殊健診は適正になされなかった）とされた。

本判決で特徴的なのは、法定の測定は一応行われ、個々の有機溶剤は許容濃度内だったことを認めつつ、個人サンプラーを活用した正確なばく露濃度測定、複数の有機溶剤の相加作用の評価等も同義務の内容だったが果たされなかったとされた点にある。

すなわち、たとえ作業環境測定の結果が目安となる基準範囲内でも、“結果よければ全てよし”ではなく、本来講じられるべき対策を怠っていた場合、その目安となる基準自体が疑われ、違法扱いされ得るということである。

2．6　適用の実際

2．6．1　統計資料

違反による送検件数を記した厚生労働省労働基局準監督課「労働基準関係違反に係る公表事案(令和 2 年 12 月 1 日～令和 3 年 11 月 30 日公表分)」によると、安衛法第 23 条違反は 2 件(いずれも安衛則第 540 条違反)であった。同「労働基準関係違反に係る公表事案(令和 3 年 11 月 1 日～令和 4 年 10 月 31 日公表分)」によると、本条違反は 1 件(安衛則第 540 条違反)であった。また、是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した『平成 30 年年報』によると、安衛法第 20 条～第 25 条の違反状況において、安衛則違反は 438 件、本条と関連性が強い事務所則違反は 8 件である。『平成 31 年・令和元年年報』によると、安衛則違反は 369 件、事務所則違反は 8 件であった。『令和 2 年年報』によると、安衛則違反は 382 件、事務所則違反は 9 件であった。なお、この統計は安衛法第 20 条～第 25 条違反の件数であるため、本条違反の件数は不明である。

さらに、『平成 30 年年報』によると、本条の「送検事件状況(平成 30 年)」は 4 件で、『平成 31 年・令和元年年報』によると、本条の「送検事件状況（平成 31 年・令和元年）」は 4 件であった。なお、『令和 2 年年報』の「送検事件状況(令和 2 年)」には、本条違反に関する記述はなかった。

2．6．2　インタビュー

2．6．2．1　臨検監督の実際

本条を主眼とする臨検監督はなく、通常の臨検監督時に併せて確認する。その際には、通路、床面、階段等の保全関係については留意するものの、換気、採光、照明、保湿等の衛生基準関係についてはあまり重視していない状況にある。特に、通路の確保は転倒災害防止につながるため、重点的に確認する。

2．6．2．2　各規則における適用の実際

2．6．2．2．1　安衛則

まず、通路の確保は、すべての安全の基本となるため、工場、建設現場、事務所などすべての事業場の臨検監督時に確認を行う。工場では、白線などで表示しているか、工事現場では床に表示したり、パイロンや単管などで区画したりしているかどうかを確認する。建設業では、通路の確保は重点的に指導している(第 540 条)。次に、通路面に突起物はないか、滑りやすくないか、踏み抜きはないか、上方 1.8m 以内に蛍光灯などの障害物はないか、作業場の床面の確認(第 542 条、第 544 条)、通路の幅は 80cm 以上あるか(第 543 条)も確認する。

危険物取扱作業場に 2 箇所以上の出入り口があるかの点については、従来、危険物を取り扱っていなかった室を取扱作業場に変更した場合に、違反となる事例がある(第 566 条)。

照度(第 604 条)は、工場などの機械の手元の照度が重要となるが、300lx では暗く実際には 500lx 以上は確保されている。ただし、近時、建設現場における下請の作業現場や手元の照明器具を元請が設置せずに、全体的に暗い場合があり、下請が自ら調達、持参しなければならない状況にあることから、建設現場での照度の確保は臨検監督時に必ず指導する。その際は、規則の 150lx、300lx に関係なく、照明を確保するよう指導する。また、採光及び照明については、6 か月ごとの点検が義務付けられているものの、点検内容が不明であることから、適用例はほとんどない(第 605 条)。

そのほか、休憩室等は、ビル内にある店舗などの第三次産業については違反が見られることがあり、労働者にとって休憩室は重要な事項であることから、必ず確認を行う(第 618 条)。第 619 条の清掃の実施はほとんど死文であり、適用例は聞いたことがないとのことである。

2．6．2．2．2　事務所則

気積は事務所で違反が認められることがあるため、労働者が多数いる室については計算する(第 2 条)。照度については、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて」(令和元年 7 月 12 日基発 0712 第 3 号)に基づき、パソコンの作業についてガイドラインの基準を満たしているかどうかを中心に調べるものの、VDT 作業(＝液晶等の画面表示機器と、キーボードやマウス、タッチ画面等の入力機 器による情報端末を使用する作業)での照度が問題となることはほとんどない(第 10 条)。休養室については、その有無及び男性用、女性用の区別を確認する(第 21 条)。

2．6．3　令和 2 年度厚生労働科学研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査(三柴丈典担当)

本条及び関係省令の条文が適用された事例について、行政官・元行政官より、以下のように回答された。

①安衛則第 53 条の適用により、健康管理手帳の交付が労働者にされたとき、管理に困ることが想定される(携帯電話のアプリ等に連結させたほうが、管理・保存がしやすい)、

②平成 2 年、労働者数が 50 名を超える製造業の事業場への立ち入りで、休養室が男女別に設置されていないことから、改善されるまでの間は、打ち合わせ室の一部を転用するなどの緊急措置を指導し、しっかりと出入口、及び室内の区画をレイアウトし、男女別に休養室を整備し、鍵を設けて管理されるなどについて、文書交付により行政指導を実施した(事務所則第 21 条)。

③工場内に設置された安全通路が形骸化しており、労働者が移動に際して、安全通路ではない積み上げられた資材の上を跨いでショートカットして通行している状況を確認したため違反を指摘し、是正報告においては、当該箇所の通行に際しては、安全通路を通行するように徹底させるとの報告はあった(安衛則第 540 条の適用例)。

④事業場の敷地内で、凍結した地面(アスファルト)で転んで頭部を打って労働者が死亡した事例について、路面凍結防止剤を使用していなかったとして本条を根拠に是正勧告(可罰性の有無に問題があったため、罰則は適用していない)を行った(安衛則第 544 条)という回答があった。

ただし、安衛則第 540 条の「通路」ついては、「安全な通路」が曖昧であり、労働災害があれば安全な通路ではなかったとして違反を指摘するが、「安全な」の程度を明らかにすべきとの意見や、③の回答において、その後に同工場の臨検を実施した際に、積み上げた資材を跨ぐ労働者を確認したものの、通路ではなく、作業のために資材を跨いでいた状況であったため違反として適用しなかった事例も挙げており、作業場内における移動箇所を「通路」として認定して適用した事例と適用しなかった事例があったことの記載があり、現場での適用が困難な条文であることがうかがえる。

3　第 24 条

3．1　条文

第二十四条
事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

3．2　趣旨・内容

3．2．1　趣旨

本条は、労働者の作業行動から生じる労働災害を防止するため、事業者が必要な措置を講ずべきことを定めたものである。労働者の危険又は健康障害を防止するために、事業者が必要な措置を講ずべきことを法第 20 条から前条までにおいて、様々な観点から定めているが、それらの措置によっても作業上の危害要因のすべてが排除されるものではない。

特に、ある種の労働災害は、行動様式を確立し、それに従って労働者が正確に行動しなければなかなか防止できない。例えば、重量物の運搬に伴って起こりやすい腰痛症による健康障害もその一つであり、この腰痛症の防止は、労働者が行動様式を厳重に守ることによって確保することができる場合が少なくない。事業者に、こうした種類の労働災害をも防止するため、適切な措置をとるべきことが義務付けられたものである。

3．2．2　内容

本条の規定により事業者が講ずべき措置の具体的内容については、厚生労働省令により規定し得ることとされているが、従来、例えば、重量物取扱い作業における腰痛の予防を図るため、①自動化、機械化、作業速度の調整等による運搬作業の省力化と改善、②取扱い重量の軽減と負担均一化、③荷姿の改善と重量等の明示、④作業姿勢、作業台の活用等、⑤取扱い時間及び量の適正化、⑥作業方法の教育、などについて行政指導が行われている(昭 45.7.10 基発第 503 号「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」)[55]。

職場における腰痛対策については、前述の通達と「重症心身障害児施設における腰痛の予防について」(昭 50.2.12 日基発第 71 号）により当該業務従事者に対する腰痛予防対策を示し、その指導に努めてきた結果、腰痛の発生件数は着実に減少したものの、業務上疾病全体に占める割合も約 6 割と、依然として高い状況にあった。そこで、広く職場における腰痛の予防を一層推進するための対策として、調査研究結果を踏まえた「職場における腰痛予防対策指針」を定めるとともに、前述 2 つの通達は廃止された(平 6.9.6 基発第 547 号)[56]。その後、福祉・医療分野における介護・看護作業、長時間の車両運転や建設機械の運転の

55　ここまでの記述は、労務行政研究所・前掲注 2　444, 445 頁に基づく。

56　中央労働災害防止協会安全衛生情報センターの web サイト (https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-35/hor1-35-10-1-0.htm ; 最終閲覧日 2021 年 12 月 18 日)

作業等を対象に、広く職場における腰痛の予防を一層推進するため、「職場における腰痛予防対策指針」の改訂を行った(平 25.6.18 基発第 0618 第 1 号)[57]。

3．3　罰則

事業者が、本条の規定に違反して必要な措置を講じない場合には、6 カ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる(法第 119 条第 1 号)。

3．4　沿革

作業行動から生ずる労働災害を防止するための措置について、工場法及び旧労基法に関連する一般的な規定はなかった。しかし、安衛法が制定される 15 年以上前の論文 [58]には、産業災害の原因別統計によると全体の 75～80%が作業行動災害に属するとの記述が見られ、すでにこの時点で作業行動から生じる労働災害への対策は重要な課題であったことがうかがわれる。

安衛法制定時の第 68 回通常国会衆議院社会労働委員会における議論を見ると、作業行動から生ずる労働災害の防止に関連する発言としては、「腰痛症にはいろいろな原因が考えられるのでありますが、作業行動から生ずるものが少なくございませんし、……今後ともさらに十分な検討をいたしまして、それにより適切な有効な措置の実施をはかるために、必要なものにつきましては、技術上の指針なども検討し、公表することも、ただいま検討しておるところでございます」(昭和 47 年 4 月 12 日渡邊健二委員)や「この法律で防止しようとしております労働災害は物的施設の不備あるいは作業行動によって生ずるすべてのもの、広く労働者の就業にかかわる要因に起因するものも含むものであります」(昭和 47 年 4 月 25 日塚原俊郎国務大臣)などが挙げられる。

当初の安衛法案では、本条文は第 25 条であったが、事業者の労働者を退避させる義務(現行第 25 条)が設けられたため、本条文は第 24 条として規定されることとなった。

3．5　背景となった災害

本条は労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するために、正確に行動することを労働者に求める規定であるという性格上、特定の災害が本条の制定背景にあるとは考えがたい。

3．6　関連判例

3．6．1　腰痛

3．6．1．1　信濃運送事件・長野地判平 19.12.4 労判 967 号 79 頁(腰椎間板ヘ

[57] 中央労働災害防止協会安全衛生情報センターの web サイト (https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-54/hor1-54-36-1-0.htm ；最終閲覧日 2021 年 12 月 18 日)

[58] 高梨湛「作業行動災害の防止策」労働基準 7 巻 6 号(1955 年(昭和 30 年))5 頁。

ルニア、腰部脊柱管狭窄と安全配慮義務)

＜事実の概要＞

被告 Y 社(以下「Y 社」)の従業員としてトラック運転の業務に従事していた原告 X(以下「X」)は、25kg の箱を 130 箱、20kg の袋を約 500 袋、30kg の袋を約 330 袋などの積み込みを常時、補助者を付けずに 1 人で行っていた。X は平成 11 年 7 月 19 日、荷卸し作業中に腰に激痛を感じ、入通院治療を受けた。X は、椎間板ヘルニア、腰部脊柱管狭窄の後遺症を負い、平成 14 年 10 月 30 日、長野労基署から労災認定を受けた。

X は、Y 社が安全配慮義務を行った結果、腰部の後遺症を負ったと主張し、損害賠償を請求した。

＜判旨＞

「X が Y 社において従事していたトラック運転と荷積み・荷卸しの労働は腰に負担がかかり、その程度が重ければ，椎間板ヘルニア、腰部脊柱管狭窄等の腰部の障害を生じさせる可能性のあることは明らかである。したがって、Y 社としては、雇用契約上の安全配慮義務として､X の従事する労働を原因として腰部に障害を生じさせないようにする注意義務を負っていたといえる。」

そして、平成 6 年 9 月 6 日付「職場における腰痛予防対策の推進について」と題する旧労働省の通達は、「旧労働省において、広く職場における腰痛の予防を一層推進するための対策として旧労働省の委託を受けた中央労働災害防止協会による調査研究を踏まえて定められ、事業者に周知すべきものとされていること」、労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」は、「トラック運転者の労働条件の改善を目的にして策定されたものであることが認められるから、これら通達、大臣告示は、当然、事業者において遵守することが望まれるものである。もっとも、通達において定められた事項は多岐にわたり一般的抽象的なものや過分の手間・費用を要するものもあるし、労働大臣告示で定められた労働時間も一種の目安であるから、その違反が直ちに雇用契約上の安全配慮義務違反となるものではないが、その趣旨、目的からいって、違反の程度が著しかったり多項目にわたったりするような場合には､雇用契約上の安全配慮義務違反となると考えられる。」

旧労働省「職場における腰痛予防対策の推進について」やその解説では、「トラックへの荷積みや荷卸しの際に適切な補助具を導入することが腰痛予防のための人間工学的対策とされているところ、……被告においてはこうした人間工学的な対策がとられたとは認めら」ず、「補助具として、昇降作業台、足踏みジャッキ、サスペンション、搬送モノレールなどが例示されているところ、これらの中には導入に過分の手間や費用がかかるものもあるから、これらを導入しないことが直ちに安全配慮義務違反になるとはいえないが、少なくとも X の主張する台車の導入は容易であったはずであり、この点に関し、Y 社の安全配慮義務違反を否定することはできない。」

3．6．1．2　検討

本件は、重量物の荷積み・荷卸しにより腰痛を発症したトラック運転手が安全配慮義務違反を争った事件である。

前述のとおり、職場における腰痛対策については旧労働省及び厚労省の通達が出されているところ、本判決においても、Y 社の安全配慮義務違反の有無を判断するにあたって、旧労働省の通達の趣旨及び目的が基準とされている。腰痛の発症に対する安全配慮義務違反が争点となった従来の裁判例においても、本件と同様に、旧労働省「職場における腰痛予防対策指針」に言及するものがある。おきぎんビジネスサービス事件・那覇地沖縄支判平 18.4.20 労判 921 号 75 頁は、この通達を「行政的な取締規定に関連するものである」としつつも、「その内容が基本的に労働者の安全と健康を確保するためのものであることに鑑みれば、使用者の労働者に対する安全配慮義務の内容を考える際の基準となるもの」と位置づけている。また、前述旧労働省「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」を安全配慮義務の内容を定める際の基準とする裁判例も見受けられる(佐川急便(損害賠償請求)事件・大阪地判平 10.4.30 労判 741 号 26 頁、中国ピアノ事件・広島地判平元.9.26 労判 547 号 6 頁、ヤンマーディーゼル事件・神戸地尼崎支昭 60.2.8 労判 448 号 31 頁など)。裁判例を踏まえると、腰痛予防対策については、通達の内容に従った措置を講じることで安全配慮義務を履行することができるものと解される。

他方で、労働者の健康保持が十分ではなかったり、自らの発意であえて過重労働となる作業に従事したりするなど、疾病の発症や増悪について考慮すべき事情がある場合(前掲ヤンマーディーゼル事件)や、使用者の指定する産業医の受診を拒否するなど会社の健康管理に協力しなかった場合(空港グランドサービス・日航事件・東京地判平 3.3.22 労判 586 号 19 頁)には、それらの事情は過失相殺され、損害額を減額する根拠となりうる。

3．6．2　転倒

3．6．2．1　大成建設ほか事件・東京地判昭 61.12.26 判タ 644 号 161 頁(転倒死亡事故と元請会社の安全配慮義務違反の有無)

＜事実の概要＞

訴外 A(以下「A」)は被告 Y2 社(以下「Y2 社」)の建設現場作業員として働いていた。被告 Y1 社(以下「Y1 社」)は訴外 B 社から増設工事(以下「本件工事」)を請け負い、そのうちの基礎工事等を Y2 社に下請けさせていた。

A は、昭和 59 年 2 月 1 日、本件工事現場で Y2 社の従業員の指示を受けて補助作業(以下「本件補助作業」)をしていた際に足を滑らせて転倒し、付近にあったコンクリート製パイプ状パイルから突出していた鉄筋の一本に右顔面を打ちつけ、頸髄損傷の傷害を負って死亡した(以下「本件事故」)。

A の妻及び子である原告 X らは、Y1 社らの安全配慮義務違反を根拠に損害賠償を請求した。

＜判旨＞

「Y1 らは、いずれも本件事故発生当日の前記本件事故現場の状況をつぶさに掌握していたものであるが、A に本件補助作業を行わせるに際して、前記補助作業の危険性を全く認識しておらず、これが回避のために作業工程について具体的指導を与えたことはなかつた。なお、前記のとおり、Y1 らは、定期的に安全集会なるものを開いていたが、右集会の内容は、作業手順に関する事項や安全に関する一般的注意事項を与えていたにすぎず、本件転圧作業ないし本件補助作業に言及したことは全くない。」

「Y1 らは、自らの支配監督下にある建設工事現場において、A に本件補助作業を命じ、A からその労務の提供を受けていた関係上、実質的には A の使用者ともいうべく、Y1 らと A との間には、雇用関係に類似ないし近接する特別な使用従属的法律関係を認めるのが相当というべきである。したがつて、Y1 らは、右法律関係に付随する義務として、A に対し、本件転圧作業ないし本件補助作業を行わせるに当たり、その生命、身体及び健康に対する安全を配慮すべき義務を負っていたものと解すべきであるところ、右安全配慮義務の具体的内容は、作業現場の状況、作業員の作業内容等の具体的状況に応じて個別的に措定されるべきものであって、必ずしも実定法上使用者の配慮すべき義務として規定されているか否かによって左右されるものではないから、その作業現場の状況、作業内容等に照らして A の生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予見される以上、右危険を防止ないし除去するための人的、物的措置を講ずべき安全配慮義務を負っているものと解すべきである。」

Y1 らは、「定期的な安全大会の開催などを通して、一応作業員の安全に対する配慮を払っていたことはうかがわれるものの、本件補助作業に伴う前記危険に対しては、全くこれに意を払うことなく、漫然と従来の慣行に従って作業を行わせ、前記の具体的な安全配慮義務を懈怠したため、本件事故の発生を防止しえなかつたものというべきであるから、Y1 らは、本件事故によって生じた損害を賠償すべき責任があるものといわざるをえない。」

3．6．2．2　検討

本件は、本件事故現場の状況を掌握していたものの、本件補助作業にかかる危険性を認識していなかった Y1 社らに対して、

本件事故が発生する危険が客観的に存在し、かつ、当該危険は容易に予見できたとして、現場作業員に対してかかる危険ないしこれを回避する適宜の措置を周知徹底させ、当該危険を回避しあるいは当該危険に対し適切な対応が行えるよう安全教育を施すべき具体的な注意義務を負っていたとして Y1 社らの A に対する安全配慮義務違反を認めた事例である。

本件では本件補助作業における危険を認識していなかったため、これを回避するための具体的指導を与えていなかったものの、定期的に安全集会を開催することにより、作業手順に関する事項や安全に関する一般的注意事項を与えており、労働者の安全に対する配慮

を払っていた点に事例としての特徴があるといえよう。特定の作業について災害発生の危険性が存在する場合には、一般的な安全への配慮のみならず、個々の作業の危険性に応じた配慮が求められることとなる。また、使用者は、普段から作業ごとにリスクアセスメントを行い、それぞれの作業行動に内在する危険性を明らかにし、必要な措置を労働者に周知徹底したり、安全教育を施したりして当該危険性を回避することに努めなければならないことが示唆される。さらに、元請事業者及び下請事業者双方にこれらの義務が課されることとなる。

後続の裁判例においても、労働者の作業中の転落死に対する安全配慮義務違反が争点となった事例において、作業手順書やマニュアルが労働者に交付されていなかったことや安全な作業手順を従業員に周知徹底し，作業手順書記載の作業手順が間違いなく遵守されるよう指導・教育することを怠ったなどとして、安全配慮義務違反が肯定されている(東京地判平 25.2.18 判例秘書 L 06830232)。他方で、ブリキ缶(19.1kg)の運搬作業中の階段で転倒事故に対する安全配慮義務違反が争われた本田技研工業事件・東京地判平 6.12.20 労判 671 号 62 頁では、階段の構造に欠陥がなかったこと、階段が滑りやすくなかったこと、缶の重量も問題なかったこと、階段の照明は暗くなったことから、使用者の安全配慮義務違反を否定している。この裁判例からは、作業行動から生ずる労働災害を防ぐために必要な措置としては、教育・指導という観点以外にも、施設・設備面での措置を講じることが安全配慮義務の履行にとって重要であることが見て取れる。

ただ、本件では Y1 社らも本件補助作業の危険性を認識していなかったという事情があることには留意すべきであろう。本判決はこの危険性を容易に予見できたと評価しえたと判示するが、どのような場合に同様のことが妥当するかは不明確であり、本判示部分の射程は慎重な検討を要する。

3. 7　適用の実際

インタビューによると、本条を適用した事例はないとのことであった。本条は、作業行動から生ずる労働災害を防止するために必要な措置義務を定める条文であり、本法第 27 条で具体的な措置事項は省令で定めるとしているところ、省令における規定が全くないため、違反として指摘しにくいという事情がある。労働者の行動を原因とする災害は、労働者のエラーやミスに起因するところが多いことから、構成要件を定めるのが困難であることが、省令における規定がない理由の一つであると推察される。

以上のことから、現場における監督では、指導票による指導を行うにとどめている。

しかし、①例えば、重量物に関して、「両手に荷物を持って階段を昇降させてはならない」、「○○kg 以上の荷を持ち上げる作業をさせるときは、腰痛防止ベルトを使用させなければならない」などといった構成要件を通達や指針に定めること、②作業行動のリスクアセスメント(本法第 28 条)を行い、過去の災害事例を分析して規則に規定すること、といった提言があった。

4　第 25 条

4．1　条文

第二十五条
事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。

4．2　趣旨・内容

4．2．1　趣旨

本条は、労働災害発生の急迫した危険が生じた場合に、事業者は、作業中止、労働者の退避等必要な措置を講ずべきことを定めたものである。

また、危険を察知した労働者は、自ら現場から緊急避難的な意味合いで退避し得る。

4．2．2　内容

本条に基づいて事業者が講ずべき具体的措置は、以下の関係政省令において定められている。

安衛則第 274 条の 2(危険物等の爆発、火災等による急迫した危険がある場合の退避)、第 322 条第 2 号(地下作業場等であって、可燃性ガスの濃度が爆発下限界の値の 30%以上であると認めたときの退避)、第 389 条の 7(ずい道等での落盤、出水等による急迫した危険がある場合の退避)、第 389 条の 8(ずい道等の建設作業を行う場合であって可燃性ガスの濃度が爆発下限界の値の 30%以上であると認めたときの退避)、第 575 条の 13(土石流による急迫した危険があるときの退避)、第 642 条第 3 項(特定元方事業者に警報の統一等の義務が課せられている作業場所で警報が発せられた場合の退避)、有機則第 27 条(有機溶剤中毒の発生のおそれのある場合の退避等)、四アルキル鉛則第 20 条(四アルキル鉛中毒にかかるおそれのある場合の退避等)、特化則第 23 条(第 3 類物質等が漏えいした場合における退避等)、高圧則第 23 条(事故発生時の措置)、電離則第 42 条(事故が発生した場合の退避等)、酸欠則第 14 条(酸素欠乏等のおそれが生じた場合における退避等)である。

以上に該当しない場合でも、労働災害発生の急迫した危険があるときは、事業者は安衛法に基づく規定がなくても、必要な措置を講ずる義務があると解されている[59]。

行政解釈によると、「本条は、事業者の義務として、災害発生の緊急時において労働者を退避させるべきことを規定したものであるが、客観的に労働災害の発生が差し迫っているときには、事業者の措置を待つまでもなく、労働者は、緊急避難のため、その自主的判断によって当然その作業現場から退避できることは、法の規定をまつまでもないものであること。」(昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)とされている[60]。

59　井上浩『最新労働安全衛生法〔第 10 版〕』(中央経済社、2010 年(平成 22 年))123,124 頁。

60　危険有害状況下での労働者の退避権については、三柴丈典「アメリカにおける労災予防権の検討--とく

なお、労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、事業者に対し、作業の全部又は一部の一時停止を命ずることができる(第 99 条第 1 項)。

4．3　罰則

事業者が、本条の規定に違反して必要な措置を講じない場合には、6 カ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる(法第 119 条第 1 号)。

4．4　沿革

旧労基法時代は、例えば、可燃性ガスがある地下作業場で労働者を就労させる場合、毎日ガスの含有率を検査し、メタンガスの含有率が 100 分の 1.5 以上の場合、改善措置を講じ、労働者を退避させ、動力を停止すべき旨の旧安衛則の定め（第 153 条）など、個別の規則で、個々の業務につき、個別的な定めが置かれるにとどまっていた。

安衛法の立法過程において、中央労働基準審議会の議を経て国会へ提出された政府原案は、第 20 条から第 24 条までだけであったのが、労働側主張のいわゆる「労働安全に関する労働者の三権」の一つである、労働災害発生の急迫した危険があるときの「労働者の退避権」の問題が国会において議論となり、その結果、衆議院社会労働員会における修正によって、「事業者の退避させる義務」として新たに第 25 条が設けられた[61]。したがって、本法の制定を機に、はじめて事業者の退避させる義務が明確に法律の中に位置づけられた。

なお、法制定時には、作業中に急迫した危険がある場合に、労働者が就労拒否できることを安衛法に規定すべきという意見があったものの、その意見は採用されなかった[62]。

4．5　背景となった災害

緊急時に事業者が労働者を退避させる義務は、安衛法施行以前から各規則に個別に定められていたことや、安衛法の立法過程における議論経過に鑑みると、本条を制定する背景となった特定の災害はないと考えられる。

4．6　関連判例

4．6．1　東京電力ホールディングス(旧東京電力)ほか 2 社事件・福島地いわき

に労働安全衛生法(OSHA)の一般的義務条項との関わりについて」季刊労働法 181 号（1997 年）139-162 頁やその引用文献等が詳しく論じている。

61　畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』(中央労働災害防止協会、2019 年(令和元年))176 頁。

62　井上浩・前掲注 60　160 頁。なお、井上書(160-163 頁)は、①就労制限業務(労安令 20 条)へ無資格者が就業を命じられた場合など、法令違反により労働者に刑事罰が科され得る場合(就労拒否の権利ではなく義務がある場合)、及び、②例えば、作業主任者選任の必要がある作業(労安令 14 条)に、作業主任者不在のまま作業するように命じられた場合や、安全装置を装着すべき機械(安衛則 131 条 1 項)に、装着しないままの状態でそれを使用して作業するよう命ぜられた場合のように、使用者が必要な措置をとるまで就労拒否できる場合(事業者に対して同時履行の請求ができる場合)に、労働者の就労拒否が認められるとする。

支令元.6.26 裁判所ウェブサイト

＜事実の概要＞

原告 X(以下、「X」)は、平成 18 年頃から株式会社いわきメンテナンス(以下、「訴外会社」)に雇用され、福島第一原子力発電所(以下、「本件原発」)、福島第二原子力発電所、柏崎刈羽原子力発電所等において、原子力発電所の定期点検作業に従事していた。被告 Y1 社(以下、「Y1 社」)は、本件原発内の原子炉の運転等に係る原子力事業者である。被告 Y2 社(以下、「Y2 社」)及び被告 Y3 社は、原子力発電所の保守管理等を業とする株式会社である。

Y1 社は、平成 23 年 3 月 11 日(以下の日付は平成 23 年のもの)に発生した本件原発の事故(以下、「本件事故」)における緊急作業として、3 号機タービン建屋(以下、「本件建屋」)の地下 1 階において、電源盤(以下、「本件電源盤」)にケーブルを接続する作業(以下、「本件作業」)を行うこととした。

3 月 24 日、X は、Y2 社の従業員から、本件建屋 1 階の電源盤と本件建屋地下 1 階にある本件電源盤をつなぐ作業をするように指示を受け、Y2 社チームの一員として本件作業を行うこととなった。Y2 社チームは各自、APD(警報付ポケット線量計。以下、「本件 APD」)のアラーム設定値を 20mSv に設定するよう Y2 社の従業員から指示を受けた上で、そのように設定された本件 APD を防護服の内部に着用した。なお、訴外会社規則には、放射線業務従事者の線量限度に関し、通常時は 80mSv／5 年間、40mSv／1 年間、緊急作業時は 100mSv／1 回、災害対策支援業務時は 40mSv／1 回と規定されていた。

同日の本件建屋での作業中、Y2 社の従業員 3 名が着用していた本件 APD が相次いで連続して鳴った。X は、訴外会社で立場が X より上である従業員に対して本件作業を中断すべきではないかと述べたものの、Y2 社チームは本件作業を継続することとなった。なお、本件作業を通じて、X が着用していた本件 APD が、積算 4mSv を超えた場合の反応を示したものの、積算 20mSv を超えた場合と同様の反応を示したことはなかった。

X は、本件作業を行った 3 月 24 日以降も本件原発での緊急作業に従事し、同月 29 日に 0.07mSv、同月 30 日に 0.36mSv、同月 31 日に 2.25mSv、4 月 1 日に 0.75mSv の外部被ばくをした。

そこで、X は、本件作業を行ったことにより被ばくし、精神的苦痛を被ったと主張して、主位的に、Y1 社らに対し、安全配慮義務違反及び使用者責任(民法第 715 条)に基づく損害賠償請求を、予備的に、Y1 社に対し、原子力損害の賠償に関する法律 3 条 1 項に基づく損害賠償請求を行った。

＜判旨＞

「Y1 社の放射線管理仕様書上、作業員の電子式線量計の警報が連続的に鳴った場合には、速やかに作業員が管理区域から退避することが求められており、APD が鳴動した場合に放射線管理区域外から速やかに退出することが原則である……。そうすると、Y2 社チームと

しては、本件 APD が上記反応を示し、積算放射線量が 20mSv を超えたおそれがある場合には、過度の被ばくを避けるためにも本件作業を中止して本件建屋から退避すべきであったと考えられる。」

X は放射線被ばくのおそれなどから本件作業の中止を直属の上司を通じて Y2 社らの従業員に対して求めたが、聞き入れられず、本件建屋にとどまることを余儀なくされた。「本件 APD の警報音が鳴り、原則として当該区域からの退避が求められる状況下で、本件作業を継続し、本件建屋にとどまることを余儀なくされた X が覚えた不安や恐怖は、漠然とした不安感や恐怖感にとどまるものではなく、健康被害を生じるかもしれないという危惧、恐怖を覚える程度のものといえ､X は相当程度の精神的苦痛を受けたものといわざるを得ない。」

他方で、X が、本件 APD のアラーム設定値である 20mSv を超える被ばくをしたとは認められないことや、本件作業後も被ばくの可能性が否定できない本件原発での勤務を継続し、一定程度の更なる被ばくを受忍したことなどの事情が損害額の算定において考慮されている。

控訴審(仙台高判令 2.12.16　LEX/DB 25568687)は、本判決を維持している。

4．6．2　検討

本判決は安衛法第 25 条が争点となった裁判例ではないものの、労働者が退避を提案したにもかかわらず、その提案が受け入れられなかったために被ばくしたことに対する安全配慮義務違反の有無等が争われていることから、労働者の退避を考える上で参考となる事例であると思われる。

なお、福島第一原発事故に適用される具体的な規定としては、電離則第 42 条第 1 項第 3 号(「事業者は、次の各号のいずれかに該当する事故が発生したときは、その事故によって受ける実効線量が十五ミリシーベルトを超えるおそれのある区域から、直ちに、労働者を退避させなければならない。」「三　放射性物質が多量にもれ、こぼれ、又は逸散した場合」)が挙げられる[63]。

本判決は、本件 APD のアラーム設定値を 20mSv に設定しており、かつ Y1 社の放射線管理仕様書上、警報が鳴った場合には速やかに労働者を退避させることが求められていたことから、本件 APD が鳴動した時点で Y2 社チームには労働者を退避させる義務が生じるとして、本件作業を継続したことに対する X の精神的苦痛を認めた。

本件では、X の被ばく量が 20mSv に達していないことに鑑みると、X に具体的な「労働災害発生の急迫した危険」があったとは考えにくい。このことを考慮すると、本判決は、同一の場所で作業を行う他の労働者の状況や事業者等が定める作業に関する規則などを考慮し、抽象的であっても「労働災害発生の急迫した危険」の可能性が存在する場合には、

63　原発事故における労働者の退避について論じるものとして、「緊急作業の被ばくと労働者の権利 原発事故で労働者の退避はどう考える」関西労災職業病 449 号(2014 年(平成 26 年))2-5 頁。

事業者は労働者を退避させる義務を負うと判示したと解される。

もっとも、本判決が、本件作業後も本件原発での作業を継続したことは、損害賠償額を減額する要素となっていることに留意すべきであろう。本判示部分には、被ばくを好んで受ける者はおらず、自己の利益のための行動を抑え、全体のためにあえて引き受けた本件業務の状況下で味わった恐怖感に対しては、増額があってもよいとの批判がある[64]。

本件の原発事故に限らず、緊急作業においては、労働災害発生の急迫した危険や健康リスクが存在したとしても、被害の拡大を防いだり、現場を復旧させたりするために当該作業に従事する者は必要となりうる。また、使用者は労働者に対して指揮命令権を有するため、労働契約の内容によっては健康リスクを伴う作業であっても拒否しがたいケースがあると考えられる。以上を考慮すると、本件作業に従事した X のような労働者を「リスクを受け入れた者」として捉え、損害額を減額する理由とする本判決には疑問が残る。

4．7　適用の実際

インタビューによると、①本条は事故発生時の退避義務を定めた条文であり、実際に事故が発生したときは当然に退避措置を講じていることから、臨検監督において本条を適用する場面はなく、また、②実際に事故発生時点で監督官が現場に居合わせることはなく、事故発生後に現場に駆け付ける、すなわち現場に到着するのは退避措置を講じた後になるため、本条の適用場面に遭遇しない。そのため、実際の適用例はないとのことであった。

しかし、退避が遅れた結果として労災事故は発生したときは立件の対象として適用する可能性はありうるとのことである。

5　第 25 条の 2

5．1　条文

第二十五条の二

建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い労働者の救護に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、次の措置を講じなければならない。

一　労働者の救護に関し必要な機械等の備付け及び管理を行うこと。

二　労働者の救護に関し必要な事項についての訓練を行うこと。

三　前二号に掲げるもののほか、爆発、火災等に備えて、労働者の救護に関し必要な事項を行うこと。

２　前項に規定する事業者は、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、同項各号の措置のうち技術的事項を管理する者を選任し、その者に当該技術的事項を管理させなければならない。

64　清水弥生「原発復旧作業の退避希望拒否の精神的苦痛に計 33 万円」先見労務管理 1618 号(2019 年(令和元年))47 頁。

5．2　趣旨・内容

5．2．1　趣旨

本条は、隧道等の建設工事等特に危険な工事を行う事業者については、爆発、火災等の重大事故が発生したことに伴い救護に関する措置がとられる場合に備えて、必要な機械器具の備付け、必要な訓練の実施等の措置を行わせるとともに有資格者にこれらに関する技術的事項を管理させることとしたものである[65]。

行政解釈によると、「本条は、労働者の救護に関する措置がとられる場合に備えて事業者は、あらかじめ必要な措置を講じなければならないことを規定したものであり、事業者の救護義務自体について規定したものではないこと。したがつて、消防法の規定等現在の事故発生時における救護責任のあり方を変更するものではないこと。」とされている(昭 55.11.25 基発第 647 号)。

5．2．2　内容

5．2．2．1　対象となる業務

本条第 1 項によると、「建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事」が対象となる。対象となる仕事は安衛法施行令第 9 条の 2 に定められており、ずい道等の建設の仕事で、出入口からの距離が千メートル以上の場所において作業を行うこととなるもの及び深さが五十メートル以上となるたて坑（通路として用いられるものに限る。）の掘削を伴うもの(第 1 号)、圧気工法による作業を行う仕事で、ゲージ圧力〇・一メガパスカル以上で行うこととなるもの(第 2 号)が対象となる。なお、「その他政令で定める業種」は現在のところ定められていない。

5．2．2．2　事業者が講ずべき措置

まず、第 1 号の「労働者の救護に関し必要な機械等」は、①空気呼吸器又は酸素呼吸器、②メタン、硫化水素、一酸化炭素及び酸素の濃度を測定するため必要な測定器具、③懐中電灯等の携帯用照明器具、④①から③までのほか、労働者の救護に関し必要な機械等と定められている(安衛則第 24 条の 3 第 1 項)。なお、③の「懐中電灯等」の「等」には、携帯電灯(電池付)及びキャップランプが含まれ、④の「機械等」の「等」とは、救護に当たる労働者の安全を確保するために必要なはしご、ロープ等をいう(昭 55.11.25 基発第 648 号)。

次に、第 2 号の「労働者の救護に関し必要な事項についての訓練」とは、①前条第 1 項の機械等の使用方法に関すること、②救急そ生の方法その他の救急処置に関すること、③①及び②に掲げるもののほか、安全な救護の方法に関することと定められている(安衛則第 24 条の 4 第 1 項)。①の「機械等」の使用方法については、それぞれの機械に添付されている説明書の内容を熟知すること、実際に、呼吸器を装着したり、測定器で測定してみるこ

65　労務行政研究所編・前掲注 2　283 頁。

とが必要である[66]。②の「救急そ生の方法」とは、人工蘇生器の使用方法及び人工呼吸の方法及び心臓マッサージの方法をいい、「その他の救急処置」とは、止血法、骨折部の固定法等打撲、火傷等に対する応急手当をいう(昭 55.11.25 基発第 648 号)。また、③の「安全な救護方法」とは、具体的には、非常時の招集、救護に当たる者相互の連絡又は合図、携行品の確認、救護に係る伝達事項に対する復唱等による確認等の事項をいう(昭 55.11.25 基発第 648 号)。なお、救護に関する訓練を行ったときは、①実施年月日、②訓練を受けた者の氏名、③訓練の内容を記録し、これを 3 年間保存しなければならない(安衛則第 24 条の 4 第 3 項)。

そのほかに、事業者は、機械等の備付け時期までに、①救護に関する組織に関すること、②救護に関し必要な機械等の点検及び整備に関すること、③救護に関する訓練の実施に関すること、④①から③までに掲げるもののほか、救護の安全に関することについて、救護の安全に関する規程を定めなければならない(安衛則第 24 条の 5)。さらに、ずい道工事等における作業は、地下の限られた空間において行われるものであることから、いったん、その内部で事故が発生した場合に、その内部に何人残存しているのかが明確でなければ救護のための対策がたてにくいため、事業者は、救護に関する機械等の備付け時期までに、ずい道等の内部又は高圧室内において作業を行う労働者の人数及び氏名を常時確認することができる措置を講じなければならない(安衛則第 24 条の 6)。

5．2．2．3　救護に関する技術的事項を管理する者

救護に関する措置は、技術的・専門的事項を含むものであることから、その技術的事項については、一定の資格を有する者に管理させることとし、事業者は、一定の資格を有する者のうちからこれの措置に係る技術的事項を管理する者を選任し、①労働者の救護に必要な機械等の備付け及び点検整備、②労働者の救護に必要な訓練の実施、③労働者の救護に関する規程の作成、④ずい道等の内部等において作業を行う労働者の人数、氏名の確認、⑤その他の救護に関し必要な技術的事項の管理、等の職務を行わせ、技術的事項を管理させなければならない[67]。なお、行政解釈によると、「技術的事項」とは、救護に関する「具体的事項をいうものであり、専門技術的事項に限る趣旨のものではないこと」とされている(昭 55.11.25 基発第 648 号)。

救護に関する技術的事項を管理する者の選任は、救護に関する機械等の備付け時期までにその事業所に専属の者を選任しなければならない(安衛則第 24 条の 7 第 1 項)。

救護に関する技術的事項を管理する者の資格は、次に掲げる者で、厚生労働大臣の定める研修を修了したものと定められている(安衛則第 24 条の 8)。すなわち、①施行令第 9 条の 2 第 1 号に掲げる仕事　3 年以上ずい道等の建設の仕事に従事した経験を有する者、②施行令第 9 条の 2 第 2 号に掲げる仕事　3 年以上圧気工法による作業を行う仕事に従事した経

66　労働調査会出版局編・前掲注 2　455 頁。
67　労務行政研究所編・前掲注 2　289 頁。

験を有する者である。なお、①及び②の「仕事に従事した経験」とは、それぞれの建設工事現場において、当該工事の施工に直接従事したことであって、単に現場事務所における報告書の作成等の事務処理に従事していたことだけでは足りない[68]。これらの者が厚生労働大臣の定める研修を修了し、救護に関する技術的事項を管理する者となれるが、研修の具体的内容は、①学科研修、②実技研修から構成される(昭 56 労働省告示第 55 号)。事業者は、救護に関する技術的事項を管理する者がその職務を適正に行うことができるように、安全に関し必要な措置をなし得る権限を付与すべきこととなる(安衛則第 24 条の 9)。

5．3　罰則

事業者が、本条第 1 項の規定に違反して救護に関する事前の措置を講じない場合には、6 カ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる(法第 119 条第 1 号)。

また、本条第 2 項の規定に違反して、①救護に関する技術的事項を管理する者を選任しない場合又は、②選任したとしても、法第 25 条の 2 第 1 項各号の措置のうち技術的事項を管理させない場合には、50 万円以下の罰金に処せられる(法第 120 条第 1 号)。

5．4　沿革

後述上越新幹線大清水トンネル工事の坑内火災事故（1979(昭和 54)年 3 月 20 日)の 1 年 8 か月前、上越新幹線の湯沢トンネル工事の坑内で火災事故が発生していた(死亡者はなし)。この火災の後、旧労働省は局長通達(「トンネル工事等における坑内火災の防止について」(昭 52.7.25 基発第 418 号の 2))を出し、再発防止のための指示を細部にわたって行った。

にもかかわらず、大清水トンネル工事の坑内火災事故の際には、通達事項はほとんど無視されており、ずさんな防災・救護の体制が明らかとなった。国会では、特に、火災発生後の警報・連絡体制、役に立たない消火器、空気呼吸器の容量不足など、火災発生後の救護の不備が問題となった。

このことから、旧労働省は大清水トンネル事故の坑内火災事故の経験を織り込んだ新たな通達(「工事中の長大トンネルにおける防火安全対策について」(昭 54.10.22 基発第 523 号の 2))を出した後、この事故では救護に向かった人も犠牲になっていることから、万一重大な事故が発生したときのことを想定した救護体制を整えておく必要があることから、昭和 55 年の安衛法改正により、本条が新設された[69]。

なお、労働者の救護に関する措置として、本条が設けられたことに伴い、安衛則第 1 編に第 2 章の 2(労働者の救護に関する措置)が設けられ、救護のために設置すべき機械等、救護に関する訓練、救護の安全に関する規程の作成、救護に関する技術的事項を管理する者の選任要件とその者の資格等が規定された(安衛則第 24 条の 2 から第 24 条の 8)。

---

68 労務行政研究所編・前掲注 2　291 頁、労働調査会出版局編・前掲注 2　460 頁。

69 後藤博俊「建設業における安全衛生対策の充実(昭和 50 年代)」安全と健康 349 号(2016 年(平成 28 年))37 頁。

5. 5　背景となった災害

本条が設けられた背景となった災害は、前述のとおり、大清水トンネル工事の坑内火災事故である。この事故は、群馬県利根郡水上町の保登野沢工区、谷川岳の真下に当たる地点で発生した[70]。

工事現場で、掘削に使用した鋼製ジャンボドリル台の解体作業中に火災が発生した。火災発生直後に、坑内の現場から「ジャンボが燃えたが、何とか消せそうだ」と工事を請け負っていた会社の現場事務所に電話が入った。しかし、その後、これ以上の連絡がとれないまま、数名が地上に逃げ出してきた。

そのため、請け負っていた会社の職員 2 名が、救出と連絡のため、空気呼吸器を付けて入坑したものの、その後に連絡を絶ち、2 名とも死亡するという二次災害が発生した。

当時、坑内では 54 名が作業に従事しており、そのうち解体作業に従事していたのは 11 名で、最初は消火に努めた。しかし、備え付けの消火器はすべて使い古しで、消火粉末は出なかった。また、警報がなかったため、坑内の別の場所で作業をしていた労働者は逃げる間もなく煙に襲われた。この事故で、16 名が命を落とした。

5. 6　関連判例

本条については関連判例なし。

5. 7　適用の実際

インタビューによると、本条に関する監督は、適用対象となる工事を行っている建設現場において、厚生労働大臣が定める研修を修了した者がいるか否かを確認するだけであるとのことである。

三　考察と結語

まず、対象条文と関連規則との関係を確認すると、本法により労働者に健康障害を及ぼす要因を抽象的かつ広範囲に定め、労働者の健康障害を防止するために必要な措置を関連省令によって詳細に規定するという構造を取っている。本解説の対象条文における危害要因は、技術の進歩や労働者の健康被害の実態、災害的出来事を反映して、その都度対応がなされているものの、第 22 条及び第 23 条は内容面では工場法及び工場危害予防及衛生規則の時代にはすでに原型が形成され、旧労基法を経て安衛法に至るものであり、連続性のある規定があることが明らかとなった。他方で、第 24 条は、本解説が対象とする他の条文と比べて立法の沿革に関する資料が少なかったこともあり詳細は必ずしも明らかではないものの、産業災害の中でも作業行動災害の割合が高い状況にあったことから、その対策として規定が設けられたものと推察される。さらに、第 25 条は、安衛法制定時に労働者団体

[70] 事故の経緯などの詳細は、久谷・前掲注 6　13 頁以下。

の意見による修正で追加された条文であるところ、安衛法は旧労基法までには見られなかった「労働者の権利」という視点を取り入れたことは特徴的である。

関連裁判例や違反事例において、第 22 条及び第 23 条は当該条文のみが問題となる事例はほとんど見られず、多くの事例は安衛則及び特別衛生規則違反があるがゆえに対象条文違反が問題となっている。このような実態に鑑みると、対象条文における解釈上の問題は見られず、また改正する必要性はないものと考えられる。

第 24 条については、腰痛については厚労省及び旧労働省の通達の内容が安全配慮義務違反の有無を判断する際の基準となっており、転倒や転落については安全教育の実施や施設・設備面での対策が安全配慮義務違反の有無を判断する際の基準となっている。同条は省令もなく、規定自体が抽象的であることを考慮すると、労災予防をより効果的に実現するためには、インタビューでも提言があったように、作業行動ごとに通達や指針、規則を定める対応が必要となると思われる。

第 25 条は、通常、前述の福島第一原発事故のような緊急作業や火災や爆発などの緊急事態での場面が問題となると考えられることから、どのような場合に退避をさせるか(前述の裁判例ではアラームが鳴ったとき)を使用者が明確に定めておかなければならないであろう。そして、緊急作業が想定される事業や災害発生率の高い事業については、労働者を退避させる基準、退避させる際の手順が事業者において確立され、労働者に周知されているかなど、必要な場合に退避が行える体制が整っているかを行政監督の際に確認することも労働者を退避させる義務を履行させるための一つの手段であると思われる。

また、本解説は先行研究[71]において指摘されていた課題の克服及び改善策を実現することも視野に入れて、関連規則の制定・改正の背景及び対象条文との関係で重要となる規定の調査を行った。

日本における特別衛生規則の変遷及び現状については、①技術の発達、労働者の健康被害発症の実態、災害的出来事や社会問題に対応する形で内容を充実させてきたこと(充実化)、②主たる作業内容の変化により事業者が講ずべき措置が他の化学物質と大きく異なったことから、特化則における規制から石綿について単独の規則が制定されるなど危害要因それぞれの変化に応じて徐々に細やかな規制が設けられるようになったこと(細分化)、③例えば、特別有機溶剤等について、その濃度に応じて有機則と特化則の適用関係が変わるように(前述のとおり、いずれか一方が適用される場合と重畳的に適用される場合がある)、複数の規則が関連する場合があること(複雑化)が指摘できる。

以上のような展開は、先行研究[72]も指摘するように、綿密さや実際的な実用性を実現して

---

[71] 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉1-24 頁等。

[72] 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉28、105 頁等。

おり、危害要因それぞれの特徴に応じた定めを細かく設けることが労働者の健康障害を予防するために効果的であることは明らかである。しかし同時に、分かり易さという要請からは、正反対の方向への展開でもあるといえよう。

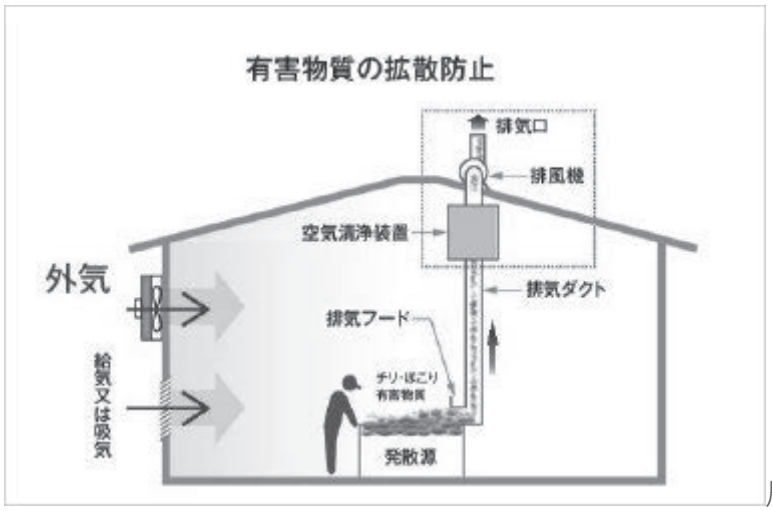
実際に現場で監督及び法令の適用を行う監督官の意見としては、①規制される化学物質が増えるたびに改正されている有機溶剤中毒予防規則及び特定化学物質障害予防規則の構成が複雑になってきている、②有機溶剤中毒予防規則と特定化学物質障害予防規則については、同じ化学物質の規制とするものであり、大きく見直す必要があるものと考えられる、③特定化学物質障害防止規則、有機溶剤中毒予防規則、粉じん障害防止規則等の現在単独で規定される各有害物質に関する省令を一本化すること、など現行の特別衛生規則の見直し又は統廃合の必要性を指摘する意見が多くみられる [73]。また、適用場面では、罪刑法定主義の観点からの問題が生じるとの回答もある。この調査の結果から、監督官にとっても、現行の安衛法体系が複雑・難解であり、現場での適用を困難にしている要因であることが明らかになっている。さらに、監督官にとってさえ現行法体系が難解であるということは、法令を遵守する対象である事業者にとっては、安衛法はもはや理解できないレベルに複雑であると推察される。このような状況においては、安衛法が目的とする職場における労働者の安全と健康の確保を達成することは極めて困難であると考えられる。したがって、監督官にとっても、事業者にとっても、何をすると違反になるのかを明確にすることが、安衛法及び特別衛生規則を整理するうえで最も重要な視点となる。

しかし、細分化・複雑化した規則をどのように整理することで、分かり易さ・事業者にとっての見やすさを実現するかは難解な問題であり、この問題をどのように解消するかはさらなる検討を要する。また、労働者の健康障害を防止するための措置は、危害要因が有機溶剤や鉛のような物質であるのか、高気圧や事務所といった作業環境であるかによって異なるし、さらに危害要因の形状や有毒性の程度・取り扱う作業の方法などの特徴に左右されるため、法体系を整理する際にはどこに軸を置くかを定める必要があろう。

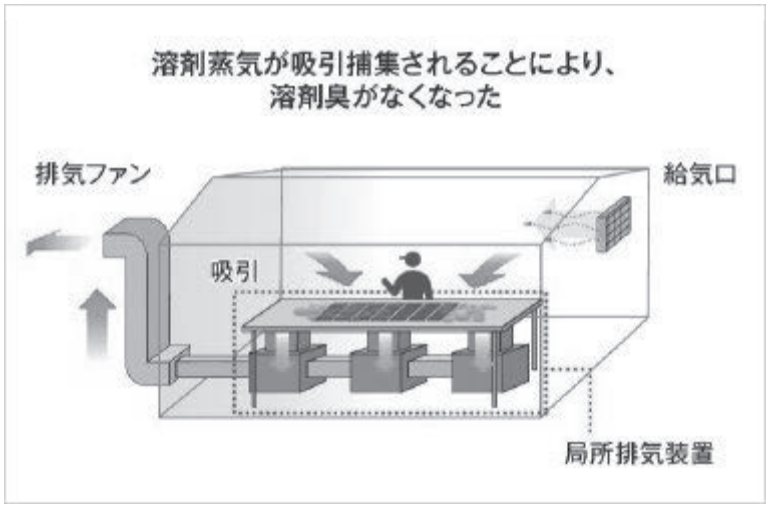
---

[73] 令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）。

【局所排気装置】

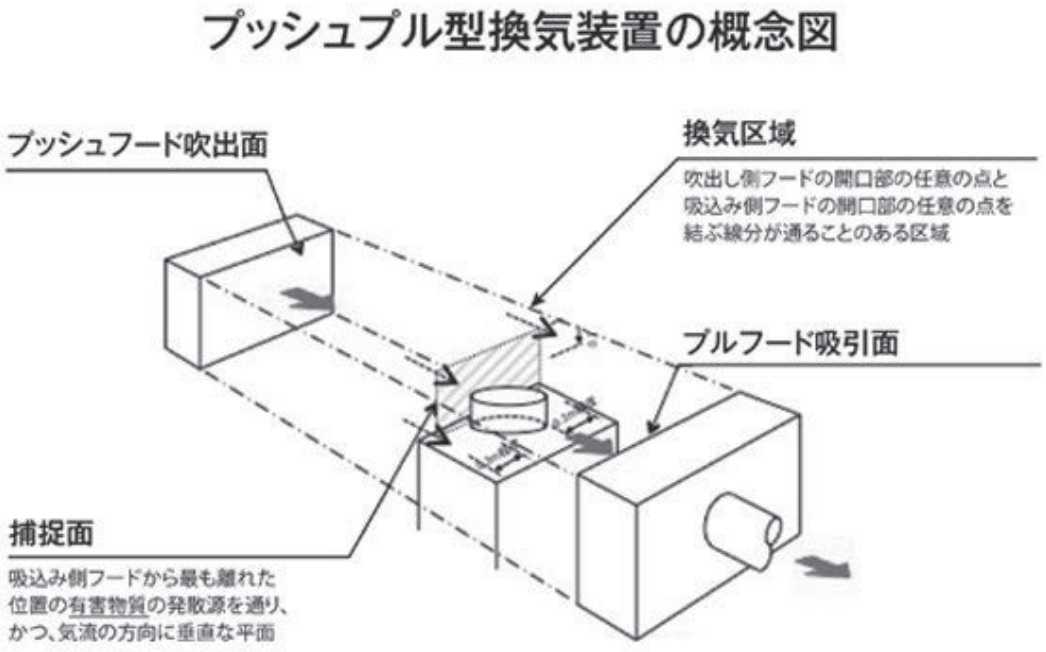


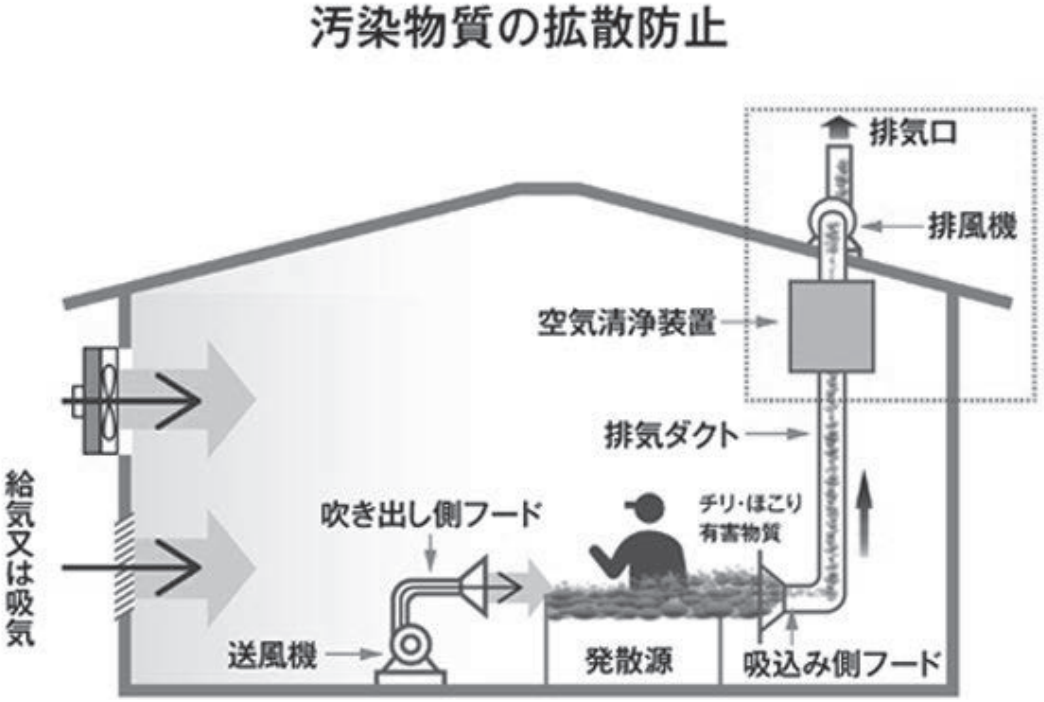
局所排気装置 1



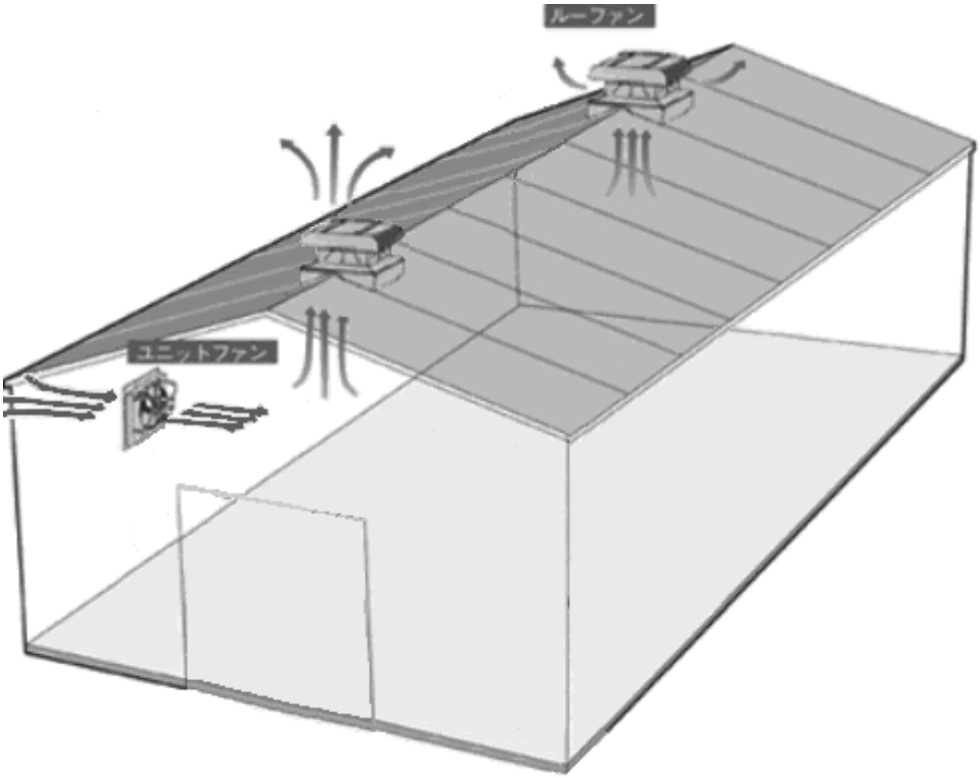
局所排気装置 2

テラル株式会社の WEB サイト (https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-local/ ：最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)





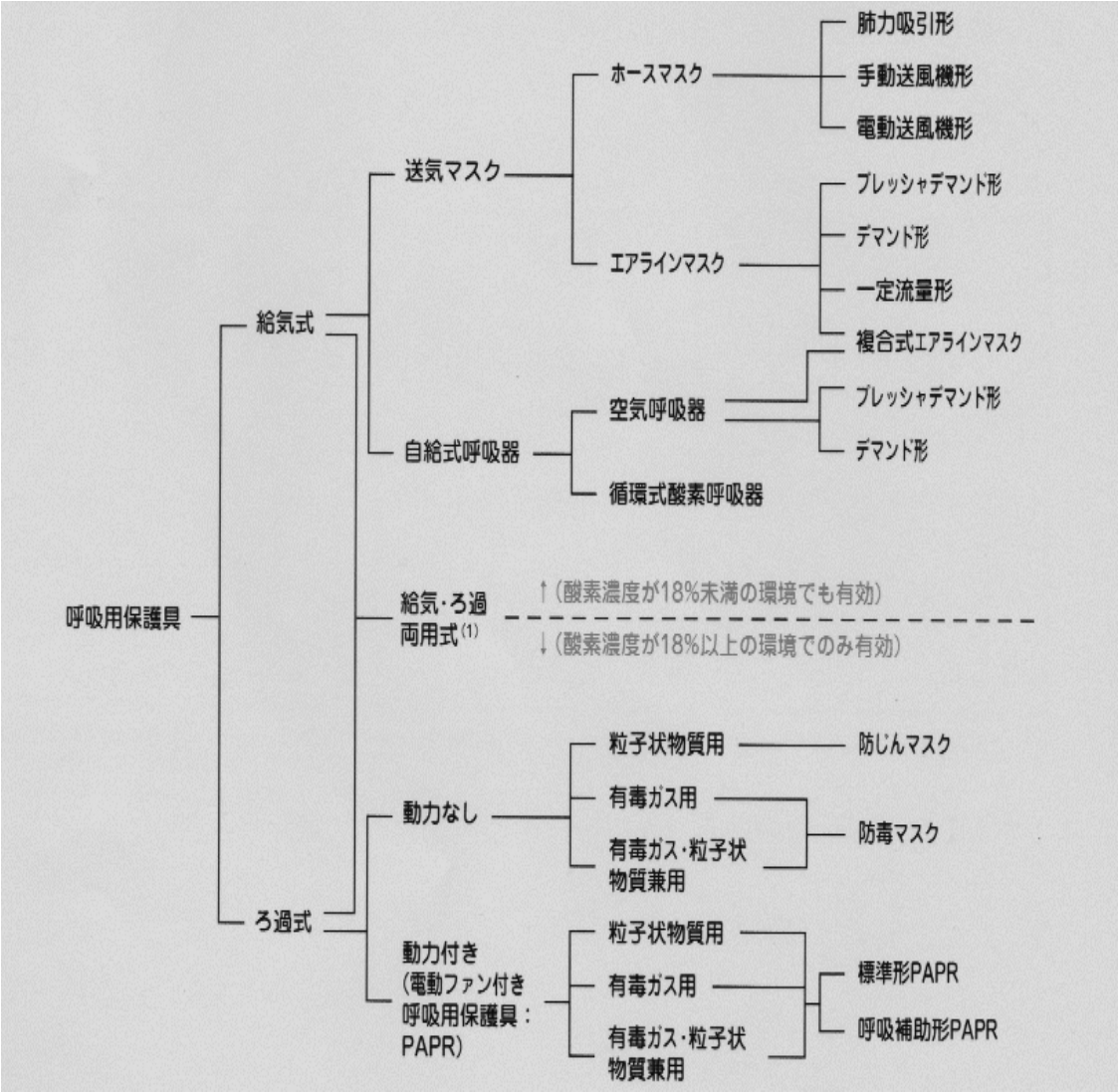
テラル株式会社の WEB サイト（https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-pushpull/：最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日）



【全体換気装置】

株式会社吉田工業の WEB サイト(https://www.k-yoshida.co.jp/f-zentai.html ：最終閲覧日 2020 年 10 月 28 日)

【呼吸用保護具の系統図】



安全衛生.COM の WEB サイト(https://安全衛生.com/2016/02/03/post-12154/#i-3 ：最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)

【送気マスク】

株式会社 重松製作所の WEB サイト(https://www.sts-japan.com/products/soki_mask/ ：最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)

【防毒マスク】

株式会社 重松製作所の WEB サイト(https://www.sts-japan.com/products/bodoku_mask/ ：最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日)

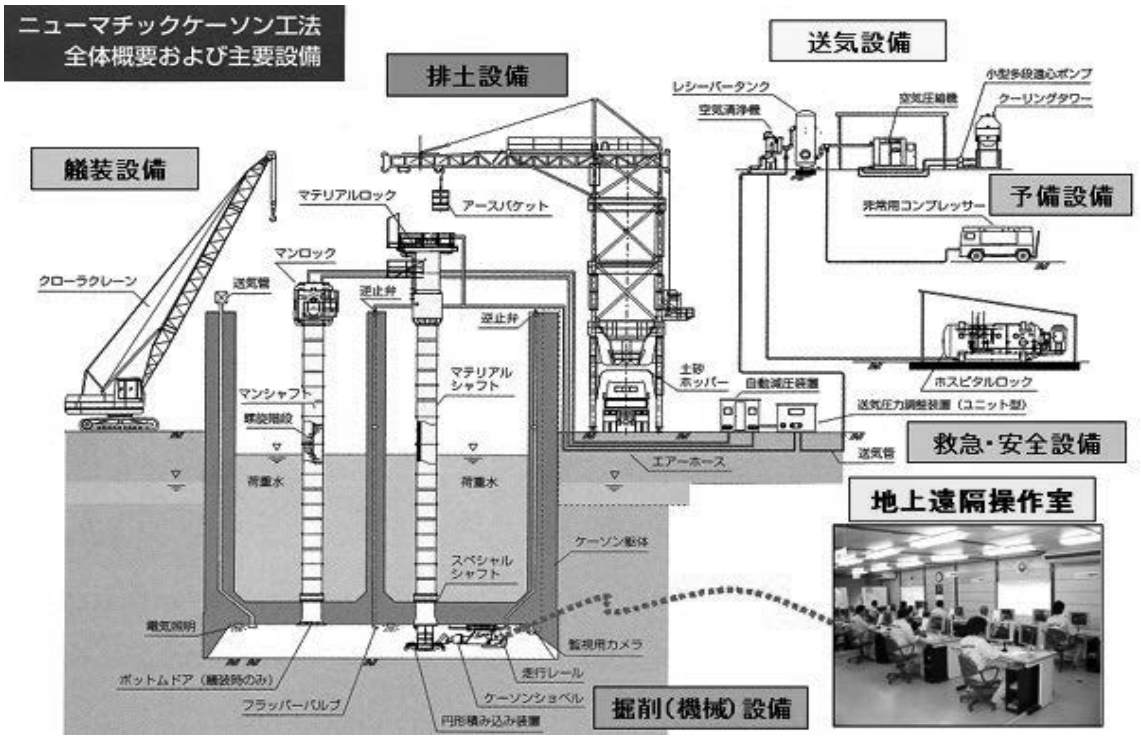
【電動ファン付き呼吸用保護具】

株式会社谷澤製作所の WEB サイト（https://www.tanizawa.co.jp/products/etc/etc-5/st271-4　:最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日）

【鉛対策用呼吸保護具】

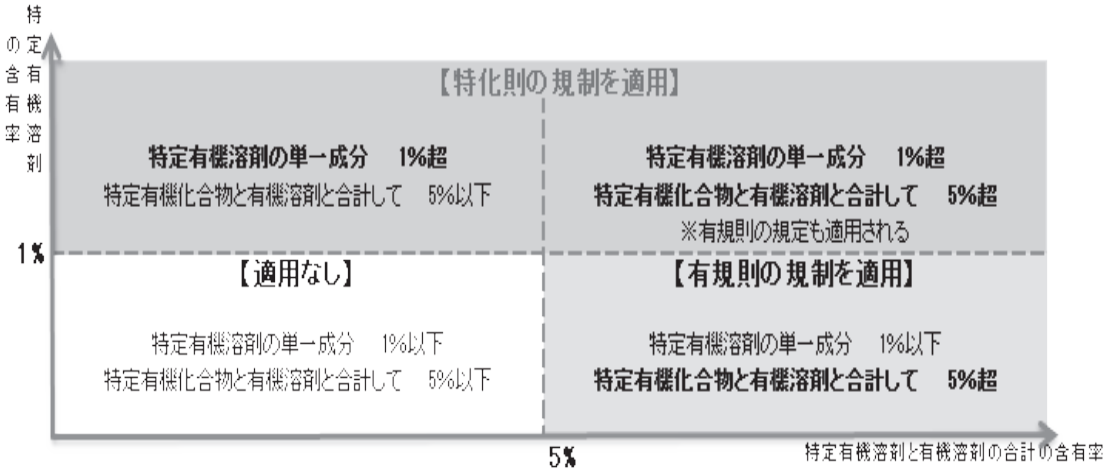
好川産業株式会社の WEB サイト（https://premium.ipros.jp/yk-world/product/detail/2000262969/　: 最終閲覧日 2020 年 10 月 26 日）

【潜函工法(ケーソン設備)】



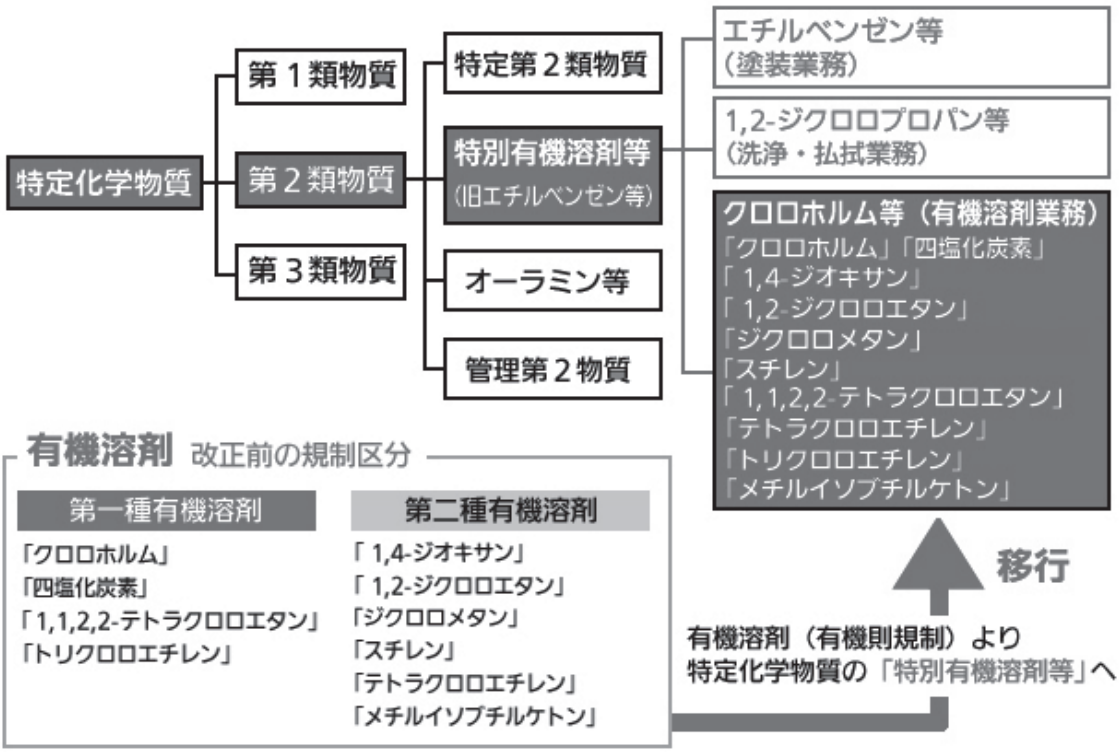
オリエンタル白石株式会社の WEB サイト（http://www.orsc.co.jp/tec/newm_v2/ncon02.html ：最終閲覧日 2020 年 10 月 28 日）

【「特別有機溶剤」及び「有機溶剤含有物」の規制対象の範囲】



三協化学株式会社の WEB サイト(https://www.sankyo-chem.com/regulation/tokkasoku/?lang=ja：　最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)

【有機溶剤と特別有機溶剤の関係】



株式会社石井マークの WEB サイト(http://www.ishiimark.com/sgnplt_cem01.htm　：最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)

【労働安全衛生法施行令別表 6 の 2】

有機溶剤は労働安全衛生方施行令『別表第六の二』に掲げられており、毒性の強い順に第一種、第二種、第三種と三段階に分けられています。溶剤名横の数字は省令で管理されている番号です。

第一種有機溶剤等

14. クロロホルム
23. 四塩化炭素
27. 一・二 - ジクロルエタン（別名二塩化エチレン）
28. 一・二 - ジクロルエチレン（別名二塩化アセチレン）
32. 一・一・二・二 - テトラクロルエタン（別名四塩化アセチレン）
36. トリクロルエチレン
38. 二硫化炭素

第二種有機溶剤

1. アセトン
2. イソブチルアルコール
3. イソプロピルアルコール
4. イソペンチルアルコール（別名イソアミルアルコール）
5. エチルエーテル
6. エチレングリコールモノエチルエーテル（別名セロソルブ）
7. エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート（別名セロソルブアセテト）
8. エチレングリコールモノ-ノルマル-ブチルエーテル（別名ブチルセロソルブ）
9. エチレングリコールモノメチルエーテル（別名メチルセロソルブ）
10. オルト - ジクロルベンゼン
11. キシレン
12. クレゾール
13. クロルベンゼン
15. 酢酸イソブチル
16. 酢酸イソプロピル
17. 酢酸イソペンチル（別名酢酸イソアミル）
18. 酢酸エチル
19. 酢酸ノルマル-ブチル
20. 酢酸ノルマル-プロピル
21. 酢酸ノルマル-ペンチル（別名酢酸ノルマル-アミル）
22. 酢酸メチル

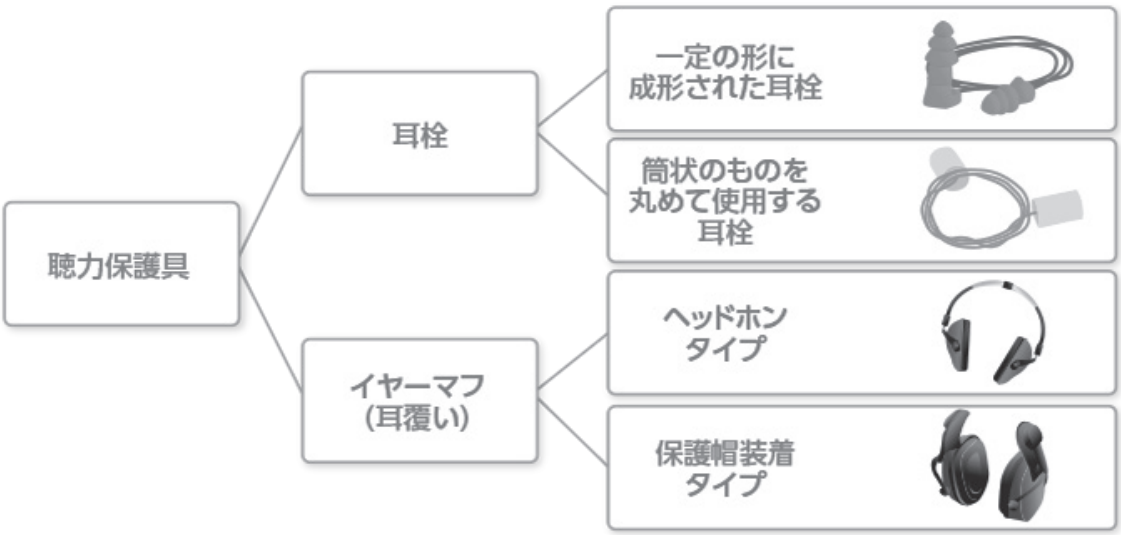
24.　シクロヘキサノール
25.　シクロヘキサノン
26.　一・四 - ジオキサン
29.　ジクロルメタン（別名二塩化メチレン）
30.　Ｎ・Ｎ - ジメチルホルムアミド
31.　スチレン
33.　テトラクロルエチレン（別名パークロルエチレン）
34.　テトラヒドロフラン
35.　一・一・一 - トリクロルエタン
37.　トルエン
39.　ノルマルヘキサン
40.　一 - ブタノール
41.　二 - ブタノール
42.　メタノール
43.　メチルイソブチルケトン
44.　メチルエチルケトン
45.　メチルシクロヘキサノール
46.　メチルシクロヘキサノン
47.　メチル-ノルマル-ブチルケトン

第三種有機溶剤等

48.　ガソリン
49.　コールタールナフサ（ソルベントナフサを含む。）
50.　石油エーテル
51.　石油ナフサ
52.　石油ベンジン
53.　テレビン油
54.　ミネラルスピリツト（ミネラルシンナー、ペトロリウムスピリツト、ホワイトスピリツト及びミネラルターペンを含む。）
55.　前各号に掲げる物のみから成る混合物

佐々木化学薬品株式会社の WEB サイト (https://www.sasaki-c.co.jp/hatena-h/yukiyouzai.html#beppyou6-2：最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日)

【騒音障害防止用の保護具】



聴力保護具を大きく分けると、耳の穴にいれる耳栓と、耳全体を覆うイヤーマフ(耳覆い)があります。どちらを使用するかは作業の性質や騒音の性状で選択します。騒音の大きなところでは耳栓とイヤーマフ（耳覆い）を同時に使用するとより効果的です。

日本聴力保護研究会の WEB サイト(http://japanhearing.jp/howtouse.html ：最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)

労働安全衛生法第 26 条及び第 27 条の逐条解説

森山　誠也　　労働基準監督官

目次

一　逐条解説 1197
1　第 26 条 1197
1.1　条文 1197
1.2　内容及び趣旨 1197
1.3　労働者派遣の場合の読替え 1197
1.4　罰則 1198
1.5　条文解釈 1198
1.5.1　「労働者」及び「事業者」 1198
1.5.2　「第 20 条から…の規定」 1198
1.5.3　「事業者が講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない」 1199
1.6　沿革 1204
1.6.1　労働基準法制定以前 1204
1.6.2　労働基準法の制定 1208
1.6.3　沖縄法令 1210
1.6.4　労働安全衛生法の制定以降 1210
1.7　義務主体としての労働者と事業者との関係 1210
1.7.1　行政取締法規上の義務主体としての労働者と事業者との比較 1211
1.7.2　両罰規定の概要 1211
1.7.3　事業者を義務主体とする規定違反で労働者が処罰される場合 1214
1.7.4　労働者を義務主体とする規定違反で事業者が処罰される場合 1216
1.7.5　罰則適用上の義務主体としての労働者と事業者との相違 1220
1.7.6　労働者と事業者がともに違反となる場合 1220
1.7.7　罰則の比較 1220
1.8　労働者に義務を課す技術上の必要性とその義務の限界 1221
1.8.1　労働者に義務を課す技術上の意義 1221
1.8.2　典型例としての車両系機械の運転者規制 1223
1.8.3　労働者に課すことができる義務の限界 1223
1.9　労働者の責任 1223
1.10　災害補償の免責及び労働者災害補償保険の支給制限 1224
1.11　危害回避のための労働者の就労拒否・退避権 1226
1.11.1　本法制定時の議論 1231
1.11.2　その後の国会その他における議論 1234
1.11.3　各論点に関する検討 1235
1.12　関連規定 1237

1.12.1　労働者の義務規定（本条以外）……1237
1.12.2　労働者に対する使用停止命令等……1239
1.12.3　何人にも適用される規定……1240
1.12.4　その他の法令……1241
1.13　国際労働基準との関係……1242
1.13.1　産業災害の予防に関する勧告（第 31 号）……1242
1.13.2　機械の防護に関する条約（第 119 号，批准済）……1243
1.13.3　石綿の使用における安全に関する条約（第 162 号，批准済）……1243
1.13.4　職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号，未批准）124
1.14　運用（適用の実際）……1245
1.14.1　送検事件状況（統計）……1245
1.14.2　刑事裁判例……1247
1.15　鉱山における保安及び船員……1248
1.15.1　鉱山における保安……1248
1.15.2　船員……1251
1.16　家内労働法……1252
1.17　外国の事情……1254
2　第 27 条……1255
2.1　条文……1255
2.2　内容及び趣旨……1256
2.3　条文解釈……1256
2.3.1　「事業者」及び「労働者」……1256
2.3.2　「第 20 条から…の規定により事業者が講ずべき措置」……1256
2.3.3　「前条の規定により労働者が守らなければならない事項」……1256
2.3.4　「厚生労働省令」……1256
2.3.5　「公害（…）」……1257
2.3.6　「その他…法令」……1257
2.3.7　「配慮しなければならない」……1258
2.4　沿革……1261
2.4.1　公益関係規定の沿革……1261
2.4.2　命令委任規定の沿革……1269
2.5　命令委任……1272
2.5.1　概論……1272
2.5.2　本法における命令委任……1274
2.5.3　委任元・先の対応関係……1276
2.5.4　再委任及び JIS への委任……1277

2.6　省令制定権限の不行使……1279
2.7　命令制定過程、三者構成原則等……1283
2.8　危害防止基準……1286
2.8.1　危害防止基準の概念……1286
2.8.2　危害防止基準の法的枠組……1288
2.8.3　危害防止基準と安全技術……1307
2.8.4　立法事実に対する規制内容の適確性の問題……1323
2.8.5　実効性確保……1328
2.9　国際労働基準との関係……1331
2.10　運用（適用の実際）……1331
2.10.1　定期監督等実施状況・法違反状況（統計）……1331
2.10.2　送検状況（統計）……1332
2.10.3　刑事裁判例・送検事例（公益関係）……1333
2.11　鉱山における保安及び船員……1335
2.11.1　鉱山における保安……1335
2.11.2　船員……1336
2.12　刑務作業における危害防止基準……1337
2.13　他の法令との重畳適用……1338
2.14　使用従属関係による規制の限界と意義……1339
2.14.1　リスク創出者管理責任負担原則……1340
2.14.2　製品の設計・製造・流通上の問題……1341
2.14.3　設備等の管理権限……1343
2.14.4　使用従属関係による規制の意義……1343
二　考察と結論……1345
1　第 26 条関係……1345
2　第 27 条関係……1345
3　共通事項……1346
別添資料……1347

一　逐条解説

1　第 26 条

1.1　　条文

（事業者の講ずべき措置等）
第二十六条　労働者は、事業者が第二十条から第二十五条まで及び前条第一項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

この見出しは第 20 条から第 27 条までの共通見出しである。

「前条」とは第 25 条の 2 を指す。

以下、単に第何条という時は本法の条番号を指す。

法令等を引用する場合は□で囲み、その際、本法については題名を省略し、本法以外の法令（本法に基づく命令等を含む）を引用する場合には題名等を明示する。

国際労働基準については、英語正文を引用しつつ、試訳を示した。

1.2　　内容及び趣旨

本条（第 26 条のことをいう。以下同条の逐条解説部分において同じ。）は、事業者が本法第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により労働者の安全と健康の確保等のため講ずる措置に応じて、労働者もまた必要な事項を守らなければならないことを定めたものである。

労働災害の防止等は、もとより事業者に本来的な責任があるが、事の性質上、労働者の協力をまたねばならない面もある。その理念は、本法第 4 条において宣明されているが、本条においてその具体的な内容が定められている[1]。

1.3　　労働者派遣の場合の読替え

労働者派遣における本条の適用については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年 7 月 5 日法律第 88 号，略称＝労働者派遣法）第 45 条第 3 項の規定により、派遣中の派遣労働者に関しては、派遣先事業者が当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者が派遣先事業者に使用される労働者とみなされる。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60

[1] 労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』(中央労働災害防止協会, 1993 年）175 頁

年 7 月 5 日法律第 88 号）
（労働安全衛生法の適用に関する特例等）
第四十五条　〈略〉
2　〈略〉
3　労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、労働安全衛生法〈略〉第二十条から第二十七条まで〈略〉の規定並びに当該規定に基づく命令の規定（これらの規定に係る罰則を含む。）を適用する。〈略〉
4～16　〈略〉
17　この条の規定により労働安全衛生法及び同法に基づく命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

1.4　罰則

本条の規定に違反した者は、第 120 条の規定により 50 万円以下の罰金に処せられる。

本条違反の罪については、第 122 条の両罰規定が適用される（1.7.2 節，1.7.4 節参照）。

1.5　条文解釈

1.5.1　「労働者」及び「事業者」

労働者と事業者の意義は第 2 条で定義されているとおりである。

労働者を義務主体とする意義については、1.6 節及び 1.8 節で検討する。

1.5.2　「第 20 条から…の規定」

本条は、事業者が第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定に基づき講ずる措置に応じて、労働者もまた必要な事項を守らなければならないことを定めたものである。

「第 20 条から第 25 条まで及び前条第 1 項の規定」は限定列挙だから、仮に、本法を改正して、事業者を名宛人とする新たな条文を新設した場合で、労働者に対しても法律事項としてこれに応じた何らかの義務を課したいときは、同時にそのための法改正が必要である。

第 25 条の 2 の新設に際しては、同時に本条も改正され、労働者についても、本条を根拠として、事業者が第 25 条の 2 第 1 項の規定に基づいて講ずる措置に応じて、必要な事項を

守らなければならないこととされた。

1.5.3　「事業者が講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない」

本条は、労働者が、事業者が講ずる措置に応じて必要な事項を守らなければならないことを規定したものである。

したがって、第 27 条の規定により厚生労働省令で本条に係る労働者の具体的な遵守事項を定めるときに、ある危険源[2]に係る危害防止に関し、事業者に何の義務も課さないで労働者にだけ義務を課すことはできないものと解される。

ここで問題になるのは、厚生労働省令により事業者が講ずべき措置を定め、かつこれに応じて労働者が遵守すべき事項を定めた場合に、事業者がその厚生労働省令に違反して措置を怠った場合にも労働者に本条の義務が生じるか否かということである。これについては、本条が「事業者が講ずべき措置に応じて」ではなく「事業者が講ずる措置に応じて」という表現を採っていることから、文理上、事業者が当該措置を実際に講ずることを要件とすると解釈することができ、また、「事業者が講ずる措置に応じて」の部分が、危害防止の一次的な義務を事業者に課す趣旨からしても、事業者が法定の措置を実際に講じなければ労働者に本条の義務が生じないと解すべきであろう[3]。

以下、本条に基づいて実際に制定された厚生労働省令について検討することとする。ただし、これらの厚生労働省令では、具体的に本法第何条第何項の委任を受けているのかが規定中で明らかにされていない（2.5.3 節参照）。労働調査会出版局が法令改正により毎年改訂している『安衛法便覧』では、その対応関係が示されているが、これは飽くまでも参考程度に止めるべきものと言われている[4]。

---

[2] 本稿では、JIS Z 8051：2015 安全側面―規格への導入指針（ISO/IEC Guide 51：2014 Safety aspects—Guidelines for their inclusion in standards を基に作成されたもの）で「危害の潜在的な源」と定義されているハザード（hazard）という概念を「危険源」と呼ぶこととする（言いやすく文字数も少なく済むため）。JIS B 9700：2013 機械類の安全性―設計のための一般原則―リスクアセスメント及びリスク低減（ISO 12100：2010　Safety of machinery—General principles for design—Risk assessment and risk reduction を基に作成されたもの）においては、同様の概念（「危害を引き起こす潜在的根源」）が危険源（hazard）として定義されている。労働安全衛生法、リスクアセスメント指針等では「危険性又は有害性」と表現が使用されており、労働安全衛生規則第 576 条においては衛生に関するものを「有害要因」と呼称している。また、「危険有害要因」という用語が使用されることもある（第 12 次労働災害防止計画など）。

[3] 金谷暁「〈研修講座〉労働安全衛生法㈢」（法務総合研究所『研修』No.410，1982 年 8 月）97-98 頁も、同趣旨。

[4] 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任―総論―』（日労研，2004 年）222 頁に同趣旨の記載あり。参考に止めるものというは、労働基準行政の関係者間でも常識化し

本稿にではさしあたり、同書で委任元が本条であると記載されている厚生労働省令の条項221個について分析する(目視で拾い上げたため漏れがある可能性にご留意頂きたい。)。

1.5.3.1 危険源による分析

本条に基づく省令の条項 221 個を危険源の種類別に分類すると、表 1 のようになる。

表 1　労働安全衛生法第 26 条から委任を受けた省令の条項を危険源の種類毎に集計したもの

本法中条項		危険源の種類	条項数
第 20 条	第 1 号	機械等	115
	第 2 号	危険物等	17
	第 3 号	エネルギー	10
第 21 条第 1 項		作業方法	21
第 21 条第 2 項		場所	6
第 22 条		有害要因	49
第 23 条		不潔さ	2
		通路	1
第 24 条		作業行動	0
		合計	221

ここでの危険源分類は、本法第 20 条から第 24 条までの規定で採用されている危険源分類に従った（本法における危険源分類については、2.8.2 節等で検討する。）。

なお、表 1 で作業行動（第 24 条関係）に係るものは 0 件となっているが、これはそもそも第 24 条の委任先となる省令の規定が今のところ存在していないからである（なぜ存在していないにかということについては、2.8.2.3 節で検討）。本条には「事業者が講ずる措置に応じて」という要件があるため、第 24 条の委任先となる省令の規定がなければ本条に基づいて労働者の作業行動に係る義務を省令で定めることはできない。

1.5.3.2 名宛人による分析

次に、当該 221 個の条項の名宛人が省令で実際にどのように書かれているか確認したところ、表 2 のとおり 6 類型が確認された。

表 2　労働安全衛生法第 26 条に紐付く省令の条項を名宛人の類型毎に集計したもの

名宛人の類型		条項数
1	労働者（除染等業務従事者及び特定線量下業務従事者を含む。）	168
2	運転者	43
3	事業者から指名を受けた者	6

ているものと思われる。

4	指揮者	2
5	火気を使用した者	1
6	操作を行なう者	1
	合計	221

これら名宛人のうち「除染等業務従事者」は「除染等業務に従事する労働者」、「特定線量下業務従事者」は「特定線量下業務に従事する労働者」をいうが[5]、それ以外については特に定義規定は置かれていない。

この 6 類型のうち、類型 1（労働者）が名宛人の場合は本条の委任を受けていることが比較的明らかであるが、それ以外の類型 2～6 については、文理上、例えば、混在作業を行っている一人親方や、労働者でない会社役員等もこれに含まれうる。しかし、本法中に一人親方等を名宛人に含みうる適当な規定は見当たらない（本法第 35 条（重量表示）などは何人にも適用され一人親方等を名宛人に含むが、省令の規定内容との間に関連がない。）。

また、類型 2～4 及び 6 は各条項の規定内容かたして自然人と解されるので、事業者が法人ならば、事業者は法人そのものであるから類型 2～4 及び 6 の名宛人にはなりえないが、事業者が個人事業者ならば、類型 2～4 及び 6 の名宛人に当該個人事業者が含まれると解すことは文理上不可能ではないであろう[6]。

なお、安衛則では、移動式機械を運転する者に義務を課すときは、殆どの場合、名宛人を「運転者」としているが、採石作業に係る運搬機械等及び小割機械についてだけは「～を運転する労働者」（第 416 条）と規定されている。

「運転者」を名宛人とする例が多いことについては 1.8.2 節で検討する。

1.5.3.3 遵守事項の内容による分析

当該 221 個の条項は、表 3 のとおり、遵守事項の内容に関して、6 類型に分類することができた。

---

[5] 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則（平成 23 年厚生労働省令第 152 号）第 2 条第 3 項及び第 4 項

[6] 労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，1969 年）646 頁における労働基準法旧第 45 条の解説の最後で「なお、労働安全衛生規則中には、その義務の主体が使用者とも労働者とも明示されていない場合がある。たとえば「火気を使用した者は、確実に残火の始末をしなければならない」（安全衛生規則第一四九条第三項）、「爆発薬を使用する者は、左の事項を行わなければならない。…」等がそれであるが、これらは、一般的には労働の過程においてそれらのものを使用する関係労働者を指しているものと考えられるが、右の者が使用者である場合にも義務違反の行為があれば処罰の対象となる場合もあると考えられる。」と説明している。

表 3　労働安全衛生法第 26 条に紐付く省令の条項を内容の類型毎に集計したもの

規定内容の類型		条項数
1	事業者又は事業者が定めた者（以下「事業者等」という。）の命令（立入禁止、手袋使用禁止、治具又は保護具の使用を含む。）並びに事業者等が設定した合図、誘導及び制限速度の遵守	74
2	安全装置の無効化等の禁止	1
3	安全設備（治具及び保護具を除く）の使用	21
	事業者等から命じられたときという要件のある場合	7
4	保護具の使用	70
	事業者等から命じられたときという要件のある場合	35
5	搭乗すべきでない箇所への搭乗禁止	10
6	その他作業方法の遵守	85
総数 （重複があるため単純な足算とはなっていない）		221

このうち類型 1 及び類型 2、それから類型 3 及び 4 のうち事業者等から命じられたときという要件のある場合には、事業者の講ずる措置に応じて労働者が義務を負うという趣旨が最も分かりやすく反映されている。

類型 3（事業者等から命じられたときという要件のある場合を除く）は、事業者の責任で設置した安全設備について、労働者が省略行動等によりこれを使用しないで作業を行うのを禁ずるものであり、ここでも事業者の講ずる措置に応じて労働者が義務を負うという趣旨が明確である。

類型 4（事業者等から命じられたときという要件のある場合を除く）、類型 5（搭乗禁止）及び類型 6（その他）も、事業者から労働者へ命令することを要件とはしていないものの、すべて、事業者が労働者に対してする措置義務規定との組み合わせとなっている。例えば、労働者の義務を規定する項の前に「事業者は、…適当な保護具を備えなければならない。」「事業者は、…当該作業に従事する労働者に保護帽を着用させなければならない。」等と

いった項が前置され、ペアになっている。安衛則第 104 条もその一例である。

労働安全衛生規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号）
（運転開始の合図）
第百四条　事業者は、機械の運転を開始する場合において、労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、一定の合図を定め、合図をする者を指名して、関係労働者に対し合図を行なわせなければならない。
2　労働者は、前項の合図に従わなければならない。

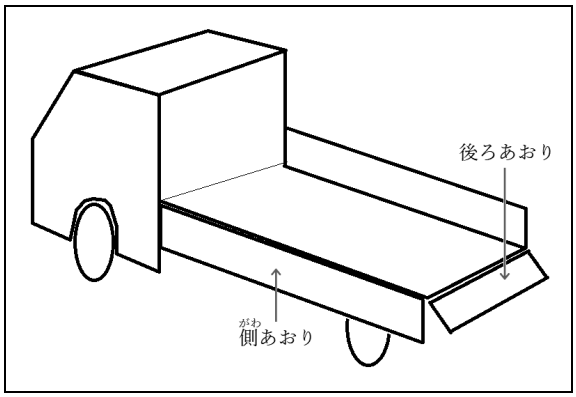
なお、次の安衛則第 151 条の 73 は、労働者が貨物自動車の荷台に乗る場合の危険を防止するための規定であるが、なぜか労働者にあおりを閉じさせる規定振りとなっている。

労働安全衛生規則昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号）
（荷台への乗車制限等）
第百五十一条の七十三　事業者は、荷台にあおりのある貨物自動車を走行させる場合において、当該荷台に労働者を乗車させるときは、次の定めるところによらなければならない。
一　荷の移動による労働者の危険を防止するため、移動により労働者に危険を及ぼすおそれのある荷について、歯止め、滑止め等の措置を講ずること。
二　荷台に乗車させる労働者に次の事項を行わせること。
イ　あおりを確実に閉じること。
ロ　あおりその他貨物自動車の動揺により労働者が墜落するおそれのある箇所に乗らないこと。
ハ　労働者の身体の最高部が運転者席の屋根の高さ（荷台上の荷の最高部が運転者席の屋根の高さ超えるときは、当該荷の最高部）を超えて乗らないこと。

2　前項第二号の労働者は、同号に掲げる事項を行わなければならない。

あおりとは、図 1 に示すように、貨物自動車の荷台に設けられる囲いで、荷台に蝶番等で取り付けられ、開け閉めが可能なものである（「あおり」については、JIS D0105：1987（トラックの普通荷台に関する用語）[7]の 2 の(4)で定義されている）。これを閉めずに走行すると荷台上の労働者が振り落とされるおそれがあることから、このような規定が設けられたものである。

図 1　あおり



この場合、誰にあおりを閉じさせても問題ないはずであるから、わざわざ労働者に閉じさせる（労働者以外に閉じさせると違反となるようにも読める）点で不合理な規定ではないだろうか。同様の規定は、不整地運搬車についても存在する（安衛則第 151 条の 51）。

結局、安衛則第 151 条の 73 第 1 項においては、事業者の責任においてあおりを閉じればいいのだから、労働者に閉じさせるということではなく単に「事業者はあおりを閉じなければならない」（1.7 節で検討するとおり、両罰規定によりその名宛人は責任有る従業者（労働者を含む）まで拡張されることとなる。）との旨の規定振りとし、労働者については別途「荷台に乗車している労働者は走行中にあおりを開けてはならない」というような規定を設ければ良いのではないだろうか。

1.6　沿革

1.6.1　労働基準法制定以前

鉱山保安分野では、既に、鉱業条例（明治 23 年 9 月 26 日法律第 87 号）に基づく鉱業警察規則（明治 25 年 3 月 16 日農商務省令第 7 号）に次のような鉱夫に対する義務規定がみられる。

鑛業警察規則（明治二十五年三月十六日農商務省令第七號） 第十三條　安全燈ヲ用ヰル坑內ニ於テハ鑛

[7] 日本産業標準調査会（JISC）－データベース検索（https://www.jisc.go.jp/app/jis/general/GnrJISSearch.html）－JIS D0105（トラックの普通荷台に関する用語）

夫ハ發火具ヲ携帯スルコトヲ得ス

また、同法第 60 条においては、鉱業人が予防措置に着手しない場合に所轄鉱山監督署長が鉱夫等を直接指揮して予防を執行することができるという規定が設けられていた。

鑛業條例（明治二十三年九月二十六日法律第八十七號）
第五十九條　鑛業上ノ危險ノ虞アリ又ハ公益ヲ害スト認ムルトキハ所轄鑛山監督署長ハ鑛業人ニ其ノ豫防ヲ命シ又ハ鑛業ヲ停止スヘシ
所轄鑛山監督署長ニ於テ鑛業ヲ停止セントスルトキハ其ノ猶豫メ難キ場合ヲ除クノ外ハ農商務大臣ノ認可ヲ經ヘシ
第六十條　前條第一項ノ場合ニ於テ鑛業人直ニ其ノ豫防ニ著手セサルトキハ所轄鑛山監督署長ハ鑛業人ヲ使用スル役員及鑛夫ヲ指揮シ其ノ豫防ヲ執行スヘシ
此ノ場合ニ於テ鑛業人ハ其ノ使用スル役員及鑛夫ヲ豫防ノ用ニ供シ且一切ノ費用ヲ負擔スルノ義務アルモノトス

船員分野では、既に船員法（明治 32 年 3 月 7 日法律第 47 号）第 5 章（規律）において船長が船中秩序違反を犯した海員を懲戒する権限のほか、海員が危険物を所持するときにこれを保管又は放棄し、海員が人身又は船舶に危害を及ぼす行為をなそうとするときに当該海員の身体を拘束する権限等が規定されていた。

製造業における安全衛生基準は、工場法施行前は庁府県令等に委ねられていた。例えば大阪府の製造場取締規則（明治 29 年 2 月 3 日大阪府令第 21 号）[8]第 11 条第 2 項で、機關手（鉄道、船舶、航空機などの交通手段の運転・操縦にあたる職種）、油差火夫（蒸気機関の稼働のためボイラーの火を焚く職種）又は電機手は「常ニ危害ノ豫防ニ注意シ若シ異狀ヲ生シタルトキハ速ニ雇主ニ申告スヘシ」（現行安衛則第 29 条第 1 項第 4 号に類似の規定あり。）と規定して同令第 17 条で違反者に 2 円以上 10 円以下の罰金に処すこととするなど、労働者に義務を課す規定も設けられていた。

国法では、工場法中改正法律（大正 12 年 3 月 30 日法律第 33 号）により、行政官庁が危害防止等のため必要な事項を工業主に命じた場合において職工又は徒弟にも必要な事項を命じることができるとされた。

[8] 大阪府公報（明治 29 年 2 月 3 日第 1158 号）（大阪府公文書館 https://archives.pref.osaka.lg.jp/search/kenmeiInfor.do?method=initPage&from=search&kenmeicd=0000283430）

また、工場危害予防及衛生規則（昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 号）では第 14 条第 2 項で「職工ハ作業中前項ノ帽子又ハ作業服ヲ著用スルコトヲ要ス」（現行安衛則第 110 条第 2 項に相当）、第 19 条で「職工ハ濫リニ危害豫防裝置ヲ取外シ又ハ其ノ效力ヲ失ハシムル行爲ヲ爲スコトヲ得ズ」（現行安衛則第 29 条第 1 項第 1 号に相当）と定める等職工の義務が定められ、罰則も設けられた。

工場法の「職工」について議論するときに注意しなければならないのは、労働基準法の労働者と異なり、工場の主要業務（製造業務等）又はその補助業務に従事している者であれば、工業主と雇用関係になくても職工に含まれるということである。したがって例えば請負人の労働者や労働者供給業者から供給された労働者も「職工」に含まれる[9]。これは工

---

[9] 岡實『改訂増補工場法論』（有斐閣書房，1917 年）293-298 頁に次のような記述がある。

「職工トハ主トシテ工場內ニ在リテ工場ノ目的トスル作業ノ本體タル業務ニ付勞役ニ從事スルモノ及直接ニ其ノ業務ヲ助成スル爲勞役ニ從事スルモノヲ謂フ卽チ工場ノ主タル作業ハ勿論之ニ關係アル作業例ヘハ場內運搬、工場設備ノ手入修覆等ノ勞役ニ從事スル者ヲ包含ス

以上陳ヘタル所ニ依リ尚職工ノ觀念ヲ說術スレハ職工トハ

㈠勞役ニ從事スル者タルコト　主トシテ身體的ノ勞働ニ從事スルモノニシテ平職工、伍長、組長等ヲ含ムモ技師、技手事務員、製圖師等ヲ含マサルヲ常トス。

㈡工場ノ目的トスル作業ノ本體タル業務ニ從事スルコト　工場ノ目的トスル作業トハ工場經營ノ目的タル事業ヲ謂フ、卽チ物品ノ製造ヲ爲スモノニ在リテハ製造ノ作業、修繕ヲ爲スモノニ在リテハ修繕ノ作業、製造及修繕ヲ兼營スルモノニ在リテハ製造又ハ修繕ノ作業ヲ謂フノ類ナリ、作業ノ本體タル業務トハ補助作業卽チ助成作業ニ對スルモノニシテ假ヘハ機械製造工場ニ於ケル鑄造、仕上、組立等ノ業務ハ製造ヲ目的トスル作業ノ本體タル業務ニシテ場內運搬、機械ノ手入注油等ハ其ノ補助作業ナリ。

工場ノ目的トスル作業ト何等ノ關係ナキ勞務ニ服スル門衞、給仕、便所ノ掃除夫寄宿舍ノ賄方等ハ職工ニ非ス。

㈢工場ノ目的トスル作業ヲ直接ニ助成スルモノモ亦職工ナルコト　直接ニ助成スル作業卽直接ノ補助作業トハ主タル作業、卽チ工塲ノ目的トスル作業ニ密接ナル關係アル作業トシテ、例ヘハ製造工場ニ於ケル場內ノ運搬、作業場及機械ノ掃除、注油其ノ他工場設備ノ手入及修繕等ハ直接ノ補助作業ニシテ專ラ作業場（必スシモ蔽圍シタル場所タルコトヲ要セス）外ニ在リテ原料又ハ燃料等ノ運搬ニ從事スルモノノ如キハ之ニ屬セス（通常人夫ト稱スルモノノ全部又ハ一部ハ之ニ屬ス）

㈣工場內ニ於テ勞働スルコト　職工トハ主トシテ工場內ニ於テ勞働スル者ニシテ、織物工場ニ於ケル出機工、及電氣會社ニ於ケル電線路ノ保守ノミニ從事スル者ノ如キハ職工ニ非ス、蓋シ工場法ハ主トシテ場內勞役者ヲ保護スルノ精神タルコトハ、立法當時ノ當局者ノ說明ニ徵スルモ明カナリ所謂戶外勞働者ノ保護ハ之ヲ第二期以後ノ立法（工場法ヲ第一期トスレハ）ニ讓ルコトト爲シタルモノノ如シ。

㈤雇傭關係ノ存在ハ必要ノ條件ニ在ラス　工業主ト職工トノ間ニ雇傭關係ノ存在スルハ之ヲ常態ト稱スルコトヲ得ルモ必シモ要素ト爲セルモノニ非ス、假ヘハ工業主カ他人ヲシテ一定ノ作業ヲ請負ハシメ其ノ請負者カ自ラ雇傭シタル職工ヲ連レ來リテ作業ヲ爲ス場合、又ハ斯ノ如キ請負關係ナク唯單ニ他人ヲシテ勞働者ヲ供給セシメ、其ノ供給者ニ於テ賃金ノ支拂其ノ他ノ世話ヲ爲ス場合ニ於テモ、此等ノ勞働者カ前陳フル所ニ依リ工場內ニ於テ工業主ノ仕事ニ從事スル以上ハ孰モ其ノ工業主ノ職工タルヘキモノトス。

㈥常時一定ノ工場ニ就業スルコトヲ要セス　常時其ノ工場ニ於テ就業スル者タルト臨時其ノ工場ニ於テ就業スルモノタルトヲ問ハス、他ノ條件ニシテ職工タルニ足ルモノナル時ハ等シク其ノ工場ノ職工タルヲ妨ケス、故ニ臨時職工、目見ヘ職工等ハ凡テ其ノ工場ノ職工タルモノトス

場法が労働法というよりも寧ろ工場という「場」に対する法令であったからであろう。この考え方は現代の鉱山保安法の「鉱山労働者」についても同様である（1.15.1 節参照）。

土石採取場安全及衛生規則（昭和 9 年 5 月 3 日内務省令第 11 号）では、事業主と労働者の義務をより対比的に取り扱っている。例えば、労働者を名宛人とし、粉じん及び飛来石片に係る保護具の着用義務を定める第 17 条第 3 項に罰則はないが､火薬等を取り扱う者(労働者も含まれる）を名宛人として火薬等の取扱基準を定める第 12 条については罰則を設けている。これは、火薬等が、その取扱者のみならず周囲にいる他人にも危害を及ぼすからだろう。さらに、その罰則を労働者に適用する場合については、次のように、その監督者も、相当な注意をしていなかった場合は罰するという両罰規定を設けている。

土石採取場安全及衛生規則（昭和九年五月三日內務省令第十一號）
第二十四條　第十條第三項及第十二條ノ規定ニ違反シタル者ハ百圓以下ノ罰金又ハ科料ニ處ス
前項ノ規定ニ依リ勞働者ヲ罰スベキ場合

㈦報酬ノ有無ヲ問ハス

㈧家族モ職工ト爲リ得　家族ハ職工ニ非サルヲ常態トス、然レトモ客觀的ニ職工タルノ常素ヲ具備スル場合（雇傭契約ニ準スヘキ條件ニ依リ又ハ報酬ヲ得テ勞働スル等）ハ之ヲ職工ト看做ササルヘカラス。

㈨見習職工モ亦職工ナリ　實質上ノ意義ニ於テ見習職工中徒弟タルモノト然ラサルモノトアリ、其ノ徒弟タルモノハ施行令ノ定ムル要件ヲ具備スルヲ要スルト共ニ行政廳ノ認可ヲ經タルモノナラサルヘカラス、斯ノ如キ徒弟ハ形式上職工ノ範圍ニ入ラス、全然別種ノモノトシテ徒弟ニ關スル施行令ノ規定ノ支配ノ下ニ立ツモノトス然レモ徒弟タル實質及形式ヲ具備セスシテ單ニ見習ヲ爲ス者ハ、通常之ヲ職工ノ中ニ數フヘキモノトス。

職工ノ觀念ノ概要ハ右述フルカ如シ尚職工タリヤ否ヤニ關シ疑アルモノニ付職工ト認ムヘキモノ及職工ニ非スト認ムヘキモノヲ例示スレハ左ノ如シ。

第一　職工ト認ムヘキモノ

㈠勞役ヲ直接ニ指揮監督スル組長、伍長、職工長ノ類

㈡工場建物ノ修繕ノ爲ニ常時使用シ居ル大工又ハ左官職

㈢臨時職工、日雇職

㈣職工カ自己ノ子女ヲ工場ニ同行シ仕事ヲ爲サシムル場合ニ於テハ其ノ子女モ亦職工トス

㈤入渠船舶汽罐掃除ノ爲メ臨時雇入ルル者（カンく蟲）

第二　職工ト認メサルモノ

㈠專ラ作業場外ニ在リテ運搬ニ從事スル人夫、便所寄宿舍ノ掃除夫及賄方

㈡門衞、給仕

㈢生絲工場ニ於ケル教婦

㈣山林內ニ於テ伐木運搬ノ業務ノミニ從事スル者

㈤入渠船舶ニ使用スル臨時掃除夫ニシテ單ニ注水雜巾掛等ノ如キ普通掃除ノ業務ノミヲ爲ス者、但シ機械其ノ他「パイプ」、器具等ヲ取附、取外其ノ他之ニ準スヘキ業務ヲ爲ス者ハ職工トス

㈥電氣事業ニ於テ單ニ電線路ノ保守ノミヲ爲ス者」

ニ於テハ其ノ監督者モ亦百圓以下ノ罰金
又ハ科料ニ処ス但シ監督上相當ノ注意ヲ
爲シタルトキハ此ノ限ニ在ラズ

この種の両罰規定は、その後の労働基準法や本法には認められない。

1.6.2　労働基準法の制定

戦後制定された労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）では、次のような労働者の義務規定が設けられた。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）
第四十四條　労働者は、危害防止のために必要な事項を遵守しなければならない。

本条との大きな違いは、「事業者（労働基準法に置き換えれば、使用者）が講ずる措置に応じて」という要件がない点である。

なお、労働基準法の制定によって義務主体が工場法の「工業主」から「使用者」に、保護客体が「職工」から「労働者」に変わったことにより、労働者保護が使用従属関係を前提としたものとなったことから[10]、請負関係における規制は一度後退したといえる。

同条については、厚生省労政局労働保護課長として労働基準法案作成を指揮した寺本廣作が著書[11]の中で次のように解説している。

安全衞生に關する勞働者の義務について工場法第十三條第二項は行政官廳は使用者に命じた事項について必要な事項を勞働者にも命ずることが出來る旨の規定を設けてゐた。本法制定の過程に於ては安全衞生に關し勞働者が守るべき事項は職場規律の問題として就業規則に定めるのが適当であつて、これに關する罰則の如きも刑罰とせず就業規則中に定める制裁によるべきであるとする意見もあつたが、安全衞生に關する嚴格な規定も勞働者がこれを遵守しなければその效果は期待し難いので、これを法律に規定することゝし義務違反についても刑罰を以て臨むことになつた。（法第百二十

[10] 畠中信夫「労働安全衛生法の形成とその効果」（日本労働研究雑誌第 475 号，2000 年）のⅣの 2 に同趣旨。

[11] 寺本廣作『勞働基準法解説』（時事通信社，1948 年）263 頁

條第一號）英國工場法（第一一九條）にも安全衛生に關する勞働者の義務を定めた規定がある。鑛業警察規則で安全に關する勞働者の義務について（第三十一條、第五十條及び第七十二條）詳細な規定を設けてゐるのは事業の性質上危險性が多いためである。

法第四十四條の規定に基き勞働安全衛生規則では一定の用具又は保護具を使用しなければならない義務（第八十七條第二項、第百二十七條第二項、第百二十八條第二項、第百二十九條第二項、第百三十三條第二項、第百八十五條、第百八十七條第二項等）、一定の設備がある場合それ以外のものを使用してはならない義務（第六十三條第三項、第百一條第二項、第百二條第二項、第二百十一條、第二百二十條等）その他特定のことをし、（第七十三條合圖を守る義務、第百十二條墜落防止方法を行ふこと等）又は特定のことをしてはならないこと、（第百二十一條第二項高所からの物體落下、第百三十條第二項機械作業中の手袋使用、第百四十條第三項火氣の使用、又は火花を發する行爲、第百九十二條設備の取り外し又は效力毀損等）等を規定した。

その後、鉱山の保安が商工省の所管となることとなり、昭和 24 年に鉱山保安法が制定されたが [12]、同法でも鉱山労働者の義務が規定された（1.15.1 節参照）。

鉱山保安法（昭和二十四年五月十六日法律第七十号）

（鉱山労働者の義務）

第五條　鉱山労働者は、鉱山においては、保安のため必要な事項を守らなければな

[12] 鉱山の保安が商工省所管となった経緯については、濱口桂一郎「労働法の立法学第 54 回　労働基準監督システムの 1 世紀」（『季刊労働法』2019 年夏号，265 号）（http://hamachan.on.coocan.jp/kikan265.html，2022 年 10 月 18 日閲覧）の 2 などに記載がある。

らない。

1.6.3　沖縄法令

戦後、アメリカ合衆国の統治下にあった沖縄では、昭和 28 年 9 月 1 日に労働基準法（1953 年立法第 44 号）が公布され、同年 10 月 1 日から施行されたが、同法でも、本土の労働基準法と同様、労働者の危害防止義務が規定されていた。

労働基準法（一九五三年九月一日立法第四十四号）
　　第五章　安全及び衛生
第四十五条　労働者は、危害防止のため必要な事項を遵守しなければならない。

沖縄は、本法公布目前の昭和 47 年 5 月 15 日に本土に復帰し、以後本土の法令が適用されている。

1.6.4　労働安全衛生法の制定以降

本法の制定当初、本条の規定は次のとおりであった。「前条」は第 25 条を指す。

第二十六条　労働者は、事業者が第二十条から前条までの規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

労働者の義務規定に「事業者が…講ずる措置に応じて」という条件が加えられたのはこの時である。

本条はこれまで一度だけ改正されている。すなわち、労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和 55 年法律第 78 号）により救護の安全に関する措置を定める第 25 条の 2 が追加されたのに伴い「前条まで」が「第 25 条まで及び前条第 1 項」と改められることとなり、「前条」は第 25 条の 2 を指すこととなった。この改正規定は労働安全衛生法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令（昭和 55 年政令第 296 号）により昭和 56 年 6 月 1 日から施行された。

なお、鉱山保安法では、本法に遅れて、鉱山保安法及び経済産業省設置法の一部を改正する法律（平成 16 年 6 月 9 日法律第 94 号）により、鉱山労働者の義務規定に「鉱業権者が講ずる措置に応じて」という要件が加えられた。この改正に際し、鉱山労働者の危険回避措置等についても新たに規定されたことは特筆に値する（1.15.1 節参照）。

1.7　義務主体としての労働者と事業者との関係

本条の大きな特徴は、名宛人を労働者としていることである。これは、本法の主たる名宛人が事業者であることと対照をなしっている。

しかし、本法ではその罰則に行為者罰規定を含む両罰規定が置かれ、名宛人の部分について構成要件の修正が加えられていることから、その点では事業者と労働者は部分的に重なる概念となる。以下、両罰規定をメインテーマとしながら、名宛人としての労働者と事

業者を対比的に検討する。

1.7.1　行政取締法規上の義務主体としての労働者と事業者との比較

事業者とは、事業を行う者で労働者を使用するものをいい[13]、事業経営の利益の帰属主体すなわち法人企業であれば当該法人（法人の代表者ではない。）、個人企業であれば事業経営主を指し[14]、使用従属関係を基礎とする労働法体系の中にある本法において第一次的に安全衛生上の責任を負う主体となっている。

法人はもちろん労働者であることはあり得ず、個人企業の事業経営主もまた労働者ではあり得ないから、1 個の事業の内部で事業者と労働者は互いに重なることのない、相互排反的な概念である。

しかし、これは本法において事業者を名宛人とする各本条、即ち行政取締法としての構造にすぎず、罰則を含めて考えた場合には異なる様相を呈することとなる。

1.7.2　両罰規定の概要

本法第 122 条には、次のとおり、他の行政取締法と同様、両罰規定が置かれている。

> 第百二十二条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第百十六条、第百十七条、第百十九条又は第百二十条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

同条の「法人又は人」は、まとめて「業務主」と表現できる[15]。

両罰規定の対象となるのは、同条に規定されているとおり、第 116 条、第 117 条、第 119 条及び第 120 条に規定される罪に限られる。

表 4　労働安全衛生法の両罰規定の対象となる条及び各条に規定される罪の概要

条	罪の概要
第 116 条	製造等禁止物質の製造等
第 117 条	特定機械等の無許可製造、個別検定・型式検定の不受検、製造許可物質の無許可製造など
第 119 条	作業主任者不選任、事業者を名

[13] 労働安全衛生法第 2 条（定義）第 3 号

[14] 昭和 47 年 9 月 18 日付け発基第 91 号「労働安全衛生法の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2042&dataType=1）

[15] 平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所，1982 年）1 頁，4 頁等。

	宛人とする第 20 条から第 25 条の 2 第 1 項までの危害防止基準違反、労働者の遵守義務違反、注文者の措置違反など
第 120 条	安全管理者等不選任、特定元方事業者の義務違反、機械等設置不届、立入検査妨害など

なお、両罰規定の対象とならないのは、第 115 条の 3（登録製造時等検査機関等における贈収賄等の罪）、第 118 条（登録製造時等検査機関等の業務停止命令違反の罪）など、行為者だけを直接罰する規定である。

第 122 条中の「使用人」は労働者（ただし、労基法第 116 条や本法第 2 条などと異なり家事使用人等が除外されていないが。）を意味するので、事業者を名宛人とする規定（本条（第 26 条）と対応関係にある第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定を含む）であっても、労働者がその違反行為の行為者となった場合には、当該労働者が処罰されることとなる。要するに、行政取締法規の名宛人を事業者と設定しても、両罰規定を適用すると、労働者が処罰されうるのである（1.7.3 節で検討する）。

両罰規定には、本来的義務者説（両罰規定によらなくても本来的に従業者も当然義務を負い処罰されるものであって「行為者を罰する」の部分は確認的な規定にすぎないという説）と構成要件修正説（両罰規定の「行為者を罰する」という規定により各本条の構成要件が修正されることによって初めて処罰対象となる範囲が従業者に拡張されるという説）があるが[16]、最高裁判所は構成要件修正説を採用している[17]。

特に本法については、労働基準法から本法が分離する際、主たる義務主体を労働基準法の「使用者」から「事業経営の利益の帰属主体そのもの」たる事業者に改めた立法趣旨[14]からしても、構成要件修正説を採らなければ従業者を処罰することはできないと解すべきだろう。以下、本稿でも、構成要件修正説の立場を取ることとする。

例として、第 20 条（第 1 号）違反罪について構成要件を修正すると、表 5 のようになる。

---

16 平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所，1982 年）169-170 頁

17 平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所，1982 年）170 頁。同書同箇所に掲載されている参照判例は、最決昭 30・10・18 刑集 9・11・2253（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=56883）（古物営業法旧第 33 条（両罰規定）は、古物営業法の一部を改正する法律（平成 7 年 4 月 19 日法律第 66 号）により第 38 条に移動。）、最判昭 40・5・27 刑集 19・4・379（火薬類取締法違反，https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=51743）、最決昭 43・4・30 刑集 22・4・363（商品取引所法違反，https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=50852）。

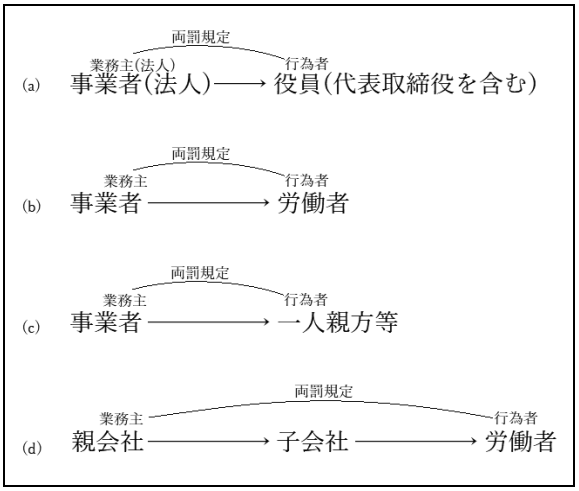
表 5　労働安全衛生法第 20 条（第 1 号関係）違反の構成要件の修正例

業務主（修正無し）	事業者甲は、機械等による危険を防止するため必要な措置を講じなかった。
行為者	事業者甲の代理人、使用人（又は）その他の従業者である乙は、事業者甲の業務に関して、機械等による危険を防止するため必要な措置を講じなかった。

この「従業者」には、代理人、労働者（使用人）が含まれ、それ以外の典型例としては代表取締役その他の役員のほか、雇用関係になくとも一定の業務を任されている一人親方等の関係者が含まれると解される。このような場合の業務主と行為者との関係を、図 2(a)～(c)に図示した。

また、図 2(d)のように、子会社の労働者が実質的に親会社の業務に従事している場合等に、親会社に法人両罰を適用することもありうるのではないだろうか[18]。

図 2　労働安全衛生法違反に関する両罰規定の適用類型の例（概念図）



このほか、原則として建設工事の下請業者は独立した業務主であるが、一定の事実関係の下では、下請業者の労働者を元請負人の従業者と認めるべきとの見解がある[19]。その場合、下請業者の法人格を否認することを要せず、行為者が元請業者の従業者であることを立証することで足りるだろう。また、元請業者の担当者が下請業者の者について教唆犯、共謀

[18] 法律上の名義人と利益帰属主体が異なる場合の業務主の確定問題については、平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所，1982 年）52-57 頁に詳しい。

[19] 平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所，1982 年）58-59 頁

共同正犯等の関係にある場合にはいずれの業者についても業務主としての両罰規定の適用がありうるだろう。

以上のように、両罰規定は本来的に複雑な適用が想定される規定であるが、以下、事業者と労働者との対比のため、業務主＝事業者、行為者＝労働者という場合（図 2(b)）について検討していく。

1.7.3　事業者を義務主体とする規定違反で労働者が処罰される場合

事業者を名宛人とする措置義務違反行為について具体的に誰が処罰の対象となるかは、表 6 のとおり、事業者が法人の場合と個人の場合に分けて整理することができる（もちろん、両罰規定の適用において事業者に過失が無い場合など、この表が妥当しない場合もある。）。

表 6　労働安全衛生法違反の行為者の区分別処罰対象

事業者の区分	行為者	処罰対象	
		両罰規定なし	両罰規定あり
法人の場合	従業者	（罰則適用不可能）	従業者及び法人
個人の場合	個人事業主	個人事業主	（適用不要）
	従業者	（罰則適用不可能）	従業者及び個人事業主

表 6 が示すように、個人事業主が自ら実行行為をした場合を除き、本法の罰則適用には両罰規定による構成要件の修正が不可欠である。事業者が法人の場合は、構成要件修正説に法人の犯罪能力を当然には認めない立場[20]を組み合わせると、いうまでもなく実行行為は事業者（法人）そのものではなく従業者が行うから両罰規定を適用しなければ誰も処罰できないことになり[21]、事業者が個人事業主の場合にも、構成要件修正説においては、行為者が従業者の場合は事業者そのものを名宛人とする条文だけでは従業者を処罰できないからである。

以上のように、本法では、事業者を名宛人とする行政取締法規であっても、その違反行為を行った者が労働者であれば当該労働者を処罰の対象とする体系となっている。言い換えれば、事業利益の帰属主体でない労働者が、罰金などの刑を受けることがあるということである。実際、法人の代表者や個人事業経営主などが自ら安全衛生管理を行っているよ

[20] 平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所，1982 年）35-36 頁にてこの立場が採られている。

[21] 平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所，1982 年）183-184 頁によれば、業務主責任と従業者責任は別個、独立の構成要件に基づくものであり、従業者の実行行為さえあれば（故意犯であれば故意がある必要はある）、業務主の処罰のために従業者を起訴ないし処罰する必要はない。

うな小規模の事業者を除けば、労働者が行為者となる事件が少なくない。

しかし、事業者を名宛人とする規定については、両罰規定を適用する場合でも、すべての従業者を対象としているとは到底解されず、行為者であるためには事業の代表者から当該義務の履行を委任（再委任を含む）され、また当該義務の履行に一定の権限を必要とするものについてはその権限が事業の代表者から授与されていることを要すると解され[22]、すべての労働者が行為者となる可能性を有する訳ではない。

下級管理者ないし労働者が本法違反の責任を負う可能性については、本法成立過程において国会でも議論された[23]。本法のような枠組みでも、行為者を起訴しないで業務主のみを起訴・処罰することはできる が、それは運用上の問題に過ぎない。両罰規定の適用により誰が刑事的責任を負うかは、第 27 条の規定に基づく委任省令の具体的規定振り等に大きく左右される問題でもあり、別途 2.8.5.2 節で検討する。ただし、本法にかかわらず、実際に労働災害が発生した場合には、刑法の業務上過失致死傷罪などにより下級管理者が責任を負う可能性が依然として存在していることから、この種の議論は本法の枠内だけに収まる

---

[22] 平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所，1982 年）173 頁

[23] 労働安全衛生法が成立した第 68 回国会では、昭和 47 年 4 月 18 日の衆議院社会労働委員会において本法違反の責任追及が下級管理者に対して行われる可能性について議論された。即ち、日本社会党後藤俊男委員が「建設産業の現状から考えてみるときに、現場主任がおるわけです。この現場主任は、いわゆる下級管理者ですね。労働組合があれば労働組合の組合員が多いと思います。労働安全衛生については、それらの人には何ら権限が与えられていないわけなんですね。そうなった場合に、いまあなたが説明されましたような条文の運用いかんによっては、万一災害があった場合に、企業の責任者は免れて、下級管理者が責任を追及される、こういうような場合も想定されるわけなんですね。その点はひとつ明確にすべきであるというのが一つです。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/8）と指摘し、政府委員渡邊健二労働省労働基準局長が「下級管理者がどの程度の権限を持っているかということは、これはそれぞれの企業なり、現場なりによって一様でございませんので、一がいには申せないわけでございますが、新法におきましては、災害防止の責任は、第一には事業者といたしておることは、先ほど申し上げましたとおりでございます。したがいまして、下級管理者に対して権限が明確に委任されていない限りは、下級管理者の責任は追及されることはない、下級管理者に責任がしわ寄せされることはないわけでございます。それから、下級管理者に権限が委任されておって、それでその責任が問われる場合でございましても、労働安全衛生法の百二十二条という規定がございまして、〈略〉事業者そのものであります法人、あるいは個人経営でございますれば事業主その人、それに対しては当然責任追及がなされるわけでございまして、事業主が責任を免れて、下級者だけが責任をしわ寄せされるということはないわけでございます。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/9）と答弁している。

ものではない。

1.7.4　労働者を義務主体とする規定違反で事業者が処罰される場合

反対に、労働者が本条に基づく必要な事項を遵守せず、本条違反の行為を犯した場合には、両罰規定に基づき業務主たる事業者もまた処罰することができるかが問題となる。

この点について、本法違反の刑事責任を詳細に研究した寺西輝泰（元神戸地方検察庁検事正）は、一例として、事業者には労働者に保護具を着用させる義務を負わせ、一方で労働者に保護具を着用する義務を負わせている規定を挙げ（1.5.3.3 節で検討した類型 1 に該当）、「このように事業者の義務と労働者の義務とが裏腹の関係にある場合，法律が裏側に立つ労働者を処罰することにしたのは，当初から両罰規定の適用を考えていなかったと解するのが相当であり，労働者の義務を定めた第 26 条及び第 32 条第 4 項[24]についての違反行為については，事業者がその義務を果たしている場合には両罰規定の適用がないと解すべきである」としている[25]。本条ではそもそも事業者と労働者の義務が裏腹の関係にあるから、この見解によると、本条に両罰規定を適用する余地がないことになる。

しかし、実際には、本条違反について労働者とともに両罰規定で法人も処罰された例がある（1.14.2 節参照）。

個別事件に係る憶測は厳に慎むべきだが（筆者は個別事件については既に報道・公表されていること以外の情報を一切有していない。）、以下、実際の事例とは別に、本条に対する両罰規定の適用の可能性について、安衛則第 151 条の 11 を題材として思考実験を試みる。

> 労働安全衛生規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号）
>
> （運転位置から離れる場合の措置）
>
> 第百五十一条の十一　事業者は、車両系荷役運搬機械等の運転者が運転位置から離れるときは、当該運転者に次の措置を講じさせなければならない。
>
> 一　フオーク、シヨベル等の荷役装置を最低降下位置に置くこと。

---

[24] 第 32 条第 4 項は、その後の法改正により同条第 6 項に移動している。同項は、一の場所で行われる作業につき、特定元方事業者に統括安全衛生管理を求めた法第 30 条や、建設物等を関係請負人の労働者に使用させる建設業元方事業者等にリスク情報の提供等の措置を求めた法第 31 条により各事業者によって講じられる措置に対応して、労働者に必要な事項の遵守等を義務づけた規定である。

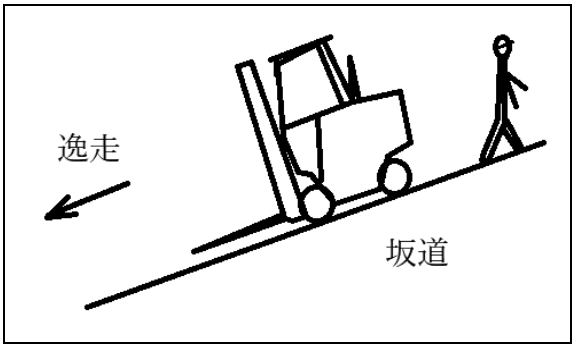
[25] 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任―総論―』（日労研，2004 年）244-245 頁

二　原動機を止め、かつ、停止の状態を保持するためのブレーキを確実にかける等の車両系荷役運搬機械等の逸走を防止する措置を講ずること。

2　前項の運転者は、車両系荷役運搬機械等の運転位置から離れるときは、同項各号に掲げる措置を講じなければならない。

例えば、ある労働者がひとりで客先等に行って、誰も見ていないところでフォークリフトを運転する業務をしている時に、ブレーキを確実にかけないで運転位置から離れたとしよう。これは少なくとも構成要件上は同条第 1 項（第 2 号）違反となる（同号は図 3 のようにフォークリフトが逸走したりしないようにするための規定である。）。

図 3　フォークリフトが坂道で逸走する図



しかし、仮に事業者側が、当該労働者が当該フォークリフトを運転する事実ないしブレーキを確実にかけないで運転位置から離れたという事実を全く認識していない場合はどうか。この場合、事業者を名宛人とする同条第 1 項の違反行為（本法違反はすべて故意犯であるからこれも故意犯である[26]。）には故意（当該労働者がそもそもブレーキを確実にかけないで運転位置から降りたという事実の認識）が無いから犯罪は成立しない（ただし、事業者側が当該労働者のその行為を常日頃から容認している場合等は除く）。

次に、この場合に同条第 2 項違反は成立しうるかということを検討する。1.5.3 節では、事業者が必要な措置を講じていなければ労働者に本条の義務は生じないと論じた。しかしながら、事業者が労働者を常に監視することまでは求められておらず、例えば、事業者が雇入教育時等に労働者にフォークリフトのブレーキの徹底等について指導をしていた場合などには、労働者に同条第 2 項の義務が生じうるといって良いであろう。

では、この場合、業務主たる事業者に対する両罰規定の適用はどうなるのだろうか。業務主たる事業者は、雇入教育時等にブレーキの徹底等を教育していただけでは労働者の違

[26] ただし、寺西輝泰元検事は、労働安全衛生法違反について過失犯の成立を肯定する見解を示している（文末脚注 29 参照）。

反行為に関する監督義務を完全に免れるとまでは言えないだろうから（もっとも、一定規模以上のフォークリフトの運転については技能講習制度もあるが）、例えば雇入教育後に何らの指導監督もしていない場合は、同条第 2 項に係る両罰規定で事業者の犯罪が成立しうる[27,28]。

このように、本条の規定する労働者の義務を生じさせるために事業者が先行的に行うべき措置と、両罰規定における事業者（業務主）の免責のために事業者が行うべき措置は、必ずしもその範囲が同一ではなく、前者として十分な措置をしていたからといって後者の措置をなしたことにはならない場合もある。

したがって、ある危害を防止する規定において事業者と労働者の義務は裏腹にあるとは言っても、ある特殊な事実に本法を適用する場合には、本条違反に対する両罰規定の適用の余地があるということができ、実際、事実関係の詳細は明らかではないが、実際に本条違反に対する両罰規定の適用（1.14.2 節参照）がなされているところである。

なお、寺西元検事は、本法中の労働災害を直接的に防止するための措置義務規定につい

---

[27] 平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所，1982 年）第 3 章（業務主の刑事責任）－第 3 節（業務主の注意義務）90-96 頁の議論は同様の趣旨と思われる。特に、平岡は、93 頁において、労働安全衛生法第 26 条違反が第 122 条から除外されていないことを指摘した上で、業務主処罰の理論的根拠としての義務履行委任説と経営者地位説を比較しながら、労働者固有の義務についての事業者責任を検討する文脈で、94 頁で「労働安全衛生規則 366 条 1 項は，「事業者は，明り掘削の作業を行なうときは，物体の飛来又は落下による労働者の危険を防止するため，当該作業に従事する労働者に保護帽を着用させなければならない。」と規定しており，同条 2 項は，「前項の作業に従事する労働者は，同項の保護帽を着用しなければならない。」と規定している。1 項，2 項ともに故意犯であるから，被疑者甲〔引用者註＝事業者〕が従業者乙に保護帽を着用させなかった場合は，甲，乙ともにそれぞれ 1 項，2 項違反で処罰される。一方，被疑者甲において，従業者乙が保護帽を着用していないことを知らなかった場合は，乙は 2 項違反で処罰されるが，甲には犯意が認められないので 1 項違反は成立せず処罰されない。甲の監督責任の有無についても，「義務履行委任説」によれば，甲は乙に義務の履行を委任していないから，消極に解さざるを得ない。そうすると，甲を処罰することは不可能となるが，このような結論は妥当であろうか。労安法の趣旨・目的から考えてみることにする。」と議論を展開し、「事業者に対して，労働者が違反行為をしないように監督義務を課すべきであり，かく解することこそ，労安法の趣旨・目的に合致すると考える。」と述べている。ただし、事業者が具体的にどのような措置をとれば監督義務を果たしたとして両罰規定の適用を免れるのかという詳細な議論はなされていない。

[28] 金谷暁「〈研修講座〉労働安全衛生法㈤」（法務総合研究所『研修』No.412，1982 年 10 月）96 頁に同趣旨。

ては本法に明文化された過失犯処罰がなくても過失犯を処罰できるとの見解[29]を述べた上

---

[29] 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任―総論―』（日労研，2004 年）300-301 頁において寺西元検事は「過失犯の処罰規定を欠く行政罰則に関して，判例は，行政罰則に過失犯を処罰する旨の規定がなくても，それらの規定に，行政目的を達成するためには過失犯を処罰することが必要であるとする意味が含まれているときは，明文の規定がなくても過失犯を処罰することができるとしている（注）ので，安衛法の場合も，その規定に過失犯を処罰する趣旨が含まれている場合には，明文の規定がなくても過失犯を処罰することが可能である。

（注）最高裁判決・刑集 7 巻 3 号 506 頁，同・刑集第 16 巻 5 号 510 頁
東京高裁判決・下級刑集・7 巻 1 号 36 頁

罪刑法定主義の見地からいえば，明文の規定がないのに過失犯を処罰することは認められないことであり，過失犯処罰の規定を設けていないのは立法の手落ちであって，それを解釈によって補うことは好ましくないことであるが，明文の規定がないために過失犯を処罰できないのでは，行政目的の達成を大きく阻害することになるということから，過失犯の処罰を認めることにしたものであり，その範囲を無制限に拡大することは許されないであろう。

安衛法の場合，措置を講ずるためには経済的な負担も大きく，意図的に措置を講じないという故意犯も多いが，客観的な事実を見落としたことによる措置の不履行という過失犯が多数に上ることも事実である。そして，安衛法の措置は，労働者の生命・身体を損ね，健康を害する労働災害を予防することを目的とするものであり，これらの措置が故意に講じられないことと過失により講じられないこととの間にはその危険性に全く差がないのであって，過失犯も故意犯と同様に処罰する必要性は高い。

特に，安衛法上の義務を，一つ一つの現場の状況を完全には認識できない立場にいる事業者に負わせているのは，その責任を明確にすると同時に，事業者の事実認識のいかんに係わらずその措置を講じる責任を負わせようとするもので，法律自体過失犯を処罰する趣旨を含むものといえよう。

そこで，安衛法で過失犯の処罰が認められる範囲を考えてみると，安衛法の措置には労働災害を防止する措置のように，状態が危険な方に悪化するのを防止するための措置と，採用時の教育の実施などのように現状をより良い方向に変化させるための措置とがあり，前者の措置は必要性，緊急性が高く，故意とか過失とかは関係なく講じられなければならないものであるので，前者の措置義務違反については過失犯も処罰できると解すべきである。」との見解を述べている。

最高裁判決・刑集 7 巻 3 号 506 頁とは昭和 28 年 3 月 5 日最高裁判所第一小法廷判決・昭和 27 年（あ）第 3931 号・酒税法違反外国人登録令違反被告事件、同・刑集第 16 巻 5 号 510 頁とは昭和 37 年 5 月 4 日最高裁判所第二小法廷・昭和 35 年（あ）第 2945 号・賍物故買、古物営業法違反事件，https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=56988）で

で、労働者を名宛人とする義務規定違反と両罰規定との関係について「なお，事業者が自らの義務を果たしていないときは，本来の各本条の規定違反で事業者は処罰されることになるし，事業者が労働者の違反行為を見落とすなどしていた場合は両罰規定を適用しなくても，後に述べるように過失による各本条違反として事業者の責任を追及することが可能である。」とも述べている[30]。本法における過失犯処罰の可否は非常に大きなテーマであり本稿で扱うことは難しいことから、ここではこれ以上立ち入らないこととする。

1.7.5　罰則適用上の義務主体としての労働者と事業者との相違

本法では、名宛人が事業者であろうが労働者であろうが、一旦両罰規定が適用されればその違反行為に関して両方が処罰されうる仕組みになっていることから、事業者を名宛人とする規定と労働者を名宛人とする規定とは実質的に同じではないかという疑問が生ずる。

しかし、先述したように、労働者を名宛人とする規定は、労働者であれば問答無用で適用されるのに対し、事業者を名宛人とする規定は、労働者の中でも、事業者から安全衛生管理に関する義務と権限が特別に付与されている者にしか適用されない（1.7.3 節参照）。

また、第 27 条の規定により本条に係る省令制定を行う際は、本条中の「事業者が…講ずる措置に応じて、」という規定により、労働者に課される義務が事業者の講ずる措置に応じたものでなければならないと解されるので、委任省令で規定される労働者の義務の内容が、事業者の措置義務の内容に応じたものでなければならず、実際、そのような省令制定・改正が行われていると思われる（1.5.3 節，1.8.3 節参照）。

また、本条の実際の適用場面においても、本条中の「事業者が…講ずる措置に応じて、」という規定により、事業者が一定の措置を実際に講じたのでなければ労働者に本条の義務は生じないと考えられる（1.5.3 節参照）。

1.7.6　労働者と事業者がともに違反となる場合

両罰規定に関係なく、労働者がフォークリフトのブレーキを確実にかけないで離席するという同条第 2 項違反の行為に加え、事業者によるフォークリフトに係る作業計画の作成懈怠（安衛則第 151 条の 3 第 1 項違反）、作業範囲への立入禁止措置不実施（安衛則第 151 条の 7 第 1 項違反）等の違反行為が組み合わさって 1 つの災害（労働者がフォークリフトに轢かれる等）に繋がることもある。

1.7.7　罰則の比較

本法第 20 条から第 25 条まで又は第 25 条の 2 第 1 項に違反した者（事業者の従業者）は 6 箇月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（ただし、業務主については、同罰金刑のみ。）に処すこととされているのに対して、本条に違反した者（労働者）は 50 万円以下の罰金に処すこととされ、本条違反の法定刑は罰金刑のみとなっている。

ある。

[30] 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任――総論――』（日労研，2004 年）

1.8　労働者に義務を課す技術上の必要性とその義務の限界

1.8.1　労働者に義務を課す技術上の意義

危害防止措置は、本来、危険・有害性を伴う業務への従事を労働者に命じ、かつ事業利益の帰属主体となる事業者、あるいは産業の上流において危険源たる機械又は有害物を生み出す製造業者等の責任で行うべきといえよう。

それにもかかわらず、わざわざ本法の保護対象そのものである労働者の個人責任を問う本条の規定は、どのように正当化されるのであろうか。また、事業者を義務主体とすれば、それだけで、組織的な安全衛生管理に組み込まれている労働者には既に両罰規定上の行為者としての義務が生じているから十分ではないか、という疑問もあるだろう。

ここでは、労働者（組織的な安全衛生管理の体制を構成する労働者以外の労働者を含む。）の協力を得ることなく危険又は健康障害を防止する、あるいは各危険源に係るリスクを許容可能なレベルまでに低減することはできるかという技術的な命題から、本条の意義を検討することとする。

まず 1 個の機械を考えてみると、製造者ないし事業者によって当該機械のもつすべての危険箇所に本質的安全設計方策[31]（第 27 条の解説の 7 3（2）の議論を参照）が講じられれば、その時点でリスクは許容可能なレベルに低減されており、かつ、本質的安全設計方策による保護方策は容易には無効化することができないため、労働者に義務を課す必要は比較的少ない。しかし、危険源に安全防護[31]による保護方策が採られた場合には、当該機械を取り扱う末端の労働者が安全防護を無効化（移動式クレーンのモーメントリミッターを無効化するなど）することが比較的容易なので、労働者がみだりに安全防護を無効化することを禁ずる必要が生じる。これが安衛則第 29 条である（同条については ILO 条約との関係で 1.13.2 節でも触れる）。もちろん、労働者が本質的安全設計方策を無効化することが無いわけではなく、例えば、安全機構の改造、有害物の無許可使用（ただし、有害物の無許可使用は新たな危険源の導入としても整理できる。）などが考えられる。労働者による本質的安全設計方策の無効化又は新たな危険源の創出を規制する省令は少ないが、安衛則第 291 条第 2 項はこの 1 つである。

労働安全衛生規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号）

---

[31] ここで「本質的安全設計方策」とは、JIS B 9700：2013（ISO 12100：2010）（機械類の安全性―設計のための一般原則―リスクアセスメント及びリスク低減）で定義される本質的安全設計方策（ガード又は保護装置を使用しないで，機械の設計又は運転特性を変更することによって，危険源を除去する又は危険源に関連するリスクを低減する保護方策）をいい、「安全防護」とは、同規格で定義される「本質的安全設計方策によって合理的に除去できない危険源，又は十分に低減できないリスクから人を保護するための安全防護物の使用による保護方策」をいう。

（火気使用場所の火災防止）
第二百九十一条　〈略〉
2　労働者は、みだりに、喫煙、採だん、乾燥等の行為をしてはならない。
3　〈略〉

また、安全防護は、やむを得ず無効化せざるを得ない場合がある。例えば機械の掃除をするために、危険箇所を覆っているガード[32]を取り外す場合がこれに該当する。この場合、けがの防止のためには適切な作業方法により労働者に掃除を行わせる必要があるが、その場合には労働者が当該作業方法から逸脱することを禁ずる必要が生じる。この例として安衛則第 108 条第 4 項がある。

労働安全衛生規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号）
（刃部の掃除等の場合の運転停止等）
第百八条第一項・第二項　〈略〉
3　事業者は、運転中の機械の刃部において切粉払いをし、又は切削剤を使用するときは、労働者にブラシその他の適当な用具を使用させなければならない。
4　労働者は、前項の用具の使用を命じられたときは、これを使用しなければならない。

さらに、作業方法の徹底によってもまだ安全とはいえない場合には、事業者は労働者に個人用保護具を着用させることとなるが、事業者が労働者の保護具の着用を監視・強制することには技術上自ずと限界があるから、労働者自身にもこの着用義務を課す必要が生じることがある。この例として安衛則第 151 条の 52 第 2 項がある。

このように、事業者が労働者の行動をコントロールすることには自ずと限界があり（管理のヒエラルキーの復次のアプローチほど、労働者の協労が求められる構造がある）、事業者だけで安全衛生を十分に確保することは困難であるから、安全衛生の確保のためには、労働者個々人に対しても安全衛生措置への協力を義務づける技術上の必要性があるといえ

[32] 一般に、インターロック装置のないガード等の妥当性については、JIS B 9700：2013（ISO 12100：2010）「機械類の安全性――設計のための一般原則――リスクアセスメント及びリスク低減」等を参考に、リスクを勘案し慎重に検討されるべきであることに注意されたい。なお、安衛法では、安衛則第 131 条第 2 項及び第 147 条第 2 項、エレベーター構造規格第 30 条等インターロック装置又はそれと同等以上と思われる措置が規定されることもあるが、基本的にはあまり厳しく規定していない。

る。

1.8.2　典型例としての車両系機械の運転者規制

本質安全化された機械では労働者の行動如何によるリスクの増減が少ないのに対し、安全防護以下の保護方策による機械では労働者の行動がリスクを大きく左右するため労働者に対する規制を要する場合が多いと言うことができるだろう。

この最も典型的な例が、車両系機械（フォークリフト、貨物自動車、ドラグショベル等）である。車両系機械は、その車体が動き回る機械であるから、現代の技術では常に人間を轢く危険性がつきまとい、本質的に言って、運転操作については管理的対策による保護方策が大きなウエイトを占めざるを得ず、その上運転操作は（上司でなく）当然運転者（その多くは労働者であろう）が直接行うことから、運転者の行動が安全性に直結する。このような事情から、1.5.3.2 節で明らかなように、本条の規定に基づき多くの「運転者」規制が行われている（なお、運転者規制は道路交通法においてより体系的かつ明確に現れていると言えるだろう。）。

また、車両系機械の場合は危害が他人にも及ぶことからも、罰則付きで義務を課すことに一定の合理性があると言えるだろう。

1.8.3　労働者に課すことができる義務の限界

ここで問題となるのは、本質的安全設計方策又は安全防護といったレベルの措置の実施について、労働者に義務を課せるかということであるが、事業者が事業を統括し、事業の利益を享受する以上、これらの措置は事業者が行うべきであり、たとえ事業者にその義務を課した上であっても、労働者にその義務を課すべきではないだろう。そもそも、本質的安全設計方策及び安全防護は組織的にしか行えず、経費がかかるものでもあり、労働者の個人責任を問うことはできないだろう。組織的な作業方法の決定、保護具の配備等にも、同様のことがいえる。

しかし、この場合にも、労働者に対し、本質的安全設計方策及び安全防護を無効化しないことや、作業方法に従うことについて義務を課すことは妨げられないだろう。

また、新たな危険源の持ち込み等の禁止（安衛則第 291 条第 2 項）や、異常事態を上司等に報告すること（安衛則第 29 条第 4 号）などについて、労働者に義務付けることも可能であろう。

1.9　労働者の責任

1.8 節では、技術的見地から、労働者の義務について述べた。しかし、労働者に義務を課す必要性から直ちに労働者の責任を導き出すことはできない。

第一に、必要な教育を受けていない労働者がした不安全行動に責任を課すのは過酷である。労働者が危険源に対して合理的に対処するためには、危険源に対する危険性及び有害性について予め教育されている必要がある。特に、産業現場に存在する危険源には、家庭生活では縁のない種類・量のものも多く、労働者は、教育を受けない限り、危険源に対する十分な知識を有しないのが普通である。

第二に、ヒューマンエラー[33]に個人責任を問うことには慎重になるべきである。人間の判断力、身体能力、環境その他の諸条件からして、ヒューマンエラーの回避可能性があったのかということは、考慮されなければならない。

第三に、労働者の行動の責任を問うことそのものに慎重になるべきだろう。事故や災害の原因は常に複合的であり、まず危険源が存在し、それに対する各種の保護方策があるのであり、労働者の行動による部分（ヒューマンファクター[33,34]）はその中の一部を構成するに過ぎない。また、保護方策の中に占める労働者の行動（の制御）の役割は、危険源を用い、又は生み出して事業利益を得る事業者等（機械製造者等を含む）の技術的ないし金銭的事情により様々であり、そのような事情の結果責任まで労働者に負担させることには抑制的であるべきだろう。

労働災害における被災労働者の責任については、判例については安西愈『そこが知りたい！労災裁判例にみる労働者の過失相殺』（労働調査会，2015 年）に詳しく、その他科学的見地からの議論[35]も多いが、時間の制約上本稿で検討することはできなかった。

1.10　災害補償の免責及び労働者災害補償保険の支給制限

労働基準法では、次のとおり、業務上災害であっても、労働者に重大な過失がある場合には、使用者による災害補償義務のうち、休業補償又は障害補償については免責することを定めている。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）
（休業補償及び障害補償の例外）
第七十八条　労働者が重大な過失によつて

---

[33] ヒューマンエラー及びヒューマンファクターの概念を紹介する分かりやすい資料として、臼井伸之介「ヒューマンエラーとヒューマンファクター(1)～(3)」（『安全衛生のひろば』41 巻 6～8 号，2000 年 6～8 月）。また、行動形成要因について紹介する分かりやすい資料として、岡田有策「ヒューマンエラーの原因を探る―行動形成要因という考え方―」（第 36 回安全工学研究発表会講演予稿集，2003 年 12 月 4・5 日金沢工業大学多目的ホール，安全工学協会）

[34] JIS B 9700：2013（ISO 12100：2010）（機械類の安全性―設計のための一般原則―リスクアセスメント及びリスク低減）5.5.3.4 ではリスク見積りにおいてヒューマンファクタも考慮しなければならないとしている。

[35] 労働者不注意論に対する批判として、小木和孝「労働災害の”不注意”原因説をどう克服するか」及び藤原精吾「「不注意」論とのたたかい」（いずれも日本労働者安全センター『月刊いのち 労働災害・職業病』7 巻 5 号通巻 77 号，1973 年 3 月），狩野広之「労働者不注意論の克服―過失と裁判の問題」（日本労働者安全センター『月刊いのち 労働災害・職業病』10 巻 6 号通巻 114 号，1976 年 12 月）等がある。

業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償を行わなくてもよい。

ただし、この場合においても、療養補償、遺族補償及び葬祭料は免責されない。

「重大な過失」とは、故意にも比すべき程度の重い過失をいい、労働者がわずかな注意をもってすればその負傷又は疾病の発生することを認識できたにもかかわらず、著しく注意義務を怠ったために、その発生を認識できない場合である[36]。

また、労働者災害補償保険法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 50 号）でも、次のとおり、労働者の故意等による業務上災害及び通勤災害について、政府は保険給付の全部又は一部を行わないこととしている。

労働者災害補償保険法（昭和二十二年四月七日法律第五十号）

第十二条の二の二　労働者が、故意に負傷、疾病、障害若しくは死亡又はその直接の原因となつた事故を生じさせたときは、政府は、保険給付を行わない。

②　労働者が故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、又は正当な理由がなくて療養に関する指示に従わないことにより、負傷、疾病、障害若しくは死亡若しくはこれらの原因となつた事故を生じさせ、又は負傷、疾病若しくは障害の程度を増進させ、若しくはその回復を妨げたときは、政府は、保険給付の全部又は一部を行わないことができる。

第 1 項の「故意」とは、自分の行為が一定の結果を生ずべきことを認識し、かつ、この結果を生ずることを認容することをいう（例えば、自傷する意図を持って敢えて自らを危険にさらし、負傷した場合などがこれに含まれるだろう。）。ただし、被災労働者が結果の発生を認容していても、災害と業務との因果関係が認められる事故（例えば、業務上の精神疾患による自死などがこれに含まれるだろう。）については、第 1 項の規定の適用はない。この場合に保険給付をしないのは、業務又は通勤と事故との因果関係が故意によっ

[36] 厚生労働省労働基準局『労働法コンメンタール③ 平成 22 年版 労働基準法 下』（労務行政，2010 年）840 頁

て中断されるという考え方に基づいている[37]。

第 2 項の「故意の犯罪行為」とは、事故の発生を意図した故意はないが、その原因となる犯罪行為が故意によるものである（第 1 項の場合と異なり、自傷の意図はなくても、例えば、労働者が自動車の運転において法定速度を遙かに超過し、それが原因で交通災害に至った場合などがこれに含まれるだろう。）。故意の犯罪行為又は重大な過失に当たるものとしては、事故発生の直接の原因となった行為が、法令上の危害防止に関する規定で罰則の付されているものに違反すると認められる場合であるとして行政上取り扱われている[37]。

労働者災害補償保険法第 12 条の 2 の 2 第 2 項の規定による支給制限については、労働者災害補償保険事業年報[38]第 16－1 表等にその件数、金額等が掲載されている（表 7）。

表 7　労働者災害補償保険法第 12 条の 2 の 2 第 2 項前段の規定による支給制限の状況（通勤災害分を除く）

	支給制限		支給額（円）	新規
	件数	金額(円)		
平成 30 年	31	2304858	5376725	3
令和元年	29	2702839	6306678	4
令和 2 年	15	1158039	2702467	2

令和元年には平成 31 年も含む。

上記数値は、労働者災害補償保険事業年報[38]第 16－1 のデータに基づく労働者災害補償保険法第 12 条の 2 の 2 第 2 項前段(故意の犯罪行為、重大過失によるもの）に係る支給制限の状況（通勤災害分を除く）であるが、同年報同表によれば、同項後段（療養に関する指示に従わないもの）に係るものは平成 30 年から令和 2 年までの 3 年間でいずれも 0 件 0 円であった。

1.11　危害回避のための労働者の就労拒否・退避権

危害を回避するために、労働者が就労を拒否したり、作業を中止して退避したりする権利については、本法には規定されていないが、国会その他の場で繰り返し議論されてきた。

---

[37] 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編『労働法コンメンタール⑤ 六訂新版 労働者災害補償保険法』（労務行政，2005 年）289 頁（昭和 40 年 7 月 31 日付け基発第 901 号）

[38] e-Stat 政府統計の総合窓口－労働者災害補償保険事業年報（https://www.e-stat.go.jp/stat-search?page=1&toukei=00450582）

本節では、国会における議論等を中心に若干の検討を行う。鉱山保安法の危害回避規定については 1.15.1 節、ILO 第 155 号条約の危害回避権の規定については 1.13.4 節を参照されたい。

この種の議論において「就労拒否」は、危険有害性のある業務について就労を拒否するという場合、「退避」は危険が急迫する際に作業を中止して退避するという場合に、主に使用されていることがわかる。その他「緊急避難」「自己防衛」等の用語も使用されている [39]。また、鉱山保安法第 27 条では「危害回避」という用語が使用されている。ILO 第 155

---

[39] 第 68 回国会衆議院社会労働委員会において、就労拒否・退避権の問題については、まず昭和 47 年 3 月 21 日に田邊誠委員（日本社会党）から「特に今後のいろいろな規定を実施をする中に、労働者の、あるいはまたそこに労働組合があれば当然でありますけれども、そういったものの労働災害防止のための**発言権を確保**することが私は必要ではないかと思うのです。…当然この面について発言権を増加するという立場に立って、知る権利なり意見を述べる権利なり、あるいは違法、不当な作業に対しては拒否するという権利なり…法的な面においてもこれが明確化を期すべきであるというふうに思っております」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X00819720321/49，**太字**は引用者。以下同じ。）「やはり違法なものや不当なものに対して、そういった作業には労働者は携わらないという**拒否権**、これを持っている。そういう権限、権利、これは**法の中でもって明確にしておくこと**が必要なことであるし、当然なことである」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X00819720321/51）との質問があったのに対し、渡邊健二労働省労働基準局長は「身体に危険が急迫した場合に退避する権利ということは規定するまでもないと考えておりますので――**この法律は法体系全体といたしますと、主として事業主側の責任とか義務とかを規定しております関係上、特に退避する権利等はこの法律に書くまでもない**、こういうことで規定してないわけでございますが、**実質的に労働者が退避し得ることは当然のこと**である」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X00819720321/52）「おっしゃいましたような事態のときには、**安全衛生委員会**の中で十分実情を委員として把握され、それについて**意見を使用者側に表明**される機会があるわけでございますし、さらには一般論といたしまして、基準法ないしは安全衛生法関係の違反がある場合には、労働者はその違反を**労働基準監督機関に申告する権限**も認められておるわけでございますから、そういうことによりまして、**十分に違反を是正し、それを直させる**、そういう権限も労働者に与えられておる、われわれかように考えておるわけでございます。」と答弁した。

4 月 12 日には川俣健二郎委員（日本社会党）からも就労拒否権について言及があり、渡邊局長が「確かに労働者に非常に危害が急迫しておりますときに、使用者としては労働者を退避させることは当然のことでございますが、ただ、それはそれぞれの場合によりまして、**非常に多種多様**であるわけでございます。そこで現在は〔引用者註＝労働基準法では〕、それぞれの規則におきまして、こういう場合には使用者は労働者を退避させるというような、それぞれの場合をあげまして規定をいたしておるところでございまして、**法律で包括**

的に書くということになりますと、これはなかなかむずかしいのではないか、かように考えますが、なお規則等におきましても、考えられるいろいろな場合を想定いたしまして、今後とも使用者にそういう義務をできる限り明確にしてまいりたい」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01419720412/168）等と答弁した。

4 月 18 日には後藤俊男委員（日本社会党）から「事業者のほうで安全だ安全だといっておりましても、そこで働いておる労働者が危険だ、やはり意見が相対立する場合があると思うのです。そういうような場合を考えるときには、やはり自分の命が大事でありますから、働いておる者としては**緊急に避難するだけの権利**があるのだ、その間につきましても**賃金カット等**は行なわないんだ、これは働いておる労働者としての権利である、こういう点を明確にすべきであると私は思うわけなんです。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/14）と質問があったのに対し、渡邊局長は「ただ緊急の場合につきまして、使用者かそういう措置をとるひまがなく災害発生のおそれが緊迫しておるというような場合には…労働者が自己の生命身体を守るために、その現場から緊急避難的に退避できるということは当然のことでございまして、**法律に一々明文の規定を置くまでもなく**、当然のことであると私ども考えておるわけでございます。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/15）等と答弁した。

4 月 25 日には山本政弘委員（日本社会党）から、「**危険性があったんだったら直ちに中止すべきであるにもかかわらず、**要するにそれに対する**対策研究をしながら、なおかつ生産に従事させているという事実がある**ではないか。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X02019720425/97）「最後に申し上げたいことは、九十八条と九十九条〔引用者註＝使用停止命令等〕です。…特に労働者の危険業務への一就労拒否という問題について、危険の防止というものは、事業主の責務規定あるいは行政監督では保障できませんよ。…ゼネラル石油の例でもわかるように、労働基準局というものは、労災のあとで現場に行っているんですよ。…指一本取られたくらいだったら一分間かそこいら機械をとめて、そうしてまた回せば、生産というものは可能ですよね。つまり企業というものはそういうものなんですよ。**要するに取られた人間というものは、これは改善なんてやれっこない**わけですよ。やられっぱなしというのが労働者じゃないですか。つまり機械はかえることができるだろうし、設備というものは改善することができるけれども、被災をした労働者というものは代替できないということですよ。その観念というものは、この法案の中を貫いた観念ではないということを私は指摘したいわけです。設備は改善することはできる。機械は取りかえることもできる。しかし、けがをしたり被災をした人間というものは、労働者というものはかえることができない。それが安全の一番基本であるけれども、全法案を貫いているものにはそれがないでしょう。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X02019720425/107）と質問したのに対し、渡邊局長が「監督官は、このような使用停止処分の権限を持っておりますが、すべての場合にこれで有効かといわれますと、確かにゼネラル石油の場合も事前の監督もいたしておるわけでありますが、そういう災害が起きた現場にいるか

どうかは、必ずしも常時いるということは確言できませんので、確かにそういう場合はこれらの規定だけでは十分安全が確保できるとはいえないと思います。したがいまして、〔引用者註＝当時の労働基準法において〕われわれはいろいろな安全衛生規則とか酸欠防止規則とか、それぞれの規則におきまして、急迫した危害が発生するおそれがあるときには、**使用者に労働者を待避させる義務等も規定**をいたしておるわけでございまして、それらと相まちまして**使用者に安全確保の義務を罰則をもって強制**しているということから、使用者にそういう安全を確保させるための責任を負わせるという形で、安全の確保をはかっておるところでございます。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X02019720425/108）、塚原俊郎労働大臣が「要するに、**利潤追求と安全衛生を守ることには矛盾点がある**ではないかという御指摘でございましたが、今日までそれが**絶無とは、私は言えない**と思います。いろいろな面で御批判をいただいた点はあると思います。しかし、今後は労使が一体となってその企業を守り、また人命の尊重、明るい職場ということでいかなければ日本の経済というものは伸びていかないのでありますから、この安全衛生法というものを中心として、ことに責任者の責任というものも、事業主の責任というものも明確にいたしておりますから、労使がほんとうに話し合って、円満な間柄で企業の発展を進展させること、それが一番望ましい姿であり」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X02019720425/109）と答弁した。

参議院社会労働委員会においても、5 月 11 日に須原昭二委員（日本社会党）から「現実にいま起きた労災を私たちが検討してみますと、被害労働者がその危険な仕事を拒否しておったら死亡事故は起きなかったと考えられるケースが非常に多いわけですよ。ただ、現実の職場でありますと、危険である、あるいは有害であるとわかっておっても、個々の労働者では使用者や監督者の就労命令を拒否できない場合が多いわけです。…危険有害業務の就労拒否権を労働者に与える、それによる**不利益処分を受けないように制度的に保障**することが私は必要だと思うのです。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/73）と質問があったが、渡邊局長は従前のとおり答弁した。

同日、田中寿美子委員（日本社会党）からは、有害物による健康障害について、「緊急の場合の問題じゃなくて、いま、やっぱり問題だと私が思いますのは、急性の中毒というのは、これはすぐわかりますね。そんなんじゃなくて、新しい有害物質、合成物質、たとえばカドミウムなんかもその一つで、いま問題になっている PCB なんかもそうでありますけれども、そういうものは急性であったり、慢性毒性があったりするわけですね。それが、そう簡単じゃないわけですよ。学者に頼んだり、研究所に頼んで、それを**ちゃんと慢性毒性を立証するのに、動物実験で二年でも三年でもかかる**、こういうようなものが非常に多いのじゃないかと思いますね。…私は、それを取り扱っている労働者は、自分の健康に障害を感ずるし、毎日毎日それに当たっているわけですから、わかるわけで、いまこれは非常にあぶないというふうに思うときに、そのくらいのことでは使用者が応じてくれるわけでもないし、労働省だって、ちゃんとしたデータがなかったら、それを差しとめることが

できないわけでしょう。そうすると、労働者が感じて、ようやく**最後になって立証されたときは、もうからだが悪くなって死んでしまうときか、あるいは重体のとき**ですね。ですから、あらかじめということばは、見分たちが作業をやっていて、これは危険だなと感じたときには、一時就労を拒否できる。そうしたら、本気になって検査するでしょう、使用者が。そういうふうな権利があるんじゃないかということなんです。これはいかがですか。法的には、おっしゃったとおりに、できますということにはなっているんですけれども、実際は、なかなか、そういうふうに法律のような文章では通用しない問題が一ぱいあるので、これに対して、労働者が自分たちの対等の立場――先ほど午前中言われましたように、労使対等の立場で、労働条件として話し合いたい。しかし、応じてくれない。そういうときには、一時就労を拒否する権利を留保してもいいんではないかと」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/133）と質問し、渡邊局長が安衛法の有害物関係規定について説明しつつ「新法の中では、…いろいろな措置によりまして、労働者のそういう懸念に対しまして必要な措置が講じられるように相なっておるわけでございまして、それにもかかわらず、労働者が危惧を持たれることはあるにいたしましても、そういう場合には、やはりあくまでも客観的なことでないと――**主観的に個々の労働者が危惧を持ったということでは、やはりこれはなかなか法律上の問題にはなり得ない**のではないかと、かように思うわけでございます。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/136）等々と答弁し、田中委員が更に「いまの主観的な危険の危惧ですか、主観的な危惧とか、あるいは客観的な危険が存在するという、その判定は、これは労使の間でいつでも、何べんも対立するわけですね。…かつて企業はこれは有害ではないと言い張ってきました。…そういうふうに対立するときに、**対等に労働者に発言権を与えよ**というのが私の主張でございまして…」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/137）と質問し、渡邊局長が「労働者がほんとうに対等の立場でこの委員会〔引用者註＝**安全衛生委員会**〕の中でそういう問題について審議に加わり得るような運営がされるよう十分に行政指導をしてまいりたい」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/138）と答弁している。

5 月 25 日には、須原昭二委員から再び、繰り返し就労拒否権明文化について質問がなされた。ここで、須原委員「**事業者が判断を誤って労働者を死に至らしめた場合**ですね。もちろんこれは事業者は当然法的制裁を受ける、しかし労働者はそれで満足できないんですよ。死んでしまって、あれは事業者は法的に罰せられたからいいわというわけにはまいらないわけです。したがって、労働者にとって事業者が罰せられるかいなか問題外なんです。絶対に安全であるという、そういうものがすべてに私は優先すると思うのです。したがって、…**労働者…が自己の判断で行動できる余地**を残しておくのが私は当然だと思う」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01719720525/66）、渡邊局長「これは法文等の規定を待つまでもなく、労働者が生命の安全を守りますために作業を中止して退避できること、これは**条理上の問題として当然**のことであろう」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410

号条約に係る 2009 年の総合調査報告書[40]では、workers を主語とした remove oneself、cease/stop work、defend oneself、refuse work のほか the right of removal という用語が使用されている。

1.11.1　本法制定時の議論

本法が成立した第 68 回国会では、複数の日本社会党議員から政府側に対して、危害を回避するための労働者の就労拒否権ないし退避権の明文化について質問等が繰り返しなされたが、政府側は、これは法律で規定せずとも当然認められる権利であるとし、最終的には修正案により事業者の義務として第 25 条（急迫した危険があるときに事業者が労働者を退避させる等の義務規定）が追加されたが、労働者側の就労拒否・退避権に係る修正案が提出されることはなく、これが本法で明文化されるには至らなかった[39]。衆参両院の社会労働委員会で行われた附帯決議でも、就労拒否・退避権について触れられることはなかった。この時の議論から論点の一部を抽出すると、表 8 のとおりである。

表 8　第 68 回国会における危害回避のための労働者の就労拒否・退避権等に関する論点及

X01719720525/67）、須原委員「はたして、私はこれから運用していく段階において安全衛生委員会…で討議をするといったって…やはり職制の圧力というものはなみなみならぬ問題点があると思うんですよ。…労働省は疑問がないとお考えになっていたら、それは認識が間違っておると思うんですよ。監督行政の今日の能力の実態、そうしたものに欠陥がある現状ではどうしてもこの**危険有害業務に対する労働者の自己防衛**思想ですね、自己防衛の主張というものは何らかの形で私は浮き彫りにされなければならないと思う。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01719720525/70）「事業者というものは利潤を追求する側のものなんです。労働者というのは、そのために労働力を売る、労働力を提供する側、本質的にこの二つの性格は異なっているんです。利害が対立する以上、ここに私は立法の措置として、両方の側面から、**事業者と労働者の側面から立法**というものが考えられなければならない。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01719720525/72）、渡邊局長「災害防止をすべき**第一の責務は事業主側**にあると思うわけでございます。…差し迫った危険のときに労働者が緊急避難的に退避できる。これはもう私は自分の生命、身体を守るための、それは人間として当然の権利であって、法律の規定を待つまでもないのであって…これはもう**条理上当然の、人間として当然**のことと」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01719720525/73）といったやりとりがなされた。

この第 68 回国会では、結局、就労拒否・退避権については修正案が提出されることはなく、衆参両院の社会労働委員会が行った附帯決議でも特に触れられることはなかった。

[40] International Labour Organization－General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981（https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_103485/lang--en/index.htm）

び政府答弁

論点（日本社会党の質問から）		政府答弁
1	就労拒否権の明文化（事業者規制と行政監督だけでは労災は防げない。事業者のみならず労働者の権利という側面からも立法措置を取るべきだ。）	①安衛法は事業者規制法であり、修正案で第 25 条を追加した。②危険急迫時の労働者の退避権は条理上当然の権利であるから、明文化するまでもない。③退避を要するような条件は多種多様で法律で包括的に書くのは難しい。
2	就労拒否に係る賃金保障及び就労を拒否した労働者に対する不利益取扱の禁止	言及なし
3	企業内での労働者の発言権	①安全衛生委員会で意見表明の機会がある。②労働基準監督機関に対する申告権（第 97 条）がある。
4	化学物質等の有害性が未確認である場合の就労拒否権	主観的に個々の労働者が危惧を持つことを法律上の問題とすることはできない。
5	労使の認識が対立する場合（特に、化学物質等の有害性が不明確又は対策が確立されていない	安全衛生委員会において労使が対等な立場で審議ができるよう行政指導を行う。

	とき）	

また、本法の国会審議に先だち、日本労働者安全センターの月刊誌『月刊いのち 労働災害・職業病』1972 年 2 月号では「特集 労働安全衛生法案と労働者――労働安全衛生法案の問題点をさぐる――」[41]と題し、本法案について複数人（反対派から法案作成者まで）からの記事が掲載されている。このうち東田敏夫「「労働安全衛生法案」のねらいと問題点」では、法案には労働者の権利に関わる条項が全く欠如しており、危険有害作業を拒否しうる権利とともに、危険有害作業の内容や安全衛生事業の内容などを知る権利、危険有害な業務や状態の改善を請求する権利、医師を選択する権利等が保障されるべきだと主張された。また松岡三郎「労働安全衛生法案――単独立法化への覚書」では、退避権は現行法上の解釈によっても可能であると思われるが、労働者は危険有害と知りつつ仕事を継続して労働災害が生ずることが多いとして、退避権及びそれに係る賃金保障の明文化や、知る権利、医師選択権等の確保が主張されている。

最終的には、本法の施行通達[42]の第 25 条の説明箇所において、次のとおり、客観的な急迫危険がある場合の労働者の退避権について触れられるにとどまった。

基発第六〇二号
昭和四七年九月一八日
都道府県労働基準局長　殿
労働省労働基準局長
労働安全衛生法および同法施行令の施行について
記
Ⅰ　法律関係
9　労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
⑷　第二五条関係
本条は、事業者の義務として、災害発生の緊急時において労働者を退避させるべきことを規定したものであるが、客観的に労働災害の発生が差し迫つているときには、事業者の措置を待つまでもなく、労働者は、緊急避難の

41 日本労働者安全センター『月刊いのち 労働災害・職業病』vol. 6.4, No. 64, 1972 年 2 月号（https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2266209/）

42 昭和 47 年 9 月 18 日付け基発第 602 号「労働安全衛生法および同法施行令の施行について」

ため、その自主的判断によつて当然その作業現場から退避できることは、法の規定をまつまでもないものであること。

1.11.2　その後の国会その他における議論

労働者の就労拒否・退避権については、労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律（昭和 52 年法律第 76 号）が成立した第 80 回国会でも、議論された。

同国会では、昭和 52 年 5 月 19 日、参議院社会労働委員会で田中寿美子委員（日本社会党）が「労働者の代表として中央労働基準審議会に入っていらっしゃる小野沢さん、…危険有害な職場での就労拒否権の明文化というようなことまで要求していらっしゃいます」[43]として改めて就労拒否権の明文化を要求したのに対し、桑原敬一労働省労働基準局長が「就労拒否権の問題につきましては、この法案をおかけいたしました労働基準審議会においてもいろいろ御議論がございまして、一応見解が統一できなかったという面でございます。…現行の安全衛生法の二十五条に、急迫した危険があった場合には、直ちに作業を中止する義務が使用者に課せられておりますし、…ぎりぎり問題になりますと、これは当然に緊急避難の問題ということで処理もできる、こういうふうに考えております。最終的には、基準審議会でコンセンサスを得られなかった点でございます。」[44]と答弁した。

労働者の就労拒否・退避権については、その後、昭和 55 年の第 91 回国会 [45]、平成 5 年の第 126 回国会 [46]などでも言及されたが、深く議論されることはなかった。このうち平成 5 年 2 月 23 日の第 126 回国会衆議院労働委員会では ILO 第 155 号条約（1.13.4 節参照）との関係にも言及された。

昭和 63 年の総評から労働大臣あての意見書にも、本法で労働者の退避権及び不利益取扱禁止を規定する旨の要望が含まれている [47]。

---

[43] 第 80 回国会参議院社会労働委員会第 10 号昭和 52 年 5 月 19 日 011－日本社会党田中寿美子委員質問（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/108014410X01019770519/10）

[44] 第 80 回国会参議院社会労働委員会第 10 号昭和 52 年 5 月 19 日 011－桑原敬一労働省労働基準局長答弁（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/108014410X01019770519/11）

[45] 第 91 回国会衆議院社会労働委員会第 16 号昭和 55 年 5 月 7 日日本社会党安田修三委員質問（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/109104410X01619800507/33）

[46] 第 126 回国会衆議院労働委員会第 3 号平成 5 年 2 月 23 日日本社会党沖田正人委員質問（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/112605289X00319930223/55）

[47] 「特集 労働安全衛生法改訂（計画）に関する総評・単産・県評等の意見・要求」（日本労働者安全センター『月刊いのち 労働災害・職業病』vol. 22.3, No. 255, 1988 年 1 月号, https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2266391/3）で労働者の就労拒否権について要求がなされている。同特集の中の「総評の労働大臣あての安衛法及び関連法令の改正要求書（87.12）」

また、頻度等は不明であるが、厚生労働省の検討会でも労働者の退避権について言及されている[48]。

1.11.3　各論点に関する検討

表 8 の論点 1 について、政府側は、特に、衆議院の修正案で追加された第 25 条及び安全衛生委員会を取り上げて、労働者の就労拒否・退避権の明文化は必要無いと主張した。しかし、第 25 条は実際には第 27 条の規定により省令で具体的に定められた事項しか規制がなされず、現在でも、極めて限られた場合につき安衛則その他の省令で計 10 か条が設けられているに過ぎない（ただし、もともと第 20 条～第 24 条と第 25 条との区分は本来明確ではないことに注意）。労働者が管理者不在の下で作業を行うことや、管理者に十分な安全衛生の知識がない場合を考えると、第 25 条で十分な労働者保護が図れるとは考えにくい。

安全委員会、衛生委員会及び安全衛生委員会の設置義務も、全体から見れば一部[49]の事業場にしか適用されない規定であり、また、これらの委員会は緊急事態には即応できない。

また、就労拒否・退避権は条理上当然で明文化するまでもないという主張については、平成 16 年に鉱山保安法第 27 条（1.15.1 節参照）で明文化した例があるほか、法令で明文化すれば第 101 条第 1 項の周知義務の対象にもなる。また強行法規として明文化すれば当然にこれに反する就業規則は無効となり労働基準監督署長の就業規則変更命令の対象にもなる[50]。法律で包括的に書くのは難しいという主張に対しては、鉱山保安法第 27 条第 1 項

は各単産・県評等の意見等を集約したものであるが、その中で「事業者が法令上講ずべき危害防止の必要な措置をしていなかった場合、あるいは客観的に見て危険・有害と思われる場合は労働者の自主的判断で退避することが出来るものとする。なおこのことをもって労働者に不利益なことをしてはならないことの規定をおくこと。」と要求している。

[48] 厚生労働省－第 5 回今後の労働安全衛生対策の在り方に係る検討会議事要旨（平成 16 年 6 月 29 日）（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0629-7.html，2022 年 10 月 21 日閲覧）

[49] なお、厚生労働省労働基準局『労働基準監督年報 第 73 回 令和 2 年版』統計表中「業種別・規模別適用労働者数」（平成 26 年経済センサス－基礎調査（総務省統計局）をもとに算出された数字）をもとに計算すると、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場に使用される労働者は、全体の 45.2%である。

[50] 労働基準法第 92 条では次のとおり就業規則と法令との関係及び就業規則変更命令について規定している。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号） （法令及び労働協約との関係） 第九十二条　就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。 行政官庁は、法令又は労働協約に牴触する就業規則の変更を命ずることができる。

に例があるように、労働者の包括的な権利として書けば良く、省令等で細目を定める必要は無いだろう。急迫した危険とは何か[51]、あるいは急迫していないが危険有害性がある場合はどうするかということは別途重要な研究課題であるが、例えば衛生管理については作業環境測定の結果から第 3 管理区分と評価されたにもかかわらず直ちに改善されない等作業環境が劣悪な場合が考えられるだろう（それ以前に事業者が作業中止、作業環境改善等の措置を講じるべきであるが、事業者により迅速・適切な措置が講じられない場合があるため。）。

論点 2 の賃金保障については、例えば動力プレスに対する安全装置、有害性粉じん等に対する局所排気装置等がないような状況で就業を続けざるを得ない労働者は存在しているのであり、その大きな理由は、一時的であっても収入が絶たれることへの恐れであろう。このような状況の是正には数か月、ときには数年を経過することもあり（例えば外付け式フードによる局所排気装置の設計・設置には時間が掛かる。）、就労を拒否した労働者に対する経済的保障については、雇用保険上の取扱を含め検討されるべきではないだろうか。また、就労拒否に対する不利益取扱禁止に関する本法等での明文規定がなければ、実際に不利益取扱がなされてもその多くは民事紛争にすぎず、就労拒否権が有名無実化する可能性がある。

論点 3 について、安全衛生委員会については上述の問題があるほか、第 97 条の申告権は法違反しか対象としておらず、事業者がガイドラインや努力義務を遵守していない事実が急迫した危険を生んでいても第 97 条の規定は適用されないことに注意が必要である（もちろん監督機関に通報はできるが、第 97 条第 2 項の不利益取扱禁止規定や公益通報者保護法

この「法令」は強行法規のみに限られ、例えば民法第 90 条は含まれないという見解が現在のところ有力であると思われる（東京大学労働法研究会編『注釈 労働基準法 下巻』（有斐閣，2003 年）1016-1019 頁参照）。

[51] 急迫した危険により労働者が退避したことがうかがえる例として、（報道内容に誤りが無ければ）令和 5 年 2 月 18 日に北海道名寄市のコンビニエンスストアで、積雪荷重のためか、店舗の建物がミシミシという音をたて、徐々に半壊したが、中にいた店員らは店舗外に避難して無事だったことが報道された例がある。店員は「ミシミシという音が聞こえて外に逃げた」という。参考：テレ朝 NEWS（2023 年 2 月 18 日 18:13）「「ミシミシと音が…」雪の重みでコンビニつぶれる」（https://news.tv-asahi.co.jp/news_society/articles/000000288.html，令和 5 年 2 月 20 日閲覧），NHK 北海道 NEWS WEB（2023 年 2 月 18 日 20:06）「名寄のコンビニ 天井の一部崩れる 雪の重みが原因か」（https://www3.nhk.or.jp/sapporo-news/20230218/7000055322.html，令和 5 年 2 月 20 日閲覧），TBS NEWS DIG（2023 年 2 月 18 日 15:39）「「雪の重みで倒壊した」営業中のコンビニ天井崩落、店舗全体も…店内の 4 人は避難、築 5～6 年でミシミシという音　北海道名寄市」（https://newsdig.tbs.co.jp/articles/-/336061?display=1，令和 5 年 2 月 20 日閲覧）

を適用できない。）。

論点 4 及び 5 は科学的な問題でもあり筆者の能力では立ち入った議論はできない。ただし、危険があることと、予防措置が実施されていないこととは似て非なるものであることには注意が必要であり、「危険があること」だけを就労拒否権の要件とした場合は、それをどうやって知り、証明するかという問題が生じうるし、「所定の予防措置がなされていないこと」だけを要件とした場合は、所定の予防措置をとっていないことのみから就労拒否ができるが、所定の予防措置だけでは安全上不十分な場合には対応できない。

なお、雇入時等の安全衛生教育について定める安衛則第 35 条第 1 項では、教育を行わなければならない事項として「事故時等における応急措置及び退避に関すること。」が含まれている。

近年では、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への感染を懸念する労働者の就労拒否権が議論されている。たとえば、早川智津子[52]は、テレワーク、賃金・休業手当等を含め判例等を分析しつつ幅広く議論している。

なお、労働基準法第 15 条第 2 項では、労働契約の締結に際して明示された従事すべき業務等の労働条件が事実と相違する場合は、労働者は即時に労働契約を解除することができるとしているが、要件が限定的でかつ失業のリスクもあるため、この規定を以て労働者が危害を回避することができるのは一部の場合に限られるだろう。

1.12　関連規定

1.12.1　労働者の義務規定（本条以外）

本法では、まず第 1 章（総則）第 4 条で労働者の責務が訓示的に規定されている。

> 第四条　労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。

この「関係者」には、国、地方公共団体、労働災害防止団体、労働組合等その労働者に係る労働災害を防止するために活動している者すべてが含まれる[53]。

本法では、このほか、表 9 のとおり、請負制に係る特別規制、労働者の健康管理等並びに特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画について労働者の義務を定めている。

---

[52] 早川智津子「感染症対策をめぐる労働者の権利と義務」（『日本労働研究雑誌』2021 年 4 月号，No.729）（独立行政法人労働政策研究・研修機構 https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2021/04/，2022 年 10 月 19 日閲覧）

[53] 労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）74-75 頁

表 9　労働安全衛生法中の労働者の義務規定（第 4 条及び第 26 条を除く。）

条項	規定内容の概要
第 29 条第 3 項	元方事業者は、関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、労働安全衛生法又はこれに基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行なわなければならないが、この指示を受けたその労働者は、当該指示に従わなければならない。
第 32 条第 6 項	第 30 条から第 31 条の 2 までの規定に基づき特定元方事業者等又は注文者により講ぜられる措置及び当該措置に応じて請負人により講ぜられる措置に応じて、労働者は、必要な事項を守らなければならない。 （違反者は、50 万円以下の罰金）
第 32 条第 7 項	労働者は、特定元方事業者等若しくは注文者又は請負人が、第 30 条から第 31 条の 2 まで又は第 32 条第 1 項から第 3 項までの規定に基づく措置の実施を確保するためにする指示に従わなければならない。
第 66 条第 5 項	労働者は、健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでないと。
第 66 条	労働者は、通知された健康診断の

の 7 第 2 項	結果及び一般健康診断の結果に基づく保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。
第 66 条の 8 第 2 項	労働者は、長時間労働に係る面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでないと。
第 69 条第 2 項	労働者は、事業者が講ずる健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。
第 78 条第 3 項	労働者は、特別安全衛生改善計画を守らなければならない。
第 79 条第 2 項	労働者は、安全衛生改善計画を守らなければならない。

1.5.2 節でも述べたとおり、第 26 条は、第 20 条から第 25 条の 2 までの規定のみに係るものであるので、仮に、本法を改正して特別の事項について別途事業者の講ずべき措置を規定した場合には、当該特別の事項についてもまた別途労働者の義務を規定しなければ、法律事項としては労働者に義務を課すことはできないだろう。

1.12.2　労働者に対する使用停止命令等

表 10 のとおり、具体的危険に際し、労働基準監督機関が事業者等に労働災害の防止のため必要な命じた場合に、労働者にも作業停止、建築物等の使用停止等命令又は緊急措置命令を発出することができる。

表 10　労働安全衛生法中労働者に対する使用停止命令等を定める規定

条項	規定内容の概要
第 98 条第 2 項	労働基準監督機関は、事業者、注文者、機械等貸与者又は建築物貸与者に対して使用停止等命令を発出した場合に、必要な事項を労働者に命ずることができる。
第 99 条	労働基準監督機関は、事業者に対

第 2 項	し緊急措置命令を発出した場合に、必要な事項を労働者に命ずることができる。

これらの命令に違反した者は、50 万円以下の罰金に処せられる。

1.12.3　何人にも適用される規定

第 35 条（重量表示）及び第 5 章（機械等並びに危険物及び有害物に関する規制）も危害防止のための規定群ではあるが、労働者の義務について明記した規定は設けられていない。ただし、これらの規定は、定期自主検査及び化学物質のリスクアセスメント等に関するものを除き、何人（なんぴと）にも適用される。

このほか、第 61 条では、次のとおり、就業制限業務に係る無資格就業を禁止しているが、ここでは第 1 項の事業者責任に加え、第 2 項ではこの責任を何人（なんぴと）にも適用させる意味で名宛人を「前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者」まで拡張し、労働者はもちろん個人事業主等を含むような規定としている[54]。

---

[54] 安衛法第 61 条第 2 項の名宛人の範囲については、昭和 49 年 6 月 25 日付け基収第 1367 号において、新潟労働基準局長による「労働者のみではなく、個人事業主や一人親方等も含まれると解されるが如何」との疑義照会に対し、労働省労働基準局長は「貴見のとおり。なお、労働安全衛生法第六一条第二項の規定が、産業労働の場以外の場における同条第一項の業務についても適用されるものではないことはもち論であるので、念のため申し添える。」と回答している。この回答は、安衛法第 1 条の趣旨と整合的である。しかし、建設アスベスト訴訟に係る令和 3 年 5 月 17 日の最高裁判決の前後では、安衛法第 1 条の行政解釈が異なる。安衛法制定以降、労働省・厚生労働省は安衛法第 1 条について労働者の安全及び健康の確保並びに労働者の快適な職場環境（平成 4 年法律第 55 条による本法改正前まで「作業環境」）の形成の促進であると解釈していた。安衛法制定のもととなった労働基準法研究会第 3 小委員会報告（昭和 46 年 7 月 13 日）では、労働災害防止のための危害防止基準の上乗せというニュアンスで、民間の自主的活動の推進及び労働者の健康対策の一環としての労働環境の快適化が謳われており、平成 4 年法律第 55 号のもととなった平成 4 年 1 月 10 日付け中央労働基準審議会建議（「安全センター情報」1992 年 2 月号掲載）でも、快適職場の概念を飽くまで労働者に係るものとの旨明記していたのである。しかし、法律では「労働者の快適な作業環境」や「労働者の快適な職場環境」とは明記されなかったため、同判決では、文理上、同じ場所で働く労働者以外の者も法律の保護対象となると判断された。したがって、同通達は、発出当初は、「労働者の保護のための規定であるから産業労働の場以外の場に適用はない」との趣旨と解されるが、現在では、「労働者及び労働者と同じ職場で働く者のための規定であるから産業労働の場以外の場に適用はない」というふうにその解釈を改めれば依然として同判決と整合するといえる。しかしながら、安衛法第 5 章を見てみれば、例えばボイラーの製造流通規制や石綿の製造等禁止規定は、

（就業制限）
第六十一条　事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。
2　前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行なつてはならない。
3　〈略〉

1.12.4　その他の法令

労働安全（産業安全）に関連し、名宛人を事業者、労働者に限定しないものとして、刑法第 211 条（業務上過失致死傷等）のほか、刑法第 117 条（激発物破裂）（過失罪あり）、軽犯罪法第 1 条第 10 号（相当の注意をしないで、銃砲又は火薬類、ボイラーその他の爆発する物を使用し、又はもてあそんだ者）などがある。

刑法第 211 条（業務上過失致死傷等）が両罰規定を有しないことには注意が必要である。

労働者だけでなく一般市民の安全及び衛生も目的としている筈であるところ、第 1 条の目的規定との関係で言えば、労働者（及び労働者と同じ場所で働く者）に危害を及ぼさない場合に適用がないという主張もあるだろう。これについては昭和 47 年 9 月 18 日付け発基第 91 号「労働安全衛生法の施行について」で「労働基準法の適用範囲より拡大され、政令で定める一定の機械等または有害物の製造等を行なう者は、何人も、この法律による規制を受けることとなつた。」とされているが、家庭でボイラーを自作する場合（間違えば近隣住民に危険が及ぶ）なども含むのか否か、第 1 条の趣旨との関係で疑問が残る。私見では、労働法が安全衛生の相当部分を担ってきた歴史と、安衛法が全国 327 箇所に官署を有する労働基準監督機関により司法処分を含む機動的な履行確保が可能であることに鑑み、第 1 条である領域に関する一般公衆を含む産業安全衛生の確保も明記すべきだと考える（例えば、主として労働者に危険や健康障害を及ぼすおそれのある危険源については、一般公衆を含め安衛法により規制する等）。それは、第 61 条第 2 項の解釈にも影響を及ぼすだろう。その場合は、他の法領域との調整や、三者構成原則との関係について議論が必要かもしれない。

1.13　国際労働基準との関係

1.13.1　産業災害の予防に関する勧告（第 31 号）

1929 年 6 月 21 日、第 12 回国際労働総会において産業災害の予防に関する勧告（第 31 号，第 12 回総会で 1929 年 6 月 21 日採択，第 109 回総会で 2021 年撤回）が採択された。この勧告では、次のとおり、労働者に対しても災害予防に関する事項を義務付けることを勧告していた。

Prevention of Industrial Accidents Recommendation, 1929 (No. 31)

III

11. In view of the fact that the workers, by their conduct in the factory, can and should contribute to a large extent to the success of protective measures, the State should use its influence to secure (a) that employers should do all in their power to improve the education of their workers in regard to the prevention of accidents, and (b) that the workers' organisations should by using their influence with their members co-operate in this work.

16. It should be provided by law that it is the duty of the employer to equip and manage his undertaking in such a way that the workers are adequately protected, regard being had to the nature of the undertaking and the state of technical progress, as well as to see that the workers in his employment are instructed as to the dangers, if any, of their occupation and in the measures to be covered by them in order to avoid accidents.

19. In view of the importance of the conduct of the worker in connection with accident prevention, the law should

provide that it is the duty of the worker to comply with the statutory requirements on accident prevention and particularly to refrain from removing safety devices without permission and to use them properly.

1.13.2　機械の防護に関する条約（第 119 号，批准済）

機械の防護に関する条約（第 119 号，1973 年 7 月 31 日批准書寄託，1973 年 8 月 10 日公布及び告示，1974 年 7 月 31 日日本について効力発生）[55]では、次のとおり、労働者等による防護措置の無効化の禁止等について規定している。

Guarding of Machinery Convention, 1963 (No. 119)

PART III. USE

Article 11

1. No worker shall use any machinery without the guards provided being in position, nor shall any worker be required to use any machinery without the guards provided being in position.
2. No worker using machinery shall make inoperative the guards provided, nor shall such guards be made inoperative on any machinery to be used by any worker.

この規定のうち労働者の 義務 に係る部分については、本条に基づく安衛則第 29 条が国内担保法となっている。

1.13.3　石綿の使用における安全に関する条約（第 162 号，批准済）

石綿の使用における安全に関する条約（第 162 号，第 72 回 ILO 総会で 1986 年 6 月 24 日採択，2005 年 8 月 11 日日本で公布，2006 年 8 月 11 日日本で効力発生 [56]）では、石綿

---

[55] 国際労働機関ウェブサイト－ILO 駐日事務所－1963 年の機械防護条約（第 119 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239060/lang--ja/index.htm），外務省－条約データ検索－機械の防護に関する条約（第百十九号，外務省訳）（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/B-S49-0139.pdf）

[56] 外務省ウェブサイト「石綿の使用における安全に関する条約（第 162 号）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/treaty162_4.html），厚生労働省法令等データベース（h

に関する労働者による安全衛生手続の遵守義務が規定されている。

Asbestos Convention, 1986 (No. 162)

PART II. GENERAL PRINCIPLES

Article 7

Workers shall be required, within the limits of their responsibility, to comply with prescribed safety and hygiene procedures relating to the prevention and control of, and protection against, health hazards due to occupational exposure to asbestos.

この国内担保法は、石綿障害予防規則中の本条に基づく規定群がこれに含まれると考えられる。

1.13.4　職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号，未批准）

日本は批准していないが、職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 号, 第 67 回 ILO 総会で 1981 年 6 月 22 日採択, 1983 年 8 月 11 日発効）第 13 条において、労働者の退避権の保護等について規定されている。

Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

PART III. ACTION AT THE NATIONAL LEVEL

Article 13

A worker who has removed himself from a work situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health shall be protected from undue consequences in accordance with national conditions and practice.

PART IV. ACTION AT THE LEVEL OF THE UNDERTAKING

Article 19

There shall be arrangements at the level of the undertaking under which——

(f) a worker reports forthwith to his imme-

---

ttps://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=97aa7370&dataType=0）

diate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.

これらの条項の解釈や各国の状況等についての文献としては、同条約と関係する勧告等に関する ILO の 2009 年の総合調査報告書[40]がある。同報告書によると、急迫した深刻な危険からの退避について労働者に決定権を与えるか使用者の決定に依存させるべきかという問題は同条約の検討時に最も熱い議論を呼んだことの一つだったとのことである[57]。

1.14　運用（適用の実際）

本条の委任省令には、機械の安全防護の無効化の禁止、フォークリフトから降りるときにブレーキを確実にかけること、クレーンで荷をつったままでの運転位置からの離脱禁止など、機械一般、フォークリフト、クレーン等がありさえすれば必ずといっていいほど適用されるような、適用場面に富む規定が多いが、本条については判例、報道、統計資料等に乏しい。以下、若干の文献から本条の適用例をみることとしたい。

なお、労働基準監督機関が行う定期監督等における法違反状況については、労働基準監督年報に統計表が掲載されているが、本条違反については集計が省略されているため、その実態は不明である。申告監督及び再監督については、条文毎の違反件数が集計されていないため件数は不明である。

また、人事委員会等が労働基準監督を行う非現業等の地方公務員に関する状況など、労働基準監督官が監督を行わない領域における状況については時間の制約上、調査が及ばなかった。

1.14.1　送検事件状況（統計）

平成23年から令和2年までの本条違反事件の労働基準監督官による送検事件件数は表11のとおりである。

---

[57] International Labour Organization－General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_103485/lang--en/index.htm)50 頁(Chapter II, section 7, subsection E, paragraph 146)

表 11　労働基準監督官による労働安全衛生法違反及びうち第 26 条違反の送検事件件数（主条文）

	労働安全衛生法違反全体	
		うち第 26 条違反
平成 23 年	542	0
平成 24 年	614	1
平成 25 年	560	1
平成 26 年	628	0
平成 27 年	550	0
平成 28 年	497	1
平成 29 年	474	0
平成 30 年	529	1
平成 31 年 令和元年	469	1
令和 2 年	505	1

註　労働基準監督年報[58]（平成 23 年から令和 2 年まで）の統計表「送検事件状況」による。同表では 1 事件で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。したがって、本条が被疑条文に含まれている場合であってもそれが主たる被疑条文でない場合は計上されていないことに注意されたい。また、これは労働基準監督官が送検した事件のみを集計したものである。

通常司法警察員が送検したものや検察官認知・直受等の事件については、検察統計において本法違反事件全体の集計はなされているが、条文毎の情報は不見当であり、不明である。

[58] 労働基準監督年報は、ILO 第 81 号条約第 20 条の規定により作成・公表される年次報告書であり、直近数か年分については厚生労働省のウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/）で閲覧することができる。定期監督等実施状況や送検事件状況の件数は統計期間は暦年（1 月 1 日～12 月 31 日）である。定期監督等実施状況・法違反状況については一部の条文についてしか違反件数が集計されていないが、送検事件状況についてはすべての事件の主条文について集計されている旨統計表に記載されている（主条文でないものは集計されていない）。

1.14.2　刑事裁判例

最近では、令和 2 年、建設資材レンタル業を営む会社 X の労働者 X'が、フォークリフトの運転位置を離れる際、フォークを最低降下位置に置かず、エンジンを切らなかった疑いで､両罰規定により所属会社 X とともに送検され､それぞれ罰金刑が確定した事例がある[59]。この違反に関連し、同社社内で積荷の建設資材を運搬しに来た他社 Y の労働者 Y'が、労働者 X'の運転していたフォークリフトのフォークとトラックの荷台の間に挟まれて死亡した[60]（なお、当然ながら、筆者はこの事件について、報道・公表されていること以外の情報を有していない。）。

---

[59] 国土交通省ネガティブ情報等検索サイトに、会社 X に対し次のとおり処分が行われた旨掲載されている（https://www.mlit.go.jp/nega-inf/cgi-bin/search.cgi?jigyoubunya=kensetugyousya&EID=search&no=949，令和 2 年 8 月 23 日 15:18 閲覧）。

商号又は名称　〈引用略＝会社 X〉

処分年月日　2021 年 2 月 26 日

処分を行った者　宮崎県

根拠法令　建設業法第 28 条第 1 項（第 3 号該当）

処分の内容（詳細）　建設業法第 28 条第 1 項に基づく指示処分 1 今回の違反行為の再発を防ぐため、以下の事項について必要な措置を講じること。(1) 今回の違反行為の内容及びこれに対する処分内容等について、役職員に速やかに周知徹底すること。(2) 社内の業務運営の調査及び施工体制の点検を行うとともに、業務管理体制をより一層整備・強化すること。(3) 建設業法及び関係法令の遵守を徹底するため、研修計画を作成し、従業員に対し継続的な研修を行うこと。2 前記各号について講じた措置（前記に係る措置以外に講じた措置がある場合はこれを含む。）を所定の期日までに文書で報告すること。

処分の原因となった事実　〈引用略＝会社 X〉及び同社使用人は、フォークリフトを使用した建設資材の荷降ろし作業中に、機械等による危険を防止するための必要な措置を講じず死亡事故を発生させたとして、労働安全衛生法違反により、それぞれ罰金の刑に処せられ、令和 3 年 1 月 26 日にその刑が確定した。

[60] 労働新聞社「フォークリフトのエンジン切らずに送検　挟まれ死亡災害が発生　日南労基署」（https://web.archive.org/web/20201008114126/https://news.goo.ne.jp/article/rodo/nation/rodo-90776.html）（この事件は労働新聞で労働安全衛生法第 20 条違反と記載されているが、厚生労働省労働基準局監督課が発表している「労働基準関係法令違反に係る公表事案」によると労働安全衛生法第 26 条（労働安全衛生規則第 151 条の 11）違反の旨記載されている。事案の内容から判断すると、厚生労働省の発表が正しく、労働新聞社の記事が誤りであると考えられる。）

1.15　鉱山における保安及び船員

1.15.1　鉱山における保安

鉱山保安法（昭和 24 年 5 月 16 日法律第 70 号）による鉱山における保安については、本法（第 2 章を除く）は適用されず、その代わりに鉱山保安法が適用される。

同法第 9 条では、鉱山労働者の義務を定めており、罰則及び両罰規定の対象となる。

鉱山保安法（昭和二十四年五月十六日法律第七十号）

（用語の意義）

第二条　〈略〉

２　〈略〉

３　この法律において「鉱山労働者」とは、鉱山において鉱業に従事する者をいう。

４　〈略〉

（鉱山労働者の義務）

第九条　鉱山労働者は、鉱山においては、経済産業省令の定めるところにより、鉱業権者が講ずる措置に応じて、鉱山における人に対する危害の防止及び施設の保全のため必要な事項を守らなければならない。

第六十一条　次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

二　第九条〈略〉の規定に違反した者

第六十三条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前三条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して各本条の罰金刑を科する。

ただし、経済産業省による鉱山保安法の逐条解説[61]によれば、「鉱山労働者」とは、鉱山において鉱業に従事する者をいい、基本的に鉱業権者及び鉱業代理人はこれに含まれないが、いわゆる請負鉱山労働者はこれに含まれる。したがって本法の労働者とは定義を異に

[61] 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html，令和 3 年 8 月 20 日閲覧）21 頁

するので注意を要する。

また、「「鉱業権者が講ずる措置に応じて」としているのは、保安のための措置を鉱業権者が講じた上で、これを鉱山労働者に遵守させるのが本来的なものであって、鉱山労働者が遵守すべき事項を鉱業権者の講ずる保安上の措置と無関係に設けることが適当とは考えられないことから、これを確認するために設けたものである。」と解説されている。

経済産業省令で定められた鉱山労働者が講ずべき措置の内容は、次のとおりである。

鉱山保安法施行規則（平成 16 年 9 月 27 日経済産業省令第 96 号）

（鉱山労働者が守るべき事項）

第二十七条　法第九条の規定に基づき、鉱山労働者が守るべき事項は、次に掲げるものとする。

一　法第五条及び第七条の規定による鉱業権者が講ずべき措置に関し、鉱業権者が定めた方法又は手順を遵守すること。

二　法第五条及び第七条の規定による鉱業権者が講ずべき措置に関し、保護具その他の鉱業権者から指示されたものを使用、着用又は携帯すること。

三　前二号の規定によるほか、第三者に対し危害を及ぼす行為をしないこと。

このように、鉱山保安法の体系では、鉱山労働者の義務は法令で具体的に定められておらず、鉱業権者の管理に服すべきことを包括的に定めている。また、鉱山労働者が第三者に対し危害を及ぼす行為を包括的に禁止していることも注目に値する。

ただし、鉱山保安法では、鉱業権者は、保安委員会（原則として、委員の過半数をその鉱山の鉱山労働者の過半数の推薦により選任しなければならない。）の審議を経て危害防止措置等を含む保安規程を定め、経済産業大臣に届け出なければならず、経済産業大臣は保安のため必要がある場合は保安規程の変更を命ずる権限を有しており[62]、鉱山労働者に遵守させる事項を鉱山権者が独断的に定められるような法体系とはなっていない。

また、鉱山保安法では、第 27 条で鉱山労働者の危害回避措置等について明文化されており、当該措置等をとった鉱山労働者に対する不利益取扱の禁止規定（罰則付き）も設けている。

鉱山保安法（昭和二十四年五月十六日法律

[62] 鉱山保安法第 19 条及び第 20 条

第七十号）

（危害回避措置等）

第二十七条　鉱山労働者は、その作業に従事している際に、人に対する危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると認めるときは、その判断により、当該危害を避けるため必要な措置（その作業の中止を含む。）をとることができる。この場合において、当該鉱山労働者は、当該危害及び当該措置の内容について保安統括者又は保安管理者に直ちに報告しなければならない。

2　鉱山労働者は、この法律若しくはこの法律に基づく経済産業省令に違反する事実が生じ、又は生ずるおそれがあると思料するときは、保安統括者又は保安管理者に対し必要な措置をとるべき旨を申し出ることができる。

3　鉱業権者は、鉱山労働者が第一項の規定による措置をとつたこと、又は前項の規定による申出をしたことを理由として、当該鉱山労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

この条項は、鉱山保安法及び経済産業省設置法の一部を改正する法律（平成 16 年 6 月 9 日法律第 94 号）より追加されたものであるが、その趣旨は、経済産業省による逐条解説[63]において、例えば第 1 項については「持ち場を離れること等が就業規則等に違反する場合であっても、このような措置をとることは、いわゆる正当防衛や緊急避難に該当することが多いと考えられるが、確認的に本規定を設けることにより、鉱山労働者が危害回避をとりやすくなり、結果的に人に対する危害の防止が図られやすくなることが期待されるものである。」等とされている。

また、同条は、危害回避措置等を取る要件につき鉱山労働者を主語として第 1 項では「急迫した危険があると認めるとき」と、第 2 項では「思料するときは」と規定することにより、鉱山労働者の主観的判断を尊重していることは注目に値する（1.11.1 節末尾に引用した

[63] 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html，令和 3 年 8 月 20 日閲覧）44 頁

本法施行通達で、労働者の退避権について「客観的に労働災害の発生が差し迫つているときには」とあるのと対照的である。）。

また、同逐条解説によれば、この規定は、鉱山における安全及び健康に関する条約（第 176 号，ILO 第 82 回総会で 1995 年 6 月 22 日採択，日本は未批准）[64]や、1989 年に採択された安全衛生に関する EU 指令の趣旨を汲んだものとされている。

1.15.2　船員

船員の安全及び衛生に関する事項を定める船員法（昭和 22 年 9 月 1 日法律第 100 号）においては、次のとおり、船員の義務を定めている。

船員法（昭和二十二年九月一日法律第百号）
（沈没等に因る雇入契約の終了）
第三十九条　船舶が左の各号の一に該当する場合には、雇入契約は、終了する。
一　沈没又は滅失したとき。
二　全く運航に堪えなくなつたとき。
②　〈略〉
③　第一項の規定により雇入契約が終了したときでも、船員は、人命、船舶又は積荷の応急救助のために必要な作業に従事しなければならない。
（安全及び衛生）
第八十一条　〈略〉
②・③　〈略〉
④　船員は、船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関し国土交通省令の定める事項を遵守しなければならない。

これらの規定については罰則（船員法第 128 条及び第 128 条の 3）があるが、両罰規定は適用されない（同法第 135 条第 1 項）。

船員法に基づく船員労働安全衛生規則（昭和 39 年 7 月 31 日運輸省令第 53 号）で定められている船員の義務は、次のとおり、本法のそれと同様、1.8.3 節で議論したような労働者に課すことができる義務の範囲内で定められている。

船員労働安全衛生規則（昭和三十九年七月三十一日運輸省令第五十三号）

64 国際労働機関ウェブサイト－ILO 駐日事務所－1995 年の鉱山における安全及び健康条約（第 176 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239003/lang--ja/index.htm）

第一章　総則
（船員の遵守事項）
第十六条　船員は、次に掲げる行為をしてはならない。
一　第二十四条に定める防火標識又は禁止標識のある箇所における当該標識に表示された禁止行為
二　第四十六条から第四十八条まで又は第六十九条第一項の規定により禁止された火気の使用又は喫煙
2　船員は、第四十七条第二項、第四十八条から第五十一条第一項まで、第五十三条から第六十五条第一項まで、第六十六条第一項、第六十七条、第六十八条第一項、第六十九条第一項又は第七十一条第二項から第七十三条までに規定する作業において保護具の使用を命ぜられたときは、当該保護具を使用しなければならない。
3　船員は、第五十一条第一項、第五十二条第一項、第五十七条第一項、第六十六条第一項又は第六十八条第一項に規定する作業において命綱、安全ベルト又は作業用救命衣の使用を命ぜられたときは、当該命綱、安全ベルト又は作業用救命衣を使用しなければならない。

1.16　家内労働法

家内労働法（昭和 45 年 5 月 16 日法律第 60 号）では、その保護客体である家内労働者にも危害防止義務が課されている。

家内労働法（昭和四十五年五月十六日法律第六十号）
第四章　安全及び衛生
（安全及び衛生に関する措置）
第十七条　委託者は、委託に係る業務に関し、機械、器具その他の設備又は原材料その他の物品を家内労働者に譲渡し、貸

与し、又は提供するときは、これらによる危害を防止するため、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならない。

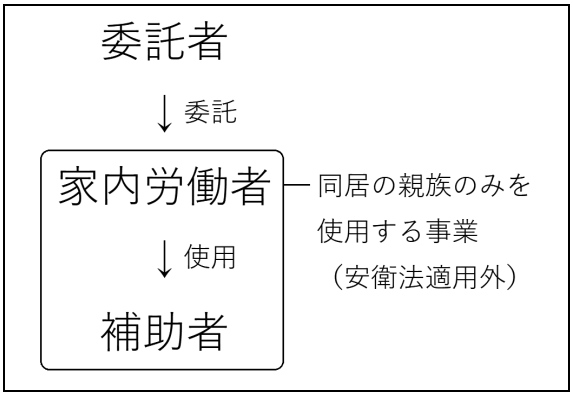
2　家内労働者は、機械、器具その他の設備若しくは原材料その他の物品又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するため、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならない。

3　補助者は、前項に規定する危害を防止するため、厚生労働省令で定める事項を守らなければならない。

家内労働法の委託者と家内労働者の関係は労働関係ではなく、労働関係に準じた委託関係であるところ、家内労働者は、補助者（家内労働者の同居の親族であって、当該家内労働者の従事する業務を補助する者（同法第 2 条第 4 項））を使用する場合がある。しかし、家内労働者の定義上、委託者から委託を受けた業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態としているので（同法第 2 条第 2 項）、家内労働者が行う事業には普通、本法の適用はない（図 4）。

家内労働法で興味深いのは、同法第 17 条において、第 1 項で委託者の危害防止義務、第 2 項で家内労働者の危害防止義務、第 3 項で補助者の危害防止義務が規定されていることである。家内労働者はこの第 2 項で、保護客体としての自己管理義務を課されると同時に、補助者を使用する者としての地位も併せ持つ関係上、補助者に対する危害防止義務もまた課されているのである。

図 4　家内労働における 3 者の委託・使用関係



1.17　外国の事情

英国の 1974 年の労働安全衛生法第 7 条[65,66]では、労働者の義務として、(a)自己及び自己の業務上の行為又は懈怠によって影響を受ける他人の健康と安全に対して相当な注意を払う（take reasonable care）とともに、(b)雇用主その他の者が関係法令による義務又は要求を遵守するにあたり必要な限りにおいて、労働者が彼等に協力する義務を定めている。

> Health and Safety at Work etc. Act 1974
> Part I Health, Safety and Welfare in connection with Work, and Control of Dangerous Substances and Certain Emissions into the Atmosphere
> General duties
> 7　It shall be the duty of every employee while at work—
> (a)　to take reasonable care for the health and safety of himself and of other persons who may be affected by his acts or omissions at work; and
> (b)　as regards any duty or requirement imposed on his employer or any other person by or under any of the relevant statutory provisions, to co-operate with him so far as is necessary to enable that duty or requirement to be performed or complied with.

米国の 1970 年の職業安全衛生法第 5 条[67,68]でも、労働者に職業安全衛生関係法令等の遵

---

[65] Legislation.gov.uk －Health and Safety at Work etc. Act 1974 - Part I - General duties - Section 7（https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/section/7，2022 年 10 月 21 日閲覧）

[66] 労働安全衛生総合研究所ウェブサイト内の資料 －（旧）国際安全衛生センター「イギリス 1974 年労働安全衛生法」のページ（https://www.jniosh.johas.go.jp/icpro/jicosh-old/japanese/country/uk/law/HealthandSafetyatWorkAct1974/，2022 年 10 月 21 日閲覧）の下部に和訳へのリンクあり。

[67] United States Department of Labor －OSH Act of 1970 Section 5（https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section_5，2022 年 10 月 21 日閲覧）

守義務を課している。

Occupational Safety and Health Act of 1970 Section 5 - Duties (a) Each employer —〈略〉 (b) Each employee shall comply with occupational safety and health standards and all rules, regulations, and orders issued pursuant to this Act which are applicable to his own actions and conduct.

2　第 27 条

2.1　　条文

第四章　労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 （事業者の講ずべき措置等） 第二十七条　第二十条から第二十五条まで及び第二十五条の二第一項の規定により事業者が講ずべき措置及び前条の規定により労働者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定める。 ２　前項の厚生労働省令を定めるに当たつては、公害（環境基本法（平成五年法律第九十一号）第二条第三項に規定する公害をいう。）その他一般公衆の災害で、労働災害と密接に関連するものの防止に関する法令の趣旨に反しないように配慮しなければならない。

第 4 章には第 20 条から第 36 条までが含まれる。

この見出しは第 20 条から本条までの共通見出しである。

---

[68] 労働安全衛生総合研究所ウェブサイト内の資料 －（旧）国際安全衛生センター「アメリカ 1970 年労働安全衛生法」のページ（https://www.jniosh.johas.go.jp/icpro/jicosh-old/japanese/country/usa/law/OSHAct1970/mokuji.html, 2022 年 10 月 22 日閲覧）の下部に和訳へのリンクあり。

2.2　内容及び趣旨

本条（第 27 条のことをいう。以下同条の逐条解説部分において同じ。）第 1 項は、第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により労働者の安全と健康の確保等のため事業者が講ずべき措置及び第 26 条の規定により労働者が遵守すべき事項の具体的内容を厚生労働省令に包括的に委任することを定めたものである。

第 2 項は、第 1 項の厚生労働省令を定めるに当たっては、典型七公害のほか、その他一般公衆の災害で労働災害と密接に関連するものの防止に関する法令の趣旨に反しないように配慮しなければならないことを定めたものである。

2.3　条文解釈

2.3.1　「事業者」及び「労働者」

これらの用語は本法第 2 条で定義されている。

2.3.2　「第 20 条から…の規定により事業者が講ずべき措置」

第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定は、本法が定める危害防止基準の中核となる規定群である。本法におけるこの規定群の位置付けは 2.8 節（特に 2.8.2.1 節）で検討する。

2.3.3　「前条の規定により労働者が守らなければならない事項」

「前条」は第 26 条を指す。

事業者を名宛人とする第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定群に対応する労働者の義務については、危険源、危険・健康障害等の区分に関わらず第 26 条に一括されている。

2.3.4　「厚生労働省令」

本条に基づく危害防止基準を定める省令には、現在、次の 15 省令がある。ただし、これらの省令中には、実施命令のほか、本法中の本条以外の条項から委任された規定も多く含まれている。

○ 労働安全衛生規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号）
○ ボイラー及び圧力容器安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 33 号）
○ クレーン等安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 34 号）
○ ゴンドラ安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 35 号）
○ 有機溶剤中毒予防規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 36 号）
○ 鉛中毒予防規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 37 号）
○ 四アルキル鉛中毒予防規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 38 号）
○ 特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 39 号）
○ 高気圧作業安全衛生規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 40 号）
○ 電離放射線障害防止規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 41 号）
○ 酸素欠乏症等防止規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 42 号）
○ 事務所衛生基準規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 43 号）

○ 粉じん障害防止規則（昭和 54 年 4 月 25 日労働省令第 18 号）
○ 石綿障害予防規則（平成 17 年 2 月 24 日厚生労働省令第 21 号）
○ 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則（平成 23 年 12 月 22 日厚生労働省令第 152 号）

厚生労働省令への委任に関することについては 2.5 節で検討する。

2.3.5 「公害（…）」

「公害」とは、本条中で定義されているとおりであり、これはいわゆる典型七公害を意味する。

> 環境基本法（平成 5 年 11 月 19 日法律第 91 号）
> （定義）
> 第二条　この法律において「環境への負荷」とは、〈略〉
> 2　この法律において「地球環境保全」とは、〈略〉
> 3　この法律において「公害」とは、環境の保全上の支障のうち、事業活動その他の人の活動に伴って生ずる相当範囲にわたる大気の汚染、水質の汚濁（水質以外の水の状態又は水底の底質が悪化することを含む。第二十一条第一項第一号において同じ。）、土壌の汚染、騒音、振動、地盤の沈下（鉱物の掘採のための土地の掘削によるものを除く。以下同じ。）及び悪臭によって、人の健康又は生活環境（人の生活に密接な関係のある財産並びに人の生活に密接な関係のある動植物及びその生育環境を含む。以下同じ。）に係る被害が生ずることをいう。

公害関係法令としては、工業用水法（昭和 31 年法律第 146 号）、大気汚染防止法（昭和 43 年法律第 97 号）、騒音規制法（昭和 43 年法律第 98 号）、水質汚濁防止法（昭和 45 年法律第 138 号）、悪臭防止法（昭和 46 年法律第 91 号）、振動規制法（昭和 51 年法律第 64 号）、土壌汚染対策法（平成 14 年法律第 53 号）のほか多数存在する（図 9 参照）。

2.3.6 「その他…法令」

これには、例えば消防法（昭和 23 年法律第 186 号）及び建築基準法（昭和 25 年法律第

201 号）がこれに含まれるという立法時の政府答弁があるが[69]、このほかにも、核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律（昭和 32 年法律第 166 号）、道路交通法（昭和 35 年法律第 105 号）など、無数の法令が含まれるだろう。

2.3.7 「配慮しなければならない」

「配慮」とは、辞書によると「心をくばること。心づかい。」[70]を意味するものとされるが、これは本条に基づく省令の制定改廃に際して厚生労働省が他の法令に配慮を行うことを意味する。これは「調整」等と異なり、他省庁等との協議は当然には必要としないものである[71]。

第 2 項の趣旨について、立法時の政府答弁[72]では、労働災害、特に職業病と公害が裏腹の関係にあることから、事業場内を安全にあるいは衛生にすることによって公害防止にも当然寄与ができるものであり、また事業場内の有害物を単に外へ排出するのではなく、事業場外の環境にも配慮して排出基準を考え、安全衛生と公害とを一体的に運営するという意味で配慮を行う旨の説明がなされている。

このことは、本法の施行通達[14]でも、次のように解説されている。

発基第九一号 昭和四七年九月一八日

---

[69] 第 68 回国会参議院社会労働委員会第 13 号昭和 47 年 5 月 11 日北川俊夫労働省労働基準局安全衛生部長答弁「公害関係、たとえば排水処理に関する法律、あるいは建築関係で言いますと、建築基準法、あるいは避難に関する消防法、そういう関連のことをここでは意味をいたしております。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/140）

[70] 小学館『デジタル大辞泉』では「心をくばること。心づかい。」、小学館『精選版 日本国語大辞典』では「心をくばること。心づかい。心配。」としている。

[71] 対照的な例として、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成 10 年法律第 114 号）第 53 条の 8 では、保健所長が事業者に対して事業者が指定する結核健康診断の期日等について指示を行う場合には、予め所轄労働基準監督署長と「協議」をしなければならないと規定している。

[72] 第 68 回国会参議院社会労働委員会第 13 号昭和 47 年 5 月 11 日北川俊夫労働省労働基準局安全衛生部長答弁「事業場内の災害、特に職業病の問題と事業場外の公害、一般市民の方が疾病になられる関係はうらはらの関係だろうと思います。したがいまして、事業場内を安全にあるいは衛生にすることによって公害防止にも当然寄与ができると、こういう考え方でこの規定を設けたわけでございまして、したがいまして、われわれとしましては、事業場内の有害物を単に外へ排除すればいいというのじゃなくて、外に排除する際にも外のことも考え、中の衛生環境を規制する、そういう意味で、一体的に安全衛生と公害とを運営するという配慮でございました。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106814410X01319720511/142）

都道府県労働基準局長　殿

労働事務次官

労働安全衛生法の施行について

記

第三　概要

四　労働者の危険または健康障害を防止するための措置(第 4 章関係)

㈠　労働災害を防止するための一般的規制

ハ　労働災害防止のための基準と公害防止の技術基準とは、原則としてその対象を異にするものである。

しかしながら、労働災害と公害、公衆災害で労働災害と密接に関連するものとは、その発生源がいずれも工場、事業場であり、職場内部の危害防止のために定められた基準のうちには、公害等の防止にも資するものがあり、そのようなものについては、公害等の防止基準を勘案して定められねばならないものとされたところであること。

本条により発せられる命令で公害防止に寄与するものとしては、特化則第 3 章（用後処理）[73]、鉛則第 26 条（除じん装置）[74]などがあり、施行通達でも公害防止の趣旨が明記されている。例えば、このうち特化則第 11 条及び第 12 条では、アルキル水銀化合物に関する次のような規定を置いているが、これは水俣病として知られるメチル水銀中毒を予防するための規定でもある。

特定化学物質障害予防規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十九号）

（排液処理）

[73] 昭和 46 年 5 月 24 日付け基発第 399 号「特定化学物質等障害予防規則の施行について」の本文及び記のⅣの一及び二に、公害防止への寄与についての記載がある（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2101&dataType=1）労働基準法時代の通達であるが労働安全衛生法制定後も有効である。）。

[74] 昭和 47 年 9 月 18 日付け基発第 589 号「鉛中毒予防規則の施行について」記の第二の 5(1)

第十一条　事業者は、次の表の上欄に掲げる物を含有する排液（第一類物質を製造する設備からの排液を除く。）については、同表の下欄に掲げるいずれかの処理方式による排液処理装置又はこれらと同等以上の性能を有する排液処理装置を設けなければならない。

物	処理方式
アルキル水銀化合物（アルキル基がメチル基又はエチル基である物に限る。以下同じ。）	酸化・還元方式
〈略〉	

２・３　〈略〉

（残さい物処理）

第十二条　事業者は、アルキル水銀化合物を含有する残さい物については、除毒した後でなければ、廃棄してはならない。

しかし、これらの規定は、名宛人が事業者であるから、いうまでもなく労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）を使用する事業にしか適用されないので、それ以外の事業でアルキル水銀化合物等を垂れ流しても本法の適用はないから、当然ながら公害防止法制が別途必要である。これは本法第 5 章が何人（なんぴと）にも適用されることとは対照的である。ただし、本法で規制している限り労働基準監督機関が取締権限を有することとなる。

なお、このような命令制定における公益法令への配慮規定は、第 36 条など本法の他の部分には設けられなかった。

ところで、鉱山保安法の鉱山における保安（2.11.1 節も参照）については、本法（第 2 章を除く）は適用されず、その代わり鉱山保安法が適用される。同法は鉱山労働者に対する危害と鉱害の防止とを目的としたものであるところ、後者は一般公衆災害の防止といえるが、前者は一般公衆災害の防止に関するものとはいいがたく、本条第 2 項の配慮対象には含まれないと思われる。しかし、休業状態にある鉱山（鉱業法第 62 条第 2 項の規定に基づく事業着手延期認可又は同条第 3 項に基づく事業の休止認可を受けている鉱山）は鉱山保安法の鉱山ではないので、工事など何らかの理由で鉱山が休業する場合は、その前後で、適用すべき法律が鉱山保安法から本法になり、また鉱山保安法に戻るということがある。この場合に生じる問題として、例えば単軌条運搬機が鉱山保安法では認められているのに

外形上は本法違反となるなどの問題がある（2.8.4.1 節で詳説）。本法の目的と鉱山保安法の目的の異同などの合理的な理由がない限り、少なくとも設備等の構造基準は、鉱山保安法との調整が図られることが望ましいと思われる。

本条は本法が他の公益関係法令に配慮することを定めているが、これとは逆に、建設業法や建築基準法をはじめとして、本法の趣旨に配慮している又は本法の目的に資する公益関係法令も多数存在する。また、一般公衆に対する危険性がなくても労働者が点検、整備、清掃等を行う際に危険な建築物、機械等もあり、労働分野に対する一層の配慮が必要なものもあるだろう。

なお、ここでは労働災害と公衆災害が対比されているが、建設業における一人親方等のように、本法の労働者ではなく、かといって公衆でもないという存在も、忘れてはならない。

2.4　沿革

ここでは、労働安全衛生に関する法令における命令委任の沿革と公益保護規定の沿革をそれぞれ述べる。説明の便宜上、公益保護規定の沿革を先に取り上げる。

2.4.1　公益関係規定の沿革

2.4.1.1　鉱業分野

日本最古の安全衛生法制は鉱業分野で生まれたといわれているが、鉱業分野では、現在の鉱山保安法に至るまで、労働安全衛生と公害防止が一つの法律に規定されている。これは、鉱業法令が労働法としての性格を内包しつつも鉱業の持続的運営のための総合的な法令であるからであろう。

具体的には、日本坑法（明治 6 年 7 月 20 日太政官第 259 号布告）の通洞崩壊防止規定が日本最古の災害予防規定といわれているが、その後の改正（明治 23 年 7 月 30 日法律第 55 号）により、試掘又は採製の事業が公益を害する場合には、農商務大臣は借区許可出願を拒否し又は既に与えた許可を取消すことができることとされた。

また、鉱業条例（明治 23 年 9 月 26 日法律第 87 号，明治 25 年 6 月 1 日施行，この法律の施行と同時に日本坑法が廃止となった。）では、次のように、初めての本格的な鉱山保安規定である鉱業警察の章が設けられ、鉱夫の安全衛生上の保護規定のほか公益保護規定も盛り込まれ、その詳細は鉱業警察規則（明治 25 年 3 月 16 日農商務省令第 7 号，のち全部改正）で定められた。

鑛業條例（明治二十三年九月二十六日法律第八十七號）
第五章　鑛業警察
第五十八條　鑛業ニ關スル警察事務ニシテ左ニ揭クルモノハ農商務大臣之ヲ監督シ鑛山監督署長之ヲ行フ
一　坑內及鑛業ニ關スル建築物ノ保安

一　鑛夫ノ生命及衛生上ノ保護
一　地表ノ安全及公益ノ保護
第五十九條　鑛業上ノ危險ノ虞アリ又ハ公益ヲ害スト認ムルトキハ所轄鑛山監督署長ハ鑛業人ニ其ノ豫防ヲ命シ又ハ鑛業ヲ停止スヘシ
第六十三條　農商務大臣ハ此ノ條例ノ範圍內ニ於テ省令ヲ以テ鑛業警察規則ヲ定ムルコトヲ得

その後、鉱業警察に関する規定が鉱業法（明治 38 年 3 月 7 日法律第 45 号、明治 38 年 7 月 1 日施行、施行と同時に鉱業条例廃止。）に受け継がれた際にも、同様の規定が置かれ、詳細は引き続き鉱業警察規則で定められることとなった。

鑛業法（明治三十八年三月七日法律第四十五號）
第四章　鑛業警察
第七十一條　鑛業ニ關スル左ノ警察事務ハ命令ノ定ムル所ニ依リ農商務大臣及鑛山監督署長之ヲ行フ
一　建設物及工作物ノ保安
二　生命及衛生ノ保護
三　危害ノ豫防其ノ他公益ノ保護
第七十二條　鑛業上危險ノ虞アリ又ハ公益ヲ害スルノ虞アリト認メタルトキハ農商務大臣ハ鑛業權者ニ其ノ豫防又ハ鑛業ノ停止ヲ命スヘシ
急迫ノ危險ヲ防ク爲必要アルトキハ鑛山監督署長ハ前項ノ處分ヲ爲スコトヲ得

戦後、鉱業法の鉱山保安規定は鉱山保安法（昭和 24 年 5 月 16 日法律第 70 号）に分離され、次のとおり、同法第 3 条で「保安」に鉱害の防止が含まれることされ、第 8 条で鉱業権者の鉱害防止義務が規定された。

鉱山保安法（昭和二十四年五月十六日法律第七十号）
第三條　この法律において「保安」とは、鉱業に関する左の各号の事項をいう。
一　鉱山における人に対する危害の防止
二　鉱物資源の保護

三　鉱山の施設の保全
四　鉱害の防止
2　前項第一号の鉱山における人に対する危害の防止には、衛生に関する通氣及び災害時における救護を含む。
第八条　鉱業権者は、次に掲げる事項について、経済産業省令の定めるところにより、鉱害の防止のため必要な措置を講じなければならない。
一　ガス、粉じん、捨石、鉱さい、坑水、廃水及び鉱煙の処理
二　土地の掘削

ここで「鉱害の防止」とは、鉱業を実施する上で、地表の沈降、鉱さい、坑水、廃水等による水質の汚濁、鉱煙等により他に及ぼす被害を防止しようとするものをいう[75]。

同法についてはさらに鉱山保安法の一部を改正する法律（昭和 33 年 12 月 12 日法律第 175 号）により第 1 条の目的規定に鉱害の防止が明記された。

2.4.1.2　工場法等

工場法では、第 13 条において安全衛生に加え、公益保護と風紀についても規定されていた。

工場法（明治四十四年三月二十九日法律第四十六號）
第十三條　行政官廳ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及附屬建設物竝設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ豫防又ハ除害ノ爲必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得

この規定により工場危害予防及衛生規則（昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 号）が制定されたが、公益・風紀保護規定としては地方長官の命令権限規定（同令第 35 条）と更衣所及び浴場の男女区分規定（同令第 34 条）があるほかは、爆発・火災予防規定などが公益にも資するという程度であった。

なお、工場法と公益関係法令との関係について、寺本廣作は、『勞働基準法解説』（時

[75] 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html，令和 3 年 8 月 20 日閲覧）23 頁

事通信社，1948 年）[76]で「事業場の建築物については、市街地建築物法の適用のある場所に於いては同法關係法令…の適用を受けることゝなるが同法は一般衛生、一般保安等一般の公益保護の見地に立つて規定されていゐるので（同法第十二條）勞働保護を目的とする勞働安全衛生規則の規定とはその趣旨に於て重複するものではない。從來も市街地建築物法關係法令と工場危害豫防及び衛生規則の關係はかゝる趣旨によつて調整されてゐた。」と解説している。

工場以外については、労働者災害扶助法（昭和 6 年 4 月 2 日法律第 54 号）について若干の調査を行ったが、特段の公益保護規定は不見当であった。

ボイラーについては、労働基準法制定前は労働法の枠組と別に汽缶取締令（昭和 10 年 4 月 9 日内務省令第 20 号）で規制しており、これそのものが公益保護法令であった。

2.4.1.3 労働基準法

労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）には、次のとおり安全衛生及び風紀が引き継がれたが、公益に関する規定は姿を消した。

> 労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）
>
> （危害の防止）
>
> 第四十二條　使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸氣、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。
>
> 第四十三條　使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換氣、採光、照明、保溫、防濕、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。
>
> 第四十四條　〈略〉
>
> 第四十五條　使用者が第四十二條及び第四十三條の規定によつて講ずべき措置の基準及び労働者が前條の規定によつて遵守すべき事項は、命令で定める。

労働基準法の公益保護規定といえば、労働安全衛生法施行前の同法第 46 条から第 48 条まで（機械及び有害物の流通規制，労働安全衛生法第 5 章へ引継ぎ）も労働関係の範囲外

[76] 寺本廣作『勞働基準法解説』（時事通信社，1948 年）（日本立法資料全集別巻 46 信山社，1998 年）262-263 頁

にも適用されるという意味では公益保護の機能を有するといえるだろうが、それ以外では、旧安衛則で、次のように有害物等の排出時等の除害に係る包括的・抽象的な規定を置いていた。

> 労働安全衛生規則（昭和二十二年十月三十一日労働省令第九号）
> 第百七十四條　排氣又は排液中に有害物又は病原体を含む場合には、洗じよう、沈でん、ろ過、收じん、消毒その他の方法によつて処理した後、これを排出しなければならない。

2.4.1.4　特定化学物質等障害予防規則の制定 [77,78]

しかし、旧安衛則第 174 条の規定はあまりに抽象的に過ぎ、これにより事業場に対し適確な監督指導をすることは困難であった。昭和 34 年の水俣病以降、公害問題が社会問題化する中で、労働省では、昭和 45 年 6 月頃を契機として公害問題にどう対処すべきか論議が始まり、労働衛生対策に公害防止対策を織り込むこととし、昭和 45 年 9 月、全国の労働基準監督官 1900 名を動員して、有害性が高く公害発生に特に関連の深い 46 種類の有害物を取り扱っている 13,665 事業場の一斉総点検を実施した。その結果 [79]、特殊健康診断結果の有所見者がかなり多く、有害物の排出処理も不十分で公害防止の観点からも看過し得ない状況が判明した。この結果を踏まえ、昭和 45 年 12 月に医学系、工学系の専門家による労働環境技術基準委員会が設置され、規制の対象とすべき有害物、対策が検討され、昭和 46 年 1 月 21 日にその結果が労働省に報告された。同報告に基づいて省令案要綱がとりまとめられ、中央労働基準審議会における審議、公聴会を経て、特定化学物質等障害予防規則（昭和 46 年 4 月 28 日労働省令第 11 号）が制定され、特定化学物質の発散抑制、健康管理等に係る各種措置のほか、第 3 章（用後処理）において排ガス、排液、残滓物等に係る一定の

---

[77] 特定化学物質等障害予防規則の制定経緯については、「座談会 特定化学物質等障害予防規則の制定をめぐって（出席者　労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課主任中央じん肺診査医医学博士宮野美宏，労働衛生研究所労働生理部長医学博士坂部弘之，早稲田大学教授工学博士房村信雄，財団法人労働福祉共済会秋元広吉）」（『労働福祉』昭和 46 年 8 月号）及び 78 を参照した。

[78] 特定化学物質等障害予防規則の制定経緯については、松尾幸夫主筆，片岡輝男，木村嘉勝編『政策担当者が語る労働衛生施策の歩み』（労働調査会，平成 24 年）61-65 頁及び 77 を参照した。

[79] この結果は、「有害物質取り扱い事業場総点検の結果について（全文）」（日本労働者安全センター『月刊いのち 労働災害・職業病』vol. 5.2～3，No. 50～51 合併号，1970 年 12 月，https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2266196/75）で読むことができる。

処理方式が明確化された。その趣旨は、施行通達[80]において「第一類物質、第二類物質その他とくに問題がある物質について、これらの物質のガス、蒸気または粉じんが局所排気装置、生産設備等から排出された場合の附近一帯の汚染または作業場の再汚染、およびこれらの物質を含有する排液による有害なガス等の発生または地下水等の汚染等による、労働者の障害を防止し、あわせて附近住民の障害の防止にも資するようそれぞれ有効な処理装置等を附設すべきこと等を規定したものであり、その遵守によつて公害の防止にも寄与することができるものであること。」と説明されている。

2.4.1.5　労働安全衛生法制定以降

昭和 44 年 9 月 30 日に発足した労働基準法研究会は、発足以来、労働安全衛生の問題を主として調査研究を行っていたが、この問題をより専門的に調査研究するため第 3 小委員会を設置し、昭和 46 年 7 月 13 日、その結果を「第 3 小委員会報告」として会長に報告した。

その報告の中では、次のとおり、公害及び公衆災害についても取り上げられたほか、他の保安行政への調整について配慮することが提言された。

> 昭和 46 年 7 月 13 日付け労働基準法研究会第 3 小委員会報告別紙
> 2　労働災害の現状
> ⑴　労働災害の概況
> 〈略〉さらに最近の公害、公衆災害などと関連し職場における安全衛生の確保が単に事業場の問題にとどまらず、事業場外へも波及する問題であることがあらためて認識され、職場内における安全衛生についての国民の関心が高まってきている。
> 3　安全衛生対策の現状と問題点
> ㈤　有害業務による障害の防止
> ⑵　現状および問題点
> ホ　有害物質規制と公害の防止
> 最近問題になっている公害の原因をなす有害物質は、その大半が主として工場、事業場における産業活動により排出されるものである。

[80] 昭和 46 年 5 月 24 日付け基発第 399 号「特定化学物質等障害予防規則の施行について」前文及び記のⅣ（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2101&dataType=1）

工場、事業場における労働者を有害物質から保護するため、特定化学物質等障害予防規則により、一定の有害物質の取扱いについて、その抑制限度の設定、局所排気装置の設置等の規制が行なわれている。

これらの規制のなかには、排気中の有害物質の除じん、除ガス等の措置も含まれており、このような労働衛生を確保するための措置が、直接公害防止と結びつくことはいうまでもない。

しかしながら、このような労働衛生確保のための措置と公害防止関係の法令に基づく排出基準との調整をはかることが必要であるにもかかわらず、法的になんらの考慮も払われていない現状にある。

㈩　むすび

⑹　健康対策の充実強化

イ　積極的健康対策の推進

最近における国民生活水準の向上ならびに労働社会環境の激しい変化に対応して、単に疾病、虚弱をなくすだけでなく、労働者の健康増進を目標とした積極的対策を推進するため、事業所において遵守すべき最低基準のほか、必要に応じて望ましい基準を設定するなど労働環境の快適化をはかるとともに、健康管理の抜本的充実強化をはかること。

なお、健康対策の積極的推進にあたっては、公衆衛生、公害防止等国民の衛生水準の向上との調和について配慮すること。

ニ　職場環境の改善と公害の防止

有害物取扱事業場における職場環境

の整備をはかることにより、労働者の安全衛生の確保とあわせて公害源の解消につとめること。

⑻　国の監督指導および援助

ニ　他省が行なう保安行政との調整

安全衛生行政は、高圧ガス保安行政、消防行政等と密接な関連を有するので、これら他省が行なう保安行政との調整について配慮すること。

この報告[81]をもとに、中央労働基準審議会の審議を経て、昭和 47 年に本法が制定されるに至った。

本法制定当時の本条の規定は次のとおりであった。

第二十七条　第二十条から第二十五条までの規定により事業者が講ずべき措置及び前条の規定により労働者が守らなければならない事項は、労働省令で定める。

2　前項の労働省令を定めるに当たつては、公害（公害対策基本法（昭和四十二年法律第百三十二号）第二条第一項に規定する公害をいう。）その他一般公衆の災害で、労働災害と密接に関連するものの防止に関する法令の趣旨に反しないように配慮しなければならない。

その後、本法の改正ではないが、引用している公害対策基本法第 2 条第 1 項の規定につき、公害対策基本法の一部を改正する法律（昭和 45 年 12 月 25 日法律第 132 号）により、「水質の汚濁」の下に「（水質以外の水の状態又は水底の底質が悪化することを含む。第九条第一項を除き、以下同じ。）、土壌の汚染」が加えられ、即日施行された。これにより従来の典型六公害に土壌の汚染が追加され、典型七公害に改められた。

また、労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和 55 年 6 月 2 日法律第 78 号）により「第二十五条まで」の下に「及び第二十五条の二第一項」が加えられ、昭和 56 年 6 月 1 日

81　この報告書の引用部分末尾に「…なんらの考慮も払われていない現状にある」とあるが、省令レベルでは、既に特定化学物質等障害予防規則（昭和 46 年 4 月 28 日労働省令第 11 号）が制定されていた。ただし、第 11 条（残さい処理）の規定は昭和 46 年 11 月 1 日、第 8 条（除じん）、第 9 条（排ガス処理）及び第 10 条（排液処理）の規定は昭和 47 年 5 月 1 日に施行された。

に施行された。

さらに、環境基本法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成 5 年 11 月 19 日法律第 92 号）第 18 条の規定により、本条中「公害対策基本法（昭和四十二年法律第百三十二号）第二条第一項」が「環境基本法（平成五年法律第九十一号）第二条第三項」に改められ、即日施行されて現在に至っている。

2.4.2　命令委任規定の沿革

日本国憲法の施行前後では行政立法の形式や性格が異なるが、ここでは労働基準関係法令における命令の取扱について簡単な沿革を見る。

2.4.2.1　鉱業法令

鉱業法令では、鉱業条例（明治 23 年 9 月 26 日法律第 87 号，明治 25 年 6 月 1 日施行，この法律の施行と同時に日本坑法が廃止となった。）第 63 条において初めて農商務大臣の省令制定権限が明記され、十数か条の災害防止規定と数か条の監督規定などからなる鉱業警察規則（明治 25 年 3 月 16 日農商務省令第 7 号）が制定された。

> 鑛業條例（明治二十三年九月二十六日法律第八十七號）
>
> 第五章　鑛業警察
>
> 第五十八條　鑛業ニ關スル警察事務ニシテ左ニ揭クルモノハ農商務大臣之ヲ監督シ鑛山監督署長之ヲ行フ
>
> 一　坑內及鑛業ニ關スル建築物ノ保安
>
> 一　鑛夫ノ生命及衞生上ノ保護
>
> 一　地表ノ安全及公益ノ保護
>
> 第六十三條　農商務大臣ハ此ノ條例ノ範圍內ニ於テ省令ヲ以テ鑛業警察規則ヲ定ムルコトヲ得

鉱業条例が鉱業法（明治 38 年 3 月 7 日法律第 45 号、明治 38 年 7 月 1 日施行、施行と同時に鉱業条例廃止。）に代わった際にも、鉱業警察事務は命令の定めるところにより行うこととされた。

> 鑛業法（明治三十八年三月七日法律第四十五號）
>
> 第四章　鑛業警察
>
> 第七十一條　鑛業ニ關スル左ノ警察事務ハ命令ノ定ムル所ニ依リ農商務大臣及鑛山監督署長之ヲ行フ
>
> 一　建設物及工作物ノ保安
>
> 二　生命及衞生ノ保護

三　危害ノ豫防其ノ他公益ノ保護

なお、これらの命令には独立命令（警察命令）としての側面もあったと思われる。

戦後、鉱業法の鉱山保安規定が鉱山保安法（昭和 24 年 5 月 16 日法律第 70 号，2.11.1 節参照）として分離されたが、引き続き鉱山の保安に関する具体的事項は経済産業省令に包括的に委任されている。

2.4.2.2　工場法等

工場法では第 13 条（前掲）で行政官庁の命令制定権限が定められ、工場危害予防及衛生規則（昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 号）が制定されていた。

工場及び鉱山以外の工業的業種、即ち土石採取業、建設業、陸上運輸業、貨物取扱業等で一定のものについては、業務災害補償等について定める労働者災害扶助法第 5 条で危害防止及び衛生について次のとおり命令委任規定が設けられ、同条の規定により、土石採取業（砂鉱法の適用を受ける事業を除く。）に対して土石採取場安全及衛生規則（昭和 9 年 5 月 3 日内務省令第 11 号）が、建設業に対して土木建築工事場安全及衛生規則（昭和 12 年 9 月 30 日内務省令第 41 号）及び土木建築工事場附属宿舎規則（昭和 16 年 12 月 1 日厚生省令第 53 号）が制定された。

労働者災害扶助法（昭和六年四月二日法律第五十四號）
第五條　行政官廳ハ命令ノ定ムル所ニ依リ事業ノ行ハルル場所ニ於ケル危害ノ防止又ハ衞生ニ關シ必要ナル事項ヲ事業主又ハ勞働者ニ命ズルコトヲ得

これら工場法及び労働者災害扶助法の命令委任規定は白紙委任的なもので、これにより発せられる勅令及び省令は警察命令であり、罰則も付されていた。

同様の命令委任規定は、商店法（昭和 13 年 3 月 26 日法律第 28 号）第 9 条にも認められるが、これに基づく命令は制定されなかった[82]。

商店法（昭和十三年三月二十六日勅令第五百號）
第九條　行政官廳ハ命令ノ定ムル所ニ依リ店舗又ハ其ノ附屬建設物ニ於ケル使用人ノ危害ノ防止又ハ衞生ニ關シ必要ナル事項ヲ店主ニ命ズルコトヲ得

なお、ボイラーを規制していた独立命令（警察命令）である汽缶取締令（昭和 10 年 4 月 9 日内務省令第 20 号）では、ボイラー（当時は「汽缶」と呼んでいた。）の構造上の要件

[82] 濱口桂一郎『日本の労働法政策』（独立行政法人労働政策研究・研修機構，2018 年）463 頁

を内務省告示に委任していた。また、当該委任告示である昭和 10 年 4 月 9 日内務省告示第 204 号（通称＝汽缶構造規格）では、汽缶に使用する材料やその寸法等について、日本標準規格（JES）を引用していた。

2.4.2.3 労働基準法制定以降

労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）は昭和 22 年 9 月 1 日と 11 月 1 日の 2 回に分けて施行されたが 、労働者の安全及び衛生に関する事項を定める同法第 5 章は、工場法、労働者災害扶助法等のうち安全衛生等に係る事項の廃止規定とともに、昭和 22 年 11 月 1 日に施行された。

労働基準法旧第 42 条から第 45 条までの規定は、本法第 20 条から第 27 条までの規定の前身に当たり、旧安衛則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）を初めとする労働安全衛生に関する命令は、労働基準法旧第 45 条に基づいて制定された。

> 労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）
> （危害の防止）
> 第四十二條　使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸氣、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。
> 第四十三條　使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換氣、採光、照明、保溫、防濕、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。
> 第四十四條　労働者は、危害防止のために必要な事項を遵守しなければならない。
> 第四十五條　使用者が第四十二條及び第四十三條の規定によつて講ずべき措置の基準及び労働者が前條の規定によつて遵守すべき事項は、命令で定める。

このように法律で包括的・抽象的な規定を置き、その具体的内容は命令で定めるという方法は、本法第 20 条から第 27 条までの規定等にも引き継がれたが、本法では条項数が増え、個別・具体化が進んだ [83]。2.8.2.1 節でも述べるとおり本法第 65 条も労働基準法旧第

[83] 第 68 回国会衆議院社会労働委員会第 17 号昭和 47 年 4 月 18 日渡邊健二労働省労働基準局長は「個々の災害防止の措置の基準につきましては、これはそれぞれの業種、それぞれ

42 条から派生したものである。

ただし、本条と労働基準法旧第 45 条と間には注目すべき相違点があり、本条が「事業者が講ずべき措置…は、厚生労働省令で定める。」と単なる委任規定の形をとっているのに対し、労働基準法旧第 45 条は「使用者が…講ずべき措置の基準…は、命令で定める。」としていた。これについて、労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）[84]は本条の解説部分において「従来の労働基準法第四五条…は、「使用者が…講ずべき措置の基準…は、命令で定める。」となっていたことから、命令の規定は単なる基準であり、具体的な義務づけは、法第四二条、第四三条から直接なされるという見解もあった。そこで、本条では、労働基準法第四五条のような表現を改め、そのような疑義を立法的に解決している。」と説明している。旧安衛則第 2 編（安全基準）及び第 3 偏（衛生基準）等では名宛人が明記されていないが、労働基準法旧第 45 条に基づく命令が単なる基準と解釈すれば、その理由がより理解しやすい。

2.5 命令委任

2.5.1 概論

国の法令の形式には憲法、法律、政令、府省令などがある。また、各省大臣等がその所掌事務について定めた事項を公示する形式としての告示[85]がある。政令や府省令など行政機

の作業によりまして非常に多岐にわたらなければ具体的な措置を規制し得ないわけでございます。現在ございます諸規則でもその条項を全部合計いたしますと千数百条になるような内容でございますし、またそれらの災害防止のための措置は、いろいろ技術の進展等々によりまして随時改正をしていく必要がありますので、これを一々法律に規定することはむしろ適当でないということで省令に譲ったわけではございますが、しかし今回の法律ではむしろ、二十条から二十五条〔筆者註＝この 25 条というのは修正前安衛法原案の第 25 条をいい、修正後成立した第 24 条に該当する。〕までに、それぞれの災害の原因別にそれを規制すべき処置の方向等を各条ごとに明確にいたしまして、そういう措置を省令で定める基準を明確にいたしておるわけでございまして、その点従来の労働基準法におきましてはわずか二、三条〔筆者註＝労働基準法旧第 42 条及び第 43 条のことと思われる。〕でそれを包括的に書いて、すべて規則に譲っておりましたものからいたしますと、規則を制定すべき基本的な方向というものは法律の中で相当明確になっておるわけでございますので、今後規則の中で相当具体的な個々の措置を規制していく上に今度の新法は大いにプラスになるものと私ども考えておるわけでございます。」（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X01719720418/134）

[84] 労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）176-177 頁

[85] 国家行政組織法第 14 条第 1 項

関が定める法形式を総称して命令といい、告示もこれに含む場合[86]がある。

命令には実施命令（法律の規定を執行するため必要な事項を定めるもの。執行命令とも。）と委任命令（委任元の法令を補充するために、委任の範囲において、命令を定立する行政機関が独自に意思表示をするもの）がある[87]。

実施命令は、手続的な事項を定めるだけであれば法律中に委任規定を置く必要はないが、最近は敢えてこれを設けることも多く、本法でも平成 30 年法律第 71 号により第 115 条の 2 として実施命令の根拠となる規定が追加された。

委任命令は、本条に基づく厚生労働省令を含め、国民に義務を課したり、罰則の構成要件の一部を構成したりするものであるから、法律からの委任が必要であり、唯一の立法機関である国会の権限を不当に侵害するような白紙委任は認められない。法律が命令への委任を行う場合は、その委任は個別的・具体的でなければ日本国憲法第 41 条に反し無効となり、委任を受けた命令もまた、委任の趣旨に基づいていなければその法律違反となり無効となると解される[88]。

法律から命令に委任された事項について、当該命令で更に下位の命令等に委任することを「再委任」という。法律で委任先の法形式が指定されている場合は、再委任は当然に認められるものではないが、必要やむを得ない場合において具体的な細目の規定だけを授権するようなものであれば、そのような再委任は許されないとまではいえないとされる[89]。

命令等の制定改廃に際しては、平成 11 年 4 月 1 日以降、閣議決定[90]によりパブリックコメント手続が行われるようになり[91]、その後、行政手続法の改正により平成 18 年 4 月 1 日から同法に根拠をもった制度に引き継がれた。本法に基づく命令の制定改廃も、原則としてパブリックコメント手続に付す必要がある[92]。労働政策審議会等については、2.7 節で簡

---

[86] 法令で正式に告示を含むとしているものに、行政手続法第 2 条がある。また、法律から一定の事項を委任（再委任）された告示は、通常、法令に含めて考えることが多い。

[87] 実施命令、委任命令について、法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』（㈱ぎょうせい，2010 年）48-52 頁（問 15）参照

[88] 櫻井敬子，橋本博之『行政法［第 4 版］』（弘文堂，2013 年）第 6 章第 2 節の議論を参照した。

[89] 再委任について、法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』（㈱ぎょうせい，2010 年）52-53 頁（問 16）

[90] 規制の設定又は改廃に係る意見提出手続（平成 11 年 3 月 23 日閣議決定）（https://www.soumu.go.jp/main_content/000526774.pdf）

[91] 総務省－規制の設定又は改廃に係る意見提出手続（いわゆるパブリック・コメント手続）（https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/gyoukan/kanri/tetsuzukihou/iken_teisyutsu.html）

[92] 行政手続法第 39 条第 4 条ではパブリックコメント手続の適用除外となる場合が掲げられており、同条第 4 号では法律の規定により委員会等の議を経て定められ、かつ一定の条件

単に述べる。

2.5.2　本法における命令委任

本法の命令委任の方法には色々あるが、寺西輝泰[93]は、本法違反罪の検討に際し、構成要件中の命令委任の有無及び程度に応じてこれを 3 つに分類した。表 12 は、筆者がこの分類をまとめたものである。

表 12　労働安全衛生法違反罪の構成要件中の命令委任の有無及び程度に係る 3 類型（寺西輝泰[93]の分類をもとに作成）

区分	説明
完結型本条	第 35 条のように、委任がなく各本条中で規定内容が完結しているもの
個別委任型本条	第 13 条のように、構成要件の一部を各条項の中で「厚生労働省令で定める」等と定める方式で命令に委任しているもの
包括委任型本条	第 27 条を介して規定の内容の一部を包括的に命令に委任している第 20 条のような規定

寺西[93]も述べているように、包括委任型本条の委任を担う条文としては、本条のほか第 36 条がある（表 13）。

表 13　労働安全衛生法における包括的な省令委任規定

章別	省令委任の対象となる条項等	省令委任規定
第 4 章労働者の危険又は健康障害を防止するための措置	第 20 条～第 25 条、第 25 条の 2 第 1 項、第 26 条	第 27 条第 1 項
	第 30 条第 1 項及び第 4 項、第 30 条の 2 第 1 項及び第 4 項、第 30 条の 3 第 1 項及び第 4 項、第 31 条第 1 項、第 31 条の 2、第 32 条第 1 項～第 5 項、第 33 条第 1 項及び第 2 項、第 34 条、第 32 条第 6 項、第 33 条第 3 項	第 36 条

を満たすものとして政令で定められる命令等については適用を除外することとしているが、本法に基づく命令は、当該命令等に該当しない。同条の他の各号にも通常は該当しないと思われる。

[93] 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任――総論――』（日労研，2004 年）第 2 編第 1 章第 2 節の第 1（216-221 頁）

本条と第 36 条の委任の対象となる表 13 中欄に列記した規定群では、名宛人（本条では事業者及び労働者、第 36 条では元方事業者、注文者等）は明確であるが、危害防止のための措置基準の内容は、包括的な委任事項となっている。危害防止基準には、健康診断、作業環境測定など、本法中で独立条文となっているものもあるが、それ以外の事項は本条又は第 36 条に一括されている。

命令委任はできるだけ個別的・具体的に行うべきというのが、行政法上の要請である。しかし、本法がその最も重要な目的の 1 つとしている労働災害の防止のための危害防止基準（2.8 節参照）の確立について、具体的内容を省令に包括的に委任した趣旨は、それが多岐にわたる専門的・技術的事項であるとともに、その内容をできる限り速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正していくためには、これを主務大臣に委ねるのが適当だからであり、そのような趣旨を鑑みると、このような包括的委任は許容されるものと考えられる [94]。

委任先の法形式を政令でなく厚生労働省令としているのは、政令の制定改廃ならば内閣法制局審査及び各省協議を経て閣議決定を要するところ、省令についてはこれらを要せず、より迅速・即応的に制定改廃を行うことができるからだろう。また、仮に共同省令にすれば、他省の行政目的との調整が必要となり、労働者保護という目的を十分発揮できない可能性もあるだろう。

他方で、このような省令委任が、厚生労働大臣の恣意にわらないよう、本法に基づく命令を含め、法令の制定改廃が労働政策に関する重要事項にあたる場合は、労働政策審議会

---

[94] 令和 3 年 5 月 17 日最高裁判所第一小法廷判決・平成 30 年（受）第 1447 号，第 1448 号，第 1449 号，第 1451 号，第 1452 号各損害賠償請求事件（建設アスベスト訴訟神奈川 1 陣）判決文（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=90298）において、「本件についてみると，安衛法は，職場における労働者の安全と健康の確保等を目的として（1 条），事業者は，労働者の健康障害の防止等のために必要な措置を講じなければならないものとしているのであって（22 条等），事業者が講ずべき具体的措置を労働省令（平成 11 年法律第 160 号による改正後は厚生労働省令）に委任している（27 条 1 項）。このように安衛法が上記の具体的措置を省令に包括的に委任した趣旨は，事業者が講ずべき措置の内容が多岐にわたる専門的，技術的事項であること，また，その内容をできる限り速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正していくためには，これを主務大臣に委ねるのが適当であるとされたことによるものである。以上の安衛法の目的及び上記各規定の趣旨に鑑みると，主務大臣の安衛法に基づく規制権限は，労働者の労働環境を整備し，その生命，身体に対する危害を防止し，その健康を確保することをその主要な目的として，できる限り速やかに，技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正すべく，適時にかつ適切に行使されるべきものである（前掲最高裁平成 16 年 4 月 27 日第三小法廷判決，前掲最高裁平成 26 年 10 月 9 日第一小法廷判決参照）。」との考え方が示されている。

の意見を聴いてその制定改廃を行うこととなっている。労働政策審議会は、別途、三者構成原則から導かれる仕組みでもあるが（2.7 節参照）、本条に基づく委任省令のような命令の正当性を担保するという側面もあるといえる。

2.5.3　委任元・先の対応関係

本条に基づく省令の各規定中には、「法第 20 条の規定により事業者が講ずべき必要な措置は…」というような委任元との対応関係（省令の各規定が本法各条項のどの条項を根拠としたものなのかということ）が明示されていない。

条文中に法律各本条との対応関係を明示しないのは危害防止基準に係る包括的委任の特徴であり、労働基準法旧第 5 章（あるいは工場法）時代から受け継がれている方法である。第 36 条の規定による委任を受けた省令[95]にも、委任元条項が明示されていないものが少なくない。

この点に関し、労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，1969 年）[96]は、労働基準法旧第 45 条（2.4.1.3 節参照）に係る解説の中で次のように述べている。

> 第四二条及び第四三条においては、安全と衛生に区別せず、機械、器具、原材料と建設物に分けて、それぞれについて危害防止の措置を講ずべきことを定めているのであるが、命令においては、安全と衛生に区別して規定しており、したがって、命令中のおのおのの条文についてその根拠となる本法上の規定が第四二条であるか又は第四三条であるかについては当該条文の内容について検討するほかはない。

これはつまり、危害防止基準については、旧安衛則等の省令中の各規定と労働基準法旧第 42 条又は第 43 条との対応関係について省令の内容から後付け的に判断せよということである[97]。このような運用は、本法制定後も本条及び第 36 条の規定に基づく省令に関し、継承されている。

しかし、本条に基づく省令の条文を見ても、にわかには法律各本条との対応関係がわからないものも多い。

---

[95] 労働安全衛生規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号）第 4 編参照

[96] 労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，1969 年）500 頁

[97] 法制事務においては、A の根拠条項を B だと解する（取り扱う）ことを、「A（省令の条項）を B（法律の条項）で読む」という。

また、安衛則等の省令には委任のないと思われる規定もあり、さらに本法には施行規則と称する省令がなく、施行規則的性格を有する実施命令的規定も安衛則等の中に紛れ込んでいるため、事態をより複雑にしていると思われる。

対応関係を検討する上で参考となる文献として、労働調査会出版局の『安衛法便覧』（法令改正に対応するため毎年改訂される）があり、ここでは省令の各条項に対応関係が示されている。同書は労働基準監督機関の取締りの際の携行図書でもあり、同書記載の対応関係は労働基準監督機関でも参考にされている。しかし、これは飽くまで参考程度に止めるべきものとされており[4]、事実、示されている対応関係の殆どは正しいが、中には悩ましいものもある。しかしこれは『安衛法便覧』に責任があるのではなく、省令の規定の中に対応関係が曖昧なものがあるからである。

たとえば、安衛則第 558 条（安全靴等の使用）のように、危険源を明確に限定せず保護具のみを包括的に定め、第 20 条から第 24 条までのどれに対応するのか分からなくなっている例もある。省令で保護具を包括的に定める場合は、第 20 条から第 24 条までの複数の条項と対応することとしてもよいので、危険源を明確にするか、対応関係が明らかになる何らかの対処をすべきではないだろうか。

また、酸欠則第 6 条第 1 項（要求性能墜落制止用器具等）は措置の目的が危険か健康障害か不明確であることにより（2.8.2.8 節参照）、対応関係がはっきりしない例である。

このほか、危険源分類が交差分類である関係上、省令中の 1 つの規定が、本法中の複数の条項に対応しそうな場合があるが、これについては 2.8.2.3 節で検討する。

2.5.4　再委任及び JIS への委任

本法では、法律から命令等への委任のほか、再委任も多用されている。

本条についても、「厚生労働省令で定める」と規定してはいるが、当該厚生労働省令から告示に再委任されていることも少なくない。

すべての類型を把握することは筆者の時間の制約上困難であったが、典型例を図 5 に示し、図 5(a)～(i)の具体例を各 1 例ずつ表 14 に挙げた。

図 5　労働安全衛生法における命令等への委任の類型

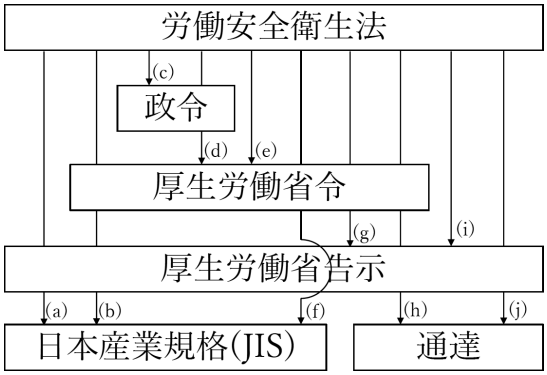


表 14　労働安全衛生法における命令等への委任の各類型毎の例（図 5(a)～(i)の具体例）

図 5	具体例	委任事項

(a)	安衛法第 57 条第 1 項第 2 号▶労働安全衛生法第五十七条第一項第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章▶JIS Z7253（GHS に基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法―ラベル、作業場内の表示及び安全データシート（SDS））	危険物又は有害物を入れた容器等に付すべき標章（絵表示）
(b)	安衛法第 20 条▶安衛則第 27 条▶研削盤等構造規格第 15 条第 1 項▶JIS G 5501－1956（ねずみ鋳鉄品）	研削盤のフランジの材料等（事業者規制）
(c)	安衛法第 10 条第 1 項▶安衛令第 2 条	総括安全衛生管理者を選任すべき事業場の規模
(d)	安衛法第 65 条第 1 項▶安衛令第 21 条第 1 項▶粉じん則第 25 条	粉じんに係る作業環境測定を行うべき屋内作業場
(e)	安衛法第 20 条▶安衛則第 101 条第 1 項	機械の回転軸等への防護
(f)	安衛法第 20 条▶安衛則第 238 条▶JIS G 3101（一般構造用圧延鋼材）等	型わく支保工に使用する支柱等の主要部分の鋼材
(g)	安衛法第 22 条▶有機則第 16 条の 2▶有機溶剤中毒予防規則第十六条の二の規定に基づく厚生労働大臣が定める構造及び性能	有機溶剤に係るプッシュプル型換気装置の性能等
(h)	安衛法第 20 条▶安衛則第 27 条▶研削盤等構造規格第 9 条第 2 項▶厚生労働省労働基準局長	セグメントといしの最高使用周速度の上限値の計算方法（事業者規制）
(i)	安衛法第 42 条▶防じんマスクの規格第 4 条	防じんマスクの構造（流通規制）
(j)	安衛法第 42 条▶研削盤等構造規格第 9 条第 2 項▶厚生労働省労働基準局長	セグメントといしの最高使用周速度の上限値の計算方法（流通規制）

告示、日本産業規格（JIS）及び通達への委任は、危害防止基準の専門技術性を表してい

るとも言えるが、命令委任・再委任がどこまで許容されるかということは、行政法上の研究課題となるのではないだろうか。なお、JIS には著作権が設定され、自由な複製が許されていないことから、法令周知上の大きな支障となっている。

ところで、JIS Z 8002：2006（ISO/IEC Guide 2：2004）（標準化及び関連活動―一般的な用語）によると、法規の中に詳細な記述事項を設ける代わりに、1 つ又は複数の規格（JIS を含む。）を引用することを「法規における規格の引用」（reference to standards in regulations）という。これには、引用の厳密さに応じて、日付付き引用（法規を改正しなければその後の規格の改正等が反映されない引用方法）と日付なし引用（法規の改正なくその後の規格の改正等が反映される引用方法）等があるが、例えば、労働安全衛生法第五十七条第一項第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章（平成 18 年 10 月 20 日厚生労働省告示第 619 号）[98]が JIS を引用する方法は日付なし引用であるから、引用されている JIS Z7253（GHS に基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法―ラベル、作業場内の表示及び安全データシート（SDS））が改正された場合には自動的にそれが同告示に反映されると思われる。なお、ここでの「法規」「規格」などの用語は同規格で詳細に定義されているので別途参照されたい。

法規における規格の引用としては、汽缶取締令の委任を受けて汽缶の構造上の要件を定めていた昭和 10 年 4 月 9 日内務省告示第 204 号（通称＝汽缶構造規格）で既に、材料等の要件につき日本標準規格（JES）の引用が行われていた。

2.6　省令制定権限の不行使

本条の規定による労働大臣の省令制定権限不行使が争点に含まれた裁判として、建設アスベスト訴訟 [99]がある。その神奈川 1 陣訴訟の最高裁判決 [94] では、労働大臣が建設現場における石綿関連疾患の発生防止のために労働安全衛生法に基づく規制権限を行使しなかったことが屋内の建設作業に従事して石綿粉じんにばく露した労働者との関係において、そして労働者に該当しない者との関係においても国家賠償法第 1 条第 1 項の適用上違法であるとされた。

同判決は、「本件についてみると，安衛法は，職場における労働者の安全と健康の確保等を目的として（1 条），事業者は，労働者の健康障害の防止等のために必要な措置を講じなければならないものとしているのであって（22 条等），事業者が講ずべき具体的措置を労働省令（平成 11 年法律第 160 号による改正後は厚生労働省令）に委任している（27 条 1

---

98 労働安全衛生法第五十七条第一項第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章（平成 18 年 10 月 20 日厚生労働省告示第 619 号）（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-1/hor1-1-68-1-0.htm）

99 厚生労働省「建設アスベスト訴訟に係るこれまでの経緯」（厚生労働大臣と建設アスベスト訴訟原告団及び弁護団との間の基本合意書，その他）（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19306.html）

項）。このように安衛法が上記の具体的措置を省令に包括的に委任した趣旨は，事業者が講ずべき措置の内容が多岐にわたる専門的，技術的事項であること，また，その内容をできる限り速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正していくためには，これを主務大臣に委ねるのが適当であるとされたことによるものである。以上の安衛法の目的及び上記各規定の趣旨に鑑みると，主務大臣の安衛法に基づく規制権限は，労働者の労働環境を整備し，その生命，身体に対する危害を防止し，その健康を確保することをその主要な目的として，できる限り速やかに，技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正すべく，適時にかつ適切に行使されるべきものである」と判示した。

この判決理由で示された規制権限の不行使の具体的内容を見ると、労働者の保護については、国は昭和 50 年には石綿の有害性を十分認識し、屋内建設現場において石綿含有建材の切断等の石綿粉じんを発散させる作業及びその周囲における作業をする際、石綿粉じんへのばく露を防止する上で、呼吸用保護具の着用は必要不可欠であったのに、本法第 57 条に基づく石綿等の有害性表示記載の方法を示した通達で単に「必要に応じ防じんマスクを着用してください」等という文章にとどめ、不十分な指導監督をするのにとどまり、上記作業では必ず防じんマスクを着用させるようにという表示の方法を指導しなかったこと、それから呼吸用保護具についても、事業者にはその備付け義務を課しただけで、労働者に使用させる義務までは課していなかったことの 2 点である。

労働省は、旧特化則（昭和 46 年 4 月 28 日労働省令第 11 号）では、石綿を第二類物質に分類し、第二類物質について、局所排気装置等による発散防止抑制措置を義務付けたが、呼吸用保護具については備付けを義務付けただけで、労働者に呼吸用保護具を使用させることは、第二類物質などを取扱う設備の改造、修理、清掃等における設備の分解等の作業（以下本稿で「設備分解等作業」という。）の場合を除いて義務化しておらず、これは本法施行に伴う現行特化則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 39 号）の制定の際にも変更されなかった。

労働省が設備分解等作業以外の石綿に係る作業について労働者に呼吸用保護具を使用させることを初めて義務化したのは、特定化学物質等障害予防規則の一部を改正する省令（昭和 50 年 9 月 30 日労働省令第 26 号）[100]で新設された特化則第 38 条の 7 においてであった（昭和 51 年 1 月 1 日施行）。しかしこれは、石綿等の吹付け作業において労働者に送気マスク又は空気呼吸器をさせるという当たり前の内容で、同時に新設された第 38 条の 8 では石綿等の切断等作業（同判決で問題となった屋内建設現場において石綿含有建材の切断等の石綿粉じんを発散させる作業もこれに含まれるだろう。）における湿潤化が定められただけで、呼吸用保護具の使用義務化はやはり行われなかった。

---

[100] 昭和 50 年 10 月 1 日付け基発第 573 号「特定化学物質等障害予防規則の一部を改正する省令の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2103&dataType=1）

特定化学物質等障害予防規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 39 号）

第五章の二　特殊な作業等の管理

（石綿等に係る措置）

第三十八条の七　事業者は、次項に規定する場合のほか、令別表第三第二号 4 に掲げる物又は別表第一第四号に掲げる物（以下「石綿等」という。）を吹き付ける作業に労働者を従事させてはならない。

2　事業者は、次の措置を講じたときは、建築物の柱等として使用されている鉄骨等へ石綿等を吹き付ける作業に労働者を従事させることができる。

一　吹付けに用いる石綿等を容器に入れ、容器から取り出し、又は混合する作業場所は、建築作業に従事する労働者の汚染を防止するため、当該労働者の作業場所と隔離された屋内の作業場所とすること。

二　当該吹付け作業に従事する労働者に送気マスク又は空気呼吸器及び保護衣を使用させること。

3　労働者は、事業者から前項第二号の保護具の使用を命じられたときは、これを使用しなければならない。

第三十八条の八　事業者は、次の各号のいずれかに掲げる作業に労働者を従事させるときは、石綿等を湿潤な状態のものとしなければならない。ただし、石綿等を湿潤な状態のものとすることが著しく困難なときは、この限りでない。

一　石綿等の切断、穿（せん）孔、研ま等の作業

二　石綿等を塗布し、注入し、又は張り付けた物の破砕、解体等の作業

三　粉状の石綿等を容器に入れ、又は容器から取り出す作業
四　粉状の石綿等を混合する作業
2　事業者は、前項の作業を行う場所に、石綿等の切りくず等を入れるためのふたのある容器を備えなければならない。

同判決は、労働省のこのような規制状況から、屋内建設現場において石綿含有建材の切断等の石綿粉じんを発散させる作業及びその周囲における作業についての呼吸用保護具の使用義務化をせず、省令制定権限不行使の違法があったと判断した。

思うに、石綿等の吹付け作業ではその作業の性質上当然に石綿等の粉じんが発散するので、遠隔操作など高度な技術があれば別だが、普通は作業員が呼吸用保護具を使用することが基本的な曝露防止対策となる。これに対し、切断等作業においては、完璧な湿潤化がなされれば、理論上、石綿粉じんが発散することはない（又は発散しても十分微量である）ので、呼吸用保護具は要らないということで、省令への規定がなされなかったのかもしれない。しかしそれは机上の空論であり、湿潤化という対策の現実的な信頼性を考慮すると、湿潤化と併せて呼吸用保護具の使用が必要であったのだと考えられる。また、第 38 条の 8 の但書の場合においては湿潤化さえなされないのだから、呼吸用保護具の使用が一層必要であったはずである。

なお、労働者以外の者の保護については、本法第 1 条の快適な職場環境の形成の推進が労働者と同じ職場で働く労働者以外の者にも適用されると解されるとされ、上記石綿等に関する表示方法についての指導不足についての賠償が認められた。

省令制定権限を行使すべきだった理由については、同判決は、国は上述のとおり石綿の有害性を十分認識しつつ、当時の屋内建設現場が石綿粉じんにばく露する危険性の高い作業環境にあったにもかかわらず大半の労働者が防じんマスクを着用していないため建設作業従事者に石綿関連疾患に罹患する広範かつ重大な危険が生じていたことも認識していたこと、そして、マスクの使用義務を規定することに対してその障害となるような事情があったとはうかがわれないとした。

石綿に限らず、比較的広範に使用され重大な危険性を有していても十分な規制がなされていない産業上の危険源は、新しいもののみならず古くからあるものでも存在する。今後、これらに対する省令制定権限の適確な行使が求められる。

しかしながら、労働条件法の目的が、他の公益法令と異なり、労働者個々人を保護することにあるとするならば、「広範性」がない危険であっても放置すべきではないという考え方もあるはずであり、省令制定権限の適切（あるいは適確、適正、必要十分等といっても良い。本稿では「適確」ということとする。）な行使がどうあるべきかは、別途検討を要する課題である。また、1 つの危険源が広範に存在するかそうでないかというのは、統計上、何を 1 つの危険源として分類するかによって変わることである。

省令制定権限の行使の問題は、立法事実に対する規制内容の適確性の問題でもあり、これは 2.8.4 節で検討する。

2.7　命令制定過程、三者構成原則等

日本は、職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第 187 号，2007 年 7 月 24 日批准登録，2009 年 2 月 20 日効力発生）[101]を批准している。同条約は、加盟国が、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で国内政策、国内制度及び国内計画を定めることにより、職業上の負傷、疾患及び死亡を予防するために職業上の安全及び健康を不断に改善することを促進すること等を目的としたものである。同条約の全体が政労使による三者構成原則で貫かれており、その中で、加盟国は、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、労働安全衛生法令を含む国内制度（適当な場合には、三者構成の諮問機関を含む）を定め、維持し、漸進的に発展させ、及び定期的に検討することとされている。

Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

IV. NATIONAL SYSTEM

Article 4

1. Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.
2. The national system for occupational safety and health shall include among others:
   (a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

[101] 国際労働機関ウェブサイト－ILO 駐日事務所－2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第 187 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239181/lang--ja/index.htm），外務省－条約－「職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第 187 号）」（外務省訳）（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/treaty166_6.htmlhttps://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/treaty166_6_gai.html）

(b)～(d)　〈略〉
3. The national system for occupational safety and health shall include, where appropriate:
(a) a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;
(b)～(h)　〈略〉

日本は、ILO 加盟時から政労使の三者構成原則に基づく ILO への参加を要求されていたが、戦後改革まで労働組合法がなかったこともあり、国内政策決定過程における三者構成会議の出発点は、昭和 20 年 10 月に設置され、労働組合法及び労働関係調整法の制定にあたった労務法制審議委員会（途中で労務法制審議会に改称）だったとされる。その後の労働基準法の制定に際しては、労使その他有志が参加する公聴会が活発に開かれた[102]。

昭和 22 年に労働基準法が制定され、同法第 98 条で中央と地方に公労使の労働基準委員会（昭和 22 年 6 月 1 日に労働基準審議会に改称）が設置され、同法第 113 条[103]で命令制定に際して公聴会により公労使の意見を聴くことが規定された。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）
第九十八條　この法律の施行及び改正に関する事項を審議するため、労働に関する主務省及び都道府縣労働基準局に労働基準委員会を置く。
　労働基準委員会は、労働に関する主務大臣及び都道府縣労働基準局長の諮問に應ずるの外、労働條件の基準に関して関係行政官廳に建議することができる。
　労働基準委員会の委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益

102 濱口桂一郎「国会図書館調査及び立法考査局講演『行政機関における政策形成過程－労働法制を中心に』」（http://hamachan.on.coocan.jp/ndl.html）

103 労働基準法第 113 条の規定は、法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』（ぎょうせい，2010 年）において「特別の事情があって、制令等に対し、ある程度広い範囲で法律事項を委任しなければならないような場合には、その規定の内容が行政機関の恣意にわたることのないように、〈略〉その制定前にあらかじめ学識経験者などで組織する特定の審議会等の意見を聴くべきものとされることもある。」の例として掲げられている。

を代表する者について、行政官廳が各〻同数を委嘱する。

　前三項に定めるものの外、労働基準委員会に関し必要な事項は、命令で定める。

（命令の制定）

第百十三条　この法律に基いて発する命令は、その草案について、公聴会で労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者の意見を聴いて、これを制定する。

また、本法による改正前の労働災害防止団体等に関する法律（昭和 39 年 6 月 29 日法律第 118 号，本法制定により労働災害防止団体法に改題）においても、特別規制（本法制定により本法に移った。）に係る省令制定に関し、次のように中央労働基準審議会からの意見聴取義務が課されていた。

労働災害防止団体等に関する法律（昭和三十九年六月二十九日法律第百十八号）

（省令の制定）

第六十七条　労働大臣は、この章の規定に基づく労働省令を制定しようとするときは、中央労働基準審議会の意見を聞かなければならない。

しかし、昭和 44 年に労働基準法研究会が設置されて以降は、本法立案を含め、同研究会が労働政策立案に大きな役割を担うようになった[102]。

労働基準審議会は、中央省庁再編に伴い、平成 13 年、労働に係る他の審議会と統合され、労働政策審議会となった。

本法には、命令制定に際して公聴会での意見聴取規定はない。また、労働政策審議会への意見聴取規定についても、労働災害防止計画の策定及び変更に係るものを除き設けられていないが、労働政策に関する重要事項については労働政策審議会が調査審議を行い厚生労働大臣等に意見を述べることとなっており[104]、本法及びその命令の改正については殆どすべて同審議会への諮問がなされている[105]。

---

[104] 厚生労働省設置法第 9 条（平成 11 年法律第 97 号）第 1 項第 1 項，労働政策審議会令（平成 12 年政令第 284 号）第 6 条第 1 項

[105] 令和 3 年 12 月 18 日「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」第 22 回会議における三柴丈典教授（元労働政策審議会安全衛生分科会委員）、唐澤正義（元労働省）らからのご教示による。

しかし、特に安全衛生に関しては、多くの省内検討会等が設けられており [106]、これら検討会の報告書に基づいて省令案が作成されることが多いようである。

2.8　危害防止基準

本法は、第 1 条において、職場における労働者の安全と健康を確保するための手段の筆頭に「危害防止基準の確立」を掲げているが [107]、以下述べるように、その中核となっているのが第 20 条から第 24 条までの規定群であり、本条はその内容を具体化する重要な位置を占める。

本稿では、本条及びそれが束ねる第 20 条から第 26 条までの規定が本法に占める位置を体系的に理解するために、以下、この「危害防止基準」の概念を検討する。ただし、危害防止基準に関する法的問題――ひいては本法全体の構造については、非常に詳細な検討を加えた文献として寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任――総論――』（日労研, 2004 年）があることから、本節ではできるだけ同書と重複をしないよう、論点を絞り、又は別の観点からの検討を行う。

2.8.1　危害防止基準の概念

「危害防止基準」の語は、本法では第 1 条（目的）にのみ現れるが、命令、通達等による公式の定義は存在しない。それでも、危害防止基準という語はしばしば使用され、特に、労働安全衛生法の一部分を指してそう呼ぶ場合がある。しかし、この用語が具体的に労働安全衛生法中どの部分を指すのか、明確にはされていない。

そこで参考となるのが、労働安全衛生法案の作成に中心的に携わった畠中信夫 [108]による次のような解説である。

> 危害防止基準
>
> 労働安全衛生法第一条の目的規定の中で、「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」というのが、職場における労働者の安全と健康を確保するという同法の目的達成のための方法の第一番目にあげられている。

---

106 厚生労働省－審議会・研究会等－労働基準局が実施する検討会等（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/indexshingiother_128808.html）

107 なお、労働安全衛生に関する事項のうち、年少者に関する事項、母性保護に関する事項並びに寄宿舎の設備及び安全衛生に関する事項については、使用者を名宛人とする労働基準法で定められている。このうち寄宿舎の設備及び安全衛生に関する事項を定める労働基準法第 96 条第 1 項は、本法第 23 条と非常によく似た規定振りとなっている。

108 畠中信夫著『労働安全衛生法のはなし〔改訂版〕中災防新書 003』（中央労働災害防止協会，2006 年）47 頁

この「危害防止基準」は、「墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆い等を設けなければならない。（安衛則第五一九条第一項）」などのように、特定の危害に対して特定の措置を規定するというのが、通常のスタイルであり、労働安全衛生法の目的を達成するために設定される関係者の具体的な行為（作為又は不作為）基準として罰則でもってその履行が強制される。

この「危害防止基準」という文言は、非常に使い勝手の良い言葉ではあるが、労働安全衛生法では、この第一条にだけ出てくる言葉である。それは、同法第二〇条から第二五条までに規定するところに止まるものではなく、その字義通り、危険と健康障害を防止するための基準ということであり、機械等並びに危険物及び有害物に関する規制、あるいは作業環境測定、特殊健康診断、安全衛生教育、就業制限などの規定も含まれる広い概念としてとらえられる。

この記述によると、少なくとも労働災害の防止のために設定される関係者の具体的な行為基準はすべて危害防止基準であるということになる。ただ、この解説では「罰則でもってその履行が強制」されるものに限定するような書きぶりとなっているが、本法には、罰則は付されていないが危害防止のための一定の行為基準といえるものもあるし（第 65 条の 2 等）、本条に基づく省令の規定の中にも努力義務のため罰則はかからないがやはり一定の行為基準といえるものもある。寺本廣作[109]も、労働基準法旧第 45 条に基づく旧安衛則につき、「安全衛生基準の向上に資する爲必要な場合には、勸告的基準（advisory standard）（第五十九條、第百七十二條、第二百四條等）を設け、嚴格な履行が要求される義務的基準（obligatory standard）についても…」[110]と述べており、努力義務であっても一種の基準と

[109] 寺本廣作『勞働基準法解説』（時事通信社，1948 年）（日本立法資料全集別巻 46 信山社，1998 年）261-262 頁

[110] 旧労働安全衛生規則第 59 条、第 172 条及び第 204 条の規定は次のとおり。

労働安全衞生規則（昭和二十二年十月三十一日労働省令第九号）

第五十九條　動力傳導裝置による危害を防止するため、機械毎に電動機を取り付け、又

して捉える見方がある。

また、これらの基準の義務主体、つまり名宛人は、事業者である場合が多いが、これを事業者に限定する必要は見当たらない。

以上を踏まえ、本稿では、名宛人を問わず、罰則の有無や、努力義務であるかどうかに関わらず、労働災害の防止のために設定される関係者の具体的な行為基準を「危害防止基準」と呼ぶこととする。

危害防止基準は、以下でみていくように、法律学や実定法によって作られた法的枠組の中に、安全技術や安全工学が反映されたものである。

2.8.2　危害防止基準の法的枠組

本節では、まず法的枠組に焦点を当てた検討を行う。なお、危険源は、本来は安全工学の概念だが、本法が法律本体で危険源分類を行い法的枠組を形成している関係上、ここで検討した。

2.8.2.1　危害防止基準の「親」部分

本法中にはあちこちに色々な危害防止基準が散らばっているが、立法技術的にいえば、その親（母体）となる第 20 条から第 24 条までの規定群があり、それ以外の危害防止基準は、その親部分に対して名宛人を「事業者」から変更若しくは拡張し、又は規制の内容（危険源、保護方策等）を限定したものであるということができる [111,112]。

この構造理解に基づき、危害防止基準の親部分とそれ以外の部分がどのような関係にあるかということを、表 15 に示した。

はその全系統を簡略に配置するよう努めなければならない。

第百七十二條　ガス、蒸氣又は粉じんを発散し、有害放射線にさらされ、騒音を発し、病原体によつて汚染される等衛生上有害な作業場においては、その原因を除去するため、作業又は施設の改善に努めなければならない。

第二百四條　事業場には、労働者が有効に利用し得る休憩の設備を設けるように努めなければならない。

[111] 令和 4 年 6 月 25 日「法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」第 2 回会議において畠中信夫氏から「安全衛生法の 20 条から 27 条までの規定というのは、もし安全衛生法を 10 か条に圧縮しろと言われたとしても最後まで残る条文なのです。あれは基本的な条文でありまして、要するに 20 条から 27 条までの規定というのは、事業者にその使用する労働者の安全衛生を確保するために必要な措置を講じなければならないということを、抽象的に、と言うと語弊があるのかもしれませんが、要するに義務付けられた規定です。」との発言があったのを参考とした。

[112] 労働安全衛生法第 65 条の 3（作業の管理）及び第 65 条の 4（作業時間の制限）などの位置づけについても検討が必要であるが、ここでは省略することとしたい。

表 15　労働安全衛生法の危害防止基準の親部分とそれ以外の部分との関係

		規制内容の限定→	
		包括的	限定的
名宛人の変更・拡張↓	事業者	親部分（第 20 条～第 24 条）	第 25 条（退避措置）、第 59 条（教育）、第 65 条（測定）、第 66 条（健康診断）等
	事業者以外	第 26 条（労働者）、第 4 章後半（元方事業者、注文者等） ※これらの規制対象範囲にも若干限定が認められるが依然として広範である。	第 5 章（何人にも適用、特定の機械及び有害物）、第 61 条第 2 項（何人にも適用、無資格運転禁止）等

なお、親部分に最も近い位置にある第 25 条は、労働災害発生の急迫した危険があるときに事業者が労働者を退避させる等の義務を規定したものであるが、これは原案にはなく、本法が成立した国会の衆議院社会労働委員会で可決された修正案[113]により追加されたものである（第 25 条を挿入したため原案第 22 条が第 21 条第 2 項とされ、原案第 23 条～第 25 条が第 22 条～第 24 条にずれたという経緯がある[114]）。これは、第 25 条も親部分の規制対象範囲を「急迫した危険」に限定して分離したものといえる。実際、旧安衛則第 163 条の 34 のずい道等の建設の作業において落盤等による急迫危険の際に使用者は直ちに労働者を安全な場所に退避させなければならないという義務規定は、労働基準法旧第 42 条を委任元としており、労働省としては原案どおりの安衛法に基づく新安衛則で同様の退避規定を置くことが可能と考えていたと思われる。また、昭和 55 年法律第 78 号により追加された第 25 条の 2 も、同様だろう。

第 26 条については、同条の労働者の義務が事業者の義務とは似て非なるものであるということは 1.5.3 節で述べたが、それがあくまで名宛人の変更に相応したものであり、規制対象範囲も依然として包括的であるという考えから、表 15 のとおり位置付けた。第 4 章後半

113 第 68 回国会衆議院社会労働委員会第 20 号昭和 47 年 4 月 25 日田邊誠委員（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/106804410X02019720425/146）

114 第 68 回国会参議院社会労働委員会第 12 号昭和 47 年 5 月 9 日労働安全衛生法案（https://kokkai.ndl.go.jp/#/detailPDF?minId=106814410X01219720509&page=40，ただし、小字及び―は衆議院修正の部分）。なお、先議院で法律案が修正可決された場合は、後議院で審議対象となるのは法律案の原案ではなく当該修正可決された法律案である。

の元方事業者等に関する規定についても同様である。

本法の危害防止基準に親部分とそうでない部分があるという構造を理解すると、名宛人が事業者であれば、例えば本法第 65 条や第 66 条が存在しなかったとしても、事業者による作業環境測定や健康診断の実施に関する委任省令の規定を、同法第 4 章（具体的には第 22 条）で読む[97]ことができ、逆に、現在同法第 22 条で読んでいる特化則第 38 条の 4（作業記録）を、同法で独立条項を設けてそれから委任することもできる、と考えることができる。実際、旧特化則（昭和 46 年 4 月 28 日労働省令第 11 号）第 29 条（環境測定）は、労働基準法旧第 42 条で読んでいたものであり、本法制定時の際にも環境測定は本法第 22 条で読むことも可能であったが、第 65 条として独立条文となったという経緯もある。

危害防止基準の親部分の各規定を構造化して並べると、表 16 のようになる。

表 16　労働安全衛生法中危害防止基準の親部分の対象範囲

<table>
<tr><th>条項</th><th colspan="4">必要な措置の内容</th></tr>
<tr><td rowspan="6">20</td><td>機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）</td><td rowspan="3">による</td><td rowspan="5">危険</td><td rowspan="11">を防止するため必要な措置</td></tr>
<tr><td>爆発性の物、発火性の物、引火性の物等</td></tr>
<tr><td>電気、熱その他のエネルギー</td></tr>
<tr><td>21①</td><td>掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法</td><td>から生ずる</td></tr>
<tr><td>21②</td><td>労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等</td><td>に係る</td></tr>
<tr><td rowspan="4">22</td><td>原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等</td><td rowspan="3">による</td><td rowspan="3">健康障害</td></tr>
<tr><td>放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等</td></tr>
<tr><td>計器監視、精密工作等の作業</td></tr>
<tr><td>排気、排液又は残さい物</td></tr>
<tr><td>24</td><td colspan="2">労働者の作業行動</td><td>から生ずる</td><td>労働災害</td></tr>
<tr><td rowspan="3">23</td><td rowspan="3">労働者を就業させる建設物その他の作業場について、</td><td colspan="2">通路、床面、階段等の保全</td><td rowspan="2">に必要な措置</td></tr>
<tr><td colspan="2">換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔</td></tr>
<tr><td colspan="2">労働者の健康、風紀及び生命の保持</td><td>のため必要な措置</td></tr>
</table>

このうち第 23 条は労働基準法旧第 43 条をほぼ踏襲したものであり、それ以外は同法旧第 42 条を細分化したものである（労働基準法のこれらの条文は 2.4.1.3 節で引用した）。

第 23 条を除く条文には、機械、粉じん、作業方法等といった色々な危険源が例示され、それによる「危険」「健康障害」又は「労働災害」を「防止するため必要な措置を講じなければならない」という書きぶりとなっている。第 23 条は、建設物その他の作業場（これの中には危険源となるものがあるが作業場の快適性に係るものもある）に着目し、通路等の保全のほか健康及び生命の保持、さらには工場法以来の「風紀」の保持も付け加えている [115]。

2.8.2.2 危険源の概念とその分類

この親部分の大きな特徴は、ここで危険源 [2] が分類されていることである。

この危険源分類は相当に網羅的で、リスクアセスメントにおける危険源の同定のために使用できる危険源分類一覧表としてもかなり有用であり、実際、平成 18 年 3 月 10 日付け基発第 0310001 号「危険性又は有害性等の調査等に関する指針について」（通称＝リスクアセスメント指針）[116]別添 3 に示された危険源の分類例（一覧表）は、第 20 条から第 24 条までの規定を踏まえて作成されたものである [117]。

リスクアセスメント指針その他 ISO 等をみても分かるとおり、危害防止のための保護方策は、危険源を分類し、同定し、各危険源に対してそれぞれ保護方策を検討して講じていくこととなる。したがって、初めに危険源を分類し、それを省令の章・節・款に行くに従い細分化して体系化されている現行省令は、リスクアセスメントの実施と相性が良い（ただ、法律本体で危険源を分類すべき必然性はない）。もしこれを「事故の型」[118,119]で分類していたとしたら、リスクアセスメント体系に整合せず、使いづらかったのではないかと

---

115 風紀の保持は労働災害の防止と直接関係無く、危害防止基準に含むべきでないという論理もありうるが、それほど実益もないと思われたので本稿では検討しなかった。

116 平成 18 年 3 月 10 日付け基発第 0310001 号「危険性又は有害性等の調査等に関する指針について」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-47/hor1-47-5-1-0.htm），厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課『危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説』（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/dl/ka060320001b.pdf）

117 厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課『危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説』（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/dl/ka060320001b.pdf）14 頁解説 3。

118 厚生労働省－職場のあんぜんサイト－安全衛生キーワード「事故の型」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo20_1.html，2022 年 10 月 28 日閲覧）

119 現在厚生労働省が使用している労働災害統計の「死傷災害の事故の型および起因物分類」は、労働省安全課「死傷災害の事故の型および起因物分類（上）」（労働省労働基準局安全衛生部編『安全』23 巻 7 号，1972 年 7 月，https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2211190/32）で発表され、昭和 48 年 1 月から採用されたものである。起因物分類は、現在に至るまで、新たな機械の出現などに併せていくらかの改訂がなされてきている。

思われ、そもそも法令として体系化することも難しかったのではないだろうか [120]。なお、リスクアセスメントのための危険源分類法には唯一のものがあるわけではなく、既存の様々な分類法があり [117]、また職場の状況など必要があればアレンジすべきものである。ただし、本法と類似の分類法（あるいはそれを細分化したもの）を使用すれば、リスクアセスメントと本法遵守を同時に進めやすいという利点がある。

なお、いわゆる混ぜるな危険の問題（酸化剤と還元剤の接触 [121]など）のように、2 つ危険源が組み合わさって危害を生じる場合とそれに対する措置をどう位置づけるかという問題があるが、これについての検討は本稿では割愛する。

ところで、第 20 条から第 25 条の 2 までの規定で例示列挙されているものについて、労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）[122]に「労働者の危害を防止するため労働者が講ずべき措置について、危険・有害の起因物別に詳細な規定が置かれ…」とあるように、危険源でなく「起因物」と表現する向きもある。起因物 [123,118] とは、労働行政による災害調査・統計で使われてきた概念で、災害をもたらすもととなった物または環境等をいい、危険源に似た概念であるが、起因物分類コード表には設備、粉じん、樹木、動物などが掲げられているが、作業方法、作業行動等は含まず、よって危険源とは分類が若干異なる。また、「起因物」は災害発生の起因となった物というニュアンスが感じられ、「未だ災害を引き起こしていなくてもそこに潜んでいるもの」を意味する危険源とはニュアンスの違いもあるといえなくもない。本稿では、リスクアセスメント指針や ISO 等の概念に合わせ、「危険源」という概念を主に使用する [2]。

2.8.2.3　親部分における危険源分類の交差分類問題と序列化による解決

法律本体レベルにおける危害防止基準の親部分（第 20 条から第 24 条まで）の危険源分

---

[120] 「事故の型」は危害の潜在的な源、すなわち危険源とは大きく異なる。例えば、事故の型の 1 つである「墜落・転落」を例に取ると、高所の架設通路に墜落防護柵があれば、そこには既に墜落・転落のおそれがないので、リスクアセスメントの対象とならない。墜落防護柵が劣化する等により故障し、又は性能が低下したときに漸く、リスクアセスメントの対象としてテーブルに上るだろう。このようなやり方は、危険源をスタート地点とするやり方に比べ、対処療法的になるだろう。

[121] 労働安全衛生規則第 256 条（危険物を製造する場合等の措置）がその例である。

[122] 労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）49 頁

[123] 厚生労働省－職場のあんぜんサイト－安全衛生キーワード「起因物」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo13_1.html，2022 年 10 月 28 日閲覧）

類には、区分の一貫性[124]がない。即ち、交差分類となっている。

したがって、実務上、省令等に規定されている危険源が、第 20 条から第 24 条までのどれで読まれるべきか[97]が分からない場合がある。

例えば､車両系荷役運搬機械等の作業計画について定める安衛則第 151 条の 3 第 1 項は、機械等（第 20 条）なのか作業方法（第 21 条第 1 項）なのか、分からない。さて、この安衛則第 151 条の 3 第 1 項は、『安衛法便覧』では機械等（第 20 条）として分類されている。思うに、これは、機械等を用いて行う作業の作業方法よりも、機械等そのものの方が、より根源的な危険源（というより、これが「危険源」[2]の本来の意味であるが）であるからそこに対応させるという考え方によるものだと思われる。この考え方は区分原理を「最も根源的なもの」と修正し、危険源を序列化することで危険源の区分の一貫性を担保する。もちろん、そのような考え方は法令中には書かれていないので、飽くまで 1 つの理論的な解釈方法に過ぎないが[125]、リスクアセスメントにおける保護方策の決定等に関する技術的観点からすれば、より根源的なもの（本来の意味での「危険源」）毎に分類する方が合理的である。

このような考えに基づいて本法第 20 条から第 24 条までに掲げられた危険源について再考し、試行的であるが、表 17 のとおり、その根源性に応じて 3 段階に分類した。

表 17　労働安全衛生法第 20 条から第 24 条までに掲げられた危険源の序列化（上にいくほど根源的なものである）

	安全	衛生	建設物等
↑根源	第 20 条	第 22 条	第 23 条
	第 21 条		

[124] 分類学において、「区分原理の一貫性」、「区分の網羅性」及び「区分の漸進性」を区分の 3 原則という。このうち「区分の一貫性」とは、複数の区分肢が相互排他的であること（交差分類がおこらないこと）をいう。例えば積み木を「赤、白、四角」などと区分すると、赤くて四角い積み木の分類に困ることとなる（この状態を交差分類という）。「区分の網羅性」とは、その名のとおり、対象とするものすべてが、用意された複数の区分肢のどれかに漏れなく分類できることをいう。（田窪直規ほか『現代図書館情報学シリーズ…9 三訂 情報資源組織論』（樹村房，2020 年）113-14 頁参照）

[125] 例えば、労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）160 頁では、本法第 21 条第 1 項（作業方法による危険の防止）の解説で「例えば労働者が使用する機械等の本体について、事業者が安全な措置を講じたとしても、なおその用法等を誤ることによって危険を生ずることがあり、このような危険防止の措置をも事業者に講ぜしめる目的のもとに定めたものである。」と説明されており、ここでは根源的に機械に原因があるものをすべて第 20 条に分類するという考えはとられていない。

的	第 24 条

まず第 20 条及び第 22 条に掲げられた危険源は、最も根源的なものであると考えられる。したがって、これらに当てはまる危険源は、これらに分類してしまう。例えば「足場の高所で墜落のおそれのある場所」は「場所」だから第 21 条第 2 項にも当てはまるが、足場は「機械、器具その他の設備」にも当てはまるから、より序列が上の第 20 条に分類するのである。

次に、第 21 条が位置する。明らかに第 20 条に当たらないものとして、はい作業や掘削作業がある。これは作業方法の誤り（はいを雑に積み上げたり、地山をすかし掘りをしたりという誤り）により危険が生じることから、第 21 条第 1 項の作業方法による危険ということにできる。また、崖っぷちの上で墜落のおそれのある場所は「機械、器具その他の設備」ではないから第 21 条第 2 項の場所による危険ということになる。

第 22 条は健康障害の防止であるが、健康障害に係る有害要因は同条でほぼ網羅されており、第 23 条は建設物等に関する事項なので、順序づけが少し難しい。

第 24 条は労働者の作業行動による労働災害の防止である。「作業行動」については法令等での定義は見当たらないが、「作業方法」という用語が別途第 21 条第 1 項で使用されていることから、作業行動とは、作業方法とも呼べないような身体の立ち振る舞いや無意識に近いような行動、作業姿勢等をいうと思われる。

このような序列化を行うと、産業上の多くの危険源が第 20 条から第 23 条までに分類され（第 21 条でさえ少ない）、第 24 条に分類されるようなものは自ずと少なくなる。

2.8.2.4 作業行動の規制と安全衛生教育等

実は、『安衛法便覧』をみると、第 24 条を委任元とする省令の規定が現在のところ存在していない。この理由の 1 つとして、第 20 条から第 23 条までに分類されない純粋な作業行動を危害防止基準として定型化することの困難さがあるといえる。作業行動は労働者の身体の動きそのものであり、事業者がこれを実力的にあるいはその他工学的に管理することは容易ではないだろう。しかしながら、作業行動による労働災害としては荷の持上げ動作による腰痛等が考えられるが、そのような動作については適切な運搬機械等の導入すること等は可能のはずだから、対象作業をうまく類型化する等により、今後第 24 条に基づく省令の規定が作られる可能性はある。重量物取扱い、介護作業等における腰痛の予防は、作業姿勢（作業行動）によるところも大きく、これは「職場における腰痛予防対策指針」[126]が通達で示されているが、省令で定めるまでには至っていない。

親部分から離れて本法全体を見渡すと、労働者の作業行動の管理は、第 59 条（安全衛生教育）や第 61 条（就業制限）等という別の形によって、確保が図られているようである（例

[126] 平成 25 年 6 月 18 日付け基発 0618 第 1 号「職場における腰痛予防対策の推進について」（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/youtsuushishin.html）

えば、事業者は労働者を重量物取扱い、介護作業等に従事させる場合は第 59 条第 1 項の規定により安全衛生教育を行わなければならない）。なお、第 59 条第 1 項及び第 2 項の規定による雇入時及び作業内容変更時の安全衛生教育については、安衛則第 35 条で安衛令第 2 条第 3 号の業種（保健衛生業、飲食店、警備業など労働災害の多い業種も含まれる）について、なぜかその主要な内容の省略を許しており、不十分な規定となっていたが、当該省略規定は、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和 4 年 5 月 31 日厚生労働省令第 91 号）第 3 条の規定により削除され、令和 6 年 4 月 1 日に施行された。

2.8.2.5　危険源分類の網羅性の不備問題

本法の危害防止基準の親部分（第 20 条から第 24 条まで）に示されている危険源分類には、基本的にはあらゆる種類の危険源が網羅されていると想定されている [127]。事実、その分類体系は、上述のとおり、リスクアセスメント指針通達の危険源分類例の参考とされたほど、相当に網羅的である。

しかし、表 16 に現れている分類体系と、表 18 に示したリスクアセスメント指針通達の分類例を比較すると、前者の網羅性に不備があると思われる。

表 18　平成 18 年 3 月 10 日付け基発第 0310001 号「危険性又は有害性等の調査等に関する指針について」別添 3（危険性又は有害性の分類例）

危険性又は有害性の分類例
1　危険性
⑴　機械等による危険性
⑵　爆発性の物、発火性の物、引火性の物、腐食性の物等による危険性：「引火性の物」には、可燃性のガス、粉じん等が含まれ、「等」には、酸化性の物、硫酸等が含まれること。
⑶　電気、熱その他のエネルギーによる危険性：「その他のエネルギー」には、アーク等の光のエネルギー等が含まれること。
⑷　作業方法から生ずる危険性：「作業」

[127] 令和 4 年 6 月 25 日「法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」第 2 回会議において畠中信夫氏から「危険または健康障害を生じさせる要因というのを 20 条から 25 条の 2 までに列挙したあれは、よく見ていただくと末尾はだいたい「等」とかそういう形でありとあらゆるものが読めるような形にしてあるはずなのです。そういう形で法律は整理されています。」との見解が述べられた。

には、掘削の業務における作業、採石の業務における作業、荷役の業務における作業、伐木の業務における作業、鉄骨の組立ての作業等が含まれること。

⑸　作業場所に係る危険性：「場所」には、墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、足を滑らすおそれのある場所、つまずくおそれのある場所、採光や照明の影響による危険性のある場所、物体の落下するおそれのある場所等が含まれること。

⑹　作業行動等から生ずる危険性

⑺　その他の危険性：「その他の危険性」には、他人の暴力、もらい事故による交通事故等の労働者以外の者の影響による危険性が含まれること。

2　有害性

⑴　原材料、ガス、蒸気、粉じん等による有害性：「等」には、酸素欠乏空気、病原体、排気、排液、残さい物が含まれること。

⑵　放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による有害性：「等」には、赤外線、紫外線、レーザー光等の有害光線が含まれること。

⑶　作業行動等から生ずる有害性：「作業行動等」には、計器監視、精密工作、重量物取扱い等の重筋作業、作業姿勢、作業態様によって発生する腰痛、頸肩腕症候群等が含まれること。

⑷　その他の有害性

表 16 の分類体系は、危険源を限定列挙して「等」を付したものに過ぎないため、例えば、猛獣等の危険な動物（危険性関係に限る。有害性については衛生基準にねずみ等に関する

規定がある。）、人間の暴力 [128]、パワーハラスメント、自然災害等に関する危険源が含まれないと解される [129]。この点、表 18 の分類では「その他の危険性」「その他の有害性」という区分肢の導入により区分の網羅性 [124] が保証されている。

したがって、実は、2.8.2.1 節で述べ、表 15 に示した「危害防止基準の親部分は包括的で、そこから他の規定が派生しうる」という筆者の主張は、この親部分の危険源分類における網羅性の不備という点においては、誤りということになる（ただし、猛獣から身を守るための安全通路など、第 23 条で対処できる可能性はある）。

本法には、危険源を特定していない条文もあり、例えば第 59 条第 1 項（安全衛生教育）は、労働者が従事する業務に関する危険源の種類を限定していない。実際、サファリパークで労働者（飼育員）がライオンに噛まれた災害について、安全衛生教育に不備があったとして同項違反が適用され、事業者に罰金刑が科された事例がある [130]。

---

[128] 暴力の典型例としては、精神科病院・精神看護における患者による暴力、保育園における園児による暴力などがある。

[129] 本法第 28 条の 2 の規定によるリスクアセスメント指針策定のもととなった「労働安全衛生分野のリスクアセスメントに関する専門家検討会」（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128866.html）の議事録及び資料を参照。例えば第 2 回検討会の資料 2（危険性又は有害性の分類表（案）（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/10/dl/s1025-4b.pdf）には「その他の危険性」の例として「地下駐車場の警備中における不審者からの暴力」が挙げられている。

[130] このサファリパークでは、平成 12 年に飼育員がライオンに噛まれる災害が発生し、その後、サファリパークを経営する法人及び管理者が当該飼育員に対して事故発生時の応急措置や退避方法など同法で定められた教育を怠ったとして労働安全衛生法違反で送検され、罰金刑を受けた事件があった。また、平成 9 年にも同様の災害があり罰金刑を受けた（ヨミダス歴史館－読売新聞 2002 年 1 月 12 日付け東京朝刊「〈法人名略〉サファリパーク飼育員事故　大田原簡裁、会社と〈実行行為者職名略〉に略式命令」参照）。この事件の適用条文は、記事に「事故発生時の応急措置や退避方法」との記載があり、これが安衛則第 35 条第 1 項第 7 号に該当し、またこの根拠規定としては従来安衛法第 59 条の第 1 項と第 2 項とがあるが、第 2 項違反に対しては、労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成 17 年 11 月 2 日法律第 108 号）で初めて罰則が設けられ（平成 18 年 4 月 1 日施行）、それより前は罰則がなく、この事件がそれより前に発生して罰金刑が適用されていることから判断すると、安衛法第 59 条第 1 項であったと考えられる。安衛則第 35 条第 1 項のうち第 7 号で立件された理由としては、サファリパークは一般に安衛令第 2 条第 3 号の業種（その他の業種）に該当することから、安衛則第 35 条第 1 項但書により同項第 1 号から第 4 号までの事項が省略可能となっており、例えば機械等、原材料等（ライオンも含まれると考えられる）の危険性や、作業手順などについての教育はしなくてもよいから、同項第 7 号の「事故時等における応急措置及び退避に関すること」くらいしか適用できる教育事項がな

他に危険源を特定していない条項として、第 25 条、第 30 条、第 61 条、第 66 条等がある。なお、危害防止基準ではないが、第 99 条の都道府県労働局長等の緊急措置命令についても危険源を特定していない。

以上の検討を踏まえて本法全体を考えると、表 16 に含まれていない危険源については、別に特別な規定がない限り、主に安全衛生教育に委ねられており、動物（危険性関係）、人間の暴力、自然災害等については、「教育はするのであとは各自気をつけるように」といったことになりかねない体系となっている（ただし第 25 条は危険源を限定していないので退避させる義務はある。）。動物に係る危害防止基準の設定可能性は別途検討するとしても（保護方策を一律に定められないようなものは作業計画規定などで対応することも考えられるが）、法律本体においてはすべての危険源を網羅すべきだろう。

なお、起因物分類には動物、天候等が含まれるほか、本法では作業方法又は作業行動による危険に分類している荷を起因物そのものとして分類しており、興味深い。

また、災害補償分野では、以上に述べたものとは別の分類体系として、労基則第 35 条・別表第 1 の 2 ないし「傷病性質コード表」[131]があり、同コード表では負傷については危険源を特定しないで分類し、疾病については非常に詳細かつ広範な危険源等の分類がなされているので、災害や危険源分類を検討する際の参考となる。

ところで、以上、法律本体における危険源の分類について論じてきたが、筆者は、第 20 条から第 24 条までについては、委任関係の混乱や網羅性の不備等の問題を避けるため、労働基準法旧第 42 条のごとく 1 条にまとめるべきだと考える。それでも、省令委任の包括性の度合いは実質的に変わらないだろう。

2.8.2.6　危険源の細分化とその指針

表 16 に掲げた危険源は、命令等で細分化されることになる。

例えば、機械（本法第 20 条第 1 号）による危険についていえば、安衛則第 2 編第 1 編第 1 節に機械一般に適用すべき安全基準が示されているが、それ以外の章節において、工作機械、木材加工用機械などと分類され、さらに工作機械は立旋盤、タレツト旋盤等に細分化され、木材加工用機械も木材加工用丸のこ盤、木材加工用帯のこ盤などに細分化されていく。

2.8.2.3 節では法律本体における危険源分類（表 16）の交差分類の問題を取り上げたが、省令レベルでは、より明確な交差分類の回避が行われている。例えば安衛則では木材加工

かったのではないかと思われる。なお、この但書（省略規定）は、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和 4 年 5 月 31 日厚生労働省令第 91 号）第 3 条の規定により削除されることとなった（令和 6 年 4 月 1 日施行）。

131 全国労働安全衛生センター連絡会議（JOSHRC）「傷病性質コード表（労災保険）（最新版 2020 年 7 月現在）／職業病リスト関連－労働災害・職業病（業務災害・業務上疾病）統計基礎資料」（https://joshrc.net/archives/5056，2022 年 10 月 28 日閲覧）

用帯のこ盤とそれ以外の帯のこ盤を区別する際、前者を「木材加工用帯のこ盤」、後者を「帯のこ盤（木材加工用帯のこ盤を除く。）」としている（同様の例として、図 6）。

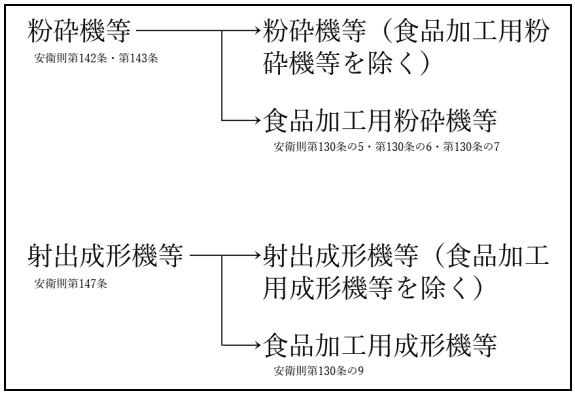
危険源において何を 1 つの区分肢に分類し、何を細分化するかということは、同じような保護方策が必要な物どうしをまとめて規定するという指針に沿ってなされるべきと考えられ、実際、本法の政省令でもそのようになっていると思われる。

例えば、性状や中毒に類似性があって同様の衛生管理が必要なものを「有機溶剤等」としてまとめ、それに対する保護方策を一つの体系としたものが有機則であり、その中で、更に有害性の程度等に応じて少しずつ異なった保護方策を採用するため、第一種有機溶剤等、第二種有機溶剤等といったように細分化されている。

また、必要に応じ、省令の改正により危険源が更に細分化される例もある（図 6）。

他方で、工作機械のストローク端について規制していた安衛則旧第 112 条が、字句を殆ど変えずに安衛則第 2 編第 1 章第 2 節（工作機械）から同第 1 節（一般基準）に第 108 条の 2 として移動し、あらゆる機械のストローク端に適用されることとなった例もある。

図 6　労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成 25 年厚生労働省令第 58 号）による粉砕機等の細分化



2.8.2.7　規定の競合と特別関係

形式的効力を等しくする 2 つの法令が、一般法（ある事項について一般的に規定した法令）と特別法（一般法の対象とするある事項と同じ事項のうち、特定の場合等を限って、一般法と異なる内容を定めた法令）の関係にある場合には、特別法が規律の対象としている事項に関する限りにおいては、特別法の規定がまず優先的に適用され、一般法の規定は、それらの対象については、特別法の規定に矛盾しない範囲内で、補充的に適用されるとされており、これを特別法優先の原理 [132]という。条項単位では同様に一般規定と特別規定といい、また、このような関係を特別関係という [133]。

危害防止基準における特別関係の典型例として、安衛則第 577 条と有機則とがある。こ

---

[132] 法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』（㈱ぎょうせい，2010 年）43 頁

[133] 裁判所職員総合研修所『刑法総論講義案（三訂補訂版）』（司法協会，2014 年）374 頁など

れらはいずれも本法第 22 条から委任を受けた省令であり形式的効力は等しいが、安衛則第 577 条が有害物の蒸気等の発散抑制等に関する一般規定であるのに対し、有機則は有機溶剤という特別な事項を定める特別規定と考えられるから、有機溶剤業務については有機則が優先的に適用されることとなる。

また、安衛則第 101 条第 1 項と同第 107 条も特別関係にある（2.8.3.5 節参照）。

しかし、安衛則第 101 条第 1 項と同第 151 条の 78 のように、判断に悩む例もある。

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）

第二編　安全基準

第一章　機械による危険の防止

第一節　一般基準

（原動機、回転軸等による危険の防止）

第百一条　事業者は、機械の原動機、回転軸、歯車、プーリー、ベルト等の労働者に危険を及ぼすおそれのある部分には、覆い、囲い、スリーブ、踏切橋等を設けなければならない。

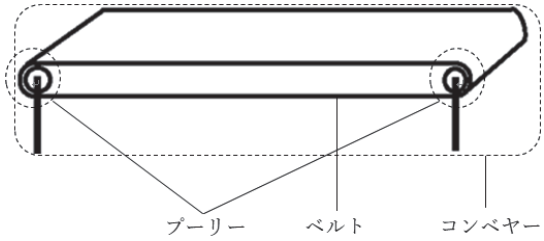
２～５　〈略〉

第二節　コンベヤー

（非常停止装置）

第百五十一条の七十八　事業者は、コンベヤーについては、労働者の身体の一部が巻き込まれる等労働者に危険が生ずるおそれのあるときは、非常の場合に直ちにコンベヤーの運転を停止することができる装置（第百五十一条の八十二において「非常停止装置」という。）を備えなければならない。

図 7　コンベヤーとその一部分であるプーリー及びベルト



安衛則第 101 条の適用対象である機械一般に対し、コンベヤーは特別な事項であるが、安衛則第 101 条はよく見るとプーリー、ベルト等の個々の危険部分について規制しており

（図 7）、コンベヤーの一部分をなすプーリーとベルトに適用されるとも読める。

思うに、コンベヤーには安衛則第 101 条第 1 項と同第 151 条の 78 の両方の規定が適用されるだろう。なぜなら、そもそも、安衛則第 101 条第 1 項の覆い等が安全防護（2.8.3.2 節参照）であるのに対し、同第 151 条の 78 の非常停止装置は付加保護方策といって、既に生じ始めた危害の程度を低減し、又は切迫した危害を直前で防止するものに過ぎず、保護方策としては明らかに不十分であり、本法第 20 条の趣旨に鑑みると、コンベヤーだからといって安衛則第 101 条第 1 項の適用を除外する意義は見出しにくいからである。

しかし、危害防止基準にこのような分かりにくさがあることは事実であるから、危害防止基準に安全技術をより明確かつ理論的に取り込み、法令の適用関係を整理することが望まれる。

2.8.2.8 「危険」「健康障害」等の概念とその分離

表 16 を見ると、危害防止基準の親部分においては、危険源だけが分類されているのではなく、一部、防止すべきものが「危険」と「健康障害」に分かれている。

第 23 条は「通路、床面…その他労働者の健康、風紀及び生命の保持」というように多くの項目が 1 条にまとめられ危険と健康障害の防止をいずれも含み、第 24 条もまた「労働災害」として両方を含む表現となっているが、第 20 条から第 22 条までについては、危険の防止（第 20 条及び第 21 条）と健康障害の防止（第 22 条）とに分かれ、それぞれに危険源が列挙されている。

したがって、例えば、第 20 条は機械を規定しているが、機械による振動障害は健康障害であって危険の防止でないから、同条ではなく第 22 条（安衛則第 576 条関係）に振り分けられる。

また、1 つの危険源であっても、危険と健康障害の両方をひきおこすものは、危険と健康障害のそれぞれについて防止措置を規定する必要がある。

例えば、有機溶剤はその殆どが引火性の物にも該当するが[134]、引火性の物としての爆発・火災の防止は安衛則第 2 編第 4 章第 2 節（危険物等の取扱い等）等、有機溶剤としての健康障害の防止は有機則という風に分けて規定されている。

しかし、「労働災害」は第 2 条に定義規定があるが、「危険」と「健康障害」については定義規定がなく命令や通達でも説明はなされていない[135]。また、「安全」、「衛生」、

---

[134] 有機溶剤（労働安全衛生法施行令別表第 6 の 2）の殆どが 65℃未満の引火点を有し、引火性の物（同令別表第 1 第 4 号）に該当するが、該当しないものとしては、引火点を持たない 1,1,1―トリクロルエタン（難燃性。ただし、これは液面燃焼しないという意味であって爆発範囲は存在する。）、引火点が 81〜86℃（密閉式）であるクレゾール（GHS では引火性液体に分類される。）がある。正確には、SDS その他の文献を参照されたい。

[135] なお、労働基準法の労災補償分野では、業務上の負傷又は疾病という、これまた別の用語を使用しており、疑問は増すばかりである。なお、このうち業務上の疾病の範囲は厚生

「有害」、「疾病」などといった用語についても同様に説明はなされていない。

本法令全体を見ると「危険の防止」は「安全」と裏腹の関係にあり、「健康障害の防止」は「衛生」という用語と裏腹の関係にある。また「健康障害の防止」は「健康」、「有害」、「疾病」との関係も深そうである。しかし、これらの用語の異同は、はっきりしない[136]。

ある事項が安全（危険の防止）か衛生（健康障害の防止）かという問題は、安全衛生管理体制、鉱山保安法の適用除外・特例等との関係で、実務上は重要な解釈問題となる。

危険と安全は負傷関係、衛生は健康障害と疾病関係などと理解する向きもあるようだが、負傷による疾病もあるため、それほど単純なことではない。この解釈問題について、労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所, 1969 年）[137]は、労働基準法旧第 42 条の解説中で次のように検討している。

> なお、本章においては「安全」「衛生」とか「危険」「有害」という用語がしばしば用いられているが、これについて常識的には危険な所には怪我が発生しやすく、有害な所で働けば病気になり、またこのような所は、安全に又は衛生的にしなければならない、というように使われているのであるが、これらの用語に関し法的な意義としては、従来明確な解釈がなされていない。しかし、これらの用語が本章の各条文中にどのように用いられているかを検討してみると、安全と衛生、危険と有害はそれぞれ対応する概念として用いられており、これらによる結果的な現象として負傷又は疾病が起こるものであるとして使われていることがわかる。このような点から、これらの関係を次のようにみることができる。すなわち、「危険」と「有害」は、労働者が労働の場において接触するところの物体又は環境との相互の関係を現しているものであ

労働省令に委任されており、労働基準法施行規則第 35 条・別表第 1 の 2 で定められている。

136 安衛則第 14 条（産業医及び産業歯科医の職務等）第 1 項では健康教育と衛生教育がそれぞれ掲げられているので、この 2 つには違いがあると思われる。

137 安全・衛生、危険・健康障害の語について検討したものとして、労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所, 1969 年）477-478 頁

り、相互の関係が危険又は有害な状態にある場合には、その結果として負傷又は疾病が発生するものである。その物又は環境による疾病の発生が必然性をもっている場合は「有害」であるといい、この有害性を軽減し、又は除去することによって疾病の防止等を図ることが衛生であると考えられる。一方、負傷又は疾病の発生が蓋然性をもっている場合は、「危険」といい、これらの蓋然性を軽減し、又は除去することによって結果として起こる負傷又は疾病の防止等を図ることが「安全」の分野であると考えられる。このような考え方を、具体的な例に当てはめてみると、調帯の掛換えの作業は調帯に巻き込まれる蓋然性があるので「危険」な作業であるといえ、びょう打作業は難聴になる必然性をもっているので「有害な作業」ということができる。また鉱山等の切羽におけるせん孔作業は落磐、肌落等の蓋然性があるので「危険」であり、かつ、珪酸粉じんが飛散するためけい肺になる必然性があるので「有害」でもあるということができる。同様の例としては、多量の高温物体を取り扱う業務は接触による「危険」業務であり、また、熱線による熱中症を起こす点から「有害」な業務でもあるわけである。

この見解に対し、井上浩[138]は次のような批判・提案を行っている。

例えば、チェンソーや穿孔機の作業は、必然的に白ろう病や頸肩腕症を発生させるものではない。その作業時間や、従事期間や、密度や、作業環境や、個人の体質等の各種の要素がまざりあって発病するかどうかがきまるのである。〈略〉必ずしも疾病発生

[138] 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版，1978 年）49-53 頁

に必然性があるとはいいがたい。

〈略〉「安全」とは、異常な現象が原因で発生する労働災害から労働者を守ることである。この「異常な現象」には、爆発や崩壊等のように、労働者の働きかける対象側に異常な現象が発生する場合と、作業姿勢がくずれるとか、作業のリズムが狂うとかいうように労働者側に異常な現象が生ずる場合がある。このような異常な現象の結果発生する労働災害を防止することが、安全の問題である。〈略〉したがって、前述した、管理特定化学設備に関する規定は、特定化学物質等障害予防規則のなかにあるにもかかわらず、安全法規のほうに属するものと考えられる。というのは、それらの規定は、いずれも「異常」化学反応等によって生ずる労働災害を防止するためのものだからである。

〈略〉「衛生」とは〈略〉異常な現象以外から発生する労働災害を防止することである。例えば、粉じん作業から発生するじん肺症を予防したり、チェンソーの使用からくる白ろう病を予防したりするのは、すべて衛生の分野である。

安全を「異常な現象」と割切り、井上のいうとおり管理特定化学設備に関する規定（第 3 類物質等の大量漏洩を防止するための規定で、現行特化則では第 18 条の 2 等関係）を安全に分類するとすれば、これを衛生としている従来の行政解釈 [139]と整合しない。しかし、平成 11 年に発生した株式会社ジェー・シー・オー東海事業所の臨界事故に関して、本法に関し責任者が訴追され、刑が確定したのは、第 11 条（安全管理者）違反であった。判決文 [140]中本法違反について認定された犯罪事実では、実行行為者である所長 B が、「被告人会社

[139] 厚生労働省労働基準局が公表している『労働基準監督年報』の統計表「定期監督等実施状況・法違反状況」では特化則は衛生基準に分類されている。

[140] 平成 15 年 3 月 3 日水戸地方裁判所刑事部判決平成 12 年（わ）第 865 号（株式会社ジェー・シー・オー（JCO）東海事業所臨界事故判決）（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail4?id=6239）

A の業務に関し，平成 11 年 6 月 29 日から同年 9 月 30 日までの間，常時 50 人以上の労働者を使用して核燃料物質の加工業を営む事業場である東海事業所において，安全管理者であるＣをして，スペシャルクルーの班員であるＸ及びＹら労働者に対し，核燃料物質の加工工程における臨界の発生を防止するための形状制限，質量制限等の核的制限を遵守するなどの安全のための教育を実施させず，もって，安全に係る技術的事項を管理させなかった。」とされており、これは事業者が安全管理者に法定事項を管理させなかったという第 11 条第 1 項違反である。ここでは、放射性物質の臨界防止教育が「安全」教育だと解釈されたことになるが、これは、電離則が衛生基準にあたるという従来（現在も）の行政解釈[141]と矛盾しうるものであるとともに、「臨界は異常な現象だから安全関係であるとした」と解釈したとき、井上の見解を支持するものとなる。

ところで、1 つの危険源に対する保護方策が、危険と健康障害の両方を同時に防止することがある。

例えば、酸欠則第 6 条第 1 項は、事業者は労働者が酸素欠乏症等にかかって転落するおそれのあるときに要求性能墜落制止用器具等を使用させなければならないという規定である。

> 酸素欠乏症等防止規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第四十二号）
>
> （要求性能墜落制止用器具等）
>
> 第六条　事業者は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合で、労働者が酸素欠乏症等にかかつて転落するおそれのあるときは、労働者に要求性能墜落制止用器具（労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号。以下「安衛則」という。）第百三十条の五第一項に規定する要求性能墜落制止用器具をいう。）その他の命綱（以下「要求性能墜落制止用器具等」という。）を使用させなければならない。
>
> ２・３　〈略〉

これは転落による危険を防止すると同時に、転落した先の場所（ピットの底など）もまた酸素欠乏空気等で満たされている場合に酸素欠乏症等（健康障害）も防止するものであ

141 厚生労働省労働基準局が公表している『労働基準監督年報』の統計表「定期監督等実施状況・法違反状況」では電離則は衛生基準に分類されている。

るといえよう。これが危険の防止なら、墜落のおそれのある場所ないし酸素欠乏危険場所という意味で第 21 条第 2 項が該当し、酸素欠乏空気等による健康障害の防止という意味で第 22 条にも該当するが、どちらをとるかで委任元条文が分かれてしまうので混乱を生じる（もっとも、第 21 条第 2 項も第 22 条も違反に対する罰則は同一である。）。また、仮に第 21 条第 2 項と第 22 条の両方から委任を受けていると考えた場合は、酸欠則第 6 条第 1 項違反という 1 つの行為については常に、第 21 条第 2 項に係る「〜要求性能墜落制止用器具等を使用させず、もって墜落のおそれのある場所に係る危険を防止するため必要な措置を講じなかった」と第 22 条に係る「〜要求性能墜落制止用器具等を使用させず、もって酸素欠乏空気による健康障害を防止するため必要な措置を講じなかった」という 2 つの犯罪構成要件が成立する（少なくとも外観上そのようにみえる）ので、罪数上の問題が生じる[142]。

思うに、このような委任対応関係についての混乱を避けるためには、何らかのルールを定めるか、危険と健康障害とを法律本体では敢えて区別しないという解決策も考えられる。

2.8.2.9 「健康障害」等の範囲

第 22 条の健康障害と第 24 条の労働災害（第 2 条で定義）の範囲については、いわゆる職業病は当然含まれるが、作業関連疾患（work-related disease，職業病と認定されている疾患以外で一般人口にも出現するが、作業環境と作業がその疾患の発症に著しく寄与するもの、あるいは作業環境の中で曝露する要因により著しく影響を受け、疾病の発症に関連するものをいう）は含まれるのか、含まれるならどの程度含まれるのかという問題がある。

本法では第 68 条の委任を受けた安衛則第 61 条第 1 項で「心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかつた者」の就業禁止規定が置かれているが、これには作業関連疾患も含まれるだろう。また、平成 18 年には、作業関連疾患である脳・心臓疾患の予防措置として、第 66 条の 8 等で一定時間を超える長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導制度が導入された。

第 23 条では従来から健康及び生命の保持といった幅広い概念で労働者の福祉が謳われているが、第 22 条の「健康障害」がどの範囲まで及ぶかということは、省令制定権限の適切な行使という行政法上の問題との関連でも、重要な解釈問題となりうると思われる。

---

[142] 類似の例として、安衛則第 261 条（通風等による爆発又は火災の防止）と有機則第 2 章（設備）及び第 3 章（換気装置の性能等）並びに第 35 条（有機溶剤等の貯蔵）第 2 号（有機溶剤の蒸気を屋外に排出する設備）がいずれも換気・排出措置を規定しているというものがある。この場合は、爆発下限界と許容濃度（日本産業衛生学会「資料 許容濃度等の勧告（2021 年度）」（『産業衛生学雑誌』63 巻 5 号，2021 年）参照）が大きく異なるので、安全と衛生では要求される換気措置の水準には大きな差がある。しかし、周囲が解放されていない屋内作業場でトルエンなどの蒸気が充満していて換気措置を取っていないならば安衛則違反と有機則違反が両方成立し、やはり罪数問題が生ずる。

2.8.3　危害防止基準と安全技術

本節では、危害防止基準（主に政省令のレベル）と安全技術の概念との関係をみていく。

危害防止基準は法令ではあるが、これを安全技術の用語や体系に照らしてみていくことで、厖大な省令の規定を整理して捉えることができ、その欠陥も見つけやすくなる。

なお、安全技術では安全には衛生も含むことが多いので、本節では安全衛生のことを単に安全という。

2.8.3.1　製品安全規格と労働安全衛生の関係

労働災害を引き起こす危険源には、職場で生み出されるものもあるが、外部からもたらされる原材料、生産設備その他の製品から生じるものも多い。

安全技術の体系化は、とりわけ国際的な製品安全規格の作成という形で行われてきた。現在、その中核となっているのが、ISO/IEC Guide 51：2014（安全側面――規格への導入指針）（JIS Z 8051：2015 として日本語化されている。）であり、危害[143]、ハザード（本稿では「危険源」と呼んでいる）[2]、リスク、リスクアセスメント、保護方策等といった基本用語もこの規格で定義されている。「保護方策」とは、危険源を除去するか、又はリスク（危害の発生確率及びその危害の度合いの組合せ）を低減させるための手段又は行為と定義されている（「リスク低減方策」ともいう。）。

本法の危害防止基準の相当部分は、各種危険源に対する保護方策で占められている。

本来、保護方策は、製品又はシステムの設計・製造段階から使用段階までに一貫して行われるものであり、製造者等（上流の者）からユーザー（下流の者）まで複数の主体にそれぞれ担うべき役割がある。特に、ISO/IEC Guide 51 をはじめとする安全規格では、主な義務主体は製品又はシステムの製造・供給者であり、まず彼らが設計・製造段階において最大限の保護方策を講じ、これに対してユーザーは製造段階で除去できずに残ったリスクに対応するのが本来のあり方である。

しかし、本法において危害防止基準は労働法の枠組み、即ち使用従属関係における事業者を主たる義務主体としたものであることから、そこで製品安全規格との断絶が存在するといえる[144]。例えば、安衛則第 2 編第 3 節の 2 の食品加工用機械の構造基準は事業者を名宛人とするものであるが、同様の構造要件について製造・流通業者に義務を課すような規定は（第 43 条を除いて）本法には無いと思われる。それに加え、製品安全規格を守った製

---

[143] JIS Z 8051：2015（ISO/IEC Guide 51：2014）（安全側面――規格への導入指針）では「危害」は「人への傷害若しくは健康障害，又は財産及び環境への損害」と定義されており、労働安全衛生法における労働災害よりも広い。

[144] 厚生労働省－審議会・研究会等－労働安全衛生分野のリスクアセスメントに関する専門家検討会（2005 年）（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128866.html）の第 1 回の議事録において、機械安全や設計段階における安全技術のあり方と、事業者規制法としての本法のあり方の違いについて言及されている。

品にも残留リスクが存在することから、製品安全規格だけで労働安全衛生を実施することはできない。したがって、その両方を体系的に位置付け、実施するための枠組が必要である。

機械安全（製品安全の代表的分野といえる。）と労働安全の関係については、濱島京子により体系的･理論的な研究がなされており[145]、そこでは労働安全をISO Guide 73及びISO 31000によるリスクマネジメント体系で整理し、ISO/IEC Guide 51をはじめとする機械安全規格体系その他建設など他分野の労働安全体系をその中に位置付けることが提案されている。残念ながら本稿では時間の制約上、この提案を検討し、本法とリスクマネジメント体系との理論的な対照関係を論じることができなかった（なお、この提案の具現化に際して考慮すべきと思われる概念として、2.14 節においてリスク創出者管理責任負担原則について言及する。）。

2.8.3.2 「4 ステップメソッド」

保護方策には、より本質的（根本的）なものと、より「対処療法的」なものや「小手先」のものがある。危害を十分に防止するためには、できるだけ本質的な対策を検討・実施し、それが不可能だったり、あるいはそれでも少しリスクが残ったりしたときに 2 番手の方法を採るべきである。また、1 つの対策だけでは十分な信頼性が得られず、複数の方策を組み合わせる必要がある場合も少なくない。

リスクアセスメント指針は、事業者向けの保護方策（ここでは「リスク低減措置」という用語が使用されている）を次のように4つに区分し、優先順位をつけて序列化している[146]。

> 危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 18 年 3 月 10 日危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 1 号）
> 10　リスク低減措置の検討及び実施
> (1)　事業者は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施するとともに、次に掲げる優先順位でリスク低減措置内容を検討の上、実施するものとす

[145] 濱島京子「機械安全制度の導入に伴う機械の使用段階での妥当性確認の考察――労働安全分野におけるマクロ労働安全の提案――」（労働安全衛生総合研究所『労働安全衛生研究』9 巻 2 号，2016 年）（https://www.jstage.jst.go.jp/article/josh/9/2/9_JOSH-2015-0018-CHO/_article/-char/ja）

[146] 厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課『危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説』23 頁によれば、同指針のリスク低減措置の優先順位は ILO の労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン（ILO-OSH 2001）の 3.10.1 、米国の「職場のハザードの分析（JHA）」、英国の「5 ステップ」にも同様の記述が見られるとのことである。

る。
ア　危険な作業の廃止・変更等、設計や計画の段階から労働者の就業に係る危険性又は有害性を除去又は低減する措置
イ　インターロック、局所排気装置等の設置等の工学的対策
ウ　マニュアルの整備等の管理的対策
エ　個人用保護具の使用
⑵　⑴の検討に当たっては、リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果と比較して大幅に大きく、両者に著しい不均衡が発生する場合であって、措置を講ずることを求めることが著しく合理性を欠くと考えられるときを除き、可能な限り高い優先順位のリスク低減措置を実施する必要があるものとする。
⑶　なお、死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対して、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずるものとする。

この⑴のうち、アがいわゆる本質的安全設計（あるいは本質的安全設計方策）とよばれるものである。イ～エは順に工学的対策、管理的対策、個人用保護具の使用といわれる。基本的には、できるだけアからエの順に保護方策を検討し、講じていくことが求められている。

保護方策に関するこのような序列は「（危険源に対する曝露の）管理のヒエラルキー」[147]、「リスク管理のヒエラルキー」[148]等と呼ばれ、4 段階ではなく 5 段階に分ける場合[147]もあ

---

147 The National Institute for Occupational Safety and Health（NIOSH）－Workplace Safety & Health Topics－Hierarchy of Controls（https://www.cdc.gov/niosh/topics/hierarchy/, 2022 年 12 月 22 日閲覧）では hierarchy of controls という用語が使用されている（control の目的語は exposures to hazards in the workplace）。

148 全国労働安全衛生センター連絡会議－2022 年 11 月 16 日付け「【特集/労働安全衛生法制定 50 周年】労働者の権利規定必要ないか／義務の対象と内容等は十分か－厚生労働省と

る。また製品安全分野では製造・供給者による本質的安全設計方策から安全防護、使用上の情報までの 3 段階に分けて「3 ステップメソッド」とされる [149]。厚生労働省の指針に関していえば、リスクアセスメント指針及び化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（通称＝化学物質のリスクアセスメント指針）[150]が事業者を対象とし、機械の包括的な安全基準に関する指針 [151]も製造者だけでなく事業者も対象としているため、保護方策の序列はいずれも同様の区分による 4 段階によるものとなっている。

ただし、この優先順位は絶対的なものではない。例えば、実務上、信頼性の高い個人用保護具の使用は、管理的対策に勝ることもあると思われるからである。また、工学的対策のため導入した設備が新たな危険源となる場合もあり、当該設備の使用頻度等を勘案するとそれより下位の保護方策による方がリスクが低くなることもありえると思われる。

4 ステップメソッドの思想は、本法の危害防止基準にも現れている。例えば、有機則は、まず有機溶剤業務に対して工学的対策として密閉設備、局所排気装置等の設置・使用を義務付け、工学的対策が困難な場合又は作業が臨時の場合は、工学的対策を緩和するとともに、個人用保護具の使用を義務付けている。また、これらの保護方策を補足する管理的対策として、原則として試験研究業務を除くすべての有機溶剤業務に係る作業ついて有機溶剤作業主任者の選任等を義務付けている。では本質的安全設計はどうなるかというと、有機溶剤を使用しないか、風通しの良い屋外で使用すれば「有機溶剤業務」ではなくなり、有機溶剤の貯蔵等に関する規定を残して有機則全体が適用されないこととなる。また、有機溶剤等の消費量が一定量以下であれば、有機則第 2 条又は第 3 条の規定により有機則の相当部分が適用除外となる。このように、有機則は概ね 4 ステップメソッドと整合している。

しかし、物の代替については特に慎重な検討が必要である。有機溶剤など規制の対象と

のやりとりも振り返る」（https://joshrc.net/archives/13477，2022 年 12 月 22 日閲覧）では「リスク管理のヒエラルキー」という用語が使用されている。

[149] JIS Z 8051：2015（ISO/IEC Guide 51：2014）（安全側面―規格への導入指針）及び JIS B 9700：2013（ISO 12100：2010）（機械類の安全性―設計のための一般原則―リスクアセスメント及びリスク低減）参照。管理的対策や個人用保護具は、使用上の情報等に基づいてユーザー側が行う保護方策であるため 3 ステップメソッドには含まれていない。

[150] 平成 27 年 9 月 18 日付け基発第 918003 号「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc1267&dataType=1）

[151] 平成 19 年 7 月 31 日付け基発第 0731001 号「「機械の包括的な安全基準に関する指針」の改正について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb3487&dataType=1），平成 19 年 7 月 31 日付け基安安発第 0731004 号「「機械の包括的な安全基準に関する指針」の解説等について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb3488&dataType=1）

なっている有害物の代わりに、規制のない物に代替すれば、本法の危害防止基準が適用されず、見かけ上は本質的な安全化がなされたように思えるが、代替物がより深刻な、又は未知の危険・有害性を有していることもあるからである。

4 ステップメソッドは、安全基準にもみられる。例えば、安衛則第 519 条は第 1 項で工学的対策、第 2 項で個人用保護具の使用を定めている。これに対する本質的安全設計として、高さを 2 メートル未満にしてリスクを軽減するか（「1 メートルは一命とる」という言葉もあるように、2 メートル未満だから安全というわけではないが）、「墜落により労働者に危険を及ぼすおそれ」を除去すれば、同条の適用を免れることができる。

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）
（開口部等の囲い等）
第五百十九条　事業者は、高さが二メートル以上の作業床の端、開口部等で墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆い等（以下この条において「囲い等」という。）を設けなければならない。
2　事業者は、前項の規定により、囲い等を設けることが著しく困難なとき又は作業の必要上臨時に囲い等を取りはずすときは、防網を張り、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じなければならない。

なお、このほか、非常停止装置の位置づけや、上記の保護方策の概念に含まれない、救護等の概念もあるが、本稿では割愛する。

2.8.3.3　労働衛生の三管理

労働衛生分野では、作業環境管理、作業管理及び健康管理からなる労働衛生の三管理[152]という概念（表 19）がある（労働衛生教育及び総括管理を加えて労働衛生の五管理とする場合もある。）。

[152] 参考文献として、輿重治「作業環境管理の沿革と現状」（産業医学振興財団『産業医学レビュー』2 巻 2 号，1989 年）、厚生労働省安全衛生部環境改善室監修『労働衛生工学通論』（社団法人日本作業環境測定協会，1992 年）57-59 頁を用いた。

表 19　労働衛生管理の概要（出典：輿重治[153]）

<table>
<tr><th></th><th>使用から影響までの径路</th><th>管理の内容</th><th>管理の目的</th><th>指標</th><th>判断基準</th></tr>
<tr><td rowspan="3">作業環境管理</td><td rowspan="5">有害物使用量
↓
発生量
↓
気中濃度
↓
曝露濃度
↓
体内侵入量
↓
反応の程度
↓
健康影響</td><td>代替
使用形態，条件
生産工程の変更
設備，装置の負荷</td><td>発生の抑制</td><td rowspan="3">環境気中濃度</td><td rowspan="3">管理濃度</td></tr>
<tr><td>遠隔操作
自動化
密閉</td><td>隔離</td></tr>
<tr><td>局所排気
全体換気
建物の構造</td><td>除去</td></tr>
<tr><td rowspan="2">作業管理</td><td>作業場所
作業方法
作業姿勢
曝露時間
呼吸用保護具
教育</td><td>侵入の抑制</td><td rowspan="2">曝露濃度

生物学的モニタリングの結果

健康診断のための検査結果</td><td>曝露の限界

生物学的曝露指標（BEI）</td></tr>
<tr><td>健康管理</td><td>生活指導
休養
治療
配置転換</td><td>障害の予防</td><td>診断基準</td></tr>
</table>

作業環境管理とは、作業環境における有害因子の量を抑制し、作業環境を良好な状態にととのえるよう管理することをいう。具体的には作業環境測定、作業工程の設計、有害物の密閉、設備による換気等が含まれる。

作業管理とは、個々の労働者の有害因子への曝露を減少させるよう管理することをいう。生物学的モニタリング、作業行動の改善、個人用保護具の使用、作業主任者による指揮等が含まれる。

健康管理とは、健康診断等により個々の労働者の健康状態を把握し、疾病等がある場合の進行・増悪の防止等をいう。

このように、労働衛生の三管理は、作業環境測定から有害物等の発散防止抑制措置、作業主任者、個人用保護具、健康診断、疾病管理等までを含み、本法ないし安衛則の衛生基準や衛生関係規則の構造を最もよく表す概念でもある。

4 ステップメソッド（2.8.3.2 節）と労働衛生の三管理を比較すると、両者は相互に矛盾する概念ではないが、前者が保護方策に限った概念であるのに対し、後者はマネジメント

153 輿重治「作業環境管理の沿革と現状」（産業医学振興財団『産業医学レビュー』2 巻 2 号，1989 年）2 頁の図 1「労働衛生管理の概要」から。

まで含めたより広い概念である。また、労働衛生の三管理が、保護方策のヒエラルキーを 4 ステップメソッドほど細かく明確に示しているわけではないというのも相違点の 1 つである。

2.8.3.4 仕様規定、性能規定等

技術基準の設定にあたって要求事項をどのように規定するかということに関し、仕様規定、性能規定等といった分類概念がある。何を指し示すかという対象の微妙な違いに応じ、「規定」の代わりに基準、規格、要件という語が用いられることもある。

仕様規定及び性能規定の概念を使用している公的文書として、東京ラウンドにおいて 1979 年に作成された貿易の技術的障害に関する協定（略称＝TBT 協定）[154]の 2.4 がある。

貿易の技術的障害に関する協定（昭和五十五年条約第十一号） 強制規格及び任意規格 第二条　強制規格及び任意規格の中央政府機関による立案、制定及び適用 中央政府機関に関し、 2.4　締約国は、適当な場合には、デザイン又は記述的に示された特性よりも性能に着目して強制規格及び任意規格を定める。
AGREEMENT ON TECHNICAL BARRIERS TO TRADE Technical regulations and standards Article 2　Preparation, adoption and application of technical regulations and standards by central government bodies. With respect to their central government bodies: 2.4　Wherever appropriate, Parties shall specify technical regulations and standards in terms of performance rather than design or descriptive characteristics.

[154] 昭和 55 年 5 月 23 日付け官報号外第 28 号に和訳及び英文が掲載。

同協定は、その後のウルグァイ・ラウンドにおいて 1994 年に改正され、旧 2.4 は 2.8 と附属書 3 の I.に分けて規定されているが[155,156]、規定内容は大きくは変わっていない。

これらの規定は、「仕様規定」、「性能規定」という語そのものは使われていないが、規格策定にあたってはなるべく仕様規定よりも性能規定とすべしという趣旨の規定であると解されている[157]。同様の規定は、政府調達に関する協定、環太平洋パートナーシップ協定等にも存在する。

なお、「仕様規定」と「性能規定」は、TBT 協定等の表現に基づけば、それぞれ、JIS Z 8002：2006（ISO/IEC Guide 2：2004）（標準化及び関連活動――一般的な用語）で定義されている「特性記述事項」と「動作記述事項」に相当する概念だと思われる（表 20）。

表 20　特性記述事項と動作記述事項（JIS Z 8002：2006，ISO/IEC Guide 2：2004 から）

用語	定義
特性記述事項（descriptive provision）	目的適合性についての記述事項であって，製品，プロセス又はサービスの特性に関するもの。 注記　特性記述事項は，通常，寸法及び材料の組成とともに設計，詳細構造などを示す。
動作記述事項（performance provision）	目的適合性についての記述事項であって，製品，プロセス又はサービスの，使用中若しくは使用に関連する動作に関するもの。

この JIS では performance は「動作」と訳されているが、一般に performance は「性能」と訳されることもある。

---

155 外務省－貿易の技術的障害に関する協定 本文（https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/it/page25_000410.html，2023 年 1 月 30 日閲覧）

156 World Trade Organization－Urguay Round Agreement－Agreement on Technical Barriers to Trade（https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/17-tbt_e.htm，2023 年 1 月 30 日閲覧）

157 辻幸和「性能規定化，適合性評価と JIS マーク表示制度」（社団法人日本コンクリート工学協会『コンクリート工学』43 巻 9 号，2005 年）（https://www.jstage.jst.go.jp/article/coj1975/43/9/43_65/_pdf）において「すなわち，WTO の発足に伴い，我が国も締結した協定の中のいわゆる TBT 協定（貿易の技術的障害に関する協定）および政府調達協定の存在である。これらの協定では,技術基準は仕様規定ではなく性能規定とすべきことがまずべられている。」とされている。

TBT 協定のような考え方に基づき、仕様規定であった基準等を性能規定とすることを「性能規定化」といい、色々な分野で規制の性能規定化が行われている。

本法における性能規定化の例として、平成 15 年のボイラー構造規格の改正がある[158]。当該改正の施行通達では、新旧規格の相違点について「旧規格で定めていた仕様に関する規定について、安全上必要な最低限の規定を除き性能規定化を図ったこと。ただし、最終的な安全確認を行う試験方法に係る規定については、従前と同様の規定を置いたこと。」と解説している。具体的には、鋼製ボイラーの主要材料について、旧規格では、第 1 条本文で「次の各号に掲げる日本工業規格に適合したもの…又はこれらと同等以上の化学成分及び機械的性質を有するものでなければならない。」とし、同条各号列記部分で JIS G 3101（一般構造用圧延鋼材）その他 30 の JIS を列挙していた（引用していた）のに対し、新規格では第 1 条第 1 項で「鉄鋼材料又は非鉄金属材料であって、最高使用圧力及び使用温度に応じ、当該材料に及ぼす化学的影響及び物理的影響に対し、安全な化学的成分及び機械的性質を有するものでなければならない」と規定した上で、施行通達[158]において「例えば、次の材料がある」として旧規格第 1 条各号に掲げられていた JIS を例示列挙する方法をとった。この結果、新技術を用いた自由度の高いボイラーの設計・製造が可能になった。しかし、新規格第 2 条では、使用してはならない材料を定めるとともに、上記通達引用中の但書のとおり、最終的な安全確認を行う試験方法に係る規定については、従前と同様の規定を置いており、また、ボイラーは落成検査（小型ボイラーは個別検定）等で性能が担保される社会的・技術的な仕組みがあることはボイラーの性能規定への適合性の担保のための重要な側面である。

性能規定化の流れは化学物質管理の分野にも見られる。旧有機則（昭和 35 年 10 月 13 日労働省令第 24 号）では、局所排出装置の性能につき、フードの型式に応じた一定の制御風速を定め、即ち仕様規定により規制していたが、旧特化則（昭和 46 年 4 月 28 日労働省令第 11 号）は、次のとおりフードの外側における有害物の濃度を規定し（具体的には、特定化学物質等障害予防規則の規定に基づき労働大臣が定める値を定める件（昭和 46 年 4 月 28 日労働省告示第 27 号）で公示されている。）、それを超えないようなものとすべしという性能規定による規制を行っている（現行特化則にも同様の規制方法が引き継がれている。）。

特定化学物質等障害予防規則（昭和四十六年四月二十八日労働省令第十一号） （局所排気装置の要件） 第六条　第四条第一項の局所排気装置は、次の各号に定めるところに適合するもの

158 平成 15 年 4 月 30 日付け基発第 0430004 号「ボイラー構造規格及び圧力容器構造規格の全部改正について」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-44/hor1-44-21-1-0.htm）の記の 1

でなければならない。
一～四　〈略〉
2　前項の局所排気装置は、そのフードの外側における第二類物質のガス、蒸気又は粉じんの濃度が第二類物質の種類に応じ、労働大臣が定める値をこえないものとする能力を有するものでなければならない。

近年も、平成 23 年の厚生労働省の職場におけるリスクに基づく合理的な化学物質管理の促進のための検討会[159]の報告書の中で「化学物質管理において、事業者の自律的管理は重要であるが…すべての化学物質管理を事業者の自律的な対応に委ねることは困難である。そこで、国がリスク評価を行い、健康障害を生ずるリスクが高い物質を取り扱う作業については、最低基準として、有機溶剤中毒予防規則…等…による規制を行うことも必要である。しかし、これらの特別規則に基づく措置を、工程が多様化・複雑化する現場に即したより効果的・効率的なものとするためには、措置を中心とする規定（仕様規定）から、措置の結果である管理濃度を守ることを中心とする規定（性能規定）に改めることが必要である。そのため…一定の条件の下、事業者が事業場の状況に応じて、自らの判断の下、より多様な措置が選択できるよう性能規定化を図ることが求められる。」という考え方が示され、密閉設備、局所排気装置、プッシュプル型換気装置等に限定する従来型の仕様規定については「専門家の創意工夫による自主的な管理の機会が十分与えられてこなかったとの指摘がある。また、局排等以外の新たな発散抑制対策を導入しても法的な措置義務を履行したとみなされないため、技術開発に向けた意欲がそがれているとの指摘もある。」とし、性能要件への適合性を労働基準監督署長の許可制で担保することにより多様な発散防止抑制措置を導入すべきことが提言され、これに基づき平成 24 年に有機則、鉛則及び特化則が改正され、発散防止抑制措置特例実施許可の制度が創設された[160]。また、平成 25 年に策定された第 12 次労働災害防止計画[161]でもこの改正有機則等による化学物質管理の推進が謳われた。

---

159 厚生労働省「職場におけるリスクに基づく合理的な化学物質管理の促進のための検討会」（平成 23 年）（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128823.html）

160 平成 24 年 5 月 17 日付け基発 0517 第 2 号「有機溶剤中毒予防規則等の一部を改正する省令の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb8344&dataType=1）

161 平成 25 年 2 月 25 日付け厚生労働省発基安 0225 第 1 号「第 12 次労働災害防止計画の策定について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb9235&dataType=1）4(1)イ③c

その後、令和元年から約 2 年間にわたり、厚生労働省の職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会[162]が開かれ、さらなる性能要件化を含む、化学物質の自律管理という新たな規制枠組が提言され、安衛則、有機則等が大幅に改正され、順次施行されている。

ところで、性能規定の語は、場合により異なった意味で用いられることがあるので、注意が必要である。

仕様規定、性能規定といった用語は、建築分野において特に頻繁に使用される概念でもあるが、田中哮義（建設省建築研究所企画調査課長）「性能規定と仕様規定の得失」（社団法人日本建築学会『建築雑誌』1278 号，1988 年）（以下「田中論文」という。）[163]は、「仕様規定」、「性能規定」のほかに「目的規定」を加えて 3 つの概念について説明している。

表 21　建築法規における要求事項の規定の仕方の 3 分類[163]（太字は原文ママ）

	内容
仕様規定	法規の目的を達成するための方法を，材料の種類，寸法，形状，建設方法の形で直接記述する。
目的規定	達成すべき最終目標を言葉で記述する。“適切な”，“安全な”，“支障の無い”等の表現を伴うことが多い。
性能規定	達成すべき目的を**正確かつ測定可能**な言葉で記述する。これは，物理的に意味のある数値，試験の測定値等で示されることが多い。

田中論文には記述の根拠となる文献等が特に示されていないため詳細は不明であるが、田中論文によると、この 3 分類に係る建築規制の沿革は、概ね次のとおりだったという。即ち、建築規制は仕様書的なものから始まったが、その後の技術の発展に伴い、仕様書的な規制は新しい開発を妨げるものとして産業側に不満が高まった。これを受け、被規制者に規制遵守の具体的手法の自由度を与える目的規定が用いられるようになり、それを補完するものとして仕様的指針等が作成された。しかし目的規定による規制では、要求事項の達成の有無が規定解釈上の問題として残り、実際上、消費者は製品を黙って受け入れるしかなかった。そこで、要求事項を明確化した規定、即ち性能規定による規制がなされるようになったとのことである。

---

162 厚生労働省「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」（令和元年～令和 3 年）（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06355.html）

163 一般社団法人日本建築学会－論文検索－田中哮義建設省建築研究所企画調査課「性能規定と仕様規定の得失(<特集>建築法規)」（https://www.aij.or.jp/paper/detail.html?productId=77758）

田中論文では、性能規定を「達成すべき目的を正確かつ測定可能な言葉で記述する」と厳格に定義し、目的規定と区別している。この考え方に基づけば、上述の旧特化則における濃度による局排性能規制は性能規定と言えるが、上述の新ボイラー構造規格第 1 条第 1 項は目的規定に分類される。もちろん、ボイラー構造規格は単なる規格文書ではなく法規性を有するものであるから、「最高使用圧力及び使用温度に応じ、当該材料に及ぼす化学的影響及び物理的影響に対し、安全な化学的成分及び機械的性質を有するものでなければならない」等といった表現に対し、裁判所等により何らかの正確かつ測定可能な解釈基準が示される可能性はあるが、そうでない限り、解釈上の問題が残ることに変わりはない。

昨今、「性能規定」という言葉が多用されるが、同論文にいう目的規定の意味で使われることもあることから、注意が必要である。

田中論文は、建築分野における仕様規定、目的規定及び性能規定の各長短を表 22 のようにまとめている。

表 22　建築分野における仕様規定、目的規定及び性能規定の各長所及び短所（田中論文[163]を要約）

	長所・短所	
仕様規定	長所	(a) 規制内容が正確に記述され理解が容易であること。 (b) 建築生産者・行政双方にとって適合性確認が容易であること。 (c) 自己完結的であるため他の文献の参照が不要であること。
	短所	(a) 他の解決法を認めない硬直性（新規開発の支障にもなりがち)。 (b) 目的が述べられないので、緩和規定があっても代替手段の正当化が困難なこと。
目的規定	長所	設計者が目的達成手法についての完全な自由を得る。
	短所	適合性の証明が難しく、法執行上も困難が多い(したがって設計者、行政を含む一般に広範な理解・合意が確立している場合のみ有効)
性能規定	長所	(a) 意味が明確で理解しやすい。 (b) 適合性確認が容易、建築検査上も困難が少ない。 (c) 性能達成方法が自由のため設計の自由度、技術開発等を阻害しない。
	短所	(a) 設計側、行政側に高度な技術的能力が必要とされる。

		(b) 性能基準の設定、性能の確認のために高価な試験装置、研究所等の科学的情報源が必要 (c) 建物完成後に必要な性能が担保されるか否かを、予め設計段階で予測するための信頼できる設計法を必要とする。

田中論文は、その最後に、「建築法規の規定形態としては性能規定が最も理想的」としながらも、「建設行為はごく簡単な工事から，非常に高度な技術や綿密な管理を要する大規模で複雑な建物の建設までを含む幅広い活動であり，関与する人の技術レベルも様々」であり、「設計・行政上の時間的，経済的効率性にも十分な関心が払われなければならない」として、「法規は明快であると同時に，仕様・目的・性能の 3 種の規定技術をその長短に応じて適切に使い分けることにより上記のような条件に現実に対応できるようなものであることが必要」と結んでいる。田中論文の考え方は、労働安全衛生分野にも共有できるものであり、とりわけ、目的規定が「設計者、行政を含む一般に広範な理解・合意が確立している場合のみ有効」という見解は、建築分野よりも裾野の広い労働安全衛生分野において示唆的である。

仕様・目的・性能のいずれを選択すべきかということは、適合性確認も重要な考慮事項とした上で個別具体的な危険源の特性や実効性確保の観点から技術的に選択されるべき問題であり、そこに机上の思想が先行してはならないと思われる。

2.8.3.5 非定常作業

定常作業と非定常作業とでは、別の保護方策が規定されることがある。

一般に、定常作業においてより厳しい保護方策が義務付けられ、非定常作業においてそれよりも緩い保護方策が許容される傾向にあるため、法規としては原則－例外の関係が用いられることが多い。

例えば、安衛則第 563 条第 1 項第 3 号が定常作業時の足場用墜落防止設備（手すりなど）を規定しているのに対し、同条第 3 項で、第 1 項第 3 号の規定は作業の必要上臨時に足場用墜落防止設備を取り外す場合等において、要求性能墜落制止用器具の使用等を講じたときは適用しないとしている。

しかし、原則－例外の関係が明示されていないこともある。安衛則第 101 条（原動機、回転軸等による危険の防止）の機械の回転軸等への安全防護規定は、安衛則第 107 条（掃除等の場合の運転停止等）等と内容が競合するが、前者は定常作業に関する保護方策、後者は非定常作業に関する保護方策とする原則－例外の関係にたつものと解される。

定常作業だけを規定しているのかそうでないのか、明確でない場合もある。例えば、「○○を使用する場合は、」という要件中の「使用」は主たる用途のための使用なのか、点検

における試運転等も含むのか、また「合理的に予見可能な誤使用」[164]も含むのかという疑問がもたれる場合がある。更に「○○を使用して作業を行うときは、」という表現になると、「作業」という語が追加されているので、より限定的に感じられる嫌いもある。もちろん、これらすべてを含むというのは安全分野の常識ではあるが [165]、法令又は通達で「使用」、「作業」等の基本用語に明確な定義を与えることにより、誰が読んでも明確なものとするか、不要な言葉（要件）は削るべきである。

ところで、非定常作業は、ときに無視される嫌いがある。例えば、エレベーター構造規格をみると、その用途（人や物の搬送）のための安全基準は厳しいが、昇降路内で作業する点検員のことは考慮におかれていない。

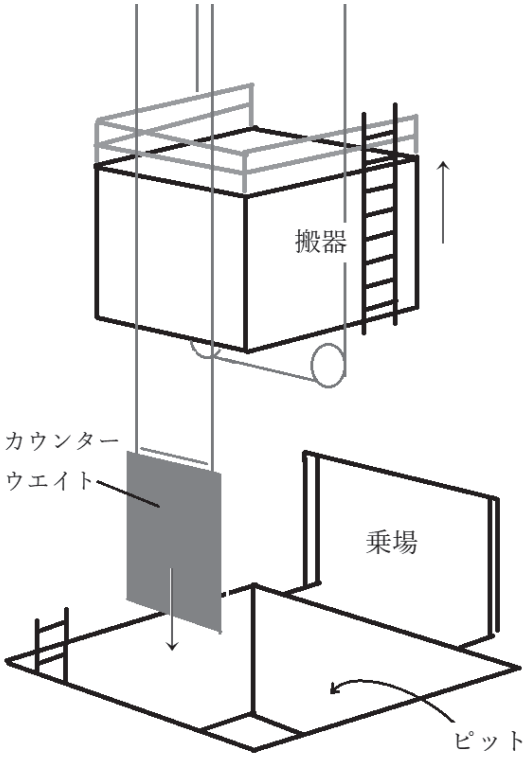
荷物用エレベーターなどの昇降路内（図 8）においては、ピット深さが 2 メートル以上のものもあり、安衛則第 519 条の適用があるが、墜落防護柵の設置は困難な場合があるとしても、墜落制止用器具の取付け設備もないことがある。点検業者はその施設の管理者でもエレベーター製造者でもないし（管理権原の問題は 2.14.3 節でも検討する。）、墜落制止用器具の取付け設備には相当な強度が要求されるから、ピット内で有効な墜落防止措置を講じるのは容易ではない。また搬器側面の梯子や搬器上の手すり等についても不十分（危険）な構造の物が珍しくない。また、ピット内においてカウンターウエイトが降下してくる位置に囲いや表示などの安全対策が全く無い場合もある。点検労働者もエレベーターのある施設で働く労働者も全く平等に扱うべきであるし、これらの対策は技術的にも困難ではないから、エレベーター構造規格で規定すべきだろう。

---

[164] 「合理的に予見可能な誤使用」とは、JIS Z 8051：2015（ISO/IEC Guide 51：2014）（安全側面―規格への導入指針）3.7 で「容易に予測できる人間の行動によって引き起こされる使用であるが，供給者が意図しない方法による製品又はシステムの使用」と定義されている。

[165] JIS Q 45001：2018（ISO 45001：2018）（労働安全衛生マネジメントシステム―要求事項及び利用の手引）6.1.2.1 b)、JIS B 9700：2013（ISO 12100：2010）（機械類の安全性―設計のための一般原則―リスクアセスメント及びリスク低減）5.5.3.2 などを参照。

図 8　荷物用エレベーターの昇降路内の概略図（ガイドレール、乗場戸等は省略。これはピット内に巻上機を置くタイプであるがその周辺も省略している。）



思うに、非定常作業は、本法が最も重要視すべき事項の 1 つである。なぜなら、エレベーターに例をとると、定常作業即ち主たる用途である搬送時の安全（工事用エレベーターを除く。）は公益法令である建築基準法でも規制されているが、非定常作業である点検等における安全については殆ど本法しか規制していないからである。また、非定常作業を行う点検業者において災害が発生しても、それは公衆災害ではなく企業組織内部のことであり、労働分野を除いては社会的な関心が払われない。したがって、本法における危害防止基準の設定においては非定常作業に特に注意すべきであるとともに、労働分野は、管理権原の観点から、他の名宛人を規制する公益法令に対しても非定常作業の安全に対する配慮を求めていく必要がある。

なお、使用従属関係を軸とする労働法で危害防止を定める意義については 2.14.4 節でも検討する。

2.8.3.6　保護方策により生じる危害及び効果の無い方策等

4 ステップメソッド（2.8.3.2 節）はいわば保護方策の信頼性を向上させるためのものであるが、信頼性以前にそもそも効果が無い方策や、保護方策そのものによる危害が考えられる。

例えば、防毒マスクは労働者を中毒から守るための保護方策であるが、同時に、面体の材料によっては皮膚障害を引き起こすことが想定される。このため、防毒マスクの規格第 3 条第 1 号では、顔面に密着する部分については、皮膚に障害を与えない材料を使用するよ

う定められている。また、高所作業における墜落を防止するために設置する作業床も、単に作業床を設けただけでは墜落その他の危険が生じるため、手すり等の墜落防護その他の措置が安衛則第 563 条等で規定されている。

また、全く誤った方策を講じることにより逆に重大な危険を生じることもあるだろう。酸欠則第 5 条では、酸素欠乏症の防止のための換気措置が定められているが、第 2 項では、爆発火災や酸素中毒を引き起こさないよう、純酸素による換気が禁止されている。

> 酸素欠乏症等防止規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第四十二号）
>
> （換気）
>
> 第五条　事業者は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合は、当該作業を行う場所の空気中の酸素の濃度を十八パーセント以上（第二種酸素欠乏危険作業に係る場所にあつては、空気中の酸素の濃度を十八パーセント以上、かつ、硫化水素の濃度を百万分の十以下）に保つように換気しなければならない。ただし、爆発、酸化等を防止するため換気することができない場合又は作業の性質上換気することが著しく困難な場合は、この限りでない。
>
> 2　事業者は、前項の規定により換気するときは、純酸素を使用してはならない。

また、疑似科学にもとづく方策又は非科学的な方策、効果のない又は証明されていない方策が講じられることもあるだろう。効果のない方策等は、副作用がなくても、効果のある方策の代替手段として採用された場合は、効果のある方策を結果的に排除することもある。

古くからある疑似科学としてはホメオパシー[166,167]などがあるが、近年では新型コロナウイルス感染症の対策においても、殆ど効果のない又は効果が証明されていない方策や商品

---

166 日本学術会議－平成 22 年 8 月 24 日付け日本学術会議会長金澤一郎「「ホメオパシー」についての会長談話」（https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-21-d8.pdf）

167 日本医学会－2010 年 8 月 25 日付け日本医師会会長原中勝征及び日本医学会会長髙久史麿「「ホメオパシー」への対応について」（https://jams.med.or.jp/news/013.html，2022 年 12 月 22 日閲覧）

[168]が普及し、感染予防方策に相当な混乱を来したものと思われる [169]。このような方策の排除も、本法の重要な課題の 1 つである。

2.8.4　立法事実に対する規制内容の適確性の問題

何らかの法的規律を必要とする社会的実態を、立法事実という [170]。本法の危害防止基準の設定に際しては、本法の目的達成のため必要となる社会的実態をうまく類型化し、適確な予防基準を設けなければならない。

これは、省令制定権限の行使の適確性（2.6 節参照）にも深く関わることだろう。

2.8.4.1　規制対象範囲の適確性

2.8.2 節では、本法の危害防止基準が規制対象とする危険源について述べた。しかし、実際の省令の規定を見てみると、危険源から生じる同種の危険を包括的に規制せず、そのごく一部しか規制していないものがある。

たとえば、チェーンソーによる切創事故を予防するための下肢切創防止用保護衣の着用について規定する安衛則第 485 条の規制対象は「チェーンソーを用いて行う伐木の作業又は造材の作業」であり、チェーンソーを用いたすべての作業を対象としているわけではない。

> 労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）
> （下肢の切創防止用保護衣の着用）
> 第四百八十五条　事業者は、チェーンソーを用いて行う伐木の作業又は造材の作業を行うときは、労働者の下肢とチェーンソーのソーチェーンとの接触による危険を防止するため、当該作業に従事する労働者に下肢の切創防止用保護衣（次項において「保護衣」という。）を着用させなければならない。
> 2　前項の作業に従事する労働者は、保護衣を着用しなければならない。

---

[168] 消費者庁－お知らせ－（2022 年 2 月 18 日）新型コロナウイルスに対する予防効果を標ぼうする商品等の表示に関する改善要請及び一般消費者等への注意喚起について（https://www.caa.go.jp/notice/entry/027528/，2022 年 12 月 22 日閲覧）

[169] 筆者の見聞きした範囲であるが、建物内で窓を閉め切り換気しないで、空間除菌器を稼働させるだけで新型コロナウイルスの感染対策とした例などがある。

[170] 大森政輔，鎌田薫編『立法学講義』（商事法務，2007 年）305 頁の「立法事実」についての説明を参照

これについては、レスキュー活動でチェーンソーを使用する消防機関で疑義が生じ、消防庁から厚生労働省に照会がなされたが、厚生労働省は「「流木」及び「家屋の柱や梁などの木材」は、自立している状態の木ではないことから、安衛則が適用される「立木」には含まれない。ただし、当該作業に従事する者の下肢とチェーンソーのソーチェーンとの接触による危険を防止するため、当該作業に従事する者にも下肢の切創防止用保護衣を着用させることが望ましい。」[171]等と回答している。チェーンソーは消防機関のほか、建物解体や、造材以外の木材加工にも使用されており、それらを規制から除外する意義はないと思われることから、単に「チェーンソーを取り扱うときは」あるいは「チェーンソーの運転により危険を及ぼすおそれがあるときは」等という表現を用い、包括的な規制とすべきではないだろうか。

はい作業について、「はい」の定義は安衛令第 6 条第 12 号で「倉庫、上屋又は土場に積み重ねられた荷（小麦、大豆、鉱石等のばら物の荷を除く。）の集団をいう。」とかなり限定的に定義されており、建設現場の置き場などは該当しない場合がある。

このような過度な限定表現は枚挙にいとまがなく、安衛則等省令の条項数に比して、カバーできる危害が意外に少ないという結果を生んでいる。これは、省令制定権限行使の適確性という観点からも望ましくないと思われる。

本法の危害防止基準は「安全規則は先人の血で書かれた文字である」と表現されてきたように、実際に発生した災害の再発防止策としてその都度追加されてきたものが多いとされる。思うに、何らかの個別性を有する災害の再発防止策をそのまま省令に規定したのではないかと思われるようなものがある。上述の「チェーンソーを用いて行う伐木の作業又は造材の作業」についていえば、典型的林業事業場では確かに伐木と造材に係る災害が主で、統計分類上もそのような類型が多くなるので、特に林業事業者に限定してその対策を通達するのは理解できなくもないが、この種の切創の危険源はチェーンソーであって当該作業ではないから、作業を限定しないことが望ましい（ただし、この「作業」概念も、例えばチェーンソーについて A 作業、B 作業…という作業類型毎に異なる保護方策を講じさせる必要があるときには、有用だろう）。

もっとも、有機則、鉛則、粉じん則などは業務列挙方式ないし作業列挙方式を採っている（より正確に言えば，粉じん則は概ね「作業場所列挙方式」といえる）。これは、制定当時の時代背景や、法規による規制可能性など諸事情を考慮すればやむを得ない面があった。これに対し、特化則はその制定当初から、規制対象を特定の業務等に限定しない許容濃度方式を基本としているという違いがある[172]。

---

171 令和元年 11 月 25 日付け基安安発 1125 第 2 号「労働安全衛生規則等の解釈について（回答）」（https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000600105.pdf）

172 「座談会 特定化学物質等障害予防規則制定をめぐって」（宮野美宏、坂部弘之、房村信雄、秋本広吉）（労働福祉共済会『労働福祉』昭和 46 年 8 月号）で、坂部は「労働省の

翻って、規制対象の定義の範囲が広すぎるという例もある。例えば、林業、農園、鉱山等で使用される単軌条運搬機というものがある。単軌条運搬機は急傾斜地で使用されるモノレール式の運搬機械をいい、鉱山保安分野では鉱業上使用する工作物等の技術基準を定める省令（平成 16 年経済産業省令第 97 号）第 14 条でその構造要件定められているれっきとした運搬機械だが、本法ではこのようなものが定義されていないため、構造上、安衛則第 2 編第 2 章第 3 節の軌道装置に該当してしまい、ほぼ水平面上を走行することが想定されている軌道装置の構造要件に違反してしまう。労働基準行政の運用としては単軌条運搬機には同節は適用しないこととしており[173]、通達[174]では林業機械の一種として認めているが、安衛則でも正式に軌道装置から単軌条運搬機を除外するか、別途構造要件等を定めるべきである。

また、本法に基づく政省令では、その規制対象について、安衛則第 101 条の「機械の原動機、回転軸、歯車、プーリー、ベルト等」、同第 108 条の 2 の「研削盤又はプレーナーのテーブル、シエーパーのラム等」、同第 147 条の「射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等」などといったように、外延的表現と「等」を組み合わせて一定の具体性と拡張解釈の可能性を持たせるような表現が多用されている。これらについては一定の拡張解釈は可能であるものの、外延的表現が個別的に過ぎるためはっきりとした共通点が見出しにくいこともあり、何が入るか入らないかという境界は曖昧になる。

思うに、これはできるだけ、内包的な表現に改めることを検討すべきではないだろうか。

労働者の健康を守るための法規制の一貫したやり方というのは、作業列挙方式をとってきたわけです。たとえば＜鉛中毒予防規則＞であるとか、あるいは＜有機溶剤中毒予防規則＞、そういうような物質をあげて、それぞれの物質の中毒を防ぐ方法を出していくという。物質よりも物質を取り扱う作業といったほうがいいかもしれませんが、われわれはこうれを作業列挙方式と名づけたわけです。そういうやり方をとってきたわけですね。しかし、A・C・G・I・H が書き出している許容濃度がすでに四三〇種にも達するようになりまだまだふえつつある時代にいちいち作業列挙方式なんてとれないじゃないかというのがかねがねわれわれの考え方だったんです。今度の特化則ができる前から、労働省も作業列挙方式から許容濃度方式に行政のやり方を変える時期がくるだろうという予測をしておったわけですが、それが今度初めて実を結んだということになるわけなんです。そういう意味で、もうここまでくればあとは物質はつけたしていけばいい。いちいちその物質について、何々規則といわなくてもこれに物質を付け足せばいいということで、労働省の将来の労働衛生行政が画期的な展開をみせるだろう、と思っております。」と述べている。

[173] 株式会社マルジン「S&U だより No. 118～モノレールに関する労働安全衛生規則の適用について～」（2007 年 2 月 10 日）（http://www.ttn.ne.jp/~marujin/2007su2.pdf）

[174] 平成 8 年 4 月 23 日付け基発第 261 号「林業用単軌条運搬機安全管理要綱の策定について」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-37/hor1-37-13-1-0.htm）

例えば、安衛則第 147 条について検討すると、JIS B 9711：2002（ISO 13854：1996）（機械類の安全性―人体部位が押しつぶされることを回避するための最小すきま）が押しつぶし（挟まれ）の危険源について次のような内包的定義を与えている。

JIS B 9711：2002
（ISO 13854：1996）
機械類の安全性――人体部位が押しつぶされることを回避するための最小すきま
3.1　押しつぶしの区域（crushing zone）
人体又は人体部位が押しつぶしの危険源にさらされる区域。
この危険源は次の場合に発生する。
－　二つの可動部が向き合って動く。又は,
－　一つの可動部が固定部へ向かって動く。

このような表現を参考に、荷重の大きさや隙間の大きさ、出荷時の安全防護の状況等を考慮して、安衛則第 147 条の規制対象機械を「二つ以上の可動部が向き合って動き、又は一つ以上の可動部が固定部へ向かって動く機械であって労働者に危険を及ぼすおそれのあるもの」（プレス機械及び食品加工用機械を除く）などと表現を改めることも考えられる。

2.8.4.2　規制対象に対する予防措置の適確性

立法事実を類型化して得られた危険源などの規制対象に対しては、適確な予防基準を設定する必要がある（2.8.3.4 節等も参照）。

本法が定める予防基準の内容をみると、最も抽象的なものの例として、安衛則第 255 条と同第 576 条がある。

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）
（火傷等の防止）
第二百五十五条　事業者は、溶鉱炉、溶銑炉又はガラス溶解炉その他多量の高熱物を取り扱う作業を行なう場所については、当該高熱物の飛散、流出等による火傷その他の危険を防止するため、適当な措置を講じなければならない。
2　事業者は、前項の場所には、火傷その他の危険を防止するため、適当な保護具を備えなければならない。

3　労働者は、〈略〉 （有害原因の除去） 第五百七十六条　事業者は、有害物を取り扱い、ガス、蒸気又は粉じんを発散し、有害な光線又は超音波にさらされ、騒音又は振動を発し、病原体によつて汚染される等有害な作業場においては、その原因を除去するため、代替物の使用、作業の方法又は機械等の改善等必要な措置を講じなければならない。

安衛則第 225 条で定められているのは「適当な措置」と「適当な保護具」だけであり、同第 576 条も「代替物の使用」その他のいくつかの考え方を示してはいるが、同 2 条はいずれも具体性がなく、仕様規定でも性能規定でもない、抽象的な内容となっている（保護方策の優先順位も明示していない）。

ただし、安衛則は単なる民間規格ではなく法令であるから、その適用に際しては、法解釈によりその要件を確定していくほかない。他方で、この規定内容について、効果のない措置（例えば、同第 576 条でいえば新型コロナウイルス感染症に罹る種々の効果のない感染予防措置）や効果が不十分な措置であっても「措置」をしているなら同条には反しない、と解釈する向きもあるが、委任元である本法第 22 条の趣旨からしても当を得ないのではないだろうか。

しかしながら、一般論として、危害防止基準を定めるという本法の趣旨や省令制定権限の適切な行使の観点からいえば、技術的に可能な範囲で、何らかの仕様又は性能を規定できることが望ましい。

これに対し、プレス機械や防爆構造電気機械器具のように、3 ステップメソッドに基づく構造規格等で厳格に規制されている分野もある。

最近、化学物質の自律管理という新しい考えに基づき、安衛則が改正された。新安衛則第 576 条の 2 では、リスクアセスメント対象物に対する労働者の曝露程度の低減措置が義務付けられることとなるが、そこには上記優先順位が明示されていない。これに対し、全国労働安全衛生センター連絡会議はウェブサイト上の記事[175]で「「リスク管理のヒエラルキー」の原則は、労働に関連したすべてのリスクに係る事業者の義務の基本として、関係条文を整理したうえで、法第 4 章に規定されるのがふさわしいと考えている。」との見解

[175] 全国労働安全衛生センター連絡会議「「新たな化学物質規制制度」のための労働安全衛生法関係政省令等の改正－令和 4～6 年施行に向け安衛令と 7 規則等を改正（2022.6.3/7.11 解説追加），2022 年 6 月 3 日/最終更新日時：2022 年 7 月 11 日」（https://joshrc.net/archives/12724，2022 年 10 月 30 日閲覧）

を示している。これは重要な指摘であるが、上述のとおり、保護具の方が管理的対策より信頼性が高い場合も考えられ優先順位は絶対視できないとともに、優先順位の強制は、より有害性の高い（そしてその有害性がまだ確認されていない）物質への誤った代替を誘発するおそれもある。しかし、優先順位について何の規制もないと、信頼性の低い保護方策に頼る事業者が増えかねないことから、法第 4 章において、この優先順位を考慮して合理的にリスクを低減する保護方策を選択するよう義務付けることが望ましいと思われる。また、同記事では「最小限度にするのは「ばく露される程度」ではなく「リスク」としたほうが論理的である。」と指摘しているが、これも非常に重要な指摘であると思われる。

なお、安衛則第 34 条の 2 の 8 では、リスクアセスメントの結果等を周知すべき対象者について、リスクアセスメントの対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に限定しているが、当該業務に従事していなくても対象物のガス、蒸気、粉じん等に曝される労働者は存在することから、そのような者に対しても周知させるべきではないだろうか。

2.8.5　実効性確保

本節では、危害防止基準に内在する実効性確保上の特徴と諸問題について検討する。

2.8.5.1　結果犯との比較

一定の結果の発生を構成要件要素として規定している犯罪を結果犯といい、結果の発生を必要とせず行為者の一定の身体的挙動のみが構成要件の内容となっている犯罪を単純行為犯という[176]。労働災害に関する犯罪としてはしばしば業務上過失致死傷罪と本法（の危害防止基準）とが比較されるが、前者は結果犯、後者は単純行為犯である。

結果犯である業務上過失致死傷罪の特徴として、責任追及にあたっては行為と傷害との因果関係を証明しなければならないが、たとえ真に因果関係があったとしても、それが常に証明できるとは限らない。

特に、健康障害についてはこの証明が難しいため、人の健康に係る公害犯罪の処罰に関する法律（昭和 45 年 12 月 25 日法律第 142 号）第 9 条では工場等が排出した有害物質と危害との因果関係を推定する規定まで設けられている。

安全分野でも、例えば引火性の物のミストや可燃性の粉じんが静電気で爆発した事故があり、誰かに静電気発生の防止に関する過失があったとしても、静電気は痕跡が残らないことが少なくなく、捜査で因果関係が証明できないこともあるだろう。

翻って、本法は予防措置に係る単純行為犯を定めているので、省令で定められた危険源がありさえすれば事業者等に一定の措置義務が生じ、当該措置義務を履行していなければ責任を問われることとなる。いうまでもなく、本法には、危害が現実化する前にこれを予防しなければならないという思想があるからである。

したがって、労働災害を引き起こした一定の作為又は不作為があった場合において、業務上過失致死傷罪では処罰できない場合でも、本法で処罰できる場合がある。本法のこの

---

[176] 裁判所職員総合研修所『刑法総論講義案（三訂補訂版）』（司法協会，2014 年）49 頁

ような特徴が、本法の遵守ないし実効性確保に資する面もあるといえる。

また、因果関係の評価が容易でない健康障害を、実際の被害発生と結びつけることなく一定の分かりやすい予防基準をもって事業者等に強制する意義は大きい。

2.8.5.2　両罰規定による下級管理者の処罰問題

1.7.3 節では、名宛人を事業者とする規定であっても、その違反罪の構成要件は両罰規定により修正され、事業者（法人の場合はその代表者等）から安全衛生管理の権限を授権された労働者が処罰されることが少なくないことを述べた。

これを少し細かく見ていくと、どのような地位にいる者にその授権がなされ、責任者となりうるかということは、省令の各規定の具体的規定振りに左右されることが分かる。

最も分かりやすい例では、安全管理者等の選任義務違反は、人事に関わるので、経営者、事業場の長等相当の上級管理者が責任を負うだろう。

また、有機則違反を例にとると、局所排気装置等の設置懈怠の行為者も、社長、工場長等の上級管理者になる可能性が高い。なぜなら、その設置には費用が掛かり、設置を決定する権限は上級管理者にしかないことが多いからである。

これに対し、労働者にマスクを着用させる義務は、場合によっては各作業場の職長等の下級管理者が負う可能性も否定できない。マスクを着用させる義務とは、日頃から労働者にマスクの着用を指導したり、着用していない労働者を見つけたら直ちにマスクの着用を指示したりする義務である。社長がこれを怠っていた場合は社長の責任になるが、普段現場に来ることの少ない社長が現場の職長等にこれを授権し、適正な指導を行った（また有機溶剤作業主任者に選任する等した）場合、当該現場の職長等が責任を負うだろう。

以上は不作為犯の場合であるが、作為犯としては、例えば就業制限業務に就かせるという違反行為があるが、この場合、下級管理者であっても、現場トップの管理者であれば、現場において無資格の労働者を就業制限業務に就かせれば、行為者となりうる。他方で、もし、現場における就業制限業務の有無や労働者の資格の確認義務を事業者の経営トップに課せば、その責任が下級管理者に下ることは減るだろう。

本法を真の事業者規制として運用するためには、省令による危害防止基準の設定の際に、その適用において両罰規定により行為者がいたずらに下級管理者へ下ることのないよう、その規定内容や語句を慎重に検討する必要がある。また、現行省令において責任が下級管理者まで下ってしまっている規定群があれば、これらを改正することにより上級管理者が責任を負うような規定へと改正することも検討すべきではないだろうか。

役員等の上級管理者に刑事責任を引き上げる方法として、事業者にリスクアセスメント義務を課す方法が考えられるが、これについては 2.8.5.3 節で述べる。同じ目的を達するための方法として、このほか、下級管理者が行為者である場合でも行為者ではなく役員等の管理者に転嫁罰を課す方法や、危害防止基準違反等に過失罪を導入する方法も考えられるが、その検討は本稿では割愛する。

2.8.5.3　リスクアセスメントと刑事責任

本法の主たる義務主体は事業者であるが、本法違反があったとき、2.8.5.2 節で述べたように両罰規定により下級管理者が行為者となる例（殆どの例で両罰規定により業務主も罰金刑を受けるが、代表者をはじめとする役員等は刑を受けない。）が後を絶たないほか、そもそも事業者を構成する人間が無知や未調査を理由として誰も危険源を把握できておらず、刑事責任が追及されない例も多い。

しかし、事業者がリスクアセスメントを行うことは、この 2 つの問題を同時に解決する可能性がある。

まず、下級管理者が処罰される原因には、一般に、危険源の把握や対処が下級管理者の責任とされており、上級管理者（特に役員など）はその存在さえも認識していない場合がある。この場合、上級管理者には危険性や有害性についての認識がなく、したがって違反行為の故意が無いから、本法の危害防止基準違反の刑事責任の対象にはなりえない。しかし、事業者がリスクアセスメントを実施し、危険源についての網羅的な情報を役員等上級管理者が共有し、危害防止基準の実施状況も管理すれば、事業の実施を統括する上級管理者（安全衛生に要する経費の支出の決定等を行うことができる者でもある。）が責任を負うこととなり、本法の趣旨に合致する。

次に、無知や未調査等を理由とする未把握は、リスクアセスメントが、危険源分類表等を利用した危険源の網羅的な特定を要求していることによる解決が期待される。例えば、酸素欠乏危険場所は、安全衛生に関する知識に乏しい者にとってはそれとわからない。このため、最初に酸欠となった者とそれを助けに行った者の合計 2 人以上が被災することも珍しくない。また、いかに安全衛生に詳しいベテラン技術者であっても、あらゆる危険源を網羅的に知り尽くしている人は少ない。したがって、危険源の特定を能動的に行うリスクアセスメントは、危険源の未把握を大幅に減らし、実効性確保の観点でいえば、事業者にその管理責任を負わせる効果を期待できる。

しかし、それでも、リスクアセスメントの実施を懈怠すれば、依然としてこの 2 つの問題は解決されないことから、リスクアセスメントの実施そのものを罰則付きで強制することも検討する必要があるだろう。

なお、鉱山保安法第 18 条及び第 19 条では、鉱業権者にリスクマネジメント義務を課し、その一環であるリスクアセスメントの結果に基づく保安規程を保安委員会での審議を経て作成し、経済産業大臣に届け出なければならないと罰則付きで定めている。同法逐条解説[177]ではその趣旨が「国がすべての鉱山について危険を把握し、これを回避するための措置を講ずべきことを鉱業権者に命ずるには限界があり、むしろ、鉱山の現況を最も熟知している鉱業権者に危険の把握と保安確保措置の立案及びその実施を行わせて、各鉱山の実態に

[177] 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html，2022 年 10 月 31 日閲覧）37-39 頁

則した保安確保措置を保安規程に定めさせ、国が全鉱山に共通して求めている最低限の義務の水準を超えて、より高次の保安のための措置を講じさせることが適当であることから、本法において、明確に、リスクマネジメントについて規定したものである。」と解説されている。

2.8.5.4　行政制裁

事業者責任をより純粋な形で明確化する方法として、刑罰によらず、故意や行為者如何によらない過料等の行政上の制裁を定めることも検討すべきだと思われる。

2.9　　国際労働基準との関係

本条に基づく省令の規定の中には、ILO 条約の国内担保法となっているものもあり、このような規定の改廃については、条約の規定と矛盾しないように行われなければならない。

例えば、安衛則第 29 条は、機械の防護に関する条約第 11 条の国内担保法となっている。

なお、同条約第 2 部（第 2 条～第 5 条）の内容は別途、本法第 43 条で規定され、その細目を個別に省令に委任している。これは名宛人が異なるからである。

また、燐寸製造ニ於ケル黄燐使用ノ禁止ニ関スル千九百六年ベルヌ国際条約は本法第 55 条が国内担保法となっているがその要件の一部を政令と省令に委任している。

船舶ニ依リ運送セラルル重包装貨物ノ重量標示ニ關スル条約（第 27 号）は本法第 35 条が国内担保法となっているが、これは自己完結型（表 12）の規定となっている。

2.10　　運用（適用の実際）

本条の命令委任規定及び公益法令配慮規定としての運用状況は既に述べたとおりである。

本条に基づいて具体的事項を省令に委任している第 20 条から第 26 条までの規定の詳細は、各本条の逐条解説（第 26 条については 1.14 節のとおり）に委ねることとし、本節では、若干の統計資料と公衆災害を契機とする刑事裁判例及び送検事例を紹介するにとどめる。

2.10.1　定期監督等実施状況・法違反状況（統計）

平成 23 年から令和 2 年までの労働基準監督機関による定期監督等（申告監督及び再監督は含まれない）において、本条に基づいて具体的事項を省令に委任する第 20 条から第 25 条の 2 までの規定違反が確認された事業場の数は表 23 のとおりである。

表 23　労働基準監督機関による定期監督等における労働安全衛生法第 20 条から第 25 条の 2 までの規定違反が確認された事業場数

	定期監督等実施事業場数	同違反事業場数（労基法等含む）	うち安衛法第 20 条～第 25 条の 2	
			安全基準	衛生基準
平成 23 年	132829	89586	23116	3092
平成 24 年	134295	91796	25878	4647
平成 25 年	140499	95550	25074	5115
平成 26 年	129881	90151	25645	6571
平成 27 年	133116	92034	25474	7540

平成 28 年	134617	89972	23664	7034
平成 29 年	135785	92695	23816	6080
平成 30 年	136281	93008	24165	5134
平成 31 年 令和元年	134981	95764	23604	4591
令和 2 年	116317	80335	22432	4148

註　労働基準監督年報[58]（平成 23 年から令和 2 年まで）の統計表「定期監督等実施状況・法違反状況」による。1 つの事業場に安全基準違反と衛生基準違反の両方がある場合は両方に集計されている。なお、参考のために各年の定期監督等実施事業場数及び同違反事業場数を記載したが、すべての定期監督等で安全衛生についての調査を行っているわけではないため、この表は、定期監督等実施事業場のうち安全基準（又は衛生基準）違反が存在する事業場の割合を示すものではなく、あくまで定期監督等で覚知・指導することとなったものを集計したということにすぎない。

申告監督及び再監督については、条文毎の違反件数が集計されていないため件数は不明である。

人事委員会等が労働基準監督を行う非現業等の地方公務員に関する状況など、労働基準監督官が監督を行わない領域における状況については時間の制約上、調査が及ばなかった。

2.10.2　送検状況（統計）

平成 23 年から令和 2 年までの第 20 条から第 25 条までの違反事件の労働基準監督官による送検事件件数は表 24 のとおりである。ただし、これは各送検事件の主条文のみを集計したものであり、例えば第 20 条違反と第 21 条違反を併せて事件した事件であってもいずれか片方だけが主条文として計上されているので注意されたい。

なお、第 24 条違反については委任省令が存在しないこともあって各年 0 件であるため省略した。

表 24　労働基準監督官による労働安全衛生法違反及びうち同法第 20 条から第 25 条の 2 までの各規定違反の送検事件件数（主条文）

	労働安全衛生法違反全体						
		うち（条文番号）					
		20	21	22	23	25	25 の 2

平成 23 年	542	163	140	8	1	0	0
平成 24 年	614	151	168	8	8	0	0
平成 25 年	560	179	156	11	7	0	0
平成 26 年	628	199	173	9	1	0	0
平成 27 年	550	18	140	9	1	1	0
平成 28 年	497	135	135	11	6	0	0
平成 29 年	474	159	125	10	3	0	0
平成 30 年	529	169	148	13	4	0	0
平成 31 年 令和元年	469	149	130	19	4	0	0
令和 2 年	505	164	153	15	0	0	0

註　労働基準監督年報[58]（平成 23 年から令和 2 年まで）の統計表「送検事件状況」による。同表では 1 事件で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。したがって、第 20 条から第 25 条の 2 までが被疑条文に含まれている場合であってもそれが主たる被疑条文でない場合は計上されていないことに注意されたい。また、これは労働基準監督官が送検した事件のみを集計したものである。

通常司法警察員が送検したものや検察官認知・直受等の事件については、検察統計において本法違反事件全体の集計はなされているが、条文毎の情報は不見当であった。

2.10.3　刑事裁判例・送検事例（公益関係）

公衆災害を契機として労働基準監督署が本法違反の捜査を行い、罰則が適用された例がある。

平成 28 年 10 月 14 日、東京都港区のマンションの大規模修繕工事において、仮設足場の組立解体を行っていた下請会社の作業員が資材を地上に下ろす際、筋交いに資材をぶつけた衝撃で幅 3 センチ、長さ約 1.8 メートルの足場材が外れ、落下物を受け止める防護板が撤去された部分をすり抜けて落下し、30 メートル下の地上でその直撃を受けた通行人が死亡した[178,179]。これは労働災害でなく公衆災害であるが、三田労働基準監督署は、平成 30 年 1

[178] 産経新聞（2016 年 10 月 14 日 21:48）「鉄パイプが 30 メートルに落下　頭を貫通、通行人の男性死亡　東京・六本木」（https://www.sankei.com/article/20161014-QVCATGXNENMCRMDQJXMI4UBTBM/，2022 年 11 月 1 日閲覧）

[179] 朝日新聞デジタル（2020 年 3 月 3 日 17 時 57 分）「六本木の鉄パイプ落下事故死　現

月 16 日、同社と作業責任者を本法第 20 条（安衛則第 567 条）違反で書類送検した[180]。令和元年 5 月 21 日、東京地方裁判所は同社に罰金 50 万円、同作業責任者に業務上過失致死傷罪と併せ禁錮 1 年 6 か月（執行猶予 4 年）の判決を言い渡し、同作業責任者が作業前点検を目視のみで済ませており、責任者としてあまりにずさんだと指摘した[181]。この事件では、元請会社の現場監督も業務上過失致死傷罪で送検され、令和 2 年 3 月 3 日、東京地方裁判所は同現場監督に禁錮 1 年 4 か月（執行猶予 4 年）の有罪判決を言い渡した[179]。

一般論として、足場の解体作業を行う際、解体前の足場材がしっかり取り付けられていなければ、足場材が不意に落下し、下にいる労働者に危険を及ぼすおそれがあるため、そのようなことが起きないよう、作業開始前に点検を行う必要がある。これを怠れば、場合によっては一般公衆にも危険を及ぼすことがあるため、この点検措置は、公益にも資するものであるといえる。

また、起訴の有無は未確認だが、平成 24 年 3 月 19 日、埼玉県東松山市のマンション補修工事現場で保育園児 22 人の列に高さ約 10 メートル、縦横約 1.8 メートルの鋼製仮設足場が、壁つなぎ等が設けられていなかったため倒れ、園児 2 人がその下敷きになり死傷した公衆災害[182,183]に関連し、同年 12 月 20 日、川越労働基準監督署が、下請業者として足場の組立等を請け負った会社とその社長を本法第 14 条違反（高さ 5 メートル以上の足場の組み立てを行った際に足場の組立て等作業主任者を選任していなかった）の疑いで、書類送検した例がある[184]。この災害に関して埼玉県警察が元請会社の社長ら 3 人を業務上過失致死傷罪により送検し、平成 27 年 4 月 28 日、さいたま地方裁判所は同罪で同社長に禁錮 2 年（執行猶予 4 年）、外 2 人に禁錮 1 年 6 月（執行猶予 3 年）を言い渡した。

場監督に有罪判決」（https://www.asahi.com/articles/ASN335TPHN33UTIL043.html，2022 年 11 月 1 日閲覧）

180 朝日新聞デジタル（2018 年 1 月 17 日 5 時 00 分）「六本木・パイプ落下事故で書類送検」（https://www.asahi.com/articles/DA3S13316417.html，2022 年 11 月 1 日閲覧）

181 ヨミダス歴史館－読売新聞 2019 年 5 月 22 日付け東京朝刊「パイプ落下死　作業責任者有罪」

182 KYODO NEWS 動画「足場倒れ、園児 2 人けが 埼玉、強風原因か」（https://www.youtube.com/watch?v=fc7VH6OBK-c）

183 埼玉新聞（2015 年 4 月 28 日）「東松山足場倒壊、業者 3 人に有罪判決　地裁「防止措置取らず」」（https://www.saitama-np.co.jp/news/2015/04/29/01.html）

184 労務安全情報センターブログ（2012 年 12 月 21 日）「川越労基署が保育園児 22 人に足場が倒壊した事故で社長書類送検」（http://laborstandard.blog82.fc2.com/blog-entry-391.html?sp）（2012 年 12 月 20 日付け共同通信の記事の引用あり）

2.11　鉱山における保安及び船員

2.11.1　鉱山における保安

鉱山における保安は、本法（第 2 章を除く）の適用を受けず、その代わり鉱山保安法（昭和 24 年 5 月 16 日法律第 70 号）の適用を受ける。同法の主たる名宛人は鉱業権者である。

鉱山保安法第 1 条に謳われている同法の目的は鉱山労働者に対する危害及び鉱害の防止による鉱物資源の合理的開発であるところ、同法第 3 条で定義された「保安」の筆頭に掲げられているのは「鉱山における人に対する危害の防止」（制定当初からである）であり、本法では保護対象を労働者に限定した書きぶりとなっているのとは対照的である。

鉱山保安法（昭和二十四年五月十六日法律第七十号）

第一条　この法律は、鉱山労働者に対する危害を防止するとともに鉱害を防止し、鉱物資源の合理的開発を図ることを目的とする。

第三条　この法律において「保安」とは、鉱業に関する次に掲げる事項をいう。

一　鉱山における人に対する危害の防止

二　鉱物資源の保護

三　鉱山の施設の保全

四　鉱害の防止

２　前項第一号の鉱山における人に対する危害の防止には、衛生に関する通気及び災害時における救護を含む。

第五条　鉱業権者は、次に掲げる事項について、経済産業省令の定めるところにより、鉱山における人に対する危害の防止のため必要な措置を講じなければならない。

一　落盤、崩壊、出水、ガスの突出、ガス又は炭じんの爆発、自然発火及び坑内火災

二　ガス、粉じん、捨石、鉱さい、坑水、廃水及び鉱煙の処理

三　機械、器具（衛生用保護具を除く。以下同じ。）及び工作物の使用並びに火薬類その他の材料、動力及び火気の

取扱い
2　前項に定めるもののほか、鉱業権者は、経済産業省令の定めるところにより、衛生に関する通気の確保及び災害時における救護のため必要な措置を講じなければならない。
第六条　鉱業権者は、経済産業省令の定めるところにより、落盤、崩壊、出水、ガスの突出、ガス又は炭じんの爆発、自然発火及び坑内火災から鉱物資源を保護するため必要な措置を講じなければならない。
第七条　鉱業権者は、鉱山における坑内及び坑外の事業場の区分に応じ、経済産業省令の定めるところにより、機械、器具及び建設物、工作物その他の施設の保全のため必要な措置を講じなければならない。
第八条　鉱業権者は、次に掲げる事項について、経済産業省令の定めるところにより、鉱害の防止のため必要な措置を講じなければならない。
一　ガス、粉じん、捨石、鉱さい、坑水、廃水及び鉱煙の処理
二　土地の掘削

鉱業権者を名宛人とした同法第 5 条から第 8 条までの規定は、本法でいえば第 20 条から第 24 条までの規定に位置付けられるような親部分であろう。ここには、鉱物資源保護のための規定も含まれている。

ここでも本法同様、包括的な委任となっているが、本法に係る石綿国賠訴訟に先駆けて包括的委任の意義と省令制定権限不行使の違法性を判示した、筑豊じん肺訴訟に係る最高裁判決がある[185]。

2.11.2　船員

船員法（昭和 22 年 9 月 1 日法律第 100 号）でも、安全衛生措置の細目は、国土交通省令

[185] 平成 16 年 4 月 27 日最高裁判所第三小法廷判決・平成 13 年（受）第 1760 号（筑豊じん肺訴訟）（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=052326）

に包括的に委任している。

船員法（昭和二十二年九月一日法律第百号）
（安全及び衛生）
第八十一条　船舶所有者は、作業用具の整備、船内衛生の保持に必要な設備の設置及び物品の備付け、船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関する措置の船内における実施及びその管理の体制の整備その他の船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関し国土交通省令で定める事項を遵守しなければならない。
　船舶所有者は、国土交通省令で定める危険な船内作業については、国土交通省令で定める経験又は技能を有しない船員を従事させてはならない。
　船舶所有者は、次に掲げる船員を作業に従事させてはならない。
一　伝染病にかかつた船員
二　心身の障害により作業を適正に行うことができない船員として国土交通省令で定めるもの
三　前二号に掲げるもののほか、労働に従事することによつて病勢の増悪するおそれのある疾病として国土交通省令で定めるものにかかつた船員
　船員は、船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持に関し国土交通省令の定める事項を遵守しなければならない。

2.12　刑務作業における危害防止基準

本法では、受刑者の在監関係についての適用除外が明文で規定されていないが、行政通達で受刑者は労働基準法第 9 条の労働者には該当しないとされていることから[186]、受刑者は本法の適用を受けないものと解される。

その代わり、受刑者については、刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律（平

[186] 昭和 23 年 3 月 24 日付け基発第 498 号

成 17 年 5 月 25 日法律第 50 号）第 95 条第 2 項から第 4 項までにおいて、刑事施設の長及び受刑者の安全衛生上の義務を定めるとともに、その具体的な内容については、本法その他の法令に定める労働者の安全及び衛生を確保するため事業者が講ずべき措置及び労働者が守らなければならない事項に準じて、法務大臣が定めることと規定されている。

刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律（平成十七年五月二十五日法律第五十号）

第二編　被収容者等の処遇

第二章　刑事施設における被収容者の処遇

第十節　矯正処遇の実施等

第二款　作業

（作業の条件等）

第九十五条　刑事施設の長は、法務省令で定める基準に従い、一日の作業時間及び作業を行わない日を定める。

2　刑事施設の長は、作業を行う受刑者の安全及び衛生を確保するため必要な措置を講じなければならない。

3　受刑者は、前項の規定により刑事施設の長が講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

4　第二項の規定により刑事施設の長が講ずべき措置及び前項の規定により受刑者が守らなければならない事項は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）その他の法令に定める労働者の安全及び衛生を確保するため事業者が講ずべき措置及び労働者が守らなければならない事項に準じて、法務大臣が定める。

2.13　他の法令との重畳適用

1 件の労働災害や事故に対して、複数の法令違反が成立する場合がある。例えば、本法違反と業務上過失致死傷罪という組合せ（もちろん実行行為者が同一人とは限らないが同一人となる場合も少なくない）は典型例である。

大抵、重大な労働災害に際しては、警察と労働基準監督機関が捜査又は行政調査を行い、それぞれが法違反の有無を調査する。爆発・火災の場合はこれに消防機関が加わり、事案

に応じてその他様々な機関が集まる。

有名な例として、平成 11 年 9 月 30 日、茨城県那珂郡東海村の株式会社ジェー・シー・オー東海事業所で臨界が発生し、労働者 2 名が放射線障害で死亡したほか多数の者が被曝した事件がある。この事件について水戸地方裁判所は、同社及び東海事業所長に対し本法第 11 条第 1 項違反（選任した安全管理者をして労働者に対する安全教育を実施させず、もって安全に係る技術的事項を管理させなかったもの）を適用したほか、同社及び東海事業所長外自然人 2 名に対して原子炉等規制法第 16 条第 1 項違反（内閣総理大臣の許可を受けないで加工施設の設備を変更したもの）、東海事業所長外自然人 5 名に対して刑法第 211 条（業務上過失致死傷罪）を適用し、同社に罰金 100 万円、所長に禁錮 3 年（執行猶予 5 年）及び罰金 50 万円、外 5 名に禁錮 2〜3 年（執行猶予 3〜4 年）の有罪判決を言い渡した[140]。

また、平成 24 年 9 月 29 日に株式会社日本触媒姫路製造所でアクリル酸を貯蔵するタンクが爆発し、消防隊員 1 人が死亡、作業員ら 36 人が負傷した事件については、平成 30 年 7 月 19 日、神戸地方裁判所から会社が本法違反で罰金 50 万円、従業員 1 人が本法第 20 条（安衛則第 274 条）違反と業務上過失致死傷で禁固 2 年（執行猶予 3 年）、他従業員 2 人がそれぞれ業務上過失致死傷で禁固 1 年 6 月（執行猶予 3 年）、業務上過失致死傷で禁固 8 月（執行猶予 3 年）の有罪判決をうけた[187,188,189]。送検時に兵庫労働局が発表したプレスリリースによると、本法違反の被疑事実の概要は、同社は化学設備たる中間タンク及びそれぞれの附属設備を使用して危険物たるアクリル酸の製造作業を行うに当たり、爆発又は火災を防止するために必要な規程（バルブの操作、攪拌装置の操作に関する事項）を定めないで同作業を行わせたというものであった。

2.14　使用従属関係による規制の限界と意義

使用従属関係を主軸とする他の労働法と同じく、本法でも主たる義務主体は事業者であり、これは本法全体から明らかであるが、第 42 条（譲渡等の制限）の規定における規格等を具備したものの使用の遵守が安衛則第 27 条で事業者にもまた直接命じられていることからもその徹底がうかがえる。また、使用従属関係において事業者と対になる労働者もまた、事業者への協力義務を負っている（1.7.1 節参照）。

---

187 兵庫労働局日本触媒姫路製造所爆発労働災害対策本部プレスリリース（平成 26 年 3 月 18 日）「株式会社日本触媒の書類送検について」ほか（https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/var/rev0/0109/0765/201431813254.pdf）

188 株式会社日本触媒－ニュースリリース（2018 年 7 月 19 日）「姫路製造所における爆発・火災事故に関する判決について」（https://www.shokubai.co.jp/ja/sp/news/news0315.html, 2022 年 10 月 30 日閲覧）

189 ゴムタイムス「日本触媒　12 年の爆発事故で有罪判決」（2018 年 07 月 23 日）（https://www.gomutimes.co.jp/?p=134588, 2022 年 10 月 30 日閲覧）

しかしながら、使用従属関係による規制だけでは危害を十分に防止できないことがある。

本節では、このような問題について検討し、最後に使用従属関係による規制の意義について若干の再検討を行う。

2.14.1　リスク創出者管理責任負担原則

三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」総合報告書（H26-労働-一般-001，2016 年）は、本法や英国労働安全衛生法にみられるリスク創出者管理責任負担原則[190]という概念を提唱し、これを本法等で規定することを提言している。この原則は「リスク創出者こそが最善の安全管理者たりえる」[191]という考え方を意味し、「リスク創出者」には、リスクに関する情報を得て、リスクを支配管理できる者が管理責任を負う者が含まれる[192]。その思想はいわゆるローベンス報告（Safety and Health at Work: Report of the Committee 1970-1972）に遡ることができる[193]。ローベンス報告では、次のように「現在の職業上の災害や疾病に対処する一次的な責任は、リスクを創出する者及びそれを扱う者にある。」と述べている[194]。

Safety and Health at Work Report of the Committee 1970-1972 Chairman LORD ROBENS CHAPTER 1

190 三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」総合報告書（H26-労働-一般-001，2016 年）（https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/26210，文献番号 201621001B）総括研究報告書－リスク創出者管理責任負担原則の意義については、総括研究報告書 27 頁【示唆される予防政策のエッセンス】①，30 頁【特徴】①ほか。英国労働安全衛生法への反映状況については、分担研究報告書「日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス」87 頁。

191 三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」（日本労働法学会編『講座労働法の再生第 3 巻 労働条件論の課題』（日本評論社，2017 年））279 頁

192 三柴丈典，倉重公太朗，中澤祥子共著「ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について―日本の状況と展望―」（日本産業保健法学会『日本産業保健法学会誌』第 1 巻第 2 号，2022 年）（https://jaohl.jp/wapp/wp-content/uploads/2023/01/journal_of_occupational_vol_01_no2.pdf）50 頁ほか

193 三柴丈典教授（本研究事業代表）へのメールによる問合せ（令和 5 年 2 月 19 日）による。

194 The committee 1970-72, chairman Lord Robens “Safety and Health at Work: Report of the Committee 1970-72”（1972 年）Chapter 1: What is wrong with the system?－28（7 頁）。Chapter 18: Summary－457（151 頁）にも同様の記述がある。

> WHAT IS WRONG WITH THE SYSTEM?
>
> Defects of the statutory system
>
> 28.〈略〉The primary responsibility for doing something about the present levels of occupational accidents and disease lies with those who create the risks and those who work with them.〈略〉

そして、この趣旨は英国の労働安全衛生法（1974 年）第 3 条から第 7 条までの規定[195]に具現化されているほか、本法でも見られるところである[190]。

この「リスク」の語意が ISO/IEC Guide 51 等の定義と同一か否かはさておき、ここで重要なのは、使用従属関係に関わらず、合目的性による責任の分担を行う点である。

同総合報告書は、本法にこの原則を認めつつも、これをさらに徹底すべきとしている。

以下、製品の設計・製造・流通と設備等の管理権限の 2 つを例に、若干の考察を行う。

2.14.2　製品の設計・製造・流通上の問題

一般に、既存の製品に対して事業者が変更を施すことは容易でないか、又は不可能である。例えば覆い 1 つ作るにも、材料や形状、あるいは引火性ガス等がある場所では静電気の問題も検討しなければならない。車輪止めのないロールボックスパレットに後から車輪止めをつけるのも極めて難しいだろう。電気製品に動力遮断機やインターロック式ガードを取り付ける場合は回路を変更しなければならず専門的な知識が要るかそもそもいじれない場合もある。製品は製造業者だけでなく商業その他製造に関する専門技術を有しない事業者によって使用される。ユーザーによる製品の後付け的な安全化は費用が掛かったり、対策が不十分なものにとどまったり、そもそも改造が不可能で廃棄するしかない等の問題が生じるため、製品の安全化は設計・製造・流通段階で行われるべきというのが常識である[196]。

---

[195] 条文は、legislation.gov.uk－Health and Safety at Work etc. Act 1974（https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents）参照。日本語訳は、中央労働災害防止協会－旧国際安全衛生センターウェブサイト－イギリス 1974 年労働安全衛生法（https://www.jniosh.johas.go.jp/icpro/jicosh-old/japanese/country/uk/law/HealthandSafetyatWorkAct1974/1syou.html）参照。

[196] 製品又はシステムの設計・製造者等によるリスクアセスメント等について包括的なものを定めた文献として、JIS Z 8051 のほか、機械については JIS B 9700：2013（ISO 12100：2010）（機械類の安全性―設計のための一般原則―リスクアセスメント及びリスク低減）、機械の包括的な安全基準に関する指針（平成 19 年 7 月 31 日付け基発第 0731001 号「機械の包括的な安全基準に関する指針」の改正について）等がある。

本法でも、第 5 章第 1 節では機械等の製造、譲渡等に関する規制が行われている。例えば、エレベーターは安全装置等が無ければ極めて危険性の高い機械であることから、構造規格が定められ、製造・流通段階と使用段階のそれぞれで保護方策が講じられている（表 25）。

表 25　エレベーターに関する製造・流通業者と事業者に対する規制

保護方策	製造・流通業者（製造・流通段階）	事業者（使用段階）
本質的安全設計	材料の使用制限（エレベーター構造規格第 1 条）、昇降路塔等を架空電路に近接させない（エレベーター構造規格第 18 条）等	構造規格に適合していないエレベーターの使用禁止（クレーン等安全規則第 148 条）等
工学的対策	リミットスイッチ、戸開走行保護装置（エレベーター構造規格第 30 条）等	同上
管理的対策	使用上の注意に関する情報の表示・通知（エレベーター構造規格第 42 条、安衛則第 24 条の 13（努力義務））により事業者に委ねる	積載荷重の遵守（クレーン等安全規則第 150 条）等
個人用保護具		殆ど不要

しかし、本法では、特定機械等、第 42 条の機械等及び第 43 条の機械等以外に、製造ないし流通の規制は行われておらず、要するに機械等のうち大半のものは事業者のみに安全措置が義務付けられている [197]。そのため、例えば安衛則第 2 編第 1 章などの規定の遵守は、容易ではない。

労働行政は、行政指導 [198],[151] により設計・製造段階における機械等の安全化を指導しているが、強制力が無いこともあり、あまり浸透していないのが現状である。

---

[197] ただし、製造流通規制に係る構造規格は改正（規制強化）に際して経過規定が設けられるものの、事業者のみに規制を課している機械については規制強化の際も経過規定は設けられないという、いわば逆転現象が起きることもある。

[198] 昭和 48 年 3 月 22 日付け基発第 118 号の 3「メーカー段階における機械等の安全衛生の確保について」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-27/hor1-27-13-1-0.htm）

2.14.3　設備等の管理権限

事業者を名宛人とする危害防止基準で規制対象となる設備、建築物等については、その所有や管理の権限が誰に帰属するかを問わず、事業者が必要な措置を講じる義務を負う[199,200]。しかし、実際問題として、管理権限が事業者にない場合は、是正が容易でなかったり、是正が遅れたり等して、違反が放置される傾向にある。これに対処するための規定としては既に第 33 条、第 34 条などがあるが、例えば運送業者が客先で荷役作業をしている際に、床面の穴に足を取られて転倒するおそれがあるが、この防止に関する規定は事業者を名宛人とする安衛則第 544 条だけとなっている。また、ビル等の周辺に低いチェーンポールが設置され、通路に近接している場合は転倒のおそれがあるが、そこに配達等で訪れた労働者の安全を確保するのも事業者を名宛人とする安衛則第 540 条だけである。極端な例では、京都府南部の木津川に架かる上津屋橋（流れ橋）には欄干がなく、安衛則第 552 条の構造基準を満たしていないので、事業者は労働者にここを通行させてはならないことになる。

しばしば問題となるのは、高い作業床の端部等で手すり等がない、あるいは作業の都合上手すり等を一時的に外さなければならない場所に、墜落制止用器具の取付け設備がなく、かつ取付け設備を付加的に設置することも難しい（設置作業そのもののための違反になる）ような例がある。

流れ橋のように文化的目的により遺しておきたいものは別としても、事業者だけでは是正が容易ではない建築物、工作物等の構造の問題は、公益法令を所管する機関と労働行政とが連携して対処するべきだと思われる。

2.14.4　使用従属関係による規制の意義

危害の防止は、労働分野だけでは実現できず、製品安全、運輸安全、建築基準、消費者保護等様々な分野が協力することが不可欠であるが、これらの諸分野を横断的に見渡したとき、労働分野において危害防止を取り扱うことの意義が改めて問い直されるだろう。

---

199 労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）163 頁に同趣旨。

200 労働基準法旧第 42 条により使用者が危害防止の措置を講ずべき機械等が使用者の管理権原にない場合の同条の適用問題について、昭和 47 年 6 月 6 日最高裁判所第三小法廷決定昭和 46（あ）第 989 号（労働基準法違反事件）（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=51031）は「労働基準法四二条、四五条、昭和四五年労働省令第二一号による改正前の労働安全衛生規則六三条一項により使用者が講項ずべき危害防止措置の対象たる動力伝導装置等は、当該労働者が作業上接触する危険があるかぎり、その労働者の使用者が所有または管理するものにかぎられるものではなく、また、その労働者をして作業場において直接これを取り扱わせるものであると否とを問わない。」として被告人側の上告を棄却した。

思うに、労働分野の特徴は、使用従属関係に基づく企業活動の内部における危害という、ややもすれば外部から見えず無視されてしまうようなものに、たとえ危害を受ける者が 1 人だけであったとしてもその保護を目指すところにあるのではないだろうか。

二　考察と結論

1　第 26 条関係

第 26 条は、事業者が本法第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により労働者の安全と健康の確保等のため講ずる措置に応じて、労働者もまた必要な事項を守らなければならないことを定めたものである。

労働者に一定の義務を課すことには技術上の必要性があるが、労働者は事業利益の帰属主体ではなく、また安全衛生措置は事業の一環として組織的に行う必要があるものであるから、労働者に課す義務は最小限にとどめるべきである。また、危険源はその製造者又は事業者等が生み出し、又は導入しているにもかかわらず、技術的制約からその保護方策の一部を労働者の安全行動に委ねているという事情があるほか、人間にはヒューマンエラーなど人間工学的に避けがたい失敗があることから、労働者が担う責任の評価は、形式的な作業手順違反があるような場合があっても、慎重に行う必要がある。第 26 条の運用状況についてみると、第 26 条違反の送検事例は少なく、詳細な実態は不明である。

労働者は、両罰規定の関係上、事業者を名宛人とする規定により処罰されることもあることから、両罰規定が、事業利益の帰属主体である事業者を主たる名宛人とした本法の趣旨を弱めている嫌いがある。管見の限りでは、新卒社員と変わらないような賃金しか受け取っていない従業者が、事業者を名宛人とする規定の行為者として処罰された例もある。実際にどのような者が両罰規定の行為者となるかは犯罪構成要件の具体的内容に左右されるが、できるだけ高位の者が責任を負うような法体系が望まれる（刑罰法規の名宛人に関する議論において、両罰規定（行為者罰規定）の検討は常に重要な論点である。）。また、この議論では労働法や行政取締法規だけでなく、刑法の業務上過失致死傷罪のあり方など様々な刑罰法規が同時に検討される必要があるだろう。思うに、犯罪は人の行為と定義されているところ、事業者の多くは法人であるから、真に事業者そのものに責任を負わせようとするのであれば、法人を直接制裁する行政制裁制度を検討するべきである[201]。

また、労働災害防止のための労働者の就労拒否権など、本法の目的に資するような労働者の権利についても、本法等法律で規定することを検討すべきである。

2　第 27 条関係

第 27 条第 1 項は、第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により労働者の安全と健康の確保等のため事業者が講ずべき措置及び第 26 条の規定により労働者が遵守すべき事項の具体的内容を厚生労働省令に包括的に委任することを定めたものである。

法律事項を命令へ包括的に委任することについてはその合憲性がしばしば議論されるが、第 27 条に基づく労働大臣の省令制定権限の不行使の違法性等が争われた建設アスベスト訴

---

[201] 法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』（㈱ぎょうせい，2010 年）問 102 の答七（247 頁）に、両罰規定の議論に関連し、行政処分を受ける主体について議論されている。

訟神奈川 1 陣訴訟における最高裁判所の判決文[94]等でもそれを認める趣旨の見解が示されたとおり、法律で規制する内容が多岐にわたる専門的・技術的事項であって、その内容を速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正していくためには、これを包括的に主務大臣に委ねるのが適当であるから、第 27 条におけるような包括的命令委任は許容されるものであろう。また、同判決では、争点の 1 つとして、第 27 条に基づく主務大臣による省令制定等の規制権限行使については、本法の目的に鑑みできる限り速やかに、技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正すべく、適時かつ適切に行使されるべきものであるとされた。

現行省令で定められている具体的な措置内容は、危害防止基準が概ね危険源毎に整理されて規定され、保護方策の設定にあたっては危険源に対する曝露の管理のヒエラルキー（本稿では「4 ステップメソッド」と呼ぶ。）に適合したものがあるなど、国際的なリスクアセスメントの考え方に相当程度整合的なものとなっている。しかし、立法事実に対する規制内容の十分性を考えたとき、現行省令の内容にはいまだ不十分な点も多いことから、本法第 1 条及び第 20 条から第 26 条までの趣旨と、省令制定権限の適切な行使という観点から、これをより適確なものとしていく必要がある。

第 27 条第 2 項は、省令の制定改廃に際しての公益法令への配慮を行うことを定めたものである。この例として、事業場からの有害物の排出方法に関する特化則の規制などがある。また、公衆災害を契機として労働基準監督機関が本法違反の捜査を開始し、罰則が適用された例もあるとともに、1 つの事件において本法違反と他の公益法令違反が同時発生していることも少なくない。

3　共通事項

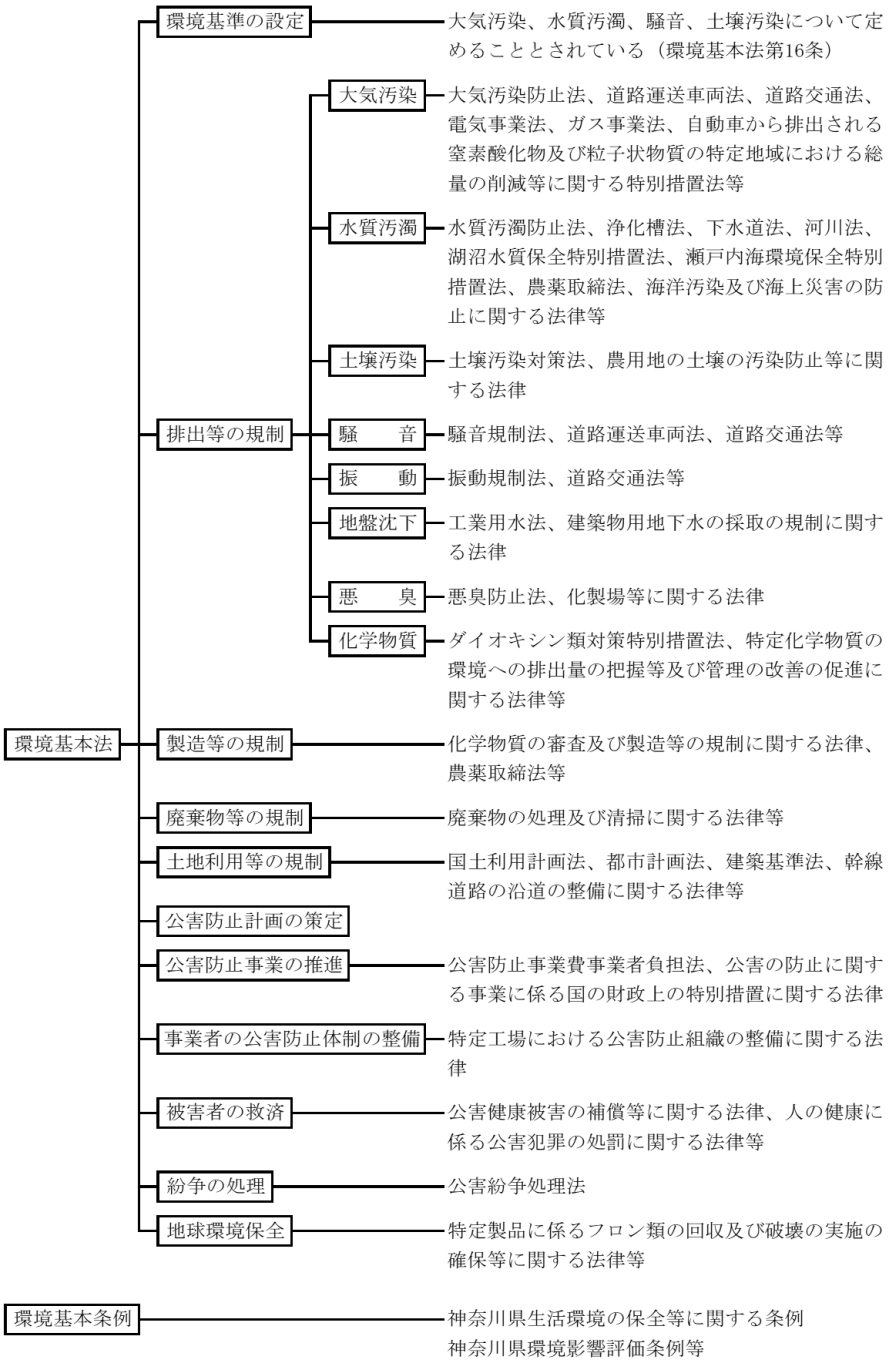
本稿（特に第 27 条の逐条解説）では、本法及びその政省令をより適確で、より体系的な法令とするための厳密で細やかな議論の活性化を目指し、「危害防止基準」等の用語を定義するとともに、仕様規定と性能規定、非定常作業等本法と本質的な関わりをもつ諸概念と本法の関係について整理し、本法令中で改善又は検討すべきと思われる課題について、具体的箇所を挙げ、できるだけ多く紹介するよう努めた。

また、危害の防止は、労働分野だけでは実現できず、製品安全、運輸安全、建築物等の安全、消費者保護等様々な分野が協力することが不可欠であり、そのためにリスク創出者管理責任負担原則の概念の検討・使用が必要である。その上で、再び労働分野の特長を顧みると、使用従属関係に基づく企業活動の内部における危害という、ややもすれば外部から見えないか無視されてしまうようなものに、たとえ危害を受ける者が 1 人だけであったとしてもその保護のため法や制度が介入し、監督を行うことを目指すところにあるのではないかと思われる。

別添資料

図 9　環境関係法令の体系

1-(1) 環境関係法令の体系



資料編3-1

（**厚木市ウェブサイトより**
https://www.city.atsugi.kanagawa.jp/material/files/group/35/kgk21s_03b.pdf）

労働安全衛生法第 28 条から第 28 条の 2 の逐条解説

石﨑　由希子　横浜国立大学大学院国際社会科学研究院・教授

一　逐条解説

1　第 28 条

1．1　条文

1．1　条文

（技術上の指針等の公表等）
第二十八条　厚生労働大臣は、第二十条から第二十五条まで及び第二十五条の二第一項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な業種又は作業ごとの技術上の指針を公表するものとする。
２　厚生労働大臣は、前項の技術上の指針を定めるに当たつては、中高年齢者に関して、特に配慮するものとする。
３　厚生労働大臣は、次の化学物質で厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う事業者が当該化学物質による労働者の健康障害を防止するための指針を公表するものとする
一　第五十七条の四第四項の規定による勧告（＊製造輸入業者から届け出られた新規化学物質につき、学識経験者の意見を聴いたうえで、届出事業者に対して行う施設の設置、保護具の使用等の勧告）又は第五十七条の五第一項の規定による指示（＊発がん性など特に有害な物質につき、厚生労働大臣が、製造輸入・取扱事業者に行う有害性調査の指示）に係る化学物質
二　前号に掲げる化学物質以外の化学物質で、がんその他の重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのあるもの
４　厚生労働大臣は、第一項又は前項の規定により、技術上の指針又は労働者の健康障害を防止するための指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該技術上の指針又は労働者の健康障害を防止するための指針に関し必要な指導等を行うことができる。

1．2　趣旨及び内容

1．2．1　趣旨

本条は、①厚生労働大臣が、危害防止基準に基づき事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための技術上の指針、特定の化学物質による労働者の健康障害を防止するための指針を公表すること、②厚生労働大臣が必要があると認めるときに、事業者又は事業者

団体に必要な指導を行うことについて、法的根拠を提供する規定である。

危害防止基準（安衛法第 20 条乃至第 25 条、同法第 25 条の 2 第 1 項）の具体的内容は厚生労働省令において定められるが（同法第 27 条 1 項）、法令は、その本来もつ制約上、画一的・一般的・抽象的なものとならざるを得ず、その適用対象となる事業場の業種、規模、作業の態様に対応することができず、個々の事業場における労災防止を実効的に行う上で懇切丁寧とは言い難い面がある[1]。また、法令の趣旨を踏まえた具体的な労災防止対策を確立することは、本来、個々の事業場における努力によるべきものといえるが、実際問題、中小企業等にあってはそれが困難である場合もあるため、国としてもその対策の内容を積極的に示す必要がある[2]。本条第 1 項に基づく技術上の指針は、以上のような考えに基づくものである。また、本条 2 項は、中高年齢者の労災防止のため、中高年齢者の身体機能の変化に応じて施設設備、作業方法等の改善等の対策を各事業場において確立させる必要があることから定められたものである[3]。

ところで、一定の新規化学物質を製造・輸入するために、有害性調査を行い、その結果を届け出た事業者に対し、厚生労働大臣は、施設又は設備の設置又は整備、保護具の備付け等の健康障害を防止するために必要な措置を勧告することができるとされている（同法第 57 条の 4 第 4 項）。また、がんその他の重度の健康障害が生ずるおそれがある化学物質を製造、輸入、使用している事業者等に対し、厚生労働大臣は、有害性調査を実施し、その結果を報告すべきことを指示することができ（同法第 57 条の 5 第 1 項）、指示を受けた有害性調査を行った事業者は、その結果に基づいて健康障害を防止するために必要な措置を速やかに講じることが義務付けられている（同第 4 項）。本条第 3 項に基づく健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）は、上記の勧告や指示を受けた事業者以外の雇用主に雇用される労働者で、勧告や指示を受けた事業者の下で働く労働者と同じ化学物質を取り扱う者に対する予防措置の実施を期待して公表されるものでもある[4]。

また、一定の危険有害性が認められた化学物質の中には、安全データシート（SDS）の交付等対象物質となっているものもあり（安衛法第 57 条の 2）、事業者は SDS を通じてその危険有害性（がん原性を含む）を知ることが可能であるが、事業者の中には、SDS 対象物質が規制対象物質であるという意識がないケースもある。がん原性指針は、こうした中で、がん原性のある化学物質をその対象とすることにより、行政指導の根拠を付与し、事業者に対し

---

[1] 労務行政研究所編『労働安全衛生法　改訂第 2 版』（労務行政研究所、2021（令和 3）年）297 頁。

[2] 労務行政研究所編・前掲書 297 頁。

[3] 労務行政研究所編・前掲書 298 頁。

[4] 吉田一彦「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律-上-職業性疾病対策の充実強化」時の法令 1003 号 18・19 頁(1978（昭和 53）年）。

て当該化学物質の有害性をより分かりやすく伝える機能も果たしているといえる[5]。

本条は事業者を名宛人とする規定ではなく、罰則の適用や私法上の請求権の発生を予定するものではない。また、本条に基づき策定される指針も同様に、罰則の適用やそこから直ちに私法上の請求権の発生を予定するものではない。ただし労災事故ないし職業病の発症に係る事業者の安全配慮義務（注意義務）違反が問題となる中で、指針に規定されている事項が参酌される可能性はある[6]。他方、指針に記載がないことが事業者の免責を認めるものでもない（→1．5)。

1．2．2　内容

1．2．2．1　技術上の指針

現在公表されている技術上の指針の名称及び概要は、下記のとおりである[7]。技術上の指針を定めるに当たつては、中高年齢者に関して、特に配慮することが求められているが（安衛法第 28 条第 2 項)、中高年齢者にとって有効な安全衛生対策は他の世代や経験の浅い労働者にとっても有効となるためか、下記指針の中で中高年齢者に関する特則を定めているものはみられない。なお、「工作機械の構造の安全基準に関する技術上の指針」、「プレス機械の金型の安全基準に関する技術上の指針」においては、人間工学的な配慮に係る規定があるが、ここには中高年齢者の身体的・認知的・精神的特性を踏まえた配慮が当然に含まれることとなろう。

指針の名称	概要
スリップフォーム工法による施工の安全基準に関する技術上の指針（昭和 49・7・4 技術上の指針公示第 1 号)	煙突工事、橋脚工事等に用いられるスリップフォーム工法による施工における労働者の墜落、建設物の倒壊等の災害を防止するため、当該工法の施工上の留意事項について定めたもの。スリップフォーム工法とは、コンクリートを成型するための型枠を内包する施工機械を使用し、施工機械内部で成型を行うと同時に、同機械を前身

[5] 第 6 回化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会（2013（平成 25）年 9 月 18 日）議事録〔大淵有害性調査機関査察官〕。

[6] 本条に基づく指針ではないが、喜楽鉱業(有機溶剤中毒死)事件・大阪地判平成 16・3・22 労判 883 号 58 号では、「危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針」の内容をも踏まえた上で安全配慮義務の内容を特定している。

[7] 中災防・安全衛生情報センター「告示・指針一覧」ウェブサイト（http://www.jaish.gr.jp/user/anzen/hor/kokuji.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 7 月 6 日)。

	させることにより、同一断面の構造物を連続的に構築していく工法を指す（図表 1-1）[8]
工業用加熱炉の燃焼設備の安全基準に関する技術上の指針（昭和 49・7・4　技術上の指針公示第 2 号）	熱処理、鍛造、焼付け等を行うための工業用の加熱炉の燃焼設備に使用する気体燃料又は液体燃料による爆発災害を防止するため、炉の燃焼設備のうち、燃料配管、バーナ（※ガスや油などの燃料を燃焼して生み出される熱エネルギーを間接的に、あるいは直接的に炉に与えるための機器[9]。図表 1-2)、安全装置等に関する留意事項について規定したもの
感電防止用漏電しゃ断装置の接続及び使用の安全基準に関する技術上の指針（昭和 49・7・4　技術上の指針公示第 3 号）	移動式又は可搬式の電動機械器具が接続される電路に接続する電流動作形の感電防止用漏電しゃ断装置（図表 1-3）の適正な接続及び使用を図るため、これらに関する留意事項について規定したもの
工作機械の構造の安全基準に関する技術上の指針（昭和 50・10・18 技術上の指針公示第 4 号）（平成 13・9・18 技術上の指針公示第 15 号により改正）	金属加工用の工作機械への接触等による災害を防止するため、工作機械の設計及び製造に関する留意事項について規定したもの
コンベヤの安全基準に関する技術上の指針（昭和 50・10・18 技術上の指針公示第 5 号）	コンベヤ又はその附属装置への接触、荷の落下等による災害を防止するため、コンベヤ及びその附属装置の設計、製造、設置及び使用に関する留意事項について規定したもの
移動式足場の安全基準に関する技術上の指針（昭和 50・10・18 技術上の指針公示第 6 号）	主として工場、建設工事現場等で使用する移動式足場（図表 1-4）の転倒、移動式足場からの労働者の墜落等による災害を防止するため、その設計、製造及び使用に関する留意事項について規定したもの
ボイラーの低水位による事故の防止に関する技術上の指針（昭和 51・8・6 技術上の指針公示第 7 号）	燃焼装置としてバーナを使用する蒸気ボイラー（図表 1-5）の水位が安全低水面以下になったボイラーの燃焼を行った場合に発生するボイラー変形、膨出、き裂、圧かい、破裂等の事故を防止するため、低水位燃焼しや断

[8] 日本スリップフォーム工法協会ウェブサイト（http://www.nsfa.jp/slip/gaiyo.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 7 月 16 日)。

[9] 中外炉工業株式会社ウェブサイト（https://chugai.co.jp/pro_04_3_gas_01/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 7 月 16 日)。

	装置等の構造及びボイラーの管理に関する留意事項について規定したもの
墜落による危険を防止するためのネットの構造等の安全基準に関する技術上の指針（昭和 51・8・6 技術上の指針公示第 8 号）	建設工事の場所等において、労働者の墜落による危険を防止するため、水平に張つて使用するネットの構造等に関する留意事項について規定したもの
プレス機械の金型の安全基準に関する技術上の指針（昭和 52・12・14 技術上の指針公示第 9 号）	プレス機械の金型（図表 1-6）に身体の一部をはさまれる危険や組立て式等の金型の破損や脱落等による災害を防止するため、金型に関する留意事項について規定したもの。
鉄鋼業における水蒸気爆発の防止に関する技術上の指針（昭和 52・12・14 技術上の指針公示第 10 号）	鉄鋼業における溶融した高熱の鉱物（溶融高熱物）と水との接触により発生する水蒸気爆発（図表 1-7）を防止するため、溶融高熱物の処理設備のうち、ピット、水冷装置及び鉱さい（※鉱物を精錬する際などに生じる、目的成分以外の溶融物資[10]）処理場の構造等に関する留意事項について規定したもの。なお、水蒸気爆発は鋳造作業中の冷却水との接触、高熱の鉱滓の水処理中、高熱の鉱物をピット内で取り扱い中ピット内に滞留していた水との接触、溶解炉等に原材料の金属くずと水が混入したまま投入した場合等に多く発生することが指摘されている[11]。
油炊きボイラー及びガス炊きボイラーの燃焼設備の構造及び管理に関する技術上の指針（昭和 52・12・14 技術上の指針公示第 11 号）（改正：平成 13・9・18 技術上の指針公示第 16 号）	重油、軽油、燈油等の燃焼油を使用する油炊きボイラー及び都市ガス、液化石油ガス、天然ガス等の燃料ガスを使用するガス炊きボイラー（※都市ガスを燃焼して、水（液体）を加熱し、温水（温水ボイラー）や蒸気（蒸気ボイラー）を作る装置。図表 1-8）による爆発、火災等の災害を防止するため、燃焼設備の構造及び管理に関する留意事項について規定したもの
産業用ロボットの使用等の安全基準に関する技術上の指針（昭和	産業用ロボット（マニプレータ（※産業用ロボットのアーム）及び記憶装置を有し、記憶装置の情報に基づきマ

[10] 株式会社リバスタ「電子マニフェストサービス e-reverse.com」（https://www.e-reverse.com/blog/law017/ 最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）。

[11] 厚生労働省「職場のあんぜんサイト」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=001056　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）

58・9・1 技術上の指針公示第 13 号）	ニプレータの伸縮、屈伸、上下移動、左右移動若しくは旋回の動作又はこれらの複合動作を自動的に行うことができる機械（安衛則第 36 条第 31 号）、図表 1-9）の使用時における産業用ロボットとの接触等による災害を防止するため、産業用ロボットの選定、設置、使用等に関する留意事項について定めたもの
可搬型ゴンドラの設置の安全基準に関する技術上の指針（昭 61・6・9 技術上の指針公示第 14 号）	建造物の工事等のため一定期間設置される可搬型ゴンドラ（図表 1-10）の使用時等における落下等による災害を防止するため、可搬型ゴンドラの設置に関する留意事項について定めたもの
ヒドロキシルアミン等の安全な取扱い等に関する技術上の指針（平成 13・12・3 技術上の指針公示第 17 号）	鉄、銅、ニッケル、クロム等の金属イオン(鉄イオン等)の触媒作用によって発熱分解する性質を持つヒドロキシルアミン等を製造し、又は取り扱う作業に関し、ヒドロキシルアミン等の爆発による労働者の危険を防止するため、その製造、取扱い等に関する留意事項及び危険性判別の方法について定めたもの
交流アーク溶接機用自動電撃防止装置の接続及び使用の安全基準に関する技術上の指針について（平成 23・6・1 技術上の指針公示第 18 号）	交流アーク溶接機（図表 1-11）の自動電撃防止装置（※溶接機の出力側無負荷電圧を自動的に 30V 以下の安全電圧に低下させる装置）の適正な接続及び使用を図るための留意事項について規定したもの。アーク溶接とは、電気エネルギーを空気中の放電現象（アーク放電）に変え、発生する熱で金属の溶接を行うことをいう[12]。交流アーク溶接機用自動電撃防止装置の接続及び使用の安全基準に関する技術上の指針（昭和 55・7・30 技術上の指針公示第 12 号）は同指針により廃止。
建築物等の解体等の作業及び労働者が石綿等にばく露するおそれがある建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針（平成 26・３・31 公	建築物等の解体等の作業及び労働者が石綿にばく露するおそれがある建築物等における業務に係る措置に関する留意事項について規定 建築物等の解体等の作業での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針（平成 24・5・9 技術上の指針公示

[12] コベルコ教習所ウェブサイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/%E3%82%A2%E3%83%BC%E3%82%AF%E6%BA%B6%E6%8E%A5%E7%AD%89%E7%89%B9%E5%88%A5%E6%95%99%E8%82%B2/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）参照。

示第 21 号（改正：令和 2・9・8 公示第 22 号）	第 19 号（改正：平成 26・3・31 技術上の指針公示第 20 号）はこれにより廃止
機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針（平成 28・9・26 厚生労働省告示第 353 号）	電気・電子技術やコンピュータ技術の進歩に伴い、これらの技術を活用することにより、機械等に対して高度かつ信頼性の高い制御が可能となってきている中で、危険性又は有害性等の調査等に関する指針(平成 18 年危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 1 号)及び機械の包括的な安全基準に関する指針(平成 19 年 7 月 31 日付け基発第 0731001 号厚生労働省労働基準局長通達)と相まって、従来の機械式の安全装置等に加え、新たに制御の機能を付加することによって機械等の安全を確保するための必要な基準等について規定したもの
化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針（令和 5・4・27 技術上の指針公示第 24 号）	特別規則により規制されていない化学物質による労働災害が多く発生していることを背景になされた 2022(令和 4)年 5 月の省令等改正において導入された新たな化学物質管理では、所定の物質（リスクアセスメントの実施やラベル表示等を義務付けられる化学物質（以下、リスクアセスメント対象物）という）を製造し、又は取り扱う事業者において、労働者がこれらの物にばく露される程度を厚生労働大臣が定める濃度の基準（濃度基準値）以下としなければならないとされたこと（安衛則第 577 条の 2）との関係で、濃度基準値及びその適用、労働者のばく露の程度が濃度基準値以下であることを確認するための方法、物質の濃度の測定における試料採取方法及び分析方法並びに有効な保護具の適切な選択及び使用等について、事業者が実施すべき事項を一体的に規定したもの（適用日：2024（令和 6）年 4 月 1 日)。事業者は、①リスクアセスメント対象物についてリスクを見積もること、②その過程で、労働者が当該物質にばく露する程度が濃度基準値を超えるおそれのある屋内作業を確認した場合には、ばく露の程度が濃度基準値以下であることを確認するための測定（確認測定）を実施すること、③①・②の結果に基づき、労働者がリスクアセスメント対象物にばく露する程度を最小限度とすることを含め、必要なリスク低減措置を実施することが求められる。

（石﨑由希子作成）

1．2．2．2　健康障害を防止するための指針

1．2．2．2．1　概要

化学物質による健康障害を防止するための指針（健康障害防止指針）については、下記のとおり、1991（平成 3）年 8 月 26 日以降、化学物質ごとに各々の指針が公表され、その中で①ばく露を低減させる措置（作業環境管理、作業管理）、②作業環境測定、③労働衛生教育、④当該物質の製造等に従事する労働者の把握、⑤危険有害性の表示について定められていた。なお、平成 14・1・21 健康障害を防止するための指針公示第 13 号では、1999（平成 11）年安衛法改正の内容を踏まえ、化学物質等安全データシート(MSDS、現在の安全データシート（SDS）)の活用に関する記載が追記されている[13]。

①四塩化炭素による健康障害を防止するための指針（平成 3・8・26 健康障害を防止するための指針公示第 1 号）
②ジオキサンによる健康障害を防止するための指針（平成 4・12・21 健康障害を防止するための指針公示第 2 号）
③1,２－ジクロルエタンによる健康障害を防止するための指針（平成 5・6・25 健康障害を防止するための指針公示第 3 号）
④パラ－ニトロクロルベンゼンによる健康障害を防止するための指針（平成 6・3・25 健康障害を防止するための指針公示第 4 号）
⑤クロロホルムによる健康障害を防止するための指針（平成 7・9・22 健康障害を防止するための指針公示第 5 号）
⑥テトラクロルエチレン（別名パークロルエチレン）による健康障害を防止するための指針（平成 7・9・22 健康障害を防止するための指針公示第 6 号）
⑦酢酸ビニルによる健康障害を防止するための指針（平成 9・2・6 健康障害を防止するための指針公示第 7 号）
⑧1,1,1-トリクロルエタンによる労働者の健康障害を防止するための指針（平成 9・2・6 健康障害を防止するための指針公示第 8 号）
⑨パラ－ジクロルベンゼンによる健康障害を防止するための指針（平成 9・2・6 健康障害を防止するための指針公示第 9 号）
⑩ビフェニルによる健康障害を防止するための指針（平成 9・2・6 健康障害を防止するための指針公示第 10 号）
⑪アントラセンによる健康障害を防止するための指針（平成 14・1・21 健康障害を防止するための指針公示第 11 号）
⑫ジクロロメタンによる健康障害を防止するための指針（平成 14・1・21 健康障害を防止するための指針公示第 12 号）

[13] 平成 14・1・21 基発第 0121001 号（平成 28・3・31 基発 0331 第 26 号により廃止）。

⑬N,Ｎ－ジメチルホルムアミドによる健康障害を防止するための指針（平成 17・6・14 健康障害を防止するための指針公示第 14 号）
⑭2，3-エポキシ-1-プロパノールによる健康障害を防止するための指針（平成 18・3・31 健康障害を防止するための指針公示第 16 号）
⑮キノリン及びその塩による健康障害を防止するための指針（平成 18・3・31 健康障害を防止するための指針公示第 17 号）
⑯1，4-ジクロロ-2-ニトロベンゼンによる健康障害を防止するための指針（平成 18・3・31 健康障害を防止するための指針公示第 18 号）
⑰ヒドラジン及びその塩並びにヒドラジン一水和物による健康障害を防止するための指針（平成 18・3・31 健康障害を防止するための指針公示第 19 号）
⑱2-ブテナールによる健康障害を防止するための指針（平成 18・3・31 健康障害を防止するための指針公示第 20 号）

これらの指針は、「労働安全衛生法第 28 条第 3 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める化学物質による健康障害を防止するための指針（平成 23・10・28 健康障害を防止するための指針公示第 21 号）」により統合され、廃止されている。同指針では、既に指針が公表されてきた 18 の化学物質に 8 の化学物質(塩化アリル、オルトーフェニレンジアミン及びその塩、1-クロロ-2-ニトロベンゼン、2,4-ジクロロ-1-ニトロベンゼン、1,2-ジクロロプロパン、ノルマル-ブチル-2,3-エポキシプロピルエーテル、パラ-ニトロアニソール並びに 1-ブロモ-3-クロロプロパン)を加えて、化学物質を製造し、又は取り扱う事業者が、その製造、取扱い等に際し講ずべき措置について示している。また、その際、①保護具、②作業環境測定の方法・測定結果の評価指標等については通達により示す形へと改定されている。なお、同指針以降、対象物質の CAS 登録番号が示されるようになっている。

CAS 登録番号とは、米国化学会の一部門である CAS(Chemical Abstracts Service)が運営・管理する化学物質登録システムから付与される固有の数値識別番号をいう。系統名、一般名または慣用名など複数の名称が存在するような場合も多い化学物質について、その物質の特定を容易にするものである。

現在公表されている指針は、「労働安全衛生法第 28 条第 3 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める化学物質による健康障害を防止するための指針（平成 24・10・10 健康障害を防止するための指針公示第 23 号)」（いわゆる「がん原性指針」）である。同指針は従前の 26 物質に 2 物質（2-アミノ-4-クロロフェノール及び 1-ブロモブタン）を対象物質に加えている。また、同指針は、その後も複数回改正されており、下記の物質がそれぞれ追加されている。

指針	追加された物質	対象物質数

平成 25・10・1 健康障害を防止するための指針公示第 24 号	N,N-ジメチルアセトアミド	29
平成 26・10・31 健康障害を防止するための指針公示第 25 号	ジメチル-2 2-ジクロロビニルホスフェイト スチレン 1,1,2,2-テトラクロロエタン トリクロロエチレン メチルイソブチルケトン	34
平成 28・3・31 健康障害を防止するための指針公示第 26 号	エチルベンゼン 4-ターシャリ-ブチルカテコール 多層カーボンナノチューブ(がんその他の重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのあるものとして厚生労働省労働基準局長が定めるもの) メタクリル酸 2,3-エポキシプロピル	38
令和 2・2・7 健康障害を防止するための指針公示第 27 号	アクリル酸メチル アクロレイン	40

※なお、平成 26 年指針改正では、上記の新規対象物質（枠内掲示のもの）の他、6 物質の指針対象物質について、特別有機溶剤業務（特別有機溶剤の製造・取扱い業務）[14]以外の業務を指針の対象とする改正（対象となる業務幅を広げる改正）がなされている。

（石﨑由希子作成）

1．2．2．2．2　健康障害防止指針の構成

健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）は、対象物質及び対象物質を重量の 1%を超えて含有するものを製造し、又は取り扱う業務における労働者の健康障害防止に資するため、事業者が講ずべき措置を定めるものである。指針では、対象物質名が CAS 登録番号と共に列挙される他、対象物質へのばく露を低減するための措置について、A)有機溶剤、B)特別有機溶剤以外の特定化学物質、C)特別有機溶剤（※発がん性があり、有機溶剤

[14] クロロホルム等有機溶剤業務（クロロホルム等を製造し、又は取り扱う業務のうち、屋内作業場等において行う有機溶剤業務（有機溶剤中毒予防規則第 1 条第 6 号に定める１２の業務)）＋エチルベンゼン塗装業務＋1,2-ジクロロプロパン洗浄・払拭業務を指す（厚生労働省作成資料「特定化学物質障害予防規則等関係法令改正説明会（クロロホルム他 9 物質を中心に)」(https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/H140930K0044.pptx 最終閲覧日 2023 年 5 月 27 日))。

と同様に作用し、蒸気による中毒を発生させるおそれのある特化則の規制対象物質。有機則が準用される)、D)上記 A・B 以外の対象物質を類型化して措置を規定している。また、各物質について、作業環境測定及びその結果の評価を行うことや測定結果及びその評価の結果は 30 年間保存に努めることの他、労働衛生教育の内容・時間（総じて 4.5 時間以上)、対象物質を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者について、1 か月を超えない期間ごとに氏名、業務概要等の記録を行うことを規定している。さらに、危険有害性等の表示及び譲渡提供時の文書交付については、対象物質を a)ラベル表示及び SDS 交付の義務対象物質、b）SDS 交付のみの義務対象物質、c）上記以外の 3 グループに類型化して規定している。

具体的に選定すべき保護具や具体的な作業環境測定方法及び評価指標については、指針ではなく、通達で物質ごとに示すことが予定されている。対象物質のうち、評価指標が設定できない物質については測定方法についてのみ規定されることもある。さらに、測定方法等が確立していない段階で指針対象物質に追加され、後に測定分析手法が通達に書き込まれるケースもある（→1．4）[15]。

1．2．2．2．3　指針対象物質の選定

がん原性指針の対象物質にするか否かは、厚生労働省労働基準局内に設置されている「化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会」において検討される。同検討会は、「労働安全衛生法第 28 条第 3 項第 2 号の規定に基づく指針（がん原性指針）対象物質の選定の考え方」を示しているが、そこでは、原則として次のいずれかに該当する物質については、「化学物質のリスク評価検討会」等における議論を踏まえ、がん原性指針の対象とすることを検討するとしている。すなわち、①国が実施した発がん性試験（短･中期発がん性試験、遺伝子改変動物を用いたがん原性試験を含む）により動物への発がん性が認められると専門家により評価された物質、あるいは、②IARC の発がん性分類の 1～2B に該当する物質、又は他の国際機関等による発がん性分類又はその他の発がん性に関する知見によりそれに相当すると専門家が判断した物質である。ただし、①について、発がん性が認められた場合であっても、当該物質に変異原性がなく、かつ試験において、高用量のみで腫瘍発生増加が認められた場合には、労働環境中の濃度を考慮して、がん原性指針の対象とすることについて要否が改めて判断される。また、一旦、がん原性指針の対象とされた物質又は業務であっても、リスク評価の結果、特定化学物質障害予防規則（特化則）等により発がん予防の観点での規制がなされる可能性があり、このような場合には、当該規制の範囲については指針の対象から除外することとされている。発がん性が認

[15] 2019（平成 31）年度第 1 回化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会参考資料 2－2（労働安全衛生法第 28 条第 3 項第 2 号の規定に基づく指針（がん原性指針）の概要)。

められるか否か、認められるとして、がん原性指針に追加する必要があるか否かは[16]、「化学物質のリスク評価検討会（有害性評価小検討会）」において検討される。

なお、国による発がん性試験は、安衛法第 58 条に規定される国の援助（第 57 条の 4（製造者・輸入者による新規化学物質の有害性調査と届出）、第 57 条の 5（国による製造者、輸入者、取扱者への有害性調査の指示）にかかる調査の設備等での国の支援）として実施されるものである。動物を用いたがん原性試験（発がん性試験）[17]としては、1983（昭和 58）年以降、複数（ラット、マウス）の動物種に対して化学物質をほぼ生涯（2 年間）投与（吸入ばく露、経口投与）し、臓器の変化等によりその化学物質のがん原性を調べる試験が行われてきた。この試験に先立ち、用量を決定するための予備試験（2 週間試験及び 13 週間試験）が行われるため、ある被験物質についてがん原性試験を行って報告がなされるまでには 4 年以上を要するものであった[18]。もっとも、これでは新規化学物質への対応が困難であることから、2013（平成 25）年 9 月 18 日の第 6 回化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会においては、①短・中期の発がん性試験を含むことが明確化された他、②国の試験により発がん性が明らかとなった物質だけではなく、それと同等、あるいはそれ以上の発がんの可能性を国際機関等で指摘されている物質についても、指針の対象としていくこととされた（上記②）[19]。また、その後、2019（平成 31）年 8 月 5 日の第 1 回化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会では、2015（平成 27）年度の検討会の後から、遺伝子改変動物を用いたがん原性試験（がん遺伝子を用いた実験動物やがん抑制遺伝子を欠損させた実験動物等を使用する試験[20]）が開始されたことを受けて、国が行う発がん性試験の中に遺伝子改変動物を用いたがん原性試験を含むことが確認されている[21]。

---

16 過去に「発がん性あり」と評価されたものの、がん原性指針の策定を要さず、リスク評価の対象とのみとすべきとされた物質としては、酢酸イソプロピル、ジフェニルアミンが挙げられる。

17 哺乳類を用いた動物実験の結果は基本的に人間に及ぼす影響と対応しているとの理解があったとされる。2022（令和 4）年 10 月 26 日における唐沢正義氏からの情報提供に基づく。

18 職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/carcino_test.htm 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 31 日）

19 平成 25 年度第 6 回化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会（2013（平成 25）年 9 月 18 日）議事録。

20 平成 24 年度第 3 回化学物質のリスク評価に係る企画検討会（2013（平成 25）年 2 月 27 日）資料 1 参照。

21 2019 年度第 1 回化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会（2019（令和元）年 8 月 5 日）議事録。

1．2．2．3　指針の公表及び必要な指導等

指針の公表は、当該指針の名称及び趣旨を官報に掲載するとともに、当該指針を厚生労働省労働基準局及び都道府県労働局において閲覧に供することにより行われる（安衛則第 24 条の 10、同第 24 条）。また、厚生労働大臣は、技術上の指針又は労働者の健康障害を防止するための指針の公表による労働災害及び健康障害防止の実を上げるため、必要があると認めるときは、事業者又は事業者団体に対し、必要な指導等を行うことができる（本条第 4 項）。

1．3　沿革

1．3．1　制度史

本条は安衛法制定当時から導入されている規定である。安衛法制定に先立ちとりまとめられた「労働基準法研究会報告」（1971（昭和 46）年 7 月 13 日）では、大部分の労働災害が法規違反によってではなく、法定の最低基準とかかわりなく発生しており、最低基準の確保とは異なる観点からの行政努力が必要とされること、最低基準の確保という施策は事業場の普遍性、共通性に着目して労働災害を防止しようとするものであるが、事業場の特殊性に着目して労働災害を防止するためには、たとえば、「個々の産業、個々の作業の実態に即した具体的な技術的指針の作成、公表」が必要となることが示されている。その上で、同報告書は、今後の安全衛生対策の具体的方向の 1 つとして、「具体的な安全衛生基準の明確化」を挙げ、危害防止の措置を講ずべき対象、場合、あるいは、講ずべき措置の内容等を法令上明確に規定することの他、行政指導ないし民間の自主的活動のよりどころとするために、国が具体的な技術基準を示すことを提案している。制定当時の本条の標題は、「技術上の指針及び望ましい作業環境の標準の公表等」であり、危害防止基準に基づく措置に関する技術的指針の公表に関する規定の他、「快適な作業環境の形成を図るため必要があると認めるときは、望ましい作業環境の標準を公表することができる」旨の規定を置いていた（安衛法第 28 条第 2 項（当時））。なお、労働大臣が必要と認める場合の指導に関する規定は制定当時から置かれていた（同第 3 項（当時））。

1977（昭和 52）年の安衛法改正（法律第 76 号）では、本条の標題が「技術上の指針等の公表等」に改められ、新たに、所定の化学物質を製造し、取り扱う事業者が労働者の健康障害を防止するための指針の公表に関する規定が追加された（同法第 28 条第 2 項（当時））。ところで、1977（昭和 52）年改正では、新規化学物質を製造・輸入しようとする事業者に対し、新規化学物質の有害性調査の実施と調査結果の届出が義務付けられ、労働大臣が必要と認める場合には、健康障害予防のための措置を講ずべきことを勧告することができるとされた（同法第 57 条の 2（当時。現行法第 57 条の 4 に相当））。また、労働大臣が必要と認めるときは、がんその他の重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのある化学物質を製造し、輸入し、又は使用している事業者に対し、有害性調査の実施と結果報告を指示することがで

きるとされた（同法第 57 条の 3（当時。現行法第 57 条の 5 に相当））。本条に基づく指針は、こうした勧告・指示の対象となる化学物質の他、これ以外の「がんその他の重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのある」化学物質も対象とするものとされている。

1980（昭和 55）年安衛法改正（法律第 78 号）では、危害防止基準として、建設爆発、火災等が生じたことに伴う労働者の救護に関する措置が安衛法第 25 条の 2 において定められたこととの関係で、技術上の指針の対象が拡げられている。

1988（昭和 63）年安衛法改正（法律第 37 号）では、技術上の指針を定めるに当たり、中高年齢者に関して、特に配慮するものとする旨の規定が追加されている。同規定は、転倒・墜落等、身体機能の低下が原因となって発生する高年齢者の労働災害が増加する中で、こうした労働災害を防止するため、中高年齢者の身体機能の変化に応じた施設設備、作業方法等の改善等の対策を各事業場で確立する必要があるとして追加されたものである[22]。

1992（平成 4）年安衛法改正（法律第 55 号）では、望ましい作業環境の標準に係る規定が本条から削除された。同改正は、安衛法に新設された「第 7 章の 2　快適な職場環境の形成のための措置」において、「快適な職場環境の形成のための指針の公表等」の規定（安衛法第 71 条の 3）が設けられたことによるものである[23]。

1999（平成 11）年には、中央省庁等改革に伴い、労働大臣を厚生労働大臣とする安衛法改正（法律第 108 号）が行われている。さらに、2014（平成 26）年安衛法改正（法律第 82 号）では、SDS 交付が義務付けられる物質を対象としてリスクアセスメントを義務付ける安衛法第 57 条の 3 が挿入されたこととの関係で、本条が引用する、有害性調査に係る規定の条文番号が繰り下げられるという改正がなされている。

1．3．2　背景になった災害等

本条制定の背景になった災害等として、特定の災害・職業病を挙げることは困難であるが、「労働基準法研究会報告」（1971（昭和 46）年 7 月 13 日）においては、法規違反が原因となって発生する労働災害は全体の 2 割かあるいはそれ以下であることが指摘されてお

---

[22] 浜田直樹「中小企業の安全衛生管理体制の整備と労働者の健康の保持増進対策の充実等」時の法令 1341 号 36 頁、47 頁（1988（昭和 63）年）。

[23] 安衛法第 7 章の 2 が新たに設けられた背景には、技術革新の進展に伴う労働環境や作業態様の変化により疲労やストレスを感じる者が高い割合に達していること、勤労者が経済的豊かさよりも生活を重視するようになってきており、職場に関しても働きやすい環境が求められていること、労働力人口の高齢化や女性の職場進出が進んだことにより、これまでの壮年男子中心の職場観からの転換が必要とされていることなどがある。土田浩史「建設業における労災防止対策の充実と快適な職場環境の形成のために」時の法令 1439 号 27 頁（1992（平成 4）年）。

り、これは、最低基準とは別個の観点からする行政努力の展開が要請される背景事情といえる。

なお、本条に基づく指針制定の背景災害として、差し当たり下記の例を取り上げる。「ヒドロキシルアミン等の安全な取扱い等に関する技術上の指針（平成 13・12・3 技術上の指針公示第 17 号)」の制定に先立ち、「ヒドロキシルアミンに係る爆発災害等の防止について」（平成 13・6・11 基安発第 34 号の 2）が発出されており、ヒドロキシルアミンの濃度管理、温度管理や鉄等の金属との接触防止に留意するとともに、作業手順書に危険性及び取扱い上の注意事項などを盛り込み、安全衛生教育を実施することが要請されているが、その背景には、日進化工株式会社群馬工場で発生した爆発事故があった旨記載されている（図表 1-12)。ヒドロキシルアミンは、50%濃度の水溶液として市販され、主に半導体の洗浄・はく離剤、農薬・医薬品の中間原料等として使用されており、通常の状態においてはほとんど分解しない安定なものとされているが、①水溶液中の濃度が高いほど、②取り扱う温度が高いほど、③鉄イオン等の混入物の濃度が高いほど、自己発熱分解が促進され、高濃度のヒドロキシルアミン水溶液については爆ごう性(衝撃波の伝播を伴って破壊的に爆発する性状)があることが上記爆発事故の事故原因調査等を通じて明らかとなっている。

日進化工株式会社群馬工場の再蒸留塔で発生した爆発火災は、2000（平成 12）年 6 月 10 日 18 時頃に発生し、死者 4 人、負傷者 58 人（負傷者のうち 54 人は周辺住民）を出した。爆発の瞬間は爆心地から閃光のような火柱が吹き上げ、再蒸留塔は跡形もなく吹っ飛び、工場は壊滅的な大被害を受けたほか、工場周辺では建物 2 棟が全壊、建物 5 棟が半壊、建物 285 棟の一部が損傷するなどした。事故原因としては、80～85%濃度に濃縮されたヒドロキシルアミンの循環配管からの緊急抜き出し配管（※行き止まり配管になっていた）に蓄積した鉄イオンにより、高濃度ヒドロキシルアミンが反応し分解したと推定されている。また、背景には、法律上の規制が十分ではなく、事業者がヒドロキシルアミンの危険性を軽くみていたこと、また、遠因としては、ヒドロキシルアミンは半導体産業において使われるところ、IT 産業の発展、フロン代替で、急激に需要が増加し、週末も運転が行われていたことがあるのではないかと指摘されている[24]。

[24] 以下の記述については、古積博＝小林光夫＝田村昌三「ヒドロキシルアミン爆発火災【2000 年 6 月 10 日　群馬県尾島町】」特定非営利活動法人失敗学会運営「失敗知識データベース」(http://www.shippai.org/fkd/cf/CC0000050.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 22 日)。

1．4　適用の実際

1．4．1　対象物質追加に至るプロセス

がん原性指針の最新改正は令和 2・2・7 健康障害を防止するための指針公示第 27 号（以下、「指針公示第 27 号」という）によるものであるが、同指針において、アクロレインが追加されるに至ったプロセスを以下確認する。

まず、2016（平成 28）年 6 月 23 日に開催された平成 28 年度第２回化学物質のリスク評価検討会（有害性評価小検討会）においては、日本バイオアッセイ研究センターから、アクロレインのラット・マウスを用いた吸入によるがん原性試験結果について報告がなされた。その結果については、①ラットは、雌雄とも鼻腔に扁平上皮癌の発生、雌では鼻腔に横紋筋腫の発生が認められており、雌雄ラットに対するがん原性を示す証拠と考えられること、②マウスは、雄では、腫瘍の発生増加は認められず、雌では、鼻腔の腺腫の発生増加が認められており、アクロレインは雄マウスとの関係ではがん原性はないが、雌マウスに対するがん原性を示す証拠と考えられるとされた。その後の委員による議論の結果、アクロレインは発がん性を有するとの結論が導かれた。次に、指針策定の要否が検討された。（A）当該物質に変異原性がなく、かつ（B）試験の高用量のみで腫瘍発生増加が認められた場合には、指針策定は不要と判断されるところ、まず、アクロレインの遺伝毒性については明確に判断できない、変異原性については「確定的には言い切れない」ことが確認された（A）。他方、試験結果から得られた NOAEL（Non Observed Adverse Effect Level、無毒性量（毒性試験期間中に試験物質を与え続けても、動物に毒性（有害な）影響がみられない最大の投与量）が、発がん性については、ラットが 0.5ppm、マウスが 0.4ppm、慢性毒性については、ラットが 0.5ppm、マウスが 0.1ppm であるのに対し、日本産業衛生学会が示している許容濃度が 0.1ppm ということもあり、「高用量のみで腫瘍発生増加が認められた」とまではいえない（B）とされた。結論として、指針の策定が必要との判断がなされた。

2019（令和元）年 8 月 5 日に開催された 2019 年度第１回化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会においては、上記の検討会結果を踏まえ、アクロレインについてがん原性指針に定める措置と同様の措置を講じることが必要であるとの結論が得られている。もっとも、アクロレインについては、測定が困難な物質であり、同年 7 月 26 日に開催された 2019 年度第１回化学物質のリスク評価検討会（ばく露評価小委員会）では、厚労省からばく露実態調査について委託を受けた中災防によりアクロレインについて測定可能である旨の報告がなされたものの、アクロレインのサンプリングに用いられたカートリッジが特注品であり、ばく露実態調査の目的はそれによって果たされるとしても、広く一般事業者の行為規範を示すがん原性指針において、特注品前提の測定手法を示すわけにはいかないことから、測定手法について局長通知に書き込むことは見送られた[25]。

[25] 2019 年度第１回化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会議事録（2019

1．4．2　周知

上記プロセスを経て策定された改正指針を公表するにあたり、2020（令和 2）年 2 月 7 日、厚生労働省労働基準局長から各都道府県労働局長に対し、「『労働安全衛生法第 28 条第 3 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める化学物質による健康障害を防止するための指針の一部を改正する件』等の周知について（基発 0207 第 2 号）」という通知がなされ、対象物質の追加や関係通達の改正についての周知がなされている。その上で、①各都道府県労働局労働基準部健康主務課において新指針を閲覧に供する（新指針が厚生労働省 Web サイトに掲載されている旨を知らせることを含む。）とともに、②事業者、関係事業者団体等に対してその周知を図り、③各事業場においてがん原性指針の対象物質による健康障害の防止対策が適切に行われるよう指導することを要請している。また、同時に、厚生労働省労働基準局長からは、関係事業者団体の長に対しても、改正指針の趣旨を理解した上で、改正指針の内容や留意事項等について傘下会員に対する周知やがん原性指針の対象物質による健康障害の防止対策が適切に行われるよう協力を依頼する通知がなされている。

1．4．3　監督の実態

監督官経験者[26]によれば、指針に関する監督の実態は下記のとおりである。安衛法 28 条に基づく指針に関して特別に監督が行われることはない。健康障害防止指針の対象物質との関係でいえば、いわゆる化学物質を重点対象とした監督指導を実施している中で、対象となる物質があった場合に監督指導を実施するという形になる。もっとも、監督指導事業場で用いられている化学物質が指針該当物質に当たるか否かの見極めは、監督指導に対応した監督官の資質によるところが大きい。なお、指針において CAS 登録番号が明記されるようになり、インターネットで調べることは可能ではあるものの、これを調べる余裕がないことの方が多い。監督官経験者の意見としては、監督の質の向上という観点から、アメリカの国立労働安全衛生研究所（NIOSH）が刊行し、労働者、使用者、労働衛生の専門家らへの情報提供を目的とする「NIOSH POCKETGUIDE to CHEMICAL HAZARD（国立労働安全衛生研究所の化学物質の危険性に対するポケットガイド）」のように、化学物質別の詳細な資料を監督官に配布することが有益であるとのことである（なお、同ポケットガイドはオンライン上でも公開されている[27]）。

（令和元）年 8 月 5 日）〔阿部中央労働衛生専門官〕。

[26] 2022（令和 4）年 8 月 25 日における大久保克己氏からの情報提供に基づく。

[27] NIOSH ウェブサイト（https://www.cdc.gov/niosh/npg/default.html#:~:text=The%20NIOSH%20Pocket%20Guide%20to,for%20hundreds%20of%20chemicals%2Fclasses.　最終閲覧日：2022（令和）4 年 8 月 27 日）。

1．5　関係判例

1．5．1　大隈鉄工所高価機械損傷損害賠償訴訟・名古屋地判昭和 62・7・27 判時 1250 号 8 頁

＜事案の概要＞

本件は、汎用プレナー（※鋳鉄、鋼鉄などを材料にした加工物の平面や溝等を強力重切削する機械、汎用プレナーは、不特定多数の部品を加工することが可能（図表 1-13））でギアボツクスの切削加工作業に従事していた労働者 Y が作業中に居眠りをしたことにより、プレナーにキズをつけ、加工品も工作不良にしたため、X 社は Y に対し損害賠償を請求したというものである。Y は、その際、X 社は事故防止義務を怠っていることから、Y は損害賠償責任を負わない、事故防止義務の中には、事故防止装置の設置が含まれると主張し、特に、「工作機械の構造の安全基準に関する技術上の指針」（昭和 50・10・18 技術上の指針公示第 4 号）において「過走、誤作動等に対する安全装置」として、「電気的にインターロツクされる装置又は送り停止用リミットスイッチ、その他の安全装置を設けることが望ましい」旨規定があること等を踏まえ、刃物台上下送り自動停止装置の設置をすべきなどの主張をしている。

＜判旨＞

同判決は、まず、過剰切削を防止するという目的の範囲内での自動化は 20～30 万円の費用で可能である旨認定し、「切削完了の手前である程度の余裕をもたせた位置において一時停止させ、その後のわずかの部分は、手動によって切削を完了させる方法を採れば足り、場合によつてはその方が切削方法として望ましい」とする。しかしながら、「本件事故当時の工作機械業界において、実際に、汎用プレナーに完全自動制御化されたり、自動警報装置を備えた機械は存在していなかつたし、部分的にせよ、自動送り中に一定の位置に達した際プレナーの往復運動あるいは刃物台の降下を自動的に停止させる装置を備え付けたものも見当らず（汎用機でないものについては、作業能率その他の見地から自動制御化が図られ、これは日時の経過とともに、その範囲が拡大されつつある。）、自動送りにした場合でも作業者の切削状況の監視業務と相まつて初めて良好な切削作業が遂行されるものと一般に考えられていたこと、労働安全衛生法その他関係諸法令上も本件プレナーが安全基準に違反する点はなく、むしろ、刃物台あるいはテーブルが作動限界に来た場合あるいはは他の装置と衝突したりした場合に機械自体の破損を防ぎ、合わせて人身等に対する危険を防止するため、汎用プレナーにも必要かつ十分な各種保安装置が設置されていたこと、更に本件事故当時はもちろん現在においても、前記のような事故防止のための自動停止装置を設置した場合は、成る程、それ自体の費用は低廉であるかもしれないが、これを作業の内容や加工対象の形状等に合わせて目的的に作動させるためには、刃物合わせ毎に装置の調整を要する等の準備作業に相当の時間と手間のかかることが予測され、作業能率の低下を招くことを免れ

ず、時には、安全装置の不完全さなども加わつて、これら準備作業によつて、労働者の生命、身体に対する危険の増大することもなくはないと推測されること」から、本件プレナーに、自動停止装置あるいは警報装置を設置しておかなかつたからといって、義務違反は認められない旨の判断をしている。

その上で、本件居眠りは重大な義務違反にあたるもので、X 社が損害賠償請求権を行使すること自体は問題ないとしつつ、損害額の算定に際しては、雇用関係における信義則及び公平の見地から、X 社が機械保険に加入するなどの損害軽減措置を講じていないこと、重大事故であるとはいえ、深夜勤務中の事故であり Y に同情すべき点もあること、労働者の過失に起因する物損事故についてこれまで損害賠償請求を受けた者がいないこと等を考慮して、一定程度の減額が認められている。

＜判決から導かれる示唆＞

同判決は、使用者から労働者に対する損害賠償請求が認められるか否かが争われる中で、使用者の事故防止義務が適切に行使されたか否かが争点化された事案であり、その際、技術上の指針に記載されている工学的対策がとられているか否かが問題とされている。同判決は被告労働者が主張する対策をとることも理論的には可能であることを認めつつ、事故当時の工作機械業界における自動化の状況や一般的な認識、自動化がもたらすコストやリスク（作業能率の低下、労働者の生命・身体に対する危険）、汎用プレナーに一定の保安装置が備え付けられていたことなどを考慮して、こうした対策をとる必要はなかったと判断している。技術上の指針は、望ましい対応について規定するものであるが、それを全て行っていないからといって直ちに民事上の責任を問われたり、労働者側の過失を免責するものではないこと、民事上の責任が生じるか否かはその時点における業界の状況や認識、指針記載の事項を行うことにより生じるデメリットの大きさ等によって変わりうることが示唆される。

1．5．2　損害賠償請求事件・東京地判平成 29・1・24 判タ 1453 号 211 頁

＜事案の概要＞

本件は、全自動式丸鋸切断機（本件機械）で作業していた担当者 X が、その操業中、丸鋸の回転中にこれに接触することにより、右手中指を切断するなどの傷害を負った事故につき、本件機械の製造者 Y 社に対し製造物責任法 3 条又は不法行為に基づく損害賠償責任を追及した事案である。

X は、本件機械の製造時である 2004（平成 16）年当時、「機械の包括的な安全基準に関する指針」（平成 13 年 6 月 1 日基発第 501 号）が発出されており、機械の危険部位に接触することができない装置を施すことは、工作機械製造業者では常識の範囲内にあったのであり、丸鋸刃の回転が停止するまでは扉が開かないなどの機構を標準装備とすべきであったにもかかわらず、本件機械はそのようになっていないことが、製造物責任法 3 条にいう「瑕疵」にあたると主張していた。これに対し、Y 社は、本件機械の取扱説明書等には、丸鋸刃

は「入・切」ボタンを押しても直ちに停止しないが、端材を取り出す場合には主電源を切ることなどの警告が記載されているほか、本件機械の前面扉に取り付けられた窓からも、丸鋸刃が回転しているかどうかを確認することができるため、本件機械の作業者は、適切な注意を払うことにより丸鋸刃に接触することによる事故を回避することができることから、「瑕疵」は認められないと主張した。なお、Y 社は、同業者が販売していた類似の機械の多くは、危険源となる運動部分に人の身体が触れることを防止する装置を備えていなかったことも主張している。

＜判旨＞

同判決は、「製造物責任法 3 条にいう『欠陥』とは、当該製造物の特性、その通常予見される使用形態、その製造業者等が当該製造物を引き渡した時期その他の当該製造物に係る事情を考慮して、当該製造物が通常有すべき安全性を欠いていることをいう（同法 2 条 2 項）」との一般論を示し、下記の判示により、本件機械に「瑕疵」が認められると判断する。

「本件機械は、自動運転であれ手動操作であれ、少なくとも最後の端材を取り出すときは、前面扉を開けて手を挿入し、丸鋸刃付近に残存する端材を取り出す作業が必要であること、本件機械は、丸鋸刃の回転を停止させるボタンを押してもすぐにはその回転が停止せず、惰性で回転を続けること、本件機械には前面扉を開けると丸鋸刃が直ちに停止し又は丸鋸刃が停止するまでは前面扉が開かないなどといった安全防護装置は標準装備されていないこと、本件指針が平成 13 年に発出され、改正指針が平成 19 年に発出されたが、本件指針は、すべての機械に適用できる包括的な安全方策等に関する基準を定めたものであり、製造者等による安全な機械の製造等を促進し、機械による労働災害の防止に資することを目的として定められ、業界団体等を通じて周知されたこと、本件指針は、可動式ガードについて、危険源となる運動部分の動作中はガードが開かないように固定する機構を備えない可動ガードは、当該ガードを開けたときに危険源となる運動部分が直ちに動作を停止することや、上記機構を備える可動ガードの場合は危険源となる運動部分が完全に動作を停止した後でなければカードを開けることができないようにすることなどが定められていること、被告もその所属するM工業会から本件指針に関する情報を得ていたこと、そのころ、欧州においては、すでに電磁ロック式インターロックを標準装備とすることが求められており、Y 社もこれに対応した本件機械を輸出していたこと、国内向けの本件機械に同様の安全防護装置を設けることは技術的に可能であること、平成 19 年、改正指針が発出され、機械による労働災害の一層の防止のため、本件指針の内容が深化したことが認められる。また、他社の対応においても、平成 16 年当時、工作機械にインターロック等を標準装備するなどの対応をすでに取っていた会社も存在するところである。」

「そうすると、本件機械を使用して材料を切断する場合に、自動運転であれ手動操作であれ、少なくとも最後の端材を取り出す際には丸鋸刃付近に手を挿入して端材を取り出す工程が不可避的に存在するため、その使用形態に照らして、作業者が丸鋸刃に手を触れる危険性があるものである一方、そのオプション装置としての価格を合わせ考慮しても、本件機械

の前面扉にかかる装置を標準装備とすることに困難はないし、本件機械が製造された平成１６年当時、機械による労働災害を防止するため、機械操作による労働災害の危険の大きさに鑑み、機械の危険源が運動しているときに人が身体を危険源に誤って触れることがないような装置を備えることが求められていたということができるから、こうした安全防護装置を備えないことは、通常有すべき安全性を欠いていると評価し得るというべきである。」

＜判決から導かれる示唆＞

同判決は、「機械の包括的な安全基準に関する指針」（平成 13・6・1 基発第 501 号）の内容や平成 19 年改正の事実、業界におけるその周知状況や Y 社の認識可能性を考慮して、機械の危険源が運動しているときに人が身体を危険源に誤って触れることがないような安全防護装置を備えないことが製造物責任法にいう「瑕疵」にあたると判断する。また、その際、欧州においてインターロックを標準装備することが求められており、Y 社も対応していたことやそうした対応をとっていた他の会社があること、標準装備する場合の価格も考慮している。「機械の包括的な安全基準に関する指針」は本条に基づく指針ではないが、「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針（平成 28・9・26 厚生労働省告示第 353 号)」と相まって機械等の安全を確保するための必要な基準等について規定するものであり、本条に基づく指針も同様に製造物責任法にいう「瑕疵」の判断にあたり参酌される可能性がある。ただし、その際には、同判決のように、指針の内容のみならず、実際にそうした装備を備えることが具体的状況の下で期待可能であったか否かが考慮されることとなると予想される（→1．5．1 も参照)。

1．5．3　三星化学工業事件・福井地判令和 3・5・11 判時 2506・2507 号 86 頁

＜事案の概要＞

本件は、染料・顔料の中間体を製造していた Y 社福井工場において勤務し、乾燥工程中の洗浄作業及び乾燥機の清掃作業に従事していた X らが相次いで膀胱がんを発症したことから、Y 社に対し、安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求した事案である。製品の原料には、オルト-トルイジンが用いられていたが、X らが Y 社の責任が生じたとする 2001（平成 13）年当時、厚生労働省ががんを引き起こすおそれのある化学物質について指針を示した「化学物質による健康障害を防止するための指針一覧」における対象物質に指定されておらず、また、本件薬品曝露を原因とする膀胱がんは、労災認定における職業病リスト（労働基準法施行規則別表第 1 の 2）にも掲げられていなかった[28]。ただし、Y 社の福井工場副工

[28] なお、日本産業衛生学会は、当時、オルト-トルイジンの発がん性について第 2 群 A（人間に対しておそらく発がん性がある物質，証拠がより十分である）に分類していたが、2016（平成 28）年に第 1 群（人に対して発がん性がある）に分類することを提案している。日本産業衛生学会許容濃度等に関する委員会「発がん性分類暫定物質（2016）の提案理由」産業衛生学雑誌 58 号 232 頁（2016（平成 28）年)。

場長は、福井工場に送られてきた SDS（安全データシート）には全て目を通しており、本件薬品の発がん性も認識していた。

＜判旨＞

福井地判は、「化学物質による健康被害が発症し得る環境下において従業員を稼働させる使用者」の予見可能性としては、「安全性に疑念を抱かせる程度の抽象的な危惧であれば足り、必ずしも生命・健康に対する障害の性質、程度や発症頻度まで具体的に認識する必要はない」とした。その上で、Y 社が入手していた SDS に本件薬品の経皮的曝露による健康障害及びヒトへの発がん可能性（高濃度曝露の場合死亡の可能性もあること等）について記載があったこと、Y 社の福井工場副工場長において同工場に送られてきた SDS には目を通しており、本件薬品の発がん性も認識していたこと、同年以前から、X らを含む被告従業員の尿中代謝物において本件薬品が含有されている有機溶剤が高濃度で検出されており、このことを Y 社も認識していたことを踏まえ、Y 社は、本件薬品の経皮的曝露により健康障害が生じ得ることを認識し得たと判断した。

また、Y 社には、「安全配慮義務の具体的内容として、従業員が本件薬品に経皮的に曝露しないよう、不浸透性作業服等の着用や、身体に本件薬品が付着した場合の措置についての周知を徹底し、これを従業員に遵守させるべき義務があった」が、福井工場においては、夏場などに従業員が半袖Ｔシャツで作業することがあったこと、本件薬品が作業服ないし身体に付着することがあったことや、その場合でも直ちに着替えたり、洗い流すという運用が徹底されていなかったこと、これらのことを Y 社において認識していた、あるいはし得たこと、また、本件薬品が付着した場合の対応については注意喚起はなされていたものの、業務繁忙時などに徹底されていなかったことから、結果回避義務違反は免れないと判断した。

＜同判決から導かれる示唆＞

同判決は、特別規則の規制対象となっていないだけでなく、「化学物質による健康障害を防止するための指針一覧」の対象となっていないオルト-トルイジンによる膀胱がんの発症について、SDS の記載内容を手がかりとして、使用者の予見可能性を認め、最終的には損害賠償責任を認めた点に特徴がある。「化学物質による健康障害を防止するための指針」は職業がんのおそれのある物質をいち早く把握し、これに対する適切な管理を促す機能を果たすものといえるが、このことは、指針対象外物質の発がん性を否定するものではないし、予見可能性の範囲を限定するものではないことがうかがわれる。事業者としては、本条に基づく指針だけでなく、SDS 等を通じて適切な情報収集を行い、その内容を踏まえて、必要なばく露防止対策等をとる必要があるといえる。

1．5．4　損害賠償請求事件・神戸地判平成 31・4・16D1Law28272317

＜事案の概要＞

本件は、本件建物の周辺に居住していた X らが、Y1 社が石綿（アスベスト）の事前調査を怠り、飛散対策を講じないまま本件建物の解体工事を行い、相当量の石綿をその周辺に

飛散させた結果、これにばく露した原告らの平穏生活権又は健康を侵害したとして損害賠償（慰謝料）を請求した事案である。また、X らは、Y1 社に解体作業を発注した Y2 社に対しても、事前調査を実施することのできる事業者に本件解体工事を発注するという注意義務等に違反したとして、損害賠償を請求している。

なお、石綿則第 3 条第 1 項においては、建築物の解体を行う場合において、事前に当該建築物について石綿等の使用の有無を調査しなければならない旨規定している。また、厚生労働省は、平成 24 年 5 月 9 日付けの「建築物等の解体等の作業での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」は、石綿規則３条１項に規定する事前調査は、①石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が行うこと、②建築物等では、部位又は使用目的により、一様な建材等が使われていない可能性があるため、建築物に使用されている建材等の使用箇所、種類等を網羅的に把握できるよう行うことなどと定めていること、また、厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課長が、社団法人日本建設業連合会等の団体に宛てた「建築物等の解体等の作業における石綿ばく露防止対策の徹底について」と題する通知（平成 24 年 10 月 25 日）は、図面等が存在する場合には図面等を必ず確認するとともに、目視であっても外部から見えない部分等にも石綿が吹き付けられている場合があることに留意すること、同じく「建築物等の解体等の作業における石綿ばく露防止対策の徹底について」と題する通知（平成 25 年 1 月 7 日）は、調査範囲を安易に絞り込むことなく、網羅的かつ下地等目視では確認できない部分まで確実に調査を行うことを定めている。

＜判旨＞

Ⅰ　Y1 社の責任

同判決は石綿則第 3 条や上記指針及び通知を参照しつつ「石綿の使用の有無に関する調査は、設計図書等の資料を確認するとともに、現地を網羅的に目視し、これらにより判断がつかない場合には専門家による分析を行う必要がある」ところ、本件建物が大規模で設計図も多量であったこと、しかるに Y1 社の従業員は 4 名であったことから、解体工事の請負契約を締結した 6 月上旬から、工事に着手した 7 月末頃までの間で「上記のような調査を完了したとはにわかには認め難い」とする。さらに、Y1 社が環境保護条例に基づく届け出に際して提出した調査票が、事前調査を行わずに当初解体工事を請け負った A 社の提出した調査票とほぼ同一内容であったことから、「本件解体工事を開始した平成２５年７月末頃の時点において、本件建物に係る石綿の使用の有無に関する調査を完了していたと認めることはできない」と結論づける。

その上で、こうした調査を通じて石綿含有建材が残っていないことの確認を怠った結果、本件建物に存在していた石綿含有建材を見落とし、一部を除き、大気汚染防止法上義務付けられる作業基準を遵守することなく本件解体工事を施工したことにより、本件土地の周辺に一定量の石綿を飛散させたことについて注意義務違反を認める。

ただし、結論においては、本件解体工事により飛散した石綿のうち本件土地の周辺地域にまで到達したものの量は、客観的にみたときに、人体の健康に有意な影響を及ぼすものであったとはいえないことなどを考慮し、平穏生活権の侵害や健康を損なうことがない利益の侵害は認められないとして、請求は棄却されている。

Ⅱ　Y2 社の責任

Y2 社の注文に際しての過失については、建物の解体に係る請負契約を締結するに当たっては、解体業者において、当該建物に石綿含有建材が使用されているか否かの調査を行うことが、当然の前提とされていたものと考えられること、Y1 社は解体工業等を目的とし、建設業法に基づき特定建設業の許可を受けていたこと等から、Y1 社が石綿に係る調査を行う十分な能力を欠いていると認識することは、著しく困難であったといわざるを得ないことから、Y2 社の注意義務違反については否定されている。

＜同判決から導かれる示唆＞

同判決は、建築物等の解体に伴う粉じんの排出等を規制し、大気の汚染に関し、国民の健康を保護するとともに生活環境を保全することなどを目的とする大気汚染防止法 18 条の 17（現 18 条の 20）において、特定粉じん排出等作業について、作業基準を遵守しなければならない旨規定されている点に言及し、作業基準を遵守することなく本件解体工事を施工したことにより、本件土地の周辺に一定量の石綿を飛散させたことについて Y1 社の注意義務違反を導く。もっとも、作業基準を遵守することなく工事を施工した原因は、事前調査において石綿含有建材が残っていないことの確認を怠り、本件建物に存在していた石綿含有建材を見落としたことにあるとも認定されており、確認を怠ったか否かの判断に際しては、上記指針や通達において、現地を網羅的に目視し、判断がつかない場合にも調査を行うべきとされていることも踏まえられている。同判決は周辺住民が提起したもので労働事件ではないが、本条に基づく技術上の指針の内容が事業者の注意義務違反を認定するにあたり参酌されているようにも読める。

Y2 社の注意義務違反に係る判断部分においては、Y1 社の調査能力を認識していたか否かが問題となっており、この点、上記指針において、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が調査を行うことが求められていることを踏まえた判断と読む余地もある。ただし、結論において義務違反が否定されている他、X らの主張に応答したにすぎない可能性も否定しきれないため、この点に関して、指針が参酌されているか否かは必ずしも明らかではない。

2　第 28 条の 2

2．1　条文

（事業者の行うべき調査等） 第二十八条の二　事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、建設物、設備（＊法第 20 条第 1 号関係）、原材料、ガス、蒸気、粉じん等（＊法第 22 条関係）による、又は作業

行動その他業務に起因する（＊法第 24 条関係）危険性又は有害性等(第五十七条第一項の政令で定める物（＊表示対象物）及び第五十七条の二第一項に規定する通知対象物による危険性又は有害性等を除く。)を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。ただし、当該調査のうち、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものに係るもの以外のものについては、製造業その他厚生労働省令で定める業種に属する事業者に限る。

２　厚生労働大臣は、前条第一項及び第三項に定めるもの（＊技術上の指針、健康障害防止指針（がん原性指針）の公表）のほか、前項の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

３　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

2．2　趣旨及び内容

2．2．1　趣旨

爆発・火災等の重大災害発生の要因の一つとして、事業場内における設備や作業の危険性・有害性の調査とそれに基づく対策の不十分さがあること、また、生産工程の多様化、複雑化が進展するとともに、新たな機械設備・化学物質が導入されており、事業場内の危険・有害要因が多様化し、その把握が困難になっている状況の下、事業者は労働安全衛生法令の危害防止基準を遵守するだけでなく、自主的に安全衛生水準の向上させるための取組が求められているといえる[29]。こうしたなかで、本条は、事業者に危険性又は有害性等の調査とその結果に基づく措置（リスクアセスメント等）を実施する努力義務を課したものである（平成 18・2・24 基発第 0224003 号)。すなわち、事業者は、自ら建設物、設備や作業等の危険性又は有害性（ハザード、危険源、危険有害要因）を特定し、それによる発生のおそれのある災害（健康障害を含む）の「リスク」を見積もり、これに基づいてリスクの除去又は低減措置を検討・実施することが求められる。なお、化学物質等のうち一定の物質に係るリスクアセスメントについては、安衛法第 57 条の 3 に基づき、その実施が義務付けられているため、本条の対象からは外れることになる。

また、事業場における安全衛生水準の向上を図ることを目的とする労働安全衛生マネジメントシステムでは、本条に基づく指針に従って、危険性又は有害性の調査を行い、その結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するために、事業者が目標の設定、計画の作成、実施、評価及び改善の一連の過程（PDCA）を定めて行うことが予定されている。その意味で、リスクアセスメントの実施は、労働安全衛生マネジメントの中核をなすものといえ

[29] 労務行政研究所編・302 頁。

る。

本条は事業者に努力義務を課す規定であり、違反に対する罰則の適用はない。また、違反により私法上の請求権を発生させるものではないが、本条で求められるリスクアセスメントを怠った結果、災害ないし健康障害が発生した場合には、安全配慮義務違反（注意義務違反）を理由とする損害賠償請求が認められうる。

2．2．2　内容

2．2．2．1　概要

リスクアセスメント等が各事業場において適切、かつ、有効に実施されるよう、その基本的な考え方及び実施事項については、本条第 2 項に基づき「危険性又は有害性等の調査等に関する指針（以下、RA 指針）」（平成 18・3・10 危険性又は有害性等の調査に関する指針公示第 1 号）として制定されている（平成 18・3・10 基発第 0310001 号）。この指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成 11 年労働省告示第 53 号、最終改正：令和元年厚生労働省告示第 54 号）に定める危険性又は有害性等の調査及び実施事項の特定の具体的実施事項としても位置付けられるものである。

また、特定の特定の危険性又は有害性に関するリスクアセスメントについてより詳細に定めるものとして、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（以下、化学物質 RA 指針）」（平成 27・9・18 危険性又は有害性等の調査に関する指針公示第 3 号、最終改正：令和 5・4・27 危険性又は有害性等の調査に関する指針公示第 4 号）及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」（平成 19・7・31 基発第 0731001 号）がある。「機械の包括的な安全基準に関する指針」は、「機械安全に関して厚生労働省労働基準局長の定めるもの」（RA 指針）であり、機械の製造等を行う者が実施に努めるべき事項のほか、機械を労働者に使用させる事業者において本条に基づく調査等が適切かつ有効に実施されるよう定められたものである。上記両指針のいずれにおいても、①危険性又は有害性の特定、②リスクの見積もり、③見積もりに基づくリスク低減措置の検討（以上がリスクアセスメント）、④リスク低減措置の実施というプロセスを経る点は同様である。以下は、各指針における規定内容を確認する。

2．2．2．2　労働者の就業に係る危険性又は有害性等の調査

2．2．2．2．1　実施主体・対象

化学物質等のリスクアセスメントについては、全業種の事業者がその対象となるが（本条第 1 項但書）、それ以外のリスクアセスメントを実施する対象事業者の業種は限定されており、製造業（物の加工業を含む）の他、林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業である（本条第 1 項但書、安衛則第 24 条の 11 第 2 項、安衛法施行令 2 条

第 1 号、同第 2 号)。リスクアセスメントの対象となるのは、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性であって、労働者の就業に係る全てのものである（RA 指針 2)。

2．2．2．2．2　実施体制

事業者は、リスクアセスメントを実施するに際し、①総括安全衛生管理者等、事業の実施を統括管理する者（事業場トップ）に調査等の実施を統括管理させること（安衛法第 10 条第 1 項、安衛則第 3 条の 2 第 2 号)、②事業場の安全管理者、衛生管理者等に調査等の実施を管理させること（安衛法第 11 条第 1 項、第 12 条第 1 項)、③安全衛生委員会等（安全衛生委員会、安全委員会又は衛生委員会をいう。）の活用等（安衛則第 21 条第 2 号、同第 22 条第 2 号）を通じ、労働者を参画させることが求められる。また、④調査等の実施に当たっては、作業内容を詳しく把握している職長等に危険性又は有害性の特定、リスクの見積り、リスク低減措置の検討を行わせるように努めること、⑤機械設備等に係る調査等の実施に当たっては、当該機械設備等に専門的な知識を有する者を参画させるように努めることとされる。また、事業者は上記①乃至⑤の者に対し、リスクアセスメントを実施するために必要な教育を実施することが求められる (RA 指針 4)。以上のように、リスクアセスメントは、トップによる管理の下、現場を知る労働者及び専門知識を有する者の参画を得て実施することが求められているといえる。

2．2．2．2．3　実施時期

リスクアセスメントは、①建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき、②設備、原材料等を新規に採用し、又は変更するとき、③作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき、④上記①乃至③のほか、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるときに実施することが求められる（安衛則 24 条の 11 第 1 項)。④の具体例として、RA 指針 5（1）では、（ア）労働災害が発生した場合であって、過去の調査等の内容に問題がある場合、（イ）前回の調査等から一定の期間が経過し、機械設備等の経年による劣化、労働者の入れ替わり等に伴う労働者の安全衛生に係る知識経験の変化、新たな安全衛生に係る知見の集積等があった場合が挙げられている。ここでいう「一定の期間」については、事業者が設備や作業等の状況を踏まえ決定し、それに基づき計画的に調査等を実施することが求められる。また、「新たな安全衛生に係る知見」には、例えば、社外における類似作業で発生した災害や、化学物質に係る新たな危険有害情報など、従前は想定していなかったリスクを明らかにする情報が含まれる（平成 18・3・10 基発第 0310001 号)。

なお、事業者は上記①乃至③に掲げる作業を開始する前にリスク低減措置を実施することが必要であり、また、上記①乃至③に係る計画を策定するときにおいても調査等を実施することが望ましいとされている（RA 指針 5（2）(3))。

2．2．2．2．4　危険性・有害性の特定等

事業者は、リスクアセスメントの実施に先立ち、①実施対象の選定、②必要な情報の入手、

③危険性・有害性の特定等を行う。このプロセスは、発生しうる災害（＝防止しようとする災害）を予見する段階ということができる[30]。

まず、リスクアセスメント等の実施対象の選定を行う。対象となるのは、過去に労働災害が発生した作業、危険な事象が発生した作業等、労働者の就業に係る危険性又は有害性による負傷又は疾病の発生が合理的に予見可能（reasonably foreseeable）であるものである。ただし、平坦な通路における歩行等、明らかに軽微な負傷又は疾病しかもたらさないと予想されるものについては、調査等の対象から除外して差し支えないとされる（RA 指針 6）。ここでいう「危険な事象が発生した作業等」の「等」には、労働災害を伴わなかった危険な事象（ヒヤリハット事例）のあった作業、労働者が日常不安を感じている作業、過去に事故のあった設備等を使用する作業、又は操作が複雑な機械設備等の操作が含まれる（平成 18・3・10 基発第 0310001 号）。

次に、事業者は次に掲げる資料等を入手し活用する。その際、現場の実態を踏まえ、非定常作業に係る資料等も含めることが求められる（RA 指針 7(1)、平成 18・3・10 基発第 0310001 号）。

ア　作業標準、作業手順書等（操作説明書、マニュアル）
イ　仕様書、取扱説明書、安全データシート等、使用する機械設備、材料等に係る危険性又は有害性に関する情報
ウ　機械設備等のレイアウト等、作業の周辺の環境（土質、勾配等）に関する情報
エ　作業環境測定結果等（特殊健康診断結果、生物学的モニタリング結果）
オ　混在作業による危険性等、複数の事業者が同一の場所で作業を実施する状況に関する情報（上下同時作業の実施予定、車両乗り入れ予定）
カ　災害事例、災害統計等（事業場内の災害事例、災害の統計・発生傾向分析、ヒヤリハット、トラブルの記録、労働者が日常不安を感じている作業等の情報）
キ　その他、調査等の実施に当たり参考となる資料等（作業を行うために必要な資格・教育の要件、セーフティ・アセスメント指針に基づく調査等の結果、危険予知活動（KYT）の実施結果、職場巡視の実施結果）

なお、①新たな機械設備等を外部から導入しようとする場合には、当該機械設備等のメーカーに対し、当該設備等の設計・製造段階において調査等を実施することを求め、その結果を入手することが、②機械設備等の使用又は改造等を行おうとする場合に、自らが当該機械設備等の管理権原を有しないときは、管理権原を有する者等が実施した当該機械設備等に対する調査等の結果を入手することが、③複数の事業者が同一の場所あるいは危険な場所

[30] 1985 年に労働省に入省し、化学物質管理（リスクアセスメント）に係る法令改正等にも携わられた柳川行雄作成ウェブサイト「実務家のための労働安全衛生のサイト」（https://osh-management.com/document/information/RA/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 23 日）の記述に基づく。

で作業する場合には、元方事業者が実施した調査等の結果を入手することが求められる。すなわち、事業者は既に保有している情報だけでなく、製造業者や元方事業者等の情報の保有者（保有すべき者）から情報を収集することも求められているといえる（RA 指針 7 (2)）。

以上のプロセスを経て、事業者は、作業標準等に基づき、危険性又は有害性を特定するために必要な単位で作業を洗い出した上で、各事業場における機械設備、作業等に応じてあらかじめ定めた危険性又は有害性の分類に則して、各作業における危険性又は有害性を特定するものとする（RA 指針 8 (1)）。これは、危険性又は有害性の特定のための作業の洗い出しが理論的には膨大な量になる可能性があるため、危険性又は有害性を特定するのに必要な単位で実施すれば足りることを明示する必要から定められたものである[31]。危険性又は有害性の分類は下記の例がある。

1 危険性 (1) 機械等による危険性 (2) 爆発性の物、発火性の物、引火性の物、腐食性の物等による危険性 「引火性の物」には、可燃性のガス、粉じん等が含まれ、「等」には、酸化性の物、硫酸等が含まれること。 (3) 電気、熱その他のエネルギーによる危険性 「その他のエネルギー」には、アーク等の光のエネルギー等が含まれること。 (4) 作業方法から生ずる危険性 「作業」には、掘削の業務における作業、採石の業務における作業、荷役の業務における作業、伐木の業務における作業、鉄骨の組立ての作業等が含まれること。 (5) 作業場所に係る危険性 「場所」には、墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、足を滑らすおそれのある場所、つまずくおそれのある場所、採光や照明の影響による危険性のある場所、物体の落下するおそれのある場所等が含まれること。 (6) 作業行動等から生ずる危険性 (7) その他の危険性 「その他の危険性」には、他人の暴力、もらい事故による交通事故等の労働者以外の者の影響による危険性が含まれること。 2 有害性 (1) 原材料、ガス、蒸気、粉じん等による有害性 「等」には、酸素欠乏空気、病原体、排気、排液、残さい物が含まれること。 (2) 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による有害性 「等」には、赤外線、紫外線、レーザー光等の有害光線が含まれること。

[31] 厚生労働省厚生労働省安全衛生部安全課「危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説」（2006（平成 18）年 3 月）14 頁。

(3) 作業行動等から生ずる有害性
「作業行動等」には、計器監視、精密工作、重量物取扱い等の重筋作業、作業姿勢、作業態様によって発生する腰痛、頸肩腕症候群等が含まれること。
(4) その他の有害性

また、労働者の疲労等（単調作業の連続による集中力の欠如や、深夜労働による居眠り等を含む）により負傷又は疾病が発生する可能性やその重篤度が高まるため、危険性又は有害性の特定に際しては、労働者の疲労等がもたらす付加的影響を考慮するものとする（RA 指針 8（2）、平成 18・3・10 基発第 0310001 号）。なお、ここで、RA 指針には明記されていないが、特に危険性による災害や有害性のうち急性毒性に関わるリスクアセスメントにおいては、どのような災害が発生するおそれがあるかを予見するシナリオ抽出が必要となることが指摘されている[32]。

2．2．2．2．5　リスクの見積り

事業者は、リスク低減の優先度を決定するため、①危険性又は有害性により発生するおそれのある「負傷又は疾病の重篤度」及び②それらの「発生の可能性の度合」をそれぞれ考慮して、リスクを見積もるものとされる。ただし、化学物質等による疾病については、化学物質等の有害性の度合及びばく露の量をそれぞれ考慮して見積もることができる。

「負傷又は疾病の重篤度」は、負傷や疾病等の種類にかかわらず、共通の尺度を使うことが望ましいことから、基本的に、負傷又は疾病による休業日数等（死亡又は障害等級）を尺度として使用することが求められているのに対し、「発生する可能性の度合」は、①危険性へのばく露の頻度、②危険事象の発生確率、③危険回避の可能性、④化学物質へのばく露量、ばく露時間等、様々な要素を含む概念であるため、統一的な尺度化にはなじまないため規定されていない[33]。行政通達（平成 18・3・10 基発第 0310001 号）は、「負傷又は疾病の重篤度」や「発生する可能性の度合」の区分例及びリスクを見積もる際の具体的な方法の例を示している（図表 2-1）。

ア　負傷又は疾病の重篤度とそれらが発生する可能性の度合を相対的に尺度化し、それらを縦軸と横軸とし、あらかじめ重篤度及び可能性の度合に応じてリスクが割り付けられた表を使用してリスクを見積もる方法（マトリクスを用いた方法）

---

[32] 柳川行雄作成ウェブサイト『実務家のための労働安全衛生のサイト』のうち「化学物質の RA とシナリオ抽出」（https://osh-management.com/document/information/RA-scenario/index.html#gsc.tab=0）及び「化学物質の RA の具体的な進め方」（https://osh-management.com/document/information/RA/　いずれも最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 23 日）の記述及び櫻井治彦「化学物質のリスクアセスメントにおけるシナリオ設定」労働安全衛生研究 1 巻 2 号 94 頁（2008 年）。

[33] 厚生労働省安全衛生部安全課「危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説」（2006（平成 18）年 3 月）20 頁。

イ　負傷又は疾病の発生する可能性とその重篤度を一定の尺度によりそれぞれ数値化し、それらを加算又は乗算等してリスクを見積もる方法（数値化による方法）
ウ　負傷又は疾病の重篤度及びそれらが発生する可能性等を段階的に分岐していくことによりリスクを見積もる方法（枝分かれ図を用いた方法）

事業者は、リスクの見積りに当たり、①予想される負傷又は疾病の対象者及び内容を明確に予測すること、②過去に実際に発生した負傷又は疾病の重篤度ではなく、最悪の状況を想定した最も重篤な負傷又は疾病の重篤度を見積もることに留意するものとされる（RA 指針 9 (2)）。その際、極力、どのような負傷や疾病がどの作業者に発生するのかを具体的に予測した上で、その重篤度を見積もること、また、直接作業を行う者のみならず、作業の工程上その作業場所の周辺にいる作業者等も検討の対象に含むことが求められる（平成 18・3・10 基発第 0310001 号）。また、③有害性が立証されていない場合でも、一定の根拠がある場合は、その根拠に基づき、有害性が存在すると仮定して見積もるよう努めることとされる（RA 指針 9 (2)）。

リスクの見積りは、事業場の機械設備、作業等の特性に応じ、次に掲げる負傷又は疾病の類型ごとに行われる（平成 18・3・10 基発第 0310001 号）。

ア　はさまれ、墜落等の物理的な作用によるもの
　(ｱ) 加害物の高さ、重さ、速度、電圧等
　(ｲ) 危険性へのばく露の頻度等（危険区域への接近の必要性、頻度、作業内容等）
　(ｳ) 機械設備等で発生する事故、土砂崩れ等の危険事象の発生確率
　(ｴ) 危険回避の可能性（加害物のスピード、異常事態の認識しやすさ、労働者の技量等）
　(ｵ) 環境要因（天候や路面状態等）
イ　爆発、火災等の化学物質の物理的効果によるもの
　(ｱ) 反応、分解、発火、爆発、火災等の起こしやすさに関する化学物質の特性（感度）
　(ｲ) 爆発を起こした場合のエネルギーの発生挙動に関する化学物質の特性（威力）
　(ｳ) タンク等に保管されている化学物質の保管量等
ウ　中毒等の化学物質等の有害性によるもの
　(ｱ) 有害物質等（化学物質、石綿等粉じん含む）の取扱量、濃度、接触の頻度等
　(ｲ) 有害物質等への労働者のばく露量及びばく露限度等との比較
　(ｳ) 侵入経路等
エ　振動障害等の物理因子の有害性によるもの
　(ｱ) 物理因子の有害性等（電離放射線の線源等、振動の振動加速度等、騒音の騒音レベル等、紫外線等の有害光線の波長等、気圧、水圧、高温、低温等）
　(ｲ) 物理因子のばく露量及びばく露限度等との比較

また、リスクの見積りにあたっては、①安全装置の設置、立入禁止措置その他の労働災害防止のための機能又は方策（安全機能等）の信頼性及び維持能力（例えば、安全装置等の機

能の故障頻度・故障対策、メンテナンス状況、使用者の訓練状況、立入禁止措置等の管理的方策の周知状況、柵等のメンテナンス状況)、②安全機能等を無効化する又は無視する可能性（生産性の低下等、無効化の動機となるものやスイッチの誤作動防止のための保護錠の有無等)、③作業手順の逸脱、操作ミスその他の予見可能な意図的・非意図的な誤使用又は危険行動の可能性（作業手順の周知状況、監視の有無、近道行動（最小抵抗経路行動)、ボタンの配置、作業者の資格や教育等）を考慮することが求められる（RA 指針 9（3)、平成 18・3・10 基発第 0310001 号)。

2．2．2．2．6　リスク低減措置

事業者は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施するとともに、以下のア乃至エに掲げる優先順位でリスク低減措置の内容を検討の上、実施することが求められる（RA 指針 10)。ここでは、本質安全化を図ることができる場合にはその実施がまず求められ、それが難しい場合や残存リスクに対しては、設備や物に対する工学的対策が、次いで、人の教育等に関わる管理理的対策が求められる（図表 2-2)。それでもなおリスクが残る場合には、保護具を使用させることが求められる。行政通達（平成 18・3・10 基発第 0310001 号）では、保護具の使用により、それより優先する措置の代替を図ってはならないことが確認されている。

ア　危険な作業の廃止・変更等、原材料の代替、より安全な反応過程・施工方法への変更等、設計や計画の段階から労働者の就業に係る危険性又は有害性を除去又は低減する措置
イ　ガード、インターロック、安全装置、局所排気装置等の設置等の工学的対策
ウ　マニュアルの整備、立入禁止措置、ばく露管理、警報の運用、二人組体制、教育訓練、健康管理等の管理的対策
エ　個人用保護具の使用

リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果と比較して大幅に大きく、両者に著しい不均衡が発生する場合であって、措置を講ずることを求めることが著しく合理性を欠く場合には、より下位の措置を実施することも可能となる。しかし、それ以外の場合は、可能な限り高い優先順位のリスク低減措置を実施する必要があるものとされる。このことは、より高い優先順位のリスク低減措置を実施することにより、「合理的に実現可能な程度に低い」(as low as reasonably practicable（ALARP)）レベルまで適切にリスクを低減させるという考え方を規定するものである。なお、リスク低減のための対策を決定する際には、既存の行政指針、ガイドライン等に定められている対策と同等以上とすることが望ましいこと。また、高齢者、日本語が通じない労働者、経験の浅い労働者等、安全衛生対策上の弱者に対しても有効なレベルまでリスクが低減されるべきものであるとされている（平成 18・3・10 基発第 0310001 号)。また、死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対して、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずるものとされる（RA 指針 10（3))。

2．2．2．2．7　結果の記録

事業者は、リスクアセスメントを実施した場合、(1) 洗い出した作業、(2) 特定した危険性又は有害性、(3) 見積もったリスク、(4) 設定したリスク低減措置の優先度、(5) 実施したリスク低減措置の内容次に掲げる事項を記録するものとする（RA 指針 11)。

2．2．2．3　化学物質等に係るリスクアセスメント

2．2．2．3．1　実施主体・対象

化学物質等のリスクアセスメントについては、全業種の事業者がその対象となる（本条第 1 項但書)。化学物質等のうち安衛法施行令第 18 条各号に掲げられるもの及び安衛法第 57 条の 2 第 1 項に規定される通知対象物に係るリスクアセスメントについては、安衛法第 57 条の 3 第 3 項に基づき、その実施が義務付けられているが（以下、リスクアセスメントの実施が義務付けられている化学物質を「リスクアセスメント対象物」という)、化学物質 RA 指針は、リスクアセスメントからリスク低減措置の実施までの一連の措置の基本的な考え方及び具体的な手順の例を示すとともに、これらの措置の実施上の留意事項を定めたものである。化学物質 RA 指針は、リスクアセスメント対象物に係るリスクアセスメントに適用し、労働者の就業に係る全てのものを対象とするが、リスクアセスメント対象物以外のものであって、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものについては、安衛法第 28 条の 2 及び安衛則第 577 条の 3 に基づき、化学物質 RA 指針に準じて取り組むよう努めることが、同指針において求められている。本条及び安衛則第 577 条の 2 との関係では、以下の記載内容に準じた取り扱いが努力義務として求められることになる。

2．2．2．3．2　実施体制

事業者はリスクアセスメントを実施するにあたり、①総括安全衛生管理者（選任されていない場合には、事業の実施を統括管理する者）にリスクアセスメント等の実施を統括管理させること、②安全管理者又は衛生管理者にリスクアセスメント等の実施を管理させること、、③化学物質管理者（安衛則第 12 条の 5 第 1 項に基づき選任が義務付けられる化学物質管理者をいう。以下同じ。）を選任し、安全管理者又は衛生管理者が選任されている場合にはその管理の下、化学物質管理者にリスクアセスメント等に関する技術的事項を管理させること、④安全衛生委員会、安全委員会又は衛生委員会等において、リスクアセスメント等に関することを調査審議させること（安衛則第 21 条第 2 号、第 22 条第 2 号)、また、リスクアセスメント等の対象業務に従事する労働者に化学物質の管理の実施状況を共有し、当該管理の実施状況について、これらの労働者の意見を聴取する機会を設け（第 577 条の 2 第 10 項)、リスクアセスメント等の実施を決定する段階において労働者を参画させること、⑤必

要に応じ、事業場内の化学物質管理専門家[34]や作業環境管理専門家[35]のほか、リスクアセスメント対象物に係る危険性及び有害性や機械設備、化学設備、生産技術等についての専門的知識を有する者を参画させることが求められる。また、事業者は、⑥より詳細なリスクアセスメント手法の導入又はリスク低減措置の実施に当たっての、技術的な助言を得るため、事業場内に化学物質管理専門家や作業環境管理専門家等がいない場合は、外部の専門家の活用を図ることが望ましいとされる。また、事業者は、リスクアセスメント等の実施を管理する者等(外部の専門家を除く)に対し、化学物質管理者の管理の下で、リスクアセスメント等を実施するのに必要な教育を実施するものとする（化学物質 RA 指針 4)。すなわち、リスクアセスメントは、トップによる管理の下、現場を知る労働者及び企業内外の専門家の参画を

---

[34] 「化学物質管理専門家」とは、5 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学)，8 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者，6 年以上の経験を有する作業環境測定士で講習を受けた者のほか、「同等以上の能力を有すると認められる者」として、，5 年以上の経験を有する労働安全コンサルタント（試験区分：化学)、日本労働安全衛生コンサルタント会が運用している「生涯研修制度」による CIH(Certificated Industrial Hygiene Consultant)労働衛生コンサルタントの称号の使用を許可されている者、日本作業測定協会の認定オキュペイショナル・ハイジニスト（日本作業環境測定協会が 5 年以上の経験を有する労働衛生コンサルタント、作業環境測定士等で化学・物理・生物・人間工学に係る 93 単位の専門研修を修了し、その後の評価試験に合格した者に対して付与する認定)、国際オキュペイショナルハイジニスト協会（IOHA）の国別認証を受けている海外のオキュペイショナルハイジニスト若しくはインダストリアルハイジニストの資格保持者、日本作業環境測定協会の作業環境測定インストラクターに認定されている者、中央労働災害防止協会に置かれる衛生管理士（労働災害防止団体法 12 条）で 5 年以上の経験を有する者、産業医科大学産業保健学部産業衛生科学科を卒業し、産業医大認定ハイジニスト制度において資格を保持する者等を指す（令和 4・9・7 厚労省告示 274 号、令和 4・9・7 厚労省告示第 275 号、令和 4・9・7 基発 0907 第 1 号（最終改正：令和 5・7・14 基発 0714 第 8 号）

[35] 「作業環境管理専門家」とは、①「化学物質管理専門家」の他、②3 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学又は／化学)、③6 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者、④中央労働災害防止協会で 3 年以上の経験を有する衛生管理士（労働衛生コンサルタント試験（試験区分：労働衛生工学）に合格していること)、⑤6 年以上の経験を有する作業環境測定士、⑥4 年以上の経験を有する作業環境測定士で公益社団法人日本作業環境測定協会が実施する研修又は講習のうち、同協会が化学物質管理専門家の業務実施に当たり、受講することが適当と定めたものを全て修了した者、⑦又は作業環境測定士（後者は 4 年＋講習も可)、オキュペイショナル・ハイジニスト資格又はそれと同等の外国の資格を有する者等である（令和 4・5・31 基発 0531 第 9 号、最終改正：令和 5・4・24 基発 0424 第 2 号)。

得て実施することが求められているといえる。

2．2．2．3．3　実施時期

リスクアセスメントは、①リスクアセスメント対象物を原材料として新規に採用し、又は変更するとき、②リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に係る作業の方法又は手順を新規に採用し、又は変更するとき、③上記①・②のほか、リスクアセスメント対象物による危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生じるおそれがあるときに実施することが求められる（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 1 項）。

化学物質 RA 指針では、③の具体例として、(ア)過去に提供された安全データシート(SDS)の危険性又は有害性に係る情報が変更され、その内容が事業者に提供された場合、（イ）濃度基準値（安衛則第 577 条の 2 第 2 項）が新たに設定された場合又は当該値が変更された場合が挙げられている。また、上記③には、日本産業衛生学会の許容濃度又は米国産業衛生専門家会議（ACGIH）が勧告する TLV-TWA（※1 日 8 時間、週 40 時間繰り返しばく露されても、有害な影響を与えることはないと考えられる有害物質の平均濃度）等によりリスクアセスメント対象物のばく露限界が新規に設定され、又は変更された場合が含まれること、また、上記③(ア)には、国連勧告の化学品の分類及び表示に関する世界調和システム(以下「GHS」という。）又は日本産業規格 Z7252（以下「JIS Z7252」という。）に基づき分類されたリスクアセスメント対象物の危険性又は有害性の区分が変更された場合であって、当該リスクアセスメント対象物を譲渡し、又は提供した者が当該リスクアセスメント対象物に係る安全データシート（以下「SDS」という。）の危険性又は有害性に係る情報を変更し、安衛法第 57 条の 2 第 2 項及び安衛則第 34 条の 2 の 5 第 3 項の規定に基づき、その変更内容が事業者に提供されたときが含まれる（平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号、最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号）。

なお、事業者は上記①・②に掲げる作業を開始する前にリスク低減措置を実施することが必要であるとされ、また、上記①・②に係る設備改修等の計画を策定するときは、その計画策定段階においてもリスクアセスメント等を実施することが望ましいとされている（化学物質 RA 指針 5（3）（4））。

また、化学物質 RA 指針 5（2）では、下記の場合にも事業者はリスクアセスメントを行うよう努めるものと規定する。

ア　リスクアセスメント対象物に係る労働災害が発生した場合であって、過去のリスクアセスメント等の内容に問題がある場合
イ　前回のリスクアセスメント等から一定の期間が経過し、リスクアセスメント対象物に係る機械設備等の経年による劣化、労働者の入れ替わり等に伴う労働者の安全衛生に係る知識経験の変化、新たな安全衛生に係る知見の集積等があった場合
ウ　既に製造し、又は取り扱っていた物質がリスクアセスメント対象物として新たに追加された場合など、当該リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務について過去にリスクアセスメント等を実施したことがない場合

2．2．2．3．4　危険性・有害性の特定等

事業者は、リスクアセスメントの実施に先立ち、①実施対象の選定、②必要な情報の入手、③危険性・有害性の特定等を行う。このプロセスは、発生しうる災害（＝防止しようとする災害）を予見する段階ということができる[36]。

まず、リスクアセスメント等の実施対象の選定を行う。対象となるのは、「事業場において製造又は取り扱う全てのリスクアセスメント対象物」である。リスクアセスメント等は、対象のリスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務ごとに行うことが求められる。ただし、例えば、当該業務に複数の作業工程がある場合に、当該工程を 1 つの単位とする、当該業務のうち同一場所において行われる複数の作業を 1 つの単位とするなど、事業場の実情に応じ適切な単位で行うことは可能である。また、元方事業者にあっては、その労働者及び関係請負人の労働者が同一の場所で作業を行うこと(混在作業)によって生ずる労働災害を防止するため、当該混在作業についても、リスクアセスメント等の対象とすることが求められる（化学物質 RA 指針 6)。

次に、事業者は、①リスクアセスメント等の対象となるリスクアセスメント対象物に係る危険性又は有害性に関する情報(SDS 等)、②リスクアセスメント等の対象となる作業を実施する状況に関する情報(作業標準、作業手順書等、機械設備等に関する情報を含む)を入手し活用するものとされる。その際、現場の実態を踏まえ、非定常作業に係る資料等も含めることが求められる（化学物質 RA 指針 7（1))。また、事業者は必要に応じ、下記の資料等も入手するものとされる（化学物質 RA 指針 7（2)、平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号（最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号))。

ア　リスクアセスメント対象物に係る機械設備等のレイアウト等、作業の周辺の環境に関する情報
イ　作業環境測定結果等（個人ばく露測定結果、ばく露の推定値、特殊健康診断結果、生物学的モニタリング結果等含む)
ウ　災害事例、災害統計等
エ　その他、リスクアセスメント等の実施に当たり参考となる資料等（リスクアセスメント対象物による危険性又は有害性に係る文献、作業を行うために必要な資格・教育の要件、「化学プラントにかかるセーフティ・アセスメントに関する指針」（平成 12・3・21 基発第 149 号）等に基づく調査等の結果、危険予知活動(KYT)の実施結果、職場巡視の実施結果、デジタル技術を活用した調査、巡視等の結果等)

なお、①新たにリスクアセスメント対象物を外部から取得等しようとする場合には、当該

[36] 1985 年に労働省に入省し、化学物質管理（リスクアセスメント）に係る法令改正等にも携わられた柳川行雄作成ウェブサイト「実務家のための労働安全衛生のサイト」（https://osh-management.com/document/information/RA/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 23 日）の記述に基づく。

リスクアセスメント対象物を譲渡し、又は提供する者から、当該リスクアセスメント対象物に係る SDS を確実に入手することが、②リスクアセスメント対象物に係る新たな機械設備等を外部から導入しようとする場合には、当該機械設備等の製造者に対し、当該設備等の設計・製造段階においてリスクアセスメントを実施することを求め、その結果を入手することが、③リスクアセスメント対象物に係る機械設備等の使用又は改造等を行おうとする場合に、自らが当該機械設備等の管理権原を有しないときは、管理権原を有する者等が実施した当該機械設備等に対する調査等の結果を入手することが求められる(化学物質 RA 指針 7(3))。元方事業者は、複数の事業者が同一の場所で作業する場合やリスクアセスメント対象物による危険性又は有害性がある場所等において複数事業者が作業を行う場合、自ら実施したリスクアセスメント等の結果を当該業務に係る関係請負人に提供することが求められる（RA 指針 7（4））。

以上のプロセスを経て、事業者は、リスクアセスメント対象物について、リスクアセスメント等の対象となる業務を洗い出した上で、下記（ア）乃至（ウ）（に則して、危険性又は有害性を特定することが求められる（化学物質 RA 指針 8)。

（ア）国際連合から勧告として公表された「化学品の分類及び表示に関する世界調和システム(GHS)」又は日本産業規格 Z7252 に基づき分類されたリスクアセスメント対象物の危険性又は有害性(当該 SDS に記載されている GHS 分類結果)

（イ）リスクアセスメント対象物の管理濃度及び濃度基準値。これらの値が設定されていない場合であって、日本産業衛生学会の許容濃度又は米国産業衛生専門家会議（ACGIH）の TLV-TWA 等のリスクアセスメント対象物のばく露限界（以下「ばく露限界」という。）が設定されている場合にはその値（SDS を入手した場合には、当該 SDS に記載されているばく露限界)

（ウ）皮膚等障害化学物質等（安衛則第 594 条の 2 で定める皮膚若しくは眼に障害を与えるおそれ又は皮膚から吸収され、若しくは皮膚に侵入して、健康障害を生ずるおそれがあることが明らかな化学物質又は化学物質を含有する製剤）への該当性

※　該当する場合には、安衛則第 594 条の 2 の規定により、皮膚等障害化学物質等を製造し、又は取り扱う業務に労働者を従事させる場合にあっては、不浸透性の保護衣、保護手袋、履物又は保護眼鏡等適切な保護具を使用させることが事業者に義務付けられていることを踏まえ、リスク低減措置の検討に当たっては、保護具の着用を含めて検討する必要がある

もっとも、GHS 分類において危険性又は有害性が認められていないからといって、危険性ないし有害性がないことを意味するものではない。そのため、必要に応じて、上記以外の危険性又は有害性についても特定が求められることとなる。この場合、過去にリスクアセスメント対象物による労働災害が発生した作業、リスクアセスメント対象物による危険又は健康障害のおそれがある事象が発生した作業等により事業者が把握している情報があるときには、当該情報に基づく危険性又は有害性が必ず含まれるよう留意することが求められる（化学物質 RA 指針 8)。なお、リスクアセスメント対象物の「危険性又は有害性」は、個々

のリスクアセスメント対象物に関するものであるが、これらのリスクアセスメント対象物の相互間の化学反応による危険性(発熱等の事象)又は有害性(有毒ガスの発生等)が予測される場合には、事象に即してその危険性又は有害性にも留意する必要があるとされる（平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号、最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号)。

2．2．2．3．5　リスクの見積り

事業者は、リスクアセスメント対象物による危険性又は有害性並びに当該リスクアセスメント対象物を取り扱う作業方法、設備等により業務に従事する労働者に危険を及ぼし、又は当該労働者の健康障害を生ずるおそれの程度及び当該危険又は健康障害の程度（以下「リスク」という。）の見積りを行う（化学物質 RA 指針 3（2))。なお、濃度基準値が定められている物質については、屋内事業場における労働者のばく露の程度が濃度基準値を超えるおそれの把握もこれに含まれるが、こうしたおそれが確認された場合には、ばく露される程度が濃度基準値以下であることを確認するための測定（確認測定）を実施することが、「化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針（以下、濃度基準指針)」（令和 5・4・27 技術上の指針公示第 24 号）に基づき求められる。また、濃度基準値を超えるおそれの把握に際しては、濃度基準指針において示された方法によるものとされる（平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号、最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号)。濃度基準値が設定されていない物質について、リスクの見積りの結果、一定以上のリスクがある場合等、労働者のばく露状況を正確に評価する必要がある場合には、当該物質の濃度の測定を実施することが求められ、工学的対策を実施しうる場合にあっては、個人サンプリング法等の労働者の呼吸域における物質の濃度の測定のみならず、よくデザインされた場の測定（化学物質の発散源の特定、局所排気装置等の有効性の確認等のために固定点で行う測定、作業環境測定における A 測定、B 測定を含む）も必要になる場合がある（濃度基準指針 2-1)。なお、特別規則の適用のある物質については、特別規則による規制との二重規制を避けるため、また、ヒトに対する発がん性が明確な物質については、長期的な健康影響が発生しない安全な閾値である濃度基準値を設定することは困難であることから、濃度基準値は設定されていない（濃度基準指針 6-1)。

リスクの見積りは、①当該リスクアセスメント対象物が当該業務に従事する労働者に危険を及ぼし、又は当該リスクアセスメント対象物により当該労働者の健康障害を生ずるおそれの程度及び当該危険又は健康障害の程度を考慮する方法か、②当該業務に従事する労働者が当該リスクアセスメント対象物にさらされる程度及び当該リスクアセスメント対象物の有害性の程度を考慮する方法、③上記①・②に準ずる方法により実施される（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 2 項)。

化学物質 RA 指針ではリスクの見積り方法として、下記ア乃至ウを挙げる（化学物質 RA 指針 9（1)、平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号（最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号))。下記のうち、アの方法による場合に事業者が留意すべき事項は、RA 指針における場合と同様であり、重篤度の評価にあたっては、最も重篤な負傷・疾病の程度を見積もること、休業

日数等を尺度とすること、労働者の疲労等の影響を考慮することが求められる（化学物質 RA 指針 9（3））。また、事業者は必要に応じて、安全装置、立入禁止装置、排気・換気装置の設置等の安全衛生機能等の信頼性及び維持能力、これを無効化する又は無視する可能性、意図的・非意図的な誤使用又は危険行動の可能性や、有害性が立証されていないが一定の根拠がある場合における根拠に基づく有害性を考慮する点も RA 指針と同様である（化学物質 RA 指針 9（4））。

ア　リスクアセスメント対象物が当該業務に従事する労働者に危険を及ぼし、又はリスクアセスメント対象物により当該労働者の健康障害を生ずるおそれの程度（発生可能性）及び当該危険又は健康障害の程度（重篤度）を考慮する方法

（ア）　発生可能性及び重篤度を相対的に尺度化し、それらを縦軸と横軸とし、あらかじめ発生可能性及び重篤度に応じてリスクが割り付けられた表を使用してリスクを見積もる方法（図表 2-3）

※　「労働者の危険又は健康障害の程度（重篤度）」については、基本的に休業日数等を尺度として使用するものであり、例えば、①死亡、②後遺障害、③休業、④軽症のように区分する例がある。また、「労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれの程度（発生可能性）」は、危険性又は有害性への接近の頻度や時間、回避の可能性等を考慮して見積もるものであり、以下のように区分する例がある。

①（可能性が）極めて高い：日常的に長時間行われる作業に伴うもので回避困難なもの
②（可能性が）比較的高い：日常的に行われる作業に伴うもので回避可能なもの
③（可能性が）ある：非定常的な作業に伴うもので回避可能なもの
④（可能性が）ほとんどない：まれにしか行われない作業に伴うもので回避可能なもの

（イ）　発生可能性及び重篤度を一定の尺度によりそれぞれ数値化し、それらを加算又は乗算等してリスクを見積もる方法（図表 2-4）

（ウ）　発生可能性及び重篤度を段階的に分岐していくことによりリスクを見積もる方法

（エ）　ILO の化学物質リスク簡易評価法（コントロール・バンディング）等を用いてリスクを見積もる方法（図表 2-5）

※「コントロール・バンディング」は、ILO が開発途上国の中小企業を対象に有害性のある化学物質から労働者の健康を保護するため開発した簡易なリスクアセスメント手法である。厚生労働省では「職場のあんぜんサイト」において、ILO が公表しているコントロール・バンディングのツールを翻訳、修正追加したものを「厚生労働省版コントロール・バンディング」として提供している。必要な情報（作業内容（選択）、GHS 区分（選択）、固液の別、取扱量（選択）、取扱温度、沸点等）を入力することによって、リスクレベルと参考となる対策管理シートが得られる。

（オ）　化学プラント等の化学反応のプロセス等による災害のシナリオを仮定して、その事象の発生可能性と重篤度を考慮する方法

※「化学プラントにかかるセーフティ・アセスメントに関する指針」（平成 12 年 3 月 21 日付け基発第 149 号)による方法等が参照される。なお、同指針では、①関係資料の収集・形成、②定性的評価、③定量的評価（及びそれに基づく危険度ランク付け)、④プロセス固有の特性を踏まえたプロセス安全性評価、⑤安全対策の確認等の 5 段階で安全性の事前評価を行うことが推奨されている。

イ　当該業務に従事する労働者がリスクアセスメント対象物にさらされる程度(ばく露の程度)及び当該リスクアセスメント対象物の有害性の程度を考慮する方法

(ア)　管理濃度が定められている物質については、作業環境測定により測定した当該物質の第一評価値を当該物質の管理濃度と比較する方法

(イ)　濃度基準値が設定されている物質については、個人ばく露測定により測定した当該物質の濃度を当該物質の濃度基準値と比較する方法

(ウ)　管理濃度又は濃度基準値が設定されていない物質については、対象の業務について作業環境測定等により測定した作業場所における当該物質の気中濃度等（作業環境測定結果の評価値を用いる方法のほか、対象の業務について作業環境測定により測定した気中濃度や個人サンプラーを用いて測定した個人ばく露濃度、検知管により簡易測定した結果等を含む）を、当該物質のばく露限界（日本産業衛生学会の許容濃度、ACGIH(米国産業衛生専門家会議)の TLV-TWA）と比較する方法

(エ)　数理モデルを用いて対象の業務に係る作業を行う労働者の周辺のリスクアセスメント対象物の気中濃度を推定し、当該物質の濃度基準値又はばく露限界と比較する方法

※（イ）の数理モデルによる場合には、適切な安全率を考慮する必要があるとされる。また、気中濃度の推定方法としては下記のとおり。

a　調査対象の作業場所以外の作業場所において、調査対象のリスクアセスメント対象物について調査対象の業務と同様の業務が行われており、かつ、作業場所の形状や換気条件が同程度である場合に、当該業務に係る作業環境測定の結果から平均的な濃度を推定する方法

b　調査対象の作業場所における単位時間当たりのリスクアセスメント対象物の消費量及び当該作業場所の気積から推定する方法並びにこれに加えて物質の拡散又は換気を考慮して推定する方法

c　厚生労働省が提供している簡易リスクアセスメントツールである CREATE-SIMPLE（クリエイト・シンプル）を用いて気中濃度を推定する方法（図表 2-6）

d　欧州化学物質生態毒性・毒性センターが提供しているリスクアセスメントツール(ECETOC-TRA　※欧州 REACH 規則に基づく化学物質の登録を支援するために開発された、定量的なリスクアセスメントが可能な支援ツール)を用いてリスクを見積もる方法(図表 2-7)

(オ)　リスクアセスメント対象物への労働者のばく露の程度及び当該物質による有害性を相対的に尺度化し（例えばそれぞれを 5 段階にレベル分けする)、それらを縦軸と横軸とし、あらかじめばく露の程度及び有害性の程度に応じてリスクが割り付けられた表を使用して

リスクを見積もる方法（図表 2-8）
※（オ）における有害性のレベル分けは、SDS データを用いて、GHS 等を参考に行う。また、ばく露レベル（EL）の推定は作業環境（ML）レベルと作業時間・作業頻度（FL）のレベルから導く。作業環境レベルは、取扱量が多く、揮発性・飛散性が高いほど、高くなるが、①換気がされている場合には、ポイントがその分下がっていく。また、労働者の衣服、手足、保護具に化学物質による汚れがみられるかにより、ポイントは上がったり下がったりする。これを算定式で表すと下記のとおり。
Ａ（取扱量ポイント）＋Ｂ（揮発性・飛散性ポイント）－Ｃ（換気ポイント）＋Ｄ（修正ポイント）

※　ばく露の程度を推定する方法としては、上記（ア）乃至（オ）までの他、対象の業務について生物学的モニタリングにより当該リスクアセスメント対象物への労働者のばく露レベルを推定する方法もあるとされる。
※　感作性を有するリスクアセスメント対象物に既に感作されている場合や妊娠中等、通常よりも高い感受性を示す場合については、濃度基準値又はばく露限界との比較によるリスクの見積もりのみでは不十分な場合があることに注意が必要であるとされる。

ウ　ア又はイに掲げる方法に準ずる方法
(ア)　リスクアセスメント対象物に係る危険又は健康障害を防止するための具体的な措置が労働安全衛生法関係法令(主に有機則、鉛則、四アルキル鉛則、特化則の規定並びに危険物に係る安衛則の規定)の各条項に規定されている場合に、当該規定の履行状況を確認することによって、リスクアセスメントを実施したとみなす方法。
(イ)　リスクアセスメント対象物に係る危険を防止するための具体的な規定が労働安全衛生法関係法令に規定されていない場合（すなわち、「危険物」（安衛法施行令別表第１）ではない場合）において、当該物質の SDS に記載されている危険性の種類(例えば「爆発物」、「有機過酸化物」、「可燃性固体」、「酸化性ガス」、「酸化性液体」、「酸化性固体」、「引火性液体」又は「可燃性ガス」など)を確認し、当該危険性と同種の危険性を有し、かつ、具体的措置が規定されている「危険物」に係る安衛則第 4 章等の条項を確認する方法
(ウ)　毎回異なる環境で作業を行う場合においては、作業の都度、リスクアセスメント及びその結果に基づく措置を実施することが困難であることから、典型的な作業を洗い出し、あらかじめ当該作業において労働者がばく露される物質の濃度を測定し、その測定結果に基づくリスク低減措置を定めたマニュアル等を作成するとともに、当該マニュアル等に定められた措置が適切に実施されていることを確認する方法
※　（ウ）に示すマニュアル等には、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所化学物質情報管理研究センターや労働災害防止団体等が公表するマニュアル等がある。

事業者は、上記ア又はイの方法により見積りを行うに際しては、用いるリスクの見積り方法に応じて、次に掲げる事項等必要な情報を使用することが求められる（化学物質 RA 指針 9（2））。

ア　当該リスクアセスメント対象物の性状 イ　当該リスクアセスメント対象物の製造量又は取扱量 ウ　当該リスクアセスメント対象物の製造又は取扱い(以下「製造等」という。)に係る作業の内容 エ　当該リスクアセスメント対象物の製造等に係る作業の条件及び関連設備の状況 オ　当該リスクアセスメント対象物の製造等に係る作業への人員配置の状況 カ　作業時間及び作業の頻度 キ　換気設備の設置状況 ク　有効な保護具の選択及び使用状況 ケ　当該リスクアセスメント対象物に係る既存の作業環境中の濃度若しくはばく露濃度の測定結果又は生物学的モニタリング結果

2．2．2．3．6　リスク低減措置

事業者には、リスクの見積りに基づき、リスクアセスメント対象物への労働者のばく露の程度を最小限度とすること及び濃度基準値が定められている物質については屋内事業場における労働者のばく露の程度を濃度基準値以下とすることを含めたリスク低減措置の内容の検討が求められる（化学物質 RA 指針 3（3））。事業者は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施するとともに、法令に定められた措置がない場合には、下記ア乃至エに掲げる優先順位でリスク低減措置内容を検討の上、実施することが求められる（化学物質 RA 指針 10、平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号（最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号））。ここでも、本質安全化を図ることができる場合にはその実施がまず求められるといえる。また、作業環境管理に係る措置がまず優先され、その後に作業管理に係る措置が予定されているといえる。

ア　危険性又は有害性のより低い物質（濃度基準値又はばく露限界がより高い物質、GHS 又は JIS Z7252 に基づく危険性又は有害性の区分がより低い物質）への代替、化学反応のプロセス等の運転条件の変更、取り扱うリスクアセスメント対象物の形状の変更等又はこれらの併用（※）によるリスクの低減 ※より有害性又は危険性の低い物質に代替した場合でも、当該代替に伴い使用量が増加したり、代替物質の揮発性が高く気中濃度が高くなったり、あるいは、爆発限界との関係で引火・爆発の可能性が高くなったりする場合があることから、必要に応じ物質の代替と化学反応のプロセス等の運転条件の変更等とを併用しリスクの低減を図るべきとされる。 イ　リスクアセスメント対象物に係る機械設備等の防爆構造化、安全装置の二重化等の工学的対策（※）又はリスクアセスメント対象物に係る機械設備等の密閉化、局所排気装置の設置等の衛生工学的対策（※）

※「工学的対策」とは、上記アの措置を講ずることができず抜本的には低減できなかった労働者に危険を生ずるおそれの程度に対し、防爆構造化、安全装置の多重化等の措置を実施し、当該リスクアセスメント対象物による危険性による負傷の発生可能性の低減を図る措置をいう。
※「衛生工学的対策」とは、上記アの措置を講ずることができず抜本的には低減できなかった労働者の健康障害を生ずるおそれの程度に対し、機械設備等の密閉化、局所排気装置等の設置等の措置を実施し、当該リスクアセスメント対象物の有害性による疾病の発生可能性の低減を図る措置をいう。
ウ　作業手順の改善、立入禁止等の管理的対策（※）
※「管理的対策」とは、作業手順の改善、立入禁止措置のほか、作業時間の短縮、マニュアルの整備、ばく露管理、警報の運用、複数人数制の採用、教育訓練、健康管理等の作業者等を管理することによる対策が含まれる。
エ　リスクアセスメント対象物の有害性に応じた有効な保護具（※）の選択及び使用
※　有効な保護具かどうかの判断に際しては、保護具の対象物質及び性能を製造業者に確認することが必要とされる。

上記措置については、化学物質 RA 指針 9（1）イの方法を用いたリスクの見積もり結果として、労働者がばく露される程度が濃度基準値又はばく露限界を十分に下回ることが確認できる場合は、当該リスクは許容範囲内であり、追加のリスク低減措置を検討する必要がないものとして差し支えないとされる（化学物質 RA 指針 10（1））。また、リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果と比較して大幅に大きく、両者に著しい不均衡が発生する場合であって、措置を講ずることを求めることが著しく合理性を欠く場合には、より下位の措置を実施することも可能となる。しかし、それ以外の場合は、可能な限り高い優先順位のリスク低減措置を実施する必要があるものとされる（化学物質 RA 指針 10（2））。合理的に実現可能な限り、より高い優先順位のリスク低減措置を実施することにより、「合理的に実現可能な程度に低い」（ALARP：As Low As ReasonablyPracticable）レベルにまで適切にリスクを低減するという考え方を定めたものであるといえる（平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号、最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号）。他方、死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対して、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずるほか、上記のリスク低減措置の内容を速やかに実施するよう努めることが求められる（化学物質 RA 指針 10（3））。また、リスク低減措置を講じた場合には、当該措置を実施した後に見込まれるリスクを見積もることが望ましいとされている（化学物質 RA 指針 10（4））。濃度基準値が規定されている物質については、安衛則第 577 条の 2 第 2 項の規定を満たしているか確認するため、ばく露の程度が濃度基準値以下であることを見積もる必要がある（平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号、最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号）。

2．2．2．3．7　結果の記録・保存・周知

事業者は、化学物質等を製造又は取り扱う業務に従事する労働者に対し、①作業場への常時掲示又は備え付け、②労働者への書面交付、③磁気テープ等への記録と各作業場における記録内容を常時確認できる機器設置等により、(1) 対象のリスクアセスメント対象物の名称、(2) 当該業務の内容、(3) 当該調査の結果（特定した危険性・有害性、見積もったリスク）、(4) 当該調査の結果に基づき事業者の講ずる危険又は健康障害防止措置の内容を周知させなければならない（安衛則第 34 条の 2 の 8)。また、事業者は周知の対象となる事項について記録を作成し、次にリスクアセスメントを行うまでの期間（リスクアセスメントを行った日から起算して 3 年以内に当該リスクアセスメント対象物についてリスクアセスメントを行ったときは、3 年間）記録を保存しなければならないとされる（化学物質 RA 指針 11)。

2．2．2．4　機械に係るリスクアセスメント

2．2．2．4．1　概要

リスクアセスメント指針では、「特定の危険性又は有害性の種類等に関する詳細な指針が別途策定される」こと、「機械安全に関しては、厚生労働省労働基準局長の定めるもの」が含まれる」ことが規定されていた（RA 指針 1)。「機械の包括的な安全基準に関する指針（以下、機械包括安全指針という)」（平成 19・7・31 基発第 0731001 号）のうち、事業者の実施事項としてリスクアセスメント等について定める部分がこれに当たる。なお、機械包括安全指針は、機械の製造等（設計、輸入を含む）を行う者による、機械の設計・製造段階におけるリスクアセスメントや機械を譲渡又は貸与される者に対する情報提供等についても規定するが、これは、機械の製造者等に機械が使用されることによる労働災害の発生に防止に資するよう努めなければならないとする安衛法第 3 条第 2 項に基づくものである。以下では、機械を労働者に使用させる事業者の実施事項について取り上げるが、実施内容、実施体制等、実施時期、対象の選定、情報の入手、リスクの見積り、記録等については、リスクアセスメント指針と大きく異なるところはないため一部省略する。

2．2．2．4．2　危険性又は有害性の同定

機械を労働者に使用させる事業者は、使用上の情報を確認し、機械に労働者が関わる作業等ごとに、下記を参照する等して同定するものとされる（機械包括安全指針 6)。

労働者が関わる作業	危険性又は有害性
ア 機械の意図する使用が行われる作業 イ 運搬、設置、試運転等の機械の使用の開始に関する作業 ウ 解体、廃棄等の機械の使用の停止に関する作業 エ 機械に故障、異常等が発生している状況における作業 オ 機械の合理的に予見可能な誤使用が	1　機械的な危険性又は有害性 2　電気的な危険性又は有害性 3　熱的な危険性又は有害性 4　騒音による危険性又は有害性 5　振動による危険性又は有害性 6　放射による危険性又は有害性 7　材料及び物質による危険性又は有害性 8　機械の設計時における人間工学原則の無視に

行われる作業 カ 機械を使用する労働者以外の者(合理的に予見可能な場合に限る。)が機械の危険性又は有害性に接近すること	よる危険性又は有害性 9 滑り、つまずき及び墜落の危険性又は有害性 10 危険性又は有害性の組合せ 11 機械が使用される環境に関連する危険性又は有害性

（石﨑由希子作成）

2．2．2．4．3 リスクの見積り等

機械を労働者に使用させる事業者は、同定されたそれぞれの危険性又は有害性ごとに、リスクを見積もり、適切なリスクの低減が達成されているかどうか及びリスクの低減の優先度を検討するものとする（機械包括安全指針 7、RA 指針 9（1）ア乃至ウ参照）。その際、それぞれの危険性又は有害性により最も発生するおそれのある負傷又は疾病の重篤度によってリスクを見積もるものとするが、発生の可能性が低くても、予見される最も重篤な負傷又は疾病も配慮するよう留意するものとする。

2．2．2．4．4 保護方策の検討及び実施

事業者は、法令に定められた事項がある場合はそれを必ず実施するとともに、適切なリスクの低減が達成されていないと判断した危険性又は有害性について、機械に係る保護方策を検討し実施するものとする。保護方策には優先順位があり、まず、①本質的安全設計方策（ガード又は保護装置を使用しないで、機械の設計又は運転特性を変更することによる保護方策）をとることが、次いで、②安全防護（ガード又は保護装置の使用による保護方策）の方法及び付加保護方策（労働災害に至る緊急事態からの回避等のために行う保護方策）の方法をとることが、さらに、③上記①・②を実施した後に残留するリスクを労働者に伝えるための作業手順の整備、労働者教育の実施等の管理的対策をとることが、必要な場合には④個人用保護具を使用させることが検討される（機械包括安全指針 8（1））。保護方策を行う際は、新たな危険性又は有害性の発生及びリスクの増加が生じないよう留意し、保護方策を行った結果これらが生じたときは、当該リスクの低減を行うことが求められる（機械包括安全指針 8（2））。

2．2．2．4．5 注文時の条件

事業者は、本質的安全設計方策、安全防護の方法及び付加保護方策の方法、使用上の情報の内容及び提供方法に配慮した機械を採用することが求められる。また、必要に応じ、注文時の条件にこれら事項を含めるものとする。さらに、使用開始後に明らかになった当該機械の安全に関する知見等を製造等を行う者に伝達することが求められる（機械包括安全指針 10）。

2．3　沿革

2．3．1　制度史

2．3．1．1　本条制定前

本条は、2005（平成 17）年の安衛法改正により導入された規定であるが、本条の前身となる規定は安衛法制定当時から存在していた。すなわち、当時の安衛法第 58 条は、「事業者は、化学薬品、化学薬品を含有する製剤その他の物で、労働者の健康障害を生ずるおそれのあるものについては、あらかじめ、これらの物の有害性等を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、これらの物による労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。」と規定していた。なお、同規定は、1977（昭和 52 年）の安衛法改正（法律第 76 号）において、新規化学物質の有害性調査が義務付けられたことに伴い、その標題が「有害性の調査等」から「**事業者の行うべき**調査等」に改められ、また、条文中「化学薬品」とされていた部分が「化学物質」に改められている。さらに、1999（平成 11）年の安衛法改正（法律第 45 号）において、労働大臣が安衛法第 28 条に基づく技術上の指針や健康障害防止指針のほかに、安衛法第 58 条に基づく健康障害防止措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする旨、労働大臣は、前項の指針に従い、事業者に対し、必要な指導、援助等を行うことができる旨の規定が追加されている。

また、2000（平成 12）年 3 月 31 日には、これらの規定に基づき、事業者による化学物質等の自主的管理を促進し、もって、労働者の健康障害の予防に資することを目的として、「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」（労働安全衛生法第 58 条第 2 項の規定に基づく化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針に関する公示第 1 号）が公表されている。同指針においては、リスクアセスメントが「化学物質等の有害性に関する情報を入手して、当該化学物質等の有害性の種類及び程度(以下「有害性等」という。)、労働者の当該化学物質等へのばく露の程度等に応じて労働者に生ずるおそれのある健康障害の可能性及びその程度を評価し、かつ、当該化学物質等へのばく露を防止し、又は低減するための措置を検討すること」と定義され、化学物質管理計画の策定等、有害性の特定及びリスクアセスメントのほか、健康障害防止措置の原則的な実施事項について規定されていた。

ところで、1973（昭和 48）年の石油コンビナートにおける相次ぐ爆発・火災等の大規模災害を背景に、1976（昭和 51）年には、安全性の事前評価の具体的手法について示した「化学プラントにかかるセーフティ・アセスメントに関する指針」（昭和 51・12・24 基発第 905 号）が策定されている。同指針は、立地条件や設備といった診断項目について評価（定性的評価）を行い、さらに、物質の爆発、火災に対する潜在的危険性、容量、温度、圧力等の操作条件の危険性を多角的に組み合わせて、製造、貯蔵等の各ブロックのもつ危険性の総合的、定量的な評価を行い、そこで得られた危険度のランクに応じた対策を講じることを目的とするものであり、日本のリスクアセスメントの先駆けともいうべきものである。この指針は、

化学プラントにかかる技術も進歩し、また、様々な安全性評価手法が開発されてきたことを受けて、2000（平成 12）年には改正されている（平成 12・3・21 基発第 149 号）。

引き続き 2001（平成 13）年には、リスクアセスメントは、機械の安全化を進めるためには必ず行う必要があるものであるとして「機械の包括的な安全基準に関する指針」（平成 13・6・1 基発第 501 号）が示されており、リスクアセスメントについて、「利用可能な情報を用いて危険源及び危険状態を特定し、当該危険源及び危険状態のリスクを見積もり、かつ、その評価をすることによって、当該リスクが許容可能か否かを判断すること」と定義した上で、①製造者等は機械の設計、製造段階においてリスクアセスメントを行い、リスクが許容可能な程度に低減されていないときは必要な安全方策を行うべきこと、②事業者は、機械を労働者に使用させるにあたり、製造者等から提供された使用上の情報の内容を確認し、必要に応じて、リスクアセスメントを行うこと、結果に基づき必要な安全方策を行うことについて定めている。

なお、上記指針策定の背景にはリスクアセスメントに関する諸外国の動向もあった[37]。すなわち、1998（平成 10）年、英国安全衛生庁(HSE)において「リスクアセスメントのための５ステップ：Five steps to risk assessment」が発行され、1999（平成 11）年には、労働安全衛生管理規則(management of Health and Safety at Work Regulations 1999)において、リスクアセスメントが規定されている。労働安全衛生管理規則は行動準則(code of practice)であり、それ自体は義務ではないが、それと同等なレベルの対策が実施されていないと法令違反を構成するものである。また、米国においては、米国安全衛生庁（OSHA）が 1990（平成 2）年に労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドラインである「安全衛生プログラム管理ガイドライン：Safety and Health Program Management Guidelines」を発表し、その一環であるリスクアセスメントの手法として、「職場のハザードの分析：Job Hazard Analysis(JHA)」というリーフレットが発行されていた。ISO においては、1999（平成 11）年に、主として機械類を製造する事業者向けに、「機械類の安全性－設計のための基本概念、一般原則：ISO12100-1, JIS B 9700-1」、「機械類の安全性－リスクアセスメントの原則: ISO14121, JIS B 9702」等を策定し、機械の設計段階におけるリスクアセスメントについて規定していた。また、ISO においても、2003（平成 15）年に機械の設計者が危険源を同定し、リスクの評価を行って、許容できないリスクについてはリスク低減措置をとり、除去できなかったリスクについては使用上の情報をユーザーに提供するという機械の包括的安全基準が規格化されている（ISO12100)。

2．3．1．2　本条の制定

2005（平成 17）年の安衛法改正（法律第 108 号）においては、本条が規定されるように

---

[37] 厚生労働省安全衛生部安全課「危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説」（2006（平成 18）年 3 月）2 頁。

なるに伴い、旧第 58 条は削除された。同条制定に先立ちまとめられた「今後の労働安全衛生対策の在り方に関する検討会報告書」（2004（平成 16）年 8 月）や「今後の労働安全衛生対策について（建議）」（2004（平成 16）年 12 月 27 日）では、重大災害発生の要因として、事業場内における危険・有害性の調査とそれに基づく実践が十分でなかったこと、製品工程の多様化・複雑化の進展に伴い、新たな有害化学物質が導入され、事業場内の危険・有害要因が多様化し、その把握が困難になっていることが挙げられており、リスクアセスメントを実施することが災害防止に効果的であることが示唆されている。また、「第 10 次労働災害防止計画」においても、リスクを低減させる安全衛生管理手法の展開が基本方針として示されている。こうしたなかで、安全管理者を選任しなければならない業種等の事業者が、設備を新設するとき等に労働災害発生のおそれのある危険性・有害性を調査し、その結果に基づいて、これを除去・低減するような措置を講ずるよう努めなければならないことを内容とする本条が規定されたといえる。なお、建議においては、「中小企業における危険性・有害性の調査等が円滑に実施されるよう、実施事例に基づく手順の明確化、担当者の資質の向上等の配慮を行うこと」も提言されている。

なお、第 15 回労働政策審議会安全衛生分科会（2004（平成 16）年 11 月 29 日）では、リスクアセスメントを義務化することはできないかとの問題提起が労働者代表の芳野委員からなされ、安全課長から、リスクアセスメントを実施する対象については限定せず、業種も多岐にわたっていること、多くが中小企業であることを考え、「現実的な話としては努力義務で規定するのが妥当」であるとの回答がなされている。

2．3．1．3　指針の策定・改正

2006（平成 18）年 3 月 30 日、本条に基づく「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 1 号）、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 2 号）が、「労働安全衛生分野のリスクアセスメントに関する専門家検討会報告書」（2005（平成 17）年 12 月）を踏まえ、策定・公表されている。両指針は共に、リスクアセスメントが各事業場において適切かつ有効に実施されるよう、その基本的な考え方及び実施事項について定め、事業者による自主的な安全衛生活動への取組を促進することを目的とするものである。また、同指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成 11 年労働省告示第 53 号）に定める危険性又は有害性等の調査及び実施事項の特定の具体的実施事項としても位置付けられている。なお、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」の制定により、「化学物質等による労働者の健康障害を防止するための必要な措置に関する指針」は廃止されている。

他方、2001（平成 13）年の行政通達（平成 13・6・1 基発第 501 号）において公表されていた「機械の包括的な安全基準に関する指針」は、本条が設けられたことや ISO 規格が制定されたことに伴い、機械の製造段階から使用段階にわたる一層の安全確保を図るため、2007

（平成 19）に改正されている（平成 19・7・31 基発第 0731001 号）。

2．3．1．4　リスクアセスメントの義務化に伴う改正

2014（平成 26）年の安衛法改正（法律第 82 号）により、本条において実施が求められる危険性又は有害性の調査（リスクアセスメント）から、安衛法第 57 条第 1 項の政令で定める物及び第 57 条の 2 第 1 項に規定する通知対象物による危険性又は有害性等は除かれた。これは、同改正により、通知対象物等に係る危険性又は有害性の調査はその実施が別途義務付けられたためである（安衛法第 57 条の 3）。また、同改正に伴い、2015（平成 27）年 9 月 18 日には、安衛法第 57 条の 3 第 3 項に基づき、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 3 号）が公表されているが、これに伴い、2006（平成 18）年の「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」は廃止されている。なお、同指針は、リスクアセスメントからリスク低減措置の実施までの一連の措置の基本的な考え方及び具体的な手順の例、これら措置の実施上の留意事項について、安衛法第 57 条の 3 に基づき定めるものであるが、「表示対象物又は通知対象物以外のものであって、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものについては、法第 28 条の 2 に基づき、この指針に準じて取り組むよう努めること」と規定されている。

2．3．1．5　自律的管理型規制への移行

2021（令和 3）年 7 月 19 日の「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」では、講ずべき措置を個別具体的に法令で定めるというこれまでの仕組みから、危険有害性が認められる全ての物質について、事業者がリスクアセスメントを行い、必要な措置を自ら選択して実行することを原則とする自律的管理を基軸とする規制への移行が謳われている。こうした中で、リスクアセスメントの義務対象となる物質は 674 物質から約 2900 物質まで段階的に拡大されることとなり、事業者には、2023（令和 5）年 4 月以降、リスクアセスメントの結果に基づき、必要な措置を講ずることにより、リスクアセスメントの義務対象物に労働者がばく露される程度を最小限度とする義務が課されることとされた（安衛則 577 条の 2、2023（令和 5）年 4 月施行）。その一方で、危険有害性が明らかとなっておらず、国による GHS 分類がなされていない化学物質（リスクアセスメント義務対象物質以外の化学物質）についても、危険性又は有害性等の調査を行い、その結果に基づき、必要な措置を講ずることにより、労働者がこれにばく露される程度を最小限度とするよう努める義務が課されることとされている（安衛則 577 条の 3、2023（令和 5）年 4 月施行）。こうした省令等改正に伴い、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」は、2023（令和 5）年 4 月 27 日に改正されている（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 4 号）。

2．3．2　背景になった災害等

2．3．2．1　重大災害の発生等

「今後の労働安全衛生対策の在り方に関する検討会報告書」（2004（平成 16）年 8 月）によれば、2005（平成 17）年改正の背景には、製鉄所における溶鋼の流出災害、ガスタンクの爆発災害、油槽所におけるガソリンタンクの火災災害、タイヤ製造工場における火災事故等、重大災害が頻発したことがあるといえる[38]。関連する 3 省庁共同で設置した「産業事故災害防止対策推進関係省庁連絡会議」では、火災・爆発災害等が多発する原因及び今後取り組むべき事項が検討され、厚生労働省においては、安全管理活動の充実を図る観点から大規模製造事業場に対する自主点検が行われた。その結果、災害発生率が高い事業場では、事業場のトップ自らによる率先した安全管理活動の実施が不十分であることや安全委員会の活動が低調であること、現場労働者への定期的な再教育が不十分であることなどに加え、「設備・作業の危険性の大きさを評価し、災害を防ぐための措置を実施することが低調であること」が明らかとされている。重大災害を通じて、その発生を防止する上でリスク評価の重要性が認識されたことが本条導入の背景にあるといえる。

また、上記報告書の添付資料 14 では、「機械の包括的安全基準の活用で防止できる典型的災害事例」として、6 件の災害発生状況と原因、対策及びコメントが挙げられているが、このうち、安衛則第 147 条違反に係る 1 件を除くといずれも設備に係る法違反はないとされている。また、このうちの 1 件は、「帯状のゴムを巻き取る全自動の巻き取り用ロール機で、作業者がトラブル処理のためにロール機に立ち入ったところ、ロール機が停止せず、全身を巻き込まれた」という災害事例であったが、同事例については、「作業者の進入を検知するセンサーが設けられていたが、関連する全ての設備を停止できないものであり、また切換スイッチのモードによっては停止しない場合もあるなど、停止条件が複雑であった。このような災害を防止するには、包括基準に従って十分なリスクアセスメントを行い、安全条件を明確にする必要がある」と記載されている。

2．3．2．2　化学物質による健康障害

「労働安全衛生法第 58 条第 2 項の規定に基づく化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針に関する公示第 1 号」においては、産業界で使用されている化学物質は、5 万種類を超え、さらに毎年 500 から 600 種類の化学物質が新たに導入されていること、これらの化学物質の中には労働者がばく露することにより健康障害を生ずるものがあり、化学物質による労働者の健康障害も毎年相当数発生していること、この中には、事業揚における化学物質の保管、貯蔵、運搬等の過程における漏えい、不適切な取扱い等による労働者の健康障害の事例が含まれること、内分泌かく乱化学物質によ

[38] 同報告書の添付資料 2 では 2003（平成 15）年 7 月から 2004（平成 16）年 6 月にかけて全国各地で発生した主な爆発・火災災害等の概要が 16 件示されている。

る健康影響の懸念、フロン代替物による健康障害が問題となる等化学物質をめぐる新たな問題も生じていることなどが挙げられている。なお、ここで言及されているフロン代替物による健康障害は、「第 9 次労働災害防止計画」（1998（平成 10）～2003（平成 14）年）で言及されている 2-ブロモプロパンによる健康障害のことではないかと思われる。2-ブロモプロパンによる健康障害は、1995（平成 7）年秋、韓国の電子部品工場において、洗浄用溶剤の切り替え後に女性労働者に月経停止と汎血球減少が、男性労働者に乏精子症または無精子症が集中して発生していることにより明らかになった[39]。洗浄用洗剤は日本から輸入されたものであったが、その主成分は 2-ブロモプロパンであり、オゾン層破壊物質を規制するモントリオール議定書の締結を受けて、洗浄用溶剤として使用されていた 1,1,2-トリフルオロトリクロロエタン（フロン 113）の代替洗浄剤として導入されたものであった。2-ブロモプロパンは、医薬、農薬、感光剤の中間原料として使われていたが、当時、精巣・卵巣・造血器への毒性については文献情報がなく、毒性はないものと信じられていた。工場労働者は呼吸用保護具を着用せずにしばしば頭を洗浄槽のフード内につっこんだり、保護具の着用なしに素手を洗浄液内に入れたりして、2 交替 12 時間の勤務をしていたことから、高濃度ばく露を受けたと推定されている。なお、日本では、未知の毒性を解明するためラットを用いた吸入ばく露実験が行われ、雄ラットで精祖細胞を傷害すること、雌では、卵胞閉鎖を来して性周期が停止すること、また、造血系については骨髄が低形成となって脂肪細胞に置換されることが明らかになった。韓国でも同様の結果が得られ、国際協力の下に情報の伝達・共有が図られている。

なお、明らかにされた情報をもとに、日本産業衛生学会は 2-ブロモプロパンの許容濃度を 1ppm に設定したが、これにより、揮発性の高い同物質の使用は事実上困難になったため、変異原性がより低い 1-ブロモプロパンが代替品として利用されることとなった。しかし、動物実験では予想に反して強い神経毒性を有することが明らかになり、実際にばく露労働者の神経障害患者が国内外で報告されることとなった。

2．4　適用の実際

2．4．1　リスクアセスメントの実施状況

「2017（平成 29）年労働安全衛生調査」（事業所調査）の結果によると、リスクアセスメントを実施している事業所の割合は 45.9%［46.5%（括弧内は 2016（平成 28）年調査の結果。以下同じ。）］となっている。リスクアセスメントの実施内容（複数回答）をみると、下記のとおりである。

---

[39] 以下の記述は、上島通浩＝柴田英治「職場における未知の中毒発生事例から今後の環境リスク対応を考える」保健医療科学 67 巻 3 号 285 頁（2018（平成 30）年）、上島通浩「少子化対策としての生殖毒性研究」日衛誌 73 巻 3 号 332-333 頁（2018（平成 30）年）に基づく。

作業に用いる機械の危険性に関する事項	62.5% ［63.2%］
交通事故に関する事項	60.9% ［56.5%］
熱中症予防に着目した暑い場所での作業に関する事項	58.8% ［52.5%］
腰痛のおそれのある作業に関する事項	44.5% ［43.9%］
高所からの墜落・転落に関する事項	38% ［34.3%］
作業に用いる化学物質の危険性・有害性に関する事項	37% ［31.3%］
上記以外の事項	19.4% ［15.8%］
不明	0.3% ［0.1%］

（石﨑由希子作成）

交通事故に関する事項を除くと、大企業において実施割合が高く、中小企業において低い傾向が見受けられるが、特に、化学物質の危険性・有害性に関する事項においてその差が大きい（図表 2-12）。

また、リスクアセスメントを実施していない事業所について、実施していない理由（複数回答）をみると、「危険な機械や有害な化学物質等を使用していないため」が 63.3%［同 57.3%］と最も多く、次いで「十分な知識を持った人材がいないため」が 27.4%［同 26.2%］、「実施方法が判らないため」が 20.4%［同 21.6%］、「労働災害が発生していないため」が 14.2%［17.0%］、「法令を守っていれば十分なため」が 11.4%［11.5%］である（図表 2-6）。

2017（平成 29）年以降の労働安全衛生調査（事業所調査）においては、化学物質を使用している事業所においてリスクアセスメントを実施している事業所の割合が調査されている。なお、2018（平成 30）年においては、「該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）しているかわからない」及び「不明」を含む「化学物質を取り扱っている（製造、譲渡・提供、使用）事業所」を分母として実施割合が算出されているため、数値が低くなっている。この点を措くと、リスクアセスメントの実施割合は上昇傾向にあるといえる。

もっとも、2021（令和 3）年調査において、化学物質を取り扱っている事業所のうち、安衛法第 57 条の 2 に該当する化学物質を使用していると回答する事業所は 78%、使用していないと回答する事業所は 9.5%であり、不明等の割合は 12.5%であるが、安衛法第 57 条の 2 に該当しないが危険有害性がある化学物質（すなわち、安衛法第 28 条の 2 に該当する化学物質）を使用していると回答する事業所は 49.8%、使用していないと回答する事業所は

8.9%、不明等の割合は 41.3%である。不明と回答した事業所の中に、危険有害性がある化学物質を使用している事業所が含まれる可能性は否定できないことに留意が必要である。

		平成29年	平成30年	令和2年	令和3年
該当する化学物質	すべて実施	52.8%	29.2%	68.5%	71.8%
	一部実施	26.4%	13.7%	24.1%	22.4%
該当しない化学物質	すべて実施	41.5%	21.6%	57.1%	66.2%
	一部実施	31.2%	15.5%	32.9%	25.9%

労働安全衛生調査（事業所調査）結果に基づき石﨑由希子作成

2．4．2　監督の状況

2．4．2．1　監督の実態

監督官経験者からの情報提供によれば[40]、リスクアセスメントを実施しようとしているが、KY（危険予知訓練）の点数付けに終っている事業場も多数みられるとのことである。なお、KY は基本的に作業前に作業者が各作業場で行うものであり、管理的対策や保護具の着用を予定するものである点で事業者が事業場を対象として、本質的対策や工学的対策を含めて検討するリスクアセスメントとは異なる[41]。

---

[40] 2022（令和 4）年 8 月 25 日における大久保克己氏からの情報提供に基づく。また、大久保克己「化学物質取扱事業場の指導の立場から」産業保健法学会誌 1 巻 1 号 69 頁（2022（令和 4）年）参照。

[41] 労働安全コンサルタントの角田淳のブログ「今日も無事にただいま」（http://itetama.jp/blog-entry-781.html　http://itetama.jp/blog-entry-349.html 最終閲覧

また、化学物質のリスクアセスメントにおいては、安衛法施行令別表 9 に掲げられているリスクアセスメント対象物質が多いことや、複数の名称を有する化学物質があり、安全衛生関係法令において用いられている名称と慣用名が異なっていたりすることなどから、リスクアセスメント実施義務の対象物質に当たるか否かの判断自体、事業者にとって困難な場合があるとのことである。こうした事業者に対する指導は個々の監督官の資質頼みとなっている状況であり、監督指導の質の向上に向けて、こうした現状を変えるためには、アメリカの国立労働安全衛生研究所（NIOSH）が刊行している「NIOSH POCKETGUIDE to CHEMICAL HAZARD（国立労働安全衛生研究所の化学物質の危険性に対するポケットガイド)」のように化学物質別の詳細な資料を監督官に配布すべきとのことであった。なお、同ポケットガイドは労働者、使用者、労働衛生の専門家らへの情報提供を目的とするものであり、オンライン上で公開されている[42]。

2．4．2．2　判決からみる監督実例

日本総合住生活ほか事件・東京地判平成 28・9・12 労判 1206 号 65 頁及び同事件・東京高判平成 30・4・26 労判 1206 号 46 頁は、2013（平成 25）年 1 月 10 日は、X が Y 社代表者から指示された枝を剪定する作業をするために、安全帯を外して当該枝の付近に移動し、枝を落とす作業をしようとした際に、本件樹木から落下したことにより受傷し、四肢体幹機能障害等の後遺障害が生じた事案である。同月 11 日、所轄労働基準監督署の調査官により、本件事故の調査が行われ、被告 Y 社代表者は、調査官に対し、本件工事の概要や、本件事故状況等について説明したこと、同年 1 月 31 日、所轄労働基準監督署が下記の事項を指導したことが認定されている。

①立木の剪定等高所作業を行う場合は、高所作業車の導入等、より安全に作業が行える方法を採用すること。
②上記①の方法が採用できない場合は、作業時、移動時に係わらず、安全帯を取り付けることが可能な措置を講じること。
③高所作業等の危険有害業務については、作業ごとに作業標準を作成し、作成した作業標準により労働者に安全教育を行うこと。
④高所作業等の危険有害業務について、工事開始前にリスクアセスメントを実施し、必要なリスク低減措置を反映させた作業計画を策定し、当該作業計画に基づき作業を行うこと。

日：2022（令和 4）年 8 月 27 日)。

[42] NIOSH ウェブサイト（https://www.cdc.gov/niosh/npg/default.html#:~:text=The%20NIOSH%20Pocket%20Guide%20to,for%20hundreds%20of%20chemicals%2Fclasses.　最終閲覧日：2022（令和）4 年 8 月 27 日)。

ここで挙げられている指導事項のうち、①は工学的対策、②・③は管理的対策をとることを指導するものといえるが、結局のところ、④のリスクアセスメントが適切に実施されていたとすれば、①乃至③のような対策がとられ、本件事故は防げた可能性があることがうかがわれる。

2．4．3　リスクアセスメントの支援ツール

厚生労働省「職場のあんぜんサイト」では、「リスクアセスメントの実施支援システム」として、小規模事業場を対象として、建設業、製造業、サービス業、運輸業の業種・作業別にリスクアセスメントのツールを提供している。ここでは、全業種について、マトリクスを用いた方法のツールが、鋳物製造業・食品加工作業・ビルメンテナンス業・産業廃棄物処理業・自動車整備業では、数値化による方法も併せて提供されている（図表 2-13)。また、同じく「職場のあんぜんサイト」の「化学物質のリスクアセスメント実施支援」では、厚生労働省が作成した様々な支援ツールの他、国内外の研究機関が開発した様々なリスクアセスメント支援ツールをウェブサイト上で紹介している。これらは、主に「リスクの見積もり」に対する支援を内容とするものであり、リスク低減措置の検討は別途行う必要がある。支援ツールの中には、行政通達（平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号、最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号）の中でも記載されているコントロールバンディングや ECETOC TRA、第 13 次労働災害防止計画の下で開発された簡易なリスクアセスメントツールであるクリエイトシンプルのほか、リアルタイムモニターを用いたリスクアセスメントガイドブックなども含まれる（図表 2-11)。

上記の他、厚生労働省ウェブサイト[43]では、厚生労働省、中央労働災害防止協会、(社)日本労働安全衛生コンサルタント会が作成したリスクアセスメント等関連資料・教材一覧を公表している。

なお、労働省に入省し、化学物質管理（リスクアセスメント）に係る法令改正等にも携わられた柳川行雄氏は、簡易なリスクアセスメントツールのメリットとデメリットとして以下の点をそのウェブサイト上で指摘する[44]。メリットとしては、①実施にコストがかからず、②専門家がいない中小企業においても実施が可能であること、③評価結果についてどこまで信頼して良いか（どこまでは信頼してはならないか）が明らかになっていること、④GHS 分類を利用することなどにより、測定方法が確立していなかったり、ばく露限界値や許容濃度等が設定されていない化学物質についてもリスクアセスメントが可能であ

---

[43] 厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/ 最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 25 日)。

[44] 柳川行雄「実務家のための労働安全衛生のサイト」(https://osh-management.com/document/information/advantages-and-disadvantages-of-simple-RA-tool/index.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 23 日)。

ることが挙げられる。他方、デメリットとしては、①簡易なリスクアセスメントツールにおいては、安全率を高くとる傾向にあるため、過大な対策が求められる傾向にあること、②このことが、結果として、対策をせず放置したり、次善の策をとることに繋がり、かえって職場の危険性を増大させることになるおそれがあること、③実際の職場の状況は複雑であるため、どのように入力するべきか、一定の知識・ノウハウがないと分からない場合があること、④化学物質を特殊な使用条件で用いる場合、リスクが正しく評価されないこと、⑤GHS 分類・区分がされていない物質について、リスクが低く評価されてしまう傾向にあること、⑥メリットの②とはコインの表裏の関係となるが、ツールはブラックボックスなので、実施者や管理者が、リスクの意味や危険性を現実のものとして理解しにくく、また、実施者の知識・ノウハウの向上が期待しにくいこと、また、⑦デメリットの③とも関わるが、異なる条件下にあるものが同じものとして扱われる結果、リスクを低減させようとする努力が評価されず、意味のない対策がとられるおそれがあることが挙げられる。簡易なリスクアセスメントツールについては、こうした特性を踏まえた上で、結果を無条件に信頼することなく使用することが重要といえる。また、必要に応じて、より詳細なリスクアセスメントを実施すること、その際、専門知識を有する専門家等を関与させることなども重要である。

2．4．4　リスクアセスメントの実施例

厚生労働省委託事業に基づき株式会社インターリスク総研がまとめた「平成 23 年度中小零細規模事業場集団リスクアセスメント研修事業　リスクアセスメント実施事例集」（厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/index.html）において入手可能　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 24 日）においては、食料品製造業、金属製品製造業、木材・木製品製造業、一般機械器具製造業、その他のそれぞれについて実施例が写真と共に紹介されている[45]。以下では、その中から、複数の作業についてリスクの見積もりがなされ、工学的対策・管理的対策がとられた 1 例をとりあげる（図表 2-9）。なお、ここでの「リスクの見積り」については、研修参加者が実施した事業場における実施事例であり、事業場の実態により発生可能性の度合い、重篤度の見積りは異なりうる。そこで、事例集では、このことについて注意喚起がなされている。

金属製品製造業のタップ加工が行われる職場において行われたリスクアセスメントとその結果は下記のとおりである。同職場では、①機械の付帯設備にトラブルが発生し、機械側の非常停止用ボタンを押し付帯設備の処置を行う際、機械側と付帯側の非常停止が同期

[45] 平成 24 年度の厚生労働省委託事業「中小零細規模事業場集団リスクアセスメント研修事業」に基づく類似の事例集として、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会の「リスクアセスメント実施事例集」もある。

してないため、付帯側の非常停止用ボタンを押さないと、付帯設備処置中に動き出し挟まれるおそれ、②材料供給用スライドコンベアーが上昇する際、スライド部とカバーの隙間に手を入れ挟まれるおそれ等が予想された。①については、リスクの見積もりにおいて、重篤度は致命的・重大、発生可能性は高く、優先度は高い（直ちに解決すべき、又は重大なリスクがある）と評価され、リスクの低減対策として、機械側と付帯側の非常停止ボタンを同期させる工学的対策がとられた。対策後のリスクの見積もりにおいては、重篤度は中程度、発生可能性はありと評価され、優先度も中程度（速やかにリスク低減措置を講ずる必要のあるリスクがある）と評価された。そこで、トラブル発生時にはどちらかのボタンを押してから作業をするとの教育を行う対策がとられることとなった。他方、②については、重篤度は中程度、発生可能性はありと評価され、優先度は中程度とされた。対策としては、手が入らないようカバーをすることとなり、その後の見積もりにおいては、重篤度は軽度、発生可能性はほとんどなく、優先度は低い（必要に応じてリスク低減措置を実施すべきリスクがある）と評価されている。

2．5　関係判例

2．5．1　日本化学工業事件・東京地判昭和 56・9・28 判時 1017 号 34 頁

＜事案の概要＞

クロム化合物製造に従事する労働者が作業中のクロム粉じんの大量ばく露により鼻中隔穿孔、肺がん等の疾病に罹患したことを理由として、不法行為に基づく損害賠償請求がなされた事案である。

＜判旨＞

同判決は、「およそ、化学企業が労働者を使用して有害な化学物質の製造及び取扱いを開始し、これを継続する場合には、まず当該化学物質の人体への影響等その有害性について、内外の文献等によって、調査・研究を行い、その毒性に対応して職場環境の整備改善等、労働者の生命・健康の保持に努めるべき義務を負うことは言うまでもない。また、予見すべき毒性の内容は、肺がん等の発生という重篤な健康被害の発生が指摘されている事実で十分であり、個々の具体的症状の内容や発症機序、原因物質の特定、統計的なエクセス・リスクの確認等まで要するものではない」との一般論を述べた上で、昭和 13 年頃には、クロムと肺がん発症の因果関係が明らかとなり、労災補償の対象疾病にするなどの立法措置がとられたドイツの状況が日本にも伝えられていたところ、Y 社の幹部や工場医がこの情報を入手し認識することは容易であったと認定し、クロム化合物の製造に従事する労働者に肺がん等の重篤な疾病が発症する可能性があることを予見することは容易であったと判断する。また、当時の Y 社社長で創業者は応用化学者で重クロム酸ソーダ等について深い学識を有していたこと、六価クロムが鼻中隔穿孔等の障害を発生させることについて熟知していたこと、Y 社労働者が昭和 10 年に鼻のがんで死亡したことなどから、クロムによる被害が呼吸器系のがん等に至る可能性があることについて調査研究することは至極当然であったと

する。その上で、こうした調査義務を尽くしていれば、当時ドイツでとられていた予防措置（工場を完全密閉化し吸塵装置を設置、鼻中隔穿孔が生じる職場において 3 年置きに配置転換を実施、毎年胸部 X 線撮影）をとることにより、肺がんの発生を防止することは可能であったとして、肺がん等の発生にかかる損害賠償責任を肯定する。また、「十分な予防措置が完了するまでは、労働時間の短縮、早期の配置転換、労働者の健康管理、予防措置の励行、発がんの危険のある者に対しては退職の機会を与えることなどにより、肺がん等の発生を未然に防止する義務があった」とする。

＜同判決から導かれる示唆＞

同判決は、本条が制定されるはるか前の戦前において、国内外の知見を収集した上で肺がんの発生の可能性について情報を収集するなどして調査を行い、これを踏まえて、一定の予防措置をとるべきであったと判示するが、いわゆるリスクアセスメントとこれに基づくリスク低減措置の実施を求めるものといえる。また、リスク低減措置（予防措置）のうち、設備的対策により作業環境自体を改善するには一定の時間を要するところ、それが完了する前に労働時間の短縮や配置転換等の暫定的措置をとるべきとした点は、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずるものとする現行のリスクアセスメント指針の内容と繋がるものである。

なお、引用は省略したが、同判決は、Y 社の故意責任を否定する判示の中で、「Y 社が労働基準法等取締法規に違反して有害業務を行わせたからといって、直ちに民事上の故意責任を構成するものではない。逆に、Y 社が労働省の規則、通達に定める作業環境基準（クロム濃度）、その他の法令に定める規制（労働時間等）を遵守していたからといって、民事上違法性がないとはいえない」としている点は重要である。法令に定める規制だけを遵守していたのでは不十分な場合があり、具体的な状況に照らしてリスクアセスメントを行い、これに基づきリスク低減措置等をとる必要があるといえよう。

2．5．2　損害賠償請求事件・東京地判昭和 61・12・26 判タ 644 号 161 頁

＜事案の概要＞

本件は、工事現場において、地固めをするため、これに用いる転圧機（※正方形の板状になった鉄製底部を上下に震動させることによって地盤を固める重さ 80 kgの機械、図表 2-10）を誘導するため、ロープで引っ張る補助作業に従事していた日雇い派遣労働者 Z が、後ずさりした際に足を滑らせて転倒し、近くにあった増設建物の基礎として撃ち込まれた鉄筋入りパイルから突出していた鉄筋の 1 本の先端に右顔面頬部を突き刺し、その衝撃も加わって手で身体を支えることができないまま、全体重が頸部に掛かったことにより頸髄を骨折損傷し、その結果死亡するに至ったため、遺族らが派遣先の Y1 社及びその元請企業であり、工事現場を統括していた Y2 社に対して安全配慮義務違反ないし使用者責任（民法 715 条）に基づく損害賠償を請求したという事案である。

本件事故現場はパイルを打ち込むため、地表から 2m の深さに掘り下げられた、4.5m×5.5m の長方形の穴底であり、その底に、直径約 45 ㎝のパイルが 12 本が打ち込まれていた。パイルは建設土台部と連結するため、全体が地中に打ち込まれているのではなく、地表から約 60 ㎝ほど飛び出た状態となっており、そのうち、上部約 50 ㎝はパイルのコンクリート部分は破砕され、中の直径 9㎜の鉄筋がパイル 1 本につき 7 本ずつ剝き出しのまま林立していた。鉄筋の中には、粉砕作業の技術的制約からパイルの外側に大きく折れ曲がってしまったもの、その先端が鋭利なものも相当数あり、キャップなどの覆いは装着されていなかった。建築技術上は曲がった鉄筋をまっすぐに矯正すると本来の強度を失うこと、曲がった状態でも建物の基礎としての機能には何ら支障がないことから、このような鉄筋の状態は建設工事現場において一般的であった。Y 社の元請会社である Y2 社は工事現場に高所の足場を設ける次段階の作業工程に移ると、足場からの転落事故の際、鉄筋の先端が転落者の身体を刺通するなどの危険が予測できるとし、社内の規則で鉄筋の先端にプラスティックキャップを装着することとしていたが、かかる工程に達していない本件転圧作業の段階では、特段の危険はないものとして、キャップの装着は命じていなかった。

本件補助作業はパイルが密集して打ち込まれた現場において、鉄筋との身体の接触を回避することに留意しつつ、転圧機の進路をこまめに変更しながら作業を進めなければならないというもので、平易なものではなかった。Z は、過去に転圧作業に従事したことはあるが、本件補助作業形態含めて転圧作業に習熟していたというわけではなかった。

Y 社らは本件事故現場の状況を掌握していたが、補助作業を行わせるに際して、補助作業の危険性を全く認識しておらず、回避のために作業工程について具体的指導を与えたことはなかった。安全管理推進員であり、本件事故時に転圧機を操作していた者もまた、かかる危険性を意識しておらず、作業に伴う危険を前提として作業手順の打ち合わせをすることなく、また、作業開始後も、自らの本件転圧機の操作に気を取られ、同人の動向を全く注視しておらず、前記方向転換を終えるまで本件事故が発生したことにさえ気づかなかつた。

＜判旨＞

「Y 社らは、右法律関係に付随する義務として、Z に対し、本件転圧作業ないし本件補助作業を行わせるに当たり、その生命、身体及び健康に対する安全を配慮すべき義務を負つていたものと解すべきであるところ、右安全配慮義務の具体的内容は、作業現場の状況、作業員の作業内容等の具体的状況に応じて個別的に措定されるべきものであつて、必ずしも実定法上使用者の配慮すべき義務として規定されているか否かによつて左右されるものではないから、その作業現場の状況、作業内容等に照らして勝元の生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予見される以上、右危険を防止ないし除去するための人的、物的措置を講ずべき安全配慮義務を負つているものと解すべきである。」

「（狭い本件工事現場でパイルの間を頻繁に移動しながら重量のある転圧機を誘導しなければならないという作業態様や本件工事現場における鉄筋の状況から）右補助作業に従事

するＺが各パイル間を移動中にパイルの鉄筋に足を引つかけたり、あるいはロープに体重をかけすぎ体勢を崩して転倒し、本件のような事故の発生する危険が客観的に存在し、かつ、右危険は本件転圧作業を命ずる者において容易にこれを予見しえたものというべきである。したがつて、Ｚに対し、前記安全配慮義務を負つていたＹ社らは、前記認定のパイルの鉄筋の突出状況が建築技術上やむをえないものであつたとしても、本件補助作業のような作業を命ずるに当たつては、右危険の存在を十分掌握し、…具体的に作業場及び作業員に対する安全管理を担当する立場にある者を介して、転圧作業の経験に乏しいＺに対し、ロープに体重をかけ後ずさりしながら左右に転圧機を牽引するという不安定で危険な作業をしないよう指示するとか、鉄筋の先端にキャップを装着したうえ転圧作業を行わせるなどＺの生命、身体、健康の安全確保のため適宜の措置を採らせるとともに、Ｚら現場作業員に対してもかかる危険ないしこれを回避する適宜の措置を周知徹底させ、同人らがかかる危険を回避しあるいは右危険に対し適切な対応が行えるよう安全教育を施すべき具体的な注意義務を負つていたものというべきである。なお、Ｙ社らは、実定法に規定がないことを理由に右義務のうち鉄筋のキャップ装着義務がない旨主張するが、これが採用できないものであることは前記説示したところから明らかである。

しかるに、Ｙ社らは、前記認定のとおり、定期的な安全大会の開催などを通して、一応作業員の安全に対する配慮を払つていたことはうかがわれるものの、本件補助作業に伴う前記危険に対しては、全くこれに意を払うことなく、漫然と従来の慣行に従つて作業を行わせ、前記の具体的な安全配慮義務を懈怠したため、本件事故の発生を防止しえなかつたものというべきであるから、Ｙ社らは、本件事故によつて生じた損害を賠償すべき責任があるものといわざるをえない。」

＜同判決から導かれる示唆＞

同判決は、本件事故現場の状況や作業態様、作業者の経験からすれば、転倒に伴う事故発生は容易に予見できたとし、鉄筋のキャップを装着した上で作業を行わせる、あるいは、不安定な姿勢で作業しないよう指示するなど、「危険を回避しあるいは危険に対し適切な対応が行えるよう」安全教育を実施すべき具体的な注意義務を負っていたとする。そこで求められる内容はまさにリスクアセスメントを実施し、これに基づくリスク低減措置を採ることであり、同判決は、これらを怠ったことをもって安全配慮義務違反を肯定する。同判決は本条が安衛法に規定されるようになる前の判決ではあるが、法律の規定の有無にかかわらず、リスクアセスメントとこれに基づくリスク低減措置の実施が本件具体的事案の下、安全配慮義務の内容となることを示唆するものといえる。なお、同判決の事実認定において、本件事故以降は、転圧作業時においてもキャップを装着するようになったとされている。

2．5．3　東洋精箔事件・千葉地判平成 11・1・18 労判 765 号 77 頁

＜事案の概要＞

本件は、金属箔を製造する千葉の工場で竪型焼鈍炉（図表 2-14）における焼鈍作業中、同所に設置されたピット内で作業員が酸欠死した事故について、その母親が右事故は Y 社の安全配慮義務違反によるものであるなどとして、債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償を求めた事案である。

焼鈍炉ではアルゴンガスが用いられており、油槽のオイル量が少なくなるほど、エッジ部分からのガス漏れが生じやすくなる状況にあった。また、本件ピットは建物床面から下に 3m の深さで設けられた閉鎖的な構造で、格別の排気装置もないため、空気より比重の重いアルゴンガスが漏出した場合には、ピット内に滞留しやすく、酸欠状態になるおそれが高い状況にあった。

千葉工場の責任者は、空気より重いというアルゴンガスの一般的な性質については認識していたものの、酸欠の可能性についての認識は不十分であり、次長や現場責任者は、アルゴンガスによる酸欠の危険性についての認識は一応あったものの、具体的な酸欠の危険性についての認識、予測に欠けていた。そのため、経験の浅い現場作業員に対しても、ガス漏れ及び酸欠状態発生の原理や具体的なおそれに関する指導、教育はされておらず、アルゴンガスの危険性及び酸欠の危険性は周知徹底されていなかった。本件事故当時、千葉工場では、ガス漏れ事故防止対策として、ガス圧の調整（圧力計、流量計の確認とマノメーター（図表 2-15）による炉内圧の管理）、オイルレベルの管理と、携帯式酸素測定器での本件ピット内の酸素濃度の測定等の安全管理対策を採っていたが、このうち、ある程度技術が必要なガス圧の調整は、経験の浅い作業者が 1 人で担当することもあり、マノメーターや圧力計、流量計等の計器類の確認がピットに入る前になされていない状況にあった。さらに、酸素測定は週に 1、2 回程度行われる程度で酸素測定器の存在すら知らない作業員もいた上、酸素欠乏状態になったときの対処（被害者救出、連絡、対応）や酸素吸入器の使い方についても十分に教育されていなかった。加えて、2 人 1 組体制も実際には守られておらず、会社が注意をすることもなかった。

なお、過去に秋田工場において密閉式ピット内でアルゴンガスによる酸欠死亡事故が起きており、同工場ではそれ以降、酸欠事故対策として、オイルレベルゲイジ（油面・液面の位置を測るサイトグラス）の取り付け、ピット内の強制排気装置の取り付け、チェックシートによる点検管理の実施（安全確認システムの確立）、酸素濃度測定器の設置とピット立入りの際の酸素濃度の測定等の安全対策が講じられるようになっており、かつ、事故当時、秋田工場長を務めていた者が千葉工場の責任者を務めていたが、千葉工場ではこうした対策はとられていなかった。

＜判旨＞

「Y 社としては、アルゴンガスによる酸欠事故を防止し、従業員の生命・身体を守るべき注意義務があり、そのためには、千葉工場で使用されるガスの性質、危険性、酸欠事故の発生の可能性と酸欠状態発生のメカニズムについて従業員に周知徹底させ、本件ピットにおける炉内ガス圧の調整、油槽のオイル量の確認、調整を適切に行うと共に、マノメーター、酸

素濃度計等の計器類の事前確認、2 名作業体制等の安全管理体制の確立、酸欠事故が発生した場合の救助システムの確立を図り、また、本件焼鈍炉においてガス漏れが発生する場合に備えて、常設の酸素濃度計及び酸素濃度が低下し過ぎたり、油槽のオイル量が減少し過ぎた場合の警報装置、強制排気装置ないし外気導入装置等を設置して酸欠事故を防ぐべき雇用契約上の注意義務（安全配慮義務）があるといえる。」

「本件事故は、Y 社のアルゴンガスの危険性及びアルゴンガス漏れによる酸欠事故の危険性に対する認識が不十分であったため、現場の作業員にかかる危険性の周知がされておらず、しかも酸欠事故防止のための教育指導、安全管理体制や安全装置の設置、酸欠事故発生の場合の対応措置等がいずれも不十分であったために生じたものと認められ、Y 社が、従業員を酸欠事故の発生するおそれのある場所で作業させていることや実際に秋田工場のピット内で酸欠事故が発生していることを考慮して、ガス圧の調整・管理に十分注意するとともに、計器類の確認や酸素濃度の測定、二人作業体制等の教育指導、安全管理を徹底し、本件ピット内に排気装置や警報装置などの安全装置等を設置していれば、本件事故は発生しなかったものと考えられるのであって、Y 社には、従業員の生命、身体に対する安全配慮義務を怠った過失が認められ、Y 社は、本件事故により亡 Z が死亡したことについて、債務不履行ないし不法行為上の責任を負うというべきである。

Y 社は、本件ピットが労働安全衛生法、同法施行令、酸素欠乏症等防止規則において酸素欠乏危険場所とされておらず、また、従前監督官署からの指導、勧告を受けたこともないと主張するが、酸素欠乏症等防止規則 22 条の 2 によれば、酸素欠乏危険場所の指定の有無にかかわらず、タンク、反応塔等の安全弁等から排出される不活性気体が流入するおそれがあり、かつ、通風又は換気が不十分な場所で労働者を作業させる場合には、不活性気体が当該場所に滞留することを防止するための対策を講じる必要があるとされており…、また、前述のとおりの本件ピットの構造や、アルゴンガスを使用していることから、本件ピット内にアルゴンガス漏れが生じて滞留するおそれのあることは容易に予測しうると考えられることからすれば、本件ピットが酸素欠乏危険場所に指定されていないことなどをもって、Y 社の責任が回避されるということは到底できない。」

なお、亡 Z が 1 人で作業を行っていることや事前に計器類を確認しなかったことについては、Y 社側の教育指導状況や亡 Z が入社後 6 か月しか経過していないことに照らし、これを過失相殺において考慮することは相当ではないと判断されている。

＜同判決から導かれる示唆＞

本件酸欠事故は、従業員を指導すべき立場にある責任者らが具体的な酸欠の危険性に関する認識を欠いており、結果として、酸欠事故防止に必要となる指導や周知が不十分であったり、あるいは必要な安全対策がとられてこなかったことなどから発生したものといえる。別地域の工場で類似事故が発生していることに照らせば、本件ピットにおいて酸欠事故が発生するおそれがあるというシナリオは特別な調査をせずとも抽出可能とも思われるが、責任者らは、アルゴンガスに係る抽象的な知識を本件ピットの具体的状況にあてはめ

て考えようとしなかったといえる。結果として、また、危険性をより詳細に把握するための調査等や必要な管理対策もとられなかったということであり、リスクアセスメントやこれに基づくリスク低減措置がとられていなかったといえる。同判決が、本件ピットが酸欠則の適用対象となる酸素欠乏危険場所には指定されていないことが安全配慮義務違反の成否に影響しないと判断した点は重要であり、リスクアセスメントやこれに基づく措置が特別規則が直接適用されるか否かにかかわらず、広く適用されうることを示唆するものといえる。

2．5．4　日本総合住生活ほか事件・東京地判平成 28・9・12 労判 1206 号 65 頁及び同事件・東京高判平成 30・4・26 労判 1206 号 46 頁

＜事案の概要及び判旨＞

本件は、植物管理工事の第二次下請企業である Y3 社に勤務する X が、Y3 社の代表者から指示された枝を剪定する作業をするために、安全帯を外して当該枝の付近に移動し、枝を落とす作業をしようとした際に、本件樹木から落下したことにより受傷し、四肢体幹機能障害等の後遺障害が生じたというものである。X は、元請企業である Y1 社と第一次下請企業である Y2 社、Y3 社及び同社代表者に対し、安全配慮義務違反等に基づく損害賠償請求をした。1 審判決は、X が剪定作業に従事した経験がないことや造園業界の一般的認識に照らせば、1 丁掛けの安全帯（図表 2-12-1）を使用する場合、作業場所の移動時においては、両手及び片足の 3 点支持の方法等によることなど安全確保の方法を具体的に指導すべきであったのにこれを怠ったとして、Y3 社及び同社代表者の安全配慮義務違反を認めたが、2 審判決は、2 丁掛けの安全帯（図表 2-16）を提供し、その使用方法を指導し、これを使用させる義務があったのにこれを怠ったという理由に安全配慮義務違反を認めた。2 審判決は、その際、「街路樹剪定ハンドブック」の改訂版には、安全帯を掛け替えるときに事故が発生していることを受けて安全帯の二丁掛けが考案され、近年注目され始めている旨が記載されていたことや本件事故後、Y1 社が植物管理工事に従事する作業者らに 2 丁掛けの安全帯を交付してその使用を指示したことなどを考慮している。また、本件事故当時、2 丁掛けの安全帯が造園業界で一般的でないとしても、1 丁掛けの安全帯では安衛則 518 条 2 項が予定している「労働者の危険を防止するための措置」が何ら講ぜられていない状態が発生するとして、2 丁掛けの安全帯を使用させる義務があったとする。

なお、1 審判決は、Y1 社は作業について具体的に指示をしていないこと、Y2 社は安全衛生に関する事項を Y3 社に指示するなどしていたが一般的にとどまるとして、Y1 社及び Y2 社は安全配慮義務を負うとはいえないと判断したが、2 審判決は、Y2 社は安全衛生事項を Y3 社に指示し、その指示が Y3 社の労働者への指示となっていたこと、Y1 社は Y2 社に対して安全指示書のやり取り等を行っており、これがひいては Y3 社及び同社の労働者への指示になっていたことから、Y1/Y2 社はいずれも安全配慮義務を負うと判断し、また、本件事案の下、安全帯は 1 丁掛けのものでも安全確保は十分であるとの誤った認識の下で指示を行

っていたとして、安全配慮義務違反を認めている点に特徴がある[46]。

＜判旨から導かれる示唆＞

同判決は、安全配慮義務違反の認定に際し、改訂された「街路樹剪定ハンドブック」に記載された、2 丁掛けの安全帯の利用というより安全な危険防止措置をとることを求め、これを怠ったことについて、元請企業、第一次下請企業、第二次下請企業の安全配慮義務違反を認める。かかる判断は、2 丁掛けの安全帯が、元請企業の指示の下、本件事故後に使用されていることをも踏まえたものではあるが、この措置が、本件事故当時における造園業界の一般的な状況と比べて、先進的な内容であったことを踏まえると、事業者らにとってやや厳しい判断であるようにもみえる。ただし、リスクアセスメントの実施が、「新たな安全衛生に係る知見」等により、従前想定されていた危険性に変化が生じたときに求められることなどを踏まえると、この点をより明確にしたものとみることもできる。

二　考察と結語

安衛法第 28 条及び第 28 条の 2 はいずれも、労働安全衛生関係法令をただ遵守していただけでは防ぎきれない労働災害や健康障害をいち早く防止するために設けられた規定であるといえる。上記規定に基づく指針、通達は、科学技術の進歩や新たな知見の確立、また、背景となる災害の発生により発展してきているといえる。

安衛法第 28 条は危害防止基準をより具体化・詳細化した指針の公表について定める規定である。健康障害防止指針は、特化則や有機則等の特別規則によってその時点においては規制されていない化学物質について、適切な作業環境管理や作業管理に係る措置をとるべきことを行政が指導する根拠を与えるものとなっており、こうした行政による指導等を通じて事業者の自主的な取り組みを促す機能がある。安衛法第 28 条に基づく指針に規定されている内容を遵守していなかった場合に、それが直ちに使用者の安全配慮義務等の違反を導くかについては慎重な検討が必要とはなるが、具体的状況によっては、義務違反が肯定されたり、あるいは、技術上の指針に則していないことをもって、製造物責任法 3 条にいう「瑕疵」が認められやすくなるなど、民事責任の成否に影響を与える可能性もある。

安衛法第 28 条の 2 は、事業者はリスクアセスメントを実施し、これに基づきリスク低減措置等を実施する努力義務を課す規定である。リスクアセスメント等の実施については、所定の物質との関係では、安衛法第 57 条の 3 に基づき、事業者に義務付けがされているが、安衛法第 28 条の 2 は、安衛法第 57 条の 3 がカバーしない範囲の化学物質や機械・設備等

---

[46] Y1/Y2 社について、安全配慮義務の主体となりうるかという問題と、当該事案における安全配慮義務の内容は区別されるべきとする見解として、土岐将仁「判批」季労 271 号 220 頁（2020 年）。本件において、安全帯は一丁掛けのものでも安全確保は十分であるとの認識が誤っていることについて、実際に予見可能であったかは具体的状況に照らして判断されるべきであったといえよう。

についてリスクアセスメント等の実施を促すものである。ところで、本条制定以前の安全配慮義務違反や注意義務違反が問題となった裁判例では、法令上の規制の有無にかかわらず、具体的状況に応じて事業者に安全配慮義務の履行を求める傾向がうかがわれる。そうしたことからすると、安衛法第 28 条の 2 は努力義務ではあるものの、これを怠った結果として労災事故や健康障害が生じた場合には、事業者に民事損害賠償責任が生じうる可能性がある。その意味では、むしろ安衛法第 28 条の 2 は労働災害防止のために事業者が従うべき基本的な行為規範を示すものとも理解しうる。化学物質管理との関係では、自律的管理型規制への移行に向けて行われた 2022（令和 4）年 5 月の省令改正により、全ての危険有害な化学物質について、SDS やラベル表示による情報伝達とリスクアセスメント等の実施について事業者の（努力）義務とされたが、このことはリスクを評価し、それを踏まえてリスク低減措置を選択し実行するという事業者の基本的な行為規範をより明確化しようとするものといえる[47]。

もっとも、リスクアセスメントとこれに基づく事後措置の実施については実効性の確保が今後の課題として残る。国による支援ツールやマニュアル・パンフレットの提供、好事例の紹介は有効な一手段といえるが、そもそもリスクアセスメントを実施する必要を感じなければ、その支援ツールへのアクセスには至らない[48]。また、簡易ツール等を用いて形式的

---

[47] 三柴丈典「総括研究報告書」『厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））72 頁及び淀川亮＝三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究の紹介」労働安全衛生研究 13 巻 2 号 179-180 頁（2020（令和 2）年）では、リスク最小化原則（排除できるリスクは排除し、それが困難なリスクは最小化すべきとする原則）やリスク創出者管理責任負担原則（リスクを創出したり、それに影響を与えうる者こそが、その管理責任を負う原則）等、重要な基本原則を法律本法においてできる限り明確に示し、詳細部分の具体化は従前以上に省令等に委任するなどの方策が求められると提言していた。2022（令和 4）年 5 月の省令等改正は、こうした方向性を志向するものといえる。

[48] 三柴丈典「分担研究報告書　安全衛生業務関係者向け社会調査結果の整理と分析」『厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））8 頁によれば、安全衛生業務に携わっている者を対象に政策の方向性について尋ねた WEB 調査（実施委託先：ネオ・マーケティング社）では、中小企業によるリスクアセスメントの支援を目的としたウェブ上のツールの提供と人的支援体制の整備について賛成が半数を超えたが、「どちらともいえない」も多く、所属先の規模が小さい回答者に賛成しない傾向がみられたとある。このことはリスクアセスメントの必要性自体認識されていない可能性を示すものとい

にリスクアセスメントを実施したとしても、リスクの内容を的確に評価し[49]、それを踏まえた相応の対応をしなければ労働災害防止という観点から無意味なものとなってしまう。ときとして、適切な対応を行うためには、専門家の関与も必要となるが、その必要性自体認識されない可能性もある[50]。

事業者が、自らの職場における危険性・有害性について具体的に認識していないケースでは、特にリスクアセスメントが形骸化するおそれが生じうる。各職場における安全意識の醸成のほか[5152]、リスクアセスメントの前提となる知識や情報の流通・伝達もまた必要となる[53]。また、リスクアセスメントが適切になされていない事業者に対する行政監督権限の行使

える。

[49] もっとも、そもそも「リスクとは何か」ということも問題となりうる。リスク概念は災害が発生する確率×発生した被害の大きさとして定義されるが、いずれも抽象的であり、その中身の特定のされ方が国の法政策や文化によって異なること、特に日本においては、行政主導で定義されるが、産業の現場では、企業規模、業種、経営者の安全衛生への姿勢などにより、さまざまに解釈され、対応できないリスクが低く見積もられることについて、Takenori Mishiba, Risk Assessment from a Legislative Perspective: The Relationship between Characteristics of Laws and Policies and the Concept of Risk in Various Countries, Kinkidaigaku-hougaku(近畿大学法学), 65(1), 103 参照。

[50] 同様に三柴・前掲分担研究報告書 8 頁に紹介されている WEB 調査の結果によれば、中小企業者と安全衛生の専門家を繋ぐウェブ上の検索サイトの設置について、賛成がほぼ半数、「どちらともいえない」が約 4 割であり、所属先の規模が小さいほど賛成しない傾向があったとされる。

[51] この点は、2022（令和 4）年 9 月 28 日以降、労働政策審議会安全衛生分科会において検討されている「第 14 次労働災害防止計画」（2023（令和 5）年〜2027（令和 9）年）策定に向けた議論の中で「労働者の協力を得て企業が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発について」が主要な論点として挙げられており、この点に関する今後の検討が注目される。

[52] 三柴・前掲分担研究報告書 9 頁に紹介されている WEB 調査の結果によれば、安全衛生文化醸成策のうち、選択割合が高いもの（複数回答）としては「安全衛生法の体系や内容を分かりやすくすること」（62.6%）がもっとも多く、「リスクアセスメントよりもゼロ災運動や KYT などの日本的な安全衛生活動の推進を図ること」（29.4%）、「安全衛生法の強制力を高め、違反を厳重に取り締まること」（28.8%）、「職場の全てのリスクについて、リスクアセスメントを義務付けること」（26.6%）が続く。

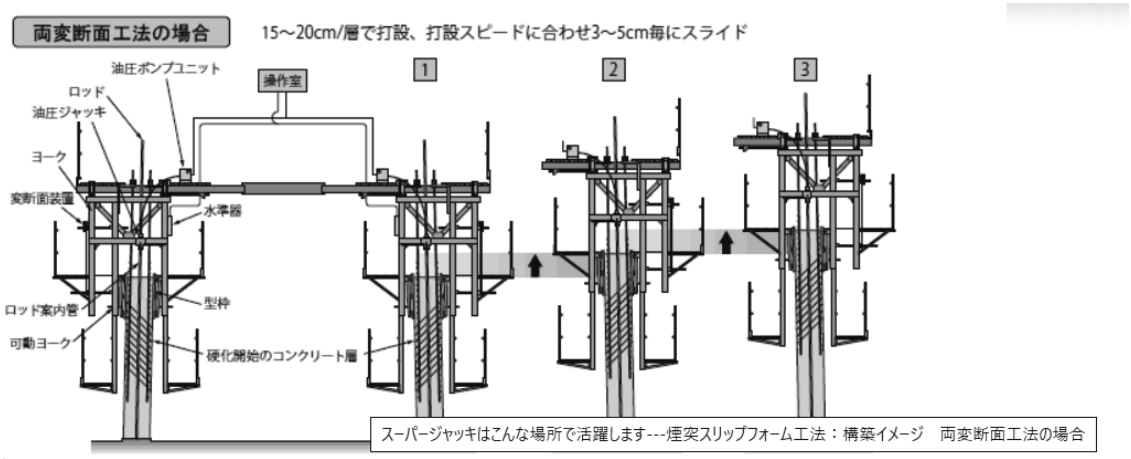
[53] 三柴・前掲総括報告書 77 頁においては、化学物質対策として、現場でのばく露実態等の調査分析のほか、サプライチェーンの上流から下流に至るリスク情報の共有やリスク低減策の実施、GHS などの国際的なハザードないしリスクに関する情報の共有の 3 方向での展開を図る必要があるとする。

や専門家による助言も重要であるが、適切な監督・助言を行うためには、行政・民間双方における人材育成もまた重要となる[54]。

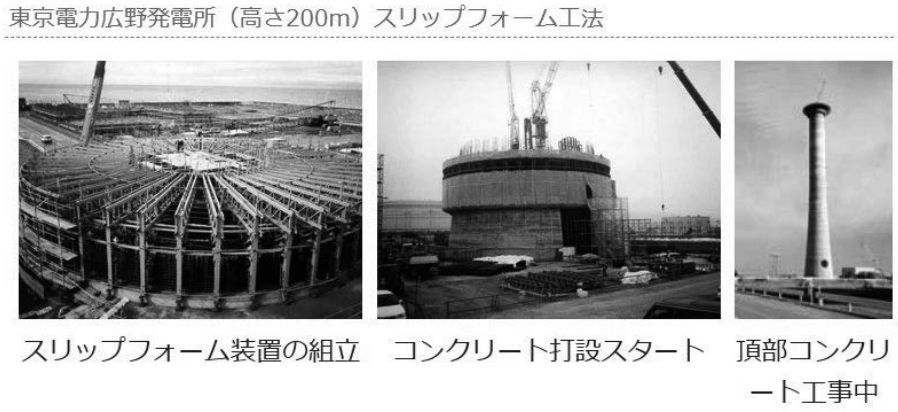
[54] 三柴・前掲総括研究報告書 75 頁。

【図表 1-1：スリップフォーム工法】

JFE シビル株式会社ウェブサイト「煙突スリップフォーム工法」（https://www.jfe-civil.com/infra/tokkou/goodfor_high07.htm　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 26 日）



※　　スリップフォーム工法とは、型枠や足場を装着したジャッキがロッドを上昇していくことにより、 連続的なコンクリート打設作業が可能となる工法。型枠をスライドさせながらコンクリート壁を構築できるため、大型の足場が不要である、ステップ毎の型枠解体が不要で、工期短縮できるというメリットがある。



【図表 1-2：バーナ】

アズビル株式会社ウェブサイト「COMPO CLUB」

（https://www.compoclub.com/products/knowledge/fsg/fsg1.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 26 日）

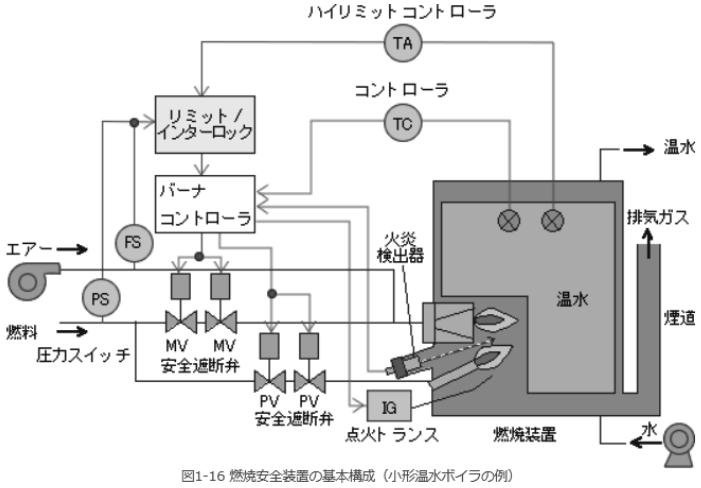


図1-16 燃焼安全装置の基本構成（小形温水ボイラの例）

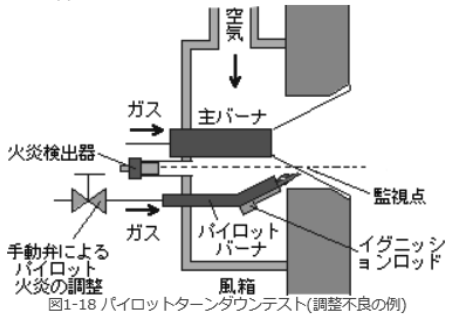


図1-18 パイロットターンダウンテスト(調整不良の例)

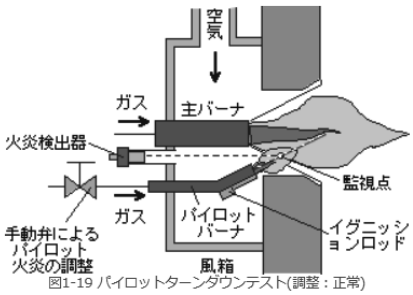


図1-19 パイロットターンダウンテスト(調整：正常)

※上の図は燃焼安全装置の基本構成を示すものである。下左図はパイロットバーナ火炎（主バーナを着火できない火炎）を火炎検出器が検出し、主バーナの着火動作に入っても着火せず、炉内に未燃燃料が大量に蓄積してしまっている状況を示す図である。この場合、その後にパイロットバーナ火炎により着火した場合、爆発の危険性がある。下右図は、主バーナに確実に、着火できるまで繰り返し、手動弁によるパイロット火炎の大きさの調整と火炎検出器の監視角度を調整するパイロットターンダウンテストについて示したものである。

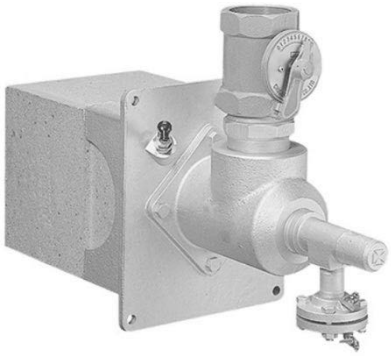
東邦ガス株式会社の業務用・産業用情報サイト「GASMO NAVI」
（https://gasmo.tohogas.co.jp/search/equipment/furnace/burner_heat.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 26 日）

左図は間接加熱バーナ、右図は直接加熱バーナ

中外炉工業株式会社ウェブサイト「製品情報」（https://chugai.co.jp/pro_04_3_gas_01/
最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 26 日）

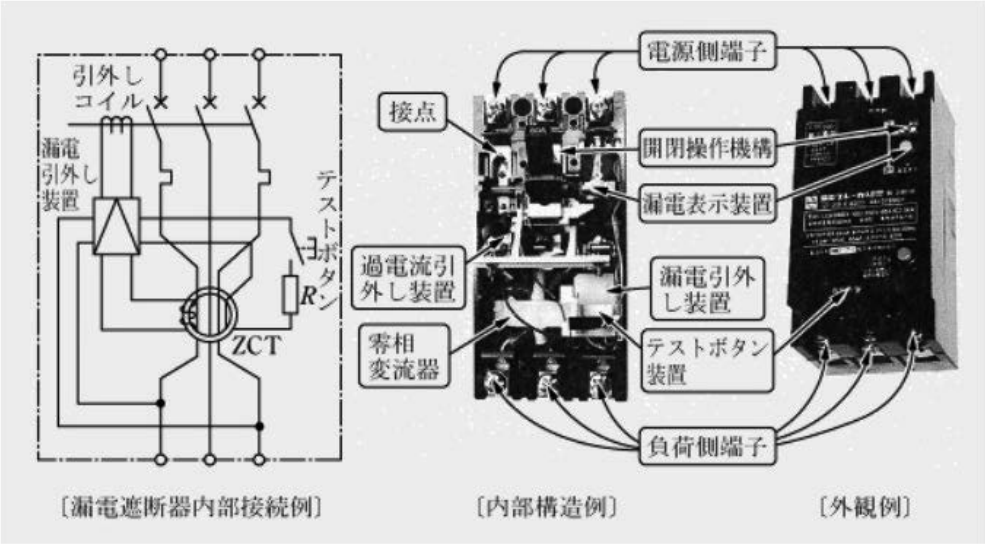
NEOTMG®型スロートミクスバーナ

TMG型スロートミクスバーナ



※　　右図は汎用型ガスバーナーの代表的機種であり、左図は、小容量に特化した機種。

【図表 1-3：電流動作形の感電防止用漏電しゃ断装置】
公益社団法人日本電気技術者協会ウェブサイト（https://jeea.or.jp/course/contents/08105/ 最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）



■第1図　漏電遮断器の構成部品■

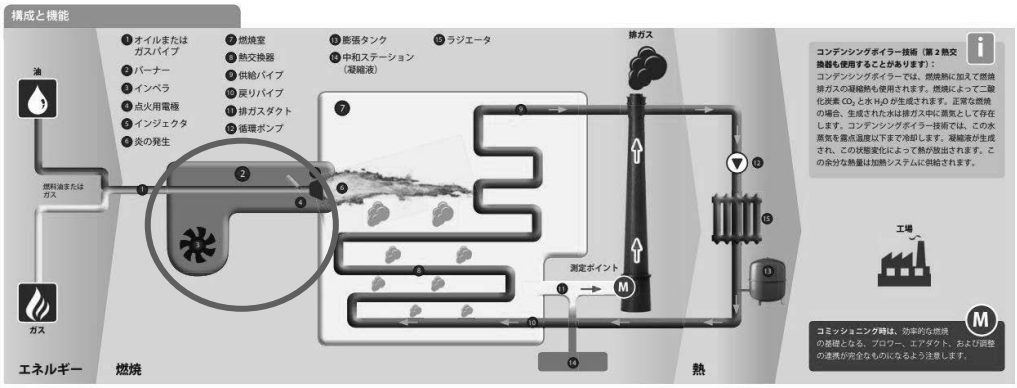
※　　漏電遮断器には、①配線用遮断器の機能に地絡電流（※地絡とは、電気が大地に接触し、電流が流れた状態）に応動して遮断器を引き外す漏電引外し装置、②地絡事故で動作したことを表示する漏電表示装置、③動作することを確認するためのテストボタン装置などが組み込まれている。

【図表 1-4：移動式足場】

株式会社 ANZEN ウェブサイト「コラム：建設現場で使われている足場の種類とその特徴を、まとめて紹介！」（https://www.anzen-support.jp/blog/column/105431　最終閲覧日：2022（平成 4）年 8 月 27 日）

■移動式足場（ローリングタワー）

【図表 1-5：バーナを使用する蒸気ボイラー】
株式会社テストーウェブサイト（https://www.testo.com/ja-JP/applications/emission_boiler）掲載の PDF ファイル（https://static-int.testo.com/media/b2/43/3c612c78aa10/jp_knowledge_basic_testo-340-350_boiler.pdf 最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）

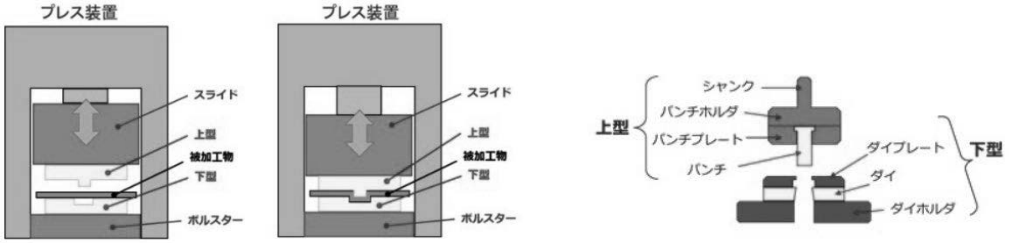


※燃料油又はガスがバーナー（赤丸で囲った部分）まで送られ、燃料用空気もまたバーナーの炎に供給される。点火されると、燃料ガスはボイラーの熱交換器の表面を流れ、その過程で加熱水から熱エネルギーが放出される。加熱水はポンプやパイプを通じてラジエーターまで運ばれ、そこで熱を放出し冷却され、再び加熱に利用される。

【図表 1-6：プレス装置】

アイアール技術者教育研究所ウェブサイト（https://engineer-education.com/production-engineering-12_press-machine-die/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）

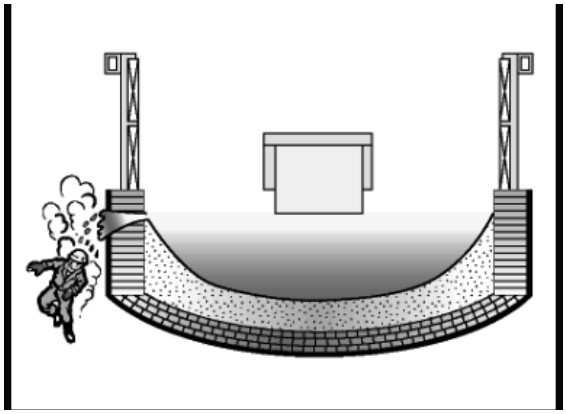
【プレス装置（左図）及び金型（右図）の模式図】



高橋株式会社ウェブサイト（https://www.takahashi-works.jp/type.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）

【図表 1-7：水蒸気爆発】

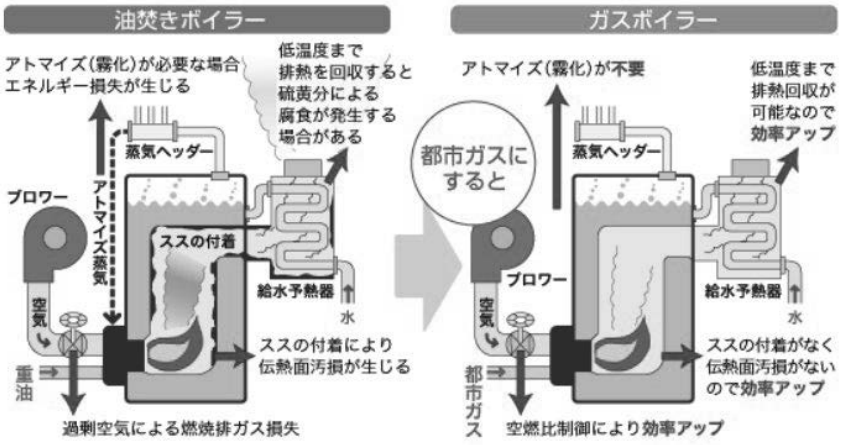
厚生労働省「職場のあんぜんサイト」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=001056　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）



※　　電気炉内の高温の鋼湯が炉壁の一部を溶損したため、鋼湯が漏出し、これが電気炉の外側を通っていた水冷ジャケットの配管を溶損し、鋼湯と水が接触し水蒸気爆発を引き起こした事例を示したイラスト。

【図表 1-8：油炊きボイラー及びガス炊きボイラー】

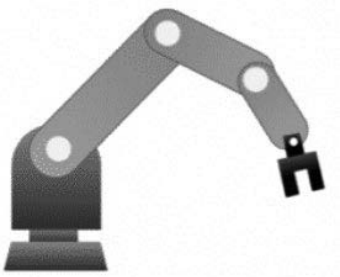
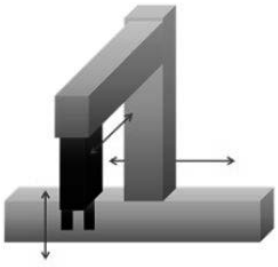
仙台市ガス局ウェブサイト（https://www.gas.city.sendai.jp/biz/boilers/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 22 日）

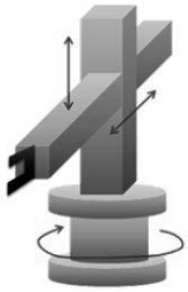
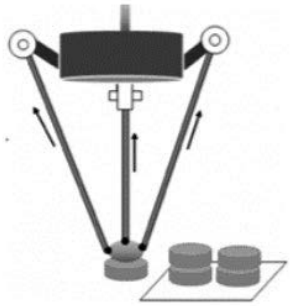


※従来のボイラーは油焚きのものが多く使われていたが、近年では環境問題への意識の高まりから、クリーンエネルギーである都市ガスボイラーへ転換する例が増加している。
上記写真はガス炊きボイラーの例である。

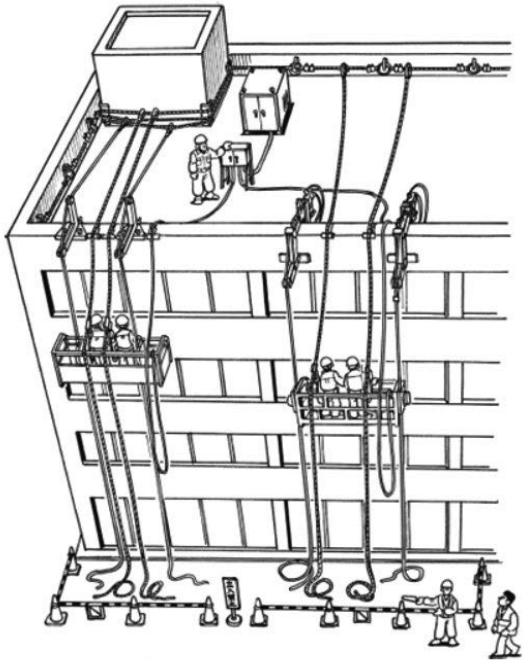
【図表 1-9：産業用ロボットの種類】

日本サポートシステム株式会社ウェブサイト（https://jss1.jp/column/column_31/、https://jss1.jp/column/column_38/、https://jss1.jp/column/column_41/、及び https://jss1.jp/column/column_107/）のほか、株式会社スギノマシンウェブサイト（https://www.sugino.com/site/robot/industrial-robot.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 31 日）を元に石﨑由希子作成。図は、日本サポートシステム株式会社ウェブサイト（https://jss1.jp/column/column_31/、https://jss1.jp/column/column_41/）を引用。

シリアルリンク型	多関節型	垂直多関節ロボット 	汎用性が高く、様々な用途で、現在最も多く使用されているロボット。7 つの軸をもつといわれる人間の腕の動きに近く、自由度が高いため複雑な動作が可能。
		水平多関節ロボット 	スカラ（SCARA, Selective Compliance Assembly Robot Arm の略称）ロボットとも呼ばれる。平面で位置決め可能な 2 つの回転軸（①上下方向は直線軸、②ハンドの向きを調整する回転軸）とアームで構成される。真上からの作業が主で、組立に用いられる。
	座標軸型	直角座標ロボット 	直交型ロボット、ガントリーロボットとも呼ばれる。直線的な動きだけをする産業ロボットで、縦・横・高さという 3 方向を直交して、3 方向をスライドのみで往復する構造を有する。搬送、検査といった作業に用いられる。
		円筒座標ロボット	上下および前後の動作は直線軸で、全体を旋回する回転軸が一つあるロボット。直角座標ロボットと比較すると、接地面に対して作業領域が広いことがメリットであり、液晶パネルの搬送などに利用されている。

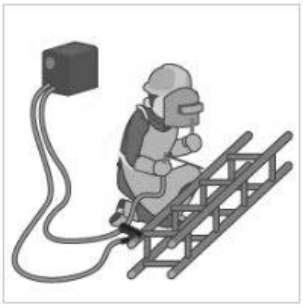
			
		極座標ロボット 	産業用ロボットの元祖ともいえるロボット。1969（昭和 44）年、「川崎ユニメート 2000 型」が国産の産業ロボット第 1 号として登場している。アームを上下左右に回転させる回転軸をもち、アームが伸縮するロボット。
パラレルリンク型		パラレルリンクロボット 	高速動作が得意で、主にピッキングの用途で使用される。

【図表 1-10：可搬型ゴンドラ】
一般社団法人日本クレーン協会ウェブサイト（http://www.cranenet.or.jp/susume/susume09_04.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）

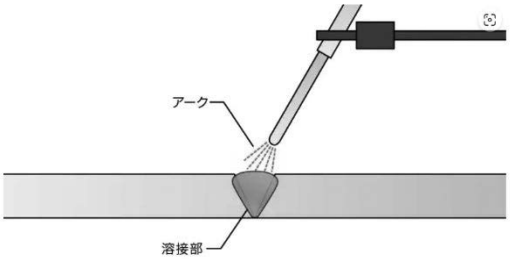


【図表 1-11：交流アーク溶接機】

コベルコ教習所ウェブサイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/%E3%82%A2%E3%83%BC%E3%82%AF%E6%BA%B6%E6%8E%A5%E7%AD%89%E7%89%B9%E5%88%A5%E6%95%99%E8%82%B2/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）参照。



株式会社キーエンスウェブサイト「溶接革命」（https://www.keyence.co.jp/ss/products/measure/welding/arc/mechanism.jsp　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）



パナソニックコネクト株式会社ウェブサイト（https://connect.panasonic.com/jp-ja/products-services_welding_products_arc-welding_shielded-metal-gouging　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）

【図表 1-12：ヒドロキシルアミンによる爆発事故】
古積博＝小林光夫＝田村昌三「ヒドロキシルアミン爆発火災【2000 年 6 月 10 日　群馬県尾島町】」特定非営利活動法人失敗学会運営「失敗知識データベース」（http://www.shippai.org/fkd/cf/CC0000050.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 22 日）

図３被災後の再蒸留塔近傍

【図表 1-13：プレーナー】
株式会社酒井鉄工所ウェブサイト「大物金属加工難問解決工場」（https://sakaitec.co.jp/setubi/middle/setubi-planer.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）

【図表 2-１：リスクの見積もり方法の例】

平成 18・3・10 基発第 0310001 号別添 4「リスク見積り及びそれに基づく優先度の設定方法の例」より抜粋

「負傷又は疾病の重篤度」
①致命的：死亡災害や身体の一部に永久損傷を伴うもの
②重 大：休業災害（1 ヶ月以上のもの）、一度に多数の被災者を伴うもの
③中程度：休業災害（1 ヶ月未満のもの）、一度に複数の被災者を伴うもの
④軽 度：不休災害やかすり傷程度のもの
「負傷又は疾病の可能性の度合」
①可能性が極めて高い：日常的に長時間行われる作業に伴うもので回避困難なもの
②可能性が比較的高い：日常的に行われる作業に伴うもので回避可能なもの
③可能性がある：非定常的な作業に伴うもので回避可能なもの
④可能性がほとんどない：稀にしか行われない作業に伴うもので回避可能なもの

例1:マトリクスを用いた方法

重篤度「②重大」、可能性の度合「②比較的高い」の場合の見積もり例

		負傷又は疾病の重篤度			
		致命的	重大	中程度	軽度
負傷又は疾病の発生可能性の度合	極めて高い	5	5	4	3
	比較的高い	5	4	3	2
	可能性あり	4	3	2	1
	ほとんどない	4	3	1	1

リスク	優先度	
4～5	高	直ちにリスク低減措置を講ずる必要がある。 措置を講ずるまで作業停止する必要がある。 十分な経営資源を投入する必要がある。
2～3	中	速やかにリスク低減措置を講ずる必要がある。 措置を講ずるまで使用しないことが望ましい。 優先的に経営資源を投入する必要がある。
1	低	必要に応じてリスク低減措置を実施する。

例2：数値化による方法

重篤度「②重大」、可能性の度合「②比較的高い」の場合の見積もり例

(1) 負傷又は疾病の重篤度

致命的	重大	中程度	軽度
30点	20点	7点	2点

(2) 負傷又は疾病の発生可能性の度合

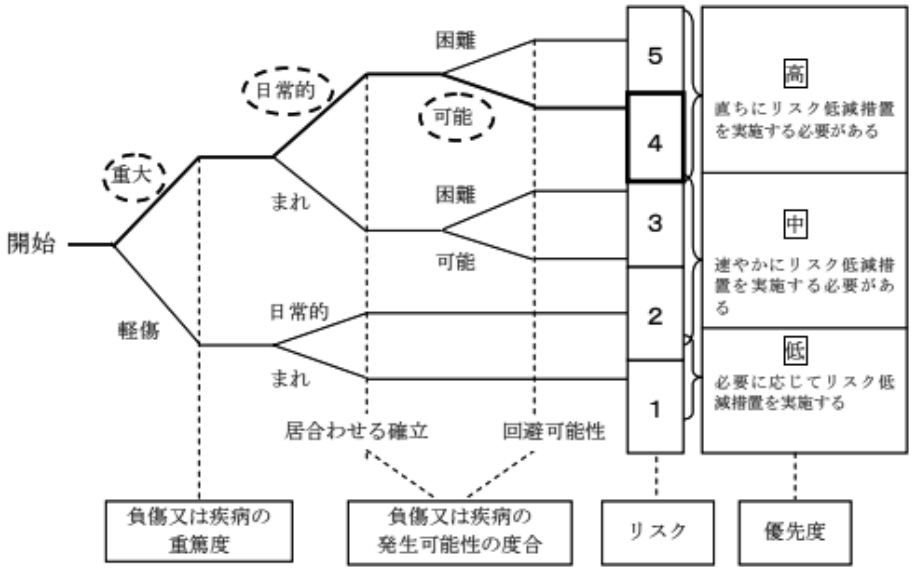
極めて高い	比較的高い	可能性あり	ほとんどない
20点	15点	7点	2点

20点（重篤度「重大」）＋15点（可能性の度合「比較的高い」）＝35点（リスク）

リスク	優先度	
30点以上	高	直ちにリスク低減措置を講ずる必要がある。 措置を講ずるまで作業停止する必要がある。 十分な経営資源を投入する必要がある。
10～29点	中	速やかにリスク低減措置を講ずる必要がある。 措置を講ずるまで使用しないことが望ましい。 優先的に経営資源を投入する必要がある。
10 点未満	低	必要に応じてリスク低減措置を実施する。

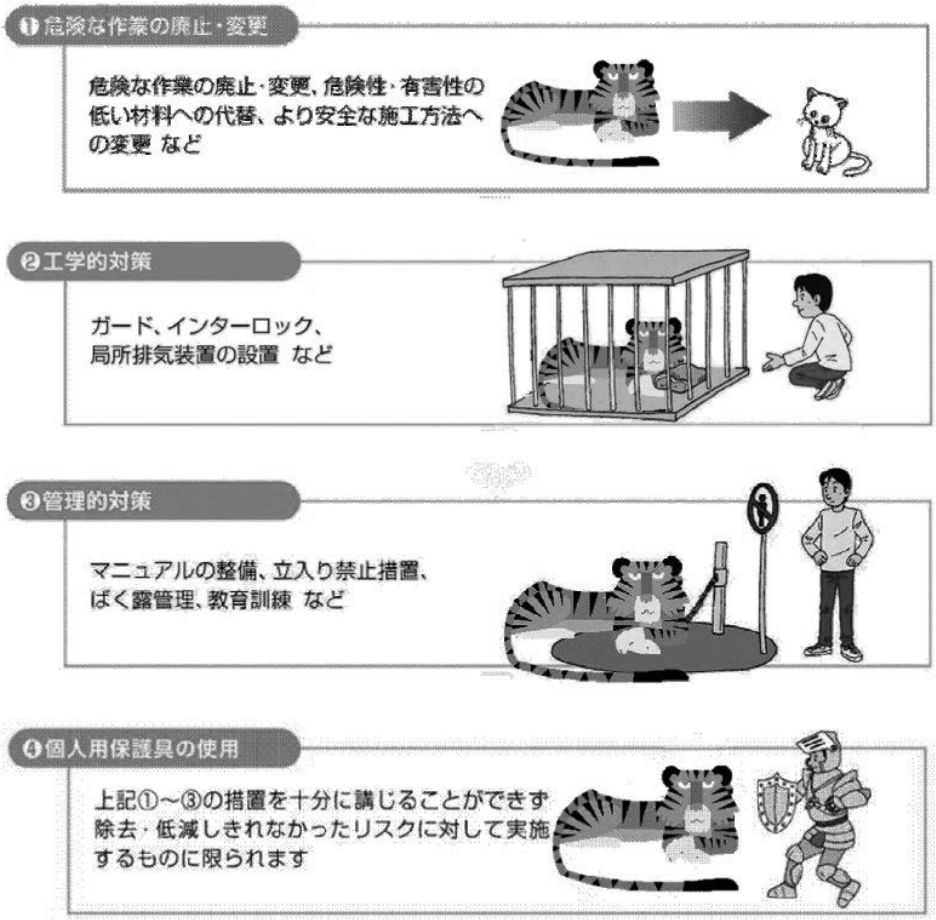
例3：枝分かれ図を用いた方法

重篤度「②重大」、可能性の度合「②比較的高い」の場合の見積もり例



【図表 2-2：リスク低減措置の考え方】

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会「厚生労働省委託平成 24 年度リスクアセスメント研修事業 受講者用テキスト　リスクアセスメント担当者養成研修」10 頁



【図表 2-3：マトリクスを用いて化学物質のリスクを見積る方法】
平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号（最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号）の別紙 2

［例１：マトリクスを用いた方法］
※重篤度「②後遺障害」、発生可能性「②比較的高い」の場合の見積り例

		危険又は健康障害の程度（重篤度）			
		死亡	後遺障害	休業	軽傷
危険又は健康障害を生ずるおそれの程度（発生可能性）	極めて高い	5	5	4	3
	比較的高い	5	4	3	2
	可能性あり	4	3	2	1
	ほとんどない	4	3	1	1

リスク	優先度	
４～５	高	直ちにリスク低減措置を講ずる必要がある。 措置を講ずるまで作業停止する必要がある。
２～３	中	速やかにリスク低減措置を講ずる必要がある。 措置を講ずるまで使用しないことが望ましい。
１	低	必要に応じてリスク低減措置を実施する。

【図表 2-4：数値化により化学物質のリスクを見積る方法】
平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号（最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号）の別紙 2

［例２：数値化による方法］
※重篤度「②後遺障害」、発生可能性「②比較的高い」の場合の見積り例
(1) 危険又は健康障害の程度（重篤度）

死亡	後遺障害	休業	軽傷
３０点	２０点	７点	２点

(2) 危険又は健康障害を生ずるおそれの程度（発生可能性）

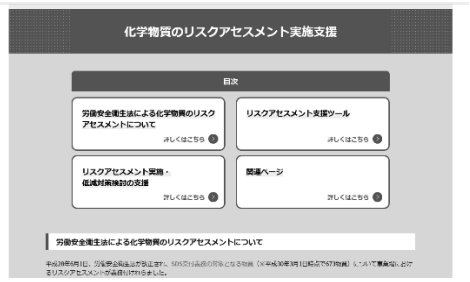
極めて高い	比較的高い	可能性あり	ほとんどない
２０点	１５点	７点	２点

20 点（重篤度「後遺障害」）＋15 点（発生可能性「比較的高い」）＝35 点（リスク）

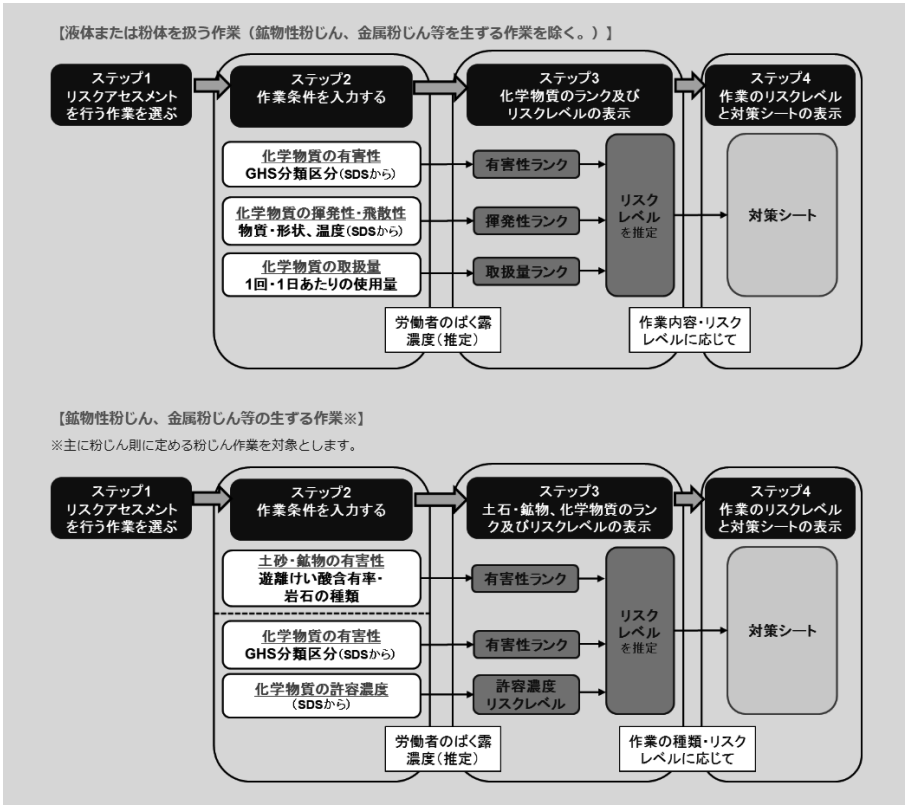
リスク	優先度	
３０点以上	高	直ちにリスク低減措置を講ずる必要がある。 措置を講ずるまで作業停止する必要がある。
１０～２９点	中	速やかにリスク低減措置を講ずる必要がある。 措置を講ずるまで使用しないことが望ましい。
１０点未満	低	必要に応じてリスク低減措置を実施する。

【図表 2-5：コントロールバンディング】

厚生労働省ではウェブサイト「職場のあんぜんサイト」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/# https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07.htm 最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 25 日）において、ILO が公表しているコントロール・バンディングのツールを翻訳、修正追加したものを「リスクアセスメント実施支援システム」として提供している（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07.1.htm　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 25 日）。



※厚労省版コントロールバンディングには、【液体または粉体を扱う作業（鉱物性粉じん、金属粉じん等を生ずる作業を除く。）】と【鉱物性粉じん、金属粉じん等の生ずる作業】の 2 つのシステムがあり、化学物質の有害性情報があれば、労働者のばく露濃度等測定値や許容濃度等のばく露限界値がなくても利用できる点に特徴がある。


【液体または粉体を扱う作業（鉱物性粉じん、金属粉じん等を生ずる作業を除く。）】
ステップ1
リスクアセスメント
を行う作業を選ぶ
ステップ2
作業条件を入力する
ステップ3
化学物質のランク及び
リスクレベルの表示
ステップ4
作業のリスクレベル
と対策シートの表示
化学物質の有害性
GHS分類区分（SDSから）
化学物質の揮発性・飛散性
物質・形状、温度（SDSから）
化学物質の取扱量
1回・1日あたりの使用量
有害性ランク
揮発性ランク
取扱量ランク
リスク
レベル
を推定
対策シート
労働者のばく露
濃度（推定）
作業内容・リスク
レベルに応じて
【鉱物性粉じん、金属粉じん等の生ずる作業※】
※主に粉じん則に定める粉じん作業を対象とします。
ステップ1
リスクアセスメント
を行う作業を選ぶ
ステップ2
作業条件を入力する
ステップ3
土石・鉱物、化学物質のラン
ク及びリスクレベルの表示
ステップ4
作業のリスクレベル
と対策シートの表示
土砂・鉱物の有害性
遊離けい酸含有率・
岩石の種類
化学物質の有害性
GHS分類区分（SDSから）
化学物質の許容濃度
（SDSから）
有害性ランク
有害性ランク
許容濃度
リスクレベル
リスク
レベル
を推定
対策シート
労働者のばく露
濃度（推定）
作業の種類・リスク
レベルに応じて

厚生労働省「リスクアセスメント実施支援操作マニュアル（改良 CB）」（2019（平成 31）年 3 月）（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/ras/user/anzen/kag/cb_manual_201903.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）。上記は、液体・粉体作業に係るもの。

※　　作業条件等（有害性、揮発性、取扱量）の必要な情報を入力することで、化学物質の有害性とばく露情報の組み合わせに基づいてリスクを評価し、必要な管理対策の区分（バンド）が示される。

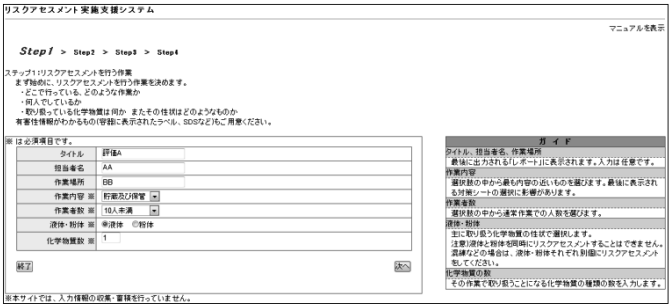


図 3.1-1　Step1画面-その1（表示例）

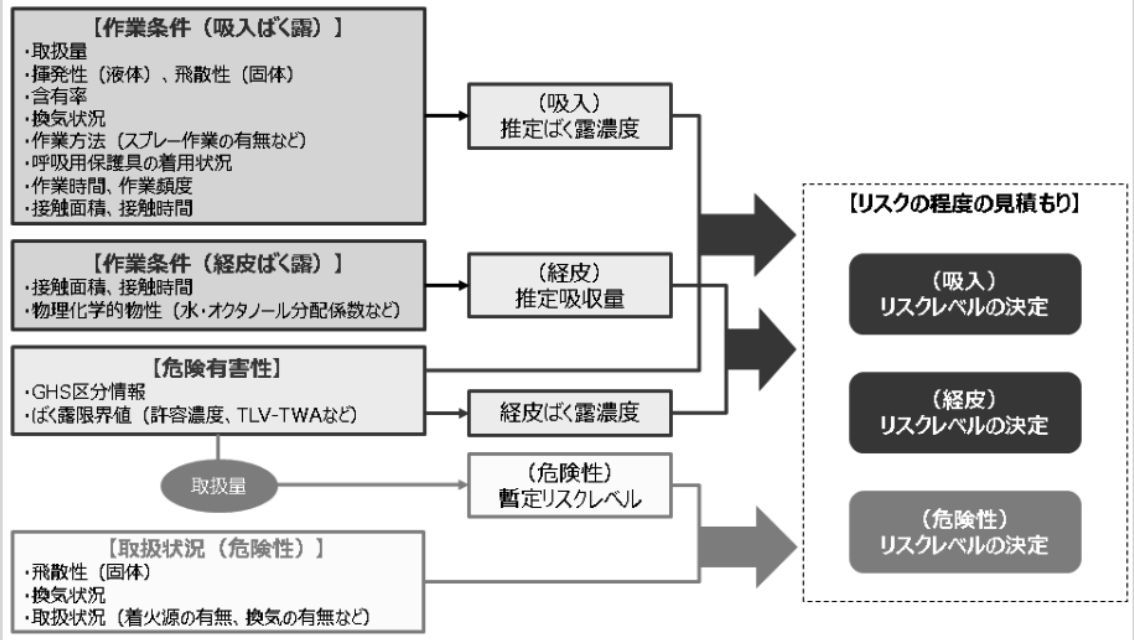
図 3.2-1　Step2画面-その1

図 3.3-1　Step3画面（出力例）

図 3.4-1　Step4画面-その1（出力例）

【図表 2-6：クリエイトシンプル】
厚生労働省「職場のあんぜんサイト」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07_3.htm　採取閲覧日：2023（令和 5）年 8 月 17 日）

クリエイトシンプルの流れ及び入力シート



CREATE-SIMPLE ver 2.5

- サービス業など幅広い職場に向けた簡単な化学物質リスクアセスメントツール -

- 説明 -

- リスクアセスメントとは、労働者の安全や健康への影響について評価をすることです。
- CREATE-SIMPLEは、労働者の健康（吸入・経皮）への影響と物質の危険性について評価し、対策の検討を支援します。
- SDSを確認して対象物質を決定し、以下のSTEP1から順番に入力してください。

No： 2
実施日： 2021/4/3
実施者：
結果印刷 入力内容クリア

【STEP 1】対象物質の基本情報を入力しましょう。

タイトル			
実施場所			
製品名等			
作業内容等			
CAS番号			CAS番号から入力
物質名			物質一覧から選択
リスクアセスメント対象	☑ 吸入 ☐ 経皮吸収 ☐ 危険性（爆発・火災等）	性状	◉ 液体 ○ 粉体 ○ 気体

※気体の場合には危険性（爆発・火災等）のみ対応しています。

【STEP 2】取扱い物質に関する情報を入力してください。

非表示にする

○ばく露限界値

日本産業衛生学会 許容濃度		ppm	ACGIH TLV TWA		ppm
日本産業衛生学会 最大許容濃度		ppm	ACGIH TLV STEL		ppm
「皮」または「Skin」の表示			ACGIH TLV C		ppm

○GHS分類情報

爆発物		自然発火性液体		急性毒性（経口）		皮膚感作性	
可燃性／引火性ガス		自然発火性固体		急性毒性（経皮）		生殖細胞変異原性	
エアゾール		自己発熱性化学品		急性毒性（吸入：ガス）		発がん性	
支燃性／酸化性ガス		水反応可燃性化学品		急性毒性（吸入：蒸気）		生殖毒性	
高圧ガス		酸化性液体		急性毒性（吸入：粉塵、ミスト）		特定標的臓器毒性（単回）	
引火性液体		酸化性固体		皮膚腐食性／刺激性		特定標的臓器毒性（反復）	
可燃性固体		有機過酸化物		眼に対する重篤な損傷性／眼刺激性		誤えん有害性	
自己反応性化学品		金属腐食性物質		呼吸器感作性			

※区分2Aなど、区分2が細区分されている場合には区分2として扱う。区分に該当しない場合（分類対象外、区分外、分類できない）には空欄とする。

○物理化学的性状 ?

分子量		-	水溶解度		単位選択
水／オクタノール分配係数（log Kow）		-	蒸気圧		単位選択
引火点		℃	皮膚透過係数（Kp）[自動入力]		cm/h

【STEP 3】以下の質問に答えましょう。

Q.1 揮発性（沸点）はどのくらいですか。 ?
必須

Q.2 製品の取扱量はどのくらいですか。 ?
必須

Q.3 対象物質の含有率はどのくらいですか。 ?
必須

Q.4 スプレー作業など空気中に飛散しやすい作業を行っていますか。 ?
必須

Q.5 化学物質を塗布する合計面積は1m²以上ですか。 ?
必須

Q.6 作業場の換気状況はどのくらいですか。 ?
必須

Q.7 1日あたりの化学物質の作業時間（ばく露時間）はどのくらいですか。 ?
必須

Q.8 化学物質の取り扱い頻度はどのくらいですか。 ?
必須 ⇒ 必須

Q.9 どのような呼吸用保護具を装着していますか。【オプション】 ?

	種類	フィットテストの有無
任意		

Q.10 化学物質が皮膚に接触する面積はどれくらいですか？ ?
不要

Q.11 取り扱う化学物質に適した手袋を着用していますか？ ?
不要

Q.12 手袋の適正な使用方法に関する教育は行っていますか？ ?
不要

Q.13 化学物質の取扱温度はどのくらいですか？
不要 ⇒ 不要 ℃

Q.14 着火源を取り除く対策は講じていますか？ ?
不要

Q15 近傍で有機物や金属の取扱いがありますか。 ?
不要

Q16 取扱物質が空気又は水に接触する可能性がありますか。 ?
不要

判定結果（有害性リスク）

危険有害性の程度 ?	
管理濃度（吸入）	ppm
ばく露限界値（吸入）	ppm
ばく露限界値（経皮）	mg/day
眼や皮膚への局所影響	

※リスクの判定ではばく露限界値を優先します。

×

ばく露の程度 ?	
推定ばく露濃度	ppm
推定経皮吸収量	mg/day

＝

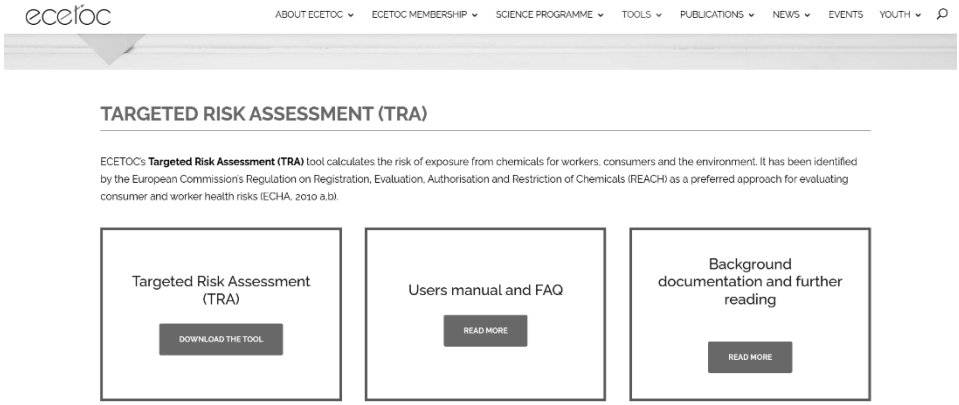
リスクレベル ?	
合計（吸入＋経皮）	
吸入	
経皮吸収	
眼や皮膚への局所影響	

判定結果（危険性リスク） ?

※プロセス等で化学物質を用いる場合には、詳細なリスクアセスメントを実施しましょう。

【図表 2-7：ECETOC-TRA】

TRA のダウンロードサイト（https://www.ecetoc.org/tools/tra-main/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 25 日）



厚生労働省は TRA の日本語版マニュアルとして、一般財団法人化学物質評価研究機構安全性評価技術研究所＝厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課「ECETOC TRA を用いる（推定ばく露濃度の算出を含む）労働者リスクアセスメントマニュアル」（2016（平成 28）年 6 月）（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/pdf/ECETOC-TRA_manual.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 25 日）を公表している。

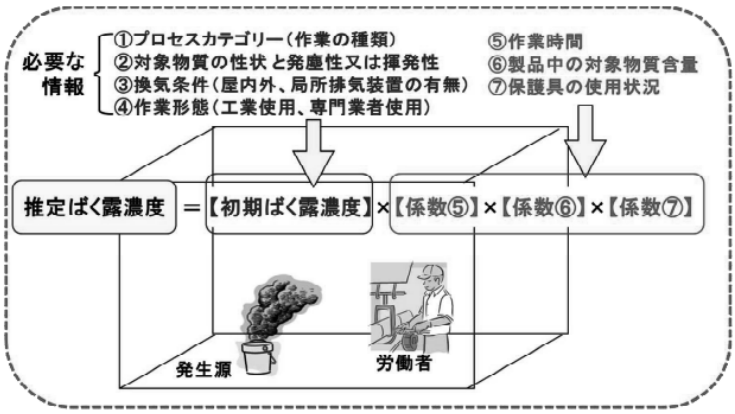


図 6　ECETOC TRA の労働者ばく露濃度の算出法

上記のとおり、推定ばく露濃度は、①作業の種類を特定するプロセスカテゴリー、②対象物質の性状と発生の程度（発塵性の程度、又は揮発性の程度）、③換気条件（屋内外、局所排気装置の有無）、④作業形態（工業的、又は専門業者使用）の組合せにより決定する「初期ばく露濃度」に、⑤作業時間、⑥取扱製品中の対象物質含有量、⑦保護具の使用状況に基づく係数を考慮して算出される。

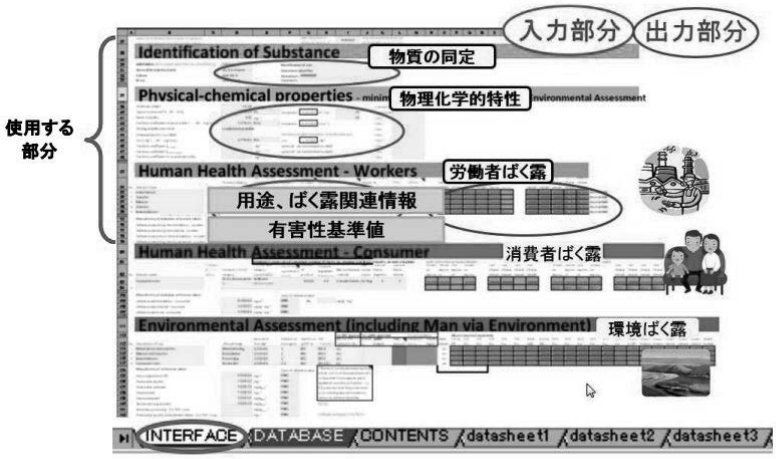


図 5 INTERFACE 画面の構成

【図表 2-8：化学物質等による有害性に係るリスクの定性評価法の例】

平成 27・9・18 基発 0918 第 3 号（最終改正：令和 5・4・27 基発 0427 第 3 号）の別紙 3

1　有害性のレベル分け

リスクアセスメント対象物について、SDS のデータを用いて、GHS 等を参考に有害性のレベルを付す。例えば、有害性を A から E までの 5 段階に分けて行う。

2　ばく露レベルの推定

作業環境レベルを推定し、それに作業時間等作業の状況を組み合わせばく露レベルを推定する。

（1）作業環境レベル（ML）の推定

A(取扱量ポイント)＋B(揮発性・飛散性ポイント)－C(換気ポイント)＋D(修正ポイント)

A：製造等の量のポイント

3　大量(トン、kl 単位で計る程度の量)

2　中量(kg、l 単位で計る程度の量)

1　少量(g、ml 単位で計る程度の量)

B：揮発性・飛散性のポイント

3　高揮発性(沸点 50℃未満)、高飛散性(微細で軽い粉じんの発生する物)

2　中揮発性(沸点 50‐150℃)、中飛散性(結晶質、粒状、すぐに沈降する物)

1　低揮発性(沸点 150℃超過)、低飛散性(小球状、薄片状、小塊状)

C：換気のポイント

4　遠隔操作・完全密閉

3　局所排気

2　全体換気・屋外作業

1　換気なし

D：修正ポイント

1　労働者の衣服、手足、保護具が、調査対象となっている化学物質等による汚れが見られる場合

0　労働者の衣服、手足、保護具が、調査対象となっている化学物質等による 汚れが見られない場合

表 1　作業環境レベルの区分　（例）

作業環境レベル(ML)	a	b	c	d	e
A＋B－C＋D	6、5	4	3	2	1～(－2)

（2）作業時間・作業頻度のレベル（FL）の推定

表２　作業時間・作業頻度レベルの区分　（例）

作業時間・作業頻度レベル(FL)	i	ii	iii	iv	v
年間作業時間	400 時間超過	100 ～ 400 時間	25～100 時間	10～25 時間	10 時間未満

（3）ばく露レベル（EL）の推定

表３　ばく露レベル(EL)の区分の決定　（例）

(FL) \ (ML)	a	b	c	d	e
i	Ⅴ	Ⅴ	Ⅳ	Ⅳ	Ⅲ
ii	Ⅴ	Ⅳ	Ⅳ	Ⅲ	Ⅱ
iii	Ⅳ	Ⅳ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅱ
iv	Ⅳ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅱ	Ⅱ
v	Ⅲ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅰ

3　リスクの見積り

１で分類した有害性のレベル及び２で推定したばく露レベルを組み合わせ、リスクを見積もる。下記例では、数字の値が大きいほどリスク低減措置の優先度が高いことが示される。

表４　リスクの見積り　（例）

HL \ EL	Ⅴ	Ⅳ	Ⅲ	Ⅱ	Ⅰ
E	5	5	4	4	3
D	5	4	4	3	2
C	4	4	3	3	2
B	4	3	3	2	2
A	3	2	2	2	1

高 → 低

リスク低減の優先順位

【図表 2-9：リスクアセスメントの実施状況】

第2表 リスクアセスメントの実施の有無及び実施内容別事業所割合

（単位：%）

区分	事業所計	リスクアセスメントを実施している		リスクアセスメントの実施内容（複数回答） 作業に用いる機械の危険性に関する事項	作業に用いる化学物質の危険性・有害性に関する事項	腰痛のおそれのある作業に関する事項	熱中症予防に着目した暑い場所での作業に関する事項
平成29年	**100.0**	**45.9**	**(100.0)**	**(62.5)**	**(37.0)**	**(44.5)**	**(58.8)**
（事業所規模）							
1,000 人以上	100.0	77.5	(100.0)	(70.3)	(78.9)	(55.7)	(51.7)
500 ～ 999人	100.0	71.4	(100.0)	(77.5)	(73.7)	(54.7)	(52.9)
300 ～ 499人	100.0	72.3	(100.0)	(67.8)	(63.3)	(55.9)	(51.2)
100 ～ 299人	100.0	69.1	(100.0)	(65.2)	(49.0)	(54.5)	(58.6)
50 ～ 99人	100.0	56.9	(100.0)	(64.6)	(38.5)	(55.5)	(62.6)
30 ～ 49人	100.0	50.4	(100.0)	(65.5)	(41.6)	(44.4)	(61.2)
10 ～ 29人	100.0	41.5	(100.0)	(60.9)	(33.3)	(41.1)	(57.7)
平成28年	100.0	46.5	(100.0)	(63.2)	(31.3)	(43.9)	(52.5)

区分	リスクアセスメントの実施内容（複数回答） 高所からの墜落・転落に関する事項	交通事故に関する事項	左記以外の事項	不明	リスクアセスメントを実施していない	不明
平成29年	**(38.0)**	**(60.9)**	**(19.4)**	**(0.3)**	**50.4**	**3.7**
（事業所規模）						
1,000 人以上	(56.6)	(44.2)	(25.3)	(0.1)	21.5	1.0
500 ～ 999人	(50.7)	(46.4)	(27.1)	(0.1)	27.3	1.3
300 ～ 499人	(49.3)	(46.6)	(32.2)	(-)	27.4	0.2
100 ～ 299人	(39.1)	(54.9)	(27.9)	(0.1)	28.0	2.9
50 ～ 99人	(43.4)	(59.7)	(22.0)	(0.4)	39.4	3.7
30 ～ 49人	(40.2)	(67.5)	(24.6)	(0.4)	48.4	1.2
10 ～ 29人	(36.0)	(60.6)	(16.5)	(0.2)	54.1	4.4
平成28年	(34.3)	(56.5)	(15.8)	(0.1)	51.2	2.3

第3表 リスクアセスメントを実施していない理由別事業所割合

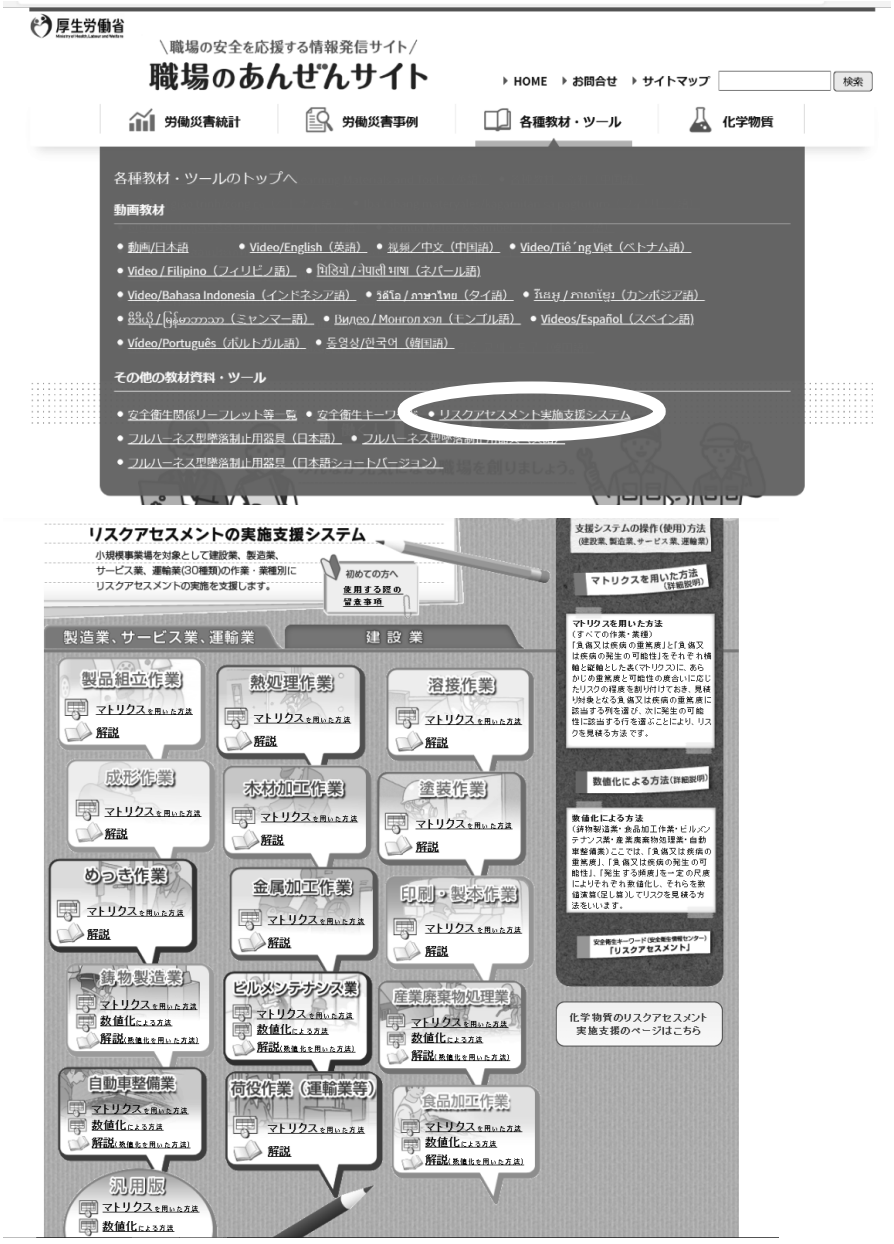
（単位:%）

区分	リスクアセスメントを実施していない事業所計 1)		実施していない理由（複数回答） 十分な知識を持った人材がいないため	実施方法が判らないため	労働災害が発生していないため	法令を守っていれば十分なため	危険な機械や有害な化学物質等を使用していないため	その他	不明
平成29年	**[50.4]**	**100.0**	**27.4**	**20.4**	**14.2**	**11.4**	**63.3**	**9.0**	**4.6**
（事業所規模）									
1,000 人以上	[21.5]	100.0	8.1	3.3	2.3	-	78.6	13.8	3.2
500 ～ 999人	[27.3]	100.0	14.7	11.7	0.2	2.6	75.1	5.1	3.6
300 ～ 499人	[27.4]	100.0	21.6	9.4	6.1	3.6	67.9	7.6	5.6
100 ～ 299人	[28.0]	100.0	23.4	16.1	2.8	1.1	66.4	9.9	5.2
50 ～ 99人	[39.4]	100.0	19.5	13.9	4.3	5.0	62.1	10.7	8.1
30 ～ 49人	[48.4]	100.0	28.1	19.0	11.7	8.7	62.2	7.8	4.3
10 ～ 29人	[54.1]	100.0	28.3	21.5	16.1	12.9	63.5	9.1	4.4
平成28年	[51.2]	100.0	26.2	21.6	17.0	11.5	57.3	12.6	4.4

注:1) [ ]は、全事業所のうち、「リスクアセスメントを実施していない事業所」の割合である。

平成 29 年労働安全衛生調査

【図表 2-10：リスクアセスメントの実施支援システム】
厚生労働省「職場のあんぜんサイト」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/risk/risk_index.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 25 日）



【図表 2-11：化学物質のリスクアセスメント支援】
職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07.htm#h2_3 最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 25 日）を元に石﨑由希子作成

＜厚生労働省が作成したツール＞

名称	対象	特色
厚生労働省版コントロールバンディング	有害性	ILO（国際労働機関）が中小企業向けに作成した作業者の安全管理のための簡易リスクアセスメントツールをわが国で簡易的に利用できるように厚生労働省が Web システムとして改良、開発したもの。【初級】
爆発・火災等のリスクアセスメントのためのスクリーニング支援ツール	危険性	化学物質や作業に潜む代表的な危険性やリスクを簡便に「知る」ことに着目した支援ツール。ガイドブックでは、化学物質の危険性に関する基本的な内容に加え、代表的なリスク低減対策についても整理されているため、教科書として危険性に関する基礎を学ぶことが可能。【初級】
作業別モデル対策シート	有害性	主に中小規模事業者など、リスクアセスメントを十分に実施することが難しい事業者を対象に、専門性よりも分かりやすさや簡潔さを優先させ、チェックリスト、危険やその対策を記載したシート。リスクレベルは考慮せずに作業毎に代表的な対策を記載。【初級】
CREATE-SIMPLE（クリエイト・シンプル）	有害性・危険性	主にサービス業や試験・研究機関などの化学物質取扱事業者に向けた簡易なリスクアセスメントツール。取扱い条件（取扱量、含有率、換気条件、作業時間・頻度、保護具の有無等）から推定したばく露濃度とばく露限界値（または GHS 区分情報）を比較する方法。【初級】
検知管を用いた化学物質のリスクアセスメントガイドブック	有害性	簡易な化学物質の気中濃度測定法のひとつである検知管を用いたリスクアセスメント手法のガイドブック。Microsoft Excel を活用した評価ツールに測定結果を入力することで、簡便にリスクの見積もりが可能。【中級】
リアルタイムモニタ	有害性	簡易な化学物質の気中濃度測定法のひとつであるリ

ーを用いた化学物質のリスクアセスメントガイドブック		アルタイムモニターを用いたリスクアセスメント手法のガイドブック。Microsoft Excel を活用した評価ツールに測定結果を入力することで、簡便にリスクの見積もりが可能。 【中級】
業種別のリスクアセスメントシート	有害性	①工業塗装、②オフセット印刷・グラビア印刷、③めっきという化学物質を取り扱う 3 業種の具体的な作業と代表的取扱い物質を反映したリスクアセスメント支援シート（中小規模事業場での使用を前提)。 【中級】

＜厚生労働省以外の研究機関で開発された支援ツール＞

名称	対象	特色
安衛研 リスクアセスメント等実施支援ツール	危険性	主に化学プラント・設備における火災や爆発、漏えい、破裂などのプロセス災害を防止することを目的としたリスクアセスメント等の進め方を厚生労働省の指針に沿ってまとめたツール。 スクリーニング支援ツールよりも精緻なリスクアセスメントを実施することが可能（一定の専門知識を要する)。 【中～上級】
ECETOC TRA	有害性	欧州 REACH に基づく化学物質の登録を支援するために欧州化学物質生態毒性および毒性センター（ECETOC）が開発した、定量的なリスクアセスメントが可能なリスクアセスメント支援ツール。 【上級】
独 EMKG 定量式リスクアセスメントツール	有害性	ドイツ労働安全衛生研究所(BAuA)が提供するリスクアセスメントツール。 【中級】
	有害性（ばく露のみ)	上記 EMKG 2.2 から吸入ばく露評価パートを抽出した、簡易な吸入ばく露評価が可能なリスクアセスメント支援ツール。 ※有害性については別途考慮の必要あり。 ※発がん性、変異原性及び生殖毒性があるとされる物質の使用には適さない。 【初級】

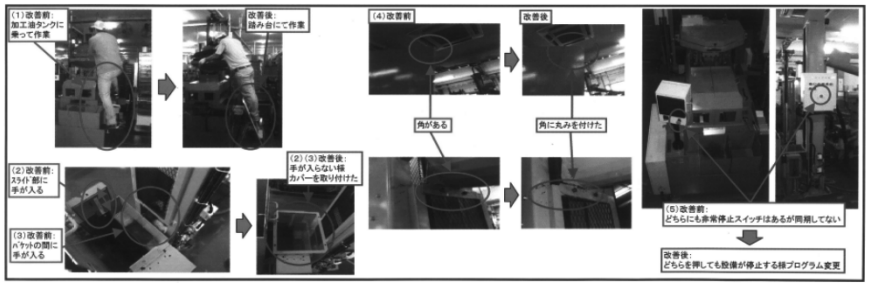
※【初級】【中級】【上級】は専門的な知識や詳細物質情報・作業情報の要否に関する目安と

される。

【図表 2-12：リスクアセスメントの実施例】

インターリスク総研「平成 23 年度中小零細規模事業場集団リスクアセスメント研修事業リスクアセスメント実施事例集」（厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/index.html）において入手可能　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 24 日）

③作業名（機械・設備）	④危険性又は有害性と発生のおそれのある災害	⑤既存の災害防止対策	⑥リスクの見積り			⑦リスクの低減対策	⑧措置実施後のリスクの見積り			⑨今後の検討課題
			重篤度	発生可能性	優先度（リスク）		重篤度	発生可能性	優先度（リスク）	
(1)タップ作業	材料ホッパー内トラブル発生時の処置や、段取時の残品確認する際、加工油タンクの上に乗り不安定な姿勢で作業するため、墜落し負傷する。		×	×	Ⅲ	踏み台を設置する。	△	△	Ⅱ	確認を行う場合は、踏み台を使用するよう指導する。
(2)同上	材料供給用スライドコンベアーが上昇する際、スライド部とカバーの隙間に手を入れ挟まれる。		△	△	Ⅱ	手が入らないようカバーをする。	○	○	Ⅰ	
(3)同上	材料供給用シュートと材料供給バケット間に隙間があるため、バケットが動く際、手を入れて挟まれる。		△	△	Ⅱ	手が入らないようカバーをする。	○	○	Ⅰ	
(4)同上	材料供給用シュート飛出し防止板及び、材料供給用シュート取付け金具の角がとがっているため、作業中に手・腕等が鉄板の角に当り切傷する。	飛び出し防止板及び、取付け金具の側面は、面取りしてある。	△	△	Ⅱ	①飛び出し防止板の角部に丸みをつける。 ②取付け金具の角部に丸みをつける。	○	○	Ⅰ	
(5)同上	付帯設備にトラブルが発生し、機械側の非常停止用ボタンを押し付帯設備の処置を行う際、機械側と付帯側の非常停止が同期してないため、付帯設備処置中に動き出し挟まれる。	機械・付帯設備それぞれに、非常停止用ボタンを設置している。	×	×	Ⅲ	機械側と付帯側の非常停止用ボタンを同期させ、どちらを押しても設備停止できるようにする。	△	△	Ⅱ	トラブルが発生した場合、必ずどちらかの非常停止用ボタンを押してから処置をするよう教育する。



（注）⑥、⑧の「リスクの見積り」については、研修参加者が実施した事業場における実施事例であり、事業場の実態により発生可能性の度合い、重篤度の見積りは異なります。

18

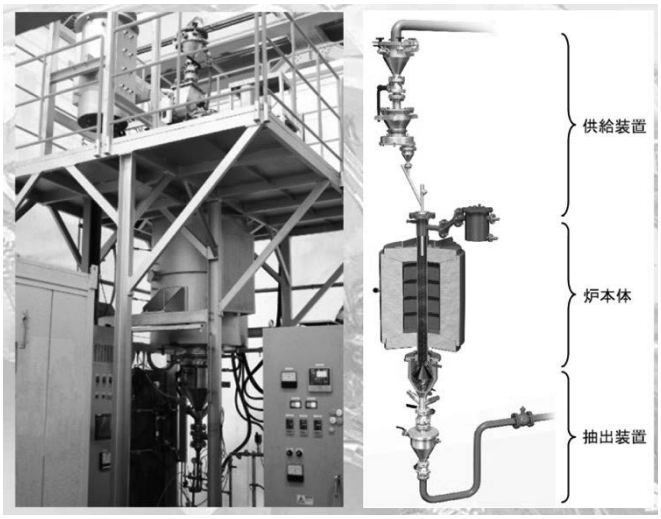
【図表 2-13：転圧機】

三笠株式会社ウェブサイト（https://www.mikasas.jp/products/plate_compactor/mvc-e60/ 最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）

※なお写真は 77 ㎏程度の製品。

【図表 2-14：竪型焼鈍炉】

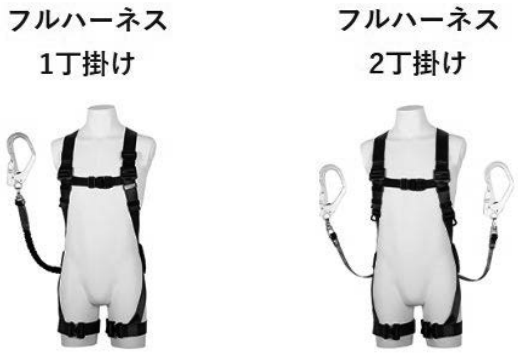
中外炉工業株式会社ウェブサイト（https://chugai.co.jp/pro_02_battery_04/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）



【図表 2-15：マノメーター】
株式会社メジャーウェブサイト（https://www.measuring.jp/sou/sou06　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）

※マノメーターは、正圧、負圧、差圧を測る測定器であり、測定対象は清浄な空気、非腐食性ガス、不活性ガス等である。

【図表 2-16：1 丁掛けと 2 丁掛けの安全帯】
桜商事株式会社が運営するウェブサイト「HARNESS PRO」（https://www.harness-pro.com/fs/harness/c/anittyou　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）



労働安全衛生法第 29 条から第 32 条の逐条解説

三柴　丈典　近畿大学法学部法律学科・教授

一　逐条解説

1　第 29 条及び第 29 条の 2

1.1　条文

第二十九条　元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行なわなければならない。

2　元方事業者は、関係請負人又は関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行なわなければならない。

3　前項の指示を受けた関係請負人又はその労働者は、当該指示に従わなければならない。

第二十九条の二　建設業に属する事業の元方事業者は、土砂等が崩壊するおそれのある場所、機械等が転倒するおそれのある場所その他の厚生労働省令で定める場所において関係請負人の労働者が当該事業の仕事の作業を行うときは、当該関係請負人が講ずべき当該場所に係る危険を防止するための措置が適正に講ぜられるように、技術上の指導その他の必要な措置を講じなければならない。

1.2　趣旨と内容

1.2.1　第 29 条

1.2.1.1 趣旨

第 29 条は、全ての業種において、元方事業者（業種を問わず、一の場所[1]で行う仕事の

[1] 現行安衛法の施行通達には、「請負契約関係にある数個の事業によつて仕事が相関連して混在的に行なわれる各作業現場」を意味し、「具体的には、労働者の作業の混在性等を考慮して、この法律の趣旨に即し、目的論的見地から定められるもの」である（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 602 号）。法第 15 条を通じて元方事業者を確定する概念とも言える（畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防新書、2019 年（令和元年））76-77 頁）。

一部を関係請負人に行わせている事業者（労働者を使用して事業を営む者）で、重層的請負構造下では、最先次の注文者（法第 15 条第 1 項）[2]。畠中元教授は、請負契約（及びその当事者である請負人、注文者）に着目して定義された概念であり、安衛法上の請負規制（≒混在作業規制）のキーワードだという[3]。元請との違いは、発注者も含む点と、一部の仕事は自ら行っている必要がある[4]点である（したがって、建設事業者等であり、純粋なお客様

要するに、混在作業（元方事業者の労働者と関係請負人の労働者が同じ場所で相関連する作業を行うこと）に伴う関係請負人の労働者同士の連携ミスによる労災リスクを元方事業者による場の統括管理によって防止するという法第 30 条の趣旨を果たす一環で用いられた文言なので、実際には元方の目が行き届き難い場所で生じた災害でも、この文言を広く解釈することで、元方事業者に責任を負わせるマジックワードとして用いられたりする（後掲の幸陽船渠事件広島高判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁など）。

繰り返しになるが、請負契約を結んだ事業者が行う仕事が相関連し、混在して行われている場所、すなわち、元方事業者と関係請負人の労働者が 1 つの目的に向けて共に就業している（：混在作業を行っている）場所を意味する。元方事業者による統括管理が必要なため、基本的には元方事業者も常駐している必要があるが、実際の判断は、労災防止という安衛法の趣旨に照らし、目的論的に行われる（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 602 号）。

例えば、ビル建設工事では、当該工事の作業場の全域、道路建設工事では、当該工事の工区（施工者や場所などによる施工単位）ごと、造船業では、船殻（船体の外殻の形成）作業、艤装（船殻を除く航行に必要な装備の設置）作業、修理作業、造機（機械や機関の製造）作業の各作業場の全域か造船所全域、化学工業では、製造施設作業、用役（プラントの運転に必要な電気、水、空気や燃料など）施設作業、入出荷施設作業の各作業場の全域か化学工業事業場の全域、鉄鋼業では、製鋼（銑鉄を脱炭して鋼鉄をつくる工程）作業、熱延作業、冷延作業の各作業場の全域か製鉄所の全域、自動車製造業では、プレス・溶接作業、塗装作業、組み立て作業の各作業場の全域か自動車製造事業場の全域がそれに当たる（前記昭和 47 年発基第 602 号、平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号、中央労働災害防止協会『自動車製造業における元方事業者・関係請負人の安全衛生管理マニュアル』（2011 年（平成 23 年））33-35 頁）。よって、事業場に該当する場合も、作業場に該当する場合もある（畠中前掲書（2019 年（令和元年））207-210 頁）。

[2] 仕事が数次の請負契約によって行われる場合には、その請負系列における全ての注文者を指す（畠中前掲書（2019 年（令和元年））228 頁）。

[3] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））208 頁。

[4] 建設業法は元請による下請への丸投げを原則禁止しつつ、共同住宅工事以外の工事については、発注者による書面の承諾を前提に許容している（建設業法第 22 条第 3 項、同法施行令第 6 条の 3）。もとより、商社等、建設業者でない者による丸投げは許容されている。自ら仕事の一部を行っているか否かは、当該業者が施工管理したか否かで判断され、設計監理のみの関与の場合には該当しない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号、昭和 47 年 11 月 15

（client）は含まない）。元請とは、一般的には発注者から直接仕事を請け負った者を意味する。よって、建設会社による自社ビル施工等では、元方事業者から一部の仕事を請け負った一次下請が元請となることもある）に対し、当該注文者の構内（注文者の事業場を含め、親企業の仕事を行っていて、その管理下にある場所を指す）で業務を行う請負人や、その労働者に対して、この法令[5]に反しないよう指導し、違反を認めた時は、是正のための指示を行うよう義務づけたものである[6]。

1.2.1.2 内容

請負業務を親企業（元方事業者）の構内（注文者の事業場を含め、親企業の仕事を行っていて、その管理下にある場所を指す）で行うことを構内下請作業といい、造船業、鉄鋼業、化学工業等では一般的である[7]。同条は、この構内下請作業を行う請負人やその労働者の災害率がかなり高いこと[8]、その要因として、同人らは、親企業（元方事業者）内での設備の修理、原材料や製品の運搬、梱包等、親企業に所属する者より危険性（主に身体損傷をもたらす引火性、爆発性、転落危険など）や有害性（主に健康障害をもたらす毒性など）が高い作業を分担することが多い一方、作業の性質上、自主的な努力のみでは災害防止効果をあげ難いことから、その構内という場所の管理と、その場所における事業の遂行全般に権限と責任を持つ元方事業者を名宛人として、関係請負人（重層的な請負関係において元方事業者から仕事を請け負っている請負人全て）らへの本法令遵守の指導や指示を義務づけると共に、関係請負人らを名宛人として、その指示の遵守を義務づけたものである（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 725 号）。

[5] ここで法令とは、法律（ここでは安衛法）と命令を指し、このうち命令には、政省令（ここでは安衛法施行令と安衛則等）のほか、告示（例えばフォークリフト構造規格等）が含まれるとの見解がある（畠中前掲書（2019 年（令和元年））21-22 頁）。告示とは、ほんらい、政府が国民に広く情報を伝達する手段にすぎず、法令とは異なり、法的拘束力を持つとは限らないが、行政手続法第 2 条第一号は、法令について、「法律、法律に基づく命令（告示を含む。）、条例及び地方公共団体の執行機関の規則（規程を含む。以下「規則」という。）をいう」と定めているから、少なくとも行政法上は法令の一環と解される（労使関係等では別途議論が可能だろう）。安衛法の行政法的性格もあって、立案者側も事業者側も、行政による法解釈と理解することが多かったということと思われる。

[6] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））342 頁。

[7] 同上。

[8] 昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号、佐藤勝美編『労働安全衛生法の詳解』（労働基準調査会、1992 年（平成 4 年））29 頁。

日発基第 91 号）[9]。こうした観点は、旧労働基準法時代には、不十分だった[10]。

解説書の中には、構内下請企業が有害物質を取り扱う場合、局所排気装置の設置、保護具の使用、健康診断の実施等を常時指導し、関係下請企業の違反に際しては元方事業者が是正の指示をすべき旨を例示したものがある[11]。

労災防止効果を優先して、あえて下請企業の労働者と労働契約関係にない元方事業者を名宛人とした規制なので、本条の誠実な履行によって、却って、当該元方事業者が、労働者派遣法上の派遣先と推認されることのないよう図った公文書がある[12]。この理は、労働契約関係を含むその他の法律関係の成立や、それに伴う責任にも当てはまる（：元方に責任を負わせる規定の遵守が、労働契約等の成立を推認させることはない）と解される[13]。

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

ただし、本条には**罰則の定めがない**。

1.2.2　第 29 条の 2

1.2.2.1 趣旨

第 29 条の 2 は、第 29 条の建設業の元方事業者に関する特則（第 29 条の適用範囲の一部を特に規制するもの）といえる[14]。すなわち、第 29 条が規制する、親企業の構内のうち、

---

[9] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』(2020 年（令和 2 年）) 492 頁、昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号。

[10] 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））73 頁。

[11] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））220-221 頁、労務行政研究所編著（2017 年（平成 29 年））343 頁。

[12] 平成 22 年 4 月 13 日内閣衆質 174 第 347 号。

[13] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））222 頁。

[14] なお、一の場所で行う仕事を複数の建設業の事業者が共同連帯して請け負った場合（いわゆるジョイント・ベンチャーの場合)、出資割合等に応じて主たる側が代表者となり、当該代表者のみを元方事業者として、各事業者に連なる関係請負人やその労働者に対する安衛法上の義務を同人が負うことになる（安衛法第 5 条)。また、発注者（注文者のうち、その仕事を他の者から請け負わないで注文している者（法第 30 条第 2 項)。法第 31 条の 3 からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者に該当し得る）が、複数の元方事業者に発注した場合、原則として、その発注者が、仕事の主要部分を請け負った者を、その同意を得て指名し、そうした義務を負

建設工事現場であって、本条が規定するような条件の場所で関係請負人の労働者に生じる労災が多かったため、作業場単位の規制として、平成 4 年の法改正（平成 4 年号外法律第 55 号）で設けられたものである[15]。

なお、ほぼ建設業のみの請負関係に着目した規制には、本条のほか、第 30 条の 3（大規模ずい道工事等における救護体制の整備）、第 31 条の 3（建設機械作業にかかる自ら仕事の一部を行う発注者等の労災防止措置）、第 31 条の 4（注文者による請負人への違法な行為の指示の禁止）があり、第 30 条の 3 を除き、罰則は設けられていない[16]。

1.2.2.2 内容

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

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

① 土砂等が崩壊するおそれのある場所（第一号）
② 河川内にあって、土石流が発生するおそれのある場所（第一号の二）
③ 機械等（基礎工事用の車両系建設機械や移動式クレーン）が転倒するおそれのある場所（第二号）
④ 架空電線（地上高く架設された電線）の充電電路（通常は電圧を生じており、裸線であるか否かを問わず、触れれば感電する状態の回路）に近接する場所（第三号）（図参照）
⑤ 明かり掘削（トンネル等と異なり、明るい露天下で行われる掘削（例：道路建設のための山の切取りなど）（図参照））を行うことで、埋設物等、れんが壁、コンクリートブロック塀、擁壁等の建設物が損壊する等のおそれのある場所（第四号）

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

わせることになる（安衛法第 30 条第 2 項、安衛則第 643 条第 1 項第一号）（井上前掲書（1978 年（昭和 53 年））76～77 頁を参照した）。

[15] 労働調査会出版局編著（2020 年（令和 2 年））493 頁。

[16] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））232 頁。

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

地山を安全なこう配とし、落下のおそれのある土石を取り除くことや、擁壁（図参照）、土止め支保工等を設けること（安衛則第 534 条第一号）、

地山（人工的な盛土等が行われていない自然な地盤）の崩壊や土石の落下の原因となる雨水、地下水等を排除すること（同条第二号）。

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

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

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

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

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

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

同じく、労働者を退避させるための登り桟橋（主に建設労働者が歩いて上り下りするための仮設通路）、はしご等の避難用設備を設置し、場所や使用方法を周知し、メンテナンスを行うこと（第 575 条の 15）、

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

③において：車両系建設機械の運行経路の路肩の崩壊を防止すること、地盤の不同沈下（上物の重みによる地盤の沈下）を防止すること、必要な幅員の保持等の措置を講じること（第 157 条第 1 項）[17]、

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

動力を用いるくい打機（図参照）やくい抜機（図参照）、ボーリングマシン（ピットの落下の刺激やドリル等で地中に穴を掘るための機械。図参照）（「くい打機等」という。）につ

[17] 道路の幅が狭かったり、路肩が脆かったりして、車両用建設機械が倒壊する事故・災害が多かったということである。

いては、脚部や架台の沈下の防止のため、敷板、敷角（敷板につき、図参照[18]）等を使用すること（第 173 条第 1 号）、

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

脚部や架台が滑り動くおそれがあれば、くい等で固定すること（同第 3 号）、

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

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

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

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

移動式クレーンを用いて作業すると、地盤が軟弱、地下の工作物の損壊等で同クレーンが転倒するおそれがあるような場所では、原則として、当該作業を行わないこと（クレーン則第 70 条の 3）、

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

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

また、以上のうち、③における第 157 条第 2 項の措置については、車両系建設機械の運

---

[18] 敷板の例は資料 4-98 の通り。他方、敷角は、建築用語では、支柱や支保工が地中にめり込むのを防ぐ「角材」を意味し（https://www.architectjiten.net/ag20/ag20_1604.html 最終閲覧日：2020 年 1 月 4 日）、安衛法上も、四角い敷板とは異なり、水平材として用いられる角材と解されている（昭和 34 年 2 月 18 日基発第 101 号は、「敷板、敷角とは、数本の建地又は枠組みの脚部にわたり、ベース金具と地盤等との間に敷く長い板、角材等をいい、根がらみと皿板との効果を兼ねたものをいう」としている）。なお、現行安衛則第 242 条第五の二号が示唆するように、大型工事の増加と共に、H 型鋼等が敷角等として用いられる場合も生じている。

転者にも、誘導者の誘導に従うことが義務づけられている（第 157 条第 3 項)。

本条は、建設業の元方事業者が、こうした場所に関する知識や管理権限を有していることを踏まえ、関係請負人がこれらの措置を適正に講じるように、必要な援助を講じることを義務づけている。解釈例規によれば、その具体的内容は一律には決まらず、同人と関係請負人との請負契約上の責任分担、関係請負人に求められる危険防止措置の内容、程度等、事情に応じて異なるが、技術上の指導、資材の提供、元方事業者自身による危険防止措置などを例とする（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号)。もっとも、実際の運用では、概ね関係請負人の関係規定違反を前提とし、元方事業者にできることがあったのにしていなかったと評価できる場合に、関係請負人と共に違反とされることが多いようだ[19]。

第 29 条と同様に、本条にも**罰則の定めはない**。

1.3　関連規定

1.3.1　法条

(1)法第 15 条第 1 項：一定規模以上の特定元方事業者（建設業と造船業に属する元方事業者）に対し、混在作業（一の場所で元方事業者と関係請負人の労働者が混在して働くこと）に起因する労災を防ぐため、統括安全衛生責任者を指名し、元方安全衛生管理者（統括安全衛生責任者の職務が適正に実施されるようその職務を実践面で補佐するために選任される者で、理科系の大学を卒業して、一定年数、安全衛生管理の実務経験を持つ者など（法第 15 条の 2 を参照されたい））を指揮させ、第 30 条第 1 項に定められた特定元方事業者が負う統括管理義務（協議組織の設置運営[20]、作業間の連絡調整、作業場所の巡視、関係請負人が行う安全衛生教育に関する指導・援助等。特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している)をを課した規定(違反には 50 万円以下の罰金(第 120 条))。

(2)建設業法第 3 条第 1 項第 2 号、第 17 条、第 24 条の 6：特定建設業者（比較的規模の大きな元請）に対し、下請負人が建設業法や建設労働者の使用に関する法令の規定のうち政令で定めるもの（建築基準法、宅地造成等規制法等の一部の規定のほか、労働基準法上の強制労働の禁止や中間搾取の禁止の処罰規定、職業安定法上の労務供給禁止の処罰規定など（まさに労働者の使用そのものにかかる人権擁護的な規定であり、安衛法の規定などの技術的な規制は含まれない））に反しないよう指導する努力義務を課した規定（罰則なし)。

---

[19] 労務行政研究所編著（2017 年（平成 29 年））345 頁、労働調査会出版局編著（2020 年（令和 2 年））495 頁。

[20] 畠中元教授は、法第 30 条に基づく混在作業にかかる協議組織（の設置運営）は、安全衛生管理組織の一環としている（畠中前掲書（2019 年（令和元年））214 頁)。

1.4　沿革

1.4.1　制度史

下掲の整理が示す通り、旧労災防止団体法の制定以前は、元方事業者を対象とする規制自体がなかった。

○工場法（明治 44 年 3 月 29 日法律第 46 号）第 13 条「*行政官庁ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及付属建設物並設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ予防又ハ除害ノ為必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得*」

○工場危害予防及衛生規則(昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 号)

元方事業者宛の規制はなく、基本的に工業主（事業者）が雇用する被用者保護を想定し、主に事業場に設置された機械、設備等の安全性確保や危険・有害性対策を図る、限られた名宛人に対して限られたリスク対策を求める内容だった。

すなわち、第 2 条から第 14 条は、概ね原動機や動力伝導装置等の機械安全関係、第 15 条は墜落防止、第 16 条は可搬式（かはんしき：移動可能な）梯子からの落下や転倒防止、第 17 条は機械と隣接する通路の確保、第 18 条は危険箇所の標示、第 19 条は職工側による危害防止措置の無効化の禁止、第 20 条から第 25 条は爆発、発火、引火等の危険物対策、火災による危険防止、第 26 条はガス、粉塵等の有害物対策、第 27 条は、危険性、有害性のある場所への立ち入り禁止措置、第 28 条は、物の飛散、高熱物や毒劇薬、有害光線、粉塵、ガス等にばく露する作業で使用させる保護具の準備、第 29 条は、有害な作業をする工場での食事場所の隔離、有害物等に暴露する工場での洗面装置の設置等、第 30 条は、今では殆どみられない織機（しょっき）につき、杼（ひ、シャットル）（図参照）を通すためその端を引き出す道具の設置、第 31 条は、建物の採光、換気、第 32 条は、救急用具の設置、第 33 条は、食堂等の清潔、第 34 条は、更衣所等の男女別の設置を定めていた。

よって、その当時、こうした労働条件の設定に影響力（権限や情報等）を持つ元方事業者の責任を問うには、元方事業者を工業主と解釈するしかなかったと察せられる（旧労基法時代の裁判例だが、刑事事件で現行法上の元方事業者を旧労基法第 10 条が定める「使用者」と解釈した後掲の河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判が参考になる）。

○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）は制定当初、第五章に「安全及び衛生」を設け、第 42 条に「*使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。*」との一般規定をおいていた。これは、現行法の第 20 条、第 22 条等の一般規定のもとになった規定である。第 5 章には、その他を含め 14 箇条が設けられ、その下に、旧労働安全

衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）が策定された。

○旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）

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

しかし、上述の通り、後掲の河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判が、刑事事件において、たとえ文言上、名宛人が労基法第 10 条にいう使用者とされていても、安全衛生に関する限り、元方事業者等も含むと解し得る旨を述べた。よって、安全衛生規制では、名宛人を設けない規定はもとより、使用者を名宛人とする規定も、事情によっては元方事業者に適用可能だったと解される。

○旧労働災害防止団体法（昭和 39 年 06 月 29 日法律第 118 号）

労基法の体系では、建設業等における混在作業にかかる安全衛生の確保は図り難いとの問題意識から、同法第四章が、元方事業主等を主な名宛人とする新たな安全衛生管理体制を設定した。

その第 57 条は、現行法の第 15 条及び第 30 条に相当する内容を定めた。すなわち、建設業等の特定事業の元方事業主を名宛人として、混在作業が行われている場合、それに伴う労災を防ぐため、統括管理者を選任すべきことのほか、協議組織の設置、作業間の連絡調整、作業場所の巡視等必要な措置を講ずべきことを定めた[21]。

---

[21] 現行法第 30 条と旧災防法第 57 条の実質的な違いは、分割発注（1 つの建築物の躯体工事を A 社、内装工事を B 社に発注するような形式）の場合に特定元方事業者（現行法第 15 条・30 条）／（特定：法文ではそう呼んでいないが、実質的にその趣旨と思われるので、カッコ付きで記す。以下同じ）元方事業主（旧災防法第 59 条）が複数生じるか（前者）、1 人しか生じないか（後者）である（畠山信夫氏のご教示による）。

すなわち、旧災防法第 59 条は、(特定) 元方事業主を一の場所を統括管理する者と定義していたので、同法第 57 条の名宛人である（特定）元方事業主は、まさに同条第 3 項等の指名制度により、分割発注の場合にも、1 人しか生じないことになる。他方、現行法第 30 条の場合、同条の名宛人である特定元方事業者の定義は第 15 条にあり、あくまで自らも仕事の一部を行う最先次の注文者（であって特定事業（建設業と造船業）の事業者である者）とされている。現行法は、特定元方事業者と法第 30 条第 1 項が定める統括安全衛生管理義務者（現行法第 30 条第 1 項、旧災防法第 57 条第 1 項所定の統括管理義務の履行責任者）を考え分けており、分割発注の場合、同条第 2 項等により、統括安全衛生管理義務者は 1 社に絞られるが、同義務者とならない者も、第 15 条の定義を満たす限り特定元方事業者では

重層的請負関係下では、混乱を避けるためにも、最上位の元方事業主のみがその義務を履行すべきことが定められた（第 2 項）。分割発注の場合にかかる現行法第 30 条第 2・3 項に相当する定めも設けられ（第 3・5・6 項）、そうして指名された第 3 項による指名を受けた者は、当該一の場所で就労する全ての関係請負人の労働者について第 1 項の義務を履行すべき旨の、現行法第 30 条第 4 項に相当する規定も設けられた（第 4 項）。

他方、その第 58 条は、現行法第 31 条とほぼ同趣旨、同文言を定めた。すなわち、建設業等の特定事業で自身も仕事を行う最先次の注文者を名宛人として、作業場の建設物等を関係請負人の労働者に使用させる場合、その管理権限とリスク関係情報の取得のし易さゆえに、法定の安全基準に適合する設備の提供等の労災防止措置を講すべきことを定めた。作業場ごとに一元的な措置を講じさせるため、最先次の注文者のみに履行義務を課したことも、現行法に引き継がれている。

その第 59 条は、現行法では第 32 条に含まれる内容を定めた。すなわち、第 57 条が定める元方事業主の統括管理義務、第 58 条が定める作業場の注文者が管理する建設物等にかかる労災防止措置義務に、これら義務者以外の関係請負人やその労働者の対応義務を定めた。

このように、同法は、現行法でいう特定元方事業者等による統括管理義務と個々の事業者が安衛法上負っている義務の双方からのアプローチにより、「一の場所」における効果的な労災防止を図った。

○労働基準法研究会報告書による現行安衛法の骨子の提言（昭和 46 年 7 月 13 日）

要約、以下のように提言した。すなわち、

建設業、造船業、鉄鋼業のほか、化学工業、自動車製造業などでも、構内下請の形態が増えてきていること、建設業などで人手不足や工期短縮の要請等を背景に重建設機械のリース業が進出してきていること、ジョイントベンチャー[22]などの新たな経営方式が

あり続ける。よって、特定元方事業者は複数生じ得ることになる（こうした理解を前提にすると、森山誠也監督官が指摘するように、現行安衛則第 643 条のタイトルは、「特定元方事業者の指名」ではなく、「統括安全衛生管理義務者の指名」等とすべきであろう）。

畠中氏は、法第 30 条の名宛人の定め方について、このような定め方によって初めて現行法第 29 条を規定できたという。すなわち、関係請負人らの安衛法令のコンプライアンスを図る法第 29 条の名宛人を旧災防法上の元方事業主としたままでは、統括安全衛生管理義務者に限定されることになる。いかに発注者の指名を受けたとはいえ、分割発注下で横の関係に立つ別系統（別の仕事）の分割受注者に対し、同じ分割受注者がコンプライアンスの指導・指示を行うことは難しい、という趣旨と解される。

[22] 報告書の中で、発注者側と受注者側の双方が、仕事を複数の受注者に平均的に発注することを望んだ結果と指摘されている。

登場したこと等の変化が生じている。

他方、労災防止団体法は、既に、一定条件下で元方事業主に統括管理責任を課し、自ら仕事を行う注文者（発注者であり建設業者。ただし、仕事内容について、情報と管理権限を持つ者を指す）にも、種々の労災防止措置を求めている。請負人にも、必要な措置を求め、その自助努力と統括管理の双方向からのアプローチにより、下請混在作業の労災防止が図られている。

しかし、以下のような問題が残されている。

・親企業の統括管理責任が未だ弱い。統括管理者の資格、職務、権限等が法定されておらず、他の労使への指揮監督が困難。

・下請企業の責任意識が未だ弱い。親企業の統括管理責任の設定により、依存を生んだ面もある。

・ジョイントベンチャーでは、指揮命令系統が複雑になり、労災防止の主体が不明確で、そのための連携も困難になりがち。

・重建設機械等のリースでは、賃借側に保守点検等の知識や体制がないことが多い。機械の構造要件の遵守義務の主体など、責任関係も不明確になり易い。

・化学コンビナート等工場密集地における爆発火災等は、大規模災害に発展しかねないが、事業場間の連携を促す枠組みが整備されていない。

そこで、建設業、造船業等重層下請関係にある職場について、元方事業主の責任で総合安全衛生管理体制の確立を図るとともに、ジョイント・ベンチャー、リース業者等の労災防止責任を明確にする。また、危険事業場密集地における労災防止のための協力体制について配慮する、と。

以上の経過につき、補足すべき点は以下の通り。

工場法制定以前は、製造所取締規則、汽罐、汽罐に関する取締規則、煙火、燐寸及び魚獣化製造に関する取締規則等により、各地方庁ごとに取り締まられて来た。主な名宛人は危険有害物の製造者、設置者等であり、むしろ労働者保護の視点が欠けていた。爆発物貯庫規定、電気事業法、瓦斯事業法などの安全法もあったが、労働者保護がメインではなかった。

明治 44 年に制定された工場法は、工業主を主な名宛人として、主に女性と年少者から成る保護職工の危険有害業務への就業制限を図りつつ、第 13 条で、一般職工を含む職工一般を保護対象として、設備の改善等の措置を規定した。ただし、具体的な措置は行政官庁の命令に委任し、同条のみで工業主に直接的な義務が生じるわけではなかった[23]。

なお、工場法では、種々の感染症の感染者や癩（原因不明な疼痛を伴う内臓疾患）のほか、精神病者、4 週間以内に出産を控えた者等の就業を禁止していた[24]。就業禁止対象の多くは、

[23] 鈴木隆治『危害予防規則の施行解説』（紡績雑誌社、1931 年（昭和 6 年））70 頁。

[24] 同上 47 頁。

旧労基法時代の労働安全衛生規則にも引き継がれた。

工場危害予防規則など工場法に紐づく規則も工業主を主な名宛人としていたが、現在の安衛法のように、事業者という概念を設定し、両罰規定を設けて（ただし、両罰規定が設けられたのは、労基法制定時点（第 121 条）だった）、半無過失責任を負わせてはおらず、労使関係においてすら、工場災害の責任所在の画定は困難と解されていた[25]。

1.4.2　背景になった災害等

特定の例は挙げがたいが、第 29 条は、造船業、鉄鋼業、化学工業等では一般的な構内下請作業を行う請負人やその労働者の災害率がかなり高く、その要因として、同人らは、親企業（元方事業者）内での設備の修理、原材料や製品の運搬、梱包等、親企業に所属する者より危険性（主に身体損傷をもたらす引火性、爆発性、転落危険など）や有害性（主に健康障害をもたらす毒性など）作業を分担することが多い一方、作業の性質上、自主的な努力のみでは災害防止効果をあげ難い事情を背景としている。

第 29 条の 2 は、親企業の構内のうち、建設工事現場であって、本条が規定するような条件の場所で関係請負人の労働者に生じる労災が多かったため、作業場単位の規制として、平成 4 年の法改正（平成 4 年 5 月 22 日号外法律第 55 号）で設けられたものである。

1.5　運用

1.5.1　適用の実際

法第 29 条は、罰則がなく、また公表基準に係る条文に含まれないため、違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf, 最終閲覧日：2020 年 7 月 9 日）で違反件数等をうかがうことはできない。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）でも法第 29 条違反の件数は集計表上から省略されており、その実態は不明である。

他の主要条文違反に関するものも含めた平成 11 年以後の経年データについては、後掲する【労働基準監督年報（送検件数）の経年データ①】と【労働基準監督年報（定期監督等における違反指摘件数）の経年データ②】を参照されたい。

しかし、監督官に聴取したところよれば、法第 29 条は是正勧告では非常によく使われている。建設現場等において下請負人らに 1 件でも安衛法規違反があって、元方事業者に統括管理上の責任がある場合には、当該下請負人に所要の指導を行うほか、元方事業者にも本条違反の是正勧告を行わなければならないので、結果として、建設現場の監督指導では高い確率で本条違反で是正勧告することになる。

行政官・元行政官向けの調査から得られた適用の具体例は以下の通り（令和 2 年度厚生

[25] 同上 59-60 頁。

労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当))。

木造２階建住宅新築工事で、1 次下請人の労働者（被災者）が、建材を持ったまま窓に近づいたところ、ユニットバス設置用ピットから 3m 下の１F 床に墜落した。被災者は、墜落制止用器具を着用していたが、その取付設備はなく、ピット周囲に囲い、手すり、覆い等が設けられておらず、それが困難な事情も認められなかったため、当該下請業者には、安衛法第 21 条第 2 項（安衛則第 519 条第 1 項）違反で是正勧告し、その元請には、第 29 条第 1 項違反で是正勧告した例がある（資料 4-100)。

土木建設用鋼材リース事業者の構内で、その洗浄や整備の請負会社の作業員がアーク溶接を行っていたが、当該作業員に対しアーク溶接特別教育を受講させていなかった件で、当該請負会社に安衛法第 59 条第 3 項違反を指摘したうえで、元請のリース会社に安衛法第 29 条第 1 項違反を指摘した例がある（資料 4-100)。

【土木建設用鋼材】

（金岡忠商事株式会社の WEB サイト（http://www.kanaokachu.co.jp/products/, 最終閲覧日 2022 年 6 月 27 日））

関係請負人が小型車両系建設機械を使ってフレコンバックの吊り上げ作業中、荷掛け作業中の労働者が荷と建設機械に手を挟まれて負傷した事案で、当該請負人に車両系建設機械の用途外使用、当該機械の運転にかかる特別教育を修了しない者の就業という違法が認められため、元方事業者に第 29 条違反の指摘をした例がある（資料 4-101)。

【建設機械によるフレコンバックの吊り上げ】

（建設荷役車両安全技術協会の WEB サイト（http://www.sacl.or.jp/case/disaster/1787, 最終閲覧日：2022 年 6 月 27 日））

建設業に限らず適用可能であり、元方事業者から請け負った仕事を行う請負人やその労働者に安衛法令違反が認められた場合、本条違反を考え、元方事業者による指導がなかったことや、違反を認識しながら放置したことが確認されれば、それを指摘するようにしている。下請の法令違反があれば、殆ど本条違反の是正勧告をするが、元方が下請に何らかの指導を行っていることも多いので、「必要な指導を“十分”行っていないこと」など、表現を和らげることもあるとの情報もあった。

特定元方事業者に統括管理義務を課した第 30 条や、発注者に建設物等にかかる労災防止措置を義務づけた第 31 条など、罰則付きの条規（特に第 31 条）の適用を先に考え、それが困難な場合に本条を適用するとの情報もあった。

これら罰則付きの規定には紐づく安衛則（労働者と労働契約関係にない元方等の負う義務の内容を具体化する第四編の規定）があり、下請に違反があった場合にも、元方に当該規則違反を指摘し、必要に応じて刑事罰を含む厳しい処分を下せるが、これらの規定は主に土木建設業、製造業を対象としており、下請の違反が化学物質に関する特化則、有機則等である場合、たとえ本来的に元請の支援が必要でも、罰則のない安衛法第 29 条しか適用できなかったとの情報もあった。

すなわち、メンテナンス工事の現場での有機溶剤等を用いたタッチアップ作業（傷や塗料の剥がれ落ちの補修等）に従事する下請業者に、知識不足から有害性認識が欠け、呼吸用保護具を装着させる等の法令上の措置が実施されておらず、当該業者には該当する特別規則違反を指摘したが、元請には指摘できなかった例があったという。

第 29 条や第 29 条の 2 には罰則が付いていないこともあり、実質的に同法違反に当たるか、それにも該当し得るが、脱法的な偽装請負に当たるようなケースには、労働者派遣法第 45 条の適用で対応することがあるとの情報もあった。すなわち、建設業での重層的請負関係の末端労働者は、実質的に労働者供給であって、実質的な使用者は元方事業者ら請負関係上位者であることも多い。そうしたケースでの法第 20 条の措置義務違反につき、派遣法第 45 条のみなし規定（派遣先を安衛法上の事業者とみなす規定）を適用して、彼らを立件す

ることがあるとの情報もあった。

監督指導の立場では、特に第 29 条に罰則が付いていないことをもどかしく感じるとの意見が多かった。

1.5.2　関係判例

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

〈事実の概要〉

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

すなわち、A 産業は、本件建築工事につき、型わくとその支保工の組立工事を親方だった G に請け負わせた他、土工工事、コンクリートパイル（さまざまな構造物を支えるための基礎杭（図参照））打込工事など、各工事ごとに、L、M、O、P、Q、S 等の親方に下請させ、B の指揮監督のもとに施工していた。

主に建築物の骨組みや下部の構築（基礎土工、鉄筋・鉄骨の組立、側壁下部のコンクリート打設等）の終了後、G が C に下請させ、C が一部を V に下請させて、コンクリートで形成する屋根スラブ（板）と梁（水平方向の部材）の型わく（液状の素材を固める際に一定の形状になるよう誘導する枠組み）と、それが不安定な状態にある間、下から支える支保工（以下、「本件型わく支保工」という。）を施工した。本件型わく支保工については、被告人と配下の現場係員 H、G と C が協議して、H が作成した組立図に基づき、A 産業が貸与したパイプサポート（長さ調節ができる鋼管の支柱（図参照）。安衛則第 107 条で規制されている）を 3 本継ぎ足し、継ぎ目に敷板等を挟んで組み立てることとした。施工は、C と V が担当した。その後、被告人が直接に、または、その配下の H、I、D 等に指示して間接的に、別の会社 X から購入した生コンクリートを、また別の会社 Y から提供されたポンプ車を用い、更に別の会社 Y1 と L から供給された左官業 E の職人や鳶、土工人夫を指揮して、かなり強く雨が降る条件下、側壁、梁と屋根スラブのコンクリート打設作業（型わくにコンクリートを流し込む作業）を行わせていた。この際、雨で流動性が高まった打設中のコンクリート約 187t が屋根の一部に流動したため、荷重の偏りが生じて支保工が崩壊し、屋根の上で打設作業に従事していた E の作業員 F が床上に落下し、コンクリートに埋没して窒息死したほか、やはり屋根上で作業をしていた A 産業の D ほか 12 名が落下して重軽傷を負った。

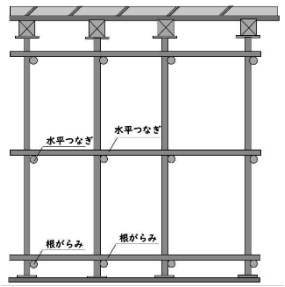
そこで、第 1 に、下請業者等を指揮して安定的な支保工を構築し、それが本件のような条

件下でも安定を保つよう点検する等して事故の発生を未然に防ぐ注意義務を怠った点が業務上過失致死傷罪（刑法第 211 条前段）（以下、「第 1 罪」という）に当たり、第 2 に、その注意義務のうち、特に下請業者等をして敷板等を 2 段挟んで型わく支保工を組み立てることを許容した点が当時の安衛則第 107 条の 7 第一号（使用者に対して型わく支保工の安定性確保のため、原則として敷板・敷角等を 2 段以上挟まないことを定めた規定)、労基法第 42 条（使用者に対して機械器具、有害物等様々なリスクにかかる一般的な危害防止措置を義務づけた規定）に抵触し、労基法違反罪（同法第 119 条第一号）（以下、「第 2 罪」という）に当たるとして、被告人が起訴された。

1 審は、第 1 罪につき、本件のような場合、（当時の）安衛則第 107 条の 7 に徴しても、パイプサポートを支柱として支保工を組み立てる際に、敷板等を 2 段以上挟まないよう、予め下請業者等を指揮監督し、やむを得ず、そうした方法をとる場合にも、安定的な構造、水平つなぎ（縦のパイプサポートを横方向（水平）に 90 度の角度で繋いで安定させる棒型の器具（図参照))、筋かい等の補強措置を講じる等してその安定を確保し、点検する等の危険防止措置を講じる注意義務があるのに、敷板等を 2 段に挟んでパイプサポートを 3 段積みとし、なおかつ、パイプサポートの中心のゆがみ、パイプサポートの端板が敷板等に固定されていない状態、折損して溶接しただけのパイプサポート等の問題を放置する等、その安定性の確保や点検を行わなかったことを以て同罪に当たるとした。他方、第 2 罪については、労基法上の適用法条がいずれも「使用者」を名宛人としており、同法第 10 条は、その使用者につき、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」と定めて範囲を限定し、第 87 条（重層的請負構造では元請を使用者とみなす旨の規定）以外に例外規定はないので、当該適用法条にいう使用者は、取締対象事項にかかる労働者（保護対象である労働者）の直接の使用者のみを指し、元請等は含まれず、被告人は、単なる元請の現場監督者に過ぎず、使用関係を生ずるいわれはないとして、同罪に当たらないとし、罰金 5000 円とした

そこで、検察側が控訴した。

【水平つなぎ】



（現場監督・施工管理の教科書「ゼネコン」の WEB サイト（https://overseas-assignment.com/entry/formwork 最終閲覧日：2023 年 7 月 12 日））

＜判旨～原判決破棄、検察側控訴認容～＞

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

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

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

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

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

＜判決から汲み取り得る示唆＞

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

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

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

〈事実の概要〉

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

1 審（福岡地判昭和 49 年 3 月 14 日判例時報 749 号 109 頁他）は、②につき、事実上、注文者から、作業について、場所設備、機材等の提供、指揮監督を受ける以上、「注文者に

おいて請負人の被用者たる労働者に対し、被用者たる第三者のためにする契約或は請負人の雇傭契約上の安全保証義務の重畳的引受として、直接、その提供する設備等についての安全保証義務を負担する趣旨の約定を包含する」とし、Y1 には雇傭契約の内容として、Y2 には Y1 との下請契約の内容として、亡 A に対し、(a)命綱の慎重な使用について安全教育を施すべき義務、(b)破れや開口部その他の瑕疵がない完全な養生網を設置すべき義務があったとしたが、Y らはこれらの義務を履行しており、本件災害は専ら禁止行為を無視し、おそらくは塗料の上げ下げのため自ら開披して生じた養生網の流口部から墜落した亡 A の過失に起因し、Y らにはなんら帰責事由はない、と結論づけた。

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

＜判旨～一部破棄自判～＞

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

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

＜判決から汲み取り得る示唆＞

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

（3）元請の安衛法第 29 条、第 30 条違反が下請の労働者に対する債務不履行に当たるとされた例（尼崎港運・黒崎産業事件・神戸地尼崎支判昭 54・2・16 判時 941 号 84 頁）

＜事実の概要＞

本件災害の 2 日前に、土木工事業者である Y2（被告。Y1 の下請。X を雇用した代表者個人から本件災害後に営業譲渡された法人だが、ここでは両者を同一と取り扱う）の被用者となった X（原告）は、Y2 所有の大型トラックの荷台上で、運河上の曳舟（タグボート）からの金属スクラップの陸揚げに関わる作業を行っていたところ、そのスクラップの破片が左眼に突き刺さる災害（本件災害）に見舞われた。

すなわち、X が、同僚 2 名と共に、前記タグボートから、Y1 所有の移動式クレーンにより積み込まれた金属スクラップをならしていたところ、クレーンに付けられたマグネットで荷台から 1m強まで引き上げて落とされたスクラップ破片が飛び散り、X の左眼に突き刺さった。激痛のため、運転室で休もうとして、荷台前方から直接運転席へ体を移そうと、ドアの把手に左手をかけて、その下の狭い出っ張りに足をかけたところ、足を滑らせて、把手に左手を残したままぶら下がって体をねじるように滑り落ちると同時に、車体で首、肩、腰部を強打し、左眼球内異物、頸椎・腰椎捻挫の傷害を負った。X は、然るべき治療を受けたが、結局左眼は失明し、本件災害から 4 ヶ月ほど就労不能、その後、就労可能となったが、12 級に該当する障害、左眼の失明（8 級）と合わせて 7 級の障害（労働能力喪失率 56%）を残した。

＜判旨～X 請求認容、一部棄却～＞

本件作業現場は、スクラップの破片等が飛来して労働者に危険を及ぼすおそれがあったから、保護眼鏡等の保護具を使用させるべきだったのにしていなかったので、保護具等により、飛来物による危険防止措置を求める安衛則第 538 条に反していた。

また、曳船からスクラップをクレーンで卸すのに、作業主任者を選任していなかったから、一定規模の船舶への一定の方法による荷の積み卸しに際して作業主任者を選任して、労働者を指揮させること等を定める安衛法第 14 条、同法施行令第 6 条第 13 号に反していたし、1 回に 300kg 以上のスクラップをクレーンで運んでいたのに、作業指揮者を選任していなかったから、貨車への一定以上の重量の荷の積み卸しに際して作業指揮者を選任すべきこと、作業の手順を決定させること等を定める安衛則第 420 条にも反していた。

すると、Y2 の代表者個人は、事業者として、前掲のような安全保護義務の不完全履行があり、Y2 は、その債務不履行責任を重畳的に負う。Y1 は、事業者には当たらないが（＊X を雇用していなかったことを指していると思われる（三柴））、その作業場構内で、Y2 に下請させている関係にあって、同一作業場での元請としての作業の分担、実施の状況からすれば、元方事業者として、前記認定の安衛法規違反につき関係請負人の労働者に必要な指導、

指示を行うべきなのに（安衛法第 29 条）しなかったこと、また、特定元方事業者としても、労災防止のために定期的な協議組織の設置、開催等の措置を講ずべきなのに（安衛法第 30 条）行わなかったことが認められるから、安全保護義務の不完全履行があった。

従って、Y らは各自、右債務不履行により X に生じた損害を賠償する義務がある。

＜判決から汲み取り得る示唆＞

元請である Y1 に、下請の（安衛法令違反による）民事上の安全保護義務について、重畳的に債務不履行責任を負わせるのではなく、法第 29 条違反と第 30 条違反を根拠に、安全保護義務違反と判断している。すなわち、元請とも重なる元方事業者を名宛人とする安衛法違反をそのまま安全保護義務違反と解している。

法第 29 条違反の認定に際しては、構内（親企業の支配下にあって親企業の仕事を行う場所）での混在作業から生じる労災を防止するため、自身も仕事を分担する（：仕事を丸投げしていない）ため、仕事にかかるリスクの情報と管理権限の双方を持ち得る元方事業者を名宛人とすることで、その実効を図った同条の趣旨を汲み、構内での請負関係と、作業の分担や実施状況を前提に、その適用を認めたことが特筆される。

（4）下請の労働者が化学物質（ノルマルヘキサン）へのばく露で多発性神経炎に罹患した事案において、元請－下請での指示関係があったことを前提として、当該有害化学物質を提供していたこと、過去に取扱い経験があったこと等を理由として、ばく露防止のための下請への指示、指導を怠ったことをもって、元請の過失責任を認めた例（みくに工業事件長野地諏訪支判平成 3 年 3 月 7 日労働判例 588 号 64 頁）（帰趨不明））

＜事実の概要＞

X1～X3（原告ら）の 3 名は、K 製作所（光学機械器具部品加工等を業とする資本金 200 万円、従業員数二十数名の会社）の従業員であった。同製作所は、Y（被告：みくに工業。工作機械類の製造等を業とする資本金 3000 万円の会社）から腕時計針の印刷加工（本件業務）の発注を受け、X らを従事させていた。Y は、訴外 S 社から、当該業務を受注した経緯がある。これは、腕時計の針の中心線をインク印刷する業務で、インク汚れ落とし等の目的で、有機則所定の第二種有機溶剤であるノルマルヘキサンを主成分とする有機溶剤（A-ベンジン）を使用するものだった。Y は、K 製作所に、本件業務に必要な機械器具、備品、治工具を無償で貸与したほか、A-ベンジンとインクを支給した。

X らは、この業務に約 4 ヶ月～2 年弱従事したところで、ノルマルヘキサン吸引による多発神経炎に罹患し（本件疾病）、両上肢末梢の筋力低下、両下肢の筋力低下等の症状となり（本件災害）、X1、X2 は、稼働は困難な状態、X3 は、時折手のしびれを感じるものの、労働に支障ない状態まで回復した。

なお、K 製作所は、Y から本件業務を受注するまで腕時計針の印刷業務や第 2 種有機溶

剤を使用する業務を行ったことはなかった。また、本件災害が主な誘因となり、X らの罹患の数ヶ月後に事実上倒産した。

ノルマルヘキサンのような第 2 種有機溶剤については、事業者に対し、発散源の密閉設備又は局所排気装置の設置（有機則第 5 条）、屋内作業場の気積を原則として 10 ㎥／人以上すべきこと（安衛則第 600 条）、6 ヶ月に 1 回以上の特殊検診（安衛法第 66 条第 2 項、安衛令第 22 条第 1 項第六号）、作業環境測定の実施（法第 65 条第 1 項、安衛令第 21 条第十号、有機則第 28 条第 2 項）有機溶剤作業主任者の選任等（法第 14 条、有機則第 19 条第 2 項、第 19 条の 2）の定めがあった。

X らの疾病は、罹患の半年ほど後に業務上と認定された。

＜判旨～X 請求一部認容～＞

Y は、K 製作所に本件業務を請け負わせる前後に、本件業務の作業手順について研修指導したが、ノルマルヘキサンの有毒性にかかる対策の必要性を十分に認識していなかったため、その人体への影響や取扱い上の注意事項等を指導しなかった。

K 製作所は、本件業務を請け負った当初は旧工場で作業を行い、その後、同じ市内の新工場で行ったが、先ず、Y は、旧工場での業務に際して、作業環境整備を助言、指示したことはなく、ノルマルヘキサンによる中毒防止のための局所排気装置の設置や気積の確保の必要性等について指導したこともなかった。そのため、K 製作所は、天井に換気扇 2 台を取り付けただけだった。新工場は、旧工場より若干狭く、天井も低かったが、Y は、新工場での業務に際しても、作業環境整備の助言、指示は行わなかった。

K 製作所は、本件業務に使用する有機溶剤が、第 2 種有機溶剤に指定されているノルマルヘキサンを主成分とすることも、認定事実に記載した事業者として講ずべき法定の義務も全く認識していなかった。

そのため、新旧両工場において、局所排気装置を全く設置せず、気積は、新工場では 5.94 ㎥／人しか確保せず（旧工場でも 10 ㎥未満）、6 ヶ月に一度は行うべきノルマルヘキサン濃度の測定もせず、費用がかかるため、X らに特殊健診も受けさせなかった。また、有機溶剤作業主任者の資格取得者はいたが、実際にその業務には従事させなかった。

X らの本件疾病は、K 製作所が局所排気装置を設置せず、気積を十分に確保しなかったこと等により発生したものである（下線は筆者が添付した）。

Y と K 製作所は元請・下請の関係にあり、Y は、自身の工場内で、K 製作所の従業員に作業手順を研修指導したこと、本件業務に必要な機械器具、備品等を無償で貸与し、A-ベンジンとインクを支給したこと、Y は長年ノルマルヘキサンを使用する腕時計針の印刷業務を行って来たのに対し、K 製作所は、本件業務を下請するまで、その業務経験はなく、第 2 種有機溶剤を使用する業務経験もないこと等の事実を総合すると、**Y と K 製作所**は、本件業務については**実質的に使用関係**と同視し得る関係にあった。そして、A-ベンジンに含有されているノルマルヘキサンは、第 2 種有機溶剤であり、その取扱いについては法規則等で

厳格に規制されているのだから、Y は、その有害性及び対策の必要性を十分認識し、本件業務に従事する K 製作所の従業員が Y の支給する A-ベンジンによって中毒症状を起こさないよう、同製作所に認定事実所掲の法定諸措置を講じるよう指示・指導する注意義務があった。

しかるに Y は、その強い毒性や対策の必要性に気づかないまま A-ベンジンを K 製作所に支給し、前記指示・指導をしなかったのであり、当該過失により、K 製作所は、本件業務で使用していた溶剤の有毒性や対策の必要性の認識を欠き、局所排気装置を設置せず、十分な気積を確保しなかったこと等のため、X らがノルマルヘキサン吸引による多発性神経炎に罹患したのだから、Y は、民法第 709 条により、その損害の賠償義務がある。

Y は、旧工場を本件業務の作業場とする取り決めを行ったのに、K 製作所は Y に無断で作業場を新工場に移転したと主張し、確かに、X らは、新工場における稼働中に罹患したものと推認されるが、そのような合意があったとは認められないし、右移転は Y に伝えられており、Y は、新工場においても前記指示・指導をなすべきだったので、右主張には理由がない。

＜判決から汲み取り得る示唆＞

本件災害の直接的な加害者は、言うまでもなく、K 製作所だが、事実上倒産していたため、X は、元請である Y を相手方として賠償を求め、裁判所も、その責任を論理づけようとしたケースと言える。

直接の言及はないが、法第 29 条が求めるような措置を不法行為法上の注意義務とした例と解される。とはいえ、Y は、訴外 S 社から受注した業務を、そのまま K 製作所に丸投げしたようなので、法第 29 条が名宛人とする元方事業者（仕事の一部を自ら行う者）には当たらない。そこで、①Y-K 製作所が元請・下請関係にあること、②K 製作所の従業員に作業手順を教育指導したこと、③労働手段である機械器具、備品等を無償貸与したこと、④本件災害の原因であり、作業上の原料でもあるノルマルヘキサンを含有する A ベンジン等を支給したこと、⑤Y には、当該物質の取扱い経験があり、K 製作所にはなかったこと等を根拠に、元請である Y には、法第 29 条が定めるような、K 製作所による法定諸措置にかかる指示・指導の注意義務があるとした。

このうち④からは、法第 57 条の 2 が定める、化学物の危険有害性情報（化学物質のハザードやリスク、対応策等に関する情報）の提供義務を民事事件に反映したものとの評価も可能だろう。

本件では、発注者である訴外 S 社は、元より被告とされていない。これは、②③④の関係がなかったことに加え、自ら仕事の一部を行う者でなく、安衛法第 29 条が名宛人とする元方事業者にも元請にも当たらないこと、おそらく、ノルマルヘキサンの取扱い経験もなく、ほぼ純粋な発注者であったことによると思われる。

2　第 30 条～第 30 条の 3

2.1　条文

第 30 条　特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所[26]において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、次の事項に関する必要な措置を講じなければならない。

一　協議組織の設置及び運営を行うこと。

二　作業間の連絡及び調整を行うこと。

三　作業場所を巡視すること。

四　関係請負人が行う労働者の安全又は衛生のための教育に対する指導及び援助を行うこと。

五　仕事を行う場所が仕事ごとに異なることを常態とする業種で、厚生労働省令で定めるものに属する事業を行う特定元方事業者にあつては、仕事の工程に関する計画及び作業場所における機械、設備等の配置に関する計画を作成するとともに、当該機械、設備等を使用する作業に関し関係請負人がこの法律又はこれに基づく命令の規定に基づき講ずべき措置についての指導を行うこと。

六　前各号に掲げるもののほか、当該労働災害を防止するため必要な事項

2　特定事業の仕事の発注者（注文者のうち、その仕事を他の者から請け負わないで注文している者をいう[27]。以下同じ。）で、特定元方事業者以外のものは、一の場所において行なわれる特定事業の仕事を 2 以上の請負人に請け負わせている場合において、当該場所において当該仕事に係る 2 以上の請負人の労働者が作業を行なうときは、厚生労働省令で定めるところにより、請負人で当該仕事を自ら行なう事業者であるもののうちから、前項に規定する措置を講ずべき者として 1 人を指名しなければならない。一の場所において行なわれる特定事業の仕事の全部を請け負つた者で、特定元方事業者以外のもの（＊自ら仕事の一部を行う者を除くという趣旨）のうち、当該仕事を 2 以上の請負人に請け負わせている者についても、同様とする。

3　前項の規定による指名がされないときは、同項の指名は、労働基準監督署長がする。

4　第 2 項又は前項の規定による指名がされたときは、当該指名された事業者は、当該場所において当該仕事の作業に従事するすべての労働者に関し、第一項に規定する措

---

[26] ここでいう「同一の場所」は、法第 15 条や本条第 2 項がいう「一の場所」と同旨と考えて差し支えない。この条文は、旧労働災害防止団体法第 57 条から引き継がれたものである（畠中信夫氏のご教示による）。

[27] 法第 31 条の 3 からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自身で仕事を行う場合、元方事業者に該当し得る（畠中信夫氏のご教示による）。

置を講じなければならない。この場合においては、当該指名された事業者及び[28]当該指名された事業者以外の事業者については、第 1 項の規定は、適用しない。

第 30 条の 2　製造業その他政令で定める業種に属する事業（特定事業を除く。）の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡及び調整を行うことに関する措置その他必要な措置を講じなければならない。

2　前条第 2 項の規定は、前項に規定する事業の仕事の発注者について準用する。この場合において、同条第 2 項中「特定元方事業者」とあるのは「元方事業者」と、「特定事業の仕事を 2 以上」とあるのは「仕事を 2 以上」と、「前項」とあるのは「次条第 1 項」と、「特定事業の仕事の全部」とあるのは「仕事の全部」と読み替えるものとする。

3　前項において準用する前条第 2 項の規定による指名がされないときは、同項の指名は、労働基準監督署長がする。

4　第 2 項において準用する前条第 2 項又は前項の規定による指名がされたときは、当該指名された事業者は、当該場所において当該仕事の作業に従事するすべての労働者に関し、第 1 項に規定する措置を講じなければならない。この場合においては、当該指名された事業者及び当該指名された事業者以外の事業者については、同項の規定は、適用しない。

第 30 条の 3　第 25 条の 2 第 1 項に規定する仕事（＊建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるもの）が数次の請負契約によつて行われる場合（（＊本条）第 4 項の場合を除く。）においては、元方事業者は、当該場所において当該仕事の作業に従事するすべての労働者に関し、同条第 1 項各号の措置（＊救護による二次被害を防ぐための措置）を講じなければならない。この場合においては、当該元方事業者及び当該元方事業者以外の事業者については、同項の規定は、適用しない。

2　第 30 条第 2 項の規定（＊分割発注された複数の元方等のうちの統括管理義務者の指名義務）は、第 25 条の 2 第 1 項に規定する仕事（＊建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるもの）の発注者について準用する。この場合において、第 30 条第 2 項中「特定元方事業者」とあるのは「元方事業者」と、「特定事業の仕事を 2 以上」とあるのは「仕事を 2 以上」と、「前項に規定する措置」とあるのは「第 25 条の 2 第 1 項各号の措置」と、「特定事業の仕事の全部」とあるのは「仕事の全部」と読み替えるものとする。

---

[28] この文言（「当該指名された事業者及び」）が盛り込まれたのは、指名を受けた者による第 1 項の措置義務は、法形式的には第 4 項（実質的には第 2・3 項）により新たに創設されたため、前者を排除する必要があると解されたことによる。別の条規における同様の文言についても同じである（畠中信夫氏のご教示による）。

3　前項において準用する第 30 条第 2 項の規定による指名がされないときは、同項の指名は、労働基準監督署長がする。

4　第 2 項において準用する第 30 条第 2 項又は前項の規定による指名がされたときは、当該指名された事業者は、当該場所において当該仕事の作業に従事するすべての労働者に関し、第 25 条の 2 第 1 項各号の措置を講じなければならない。この場合においては、当該指名された事業者及び当該指名された事業者以外の事業者については、同項の規定は、適用しない。

5　第 25 条の 2 第 2 項の規定（＊救護の際の二次被害防止措置の実施のための技術的事項の管理者の選任）は、第 1 項に規定する元方事業者及び前項の指名された事業者について準用する。この場合においては、当該元方事業者及び当該指名された事業者並びに当該元方事業者及び当該指名された事業者以外の事業者については、同条第 2 項の規定は、適用しない。

2.2　趣旨と内容

2.2.1　第 30 条

2.2.1.1 趣旨

主に、重層的請負関係で様々な所属先の労働者が混在して工事が行われる建設現場で、自身が仕事の一部を担っていることからも、現場差配の権限とリスク関連情報を持ち得る元方事業者を統括者として、その作業場の特徴を踏まえつつ、特に建設機械がもたらす接触等のリスクについて、物的、人的両面での統一的かつ計画的な安全管理の仕組みを構築すると共に、リスク関連情報が末端まで共有されるようにすることを図った規定である。建設業のほか、同様の条件がよく生じる造船業を特定事業として（法第 15 条第 1 項、施行令第 7 条第 1 項）、両者の元方事業者を名宛人としている。本質的には、作業場単位での統一的な（：秩序立った）安全管理体制と方針づくり、リスク関連情報と安全意識・知識の共有が主目的と思われる。特に、クレーン、ショベルカーなどの車輌系建設機械、足場、支保工、仮設電気設備等にかかるリスク対策が想定されている。

第 2 項は、法第 5 条が定めるジョイントベンチャーにおける安全衛生管理体制の仕組みを、分割発注の場合に応用して、前項の履行を図らせようとした規定である。

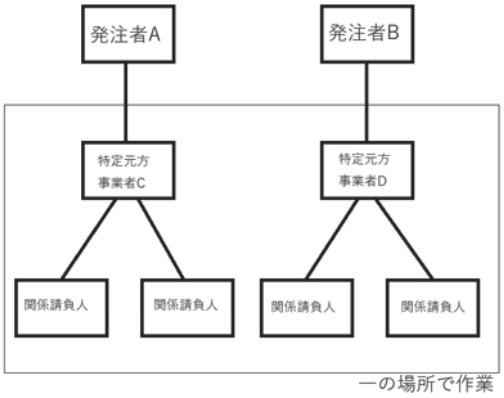
ジョイントベンチャーは、本来、大規模／専門的な工事を請け負えるようにし、工事のリスクの負担を分散する等の目的から、建設業者側のイニシアチブで、複数の業者が共同し、自主的に代表者を決定して工事を請け負う形式であり、本条所定の分割発注は、一部の発注先に廉価で工事を発注できる等の事情から、発注者がイニチアチブを取り、工事を分割して複数の業者に発注する形式である。

畠中元教授は、本条は、特定元方事業者等の統括管理義務[29]と個々の事業者が安衛法上負

[29] 特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法

っている義務の双方向からのアプローチにより、「一の場所」における効果的な労災防止を図ったものと評している[30]。

もっとも、森山誠也監督官は、発注者が異なる工事が一の場所でされている場合、本条第 2 項は適用できない点に課題があるとする。



2.2.1.2 内容

第 1 項は、上述の趣旨から、建設業と造船業の元方事業者を名宛人として、混在作業による危険防止のため、以下の措置を講じるべき旨を定めている。くどいようだが、これは、所属の異なる労働者らを、統一的な安全衛生管理の方針、体制のもとに組み込むと共に、リスク関連情報を遍く共有するための措置である。保護対象は、基本的に、特定元方事業者自身の労働者と関係請負人の労働者だが、分割発注の場合、当該場所で当該仕事の作業に従事する全労働者となる（本条第 4 項）。

なお、これらの措置は、その作業場における労働者の総計が 50 人以上（一定の場所で行われるトンネル建設工事や圧気工事等の場合、30 人以上）の場合、統括安全衛生責任者に統括管理させる必要がある（法第 15 条。安衛法施行令第 7 条第 2 項）。

特定元方事業者は、当該作業（特定事業の元方事業者と関係請負人の労働者が同一の場所で行う混在作業）の開始後、遅滞なく、事業場の名称、所在地、統括安全衛生責任者を選任すべきときはその氏名など所定の事項を所轄労基署長に報告せねばならない（法第 100 条第 1 項、安衛則第 664 条）。

（1）協議組織の設置・運営

特定元方事業者に、同事業者及び全関係請負人が参加する協議組織を設置し、定期的に協議を開催すること、関係請負人には、それに参加することを求めている（法第 36 条に基づき本条等を具体化した安衛則第 635 条。以下、本項に記す安衛則の規定は全て同じ）。

第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している。

[30] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））224 頁。

（2）作業間の連絡・調整

同じく、随時、同事業者－関係請負人間、関係請負人同士の連絡調整を行うことを求めている（安衛則第 636 条）。

（3）作業場所の巡視

同じく、作業日ごとに最低 1 回、作業場所の巡視を行うこと、関係請負人には、特定元方事業者による巡視を拒む等しないことを求めている（安衛則第 637 条）。

（4）教育への指導・援助

同じく、関係請負人が行う労働安全衛生教育のため、場所の提供、教材の提供等の支援措置を講じることを求めている（安衛則第 638 条）。

（5）仕事の工程等に関する計画の作成

昭和 55 年改正（昭和 55 年法律第 78 号）で追加された内容である。

現段階で、本号（法第 30 条第 1 項第 5 号）が対象とする「仕事を行う場所が仕事ごとに異なることを常態とする業種」には、建設業が指定されている（安衛則第 638 条の 2）。建設業の現場は、常に新しく、仮設の設備が多く、まさに、区々異なる作業（場）の特徴を持ちつつも、そこから生じるリスク情報が関係請負人やその労働者に共有されない、安全衛生管理の方針や体制が請負人ごとにバラバラとなり易い等の問題が生じるので、元方事業者に、機械の搬入・搬出を含め、現場全体の工程に関する計画（工程表等）、クレーン、ショベルカー、支保工、仮設電気設備など主要な機械・設備、寄宿舎等の仮設建設物の配置に関する計画（安衛則第 636 条の 3）を作成するよう義務づけたものである。

（6）建設機械等の作業計画等に関する指導

平成 4 年改正（平成 4 年号外法律第 55 号）で追加された内容である。

建設業元方事業者には、（5）の計画の作成が義務づけられる一方、個々の関係請負人にも、建設機械等に係る作業計画の作成等が義務づけられているので、これらの計画の間の調整のためにも、元方事業者に指導を行わせるという規制方式を採用したものである[31]。具体的には、車両系建設機械については諸種の作業計画、移動式クレーンについては作業方法等について、機械の種類や能力、運行経路、作業方法、設置位置等について指導を行うべきとされている（安衛則第 638 条の 4、平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）。要するに、元方事業者の統括管理責任の強化を図った規定である。

（7）建設現場の状況等の周知

本来、現場の状況、現場の危険箇所、作業相互の関係等、リスク関連情報の労働者への周知は、彼／彼女らを雇用する関係請負人が行うべきだが、それらの情報は、元方事業者の方が得やすい。また、場所の提供、そうした情報を掲載する資料の提供等、周知のための条件を整備する必要もある。

そこで、本条第 1 項第六号が、そうした条件の整備を元方事業者に求めていることを、規

---

[31] 労働調査会出版局編著（2020 年（令和 2 年））500 頁。

則で明らかにした（安衛則第 642 条の 3）。ただし、元方事業者自らが関係請負人の労働者にそうした情報を周知する場合には、この限りではない[32]。

（8）その他

石綿等が使用されている保温剤、耐火被覆材等の除去作業が、建設業元方事業者及び関係請負人の労働者の混在作業場所で行われる場合、当該元方事業者は、除去作業開始前に関係請負人に通知し、作業時間帯の調整等必要な措置が求められる（石綿則第 7 条第 2 項）。

また、

①クレーン則の適用を受けるクレーン等の運転についての合図の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 639 条）

②事故現場等の標識の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 640 条）

一定の特別規則（有機則、電離則、酸欠則、高圧則）が労働者の立入を禁じる事故現場等の危険区域を表示する標識を統一的に定めると共に、関係請負人へ周知するよう求めている。

③有機溶剤等の容器の集積箇所の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 641 条）

特定元方事業者は、有機溶剤等を入れている容器や、それらを入れていた空容器で、その蒸気が発散するおそれがあるものを集積する場合、集積箇所を統一的に定め、関係請負人に周知すべきこと、特定元方事業者、関係請負人共に、その統一集積箇所にそれらを集積すべきことを定めている。

④X 線装置の稼働、発破、火災、土砂崩壊等にかかる警報の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 642 条）

⑤トンネル建設作業、土石流危険河川での建設作業等にかかる避難訓練等の実施方法の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 642 条の 2 及び第 642 条の 2 の 2）

第 2 項及び第 4 項は、発注者から、一の場所で行われる 1 つの仕事が複数の請負人に分割して発注される場合の第 1 項の措置義務履行者について定めている。前述した通り、法第 5 条が定めるジョイントベンチャーにおける安全衛生管理体制の仕組みを、分割発注の場合に応用して、第 1 項の確実な履行を図らせようとした規定である。すなわち、発注者は、元請人のうち第 1 項の措置義務履行者を 1 名指名すべきこととしている。また、第 2 項後段は、工事の全てを請け負い、特定元方事業者に該当しない＝自らは仕事を行わない元請人が分割発注等を行う場合にも同様の考え方を採ることを示している。

安衛則第 664 条は、本条が定める混在作業を行う場合、特定元方事業者や、その役を引き受ける第 2 項による被指名者は、①事業種別、事業場、関係請負人、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者（法第 15 条の 3）[33]等に関する情報を、所

---

[32] 同上 501 頁。

[33] 特定元方事業者は、混在作業について統括管理義務を負うところ、一の場所で働く労働者数が所定人数（原則 50 人）に達しないため、法第 15 条に基づく統括安全衛生責任者の

轄労働基準監督署長に届け出ることを義務づけている。実質的には。行政による実際のチェックより、報告用書類の作成を契機として、元方事業者らに自発的に管理体制をチェックするよう促す趣旨と思われる。

なお、これらの指名は、一の場所で行われる建設工事等のうち躯体工事等主要な部分を請け負って自らも行う者や、この者が複数いて互選された者については、予めその同意を得て行わねばならない（安衛則第 643 条）。工事上重要な役割を果たす者の意見が反映されるようにしたものと解される。

本条第 2 項は行政取締規定であり、罰則は付されていない。その違反に際しては、第 3 項により監督署長が指名することが定められており、その権限の発動を促すため、安衛則上、発注者又は請負人が、第 2 項による指名ができない旨を監督署長に届け出るべき旨定められているが（安衛則第 643 条第 2 項）、その指名がなされない間は、各特定元方事業者が、各関係請負人の労働者に対してその義務を負うことになる(昭和 42 年 4 月 4 日基収第 1231 号）。

本条第 1 項と第 4 項には、法第 120 条（50 万円以下の罰金）の適用がある。

2.2.2　第 30 条の 2

2.2.2.1 趣旨

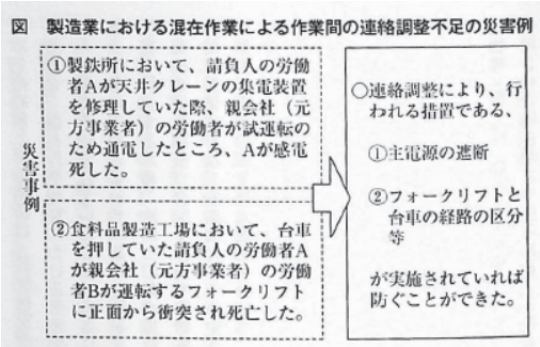
本条は、製造業でも、混在作業による危険が拡大してきたことを踏まえ[34]、第 30 条が対象とする造船業を除く製造業の混在作業に、同条のうち主立った規制を展開することを狙って、平成 17 年の法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）で新設された規定であり、主に化学工業の製造工場、施設設備の用役（プラントの運転に必要な電気、水、空気や燃料など）、鉄鋼業の製鉄、熱延、冷延の工程、自動車製造業のプレス、溶接、塗装、組立などの作業を想定している。対象業種を指定する政令が定められていないので、当面、製造業のみが対象となると解されている[35]。

第 30 条中の分割発注等の場合にかかる規定（第 2 項）も第 2 項で準用したうえで、第 30 条 3 項、第 4 項に相当する定め（本条第 3 項、第 4 項）を置いている。

選任義務を負わないものの、原則として労働者数 20 名以上の規模の一定の危険な作業（ずい道工事等）について、統括管理担当者の指導・支援のため、選任が義務づけられる者。選任の主な基準は、仕事の請負契約を締結している事業場であって、場所より契約を基準とするため、概ね、元方事業者（概ねゼネコン）の支店の担当者等が宛てられる。

[34] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））225 頁。

[35] 同上 226 頁。



（畠中前掲書（2019 年（令和元年））225 頁）

2.2.2.2 内容

第 30 条が定める特定（建設業、造船業（法第 15 条第 1 項、施行令第 7 条第 1 項）を営む）元方事業者の講ずべき措置との主な違いは、協議組織の設置・運営、作業場所の巡視、関係請負人が行う安全衛生教育への指導援助、建設業における仕事の工程や機械等の配置に関する計画等の作成などが省かれている点にある。これらは、作業場が散在し、多岐にわたる建設業と造船業において必要な措置との考えによると思われる。

逆に、本条において、以下の措置は製造業一般での混在作業にも必要と解されており、その詳細は、法第 36 条に基づき、安衛則第 643 条の 2 から 643 条の 7 と平成 18 年に発出された厚生労働省の通達（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）に定められている。

(1)作業間の連絡・調整（安衛則第 643 条の 2）

①各関係請負人が行う作業の段取りの把握

②段取りの調整

③調整した段取りの各関係請負人への指示

(2)クレーン等の運転についての合図の統一と周知等（安衛則第 643 条の 3）

クレーン則の適用を受けるクレーン等の運転についての合図の統一と関係請負人への周知等を定めた安衛則第 639 条を準用している。

(3)事故現場の標識の統一と周知等（安衛則第 643 条の 4）

特定元方事業者にかかる安衛則第 640 条と同様に、一定の特別規則が労働者の立入を禁じる事故現場等の危険区域を表示する標識を統一的に定めると共に、関係請負人へ周知するよう求めている。ただし、対象となる事故現場等は、有機則、電離則、酸欠則が定めるものに限られており、圧気工法による建設現場等を想定した、高圧則が定める作業室（図参照）や気こう室（気閘室：人や物が自由に出入りできるよう、エアロックで仕切られた圧気空間のこと）等での作業は対象から除かれている。

(4)有機溶剤等の容器の集積箇所の統一と周知等（安衛則第 643 条の 5）

特定元方事業者にかかる安衛則第 641 条を準用し、有機溶剤等を入れている容器や、それらを入れていた空容器で、その蒸気が発散するおそれがあるものを集積する場合、集積箇

所を統一的に定め、関係請負人に周知すべきこと、製造業元方事業者、関係請負人共に、その統一集積箇所にそれらを集積すべきことを定めている。

(5)警報の統一と周知等（安衛則第 643 条の 6）

特定元方事業者にかかる安衛則第 642 条と同旨の定めであり、X 線装置への電力供給、電離則が定める放射線物質を装備する機器の照射、火災の発生の際の警報の統一的な定めと関係請負人への周知等を義務づけている点は共通だが、建設業において一般的な発破、土砂崩壊、出水、なだれ等は対象から除外されている。

この規則規定も、元方事業者と関係請負人の間で統一された警報を行うべきこと（第 2 項）、警報が行われた場合には、危険区域にいる労働者のうち必要な者以外を退避させるべきこと（第 3 項）を定めている。

本条（法第 30 条の 2）第 2 項ないし第 4 項は、第 30 条第 2 項ないし第 4 項と同様に、混在作業となる仕事が複数の請負人に分割発注され、なおかつ発注者自身はその仕事を行わない場合の第 1 項の義務履行者について定めている。基本的には、発注者（指名義務者）が指名した者が義務履行者となるが、元請が一の場所の全ての工事を請け負い、自身は作業を行わずに下請に分割発注する場合には、当該元請が発注者に代わり、義務履行者を指名する。また、工事の主要な部分の担当者には、予め同意を得る必要がある（安衛則第 643 条の 7）。

本条第 1 項と第 4 項には、法第 120 条（50 万円以下の罰金）の適用がある。

2.2.3　第 30 条の 3

2.2.3.1 趣旨

本条は、昭和 55 年の法改正（昭和 55 年法律第 78 号）により設けられた第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次的な労災防止のための物的、人的措置義務）の履行確保を、一の場所における重層的請負関係に基づく混在作業下で図る目的で設けられたものである。名宛人が元方事業者とされ、建設業者に限定されていないが、法第 25 条の 2 の規制対象が建設業に絞られている（同条では建設業以外を政令で定めるとしているが、現段階で定められていない）ので、結果的に建設業限定の規制になっていると解される。

2.2.3.2 内容

第 1 項は、元方事業者に、当該場所で当該作業に従事する全労働者について、第 25 条の 2 第 1 項の定める救護にかかる労災防止措置の履行義務を課し、第 2 項ないし第 5 項は、一の場所（統括管理によって労災防止効果が見込まれる一定範囲の領域）における一の仕事（一の場所で行われ、統括管理の対象となる仕事）が分割発注される場合に、法第 30 条第 2 項を準用して、自らは仕事を行わない発注者（第 30 条第 2 項前段）や、自らは仕事を行

わない元請（第 30 条第 2 項後段）が、第 1 項が定める措置の履行義務を負う者を請負人から指名すべきこと、その指名がなされない場合には、労基署長が指名を行うこと（第 30 条第 3 項に同旨の規定があるが、準用されてはいない）、指名された者は、第 25 条の 2 第 1 項が定める労災防止措置と共に、第 2 項が定める技術的事項の管理者を選任すべきこと、指名された者が自身と全関係請負人が使用する全労働者について第 1 項の措置を講じるべきこと、その限りにおいて、指名された者以外の者に同項の履行義務は課されないこと等を定めている。

法第 25 条の 2 第 1 項は、建設業等の仕事が重層的請負関係下の混在作業で行われる場合、各事業者に、爆発や火災等に際しての救護にかかる労災防止のための物的、人的措置義務を課しているが、本条第 1 項は、その履行を、各関係請負人に行わせるのは、非効率かつ有効でもないので、元方事業者に一元的に行わせることにしたものである[36]。

第 2 項ないし第 5 項は、一の場所における一の仕事が分割発注される場合には、第 1 項の義務を履行すべき者が複数生じることとなって、却って混乱を招きかねないので、法第 30 条第 2 項を準用するなどして、自らは仕事を行わない発注者等が、その履行義務を負う者を請負人から指名すべきこと等を定めたものである。

第 2 項は、法第 30 条第 2 項を準用しており、同規定と同様に、省令において、一の場所で行われる建設工事等のうち躯体工事等主要な部分を請け負い自らも行う者や、この者が複数いて互選された者については、予めその同意を得て行わねばならないとされている（法第 30 条第 2 項に紐づく安衛則第 643 条を同第 643 条の 8 が準用している）。第 3 項は、法第 30 条第 3 項と同様に、第 2 項の方法で指名されない場合の労基署長による指名を定めている。

第 4 項は、第 2 項、第 3 項による被指名者は、当該場所での建設業等の仕事を行う自身と関係請負人が使用する全労働者に対して第 1 項の措置（爆発や火災等に際しての救護にかかる労災防止のための物的、人的措置）を講じる義務を負うこと、第 5 項は、第 25 条の 2 第 2 項が定める救護に関する技術的事項の管理者の選任も、指名を受けた者が行うべきことを定めている。

本条第 1 項と第 4 項には、法 119 条第 1 項（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用がある。第 25 条の 2 第 2 項を準用する第 5 項には、元条文と同様に第 120 条（50 万円以下の罰金）の適用がある。

2.3 関連規定

2.3.1 法条

特になし。

---

[36] 労働調査会出版局編著（2020 年（令和 2 年））510 頁。

2.4　沿革

2.4.1　制度史

1．4．1 を参照されたい。

ただし、第 30 条第 1 項第 5 号は、昭和 55 年改正（昭和 55 年（1980 年）法律第 78 号）で新設され、平成 4 年改正（平成 4 年（2002 年）号外法律第 55 号）で後段が追加されたものである。

昭和 55 年改正は、主に建設業での混在作業による労災が後を絶たず、起因物が建設機械・設備等であることが多かったことを踏まえ、それらの配置、それらを含む工程計画の作成を特定元方事業者に義務づけることとした。平成 4 年改正は、昭和 55 年改正と同様の背景を踏まえ、例えば第 30 条第 1 項第 5 号に、特定元方事業者が「当該機械、設備等を使用する作業に関し関係請負人がこの法律又はこれに基づく命令の規定に基づき講ずべき措置についての指導を行う」べきことが盛り込まれたように、元方事業者による関係請負人への指導を義務づけることとしたものである[37]。

法第 30 条の 2 は、製造業でも、混在作業による危険が拡大してきたことを踏まえ[38]、第 30 条が対象とする造船業を除く製造業の混在作業に、同条のうち主立った規制を展開することを狙って、平成 17 年の法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）で新設された規定であり、主に化学工業の製造工場、施設設備の用役（プラントの運転に必要な電気、水、空気や燃料など）、鉄鋼業の製鉄、熱延、冷延の工程、自動車製造業のプレス、溶接、塗装、組立などの作業を想定している。対象業種につき、業種指定の政令が定められていないので、当面、製造業のみが対象となると解されている[39]。

第 30 条の 3 は、昭和 55 年の法改正（昭和 55 年法律第 78 号）により設けられた第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる労災防止のための物的、人的措置義務）の履行確保を、一の場所における重層的請負関係に基づく混在作業下で図る目的で、平成 17 年の法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）で設けられたものである。

2.4.2　背景になった災害等

第 30 条については、建設業や造船業において一般的な重層的請負関係下で、区々異なる作業（場）の特徴や、そこから生じるリスク情報が関係請負人やその労働者に共有されないこと、安全衛生管理の方針や体制が請負人ごとにバラバラであること等から、車輌系建設機械、移動式クレーンへの接触等による労働災害が発生していた[40]。

---

[37] 同上 498 頁。

[38] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））225 頁。

[39] 同上 226 頁。

[40] 労働調査会出版局編著（2020 年（令和 2 年））497 頁。

第 30 条の 2 については、①製鉄所で、関係請負人の労働者が天井クレーンの集電装置を修理していた際、元方事業者の労働者が試運転のため通電して感電した例、②食料品製造工場で、関係請負人の労働者が台車を押していたところ、元方事業者の労働者が運転するフォークリフトに正面から激突されて死亡した例など。これらは、いずれも、元方事業者のリードにより、関係請負人とリスクコミュニケーション（連絡調整）が図られていれば、防止できたと解される[41]。

2.5　運用

2.5.1　適用の実際

法第 30 条は、土木・建設業ではそれなりに違反が指摘されている条規であり、違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf，最終閲覧日：2020 年 7 月 9 日）によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反による送検件数は 1 件にとどまっていたが、違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、合計 734 件（違反の指摘件数）に達していた。

他の主要条文違反に関するものも含めた平成 11 年以後の経年データについては、後掲する【労働基準監督年報（送検件数）の経年データ①】と【労働基準監督年報（定期監督等における違反指摘件数）の経年データ②】を参照されたい。

①大手建設会社 A が元請となった下水道工事現場で、A の監督員 2 名のもと、下請土木業者 B の事業主（土止め支保工作業主任者及び地山掘削等作業主任者資格あり）が作業指揮し、おそらく B 雇用のドラグショベルのオペレータがドラグショベルを操作し、同じく運搬作業員 2 人がトラックで残土の運搬をし、同じく X と同僚が掘削溝に入り、下水管敷設工事を行っていたところ、ほんらい、先に土止めをしてから掘削すべきところ、（周辺の住宅への騒音・振動等を避けるため）行わなかったこと、前 2 日に台風が来て土が緩んでいたこと等から、側壁が崩壊し、X が生き埋めとなり、重傷を負った。

災害原因は土止めをせずに掘削溝に入った作業手順の不備にあり、A から B に殆ど丸投げ発注され、監視も十分に行われていなかったこと等を踏まえ、A は、作業計画書の不備、下請人への指導の欠如等による法第 30 条第 1 項第五号（安衛則第 638 条の 3）違反の疑いで、書類送検された。当然ながら、X らの雇用主である B も、法第 21 条第 1 項（安衛則第 361 条）違反の疑いで書類送検された（労働調査会編『建設業編・安衛法違反による送検事例集　第 1 集』（労働調査会、2001 年（平成 13 年））78-79 頁）。

②雇用主である事業者を名宛人とする規制の適用可能性と共に、それが困難な場合に備え、本条の適用が検討された例がある。すなわち、元方事業者 Y が、A を現場責任者として、O 市から請け負った河川改良工事を実施する際に、Y 設置の車両系建設機械をその労働

[41] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））225 頁。

者 M に運転させていたが、接触危険個所に立入禁止、誘導者の配置等の危害防止措置を講じなかったため、下請労働者が立入り、被災した事案につき、河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁を参考に、Y の法第 21 条（安衛則第 158 条）違反が検討されると共に、混在作業が同一の場所で行われていたことを前提に、Y の法第 30 条所定の統括管理義務違反が検討された（ただし、帰趨は不明）（法務省刑事局・労働省労働基準局『労働基準法等違反事件捜査処理に関する協議会資料』（昭和 50 年））。

2.5.2　関係判例

（1）関係請負人の労働者のみが作業を行っていたタンカー建造中の作業場で生じた足場にかかる災害につき、第 30 条第 1 項が定める「同一の場所」を広く船殻作業場と解することで、特定元方事業者や、その担当部門の統括安全衛生責任者（課長）の補佐役の刑事責任を認めた例（幸陽船渠事件広島高判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁（1 審：尾道簡判昭 52・6・23 注解労働安全衛生関係法令解釈例規集、上告審：最 1 小判昭和 55 年 2 月 21 日注釈労働安全衛生関係法令解釈例規集））

〈事実の概要〉

詳細は不明だが、おそらく、建造中のタンカー内の船殻作業場のうち、おそらく特定元方事業者の管理が行き届かない場所で複数の関係請負人の労働者が足場変更工事（以下、「本件工事」という）を行っていたところ、別の関係請負人の労働者が作業中であることを知らずにその作業場に立ち入り、何らかの危険行為により、足場にかかる物か人が落下／墜落する等して死亡したもの（以下、「本件災害」という）と察せられる。

これを受け、その作業を伴う仕事の特定元方事業者（被告人会社）の担当部門（船殻工作部外業課）の統括安全衛生責任者だった課長を補佐する立場にあって、本件作業現場を指揮していた被告人 M が、本件工事を下請業者 O 工業の労働者 T らに指示する際に、当該工事区域内への関係労働者以外の立入りを禁止して、その旨を分かり易く掲示したり、看視人を置いて関係者への周知徹底を図る等しなかった点で、安衛法第 30 条第 1 項第 2 号及び、同規定を具体化して、特定元方事業者－関係請負人間及び関係請負人相互間の連絡及び調整義務を定めた安衛則第 636 条に違反したとして、法第 120 条に基づき、罰金 1 万円の支払いを命じられた。他方、被告人会社は、安衛法上の両罰規定（第 122 条）に基づき、金 3 万円の支払いを命じられた。

これに対して、被告人 M が、安衛法第 30 条第 1 項が定める「同一の場所」について、複数の関係請負人のみによって本件工事が行われていた建造中の船舶の右舷のウィングタンクに限られるべきで、本件災害に同条の適用はなく、本件災害の刑事責任を負うべきは、足場作業主任者であった被告人会社の別の従業員や関係請負人の従業員であるなどと主張して争った。

＜判旨～M による控訴棄却～＞

1)安衛法第 30 条第 1 項の適用の是非について

M は、安衛法第 30 条第 1 項にいう「同一の場所」とは、当該作業により何らかの安全上の影響を受ける可能性のある範囲内の場所を言い、本件では O 工業により足場変更工事が行われていた右舷ウィングタンク内に限られるべきなのに、船殻作業場全域を「同一の場所」とした原判決は、法令の解釈適用を誤っているとする。

よって検討するに、安衛法第 30 条及びこれを受けて制定された安衛則（特に第 636 条）の趣旨は、同一場所で特定元方事業者や関係請負人の労働者が混在作業をしている場合には、これら労働者間の連絡調整の不十分さ等から数多の労災が発生しているため、特定元方事業者に安全管理の交通整理ともいうべき役割を積極的に行わせることにより、そうした労災から下請労働者をできる限り広範囲にかつ適切に保護しようとしたものと解すべきであって、同法条にいう「同一の場所」の範囲も、仕事の関連性、労働者の作業の混在性及び統括安全衛生責任者の選任を定めた同法第 15 条の趣旨をも併せ考慮して目的論的見地から決定されるべきものであり、本件においては、その範囲は、前記船殻作業場全域を指すものと解するのが相当であって、これを所論のように本件災害発生現場である右舷ウィングタンク内に限定すべきとは考えられない。

2) 刑事責任を負うべきは M ではなく、被告人会社や下請事業者の足場作業主任者らであるか否かについて

足場作業主任者でもあった被告人会社従業員 N は、混在作業間の連絡調整義務及び足場作業にかかる危険防止のための連絡調整等の義務を負い、下請の O 工業の従業員 H も、足場作業主任者として、足場作業にかかる同様の義務を負う一方、被告人会社は、その従業員、下請の責任者、足場作業主任者等に、足場作業の際の危険防止措置について十分指導教育しているので、M から N、N から H に本件作業を指示した際、暗黙に労災防止措置の実施が伝達されていたにもかかわらず、M が必要な措置を講じずに本件作業をさせたと認定した原審は事実誤認を犯したとする。

しかし、原審の認定事実に誤りは認められない。

確かに、N の立場と負う義務、H の立場と負う義務、被告人会社が行った教育内容は、M の主張の通りだが、M は被告人会社船殻工作部の係長として、同課の安全管理者である課長を補佐する立場にあって、作業の実態を認識したうえ、作業間の連絡調整を行うにつき必要な措置を講じる義務を負っていた。しかし、M が N に本件足場作業を指示した際、関係請負人に同作業の実施につき連絡しておらず、N にも本件足場作業場周辺の立入禁止等の安全確保措置を具体的に指示していなかった。

たとえ、N、H に上述のような措置を講じる義務があり、被告人会社から足場作業にかかる危険防止措置につき指導教育を受けていたとしても、足場作業における墜落事故が発生し易い状況にかんがみ、M 自身も、災害防止の徹底のため、関係請負人に本件作業の実施

を連絡し、N に周辺への立入禁止措置を講ずるよう明確に指示するなどの措置を講じなければならなかった。

＜判決から汲み取り得る示唆＞

・法第 30 条は、混在作業に伴う関係請負人の労働者間の連携ミス等による労災の発生を防止するため、元方事業者による統括管理（交通整理）を図っており、同条にいう「同一の場所」も、その目的に沿うように、広めに解釈され得る。その結果、元方事業者（の法履行担当者）が現場から離れた場所にいても、それに該当する場合が生じ得る。

・法第 30 条第 1 項違反により、現場監督者本人は第 120 条に基づいて処罰され、その雇用主は、第 122 条（両罰規定）に基づいて処罰され得る。

（2）特定元方事業者である建設業の元請が、孫請に派遣されて就労していた未成年労働者の足場からの転落災害につき、安全帯装着の指導、安全帯・親綱の支給、下請・孫請等での作業工程協議、作業手順の決定、頻回の巡視など法第 29 条、30 条が定める措置を一定程度履行しており、刑事事件としては不起訴処分となったが、安全配慮義務違反に基づく民事損害賠償請求事件では、所属する巡視者が安全帯を装着しつつも親綱に固定していなかった被災者を認めながら、その固定を確認せずにその場を立ち去ったこと等が安全配慮義務違反に当たるとした例（エム・テックほか事件高松地判平 20・9・22 労判 993 号 41 頁（控訴審：高松高判平成 21 年 9 月 15 日でも 1 審判決が支持され、1 審原告と 1 審被告のうちエム・テックが上告したが、上告棄却、上告不受理となった））

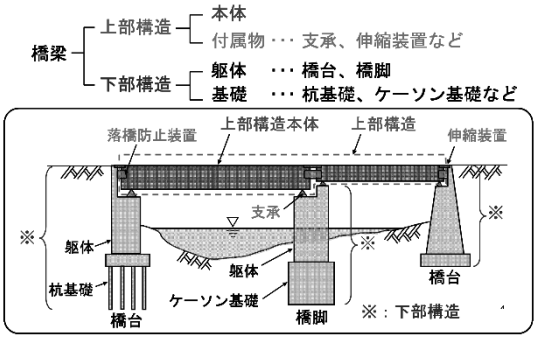
〈事実の概要〉

X（1 審原告、控訴人兼被控訴人、上告人兼被上告人）は、昭和 59 年に生まれ、平成 14 年 10 月に 17 歳で Y5（1 審被告、被控訴人、被上告人。第 1 派遣元。戊村）に雇用された。

Y1（1 審被告、控訴人兼被控訴人、上告人兼被上告人。元請。エム・テック）は、発注者である日本道路公団から四国横断自動車道中間高架線工事（「本件工事」）を受注し、Y2（1 審被告、被控訴人、被上告人。下請。丙川工業）は、Y1 から本件工事（1 億 3000 万円強の規模）を受注し、Y3（1 審被告、被控訴人、被上告人。孫請。花押）は、Y2 から本件工事を受注した。ただし、Y2 は、当該地域の建設業者に工事の受注実績を与えること等を目的としたトンネル会社だったため、本件工事の実質的な受注者は Y3 であって、Y2 は道路付け替え工事のみを行い、現場作業員への指揮命令は行わなかった。また、Y2 は、当初は訴外 G 工業に工事を発注したが、G 工業の代表が失踪したため、Y3 がその立場を受け継いだ経緯がある。Y4（1 審被告、被控訴人、被上告人。第 2 派遣元。丁原）は、訴外 J 工匠の口利きで（仕事の斡旋により J の Y4 への債務を履行する趣旨で）Y3 との間で労働者派遣契約を結び、Y3 から数十人の人工集めを指示された。Y5 は、Y4 の要請を受けて、Y4 と人工契約（派遣契約）を結び、X が 17 歳であることを認識しつつ、X と雇用契約を結び、

Y3 の指揮命令下で就労させた。X は、本件現場作業への立入のために作成された雇入れ時面接簿には、18 歳との虚偽記載をした。面接簿には、雇入れ会社名として Y3 が記載され、面接官として、Y1 の印も押印されていた。

本件災害は、橋脚（2 径間以上の橋梁の中間部で上部構造を支えるもの。資料 4-110）の間で、高さ 8.24m に設置されていたステージ上で起きた。



（株式会社建設物価サービスの WEB サイト（https://www.k-mil.net/contents/detail/526, 最終閲覧日：2022 年 4 月 12 日））

Y1 は、本件現場近くに現場監督事務所を設置し、その所長として L を配置した上で、安全推進室を置き、室長 M、安全推進員の N と O が 1 回／時間程度、現場を巡視していた。本件災害当日は、N の代理の代理の E が現場を巡視していた。

本件災害当時、Y4 らは、型枠支保工の解体作業を行っていた。その組立・解体には、作業主任者資格を有する Y4 から派遣された B が常駐し、職長を務めていた。本件災害当日、B を職長とする 8 名の班が 4 名ずつ 2 つの作業を担当した。彼らは、Y4 が支給したヘルメットを着用し、Y3 代表の指揮命令を受けて就業していた。Y1 の現場担当社員である C は、現場監督事務所長 L に、支保工支柱式の解体作業についての作業手順書を手交した。これには、作業手順等として、足場板を撤去する前に、①引出し部のサポートの緩和、②合板、角材の撤去、③張出し部（図参照）のサポート解体、④P コンの穴埋め、⑤底版部ジャッキの緩和、⑥底版型枠、角材の撤去、⑦大引き材の撤去、⑧建枠の解体、という行程を辿ることとされていた。また、Y1 の現場担当社員である C による手書きで、作業主任者の選任、手すりの撤去は最後に、安全帯の安全使用等の記載がなされ、Y3 代表によるサインが付されていた。

本件災害の前日、Y3 代表と Y4 から派遣された職長の B は、Y1 に対して本件作業の進捗状況を報告すると共に、上記作業手順書に基づいて翌日の荷下ろし作業について打ち合わせ、手すりの解体は荷下ろし作業完了後に行う旨が報告された。

本件災害当日、Y1 は、朝礼後、ツールボックスミーティングと呼ばれる作業の打ち合わせと危険予知活動を行い、いずれにも Y1 の E や C が参加した。朝礼の際、Y1 担当者から X に、危険箇所で作業する際の安全帯の装着について指示された。

本件災害現場では、作業手順書に従い、X が解体された材料を集め、班員 2 名が玉掛けをし、残る 1 名が下で受け取る作業を行っていたが、X は、安全帯は装着していたものの、親綱に固定していなかった。

X らは、当初は、手すりを残したままで、資材（足場上で解体された枠組支保工等）の荷下ろしを行っていたが、奥までクレーンを差し入れて、奥に置かれた資材を効率的に手前に移動させるため、Y3 代表に B（Y4 から派遣された職長）が許可をとり、当該手すりを撤去した。この際、同代表は、撤去の部位と順番、安全帯を設置する親綱を張る場所等に関する指示はしなかった。

その後、C（Y1 の現場担当社員）が、巡視で本件現場の下を通りかかったところ、安全帯を繋ぐ親綱を張るべき手すりが外され、安全帯を使用せずに高所作業をしている作業員を発見したため、親綱を設置して安全帯を使用するよう口頭で注意した。C は、作業手順を見直させるため、Y3 代表に電話したが、出なかったため、橋面に出て、同人を探していたところ、本件災害が発生した。X は、この際、足場の上の資材を荷下ろしするために、手すりが撤去された付近に移動させる作業をしていた。足場は、鉄骨を組んだ上に板が敷かれ、その上にビニールシートを被せた構造だったが、鉄骨の間の板のない部分にもビニールシートの一部が広がっていたため、その部分のシートを踏み抜き、そのまま 8.24m 下の地上に転落した。

その結果、64 日間の入院、26 日の実通院、併合すると 12 級相当、労働能力の 14%を喪失する後遺障害（左手関節痛、仙骨骨折による腰痛）をもたらす傷害を負った。X は、本件訴訟の当時には、塗装業に従事し、時給 1300 円で 8～10 時間／日、6 日間／週稼働するまでに快復したが、苦痛は残っている。

なお、X とその両親は、本件災害の 50 日ほど後に、Y3、Y4 との間で、同人らが見舞金 100 万円を支払うことを以て、その余は労働保険に委ねる趣旨の覚書を作成し、現に支払われていた（最終的には Y1 が負担した）。

以上の経過を踏まえ、X は、Y らを相手方として、安全配慮義務違反（債務不履行・不法行為）に基づき損害賠償を請求した。なお、Y3、Y3 代表、Y5 は、本件災害につき、おそらく年少者の危険業務就業制限にかかる労基法第 62 条違反として罰金刑に処せられた。Y1 の代表は、労基署及び検察庁で事情聴取を受けたが、不起訴処分となった。

＜判旨～X 請求認容、一部棄却～＞

1）Y1 の責任

Y1 のような特定元方事業者は、混在作業による労災の防止のため、作業場所の巡視、仕事の工程に関する計画の作成など必要な措置を講じなければならない（安衛法第 29 条、第 30 条）。

Y1 は、本件現場に監督事務所を設置して所長 L を常駐させた上、作業工程ごとに Y2、Y3、Y4 らと打ち合わせし、協議の上、本件現場の作業手順を決めており、安全推進室を設

置して、N ら安全推進員らにより、1 回／時間の巡視をするなどの安全管理をしてきた。

しかし、C（Y1 の現場担当社員）は、本件災害当日の巡視の際、作業手順とは異なって本件現場の手すりが外されていること、安全帯を使用しないまま高所作業をしている作業員がいることに気づいたのに、口頭で注意するにとどめ、彼らが親綱を張り安全帯を使用できるようにするのを確認せずにその場を離れている。口頭での注意も、その現場の責任者や職長に対して個別に明確な指示をするなど、対象と事柄を明確にして指示すべきだった。その後の C の行動からは、Y3 代表への連絡を優先しようとしていたと推認されるが、同人に連絡がとれるまでは、転落の危険のある付近での作業を全面的に中断させるべきであり、その場の作業員全員に個別に指示が行き渡るようにすべきだった。

Y1 は、X らと直接の契約関係にないから、直接、指示する権限はないなどと主張するが、特定元方事業者にかかる上記の定めから、その主張は失当である。

よって、Y1 には、安全配慮義務違反がある。

2）Y2 の責任

Y2 は、Y1 の下請事業者だが、本件工事には殆ど関与せず、X ら作業員を直接指揮命令するなどの関係もなかったから、本件作業につき、X に安全配慮義務を負う立場にはなかった。

Y2 の従業員が安全推進員として本件現場に常駐して Y1 の安全推進員らと共に巡視していたので、これに関連する安全配慮義務を観念できるが、同人が、本件災害当日、本件現場の手すりが外されていて、本件災害を予見できたとは認められない。

3）Y3 の責任

Y4 が本件作業のために Y3 に派遣した職長の B をはじめとする作業員らは、Y3 代表から作業内容等の具体的指示を受けていた。よって、Y3 と X の間に直接的な雇用関係はないが、本件作業について X を指揮命令する関係にあったから、本件現場において、X への安全配慮義務を負う。

Y3 代表は、手すりを外して作業を進めることを許可した以上、その際に、撤去の範囲や順序、手すり下部の作業板の処置、安全帯にかかる親綱を張る位置等の安全上の措置について、本件現場で具体的な指示をすべきだった。それを怠った以上、現場監督者としての安全配慮義務を尽くしたとはいえない。

4）Y4 の責任

Y4 は、X との間に直接的な雇用関係はなく、Y5 から X の派遣を受けて Y3 に X を派遣したから、本件現場で X を指揮命令する立場にない。

通常、派遣元は、労働者に直接指揮命令しないので、当然に安全配慮義務を負うわけではない。しかし、派遣先の事業場の危険性を知りながら派遣した場合など個別事情によっては同義務違反の責任を負うことがある。建設業務における労働者派遣は危険性が高いことから、派遣事業は禁止されている（労働者派遣法第 4 条第 1 項第二号）ことからすると、当該労働者の安全に問題がないことを実地で確認した等の特段の事情のない限り、同義務を尽

くしたと評価できない。

Y4 は、自ら本件現場に赴いて、安全性の確認をする等はしていないし、Y4 が派遣した職長の B は、Y3 代表の許諾を得て手すりの除去をしながら、X ら作業員に対して親綱を張って安全帯を使用するための具体的な指示をしなかった。

以上から、Y4 には安全配慮義務違反がある。

5）Y5 の責任

Y5 は、X を直接雇用していたから、雇用契約の附随義務として、X への安全配慮義務を負っていた。

Y5 は、本件現場で X を指揮命令する立場になかったから、同義務を負う立場になかったと主張する。これは、具体的な義務違反がない趣旨の主張と解する。

派遣元である Y5 は、X に指揮命令はしないが、派遣元だから、Y4 について示したのと同様に、X の作業現場の安全性を実地で確認した等の特段の事情がない限り、本件現場での安全配慮義務を尽くしたとは言えない。

Y5 は、X を 17 歳と知りつつ雇用し、18 歳未満の者について禁止されている高所作業等（労基法第 62 条、年少者労働基準規則第 8 条第 24 号、第 25 号）に就労させ、なおかつ本件現場で安全性の確認をしなかった以上、安全配慮義務違反がある。Y5 は、以前にも 18 才未満の労働者を高所作業に従事させて死亡させた前歴があることから、その違法性は顕著である。

6）過失相殺

本件災害当日の朝に、ミーティング及び危険予知活動が行われて X も参加し、Y1 の担当者から安全帯の使用が指示され、安全帯及び親綱が支給されていたこと、年齢を虚偽申告して稼働したことから、1 割の過失相殺をする。

Y1 は、X－Y1 の間の過失割合を認定する際には、他の被告や作業員ら、中間者の過失を除外（＊他者の過失の災害への貢献分を除外）すべきと主張するが、被害者保護の趣旨に照らし採用できない。

7）本件覚書について

本件覚書は、Y らが、労働基準監督署及び検察庁に、早期の示談成立を情状面で考慮してもらおうと目論んで、X やその両親に働きかけて作成したものと推認され、X の全損害について確定的な示談をする趣旨だったとは解されないから、和解契約に当たるとは言えない。

＜判決から汲み取り得る示唆＞

・本判決は、要するに、

Y1（の現場担当者）は、巡視の際に、X らが安全帯を適正に使用していなかったのを発見したのだから、

現場の責任者や職長に対して個別に明確な指示をすべきだったのに怠ったこと、

現場監督者に連絡がとれるまで、作業を中止させるなど、安全優先の措置を講ずべきだっ

たのに怠ったこと、

Y3 は、Y4 から派遣された B を通じて X らを指揮命令し、その代表が手すりを外すことを許可した以上、

外す手順、親綱の設置箇所を明示する等の墜落防止措置を講ずべきだったのに怠ったこと、

Y4 と Y5 は、X の派遣元ないし雇用主として、X の就業先に危険性が窺われる以上、

自ら現地に赴いて安全性を確認すべきだったのに怠ったこと、

特に Y4 の場合、自ら派遣した職長の B が手すりを外すことを Y3 代表に求めた経過からも、安全帯を繋ぐ親綱の固定を確保すべきだったのに怠ったこと、

を以て安全配慮義務違反と評価している。

・民事損害賠償訴訟では、安衛法上の元方事業者向けの規制が、元方事業者の安全配慮義務違反を認める上で有効に働く（本件では、安衛法第 29 条、第 30 条違反＝元方事業者の安全配慮義務違反と判示されている）が、刑事事件では、関与の強さ、悪質性や結果の重大性などがなければ起訴には至らない（本件では、元方事業者については、第 29 条第 2 項（関係請負人及びその労働者の法令違反に際しての是正指示）、第 30 条第 1 項第六号（混在作業下での特定元方事業者の統括管理義務の一環としての一般的な労災防止措置）、個々の事業者については、第 21 条第 2 項（墜落危険場所での危害防止措置等）、第 25 条（急迫危険時の作業中止・労働者退避措置等）等の適用が検討されただろうが、本件で Y3 と Y5 が刑事処分を受けたのは労基法違反だから、年少労働者に高所作業を行わせたことによると思われ、安衛法違反によるわけではない）。直接の指揮命令関係や契約関係にない元方事業者であって、なおかつ、本件におけるように、その元方事業者が、ミーティングや危険予知活動の実施など、法第 29 条、第 30 条の定めを一定程度遵守している例では尚更といえる。

・派遣元は、派遣労働者に指揮命令しないので、当然に安全配慮義務を負うわけではないが、派遣先での就労の危険性を認識すべき場合には、自らその就労の安全性を確かめる、自身が現場に設置した担当者が不安全な状況を創出した場合には、適切な安全対策を講じる等の義務を負う。

（3）船舶の機関室内での冷蔵庫の冷媒（アンモニア）による関係請負人の従業員の中毒等による死亡等をもたらした仕事の発注者（船舶保有者）に安衛法第 30 条第 2 項が定める第 1 項の特定元方事業者による統括管理の履行担当者の選任義務違反は認められるが、それと本件災害の間に相当因果関係は認められず、その過失責任はないとした例（山形県水産公社事件最 1 小判平成 5 年 1 月 21 日判例時報 1456 号 92 頁（1 審：新潟地判昭和 61 年 10 月 31 日労働判例 488 号 54 頁、原審：不明（判例集未登載と思われる））（破棄差戻後帰趨不明））

〈事実の概要〉

Y1（山形県水産公社：1 審被告、控訴人、上告人）は、保有する漁業用船舶栄久丸（約 360

ｔ）について、船舶安全法施行規則第 24 条が定める定期検査を受けるための準備作業のうち、機関に関する準備を除く事項、艤装（船に原動機等の部品を取り付ける作業）、錨のチェーンの点検等船舶の安全に関する基本的設備に関する事項を Y2（株式会社山形造船所：1 審被告）、同じく機関に関する事項等を Y3（酒田船用機器整備センター：1 審被告）、同じく冷凍装置の整備点検作業等を Y4（株式会社テイオン：1 審被告）に分割発注した。このため、栄久丸内で、複数の請負人の労働者が縦横に混在して作業することとなった。なお、Y3 は、Y6（新協鉄工所：1 審被告）から派遣されてきた H と S、Y7（岩浪工業：1 審被告）から派遣されてきた K と T を指揮し、栄久丸の機関室内で就業させていた。HKTS は、いずれも Y6、Y7 との雇用関係を維持していた。

栄久丸の冷凍装置は、アンモニアを冷媒としており、装置内で液体をガスに変化させる際に周囲の熱を奪う性質を利用して冷凍機能をもたらしていたが、圧縮機（コンプレッサー。ガス化した冷媒を液化できる程度まで圧縮し、圧送する機械）のピストン用の潤滑油がアンモニアガスと混じることがあるため、装置内の複数の部品（オイルセパレーター（オイルの分離器）、レシーバー（液化したアンモニアから不純物を除く機器）等）に、潤滑油を排出するためのドレン抜き弁が付設されていた。

アンモニアは、人体に接触すると炎症を起こし、吸入した場合には呼吸困難や中毒等の危害を及ぼす特定化学物質であり、安衛法上の第 3 類物質の一つとされている。また、同法の実施を図る特定化学物質等障害予防規則第 22 条は、特定化学物質等にばく露する危険のある作業を行う際に必要な措置を 10 項目にわたり規定している。そこで、Y1 の M 機関長と Y3 の A 取締役・工場長の間で、Y4 が圧縮機のオーバーホール等、アンモニアガスが発生する作業を行う際には、Y3 の作業を中断して作業員を船外に出すこととされていた。

Y4 は、受注した業務の一環で、従業員の Y5（1 審被告）に、栄久丸の機関室で、当該冷凍装置のコンデンサーのチューブの清掃等を行う準備作業（当該チューブからの水抜き、防蝕亜鉛板の数、形状の調査等）を命じた。この作業自体、アンモニアガスに関わるものではなかったが、Y5 は、M 機関長から、圧縮機の潤滑油が冷凍装置内に溜まっている旨の話をきいたことを受け、この機会にコンデンサー（＊高温の液体（冷媒という）がガスに戻る過程で周囲の熱を奪う（：冷気を生む）ことを目的に冷媒を液化させる機器）から油抜きをしようと考えた。その時点で、機関室内には Y3 関係の作業員 10 名が作業していたが、事前に M 機関長や機関室の他の作業員には知らせず、油受け用の空缶を置いて、コンデンサー下部のドレン抜き弁を開けて油抜き作業を始めた。Y5 は、アンモニアガスの有毒性や、その漏出防止には、その水溶性を利用して、ホースで相当量の水の中に導く方法が有効であることは知っていたが、過去の経験から、油の排出後にガスが流出し始めた瞬間にドレン弁を閉めれば良いと考えていた。

しかし、Y5 がドレン抜き弁の開閉を数回繰り返したところで突然アンモニアガスが噴出し、短時間内に機関室内に充満して、同室内で作業をしていた前記の作業員 H は中毒、K と T は呼吸不全、S は腐敗性肺炎で死亡した。

そこで、彼らの遺族が、Y1 から Y7 を相手方として、不法行為に基づく損害賠償を請求した。1 審には、原告及び被告の違いから、3 事件別個に提訴されたが、審理は併合されて別個に判決が言い渡された。

1 審は、要約、以下のように述べ、Y5 を主な過失責任者としたうえ、Y4 の使用者責任、Y1 の過失責任を認めた。

すなわち、先ず、直接的な加害者である Y5 につき、法令が危害防止措置の名宛人としている事業者や、危険作業の安全管理等を託している作業主任者と並び、または独自にアンモニアの漏出防止措置をとるか、他の作業員に漏出の危険性を知らせて作業場所から退避させる等の注意義務があった（＊本来、その仕事を請け負った事業者や作業主任者が負う注意義務を、自ら引き受けたということ）が、怠った過失があった。

Y5 の油抜き作業は､Y4 の請け負った冷凍装置の整備点検業務に関連して行われたので、Y4 は Y5 の不法行為につき使用者責任を負う。

Y3 については、そもそも Y1 から請け負った業務は、アンモニアガスとは直接関わりなく、Y6、Y7 から派遣され、機関室で働く HKTS を指揮していた A 取締役・工場長が、アンモニアガスを発生させるような Y5 の油抜き作業を知らず、そのことに帰責事由もなかったため、不法行為は犯しておらず、よって、使用者責任を負う理由もない。確かに、Y3 が請け負った作業の場所（機関室）にアンモニアを冷媒とする冷凍装置の配管等があったから、アンモニアガスの危険性や漏出防止の指導、漏出した際の避難方法の確保等の措置を講じる義務があったが、A 取締役・工場長は、作業開始前に作業内容や注意事項を確認して冷凍装置への接触をしないよう注意していたこと、Y1 の M 機関長と Y3 の A 取締役・工場長の間で、Y4 が圧縮機のオーバーホール等を行う際には、Y3 の作業を中断して作業員を船外に出すこととされていたこと、船外退避のための通路が確保されていたこと等から、過失は認められない。

Y2 は、栄久丸の整備点検の元請ではなく、Y4 や HKTS との使用従属関係も認められないので、責任はない。

Y1 は、栄久丸の整備点検を Y2、Y3、Y4 に分割発注し、その結果、その従業員が同一場所で作業を行うことになったから、安衛法第 30 条第 2 項前段の特定事業の仕事の発注者に該当する。しかし、同条規に基づき、請負作業間の連絡調整、作業場所の巡視を行う請負人の指名（「本件指名」）を怠り、専ら請負人に作業方法を一任していた。また、それが行われていれば、Y5 の行うべき作業が明確化し、思い付きによる作業も防げたはずなので、過失があり、不法行為責任を負う。

Y6、Y7 については、HKTS に対して労働契約上の安全配慮義務を負うが、彼らの指揮命令は Y3 が行っていたし、（Y3 が同義務を履行すれば Y6、Y7 の同義務も履行されたことになるところ、）Y3 には同義務違反が認められない。また、Y5 の油抜き作業を認識していた証拠もないので、過失はない、と。

これに対して、おそらく Y1 のみが控訴したところ、1 審と同様に、本件災害の主因は、

Y5 が余計な油抜き作業を行いながら、漏出防止措置も他の作業員への作業の告知も行わなかった過失にあるが、Y1 は、安衛法第 30 条第 2 項に基づき、請負作業間の連絡調整、作業場所の巡視を行う請負人を指名する義務があるのに怠り、専ら請負人に作業方法を一任していた。また、それが行われていれば、Y5 の行うべき作業が明確化し、思い付きによる作業も防げたはずなので、過失があり、不法行為責任を負うと判断した。

そこで、Y1 が上告した。

＜判旨～原判決破棄差戻～＞

本件では、確かに、災害発生当時、栄久丸の機関室で、Y3 と Y4 の作業が並行して行われていたが、もともと Y4 がアンモニアガスを取り扱う作業をするときは Y3 の作業を中止してその作業員を船外に出すこととされており、本件災害の原因となった油抜きは、Y5 の行う予定だった作業内容には含まれていなかった。

してみれば、仮に安衛法第 30 条第 2 項前段に基づき本件指名がなされていても、Y5 の思い付きによる予定外の危険作業まで予測できないし、被指名者が予め請負作業間の連絡調整をすることで、Y3 と Y4 の作業の並行を避けられたとも言えない（下線は筆者が添付した）。このことは、Y5 の行った油抜き作業が Y4 の請け負った作業と関連性があったとしても同様である。また、被指名者により同条所定の作業場所の巡視がされたとしても、右巡視の頻度は作業日毎に 1 回以上でよい（安衛則第 637 条第 1 項）ので、Y5 の行為の現認は殆ど期待できない（下線は筆者が添付した）。

よって、Y1 による本件指名の懈怠と本件災害間には相当因果関係がない。

＜判決から汲み取り得る示唆＞

・民事法と刑事・行政法上の責任論は異なる。安衛法の刑事・行政法的側面は、予防目的なので、理論的には、法違反さえ認められればよく、損害の発生や、損害との相当因果関係は不要である。

逆に言えば、安衛法上、元方事業者に求められた統括管理義務や、危険性の高い特定事業の発注者に課された統括管理義務の履行担当者の選任義務は、それを怠ったからといって、必ずしも損害（労災）に結びつくとは限らないが、安全行動を誘うための秩序づくりのため、予防的に定められたものといえる。

3　第 31 条～第 31 条の 4

3.1　条文

第 31 条　特定事業の仕事を自ら行う注文者は、建設物、設備又は原材料（以下「建設物等」という。）を、当該仕事を行う場所においてその請負人（当該仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該請負人の請負契約の後次のすべての請負契約の当

事者である請負人を含む。第 31 条の 4 において同じ。）の労働者に使用させるときは、当該建設物等について、当該労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2　前項の規定は、当該事業の仕事が数次の請負契約によつて行なわれることにより同一の建設物等について同項の措置を講ずべき注文者が 2 以上あることとなるときは、後次の請負契約の当事者である注文者については、適用しない。

第 31 条の 2　化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物を製造し、又は取り扱う設備で政令で定めるものの改造その他の厚生労働省令で定める作業に係る仕事の注文者は、当該物について、当該仕事に係る請負人の労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

第 31 条の 3　建設業に属する事業の仕事を行う 2 以上の事業者の労働者が一の場所において機械で厚生労働省令で定めるものに係る作業（以下この条において「特定作業」という。）を行う場合において、特定作業に係る仕事を自ら行う発注者又は当該仕事の全部を請け負つた者で、当該場所において当該仕事の一部を請け負わせているものは、厚生労働省令で定めるところにより、当該場所において特定作業に従事するすべての労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2　前項の場合において、同項の規定により同項に規定する措置を講ずべき者がいないときは、当該場所において行われる特定作業に係る仕事の全部を請負人に請け負わせている建設業に属する事業の元方事業者又は第 30 条第 2 項若しくは第 3 項の規定により指名された事業者で建設業に属する事業を行うものは、前項に規定する措置を講ずる者を指名する等当該場所において特定作業に従事するすべての労働者の労働災害を防止するため必要な配慮をしなければならない。

（違法な指示の禁止）

第 31 条の 4　注文者は、その請負人に対し、当該仕事に関し、その指示に従つて当該請負人の労働者を労働させたならば、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反することとなる指示をしてはならない。

3.2　趣旨と内容

3.2.1　第 31 条

3.2.1.1 趣旨

建設業等の事業では、請負関係、特に重層的請負関係のもとで、発注者をはじめとする上位の注文者が、自身が管理する建設物等を関係請負人の労働者に使用させることが多いが、同人らがその管理権やリスク関連情報を持たないため、労災防止対策を講じにくい面があるため、設けられた規定である。本法としては珍しく、一定の条件を充たす「注文者[42]」を

[42] 玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）によれば、個人住宅の修理を一人親方 A が請け負い、

対象として、「建設物等」にかかる危険に特化して比較的直接的な防止措置を講じることを求めた規制であり、特定元方事業者を名宛人として一般的な危険防止を図るために統括安全衛生管理を義務づけた第 30 条（及び第 15 条）等とは、一の場所での混在作業を前提としていないこと、建設業・造船業のみを前提としていること、自ら直接的な措置を講じることも想定している点等で趣旨を異にする。端的にいえば、法第 30 条は、場の統括管理を目的とし、本条は、場ではなく物の管理を目的としている。したがって、物を取り扱う者を名宛人としている（畠中信夫氏のご教示による）。

第 2 項は、重層的請負関係下では、1 つの建設物等について、複数の注文者が本条の義務を負うことになり、却って混乱を招きかねないため、最先次の注文者（数次の請負契約により、「仕事を自ら行う注文者」が複数ある場合における最先次の者）のみに第 1 項の労災防止措置を義務づけたものである。最先次の注文者でありながら発注者と表現しなかった理由は、建設物等の危険を伴う特定作業を自ら実施する者でなければならないため、発注者以外が措置義務者となる可能性がある（：自ら仕事を行わない発注者が上位にいる場合、発注者以外が措置義務者となる）ことによると解される。

3.2.1.2 内容

建設業等の事業では、注文者は、同人が管理権やリスク情報を持っている建設物等（足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等）を関係請負人の労働者に使用させる際、必要な労災防止措置を講じるべきとされている。その具体的内容は、法第 36 条に基づき、安衛則第 644 条から第 662 条に定められている。

なお、本条によって、同一の建設物等にかかる個々の事業者の労災防止措置義務（法第 20 条～第 25 条等）が免除されるわけではなく、両者は重畳的に存在して、対象物等にかかる労災防止に貢献することが期待されている[43]。

①安衛則第 644 条：注文者は、関係請負人の労働者にくい打ち機やくい抜機を使用させる場合、それを法定基準に適合させるべきこと

②安衛則第 645 条：同じく軌道装置を使用させる場合、それを法定基準に適合させるべきこと

③安衛則第 646 条：同じく型枠支保工を使用させる場合、それを法定基準に適当させるべきこと

④安衛則第 647 条：同じくアセチレン溶接装置を使用させる場合、それを法定基準に適合

下請 B に請け負わせた場合で、B がその労働者に当該建設物等を使用させる場合、一人親方 A に本条が適用される。森山誠也監督官によれば、法第 30 条第 2 項や第 31 条の 4 における発注者は、いわゆる「お客さん」的存在が主に該当し、法第 31 条での注文者には、建設業者・造船業者が該当する。

[43] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））227 頁。

する発生器室内に設けること（第一号）、一定の力量を持つ溶接装置の場合、それ用の法定基準に適合させるべきこと（第二号）、前号のもの以外の溶接装置については、清浄器、導管等、アセチレンが接触するおそれのある部分に銅を使用しないこと（第三号）[44]、発生器（アセトンに水を加えてアセチレンを発生させる機器）と安全器を、厚生労働大臣が定める規格に適合させるべきこと（第四号）、安全器の設置につき、法定基準に適合させるべきこと（第五号）

⑤安衛則第 648 条：同じく交流アーク溶接機（自動溶接機を除く）（アーク（電弧：電極間の電位差を利用した空気中の放電現象）の高熱を利用して、同じ金属同士を溶接する方法。溶接電流に直流と交流があり、一般に交流の方が値段は安いが、安定性は劣る）（図参照）を使用させる場合、原則として、厚生労働大臣が定める規格に適合する自動電撃防止装置を備えるべきこと

⑥ 安衛則第 649 条：同じく電動機械器具[45]を、対地電圧が 150Ｖを超え、移動式か可搬式、又は導電性の高い場所で使用させる場合には、それが接続される電路に、定格に適合し、感度良好で確実に作動する、感電防止用の装置を接続すべきこと（第 1 項）、それが難しい場合、電動機械器具の金属性外枠等の金属部分を接地できるものとすべきこと（第 2 項）

⑦ 安衛則第 650 条：同じく潜函（地下水の多い地中や水中に設置された作業空間。ケーソン）等を使用させ、当該労働者が内部で明り掘削作業を行う場合、掘下げ深さが 20ｍを超える時は送気設備を設けるべきこと（第一号）、その他法定基準に適合させるべきこと（第二号）

⑨安衛則第 651 条：同じくずい道等を使用させる場合で、当該労働者がその建設作業を行うときは、ずい道支保工を設ける等落盤や肌落ち防止措置を講じるべきこと（第 1 項）、ずい道支保工を法定基準に適合させるべきこと（第 2 項）

⑩安衛則第 652 条：同じくずい道型枠支保工を使用させる場合、当該支保工を法定基準に適合させるべきこと

⑪安衛則第 653 条：同じく作業床（一定の高さ以上で墜落防止のために確保される床。足

---

[44] アセチレンは、銅と容易に反応して爆発性化合物であるアセチライド（アセチレン銅）を生成することによる（労働省安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条解説（第 2 巻）＜安全基準編①＞』（中央労働災害防止協会、1993 年（平成 5 年））287 頁）。

[45] 電路を構成する機械器具をいう（電気設備に関する技術基準を定める省令（平成 9 年通商産業省令第 52 号）第 1 条）。たとえば、回転機（発電機、電動機など）、整流器、燃料電池、太陽電池、変圧器および開閉器、遮断器、誘導電圧調整器、計器用変成器などの器具が該当する（株式会社クイックが運営する E&M JOBS のウェブサイト（https://em.ten-navi.com/dictionary/3149/，最終閲覧日：2020 年 12 月 13 日）より）。

主に感電リスクを伴う機器である。

場のほか、屋根等も該当する）、物品揚卸（あげおろし）口、ピット（穴、竪坑）、坑、船舶のハッチ（船から人や物品を出し入れするための口）を使用させる場合、高さ 2m以上で墜落の危険のある箇所に、原則として、囲い、手すり等を設けるべきこと（第 1 項）、作業床で高さ／深さが 1.5m を超える箇所には、昇降設備等を設けるべきこと（第 2 項）

⑫安衛則第 654 条：同じく架設通路（図参照）を使用させる場合、その通路を法定基準に適合させるべきこと

⑬安衛則第 655 条：同じく足場を使用させる場合、その足場について、作業床の最大積載荷重を決めて表示すべきこと（第一号）、悪天候や地震、足場の組立・解体等の後には、作業開始前に、所定の事項を点検し、必要に応じて修理すべきこと（第二号）、その他、厚生労働大臣が定める規格及び法規が定める基準に適合させるべきこと（第三号）（第 1 項）、第 1 項第二号の点検を行った場合、その結果と、講じた修理等の内容を記録して足場作業の終了まで保存すべきこと（第 2 項）

⑭安衛則第 655 条の 2：同じく作業構台（図参照）を使用させる場合、その作業構台について、作業床の最大積載荷重を決めて表示すべきこと（第一号）、悪天候や地震、足場の組立・解体等の後には、作業開始前に、所定の事項を点検し、必要に応じて修理すべきこと（第二号）、その他、厚生労働大臣が定める規格及び法規が定める基準に適合させるべきこと（第三号）（第 1 項）、第 1 項第二号の点検を行った場合、その結果と、講じた修理等の内容を記録して作業構台を使用する作業の終了まで保存すべきこと（第 2 項）

⑮安衛則第 656 条：同じくクレーン等を使用させる場合、それを厚生労働大臣が定める基準や規格に適合させるべきこと

⑯安衛則第 657 条：同じくゴンドラ（図参照）を使用させる場合、それを厚生労働大臣が定める基準に適合させるべきこと

⑰安衛則第 658 条：同じく局所排気装置（機械や設備など、粉塵の発生源にフードを取り付け、そこから空気を吸引することで、粉塵を外部に排出する装置[46]）（図参照）を使用させる場合であって、一定の特別規則で設置が義務づけられている場合、その性能を、特別規則のうち一定の規定が定める基準に適合させるべきこと

⑱安衛則第 658 条の 2：同じくプッシュプル型換気装置を使用させる場合であって、一定の特別規則で設置が義務づけられている場合、その性能について、一定の特別規則が定める基準に適合させるべきこと

⑲安衛則第 659 条：同じく全体換気装置（作業場外から清浄な空気を取り込み、作業場内で発散している有害物質と混合・希釈しながら作業場外に排出し、作業場内の有害物質の濃度が有害な程度にならないように引き下げて、作業者のばく露を少なくする換気方法であり、密閉や局所排気の措置が困難な場合であって、粉じんの有害性があまり高くない場合に

[46] 株式会社アピステのウェブサイト（https://www.apiste.co.jp/gde/technical/detail/id=4074，最終閲覧日：2020 年 11 月 9 日）。

採用される[47]）（図参照）を使用させる場合であって、一定の特別規則で設置が義務づけられている場合、その性能を、特別規則のうち一定の規定が定める基準に適合させるべきこと

⑳安衛則第 660 条：同じく潜函工法（地下水の多い地中や水中に設置された作業空間。ケーソン）等の圧気工法に用いる設備であって、作業室内部の圧力が大気圧を超えるものを使用させる場合、その設備を高圧則の該当規定が定める基準に適合させるべきこと

㉑安衛則第 661 条：同じく施行令が定めるエックス線装置を使用させる場合、その装置を厚生労働大臣が定める規格に適合させるべきこと

㉒安衛則第 662 条：同じく安衛法施行令が定めるガンマ線[48]照射装置を使用させる場合、その装置を厚生労働大臣が定める規格に適合させるべきこと

本条第 1 項には法第 119 条（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用がある。

3.2.2　第 31 条の 2

3.2.2.1 趣旨

業務の外注化の進展に応じて、危険有害な化学物質を製造し、又は取り扱う設備等の改造、修理、清掃等の作業が外注されることも増え、外注先がその設備等にある化学物質の危険有害性や対応策等の情報を知尽しなかったことで生じる労災が生じていたため、平成 17 年の安衛法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）により、注文者と関係請負人間のリスクコミュニケーションを図るため、設けられた規定である。

発注者を含め、注文者に罰則付きの義務を課した珍しい条規であり、畠中元教授は、「理念的にも、また実際の上でも極めて重要な規定」と評している[49]。

3.2.2.2 内容

本条は、特定の爆発性、引火性の物質、大量漏洩により急性障害を招く物質を製造し、又は取り扱う設備の改造、修理、清掃等の仕事であって、設備の分解、内部への立ち入り等、

---

[47] 愛媛産業保健総合支援センターのウェブサイトに掲載された臼井繁幸氏の解説（https://ehimes.johas.go.jp/wp/topics/357/，最終閲覧日：2020 年 11 月 9 日）。

[48] 放射線とは、高いエネルギーをもち高速で飛ぶ粒子（粒子線）と、高いエネルギーをもつ短い波長の電磁波の総称である。この中でアルファ線（α線）、ベータ線（β線）、ガンマ線（γ線）、X 線、中性子線が主な放射線である。α線、β線、中性子線は粒子、γ線と X 線は電磁波である。このうちγ線は不安定な状態にある原子核が、より安定な状態に移る時に発生する電磁波であり、X 線はγ線と発生源が異なり、原子から発生する電磁波である。どちらも鉛でさえぎることができる（電気事業連合会のウェブサイト（https://www.fepc.or.jp/nuclear/houshasen/houshanou/shurui/index.html，最終閲覧日：2020 年 11 月 10 日）より）。

[49] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））230 頁。

物質にばく露する作業を伴うもの（安衛則第 662 条の 3）の注文者に、それらの物質に起因する労災の防止措置を講じること、具体的には、そうした化学物質の危険有害性、作業上の留意点等を文書で関係請負人に提供することを求めている。

本条の名宛人は注文者であり、先ずは当該仕事の発注者が履行の義務を負うが、本条が定める条件を充たす者（対象設備にかかる特定の作業を伴う仕事の注文者）は、全て該当する。これは、当該作業に関わるか否かを問わず、それに関するリスク関連情報を知る立場にある者に、一定の危害防止責任を負わせようとする趣旨に発しており、例えば、重層的請負構造下で、3 次下請によって当該仕事が行われる場合、1 次、2 次下請も連鎖的に義務主体となる[50]。

対象となる設備は、以下の 2 つである（安衛法施行令第 9 条の 3）[51]。

①化学設備及びその附属設備

安衛法施行令別表第一に定められた爆発性の物質のうち火薬類取締法第 2 条第 1 項が定める火薬類を除くものの製造や取扱いを行う設備、引火点が 65 度以上の物の引火点以上での製造、取扱いを行う設備（加熱炉（金属などを加熱して加工などを行う炉）（図参照）、反応器（化学物質の製造過程で化学反応を生じさせる機器）（図参照）、蒸留器（液体を熱して蒸気としたものを冷却することで純度の高い液体をつくる機器）（図参照）など）で、移動式でないものとその附属設備を意味する。

②特定化学設備及びその附属設備

特定化学物質障害予防規則第 2 条第三号が定める特定第 2 類物質（がん等の慢性・遅発性障害を引き起こす物質のうち、第 1 類物質に該当しない（≒第 1 類物質ほど有害性が強くない）が、特に漏洩に留意すべき物質）や安衛法施行令別表第 3 第二号が定める第 3 類物質（第 1 類、第 2 類物質ほど有害性は強くないが、大量漏洩があれば、急性中毒を生じるおそれのある物質）の製造、取扱いを行う設備で、移動式ではないものとその附属設備（図参照）を意味する。

①②の附属設備とは、化学設備に附設された化学設備以外の設備をいい、動力装置、圧縮装置、給水装置、計測装置、安全装置など（図参照）が該当する。

注文者が講じるべき具体的措置は、法第 36 条に基づき、安衛則第 662 条の 4 第 1 項に定められている。注文者の種類により以下のように分かれる[52]。

①発注者（他者から請け負っていない原注文者）の場合

ア　化学物質等安全データシート（MSDS）や書籍、学術論文等から抜粋した物質の危険有

---

[50] 同上。

[51] 施行令第 9 条の 3 にかかる労働調査会出版局編著（2020 年（令和 2 年））516-517 頁の整理に倣った。

[52] 安衛則第 662 条の 4 第 1 項にかかる労働調査会出版局編著（2020 年（令和 2 年））517-518 頁の整理に倣った。

害性情報、

イ　各作業ごとに安全衛生面に配慮した作業方法、作業場所の周囲の設備の稼働状況などの安全衛生に関する連絡事項、

ウ　動力源の遮断、バルブ・コックの閉止、設備内部の化学物質等の排出等、発注者により実施済みの安全衛生措置に関する情報、

エ　当該物質の流出等の事故が発生した場合に講じるべき応急措置。

②発注者以外の注文者の場合

①により交付された文書の写しを、請負人の作業開始前に、その請負人に交付すること。

本条には、法第 119 条（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用がある。

3.2.3　第 31 条の 3

3.2.3.1 趣旨

建設現場での建設機械による共同作業で、異なる事業者の労働者間の連携・連絡不足等から生じる建設機械への接触等による労災が生じていたことから、当該共同作業全体の統括者を指名し、それに従事する全労働者の災害防止措置を求めたものである。

この、建設機械作業にかかる仕事全体（ここで仕事とは、建設工事全体ではなく、例えば、そのうちパワー・ショベルを使う基礎工事部分等を指す）の安全確保の必要性から、自らも仕事の一部を行うため、仕事にかかる事情を認識し、管理できる発注者等（特定発注者等（安衛則第 662 条の 6 等））に統括を託す趣旨で、平成 4 年の法改正（平成 4 年号外法律第 55 号）で新設され、平成 17 年の法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）でナンバリング改正（旧第 31 条の 2 から第 31 条の 3 へ改定）された。

イメージとしては、2 以上の協力会社が、建設機械を用いて荷のつり上げ等の作業を行う場合に、その作業全体を管理している 1 次請負人が、作業内容、立入禁止区域の情報共有、統一的な作業マニュアルの策定のような調整を行うことを想定している。

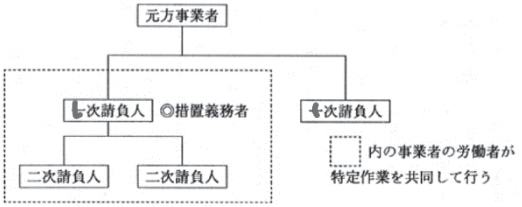
3.2.3.2 内容

本条は、表現が難解なうえ、特に法第 29 条や第 30 条との区別がつきにくいが、そもそも異なる事業者（縦関係とは限らず、分割注文による横関係も想定していると解される）の労働者間の連携・連絡不足等による建設機械への接触等による労災を防止するため、自らも仕事の一部を行うため、リスク関連情報（と場合によっては管理権限）を持つ発注者、1 次下請等に統括安全管理を託す趣旨で、平成 4 年法改正で新設されたものである。

名宛人は、重量の重いパワー・ショベルなどの建設機械等を用いる特定の危険作業 [53]を

[53] 重量の重いパワー・ショベルのほか、ドラグ・ショベル、くい打機、くい抜機、アースドリル（資料 4-131)、一定以上のつり上げ能力を持つ移動式クレーン等に関わる作業（安衛則第 662 条の 5)。

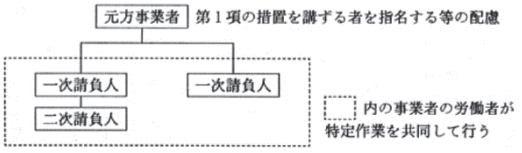
「共同して」行う複数の事業者のうち、仕事の一部を行う（作業の案内や示唆をするだけの者は該当しない[54]）発注者や 1 次請負人である。一見すると、建設業・造船業の元方事業者の統括安全管理義務を定めた法第 30 条等と類似するが、本条第 1 項は、以下の図のように、パワーショベル等特定の建設機械等を用いた共同作業を行う点線内の事業者のうち、その特定の仕事の一部を行う一次請負人を主な措置義務者としたものである（本体工事が特定作業を要する場合、資料の 1 次請負人が発注者になり、措置義務者となり得る）。



（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/web/t_img?img=4513582，最終閲覧日：2022 年 6 月 24 日））

名宛人が講ずべき労災防止措置は、特定作業を行う関係請負人に対する、作業内容、作業にかかる指示系統及び立入禁止区域にかかる連絡と調整であり、名宛人が、関係請負人の労働者を含めて、これらを体系的に作業計画化し、関係請負人に周知すれば、本条の義務を果たしたことになる（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）。

他方、第 2 項は、第 1 項の名宛人該当者がいない場合（たとえば、発注者が自らその仕事の一部を行っていない、「特定建設機械作業を伴う仕事」の全部を請け負った者がいない等の場合）には、当該仕事を自身は行わない本体工事の元方事業者[55]らが、本条の措置義務者を指名する等の配慮を行うよう義務づけている（資料 4-124）。被指名者は、本条履行の法的義務は負わないが、本条の趣旨に即して請負人に適切な措置を講じるよう指導すべきとされている（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）。



（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/web/t_img?img=4513583，最終閲

[54] 例えば、移動式クレーンを用いる作業において、荷卸しの箇所の案内など、作業の案内、示唆をするだけの者は該当しない（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号）。

[55] 法第 15 条によれば、仕事を自らは行わない者は「元方事業者」には当たらないが、本項にいう事業者は、特定作業を伴う仕事に限って、その全部を請け負わせている者であり、その他の仕事を自ら行っている限り、元方事業者の定義からは外れない。

覧日：2022 年 6 月 24 日））

3.2.4　第 31 条の 4

3.2.4.1 趣旨

建設工事等では、注文者と請負人が同じ場所で仕事をすること等から、注文者が請負人に仕事にかかる指示をすることが多いこと、その内容に従うと安衛法令違反となるような不適切な指示が行われる例がみられたため、平成 4 年の法改正（平成 4 年法律第 55 号）で設けられた規定である[56]。

3.2.4.2 内容

本条は、注文者を名宛人として、請負人に仕事の指示をする場合に、例えば、クレーンのつり上げ能力を超える荷のつり上げを指示すること、建設機械の目的外の作業を同機械で行うよう指示すること等、請負人の安衛法令（他の法令への言及はない）違反に直接つながるような指示を行うことを禁じている。

第 29 条は、元方事業者に関係請負人やその労働者が主体となった法令違反の是正を図らせる規定だが、本条は、注文者に同人が主体となって関係請負人らに法令違反をさせないよう図った規定である。

本条にいう請負人は、第 31 条の定義の同条による援用により、重層的請負関係において、名宛人より後次の請負人は全て含まれるが、第 31 条第 2 項の援用規定はないので、本条の名宛人が最先次の注文者である必要はない（：最後次を除き、各次請負人が名宛人となり得る）と解される。

本条の適用は、指示者が安衛法令違反の発生の認識を前提にしているので、指示内容が一般的で、請負人が安衛法令に違反せずに指示を遵守できる場合には適用されない（平成 4 年 8 月 24 日基発 480 号）。

3.3　関連規定

3.3.1　法条

法第 31 条の 2 の趣旨を石綿障害予防に展開した規定として、石綿障害予防規則第 8 条が挙げられる。同条は、「解体等の作業を行う仕事の発注者（・・・）は、当該仕事の請負人に対し、当該仕事に係る解体等対象建築物等における石綿等の使用状況等を通知するよう努めなければならない」と定めている[57]。

---

[56] 労働調査会出版局編著（2020 年（令和 2 年））522-523 頁。

[57] 畠中元教授は、本規定は法第 31 条の 2 と同様に義務規定とされるべきとしている（畠中前掲書（2019 年（令和元年））231 頁）。私見も同じである。

3.4　沿革

3.4.1　制度史

3.4.2　背景になった災害等

第 31 条については、建設業等の事業では、特に重層的請負関係下で、発注者をはじめとする上位の注文者が、自身が管理する建設物等（建設物、設備、原材料）を関係請負人の労働者に使用させることが多いが、同人らがその管理権やリスク関連情報を持たないため、労災防止対策を講じにくいことに起因する労災が生じていたこと、

第 31 条の 2 については、業務の外注化の進展に応じて、危険有害な化学物質の製造等を行う設備等の改造、修理、清掃等、請負人の作業者にばく露危険をもたらす作業の外注も増え、外注先がその設備等にある化学物質の危険有害性や対応策等の情報を知尽しなかったことで生じる、一酸化炭素中毒、爆発、火災等の労災[58]が生じていたこと、

第 31 条の 3 については、建設現場での建設機械による仕事で、異なる事業者の労働者での連携・連絡不足等から生じる接触等の労災が生じていたこと、

第 31 条の 4 については、建設工事等では、注文者と請負人が同じ場所で仕事をすること等から、注文者が請負人に仕事にかかる指示をすることが多いことを前提に、例えば、クレーンのつり上げ能力を超える荷のつり上げを指示すること、建設機械の目的外の作業を同機械で行うよう指示すること等、その内容に従うと安衛法令違反となるような不適切な指示が行われる例がみられたこと、

等の事情がこれらの条規の制定を促した。

3.5　運用

3.5.1　適用の実際

法第 31 条は、比較的多く違反が指摘される条規であり、違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf，最終閲覧日：2020 年 7 月 9 日）によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、送検の件数が多い順に、第 21 条（107 件）、第 20 条（102 件）、第 100 条（49 件）、第 31 条（22 件）、第 61 条（19 件）、第 14 条（9 件）、第 22 条（9 件）などとなっていた。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、合計 4130 件に達していた。

他の主要条文違反に関するものも含めた平成 11 年以後の経年データについては、後掲する【労働基準監督年報（送検件数）の経年データ①】と【労働基準監督年報（定期監督等における違反指摘件数）の経年データ②】を参照されたい。

---

[58] 畠中前掲書（2019 年（令和元年））229 頁。

建設現場での足場や開口部からの墜落防止対策が不十分な場合に、事業者に法第 21 条違反を指摘するのに合わせ、注文者に法第 31 条違反を指摘することが多い（令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当))。玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）も、下請の違反で元請も同時に送検できる便利な条規であり、送検の実績づくりにもなるため、そうした運用がよくなされるとする。

ある監督官によれば、例えば、下請が使用する足場に安衛則第 563 条（高さ 2m 以上の足場に所定の作業床を設置すべきこと等）や第 570 条（敷板・敷角、筋交い等の足場の補強関係）違反があれば、原則として注文者にも安衛則第 655 条（注文者による足場の安全のための材質・構造の確保、点検や修理等）違反で是正勧告又は命令を行うといったパターンが半ば手順化されており、それは建設現場等の監督指導を企業単位ではなく常に「場」という単位で実施しているからだという。こうした対応関係は多々あるという。

また、労働基準監督年報に掲載される監督件数は、1 つの建設現場であっても、複数の業者（元請、下請、孫請等）に是正勧告等を行えば複数件の監督とカウントされるため、こうした法運用が結果として監督機関としての数字上の実績になる面もあり、注文者に対する指導を抑制させるような要因はないとの意見もあった。

違反指摘の具体例には以下のようなものがある。

木造半地下 2 階建ての住宅工事現場で、ツーバイフォー工法（一定の規格の木材を使用して工場で作成した部材を現地で組み立て、基本的に柱を設けず完成させる工法）による建築工事を請け負っていた 2 次下請 A の現場責任者 X（A の専務であり、現場責任者として同社作業員の監督指導業務に従事）が、現場で建築中の建物の 1 F 床上から地上に降りようと、鋼製足場板（長さ 4m、幅 32 ㎝）を途中までわたり、山積みされていた木片（「ころび止め」。足場板との間に約 80 ㎝の段差があった）を階段代わりにして地上に降りようとして足を乗せたところ、崩れてバランスを失い、開口部から 3ｍほど下の地下まで墜落し、脳挫傷で死亡した(資料 4-125)。

原因として、開口部に手すりや覆い、囲い等の墜落防止措置が講じられていなかったこと、本人が仮置きの木片を階段代わりにしたこと、保護帽を着用していなかったこと、元請が下請に安全指示を出していなかったこと等が考えられたことから、元請は、安衛法第 31 条第 1 項（安衛則第 653 条第 1 項）違反、A とその社長は法第 21 条第 2 項（安衛則第 519 条第 1 項）違反で送検された（労働調査会編『送検事例と労働災害平成 12 年版』（労働調査会、平成 12 年）34－35 頁)。

その他、匿名ながら、第 31 条の 4 関係で、マンションの管理組合から受注した建物の外壁改修工事の施工中に石綿含有塗材がみつかったにもかかわらず、当該組合が施工業者に対し、それが含有されていないものとして工事をするよう求めたケースがあったとの情報もあった（某監督官)。

（労働調査会編『送検事例と労働災害平成 12 年版』（労働調査会、平成 12 年）35 頁）

3.5.2　関係判例

【民事事件】

自身も仕事の一部を行う注文者（1 次請負人）が管理する造船所内で作業をしていた下請労働者が、造船中の船舶上（甲板）の開口部から墜落死した事案につき、当該注文者は、現行法第 30 条の前身である旧労災防止団体法第 57 条の名宛人（旧法上の元方事業主：統括安全衛生管理義務者）に当たるが、統括管理義務の一環として墜落防止措置の義務があったとは言えないし、その紐付き省令が建設業等の注文者の墜落防止措置を定めていた旧労災防止団体法第 58 条（現行法第 31 条の前身）についても、名宛人には当たるものの、当該下請（労働者）に当該開口部を使用させたと認められないので、適用されないが、当該規定の趣旨に照らし、条理上、墜落防止措置を講じる民事上の注意義務があったとした例（常石造船事件神戸地判昭和 48 年 4 月 10 日判例時報 739 号 103 頁（確定））

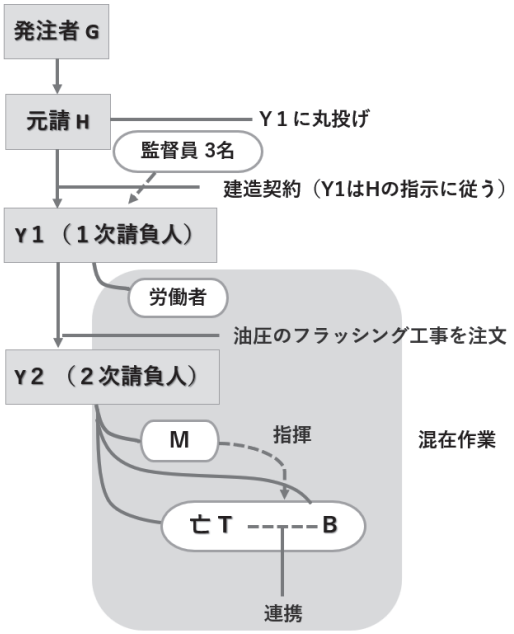
＜事実の概要＞

元請 H 社から約 2000 t の船体建設工事を請け負った造船業者である Y1 から油圧パイプのフラッシング工事（配管システムの接続完了後の配管の清掃処理）を請け負った Y2 の従業員であった亡 T は、同僚 B と共に Y2 の M の指揮監督下に入り、建設中の船体の船上（甲板）で当該工事にかかる作業中、開口部から深さ約 6m の船底に墜落し、頭蓋底骨折により死亡した。すなわち、甲板中央付近に置いた複数のドラム缶（フラッシングオイル）とそこから約 20m 離れたところに仮置きした貯蔵用タンクの間を送油するためのビニールパイプを敷いた後、ポンプを始動したが、送油が不調なため、亡 T が先導して B と共に、貯蔵タンクからドラム缶へ向けて、パイプの異常の有無を点検しながら移動中、開口部から船底に墜落し、頭蓋底骨折により死亡した。

開口部には手すり、囲い、覆い、防網はなく、看視人も設置されていなかった。

元請 H と発注者 G は、船舶建設工事中に随時監督検査等を行い、Y1 は元請 H の指示に従う旨の建造契約を締結しており、現に元請 H から監督員 3 名が常駐派遣されていた（資料 4-126）。

そこで、亡 T の遺族（X ら）が、Y らを相手方として、不法行為に基づく損害賠償請求をした。



（三柴丈典作成）

＜判旨～X ら請求認容～＞

Y1 は、元請 H から船体建造等を請け負い、自己の造船所内で当該工事を自ら行うと共に注文者として Y2 に一部を請け負わせ、その労働者に自身の建設物等を使用させているので、Y1 は、災防法第 57 条第 1 項（＊現行法第 30 条第 1 項に相当）の元方事業主（前述の通り、旧災防法では、これは統括安全衛生管理義務者を意味した。以下、発注者らによる分割発注によって、現行法第 30 条第 1 項、旧災防法第 57 条第 1 項所定の統括管理義務を負う者が複数生じる場合に、指名を受けてその履行責任を負う者を「統括安全衛生管理義務者」という）に当たるが、元請 H は、（＊純粋な丸投げ業者なので、）これに該当しない。

また、Y1 は、災防法第 58 条第 1 項（＊現行第 31 条第 1 項に相当）の注文者にも当たる。同条第 1 項所定の「注文者」が元請 H に限らないことは、同条第 2 項の「注文者」が元請に限らないことから明らかである[59]。

[59] この判示の趣旨はよく分からない。旧災防法第 58 条も、それを引き継いだ現行法第 31

よって、Y1 には同法第 57 条第 1 項（現行法第 30 条第 1 項に相当）に基づく統括管理義務があるが、同義務から本件甲板上の開口部に墜落防止措置を講ずべき義務が生じるとは解しがたい。同法第 58 条第 1 項（これを具体化した同法施行規則第 30 条第 1 項第 1 号が、同法条所定の注文者が関係請負人の労働者に使用させる建築物等が作業床、物品揚卸口、ピット、坑又は船舶のハッチであって、高さが 2m 以上で墜落危険がある場所には、囲い、手すり、覆い等を設けるべきことを規定していた）はあるが、Y1 が Y2 に本件甲板開口部を使用させた証拠はないから [60]、本件でその義務があったとは言えない。

しかし、災防法の元方事業主、建設物等を使用させる自ら仕事を行う注文者の義務は、条理上認められる義務を労災発生防止の見地から積極的に、その違反には災害が発生しなくても刑事制裁することとして明文化したものに過ぎず、災防法の右規定の趣旨からしても、Y1 には、条理上、本件甲板開口部に墜落防止措置を講ずべき義務があった。

Y2 は、開口部のある甲板上で労働者を作業させる以上、労基法第 42 条（及びそれに紐づく安衛則第 111 条第 2 項）により、囲い、手すり、覆い等の墜落防止措置を講じる義務がある。Y2 は、客先の設備については危害防止の権限を与えられていないので当該義務はないというが、右防止義務を負うのは、使用者が所有・管理しているものに限られない。災防法上の墜落防止措置義務が注文者にあったとしても、個々の使用者が本来有する労基法上の義務は免除されない。

＜判決から汲み取り得る示唆＞

旧災防法第 57 条第 1 項（現行法第 30 条第 1 項に相当。場所の管理目的）が設定しているのは一の場所における元方事業者の統括管理義務であるため、元方事業者自らが墜落防止措置を講じる等の義務は導かれ難い。

他方、旧災防法第 58 条第 1 項（現行法第 31 条第 1 項に相当。物の管理目的）の定めは、おそらく仕事を丸投げしていた元請 H よりむしろ、仕事の一部を担う注文者であって危険物を関係請負人の労働者に使用させていた Y1 に適用されることとなる。そして、同条は、同人に旧災防法第 57 条（第 30 条に相当）より直接的な措置を義務づけている。しかし、関係請負人の「労働者に使用させる建設物等」の安全確保を目的とした規定であり、紐づく規則もその前提をとっているため、そもそも関係請負人（の労働者）に使用させたといえな

条も、自ら仕事を行う最上位の注文者のみを義務主体としているため、元請 H が丸投げ事業者なら、それに該当しないはずだからである。

[60] たしかに、当時の労災防止団体法第 58 条第 1 項（現行安衛法第 31 条第 1 項に相当）では、既に、建設物等を関係請負人の労働者に使用させる場合の労災防止措置を義務づけていた。もっとも、当時から関係請負人「の労働者」に使用させる場合としていたので、この判決の表現はやや不正確であろう。もっとも、関係請負人に使用させなかったこと＝関係請負人の労働者に使用させなかったこと、という理解はできる。

い場合、同条は適用され得ない。ただし、その条規の趣旨、すなわち自ら仕事の一部を行うため、仕事をめぐる種々の事情を承知し、したがってリスクに関する情報や権限を持つ上位の注文者に、所要の労災防止措置を講じさせようとした趣旨は、条理として、民事上の注意義務に反映される。

4　第 32 条

4.1　条文

（請負人の講ずべき措置等）

第 32 条　第 30 条第 1 項又は第 4 項の場合において、同条第一項に規定する措置を講ずべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うものは、これらの規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じなければならない。

2　第 30 条の 2 第 1 項又は第四項の場合において、同条第 1 項に規定する措置を講ずべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うものは、これらの規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じなければならない。

3　第 30 条の 3 第 1 項又は第 4 項の場合において、第 25 条の 2 第 1 項各号の措置を講ずべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うものは、第 30 条の 3 第 1 項又は第 4 項の規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じなければならない。

4　第 31 条第 1 項の場合において、当該建設物等を使用する労働者に係る事業者である請負人は、同項の規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じなければならない。

5　第 31 条の 2 の場合において、同条に規定する仕事に係る請負人は、同条の規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じなければならない。

6　第 30 条第 1 項若しくは第 4 項、第 30 条の 2 第 1 項若しくは第 4 項、第 30 条の 3 第 1 項若しくは第 4 項、第 31 条第 1 項又は第 31 条の 2 の場合において、労働者は、これらの規定又は前各項の規定により講ぜられる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

7　第 1 項から第 5 項までの請負人及び前項の労働者は、第 30 条第 1 項の特定元方事業者等、 第 30 条の 2 第 1 項若しくは第 30 条の 3 第 1 項の元方事業者等、第 30 条第 1 項若しくは第 31 条の 2 の注文者又は第 1 項から第 3 項までの請負人が第 30 条第 1 項若しくは第 4 項、第 30 条の 2 第 1 項若しくは第 4 項、第 30 条の 3 第 1 項若しくは第 4 項、第 31 条第 1 項、第 31 条の 2 又は第 1 項から第 3 項までの規定に基づく措置の実施を確保するためにする指示に従わなければならない。

4.2　趣旨と内容

4.2.1　趣旨

本条は、法第 30 条及び第 31 条と両条の枝番号条規（以下、本項において「法第 30 条等」

という）が定める特定元方事業者や注文者（以下、本項において「特定元方事業者等」という）の義務に対応する、その他の請負人及びその労働者（以下、本項において「請負人等」という）の義務を規定している。

特定元方事業者等は、請負人等に対して指揮命令権を持たないため、法 30 条等の実効性確保のため、本条が必要となった経緯がある。

旧労災防止団体法第 59 条にも概ね同趣旨の規定があった。

4.2.2　内容

本条所定の措置は、法第 36 条に基づき、安衛則で例示的ではなく限定的に以下のように具体化されている。

1）第 1 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条第 1 項により、特定元方事業者が講じるべき統括管理に対応する義務）

①協議組織への参加（安衛則第 635 条第 2 項）

②巡視の受入れ（同第 637 条第 2 項）

③クレーン等の運転に関する合図を特定元方事業者が定めた統一基準に合わせること（同第 639 条第 2 項）

④統一標識による事故現場等の明示と原則立入禁止措置（同第 640 条第 2 項・第 3 項）

⑤有機溶剤等の容器の統一箇所への集積（同第 641 条第 2 項）

⑥X 線装置への電力供給の際の統一基準による警報及び危険区域からの原則退避措置（同第 642 条第 2 項・第 3 項）

⑦避難訓練を行う場合の統一基準への準拠（同第 642 条の 2 第 2 項・第 3 項、第 642 条の 2 の 2）

2）第 2 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条の 2 により製造業等の元方事業者が講じるべき部分的な統括管理に対応する義務）

①クレーン等の運転に関する合図を元方事業者が定めた統一基準に合わせること（同第 643 条の 3 第 2 項）

②統一標識による事故現場等の明示と原則立入禁止措置（同第 643 条の 4 第 2 項・第 3 項）

③有機溶剤等の容器の統一箇所への集積（同第 643 条の 5 第 2 項）

④X 線装置への電力供給の際の統一基準による警報及び危険区域からの原則退避措置（同第 643 条の 6 第 2 項・第 3 項）

3）第 3 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条の 3 により建設業等の元方事業者や被指名事業者が講じるべき爆発・火災等での救護措置に対応する義務）

元方事業者らが行う労働者の救護に必要な訓練への協力

4）第 4 項により請負人が講じるべき措置（法第 31 条により最先次の注文者が建設物等について講じるべき措置（安衛則第 644 条から第 662 条まで）に対応する義務）

①当該措置の不履行を認識次第注文者に申し出ること（同第 663 条）

②当該措置のために注文者が行う点検補修等の措置の受入れ（同前）

5）第 5 項により請負人が講じるべき措置（法第 31 条の 2 により化学物質等の製造等を行う設備の改造、清掃等、当該物質へのばく露危険のある作業を伴う仕事の注文者によるリスク関連情報の提供等の労災防止措置に対応する義務）

最先次の注文者を注文者に読み替えるほか、第 4 項に同じ

6）第 6 項により労働者が講じるべき措置（法第 30 条（特定元方事業者による統括管理）、第 30 条の 2（製造業等元方事業者による部分的統括管理）、第 30 条の 3（建設業等元方事業者による爆発・火災等の際の救護）、第 31 条（最先次の注文者による建設物等にかかる労災防止措置）、第 31 条の 2（化学物質等へのばく露危険作業にかかるリスク関連情報の提供）により元方事業者らが講じるべき措置や、本条第 1 項から第 6 項に基づき、これらに対応して請負人らが講じる措置に対応する義務）

現段階で、具体的規定なし（そもそも第 36 条による省令委任の対象外）

7）第 7 項により請負人及び労働者が講じるべき措置（法第 30 条以下の諸規定により特定元方事業者、元方事業者、最先次の注文者、請負人が講じる措置の実効性確保のために発する指示に従う義務）

現段階で、具体的規定なし（そもそも第 36 条による省令委任の対象外）

元方事業者ら所定の上位者に課された義務の履行への対応措置を関係請負人に義務づけた本条第 1 項から第 5 項、その労働者を対象として同様の義務を課した第 6 項には、法第 120 条が金 50 万円以下の罰金を定めているが、元方事業者ら所定の上位者が課された義務の履行のために関係請負人やその労働者に行う指示に従う義務を課した第 7 項に罰則はない。

本条第 7 項に引き継がれた旧労災防止団体法第 59 条第 4 項にも罰則はなかったが、元行政官の解説書では、その理由は、その定めの性質によると説明されていた[61]。

4.3 運用

4.3.1 適用の実際

・法第 32 条は、違反指摘は少ない条規であり、違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」（https://www.mhlw.go.jp/content/000534084.pdf，最終閲覧日：2020 年 7 月 9 日）によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反による送検件数は 0 件だった。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和２年）でも、合計 12 件にとどまっていた。

他の主要条文違反に関するものも含めた平成 11 年以後の経年データについては、【労働

[61] 村上茂利『労働災害防止団体法解説』（日刊労働通信社、1964 年（昭和 39 年））151 頁。

基準監督年報（送検件数）の経年データ①】と【労働基準監督年報（定期監督等における違反指摘件数）の経年データ②】を参照されたい。

匿名ながら、労働者を対象とする是正勧告は殆どなされないとの意見もあった。

玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）によれば、少ないながら存在する適用例の典型は、特定元方事業者が設置運営する協議組織（法第 30 条第 1 項第 1 号、安衛則第 635 条第 1 項第 1 号）に関係請負人が参加しない場合（安衛則第 635 条第 2 項）であり、同氏自身にも送検の経験があるとのことであった。この場合には、当然のように、特定元方事業者自身も安衛則第 63 条第 1 項（すべての請負人が参加する協議組織を設置運営すること）違反で送検することになる。また、協議組織に参加しない下請業者が複数あれば、送検件数が増えるため、監督署として実績になるとのことであった。

4.3.2　関係判例

・見当たらなかった。

二　考察と結語

現行安衛法では、事業場内外での（事業場外では、特に請負契約を媒体とする混在作業にかかる）安全衛生管理体制の構築が、その特徴の一つであり、実際に労災防止効果を生んだ要素の一つと解される（このことは、令和元年-3 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表：三柴丈典）で実施した社会調査の結果（国立保健医療科学院の WEB サイト（https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/149040 最終閲覧日：2023 年 7 月 14 日）掲載の別添資料）からもうかがわれる）。監督指導実績からは、特に作業主任者選任が重視されてきたことが窺われるが、ほんらい、その本質は、対策における専門性の確保と共に、組織的、集団的な安全行動の秩序作りへの働きかけという面が強いため、一定程度は、心身両面にわたる積極的な健康の保持増進策にも応用できるし、現にそのような方向性を辿ってきた。従って、今後の個人事業主等も保護対象に含め、心身両面の健康を図ろうとする安衛法の改正に際しても、時代状況の変化に応じつつ、労災防止に大きな影響を持つ者を広く取り込む管理体制の構築を図る必要があると解される。

ただし、従前のように、危険有害性が判明した物質、場所、作業方法等にのみ資格者や管理責任者を配置する手法の妥当性は疑わしい。特に化学物質管理では、全ての化学物質はあぶないかもしれないとの前提に立って、専門家に安全性が立証されない限り、専門家の配置ないし支援を含む一定の対策を求める制度の構築が望まれる。

（図表）

【労働基準監督年報（送検件数）の経年データ①】

	合計	10	11	12	13	14	16	17	18	20	21	22	23	25	25の	26	30	30の	31	31の
平成11年	784					37		1		269	237	17	7				17		24	
平成14年	666		2			39				168	199	17	4			2	23		28	
平成23年	542					19				163	140	8	1				9	1	22	1
平成24年	614		1			28				151	168	8	8			1	9	1	23	1
平成25年	560	2	1	1	1	24				179	156	11	7			1	6	1	26	1
平成26年	628				2	12			1	199	173	9	1				10		26	
平成27年	550		1	1		24				180	140	9	1	1			9		12	
平成28年	497					17			1	135	135	11	6			1	11		26	
平成29年	474					9				159	125	10	3				8		23	
平成30年	529					15	1			169	148	13	4			1	15		13	
平成31年	469			1		19				149	130	19	4			1	8		20	
令和2年	505					14				164	153	15				1	10		21	

31の	32	33	35	37	38	40	42	43	44	44の	45	55	59	61	65	66	88	91	94	98	100	103	108の	120
		3		1	1	1	2				4		11	75	2	1	74							
		1		3							5		15	58	2		3				97			
2				1		3	1				7		9	42		1		1			111			
		1			1	3		1			4	1	14	40	1	10	3	3			131	1		1
		4		1		1		1			1		6	31	1	3	2			1	89			2
		1		3		3					4		11	40		1	4				127			1
				1							2	4	16	31	1	2					114			1
											6	1	16	35		7	1				86			2
				2							3		10	30	2	3		2			83	1		1
				2		1					2	3	10	34		1	2	3	1		90			1
				1		1					2		4	20	1	1	2				86			
	1	1		2		1					2	1	12	22	1	1	3			1	79			

＊上の番号は、安衛法の条文を指す。

＊数値は、労働安全衛生法違反の送検人員数ではなく、事件数を指す。1 事件で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。

（森山誠也氏作成）

【労働基準監督年報（定期監督等における違反指摘件数）の経年データ②】

	定期監督等実施事業場数	同違反事業場数	10	11	12	13	14	15	17～19	20～25		30	31	32	33・34	37
平成11年	146160	87285	71	855	4540		7238	14	2723	29865	3939	1221	5417	43	37	4
平成14年	131878	82744	71	765	4273		4898	14	2648	23710	3204	951	3786	32	39	2
平成23年	132829	89586	40	819	4914		4230	7	3569	23116	3092	820	4175	57	17	2
平成24年	134295	91796	36	851	5696		5132	3	3395	25878	4647	918	4768	56	14	4
平成25年	140499	95550	64	766	5361		5425	1	3369	25074	5115	1038	4687	23	19	5
平成26年	129881	90151	46	684	5541		6099	7	2923	25645	6571	1025	4775	27	19	1
平成27年	133116	92034	44	731	5743		6966	7	3109	25474	7540	926	4635	29	15	2
平成28年	134617	89972	39	693	5563		6572	9	2991	23664	7034	865	4333	34	17	3
平成29年	135785	92695	38	608	5155		5791	3	2703	23816	6080	796	4476	37	16	3
平成30年	136281	93008	41	575	5232		5139	1	2834	24165	5134	809	4215	48	9	4
平成31年	134981	95764	36	646	5075	888	4480	1	2604	23604	4591	870	4171	27	24	3
令和2年	116317	80335	25	427	3584	590	4025		1795	22432	4148	734	4130	12	11	1

38・40	42・43	44・44の2	45	55・56	57	59・60	61	65	66	66～66の6	66の8・66の8の2・66の8の4	66の8の3	66の10	88
57	227	6	8037	0	10	2095	3010	1818	8206					989
54	159	7	6116	0	9	1840	2327	1452	10028					829
57	52	4	6348	10	6	1880	1850	1561	16459					421
56	59	3	7355	11	4	2159	2127	2051	17475					441
73	44	3	6642	3	10	1963	1959	2404	18839					529
53	42	5	7325	7	31	1981	1817	3544	18747					599
48	35	2	7667	7	15	2106	1820	4014	20190					604
48	29	2	7020	1	63	1982	1490	3881	19716					537
46	27	10	6455	5	165	1868	1434	3305	20586					580
46	34	1	6511	2	186	1760	1376	2855	22359					527
41	22	3	6047	2	216	1678	1224	2176		27618	379	4120	173	605
51	25	2	5433	4	216	1477	1104	1899		20153	618	5607	95	477

＊上の番号は、安衛法の条文を指す。本表の条文表記については、枝番号を特記している場合を除き、すべての枝番号を含む。

（森山誠也氏作成）

【請負契約に関連する安衛法上の用語】

請負契約に関連する安衛法上の用語

① 注文者
仕事を他の者に注文している者（安衛法上は定義なし）

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

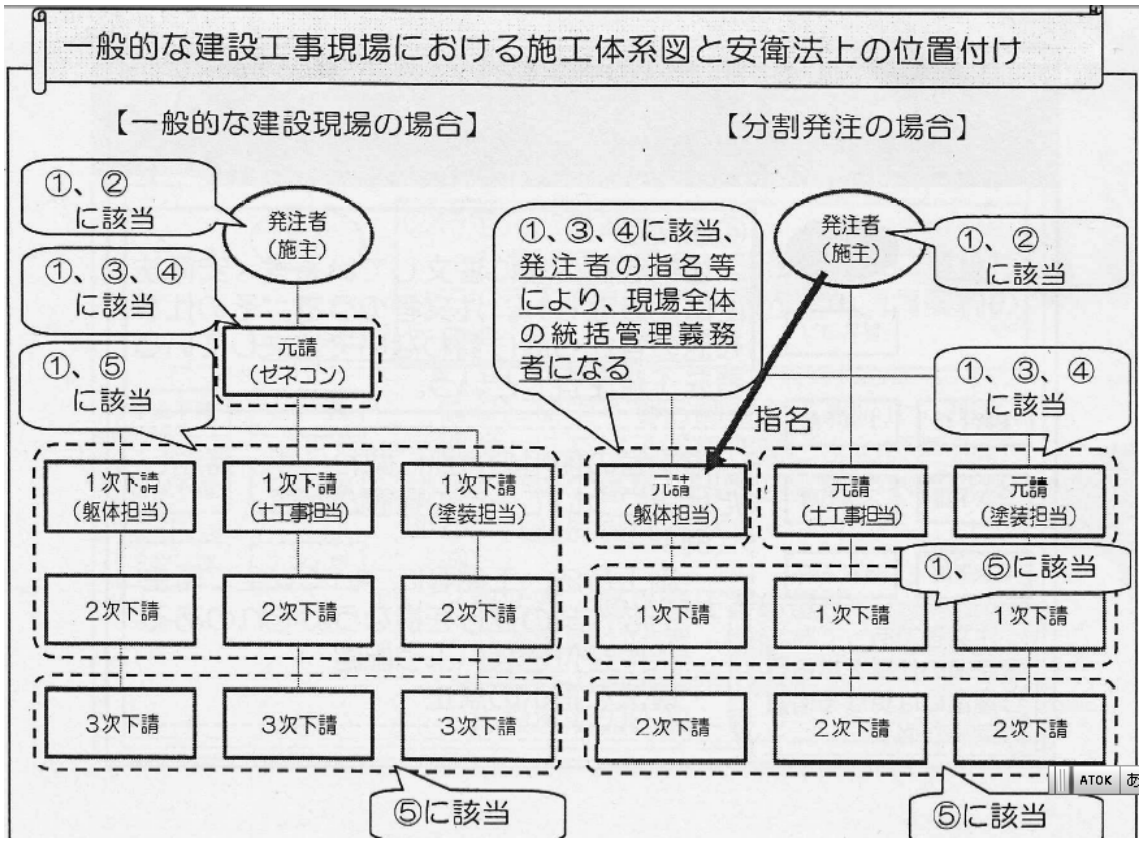
③ 元方事業者、特定元方事業者
元方事業者とは、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせている事業者のうち最先次の請負契約の注文者（安衛法第 15 条）
なお、元方事業者のうち、建設業、造船業に属する事業を行う者は特定元方事業者（安衛法第 15 条）

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

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

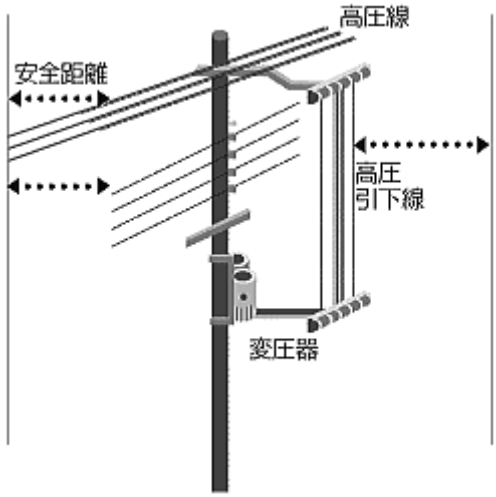
（厚生労働省・船井雄一郎氏作成）

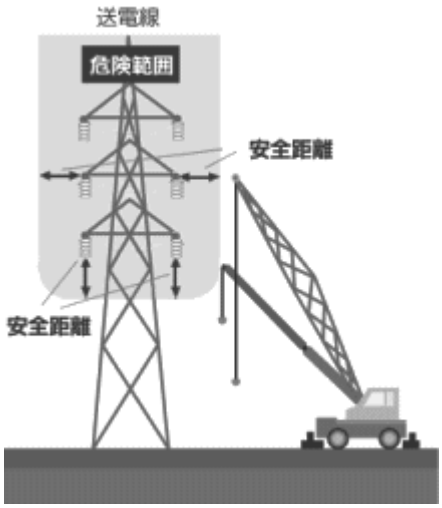
【一般的な建設工事現場における施行体系図と安衛法上の位置づけ】



（厚生労働省・船井雄一郎氏作成）

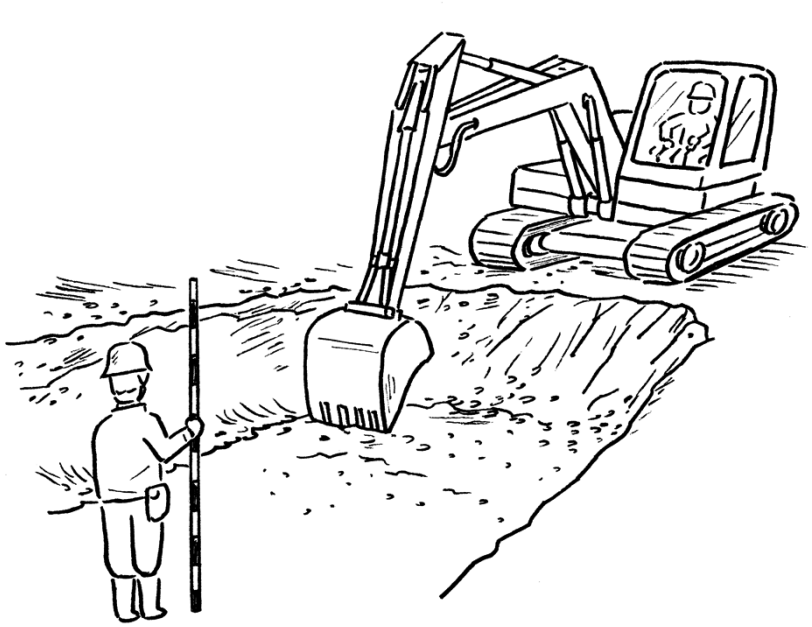
【架空電線の充電回路（とそれに近接した場所での作業）】





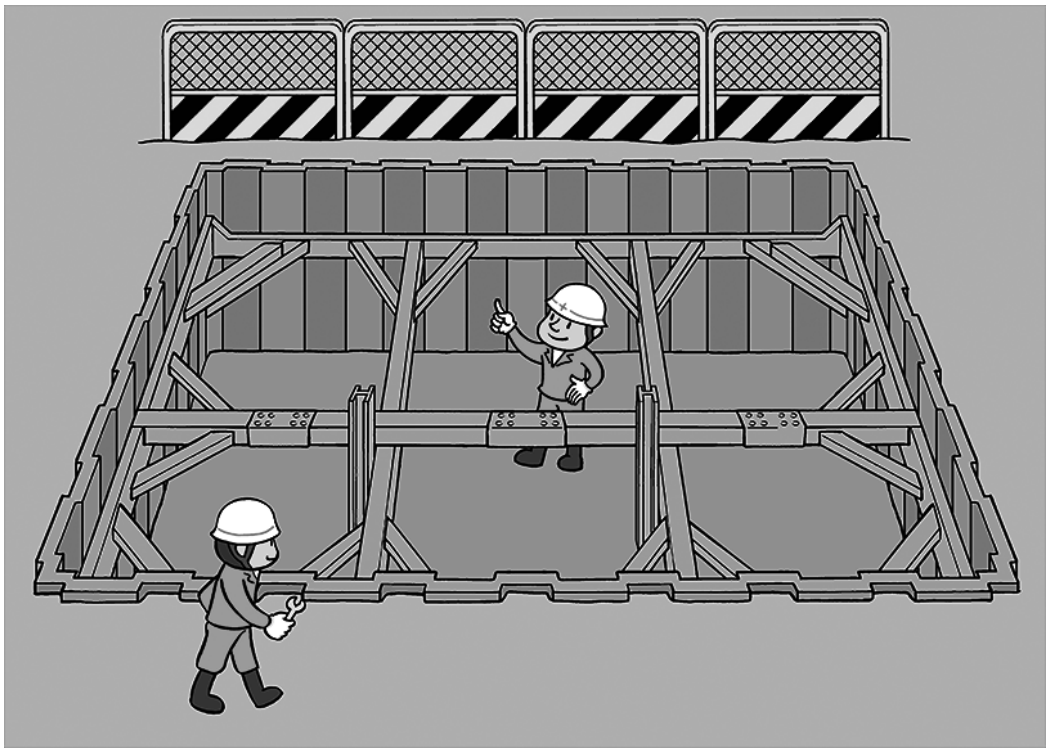
（Seiichi Yamamoto 氏による crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/mobile/shock.html，最終閲覧日：2019 年 8 月 20 日））

【明かり掘削】



（イラスト：辻井タカヒロ氏）

【土止め支保工】

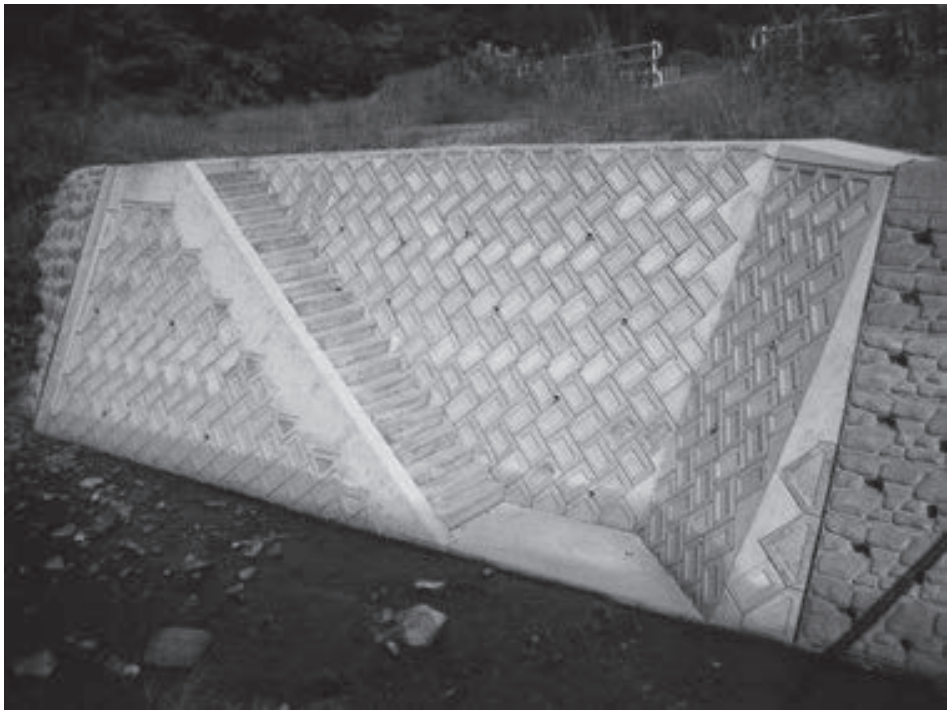


（キャタピラー九州教習センターのウェブサイト（https://www.cat-kyushu.co.jp/kc/qualification/skill/soil-closing-chief，最終閲覧日：2019 年 8 月 19 日））

【防護網】

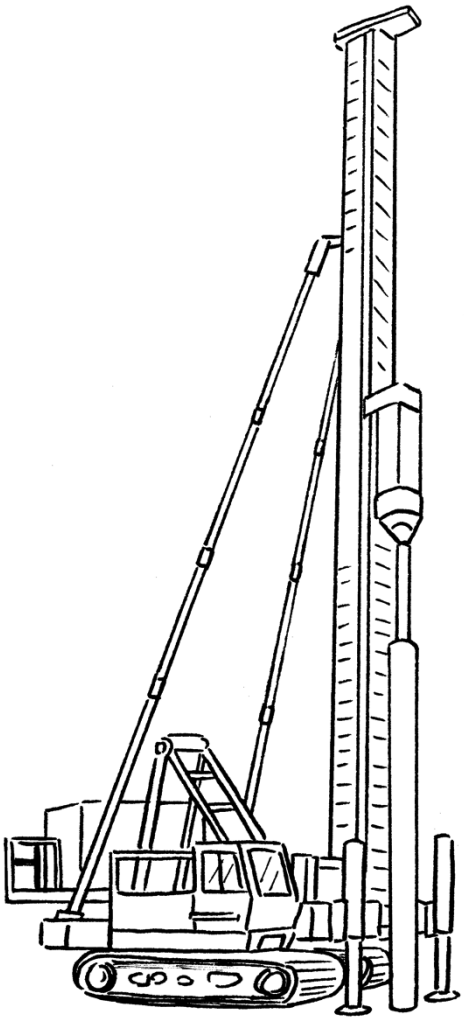
（神鋼建材工業株式会社のウェブサイト（http://www.shinkokenzai.co.jp/product/slope/stone_protect/fukusiki/，最終閲覧日：2019 年 8 月 19 日））

【擁壁】



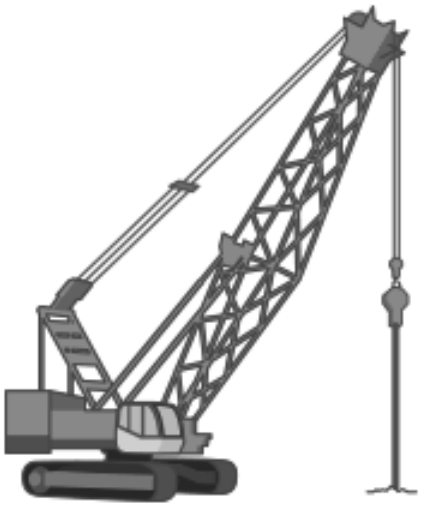
（郡家コンクリート工業株式会社のウェブサイト（https://www.kooge.jp/topics/134.html，最終閲覧日：2020 年 12 月 5 日））

【くい打機】



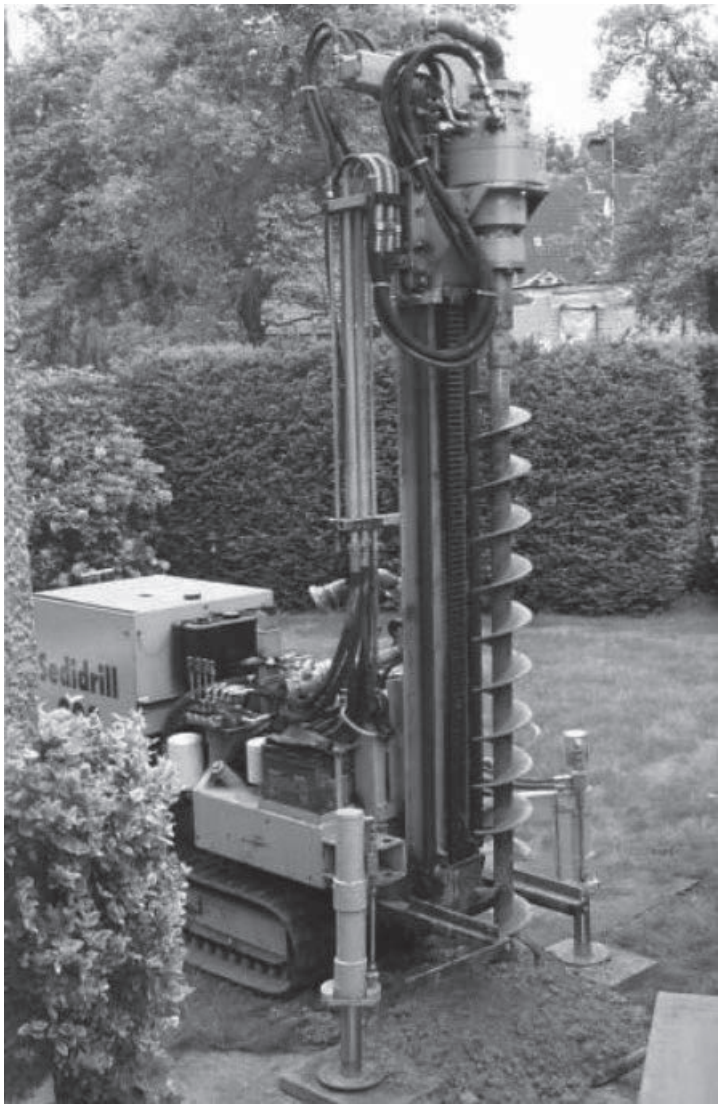
（イラスト：辻井タカヒロ氏）

【くい抜機】



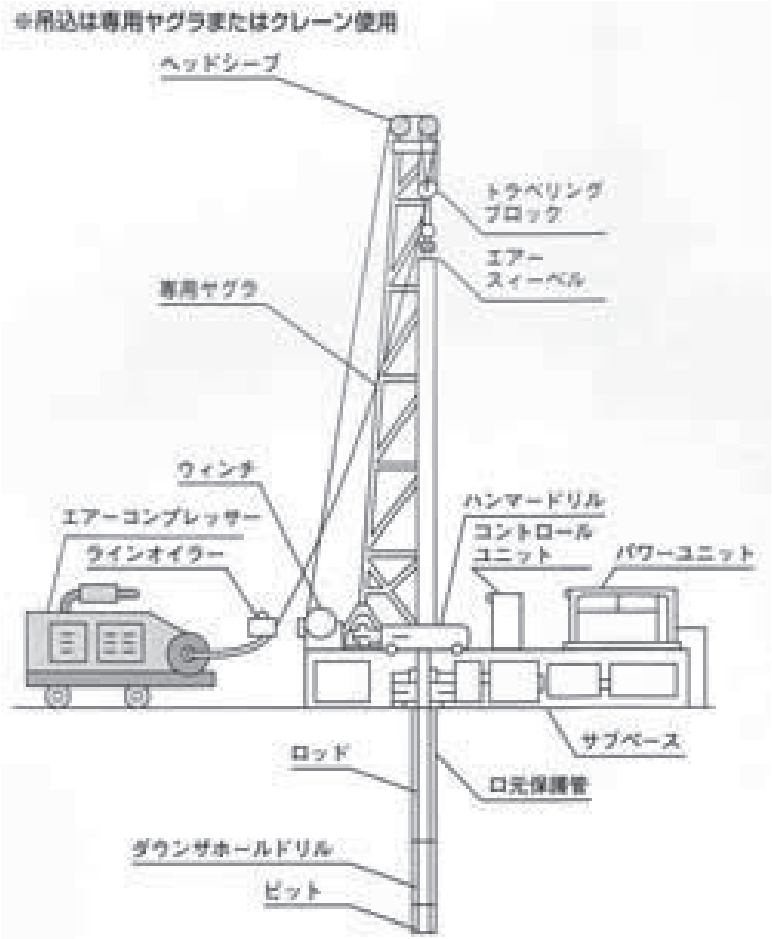
（コベルコ教習所株式会社 WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/index/，最終閲覧日 2022 年 3 月 7 日））

【ボーリングマシン①～ドリル型～】

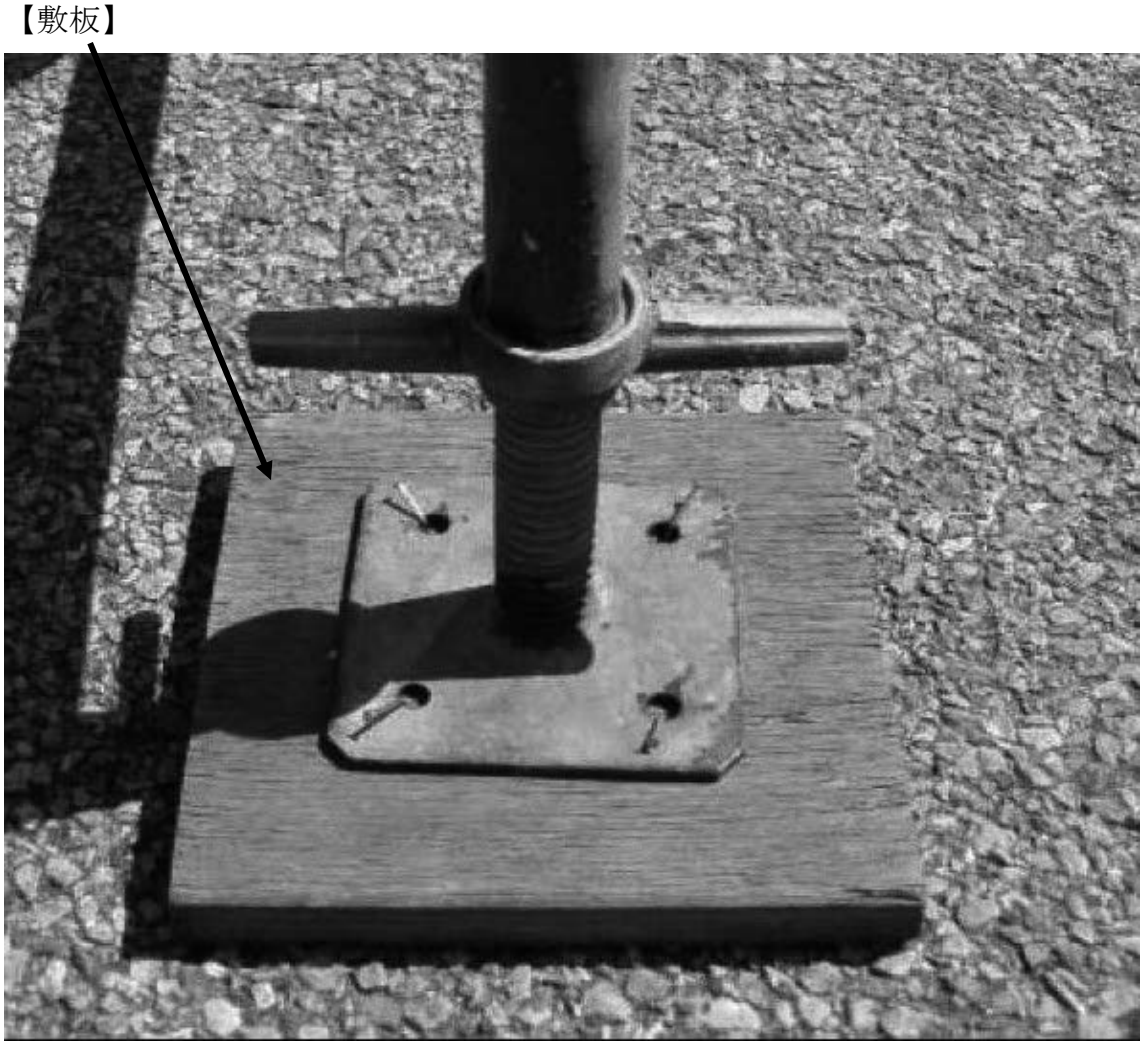


（MATEJKA BRUNNENBAU の WEB サイト（https://brunnenbohrung-wassergewinnung.de/wir-ueber-uns/，最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日））

【ボーリングマシン②～ピット落下型～】



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

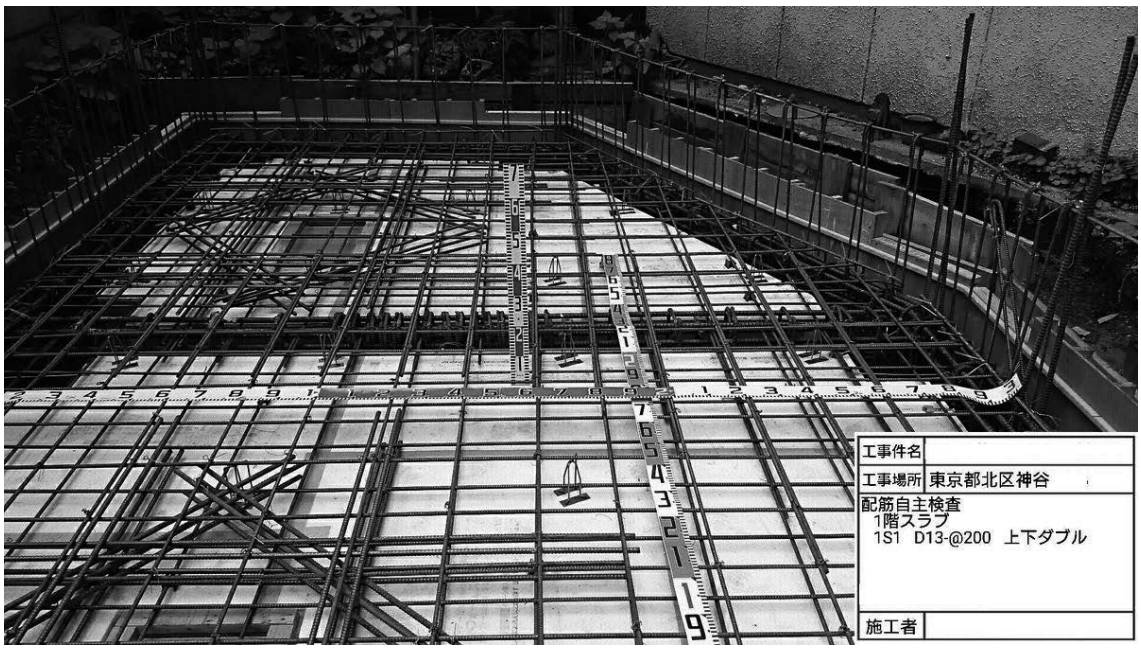


（株式会社エルラインのウェブサイト（http://www.ashiba-japan.com/shopbrand/wood/, 最終閲覧日：2019 年 8 月 20 日））

【ガス導管】

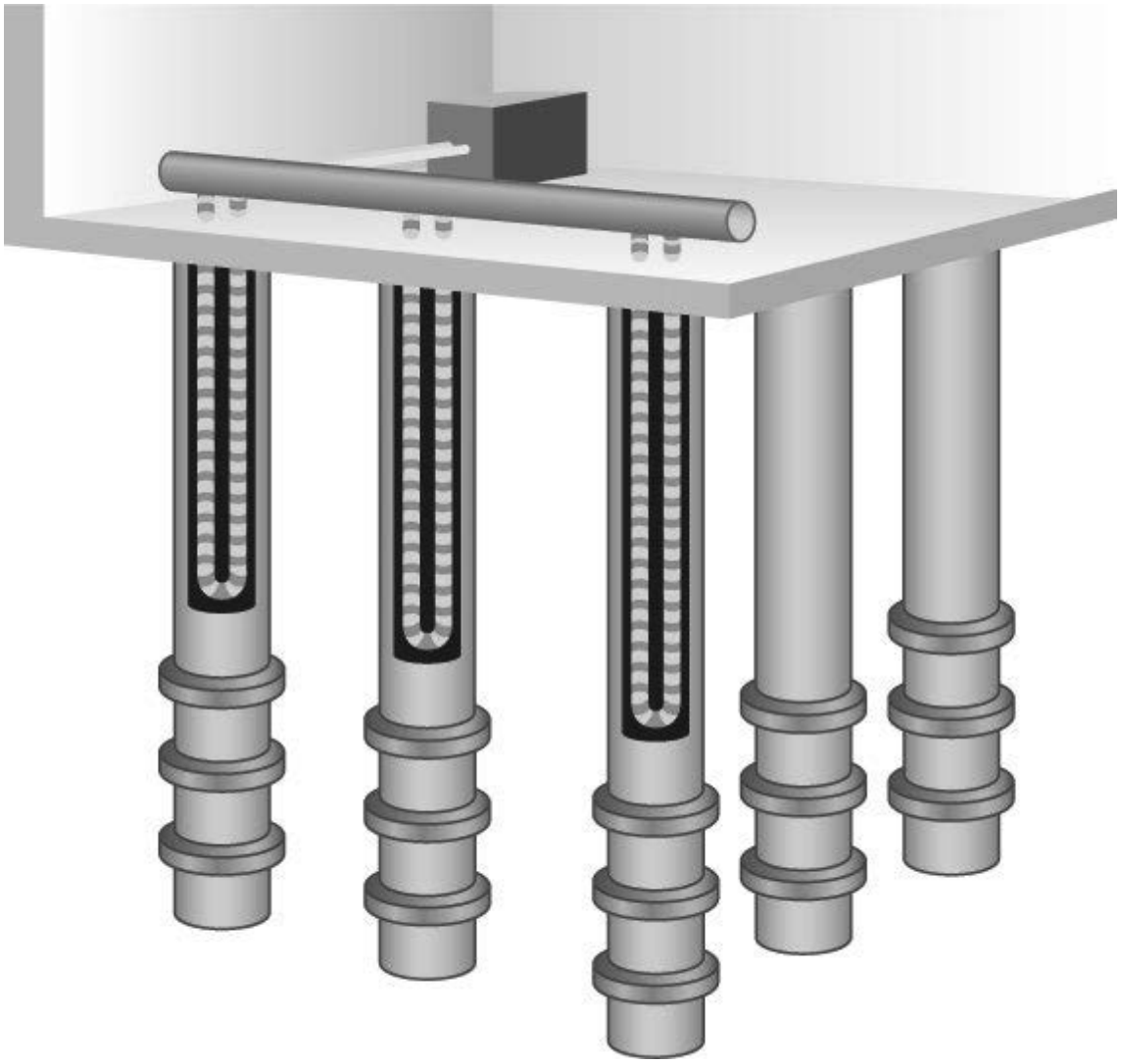
（東京ガスのウェブサイト（https://www.tokyo-gas.co.jp/anzen/precaution.html，最終閲覧日：2019 年 8 月 20 日））

【スラブ型枠】



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

【コンクリートパイル（基礎杭）】

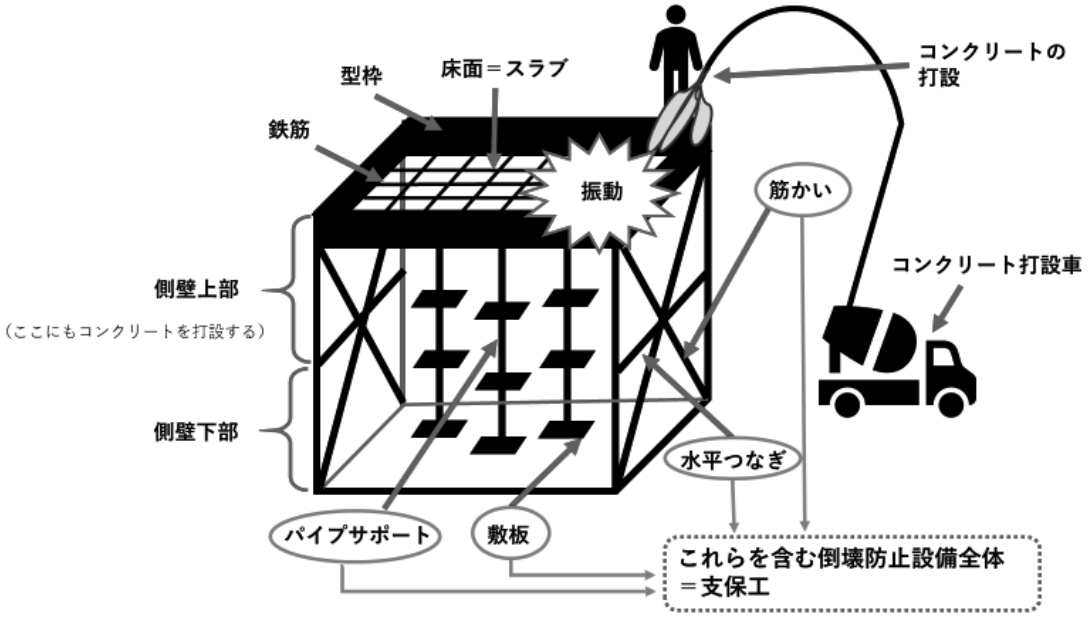


（三谷セキサン株式会社のウェブサイト（http://www.m-sekisan.co.jp/recruit/recruit/about/index.html，最終閲覧日：2020 年 10 月 31 日））

【パイプサポート（支保工）】

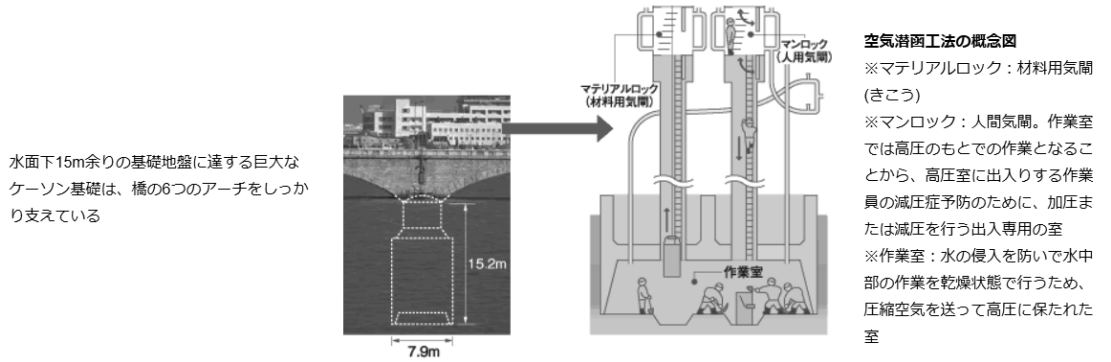
（リーラック機材株式会社のウェブサイト（http://lealuck.co.jp/products.html，最終閲覧日：2019 年 8 月 25 日））

【事件のイメージ図】



（原案：三柴丈典、イラスト：小菅佳江子）

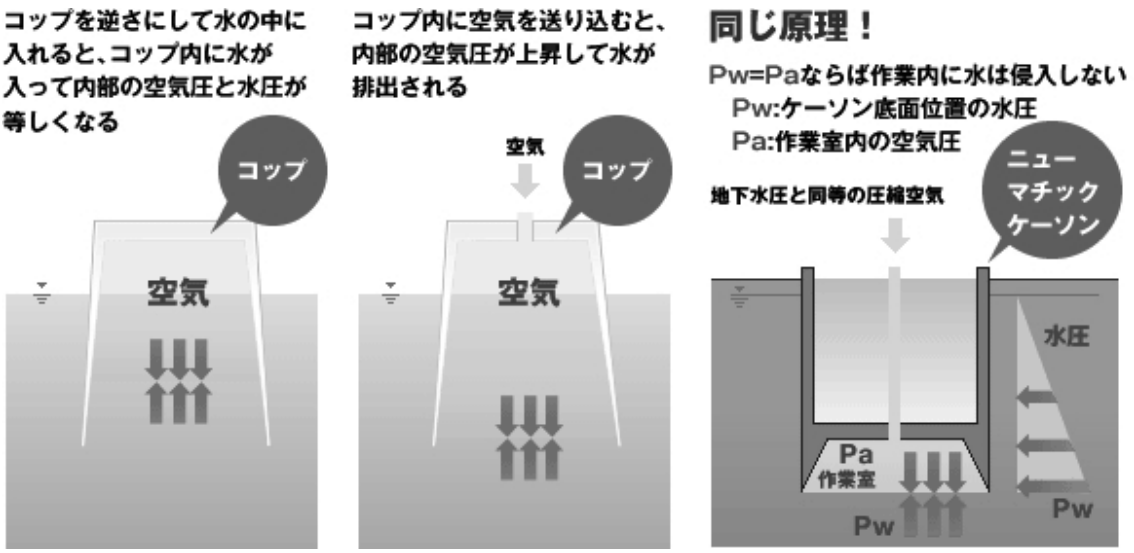
【高気圧下の作業室（ケーソン工法）の例】



（国土交通省北陸地方整備局の WEB サイト（http://www.hrr.mlit.go.jp/nyusho/big_bandai.html，最終閲覧日：2020 年 12 月 28 日）

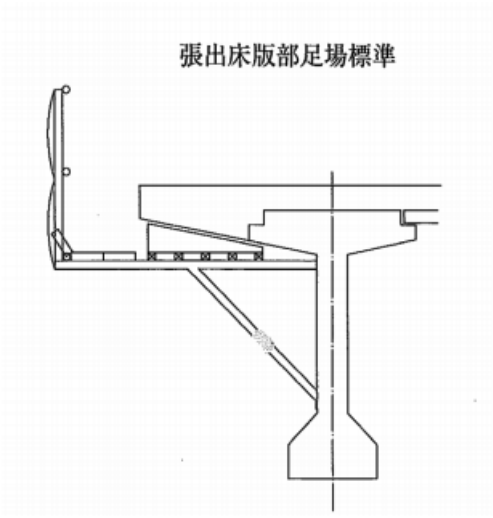
＊この図が示す、ニューマチックケーソン法は、「あらかじめ地上で下部に作業室を設けた鉄筋コンクリート製の函（ケーソン）を築造するとともに、作業室に地下水圧に見合う圧縮空気を送り込むことにより地下水を排除し、常にドライな環境で掘削・沈下を行って所定の位置に構築物を設置する工法」である。

この工法は、コップを逆さまにして平らに水中に押し込むと、空気の圧力により水の浸入を防ぐことができるという原理を応用したものである。実際には、ケーソン下部に気密作業室を設け、そこに圧縮空気を送り込んで地下水の浸入を防ぎ、ドライな状態で掘削できるようになっている。コップの中がケーソン作業室、コップの先端がケーソンの刃先に当たる。（大豊建設株式会社のウェブサイト（https://www.daiho.co.jp/tech/nk1/，最終閲覧日：2020 年 11 月 9 日））



（大豊建設株式会社のウェブサイト（https://www.daiho.co.jp/tech/nk1/，最終閲覧日：2020 年 11 月 9 日））

【足場の張出し部】

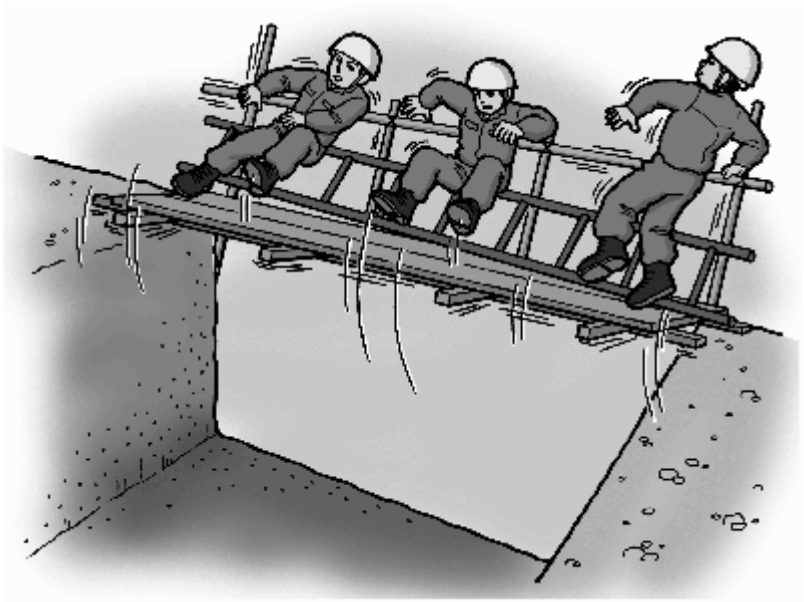


（一般社団法人プレストレストコンクリート建設業協会のウェブサイトに登載された PC コンポ橋に関する説明文書（https://www.pcken.or.jp/pdf/pdf/poconbosekisan.pdf，最終閲覧日：2020 年 12 月 19 日））

【アーク溶接機】

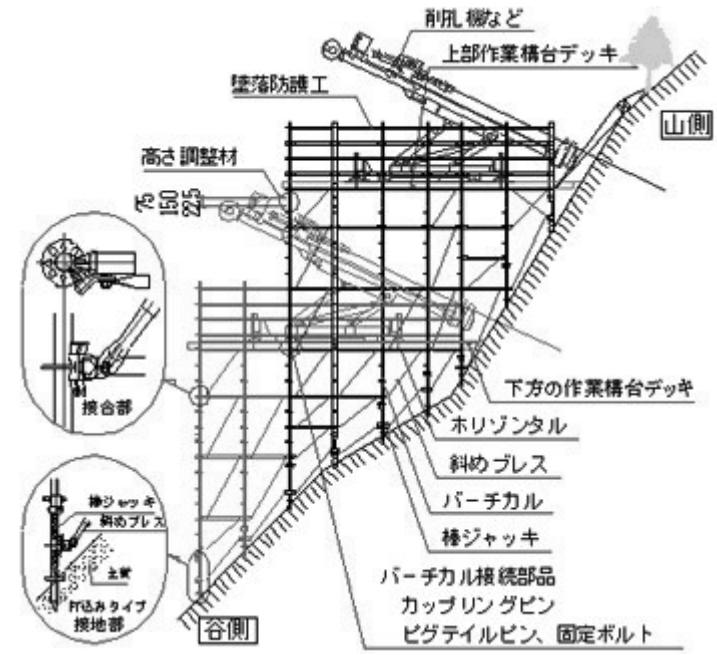
（株式会社 MonotaRO のウェブサイト（https://www.monotaro.com/p/5061/3675/,（エスコ EA315GA-2）最終閲覧日：2020 年 11 月 8 日）

【架設通路】



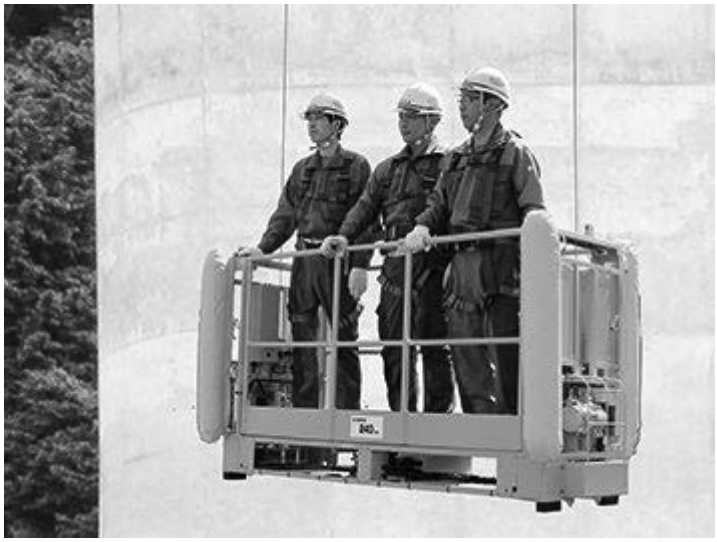
（厚生労働省，職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/sai_det.aspx?joho_no=100303，最終閲覧日：2020 年 12 月 13 日））

【作業構台】



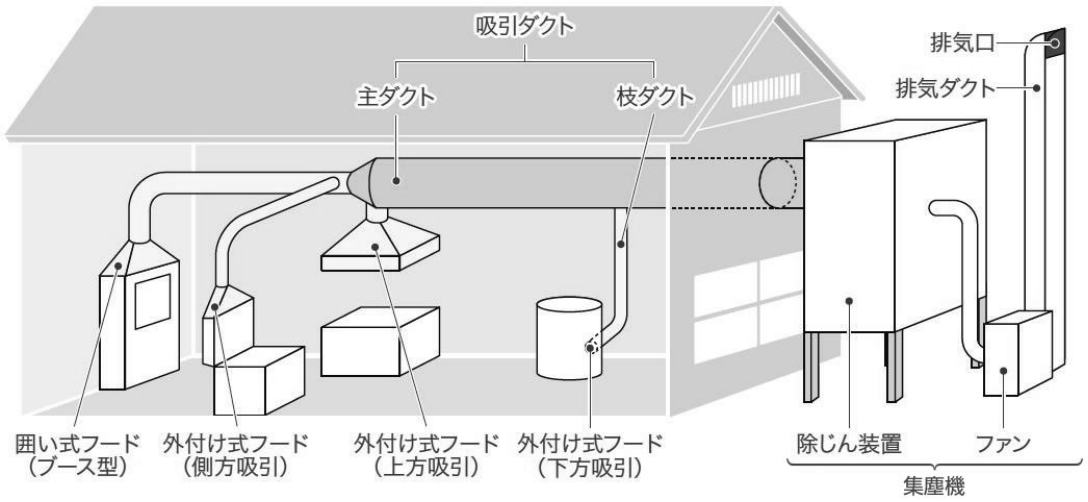
（日綜産業株式会社のウェブサイト（https://www.nisso-sangyo.co.jp/products/series/bank-8，最終閲覧日：2020 年 11 月 9 日））

【ゴンドラ】



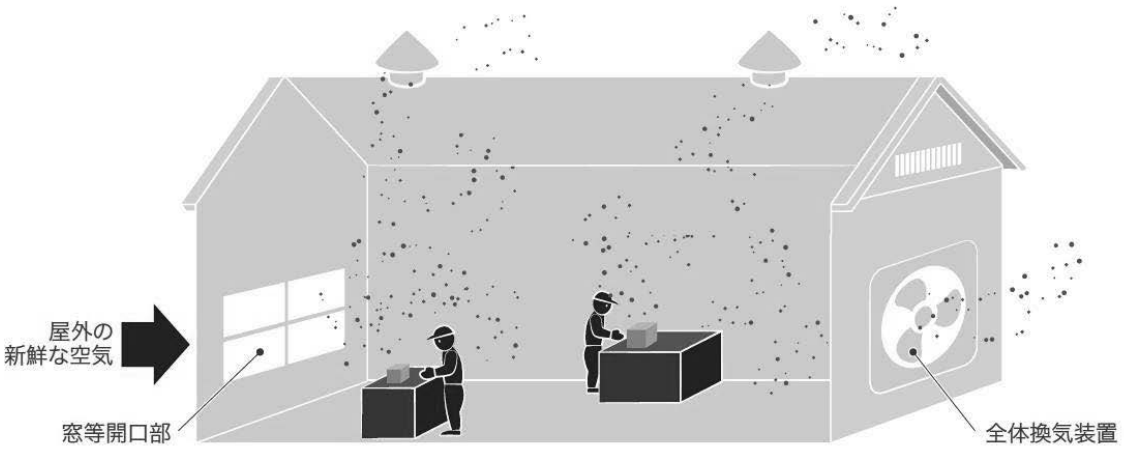
（日本ビソー株式会社のウェブサイト（https://www.bisoh.co.jp/product/maintenance/g-kinou.html，最終閲覧日：2020 年 11 月 9 日））

【局所排気装置】



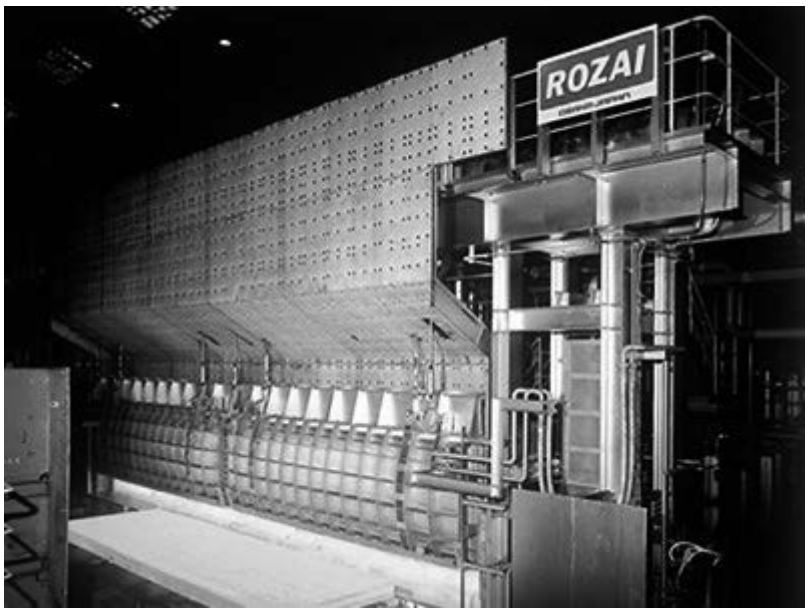
（株式会社アピステのウェブサイト（https://www.apiste.co.jp/gde/technical/detail/id=4074，最終閲覧日：2020 年 11 月 9 日））

【全体換気装置】



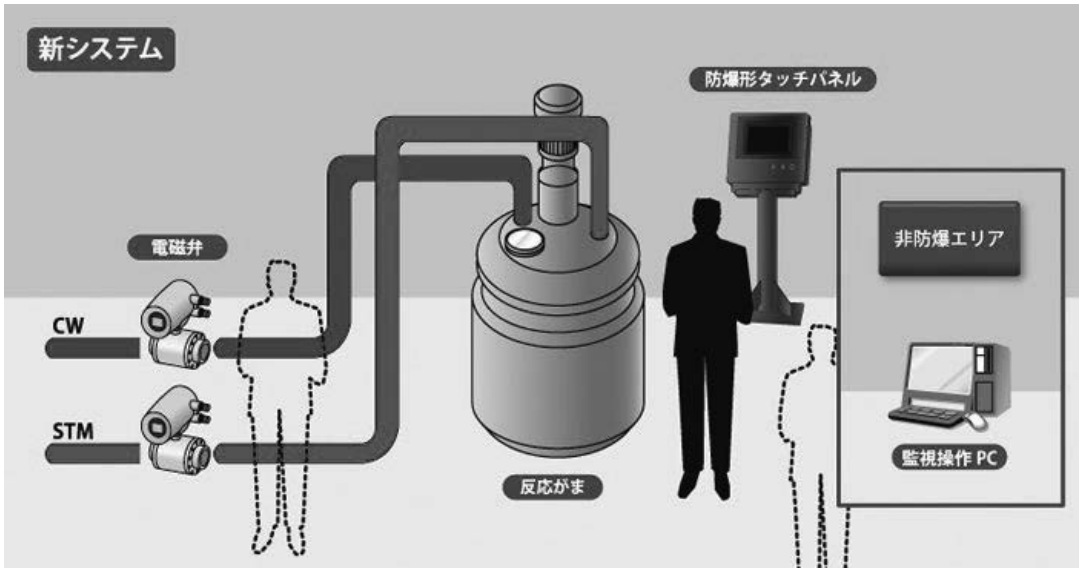
（株式会社アピステのウェブサイト（https://www.apiste.co.jp/gde/technical/detail/id=4074，最終閲覧日：2020 年 11 月 9 日））

【加熱炉】



（ロザイ工業株式会社のウェブサイト（https://www.rozai.co.jp/business/furnace/tekko01.html#images/slide_a01.jpg，最終閲覧日：2020 年 11 月 13 日））

【反応器】



（旭化成エンジニアリング株式会社のウェブサイト（https://www.asahi-kasei.co.jp/aec/business/eic/product/batch.html，最終閲覧日：2020 年 11 月 13 日））

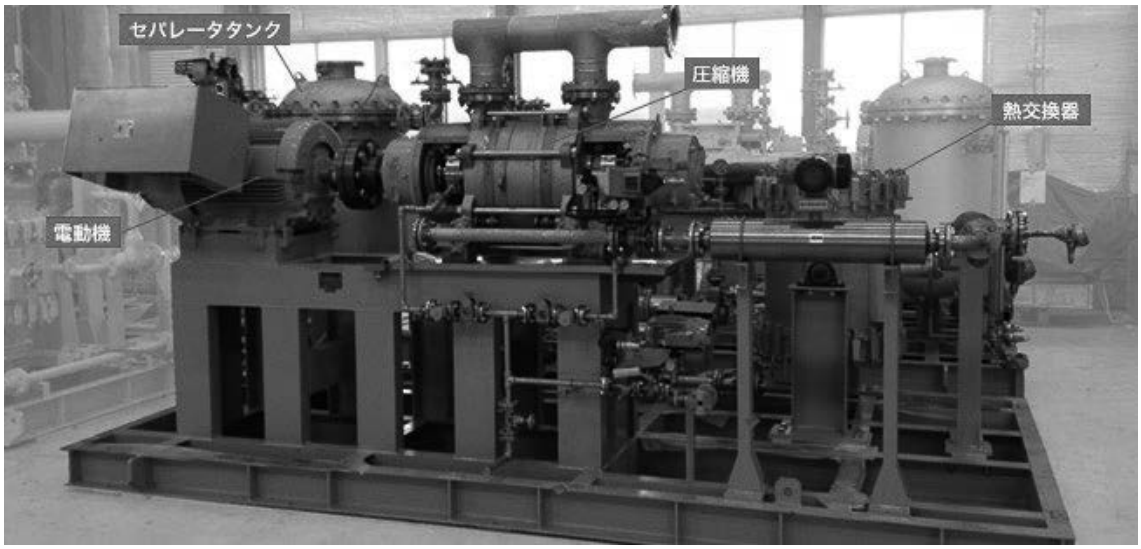
【蒸留器（イメージ）】

（堅展実業株式会社のウェブサイト（http://akkeshi-distillery.com/overview.html，最終閲覧日：2020 年 11 月 13 日））

【特定化学設備（イメージ）】

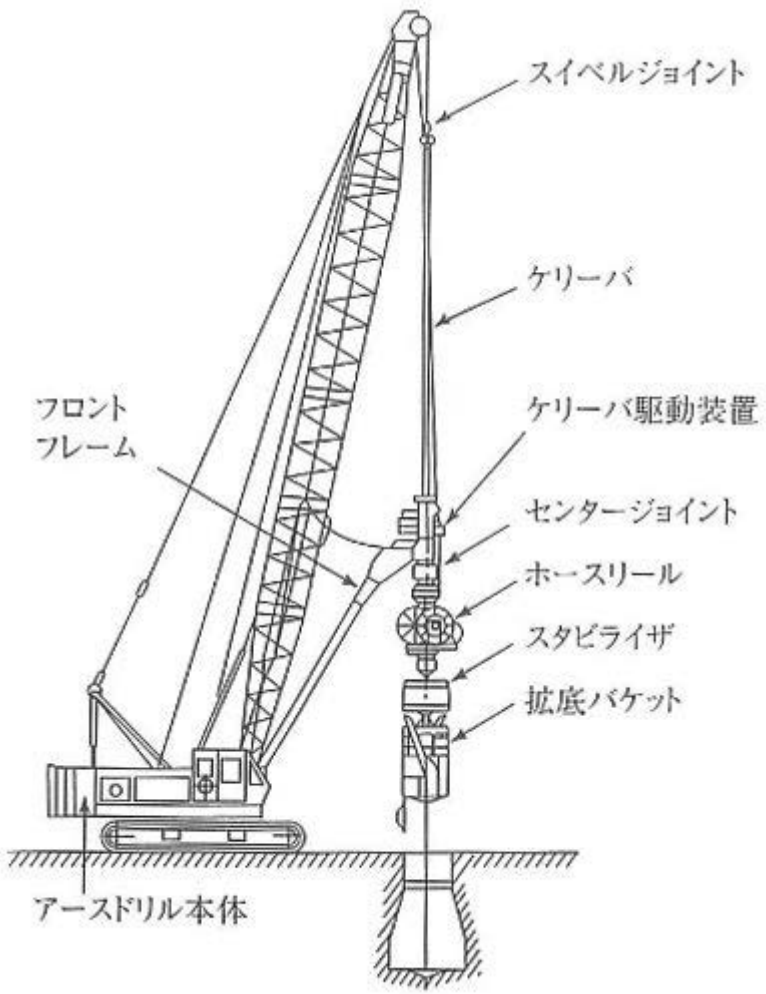
（角田淳氏のブログ（http://itetama.jp/blog-entry-434.html，最終閲覧日：2020 年 11 月 13 日））

【化学設備の動力機、圧縮機など】



（株式会社鶴見製作所のウェブサイト（https://www.tsurumipump.co.jp/projects/case/113.php，最終閲覧日：2020 年 11 月 13 日））

【アースドリル】



（株式会社ディーラーニングによる「独学サポート」事務局のウェブサイト（http://dokugaku-dx.com/glossary/001/a_20130628_140615.html，最終閲覧日：2020 年 11 月 17 日））

労働安全衛生法第 33 条から 34 条の逐条解説

淀川　亮　　弁護士法人英知法律事務所・弁護士

一　逐条解説

現行の日本の労働安全衛生法制度は、基軸となる法典の制定から約 50 年を経て、危害防止基準の充実、安全衛生管理体制の整備など、多くの長所を持っている[1]。

安衛法では、使用従属関係に着目して、事業者を中心的な義務主体としているが、注文者、機械等貸与者、建築物貸与者にも、それぞれ講ずべき措置（安衛法第 31～35 条）を義務づけ、部分的だが、保護対象者と直接契約関係にない者による危害防止措置の必要性も示している[2]。これらは先行研究で示唆された「規制対象の多様性・多層性に象徴される合目的性」、「危害防止基準の充実化」[3]といった安衛法の特徴を表している。これらの特徴は、日本の安衛法も、第 3 条に顕著なように、リスク創出者管理責任負担原則（リスクの管理責任は、事業者のみならず、製造者、設計者、発注者等のリスク創出者が負担すべきとする原則[4]）を基底においていることの証左と解される。

そのうち機械等貸与者等の講ずべき措置を定めた安衛法第 33 条及び建築物貸与者の講ずべき措置を定めた同法第 34 条について解説する。

1　第 33 条

1．1　条文

（機械等貸与者等の講ずべき措置等）
第三十三条　機械等で、政令で定めるものを他の事業者に貸与する者で、厚生労働省令で定めるもの（以下「機械等貸与者」という。）は、当該機械等の貸与を受けた事業者の事業場における当該機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければなら

[1] 淀川亮、三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究の紹介」労働安全衛生研究 2020 年第 13 巻第 2 号（独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所、2020 年）173 頁。
[2] 三柴丈典「分担研究報告書・日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス」厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）『リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究（第 1 分冊）』（2017 年）89 頁。
[3] 三柴前掲報告書 85 頁。
[4] 三柴丈典「分担研究報告書・イギリスのリスクアセスメントと法」厚生労働省科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）『リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究（第 1 分冊）』（2017 年）127～357 頁を参照した。

ない。
２　機械等貸与者から機械等の貸与を受けた者は、当該機械等を操作する者がその使用する労働者でないときは、当該機械等の操作による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
３　前項の機械等を操作する者は、機械等の貸与を受けた者が同項の規定により講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

１．２　趣旨と内容

１．２．１　趣旨

移動式クレーンや車両系建設機械等貸与された機械等から生ずる労働災害を防止する責任は、当然その機械を借りて作業を進める側にあるわけであるが、所有権がリース業者にあるため、その管理の権利をもたない機械等について、補修、改造等による労働災害を防止するための措置を十分には講じ難い立場にある。

また、機械等貸与者が運転手付きで機械等を貸与する場合、その運転手について、貸与を受けた者が所定の労働災害の防止のための措置を講ずることが必要となり、さらには、その運転手が所定の事項を守ることも必要となる。

そこで機械等貸与者、機械等の貸与を受けた者並びに機械等を操作する者が労働災害防止のために必要な措置を講ずべきことを定めたものである[5][6]。

１．２．２　内容

(1) 概要

稼働日数の少ない大型機械等を購入することは、経済的に採算が合わないなどの事情のもとに、建設機械をはじめとする種々の機械設備の賃貸業が広く存在している[7]。

建設機械について、これらのリース業者が貸し出す態様には、大きく分けて、機械等のみを貸す場合と、オペレーター付きで貸す場合とがある。

機械等を借りた場合、当該機械等から生ずる労働災害を防止する責任は、当然、第一次的にはその機械等を借りて作業を進める側にあるが、貸与を受けた者は、当該機械等について完全な管理権原を持たないところから、補修、改造等労働災害を防止するための措置を充分には講じ難い立場にあるのが一般である。

---

[5] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））373 頁。
[6] 法第 33 条は、貸与の場合の規制であり、規制の範囲も狭く、対象となる機械等も限定されており、実際には限られた機械等の有償リース業者のみに関する規制となっている。また、本条の適用可能性のある条件では、労働安全衛生法第 42 条（譲渡等の制限等）や同法第 45 条（定期自主検査）が適用される場面も多い（森山誠也監督官による）。
[7] リースのメリットとしては、業者の重機は、定期自主検査（法第 45 条）がほぼ必ず実施されているという点ある。工事現場において、自社所有の重機は検査・整備していないがリース品は定期自主検査がなされている等というケースもある（森山誠也氏のご教示による）。

そのような現状に着目して、労働安全衛生法では、つり上げ荷重が○．五トン以上の移動式クレーンや一定の車両系建設機械など政令で定める機械等を業として他人に貸与する者に対して、あらかじめ当該機械等を十分点検・整備するなど、当該機械等による労働災害を防止するため必要な、一定の措置を講ずべきことを義務づけている（法第 33 条第 1 項、第 36 条、令第 10 条、安衛則第 666 条）。これには当然に、労災防止上必要な使用上の情報の提供も含まれる [8]。

また、機械等の貸与を受けた者は、当該機械等を操作する者が自らの使用する労働者でないときは、機械等を操作する者が必要な資格を有することを確認すること、機械等を操作する者に対して、作業の内容、指揮の系統、連絡、合図等の方法など [9]当該機械等の操作による労働災害を防止するために必要な事項を通知することなどの措置を講じなければならないこととされている（法第 33 条第 2 項、第 36 条、安衛則第 667 条）。なお、法第 33 条第 1 項は「機械等の貸与を受けた事業者」と規定されており、第 2 項は「機械等の貸与を受けた者」と規定されており、規定の仕方に違いが生じている。この区別は、事業者として労働者を使用しているか否かを重視する趣旨（後者の場合、他人を使用しない被用者や個人事業主を含む趣旨）と解する見解がある [10]。

機械等を操作する者についても、通知を受けた事項を守るべき義務が課されている（法第 33 条第 3 項、第 36 条、安衛則第 668 条）[11]。

(2) 対象となる機械 [12][13]

本条の規制の対象となる機械等は、次のとおりである（令第 10 条）。

①つり上げ荷重が○．五トン以上の移動式クレーン

②次の建設機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所を自走できるもの

イ 整地・運搬・積込用機械

---

[8] 厚生労働省労働基準局通達平成 19 年 7 月 31 日基発第 0731001 号「機械の包括的な安全基準に関する指針」が参考になる。同指針では「使用上の情報」について「安全で、かつ正しい機械の使用を確実にするために、製造等を行う者が、標識、警告表示の貼付、信号装置又は警報装置の設置、取扱説明書等の交付等により提供する指示事項等の情報をいう」としている。また、JIS B 9700:2013（機械類の安全性 - 設計のための一般原則–リスクアセスメント及びリスク低減）6.4 も参考になる。このような使用上の情報の伝達が適切になされなければ安全衛生教育等も適切に実施できないことになる（森山誠也氏のご教示による）。

[9] ここには機械自体の性能や危険性が含まれていないことに留意すべきである。義務の主体が貸与された側であることによると解される。

[10] 森山誠也監督官による。

[11] 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防新書、2019 年（令和元年））232～233 頁。

[12] 労務行政研究所編著（2017 年(平成 29 年)）373～374 頁を参照した。

[13] 法第 33 条では、移動式クレーンのほかにも車両系建設機械や高所作業車などが対象になっているが、オペレーター付きリースの殆どが移動式クレーンである。移動式クレーンに限っては、数十トンの能力のものもあり、相当の技術を要するため、専属のものでなければ運転ができないからである。（玉泉孝次氏のご教示による）。

ロ 掘削用機械
ハ 基礎工事用機械
二 締固め用機械
ホ コンクリート打設用機械
ヘ 解体用機械
③不整地運搬車
④作業床の高さが二メートル以上の高所作業車

(3) 機械等貸与者の措置 [14]

「機械等貸与者」とは、前記の機械等を、**相当の対価を得て**業として他の事業者に貸与する者（いわゆるリース業者）である（則第 665 条）[15]。機械等貸与者がその機械等を他の事業者に貸与するときに講ずべき措置は、次のとおりである（則第 666 条第 1 項）。

①機械等をあらかじめ点検し、異常を認めたときは、補修その他必要な整備を行うこと
②機械等の貸与を受ける事業者に対し、次の事項を記載した書面を交付すること
イ その機械等の能力
ロ その機械等の特性その他その使用上注意すべき事項

(4) 機械等の貸与を受けた者の措置 [16]

機械等貸与者から機械等の貸与を受けた者は、その機械等を操作する者がその使用する労働者でないときは、次の措置を講じなければならない（則第 667 条）。

①機械等を操作する者が、当該機械等の操作について法令に基づき必要とされる資格又は技能を有する者であることを確認すること
②機械等を操作する者に対し、次の事項を通知すること
イ 作業の内容
ロ 指揮の系統
ハ 連絡、合図等の方法
二 運行の経路、制限速度その他その機械等の運行に関する事項 [17]
ホ その他その機械等の操作による労働災害を防止するため必要な事項 [18]

なお、機械等を操作する者は、機械等貸与者から②の通知を受けたときは、その事項を

---

[14] 労務行政研究所編著（2017 年(平成 29 年)）374 頁を参照した。
[15] 無償で借りた場合、１度限りで借りた場合、又は代金にリース代が含まれているのか人工代だけなのか判別ができない場合等は、文言上、666 条・667 条の適用ができないように思われる（森山誠也氏のご教示による）。
[16] 労務行政研究所編著（2017 年(平成 29 年)）374～375 頁を参照した。
[17] 本規定は、抽象的な規定であるため、実際に事故が発生した場合に適用される範囲が広いものと思われる。例えば、クレーン等安全規則第 66 条の 2、第 66 条の 3、第 69 条～第 75 条の内容関する説明が不十分であった場合等が挙げられる（玉泉孝次氏のご教示による）。
[18] 前掲註 11。

守らなければならない（則第 668 条）。

(5) 罰則

①機械等貸与者が、本条第一項の規定に違反して、必要な措置を講じない場合又は、②機械等の貸与を受けた者が、本条第二項の規定に違反して、必要な措置を講じない場合には、六カ月以下の懲役又は五〇万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 1 号）。

また、機械等を操作する者が、本条第三項の規定に違反して、必要な事項を守らない場合には、五〇万円以下の罰金に処せられる（法第 120 条第 1 号）[19]。

(6) 解釈例規

昭四八・三・一九 基発第一四五号は、機械等貸与業者から借りた機械を下請に貸与する場合の措置について次のように示している。すなわち、建設業において、機械等貸与者（甲）から、移動式クレーンの貸与を受けた元方事業者（乙）が、これをさらに下請業者（丙）に貸与して使用させる場合において、①「甲は、乙、丙のいずれに対して、安衛則第六六六条第一項第二号（＊機械の能力特性等）の書面を交付すべきか。」という問いに対して乙であること、②「当該移動式クレーンを操作する者が甲の使用する労働者であるとき、安衛則第六六七条の措置義務（＊機械の運転経路等その事業場特有の事情の通知義務）は、乙、丙のいずれにあるか。」という問いに対して乙であること、を示している。

昭四七・九・一八 基発第六〇一号の一は、労働安全衛生規則第 666 条第 1 項第 1 号の「あらかじめ」とは、必ずしも貸与の都度全部について点検を行う趣旨ではなく、使用の状況に応じて必要部分に限ることは差しつかえないものであること、を示している。また、同項第 2 号イの「当該機械等の能力」とは、移動式クレーンについては明細書記載事項のうちの主要部分、車両系建設機械については、使用上特に必要な能力、たとえば、安定度、バケット容量等主要な事項でよいものであること、を示している。さらに、同号ロの「その他その使用上注意すべき事項」とは、使用燃料、調整の方法等当該機械の使用上注意すべき事項をいうものであること、を示している。また、同条第 2 項の趣旨は、金融上の手段としてリース形式をとっているもの（＊実質的には受リース者に管理権が移動するもの）については、本条の趣旨から適用しないこととしたものであること、を示している。

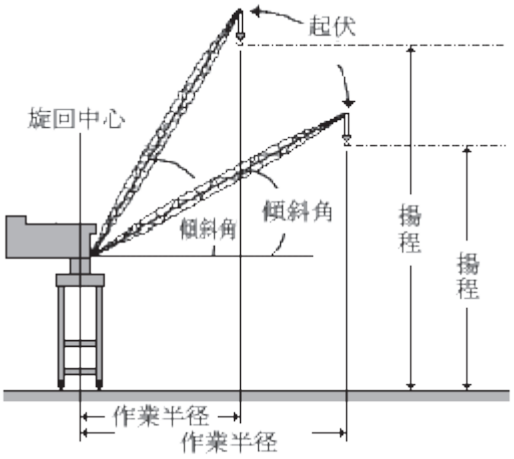
昭四七・九・一八 基発第六〇一号の一は、労働安全衛生規則第 667 条第 1 号（＊機械等の貸与を受けた者が、自身の労働者以外に操作させる場合に講ずべき措置）の「資格又は技能の確認」は、免許証、技能講習修了証によって行えば足りるものであること、を示している。また、同条第 2 号に掲げる事項（機械等の操作に関わる当該事業場特有の事情の通知）は、機械等の操作者および当該機械等と関連して作業を行なう労働者の労働災害防止に必要な範囲で足りるものであること、を示している。

昭四六・九・七 基発第六二一号は、労働安全衛生法施行令第 10 条の「つり上げ荷重」

[19] 労務行政研究所編著（2017 年(平成 29 年)）375～376 頁。

は、ジブクレーン（＊突き出した腕：アームを持つクレーン）にあってはジブ（＊突き出した腕：アーム）を最大限の傾斜角にしたとき、ジブを最も短くしたときおよびジブの支点にトロリ（＊荷を引っかける器具）の位置を最も近づけたとき、ブームを有するデリックにあっては、ブームを最大の傾斜角にしたとき（＊いずれも最もつり上げ力を出しにくい状態）のそれぞれについて算定すること、を示している。また、「負荷させることができる」とは、許容応力（＊使用の際にかけられる応力の最大値）、安定度等構造規格に定める条件の範囲内において負荷させることができることをいうこと、を示している。

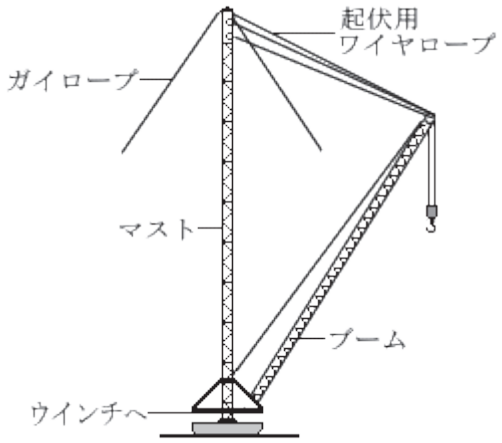
【ジブクレーン】



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/wording.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日））

昭四七・九・一八 基発第六〇二号は、「デリック」とは、荷を動力を用いてつり上げることを目的とする機械装置であって、マストまたはブームを有し、原動機を別置し、ワイヤロープにより操作されるものをいうこと。デリックには、揚貨装置は含まれないこと、を示している。また、「自走」とは、機械自らの動力により走行することをいい、したがって、他の車両によりけん引されて走行するもの、船舶にとう載されて移動するもの等は含まない趣旨であること、を示している。

【デリック（ガイデリック）】



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日））

平二・九・二六 基発第五八三号は、労働安全衛生法施行令第 10 条第 3 号の「不整地運搬車」とは、「不整地走行用に設計した専ら荷を運搬する構造の自動車で、クローラ式又はホイール式のもの（ホイール式のものにあっては、全輪駆動で、かつ、左右の車輪を独立に駆動させることができるものに限る。）をいい、ハンドガイド式のものは含まないものであること。なお、林内作業車（林業の現場における集材を目的として製造された自走用機械をいう。）は、不整地運搬車に該当しないものであること」を示している。

また、同条第 4 号の「高所作業車」とは、「高所における工事、点検、補修等の作業に使用される機械であって作業床（各種の作業を行うために設けられた人が乗ることを予定した「床」をいう。）及び昇降装置その他の装置により構成され、当該作業床が昇降装置その他の装置により上昇、下降等をする設備を有する機械のうち、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走することができるものをいうものであること。なお、消防機関が消防活動に使用するはしご自動車、屈折はしご自動車等の消防車は高所作業車に含まないものであること」を示している。

【不整地運搬車】

（建設荷役車両安全技術協会の WEB サイト（http://www.sacl.or.jp/case/disaster/1878 最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日））

【クローラ式不整地運搬車】

（WINBULL YAMAGUCHI 社の WEB サイト（http://www.winbull.co.jp/seihin/product_m_a.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 17 日））

【ホイール式不整地運搬車】

（住友建機教習所愛知教習センターの WEB サイト（https://www.sumitomokenki.co.jp/license/nagoya/reserve/course.html?id=12 最終閲覧日 2023 年 7 月 17 日））

【高所作業車】

（那須クレーン教習所の WEB サイト（https://www.crane-nasu.jp/Skill/high/index.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日））

平二・九・二六 基発第五八三号は、労働安全衛生法施行令第 10 条第 4 号の「床面の高さ」とは、車体の接地面から作業床の床面までを垂直に測った高さをいうものであること、を示している。

１．３　関連規定

本条の適用可能性がある条件に適用され易い条規には、以下のようなものがある。なお、構造規格の整備面では、法第 33 条第 1 項（規則第 666 条第 1 項第 1 号）と法第 42 条とで二重規制になっている部分があるとの見解がある（森山誠也監督官による）。

⑴ 法第 31 条第 1 項：本条は、「特定事業の仕事を自ら行う注文者は、建設物、設備又は原材料（以下「建設物等」という。）を、当該仕事を行う場所においてその請負人（当該仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該請負人の請負契約の後次のすべての請負契約の当事者である請負人を含む。第三十一条の四において同じ。）の労働者に使用させるときは、当該建設物等について、当該労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。」と定めている。

建設業・造船業の受リース者がリース業者に仕事を注文した場合、そのオペレーターに事業場の設備等に関するリスク情報を提供する義務を課した本条（法第 33 条）第 2 項とでいずれの適用が適当かが問われる場合があり得よう。

⑵ 法第 34 条： 本条の対象となる建築物の種類は、事務所又は工場の用に供される建築物であり、これらの建築物を複数の事業場に貸し付ける場合（例：雑居ビル、工場、アパート）を規定している。ただし、その建築物の全部を一の事業者に貸与する場合を除く。これらの建築物貸与者の講ずべき措置としては、共有の避難用出入口等、共用の警報設備

等、貸与建築物の有効維持、貸与建築物の給水、排水設備、清掃等、便宜の供与、貸与建築物の便所、警報及び標識の統一等（安衛則第 670 条～第 678 条）を行うことが定められている。違反には、6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（両罰規定）が定められている[20]。

本条（法第 33 条）と適用場面が被ることは考えにくいが、本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）に基づく規定である。

⑶ 法第 35 条： 荷の発送者（最初に運送ルートにのせる者）は、見やすく、かつ、容易に消滅しない方法で、当該貨物にその重量を表示（包装されていない貨物で、その重量が一見して明らかであるものを除く。）しなければならないことを規定している。違反には、6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（両罰規定）が定められている[21]。

これも本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）に基づく規定である。

⑷ 法第 42 条：本条は、「特定機械等以外の機械等で、別表第二に掲げるものその他危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、政令で定めるものは、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。」と定めている[22]。

要件を充たさない場合のリースも禁じているので、本条とは実質的に二重規制になっており（森山誠也監督官による）、特にリース物件に物的瑕疵が認められる場合、本条（法第 33 条）との競合が生じ得る（ただし、法第 42 条は、機械の本質的安全を図る趣旨である）[23]。

⑸ 法 45 条第 1 項：本条は、「事業者は、ボイラーその他の機械等で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、定期に自主検査を行ない、及びその結果を記録しておかなければならない。」と定めている。自主検査の対象となる機械等は、特定機械等をはじめ三八種類のものが政令で定められている（令第 15 条第 1 項）[24]。

本条第 1 項が定めるリース業者がなすべき物的措置と競合する面がある。

⑹ 法第 98 条：本条は、法第 33 条第 1 項の規定により機械等貸与者に、当該機械等の貸

[20] 木村嘉勝『よくわかる労働安全衛生法（改訂 7 版）』（労働調査会、2021 年（令和 3 年））58 頁。
[21] 木村前掲書（2021 年(令和 3 年)）59 頁。
[22] 前掲註 17。
[23] 三柴丈典氏による。
[24] 現場においては、リース品については自主検査が尽くされており、リース品以外については自主検査が尽くされていないような場面も見受けられる（森山誠也氏のご教示による）。

与を受けた事業者の事業場における当該機械等による労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合に都道府県労働局長又は労働基準監督署長が、関係者に対して、作業の全部又は一部の停止、建築物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他、労働災害を防止するため必要な事項を命じることができることを規定したものである[25]。

本条等の履行確保を行政措置により図る規定といえる。

⑺ 法第 100 条：本条は、労働基準監督機関が本法を施行するため必要があるときに、厚生労働省令で定めるところにより、関係者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命じることができることを定めている[26]。関係者には、機械等貸与者も含まれる。

やはり、本条等の履行確保を行政措置により図る規定といえる。

⑻ 法第 102 条：工作物の所在する場所又はその附近で工事その他の仕事を行う事業者から、その工作物による労働災害の発生を防止するためにとるべき措置についての教示を求められた場合には、ガス工作物、電気工作物、熱供給施設、石油パイプラインの工作物を設けている者は、その工作物による労働災害の発生を防止するためにとるべき措置を教示しなければならないことを規定している。違反に対する罰則はない[27]。

本条（法第 33 条）との関係で直接競合は生じ難いだろうが、リース業者が受リース者の事業場にオペレーター付きで機械等を設置する際に、受リース者から労災防止上必要な情報の提供を受ける場面では活用できるかもしれない。いずれにせよ、本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）を体現する規定である。

１．４　沿革

1971（昭和 46）年 7 月 13 日に労働基準法研究会の報告書[28]が労働省に提出された。

同報告書では、特殊な労働関係の規制について、「建設業、造船業、鉄鋼業などのほか、最近では、化学工業、自動車製造業などでも構内下請に依存する傾向が目立っている。また、このような増加とならんで、最近建設業などでは重建設機械のリース業などが目立って進出してきており、また、ジョイントベンチャーなど新しい型の経営方式が生み出されている。現在、労働基準法では、使用関係を前提として危害防止の措置は原則として使用者が講ずべきものとされている」、と示されている。

---

[25] 労働調査会編『改訂 5 版 労働安全衛生法の詳解』（労働調査会出版局、令和 2 年）995～996 頁。

[26] 労働調査会前掲書（令和 2 年）1008 頁。

[27] 木村前掲書（2021 年(令和 3 年)）143 頁。

[28] 労働基準法研究会 会長 石井照久：昭和 46 年 7 月 13 日付け労働大臣宛労働基準法研究会第 3 小委員会報告書、産業安全年鑑昭和 46 年版、中央労働災害防止協会、27～43 頁、1971 年。

その上で、同報告書は、リース業等に関する現状および問題点を、次のとおり整理している。

「建設業においては、雇用事情の変化に伴う労働力の不足に起因する省力化、工期の短縮にともなう大型機械化などの要請があり、これに重建設機械の開発が応えたのであるが、企業経営合理化の観点からみれば稼働日数の少ない大型機械を購入することは、経済的に採算が合わない。このような事情のもとに建設機械をはじめとする種々の機械設備の賃貸業が発達し、現在は、全国では、多数の業者がある。これら賃貸業者が、機械を貸し出す場合の条件にはいろいろあるが、大別すると機械のみ貸す場合と機械とオペレーターをともども貸す場合とがある。機械のみ貸す場合は、安全衛生上、構造要件保持義務を負担するのは形式的にはその機械を借りて作業をすすめる側にあるわけであるが、当該機械について補修改造することはもとより、日常の点検さえできる体制にあるか否かは疑問である。

また、機械に操作する人間をつけて貸す場合、その人間に対する安全衛生を確保する責任は誰にあるのか、貸出された機械の構造要件を保持するのは借り受け側か、それとも、それを操作する人間の雇用主である賃貸し業者か、操作する人間と賃貸し業者との関係についても疑問が残る」と示されている。

これらの問題点について、衆議院社会労働委員会において、政府委員である労働省労働基準局長は、次のとおり述べている。すなわち、「労働基準法が労働憲章といわれるものであるという点につきましては、われわれも十分に配慮をいたしておるところでございまして、今回単独法の形をとりましたけれども、基本法の精神はいささかもそこなわれないようにするという配慮につとめたつもりでございます。しかるに、基本法の一部改正という形をとらず、なぜ単独法としたかという点につきましては、最近の労働災害の傾向により見ますときに、**基準法のように直接の雇用関係のみを前提とする規制のしかたでもって災害を的確に防止することができないいろいろな状況が出てまいっておる**ということ、すなわち機械や材料などにつきましても、製造、流通の段階における規制が必要になってきておる、あるいは直接の雇用関係だけではなしに、重層下請関係だとか建設のジョイントベンチャー等、特殊な雇用関係下における規制も強めていなければ災害が防止できない状況になっておるということ、あるいは特定の有害業務に従事した者につきましては、雇用関係にある間だけの健康管理ではなしに、離職後にわたってまで健康管理を確保する必要があるということ等々の事情は、直接の雇用関係を前提とします基準法のワクよりはみ出しておる部面があるわけでございます。こういう点が基準法と別個に単独立法といたしました第一の点でございます[29]」等と述べている。

また、参議院社会労働委員会において、政府委員である労働省労働基準局安全衛生部長は、労働安全衛生法第 33 条について、次のとおり、言及している。すなわち、「基準法は御存知のように直接の雇用関係にある者の間に立って、使用者に対して労働者が災害あるいは職業病にかからないようにという規制を直接の使用者にしておるわけであります。最

[29] 昭和 47 年 3 月 21 日衆議院社会労働委員会[渡邊健二委員発言]。

近、先生が御指摘のように、重層下請関係、あるいはジョイントベンチャー、リースというように、単純な雇用関係でない、いわゆる働く関係というものが出てまいりました。そういう関係から、基準法から離して、新法では、元方事業者あるいはリース業者、ジョイントベンチャー業者、そういうやはり働かせるものの実質的な指揮権あるいは指示権、そういうところの力を持っているところを押さえようというのが新法のそれぞれの規定、たとえば二十九条、三十条あるいは三十三条のリース規定というようなものがそれでございますけれども[30]」等と述べている。

１．５　運用

１．５．１　適用の実際

⑴ 監督指導の実例については、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[31]において、いわゆるオペレーター付きリースにより、多くの建築工事現場で移動式クレーン作業等が行われているが、受リース者がリース業者に対して移動式クレーン作業計画を示すなどにより、法定事項を通知していないため（本条第 2 項違反）、災害や事故が発生している状況もみられる、との情報が得られた。

ただし、被災者がオペレーターではなく受リース者の被用者である場合、受リース者を法第 20 条違反で処罰することになる。

⑵法違反による送検件数を示す、厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」（令和元年 9 月 1 日～令和 2 年 8 月 31 日公表分 ＊各都道府県労働局が公表した際の内容を集約したもの）によると、対象条文違反は 1 件であった。

⑶厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（平成 31 年・令和元年）によれば、労働安全衛生法第 33 条・第 34 条違反件数（是正勧告等の行政指導の件数）は 24 件（一般機械器具製造業 1 件、土木工事業 7 件、建築工事業 13 件、卸売業 1 件、小売業 1 件、派遣業 1 件、その他の事業 1 件）であった。

⑷ 厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（平成 30 年）によれば、労働安全衛生法第 33 条・第 34 条違反件数（是正勧告等の行政指導の件数）は 9 件（土木工事業 2 件、建築工事業 5 件、その他の建設業 1 件、その他の商業 1 件）であった。

⑸ 厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（平成 29 年）によれば、労働安全衛生法第 33 条・第 34 条違反件数（是正勧告等の行政指導の件数）は 16 件（建築工事業 12 件、その他の建設業 1 件、卸売業 1 件、その他の商業 2 件）であった。

⑹　厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（平成 28 年）によれば,労働安全衛生法第

---

[30] 昭和 47 年 5 月 18 日参議院社会労働委員会[北川俊夫委員発言]。

[31] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、三柴丈典氏が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

33 条・第 34 条違反件数（是正勧告等の行政指導の件数）は 17 件（土木工事業 2 件,建築工事業 8 件,その他の建設業 4 件,小売業 1 件,その他の商業 1 件,その他の事業 1 件）であった。

⑺ 厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（平成 27 年）によれば,労働安全衛生法第 33 条・第 34 条違反件数（是正勧告等の行政指導の件数）は 15 件（一般機械器具製造業 1 件,土石採取業 1 件,土木工事業 3 件,建築工事業 9 件,小売業 1 件）であった。

⑻ 厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（平成 26 年）によれば、労働安全衛生法第 33 条・第 34 条違反件数（是正勧告等の行政指導の件数）は 19 件（金属製品製造業 1 件,土木工事業 2 件,建築工事業 8 件,その他の建設業 6 件,その他の商業 1 件,その他の事業 1 件）であった。

⑼ 厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（平成 25 年）によれば、労働安全衛生法第 33 条・第 34 条違反件数（是正勧告等の行政指導の件数）は 19 件（土木工事業 2 件,建築工事業 13 件,その他の建設業 1 件,道路貨物運送業 1 件,その他の商業 2 件）であった。

１．５．２　関係判例

(1) 労働安全衛生法第 33 条 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」が労働災害を防止するために必要な措置を講じなかったものとされた例（福岡高判昭和 52 年 8 月 3 日判例時報 896 号 110 頁（原審：長崎地判昭和 52 年 1 月 11 日。上告後、最 2 小判昭和 53 年 9 月 20 日で棄却された）（確定））

<事実の概要>

本件は、宅地造成及び不動産売買業を営む被告会社が重機業者らから運転手付きで、ブルドーザーの提供を受け、カントリークラブ造成工事の整地作業をしていた際、労働災害を防止するため必要な措置を講じなかったため、被告会社及び同社代表取締役が労働安全衛生法違反の罪に問われたものである。

第一審は、労働安全衛生法 33 条 2 項及び労働安全衛生規則 667 条 1 号、2 号違反の罪が成立するとして、被告会社及び被告人をそれぞれ罰金三万円に処した[32]。

そこで、被告人らが控訴した。

<判旨～控訴棄却～>

本判決は、以下のとおり、①被告会社が労働安全衛生法第 33 条 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」に該当するか否か、②被告人らが機械操作者の法定資格又は技能を特に確認しなかったことが可罰的違法性を有するか否か及び、③被告人らが労働災害の防止のため必要な連絡、合図等の方法を通知すべきであったか否かという点に判断を加え、結局、控訴を棄却したものである。

①被告会社が、労働安全衛生法第 33 条 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」に該当するか否か

[32] 福岡高判昭和 52 年 8 月 3 日判例時報 896 号 110～111 頁。

〈事実の概要〉に記した本件の事実関係に加え、被告会社が本件当時実施中のカントリークラブ造成工事の整地作業では、「ブルドーザー約十三台が使用され、そのうち半数は三和重機を含む他の重機業者らから運転手付きで提供を受けていたものであるが、被告会社が右提供者らに支払う使用料は、各ブルドーザーに備え付けられたタスクメーター（タコメーターともいう）により測定された稼働時間の割合で一時間いくらという約束で、そのなかには運転手の労働賃金を含んでおり、月末締切り、翌月一〇日払で、チャーター料として支払われ、またその作業内容は被告会社が決定した日々の作業計画に基き、被告会社代表者である被告人小原または会社従業員によって個々的に指示され、右三和重機ら提供者らにおいて予めその完成すべき工事内容につきなんらの取極めはなされず、また工事見積り、工期決定などなされてはいなかった」として、「被告会社は有限会社三和重機の本件ブルドーザーにつき、法第三三条二項にいう「機械等の貸与を受けた者」に該当すると認めるのが相当」であると判示した。

②被告人らが機械操作者の法定資格又は技能を特に確認しなかったことが可罰的違法性を有するか否か

「被告人小原の本件ブルドーザー運転手らに対する毎日の作業状況の視察および実際の技能の確認は、前掲証拠によれば、右運転手らの労働安全のためというのではなく、むしろ専らその作業能率に重きをおいてなされていたものであることが認められ、また右**運転手らがすべて法定の有資格者であった**ことは認められるが、このことは量刑上有利な事情とはなっても、その故に確認義務の懈怠につき可罰的違法性がないとすることは、労働災害発生防止の見地から受貸与者にも法定資格の確認を義務づけた規則六六七条一号の法意を無視するものであって、結局は確認義務の否定につながるもの」であると判示した。

③被告人らが労働災害の防止のため必要な連絡、合図等の方法を通知すべきであったか否か

まず、規則 667 条 2 号について、「規則六六七条二号は、機械等の貸与を受けた者が、当該機械等を操作する運転手らとの関係で直接的な使用関係にないため、労働災害発生防止の見地から抽象的に必要と認められる事項をその運転手らに対し通知すべき旨を規定したものであって、その主体が事業者であると否とを問わないものと解されるから、原判決が、被告会社は機械等の受貸与者であると同時に事業者であることを前提とし、事業者につき規定した規則一五七条二項、一五九条により、本件現場において「誘導者の配置が義務づけられて」おり、「誘導者と運転手らとの間の合図の方法等を通知しなかった」と判示した点は相当でないと解される。」と判示した。

そして、〈事実の概要〉に記した本件の事実関係に加え、「本件ブルドーザーの作業現場の状況は昭和四九年九月三日当時において、東西に伸びる谷地形の北側山腹部分を切り崩し、その土砂を南側谷方面に落してこれを埋め立てていたもので、谷側に面した傾斜部

分は高さ約二〇メートル、傾斜角度約四〇度ないし九五度の断崖をなし、右傾斜面に近い埋立部分すなわち法際は地盤が軟弱であるため、重量のあるブルドーザーが崖近くに寄りすぎると転落等の危険が十分予想される状況にあったところ、被告会社としては誘導者とか見張人を配置することもなく、運転手が誘導者を希望する場合等の連絡、合図等の方法についても具体的な定めはなく、ただ日々の作業内容の指示のみであって、被告人小原としては、ブルドーザーの運転手である以上、その操作方法に誤りがなければ事故発生はありえないと考え、労働災害防止のため特段の措置は講じてはいなかったこと、ところが同月三日三和重機の本件ブルドーザーの運転手らの一人である金海竜は南側谷部分においてブルドーザー運転中転落して死亡したため、翌日労働基準監督官橋口利雄において現場を実況見分したところ、右ブルドーザーは南側谷部分の法面に対しほぼ四五度の角度で進入し、法際に寄りすぎた結果、法際約五〇センチメートルの地盤が崩壊し転落したものであることが判明したことが認められる」と述べ、「被告人らは本件現場において労働災害防止の見地からして、受貸与者としては誘導者を配置することを義務づけられていたとはいえないまでも、法際の地盤軟弱の個所などブルドーザーの転落等危険の生ずるおそれある部分については見張人をおくとか、また赤旗をもって表示するとか、なんらかの明示方法を講じて本件運転手らに周知させるなど、労働災害の防止のため必要な「連絡、合図等の方法」を通知することを要したのに、かかる措置を怠った点において被告人らには規則六六七条二号の違反があったものと解するのが相当である」と判示した。

<判決から汲み取り得る示唆>

「機械等の貸与を受けた者」（安衛法第 33 条第 2 項）の解釈について、形式的な解釈ではなく、労働災害発生防止という目的に照らした柔軟な解釈がなされていることが窺える。

規則第 667 条第 1 号の確認義務については、労働災害発生防止の見地から受貸与者に法定資格の確認を義務付けた同号の法意を重視し、結果的に法定の有資格者であったとしても、確認義務の懈怠については可罰的違法性があるとの判断を示している。これは、労働災害防止において、危害防止基準の遵守が最も重要であること [33]を踏まえた解釈と考えられる。

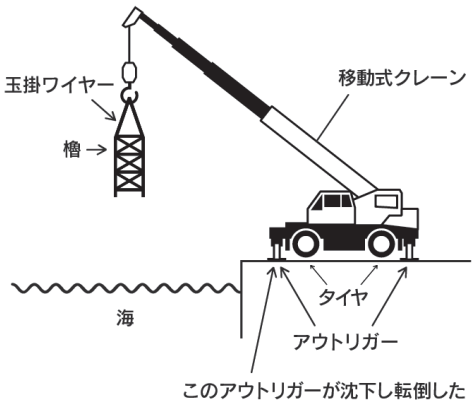
規則第 667 条第 2 号については、労働災害発生防止という目的に照らして、「連絡、合図等の方法」を具体的に検討していることが窺える。

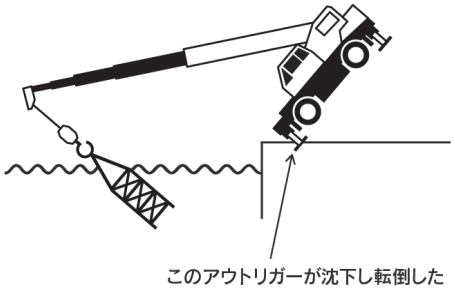
(2) 町からけい船（船を一次的に係留すること）杭新設工事を行うための地質調査を依頼され、その地質調査用のボーリング櫓（やぐら）のクレーン車による据付作業を原告会社に依頼した被告会社に対する原告の損害賠償請求につき、オペレーター付建設機械のリースを受けた場合に求められる安全管理義務を被告会社は尽くしているとして、原告の請求が認められなかった事例（高松地判

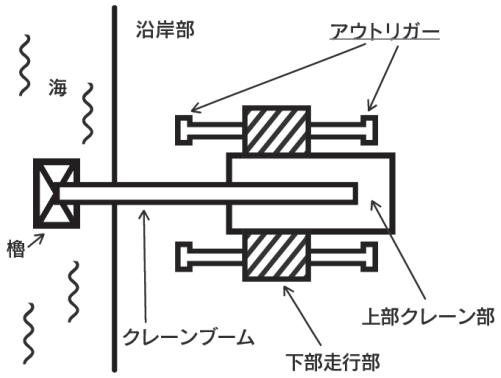
[33] 労務行政研究所編著（2017 年(平成 29 年)）307 頁。

平成 3 年 5 月 23 日判例地方自治 91 号 71 頁（確定））[34]

【事故の様子（イメージ）】







（いずれも宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

〈事実の概要〉

事故が起こった香川県香川郡直島宮ノ浦港は、島民交通の重要拠点となっていた。その

[34] 岩嵜勝成「クレーン車海中転落損害賠償請求事件（香川県直島町）」判例地方自治 105 号（増刊）（株式会社ぎょうせい、1993 年）113 頁。

ため、改良工事の必要に迫られ、過去四度改良工事を、当該港の港湾施設の設置、管理者である被告直島町（以下「Y1」という）が行っていた。今回も、宮ノ浦港の改修（局改）事業として Y1 は、けい船杭（マイナス三メートル）の新設工事を行うことになった。そこで同工事に先立ち、新設箇所付近の海底の地質調査等をするため、地質調査等を業務内容とする被告会社（以下「Y2」という）に同調査を依頼した。さらに、Y2 は、地質調査用の櫓を、宮ノ浦港一号物揚場（以下「本件物揚場」という）先の海中に、クレーン車で据付ける作業を、重量物運搬及び据付等を業務内容とする原告会社（以下「X」という）に依頼した。X の従業員 A は、昭和 58 年 7 月 2 日午前 10 時頃、X 所有のクレーン車（以下「本件クレーン車」という）を運転し、地質調査用の櫓を、本件クレーン車で吊り上げ、海中に降ろし、据付ける作業を行っていたところ、本件クレーン車の土台となっている地盤が突然陥没、崩壊した。そのため、本件クレーン車は、安定性を失い、櫓と一緒に海中に転落、水没した（以下「本件事故」という）。

そこで、X は Y2 に対して次のように主張した。すなわち、X と Y2 はオペレーター付クレーン車のリース契約を締結したが、Y2 は本件物揚場上でのクレーン車使用について、その安全性につき本件物揚場の設置、管理者である Y1 に十分に質し、又は、作業に際し、地盤に鉄板を敷設する等の指示もしくは手配し、また、少なくとも右安全性についての疑念を X に告知し、X をして適切な措置をとらしめる義務があるのに、Y2 は何らの措置もとらず、かえって、右作業の安全性を保証して X をして作業を開始させたため、本件事故が発生したのであるから、Y2 は、債務不履行により、X の被った損害を賠償する責任があると主張した。

これに対し、Y2 は、次のように主張した。すなわち、X と締結したのは請負契約なので、クレーン車使用の安全性確保の注意義務は、請負人である X が全面的に負うべきである。また、仮に X の主張通り締結した契約がリース契約だとしても、X が地盤養生を怠る等の過失によって本件事故は発生しているのであるから、Y2 には過失責任はないと主張した[35]。

<判旨～一部認容・一部棄却～>

「X は、Y2 に対し、・・・クレーン車をオペレーター付で一日当り八万円の料金でリースしたものと認めるのが相当である。・・・そこで、建設機械の（オペレーター付）リースの場合における安全管理責任に関する法令の規制についてみると、まずリース業者側については、「機械等で、政令で定めるもの（移動式クレーンはこれに当る）を他の事業者に貸与する者で労働省令で定めるものは、当該機械等の貸与を受けた事業者の事業場における当該機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない」（労安衛法三三条、同施行令一〇条）と定めている。

一方、リースを受けた側の義務については、「機械等貸与者から機械等の貸与を受けた者は、当該機械等を操作する者がその使用する労働者でないときは、当該機械等の操作に

[35] 前掲註 32・岩嵜 113～114 頁。

よる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない」（労安衛法三三条二項）と定め、「オペレーター付で機械等を借受けた事業者は、（１）当該オペレーターが、その機械等の操作について法令に基づき必要とされる資格又は技能を有する者であることを確認すること、（２）オペレーターについて、作業の内容、指揮の系統、連絡・合図等の方法、運行の経路、制限速度その他機械等の運行に関する事項、その他当該機械等の操作による労働災害を防止するために必要な事項を通知すること、について措置を講じなければならない」（労安衛規則六六七条）と定めている。そして、オペレーターについては、「機械等を操作する者は、機械等の貸与を受けた者が同項（労安衛法三三条二項）の規定により講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない」（同条三項）、「機械等を操作する者は、機械等の貸与を受けた者から同条（労安衛規則六六七条）二号に掲げる事項について通知を受けたときは、当該事項を守らなければならない」（同規則六六八条）と定めている。更に、オペレーターの資格については、「移動式クレーン運転士免許は、移動式クレーン運転士免許試験に合格した者等に対し、都道府県労働基準局長が与えるものとする」（クレーン等安全規則二二九条）とし、「移動式クレーン運転士免許試験は、学科試験及び実技試験によつて行なう。学科試験は、次の科目について行なう。（１）移動式クレーンに関する知識、（２）原動機及び電気に関する知識（３）移動式クレーンの運転のために必要な力学に関する知識、（４）関係法令。実技試験は、次の科目について行なう。（１）移動式クレーンの運転、（２）移動式クレーンの運転のための合図」（同規則二三二条）と定めている（なお、移動式クレーン運転免許試験の実施についての細則につき、クレーン運転士免許試験、移動式クレーン運転士免許試験及びデリツク運転士免許試験規程三条、四条参照）。右法令の趣旨、内容からすれば、移動式クレーンのオペレーター付リースの場合、リースを受けた者は、オペレーターに対し、**作業内容、指揮の系統、連絡・合図等の方法、その他移動式クレーンの操作による労働災害を防止するために必要な事項を通知する義務を負うが、右義務以上に安全管理義務を負うものではない**というべきである。このことは、移動式クレーンの運転については、専門的かつ技術的知識、経験を必要とし、リースを受けた者がオペレーターを指揮監督できる能力を必ずしも有しないことによるものと考えられる。そうすると、移動式クレーンの運転操作に付随する安全確保に関する注意義務は、原則としてリース業者から派遣された資格を有するオペレーター、最終的にはリース業者側がこれを負担すべきものと考えられる。

これを本件についてみるに、前記１（五）に認定したとおり、Y2 の従業員である R らは、本件クレーン車のオペレーターである A に対し、本件櫓の構造や重量及び据付場所等を指示説明し、作業内容を通知すべき義務を果たしている。そして、クレーン車をどの場所に据え付けるか、据付場所の地盤の地耐力は十分か、十分でない場合、地盤養生のためにどのような措置を講ずべきか等の問題については、Y2 側で特別な知識を有しておれば格別であるが、そのような事実は認められないので、右の問題についての判断は、資格を有するオペレーターである A 又は本件事故現場で本件クレーン車の据付作業を指揮した X 代表取

締役であるＥ（同人も移動式クレーン運転士免許を有する）においてなすべきものである。

よつて、Y2 としては、その尽すべき義務を果しているというべきであり、過失があるとは認められない。

従つて、請求原因３（一）（被告田村ボーリングの責任）の事実を認めるに足りない。」と判示した。

<判決から汲み取り得る示唆>

リース業者、リースを受けた者、オペレーターの義務について、法令上の根拠を挙げながら具体的な検討がなされている。オペレーターについては、移動式クレーン運転士免許試験の試験内容及び科目等にも言及され、その能力が明らかにされている。

その上で、それぞれの能力に照らして、移動式クレーンの運転操作に付随する安全確保に係る注意義務の負担者を定めている。

このように、裁判所においても、労働災害発生防止の目的に照らして、個々の注意義務の負担者を個々人の能力に照らして具体的に検討していることが窺える[36]。

２　第 34 条

２．１　条文

（建築物貸与者の講ずべき措置等）
第三十四条　建築物で、政令で定めるものを他の事業者に貸与する者（以下「建築物貸与者」という。）は、当該建築物の貸与を受けた事業者の事業に係る当該建築物による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。ただし、当該建築物の全部を一の事業者に貸与するときは、この限りでない。

２．２　趣旨と内容

２．２．１　趣旨

一つの建築物を貸工場又は貸事務所として二以上の事業場に貸し付ける者は、その貸工場等による労働災害を防止するために必要な措置を講じなければならないことを定めたものである[37]。

[36] 移動式クレーンを操作して行う作業は日々の中で時々刻々変わるものであるため、リース業者がその安全措置を講ずることは現実的に極めて困難な状況にある。また、現実の労働基準監督署の臨検監督においても、クレーン等安全規則第 70 条の 3 などの法違反は貸与を受けた者に対して行われている（玉泉孝次氏のご教示による）。

[37] 労務行政研究所編著（2017 年(平成 29 年)）376～377 頁。

２．２．２　内容

(1)概要

事務所または工場の用に供する建築物を他の事業者に貸与する者は、当該建築物により、貸与を受けた事業者の労働者が労働災害を受けることのないよう、その防止のために必要な措置を講じなければならない（法第 34 条、第 36 条、令第 11 条）。

すなわち、一の建築物を数事業者に貸与する、いわゆる雑居ビル、工場アパートについては、そのような建物の一室を借りた者は、事業者として当然所定の労働災害防止義務を負うわけであるが、当該建築物について完全な管理権原を有しないところから、その内容によっては、その実効を期し得ないような場合がある。

そこで、本条は、事務所または工場の用に供される建築物の管理について権原を有する者（建築物貸与者）に避難用出入口の表示、警報設備の備付けおよび有効保持、所定の数の便所の設置など一定の措置を講ずべきことを義務づけて、当該建築物による労働災害を防止しようとするものである（安衛則第 670 条から第 678 条まで、および石綿障害予防規則第 10 条第 4 項）。

ただし、一の事業者に当該建築物の全部を貸す場合には、その貸与を受けた者が、当該建築物の全部を有効に管理することができるので、そのような場合には、建築物の貸与者には本条の義務は課されない（法第 34 条ただし書 [38]）。

(2)規制の対象

本条の規制の対象となるのは、事務所又は工場の用に供される建築物であり（令第 11 条）、貸与は有償・無償を問わない（昭 48・3・19 基発第 145 号）。また、本条の対象とされる工場又は事務所には、仮設のものも含まれ、元請事業者が二以上の下請事業者に仮設の建設事務所を貸与する場合にも本条は適用される（同前）[39]。

(3)講ずべき措置の具体的内容 [40]

建築物貸与者が講ずべき具体的な措置の内容については、次のとおり定められている。

①建築物の避難用の出入口、通路、すべり台、避難用はしご等の避難用の器具で、その建築物の貸与を受けた二以上の事業者が共用するものについては、避難用である旨の表示をし、かつ、容易に利用することができるように保持するとともに、その出入口又は通路に設ける戸を引戸（溝やレールで開閉する戸）又は外開戸とすること（＊逆に言えば、内開戸ではいけないということ）（則第 670 条）

②建築物の貸与を受けた事業者が危険物等を扱うとき、又は就業する労働者が五〇人以上のときには、非常の場合の警報設備等を備え、かつ、有効に作動するように保持するこ

[38] 畠中前掲書（2016 年）233～234 頁。
[39] 労務行政研究所編著（2017 年(平成 29 年)）377 頁。
[40] 労務行政研究所編著（2017 年(平成 29 年)）377～379 頁。

と（則第 671 条）

③工場の用に供される建築物で、㋑局所排気装置、㋺プッシュプル型換気装置、㋩全体換気装置、㋥排気処理装置、㋭排液処理装置のいずれかの装置を設けたものを貸与する場合において、建築物の貸与を受けた二以上の事業者がその装置の全部又は一部を共用することとなるときは、その共用部分の機能を有効に保持するため、点検、補修等の必要な措置を講ずること（則第 672 条）

④工場の用に供される建築物で飲用又は食器洗浄用の水を供給する設備を設けたものを貸与するときは、その給水設備を、水道法第 3 条第 9 項に規定する給水装置又は同法第 4 条の水質基準に適合する水を供給することができる設備とすること（則第 673 条）

⑤工場の用に供される建築物で排水に関する設備を設けたものを貸与するときは、設備の正常な機能が阻害されることにより汚水の漏水等が生じないよう、補修その他必要な措置を講ずること（則第 674 条）

⑥工場の用に供される建築物を貸与するときは、建築物の清潔を保持するため、建築物の貸与を受けた事業者との協議等により、清掃及びねずみ、昆虫等の防除に係る措置として、次の各号に掲げる措置を講ずること（則第 675 条）

イ 日常行う清掃のほか、大掃除を、六カ月以内ごとに一回、定期に、統一的に行うこと

ロ ねずみ、昆虫等の発生場所、生息場所及び侵入経路並びにねずみ、昆虫等による被害の状況について、六カ月以内ごとに一回、定期に、統一的に調査を実施し、調査の結果に基づき、ねずみ、昆虫等の発生を防止するため必要な措置を講ずること

ハ ねずみ、昆虫等の防除のため殺そ剤又は殺虫剤を使用する場合は、医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律第 14 条又は第 19 条の 2 の規定による承認を受けた医薬品又は医薬部外品を用いること

⑦建築物の貸与を受けた事業者から、局所排気装置、騒音防止のための障壁その他労働災害を防止するため必要な設備の設置について、設備の設置に伴う建築物の変更の承認、設備の設置の工事に必要な施設の利用等の便宜の供与を求められたときは、これを供与するようにすること（則第 676 条）

⑧貸与する建築物に設ける便所で二以上の事業者が共用するものについては、則第 628 条第 1 項各号に定める基準（男女別、男女の労働者数に応じた便所や便房の数等）に適合するように講ずるとともに、労働者数に応じて設けるべき便房等については、共用する事業者の労働者数を合算した数に基づいて設けるものとすること（則第 677 条）

⑨建築物内で火災の発生、特に有害な化学物質の漏洩等の非常の事態が発生したときに用いる警報を、あらかじめ統一的に定め、これを建築物の貸与を受けた事業者に周知させるとともに、建築物の内部に則第 640 条第 1 項第 1 号、第 3 号又は第 4 号に掲げる事故現場等があるときは、事故現場等を表示する標識を統一的に定め、これを建築物の貸与を受けた事業者に周知させる措置を講ずること（則第 678 条）

⑩建築物の貸与を受けた二以上の事業者が共用する廊下の壁等に吹き付けられた石綿等又は張り付けられた保温材、耐火被覆材等が損傷、劣化等により石綿等の粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにばく露するおそれがあるときは、当該吹き付けられた石綿等又は石綿含有保温材等の除去、封じ込め、囲い込み等の措置を講ずること（石綿障害予防規則第 10 条第 5 項）

(4)罰則

建築物貸与者が、本条の規定に違反して、必要な措置を講じない場合には、6 カ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 1 号）。

(5)解釈例規

昭四七・九・一八基発第六〇二号は、令第一一条で定める建築物の全部の貸与を受けた者が、それを他の事業者に転貸する場合には、その転貸者を本条の「建築物貸与者」とすること、を示している。

昭四七・九・一八基発第六〇一号の一は、労働安全衛生規則第 671 条（受貸与事業者が危険物等を扱うとき又は貸与された建設物内で就業する労働者数が 50 人以上のとき、非常用の警報用設備器具を備え、メンテナンスすべき旨の定め）の「警報用の設備」または「警報用の器具」は、第 548 条において定めるもの（自動警報器、非常ベル等の設備又は携帯用拡声器、手動式サイレン等）と同様であること、を示している。

昭四七・九・一八基発第六〇一号の一は、労働安全衛生規則第 672 条（局所排気装置、プッシュプル型換気装置等の装置を設けた共用の工場用建築物をリースする場合、その共用部分の機能を有効に保持するため、点検、補修等の必要な措置を講ずべき旨の定め）の「必要な措置」には、建築物の貸与を受ける事業者間に協議組織を設置させ、相互に点検等を励行させることを含むこと、を示している。また、「点検、補修等」の「等」には、これらの装置の内部のそうじおよびこれら装置の機能を有効に保持するための使用基準の設定が含まれること、を示している。

昭四七・九・一八基発第六〇一号の一は、労働安全衛生規則第 673 条（飲用／食器洗浄用の給水設備が設けられた工場用建築物を貸与する場合、給水装置や水質につき法定基準を満たすものとすべき旨の定め）に関し、水道法第 3 条第 8 項〔現行＝第 9 項〕の給水装置以外の設備を設けているときは、第 627 条第 2 項（水道法第 3 条第 9 項に規定する給水装置を使用しない場合に、地方公共団体等による水質検査で法定水質基準への適合を確認すること等を求めた定め）に規定する水を供給しなければならないこと、を示している。

昭四七・九・一八基発第六〇一号の一は、労働安全衛生規則第 674 条（排水に関する設備が設けられた工場用建築物を貸与する場合、設備の故障で汚水の漏水等が生じないよう、補修その他必要な措置を講ずべき旨の定め）の「排水に関する設備」には、排水処理のための配管、溝、槽、ピット、ポンプがあること、を示している。また、「漏水等」の「等」

には、滞留および溢があること、を示している。さらに、「その他の必要な措置」は、第672 条関係の「必要な措置」の解釈と同様（これらの装置の内部のそうじおよびこれら装置の機能を有効に保持するための使用基準の設定が含まれる）であること、を示している。

平一六・六・二一基発第〇六二一〇〇四号は、労働安全衛生規則第 675 条（工場用建築物を貸与する場合、建築物の清潔を保持するため、受貸与事業者との協議等により、所定の清掃及びねずみ、昆虫等の防除に係る措置を講ずべき旨、具体的には日常の掃除と半年ごとの大掃除のほか、半年後の統一的調査の結果に基づき、ねずみ、昆虫等の発生を防止するため必要な措置を講ずべき旨等の定め）に関し、今回の安衛則改正（平成 16 年厚生労働省令第 70 号）は、ねずみ、昆虫等の生息の有無に関わらず防除を行うのではなく、その生息状況等を調査した上で、その結果に基づき、適切な防除を実施する等合理的な防除を行うことができることを明確にしたものであり、従来の考え方を変更したものではないこと、を示している。また、防除のため、殺そ剤又は殺虫剤を使用する場合には、薬事法（昭和三五年法律第一四五号）上の承認を受けた医薬品又は医薬部外品を用いなければならないことについても併せて明確にしたものであること、を示している。

昭四七・九・一八基発第六〇一号の一は、労働安全衛生規則第 676 条（受貸与事業者から、局所排気装置、騒音防止のための障壁等の労災防止に必要な設備の設置について、建築物の変更の承認、設置工事に必要な施設の利用等の便宜の供与を求められた場合には応諾すべき旨の定め）の「建築物の変更」には、局所排気装置のダクトを取り付けるための壁、天井、床等を改造すること、採光のため窓を設けることがあること、を示している。また、「工事に必要な施設」には、建築物貸与者の管理に係る電気、ガスまたは水道の施設があること、を示している。

昭四七・九・一八基発第六〇一号の一は、労働安全衛生規則第 677 条（貸与建築物に設ける共用便所については、安衛則第 628 条第 1 項各号に定める基準（男女別、男女の労働者数に応じた便所や便房の数等）に適合するように講ずるとともに、便房等については、共用する事業者の労働者数に合算した数に基づいて設けるべき旨の定め）の「労働者数を合算した数」には、貸与された事業者の労働者のみならず、その建築物内で作業する貸与者の労働者数が含まれるものであること、を示している。

昭四七・一一・一五 基発第七二五号は、労働安全衛生法施行令第 11 条の「事務所の用に供される建築物」に関し、当該建築物が主として事務所（事務所衛生基準規則第一条第一項の事務所をいう。）の用に供されるものをいう、と示している。

２．３　関連規定

⑴ 法第 33 条：本条の対象となる機械等の種類は、移動式クレーン、車両系建設機械や不整地運搬車、高所作業車（令第 10 条）である。これらの機械等を貸与する場合、機械等貸与者の義務としては機械等の事前の点検や補修等の実施及び機械等の能力、特性等に関する書面の交付（則第 666 条）をすること、機械等の貸与（操作者付きの場合）を受けた

者の義務としては必要な資格を有する者であることの確認及び作業内容、指揮系統、合図の方法等の通知（則第 667 条）をすること、機械等のその操作者の義務としては機械等の貸与を受けた者からの通知事項を守る（則第 668 条）ことが定められている。法第 33 条第 1 項又は同条第 2 項違反には、六月以下の懲役又は五〇万円以下の罰金（両罰規定）が定められている。同条第 3 項違反には、五〇万円以下の罰金（両罰規定）が定められている[41]。

⑵ 法第 35 条： 荷の発送者（最初に運送ルートにのせる者）は、見やすく、かつ、容易に消滅しない方法で、当該貨物にその重量を表示（包装されていない貨物で、その重量が一見して明らかであるものを除く。）しなければならないことを規定している。違反には、六月以下の懲役又は五〇万円以下の罰金（両罰規定）が定められている[42]。

⑶ 法第 98 条：本条は、法第 34 条の規定により建築物貸与者に、当該建築物の貸与を受けた事業者の事業に係る当該建築物による労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合に都道府県労働局長又は労働基準監督署長が、関係者に対して、作業の全部又は一部の停止、建築物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他､労働災害を防止するため必要な事項を命じることができることを規定したものである[43]。

⑷ 法第 100 条：本条は、労働基準監督機関が本法を施行するため必要があるときに、厚生労働省令で定めるところにより、関係者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命じることができることを定めている[44]。関係者には、建築物貸与者も含まれる。

⑸ 法第 102 条：工作物の所在する場所又はその附近で工事その他の仕事を行う事業者から、その工作物による労働災害の発生を防止するためにとるべき措置についての教示を求められた場合には、ガス工作物、電気工作物、熱供給施設、石油パイプラインの工作物を設けている者は、その工作物による労働災害の発生を防止するためにとるべき措置を教示しなければならないことを規定している。違反に対する罰則はない[45]。

２．４　沿革

現行安衛法制定当時において、一つの建築物を複数の事業者に貸与する、いわゆる雑居ビルや工場アパートが増加していたが、そのような建築物の一部を借りた者に対して労働災害の防止を義務づけても、その内容によっては実効を期し得ないような場合が少なくな

41 木村前掲書（2021 年(令和 3 年)）58 頁。
42 木村前掲書（2021 年(令和 3 年)）59 頁。
43 労働調査会前掲書（令和 2 年）995～996 頁。
44 労働調査会前掲書（令和 2 年）1008 頁。
45 木村前掲書（2021 年(令和 3 年)）143 頁。

い[46]。このような観点から同条が制定されたものと考えられる。

２．５　運用

２．５．１　適用の実際[47][48]

⑴ 厚生労働省労働基準局監督課が令和 2 年 9 月 30 日に公表した労働基準関係法令違反に係る公表事案（令和元年 9 月 1 日～令和 2 年 8 月 31 日公表分 ＊各都道府県労働局が公表した際の内容を集約したもの）によると、対象条文違反はなかった。

⑵ 厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（平成 31 年・令和元年、平成 30 年、平成 29 年、平成 28 年）には、労働安全衛生法第 33 条・第 34 条の違反件数が挙げられているが適用条文の内訳は明らかにされていない。詳細は、第 33 条「１．５．１　適用の実際」を参照されたい。

２．５．２　関係判例

関連する公刊裁判例は、特に掲記するものがない。

二　結語

安衛法は、労働災害発生防止という目的に照らした柔軟な解釈がなされてきていたが、現行法の制定により、労働者を直接雇用する使用者以外の者に、どのような場面でどのような措置を義務付けるかが、かなりの程度明らかにされた。

第 33 条と第 34 条は、工場法、労働基準法等に直接的な定めがなく、「場所」や「物」の管理権原に着目した規制として、現行法の制定にて新たに導入された規定である。

このように、安全衛生に影響を及ぼす者を広く取り込む管理体制の構築が、現行法の特徴の 1 つであり、実際に労災防止効果を生んだ要素の 1 つと解される（このことは、令和

---

[46] 佐藤勝美編『労働安全衛生法の詳解』（労働基準調査会、1992 年（平成 4 年））415 頁。

[47] 本条に係る送検事例や指導例につき労働基準監督官としての経験上確認をしたことがない状況にある。法第 33 条と法第 34 条の区別の難しさが関係している可能性もある（森山誠也氏のご教示による）。「事務所又は工場」の判断の難しさも適用が少ない原因の可能性がある。また、別条文にて適用されている可能性もある。例えば、労働安全衛生規則第第 619 条以下（事業者を名宛人とした、清掃等の実施（第 619 条）、汚染床等の洗浄（第 622 条）、床の構造（第 623 条）、汚物の処理（第 624 条）、洗浄設備等（第 625 条）など）等の適用が考えられる（近藤龍志氏のご教示による）。

[48] **他人の所有する建築物やそれに附属する設備の欠陥で、労働者が労働災害に遭う場合は多くある**。他人の所有する建築物内で労働者が作業するケースとしては、通販会社の倉庫内で、複数の会社が仕分け作業を受託してそこで多くの労働者が作業をしている場合、冷蔵倉庫内に複数のピッキング・梱包業者が賃貸で入居し、そこで労働者に要冷蔵食品の仕分け等を行わせている場合、運送業者において荷主事業場や中継倉庫の構内で荷の積卸などの作業をする場合等がある。また、労働災害としては、あらゆるものがあるが、例えば、通路のコンクリートに劣化で穴が空き転倒災害が発生する場合、自動ドアに挟まれる場合、冷蔵庫に閉じ込められる場合等がある。（森山誠也氏のご教示による）。

元年-3 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表：三柴丈典）で実施した社会調査の結果（国立保健医療科学院の WEB サイト（https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/149040 最終閲覧日 2023 年 7 月 14 日）掲載の別添資料）からも窺える）。

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

【移動式クレーン】

（株式会社加藤製作所のウェブサイト（ http://www.kato-works.co.jp/products/roughter/mr130rf2.html 最終閲覧日：2021 年 10 月 29 日）より）

（撮影者：玉泉孝次氏）

【不整地運搬車】

（角田淳氏のブログ（ http://itetama.jp/blog-entry-74.html 最終閲覧日：2020 年 10 月 10 日）より）

【高所作業車】

（角田淳氏のブログ（ http://itetama.jp/blog-entry-74.html 最終閲覧日：2020 年 10 月 10 日）より）

【建設用クレーンの標準合図法】

（株式会社つくし工房のウェブサイト（ https://www.tukusi.co.jp/commodity/list/35.html 最終閲覧日：2021 年 10 月 29 日）より）

【建築物等（労働安全衛生法第 34 条）の例】

（角田淳氏のブログ（ http://itetama.jp/blog-entry-76.html 最終閲覧日：2020 年 10 月 10 日）より）

労働安全衛生法第 35 条及び第 36 条の逐条解説

森山　誠也　　労働基準監督官

一　逐条解説

1　第 35 条

1.1　条文

第四章　労働者の危険又は健康障害を防止するための措置[1]

（重量表示）

第三十五条　一の貨物で、重量が一トン以上のものを発送しようとする者は、見やすく、かつ、容易に消滅しない方法で、当該貨物にその重量を表示しなければならない。ただし、包装されていない貨物で、その重量が一見して明らかであるものを発送しようとするときは、この限りでない。

1.2　内容及び趣旨

本条（第 35 条のことをいう。以下同条の逐条解説部分において同じ。）は、包装されていない貨物でその重量が一見して明らかであるものを除き、1 個の貨物で、重量が 1 トン以上のものを発送しようとする者は、見やすく、かつ、容易に消滅しない方法で、当該貨物にその重量を表示しなければならないことを規定したものである。

本条は、1931 年 3 月 16 日に批准した船舶ニ依リ運送セラルル重包装貨物ノ重量標示ニ關スル條約（以下「ILO 第 27 号条約」ないし「本条約」という。）を本邦において実施するための国内担保法でもあるが[2]、本条の規定により重量表示をしなければならない貨物は船舶により運送されるものに限られない[3]。

---

[1] 第 4 章には第 20 条から第 36 条までが含まれる。

[2] 昭和 47 年 9 月 18 日付け発基第 91 号「労働安全衛生法の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2042&dataType=1&pageNo=1）記の第三の四の㈡のニに同趣旨（本稿の本文にて引用）

[3] 労働省労働基準局（1968 年）『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所, 昭和 43 年 10 月 15 日再訂新版, 昭和 44 年 6 月 10 日再訂 3 版）p.555 に「安全衛生規則第一二三条では、船舶運送に限らず一般の貨物に対しても重量が一トン以上の一貨物を発送し、又は運搬しようとするときは、見易く、容易に消滅しない方法で、その重量を標示することを規定し…」との記述がある。

本条の趣旨及び解釈については、本法の施行通達[4]において次のような説明がなされている。

発基第九一号
昭和四七年九月一八日
都道府県労働基準局長　殿

労働事務次官

労働安全衛生法の施行について

記

第三　概要
四　労働者の危険または健康障害を防止するための措置（第四章関係）
㈡　その他の規制
ニ　重量表示
昭和五年にわが国が批准した ILO 第二七号条約との関係で、従来、労働安全衛生規則において、一トン以上の貨物についての重量表示に関する規制がなされていたが、ILO 条約の裏付けのある規定であることにかんがみ、今回、法律の中に明記したものであること。

基発第六〇二号
昭和四七年九月一八日
都道府県労働基準局長　殿

労働省労働基準局長

労働安全衛生法および同法施行令の施行について

記

Ⅰ　法律関係
9　労働者の危険又は健康障害を防止するための措置
⑻　第三五条関係
イ　本条は、貨物を取り扱う者が、その重量について誤つた認識をもつて当該貨物を取り扱うことから生ずる労働災害を防止することを目的として定められたものであること。
ロ　本条の「発送」には、事業場構内における荷の移動は含まないものであること。
ハ　本条の「発送しようとする者」とは、最初に当該貨物を運送のルートにのせようとする者をいい、その途中における運送取扱者等は含まない趣旨であること。
なお、数個の貨物をまとめて、重量が一トン以上の一個の貨物とした者は、ここ

[4] 昭和 47 年 9 月 18 日付け基発第 602 号「労働安全衛生法および同法施行令の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2043&dataType=1&pageNo=1）記のⅠの 9

でいう「最初に当該貨物を運送のルートにのせようとする者」に該当すること。
ニ　本条の「その重量が一見して明らかなもの」とは、丸太、石材、鉄骨材等のように外観より重量の推定が可能であるものをいうこと。
ホ　コンテナ貨物についての本条の重量表示は、当該コンテナにその最大積載重量を表示されておれば足りるものであること。

なお、本条の規定は本条だけで完結しており、命令への委任はない。

1.3　罰則

本条の規定に違反した者は、第 119 条の規定により、6 箇月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる。

本条違反の罪については、第 122 条の両罰規定が適用される。

1.4　条文解釈

1.4.1　「一の貨物…発送しようとする者」

施行通達 4（1.2 節で引用）に示された解釈から考えると、本条の「一の貨物で、重量が一トン以上のもの」には、数個の貨物をまとめて、重量が 1 トン以上の 1 個の貨物としたものも含まれると解される。その典型例として、複数の荷をコンテナに入れて発送する場合があるだろう。

本条の「発送」には、事業場構内における荷の移動は含まれない 4。

本条の「発送しようとする者」は、最初に当該貨物を運送のルートにのせようとする者をいい、その途中における運送取扱者等は含まれない 4。

また、本条の規定は、貨物の行き先を限定しておらず、また ILO 第 27 号条約の趣旨（1.6 節参照）からしても、本邦の外へ貨物を発送する場合にも適用されることは明らかであろう[5]。

ところで、「貨物を発送しようとする者」が指すものは、必ずしも明確でないと思われる。船舶安全関係法令において国際海上コンテナの重量確定義務（1.9.1 節参照）を負うのは荷送人（実際には、商社など）であり、これは実際にコンテナに貨物を収納してこれを総重量 1 トン以上のコンテナとする作業を行う者とは異なる可能性があるが、では「貨物を発送しようとする者」はこのうちどちらになるのかというと、後者は該当すると思われるが、前者も該当するのかという解釈問題があると思われる。

---

[5] 一般財団法人労務行政研究所（2017 年）『労働法コンメンタール⑩　労働安全衛生法』（㈱労務行政）185 頁の最終段落に「例えば、本法の第三五条は、ILO 第二七号条約（船舶ニ依リ輸送セラルル重包装貨物ノ重量ノ表示ニ関スル条約・一九二九年）実施のための国内法的性格をもつものであるが、この規定は、純粋に輸出用の貨物を船舶所有者が船内で一トン以上の貨物に包装して輸出するような場合であっても適用されると解されている。」との同趣旨の記述あり。

1.4.2 「その重量を表示」

重貨物ノ重量標示ニ關スル件（昭和 5 年内務省令第 16 號）及び旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）第 123 条では「標示」の語が使用され、労働安全衛生法で「表示」が使用されているが、同じ意味だろう。

なお、ILO 第 27 号条約の英語の正文では marking(of weight)であり、外務省による同条約の定訳では「標示」が使用されている [6]。

1.4.2.1 単位

本条では、単位ないし単位系が指定されていないため、メートル法以外の単位系を使用した場合には本条違反にはならないが、本条の規定に基づく重量の表示は計量法（平成 4 年 5 月 20 日法律第 51 号）第 2 条第 2 項の「証明」[7]に該当し、同法第 8 条第 1 項の規定によりメートル法のキログラム、グラム又はトンにより表示しなければならないものと考えられる。

1.4.2.2 精度

本条では重量表示の精度ないし正確性について規定されていないが、計量法では第 10 条で正確な計量（努力義務）、第 16 条で使用してはならない計量器等について規定し、証明等のための計量の正確性を図っている。

---

[6] 外務省条約データ検索－（定訳）船舶ニ依リ運送セラルル重包装貨物ノ重量標示ニ關スル條約（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/B-S38-C2-1665.pdf, 2021 年 12 月 29 日閲覧）

[7] 経済産業省ウェブサイト－政策について▷政策一覧▷経済産業▷計量行政▷計量制度の概要▷計量法における単位規制の概要▷2. 取引又は証明における規制（https://www.meti.go.jp/policy/economy/hyojun/techno_infra/11_gaiyou_tani2.html, 2021 年 12 月 29 日閲覧）に次のような解釈が示されている。

2. 証明における計量

計量法第 2 条第 2 項の「公に」、「業務上」、「一定の事実」、「真実である旨を表明すること」の解釈は以下のとおり。

- 「公に」とは、公機関が、又は公機関に対してであること。
- 「業務上」とは、継続的、反復的であること。
- 「一定の事実」とは、一定のものが一定の物象の状態の量を有すること。特定の数値で表されるのが一般的であるが、ある一定の水準に達したか、達していないかという事実も含まれる。
- 「真実である旨を表明すること」とは、真実であることについて一定の法的責任等を伴って表明すること。参考値を示すなど、単なる事実の表明は該当しない。

ところで、施行通達 4 は、コンテナ貨物についての本条の重量表示は、当該コンテナにその最大積載重量が表示されていれば足りるとしているが、文理上、本条をそのように解すことはできないのではないだろうか。

特に、船舶により輸送される貨物で 1 トン以上のものの重量表示については、本条約第 1 条第 2 項の特例規定（1.6.1 節参照）でも近似的重量（英語正文では an approximate weight）による表示を許容しているだけであるから、本条が本条約の国内担保法である限り、少なくとも海上コンテナの場合には最大積載荷重で足りると解すことは困難である。実際の運用面でも、船舶に積載する場合には、船体に偏荷重がかからないよう荷重のバランスを考慮して貨物を配置する必要があることから[8]、コンテナの最大積載重量しか表示されず実際の重量が不明となると、本条約の目的を達成することはできない。

また、1974 年の SOLAS 条約及び船舶安全関係法令においては、船舶により本邦外に一定の大きさ以上のコンテナ貨物を輸送する場合等においては、コンテナの荷送人は船長及びコンテナヤード代表者に対してコンテナの質量等を記載した資料を提出しなければならないが、当該資料に記載する重量は、コンテナに貨物を入れた状態でその重量を計量するか、コンテナそのものとその内容物の各重量を個別に計量して合計するという、いずれも実際に計量する方法により確定しなければならない（1.9.1 節参照）。

したがって、国際海上コンテナ輸送分野におけるこのような改正も踏まえ、本条の解釈通達もまた再検討することが望ましい。

なお、本条と直接の関係はないが、コンテナ内部の偏荷重や危険物の輸送等の諸問題については 1.6.5 節，1.9.1 節，1.10 節で触れる。

1.4.2.3　虚偽の表示

虚偽の重量を記載した場合は、実質的に重量を表示したことにならない上、「その重量」という要件を満たさないことから、本条違反となると考えられる。

1.4.3　「包装されていない貨物で、その重量が一見して明らかであるもの」

「その重量が一見して明らかなもの」とは、丸太、石材、鉄骨材等のように外観より重量の推定が可能であるものをいう 4。

---

[8] 国土交通省（平成 17 年 3 月 30 日）「政策群「安全かつ効率的な国際物流の実現」に関する関係省庁調整会議が安全かつ効率的な国際物流の実現のための施策パッケージを策定しました」（https://www.mlit.go.jp/kisha/kisha05/15/150330_.html）の別紙 1「安全かつ効率的な国際物流の実現のための施策パッケージ」においても、「国際海上コンテナは開封せずに輸送することから、コンテナ内の貨物の積付け・固縛の不良を陸上輸送時に把握することは極めて困難な状況である。積付け・固縛の不良は、積荷のコンテナ内の移動による破損等やコンテナドア開放時の貨物の荷崩れ事故につながるとともに、偏過重や積載バランスの不良(片荷や高重心)による操縦安定性の低下をもたらし、横転事故等につながる危険性が高い。」との記載あり。

1.5　適用範囲

本法では、第 115 条に、鉱山における保安及び船員に対する（一部）適用除外規定が置かれている。

> （適用除外）
> 第百十五条　この法律（第二章の規定を除く。）は、鉱山保安法第二条第二項及び第四項の規定による鉱山における保安については、適用しない。
> 2　この法律は、船員法(昭和二十二年法律第百号)の適用を受ける船員については、適用しない。

その代わり、鉱山における保安に対しては鉱山保安法(昭和 24 年 5 月 16 日法律第 70 号)、船員に対しては船員法（昭和 22 年 9 月 1 日法律第 100 号）が適用される。

1.5.1　鉱山に対する適用

この「保安」には、安全に係る事項は原則として含まれるが、衛生に係る事項は、通気を除き、一般には含まれていないものと解されている。即ち、鉱山に対しては、本法は原則として通気を除く衛生に係る事項についてのみ適用されることとなる[9]。

本条が鉱山に関して適用されるかが問題となるが、思うに、鉱山とは場の概念であるから、本法中保安に係る事項のうち場に対して適用されるものや、鉱山の内部で完結するような事項に対して本法の規定を適用しないという趣旨と解される。「場」とは、本法の基本的な適用単位である「事業場」と同様に「工場、鉱山、事務所、店舗等のごとく一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に行なわれる作業の一体」[10]と定義できるだろう。したがって、保安に関する事項であっても、本条のように場を超えて荷役や輸送の安全を確保するための規定は鉱山における行為にも適用されるものと思われ、例えば鉱山から貨物を発送する場合においても、本条は適用されると解すべきだろう（「発送」に事業場構内における荷の移動は含まれないことは 1.4.1 節で述べたとおり。）。また、本条約（1.6.1 節参照）に鉱山等についての特例等を認める規定が含まれていないこと、鉱山保安法に本条のような重量表示規定がないこと等も、鉱山において貨物を発送する行為に本条を適用することを要請していると思われる。

1.5.2　船員に対する適用

本条が船員に関して適用されるかということについては、思うに、本法を船員に対して適用しないというのは、本法の適用において船員を労働者とみなさないということである

---

[9] 労働調査会出版局編『改訂 5 版 労働安全衛生法の詳解―労働安全衛生法の逐条解説』（労働調査会，2020 年）1046 頁

[10] 昭和 47 年 9 月 18 日付け発基第 91 号「労働安全衛生法の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2042&dataType=1）記の第二の三

から、事業者と労働者との使用従属関係を軸とする第 20 条から第 27 条まで[11]をはじめとする規定は船員に適用されないが（事業場内に船員以外の労働者がいる場合はその限りで当然適用される。）、本条のように不特定多数の労働者を保護するために設けられた規定については、船員に対する適用除外は問題とはならないだろう。

1.6　船舶ニ依リ運送セラルル重包装貨物ノ重量標示ニ關スル條約（ILO 第 27 号条約）

本条は、船舶ニ依リ運送セラルル重包装貨物ノ重量標示ニ關スル條約（第 27 号, Convention concerning the Marking of the Weight on Heavy Packages Transported by Vessels, 1929）の国内担保法である。

なお、国際労働基準の適用監視の概要と関係資料へのアクセス方法は、3 節（付録）に掲載したので必要に応じて参照されたい。

本節は西暦表記とする。

1.6.1　概要

本条約は、ジュネーヴで行われた第 12 回国際労働会議（International Labour Conference. 以下「総会」という。）で審議され、1929 年 6 月 21 日午前の総会第 25 次会議の最終評決において 98 対 24 で賛成が上回り採択されたものである[12]。

本条約は、1932 年 3 月 9 日に効力発生、日本では 1931 年 2 月 20 日に批准、同年 3 月 16 日に批准登録、同年 3 月 25 日に公布され、1932 年 3 月 9 日に国内効力発生となっている 6。

本条約の英語正文[13]は次のとおりである。日本語訳は、ILO 駐日事務所のウェブサイト[14]及び外務省の定訳 6 を参照されたい。

---

[11] ただし、建設アスベスト訴訟（神奈川第 1 陣）事件（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日最高裁判所民事判例集 75 巻 5 号 1359 頁。アスベストばく露による被災者への保護具の「装着させ」やアスベストのリスクの掲示や表示による伝達にかかる国の規制権限不行使について判断する中で、職場環境整備や物の安全確保を目的とした規定は建設業一人親方も保護対象とする旨を述べた）を受けて、法第 22 条と関係する 11 の省令改正（建設業事業者に対し、同じ建設現場で働くか、そこに出入りするが、雇用関係にない一人親方等を保護対象として、指揮命令関係がなくても講ずべき措置を段階的に規定する等）を予定している（三柴丈典注記）。

[12] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』p.197

[13] International Labour Organization－NORMLEX－C027 - Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929 (No. 27)（https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C027, 2022 年 11 月 3 日閲覧）

[14] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－1929 年の重量標示（船舶運送の包装貨物）条約（第 27 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239152/lang--ja/index.htm, 2022 年 11 月 3 日閲覧）

Convention concerning the Marking of the Weight on Heavy Packages Transported by Vessels, 1929 (No. 27)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Twelfth Session on 30 May 1929, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the marking of the weight on heavy packages transported by vessels, which is included in the first item of the agenda of the Session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and twenty-nine the following Convention, which may be cited as the Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929, for ratification by the Members of the International Labour Organisation in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:

Article 1

1. Any package or object of one thousand kilograms (one metric ton) or more gross weight consigned within the territory of any Member which ratifies this Convention for transport by sea or inland waterway shall have its gross weight plainly and durably marked upon it on the outside before it is loaded on a ship or vessel.

2. In exceptional cases where it is difficult to determine the exact weight, national laws or regulations may allow an approximate weight to be marked.

3. The obligation to see that this requirement is observed shall rest solely upon the Government of the country from which the package or object is consigned and not on the Government of a country through which it passes on the way to its destination.

4. It shall be left to national laws or regulations to determine whether the obligation for having the weight marked as aforesaid shall fall on the consignor or on some other person or body.

Article 2

The formal ratifications of this Convention under the conditions set forth in the Constitution of the International Labour Organisation shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for Registration.

Article 3

1. This Convention shall be binding only upon those Members whose ratifications have been registered with the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 4

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the International Labour Office, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 5

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered with the International Labour Office.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 6

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 7

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve denunciation of this Convention without any requirement of delay, notwithstanding the provisions of Article 5 above, if and when the new revising Convention shall have come into force.
2. As from the date of the coming into force of the new revising Convention, the present Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
3. Nevertheless, this Convention shall remain in force in its actual form and content for

those Members which have ratified it but have not ratified the revising convention. Article 8 The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

このように、本条約第 1 条第 1 項では、1 トン以上の貨物が船舶に積載される前に重量が表示されていなければならないと定められているだけであり、第 4 項では「重量標示の義務が発送者又はその他の個人若しくは団体のいずれに属すべきかは各国の法令においてこれを決定することができる」とされている。したがって、本条約に基づく重量表示の措置義務者は条約で規定されるわけではなく、それをいかにするかは批准した各国の国内法令に委ねられている。

しかし、これは各国が措置義務者を恣意的に決められるということではなく、各国が、本条約の目的を確実に達成できるよう、国内事情に鑑み、措置義務者（名宛人）を適確に設定する責任を負っているものと解すべきだろう。

1.6.2　採択までの審議経過

この項（1.6.2 節）は、内務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』に基づくものであるが、1.6.2.2 節以降は、同書の記述の一部を抜き出して概ね時系列に整理し、わかりやすさのため原則として現代語化し、また若干の字句の意訳等を行ったものである。

殆ど転載した部分も多いが、同書がほぼ議事録の体裁をとり、句読点のない旧字旧仮名遣で書かれ、要所を容易に参照しにくいような章立てがなされているため、ここに改めて必要な箇所を抜き出して紹介するため、敢えてこのような方法をとることとした。

1.6.2.1　国際労働事務局からの質問書及び各国政府の回答書

国際労働機関第 11 回総会においては産業災害予防問題が大きく討議されたが、この問題については、第 12 回総会において引き続き討議して最終決定を行うため、第 11 回総会の後、国際労働事務局から各国政府に質問書が送付された[15]。この質問書の中には「船舶により輸送される重包装貨物にその重量を記載することを荷送人に対し強制する条約又は勧告に賛成するか」及び「賛成の場合は一定限度以上は貨物に重量を記載することとするがその限度はどうするか」という旨の質問が含まれていた[16]。

これに対する各国政府の回答の概要は概ね次のとおりであった[17]。

船舶により輸送される重包装貨物にその重量を記載することを荷送人に対し強制する条約又は勧告に賛成するか	
賛成	多数
反対	カナダ・ケベック州
効果を疑問	オーストリア、スウェーデン

[15] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』pp.73-74

[16] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』pp.79-80

[17] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』pp.100-102

視	
貨物に重量を記載すべき対象貨物の重量	
2000kg 以上	アイルランド
1500kg 以上	チェコスロヴァキア、ドイツ
1000kg 以上	ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、イギリス、インド、ラトヴィア、ノルウェー、スウェーデン
500kg 以上	オランダ
150kg 以上	エストニア
100kg 以上	ポルトガル
なお、ドイツ及びチェコスロヴァキアは、内水港において取り扱われる包装貨物については海港よりも通常使用されている起重機の能力が小さいことを挙げて重量を記載すべき限度を低下させるべきと主張した。	

1.6.2.2　国際労働事務局の条約案草案

国際労働事務局は、これらの回答を基礎として、次の条約案の草案を作成し、第 12 回総会に提出した [18]。

船舶ニ依リ輸送セラルル重包装貨物ノ重量ノ表示ニ關スル條約案草案

千「キログラム」（一「メートル」噸）以上ノ全重量ヲ有スル包装貨物又ハ物品ニシテ本條約ヲ批准スル締盟國ノ領土內ニ於テ發送セラレ海上、河川又ハ其ノ他ノ內地水路ニ依リ輸送セラルヘキモノニ對シテハ船舶ニ積込ム前ニ其ノ全重量ヲ其ノ外部ニ明瞭ニ讀ミ易ク且耐久的ニ表示スヘシ

右ノ重量表示責任カ荷送主其ノ他ノ個人又ハ團體ノ何レニ屬スヘキヤニ付テハ各國ノ法令又ハ規則ニ於テ之ヲ定ムモノトス

1.6.2.3　災害予防委員会における審議 [19]

1929 年 5 月 31 日午前の第 12 回総会第 3 次会議において、船舶により輸送される重包装貨物の重量の表示に関する条約案の件を含む産業災害予防問題を審議するため災害予防委員会の設置を決定し、同日午後の同第 4 次会議において同委員会の委員数を政府側 34 名、使用者側及び労働者側を各 17 名、合計 68 名と決定し、翌 6 月 1 日午前の同第 5 次会議において各委員を選任した [20,21]。

同委員会は 1929 年 6 月 1 日から同月 17 日まで 13 回の会議を重ねたが、船舶により輸送される重包装貨物の重量の表示に関する条約案については、1929 年 6 月 15 日午前の同委員会第 12 次会議で審議が開始された。

---

[18] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』p.110

[19] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』pp.165-169

[20] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』pp. 30-32

[21] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』p.112

ここでベルギーの使用者代表ジェラールが本件について「各国政府から勧告とすべきという回答が多い」「条約案を批准しない国があるときは荷役労働者が重量の記載なき包装貨物を条約案により表示すべき重量以下と誤解して災害を惹起するだろう」との旨を主張して条約ではなく勧告とすべきと提案し、加えて、アメリカ合衆国が ILO に加盟していないことによる困難に注意を喚起した。これに対し、ドイツの政府側顧問ファイグが「実際上の困難はそれほど大きいとは思われず、本条約案のような規定は他の措置と同様に港湾規則中に含めることができるだろう。」との旨述べた。

次に、ドイツの使用者側顧問クレディッツが「包装貨物に重量を表示することが安全を促進することは認めるが、実際上には幾多の困難があり、例えば本案中の『物品』（object）という語は木材貨物に適用すべきが如く思われるが、これは実行困難であることから、条約案とするよりも寧ろ勧告とするべきと思惟する」との旨述べ、オランダ使用者側代表レグートが「条約案として採択された場合は既に採択されている他の条約案と同様に多数の国の批准は他国の批准に依存することとなるべく多くの国は貿易がその国の港より奪われる場合には条約案を批准することを躊躇するであろうから、本案は勧告とするべきだ」と述べた。

イギリス使用者側顧問ベイレイが「本問題については条約案も勧告も採択することはできないと思惟する。提案の目的は荷役労働者に対し一層大なる安全を確保することにあるがその効果は彼らの作業を一層危険にさせるだろう。また、実際上実施することができない幾多の理由があることから委員会は本問題を放棄すべきと思惟する」との旨を述べ、ベルギー政府側顧問ヴァンデワイヤーが「条約案はこれを批准した国の領土内において積み込まれた包装貨物に適用すべきことはわかるが、この領土内において卸された包装貨物にもまた適用するものとすれば、殆ど打開しがたい実際上の困難があるだろうと思料する」との旨を述べ、フランス労働者側顧問キーヤンは「労働者側は条約案に賛成である。これを実施するに当たっては困難があるだろうがそれは一切の条約案についても同様でありおそらく若干の国が実施し始めるときは他国もまた実施するようになるだろう」として条約案とすべきことを主張した。

次に、ドイツ政府側顧問ファイグが「今までに挙げられた実際上の困難は他の条約が直面するところよりも少ないだろうと思惟する」との旨を述べたところ、ベルギー使用者側代表ジェラールはファイグの意見に反対し、本案を勧告とすることに賛成である旨を述べた。

委員長は「事務局案によれば条約案を批准しかつ海上又は内地水路により包装貨物を発送する国の政府のみが重量表示に対し責任を有するものであり、他の国の政府はそうではない。換言すれば、通過国は責任がない」と説明したところ、ドイツ政府側顧問ファイグはこの意見に賛成せず「重量が表示されるか否かを検査する責任を有するべきなのは包装貨物が積み込まれた港湾の当局者であると思惟する。これは、保護されるべきなのは荷役労働者であることの当然の帰結である」と論じ、オランダ政府側顧問ショルテは委員長の

解釈に賛成し、ベルギー使用者側代表ジェラールは「これら 2 種の解釈はともに異なれる理由のため実行不可能である。ともかく本問題は条約案とするには余りに複雑であることは明らかである」と述べ、委員長は自己の解釈を固執し「本提案にして採択されるならば起草委員会は誤解の余地のないようにこれを作成することを要す」と述べた。

このような議論を経て、条約案の代わりに勧告を採択すべきとするジェラールの提案が表決に付されたが、45 対 40 により否決された。

次に、ベルギー使用者側代表ジェラールは「又ハ物品」という語は昨年採択された質問書中に見られないこと及びこれは樹幹又はその他の木材貨物に適用されることを以て実際上著しい困難を生ずることを理由としてこれを削除することを提案したところ、委員長は「「包装貨物」(package) という語は包装された貨物に適用するのに対して「物品」(object) という語は包装されていない貨物に関係するものであるが、これには木材のようにバラ（loose articles）の貨物は含まれるものではないと思惟する」と述べ、「又ハ物品」の語を削除するという提案は、39 対 39 で不成立となった。

次に、日本政府側顧問木村清司が条約案第 1 項に「重量ヲ定ムルコト困難ナル特別ノ場合ニ於テハ當該國ノ法律ハ本規則ニ對スル例外ヲ認ムルコトヲ得」という字句を附加することを提案した。委員長はドイツ政府側顧問スティラーの質問に答え、「本案は全重量を明瞭に表示すべきことを提案するものにして概算重量の問題は存在しえない」と述べ、木村清司の修正案は 41 対 39 で否決された。

次に、ベルギー使用者側代表ジェラールが「其ノ他ノ個人又ハ團體」という字句を削除することを提案し、オランダ使用者側代表レグートは原荷送主以外の者の一切の責任を明瞭に排除する必要を力説したが、この提案は 43 対 39 で否決された。

次に、スウェーデン使用者側代表ラルソンが「本條約ハ之ヲ批准セサル國ヨリ發送セル通過貨物ニ適用セス」の 1 項を附加することを提案した。委員長は「この修正案は実際上贅物でありかつ一般に起草委員会がこの点を明瞭にすることを希望している」と述べたところ、ベルギー労働者側顧問ボンダスが「この修正案は原文を制限するものであると思惟するが、起草委員会に期待するところは何なのか知りたい」と述べ、これに対して委員長は「この修正案は何ら原案を変更するものではないが故に起草委員会においてはこの趣旨を明らかにするべきである」と答えた。

次に、日本政府側顧問木村清司は議事録中に「日本政府は各国が本案の目的上その自国語を使用する自由を有するべきものと思惟する」旨を記載することを希望した。

委員長はもはや修正案がないことを以て本条約案は事務局原案どおり採択されたるものと認める旨を述べた。

1.6.2.4　災害予防委員会が決定した条約案 [22]

船舶ニ依リ輸送セラルル重包裝貨物ノ重量ノ表示ニ關スル條約案草案

[22] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』p.182

千「キログラム」（一「メートル」噸）以上ノ全重量ヲ有スル包裝貨物又ハ物品ニシテ本條約ヲ批准スル締盟國ノ領土內ニ於テ發送セラレ海上又ハ內地水路ニ依リ輸送セラルヘキモノニ對シテハ船舶ニ積込ム前ニ其ノ全重量ヲ其ノ外部ニ明瞭且耐久的ニ表示スヘシ

右ノ要件カ遵守セラルルカヲ遵守スルノ義務ハ專ラ重包裝貨物又ハ物品ノ發送セラレタル國ノ政府ニ存シ右ノモノカ其ノ目的地ニ達スル迄ニ通過スル國ノ政府ニ存セサルモノトス

右ノ重量表示責任カ荷送主其ノ他ノ個人又ハ團體ノ何レニ屬スヘキヤニ付テハ當該國ノ法令又ハ規則ニ於テ之ヲ定ムモノトス

1.6.2.5 総会における審議・採択 [23]

総会は、1929年6月19日午前の第21次会議において本条約案に関する審議を行った[24,25]。

まず、委員会委員長兼報告委員であるイギリス政府側代表サー・マルコルム・デレヴィンニュが「条約案の趣旨につき何も言う必要はないと思うが、条約案は多数の国家が批准しなければその価値がないことから、条約案が総会で採択されるに至った場合には、可能な限り関係国が同時に批准するよう最善の努力をすべきものであると思惟する」旨を述べ、次に議長が本条約案について、日本政府から第 1 項に「精確ナル重量ヲ定ムルコト困難ナル例外的ノ場合ニ於テハ當該國ノ法令又ハ規則ハ概算重量ヲ表示スルコトヲ認ムルコトヲ得」の 1 項を加えるという修正案があったことを述べ、日本国政府側代表吉阪俊藏はこの修正案の提出理由を次のとおり述べた。

本修正案ノ目的トスル處ハ精確ナル重量ヲ定ムルニ由ナキ場合ニハ重包裝貨物ニ概算重量ヲ表示スルコトヲ認ムル例外ヲ規定セントスルニ在リ製造業者及廻送業者ヲシテ其ノ製造シ又ハ取扱フ重貨物ノ精確ナル重量ヲ確ムル爲何等ノ設備ヲ有セサル場合——極メテ稀ナルコトニシテモ——アリ得ヘシ

右ノ例外ノ實際的適用ハ斯ル重貨物ヲ取扱フコト極メテ稀ニシテ從テ捲揚用機械ノ存在セサル河川又ハ湖水ニ於テ重貨物ヲ一地點ヨリ他ノ地點ヘ輸送スル場合ニ限ラルヘシ例ヘハ記念碑、庭園等ニ使用スル爲遠隔ノ山腹ヨリ採取セル石ヲ手近ニ計量機ナキ場所ニ於テ運搬スル場合ノ如キ其ノ一例ナリ

吾人ハ斯ル例外ヲ明瞭ニ認ムルニ非サレハ多數ノ國ノ批准ヲ得ルニ付困難存スヘシト信ス條約案ノ條文ヲ嚴守スルコトハ現在ノ儘ニテハ明カニ不可能ナリ吾人カ本修正案ヲ提出スルノ意向ハ根本的原則ヲ損フコトナクシテ能フ限リ條約案ノ條文ヲ遵守セシメントスルニ在リ本項ノ挿入ニ依リテ安全ノ程度カ低減セラレサルヤヲ虞ルル要ナシ右ハ却テ批准ノ可能性ヲ增加シ斯クテ條約案ノ終極目的タル安全原則ノ實際的適用ヲ促進ス

---

[23] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』pp.193-197

[24] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』pp.183-184

[25] 內務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』p.113

右ノ事情ニ基キ余ハ總會ニ對シ本修正案ノ重要性ヲ考慮シ且之ヲ條約案ノ本文中ニ挿入スヘシトスル吾人ノ提案ヲ支持センコトヲ要求ス

ドイツ政府側顧問ファイグは「本条約案はドイツ政府の発案によるものであり、実際上の結果を得るためには勧告では不十分であり条約案の必要がある」とし更に「これに関し重要な問題はこれらの措置の実行について責任ある国がどこになるかという問題であるが、委員会は重包装貨物又は物品が初めて発送される国が責任を有すべきことを提案したが、私としては、重包装貨物又は物品が船舶に積み込まれかつこれらの措置により労働者が保護されるべき国に責任を課すことが一層理論的であると思惟する」旨を述べ、ベルギー使用者側代表ジェラールは「使用者団を代表して本条約案のような条約案の成功は多数の国の同時的批准を得ることに依存するが、これはアメリカ合衆国のような極めて重要な国が批准しないだろうことからして極めて困難になるだろう」として更に「多くの国は自国の諸港に利害関係があることを以て本条約案を批准することを躊躇するだろうし、他方、非海運国は提案の保護措置について自国労働者に直接の関係がないことを以てこれを批准しないだろう」として本条約案を否決すべきと主張した。

フランス政府側代表フォンテーヌは「私は修正案については賛否いずれの投票をもしない。思うに、この修正案が採択されてもされなくても実際上には変化がないだろうからである。原案は決して精確な重量を表示することを要求するものではなく、一切の事情を考えると精確なる重量を表示することを期待することは合理的でも可能でもない。従って修正案が採択されても実際上には変化はない。」と述べ、イギリス使用者側顧問ジェンキン・ジョーンスはジェラールの意見に附言して「原案によれば重量表示の責任は荷送主にあるが、荷送主はどの国のどの市町村にもあちらこちらに散在しているから、このような規定は全く実施しがたいものであると思惟する。他方で、ある場合には重包装貨物に精確な重量を表示することは不可能であり日本政府の修正案は原案がいかに実行しがたいかを示すものであり、なお精確な重量を表示することができない場合に概算重量を表示することは表示がないよりも却って危険である。」として条約案に反対し、オランダ政府側代表ノーレンスは、ジェラールが非海運国は提案のような保護措置について自国労働者に直接関係が無いから本条約案を批准しないだろうと述べたことに対して、「各国間の連帯に訴えなければならない」とし、更に「本条約案については他の条約案よりも一層一般的に批准される必要があることから、本条約案の標準規定中には条約が効力を発生するのに必要な批准数を多くし、又は本条約案を実施するためには各締盟国間に特恵条約を締結することを要することとするべきである」とし、最後に「本条約案は決して科学的に精確な重量を表示することを要求するものではなく、近似重量を要求するに過ぎないものであるが、なおこの点についての懸念を除去し条約案を批准、そしてその実際上の適用を一層容易にするため日本政府の修正案を受け入れることを望まんと思惟する」旨述べた。ここで日本政府の修正案を表決に付したところ、80 対 3 で可決された。

次に、その修正された条約案全体について採決したところ、82 対 24 で可決され、一旦起草委員会に附議した後、総会に上程した。

本案は、その後 1929 年 6 月 21 日午前の総会第 25 次会議において最終表決に付され、その結果 98 対 24 を以て採択された。

1.6.3　批准国

国際労働機関の公式ウェブサイト（2022 年 11 月 3 日閲覧）[26]によれば、66 か国が本条約を批准しているが、このうち南アフリカ共和国では未発効であり[27]、デンマークのうちグリーンランドには適用されていない[28]。

図 2 に、本条約の批准状況を世界地図で表した（試作）。

1.6.4　日本に対する適用監視

本条約の年次報告等で使用されている指定様式[29]の質問事項の概要は表 1 のとおりである。

表 1　ILO 条約第 27 号に関する報告のための指定様式の各設問内容の概要等 29

問	各設問内容の概要
I	本条約実施のための国内法令のリスト、条約批准のための国内法令の整備状況
II	本条約第 1 条各項の実施のための国内法令の整備その他の措置の具体的な内容、国内効力発生のための憲法上の根拠、本条約の適用範囲及び適用に関する特例措置、関係者への周知並びに実効性確保のための措置（監督、罰則など）に関する状況、CEACR 又は CAS から指示を受けた事項に関する報告事項及び対応状況
III	本条約の国内実施法令を所管する監督組織と監督実施方法
IV	本条約の関係事項に関する裁判所等の判決の有無（ある場合はその判決文）
V	監督実施状況に関する一般的評価

[26] International Labour Organization－NORMLEX－Ratifications of C027 - Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929 (No. 27) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312172, 2022 年 11 月 3 日閲覧)

[27] International Labour Organization－NORMLEX－Ratifications for South Africa (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102888, 2021 年 12 月 29 日閲覧)

[28] International Labour Organization－NORMLEX－Ratifications for Greenland (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103695, 2021 年 12 月 29 日閲覧)

[29] International Labour Organization－NORMLEX－Report Form for the marking of weight convention, 1929 (No. 27) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:2542988:NO)

VI	この報告の写しの労使団体への送付状況、本条約の実施に関する労使の意見
備考　条約の批准後初めての報告では詳細な報告が必要である。その後の報告では通常、従前との異同のほか、統計、監督実施状況、司法・行政上の決定、労使団体への写しの送付状況及び労使団体の意見への回答 CEACR や CAS から指示を受けた事項への回答等を記載することになっている（本様式中にこの旨記載）。	

日本は、最近では 2007 年[30]、2008 年、2009 年[31]及び 2012 年[32]に本条約の適用状況に関する年次報告書を提出しているので、以下簡単に、これらの内容についての日本国内での検討状況及び CEACR の審査状況を見ていく。

2007 年 9 月の第 9 回 ILO 懇談会において、本条約に関する 2007 年日本政府年次報告案（表 2）（報告書の正式提出版は筆者による拙い調査では不見当であった。）について検討されたが、その際、日本労働組合総連合会（略称　連合）による意見書[33]（表 3）が提出された（使用者側（経団連）からは意見なし。）。

表 2　2007 年日本政府年次報告案（ILO 第 27 号条約，1998 年 6 月 1 日～2007 年 5 月 31 日）の内容（設問別）

問	内容
I	前回報告に追加すべき事項なし。
II	前回報告に追加すべき事項なし。
III	監督組織については、2007 年 5 月 31 日現在、労働基準監督署の数が 323 署、他に支署が 4 署、労働基準監督官の数が 3,832 人、産業安全専門官の数

[30] 2007 年日本政府年次報告案（ILO 第 27 号条約，1998 年 6 月 1 日～2007 年 5 月 31 日）（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/09/dl/0912-12d.pdf），リンク元は、厚生労働省－国際課－第 9 回 ILO 懇談会議事次第（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/09/0912-12.html）

[31] International Labour Organization－NORMLEX－Observation（CEACR）- adopted 2009, published 99th ILC session（2010）（https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2308677,102729, 2022 年 11 月 3 日閲覧）

[32] International Labour Organization－NORMLEX－Direct Request（CEACR）- adopted 2013, published 103rd ILC session（2014）（https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3150397,102729，2022 年 11 月 3 日閲覧）

[33] 日本労働組合総連合会「日本における 27 号条約の適用に関する意見」（2007 年 9 月）（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/09/dl/0912-12n.pdf），リンク元は、厚生労働省－国際課－第 9 回 ILO 懇談会議事次第（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/09/0912-12.html）

	が 390 人となっている。
IV	前回報告に追加すべき事項なし。
V	前回報告に追加すべき事項なし。
VI	写し送付先： （使用者団体）日本経済団体連合会 （労働者団体）日本労働組合総連合会

表 3　日本労働組合総連合会「日本における〔ILO〕27 号条約の適用に関する意見」（2007 年 9 月）

日本における 27 号条約の適用に関する意見

2007 年 9 月

日本労働組合総連合会

1966 年のコンテナ船就航以来、世界の物流は個品輸送からコンテナ輸送に切り替わった。1931 年に 27 号条約が批准された当時と比べて荷役作業形態がコンテナ化により大幅に変化したものの、港湾労働の中で重量貨物（1 トン以上）の取扱作業は依然として残っている。

27 号条約並びに関連する国内法規が、港湾運送事業者、港湾労働者、港湾労働組合に周知徹底されているかどうかは、極めて疑問である。

実際の港湾作業の中で、法律がどのように遵守されているかについては不明であるが、港湾作業の中で、重包装貨物（1 トン以上）の重量表示は概ね行われているようである。

本条約や国内法規の遵守は、貨物の所有者（荷主）、又は荷主から依頼されて貨物の梱包をする業者、貨物の輸送手続きを引き受ける海運貨物取扱業者（あるいはフォワーダー）が条約、規則を熟知し、貨物に対して重量表示を施さない限り困難であると考える。

前述の通り、輸出入貨物の多くがコンテナ化されていることから、個品貨物の重量チェックは不可能となっている。従って、この条約の主旨に合致させるためには、コンテナの外壁に重量（純トン、総トン）を表示すべきである。ISO 基準（30.48 トン）を超える重量の貨物が積み込まれていたため、コンテナの底板が抜ける事故が発生したこともある。

また、海上コンテナに重量表示がないことから、コンテナトラックの運転手は、積荷の中身や重さを知らされないまま運送していることが多い。このため、海上コンテナの陸送時に、トラックの運転手が過積載で摘発される事例も数多く見られる上、事故が起きた場合の責任は海上コンテナ運送業者と運転手に全面的に負わされる。

海上コンテナ貨物の安全輸送を確保するためには、個々の内蔵貨物の重量表示だけでは十分でない。輸送実態に合致した条約及び国内法規の整備が必要である。

以上

日本政府が連合のこの意見を 2007 年の年次報告に掲載して報告を行ったところ、CEACR は 2008 年の CEACR 報告書[34]において、日本政府に対し、コンテナ荷役等の現代的な荷役方法に対する本条約の実施のあり方及びそれに関する諸問題について、2008 年の CEACR の第 79 回会議に報告するよう要請した[35]。

日本側は 2008 年 8 月の第 11 回 ILO 懇談会[36]でこれを検討した。この時の 2008 年日本政府年次報告案（本条約，2007 年 6 月 1 日～2008 年 5 月 31 日）[37]の概要は表 4 のとおりである。

表 4　2008 年日本政府年次報告案（ILO 第 27 号条約，2007 年 6 月 1 日～2008 年 5 月 31 日）37 の概要（設問別）

問	内容（概略）
I	前回報告に追加すべき事項なし。
II	（2007 年の CEACR からの直接要請への回答として）安衛法第 35 条のコンテナへの適用については、最大積載重量の表示で足りる旨通達しており、これは実際の重量が表示より重いことによる労働災害を防止するにはこれで十分だからである。しかし、国際海上コンテナの陸上輸送については、コンテナ総重量等の正確な情報がトラック運転者に伝達されない等による危険を防止するため、関係省庁と「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドライン」を策定して普及に努めている。
III	〈略〉

[34] International Labour Organization－Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2008－Part 1A（総合報告及び特定の国々に対する意見（observation））（https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2008-97-1A).pdf），日本の ILO 第 27 号条約の適用状況に関する意見は 690 頁，リンク元：Information and reports on the application of Conventions and Recommendations（https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/）

[35] International Labour Organization－NORMLEX－Observation（CEACR）- adopted 2007, published 97th ILC session（2008）（https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2279049,en:NO, 2022 年 11 月 3 日閲覧）

[36] 厚生労働省－ILO 懇談会（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kokusai_128277.html，2022 年 11 月 3 日閲覧）－第 11 回（2008 年 8 月 29 日）議事要旨及び資料参照

[37] 2008 年日本政府年次報告案（ILO 第 27 号条約，2007 年 6 月 1 日～2008 年 5 月 31 日）（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/08/dl/s0829-14b.pdf），リンク元は、厚生労働省－国際課－第 11 回 ILO 懇談会議事次第（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/08/s0829-14.html）

IV	前回報告に追加すべき事項なし。
V	前回報告に追加すべき事項なし。
VI	写し送付先： （使用者団体）日本経済団体連合会 （労働者団体）日本労働組合総連合会

「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドライン」[38]は、国土交通省に事務局に置く 7 省庁の調整会議が、2005 年に策定した「安全かつ効率的な国際物流の実現のための施策パッケージ」[39]にもとづき、ワーキンググループを設置して策定したもので、国際海上コンテナの陸上安全輸送対策の強化のため、荷主、外航船舶運航事業者、ターミナルオペレーター、取次事業者（自己の名で有償で運送の仲介を行う事業者）等、海運貨物取扱事業者及び利用運送事業者（自ら運送手段を持たず、他者の運送手段を利用して有償で運送を行う事業者））、トラック事業者、運転者がそれぞれ取り組むことが望ましい措置が記載されている。

第 11 回 ILO 懇談会では、この年次報告案に対して、労働者側（連合）は「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドラインが出た後も、事故が発生しており、対応として不十分。ガイドラインに強制力をもたせるべき。」[40]と主張し、この会議で表 5 の意見書 [41] が配布された（使用者側からは意見なし。）。

表 5　日本労働組合総連合会「第 27 号条約の適用に関する意見」（2008 年 8 月）41

第 27 号条約の適用に関する意見 船舶に依り運送せらるる重包装貨物の重量表示に関する条約（1929 年） 2008 年 8 月 29 日 日本労働組合総連合会 質問 II について 政府指摘のように、2005 年 12 月、「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドライン」が発出され、関係団体および関係事業者等がガイドラインの普及に努めてい

[38] 「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドライン」（平成 25 年 6 月）（https://www.mlit.go.jp/jidosha/anzen/03container/data/guideline2016_06.pdf）

[39] 国土交通省（2005 年 3 月 30 日）「政策群「安全かつ効率的な国際物流の実現」に関する関係省庁調整会議が安全かつ効率的な国際物流の実現のための施策パッケージを策定しました」（https://www.mlit.go.jp/kisha/kisha05/15/150330_.html, 2022 年 11 月 3 日閲覧）

[40] 厚生労働省－国際課－第 11 回 ILO 懇談会議事要旨（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/08/s0829-15.html, 2022 年 11 月 3 日閲覧）

[41]日本労働組合総連合会「第 27 号条約の適用に関する意見」（2009 年 10 月 2 日）（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/10/dl/s1002-10j.pdf），リンク元は、厚生労働省－国際課－第 13 回 ILO 懇談会資料（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/10/s1002-10.html）

るが、ガイドライン発出後においても国際海上コンテナ輸送中のトレーラー横転による死亡事故等が発生し、ガイドラインに基づく確実な取組がなされていない事例が多く見受けられる。

このため、国土交通省による説明会の開催等、関係事業者に対するガイドラインの周知徹底を図ることになっているが、ガイドラインには拘束力も罰則規定もなく、国際海上コンテナ輸送中の事故防止対策としては不十分である。国際海上コンテナにおける発荷主の過積載や積み付け不具合（片荷）、品名（貨種）詐取などを防止し、荷主による情報開示を義務付け、貨物情報を関係者が共有するためには、強制力を持たせた法制化が不可欠である。

さらに、海外における貨物の積み付け不良や危険物表示の不備は国内法の適用外であるため、国際的な安全対策や基準作りが欠かせない。ITF（国際運輸労連）は日本の港湾労組の強い要望を受け、2008 年 6 月の国際会議において、コンテナ貨物の安全輸送に関する問題を協議する場を設置するよう、ILO に要請することを決議した。

世界の物流がコンテナ輸送に切り替わって以来、ILO27 号条約は荷役作業形態に十分、適応しているとは言い難く、早急にコンテナ輸送に対応した新条約作りに取り掛かるべきである。

以上

2009 年の CEACR 報告書[42]には日本における本条約の適用に関する意見は不見当であるが、2009 年も本条約に関する日本政府年次報告（2008 年 6 月 1 日～2009 年 5 月 31 日）[43]がなされた。政府は同報告案で、設問 II への回答を「2009 年 8 月 28 日に公表した「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドラインの取組状況等に関する実体調査」[44]によれば、トラック事業者がコンテナ輸送時に経験した安全上の問題は、ガイドライン発出後は発出前と比較して、減少している。」としたため、第 13 回 ILO 懇談会で労働者側（連合）は「政府は「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドラインの取り組み状況等に関する実態調査」にて、安全上の問題は減っていると述べているが、重大事故は頻発している。ガイドラインに基づく確実な取り組みが重要であり、この点ガイドラインに強制力

[42] International Labour Organization－Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2009－Part 1A（総合報告及び特定の国々に対する意見（observation））（https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2009-98-1A).pdf）

[43] 2009 年日本政府年次報告案（ILO 第 27 号条約，2008 年 6 月 1 日～2009 年 5 月 31 日）（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/10/dl/s1002-10b.pdf）

[44] 国土交通省自動車交通局（2009 年 8 月 28 日）「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドラインの取組状況等に関する実態調査」（https://www.mlit.go.jp/common/000047992.pdf」

がないのが問題である。また、世界の物流がコンテナ輸送に切り替わっている中、27 号条約が実態に十分に対応しているとは言い難い。ILO は、早急にコンテナ輸送に対応した新条約作りに取り掛かるべきであると考える。」と批判した。この時連合は 2008 年の意見書に加筆した意見書[45]を提出したので、2009 年日本政府年次報告にこれが掲載された。これについて CEACR は 2010 年の CEACR 報告書で再びこの問題についての意見[46]を掲載し、その中で日本政府に対し、引き続きコンテナ等の現代的荷役方法に関する本条約実施上の困難と事故防止のため講じる措置の報告を求めた。

その後、2012 年に再び日本政府は本条約についての年次報告（2009 年 6 月 1 日～2012 年 5 月 31 日）を行った。同報告案[47]について議論された第 19 回 ILO 懇談会では、連合から「コンテナ貨物への重量標示記載を義務付けることや、海上コンテナ貨物の安全輸送確保に向けた、条約など国際基準の強化と拘束性ある国内法整備を早期に実現してもらいたい。」との意見があり、政府側は「労働安全衛生法第 35 条において、コンテナの最大積載重量の表示が義務付けられており、これは条約基準に適合したものと理解している。また、コンテナ情報の伝達やトラック事業者の遵守事項を定めた「国際海陸一貫運送コンテナの自動車運送の安全確保に関する法律案」が 3 月 6 日に閣議決定され、今国会に提出されている。」と回答した（使用者側からは意見なし。）[48]。この時も連合が意見書を提出している[49]。この連合意見が掲載された 2012 年日本政府年次報告に対し、CEACR は直接要請 32

---

[45]日本労働組合総連合会「第 27 号条約の適用に関する意見」（2009 年 10 月 2 日）（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/10/dl/s1002-10j.pdf），リンク元は、厚生労働省－国際課－第 13 回 ILO 懇談会議事次第（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/10/s1002-10.html）

[46] International Labour Organization－Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2010－Part 1A（総合報告及び特定の国々に対する意見（observation））（https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2010-99-1A).pdf），日本の ILO 第 27 号条約の適用状況に関する意見は 751 頁，リンク元：Information and reports on the application of Conventions and Recommendations（https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/）

[47] 2012 年日本政府年次報告案（ILO 第 27 号条約，2009 年 6 月 1 日～2012 年 5 月 31 日）（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002yy2i-att/2r9852000002z0cs.pdf）

[48] 厚生労働省－国際課－2012 年 9 月 4 日第 19 回 ILO 懇談会議事要旨（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002yxyy.html，2022 年 11 月 3 日閲覧）

[49]日本労働組合総連合会「日本政府年次報告「ILO 第 27 号条約（船舶により運送される重包装貨物の重量標示に関する条約）」（1932 年）の適用に関する日本労働組合総連合会からの意見」（2012 年 8 月 17 日）（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002yy2i-att/2r9852000002z0f1.pdf），リンク元は、厚生労働省－国際課－第 19 回 ILO 懇談会資料（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002yy2i.html）

により、日本政府に対し、本条約に関係する国内法令により重量表示の義務者を明示するとともに、連合が提起した懸念に関連し、条約の実施及び労働災害防止のため講じた措置に関するあらゆる情報を報告するよう求めた。日本政府は、次回は 2025 年に本条約に関する年次報告を行うこととなっている [50]。

国際海陸一貫運送コンテナの自動車運送の安全確保に関する法律案は、第 174 回国会（2010 年）、第 180 回国会（2012 年）に国会に提出されたがいずれも審議未了で廃案となった。同法案については、全日本トラック協会 [51]など事業者団体からも政府に対して成立の要望がなされていたものである。

その後、国際海上コンテナの荷役安全の問題については、日本が批准している SOLAS 条約の改正及びその国内実施法である船舶安全関係省令の改正という形で一定の対処がなされた [52]。即ち、2016 年 7 月 1 日発効の改正 SOLAS 条約で一定の大きさ以上のコンテナ総重量の正確な証明等を義務付ける国際海上輸出コンテナ総重量確定制度 [53]が導入されたことにより、法令の整備としては一定の改善がなされたものと思われる（1.9.1 節参照）。なお SOLAS 条約改正における ILO の貢献状況については本稿では未調査である。

1.6.5　改正の必要性の決定

本条約は、国際労働基準の見直しのため開催されたいわゆるカルティエ委員会（1995～2002 年）[54]において、改正の必要があるとされ、理事会でもこれが決定されているが、未だ改正に向けた詳細な議論には至っていない [55,56]。

---

[50] International Labour Organization－NORMLEX－Reports requested and replies to CEACR comments: C027 - Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929 (No. 27) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:14001:0::NO:14001:P14001_INSTRUMENT_ID:312172:NO, 2022 年 1 月 8 日閲覧)

[51] 公益社団法人全日本トラック協会「「国際海陸一貫運送コンテナの自動車運送の安全確保に関する法律案」の廃案に伴う要望書を提出」（https://jta.or.jp/ippan/onegai/kaikon2011.html, 2022 年 11 月 3 日閲覧）

[52] これらの動きについては物流 Weekly（2011 年 12 月 9 日）「「SOLAS 条約」改正の動き　船積み前の重量計測義務化へ」（https://weekly-net.co.jp/news/13869/, 2022 年 11 月 3 日閲覧），GOTSU ニュース（2012 年 03 月 13 日）「【物流】国交省「国際海陸一貫運送コンテナの安全確保法案」閣議決定」（http://www.gotsu.co.jp/gotsu-news/entry/53934.html, 2022 年 11 月 3 日閲覧）等参照。

[53] 国土交通省－国際海上輸出コンテナ総重量確定制度（改正 SOLAS 条約関連）（https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_mn8_000008.html, 2022 年 11 月 3 日閲覧）

[54] International Labour Organization－Cartier Working Party - Working Party on Policy regarding the Revision of Standards (1995-2002)－Cartier Working Party conclusio

この時の議論[57]では、本条約採択後における輸送方法の変化に伴う条約改正、特に 1980 年代以降に増加したコンテナ輸送への適合、正確な重量の測定義務化と概算の廃止、貨物の重量を特別な文書で通知すること、重量以外の事項についても表示すること、IMO（International Maritime Organization。海上の安全、船舶からの汚染の防止等の海事問題を取り扱う）条約との互換等が提案され、改正の形態としては一部改正や議定書採択などが提案された。一部の国々は改正は不要とし、また、港湾労働における職業上の安全及び衛生に関する条約（第 152 号，1979 年）の採択により本条約が冗長なものとなっていること、本条約を他の商船関係条約に含めることを提案する国もあったが、全体としては、条約の改正を支持する意見が大勢を占めたため、作業部会は理事会に対し、本条約の改正等を勧告するに至った。

1.7　沿革

1.7.1　国際労働基準の設定

ジュネーヴで行われた第 12 回国際労働会議において、昭和 4 年（1929 年）6 月 21 日、船舶ニ依リ運送セラルル重包装貨物ノ重量標示ニ関スル条約（ILO 第 27 号条約）が採択され、その後昭和 7 年 3 月 9 日に効力を発生した。日本は昭和 6 年 2 月 20 日これを批准し、同年 3 月 16 日に批准登録、3 月 25 日に公布し、昭和 7 年 3 月 9 日に国内で効力発生した6。本条約の詳しい沿革については、1.6.2 節及び 1.6.5 節で述べる。

---

ns（https://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS_449912/lang--en/index.htm，2021 年 12 月 29 日閲覧）

[55] International Labour Organization－NORMLEX－Standards Reviews: Decisions on Status（https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12040:0::NO:::，2021 年 12 月 29 日閲覧）

[56] ILO 第 27 号条約が改正の必要性があると決定された件につき、筆者が ILO 駐日事務所に e メールで問い合わせたところ、2021 年 10 月 13 日に回答があり、カルティエ委員会の決定に従い、理事会で改正が決定されたが、現在進行中の作業部会ではまだ取り上げられていないとのことであった。

[57] Committee on Legal Issues and International Labour Standards－271st Session SECOND ITEM ON THE AGENDA Follow-up on consultations concerning the need for revision and obstacles to the ratification of 13 Conventions（https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb271/prs-2.htm，2022 年 11 月 9 日閲覧）

1.7.2　重貨物ノ重量標示ニ関スル件等の制定及び本条約の批准

日本では、この条約の批准に先立つ昭和 5 年 5 月 6 日、独立命令（警察命令）として重貨物ノ重量標示ニ関スル件（昭和 5 年内務省令第 16 号）[58]が公布され、昭和 5 年 7 月 1 日に施行された。

（昭和 5 年 5 月 6 日付官報第 1002 號）
◎內務省令第十六號
重貨物ノ重量標示ニ關スル件左ノ通定ム
　昭和五年五月六日
　　內務大臣　安達　謙藏
　　重貨物ノ重量標示ニ關スル件
第一條　一貨物ニシテ重量千瓩以上ノモノ（包裝セラレザル木材、石材、鐵材其ノ他之ニ類スルモノヲ除ク）ヲ發送セントスル者ハ發送前見易ク且容易ニ消磨セザル方法ヲ以テ其ノ重量ヲ表記スベシ但シ當該貨物ノ重量ヲ計量シ難キ場合ニ於テ其ノ重量千瓩以上ナリト推定セラルルトキハ推定重量ヲ表記スベシ
第二條　貨物發送者前條ノ規定ニ違反シタルトキハ科料ニ處ス
第三條　貨物發送者未成年者若ハ禁治產者ナルトキ又ハ法人ナルトキハ之ニ適用スベキ罰則ハ其ノ法定代理人又ハ法人ヲ代表スル者ニ之ヲ適用ス但シ營業ニ關シ成年者ト同一ノ能力ヲ有スル未成年者ニ付テハ此ノ限ニ在ラズ
第四条　貨物發送者ハ其ノ代理人、戶主、家族、同居者、雇人其ノ他ノ從業者ニシテ本令ニ違反スル所爲ヲ爲シタルトキハ自己ノ指揮ニ出デザルノ故ヲ以テ其ノ處罰ヲ免ルルコトヲ得ズ
　　附　則
本令ハ昭和五年七月一日ヨリ之ヲ施行ス

同令第 1 条には、本条約第 1 条第 2 項の規定に基づき「但シ當該貨物ノ重量ヲ計量シ難キ場合ニ於テ其ノ重量千瓩以上ナリト推定セラルルトキハ推定重量ヲ表記スベシ」との特例が設けられたが、本条約の当該規定は、ILO における条約案の採択にあたり日本政府が提案したものである（1.6.2.5 節参照）。

---

[58] International Labour Organization－International Labour Conference 17th Session (Geneva, 1933) Summary of Annual Reports under Article 408 (https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1933-17).pdf) 440 頁に「Japan. Ordinance No. 16 of 6 May 1930, of the Department of the Interior, respecting the marking of the weight on heavy packages (L. S. 1930, Jap. 1).」とあり、この勅令が本条約の国内担保法であったことがわかる。リンク元：Information and reports on the application of Conventions and Recommendations (https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/)

また、本令において既に、対象貨物を船舶により運送されるものに限定していなかったことに注意を要する。

また、ヴェルサイユ条約第 421 条の規定（植民地等への適用に関する条項）に基づき、外地である日本委任統治領南洋群島（昭和 5 年 6 月 30 日南洋庁令第 2 号，昭和 5 年 9 月 1 日施行 [59]）、樺太（昭和 5 年 7 月 16 日樺太庁令第 30 号，昭和 5 年 8 月 1 日施行 [60]）、朝鮮（昭和 5 年 9 月 19 日朝鮮総督府令第 80 号，昭和 5 年 11 月 1 日施行 [61]）、関東州（昭和 5 年 11 月 1 日関東庁令第 69 号，昭和 5 年 11 月 15 日施行 [62]，ただし昭和 5 年内務省令第 16 号第 3 条に該当する規定無し）及び台湾（昭和 5 年 11 月 12 日台湾総督府令第 40 号，発布日施行 [63]）においてもそれぞれ同様の規制が行われた [64]。

なお、1940 年、日本は ILO を脱退し、それ以後 1951 年 11 月に再加盟するまで非加盟国であったが、本条約を含め、脱退時に批准済であった 14 条約についてはその間も批准したままであった 101。

戦後、日本国憲法の施行と同時に、本令を含む独立命令（警察命令）については原則として効力が失われることとなったが、日本国憲法施行の際現に効力を有する命令の規定の効力等に関する法律（昭和 22 年 4 月 18 日法律第 72 号）第 1 条の規定により、日本国憲法施行後も昭和 22 年 12 月 31 日までに限り効力を有したものと考えられる。

1.7.3　労働基準法制定

労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）は昭和 22 年 9 月 1 日と 11 月 1 日の 2 回に分けて施行されたが [65]、労働者の安全及び衛生に関する事項を定める同法第 5 章は、工場法、労働者災害扶助法等のうち安全衛生等に係る事項を廃止する規定とともに、昭和 22 年 11 月 1 日に施行された。

---

[59] 昭和 5 年 8 月 28 日付け官報第 1100 号（https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2957567/1）

[60] 昭和 5 年 8 月 21 日付け官報第 1094 号（https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2957561/1）

[61] 昭和 5 年 10 月 20 日付け官報第 1143 号（https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2957610/2）

[62] 昭和 5 年 12 月 3 日付け官報第 1180 号（https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2957647/1）

[63] 昭和 5 年 12 月 12 日付け官報第 1188 号（https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2957655/1）

[64] International Labour Organization－International Labour Conference 17th Session (Geneva, 1933) Summary of Annual Reports under Article 408 (https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1933-17).pdf) 442 頁に、大日本帝国の外地における適用状況について記載されており、該当する外地法令が列挙されている。リンク元：Information and reports on the application of Conventions and Recommendations (https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/)

[65] 労働基準法の一部の施行期日を定める政令（昭和 22 年 8 月 31 日政令第 170 号）及び労働基準法の一部の施行期日を定める政令（昭和 22 年 10 月 31 日政令第 227 号）

ILO 第 27 号条約の国内担保法は旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号，以下「旧安衛則」という。）第 123 条に引き継がれることとなり[66]、同規則は労働基準法旧第 5 章とともに昭和 22 年 11 月 1 日に施行された。

労働安全衛生規則（昭和二十二年十月三十一日労働省令第九号）
　第二編　安全基準
　　第六章　崩壊、落下の予防
第百二十三條　一貨物で、一トン以上の重量物を発送し、又は運搬しようとするときは、見易く、且つ容易に消滅しない方法で、その重量を標示しなければならない。但し、貨物の重量を計測し難い場合で、その重量が一トン以上であると推定されるときは、推定重量を標示しなければならない。

同条については、労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，1968 年）[67]で次のとおり解説がなされている。

第四十五条　略
【解　説】
〔2〕安全基準
⑻　崩壊、落下の予防
（g）　貨物の重量標示
　重い重量の品物を運搬し、取り扱う場合に、その品物の正確な重量が明らかであれば各種の便宜がえられ、また災害防止上にも有効である。第一三回国際労働総会において「船舶に依り運送される重包装貨物の重量標示に関する条約」（第二七号）が採択されており、諸外国においてもこの重量標示に関し法令をもって規定してい

[66] International Labour Organization－International Labour Conference 36th Session (Geneva, 1953) Summary of Reports on Ratified Conventions (http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1953-36).pdf) 82 頁（PDF 86 頁）に「Labor Standards Law No. 49 of 5 April 1947 (L.S. 1947-Jap. 3). Ministry of Labor Ordinance No. 9 of 1947 (Regulations of Labor Safety and Sanitation). Section 123 of the Ordinance of 1947, to provide for the plain and durable marking of cargoes weighing one ton or more, indicating the estimated weight, if necessary.」とあり、旧安衛則第 123 条が本条約の国内担保法であったことがわかる。リンク元：Information and reports on the application of Conventions and Recommendations (https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/)

[67] 労働省労働基準局（1968 年）『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，昭和 43 年 10 月 15 日再訂新版，昭和 44 年 6 月 10 日再訂 3 版）では、同条（旧労働安全衛生規則第 123 条）の解説が、労働基準法旧第 45 条の解説の部分（p.555）に記載されている。

る例が多い。安全衛生規則第一二三条では、船舶運送に限らず一般の貨物に対しても重量が一トン以上の一貨物を発送し、又は運搬しようとするときは、見易く、容易に消滅しない方法で、その重量を標示することを規定し、貨物の重量が計測し難い場合で、その重量が一トン以上あると推定されるときはその規定重量（＊推計重量（筆者注））を標示しなければならないことを規定している。なお、この規定は、包装、結束の有無にかかわらず適用があり、また一貨物とは運送荷役において取扱の対象となる一単位重量物をいうものと解されている（昭和三三・二・一三基発第九〇号）。

同条は、同書の労働基準法第 45 条の逐条解説中で解説されていることから考えると、労働基準法第 45 条の命令委任規定に基づいて使用者が講ずべき危害防止基準を定めたものと思われる。

しかし、旧安衛則第 123 条は名宛人を特定しておらず何人（なんぴと）にも適用されるような規定振りとなっているから、この点が問題となる。即ち、同条の規定を使用者を義務主体として適用する場合には、労働基準法第 45 条の規定による同法第 42 条の委任命令と解すことができるが、使用者以外を義務主体とする場合については、根無し規定となる。

1.7.4　沖縄法令

戦後、アメリカ合衆国の統治下にあった沖縄では、昭和 28 年 9 月 1 日に労働基準法（1953 年 9 月 1 日立法第 44 号）[68]が公布され、同年 10 月 1 日から施行され、本土と同様、安全及び衛生に関する具体的事項については労働安全衛生規則（1954 年 1 月 30 日規則第 5 号）に委任されたが、その中に重量標示規定がおかれた[69]。

労働安全衛生規則（1954 年 1 月 30 日規則第 5 号）

第二編　安全基準

第六章　崩落、落下の予防

第百二十八条　一貨物で、一トン以上の重量物を發送し、又は運搬しようとするときは、見易く、且つ容易に消滅しない方法で、その重量を標示しなければならない。但し、貨物の重量を計測し難い場合で、その重量が一トン以上であると推定されるときは、推定重量を標示しなければならない。

沖縄は、本法公布目前の昭和 47 年 5 月 15 日に本土に復帰し、以後本土の法令が適用されている。

---

[68] 琉球政府 1953 年 9 月 1 日（火曜日）付け公報（号外）第 28 号（https://www3.archives.pref.okinawa.jp/GRI/searchs/img/kouhou//R-1953-09-01-G.pdf）pp.8-19

[69] 1954 年 1 月 30 日（土曜日）付け公報（號外）第 1 號（ https://www3.archives.pref.okinawa.jp/GRI/searchs/img/kouhou//R-1954-01-30-G.pdf）p.12

1.7.5　労働安全衛生法制定

本条約の国内担保法は、本法の施行とともに労働基準法から本条の規定にとって変わった。ただし、貨物の重量が計測し難い場合の推定重量の表示に関する特例は本条には受け継がれなかった。また、包装されていない貨物で、その重量が一見して明らかであるものに係る除外が明記されることとなった。

1.8　運用（適用の実際）

重貨物に対して本条の規定に基づく重量表示がなされていない場合は、貨物荷役作業において重量を実際より少なく見積もってしまうこと等により、クレーンが転倒したり、過荷重によりクレーン等のワイヤーロープが切断したりする事故が生じ、あるいは貨物を船舶内に配置する際に重量のバランスが崩れて船舶が傾く等の問題が生じることが考えられる。

本条の規定の適用を受ける貨物としては、例えばコンテナ、包装された機械設備、フレコンバックに入れられた土石等が考えられる。

【フレコンバック】

（ふくろ屋ふくながの WEB サイト（https://www.softbag.jp/info/quality/what.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 25 日））

平成 23 年から令和 2 年までの労働基準監督年報の統計表「定期監督等実施状況・法違反状況」には、本条に係る項がないため、定期監督等における違反件数は不明である。申告監督及び再監督については、そもそも条文毎の違反件数が集計されていないため件数は不明である。

また、人事委員会等が労働基準監督を行う非現業等の地方公務員に関する状況など、労働基準監督官が監督を行わない領域における状況については時間の制約上、調査が及ばなかった。

労働基準監督年報の統計表「送検事件状況」は、労働基準監督官が送検した労働基準関係法令違反事件の主条文を全て計上したものであるが、これによると、本条を主条文とした送検事件は、いずれの年もなかった。

通常司法警察員、検察官等が独自に立件した事件については、条文別の統計がないため不明である。

しかし、複数の関係者に聴取したところ、本条違反で行政措置（是正勧告）を行った例が複数確認された。

1.9　関係分野の状況

1.9.1　SOLAS 条約及び船舶安全関係法令

国際海上コンテナの質量証明義務等については、現在、千九百七十四年の海上における人命の安全のための国際条約（昭和 55 年（1980 年）5 月 15 日加入書寄託，同月 24 日公布・告示，同月 25 日国内効力発生，略称　SOLAS 条約）[70]の枠組みで規定されている。

同条約では、1986 年の改正により、附属書第 7 章で火薬類その他の危険物の運送に係る安全について例えば同第 4 規則で「危険物を入れた容器には、正しい専門的名称（取引上の名称は、使用してはならない。）によつてその内容を表示するものとし、明確な標識を付してその危険性を明らかにする。」[71]と規定されるなど、貨物の輸送における安全に関する事項も規定されていた。

その後、同条約の附属書が改正され、新第 6 章第 2 規則により、荷送人は船長等に対し貨物又は貨物ユニット（一定規模以上のコンテナなど）の総質量等を記載した貨物資料を提供しなければならないこと等が規定され、1994 年 1 月 1 日に発効した [72]。

しかし、その後も、さらなる改正により、次のとおり、当該総重量の計量方法が定められ、2016 年 7 月 1 日に発効した [73]。

○外務省告示第百二十七号（抄）

昭和四十九年十一月一日にロンドンで作成された「千九百七十四年の海上における人命の安全のための国際条約」の附属書の一部は、同条約第八条の規定に従い、次のように改正され、その改正は、同条の規定に従い、平成二十八年七月一日に効力を生じた。

（平成二十八年二月十八日付け国際海事機関事務局長書簡）

令和元年八月二十八日

---

[70] 国土交通省「1974 年の海上における人命の安全のための国際条約（SOLAS 条約）」（https://www.mlit.go.jp/kaiji/imo/imo0001_.html，2022 年 11 月 4 日閲覧）

[71] 外務省条約データ検索－千九百七十四年の海上における人命の安全のための国際条約 pp. 1155-1157（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/B-S55-1116_2.pdf，2021 年 12 月 29 日閲覧）

[72] 平成 5 年外務省告示第 632 号（平成 5 年 12 月 27 日（月曜日）官報号外第 224 号）

[73] 令和元年外務省告示第 127 号（令和元年 8 月 28 日（水曜日）官報号外第 101 号）

外務大臣　河野　太郎

第六章A部第二規則３の次に次の４から６までを加える。

４　コンテナーによつて運送される貨物については、この第二規則２.1 に規定する総質量は、荷送人により次のいずれかの方法によつて確認される。ただし、車台又はトレーラーに積載されているコンテナーが、第三章第三規則に定義する短国際航海に従事するロールオン・ロールオフ船に当該車台又はトレーラーごと積み込まれ、又は積み卸される場合は、この限りでない。

.1　較正され、及び証明された設備を用いて、こん包されているコンテナーを計量すること。

.2　コンテナーのこん包が完了した国の権限のある当局が承認した証明された方法により、パレット、荷敷きその他コンテナーにこん包される固定用の材料の質量を含めて全てのこん包及び貨物を計量し、及びその質量にコンテナーの自重を加えること。

５　コンテナーの荷送人は、確認された総質量が船積書類に記載されていることを確保する。船積書類は、次の要件を満たすものとする。

.1　荷送人から正当に委任を受けた者によつて署名されること。

.2　船舶の積付け計画の準備に用いるため、船長又はその代理人の要求するところにより、船長又はその代理人及び係留施設の代表者に対して十分な余裕をもつて事前に提出されること。

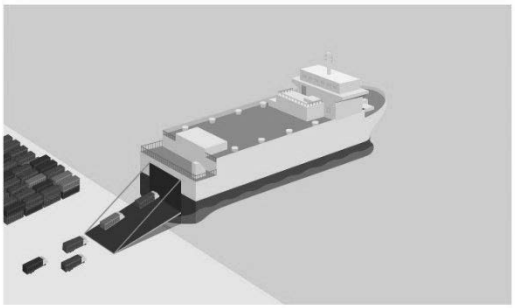
６　こん包されたコンテナーに関する船積書類に確認された総質量についての記載がなく、かつ、船長又はその代理人及び係留施設の代表者が当該こん包されたコンテナーの確認された総質量に係る情報を入手していない場合には、当該こん包されたコンテナーは、船舶に積み込んではならない。

【トレーラー】

（ドライバーWEB の WEB サイト（https://driver-web.jp/articles/detail/38314/2/1/1 最終閲覧日 2023 年 7 月 25 日））

【ロールオン・ロールオフ船】

▼RORO船（ローロー船）



（PASONA のみんなの仕事 Lab「シゴ・ラボ」の WEB サイト（https://lab.pasona.co.jp/trade/word/342/最終閲覧日 2023 年 7 月 25 日））

同条約の国内担保法は、危険物船舶運送及び貯蔵規則（昭和 32 年 8 月 20 日運輸省令第 30 号）及び特殊貨物船舶運送規則（昭和 39 年 9 月 2 日運輸省令第 62 号）である 53[74]。

特殊貨物船舶運送規則第 1 条の 2 の 2 及び第 1 条の 2 の 3 並びに危険物船舶運送及び貯蔵規則第 13 条第 2 項及び第 31 条の 2 の規定により、船舶により本邦外に貨物を輸送する場合で船舶航行上の危険を防止するため特別な注意を必要とする貨物の運送を行うとき（コンテナによる貨物の輸送等を含む。）等においては、荷送人は、船積み前に、荷送人及び荷受人の名称・住所、貨物の特性、貨物の質量（コンテナ等の場合はその総質量）等を記載した資料を船長に提出しなければならず、一定規模以上のコンテナの質量については、コンテナに貨物を入れた状態でその総質量を計量するか、コンテナとその内容物の各質量を個々に計量して合計するという、いずれも実際に質量する方法により質量を確定し、コンテナヤード（港頭地区で海上コンテナを一時保管しておく場所）代表者にその確定した重量を記載した資料を提出しなければならない。

コンテナ総重量の確定の責任を有するのは原則として「荷送人」とされているが、これは「船社との間で海上運送契約を締結した荷送人（発荷主）として、船荷証券（B/L: Bill of Lading）若しくは海上貨物運送状（Waybill）又はこれに相当する複合運送書類の荷送人（Shipper）の欄に名前のある者（Master B/L に荷送人として記される者等）とする。…」

---

74 船舶安全法第 27 条では「船舶ノ堪航性及人命ノ安全ニ関シ条約ニ別段ノ規定アルトキハ其ノ規定ニ従フ」とされ、同法第 28 条で「危険物其ノ他ノ特殊貨物ノ運送及貯蔵ニ関スル事項並ニ危険及気象ノ通報其ノ他船舶航行上ノ危険防止ニ関スル事項ニシテ左ニ掲グルモノハ国土交通省令ヲ以テ之ヲ定ム」〈各号列記略〉とされるとともに、また当該国土交通省令には多額 30 万円以下の罰金刑を規定することができるとされている。同第 28 条はある種の省令委任とも考えられるが、いずれにせよ 2016 年 7 月 1 日発効の改正 SOLAS 条約は当該国土交通省令により担保されている。

[75]（実際には、例えば商社など）などと定義されており、実際にコンテナに貨物を収納する作業を行う者（梱包業者など）とは異なることが多いと思われる。また、荷送人は、第三者に重量確定業務を委託することができる。さらに、荷送人自ら重量確定を行う場合は国土交通大臣への届出、第三者として重量確定を行う者は国土交通大臣による登録が必要である。

なお、これらの規定違反の罰則は 20 万円以下の罰金であるため、本条違反罪が 6 か月以下の懲役か 50 万円以下の罰金であるのに比べると刑量が軽い。

1.9.2　計量法

計量の基準を定め、適正な計量の実施を確保し、もって経済の発展及び文化の向上に寄与することを目的とする計量法（平成 4 年 5 月 20 日法律第 51 号）については、本条の実施に寄与するものであるが、同法中本条に関わる規定について 1.4.2 節で簡単に述べるにとどめた。

1.10　検討課題

1.10.1 荷役・運送災害防止のための措置義務者

本条のように、荷造りを行う、あるいは荷を発送する者に対する義務を課すという方式は、荷役ないし運送における安全にとって非常に重要な位置を占める。その重要性が船舶安全ないし陸上コンテナ輸送の分野において認識されてきていることは 1.9.1 節で述べたとおりであるが、陸上貨物輸送においても、荷の内部における偏荷重や高重心、荷役用具の最大積載荷重違反などは、荷造りをする者等に義務を課さなければ、防止できないものと思われる。

また、本条は、荷役や貨物運送に焦点をあてて使用従属関係の外にある者に義務を課している点で本法中唯一の条文である。荷役や貨物運送は、運送事業者のみならず荷主や梱包事業者といった様々な者が関わり、運送事業者だけでは十分に危害を防止できないことも多い。したがって、運送業務あるいは荷役業務における労働災害を防止するための措置義務者（名宛人）の定め方やその措置内容については、技術的・法律的見地から十分研究し、運送事業者など社会の一部分にしわ寄せのかからない、より合理的な労働災害防止の法制度を構築していく必要がある。

---

[75] 国土交通省－国際海上輸出コンテナ総重量確定制度（改正 SOLAS 条約関連）－国際海上輸出コンテナ総重量の確定方法ガイドライン（https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001517541.pdf）5-6 頁

1.10.2 荷役用具

図 1　ロールボックスパレット（転倒災害例[76]から）

死亡災害を含む労働災害の原因となる荷役用具として、ロールボックスパレット[77]（1 例として、図 1）がある[78]。

ロールボックスパレットは、カゴ車とも呼ばれ、その利便性のため、運送業、商業、倉庫業、こん包業等で多用されており、商品と共に移動し、色々な業種の労働者によってバトンタッチされていく荷役用具の 1 つである。

流通しているロールボックスパレットは、沢山の荷を積載したいがために縦長に製造されており、その殆どが、JIS Z 0610 の転倒防止試験をクリアできない[79]、つまり製造時において既に転倒防止性能に問題のある製品である。しかし、転倒以外にも、車輪にストッパが設けられていないもの（JIS Z 0610 等でも必須とされていない。）や各部に不良のあるも

---

[76] 独立行政法人労働安全衛生総合研究所「労働安全衛生総合研究所技術資料 ロールボックスパレット起因災害防止に関する手引き」（JNIOSH-TD-NO.4（2015））（https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/td/TD-No4.pdf）図 2-5 から

[77] JIS Z 0106：1997（パレット用語）において、「パレット」は「ユニットロードシステムを推進するために用いられ，物品を荷役，輸送，保管するために単位数量にとりまとめて載せる面をもつ台。上部構造物をもつものを含む。」と定義され、「ボックスパレット」は「上部構造物として少なくとも 3 面の垂直側板（網目，格子状などを含む。）をもつパレット。その構造物には固定式，取外し式，折りたたみ式，側面開閉式があり，ふた付きのものもある。」と定義され、「ロールボックスパレット」は「車輪付きボックスパレット」と定義されている。

[78] 大西明宏「ロールボックスパレット起因による労働災害の実態と特徴」（一般社団法人日本人間工学会『人間工学』49 巻 4 号，2013 年）（https://www.jstage.jst.go.jp/article/jje/49/4/49_175/_pdf）

[79] 独立行政法人労働安全衛生総合研究所「労働安全衛生総合研究所技術資料 ロールボックスパレット起因災害防止に関する手引き」（JNIOSH-TD-NO.4（2015））（https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/td/TD-No4.pdf）32-36 頁

のなどがあるほか、改良型の開発が行われていることから[80]、改良型への更新の促進も必要である。

しかし、ロールボックスパレットは荷主等運送事業者以外が所有していることも多く[81]、運送事業者が自由に修理、交換等をしにくい状況にあり、令和 3 年暮れから令和 4 年にかけて行われた陸上貨物運送事業労働災害防止協会の「陸上貨物運送業における荷役作業の安全対策に関する検討会」でも、多種多様な問題や対策が話し合われたが、議事録[82]から荷主等に対する運送事業者の困難な立場がうかがわれ、ロールボックスパレットについても最終的には「…陸運事業者が不具合のあるロールボックスパレットを発見した際に、そのまま使用して荷役作業を行うことは危険なため、所有者又は荷主に対して当該ロールボックスパレットの不具合を直ちに報告するとともに、その後の対応を協議すること。」[83]という提言に止まった。

荷役用具については、荷そのものと異なることから、1.10.1 節と同様の観点をもちつつ、異なる検討が必要であると思われる。

なお、荷役用具の構造基準規制については、名宛人を荷主等に指定せず構造規格化し、製造、譲渡、貸与等の規制をすべきという考え方もあるが、これは別稿に譲ることとしたい。

---

80 大西明宏「研究紹介 安全に配慮した改良型ロールボックスパレットの開発」（『労働安全衛生研究』15 巻 2 号，2022 年）（https://www.jstage.jst.go.jp/article/josh/15/2/15_JOSH-2022-0008-KE/_article/-char/ja/），大西明宏「改良型ロールボックスパレット（カゴ車）のご紹介」（『陸運と安全衛生』626 号，令和 3 年 8 月）（http://rikusai.or.jp/wp-content/uploads/2021/09/rollboxpallet_kairyou.pdf）

81 荷役用具の利用と所有・共有については、公益社団法人日本ロジスティクスシステム協会「2013 年度経済産業省 省エネ型ロジスティクス等推進事業費補助金物流機材の一貫利用による物流効率化のための調査研究報告書」（2014 年 3 月）（http://www.logistics.or.jp/jils_news/2013fy_survey6_unitload.pdf）に詳しい。

82 陸上貨物運送事業労働災害防止協会－荷役労働災害防止対策－陸上貨物運送業における荷役作業の安全対策に関する検討会（2021 年～2022 年）（http://rikusai.or.jp/measures/niyakuboushi/）から議事録等にアクセスすることができる。

83 陸上貨物運送事業労働災害防止協会－荷役労働災害防止対策－陸上貨物運送業における荷役作業の安全対策に関する検討会（2021 年～2022 年）（http://rikusai.or.jp/measures/niyakuboushi/）－陸上貨物運送業における荷役作業の安全対策に関する検討会報告書（http://rikusai.or.jp/wp-content/uploads/2022/09/kentoukai_houkoku.pdf）より。第 9 回検討会の検討会報告書案では、「異常があった場合は、直ちに補修その他の必要な措置を講ずること。また陸運事業者が異常のある機材を発見した際に、そのまま使用するのは危険なため、所有者又は荷主に対して当該機材を使った荷役作業を拒むことができるよう配慮すること。」となっていた。

2　第 36 条

2.1　条文

第四章　労働者の危険又は健康障害を防止するための措置[84] （厚生労働省令への委任） 第三十六条　第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の二第一項若しくは第四項、第三十条の三第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十一条の二、第三十二条第一項から第五項まで、第三十三条第一項若しくは第二項又は第三十四条の規定によりこれらの規定に定める者が講ずべき措置及び第三十二条第六項又は第三十三条第三項の規定によりこれらの規定に定める者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定める。

2.2　趣旨及び概要

本条（第 36 条のことをいう。以下同条の逐条解説部分において同じ。）は、本法第 4 章（労働者の危険又は健康障害を防止するための措置）のうち特別規制に係る部分に関し、厚生労働省令に包括的に委任する事項を一括して規定したものである。

同章は、前半（第 20 条～第 28 条の 2）において直接的な雇用関係に基づいた事業者及び労働者の義務を定めているが、それだけでは労働災害を防止するのに不十分であるため、後半（第 29 条～第 35 条）において請負関係により雇用主が異なる労働者が一の場所で混在作業を行う場合等を想定し、その元方事業者及び注文者の義務並びにこれらに応じた関係請負人及び関係労働者の義務を定めているほか、発注者による違法な指示の禁止、機械等貸与者等及び建築物貸与者の義務並びに重量 1 トン以上の貨物の荷送人の重量表示義務を定めている。

そして、これらの規定について厚生労働省令へ包括的に委任する事項について、前半は第 27 条で、後半は本条で規定している。

ただし、第 4 章後半のうち、第 29 条（元方事業者による関係請負人・関係労働者への法令遵守指導、違反の際の是正指示、関係請負人・関係労働者による指示の遵守：罰則なし）、第 29 条の 2（建設業元方事業者による土砂崩壊、機械転倒等の危険場所で関係労働者が仕事を行う場合の技術上の指導等：罰則なし）、第 31 条の 4（注文者による請負人・請負人の労働者への違反となる指示の禁止：罰則なし）、第 32 条第 7 項（関係請負人・関係労働者による法第 30 条第 1 項以下に基づく（特定）元方事業者・注文者・関係請負人からの指示の遵守：罰則なし）及び第 35 条（発送者による重量物の重量表示義務：罰則あり）については、命令委任がないか、個別の命令委任しかなく本条とは関わりがない。

また、第 31 条の 3（複数事業者の労働者が混在作業を行っている場合に、建設業で特定作業（省令所定の危険性が高い作業）を下請けさせる建設業者に、当該場所の複数事業者

[84] 第 4 章には第 20 条から本条までが含まれる。

の労働者の労災防止措置を義務づけた規定（第 1 項）、第 1 項の義務主体該当者がいない場合に元方事業者等が指名する等の配慮をするよう定めた規定（第 2 項））でも、厚生労働省令への包括的委任がなされているが、その委任規定を同条中に置いており本条とは関わりがない。

なお、第 32 条第 6 項（特定元方事業者による統括管理等に対応する（≠指示を受けた）関係労働者の義務）については、現在、本条の規定により委任された厚生労働省令の規定が存在せず[85]、死文となっている。

本条について、包括的な命令委任の是非、省令制定権限の行使の適切性等の論点があるが、第 27 条と共通する論点については、第 27 条の解説を参照されたい。

2.3　被引用規定の概要

本条で引用されている規定の概要は次のとおりである。

条項	規定内容の概要
第 30 条第 1 項	特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、協議組織の設置等労働災害を防止するための必要な事項に関する必要な措置を講じなければならないこと。
第 30 条第 4 項	統括安全衛生管理義務者として指名を受けた事業者は、当該場所において当該仕事の作業に従事するすべての労働者に関し、第 1 項に規定する措置を講じなければならないこと。また、この場合においては、当該指名された事業者及び当該指名された事業者以外の事業者については、第 1 項の規定は、適用しないこと。
第 30 条の 2 第 1 項	製造業その他政令で定める業種に属する事業（特定事業を除く。）の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡及び調整を行うことに関する措置その他必要な措置を講じなければならないこと。
第 30 条の 2 第 4 項	第 30 条の 2 第 1 項の元方事業者に関しても第 30 条第 4 項と同様の規定を定めるものである。
第 30 条の 3 第 1 項	第 25 条の 2 第 1 項に規定する仕事が数次の請負契約によつて行われる場合(第 4 項の場合を除く。）においては、元方事業者は、当該場所において当該仕事の作業に従事するすべての労働者に関し、同条第 1 項各号の措置を講じなければならないこと。また、この場合においては、当該元方事業者及び当該元方事業者以外の事業者については、同項の規定は、適用しないこと。

[85] 労働安全衛生規則第 663 条の 2（法第三十二条第五項の請負人の義務）の次条が第 664 条（報告）〔※特定元方事業者事業開始報告に係る規定〕となっている。

第 30 条の 3 第 4 項	第 30 条の 3 第 1 項の元方事業者に関しても第 30 条第 4 項と同様の規定を定めるものである。
第 31 条第 1 項	特定事業の仕事を自ら行う注文者（※該当する注文者が複数存在する場合は最先次のもの）は、建設物、設備又は原材料を、当該仕事を行う場所においてその請負人の労働者に使用させるときは、当該建設物等について、当該労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないこと。
第 31 条の 2	化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物を製造し、又は取り扱う設備で政令で定めるものの改造その他の厚生労働省令で定める作業に係る仕事の注文者は、当該物について、当該仕事に係る請負人の労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないこと。
第 32 条第 1 項	第 30 条により特定元方事業者（特定元方事業者が複数存在する場合は統括安全衛生管理義務者として指名を受けた特定元方事業者）により講ぜられる措置に応じて、当該事業者以外の請負人も必要な措置を講じなければならないこと。
第 32 条第 2 項	第 30 条の 2 により元方事業者（元方事業者が複数存在する場合は統括安全衛生管理義務者として指名を受けた元方事業者）により講ぜられる措置に応じて、当該事業者以外の請負人も必要な措置を講じなければならないこと。
第 32 条第 3 項	第 30 条の 3 により元方事業者（元方事業者が複数存在する場合は統括安全衛生管理義務者として指名を受けた元方事業者）により講ぜられる措置に応じて、当該事業者以外の請負人も必要な措置を講じなければならないこと。
第 32 条第 4 項	第 31 条第 1 項の場合において、当該建設物等を使用する労働者に係る事業者である請負人は、同項の規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じなければならないこと。
第 32 条第 5 項	第 31 条の 2 の場合において、同条に規定する仕事に係る請負人は、同条の規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じなければならないこと。
第 33 条第 1 項	機械等貸与者は、当該機械等の貸与を受けた事業者の事業場における当該機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないこと。
第 33 条第 2 項	機械等貸与者から機械等の貸与を受けた者は、当該機械等を操作する者がその使用する労働者でないときは、当該機械等の操作による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないこと。
第 34 条	建築物貸与者は、当該建築物の貸与を受けた事業者の事業に係る当該建築物による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないこと。ただし、当該建築物の全部を一の事業者に貸与するときは、この限りでないこと。
第 32 条第 6 項	第 30 条第 1 項若しくは第 4 項、第 30 条の 2 第 1 項若しくは第 4 項、第 30 条の 3 第 1 項若しくは第 4 項、第 31 条第 1 項又は第 31 条の 2 の場合において、

	労働者は、これらの規定又は前各項の規定により講ぜられる措置に応じて、必要な事項を守らなければならないこと。
第 33 条第 3 項	第 33 条第 2 項の機械等を操作する者は、機械等の貸与を受けた者が同項の規定により講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならないこと。

2.4　労働者派遣の場合の読替え

派遣労働者に係る本条及びその周辺の規定の適用については、労働者派遣法第 45 条の規定により次のとおり読替えがなされる。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年七月五日法律第八十八号）

（労働安全衛生法の適用に関する特例等）

第四十五条第三項　労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、労働安全衛生法〈略〉第二十八条の二から第三十条の三まで、第三十一条の三、第三十六条（同法第三十条第一項及び第四項、第三十条の二第一項及び第四項並びに第三十条の三第一項及び第四項の規定に係る部分に限る。）〈略〉の規定並びに当該規定に基づく命令の規定（これらの規定に係る罰則を含む。）を適用する。この場合において〈略〉とする。

5　その事業に使用する労働者が派遣先の事業における派遣就業のために派遣されている派遣元の事業に関する第三項前段に掲げる規定〈略〉の適用については、当該派遣元の事業の事業者は当該派遣中の労働者を使用しないものと、当該派遣中の労働者は当該派遣元の事業の事業者に使用されないものとみなす。

15　前各項の規定による労働安全衛生法の特例については、〈略〉第三十二条第一項から第四項まで、第三十三条第一項、第三十四条〈略〉中「事業者」とあるのは「事業者（派遣先の事業者を含む。）」と、同法第三十一条第一項中「の労働者」とあるのは「の労働者（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣中の労働者（以下単に「派遣中の労働者」という。）を含む。）」と、同法第三十一条の二、第三十一条の四並びに第三十二条第四項、第六項及び第七項中「労働者」とあるのは「労働者（派遣中の労働者を含む。）」と、同法第三十一条の四〈略〉中「この法律又はこれに基づく命令の規定」とあるのは「この法律若しくはこれに基づく命令の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第六項、第十項若しくは第十一項の規定若しくはこれらの規定に基づく命令の規定」と、〈略〉同法第九十二条中「この法律の規定に違反する罪」とあるのは「この法律の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）に違反する罪（同条第七項の規定による第百十九条及び第百二十二条の罪を含む。）並びに労働者派遣法第四十五条第十二項及び第十三項の罪」〈略〉として、これらの規定（これらの規定に係る罰則

の規定を含む。）を適用する。
17　この条の規定により労働安全衛生法及び同法に基づく命令の規定を適用する場合における技術的読替えその他必要な事項は、命令で定める。

このように、労働者派遣法第 45 条は、派遣先＝事業者、派遣労働者＝事業者の労働者とみなし、派遣元は当該労働者を使用しない（＝安衛法上の事業者責任を負わない）ものとみなし、これらの条規を適用する旨を定めている。

労働者派遣法第 45 条は、統括安全衛生責任者や元方安全衛生責任者らの選任義務を派遣先に課しており、（特定）元方事業者の講ずべき措置も派遣先に課しているので、結局、特別規制の履行責任は派遣先の中で、適用条件を満たすところということになる（三柴丈典注記）。

2.5 本法中の他の包括的委任規定

本法の命令委任の方法には色々あるが、寺西輝泰[86]は、本法違反罪の検討に際し、構成要件中の命令委任の有無及び程度に応じてこれを 3 つに分類した。表 6 は、筆者がこの分類をまとめたものである。

表 6　労働安全衛生法違反罪の構成要件中の命令委任の有無及び程度に係る 3 類型（寺西輝泰 86 の分類をもとに作成）

区分	説明
完結型本条	第 35 条のように、委任がなく各本条中で規定内容が完結しているもの
個別委任型本条	第 13 条のように、構成要件の一部を各条項の中で「厚生労働省令で定める」等と定める方式で命令に委任しているもの
包括委任型本条	第 27 条を介して規定の内容の一部を包括的に命令に委任している第 20 条のような規定

寺西の文献 86 でも述べられているように、包括委任型本条の委任を担う条文としては、本条のほか第 27 条がある（表 7）。

表 7　労働安全衛生法における包括的な省令委任規定

章別	省令委任の対象となる条項等	省令委任規定
第 4 章　労働者の危険又は健康障害を防止するための措置	第 20 条～第 25 条、第 25 条の 2 第 1 項、第 26 条	第 27 条第 1 項
	第 30 条第 1 項及び第 4 項、第 30 条の 2 第 1 項及び第 4 項、第 30 条の 3 第 1 項及び第 4 項、第 31 条第 1 項、第 31 条の 2、第 32 条第 1 項～第 5 項、第 33 条第 1 項及び第 2 項、第 34 条、第 32 条第 6 項、第 33 条第 3 項	第 36 条

[86] 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任――総論――』（日労研，2004 年）第 2 編第 1 章第 2 節の第 1（216-221 頁）

本条と第 27 条の委任の対象となる表 7 中欄に列記した規定群では、名宛人（本条では事業者及び労働者、第 36 条では元方事業者、注文者等）は明確であるが、危害防止のための措置基準の内容は、包括的な委任事項となっている。危害防止基準には、健康診断、作業環境測定など、本法中の独立条文となっているものもあるが、それ以外の事項は本条又は第 27 条に一括されている。

このほか、第 31 条の 3 第 1 項にある「厚生労働省令で定めるところにより、当該場所において特定作業に従事するすべての労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。」との規定も包括的な委任と考えられるが、その委任を受けた省令において委任元条項が第 31 条の 3 第 1 項であることが明示されているという点で、第 27 条及び本条の委任規定とは異なる。

2.5　沿革

2.5.1　特別規制の沿革

工場という「場」を規制していた工場法において、保護対象である職工は工業主との直接の雇用関係がない下請け労働者も含む概念であり、その点では特別規制は必要としていなかった。しかし、戦後、労働基準法では義務主体が工場法の「工業主」から「使用者」に、保護客体が「職工」から「労働者」に変わったことにより、保護の範囲が使用従属関係を前提としたものとなったことから[87]、請負関係における規制は一度後退したといえる。他方で、鉱山については戦後も鉱山保安法が「場」の規制を維持しており、同法の保護客体である「鉱山労働者」は鉱山において鉱業に従事する者をいい、基本的に鉱業権者及び鉱業代理人はこれに含まれないが、いわゆる請負鉱山労働者はこれに含まれるとされる[88]。

労働基準法の枠組においても、河村産業所事件[89]のように、元請負人が下請負人の労働者に対する実質的な指導監督の権限を有する場合に元請負人に使用者性が認められた例もあ

---

87 畠中信夫（2000 年）「労働安全衛生法の形成とその効果」（日本労働研究雑誌第 475 号）のⅣの 2 に同趣旨。

88 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html，2021 年 8 月 20 日閲覧）p.21

89 高等裁判所判例集－裁判例結果詳細－名古屋高裁判決昭和 46 年（う）第 262 号昭和 46 年 2 月 28 日（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail3?id=22974）（河村産業所事件，又は鍋田農協倉庫倒壊事件）参照。裁判要旨「建設会社が請け負つた建築工事につき、各工程を分け、それぞれ下請け業者に請け負わせて、施工する場合において、右の下請け業者が材料の全部または一部と労働者を供給するに過ぎないものであり、その使用する労働者の安全に関する法的義務を負担する能力がなく、元請人である建設会社の建築技術者が現場主任として、実質上、各下請け業者等を指揮、監督し、施工一切を総括、管理するときは、右の現場主任は、各下請け業者等、その使用する労働者に対する関係においても、

ったが、一般に元請負人の指導監督の程度は個々の工事によって様々であり、元請負人の責任が常に問われるという一般化がなされたとまでは言えないだろう。同判決では元請負人による指揮監督が使用者性の根拠とされたが、筆者の実務経験上、安全衛生経費の采配は元請負人がしていても、2 次下請以下の労働者に対する指揮監督は 1 次下請に丸投げされているというケースもあり、そのような場合にも工事全体を支配する元請負人（ないし元方事業者等）に責任を負わせるためには何らかの立法措置が必要であったと思われる。

その後、産業の進展による労働災害の増加への対策として、労働災害防止団体等に関する法律（昭和 39 年 6 月 29 日法律第 118 号，現＝労働災害防止団体法）が制定され、同法第 4 章では、特別規制として、元方事業主及び注文者の義務並びにこれに対応する請負人及び労働者の義務等について規定された。

この立法趣旨については、制定当時、労働福祉事業団の雑誌『労働福祉』（昭和 39 年 8 月号）において「建設業等では使用者を異にする労働者が混在し、使用者間の連絡不十分による災害の発生がみられるが、使用者とその使用する労働者の関係を規制する労働基準法では、この事態を規制することはできない。そこで、元請事業主等に直接使用従属関係にない下請業者に使用される労働者の統一的安全管理義務等を課することとしている。」[90] と説明されている。

昭和 47 年の本法制定に際し、労働災害防止団体等に関する法律第 4 章の規定群は若干の変形を経て本法第 4 章後半に移された。

その後、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和 60 年 7 月 5 日法律第 88 号，現＝労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）が制定され、労働者派遣が法定化されるにあたり、同法第 45 条で本法の規定の一部が読み替えられ、労働者派遣の場合における派遣元事業者と派遣先事業者との間での本法の事業者責任等の分担ないし共有のあり方が整理され、明確化された。

2.5.2　本条の改正経過

本法制定時の本条の規定は次のとおりであった。

（労働省令への委任）
第三十六条　第三十条第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十二条第一項若しくは第二項、第三十三条第一項若しくは第二項又は第三十四条の規定によりこれらの規定に定める者が講ずべき措置及び第三十二条第三項又は第三十三条第三項の規定によりこれらの規定に定める者が守らなければならない事項は、労働省令で定める。

労働基準法一〇条に定める「事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする者」として、同法四二条に定める「使用者」に該当すると解すべきである。」

[90] 労働福祉事業団『労働福祉』（昭和 39 年 8 月号，昭和 39 年 8 月 1 日発行）p.14

その後、労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和 55 年 6 月 2 日法律第 78 号）により、次のとおり改正され、同法附則第 1 条第 1 号及び労働安全衛生法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令（昭和 55 年 11 月 14 日政令第 296 号）の規定に基づき昭和 56 年 6 月 1 日から施行された。

（労働省令への委任）
第三十六条　第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の二第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十二条第一項から第三項まで、第三十三条第一項若しくは第二項又は第三十四条の規定によりこれらの規定に定める者が講ずべき措置及び第三十二条第四項又は第三十三条第三項の規定によりこれらの規定に定める者が守らなければならない事項は、労働省令で定める。

また、中央省庁等改革関係法施行法（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）第 705 条の規定により次のとおり改正され、平成 13 年 1 月 6 日から施行された。

（厚生労働省令への委任）
第三十六条　第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の二第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十二条第一項から第三項まで、第三十三条第一項若しくは第二項又は第三十四条の規定によりこれらの規定に定める者が講ずべき措置及び第三十二条第四項又は第三十三条第三項の規定によりこれらの規定に定める者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定める。

さらに、労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成 17 年 11 月 2 日法律第 108 号）により次のように改正され、平成 18 年 4 月 1 日から施行され、現在に至る。この改正では、第 31 条の 2〔化学物質等取扱設備の改造等の仕事の注文者の講ずべき措置〕が新たに追加された。なお、この改正により、既に労働安全衛生法及び労働災害防止団体法の一部を改正する法律（平成 4 年 5 月 22 日法律第 55 号）により追加されていた旧第 31 条の 2〔特定発注者等の講ずべき措置〕が第 31 条 3 に、旧第 31 条の 3（違法な指示の禁止）が第 31 条の 4 に移動した。

（厚生労働省令への委任）
第三十六条　第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の二第一項若しくは第四項、第三十条の三第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十一条の二、第三十二条第一項から第五項まで、第三十三条第一項若しくは第二項又は第三十四条の規定によりこれらの規定に定める者が講ずべき措置及び第三十二条第六項又は第三十三条第三項の規定によりこれらの規定に定める者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定める。

2.6　運用

本条の規定に基づく省令の運用については、各本条の逐条解説に委ねることとし、本節では各本条違反に関する統計資料を掲載するとともに、特別規制に関する省令の改廃状況について簡単に触れる。

2.6.1　定期監督等実施状況・法違反状況及び送検事件状況（統計）

平成 23 年から令和 2 年までの労働基準監督年報をもとにまとめた本条関係の違反件数を表 8（集計単位の関係上、第 31 条の 3[91]又は第 31 条の 4[92]の違反件数が除外されていないことに注意されたい。）及び表 9（第 34 条違反については平成 23 年から令和 2 年まで 0 件）に示した。なお、通常司法警察員が送検したものや検察官認知・直受等の事件については、検察統計において本法違反事件全体の集計はなされているが、条文毎の情報は不見当であった。

表 8　定期監督等において労働安全衛生法第 30 条から第 34 条までの規定違反が確認された事業場数

	定期監督等実施事業場数	同違反事業場数（労基法等含む）				
			安衛法第 30 条～第 30 条の 3	同第 31 条～第 31 条の 4	同第 32 条	同第 33 条・第 34 条
平成 23 年	132829	89586	820	4175	57	17
平成 24 年	134295	91796	918	4768	56	14
平成 25 年	140499	95550	1038	4687	23	19
平成 26 年	129881	90151	1025	4775	27	19
平成 27 年	133116	92034	926	4635	29	15
平成 28 年	134617	89972	865	4333	34	17
平成 29 年	135785	92695	796	4476	37	16
平成 30 年	136281	93008	809	4215	48	9
平成 31 年 令和元年	134981	95764	870	4171	27	24
令和 2 年	116317	80335	734	4130	12	11

註　労働基準監督年報（平成 23 年から令和 2 年まで）の統計表「定期監督等実施状況・法違反状況」による。なお、参考のために各年の定期監督等実施事業場数及び同違反事業場数を記載したが、全ての定期監督等で安全衛生についての調査を行っているわけではないため、この表は、定期監督等実施事業場のうちこれらの条文違反が存在する事業場の割合を示すものではなく、あくまで定期監督等で覚知・指導することとなった件数を表しているにすぎない。

なお、ここでは、元データである同統計表の集計単位の関係上、第 31 条の 3 又は第 31 条の 4 の違反件数を除外していない。

---

[91] 複数事業者の労働者が混在作業を行っている場合に、建設業で特定作業（省令所定の危険性が高い作業）を下請けさせる建設業者に、当該場所の複数事業者の労働者の労災防止措置を義務づけた規定（第 1 項）、第 1 項の義務主体該当者がいない場合に元方事業者等が指名する等の配慮をするよう定めた規定（第 2 項）。罰則なし。

[92] 注文者による請負人・請負人の労働者への違反となる指示の禁止。罰則なし。

申告監督及び再監督については、条文毎の違反件数が集計されていないため件数は不明である。

また、人事委員会等が労働基準監督を行う非現業等の地方公務員に関する状況など、労働基準監督官が監督を行わない領域における状況については時間の制約上、調査が及ばなかった。

表 9　労働基準監督官による労働安全衛生法違反及びうち第 36 条関係条文違反の送検事件件数（主条文）

	労働安全衛生法違反全体						
		うち（条番号）					
		30	30 の 2	31	31 の 2	32	33
平成 23 年	542	9	1	22	1	0	0
平成 24 年	614	9	1	23	1	0	1
平成 25 年	560	6	1	26	1	0	4
平成 26 年	628	10	0	26	0	0	1
平成 27 年	550	9	0	12	0	0	0
平成 28 年	497	11	0	26	0	0	0
平成 29 年	474	8	0	23	0	0	0
平成 30 年	529	15	0	13	0	0	0
平成 31 年 令和元年	469	8	0	20	0	0	0
令和 2 年	505	10	0	21	0	1	1

註　労働基準監督年報（平成 23 年から令和 2 年まで）による。同年報の統計では 1 事件で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。したがって、これらの条文が被疑条文に含まれている場合であってもそれが主たる被疑条文でない場合は計上されていないことに注意されたい。また、これは労働基準監督官が送検した事件のみを集計したものである。第 34 条は該当なし。

通常司法警察員が送検したものや検察官認知・直受等の事件については、検察統計において本法違反事件全体の集計はなされているが、条文毎の情報は不見当であった。

2.6.2　特別規制に関する省令の改廃状況といくつかの問題

平成 16 年に厚生労働省労働基準局で有識者による「今後の労働安全衛生対策の在り方に係る検討会」[93]が開かれ、その報告書において、各種提言とともに元方等を通じた安全衛生管理体制の実現等についても提言が行われた。これを受けて、労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成 17 年 11 月 2 日法律第 108 号）により第 30 条の 2〔製造業等の元方事

[93] 厚生労働省－労働基準局が実施する検討会等－今後の労働安全衛生対策の在り方に係る検討会（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128892.html）

業者の講ずべき措置〕、第 31 条の 2〔化学物質等取扱設備の改造等の仕事の注文者の講ずべき措置〕等が追加され、安衛則等についても特別規制に関する条項が大幅に拡充された[94]。

ところで、事業者が事故又は労働災害の発生態様を報告する事故報告書及び労働者死傷病報告は重要な参考資料となるが、これらの様式には、現行安衛則制定当初から既に「構内下請事業の場合は親事業場の名称、建設業の場合は元方事業場の名称」欄があり、これらの記載された各報告及びそれらの統計は特別規制の改正のための重要な参考資料になっているものと思われる。

現在、産業構造の多様化により、災害統計における既存の業種分類ではうまく把握できない業種が生まれてきている。例えば、倉庫において商品を必要な商品を必要なだけ集めて梱包し（ピッキング）、発送するが実運送は行わないという事業形態（日本標準産業分類では、4841 こん包業（組立こん包業を除く）に該当する。）が増えており、そこでの災害が少なくないが(筆者の経験上、死亡又は休業 4 日以上の災害のうち約 1〜3%を占める)、労働災害統計の業種分類（労働基準局報告例規基準業種分類表[95]）では「その他の製造業」に分類・吸収され、上記の事業形態単独での分析が困難になっている。また、このような事情により陸上貨物運送事業等と異なり、特定業種向けの注意喚起の対象にもなっていないと思われる。

また、1 つの労働現場に複数の企業が入り交じることが増加傾向にあり、労働安全衛生に関係する設備やサービスの管理権や責任の所在が複雑化している。例えば、大規模商業施設では、建物を所有する者、建物を借り受けて各テナントに転貸する者、プロパティマネジメント（所有者からビルを預かり、テナントと契約を結び、賃料を回収する事業）を行う者、テナントとして入居する事業者、ビルメンテナンスを行う者等様々な企業が 1 つの職場に関わっている。この場合、誰が通路、空調設備、エレベーター、ボイラー等の設備を管理し、保全するのが最も合理的で効率的かということを考えて法制度を維持・改正していく必要があり、そのための災害分析や再発予防対策の検討も、このようなものを考慮したものでなければならないだろう。その場合は、リスク創出者管理責任負担原則[96]の概念が有用である。

---

[94] 平成 18 年 2 月 24 日付け基発第 0224003 号「労働安全衛生法等の一部を改正する法律(労働安全衛生法関係）等の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb3028&dataType=1）

[95] 労働基準局報告例規基準業種分類表については、全国労働安全衛生センター連絡会議情報公開推進局が開示請求した平成 20 年 3 月 31 日付け基発第 0331017 号「労働基準局報告例規の一部改正について」（http://www.joshrc.org/files2007/20080331-018.pdf）（最新版ではない）等を参照。

[96] 三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」総合報告書（H26-労働-一般-001, 2016 年）

3　付録　国際労働基準の適用監視と関係資料等（参考）

3.1　日本の ILO 加盟状況

日本は、1919 年から国際労働機関（ILO）の原加盟国であったが [97]、1938 年 11 月 2 日、ILO に協力終止を通告し [98]、2 年後の 1940 年にこれが発効して脱退したが、1951 年 11 月 26 日 [99]に再加盟した [100]。脱退前に批准していた 14 条約については、脱退していた期間についても有効であり [101]、ILO からの指示により、再加盟時の翌々年 1953 年の第 86 回国際

（https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/26210，文献番号 201621001B）総括研究報告書－リスク創出者管理責任負担原則の意義については、総括研究報告書 27 頁【示唆される予防政策のエッセンス】①，30 頁【特徴】①ほか。英国労働安全衛生法への反映状況については、分担研究報告書「日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス」87 頁。

[97] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－「ILO と日本」（https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/lang--ja/index.htm，2022 年 11 月 8 日閲覧）に「日本は、国際労働機関（ILO）が誕生した 1919 年からの原加盟国です（1940 年から 1951 年の間は脱退）。」との記述あり。

[98] 労働省「工業及び商業における労働監督に関する條約（第八十一号）、（第八十八号）、（第九十八号）に関する国会答弁資料」（昭和 28 年 2 月）の問 2（わが国が加盟国であった当時批准した条約は何か）の答（1 頁）に「一九三八年（昭和十三年）十一月二日に ILO との協力終止を通告するまで批准した条約は、左の十四件であります。…」との記述がある。

[99] International Labour Organization－NORMLEX－Country profiles－Japan（https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102729，2022 年 11 月 18 日閲覧）に、「Member from 1919 to 1940 and since 26.11.1951」との記載がある。

[100] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－ILO と日本－「小史」（https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/history/lang--ja/index.htm，2022 年 11 月 18 日閲覧）

[101] International Labour Organization－International Labour Conference 35th Session (Geneva, 1952) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations（http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1952-35).pdf）4 頁（pdf 366 頁）の 22〜24 の項参照。23 の項に「The Committee was informed that it would have before it at its next session reports from Japan on the 14 Conventions which it had ratified before its withdrawal from membership in 1940 and by which it continues to be bound.」との記述がある。リンク元：Information and reports on the application of Conventions and Recommendations（https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/）

労働会議に先だって当該 14 条約全ての国内実施状況を報告し、条約勧告適用専門家委員会（CEACR）の検討を受けた[102]。

3.2　適用監視システムの概要

ILO では、各国における国際労働基準の適用監視を行っているが、その根幹を担うのが、条約勧告適用専門家委員会（Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations，略称　CEACR）[103,104]及び基準適用委員会（Conference Committee on the Application of Standards，略称 CAS，また、総会委員会とも。）[105]を通じた適用監視システムである[106,107]。

---

[102] International Labour Organization－International Labour Conference 36th Session (Geneva, 1953) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1953-36).pdf) Appendices 1D（41 頁（PDF 325 頁）以降）に、日本が ILO 再加盟後に批准済 14 条約に係る国内実施状況について提出した報告書に対する CEACR の検討結果が掲載されている。リンク元：Information and reports on the application of Conventions and Recommendations（https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/）

[103] International Labour Organization－Labour standards－Applying and promoting International Labour Standards－Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations（https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm，2021 年 1 月 6 日閲覧）

[104] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－メールマガジン・トピック解説（2006 年 12 月 28 日付第 55 号）「◇ILO 条約勧告適用専門家委員会」（https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/documents/article/wcms_249621.pdf，2022 年 11 月 3 日閲覧）において同専門家委員会の成立ち、任務、活動等について解説されている。

[105] International Labour Organization－Labour standards－Applying and promoting－Conference Committee on the Application of Standards (https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang--en/index.htm，2022 年 11 月 3 日閲覧）

[106] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－「監視機構」（https://www.ilo.org/tokyo/standards/supervisory-bodies/lang--ja/index.htm，2022 年 11 月 3 日閲覧）

[107] 林雅彦「ILO における国際労働基準の形成と適用監視」（日本労働研究雑誌，2013 年）（https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2013/11/pdf/045-054.pdf）参照

ILO の各加盟国は、国際労働事務局に対していくつかの批准条約についての実施状況をまとめた年次報告書（国際労働機関憲章[108]第 22 条，締切 9 月 1 日）などにより、条約や勧告の実施状況を国際労働事務局に報告しなければならない。

CEACR は各加盟国から集まったこれらの報告書その他の内容を検討し、CEACR 報告書にまとめ、翌年の総会の検討資料とするため通例翌年 3 月にこれを公表している 107。CEACR 報告書は、総合報告（General report）と特定の国々に関する意見（observation）からなる 1A 部と、理事会が毎回選定するいくつかの国際労働基準に関する総合調査報告である 1B 部からなる。加盟国に対してより技術的な問題に関する事項や詳しい情報提供を求める場合は、CEACR 報告書が大部になるのを避けるため、これを直接要請[109]（direct request. 直接請求[110]，ダイレクトリクエスト[111]とも）として、報告書に掲載せず、当該国政府に直接通知する 104。直接要請は、CEACR 報告書に記載された意見とともに、公式ウェブサイトで過去三十数年分[112]のものを検索することができる。

CAS[113]は、CEACR 報告書に記載された数百の案件から二十数件を選び、個別審査として、当該国政労使からの状況、見解の陳述も含め討議を行い、勧告的意見を含む議長総括を行い、CAS 報告書としてまとめる。

3.3　関係資料

国際労働基準（ILS）に関する文献は、公式ウェブサイトのページ「Information resources and publications on International Labour Standards」（https://www.ilo.org/global/st

---

[108] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－国際労働機関憲章（日本語訳）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_240186/lang--ja/index.htm，2022 年 11 月 3 日閲覧）

[109] 文末脚注 37 の日本政府の文献では「直接要請」という訳語が使用されている。

[110] 文末脚注 104 の ILO 駐日事務所による文献では「直接請求」と訳されている。

[111] 第 35 回 ILO 懇談会の厚生労働省配付資料の参考 3－2（https://www.mhlw.go.jp/content/10501000/000897744.pdf）では「ダイレクトリクエスト」と訳されている。

[112] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－「条約勧告適用専門家委員会」（https://www.ilo.org/tokyo/events-and-meetings/WCMS_423760/lang--ja/index.htm，2022 年 11 月 3 日閲覧）は数年前の記事と思われるが、「検索機能のついた国際労働基準データベースＮＯＲＭＬＥＸには過去約 30 年分の情報が収録されています。」と記載されているため。

[113] International Labour Organization－Labour standards－Applying and promoting International Labour Standards－Conference Committee on the Application of Standards（https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang--en/index.htm，2022 年 11 月 3 日閲覧）

andards/information-resources-and-publications/lang--en/index.htm）から他の各ページへリンクをたどることにより見つけることができる。

同サイト内の NORMLEX（https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:）では国際労働憲章及び国際労働基準の本文、条約の批准状況等を検索することができる。上述のとおり CEACR による直接要請もここで検索可能である。また、各条約に関する各国の今後の報告スケジュールも公表されている。ただし、少なくとも ILO 側においては、各国から提出を受けた年次報告書は機密扱いのため公開されていない。

CEACR や CAS による適用監視関係の文献も上記ページから閲覧できるが基本的には PDF であり、古いものはスキャンされたものである。

日本に係る最近の動向は、日本に関するプロフィールページ（https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102729）から容易にアクセスすることができる。

また、ILO 駐日事務所のウェブサイトの「国際労働基準」のページ（https://www.ilo.org/tokyo/standards/lang--ja/index.htm）の「条約一覧」「勧告一覧」から和訳を閲覧することができる。

日本政府側資料としては、国際労働会議の報告書として『国際労働総会報告書』ないし『ILO 総会報告書』として第 69 回総会までに係るものが国立国会図書館デジタルコレクション（https://dl.ndl.go.jp/）に掲載されている。このうち古いものはインターネット公開されており、一部のものは図書館・個人送信資料[114]となっている。

日本側の ILO 対応については、政労使による ILO 懇談会で議論されており、厚生労働省の「ILO 懇談会」の一覧ページ（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kokusai_128277.html）のリンク先（議事要旨や資料）から、CEACR による意見や直接要請への対応状況、年次報告書案（日本語）、連合の意見書等を含む情報を入手することができる。

---

[114] 個人送信（個人向けデジタル化資料送信サービス）とは、国立国会図書館のデジタル化資料のうち、絶版等の理由で入手が困難なものを、インターネットを通じて個人の端末等で閲覧できるサービスであり、無料登録制である（国立国会図書館－個人向けデジタル化資料送信サービス https://www.ndl.go.jp/jp/use/digital_transmission/individuals_index.html 参照）

二　考察及び結論

第 35 条は、何人（なんぴと）も、1 の貨物で重量 1 トン以上のものを発送する場合はその重量を表示しなければならないという規定であり、1929 年に採択された ILO 第 27 号条約の国内担保法であるが、同条約が船舶で運送される貨物に限定したものであるのに対して、本条はそれ以外の貨物にも適用される。

本条約は時代遅れのものとして国際労働機関（ILO）において改正の必要性が決定されたものであるが、それは荷の重量表示等の必要性が失われたからではなく、時代に合わせた改正が求められたからであり、事実、船舶安全分野においては、1974 年 SOLAS 条約の改正により国際海上コンテナの重量確定制度が強化・精緻化される流れとなっている。

本条約の適用監視システムにおいては、上記の SOLAS 条約改正前、日本政府の年次報告において日本労働組合総連合会（連合）から国際海上コンテナの陸上輸送時の事故とその対策についての問題提起があったことを発端として、ILO の条約勧告適用専門家委員会（CEACR）と日本側の間で何度かやりとりがなされたが、日本政府側（厚生労働省）は特に積極的な姿勢を見せず、CEACR とのやりとりも特に成果を上げることなく、運輸分野において SOLAS 条約の改正や国内法令の整備がなされることにより改善が図られている。

翻って国内の荷役・貨物運送の状況を見ると、運送事業者だけでは十分に危害を防止できないことも多く、貨物を発送しようとする者に焦点をあてた本条の意義は大きい。したがって、運送業務あるいは荷役業務における労働災害を防止するための措置義務者（名宛人）の定め方やその措置内容については、技術的・法律的見地から十分研究し、使用従属性にとらわれず、運送事業者など社会の一部分にしわ寄せのかからない、より合理的な労働災害防止の法制度を構築していく必要がある。

第 36 条は、特別規制中「必要な措置」と抽象的に規定している部分（第 31 条の 3 を除く）の具体的内容を包括的に厚生労働省令に委任することを定めるものであるが、実際に定められている特別規制に係る厚生労働省令(労働安全衛生規則第 4 編で規定されている。)は依然として少なく、またサービスの多様化により、現行の本法第 4 章の適用に困難を生じるケースが生まれてきている。

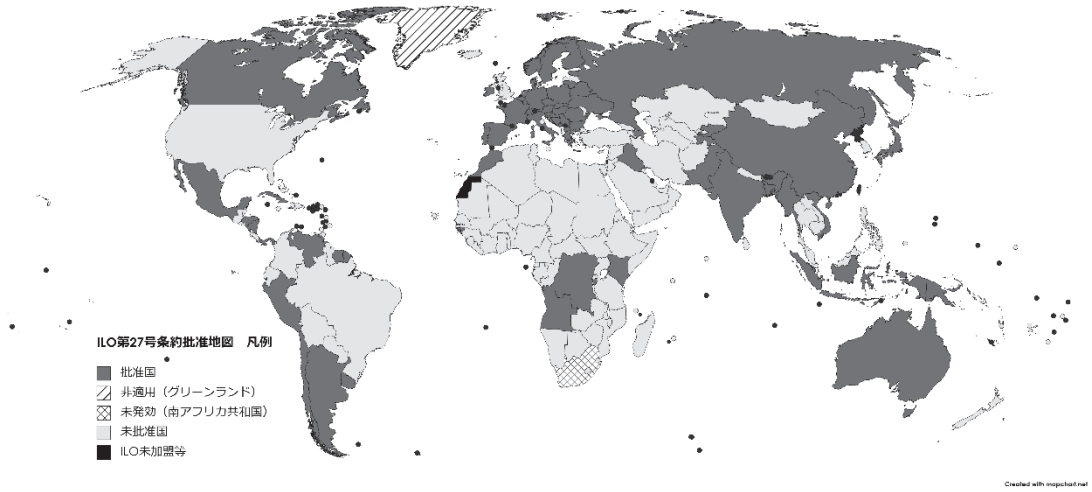
産業安全衛生が旧工場法の「場」の規制方式から離れ（ただし、鉱山保安分野では今も場の規制方式を採用している。）、使用従属関係を軸とした労働基準法を基礎としたものに代わり、その後家内労働法の成立を経つつ、河村産業所事件のように個別的であるが柔軟な使用従属の解釈の時代を経て、本法（及び本法による改正前の労働災害防止団体等に関する法律）は、直接の使用従属性の範囲外にあるものの規制を当然とせず、これを特別規制という形で明示的に規制する方式を採った。したがって、それに伴い、本法――引いては労働基準関係法令が、依然としてある程度の適用上の柔軟性を有しているとしても、その都度法律や命令を改正する等しなければ、産業構造の変化に十分対応できない仕組みになっている。

今後、（狭義の）使用従属性を基本する本法の枠組みを維持しつつ産業構造の変化に応じた迅速な特別規制の拡充を行っていくのか、あるいは特別規制によらずともその変化に対して柔軟に解釈適用できる新しい本法のあり方を指向するかは別稿に譲るとするが、いずれにせよ、今後、使用従属性の範囲内だけでは十分に防止できない類型の労働災害を把握し、適確な施策立案に役立てるためには、労働災害統計や災害分析手法を再検討する必要があると思われる。

なお、本条に関連する包括的な命令委任の是非、省令制定権限の行使の適切性等第 27 条と共通する論点については、第 27 条の逐条解説を参照されたい。

添付資料

図 2　船舶ニ依リ運送セラルル重包装貨物ノ重量標示ニ關スル條約（ILO 第 27 号条約）の批准状況（試作版）[115]



[115] この地図は、MapChart（https://mapchart.net/world-advanced.html）を利用して作成した（無料での商用利用可と記載あり）。

労働安全衛生法第 37 条から第 41 条の逐条解説

井村　真己　追手門学院大学教授

一　逐条解説

1　第 37 条（製造の許可）

1．1　条文

第三十七条　特に危険な作業を必要とする機械等として別表第一に掲げるもので、政令で定めるもの（以下「特定機械等」という。）を製造しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、都道府県労働局長の許可を受けなければならない。 2　都道府県労働局長は、前項の許可の申請があつた場合には、その申請を審査し、申請に係る特定機械等の構造等が厚生労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ、同項の許可をしてはならない。
別表第一（第三七条関係） 一　ボイラー 二　第一種圧力容器（圧力容器であつて政令で定めるものをいう。以下同じ。） 三　クレーン 四　移動式クレーン 五　デリック 六　エレベーター 七　建設用リフト 八　ゴンドラ

1．2　関連政省令

現行法制上、本条により製造許可が必要となる特定機械等については、安衛法施行令第 1 条に定義が置かれているが、同条にて言及されているのはボイラー、第一種圧力容器、移動式クレーン、建設用リフト、ゴンドラのみであり、ボイラーの種別（蒸気ボイラー、温水ボイラー)、クレーン、デリック、エレベーターについては、安衛法施行時に出された通達（「労働安全衛生法および同法施行令の施行について」昭和 47 年 9 月 18 日基発 602 号）の中に定義が置かれている。このように、特定機械等に関する定義規定が分散している背景として、施行令の中で特定機械等の定義をきめ細かく記載することは政令のレベルとしてなじまないという安衛法制定時の内閣法制局の方針に基づいたものである[1]。これにより、本条にい

[1] 以上は、旧労働省労働基準局安全衛生部安全課にて係長として安衛法制定に携わった唐

う特定機械等は、安衛法の別表第一を大枠として、その中で特定機械等の細かな種別が施行令１条と通達に分散して定義されている状態となっている。

1．2．1　施行令

第一条　この政令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（中略）

三　ボイラー　蒸気ボイラー及び温水ボイラーのうち、次に掲げるボイラー以外のものをいう。

イ　ゲージ圧力〇・一メガパスカル以下で使用する蒸気ボイラーで、厚生労働省令で定めるところにより算定した伝熱面積（以下「伝熱面積」という。）が〇・五平方メートル以下のもの又は胴の内径が二百ミリメートル以下で、かつ、その長さが四百ミリメートル以下のもの

ロ　ゲージ圧力〇・三メガパスカル以下で使用する蒸気ボイラーで、内容積が〇・〇〇〇三立方メートル以下のもの

ハ　伝熱面積が二平方メートル以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した内径が二十五ミリメートル以上の蒸気管を取り付けたもの又はゲージ圧力〇・〇五メガパスカル以下で、かつ、内径が二十五ミリメートル以上のU形立管を蒸気部に取り付けたもの

ニ　ゲージ圧力〇・一メガパスカル以下の温水ボイラーで、伝熱面積が四平方メートル以下のもの

ホ　ゲージ圧力一メガパスカル以下で使用する貫流ボイラー（管寄せの内径が百五十ミリメートルを超える多管式のものを除く。）で、伝熱面積が五平方メートル以下のもの（気水分離器を有するものにあつては、当該気水分離器の内径が二百ミリメートル以下で、かつ、その内容積が〇・〇二立方メートル以下のものに限る。）

ヘ　内容積が〇・〇〇四立方メートル以下の貫流ボイラー（管寄せ及び気水分離器のいずれをも有しないものに限る。）で、その使用する最高のゲージ圧力をメガパスカルで表した数値と内容積を立方メートルで表した数値との積が〇・〇二以下のもの

（中略）

五　第一種圧力容器　次に掲げる容器（ゲージ圧力〇・一メガパスカル以下で使用する容器で、内容積が〇・〇四立方メートル以下のもの又は胴の内径が二百ミリメートル以下で、かつ、その長さが千ミリメートル以下のもの及びその使用する最高のゲ

沢正義氏（労働衛生コンサルタント）からのご教示による。

ージ圧力をメガパスカルで表した数値と内容積を立方メートルで表した数値との積が〇・〇〇四以下の容器を除く。）をいう。 イ　蒸気その他の熱媒を受け入れ、又は蒸気を発生させて固体又は液体を加熱する容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの（ロ又はハに掲げる容器を除く。） ロ　容器内における化学反応、原子核反応その他の反応によつて蒸気が発生する容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの ハ　容器内の液体の成分を分離するため、当該液体を加熱し、その蒸気を発生させる容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの ニ　イからハまでに掲げる容器のほか、大気圧における沸点を超える温度の液体をその内部に保有する容器 （中略） 八　移動式クレーン　原動機を内蔵し、かつ、不特定の場所に移動させることができるクレーンをいう。 九　簡易リフト　エレベーター（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）別表第一第一号から第五号までに掲げる事業の事業場に設置されるものに限るものとし、せり上げ装置、船舶安全法（昭和八年法律第十一号）の適用を受ける船舶に用いられるもの及び主として一般公衆の用に供されるものを除く。以下同じ。）のうち、荷のみを運搬することを目的とするエレベーターで、搬器の床面積が一平方メートル以下又はその天井の高さが一・二メートル以下のもの（次号の建設用リフトを除く。）をいう。 十　建設用リフト　荷のみを運搬することを目的とするエレベーターで、土木、建築等の工事の作業に使用されるもの（ガイドレールと水平面との角度が八十度未満のスキツプホイストを除く。）をいう。 十一　ゴンドラ　つり足場及び昇降装置その他の装置並びにこれらに附属する物により構成され、当該つり足場の作業床が専用の昇降装置により上昇し、又は下降する設備をいう。この政令において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
第十二条　法第三十七条第一項の政令で定める機械等は、次に掲げる機械等（本邦の地域内で使用されないことが明らかな場合を除く。）とする。 一　ボイラー（小型ボイラー並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法（昭和三十九年法律第百七十号）の適用を受けるものを除く。） 二　第一種圧力容器（小型圧力容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法（昭和二十六年法律第二百四号）、ガス事業法（昭和二十九年法律第五十一号）又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律（昭和四十二年法律第百四十九号）の適用を受けるものを除く。） 三　つり上げ荷重が三トン以上（スタツカー式クレーンにあつては、一トン以上）のク

レーン
四　つり上げ荷重が三トン以上の移動式クレーン
五　つり上げ荷重が二トン以上のデリツク
六　積載荷重（エレベーター（簡易リフト及び建設用リフトを除く。以下同じ。）、簡易リフト又は建設用リフトの構造及び材料に応じて、これらの搬器に人又は荷をのせて上昇させることができる最大の荷重をいう。以下同じ。）が一トン以上のエレベーター
七　ガイドレール（昇降路を有するものにあつては、昇降路。次条第三項第十八号において同じ。）の高さが十八メートル以上の建設用リフト（積載荷重が〇・二五トン未満のものを除く。次条第三項第十八号において同じ。）
八　ゴンドラ
2 法別表第一第二号の政令で定める圧力容器は、第一種圧力容器とする。

1．2．2．関連規則

本条の適用対象となる特定機械等については、省令レベルで各特定機械等に関する安全規則が定められており、その中で製造許可に関する詳細が定められている。いずれの特定機械等についても、製造許可は所轄の都道府県労働局長への申請によって行われるが、申請時に提出すべき書類については、当該特定機械等の性質（溶接の有無、組み立ての要否）などに即して、若干の違いがある点に留意する必要がある。

1．2．2．1　ボイラー及び圧力容器安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 33 号）

第三条[2]　ボイラーを製造しようとする者は、製造しようとするボイラーについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）の許可を受けなければならない。ただし、既に当該許可を受けているボイラーと型式が同一であるボイラー（以下「許可型式ボイラー」という。）については、この限りでない。
2　前項の許可を受けようとする者は、ボイラー製造許可申請書（様式第一号）にボイラーの構造を示す図面及び次の事項を記載した書面を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。
一　強度計算
二　ボイラーの製造及び検査のための設備の種類、能力及び数
三　工作責任者の経歴の概要
四　工作者の資格及び数
五　溶接によつて製造するときは、溶接施行法試験結果

[2] 圧力容器については、ボイラー則第 49 条に同様の文言による規定が置かれている。

1．2．2．2　クレーン等安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 34 号）

第三条[3]　クレーン（令第十二条第一項第三号のクレーンに限る。以下本条から第十条まで、第十六条及び第十七条並びにこの章第四節及び第五節において同じ。）を製造しようとする者は、その製造しようとするクレーンについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）の許可を受けなければならない。ただし、すでに当該許可を受けているクレーンと型式が同一であるクレーン（以下この章において「許可型式クレーン」という。）については、この限りでない。
2　前項の許可を受けようとする者は、クレーン製造許可申請書（様式第一号）にクレーンの組立図及び次の事項を記載した書面を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。
一　強度計算の基準
二　製造の過程において行なう検査のための設備の概要
三　主任設計者及び工作責任者の氏名及び経歴の概要

1．2．2．3　ゴンドラ安全規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 35 号）

第二条　ゴンドラを製造しようとする者は、その製造しようとするゴンドラについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）の許可を受けなければならない。ただし、すでに当該許可を受けているゴンドラと型式が同一であるゴンドラ（以下この章において「許可型式ゴンドラ」という。）については、この限りでない。
2　前項の許可を受けようとする者は、ゴンドラ製造許可申請書（様式第一号）にゴンドラの組立図及び次の事項を記載した書面を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。
一　強度計算の基準
二　製造の過程において行なう検査のための設備の概要
三　主任設計者及び工作責任者の氏名及び経歴の概要

1．3　趣旨と内容

1．3．1　趣旨

安衛法は、危険な作業を必要とする機械等や有害物について、利用に供されるようになってから安全衛生上の対策を講じるよりも、製造・流通の段階で必要な措置をとっておく方がより効果的であるとの観点から、第 5 章においてそのような機械（特定機械等）、危険物お

[3] 以下、クレーン則には、移動式クレーン（第 53 条）、デリック（第 94 条）、エレベーター（第 138 条）、建設用リフト（第 172 条）にそれぞれ同趣旨の規定が置かれている。

よび有害物について所要の規制を加えることとしている[4]。すなわち、特定機械等については、型式や製造設備等に係る製造許可、製造段階から使用段階等に至るまでの国又は登録機関による検査、検査証の交付及び廃止時の返還、有効な検査証のないものの使用の禁止、有効な検査証とともにしない譲渡及び貸与の禁止など、綿密な規制がなされており、すべての特定機械等の情報が国に登録され、管理されている（表 7 を参照）。

第 37 条は、このうち特に危険な作業を必要とする機械等の製造をしようとする者に対して、都道府県労働局長の許可を受けることを義務づけ（第 1 項）、また労働局長が許可を行うにあたっては、当該機械等の構造等が厚生労働大臣の定める基準に適合していることを要すると定めている（第 2 項）。第 37 条の規制の対象となるのは、機械等を使用する事業者ではなく、当該機械等の製造者である。

同条にいう特に危険な作業を必要とする機械等については、法の別表第一にボイラー、クレーン、エレベーター、ゴンドラなど 8 種の機械が指定され、さらに安衛法施行令第 12 条 1 項でその対象となる機械が明示される（以下では特定機械等と略す）。これら特定機械等については、省令で安全規則が、また告示で構造規格[5]がそれぞれ制定されている。これらの機械については、欧米諸国においても古くから構造上の要件が定められており、また製造から設置・使用について検査制度が設けられていることから、わが国でも同様に規制の対象となったものと考えられる[6]。

また、本条については、安衛法制定後に地方分権推進法（平成 11 年法律第 87 号）により、製造許可申請書の提出先機関が都道府県労働基準局長から都道府県労働局長へと変更された。これ以外にも 2 度の改正を経ているが[7]、いずれも軽微な改正にとどまっており、

---

[4] 労務行政研究所編『労働安全衛生法―労働法コンメンタール 10』（労務行政・平成 29 年）383 頁。

[5] 構造規格は、特定機械等ごとに定められており、具体的には、ボイラー構造規格（平成 15 年 4 月 30 日労働省告示第 197 号）、圧力容器構造規格（平成 15 年 4 月 30 日労働省告示 196 号）、クレーン構造規格（平成 7 年 12 月 26 日労働省告示第 134 号）、移動式クレーン構造規格（平成 7 年 12 月 26 日労働省告示第 135 号）、デリック構造規格（昭和 37 年 10 月 31 日労働省告示第 55 号）、簡易リフト構造規格（昭和 37 年 10 月 31 日労働省告示第 57 号）、建設用リフト構造規格（昭和 37 年 10 月 31 日労働省告示第 58 号）、エレベーター構造規格（平成 5 年 8 月 2 日労働省告示第 91 号）、ゴンドラ構造規格（平成 6 年 3 月 28 日労働省告示第 26 号）が制定されている。

[6] 労働調査会『改訂 4 版　労働安全衛生法の詳解―労働安全衛生法の逐条解説』（労働調査会・平成 27 年）526 頁-527 頁を参照。

[7] 2 度の改正は、中央省庁等改革関係法施行法（平成 11 年法律第 16 号）および公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法（平成 15 年法律第 150 号）である。後者の改正では、1 項の「ボイラーその他の特に危険な作業を必要とする機械

法の構造を大きく変更するような改正は行われていない。

1．3．2　内容

本条による製造許可が要求される特定機械等については、そのいずれについても安衛法制定以前に安全規則の策定が行われており、その中で構造規格に基づく製造許可の仕組が確立されていた。第 37 条は、安衛法制定当時に特に危険と認識されていた特定機械等への規制がほぼそのまま立法化されたものであるといえよう（各機械に対する規制の沿革については後述する）。この点を踏まえつつ、第 37 条の内容について解説していく。

1．3．2．1　「特に危険な作業を必要とする機械」

第 37 条については、法制定時から現在に至るまで法改正による新たな機械の追加は行われていない。そうすると、第 37 条にいう「特に危険な作業を必要とする機械」とは、現状の 8 種類の特定機械等を指すものと解すれば十分なように見える。しかし、これら特定機械等について、安衛法が「特に危険な作業を必要とする機械」と一般的な文言を持って定義している以上、法の適用対象となる機械が他に存在する可能性は否定できない。そこで、この条文上の文言に基づく第 37 条の適用対象となる機械の判断基準について若干の検討を行うことにする。

第 37 条の「特に危険な作業を必要とする機械」との文言は、そのまま解釈すれば労働者による「危険な作業」に重点が置かれているようであり、機械それ自体の問題ではないようにも読める。しかし、そのような作業を必要とする機械を規制の対象としている以上、機械自体の危険性も当然に含むものと解すべきであろう。

また、後述するように特定機械等による災害については、① ボイラー破裂事故に典型的であるが、当該機械における災害の発生が労働者の身体・生命の危険に直結している、② クレーン倒壊やゴンドラ墜落など、その作業場所との関連で、当該機械による災害の発生が当該作業に従事している労働者のみならず、一般人を巻き込む可能性がある、③ 災害の発生原因が、機械の構造的な欠陥あるいは不十分な理解に基づく機械の使用によることが多い、といった点にその特徴を見ることができる。

これらの点を考え合わせると、「特に危険な作業を必要とする機械」とは、当該機械による災害の発生が労働者・一般人の生命への危険をもたらす蓋然性が高い機械のうち、その災害の発生原因が機械の構造上の欠陥または機械の作業方法の不備のいずれか若しくはその両方によることが経験則上明らかな機械と解釈することができよう。そうすると、本条は、機械の構造上の欠陥の根絶を製造の許可制を通じて行い、それに加えて第 61 条およびその関連規定により講習受講または資格取得をしていない者の就業を制限することにより、当該機械の使用にかかる安全を確保しようとするものと解することができよう。

等で」の部分が現行のものへと改正された。

1．3．2．2 「製造しようとする者」

本条の規定に基づく製造許可を受けるべき者は、個々の特定機械等を実際に製造しようとする者であるが、関連規則にて明らかなように、すでに許可を受けている特定機械等と同一の型式のものを製造する場合には、個々の機械の製造ごとに許可を得る必要はない（ボイラー則第 3 条 1 項但書、クレーン則第 3 条 1 項但書、ゴンドラ則第 2 条 1 項但書)。この場合の「同一の型式」については、特定機械等の種類により求められる要件が異なっており、ボイラーおよび圧力容器に関しては、種類、主要材料、工作方法について同一性が求められるのに対し（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 597 号)、クレーンおよびゴンドラは、種類、構造部分の材料および形状、能力（つり上げ荷重、積載荷重)、工作方法について同一性が必要である（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 598 号（クレーン等）昭和 47 年 9 月 18 日基発第 599 号（ゴンドラ))。

また、ボイラーに関しては、廃止されたボイラーを改修する場合にも「製造しようとする者」に含まれる。この場合における改修とは、ボイラーの胴若しくは管寄せの 3 分の 1 以上、鏡板若しくは管板の全部、または炉筒若しくは火室の全部を改修する場合が該当する（昭和 34 年 2 月 19 日基発第 102 号)。

このほか、複数の製造事業者が共同で特定機械等を製造する場合には、各々が「製造しようとする者」に該当することになるため、それぞれの製造分担を明らかにし、主たる部分を製造する者を所轄する都道府県労働局庁に共同申請しなければならない（昭和 34 年 2 月 19 日基発第 102 号)。

クレーンのように部品を運んで現地で組み立てて使用する機械については、主要な構成部分を製造する者が本条にいう「製造しようとする者」に該当する。

なお、本条に関連して、安衛法違反として刑事罰を科す場合、「製造しようとする」というとはどの時期を指すのかが、犯行着手時期との関係で問題となることがある。この点につき、ボイラーや第一種圧力容器のような据置型の特定機械等や、移動式クレーンのように完成品が単体で利用される特定機械等については、設計を完了し、当該機械の製造に着手した時点が「製造しようとする」に該当するものと解される。また、クレーンやゴンドラなど、工場で製造された部品を設置現場へ搬入して設置する定置型の特定機械等については、部品の製造開始時点、または設置現場における組み立てに着手した時点のいずれかが「製造しようとする」に該当すると考えられるが、本条の趣旨は、安全な特定機械等の製造を担保する規制であって、製造者に対する規制であることを踏まえるならば、前者の部品の製造開始時点が「製造しようとする」に該当すると解すべきであろう[8]。

[8] 監督官アンケート結果の（00071 監督官）を参照。

1．3．3　特定機械等の定義

第 37 条の適用に当たっては、製造許可の対象となる特定機械等がどのようなものであるかが問題となるが、この点に関しては、安衛法施行令に具体的な定義が置かれている。この規定を踏まえつつ、それぞれの機械の定義を確認しておく[9]。

1．3．3．1　ボイラー

一般にボイラーとは、燃料を使用して水を熱することによって温水や蒸気を発生させる装置をいう。現行の安衛則上、ボイラーは、発生させる物質及び製造の原料によって分類されている。

（1）発生物質による分類

蒸気ボイラーは、燃焼ガスまたは電気により、水又は熱媒を加熱して、大気圧を超える圧力の蒸気を発生させてこれを他に供給するものである。旧ボイラー則によれば、ボイラー本体のほか付設された過熱器および節炭器（ボイラーの廃熱を利用して給水を加熱する装置。エコノマイザともいう）も含むものとされている。

また、温水ボイラーは、燃焼ガス等また電気により、圧力を有する水または熱媒（熱を移動させるために用いられる流体）を加熱してこれを他に供給する装置をいう。

（2）製造原料・構造による分類

ボイラーは、その製造原料により鋼製ボイラー（鋼鉄により製造されたもの）と鋳鉄製ボイラー（鋳鉄製のセクションと呼ばれる部品を組み合わせて製造されたもの）に区分される。鋼鉄ボイラーは、さらにその構造によって丸ボイラー（水を満たした缶を主体としたボイラー）、水管ボイラー（伝熱部が水管になっているボイラー）に大分することができる。安衛法施行令第 1 条第 3 号ホにある貫流ボイラーとは、水管ボイラーの一種で、缶体内に長い水管を設置し、その一端から注入された水を循環させずに熱して気水分離器によって水と蒸気に分離させるものである（ボイラーの構造図については、図 1 から図 4 を参照）。

第 37 条の製造許可を要するボイラー（小規模ボイラー）は、安衛法施行令 1 条 3 号により、一定以上の伝熱面積、最高使用圧力、胴の内径および内容積をもつものとされている（安衛法上のボイラーの区分については図 5 から図 9 を参照）。

---

[9] なお、蒸気ボイラー、温水ボイラー、クレーン、エレベーターについては、安衛法制定前の各安全規則の中に定義規定が置かれていたが、安衛法施行令等の政令に特定機械等の詳細な定義を置くのはなじまないとの当時の内閣法制局の判断から機械の大枠のみが規定され、旧規則にて規定されていた定義規定は、安衛法制定時の通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発 602 号）に移行している。以下は、この通達を基礎として各特定機械等の解説を行う。なお、上記の経緯は、旧労働省にて労働基準局安全衛生部安全課係長として安衛法制定に携わった唐沢正義氏からのご教授による。

1．3．3．2　第一種圧力容器

第一種圧力容器は、その中に入っているものが大気圧の沸点を超える温度の液体（飽和液）と定義されており、気体（ガス）である第二種圧力容器と区別されている。この理由は、破裂した場合における被害の相違であり、第一種圧力容器の場合、圧をかけて液体になっているものが一気に蒸発して気体に変化し膨張するために被害が大きいことからより厳しい規制が必要とされており、第 37 条の製造許可の対象となるのも第一種圧力容器のみである。第一種圧力容器の定義は施行令第 1 条第 5 号に定められており、一定以上の最高使用圧力、胴の内径、内容積をもち、容器内の圧力が大気圧を超える容器のうち、① 蒸気により固体や液体を加熱する容器、② 化学反応、原子核反応その他の反応によって蒸気が発生する容器、③ 液体の成分を分離するために当該液体を加熱し、その蒸気を発生させる容器が製造許可の対象となっている（安衛法上の圧力容器の区分については図 10 および図 11 を参照）。

1．3．3．3　クレーン

クレーンは、荷を動力を用いてつり上げ、これを水平に運搬することを目的とする機械装置のうち、移動式クレーンおよびデリック以外のものをいう。機械としてのクレーンは、荷のつり上げに動力を使用することが要件となっており、水平移動については動力を使用していなくてもよい。

クレーンには、様々な構造、形状のものがあり、クレーン則において分類表が作成されているが、本条の製造許可を要するクレーンは、つり上げ荷重（クレーンにおいて構造・材質に応じて負荷させることのできる最大の荷重）が 3 トン以上（スタッカークレーンについては 1 トン以上）のものとされている（安衛法施行令第 12 条第 3 号）。以下では、表 3 に基づいて主なクレーンの種類について記述する（より具体的種類については（日本クレーン協会（http://www.cranenet.or.jp/tisiki/crane.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）より）表 4 を、分類図については図 12 から図 17 を参照）。

（1）天井クレーン

天井クレーンは、建物の両側の壁に沿って設けられたランウェイ（走行軌道）にガーダ（桁）を渡し、そこに巻上装置を置いたものである。巻上装置の相違によりホイスト式（原動機、減速装置、ドラム等を一体にまとめた巻上装置をガーダの下に設置する）、トロリ式（ガーダの上にトロリ（台車）を設置し、そこに巻上機を設置する）などに分類される。

（2）ジブクレーン

ジブクレーンは、ジブ（クレーンの竿の部分）を有し、その先端の滑車に巻上用のワイヤロープを通して荷をつり上げるものである。

その形状により、つち型クレーン（塔状の構造物の上に水平のジブを乗せた形状のもの）、引き込みクレーン（ジブを起伏させても吊り荷が上下に移動せずに水平に移動する形状のもの）、壁クレーン（ジブを壁に設置したもの）に分類される。

（3）橋形クレーン

橋形クレーンは、天井クレーンの両端にに脚を設置し、地上または床上に設けたレールの上を走行する形状のものである。天井クレーンと同様に、ホイスト式、トロリ式などにさらに分類される。

（4）アンローダ

アンローダは、船やはしけから、ばら物（穀物、砂、石炭等）を専門に陸揚げするものであり、つり具にグラブバケット（開閉動作によって荷をつかむ装置）が取り付けられ、陸揚げしたばら物を移動するためのホッパー（陸揚げしたばら物の一時的な貯蔵装置）とコンベヤが組み込まれている。

（5）ケーブルクレーン

2 つの塔の間にメインロープを張り、その上をトロリが横行する形式のクレーンである。塔の形状により、固定ケーブルクレーン（両側の塔が固定されているもの)、走行ケーブルクレーン（塔が走行するもの)、橋形ケーブルクレーン（橋形の構造物にケーブルを張ったもの）に分類される。

（6）テルハ

テルハは、巻上げとレールに沿った移動（横行）のみを行うクレーンである。通常は、工場や倉庫塔の天井にＩ形鋼の梁を設置し、そこに電気ホイストや電気チェーンブロックを吊り下げたものである。

（7）スタッカークレーン

スタッカークレーンは、直立したガイドフレームに沿って上下動するフォーク（荷台）を設置し、フォーキング（フォークの出し入れ）により棚にある荷の出し入れを行うクレーンであり、倉庫などに設置されることが多い。

スタッカークレーンには、普通型スタッカークレーン（運転台または運転室が荷の昇降と共に昇降する）と、荷昇降式スタッカークレーン（運転台は昇降せずに荷のみが昇降する）とに分類される。

1．3．3．4　移動式クレーン

移動式クレーンとは、安衛法施行令第 1 条第 8 号によれば、「原動機を内蔵し、かつ不特定の場所に移動させることができるもの」と定義されている。

移動式クレーンは、クレーン装置である上部旋回体と移動するための下部走行体で構成されており、下部走行体の形態によりいくつかの種類に分類されている（各移動式クレーンの分類については、図 18 から図 23 を参照)。

これらの移動式クレーンのうち、法第 37 条の製造許可を要するのは、つり上げ荷重が 3 トン以上のものである（安衛法施行令第 12 条第 4 号)。

（1）トラッククレーン等

トラッククレーンは、通常のトラックのシャシーにクレーン装置を架装した移動式クレ

ーンである。このように下部走行体が車輪または鉄軌道により構成されている形式の移動式クレーンとしては、トラッククレーンのほかに、クローラークレーン（下部走行体がクローラー（キャタピラー）となっているもの)、ホイールクレーン（タイヤ付の車軸に支えられた台車の上にクレーン装置を架装し、1 つの運転室で走行とクレーン作業を行うもの)、ラフテレーンクレーン（四輪駆動・四輪操舵により悪路や隘路での走行とクレーン作業を可能とするもの)、鉄道クレーン（いわゆる操重車であり、クレーンを架装した鉄道車両である）などがある。

（2）浮きクレーン

浮きクレーン（起重機船）は、浮力のある箱形の台船にクレーン装置を架装した移動式クレーンであり、主に港湾における揚貨装置として利用されている。

1．3．3．5　デリック

デリックは、「荷を動力を用いてつり上げることを目的とする設備であつて、主柱又はブーム並びにつり上機構及びこれらに附属する物により構成されるもの」をいう（昭和 47 年 9 月 18 日基発 602 号)。クレーンとは違い、つり荷の水平移動は要件に含まれていないため、水平移動が可能なデリックとそうではないデリックとが混在している（各デリックの構造図は、図 24 および図 25 を参照)。

（1）ガイデリック

ガイデリックは、直立したマストの根元にブームを結合し、マストの上部に 6 本以上のロープ（ガイロープ）を張ってその先端をアンカーに固定して設置する。巻上げ等の動作は、本体から離れた位置に設置されたウインチで行われる。

（2）スチフレッグデリック

スチフレッグデリックは、直立したマストの先端をロープではなく 2 本のステー（スチフレッグ）と呼ばれる脚で後方から支え、マストの根元にマストよりも長いブームを結合している。巻上げ等の動作はガイデリックと同様に離れたところに設置されたウインチによって行われる。

1．3．3．6　エレベーター

エレベーターとは、「人及び荷をガイドレールに沿って昇降する搬器にのせて、動力を用いて運搬することを目的とする設備」のことをいう（昭和 47 年 9 月 18 日基発 602 号)。安衛法上は、このようなエレベーターのうち、荷のみを運搬するものを簡易リフトと建設用リフトとに分類し、搬器（人や荷などを積載して運搬する容器）の積載重量、設置区分およびガイドレールの高さに応じて法規制を行っている（エレベーター、簡易リフト、建設リフトの相違については、表 5 を参照)。

簡易リフトは、安衛法施行令第 1 条第 9 号により、労基法別表第一の第 1 号から第 5 号に掲げる事業（製造業、鉱業、土木建築業、貨物運送業、港湾貨物事業）において使用され

る荷のみを運搬することを目的としたエレベーターのうち、搬器の床面積が 1 平方メートル以下かその天井の高さが 1.2 メートル以下のものである。

本条に基づく製造許可を要するのは、これらのエレベーターおよび簡易リフトのうち、積載荷重が 1 トン以上のものである。

1．3．3．7　建設用リフト

建設用リフトは、安衛法施行令第 1 条第 10 号により、荷のみを運搬するエレベーターで、土木、建築等の工事の作業のために設置・使用されるものである。搬器の大きさについては特に定めはないため、搬器の大きさが上記の簡易リフトに相当するのものであっても、土木、建築等の工事の作業のために設置されたものであれば、安衛法上は建設用リフトに該当する。なお、当該工事の作業のために設置されるリフトのうち、ガイドレールと水平面との角度が 80 度未満のスキップホイスト（巻上機で上昇させた容器を上端で反転させて運搬物を排出する装置）についてはコンベアに相当するため建設用リフトには該当しない。

これらの建設用リフトのうち、法第 37 条に基づく製造許可を要するのは、積載重量が 0.25 トン以上で、ガイドレールの高さが 18 メートル以上のものである。

1．3．3．8　ゴンドラ

ゴンドラとは、「つり足場及び昇降装置その他の装置並びにこれらに附属する物により構成され、当該つり足場の作業床が専用の昇降装置により上昇し、又は下降する設備」をいう（安衛法施行令第 1 条第 11 号）。

ゴンドラについては、人が乗ることが前提となっているため、労働者の安全の観点から、すべてのゴンドラが積載荷重に関わりなく、本条の製造許可の適用を受けるものと解される。

また、ゴンドラについては、ゴンドラ則上、特に構造上の分類等はなされていないが、ゴンドラの作業床をつる形式により、アーム固定型、アーム俯仰型、懸垂型などに分けることができ、また昇降装置の走行の有無やその形式などによってもさまざまな種類のゴンドラが存在している。

1．3．4　製造許可の基準

機械の製造者が法第 37 条に基づく機械の製造許可を受けるにあたっては、機械ごとに定められた安全規則の規定に従って書面による申請が必要となるが、製造許可の申請にあたっては、ボイラー及び第一種圧力容器の製造許可基準（昭和 47 年 9 月 30 日労働省告示第 75 号。以下ではボイラー製造許可基準とする）およびクレーン等製造許可基準（昭和 47 年 9 月 30 日労働省告示第 75 号。以下ではクレーン製造許可基準とする）の規定にしたがって行わなければならない。安全規則および製造許可基準の具体的内容は、ボイラーおよび圧力容器とその他の機械とでは若干の相違があるため、その異同に留意しつつ見ていくことに

する。

ボイラー則第 3 条第 2 項の規定によれば、ボイラーの製造許可に関する規定は、申請書に、構造を示す図面のほか、① 強度計算、② ボイラーの製造及び検査のための設備の種類、能力及び数、③ 工作責任者の経歴の概要、④ 工作者の資格及び数、⑤ 溶接によって製造するときは、溶接施行法試験結果を示す書類をそれぞれ添付する事が義務づけられている。旧ボイラー則では、条文上は製造認可申請書の提出のみが義務づけられていたが、その申請書の様式では、備考欄において現行ボイラー則とほぼ同様の書類を添付することが求められており、新旧規則における申請内容の違いは、溶接施行法試験結果の記載の有無ということになろう。

また、クレーン則、ゴンドラ則に基づく申請については、① クレーン・ゴンドラの組立図、② 強度計算の基準、③ 製造検査の設備概要、④ 主任設計者および工作責任者の経歴の概要を添付しなければならないと規定されており、いくつかの点についてボイラー則とは異なった書類の提出が必要となっている。

1．3．4．1　構造を示す図面・組立図

特定機械等の製造許可申請に際して、ボイラー・圧力容器については、構造を示す図面を、クレーン等およびゴンドラについては組立図を添付することが必要である。このうち、組立図については、行政通達（クレーン等：昭和 46 年 9 月 7 日基発第 621 号、ゴンドラ：昭和 44 年 10 月 23 日職発第 7065 号）により、具体的に記載すべき事項が明らかにされている。それによれば、クレーンに関しては、① クレーンの外観および主要寸法、② 構造部分の概要（全体の形状、構成部材の種類、材質、継手の方式控えの形状等の寸法等）、③ つり上げ装置、走行装置、旋回装置等の概要（ドラム・シープの形状および寸法、動力伝導装置の主要寸法等）、④ 安全装置およびブレーキの形式・配置、⑤ 原動機の配置、⑥ つり具の形状および寸法、⑦ 運転室マハタ運転台の位置について記載すればよいとされている。また、ゴンドラについては、① ゴンドラの外観および主要寸法、② 構造部分の概要、③ 昇降装置、走行装置等の概要、④ 安全装置およびブレーキの形式および配置、⑤ 作業床の形状および主要寸法のほか、ワイヤロープ、チェーン等の緊結方法を図示する必要がある。

これらに対して、ボイラー及び圧力容器に関しては、構造を示す図面について特段の行政通達は示されていないが、圧力容器の構造規格に基づき作成された図面を添付すれば良いものと考えられる[10]。なお、構造図面については、基本的に現尺または縮尺寸法により作成

---

[10] なお、日本産業規格（JIS）に則した圧力容器の構造と設計についての解説によれば、一般に圧力容器の設計にあたっては、① 組立図（全体の構造と基本寸法、溶接継手、管台、マンホールの位置、圧力容器を溶接する非耐圧部材、内部品と外部品の形状・寸法・位置）、② 展開図、③ 内部品と外部品の詳細図、溶接の詳細（溶接施工法）を作成する必要があるとされている。小林英夫編『新版　圧力容器の構造と設計』（日本規格協会・2018 年）76 頁

されるが、マンホールや管台等の各機械に共通して使用される部品については、いわゆる標準図面を用いて形式に対応した寸法を併記すれば良いとされている（昭和 56 年 6 月 13 日基収第 205 号）。

1．3．4．2　強度計算

強度計算とは、製造する機械が作用する際の荷重に対して、主要な構造部材が構造的な健全性を有していることを確認するために行われるものである。したがって、ボイラー及び圧力容器の場合であれば、高圧下で蒸気や温水を発生させるものであるから、一定以上の圧力や温度による荷重に対して装置に使用された材料が十分に耐えうる強度を有するかどうかが問題となり、クレーンやゴンドラの場合であれば、荷物・人の吊り上げ・吊り下げによる荷重に対して、ワイヤーやマストが材料的・構造的に十分な強度を有するかどうかが問題となる。強度計算は、このような目的のために材料の強度とその装置の許容応力（物体が外部から力を受けたときに物体の内部に発生する力の許容範囲であり、実際に機械にかかる荷重がその範囲内であることが必要となる）から安全率を算定し、機械が破損することのないように設計されているかを確認するものである。

クレーン等においては、強度計算の「基準」が提出書類となっているが、これは旧クレーン則にかかる通達によれば、「構造部分の強度計算を行う場合によるべき数式および仮定」であって、具体的な数値の記入は必要ないとされている [11]。もっとも実務上は、技術水準の確認を要するために強度計算の結果である強度計算書の添付が求められている [12]。

ボイラー・圧力容器の場合は、条文上「強度計算」とのみ記載されていることから、強度計算の結果の記載が必要となるものと考えられる。また、圧力容器については、風荷重・地震荷重、配管からの外力に対する管台の溶接継手、トレイ、つり上げ荷重に関する強度計算が必要とされている [13]。

1．3．4．3　製造・検査のための設備

以下を参照。

[11] クレーン等安全規則の一部を改正する省令の施行等について（昭和 46 年 9 月 7 日基発第 621 号）。安衛法施行に伴う通達（クレーン等安全規則の施行について（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 598 号））によれば、「旧規則に関する通達は、新規則の相当条文に関する通達として取扱う」とされており、上記通達も一部を除き引き続き効力を有することとされている。

[12] 兵庫労働局労働基準部安全課「クレーン製造許可申請のための手引」（2017 年 2 月）16 頁。https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/library/seizoukyokatebiki.pdf （最終閲覧日：2020 年 2 月 10 日）。

[13] 前掲註 10 書 75 頁。

特定機械等の製造許可のために一定の設備を有していることを確認するものである。ボイラーの場合とクレーン等の場合とで求められる設備は異なっている。

（1）ボイラー及び圧力容器

ボイラー則においては、製造しようとするボイラーおよび圧力容器の種類に応じて、製造および検査のための設備が明示されている。このうち、もっとも条件が厳格なのは、① 鋼製ボイラーおよび鋼製圧力容器で溶接により製造するもの、② 貫流ボイラーのうち内径 300mm 以上で気水分離器を有するもの、③ ボイラーまたは第一種圧力容器の胴用大径鋼管については、ボイラー製造許可基準の別表第一に定める設備を有していなければならない（具体的な設備については表 1 を参照）[14]。もっとも、同表欄外の但書によれば、これらの設備については、他の者が所有する設備を随時利用できる場合や、他の者と共同で所有している場合も設備を有しているものとみなすこととされており、必ずしも自己所有である必要はない。

（2）クレーン・ゴンドラ

クレーンおよびゴンドラについてはいずれも検査に関する設備のみの記載が求められており、クレーン製造許可基準第 3 条によれば、① 万能試験機、② 放射線試験装置の設備を有していればよいとされている。

1．3．4．4　工作責任者、主任設計者

製造許可にあたっては、設計、製造の担当者に関する記載も義務づけられている。この点につき、ボイラー則は工作責任者および工作者を、クレーン則・ゴンドラ則は主任設計者および工作責任者の記載が求められている（各担当者の具体的な資格基準については表 2 を参照）。

ボイラー及び圧力容器は機械の製造上の欠陥が破裂などの重大な事故を引き起こす可能性に鑑みて、工作者については、有資格者（ボイラー溶接士）の数の記載が求められるなど製造に関する規制を強化しているのに対して、クレーン・ゴンドラに関しては、様々な種類の機械が存在していることから、主任設計者の記載を義務づけることにより、設計段階における適正な構造を担保することを重視しているものと考えられる。

1．3．4．5　溶接施行法試験結果

上述したように、ボイラーおよび圧力容器については、機械の製造上の欠陥が重大な事故

---

[14] ボイラー製造許可基準によれば、上記のほか、① 胴の内径が 300mm 以下または気水分離器を備えていない貫流ボイラー、② くり抜きによる第一種圧力容器、③ 胴の内径が 300mm 以下のボイラーまたは第一種圧力容器で溶接部がないもの、④ 鋳鉄製ボイラーまたは鋳鉄製第一種圧力容器、⑤ 波形炉筒または伸縮継手について、それぞれ別表第二から第六まで定められている。

を引き起こす可能性があるため、これら機械の製造許可を受けるためには、その申請の際に、溶接施工法試験結果を提出することが求められている。一般に、溶接を必要とする機械を製造する場合、製作者は溶接施工要領書（Welding Procedure Specification, WPS）と呼ばれる書類を作成し、実際に施工する溶接方法、継手（溶接によって接合する 2 つの構造部分）の種類、母材（溶接される材料）や溶接材料（溶接の際に添加される材料)、溶接条件、熱処理等の溶接施工条件の詳細を明らかにする必要がある。この WPS の裏付けとなる性能試験として溶接施行法の試験を実施し、その結果を記録したものが溶接施行法試験結果（Procedure Qualification Record, PQR）である。PQR には、溶接継手の強度試験や非破壊検査等の性能試験の記録により、製作者が所定の品質の溶接施工が可能であることを確認するものである。

したがって、法第 37 条の製造許可を得るための溶接施行法試験結果は、PQR に相当するものを作成すればよいものと解される。これを作成するにあたっては、ボイラー製造許可基準に定める溶接条件において実施される試験に合格したものでなければならない。同許可基準第 4 条は、溶接条件について、JIS 規格（JIS B 8285:2010　圧力容器の溶接施工方法の確認試験）に準拠した上で、溶接施工法試験の方法としては、機械試験（引張試験、表曲げ試験、裏曲げ試験、衝撃試験（圧力容器のみ））を試験板の厚さに応じて複数回実施することが求められている（同許可基準第 5 条）[15]。同許可基準およびボイラー構造規格ならびに圧力容器構造規格所定の基準を満たしたものが製造許可基準に合致した溶接施行法試験結果となる。

1．3．5　手数料

本条に基づき製造許可の申請を受けようとする者は、安衛法第 112 条第 1 項第 3 号の規定に基づき、国に手数料を納付しなければならない。手数料の額は、労働安全衛生法関係手数料令（昭和 47 年 9 月 28 日政令第 345 号）第 1 条 2 号により現在は 82,500 円となっている。

1．3．6　罰則

本条の規定に基づく製造許可を受けずに特定機械等を製造した者に対して、法第 117 条により 1 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金に処せられる。

---

[15] 各試験の具体的な方法については、試験方法については、JIS Z 3121（突合せ溶接継手の引張試験方法）および JIS Z 3122（突合せ溶接継手の曲げ試験方法）による規格またはこれと同等と認められる規格に定めるところによるものとされている。同等な規格としては、国際標準化機構（ISO）やアメリカ溶接協会（American Welding Society, AWS）によるものがある。

1．4　関連規定

1．4．1　ボイラーおよび圧力容器

本条に基づく安衛法施行令第 12 条では、ボイラーおよび第一種圧力容器に関して、別法による規制を受けるものについては安衛法上の特定機械等の範囲には含まれないことを明言している。

このほか、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号には、簡易ボイラー[16]、小型ボイラー[17]のほか、船舶安全法に基づき船舶に設置されるボイラーや、電気事業法に基づく発電ボイラーが第 37 条の製造許可の適用が除外されるボイラーの類型として挙げられている [18]。

また、ボイラーの場合と同様に、（簡易）容器 [19]、小型圧力容器 [20]、船舶安全法および電気事業法に基づく圧力容器のほか、高圧ガス保安法に基づく特定設備、ガス事業法に基づく容器や配管、導管、液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律（液石法）に基づく容器については製造許可の対象から除外されている [21]。

---

[16] 簡易ボイラーは、安衛法施行令第 13 条第 25 号に定められ、簡易ボイラー等構造規格（昭和 50 年労働省告示第 65 号）の遵守のみが義務づけられている。

[17] 小型ボイラーは、安衛法施行令第 1 条第 4 号に定められ、小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格（昭和 50 年労働省告示 84 号）に基づく製造、製造・輸入時の個別検定受検、設置報告、1 年に 1 回の定期自主検査などが義務づけられている。

[18] 船舶安全法は国土交通省の管轄であり、安全な運航のために船舶に関する設備要件や定期検査について定めたものである。また電気事業法は通商産業省の管轄であり、「電気工作物の工事、維持及び運用を規制することによつて、公共の安全を確保し、及び環境の保全を図ること」が目的の一つとなっている。いずれの法律においても、製造自体の許可制ではなく、一定規格に沿ったボイラーの設置、定期的な検査の実施等が義務づけられている。

[19] （簡易）容器は、安衛法施行令第 13 条第 26 号に定められ、簡易ボイラー等構造規格の遵守のみが義務付けられているが、製造許可や性能検査等については義務づけられていない。なお、条文上は単なる「容器」とされており、（簡易）容器とは法律用語上定義づけられた用語ではない。

[20] 安衛法施行令第 1 条第 5 号に定められ、小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格に基づく製造、製造・輸入時の個別検定受検、設置報告、1 年に 1 回の定期自主検査などが義務づけられている

[21] 高圧ガス保安法は、高圧ガスによる災害防止を目的として、ガスの容器の製造について規制するものであり、ガス事業法はガス事業者への規制として、ガスの容器や配管、導管等のガス工作物に関して、技術基準への適合や自主的な保安検査等を事業者に義務づけるものである。また、液石法は、液化石油ガスの販売・製造等に関する規制を通じて液化石油ガスによる災害の防止という目的のために、その貯蔵施設が技術基準に適合することを要求するとともに、完成検査や保安検査を義務づけるものである。上記の法律は、そのいずれ

1．4．2　エレベーター

エレベーターに関しては、労基法別表第一第 1 号から第 5 号以外の事業場や主に一般公衆の用に供されるエレベーター、または船舶安全法に基づく船舶に設置されたエレベーターについては本条の製造許可を要しないが、前二者のエレベーターについては、建築物に附属する設備として建築基準法により構造や防火等に関する規制が行われている。

なお、建築基準法は、建築基準法施行令第 129 条の 3 以下に定める構造上の基準を満たしているものについて、国交相による形式適合認定（建築基準法第 68 条の 10）および型式部材等製造者認証（同法第 68 条の 11）を受けることができるとされているが、これは標準設計仕様が構造上の基準を満たしていることの認定であり、安衛法に基づく製造許可とは異なるものと解される。

1．5　沿革

1．5．1　法制史

第 37 条による規制対象となる特定機械等については、上記のとおり古くから構造上の要件が定められていた。以下では、機械ごとに、安衛法制定以前の法規制状況について概観する。

1．5．1．1　ボイラー及び圧力容器

汽罐汽機取締規則	○汽罐汽機取締規則（明治 27 年 4 月 26 日警視庁令第 24 号）第 1 条「汽罐並汽機ヲ設置セントスル者ハ其定著（ていちゃく：定着）ニ係ルモノハ据付前其可搬（かはん：移動可能なこと）ニ係モノハ使用前願書ニ左ノ事項ヲ添付シ所轄警察署又ハ警察分署ヲ経テ警視庁ニ願出免許ヲ受クヘシ其増設変更ヲ為サントスルトキ亦同シ但此場合ニ於テハ其増設変更ニ関スル事項ノ他添附スルヲ要セス」
工場法	○工場法（明治 44 年 3 月 29 日法律第 46 号）第 13 条「行政官廳（かんちょう：官庁）ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及附属建設物竝設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ豫防（よぼう：予防）又ハ除外ノ爲必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得」
汽罐取締令	○汽罐取締令（昭和 10 年 4 月 9 日内務省令第 20 号）第 6 条「汽罐ハ罐體（かんたい：缶体：ボイラーのボディーのこと）検査ニ合格シタルモノニ非ザレバ之ヲ設置スルコトヲ得ズ」

についても通商産業省の管轄となっている。

労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律 49 号）第 46 条第 2 項「特に危険な作業を必要とする機械及び器具は、予め行政官廳の認可を受けなければ、製造し、変更し、又は設置してはならない。」 ○労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）第 37 条第 1 項「溶接による汽罐又は特殊汽罐は、法第四十六條第二項の規定により、予め労働省労働基準局長の認可を受けなければ、これを製造してはならない。」 第 38 条「左に掲げる機械及び器具は、法第四十六條第二項の規定により、所轄労働基準監督署長の認可を受けなければ、これを設置してはならない。 一　汽罐又は特殊汽罐 二　揚重機 三　アセチレン溶接装置 四　前各号の外、中央労働基準委員会の議を経て労働大臣の指定するもの」 ○ボイラ及び圧力容器安全規則（昭和 34 年 2 月 24 日労働省令第 3 号）第 3 条第 1 項「ボイラ（小型ボイラを除く。以下この章において同じ。）を製造しようとする者は、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働基準局長（以下「所轄都道府県労働基準局長」という。）の許可を受けなければならない。」

明治期の工場関係の規制は、各府県において警察を中心とする行政官庁による取締により行われており、ボイラーに関する規制については、東京では 1877（明治 10）年の警視庁布達（明治 10 年 11 月 21 日甲 60 号布達）を端緒とし、1889（明治 22）年には警視庁令による汽罐及汽機取締規則（明治 22 年 5 月 29 日警察令第 21 号）が制定された。その後、同規則を全面改正した汽罐汽機取締規則（明治 27 年 4 月 26 日警視庁令第 24 号）の制定後、原動機（ボイラー、石油機関、ガス機関）に対する規制として原動機取締規則（大正 14 年 11 月 26 日警視庁令第 51 号）となり、最終的には昭和 7 年の汽罐取締規則（昭和 7 年 6 月 16 日警視庁令第 16 号）による規制へと移行した。いずれの規則においても、汽罐汽機の摘要書と図面を添えて設置の許可を受けること、落成時の構造検査に合格したものでなければ使用できないことが定められており、警視庁では検査技師を置いて汽罐の検査を担わせていた。

また、1911（明治 44）年に制定された工場法は、第 13 条において、適用対象となる工場に対して、危険予防の見地から行政官庁による取締の権限を認めていた。もっとも、工場法施行令第 40 条によれば、各府県において制定された各取締規則は、工場法に抵触しない限りにおいて有効とされていたため、取締規則は工場法施行後も引き続き効力を有していた

ものと考えられる。

1935（昭和 10）年に制定された汽罐取締令は、各府県による取締規則に基づいて実施されるボイラーの取締および機械の検査は、統一的な基準がないがゆえに形式的なものとならざるを得ないとの批判を受けて、業界団体からの要望等も踏まえて内務省令として制定されたものである。本取締令は、規制対象となるボイラーの定義（第 1 章）、構造規格（第 2 章）、設置基準（第 3 章）、取扱責任者（汽罐士、汽罐取扱主任者）（第 4 章）等について規制を設け、ボイラーの缶体検査を設置手続と切り離し、缶体検査に合格していないボイラーの設置を禁止した。その上で、取締令第 25 条において、ボイラーの製造に関し、「汽罐ハ告示ヲ以テ別一定ムル法上ノ要件具備シタルモノナルコトヲ要ス」と定め、汽罐構造規格（昭和 10 年 4 月 9 日内務省告示第 204 号）に適合するように製造することを義務づけていた。もっとも、構造規格に関する規定が設けられたとはいえ、本取締令は、製造者に対して設計段階における規制を行うことを目的としたものではなく、あくまで設置されるボイラーを対象とするものであったこと、他方、缶体検査の受検義務者を規定していないことから製造者以外の設置者や販売者が受けることも可能であったため、現代の製造許可とは異なる規制の仕組みとなっていた。

1947（昭和 22）年に制定された労働基準法は、その制定当初、第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 46 条第 2 項にて「特に危険な作業を必要とする機械及び器具」に関する製造・変更・設置の認可制を定めていた。これを受けて、同年 10 月に制定された安全衛生規則（以下では旧安衛則とする）は、労働基準局長による製造の許可制を設けたが、これはボイラーの高圧化の要請に伴い、溶接を必要とするボイラーの製造を認可することを目的とするものであった[22]。これに対して、圧力容器については、旧安衛則は、2kgf/㎡（0.2 メガパスカル）以上の気体の圧力を蓄積する容器を内圧容器と定義し、労基法第 54 条第 1 項に基づいて、設置、移動、変更について行政官庁（労基署長）への届出を要するとし、設置届出にあたっては耐圧証明書の添付を求められていたものの、ボイラーとは異なり労基法第 46 条第 2 項の「特に危険な作業を必要とする機械及び器具」の対象には含まれなかったため、製造の許可制については特段の規制が行われていなかった。

その後、ボイラーおよび圧力容器の利用範囲が拡大し、高温、高圧のボイラーの需要が増加するなど、ボイラーの構造、使用材料、製造技術が著しく進歩してきたことから、1959（昭和 34）年に旧安衛則から独立してボイラ及び圧力容器安全規則（以下では旧ボイラー則とする）が制定され、すべてのボイラーおよび圧力容器に対して製造の許可制が定められるようになり、旧安衛則の汽罐および内圧容器に関する規定は削除された[23]。現行のボイラー及び圧力容器安全規則は、1972（昭和 47）年の安衛法制定に伴い、旧ボイラー則を全面

---

[22] 寺本憲宗「ボイラー技術の系統化調査」国立科学博物館『技術の系統化調査報告　第 7 集』（2007 年）9 頁以下を参照。

[23] 中川一郎編『詳解ボイラ及び圧力容器安全規則』（三晃社・1959 年）1 頁以下を参照。

的に改定したものである。

1．5．1．2　クレーン・デリック・エレベーター・リフト

土木建築工事場安全及衛生規則	○土木建築工事場安全及衛生規則（昭和 12 年 9 月 30 日内務省令第 41 号）第 20 条「事業主ハ捲揚（まきあげ）装置（斜面軌道捲揚装置及昇降機、起重機（きじゅうき：クレーンやデリックのこと）其ノ他ノ揚重機（ようじゅうき：クレーン、エレベーター等重量物を持ち上げる機械のこと）ヲ含ム　以下ニ同ジ）ニシテ材料ノ捲揚運搬ニ専用スルモノニ付テハ第十八條第一號及第四號乃至第六號竝ニ左ノ各號ノ規定ヲ遵守スベシ」
労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）第 46 条第 2 項「特に危険な作業を必要とする機械及び器具は、予め行政官廳の認可を受けなければ、製造し、変更し、又は設置してはならない。」 ○労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）第 38 条「左に掲げる機械及び器具は、法第四十六條第二項の規定により、所轄労働基準監督署長の認可を受けなければ、これを設置してはならない。 一　汽罐又は特殊汽罐 二　揚重機 三　アセチレン溶接装置 四　前各号の外、中央労働基準委員会の議を経て労働大臣の指定するもの」 ○クレーン安全規則（昭和 37 年 7 月 31 日労働省令第 16 号）第 3 条第 1 項「クレーン（つり上荷重が三トン未満のものを除く。以下この条から第八条まで、第十三条並びにこの章第四節及び第五節において同じ。）を製造しようとする者は、その製造しようとするクレーンについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働基準局長（以下「所轄都道府県労働基準局長」という。）の認可を受けなければならない。ただし、すでに当該認可を受けているクレーンと型式が同一であるクレーン（以下この章において「認可型式クレーン」という。）については、この限りでない。」

クレーン（起重機）に関する規制は、昭和初期の新聞記事によれば、建設現場における倒壊事故などへの対応として市街地建築物法（現在の建築基準法の前身）あるいは警察等の取締規則による規制が試みられていたようであるが、具体的な規制内容については明らかで

はない[24]。その後、1931（昭和 6）年に工場鉱山以外の危険な事業に従事する労働者への業務上の災害に対する扶助を目的として、労働者災害扶助法(昭和 6 年 4 月 1 日法律第 54 号)が制定された。同法第 1 条 1 項 2 号では、その適用対象となる事業の一つに「土木工事又ハ工作用ノ建設、保存、修理、變更若ハ破壊ノ工事」が挙げられており、それを根拠として労働者の安全の確保のために危険予防の見地から 1937（昭和 12）年に土木建築工事場安全及衛生規則が制定され、起重機および労働者が搭乗可能な昇降機（エレベーター）に関する規制（巻上装置については、安全荷重をワイヤーの切断荷重の 6 分の 1 以下とすること等、一定のガイデリックについては、6 本以上の支鋼索を設けること等、昇降機については、支持金具が切断しても落下が防止される安全装置を設置すること等、基本的な安全構造や性能などの定め）が設けられた。その当時の起重機として利用されていた機械の多くはデリックであり、上記規則による起重機規制も、つり上げ重量が 2 トン以上のガイデリックを対象とするものであった（同規則第 20 条 3 号)。

また、旧安衛則第 327 条においては、巻上能力 3 トン以上の起重機（第 1 号)、つかみ能力 0.5 トン以上のグラブバケット付起重機（第 2 号)、主柱又はブームの長さ 10 メートル以上の起重機（第 3 号)、巻上能力 2 トン以上のガイデリック又は足付デリック（第 4 号)、高さ 15 メートル以上のコンクリート用エレベーター（第 5 号)、積載能力 2 トン以上の人荷共用又は荷物用のエレベーター（第 6 号）を揚重機と定義した上で、これらの設置認可に関する規制を行っていた。

その後、1950 年代以降の高層ビル建築にてデリックに代わりタワークレーンの利用が一般化するなど、高度成長期における技術革新の進展、工事の大規模化などに伴って、クレーンや建設用リフト等の果たす役割が非常に大きくなったのに比例して、デリック、建設用リフト等の倒壊、物体の落下等による労働災害が増加したことを受けて[25]、それへの対策として旧安衛則の規程を全面改正して単独の規則として 1962（昭和 37）年にクレーン等安全規

---

[24] 読売新聞 1927（昭和 2）年 10 月 28 日朝刊には、同月 26 日に発生した松坂屋建築現場における起重機倒壊事故現場を視察した内務省都市計画課と復興局建築部の担当者の話として、市街地建築物法には工事用仮設工作物に対する規定がないために改正の必要があるとの記事があり、また、同日の朝日新聞夕刊には、警視庁の保安課および建築課の課長が視察を行い、起重機による危険が予想される場合には、保安課・建築課の協議の上で新たに取締規則を設けることになると報じられている。ただし、その後の法改正あるいは取締規則の制定などにつながったか否かは不明である。

[25] 労働法令通信 15 巻 26 号 1 頁（1962 年）以下にある解説によれば、旧クレーン則制定直前のクレーン設置数は、1960（昭和 35）年が総計 33,136 台であったのに対し、翌年 1961（昭和 36）年には 43,528 台と約 32%の増加となっていた。また、クレーン等を原因とする休業 8 日以上の災害件数は、1958（昭和 33）年が 3,406 件（うち死亡災害件数 118 件)、1959（昭和 34）年が 4,519 件（同 167 件)、1960 年が 5,029 件（242 件）となっていた。

則（旧クレーン則）が制定され、その中で初めて製造に関する許可制が定められるようになった。クレーンの製造が認可制となるべき根拠としては、「近時クレーンの応用範囲の拡大にともない、特殊な構造及び用途を有するクレーンが続出し、しかも一部にはある程度見込生産化する傾向にあるが、クレーン等の安全を保持するためには、設計及び工作の過程において一定の基準によらしめる必要がある」と説明されている [26]。

1. 5. 1. 3　ゴンドラ

労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）第 46 条 2 項「特に危険な作業を必要とする機械及び器具は、予め行政官廳の認可を受けなければ、製造し、変更し、又は設置してはならない。」 ○ゴンドラ安全規則（昭和 44 年 10 月 1 日労働省令第 23 号）第 2 条第 1 項「ゴンドラを製造しようとする者は、その製造しようとするゴンドラについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働基準局長（以下「所轄都道府県労働基準局長」という。）の認可を受けなければならない。ただし、すでに当該認可を受けているゴンドラと型式が同一であるゴンドラ（以下この章において「認可型式ゴンドラ」という。）については、この限りでない。」

ゴンドラに関しては、戦前は特段の規制は行われていなかったようである。前記土木建築工事場安全及衛生規則は、いわゆるつり足場に関して安全荷重や作業床等に関する規制は行っているものの、昇降機付のゴンドラに関する規制は行われていなかった。

1947（昭和 22）年に制定された旧安衛則では、前記土木建築工事場安全及衛生規則と同様の規制が行われていたにすぎず（旧安衛則第 110 条）、ゴンドラは対象となっていなかったが、1963（昭和 38）年の改正 [27]により、第 4 章「足場」の中に第 5 節「つり足場」が独立した項目として新たに設けられた。この改正においては、「昇降のために用いる巻上機は、自動的に、かつ、確実に作動する制御装置を有するものであること（旧安衛則第 109 条の 6 第 6 号）」がつり足場の設置要件として定められたが、ゴンドラ自体の製造許可あるいは性能検査等に関する規制は定められなかった。

高度成長期における高層ビルの建築ラッシュにより、1960 年代後半からつり足場やゴンドラを使用した窓拭きや外壁タイル工事などの需要が高まっていったが、それに比例してゴンドラの落下事故も増加し、その危険性や製造上の欠陥や点検制度の不備などが指摘されるようになってきた。特に、1969（昭和 44）年に発生した西武百貨店ゴンドラ墜落事故やその 5 日後に発生した兜町ビルにおけるゴンドラ落下事故などを契機として、労働省が

[26] 労働法令通信 14 巻 15 号 2 頁（1961 年）。

[27] 昭和 38 年 5 月 16 日労働省令第 10 号。

同年 5 月 1 日から 10 日まで、全国のゴンドラ 303 台に対し一斉監督指導を実施したところ、違反が全体の 3 割に達し、また欠陥のあったゴンドラが 1 割弱との監督結果となった。また、過去のゴンドラ関係災害の原因が、構造上の不備や使用・点検・修理などの管理体制の欠陥によるものであることから、同年 10 月にゴンドラ安全規則が制定され、そこで製造の許可制が定められたものである [28]。

1．5．2　背景となった災害等

以下では、特定機械等に関連する災害例を挙げるが、実際の規制の契機となった具体的事例というよりは、規制制定前後の時期における特定機械等の典型的な災害例につき、特に被害が大きかったものを中心にリストアップしたものである。ただし、ゴンドラに関してはまさしく当該災害が規制策定の契機となっている。

1．5．2．1　ボイラー及び圧力容器

1．5．2．1．1　金沢市ボイラー破裂事故

1889（明治 22）年 3 月 8 日、石川県金沢市の大鋸谷製紙所において、ボイラー破裂事故が発生し、死者 9 名、負傷者 8 名という惨事となった。これを受けて、農商務省が技師を現地へ派遣して調査視察を行った。官報に掲載された報告書には、ボイラー破裂の原因として、当該ボイラーは船舶用の物を改造したものであり、構造にしても製作にしても十分な圧力に耐えうるものではなかったこと、また数日前から破裂の兆候があったにもかかわらずボイラー担当者が気づかなかったことなどを挙げていた。

この報告書の最後には、「該罐購入前専門技術科ニ就キ能ク其原料及構造法ノ檢定ヲ受ケ其取扱方ニ至リテモ熟練ナル火夫ヲシテ日常之ニ従事セシメタランイハ斯ノ如キ惨害ヲ被ラサルヘキニ然ルコトナカリシ」との記載があり、ボイラーの構造規格や取扱技術の熟練の必要性が問題点として指摘されていた [29]。

1．5．2．1．2　横浜市ボイラー爆発事故

1955（昭和 30）年 5 月 13 日、神奈川県横浜市鶴見区の製菓工場でボイラーが爆発し、作業員 2 名が即死、負傷者 8 名（うち 6 名が重傷）となった。

労基署監督官の調べによれば、当該菓子工場に設置されていたボイラーには安全弁（ボイラー内の圧力が一定以上になった場合に、自動的に弁を開いて蒸気を放出し、圧力を規定以下に保つようにするための装置）がなく、バルブ（流体が通る配管の開閉や流れの制御を行う機能を持つ装置）が取り付けられていたが、圧力が上がった際にこのバルブが閉まったために爆発したものであるとされた。

---

[28] これらの記述は、労働法令通信 22 巻 26 号 44 頁（1969 年）を参照した。

[29] 官報 1725 号（明治 22 年 4 月 4 日）31 頁-32 頁。

1．5．2．2　クレーン・デリック・エレベーター・リフト

1．5．2．2．1　松坂屋起重機倒壊事故

1927（昭和 2）年 10 月 26 日午後 7 時 40 分頃、上野広小路の松坂屋の工事現場において、重量 16 トン近い鉄材 2 本を約 30 メートルの高さの起重機で釣り上げようとした際に、突然起重機が道路側の夜店の上に横倒しとなり、4 名死亡、重軽傷者 10 数名を出す惨事となった。

調査によれば、当該起重機は最近購入したものであり、起重機を支えるワイヤーは直径 1 インチのものが 8 本設置されていたが、16 トンの鉄材を 1 メートル弱引き上げた際に、鉄材の位置を変更しようと作業していたところ、突然 1 本のワイヤーが切断され、これがきっかけとなり合計 3 本のワイヤーが最終的に切断したために倒壊したものである。ワイヤー切断の原因が、起重機を垂直に設置していなかったために過度の負担がかかったものであるとして、最終的に工事責任者ら 4 名が業務上過失致死罪により起訴された。

1．5．2．2．2　京成電車上野線エレベーター落下事故

1932（昭和 7）年 12 月 28 日、東京上野の地下鉄工事現場に設置された土砂運搬用エレベーターに、作業員 4 名と土砂約 400 キログラムを積み込んで上昇したところ、突然ワイヤーが切断して高さ約 6 メートルの所から地上に墜落し、4 名が重軽傷を負った。

当該エレベーターは、約 1 トンの重量に耐えうるものとされており、3 か月ほど使用可能とされるワイヤーも 2 週間前に交換したばかりであったため、ワイヤーの品質が問題とされた。

1．5．2．2．3　川鉄千葉製鉄所クレーン倒壊事故

1957（昭和 32）年 7 月 1 日午後 4 時すぎ、千葉市にある川鉄千葉製鉄所の第二溶鉱炉建設現場で作業員 20 数名がクレーンの組み立て中に、主柱（高さ 60 メートル、重量 35 トン）が突然地上 15 メートル付近から折れ、これに続くワイヤロープも切れたため、アーム（長さ 55 メートル、重量 30 トン）も一緒に崩れ落ち、作業員 5 名が死亡、11 名が重軽傷を負った。

当該クレーンは、同製鉄所で作成したものであり、先月 29 日にマスト部の設置が終わり労基署の認可を受けたばかりであった。この日は、ウインチでアームの部分をつり上げようとし、その先端が 5 メートルほど地上を離れたところ、異様な音とともにマストが折れたものである。その後の調べによると、事故の原因は、クレーンの主柱を補強するための溶接が不完全だったためと特定された。

1．5．2．3　ゴンドラ

（1）西武百貨店ゴンドラ墜落事故

1969（昭和 44）年 4 月 24 日午前 10 時 10 分頃、東京渋谷の西武百貨店にて窓清掃作業中のゴンドラ（鉄製・重量約 1 トン）が突然落下して、近くの歩道を縦列で歩いていた小学生を直撃し、ゴンドラに搭乗していた作業員 1 名と小学生 2 名が死亡した。

調査によれば、事故の原因は、ゴンドラをつっているクレーン部分のギア（8 ミリピッチ）が規定では 7.2 ミリのかみ合わせが必要なところ、わずか 2 ミリであったためにギアが外れたためであると断定された。これはメーカーによる保守点検で簡単に調整可能であったが、西武百貨店が保守契約を締結しておらず、点検が行われていなかったため管理上の不備があったものと認定された。

1．6　運用

1．6．1　適用の実際

本条に基づく送検事例は、厚生労働省労働基準局が発行する労働基準監督年報によれば、年に 2 件程度である。どの特定機械等が対象となっているかについては不明であるものの、ボイラー・圧力容器に関しては、溶接施設等の設備投資が必要であり、災害を発生された場合の損害の重大さからすれば、違法に製造する動機に乏しいと考えられるため、後述する事案のように、クレーン等の現場で設置して使用する特定機械等について、製造許可を得ないまま利用されていた事案が多くなっているものと推察される。

本条の実際の適用にあたっては、審査過程において都道府県労働局安全課の担当技官（産業安全専門官 [30]）による添付書類の不備や強度計算が正確か等についてのチェックが行われ、必要に応じて申請事業者に対して追加の書類を提出されるなどの対応が行われている。本条に基づく製造許可は、基本的には各特定機械等の構造規格に即したものであることが確認できれば、局長決裁により許可書が発出される [31]。

製造許可は製造する特定機械等ごとに受ける必要があるため、すでに許可を受けた特定機械等であっても、型式が異なるものを製造する時は、新たに許可を受ける必要がある。また、初めて許可申請を行った事業場に対しては、必要に応じて現地調査を行い、製造設備や試験設備（例えば溶接検査の実施が必要な特定機械等を製造する場合であれば引っ張り試験のための設備など）が設置されているかなどを確認する。

また、すでに別の型式で許可を受けている場合など、製造設備や試験設備を確認済みで現地調査が不要な場合、書類審査のみで許可審査が行われる [32]。

---

[30] 都道府県労働局に産業安全専門官が配置されていない場合には、同じく専門技官である労働衛生専門官が担当する。安衛法第 93 条第 1 項は、産業安全専門官および労働衛生専門官は、厚生労働省、都道府県労働局、労働基準監督署に産業安全専門官および労働衛生専門官を置くこととしているものの、処遇（賃金等級）や格付けの関係から人数が少ない課の場合には、いずれか一方しか配置されていないことがある。

[31] 以上の記述は、玉泉孝次氏（元労働基準監督官、近畿労務安全衛生研究所所長）のご教示によるものである。

[32] 以上の記述は、篠原耕一氏（元労働基準監督官、合資会社京都労務トラスト代表）のご教示によるものである。

製造許可にかかる審査においては、法令のみならず、各特定機械等の安全規則、構造規格の解釈等が通達や過去の問答集で示されている部分への理解の深さが非常に大きな意味を持つ。このため、担当者である安全専門官の長年の知識と経験が必要とされるが、近年はこれら技官の採用数が減少しており、現状でも各都道府県労働局に技官が一桁しかいないような状況のところも多く、少人数で膨大な量の許可事務を処理するにあたって、見落としなどの重大な事例が発生する可能性が懸念されている[33]。

実際に、現場での体験談として、製造許可申請書における強度計算が誤っていることに気づかずに許可を発出した事例等が報告されている。

また、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）（以下、「行政官アンケート」とも言う）[34]の中で本条に関する解釈問題が指摘された事例として、次のような事案がある。

ある事業者が工場にテルハ（つり上げ荷重 7 トン）を設置する場合において、当該設備の設置工事全体の請負業者（元請）、クレーンの設置を請け負った一次下請、二次下請のいずれもが当該クレーンの製造許可を受けないまま、監督指導時にすでに当該テルハがほとんど完成という状態であり、本条およびクレーン則第 3 条第 1 項の規定に基づけば、安衛法違反として刑事事件も視野に入れるべき状態であった[35]。

1．6．2　関係判例

1．6．2．1　富士ブロイラー事件

（1）事実の概要

原告 X は、鶏肉製造、販売等を業とするものであるが、昭和 50 年 5 月、静岡県内の工場内に分離前相被告 A 会社の製造にかかるへい獣処理用攪拌乾燥機（以下「本件乾燥機」という）を設置し、ブロイラーの食肉加工に伴い発生する残滓を高圧分解し配合飼料の原料を製造する化成工場を新設し、運転を開始していたところ、同年 7 月 11 日の午前中に運転中の本件乾燥機の原料投入口鉄蓋支持部分のボルトが切断して右鉄蓋が吹き飛び、本件乾燥機内で蒸煮中の鶏の不可食物等が化成工場の屋根を突き破って、周囲の住宅や畑等に飛散した（以下「本件事故」という）。本件事故による地域住民の抗議に対して、原告は化成工

---

[33] 以上の記述は、玉泉・篠原両氏のご教示によるものである。

[34] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、三柴丈典氏が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

[35] 監督官アンケート結果の（00071 監督官）を参照。前掲註 8 における「製造しようとする」時期について解釈上の論点を示した事案である。

場の無期限操業停止を約束させられ、最終的には同工場は廃業を余儀なくされた。

本件乾燥機は、最高使用圧力 1 ㎠あたり 7kg 以上の圧力に耐え得るように設計されていたが、実際に製作された本件乾燥機は、いくつかの点において設計に従っていなかったため、設計どおりの強度を有さず、そのため本件乾燥機内の圧力が許容限度内あったにもかかわらず、本件事故に至ったものである。

本件乾燥機は労働安全衛生法関係法令上の第一種圧力容器に該当することから、労働基準局長による製造許可および構造検査、また労働基準監督署長による落成検査が実施され、第一種圧力容器検査証の交付を受けていた。X は、労働基準局長が、① A 会社による本件乾燥機の製造について許可手続を行わなかったこと、② 本件事故により破損した原料投入口部分に関する記載のない構造図に基づく本件乾燥機缶体部分について構造検査を行ったことがボイラー則 49 条に違反し、また労働基準監督署長が落成検査を構造検査合格前に実施したことが同則 59 条 2 項に違反すると主張した。

（2）第一審判決（静岡地判昭和 58 年 4 月 7 日訟務月報 29 巻 11 号 2031 頁）

裁判所は、安衛法における第一種圧力容器の製造及び設置に関する諸規則は、「国が、労働安全衛生行政の立場から、その構造等に一定の規格を定め、製造から設置に至る段階において製造許可、構造検査、落成検査等の審査手続を行ない、製造者が製造、搬出し事業者が設置する第一種圧力容器について右規格が確保されるよう監督し、その構造上の安全性を確保することにより労働者の生命、身体、健康を労働災害から保護することを目的とするものであり、国が事業者に対し右安全性を保証する制度ではなく、国が事業者に対し右規制を実施すべき義務を負うものではない」から、これらの規制の結果、特定機械等の「安全性が一般的に確保されることによつて事業者が利益を享受することがあつたとしても、それは事実上の利益にすぎず」、「審査手続上の過誤により規格適合性の審査が十分に行なわれないまま前記規格に適合しない第一種圧力容器が設置されるに至つたとしても、事業者との関係においては、その違法性を論ずる余地はない」として、本件乾燥機を使用する事業者である原告に対しては、違法性を有しないと判示した。

（3）控訴審判決（東京高判昭和 60 年 7 月 17 日判時 110 号 88 頁）

製造許可について、ボイラー則の「規則上、既に製造許可を受けている第一種圧力容器と同型式のものを製造するについては、製造及び検査に関する設備その他の製造条件が許可時に比して低下するなどの特段の事情のない限り、改めて製造許可を受ける必要はな」く、A 社は昭和 38 年 2 月 20 日、第一種圧力容器について製造認可を受けていることから、「本件乾燥機も・・・第一種圧力容器であり、前記特段の事情も認められないところから、これを製造するについては改めて製造許可手続を行う必要はなかつたことを認めることができ」るから、「製造許可上の過失をいう控訴人の主張は既にこの点において採用することができない」。

（4）検討

本件は、圧力容器の爆発事故に際して、当該圧力容器の設置事業者が、その設計上・製造

上の瑕疵を製造者に対してではなく、法第 37 条に基づき製造許可を出した国に対して責任を追及した事例である。裁判所は、第 37 条の規制は、もっぱら特定機械等を製造する者に対して許可制を定めることにより、当該機械等を使用する労働者を労働災害から保護することが目的であり、設置事業者に対して国が機械等の安全を保証するものではないとして、請求を棄却した。

第 37 条に基づく製造許可が裁判で争われることを想定した場合、製造許可を出したことの瑕疵が問題となるが、同条に基づいて国（都道府県労働局長）が製造許可を出したことを争いうるのは、法 37 条の構造からすれば、許可の申請を行う当該機械等を製造しようとする者が該当するのは異論がない。この場合において、当該機械の瑕疵が設計段階における問題なのか製造過程における問題なのかを分けて考える必要がある（本件においては、この点に関しては裁判所は特段の事実認定を行っていない）。

前者の場合、製造者側が提出した申請書類に設計上・構造上の問題があるにもかかわらず労働局長が製造許可を認めたといいうるか否かが争われることになるが、この場合における設計上・構造上の問題には、単なる数値上の誤りにすぎないものもあれば、重大な構造上の欠陥を含むものまで非常に幅広いものが考えられうる。製造許可の申請において、当該機械に対する全ての情報は申請事業者が有していることを考慮するならば、行政側としては、申請事業者の専門的知識を信頼して製造許可を出すものと考えられるから、ある程度までは形式的なものとならざるをえず、明らかな機械の設計上・構造上の問題があるにもかかわらず製造許可を出したというような特別な事情が認められない限り、当該機械の瑕疵を原因とする労働災害発生の責任は、製造許可を出した国に対してではなく、当該機械の製造者に向けられるべきであろう[36]。

また、後者の場合は、法第 38 条の検査についての行政側の瑕疵が問題となり得るが、この点については、同条の項目にて改めて検討を行う。

本件のように、特定機械等の製造者から当該機械を購入・設置した者については、通常であれば、製造者に対して、瑕疵のある特定機械等を引き渡したことに対して、債務の不完全履行または不法行為の責任を追及すべきであり、国に対して製造許可を出した責任を追及することはできないとした裁判所の判断は妥当である。ただし、本件第一審判決が指摘するように、特定機械等の製造許可を定める目的は、当該機械の安全を確保することを通じて、労働者の生命・安全を保証するという点にあることからすれば、設置事業者が、当該機械の

---

[36] 労働災害には至らなかった移動式クレーンの転倒事故に関して、事業者が当該移動式クレーン製造事業者に対して製造物責任法に基づいて訴えを提起した事例として、大阪地判平成 20 年 6 月 25 日自保ジャーナル 1827 号 160 頁がある。本件では、移動式クレーンの旋回台と台車とを結合している旋回ベアリング取付ボルトがすべて折損し、クレーン旋回台が台車より落下するという事故について、原告事業者の使用形態上の問題であり、設計上の欠陥や指示・警告上の欠陥はなかったとして請求は棄却された。

瑕疵による労働災害発生によって何らかの被害を被った労働者を代理して、国に対して製造許可の瑕疵の責任を追及することは理論上は検討の余地があるものと考えられる。

1．6．2．2　法第 37 条に係る受託収賄事件

本件は、法第 37 条が直接問題となった事例ではなく、製造許可を担当する労働局職員の受託収賄事件であるが、製造許可申請における労働局内での審査の流れが詳述されているため、ここで紹介する。

（1）事実の概要

被告人 X は、M 労働局労働基準部健康課の地方労働衛生専門官であるが、産業安全専門官の経験も有しており、M 労働局の職員の中ではもっとも特定機械等の製造許可審査等に関する知識が豊富であって、同審査に関する技術関係の業務について他の職員からの相談を受けた際には、助言をするなどしてその業務の手伝いをしていた。

船舶の建造および修理を業とする A 有限会社は、平成 26 年 6 月頃、つり上げ荷重 400 トンの旋回式浮きクレーンの製造許可を M 労働局に対して申請していた（以下本件申請とする）。A 社は、つり上げ荷重 80 トンの移動式クレーンの製造許可を得ていたものの、つり上げ荷重 400 トンもの大型クレーンを製造するための工場やドック（建造のための設備。流線型をした船舶建造用ドックが好例）、機器設備等はなく、専門的知識を持った技術者もいなかったが、A 社の取締役 B は、実際に製造するつもりはなく、修理や改造等を行うときに備えて製造許可を得ておこうとの考えであった。

A 社の申請は、M 労働局内では安全課の産業安全専門官である C が担当することとなっていたが、C は、本件申請書類や、A 社の過去のデータを参照した上で、A 社が単独で本件申請にかかるクレーンの製造する能力があるか疑問を抱き、その旨伝えた上で、本件申請を受理せず、他社との共同申請を勧めていた。

B は、A 社に有利な取り計らいをしてもらいたいとの趣旨で、同年 6 月 21 日、車内で X に対し、本件申請が担当者に受理されないため、単独申請で許可を取らせて欲しい旨を依頼した。

同年 7 月 2 日に A 社が、本件申請の受理を求めて M 労働局安全課の C を訪れた際、X がやってきて、本件申請を受理するよう C に助言した。C が前記の理由で単独申請での受理は難しいと伝えたところ、X は、他の事業場の設備を借りれば A 社単独での申請が可能であり、また A 社はすでに移動式クレーンの製造許可を得ていることから事業所等の実地調査については必要ないといい、最終的に C は、実地調査を断念し、A 社に対して製造能力を確認するための敷地や設備に関する書面や、他の事業者の設備を利用できることを証明する書面の追完を依頼した上で、本件申請を受理した。

B は、F 株式会社に、本件申請の許可を得るために、実際には使用しないけれども F 社のドックや機器設備を貸すことを承諾して欲しい旨、同社取締役の G に頼み込み、G 社の社印が押印された工場使用承諾書を完成させて C に提出した。この承諾書は、A4 版 1 枚のも

のであり、F 社のドックや設備を使用することを承諾するとは書かれていたものの、具体的な利用場所、期間、損害発生の際の補償等については一切記載されていなかった。

同年 7 月 18 日、M 労働局長は、A 社に対し、本件クレーンの製造を許可した。

同年 7 月 20 日、B は X に対し、額面 30 万円の商品券の入った紙袋を渡した。X は、額面の多さに驚きつつもこれを受け取ったため、受託収賄罪に問われたものである。

本件における争点は、① X の職務権限の有無、② B による請託の有無、③ X の賄賂性の認識の有無、である。

（2）判旨（福岡地小倉支判平成 30 年 10 月 4 日 LEX/DB 文献番号 25449830）

懲役 1 年 6 月（執行猶予 3 年）および追徴金 30 万円。

裁判所は、争点 ① について、「M 労働局労働基準部内における安全課と健康課との業務内容の共通性や、労働基準部内の実際の事務処理状況、地方産業安全専門官及び地方労働衛生専門官の地位等に鑑みると、特定機械の製造許可審査等に関する業務については、事務分掌上の担当事務ではなくとも、被告人の一般的な職務権限に属する」とし、法令上は、両者は明確に区別されているものの、「一定の職務経験を積んだ後は、人員配置の都合によって、安全課に配属されれば地方産業安全専門官に、健康課に配属されれば地方労働衛生専門官に任命され得ることに鑑みると、健康課に所属する地方労働衛生専門官であったとしても、同じ労働基準部内の安全課が所管し地方産業安全専門官が従事する特定機械等の製造許可審査に係る職務についても、一般的職務権限を有している」とし、本件申請に関して、X が C に働きかけをすることは、「特定機械の製造を許可するか否かという判断に影響を与え得るものであり、少なくとも職務と密接な関係にある行為であると認められるから、『職務に関し』て行われたもの」であるとした。

また、争点 ② については、X に申請受理の働きかけを依頼したこと、X から工場使用承諾書の提出を提案されたこと、同承諾書は内容虚偽のものであるから早期に許可してもらえるよう頼んだことなどの B の供述について信用性があること、また、C の公判供述では、X からの説明や助言がなければ、本件申請を受理することはなかったこと、工場使用承諾書は不十分な内容と思ったものの、X が大丈夫と言ったこと、X から決裁を早めるよう言われ、未提出書類が提出された頃に決裁を回したことなど、X の働き掛けによって本件申請の受理や決裁に影響を受けた旨供述していることから、「被告人は、B から、早急に本件申請を受理されるよう、また、早急に本件申請の許可決裁を受け、速やかに許可を受けられるよう働きかけるなどの A 社に有利な取り計らいをしてもらいたい旨の請託を受けたと認められる」。

その上で、争点 ③ については、本券商品券の受け取りが非常に高額なものであったにもかかわらず、受け取ったままにし、かつ何も返礼していないことからすれば、「X は、本件商品券を賄賂として受け取ったと認められる」。

（3）検討

本件は、クレーンの製造許可申請をめぐる受託収賄罪の成立の可否が問題となった事例

であるが、本稿では、本件判決中に明らかにされた製造許可申請における手続面での実態とその問題点について検討する。

産業安全専門官および労働衛生専門官は、安衛法第 93 条においてその職務分掌は明確に区分されており、産業安全専門官は特定機械等の製造許可に関する権限、労働衛生専門官は危険有害物等の製造許可権限をそれぞれ有することとなっている。しかし、本稿にて詳述し[37]、また本判決でも指摘されている通り、実際の労働局内における両者の配置は、各人の専門的な経験に基づくものではなく、単なる人員配置上の都合にすぎないものである。こうした事情を踏まえて、**裁判所は、労働衛生専門官として配置された者であっても、産業安全専門官の職務に関連して一般的職務権限を有するとした**が、現状に即した妥当な判断であるといえよう。前記適用の実際の項目で指摘されているように、専門技官の採用数が減少しており、少人数で許可申請業務を担当しているという実態からすると、**安衛法第 93 条にいう各専門官の職務分掌は形式的なものにすぎなくなっており**、法の本来の趣旨からすれば、専門技官の職務分掌について、抜本的な改革が必要なのではないかと考えられる。

また、本判決において直接の争点とはなっていないが、本稿の趣旨から、A 社による本件申請、すなわち申請者の製造能力からすれば過大な性能を有する特定機械等の製造許可申請を認可したことの妥当性について若干の検討を加えておく。

本判決において、M 労働局内における製造許可申請の取扱いは、原則として、申請者の工場・機器設備等が不十分であれば共同申請にすべきであるとして、申請自体を受理しないというものであった。前述のように、クレーンの製造許可基準では、設備機器として必要なのは万能試験機および放射線試験装置の 2 点であるが、ボイラーの製造許可基準のように、工場設備に関連して、自社所有でなければ他社の設備を利用できることまでは求められていない。本件の経過からは、A 社は過去にクレーンの製造許可を受けており、クレーン製造許可基準に定める設備に関する要件は満たしていたものと考えられる。とすれば、後は巨大なクレーンを製造するための場所等について実地調査による確認を経て許可を出すという流れとなろう。X の助言の意義は、おそらくは**ボイラーの製造許可基準を援用**する形で、他社の工場・機器設備を借用できるのであれば単独での申請を認めうるという点にあり、これは**製造許可基準にはない現場での運用の一例**というべきであろう。当該特定機械等の**製造工場等について自社所有が要件となっていないことからすれば、X の助言に違法性があるとはいえず、これに基づく M 労働局長の製造許可決裁についても違法とまではいえない**のではないかと思われる。

もっとも、本件申請における**工場借用申請書は虚偽**のものであり、申請者が実際には製造に着手するつもりがない特定機械等の許可を出したという問題は残るものの、製造されない以上は、特定機械等の安全性の問題も生じ得ないから、許可の無効を論じる意義は、本件については必要ないであろう。

---

[37] 註 30）における記載内容を参照。

1．7　改正提案

本条の条文構造そのものについては、特段問題となるような論点はないものの、上記で明らかにしたように、本条で規制される特定機械等は、これら機械に対する規制の歴史的経緯から安衛法上において特に危険な機械と位置付けられているものと考えられる。

安衛法制定から 50 年近くを経て、様々な技術開発が進展していく中で、労働者の生命や身体に危険を及ぼすような機械にはどのようなものがあるか、またそれに対して製造許可という法律に基づく規制が必要であるか否かについて、今後検討していく必要があるのではないかと思われる。

2　第 38 条（製造時等検査等）

2．1　条文

第三十八条　特定機械等を製造し、若しくは輸入した者、特定機械等で厚生労働省令で定める期間設置されなかつたものを設置しようとする者又は特定機械等で使用を廃止したものを再び設置し、若しくは使用しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項について、当該特定機械等が、特別特定機械等（特定機械等のうち厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）以外のものであるときは都道府県労働局長の、特別特定機械等であるときは厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「登録製造時等検査機関」という。）の検査を受けなければならない。ただし、輸入された特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項（次項において「輸入時等検査対象機械等」という。）について当該特定機械等を外国において製造した者が次項の規定による検査を受けた場合は、この限りでない。

2　前項に定めるもののほか、次に掲げる場合には、外国において特定機械等を製造した者は、厚生労働省令で定めるところにより、輸入時等検査対象機械等について、自ら、当該特定機械等が、特別特定機械等以外のものであるときは都道府県労働局長の、特別特定機械等であるときは登録製造時等検査機関の検査を受けることができる。

一　当該特定機械等を本邦に輸出しようとするとき。

二　当該特定機械等を輸入した者が当該特定機械等を外国において製造した者以外の者（以下この号において単に「他の者」という。）である場合において、当該製造した者が当該他の者について前項の検査が行われることを希望しないとき。

3　特定機械等（移動式のものを除く。）を設置した者、特定機械等の厚生労働省令で定める部分に変更を加えた者又は特定機械等で使用を休止したものを再び使用しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項について、労働基準監督署長の検査を受けなければならない。

2．2　関連政省令

2．2．1　第 38 条第 1 項および第 2 項関連

本条第 1 項および第 2 項に関連する安全規則は、特定機械等に関する具体的な検査の内容について規定している。

ボイラーおよび第一種圧力容器については、本項の規定に基づき構造検査、溶接検査および使用検査が行われる。下記のボイラー則の規定はボイラーに関連するものであるが、第一種圧力容器についても、構造検査につきボイラー則第 51 条、溶接検査につき同第 53 条、使用検査につき同第 57 条にボイラーの場合と同様の規定がそれぞれ置かれている。

クレーン則では、規制対象となる特定機械等のうち、移動式クレーンについて製造検査および使用検査が行われ、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフト、簡易リフトについては、これら特定機械等の安全確保の見地からは、製造時の検査ではなく、設置し、落成した後の検査が妥当であると考えられることから、対象とはなっていない。また、移動式クレーンと同様に、ゴンドラに関しても、ゴンドラ則には製造検査および使用検査について規定している。

2．2．1．1　ボイラー及び圧力容器安全規則

第五条　ボイラーを製造した者は、法第三十八条第一項の規定により、同項の登録製造時等検査機関（以下「登録製造時等検査機関」という。）の検査を受けなければならない。 2　溶接によるボイラーについては、第七条第一項の規定による検査に合格した後でなければ、前項の規定により登録製造時等検査機関が行う検査（以下この章において「構造検査」という。）を受けることができない。 3　構造検査を受けようとする者は、ボイラー構造検査申請書（様式第二号）にボイラー明細書（様式第三号）を添えて、登録製造時等検査機関に提出しなければならない。 （以下省略）
第十二条　次の者は、法第三十八条第一項の規定により、登録製造時等検査機関の検査を受けなければならない。 一　ボイラーを輸入した者 二　構造検査又はこの項の検査を受けた後一年以上（設置しない期間の保管状況が良好であると都道府県労働局長が認めたボイラーについては二年以上）設置されなかつたボイラーを設置しようとする者 三　使用を廃止したボイラーを再び設置し、又は使用しようとする者 2　外国においてボイラーを製造した者は、法第三十八条第二項の規定により、登録製造時等検査機関の検査を受けることができる。当該検査が行われた場合においては、当該ボイラーを輸入した者については、前項の規定は、適用しない。 3　前二項の規定により登録製造時等検査機関が行う検査（以下この章において「使用検査」という。）を受けようとする者は、ボイラー使用検査申請書（様式第十三号）にボイラー明細書（様式第三号）を添えて、登録製造時等検査機関に提出しなければならない。

4　ボイラーを輸入し、又は外国において製造した者が使用検査を受けようとするときは、前項の申請書に当該申請に係るボイラーの構造が法第三十七条第二項の厚生労働大臣の定める基準（ボイラーの構造に係る部分に限る。）に適合していることを厚生労働大臣が指定する者（外国に住所を有するものに限る。）が明らかにする書面を添付することができる。
（以下省略）

2．2．1．2　クレーン等安全規則

第五十五条　移動式クレーンを製造した者は、法第三十八条第一項の規定により、当該移動式クレーンについて、所轄都道府県労働局長の検査を受けなければならない。
2　前項の規定による検査（以下この節において「製造検査」という。）においては、移動式クレーンの各部分の構造及び機能について点検を行なうほか、荷重試験及び安定度試験を行なうものとする。
3　前項の荷重試験は、移動式クレーンに定格荷重の一・二五倍に相当する荷重（定格荷重が二百トンをこえる場合は、定格荷重に五十トンを加えた荷重）の荷をつつて、つり上げ、旋回、走行等の作動を行なうものとする。
4　第二項の安定度試験は、移動式クレーンに定格荷重の一・二七倍に相当する荷重の荷をつつて、当該移動式クレーンの安定に関し最も不利な条件で地切りすることにより行なうものとする。
5　製造検査を受けようとする者は、移動式クレーン製造検査申請書（様式第十五号）に移動式クレーン明細書（様式第十六号）、移動式クレーンの組立図及び別表の上欄に掲げる移動式クレーンの種類に応じてそれぞれ同表の下欄に掲げる構造部分の強度計算書を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。この場合において、当該検査を受けようとする移動式クレーンが既に製造検査に合格している移動式クレーンと寸法及びつり上げ荷重が同一であるときは、当該組立図及び強度計算書の添付を省略することができる。
6　所轄都道府県労働局長は、製造検査に合格した移動式クレーンに様式第十七号による刻印を押し、かつ、その移動式クレーン明細書に様式第十八号による製造検査済の印を押して前項の規定により申請書を提出した者に交付するものとする。

第五十七条　次の者は、法第三十八条第一項の規定により、当該移動式クレーンについて、都道府県労働局長の検査を受けなければならない。
一　移動式クレーンを輸入した者
二　製造検査又はこの項若しくは次項の検査（以下この節において「使用検査」という。）を受けた後設置しないで二年以上（設置しない期間の保管状況が良好であると都道府県労働局長が認めた移動式クレーンについては三年以上）経過した移動式クレーンを設置しようとする者

三　使用を廃止した移動式クレーンを再び設置し、又は使用しようとする者
2　外国において移動式クレーンを製造した者は、法第三十八条第二項の規定により、当該移動式クレーンについて都道府県労働局長の検査を受けることができる。当該検査が行われた場合においては、当該移動式クレーンを輸入した者については、前項の規定は、適用しない。
3　第五十五条第二項から第四項までの規定は、使用検査について準用する。
4　使用検査を受けようとする者は、移動式クレーン使用検査申請書（様式第十九号）に移動式クレーン明細書、移動式クレーンの組立図及び第五十五条第五項の強度計算書を添えて、都道府県労働局長に提出しなければならない。
5　移動式クレーンを輸入し、又は外国において製造した者が使用検査を受けようとするときは、前項の申請書に当該申請に係る移動式クレーンの構造が法第三十七条第二項の厚生労働大臣の定める基準（移動式クレーンの構造に係る部分に限る。）に適合していることを厚生労働大臣が指定する者（外国に住所を有するものに限る。）が明らかにする書面を添付することができる。
6　都道府県労働局長は、使用検査に合格した移動式クレーンに様式第十七号による刻印を押し、かつ、その移動式クレーン明細書に様式第二十号による使用検査済の印を押して第四項の規定により申請書を提出した者に交付するものとする。

2．2．1．3　ゴンドラ安全規則

第四条　ゴンドラを製造した者は、労働安全衛生法（以下「法」という。）第三十八条第一項の規定により、当該ゴンドラについて、所轄都道府県労働局長の検査を受けなければならない。
2　前項の規定による検査（以下「製造検査」という。）においては、ゴンドラの各部分の構造及び機能について点検を行なうほか、荷重試験を行なうものとする。
3　前項の荷重試験は、次の各号のいずれかに定めるところによるものとする。
一　下降のみに使用されるゴンドラ以外のゴンドラにあつては、作業床に積載荷重に相当する荷重の荷をのせて上昇及び下降の作動を定格速度及び許容下降速度により行なうこと。
二　下降のみに使用されるゴンドラにあつては、作業床に積載荷重に相当する荷重の荷をのせて下降の作動を許容下降速度により行なうこと。
4　製造検査を受けようとする者は、ゴンドラ製造検査申請書（様式第二号）にゴンドラ明細書（様式第三号）、ゴンドラの組立図及びアームその他の構造部分の強度計算書を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。この場合において、当該検査を受けようとするゴンドラが既に製造検査に合格しているゴンドラと寸法及び積載荷重が同一であるときは、当該組立図及び強度計算書の添付を省略することができる。

5　所轄都道府県労働局長は、製造検査に合格したゴンドラに様式第四号による刻印を押し、かつ、そのゴンドラ明細書に様式第五号による製造検査済の印を押して前項の規定により申請書を提出した者に交付するものとする。

2．2．2　第 38 条第 3 項関連

以下に掲げるのは、本条第 3 項に関連して、各安全規則に置かれている規定である。各安全規則に共通する検査として、変更検査および使用再開検査がある。また、ボイラーおよび第一種圧力容器、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトに関しては、これら特定機械等を設置した後に実施される落成検査に関する規定が設けられている。

なお、複数の特定機械等を対象としている安全規則においては、当該特定機械等それぞれに同趣旨の規定が置かれているため、ここでは代表的な特定機械等に関する規制にとどめておく[38]。

2．2．2．1　ボイラー及び圧力容器安全規則

第十四条　ボイラー（移動式ボイラーを除く。）を設置した者は、法第三十八条第三項の規定により、当該ボイラー及び当該ボイラーに係る次の事項について、所轄労働基準監督署長の検査を受けなければならない。ただし、所轄労働基準監督署長が当該検査の必要がないと認めたボイラーについては、この限りでない。 一　第十八条のボイラー室 二　ボイラー及びその配管の配置状況 三　ボイラーの据付基礎並びに燃焼室及び煙道の構造 2　前項の規定による検査（以下この章において「落成検査」という。）は、構造検査又は使用検査に合格した後でなければ、受けることができない。 3　落成検査を受けようとする者は、ボイラー落成検査申請書（様式第十五号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。この場合において、認定を受けたことにより第十条の届出をしていないときは、同条のボイラー明細書及び書面その他落成検査に必要な書面を添付するものとする。
第四十二条　ボイラーについて前条各号のいずれかに掲げる部分又は設備に変更を加えた者は、法第三十八条第三項の規定により、当該ボイラーについて所轄労働基準監督署長の検査を受けなければならない。ただし、所轄労働基準監督署長が当該検査の必要

[38] 各特定機械等の安全規則中の該当条項は以下の通りである。第一種圧力容器（変更検査：ボイラー則 77 条、使用再開検査：同 81 条）移動用クレーン（変更検査：クレーン則 86 条、使用再開検査：同 90 条）、デリック（落成検査：同 97 条、変更検査：同 130 条、使用再開検査：同 134 条）、エレベーター（落成検査：同 141 条、変更検査 164 条、使用再開検査：同 168 条）、建設用リフト（落成検査：同 175 条、変更検査：同 198 条）。

がないと認めたボイラーについては、この限りでない。 2　前項の規定による検査（以下この章において「変更検査」という。）を受けようとする者は、ボイラー変更検査申請書（様式第二十一号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。この場合において、認定を受けたことにより前条の届出をしていないときは、ボイラー検査証及び同条の書面その他変更検査に必要な書面を添付するものとする。 3　第六条第二項及び第三項の規定は、変更検査について準用する。この場合において、同条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは、「労働基準監督署長」と読み替えるものとする。
第四十六条　使用を休止したボイラーを再び使用しようとする者は、法第三十八条第三項の規定により、当該ボイラーについて所轄労働基準監督署長の検査を受けなければならない。 2　前項の規定による検査（以下この章において「使用再開検査」という。）を受けようとする者は、ボイラー使用再開検査申請書（様式第二十二号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。 3　第六条第二項及び第三項の規定は、使用再開検査について準用する。この場合において、同条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは、「労働基準監督署長」と読み替えるものとする。

2. 2. 2. 2.　クレーン等安全規則

第六条　クレーンを設置した者は、法第三十八条第三項の規定により、当該クレーンについて、所轄労働基準監督署長の検査を受けなければならない。ただし、所轄労働基準監督署長が当該検査の必要がないと認めたクレーンについては、この限りでない。 2　前項の規定による検査（以下この節において「落成検査」という。）においては、クレーンの各部分の構造及び機能について点検を行なうほか、荷重試験及び安定度試験を行なうものとする。ただし、天井クレーン、橋形クレーン等転倒するおそれのないクレーンの落成検査においては、荷重試験に限るものとする。 3　前項の荷重試験は、クレーンに定格荷重の一・二五倍に相当する荷重（定格荷重が二百トンをこえる場合は、定格荷重に五十トンを加えた荷重）の荷をつつて、つり上げ、走行、旋回、トロリの横行等の作動を行なうものとする。 4　第二項の安定度試験は、クレーンに定格荷重の一・二七倍に相当する荷重の荷をつつて、当該クレーンの安定に関し最も不利な条件で地切りすることにより行なうものとする。この場合において、逸走防止装置、レールクランプ等の装置は、作用させないものとする。 5　所轄労働基準監督署長は、落成検査を行なう前一年以内に第八条第一項の仮荷重試験が行なわれたクレーンについては、落成検査の一部を省略することができる。

6　落成検査を受けようとする者は、クレーン落成検査申請書（様式第四号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。この場合において、法第八十八条第一項ただし書の規定による認定（以下「認定」という。）を受けたことにより前条の届出をしていないときは、同条の明細書、組立図、強度計算書及び書面その他落成検査に必要な書面を添付するものとする。
第四十五条　前条第一号に該当する部分に変更を加えた者は、法第三十八条第三項の規定により、当該クレーンについて、所轄労働基準監督署長の検査を受けなければならない。ただし、所轄労働基準監督署長が当該検査の必要がないと認めたクレーンについては、この限りでない。 2　第六条第二項から第四項までの規定は、前項の規定による検査（以下この節において「変更検査」という。）について準用する。 3　変更検査を受けようとする者は、クレーン変更検査申請書（様式第十三号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。この場合において、認定を受けたことにより前条の届出をしていないときは、同条の検査証及び図面その他変更検査に必要な書面を添付するものとする。
第四十九条　使用を休止したクレーンを再び使用しようとする者は、法第三十八条第三項の規定により、当該クレーンについて、所轄労働基準監督署長の検査を受けなければならない。 2　第六条第二項から第四項までの規定は、前項の規定による検査（以下この節において「使用再開検査」という。）について準用する。 3　使用再開検査を受けようとする者は、クレーン使用再開検査申請書（様式第十四号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

2．2．2．3　ゴンドラ安全規則

第二十九条　前条各号に該当する部分に変更を加えた者は、法第三十八条第三項の規定により、当該ゴンドラについて、所轄労働基準監督署長の検査を受けなければならない。ただし、所轄労働基準監督署長が当該検査の必要がないと認めたゴンドラについては、この限りでない。 2　前項の規定による検査（以下「変更検査」という。）においては、ゴンドラの変更部分の状態を点検するほか、荷重試験を行なうものとする。 3　第四条第三項の規定は、前項の荷重試験について準用する。 4　変更検査を受けようとする者は、ゴンドラ変更検査申請書（様式第十三号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。この場合において、法第八十八条第一項ただし書の規定による認定（以下「認定」という。）を受けたことにより前条の届出をしていないときは、同条の検査証及び図面その他変更検査に必要な書面を添付するものとする。

第三十三条　使用を休止したゴンドラを再び使用しようとする者は、法第三十八条第三項の規定により、当該ゴンドラについて、所轄労働基準監督署長の検査を受けなければならない。
2　第四条第二項及び第三項の規定は、前項の規定による検査（以下「使用再開検査」という。）について準用する。
3　使用再開検査を受けようとする者は、ゴンドラ使用再開検査申請書（様式第十四号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

2．3　趣旨と内容

2．3．1　趣旨

機械の安全の確保のためには、法第 37 条に定める単なる特定機械等の製造の許可のみでは足りず、当該特定機械等が申請した構造の通りに製造されているかを確認する必要がある。また第 37 条の製造許可は、国内で製造される特定機械等が対象となるため、外国から輸入した特定機械等についてもその構造上の安全を確認する必要がある。さらに、クレーンやエレベーターなどの定置型の特定機械等については、工場で製造された部品を利用場所で組み立てた上で設置するという形を取るため、構造上の安全を確認するためには、当該機械が適切に設置されているかどうかについても確認しなければならない。

本条は、上記のような趣旨に基づき、前条の規定に基づき製造許可を受けた特定機械等について、その製造、設置、使用等における検査（製造時等検査）について規定したものである（各特定機械等と製造時等検査の関係は資料 5-3 を参照）。

また、本条は、安衛法制定後、行政改革や規制緩和との関連で数次にわたる改正が行われている。まず、昭和 58 年に、欧米諸国との貿易摩擦のうち、基準認証制度（検査・検定制度）がいわゆる非関税障壁となっているとされ、その解消のために制定された法律において、本条第 2 項が追加され、外国法人により製造された特定機械等の検査に関する規定が設けられた[39]。この規定に関しては、平成 6 年改正において、規制緩和等推進の目的から、これら検査を国内のみならず、外国事業者が当該特定機械等を本邦に輸出する前に自国にて検査を行うことが可能となっている[40]。また、平成 4 年改正では、第三者検査機関（製造時等検査代行機関（現：登録製造時等検査機関））による製造時等検査について新たな規定が設けられている（平成 4 年法律第 55 号）。このほか、前条と同様に地方分権推進法による改正や中央省庁改革に関連した改正も行われている[41]。

---

[39] 外国事業者による形式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律（昭和 58 年法律第 57 号）。

[40] 許可、認可等の整理および合理化に関する法律（平成 6 年法律第 97 号）により、本条第 1 項に但書が追加された。

[41] 地方分権推進法による改正では、検査担当者を都道府県労働基準局長から都道府県労

また、本条に関連する政省令の改正として、平成 22 年 6 月に開催された厚生労働省省内事業仕分けにおいて、検査業務を民間に委託することによって、行政の効率化を図り、民間活力を活用することができるとの観点から、登録製造時等検査機関による製造時等検査（構造検査、溶接検査及び使用検査）の対象となる特別特定機械等について、これまでの特定廃熱ボイラー（労働安全衛生法及び高圧ガス保安法の適用を受ける火気以外の高温ガスを加熱に利用するボイラー）からボイラーおよび第一種圧力容器に拡大することとされ、それに伴うボイラー則の改正が平成 24 年 4 月 1 日より施行されている（平成 24 年 1 月 20 日厚生労働省令第 6 号）。

このほか、省庁関係の申請手続における押印の見直しに係る省令（押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令（令和 2 年 12 月 25 日厚生労働省令第 208 号）第 58 条以下に基づく各安全規則の改正により、検査申請者の押印や検査機関による検査済証の押印について様式の変更が行われている。

2．3．2　内容

本条に基づく検査は、第 1 項および第 2 項が特定機械等の製造時等（製造時、輸入時、再設置時）に実施される検査、第 3 項が特定機械等の設置時・主要構造の変更時に実施される検査となっている。

2．3．2．1　製造時等の検査（第 1 項および第 2 項）

本条第 1 項に基づき特定機械等の検査を受けなければならない者は、特定機械等を「製造し、若しくは輸入した者、特定機械等で厚生労働省令の定める期間設置されなかつたものを設置しようとする者又は特定機械等で使用を廃止したものを再び設置し、若しくは使用しようとする者」である。「製造した者」には当該特定機械等につき第 37 条の製造許可を得るべき者が該当する。また、「輸入した者」は、外国において製造された特定機械等を輸入した者を指し、外国において当該特定機械等を製造した者（外国製造者）、または国内の輸入業者等が該当し、本条第 1 項に基づく検査を受けなければならない。もっとも、外国において製造された特定機械等については、第 1 項但書により、第 2 項に定める検査が行われた場合には第 1 項に基づく検査を受ける必要はない。また、特定機械等の設置に関して、本条第 1 項にいう「廃止」と第 3 項にいう「休止」については、いずれも当該特定機械等を使用しなくなるという点で共通しているが、この両者には検査証の交付の有無という点で相違がある。すなわち、特定機械等の使用を廃止する場合、各安全規則の規定により、当該特定機械等の設置に係る検査証を所轄の労働基準監督署長に返還しなければならないのに対して、（ボイラー則第 48 条、第 83 条、クレーン則第 52 条、第 93 条、第 137 条、第 171

働局長へ変更と変更された。また、中央省庁等改革関係施行法（平成 11 年法律第 87 号）により、労働省から厚生労働省へと名称が変更された。

条、第 201 条、ゴンドラ則第 36 条)、休止の場合は、休止期間が検査証の有効期間を超える場合に所轄の労働基準監督署長への報告が義務づけられるものの、検査証の返還までは求められていない（ボイラー則第 45 条、第 80 条、クレーン則第 48 条、第 89 条、第 133 条、第 167 条、ゴンドラ則第 32 条)。したがって、第 1 項および第 2 項に基づく検査は、その時点で検査証のない特定機械等を対象とするものであるのに対して、第 3 項は、その時点で検査証のある特定機械等の使用再開および変更を対象としているということができる。このため、廃止した特定機械等について廃止期間中に変更検査の対象となる変更を実施した場合であっても、第 3 項に基づく検査ではなく、第 1 項に基づく検査を受検しなければならない。

第 1 項の製造時等の検査は、当該特定機械等を製造後、設置前に行われる検査であり、ボイラー、第一種圧力容器、移動式クレーン、ゴンドラを対象とし、ボイラーおよび第一種圧力容器については構造検査および溶接検査（溶接されたものが対象）が、移動式クレーンおよびゴンドラについては製造検査がそれぞれ行われる。移動式以外のクレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトについては、工場で製造された部品を使用する現場で組み立てて設置・使用するというこれらの特定機械等の性質上、設置された後でなければ検査の意義がないため、本項に基づく検査は行われない。

また、本項にいう厚生労働省で定める特別特定機械等には、ボイラー則第 2 条の 2 によりボイラーおよび第一種圧力容器が指定されている。上述したように、特別特定機械等の範囲については、平成 24 年のボイラー則改正により、特定廃熱ボイラーから拡大されたものである。

このほか、第 1 項にいう設置されなかった特定機械等に関する「厚生労働省令の定める期間」については、各安全規則により、ボイラー、第一種圧力容器、ゴンドラについては、1 年以上（ボイラー：ボイラー則第 12 条第 1 項第 2 号、第一種圧力容器：同則第 57 条第 1 項第 2 号、ゴンドラ：ゴンドラ則第 6 条第 1 項第 2 号)、移動式クレーンについては 2 年以上（クレーン則第 57 条第 1 項第 2 号）と定められている。この期間については、未使用期間の保管状況が良好であると都道府県労働局長が認めた場合には、それぞれ 1 年延長される。

第 2 項に基づく検査は、外国製造者がその製造する特定機械等をわが国に輸出しようとするときに外国にて検査を受けることを希望する場合、または外国製造者が国内の輸入業者等によって検査が行われることを希望しない場合に行われる。第 2 項に基づいて行われる使用検査については、第 1 項と同様にボイラー、第一種圧力容器、移動式クレーン、ゴンドラをその対象としており、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトについては含まれていない。

2．3．2．2　設置時および主要構造分の変更時の検査（第 3 項）

本条第 3 項は、特定機械等の設置、変更、使用再開の際に必要な検査について定めたもの

である。

設置に際しては、落成検査が実施される。落成検査は、前 2 項に定める構造検査および使用検査に合格した特定機械等を設置する際に行われる検査である。特定機械等を設置しようとする者は、安衛法第 88 条第 1 項の規定に基づき設置届を所轄の労働基準監督署長に提出した上で、実際の設置にあたっては、落成検査の申請を行わなければならない。また、本条第 1 項に基づく製造時等検査に合格していない特定機械等については、落成検査の申請を行うことができない。落成検査は定置式の特定機械等を対象としているため、移動式のボイラー、クレーン、ゴンドラについては、その性質上義務づけられていない。

また、特定機械等の主要部分についての変更とは、各特定機械等の安全規則に規定された構造上の主要部分についての変更であり、当該変更を行った事業者は、法第 88 条第 1 項の規定に基づき変更届に検査証と変更しようとする部分の図面を添えて、所轄の労働基準監督署長に提出した上で、本項に基づく変更検査の申請をしなければならない。

使用再開検査は、使用を休止していたために検査証の有効期間を経過した特定機械等を再び使用する場合に、当該機械の安全性を確保するために実施される検査である。

2．3．2．3　検査実施機関

第 38 条は、第 1 項および第 2 項が都道府県労働局長または登録製造時等検査機関による検査を定め、第 3 項が労働基準監督署長による検査を定めている。

このように検査実施機関が分けられている理由としては、特定機械等が労働の現場において実際に稼働する際に問題となり得る安全性に関わる検査については、労働基準監督署長に行わせることとし、より川上での特定機械等の製造における構造や品質・性能に関する検査については、その構造・規格に関する専門的知識を要することから、都道府県労働局長（登録製造時等検査機関）に行わせようとするものであると考えられる。

また、第 1 項に基づく検査は、特別特定機械等については、登録時製造等検査機関、それ以外の特定機械等については都道府県労働局長となっている。登録製造時等検査機関は、法第 46 条の規定に基づき、製造時等検査にかかる所定の設備・検査員の要件に適合しているとして厚生労働大臣により登録された機関をいい、特別特定機械等の検査を担当する第三者機関である（現在登録されている事業者は表 9 を参照）[42]。登録製造時等検査機関については第 46 条の逐条解説にて詳述する。

2．3．3　本条に基づき実施される検査

本条に基づいて行われる検査は、製造時の検査としては、ボイラー、第一種圧力容器については溶接検査（溶接により製造されたものに限る）および構造検査が、移動式クレーン、

[42] 表 9 については、厚生労働省のホームページを参照した。https://www.mhlw.go.jp/content/000571026.pdf

ゴンドラについては製造検査がそれぞれ行われる。また、すべての特定機械等について、輸入、再設置、再使用の際には使用検査が行われる。ここでいう「設置」とは定置式の特定機械等の据付を、「使用」とは移動式の特定機械等の利用を指す趣旨である。

各検査における受検の流れは、概ね以下の通りである。受検者（通常はこれら特別特定機械等を製造した者）は、各検査に即した検査申請書に当該特別特定機械等の明細書を添えて、登録製造時等検査機関または都道府県労働局長に検査の申請を行う。申請先は、構造検査、溶接検査、使用検査については、登録製造時等検査機関[43]、製造検査については都道府県労働局長、落成検査、変更検査、使用再開検査については所轄の労働基準監督署長である。

以下の記述にある所定の検査に合格したものについては、当該特定機械等に各安全規則に定める刻印を押し、明細書に検査済の印を押して申請者に交付する。刻印については、安全規則に様式が規定されており、検査番号に加えて、検査が登録製造時等検査機関によって実施された場合には当該機関を示すロゴマークを、都道府県労働局長が行った場合には当該都道府県の頭文字をそれぞれ一定の大きさの文字で打刻しなければならない（ボイラー則に基づく様式として、図 28 を参照）。

2．3．3．1　構造検査

構造検査は、ボイラーおよび第一種圧力容器に対して行われる検査である。構造検査は、これら特定機械等を製造した後に実施され、前条に基づく許可を受けた図面の通りに製造されているかどうかを確認するものである。

検査の実施にあたって、申請者は、ボイラーおよび圧力容器を検査しやすい場所へ配置し、水圧試験の準備、安全弁および水面測定装置を取りそろえておく必要がある（ボイラー則第 6 条、第 51 条の 2）。

ボイラーと第一種圧力容器の構造検査の方法については、行政通達として「登録製造時等検査機関が行う製造時等検査、登録個別検定機関が行う個別検定及び登録型式検定機関が行う型式検定の適正な実施について」（平成 17 年 4 月 1 日基発第 0401035 号）の別紙に「製造時等検査にかかる検査の方法等」が定められている[44]。

以下では、この別紙に基づいて構造検査について詳述する[45]。なお、構造検査に先立って、

---

[43] 申請先の管轄内に登録製造時等検査機関による業務が実施されていないときには、都道府県労働局長が検査を実施する（安衛法第 53 条の 2）。

[44] この通達については、平成 24 年 2 月 13 日に全部改正が行われており、規制緩和の観点から従前都道府県労働局長により実施されてきた製造時等検査について、登録製造時検査機関に実施主体が移行されたものである。

[45] なお、この別紙上は、ボイラーと第一種圧力容器について別個に検査手法が定められているが、検査手法そのものはいずれも同じであり、依拠すべき構造規格の条文が異なることから別立ての記載となっているため、以下ではボイラーに関して実施される各種検査に

登録製造時等検査機関は、当該検査の対象となる特別特定機械等が前条に基づく製造許可を得ていることを確認しておかなければならない。

（1）設計審査

設計審査は、ボイラーの設計について、申請書、明細書および構造図に記載されている構造、工作方法等が、ボイラー構造規格に適合したものであるか確認するものである。

（2）材料検査

ボイラーの材料について、構造規格に定める要件に適合しているかについて、ミルシート（鋼材メーカーが発行する鋼材の材質を証明する添付書類であり、鋼材検査証明書ともいう）と照合すること等により確認するものである。次項に詳述する溶接検査を実施しているボイラーについては、この検査を省略することができる。

（3）外観検査

外観検査は、ボイラーの外観について、以下のような検査を行う。[1] 胴の長さ、板の厚さその他の寸法をノギス、スケール、超音波厚さ計（超音波が物質の境界面で反射することおよび物質は固有の音速を持つことを利用して、反射にかかった時間と測定対象物の音速から厚さを測定する機器）等を用いて測定し、設計審査で確認した明細書及び構造図と照合する。[2] 工作上の欠陥、腐食等の有無、胴の真円度、鏡板の公差等が構造規格の規定に適合しているか目視、ファイバースコープ、超音波探傷器（探触子（プローブ、トランスデューサー）と呼ばれるセンサーから発信した超音波が、内部の傷や反対面に反射し戻ってくる時間と強さを測定し、材料の内部の様子を計測する）等により確認する。[3] 安全弁、圧力計、水面測定装置等の附属品の取付穴が正しい位置に設けられているかについて、目視等により確認する。

（4）水圧試験

水圧試験は、配管の接合部における漏水性や耐久性を調べ、ボイラーの安全性を確認することを目的として実施される。具体的な手法としては、配管を密閉した上で缶体内に水を注入し、水圧テストポンプにより当該ボイラーの最高使用圧力の 1.5 倍の圧力まで徐々に上昇させ、そのままの状態で所定の時間（30 分以上）保持し、圧力の降下や変形、水漏れの有無等を目視、ひずみ測定器（材料に加わる外力による材料の伸縮の変形量（ひずみ）を電気抵抗の変化により測定するための機器）等により確認するものである。

（5）付属品検査

ボイラーに付属する各種の部品（安全弁、ガラス水面計等）について、その構造が構造規格の規定に適合しているか目視等により確認するものである。

2．3．3．2　溶接検査

溶接検査は、本項に基づき、ボイラーおよび第一種圧力容器を溶接により製造しようとす

ついて詳述し、第一種圧力容器については、相違点がある場合にのみ言及することとする。

る者が、構造検査の前に受検しなければならない（ボイラー則第 7 条第 1 項、第 53 条第 1 項)。ただし、溶接検査は圧縮応力（圧縮方向に力を受けたときに、部材内部に発生する圧縮に抵抗する力を断面積で割ったもの）以外の応力がかかる部分のみが溶接によって製造されるボイラーおよび第一種圧力容器については溶接検査を受ける必要はない（ボイラー則第 7 条第 1 項但書、第 53 条第 1 項但書)。溶接検査の方法についても、構造検査と同様に「製造時等検査にかかる検査の方法等」に詳細が規定されている。

（1）事前準備

受検に際して、機械的試験の試験片を作成するとともに、放射線検査の準備をしなければならない（ボイラー則第 8 条第 1 項、第 53 条第 1 項)。

機械的試験の試験片は、胴の長手継手（ボイラーの胴の軸方向の継ぎ目）に溶接を行う場合には、胴の母材と同一の材料により作成された試験板を胴端の溶接線と同一直線上になるようにに溶接し、胴全体について 1 個の試験片を作成する形で準備し、胴の周継手（ボイラーの円周方向の継ぎ目）やドーム（胴の上部に設置される胴内で発生した蒸気を集めるための装置）等の取付部の溶接を行う場合には、胴やドームとは別に試験板を準備し、これらの溶接と同一条件で溶接したものを作成しなければならない(ボイラー構造規格第 48 条)。

また、放射線検査の準備とは、当該検査のために必要な放射線透過装置（X 線装置）や感光材料（工業用 X 線フィルム)、透過度計等を取りそろえておくことをいう。

このほか、検査を受けようとする者は、検査に立ち会う必要がある（ボイラー則第 8 条、第 54 条)。

（2）材料検査

溶接検査における材料検査は、構造検査における検査と同様に、ボイラー製造に使用される材料が、構造規格に定める要件に適合しているかについて、ミルシート（鋼材の材質を証明する書類）と照合すること等により確認するものである。

（3）開先検査

開先検査は、開先（溶接の前に溶接継手に設けられる溝状の窪み）について、その形状（I 型、V 型、レ型、J 型、U 型、X 型、K 型、両面 J 型など）や突合せ溶接（完全溶け込み溶接ともいい、接合しようとする母材の端部に開先を作り、その溝に溶接金属を母材および接合剤と一体化して埋め込む方法）における継手面の食い違いや、厚さの異なる板の突合せ溶接が構造規格の規定に適合しているかについて、目視、ゲージ等により確認するものである。

（4）外観検査

外観検査は、① 溶接部分の外観にひび割れ、アンダーカット（溶接箇所に埋まりきらない部分が発生して溝が生じていること)、オーバーラップ（溶接金属が母材に重なっていること)、クレーター（溶接ビード（溶接により盛り上がっている部分）の終端部分に生じる窪み）等の有無の確認、② 余り盛（よもり：母材の表面から盛り上がった部分）の状態の確認、③ 溶接後熱処理（焼きなましともいい、溶接した構造物を昇温して溶接部にクリープ変形（一定の温度条件下において一定の荷重をかけることで物質を変形させること）を生

じさせ、固有ひずみ（物質内において応力の発生源となっているひずみ）を低減し、それによって溶接残留応力（溶接後に溶接部分の内部に残る応力）を低減させることで構造物の硬度を高めるために行う処理）が必要な場合には、溶接後熱処理の温度－時間曲線（物質の相変化を表すグラフで冷却曲線ともいう。温度によって物質がどのように変化していくかを示すもの）等との照合により確認しなければならない[46]。

（5）機械試験

機械試験は、溶接部分の強度を確認するために実施されるいわゆる破壊検査であり、ボイラー構造規格においては、試験板の厚さに応じて、引張試験、表曲げ試験、裏曲げ試験、側曲げ試験が規定されている（ボイラー構造規格第 51 条－第 54 条）。いずれの試験の実施についても、JIS 規格に準拠する方法によって実施されなければならず、合格基準も JIS 規格に即して判断される[47]。なお、機械試験については、一定の要件を満たした場合には、不合格となった場合でも再試験を行うことができる（ボイラー構造規格第 55 条－第 56 条）。

（6）放射線検査

放射線検査は、放射線透過試験（RT）とも呼ばれ、エックス線やガンマ線などの放射線が、物質を透過する性質と写真フィルムを感光させる性質を持つことを利用して、試験体に放射線を透過し、内部の状態をフィルムに記録することで、試験体の内部の傷の状態や構造を調査する非破壊検査である。

ボイラー構造規格においては、やはり JIS 規格に準拠する方法によって実施され、透過写真の傷の像が JIS 規格と同等と認められる結果であれば合格と判断される（ボイラー構造規格第 57 条－第 59 条）[48]。放射線検査に不合格となった場合には、傷を完全に除去してから再溶接を行ったうえで、再試験を受けることができる（ボイラー構造規格第 60 条）。

2．3．3．3　製造検査

製造検査は、移動式クレーン（クレーン則第 55 条）およびゴンドラ（ゴンドラ則第 5 条）に対して、都道府県労働局長により実施される検査である。

---

[46] 溶接後熱処理は、JIS Z 3700（溶接後熱処理方法）またはこれと同等と認められる規格により行われる。熱処理を行う際には、保持温度、保持時間、加熱速度、冷却速度について自動的に記録を取らなければならず、これらの温度・時間については母材ごとに一定の範囲内にあることが定められている。

[47] 引張試験については、JIS Z 3121（突合せ溶接継手の引張試験試験方法）、表曲げ、裏曲げ、側曲げの各曲げ試験については、JIS Z 3122（突合せ溶接接手の曲げ試験方法）に準ずるとされている。

[48] 放射線検査の方法に関する JIS 規格は、通常の鋼材については、JIS Z 3104（鋼溶接継手の放射線透過試験方法）、ステンレス鋼材については、JIS Z 3106（ステンレス鋼溶接継手の放射線透過試験方法）に準ずるとされている。

製造検査の具体的内容は、移動式クレーンの場合、製造された機械それぞれについて、① 移動式クレーンの各部分の構造および機能についての点検、② 荷重試験、③ 安定試験を行うこととされている。このうち、② の荷重試験は、移動式クレーンに定格荷重の 1.25 倍に相当する荷重（定格荷重が 200 トンを超える移動式クレーンにおいては、定格荷重に 50 トンを加えた荷重）の荷をつり上げ、旋回、走行等の試験を行うものである。また、③ の安定度試験は、移動式クレーンに定格荷重の 1.27 倍に相当する荷重の荷をつって、当該移動式クレーンの安定に関しもっとも不利な条件で地切り（吊り荷を地面から離すこと）により行うこととされている。

ゴンドラの場合は、① 各部の構造および機能についての点検、② 荷重試験が行われる。ゴンドラの荷重試験は、ゴンドラの種類によって異なっており、作業床に積載荷重に相当する荷重の荷を乗せた上で、上昇および下降に使用されるゴンドラについては、上昇につき定格速度（ゴンドラを上昇させる場合の最高速度)、下降つき許容下降速度（ゴンドラを下降させる場合に許容される最高速度）にて作動させることにより行われる。下降のみのゴンドラの場合は、下降のみの試験となる。

2．3．3．4　使用検査

使用検査は、ボイラーおよび第一種圧力容器、移動式クレーン、ゴンドラについて、都道府県労働局長または登録製造時等検査機関により実施される検査であり、① これら特定機械等を輸入した者、② 構造検査または使用検査を受けた後に一定期間以上（ボイラー、第一種圧力容器、ゴンドラについては 1 年以上、移動式クレーンについては 2 年以上。ただし、保管状況が良好であると都道府県労働局長が認めた特定機械等については 1 年延長される）設置されていない特定機械等を設置しようとする者、③ 使用を廃止した特定機械等を再び設置し、使用しようとする者が、登録製造時等検査機関に対して検査を申請するものである（ボイラー則第 12 条、第 57 条、クレーン則第 57 条、ゴンドラ則第 6 条)。

使用検査において実際に行われる検査は、ボイラーおよび第一種圧力容器については、構造検査、移動式クレーンおよびゴンドラについては製造検査に準ずることとなっている。

2．3．3．5　落成検査

落成検査は、特定機械等のうち、ボイラーおよび第一種圧力容器、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトのように当該特定機械等を特定の場所に据置きで設置して使用されるものに対して、労働基準監督署長により実施される検査である。

落成検査は、ボイラーについては、① ボイラー室（ボイラーを設置するための専用の建物または建物の中で障壁で区画された場所)、② ボイラーおよび配管の設置状況、③ ボイラー据付の基礎の状態と燃焼室および煙道の構造について行われるが(ボイラー則第 14 条)、第一種圧力容器については、ボイラーとは異なりその設置と配管の状況についてのみ検査される（ボイラー則第 59 条)。

クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトの落成検査は、各特定機械等の構造および機能についての点検のほか、移動式クレーンおよびゴンドラと同様に、荷重試験、安定度試験（クレーンのみ。なお、天井クレーンや橋形クレーン等転倒のおそれのないクレーンについては荷重試験のみ）が行われる。荷重試験については、クレーンおよびデリックは、定格荷重の 1.25 倍に相当する荷重（定格荷重が 200 トンを超える移動式クレーンにおいては、定格荷重に 50 トンを加えた荷重）の荷をつり上げ、旋回、走行、トロリの横行（クレーン)、ブームの起伏（デリック）等の試験を行い、エレベーターおよび建設用リフトの荷重試験は、積載荷重の 1.2 倍に相当する荷重の荷を乗せて昇降の作動を行うものである。

クレーンの安定度試験は、移動式クレーンの製造検査と同様に、クレーンに定格荷重の 1.27 倍に相当する荷重の荷をつって、当該移動式クレーンの安定に関しもっとも不利な条件で地切りすることにより行うこととされている。

2．3．3．6　変更検査

特定機械等の一部について変更を加える場合、それによって製造許可を得た時点における特定機械等とは異なる機械とみなされるため、所轄の労働基準監督署長に届け出た上で、変更審査を申請・受験しなければならない。

変更検査が必要となる「厚生労働省令で定める部分」については、以下の通り、各安全規則に具体的な部分が特定されている。

（1）ボイラー

ボイラーについて、本条第 3 項に基づく主要な部分の変更となるのは、① 胴、ドーム、炉筒、火室、鏡板、天井板、管板、管寄せ又はステー、② 附属設備、③ 燃焼装置、④ 据付基礎である（ボイラー則第 41 条)。

（2）第一種圧力容器

第一種圧力容器については、胴、鏡板、底板、管板、蓋板またはステーの変更が主要部分の変更として変更検査の対象となる（ボイラー則第 76 条)。

（3）クレーン

クレーンについて変更検査を必要とするのは、① クレーンガーダ、ジブ、脚、塔その他の構造部分、② 原動機、③ブレーキ、④ つり上げ機構、⑤ ワイヤロープまたはつりチェーン、⑥ フック、グラブバケット等のつり具、について変更を加えた場合である（クレーン則第 44 条)。

（4）移動式クレーン

移動式クレーンについて変更検査を必要とするのは、① ジブその他の構造部分、② 原動機、③ ブレーキ、④ つり上げ機構、⑤ ワイヤロープまたはつりチェーン、⑥ フック、グラブバケット等のつり具、⑦ 台車、となっている（クレーン則第 86 条)。

（5）デリック

デリックについて変更検査を必要とする主要部分の変更は、① マスト、ブーム、控えそ

の他の構造部分、② 原動機、③ ブレーキ、④ つり上げ機構、⑤ ワイヤロープまたはつりチェーン、⑥ フック、グラブバケット等のつり具、⑦ デリックを設置する際の基礎、となっている（クレーン則第 129 条）

（6）エレベーター

エレベーターについて変更検査を必要とする主要部分の変更は、① 搬器またはカウンターウェイト、② 巻上げ機または原動機、③ ブレーキ、④ ワイヤロープ、⑤ 屋外に設置されているエレベーターの場合、昇降路塔、ガイドレール支持塔、控え、となっている（クレーン則第 163 条）。

（7）建設用リフト

建設用リフトについて変更検査を必要とする主要部分の変更は、① ガイドレールまたは昇降路、② 搬器、③ 原動機、④ ブレーキ、⑤ ウインチ、⑤ ワイヤロープ、について変更を加えた場合である（クレーン則第 163 条）。

（8）ゴンドラ

ゴンドラについては、① 作業床、② アームその他の構造部分、③ 昇降装置、④ ブレーキまたは制御装置、⑤ ワイヤロープ、⑥ 固定方法、を変更する場合に変更検査を受検しなければならない（ゴンドラ則第 28 条）。

2．3．3．7　使用再開検査

使用再開検査は、使用検査と同様に、ボイラーおよび第一種圧力容器については構造検査、クレーン、デリック、エレベーターについては落成検査に準じた検査、移動式クレーンおよびゴンドラについては製造検査に準じた検査がそれぞれ実施される。

2．3．4　手数料

第 38 条に基づき特定機械等の構造検査、溶接検査、使用検査、使用再開検査、性能検査を受けようとする者は、安衛法第 112 条第 1 項第 4 号および 4 号の 2 の規定に基づき、国に手数料を納付しなければならない。手数料の額は、労働安全衛生法関係手数料令第 3 条および別表第一に、当該特定機械等の種類およびその規模に応じて定められている（具体的な手数料額については、表 8 を参照）。

手数料に関しては、その算定根拠となる人件費、物件費等の変動に伴って手数料額の見直しが行われるが、2004 年の検疫法施行令等の一部を改正する政令（平成 16 年 3 月 16 日政令第 46 号）により、電子情報処理組織を使用する場合（いわゆるオンライン申請）の手数料額については、通常の申請よりも低額へと改訂された。また、オンライン申請の場合には、収入印紙ではなく、現金での手数料納付も認められている（労働安全衛生法関係手数料令第 7 条 1 項但書）。

2．3．5　罰則

本条第 1 項の規定に基づく構造検査、溶接検査、製造検査、使用検査を受けなかった者に

ついては、法第 119 条 1 号により 6 か月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処せられる。

2. 4　関連規定

2. 4. 1　ボイラー・圧力容器

ボイラーについて本条に関連する規定として、電気事業法では、ボイラー・圧力容器を含む特定重要電気工作物について、0 キロパスカル以上で使用するものについては、主務大臣（経済産業相）による定期検査を（電気事業法第 54 条)、溶接によるボイラー・圧力容器については、溶接事業者検査（同法第 52 条）を受けなければならない。また、これらの電気工作物の設置に伴う検査としては、使用前安全管理審査の仕組みがあり、事業者による使用前自主検査に基づき経済産業相による登録安全管理審査機関の審査を受けなければならないと規定されている（同法第 51 条)。この仕組みは、使用開始後の定期安全管理検査においても同様であり、事業者による検査（定期事業者検査）結果に基づき、登録安全管理審査期間の審査を受けるべきことが定められている。

また、圧力容器については、高圧ガス保安法において、高圧ガスを貯蔵する容器の製造者に対して容器検査の受検を義務づけている（高圧ガス保安法第 44 条)。また、同法に紐付く特定設備検査規則では、圧力容器の設計圧力と内容積の積が 0.004 を超えるものを特定設備とし、かかる設備の製造者に対して、経産省により設立された高圧ガス保安協会による特定設備検査として、材料検査、加工検査、溶接検査、構造検査を受検することが義務づけられている（高圧ガス保安法第 56 条の 3)。また、高圧ガス製造事業者は、特定設備を含む製造施設全体について、都道府県知事または指定完成検査機関による完成検査を受けるべきことが規定されている（同法第 20 条)。圧力容器に関しては、高圧ガス保安法と安衛法のいずれかの規制が適用されることになるが、高圧ガス保安法の規制下にある高圧ガスを貯蔵する容器については、同法が適用され、それ以外の圧力容器については安衛法が適用されるという仕組みを原則とし、それぞれの法律の改正に併せて適用対象となる圧力容器の調整が行われている [49]。

2. 4. 2　クレーン

港湾法は、第 56 条の 2 の 2 第 1 項において、港湾施設内の技術基準対象施設について、他の法令の規定の適用がある場合においては当該法令の規定によるほか、対象施設について国交省令で定める技術上の基準に適合するように建設・改良・維持することを定め、同条

---

[49] 労働安全衛生法に基づく第一種圧力容器と高圧ガス取締法に基づく特定設備との関連について（昭和 51 年 5 月 6 日基発第 359 号)、高圧ガス保安法及び関係政省令の運用及び解釈(内規)の一部改正に伴う第一種圧力容器の取扱について（平成 28 年 11 月 28 日基安安発 1128 第 1 号)。

第 3 項において、対象施設が当該技術基準に該当することの確認を受けなければならない旨を規定している。この技術基準対象施設には荷役機械としてクレーンが該当するため、港湾に設置されるクレーン（コンテナクレーン、ガントリークレーン等）については、安衛法に定める仕様基準に基づく検査を受検するとともに、国交省令の定める技術基準を満たしていることの確認を受けなければならない[50]。

2．4．3　エレベーター・簡易リフト

エレベーターについては、安衛法上のエレベーター・簡易リフトと建築基準法上のエレベーター・小荷物専用昇降機とでは定義が異なっており（表 6 を参照）、安衛法の適用対象たるエレベーターについて、人または荷物を運搬する昇降機でもある場合には、建築基準法に基づく確認申請等を経た上で検査の申請をする必要がある。すなわち、当該エレベーターの設置届の提出にあたっては、建築基準法に基づく確認申請を実施し、交付を受けた確認済証を添付しなければならず（クレーン則 140 条第 2 項）、また、落成検査の際には、建築基準法第 7 条第 5 項の規定により交付された検査済証を添付しなければならない（同則 141 条第 2 項）。この場合、安衛法に基づく落成検査にあたっては、荷重試験については免除されることとなっている（同則第 146 条）。

2．5　沿革

2．5．1　法制史

2．5．1．1　ボイラー・圧力容器

汽罐取締令	○汽罐取締令（昭和 10 年 4 月 9 日内務省令第 20 号）第 6 条第 1 項「汽罐ハ罐体檢査ニ合格シタルモノニ非ザレバ之ヲ設置スルコトヲ得ズ」 第 8 条第 1 項「汽罐設置工事竣功シタルトキハ汽罐毎ニ別記第六号様式ニ依ル願書ヲ提出シ設置地地方長官ノ竣功檢査ヲ受クベシ」 第 10 条「汽罐設置者汽罐又ハ其ノ設備ニ付左ノ各号ノ一ニ該当スル部分ヲ修繕又ハ変更セントスルトキハ別記第八号様式ニ依ル願書正副二通ニ汽罐檢査証ヲ添ヘ設置地地方長官ノ許可ヲ受クベシ汽罐ノ制限壓力又ハ水頭壓ヲ変更セント

[50] 港湾の施設の技術上の基準を定める省令（平成 19 年 3 月 26 日国交省令第 15 号）。同省令は、技術基準を性能要件としており、第 42 条に定める荷役機械に関する要件としては、貨物の安全かつ円滑な荷役を行えること、船舶の係留および離着岸の支障とならないように建設されることである。この点につき、特に強風による逸走防止に関しては、国交省によるマニュアルが策定されている。国土交通省「港湾の施設の技術上の基準に関するマニュアル一覧」（https://www.mlit.go.jp/kowan/kowan_tk5_000018.html　最終閲覧日 2022 年 10 月 15 日）にある「コンテナクレーンの逸走防止のためのモデル運用規定（一部改定）【平成 28 年 3 月】」を参照。

	スルトキ亦同ジ 一　汽罐ノ罐胴、炉筒、火室、鏡板、冠板、管板及控 二　焚焼装置 三　汽罐ノ据付基礎」 第 11 条「前条第一号ノ部分ノ修繕又ハ変更工事竣功シタルトキハ別記第九号様式ニ依ル願書ヲ提出シ設置地地方長官ノ修繕又ハ変更檢査ヲ受クベシ」 第 13 条「汽罐檢査ノ有效期間満了後引続キ汽罐ヲ使用セントスルトキハ有效期間満了前別記第十号様式ニ依ル願書ヲ提出シ設置地地方長官ノ更新檢査ヲ受クベシ 2　地方長官必要アリト認ムルトキハ臨時ニ汽罐ノ檢査ヲ行フコトヲ得」 第 19 条第 4 項「前項ノ場合ニ於テ汽罐檢査ノ有効期間満了後ナルトキハ再使用檢査ヲ受クルニ非ザレバ之ヲ使用スルコトヲ得ズ」
労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律 49 号）47 条第 1 項「前條第二項の機械及び器具は、認可を受けた後、命令で定める期間を経過した場合においては、行政官廳の行う性能檢査に合格したものでなければ使用してはならない。」 ○労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）第 39 条第 1 項「法第四十七條第一項の規定により、前條第一項第一号乃至第三号に掲げる機械及び器具について、性能檢査の有効期間が満了した後、引続き使用しようとするときは、様式第十号による申請書を、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。」 第 230 条第 1 項「汽罐又は特殊汽罐について、罐体檢査を受けようとする者は、様式第二十一号による申請書に様式第二十二号甲、乙、丙による汽罐又は特殊汽罐明細書を添え、所轄都道府縣労働基準局長に提出しなければならない。（以下省略）」 第 231 条「水管式汽罐、鑄鉄製汽罐等の組立式の汽罐にあつては、第二百三十七條による設置の認可を受けた後、罐体檢査を受けることができる。」 第 234 条「汽罐又は特殊汽罐の溶接については、溶接檢査を受けなければならない。 2　溶接檢査を受けようとする者は、様式第二十五号による申請書、様式第二十六号による汽罐、特殊汽罐又は附属装置明細書を添え、所轄都道府縣労働基準局長に提出しなければならない。（以下省略）」 第 236 条「溶接による汽罐、特殊汽罐又は附属装置は、溶接檢査に合格したものでなければ罐体檢査を受けることができない。」 第 237 条「汽罐又は特殊汽罐を設置しようとする者は、様式第二十七号による認可申請書に、汽罐又は特殊汽罐明細書を添え、所轄（移動式汽罐にあつては、その主たる作業事務所所在地）労働基準監督署長に提出しなければならない。」

	第 238 条「罐体検査を受けた後一年以上経過した汽罐又は特殊汽罐を設置しようとするときは、所轄労働基準監督署長の性能検査を受けなければならない。」 〇ボイラ及び圧力容器安全規則（昭和 34 年 2 月 24 日労働省令第 3 号） 第 9 条（設置認可）「ボイラを設置しようとする者は、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する労働基準監替署長（以下「所轄労働基準監督署長」という。）の認可を受けなければならない。 2　前項の認可は、第四条の構造検査（次条第一項各号に掲げるボイラについては、同項の再使用検査）に合格しないボイラについては、与えないものとする。ただし、水管ボイラ、鋳鉄製ボイラ等の組立式ボイラについては、この限りでない。 3　第一項の認可を受けようとする者は、ボイラ設置認可申請書（様式第十号）にボイラ明細書（様式第三号）を添えて、これを所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。」 第 10 条（再使用検査）「都道府県労働基準局長は、申請により、次の各号に掲げるボイラについて、再使用検査を行うものとする。」 一　使用を廃止したボイラ 二　輸入したボイラその他第三条第一項の認可を要しなかつたボイラ 三　構造検査を受けた後未設置のまま一年以上経過したボイラ 2　再使用検査を受けようとする者は、ボイラ再使用検査申請書（様式第十一号）にボイラ明細書（様式第一二号）を添えて、これを都道府県労働基準局長に提出しなければならない。 3　都道府県労働基準局長は、再使用検査に合格したボイラに様式第四号による刻印を押し、かつ、そのボイラ明細書に様式第十二号による再使用検査済の印を押して交付する。 （再使用検査を受けるときの措置） 第十一条　第五条の規定は、再使用検査について準用する。 （落成検査） 第十二条　第九条第一項の認可を受けた者は、当該認可に係るボイラについて、所轄労働基準監督署長の行う落成検査を受けなければならない。ただし、移動式ボイラ又は所轄労働基準監督署長が設置認可を行うにあたって落成検査の必要がないと認めたボイラについては、この限りでない。 2　水管ボイラ、鋳鉄製ボイラ等の組立式ボイラについては、第四条の構造検査又は第十条の再使用検査に合格した後でなければ、落成検査を受けることができない。 3　落成検査を受けようとする者は、ボイラ落成検査申請書（様式第十三号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

	第三十条　使用者は、落成検査に合格した後（落成検査を省略されたボイラについては第九条第一項の認可を受けた後とする。以下第三十八条において同じ。）一年を経過したボイラについて、あらかじめ、所轄労働基準監督署長又は労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。以下「法」という。）第四十七条第二項の規定により労働大臣が指定した者（以下「性能検査代行者」という。）の行う性能検査に合格しなければ、これを使用してはならない。性能検査の有効期間を経過したボイラについても、同様とする。 （性能検査の申請等） 第三十二条　所轄労働基準監督署長の行う性能検査を受けようとする者は、ボイラ性能検査申請書（様式第十七号）を提出しなければならない。 2　性能検査代行者の行う性能検査を受けようとする者は、あらかじめ、ボイラ代行検査受検報告（様式第十八号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。 （性能検査を受けるときの措置） 第三十三条　性能検査を受ける者は、ボイラ（燃焼室を含む。）及び煙道を冷却し、掃除しその他性能検査に必要な準備をしなければならない。 2　第五条第二項及び第三項の規定は、性能検査について準用する。この場合において、同条第二項中「都道府県労働基準局長」とあるのは、「所轄労働基準監督署長」と読み替えるものとする。 （性能検査代行者） 第三十四条　法第四十七条第二項の規定による労働大臣の指定を受けようとする者は、申請書に、性能検査に従事する者、検査の基準及び検査手数料に関する定を添えてこれを労働大臣に提出しなければならない。 2　性能検査代行者は、性能検査に従事する者、検査の基準又は検査手数料に関する定を変更したときは、遅滞なく、その旨を労働大臣に報告しなければならない。 3　性能検査代行者は、その月中に行つた性能検査の結果について、翌月末日までに、ボイラ代行検査結果報告、（様式第十九号）により、当該ボイラの設置地を管轄する労働基準監督署長に報告しなげればならない。 第六節　変更、休止及び廃止 （変更認可） 第三十五条　ボイラについて、次の各号の一に該当する部分を変更しようとする者は、あらかじめ、所轄労働基準監督署長の認可を受けなければならない。 一　胴、ドーム、炉筒、火室、鏡板、天井板、管板、管寄せ又はステー 二　附属設備 三　燃焼装置の主要部分

	四　すえ付け基礎 2　前項の認可を受けようとする者は、ボイラ変更認可申請書（様式第二十号）にボイラ検査証を添えて、これを所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。 （変更検査） 第三十六条　前条第一項の認可を受けた者は、当該認可に係るボイラについて所轄労働基準監督署長の行う変更検査を受けなければならない。ただし、所轄労働基準監督署長が変更認可を行うにあたって変更検査の必要がないと認めたボイラについては、この限りでない。 2　変更検査を受けようとする者は、ボイラ変更検査申請書（様式第二十一号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

法第 37 条の法制史でも詳述した通り、ボイラーに関しては、事故が発生した場合の損害の大きさに鑑みて、ボイラーの缶体に関する検査、および設置に関する検査について古くから規制が設けられてきた。

1935 年に制定された汽罐取締令においては、それ以前の各府県による取締令における検査の内容がそれぞれ異なっており、ボイラーの製造者にも設置者にも極めて不利不便であって、ボイラーの技術的進歩に対して十分な対応ができていなかったことを踏まえて、全国的に統一された取締法規を定めることを目的としていた[51]。

この取締令では、ボイラーに関する製造上の検査である缶体検査と並び、設置上の検査として、竣功検査、修繕変更検査、更新検査、臨時検査、再使用検査についてそれぞれ定めていた。このうち、缶体検査については、ボイラーの種類によって検査も異なるため、最低限の検査として水圧試験を実施すべきとされていた（汽罐取締令第 6 条第 2 項）。

この汽罐取締令による検査の仕組みは、1947 年の労基法制定を受けて制定された旧安衛則においても、特定機械等に関する製造認可の後に缶体検査、溶接検査を実施しなければならないという形で受け継がれた。また、旧安衛則では、認可されてから一定期間を経過した場合、あるいは有効期間満了後に引き続き使用しようとする場合に性能検査を受けるべきことが規定されていた。また、第一種圧力容器については、旧安衛則上は内圧容器として一般危害防止基準による規制が行われており、その設置にあたっては耐圧証明書の添付が義務づけられていた（旧安衛則第 166 条）。この証明にあたっては、水圧試験および容器検査に合格することが必要とされていた（同第 169 条）。

1959（昭和 34）年に制定されたの旧ボイラー則では、変更検査について、所轄の労基署長の認可を経た上で検査を受けることとなっている点を除けば、概ね現行のボイラー則と同様となっていた。

---

[51] 厚生省編『汽罐取締令解説』（大日本産業報國會・1936 年）2 頁以下を参照。

クレーン・デリック・エレベーター・リフト

労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律 49 号）47 条第 1 項「前條第二項の機械及び器具は、認可を受けた後、命令で定める期間を経過した場合においては、行政官廳の行う性能檢査に合格したものでなければ使用してはならない。」 同条第 2 項「前項の性能檢査は、同項の行政官廳の外、労働に関する主務大臣が指定する他の者に行わせることができる。」 ○労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）第 39 条第 1 項「法第四十七條第一項の規定により、前條第一項第一号乃至第三号に掲げる機械及び器具について、性能檢査の有効期間が満了した後、引続き使用しようとするときは、様式第十号による申請書を、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。」 ○クレーン等安全規則（昭和 37 年 7 月 31 日労働省令第 16 号） （落成検査） 第六条　前条第一項の認可を受けた者は、当該認可に係るクレーンについて、所轄労働基準監督署長が行なう落成検査を受けなければならない。ただし、所轄労働基準監督署長が当該認可を行なうにあたつて落成検査の必要がないと認めたクレーンについては、この限りでない。 ２　落成検査においては、クレーンの各部分の構造及び機能について点検を行なうほか、定荷重試験、過荷重試験及び安定度試験（天井クレーン、橋形クレーン等転倒するおそれがないクレーンの落成検査においては、定荷重試験及び過荷重試験）を行なうものとする。
	（性能検査） 第三十八条　使用者は、クレーン検査証の有効期間を経過したクレーンについては、所轄労働基準監督署長又は性能検査代行者が行なう性能検査に合格したものでなければ使用してはならない。
	（変更認可） 第四十一条　設置されているクレーンについて、次の各号の一に該当する部分を変更しようとする者は、あらかじめ、所轄労働基準監督署長の認可を受けなければならない。 一　クレーンガーダ、ジブ、脚、塔その他の構造部分 二　原動機 三　ブレーキ 四　つり上機構 五　ワイヤロープ又はつりチエーン 六　フツク、グラブバケツト等のつり具

	（変更検査） 第四十二条　前条第一項第一号に該当する部分について同項の認可を受けた者は、当該認可に係るクレーンについて、所轄労働基準監督署長が行なう変更検査を受けなければならない。ただし、所轄労働基準監督署長が当該認可を行なうにあたつて、変更検査の必要がないと認めたクレーンについては、この限りでない。

クレーン等については、労基法制定以前は、検査に関する規定は存在していなかったようである。労基法制定後の旧安衛則第 39 条 1 項にて、設置認可後、一定期間を経過したクレーン等の使用を再開する場合に性能検査を受検しなければならないと規定されていた。

その後、1962（昭和 37）年に制定された旧クレーン則では、性能検査について旧安衛則の規定を承継した上で、落成検査、変更検査について規定していた。変更検査については、旧ボイラー則と同様に、所轄労基署長の認可を受けた上で受検すべきこととされていた。また、移動式クレーンについては、製造検査および使用検査についての規定が設けられていたほか、設置に関して認可制となっていた（旧クレーン則第 46 条～第 50 条）。

ゴンドラ

第 37 条の解説で詳述した通り、ゴンドラについては、規制の対象となったのは比較的最近であり、沿革として参照しうるのは、1969（昭和 44）年に制定された旧ゴンドラ則のみである。旧ゴンドラ則では、製造検査、使用検査、性能検査、変更検査について規定されていた。変更検査については、他の各安全規則と同様に労基署長の認可が前置されていた。

2．5．2　背景となった災害等

本条は、検査のための規定であるが、その規制の必要性は、特定機械等の製造・設置上の瑕疵が問題となった災害から生じており、その意味では、前条で掲示した特定機械等に関する災害は、そのまま当該機械等の検査の必要性をも示すものでもある。そのため、本条における背景となった災害については、第 37 条の項目を参照されたい。

2．6　運用

2．6．1　適用の実際

本条の対象のうち特別特定機械等（ボイラー、第一種圧力容器）に対する製造時等検査ついては、従来は都道府県労働局の安全課の技官（産業安全専門官）が担当していたが、現在は法改正により登録製造時等検査機関（表 9 を参照。主なところでは日本ボイラ協会、ボイラー・クレーン安全協会がある）が実施することとなっている。なお、登録製造時等検査機関による実施体制が整うまでは都道府県労働局も製造時等検査を行うこととされており、例えば、大阪労働局の場合は、日本ボイラ協会に全面移行されたのは 2017 年 4 月 1 日から

である[52]。

本条に基づく検査はあくまでも法の名宛人による申請に基づいて実施されるものであり、労働基準監督官の臨検時には、第 39 条以下の規定に基づき検査証の提示を求めることはあるが、本条に基づく検査申請や検査自体について監督指導が実施されることは稀である[53]。

また、本条第 1 項に基づく製造時等検査のうち、溶接によるボイラー、第一種圧力容器に関する構造検査、溶接検査は、溶接検査が先に実施され、構造検査はその後に実施される[54]。

2．6．2　関連判例

前条にて取り上げた富士ブロイラー事件の高裁判決は、本条に基づく検査の趣旨について、「製造者又は設置者が安全性を有するとして製造、設置した第一種圧力容器について、実際に安全性を有するか否かを基準（規則及び構造規格）に従つて確認するものであり、それ以上に包括的かつ綿密な検査をするわけではなく、積極的に危険を防止する措置を自らとるものでもな」いとして、検査の趣旨はあくまでも当該特定機械等の使用される場所にて労働に従事するものの生命、身体、健康を災害から保護することを目的とするものであるから、「検査ずみの安全性の確保された圧力容器を使用して営業を継続することができるという利益、あるいは正しい検査が行われていれば申請が不合格となり、その結果使用に起因する損害を免れるという利益」を製造者や設置者が享受しうるとしても、「それは、労働者の安全確保を目的とする法及び規則を適用した結果生じた事実上の利益にすぎない」と判示している。

本件では、当該特定機械等の検査を申請したのは製造者であり、設置した訴訟当事者ではないが、裁判所は、いずれの者であっても結論は変わらないとしている。

結局、法第 37 条の製造許可も含めて、これら行政上の手続に関して訴訟当事者となり得るのは、当該手続により直接的な利益を享受する者でなければならず、安衛法の目的からすれば、それは当該特定機械等の危険により、生命、身体、健康が損なわれる可能性がある労働者のみということになろう。

2．7　改正提案

法第 38 条は、製造時および設置・使用時に各種の検査を義務づけることにより、特定機械等の安全性の確保を目的とする規定である。具体的な検査の内容は、各安全規則において定められているが、各特定機械等の特質に応じて若干の違いはあるとはいえ、各安全規則には特定機械等ごとに検査に関するほぼ同様の条文が繰り返し出現する仕組みとなっている。

---

[52] これらの記述は、玉泉・篠原両氏からのご教示によるものである。

[53] これらの記述は、玉泉氏のご教示によるものである。

[54] これらの記述は、篠原氏のご教示による

安衛法に規定された総則を踏まえて、特定機械等ごとに安全規則を別に規定し、かつ機械としての類似性から複数の特定機械等を 1 つの安全規則にまとめているというその構造上やむを得ないものであるとはいえ、こうした複雑な規制構造により、必要な検査の全体像が把握しづらくなっていることは否定できない。

機械の安全性確保という観点から、これら検査自体の意義については今後とも変わらないものであることに鑑みれば、これら特定機械等に関する各種検査について、検査内容を包括的に規定する別規則の制定を検討することも視野に入れるべきではないかと思われる。

なお、ボイラー則に関しては、規制改革推進に伴う押印手続の見直しに伴い、検査済印の押印は廃止され、その旨の条文改正が行われたが、クレーン則およびゴンドラ則に関しては、申請者に押印を求める部分についての様式の改定は実施されたものの、条文自体の改正は行われていないため、検査済印の押印も廃止されていない。この点、ボイラー則では、検査の大部分を民間の事業者である登録製造時等検査機関が担っているために見直しの対象となったのに対して、クレーン則およびゴンドラ則における検査は、都道府県労働局長および所轄労働基準監督署長が担っているため、見直し対象とはならなかったものと考えられる。しかし、登録製造時等検査機関は、本来、安衛法に基づき行政機関が担うべき検査を代行する民間の事業者であり、明細書に押印される検査済印は、第三者に対して特定機械等の安全性の確認を担保するものであって、民間事業者に対する過剰な手続とは性質を異にするものというべきであるから、その廃止までは必要なかったのではないかと思われる。

3　第 39 条（検査証の交付等）

3．1　条文

第三十九条　都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関は、前条第一項又は第二項の検査（以下「製造時等検査」という。）に合格した移動式の特定機械等について、厚生労働省令で定めるところにより、検査証を交付する。 2　労働基準監督署長は、前条第三項の検査で、特定機械等の設置に係るものに合格した特定機械等について、厚生労働省令で定めるところにより、検査証を交付する。 3　労働基準監督署長は、前条第三項の検査で、特定機械等の部分の変更又は再使用に係るものに合格した特定機械等について、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定機械等の検査証に、裏書を行う。

3．2　関連政省令

本条に関連する政省令としては、各特定機械等に関する安全規則の中で、特定機械等への刻印、検査証の交付について規定されている。なお、これらの検査証の交付・裏書に関する規定も、特定機械等ごとに安全規則内に条文が設けられている。

3．2．1　ボイラー及び圧力容器安全規則

第五条
（中略）
5　登録製造時等検査機関は、構造検査に合格した移動式ボイラーについて、申請者に対しボイラー検査証（様式第六号）を交付する。
第十二条
（中略）
6　登録製造時等検査機関は、使用検査に合格した移動式ボイラーについて、申請者に対しボイラー検査証（様式第六号）を交付する。
第十五条　所轄労働基準監督署長は、落成検査に合格したボイラー又は前条第一項ただし書のボイラーについて、ボイラー検査証（様式第六号）を交付する。
第四十三条　労働基準監督署長は、変更検査に合格したボイラー（前条第一項ただし書のボイラーを含む。）について、そのボイラー検査証に検査期日、変更部分及び検査結果について裏書を行なうものとする。

3．2．2　クレーン等安全規則

第九条　所轄労働基準監督署長は、落成検査に合格したクレーン又は第六条第一項ただし書のクレーンについて、同条第六項の規定により申請書を提出した者に対し、クレーン検査証（様式第七号）を交付するものとする。
第四十七条　所轄労働基準監督署長は、変更検査に合格したクレーン又は第四十五条第一項ただし書のクレーンについて、当該クレーン検査証に検査期日、変更部分及び検査結果について裏書を行なうものとする。

3．2．3　ゴンドラ安全規則

第八条　所轄都道府県労働局長又は都道府県労働局長は、それぞれ製造検査又は使用検査に合格したゴンドラについて、それぞれ第四条第四項又は第六条第四項の規定により申請書を提出した者に対し、ゴンドラ検査証（様式第八号）を交付するものとする。
第三十一条　所轄労働基準監督署長は、変更検査に合格したゴンドラ又は第二十九条第一項ただし書のゴンドラについて、当該ゴンドラ検査証に検査期日、変更部分及び検査結果について裏書を行なうものとする。

3．3　趣旨と内容

3．3．1　趣旨

第 40 条に基づき、特定機械等については第 38 条所定の各種の検査（構造検査、溶接検査、使用検査、製造検査、変更検査、使用再開検査）が行われ、これら検査に合格して初めて特定機械等を使用することが可能となる。第 39 条は、当該特定機械等がこれらの検査に

合格した旨を確認できるようにするために、検査証の交付および裏書について規定したものである。

検査証の交付は、安衛法および各安全規則に定める検査に合格した証となり、検査証の交付を受けていない特定機械等の流通・使用を排除することによって、特定機械等の安全を確保する趣旨である。

本条は、検査証の発行や裏書きを、検査実施機関である都道府県労働局長、登録製造時等検査機関、労基署長の三者に委ねている。労働局から他 2 者への分散の背景には、安全行政を担う専門技官の不足と民間活力の活用双方の狙いがあるとの指摘がある [55]。

3. 3. 2　内容

本条第 1 項は、第 38 条第 1 項及び第 2 項に基づく製造時若しくは輸入時の検査、または設置されなかった若しくは廃止された特定機械等の使用を再開する際の検査（構造検査または使用検査）に合格した移動式の特定機械等（移動式ボイラー、移動式クレーン、ゴンドラ）について、検査証を交付する旨を定めている。これに対して、本条第 2 項は、前条第 3 項に基づいて実施される設置に係る検査（落成検査）に合格した定置式の特定機械等に対して検査証を交付するものである。第 1 項と第 2 項の規定上の相違は、特定機械等が移動式か定置式かによって、当該特定機械等の製造・設置にあたって必要とされる製造時等検査が異なることがその理由となっている。

また、本条第 3 項は、使用中または休止中の特定機械等の主要な構造部分の変更について各安全規則に規定する変更検査に合格したものに対して、交付済の検査証に変更検査に合格した旨を裏書することにより、ボイラーの変更履歴を確認することを可能とするための規定である。

3. 3. 3　関連規定

高圧ガス保安法第 20 条は、高圧ガス製造事業者に対して、高圧ガス製造施設全体について完成検査を受けることを義務づけているが、石油コンビナート等災害防止法上の特別防災区域内において、高圧ガス保安法および労働安全衛生法の適用を受ける廃熱ボイラーについて、本条の規定に基づくボイラー検査証（裏書をしたものを含む）の写しを提出した場合には、経産省の内規により、高圧法に基づく特定設備検査を受検せずに製造施設完成検査証の交付を行って差し支えないものとされている [56]。

また、安衛法の特定機械等と定義されるエレベーター、簡易リフトのうち、建築基準法の適用を受けるものについては、設置にあたって、同法第 6 条 4 項に基づく確認済証の写し

---

[55] 元労働基準監督署長の玉泉孝次氏による。

[56] 高圧ガス保安法及び関係政省令等の運用及び解釈について（内規）（令和 3 年 10 月 20 日 20211020 保局第 1 号）。

を提出する必要がある（クレーン則第 140 条第 2 項)、この場合、建築基準法第 7 条第 5 項に基づく検査済証の写しの提出があれば（同則第 141 条第 5 項)、当該エレベーターについては、安衛法に基づく落成検査を経ることなくクレーン検査証が交付される（同則 143 条第 2 項)。もっとも、建築基準法上の検査済証の写しを提出せずに、落成検査の申請を行うことも可能である（同則第 141 条第 4 項)。

3．4　沿革

3．4．1　法制史

3．4．1．1　ボイラー・圧力容器

汽罐取締令	○汽罐取締令（昭和 10 年 4 月 9 日内務省令第 20 号）第 7 条第 2 項「罐体檢査ニ合格シタルトキハ汽罐ニ別記第四号様式ニ依ル刻印ヲ押刻シ汽罐明細書一通ニ別記第五号様式ニ依ル罐体検査済ノ印ヲ押捺シ之ヲ交付ス」 第 8 条第 2 項「竣功検査ニ合格シタルトキハ別記第七号様式ノ汽罐檢査証ヲ交付ス」
労働基準法	○労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）第 230 条第 2 項「都道府縣労働基準局長は、罐体檢査に合格した汽罐又は特殊汽罐に様式第二十三号による刻印を押し、且つ汽罐又は特殊汽罐明細書に様式第二十四号による罐体檢査済の印を押して、これを交付する。」 第 234 条第 2 項「都道府縣労働基準局長は、溶接檢査に合格した汽罐、特殊汽罐又は附属装置に、様式第二十三号による刻印を押し、溶接明細書に、様式第二十四号による溶接檢査済の印を押して、これを交付する。」

すでに見てきたように、ボイラーに関しては、早い時期から現行法制とそれほど変わらない形での規制が行われてきており、この点は本条に関わる検査証の交付に関しても同様である。汽罐取締令は、缶体検査に合格したボイラー本体への刻印の打刻と検査済印を押印した明細書の交付、竣功検査（現行法制上の落成検査に相当する）に合格したボイラーに汽罐合格証の交付を定めていた。

安衛法制定前の旧安衛則においても、この規定はそのまま受け継がれており、汽罐取締令に規定された検査のほか、溶接検査についても新たに規定が設けられ、その後に制定された旧ボイラー則においては、構造検査、落成検査等、現行のボイラー則とほぼ同様の仕組みとなっていた[57]。

3．4．1．2　クレーン・デリック・エレベーター・簡易リフト・ゴンドラ

[57] 若干の相違点を挙げるならば、現行ボイラー則第 12 条における「使用検査」は、旧ボイラー則においては、「再使用検査」となっている。

ボイラー・第一種圧力容器以外の特定機械等については、前条の解説にて明らかにしたとおり、安衛法制定以前の旧安全規則の中で検査に関する規定が設けられたものであり、検査証の交付に関する法規制についても同様である。

旧安全規則に定められた検査証交付に関する規定についても、現行制度とほぼ同様であるのはボイラー・第一種圧力容器の項目で述べたとおりである。

3．4．2　背景となった災害等

本条は、第 38 条に基づく検査に合格した特定機械等に対して検査証の交付について定める規定である。前条と同様に、その規制の必要性は、特定機械等の製造・設置上の瑕疵が問題となった災害から生じており、第 37 条で掲示した特定機械等に関する災害は、そのまま当該機械等の検査の必要性をも示すものでもあるため、本条における背景となった災害については、第 37 条の項目を参照されたい。

3．5　運用

3．5．1　関係判例

本条は、検査証の交付・裏書について規定するものであり、その法解釈をめぐって問題となるような事例はほとんどないと考えられ、実際に今回の調査でも裁判例等は発見できなかった。想定しうる論点としては、第 38 条の検査に関連して、行政機関または製造時等検査機関による不適切な検査、あるいは検査の未実施にもかかわらず本条に基づいて検査証の交付がなされた場合の検査証の効力があるが、当該特定機械等に対する検査が適切に実施されていなかった以上、その検査証については効力を有しないと解するのが適切であろう。また、特定機械等の設置者・使用者が、有効期間の満了後も検査証を更新せずに使用していた場合は、次の第 40 条が適用されることになるため、本条の問題となはらないと考えられる。

4　第 40 条（使用等の制限）

4．1　条文

第四十条　前条第一項又は第二項の検査証（以下「検査証」という。）を受けていない特定機械等（第三十八条第三項の規定により部分の変更又は再使用に係る検査を受けなければならない特定機械等で、前条第三項の裏書を受けていないものを含む。）は、使用してはならない。 2　検査証を受けた特定機械等は、検査証とともにするのでなければ、譲渡し、又は貸与してはならない。

4．2　趣旨と内容

4．2．1　趣旨

本条は、欠陥のある特定機械等が使用されることを排除するために、第 39 条の規定に基づく検査証の交付を受けていない特定機械等について、当該特定機械等の使用を禁止し、また当該特定機械等を譲渡・貸与する場合においては、検査証と共に行わなければならない旨を定めたものである。

4．2．2　内容

本条第 1 項に基づいて使用が禁止される特定機械等は、前条の規定に基づく検査証の交付を受けていないものである。検査証は、法第 38 条の検査に合格した特定機械等に対して交付されるものであるから、本条により、検査に合格していない特定機械等の使用が禁止されることになる。この場合、検査証は、法第 41 条第 1 項に定める有効期間内のものでなければならず、有効期間の満了後、同条第 2 項に基づく性能検査を受けないまま引き続き使用していた場合には、本条違反が成立する。

また、本条第 2 項は、特定機械等の譲渡および貸与を行う場合に、検査証とともに行うべきことを定めたものである。もっとも、本条により検査証を伴わない譲渡・貸与が禁止されるのは「検査証を受けた特定機械等」であるから、検査証を受けていない特定機械等の譲渡・貸与自体は禁止されているわけではないと解される。もっとも、この場合には検査証の交付を受けていない状態であるから本条第 1 項により当該特定機械等の使用は禁止され、使用するためには譲渡・貸与した側かされた側において、法第 38 条に基づく検査を受検し、法第 39 条に基づく検査証の交付を受ける必要があるものと解される。

【検査証】

（ボイラ・クレーン安全協会の WEB サイト（https://www.bcsa.or.jp/kensa/cat3/最終閲覧日 2023 年 8 月 14 日））

＊検査証には申請者名の記載は無く、特定機械等に対して交付されたものと解される。

4．2．3　罰則

第 40 条第 1 項の規定に違反した者については、第 119 条の規定により、6 ヵ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処せられる。また、同条第 2 項に違反した事業者については、法第 120 条の規定により、50 万円以下の罰金に処せられる。

4．2．4　関連規定

本条第 2 項は検査に合格した特定機械等の譲渡や貸与に際して検査証と共に行うことを定めているが、おそらくはこれとほぼ同様の趣旨ながら異なる規制形式を採り、検査に合格したもの以外の譲渡を禁じた立法として、高圧ガス保安法第 44 条第 1 項の規定がある。同条は、高圧ガスの貯蔵容器について、経産省令で定める容器検査を受け、これに合格したものとして刻印および標章の掲示がなされたものでなければ、容器の譲渡および引渡しを禁止している。同規定は、刻印および標章の掲示のない容器の使用禁止については規定していないが、これは同法に基づく容器の規制は、容器の製造者を対象とするものであり、高圧ガスの製造事業者（容器の使用者）を対象とする規制ではないためである。高圧ガス製造事業者の製造設備に関しては、法第 38 条の関連規定の項目で詳述したとおり、高圧法第 20 条に基づき、容器を含む製造設備全体について完成検査を受けなければ製造設備を使用することができない。

また、建築基準法の適用を受けるエレベーター・簡易リフト（同法における「昇降機」）については、昇降機を含む建築物の工事を完了したときには、完了検査を受検し、当該工事にかかる建築物が建築基準関係規定に適合していることを示す検査済証の交付を受けなければならない（建築基準法第 7 条）。この時、検査済証の交付を受けるまで、当該建築物は使用できないと規定されている（建築基準法第 7 条の 6 第 1 項）。

これらの規制は、いずれも特定機械等をその中に含む施設・建築物の全体に対して、準拠法への適合性を検査するという点で、特定機械等そのものの法への適合性を検査する安衛法とは異なっている。

4．3　沿革

4．3．1　法制史

本条に関連する沿革についても、概ね前 3 条で述べたところと同様に、ボイラーについては、汽罐取締令第 9 条において「汽罐ハ汽罐検査証ノ交付ヲ受クルニ非ザレバ之ヲ使用スルコトヲ得ズ」と定め、検査証の交付を受けていないボイラーの使用を禁止していた。同条第 2 項には、「汽罐設置者ニ変更アリタルトキハ承継者ハ十日以内ニ設置地地方長官ニ届出デ汽罐検査証ノ書換ヲ受クベシ」と定め、設置した者が検査証の交付を受けていなければ当該ボイラーの使用が禁止されていたことから、現行法第 2 項のように、譲渡・貸与に際して検査証も承継されればよいという規制（＊検査証は申請者という人ではなく特定機械等という物に交付するものとの方針）より厳しかったものの、検査証がなければ当該ボイラーの使

用が禁止されるという点で、現行法と同様の仕組みを有していたものということができよう。

その後、旧安衛則でも、汽罐取締令と同様に、第 241 条第 2 項において落成検査に合格したボイラーに対して汽罐檢査証を交付することとし、同条第 4 項において、検査証の交付を受けた後でなければボイラーの使用が禁じられていた。旧ボイラー則でもこれらの規定はそのまま引き継がれており（旧ボイラー則第 13 条・第 14 条ほか）、旧クレーン則、旧ゴンドラ則にも同様の規定が設けられていた。

4．3．2　背景となった災害等

本条は、第 38 条に基づく検査に関連して、検査証の交付を受けていない特定機械等の使用を禁止し、また、これら特定機械等の譲渡・貸与について検査証の添付を義務づける規定である。前条と同様に、その規制の必要性は、特定機械等の製造・設置上の瑕疵が問題となった災害から生じており、第 37 条で掲示した特定機械等に関する災害は、そのまま当該機械等の検査の必要性をも示すものでもあるため、本条における背景となった災害については、第 37 条の項目を参照されたい。

4．4　運用

4．4．1　適用の実際

本条に定める検査証の交付に関する適用の実際としては、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[58]によれば、以下のような事例がある。

① 町工場で、落成検査を受けずにつり上げ荷重が 10 トンのクレーンを設置し、クレーンのフックに 2.8 トンの表示をして、あたかも検査証が必要ないクレーンと偽装して使用していたものについて、検査証を受けていない特定機械等を使用していたとして書類送検した事例 [59]。

② 製造業の工場において、建設リフト（積載荷重 3.0 トン）につき、その検査証の有効期間を更新せず（性能検査を受検せず）に使用を継続していたことが判明し適用した事例 [60]。

---

[58] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、三柴丈典氏が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

[59] 行政官アンケート（000157 監督官または元監督官）を参照。

[60] 行政官アンケート（00130 監督官・技官）を参照。

検査証に関しては、数はさほど多くはないものの、上記のような事例は継続して発生しており、最近でも、つり上げ荷重が 25 トンの移動式クレーンを検査証の有効期間が切れたまま使用させていた事業者が 2022 年 3 月 23 日に送検された事例が厚生労働省により公表されている[61]。

4．4．2　関係判例

4．4．2．1　クレーン車引渡請求事件

（1）事実の概要

被告 Y（控訴人）は、昭和 58 年 10 月 20 日、訴外 A 社から架装台車部分と移動式クレーン本体からなるトラッククレーン（以下本件クレーン車とする）を 1,100 万円にて買い受け、引き渡しを受けた（以下本件売買とする）。本件クレーンは、A 社が訴外 B 社から昭和 58 年 10 月 15 日に 800 万円で買い受けたものであった。

原告 X（被控訴人）は、本件クレーン車を完成させた事業者であり、本件クレーン車の所有権を取得していた。X は、昭和 56 年 4 月 20 日に、本件クレーンを所有権は代金を全額支払うまで売主に留保するとの約定で訴外 C 社に売却した。C 社が昭和 58 年 5 月 31 日に倒産したため、本件クレーン車を引揚げようとしたところ、すでに C 社の手許にはなかったためにその所在を探索していたところ、同年 11 月末頃に Y が使用していることを知り、同年 12 月 6 日に裁判所の仮処分命令に基づき、X は、所有権に基づき本件クレーン車の引渡しを求めて訴えを提起した。これに対して、Y は、A 社から移動式クレーン検査証とともに譲渡を受けていることから、本件売買によって、本件クレーン車を即時取得したと主張していた。

第一審判決（東京地判昭和 59 年 8 月 31 日判例集未掲載）は、X の請求を認容したため、Y が控訴したのが本件判決である。

（2）判旨（東京高判昭和 60 年 9 月 17 日判例時報 1182 号 80 頁）

・控訴棄却

裁判所は、本件クレーン車の所有権の得喪について、「本件車両は、道路運送車両法にいう自動車であり、クレーン車として自動車登録ファイル（登録原簿）に登録されていることが認められる。そうすると、同法 5 条 1 項によりその所有権の得喪は右登録をもって対抗要件とするところ、右のように登録された自動車については、その占有ないし引渡しを公示方法とする一般の動産とは異なり、民法 192 条の即時取得の規定は適用されないものと解するのが相当である」とした上で、移動式クレーン検査証の取得によって対抗しうるとの X

---

[61] この事例は、厚労省のホームページに公表されていたものであるが、厚労省の方針として、公表日から概ね 1 年以内に削除することとされているため、現在では典拠を確認することができない。厚労省の方針については、「労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について」（平成 31 年 1 月 31 日基発 131 第 1 号）を参照。

の主張に対して、「これらの規制はいずれも労働災害の防止の見地から定められたものであるところ……、労働安全衛生法がクレーン車の所有権の得喪についての対抗要件が登録であることを修正したわけのものでもない」し、「検査証には所有者の記載のないことが明らかであり、右証書から所有者を確知することはでき」ないから、本件車両の所有権が「右検査証に表象されているものとは到底解することができない」とした。

また、本件クレーン車の移動式クレーン部分のみの所有権の即時取得の主張についても、「本件車両は外形上一台のクレーン車であり、登録上もその長さ、幅、重量などから明らかなとおり本件台車と本件クレーンとが、一体化したものとして扱われ」るものであることからすれば、本件クレーン車には移動式クレーンの部分も「即時取得の成立する余地はない」とし、これは台車とクレーン部分とが分離可能であっても変わらないと判示した。

（3）検討

本件は、移動式クレーンの所有権移転に関し、移動式クレーンの検査証とともに譲渡を受けたことが、民法第 192 条に基づく動産の即時取得の成立要件として認められるかが争点となった事例である。

裁判所は、本件クレーン車は、道路運送車両法上にいう自動車である以上、所有権移転には自動車登録の移転が必要であって、公然かつ平穏な動産の占有という民法第 192 条に基づく即時取得の規定は適用されないとした。その上で、安衛法における検査証の趣旨は、あくまでも労働災害の防止の見地からのものであり、譲渡の際に検査証の添付が義務づけられているとしても、それは所有権得喪の対抗要件として規定されたものではないと判示した。安衛法第 40 条は、法第 37 条以下に定める特定機械等にかかる規定を遵守していることの証左として検査証の有無を問題にし、譲渡・貸与にあたって検査証の交付を受けていない特定機械等の使用を禁止するものであって、これは当該特定機械等の安全性確保の観点からの規定であり、所有権移転を左右する趣旨のものであるとはいえないから、かかる裁判所の判断は妥当なものであると思われる。

5　第 41 条（検査証の有効期間等）

5．1　条文

第四十一条　検査証の有効期間（次項の規定により検査証の有効期間が更新されたときにあつては、当該更新された検査証の有効期間）は、特定機械等の種類に応じて、厚生労働省令で定める期間とする。 2　検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項について、厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「登録性能検査機関」という。）が行う性能検査を受けなければならない。

5．2　趣旨と内容

5．2．1　趣旨

特定機械等については、機械である以上、一定期間を経過すると腐食・摩耗等により性能が劣化していくことは避けられないため、これら特定機械等を継続して使用するためには、定期的に検査を行い、安全性能の低下の有無についてチェックする必要がある。本条は、このような観点から、特定機械等の種類に応じて、検査証の有効期間を定め、更新にあたっては、期間満了前に性能検査を受けることを義務づけるものである。

5．2．2　内容

5．2．2．1　有効期間

本条第 1 項は、検査証の有効期間について定めるものである。具体的な期間は、特定機械等ごとに定められており、ボイラー、第一種圧力容器、エレベーター、ゴンドラについては 1 年（ボイラー則第 37 条第 1 項、第 72 条、クレーン則第 162 条、ゴンドラ則第 9 条)、クレーン、移動式クレーン、デリックについては 2 年（クレーン則第 10 条、第 60 条、第 100 条)、建設用リフトについては、設置から廃止までの間（クレーン則第 178 条）となっている。なお、クレーン、移動式クレーン、デリックについて、製造時等検査を担当する都道府県労働局長は、各特定機械等の検査の結果（クレーン、デリックについては落成検査、移動式クレーンについては製造検査または使用検査）により、有効期間を 2 年未満とすることがある（クレーン則第 10 条 1 項但書、第 60 条第 1 項但書、第 100 条第 1 項但書)。

5．2．2．2．　性能検査

また、本条第 2 項は、有効期間の更新を受ける場合の性能検査について定めたものである。性能検査の内容は、特定機械等ごとに異なっており、ボイラー、第一種圧力容器については、当該特定機械等本体に加えて、ボイラー室や配管の配置状況など落成検査の対象となる事項についても検査されるのに対して（ボイラー則第 38 条、第 73 条)、クレーン、移動式クレーン、デリック、エレベーター、ゴンドラについては、当該特定機械等各部分の構造及び機能について点検および荷重試験を実施する旨規定されている（クレーン則第 40 条、第 81 条、第 125 条、第 159 条)。簡易リフトについては、有効期間が設置から廃止までであり、更新の必要がないため本項に基づく性能検査の対象とはならない。

5．2．2．3　検査実施機関

本条第 2 項に基づく性能検査の実施機関は、登録性能検査機関となっている。登録性能検査機関は、法第 53 条の 3 により、登録製造時等検査機関について定める法第 46 条以下を準用し、性能検査にかかる所定の設備・検査員の要件に適合しているとして厚生労働大臣により登録された第三者機関である（現在登録されている事業者は、表 9 を参照)。登録性能検査機関については、第 53 条の 3 の逐条解説にて詳述する。

なお、当該地域に登録性能検査機関がない場合には、所轄の労働基準監督署長が性能検査

を実施することとなっている（法第 53 条の 3 により準用された法第 53 条の 2 第 1 項）。この場合には、各安全規則の定める様式による性能検査申請書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（ボイラー則第 39 条ほか）。

また、登録性能検査機関は、性能検査の結果に応じて、更新された検査証の有効期間を短縮または延長することができることとされている。この場合、当該特定機械等の有効期間が 1 年のものについては、ゴンドラを除いて 1 年未満または 1 年を超え 2 年以内の期間に、2 年のものについては 2 年未満または 2 年を超え 3 年以内の期間に有効期間を更新することができる（ボイラー則第 38 条第 2 項、第 73 条第 2 項、クレーン則第 40 条第 2 項、第 81 条第 2 項、第 125 条第 2 項、第 159 条第 2 項）。ゴンドラに関しては、1 年未満に短縮することのみが定められ、延長については認められていない（ゴンドラ則第 27 条）[62]。

なお、性能検査に合格した特定機械等の検査証の有効期間の更新については、特定機械等の設置者から延長の要望が出ており、一部については通達で延長が認められているものの[63]、現状では、すべての特定機械等の保守管理状態が良好とはいえないこと、設置者の業種、企業の規模による格差もあること等から全面的に実施されるまでには至っていない[64]。このほか、大規模な災害等により検査証の有効期間内に性能検査の受検が困難な場合においては、特例的に有効期間の延長が認められることがある[65]。

5. 2. 3　関連規定

高圧ガス保安法は、ガスの貯蔵容器を含む製造施設について、定期的に都道府県知事が実施する保安検査の受検が義務づけられている（高圧法第 35 条第 1 項）。実施主体は、原則

---

[62] この点につき、ボイラー及び第一種圧力容器については、性能検査の結果に基づく有効期間の短縮・延長にかかる基準が明らかにされている。ボイラー等の性能検査の結果に応じた検査証の有効期間の短縮・延長について（平成 12 年 3 月 31 日基発第 209 号）を参照。

[63] ボイラー及び第一種圧力容器の検査証の有効期間の取扱いについて（昭和 60 年 12 月 18 日基発第 700 号）は、長期に連続して運転されている設備のうち石油精製及び石油化学のプラントを選定して、有効期間の 2 年延長を認めることとしている。

[64] 以上の記述は、上記通達の発出趣旨として指摘されていたものである。

[65] これまでの事例としては、東日本大震災の際に、特定非常災害の被害者の権利利益の保全等を図るための特別措置に関する法律（平成 8 年法律第 85 号）第 3 条第 1 項第 2 号の規定に基づき、性能検査の有効期間の満了時期について延長した例、新型コロナウイルスまん延の影響を受け、2020 年 7 月 31 日までに有効期間が満了する特定機械等の検査証について、都道府県労働局長の認可により 4 ヵ月を限度として延長を認めた例がある（ボイラー及び圧力容器安全規則等の一部を改正する省令（令和 2 年 4 月 20 日厚労省令第 87 号））。

として都道府県知事であるが、指定保安検査機関や認定保安検査実施者（自らが特定施設にかかる保安検査を行うことができるものとして都道府県知事の認定を受けた者）によって実施した後に都道府県知事に報告するという形も可能となっている（同条第 1 項第 1 号および第 2 号）。保安検査は、1 年に 1 回実施すべきとされ（一般ガス保安規則第 79 条第 2 項）、対象施設が、法の定める技術上の基準に適合していると認められた場合、保安検査証が交付される（同条第 7 項）。このとき、保安検査終了後から即時運転再開しても差し支えないとされているが、検査の結果、技術上の基準に適合していないことが明らかになった場合には、都道府県知事等からの指示があった場合には運転できないこととされている[66]。

建築基準法の適用を受けるエレベーター・簡易リフトについては、建築物の所有者は、建築基準法第 12 条第 3 項にいう特定建築設備等として、定期に検査を実施し、特定行政庁（建築主事を置く市町村については、市町村長、それ以外については都道府県知事）に報告することが義務づけられている（同法第 12 条第 3 項）。この定期検査は、一級建築士、二級建築士、または建築設備等検査員によって実施される（建築基準法施行規則第 6 条第 3 項）。定期検査の期間は、半年から 1 年までの間隔をおいて特定行政庁が定める期間となっている（建築基準法施行規則第 6 条）。また、国交省は、定期検査およびに関連する指針を公開している[67]。建築基準法上は、定期検査とその報告が義務づけられ、違反した者に対する罰則も設けられているが、定期検査を受けていない昇降機の使用を禁じるような規定は存在していない。

5. 3.　沿革

5. 3. 1　法制史

本条の沿革として、ボイラーに関しては、汽罐取締令において、汽罐検査証の有効期間を 1 年とし（汽罐取締令第 12 条）、有効期間満了後も引き続きボイラーを使用する場合には、地方長官による更新検査を受けるべきことが定められていた（同令第 13 条）。また、当該ボイラーに内務大臣の指定する保険業者の保険が付されている場合には、更新検査を省略することができるとされていた（同令第 14 条）。

また、旧安衛則は、第 39 条において、性能検査について定め、検査証の有効期間をボイラー・圧力容器については 1 年、クレーンについては 2 年としていた（第 40 条）。これらの規定は、各安全規則にそのまま受け継がれている。

5. 3. 2　背景となった災害等

本条は、第 38 条に基づく検査に関連して検査証の有効期間について定める規定である。

---

[66] 前掲註 56）通達を参照。

[67] 国土交通省「昇降機の適切な維持管理に関する指針」　https://www.mlit.go.jp/common/001280367.pdf　（最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）。

前条と同様に、その規制の必要性は、特定機械等の製造・設置上の瑕疵が問題となった災害から生じており、第 37 条で掲示した特定機械等に関する災害は、そのまま当該機械等の検査の必要性をも示すものでもあるため、本条における背景となった災害については、第 37 条の項目を参照されたい。

5．4　運用

5．4．1　適用の実際

本条については、検査証の有効期間について定めた規定であるが、適用の実際として、労働基準監督官の臨検時には、特定機械等について、必ず検査証の提示を求め、検査を受けているかどうか、有効期限を超えていないかを確認するようになっているとされ、本条に基づく特定機械等の有効期間を把握しておくことは非常に重要である。

現場の元行政官からの情報提供として、臨検の際に一番見る機械は移動式クレーンで、これについてはほぼ全数の確認を行っているほか、有効期間の確認に併せて、オペレーターの免許、定期点検の記録等についても確認を行っている[68]。

5．4．2　関係判例

5．4．2．1　公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会事件

（1）事実の概要

原告 X 協会は、安衛法第 41 条第 2 項が定める登録性能検査機関であり、ボイラー、クレーン等について検査・検定等の事業を行うことを目的とする公益社団法人である。

X 協会 A 地方事務所の検査員は、A 県内の B 工場に設置された特定機械等である天井クレーン（本件クレーン）について、安衛法第 41 条第 2 項に基づいて、平成 23 年、平成 25 年、平成 29 年に性能検査を実施し、検査証の有効期間を更新した。しかし、本件クレーンは、これら性能検査に基づき有効期間が更新された当時において、本件クレーンに設置された歩道は、工場の天井の梁から手すりまでの間隔が 0.08m、歩道の底面までの間隔が 1.18 m しかなく、クレーン則第 13 条の離隔基準（歩道の手すりまで 0.4m、歩道の底面まで 1.8 m）に適合していない状態であった。

平成 28 年 10 月 7 日に、B 工場において本件クレーンの整備を担当する労働者が、当該クレーン上の歩道の手すりと工場の梁との間に挟まれて死亡するという事故が発生した。厚生労働大臣は、X 協会 B 事務所の検査員が、本件クレーンに不備があったにもかかわらず性能検査に合格させ、検査証を更新したことに対して、平成 29 年 4 月 1 日から同年 5 月 31 日までの 2 ヶ月間、X 協会 B 事務所によるクレーンにかかる性能検査業務を停止するとともに（本件業務停止命令）、今後の天井クレーンにかかる性能検査において、離隔基準の適合性を含めて合否判定を行うべきことを命じた（本件業務改善命令）。

---

[68] これらの記述は、玉泉氏のご教示によるものである。

X 協会は、本件業務停止命令および本件業務改善命令の取消を求めて訴を提起した。本件における主な争点は、① クレーンにかかる性能検査を行う際に、離隔基準との適合性も検査すべきか、② 本件クレーンに離隔基準が適用されるか否かである。なお、原告による本件業務停止命令及び本件業務改善命令の取消請求については、裁判所は、X 協会がその実施状況について報告したことによりその目的が達成され、処分の効果はすでに消滅しているとして訴えの利益がないとして却下したため、以下では、上記の 2 つの争点についての裁判所の判断を検討する。

（2）1 審判旨（東京地判平成 30 年 11 月 9 日 WESTLAWJAPAN/DB 文献番号 2018WLJPCA11098015）

・請求棄却

裁判所は、安衛法に基づく特定機械等の検査の構造について、法第 37 条以下の規定、および法の委任を受けたクレーン則の規定の趣旨からすれば、「安衛法及びクレーン則は、検査証の有効性を落成検査又は性能検査のいずれかにかからしめ……、落成検査において点検すべき事項と性能検査において点検すべき事項を同様のものとしていること……が認められるほか、クレーン則 13 条は、クレーンがその構造及び機能として有すべき内容を定めたものであって……、落成検査においても性能検査においてもこれに適合していることが求められるものとして定められていると認められる」とする。そして、登録性能検査機関は、法 53 条の 3 が、法 47 条 3 項の規定を登録性能検査機関について準用し、「登録性能検査機関は、公正に、かつ、安衛法 37 条 2 項の基準のうち特定機械等の構造に係るものに適合する方法により性能検査を行わなければならない旨を規定しているものである」から、「性能検査において、クレーンの各部分の構造及び機能について点検を行う必要があ」り、それは当該クレーンが「クレーン則 13 条の規定に適合していることについてもこれを検査しなければならないものと解するのが相当である」にもかかわらず、本件においては、X は、「本件クレーンがクレーン則 13 条の規定に適合していないものであることを看過して本件クレーンについて交付された検査証の有効期間を更新させたものであると認められる」。

性能検査について、離隔基準との適合性を検査すべきとはいえないとの X 協会の主張については、「安衛法 37 条 2 項の基準のうち特定機械等の構造に係るものに適合する方法により性能検査を行わなければならない」から、「構造規格に離隔基準について触れるものがないことについて論ずるまでもなく、……安衛法 53 条の 3 において読み替えて準用される安衛法 47 条 3 項の規定は、上記のような内容の性能検査を行うべきことを登録性能検査機関に義務付けていると解するのが相当である」とした。

このほか、性能検査の趣旨は経年劣化や経年変化のようなクレーンそれ自体の摩耗の度合を調べるものである、性能検査と落成検査は実施主体が異なるから、落成検査で離隔基準が検査されるべきであるとしても、それは直ちに性能検査にも当てはまるものではない、クレーン則第 40 条第 1 項にいう「クレーンの各部分の構造及び機能」には、クレーンに設置

された歩道の安全性は含まれない等のX協会の主張は、いずれも裁判所により否定された。

また、本件クレーンについては、高所作業車を使用してクレーンの点検をすることが可能であるから、クレーン則第 13 条の適用が除外されるとの X 協会の主張についても、「クレーン則及び構造規格は、上記のような場合に当該クレーンに歩道を設置する必要がない旨を定めているにとどまり、点検台その他当該クレーンを点検するための設備が設けられている場合には、当該クレーンが現に有する歩道について、当該歩道が存在していないものとみなす旨やクレーン則及び構造規格の定めを適用しない旨を定めているものではないと解するのが相当である」として、その主張を棄却した。

（3）2 審判旨（東京地判平成 30 年 11 月 9 日 WESTLAWJAPAN/DB 文献番号 2019WLJPCA04176007）

判決は、以下のように述べて、控訴を棄却した。

すなわち、安衛法 53 条の 3 の規定により登録性能検査機関に読み替えて準用される登録製造時等検査機関に関する安衛法 47 条 3 項は、登録性能検査機関は公正かつ「第 37 条第 2 項（都道府県労働局長が行う特定機械等の製造許可）の基準のうち特定機械等の構造に係るものに適合する方法」により性能検査を行わなければならないと定めており、安衛法 37 条 2 項は「特定機械等の構造等が厚生労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ」製造の許可をしてはならない旨を定め，同条項に基づいてクレーン構造規格が定められている。

加えて、その「第 37 条第 2 項の基準のうち特定機械等の構造に係るものに適合する方法」については、厚生労働省労働基準局長通達平成 16 年 3 月 31 日付け通達「登録性能検査機関が行う性能検査の適正な実施について」（基発第 0331008 号）において、検査項目、検査の方法、判定基準を定めたとして別紙「性能検査に係る検査の方法等」が定められており、離隔基準への適合性もその対象とされ、X も、その業務規程において、前記の通達に反する内容を定めるものとは解されないのであるから、性能検査に離隔基準への適合性は含まれないと解することは困難である。

また、X は、安衛法 53 条の 3 の規定により性能検査機関に読み替えて準用される登録製造時等検査機関に関する安衛法 47 条 3 項の規定では「特定機械等の構造に係るものに適合する方法」と規定されていることから、建設物等と歩道との距離は「構造」には該当しないと主張するようであるが、前記の通達における検査項目、検査内容及び判定基準等に照らすと、「クレーンの各部分」に該当する「歩道」と建設物等との距離も、当該検査対象が「歩道」として機能するために有すべき構造に係るものと解される」。

（4）検討

本件は、法第 41 条第 2 項に定める性能検査の範囲について、法令上の規定の解釈が問題となった事例である。裁判所は、X の主張を全面的に棄却したが、その論拠となっているの

は、クレーンを含む特定機械等の安全性は、落成検査または性能検査への適合していることを検査証により担保するという形で確立されているものであるから、両検査における検査内容は同様のものであることが求められるというものである。

事実、本判決において直接の言及はなかったものの、クレーン則第 40 条以下に定める性能検査に関する規定は、第 42 条において性能検査を受ける際の措置として落成検査を受ける場合の措置を定めるクレーン則第 7 条を準用するとしており、その判断を裏付けるものである。

さらに、2 審が指摘したように、性能検査に関して厚労省労働基準局長が登録性能検査機関の代表者宛に発出した通達（登録性能検査機関が行う性能検査の適正な実施について（平成 16 年 3 月 31 日基発 0331008 号）では、その別紙において性能検査の方法として、クレーンの外観検査として「クレーンの設置場所等について、目視、距離測定装置、水準器等により、建設物との間隔、基礎部分の傾斜等を確認すること」とし、クレーン則第 13 条から第 15 条に適合していることを求めていることも、性能検査に求められる検査内容の範囲を確定するに当たって重要な意義を持っており、これらを踏まえて検討するならば、性能検査には落成検査と同様の検査をすべきということになろう。

しかし、安衛法が第 38 条において製造時等検査にかかる各種検査とは別に第 41 条第 2 項において性能検査を定めたことを踏まえれば、特定機械等の製造時および設置時に求められる検査と、現に使用されている特定機械等の検査とは別なものであるとの X 協会の主張にも一定の理があると思われる。特に、落成検査が労働基準監督署長が実施担当者となっているのに対し、性能検査は、民間事業者である登録性能検査機関に委ねることとしているのは、特定機械等の検査を専門的知識を有する者に行わせる趣旨であり、そこでは特定機械等の構造規格への適合に関する見識こそが性能検査に求められているというべきではないだろうか。本判決にいう性能検査と落成検査とで同様の検査が実施されるというのであれば、落成検査自体を登録性能検査機関に実施させることも理論上は可能であるが、条文上は異なる検査として扱われている以上、性能検査の基準については、通達等ではなく、より上位の規定である法令または省令において明確にする必要があるのではないかと思われる [69]。

5．5　改正提案

第 38 条の改正提案の項目で述べたように、特定機械等に関する検査の規定は、複雑な構

---

[69] 本件の訴訟当事者である公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会は、平成 23 年 10 月 26 日に開催された労働政策審議会安全衛生分科会指定・登録制度改革検討専門委員会の第 3 回会議にて実施されたヒアリングにおいて、「検査基準等については労働安全衛生法に基づく省令等として定めていただきたい」との要望を出している。本会議の議事録は、https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001wj06.html　を参照できる（最終閲覧日 2022 年 10 月 15 日）

造となっており、その全体像を把握しづらいことが上記公益財団法人日本ボイラ・クレーン安全協会事件の背景にあることは否定できない。したがって、第 38 条の製造時等検査および本条第 2 項の性能検査について、これを特定機械等に共通の別規則の策定を検討すべきであろう。また、その際には、構造規格に代表される詳細な仕様基準に基づく検査ではなく、当該特定機械の安全性確保の見地から必要な検査を実施するという性能要件に基づく仕組みについて検討することも、その当否は別として、一考に値するのではないだろうか。

二　結語

労働安全衛生法は、労働災害の防止の危険防止基準の確立の一環として、第 5 章において、機械並びに危険物および有害物に関する規制を行っている。本稿は、この第 5 章のうち、機械等に関する規制を行う第 37 条から第 41 条の逐条解説を目的とするものである。

法第 37 条の趣旨・沿革から明らかになったこととして、本条の適用対象とする特定機械等については、古いものでは明治初期から当該機械に関する災害の事例が存在しており、また、かかる災害に対する法的な規制も様々な形で行われてきていた。そうして、1972 年の安衛法制定時には、これら特定機械等に対する製造許可制の仕組はすでに確立されており、本条はかかる現状を追認したものということができる。ただし、このことは、これら特定機械等以外の機械について本条に基づく製造許可制を導入することを排除するものではないから、先ずは、本条における「特に危険な作業を必要とする機械」について判断基準を確立し、必要に応じて新たな特定機械等の追加について検討することが解釈上の課題になるものと思われる。

また、法第 38 条については、特定機械等が安全に設置されていることを確認するための各種検査が規定されている。それぞれの検査については、各特定機械等の製造および設置における安全性を確保するためには必要不可欠であるといえよう。これら検査の具体的内容は、特定機械等に関する規制の構造上、各安全規則に委ねられており、その安全規則の中でさらに各特定機械ごとに検査に関する規制がほぼ同じ条文によって定められている。このような条文の重複は、安衛法および各規則の全体的な視認性を著しく阻害するものであるといえ、検査に関しては、第 41 条第 2 項の性能検査も含めて、各安全規則とは別に統一的な別規則を定めることも検討すべきなのではないかと思われる。

第 39 条以下は、特定機械等の安全性を確認するための検査証に関連する規定であるが、その趣旨・内容について、法解釈上特段の問題となるところはないものの、上述したように、第 41 条第 2 項の性能検査については、その趣旨・検査の範囲等については、通達ではなく法令または省令などより上位の規範において明確にする必要があるのではないかと思われる。

（資料）

表 1　ボイラー及び第一種圧力容器の製造または検査のための設備

（ボイラー製造許可基準　別表第一）

ボイラー	第一種圧力容器
次の設備を有すること。 一　板曲げローラ 二　プレス 三　溶接機 四　焼鈍炉 五　水圧試験設備 六　万能試験設備 七　放射線検査設備	次の設備を有すること。 一　板曲げローラ 二　プレス 三　溶接機 四　焼鈍炉（圧力容器構造規格の規定により溶接後熱処理を行うことが必要とされるもの以外のもののみを製造する場合を除く。） 五　水圧試験設備 六　万能試験設備 七　衝撃試験設備（第五条第二項の表備考三の規定により、衝撃試験を行うことが必要とされるものを製造する場合に限る。） 八　非破壊試験設備（放射線検査、超音波探傷試験、浸透探傷試験又は磁粉探傷試験に用いる設備のうち必要なもの）

表 2　主任設計者・工作責任者・工作者の基準

	ボイラー及び第一種圧力容器	クレーン・ゴンドラ
工作責任者	（ボイラー製造許可基準別表第一）次の各号のいずれかに該当する者であること。 一　学校教育法による大学又は高等専門学校を卒業した者で、溶接によるボイラー又は圧力容器の設計、工作又は検査について 2 年以上の経験があるもの（圧力容器は 1 年以上） 二　学校教育法による高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、溶接によるボイラー又は圧力容器の設計、工作又は検査について 5 年以上の経験があるもの（同 2 年以上） 三　溶接によるボイラー又は圧力容器の設計、工作又は検査について 8 年以上の経験がある者（同 5 年以上）	（クレーン等製造許可基準第 5 条） 次の各号のいずれかに該当する者であること。 一　学校教育法による大学又は高等専門学校において、機械工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 3 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有するもの 二　学校教育法による高等学校又は中等教育学校において、機械工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 6 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有するもの 三　10 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有する者
主任設計者		（クレーン等製造許可基準第 4 条）次の各号のいずれかに該当する者であること。 一　大学又は高等専門学校において、機械工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 5 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有するもの

		二　高等学校又は中等教育学校において、機械工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 8 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有するもの 三　12 年以上クレーン等の設計又は工作の実務に従事した経験を有する者
工作者	（ボイラー製造許可基準別表第一） ボイラー溶接士であること	

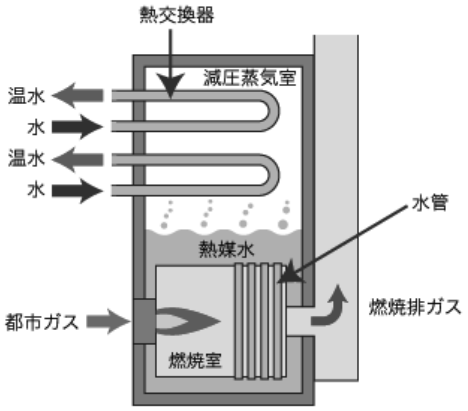


図 1　真空式温水ボイラー
（温水ボイラー）

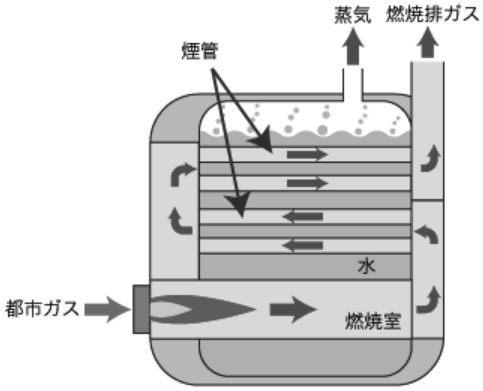


図 2　炉筒煙管ボイラー
（蒸気ボイラー）

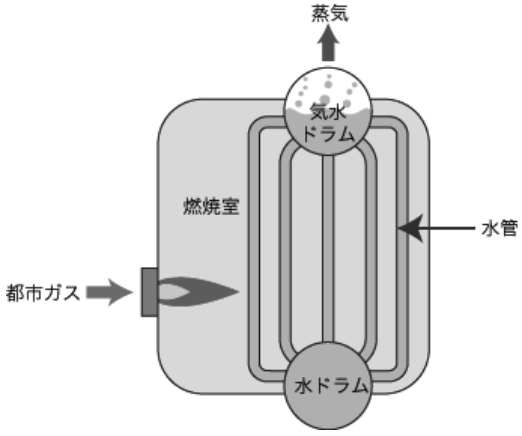


図 3　水管ボイラー
（蒸気ボイラー）

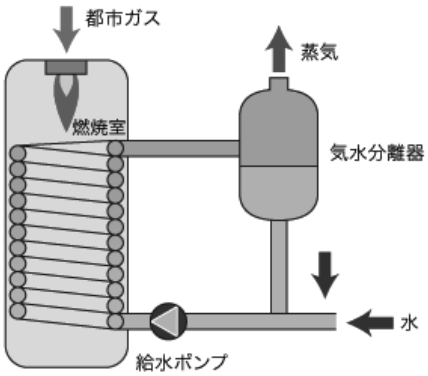


図 4　貫流ボイラー
（蒸気ボイラー）

（図 1～図 4：仙台市ガス局 https://www.gas.city.sendai.jp/biz/boilers/index.php （最終閲覧日:2020 年 1 月 20 日）より）

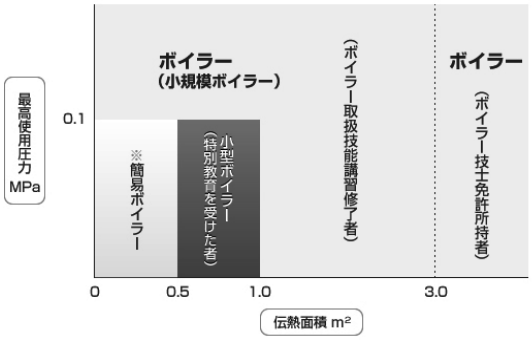


図 5　最高使用圧力と伝熱面積による区分（蒸気ボイラー）

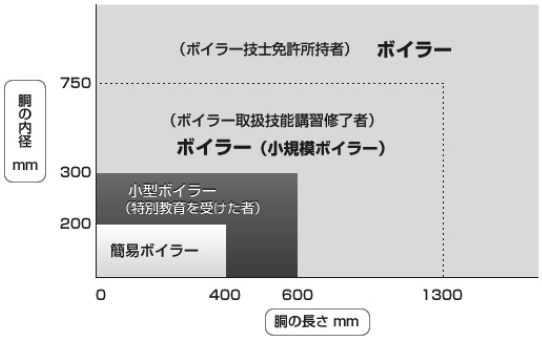


図 6　胴の内径と長さによる区分（蒸気ボイラー）

図 7　開放管又はゲージ圧力 0.05MPa 以下の U 形立管を蒸気部に取り付けたものによる区分（いずれも内径 25 ㎜以上）

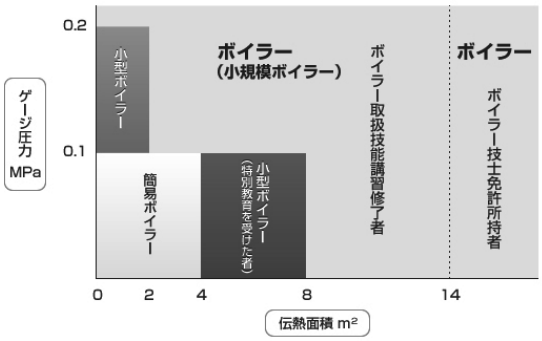


図 8　温水ボイラーの区分

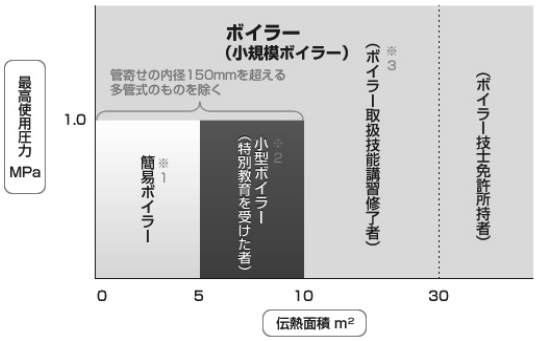


図 9　貫流ボイラーの区分

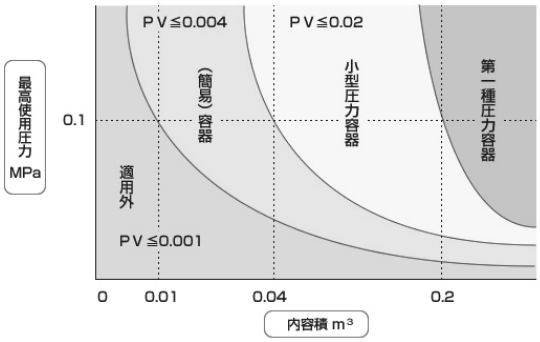


図 10　最高使用圧力と内容積による区分（圧力容器）

図 11　胴の内径と長さによる区分（最高使用圧力≦0.1MPa）（圧力容器）

（図 5～図 11：日本ボイラー協会（http://www.cranenet.or.jp/tisiki/crane.html （最終閲覧日：2020 年 1 月 5 日）より）

表 3　クレーンの種類

クレーン	天井クレーン
	ジブクレーン
	橋形クレーン
	アンローダ
	ケーブルクレーン
	テルハ
	スタッカー式クレーン
	その地

（日本クレーン協会（http://www.cranenet.or.jp/tisiki/crane.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）より）

表 4　クレーンの分類表

大分類	中分類	小分類	細分類
天井クレーン	普通型天井クレーン	ホイスト式天井クレーン	
		トロリ式天井クレーン	クラブトロリ式天井クレーン
			ロープトロリ式天井クレーン（セミロープトロリ式を含む）
	特殊型天井クレーン	旋回マントロリ式天井クレーン	
		すべり出し式天井クレーン	
		旋回式天井クレーン	
		製鉄用天井クレーン	装入クレーン
			レードルクレーン
			鋼塊クレーン
			焼入れクレーン
			原料クレーン
			鍛造クレーン
ジブクレーン	ジブクレーン	塔形・門形ジブクレーン	塔形ジブクレーン
			高脚ジブクレーン
			片脚ジブクレーン
		低床ジブクレーン	低床ジブクレーン
			ポスト型ジブクレーン
		クライミング式ジブクレーン	
	つち形クレーン	ホイスト式つち形クレーン	

		トロリ式つち形クレーン	クラブトロリ式つち形クレーン
			ロープトロリ式つち形クレーン
		クライミング式つち形クレーン	
	引込みクレーン		ダブルリンク式引込みクレーン
			スイングレバー式引込みクレーン
			ロープバランス式引込みクレーン
			テンションロープ式引込みクレーン
	壁クレーン	ホイスト式壁クレーン	
		トロリ式壁クレーン	クラブトロリ式壁クレーン
			ロープトロリ式壁クレーン
橋形クレーン	普通型橋形クレーン	ホイスト式橋形クレーン	
		トロリ式橋形クレーン	クラブトロリ式橋形クレーン
			ロープトロリ式橋形クレーン
			マントロリ式橋形クレーン
	特殊型橋形クレーン	旋回マントロリ式橋形クレーン	
		ジブクレーン式橋形クレーン	
		引込みクレーン式橋形クレーン	
アンローダ	橋形クレーン式アンローダ		クラブトロリ式アンローダ
			ロープトロリ式アンローダ
			マントロリ式アンローダ
	特殊型アンローダ	旋回マントロリ式アンローダ	
	引込みクレーン式アンローダ		ダブルリンク式アンローダ
			ロープバランス式アンローダ
ケーブルクレーン	固定ケーブルクレーン		固定ケーブルクレーン
			揺動ケーブルクレーン
	走行ケーブルクレーン		片側走行ケーブルクレーン
			両側走行ケーブルクレーン
	橋形ケーブルクレーン		
テルハ	テルハ		
スタッカークレーン	普通型スタッカー式クレーン		天井クレーン型スタッカー式クレーン
			床上型スタッカー式クレーン
			懸垂型スタッカー式クレーン
	荷昇降式スタッカークレーン		天井クレーン型スタッカークレーン
			床上型スタッカークレーン
			懸垂型スタッカークレーン

（日本クレーン協会（http://www.cranenet.or.jp/tisiki/crane.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）より）

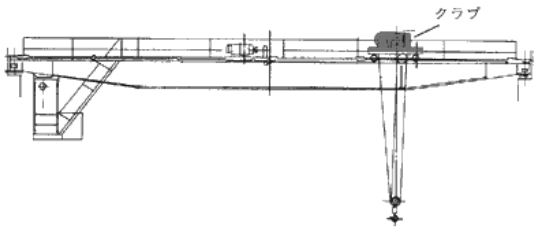


図 12　クラブトロリ式天井クレーン

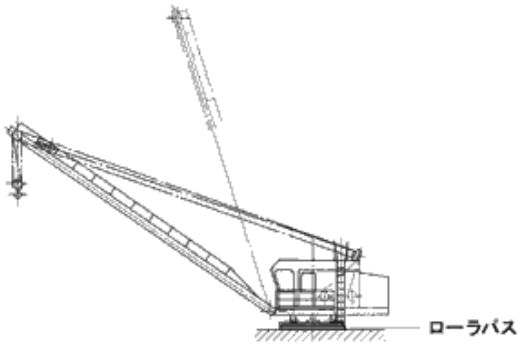


図 13　低床ジブクレーン

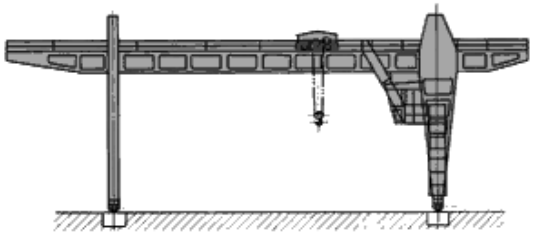


図 14　クラブトロリ式橋形クレーン

図 15　片側走行ケーブルクレーン

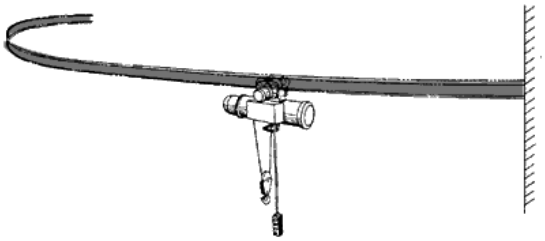


図 16　テルハ

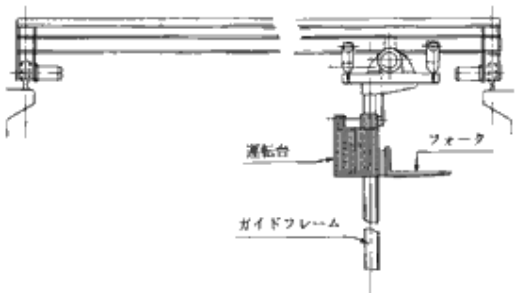


図 17　天井クレーン型
スタッカークレーン

（図 12～図 17：日本クレーン協会（http://www.cranenet.or.jp/tisiki/crane.html　最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）より）

図 18　クローラークレーン

図 19　ホイールクレーン

（図 18～図 19：コベルコ建機（https://www.kobelco-kenki.co.jp/products/#model　最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）より）

図 20　ラフテレーンクレーン

図 21　トラッククレーン

（図 20～図 21：株式会社タダノ（https://www.tadano.co.jp/products/index.html　最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）より）

図 22　鉄道クレーン

図 23　浮きクレーン

（図 22：保守用車データベース MDCB（http://mcdb.sub.jp/forums/topic/kirow_multi-tasker-810n_unknown_jre_multi-tasker-810n-2/　最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）より）

（図 23：IHI 運搬機械株式会社（http://www.iuk.co.jp/crane/floating_crane.html　最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）より）

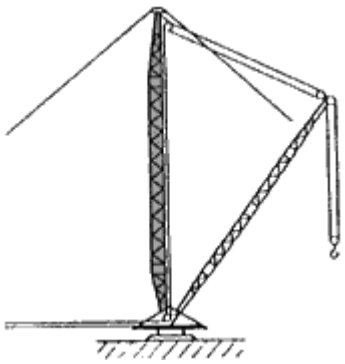


図 24　ガイデリック

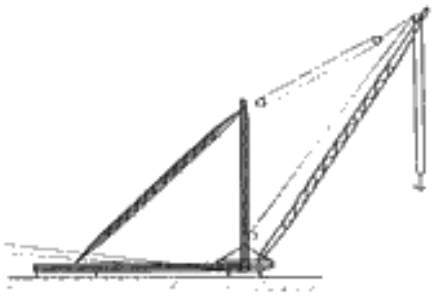


図 25　スチフレッグデリック

（図 24～図 25：日本クレーン協会（http://www.cranenet.or.jp/tisiki/crane.html　最終閲覧日：2020 年 1 月 5 日）より）

表 5　法第 37 条による製造許可を要するエレベーター・簡易リフト・建設用リフトの分類

	エレベーター	**簡易リフト**	**建設用リフト**
運搬するもの	人および荷	荷のみ	荷のみ
設置区分	規制なし（せり上げ装置、船舶に設置されたもの、主として一般公衆の用に供するものを除く）	労基法別表第一の第１号～第５号の事業場に設置されるもの	土木、建設等の工事の作業用として設置されるもの
積載重量	1 トン以上	1 トン以上	0.25 トン以上
ガイドレールの高さ	規制なし	規制なし	18 メートル以上
搬器の大きさ	規制なし	床面積が１平方メートル以下または天井の高さが 1.2 メートル以下	規制なし

表 6　エレベーター等の労働安全衛生法と建築基準法による区分

項目	労働安全衛生法	建築基準法
適用対象	一般公衆の用に供されるものを除き、工場等に設置される積載荷重が 0.	用途、積載荷重を問わず、人または荷物を運搬する昇降機

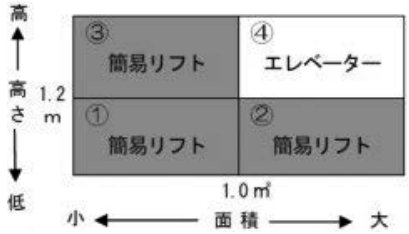
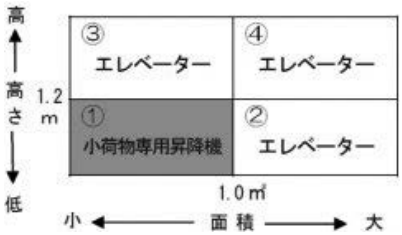
	25 トン以上のエレベーター	
区分	●エレベーター かごの床面積が 1 ㎡を超え、かつ天井の高さが 1.2m を超えるもの ●簡易リフト かごの床面積が 1 ㎡以下、または天井の高さが 1.2m 以下  	●エレベーター かごの床面積が 1 ㎡を超え、または天井の高さが 1.2m を超えるもの ●小荷物専用昇降機 かごの床面積が 1 ㎡以下、かつ天井の高さが 1.2m 以下  図の②および③は、労働安全衛生法では簡易リフトとなるが、建築基準法ではエレベーターとなるため、安衛法の規定に加えて、建築基準法に基づくエレベーターの構造規格が適用される。

図 26　ボイラーおよび第一種圧力容器製造許可申請書（様式 1 号）

様式第1号(第3条、第48条関係)

（　　）製造許可申請書

事業場の名称	電話　（　）
事業場の所在地	
※製造予定のボイラー又は第一種圧力容器の種類及び最高使用圧力	
ボイラー又は圧力容器の製造に関する経歴の概要	

収入印紙

年　月　日

申請者　氏　名

労働局長殿

備考

1　表題の(　)内には、ボイラー又は第一種圧力容器のうち該当する文字を記入すること。

2　第一種圧力容器にあつては、※の欄にその形式(円筒形、ジャケット付、角形等)を併記すること。

3　収入印紙は、申請者において消印しないこと。

図 27　ボイラーおよび第一種圧力容器製造許可書

大労安許第231－1号
平成24年11月14日

申請者　大阪府八尾市大竹3丁目119番地の1
新日電熱工業株式会社
代表取締役　松本 徹

本件申請のとおり許可する

但し

1	種類	ボイラー及び第一種圧力容器に使用する電気ヒーター	5	溶接棒又は心線	①②共にY-8
2	型式	――――――	6	板厚	①②共に管の板厚範囲 1.5～4.6mm
3	鋼材	①P-8A＋P-8A ②P-8A＋P-1	7	溶接施行方法	①②共に、予熱なし、手溶接 溶接後熱処理なし
4	溶接方法	①②共にT:ティグ溶接 Ar:アルゴン(被覆ガス)	8	最高使用圧力	1.4MPa

大阪労働局長

この処分に不服がある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に、厚生労働大臣に対して審査請求をすることができる(処分があった日から1年を経過した場合を除く。)。

この処分に対する取消訴訟については、国を被告として(訴訟において国を代表する者は法務大臣となる。)、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6箇月以内に提起することができる(処分があった日から1年を経過した場合を除く。)。

ただし、処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に審査請求をした場合には、処分の取消訴訟は、その審査請求に対する裁決があったことを知った日の翌日から起算して6箇月以内に提起しなければならない(裁決があった日から1年を経過した場合を除く。)。

（新日電熱工業株式会社（https://www.snd-net.co.jp/　最終閲覧日:2020 年 1 月 20 日）よ

り）

表 7　法第 38 条に基づく特定機械等の検査一覧

	構造検査	溶接検査	製造検査	使用検査	落成検査	性能検査	変更検査	使用再開検査
ボイラー	○	○		○	○	○	○	○
第一種圧力容器	○	○		○	○	○	○	○
クレーン					○	○	○	○
移動式クレーン			○	○		○	○	○
エレベーター					○	○	○	○
建設用リフト					○	○	○	
ゴンドラ			○	○		○	○	○
原則として構造検査及び溶接検査は登録製造時等検査機関、製造検査及び使用検査は都道府県労働局長、落成検査、変更検査及び使用再開検査は労働基準監督署長、性能検査は登録性能検査機関が実施する。								

表 8　法第 38 条の検査にかかる手数料

（労働安全衛生法関係手数料令　別表第一）

区分	金額	電子情報処理組織を使用する場合の金額
	1 基につき　円	1 基につき　円
一　ボイラー		
（1）構造検査、使用検査、使用再開検査及び性能検査		
伝熱面積が 5 平方メートル未満のもの	17,600	17,200
伝熱面積が 5 平方メートル以上 10 平方メートル未満のもの	21,500	21,000
伝熱面積が 10 平方メートル以上 40 平方メートル未満のもの	30,400	30,000
伝熱面積が 40 平方メートル以上 100 平方メートル未満のもの	35,500	35,000
伝熱面積が 100 平方メートル以上 200 平方メートル未満のもの	43,200	42,800
伝熱面積が 200 平方メートル以上 300 平方メートル未満のもの	50,600	50,100
伝熱面積が 300 平方メートル以上 500 平方メートル未満のもの	58,400	57,900
伝熱面積が 500 平方メートル以上 700 平方メートル未満のもの	73,900	73,400
伝熱面積が 700 平方メートル以上のもの	81,700	81,200
（2）溶接検査		
（一）胴又は管寄せを溶接する場合		
イ　胴又は管寄せの長手方向における溶接部分の長さの合計（以下この（一）において単に「長さ」という。）が 5 メートル未満のもの		
胴又は管寄せの最大内径のうち最大のもの（以下この（1）において単に「最大内径」という。）が 0・5 メートル未満のもの	21,300	20,800
最大内径が 0・5 メートル以上 1 メートル未満のもの	33,400	33,000
最大内径が 1 メートル以上のもの	45,600	45,200

区分	金額	電子情報処理組織を使用する場合の金額
ロ　長さが 5 メートル以上 10 メートル未満のもの		
最大内径が 0・5 メートル未満のもの	29,400	28,900
最大内径が 0・5 メートル以上 1 メートル未満のもの	37,500	37,000
最大内径が 1 メートル以上のもの	49,700	49,200
ハ　長さが 10 メートル以上のもの		
最大内径が 0・5 メートル未満のもの	33,400	33,000
最大内径が 0・5 メートル以上 1 メートル未満のもの	41,600	41,100
最大内径が 1 メートル以上のもの	61,900	61,400
（二）鏡板、管板、天井板、炉筒又は火室のみを溶接する場合		
鏡板、管板、天井板、炉筒又は火室の最大内径のうち最大のもの（以下この（二）において単に「最大内径」という。）が 0・5 メートル未満のもの	21,300	20,800
最大内径が 0・5 メートル以上 1 メートル未満のもの	33,400	33,000
最大内径が 1 メートル以上のもの	61,900	61,400
（3）落成検査		
（一）水管ボイラー		
伝熱面積が 100 平方メートル未満のもの	13,100	12,600
伝熱面積が 100 平方メートル以上 300 平方メートル未満のもの	24,100	23,700
伝熱面積が 300 平方メートル以上 500 平方メートル未満のもの	31,500	31,000
伝熱面積が 500 平方メートル以上のもの	42,500	42,000
（二）水管ボイラー以外のボイラー		
伝熱面積が 40 平方メートル未満のもの	9,500	9,000
伝熱面積が 40 平方メートル以上 100 平方メートル未満のもの	11,300	10,800
伝熱面積が 100 平方メートル以上のもの	16,800	16,300
（4）変更検査		
（一）溶接によりボイラーの一部に変更を加えた場合		
イ　水管ボイラー		
伝熱面積が 100 平方メートル未満のもの	12,700	12,300
伝熱面積が 100 平方メートル以上のもの	20,100	19,600
ロ　水管ボイラー以外のボイラー		
伝熱面積が 40 平方メートル未満のもの	12,700	12,200
伝熱面積が 40 平方メートル以上のもの	16,400	15,900
（二）溶接によらないでボイラーの一部に変更を加えた場合		

区分	金額	電子情報処理組織を使用する場合の金額
イ　水管ボイラー		
伝熱面積が 100 平方メートル未満のもの	12,700	12,300
伝熱面積が 100 平方メートル以上のもの	16,400	15,900
ロ　水管ボイラー以外のボイラー		
伝熱面積が 40 平方メートル未満のもの	9,100	8,600
伝熱面積が 40 平方メートル以上のもの	12,700	12,300
二　第一種圧力容器		
（1）構造検査、使用検査、使用再開検査及び性能検査		
内容積が 0・5 立方メートル未満のもの	9,900	9,400
内容積が 0・5 立方メートル以上 1 立方メートル未満のもの	13,800	13,300
内容積が 1 立方メートル以上 2 立方メートル未満のもの	17,600	17,200
内容積が 2 立方メートル以上 5 立方メートル未満のもの	21,500	21,000
内容積が 5 立方メートル以上 10 立方メートル未満のもの	25,800	25,300
内容積が 10 立方メートル以上 30 立方メートル未満のもの	33,500	33,100
内容積が 30 立方メートル以上 60 立方メートル未満のもの	37,800	37,300
内容積が 60 立方メートル以上のもの	41,700	41,200
（2）溶接検査		
（一）胴を溶接する場合		
イ　胴の長手方向における溶接部分の長さ（以下この（一）において「長さ」という。）が 5 メートル未満のもの		
胴の最大内径（以下この（一）において「最大内径」という。）が 0・5 メートル未満のもの	21,300	20,800
最大内径が 0・5 メートル以上 1 メートル未満のもの	33,400	33,000
最大内径が 1 メートル以上のもの	45,600	45,200
ロ　長さが 5 メートル以上 10 メートル未満のもの		
最大内径が 0・5 メートル未満のもの	29,400	28,900
最大内径が 0・5 メートル以上 1 メートル未満のもの	37,500	37,000
最大内径が 1 メートル以上のもの	49,700	49,200
ハ　長さが 10 メートル以上のもの		
最大内径が 0・5 メートル未満のもの	33,400	33,000
最大内径が 0・5 メートル以上 1 メートル未満のもの	41,600	41,100
最大内径が 1 メートル以上のもの	53,800	53,300
（二）鏡板、底板、管板又はふた板のみを溶接する場合		

区分	金額	電子情報処理組織を使用する場合の金額
鏡板、底板、管板又はふた板の最大内径のうち最大のもの（以下この（2）において単に「最大内径」という。）が 0・5 メートル未満のもの	21,300	20,800
最大内径が 0・5 メートル以上 1 メートル未満のもの	33,400	33,000
最大内径が 1 メートル以上のもの	53,800	53,300
（3）落成検査		
内容積が 5 立方メートル未満のもの	5,400	4,900
内容積が 5 立方メートル以上のもの	9,100	8,600
（4）変更検査		
（一）溶接により第一種圧力容器の一部に変更を加えた場合		
内容積が 5 立方メートル未満のもの	9,100	8,600
内容積が 5 立方メートル以上のもの	12,700	12,300
（2）溶接によらないで第一種圧力容器の一部に変更を加えた場合		
内容積が 5 立方メートル未満のもの	5,400	4,900
内容積が 5 立方メートル以上のもの	9,100	8,600
三　クレーン（移動式クレーンを除く。以下同じ。）、移動式クレーン及びデリック		
（1）製造検査、使用検査、落成検査、使用再開検査及び性能検査		
（一）ジブクレーン（壁クレーンを除く。）、橋型クレーン、ケーブルクレーン及びアンローダ、移動式クレーン（浮きクレーンに限る。）並びにガイデリック及びスチフレグデリック		
つり上げ荷重が 5 トン未満のもの	28,900	28,400
つり上げ荷重が 5 トン以上 10 トン未満のもの	38,100	37,600
つり上げ荷重が 10 トン以上 20 トン未満のもの	47,800	47,300
つり上げ荷重が 20 トン以上 50 トン未満のもの	59,900	59,500
つり上げ荷重が 50 トン以上 100 トン未満のもの	79,300	78,900
つり上げ荷重が 100 トン以上 200 トン未満のもの	93,900	93,400
つり上げ荷重が 200 トン以上 500 トン未満のもの	113,300	112,800
つり上げ荷重が 500 トン以上 1、000 トン未満のもの	132,700	132,200
つり上げ荷重が 1、000 トン以上のもの	152,100	151,600
（二）天井クレーン		
つり上げ荷重が 5 トン未満のもの	16,300	15,800
つり上げ荷重が 5 トン以上 10 トン未満のもの	22,100	21,600
つり上げ荷重が 10 トン以上 20 トン未満のもの	29,800	29,400
つり上げ荷重が 20 トン以上 50 トン未満のもの	40,500	40,100
つり上げ荷重が 50 トン以上 100 トン未満のもの	55,100	54,600

区分	金額	電子情報処理組織を使用する場合の金額
つり上げ荷重が 100 トン以上 200 トン未満のもの	71,600	71,100
つり上げ荷重が 200 トン以上 500 トン未満のもの	93,900	93,400
つり上げ荷重が 500 トン以上のもの	125,000	124,500
（三）移動式クレーン（浮きクレーンを除く。）		
つり上げ荷重が 5 トン未満のもの	15,300	14,800
つり上げ荷重が 5 トン以上 10 トン未満のもの	21,100	20,700
つり上げ荷重が 10 トン以上 20 トン未満のもの	28,900	28,400
つり上げ荷重が 20 トン以上 50 トン未満のもの	38,800	38,300
つり上げ荷重が 50 トン以上 100 トン未満のもの	55,100	54,600
つり上げ荷重が 100 トン以上 200 トン未満のもの	71,600	71,100
つり上げ荷重が 200 トン以上のもの	93,900	93,400
（四）（一）及び（二）に掲げるクレーン並びに（一）に掲げるデリック以外のクレーン及びデリック		
つり上げ荷重が 5 トン未満のもの	13,400	12,900
つり上げ荷重が 5 トン以上 10 トン未満のもの	19,200	18,700
つり上げ荷重が 10 トン以上 20 トン未満のもの	23,600	23,100
つり上げ荷重が 20 トン以上 50 トン未満のもの	32,300	31,800
つり上げ荷重が 50 トン以上 100 トン未満のもの	45,400	44,900
つり上げ荷重が 100 トン以上 200 トン未満のもの	55,100	54,600
つり上げ荷重が 200 トン以上のもの	76,000	75,500
(2) 変更検査		
（一）(1) の（一）に掲げるクレーン、移動式クレーン及びデリック		
つり上げ荷重が 5 トン未満のもの	10,900	10,400
つり上げ荷重が 5 トン以上 10 トン未満のもの	15,500	15,000
つり上げ荷重が 10 トン以上 20 トン未満のもの	20,100	19,600
つり上げ荷重が 20 トン以上 50 トン未満のもの	29,300	28,800
つり上げ荷重が 50 トン以上 100 トン未満のもの	38,400	38,000
つり上げ荷重が 100 トン以上 200 トン未満のもの	47,600	47,100
つり上げ荷重が 200 トン以上 500 トン未満のもの	61,400	60,900
つり上げ荷重が 500 トン以上 1、000 トン未満のもの	75,100	74,700
つり上げ荷重が 1、000 トン以上のもの	88,900	88,400
（二）　(1) の（二）に掲げるクレーン		
つり上げ荷重が 5 トン未満のもの	7,200	6,800

区分	金額	電子情報処理組織を使用する場合の金額
つり上げ荷重が 5 トン以上 10 トン未満のもの	10,900	10,400
つり上げ荷重が 10 トン以上 20 トン未満のもの	15,500	15,000
つり上げ荷重が 20 トン以上 50 トン未満のもの	23,900	23,400
つり上げ荷重が 50 トン以上 100 トン未満のもの	31,100	30,600
つり上げ荷重が 100 トン以上 200 トン未満のもの	42,100	41,600
つり上げ荷重が 200 トン以上 500 トン未満のもの	49,400	49,000
つり上げ荷重が 500 トン以上のもの	57,700	57,200
（三）　(1) の（三）に掲げる移動式クレーン		
つり上げ荷重が 5 トン未満のもの	6,300	5,800
つり上げ荷重が 5 トン以上 10 トン未満のもの	9,100	8,600
つり上げ荷重が 10 トン以上 20 トン未満のもの	14,600	14,100
つり上げ荷重が 20 トン以上 50 トン未満のもの	21,900	21,400
つり上げ荷重が 50 トン以上 100 トン未満のもの	29,300	28,800
つり上げ荷重が 100 トン以上 200 トン未満のもの	38,400	38,000
つり上げ荷重が 200 トン以上のもの	49,200	48,800
（四）　(1) の（一）及び（二）に掲げるクレーン並びに (1) の（二）に掲げるデリック以外のクレーン及びデリック		
つり上げ荷重が 5 トン未満のもの	5,500	5,000
つり上げ荷重が 5 トン以上 10 トン未満のもの	9,100	8,600
つり上げ荷重が 10 トン以上 20 トン未満のもの	12,700	12,300
つり上げ荷重が 20 トン以上 50 トン未満のもの	20,100	19,600
つり上げ荷重が 50 トン以上 100 トン未満のもの	27,400	26,900
つり上げ荷重が 100 トン以上 200 トン未満のもの	34,800	34,300
つり上げ荷重が 200 トン以上のもの	42,100	41,600
四　エレベーター（建設用リフトを除く。）		
(1)　落成検査、使用再開検査及び性能検査		
積載荷重が 2 トン未満のもの	19,800	19,300
積載荷重が 2 トン以上のもの	28,000	27,600
(2)　変更検査		
積載荷重が 2 トン未満のもの	10,900	10,400
積載荷重が 2 トン以上のもの	16,400	15,900
五　建設用リフト		
(1)　落成検査		

区分	金額	電子情報処理組織を使用する場合の金額
ガイドレール（昇降路を有するものにあつては、昇降路）の高さ（以下この号において「高さ」という。）が 30 メートル未満のもの	14,300	13,800
高さが 30 メートル以上 50 メートル未満のもの	21,600	21,100
高さが 50 メートル以上のもの	29,000	28,500
（2）　変更検査		
高さが 30 メートル未満のもの	10,900	10,400
高さが 30 メートル以上 50 メートル未満のもの	15,500	15,000
高さが 50 メートル以上のもの	20,100	19,600
六　ゴンドラ		
製造検査、使用検査、変更検査、使用再開検査及び性能検査		
（1）　人力により昇降させるもの	12,200	11,700
（2）　動力により昇降させるもの		
積載荷重が 0・25 トン未満のもの	18,000	17,500
積載荷重が 0・25 トン以上のもの	23,800	23,400

備考

一　「構造検査」とは、法第 38 条第 1 項の検査のうち、ボイラー又は第一種圧力容器を製造した者が受ける検査（溶接検査を除く。）をいう。

二　「使用検査」とは、法第 38 条第 1 項の検査のうち特定機械等を製造した者以外の者が受ける検査及び同条第 2 項の検査（同項第 2 号に掲げる場合に受けるものに限る。）をいう。

三　「使用再開検査」とは、法第 38 条第 3 項の検査のうち、特定機械等で使用を休止したものを再び使用しようとする者が受ける検査をいう。

四　「溶接検査」とは、法第 38 条第 1 項の検査のうち、ボイラー又は第一種圧力容器を溶接により製造した者が当該溶接について受ける検査をいう。

五　「落成検査」とは、法第 38 条第 3 項の検査のうち、特定機械等（移動式のものを除く。）を設置した者が受ける検査をいう。

六　「変更検査」とは、法第 38 条第 3 項の検査のうち、特定機械等の一部に変更を加えた者が受ける検査をいう。

七　「製造検査」とは、法第 38 条第 1 項の検査のうち、クレーン、移動式クレーン、デリック又はゴンドラを製造した者が受ける検査をいう。

八　「つり上げ荷重」とは、クレーン、移動式クレーン又はデリックの構造及び材料に応じて負荷させることができる最大の荷重をいう。

九　「積載荷重」とは、エレベーター（建設用リフトを除く。）又はゴンドラの構造及び材料に応じて、搬器又は作業床に人又は荷をのせて上昇させることができる最大の荷重をいう。

表 9　検査検定実施機関一覧（2023 年 11 月 1 日現在）

○登録製造時等検査機関

名称	対象機械	有効期間
一般社団法人日本ボイラ協会	ボイラー （※中部、近畿、香川及び愛媛検査事務所） 第一種圧力容器	令和 6 年 3 月 30 日

	（※北海道、埼玉、関東、長野、静岡、中部、近畿、中四国、香川、愛媛及び九州検査事務所）	
公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会	第一種圧力容器 （※宮城、山形、埼玉、千葉、神奈川、東京及び山口事務所）	令和 5 年 12 月 24 日
伊藤一夫	ボイラー 第一種圧力容器	令和 5 年 4 月 9 日

○登録性能検査機関

名称	対象機械	有効期間
損害保険ジャパン株式会社	ボイラー 第一種圧力容器	令和 6 年 3 月 30 日
一般社団法人日本ボイラ協会	ボイラー 第一種圧力容器	令和 6 年 3 月 30 日
公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会	ボイラー 第一種圧力容器 クレーン 移動式クレーン エレベーター ゴンドラ	令和 6 年 3 月 30 日
一般社団法人日本クレーン協会	クレーン 移動式クレーン デリック エレベーター ゴンドラ	令和 6 年 3 月 30 日
セイフティエンジニアリング株式会社	ゴンドラ エレベーター	令和 7 年 3 月 23 日
株式会社クレーン検査センター	クレーン 移動式クレーン デリック エレベーター ゴンドラ	令和 10 年 8 月 5 日
シマブンクレーン検査株式会社	クレーン 移動式クレーン デリック エレベーター ゴンドラ	令和 6 年 9 月 30 日

○登録個別検定機関　**以下、添付ファイルに差し換え**

名称	対象機械	有効期間
公益社団法人産業安全技術協会	ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂	令和 6 年 3 月 30 日

	を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のもの	
一般社団法人日本ボイラ協会	第二種圧力容器 小型ボイラー 小型圧力容器	令和 6 年 3 月 30 日
公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会	第二種圧力容器 小型ボイラー 小型圧力容器	令和 6 年 3 月 30 日
エイチエスビージャパン株式会社	第二種圧力容器	令和 7 年 2 月 16 日

○登録型式検定機関

名称	対象機械	有効期間
公益社団法人産業安全技術協会	ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式以外の制動方式のもの プレス機械又はシャーの安全装置 防爆構造電気機械器具 木材加工用丸のこ盤の歯の接触予防装置のうち可動式のもの 動力により駆動されるプレス機械のうちスライドによる危険を防止するための機構を有するもの 交流アーク溶接機用自動電撃防止装置 絶縁用保護具 絶縁用防具 保護帽 防じんマスク 防毒マスク	令和 6 年 3 月 30 日
	電動ファン付き呼吸用保護具	令和 6 年 11 月 30 日
一般社団法人日本クレーン協会	クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置	令和 6 年 3 月 30 日
エヌ・シー・エス株式会社	防爆構造電気機械器具	令和 6 年 6 月 27 日
Eurofins E&E CML Limited	防爆構造電気機械器具	令和 4 年 2 月 6 日
CSA GROUP TESTING UK LIMITED	防爆構造電気機械器具	令和 4 年 10 月 10 日
DEKRA Certification B.V.	防爆構造電気機械器具	令和 5 年 1 月 22 日

○指定外国検査機関（List of Designated Foreign Testing Agencies）

名称	対象機械	有効期間
The Hartford Steam Boiler Inspection and	ボイラー	令和 2 年 4 月 1 日

Insurance Company	第一種圧力容器 第二種圧力容器 小型ボイラー 小型圧力容器	～ 令和 5 年 3 月 31 日
ABSG Consulting Inc.	ボイラー 第一種圧力容器 第二種圧力容器 小型ボイラー 小型圧力容器	令和 2 年 4 月 1 日 ～ 令和 5 年 3 月 31 日
Lloyd's Register Verification Limited	ボイラー 第一種圧力容器 第二種圧力容器 小型ボイラー 小型圧力容器	令和 2 年 4 月 1 日 ～ 令和 5 年 3 月 31 日
DEKRA Certification B.V.	防爆構造電気機械器具	令和 2 年 4 月 6 日 ～ 令和 5 年 4 月 5 日
TÜV Rheinland Industrie Service GmbH	ボイラー 第一種圧力容器 第二種圧力容器 小型ボイラー 小型圧力容器 移動式クレーン	令和 2 年 4 月 1 日 ～ 令和 5 年 3 月 31 日

ここまで、差し換え

（厚生労働省（https://www.mhlw.go.jp/content/001041838.pdf　最終閲覧日：2024 年 4 月 28 日）より）

図 28　特定機械等への打刻様式（ボイラー則様式第 4 号）

様式第4号(第5条、第12条、第51条、第57条関係)

①	②	番		号

備考

1　① ② は、構造検査実施者又は使用検査実施者を表す文字を入れるものとすること。この場合において、構造検査実施者又は使用検査実施者が都道府県労働局長であるときは、都道府県の頭文字とすること。ただし次の各県については、それぞれに掲げる文字とする。

福井県は福井、山梨県は山梨、山口県は山口、愛媛県は愛媛、福岡県は福岡、長崎県は長崎、大分県は大分、宮崎県は宮崎

2　番号は、構造検査又は使用検査の番号とすること。

3　文字及び数字の大きさは縦9㎜、横7㎜とし、文字及び数字の太さは0.5㎜とすること。

図 29　ボイラー検査証（ボイラー則様式第 6 号）

様式第8号(第5条、第11条、第12条、第15条、第80条関係)(表面)

第　　号

(　)検　査　証

事業場の所在地			
事業場の名称			
種類			
最高使用圧力	MPa		
伝熱面積又は内容積	㎡・㎥		
構造検査又は使用検査の刻印番号			
有効期間	検査者氏名	有効期間	検査者氏名
自　年　月　日 至　年　月　日		自　年　月　日 至　年　月　日	
自　年　月　日 至　年　月　日		自　年　月　日 至　年　月　日	
自　年　月　日 至　年　月　日		自　年　月　日 至　年　月　日	
自　年　月　日 至　年　月　日		自　年　月　日 至　年　月　日	
自　年　月　日 至　年　月　日		自　年　月　日 至　年　月　日	

年　月　日

受付者名

様式第8号(第5条、第11条、第12条、第15条、第80条関係)(裏面)

日付	記事欄	検査者氏名
年 月　日		
年 月　日		
年 月　日		
年 月　日		
年 月　日		
年 月　日		
年 月　日		
年 月　日		
年 月　日		
年 月　日		
年 月　日		

労働安全衛生法第 42 条から第 44 条の 2 の逐条解説

森山　誠也　　労働基準監督官

一　逐条解説

1　第 42 条、第 43 条及び第 43 条の 2

1.1　条文

第五章　機械等並びに危険物及び有害物に関する規制

第一節　機械等に関する規制

（譲渡等の制限等）

第四十二条　特定機械等以外の機械等で、別表第二に掲げるものその他危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、政令で定めるものは、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。

第四十三条　動力により駆動される機械等で、作動部分上の突起物又は動力伝導部分若しくは調速部分に厚生労働省令で定める防護のための措置が施されていないものは、譲渡し、貸与し、又は譲渡若しくは貸与の目的で展示してはならない。

第四十三条の二　厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、第四十二条の機械等を製造し、又は輸入した者が、当該機械等で、次の各号のいずれかに該当するものを譲渡し、又は貸与した場合には、その者に対し、当該機械等の回収又は改善を図ること、当該機械等を使用している者へ厚生労働省令で定める事項を通知することその他当該機械等が使用されることによる労働災害を防止するため必要な措置を講ずることを命ずることができる。

一　次条第五項の規定に違反して、同条第四項の表示が付され、又はこれと紛らわしい表示が付された機械等

二　第四十四条の二第三項に規定する型式検定に合格した型式の機械等で、第四十二条の厚生労働大臣が定める規格又は安全装置（第四号において「規格等」という。）を具備していないもの

三　第四十四条の二第六項の規定に違反して、同条第五項の表示が付され、又はこれと紛らわしい表示が付された機械等

四　第四十四条の二第一項の機械等以外の機械等で、規格等を具備していないもの

第 5 章第 1 節には第 37 条から第 54 条の 6 までが含まれる。

見出しは第 42 条から第 43 条の 2 までの共通見出しである。

第 43 条の 2 中「次条」とは、第 44 条を指す。

1.2　内容及び趣旨

第 42 条は、何人（なんぴと）も、特定機械等以外の機械等で、本法又は政令で定めるものについては、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならないことを定めたものである。

第 43 条は、動力により駆動される機械等で、作動部分上の突起物又は動力伝導部分若しくは調速部分に厚生労働省令で定める防護のための措置が施されていないものは、譲渡し、貸与し、又は譲渡若しくは貸与の目的で展示してはならないことを定めたもので、機械の防護に関する条約（ILO 第 119 号条約，本稿において「本条約」という。1.6 節でとりあげる。）第 2 部の国内担保法である。

第 43 条の 2 は、第 42 条の規定による譲渡等の制限の対象機械等であるもので規格を具備していない等の問題がある場合には国が製造者又は輸入者に対して回収、改善等を命令することができることを定めたものであり、昭和 63 年に追加された条文である。

第 42 条及び第 43 条の規定を含む、本法施行時における本法第 5 章第 1 節の趣旨は、施行通達[1,2]で次のように簡潔に説明されている（第 37 条などの説明を含むことに注意）。

> 発基第九一号
> 昭和四七年九月一八日
> 都道府県労働基準局長　殿
>
> 労働事務次官
>
> 労働安全衛生法の施行について
>
> 記
>
> 第二　この法律の基本的事項
>
> 二　この法律の適用範囲
>
> また、機械等または有害物に対する流通規制については、労働基準法の適用範囲より拡大され、政令で定める一定の機械等または有害物の製造等を行なう者は、何人も、この法律による規制を受けることとなつた。
>
> 第三　概要
>
> 五　機械等および有害物に関する規制（第五章関係）
>
> ㈠　機械等に関する規制
>
> 機械等の使用段階における安全を確保するためには、製造、流通段階において一定の基準によらしめることが重要であることにかんがみ、この法律では、製造、流通過

[1] 昭和 47 年 9 月 18 日付け発基第 91 号「労働安全衛生法の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2042&dataType=1）

[2] 昭和 47 年 9 月 18 日付け基発第 602 号「労働安全衛生法および同法施行令の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2043&dataType=1）

程における規制を一段と強化したものであること。

すなわち、機械等に関する規制については、

イ　特に危険な作業を必要とする機械等の製造の許可、検査についての規制

ロ　危険な作業を必要とする機械等の譲渡等の規制

ハ　機械の危険部分の防護に関する規制

ニ　機械等の検定

ホ　機械等の定期自主検査に関する規制

について定められた。

このうち、特に危険な作業を必要とする機械等について、従来、労働基準法第四十六条第二項において規定されていた設置認可および変更認可の制度は、設置届および変更届にそれぞれ改められることとなつた。

製造認可は、製造許可と文言を改めたが、その実質的性格に変更はなく、検査制度も従前のとおりであること。

機械等の検定は、従来の性能認定、検定および耐圧証明の制度を統合して一本化したものであること。

また、ILO 一一九号条約の趣旨に則り、作動部分上の突起物その他の危険部分が防護されていない機械の譲渡、貸与および譲渡、貸与のための展示が一切禁止されることとなつたものであること。

基発第六〇二号

昭和四七年九月一八日

都道府県労働基準局長　殿

労働省労働基準局長

労働安全衛生法および同法施行令の施行について

記

Ⅰ　法律関係

10　機械等に関する規制

(1)　第三八条関係

イ　第一項の「特定機械等で使用を廃止したものを再び設置し、若しくは使用しようとする者」とは、所定の手続により使用を廃止した特定機械等を再び設置しようとする者のほかに、第四一条の性能検査を受けないで六月以上の期間を経過した特定機械等（移動式のものを除く。）または当該性能検査を受けなかつた移動式の特定機械等を再び使用しようとする者をいうものであること。

なお、本条第一項は、使用を廃止した特定機械等について、これを譲渡し、または貸与しようとする者が譲渡または貸与に先立つて検査を受けることを妨げるものではないこと。

ロ　本条第二項の「特定機械等（移動式のものを除く。）を設置した者」には、法第

四一条の性能検査を受けないで、六月未満の期間を経過した移動式以外の特定機械等を再び使用しようとする者が含まれるものであること。

⑵　第四〇条関係

本条の「検査証」とは、有効期間内の検査証をいうものであること。

⑶　第四三条関係

イ　本条の「作動部分上の突起物」とは、セツトスクリユー、ボルト、キーのごとく作動部分に取り付けられた止め具等をいうものであること。

ロ　本条の「譲渡若しくは貸与の目的での展示」には、店頭における陳列のほか、機械展における展示等も含まれるものであること。

⑷　第四四条関係

従来、性能認定および耐圧証明の対象とされていた機械等のうち、性能認定対象機械等にあつては法施行前に譲渡または設置されたもの、耐圧証明対象機械にあつては法施行前に当該耐圧証明を受けたものについては、第二項から第四項までの規定は、適用されないものであること。

また、令第一三条第三号の防爆構造電気機械器具のうち、昭和四六年四月一日前に製造または輸入され、防爆構造電気機械器具検定規則（昭和四四年労働省令第二号）による検定に合格する前に譲渡または設置されたものについても同様とすること。

なお、令附則第六条ならびに機械等検定規則（昭和四七年労働省令第四五号）附則第三条および第四条の規定による経過措置に係る機械等で、法第四四条の検定に合格する前、当該経過措置期間中に、譲渡または設置されたものについても同様とすること。

第 43 条の 2 の趣旨は、施行通達[3,4]により次のとおり説明されている。

発基第八四号
昭和六三年九月一六日
都道府県労働基準局長　殿

労働事務次官

労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行について

労働安全衛生法の一部を改正する法律は、昭和六三年五月一七日、法律第三七号として公布され、同年一〇月一日（安全衛生推進者等に係る部分及び建設工事等の計画作成時における有資格者の参画に係る部分は、昭和六四年四月一日）から施行されることとなつた。

ついては、左記の事項について十分留意の上、その運用に万全を期されるよう、命によ

[3] 昭和 63 年 9 月 16 日付け発基第 84 号「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2049&dataType=1）

[4] 昭和 63 年 9 月 16 日付け基発第 601 号の 1「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2050&dataType=1）

り通達する。

記

第一　労働安全衛生法の改正の経緯及び趣旨

最近における労働災害の発生状況をみると、逐年減少を示してきているものの、その一方で、死傷者数は年間八〇万人にものぼり、死亡者数も年間約二、三〇〇人と依然として高い水準にある。しかも、最近は、労働災害の減少傾向に鈍化がみられ、重大災害も多発している。また、労働災害の多くは中小規模事業場で発生しており、中小規模事業場の労働災害発生率は依然として高い水準で推移している。さらに、建設業における労働災害発生率が高いほか、機械設備に起因する労働災害も多く、職業性疾病も跡を絶たない状況にある。

他方、高齢化の進展に伴う高年齢労働者の労働災害の多発、技術革新及びサービス経済化の進展に伴う労働環境、作業態様等の急速な変化がもたらすストレスによる労働者の心身両面での健康問題等新たな問題が生じている。

このような情勢にかんがみ、労働省としては、昭和六三年一月に行われた中央労働基準審議会の「労働安全衛生法令の整備について」の建議を踏まえ、中小規模事業場等の安全衛生管理体制の整備、労働者の健康の保持増進のための措置の充実等を図ることとし、同審議会に「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」を諮問し、その答申を受け国会の審議を経て、今回の改正となつたものである。

記

第二　労働安全衛生法の改正の主な内容

二　機械等及び化学物質に関する規制の充実

㈠　機械等に係る命令制度（第四三条の二関係）

一定の危険を有する機械等については、これによる危険を防止するため、労働大臣の定める規格又は安全装置を具備させる等により、製造、譲渡等に制限を加えているところである。しかしながら、実際には規格等を具備しない機械等が流通、使用され、これによる労働災害が少なからず生じている。

このような状況にかんがみ、現行法規制の徹底を図ることに加えて、使用する者が規格等を具備していないことを確認することができないような機械等について、労働大臣又は都道府県労働基準局長は、当該機械等を製造し、又は輸入した者に対し、当該機械等の回収又は改善を図ることその他当該機械等が使用されることによる労働災害を防止するため必要な措置を講ずることを命ずることができることとしたこと。

基発第六〇一号の一

昭和六三年九月一六日

都道府県労働基準局長　殿

労働省労働基準局長

労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行について

労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和六三年法律第三七号）の施行については、昭和六三年九月一六日付け労働省発基第八四号により労働事務次官から通達されたところであるが、その細部の取扱いについて左記のとおり定めたので、これが円滑な実施を図るよう配慮されたい。

記

四　機械等に係る命令制度（第四三条の二関係）

「その他当該機械等が使用されることによる労働災害を防止するため必要な措置」には、当該機械等が本条各号のいずれかに該当する旨の広報を行うこと等があること。

1.3　罰則

第 42 条及び第 43 条の規定に違反した者並びに第 43 条の 2 の規定による命令に違反した者は、第 119 条の規定により、6 箇月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる。

また、これらの違反の罪については、第 122 条の両罰規定が適用される。

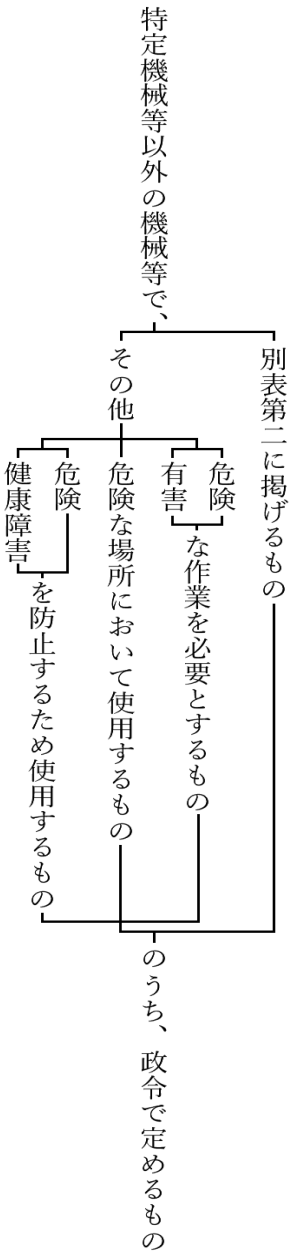
刑事訴訟法第 250 条の規定によりこれらの罪の公訴時効は 3 年であるが、第 42 条の機械等が同条に違反していたことが譲渡後 3 年経って初めて、事故等により明らかとなる場合も少なくなく、刑罰法規としてはいささか有効性に欠ける面もある。ちなみに、第 43 条の 2 の命令権限は譲渡してから何年経っていても行使できるが、命令をしようとした時に製造又は輸入した企業が廃業している場合もあるだろう。

1.4　条文解釈

条文解釈にあたり、分かりやすさのため、第 42 条の前半部を図 1 にチャート図で示した。

なお、「のうち、政令で定めるもの」が安衛令第 13 条の規定振りからして、図 1 のように「その他…」の部分のみに係ると解される。

図 1　労働安全衛生法第 42 条が対象とする機械等に係るチャート図



1.4.1　共通語句

1.4.1.1　「機械」

本法及びこれに基づく命令では、「機械」の定義が与えられていない。

しばしば問題となるのは「機械」に人力機械（自転車など）が含まれるかどうかであるが、「機械」の語に一般に人力機械が含まれること、本法で人力機械を除外していないこと等からして、本法の「機械」には人力機械が含まれると解される。このため、第 43 条でも敢えて「動力により駆動される機械等」と表現していると考えられる。

労働省安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条詳解』（全 7 巻，中央労働

災害防止協会，1993 年）でも、安衛則第 25 条の逐条解説[5]には人力機械に関する記述はないが、機械の一般基準を定める安衛則第 2 編第 1 章第 1 節の解説[6]において「本節では，機械による危険を防止するための一般基準を定めたものである。ここでいう機械は，あらゆる機械を指しており，主として動力機械を対象としているが，人力等の機械を対象外としているわけではない。」と解説されている[7]。

ただし、安衛則中の「機械」の意義については、労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成 24 年 1 月 27 日厚生労働省令第 9 号，同年 4 月 1 日施行）により追加された安衛則第 24 条の 13（機械に関する危険性等の通知）において「労働者に危険を及ぼし、又は労働者の健康障害をその使用により生ずるおそれのある機械（以下単に「機械」という。）」とされ、要するに「機械」の語の意味が危険性又は有害性を有するものに限定された。この略称規定により、安衛則における同条以降のすべての「機械」が「労働者に危険を及ぼし、又は労働者の健康障害をその使用により生ずるおそれのある機械」の略称となったと

---

[5] 労働省安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条詳解 第 1 巻 通則編』（中央労働災害防止協会，1993 年）130-132 頁

[6] 労働省安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条詳解 第 2 巻 安全基準編①』（中央労働災害防止協会，1993 年）3 頁

[7] ただし、平成 25 年 9 月 3 日第 2 回「労働安全衛生法における機械等の回収・改善命令制度のあり方等に関する検討会」議事録（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000025592.html）において、事務局（厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課）から「安衛則における『機械』の定義については、『機械包括安全指針』における機械の定義によることとしている。」 との説明が行われている。同指針（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-48/hor1-48-36-1-0.htm）第 1 の⑶の 1 では、「機械」を「連結された構成品又は部品の組合せで、そのうちの少なくとも一つは機械的な作動機構、制御部及び動力部を備えて動くものであって、特に材料の加工、処理、移動、梱包等の特定の用途に合うように統合されたもの」と定義し、「動力部」は同指針の解説通達（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-48/hor1-48-37-1-0.htm）で「「動力部」に用いられる動力源としては、電力、内燃機関、油圧、空気圧等があり、人力のみによって動かされるものは「機械」には該当しないこと。」としており、文末脚註 6 の見解と矛盾している。これは、この検討会の前年、労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成 24 年 1 月 17 日厚生労働省令第 9 号，平成 24 年 4 月 1 日施行）により、機械に関する危険性等の通知を機械譲渡者等の努力義務とするとともに、その通知を促進するために厚生労働大臣は必要な指針を公表できることとする規定（安衛則第 24 条の 13）が追加されたのに伴い、機械の定義が再整理され、「機械」の行政解釈が変更されたと考えることもできるが、筆者の調査では明確な情報は不見当であった。しかしながら、「機械」という語には本来辞書的意味として人力のものが含まれ、労働安全衛生法においてこれを明示的に除外していない以上、「機械」には人力機械が含まれると解すほかない。

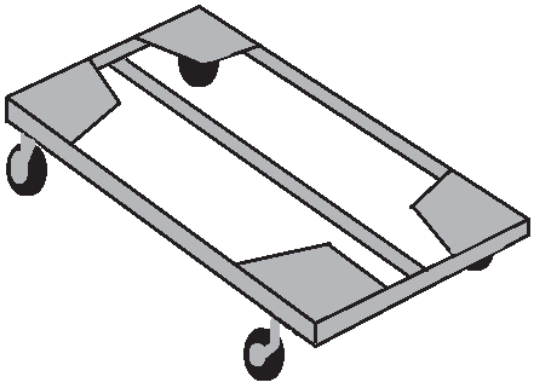
解される[8]。

1.4.1.2 「機械等」

「機械等」は、第 20 条第 1 号及び安衛則第 24 条の 3 で「機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）」と定義されている。ここには当然、人力のものも含まれるだろう。

危険源となるような「器具」に該当するようなものとしては、ハンマー、包丁、ロールボックスパレット、ドーリー等々枚挙に暇がない。

図 2　ドーリーの例



ドーリーとは、荷台本体の下に車輪を取り付けた、手押し部分が無い台車をいうことが多い。産業現場で広く使われている。

なお、本法では、危険源のみならず、安全装置や保護具も「機械等」に含めていることに注意が必要である。したがって、第 42 条の規制の対象となるもので例を挙げれば、プレス機械の光線式安全装置等は機械、防じんマスク、防毒マスク、絶縁用防護具、保護帽等は器具といえるだろう。もちろん、これらの機械等そのものもまた危険源となるから（例えば、防毒マスクが着用による皮膚障害を引き起こす等）、これらも「機械等」に含めてまとめる規制することは合理性だろう。

ところで、1.4.1.1 節で触れたように安衛則第 24 条の 13 において、同条以降の「機械」を危険源としての機械に限定してしまっている。したがってプレス機械の安全装置であってもそれ自体に危険性がなければ安衛則第 24 条の 13 以降の「機械」には含まれない。しかし、安衛則第 27 条では「機械等」の語を、危険源としての機械というだけでなく、他の危険源としての機械に取り付けるべき安全装置の機能に着目して使用している。もちろん、

[8] 場合によっては、この略称規定が危険性等の通知に関する規定にしか適用されないという解釈もありうるかもしれないが、一般に、「以下「……」という。」という規定は、それ以降（本則だけでなく附則及び別表も含む）すべてに及ぶとされる（田島信威『最新 法令用語の基礎知識【三訂版】』（ぎょうせい，2005 年）138 頁）。

「機械等」と「機械」は別の語で、安衛則第 24 号の 3 における「機械等」の定義中の「機械」は安衛則第 24 条の 13 よりも前にあるから問題は無いが、本法全体で「機械等」を危険源に限ってはいないので、安衛則第 24 条の 13 以降のすべての「機械」の意義を危険源に限定するのは、いささか統一感に欠けるのではないかと疑問が生じる。

機械等として具体的にどのようなものがあるかということについては、厚生労働省の労働災害統計に係る起因物分類コード表[9,10]なども参考となる。

1.4.1.3 「譲渡」「貸与」

「譲渡」「貸与」は、有償か無償かを問わない[11]。なお、第 33 条（機械等貸与者）でも「貸与」という語が使用されているが、同条では安衛則第 665 条で「相当の対価を得て業として他の事業者に貸与する者」に限定されている点が本条と異なる。

有害物ないし化学物質の規制では、第 55 条で製造等禁止物質の「提供」も禁止し、第 57 条及び第 57 条の 2 では対象化学物質の「提供」時の表示ないし通知を義務付けており、機械等規制と対照的である。

1.4.1.4 「設置」

機械等の設置とは、定置式のものを作業場等に据え付けたり、移動式のもの等を備え付けたりすることをいうと思われる。

第 42 条の前身である労働基準法旧第 46 条に関する法務省の見解[12]によれば、「設置なる文言は、同条にいう譲渡、貸与、製造、変更、同法第四十七条にいう使用、第四十二条にいう必要な措置を講ずる行為の文言と対比し、かつ機械、器具のそなえつけ後の現状変更、使用方法等については右の如くそれぞれ別に処罪法規の存するところにより考察し、機械、器具を事務所に物理的にそなえつける行為を指すものと解すべく、右そなえつけ行為によって第四十六条違反は既遂に達し、それ以後は設置違反に関する限り犯罪成立後の

---

9 厚生労働省－職場のあんぜんサイト－安全衛生キーワード「起因物」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo13_1.html，2022 年 10 月 28 日閲覧）

10 独立行政法人労働者健康安全機構－労働安全衛生総合研究所－「労働災害データベース CSV データの公開について」（https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/houkoku/houkoku_2022_01.html，2022 年 11 月 20 日閲覧）から、起因物分類コード表、事故の型分類コード表等がダウンロードできる（https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/houkoku/ROUSAIDB/code.xlsx）。

11 労働安全衛生法第 43 条の「譲渡」「貸与」については、労働省安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条詳解 第 1 巻 通則編』（中央労働災害防止協会，1993 年）131 頁で、有償と無償とを問わないとされている。

12 労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，1969 年）651 頁に、昭和 31 年 8 月 2 日法務省刑事第 17646 号として引用されている。

違法状態が継続するに過ぎず、刑法講学上いわゆる状態犯に属するものであって、公訴時効は、機械器具のそなえつけと同時に進行を開始するものである」とのことであるが、この議論の射程には第 42 条の「設置」も含まれるだろう。

状態犯とは、一時の行為によって犯罪が既遂となり、公訴時効もそれを起点として進行するが、その行為によって、それ以後も法益侵害状態が継続するような犯罪をいう[13]。上記の法務省の見解によれば、第 42 条の設置罪は、設置した後そのままにしつづけていること自体は処罰の対象としていないため、状態犯と解される訳である。

状態犯と異なる概念として、継続犯がある。継続犯とは、構成要件的結果の発生とともに、法益侵害も発生し、犯罪は既遂となるが、その後も犯罪行為を継続している間ずっと、法益侵害の状態も継続して、犯罪の継続が認められるものをいう[14]。例えば、所有、所持等の罪は継続犯だろう。

事業者が第 42 条の規格等に違反する機械等を使用すると、当該事業者について別途第 20 条違反（安衛則第 27 条など）すなわち使用罪が成立するが、これが継続犯になる場合もあると思われる。しかし、設置後 3 年（公訴時効）を超えて、使用できる状態のまま放置している場合は設置罪にも使用罪にも問えないが、危険は継続することから、使用できる状態のまま所持することを禁ずる規定が必要ではないだろうか。

事業者が第 42 条の規格又は安全装置を具備しない機械等を設置し、かつ使用した場合に設置罪と使用罪との関係が問題となる。これについて、金谷暁判事[15]は「設置は使用の予備的行為であって、設置後使用に至れば、設置の罪は使用の罪に吸収されると解してよいかどうかである。しかし、法四二条は、事業者に限らず、一定の規格等を具備しない機械等を設置等することは、それ自体労働災害を惹起する危険のある行為であり、単なる使用の予備的行為としてではなく、独自の当罰性を有する行為であるとして、何人に対しても右行為を禁じたもので、事業者の機械等の使用に際しての規制である法二〇条一号、労安則二七条とは観点を異にして」いるとし、このような場合にも両罪が成立し、両者は併合罪の関係に立つと解されるとしている。

「設置」の意義については、特に第 88 条や労働基準法第 96 条の 2 の規定による計画の届出中にある「設置」（この場合の名宛人は事業者又は使用者であるが）に関し、工場、店舗等に既に設置されている設備（例えばエレベーター、第一種圧力容器、動力プレス、局所排気装置等）を新しく移転してきた事業者が使用する場合にこれが「設置」に該当す

---

[13]「状態犯」の一般的な意味について、裁判所職員総合研修所『刑法総論講義案（三訂補訂版）』（司法協会，2014 年）52 頁

[14] 裁判所職員総合研修所『刑法総論講義案（三訂補訂版）』（司法協会，2014 年）53 頁

[15] 金谷暁「〈研修講座〉労働安全衛生法(7・完)」（法務総合研究所『研修』No.414，1982 年 12 月）97-98 頁。なおこの文献が書かれた当時の労働安全衛生法第 44 条第 5 項は現在の同条第 6 項、第 44 条の 2 第 6 項は現在の同条第 7 項に相当することに注意されたい。

るか否かが問題になる。「設置」が物理的概念なのか、経営上の概念なのかということであるが、これは条項の趣旨によって適用の有無を検討するほかないのではないかと思われる[16]。

1.4.2　第 42 条関係

1.4.2.1　「特定機械等」

「特定機械等」とは、第 37 条で「特に危険な作業を必要とする機械等として別表第一に掲げるもので、政令で定めるもの（以下「特定機械等」という。）」と定義され、安衛令第 12 条で定められている機械等をいう。

特定機械等については、型式や製造設備等に係る製造許可、製造段階から使用段階等に至るまでの国又は登録機関による検査（表 1）、検査証の交付及び廃止時の返還、有効な検査証のないものの使用の禁止、有効な検査証とともにしない譲渡及び貸与の禁止など、綿密な規制がなされており、すべての特定機械等の情報が国に登録され、管理されている。

表 1　特定機械等の検査

特定機械等の種類		検査の種類							
略称等	名称	構造	溶接	製造	使用	落成	性能	変更	使用再開
ボイラー	ボイラー（移動式ボイラーを除く。）	○	○		○	○	○	○	○
	移動式ボイラー	○	○		○		○	○	○
第一種圧力容器		○	○		○	○	○	○	○
クレーン等	クレーン（移動式クレーンを除く。）					○	○	○	○
	移動式クレーン			○	○		○	○	○

[16] 労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，1969 年）731 頁では、労働基準法旧第 55 条〔計画の届出〕について「届出を要する「設置」、「移転」又は「変更」の意義について問題となるのは、ここでいう「設置」等は物理的概念なのか、それとも経営上の概念なのかということである。具体的に問題となるのは、既存の建物を補修することなく、そこに事業場を移す場合において、既存の建設物に入っていた者と同じ事業を行うとき、本条にいう届出を要するかどうかということであるが、本条の趣旨及び本条に基づく行政措置として工事差止めないし計画の変更を規定していることよりみて、かかる場合は本条による届出は要しないものと解すべきではなかろうか。」としている。これに加えて、より細かく検討しているものとして、厚生労働省労働基準局編『労働法コンメンタール 3 令和 3 年版 労働基準法 下』（労務行政，2022 年）1071-1072 頁では、労働基準法第 96 条の 2 について、「既に事業の附属寄宿舎として設置届がなされていたものを、事業の継承に伴い、労働関係の実態に変更なく引き続き寄宿舎として使用する場合には、設置に係る計画の届出は要しない（昭二三・三・一　基収第八四三号参照）が、一般に、既存の建物を新たに寄宿舎として使用する場合には、既存の所有者及びその補修の有無の如何にかかわらず、設置に係る計画の届出を要する。」としている。

	デリック					○	○	○	○
	エレベーター					○	○	○	○
	建設用リフト					○		○	
ゴンドラ				○	○		○	○	○
原則として構造検査及び溶接検査は登録製造時等検査機関、製造検査及び使用検査は都道府県労働局長、落成検査、変更検査及び使用再開検査は労働基準監督署長、性能検査は登録性能検査機関が実施する。									

1.4.2.2 「別表第二に掲げるもの」

別表第 2 で定められているのは、次に引用する 16 の機械等である。これらは、第 42 条の規制の対象となるとともに、安衛令第 14 条又は同令第 14 条の 2 の規定により、その殆どすべてが個別検定又は型式検定の対象となっている（例外として、木材加工用丸のこ盤の安全装置については、歯の接触予防装置のうち可動式のもののみ、動力により駆動されるプレス機械についてはスライドによる危険を防止するための機構を有するもののみが検定の対象となっている。）。また、第 31 条の規定により特定事業の仕事を自ら行う注文者が請負人の労働者に使用させるときに構造規格等に適合させるようにしなければならない建設物等や、第 88 条第 1 項の規定により事業者が労働基準監督署長に対して行う機械等設置・移転・変更届の対象となっているものもある（表 7 参照）。

別表第 2 の規定の一部は安衛令第 13 条に委任されている。また、同条では、別表第 2 各号の機械等のうち本邦の地域内で使用されないことが明らかな機械等に対する適用除外のほか、小型ボイラーについては船舶安全法及び電気事業法、防爆電気機械器具については船舶安全法との調整が行われ、マスク、絶縁用保護具等の保護具については第 42 条の規制を受けるものの用途が限定されている。

また、防毒マスクの用途の範囲に関する規定の一部は安衛則第 26 条に委任されている。

1.4.2.3 「その他危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、政令で定めるもの」

現在、安衛令第 13 条第 3 項では 34 の機械等が指定されている。

「危険若しくは有害な作業を必要とするもの」には手押しかんな盤、エックス線装置、チェーンソー等が含まれるだろう。なお、特定機械等は第 37 条第 1 項で「特に危険な作業を必要とする機械等」と表現されている。

「危険な場所において使用するもの」は、法別表第 2 の防爆電気機械器具のように、危険な場所で使用するため安全性能に厳しい要件を必要とするものをいう。

「危険若しくは健康障害を防止するため使用するもの」には手押しかんな盤の刃の接触予防装置、墜落制止用器具等が含まれるだろう。

これらの機械等は個別検定又は型式検定の対象とされていないが、第 31 条の規定により特定事業の仕事を自ら行う注文者が請負人の労働者に使用させるときに構造規格等に適合させるようにしなければならない建設物等、第 33 条の規定により機械等貸与者等に係る規

制の対象となるもの、第 88 条第 1 項の規定により事業者が労働基準監督署長に対して行う機械等設置・移転・変更届の対象となっているものもある（表 8 参照）。

なお、機械等設置・移転・変更届について定める第 88 条第 1 項では、事業者が「機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、厚生労働省令で定めるもの」というように、第 42 条と同一の表現が用いられている。しかし、第 42 条が譲渡等の規制を行うものであるのに対し、機械等設置・移転・変更届は個々の機械等について労働基準監督署長による事前の審査を受けさせるものであり、趣旨が異なるため、命令の規定によりその対象となっている機械等は、両者に共通するものもあるが、共通していないものの方が多い。

1.4.2.4 「厚生労働大臣が定める規格又は安全装置」

第 42 条により、労働安全衛生法第四十二条の規定に基づく厚生労働大臣が定める規格又は安全装置（昭和 47 年 9 月 30 日労働省告示第 77 号）が制定されている。

労働安全衛生法第四十二条の規定に基づく厚生労働大臣が定める規格又は安全装置（昭和四十七年九月三十日労働省告示第七十七号）

労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第四十二条の規定に基づき、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を次のように定め、昭和四十七年十月一日から適用する。

労働安全衛生法第四十二条の規定に基づく厚生労働大臣が定める規格又は安全装置

労働安全衛生法第四十二条の厚生労働大臣が定める規格又は安全装置は、次の表の上欄に掲げる機械等の種類に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる厚生労働省告示に定めるところによるものとする。

法別表第二第六号に掲げる防爆構造電気機械器具	電気機械器具防爆構造規格（昭和四十四年労働省告示第十六号）
令第十三条第三項第二号に掲げる研削盤、研削といし及び研削といしの覆い	研削盤等構造規格（昭和四十六年労働省告示第八号）
令第十三条第三項第十六号に掲げるデリック	デリック構造規格（昭和三十七年労働省告示第五十五号）
令第十三条第三項第十八号に掲げる建設用リフト	建設用リフト構造規格（昭和三十七年労働省告示第五十八号）
令第十三条第三項第十九号に掲げる簡易リフト	簡易リフト構造規格（昭和三十七年労働省告示第五十七号）

〈附則略〉

この告示では、第 42 条の対象となる機械等（1.4.2.2 節及び 1.4.2.3 節参照）のうち、5 つの機械等について、それが具備すべき規格との対応関係が示されている。これらの規格は、すべて本法制定前に労働基準法旧第 5 章の枠組において制定されたものであるが、この告示で引用されることにより現在も法規としての効力が与えられている。例として電気機械器具防爆構造規格の冒頭を次に引用するが、この制定文から旧安衛則に基づく命令で

あることが明らかである。

電気機械器具防爆構造規格（昭和四十四年四月一日労働省告示第十六号）

労働安全衛生規則（昭和二十二年労働省令第九号）第百四十条の七第二項の規定に基づき、電気機械器具防爆構造規格（昭和三十六年労働省告示第四十二号）の全部を次のように改正する。

電気機械器具防爆構造規格

第一章　総則

第一条　〈略〉

第二条　規則第二百八十条第一項に規定する電気機械器具の構造は、次の各号の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める防爆構造でなければならない。〈略〉

第 42 条の対象となる機械等のうち、昭和 47 年労働省告示第 77 号に掲げられていない機械等については、すべて本法制定後に規格が制定されるか労働基準法時代の規格が本法制定後に新しく置き換わったものである。これらの機械等については、規格そのものの中で、機械等と規格との対応関係が明らかになっている。次に引用するのはその例である。

防じんマスクの規格（昭和六十三年三月三十日労働省告示第十九号）

労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第四十二条の規定に基づき、防じんマスクの規格を次のように定める。

防じんマスクの規格

（防じんマスク等の種類）

第一条　労働安全衛生法別表第二第八号に掲げる防じんマスク（以下「防じんマスク」という。）は、次の表の下欄に掲げる形状により、それぞれ同表の上欄に掲げる種類に区分するものとする。〈略〉

エレベーター構造規格（平成五年八月二日労働省告示第九十一号）

労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第三十七条第二項及び第四十二条の規定に基づき、エレベーター構造規格を次のように定める。

エレベーター構造規格

〈目次等略〉

（材料）

第一条　エレベーター（労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）第十二条第一項第六号に掲げるエレベーター及び同令第十三条第三項第十七号に掲げるエレベーターをいう。以下同じ。）の構造部分〈略〉の材料は、次に掲げる日本産業規格に適合した鋼材又はこれらと同等以上の化学成分及び機械的性質を有する鋼材でなければならない。〈略〉

ところで、現行告示では、各機械等に対して規格のみを対応させ、安全装置を対応させることはしていないが、安全装置を対応させるときは、例えば安衛則第 101 条第 1 項の防護措置を例に取ると、「原動機又は回転軸、歯車、プーリ若しくはベルトのある機械」と

いう機械等に対して「作業者が危害をうけるおそれのある部分に覆おおい、囲い又はスリーブを取り付けること」などという安全防護を対応させる方法があるだろう。家内労働法では現にこのような規制が行われている（1.11 節参照）。

ところで、より広い意味で「規格」という概念[17]を捉えたとき、本法における規格には大きく分けて 2 種類ある。すなわち、特定機械等又は第 42 条の譲渡等制限機械等の種類別に 1 つの告示という法形式で定められ、題名に「規格」とあるものと、第 20 条等に基づいて事業者に直接命じられる安衛則第 2 編第 1 章や有機則第 3 章（換気装置の性能等）等に代表されるような機械等の構造等の基準の 2 つである。行政関係者は、前者を便宜的に（防じんマスクの規格等題名に「構造規格」を含まないものも含めて）「構造規格」と呼ぶことがある。なお、本法制定前の旧安衛則では、使用者に義務づけられた旧安衛則本文の機械等の構造基準を譲渡等の制限規定で引用することも行われていた（1.8.2 節参照）。

1.4.2.5 「具備」

具備とは、小学館『デジタル大辞林』[18]によると「必要な物や事柄を十分に備えていること」をいい、日本法令外国語訳データベースシステムによる第 42 条の訳[19]では fulfill の語が充てられている。

「規格を具備する」というのは、安衛則等の「規格に適合する」と同じ意味だと思われる。

一般的には「適合」（confirm）ということの方が多く、JIS Q 17000：2005（適合性評価―用語及び一般原則）（ISO/IEC 17000：2004）でも適合性評価（conformity assessment）という用語が使用されている。

1.4.3 第 43 条関係

1.4.3.1 「動力により駆動される機械等」

これは、「動力により駆動される機械」に「等」が付されているわけではないだろう。なぜなら、ILO 第 119 号条約第 1 条では第 1 項ではすべての動力駆動機械（“power-driven machinery”）について防護措置を講じる義務、第 2 項で人力機械への防護措置義務の適用の有無等を各国において決定する義務を課しているのであるから、この「動力により駆動される機械」に「等」が付されていると解した場合、これが人力機械に適用があるか否かが曖昧となり本条約第 1 条第 2 項の要求を満たさず、そもそも「動力により駆動される」

---

17 一般には、「規格」の語は、JIS Z 8002：2006（ISO/IEC Guide 2：2004）（標準化及び関連活動―一般的な用語）で定義されている。

18 コトバンク「具備」（https://kotobank.jp/word/%E5%85%B7%E5%82%99-484732，2022 年 11 月 18 日閲覧）

19 法務省－日本法令外国語訳データベースシステム－労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）／Industrial Safety and Health Act（Act No. 57 of 1972）（https://www.japaneselawtranslation.go.jp/ja/laws/view/3440，2022 年 12 月 16 日閲覧）

という修飾語の存在意義もなくなるからである。加えて、本法では第 20 条で「機械等」の語が定義されていることからいっても、「動力により駆動される」は「機械等」を修飾する語であると解すべきであろう。

「動力」の語に人力が含まれないことは上記の議論から明らかであるが、本条約が採択された昭和 38 年の第 47 回国際労働会議で本条約案の細部の検討を行った機械防護委員会において、本条約案中の「動力」の語（“power-driven”）が動物の力によって駆動される機械にも適用されるものと了解されていることから[20]、その本条約の国内担保法である第 43 条中の「動力」も動物の力を含むものと解される。

1.4.3.2 「作動部分上の突起物又は動力伝導部分若しくは調速部分」

「作動部分上の突起物」とは、セットスクリュー、ボルト、キーのごとく作動部分に取り付けられた止め具等をいう[21]。

図 3　セットスクリューの例（株式会社ミスミグループのウェブサイト（https://jp.misumi-ec.com/vona2/detail/110300427460/，2023 年 9 月 13 日閲覧）から）

「動力伝導部分若しくは調速部分」には、回転軸、歯車、プーリー、ベルト（図 4）、チェーン、スプロケット（図 5）等が含まれる。

[20] 労働省国際労働課『第 47 回 ILO 総会報告書』（1963 年 6 月）62-63 頁

[21] 昭和 47 年 9 月 18 日付け基発第 602 号「労働安全衛生法および同法施行令の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2043&dataType=1）

図 4　プーリー及びベルト（株式会社ミスミグループのウェブサイト（https://jp.misumi-ec.com/tech-info/categories/machine_design/md05/g0076.html，2023 年 9 月 3 日閲覧）から）

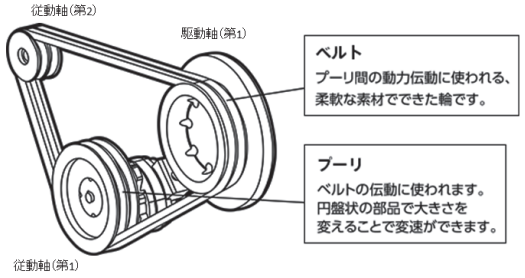
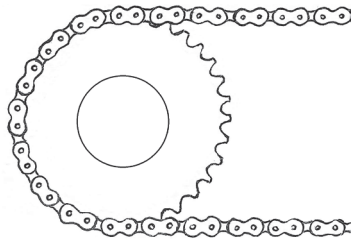


図 5　スプロケット及びチェーン（筆者作図）

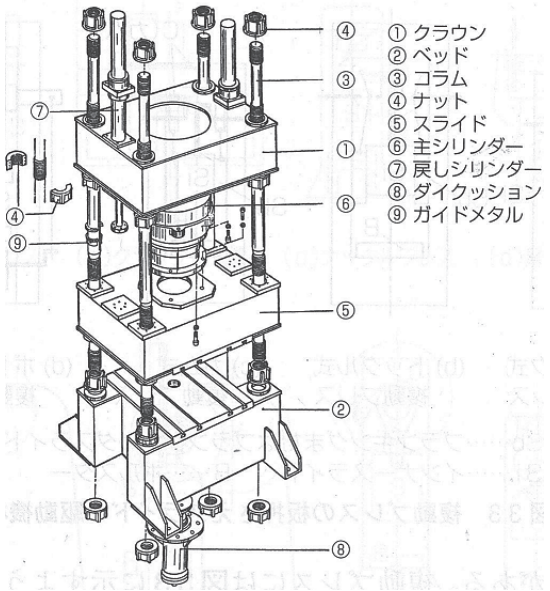


スプロケットは、チェーン伝導装置について、軸に取り付け、チェーンと噛み合って回転する鎖車の総称である（JIS B 1812）。

いずれも、動力駆動機械が殆ど普遍的に有するような、巻き込まれ等に係る非常に一般的な危険部分である。

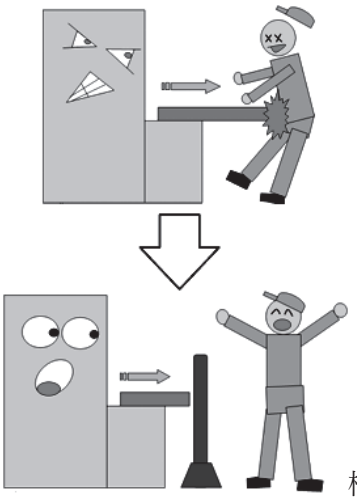
ただし、これらには、例えばプレス機械（図 6）のスライド（押しつぶされ）、剪断機の刃先（切れ）、プレーナー（図 7）のテーブル等のストローク端（激突され）、機械の充電電路（感電）、圧力容器（破裂）等の危険部分は含まれないため、本条は機械的安全性を包括的に担保するものではない。

図 6　プレス機械の例（中央労働災害防止協会『プレス作業と安全』（2019 年）41 頁の図 3.2(c)油圧プレス例（コラム形）より）



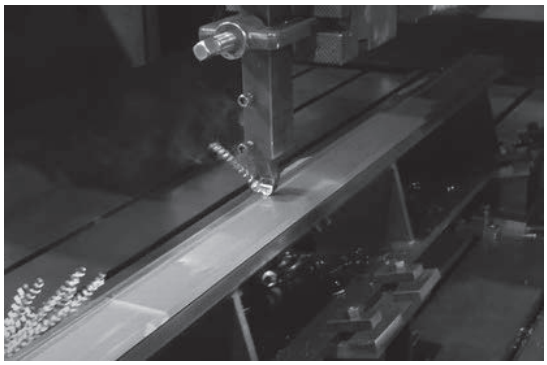
この図の例では、製品を金型の一方をベッドの上面に設置してその上に材料を乗せ、スライドの下面に金型のもう一方を設置した上で、スライドを下降させる。スライドが一番下に到達することで金型が噛み合ってその中の材料が大きな力を受けることとなる。

図 7　プレーナーのテーブル（ストローク端）に対する防護（厚生労働省配布のリーフレット（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/pamphlet_0415.pdf, 2023 年 9 月 13 日閲覧）の図を加工）



材料を取り付けたテーブルがこの図のように左右に運動することにより、テーブルに激突される等の危険が生ずるため、これを防止するため柵等を設ける必要がある。

プレーナーによる加工動画を有限会社埼玉プレーナー工業所のブログで閲覧することができる（https://blog.planers.co.jp/metal_cutting/planer, 下図は動画のスクリーンショット，2023 年 9 月 13 日閲覧）。



1.4.3.3 「厚生労働省令で定める防護のための措置」

この措置は、安衛則第 25 条で規定されている。

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）

第三章　機械等並びに危険物及び有害物に関する規制

第一節　機械等に関する規制

（作動部分上の突起物等の防護措置）

第二十五条　法第四十三条の厚生労働省令で定める防護のための措置は、次のとおりとする。

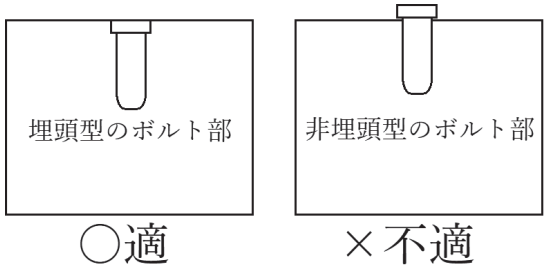
一　作動部分上の突起物については、埋頭型とし、又は覆いを設けること。

二　動力伝導部分又は調速部分については、覆い又は囲いを設けること。

なお、事業者に対する規制としては、安衛則第 101 条に類似の防護措置が定められている。

埋頭型とはボルトを例に取るとの図 8 ようなものをいう。止め具等が突き出たままでは、そこに労働者の衣服等が巻き込まれて重大な災害につながるおそれがある。

図 8　埋頭型とそうでないボルトの例



これらの防護措置は、工場危害予防及衛生規則（昭和 4 年 6 月 20 日内務省令第 24 号）第 1 条から第 3 条までにおいて工業主に対して同様の措置を命じていたほど長い歴史を有するものである。このことは、この種の防護措置がない機械等による災害がいかに典型的な類型であるかを物語っている。

1.4.3.4　「譲渡若しくは貸与の目的で展示」

「譲渡若しくは貸与の目的での展示」には、店頭における陳列のほか、機械展における展示等も含まれる [21]。また、これには店頭等で現に譲渡又は貸与しようとする目的をもって展示されている場合のほか、見本市等で見本として展示されている機械等は単なる見本品として作られたものであり実際に譲渡又は貸与されるのは同一の型式に属する他の機械等であるというような場合も含まれると解されている [22]。

展示に際しては、参観者等にガードに隠された内部の機構を見せるために防護措置を一時的に取り外す場合にも、仮設の覆い（透明なものでもよいだろう）、囲い等を設けなければならない [22]。

第 43 条は何人にも適用され、製造者のみならず例えば問屋、小売店、中古品販売店等にも適用されることにも注意が必要である。

1.4.4　第 43 条の 2 関係

1.4.4.1　「製造」

機械の製造に際しては、複数の製造業者が関わることが多いが、例えば、小型のエレベーターの構成部分を分割発注した場合において第 42 条の規制の対象となる者は最終的に組立を行いエレベーターとして完成させる者となるという行政解釈がある 。

1.4.4.2　「当該機械等の回収又は改善」

小型ボイラー等に例えれば、使用されている材料に問題があり修繕の余地がないような場合は回収命令が必要となり、銘板（図 9）の記載漏れ等であってこれを適正なものに取り替えれば良い等の場合については改善命令で足りることが多いだろう。

図 9　銘板の例（大丸株式会社オンラインショップのウェブサイト（https://depend.

[22] 昭和 48 年 7 月 12 日付け基収第 3 号及び第 13 号。労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）250 頁に引用されている。

nearbyduty.shop/，2023 年 9 月 13 日閲覧）から）

ところで、第 43 条の 2 第 2 号や第 4 号に掲げられているもの（いわゆる不良品）に関し、同じ型式ないし同じロットの製品群すべてについて不良品である場合や、不良品であることが外観上確認しやすい場合もあるが、ある製品群に対してある割合で不良品が生じていても、製品 1 個 1 個が不良品かどうかは外観上分からないような場合もある。そこで、この「当該機械等」が、いわゆる不良品のみを指すのか、不良品を含めた製品群すべてを指すのかということが問題となるが、文理上、「当該機械等」が、その者が製造し、又は輸入した第 42 条の機械等を指すと考えられるので、後者であろう。

なお、仮に、製品 1 個 1 個につき不良品かどうかが外観上分からないような場合には、不良品の回収等を行う命令を発出しても、結局すべて回収されない限り、その命令が履行されたかどうかの確認が事実上不可能な場合がある。なぜなら、回収されずに残ったものが不良品かどうか分からないからである。また、防毒マスクの吸収缶や墜落制止用器具のベルトなどのように、個別試験をして初めて適合性が明らかになるが個別試験（破過試験、衝撃試験）を実施するともはや使用できないようなものもある。したがって、これらについては、現実的には型式、ロット等を単位として回収せざるをえないことが多いのではないだろうか。

消費生活用製品安全法（昭和 48 年 6 月 6 日法律第 31 号）でも、一定の違反行為や基準不適合品の販売等の行為を前提としつつも、命令発出要件を「一般消費者の生命又は身体について危害が発生するおそれがあると認める場合において、当該危害の発生及び拡大を防止するため特に必要があると認めるとき」としていることから、例えば市中に流通している製品を抽出して試験をした結果として所定の問題が認められた製品については、個々の製品に実際に不良品であるか否かにかかわらず不良品であるおそれのある製品群はすべて回収するよう命ずることのできる余地が残されている。

消費生活用製品安全法（昭和四十八年六月六日法律第三十一号）
　　第二章　特定製品

第六節　危害防止命令

第三十二条　主務大臣は、次の各号に掲げる事由により一般消費者の生命又は身体について危害が発生するおそれがあると認める場合において、当該危害の発生及び拡大を防止するため特に必要があると認めるときは、当該各号に規定する者に対し、販売した当該特定製品の回収を図ることその他当該特定製品による一般消費者の生命又は身体に対する危害の発生及び拡大を防止するために必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

一　特定製品の製造、輸入又は販売の事業を行う者が第四条第一項の規定に違反して特定製品を販売したこと。

二　届出事業者がその届出に係る型式の特定製品で技術基準に適合しないものを製造し、輸入し、又は販売したこと（第十一条第一項ただし書の規定の適用を受けて製造し、又は輸入した場合を除く。）。

ただ、回収又は改善すべき製品群が不特定多数の者へ流通している場合には、回収及び改善を命じても事実上それを完了することが困難な場合もあるものと思われる。

1.4.4.3 「厚生労働省令で定める事項」

当該機械等を使用している者へ通知すべき事項として命令することができるものの内容は、安衛則第 27 条の 2 に規定されている。もちろん、1.4.4.4 によりこれら以外の事項の通知も命ずることができる。

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）

（通知すべき事項）

第二十七条の二　法第四十三条の二の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　通知の対象である機械等であることを識別できる事項

二　機械等が法第四十三条の二各号のいずれかに該当することを示す事実

1.4.4.4 「その他…必要な措置」

「その他当該機械等が使用されることによる労働災害を防止するため必要な措置」には、当該機械等が本条各号のいずれかに該当する旨の広報を行うこと等が含まれる[4]。

1.4.4.5 第 1 号：「次条第五項の規定に違反して、同条第四項の表示が付され、又はこれと紛らわしい表示が付された機械等」

この「次条」は第 44 条を指す。

これは、個別検定で不合格となったかそもそも受検していない、あるいは受検しているがまだ合否が判定されていない機械等など、個別検定に合格していない機械等であるのに個別検定合格標章が付され、又は個別検定合格標章と紛らわしい表示が付された機械等をいう。

他方で、個別検定に合格した機械等で所定の規格又は安全装置を具備しないもの（検定

における錯誤や、検定実施後に性能の劣化等により具備しなくなる等が考えられる）については第 43 条の 2 第 4 号を適用するものと思われる。

1.4.4.6 第 2 号：「第四十四条の二第三項に規定する型式検定に合格した型式の機械等で、第四十二条の厚生労働大臣が定める規格又は安全装置（第四号において「規格等」という。）を具備していないもの」

これは、型式検定に合格した型式として製造され、又は輸入されたものであっても、実際には所定の規格又は安全装置を具備していないものをいう。

型式検定に合格しても、不適正な検定が行われた場合や、製造工程上の問題で不良品が発生した場合等で規格等を具備しないものが流通し、あるいは製造後にその性能が想定より早く失われること等を想定したものであろう。

1.4.4.7 第 3 号：「第四十四条の二第六項の規定に違反して、同条第五項の表示が付され、又はこれと紛らわしい表示が付された機械等」

これは、第 43 条の 2 第 1 号と同様で、型式検定で不合格となったかそもそも受検していない型式、あるいは受検しているがまだ合否が判定されていない型式など、型式検定に合格していない型式の機械等であるのに型式検定合格標章が付され、又は型式検定合格標章と紛らわしい表示が付された機械等をいう。

1.4.4.8 第 4 号：「第四十四条の二第一項の機械等以外の機械等で、規格等を具備していないもの」

この「規格等」とは「第四十二条の厚生労働大臣が定める規格又は安全装置」をいう（1.4.4.5 節参照）。

「第 44 条の 2 第 1 項の機械以外の機械等」には型式検定制度の対象となっていないあらゆる機械等が入りそうであるが、「規格等を具備していないもの」という修飾句があるので、ここでの「機械等」は、第 42 条の規定により所定の規格等を具備すべきことが定められている機械等（個別検定の対象となる機械等を含む。）に限られるだろう。

なお、登録個別検定機関が実施した個別検定において第 54 条において準用する第 47 条第 3 項の規定等によることなく不適正な検定が行われた場合、構造規格を具備していない機械等が流通するおそれがあるため、個別検定対象機械等であって構造規格を満たさないものについては、本条の機械等に係る回収等命令の対象に含めるとする通達がある [23]。

以上から明らかなように、第 43 条の 2 は、第 42 条の対象機械等のみを対象としたものである。それ以外の機械等については、特定機械等であっても回収等の命令制度はない。

---

[23] 平成 16 年 3 月 19 日付け基発第 0319009 号「公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律の施行並びにこれに伴う関係政令、省令及び告示の改正等について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2607&dataType=1）の記のⅠの 1 の(2)

特定機械等について回収等の命令制度がないのは偏頗の感が否めない。なぜなら、落成検査を実施した特定機械等（移動式のものについては設置報告書が提出されたもの）は労働基準監督機関において検査証番号、設置地、有効期間等を把握しており、労働基準監督機関が直接その回収、改善、廃止等を監督することができるが、もしそうでないものがあれば製造者自身に流通経路を調査させ、回収等を行わせるような手法が適していると思われるからである。また、譲渡等の制限の対象とならない機械等であっても、回収等の命令制度があることが望ましいと思われるが、そのような制度はない。ただし、機械等貸与者による貸与については、第 98 条第 1 項の規定により、機械等貸与者に対して必要な事項を命令することができる。

この点、昭和 46 年から労働行政が運用している欠陥機械等通報制度（1.9.2 節参照）では、第 42 条の機械等に限らず、特定機械等、第 43 条の機械等のほか、これら以外の機械等で製造者に責任のある欠陥により労働災害を発生させたものも対象としている。

1.5　適用範囲の検討

本法は第 1 条でその目的を職場における労働者の安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成の促進としており、それらと関係のない場合における本法の適用が問題となる。

また、本法第 115 条には、鉱山における保安に関する一部適用除外及び船員に対する適用除外規定が置かれ、その代わり、鉱山における保安に対しては鉱山保安法（昭和 24 年 5 月 16 日法律第 70 号）、船員に対しては船員法（昭和 22 年 9 月 1 日法律第 100 号）が適用される。

（目的）
第一条　この法律は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)と相まつて、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

（適用除外）
第百十五条　この法律（第二章の規定を除く。）は、鉱山保安法第二条第二項及び第四項の規定による鉱山における保安については、適用しない。
２　この法律は、船員法(昭和二十二年法律第百号)の適用を受ける船員については、適用しない。

本節では、産業労働の場以外の場、鉱山及び船員における第 42 条から第 44 条の 2 までの規定の適用について検討する。

1.5.1　産業労働の場以外の場への適用

本法において名宛人を事業者等に限定しない条項としては、第 5 章第 1 節の規定群（一部を除く）以外にも、例えば、特定の業務に対する無資格者の就業を禁ずる第 61 条第 2 項がある。同項の名宛人の範囲については、昭和 49 年 6 月 25 日付け基収第 1367 号において、

新潟労働基準局長からの「労働者のみではなく、個人事業主や一人親方等も含まれると解されるが如何」との疑義照会に対し、労働省労働基準局長は「貴見のとおり。なお、労働安全衛生法第六一条第二項の規定が、産業労働の場以外の場における同条第一項の業務についても適用されるものではないことはもち論であるので、念のため申し添える。」と回答している。

この回答は、本法第 1 条の目的規定の趣旨と整合的であるが、建設アスベスト訴訟神奈川 1 陣訴訟に係る令和 3 年 5 月 17 日の最高裁判決[24]の前後では、その具体的な解釈が若干異なるものと考えられる。

即ち、本法制定以降同判決が出される前までは、労働省及び厚生労働省は本法第 1 条に規定される本法の目的を、労働者の安全及び健康の確保並びに労働者の快適な職場環境（平成 4 年法律第 55 条による本法改正前までは「作業環境」）の形成の促進であると解釈していた。本法制定のもととなった昭和 46 年 7 月 13 日付け労働基準法研究会第 3 小委員会報告では、労働災害防止のための危害防止基準の上乗せというニュアンスで、民間の自主的活動の推進及び労働者の健康対策の一環としての労働環境の快適化が謳われており、平成 4 年法律第 55 号のもととなった平成 4 年 1 月 10 日付け中央労働基準審議会建議[25]でも、快適職場の概念を飽くまで労働者に係るものとの旨明記していた。

しかし、実際に成立した法律案においては「労働者の快適な作業環境」や「労働者の快適な職場環境」とは明記されず、単に「快適な作業環境」「快適な職場環境」となっているため、同判決では、第 1 条が「快適な職場環境（平成 4 年法律第 55 号による改正前は「作業環境」）の形成を促進することをも目的に掲げているのであるから，労働者に該当しない者が，労働者と同じ場所で働き，健康障害を生ずるおそれのある物を取り扱う場合に，安衛法 57 条が労働者に該当しない者を当然に保護の対象外としているとは解し難い。」とされた。

---

[24] 令和 3 年 5 月 17 日最高裁判所第一小法廷判決・平成 30 年（受）第 1447 号，第 1448 号，第 1449 号，第 1451 号，第 1452 号各損害賠償請求事件（建設アスベスト訴訟神奈川 1 陣）判決文（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=90298）において、「安衛法は，その 1 条において，職場における労働者の安全と健康を確保すること等を目的として規定しており，安衛法の主たる目的が労働者の保護にあることは明らかであるが，同条は，快適な職場環境（平成 4 年法律第 55 号による改正前は「作業環境」）の形成を促進することをも目的に掲げているのであるから，労働者に該当しない者が，労働者と同じ場所で働き，健康障害を生ずるおそれのある物を取り扱う場合に，安衛法 57 条が労働者に該当しない者を当然に保護の対象外としているとは解し難い。」判示した。

[25]「資料 平成 4 年 1 月 10 日労働省発表 労働者の安全と健康の確保のための対策の推進について」（全国労働安全衛生センター連絡会議『安全センター情報』164 号，1992 年 2 月号）

したがって、前掲通達は、発出当初は、「労働者の保護のための規定であるから産業労働の場以外の場に適用はない」との趣旨と解されるが、現在では、「労働者及び労働者と同じ職場で働く者のための規定であるから産業労働の場以外の場に適用はない」というふうにその解釈を改める必要があろう。そうすれば、この通達は依然として同判決と整合させることができる。

第 42 条から第 44 条の 2 までの規定についても同様に考えると、第 1 条の目的規定との関係で言えば、労働者及び労働者と同じ場所で働く者に危害を及ぼさない場合に適用がないという主張もありうる。同判決において、本法の適用範囲が第 1 条を取り上げて議論されたことから、第 1 条が本法の適用範囲と一定の関係にあることは否定できないからである。

これについては昭和 47 年 9 月 18 日付け発基第 91 号「労働安全衛生法の施行について」で「労働基準法の適用範囲より拡大され、政令で定める一定の機械等または有害物の製造等を行なう者は、何人も、この法律による規制を受けることとなつた。」とされているが、例えば自営業者で労働者を使用していないものが、木材加工用丸のこ盤の歯の接触予防装置を自作し、（型式検定を受けず）構造規格も具備していないものを設置した場合に第 42 条違反となるか、第 1 条の趣旨との関係で疑問が残る [26]。

思うに、本法の適用範囲の問題は、他の法令との関係における本法（やその目的規定）の位置付けや、日本における安全衛生政策のあり方全体に関係することであるため、本書では性急な結論を出さず今後の検討課題としたい。

1.5.2　鉱山に対する適用

「保安」には、安全に係る事項は原則として含まれるが、衛生に係る事項は、通気を除き、一般には含まれていないものと解されている。即ち、鉱山に対しては、本法は原則として通気を除く衛生に係る事項についてのみ適用されることとなる [27]。

そこで、第 42 条から第 44 条の 2 までの規定が鉱山に関して適用されるかが問題となるが、思うに、鉱山とは場の概念であるから、本法中保安に係る事項のうち場に対して適用されるものや、鉱山の内部で完結するような事項に対して本法の規定を適用しないという趣旨と解される。「場」とは、本法の基本的な適用単位である「事業場」と同様に「工場、鉱山、事務所、店舗等のごとく一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に行なわれる作業の一体」[28]と定義できるだろう。したがって、鉱山のみで使用することが明らか

---

[26] 本書における筆者の「労働安全衛生法第 26 条及び第 27 条の逐条解説」の文末脚註においても同様の検討を行った。

[27] 労働調査会出版局編『改訂 5 版 労働安全衛生法の詳解―労働安全衛生法の逐条解説』（労働調査会，2020 年）1046 頁

[28] 昭和 47 年 9 月 18 日付け発基第 91 号「労働安全衛生法の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2042&dataType=1）記の第二の三

な機械等の譲渡若しくは貸与及び鉱山に機械等を設置する行為については第 42 条から第 44 条の 2 までの規定の適用はないが、そうでなく例えば鉱山で使用されていたものを鉱山の外部に譲渡、貸与又は設置する行為は、保安に関する事項であっても、第 42 条から第 44 条の 2 までの規定の適用を受けると解すべきだろう。

なお、第 43 条に関して言えば、ILO 第 119 号条約の承認について審議された第 71 回国会衆議院外務委員会の政府答弁（資料 1－235）では、「わが国の場合、この条約について適用範囲の限定をいたす考えはございません。したがいまして、一項にございますように、経済活動のすべての部門について適用いたします。」としていることから、本来、鉱山保安法でも同様の規制をなされてしかるべきと考えられるが、管見の範囲では鉱山保安法及びそれに基づく命令中に第 43 条に相当するような規定は認められなかった。いずれにせよ日本では条約の一般的受容方式を採用していると解されるため、鉱山における保安に対しても同条約の適用は排除されないだろう。

1.5.3　船員に対する適用

第 42 条から第 44 条の 2 までの規定が船員に関して適用されるかということについては、思うに、船員に対して本法を適用しないというのは、「本法の適用において船員を労働者とみなさない」といいかえることができ、事業者と労働者との使用従属関係を軸とする第 20 条から第 27 条までをはじめとする規定は船員に適用されないが（事業場内に船員以外の労働者がいる場合はその限りで当然適用される。）、第 42 条から第 44 条の 2 までのように不特定多数の労働者を保護するために設けられた規定については、船員に対する適用除外は問題とはならないだろう。

1.6　動力に依り運転せらるる機械の保護に付ての責任に関する勧告（ILO 第 32 号勧告）

第 12 回国際労働会議で 1929 年 6 月 21 日に採択された動力に依り運転せらるる機械の保護に付いての責任に関する勧告（ILO 第 32 号勧告）[29]では、各国における動力駆動機械に係る安全を一層有効に確保するため、使用者に存すべき責任を害することなく、各国は、その領域内で使用されることを目的とする機械で法定の安全装置（機械の一部を構成する電気装置に係るものを含む）がないものを供給し（supply）、又は据え付ける（install）ことを法令により禁止するよう勧告された。

この勧告は、その後内容が時代遅れとなったとして 2004 年の第 92 回国際労働会議において撤回された [30]。

---

[29] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－1929 年の動力運転機械勧告（第 32 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_239329/lang--ja/index.htm，2022 年 11 月 20 日閲覧）

[30] International Labour Organization－Provisional Record 4-2A Withdrawal of 16 International Labour Recommendations（https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/il

原文は次のとおりである[31]。

RECOMMENDATION CONCERNING RESPONSIBILITY FOR THE PROTECTION OF POWER-DRIVEN MACHINERY.

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Twelfth Session on 30 May 1929, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to responsibility for the protection of power-driven machinery, which is included in the first item on the agenda of the Session, and

Having determined that these proposals should take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred twenty-nine, the following Recommendation, which may be cited as the Power-driven Machinery Recommendation, 1929, to be submitted to the Members of the International Labour Organisation for consideration with a view to effect being given to it by national legislation or otherwise, in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:

I

In order more effectively to ensure, in the interest of the safety of the workers, that the requirements prescribed by national laws or regulations for the protection of power-driven machinery used in the country concerned are properly complied with, and without prejudice to the responsibility which should in any case rest and remain on the employer for seeing that any machinery used in his undertaking is protected in accordance with national laws or regulations,

The Conference recommends that each Member adopt and apply to as great an extent as possible the principle that it should be prohibited by law to supply or install any machine intended to be driven by mechanical power and to be used within its territory, unless it is furnished with the safety appliances required by law for the operation of machines of that type.

The previous paragraph applies to any electrical equipment forming part of such a machine.

II

Each Member should keep the International Labour Office informed of the measures taken by it to apply the above-mentioned principle and of the results of its application.

---

c/ilc92/pdf/pr-4-2a.pdf, 2022 年 11 月 20 日閲覧）14 頁

[31] 内務省社會局『1930 年第 12 回國際勞働總會報告書』巻末収録の英仏対訳文による。

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Twelfth Session which was held at Geneva and declared closed the 21st day of June 1929.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signature this fifteenth day of August 1929.

The President of the Conference.
Dr. BRAUNS.
The Director of the International Labour Office.
ALBERT THOMAS

1.7　機械の防護に関する条約（ILO 第 119 号条約）

本法第 43 条は、機械の防護に関する条約[32]（ILO 第 119 号条約，本稿では「本条約」という。）第 2 部（販売、賃貸及び他の方法による移転並びに展示）の国内担保法である。

本条約は、第 47 回国際労働会議において 1963 年 6 月 25 日に採択され、1965 年 4 月 21 日に発効したものである。

日本では本法第 43 条等によって国内実施の準備が整ったことから、1973 年 6 月 27 日国会承認、1973 年 7 月 31 日批准書寄託、1973 年 8 月 10 日公布・告示を経て、1974 年 7 月 31 日から効力が発生した[33]。

しかし、欧州連合などにおいて機械安全規格が発達する中で時代にそぐわない面があること等により、改正の必要性が決定されている（1.7.5 節参照）。

本条約の国内担保法としては本法第 43 条のほか、第 20 条、第 26 条等があるが、第 43 条に絡めて話題にされることが多いことから、本稿で取り上げることとした。

なお、本条約は、同時に採択された機械の防護に関する勧告（ILO 第 118 号勧告，1963 年 6 月 25 日採択，改正の必要性が決定済）によって補足されているが、本稿では同勧告についての検討は省略する。

1.7.1　概要

本条約の英語正文は次のとおりである[34]。日本語訳には、官報で公布された外務省訳[33]と ILO 駐日事務所のもの[32]がある。

---

[32] International Labour Organization（国際労働機関）－ILO 駐日事務所－1963 年の機械防護条約（第 119 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239060/lang--ja/index.htm，2022 年 11 月 18 日閲覧）

[33] 外務省－条約検索－◎機械の防護に関する条約（第百十九号）（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/B-S49-0139.pdf）

[34] International Labour Organization－NORMLEX－C119 - Guarding of Machinery Convention, 1963 (No. 119) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C119，2022 年 11 月 20 日閲覧）

Convention concerning the Guarding of Machinery (No. 119)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-seventh Session on 5 June 1963, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the prohibition of the sale, hire and use of inadequately guarded machinery, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-three the following Convention, which may be cited as the Guarding of Machinery Convention, 1963:

PART I. GENERAL PROVISIONS

Article 1

1. All power-driven machinery, new or second-hand, shall be considered as machinery for the purpose of the application of this Convention.

2. The competent authority in each country shall determine whether and how far machinery, new or second-hand, operated by manual power presents a risk of injury to the worker and shall be considered as machinery for the purpose of the application of this Convention. Such decisions shall be taken after consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned. The initiative for such consultation can be taken by any such organisation.

3. The provisions of this Convention—

(a) apply to road and rail vehicles during locomotion only in relation to the safety of the operator or operators;

(b) apply to mobile agricultural machinery only in relation to the safety of workers employed in connection with such machinery.

PART II. SALE, HIRE, TRANSFER IN ANY OTHER MANNER AND EXHIBITION

Article 2

1. The sale and hire of machinery of which the dangerous parts specified in paragraphs 3 and 4 of this Article are without appropriate guards shall be prohibited by national laws or regulations or prevented by other equally effective measures.

2. The transfer in any other manner and exhibition of machinery of which the dangerous parts specified in paragraphs 3 and 4 of this Article are without appropriate guards shall, to such extent as the competent authority may determine, be prohibited by national laws or

regulations or prevented by other equally effective measures: Provided that during the exhibition of machinery the temporary removal of the guards in order to demonstrate the machinery shall not be deemed to be an infringement of this provision as long as appropriate precautions to prevent danger to persons are taken.

3. All set-screws, bolts and keys, and, to the extent prescribed by the competent authority, other projecting parts of any moving part of machinery also liable to present danger to any person coming into contact with them when they are in motion, shall be so designed, sunk or protected as to prevent such danger.

4. All flywheels, gearing, cone and cylinder friction drives, cams, pulleys, belts, chains, pinions, worm gears, crank arms and slide blocks, and, to the extent prescribed by the competent authority, shafting (including the journal ends) and other transmission machinery also liable to present danger to any person coming into contact with them when they are in motion, shall be so designed or protected as to prevent such danger. Controls also shall be so designed or protected as to prevent danger.

Article 3

1. The provisions of Article 2 do not apply to machinery or dangerous parts thereof specified in that Article which--

(a) are, by virtue of their construction, as safe as if they were guarded by appropriate safety devices; or

(b) are intended to be so installed or placed that, by virtue of their installation or position, they are as safe as if they were guarded by appropriate safety devices.

2. The prohibition of the sale, hire, transfer in any other manner or exhibition of machinery provided for in paragraphs 1 and 2 of Article 2 does not apply to machinery by reason only of the machinery being so designed that the requirements of paragraphs 3 and 4 of that Article are not fully complied with during maintenance, lubrication, setting-up and adjustment, if such operations can be carried out in conformity with accepted standards of safety.

3. The provisions of Article 2 do not prohibit the sale or transfer in any other manner of machinery for storage, scrapping or reconditioning, but such machinery shall not be sold, hired, transferred in any other manner or exhibited after storage or reconditioning unless protected in conformity with the said provisions.

Article 4

The obligation to ensure compliance with the provisions of Article 2 shall rest on the vendor, the person letting out on hire or transferring the machinery in any other manner, or the exhibitor and, where appropriate under national laws or regulations, on their respective agents. This obligation shall rest on the manufacturer when he sells machinery, lets it

out on hire, transfers it in any other manner or exhibits it.

Article 5

1. Any Member may provide for a temporary exemption from the provisions of Article 2.

2. The duration of such temporary exemption, which shall in no case exceed three years from the coming into force of the Convention for the Member concerned, and any other conditions relating thereto, shall be prescribed by national laws or regulations or determined by other equally effective measures.

3. In the application of this Article the competent authority shall consult the most representative organisations of employers and workers concerned and, as appropriate, manufacturers' organisations.

PART III. USE

Article 6

1. The use of machinery any dangerous part of which, including the point of operation, is without appropriate guards shall be prohibited by national laws or regulations or prevented by other equally effective measures: Provided that where this prohibition cannot fully apply without preventing the use of the machinery it shall apply to the extent that the use of the machinery permits.

2. Machinery shall be so guarded as to ensure that national regulations and standards of occupational safety and hygiene are not infringed.

Article 7

The obligation to ensure compliance with the provisions of Article 6 shall rest on the employer.

Article 8

1. The provisions of Article 6 do not apply to machinery or parts thereof which, by virtue of their construction, installation or position, are as safe as if they were guarded by appropriate safety devices.

2. The provisions of Article 6 and Article 11 do not prevent the maintenance, lubrication, setting-up or adjustment of machinery or parts thereof carried out in conformity with accepted standards of safety.

Article 9

1. Any Member may provide for a temporary exemption from the provisions of Article 6.

2. The duration of such temporary exemption, which shall in no case exceed three years from the coming into force of the Convention for the Member concerned, and any other conditions relating thereto, shall be prescribed by national laws or regulations or determined by other equally effective measures.

3. In the application of this Article the competent authority shall consult the most repre-

sentative organisations of employers and workers concerned.

Article 10

1. The employer shall take steps to bring national laws or regulations relating to the guarding of machinery to the notice of workers and shall instruct them, as and where appropriate, regarding the dangers arising and the precautions to be observed in the use of machinery.

2. The employer shall establish and maintain such environmental conditions as not to endanger workers employed on machinery covered by this Convention.

Article 11

1. No worker shall use any machinery without the guards provided being in position, nor shall any worker be required to use any machinery without the guards provided being in position.

2. No worker using machinery shall make inoperative the guards provided, nor shall such guards be made inoperative on any machinery to be used by any worker.

Article 12

The ratification of this Convention shall not affect the rights of workers under national social security or social insurance legislation.

Article 13

The provisions of this Part of this Convention relating to the obligations of employers and workers shall, if and in so far as the competent authority so determines, apply to self-employed workers.

Article 14

The term employer for the purpose of this Part of this Convention includes, where appropriate under national laws or regulations, a prescribed agent of the employer.

PART IV. MEASURES OF
APPLICATION

Article 15

1. All necessary measures, including the provision of appropriate penalties, shall be taken to ensure the effective enforcement of the provisions of this Convention.

2. Each Member which ratifies this Convention undertakes to provide appropriate inspection services for the purpose of supervising the application of the provisions of the Convention, or to satisfy itself that appropriate inspection is carried out.

Article 16

Any national laws or regulations giving effect to the provisions of this Convention shall be made by the competent authority after consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned and, as appropriate, manufacturers' organisa-

tions.

PART V. SCOPE

Article 17

1. The provisions of this Convention apply to all branches of economic activity unless the Member ratifying the Convention specifies a more limited application by a declaration appended to its ratification.

2. In cases where a declaration specifying a more limited application is made——

(a) the provisions of the Convention shall be applicable as a minimum to undertakings or branches of economic activity in respect of which the competent authority, after consultation with the labour inspection services and with the most representative organisations of employers and workers concerned, determines that machinery is extensively used; the initiative for such consultation can be taken by any such organisation;

(b) the Member shall indicate in its reports under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any progress which may have been made with a view towards wider application of the provisions of this Convention.

3. Any Member which has made a declaration in pursuance of paragraph 1 of this Article may at any time cancel that declaration in whole or in part by a subsequent declaration.

PART VI. FINAL PROVISIONS

Article 18

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 19

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

Article 20

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another

period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 21

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 22

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 23

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 24

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 20 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 25

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

1.7.2　批准国

ILO のウェブサイト[35]によれば、いまのところ、52 カ国が本条約を批准しているが、こ

[35] International Labour Organization－NORMLEX－Ratifications of C119－Guarding of Machinery Convention, 1963 (No. 119) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO

のうちノルウェーは本条約第 17 条第 1 項の規定に基づき特定の事業及び船舶等を適用除外の対象に指定している。

世界各国における本条約の批准状況を、図 28（試作）に表した。

1.7.3　日本における批准

本条約の批准に際しては、その国内実施に関し、1973 年 6 月 1 日、衆議院外務委員会において岡田春夫委員（日本社会党議員）と政府委員との間で逐条的な質疑応答が行われたので、資料 1 にまとめた。

1.7.4　日本に係る国内実施及び適用監視

日本の国内実施状況の概要に関する CEACR の 1977 年の報告書の記載を引用し、資料 2 とした。資料 2 には記載されていないが鉱山保安法も国内担保法の 1 つである。

日本政府は、本条約について近年では 2005 年[36,37]、2010 年[38]、2015 年[39]に ILO に年次報告を行っている。日本労働組合総連合会（略称＝連合）は、政府の年次報告案に対し、ILO 懇談会において 2005 年[40]には労働基準監督官合格者の削減等に対する危惧と機械の包括的な安全基準に関する指針[41,42]の法規制への格上げすべきとの考えを意見書として提出し、

RMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312264，2022 年 11 月 20 日閲覧）

[36] 厚生労働省－機械の防護に関する条約（第 119 号）に関する 2005 年日本政府年次報告案（2002 年 6 月 1 日～2005 年 5 月 31 日）（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/s0921-13b07.html，2022 年 11 月 18 日閲覧）

[37] 厚生労働省－2005 年日本政府年次報告案に対する日本労働組合総連合会の意見（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/dl/s0921-13c.pdf）。機械防護条約（ILO 第 119 号条約）に係る年次報告案については意見なし。

[38] 厚生労働省－機械の防護に関する条約（第 119 号）に関する 2010 年日本政府年次報告案（2005 年 6 月 1 日～2010 年 5 月 31 日）（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000012vrw-att/2r98520000012w7r.pdf）

[39] 厚生労働省－機械の防護に関する条約（第 119 号）に関する 2015 年日本政府年次報告案（2010 年 6 月 1 日～2015 年 5 月 31 日）（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10501000-Daijinkanboukokusaika-Kokusaika/0000118173.pdf）

[40] 厚生労働省－2010 年日本政府年次報告案に対する日本労働組合総連合会の意見（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000012vrw-att/2r98520000012w82.pdf）。機械防護条約（ILO 第 119 号条約）に係る年次報告案について意見あり。

[41] 平成 19 年 7 月 31 日付け基発第 0731001 号「「機械の包括的な安全基準に関する指針」の改正について」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-48/hor1-48-36-1-0.htm）

[42] 平成 19 年 7 月 31 日付け基安安発第 0731004 号「「機械の包括的な安全基準に関する指針」の解説等について」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-48/hor1-48-37-1-0.htm）

2015 年には機械の譲渡者または貸与者から機械の使用事業者への危険情報提供を努力義務から義務化すること等の意見を出している [43]。2015 年の年次報告ではこの連合の意見が年次報告に添付されたため、2016 年、CEACR はこの意見等に留意し、日本政府に対し、直接要請 [44]により、日本が本条約の効果を発揮するためにとった措置について、社会的パートナーとの間で行った議論に関する情報を引き続き提供するよう要請し、2012 年に改正された労働安全衛生規則の写しを提供するよう求めた。

日本が本条約について行う次回の年次報告は 2024 年とされている [45]。

1.7.5　改正の必要性の決定

本条約は、国際労働基準の見直しのため開催されたいわゆるカルティエ委員会（1995〜2002 年）[46]において、改正の必要があるとされ、理事会でも改正が決定されたが [47]、まだ改正には至っていない。

改定の必要性に関する議論 [48]においては、改正の必要がないという国々もあった中、フィンランドとドイツからは、改正する場合は欧州連合（EU）のガイドラインに沿った包括的なアプローチを採るべきという意見、ガーナからは、中古機械を輸入することが多い低開発国の問題を挙げ、この状況を考慮した本条約の部分改正が提案された。また、オランダからは、本条約に EC 指令との互換性がないという見解が示された。

---

[43] 厚生労働省－2015 年 9 月 10 日第 25 回 ILO 懇談会議事要旨（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000116660.html，2022 年 11 月 18 日閲覧）

[44] International Labour Organization－NORMLEX－Japan－Direct Request（CEACR）- adopted 2015, published 105th ILC session（2016）（https://www.ilo.org/dyn/normlex/de/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3253407,102729，2022 年 11 月 18 日閲覧）

[45] International Labour Organization－NORMLEX－Requested reports and replies to CEACR comments: Japan（https://www.ilo.org/dyn/normlex/de/f?p=1000:14000:0::NO:14000:P14000_COUNTRY_ID:102729，2022 年 11 月 18 日閲覧）

[46] International Labour Organization－Cartier Working Party - Working Party on Policy regarding the Revision of Standards（1995-2002）－Cartier Working Party conclusions（https://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/WCMS_449912/lang--en/index.htm，2021 年 12 月 29 日閲覧）

[47] International Labour Organization－NORMLEX－Standards Reviews: Decisions on Status（https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12040:0::NO:::，2021 年 12 月 29 日閲覧）

[48] International Labour Organization－Committee on Legal Issues and International Labour Standards（LILS/WP/PRS）－271st Session, Geneva, March 1998（https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb271/prs-2.htm，2022 年 11 月 18 日閲覧）

1.8　沿革

第 42 条は、労働基準法旧第 46 条第 1 項の譲渡等規制に、同法旧第 45 条の規定による省令又は当該省令から再委任を受けた告示で定められていた規格を取り込んで発展させたものである（同法旧第 46 条第 2 項は現在の特定機械等の規制のもととなった。）。

第 43 条については、筆者の若干の調査では、本法制定前において同条に相当するような規定は不見当であった。

本節では、機械等の譲渡等規制と、説明の便宜上、本法制定前の検定制度についても併せて述べるので、2.5 節では本法制定以降の沿革のみを扱うこととする。

1.8.1　汽缶取締令

国の法令としての機械等の流通規制の嚆矢は汽缶取締令（昭和 10 年 4 月 9 日内務省令第 20 号）であると思われる。同令では、缶体検査に合格していない汽缶の設置の禁止その他全体として現在の特別特定機械等の規制に類似の規制を敷いていた。

> 汽罐取締令（昭和十年四月九日內務省令第二十號）
> 第六條　汽罐ハ罐體檢查ニ合格シタルモノニ非ザレバ之ヲ設置スルコトヲ得ズ
> 〈第二項略〉
> 第二十五條　汽罐ハ告示ヲ以テ別ニ定ムル構造上ノ要件ヲ具備シタルモノナルコトヲ要ス
> 應張力又ハ應曲力ヲ生ズル部分ニ付熔接ヲ行ヒタル汽罐ハ熔接ノ設備、設計、施行方法及熔接者ニ付熔接着手前汽罐熔接地地方長官ノ承認ヲ受ケタルモノナルコトヲ要ス
> 地方長官支障ナシト認ムルトキハ前二項ノ規定ニ依ラザルコトヲ得

同令第 25 条第 1 項では、汽缶の構造上の要件を告示に委任することとされており、同日公布された昭和 10 年 4 月 9 日内務省告示第 204 号（通称＝汽缶構造規格）がそれに該当する。

同告示では、各種の日本標準規格（JES）が随所に引用されている。その一例を次に示す。

> ◎昭和十年四月九日內務省告示第二百四號
> 汽罐取締令第二十五條ノ規定ニ依ル汽罐ノ構造上ノ要件制限壓力三十五瓩平方糎以下ノモノニ付左ノ通定ム
> 昭和十年四月九日
> 內務大臣　後藤　文夫
> 第一章　汽罐ノ材料
> 第一條　汽罐ノ材料ハ左表ニ揭グルモノヲ使用スルコトヲ要ス但シ之ト同等以上ノ材料ヲ使用スル場合又ハ制限壓力十瓩平方糎以下ノ汽罐ニ付地方長官支障ナシト認ムル場合ハ此ノ限ニ在ラズ

種別	材料		註
	材質	寸法	

鋼板	罐胴	日本標準規格第二十二號罐用壓延鋼材	鋼板第一種 鋼板第二種 鋼板第四種		
	〈略〉		〈略〉		
〈略〉					

〈以下略〉

1.8.2 労働基準法

労働基準法の立案作業において、機械等の譲渡等の制限規定（労働基準法時代の見出しは、「安全装置」であった。）は、労働保護法案要綱（昭和 21 年 4 月 21 日）（第 2 次案）第 28 条として現れたのが最初であり、その後、公聴会（この条については重要な意見はなかった[49]）等を経て、第 2 次案から大きな変更のないまま、労働基準法草案（昭和 21 年 11 月 20 日）（第 8 次案）[50]では次のような規定振りであった。

労働基準法草案（第八次案）
（安全装置）
第四十二條　危險な作業を必要とする機械器具は安全裝置を具備しなければ譲渡又は貸與若しくは設置をしてはならない
特に危險な作業を必要とする機械器具は予め行政官庁の許可を受けなければ製造、變更若しくは設置をしてはならない
前二項の機械器具の種類及び具備すべき安全裝置は命令で定める

それが、労働基準法草案（昭和 21 年 12 月 13 日）（第 8 次案修正案）[51]では次のとおり、「安全装置を具備しなければならない」の前に「必要な規格又は」の句が挿入された[52]。

労働基準法草案（第八次修正案）
（安全裝置）
第四十二條　危險な作業を必要とする機械器具は必要な規格又は安全裝置を具備しなければ譲渡又は貸與若しくは設置をしてはならない
特に危險な作業を必要とする機械器具は予め行政官庁の許可を受けなければ製造、變更若しくは設置をしてはならない
前二項の機械器具の種類及び必要な規格並びに具備すべき安全裝置は命令で定める

この案にはその後大きな変更が加えられず、次のとおり、労働基準法第 46 条として公布、昭和 22 年 11 月 1 日に施行された。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）
（安全裝置）

---

[49] 寺本廣作『勞働基準法解説』（時事通信社，1948 年）114-115 頁

[50] 渡辺章編集代表『日本立法資料全集 51 労働基準法〔昭和 22 年〕(1)』（信山社，1996 年）376 頁

[51] 渡辺章編集代表『日本立法資料全集 51 労働基準法〔昭和 22 年〕(1)』（信山社）401 頁

[52] 渡辺章編集代表『日本立法資料全集 51 労働基準法〔昭和 22 年〕(1)』（信山社）133 頁

第四十六條　危險な作業を必要とする機械及び器具は、必要な規格又は安全裝置を具備しなければ、譲渡し、貸與し、又は設置してはならない。

特に危險な作業を必要とする機械及び器具は、予め行政官廳の認可を受けなければ、製造し、変更し、又は設置してはならない。

前二項の機械及び器具の種類、必要な規格及び具備すべき安全裝置は、命令で定める。

これ以後、安衛法制定まで、機械等の譲渡等の制限規制は同条により行われた。

同条について、寺本廣作は著書[53]で次のように解説している。

【解説】第十二回國際勞働會議では、危險を伴ふ種類の機械は法令によつて要求される安全裝置を備へるものでなければこれを供給し又は据え付けることが出來ないという原則を、法令で確立することを勸告してゐる。英國工場法第十七條は同樣の趣旨の規定を設けてゐる。我が國では汽罐取締令第五條で汽罐の設置について行政官廳の許可を要することゝされてゐたものゝほか、國の法令で定めたものはなかつたが勞働災害の實積よりすれば汽罐に限らず他の危險を伴ふ機械器具についても同樣の規定を設ける必要が認められ、中には地方廳令で特別の取締規則を定めてゐた事例もあつたので本條で安全裝置に關する一般原則を定めることゝした。取締りの程度については必ずしも具體的なひとつびとつの場合に行政官廳が關與しなくても豫め一定の安全裝置の基準を定めて置けば足りるものも多いので、本條第一項ではかゝる程度の機械器具については一定の基準による規格及安全裝置を具備しなければ譲渡し、貸與し、又は設置し得ないことを定めるに止めた。勞働安全衞生規則第三十四條は研磨盤、丸のこ盤以下數種の機械器具についてこの趣旨の規定を設けたものである。汽罐の安全裝置、調帶の繼金具等の如く、取締上必ずしも個々の取引行爲について行政官廳の關與が必要でなくても、たゞ一定の基準を示すに止めるだけでは不十分なものについては同規則第三十六條で同一種類のものの性能について勞働省勞働基準局長の認定を必要とすることゝした。危險性の特に高い機械器具については製造、變更又は設置について、本條第二項で豫め行政官廳の認可が必要とされ、この規定に基づき勞働安全衞生規則第三十七條は熔接による汽罐又は特殊汽罐の製造について勞働省勞働基準局長、同第三十七條は汽罐又は特殊汽罐、揚重機等の設置について所轄勞働基準監督署長の認可を必要とすることを規定した。製造について行政官廳の認可を必要としたのは元の汽罐取締令第六條の如く製造後に於て罐體檢査を行ふのでは、不合格になる場合、經濟的損害が多いので之を防止することに主眼を置いたためである。

この引用文の冒頭の「勧告」とは、動力に依り運転せらるる機械の保護に付ての責任に関する勧告（ILO 第 32 号勧告）（1.6 節参照）のことである。

労働基準法に基づく命令として旧安衛則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）が公布

[53] 寺本廣作『勞働基準法解説』（時事通信社，1948 年）264-265 頁

され、昭和 22 年 11 月 1 日に施行されたが、同法第 46 条第 1 項に関しては次のとおり規定された。

労働安全衛生規則（昭和二十二年十月三十一日労働省令第九号）

第一編　総則

第三章　安全装置

第三十四條　左に掲げる機械及び器具は、法第四十六條第一項の規定により譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。

一　第七十七條の覆を具備しない研ま盤

二　第七十九條の割刃を具備しない丸のこ盤

三　第八十二條の急停止装置を具備しないゴム又はエボナイトの練りロール機

四　第八十三條の緊錠装置を具備しない機械

五　第二百三十條の罐体檢査に合格しない汽罐又は特殊汽罐

六　第三百九十一條の規格を具備しないアセチレン発生器

七　耐圧証明書のない内圧容器

八　前各号の外、中央労働基準委員会の議を経て労働大臣の指定するもの

第三十五條　前條第七号の耐圧証明書は、労働省労働基準局長が指定した者又は都道府縣労働基準局長が様式第五号によつて、発行したものでなければならない。

〈第二項略〉

第三十六條　第三十八條第一項第一号乃至第三号に掲げる機械及び器具に具備する安全装置並びに左に掲げる器具又は安全装置であつて、その性能について、労働省労働基準局長の認定のないものは、法第四十六條第一項の規定により、譲渡し、又は貸与してはならない。

一　調帶の継金具

二　動力傳導軸の急停止装置

三　圧機又は切断機の安全装置

四　木工用丸のこ盤の反ぱつ又は接触予防装置

五　ゴム又はエボナイトの練りロール機の急停止装置

六　前各号の外、中央労働基準委員会の議を経て労働大臣の指定するもの

〈第二項略〉

労働省労働基準局長は、第一項の器具又は安全装置が労働者の危害防止に有効なものであると認めたときは、その認定書を交付する。

第三十八條　左に掲げる機械及び器具は、法第四十六條第二項の規定により、所轄労働基準監督署長の認可を受けなければ、これを設置してはならない。

一　汽罐又は特殊汽罐

二　揚重機

三　アセチレン溶接装置

四　前各号の外、中央労働基準委員会の議を経て労働大臣の指定するもの

前各号の機械及び器具の範囲、必要な規格、具備すべき安全装置、その他認可の基準については、第四編に規定するところによる。

第二編　安全基準

第二章　機械装置

第七十七條　回轉中破壞のおそれのある研ま盤のと石車には、堅固な覆を設けなければならない。

〈第二項略〉

第七十八條　動力によつて運轉する圧機又は切断機には、金型又は刃物による危害を防止するため、安全裝置を設けなければならない。但し、金型又は刃物の作動する部分に手を入れる必要のない場合には、この限りでない。

第七十九條　木工用丸のこ盤には、割刃その他反ぱつ予防裝置を取り付けなければならない。但し、横びき用又はこれに準ずる丸のこ盤で、反ぱつの危險がないものは、この限りでない。

第四編　特別安全基準

第一章　汽罐及び特殊汽罐

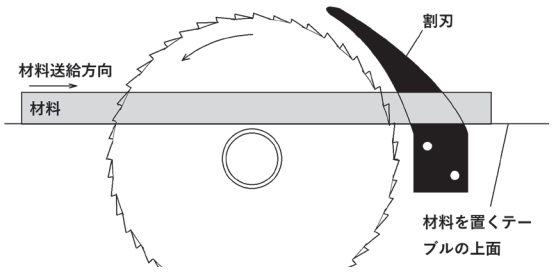
第一節　総則

第二百三十條　汽罐又は特殊汽罐について、罐体檢査を受けようとする者は、様式第二十一号による申請書に様式第二十二号甲、乙、丙による汽罐又は特殊汽罐明細書を添え、所轄都道府縣労働基準局長に提出しなければならない。

都道府縣労働基準局長は、罐体檢査に合格した汽罐又は特殊汽罐に様式第二十三号による刻印を押し、且つ汽罐又は特殊汽罐明細書に様式第二十四号による罐体檢査済の印を押して、これを交付する。

前項の汽罐又は特殊汽罐明細書を失い、又は損じたときは、その再交付を檢査を受けた都道府縣労働基準局長に申請することができる。

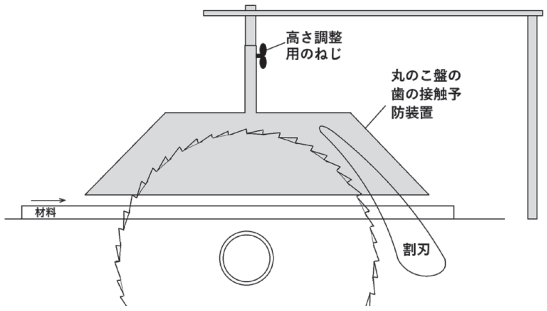
図 10　丸のこ盤の割刃の例（筆者作図）



図の黒い部分が割刃。左から木材を挿入する。木材は丸のこによって切断されるが、木材の状態によっては切断部が開かず、内側に曲がり、丸のこの右側に引っかかってしまい、丸のこの回転方向に木材が吹っ飛ぶことがある。割刃は単なる金属製の板であるが、丸のこの厚さより少し厚くして木材の切断部を開くことにより、木材が丸のこの右

側に引っかからないようにする機能がある。

図 11　丸のこ盤の歯の接触予防装置（固定式）の例（筆者作図）



円盤の部分が丸のこを示す。これが回転する際、切るのに不要な上の部分を覆う安全装置である。

ここで、旧安衛則第 2 編（安全基準）及び第 3 偏（衛生基準）等では、名宛人が殆ど明示されていなかったことを知っておく必要がある。これは、本法第 27 条では危害防止基準の命令委任が「…事業者が講ずべき措置…は、厚生労働省令で定める」と規定されているのに対し、労働基準法旧第 45 条では「使用者が…講ずべき措置の基準…は、命令で定める。」と規定され、旧安衛則等の命令の規定は単なる措置基準に過ぎず、具体的な義務づけは、労働基準法旧第 42 条又は旧第 43 条から直接なされるという形をとっていたからであろう[54]。したがって、旧安衛則第 2 編や第 3 編で名宛人が明記されないものは、（例外はあれど）基本的には労働基準法旧第 42 条又は旧第 43 条に基づく使用者の危害防止義務を具体化する際の基準であったと考えられる。本法では、このような機械等の技術的基準を、厚生労働省告示による規格として整理し、これを法律（例えば第 37 条や第 42 条）又は命令（例えば安衛則第 27 条）中に引用する際に名宛人その他規制方式を明らかにするという形をとっている（ただし、今でも、例えば有機則第 16 条から第 17 条までの規定のように、設備（ここでは具体的には発散防止抑制設備）の性能についての技術基準だけを定め、名宛人を明記しないものがある。これは有機則第 5 条、第 6 条等に規定されている設備に係る解釈規定ともとれるし、上述のように労働基準法旧第 45 条に基づく命令で措置基準を定めていた時代の名残りともとれるだろう。）。

このような背景もあってか、例えば研ま盤については、使用者に対する構造基準である旧安衛則第 2 編第 77 条を同第 1 編第 34 条の譲渡等規制に引用してくるというような方法が見られた。

また、旧安衛則第 34 条では、第 5 号で缶体検査に合格していない汽缶（ボイラー）の譲

54　労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）176-177 頁において、従来、労働基準法旧第 45 条の規定についてこのように解釈する向きがあったことが示唆されている。

渡制限等も規定するなど、現在の特定機械等の譲渡等の規制の一部もここに組み込まれていた（即ち、安衛法第 40 条第 2 項（有効な検査証とともにしなければ譲渡してはならない規定）に類似している）。旧安衛則第 36 条では、圧機（プレス機械）等の安全装置で労働省労働基準局長の認定のないものを譲渡又は貸与してはならないと定められているが、これは現在の検定制度に相当するものだろう。

ところで、ここで気づくのは、労働基準法草案第 8 次案第 42 条の趣旨だった「危険な作業を必要とする機械器具は安全装置を具備しなければ譲渡又は貸与若しくは設置をしてはならない」と、実際に成立した労働基準法第 46 条との違いである。

思うに、第 8 次案第 42 条は、危険な作業を必要とする機械が安全装置を具備しないまま流通することを防止するための条文案であったと思われる。実際、旧安衛則第 34 条第 1 号から第 4 号までが、機械器具に対して安全装置を具備せよと規定しているのはその趣旨を反映したものであろう。しかし、旧安衛則第 36 条第 1 項は、安全装置を単独で譲渡等規制の対象としており、例えば同項第 3 号の圧機でいえば、譲渡してはならないのは労働省労働基準局長の認定を受けていない圧機の安全装置であって、安全装置を具備しない圧機の譲渡は禁じていないことになる。もちろん、安全装置は必要であるが、その取り付け義務は全面的に使用者に課されることとなった。このように、第 8 次案第 42 条と実際に成立した労基法の第 46 条との違いは大きい。

労働基準法旧第 45 条の規定に基づく労働省令（旧安衛則第 2 編等）において、機械等の構造基準が定められていたことは上でも述べたが、これは一種の規格であり、現在でも、安衛則第 2 編第 10 章第 2 節（足場）第 1 款（材料等）は事業者を名宛人としているが足場の構造規格とも呼べるものである。中には、旧高気圧障害防止規則（昭和 36 年 3 月 22 日労働省令第 5 号）第 45 条（規格）が後に再圧室構造規格（昭和 47 年 12 月 4 日労働省告示第 147 号）となったように、省令で定められていた規格が告示として独立したものもある。

規格の制定は、労働基準法旧第 45 条に基づく命令によっても行われた。

昭和 24 年 11 月 16 日労働省令第 30 号による旧安衛則改正で、旧安衛則第 183 条の 2 が追加され、公布と同時に施行された。

労働安全衛生規則（昭和二十二年十月三十一日労働省令第九号）

第三編　衞生基準

第二章　保護具その他

第百八十一條　著しく暑熱又は寒冷の場所における業務、多量の高熱物体、低温物体又は有害物を取り扱う業務、有害放射線にさらされる業務、ガス、蒸氣又は粉じんを発散し、衞生上有害な場所における業務、病原休によつて汚染のおそれの著しい業務その他衞生上有害な業務においては、その作業に従事する労働者に使用させるために、防護衣、保護眼鏡、呼吸用保護具等適当な保護具を備えなければならない。

第百八十二條　皮膚に障害を與えるものを取り扱う業務、皮膚から吸収され又は侵入して、中毒又は感染を起すおそれのある業務においては、その作業に従事する労働者に使

用させるために、塗布剤、不浸透性の作業衣、手袋、履き物等適当な保護具を備えなければならない。

第百八十三條　強烈な騒音を発する場所における業務においては、その作業に従事する労働者に使用させるために、耳せんその他の保護具を備えなければならない。

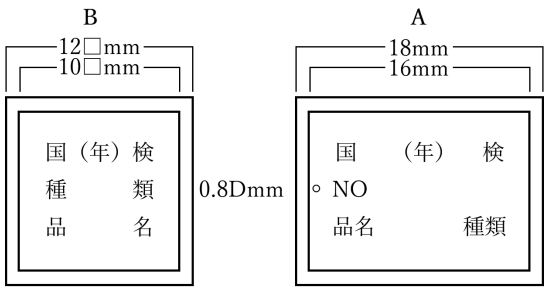
第百八十三條の二　前三條により備えつけるべき保護具の中、労働大臣が規格を定めるものについては、その規格につき検定をうけたものでなければならない。

旧安衛則第 183 条の 2 の規定に関連し、労働基準法旧第 45 条の規定に基づき、労働衛生保護具検定規則（昭和 25 年 12 月 26 日労働省令第 32 号）が制定され、これによりまず労働衛生保護具のうち防じんマスクの規格（昭和 25 年 12 月 26 日労働省告示第 19 号）、その後防毒マスクの規格（昭和 37 年 5 月 30 日労働省告示第 27 号）が定められた。

労働衛生保護具検定規則第 9 条においては、検定に合格した保護具に検定合格標章（図 12）をつけなければならないことや、検定合格標章は検定に合格した製造者の申請に基づき労働省労働基準局長が交付すること等が規定された。これは、労働基準法旧第 46 条の規定とは無関係になされたので、譲渡等を直接規制していたわけではないが、粉じん作業等において防じんマスク等についてはこれ以外のものは使用できないため、これは流通規制に準ずるものであったといえるだろう。これが労基法旧第 46 条の譲渡等規制に組み込まれなかったのは、防じんマスクを同条の「危険な作業を必要とする機械及び器具」で読むことができなかったためであろう。

この時の検定合格標章のデザインは、本法制定以降も、労働衛生保護具用型式検定合格標章に受け継がれている。

図 12　労働衛生保護具検定規則様式第 5 号（検定合格標章）



また、安全分野では、労働安全衛生規則の一部を改正する省令（昭和 35 年 11 月 25 日労働省令第 25 号）により電気災害の防止規定が拡充され、第 140 条の 7 などをはじめとする

電気機械器具の防爆構造等に関する規定が昭和 36 年 10 月 1 日に施行され、併せて電気機械器具防爆構造規格（昭和 36 年 9 月 30 日労働省告示第 42 号）が制定された。

労働安全衛生規則（昭和二十二年十月三十一日労働省令第九号）
　第二編　安全基準
　　第七章　電気災害の防止
　　　第六節　雑則
第百四十条の七　第百四十条の三、第百四十条の四及び第百四十条の五の電気機械器具の構造は、労働大臣が告示で定める防爆構造の規格に適合するものでなければならない。

その後、労働安全衛生規則の一部を改正する省令（昭和 44 年 1 月 29 日労働省令第 1 号）により旧安衛則第 140 条の 7 が次のように改正されるとともに防爆構造電気機械器具検定規則（昭和 44 年 1 月 29 日労働省令第 2 号）が制定され、両省令が昭和 44 年 4 月 1 日に施行され、防爆構造電気機械器具についても検定が行われることとなった。

労働安全衛生規則（昭和二十二年十月三十一日労働省令第九号）
第百四十条の七　第百四十条の三からその第百四十条の五までの電気機械器具は、その防爆構造の規格について、防爆構造電気機械器具検定規則（昭和四十四年労働省令第二号）による検定を受けたものでなければならない。
　前項の防爆構造の規格は、労働大臣が告示で定める。

このほか、絶縁用保護具及び絶縁用防具の要求性能につき、絶縁用保護具等の性能に関する規程（昭和 36 年 3 月 27 日労働省告示第 8 号）が制定されるなど、検定や譲渡等の規制を伴わずもっぱら使用者が守るべき規格として告示が定められることもあった。現在も、同様の告示として有機溶剤中毒予防規則第十六条の二の規定に基づく厚生労働大臣が定める構造及び性能（平成 9 年 3 月 25 日労働省告示第 21 号）がある。

なお、本法第 43 条に関していえば、旧安衛則第 69 条には、動力伝導装置の止め具類を埋頭型にする等の措置が定められていたが、これは基本的に労働基準法旧第 45 条の委任を受けて使用者に義務づけていた規定であり、譲渡等の制限という観点からは本法第 43 条の前身となるものとはいえない。

労働安全衛生規則（昭和二十二年十月三十一日労働省令第九号）
　第二編　安全基準
　　第一章　原動機及び動力傳導装置
第六十九條　動力傳導装置又は動力によつて運轉する車軸に附属する止め金具類は、埋頭型のものを使用し、又は適当な覆を設けなければならない。

1.8.3　労働安全衛生法制定以降

昭和 44 年 9 月 30 日に発足した労働基準法研究会は、発足以来、労働安全衛生の問題を主として調査研究を行っていたが、この問題をより専門的に調査研究するため第 3 小委員会を設置し、昭和 46 年 7 月 13 日、その結果を「第 3 小委員会報告」として会長に報告した。本法は、同報告に基づいて立案されたものである。

以下、同報告中機械等の譲渡等の制限規制に関する部分を抜き出して引用する（特定機械等及び検定に関する事項も併せて記述されていることに注意。）。

昭和 46 年 7 月 13 日

労働基準法研究会

会長　石井照久　殿

第 3 小委員会

委員長　石井照久

第 3 小委員会報告

第 3 小委員会は〈略〉別紙のとおり報告する。

別紙

3．安全衛生対策の現状と問題点

㈣　危険な作業を必要とする機械器具の製造、流通等の規制

⑴　法制

危険な作業を必要とする機械や器具は、工場事業場において利用に供されてから安全衛生上の対策を講ずるよりも、製造、販売の段階で安全上、衛生上必要な措置を講じておく方がきわめて効果的であり、また、使用の段階では、十分な安全衛生対策を講ずることが困難な場合もある。

労働基準法第 46 条は、危険な作業を必要とする機械および器具については、必要な規格または安全装置を具備しなければ譲渡、貸与または設置してはならないとしており、さらに、とくに危険な作業を必要とする機械および器具については、製造、変更または設置を行政官庁の認可にかからしめている。そして、これらの製造、譲渡、設置などについて規制を受ける機械および器具の種類、必要とされる規格ならびに具備すべき安全装置は命令で定めている。

また、労働基準法第 47 条により認可を必要とする機械、器具は、認可後一定期間の経過後に改めて国または代行機関の行なう性能検査をうけ、これに合格しなければならないこととされている。

⑵　現状および問題点

イ　規制の対象となる機械などの範囲

現在、危険な作業を必要とする機械等で労働安全衛生規則、ボイラ及び圧力容器安全規則などで製造流通規制の対象となっているのは、

①　製造、設置、変更にあたって認可を要件とするものは、ボイラ、第 1 種圧力容器、クレーン、移動クレーンおよびゴンドラの 5 種

②　設置、変更にあたって認可を要件とするものは、デリック、エレベータ、簡易リフト、建設用リフトおよびアセチレン溶接装置の 5 種

③　譲渡、貸与、設置にあたって構造規格の具備を要件とするものは、小型ボイラ、第 2 種圧力容器、小型圧力容器、つり上げ荷重 3 トン未満のクレーンおよび移動式

クレーン、小型デリック、つり上げ荷重 1 トン未満のエレベータおよび簡易リフト、プレス機械ならびにグラインダの 10 種

④　譲渡、貸与、設置にあたって安全装置の具備等を要するものは、木材加工用丸のこ盤、手押しかんな盤、ゴム練りロール機、繊維機械、ホークリフトの 5 種

と総計 25 種となっている。

規制対象の範囲に関連して次のような問題がある。

第 1 に、機械の動力伝導部分については適当な防護措置を講ずべきことは、使用者の義務とされているが、この防護措置の不備による災害が依然として跡をたたない。このような直接災害と結びつく動力伝導部分についても機械の製造段階で防護措置を講ずることが必要である。

第 2 に、現在、衛生上有害な機械、器具については、危険な作業を必要とする機械、器具とは異なり、製造、流通規制の対象とすることに法律の規定上無理があり、また、譲渡、貸与、設置にあたっての構造条件具備について法律上同じような難点がある。

第 3 に、安全のための装置や保護具の機能が不良であると死亡その他の災害につながることが多く、足場、型わく支保工等に用いる部材についても同様である。これらのものについても、製造段階において構造要件を具備させる必要がある。

第 4 に、危険な作業を必要とする機械、器具等については、所定の規格を具備することが要件とされていても、それを標示ないし証明する制度が設けられておらず、このためユーザーとしてはいかなる機械が規格要件を具備しているのか判定に苦しむことがあり、製造段階から機械、器具の安全化をはかろうとする法の趣旨が不徹底に終っているきらいがある。

第 5 に危険な作業を必要とする機械器具は、技術革新の進展の中で大きく変化しているが、そのなかで他により安全なものができたため、使用に供されなくなってきたもののある反面、新しく、危険な作業を必要とする機械、たとえばゴンドラなどが出現し、これに適宜対処する規制の改正が必要である。しかしながら、現実には、規制範囲の拡大は、一たん重大災害が起きてから手をつけるといった後手の対策になり易く、実用化される前にその安全性を慎重に検討する体制に欠けている。

ロ　認可対象物件の急激な増加と検査機構の不備

製造認可、設置認可の対象物件は、アセチレン溶接装置等一部のものを除き、急激に増大している。たとえば、ボイラは、昭和 44 年の設置数は 10 年前の昭和 35 年のほぼ 2 倍、クレーン等はあわせて 10 年前の 3 倍弱の増加となっている。他方製造認可にともなう構造検査、溶接検査、設置認可にともなう落成検査の業務に従事する検査人員はほとんど増加していないため、検査業務以外の業務にしわよせがきており、早晩検査体制の整備について抜本的対策を講じなければ検査制度を維持することは困難となるとともに、他の業務に重大な支障をきたすこととなる。

㈩　むすび

わが国社会は、〈略〉

このような労働災害の発生状況は、わが国の労働災害防止対策に次のような問題を提起している。

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

〈略〉

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

このような状況のもとに、今後の労働安全衛生対策の基本的方向を示せば、次のとおりである。

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

〈略〉

以上明らかなように現行の労働基準法を中心とする労働安全衛生対策は急激に変化する産業社会の実態に必ずしも、即応したものとはいえず、新たに労働者の安全と衛生を確保する観点から総合的立法を行なう必要がある。

以上の基本的方向のもとに、今後の安全衛生対策について具体的方向を示せば次のとおりである。

⑷　危険な機械、有害物の製造、流通規制

イ　設計、製造にあたっての安全上の配慮

危険な機械等の設計、製造にあたっては、その使用の際における関係労働者の安全を確保するためあらかじめ安全上の配慮をすること。

ロ　防護措置がない機械等の譲渡、貸与についての規制.

製造業者に対しては、その製造する機械について動力伝導部分など危険箇所の防護措置を講じさせるほか、動力伝導部分などの危険箇所の防護措置がない場合には当該機械等の譲渡および貸与について規制すること。

ハ　危険な作業を必要とする機械等の譲渡、貸与、設置の規制および検定

プレス機械等危険な作業を必要とする機械、器具および安全装置の安全性を製造時において確認するための体制を整備すること。

ニ　特に危険な作業を必要とする機械等の製造、設置認可

ボイラ、クレーンのみならず危険を伴う化学設備の製造等にあたっては、行政官庁の認可を受けなければならないこととすること。

ホ　検査体制の整備
　機械設備等の安全性を確保するための検査等については、行政の簡素化の見地から検査体制の整備充実をはかるとともに、検査等を行なう機関に対する監督指導の体制を整備すること。
〈以下略〉

1.8.3.1　第 42 条関係

本法公布・施行時の第 42 条の規定は次のとおりであり、当初は、対象とする機械等の指定はすべて政令に委任していた。

（譲渡等の制限）
第四十二条　特定機械等以外の機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、政令で定めるものは、労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。

第 42 条では、労働基準法旧第 46 条にもあった「危険な作業を必要とする機械及び器具」に、「有害な作業を必要とするもの」、「危険な場所において使用するもの」、そして「危険若しくは健康障害を防止するため使用するもの」の 3 つ機械等が追加されている。これは、ガンマ線照射装置などの衛生上有害な機械等を流通規制に載せるために「有害な作業」を追加し、従来労働基準法旧第 45 条（使用者の危害防止措置義務規定の命令への包括委任規定）を根拠として検定を実施し、流通規制に準ずる規制を行っていた防爆構造電気機械器具を本法第 42 条で読み、使用従属関係を超えた流通規制に載せるために「危険な場所において使用するもの」という文言を追加し、同様に、労働衛生保護具を第 42 条で読み、かつ新たに保護帽等についてもこれに含めるために「危険若しくは健康障害を防止するため使用するもの」という文言を追加したということであろう。

第 42 条は、労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号）により見出しが「（譲渡等の制限等）」に改正され、昭和 63 年 10 月 1 日施行された。この見出しの改正は第 43 条の 2 が追加されたためであろう。

また、中央省庁等改革関係法施行法（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）により、中央省庁再編に伴う字句の整理が行われ、「労働大臣」が「厚生労働大臣」に改められ、平成 13 年 1 月 6 日に施行された。

その後、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律（平成 15 年 7 月 2 日法律第 102 号）により次のとおり対象とする機械等の一部を法律本体で指定するよう改正され、現在に至っている。

（譲渡等の制限等）
第四十二条　特定機械等以外の機械等で、別表第二に掲げるものその他危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、政令で定めるものは、厚生労働大臣が定める規格

又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。

以上のとおり、第 42 条は、現在に至るまで 3 回改正されている。

1.8.3.2 第 43 条関係

本法制定以降、第 43 条は、中央省庁等改革関係法施行法（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）により従来「労働省令」だった箇所が「厚生労働省令」と改められ、平成 13 年 1 月 6 日から施行されたほかは、改正されていない。

第 43 条の委任を受けている安衛則第 25 条も、中央省庁等改革のための関係労働省令の整備等に関する省令（平成 12 年 10 月 31 日労働省令第 41 号）第 34 条の規定により「労働省令」だった箇所が「厚生労働省令」と改められ、平成 13 年 1 月 6 日から施行されたほかは、改正されていない。

1.8.3.3 第 43 条の 2 関係

設計・製造段階における問題（欠陥）により、機械等の労働災害が発生することは従来からあり、昭和 46 年から、労働省は欠陥機械等通報制度（1.9.2 節参照）を運用していた。

労働災害防止計画では、第 1 次以降毎回のように設計・製造段階又は流通段階における機械設備の安全化について謳われていたが、機械設備による労働災害は依然として多く、機械等の欠陥により死亡災害が発生しても、欠陥機械等通報制度が行政指導に過ぎないとしてその補修等に従わない製造業者もあった[55]。第 7 次労働災害防止計画（昭和 63 年度から平成 4 年度まで）[56]では、次のように大きく取り上げられた。

労働災害防止計画に関する公示

労働災害防止計画を次のとおり定めたので、公示する。

昭和 63 年 3 月 18 日

労働大臣　中村　太郎

労働災害防止計画

「心身ともに健康で安全な勤労者生活をめざして」

5　主要な労働災害防止対策の推進

⑷　機械設備に係る労働災害防止対策の推進

イ　機械設備の設計段階における安全衛生の確保

機械設備の設計段階における安全衛生の確保を図るため、設計、製造時における安全衛生に係る事前評価を促進するとともに、設計者等に対する安全衛生教育を推進する。

ロ　流通段階における安全衛生の確保

安全衛生上欠陥のある機械設備の流通等を防止するため、当該機械設備に関する規

[55] 松尾幸夫主筆，片岡輝男，木村嘉勝編『政策担当者が語る労働衛生施策の歩み』（労働調査会，平成 24 年）95 頁

[56] 昭和 63 年 3 月 18 日官報号外第 29 号に掲載。

制の徹底を図るとともに当該機械設備の製造者等による改善等の措置を徹底する。また、機械設備について労働災害防止団体等が自主的に推奨する安全衛生基準の設定及び当該基準に適合する機械設備の推奨を促進する。

ハ　機械設備の安全化の促進

ボイラー、クレーン、荷役運搬機械、建設機械等に関する安全基準の整備を図るとともに、これらの機械設備の点検整備と適正な使用を徹底する。また、機械設備の安全化のための研究開発を促進する。

中央労働基準審議会は、この第 7 次労働災害防止計画を効果的に実施する観点から、同計画の実施に先だつ昭和 62 年 10 月から労働災害防止部会において総合的な安全衛生対策について検討を重ね、昭和 63 年 1 月 23 日、同部会が作成した報告書の趣旨に沿って本法を改正すること等を労働大臣に建議した[57]。

第 43 条の 2 は、その報告書において、次のとおり機械設備の改善命令制度の創設が必要とされたことにより、労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号）により追加され、昭和 63 年 10 月 1 日から施行されたものである。

昭和 63 年 1 月 23 日

中央労働基準審議会会長

白井泰四郎　殿

中央労働基準審議会

労働災害防止部会部会長

和田勝美

労働災害防止計画（案）及び総合的な安全衛生対策に関する報告

労働災害防止計画（案）及びこれを効果的に実施するための方策については、昨年 10 月当部会に対し、その検討がゆだねられた。以来、当部会において鋭意検討を進めた結果、労働災害防止計画（案）については、別添案どおりとすることが適当であり、また、これを効果的に実施するためには、別紙のとおり、労働安全衛生法令の改正等総合的な対策を図ることが必要であるとの部会委員全員の合意に達したので報告する。

（別紙）

総合的な安全衛生対策の推進について

Ⅰ　労働安全衛生をめぐる現状と課題

⑶　その他の課題

[57] この中央労働基準審議会建議及び労働災害防止部会報告書については、「労働行政の動き 労働安全衛生法令の整備についての中央労働基準審議会の建議について」（日本労働研究所『日労研資料』41 巻 4 号通巻 1092 号，1988 年）、「資料 労働安全衛生法改訂関連（中基審の建議等）」（日本労働者安全センター『月刊いのち：労働災害・職業病』22 巻 4 号通巻 256 号，1988 年）に全文掲載されている。

① 機械設備による労働災害の現状と課題

労働災害のうち、機械設備に起因するものは、全体の約半数にのぼっており、しかもその割合は増加する傾向にある。これら機械設備に起因する労働災害の原因としては、機械設備そのものの欠陥の占める割合が高い。このような機械設備による労働災害を防止するため、構造規格等が定められているにもかかわらず、これら法定の要件に適合しない機械設備が労働の場において現に使用され、労働災害を引き起こしていることは極めて問題である。このため、現行法規制の徹底を図り、機械設備の安全性を担保するとともに、法定要件に適合しない機械設備については、その製造者又は輸入者に対して、その改善又は回収等の措置を講じさせることが必要である。

II 労働安全衛生法令を改正すべき事項

3 その他の安全衛生対策の充実

(1) 機械設備による労働災害の防止対策の充実

① 機械設備の改善命令制度の創設

イ 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、構造規格等の法令の構造上の要件に適合しない機械設備の製造者又は輸入者に対し、当該機開設備の改善、回収その他労働災害の防止のために必要な措置を講ずべきことを命ずることができること。

ロ 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、製造者又は輸入者が、イの命令に従わないときは、その旨を公表することができること。

III 行政施策の上で配慮すべき事項

④ 現行構造規格の適用を受けないこととされている当該規格の適用日前に製造・輸入された機械設備について、労働災害を防止するため必要な場合には、当該機械設備を当該規格に適合したものとなるよう、事業者に対し指導を行うこと。

本法制定時の第 43 条の 2 の規定は次のとおりであった。

第四十三条の二 労働大臣又は都道府県労働基準局長は、第四十二条の機械等を製造し、又は輸入した者が、当該機械等で、次の各号のいずれかに該当するものを譲渡し、又は貸与した場合には、その者に対し、当該機械等の回収又は改善を図ること、当該機械等を使用している者へ労働省令で定める事項を通知することその他当該機械等が使用されることによる労働災害を防止するため必要な措置を講ずることを命ずることができる。

一 次条第五項の規定に違反して、同条第四項の表示が付され、又はこれと紛らわしい表示が付された機械等

二 第四十四条の二第三項に規定する型式検定に合格した型式の機械等で、第四十二条の労働大臣が定める規格又は安全装置（第四号において「規格等」という。）を具備していないもの

三 第四十四条の二第六項の規定に違反して、同条第五項の表示が付され、又はこれと紛らわしい表示が付された機械等

> 四　次条第一項の機械等及び第四十四条の二第一項の機械等以外の機械等で、規格等を具備していないもの

その後、地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律（平成 11 年 7 月 16 日法律第 87 号）第 390 条の規定により、第 43 条の 2 の規定中「都道府県労働基準局長」を「都道府県労働局長」に改められ、平成 12 年 4 月 1 日に施行された。

また、中央省庁等改革関係法施行法（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）第 705 条の規定により、第 43 条の 2 中「労働省令」が「厚生労働省令」に、「労働大臣」が「厚生労働大臣」に改められ、平成 13 年 1 月 6 日に施行された。

また、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律（平成 15 年 7 月 2 日法律第 102 号）第 4 条の規定により、第 43 条の 2 第 4 号中「次条第一項の機械等及び」が削られ、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律の施行期日を定める政令（平成 15 年 12 月 19 日政令第 532 号）により平成 16 年 3 月 31 日に施行された。

1.9　運用（適用の実際）

本節では、第 42 条から第 43 条の 2 までの規定に関する取締り、違反又は実効性確保等の状況について述べる。

欠陥機械等通報制度（1.9.2 節）は第 42 条の機械等に限らず、特定機械等、第 43 条の機械等のほか、これら以外の機械等で製造者に責任のある欠陥により労働災害を発生させたものも対象としている制度であるが、便宜上本節に含めた。

1.9.1　定期監督等実施状況・法違反状況（統計）

平成 23 年から令和 2 年までの労働基準監督機関による定期監督等（申告監督及び再監督は含まれない）において、第 42 条から第 43 条の 2 までの規定違反が確認された事業場の数は表 2 とおりである。なお、この表を作成する際に使用した労働基準監督年報では同 3 か条の違反の合計しか記載されていないためそれぞれの条文に係る違反の有無及び事業場数は不明である。

表 2　労働基準監督機関による定期監督等における労働安全衛生法第 42 条、第 43 条又は第 43 条の 2 違反が確認された事業場数

監督実施年	定期監督等実施事業場数	同違反事業場数（労基法等を含む）	安衛法第 42 条~第 43 条の 2 違反数
平成 23 年	132829	89586	52
平成 24 年	134295	91796	59
平成 25 年	140499	95550	44
平成 26 年	129881	90151	42
平成 27 年	133116	92034	35
平成 28 年	134617	89972	29
平成 29 年	135785	92695	27

平成 30 年	136281	93008	34
平成 31 年 令和元年	134981	95764	22
令和 2 年	116317	80335	25

註　労働基準監督年報（平成 23 年から令和 2 年まで）の統計表「定期監督等実施状況・法違反状況」による。同表の当該欄には条文番号が「42・43」と表示されているが、同表の※書きにあるように、枝番号を特記している場合を除き、すべての枝番号を含むので、「43」には第 43 条の 2（命令違反）が含まれるものと思われる。なお、参考のために各年の定期監督等実施事業場数及び同違反事業場数を記載したが、全ての定期監督等で安全衛生についての調査を行っているわけではないため、この表は、定期監督等実施事業場のうち第 42 条、第 43 条又は第 43 条の 2 違反が存在する事業場の割合を示すものではなく、あくまで定期監督等で覚知・指導することとなったものを集計したものにすぎない。

申告監督及び再監督については、条文毎の違反件数が集計されていないため件数は不明である。

また、人事委員会等が労働基準監督を行う非現業等の地方公務員に関する状況など、労働基準監督官が監督を行わない領域における状況については時間の制約上、調査が及ばなかった。

1.9.2　欠陥機械等通報制度

昭和 46 年から、労働省（のち厚生労働省）により欠陥機械等通報制度が運用されている。

これは、都道府県労働局又は労働基準監督署が監督指導その他の機会において欠陥等のある機械等を認知した場合に、その製造者（メーカー）の所在地を管轄する都道府県労働局にその旨通報し、通報を受けた都道府県労働局が当該製造者に立入調査を行い、販売先も確認し、その結果を基に、当該製造者に対して将来に亘る設計変更のほか、流通段階又は使用段階にあるものについて原則として回収又は補修する改善措置を行わせるものである。その対象となる機械等には、特定機械等や第 42 条の譲渡等の制限の対象となる機械等のほか、製造者に責任のある欠陥により労働災害を発生させたもの等も含まれる [58,59]。表 3 に、昭和 46 年から昭和 60 年末までにこの制度により改善された機械等の件数を示した。

表 3　欠陥機械等通報制度による機械等の種類別の改善件数（昭和 46 年～昭和 60 年末）[59]

機械等の種類		件数
ボイラー等	ボイラー	18
	圧力容器	7
クレーン等	クレーン	3
	移動式クレーン	7

[58] 昭和 48 年 3 月 22 日付け基発第 118 号の 3「メーカー段階における機械等の安全衛生の確保について」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-27/hor1-27-13-1-0.htm）。欠陥機械等通報制度については、別紙の記の 6 にその概要が記載されている。

[59] 労働省労働基準局安全衛生部安全課「欠陥機械通報制度について」（労働省労働基準局安全衛生部『安全』37 巻 11 号，1986 年）

	エレベーター	7
	簡易リフト	1
木材加工用機械	クロスカットソー	9
	帯のこ盤	7
	角のみ盤	2
	ほぞ取り盤	1
	自動急速横切機	1
	ベニヤクリッパー	1
	チッパ	1
	木工用フラッシュプレス	4
	塗装機（リバースコーター）	1
	手押しかんな盤	2
	テンダーライザー	1
	ベルトサンダー	2
	挽材自動仕分け装置	1
	ラジアルソー	1
	ランニングソー	1
	テーブル式丸のこ盤	5
	チェーンソー	1
	その他の木材加工用機械	2
プレス等	プレス機械	26
	シャー	1
成型機等	自動成型機	5
	こん包機	2
	裁断機	6
	型打機	3
	プラスチック成型機	8
	その他の成型機等	6
研削盤等	研削盤	19
	研削といし	7
	カッター	4
建設機械等	ダンプトラック	2
	ショベルローダー	2
	トラックミキサー	2
	コンクリートポンプ車	1
	試錐機（ボーリングマシン）	1
	パワーショベル	1
	くい打機	1
	アスファルト・フィニソシヤ	1
	モルタル搬送吹付機	2
ロール機等	練りロール機	1
	その他のロール機	4
乾燥設備		3
繊維機械		31
食品製造機械		20
農業機械		11
その他	脱水機	1
	混綿機	1
	巻線機	1
合計		356

この制度により改造等がなされた機械等としては、例えば、油圧プレスで一工程一停止機構がなく、非常停止用の押しボタンが赤色でなくかつ突頭型のものでない等の欠陥を有しており第 88 条の計画の届出の審査において発覚したもの、車両系建設機械（振動ローラー）で車体が傾斜したり衝撃を受けたりすると座席が容易に外れるため死亡災害に繋がっ

たものなどがあったとのことである[59]。

1.9.3　買取試験

厚生労働省は、市場に流通している第 42 条の対象機械等について抜打ちの買取試験を実施している。

令和 3 年度の社会復帰促進等事業の実施状況に係る資料[60]によれば、令和 3 年度においては、じん肺等対策事業の一環として呼吸用保護具等の買取試験が、機械等に起因する災害防止対策費の一環として防爆構造電気機械器具の買取試験が行われた。

また、墜落制止用器具の性能の確認のための買取試験も行われている[61]。

1.9.4　回収等命令状況

平成 25 年に開催された労働安全衛生法における機械等の回収・改善命令制度のあり方等に関する検討会[62]の報告書[63]によると、平成 15 年から平成 24 年 6 月までの間に第 43 条の 2 の規定により回収・改善命令が発令された件数は、検定対象機械等で 3 件、それ以外の機械等で 15 件であった。

具体的な事例については、1.9.7.1 節及び 1.9.7.2 節で述べた。

1.9.5　送検事件状況（統計）

平成 23 年から令和 2 年までに労働基準監督官が本法第 42 条又は第 43 条を主条文として送検した事件数は表 4 のとおりである。

第 43 条の 2 の規定による命令違反による送検状況に関する情報は不見当であった。

表 4　労働基準監督官による労働安全衛生法違反及びうち第 42 条又は第 43 条違反の送検事件件数（主条文）

送検年	労働安全衛生法違反全体		
		うち（条番号）	
		42	43
平成 23 年	542	1	0

60 厚生労働省－令和 4 年度第 2 回社会復帰促進等事業に関する検討会資料（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28970.html，2022 年 11 月 20 日閲覧）の参考 4（https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001009110.pdf）を参照。

61 公益社団法人産業安全技術協会令和 3 年度事業報告（https://www.tiis.or.jp/dl/?fl=%2Fjpn%2F%E5%8D%94%E4%BC%9A%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6%2F2021%2Fr03_jigyouhoukoku.pdf，2022 年 11 月 20 日閲覧）にその旨記載あり。

62 厚生労働省－労働基準局が実施する検討会等－労働安全衛生法における機械等の回収・改善命令制度のあり方等に関する検討会（議事録，資料等）（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_148239.html）

63 厚生労働省－労働安全衛生法における機械等の回収・改善命令制度のあり方等に関する検討会報告書（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000026886.html）

平成 24 年	614	0	1
平成 25 年	560	0	1
平成 26 年	628	0	0
平成 27 年	550	0	0
平成 28 年	497	0	0
平成 29 年	474	0	0
平成 30 年	529	0	0
平成 31 年 令和元年	469	0	0
令和 2 年	505	0	0
註　労働基準監督年報[64]（平成 23 年から令和 2 年まで）の統計表「送検事件状況」による。同表では 1 事件で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。したがって、第 42 条又は第 43 条が被疑条文に含まれている場合であっても、それが主たる被疑条文でない場合は計上されていないことに注意されたい。また、これは労働基準監督官が送検した事件のみを集計したものである。			

通常司法警察員が送検したものや検察官認知・直受等の事件については、検察統計において本法違反事件全体の集計はなされているが、条文毎の情報は不見当であった。

1.9.6　規格を具備しない機械等の事例等

本節では、事故、買取試験、製造業者からの報告等を端緒として規格を具備しない機械等に関して労働基準監督機関が命令、指導等の行政措置を講じた事例を紹介する。検定上の問題があったものもここで併せて紹介する。

本節の事例のうち、1.9.7.1 節及び 1.9.7.2 節の事例は第 43 条の 2 の規定による命令事案であるが、その他の回収等の事案の公表資料には「命令」ではなく「指示」又は「要請」と記載されており行政指導であると考えられる。

1.9.6.1　個別検定不受検の欠陥小型ボイラー等の回収命令等の事例

平成 22 年 12 月 21 日、福岡県糟屋郡志免町のスーパー銭湯に設置されていた湯沸かし用の円柱型ボイラーが破裂して吹き飛び、約 100 メートル離れた焼鳥屋の店舗の屋根に突き刺さったほか、銭湯隣の中古車販売店に停めてあった乗用車 2 台に当該ボイラーの破片などが当たり、フロントガラスが割れる等といった事故が発生した（負傷者なし）。福岡労

[64] 労働基準監督年報は、ILO 第 81 号条約第 20 条の規定により作成・公表される年次報告書であり、直近数か年分については厚生労働省のウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/）で閲覧することができる。定期監督等実施状況や送検事件状況の件数は統計期間は暦年（1 月 1 日～12 月 31 日）である。定期監督等実施状況・法違反状況については一部の条文についてしか違反件数が集計されていないが、送検事件状況については全ての事件の主条文について集計されている旨統計表に記載されている（主条文でないものは集計されていない）。

働局の調査により、このボイラーが、株式会社オオツカ・ガスエンジニアリング（福岡県福岡市）が製造した小型ボイラーであることが明らかになったが、当該小型ボイラーについては個別検定を受けておらず、また構造規格に適合しない材料が使用され、著しい曲げ応力の生じる部分に溶接がなされるという欠陥（小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格第 1 条及び同第 21 条第 1 項違反と思われる。）があった上、同社はユーザー側[65]に対してこの小型ボイラーが小型ボイラーであること、安全装置のこと、取り扱うための資格などについて明示していなかった。同社は同じ型式の小型ボイラーを平成 15 年から平成 16 年に掛けて 10 基製造し、九州北部地域に販売していたほか、平成 15 年、平成 16 年及び平成 21 年に製造した簡易ボイラー8 基についても、製造者名、製造年月、最高使用圧力等を表示した銘板を取り付けていなかった（簡易ボイラー等構造規格第 6 条違反と思われる。）。福岡労働局長は同社に対し、問題が認められた小型ボイラー10 基の回収及び簡易ボイラー8 基の改善を命じた[66,67]。

なお、この事故を端緒とし、平成 23 年 3 月 18 日、福岡労働局は、株式会社オオツカ・ガスエンジニアリング及び同社社長を本法第 42 条違反（構造規格に適合しない機械等を販売したもの）、スーパー銭湯の代表者をその使用の罪（本法第 20 条（安衛則第 27 条）を適用したものと思われる）で書類送検した[68]。

1.9.6.2 型式検定不受検でかつ規格を具備しない防爆構造電気機械器具の回収等命令等の事例

横河電機株式会社（東京都武蔵野市）は、平成 16 年から平成 23 年までの間、プラント内の流体（気体、液体など）の密度測定等に使用する振動式密度計検出器で、防爆電気機械器具構造規格を具備していないもの（型式：VD6DF－N1，VD6DF－S3）を 188 台販売

---

65 製品を使用する者は「使用者」ということもあるが、労働基準法の使用者（労働者を使用する者）と紛らわしいので、敢えて英語で「ユーザー」ということが多い。

66 ヨミダス歴史館－読売新聞 2011 年 3 月 1 日付け西部朝刊「志免町の爆発事故　ボイラー回収命令　福岡労働局＝福岡」

67 労働新聞社－ニュース（2011 年 4 月 15 日）「違反ボイラー回収命じる　福岡労働局」（https://www.rodo.co.jp/news/107502/，2022 年 11 月 17 日閲覧）

68 魚田慎二（労働安全コンサルタント）ブログ「産業安全と事故防止＆環境問題についても考える」－「2010 年 12 月 21 日　福岡のスーパー銭湯でボイラー爆発（修正 3）」（http://anzendaiichi.blog.shinobi.jp/%E4%BA%8B%E4%BE%8B%EF%BC%88%E7%88%86%E7%99%BA%EF%BC%9B%E8%92%B8%E6%B0%97%E7%88%86%E7%99%BA%EF%BC%89/2010%E5%B9%B412%E6%9C%8821%E6%97%A5%E3%80%80%E7%A6%8F%E5%B2%A1%E3%81%AE%E3%82%B9%E3%83%BC%E3%83%91%E3%83%BC%E9%8A%AD%E6%B9%AF%E3%81%A7%E3%83%9C%E3%82%A4%E3%83%A9%E3%83%BC，2022 年 11 月 17 日閲覧）

した。同社は、型式検定に合格した型式の製品について設計を変更して製造したことにより、器具のボディーと端子箱を接合するボルト接合部分について、同規格に定める隙間を満たさないこととなったのに型式検定合格標章を付して販売していた[69]。このことは、設計変更に伴い型式検定を受けず、また更新検定時も設計変更の事実が隠されたため長期間発覚しなかった。

これを受けて、次のとおり、厚生労働大臣が同社に対して命令書[70]を交付して回収等の措置を命じるとともに、厚生労働省労働基準局安全衛生部長が再発の防止を指導[71]した。

発基安 0407 第 1 号
平成 23 年 4 月 7 日

横河電機株式会社
代表取締役社長　〈氏名略〉　殿

厚生労働大臣　細川　律夫

機械等措置命令書

貴殿の製造に係る下記 1. の機械等については、下記 2. の事実により、労働安全衛生法第 43 条の 2 第 3 号に該当するので、同条の規定に基づき下記 3. の措置を講ずることを命令します。

記

1．対象機械等
振動式密度計検出器
平成 16 年 2 月 27 日以降に譲渡された振動式密度計検出器（型式の名称 VD6DF－N1 又は VD6DF－S3）で、型式検定合格番号 T21726 号又は T21727 号の合格標章が付されているもの

2．事実の概要
① 当該対象機械は、上記 1. の型式検定に合格した型式の機械が平成 16 年 2 月以降

[69] 厚生労働省－報道発表資料－（平成 23 年 4 月 8 日）労働基準局安全衛生部安全課発表「横河電機（株）製の規格を具備しない防爆電気機械器具について厚生労働大臣が回収・改善を命令」（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000018hsv.html，2022 年 12 月 19 日閲覧）

[70] 平成 23 年 4 月 7 日付け発基安 0407 第 1 号横河電機株式会社代表取締役社長あて「機械等措置命令書」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb7302&dataType=1，https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000018hsv-img/2r98520000018huc.pdf）

[71] 平成 23 年 4 月 7 日付け基安発 0407 第 2 号横河電機株式会社代表取締役社長あて「構造規格を具備していない防爆構造電気機械器具の譲渡に対する再発防止対策の徹底について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb7301&dataType=1，https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000018hsv-img/2r98520000018iy6.pdf）

に設計変更されたことにより、電気機械器具防爆構造規格を満たさないものとなったこと。

② 当該対象機械は、型式検定に合格した型式以外の機械であること。

③ 当該対象機械には、上記 1. の合格標章が付されていたこと。

④ 上記 1. の型式検定に合格した型式の機械は、設計変更された後も更新検定申請時にその事実が隠され、虚偽内容の申請がなされていたこと。

3．措置

措置内容	完了期限
当該対象機械を使用する者に対して上記 1. 及び 2. の事実並びに当該機器の使用を停止しなければならない旨を通知すること。	即日
当該対象機械の設計図面を変更前のものに戻すこと。	即日
当該対象機械の構造規格を具備していない部分(端子箱)の回収又は改善を行うこと。	平成 23 年 4 月 22 日

（備考）この処分に不服がある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して 60 日以内に厚生労働大臣に対して異議申立てをすることができます（処分があった日の翌日から起算して 1 年を経過した場合を除きます。）。

基安発 0407 第 2 号

平成 23 年 4 月 7 日

横河電機株式会社

代表取締役社長 〈氏名略〉 殿

厚生労働省労働基準局安全衛生部長

構造規格を具備していない防爆構造電気機械器具の譲渡に対する再発防止対策の徹底について

今般、貴社から報告のあった電気機械器具防爆構造規格（昭和 44 年 4 月 1 日労働省告示第 16 号、以下「構造規格」という。）を具備していない防爆構造電気機械器具（以下「不適合機器」という。）の譲渡の問題については、労働安全衛生法第 42 条の規定に違反したことにより、4 月 7 日付け発基安 0407 第 1 号をもって厚生労働大臣から貴職に対して機械等措置命令書が発出されたところであるが、昨年 2 月 1 日に本職より通知した「防爆構造電気機械器具に係る型式検定の適切な手続の徹底等」の問題に引き続く不祥事であり、労働安全衛生関係法令に関する遵法意識が低いと言わざるを得ず極めて遺憾である。

今般の不適合機器の譲渡をはじめとした構造規格に関する問題が続発していることは、不適合機器が使用されることによる労働災害発生の危険性に対する認識が低いことが大きな原因と考えられる。

ついては、下記に留意の上、上記の命令を的確に履行するとともに、本件事案が発生した原因を踏まえた実効ある再発防止対策を検討し、それらの結果を 4 月 28 日（木）ま

でに本職に報告するとともに、対策を確実に実施することで、その徹底について万全を期されたい。

記

1．機械措置等命令書に基づく履行状況のフォローについて

命令を履行するための計画を作成し、その履行状況を確認するとともに、改善状況を報告すること。

2．再発防止対策の徹底について

⑴　構造規格の重要性の意識付けの徹底について

今般の問題は、設計部門及び製造部門ともに具備すべき構造規格の要件について低い認識しか持っていなかったことにより発生したと考えられるため、防爆構造電気機械器具の設計及び製造に携わる者に対して、労働安全衛生法及び構造規格に関する教育訓練を充実することにより、構造規格の重要性の意識付けを徹底すること。また、設計部門において、構造規格の要件に係るチェック体制を充実強化させること。

⑵　部門間の連絡調整の徹底について

検定申請を担当する部門が、更新検定を申請するに際して、機器が設計変更されたことの認識が無かったことについては、検定申請担当部門が十分なチェック機能を果たしていなかったこと及び当該機器の設計部門が検定申請担当部門に設計変更に係る情報を提供していなかったが原因と考えられるため、検定申請部門におけるチェック体制を確立するとともに部門間の連絡調整体制を見直し、円滑に情報伝達がなされるような体制を整備すること。

⑶　検査組織体制の適切な整備について

貴社が製造する防爆構造電気機器について、構造規格を具備しない設計により製造された不適合機器の譲渡を防ぐとともに、製造された防爆構造電気機器が構造規格に適合することを確実に担保するため、抜き取り検査などの検査の手法、頻度等について明確な基準を確立すること等により万全の検査組織体制を整備すること。

⑷　他の防爆構造電気機械器具に対する総点検の実施について

今般の事案は、貴社における調査で判明したところであるが、貴社において製造、譲渡されている他の防爆構造電気機器についても、今般と同様の問題が発生していないかどうか早急に総点検を実施すること。

また、厚生労働省労働基準局長から登録型式検定機関である社団法人産業安全技術協会会長あてにもその旨通知し[72]、適切な審査に関する要請を行っている[73]。

---

[72] 平成 23 年 4 月 7 日付け基発 0407 第 11 号「防爆構造機械器具に係る機械等命令の発令について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb7303&dataType=1）

[73] 平成 23 年 4 月 11 日付け基安安発 0411 第 1 号社団法人産業安全技術協会会長あて「防爆構造電気機械器具に係る型式検定の検査関係書面の適切な審査について」（https://www.

同社は、この前年にも型式検定関係の不備により、防爆製品の回収・交換を行っている[74]。

1.9.6.3　型式検定不受検の防じんマスクの流通事例

プロモート株式会社（大阪府大阪市）は、平成 21 年までに外国からマスクを 635,000 枚輸入し、型式検定を受検せず、包装に「鉱物性粉じん・花粉等の粒子状物質が発生している場所で使用する防じんマスク」と表示して一般の小売店やインターネットを通じて約 106,000 枚を販売した（図 13）。防じんマスクの規格によれば粒子捕集効率は少なくとも常に 80%以上なければならないところ、試験試料 8 個に係る買取試験の結果、粒子捕集効率は最低値で 4.8%程度であった。厚生労働省は、同社に対して回収を指示するとともに、この事実を公表し、粉じん作業場所等有害な作業環境において使用しないよう呼びかけている[75,76]。

図 13　BM750 防塵マスク（型式検定不受検、サンプル試験において防じんマスク規格不適合。写真は厚生労働省[75]）

セーブ・インダストリー株式会社（新潟県三条市）は、SV－1550「防塵マスク」6144 枚（図 14）を 6144 枚、SV－1181「弁付き活性炭防塵マスク」（図 15）を 40000 枚輸入したが、型式検定を受けず、平成 20 年 10 月から平成 21 年 9 月までに、少なくとも小売店 49 社にこれらを販売し、自社ホームページで販売したものと併せて最終的に約 15000 枚が消費者へ販売された。これを受けて、厚生労働省は同社にこれらのマスクの回収を指示するとともに、この事実を公表し、粉じん作業場所等有害な作業環境において使用しないよう

mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb7300&dataType=1）

[74] 横河電機株式会社－ニュース&イベント（2010 年 3 月 5 日発表）「弊社流量計（防爆仕様製品）の型式検定申請不備のお詫びとお知らせ」（https://www.yokogawa.co.jp/news/briefs/2010/2010-03-05-ja/，2022 年 12 月 19 日閲覧）

[75] 厚生労働省－報道発表資料－（平成 21 年 9 月 30 日）厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課環境改善室発表「型式検定を受けていない防じんマスクの流通について」（https://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/h0930-4.html，2022 年 11 月 18 日閲覧）

[76] Recall Plus－（2009 年 9 月 30 日発表）プロモート「防じんマスク」回収（https://www.recall-plus.jp/info/10623，2022 年 11 月 18 日閲覧）

呼びかけている [77]。

図 14　SV－1550「防塵マスク」（型式検定不受検。写真は厚生労働省 [77]）

図 15　SV－1181「弁付き活性炭防塵マスク」（型式検定不受検。写真は厚生労働省 [77]）

1.9.6.4　偽造型式検定合格標章を表示した防爆構造電気機械器具の流通事例

シーエル計測工業株式会社（大阪府豊中市）は、昭和 61 年 12 月から平成 3 年 9 月までにかけて、型式検定に受検していないのに型式検定合格標章を表示して防爆構造電気機械器具である静電容量式レベル計約 70 台を全国の食品・化学会社などに販売し、大阪労働基準局に書類送検された。当該静電容量式レベル計は、大阪労働基準局の指導によりすべて回収された（2.6.3 節参照）

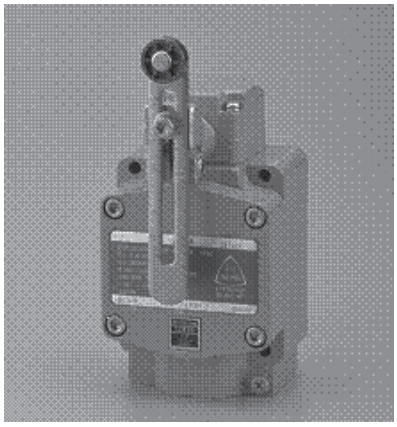
1.9.6.5　型式検定に合格した型式の防爆構造電気機械器具で規格を具備しない製品の流通事例

山武コントロールプロダクト株式会社（神奈川県秦野市）は、検査体制の不備により、防爆構造電気機械器具の型式検定に合格した型式のものとして平成 20 年 4 月から平成 22 年 7 月までに販売した防爆リミットスイッチ VCX－7000 シリーズ 11,963 個の中に、リミットスイッチ内部に組み込まれている耐圧防爆構造容器（内蔵スイッチ部分）の固着接合部の奥行きについて、内容積 10 ㎤以下のものは 3 ㎜以上なければならないのに、接合部周

[77] 厚生労働省－報道発表資料－（平成 21 年 11 月 10 日）厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課環境改善室発表「型式検定を受けていない防じんマスクの流通について」（https://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/11/h1110-1.html，2022 年 11 月 17 日閲覧）

辺に部分的に隙間が生じ、奥行きの基準を満たしていないものがあることを厚生労働省に報告した。これを受けて厚生労働省は、同社に対し、同機器と同一型式機器の早期の点検及び規格を満たさない機器の回収・交換並びに再発防止対策の徹底を指導し、この事実を公表した[78]。

図 16　VCX－7000 シリーズ（リミットスイッチ。写真は厚生労働省[78]）



1.9.6.6　型式検定に合格した型式の防じんマスクで規格を具備しない製品の流通事例

防じんマスクの型式検定に合格した製品でも、流通後、製造上の不良等により回収が行われることがある。

スリーエムヘルスケア株式会社（東京都品川区）は、平成 26 年に輸入し、型式検定に合格した防じんマスクのうち 8805－DS2（第 TM438 号）、8511－DS2（第 TM28 号）及び 9322J－DS2（第 TM554 号）の一部について、排気弁の作動気密が防じんマスクの規格に達しないとして、厚生労働省に報告し、自主回収・交換を行った（ただし、社内試験及び厚生労働省による抽出試験の結果、粉じん捕集効率が規格値を満たしていることなどから、健康被害のおそれはないとされた。）[79,80]。

---

[78] 厚生労働省－報道発表資料－（平成 22 年 10 月 1 日）厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課発表「山武コントロールプロダクト（株）製防爆電気機械器具の回収・交換及び再発防止の徹底を指導」（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000syhj.html，2022 年 11 月 20 日閲覧）

[79] 厚生労働省－報道発表資料－（平成 26 年 11 月 14 日）厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課環境改善室発表「規格不適合の業務用防じんマスクの流通が判明～輸入者が防じんマスクの回収・交換を行っています～」（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000065308.html，2022 年 11 月 18 日閲覧）

[80] 消費者－リコール情報サイト「スリーエムヘルスケア「防じんマスク」－交換／回収」（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000065308.htmlhttps://www.recall.caa.go.jp/result/detail.php?rcl=00000011022，2022 年 11 月 18 日閲覧）

クラレクラフレックス株式会社（東京都千代田区）は、型式検定に合格して販売していた防じんマスク（区分：DS2，製品名：クラトミック®マスク，型式：第 TM741 号）につき、自主検査により経時的に捕集効率に低下がみられ、防じんマスクの規格に適合しないものがあったとして、その旨厚生労働省に報告し、回収と使用中止を呼びかけている[81]。

同様の事案は、他の大手マスクメーカーを含め他にも例がある。

1.9.6.7　型式検定に合格した型式の防毒マスクで規格を具備しない製品の流通事例

株式会社重松製作所は、新規に防毒マスクの型式検定申請を行った隔離式防毒マスクのうち、隔離式防毒マスク用吸収缶について、当該検定を実施した公益社団法人産業安全技術協会から吸収缶が漏気するとの指摘を受けた。これを受けて、同社が、既に型式検定に合格して販売をしていた同形状の吸収缶について自社において在庫品のサンプル検査を行った結果、一部の製品――CA-501/OV（第 TN205 号，有機ガス用）、CA-501/HG（第 T229 号，ハロゲンガス用）、CA-502/CO（第 T230 号，一酸化炭素用）、CA-5011/AM（第 T231 号，アンモニア用）、CA-51/SO（第 T232 号，亜硫酸ガス用）について防毒マスクの規格のうち気密性に関する事項を具備していないものがあること（ただし、除毒能力が規格値を満たしていることなどから、通常の使用においては健康被害のおそれはないものと考えられる。）が明らかとなったため、その旨厚生労働省に報告した。これを受け、厚生労働省は、同社に対してこれらの製品の回収・交換を要請するとともに、これを公表して注意喚起を行った[82]。

1.9.6.8　規格を具備しないパイプサポートの流通事例

平成 27 年 12 月 25 日、厚生労働省が、一般社団法人仮設工業会からの情報提供により、型わく支保工用のパイプサポート等の規格（昭和 56 年 12 月 23 日労働省告示第 101 号）を具備しないパイプサポートが流通していることが明らかになったと発表し、譲渡等の禁止等を呼びかけた[83]。このパイプサポートの特徴は、受け板及び台板に切り欠きがあることで

---

81 厚生労働省－報道発表資料－（令和 4 年 1 月 24 日）厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課環境改善室発表「工場等での粉じん作業で使用する防じんマスクの回収について〜販売者が回収・交換を行っています〜」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23531.html，2022 年 11 月 18 日閲覧）

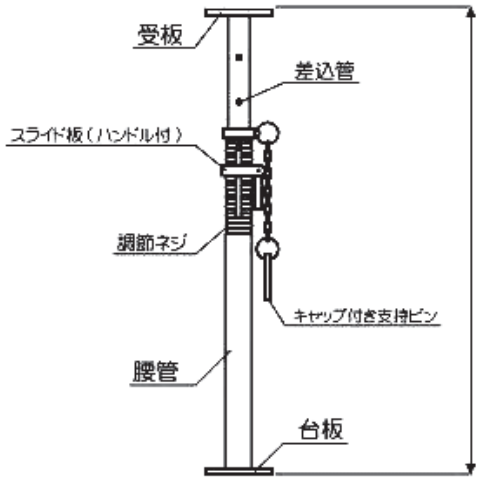
82 厚生労働省－報道発表資料－（平成 27 年 7 月 13 日）厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課環境改善室「規格不適合の業務用防毒マスク用吸収缶の流通が判明〜製造者が防毒マスク用吸収缶の回収・交換を行っています〜」（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000091346.html，2022 年 11 月 20 日閲覧）

83 厚生労働省－報道発表資料－（平成 27 年 12 月 25 日）厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課建設安全対策室長事務連絡「労働安全衛生法に基づく規格を具備しないパイプサポートについて」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-56/hor1-56-59-1-0.htm，2022 年 11 月 18 日閲覧）

あるが、構造規格違反に該当する事項としては、製造者名等の表示がないこと、パイプサポートの腰管、差込み管の肉厚が規格で定める値に満たないこと等が確認された[84]。

製品に表示がないため製造者、製造年等は不明である。

図 17　パイプサポートの概略図（セブン・シー株式会社のウェブサイト（http://seven-sea.info/pipesupport.html. 2023 年 8 月 28 日閲覧）から）



1.9.6.9　規格を具備しない単管足場用の単管ジョイントとしてのボンジョイントの使用事例

平成 19 年 12 月 3 日、ボンジョイントを単管足場用の単管ジョイントとして使用したことによる死亡災害を契機として、ボンジョイントの単管足場用の単管ジョイントとしての使用禁止等の徹底が、厚生労働省から一般社団法人仮設工業会等に通達[85]された。

「ボンジョイント」とは、接ぎ手金具の一種で、カラーに取り付けられているねじを回すに従ってほぞ部が広がり、鋼管の内側にほぞ部が圧着することにより抜け止め機能が働く構造のものであって、その他の抜け止め機構のないものをいう（図 18，図 19，図 20，図 21）。ボンジョイントは、抜け止め機構が圧着方式のため、引張試験の強度が極めて低

---

[84] 厚生労働省－報道発表資料－（平成 27 年 12 月 25 日）厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課「労働安全衛生法に基づく規格を満たさない パイプサポートの流通が判明しました～ 建設業界団体や、都道府県労働局に通知 ～」（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000108196.html，2022 年 11 月 18 日閲覧）

[85] 平成 19 年 12 月 3 日付け基安安発第 1203001 号「鋼管足場用の部材及び附属金具の規格」を具備しない単管ジョイントの使用禁止等の徹底について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb3925&dataType=1）

いこと、抜け止め機能がねじの締付けの程度で圧着の度合が異なるため、当該機能が確実に働いていることの確認ができないことなどから、単管ジョイントとしての規格を具備していない。したがって、ボンジョイントを単管ジョイントとして譲渡又は貸与した場合には第 42 条違反となる[86]。

図 18　ボンジョイントの構造（図は通達[85]から）

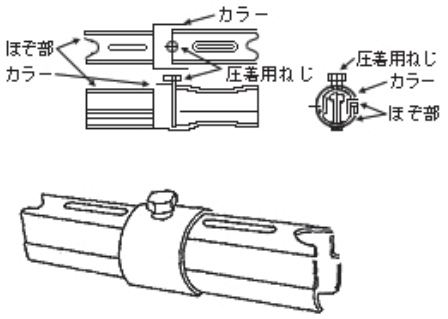


図 19　単体としてのボンジョイント（写真は通達[85]から）

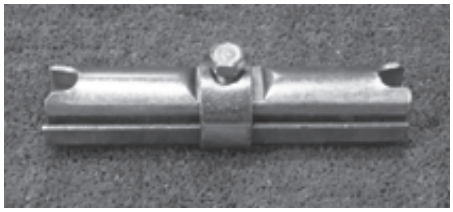
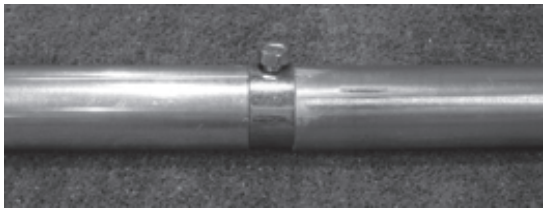


図 20　ボンジョイントを使用して、片側のみに単管を接続した状態。（写真は通達[85]から）

図 21　ボンジョイントを使用して、両端に単管を接続したもの。（写真は通達[85]から）



[86] 厚生労働省－「単管足場に「ボンジョイント」を使用しないで下さい！！」（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei18/，2022 年 11 月 20 日閲覧）

通達 [85] では、単管ジョイントにボンジョイントを使用したことによる死亡災害例が、次のとおり紹介されている。

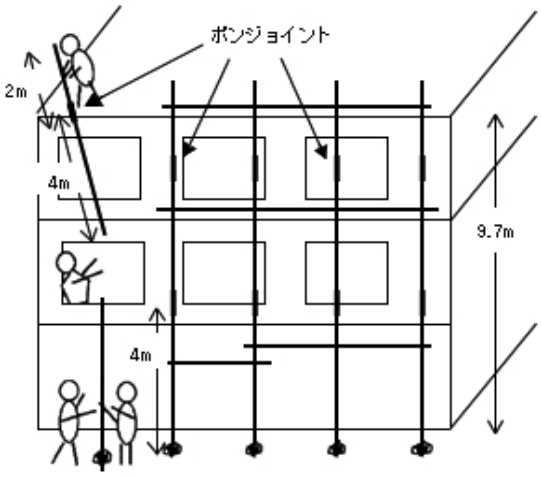
単管ジョイントにボンジョイントを使用して発生した災害の事例

高さ約 9.7 メートルの 3 階建てビルの側面モルタル塗装、焼き付け塗装、屋上防水塗装工事に伴い、ビルの周囲に単管足場を組み立てる作業時に災害は発生した。

足場の建地は、2 メートル、4 メートル、4 メートルの合計 3 本の単管をつなぎ合わせた、延長 10 メートルのものを、1.8 メートル間隔で設置するものであった。建地の組み立て方法は、①地上において労働者 2 名が 4 メートルの単管を支えて建て、②屋上部分からは労働者 1 名が 2 メートルと 4 メートルの単管をつなぎ合わせたものを下ろし、③建物の中間の高さにおいて労働者 1 名が上から下ろしてきた単管と下で支えられている単管をつなぎ合わせるというものであった。

各単管をつなぎ合わせるジョイントは、切り欠き式によって抜け止め機能を有するものもあったが、大半は摩擦接合式の「ボンジョイント」が使用されていた。

14 本の建地を建て終わり、15 本目を建てるために、屋上の労働者が 2 メートルと 4 メートルの単管をつなぎ合わせたものを順次下ろす作業中に、上側の 2 メートルの単管を持った時、ボンジョイントで接合されていた下側の 4 メートルの単管が外れて鉛直方向に落下し、直下にいた労働者に激突し死亡した。



ボンジョイントが単管足場用の単管ジョイントとして使用される例は、これ以前からも知られており、昭和 62 年にも同様の通達が行われていた [87]。

1.9.6.10 規格を具備しない墜落制止用器具の流通事例等

---

[87] 一般社団法人仮設工業会会長あて昭和 62 年 9 月 18 日付け基発第 549 号の 2「「鋼管足場用の部材及び附属金具の規格」を具備しない単管ジョイントの使用禁止等の徹底について」(http://www.kasetsu.or.jp/education/publication/docs/%E4%BB%AE%E8%A8%AD%E3%83%9E%E3%83%B3%E3%82%B9%E3%83%AA%E3%83%BC08%E5%B9%B401%E6%9C%88_%E6%9C%AC%E6%96%87_280.pdf に抜粋掲載)

墜落制止用器具の規格の制定（正確には、安全帯の規格の全部改正）後、厚生労働省がアマゾンジャパン合同会社（Amazon.co.jp）などで販売されている多数の墜落制止用器具の買取試験を実施したところ、墜落制止用器具の規格に適合しない製品（海外製が多い。）が多数発見され、そのリストが公表されている[88,89]。

墜落制止用器具については型式検定等の制度がないため、一般には規格への適合性の有無の判断が難しく、また最近、Amazon.co.jp において、商品説明文で「【新規格適合】弊社が取り扱っているフルハーネスセットは 2022 年 5 月に検査を行い、厚生労働省認定の日本産業安全技術協会(TIIS)の JIS T-8165 による新規格の適合判定を受けた商品であり、快適、安全で、動きやすい、軽量で経済的なフルハーネス安全帯です。」等と謳っている商品がみられる。「日本産業安全技術協会(TIIS)」は公益社団法人産業安全技術協会（TIIS）を指すと思われるが、同協会は令和 4 年 12 月 28 日現在までにおいて、墜落制止用器具のサンプルの性能試験（破壊試験）は実施しているが、これは飽くまでサンプルについてだけ試験をするというだけのものであり、製造設備や検査体制などの適否を含む型式全体についての評価はしていないため（1.9.10 節参照）[90]、「フルハーネスセットは…適合判定を受けた商品」との記載は誤りだろう。このような記載のある商品についての連絡先所在地や電話番号は外国（中華人民共和国のものが多いように見受けられる）のものになっているものも多く、真偽を確認したり何らかの責任を追及したりするのは容易でない。現実には、信頼できるメーカーのものを購入せざるをえない状況にあるといえるのではないだろうか。

1.9.7　規格を具備しない中古品の譲渡等

中古品店、オークションサイトでは、第 42 条に違反する製品の譲渡等が行われていることが珍しくない。特に、オークションは匿名取引で行われることがあるため、規格を具備しない機械等のいわば「売り逃げ」が行われる場合もあると思われる。

---

88 厚生労働省－報道発表資料－（令和 4 年 2 月 25 日）厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課発表「規格不適合の墜落制止用器具の使用中止と回収について～皆さまの安全を守るため適正な墜落制止用器具を使用してください～」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24070.html，2022 年 11 月 19 日閲覧）

89 公益社団法人産業安全技術協会あて令和 4 年 2 月 25 日付け基安安発 0225 第 1 号「規格不適合の墜落制止用器具に関する注意喚起について」（https://www.tiis.or.jp/service/machine-tools-mask/machine-tools/5812/）

90 「同協会は令和 4 年 12 月 28 日現在までにおいて、墜落制止用器具のサンプルの性能試験（破壊試験）は実施しているが、これは飽くまでサンプルについてだけ試験をするというだけのものであり、製造設備その他の条件の適否を含む型式全体についての評価はしていない」の部分は、筆者が公益社団法人産業安全技術協会に問い合わせ、令和 4 年 12 月 28 日にメールにより得た回答に基づくもの。

規格を具備しない中古品の取引の典型例としては、「ジャンク品」と称して、覆いの無いグラインダーが売られる例や、建築確認を受けていない欠陥エレベーター（自作エレベーターを含む。多くは、簡易リフトに該当する。）のある倉庫等を他社に譲渡又は貸与する例が挙げられる。欠陥エレベーターなどには、銘板がなく製造者や積載荷重が不明のものもある。

プレス機械等長持ちする機械等については、50 年以上前に製造されたものが中古品市場に出回ることもあるが、銘板がなかったり、取扱説明書が失われていたり、取付けられている光線式安全装置の長さが足りなかったりする状況で譲渡されることもある。

例えば 2022 年 12 月 20 日時点で、モバオク[91]で「グラインダー」で検索すると、覆いが外されているディスクグラインダー（マキタ製，9533B）が「ジャンクでお願いします。振ると動く時も有ります他に付属する物は有りません。」とのコメントを添えて 2000 円で売りに出されている[92]。付属するものがないということは覆いもなくなっていると推測されるが、いずれにせよ覆いをとりつけないで販売（譲渡）すれば本条違反となるおそれがある。

図 22　覆いが外されてなくなっているディスクグラインダー（マキタ製，9533B）が売りに出されているモバオクのページのスクリーンショット[92]

91 モバオク（https://www.mbok.jp/）－株式会社モバオク（東京都渋谷区）が運営するオークションサイト。

92 モバオク－商品カテゴリ：ペット/手芸/園芸＞DIY/工具＞その他「マキタ　ディスクグラインダー」（https://www.mbok.jp/item/item_524052426.html?_SRC=li_i0，2023 年 2 月 19 日閲覧）。締切日時は 2023 年 2 月 24 日 21:56、発送元は茨城県。商品写真のラベルに「株式会社マキタ」「Makita モデル 9533B」、製造番号は「402751」との記載がある。商品写真が 3 枚あるが、いずれも覆いが無い状態である。

1.9.8　既存不適合機械等

構造規格の制定や改正に際しては、既に製造された機械等については新規格等を適用しない、又は適用を猶予するという経過措置がとられる場合があり、そのような経過措置の対象となる機械等は「既存不適合機械等」などと呼ばれている。この場合、新規格等が適用されない古い機械等が合法的に使用され、流通することがあるが、もちろんそれによる労働災害のリスクが存在する。

2018 年 12 月 4 日から 2019 年 2 月 8 日までにかけて、一般社団法人日本機械工業連合会が全国の製造業者を対象に生産設備の保有期間等に関するアンケート調査[93]を実施した。これは同連合会に加盟する各工業会や日本商工会議所から調査票を配布し、任意に回答を得たものであるので標本抽出に偏りがある可能性があるが、その結果によると、遊休機及びリース・レンタル機を含むが、1989 年以前（調査時点で 30 年以上前）に取得したものが金属工作機械（NC 工作機械など）で 22%、第 2 次金属加工機械（プレス機械など）で 31%、鋳造機械で 23%であった。

このような古い機械等の使用は、インターネット上を通じた中古品取引からもうかがうことができる。例えば、中古機械情報百貨店[94]という中古品情報集約サイトで検索すると、1960～1970 年代に製造されたプレス機械も売りに出されていることがわかる（2022 年 12 月 20 日時点）[95]。

国は、既存不適合機械等の新規格のものへの買替え、改修等を促進するため、既存不適合機械等更新支援補助金[96]を運用している。最近実施されていた当該助成金事業では、中小企業における胴ベルト型安全帯のフルハーネス型墜落制止用器具への買替え（正確に言えば、旧規格による安全帯を新規格による墜落制止用器具に買い替えること）及びつり上げ荷重 3 トン未満の移動式クレーンで過負荷防止装置（荷重計でないもの）の装備の促進を

---

93 一般社団法人日本機械工業連合会－2019 年 6 月 28 日付け生産設備保有期間実態調査（調査期間：2018 年 12 月 4 日～2019 年 2 月 8 日）の結果概要（http://www.jmf.or.jp/intro/teigen/sonota/2185.html，2022 年 12 月 20 日閲覧）

94 中古機械情報百貨店（https://www.jp.usedmachinery.bz/）－NK エンジニアリング株式会社が運営・管理し、日本全国、及び海外からの中古機械販売業者の在庫情報を集結したマーケットプレイス。（https://www.jp.usedmachinery.bz/machines/list/30/133,400,401,402,403,404,405/-/-/0/0/0）

95 中古機械情報百貨店－検索結果：電動 C 型プレス（https://www.jp.usedmachinery.bz/machines/list/30，2022 年 12 月 20 日閲覧），2022 年 12 月 20 日 4:07 時点で、534 件ヒットし、そのうち年式が 1960 年代のものが 1 台（1965 年）、1970 年代のものが 17 台あった（年式の記載のないものもある）。

96 厚生労働省－既存不適合機械等更新支援補助金（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03667.html，2021 年 10 月 31 日午前 3 時 31 分閲覧）

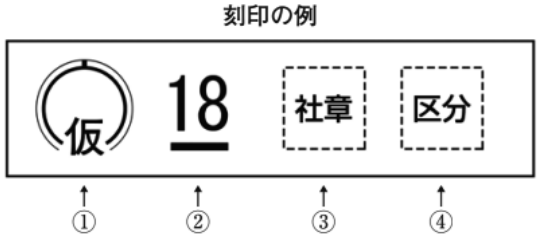
行うため、その費用の一部を補助するものであった。

1.9.9　民間における認証

規格等が定められていても本法の検査又は検定の対象となっていない機械等は、製造者又は輸入者が自ら規格を具備している旨のいわゆる自己適合宣言を行うことが想定されているが、中には、民間団体が任意の認証活動を行っているものもある。

一般社団法人仮設工業会は、型わく支保工用のパイプサポート等の規格（昭和 56 年 12 月 23 日労働省告示第 101 号）、鋼管足場用の部材及び附属金具の規格（昭和 56 年 12 月 25 日労働省告示第 103 号）及びつり足場用のつりチエーン及びつりわくの規格（昭和 56 年 12 月 26 日労働省告示第 104 号）に係る独自の型式認証（「認定」と称している。）を行っている[97]。また、同会は、これら以外の仮設機材（安全ネット、鋼製脚立、メッシュシートなど厚生労働大臣の定める規格のないもの）について独自の仮設機材認定基準を設定し、これへの適合性を認定する制度も設けている。これらの認定品には、刻印（図 23）又はラベルが付される[98]。同会は、これ以外にも、部材だけでなく組立方法、使用方法等を含めた仮設構造物等のシステム全体の安全性について認証する「承認制度」（システム式つり足場など複雑・特殊な仮設構造物が承認されている）や、仮設機材認定基準等のような何らかの基準が存在しない上記認定制度の対象外の仮設機材が一定の設置箇所、用途等において十分な安全性を有することを認証する「単品承認制度」（例えばある種の作業台などが承認されている）を設けている。また、同会は、仮設機材メーカーの依頼を受けて性能試験も行い証明書を発行している。

図 23　一般社団法人仮設工業会が認定した仮設機材に付される刻印の例[98]



①認定合格マーク
②製造年並びに上期（上に¯）・下期（下に_）の別
③製造者マーク
④用途区分の略号（例：枠、足、単　他）

しかしながら、本法ないし安衛則等では、事業者に対し、これらの認定等のないものを使用してはならない等といった規定を置いていないため、これらに法的な強制力はない。

---

[97] 一般社団法人仮設工業会『50 年のあゆみ』（2018 年）26-27 頁

[98] 一般社団法人仮設工業会ウェブサイト－「認定制度について」（http://www.kasetsu.or.jp/education/publication/docs/%E8%AA%8D%E5%AE%9APDF.pdf，2022 年 12 月 20 日閲覧）

公益社団法人産業安全技術協会は、本法に基づく検定（2.4.7 節参照）のほか各種の試験、認証業務等を行っているが、墜落制止用器具についても、依頼に応じ、サンプルに対する性能試験（JIS T8165 の試験）を行っている。ただし、いうまでもないが、この試験は、型式検定とは異なり、依頼者から提出されたサンプルについてのみ破壊試験を行い JIS T8165 への適合性を評価するものであって、サンプルの属する型式の製品全体について何らかの評価を行うものではないことに注意が必要である。

1.10 関係規定（流通関係）

第 42 条から第 43 条の 2 までの規定は、「譲渡等の制限」、「流通規制」等と呼ばれ、機械等がその使用段階に至る前にその安全性や信頼性を確保するためのものである。

本法においてこれに類似する規定としては、特定機械等に関するもの（1.4.2.1 節参照）のほか、表 5 のようなものが挙げられる（第 31 条、第 33 条及び第 88 条第 1 項の規制の対象となるもので第 42 条の機械等と共通するものについては表 7, 表 8 に掲げた。）。なお、家内労働法に関しては 1.11 節で述べる。

表 5　労働安全衛生法中譲渡等の制限規則と類似点のある規定（特定機械等に係るものを除く。）

条文	規定の概要	備考
第31条	特定事業の仕事を自ら行う注文者は、特定の建設物、設備又は原材料（「建設物等」という。）を、当該仕事を行う場所において関係請負人の労働者に使用させるときは、当該建設物等について、当該労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。	現行安衛則では、関係請負人の労働者に使用させる建設物等が、第 42 条による規格等へ適合していること、あるいはそれ以外の建設物等が安衛則等で定められた基準へ適合していることを義務付けている。
第33条第1項	機械等貸与者は、貸与先の事業者の事業場における当該機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。	現行安衛則では、移動式クレーン、移動式建設機械等のリース業者がその機械等の貸与に際して整備、貸与先事業者への危険性等の通知等を行うことを義務付けている。
第33条第2項	機械等貸与者から機械等の貸与を受けた者は、当該機械等を操作する者がその使用する労働者でないときは、当該機械等の操作による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。	現行安衛則では、当該機械等を操作する者の操作資格等を確認すること、同者に作業内容等を通知すること等を義務付けている。
第34条	建築物貸与者は、当該建築物の貸与を受けた事業者の事業に係る当該建築物による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。ただし、当該建築物の全部を一の事業者に貸与するときは、この限りでない。	現行安衛則では、入居する複数の事業者が共用で使用する避難用出口、局所排気装置等や、給排水設備の整備等について義務付けている。
第88条第1項	厚生労働省令で定める機械等を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の日の 30 日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に	現行安衛則で定められている届出の対象機械等には、第 42 条の対象機械等のうちいくつかも含まれるが、それよりも安衛則、有機則等で事業者に向けて構造等の要件を定めている機械等の方が多い。

	届け出なければならない。	

第 31 条は、関係請負人の労働者に「使用させる」場合を規制するものであるが、これは貸与、提供（ここでは、所有権等を留保したまま利用させ（て回収す）ること等）を含む広い行為を指す。逆に、第 42 条でも提供等を規制してもよいのではないだろうか。

第 33 条は、機械等貸与者に対して、規格等を具備しない機械等の貸与を禁じていないが、そのような貸与は第 42 条で禁じられているので十分ということであろう。第 33 条による規制の画期的な点の 1 つに、機械等の使用上の情報の提供（安衛則第 666 条関係）を罰則付きで強制していることが挙げられる。

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）

（機械等貸与者の講ずべき措置）

第六百六十六条　前条に規定する者（以下「機械等貸与者」という。）は、当該機械等を他の事業者に貸与するときは、次の措置を講じなければならない。

一　当該機械等をあらかじめ点検し、異常を認めたときは、補修その他必要な整備を行なうこと。

二　当該機械等の貸与を受ける事業者に対し、次の事項を記載した書面を交付すること。

イ　当該機械等の能力

ロ　当該機械等の特性その他その使用上注意すべき事項

2　〈略＝金融上の支援等としての重機のリース等の場合の適用除外規定〉

これは本来、第 42 条あるいはすべての機械等の譲渡等に際して義務付けられてしかるべき事項であろう。

現行法令においては、安衛則第 24 条の 13 において、機械等譲渡者は相手方事業者に対し、使用上の情報等を文書により通知するよう努めなければならないこととされているにすぎない。

なお、使用段階については、第 20 条（安衛則第 27 条）において、事業者は、第 42 条の譲渡等の制限の対象となる機械等については、同条の規格又は安全装置を具備したものでなければ使用してはならないこととされている。

1.11 家内労働法における機械等の譲渡等の制限規制

家内労働法（昭和 45 年 5 月 16 日法律第 60 号）第 17 条では、家内労働者等の安全及び衛生を確保するため委託者等が講ずべき措置が定められている。

家内労働法（昭和四十五年五月十六日法律第六十号）

第四章　安全及び衛生

（安全及び衛生に関する措置）

第十七条　委託者は、委託に係る業務に関し、機械、器具その他の設備又は原材料その他の物品を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供するときは、これらによる危害を防止するため、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならない。

2　家内労働者は、機械、器具その他の設備若しくは原材料その他の物品又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するため、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならない。

3　補助者は、前項に規定する危害を防止するため、厚生労働省令で定める事項を守らなければならない。

このうち機械等の譲渡等に関する具体的内容は、家内労働法施行規則（昭和 45 年 9 月 30 日労働省令第 23 号，同年 10 月 1 日施行）第 10 条から第 14 条までに規定されている。

家内労働法施行規則（昭和四十五年九月三十日労働省令第二十三号）

第三章　安全及び衛生

（安全装置の取付け）

第十条　委託者は、委託に係る業務に関し、次の表の上欄に掲げる機械を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる安全装置を取り付けなければならない。

機械	安全装置	
木材加工用丸のこ盤	反ぱつにより作業者が危害をうけるおそれのあるもの	割刃その他の反ぱつ予防装置
	接触により作業者が危害をうけるおそれのあるもの	歯の接触予防装置
手押しかんな盤		刃の接触予防装置
プレス機械及びシヤー		安全装置（その性能について労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第四十四条第一項の規定に基づく検定を受けた安全装置に限る。）

（規格具備等の確認）

第十一条　委託者は、委託に係る業務に関し、次の安全装置、機械又は器具を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、当該安全装置、機械又は器具が労働安全衛生法第四十二条の厚生労働大臣が定める規格を具備していることを確認しなければならない。

一　木材加工用丸のこ盤の反ぱつ予防装置又は歯の接触予防装置

二　手押しかんな盤の刃の接触予防装置

三　研削盤、研削といし又は研削といしの覆おおい

四　動力により駆動されるプレス機械

第十二条　委託者は、委託に係る業務に関し、手押しかんな盤を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、刃物取付け部が丸胴であることを確認しなければならない。

（防護措置）

第十三条　委託者は、委託に係る業務に関し、次の表の上欄に掲げる機械又は器具を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる措置を講じなければならない。

機械又は器具	措置
原動機又は回転軸、歯車、プーリ若しくはベルトのある機械	作業者が危害をうけるおそれのある部分に覆おおい、囲い又はスリーブを取り付けること。

回転軸、歯車、プーリ又はフライホイールに附属する止め具のある機械（埋頭型の止め具を使用している機械を除く。）	止め具に覆（おお）いを取り付けること。
バフ盤（布バフ、コルクバフ等を使用するバフ盤を除く。）	バフの研まに必要な部分以外の部分に覆おおいを取り付けること。
面取り盤	刃の接触予防装置を取り付けること。ただし、作業の性質上接触予防装置を取り付けることが困難な場合には、工具を譲渡し、貸与し、又は提供すること。
紙、布、金属箔等を通すロール機（送給が自動的に行なわれる構造のロール機を除く。）	囲い又はガイドロールを取り付けること。
電気機械器具	充電部分のうち作業者が作業中又は通行の際に、接触し、又は接近することにより感電の危害を生ずるおそれのある部分に囲い又は絶縁覆（おお）いを取り付けること。ただし、電熱器の発熱体の部分、抵抗溶接機の電極の部分等電気機械器具の使用の目的により露出することがやむを得ない充電部分については、この限りでない。

（危害防止のための書面の交付等）

第十四条　委託者は、委託に係る業務に関し、別表第一の上欄に掲げる機械、器具又は原材料その他の物品を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供する場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる事項を書面に記載し、家内労働者に交付しなければならない。

2　家内労働者は、前項の書面を作業場の見やすい箇所に掲示しておかなければならない。

3　家内労働者又補助者は、第一項の書面に記載された注意事項を守るように努めなければならない。

別表第一

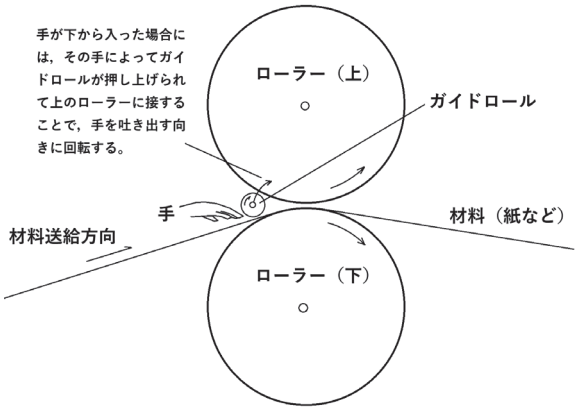
機械、器具又は原材料その他の物品	事項
機械	一　刃部を除く機械の掃除、給油、検査、修理又は調整の作業を行う場合であつて、作業者が危害を受けるおそれのあるときは、機械の運転を停止すること。ただし、機械の運転中に作業を行わなければならない場合であつて危険な箇所に覆いを設ける等の措置を講じたときは、この限りでないこと。 二　機械の刃部の掃除、検査、修理、取替え又は調整の作業を行う場合には、機械の運転を停止すること。ただし、機械の構造上作業者が危害を受けるおそれのない場合は、この限りでないこと。 三　機械の運転を停止した場合には、他人が当該機械を運転することを防止するため、当該機械の起動装置に錠を掛けること。
研削と石	一　その日の作業を開始する前には一分間以上、研削と石を取り替えた場合には三分間以上試運転をすること。 二　最高使用周速度を超えて使用しないこと。 三　側面を使用することを目的とする研削と石以外の研削と石の側面を使用しないこと。
プレス機械又はシヤー〔筆者註＝シャーとは剪断機をいう。〕	一　安全装置を常に有効な状態に保持すること。 二　クラツチ、ブレーキその他制御のために必要な部分の機能を常に有効な状態に保持すること。 三　一年を超えない一定の期間ごとに、次の事項について点検を行うこと。 イ　クラツチ及びブレーキの異常の有無 ロ　クランクシヤフト、フライホイール、スライド、コネクチングロツド及びコネクチングスクリユの異常の有無 ハ　ノンリピート装置及び急停止装置の異常の有無 ニ　電磁弁、減圧弁及び圧力計の異常の有無 ホ　配線及び開閉器の異常の有無 四　その日の作業を開始する前に次の事項について点検を行うこと。 イ　クラツチ及びブレーキの機能 ロ　クランクシヤフト、フライホイール、スライド、コネクチン

	グロツド及びコネクチングスクリユのボルトの緩みの有無 ハ　ノンリピート装置及び急停止装置の機能 五　プレス機械を用いて作業を行う場合には、作業点の照度を百ルクス以上に保持すること。
ボール盤、フライス盤等手袋を巻き込むことにより作業者に危害を与えるおそれのある機械	手袋をしないこと。
危険物	〈略〉
有機溶剤等	〈略〉
土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを発散する原因となる物品	〈略〉
鉛等	〈略〉

図 24　バフ盤の例（有限会社サンサン工業のウェブサイト（https://www.sunsun-ind.co.jp/about_buff/index.php，2023 年 9 月 13 日閲覧）から）

図 25　面取り盤の例（家具工房ひょうたん蔵のウェブサイト（https://www.hyo-tan.com/2016/11/19/%E8%B6%85%E4%BB%95%E4%B8%8A%E3%81%92%E9%9D%A2%E5%8F%96%E3%82%8A%E7%9B%A4/，2023 年 8 月 28 日閲覧）から）

図 26　ガイドロールの例（筆者作図）



ガイドロールとは、ローラーの隙間から手を挟まれるのを防止するための安全装置であり、手を挟まれそうになると、ロールが手の侵入方法と逆向きに回転し、手が排出される仕組みとなっている。ローラーよりも直径が小さいのでローラーよりも高速で回転する。

家内労働法及び同法施行規則における委託者から家内労働者に対する譲渡等の制限規制は、同法施行以来のものであり、譲渡等の制限規制としては本法に先駆けているとともに、同法施行規則第 10 条及び第 13 条では機械等に安全装置を具備させるという、本法より一歩進んだ規制となっている。また、同法施行規則第 14 条も、同法施行当初から機械等の危険性に係る書面の交付、すなわち残留リスクに係る使用上の情報提供を先駆けて規定しており、興味深い。また、同条の有害物に関する書面交付は、SDS の交付に類似している。

1.12　第三者行為災害に対する保険支給運用

業務災害は、通常は事業主との関係において生じた災害といえるが、必ずしもそれのみが発生原因であるとは限らず、第三者の加害行為によって生じたものであることも少なくない。

このような事情から、労働者災害補償保険法では、次のとおり、業務災害又は通勤災害が保険関係の外にある者、すなわち保険者である政府、保険加入者である事業主並びに当該受給権者である労働者及び遺族以外の者（第三者）の加害行為によって生じた事故について政府が保険給付をした場合に取得する損害賠償請求権（いわゆる求償権）等について規定されている [99]。

労働者災害補償保険法（昭和二十二年四月七日法律第五十号）
第十二条の四　政府は、保険給付の原因である事故が第三者の行為によつて生じた場合において、保険給付をしたときは、その給付の価額の限度で、保険給付を受けた者が第三者に対して有する損害賠償の請求権を取得する。

[99] 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編『労働法コンメンタール⑤ 六訂新版 労働者災害補償保険法』（労務行政，2005 年）295 頁

前項の場合において、保険給付を受けるべき者が当該第三者から同一の事由について損害賠償を受けたときは、政府は、その価額の限度で保険給付をしないことができる。 第四十七条　行政庁は、厚生労働省令で定めるところにより、〈略〉保険給付の原因である事故を発生させた第三者（派遣先の事業主及び船員派遣の役務の提供を受ける者を除く。第五十三条において「第三者」という。）に対して、報告等を命ずることができる。
労働者災害補償保険法施行規則（昭和三十年九月一日労働省令第二十二号） （第三者の行為による災害についての届出） 第二十二条　保険給付の原因である事故が第三者の行為によつて生じたときは、保険給付を受けるべき者は、その事実、第三者の氏名及び住所（第三者の氏名及び住所がわからないときは、その旨）並びに被害の状況を、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

第三者行為災害の典型例としては、相手方に過失がある交通事故が挙げられるが、機械等の瑕疵に起因する災害もその一つである。

しかし、労働者災害補償保険事業年報[100]では、自動車事故とそれ以外（暴力事件等が多いのではないかと思われる）に分かれて集計されているだけで、機械等の欠陥による災害に係る数字については不明である。

[100] e-Stat 政府統計の総合窓口－労働者災害補償保険事業年報（https://www.e-stat.go.jp/stat-search?page=1&toukei=00450582）

2　第 44 条及び第 44 条の 2

2.1　条文

（個別検定）

第四十四条　第四十二条の機械等（次条第一項に規定する機械等を除く。）のうち、別表第三に掲げる機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「登録個別検定機関」という。）が個々に行う当該機械等についての検定を受けなければならない。

2　前項の規定にかかわらず、同項の機械等を輸入した者が当該機械等を外国において製造した者（以下この項において「外国製造者」という。）以外の者（以下この項において単に「他の者」という。）である場合において、当該外国製造者が当該他の者について前項の検定が行われることを希望しないときは、当該外国製造者は、厚生労働省令で定めるところにより、自ら登録個別検定機関が個々に行う当該機械等についての検定を受けることができる。当該検定が行われた場合においては、当該機械等を輸入した者については、同項の規定は、適用しない。

3　登録個別検定機関は、前二項の検定（以下「個別検定」という。）を受けようとする者から申請があつた場合には、当該申請に係る機械等が厚生労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該機械等を個別検定に合格させてはならない。

4　個別検定を受けた者は、当該個別検定に合格した機械等に、厚生労働省令で定めるところにより、当該個別検定に合格した旨の表示を付さなければならない。

5　個別検定に合格した機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

6　第一項の機械等で、第四項の表示が付されていないものは、使用してはならない。

（型式検定）

第四十四条の二　第四十二条の機械等のうち、別表第四に掲げる機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「登録型式検定機関」という。）が行う当該機械等の型式についての検定を受けなければならない。ただし、当該機械等のうち輸入された機械等で、その型式について次項の検定が行われた機械等に該当するものは、この限りでない。

2　前項に定めるもののほか、次に掲げる場合には、外国において同項本文の機械等を製造した者（以下この項及び第四十四条の四において「外国製造者」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、当該機械等の型式について、自ら登録型式検定機関が行う検定を受けることができる。

一　当該機械等を本邦に輸出しようとするとき。

二　当該機械等を輸入した者が外国製造者以外の者（以下この号において単に「他の者」という。）である場合において、当該外国製造者が当該他の者について前項の検定が行われることを希望しないとき。

3　登録型式検定機関は、前二項の検定（以下「型式検定」という。）を受けようとする者から申請があつた場合には、当該申請に係る型式の機械等の構造並びに当該機械等を製造し、及び検査する設備等が厚生労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該型式を型式検定に合格させてはならない。
4　登録型式検定機関は、型式検定に合格した型式について、型式検定合格証を申請者に交付する。
5　型式検定を受けた者は、当該型式検定に合格した型式の機械等を本邦において製造し、又は本邦に輸入したときは、当該機械等に、厚生労働省令で定めるところにより、型式検定に合格した型式の機械等である旨の表示を付さなければならない。型式検定に合格した型式の機械等を本邦に輸入した者（当該型式検定を受けた者以外の者に限る。）についても、同様とする。
6　型式検定に合格した型式の機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。
7　第一項本文の機械等で、第五項の表示が付されていないものは、使用してはならない。

第 5 章第 1 節には第 37 条から第 54 条の 6 までが含まれる。

2.2　趣旨

第 44 条及び第 44 条の 2 は、第 42 条の規定により譲渡等の制限の対象機械等のうち別表第 3 又は別表第 4 に掲げられるもので政令で定められるものを製造又は輸入した者は、機械等の種類に応じて個別検定又は型式検定を受け、所定の表示を付さなければならないこと等を定めている。

2.3　罰則

第 44 条第 1 項又は第 44 条の 2 第 1 項の規定（いずれも検定の受検義務）に違反した者は、第 117 条の規定により、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる。

第 44 条第 6 項又は第 44 条の 2 第 7 項の規定（いずれも表示の付されていない機械等の使用禁止）に違反した者は、第 119 条の規定により、6 箇月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる。

第 44 条第 5 項若しくは第 44 条の 2 第 6 項の規定（いずれも検定合格の虚偽表示の禁止）に違反した者又は第 44 条第 4 項若しくは第 44 条の 2 第 5 項の規定（いずれも検定合格の表示義務）による表示をせず、若しくは虚偽の表示をした者は、第 120 条の規定により、50 万円以下の罰金に処せられる。

また、第 44 条又は第 44 条の 2 違反の罪については、第 122 条の両罰規定が適用される。

なお、検定を受け、不合格となったものを譲渡、貸与又は設置する行為については、禁止規定も罰則も設けられていない。同様の行為は基本的に第 42 条違反になると思われるが、検定制度の厳格な運用を期すためには、不合格品の譲渡等の行為も罰則等において処罰の対象とすることも検討すべきではないだろうか。

2.4　条文解釈

2.4.1 「第四十二条の機械等（次条第一項に規定する機械等を除く。）のうち、別表第三に掲げる機械等で政令で定めるもの」及び「第四十二条の機械等のうち、別表第四に掲げる機械等で政令で定めるもの」

これは個別検定及び型式検定の対象となる機械等の範囲を定めた部分である。

「（次条第一項に規定する機械等を除く。）」という除外規定がおかれているため、個別検定と型式検定の両方の対象となるものはありえないことになる。

現行安衛令によれば、個別検定及び型式検定の対象となるのは、第 42 条による規制の対象となるもののうち本法別表第 2 に掲げられているものだけである。

具体的には、表 7 及び表 8 を参照されたい。

どのような機械等が個別検定の対象とされ、型式検定の対象とされるかということは、それぞれの検定の趣旨に応じて決められているものと思われる。その趣旨については検定（2.4.5 節）、個別検定及び型式検定（2.4.6 節）の各節を参照されたい。

かつては、検定対象機械等はすべて政令で定められていたため、法律本文において、個別検定対象機械等については「第四十二条の機械等（次条第一項に規定する機械等を除く。）のうち、その構造、性能等を考慮して政令で定めるもの」と、型式検定対象機械等については「第四十二条の機械等のうち、個別検定によることが適当でない機械等で政令で定めるもの」と規定されていた。この「構造、性能等」には工作方法及び形状が含まれるとされていた（1.1.1 節の引用通達 [112] 参照）。

検査や検定の対象とならない機械等で構造規格が定められているものは、製造者、輸入者等が自己適合宣言を行うことが想定されるが、民間機関がその認証を行うこともある。これについては 1.9.10 節で述べる。

2.4.2 「製造し、又は輸入した者」

第 44 条第 1 項（個別検定）の「製造し」た者には、当該機械等の構成部分の一部を他の者から購入し、これを加工し、又は組み合わせて完成品とした者、当該機械等の主要構造部分を変更した者及び当該機械等で使用を廃止した者（個別検定合格済の印を押した明細書を有するものを除く。）を再び使用するために整備した者が含まれる（1.1.1 節の引用通達 [112] 参照）。

第 44 条の 2 第 1 項（型式検定）の「製造し」た者には、当該機械等の構成部分の一部を他の者から購入し、これを加工し又は組み合わせて完成品とする者が含まれる（1.1.1 節の引用通達 [112] 参照）。

2.4.3 「厚生労働省令で定めるところにより」

個別検定及び型式検定の実施については、機械等検定規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 45 号）[101] に定めるところによる。

---

[101] 機械等検定規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 45 号）（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=74072000&dataType=0）

本稿では、その詳細は割愛する。

2.4.4 「厚生労働大臣の登録」

登録個別検定機関及び登録型式検定機関の登録は、厚生労働大臣が行うこととされている。

JIS Q 17000[102]では、登録個別検定機関及び登録型式検定機関のように規格への適合性を評価する機関を適合性評価機関（conformity assessment body）という。当該機関が適合性評価業務を行う能力を有する旨、第三者が公式に実証したことを伝えることを認定（accreditation）といい、特定の機関に当該適合性評価業務を行う権限を付与することを指定（designation）という。本法第 5 章第 1 節ではこの認定と指定とをあわせて「登録」と称しているものと思われる。また、認定を行う機関を認定機関（accreditation body）、当該指定やその取消し、一次停止等を行う機関を指定当局（designating authority）というが、ここでは、国（厚生労働大臣）が認定機関兼指定当局になっている。

2.4.5 「検定」

第 42 条による譲渡等制限の対象機械等のうち、当該厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しているかの判定が技術的に必ずしも容易ではないものや、当該規格又は安全装置を完全に具備しない場合には災害を生じやすく、一旦災害が生じると重大な結果を招くおそれが強いもの等については、これらが流通する前に、第三者により当該機械等が所定の規格又は安全装置を具備しているかどうかを確認させ、具備していることが確認されたもののみを流通させる必要があるといえる。このため、第 44 条及び第 44 条の 2 では、当該機械等を製造又は輸入した者に対し、国が登録する外部専門機関である登録個別検定機関及び登録型式検定機関による検定を受けさせることとされている[103]。

この検定は、特定機械等の検査等と並び、JIS Q 17000[102] で定義されている第三者適合性評価活動（third-party conformity assessment activity）の一種であると考えられる。

2.4.6 「個別検定」及び「型式検定」

検定の対象となる機械等のうち、小型ボイラーのごとくその溶接など工作上の適否がその安全性に重大な影響を及ぼすため、製品 1 個 1 個についての検定を行わなければならないものがあり、このような検定を個別検定という[103]。

個別検定は、第二種圧力容器、小型ボイラー及び小型圧力容器を例に取ると、設計仕様書、図面、強度計算書等の書類の審査及び水圧試験等からなる[104]。

他方、プレス機械の安全装置のように大量に生産され、サンプルについて検定を行えば

---

[102] JIS Q 17000：2005（ISO/IEC 17000：2004）適合性評価―用語及び一般原則

[103] 労働省労働基準局安全衛生部計画課「安衛法を読むポイント 8 個別検定と型式検定」（中央労働災害防止協会『安全衛生のひろば』28 巻 8 号，1987 年）

[104] 一般社団法人日本ボイラ協会－個別検定の受検（https://www.jbanet.or.jp/examination/individual/exams/，2022 年 11 月 19 日閲覧）

安全性が確認できるものや、保護帽のように検定することにより検定現品が破損し、又はその性能が劣化する等個別に安全性を確認できないものについては [105]、個々の製品を検定するのではなく、その製品の型式に係るサンプル試験や製造・検査設備や工作責任者等の適否についての判断を行うこととなっており、このような検定を型式検定という [103]。その性質上、型式検定における合格には一定の有効期間が付される。ここで「型式」とは、機械等の種類、形状、性能等の組み合わせにおいて共通の安全性能を持つ 1 つのグループに分けられるものをいう（1.1.1 節の引用通達 [112] 参照）。

型式検定の対象とされている機械等は、大量生産をするつもりのない単品の物であっても型式検定を受検しなければならないが、単品の場合は機械等検定規則第 8 条第 4 項の規定により製造設備、検査設備等の検査は省略され、個別検定に近い形での検定が行われる。これに該当するケースとしては、例えば、事業者が特殊な木材加工用丸のこ盤を保有していて、これに取り付ける可動式の歯の接触予防装置として適当な既製品が無いので特別に自社で製作する場合などが考えられる。

英訳語については、日本法令外国語訳データベースシステムによる本法の英訳 [19] では個別検定は individual examination、型式検定は type examination、登録個別検定機関は registered agency for individual examinations、登録型式検定機関は registered agency for type examinations と訳されている。他方、労働大臣官房国際労働課編『改訂和英労働用語辞典』（日刊労働通信社，1997 年）では個別検定は individual examination、型式検定は model examination とされている。また、世界貿易機関（WTO）が平成 25 年に作成した対日審査の資料 [106]によると、登録個別検定機関は registered bodies for individual inspection before circulation、登録型式検定機関は registered bodies for conformity inspection by production types と表現されている。このように英訳は一定していないことに注意を要する。

因みに、国による型式検定制度は安全衛生分野以外にもあり、例えば風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年 7 月 10 日法律第 122 号）では、ぱちんこ遊技機等が著しく客の射幸心をそそるおそれがあるものに該当しない旨の認定及び型式検定の制度があり、遊技機の認定及び型式の検定等に関する規則（昭和 60 年 2 月 12 日国家公安委員会規則第 4 号）において、ぱちんこ遊技機等の規格や都道府県公安委員会又は指定試験機関による検定等の手続が定められている。

---

[105] 他の例として、防毒マスクの吸収缶は、防毒マスクの規格（平成 2 年 9 月 26 日労働省告示第 68 号）第 7 条第 2 項（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=74042100&dataType=0）の除毒能力試験をすれば当然性能を失い使用できなくなる。

[106] World Trade Organization（WTO）Trade Policy Review Body－Trade Policy Review Reported by Secretariat JAPAN（2013 年 1 月 15 日）（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/wto/hogo/tpr1302/pdfs/report_sec_1302.pdf）55 頁。リンク元は、文末脚註 121 のウェブページである。

2.4.7 「登録個別検定機関」及び「登録型式検定機関」

令和 5 年 1 月 19 日現在登録されている登録個別検定機関は次のとおり 4 機関である[107]。

登録個別検定機関一覧（令和 5 年 1 月 19 日現在）

名称	対象機械等	有効期間
公益社団法人産業安全技術協会	ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のもの	令和 6 年 3 月 30 日
一般社団法人日本ボイラ協会	第二種圧力容器、小型ボイラー、小型圧力容器	令和 6 年 3 月 30 日
公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会	第二種圧力容器、小型ボイラー、小型圧力容器	令和 6 年 3 月 30 日
エイチエスビージャパン株式会社	第二種圧力容器	令和 7 年 2 月 16 日

令和 5 年 1 月 19 日現在登録されている登録型式検定機関は次のとおり 6 機関である[107]。

登録形式検定機関一覧（令和 5 年 1 月 19 日現在）

名称	対象機械等	有効期間
公益社団法人産業安全技術協会	ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式以外の制動方式のもの、プレス機械又はシャーの安全装置、防爆構造電気機械器具、木材加工用丸のこ盤の歯の接触予防装置のうち可動式のもの、動力により駆動されるプレス機械のうちスライドによる危険を防止するための機構を有するもの、交流アーク溶接機用自動電撃防止装置、絶縁用保護具、絶縁用防具、保護帽、防じんマスク、防毒マスク	令和 6 年 3 月 30 日
	電動ファン付き呼吸用保護具	令和 6 年 11 月 30 日
一般社団法人日本クレーン協会	クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置	令和 6 年 3 月 30 日
エヌ・シー・エス株式会社	防爆構造電気機械器具	令和 6 年 6 月 27 日
Eurofins E & E CML Limited	防爆構造電気機械器具	令和 9 年 2 月 6 日
CSA GROUP TESTING UK LIMITED	防爆構造電気機械器具	令和 9 年 10 月 10 日
DEKRA Certification B.V.	防爆構造電気機械器具	令和 10 年 1 月 22 日
TÜV Rheinland Industrie Service GmbH	防爆構造電気機械器具	令和 9 年 11 月 30 日

この登録状況をみて明らかなように、登録機関は多くなく、中には 1 つの登録機関しか

[107] 厚生労働省－検査検定実施機関一覧（令和 4 年 2 月 8 日現在）（https://www.mhlw.go.jp/content/000571026.pdf）

ない機械等もあることから、何らかの理由（撤退、倒産、登録取消し等）で登録機関が無い状態のときや、すべての登録機関が業務の休止（業務停止命令によるものを含む。）、天災等で登録機関が業務を行うことが困難な場合などは、個別検定については厚生労働大臣又は都道府県労働局長、型式検定については厚生労働大臣が代わって検定を自ら行うことができることとされており、その場合は検定を受けようとする者は第 112 条（労働安全衛生法関係手数料令第 4 条及び第 5 条）に基づく手数料を納付することとなる。なお、令和 4 年 12 月 1 日現在、個別検定ではゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のものの 1 基 131,100 円が最も高額で、型式検定では動力により駆動されるプレス機械の新規検定 1 件 484,100 円が最も高額である。

この登録は、外国に立地する機関であってもを受けることができるが、これについては 2.5.6 節を参照されたい。

2.4.8 「…検定を受けなければならない」

第 44 条第 1 項及び第 44 条の 2 第 1 項では､検定を受検すべき時期が明示されていない。この問題について金谷暁判事[108]は、犯罪成立時期との関係で、第 42 条の譲渡、貸与又は設置するまでの間に所定の検定を受けるべきであって、当該機械等についての所定の検定を受けないで譲渡、貸与又は設置したときに第 44 条第 1 項又は第 44 条の 2 第 1 項違反罪が成立し、かつその犯罪行為が終了すると解されるとしている。しかしながら、当該機械等を製造し又は輸入した者が、検定を受けることのないままこれを放置しつづけた場合には、これが何らかの理由で散佚し、流通するおそれがあることから、たとえ譲渡等をしなくても、相当な注意をしないで相当期間受検しないまま放置した場合には違反罪が成立すると解すべきではないだろうか。

2.4.9 「外国製造者」

第 44 条第 2 項及び第 44 条の 2 第 2 項は、外国で製造された機械等につき、国産品と同等な取扱いを目指して、外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律（昭和 58 年 5 月 25 日法律第 57 号）により追加されたものであり、その趣旨は 2.5.3 節を参照されたい。

本稿では、その詳細は割愛する。

2.4.10 「当該申請に係る型式の機械等の構造並びに当該機械等を製造し、及び検査する設備等」

第 44 条の 2 第 2 項の「構造」には、材料及び性能が含まれ、「製造し、及び検査する設備等」の「等」には、工作責任者、検査組織、検査のための規程が含まれる（1.1.1 節の引用通達[112]参照）。

2.4.11 「…表示が付されていないものは、使用してはならない」

---

[108] 金谷暁「〈研修講座〉労働安全衛生法（7・完）」（法務総合研究所『研修』No.414，1982 年 12 月）98-99 頁

第 44 条第 6 項及び第 44 条の 2 第 7 項においては、検定が必要な機械等であって検定に合格した旨の表示が付されていないものの使用を禁じている。

JIS Q 17000[102] では、「表明された目的又は条件の下で製品又はプロセスを市場に出し又は使用することの許可」を認可（approval）と定義しているが、検定の合格及びその旨の表示が、実質的にこの認可に相当するものと思われる。

もし事業者が、これらの表示がなく、かつ第 42 条の規格又は安全装置を具備していない機械等を使用した場合には、第 44 条第 6 項又は第 44 条の 2 第 7 項違反と第 20 条違反（安衛則第 27 条関係）との関係が問題となるが、金谷暁判事[15]は、これを観念的競合と解している。

2.5　沿革

第 44 条及び第 44 条の 2 の規定は、労働基準法旧第 46 条の規定による認定制度及び同法旧第 45 条の規定による労働衛生保護具及び防爆構造電気機械器具の検定制度にその起源を有するが、これについては 1.8 節で述べることとし、本節では本法制定以降のことについて述べる。

経過措置については、割愛する。

2.5.1　本法の制定

本法制定時において、第 44 条及び第 44 条の 2 の検定制度は、第 44 条だけで規定されており、その趣旨が施行通達で解説されている。施行通達（抄）[21]及び当時の条文は次のとおりである。

基発第六〇二号
昭和四七年九月一八日
都道府県労働基準局長　殿

労働省労働基準局長

労働安全衛生法および同法施行令の施行について

記

Ⅰ　法律関係

10　機械等に関する規制

⑷　第四四条関係

従来、性能認定および耐圧証明の対象とされていた機械等のうち、性能認定対象機械等にあつては法施行前に譲渡または設置されたもの、耐圧証明対象機械にあつては法施行前に当該耐圧証明を受けたものについては、第二項から第四項までの規定は、適用されないものであること。

また、令第一三条第三号の防爆構造電気機械器具のうち、昭和四六年四月一日前に製造または輸入され、防爆構造電気機械器具検定規則（昭和四四年労働省令第二号）による検定に合格する前に譲渡または設置されたものについても同様とすること。

なお、令附則第六条ならびに機械等検定規則（昭和四七年労働省令第四五号）附則

第三条および第四条の規定による経過措置に係る機械等で、法第四四条の検定に合格する前、当該経過措置期間中に、譲渡または設置されたものについても同様とすること。

（検定）

第四十四条　第四十二条の機械等のうち、政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、労働省令で定めるところにより、当該機械等について、労働大臣、都道府県労働基準局長又は労働大臣の指定する者（以下「検定代行機関」という。）が行なう検定を受けなければならない。

2　前項の検定（以下「検定」という。）を受けた者は、当該検定に合格した機械等に、労働省令で定めるところにより、当該検定に合格した旨の表示を附さなければならない。

3　検定に合格した機械等以外の機械等には、前項の表示を附し、又はこれと紛らわしい表示を附してはならない。

4　第一項の機械等で、第二項の表示が附されていないものは、使用してはならない。

なお、この当時の検定対象機械等は、次のとおりであった。

（労働大臣が定める規格又は安全装置を具備すべき機械等）

第十三条　法第四十二条の政令で定める機械等は、次に掲げる機械等（本邦の地域内で使用されないことが明らかな場合を除く。）とする。

一　プレス機械又はシヤーの安全装置

二　ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機及びその急停止装置

三　防爆構造電気機械器具（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるものを除く。）

四　クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置

五　防じんマスク（ろ過材、面体及び排気弁を有するものに限る。）

六　防毒マスク（ハロゲンガス用又は有機ガス用のものその他労働省令で定めるものに限る。）

七　アセチレン溶接装置のアセチレン発生器

八　第二種圧力容器（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス取締法又はガス事業法の適用を受けるものを除く。）

九～三十五　〈略〉

（検定を受けるべき機械等）

第十四条　法第四十四条第一項の政令で定める機械等は、前条第一号から第八号までに掲げる機械等（同条第二号に掲げる機械等にあつては、同号に掲げる急停止装置に限る。）とする。

図 27　移動式クレーンの過負荷による転倒（厚生労働省リーフレット（https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000197452.pdf, 2023 年 9 月 13 日閲覧）の図から）

移動式クレーンの過負荷防止装置とは、この図のように移動式クレーンに過負荷が掛かって転倒するようなことを防止するため、過負荷がかかる前に、自動的にジブの危険な動きを停止したりする装置である。

2.5.2　個別検定と型式検定との規定の分離等（昭和 52 年改正）

昭和 51 年 12 月 23 日にまとめられた中央労働基準審議会労働災害防止部会報告[109,110]の中で、大量生産によって製造される等個別の検定になじまないものについては、その型式について、労働大臣等の承認を受けなければならないものとする型式承認制度の新設が提言されたことを受け、労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）により旧第 44 条が新第 44 条（個別検定）と第 44 条の 2（型式検定）に分けて規定される等の改正が行われ、昭和 53 年 1 月 1 日から施行された。ただし、従来から型式による検定は行われており、この改正はこれを法律上明確化したものにすぎない。

その時の施行通達（抄）[111,112]及び改正後の条文は次のとおりである（削られた箇所を取消線「──」で、加え、又は改められた箇所を下線で示した（以下同じ。））。

発基第九号
昭和五三年二月一〇日
都道府県労働基準局長　殿

労働事務次官

労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律の施行について（労働安全衛生法関係）

労働安定衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律は、昭和五二年七月一日、法律第七

---

109 「安衛法の改正案，今国会へ──中基審・労働災害防止部会が報告まとめる」（労働省労働基準局安全衛生部監修『労働衛生』第 18 巻第 2 号（通巻 203 号），1977 年）

110 労働省労働基準局安全衛生部「労働安全衛生法の改正に関する中央労働基準審議会の答申について」（日本労働研究所『日労研資料』30 巻 3 号，1977 年）

111 昭和 53 年 2 月 10 日付け発基第 9 号「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2044&dataType=1）

112 昭和 53 年 2 月 10 日付け基発第 77 号「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律及び労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2045&dataType=1）

六号として公布され、そのうち労働安全衛生法の改正規定は昭和五三年一月一日（第四五条第二項、第五七条の二から第五七条の四まで及び第九三条第三項に係る部分については、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において、それぞれ政令で定める日）から施行されることとなつた。

ついては、下記の事項について十分留意の上、その運用に万全を期されるよう、命により通達する。

なお、じん肺法の改正規定は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなつており、その施行については、おつて通達する。

記

第二　労働安全衛生法の改正の内容

一　検定制度の整備（第四四条から第四四条の三まで関係）検定は、従来から危険又は有害な作業を必要とする等の機械等について行われていたが、その対象となる機械等の中には、溶接工作等の適否が当該機械等の安全性に重大な影響を及ぼすため、その工作等の適否を個々に調べなければならないものと、一定数量生産される機械等について、その型式ごとに現品とその製造、検査設備等を調べることにより、安全性が確認できるものとがある。

後者の機械等については、従来から型式による検定方法を採用していたが、最近これらの機械等が増えている現状にかんがみ、検定を個別検定と型式検定とに明確に区分して、その整備を図つたこと。

基発第七七号

昭和五三年二月一〇日

都道府県労働基準局長　殿

労働省労働基準局長

労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律及び労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令の施行について

労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律（昭和五二年法律第七六号）の労働安全衛生法関係の施行については、昭和五三年二月一〇日付け労働省発基第九号により労働事務次官から通達されたところであるが、その細部の取扱いについて下記のとおり定めたので、これが円滑な実施を図るよう配意されたい。

また、労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令は、昭和五二年一一月一五日政令第三〇七号として公布され、一部の規定を除き、昭和五三年一月一日から施行されたが、下記の事項に留意して、その運用に遺憾のないようにされたい。

なお、労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律中の他の規定に係る部分の施行については、施行の都度追つて通達する。

Ⅰ　法律関係

三　個別検定(第四四条関係)

㈠　第一項の「構造、性能等」の「等」には、工作方法、形状が含まれるものであること。 ㈡　第一項の「製造し」た者には、次の者が含まれるものとして取り扱うこと。 イ　当該機械等の構成部分の一部を他の者から購入し、これを加工し、又は組み合わせて完成品とした者 ロ　当該機械等の主要構造部分を変更した者 ハ　当該機械等で使用を廃止したもの（個別検定合格済の印を押した明細書を有するものを除く。）を再び使用するために整備した者 四　型式検定 ㈠　第四四条の二関係 イ　第一項の「製造し」た者には、当該機械等の構成部分の一部を他の者から購入し、これを加工し又は組み合わせて完成品とする者が含まれるものであること。 ロ　第一項の「型式」とは、機械等の種類、形状、性能等の組み合わせにおいて共通の安全性能を持つ一つのグループに分けられるものをいうこと。 ハ　第二項の「構造」には、材料及び性能が含まれること。 ニ　第二項の「製造し、及び検査する設備等」の「等」には、工作責任者、検査組織、検査のための規程が含まれるものであること。 ㈡　第四四条の三関係 「型式検定合格証の有効期間」とは、製造し、又は輸入する機械等に係る型式についての有効期間をいうもので、型式検定に合格した型式の機械等であつて現に使用しているものについて使用の有効期間をいうものではないこと。 II　施行令関係 三　第一四条及び第一四条の二関係 個別検定及び型式検定の区分は、従来と同一であること。 なお、改正前の労働安全衛生法施行令第一四条に係る通達のうち、改正後の同令に相当する規定に係る部分については、当該規定に関し有効なものとして取り扱うこと。
（個別検定） 第四十四条　第四十二条の機械等（次条第一項に規定する機械等を除く。）のうち、その構造、性能等を考慮して政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、労働省令で定めるところにより、~~当該機械等について、~~労働大臣、都道府県労働基準局長又は労働大臣の指定する者（以下「個別検定代行機関」という。）が個々に行う当該機械等についての検定を受けなければならない。 2　労働大臣、都道府県労働基準局長又は個別検定代行機関は、前項の規定による検定（以下「個別検定」という。）を受けようとする者から申請があつた場合には、当該申請に係る機械等が労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該機械等を個別検定に合格させてはならない。

3　個別検定を受けた者は、当該検定に合格した機械等に、労働省令で定めるところにより、当該個別検定に合格した旨の表示を付さなければならない。
4　個別検定に合格した機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。
5　第一項の機械等で、第三項の表示が付されていないものは、使用してはならない。
（型式検定）
第四十四条の二　第四十二条の機械等のうち、個別検定によることが適当でない機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、労働省令で定めるところにより、労働大臣又は労働大臣の指定する者（以下「型式検定代行機関」という。）が行う当該機械等の型式についての検定を受けなければならない。
2　労働大臣又は型式検定代行機関は、前項の規定による検定（以下「型式検定」という。）を受けようとする者から申請があつた場合には、当該申請に係る型式の機械等の構造並びに当該機械等を製造し、及び検査する設備等が労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該型式を型式検定に合格させてはならない。
3　労働大臣又は型式検定代行機関は、型式検定に合格した型式について、型式検定合格証を申請書に交付する。
4　型式検定を受けた者は、当該型式検定に合格した型式の機械等を製造し、又は輸入したときは、当該機械等に、労働省令で定めるところにより、型式検定に合格した型式の機械等である旨の表示を付さなければならない。
5　型式検定に合格した型式の機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。
6　第一項の機械等で、第四項の表示が付されていないものは、使用してはならない。

2.5.3　外国事業者の型式承認等の取得の円滑化のための改正

その後、外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律（昭和 58 年 5 月 25 日法律第 57 号）により改正され、外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律の施行期日を定める政令（昭和 58 年 7 月 22 日政令第 166 号）により昭和 58 年 8 月 1 日から施行された。

その施行通達[113]及び改正後の条文は次のとおりである。

基発第四一九号
昭和五八年八月一日
各都道府県労働基準局長　殿
労働省労働基準局長

[113] 昭和 58 年 8 月 1 日付け基発第 419 号「外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）及び関係政省令等の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2048&dataType=1）

外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）及び関係政省令等の施行について

外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律が、昭和五八年五月二五日法律第五七号として公布され、そのうち労働安全衛生法（昭和四七年法律第五七号）の改正規定は、外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律の施行期日を定める政令（昭和五八年政令第一六六号、七月二二日公布）により、他の一四〇関係法律の改正規定とともに、昭和五八年八月一日から施行されることとなつた。

また、労働安全衛生法の一部改正に伴い、労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令（昭和五八年政令第一六九号）が昭和五八年七月二二日に、外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係労働省令の整備に関する省令（昭和五八年労働省令第二四号）、労働安全衛生法関係型式検定手数料の加算額の計算に関する省令（昭和五八年労働省令第二五号）及び労働安全衛生法関係手数料令第五条の二第一項の審査のため職員を出張させる場合を定める告示（昭和五八年労働省告示第六二号）が同年七月三〇日に、それぞれ公布され、いずれも同年八月一日から施行されることとなつた。

ついては、下記の事項について留意の上、その運用に遺憾のないようにされたい。

記

第一　労働安全衛生法の改正の経緯及び趣旨

近年、我が国と欧米諸国との間の貿易摩擦問題の一として、いわゆる金属バツト問題に代表されるように、我が国の規格、基準、検査手続等が非関税障壁として外国産品の日本への輸入の障害となつているとの論議がみられるところである。

この問題に対処するため、昭和五八年一月一四日の閣議において、内閣に労働省を含めた関係一〇省庁からなる「基準・認証制度等連絡調整本部」を設置することが決定され、同本部において我が国の基準・認証制度の見直しが精力的に行われた結果、昭和五八年三月二六日「基準・認証制度の改善について」の政府方針が決定された。本決定の中で、認証手続における内外平等取扱いを法制度的に確保するため、労働安全衛生法の一部改正を含む一六法律の一括改正を行うこととされ、これを受けて外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律が制定されたものである。

本一括法制定の目的は、外国製造者が我が国の認証制度において定められた各種認証を取得するための手続に、国内の者と実質的に同等の条件で直接参加できる途を法制度的に確保することであり、これにより労働安全衛生法の検査・検定制度についても外国製造者が直接参加できる途が確保されたものである。

第二　労働安全衛生法の改正の内容

一　検査制度の整備（第三八条関係）

外国において製造された特定機械等を当該特定機械等を製造した者（以下第二の一において「外国製造者」という。）以外の者が輸入した場合において、外国製造者がこれらの者について検査の行われることを希望しないときは、外国製造者が自ら検査を受けることができることとしたこと（第二項本文関係）。

この検査が行われた場合には、当該特定機械等を国内に輸入した者には検査を受ける義務は課さないこととしたこと（第二項後段関係）。

なお、外国製造者が自ら特定機械等を輸入した場合には、第一項の規定により検査を受ける義務があることは、従来と変わるものではないこと。

二　個別検定制度の整備（第四四条関係）

外国において製造された個別検定　対象機械等を当該個別検定対象機械等を製造した者（以下第二の二において「外国製造者」という。）以外の者が輸入した場合において、外国製造者がこれらの者について個別検定が行われることを希望しないときは、外国製造者が自ら個別検定を受けることができることとしたこと（第二項本文関係）。

この個別検定が行われた場合には、当該個別検定対象機械等を国内に輸入した者には、個別検定を受ける義務は課さないこととしたこと（第二項後段関係）。

なお、外国製造者が自ら個別検定対象機械等を輸入した場合には、第一項の規定により個別検定を受ける義務があることは従来と変わるものではないこと。

三　型式検定制度の整備（第四四条の二、第四四条の四、第九六条、第一〇五条及び第一一二条の二関係）

㈠　外国において型式検定対象機械等を製造した者（以下第二の三において「外国製造者」という。）は、①当該型式検定対象機械等を本邦に輸出しようとするとき又は②当該型式検定対象機械等を外国製造者以外の者が輸入した場合において、これらの者について型式検定が行われることを希望しないときは、自ら型式検定を受けることができることとしたこと。（第四四条の二第二項関係）。

この型式検定が行われた場合には、当該型式検定に合格した型式の機械等を国内に輸入した者には、型式検定を受ける義務は課さないこととしたこと（第四四条の二第一項ただし書関係）。

なお、外国製造者が第四四条の二第二項の規定により型式検定を受けていない場合において、自ら型式検定対象機械等を輸入したときは、同条第一項の規定により型式検定を受ける義務があることは従来と変わるものでないこと。

また、外国製造業が受けた型式検定に合格した型式の機械等に係る表示は、輸入した時点において行えば足りるものとし、この場合において、当該機械等を外国製造者以外の者が輸入したときは、当該輸入した者に上記の表示を付すべき義務があることとしたこと（第四四条の二第五項関係）。

㈡　労働大臣は、型式検定に合格した型式の機械等の構造等が一定の基準に適合していないと認められるときその他一定の事由に該当するときは、型式検定合格証の効力を

失わせることができることとしたこと（第四四条の四関係）。

なお、この規定は、従来、機械等検定規則（昭和四七年労働省令第四五号）第一六条に規定があつたものを、今回の改正に伴い外国製造者に係る規定を整備するとともに、労働安全衛生法（以下「法」という。）に規定することとしたものであること。

イ　第一号は、型式検定合格証の交付を受けた者が国内製造者、輸入者又は外国製造者のいずれであるかを問わず適用されるものであること。

ロ　第二号及び第三号は、型式検定合格証の交付を受けた者が外国製造者である場合に限つて適用されるものであること。これは、型式検定合格証の交付を受けた者が国内製造者又は輸入者である場合にその者について第二号又は第三号の事由に相当する事由が発生したときは、第一一九条第一号（第四四条の二第六項違反）又は第一二〇条第四号（第九六条第一項違反）の罰則が適用されるが、外国製造者の国外における違反行為については、刑罰を科すことが困難であること等を考慮して、型式検定合格証を失効させることにより型式検定制度の適正な運用を図ることとしたものであること。

㈢　労働大臣が型式検定合格証の効力を失わせる処分をしようとするときは、当該処分の公正適切を期するためにあらかじめ聴聞を実施すべきこととしたこと（第一〇五条関係）。

㈣　労働大臣が型式検定合格証の効力を失わせたときは、関係者に周知せしめるため、その旨を官報で告示することとしたこと（第一一二条の二関係）。

㈤　労働大臣は、労働者の安全と健康を確保するため必要があると認めるときは、その職員をして型式検定に合格した型式の機械等に関する事業場の立入り、物件の検査等ができる旨を規定することとしたこと（第九六条関係）。

イ　この規定による強制立入り、検査等は国内に存する事業場、物件等についてのみ認められるものであり、これを拒んだ者等に対しては、罰則の適用があること。

なお、外国事業者の事業場等の検査等については、第四四条の四第三号に規定されており、これを拒んだ者等に対しては、労働大臣は、型式検定合格証を失効させることができること。

ロ　この規定は、今回の改正に伴い、従来、機械等検定規則第一五条に同趣旨の規定があつたものを、法に規定することとしたものであること。

第三　外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係労働省令の整備に関する省令の内容

一　労働安全衛生規則の一部改正

法第九六条の改正に伴い、立入検査をする職員の証票の様式を整備したこと（様式第二一号の二関係）。

二　ボイラー及び圧力容器安全規則、クレーン等安全規則及びゴンドラ安全規則の一部改正

外国においてボイラー、第一種圧力容器、移動式クレーン又はゴンドラを製造した者（以下第三の二において「外国製造者」という。）は、法第三八条第二項の規定により、都道府県労働基準局長の検査を受けることができることとし、当該検査は、輸入者の場合と同様、使用検査としたこと（ボイラー及び圧力容器安全規則第一二条第二項及び第五七条第二項、クレーン等安全規則第五七条第二項並びにゴンドラ安全規則第六条第二項関係）。

したがつて、外国製造者が都道府県労働基準局長の検査を直接受けようとする場合は、法第三八条第一項の規定により自ら「輸入した者」として受けるときがあるか、同条第二項の規定により外国製造者として受けるときであるかにかかわらず、使用検査の手続によることとなること。

三　機械等検定規則の一部改正

㈠　個別検定に関しては、形式整備を行つたものであること。

㈡　型式検定に係る現品検査を型式検定申請者の希望する場所において実施する場合、当該場所は、外国において型式検定対象機械等を製造した者（以下第三の三において「外国製造者」という。）が申請者である場合であつても、本邦の地域内の場所に限るものとしたこと（第七条関係）。

㈢　型式検定を受けようとする外国製造者が、機械等検定規則第八条第一項第二号に定める設備等に相当する設備等を有する場合には、同号の設備等に関する規定は適用しないものとしたこと（第八条第三項関係）。

㈣　労働大臣は、型式検定合格証の効力を失わせたときは、当該型式検定合格証の交付を受けた者に所定の通知をするものとするとともに、法第一一二条の二の規定により、品名、型式の名称、型式検定合格番号その他一定の事項を官報で告示するものとしたこと（第一五条関係）。

㈤　型式検定合格証の交付を受けた者は、労働大臣により当該型式検定合格証が失効させられたときは、これの交付者たる型式検定実施者に返還するものとしたこと（第一六条関係）。

㈥　検査の規定（改正前の第一五条）及び型式検定合格証の失効（改正前の第一六条）の規定は、今回の改正により法に規定されたこと（第九六条第一項及び第四四条の四）に伴い、削除することとしたこと。

第四　労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令

労働安全衛生法関係型式検定手数料の加算額の計算に関する省令及び労働安全衛生法関係手数料令第五条の二第一項の審査のため職員を出張させる場合を定める告示の内容

一　労働安全衛生法関係手数料令の一部改正

㈠　特定機械等の検査及び個別検定については、外国において特定機械等又は個別検定対象機械等を製造した者が直接申請する場合であつても、使用検査又は個別検定に係

る従前の手続と何ら変わるところはないので、使用検査又は個別検定に係る手数料の額をそのまま適用することとしたこと。

㈡　型式検定制度については、現品検査に関しては従前の手続と変わるところはないので、原則として現行の手数料の額に変更はないが、防じんマスク及び防毒マスクの型式検定に際しては、原則として当該型式検定に係る機械等の検査設備を現地において確認する必要があることから、当該型式検定に係る手数料の額についての規定を整備することとしたこと（第五条の二関係）。すなわち、労働大臣が防じんマスク又は防毒マスクを製造・検査する設備等を審査するためその職員をして当該設備等の所在地に出張させる必要があると認めるときは、当該型式検定に係る手数料の額は、当該出張期間に係る人件費に相当する額及び国家公務員等の旅費に関する法律（昭和二五年法律第一一四号。以下「旅費法」という。）の規定等により算出される旅費の額に相当する額を加算して算定するものとしたこと。

なお、防じんマスク又は防毒マスクの型式検定に係るこの取扱いは、当該型式検定に係る審査の対象となる設備等が国内にある場合にも適用されるものであること。

二　労働安全衛生法関係型式検定手数料の加算額の計算に関する省令

労働大臣が防じんマスク又は防毒マスクの型式について検定を行う場合で、当該マスクを製造・検査する設備等を審査するためその職員をして当該設備等の所在地に出張させる必要があると認めるときの当該検定に係る手数料の額の算定において加算されるものとされた当該出張期間に係る旅費の額に相当する額は、次に定めるところにより、旅費法の規定を用いて算定することとしたこと。

㈠　在勤官署の所在地は、東京都千代田区大手町一丁目三番一号とすること（第一条関係）。

㈡　支度料は算入しないこと（第二条関係）。

㈢　審査日数は、一日（外国における審査にあつては、三日）とすること（第三条関係）。

㈣　旅行雑費は、一万円とすること（第四条関係）。

㈤　旅費法の規定により実費を超えることとなる部分等の旅費を支給しないこととなるときは、当該超える部分等は旅費の額に相当する額に算入しないこと（第五条関係）。

㈥　当該審査のため出張をする職員の数は、原則として二人とすること（第六条関係）。

三　労働安全衛生法関係手数料令第五条の二第一項の審査のため職員を出張させる場合を定める告示

労働大臣は、防じんマスク又は防毒マスクの型式についての検定の申請があつた場合において、当該申請が次のいずれかの事由に該当するときは、原則として、当該マスクを製造・検査する設備等を審査するためその職員をして当該設備等の所在地に出張させることとしたこと。

㈠　当該申請に係る防じんマスク又は防毒マスクの検査設備が、かつて現地確認を受け

たことがない型式のものであること（第一号関係）。 ㈡　当該申請に係る申請者に交付されたことのある防じんマスク又は防毒マスクに係る型式検定合格証が労働大臣により効力を失わせられたことがあること（第二号関係）。 ㈢　当該申請に係る申請者が、防じんマスク又は防毒マスクに係る業務について法又は関係政省令等の規定に違反して処罰されたことがあること（第三号関係）。 ㈣　㈡又は㈢に準ずる事由があること（第四号関係）。
（個別検定） 第四十四条　第四十二条の機械等（次条第一項に規定する機械等を除く。）のうち、その構造、性能等を考慮して政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、労働省令で定めるところにより労働大臣、都道府県労働基準局長又は労働大臣の指定する者（以下「個別検定代行機関」という。）が個々に行う当該機械等についての検定を受けなければならない。 2　前項の規定にかかわらず、同項の機械等を輸入した者が当該機械等を外国において製造した者（以下この項において「外国製造者」という。）以外の者（以下この項において単に「他の者」という。）である場合において、当該外国製造者が当該他の者について前項の検定が行われることを希望しないときは、当該外国製造者は、労働省令で定めるところにより、自ら労働大臣、都道府県労働基準局長又は個別検定代行機関が個々に行う当該機械等についての検定を受けることができる。当該検定が行われた場合においては、当該機械等を輸入した者については、同項の規定は、適用しない。 3　労働大臣、都道府県労働基準局長又は個別検定代行機関は、前二項の検定（以下「個別検定」という。）を受けようとする者から申請があつた場合には、当該申請に係る機械等が労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該機械等を個別検定に合格させてはならない。 4　個別検定を受けた者は、当該検定に合格した機械等に、労働省令で定めるところにより、当該個別検定に合格した旨の表示を付さなければならない。 5　個別検定に合格した機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。 6　第一項の機械等で、第四項の表示が付されていないものは、使用してはならない。 （型式検定） 第四十四条の二　第四十二条の機械等のうち、個別検定によることが適当でない機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、労働省令で定めるところにより、労働大臣又は労働大臣の指定する者（以下「型式検定代行機関」という。）が行う当該機械等の型式についての検定を受けなければならない。ただし、当該機械等のうち輸入された機械等で、その型式について次項の検定が行われた機械等に該当するものは、この限りでない。

2　前項に定めるもののほか、次に掲げる場合には、外国において同項本文の機械等を製造した者（以下この項及び第四十四条の四において「外国製造者」という。）は、労働省令で定めるところにより、当該機械等の型式について、自ら労働大臣又は型式検定代行機関が行う検定を受けることができる。

一　当該機械等を本邦に輸出しようとするとき。

二　当該機械等を輸入した者が外国製造者以外の者（以下この号において単に「他の者」という。）である場合において、当該外国製造者が当該他の者について前項の検定が行われることを希望しないとき。

3　労働大臣又は型式検定代行機関は、前二項の検定（以下「型式検定」という。）を受けようとする者から申請があつた場合には、当該申請に係る型式の機械等の構造並びに当該機械等を製造し、及び検査する設備等が労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該型式を型式検定に合格させてはならない。

4　労働大臣又は型式検定代行機関は、型式検定に合格した型式について、型式検定合格証を申請書に交付する。

5　型式検定を受けた者は、当該型式検定に合格した型式の機械等を本邦において製造し、又は本邦に輸入したときは、当該機械等に、労働省令で定めるところにより、型式検定に合格した型式の機械等である旨の表示を付さなければならない。型式検定に合格した型式の機械等を本邦に輸入した者（当該型式検定を受けた者以外の者に限る。）についても、同様とする。

6　型式検定に合格した型式の機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

7　第一項本文の機械等で、第五項の表示が付されていないものは、使用してはならない。

2.5.4　地方分権推進及び中央省庁改革の時期

その後、地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律（平成 11 年 7 月 16 日法律第 87 号）第 390 条の規定により、第 44 条中「都道府県労働基準局長」が「都道府県労働局長」に改められ、平成 12 年 4 月 1 日から施行された。

また、中央省庁等改革関係法施行法（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）第 705 条の規定により「労働省令」が「厚生労働省令」に、「労働大臣」が「厚生労働大臣」に改められ、平成 13 年 1 月 6 日に施行された。

2.5.5　公益法人改革

その後、平成 14 年 3 月 29 日付け閣議決定「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」[114]を踏まえ、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整

[114] 政府の行政改革－平成 14 年 3 月 29 日内閣官房行政改革推進事務局行政委託型公益法人等改革推進室「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」（https://www.gyoukaku.go.jp/jimukyoku/koueki/gyousei_kanyo/，2022 年 12 月 19 日閲覧）

備に関する法律（平成 15 年 7 月 2 日法律第 102 号）[115]により所要の改正が行われ、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律の施行期日を定める政令（平成 15 年 12 月 19 日政令第 532 号）により平成 16 年 3 月 31 日から施行された。

施行通達（抄）[116]と改正後の条文は次のとおりである[117]。

基発第 0702003 号
平成 15 年 7 月 2 日

都道府県労働局長　殿

厚生労働省労働基準局長
（　公　印　省　略　）

公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律（労働安全衛生法及び作業環境測定法関係）について〔労働安全衛生法〕

記

第 1　改正の趣旨

平成 14 年 3 月に閣議決定された「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」を踏まえ、国から公益法人等が委託等を受けて行っている検査、検定、資格付与等の事務及び事業について、官民の役割分担及び規制改革の観点からの見直しを行うため、厚生労働大臣がこれらの事務及び事業を行わせる者を指定する制度から、法律で定める一定の要件に適合し、かつ、行政の裁量の余地のない形で登録を受けた者がこれを行う制度へと改める等の措置を講じることを目的としている。

第 2　改正の内容

1　登録制度への移行に係る規定の整備

(1)　登録機関による実施（労働安全衛生法第 14 条等関係）

---

115 この法律については、衆参両院の厚生労働委員会において附帯決議がなされている。その内容は、第 156 回国会参議院厚生労働委員会第 12 号平成 15 年 5 月 13 日（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/115614260X01220030513/236）及び第 156 回国会衆議院厚生労働委員会第 24 号平成 15 年 6 月 13 日（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/115604260X02420030613/290）を参照されたい。

116 平成 15 年 7 月 2 日付け基発第 0702003 号「公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律(労働安全衛生法及び作業環境測定法関係)について〔労働安全衛生法〕」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb4505&dataType=1）

117 この改正に係る施行通達としては平成 16 年 3 月 19 日付け基発第 0319009 号「公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律の施行並びにこれに伴う関係政令、省令及び告示の改正等について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2607&dataType=1）もあるが、これは主として登録手続等に関する事項に関するものなので本稿では省略する。

労働安全衛生法に基づく製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定、技能講習及び教習並びに作業環境測定法に基づく作業環境測定士に係る講習及び研修（以下「検査、検定等」という。）について、指定機関による実施から登録機関による実施に改めたこと。

⑵　登録基準の明確化等（労働安全衛生法第 46 条等関係）

登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関、登録型式検定機関、登録教習機関及び登録講習機関（以下「各登録機関」という。）の登録基準を法律上明確化するとともに、登録を申請した者が登録基準に適合しているときには、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、当該申請者を登録しなければならないこととしたこと。

また、登録は、登録簿に登録年月日、登録番号等を記載してするとともに、5 年以上 10 年以内において政令で定める期間ごとに更新を受けなければ、その効力を失うこととしたこと。

⑶　登録機関の義務（労働安全衛生法第 47 条第 3 項等関係）

登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関及び登録型式検定機関（以下「登録検査・検定機関」という。）は、公正に、かつ、一定の基準に適合する方法により検査・検定を行わなければならないこととするとともに、当該検査・検定の方法から生ずる危険を防止するために必要な措置を講じなければならないこととしたこと。

また、登録教習機関及び登録講習機関は、正当な理由がある場合を除き、毎事業年度、講習等の実施に関する計画を作成し、これに基づいて講習等を実施するとともに、公正に、かつ、法令の規定に従って講習等を行わなければならないこととしたこと。

⑷　登録簿の記載事項に係る変更の届出等（労働安全衛生法第 47 条の 2 等関係）

〈略〉

⑸　財務諸表等の備付け、閲覧等（労働安全衛生法第 50 条等関係）

〈略〉

⑹　適合命令・改善命令（労働安全衛生法第 52 条等関係）

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、各登録機関が登録基準に適合しなくなったと認めるときは、当該登録機関に対し、登録基準に適合するために必要な措置をとるべきことを命ずることができることとするとともに、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、各登録機関が当該登録機関に課された義務に違反していると認めるときは、当該登録機関に対し、業務の方法の改善に関し必要な措置をとるべきことを命ずることができることとしたこと。

⑺　登録の取消し等（労働安全衛生法第 53 条等関係）

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、各登録機関が欠格事由に該当するに至ったとき等には、その登録を取り消し、又は 6 月を超えない範囲内で期間を定めて業務の

全部若しくは一部の停止を命ずることができることとしたこと。

⑻　厚生労働大臣等による検査、検定等の実施（労働安全衛生法第 53 条の 2 等関係）

厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、登録を受ける者がいないとき等必要があると認めるときは、検査、検定等の業務の全部又は一部を自ら行うことができることとしたこと。

2　その他

⑴　登録等に伴う手数料（労働安全衛生法第 112 条等関係）

各登録機関に係る登録又はその更新を受けようとする者は、手数料を国に納付しなければならないこととしたこと。

⑵　厚生労働大臣等による公示（労働安全衛生法第 112 条の 2 等関係）

厚生労働大臣は、登録検査・検定機関に係る登録をしたとき等は、その旨を官報で告示しなければならないこととするとともに、都道府県労働局長は、登録教習機関に係る登録をしたとき等は、その旨を公示しなければならないこととしたこと。

また、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、登録講習機関に係る登録をしたとき等は、その旨を公示しなければならないこととしたこと。

⑶　罰則その他所要の規定の整備を行ったこと。

3　施行期日等

⑴　施行期日（附則第 1 条関係）

この法律は、一部を除き、平成 16 年 3 月 31 日までの間において政令で定める日から施行することとしたこと。

⑵　経過措置等（附則第 5 条から第 10 条まで関係）

①　この法律の施行の際現にこの法律による改正前の労働安全衛生法及び作業環境測定法に基づき指定を受けている者は、改正後の労働安全衛生法及び作業環境測定法に基づき登録を受けている者とみなすこととしたこと。

②　その他この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこととしたこと。

（個別検定）

第四十四条　第四十二条の機械等（次条第一項に規定する機械等を除く。）のうち、別表第三に掲げる機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、厚生労働省令で定めるところにより~~厚生労働大臣、都道府県労働局長又は~~厚生労働大臣の~~指定する~~登録を受けた厚生労働大臣の指定する者（以下「登録個別検定機関」という。）が個々に行う当該機械等についての検定を受けなければならない。

2　前項の規定にかかわらず、同項の機械等を輸入した者が当該機械等を外国において製造した者（以下この項において「外国製造者」という。）以外の者（以下この項において単に「他の者」という。）である場合において、当該外国製造者が当該他の者について前項の検定が行われることを希望しないときは、当該外国製造者は、厚生労働省令で

定めるところにより、自ら登録個別検定機関が個々に行う当該機械等についての検定を受けることができる。当該検定が行われた場合においては、当該機械等を輸入した者については、同項の規定は、適用しない。

3　登録個別検定機関は、前二項の検定（以下「個別検定」という。）を受けようとする者から申請があつた場合には、当該申請に係る機械等が厚生労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該機械等を個別検定に合格させてはならない。

4　個別検定を受けた者は、当該検定に合格した機械等に、厚生労働省令で定めるところにより、当該個別検定に合格した旨の表示を付さなければならない。

5　個別検定に合格した機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

6　第一項の機械等で、第四項の表示が付されていないものは、使用してはならない。

（型式検定）

第四十四条の二　第四十二条の機械等のうち、~~個別検定によることが適当でない~~別表第四に掲げる機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、厚生労働省令で定めるところにより、~~厚生労働大臣又は~~厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「登録型式検定機関」という。）が行う当該機械等の型式についての検定を受けなければならない。ただし、当該機械等のうち輸入された機械等で、その型式について次項の検定が行われた機械等に該当するものは、この限りでない。

2　前項に定めるもののほか、次に掲げる場合には、外国において同項本文の機械等を製造した者（以下この項及び第四十四条の四において「外国製造者」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、当該機械等の型式について、自ら登録型式検定機関が行う検定を受けることができる。

一　当該機械等を本邦に輸出しようとするとき。

二　当該機械等を輸入した者が外国製造者以外の者（以下この号において単に「他の者」という。）である場合において、当該外国製造者が当該他の者について前項の検定が行われることを希望しないとき。

3　登録型式検定機関は、前二項の検定（以下「型式検定」という。）を受けようとする者から申請があつた場合には、当該申請に係る型式の機械等の構造並びに当該機械等を製造し、及び検査する設備等が厚生労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該型式を型式検定に合格させてはならない。

4　登録型式検定機関は、型式検定に合格した型式について、型式検定合格証を申請書に交付する。

5　型式検定を受けた者は、当該型式検定に合格した型式の機械等を本邦において製造し、又は本邦に輸入したときは、当該機械等に、厚生労働省令で定めるところにより、型式検定に合格した型式の機械等である旨の表示を付さなければならない。型式検定に合格した型式の機械等を本邦に輸入した者（当該型式検定を受けた者以外の者に限る。）

についても、同様とする。
6　型式検定に合格した型式の機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。
7　第一項本文の機械等で、第五項の表示が付されていないものは、使用してはならない。

2.5.6　外国に立地する機関の登録制度

労働安全衛生法の一部を改正する法律(平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号)の規定により、外国にある事務所において検査・検定の業務を行う機関も、外国登録製造時等検査機関、外国登録性能検査機関、外国登録個別検定機関又は外国登録型式検定機関として厚生労働大臣の登録を受けられることとなり、労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令（平成 26 年 10 月 1 日政令第 325 号）の規定により平成 27 年 6 月 1 日に施行された。

同改正法律は第 44 条又は第 44 条の 2 を改正するものではないが、従前は登録個別検定機関及び登録型式検定機関には国内機関しか含まれなかったが、改正後はそれぞれ外国登録個別検定機関、外国登録型式検定機関が含まれることとなった。

貿易の技術的障害に関する協定（TBT 協定）6.4[118,119]では、各加盟国が自国の適合性評価機関と比して不利でない条件で、他の加盟国に立地する適合性評価機関に対しても、自国の適合性評価手続に参加することを認めることが奨励されている。同改正法律案の審議過程における政府答弁[120]では、平成 25 年 2 月に実施された世界貿易機関（WTO）の貿易政策検討機関の対日審査[121]において、本登録制度について TBT 協定との関係で指摘を受け

---

[118] 外務省－貿易の技術的障害に関する協定 本文（https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/it/page25_000410.html，2023 年 2 月 17 日閲覧）

[119] World Trade Organization－Urguay Round Agreement－Agreement on Technical Barriers to Trade（https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/17-tbt_e.htm，2023 年 1 月 30 日閲覧）

[120] 第 186 回国会参議院厚生労働委員会第 7 号平成 26 年 4 月 8 日（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/118614260X00720140408/169）で、政府参考人である半田有通厚生労働省労働基準局安全衛生部長は「今回の改正法案では、外国に立地する検査・検定機関についても安全衛生法上の検査・検定機関としての登録を受けることができるよう所要の整備を行う内容を盛り込んでいるところでございますが、〈略〉TBT 協定〈略〉において国内の機関のみ登録が認められている検査・検定制度につきましては、同じ条件で外国に立地する機関の登録も認めるよう求められてございます。この点につきまして、昨年二月に行われました世界貿易機関の貿易政策検討機関の日本に対する審査、対日審査でございますが、その際に指摘があったことを受けて今回の改正内容に盛り込んだものでございます。」と答弁している。

[121] 外務省－2013 年対日貿易政策検討会合（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/wto/hog

たことが、この法律改正の理由であるとされている。

2.6　運用（適用の実際）

本節では、第 44 条又は第 44 条の 2 違反に係る定期監督等における法違反状況、刑事事件例及び検定合格品に関することを取り上げることとし、検定不受検品、不良品等の流通事例については 1.9.7 節でまとめて取り上げた。

また、検定の対象となっていない機械等でも民間機関が認証を行っているものがあるが、それについては 1.9.10 節でとりあげた。

2.6.1　定期監督等実施状況・法違反状況（統計）

平成 23 年以降の労働基準監督年報について調査したところ、各年の定期監督、災害調査及び災害時監督における指導の状況は、表 6 のとおりである。

表 6　定期監督等において労働安全衛生法第 44 条又は第 44 条の 2 違反が確認された事業場数

	定期監督等実施事業場数	同違反事業場数（労基法等を含む）	安衛法第 44 条又は第 44 条の 2
平成 23 年	132829	89586	4
平成 24 年	134295	91796	3
平成 25 年	140499	95550	3
平成 26 年	129881	90151	5
平成 27 年	133116	92034	2
平成 28 年	134617	89972	2
平成 29 年	135785	92695	10
平成 30 年	136281	93008	1
平成 31 年 令和元年	134981	95764	3
令和 2 年	116317	80335	2

註　労働基準監督年報（平成 23 年から令和 2 年まで）の統計表「定期監督等実施状況・法違反状況」による。なお、参考のために各年の定期監督等実施事業場数及び同違反事業場数を記載したが、全ての定期監督等で安全衛生についての調査を行っているわけではないため、この表は、定期監督等実施事業場のうち労働安全衛生法第 44 条又は第 44 条の 2 違反が存在する事業場の割合を示すものではなく、あくまで定期監督等で覚知・指導することとなったものを集計したということにすぎない。

2.6.2　送検事件状況（統計）

---

o/tpr1302/gh.html, 2023 年 2 月 17 日閲覧）。ただし、筆者が調べたところ、このウェブページ及びここからリンクされている関係資料からは、労働安全衛生法の検査・検定制度について TBT 協定上の改善を求めるような記述は確認されなかった。

平成 23 年から令和 2 年までの労働基準監督年報の統計表「送検事件状況」（この表では 1 事件で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。したがって、第 44 条又は第 44 条の 2 が被疑条文に含まれている場合であってもそれが主たる被疑条文でない場合は計上されていない。）を確認したところ、第 44 条又は第 44 条の 2 を主たる被疑条文とする違反事件の送検事件は無かった。

ただし、同表は労働基準監督官による送検事件に限った統計である。

通常司法警察員が送検したものや検察官認知・直受等の事件については、検察統計において本法違反事件全体の集計はなされているが、条文毎の情報は不見当であり、不明である。

2.6.3　刑事事件例（起訴の有無不明）

平成 5 年 3 月 29 日、大阪労働基準局が、シーエル計測工業株式会社（大阪府豊中市）及び代表取締役らを第 44 条の 2 違反で書類送検した。同社は、タンク内の薬品の容量などを量る静電容量式レベル計を、それを防爆構造電気機械器具であったのに型式検定を受検せず、かつ型式検定合格標章を付し、昭和 61 年 12 月から平成 3 年 9 月までに約 70 台を全国の食品・化学会社などに約 25 万円で販売していた。当該静電容量式レベル計は、大阪労働基準局の指導によりすべて回収された [122]（1.9.7.4 節にも記述した）。

2.6.4　検定合格情報の公表

法令では義務付けられていないが、検定合格情報を誰でも確認できる状態に置くことは、検定合格標章の偽造の有無のチェックなどに役立つ。

公益社団法人産業安全技術協会は、個別検定及び型式検定に合格したものをウェブサイトで公表している [123]。

また、型式検定合格証の PDF ファイル等をウェブサイトでダウンロードできるようにしている製造業者もある。

他分野では、所管官庁が検定合格品情報を公表している場合もあり、総務省は無線機器型式検定に合格した機器情報の検索サイトを運用している [124]。

2.7　検定制度に関する国会での議論とその検討

国会で本法の検査・検定制度について言及されることは稀であるが、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律案（2.5.5 節参照）について、

---

122 ヨミダス歴史館－読売新聞 1993 年 3 月 30 日付け大阪朝刊「計測器の検定章偽造　大阪労基局摘発、70 台回収」

123 公益社団法人産業安全技術協会－検定合格品情報（https://www.tiis.or.jp/02_06_subcategory/，2022 年 12 月 21 日閲覧）

124 総務省－電波利用ホームページ－型式検定合格機器情報検索（https://www.tele.soumu.go.jp/kataken/SearchServlet?pageID=ks01）

第 156 回衆議院厚生労働委員会の平成 15 年 6 月 13 日の審議[125]において民主党大島敦議員から現行の検査・検定制度に対する一般的な質問が行われた。この時の議論は、検査制度と検定制度をあまり区別せず行われた抽象的なものであり、かつ主として検査制度を対象にしたものである可能性もあるが、いずれにせよ検定制度にも関係するものであるので、本稿でも紹介し、検討したい。なお、これに対する政府答弁は検査・検定制度の趣旨を改めて説明するものであり、これは本稿で既に詳述したことの繰り返しになるので、ここではその内容の紹介は省くこととする。

2.7.1　大島敦議員の主張

大島敦議員は、船舶検査の場合は船主が検査のコストを負うこと等を例として紹介し、現行の検査（場合により検定も含む趣旨と思われる。以下同じ。）制度では製造者がそのコストを負担していることについて、指定制度が登録制度になり小さい企業やこれまで実績の無い企業も登録を受けて検査機関として参入して価格競争が生じた場合に、製造者は製品価格に影響するコストを抑えるためできるだけ安価に受検できる機関を選択することとなり、それでは安全性を担保するのは難しいのではないかと主張し、その代わり、製品を購入して実際に使用し、リスクを負うユーザー（エンドユーザー）に検査の受検義務を課せば、ユーザーは価格でなく検査の質で検査機関を選択するからより好ましいとして、製造者に課せられている検査の受検義務をユーザーに移すことを提案した。

これは即ち、製品の欠陥から生ずる事故の直接の被害を受けるのは製造者ではなくユーザーであるから、寧ろユーザーに検査や検定の受検義務を課し、ユーザーが検査・検定機関を選択する制度にした方が合理的であり、検査・検定機関のよりよい競争にも資するという趣旨だろう。

大島敦議員によるこの議論の射程に、型式検定（以下述べるようにユーザーによる適合性評価にはなじまないと思われる。）が含まれているのか不明であるが、本節では型式検定についても検討する。

2.7.2　型式検定特有の論点

型式検定は、製品の現品個々に試験等を行って認証するものではなく、製品の型式ごとに製造者の有する製造設備等の審査とサンプル試験を行うものであるが、型式検定対象機械等の中には、2.4.6 節でも述べたように、保護帽や防毒マスクの吸収缶のように試験をすると性能を失い使用不能となってしまうものがある。このような場合は型式検定では一定数のサンプル検査のほか製造設備、検査設備等も審査して製品の品質管理の適否を評価するが、これをユーザー側による適合性評価の仕組みに作り替えることは事実上難しく、非効率に過ぎると思われる。ユーザー側で無理にやるとしても、例えば同型式の製品を大量に購入して試験機関に依頼して不良品の割合を調べることはできるが、品質管理の状況が

---

[125] 第 156 回国会衆議院厚生労働委員会第 24 号平成 15 年 6 月 13 日（https://kokkai.ndl.go.jp/#/detail?minId=115604260X02420030613）90〜100 番

不明であるため不良品の割合が今後も同じとは限らない。また、試験結果が不良であれば、同様のことを別の型式で繰り返さなければならない。いずれにせよ相当の期間と費用を要する。ところで、現に、性能試験を行うと使用不能になる墜落制止用器具については、型式検定制度がないため、ユーザーに適合性評価が委ねられた状況にあると言えるが、1.9.7.10 節で紹介したとおり、不適合品が大量に流通して対処できない状況にある上、流通品に型式検定合格標章のような適否の目印となるものが無いため、その結果として、信頼のある老舗メーカーのものを買うしかない状況にあるといっても過言ではない。

他方、型式検定対象機械等であっても、プレス機械又はシャーの安全装置などのように、試験をしても性能に劣化のおそれがないと思われるものは、購入後に個別検定を受けるという風にできるかも知れないが、大量生産品であるのに、型式検定のように製造者又は輸入者において一括して適合性評価をしないで、購入したユーザーがバラバラに検定を受けるというのは、型式検定制度に比べて相当の費用を要し、費用対効果からしても疑問が残る。

なお、機械等の輸入者が型式検定を受検する場合にも同様の問題が生じそうであるが、流通の責任を負う輸入者に義務を課すのは合理的でユーザーが個々に行うのと比べれば遥かに効率的である上、昭和 58 年 8 月 1 日からは外国製造者が直接型式検定を受検することができるようになっている（2.5.3 節参照）。

2.7.3　ユーザーによる適合性評価制度の妥当性

個別検定についても、これをユーザー側に移した場合の種々の思考実験が可能だろうが、これについては時間の関係上、詳細は本稿では割愛する。

大島敦議員の主張の核心は、エンドユーザーが自らコストを負担して検査・検定機関を選ぶべきという考え方にあると思われる。しかしながら、製品の規格適合性評価を製品が流通した後にユーザー側が行うことは、「リスク創出者こそが最善の安全管理者たりえる」というリスク創出者管理責任負担原則[126,127]と整合せず、また機械の使用段階での妥当性確認の必要性を論じる研究においても適合性評価までユーザー側に課すという主張はなされていない[128]。実際、本来的に製品や規格についての知識を有しないユーザー側による適合

---

126 三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」総合報告書（H26-労働-一般-001，2016 年）（https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/26210，文献番号 201621001B）総括研究報告書－リスク創出者管理責任負担原則の意義については、総括研究報告書 27 頁【示唆される予防政策のエッセンス】①，30 頁【特徴】①ほか。英国労働安全衛生法への反映状況については、分担研究報告書「日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス」87 頁。

127 三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」（日本労働法学会編『講座労働法の再生第 3 巻 労働条件論の課題』（日本評論社，2017 年））279 頁

128 濱島京子「機械安全制度の導入に伴う機械の使用段階での妥当性確認の考察―労働安全

性評価機関の選定が適合性評価機関の従来以上の品質上の競争に資する効果には疑問があるし、既に数多くの危険源に対する対策を課されているユーザー側にとっても、導入上相当の時間的・金銭的コストと製品知識を要求する適合性評価手続の義務まで負うのは酷であるし、一般に製品流通後の規格適合性確保は困難であると思われる。

分野におけるマクロ労働安全の提案―」（労働安全衛生総合研究所『労働安全衛生研究』9 巻 2 号，2016 年）（https://www.jstage.jst.go.jp/article/josh/9/2/9_JOSH-2015-0018-CHO/_article/-char/ja）

3　未検討課題等

日本において機械等の安全については厚生労働省、経済産業省、消費者庁等が各所管法令により規制を行っているが、依然として危険な機械等が大量に流通し、使用されている。

労働者保護の観点で機械安全を担う本法における製造・流通規制は、一件充実しているように見えて実は極めて限定的であり、機械等の安全性を確保する責任の大部分は、事業者に負わせられている。しかし、事業者が機械のリスクアセスメントや保護方策に取り組むことは容易ではないし、本来、製造段階でリスクアセスメントがなされていないものを使用段階で改善することは困難である。

厚生労働省は、機械の包括的な安全基準に関する指針[41,42]等を定めているが、事業者や機械製造業者の大半は依然としてその存在を知らないものと思われる。

本稿では、機械等の安全についても包括的に論じることを当初の目的としていたが、時間の制約上、第 42 条から第 44 条の 2 までの規定及びそれに関係する制度の沿革を確認するに終始せざるを得ず、その「確認」さえ十分に行えたとはいえない。

しかし、本書は本法及び労働安全衛生に関する法制度の総棚卸し的な使命を負っていることから、ここでは、本稿で検討することのできなかった事項についても、次のとおり箇条書きで残し、今後の議論の発展を待つこととしたい。

① 安衛則等で規制している機械等の類型及びその危険性の類型の確認並びに規制漏れ、曖昧な規定等の確認
② 機械等の安全に関する制度、施策、それら運用等の状況（製造物責任法等の民事分野を含む）
③ 機械等でその安全化の技術がまだ確立していないものについて、その技術開発や標準化に資するような事項
④ 製造・流通段階における機械等の安全性の確保のための規制、施策等
⑤ 欠陥のある機械等（既存不適合に係るものも含む。）で既に流通・使用段階にあるものの流通の阻止、使用の廃止又は改修のための規制、施策等（返品、交換、改修、買替え等の費用負担の問題及び時効の問題を含む）
⑥ その他欠陥のある機械等の排除のための規制、施策等
⑦ JIS B9700（ISO 12100）その他の機械安全規格等を参考にした、製造者による機械等のリスクアセスメント、譲渡先等に対する使用上の情報の提供等の法制化

二　結語

本稿では、第 42 条から第 44 条の 2 までの規定及びそれに関係する過去及び現在の制度の確認を行った。

第 42 条から第 44 条の 2 までの規定は、本法中の機械等規制としては特定機械等に次いで厳しいもので、対象となる機械等は大きく第 42 条の機械等と第 43 条の機械等に分けられる。

前者は、機械等の種類別に告示という法形式で定められ、各告示の題名に「規格」という語句を含む製品規格が設定され、後者は、ILO 第 119 号条約の国内担保法である第 43 条により、すべての動力駆動機械等を対象としてその作動部分等に省令で定める安全防護等を施すことが義務付けられるものである。

前者の規制には、機械等そのものの安全性を確保するためのものだけでなく、プレス機械の安全装置や防じんマスクのように、危険若しくは健康障害を防止するため使用する機械等の信頼性等を確保するためのものも含まれている。

第 42 条の対象機械等の一部は、第 44 条及び第 44 条の 2 の検定制度の対象となっており、その流通において規格適合性がある程度担保されているが、検定制度の対象となっていないものについては、製造者等において自己適合宣言を行うだけであるため、客観的に規格適合性の有無を確認することが困難となっている。ただし、仮設機材など、民間機関による認証が行われているものもある。

機械等の安全についてみれば、厚生労働省は通達で機械の包括的な安全基準に関する指針を定め、安衛則第 24 条の 13 で機械等譲渡者に対して使用上の情報等の通知に関する努力義務を課すなど、僅かながら規制が行われているが、JIS 等の機械安全規格の体系からみると相当遅れているため、さらなる研究及び対策が急務だと考える。

添付資料

表 7　労働安全衛生法第 42 条の譲渡等規制を受ける機械等のうち、同法別表第 2 で定められているもの（令和 4 年 2 月 1 日現在）

安衛法第 42 条の譲渡等規制を受ける機械等			関連規制の対象となる機械等（※この表の機械等は機械等貸与者に係る規制の対象とはなっていない。）			
安衛法別表第 2		適用除外（安衛令第 13 条）	特定事業の仕事を自ら行う注文者の規制の対象となる建設物等（安衛法第 31 条）のうち関連するもの	個別検定又は型式検定の対象機械等（安衛法第 44 条、第 44 条の 2、別表第 3 及び別表第 4）		機械等設置・移転・変更届の対象となる機械等（安衛則第 85 条、同別表第 7）のうち関連するもの
号番号	各号の機械等					
1	ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機及びその急停止装置			個別	ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機及びその急停止装置のうち電気的制動方式のもの	
				型式	ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機及びその急停止装置のうち電気的制動方式以外の制動方式のもの	
2	第二種圧力容器	船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるもの（安衛令第 13 条第 1 項）		個別	第二種圧力容器（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものを除く。）	
3	小型ボイラー	船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられる小型ボイラー及び電気事業法の適用を受ける小型ボイラー（安衛令第 13 条第 5 項）		個別	小型ボイラー（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものを除く。）	
4	小型圧力容器	船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるもの（安衛令第 13 条第 2 項）		個別	小型圧力容器（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものを除く。）	
5	プレス機械又はシャーの安全装置			型式	プレス機械又はシャーの安全装置	動力プレス（機械プレスでクランク軸等の偏心機構を有するもの及び液圧プレスに限り、6 か月未満の期間で廃止するものを除く。）

6	防爆構造電気機械器具	船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられる防爆構造電気機械器具（安衛令第 13 条第 5 項）		型式	防爆構造電気機械器具（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるものを除く。）	
7	クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置			型式	クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置	
8	防じんマスク	ろ過材又は面体を有していない防じんマスク（安衛令第 13 条第 5 項）		型式	防じんマスク（ろ過材及び面体を有するものに限る。）	
9	防毒マスク	ハロゲンガス用、有機ガス用、一酸化炭素用、アンモニア用及び亜硫酸ガス用以外の防毒マスク（安衛令第 13 条第 5 項，安衛則第 26 条）		型式	ハロゲンガス用、有機ガス用、一酸化炭素用、アンモニア用及び亜硫酸ガス用以外の防毒マスク（安衛則第 29 条の 2）	
10	木材加工用丸のこ盤及びその反発予防装置又は歯の接触予防装置			型式	木材加工用丸のこ盤の歯の接触予防装置のうち可動式のもの	
11	動力により駆動されるプレス機械			型式	動力により駆動されるプレス機械のうちスライドによる危険を防止するための機構を有するもの	動力プレス（機械プレスでクランク軸等の偏心機構を有するもの及び液圧プレスに限り、6 か月未満の期間で廃止するものを除く。）
12	交流アーク溶接機用自動電撃防止装置		交流アーク溶接装置（自動溶接機を除く。）を使用させるときの交流アーク溶接機用自動電撃防止装置の備付け（安衛則第 648 条）	型式	交流アーク溶接機用自動電撃防止装置	
13	絶縁用保護具	その電圧が、直流にあっては 750 V、交流にあっては 300 V 以下の充電電路について用いられる絶縁用保護具（施行令第 13 条第 5 項）		型式	絶縁用保護具（その電圧が、直流にあっては 750 V を、交流にあっては 300 V を超える充電電路について用いられるものに限る。）	
14	絶縁用防具	その電圧が、直流にあっては 750 V、交流にあっては 300 V 以下の充電電路に用いられる絶縁用防具（施行令第 13 条第 5 項）		型式	絶縁用防具（その電圧が、直流にあっては 750 V を、交流にあっては 300 V を超える充電電路に用いられるものに限る。）	

15	保護帽	物体の飛来若しくは落下又は墜落による危険を防止するためのもの以外の保護帽（施行令第 13 条第 5 項）		型式	保護帽（物体の飛来若しくは落下又は墜落による危険を防止するためのものに限る。）	
16	電動ファン付き呼吸用保護具			型式	電動ファン付き呼吸用保護具	

安衛法別表第 2 に掲げる機械等には、本邦の地域内で使用されないことが明らかな機械等を含まないものとされている（安衛令第 13 条第 4 項）。

また、個別検定の対象機械等からは、本邦の地域内で使用されないことが明らかな場合の機械等が除かれ（安衛令第 14 条）、型式検定についても同様である（安衛令第 15 条）。

なお、保護帽には飛来落下物用や墜落時保護用に加えて電気用帽子の機能を併せ持つ製品があるが、電気用帽子は絶縁用保護具の一種として譲渡等制限の対象機械等となっているものであって保護帽として対象機械等になっているわけではない。

表 8　労働安全衛生法第 42 条の譲渡等規制を受ける機械等のうち、同法施行令第 13 条第 3 項で定められているもの（令和 4 年 2 月 1 日現在）

安衛法第 42 条の譲渡等規制を受ける機械等		関連規制の対象となる機械等（※この表の機械等は個別検定又は型式検定の対象とはなっていない。）		
安衛令第 13 条第 3 項		特定事業の仕事を自ら行う注文者の規制の対象となる建設物等（安衛法第 31 条）	機械等貸与者等に係る規制の対象となる機械等（安衛法第 33 条、安衛令第 10 条）	機械等設置・移転・変更届の対象となる機械等（安衛則第 85 条、同別表第 7）のうち関連するもの
号番号	各号の機械等			
1	アセチレン溶接装置のアセチレン発生器	アセチレン溶接装置（安衛則第 647 条）		アセチレン溶接装置（移動式のもの及び 6 か月未満の期間で廃止するものを除く。）
2	研削盤、研削といし及び研削といしの覆い			
3	手押しかんな盤及びその刃の接触予防装置			
4	アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置の安全器	アセチレン溶接装置（安衛則第 647 条）		アセチレン溶接装置（移動式のもの及び 6 か月未満の期間で廃止するものを除く。）、ガス集合溶接装置（移動式のもの及び 6 か月未満の期間で廃止するものを除く。）
5	活線作業用装置（その電圧が、直流にあっては 750 V を、交流にあっては 600 V を超える充電電路について用いられるものに限る。）			
6	活線作業用器具（その電圧が、直流にあっては 750 V を、交流にあっては 300 V を超える充電電路について用いられるものに限る。）			
7	絶縁用防護具（対地電圧が 50 V を超える充電電路に用いられるものに限る。）			

8	フォークリフト			
9	次の各号に掲げる建設機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走することができるもの 一　整地・運搬・積込み用機械 1　ブル・ドーザー 2　モーター・グレーダー 3　トラクター・ショベル 4　ずり積機 5　スクレーパー 6　スクレープ・ドーザー 7　1から6までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械 二　掘削用機械 1　パワー・ショベル 2　ドラグ・ショベル 3　ドラグライン 4　クラムシェル 5　バケット掘削機 6　トレンチャー 7　1から6までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械 三　基礎工事用機械 1　くい打機 2　くい抜機 3　アース・ドリル 4　リバース・サーキュレーション・ドリル 5　せん孔機(チュービングマシンを有するものに限る。) 6　アース・オーガー 7　ペーパー・ドレーン・マシン 8　1から7までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械 四　締固め用機械 1　ローラー 2　1に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械 五　コンクリート打設用機械 1　コンクリートポンプ車 2　1に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械 六　解体用機械 1　ブレーカ 2　1に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械（＝鉄骨切断機、コンクリート圧砕機、解体用つかみ機） （安衛令別表第 7、安衛則第 151 条の 175）	くい打機、くい抜機（安衛則第 644 条）	左の建設機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走することができるもの	
10	型わく支保工用のパイプサポート、補助サポート及びウイングサポート	型わく支保工（安衛則第 646 条）		型枠支保工（支柱の高さが 3.5 m 以上のものに限る。）
11	次の各号に掲げる鋼管足場用の部材及び附属金具 一　わく組足場用の部材 1　建わく（簡易わくを含む。） 2　交さ筋かい 3　布わく	架設通路、足場、作業構台（安衛則第 654 条から第 655 条の 2 まで）		架設通路（高さ及び長さがそれぞれ 10 m 以上のものに限り、組立てから解体

	4　床付き布わく 5　持送りわく 二　布板一側足場用の布板及びその支持金具 三　移動式足場用の建わく（第一号の 1 に該当するものを除く。）及び脚輪 四　壁つなぎ用金具 五　継手金具 1　わく組足場用の建わくの脚柱ジョイント 2　わく組足場用の建わくのアームロック 3　単管足場用の単管ジョイント 六　緊結金具 1　直交型クランプ 2　自在型クランプ 七　ベース金具 1　固定型ベース金具 2　ジャッキ型ベース金具 （安衛令別表第 8）			までの期間が 60 日未満のものを除く。）、足場（つり足場、張出し足場以外の足場にあっては、高さが 10 m 以上の構造のものに限り、組立てから解体までの期間が 60 日未満のものを除く。）
12	つり足場用のつりチェーン及びつりわく			
13	合板足場板（アピトン又はカポールをフェノール樹脂等により接着したものに限る。）			
14	つり上げ荷重が 0.5 t 以上 3 t 未満（スタッカー式クレーンにあっては、0.5 t 以上 1 t 未満）のクレーン	クレーン、移動式クレーン、デリック、簡易リフト又は建設用リフトで、クレーン則の適用を受けるもの（安衛則第 656 条。特定機械等を含む。）		
15	つり上げ荷重が 0.5 t 以上 3 t 未満の移動式クレーン		つり上げ荷重が 0.5 t 以上の移動式クレーン	
16	つり上げ荷重が 0.5 t 以上 2 t 未満のデリック			
17	積載荷重が 0.25 t 以上 1 t 未満のエレベーター			
18	ガイドレールの高さが 10 m 以上 18 m 未満の建設用リフト			
19	積載荷重が 0.25 t 以上の簡易リフト			
20	再圧室			
21	潜水器			
22	波高値による定格管電圧が 10 kV 以上のエックス線装置（エックス線又はエックス線装置の研究又は教育のため、使用のつど組み立てるもの及び医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（昭和 35 年法律第 145 号）第 2 条第 4 項に規定する医療機器で、厚生労働大臣が定めるものを除く。）	左欄のエックス線装置（安衛則第 661 条）		電離則第 15 条第 1 項の放射線装置（放射性同位元素等の規制に関する法律（昭和 32 年法律第 167 号）第 12 条の 5 第 2 項に規定する表示付認証機器又は同条第 3 項に規定する表示付特定認証機器を除き、さらに 6 か月未満の期間で廃止するものを除く。）
23	ガンマ線照射装置（医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律第 2 条第 4 項に規定する医療機器で、厚生労働大臣が定めるものを除く。）	左欄のガンマ線照射装置（安衛則第 662 条）		
24	紡績機械及び製綿機械で、ビーター、シリンダー等の回転体を有するもの			
25	蒸気ボイラー及び温水ボイラーのうち、次に掲げるもの（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受け			

	るものを除く。） イ　ゲージ圧力 0.1 MPa 以下で使用する蒸気ボイラーで、伝熱面積が 0.5 ㎡以下のもの又は胴の内径が 200 mm 以下で、かつ、その長さが 400 mm 以下のもの ロ　ゲージ圧力 0.3 MPa 以下で使用する蒸気ボイラーで、内容積が 0.0003 ㎥以下のもの ハ　伝熱面積が 2 ㎡以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した内径が 25 mm 以上の蒸気管を取り付けたもの又はゲージ圧力 0.05 MPa 以下で、かつ、内径が 25 mm 以上の U 形立管を蒸気部に取り付けたもの ニ　ゲージ圧力 0.1 MPa 以下の温水ボイラーで、伝熱面積が 4 ㎡以下（木質バイオマス温水ボイラー（動植物に由来する有機物でエネルギー源として利用することができるもの（原油、石油ガス、可燃性天然ガス及び石炭並びにこれらから製造される製品を除く。）のうち木竹に由来するものを燃料とする温水ボイラーをいう。ホにおいて同じ。）にあっては、16 ㎡以下）のもの ホ　ゲージ圧力 0.6 MPa 以下で、かつ、摂氏百度以下で使用する木質バイオマス温水ボイラーで、伝熱面積が 32 ㎡以下のもの ヘ　ゲージ圧力 1 MPa 以下で使用する貫流ボイラー（管寄せの内径が 150 mm を超える多管式のものを除く。）で、伝熱面積が 5 ㎡以下のもの（気水分離器を有するものにあっては、当該気水分離器の内径が 200 mm 以下で、かつ、その内容積が 0.02 ㎥以下のものに限る。） （安衛令第 1 条第 3 号イからヘまで。伝熱面積の算定方法については、ボイラー則第 2 条参照）			
26	次に掲げる容器のうち、第一種圧力容器以外のもの（ゲージ圧力 0.1 MPa 以下で使用する容器で内容積が 0.01 ㎥以下のもの及びその使用する最高のゲージ圧力を MPa で表した数値と内容積を㎥で表した数値との積が 0.001 以下の容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法、ガス事業法又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律の適用を受けるものを除く。） イ　蒸気その他の熱媒を受け入れ、又は蒸気を発生させて固体又は液体を加熱する容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの（ロ又はハに掲げる容器を除く。） ロ　容器内における化学反応、原子核反応その他の反応によって蒸気が発生する容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの ハ　容器内の液体の成分を分離するため、当該液体を加熱し、その蒸気を発生させる容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの ニ　イからハまでに掲げる容器のほか、大気圧における沸点を超える温度の液体をその内部に保有する容器 （安衛令第 1 条第 5 号イからニまで）			
27	大気圧を超える圧力を有する気体をその内部に保有する容器（この表の 26 の項のイからニまでに掲げる容器、第二種圧力容器及び 1 の項のアセチレン発生器[129]を除			

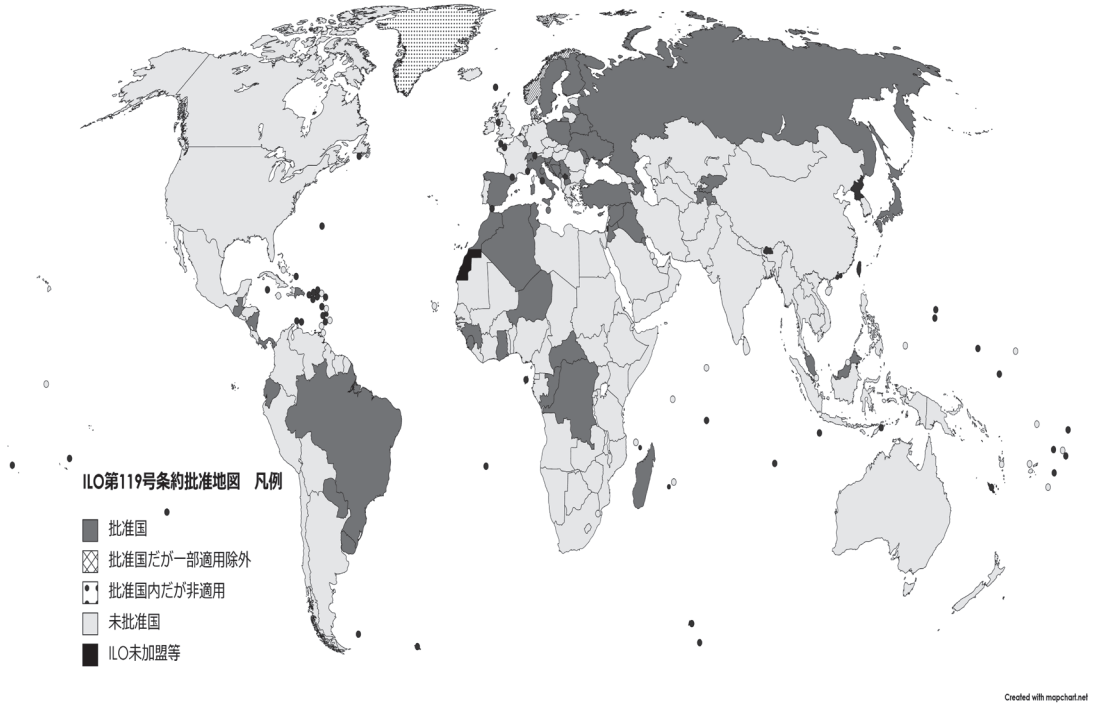
[129] 労働安全衛生法施行令（https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347CO0000000318）第 13 条第 3 項第 27 号中「第七号に掲げるアセチレン発生器」とあるのは、「第一号に掲げるアセチレン発生器」の誤りであると思われる。第 27 号は、労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（昭和 50 年 1 月 14 日政令第 4 号）により同条第 38 号として加えられたものであるが、当時は、現在の法別表第 2 に掲げる機械等も同条で規定していた関係で、

	く。）で、内容積が 0.1 ㎥を超えるもの（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものを除く。） （安衛令第 1 条第 5 号イからニまで）			
28	墜落制止用器具			
29	チェーンソー（内燃機関を内蔵するものであって、排気量が 40 ㎤以上のものに限る。）			
30	ショベルローダー			
31	フォークローダー			
32	ストラドルキャリヤー			
33	不整地運搬車		不整地運搬車	
34	作業床の高さ（作業床を最も高く上昇させた場合におけるその床面の高さをいう。）が 2 m 以上の高所作業車		作業床の高さが 2 m 以上の高所作業車	
以下は注文者規制の対象となるその他の機械等		軌道装置（安衛則第 645 条）		軌道装置
		電動機械器具を使用させるときの漏電遮断機の接続等（安衛則第 649 条）		
		潜函等（安衛則第 650 条）		
		ずい道等の建設の作業におけるずい道支保工（安衛則第 651 条）、ずい道型わく支保工（安衛則第 652 条）		
		物品揚卸口等で高さ 2 メートルの箇所等（安衛則第 653 条）		
		ゴンドラ（安衛則第 657 条）		特定機械等としての規制あり。
		有機則（特別有機溶剤に係る準用を含む）又は粉じん則による局所排気装置（安衛則第 658		有機則、鉛則、四アルキル鉛則、特化則又は粉じん則に係る局所排気装置又は全体換気装置等

第 7 号アセチレン溶接装置のアセチレン発生器を規定していた。しかし、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（平成 15 年 12 月 19 日政令第 533 号）第 3 条の規定により第 1 号から第 6 号までが削られ（法別表第 2 に移動した）、アセチレン溶接装置のアセチレン発生器が第 1 号に繰り上がった際、これを受けていた第 27 号の改正を忘れたためと考えられる。

		条）、全体換気装置（安衛則第 659 条）		
		圧気工法に用いる設備（安衛則第 660 条）		
				その他の対象機械等については省略する。

図 28　機械の防護に関する条約（ILO 第 119 号条約）の批准状況（試作版）



資料 1　第 71 回国会衆議院外務委員会第 19 号昭和 48 年 6 月 1 日（https://kokkai.ndl.go.jp/#/detail?minId=107103968X01919730601）**における機械の防護に関する条約（ILO 第 119 号条約）に係る岡田春夫委員（日本社会党議員）と北川俊夫労働省労働基準局安全衛生部長との間の質疑（引用中太字は筆者による。）**

222 岡田委員「〈略〉あとは機械の防護条約に関する点を若干逐条的に御質問をいたします。この条約の中で一番問題なのは第六条だと思います。**第六条の第一項**〈略〉後段の部分において「もつとも、その禁止は、これを完全に適用することにより機械の使用を妨げることとなる場合には、その機械の使用が可能な限度で適用する。」こういう規定をことさら設けてあるのですが、私から見ると〈略〉ここでこういう規定を設けることによって、この条約はざる法のようなものになってしまうんじゃ

ないか。〈略〉「もつとも、」以下〈略〉はどういうわけで〈略〉つけたのか。それから、これをつけることについて ILO の総会でこれを採択する場合に〈略〉どういうような議論で、どの国から議論が出されているか。それから第三点としては、この条約を採択するにあたって、この部分についてはわが国の政府の代表はどういう態度をおとりになったのか。こういう点をまず伺いたいと思います。それから、〈略〉**六条の第二項**「機械は、産業安全及び労働衛生に関する国内の規則及び基準に違反しないように防護する。」これはおそらく国内においては、もっぱら機械メーカーにこういう措置をとらせなければならないんだと思うのですが、実際に今日メーカーの段階においては、こういう点についてどういうような形で機械の製造が行なわれているのか〈略〉」

223 北川部長「**第六条の一項**の「もつとも、」以下の条項につきまして、この条約が採択される場合に各国代表あるいは日本代表がどういう発言をしたかにつきましては、現在手元に資料がございませんので、調べまして後刻御連絡をいたしたいと思います。なお、六条の一項の趣旨は、前にございますように、この条約の二条の三項、四項で、いわゆる作動部分に突起物があるもの、それはメーカーの段階、製造者の段階で規制をする。六条は使用の規制をいたしておるわけでございます。したがいまして「もつとも、」以下につきましては、作業点を含んでおりますので、作業点を全くおおってしまった場合にその機械が使えないというような可能性があるということを予測しての規定かと思います。ただ、これに従いまして私の関係では、労働安全衛生法及び安全衛生規則で、この突起部分その他危険部分の防護についての規制をいたしておりますが、「もつとも、」以下のただし書きのような条項につきましては、わが国の現行法では認めておりません。したがいまして、すべて危険部分、作業点を含みまして、接触予防のための措置をとることを要求いたしております。それから**第六条の二項**の「機械は、」云々というところは、六条そのものの規定が使用の規定でございますので、メーカーの規定ではございませんが、御指摘のようにメーカー段階で配慮をすればさらによくなるということは当然考えられるわけでございます。これにつきましては、例で申しますと、グラインダーにカバーをつけます場合に、金属の粉等が作業者の目の中に入るようなことのないように、そういう配慮をおそらく予想しての規定だと思います。この点は先ほど申しました労働安全衛生法でユーザーの段階では規制をいたしておりますし、メーカーの段階につきましても、この条約の批准及び労働安全衛生法施行に伴います打ち合わせの段階でメーカーに対する機械の有害性の除去、安全性の確保についていろいろ接触し、協議をいたします段階で要望いたしておるところでございます。」

224 岡田委員「もう一つは、この条約の中で問題としてあるとすれば**第九条**だと思うのです。いわゆる適用除外の問題ですね。この適用除外は「三年をこえないもの」としてという条件はついておりますけれども、この点については、日本側としてはどういう措置をおとりになるおつもりなのか。それから国内法令の措置が必要である

し、また関係のある代表的な使用者団体と労働者団体の協議が必要である、こういうことになっておりますので、国内的な措置としては、これはどういうことになりますか、この点を伺っておきたいと思います。」

225 北村部長は「**第九条**は、第六条の適用除外をする場合の取りきめでございますが、わが国の場合はこの条約を批准いたしましても、第六条、すなわち使用の段階での危険部分の防護を除外する考えはございません。全面適用をいたす考えでございます。

226 岡田委員「したがって、それでは全面適用ならばそれに必要な関係団体との協議並びにそれに必要な法律ということも必要がないわけですか。」

227 北村部長「**第九条の第三項**の規定は、御指摘のように必要がございません。」

228 岡田委員「次は**第十条**ですが、これはまたたいへん注目すべき点だと思うのですが、**第一項**で、「使用者は、機械の防護に関する国内法令を労働者に周知させるための措置をとり、」云々として、「適宜労働者を指導する。」それから**二項**では、「作業環境を形成しかつ維持する。」これは具体的にどういう措置をおとりになりますか。」

229 北川部長「**第十条第一項**の「国内法令を労働者に周知させるための措置」につきましては、労働安全衛生法に従いまして、機械防護に関するいろいろの規定がございますけれども、労働安全衛生法そのものの中に労働安全衛生法及びそれに基づく法令につきましては、労働者に周知させるために事業場内に掲示その他必要な措置を講ずる、こういう規定がございます。したがいまして、この条約の条文とは適合をしておる。なお**一項**の後段のほうの「適宜労働者を指導する。」といいますのは、安全のための教育、こういう危険な機械を使う場合には、措置としてはどういう作業動作をすべきか、保護具はこういうものを使うべきである、そういうことを作業場に採用した場合、あるいは作業転換をした場合、これも労働安全衛生法で定めておりますので、この点も満たしておると思います。**二項**の作業環境の形成は、この作業機械につきまして、危険部分につきまして、たとえ防護措置、カバー等をつけましても、機械の間隔が不十分である、あるいは作業をいたします場合に照明が十分でないというようなことでは災害が起こりやすうございますので、機械の防護にあわせまして、そういう機械の適正な配置あるいは十分な照明の確保、そういう作業環境の形成、そういうことを使用者に要望をしておるわけでございまして、この点につきましても、わが国の関係法令では十分な規制をいたしております。

230 岡田委員「十分な規制はしているというけれども、事実、**事故が再三起こっている**わけですからね。そうすると、その事故については一体どういうように見たらいいのですか。」

231 北川部長「御指摘のように、労働災害そのものの発生状況は漸次減少をいたしておりますけれども、まだ十分その防護が整っておるという段階ではございません。それにはいろいろの理由がございますけれども、やはり新しい機械あるいは新しい工

法、そういうものが採用されるにあたりまして、**防護措置が不十分**である。**機械設備についての安全化**がまだまだ足りない。そういう点があろうかと思いますので、その点につきましてよりよき行政指導をいたしたいと思います。なお災害そのものが、**物の欠陥**と**人の不注意**、いわゆる不安全行動、そういうものがございますので、物の整備につきまして、法律で定めた趣旨を十分業界に徹底するとともに、働く人の側にそういう十分な安全作業、そういうことが行なわれるような安全教育の徹底をもあわせて行ないたいと思っております。」

232 岡田委員「機械の問題とそれを使う労働者の問題、こういう御答弁ですが、もう一つ重大な問題があるのじゃないか。それは最近のように**労働強化**がどんどん行なわれている。そういうことによって機械による故障というのが起きている。この条約の適用は、特に使用者団体のほうに強くこれを守ってもらうための措置が必要だと思う。こういう点について労働省としては特別な措置をおとりになっているのかどうか、こういう点を伺っておきたい。」

233 北川部長「労働災害の防止に、機械の面、人の作業行動の面だけでなくて、**労働条件**、たとえば労働時間の短縮、そういうことが重要でないかという御指摘は、全くそのとおりでございます。実は従来は、労働基準法の中で職場の安全衛生というものを規制をいたしておりまして、その意味では法体系の面でも実施の面でも労働条件と災害防止を一体的にやってきた。今回は労働安全衛生法を基準法から分離しまして施行するにあたりまして、関係の労働組合あるいは経営者の一部からも労働基準法、すなわち労働条件の確保とあわせてやるということの強い御指摘がございました。新しい法律の第一条の中にも、労働基準法と相まって労働安全衛生法の施行をやるということを規定いたしておりますのは、先生の御指摘の趣旨に基づくものでございます。」

234 岡田委員「それから、時間が若干こえてしまっておりますが、**十六条**ですね。「この条約を実施するための国内法令」、これは関係団体と協議をして作成する。この国内法というものはどういう法律ですか。そしてその目的とか概要を簡単でいいですから御説明をいただきたい。それからもう一つ**十七条**ですね。この条約の批准に際して適用範囲を限定することの宣言が必要である。これについては日本の場合どういうことになりますか。この二つの点を伺っておきたい。」

235 北川部長「まず**十六条**の国内法令でございますが、関係国内法令としましては、民間の労働者の関係の安全衛生を対象にいたします労働安全衛生法及びそれに基づくところの政省令、これが該当いたします。この法律は〈略〉目的とするところは、職場の労働者の健康と安全を守るために、従来の労働基準法でやっております危害防止基準にプラス快適な職場環境の形成あるいは百十九号条約の趣旨にございますように、単に事業場内の安全衛生でなくて、それを徹底するための製造、流通段階での危険機械というものの禁止、制約、こういうものを含んでおります。それから**十七条**の適用範囲につきましては、わが国の場合、この条約について適用範囲の限

定をいたす考えはございません。したがいまして、一項にございますように、経済活動のすべての部門について適用いたします。」

236 岡田委員「これで質問は終わりますが、**十七条一項**の「経済活動のすべての部門」という規定がございますね。これはたとえば製造、販売、賃貸、修理、展示、こういうのは当然なんですが、それ以外何かありますか。〈略〉」

237 北川部長「経済部門は先生が御指摘のところで大体尽きておるのではないかと思います。」

資料 2　1977 年の第 63 回国際労働会議に提出された条約勧告適用専門家委員会（CEACR）の Report III（Part I）Summary of Reports on Ratified Conventions に記載された日本における機械防護条約の実施状況（〔〕内は筆者訳）。

（資料引用元：International Labour Organization－Information and reports on the application of Conventions and Recommendations（https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/）－の 1977 年の Report III（Part I）（http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661（1977-63).pdf）の 67-68 頁）

Convention No. 119: Guarding of Machinery, 1963

JAPAN

Industrial Safety and Health Law （Law No. 57 of 1972).〔労働安全衛生法（1977 年法律第 57 号）〕

Enforcement Order of the Industrial Safety and Health Law （Cabinet Order No. 318 of 1972).〔労働安全衛生法施行令（1972 年政令第 318 号）〕

Ordinance on Industrial Safety and Health （Ministry of Labour Ordinance No. 32 of 1972).〔労働安全衛生規則（1972 年労働省令第 32 号）〕

Industrial Home Work Law（Law No. 60 of 1970）（LS 1970－Jap. 1).〔家内労働法（1970 年法律第 60 号）〕

Enforcement Ordinance of the Industrial Home Work Law （Ministry of Labour Ordinance No. 23 of 1970).〔家内労働法施行規則（1970 年労働省令第 23 号）〕

Mariners Law （Law No. 100 of 1947）（LS 1947－Jap. 5).〔船員法（1947 年法律第 100 号）〕

Ordinance on Industrial Safety and Health of Mariners （Ministry of Transport Ordinance No. 53 of 1964).〔船員労働安全衛生規則（1964 年運輸省令第 53 号）〕

Articles 1 and 16 of the Convention. Any revision or repeal of the relevant legislation is subject to deliberations in the competent councils including workers' and employers' members.〔第 1 条及び第 16 条関係：いかなる関係立法の改正や廃止も労働者と使用者の構成員を含む審議会の審議に付される。〕

Article 2. This Article is applied by the provisions of section 43 of the Industrial Safety and Health Law and the Ordinance on Industrial Safety and Health enacted thereunder as

well as by the Ordinance on Industrial Safety and Health of Mariners.〔第 2 条関係：この条は、労働安全衛生法第 43 条及びこれに基づく労働安全衛生規則並びに船員労働安全衛生規則により適用（実施）される。〕

Articles 5 and 9. No exceptions are granted.〔例外（特例又は適用除外）は認められていない。〕

Article 6. The use of unguarded machinery is prohibited by section 20 of the Industrial Safety and Health Law and by numerous provisions of the Ordinance on Industrial Safety and Health enacted thereunder.〔防護のない機械類の使用は、労働安全衛生法第 20 条及びそれに基づく労働安全衛生規則の多数の条項で禁止される。〕

Similar protection is afforded to mariners under the Mariners Law and the Ordinance on Industrial Safety and Health of Mariners.〔船員については、船員法及び船員労働安全衛生規則により、同様の保護を受ける。〕

Article 10. Under section 59 of the Industrial Safety and Health Law the employer must give instructions on safety measures to new workers or when new or hazardous operations are involved. Shipowners are under a similar obligation under section 81 of the Mariners Law and section 11 of the Ordinance on Industrial Safety and Health of Mariners.〔労働安全衛生法第 59 条の規定により、employers は新しい労働者、または新しい作業や危険な作業について、安全対策について指導を行わなければならない。船舶所有者は、船員法第 81 条及び船員労働安全衛生規則第 11 条により、同様の義務を負う。〕

Article 13. Provisions regarding industrial homeworkers require the protection of dangerous parts of machinery.〔industrial homeworkers に関する規制（家内労働法）は、機械類の危険な部分への防護を義務付ける。〕

Article 15. Machines and other power-driven equipment not provided with protective appliances on dangerous parts may not, according to section 43 of the Industrial Safety and Health Law, be transferred, leased or exhibited. Infringements of the relevant provisions are penalised by fines or imprisonment. Inspection services of the Labour Standards Bureau - and the District Maritime Bureaux in the case of mariners - are entrusted with the enforcement of the laws.〔労働安全衛生法第 43 条の規定により、危険な部分に防護措置がなされていない機械その他の動力駆動装置の譲渡、貸与、展示は禁止される。関係規定に違反した場合は、罰金又は懲役が科せられる。労働基準局（船員については地方海運局）による監督により関係法令の履行確保を行う。〕

労働安全衛生法第 44 条の 3 から第 54 条の 6 の逐条解説

淀川　亮　　弁護士法人英知法律事務所・弁護士

一　逐条解説

1　第 44 条の 3

1．1　条文

（型式検定合格証の有効期間等） 第四十四条の三　型式検定合格証の有効期間（次項の規定により型式検定合格証の有効期間が更新されたときにあつては、当該更新された型式検定合格証の有効期間）は、前条第一項本文の機械等の種類に応じて、厚生労働省令で定める期間とする。 ２　型式検定合格証の有効期間の更新を受けようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、型式検定を受けなければならない。

1．2　趣旨と内容

1．2．1　趣旨

型式検定は、一定の安全性能を確保するため、サンプルや製造・検査設備等でチェックするものであるが、年月の経過によって、その製造・検査の設備、体制等に変化が生じることも考えられるため、一定の有効期間を設けることとしたものである。また、更新検定を受けることによって、型式検定合格証の有効期間は更新されることとされている（検定則第 11 条）[1]。

型式検定の対象となる機械等は、主に量産型の機械等である。また、機械等の強度や性能などを確認するために破壊試験を行う必要があり、個別に安全性を確認することが合理的でないものもある。こうした機械等の性能や機能を確保するには、材料の搬入から完成品の出荷に至る様々な段階で、計画された抜取検査を行いながら目標品質を達成する必要がある。そこで、①一定期間ごとに製造者の品質管理の状態を確認してその水準を維持させることが、有効期間を設けている主な目的であると考えられる。また、②関係規格が改正された場合に迅速に型式検定対象機械等に反映させること（改正規格適用日前に申請のあった型式検定の基準としては、従前の規格が適用される。関係（構造）規格の付則で規定されてい

[1] 労務行政研究所編『改訂 2 版 労働安全衛生法』（株式会社労務行政、令和 3 年〔2021 年〕）385 頁。

る。）、すなわち、旧規格による機械等の市場流通を早期に終了させる狙いもあると思われる。

EU の呼吸用保護具の型式認証（EU type examination certificate FFP2）の有効期間は、5 年とされている。なお、FFP2 は、日本の DS2 や米国の N95 とほぼ同等の防じんマスクである。また、同じく EU の機械指令に基づく型式検定の有効期間についても 5 年とされている。

一方、米国 NIOSH（国立労働安全衛生研究所）による N95 などの呼吸用保護具の認証には有効期間はないが、認証維持の条件として、一定期間（概ね 2 年に 1 回）ごとに NIOSH 検査官が製造工場に立入り、品質管理の状況を監査する仕組みが組み込まれている。この監査に合格しなければ認証は取り消されることになる。なお、労働安全衛生法による型式検定の制度には、登録検定機関が、検定合格証の有効期間中に製造工場に立入監査を行う仕組みは組み込まれていない。ただし、必要な場合の国の立入り権限は担保されている（法第 96 条第 1 項）[2]。

１．２．　内容

(1)概要

型式検定合格証の有効期間は、次のとおりである（検定則第 10 条）。

〔3 年〕

①　ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式以外の制動方式のもの

②　プレス機械又はシャーの安全装置

③　防爆構造電気機械器具（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるものを除く。）

④　クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置

⑤　木材加工用丸のこ盤の歯の接触予防装置のうち可動式のもの

⑥　動力により駆動されるプレス機械のうちスライドによる危険を防止するための機構を有するもの

⑦　交流アーク溶接機用自動電撃防止措置

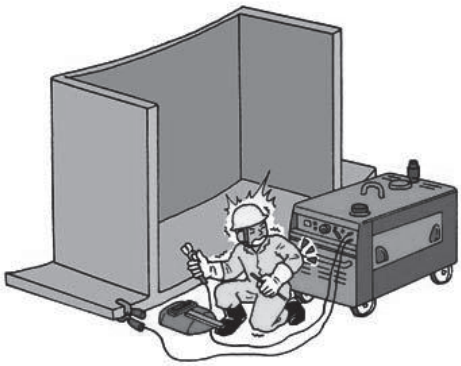
⑧　絶縁用保護具（その電圧が、直流にあつては 750 ボルトを、交流にあつては 300 ボルトを超える充電電路について用いられるものに限る。）

⑨　絶縁用防具（その電圧が、直流にあつては 750 ボルトを、交流にあつては 300 ボルトを超える充電電路に用いられるものに限る。）

⑩　保護帽（物体の飛来若しくは落下又は墜落による危険を防止するためのものに限る。）

[2] 元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）への聞き取り調査による。

【交流アーク溶接機使用中の感電】

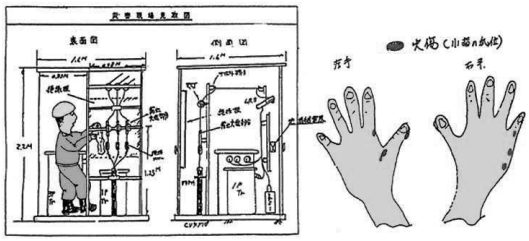


（厚生労働省「職場のあんぜんサイト」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=101283 最終閲覧日 2023 年 9 月 8 日））

【絶縁用保護具】

（一般社団法人安全衛生マネジメント協会の WEB サイト（https://www.aemk.or.jp/text_teiatsu/text_teiatsu3-1.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 8 日））

【充電部接触感電】



（島根県電気工事工業組合青年部の WEB サイト（http://www.mable.ne.jp/~eseinen/jirei/kn/kn05/kn0501.htm 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 8 日））

【絶縁用防具】

（ゴム絶縁管）

＊腹割り構造になっており、活線作業の際、電線等に押し込み挿入して絶縁する。

（低圧絶縁シート）

＊活線作業で接続部分や突起部など充電部の保護、または二重防護の為ゴム絶縁管の上から重ねたりして使用する。

（一般社団法人安全衛生マネジメント協会の WEB サイト（https://www.aemk.or.jp/text_teiatsu/text_teiatsu3-2.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 8 日）

〔5 年〕

① 防じんマスク（ろ過材及び面体を有するものに限る。）

② 防毒マスク（ハロゲンガス用又は有機ガス用のものその他厚生労働省令で定めるものに限る。）

③ 電動ファン付き呼吸用保護具

(2) 解釈例規

「型式検定合格証の有効期間」とは、製造し、又は輸入する機械等に係る型式についての有効期間をいうもので、型式検定に合格した型式の機械等であって現に使用しているものについて使用の有効期間をいうものではないこと（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 77 号）をいう。そして、これはあくまで、型式検定に合格した機械等の製造又は輸入についての有効期間をいうものであって、型式検定合格証の有効期間内に製造された機械等の販売についての有効期間、汎用部分の交換等による一部の補修の有効期間をいうものではない（平成 7 年 12 月 27 日基発第 417 号）とされている。

1．3　沿革

本条は、昭和 52 年法律第 72 号にて、検定が個別検定と型式検定に区分された際に追加された規定である。

そもそも、昭和 47 年〔1972 年〕の労働安全衛生法制定時における検定関係の法条文には

型式検定の有効期間に関する規定はなかった。もっとも、労働安全衛生法制定時に定められた機械等検定規則（昭和 47 年労働省令第 45 号）第 7 条には、型式検定の有効期間（防じんマスク及び防毒マスクについては 5 年、その他の機械等については 3 年）が定められていた[3]。

１．４　元行政官へのインタビューから得られた運用にかかる情報と制度改善案

型式検定の対象となる機械等については、本条に基づく措置ということではないが、厚生労働省が市場買取り試験を継続的に実施しており、市場に流通している型式検定合格品（墜落制止用器具など型式検定の対象ではないが規格具備義務のある機械等の一部も対象としている）の関係規格への適合を確認している。

なお、今後議論が望まれる点として、登録型式検定機関の間での検定実施結果に関する情報の引継ぎがある。

すなわち、型式検定の場合、市場に送られる製品の性能や機能を確実に確保する上で、品質管理が適切に行われることが肝であり、型式検定合格証の更新検定に際しては、更新検定申請内容と過去の検定申請内容・検定結果報告とを比較評価できることが重要となる。国が型式検定を行わざるを得なくなったときには、登録型式検定機関から厚労大臣への引継ぎの規定（法第 54 条の 2 で準用する第 53 条第 2 項の規定）が存在する（引き継ぐべき内容は不明確ではあるが）。一方、現状、同一種類の型式検定対象機械等に複数の登録検定機関が存在している例があり、法令上、新規検定（あるいは前回更新検定）と次の更新検定で検定実施者が異なる場合もあることから、こうした場合に、従前の検定実施結果の情報が新しい検定機関に引き継がれる仕組みを法令上担保する必要があると考えられる。仕組みの例としては、旧機関から新機関への直接の引継ぎ、あるいは検定実施結果情報を国のサーバーに集積し、新機関がそこから情報を入手できる仕組みの構築などが考えられる。

法の規定内容は同じでも、そのもたらす効果は現在と昭和 53 年〔1978 年〕当時とでは大きく異なっており、それにふさわしい仕組みを考察することが望まれる。

2　第 44 条の 4

2．1　条文

（型式検定合格証の失効）
第四十四条の四　厚生労働大臣は、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号の機械等に係る型式検定合格証（第二号にあつては、当該外国製造者が受けた型式検定合格証）の効力を失わせることができる。

[3] 元行政官（本省任用で安全衛生部勤務経験を有する技官）への聞き取り調査による。

一　型式検定に合格した型式の機械等の構造又は当該機械等を製造し、若しくは検査する設備等が第四十四条の二第三項の厚生労働省令で定める基準に適合していないと認められるとき。
二　型式検定を受けた外国製造者が、当該型式検定に合格した型式の機械等以外の機械等で本邦に輸入されたものに、第四十四条の二第五項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付しているとき。
三　厚生労働大臣が型式検定に合格した型式の機械等の構造並びに当該機械等を製造し、及び検査する設備等に関し労働者の安全と健康を確保するため必要があると認めてその職員をして当該型式検定を受けた外国製造者の事業場又は当該型式検定に係る機械等若しくは設備等の所在すると認める場所において、関係者に質問をさせ、又は当該機械等若しくは設備等その他の物件についての検査をさせようとした場合において、その質問に対して陳述がされず、若しくは虚偽の陳述がされ、又はその検査が拒まれ、妨げられ、若しくは忌避されたとき。

2．2　趣旨と内容

2．2．1　趣旨

型式検定に合格したとしても、その後製造された機械等の構造等が一定の基準に適合していないと認められるとき等（＊合格した型式自体の不備ではなく、当該型式を前提に製造等された機械等の不備を基準としている）一定の事由が発生した場合には、型式検定制度の適正な運用が期待できない。

本条は、このような場合に、厚生労働大臣が型式検定合格証の効力を失わせることができることとしたものである[4]。

2．2．2　内容

本条第 1 号は、型式検定を受けた者が国内製造者、輸入業者、外国製造者であるかどうかを問わず適用されるものである。

本条第 2 号及び第 3 号は、型式検定を受けた者が外国製造者である場合に限って適用されるものである。これは、型式検定を受けた者が国内製造者又は輸入業者である場合に、その者について本条第 2 号又は第 3 号の事由に相当する事由が発生したときは、法第 119 条第 1 号（法第 44 条の 2 第 7 項違反）又は法第 120 条第 4 号（法第 96 条第 1 項違反）の罰則の規定が適用されるが、外国製造者の国外における行為については国外犯を処罰する明文の規定がないため刑罰を科しえないこと（刑法第 1 条から第 4 条及び第 8 条）を考慮して、型式検定合格証の効力を失わせることをもって型式検定制度の適正な運用を図ること

[4] 労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）387 頁。

としたものである[5]。

2．3　沿革

1980 年代初頭の我が国と欧米諸国との間の貿易摩擦問題の一つとして、日本の規格、基準、検査手続等が非関税障壁として外国産品の日本への輸入の障害となっているとの強い批判があった。この問題に対処するため、1983 年〔昭和 58 年〕3 月 26 日「基準・認証制度の改善について」の政府方針が決定され、その中で、認証手続における内外平等取扱いを法制度的に確保するため、16 法律の一括改正を行われた。

その目的は、外国製造者が我が国の認証制度において定められた各種認証を取得するための手続に、国内の者と実質的に同等の条件で直接参加できる途を法制度的に確保することであり、この一括法（昭和 58 年法律第 57 号）で、労働安全衛生法の検査・検定制度についても外国製造者が直接参加できる途が確保されたものと思われる。

また、本条第 2 号、第 3 号とも関連するが、一連の検査・検定機関制度の変遷は、我が国における市場へのアクセスの改善、市場開放を求める欧米諸国からの要求に応えるための基準・認証制度の改革、その後の政治主導による規制緩和や行政改革を進める部分があったものと考えられる[6]。

3　第 45 条

3．1　条文

（定期自主検査）
第四十五条　事業者は、ボイラーその他の機械等で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、定期に自主検査を行ない、及びその結果を記録しておかなければならない。
２　事業者は、前項の機械等で政令で定めるものについて同項の規定による自主検査のうち厚生労働省令で定める自主検査（以下「特定自主検査」という。）を行うときは、その使用する労働者で厚生労働省令で定める資格を有するもの又は第五十四条の三第一項に規定する登録を受け、他人の求めに応じて当該機械等について特定自主検査を行う者（以下「検査業者」という。）に実施させなければならない。
３　厚生労働大臣は、第一項の規定による自主検査の適切かつ有効な実施を図るため必要な自主検査指針を公表するものとする。
４　厚生労働大臣は、前項の自主検査指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者若しくは検査業者又はこれらの団体に対し、当該自主検査指針に関し必要

[5] 労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）387 頁以下。
[6]元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）による。

な指導等を行うことができる。

3．2　趣旨と内容

3．2．1　趣旨

本法は、ボイラー等の特定機械等については、製造時、輸入時、設置時、変更時における検査を義務づける（法第 38 条（及び法第 39 条、第 40 条等）ほか、使用過程においても、基本的には事業者が、一定期間ごとに行政機関又は登録製造時等検査機関による検査を受けることにより、その安全性能の保持について確認することとしており（法第 41 条［有効期間**を**更新**するための**性能検査］等）、その他の危険又は有害な作業を必要とする機械等についても、一定の規格又は安全装置を具備しなければ譲渡、設置等をしてはならないこととする（法第 42 条、第 43 条、第 43 条の 2、第 44 条、第 44 条の 2、第 44 条の 3 等）など、これらの使用に伴って生ずる労働災害を防止するための規制を行っている。

本条は、以上の規制のほかに、これらを使用する事業者自らが（＊ただし、特定自主検査では、所定要件を充たす者や検査機関による検査を受けねばならない）、使用過程の一定期間ごとに主要構造や機能の安全性について検査するならば、より細密な安全・衛生チェックを期待することができるので、事業者に定期自主検査の実施及びその結果の記録を義務付けたものである[7]。

3．2．2　内容

(1) 定期自主検査の対象機械等[8]

事業者に定期自主検査が義務づけられている機械は、以下のとおりである（令第 15 条第

---

[7] 労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）389 頁。

[8] **〔他の規制との関係〕**

製造許可は、①～⑧に限り必要となる。

製造検査は、①及び②に限り必要となる。

溶接検査は、①及び②に限り必要となる。

使用検査は、①、②及び④に限り必要となる。

落成検査は、①～③、⑤～⑦に限り必要となる。ただし、①のうち移動式ボイラーは除かれている。

性能検査は、①～⑥、⑧に限り必要となる。

変更検査は、①～⑧に限り必要になる。

使用再開検査は、①～⑥、⑧に限り必要となる。

個別検定は、㉔～㉖に限り必要となる。

型式検定は、㉗及び㉘に限り必要となる。

根拠条文等の詳細は、本項(7)を参照されたい。

1 項）。

①ボイラー（小型ボイラー並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものを除く。）

②第一種圧力容器[9]（小型圧力容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法、ガス事業法又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律の適用を受けるものを除く。）

③つり上げ荷重が 3 トン以上（スタッカー式クレーンにあっては、一トン以上）のクレーン

④つり上げ荷重が 3 トン以上の移動式クレーン

⑤つり上げ荷重が 2 トン以上のデリック

⑥積載荷重（エレベーター（簡易リフト及び建設用リフトを除く。）、簡易リフト又は建設用リフトの構造及び材料に応じて、これらの搬器に人又は荷を載せて上昇させることができる最大の荷重をいう。）が一トン以上のエレベーター

⑦ガイドレール（昇降路を有するものにあっては、昇降路。）の高さが一八メートル以上の建設用リフト（積載荷重が 0.25 トン未満のものを除く。）

⑧ゴンドラ

⑨活線作業用装置（その電圧が、直流にあっては 750 ボルトを、交流にあっては 600 ボルトを超える充電電路について用いられるものに限る。）

9　第一種圧力容器については、以下のような判例がある。

有限会社ラボプレクス事件東京地判令和3年8月10日 westlaw_2021WLJPCA08108021 は、理化学機器のメーカーである Y（被告会社）に発注した産業廃棄物処理に使用する高温高圧機器（本件機器）につき、要求仕様や法定基準を満たさないとして、注文者である X（原告。事業協同組合）が、Y の債務不履行責任等を訴求した際、その一環で、本件機器が安衛法令上の第一種圧力容器（施行令第 1 条第 5 号）に該当するのに、行政の製造許可や各種の法定検査等の手続きを経ていないことを主張したという事案につき、以下のように述べて、X のこの点に関する主張を斥け、また、本件請求自体も棄却した。

すなわち、「労働安全衛生法施行令 1 条 5 号所定の第一種圧力容器に当たるかどうかについては、当該機器の耐久性（上限値）ではなく、具体的な使用条件に即して認定される」。本件機器は、「高温の水蒸気を送り込んで、専ら本件機器内の温度を上げることにより、分解対象内の水分を気化させた上で細胞の中から外に出し、液化することを促進することを意図したもので、高温の水蒸気を本件機器内に継続的に送り込んで、本件容器内の温度を一定以上に保つために、逃し弁や配管等から温度が下がった空気を本件機器の外に出すことが可能な構造になっていると認められる」。「圧力の滞留を生じさせない点で、容器を密閉することによりその内部に圧力をかけていく圧力容器とは構造及び原理が異なるものというべきである」、と。

【活線作業用装置】

（ライセンスエンジニアの WEB サイト（https://www.licenseengineer.com/archives/6588 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑩活線作業用器具（その電圧が、直流にあっては 750 ボルトを、交流にあっては 300 ボルトを超える充電電路について用いられるものに限る。）

【活線作業用器具】

（ライセンスエンジニアの WEB サイト（https://www.licenseengineer.com/archives/6588 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑪フォークリフト

⑫令別表第七に掲げる建設機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走することができるもの

⑬つり上げ荷重が 0.5 トン以上 3 トン未満（スタッカー式クレーンにあっては、0.5 トン以上 1 トン未満）のクレーン

⑭つり上げ荷重が 0.5 トン以上 3 トン未満の移動式クレーン

⑮つり上げ荷重が 0.5 トン以上 2 トン未満のデリック

⑯積載荷重が 0.25 トン以上 1 トン未満のエレベーター
⑰ガイドレールの高さが 10 メートル以上 18 メートル未満の建設用リフト
⑱積載荷重が 0.25 トン以上の簡易リフト

【簡易リフト】

（鈴木製機株式会社の WEB サイト（https://www.szk-s.co.jp/statute/simple_lift/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑲ショベルローダー

【ショベルローダー】

資料５―６５　ショベルローダー

（コマツ教習所株式会社の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillShovelLoader.aspx,最終閲覧

日令和 6〔2024〕年 4 月 29 日））

⑳フォークローダー

【フォークローダー】

資料５―６６　フォークローダー
（コマツ教習所株式会社の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillShovelLoader.aspx,最終閲覧日令和６〔2024〕年４月 29 日））

㉑ストラドルキャリヤー

【ストラドルキャリヤー】

（一般社団法人港湾荷役システム協会の WEB サイト（https://jacms.or.jp/niyakukikai/03.html 最終閲覧日令和５年〔2023 年〕９月９日））

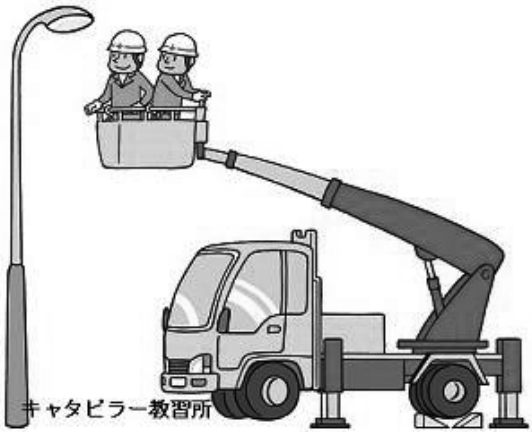
㉒不整地運搬車

【不整地運搬車】

（コマツ教習所の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉓作業床の高さが 2 メートル以上の高所作業車

【高所作業車】



（キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=19 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉔第二種圧力容器（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものを除く。）

㉕小型ボイラー（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものを除く。）

㉖小型圧力容器（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものを除く。）

㉗絶縁用保護具（その電圧が、直流にあっては 750 ボルトを、交流にあっては 300 ボルトを超える充電電路について用いられるものに限る。）

㉘絶縁用防具（その電圧が、直流にあっては 750 ボルトを、交流にあっては 300 ボルトを超える充電電路に用いられるものに限る。）

㉙動力により駆動されるプレス機械

㉚動力により駆動されるシヤー

㉛動力により駆動される遠心機械

【遠心機械】

（株式会社トミー精工の WEB サイト（https://bio.tomys.co.jp/products/centrifuges/low-speed_benchtop_centrifuge/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉜化学設備（配管を除く。）及びその附属設備

㉝アセチレン溶接装置及びガス集合溶接装置（これらの装置の配管のうち、地下に埋設さ

れた部分を除く。）

㉞乾燥設備及びその附属設備

㉟動力車及び動力により駆動される巻上げ装置で、軌条により人又は荷を運搬する用に供されるもの（鉄道営業法（明治 33 年法律第 65 号）、鉄道事業法（昭和 61 年法律第 92 号）又は軌道法（大正 10 年法律第 76 号）の適用を受けるものを除く。）

【巻上機】

（日本ホイスト株式会社の WEB サイト（https://www.nipponhoist.co.jp/product/hoist/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㊱局所排気装置、プッシュプル型換気装置、除じん装置、排ガス処理装置及び排液処理装置で、厚生労働省令で定めるもの

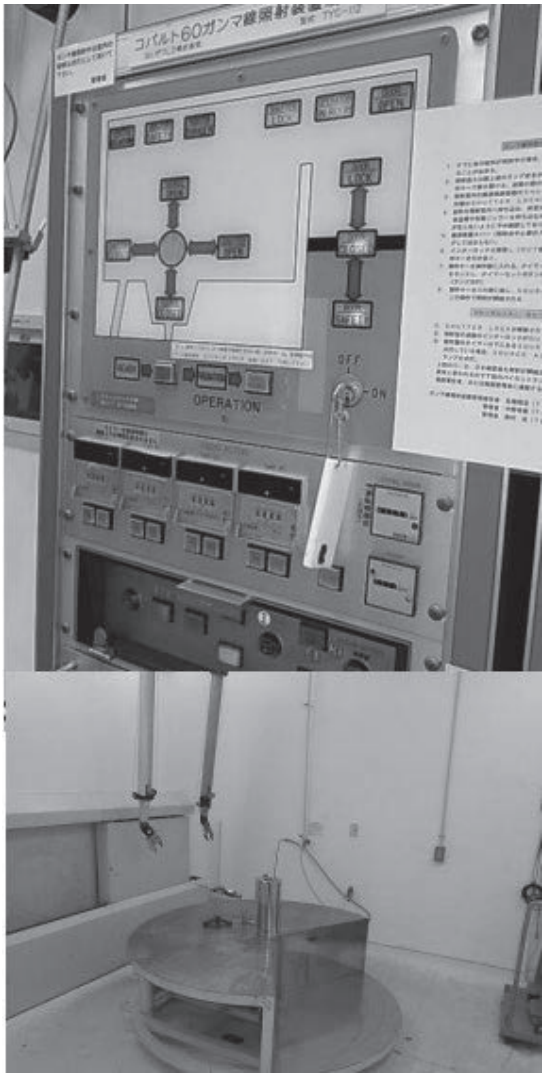
㊲特定化学設備及びその附属設備

【特定化学設備（イメージ）】

（角田淳氏のブログ（http://itetama.jp/blog-entry-434.html，最終閲覧日：令和 2 年〔2020 年〕11 月 13 日）より）

㊳ガンマ線照射装置で、透過写真の撮影に用いられるもの

【コバルト 60 ガンマ線照射装置】



（京都大学複合原子力科学研究所の WEB サイト掲載資料（http://www.rri.kyoto-u.ac.jp/JRS/inst/gamma2017.6.9.pdf 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

(2) 特定自主検査の対象機械等 [10][11]

本条第 2 項により事業者に特定自主検査が義務づけられている機械等（＊第 1 項による

---

[10]公益社団法人建設荷役車両安全技術協会は、「対象機械に似た構造、機能を持つ機械の場合、その機械が対象機械となるのか判断が難しい場合があります。そういった場合は最寄の労働局へご確認下さい」と述べている（公益社団法人建設荷役車両安全技術協会の WEB サイト（http://www.sacl.or.jp/inspection/ 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

[11]〔他の規制との関係〕

製造許可、製造検査、構造検査、溶接検査、使用検査、落成検査、性能検査、変更検査、使用再開検査、個別検定、型式検定のいずれも不要である。なお、根拠条文等の詳細につい

定期自主検査の対象機械等の中でもより危険性ないし検査に要する専門性が高く、所要の資格や専門検査業者による特殊な検査を要するもの）は、次のとおりである（令第 15 条第 2 項）。

①フォークリフト

②令別表第七に掲げる建設機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走することができるもの

③不整地運搬車

④作業床の高さが 2 メートル以上の高所作業車

⑤動力により駆動されるプレス機械

(3) 特定自主検査の対象となる自主検査

定期自主検査も特定自主検査も、1 年以内に 1 回の実施を基本としているが（不整地運搬車については 2 年以内に 1 回）、そのうち、上記 5 種の機械を対象とし、事業者が使用する一定の資格者か一定要件を充たす検査業者に実施させねばならないものが、特定自主検査である（則第 135 条の 3 第 1 項ほか。不整地運搬車の場合 2 年以内に 1 回で構わない）。

(4) 特定自主検査を実施する者の資格

上記の通り、特定自主検査は、事業者の使用する労働者で一定の資格を有するもの又は検査業者に実施させなければならない。検査業者については、法第 54 条の 3 から第 54 条の 5 までに規定されている。

なお、特定自主検査を実施する者の資格として、例えば、動力プレス機械については、次のように示されている（則 135 条の 3 第 2 項）。

①次のいずれかに該当する者で、厚生労働大臣が定める研修を修了したもの

イ 学校教育法による大学又は高等専門学校において工学に関する学科を専攻して卒業した者（独立行政法人大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者（工学に関する学科を専攻した者に限る。）若しくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者又は当該学科を専攻して専門職大学前期課程を修了した者を含む。）で、動力プレスの点検若しくは整備の業務に 2 年以上従事し、又は動力プレスの設計若しくは工作の業務に五年以上従事した経験を有するもの

ロ 学校教育法による高等学校又は中等教育学校において工学に関する学科を専攻して卒業した者で、動力プレスの点検若しくは整備の業務に 4 年以上従事し、又は動力プレスの設計若しくは工作の業務に七年以上従事した経験を有するもの

ては、本項(7)を参照されたい。

ハ 動力プレスの点検若しくは整備の業務に 7 年以上従事し、又は動力プレスの設計若しくは工作の業務に 10 年以上従事した経験を有する者

ニ 法別表第 18 第 2 号に掲げるプレス機械作業主任者技能講習を修了した者で、動力プレスによる作業に 10 年以上従事した経験を有するもの

② その他厚生労働大臣が定める者

①の厚生労働大臣が定める研修については、昭和 52 年労働省告示第 124 号の第 1 条で、②の厚生労働大臣が定める者については、同告示第 2 条に規定されている。

(5) 特定自主検査の検査標章

特定自主検査を行った事業者は、機械の見やすい箇所に、特定自主検査を行った年月を明らかにすることができる検査標章をはり付けなければならない（則第 135 条の 3 第 4 項ほか）。

(6) 定期自主検査指針

本条第 3 項の規定に基づき、次の自主検査指針が公表されている。

①移動式クレーンの定期自主検査指針（昭和 56 年自主検査指針公示第 1 号）

②化学設備等定期自主検査指針（昭和 59 年自主検査指針公示第 7 号）

③天井クレーンの定期自主検査指針（昭和 60 年自主検査指針公示第 8 号）

④ショベルローダー等の定期自主検査指針（昭和 60 年自主検査指針公示第 9 号）

⑤ゴンドラの定期自主検査指針（昭和 61 年自主検査指針公示第 10 号）

⑥不整地運搬車の定期自主検査指針（平成 3 年自主検査指針公示第 12 号）

⑦高所作業車の定期自主検査指針（平成 3 年自主検査指針公示第 13 号）

⑧フォークリフトの定期自主検査指針（平成 5 年自主検査指針公示第 15 号）

⑨フォークリフトの定期自主検査指針（労働安全衛生規則第 151 条の 22 の定期自主検査に係るもの）（平成 8 年自主検査指針公示第 17 号）

⑩ボイラーの定期自主検査指針（平成 10 年自主検査指針公示第 1 号）

⑪天井クレーンの定期自主検査指針（クレーン等安全規則第 35 条の自主検査に係るもの）（平成 10 年自主検査指針公示第 2 号）

⑫エレベーターの定期自主検査指針（クレーン等安全規則第 155 条の自主検査に係るもの）（平成 10 年自主検査指針公示第 3 号）

⑬局所排気装置の定期自主検査指針（平成 20 年自主検査指針公示第 1 号）

⑭プッシュプル型換気装置の定期自主検査指針（平成 20 年自主検査指針公示第 2 号）

⑮除じん装置の定期自主検査指針（平成 20 年自主検査指針公示第 3 号）

⑯動力プレスの定期自主検査指針（平成 24 年自主検査指針公示第 1 号）

⑰車両系建設機械の定期自主検査指針（労働安全衛生規則第 167 条の自主検査に係るもの）（平成 27 年自主検査指針公示第 20 号）

(7)他の規制との関係

〔製造許可〕

以下の「特定機械等」（令第 12 条）を製造する際には許可が必要となる（法第 37 条第 1 項）。

・ボイラー（小型ボイラー並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものを除く。）

・第一種圧力容器（小型圧力容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法、ガス事業法又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律の適用を受けるものを除く。）

・つり上げ荷重が三トン以上（スタッカー式クレーンにあっては、一トン以上）のクレーン

・つり上げ荷重が三トン以上の移動式クレーン

・つり上げ荷重が二トン以上のデリック

・積載荷重（エレベーター（簡易リフト及び建設用リフトを除く。）、簡易リフト又は建設用リフトの構造及び材料に応じて、これらの搬器に人又は荷を載せて上昇させることができる最大の荷重をいう。）が一トン以上のエレベーター

・ガイドレール（昇降路を有するものにあっては、昇降路。）の高さが一八メートル以上の建設用リフト（積載荷重が〇・二五トン未満のものを除く。）

・ゴンドラ

〔製造検査〕

つり上げ荷重が三トン以上の移動式クレーン及びゴンドラについてはそれぞれ製造検査が必要となる（クレーン則第 55 条、第 56 条、ゴンドラ則第 4 条、第 5 条）。

〔構造検査、溶接検査及び使用検査〕

ボイラー（小型ボイラー並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものを除く。）及び第一種圧力容器（小型圧力容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法、ガス事業法又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律の適用を受けるものを除く。）については構造検査（ボイラー則第 5 条、第 6 条、第 51 条、第 52 条）、溶接検査（ボイラー則第 7 条、第 8 条、第 53 条、第 54 条）及び使用検査（ボイラー則第 12 条、第 13 条、第 57 条、第 58 条）が必要となる。

つり上げ荷重が三トン以上の移動式クレーン及びゴンドラについては使用検査（クレーン則第 57 条、第 58 条、ゴンドラ規則第 6 条、第 7 条）が必要となる。

〔落成検査〕

以下の機械等については、落成検査が必要となる。

・ボイラー（移動式ボイラー、小型ボイラー並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものを除く。）（ボイラー則第 14 条）

・第一種圧力容器（小型圧力容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法、ガス事業法又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律の適用を受けるものを除く。）（ボイラー則第 59 条）

・つり上げ荷重が三トン以上（スタッカー式クレーンにあっては、一トン以上）のクレーン（クレーン則第 6 条、第 7 条）

・つり上げ荷重が二トン以上のデリック（クレーン則第 97 条、第 98 条）

・積載荷重（エレベーター（簡易リフト及び建設用リフトを除く。）、簡易リフト又は建設用リフトの構造及び材料に応じて、これらの搬器に人又は荷を載せて上昇させることができる最大の荷重をいう。）が一トン以上のエレベーター（クレーン則第 141 条、第 142 条）

・ガイドレール（昇降路を有するものにあっては、昇降路。）の高さが一八メートル以上の建設用リフト（積載荷重が〇・二五トン未満のものを除く。）（クレーン則第 175 条、第 176 条）

【性能検査】

以下の機械等については、性能検査が必要となる。

・ボイラー（小型ボイラー並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものを除く。）（ボイラー則第 38 条～第 40 条）

・第一種圧力容器（小型圧力容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法、ガス事業法又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律の適用を受けるものを除く。）（ボイラー則第 73 条～第 75 条）

・つり上げ荷重が三トン以上（スタッカー式クレーンにあっては、一トン以上）のクレーン（クレーン則第 40 条～第 42 条）

・つり上げ荷重が三トン以上の移動式クレーン（クレーン則第 81 条～第 83 条）

・つり上げ荷重が二トン以上のデリック（クレーン則第 125 条～第 127 条）

・積載荷重（エレベーター（簡易リフト及び建設用リフトを除く。）、簡易リフト又は建設用リフトの構造及び材料に応じて、これらの搬器に人又は荷を載せて上昇させることができる最大の荷重をいう。）が一トン以上のエレベーター（クレーン則第 159 条～第 161 条）

・ゴンドラ（ゴンドラ則第 24 条～第 26 条）

【変更検査】

以下の機械等については、変更検査が必要となる。

・ボイラー（小型ボイラー並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものを除く。）（ボイラー則第 42 条）

・第一種圧力容器（小型圧力容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法、ガス事業法又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律の適用を受けるものを除く。）（ボイラー則第 77 条）

・つり上げ荷重が三トン以上（スタッカー式クレーンにあっては、一トン以上）のクレーン（クレーン則第 45 条、第 46 条）

・つり上げ荷重が三トン以上の移動式クレーン（クレーン則第 86 条、第 87 条）

・つり上げ荷重が二トン以上のデリック（クレーン則第 130 条、第 131 条）

・積載荷重（エレベーター（簡易リフト及び建設用リフトを除く。）、簡易リフト又は建設用リフトの構造及び材料に応じて、これらの搬器に人又は荷を載せて上昇させることができる最大の荷重をいう。）が一トン以上のエレベーター（クレーン則第 164 条、第 165 条）

・ガイドレール（昇降路を有するものにあっては、昇降路。）の高さが一八メートル以上の建設用リフト（積載荷重が〇・二五トン未満のものを除く。）（クレーン則第 198 条、第 199 条）

・ゴンドラ（ゴンドラ則第 29 条、第 30 条）

【使用再開検査】

以下の機械等については、使用再開検査が必要となる。

・ボイラー（小型ボイラー並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものを除く。）（ボイラー則第 46 条）

・第一種圧力容器（小型圧力容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法、ガス事業法又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律の適用を受けるものを除く。）（ボイラー則第 81 条）

・つり上げ荷重が三トン以上（スタッカー式クレーンにあっては、一トン以上）のクレーン（クレーン則第 49 条、第 50 条）

・つり上げ荷重が三トン以上の移動式クレーン（クレーン則第 90 条、第 91 条）

・つり上げ荷重が二トン以上のデリック（クレーン則第 134 条、第 135 条）

・積載荷重（エレベーター（簡易リフト及び建設用リフトを除く。）、簡易リフト又は建設用リフトの構造及び材料に応じて、これらの搬器に人又は荷を載せて上昇させることができる最大の荷重をいう。）が一トン以上のエレベーター（クレーン則第 168 条、第 169 条）

・ゴンドラ（ゴンドラ則第 33 条、第 34 条）

【個別検定】

以下の機械等については、個別検定が必要となる。

・第二種圧力容器（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものを除く。）（令第 14 条第 2 号）

・小型ボイラー（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものを除く。）（令第 12 条第 3 号）

・小型圧力容器（船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものを除く。）（令第 12 条第 4 号）

【型式検定】

・絶縁用保護具（その電圧が、直流にあっては七五〇ボルトを、交流にあっては三〇〇ボルトを超える充電電路について用いられるものに限る。）（令第 12 条の 2 第 10 号）

・絶縁用防具（その電圧が、直流にあっては七五〇ボルトを、交流にあっては三〇〇ボルトを超える充電電路に用いられるもの
に限る。）（令第 12 条の 2 第 11 号）

(8) 罰則

事業者が、本条に違反して、①定期に自主検査を行わない場合、②定期に自主検査を行ったとしても、その結果を記録しておかない場合、③特定自主検査を、一定の資格を有する者又は検査業者に実施させない場合には、50 万円以下の罰金に処せられる（法第 120 条第 1 号）。

3．3　沿革

(1) 定期自主検査と同様の目的の検査等は、安衛法制定前では、旧「労働安全衛生規則」（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）等に見出すことができる。

例えば、次のような規定がある。

・乾燥室作業主任者の職務として、毎月一回以上乾燥室の電気設備を点検すること（第 164 条第 10 号）

・作業主任者の職務としてではなく、名宛人を設けず、内圧容器（現行、第 2 種圧力容器）について、毎年一回以上、点検及び内外の掃除を行うべきこと（第 168 条）

・同じく揚重機（現行、クレーン）は、一年以内に期日を定めて定期検査を行うべきこと、毎月一回期日を定めて月例検査を行うべきこと（第 359 条及び第 360 条）

・軌道装置の一定の部分について、3 年を超えない期間、一年を超えない期間、毎月少なくとも一回を超えない期間毎に検査すべきこと（第 430 条及び第 431 条）

さらに、1959 年〔昭和 34 年〕に定められた「ボイラ及び圧力容器安全規則」（昭和 34

年労働省令第 3 号）において、第二種圧力容器の年次点検（第 73 条）と小型ボイラについての年次点検（第 79 条）が規定された。また、揚重機関係の定期検査等については、「クレーン等安全規則」（昭和 37 年労働省令第 16 号）制定に伴い、安衛則から同規則に引き継がれたようだ。

(2) 本条は、労働安全衛生法制定後、二度の改正が行われている。労働安全衛生法制定時は、現行の第 1 項のみが存在していた。その後、昭和 52 年法律第 76 号での改正において、第 2 項から第 4 項が追加され、「特定自主検査」と「検査業者」の制度が盛り込まれた（前者は第 2 項、後者は第 54 条の 3～第 54 条の 6）。平成 11 年法律第 160 号の改正は、大臣名と省令名を厚生労働大臣、厚生労働省令に改める形式的な改正であった。平成 2 年の政令改正により、定期自主検査と特定自主検査を実施すべき機械等が追加され、現行と同じ機械等の種類となった[12]。

3．4　適用の実際

3．4．1　統計資料

厚生労働省労働基準局監督課が令和 4 年 7 月 29 日に公表した労働基準関係法令違反に係る公表事案（2021 年〔令和 3 年〕8 月 1 日～2022 年〔令和 4 年〕7 月 29 日公表分 ＊各都道府県労働局が公表した際の内容を集約したもの）によると、本条（法第 45 条）違反による送検事件は 0 件であった。

厚生労働省労働基準局監督課が令和 3 年 5 月 31 日に公表した労働基準関係法令違反に係る公表事案（2020 年〔令和 2 年〕5 月 1 日～2021 年〔令和 3 年〕4 月 30 日公表分 ＊各都道府県労働局が公表した際の内容を集約したもの）によると、送検事件は 1 件であった。なお、事案概要は、化学設備について、2 年以内ごとに 1 回、法定の事項について定期自主検査を行っていなかったというものである。

厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（2020 年〔令和 2 年〕）によれば、労働安全衛生法第 45 条違反件数は 5433 件であった。そして、送検事件は、2 件（化学工業 1 件、金属製品製造業 1 件）であった。

厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（2019 年〔平成 31 年〕・2019 年〔令和元年〕）によれば、労働安全衛生法第 45 条違反件数は 6047 件であった。そして、送検事件は、2 件（その他の製造業 1 件、道路貨物運送業 1 件）であった。

厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（2018 年〔平成 30 年〕）によれば、労働安全衛生法第 45 条違反件数は 6511 件であった。そして、送検事件は、2 件（建築工事業 1 件、その他の建設業 1 件）であった。

厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（2017 年〔平成 29 年〕）によれば、労働安全衛生法第 45 条違反件数は 6455 件であった。そして、送検事件は、3 件（金属製品製造

12 元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）への聞き取りによる。

業 1 件、土木工事業 1 件、清掃・と畜業 1 件）であった。

厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（2016 年〔平成 28 年〕）によれば、労働安全衛生法第 45 条違反件数は 7020 件であった。そして、送検事件は、6 件（化学工業 1 件、金属製品製造業 2 件、建築工事業 1 件、商業 2 件）であった。

厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（2015 年〔平成 27 年〕）によれば、労働安全衛生法第 45 条違反件数は 7667 件であった。そして、送検事件は、2 件（金属製品製造業 2 件）であった。

厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（2014 年〔平成 26 年〕）によれば、労働安全衛生法第 45 条違反件数は 7325 件であった。そして、送検事件は、4 件（化学工業 1 件、窯業土製品製造業 1 件、金属製品製造業 1 件、その他の製造業 1 件）であった。

厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」（2013 年〔平成 25 年〕）によれば、労働安全衛生法第 45 条違反件数は 6642 件であった。そして、送検事件は、1 件（鉄鋼業 1 件）であった。

3．4．2　アンケート結果

令和 2 年度度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[13]では、以下の回答が寄せられている。

(1) プレス機械等災害の発生した機械について、特定自主検査（以下「特自検」という）を実施していない機械が認められるが、特自検が実施されていないほとんどの機械は定期自主検査（以下「自主検査」という）も実施されていない。プレス機械等の特自検が必要な機械については本来自主検査を実施したうえで特自検を行っていない場合に特自検の違反が成立しうるものと考えられる。行政的には特自検違反を措置することで両方の違反を回避できるため、労働安全衛生法第 45 条第 1 項、同条第 2 項の条文を併記して指摘を行うか、特自検のみの違反にて指摘し、是正を求めている（00170 不明）。

(2) フォークリフトの年次点検(特定自主検査)が未実施であったため、本条文を適用した(00130 監督官・技官)。

(3) 主に労働安全衛生法第 45 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 21 第 1 項の適用例として、フォークリフトの年次検査(特自検)の未実施等がある(00167 監督官)。

(4) 主に労働安全衛生法第 45 条に紐づく労働安全衛生規則第 151 条の 24 の適用例があ

---

13 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、三柴丈典氏が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。
監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

る。事業者 A は特定自主検査事業者である B に依頼して、自主検査を行っていたが、所要の資格者や専門性を持つ検査業者による特定自主検査を実施する必要があるのに、実施していなかった。労働安全衛生規則第 151 条の 21 はフォークリフトの定期自主検査を事業者に義務づけ、労働安全衛生規則第 151 条の 24 は、事業者に特定自主検査を義務づけている。

事業者が特定自主検査を行っていなかった場合には、労働安全衛生規則第 151 条の 21 と同条の 24 両者の違反となり、これが通例である。本例のように労働安全衛生規則第 151 条の 24 だけの違反となるのは、労働安全衛生規則第 151 条の 21 に基づく定期自主検査を行っていたものの、特定自主検査を行う資格がないものが実施した場合に限られている(00206 監督官)[14]。

(5) 主に安衛法 45 条 1 項に紐づく特化則第 31 条第 1 項の適用例がある。具体的には、特定化学設備又はその附属設備の定期自主検査違反等に対するものである(00057 監督官)。

(6) 主に労働安全衛生法第 45 条に紐付くクレーン等安全規則第 34 条の適用例がある。クレーン設置後年 1 回の自主検査について、定期自主検査指針に基づいて検査を実施していなかったため当該条文に抵触をしたものである（00089 監督官）。

(7) 主に労働安全衛生法第 45 条に紐付く労働安全衛生規則第 151 条の 21 の適用例がある。フォークリフトについて、1 年を超えない期間ごとに 1 回、定期自主検査を実施していないことによるものである。

(8) 安衛法 45 条に基づく各種の定期自主検査は、よく適用する項目となる。大企業ではほとんど違反はないが、町工場などでは忘れられていることもよくある(00027 監督官)。

(9) 主に労働安全衛生法第 45 条に紐づく安全衛生規制第 151 条の 21 の適用例がある。フォークリフトについて、1 年以内ごとに 1 回、定期に特定自主検査を行っていないことによるものである(00054 監督官)。

3．4．3　送検事例等

以下は、労働新聞又は安全スタッフ（労働新聞社）にて掲載されていた内容を一部加工の上で引用したものである。

なお、下線は筆者が添付した。

3．4．3．1　定期自主検査

(1) 2017 年〔平成 29 年〕11 月 16 日、熊本・八代労働基準監督署は、労働者にトラクター・ショベルを運転させる前に特別教育を実施していなかったなどとして、倉庫業者（兵庫県神戸市）および同社八代支店（熊本県八代市）管理部長課長を労働安全衛生法第 59 条（安

14 ただし、前掲の通り、実際の運用上、特定自主検査、自主検査共に行われていない場合にも、特定検査義務違反のみで対処する例があるようだ。

全衛生教育）違反の容疑で熊本地検八代支部に書類送検した。2017 年〔平成 29 年〕7 月、同社八代支店第二工場内で働いていた委託事業場の労働者が死亡する労働災害が発生している。死亡した労働者は、同社労働者が運転していたトラクター・ショベルに挟まれている。労災後の調査で、特別教育を実施していないことが明らかになった。さらに、同社と八代支店管理部副部長がトラクター・ショベルの定期自主検査を行っていなかったことも判明し、同法第 45 条（定期自主検査）違反の容疑で処分されている。なお、同社は 2017 年〔平成 29 年〕10 月にも、労災かくしの容疑で送検されていた[15]。

(2) 2019 年〔平成 31 年〕3 月 14 日、愛知・豊橋労働基準監督署は、フォークリフトの定期自主検査を怠っていたなどとして、製造業の会社と同社営業部長補佐を労働安全衛生法第 45 条（定期自主検査）違反などの疑いで名古屋地検豊橋支部に書類送検した。本件では、2018 年〔平成 30 年〕11 月、同社関連会社所属の労働者が死亡する労働災害が発生している。被災した労働者は、フォークリフトを運転して同社資材置き場前に置かれていたコンテナを運搬しようとしていたところ、県道にはみ出てトラックと衝突。車外に投げ出されて頭部を打ち付けている。同労基署が災害調査を行ったところ、フォークリフトは同社が所有するものと判明した。さらに、2013 年〔平成 25 年〕4 月 3 日以降、1 年を超えない期間ごとに 1 回の実施が義務付けられている定期自主検査が行われていない、フォークリフトに前照灯・後照灯が備え付けられていないといった違反が発覚した。同労基署は、「定期自主検査をしていれば、前照灯が備え付けられていなかったことは分かったはず」という[16]。

(3) 2019 年〔令和元〕年 8 月 6 日、北海道・小樽労働基準監督署は、移動式クレーンの法定検査を実施しなかったとして、建設業の会社と同社代表取締役を労働安全衛生法第 45 条（定期自主検査）違反の容疑で札幌地検小樽支部に書類送検した。2019 年〔平成 31 年〕2 月、別法人に雇用される労働者が死亡する労働災害が発生していた。労災は、移動式クレーンで吊られていた鉄板が落下し、労働者に直撃するものだった。同社は、1 カ月以上使用していなかった移動式クレーンを再度使用する際、法定の自主検査を実施していなかった疑い[17]があった。

---

15 労働新聞社「トラクター・ショベルの特別教育と定期自主検査を実施せず 倉庫業者を送検 八代労基署」（2017 年〔平成 29 年〕12 月 19 日）（https://www.rodo.co.jp/column/32806/最終閲覧日：令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）。

16 労働新聞社「フォークリフト 定期自主検査せず書類送検 豊川市の製造業者を 豊橋労基署」（平成 31 年〔2019 年〕4 月 19 日）（https://www.rodo.co.jp/column/67919/最終閲覧日：令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）。

17 労働新聞社「クレーンの法定検査怠って書類送検 鉄板墜落災害から発覚 小樽労基署」（令和 1 年〔2019 年〕9 月 11 日）（https://www.rodo.co.jp/column/79504/最終閲覧日：令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）。

3．4．3．2　特定自主検査

(1) 福岡東労働基準監督署は、年に 1 度義務付けられているドラグ・ショベルの特定自主検査を行わなかったとして、神奈川県横浜市の機械リース業を営む会社と、同社前福岡支店長を労働安全衛生法第 45 条（定期自主検査）違反の疑いで福岡地検に書類送検した。同社は 2010 年〔平成 22 年〕4 月から 2014 年〔平成 26 年〕7 月まで、無資格者にドラグ・ショベルの特定自主検査を行わせた。他支店の 2 人の有資格者の氏名を無断で使い、検査を適法に実施したように偽装した疑いがあった。2012 年〔平成 24 年〕11 月に発生した労災の調査中、「自分の名前が無断で使われたようだ」という労働者の情報提供により発覚した[18]。

(2) 2015 年〔平成 27 年〕6 月 19 日、大阪・淀川労働基準監督署は、動力プレスの特定自主検査を実施していなかったとしてプレス加工製造会社と同社代表取締役を安衛法違反の疑いで大阪地検に書類送検した。動力プレスの光線式安全装置が検査項目となっていたが、検査が実施されていなかった。安全距離が不足したまま作業を行った結果、安全装置が作動せず、労働者が金型に指を挟まれ、3 指を切断する災害が発生した[19]。

(3) 厚生労働省は、労働安全衛生法に基づく特定自主検査を行う際に検査者資格のない者に検査を行わせたとして、特定自主検査の検査業者である会社に対し、6 カ月間の特定自主検査業務の停止を命じた。大臣登録の検査業者に対する業務停止命令は 2 年ぶり。同社は 2016 年〔平成 28 年〕10 月、愛媛県内の東予工場で、他社の求めに応じてフォークリフトの検査を実施する際、無資格者に行わせた。その後の厚労省の立入り調査で明らかになっている[20]。

(4) 2020 年〔令和 2 年〕9 月 29 日、秋田労働基準監督署は、運転中のローラーとの接触防止措置を講じなかったとして、会社と同社取締役を労働安全衛生法第 20 条（事業者の講ずべき措置等）違反の容疑で秋田地検に書類送検した。2020 年〔令和 2 年〕3 月、労働者が両下肢全廃の後遺症が残る重症のケガを負う労働災害が発生している。同社は、舗装工事や土木工事に関する事業活動を行っている。労災は、駐車場舗装工事現場内で発生した。アスファルト合材の敷きならし作業および敷きならした合材の転圧作業を行っていた際、労

---

18 労働新聞社「検査を実施せず リース会社送検 福岡東労基署」（平成 26 年〔2014 年〕7 月 21 日）（https://www.rodo.co.jp/news/25176/最終閲覧日：令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）。

19 安全スタッフ「【送検事例】動力プレスの特定自主検査怠る」（平成 27 年〔2015 年〕8 月 1 日）（https://www.rodo.co.jp/series/116834/最終閲覧日：令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）。

20 労働新聞社「特定自主検査の業務停止を命令 厚労省」（平成 30 年〔2018 年〕3 月 1 日）（https://www.rodo.co.jp/news/39095/最終閲覧日：令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）。

働者がバックしてきたローラーと接触している。同社は労災発生時、作業場所に立入禁止措置を講じたり、誘導員を配置するなどの措置を行っていなかった疑い。また同社は、ローラーに関して１年に１回実施すべき特定自主検査を実施していなかったとして、同法第 45 条（定期自主検査を実施すべき機械等）違反の容疑でも送検されている（このように、労災発生時、芋づる式に本条違反による刑事手続きが踏まれることが多い）[21]。

【ローラー】

（豊田通商運営の Jukies の WEB サイト（https://jukies.net/magazine/knowledge/313/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 10 日））

(5) 2021 年〔令和 3 年〕11 月 4 日、山梨・甲府労働基準監督署は、非鉄金属鋳物業の会社と同社製造部長について、特定自主検査を実施していない動力プレスを労働者に使用させたとして、安衛法違反の疑いで甲府地検に書類送検した。同社の工場内で労働者に試作品の製造を行わせていたところ、合成樹脂パレットに載せていた動力プレスが倒れた。労働者は動力プレスの下敷きになって死亡した[22]。

【合成樹脂パレット】

[21] 労働新聞社「労働者が両下肢全廃に 接触防止措置講じず労災 土木工事業者を送検 秋田労基署」（令和 2 年〔2020 年〕10 月 5 日）。

[22] 安全スタッフ「【送検事例】動力プレスの特定自主検査怠る」（令和 3 年〔2021 年〕11 月 26 日）。

（三甲株式会社の WEB サイト（https://www.sanko-kk.co.jp/products/pallet/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 10 日））

【動力プレス】

（東栄工業株式会社の WEB サイト（http://www.toei-kk.co.jp/safety_press.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 10 日））

(6) 2022 年〔令和 4 年〕3 月 28 日、神奈川労働局は、動力プレスの特定自主検査を無資格者に行わせ、当日不在だった有資格者が行ったように台帳を偽るとともに、虚偽の陳述をしたとして、登録検査業者の会社役員 3 人を労働安全衛生法第 103 条（書類の保存等）・第 96 条（厚生労働大臣等の権限）違反などの疑いで横浜地検相模原支部に書類送検した。併せて同社に対して半年間の検査業務停止処分を行っている。同労働局によると、虚偽陳述で検査業者を送検するのは全国初。被疑者は、同社の常務取締役兼営業部部長、専務取締役兼工事部部長、取締役兼業務部部長の 3 人。3 人は昨年 11～12 月、顧客の動力プレス機械の特定自主検査を行う際、無資格者に検査を行わせるとともに、台帳に有資格者が行ったと虚偽記載した疑い、ならびに虚偽記載について調査した同労働局の担当者に虚偽の陳述をした疑いが持たれている。同労働局によると、同社には、有資格者が 2 人在籍しており、平常時には有資格者を含む 5～6 人で班を組み、製造業者などの客先で検査を行っていた。ところが、年末繁忙期である昨年 11～12 月は、無資格者のみで現場に出向く日が発生。有資格者証の提示を拒んだことについて顧客から抗議を受けた同社が、同労働局に対して「本当

にこのやり方ではいけないのか」と問い合わせたことから違反が発覚した。同労働局の調べに対して被疑者らは当初、「複数班で客先を回った。有資格者は同じ現場の別の班にいた」と主張していたが、後に虚偽の陳述であったと認めたという。

有資格者に特定自主検査を行わせなかったことを受けて同労働局は、同社を 3 月 28 日から半年間の同検査業務停止処分とした。同労働局によると、検査業者に対して行政処分と司法処分を同時に行うことは珍しく、とくに虚偽の陳述での送検は全国初。行政や顧客との信頼関係を揺るがす悪質性の高い事案とみており、管内の登録検査業者 160 社に「厳正な検査を求める」といった注意喚起の文書を発出する方針だ。同社が無資格者に検査させたのは、顧客 3 社が所有する 12 台の動力プレス機械。いずれもすでに有資格者による再検査が完了している。無資格者による検査は無効で、労働災害が起これば、検査済みでない機械を使わせた使用者の責任が問われる。同労働局は「労働者の安全のため、自社の機械を検査させる際は資格証の提示を求めるなど、自己防衛に努めてもらいたい」と話した[23]。

3．5　関係判例

(1) プレス機械作業中に生じた災害で、会社は、安全保証義務の債務不履行責任を負うとされた例（京都地判昭和 61 年 6 月 10 日 westlaw_1986WLJPCA06106003）

<事実の概要>

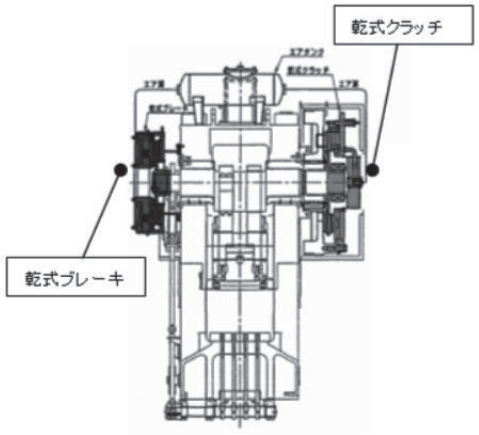
X（原告）は、被災当時、Y1（被告）に板金部門に溶接工として、雇用されていた。Y2（被告）は、X の直接の上司であり、取締役工場長の立場にあった。Y3（被告）は、プレス機の修理業者であった。Y1 は、訴外 A より本件プレス機を購入した。

本件災害は、ブレーキシューを固定する支点ピンがはずれかかって、ブレーキが効かなくなり、プレス上型板が急に落下したために生じた。本来、右の支点ピンがはずれることのないようにするため、支点ピンの端部付近にあけた直径約六ミリメートルの穴に、太さ約五・五ミリメートルの割ピンが装着されており、割ピンが装置されている限り支点ピンがはずれかかるといった事態は生じない。そして、割ピンの材質は軟鋼線で、これが装着の際には文字どおり先端部分を二つに割り、それぞれ六〇度ないし九〇度前後に折り曲げるのであるが、材質の関係上一旦折り曲げると、もとに戻ることはなく、しかも本体と割ピンとの間に座金を入れて割ピンが本体に接触して傷むことのないように保護する仕組になっており、このようにしてある限り割ピンが脱落することもない。

---

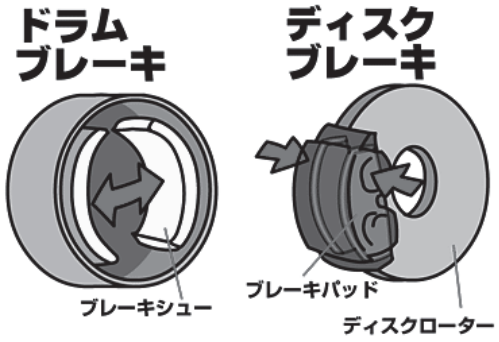
[23] 労働新聞社「特定自主検査業者 「有資格者いた」と主張　虚偽陳述で初送検 神奈川労働局」（令和 4 年〔2022 年〕4 月 7 日）（https://www.rodo.co.jp/news/124634/最終閲覧日：令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）。

【プレス機のブレーキ】



（住友重機械工業株式会社の WEB サイト
（https://www.shi.co.jp/products/machinery/forging_press/index.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 11 日））

【ブレーキシュー（自動車の例）】



（一般社団法人日本自動車連盟の WEB サイト（https://jaf.or.jp/common/kuruma-qa/category-construction/subcategory-structure/faq075 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 11 日））

【割りピンの使用例】

（監督が教える工具の使い方の WEB サイト（http://kougutukaikata.ikidane.com/waripinn.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 11 日））

もっとも、割ピンが装着されていないとか、脱落しても、支点ピンにかかる力の均衡により、同支点ピンが必ずしも直ぐにはずれかかるという訳ではなく、そのままで運転操作も可能であり、支点ピンがはずれかかって同ピンにかかる力の均衡が崩れないと、その異常が摩擦音となって現れて来ない。

割ピンがどのような状態で装着されているかの点は、Y3（本件プレス機の修理を担当した業者）が用意した特定自主検査記録表の点検箇所及びプレスの毎日点検表の点検項目に挙げられていないけれども、前者の点検箇所としてブレーキが挙げられており、その点検内容として、締付ボルト、ナットの緩み、脱落など細部に亘る項目が示されているのであるから、これらの点検がなされれば、外部からの観察が可能な位置にある問題の割ピンの状態も、容易に把握することができる。

本件プレス機は、昭和五〇年七月頃に Y1 が訴外 A から購入したもので、Y2 が取締役工場長として専ら管理責任者の立場にあり、作業開始前に Y2 が作動させて、空気の圧縮や試し打をして機能点検などをした後、X（昭和三八年五月六日生）らに命じて運転操作をさせていたほか、毎月一日と一五日頃に、ブレーキ、クラッチ、給油の状態など全般に亘って点検していたのであるが、問題の割ピンの状況の確認は看過した。更に、本件プレス機については、労働安全衛生法四五条、同法施行令一五条、一三条及び同施行規則一三五条、一三五条の三所定の年一回の定期自主検査を実施していなかった。

本件災害当日も Y2 が本件プレス機による試し打などをして格別異常のないことを確認

したうえ、X に命じて鉄板の打ち抜き作業をさせた。ところが、X が約一時間位作業をし、三〇〇枚前後の製品を作った段階で本件災害が発生した。

本件災害発生のすぐ後に、関係者が調査したところ、本件プレス機用の座金と折り曲げられたことのない割ピン各一点が床面に落ちていた。

以上の経緯より、X は、X の直接の上司である Y2 に対し、故障しがちでくせのある機械であることを知りながら、何ら抜本的修理をすることもなく、又一切の安全教育や注意等することなく、雇入れ間なしで経験不足の X に対し、敢えて危険極まりない本件プレス機操作を単独で為すことを命じた過失があるとして、民法七〇九条に基づく損害賠償請求をした。

また、X は、使用者である Y1 に対し、民法七一五条一項に基づく損害賠償請求、及び、Y1 と X 間の雇用契約上、Y1 おいて X を働かせるにつき危険が X に及ばないように日頃点検作業を行い、安全保護すべき義務（安全保証義務）があることを理由に、債務不履行に基づく損害賠償請求をした。また、本件プレス機の修理を担当した Y3 についても、（その修理担当者が）割ピンの問題を見過ごしたとして、不法行為（ないし使用者責任）による損害賠償請求を行った。

＜判旨～X 請求認容～＞

「Y2 は、取締役工場長として、本件プレス機を含む板金部門の万般につき専ら管理責任を負う立場にあったところ、毎日始業点検（労働安全衛生規則一三六条）を実施していたうえ、毎月一日と一五日頃にも全般に亘り点検を実施していたのであるが、一年以内ごとに一回の実施が義務づけられている検査業者による検査が一度も履行されていなかったのであるから、日常の右点検はそれなりに入念になされなければならなかったというべきである。そして、かかる観点からの入念な点検が実施されておれば、割ピンの状況を把握でき、本件事故の発生を未然に防止できたのに、Y2 においてこれを懈怠したといわなければならない。したがって、Y2 は、本件事故により生じた損害を賠償すべき責任がある。……Y1 は、本件プレス機を所有する事業者として、プレスのブレーキその他制御のために必要な部分の機能を常に有効な状態に保持しなければならず（労働安全衛生規則一三二条）、また前叙のとおり一年以内ごとに一回、定期に検査業者をしてブレーキ系統の異常の有無を検査させなければならないのに、これを実施していないのである。いうまでもなく、かかる検査は本件の如き事故を防止し、労働者の安全と健康を確保するため、事業者に課せられた義務であり、これが懈怠は労働者に対する安全配慮義務違反というべく、Y1 は、債務不履行責任を負わなければならないし、民法七一五条一項の規定による不法行為責任も負うというべきである。」

＜汲み取り得る示唆＞

本判決は、特定自主検査に関し、災害「を防止し、労働者の安全と健康を確保するため、

事業者に課せられた義務」と解した。その上で、当該義務違反につき、「労働者に対する安全配慮義務違反」を構成し、使用者は債務不履行責任や使用者責任を負う旨を述べた。

本件において、使用者は、上記義務違反だけでなく（＊あるいは、当該義務違反の結果）、プレスのブレーキその他制御のために必要な部分の機能を常に有効な状態に保持しなければならなかった（労働安全衛生規則 132 条）にもかかわらず、これについても懈怠していた。

このような事案の性格に鑑み、裁判所は、安全配慮義務の具体的内容を検討するに当たり、労働安全衛生規則が定める安全衛生の基準についても十分に参酌したものと思われる。

なお、上司（取締役工場長）に対しても、特定自主検査が実施されていないことを踏まえ、不法行為責任を認めている。

(2) 二階建て倉庫に設置された荷物運搬用の昇降機による荷降ろし作業中リフトに挟まれて死亡した災害につき、昇降機の据付・納入業者に指示・警告義務を怠つた過失があるとして不法行為責任が認められた例（山口地判平成 3 年 2 月 27 日 westlaw_1991WLJPCA02270001）

＜事実の概要＞

亡 A は、被災当時、訴外 B に雇用されていた。Y1（被告）は、訴外 B から Z（被告ら補助参加人）が製造するクマリフトの設置を含む鉄骨二階建倉庫新築工事を請け負い、当該工事を完成させ、引き渡した。Y2（被告）は、Z の唯一の総代理店であり、Y1 に本件クマリフトを納入するとともに、Y1 から依頼されてその据付工事を担当したものである。なお、X1～X3（原告ら）は、亡 A の相続人である。

亡 A は、訴外 B に昭和六二年四月入社し、現場作業員として主として製品の出荷・搬出等の業務に従事していたところ、同年九月一〇日午後四時五五分頃訴外 B 倉庫一階において、本件クマリフトを使用して二階から降ろされてくる製品の搬出作業に従事していた際、本件クマリフトに上半身を挟まれ、胸部・頸部圧迫により同日午後五時頃同所において死亡した。本件クマリフトは扉を閉めないとリフトが昇降しないという構造にはなっておらず、安全装置であるドアスイッチに触れると扉が閉まっていない状態であってもリフトが作動する危険があった。災害当時本件クマリフトが作動してリフトが上昇したのは、亡 A がドアスイッチを指で押さえるか、あるいは体の一部が何らかの事情でドアスイッチに触れた瞬間、二階にいた訴外会社従業員がたまたま移動ボタンを押して操作したことによるものである。

以上の経緯より、亡 A の遺族である X らは、本件クマリフトの納入業者でその据付工事を担当した Y2 及び亡良治の勤務会社である訴外 B から本件クマリフトの設置を含む倉庫新築工事を請け負った Y1 にそれぞれ過失があると主張して、不法行為に基づく損害賠償請求をした。

【クマリフト】

（クマリフト株式会社の WEB サイト（https://www.kumalift.co.jp/product/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 24 日））

＜判旨～Y2 に対する請求につき一部認容～＞

「まず Y2 の責任について検討するに、本件クマリフトのようにその製品自体が危険物でなくても、一般に製造業者や販売業者などがその専門知識・経験に基づく合理的な判断によって製品の購入者などの利用者による不相当な使用や誤用等により生命・身体等に対する重大な侵害が惹起される危険性を予見できる場合には、利用者の知識・経験からしてその危険性が明白であるなど、当該製品の利用者がその危険性を具体的に認識していることが明らかでない限り、製造業者らには、製品の販売・納入等に際し、その利用者に対し、製品の安全な使用方法を充分指示・説明することは勿論のこと、右のような危険性を喚起し、不相当な使用や誤用等が行われないよう指示・警告して事故の発生を未然に防止すべき注意義務があるといえるところ、その設置場所からしてドアスイッチが本件クマリフトを使用する者にとって発見し易い箇所にあったうえ、繰り返し流れるアナウンスがうるさいことから、・・・・・荷物の上げ降ろし作業に従事する者が、・・・・・意図的にアナウンスの声を消すために、ドアスイッチに触れたり、これに改造を施すおそれがないわけではない」のに、Y2 は、本件クマリフトの納入業者でありながら、その「安全な使用方法についての充分な説明やドアスイッチの誤用等についての指示・警告もしなかったのであって、少なくとも Y”がドアスイッチの誤用や改造について、そのようなことは危険であるから絶対行わないよう指示・警告するなどの適切な措置を講じてさえいたならば、亡 A が不用意にドアスイッチの機能を失わせるようなことを防止することができ、したがって、本件事故の発生を未然に回避することができたものと解されるから、この点において、Y2 に不法行為上の注意義務違反があることは明らかである」。

「……なお X らは、Y1 に本件クマリフトに関し労働安全衛生法、クレーン等安全規則により定期自主検査が義務づけられていることを訴外 B に教示しなかった過失があると主張

するけれども、〈証拠〉によれば、本件クマリフトは労働安全衛生法施行令一条九号の簡易リフトに該当し、クレーン等安全規則により年一回、月一回の定期自主検査義務が事業者に課されているところ、Y2 は、Y1 に対し、本件クマリフトに関し定期自主検査の説明をしていないことが認められ、本件クマリフトの設置を含む倉庫新築工事を請け負った Y1 において、訴外 B に対し本件クマリフトに関し右のような定期自主検査を教示すべき義務があるとまでは認め難いから、X らの右主張は採用できない。」

＜汲み取り得る示唆＞

X らは、本件クマリフトの設置を含む倉庫新築工事を請け負った Y1 に対し、本件クマリフトに関し労働安全衛生法、クレーン等安全規則により定期自主検査が義務づけられていることを訴外 B に教示しなかった過失を主張したが、排斥されている。

判決理由では、そもそも、Y2 が、Y1 に対し、本件クマリフトに関し定期自主検査の説明をしていないことを挙げている。それゆえ、仮に Y2 が Y1 に対し上記説明を尽くしていた場合は、結論が変わり得た可能性も否定できない。

X らは、そもそも被災者の直接の雇い主（事業者）である訴外 B を被告としていないが、判決も指摘するように、定期自主検査の義務主体は事業者なので、仮に被告としていれば、過失責任を認められた可能性はあると解される。

⑶ 建設機械を目的物とする所有権留保約款付き割賦売買契約において、建設機械の「瑕疵」の判断において、売主側の特定自主検査の実施が考慮された例（東京地判平成 24 年 10 月 30 日 westlaw_2012WLJPCA10308019）

<事実の概要>

X（原告）と Y（被告）との間において、建設機械の所有権留保約款付き割賦売買契約が締結され、X は、Y1 に対して、建設機械を引き渡した。しかしながら、Y1 は割賦金を支払わず、期限の利益を喪失し、建設機械に関する X 及び Y1 間の使用貸借契約も失効した。これに伴い、X は、Y1 及び連帯保証人である Y2（被告）に対し、売買契約に基づく残金の支払い等を求めた。これに対して、Y らは、売買契約当時、建設機械に瑕疵があった旨を主張した。具体的には、自主検査を行っていたとしても、真実の検査は行われていない等と述べ、瑕疵のある売買契約の詐欺取消しを主張している。

<判旨～X の請求認容～>

「Y らは、本件各売買契約締結当時、本件各物件に瑕疵があったと主張する。しかし、証拠（甲 6、10、乙 4、5）及び弁論の全趣旨によれば、訴外 A（X の元請）は、本件各物件の引渡し前に本件各物件の検査を行っており、その結果、本物件 1 は、検査結果に問題はなく

……Y1 は、本件各物件の引渡しを受けた後、本件各物件を検収し、異議を述べることなく、物件受領証を交付したことが認められ、以上の事実によれば、本件各売買契約締結当時、本件各物件に瑕疵があったと認めることは困難である」（下線は筆者による）と述べ、Y らの主張を排斥した。

なお、上記証拠乙 4、5 については、検査結果を記載した特定自主検査記録簿である。

<汲み取り得る示唆>

本判決は、建設機械に対する特定自主検査の実施の事実を考慮し、「中古機械として通常有すべき品質・性能を欠いていたとまで認めるに足りない」と述べ、建設機械には、「瑕疵」がないと判断した。特定自主検査については、定期自主検査とは異なり、一定の資格を有する者に検査を実施させる等といった側面があるため、このような特定自主検査の性格が考慮され、上記のような結論になったように思われる。労働安全衛生法上の機械等に関する規制内容が民法上の「瑕疵」の判断において考慮されたことが特筆される。

3．6　元行政官へのインタビューで示された今後の検討課題

元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）へのインタビューにより、今後の検討課題として、以下の意見が得られた。

「(1) 定期自主検査の対象機械等や検査の頻度について、現在は一律に定められているが、国が労働安全衛生について個別規制から事業者の自律的管理への移行を進める時代にあっては、リスクアセスメントの結果に基づき、事業者が必要に応じて、検査頻度、検査項目、検査者などを定めることができるようにすべきではないか。このため、機械等のメーカーも製品のリスクアセスメントを実施し、当該機械等の設置使用に当たっての残留リスクを使用者側に伝えることが重要となる（15 年以上前から「機械等の包括的な安全基準に関する指針」（平成 19 年 7 月 31 日基発 0731001 号）により行政指導がなされ、残留リスクの通知については大臣の指針（平成 24 年 3 月 16 日厚労省告示 132 号）がある）。

(2)「本条 3 項の定期自主検査指針や法 28 条の技術上の指針及び健康障害防止指針、法 28 条の 2 のリスクアセスメント指針など数多くの指針が大臣告示として公布されている。現在、化学物質管理が先行し、事業者の自律的管理を基本とする法体系に移行されようとしているが、労働災害や職業性疾病の発生を予防するために事業者が行う措置と、こうした指針との関係を法律的に整理する必要がある。自律的管理の世界では、適切な措置を講じていたことの説明責任は事業者にあるが、仮に、国の指針（告示、公示、通達）に従った措置を講じていて業務上の災害などが発生した場合は免責されるのか。他方、新しい技術が開発され、また新たな知見が蓄積されていく中で、こうした国の指針の維持管理をどうするのかという問題もある。」（＊行政当局は、指針ならば直接的な法的拘束力はないため、望ましい措置を書き易いとの考えで発出してきたが、指針でもカバーできないリスクが多いとの指

摘とも解される[24]）

３．７　その他

公益社団法人建設荷役車両安全技術協会においては、2022 年〔令和 4 年〕11 月 1 日から 30 日までの 1 ヶ月間「令和 4 年度建設荷役車両特定自主検査強調月間」と銘打って、フォークリフト・不整地運搬車・車両系建設機械・高所作業車の特定自主検査の一層の普及・促進を図るキャンペーンを全国一斉に行っている[25]。

4　第 46 条

4．1　条文

（登録製造時等検査機関[26]の登録）
第四十六条　第三十八条第一項の規定（＊特定機械等の製造輸入者、長期放置、使用廃止された特定機械等の再設置、使用希望者は、機械等の種別に応じ、都道府県労働局長か登録製造時等検査機関の検査を受けるべきこと等の定め）による登録（以下この条、次条、第五十三条第一項及び第二項並びに第五十三条の二第一項において「登録」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める区分ごとに、製造時等検査を行おうとする者の申請により行う。
２　次の各号のいずれかに該当する者は、登録を受けることができない。
一　この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者
二　第五十三条第一項又は第二項の規定により登録を取り消され、その取消しの日から起算して二年を経過しない者
三　法人で、その業務を行う役員のうちに前二号のいずれかに該当する者があるもの
３　厚生労働大臣は、第一項の規定により登録を申請した者（以下この項において「登録申請者」という。）が次に掲げる要件の全てに適合しているときは、登録をしなければな

[24] 三柴丈典氏による。

[25] 公益社団法人建設荷役車両安全技術協会の WEB サイト（http://www.sacl.or.jp/inspection/monthly/ 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 27 日）

[26] 令和 5 年〔2023 年〕6 月 8 日時点において、一般社団法人日本ボイラ協会、公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会、伊藤一夫氏の 3 者が挙げられている（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/content/001041838.pdf　最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕10 月 2 日））

らない。
一　別表第五に掲げる機械器具その他の設備を用いて製造時等検査を行うものであること。
二　製造時等検査を実施する者（別表第六第一号に掲げる条件のいずれかに適合する知識経験を有する者に限る。以下「検査員」という。）が同表第二号に掲げる数以上であること。
三　検査員であつて別表第七に掲げる条件のいずれかに適合する知識経験を有する者が検査員を指揮するとともに製造時等検査の業務を管理するものであること。
四　登録申請者が、特別特定機械等を製造し、又は輸入する者（以下この号において「製造者等」という。）に支配されているものとして次のいずれかに該当するものでないこと。
イ　登録申請者が株式会社である場合にあつては、製造者等がその親法人（会社法（平成十七年法律第八十六号）第八百七十九条第一項に規定する親法人をいい、当該登録申請者が外国にある事務所において製造時等検査の業務を行おうとする者である場合にあつては、外国における同法の親法人に相当するものを含む。）であること。
ロ　登録申請者の役員（持分会社（会社法第五百七十五条第一項に規定する持分会社をいう。）にあつては、業務を執行する社員）に占める製造者等の役員又は職員（過去二年間に当該製造者等の役員又は職員であつた者を含む。）の割合が二分の一を超えていること。
ハ　登録申請者（法人にあつては、その代表権を有する役員）が、製造者等の役員又は職員（過去二年間に当該製造者等の役員又は職員であつた者を含む。）であること。
４　登録は、登録製造時等検査機関登録簿に次に掲げる事項を記載してするものとする。
一　登録年月日及び登録番号
二　氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名
三　事務所の名称及び所在地
四　第一項の区分

4．2　趣旨と内容

4．2．1　趣旨

特定機械等について行われる製造時等検査は、当該特定機械等が構造規格に適合しているか等について技術的に判断し、その結果に基づいて検査証の交付の可否を決定するものであるから、このような判断をなし得る設備や人的能力が備わった機関にふさわしい社会的信頼性、技術能力等が備わってなければならない。

本条は、登録製造時等検査機関の登録区分、登録基準等について定めたものである。登録基準については第 3 項が、第 1 号で検査設備、第 2 号で人的資源（検査員）、第 3 号で検査員及び業務の統括者、第 4 号で COI を要件としている。

なお、平成 26 年法第 82 号により、日本国内に事務所を有しない外国の機関も本条による登録ができることとされた[27]。

所定要件を充たした申請につき大臣による登録を義務づけた本条第 3 項は、規制改革の中、行政の恣意で登録の可否が運用されることがないよう、国会のチェックが働く法律で定めること（従前は大臣告示で定められていた事項が法の別表となった）が求められたものといえる。検査代行機関制度は、他省に先駆けて整備・実施されていたことがあり、安衛法制定から暫くの時期は、他省のモデルと言われていた。1980 年代からの検査制度と検査機関制度の変遷は、我が国市場の対外開放の圧力の高まり、その後の我が国経済の停滞の中で、外国製造者の日本市場へアクセスの改善、さらには規制緩和、行政改革という観点から政治主導で行われてきた。登録製造時等検査機関が製造時等検査を行うのは、現状、ボイラーと第一種圧力容器のみであり、製造時等検査の対象となる特定機械等のうち、移動式クレーンとゴンドラについては、現在も国が検査を行っている[28]。

本条が、もともと性能検査を規制対象としていたところ、製造時等検査（法第 38 条）の実施機関を規制対象とするようになったのは、法改正の中で、検査代行機関に役割が託されるようになった結果、性能検査より基軸的な検査に当たる検査を託されるようになったことによると解される。現に、登録性能検査機関に関する法第 53 条の 3、登録個別検定機関に関する法第 54 条、登録型式検定機関に関する法第 54 条の 2 は、製造時等検査機関に関する本条を準用しているので、本条の定めは、これらの検査機関のデフォルトにもなっていることが窺われる。落成検査や変更検査等は、製造時等検査を定めた法第 38 条第 3 項で定められているが、未だ国による検査とされている。

4．2．2　内容

(1) 登録の区分及び検査の対象

本条第 1 項の厚生労働省令で定める区分は、次のとおりであり（登録省令第 1 条の 2 の 45）、これらがそのまま検査の対象機械等となっている。

①令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラー

②令第 12 条第 1 項第 2 号の第一種圧力容器

(2) 登録の申請

本条第 1 項の登録の申請をしようとする者は、登録製造時等検査機関登録申請書（様式第 4 号の 2）に、次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない（登録省令第 1 条の 3）。

---

27 労働調査会出版局編『改訂 5 版 労働安全衛生法の詳解』（労働調査会、令和 2 年〔2020 年〕）606～607 頁。

28 元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）への聞き取り調査による。

①定款又は寄附行為及び登記事項証明書（個人の場合は、住民票の写し）

②申請者が本条第 2 項各号及び第 3 項第 4 号のイからハまでの規定に該当しないことを説明した書面

③役員の氏名、略歴及び社員、株主等の構成員の氏名

④製造時等検査に用いる機械器具その他の設備の種類、数及び性能

⑤本条第 3 項第 3 号に規定する者（＊所定の知識経験を有し、検査員を指揮し、検査業務を管理する者）及び検査員の経歴及び数

⑥製造時等検査の業務以外の業務を行っているときは、その業務の種類及び概要

なお、⑤の「検査員の経歴」については、最終学歴、実務経験及び必要な研修の履歴がある（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

また、本条第 1 項で、「製造時等検査を行おうとする者」とは、法人又は個人であること（同前）。

(3) 登録の基準等[29]

厚生労働大臣は、本条第 1 項の登録の申請があった場合、その内容が次の登録の基準の要件にすべて適合しているときに、登録を行うものとする（本条第 3 項、掲示した法別表のほか、平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

①法別表第 5 の機械器具その他の設備（超音波厚さ計、超音波探傷器、ファイバースコープ、ひずみ測定機、フィルム観察器、写真濃度計）を用いて製造時等検査を行うものであること

②製造時等検査を実施する検査員が法別表第 6 第 1 号の次の条件のいずれかに適合する知識経験者であり、検査員の数が年間の製造時等検査の件数を 800 で除して得た数（法別表第 6 第 2 号）以上であること（＊検査員は 1 人で年間 800 件以上を担当すべきでないとの示唆）

イ 大学又は高等専門学校において工学に関する学科を修めて卒業した者で、特別特定機械等の構造、材料及び試験方法、工作及び試験方法、附属装置及び附属品、関係法令、強度計算方法及び検査基準の学科研修の時間が 160 時間以上であり、登録製造時等検査機関が行う検査実習を 10 件以上修了しているもの

ロ 高等学校又は中等教育学校において工学に関する学科を修めて卒業した者で、イの学科研修を 210 時間以上、イの検査実習を 15 件以上修了したもの

ハ イ又はロに掲げる者と同等以上の知識経験を有するもの

③次に掲げる法別表第 7 の条件のいずれかに適合する知識経験を有する「検査長・主任検査員」が他の検査・検定員を指揮するとともに製造時等検査の業務を管理するものであること

---

[29] 労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）401～403 頁。

イ ②のイの工学関係大学等卒業者で、特別特定機械等の研究、設計、製作若しくは検査又は特別特定機械等に係る製造時等検査の業務に 10 年以上従事した経験を有するもの

ロ ②のロの工学関係高等学校等卒業者で、③のイの業務に 15 年以上従事した経験を有するもの

ハ ③のイ又はロに掲げる者と同等以上の知識経験を有する者

なお、この「検査長・主任検査員」は、②の検査・検定員とは別に、③の規定する知識を有し、検査・検定の業務に関し、次の業務を統括管理する（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

イ 関係法令及び業務規程に規定された検査・検定の基準等に基づき、適正な検査・検定が行われるよう検査・検定員の指揮を行うこと

ロ 検査・検定業務に関する監査指導を行うこと

ハ 検査・検定員の研修を行うこと

④登録申請者が、特別特定機械等を製造又は輸入する者に支配されている者として、次のいずれかに該当しないこと

イ 登録申請者が株式会社である場合、支配するものが親法人であること

ロ 登録申請者の役員に占める製造又は輸入業者の役員又は職員（過去 2 年間の該当者を含める。）の割合が 2 分の 1 を超えていること

ハ 登録申請者が製造業者等の役員又は職員（過去 2 年間の該当者を含める。）であること

(4) 登録の記載事項

登録は、登録製造時等検査機関登録簿に、①登録年月日及び登録番号、②氏名又は名称及び住所並びに法人の場合は代表者の氏名、③事務所の名称及び所在地、④本条第 1 項の区分を記載して行われる（本条第 4 項）。

なお、③の「事務所」とは、検査・検定員が配置され、検査・検定を実施することができる体制にある事務所をいう（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

4．3　沿革

［安衛法制定時の条文］

（検査代行機関の指定）

第四十六条　第四十一条第二項の規定（＊検査証の有効期間の更新を希望する者は、労基署長か労働大臣が指定する検査代行機関による性能検査を受けるべき旨の定め）による指定（以下この条において「指定」という。）は、労働省令で定める区分ごとに、同項の性能検査（以下「性能検査」という。）を行なおうとする者の申請により行なう。

２　次の各号のいずれかに該当する者は、指定を受けることができない。

一　この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して、罰金以上の刑に処せられ、その執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者 二　第五十三条第二項の規定により指定を取り消され、その取消しの日から起算して二年を経過しない者 三　法人で、その業務を行なう役員のうちに第一号に該当する者があるもの ３　労働大臣は、第一項の申請が労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、指定をしてはならない。

＊この時点では、製造時等検査ではなく、有効期間の更新時の性能検査を前提としており、登録申請者が所定要件を充たしていれば登録すべき旨の規定（現行第 3 項）も、登録簿の必要的記載事項の定め（現行第 4 項）もなかった。COI に関する第 3 項第 4 号の定めもなかった。

現行安衛法制定当時は、性能検査のみが、検査代行機関の指定対象とされていた。製造検査、構造検査、溶接検査、使用検査、落成検査、変更検査、使用再開検査は国が検査をしていた。

その後、徐々に官から民への流れが生じ、検査制度もその例外ではなくなった。たとえば、平成 4 年法改正（同年法律第 55 号）を審議した第 123 回国会参議院労働委員会第 7 号（平成 4 年 5 月 14 日）では、北山宏幸政府委員が以下のように述べていた。

「いわゆる保安四法に関連しまして、労働安全衛生法、消防法、それから高圧ガス取締法に基づきまして、労働省、消防庁及び通産省がそれぞれの立場からボイラー、圧力容器等に関しまして所定の検査を行っているわけでございますけれども、そういうものにつきまして、一定の機関が複数の法律に基づく検査もあわせて行うことがより合理的であるというようなことから、指定検査機関等による相互乗り入れができるように、今回製造時等検査について指定機関が行うことができるようにしたいというふうに考えているところでございます」。

「労働安全衛生法及び労働災害防止団体法の一部を改正する法律の施行について(平成 4 年 5 月 22 日基発第 43 号)」にも、同様の記述がある。

性能検査は、一度検査した機械の「検査証の更新を受けようとする場合の検査」であって、既に国による審査（製造許可の審査、製造時等検査）を受けているため、検査の重要度が劣る。そこで、現行安衛法制定当時も、検査代行機関に託されていたが、その後、製造時等検査のような基軸的な検査も検査代行機関に託されるようになったということであろう。

その結果、製造時等検査に関する法第 46 条は総則的な役割を果たす中核規定となり、性能検査等に関する規定は、それを準用する形式が採られたものと思われる。

その後、平成 14 年 3 月に「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」が閣議決定され、国から公益法人等が委託等を受けて行っている検査、検定、資格付与

等の事務及び事業についても、官民の役割分担及び規制改革の観点からの見直しを行うこととされた。厚生労働大臣も、これらの事務及び事業を行わせる者を指定する制度から、法定要件に適合する者については、行政の裁量の余地のない形で登録を受け、これを行う制度へと改める等の措置を講じることが求められた（平成 15 年 7 月 2 日基発第 0702003 号）。

これを受け、平成 15 年法律第 102 号には、登録基準の明確化等がなされると共に、本条第 3 項各号の要件（受検者との COI も含まれる）を充足する場合の登録が行政の裁量ではなく、き束行為とされた。

その後、会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成 17 年法律第 87 号）により、本条第 4 項の規定が整理された。

また、平成 26 年法律第 82 号により、貿易障壁の解消を目的として、日本国内に製造時等検査等の業務を行う事務所を有しない外国に立地する製造時等検査機関についても、外国登録製造時等検査機関として登録を受けられるものとされた。これに伴い、本条においても、外国登録製造時等検査機関に関する言及が加わった（本条第 3 項第 4 号イ）。

4．4　元行政官への聞き取り調査から得られた運用実態に関する情報と制度改正への意見

本条の運用に際しては、国の検査官の充足と、検査機関側の検査員の養成・確保の両面で時間を要しているのが実態である。

特定機械等に係る検査のうち、現在国（労働基準監督署）が行っている落成検査、変更検査及び使用再開検査（休止届を提出して使用を休止し、有効期間を徒過した機械等を再び使用しようとする場合に行う検査）は、必要とされる技術能力から考えると登録検査機関の民間の専門検査機関に移行可能だし、早期に移行すべきであろう。構造規格への適合を専門技術的に点検しなければならない検査を検査経験の少ない労働基準監督官が行っている状況も見られる。近い将来、検査全般を登録機関に移行することになると思われるが、そうなると、関連する設置届や変更届、製造許可、各種報告など、検査に関わる仕組み全体の再整理が必要になろう[30]。

5　第 46 条の 2

5．1　条文

（登録の更新） 第四十六条の二　登録は、五年以上十年以内において政令で定める期間ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によつて、その効力を失う。 ２　前条第二項から第四項までの規定は、前項の登録の更新について準用する。

[30] 元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）への聞き取り調査による。

5．2　趣旨及び内容 [31]

登録製造時等検査機関が一定の期間ごとに更新を受けなければ登録の効力を失うことを定めたものである。

なお、政令で定める期間は、5 年である（令第 15 条の 2）。

また、法第 46 条第 2 項から第 4 項までに規定する登録に関する要件は、更新の際にも準用される。

個人の登録も可能であり、登録に更新制度を設けることにより、検査実績がないまま登録が維持される等のいわゆる幽霊登録を回避できることになる [32]。

6　第 47 条

6．1　条文

（製造時等検査の義務等）
第四十七条　登録製造時等検査機関は、製造時等検査を行うべきことを求められたときは、正当な理由がある場合を除き、遅滞なく、製造時等検査を行わなければならない。
２　登録製造時等検査機関は、製造時等検査を行うときは、検査員にこれを実施させなければならない。
３　登録製造時等検査機関は、公正に、かつ、第三十七条第二項の基準のうち特別特定機械等の構造に係るものに適合する方法により製造時等検査を行わなければならない。
４　登録製造時等検査機関は、製造時等検査を行うときは、製造時等検査の検査方法から生ずる危険を防止するために必要な措置として厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

6．2．1　趣旨

登録製造時等検査機関は、検査の代行については公的な性格をもつものであるから、平素から検査実施体制を整備し、製造時等検査の申請があった場合には、遅滞なくこれを実施するようにしなければならない。

この趣旨を徹底するため、本条は製造時等検査を行うことを求められた場合の応諾義務について定めるとともに、検査の適正な実施を図る見地から、検査員の資格を持つ者に検査を行わせるよう規定したものである [33]。

---

31 労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）404 頁。

32 元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）への聞き取り調査による。

33 労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）405 頁。

6．2．2　内容

(1)「公正」

特定の者を不当に差別的に取り扱わないことである。公正でない行為の具体例として、①登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関及び登録型式検定機関が特定の取引関係のある者に対して検査料に差を設けること、②受検者によって検査・検定の結果に異なる判定基準を適用することなどがある（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

(2)「厚生労働省令で定める措置」

次のとおりである（登録省令第 1 条の 5）。

①ボイラー等の圧力を受ける部分に著しい損傷等が認められ、その水圧試験又は気圧試験の実施について危険が予想されるときは、試験を行わないこと

②ボイラー等の水圧試験又は気圧試験の実施に当たり、ボイラー等の破裂による鏡板等の飛散、水の流出等による災害を防止するための措置を行うこと

③ボイラー等の同試験の実施に当たり、試験を続行することによる危険が予想されるときは、試験を中止すること

(3)検査の対象

①令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラー（小型ボイラー等を除く）

②令第 12 条第 1 項第 2 号の第一種圧力容器（小型圧力容器等を除く）

なお、これらについては、定期に自主検査を行うべき機械等（法第 45 条第 1 項、令第 15 条第 1 項 1 号）には該当するが、特定自主検査を行なうべき機械等（法第 45 条第 2 項、令第 15 条第 2 項）には該当しない。

6．3　沿革

［安衛法制定時の条文］

(性能検査の義務等)

第四十七条　検査代行機関は、性能検査を行なうべきことを求められたときは、正当な理由がある場合を除き、遅滞なく、性能検査を行なわなければならない。

２　検査代行機関は、性能検査を行なうときは、労働省令で定める資格を有する者にこれを実施させなければならない。

＊当時は、対象が製造時等検査ではなく、性能検査とされていた。検査の応諾と検査員に検査させるべき定めは現行と同じだが、構造基準に適合した方法で検査すべきことや、検査方法から生じる危険防止措置を講ずべきことなど、広義には検査方法に関する定めがその後

に追加された[34]。

6．4　運用

6．4．1　元行政官へのインタビューから得られた情報

元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）へのインタビューにより、以下の情報が得られた。

「検査機関の健全な経営上、検査に要する時間の効率化（特に、検査場所までの往復の時間）や検査基数の年間を通した平準化、検査員数の合理化を図ることが重要であるが、検査業務の公益性の観点から、遠隔地での検査や有効期間切れ直前での検査の依頼に遅滞なく対応することとの両立に苦慮する場面が多い。」

6．4．2　業務停止命令の例

厚生労働大臣による命令の例（厚生労働省平成 21 年〔2009 年〕8 月 31 日公表）（但し、本条を準用する第 53 条の 3 違反による例）

社団法人ボイラ・クレーン安全協会いわき事務所が平成 19 年 11 月 21 日及び平成 20 年 8 月 7 日に実施したクレーンの性能検査において荷重試験を行わなかったものがあったこと、同協会茨城事務所が平成 19 年 1 月 17 日から平成 20 年 5 月 21 日までの間に実施したクレーンの性能検査において定格荷重未満の荷を用いて荷重試験を行ったものがあったこと、同協会福岡事務所が平成 19 年 6 月 25 日に実施したクレーンの性能検査において定格荷重未満の荷を用いて荷重試験を行ったものがあったことが明らかとなり、同協会いわき事務所の業務について業務停止 6 月、茨城事務所の業務について業務停止 3 月及び福岡事務所の業務について業務停止 2 月が命じられた。

6．4．3　関係判例

以下では､対象条文である安衛法 47 条 3 項を準用する同法 53 条の 3 との関係において、ボイラ・クレーン安全協会事件東京地裁平成 30 年 11 月 9 日及び同判決の控訴審である東京高裁平成 31 年 4 月 17 日を挙げる。なお、事案の概要等については、労働安全衛生法第 41 条の逐条解説を参照されたい。

(1) 1 審：東京地裁平成 30 年 11 月 9 日判決 westlaw_2018WLJPCA11098015

労働安全衛生法第 41 条第 2 項が規定する性能検査を行う際に隔離基準との適合性を検査すべきものであるか否かにつき、原告は、「クレーンの性能検査について、安衛法 53 条の 3 において読み替えて準用される安衛法 47 条 3 項の規定に違反したというのは、構造規格に適合する方法によりクレーンの性能検査を行わなかったことを意味するところ、構造規

[34]第 46 条の沿革（4.3）も併せて確認されたい。

格には離隔基準について触れるものは全くないから、性能検査を行う際に離隔基準との適合性を検査すべきものとはいえない旨や、安衛法 53 条の 3 において読み替えて準用される安衛法 47 条 3 項の規定が特定機械等の設置時における検査を前提としておらず、同項にいう「基準のうち特定機械等の構造に係るものに適合する方法」に特定機械等の設置を前提とする離隔基準が含まれると解する余地もない旨」の主張をした。

これに対して、裁判所は、「性能検査に関する安衛法及びクレーン則の定めを始めとする安衛法及びクレーン則の構造や内容等を前提とすると、登録性能検査機関は、性能検査において、クレーンの各部分の構造及び機能について点検を行う必要があり、その際、検査の対象となるクレーンがクレーン則 13 条の規定に適合していることについてもこれを検査しなければならないから、安衛法 53 条の 3 において読み替えて準用される安衛法 47 条 3 項の規定が、登録性能検査機関は、安衛法 37 条 2 項の基準のうち特定機械等の構造に係るものに適合する方法により性能検査を行わなければならない旨を規定している以上、構造規格に離隔基準について触れるものがないことについて論ずるまでもなく、安衛法 53 条の 3 において読み替えて準用される安衛法 47 条 3 項の規定は、上記のような内容の性能検査を行うべきことを登録性能検査機関に義務付けていると解するのが相当である」と判断し、原告の主張を排斥した。なお、下線部は筆者による。

(2) 控訴審：東京高裁平成 31 年 4 月 17 日判決 westlaw_2019WLJPCA04176007

判決は、以下のように述べて、控訴を棄却した。

すなわち、安衛法 53 条の 3 の規定により登録性能検査機関に読み替えて準用される登録製造時等検査機関に関する安衛法 47 条 3 項は、登録性能検査機関は公正かつ「第 37 条第 2 項（都道府県労働局長が行う特定機械等の製造許可）の基準のうち特定機械等の構造に係るものに適合する方法」により性能検査を行わなければならないと定めており、安衛法 37 条 2 項は「特定機械等の構造等が厚生労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ」製造の許可をしてはならない旨を定め，同条項に基づいてクレーン構造規格が定められている。

加えて、その「第 37 条第 2 項の基準のうち特定機械等の構造に係るものに適合する方法」については、厚生労働省労働基準局長通達平成 16 年 3 月 31 日付け通達「登録性能検査機関が行う性能検査の適正な実施について」（基発第 0331008 号）において、検査項目、検査の方法、判定基準を定めたとして別紙「性能検査に係る検査の方法等」が定められており、離隔基準への適合性もその対象とされ、X も、その業務規程において、前記の通達に反する内容を定めるものとは解されないのであるから、性能検査に離隔基準への適合性は含まれないと解することは困難である。

また、X は、安衛法 53 条の 3 の規定により性能検査機関に読み替えて準用される登録製造時等検査機関に関する安衛法 47 条 3 項の規定では「特定機械等の構造に係るものに適合

する方法」と規定されていることから、建設物等と歩道との距離は「構造」には該当しないと主張するようであるが、前記の通達における検査項目、検査内容及び判定基準等に照らすと、「クレーンの各部分」に該当する「歩道」と建設物等との距離も、当該検査対象が「歩道」として機能するために有すべき構造に係るものと解される」（＊下線は筆者が添付した）。

(3) 汲み取り得る示唆[35]

法第 41 条等に紐付く検査機関に関する省令の規定が、当該機関の処分の根拠として用いられ得ること、その際、合目的的に、若干広い解釈が取られ得ることが示唆される。

判決は言及しなかったが、確かに、クレーン則第 42 条は、性能検査を受ける際の措置として、落成検査を受ける場合の措置を定めるクレーン則第 7 条を準用するとしている。また、2 審が示唆したように、厚労省が登録性能検査機関の代表者宛に発出した通達（平成 16 年 3 月 31 日基発 0331008 号）では、性能検査の方法について、「クレーンの設置場所等について、・・・・・建設物との間隔、基礎部分の傾斜等を確認すること」とし、クレーン則第 13 条から第 15 条への適合を求めていることからも、性能検査には落成検査と同様の検査が求められよう。

7　第 47 条の 2

7．1　条文

（変更の届出）
第四十七条の二　登録製造時等検査機関は、第四十六条第四項第二号（＊登録簿に記載する氏名又は名称及び住所、法人の場合代表者氏名）又は第三号（事務所の名称及び所在地）の事項を変更しようとするときは、変更しようとする日の二週間前までに、厚生労働大臣に届け出なければならない。

7．2　趣旨及び内容

登録製造時等検査機関が登記簿に記載する氏名又は名称及び住所（法人の場合は代表者の氏名）、事務所の名称及び所在地を変更する場合、変更しようとする日の 2 週間前までに厚生労働大臣への届出義務があることを規定したものである。なお、変更の届出をするにあたっては、登録製造時等検査機関登録事項変更届出書（様式第 1 号の 5）を厚生労働大臣に提出しなければならない（登録省令第 1 条の 5 の 2）。

8　第 48 条

[35] この項目の執筆は三柴丈典氏による。

8．1　条文

（業務規程）
第四十八条　登録製造時等検査機関は、製造時等検査の業務に関する規程（以下「業務規程」という。）を定め、製造時等検査の業務の開始の日の二週間前までに、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。
２　業務規程には、製造時等検査の実施方法、製造時等検査に関する料金その他の厚生労働省令で定める事項を定めておかなければならない。

8．2　趣旨及び内容

登録製造時等検査機関は、製造時等検査業務を公正、かつ、円滑に実施するため、業務運営のよりどころとなる業務規程を定め[36]、製造時等検査の業務の開始の日の 2 週間前までに、業務規程届出書（様式第 2 号）に添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない（登録省令第 1 条の 6 第 1 項）。登録製造時等検査機関の業務規程で定めるべき事項は、次の①から⑨とされている（登録省令第 1 条の 6 第 2 項各号）。

①製造時等検査の実施方法
②製造時等検査に関する料金
③②の料金の収納方法に関する事項
④製造時等検査の業務を行う時間及び休日に関する事項
⑤製造時等検査に合格した登録省令第 1 条の 3 の申請に係る特定機械等についての刻印に関する事項
⑥検査員の選任及び解任並びにその配置に関する事項
⑦製造時等検査に関する書類及び帳簿の保存に関する事項
⑧法第 50 条第 2 項第 2 号及び第 4 号並びに同条第 3 項第 2 号及び第 4 号の請求に係る費用に関する事項
⑨①から⑧までに掲げるもののほか、製造時等検査の業務に関し必要な事項

なお、業務規程を変更しようとするときは、業務規程変更届出書（様式第 3 号）を厚生労働大臣に提出しなければならない（登録省令第 1 条の 6 第 3 項）。

8．3　沿革

元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）へのインタビューにより、以下の情報が得られた。

「従前の性能検査代行機関時代は、検査基準や検査料金を含む業務規程の制改訂は大臣の事前認可事項であり、検査機関にはその遵守義務が課せられていた。登録機関制度では、こ

[36]労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）407 頁。

うした事前規制を止め、登録後の業務監査を厳格に行い、事後的に厳正な制度運営を確保することとされた。平成 15 年の法改正で削除された第 3 項は、現行第 52 条の 2 が同じ機能を果たしている。」

［安衛法制定時の条文］

(業務規程)
第四十八条　検査代行機関は、性能検査に関する規程（以下「業務規程」という。）を定め、労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。
２　業務規程で定めるべき事項は、労働省令で定める。
３　労働大臣は、第一項の認可をした業務規程が性能検査の公正な実施上不適当となつたと認めるときは、これを変更すべきことを命ずることができる。

＊当時は、性能検査を行う検査代行機関向けの規定であったほか、何より、業務規程につき大臣の認可を必要とした。また、変更命令を定める第 3 項があったが、上記の通り、平成 15 年法改正で削除され、現行法では第 52 条の 2 が同じ機能を果たしている。

［平成 4 年法律第 55 号による改正後］

(業務規程)
第四十八条　製造時等検査代行機関は、製造時等検査に関する規程（以下「業務規程」という。）を定め、労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。
２　業務規程で定めるべき事項は、労働省令で定める。
３　労働大臣は、第一項の認可をした業務規程が製造時等検査の公正な実施上不適当となつたと認めるときは、これを変更すべきことを命ずることができる。

［平成 11 年法律第 160 号及び平成 15 年法律第 102 号による改正後］（現行）

(業務規程)
第四十八条　登録製造時等検査機関は、製造時等検査の業務に関する規程(以下「業務規程」という。)を定め、製造時等検査の業務の開始の日の二週間前までに、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。
２　業務規程には、製造時等検査の実施方法、製造時等検査に関する料金その他の厚生労働省令で定める事項を定めておかなければならない。
３　（削除）

9　第 49 条

9．1　条文

（業務の休廃止） 第四十九条　登録製造時等検査機関は、製造時等検査の業務の全部又は一部を休止し、又は廃止しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

9．2　趣旨及び内容

登録製造時等検査機関が気ままに検査業務の全部又は一部を休止したり、廃止したりしては、製造時等検査制度全般を適正に運営することが困難となり、公益上問題が生ずる。

このため、本条は、登録製造時等検査機関が、製造時等検査の業務の休止又は廃止をしようとするときは、あらかじめ、製造時等検査業務休廃止届出書（様式第 4 号）を厚生労働大臣に提出しなければならないことを規定したものである（登録省令第 1 条の 7 第 1 項）[37]。

この届出が製造時等検査の業務の廃止の届出である場合は、製造時等検査を行った製造時等検査対象機械等について記載した帳簿（同令第 1 条の 9）の写しを添付しなければならない（同条第 2 項）。

登録製造時等検査機関が、その登録を取り消されたとき又はその登録が効力を失ったときにも、上記帳簿（同令第 1 条の 9）の写しを厚生労働大臣に提出しなければならない（同条第 3 項）。

登録製造時等検査機関の役員又は職員が、本条の規定に違反して、届出をせず、又は虚偽の届出をした場合には、50 万円以下の罰金に処せられる（法第 121 条第 1 号）。

検査機関が登録取消し等になった後も適用する必要があることもあって、役員等個人の刑事責任を追及することになったものと察せられる。

本条は、検査機関の指定制度から登録制度への移行に際し、休廃止の事前認可から事前届出に変更された経緯がある。もっとも、仮に休廃止する場合には、受検者に迷惑がかからないよう、他の検査機関や国との事前調整が必要となるので、変更に実質的な意味があったかは定かでない [38]。

10　第 50 条

---

[37]労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）409～410 頁。

[38] 元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）からの聞き取りによる。

10．1　条文

（財務諸表等の備付け及び閲覧等）
第五十条　登録製造時等検査機関は、毎事業年度経過後三月以内に、その事業年度の財産目録、貸借対照表（＊特定の日（決算日）の企業の資産・負債・純資産の金額と内訳を示す表。企業の資金調達方法や財政状況がわかる[39]）及び損益計算書（＊一定期間（決算期）の企業の利益と支出を示す表。該当の期の利益の生み出し方や額がわかる[40]）又は収支決算書（＊一定期間（決算期）の収支をまとめた書類の通称。「貸借対照表」「損益計算書」「キャッシュ・フロー計算書」などの 3 点以上の書類を指す[41]）並びに事業報告書（その作成に代えて電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）の作成がされている場合における当該電磁的記録を含む。次項及び第百二十三条第一号において「財務諸表等」という。）を作成し、五年間事務所に備えて置かなければならない。
２　製造時等検査を受けようとする者その他の利害関係人は、登録製造時等検査機関の業務時間内は、いつでも、次に掲げる請求をすることができる。ただし、第二号及び第四号の請求をするには、登録製造時等検査機関の定めた費用を支払わなければならない。
一　財務諸表等が書面をもつて作成されているときは、当該書面の閲覧又は謄写の請求
二　前号の書面の謄本又は抄本の請求
三　財務諸表等が電磁的記録をもつて作成されているときは、当該電磁的記録に記録された事項を厚生労働省令で定める方法により表示したものの閲覧又は謄写の請求
四　前号の電磁的記録に記録された事項を電磁的方法であつて厚生労働省令で定めるものにより提供することの請求又は当該事項を記載した書面の交付の請求
３　製造時等検査を受けようとする者その他の利害関係人は、登録製造時等検査機関が製造時等検査に関し生じた損害を賠償するために必要な金額を担保することができる保険契約（以下この項において「損害保険契約」という。）を締結しているときは、登録製造時等検査機関の業務時間内は、いつでも、次に掲げる請求をすることができる。ただし、第二号及び第四号の請求をするには、登録製造時等検査機関の定めた費用を支払わなければならない。

---

[39] 株式会社オービックビジネスコンサルタントの WEB サイト（監修：石割由起人氏 https://www.obc.co.jp/360/list/post213 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 23 日）。
[40] 株式会社オービックビジネスコンサルタントの WEB サイト（監修：石割由起人氏 https://www.obc.co.jp/360/list/post213 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 23 日）。
[41] freee 株式会社の WEB サイト（https://www.freee.co.jp/kb/kb-accounting/about-settlement-of-accounts/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 23 日）。

一　損害保険契約の契約内容を記載した書類が書面をもつて作成されているときは、当該書面の閲覧又は謄写の請求
二　前号の書面の謄本又は抄本の請求
三　第一号の書類が電磁的記録をもつて作成されているときは、当該電磁的記録に記録された事項を厚生労働省令で定める方法により表示したものの閲覧又は謄写の請求
四　前号の電磁的記録に記録された事項を電磁的方法であつて厚生労働省令で定めるものにより提供することの請求又は当該事項を記載した書面の交付の請求
4　登録製造時等検査機関は、毎事業年度経過後三月以内に、第一項の規定により作成した損益計算書又は収支決算書及び事業報告書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

10．2　趣旨及び内容

10．2．1　趣旨

登録製造時等検査機関は、毎事業年度、財務諸表等を作成し、5 年間、事務所に備えるとともに、毎事業年度、作成した財務諸表等のうち、損益計算書又は収支決算書及び事業報告書を厚生労働大臣に提出しなければならないこと等を規定したものである[42]。

本条第 4 項所定の財務状況に関する所管大臣への届け出については、本法制定時から存在したが（当時はそれに相当する定めのみ）、平成 15 年の安衛法改正（平成 15 年 7 月 2 日法律第 102 号）[43]で現在の定めになったものである。

これは、平成 12 年の機関則（登録製造時等検査機関等に関する規則〔昭和 47 年労働省令第 44 号〕。現在の労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令）の改正により、公益法人要件が指定基準から除外され、さらに登録制度に移行し、検査・検定機関の数が増えると予想されたことから、受検者の検査・検定機関選択のための情報入手を保障することが目的で設けられたと思われる。例えば、新しい検査・検定機関から他機関に比べて相当程度低額の料金が提示されたであった場合などに、その経営の安定度から信頼性を探るために活用できる仕組みと思料される[44]。

---

42 労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）412 頁。

43 後掲の通り、この法改正では、平成 14 年〔2002 年〕3 月に閣議決定された「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」を踏まえ、国から公益法人等が委託等を受けて行っている検査、検定、資格付与等の事務及び事業について、官民の役割分担及び規制改革の観点からの見直しを行った。

44 元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）による。

10．2．2　内容

(1) 財務目録、貸借対照表及び損益計算書又は収支決算書

本条の財産目録、貸借対照表及び損益計算書又は収支決算書は、登録製造時等検査機関（以下「登録機関」という。）が検査、検定、技能講習又は教習（以下「検査等」という。）以外の事業を行っている場合には、登録機関が法人であるときは、その事業も含めた法人全体の財務の状況を、登録機関が個人であるときは、その事業も含めた個人全体の財務の状況を明らかにしたものでなければならない。

また、検査等の業務に係る会計は、他の業務に係る会計とは区分されていることが必要である（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

(2) 検査・検定

検査・検定については、本条の営業報告書又は事業報告書は、登録を受けた事業の内容が明らかになっているもので足り、登録を受けた検査・検定の区分ごとに次の事項が記載されていなければならない（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

①検査・検定事務所ごとの検査・検査員の数

②検査・検定事務所ごとの検査・検定件数

③検査・検定事務所ごとの検査・検定の合格件数

④検査・検定事務所ごとの検査・検定による検査・検定料金の収入

(3) 財務諸表等の備付け

本条第 2 項は、受検者、受講者その他の利害関係人（以下「受検者等」という。）が登録機関を選択する際には、その経理状況及び事業の状況を自らの責任で判断する必要があることから、その判断に不可欠な財務諸表等の備付けを登録機関に義務づけ、受検者等がその閲覧等を請求できることとしたものである。

また、検査・検定については、本条第 3 項の損害保険契約の契約内容を記載した書類についても同様の趣旨である（平成 16 年 3 月 19 日　基発 0319009 号）。

(4) その他の利害関係人

本条第 2 項の「その他の利害関係人」とは、検査・検定においては受検希望者の代理人等が含まれる（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

(5) 財務諸表等の作成・閲覧

本条の財務諸表等については、登録後の毎事業年度において作成し、閲覧等に供するものであり、登録初年度の財務諸表等の備付け等は義務付けられていないが、(3)の趣旨からも、登録初年度においても財務諸表等のうち財務目録、貸借対照表及び損益計算書又は収支決算書を作成し、本条の規定を措置できるようにすることが望ましい（平成 16 年 3 月 19 日

基発 0319009 号）。

(6) 電磁的記録に記録された事項を表示する方法

本条第 2 項第 3 号及び第 3 項第 3 号に規定する「厚生労働省令で定める方法」とは、その電磁的記録に記録された事項を紙面又は出力装置の映像面に表示する方法である（登録省令第 1 条の 7 の 2）。

(7) 電磁的記録に記録された事項を提供するための電磁的方法

本条第 2 項第 4 号及び第 3 項第 4 号に規定する厚生労働省令で定める電磁的方法とは、次に掲げる方法のうち、いずれかの方法である（登録省令第 1 条の 7 の 3）。

①送信者の使用に係る電子計算機と受信者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織を使用する方法であって、当該電気通信回路を通じて情報が送信され、受信者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに当該情報が記録されるもの（e メールによるデータ送信、クラウド保存したデータへのアクセス方法の伝達等）

②磁気ディスクその他これに準ずる方法により一定の情報を確実に記録しておくことができる物（USB 等）をもつて作成するファイルに情報を記録したものを交付する方法

(8) 罰則

登録製造時等検査機関が、本条第 1 項の規定に違反して財務諸表等を備えて置かず、財務諸表等に記載すべき事項を記載せず、若しくは虚偽の記載をし、又は正当な理由がないのに本条第 2 項の規定による請求（利害関係者からの財務諸表等の閲覧等の請求）を拒んだ者は、20 万円以下の過料に処せられる（法第 123 条第 1 号）。

11　第 51 条

11．1　条文

（検査員の選任等の届出） 第五十一条　登録製造時等検査機関は、検査員を選任し、又は解任したときは、厚生労働省令で定めるところにより、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

11．2　趣旨及び内容

登録製造時等検査機関は、検査員を選任又は解任したときは、遅滞なく、厚生労働大臣に、選任の場合は検査員選任届出書（様式第 5 号）を、解任の場合は検査員解任届出書（様式第 6 号）を提出しなければならないことを定めたものである（登録省令第 1 条の 8）。

本条は、当初は、検査員（当初は法第 47 条第 2 項所定の性能検査の実施者）の有効な選

任には所管大臣の認可を要すること、及び、所管大臣による不適任な検査員の解任につき定めていたが、検査機関の純民間委託を図った平成 15 年法律第 102 号による全面改正により、現在の定めとなった。

12　第 52 条

12．1　条文

（適合命令）
第五十二条　厚生労働大臣は、登録製造時等検査機関（外国にある事務所において製造時等検査の業務を行う登録製造時等検査機関（以下「外国登録製造時等検査機関」という。）を除く。）が第四十六条第三項各号のいずれかに適合しなくなつたと認めるときは、その登録製造時等検査機関に対し、これらの規定に適合するため必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

12．2　趣旨及び内容

厚生労働大臣において、登録製造時等検査機関（外国登録製造時等検査機関を除く。）が登録申請者の要件（第 1 号：検査設備、第 2 号：人的資源〔検査員〕、第 3 号：検査員及び業務の統括者、第 4 号：COI）のいずれかに適合しなくなったと認めたときは、その検査機関に対し、要件に適合するための必要な措置をとるべきことを命ずることができるとしたものである。

本条において、適合命令の具体的内容は定められておらず、また、次条の改善命令と異なり、平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号においても、その言及がない。それゆえ、適合命令の具体的内容については厚生労働大臣の裁量に委ねられているものと思われる。

なお、本条に、「外国登録製造時等検査機関」の定義が設けられているが、その内容については、準用規定である安衛法第 52 条の 3 にて言及するものとする。

13　第 52 条の 2

13．1　条文

（改善命令）
第五十二条の二　厚生労働大臣は、登録製造時等検査機関（外国登録製造時等検査機関を除く。）が第四十七条の規定に違反していると認めるときは、その登録製造時等検査機関に対し、製造時等検査を行うべきこと又は製造時等検査の方法その他の業務の方法の改善に関し必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

13．2　趣旨と内容

13．2．1　趣旨

厚生労働大臣において、登録製造時等検査機関（外国登録製造時等検査機関を除く。）が法第 47 条の規定（第 1 項：検査の応諾、第 2 項：検査員による実施、第 3 項：公正及び所定の構造基準に適合した方法による検査の実施、第 4 項：検査方法に由来する危険の防止措置の実施）に違反していると認めた場合、その機関に対し、改善を命じることができることを定めたものである。

13．2．2　内容

登録機関が公正な検査等を実施しなかった場合に当該登録機関に命ずる「業務の方法の改善に関し必要な措置」には、受検者又は受講者に対し、たとえ一旦は合格とされた検査等の結果がその要件を充たさないとして無効であることを通知させること、再検査、再検定、再講習又は再教習を命ずることを含む（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

本条は、法第 50 条の改正（検査機関による財務諸表等の作成・備付けと、受検者等利害関係者による閲覧等の請求に関する第 1 項ないし第 3 項の追加）や法第 51 条の改正（所管大臣による選任の認可や解任命令の届出制への変更）等と同様に、検査機関にかかる行政の管理を緩和して民間委託を強化する趣旨、すなわち、検査業務等の事前規制型から事後監視型への移行を図ったものである。

ただし、外国登録製造時等検査機関の外国にある事務所に対して行政命令を発することは困難なので、前条（法第 52 条）と本条では、一旦当該機関を適用対象から除外し、法第 52 条の 3 において、命令ではなく、請求することとしている。

法第 47 条の側からみれば、同条違反の際には、本条所定の大臣の改善命令のほか、法第 53 条の大臣による登録取消しや業務停止命令を受ける可能性が生じることとなる。

元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）によれば、ここで罪刑法定主義にかかる問題が生じ得る。すなわち、このうち法第 47 条違反にかかる本条（法第 52 条の 2）による大臣の改善命令（従わない場合には罰則あり）発出の判断基準が、上掲の局長通達（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）で定められたと解されており、これにより、局長通達違反を理由に大臣命令が出され、それに従わなければ刑事罰が科されることとなることによる。

14　第 52 条の 3

14．1　条文

（準用） 第五十二条の三　前二条の規定は、外国登録製造時等検査機関について準用する。この場合において、前二条中「命ずる」とあるのは、「請求する」と読み替えるものとする。

14．2　趣旨と内容

14．2．1　趣旨

2014 年〔平成 26 年〕改正法律第 82 号により、法第 52 条の 3 として、新たに追加されたものである。この改正は、世界的に貿易の障壁の撤廃に向けた国際的な動きに対応する観点から規制を見直す必要を踏まえ、ボイラーなど特に危険性が高い機械を製造する際に受検すべき登録検査・検定機関のうち、日本国内に事務所のない外国に立地する機関も、その登録を受けられることとしたものである。

登録を受けた外国立地機関の検査・検定を受けた機械等は、日本国内で改めて検査・検定を受ける必要はない。

ただし、労働基準監督署が実施する落成検査は、引き続き受ける必要がある[45]。

14．2．2　内容

(1) 外国登録製造時等検査機関等

「外国登録製造時等検査機関」については、安衛法第 52 条において、「外国にある事務所において製造時等検査の業務を行う登録製造時等検査機関」であると定義づけられている。

外国登録製造時等検査機関等の登録の申請をしようとする者が提出すべき添付書類について、申請者が、外国法令に基づいて設立された法人である場合には、定款又は寄附行為及び登記事項証明書に準ずるもの、外国に居住する外国人である場合には、住民票の写しに準ずるものとされている（登録省令第 1 条の 3、第 3 条、第 12 条及び第 19 条の 4）。

(2) 適用関係

以下の規定は、「登録製造時等検査機関」（法第 38 条第 1 項）に適用される規定である。そして、前 2 条のように「登録製造時等検査機関（外国登録製造時等検査機関を除く。）」（下線筆者）と規定されていないこともあり、「外国登録製造時等検査機関」においても、以下の規定は適用される。

第 46 条：登録手続き〔申請主義〕、欠格事由、登録基準〔検査設備、人材〈検査員〉、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI〕、登録年月日、代表者、所在地等の登録簿への記載。

第 46 条の 2：所定期間ごとの登録更新と更新時における登録基準の準用。第 47 条：検査機関の検査申請への応諾、検査員による実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険防止措置の義務。

第 47 条の 2：登録簿記載事項〔代表者、所在地等〉の変更時の大臣への届出。

---

45 労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）419 頁。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による財務諸表等、損害保険契約書等の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任時の大臣への届出)。

法第 103 条第 2 項：検査検定機関、試験教習機関、指定登録機関による検査検定、試験教習、登録等の法定業務に関する帳簿の作成と保存。

法第 112 条：受検者、受講者、登録者らによる手数料の納付義務等。

法第 112 条の 2：検査検定業者等の登録、登録取消等の変動があった場合の官報による告示。

なお、法第 53 条第 2 項第 5 号（大臣が必要ありと認めて外国登録製造時等検査機関に対して「必要な報告」を求めたにもかかわらず、報告されないか、虚偽報告がされた場合に、登録を取消し得る旨の定め）により、外国登録製造時等検査機関等に求められる「必要な報告」の内容は、行政解釈により、法第 100 条第 2 項の規定により登録製造時等検査機関等に報告が義務づけられている事項と同様と解されている（平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号）。

15　第 53 条

15. 1　条文

（登録の取消し等）
第五十三条　厚生労働大臣は、登録製造時等検査機関（外国登録製造時等検査機関を除く。）が次の各号のいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消し、又は六月を超えない範囲内で期間を定めて製造時等検査の業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。
一　第四十六条第二項第一号（＊登録申請者が罰金以上の安衛法令違反を犯して 2 年未満）又は第三号（＊法人であって、その役員が罰金以上の安衛法令違反を犯して 2 年未満の場合）に該当するに至つたとき。
二　第四十七条から第四十九条まで（＊第 47 条：検査の応諾、検査員による検査、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。第 47 条の 2：登録簿記載事項〔代表者、所在地等〕の変更時の大臣への届出。第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。）、第五十条第一項若しくは第四項（＊第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、所定の財務諸表等の大臣への提出。）又は第百三条第二項（＊検査検定機関による検査検定業務に関する帳簿の作成と保存）の規定に違反したとき。

三　正当な理由がないのに第五十条第二項各号（＊利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求）又は第三項各号（＊利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求）の規定による請求を拒んだとき。
四　第五十一条（＊検査員の選任・解任の届出義務）の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をしたとき。
五　第五十二条（検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準〔設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者との COI〕に適合しなくなった場合の大臣による適合命令）及び第五十二条の二（検査機関が第 47 条の義務〔検査の応諾、検査員による検査の実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置〕に反した場合の大臣による改善命令）の規定による命令に違反したとき。
六　不正の手段により登録を受けたとき。
２　厚生労働大臣は、外国登録製造時等検査機関が次の各号のいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消すことができる。
一　前項第一号から第四号まで又は第六号のいずれかに該当するとき（＊第 5 号は、適合命令・改善命令を定めており、外国登録機関には適応しない）。
二　前条において読み替えて準用する第五十二条又は第五十二条の二の規定による請求（＊適合命令・改善命令に代わる請求）に応じなかつたとき。
三　厚生労働大臣が、外国登録製造時等検査機関が前二号のいずれかに該当すると認めて、六月を超えない範囲内で期間を定めて製造時等検査の業務の全部又は一部の停止を請求した場合において、その請求に応じなかつたとき。
四　厚生労働大臣が、外国登録製造時等検査機関の業務の適正な運営を確保するため必要があると認めて、その職員をして外国登録製造時等検査機関の事務所に立ち入らせ、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿、書類その他の物件を検査させようとした場合において、その立入り若しくは検査が拒まれ、妨げられ、若しくは忌避され、又は質問に対して陳述がされず、若しくは虚偽の陳述がされたとき。
五　厚生労働大臣が、この法律を施行するため必要があると認めて、外国登録製造時等検査機関に対し、必要な事項の報告を求めた場合において、その報告がされず、又は虚偽の報告がされたとき。
六　次項の規定による費用の負担をしないとき。
３　前項第四号の検査に要する費用（政令で定めるものに限る。）は、当該検査を受ける外国登録製造時等検査機関の負担とする。

15．2　趣旨と内容

(1)　登録の取消し等[46]

本条第 1 項は、登録の要件を後発的に欠いた場合等における登録製造時等検査機関の登録の取消し等、本条第 2 項は、同じく外国登録製造時等検査機関の登録の取消しを定めている。

本条第 1 項が登録の取消しと業務停止命令を規定しているのに対し、本条第 2 項は登録の取消しのみを規定しているが、これは、外国に事務所を構える外国機関に業務停止「命令」を発しても実効性がないことによると解される。

第 1 項と第 2 項では、取消し等の根拠となる事由にズレがあるが、これも、外国機関には命令の代わりに請求を発したり報告を求めたりせざるを得ないことに基づくもので、その内容自体にさしたる違いはない。

第 2 項第 4 号には、外国機関への立入調査を拒んだ場合等の定めがあるが、国内の機関への立入調査については、法第 96 条に定めがあるので、実質的な違いはない。

なお、第 1 項は、登録取消しにつき、「その登録を取り消し、」と定めているが、これは、業務停止命令と共に、文尾の「ことができる」に連結しており、厚労大臣の裁量行為と解される。そもそも、登録取消しと業務停止命令が選択的に定められているので、その趣旨（両者共に大臣の裁量行為であること）は明らかと思われる。

(2) 外国登録製造時等検査機関等への立入検査に係る旅費の額等

本条第 3 項の政令で定める費用とは、検査のため職員がその検査に係る事務所の所在地に出張するのに要する旅費の額に相当するものとされている（令第 15 条の 3 第 1 項）。

この令第 15 条の 3 第 1 項の旅費の額に相当する額（以下「旅費相当額」という。）は、国家公務員等の旅費に関する法律（昭和二五年法律第一一四号。以下「旅費法」という。）の規定により支給すべきこととなる旅費の額である。この場合において、その検査のためその地に出張する職員は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二五年法律第九五号）第 6 条第 1 項第 1 号イに規定する行政職俸給表（一）による職務の級が四級である者（本省の係長（困難職）、出先機関の課長補佐クラス）であるものとしてその旅費の額が計算される（登録省令第 1 条の 8 の 2）。

(3) 在勤官署の所在地

旅費相当額を計算する場合において、その検査のため、その地に出張する職員の旅費法第 2 条第 1 項第 6 号の在勤官署（旅費計算の基準となる常時勤務先等）の所在地は、東京都千代田区霞が関一丁目二番二号とされている（登録省令第 1 条の 8 の 3）。

---

46 本項目の記載は三柴丈典氏による。

(4) 旅費の額の計算に係る細目

旅費の額の計算に係る細目は、以下のとおりである（登録省令第 1 条の 8 の 4）。

①旅費法第 6 条第 1 項の支度料は、旅費相当額に算入しない

②検査を実施する日数は、その検査に係る事務所ごとに 3 日として旅費相当額を計算する

③旅費法第 6 条第 1 項の旅行雑費は、一万円として旅費相当額を計算する

④厚生労働大臣が、旅費法第 46 条第 1 項の規定により、実費を超えることとなる部分又は必要としない部分の旅費を支給しないときは、その部分に相当する額は、旅費相当額に算入しない（公用車での移動、公務員用宿舎の利用、何らかの法規に基づく手当の支給等で、定額を支給すると「もらい過ぎ」になる場合の調整）

(5) 罰則

登録製造時等検査機関の役員又は職員が、本条の規定による業務の停止の命令に違反した場合には、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条）。

本条は、諸規定の違反に際して、当該機関の登録取消し等を予定しているので、機関等に対してそれ以上の制裁を講じようがないため、一部規定につき、役職員個人の処罰を規定したものと察せられる[47]。

16　第 53 条の 2

16．1　条文

（都道府県労働局長による製造時等検査の実施） 第五十三条の二　都道府県労働局長は、登録を受ける者がいないとき、第四十九条の規定による製造時等検査の業務の全部又は一部の休止又は廃止の届出があつたとき、前条第一項若しくは第二項の規定により登録を取り消し、又は登録製造時等検査機関に対し製造時等検査の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、登録製造時等検査機関が天災その他の事由により製造時等検査の業務の全部又は一部を実施することが困難となつたときその他必要があると認めるときは、当該製造時等検査の業務の全部又は一部を自ら行うことができる。 ２　都道府県労働局長が前項の規定により製造時等検査の業務の全部又は一部を自ら行う場合における製造時等検査の業務の引継ぎその他の必要な事項については、厚生労働省令で定める。

47 三柴丈典氏の見解。

16．2　趣旨と内容 [48]

(1) 登録製造時等検査機関の業務の引継ぎ等

法第 53 条の 2 第 1 項に規定する場合における、登録製造時等検査機関の業務の引継ぎ等に関し、次の事項を行わなければならない（同条第 2 項、登録省令第 1 条の 10 第 1 項）。

①製造時等検査の業務を行った事務所ごとに、その事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に製造時等検査の業務並びに製造時等検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと

②製造時等検査の業務を行った事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が必要と認める事項

(2) 外国登録製造時等検査機関の業務の引継ぎ等

法第 53 条の 2 第 1 項に規定する場合における、外国登録製造時等検査機関の業務の引継ぎ等に関し、次の事項を行わなければならない（同条第 2 項、登録省令第 1 条の 10 第 2 項）。

①法第 53 条の 2 第 1 項の規定により製造時等検査の業務の全部又は一部を自ら行うこととなる都道府県労働局長に製造時等検査の業務並びに製造時等検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと

②①のほか、①の都道府県労働局長が必要と認める事項

17　第 53 条の 3

17．1　条文

（登録性能検査機関 [49]）

[48] 本条は、現に主要な対象機械で運用されてきた。すなわち、平成 24 年の安衛則改正（平成 24 年厚生労働省令第 6 号）に伴い、ボイラー及び第一種圧力容器の製造時等検査については、原則として登録製造時等検査機関が行なうこととされたが、実際にその実施体制が整うまで時間がかかるため、都道府県労働局長も製造時等検査を行ってきた（一般社団法人日本ボイラ協会のWEBサイト〔https://www.jbanet.or.jp/examination/waste-heat-boiler/ 最終閲覧日 2023 年 9 月 30 日〕）。

[49]令和 5 年〔2023 年〕6 月 8 日時点において、損害保険ジャパン日本興亜株式会社、一般社団法人日本ボイラ協会、公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会、一般社団法人日本クレーン協会、セイフティエンジニアリング株式会社、株式会社クレーン検査センター、シマブンクレーン検査株式会社が挙げられている（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/content/001041838.pdf 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕10 月 2 日））

第五十三条の三　第四十六条（＊登録製造時等検査機関の登録の申請主義、欠格事由、適合要件〔検査設備、検査員、検査員の指揮・業務管理者の存在、受験者との COI にかからないこと〕とそれを充たす場合の必要的登録等）及び第四十六条の二（＊登録の更新〔5-10 年範囲内で政令で規定〕）の規定は第四十一条第二項の登録（＊検査証の更新に際しての登録性能検査機関による性能検査の受検と合格の必要性）について、第四十七条から前条までの規定（＊第 47 条：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。第 47 条の 2：登録簿記載事項〔代表者、所在地等〕の変更時の大臣への届出。第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求、利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。第 51 条：検査員の選任・解任の届出義務。第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準〔設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者との COI〕に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務〔検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置〕に反した場合の大臣による改善命令。第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用〔ただし、命令を請求に代える〕。第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施）は登録性能検査機関について準用する。この場合において、次の表の上欄（＊ここでは左欄）に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄（＊ここでは右欄）に掲げる字句と読み替えるものとする。

第四十六条第一項	第三十八条第一項	第四十一条第二項
	製造時等検査	第四十一条第二項の性能検査（以下「性能検査」という。）
第四十六条第三項第一号	別表第五	別表第八の上欄に掲げる機械等に応じ、それぞれ同表の下欄
	製造時等検査	性能検査
第四十六条第三項第二	製造時等検査	別表第九の上欄に掲げる機械等に応じ、性能検査

号	別表第六第一号	同表の中欄
	同表第二号	同表の下欄
第四十六条第三項第三号	別表第七	別表第十
	製造時等検査	性能検査
第四十六条第三項第四号	特別特定機械等を製造し、又は輸入する者	特定機械等を製造し、若しくは輸入する者又は特定機械等の整備を業とする者
	製造時等検査	性能検査
第四十六条第四項	登録製造時等検査機関登録簿	登録性能検査機関登録簿
第四十七条第一項及び第二項	製造時等検査	性能検査
第四十七条第三項	特別特定機械等	特定機械等
	製造時等検査	性能検査
第四十七条第四項及び第四十八条	製造時等検査	性能検査
第四十九条	製造時等検査	性能検査
	あらかじめ	休止又は廃止の日の三十日前までに
第五十条第二項及び第三項	製造時等検査	性能検査
第五十二条	製造時等検査	性能検査

及び第五十二条の二	外国登録製造時等検査機関	外国登録性能検査機関
第五十二条の三	外国登録製造時等検査機関	外国登録性能検査機関
第五十三条第一項及び第二項	外国登録製造時等検査機関	外国登録性能検査機関
	製造時等検査	性能検査
第五十三条第三項	外国登録製造時等検査機関	外国登録性能検査機関
前条	都道府県労働局長	労働基準監督署長
	製造時等検査	性能検査

17．2　趣旨と内容[50]

17．2．1　趣旨

法第 53 条の 3 は、法第 41 条所定の性能検査に当たる登録性能検査機関の登録、業務運営、検査員の選任と解任、役職員の地位、登録取消し等につき、登録製造時等検査機関にかかる定めの準用を図った規定である。

17．2．2　内容

本条は、法第 46 条（登録製造時等検査機関の登録の申請主義、欠格事由、適合要件〔検査設備、検査員、検査員の指揮・業務管理者の存在、受験者との COI にかからないこと〕及びそれを充たす場合の必要的登録等に関する規定）

及び

法第 46 条の 2（登録の更新〔5-10 年範囲内で政令で規定〕に関する規定）

は、

法第 41 条第 2 項（検査証の更新に際しての登録性能検査機関による性能検査の受検と合格の必要性に関する規定）にいう登録性能検査機関の登録

に準用し、

法第 47 条から第 53 条の 2 までの規定

50 本項目の記載は三柴丈典氏による。

は、
登録性能検査機関
に準用すること
を定めたうえ、語句の読み替えを示している。

ここで、法第 47 条から第 53 条の 2 の定めの概要は以下の通り。

第 47 条：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。

第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求、利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任の届出義務。

第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者との COI）に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。

第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置）に反した場合の大臣による改善命令。

第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用（ただし、命令を請求に代える）。

第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。

第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施。

本条（法第 53 条の 3）は、法第 41 条所定の性能検査（特定機械等の損耗や機能低下等の度合いを技術的に判断して、使用許可の有効期間の更新の可否を決定するもの）を担当する機関についても、その技術水準や業務体制等を担保するため、登録製造時等検査機関と同様の規制を行うことを図ったものである。

(1) 登録の区分及び検査の対象

登録の区分は、登録製造時等検査機関の場合、登録省令（労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令〔昭和 47 年労働省令第 44 号〕）第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類に限られるが、登録性能検査機関の場合、以下の 7 種が認められており、これらがそのまま検査の対象機械等となっている。

(1)ボイラー（小型等除く）（施行令第 12 条第 1 項第 1 号）

(2)第一種圧力容器（小型等除く）（施行令第 12 条第 1 項第 2 号）
(3)クレーン（つり上げ荷重 3 トン以上）（施行令第 12 条第 1 項第 3 号）
(4)移動式クレーン（つり上げ荷重 3 トン以上）（施行令第 12 条第 1 項第 4 号）
(5)デリック（つり上げ荷重 2 トン以上）（施行令第 12 条第 1 項第 5 号）
(6)エレベーター（積載荷重 1 トン以上）（施行令第 12 条第 1 項第 6 号）
(7)ゴンドラ（施行令第 12 条第 1 項第 8 号）

(2) 登録申請手続

登録申請希望者は法人・個人のいずれでもよく（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009）、同人が大臣に提出すべき書類は、登録申請書（様式第 4 号の 2）のほか、定款や登記事項証明書等、申請者が本条（法第 53 条の 3）で準用されている法第 46 条第 2 項各号（法人やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者との COI）に該当しないことを証する書面、申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構成員等、検査器具、検査員や業務の統括者や検査員の経歴や数、検査業務以外を行っている場合はその種類や概要等である（登録省令第 3 条）。　この点は、登録製造時等検査機関に関する登録省令第 1 条の 3 と同様である。また、本条（法第 53 条の 3）が準用する法第 46 条の 2 第 1 項所定の登録更新にも準用される（登録省令第 4 条）。

(3) 検査方法から生じる危険の防止措置

本条（法第 53 条の 3）が準用する法第 47 条第 4 項所定の検査方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りである（登録省令第 5 条）。登録省令第 1 条の 5 の定め通り、登録製造時等検査機関の対象機械がボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という）に限られているのに比べ、広範囲の対象及び措置が定められている。

①ボイラー等の性能検査に際して
(1)機械の圧力を受ける部分に著しい損傷等が認められ、水圧／気圧試験での危険が予想される場合に当該試験を行わないこと、
(2)それらの試験で、ボイラー等の破裂による鏡板の飛散や水の流出等の危険が予想される場合に災害防止措置を講じること、
(3) それらの試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。
②クレーン等の性能検査に際して
(1)悪天候で実施上危険が予想される場合に検査を行わないこと、
(2)不意な起動による墜落、挟まれ等の防止のため運転を禁じること、
(3)構造部材等に著しい損傷等がある場合に試験を行わないこと、
(4)ジブ等が家屋、公道等に危険を及ぼすおそれがある場合に、荷重試験等を行わないこと、
(5)荷重試験等の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。

③移動式クレーンの性能検査に際して

地盤軟弱等により転倒の危険がある場所では検査を行わないこと等。

法第 46 条は本条（法第 53 条の 3）で登録性能検査機関（法第 41 条第 2 項）に準用されているので、上で示した法第 46 条第 3 項所定の登録基準（別表第 5 や第 6、通達〔平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号〕に示されたもの）も、登録性能検査機関に準用される。

（4）その他の準用

その他、

①登録簿の記載事項（氏名、名称、住所。事務所住所等〔法第 47 条の 2 を本条で準用〕）を変更の際に、変更届出書（様式第 1 号の 5）を所管大臣に提出せねばならないこと（登録製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 5 の 2、登録性能検査機関につき登録省令第 5 条の 2）、

②業務規程を作成して所定の届出書（様式第 2 号）に添付して所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 48 条第 1 項前段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 1 項、性能検査機関につき登録省令第 6 条第 1 項）、変更する場合にも同様であること（届出義務は、法第 48 条第 1 項後段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 3 項、性能検査機関につき登録省令第 6 条第 3 項）、

③業務の休廃止に際して所定の届出書（様式第 4 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 49 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 第 1 項、性能検査機関につき登録省令第 7 条第 1 項）、

④検査員の選任・解任に際して所定の届出書（様式第 5 号、第 6 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 51 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 8、性能検査機関につき登録省令第 8 条）、

⑤検査実施可能な者の欠如等により都道府県労働局長が検査業務を引き継ぐ場合にかかる手続き（労働局長の引継ぎ権限は、法第 53 条の 2 を本条で準用。引継ぎの方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 10、性能検査機関につき登録省令第 10 条の 2）、

⑥利害関係人に付与される、財務諸表等や損害賠償保険契約書のデータの閲覧や提供等の請求の方法（請求権は、法第 50 条第 2 項第 3 号・第 3 項第 3 号、法第 50 条第 2 項第 4 号・第 3 項第 4 号を本条で準用。請求の方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 の 2・第 1 条の 7 の 3、性能検査機関につき登録省令第 7 条の 2・第 7 条の 3）、

は、登録製造時等検査機関と変わらない。

業務規程の必要的記載事項（製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6、性能検査機関につき登録省令第 6 条第 2 項）

も、検査種別を性能検査に置き換えれば、殆ど変わらない。わずかに、製造時等検査機関の業務規程では合格した機械等への刻印に関する定めが求められるが、性能検査機関の業

務規程では求められないこと、逆に、性能検査機関の業務規程では有効期間の更新に関する定めが求められるが、製造時等検査機関の業務規程では求められないことが異なるにとどまる。

(5) 罰則

本条及び本条が準用する条規違反は、機関の場合、その登録取消しを導くため、制裁という意味では一定の効果を見込めるし、何より取り消されてしまえば、処罰の対象が存在しなくなるので、本法は、特に遵守が求められ、当該個人の罪を観念できる定めについて、機関の役員や職員個人に刑事罰を科す方法を採用している。

すなわち、本条が準用する法第 49 条（検査業務の休廃止の大臣への届出）につき、無届け又は虚偽の届出につき、50 万円以下の罰金としている（法第 121 条第 1 号）。また、本条が準用する法第 53 条第 1 項（安衛法令違反の欠格事由に該当する場合、利害関係人からの財務諸表等の閲覧請求を拒否した場合等の業務停止命令）に違反して命令に従わない場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条）。

他方、法第 50 条第 1 項（検査機関が財務諸表等の作成及び備付けの義務）やこれを準用した本条又は同条第 2 項（利害関係人による財務諸表等の閲覧等の請求の権利）やこれを準用した本条に反した場合、当該機関に対し、20 万円以下の過料（行政罰）が科せられる（法第 123 条第 1 号）。

(6) 運用実態

令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[51]では、監督官より、本条について、準用に次ぐ準用で内容理解が非常に難しくなっているとの問題が指摘された。例えば、本条（法第 53 条の 3）は、法第 46 条を準用し、同条は法第 38 条に基づく登録につき、厚生労働省令で詳細を定める旨規定しているので、非常に分かり難い。

---

51 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

【性能検査（イメージ）】

（一般社団法人日本ボイラ協会 WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/performance/ 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

【性能検査（イメージ）】

（一般社団法人日本クレーン協会 WEB サイト（https://cranenet.or.jp/kensa/kensa.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

18　第 54 条

18．1　条文

（登録個別検定機関 [52]）

[52]令和 5 年〔2023 年〕6 月 8 日時点において、公益社団法人産業安全技術協会、一般社団法人日本クレーン協会、エヌ・シー・エス株式会社、Eurofins E&E CML Limited 、CSA GROUP TESTING UK LIMITED、DEKRA Certification B.V.、TÜV Rheinland Industrie Service GmbH が挙げられている（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/content/001041838.pdf 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕10 月 2

第五十四条　第四十六条（＊登録製造時等検査機関として登録しようとする者の登録手続き、欠格事由、登録基準〔検査設備、人材〈検査員〉、検査員及び業務の統括者、受検者との COI〕、登録年月日、代表者、所在地等の登録簿への記載）及び第四十六条の二（＊所定期間ごとの登録更新と更新時における登録基準の準用）の規定は第四十四条第一項（＊〔特定機械等以外の機械等のうち危険有害な作業を要するもののうち所定のものを対象とする〕登録を受けた機関による個別検定を受けるべきこと）の登録について、第四十七条から第五十三条の二まで（第 47 条：検査機関の検査申請への応諾、検査員による実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険防止措置の義務。第 47 条の 2：登録簿記載事項〔代表者、所在地等〉の変更時の大臣への届出。第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による財務諸表等、損害保険契約書等の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。第 51 条：検査員の選任・解任時の大臣への届出。第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準〔設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者との COI〕に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務〔検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置〕に反した場合の大臣による改善命令。第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用〔ただし、命令を請求に代える〕。第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施）の規定は登録個別検定機関について準用する。この場合において、次の表の上欄（＊ここでは左欄）に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄（＊ここでは右欄）に掲げる字句と読み替えるものとする。

第四十六条第一項	第三十八条第一項	第四十四条第一項
	製造時等検査	個別検定
第四十六条第三項第一号	別表第五	別表第十一の上欄に掲げる機械等に応じ、それぞれ同表の下欄
	製造時等検査	個別検定
第四十六条	製造時等検査	別表第十二の上欄に掲げる機械等に応じ、個

日））

第三項第二号		別検定
	別表第六第一号	同表の中欄
	検査員	検定員
	同表第二号	同表の下欄
第四十六条第三項第三号	検査員	検定員
	別表第七	別表第十三
	製造時等検査	個別検定
第四十六条第三項第四号	特別特定機械等	第四十四条第一項の政令で定める機械等
	製造時等検査	個別検定
第四十六条第四項	登録製造時等検査機関登録簿	登録個別検定機関登録簿
第四十七条第一項	製造時等検査	個別検定
第四十七条第二項	製造時等検査	個別検定
	検査員	検定員
第四十七条第三項	第三十七条第二項の基準のうち特別特定機械等の構造に係るもの	第四十四条第三項の基準
	製造時等検査	個別検定
第四十七条第四項	製造時等検査	個別検定
	検査方法	検定方法
第四十八条、第四十九条	製造時等検査	個別検定

並びに第五十条第二項及び第三項		
第五十一条	検査員	検定員
第五十二条及び第五十二条の二	製造時等検査	個別検定
	外国登録製造時等検査機関	外国登録個別検定機関
第五十二条の三	外国登録製造時等検査機関	外国登録個別検定機関
第五十三条第一項及び第二項	外国登録製造時等検査機関	外国登録個別検定機関
	製造時等検査	個別検定
第五十三条第三項	外国登録製造時等検査機関	外国登録個別検定機関
第五十三条の二	都道府県労働局長	厚生労働大臣又は都道府県労働局長
	製造時等検査	個別検定

18．2　趣旨と内容[53]

18．2．1　趣旨

法第 54 条は、法第 44 条所定の個別検定[54]に当たる登録個別検定機関の登録、業務運営、

[53] 本項目の記載は、三柴丈典氏による。

[54] 検査と検定には、厳密な用語定義がなく、両者の区分も判然としない。現行安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏は以下のように述べている。

「検査も検定も、公権力が関与し、対象機械等の規格適合性を測る点は共通しており、両者の違いは、歴史的な沿革による。

すなわち、検査については、旧労基法本体で、特に危険な作業を伴う機械につき認可制度を採用し（第 46 条）、それをフォローするものとして、性能検査を定めていた（第 47 条）。これが現行法にも引き継がれている。

検定員の選任と解任、役職員の地位、登録取消し等につき、登録製造時等検査機関にかかる定めの準用を図った規定である。

18．2．2　内容

本条は、

法第 46 条（登録製造時等検査機関の登録の申請主義、欠格事由、適合要件〔検査設備、検査員、検査員の指揮・業務管理者の存在、受験者との COI にかからないこと〕及びそれを充たす場合の必要的登録等に関する規定）

及び

法第 46 条の 2（登録の更新〔5-10 年範囲内で政令で規定〕に関する規定）

は、

法第 44 条第 1 項（〔特定機械等以外の機械等のうち危険有害な作業を要するもののうち所定のものを対象とする〕登録を受けた機関による個別検定を受けるべきこと）にいう登録

他方、検定については、旧労基法本体に定めはなかったが、同法第 45 条に紐付く旧安衛則に定めが置かれた。すなわち、その第 181 条から 183 条に保護具の備付け義務が定められていたが、昭和 24 年の改正により設けられた 183 条の 2 で、保護具のうち労働大臣が規格を定めるものについては、検定を受けたものでなければ使用できない旨が定められ、防じん・防毒マスクが対象とされ、その実施のための手続き規則として、労働衛生保護具検定規則（昭和 25 年労働省令第 32 号）が制定された。更に、防爆構造電気機械器具についても、昭和 44 年の旧安衛則改正（同 140 条の 3～140 条の 7）と防爆構造電気機械器具検定規則（昭和 44 年労働省令第 2 号）の制定により、検定制度の対象とされた。しかし、検定の法的性格については、法律に根拠を置くものではなく、製造者（メーカー）に対する製造流通規制というものではなく、同法第 45 条に基づく使用者（ユーザー）の義務として、間接的に強制力を持つというものであった。それが、現行安衛法本法に盛り込まれたことにより、製造流通規制の一環であるという、その法的拘束力が明確となった」。

また、元労働行政官の浅田和哉氏は、以下のように述べている（一部、森山誠也氏、松田裕氏の見解を加えた）。

「検査対象は高い災害リスクを伴う機械等であり、検定対象はそれに次ぐリスクを伴う機械等であることから、前者は多数回の規格適合確認を要するのに対して、後者は 1 回で済むという違いがある。

すなわち、検査の場合、出荷時、設置時（定置式の機械）、主要構造部の変更時、有効期間の更新時等のリスクの変動等を伴う節目ごとに多数回の規格適合確認が行われるのに対して、検定は通常、出荷時（個別検定は単体ごと、型式検定は型式ごと）の 1 回のみである（個別検定対象機械の主要構造部の変更時等には、改めて個別検定を受ける必要がある）。

その他、検査対象機械等の場合、型式ごとに事前の製造許可を要するという違いもある」。

個別検定機関の登録
　に準用し、
　法第 47 条から第 53 条の 2 までの規定
　は、
　登録個別検定機関
　に準用すること
　を定めたうえ、語句の読み替えを示している。
　ここで、法第 47 条から第 53 条の 2 の定めの概要は以下の通り。
　第 47 条：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。
　第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。
　第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。
　第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。
　第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求、利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。
　第 51 条：検査員の選任・解任の届出義務。
　第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者との COI）に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。
　第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置）に反した場合の大臣による改善命令。
　第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用（ただし、命令を請求に代える）。
　第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。
　第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施。
　本条は、法第 44 条所定の個別検定（機械等の 1 台ごとに個別に行われる検定であり、同じ型式のものでも 1 台ごとに検定を受ける必要がある。検定合格証に代わり、その機械等の「明細書」に合格印を押したものが交付される[55]。内部に高い圧力の気体、流体等を保有する第二種圧力容器、小型ボイラー及び小型圧力容器につき、労働安全衛生法に基づき定められた構造、使用材料等の構造要件適合性を確認するため、製造時又は輸入時に個々に行われ

55　公益社団法人産業安全技術協会の WEB サイト（https://www.tiis.or.jp/02_01_subcategory/最終閲覧日 2023 年 10 月 9 日）。

る[56]）を担当する機関についても、その技術水準や業務体制等を担保するため、登録製造時等検査機関と同様の規制を行うことを図ったものである。

（1）登録の区分及び検査の対象

登録の区分は、登録製造時等検査機関の場合、登録省令[57]第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類に限られるが、登録個別検定機関の場合、以下の 4 種が認められている（登録省令第 11 条）。これがそのまま検定の対象機械等にもなっている。

(1)ゴム、ゴム化合物等を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のもの（施行令第 14 条第 1 号）

(2)第二種圧力容器（電気事業法等の適用を受けるものを除く）（施行令第 14 条第 2 号）

(3)小型ボイラー（電気事業法等の適用を受けるものを除く）（施行令第 14 条第 3 号）

(4)小型圧力容器（電気事業法等の適用を受けるものを除く）（施行令第 14 条第 4 号）

（2）登録申請手続き

登録申請希望者は法人･個人のいずれでもよく(平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号)、同人が大臣に提出すべき書類は、登録申請書（様式第 4 号の 2）のほか、定款や登記事項証明書等、申請者が本条（法第 54 条）で準用されている法第 46 条第 2 項各号（法人やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者との COI）に該当しないことを証する書面、申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構成員等、検定器具、検定員や業務の統括者や検定員の経歴や数、検定業務以外を行っている場合はその種類や概要等である（登録省令第 12 条）。

この内容は、登録製造時等検査機関に関する登録省令第 1 条の 3 と同様である。また、本条（法第 54 条）が準用する法第 46 条の 2 第 1 項所定の登録更新にも準用される（登録省令第 13 条）。

（3）検査方法から生じる危険の防止措置

本条（法第 54 条）が準用する法第 47 条第 4 項所定の検査（ここでは検定）方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りである（登録省令第 14 条）。登録省令第 1 条の 5 の定める登録製造時等検査機関の対象機械（ボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という））より小型の機械等を対象としており、検定方法に由来する危険防止措

---

56 一般社団法人日本ボイラ協会の WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/individual 最終閲覧日 2023 年 10 月 9 日）。

57 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和 47 年労働省令第 44 号）。

置もそれに準じている。

(1)機械の圧力を受ける部分に著しい損傷等が認められ、水圧／気圧試験での危険が予想される場合に当該試験を行わないこと、

(2)それらの試験で、ボイラー等の破裂による鏡板の飛散や水の流出等の危険が予想される場合に災害防止措置を講じること、

(3) それらの試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。

法第 46 条は本条（法第 54 条）で登録個別検定機関（法第 44 条）に準用されているので、上で示した法第 46 条第 3 項所定の登録基準（別表第 5 や第 6、通達〔平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号〕に示されたもの）も、登録個別検定機関に準用される。

(4) その他の準用

その他、

①登録簿の記載事項（氏名、名称、住所。事務所住所等〔法第 47 条の 2 を本条で準用〕）を変更の際に、変更届出書（様式第 1 号の 5）を所管大臣に提出せねばならないこと（登録製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 5 の 2、個別検定機関につき登録省令第 14 条の 2）、

②業務規程を作成して所定の届出書（様式第 2 号）に添付して所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 48 条第 1 項前段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 1 項、個別検定機関につき登録省令第 15 条第 1 項）、変更する場合にも同様であること（届出義務は、法第 48 条第 1 項後段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 3 項、個別検定機関につき登録省令第 15 条第 3 項）、

業務規程の必要的記載事項（製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6、個別検定機関につき登録省令第 15 条第 2 項）、

③業務の休廃止に際して所定の届出書（様式第 4 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 49 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 第 1 項、個別検定機関につき登録省令第 16 条第 1 項）、

④検定員の選任・解任に際して所定の届出書（様式第 5 号、第 6 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 51 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 8、個別検定機関につき登録省令第 17 条）、

⑤検定実施可能な者の欠如等により都道府県労働局長が検定業務を引き継ぐ場合にかかる手続き（労働局長の引継ぎ権限は、法第 53 条の 2 を本条で準用。引継ぎの方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 10、個別検定機関につき登録省令第 19 条）、

⑥利害関係人に付与される、財務諸表等や損害賠償保険契約書のデータの閲覧や提供等の請求の方法（請求権は、法第 50 条第 2 項第 3 号・第 3 項第 3 号、法第 50 条第 2 項第 4 号・第 3 項第 4 号を本条で準用。請求の方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の

7 の 2・第 1 条の 7 の 3、個別検定機関につき登録省令第 16 条の 2・第 16 条の 3）、
は、登録製造時等検査機関と変わらない。

（5）罰則

本条及び本条が準用する条規違反は、機関の場合、その登録取消しを導くため、制裁という意味では一定の効果を見込めるし、何より取り消されてしまえば、処罰の対象が存在しなくなるので、本法は、特に遵守が求められ、当該個人の罪を観念できる定めについて、機関の役員や職員個人に刑事罰を科す方法を採用している。

すなわち、本条が準用する法第 49 条（検査業務の休廃止の大臣への届出）につき、無届け又は虚偽の届出につき、50 万円以下の罰金としている（法第 121 条第 1 号）。また、本条が準用する法第 53 条第 1 項（安衛法令違反の欠格事由に該当する場合、利害関係人からの財務諸表等の閲覧請求を拒否した場合等の業務停止命令）に違反して命令に従わない場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条）。

他方、法第 50 条第 1 項（検査機関が財務諸表等の作成及び備付けの義務）やこれを準用した本条又は同条第 2 項（利害関係人による財務諸表等の閲覧等の請求の権利）やこれを準用した本条に反した場合、当該機関に対し、20 万円以下の過料（行政罰）が科せられる（法第 123 条第 1 号）。

【個別検定（イメージ）】

（一般社団法人日本ボイラ協会 WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/individual/ 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

19　第 54 条の 2

19．1　条文

（登録型式検定機関）

第五十四条の二　第四十六条（＊登録製造時等検査機関として登録しようとする者の登録手続き、欠格事由、登録基準〔検査設備、人材〈検査員〉、検査員及び業務の統括者、受検者との COI〕、登録年月日、代表者、所在地等の登録簿への記載）及び第四十六条の二（＊所定期間ごとの登録更新と更新時における登録基準の準用）の規定は第四十四条の二第一項（＊特定機械等以外の機械等のうち危険有害な作業を要するもののうち所定のものの型式検定）の登録について、第四十七条から第五十三条の二まで（第 47 条：検査機関の検査申請への応諾、検査員による実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険防止措置の義務。第 47 条の 2：登録簿記載事項〔代表者、所在地等〉の変更時の大臣への届出。第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による財務諸表等、損害保険契約書等の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。第 51 条：検査員の選任・解任時の大臣への届出。第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準〔設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者との COI〕に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務〔検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置〕に反した場合の大臣による改善命令。第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用〔ただし、命令を請求に代える〕。第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施）は登録型式検定機関について準用する。この場合において、次の表の上欄（＊ここでは左欄）に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄（＊ここでは右欄）に掲げる字句と読み替えるものとする。

第四十六条第一項	第三十八条第一項	第四十四条の二第一項
	製造時等検査	型式検定
第四十六条第三項第一号	別表第五	別表第十四の上欄に掲げる機械等に応じ、それぞれ同表の下欄
	製造時等検査	型式検定

第四十六条第三項第二号	製造時等検査	型式検定
	別表第六第一号	別表第十五第一号
	検査員	検定員
第四十六条第三項第三号	検査員	検定員
	別表第七	別表第十六
	製造時等検査	型式検定
第四十六条第三項第四号	特別特定機械等	第四十四条の二第一項の政令で定める機械等
	製造時等検査	型式検定
第四十六条第四項	登録製造時等検査機関登録簿	登録型式検定機関登録簿
第四十七条第一項	製造時等検査	型式検定
第四十七条第二項	製造時等検査	型式検定
	検査員	検定員
第四十七条第三項	第三十七条第二項の基準のうち特別特定機械等の構造に係るもの	第四十四条の二第三項の基準
	製造時等検査	型式検定
第四十七条第四項	製造時等検査	型式検定
	検査方法	検定方法
第四十八条、第四十	製造時等検査	型式検定

九条並びに第五十条第二項及び第三項		
第五十一条	検査員	検定員
第五十二条及び第五十二条の二	製造時等検査	型式検定
	外国登録製造時等検査機関	外国登録型式検定機関
第五十二条の三	外国登録製造時等検査機関	外国登録型式検定機関
第五十三条第一項及び第二項	外国登録製造時等検査機関	外国登録型式検定機関
	製造時等検査	型式検定
第五十三条第三項	外国登録製造時等検査機関	外国登録型式検定機関
第五十三条の二	都道府県労働局長	厚生労働大臣
	製造時等検査	型式検定

19．2　趣旨と内容[58]

19．2．1　趣旨及び内容

法第 54 条の 2 は、法第 44 条の 2 所定の型式検定に当たる登録型式検定機関の登録、業務運営、検定員の選任と解任、役職員の地位、登録取消し等につき、登録製造時等検査機関にかかる定めの準用を図った規定である。

すなわち、

法第 46 条（登録製造時等検査機関の登録の申請主義、欠格事由、適合要件〔検査設備、検査員、検査員の指揮・業務管理者の存在、受験者との COI にかからないこと〕及びそれを充たす場合の必要的登録等に関する規定）

58 この項目の記載は三柴丈典氏による。

及び
法第 46 条の 2（登録の更新〔5-10 年範囲内で政令で規定〕に関する規定）
は、
法第 44 条の 2 第 1 項（〔特定機械等以外の機械等のうち危険有害な作業を要するもののうち所定のものを対象とする〕登録を受けた機関による型式検定を受けるべきこと）にいう登録型式検査機関の登録
に準用し、
法第 47 条から第 53 条の 2 までの規定
は、
登録型式検定機関
に準用すること
を定めたうえ、語句の読み替えを示している。

ここで、法第 47 条から第 53 条の 2 の定めの概要は以下の通り。

第 47 条：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。

第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求、利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任の届出義務。

第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者との COI）に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。

第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置）に反した場合の大臣による改善命令。

第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用（ただし、命令を請求に代える）。

第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。

第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施。

本条は、法第 44 条所定の型式検定（機械等の型式ごとに行われる検定であり、検定に合格すれば、その型式に対して「型式検定合格証」が交付され、合格証に記載された有効期間

の間は、その型式の機械等を〔数に制限なく〕製造又は輸入することができる[59]）を担当する機関についても、その技術水準や業務体制等を担保するため、登録製造時等検査機関と同様の規制を行うことを図ったものである。

（1）登録の区分と検定の対象

登録の区分は、登録製造時等検査機関の場合、登録省令第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類に限られるが、登録型式検定機関の場合、以下の 14 種が認められている（登録省令第 19 条の 3）。これがそのまま検定の対象機械等にもなっている。

⑴ゴム、ゴム化合物等を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のもの（施行令第 14 条の 2 第 1 号）

⑵プレス機械又はシャーの安全装置（施行令第 14 条の 2 第 2 号）

⑶防爆構造電気機械器具（施行令第 14 条の 2 第 3 号）

⑷クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置（施行令第 14 条の 2 第 4 号）

⑸防じんマスク（施行令第 14 条の 2 第 5 号）

⑹防毒マスク（施行令第 14 条の 2 第 6 号）

⑺ 木材加工用丸のこ盤の歯の接触予防装置のうち可動式のもの（施行令第 14 条の 2 第 7 号）

⑻動力駆動型プレス機械のうちスライドによる危険の防止機構を有するもの（施行令第 14 条の 2 第 8 号）

⑼交流アーク溶接機用自動電撃防止装置 （施行令第 14 条の 2 第 9 号）

⑽ 絶縁用保護具（施行令第 14 条の 2 第 10 号）

⑾ 絶縁用防具（施行令第 14 条の 2 第 11 号）

⑿ 保護帽（施行令第 14 条の 2 第 12 号）

⒀ 防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具（施行令第 14 条の 2 第 13 号）

⒁ 防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具（施行令第 14 条の 2 第 14 号）

（2）登録申請手続き

登録申請希望者は法人・個人のいずれでもよく（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009）、同人が大臣に提出すべき書類は、登録申請書（様式第 4 号の 2）のほか、定款や登記事項証明書等、申請者が本条（法第 54 条の 2）で準用されている法第 46 条第 2 項各号（法人やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者との COI）に該当しないことを証する書面、申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構

59 公益社団法人産業安全技術協会の WEB サイト（https://www.tiis.or.jp/02_01_subcategory/最終閲覧日 2023 年 10 月 9 日）。

成員等、検定器具、検定員や業務の統括者や検定員の経歴や数、検定業務以外を行っている場合はその種類や概要等である（登録省令第 19 条の 4）。

この内容は、登録製造時等検査機関に関する登録省令第 1 条の 3 と同様である。また、本条（法第 54 条の 2）が準用する法第 46 条の 2 第 1 項所定の登録更新にも準用される（登録省令第 19 条の 5）。

（3）検査方法から生じる危険の防止措置

本条（法第 54 条の 2）が準用する法第 47 条第 4 項所定の検査（ここでは検定）方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りである（登録省令第 19 条の 6）。登録省令第 1 条の 5 の定める登録製造時等検査機関の対象機械（ボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という））とは異なる対象につき、やや広めに取っている分、それに応じた措置が示されている。

⑴クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止措置の作動試験につき悪天候で実施上危険が予想される場合に試験を行わないこと、

⑵クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置の各部分につき点検を行うにつき、不意な起動による墜落、挟まれ等の防止のため、当該クレーン等の運転を禁じること、

⑶クレーン等の構造部材等に著しい損傷等がある場合に試験を行わないこと、

⑷作動試験に際して、ジブ等が家屋、公道等に危険を及ぼすおそれがある場合に、当該試験を行わないこと、

⑸作動試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること、

⑹移動式クレーンの過負荷防止措置の型式検定に際して、地盤軟弱等により転倒の危険がある場所では検査を行わないこと等。

法第 46 条は本条（法第 54 条の 2）で登録型式検定機関（法第 44 条の 2）に準用されているので、上で示した法第 46 条第 3 項所定の登録基準（別表第 5 や第 6、通達〔平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号〕に示されたもの）も、登録型式検定機関に準用される。

（4）その他の準用

①登録簿の記載事項（氏名、名称、住所。事務所住所等〔法第 47 条の 2 を本条で準用〕）を変更の際に、変更届出書（様式第 1 号の 5）を所管大臣に提出せねばならないこと（登録製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 5 の 2、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 6 の 2）、

②業務規程を作成して所定の届出書（様式第 2 号）に添付して所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 48 条第 1 項前段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 1 項、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 7 第 1 項）、変更する場合にも同様であること（届出義務は、法第 48 条第 1 項後段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 3 項、型式検定機関につき登

録省令第 19 条の 7 第 3 項）、

業務規程の必要的記載事項（製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 7 第 2 項）、

③業務の休廃止に際して所定の届出書（様式第 4 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 49 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 第 1 項、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 8 第 1 項）、

④検定員の選任・解任に際して所定の届出書（様式第 5 号、第 6 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 51 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 8、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 9）、

⑤検定実施可能な者の欠如等により都道府県労働局長が検定業務を引き継ぐ場合にかかる手続き（労働局長の引継ぎ権限は、法第 53 条の 2 を本条で準用。引継ぎの方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 10、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 11 の 2）、

⑥利害関係人に付与される、財務諸表等や損害賠償保険契約書のデータの閲覧や提供等の請求の方法（請求権は、法第 50 条第 2 項第 3 号・第 3 項第 3 号、法第 50 条第 2 項第 4 号・第 3 項第 4 号を本条で準用。請求の方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 の 2・第 1 条の 7 の 3、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 8 の 2・第 19 条の 8 の 3）、

は、登録製造時等検査機関と変わらない。

（5）罰則

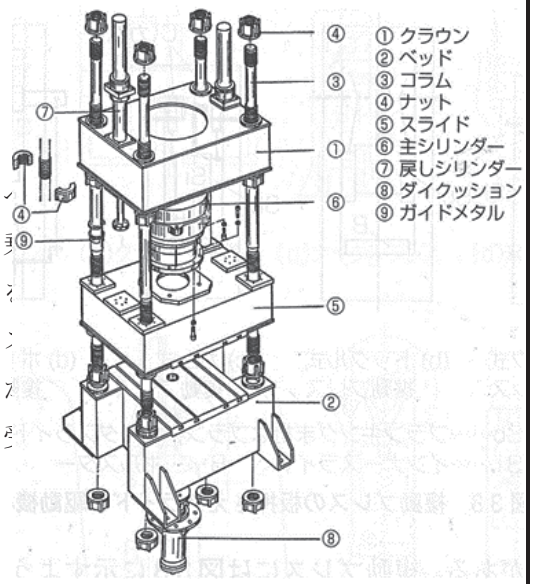
本条及び本条が準用する条規違反は、機関の場合、その登録取消しを導くため、制裁という意味では一定の効果を見込めるし、何より取り消されてしまえば、処罰の対象が存在しなくなるので、本法は、特に遵守が求められ、当該個人の罪を観念できる定めについて、機関の役員や職員個人に刑事罰を科す方法を採用している。

すなわち、本条が準用する法第 49 条（検査業務の休廃止の大臣への届出）につき、無届け又は虚偽の届出につき、50 万円以下の罰金としている（法第 121 条第 1 号）。また、本条が準用する法第 53 条第 1 項（安衛法令違反の欠格事由に該当する場合、利害関係人からの財務諸表等の閲覧請求を拒否した場合等の業務停止命令）に違反して命令に従わない場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条）。

他方、法第 50 条第 1 項（検査機関〔本条では検定機関〕が財務諸表等の作成及び備付けの義務）やこれを準用した本条又は同条第 2 項（利害関係人による財務諸表等の閲覧等の請求の権利）やこれを準用した本条に反した場合、当該機関に対し、20 万円以下の過料（行政罰）が科せられる（法第 123 条第 1 号）。

【プレス機械の例】

（中央労働災害防止協会『プレス作業と安全』（令和 1 年〔2019 年〕）41 頁の図 3.2(c)油圧プレス例（コラム形）より）



20　第 54 条の 3

20．1　条文

（検査業者）

第五十四条の三　検査業者になろうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省又は都道府県労働局に備える検査業者名簿に、氏名又は名称、住所その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けなければならない。

２　次の各号のいずれかに該当する者は、前項の登録を受けることができない。

一　第四十五条第一項若しくは第二項の規定（＊ボイラー等の機械等のうち特定のものの定期自主検査と結果の記録義務）若しくはこれらの規定に基づく命令に違反し、又は第

五十四条の六第二項（＊所定の事由該当時〔省令による検査業者の登録基準〈法第 54 条の 3 第 4 項〉への後発的非該当、検査業者は資格者に検査を行わせるべき旨の規定〈第 54 条の 4〉違反、登録に際して付された条件〈法第 110 条第 1 項〉違反〕の大臣又は労働局長による裁量的な登録取消し若しくは業務停止命令）の規定による命令に違反して、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者
二　第五十四条の六第二項（＊同前）の規定により登録を取り消され、その取消しの日から起算して二年を経過しない者
三　法人で、その業務を行う役員のうちに第一号に該当する者があるもの
3　第一項の登録は、検査業者になろうとする者の申請により行う。
4　厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、前項の申請が厚生労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、第一項の登録をしてはならない。
5　事業者その他の関係者は、検査業者名簿の閲覧を求めることができる[60]。

20．2　趣旨と内容

20．2．1　趣旨

動力により駆動されるプレス機械、フォークリフト、車両系建設機械、不整地運搬車等といった法第 45 条 2 項が定める機械等については、検査が技術的に難しく、また、一度事故が発生すると重篤な災害をもたらすおそれのある機械等であるため、一定の資格を有する労働者による検査を義務づけ、的確な検査を行わせるとともに、人材を得難い中小企業等の便に供するため、検査業者の制度が設けられた（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 9 号）。

本条が、主に中小零細事業における機械等の検査をサポートする趣旨を持つことは、本条の追加について審議された第 80 回国会衆議院社会労働委員会第 12 号（昭和 52 年〔1977 年〕4 月 19 日）における、桑原敬一政府委員の以下の発言によく示されている。

中小企業における安全衛生対策の確保のため、「たとえば一つは、安全衛生委員会というものを、少し小さな企業まで置くべきではないかという御提案がございまして、いろいろ検討した結果、いま百人以上でございますが、五十人までこれをおろしてつくらせるということも考えておるわけでございますし、また非常に危険な機械等の検査というものを――これは定期的に自主検査をやるたてまえになっておりますけれども、中小企業はなかなかそ

60 検査業者の登録番号、検査業者名、住所、電話、機械等の種類については、都道府県の労働局の Web サイトで確認できる場合がある。例えば、東京労働局の Web サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001562196.pdf 最終閲覧日：2023 年 10 月 9 日）、大阪労働局の Web サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/001531841.pdf 最終閲覧日：2023 年 10 月 9 日）を参照されたい。

ういった適確な方がおられないということで、今回の改正に当たりまして検査業者というしっかりした制度をつくって、そういった制度の中において、危険な機械について中小企業が安心して検査をしてもらえるような体制づくりをするとか、それから予算措置といたしまして、今回の改正に絡めまして特に中小企業の健康診断についてそういう新しい制度をつくって、一定のそういう健診費用の助成をしながら中小企業の健診率を上げるように努力をしていくということ、そういった中小企業に視点を置いた幾つかの観点を持って、今度の法改正を契機としてさらに中小企業の安全衛生対策を進めてまいりたいと考えておるわけでございます」（下線は筆者が添付した）。

本条が定める検査業者制度（自主検査代行業者の登録等）は、登録検査・検定機関制度の一環ではあるが、本条は、他の登録機関に関する定め（製造時等検査等及び同検査機関につき、法第 38 条・第 39 条・第 46 条～第 53 条の 2 等、性能検査及び同検査機関につき、法第 41 条・第 53 条の 3 等、個別検定及び同検定機関につき、法第 44 条・第 54 条等・型式検定及び同検定機関につき、法第 44 条の 2・第 44 条の 3・第 44 条の 4・第 54 条の 2）とは異なる。例えば、本条所定の検査業者の場合、製造時等検査機関等の登録では求められる裏付け資料の多くが不要である、業務規程の必要的記載事項もある程度絞り込まれている、登録基準でも COI の項目が存在しない、登録につき、製造時等検査機関等では一定要件を満たした場合、登録がき束行為とされているが、本条所定の検査業者ではされていない等の相違がある。

これは、本条所定の検査業者制度は、導入当初から公益法人ではなく民間企業を受け皿とすることを予定していたためと解される。

検査業者というと、安衛法上のものに限らず、いわゆる車検を担う自動車の整備会社、建設機械の整備会社など全国各地に数多くの業者が存在し、特定自主検査済であることを示すステッカーが機体に貼られている例も散見される。本条が対象とする制度も、これらと同様に、社会に定着した制度となっている[61]。

20．2．2　内容

(1) 概要

法第 45 条第 2 項の規定により、事業者は、動力により駆動されるプレス機械、フォークリフト、車両系建設機械、不整地運搬車及び高所作業車について 1 年以内ごとに 1 回（不整地運搬車については 2 年以内ごとに 1 回）、定期に行われる自主検査を、その使用する労働者で一定の資格を有するもの又は法第 54 条の 3 第 1 項の登録を受けた検査業者に実施させなければならない[62]。

---

[61] 元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）への聞き取り調査による。

[62] 近年の国会の質疑（第 196 回国会衆議院予算委員会第 5 分科会第 1 号〔平成 30 年〔2018 年〕2 月 23 日〕）において加藤勝信国務大臣は、平成 28 年度に登録検査業者が行なった検

【事業内検査資格（イメージ）】

（公益社団法人建設荷役車両安全技術協会 の WEB サイト WEB サイト（http://www.sacl.or.jp/inspection/ 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）

【検査業者検査（イメージ）】

（公益社団法人建設荷役車両安全技術協会 の WEB サイト WEB サイト（http://www.sacl.or.jp/inspection/ 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）

【動力により駆動されるプレス機械 特定自主検査（イメージ）】

査数を 139 万あまりと述べている。

（中菱テクニカ株式会社 WEB サイト（http://www.churyotechnica.co.jp/page003.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

【フォークリフト 特定自主検査（イメージ）】

（玉川エンジニアリング株式会社 WEB サイト（https://www.tama-eng.co.jp/works/entry/000012.html　最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

(2) 登録の申請

検査業者になろうとする者は、検査業者名簿に登録を受けるため検査業者登録申請書（様式第 7 号の 2）に氏名又は名称、住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名及び検査業者になろうとする者が特定自主検査を行うことができる機械等の種類[63]を証する書面を添えて、その事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない。ただし、事務所が二つ以上の都道府県労働局の管轄区域にわたる場合は、厚生労働大臣に提出しなければならない（登録省令第 19 条の 14）[64]。

上記登録申請書に記載すべき事項は、登録製造時等検査機関等の登録申請書とは異なっている。

---

[63]「特定自主検査を行うことができる機械等の種類」とは、動力プレス、フォークリフト、車両系建設機械（整地・運搬・積込み用、掘削用及び解体用）、車両系建設機械（基礎工事用）、車両系建設機械（締固め用）、車両系建設機械（コンクリート打設用）、不整地運搬車及び高所作業車の種類をいう（平成 2 年 9 月 26 日基発第 584 号）。

[64]登録した検査業者が、その事務所の所在地を管轄する都道府県労働基準局長<現・労働局長>の管轄区域を超える区域で、特定自主検査を行うことを禁止するものではないこととされている（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 79 号）。

検査業者の場合は、「氏名又は名称、住所並びに法人であっては、その代表者の氏名」といった形式面しか求められない。

製造時等検査機関の場合、定款（又は寄付行為）及び登記事項証明書（個人の場合は住民票の写し）といった裏付け資料の提出が求められる（登録省令第 1 条の 3 第 1 号及び第 2 号）。役員の氏名・略歴、社員・株主等の構成員の氏名、検査員等の経歴などを証明する資料の提出も求められる（同条第 4 号イ、ハ）。さらに、申請者自身が登録基準を満たしていることを説明する書面（同条第 3 号）、製造時等検査に用いる機械器具その他の設備の種類、数及び性能を記載した書面（同条第 4 号）、製造時等検査の業務以外の業務を行っているときは、その業務の種類及び概要（同条第 5 号）を記載した書面の提出も求められるが、検査業者の登録に際して、これらを求める旨の定めはない。

このように、検査業者の登録にかかる申請手続は緩やかであることが窺える。

(3) 登録の基準

検査業者の登録の基準は、次のとおりである（登録省令第 19 条の 15）。

①法第 54 条の 4（省令所定の資格者に特定自主検査を行わせるべきこと）の厚生労働省令で定める資格を有する者の数 [65]が申請に係る特定自主検査の業務を適正に行うために必要な数以上であること

②検査機器の数が申請に係る特定自主検査の業務を適正に行うために必要な数 [66]以上であること

③次の事項を記載した特定自主検査の業務に関する規程を定めていること

---

[65]「特定自主検査の業務を適正に行うために必要な数」は、次に掲げる機械等について、2 名とする（平成 10 年 3 月 26 日基発第 131 号）。具体的には、動力プレス、フォークリフト、車両系建設機械（整地・運搬・積込み用、掘削用及び解体用）、車両系建設機械（基礎工事用）、車両系建設機械（締固め用）、車両系建設機械（コンクリート打設用）、不整地運搬車、高所作業車である（以上は、結局、検査業者が特定自主検査を行える機械等の種類〔登録省令第 19 条の 14、平成 2 年 9 月 26 日基発第 584 号〕と一致している〕）。

[66]「特定自主検査の業務を適正に行うために必要な数」（検査機器の数）とは、次の検査機器の種類ごとに 1 以上あることをいう（平成 2 年 9 月 26 日基発第 584 号別紙）。

安衛法施行令第 13 条第 12 号の動力により駆動されるプレス機械にかかる検査機器

回転計、停止性能測定装置、電圧計、電流計、絶縁抵抗計、探傷器、硬さ試験機。

施行令第 13 条第 20 号のフォークリフト、施行令第 21 号の令別表第 7 に掲げる建設機械（ショベルカー、ブルドーザー等）で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるもの、不整地運搬車、高所作業車〕にかかる検査機器

シリンダー内の圧縮気体の圧力を測定する圧力計、回転計、シックネスゲージ、ノズルテスター、油圧装置の圧力を測定する圧力計、電圧計、電流計、探傷器、摩擦ゲージ。

イ 特定自主検査を行うことができる機械等の種類
ロ 検査料の額及びその収納方法に関する事項
ハ 特定自主検査の検査結果についての証明書の発行に関する事項
二 特定自主検査の業務に関する帳簿の保存に関する事項
ホ その他特定自主検査の業務に関し必要な事項[67]
④特定自主検査の業務を行うために必要な事務所を有すること

上記①については、登録製造時等検査機関の登録基準である法第 46 条第 3 項第 2 号に類似の規定が存在する。すなわち、「製造時等検査を実施する者）が同表第二号に掲げる数以上であること」という内容であり、上記①と同様に、資格者の数を登録のための基準としている。

上記②については、登録製造時等検査機関の登録基準である法第 46 条第 3 項第 1 号に類似の規定が存在する。すなわち、「別表第五に掲げる機械器具その他の設備を用いて製造時等検査を行うものであること」という内容であり、「機械器具」に着目がされている。なお、「設備」についても着目されており、これは、上記④の「事務所」に類似するものと思われる。

上記③については、登録製造時等検査機関の業務規程（法第 48 条第 2 項）と共通点と相違点がある。

例えば、上記③ロ、ハ、二、ホについては法第 48 条第 2 項が委任する登録省令第 1 条の 6 第 1 項にも同様の規定がある。他方、登録製造時等検査機関の業務規程には、上述の内容に加えて、製造時等検査の業務を行う時間及び休日に関する事項（同項第 4 号）、検査員の選任及び解任並びに配置に関する事項（同項第 6 号）、財務諸表等の謄本又は抄本の請求や損害保険契約の契約内容を記載した書面の閲覧又は謄写の請求等にかかる費用に関する事項（同項第 8 号）も必要的記載事項とされているが、検査業者の業務規程では異なる。

登録製造時等検査機関の登録基準である法第 46 条第 3 項第 4 号のような COI に係る規定も、検査業者の登録基準には掲げられていない。

(4) 登録

法第 54 条の 3 第 1 項（検査業者になろうとする者は、省令所定の手続き、基準等により検査業者名簿に登録されねばならない旨の定め）の登録の申請がこれらの「基準に適合していると認めるときでなければ、第 1 項の登録をしてはならない」（本条第 4 項）（下線は筆者が添付）。

また、これらの基準に適合していても、法第 54 条の 3 第 2 項に該当する者（検査に関連

67「特定自主検査の業務に関し必要な事項」とは、休日、営業時間、出張検査の要領等をいう（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 79 号）。

する法令〔事業者による特定自主検査の実施と結果の記録義務、当該検査を有資格者か専門業者に行わせるべきこと等を定めた法第 45 条等〕違反者等、法令違反〔省令所定の登録基準に後発的に非該当となった場合等〕による登録取消しを受けた者等）は、登録を受けることができない。

これは、登録製造時等検査機関の登録に関する法第 46 条第 3 項が、「厚生労働大臣は、第 1 項の規定により登録を申請した者が次に掲げる要件の全てに適合しているときは、登録をしなければならない」（下線は筆者が添付）としているのと対照的であり、その規定ぶりから、登録製造時検査機関の登録とは異なり、検査業者の登録においては、厚生労働大臣又は都道府県労働局長に一定の裁量があるように思われる。

これらの違いについては、既述のとおり、検査業者制度については、公益法人改革のための登録制度への移行の経過がなかったことが寄与しているように思われる。

【検査業者登録証の例】

検査業者登録証

住　所　群馬県前橋市荒牧町一・五十・九
氏名又は名称　KANEKO重機株式会社
代表取締役　金子　董

登録年月日　平成二十九年二月二十二日
登録番号　群－二〇一

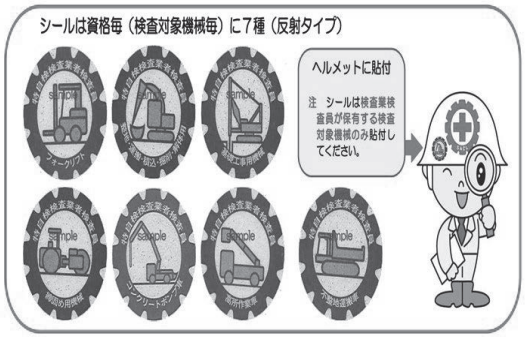
特定自主検査を行うことができる機械等の種類
車両系建設機械（整地・運搬・積込み用、掘削用及び解体用）
車両系建設機械（基礎工事用）
車両系建設機械（締固め用）
不整地運搬車

労働安全衛生法第五十四条の三第一項の登録を行ったことを証する

平成二十九年四月二十日
群馬労働局長　半田　和彦

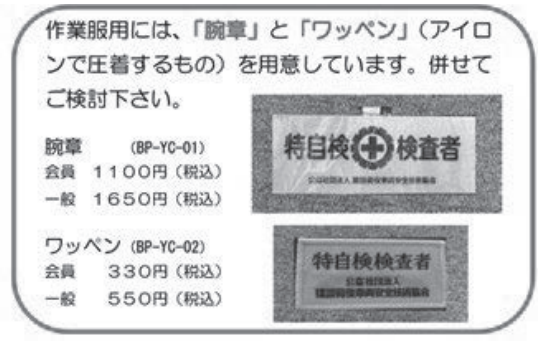
（KANEKO 重機株式会社の WEB サイト（https://kj-juki.com/company）最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）

【特定自主検査 検査業者検査員シール】[68]



（公益社団法人建設荷役車両安全技術協会 の WEB サイト（http://www.sacl.or.jp/sa7210/wp-content/themes/twentynineteen_child/documents/goods/other/BPYC11_17A.pdf）最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 27 日）

【特定自主検査 検査業者検査員シール（作業服用）】



（公益社団法人建設荷役車両安全技術協会 の WEB サイト（http://www.sacl.or.jp/sa7210/wp-content/themes/twentynineteen_child/documents/goods/other/BPYC11_17A.pdf）最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 27 日）

(5) 定期報告

検査業者は、4 月 1 日から翌年の 3 月 31 日までの間に行った特定自主検査の状況について、その年の 4 月 30 までに、特定自主検査実施状況報告書（様式第 7 号の 6）を所轄都道

[68] これは建設荷役車両安全技術協会の販売する検査標章であり、現に広く利用されているが、加藤勝信大臣は、近年の第 196 回国会衆議院予算委員会第 5 分科会第 1 号（平成 30 年 2 月 23 日）において、検査年月日等、法令所定事項の記載があれば足りるので、建設荷役車両安全技術協会が販売しているものでなければならないわけではない旨を述べた。

府県労働局長等に提出しなければならない(登録省令第 19 条の 21)。なお、上記報告書は、「特定自主検査実施状況報告書」というものであり、特定自主検査を実施する者の数や特定自主検査を行った機械等の数について報告することが求められている。

製造時等検査機関では、製造時等検査ごとに検査結果報告の所轄労働局長宛てに提出が求められているほか、事業報告書の大臣への提出が求められている（法第 50 条第 4 項）のに対し、より簡便な手続きを許容しようとしたものと解される[69]。

(6) 能力向上教育

労働安全衛生法第 19 条の 2 第 1 項は、労働災害の防止のための業務に従事する者に対し、従事する業務に関する能力の向上を図るための教育等の機会を与えるよう、事業者に努力義務を課している。その対象には事業内検査に当たる者も含まれる。

行政は、特定自主検査の担当者向けに以下のような通達を発しており、これは検査業者検査を担う外部の検査業者も想定している。

平成 5 年 7 月 23 日基発第 480 号（車両系建設機械（基礎工事用）特定自主検査者能力向上教育について）

平成 6 年 9 月 29 日基発第 600 号（フォークリフト特定自主検査者能力向上教育の実施について）

(7) その他

第 196 回国会衆議院予算委員会第 5 分科会第 1 号（平成 30 年〔2018 年〕2 月 23 日）において、加藤勝信国務大臣は、「特定自主検査の料金は、厚生労働省の登録を受けた検査業者が自主的に定め[70]、その検査料額を届ける仕組みになって」おり、これは、行政に「届けられた料金から不透明な値引き等が生じないよう」にして、検査の質を担保する趣旨だと述べている。

他方、菊田真紀子分科員（当時無所属の会）は、中小企業等における検査費用負担に言及した。同委員いわく、特定自主検査制度が導入された昭和 54 年当時、高度経済成長に伴って、建設荷役車両の稼働が急速に増大し、建設荷役車両による労働災害が増加したことが、当該制度導入のドライブになった。労災防止はもちろん重要だが、事業者に検査の負担を強いるのであれば、できる限り負担やコストを少なくするべきと述べ、具体的には、特定自主検査の料金について、種類や大きさによるものの、一台の検査費用が 10 万円を超えるケースもあり、仮に 10 台所有していたら、毎年 100 万円かかることになり、小規模事業者にとっては大変な負担だと述べた。

---

69 三柴丈典氏による。

70登録省令第 19 条の 15 第 3 号ロでは、「検査料」を定めなければならないとされている。

21　第 54 条の 4

21．1　条文

第五十四条の四　検査業者は、他人の求めに応じて特定自主検査を行うときは、厚生労働省令で定める資格を有する者にこれを実施させなければならない。

21．2　趣旨及び内容

検査業者が他人の求めに応じて特定自主検査を行うときは、厚生労働省令で定める資格を有する者に実施させなければならないことを定めたものである。

この厚生労働省令で定める資格としては、特定自主検査対象機械等ごとに定められている。

例えば、同条第 1 項が規定する動力プレスの場合は、以下の(1)又は(2)のいずれかとされている（登録省令第 19 条の 22 第 1 項）。

(1)次のいずれかに該当する者で、厚生労働大臣の登録を受けた者が行う研修を修了したもの。

イ　学校教育法による大学又は高等専門学校において工学に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者（当該学科を専攻した者に限る。）若しくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者又は当該学科を専攻して専門職大学前期課程を修了した者を含む。以下同じ。）で、動力プレスの点検若しくは整備の業務に二年以上従事し、又は動力プレスの設計若しくは工作の業務に五年以上従事した経験を有するもの

ロ　学校教育法による高等学校（旧中等学校令（昭和十八年勅令第三十六号）による実業学校を含む。以下同じ。）又は中等教育学校において工学に関する学科を専攻して卒業した者で、動力プレスの点検若しくは整備の業務に四年以上従事し、又は動力プレスの設計若しくは工作の業務に七年以上従事した経験を有するもの

ハ　動力プレスの点検若しくは整備の業務に七年以上従事し、又は動力プレスの設計若しくは工作の業務に十年以上従事した経験を有する者

(2)その他厚生労働大臣が定める者

⑴イ、ロでは、学校教育等と実務経験を考慮要素としており、その内容に応じて、実務経験の長短に変更を加えている。⑴ハでは、端的に、実務経験のみを基準としており、学校教育等を前提とする⑴イロに比べ、長期の実務経験を求めている。

登録製造時等検査機関の製造時等検査を実施する検査員との比較では、同者の場合、学科研修の「時間」や検査実習の「件数」等が問われている（法別表第 6 第 1 号）ほか、「その他厚生労働大臣が定める者」といった包括的規定も存在せず、本条（法第 54 条の 4）所定

の資格の方がゆるめの基準設定となっていることが窺われる。

21．3　運用

労働新聞社が公表した本条の運用例として、以下のようなものがある。

令和 4 年〔2022 年〕9 月 21 日、東京労働局は、約 8 年間にわたってフォークリフトの特定自主検査を無資格で行っていた検査業者に対し、6 カ月間の業務停止処分を下した。本条（法第 54 条の 4〔有資格者による検査業務の実施〕）違反により、令和 4 年〔2022 年〕9 月 22 日～令和 5 年〔2023 年〕3 月 21 日の間、特定自主検査業務の停止を命じている。

同社では、従業員 4 人が運搬・掘削用などの車両系建設機械に関する特定自主検査業務を担当していた。うち 1 人がフォークリフトについての資格を持っていないにもかかわらず、検査を行っていた。

平成 25 年〔2013 年〕8 月～令和 3 年〔2021 年〕9 月までの約 8 年間、検査の依頼があった 2 社に対し、延べ 10 台のフォークリフトを検査している。同労働局が同社の監査に入った際、違反の事実を確認した。同労働局は、「大型の建設機械の検査資格を持っていれば、フォークリフトも検査できると考えていたようだ」などと話している。

無資格者によるフォークリフトの検査は無効であり、再度検査が必要となる[71]。

なお、第 54 条の 6 に係る「運用」も参照されたい。

22　第 54 条の 5

22．1　条文

第五十四条の五　検査業者がその事業の全部を譲り渡し、又は検査業者について相続、合併若しくは分割（その事業の全部を承継させるものに限る。）があつたときは、その事業の全部を譲り受けた者又は相続人（相続人が二人以上ある場合において、その全員の同意により事業を承継すべき相続人を選定したときは、その者。以下この項において同じ。）、合併後存続する法人若しくは合併により設立された法人若しくは分割によりその事業の全部を承継した法人は、その検査業者の地位を承継する。ただし、当該事業の全部を譲り受けた者又は相続人、合併後存続する法人若しくは合併により設立された法人若しくは分割により当該事業の全部を承継した法人が第五十四条の三第二項各号（＊検査業者の欠格事由〔概ね検査に関する規定違反〕）のいずれかに該当するときは、この限りでない。 2　前項の規定により検査業者の地位を承継した者は、厚生労働省令で定めるところに

71 労働新聞社「無資格で特定検査 6 カ月の業務停止に 東京労働局」（令和 4 年〔2022 年〕10 月 11 日）（https://www.rodo.co.jp/news/137690/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日）。

より、遅滞なく、その旨を厚生労働大臣又は都道府県労働局長に届け出なければならない。

22．2　趣旨及び内容

本条は、平成 11 年〔1999 年〕の改正（平成 11 年法律第 45 号）により追加された。さらにその後平成 12 年〔2000 年〕の商法改正に伴う改正（平成 12 年法律第 91 号）により、事業の分割による場合が追加された。

平成 11 年法改正による本条の新設以前、検査業者については、事業の全部譲渡、相続又は合併があった場合には、改めて登録をし直さなければ検査業者になることができなかった。合併等の場合、検査業者として必要な実質的な条件は、引き続き満たしていると考えられていた（平成 11 年 5 月 21 日基発第 54 号）。

しかし、事業の全部を譲り渡し、又はこれらについて相続、合併若しくは分割があったときも、検査事業についての実質的同一性は失われず、従って検査業者としての実質的条件は維持されると解されるため[72]、その事業の全部を譲り受けた者又は相続人（相続人が二人以上ある場合において、その全員の同意により事業を承継すべき相続人を選定したときは、その者）、合併後存続する法人、合併により設立された法人若しくは分割によりその事業の全部を承継した法人は、欠格事由に該当する場合を除き、検査業者の地位を承継することとしたものである。

この時期、いわゆるコーポレートガバナンスの見直しの動き、それらに伴う平成 12 年の商法改正等により、企業変動の動きが拡大しており、本条の新設も、それに対応する面が強かったように察せられる[73]。

安衛法自体に本条と同趣旨の規定や本条の準用規定はないが（登録製造時等検査機関に関する規定にも同様のものは見当たらない）が、作業環境測定法第 34 条第 1 項は、作業環境測定機関に本条を準用している。

本条第 2 項に基づく届出をしようとする場合は、検査業者承継届出及び登録事項変更等申請書（様式第 7 号の 7）に、承継の理由、特定自主検査の業務を行うための事務所の所在地、特定自主検査を行うことができる機械等の種類等を記載し、承継の理由を証する書面を添えて、所轄都道府県労働局長等[74]に提出しなければならない（登録省令第 19 条の 23 第 1 項）。

また、検査業者の地位を承継した者は、当該承継により登録証に記載された事項について

---

72 三柴丈典氏による。

73 三柴丈典氏による。

74 「所轄都道府県労働局長等」とは、事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長である。ただし、事務所が 2 以上の都道府県労働局の管轄区域にわたる場合にあっては、厚生労働大臣である（同令第 19 条の 14）。

変更が生じたときは、検査業者承継届出及び登録事項変更等申請書に登録証を添えて、所轄都道府県労働局長等に提出し、登録証の書換えを受けなければならない（同条第 2 項）。

なお、作業環境測定法による本条の準用を踏まえ、作業環境測定機関にも同様の規定が設けられている（作業環境測定法施行規則第 56 条の 2）。

23　第 54 条の 6

23．1　条文

第五十四条の六　厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、検査業者が第五十四条の三第二項第一号又は第三号（＊本法上の検査関係規定〔事業者による特定自主検査の実施と結果の記録義務、当該検査を有資格者か専門業者に行わせるべきこと等を定めた法第 45 条等〕違反者である場合、法人であって役員に第 1 号該当者がいる場合）に該当するに至つたときは、その登録を取り消さなければならない。 ２　厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、検査業者が次の各号のいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消し、又は六月を超えない範囲内で期間を定めて特定自主検査の業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。 一　第五十四条の三第四項（＊省令による検査業者の登録基準）の基準に適合しなくなつたと認められるとき。 二　第五十四条の四（＊検査業者は資格者に検査を行わせるべき旨の規定）の規定に違反したとき。 三　第百十条第一項（＊登録に際して付された条件）の条件に違反したとき。

23．2　趣旨及び内容[75]

検査業者として登録を受けた後において、登録の基準に適合しなくなったり、資格のない者に特定自主検査を実施させたりした場合には、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が、その検査業者の登録を取り消し、又は一定の期間、その業務の停止を命ずることとしたものである。

検査業者としての登録を受けた後において、法第 45 条第 1 項若しくは第 2 項（＊事業者による特定自主検査の実施と結果の記録義務、当該検査を有資格者か専門業者に行わせるべきこと等）に違反し、又は本条第 2 項の規定による命令（登録取消し、業務停止命令）に違反して、罰金以上の刑に処せられた場合（法人でその業務を行う役員が同様の刑に処せられた場合を含む。）には、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、必ずその検査業者の登録を取り消さなければならない。

登録製造時等検査機関における登録の取消し等に関する規定（法第 53 条第 1 項）では、

---

75 労務行政研究所編著（令和 3 年〔2021 年〕）462～463 頁。

「……できる」という形で、厚生労働大臣に一定の裁量が委ねられているのと対照的である。

法第 45 条第 1 項もしくは第 2 項違反は、主に、検査業者としてではなく 1 事業者としての犯罪だが、検査業者として相応しくないとの趣旨であろう[76]。

一方で、次の場合には、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の裁量により、検査業者の登録の取消し、又は六カ月を超えない範囲内で期間を定めて特定自主検査の業務の全部又は一部の停止を命ずることができることとされている（本条第 2 項）。

①登録の基準に適合しなくなったとき

②資格者以外の者に特定自主検査を実施させたとき

③登録の際、厚生労働大臣又は都道府県労働局長により条件が付された場合において、その条件に違反したとき

検査業者の役員又は職員が、本条第 2 項の規定による業務の停止の命令に違反した場合は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条）。法人自体を対象とした罰則がないのは、登録取消し等を予定した規定であって、処罰の対象を欠くことになるためと解される[77]。本条第 1 項は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長を名宛人とした定めなので、罰則の定めはない。

23．3　適用の実際

23．3．1 業務停止命令の例

法第 54 条の 4 に関する適用の実際例（特定自主検査業務に無資格者をあたらせ、業務停止等が命じられた例）が該当するが、そこで挙示した例のほか、以下のような例が公表されており、この類いの適用例が多いことが窺われる。

（1）厚生労働大臣による命令の例（厚生労働省平成 19 年〔2007 年〕9 月 20 日公表（筆者により一部加工））[78]

動力プレスの特定自主検査を実施する登録検査業者において、平成 18 年〔2006 年〕2 月 25 日から平成 18 年〔2006 年〕11 月 5 日までの間、同社の小牧検査事務所に所属する社員が、検査者資格を有することなく特定自主検査を実施したことが明らかとなったため、厚生労働大臣は、法第 54 条の 6 に基づき、某社に対して、同社が行う特定自主検査の業務のうち、同社小牧検査事務所が担当する地域における検査業務について、平成 19 年〔2007 年〕9 月 21 日から平成 20 年〔2008 年〕年 3 月 20 日までの 6 ヶ月間の業務停止を命令した。

（2）北海道労働局長による命令の例（平成 27 年〔2015 年〕6 月 24 日発令、25 日公表）

---

76 三柴丈典氏による。

77 三柴丈典氏による。

78 厚生労働省平成 19 年〔2007 年〕9 月 20 日発表
（https://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/09/h0920-2.html 最終閲覧日令和 4 年〔2022 年〕10 月 30 日）。

登録検査業者が、顧客の検査対象機械（車両系建設機械（整地・運搬・積込み用、掘削用及び解体用）、フォークリフト
）147 台の特定自主検査について、資格を有しない者に行なわせたため、6 ヶ月間の業務停止命令が下された。特定自主検査は無効となり、当該検査業者が、各所有者に対して直接訪問して経過について文書で説明するよう指導がなされた[79]。

（3）大阪労働局長による命令の例（令和 5 年〔2023 年〕8 月 1 日発令、3 日発表）

登録検査業者が、法第 54 条の 4、第 54 条の 6 第 2 項に違反し、令和 3 年〔2021 年〕11 月 12 日及び令和 4 年〔2022 年〕9 月 28 日に特定自主検査をした 2 台の車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）について、検査を行う資格を有しない者にこれを行わせていたことを理由に、6 か月の特定自主検査業務の停止が命じられた[80]。

23．3．2 登録の取消し処分の例

平成 23 年〔2011 年〕12 月 26 日、岡山労働局は、登録検査業者が他人から車両系建設機械の特定自主検査を求められたのに、計 22 台につき、実施しないまま検査結果証明書を発行したとして、同検査業者の登録取消処分を下した[81]。

上記「業務停止命令の例」とは異なり、検査を求められていたにもかかわらず検査自体を実施しないという悪質性等により、登録の取消し処分という最も重たい処分がなされたように思われる。

二　考察と結語

本解説では、対象条文に係る解説書等のレビューを行うとともに、統計資料、（現・元）監督官・地方任用技官へのアンケート調査や元本省任用の行政官（安全衛生部での勤務経験者）へのインタビュー等を通じて対象条文の運用実態を確認した。また、元本省任用行政官へのインタビューでは、条文の趣旨も確認した。

現行の日本の労働安全衛生法制度は、基軸となる法典の制定から約 50 年を経て、危害防

---

[79] 厚生労働省北海道労働局発表平成 27 年〔2015 年〕6 月 25 日（https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/var/rev0/0129/1188/2015625151615.pdf 最終閲覧日:令和 5 年〔2023 年〕9 月 24 日）

[80] 厚生労働省大阪労働局発表令和 5 年〔2023 年〕8 月 3 日発表（https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/202308091050.pdf 最終閲覧日 2023 年 10 月 9 日）

[81] 厚生労働省岡山労働局発表平成 23 年（ https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/news_topics/topics/2011/_92311.html 最終閲覧日：令和 5 年〔2023 年〕9 月 24 日）

止基準の充実、安全衛生管理体制の整備など、多くの長所を持っている[82]。

安衛法第 5 章では、職場に高いリスクをもたらす機械等と有害物を特定し、機械等については、リスクの程度や性質に応じて、製造の許可、諸種の検査、使用制限、譲渡制限などを定めている。

そして、同章には、本解説の対象である安衛法第 46 条～54 条の 6 において検査機関（及びその業務）の適格性確保を図る条文も定められている。これらは、先行研究で示唆された「重点傾斜的規制（高リスクの作業や要因に重点を置いた規制）」[83]の一環であり、それらの本質的安全を図ったものである。

もっとも、（現・元）監督官・地方任用技官向けのアンケート結果や元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）へのインタビュー等を通じて、幾つかの課題も明らかになった。

まず、第 46 条第 1 項（製造時等検査機関となろうとする者の登録手続き〔申請主義〕）等は、一見してその要件や内容が明らかでないだけでなく、引用される条項の解釈に困難を伴うこと等から、その具体的内容の把握が難しくなっていることが明らかになった。

次に、法第 45 条（事業者による特定自主検査の実施と結果の記録義務、当該検査を有資格者や専門業者に行わせるべきこと等の定め）については、中小企業等で遵守されていない場合が多い規定であることが明らかになった。また、今後、危険な機械等の安全確保についても自律的管理に移行すれば、定期自主検査指針等の取扱いや法的効果（その不遵守が、どのような条件でどのような法的責任を事業者や検査業者らにもたらすか等）について整理する必要が生じることも明らかになった。

以上の課題は、先行研究でも指摘されていた「規定の複雑化・膨大化や形式的コンプライアンス、中小企業における遵法困難など」[84]の一環でもある。

このような課題に対しては、先行研究においても指摘があった「法律を具体化する政省令に抽象的な文言を盛り込み、遵法立証責任を事業者に課し、専門官が判定する等の手続により事業者の実態に合った要件を特定する」といった方策や、「ガイドラインの整備・充実化を図り、基本的には違法ではなく遵法の判断基準として事業者らに活用させる」等といった

---

82 淀川亮、三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究の紹介」労働安全衛生研究 2020 年第 13 巻第 2 号（独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所、令和 2 年〔2020 年〕）173 頁。

83 三柴丈典「分担研究報告書・日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス」厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）『リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究（第 1 分冊）』（平成 29 年〔2017 年〕）89 頁。

84 淀川・三柴前掲（令和 2 年〔2020 年〕）173 頁。

立法技術上の方策が考えられる[85]。ただ、これは基本的に実体基準に関する示唆なので、検査検定等の手続的・技術的な基準にも、こうしたリスクに応じた可変的な立法技術の応用を図りつつ、JIS を援用するなどして、基準の具体化の努力が求められよう。

[85] 淀川・三柴前掲（令和 2 年〔2020 年〕）180 頁。

労働安全衛生法第 55 条から第 58 条の逐条解説

長谷川　聡　　専修大学教授

一　はじめに～危険物及び有害物に関する規制～

1　化学物質規制の背景と本節の位置づけ

化学物質は、業務の作業過程や製品の製造工程など様々な場面で活用され、社会や生活を成り立たせるために不可欠な要素の一つになっている。新たな製品を開発したり、より効率的な生産を可能にしたり、安全な作業を実現したりするために世界的に日々新たな化学物質が開発されている。アメリカのケミカルアブストラクツサービス（Chemical Abstracts Service: CAS）[1]が管理する世界最大の化学物質に関するデータベース（CAS Registry）に登録されている化学物質の総数は、2015 年に 1 億件を超え、今日なお増え続けている。

化学物質は、こうした利便性を有する反面、人体や環境に悪影響を及ぼすこともある。この悪影響は当該化学物質の開発過程で明らかになる場合もあるが、当該化学物質やこれを用いた製品を利用する段階で労災事故が発生することを通じて初めて明らかになることもある。この悪影響の有無を発見するための検証を開発者に義務づければこの課題が解決される場合もあるが、開発時の技術水準では悪影響の発見が困難である場合もあるうえ、この化学物質が経済的に必要とされている時期に検証が間に合わないなどの理由で検証そのものが十分に実施されない場合もある。しかもこの悪影響が及ぶ範囲は人体に止まらず、自然環境に及ぶことも希ではない。化学物質に対する規制を構築する際には、こうした社会的必要性とリスクをいかに均衡させるかが問われる。本法第 5 章第 2 節「危険物及び有害物に関する規制」で扱う法第 55 条から法第 58 条は、雇用の場を軸にそのバランスを考慮した規制を具体化したものである。

2　本法における危険物及び有害物に対する規制

本法の危険物及び有害物に対する規制は、本法の各所に散在している。法第 3 条第 2 項

---

[1] 「ケミカルアブストラクツサービス」は、1907 年にアメリカ化学会（American Chemical Society）の一部門に設立された組織である。世界中の化学文献を収集し、書誌事項、抄録、索引などを作成して「ケミカル・アブストラクツ（Chemical Abstracts: CA)」を刊行している。この組織が管理する化学物質に関する登録システム、CAS Registry は、世界最大の化学物質データベースである。

は、原材料を製造し、若しくは輸入する者は、その製造や輸入に際して、その物が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するように努めなければならないことを定め、化学物質が利用される前段階から事業者の安全及び健康の確保に関する包括的な責務を定める。また、法第 20 条は化学物質との関係では主に爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険（同条第 2 号）を防止するために必要な措置を講じることを事業者に義務づけ、法第 22 条は化学物質のとの関係では主に原材料、ガス、蒸気、粉じん等による健康障害（同条第 1 号）を防止するため必要な措置を講じることを事業者に義務づけている。これらの規定の体系のうち、以下で扱う法第 5 章第 2 節の規定は、化学物質の使用段階ではなく、製造・流通規制を主体として化学物質に関するリスクを低減することに着目したものとなっている。換言すれば、設備や原材料、建設物の使用について広く労災防止を図る責務が設定される中で、危険物及び有害物を使用する段階に至る前に、災害発生を抑止するための様々な予防線を張る役割を担っている。

3　化学物質規制の体系の転換

3. 1　これまでの化学物質管理

本法に基づく化学物質規制の体系を示したのが後掲の図である（**【前注・資料 1】労働安全衛生法に基づく化学物質に対する規制の体系**）。これまでの化学物質管理は、有害性（特に発がん性）の高い物質について国がリスク評価を行い、特定化学物質障害予防規則等の対象物質に追加し、ばく露防止のために講ずべき措置を国が個別具体的に法令で定めるという仕組みに基づいて行われてきた[2]。いわば「法令準拠型」の化学物質管理が行われてきた。

しかし工場等で日常的に使用されている物質は数万種類に上り、その用途も様々である。前述の「法令準拠型」の仕組みでは、数万に及ぶ日常的に利用される化学物質が様々な用途で用いられる実態を網羅的に規律することが難しい。実際、労災の多くは具体的かつ強制的に規制されていない化学物質から発生している。さらに小規模事業場での災害発生が多く、物質の危険性・有害性に関する情報伝達制度が不十分であるという問題も存在した。

そこで、2019 年（令和元年）9 月から 2021 年（令和 3 年）7 月にかけて「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」が開催され、2021 年（令和 3 年）に「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書～化学物質への理解を高め自律的な管理を基本とする仕組みへ～」（以下「3」の項において「報告書」という）が示された。この報告書は、「自律管理型」の化学物質管理への転換など、これまでの化学物質管理のあり方を大きく転換することを提言している。これを受けた法改正が 2022 年に行われ[3]、化

[2] 以下の「3」の項の問題状況の整理は、後掲する「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」に準拠している。

[3] 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和 4 年厚労省令第 91 号）等。前述の現状

学物質規制は新たな時代に向かいつつある。ここでは、この報告書の概要を確認しておこう。

3. 2　職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書の概要

報告書にいう「自律管理型」とは、事業者が自ら化学物質の危険性・有害性を調べて、作業者がケガをしたり病気にならないようにその対策も自ら選択できる枠組みを意味する。つまり、事業者自らがリスクアセスメントを行い、そこで発見された危険性・有害性に対して、例えば、ある企業は局所排気装置で対応し、ある会社は防毒マスクとそのマスクと吸収缶の徹底管理で対応するなど、対応の仕方を選ぶことができる規制の仕方である。この自律管理型の化学物質管理への転換を進めるにあたり、報告書は、①化学物質の危険性・有害性に関する情報伝達の強化、②国が定めた管理基準に基づいたリスクアセスメントの実施と対策を基本とする、③化学物質の自律的な管理のための実施体制の確立、④幅広い小規模事業場支援、を提言する。

この観点から、化学物質管理は、特定の化学物質に対する個別具体的な規制から、基本的には、国による GHS 分類で危険性・有害性が確認されたすべての物質に対して、国が定める管理基準の達成を求め、達成のための手段は指定しない方式へと転換すべきとされた。

具体的には、譲渡・提供時のラベル表示・SDS 交付や、製造・使用時のリスクアセスメントを、国による GHS 分類された物質のうち、モデルラベルやモデル SDS が作成された物質（現行の 700 物質弱から 2900 物質程度に増やす予定）について行うよう変更されることになる（努力義務としては、危険有害性が疑われる限り、GHS 分類されていない物質全てを対象にリスクアセスメントが法的根拠〔安衛則第 577 条の 3〕をもって求められる）。そのうち国が管理基準を設定した物質については、ばく露濃度を「管理基準」以下とする義務を課し（と同時に、一律ではなくリスクアセスメントの結果を踏まえ〔管理基準と照合した上で〕健診を行わせ）、管理基準未設定の物質については、ばく露濃度をなるべく低くする措置を講じる義務を課す。特化則、有機則による規制も、自律的な管理に移行できる環境を整えた上で、これに一本化することが想定されている。

報告書は、化学物質の自律的な管理のための実施体制の確立に関しては、すべての業種・規模の事業者について化学物質管理者の選任を義務化することや、化学物質管理の教育を職長や一般作業者にも拡大することも示唆している。また、小規模事業場からの相談に応じる専門家を確保・育成し、中小企業向けの相談・支援態勢の整備を進めていくよう示唆している。

4　本節の構成

本節の規定は、まず、製造現場における必要性や有用性を考慮の上、重度な健康障害が

認識と改正の方向性の整理は、同報告書による。

発生しうる化学物質であって十分な防止策を講じることができないものについて製造等の禁止という最も重い規制の下に置く（法第 55 条）。次に、健康障害を多発させる特に高いリスクはあるもののこれの具体化を防止する仕組みが存在する化学物質については、発散抑制措置や作業環境測定等のリスクの顕在化を防止する特別規則を設けて許可制の下に置く（法第 56 条）。そのうえで、これよりも危険性（爆発や火災のおそれなど、安全性に関わるもの）・有害性（健康障害等衛生に関わるもの）のリスクが低い、あるいはこれらが判明していない一定の化学物質とともに、当該化学物質の性質や取扱い上の注意を当該化学物質に表示させたり（法第 57 条）、文書交付させたり（法第 57 条の 2）することによって流通過程を通じて使用の現場まで周知する。さらに事業者に一定の化学物質についてリスクアセスメントを実施することを義務づけて職場の実態に即した対応を講じることを求め（法第 57 条の 3）、製造・輸入者を含めた事業者に化学物質の有害性について調査する義務を課し（法第 57 条の 4、法第 57 条の 5）、新規化学物質の有害性や性質をいち早く確認させることによって次々と生み出される化学物質に即応する体制を整える。こうした取り組みは、国によって後押しされている（法第 58 条）。

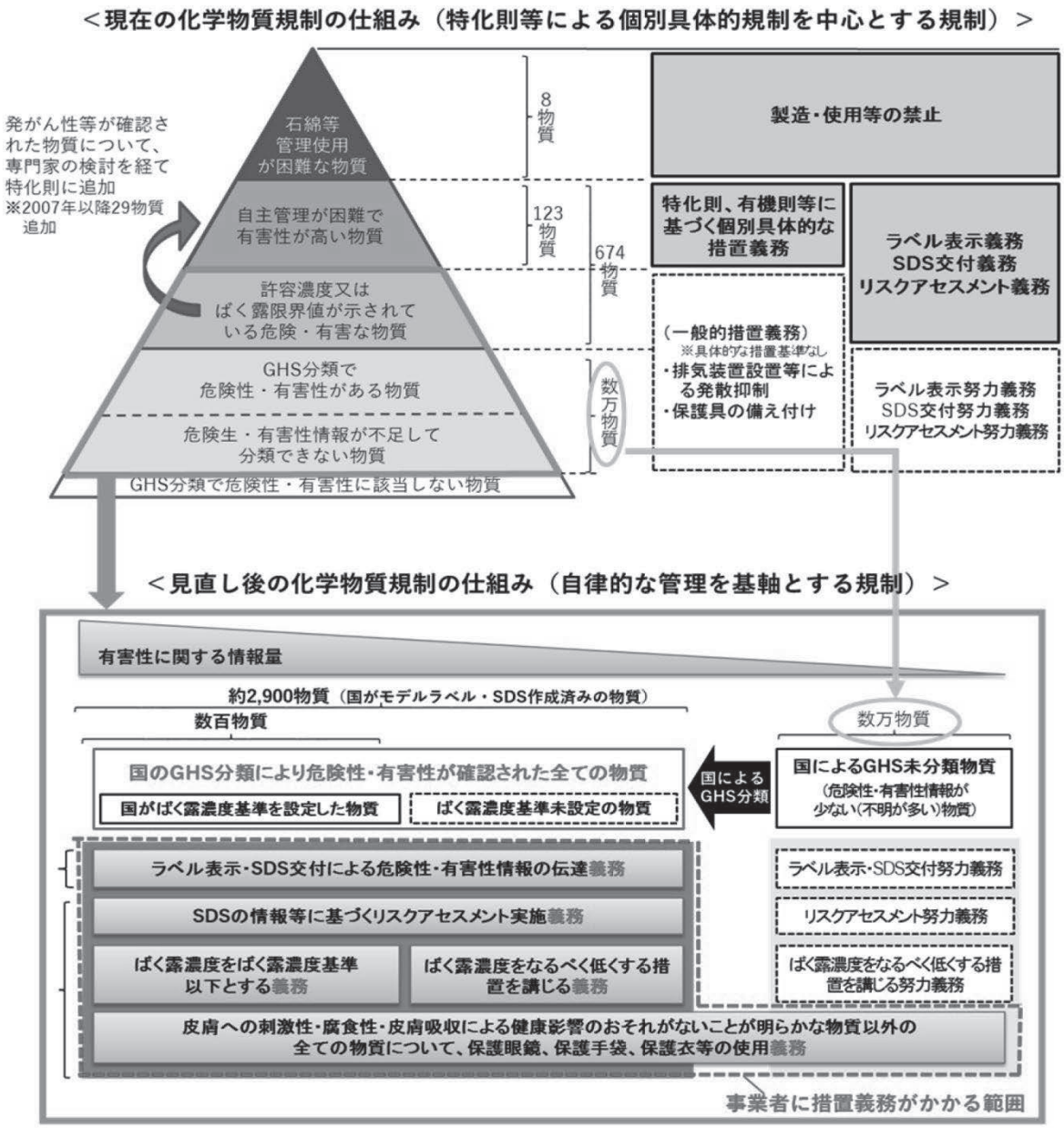
本節の名称は、当初は「有害物に関する規制」であったが、2005 年（平成 17 年）の本法の改正[4]において現在の「危険物及び有害物に関する規制」に改正された。2005 年（平成 17 年）改正では、事業場内における危険・有害性の調査とそれに基づく対策が十分でなかったことによって発生したと考えられる、大規模製造業での爆発火災、一酸化炭素ガスの漏出等の重大災害の発生を受けて[5]、危険・有害要因の双方を対象に、これらを特定してリスクアセスメントを行い、その結果をふまえたリスクの低減措置を講じる努力義務を事業者に課す（法第 28 条の 2 の追加）等の改正が行われた。本節が有害物だけでなく、危険物を対象としていたことが節の名称にも反映されることとなった。

---

[4] 労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成 17 年 11 月 2 日法律第 108 号）。

[5] 「今後の労働安全衛生対策の在り方に係る検討会報告書」（厚労省、2004 年）。

【前注・資料 1】労働安全衛生法に基づく化学物質に対する規制の体系



厚労省「労働安全衛生法の新たな化学物質規制　労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令等の概要」（2022 年（令和 4 年））

二　逐条解説

1．第 55 条（製造等の禁止）

1．1　条文

第五十五条　黄りんマツチ、ベンジジン、ベンジジンを含有する製剤その他の労働者に重度の健康障害を生ずる物で、政令で定めるものは、製造し、輸入し、譲渡し、提供し、又は使用してはならない。ただし、試験研究のため製造し、輸入し、又は使用する場合で、政令で定める要件に該当するときは、この限りでない。

1．2　趣旨と内容

1．2．1　趣旨

本条は、製造または取扱いの過程において労働者に重度の健康障害を生ずる物で、現在の技術ではこの健康障害を防止する十分な手段がない物を製造し、輸入し、譲渡し、提供し、又は使用すること（以下、「製造等」という）を原則として禁止したものである。本条の趣旨・目的は、戦前の黄燐燐寸製造禁止法を吸収した旧労基法 48 条の規定を引き継ぎ、新たな化学物質による職業性疾病、特に職業がんへの対応を図り、作業過程において有害物に曝露することにより健康障害が生じることを防止するため，製造又は取扱いの過程において労働者に重度の健康障害を生ずる物質で、しかも現在の技術をもってしては、それによる健康障害を防止する十分な防護方法がない有害物について製造等を禁止することにある[6]。この趣旨・目的からは、本条に規定される製造禁止物質には、新規の有害な化学物質の発見や既存の化学物質の有害性の発見等により新たな化学物質が追加される可能性があるとともに、有害性を除去する技術革新により本条に規定される化学物質が削除される可能性も残されていることが分かる。安全衛生立法の規制権限は、その目的に即して、できる限り速やかに、技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正すべく、適時にかつ適切に行使されるべきことが最高裁によって数度にわたり確認されている[7]。これらは省令の改正の要否を論じる文脈で判示されたものであるが、法律についても、省令ほど迅速な対応は制度的に困難とはいえ、同様に適時にかつ適切にその内容の見直しをすることが求められていることはいうまでもない。

本条が製造以外の行為も禁止の対象としているのは、製造の禁止のみでは労働者の健康障害の防止という本条の趣旨を達成することができないと解されたことによる[8]。

本条が規制する化学物質はいずれも有害性が高いものであるが、こうした化学物質の中

---

[6] 東京高判平 29・10・27 判タ 1444 号 137 頁。

[7] 最三小判平 16・4・27 労判 872 号 5 頁、最一小判平 26・10・9 民集 68 巻 8 号 799 頁、最一小判令 3・5・17 労判 1252 号 5 頁等。

[8] 労働調査会『労働安全衛生法の詳解〔改訂 5 版〕－労働安全衛生法の逐条解説－』（労働調査会出版局、2020 年）654 頁。

にも製品の製造工程に深く関わり、今後も試験研究のために製造、使用されることが見込まれるものもある。そこで、こうした有害な化学物質については、試験研究という目的からの限定と、製造、輸入、使用という場面の限定を付したうえで、一定の要件の下にこれらの行為を例外的に認めることとしている。

1. 2. 2　内容

1. 2. 2. 1　製造等が禁止される物（製造等禁止物質）

本条が製造等を禁止する物（以下、「製造等禁止物質」という）は、施行令第 16 条第 1 項に次のように列挙されている。これらの中には、国際条約に基づいて製造、使用等が禁止されているものもある[9]。

一　黄りんマッチ
二　ベンジジン及びその塩
三　四―アミノジフエニル及びその塩
四　石綿（次に掲げる物で厚生労働省令で定めるものを除く。）
イ　石綿の分析のための試料の用に供される石綿
ロ　石綿の使用状況の調査に関する知識又は技能の習得のための教育の用に供される石綿
ハ　イ又はロに掲げる物の原料又は材料として使用される石綿
五　四―ニトロジフエニル及びその塩
六　ビス（クロロメチル）エーテル
七　ベーター―ナフチルアミン及びその塩
八　ベンゼンを含有するゴムのりで、その含有するベンゼンの容量が当該ゴムのりの溶剤（希釈剤を含む。）の 5 パーセントを超えるもの
九　第 2 号、第 3 号若しくは第 5 号から第 7 号までに掲げる物をその重量の 1%を超えて含有し、又は第 4 号に掲げる物をその重量の 0.1%を超えて含有する製剤その他の物

「黄りんマッチ」（第 1 号）は、黄りんを用いたマッチであり 1922 年に世界的に生産禁止となっている。黄りんは、白～黄色の透明な結晶性個体であり、液状では空気に触れると自然発火し、有害なヒューム（物質の加熱等による粉じんや揮発性の粒子等のこと。ここではリン酸化物）を生じることがある。皮膚接触により熱傷を起こし、眼に触れること

[9] 黄りんマッチについて、「燐寸製造ニ於ケル黄燐使用ノ禁止ニ関スルベルヌ国際条約（1906 年制定、1926 年（昭和元年）日本批准）、クロシドライト（青石綿）について、石綿の使用における安全に関する条約（1986 年制定、2005 年（平成 17 年）日本批准）。

により眼瞼痙攣等を生じさせるほか[10]、製造段階における顎の壊疽などが問題となった。

「ベンジジン」（第 2 号）は、従来染料の中間体（ほかの化学物質を合成するために製造され、その合成プロセス中に消費・使用される物質のこと[11]）、例えば留袖などの「黒染め」に染料として用いられたり、合成ゴム硬化剤などに使用されたりする物質である。人血に反応することから、警察の科学捜査研究所や病院で所有された。赤灰色又は白色固体であり、皮膚吸収性がある。皮膚炎を起こすおそれや膀胱がんを発症するおそれ、吸入又は嚥下により急性膀胱炎を起こすおそれがある[12]。

「4－アミノジフェニル」（4－アミノビフェニル、第 3 号）は、特徴的な臭気のある、無色の様々な形状の固体であり、 空気にばく露すると紫色になる物質である。発がん性を有しており、長期又は反覆ばく露により炎症が生じることがある[13]。

「石綿」（アスベスト、第 4 号）は、白色、灰色、緑色または帯黄色の繊維性固体であり、吸入を通じて体内に取り込まれる。反復または長期の吸入によりアスベスト症（肺線維症）、胸膜プラーク（壁側胸膜の外側に生じた膠原繊維（コラーゲン）が増生した良性疾患）、肥厚（皮膚や組織が肥えたり暑くなったりすること）、胸水[14]を引き起こすことがあり[15]、がん、中皮腫の発症が問題となった。石綿は、耐火性や保温性に優れる物質として建材等に広く活用されてきたが、1995 年（平成 7 年）に製造等禁止物質として追加された。

「4－ニトロジフェニル」（4－ニトロビフェニル、第 5 号）は、特徴的な臭気のある、白色～黄色の結晶であり、吸入、経皮および経口摂取により人体に摂取され、発がん性を有

---

[10] 厚労省「職場の安全サイト」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen/gmsds/0571.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[11] J-Net21WEB サイト（https://j-net21.smrj.go.jp/help/index.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[12] 環境・安全管理用語編集委員会編『化学物質　環境・安全管理用語事典〔改訂第 3 版〕』（化学工業日報社、2005 年（平成 17 年））288 頁。

[13] ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_card_id=0759&p_version=1&p_lang=ja：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[14] 肺の外側を覆う胸膜に含まれる胸壁側（壁側胸膜）と肺を覆っている胸膜（臓側胸膜）の間にたまる液体を意味する（一般社団法人日本呼吸器学会 WEB ページ（https://www.jrs.or.jp/citizen/faq/q22.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。ここではこの胸水が増加して肺を圧迫などすること。

[15] ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=0014&p_version=2：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

する[16]。

「ビス（クロロメチル）エーテル」（クロロメトキシメタン、第 6 号）は、刺激臭のある無色の液体であり、蒸気の吸入、経皮および経口摂取により人体に摂取される。発がん性を有しており、吸入により肺水腫[17]の原因となる[18]。1973 年（昭和 48 年）に染料及び顔料を製造する企業において、製造業務従事者から肺がんその他の呼吸器疾患による死亡者が発生し、これを受けて実施された調査結果や外国において強い発がん性が指摘されていたことを受けて本条の禁止物質に指定された[19]。

「ベーターナフチルアミン」（第 7 号）は、特徴的な臭気のある、白色～帯赤色の薄片であり、 空気にばく露すると赤色になる。吸入、経皮および経口摂取により体内に入り、発がん性（膀胱がん）を有する[20]。

「ベンゼン」（第 8 号）は、特徴的な臭気を有し、広く有機合成や溶剤として使われる、高い揮発性、引火性、燃焼性を有する液体である。麻酔作用があり、慢性中毒では疲労、頭痛、めまい、興奮、酩酊、意識喪失、けいれんなどが起こる。皮膚吸収もあり、急性毒性、慢性毒性に加えて発がん性を有する[21]。

1．2．2．2　製剤

本条にいう「製剤」とは、その物の有用性を利用できるように物理的に加工された物を意味し、利用済みでその有用性を失ったものはこれに含まれない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

---

16 ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=1395&p_version=2：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

17 肺胞の周りにある網目状の毛細血管から血液の液体成分が肺胞内にしみ出した状態。肺胞内に液体成分が貯まることにより、肺での酸素の取り込みが阻害され、重症化すると呼吸不全に陥ることがある（一般社団法人日本呼吸器学会 WEB サイト（https://www.jrs.or.jp/citizen/disease/f/f-03.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

18 ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=0237&p_version=2：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

19 松尾幸夫主筆・片岡輝男・木村嘉勝編『政策担当者が語る　労働衛生施策の歩み』（労働調査会、2012 年（平成 24 年））160 頁。

20 ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=0610&p_version=2：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

21 環境・安全管理用語編集委員会編『化学物質　環境・安全管理用語事典〔改訂第 3 版〕』（化学工業日報社、2005 年（平成 17 年））288 頁。

1．2．2．3　譲渡・提供

本条にいう「譲渡」とは、有償・無償を問わず所有権の移転を伴う行為を意味する[22]。

本条にいう「提供」とは、所有権等を留保したまま相手に渡して利用させるというような場合の「渡す」という事実行為を意味する（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)。「提供」の例としては、物品の塗装修理の場合に、その物品の所有者が修理工場に対して塗料を引き渡し、その塗料を修理に使用することを要請する場合の引渡し等がある[23]。

1．2．2．4　試験研究のため製造し、輸入し、又は使用する場合で、政令で定める要件に該当するとき

本条の製造等の禁止は、「試験研究のため製造し、輸入し、又は使用する場合で、政令で定める要件に該当するとき」には例外的に適用されない（本条但書)。この「政令で定める要件に該当するとき」は、以下の 2 つの場合を意味する（施行令第 16 条第 2 項)。

一　製造、輸入又は使用について、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、都道府県労働局長の許可を受けること。この場合において、輸入貿易管理令（昭和二十四年政令第四百十四号）第九条第一項の規定による輸入割当てを受けるべき物の輸入については、同項の輸入割当てを受けたことを証する書面を提出しなければならない。 二　厚生労働大臣が定める基準に従つて製造し、又は使用すること。

以下、第 1 号と第 2 号に分けて概説する。

1．2．2．4．1　都道府県労働局長の許可（第 1 号）

本条第 1 号の許可を申請する際には、製造等禁止物質を①製造又は使用しようとする場合と、②輸入しようとする場合とで提出先となる労働基準監督署が異なる。①製造又は使用しようとする場合は、製造し又は使用する場所を管轄する労働基準監督署長を経由して所管の都道府県労働局長に提出し、②輸入しようとする場合は、輸入して使用する場所を管轄する労働基準監督署長を経由して所管の都道府県労働局長に提出するものとされている（特化則第 46 条第 1 項、石綿則第 47 条第 1 項)。

1．2．2．4．2　厚生労働大臣が定める基準に従うこと（第 2 号）

施行令第 16 条第 2 項第 2 号が定める「厚生労働大臣が定める基準」は、特化則第 47 条及び石綿則第 48 条に規定されている。両者は、規制対象の特徴に応じて詳細は異なるもの

---

[22] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））502 頁。

[23] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））502 頁。

の、基本的に同じ規制の枠組みを用いている。

【特化則第 47 条】
一　製造等禁止物質を製造する設備は、密閉式の構造のものとすること。ただし、密閉式の構造とすることが作業の性質上著しく困難である場合において、ドラフトチエンバー内部に当該設備を設けるときは、この限りでない。
二　製造等禁止物質を製造する設備を設置する場所の床は、水洗によつて容易にそうじできる構造のものとすること。
三　製造等禁止物質を製造し、又は使用する者は、当該物質による健康障害の予防について、必要な知識を有する者であること。
四　製造等禁止物質を入れる容器については、当該物質が漏れ、こぼれる等のおそれがないように堅固なものとし、かつ、当該容器の見やすい箇所に、当該物質の成分を表示すること。
五　製造等禁止物質の保管については、一定の場所を定め、かつ、その旨を見やすい箇所に表示すること。
六　製造等禁止物質を製造し、又は使用する者は、不浸透性の保護前掛及び保護手袋を使用すること。
七　製造等禁止物質を製造する設備を設置する場所には、当該物質の製造作業中関係者以外の者が立ち入ることを禁止し、かつ、その旨を見やすい箇所に表示すること。

【石綿則第 48 条】
一　石綿等を製造する設備は、密閉式の構造のものとすること。ただし、密閉式の構造とすることが作業の性質上著しく困難である場合において、ドラフトチェンバー内部に当該設備を設けるときは、この限りでない。
二　石綿等を製造する設備を設置する場所の床は、水洗によって容易に掃除できる構造のものとすること。
三　石綿等を製造し、又は使用する者は、当該石綿等による健康障害の予防について、必要な知識を有する者であること。
四　石綿等を入れる容器については、当該石綿等の粉じんが発散するおそれがないように堅固なものとし、かつ、当該容器の見やすい箇所に、当該石綿等が入っている旨を表示すること。
五　石綿等の保管については、一定の場所を定め、かつ、その旨を見やすい箇所に表示すること。
六　石綿等を製造し、又は使用する者は、保護前掛及び保護手袋を使用すること。
七　石綿等を製造する設備を設置する場所には、当該石綿等の製造作業中関係者以外の者が立ち入ることを禁止し、かつ、その旨を見やすい箇所に表示すること。

特化則第 47 条第 1 号及び石綿則第 48 条第 1 号に規定される「ドラフトチェンバー」（ドラフトチャンバー、ヒュームフードともいう）とは、試験室内で発生する有害ガス・蒸気・臭気や粉塵を、室内に分散しないように発生源で捕捉する、囲い式の局所排気装置である。

【ドラフトチェンバーの例】

（株式会社協立製作所 WEB サイト（http://www.kyoritsu-yes.co.jp/product/kyokuhai/draftchamber.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

この特例（本条但書）が適用されるのは、試験研究者がみずから製造等を行なう場合に限られる。但し、輸入について、輸入割当てを受ける事務等輸入に係る事務を輸入業者に代行させることについては、輸入業者が輸入行為それ自体を行なうものではないと考えられることを理由に許容されている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。しかし商社等が予め禁止物質を輸入しておき、試験研究者の要請によって提供することは認められず、輸入する場合も試験研究に必要な最小限度の量であることが必要である（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号）。

1．3　関連規定

1．3．1　法条

本条は、化学物質の取扱いとして最も厳しい製造等禁止を定める。本条以下に、健康障害を多発させる特に高いリスクはあるもののこれの具体化を防止する仕組みが存在する化学物質について許可制の下に置く仕組み（法第 56 条）、これよりも危険性・有害性のリスク

が低い一定の化学物質について、当該化学物質の性質や取扱い上の注意を当該化学物質に表示させたり（法第 57 条）、文書交付させたり（法第 57 条の 2）する仕組みが続いている。

1. 4 沿革

1. 4. 1 制度史

	○黄燐燐寸製造禁止法（大正 10 年 4 月 11 日法律第 61 号） 化学物質の製造禁止に関する法制度は、1921 年（大正 10 年）に制定された黄燐燐寸製造禁止法に遡ることができる。 黄燐燐寸製造禁止法は、「燐寸製造ニ於ケル黄燐使用のノ禁止ニ関スル条約」（1906 年（明治 39 年）。一般に「ベルヌ条約」（Berne Convention）と呼ばれる）の批准公布に先立って制定された法律である。同法は、マッチ製造における黄リン使用の禁止や工場への官吏の臨検権限等を規定していた（附則を除き、全 7 条）。すなわち、第 1 条において「燐寸製造業者ハ燐寸ノ製造ニ黄燐ヲ使用スルコトヲ得ス」と定め、第 2 条において「黄燐ヲ使用シテ製造シタル燐寸ヲ販賣シ、輸入若ハ移入シ又ハ販賣ノ目的ヲ以テ所持スルコトヲ得ス」と定める。これらに違反した場合については、第 4 条において「第一條又ハ第二條ノ規定ニ違反シタル者ハ一年以下ノ懲役又ハ千圓以下ノ罰金ニ處ス　前項ノ未遂罪ハ之ヲ罰ス」と定める。
	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号） 第二次世界大戦後制定された労基法は、有害物の製造禁止について第 48 条において「黄りんマッチその他命令で定める有害物は、これを製造し、販売し、輸入し、又は販売の目的で所持してはならない」と規定していた。この規定は、黄燐燐寸製造禁止法第 2 条を踏襲したものである。この禁止の人的適用対象には、使用者及び労働者ばかりではなく、これら以外の者も含む。禁止の対象が製造以外にも及んでいるのは、製造以外のプロセスにも禁止が及ばないと禁止の実効性が確保されないためである[24]。 ○昭和 30 年代以降にベンジジンの製造作業者から膀胱腫瘍患者が発生したことから、1958 年（昭和 33 年）3 月にベンジジンの抑制濃度を 0.015mg/m3 とする作業環境改善の推進が通達された。また、ベンゼンのり（ベンゼンを含有するゴムのり）によるベンゼン中毒が社会的な問題になったことを受けて、製造等の禁止の対象にベンゼンのりが追加さ

[24] 松岡三郎『条解労働基準法［新版］下』（弘文堂、1959 年（昭和 34 年））647 頁。

	れた（労働基準法第 48 条の有害物に指定する省令（昭和 34 年労働省令第 25 号。現在は廃止））。 ○昭和 40 年代に入ってベンジジン、ベーターナフチルアミンなどによる尿路障害が多発したことを受けて、1965 年（昭和 40 年）4 月 30 日に尿路障害予防対策要綱が定められ、1971 年（昭和 46 年）に特化則の第 1 類物質として規制し、設備等の密閉化等を規制した[25]。
	○労働安全衛生法 黄りんマッチ及びベンゼンを含有するゴムのりについては、労基法に基づいて製造等が禁止されていたが、安衛法が制定されるにあたり、本条において、これらに加えて、ベンジジン、ベーターナフチルアミン、四-アミノジフェニル、四-ニトロジフェニル等の発がん性物質の製造、使用等が禁止された。 石綿については、1995 年（平成 7 年）に特に有害性の高いアモサイト及びクロシドライトの製造、輸入、譲渡、提供又は使用が禁止され、2004 年（平成 16 年）に石綿を含有する建材、ブレーキ材等の摩擦材及び接着剤の製造等が禁止されるなどした後に、その後、2006 年（平成 18 年）に、施行令 16 条が改正され（平成 18 年 8 月 2 日政令第 257 号）、石綿及び石綿をその重量の 0.1%を超えて含有する物の製造・使用等が原則禁止されることとなった。

1．4．2　背景になった災害等

1．4．2．1　ベンゼン（ベンゾール）中毒事件（ヘップサンダル事件）

「労働基準法第 48 条の有害物に指定する省令」（昭和 34 年労働省令第 25 号）を通じてベンゼンのりを本条の製造等禁止物質に追加する契機となったのが、1950 年代頃から明らかになったベンゼンによるベンゼン中毒事件の多発である。当時、ベンゼン等による中毒症状の実態は専門家による小規模染料工場の実態調査（1952 年（昭和 27 年）8 月）や東京都墨田区のポリエチレンビニル印刷加工工場における貧血症状患者の調査（1957 年（昭和 32 年）3 月）等によって明らかになりつつあり、予防対策の必要性は認識されてきたが、中でも「ヘップサンダル事件」は前述の動きを強く後押しする影響力を有した[26]。

ヘップサンダル（ミュール）は、映画「ローマの休日」でオードリー・ヘップバーンが

[25] 松尾幸夫主筆・片岡輝男・木村嘉勝編『政策担当者が語る　労働衛生施策の歩み』（労働調査会、2012 年（平成 24 年））29 頁。

[26] 以下のベンゼン中毒事件の展開について、松尾幸夫主筆・片岡輝男・木村嘉勝編『政策担当者が語る　労働衛生施策の歩み』（労働調査会、2012 年（平成 24 年））37 頁。

履いたサンダルに似せたビニール製のサンダルで、当時、非常に広く人気を博していた。ベンゼンは、このヘップサンダルの底を貼るための接着剤（ゴムのり）の溶剤として広く用いられており、製作過程で揮発したベンゼンを吸い込んだ作業者に再生不良性貧血や白血病を発生させる原因となった。1958 年（昭和 33 年に）大阪でベンゼン中毒による死者が発生したうえ、翌年には東京においてもベンゼン中毒患者が確認されるなど全国的な問題となり、作業に従事していた者に労基法の保護を受けない家内労働者が多くいたことも受けて社会問題化した。これを受けて前述の省令が制定され、非労働者を含む全ての者に旧労基法 48 条が適用されるとする内閣法制局見解が示されたほか、有機溶剤中毒防止規則の制定（1960 年（昭和 35 年））、特化則による規制へと展開した。

1．4．2．2　建設アスベスト訴訟

建設アスベスト訴訟については「関連判例」参照。

1．5　運用

1．5．1　監督状況

『労働基準監督年報〔2022 年（令和 4 年)〕』によると、2022 年（令和 4 年）の法第 55 条及び同第 56 条を合わせた違反状況は 3 件である。また、法第 55 条に関する送検事例は 0 件であり、製造等の特例許可の申請件数は 0 件である。

1．5．2　適用の実際

本条が製造を禁止する化学物質は、今日それほど有用ではないため、秘密裏にこれらの化学物質を製造して指導の対象となるような例や、本条違反の有無を特に意識して監督を行う例は今日ほとんど見られない [27]。製造禁止物質の取扱いに関する今日の主な問題は、なおこれを用いた建築物や製造物が数多く残る石綿の取扱いである。送検事例も比較的多い。

石綿は、建築材料の中に混入させたり、鉄骨の耐火被覆のために吹付けたりするなどして広く利用されてきた。令和 3 年の「労働安全衛生調査（実態調査）の概況」によれば、事業所にむき出しの状態の吹付材等がある事業所の割合は 2.9%であり、このうち石綿が使用されている吹付材等がある事業所の割合は 19.5%となっている。割合は少ないものの、石綿へのばく露可能性がある事業所がなお残ることが分かる。

石綿をこのような状態にしている理由については、「除去等の工事を行う予定」が 32.4%でもっとも多い。これは適切に除去工事が行われれば大きな問題にはならないが、次いで「損傷、劣化はしておらず、危険はないと考えているため」が 31.0%、「通常の使用に支障はなく、特に対応が必要と考えていないため」が 29.9%となっており、石綿の全廃に向け

[27] 玉泉孝次氏による。

てはなお課題が残る。

石綿の有害性は前述のように比較的早くから認識され、1971 年（昭和 46 年）には特化則で規制の対象となった。しかし、その規制・監督は必ずしも当初から厳格に行われてきたわけではなかった。

その一つの要因は、石綿の化学物質としての有用性にある。石綿は、耐火性や防音性、断熱性、耐久性に優れ、しかも軽くて安価である。禁止対象とする際も一度に完全禁止にせず、石綿製品と評価される石綿含有率を段階的に引き下げる方法で禁止措置が進められ（製造物における石綿含有量の規制は、重量の 5%超（1975 年）から 1%超（1995 年）、0.1%超（2006 年）という流れで行われた）、その含有率に到達するまでは建材に石綿を混入させる取扱いがしばらく行われた。

また、規制を行うこと自体が困難な事情も存在した。建設現場では、石綿が含まれる建築材料を切断したり、穴をあけたり、加工したりすることによって労働者・就業者は常に石綿にばく露される危険にさらされる。しかし、重層的で複雑な請負・下請関係を形成する建設業界において、何百万人にもなる建設業従事者の健康を守ることができるよう、特定化学物質等作業主任者の選任、特殊健康診断の実施、局所排気装置の設置、防じんマスクの使用といった規制を遵守させることは現実には非常に困難であった。

加えて、建設現場で用いられる多くの材料に石綿が含まれており、これを逐一指摘するとなると、数百万人に及ぶ建設業従事者に対して特殊健康診断の実施、作業主任者の選任、居所排気装置等の設置など特化則を全面適用しなければならなくなることと相まって、指摘に及び腰になりがちな事情もあった。臨検監督は、建材の製造業等が中心になり、建設業にはチェックがあまり及ばなかった実態があった[28]。

現在石綿を含む建築物の解体工事をするにあたっては、所轄労働基準監督署長に届出を行うことが事業者に義務づけられている（石綿則第 5 条）。もっとも全ての届出が行われた場合、約 200 万件に及ぶといわれており、これらのすべてを臨検することは現状の監督体制において困難といわざるを得ない。石綿を含む建築物の解体を業とする事業者に許可制度を設けるなどの対応が求められる。解体等現場を担うのは小さな建設事業者であることも多く、作業実態の把握、健康診断の実施、事後措置、記録の保存、退職後の健康管理手帳の交付といった諸対応・諸手続を確実に実施する仕組み作りが求められている[29]。

また、石綿を含む製品もなお流通しており、これをいかに回収するかも問題となっている。現在、個別のメーカー等による自主回収に委ねられている[30]。

---

[28] 玉泉孝次氏による。

[29] 篠原耕一氏による。

[30] 厚労省が発表した情報を、各自治体が取りまとめ、住民に発表する取組が行われている。横浜市の例として、横浜市 WEB サイト（https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/sumai-kurashi/gomi-recycle/gomi/shushufuka/

1．5．3　関連判例

〇建設アスベスト訴訟

＜概要＞

アスベスト（石綿）は、防火や防音、断熱性能に優れる点から、建築物や船舶など多くの場面で従来から活用されてきた。しかしその有害性が徐々に認識されるようになり、2005 年（平成 17 年）には機械メーカー・クボタの旧神崎工場の労働者がアスベスト関連疾患で多数死亡し、中皮腫を発症した同工場の周辺の住民に対して見舞金の支払いを検討している事実（「クボタ・ショック」と呼ばれる）が明らかになるなどしてその問題性は社会的に無視できない状態になった。こうした動きを受けて、前述のように本条を基礎とする施行令（第 16 条 4 号）に基づいて製造禁止の対象とされるに至った（平成 18 年 9 月 1 日施行）[31]。

このように禁止規定の整備以前からアスベストの有害性が認知可能であったことから、これに対する対策を国や建材メーカーが講じる余地があったことを手がかりに、アスベスト含有建材を使った建設作業に従事して中皮腫や肺がん等の疾患を発症した労働者・非労働者を含む建設作業従事者が、国とアスベストを含む建材を製作していたメーカーに対して損害賠償を請求する訴訟が日本各地で提起された[32]。特に 2008 年（平成 20 年）の東京地裁への提訴以降、全国 10 の地方裁判所（札幌・仙台・埼玉・東京・横浜・京都・大阪・岡山・高松・福岡）で提起された集団訴訟は、総称して「建設アスベスト訴訟」と呼ばれる。

＜訴訟経過＞

建設アスベスト訴訟の本稿執筆時点での審級・判決年月日等の基本情報は以下のとおりである。

〇神奈川第 1 陣訴訟

---

asubesuto.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

[31] こうしたアスベストをめぐる当事者や労働組合の動き、環境影響に対する対応策等については、例えば「労働の科学」労働の科学第 70 巻第 9 号（2015 年（平成 27 年））収録の特集参照。

[32] 大阪・泉南アスベスト訴訟（第一陣訴訟：最一小判平 26・10・9 判時 2241 号 3 頁、第二陣訴訟：最一小判平 26・10・9 民集 68 巻 8 号 799 頁）はその代表例の一つである。これらの最高裁判決は、労働大臣の省令制定権限の不行使を違法として、局所排気装置設置の義務づけを労働大臣に求めるものであるが、使用者に対して労働者に防塵マスクの着用の義務づけを求めることまでは指摘していない。

・横浜地判平 24・5・25 訴月 59 巻 5 号 1157 頁 ・東京高判平 29・10・27 判タ 1444 号 137 頁 ・最一小判令 3・5・17 労判 1252 号 5 頁 ・東京高判令 5・5・31 判例集未掲載
○東京第 1 陣訴訟 ・東京地判平 24・12・5 判時 2183 号 94 頁 ・東京高判平 30・3・14westlaw_2018WLJPCA03146013 ・最高裁第一小法廷令 3・5・17 判タ 1487 号 136 頁
○九州第 1 陣訴訟 ・福岡地判平 26・11・7westlaw_ 2014WLJPCA11076001 ・福岡高判令元・11・11westlaw_ 2019WLJPCA11116001
○大阪第 1 陣訴訟 ・大阪地判平 28・1・22 判タ 1426 号 49 頁 ・大阪高判平 30・9・20 判時 2404 号 240 頁 ・最一小判令 3・5・17 判タ 1487 号 143 頁
○京都第 1 陣訴訟 ・京都地判平 28・1・29 判時 2305 号 22 頁 ・大阪高判平 30・8・31 判時 2404 号 4 頁 ・最一小判令 3・5・17 判タ 1487 号 149 頁
○北海道第 1 陣訴訟 ・札幌地判平 29・2・14 判時 2347 号 18 頁 ・札幌高判令 4・5・30LEX/DB25593072
○神奈川第 2 陣訴訟 ・横浜地判平 29・10・24LEX/DB25549052 ・東京高判令 2・8・28 判時 2468・2469 号 15 頁 ・最二小判令 4・6・3 裁時 1793 号 1 頁
○東京第 2 陣訴訟 ・東京地判令 2・9・4LEX/DB25586308
○北海道第 2 陣訴訟 ・札幌地判令 4・4・28 判例集未掲載
○京都第 2 陣訴訟 ・京都地判令 5・3・23LEX/DB25595087
○大阪第 2 陣訴訟 ・大阪地判令 5・6・30 LEX/DB25573005

＜当事者・請求内容＞

各事件の事実関係の詳細は異なるものの、当事者の属性及び請求内容は類似する。ここでは神奈川第 1 陣訴訟を例に整理を行う。

本訴訟を提起した原告当事者は、建築物の建設、解体作業時にアスベストの粉じんにばく露したことによって中皮腫や肺がん、石綿肺等の石綿関連疾患に罹患した者、及びその家族（相続人）である。アスベスト関連疾患に罹患した者には、左官や解体工等労基法上の労働者である者が含まれる一方で、労基法上の労働者ではない一人親方や零細事業者も含まれている点に事案としての特徴がある。

本訴訟を提起された被告当事者は国とアスベストを含む製品の製造に関わったメーカーである。

国に対しては、国家賠償法に基づく損害賠償が請求された（国賠法第 1 条第 1 項）。その理由は、国が適切に規制権限を行使しなかったこと、すなわち本法第 55 条及び本法第 57 条に関しては、国がアスベストによる労働者等の健康被害を防止･軽減するためにアスベストに対するばく露を防止したり、警告表示を事業者に義務づけたりするよう適切な措置を講じなかったというものである。本訴訟の争点は、建築基準法に関する規制権限の不行使や一人親方等非労働者への賠償責任の有無等多岐にわたるが、ここでは最高裁判決が示した、本法第 55 条、第 57 条に関連する前記部分に限定して整理する。

＜判旨＞

結論として、最高裁は国の規制権限不行使について国賠法上の違法性を認めた。

○規制権限不行使の違法性について

「国又は公共団体の公務員による規制権限の不行使は、その権限を定めた法令の趣旨、目的や、その権限の性質等に照らし、具体的事情の下において、その不行使が許容される限度を逸脱して著しく合理性を欠くと認められるときは、その不行使により被害を受けた者との関係において、国家賠償法 1 条 1 項の適用上違法となる」（最三小判平 16・4・27 民集 58 巻 4 号 1032 頁等）。

「安衛法は、職場における労働者の安全と健康の確保等を目的として（1 条）、事業者は、労働者の健康障害の防止等のために必要な措置を講じなければならないものとしているのであって（22 条等）、事業者が講ずべき具体的措置を労働省令（平成 11 年法律第 160 号による改正後は厚生労働省令）に委任している（27 条 1 項）。このように安衛法が上記の具体的措置を省令に包括的に委任した趣旨は、事業者が講ずべき措置の内容が多岐にわたる専門的、技術的事項であること、また、その内容をできる限り速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正していくためには、これを主務大臣に委ねるのが適当であるとされたことによる」。

「以上の安衛法の目的及び上記各規定の趣旨に鑑みると、主務大臣の安衛法に基づく規

制権限は、労働者の労働環境を整備し、その生命、身体に対する危害を防止し、その健康を確保することをその主要な目的として、できる限り速やかに、技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものに改正すべく、適時にかつ適切に行使されるべきものである」（前掲最判等参照）。

法第 57 条の「表示の記載方法についても、上記と同様に、できる限り速やかに、技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものとなるように指導監督すべきである。このことは、本件掲示義務規定に基づく掲示の記載方法に関する指導監督についても同様である」。

○非労働者に対する国賠法上の責任について

法第 57 条は、「健康障害を生ずるおそれのある物についてこれらを表示することを義務付けることによって、その物を取り扱う者に健康障害が生ずることを防止しようとする趣旨のものと解されるのであって、上記の物を取り扱う者に健康障害を生ずるおそれがあることは、当該者が安衛法 2 条 2 号において定義された労働者に該当するか否かによって変わるものではない。また、安衛法 57 条は、これを取り扱う者に健康障害を生ずるおそれがあるという物の危険性に着目した規制であり、その物を取り扱うことにより危険にさらされる者が労働者に限られないこと等を考慮すると、所定事項の表示を義務付けることにより、その物を取り扱う者であって労働者に該当しない者も保護する趣旨のものと解するのが相当である。なお、安衛法は、その 1 条において、職場における労働者の安全と健康を確保すること等を目的として規定しており、安衛法の主たる目的が労働者の保護にあることは明らかであるが、同条は、快適な職場環境…の形成を促進することをも目的に掲げているのであるから、労働者に該当しない者が、労働者と同じ場所で働き、健康障害を生ずるおそれのある物を取り扱う場合に、安衛法 57 条が労働者に該当しない者を当然に保護の対象外としているとは解し難い」。労働大臣の前記の「規制権限は、労働者を保護するためのみならず、労働者に該当しない建設作業従事者を保護するためにも行使されるべきものであった」。

＜コメント＞

主務大臣の本法に基づく規制権限が本法の目的を達成できるように適時にかつ適切に行使されるべきことは過去の最判で確認されていたが、その趣旨が本法第 57 条との関係にも該当することを明示した点は、同条の不断の見直しを改めて国に迫るものである。この要請は、種類や管理方法等、化学物質に関する情報が日々更新される実態に合致する。

また、法第 57 条の保護範囲が非労働者に及ぶと判断した点は、本法だけでなく、安衛法と同じく労働者を対象として整備された労基法等他の労働立法のあり方に問題提起をした点で注目すべきである。重要な価値である身体生命の要保護性は非労働者にも当然認められること、本法が雇用の場だけでなく流通過程も規制の場とする法に展開していること等からすれば、少なくとも国が規制権限の不行使を理由とする国家賠償を支払うべきか否か

を判定するときに、違法な取扱いを受けた者が労働者か非労働者かで区別する必要は無い。

本判決を受けて「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令」（令和 4 年厚労省令第 82 号）が示され、作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、新たに一定の措置を実施することが事業者に義務づけられた。

1. 6　その他

1. 6. 1　罰則

本条に違反して、黄りんマッチ、ベンジジン、ベンジジンを含有する製剤その他の労働者に重度の健康障害を生ずる物で、政令で定めるものを、製造し、輸入し、譲渡し、提供し、又は使用した者は、3 年以下の懲役（近く拘禁に改訂予定）又は 300 万円以下の罰金に処せられる（労安衛第 116 条）。

この罰則については両罰規定の適用がある。法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、これらの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する（法第 122 条）。

1. 6. 2　民事上の効果

本条に規定された製造等禁止物質はその有害性が明確に認識されている化学物質である。したがって、本条違反の事実は、本条に違反した者がこの違反によって損害を被った者から民事責任を追及された場合、この責任を根拠付ける有力な事実として評価される。

例えば、本条が使用を禁止するベンジジンを労働者に使用させて健康被害を発生させた場合、ベンジジンの有毒性は本条によって十分予見可能であるから、試験研究のための使用の際に用いられるような適切な防護措置を講じていない限り、安全配慮義務（労契 5 条）違反を構成する有力な事実になろう。これは当該化学物質が試験研究のために製造、使用等を許可されていた場合でも、当該化学物質の有害性は変わらないから、基本的に当てはまる。また、本条が製造等を禁じる化学物質を用いる業務命令は、一種の危険行為を命じるものとして、原則としてこれを拒否しても債務不履行や企業秩序侵害の責任を負わないと解すべきであろう。

1. 6. 3　関連資料

なし。

2. 第 56 条（製造の許可）

2. 1 条文

第五十六条　ジクロルベンジジン、ジクロルベンジジンを含有する製剤その他の労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある物で、政令で定めるものを製造しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。 ２　厚生労働大臣は、前項の許可の申請があつた場合には、その申請を審査し、製造設備、作業方法等が厚生労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ、同項の許可をしてはならない。 ３　第一項の許可を受けた者（以下「製造者」という。）は、その製造設備を、前項の基準に適合するように維持しなければならない。 ４　製造者は、第二項の基準に適合する作業方法に従つて第一項の物を製造しなければならない。 ５　厚生労働大臣は、製造者の製造設備又は作業方法が第二項の基準に適合していないと認めるときは、当該基準に適合するように製造設備を修理し、改造し、若しくは移転し、又は当該基準に適合する作業方法に従つて第一項の物を製造すべきことを命ずることができる。 ６　厚生労働大臣は、製造者がこの法律若しくはこれに基づく命令の規定又はこれらの規定に基づく処分に違反したときは、第一項の許可を取り消すことができる。

2. 2 趣旨と内容

2. 2. 1 趣旨

労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある有害物ではあるものの、ある製品の製造や研究開発に不可欠・重要である等の理由で、その製造や利用を認める必要のある有害物もある。このような有害物については、法第 22 条に基づく健康障害防止措置によって健康障害の発生の予防が目指され、そのための製造設備の仕組みや有害物の管理方法について特化則の中で具体化が図られている。本法は、その遵守の徹底を図るため、製造者に製造設備の構造や作業方法の決定等、有害物の利用に至る前段階で事前に達成すべき基準を設けて厚生労働大臣の審査による許可制とし、製造設備を許可基準に適合するよう維持することを義務づけたものである。

2. 2. 2 内容

2. 2. 2. 1 製造許可制の対象物質

本条第 1 項が許可制の対象とする物質は、施行令別表第 3 第 1 号に掲げる特定化学物質の第一類物質及び石綿分析用試料等である（施行令第 17 条）。同別表は、特定化学物質を第一類物質、第二類物質、第三類物質の 3 種類に分けて規定している。第一類物質及び第

二類物質は微量でも有害な作用をする点で共通する。第一類物質は、がん等の慢性障害を引き起こす物質のうち、特に有害性が高く、製造工程で特に厳重な管理（製造許可）を必要とするものである。第二類物質はがん等の慢性障害を引き起こす物質のうち、第一類物質に該当しないものが分類されており、さらに特定第二類物質、特別有機溶剤等、オーラミン等、管理第二類物質等に細分類されている。第三類物質には、大量漏洩した場合に有害作用のある物質が分類されている。

同別表第３第１号に掲げる第一類物質は以下のとおりである。

１　ジクロルベンジジン及びその塩
２　アルファーナフチルアミン及びその塩
３　塩素化ビフエニル（別名ＰＣＢ）
４　オルト―トリジン及びその塩
５　ジアニシジン及びその塩
６　ベリリウム及びその化合物
７　ベンゾトリクロリド
８　１から６までに掲げる物をその重量の一パーセントを超えて含有し、又は７に掲げる物をその重量の〇・五パーセントを超えて含有する製剤その他の物（合金にあつては、ベリリウムをその重量の三パーセントを超えて含有するものに限る。）

「ジクロルベンジジン」（ジクロロベンジジン、第１号）は、灰色～紫色の結晶、褐色針状結晶の形状をとり、加熱すると分解し、有毒で腐食性のヒューム [33]を生じる。エアロゾル [34]の吸入、経皮および経口摂取により体内に入り、反復または長期の皮膚への接触により、皮膚炎を引き起こしたり、肝臓に影響を与えたりすることがあるほか、発がん性を有する [35]。

「アルファーナフチルアミン」（α-ナフチルアミン、第２号） は、特徴的な臭気のある白色の結晶で、空気、光および水分にばく露すると赤色になる特徴を持つ。体内への吸収

[33] 加熱等により固体が蒸発して粒子化したもので、酸化している場合が多く、粉塵、煙霧、蒸気、揮発性粒子であって、球状か結晶である場合が多い。ここでは窒素酸化物、塩化水素。

[34] 気体中に浮遊する微小な液体または固体の粒子と周囲の気体の混合体を意味する（日本エアロゾル学会 WEB サイト（https://www.jaast.jp/new/about_aerosol.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

[35] ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=0481&p_version=2：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

経路は、吸入、経皮および経口摂取であり、眼および皮膚を軽度に刺激するほか、 血管に影響を与えることがある[36]。

「塩素化ビフエニル」（ポリ塩化ビフェニル、PCB、第 3 号）は、淡い黄色の粘稠液体であり、エアロゾルの吸入、経皮および経口によって体内に摂取される。塩素座瘡（にきび）の発症可能性、肝臓への影響のほか、反復または長期の皮膚への接触により、皮膚炎を引き起こすおそれがある[37]。絶縁性に優れることから、トランス（変圧器）やコンデンサーに使用された。「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」に基づき、事業者に所定の時期までに処分することが義務づけられている。

「オルト―トリジン」（O-トリジン、第 4 号）は、無色の結晶、または赤色～茶色の薄片といった外観を有し、燃焼すると分解し、 窒素酸化物などの有毒なヒュームを生じる。経皮・経口で摂取され、発がん性を有する[38]。

「ジアニシジン」（第 5 号）は、無色の結晶であり、燃焼すると分解し、窒素酸化物などの有毒なヒュームを生じるほか、蒸気は空気より重く、地面に沿って移動して、遠距離発火の可能性も有する。吸入、経皮および経口によって身体に取り込まれ、発がん性を有する[39]。

「ベリリウム」（第 6 号）は、合金材料や、電子管の製造などに使われる銀白色、灰色の様々な形状の固体であり、強酸および強塩基（酸と反応して塩を発生させる化合物）と反応し、引火性/爆発性ガスを生じるほか、燃焼すると、有毒なヒューム（酸化ベリリウムなど）を生成する。エアロゾルの吸入および経口摂取により体内に吸収され、皮膚炎や結膜炎、肺炎や気管支炎を引き起こすおそれがある。反復または長期の吸入や皮膚接触による本物質からの繰り返しの刺激により、重度の肉芽腫性肺疾患（慢性ベリリウム疾患）を生じることがある。発がん性を有する[40]。

---

[36] ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=0518&p_version=2：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

[37] ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=0939&p_version=2：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

[38] ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=0960&p_version=2：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

[39] ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=1582&p_version=2：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

[40] ILO「ICSC データベース」

「ベンゾトリクロリド」（第 7 号）は、刺激臭のある、無色～黄色、発煙性、油状液体の物理的特徴を有する。加熱や酸および水との接触により、分解し、塩化水素を含む、有毒で腐食性のヒュームを生じる。吸入、経皮および経口により身体に影響を与え、短期ばく露により皮膚および気道、眼を刺激し、長期又は反覆ばく露により肺、肝臓、腎臓及び甲状腺に影響を与え、発がん性を有する[41]。ベンゾトリクロリドは、1975 年（昭和 50 年）に東京の化学工場従事者から肺がん患者が発生していることを受けて実施された実態調査、疫学調査の結果、ベンゾトリクロリドと肺がん発症との関係が認められたことから、本条の製造許可対象の特定化学物質等に追加された経緯がある[42]

2. 2. 2. 2　製造しようとする者

本条の規制が及ぶ人的範囲は、「製造しようとする者」である。この文言は文字通り製造許可制の対象物質の製造者になる予定の者を意味し、この物質の販売者は規制の対象とならない。同様に、製造許可制の対象物質で容器に入れられたもの、又は大型包装されたものを他の製造業者から購入し、又は輸入し、これを小型の容器に詰め替え、当該容器に新たにその業者の証紙を貼付し荷姿を整えるいわゆる小分けを行っても、本条の製造には該当しない[43]。

2. 2. 2. 3　許可の単位

本条第 1 項が「厚生労働省令」の定めにより製造許可を受けるべきとする「厚生労働省令」には特化則第 48 条が該当する。特化則第 48 条は、本項の許可は、施行令別表第 3 号第 1 号に掲げる製造許可制の対象物質ごとに、かつ、当該物質を製造するプラントごとに行うものとする旨定めている。具体的には、事業場において、二種類の許可制対象物質を製造する場合には、それぞれについて許可が必要になり、さらにこれらがそれぞれ二系列で製造される場合は、それぞれの系列ごとに許可を受けなければならない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号）。

（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=0226&p_version=2：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日認）。環境・安全管理用語編集委員会編『化学物質　環境・安全管理用語事典〔改訂第 3 版〕』（化学工業日報社、2005 年（平成 17 年））286 頁。

[41] ILO「ICSC データベース」（https://www.ilo.org/dyn/icsc/showcard.display?p_lang=ja&p_card_id=0105&p_version=2、最終閲覧日：2022 年 10 月 15 日）。

[42] 松尾幸夫主筆・片岡輝男・木村嘉勝編『政策担当者が語る　労働衛生施策の歩み』（労働調査会、2012 年（平成 24 年））160-161 頁。

[43] 労働調査会『労働安全衛生法の詳解〔改訂 5 版〕－労働安全衛生法の逐条解説－』（労働調査会出版局、2020 年（令和 2 年））659 頁。

2. 2. 2. 4　許可の申請手続と基準

本条第 1 項が定める厚生労働大臣に対する製造許可の申請は、この許可を受けようとする者が、特化則様式第 5 号による申請書（特定化学物質製造許可申請書）に生産計画等や事業場の概要、製造施設等について記載した特化則様式第 6 号による摘要書を添えて、当該許可に係る物を製造する場所を管轄する労働基準監督署長を経由して厚生労働大臣に提出する方法で行われる（特化則第 49 条第 1 項)。監督署や労働局で行われるのは、申請書類が揃っているか否かの点検程度である [44]。この申請を受け取った厚生労働大臣は、この申請を審査し、製造設備、作業方法等が本条第 2 項に規定される「厚生労働大臣の定める基準」に適合したと判断したときは、許可を与える。厚生労働大臣は、この許可をしたときは、申請者に対し、特化則様式第 7 号による許可証（特定化学物質製造許可証）を交付する（特化則第 49 条第 2 項)。この許可証の交付を受けた者は、これを滅失し、又は損傷したときは、特化則様式第 8 号による申請書（特定化学物質製造許可証再交付・書替申請書）を本条第 1 項の労働基準監督署長を経由して厚生労働大臣に提出し、許可証の再交付を受けなければならず（特化則第 49 条第 3 項)、氏名（法人にあつては、その名称）を変更したときは、特化則様式第 8 号による申請書を第 1 項の労働基準監督署長を経由して厚生労働大臣に提出し、許可証の書替えを受けなければならない（特化則第 49 条第 4 項)。

法第 56 条第 1 項の製造の許可を受けた者がその工程について、設備等の一部を変更しようとする場合(主要構造部分について変更しようとする場合を除く。)又は作業方法を変更しようとする場合には、あらかじめ、(イ）変更の目的、(ロ）変更しようとする機械等又は作業方法、(ハ）変更後の構造又は作業方法、を記載した書面を許可申請書を提出した労働基準監督署長に提出しなければならない。また、前述の許可を受けた者が、製造工程を変更しようとする場合、許可物質の生産量を増加しようとする場合等においては再び同項の許可を受けなければならない。前述の許可を受けた者が、設備等の主要構造部分を変更しようとする場合には、法第 88 条第 1 項の規定（厚生労働省令で定める危険有害作業等を伴う機械等の設置、移転、主要構造部分の変更につき監督署長に届け出るべき旨の定め）に基づく特化則第 52 条の特定化学設備等設置届を提出しなければならないとされていた（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号)。しかし、平成 6 年の省令改正（同年労働省令第 20 号）で、特化則第 52 条が廃止された。法第 88 条第 1 項が、対象、方法共に省令の定めに基づき届け出るよう定めているので、特定化学設備等の設置届の提出の必要自体がなくなったものと解される [45]。

厚生労働大臣が、製造許可申請を審査するときに用いる本条第 2 項に規定される「厚生労働大臣の定める基準」は、特化則において規制対象とする物質と製造目的に着目して区

---

[44] 玉泉孝次氏による。

[45] 三柴丈典氏による。

別して規定されている。

2. 2. 2. 4. 1　ジクロルベンジジン等の製造

まず、特化則第 50 条第 1 項は、施行令別表第 3 第 1 号 1 から 5 まで及び 7 に掲げる物並びに同号 8 に掲げる物で同号 1 から 5 まで及び 7 に係るもの（以下、「ジクロルベンジジン等」という。すなわち、ベリリウム及びその化合物以外のものを意味する）の製造（試験研究のためのジクロルベンジジン等の製造を除く。）に関する基準について次のように規定する。なお、本項は工場でジクロルベンジジン等を製造する際に関する定めであり、試験研究機関で製造しようとする場合については別に定めが置かれている（⇒2. 2. 2. 4. 3）。

【特化則第 50 条第 1 項】
一　ジクロルベンジジン等を製造する設備を設置し、又はその製造するジクロルベンジジン等を取り扱う作業場所は、それ以外の作業場所と隔離し、かつ、その場所の床及び壁は、不浸透性の材料で造ること。
二　ジクロルベンジジン等を製造する設備は、密閉式の構造のものとし、原材料その他の物の送給、移送又は運搬は、当該作業を行う労働者の身体に当該物が直接接触しない方法により行うこと。
三　反応槽については、発熱反応又は加熱を伴う反応により、攪拌機等のグランド部からガス又は蒸気が漏えいしないようガスケット等により接合部を密接させ、かつ、異常反応により原材料、反応物等が溢出しないようコンデンサーに十分な冷却水を通しておくこと。
四　ふるい分け機又は真空ろ過機で、その稼動中その内部を点検する必要があるものについては、その覆いは、密閉の状態で内部を観察できる構造のものとし、必要がある場合以外は当該覆いが開放できないようにするための施錠等を設けること[46]。
五　ジクロルベンジジン等を労働者に取り扱わせるときは、隔離室での遠隔操作によること。ただし、粉状のジクロルベンジジン等を湿潤な状態にして取り扱わせるときは、この限りでない。
六　ジクロルベンジジン等を計量し、容器に入れ、又は袋詰めする作業を行う場合において、前号に定めるところによることが著しく困難であるときは、当該作業を作業中の

[46] この定めは、許可物質の製造工程において、許可物質の発散が多いふるい分け機又は真空ろ過機について設ける覆いの構造について規定したものであり、同号の「内部を観察できる構造」とは、当該装置の覆いの一部をガラス又は透明なプラスチックをもって造り、当該場所から内部を観察できるような構造をいうこと。また、同号の施錠等の「等」には、当該装置の覆いを緊結すること等をいう（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号）。

労働者の身体に当該物が直接接触しない方法により行い、かつ、当該作業を行う場所に囲い式フードの局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けること[47]。
七　前号の局所排気装置については、次に定めるところによること。
イ　フードは、ジクロルベンジジン等のガス、蒸気又は粉じんの発散源ごとに設けること。
ロ　ダクトは、長さができるだけ短く、ベンドの数ができるだけ少なく、かつ、適当な箇所に掃除口が設けられている等掃除しやすい構造とすること。
ハ　ジクロルベンジジン等の粉じんを含有する気体を排出する局所排気装置にあつては、第九条第一項の表の上欄に掲げる粉じんの粒径に応じ、同表の下欄に掲げるいずれかの除じん方式による除じん装置又はこれらと同等以上の性能を有する除じん装置を設けること。この場合において、当該除じん装置には、必要に応じ、粒径の大きい粉じんを除去するための前置き除じん装置を設けること。
ニ　ハの除じん装置を付設する局所排気装置のファンは、除じんをした後の空気が通る位置に設けること。ただし、吸引された粉じんによる爆発のおそれがなく、かつ、ハの除じん装置を付設する局所排気装置のファンの腐食のおそれがないときは、この限りでない。
ホ　排気口は、屋外に設けること。
ヘ　厚生労働大臣が定める性能を有するものとすること。
八　第六号のプッシュプル型換気装置については、次に定めるところによること。
イ　ダクトは、長さができるだけ短く、ベンドの数ができるだけ少なく、かつ、適当な箇所に掃除口が設けられている等掃除しやすい構造とすること。
ロ　ジクロルベンジジン等の粉じんを含有する気体を排出するプッシュプル型換気装置にあっては、第九条第一項の表の上欄に掲げる粉じんの粒径に応じ、同表の下欄に掲げるいずれかの除じん方式による除じん装置又はこれらと同等以上の性能を有する除じん装置を設けること。この場合において、当該除じん装置には、必要に応じ、粒径の大きい粉じんを除去するための前置き除じん装置を設けること。
ハ　ロの除じん装置を付設するプッシュプル型換気装置のファンは、除じんをした後の空気が通る位置に設けること。ただし、吸引された粉じんによる爆発のおそれがなく、

[47] この定めは、許可物質を製造する事業場において、製品を容器詰めする作業等、許可物質を取り扱う場合で、湿潤な状態のものとし又は隔離室での遠隔操作によることが著しく困難である場合の措置について規定したものである。「湿潤な状態」とは、当該物質をスラリー（液体中に鉱物、汚泥などの固体粒子が混ざっている流動体のこと。泥漿（でいしょう）ともいう）化年度などのしたもの又は溶媒に溶解させたものを意味し、「粉状のもの」とは、当該物質をスラリー化したもの又は溶媒に溶解させたもの以外のものを意味する（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号）。

かつ、ロの除じん装置を付設するプッシュプル型換気装置のファンの腐食のおそれがないときは、この限りでない。
ニ　排気口は、屋外に設けること。
ホ　厚生労働大臣が定める要件を具備するものとすること。
九　ジクロルベンジジン等の粉じんを含有する気体を排出する製造設備の排気筒には、第七号ハ又は前号ロの除じん装置を設けること。
十　第六号の局所排気装置及びプッシュプル型換気装置は、ジクロルベンジジン等に係る作業が行われている間、厚生労働大臣が定める要件を満たすように稼動させること。
十一　第七号ハ、第八号ロ及び第九号の除じん装置は、ジクロルベンジジン等に係る作業が行われている間、有効に稼動させること。
十二　ジクロルベンジジン等を製造する設備からの排液で、第十一条第一項の表の上欄に掲げる物を含有するものについては、同表の下欄に掲げるいずれかの処理方式による排液処理装置又はこれらと同等以上の性能を有する排液処理装置を設け、当該装置を有効に稼動させること[48]。
十三　ジクロルベンジジン等を製造し、又は取り扱う作業に関する次の事項について、ジクロルベンジジン等の漏えい及び労働者の汚染を防止するため必要な作業規程を定め、これにより作業を行うこと。
イ　バルブ、コック等（ジクロルベンジジン等を製造し、又は取り扱う設備に原材料を送給するとき、及び当該設備から製品等を取り出すときに使用されるものに限る。）の操作
ロ　冷却装置、加熱装置、攪拌 装置及び圧縮装置の操作
ハ　計測装置及び制御装置の監視及び調整
ニ　安全弁、緊急しや断装置その他の安全装置及び自動警報装置の調整
ホ　ふた板、フランジ、バルブ、コック等の接合部におけるジクロルベンジジン等の漏えいの有無の点検
ヘ　試料の採取及びそれに用いる器具の処理
ト　異常な事態が発生した場合における応急の措置
チ　保護具の装着、点検、保管及び手入れ
リ　その他ジクロルベンジジン等の漏えいを防止するため必要な措置
十四　ジクロルベンジジン等を製造する設備から試料を採取するときは、次に定めるところによること。
イ　試料の採取に用いる容器等は、専用のものとすること。

[48] この定めは、製造設備からサンプリングする場合の措置について規定したものである。サンプリングは、所定位置において、できるだけ風上に位置し、あらかじめ定められた量以上は採取してはならない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号）。

ロ　試料の採取は、あらかじめ指定された箇所において、試料が飛散しないように行うこと。
ハ　試料の採取に用いた容器等は、温水で十分洗浄した後、定められた場所に保管しておくこと。
十五　ジクロルベンジジン等を取り扱う作業に労働者を従事させるときは、当該労働者に作業衣並びに不浸透性の保護手袋及び保護長靴を着用させること。

第 1 号で求められている作業場所からの隔離は、許可物質の製造に係る作業が行われている作業場所とそれ以外の作業場所との建屋が別棟であるか、又は隔壁をもって区画されていることを意味する（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号）。

第 2 号で要請される「原材料その他の物の送給、移送又は運搬」については、これらの作業を各装置間の落差又はポンプ等により配管で行うなど、スクリューフィダー又はバケットコンベヤ等を用いて機械的に行わなければならない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号）。原材料の投入や反応生成物を取り出す作業が人力で行われる場合はそのばく露が避けられないので、こうしたプロセスは機械化されるべきである[49]。

上記通達に規定されている「スクリューフィダー」（スクリューフィーダー）とは、粉粒体原料をパイプ内に装着された螺旋型のスクリューを回転させることで送り出す原料搬送の仕組みである。

【スクリューフィダーの例】

[49] 労働調査会『労働安全衛生法の詳解〔改訂 5 版〕－労働安全衛生法の逐条解説－』（労働調査会出版局、2020 年（令和 2 年））660 頁。

（株式会社セイワ技研 WEB サイト（https://www.jyuuten-ki.com/screw.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

同じく上記通達に規定されている「バケットコンベヤ」は、バケツ（バケット）をチェーンやベルトに取り付け、そのバケツの中に運搬物を投入し、チェーンやベルトを動作させることで運搬するコンベアである。

【バケットコンベヤの例】

（株式会社イシダ WEB サイト（https://www.ishida.co.jp/ww/jp/products/conveying/productfeeding/bucket-conveyor.cf

m：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）

第 3 号に規定されている「反応槽」とは、化学物質の製造過程において、微生物による有機物の分解等様々な方法を用いて、化学反応を生じさせるタンクを意味する。下水処理施設で用いられるものがよく知られる。

【反応槽の例】

（整水工業株式会社 WEB サイト（https://www.seisui.co.jp/example/drainage/entry-112.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

「攪拌機」は、2 種類以上の物質をかき混ぜ、混合状態にする機械である。

【攪拌機の例】

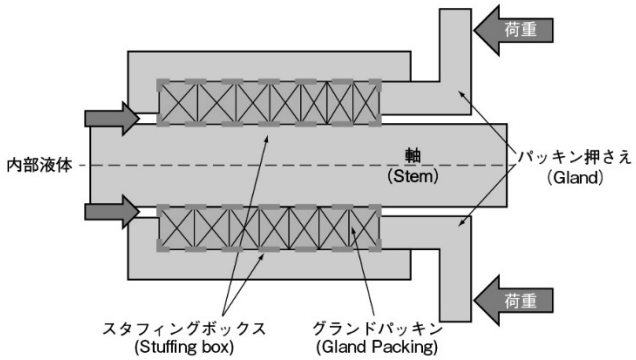
（株式会社井上製作所 WEB サイト（https://www.inouemfg.com/kakuhanki/：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

「グランド」は、バルブやポンプなどの回転・往復する軸の周りにグランドパッキン等を詰め込んでこれを締め付けるものを意味する。

【グランドパッキンの例】

（日本ピラー工業株式会社 WEB サイト（https://www.pillar.jp/know/gland_packings：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

【グランド（Gland、パッキン押さえ）の例】



（下関パッキング株式会社 WEB サイト（http://www.shimopa.co.jp/product/gland/000.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

「ガスケット」とは、部品や配管など、静止している場所の接続部分の密閉に使用されるシールの一種である。ガスケットを接続部の間に挟んでボルト等で固定し、接続部の隙間を塞ぐことで内部を通る流体の漏出や異物混入を防止する役割を担う。例えば、1 つめの図のようなフランジ用ガスケットを、2 つめの図のように接続部の間に挟んで固定して利用

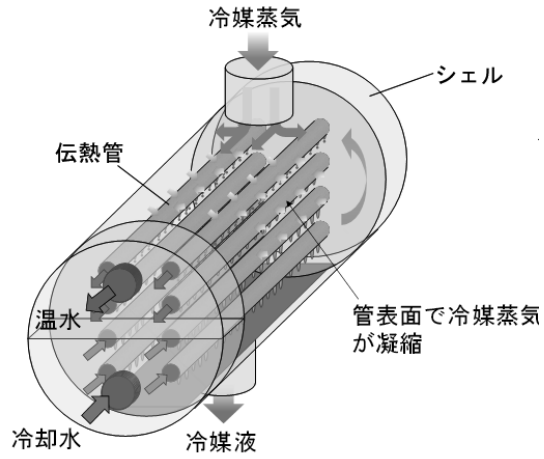
する。

【ガスケットの例】

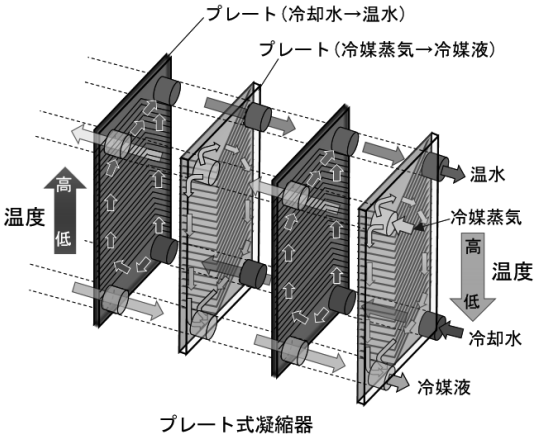
（日東金属工業株式会社 WEB サイト（https://www.nitto-kinzoku.jp/archives/glossary/gasket/：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

「コンデンサー」とは、凝縮器や冷却器とも呼ばれ、蒸気や凝縮したガスを冷却して液化する装置を意味する。エアコンの室外機などにも用いられる。

【コンデンサーの例】



シェルアンドチューブ式凝縮器



プレート式凝縮器

（株式会社前川製作所技術研究所 WEB サイト（http://rdc.mayekawa.co.jp/refrige/no17.shtml：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

第 4 号の「ふるい分け機」とは、固体の粒子をサイズに応じて分類する機械を意味する。スクリーン、ふるい機ともいい、振動によりふるい分けるもの、回転によりふるい分けるものがある。

【振動式ふるい分け機（上）、回転式ふるい分け機（下）の例】

（ユーラステクノ株式会社 WEB サイト（https://www.uras-techno.co.jp/products/classifiers_screeners/：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

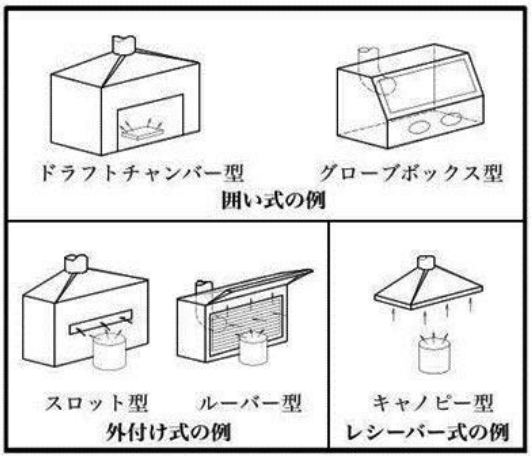
「真空ろ過機」は、ろ材の排出側を減圧して上流側からの大気圧で加圧ろ過を行う方法を用いてろ過を行う機械をいう。

【真空ろ過器の例】

（月島マシンセールス株式会社 WEB サイト（https://premium.ipros.jp/tstm-g/product/detail/265399008/：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

第 6 号「囲い式フードの局所排気装置」は、有害物の発生源の近くに空気の吸込み口を設けて常に吸引する気流を作り、有害物がまわりに拡散しないようにして作業者が汚染された気流にばく露されないようにする装置（局所排気装置）のうち、作業に必要な前面のみに開口がありその他の部分は囲まれている形状のものをいう。

【局所排気装置の例】

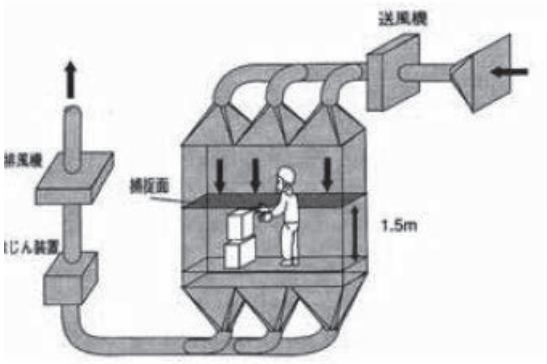


（研究実験施設・環境安全教育協会 WEB サイト（https://rehse2007.com/hoodya_sample/1-1.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

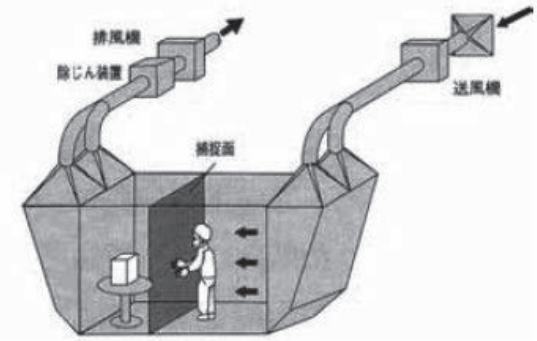
第 6 号等に規定される「プッシュプル型換気装置」とは、一様な捕捉気流（ヒュームの発散源またはその付近を通り吸込み側フードに向かう気流であって、捕捉面での気流の方向及び風速が一様であるもの）を形成させ、当該気流によって発散源から発散するヒュームを捕捉し、吸込み側フードに取り込んで排出する装置である。天井、壁及び床が密閉さ

れているブースを有する密閉式プッシュプル型換気装置と、それ以外の開放式プッシュプル型換気装置がある[50]。

【プッシュプル型換気装置の例】



密閉式プッシュプル型換気装置
（下降流・送風機あり）



密閉式プッシュプル型換気装置
（水平流・送風機あり）

（厚労省 WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/0602-1_006.pdf：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

第 7 号に規定されている「ベンド」（継手）とは、管軸の方向を曲げて接続する部品を意味する。

【ベンドの例】

[50] 厚労省「(2) プッシュプル型換気装置」（https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/0602-1_006.pdf：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

アビトップ株式会社 WEB サイト (https://www.avitop.co.jp/faq/faq002/ : 最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日))

本条の基準は、製造設備および作業方法について規定したものであり、本条の基準に適合していないと認められるときは、法第 56 条第 5 項の適合命令がなされ、これを受けて基準に適合させる必要がある（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号)。

2. 2. 2. 4. 2　ベリリウム等の製造

ベリリウム等の製造（試験研究のためのベリリウム等の製造を除く。）については、特化則第 50 条の 2 第 1 項において次のように規定されている。

> 一　ベリリウム等を焼結し、又は煆焼（かしょう）する設備（水酸化ベリリウムから高純度酸化ベリリウムを製造する工程における設備を除く。次号において同じ。）は他の作業場所と隔離された [51]屋内の場所に設置し、かつ、当該設備を設置した場所に局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けること。
>
> 二　ベリリウム等を製造する設備（ベリリウム等を焼結し、又は煆焼（かしょう）する設備、アーク炉等により溶融したベリリウム等からベリリウム合金を製造する工程における設備及び水酸化ベリリウムから高純度酸化ベリリウムを製造する工程における設備を除く。）は、密閉式の構造のものとし、又は上方、下方及び側方に覆い等を設けたものとすること。
>
> 三　前号の規定により密閉式の構造とし、又は上方、下方及び側方に覆い等を設けたベリリウム等を製造する設備で、その稼動中内部を点検する必要があるものについては、その設備又は覆い等は、密閉の状態又は上方、下方及び側方が覆われた状態で内部を観察できるようにすること。その設備の外板等又は覆い等には必要がある場合以外は開放できないようにするための施錠等を設けること。
>
> 四　ベリリウム等を製造し、又は取り扱う作業場の床及び壁は、不浸透性の材料で造ること。
>
> 五　アーク炉等により溶融したベリリウム等からベリリウム合金を製造する工程において次の作業を行う場所に、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けること。
>
> イ　アーク炉上等において行う作業
>
> ロ　アーク炉等からの湯出しの作業
>
> ハ　溶融したベリリウム等のガス抜きの作業

[51] ベリリウム等を焼結し、又は煆焼する設備を設置する作業場所とそれ以外の作業場所とが別の建屋であるか、又は隔壁をもって全面的に区画することを意味する（昭和 50 年 10 月 1 日基発 573 号)。

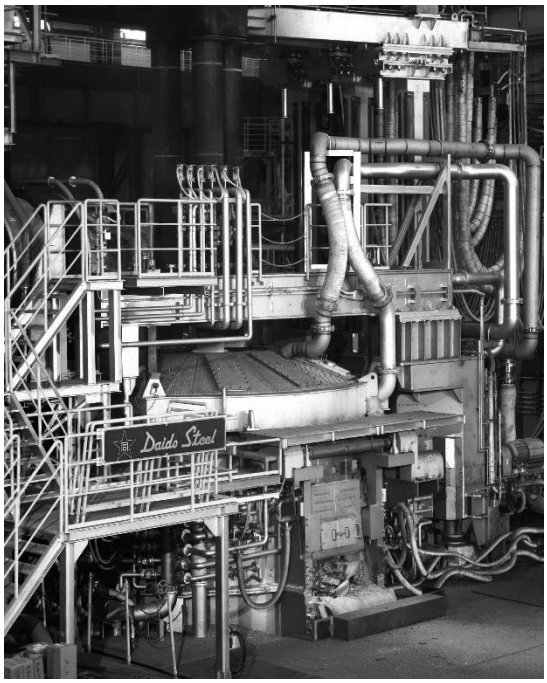
ニ　溶融したベリリウム等から浮渣を除去する作業
ホ　溶融したベリリウム等の鋳込の作業
六　アーク炉については、電極を挿入する部分の間隙を小さくするため、サンドシール等を使用すること。
七　水酸化ベリリウムから高純度酸化ベリリウムを製造する工程における設備[52]については、次に定めるところによること。
イ　熱分解炉は、他の作業場所と隔離された屋内の場所に設置すること。
ロ　その他の設備は、密閉式の構造のものとし、上方、下方及び側方に覆い等を設けたものとし、又はふたをすることができる形のものとすること。
八　焼結、煆焼（かしょう）等を行つたベリリウム等は、吸引することにより匣鉢（さや）から取り出すこと。
九　焼結、煆焼（かしょう）等に使用した匣鉢（さや）の破砕は他の作業場所と隔離された屋内の場所で行い、かつ、当該破砕を行う場所に局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けること。
十　ベリリウム等の送給、移送又は運搬は、当該作業を行う労働者の身体にベリリウム等が直接接触しない方法により行うこと。
十一　粉状のベリリウム等を労働者に取り扱わせるとき（送給し、移送し、又は運搬するときを除く。）は、隔離室での遠隔操作によること。
十二　粉状のベリリウム等を計量し、容器に入れ、容器から取り出し、又は袋詰めする作業を行う場合において、前号に定めるところによることが著しく困難であるときは、当該作業を行う労働者の身体にベリリウム等が直接接触しない方法により行い、かつ、当該作業を行う場所に囲い式フードの局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けること。
十三　ベリリウム等を製造し、又は取り扱う作業に関する次の事項について、ベリリウム等の粉じんの発散及び労働者の汚染を防止するために必要な作業規程を定め、これにより作業を行うこと。
イ　容器へのベリリウム等の出し入れ
ロ　ベリリウム等を入れてある容器の運搬
ハ　ベリリウム等の空気輸送装置の点検
ニ　ろ過集じん方式の集じん装置（ろ過除じん方式の除じん装置を含む。）のろ材の取替え
ホ　試料の採取及びそれに用いる器具の処理
ヘ　異常な事態が発生した場合における応急の措置

[52] この設備については、当該設備にふたをすることができる形のものでもよいとされる（昭和 50 年 10 月 1 日基発 573 号）。

ト　保護具の装着、点検、保管及び手入れ チ　その他ベリリウム等の粉じんの発散を防止するために必要な措置 十四　ベリリウム等を取り扱う作業に労働者を従事させるときは、当該労働者に作業衣及び保護手袋（湿潤な状態のベリリウム等を取り扱う作業に従事する労働者に着用させる保護手袋にあつては、不浸透性のもの）を着用させること。

第 2 号の「アーク炉」とは、電気炉の一種で、電極の間や、電極と加熱対象の物質との間に電気アークを発生させて、そこから発生する熱を用いて加熱対象の物質を加熱する仕組みをもつ炉を意味する。「アーク」とは、二つの電極間での放電によって生じたプラズマの一種で、電気コードがショート（アーク放電）したときに発生する光もその一種である。

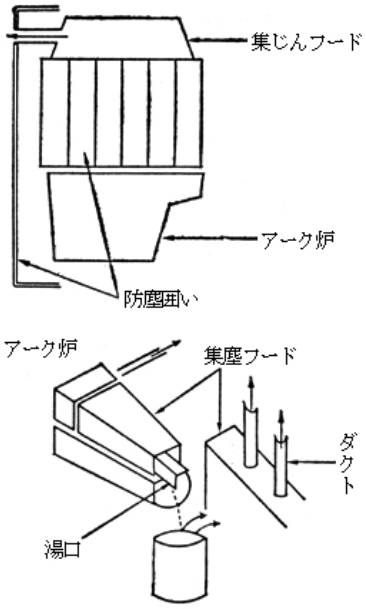
【アーク炉の例】



（大同特殊鋼 WEB サイト（https://www.daido.co.jp/products/machinery/melt/index.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

また、「覆い等」は、本号のベリリウム等を製造する設備を包み込めるような天幕等を意味する（昭和 50 年 10 月 1 日基発 573 号）。第 3 号の「内部を観察できる」状態とは、当該装置の覆いの一部をガラス又は透明なプラスチックで造り当該場所から内部を観察できることを意味する（昭和 50 年 10 月 1 日基発 573 号）。同号の「施錠等」の「等」には、当該装置の覆いを緊結することが含まれる（昭和 50 年 10 月 1 日基発 573 号）。

第 5 号のイからホまでの作業場所に設ける「局所排気装置」にとして行政解釈（昭和 50 年 10 月 1 日基発 573 号）では以下の図のような例が示されている。

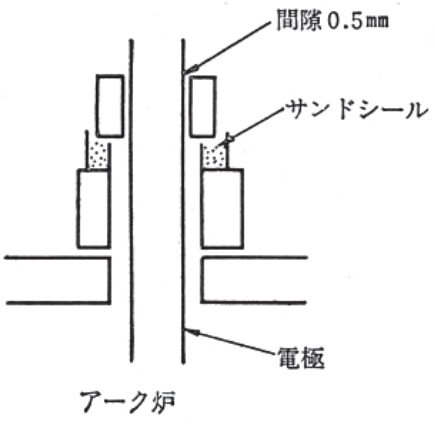


また第 5 号ニに規定される「浮滓」（ふさ）とは、「スカム」、「浮上泥」とも呼ばれ、水中の細かい粒子が気泡によって浮上したものをいう。沈殿池などの水面で見られる泡のような泥のようなものがその一例である。

第 5 号ホに規定される「鋳込」とは、溶かした金属を鋳型に流し込んで鋳物を作る作業をいう。

第 6 号の「サンドシール」とは、砂を用いて隙間を埋め、断熱する仕組みを意味する。例えば次の図（昭和 50 年 10 月 1 日基発 573 号）のように電極の周囲の隙間に詰めて用いられる。2 つ目図にある電気炉では、釜本体と台車の隙間に珪砂のサンドシールが用いられている。

【サンドシールの例】



【サンドシールを用いた電気炉の例】

（東京陶芸器材株式会社 WEB サイト（https://www.tokyotougei.co.jp/ty-s：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）》

第 8 号、第 9 号に規定される「焼結」は、粉末や粉末を圧縮成形した圧粉体を、融点以下の温度で加熱し、緻密化させること、「煆焼」は、ある物質を強く熱して脱水・分解などを起こさせ、揮発成分を除くことを意味する。

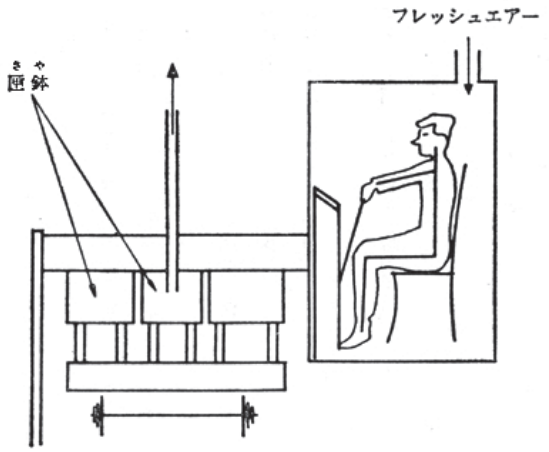
「匣鉢（さや）」は、陶磁器を焼くとき、保護のために素地（きじ）を入れる耐火粘土製の容器である[53]。

[53] 『大辞林』（三省堂、第 3 版、2006 年（平成 18 年））。

【匣鉢の例】

（余語匣鉢株式会社 WEB サイト（https://www.yogo-saga.co.jp/%E8%A3%BD%E5%93%81%E7%B4%B9%E4%BB%8B/%E5%8C%A3%E9%89%A2-%E7%AE%B1%E3%82%B5%E3%83%A4/ ：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

また、第 8 号の「吸引することにより匣鉢から取り出す」例としては次の図のようなものがある（昭和 50 年 10 月 1 日基発 573 号）。



また、ジクロロベンジジン等に関する前掲の特化則第 50 条第 1 項第 7 号から第 12 号まで及び第 14 号の規定は、本条第 1 項のベリリウム等の製造に関する法第 56 条第 2 項の厚生労働大臣の定める基準について準用する（特化則第 50 条の 2 第 2 項）。

2. 2. 2. 4. 3　試験研究のための製造許可

試験研究を目的としてジクロルベンジジン等、ベリリウム等を製造する場合については、次の基準を満たさなければならない（特化則第 50 条第 2 項、第 50 条の 2 第 3 項）。一般的な製造等の審査基準より緩和された基準となっている。

【特化則第 50 条第 2 項】

一　ジクロルベンジジン等を製造する設備は、密閉式の構造のものとすること。ただし、密閉式の構造とすることが作業の性質上著しく困難である場合において、ドラフトチエンバー内部に当該設備を設けるときは、この限りでない。

二　ジクロルベンジジン等を製造する装置を設置する場所の床は、水洗によつて容易に掃除できる構造のものとすること。

三　ジクロルベンジジン等を製造する者は、ジクロルベンジジン等による健康障害の

予防について、必要な知識を有する者であること。
四　ジクロルベンジジン等を製造する者は、不浸透性の保護前掛及び保護手袋を使用すること。

2. 2. 2. 4. 4　製造設備・作業方法を基準に適合するよう維持する義務

許可基準を満たして許可を受けたとしても、その許可基準を満たしている状態が実現され、維持されなければ本条の趣旨を実現することができない。そこで本条第 3 項は、本条第 1 項の許可を受けた者（製造者。前述の通り、譲渡者等は含まれない）に対して、その製造設備を、本条第 2 項の許可基準に適合するように維持する義務を課している。また本条第 4 項は、製造者が実際に第 1 項の物を製造するにあたっても、本条第 2 項の基準に適合する作業方法を用いることを義務づける。

2. 2. 2. 4. 5　行政による命令・許可の取消

本条第 3 項及び第 4 項の義務の実効性を確保する役割を担う制度の一つが、本条第 5 項の厚生労働大臣による命令である。すなわち、厚生労働大臣は、製造者の製造設備又は作業方法が本条第 2 項の基準に適合していないと認めるときは、当該基準に適合するように製造設備を修理し、改造し、若しくは移転し、又は当該基準に適合する作業方法に従って本条第 1 項の物を製造すべきことを命ずることができる。この命令に従わない場合については、後述する罰則の適用がある（法第 119 条第 2 号）。

また、厚生労働大臣は、製造者がこの法律若しくはこれに基づく命令の規定又はこれらの規定に基づく処分に違反したときは、本条第 1 項の許可を取り消すことを認められている（本条第 6 項）。

2. 2. 2. 5　手数料

本条第 1 項の許可を得ようとする場合は、政令に定めるところにより国に対して手数料を支払わなければならない（法第 112 条第 1 項第 8 号）。この政令である労働安全衛生法関係手数料令第 1 条第 4 号は、この許可の申請 1 件につき 19 万 7600 円、電子情報処理組織（申請者のコンピュータと被申請者のコンピュータを回線で接続したもの）を使用する場合にあっては 19 万 7000 円を支払うものとする。

2. 3　関連規定

2. 3. 1　法条

本条が規律する製造許可物質は、安衛法内では、ラベル表示義務（法第 57 条）や SDS 交付義務（法第 57 条の 2）の対象とされるほか、その製造や取扱いについて作業主任者の選任を要し（法第 14 条）、その危険性について雇入時の安全衛生教育において教育されるべきことになっている（法第 59 条、安衛則第 35 条第 1 号）。

本条の適用の詳細は、特化則に規定されている。製造の許可の単位（特化則第 48 条。物ごとに、当該物を製造するプラントごとに行われる）や許可を受けるための手続（特化則第 49 条。様式第 5 号による申請書に摘要書（様式第 6 号）を添えて、当該許可に係る物を製造する場所を管轄する労働基準監督署長を経由して厚生労働大臣に提出すること等)、製造許可の基準（特化則第 50 条、特化則第 50 条の 2。化学物質に係る作業場所の隔離や化学物質の漏洩防止等）等である。

本条と同様に、化学物質の製造等に関する許可制度を定める法律として化審法がある。化審法は、人の健康を損なうおそれ又は動植物の生息・生育に支障を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染を防止するという観点から、難分解性、高蓄積性及び人又は高次捕食動物への長期毒性を有する化学物質を第一種特定化学物質として政令で指定し、使用制限や政令指定製品の輸入制限のほか、製造又は輸入に関する許可制度を定めている。

2. 4. 沿革

2. 4. 1 制度史

労働安全衛生法	労基法及び旧安衛則において、本条に相当する規定は存在しなかった。 本条は、本法制定時に規定され、その後大きな改正を受けていない（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号により労働大臣、労働省令の名称を現行のものに修正)。

2. 4. 2 背景になった災害等

特になし。

2. 5 運用

2. 5. 1 監督状況・適用の実際

本条が適用される場面は限定されており、本条違反が争点となる例は今日あまり見られない。また、本条違反に絞って監督を行うこともほとんどない[54]。『労働基準監督年報〔2022 年（令和 4 年)〕』によると、2022 年（令和 4 年）の法第 55 条及び同第 56 条を合わせた違反状況は 3 件である。

2. 5. 2 関連判例

なし。

[54] 玉泉孝次氏による。

2．6　その他

2．6．1　罰則

本条第 1 項の規定に違反して厚生労働大臣の許可を得ずに有害物を製造した者は、1 年以下の懲役（近く拘禁に改訂予定。以下同じ）又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 117 条）。

厚生労働大臣の許可を得て有害物を製造する者が、本条第 3 項、第 4 項の規定に違反した場合には、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 1 号）。

厚生労働大臣の許可を受けて有害物を製造する者が、本条第 5 項に基づいて厚生労働大臣により発出される命令に従わない場合には、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 2 号）。

これらの罰則については両罰規定の適用がある。法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、これらの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する（法第 122 条）。

2．6．2　民事上の効力

本条は、本条に違反した者がこの違反によって他人に損害を発生させた場合、その損害について民事責任を負うことを明示してはいない。しかし、本条が製造許可制の対象とする化学物質はそもそも「労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある物」であり、このような危険性を有するにもかかわらず、厚生労働大臣の許可を受け（本条第 2 項）、この許可基準を満たした製造設備を維持すること（本条第 3 項）を条件に、初めてその製造が認められるという仕組みになっている。この構造をふまえれば、本条が製造許可制の対象とする化学物質を事業者が製造する過程で労働者に健康被害等の損害を与えた場合、この製造について厚生労働大臣の許可を受けていない事実や、許可は得たものの製造設備が許可基準に適合するよう維持されていなかった事実がある場合には、これらの事実は、右労働者の損害の発生について事業者に故意又は過失があったことを根拠づける事実として評価されると考えられる。また、本条第 2 項や本条第 3 項の条件を満たさずに、本条の製造許可対象物質の製造を命じられた労働者は、危険行為を命じられたものとして、この就労を拒否することができると解される。

2. 6. 3　資料

特になし。

3. 第 57 条（表示等）

3. 1 条文

第五十七条　爆発性の物、発火性の物、引火性の物その他の労働者に危険を生ずるおそれのある物若しくはベンゼン、ベンゼンを含有する製剤その他の労働者に健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの又は前条第一項の物を容器に入れ、又は包装して、譲渡し、又は提供する者は、厚生労働省令で定めるところにより、その容器又は包装（容器に入れ、かつ、包装して、譲渡し、又は提供するときにあつては、その容器）に次に掲げるものを表示しなければならない。ただし、その容器又は包装のうち、主として一般消費者の生活の用に供するためのものについては、この限りでない。

一　次に掲げる事項

イ　名称

ロ　人体に及ぼす作用

ハ　貯蔵又は取扱い上の注意

ニ　イからハまでに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

二　当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章で厚生労働大臣が定めるもの

２　前項の政令で定める物又は前条第一項の物を前項に規定する方法以外の方法により譲渡し、又は提供する者は、厚生労働省令で定めるところにより、同項各号の事項を記載した文書を、譲渡し、又は提供する相手方に交付しなければならない。

3. 2 趣旨と内容

3. 2. 1 趣旨

労働者が健康被害を受けることなく適切に化学物質を取り扱うためには、当該労働者が当該化学物質に関する情報を正しく認識する必要がある。機械についてはその危険性が外観から明らかであることも少なくない。しかし、化学物質については一見してその有害性や身体への具体的作用が明らかでないことも少なくなく、さらに容器や包装により包まれていると匂いや刺激によって有害性の有無を感知することも難しくなる。

他方、化学物質を譲渡又は提供する者は当該化学物質の有害性、取扱い方法を認識していることが多く、これらの者に当該化学物質の製造・流通段階においてその知りうる情報を表示させることが労働者の健康障害の回避に有効である。このような化学物質に関する情報を表示、周知し、労働者が認識することの重要性は、「職場における化学物質の使用の安全に関する条約（Chemicals Convention）」（ILO170 号条約、1990 年採択。日本未批准）や「職場における化学物質の使用の安全に関する勧告（Chemicals Recommendation）」（ILO177 号勧告、1990 年採択）といった形で国際的にも広く認知されるところとなっている。

そこで健康障害を生ずるおそれのある物についてこれらの情報を表示することを義務づ

けることによって、その物を取り扱う者に健康障害が生ずることを防止するために本条が規定された [55]。もう少し具体的に表現すれば、本条は、労働者が取り扱う物質の成分、その有害性、取扱い上注意すべき点等を事前に承知していなかったために生ずる職業性中毒を防止すること、有害物へのばく露に対する手当が、有害物の人体に及ぼす影響や初期の症状が不明のために手遅れになることを防ぐこと等を目的として、爆発性の物、発火性の物、引火性の物その他の労働者に危険を生ずるおそれのある物若しくはベンゼン、ベンゼンを含有する製剤等労働者に健康障害を生ずるおそれのあるものについて、容器や包装にその有害性を示す方法による表示制度を定めたものである [56]。

なお、本条は、これを取り扱う者に健康障害を生ずるおそれがあるという化学物質の危険性に着目した規制であり、その物を取り扱うことにより危険にさらされる者が労働者に限られないこと等から、その者を取り扱う者であって労働者に該当しない者も保護する趣旨と最高裁により解されている [57]。労働契約とは異なる契約関係にある個人事業主等が扱う化学物質についても本条の表示等が求められうることに留意する必要がある。

3. 2. 2　内容

3. 2. 2. 1　表示対象とする物

3. 2. 2. 1. 1　原則的規定

本条が、譲渡又は提供の際に容器又は包装に名称等の表示を義務づける物（以下「表示対象物」という）は、法第 56 条第 1 項に定める製造許可対象物のほか、次の物である（施行令第 18 条）。

一　別表第 9 に掲げる物（アルミニウム、イットリウム、インジウム、カドミウム、銀、クロム、コバルト、すず、タリウム、タングステン、タンタル、銅、鉛、ニッケル、白金、ハフニウム、フェロバナジウム、マンガン、モリブデン又はロジウムにあつては、粉状のものに限る。） 二　別表第 9 に掲げる物を含有する製剤その他の物で、安衛則第 30 条で定めるもの 三　別表第 3 第 1 号 1 から 7 までに掲げる物を含有する製剤その他の物（同号 8 に掲げる物を除く。）で、安衛則第 31 条で定めるもの

なお、上記の施行令第 18 条の対象物一覧は、2025 年（令和 7 年）4 月 1 日以降、以下のように改正される（「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」（令和 5 年政令第 265 号）。改正部分には下線を付してある。この改正は、表示の対象を、国の GHS 分類により

[55] 最一小判令 3・5・17 労判 1252 号 5 頁。

[56] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 25 年））515 頁。

[57] 最一小判令 3・5・17 労判 1252 号 5 頁。

危険性・有害性が確認されたすべての物質に拡大することを主な目的としたものである。

一　別表第 9 に掲げる物（アルミニウム、イットリウム、インジウム、カドミウム、銀、クロム、コバルト、すず、タリウム、タングステン、タンタル、銅、鉛、ニッケル、白金、ハフニウム、フェロバナジウム、マンガン、モリブデン又はロジウムにあつては、粉状のものに限る。）
二　国が行う化学品の分類（産業標準化法（昭和二十四年法律第百八十五号）に基づく日本産業規格Ｚ七二五二（ＧＨＳに基づく化学品の分類方法）に定める方法による化学物質の危険性及び有害性の分類をいう。）の結果、危険性又は有害性があるものと令和三年三月三十一日までに区分された物（次条第二号において「特定危険性有害性区分物質」という。）のうち、次に掲げる物以外のもので厚生労働省令で定めるもの
イ　別表第三第一号１から７までに掲げる物
ロ　前号に掲げる物
ハ　危険性があるものと区分されていない物であつて、粉じんの吸入によりじん肺その他の呼吸器の健康障害を生ずる有害性のみがあるものと区分されたもの
三　前二号に掲げる物を含有する製剤その他の物（前二号に掲げる物の含有量が厚生労働大臣の定める基準未満であるものを除く。）
四　別表第三第一号１から７までに掲げる物を含有する製剤その他の物（同号８に掲げる物を除く。）で、厚生労働省令で定めるもの

前記施行令第 18 条第 2 号に関わる安衛則第 30 条が規定する物は、安衛則別表第 2 の上欄に掲げる物を含有する製剤その他の物（同欄に掲げる物の含有量が同表の中欄に定める値である物並びに四アルキル鉛を含有する製剤その他の物（加鉛ガソリンに限る。）及びニトログリセリンを含有する製剤その他の物（98 パーセント以上の不揮発性で水に溶けない鈍感剤で鈍性化した物であって、ニトログリセリンの含有量が 1 パーセント未満のものに限る。）を除く。）とされる。ただし、運搬中及び貯蔵中において固体以外の状態にならず、かつ、粉状にならない物（①危険物（施行令別表第一に掲げる危険物をいう。以下同じ。安衛則第 30 条但書第 1 号）、②危険物以外の可燃性の物等爆発又は火災の原因となるおそれのある物（安衛則第 30 条但書第 2 号）、③酸化カルシウム、水酸化ナトリウム等を含有する製剤その他の物であって皮膚に対して腐食の危険を生ずるもの（安衛則第 30 条但書第 3 号）のいずれかに該当するものを除く。）は除かれる。この但書部分については、後述する。

前記施行令第 18 条第 3 号に関わる安衛則第 31 条が規定する物は、前記安衛則第 30 条但書に記載されるものを除き、次のような物である。

一　ジクロルベンジジン及びその塩を含有する製剤その他の物で、ジクロルベンジジ

ン及びその塩の含有量が重量の〇・一パーセント以上一パーセント以下であるもの
二　アルファ―ナフチルアミン及びその塩を含有する製剤その他の物で、アルファ―ナフチルアミン及びその塩の含有量が重量の一パーセントであるもの
三　塩素化ビフエニル（別名ＰＣＢ）を含有する製剤その他の物で、塩素化ビフエニルの含有量が重量の〇・一パーセント以上一パーセント以下であるもの
四　オルト―トリジン及びその塩を含有する製剤その他の物で、オルト―トリジン及びその塩の含有量が重量の一パーセントであるもの
五　ジアニシジン及びその塩を含有する製剤その他の物で、ジアニシジン及びその塩の含有量が重量の一パーセントであるもの
六　ベリリウム及びその化合物を含有する製剤その他の物で、ベリリウム及びその化合物の含有量が重量の〇・一パーセント以上一パーセント以下（合金にあつては、〇・一パーセント以上三パーセント以下）であるもの
七　ベンゾトリクロリドを含有する製剤その他の物で、ベンゾトリクロリドの含有量が重量の〇・一パーセント以上〇・五パーセント以下であるもの

以上に該当する表示対象物については、**【資料 1】「表示・通知義務対象物質」**を参照してほしい。これに該当する物の一覧は「職場のあんぜんサイト」で公開されている[58]。なお、本条のラベル表示義務の対象となる物の裾切値（製剤(混合物）中の対象物質の含有量（重量%）がその値未満の場合、ラベル表示又は SDS の交付の対象とならない値[59]）と、法第 57 条の 2 に基づく文書交付制度（SDS）の義務的な対象となる物の裾切値とが異なって設定されていることがある。

3．2．2．1．2　固形物に関する適用除外

3．2．2．1．2．1　概要と趣旨

安衛則第 30 条及び同則第 31 条に規定される表示対象とする物については、安衛則第 30 条但書に基づいて、「運搬中及び貯蔵中において固体以外の状態にならず、かつ、粉状にならない物」に関する例外が設けられている。但、①危険物（施行令別表第一に掲げる危険物をいう。安衛則第 30 条但書第 1 号)、②危険物以外の可燃性の物等爆発又は火災の原因となるおそれのある物（安衛則第 30 条但書第 2 号)、③酸化カルシウム、水酸化ナトリウム等を含有する製剤その他の物であって皮膚に対して腐食の危険を生ずるもの（安衛則第

[58] 厚労省「職場のあんぜんサイト」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen/gmsds/gmsds640.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日)。

[59] 厚労省「化学物質対策に関するＱ＆Ａ（ラベル・SDS 関係)」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11237.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日)。

30 条但書第 3 号）のいずれかに該当するものについては除かれる。

この定めは、施行令別表第 9 に掲げる物（純物質：1 種類の物質（単体や化合物）だけでできているもの）及び施行令別表第 9 又は別表第 3 第 1 号 1 から 7 までに掲げる物を含有する製剤その他の物（混合物：2 種類以上の純物質の混合物）のうち、運搬中及び貯蔵中において、固体以外の状態にならず、かつ、粉状にならない物について、表示義務の適用を除外することとしたものである。この趣旨は、表示対象物を譲渡し、又は提供する時点において固体の物については、粉状でなければ吸入ばく露等のおそれがなく、健康障害の原因とならないものと考えられること、また、国際的にも、欧州の化学品規制である CLP（Contract Laboratory Program、委託試験機関プログラム） 規則において、文書交付により情報伝達がなされている場合には、塊状の金属、合金、ポリマー（重合体）を含む混合物、エラストマー（ゴムのような弾性を有する材料）を含む混合物について表示が適用除外とされていることを踏まえたことによる（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号)。但し、爆発性、引火性等の危険性や、皮膚腐食性を有する物については、譲渡・提供時において固形であっても当該危険性等が発現するおそれがあるため、適用除外の対象とはせず、引き続き、表示義務の対象としたものである。

3．2．2．1．2．2　純物質の取扱い

施行令第 18 条において適用除外とされる物は、純物質であって、譲渡・提供の過程において粉状にならず、危険性又は皮膚腐食性がないという上記要件を満たすことが明らかである、イットリウム、インジウム、カドミウム、銀、クロム、コバルト、すず、タリウム、タングステン、タンタル、銅、鉛、ニッケル、白金、ハフニウム、フェロバナジウム、マンガン、モリブデン及びロジウムである。なお、イットリウム化合物、インジウム化合物、カドミウム化合物、水溶性銀化合物、クロム化合物、コバルト化合物、スズ化合物、水溶性タリウム化合物、水溶性タングステン化合物、タンタル酸化物、銅化合物、無機鉛化合物、ニッケル化合物、白金水溶性塩、ハフニウム化合物、無機マンガン化合物、モリブデン化合物及びロジウム化合物の純物質については、適用除外の対象とはされていないことに留意することとされる（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号)。

3．2．2．1．2．3　混合物の取扱い

施行令別表第 9 又は別表第 3 第 1 号 1 から 7 までに掲げる物を含有する製剤その他の物（混合物）については、その性質が様々であることから、運搬中及び貯蔵中において固体以外の状態にならず、かつ、粉状にならないもののうち、以下の①から③までに掲げる危険性のある物又は皮膚腐食性のおそれのある物に該当しないものは適用除外とされている（安衛則第 30 条但書)。

①　危険物（施行令別表第 1 に掲げる危険物をいう。）

②　危険物以外の可燃性の物等爆発又は火災の原因となるおそれのある物 ③　酸化カルシウム、水酸化ナトリウム等を含有する製剤その他の物であって皮膚に対して腐食の危険を生ずるもの

「運搬中及び貯蔵中において固体以外の状態にならず、かつ、粉状にならないもの」は、当該物の譲渡・提供の過程において液体や気体になったり、粉状に変化したりしないものであって、当該物を取り扱う労働者が、当該物を吸入する等により当該物にばく露するおそれのないものを意味する。例えば、温度や気圧の変化により状態変化が生じないこと、水と反応しないこと、物理的な衝撃により粉状に変化しないこと、昇華しないこと等を満たすものである必要があり、具体的には、鋼材、ワイヤ、プラスチックのペレット等は、原則として表示の対象外となる。「粉状」とはインハラブル（吸入性）粒子を有するものをいい、流体力学的粒子径が 0.1mm 以下の粒子を含むものであるとされ、顆粒状のものは、外力によって粉状になりやすいため、「粉状にならない」ものとはいえないとされる（以上について、平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号）。

また、上記②又は③に掲げる物は、国連勧告の化学品の分類及び表示に関する世界調和システム（以下「GHS」という。）に準拠した日本工業規格 Z7253 の附属書 A の定めにより、物理化学的危険性及び皮膚腐食性／刺激性の危険有害性区分が定められているものを意味する（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号）。

3. 2. 2. 1. 3　裾切り値の見直し

新たに表示対象物となる物、既存の表示対象物及び通知対象物の裾切り値については、原則として、以下の考え方により設定されている（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号）。

ア　GHS に基づき、濃度限界（検出されうる最低濃度）とされている値とする。ただし、それが 1 パーセントを超える場合は 1 パーセントとする。これにより、裾切り値は下表のとおりとなる。

HS の有害性クラス	区分	裾切り値(重量パーセント)	
		表示(ラベル)	通知(SDS)
急性毒性	1～5		
皮膚腐食性/刺激性	1～3	1.0	1.0
眼に対する重篤な損傷性/眼刺激性	1～2		
呼吸器感作性(固体/液体)	1	1.0	0.1
呼吸器感作性(気体)	1	0.2	
皮膚感作性	1	1.0	0.1

生殖細胞変異原性	1	0.1	0.1
	2	1.0	1.0
発がん性	1	0.1	0.1
	2	1.0	
生殖毒性	1	0.3	0.1
	2	1.0	
標的臓器毒性(単回ばく露)	1～2		
標的臓器毒性(反復ばく露)	1～2	1.0	1.0
吸引性呼吸器有害性	1～2		

イ　複数の有害性区分を有する物質については、アにより得られる数値のうち、最も低い数値を採用する。

ウ　リスク評価結果など特別な事情がある場合は、上記によらず、専門家の意見を聴いて定める。

以上に基づき、施行令別表第９に掲げる表示対象物及び通知対象物の裾切り値と CAS 番号は別紙１（**【資料 2】「令別表第９に定める表示義務及び通知義務の対象となる化学物質等とその裾切り値一覧」**（厚労省「職場のあんぜんサイト」（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen/gmsds/gmsds640.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 19 日）のとおりとされる。施行令別表第 9 に記載される化学物質には、2022 年（令和 4 年）に、国による GHS 分類の結果、発がん性、生殖細胞変異原性、生殖毒性、急性毒性のカテゴリーで比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加された（**【資料 3】労働安全衛生法施行令別表第 9 に追加する 234 物質及びその裾切値一覧。2024 年 4 月 1 日施行**）[60]。今後も追加が予定されている。

混合物については、裾切り値以上含有されている場合には、仮に GHS 分類による危険有害性分類がなされていない場合であっても、取扱い方法によっては危険有害性が生じるおそれがあることから、人体に及ぼす作用や取扱い上の注意に留意が必要であるため、表示義務の対象とされる。

3．2．2．2　表示義務者

本条第１項は、「容器に入れ、又は包装して、譲渡し、又は提供する者」に本条が定める表示を行う義務を課す。このような立場にあることが客観的に認められれば表示義務者となり、製造者か、販売業者かなど、流通過程における立場等は条文上表示義務者該当性を

[60] 但し、2024（令和６）年４月１日時点で現存するものには、2025（令和７）年３月 31 日までの間、安衛法第 57 条第１項のラベル表示義務の規定は適用されない。

判断するときの考慮の対象とされていない。

この定めによれば、同一の有害物の容器又は包装が流通するにあたり、2 以上の者が表示義務者となることがある。この場合は先次の表示義務者が所定の表示を行っているときは、後次の表示義務者が重ねて表示を行う必要が実質的になくなるため、第一次的には有害物質の製造業者が表示義務者となる [61]。もっともこの場合も後次の表示義務者は依然として表示義務者であり、先次の表示義務者が存在することにより表示義務を免責されない。

本条にいう「譲渡」及び「提供」は法第 55 条のそれと同じと解されている [62]。すなわち「譲渡」は有償・無償を問わず所有権の移転を伴う行為、「提供」は所有権等を留保したまま相手に渡して利用させるというような場合の「渡す」という事実行為を意味する（昭和 47・9・18 基発第 602 号）。

3. 2. 2. 3　表示事項

本条第 1 項第 1 号は、表示を必要とする事柄として 4 つの事項を挙げ、続く同項第 2 号は、注意喚起のための標章の表示を求めている。再掲すると下記の通りである。

イ　名称
ロ　人体に及ぼす作用
ハ　貯蔵又は取扱い上の注意
ニ　イからハまでに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
二　当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章で厚生労働大臣が定めるもの

これらの記載方法について、国は、できるだけ速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものとなるように指導監督すべきものとされている [63]。

以下、各表示事項について概説する。

3. 2. 2. 3. 1　名称（第 1 項 1 号イ）

第 1 号イに規定される「名称」は、化学物質等の名称の表示を求めるものである。但し、製品名により含有する化学物質等が特定できる場合においては、当該製品名を記載することで足りる。また、化学物質等について表示される名称と、法第 57 条の 2 に基づく文書交

---

[61] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））517 頁。

[62] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））517 頁、労働調査会『労働安全衛生法の詳解〔改訂 5 版〕－労働安全衛生法の逐条解説－』（労働調査会出版局、2020 年（令和 2 年））666 頁。

[63] 最一小判令 3・5・17 労判 1252 号 5 頁。

付により通知される名称は一致させなければならない（以上について、平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号。以下 3．2．2．3 内で「通達」と表記する）。

なおラベルに記載すべき情報については、JISZ7253 にも規定されている。

3．2．2．3．2　人体に及ぼす作用（第 1 項第 1 号ロ）

第 1 号ロに規定される「人体に及ぼす作用」とは、化学物質等の有害性を意味する（通達）。ここでは、化学品の分類および表示に関する世界調和システム(以下「GHS[64]」という)に従った分類に基づき決定された危険有害性クラス(可燃性固体等の物理化学的危険性、発がん性、急性毒性等の健康有害性及び水生環境有害性等の環境有害性の種類)及び危険有害性区分(危険有害性の強度)に対して GHS 附属書 3 又は日本産業規格 Z7253(GHS に基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法―ラベル、作業場内の表示及び安全データシート(SDS))(以下「JISZ7253」という)附属書 A により割り当てられた「危険有害性情報」の欄に示されている文言を記載しなければならない(通達)。この JISZ7253 は一般に「合併 JIS」と呼ばれ、国連 GHS 文書改訂 4 版（2011 年）を基礎に作成されている。GHS 国連勧告と本法の記載項目との関係については、**【資料 4】「GHS 国連勧告と改正労働安全衛生法の記載項目の関係」**を参照。

なお、GHS に従った分類については、日本産業規格 Z7252(GHS に基づく化学品の分類方法)(以下「JISZ7252」という)及び事業者向け GHS 分類ガイダンスを参考にすることが求められている。また、GHS に従った分類結果については、独立行政法人製品評価技術基盤機構が公開している「NITE　化学物質総合情報提供システム(NITE―CHRIP)」[65]、厚生労働省が作成し「職場のあんぜんサイト」で公開している「GHS 対応モデルラベル・モデル SDS 情報」[66]等を参考にすることとされる（通達）。

混合物に関しては、混合物全体として有害性の分類がなされていない場合には、含有する表示対象物質の純物質としての有害性を、物質ごとに記載することで差し支えない（通達）。

また、GHS に従い分類した結果、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない

---

[64] 物質および混合物を、健康、環境、および物理化学的危険有害性に応じて分類するために調和された判定基準や、表示および安全データシート（SDS）の要求事項を含む、調和された危険有害性に関する情報の伝達に関する事項を定めた文書（NITE「GHS って何？ルールなの？」（https://www.nite.go.jp/chem/ghs/pdf/ghs_training_content1.pdf：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

[65] https://www.nite.go.jp/chem/chrip/chrip_search/systemTop（最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

[66] http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/GHS_MSD_FND.aspx（最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

場合は、記載を要しない（通達）。

「人体に及ぼす作用」は、その物の危険性が正確に伝わり、必要な手当てや治療が速やかに判明するように、症状や障害を可能な限り具体的に特定して記載すべきであり、抽象的に健康障害を生ずるおそれがある旨を記載するのでは足りないことが最高裁により指摘されている[67]。国は省令や通達の内容はこの要請に合致させることを求められているが、一般企業が本条を遵守する際も、この要請を意識して表示を行うことが法的責任を回避するために有効である。

3. 2. 2. 3. 3　貯蔵又は取扱い上の注意（第 1 項第 1 号ハ）

第 1 号ハに規定される「貯蔵又は取扱い上の注意」は、化学物質等のばく露又はその不適切な貯蔵若しくは取扱いから生じる被害を防止するために取るべき措置を記載することを求めるものである（通達）。これの記載にあたっては、健康障害の発生を防止するために必要な注意事項を的確に記載すべきとされる[68]。「人体に及ぶ作用」の取扱いと同様、国は省令や通達の内容をこの要請に合致させることを求められており、一般企業が本条を遵守する際も、この要請を意識して表示を行うことが法的責任を回避するために有効である。

3. 2. 2. 3. 4　厚生労働省令で定める事項（第 1 項第 1 号ニ）

本条第 1 項第 1 号ニにおける「厚生労働省令で定める事項」は以下のとおりである（安衛則第 33 条）。

一　表示をする者の氏名（法人にあつては、その名称）、住所及び電話番号

化学物質等を譲渡し又は提供する者の情報を記載することが求められる。また、当該化学品の国内製造・輸入業者の情報を、当該事業者の了解を得た上で追記することも認められている。緊急連絡電話番号等についても記載することが望ましい（通達）。

二　注意喚起語

ここでの「注意喚起語」としては、GHS に従った分類に基づき、決定された危険有害性クラス及び危険有害性区分に対して GHS 附属書 3 又は JISZ7253 附属書 A に割り当てられた「注意喚起語」の欄に示されている文言を記載することとされている（通達）。

なお、GHS に従った分類については、JISZ7252 及び事業者向け GHS 分類ガイダンスを参考にすること、GHS に従った分類結果については、独立行政法人製品評価技術基盤機構が公開している「NITE　化学物質総合情報提供システム(NITE–CHRIP)」や厚生労働省が作成し「職場のあんぜんサイト」で公開している「GHS 対応モデルラベル・モデル SDS

[67] 最一小判令 3・5・17 労判 1252 号 5 頁。

[68] 最一小判令 3・5・17 労判 1252 号 5 頁。

情報」等を参考にすることが求められている（通達）。

混合物において、混合物全体として危険性又は有害性の分類がなされていない場合には、含有する表示対象物質の純物質としての危険性又は有害性を表す注意喚起語を、物質ごとに記載することで差し支えない（通達）。

GHS に基づき分類した結果､危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合、記載を要しない（通達）。

三　安定性及び反応性

「安定性及び反応性」は､化学物質等の危険性を意味する。ここで記載すべき事柄は､「注意喚起語」において記載すべき事柄と類似する。すなわち、GHS に従った分類に基づき、決定された危険有害性区分及び危険有害性区分に対して GHS 附属書 3 又は JISZ7253 附属書 A に割り当てられた「危険有害性情報」の欄に示されている文言の記載が求められる。「GHS に従った分類結果」については、独立行政法人製品評価技術基盤機構が公開している「NITE　化学物質総合情報提供システム(NITE―CHRIP)」、厚生労働省が作成し「職場のあんぜんサイト」で公開している「GHS 対応モデルラベル・モデル SDS 情報」等を参考にすることとされている（通達）。

混合物において、混合物全体として危険性の分類がなされていない場合には、含有する全ての表示対象物質の純物質としての危険性を、物質ごとに記載することで差し支えない。また、GHS に従い分類した結果、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合、記載を要しない（｢通達｣）。

3. 2. 2. 3. 5　当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章（第 1 項第 2 号）

本号における「当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章で厚生労働大臣が定めるもの」とは、日本産業規格 Z7253(GHS に基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法―ラベル、作業場内の表示及び安全データシート(SDS))に定める絵表示を意味する（平成 18 年 10 月 20 日厚労告 619 号。以下の説明も同厚労告による）。右「絵表示」については、**【資料 5】「絵表示について」**参照。但し、本条第 1 項の容器又は包装に次に掲げる標札若しくは標識又はラベルが付されている場合にあっては、当該標札若しくは標識又はラベルに示される記号とする。

一　船舶による危険物の運送基準等を定める告示(昭和 54 年運輸省告示第 549 号)第 1 号様式に掲げる標札又は標識
二　航空機による爆発物等の輸送基準等を定める告示(昭和 58 年運輸省告示第

572 号)第 2 号様式に掲げるラベル

混合物において、混合物全体として危険性又は有害性の分類がなされていない場合には、含有する表示対象物質の純物質としての危険性又は有害性を表す標章を、物質ごとに記載することで差し支えない。また、GHS に従い分類した結果、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合は、記載を要しない（通達)。

なお、JISZ7253 に準拠した記載を行えば、安衛法関係法令において規定する容器・包装等に表示しなければならない事項を満たすこととされる。JISZ7253 については日本産業標準調査会ホームページにおいて検索及び閲覧が可能である（通達)。

3．2．2．4　表示方法

3．2．2．4．1　容器又は包装を用いる場合

前述した表示事項は、当該容器又は包装に表示事項を印刷する方法、又は表示事項等を印刷した票箋を貼り付けて表示される（安衛則第 32 条本文)。ただし、当該容器又は包装の形状、材質等により、当該容器又は包装に表示事項等の全てを印刷し、又は表示事項等の全てを印刷した票箋を貼り付けることが困難なときは、表示事項等のうち、人体に及ぼす作用、貯蔵又は取扱い上の注意、表示をする者の氏名、住所及び電話番号、注意喚起語、安定性及び反応性（以上、法第 57 条第 1 項第 1 号ロからニまで）及び、当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章で厚生労働大臣が定めるもの(法第57条第1項第2号)に掲げるものについては、これらを印刷した票箋を容器又は包装に結びつけることにより表示することができる（安衛則第 32 条但書)。

また、2023 年 4 月 1 日以降は、譲渡・提供する場合ではない、小分けして保管するような場合であっても、当該物の名称及び人体に及ぼす作用について、当該物の保管に用いる容器又は包装への表示、文書の交付その他の方法により、当該物を取り扱う者に、明示しなければならない（安衛則第 33 条の 2)。この規定は、対象物を保管することを目的として容器に入れ、又は包装し、保管する場合に適用されるものであり、保管を行う者と保管された対象物を取り扱う者が異なる場合の危険有害性の情報伝達が主たる目的であるため、対象物の取扱い作業中に一時的に小分けした際の容器や、作業場所に運ぶために移し替えた容器にまで適用されるものではない。また、譲渡提供者がラベル表示を行っている物について、既にラベル表示がされた容器等で保管する場合には、改めて表示を求める趣旨でもない（以上、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

明示の際の「その他の方法」としては、使用場所への掲示、必要事項を記載した一覧表の備え付け、磁気ディスク、光ディスク等の記録媒体に記録しその内容を常時確認できる機器を設置すること等のほか、日本産業規格Ｚ7253（GHS に基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法－ラベル、作業場内の表示及び安全データシート（SDS))の「5．3．3 作業場内の表示の代替手段」に示された方法として、作業手順書又は作業指示書によって伝達

する方法等によることも可能である（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

法第 57 条第 1 項第 2 号に規定される標章については、「3．2．2．3．5　当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章」に記載のそれと同内容である。

3．2．2．4．2　容器又は包装を用いない場合

本条第 1 項の政令で定める物又は法第 56 条第 1 項の物を本条第 1 項に規定する方法（容器に入れ、又は包装してする方法）以外の方法により譲渡し、又は提供する者は、厚生労働省令で定めるところにより、名称や人体に及ぼす影響等、本条第 1 項各号の事項を記載した文書を、譲渡し、又は提供する相手方に交付しなければならない（本条第 2 項）。例えば、タンクローリーやパイプラインで輸送される場合がこのケースに該当する。この交付は、容器又は包装以外の方法により譲渡し、又は提供する際に行われなければならないが、継続的に又は反復して譲渡し、又は提供する場合において、既に当該文書の交付がなされているときはこの限りでない（安衛則 34 条）。もっとも通達（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 78 号）は、このような場合でも、譲渡し、又は提供する相手方に文書の内容が的確に伝わるよう重ねて文書を交付することが望ましいとする。

3．2．2．5　主として一般消費者の生活の用に供するためのもの

本条第 1 項に規定される「主として一般消費者の生活の用に供するためのもの」は、以下のとおりである（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号）。

ア 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（昭和 35 年法律第 145 号）に定められている医薬品、医薬部外品及び化粧品
イ 農薬取締法（昭和 23 年法律第 125 号）に定められている農薬
ウ 労働者による取扱いの過程において固体以外の状態にならず、かつ、粉状又は粒状にならない製品
エ 表示対象物又は通知対象物が密閉された状態で取り扱われる製品
オ 一般消費者のもとに提供される段階の食品。ただし、水酸化ナトリウム、硫酸、酸化チタン等が含まれた食品添加物、エタノール等が含まれた酒類など、表示対象物が含まれているものであって、譲渡・提供先において、労働者がこれらの食品添加物を添加し、又は酒類を希釈するなど、労働者が表示対象物又は通知対象物にばく露するおそれのある作業が予定されるものについては、「主として一般消費者の生活の用に供するためのもの」、「主として一般消費者の用に供される製品」には該当しないこと。
カ 家庭用品品質表示法（昭和 37 年法律第 104 号）に基づく表示がなされている製品、その他一般消費者が家庭等において私的に使用することを目的として製造又は輸入された製品。いわゆる業務用洗剤等の業務に使用することが想定されている製品は、一般消費者も入手可能な方法で譲渡又は提供されているものであっても、「主として一般消費者

の生活の用に供するためのもの」、「主として一般消費者の用に供される製品」には該当しないこと。

3．3　関連規定

3．3．1　法条

3．3．1．1　本条と関連する本法の他の条文

本条と同様に化学物質等の情報の提供に関わる法制度として、化学物質等の譲渡・提供時に譲渡者・提供者に対して SDS（Safety Data Sheet: 安全データシート）の交付を義務づける法第 57 条の 2 がある。容器に貼付可能なラベル等を用いて表示を行う本条の表示には、どうしても表示領域に制約が生じるが、法第 57 条の 2 の SDS を用いた表示にはこうした制約が少ないため、表示内容をより詳細なものにすることができる。反面、本条は容器等に付随してより簡易・簡略に利用者に当該化学物質等の有害性を伝える役割を担っている。

3．3．1．2　化管法

本条と同様に、化学物質の有害性や取扱い方法の表示を事業者に求める法として化管法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律、化学物質排出把握管理促進法）がある。化管法は、事業者による化学物質の自主的な管理の改善を促進し、公害に代表される環境の保全上の支障を未然に防止することを目的とする点で、労働者の身体健康の保護を主目的とする本法と異なる。

化管法のラベル表示義務者は、原則として、国内の他の事業者に指定化学物質又は指定化学物質を規定含有率以上含有する製品を譲渡又は提供するすべての事業者である。この指定化学物質は、化管法政令で定める第一種指定化学物質及び第二種指定化学物質である。適用事業者は、国内の他の事業者に右譲渡又は提供する時までに、ラベルによる表示を行う努力義務を負う。ラベルに記載する事項は、①指定化学物質等の物理化学的性状、安定性、反応性、有害性又は環境影響に対応する絵表示、②注意喚起語、③指定化学物質等の物理化学的性状、安定性、反応性、有害性及び環境影響、④指定化学物質等の貯蔵又は取扱い上の注意、⑤第一種指定化学物質又は第二種指定化学物質の名称・第一種指定化学物質又は第二種指定化学物質を含有する製品の名称、⑥表示をする者の氏名（法人にあっては、その名称)、住所及び電話番号である。

3．3．1．3　毒劇法

本条と同様に、化学物質の有害性や取扱い方法の表示を事業者に求める法として、ほかに毒劇法（毒物及び劇物取締法）がある。毒劇法は、日常流通する有用な化学物質のうち、主として急性毒性による健康被害が発生するおそれが高い物質を毒物又は劇物に指定し、保健衛生上の見地から必要な規制を行うことを目的とする法であり、労働者の保護を主目

的とする本法とは異なる。

容器等への表示義務を負うのは、毒物劇物の製造業者や輸入業者、販売業者、業務上取扱者である。表示義務が生じる毒物・劇物とは、それぞれ毒劇法別表第 1、毒物及び劇物指定令第 1 条に記載されている物質、毒劇法別表第 2、毒物及び劇物指定令第 2 条に記載されている物質である。ラベルに記載しなければならないのは、①毒物又は劇物の名称、②毒物又は劇物の成分、③情報を提供する毒物劇物営業者の氏名及び住所（法人にあっては、その名称及び主たる事務所の所在地）、④「医薬用外毒物」「医薬用外劇物」の表示、⑤毒物又は劇物の含量、⑥厚生労働省令で定める毒物及び劇物について、その解毒剤の名称などである。

3. 4　沿革

3. 4. 1　制度史

労働安全衛生法	本条に類する規定は、労基法や旧安衛則には存在しなかった。 労働安全衛生法制定時（1972 年（昭和 47 年））に本条が明文化された際、本条は、ベンゼン等特定の有害物の譲渡提供者に、容器や包装に有害性等の情報を表示することを義務付ける規定として明文化された。原文は以下の通りである。 「第五十七条　ベンゼン、ベンゼンを含有する製剤その他の労働者に健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの又は前条第一項の物を譲渡し、又は提供する者は、労働省令で定めるところにより、その容器（容器に入れないで譲渡し、又は提供するときにあつては、その包装。以下同じ。）に次の事項を表示しなければならない。ただし、その容器のうち、主として一般消費者の生活の用に供するためのものについては、この限りでない。 一　名称 二　成分及びその含有量 三　労働省令で定める物にあつては、人体に及ぼす作用 四　労働省令で定める物にあつては、貯蔵又は取扱い上の注意 五　前各号に掲げるもののほか、労働省令で定める事項」 ○「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律」（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）による改正 右法律に基づいて、容器又は包装を用いないで表示対象有害物を譲渡し、又は提供する者は、その相手方に表示事項を記載した文章を交付しなければならないものとする改正がなされた（本条第 1 項の修正と、第 2 項の追加）。

	○「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 17 年 11 月 2 日法律第 108 号）による改正 右法律に基づいて、①危険を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの（化学物質等の危険性）を、その譲渡又は提供に際して容器又は包装に名称等を表示しなければならない物に追加するとともに、②容器又は包装に表示しなければならないものとして、当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章で厚生労働大臣が定めるものを追加等する改正（「労働安全衛生法等の一部を改正する法律案要綱」）が行われた。①は、本条が規制対象とする事柄を、労働者に健康障害を生ずるおそれのある物から、危険を生ずる物に広げたことを意味する。②は、国連が 2005 年に取りまとめた「化学品の分類および表示に関する世界調和システム（GHS）」に対応して行われたものである（3．4．2．2 参照）。 ○「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）による改正 右法律に基づいて、労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれのある物を譲渡し、又は提供する際にその容器又は包装に表示しなければならないこととされているもののうち、成分を削除する改正が行われた。また、同時に行われた施行令第 18 条の改正により、表示対象物の範囲が法第 57 条の 2 の通知対象物全般に拡大された。

3．4．2　背景になった災害等

3．4．2．1　日本化学工業六価クロム事件（1975 年（昭和 50 年））

1977 年（昭和 52 年）の「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律」（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）による改正にあたっては、化学物質等により職業がん等の新しい型の疾病の発生が社会的に問題となったこと、ILO において 1974 年（昭和 49 年）に職業がん条約（第 139 号条約、1977 年（昭和 52 年）日本批准）、1977 年（昭和 52 年）に作業環境条約（第 148 号条約）が採択されるなど、職業性疾病の問題が国際的にも重要視されてきていたことといった背景があった[69]。この時期に問題となった化学物質による職業性疾病の問題としては、日本化学工業の小松川工場の調査において労働者に鼻中隔穿孔や肺がんが多数発症していることが明らかになり、公害問題にもなった事件（日本化学工業六価クロム事件、1975 年（昭和 50 年））などがある。こうした問題状況下において中央労働基準審議会の労働災害防止部会において検討がなされ、「労働安全衛生法の改正等に関する報

[69] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））58 頁。

告」が取りまとめられ、本改正の基礎となった。本改正にあたっては本法第 57 条の 4、本法第 57 条の 5（いずれも現行法の条文数）の追加等の改正が行われた。

3．4．2．2　化学品の分類および表示に関する世界調和システム（GHS）（2003 年（平成 15 年））

「化学品の分類および表示に関する世界調和システム（The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals: GHS）」は、国連において 2003 年（平成 15 年）に策定された、各国間の化学物質の分類及び表示方法を調和させることを目的とするルールである。本稿執筆現在、改訂第 9 版（2021 年、令和 3 年）が策定されている。

当初危険有害物質に対する規制は各国において個別に講じられ、その結果、同一の化学品に対するラベルや SDS が国ごとに異なる、危険有害性の定義も国ごとに異なる、ラベルや SDS により情報提供を行う段階や方法も国ごとに異なるという状況が生じた。こうした状況を改善し、国際的に調和された分類及び表示方法を構築することが、化学品の国際貿易が広く行われる中で、その安全な使用や輸送、廃棄を確実に行うための国内計画を策定すること、化学品へのばく露を管理し、人々と環境を保護するための基盤を包括的に確立するために重要と考えられたことから本システムが策定された。本システムの策定と実施により、危険有害性の情報伝達に関する国際的に理解されやすいシステムの導入によって、人の健康と環境の保護が強化されること、既存のシステムを持たない国々に対し国際的に承認された枠組みが提供されること、化学品の試験および評価の必要性が減少すること、危険有害性が国際的に適正に評価され確認された化学品の国際取引が促進されることが期待されている（GHS1.1.1.1-1.1.1.4）。

本システムでは、化学品の危険性・有害性を物理化学的危険性、健康に対する有害性、環境に対する有害性という観点から整理・分類し、その危険性・有害性が明らかになるような標章の表示や注意事項等を記載した文書（化学物質等安全データシート）の作成、交付等を求めている。GHS は、成形品を除く全ての危険有害な化学品を対象とする。危険性・有害性に関する情報提供の対象者は、化学物質を取り扱う全ての者であり、労働者、消費者等その立場を問わない。

3．5　運用

3．5．1　適用の実際

3．5．1．1　適用の動向

令和 3 年の「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況によれば、法第 57 条の対象物質を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、全ての製品の容器・包装に GHS ラベルを表示している事業所の割合は 66.3%であり、前年調査（62.4%）よりも増加している。法 57 条の事業所には該当しないが、危険有害性がある化学物質（安衛則第 24 条の 14 で譲渡・提供者に危険有害性の表示が努力義務とされている化学物質）を製造又は譲渡・提供してい

る事業所のうち、すべての製品の容器・包装に GHS ラベルを表示している事業所の割合は 69.9%となっている。前年の調査（53.6%）と比較すると 15pt 以上の増加となっている。本条の完全な遵守が浸透するにはもう少し時間を要する現状にある。令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[70]では、本条が遵守されていない要因として、事業者の法律の不知のほか、提供者から事業場に対して同通知文書が交付されていないことが指摘されている。

ラベルの作成と貼付は一般的にこれを製造するメーカー等によって一括して行われるため、本条の履行の有無が争点となることは比較的少ない[71]。特に法第 57 条の 2 の SDS 制度ができてからは、ラベルで示される危険有害性情報等は、より詳しく SDS で伝えられるため、相対的にその重要度を低下させている。

また、ラベル表示の義務づけ（努力義務を含む）は、本法だけでなく化管法や毒劇法によっても行われており、異なる機関がそれぞれ類似の事項についてチェックを入れることでそれぞれの実効性の確保の程度が高められている可能性がある。本条の適用対象となる化学物質は限定されている上、そもそも内容物の表示を行うことは、化学物質に限られず、食料品その他の製品も含めて社会一般において行われる取扱いとなっており、この意味でもラベル表示が問題となる場面は少なくなっている。

他方で、ラベル表示は、労働者が内容物に何が含まれているかを簡単に確認する手段になることに加え、臨検監督時に有機則、特化則、鉛則などの適用の要否を判断するときの資料にもなる。この点で的確なラベル表示は、臨検監督の効率性を高める意義を有している[72]。

3．5．1．2　ラベル表示例の提供

本条により義務づけられる表示をより容易に行うために、いくつかの行政文書がラベル表示の具体例を概説し、実務の用に供されている。

例えば、「労働安全衛生法第 57 条に基づく表示の具体的記載方法について」（昭和 47 年 9 月 29 日基発第 634 号）において表示の具体例が示されている。例えば、「ジクロルベンジジン及びその塩若しくはこれを含有する製剤その他の物」については、次のような例が示

---

[70] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、担当者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

[71] 篠原耕一氏による。但し、大手製造会社が下請に塗装等の作業を発注する際に、自社でブレンドしたものを指定して使用させる場合があり、その際に、下請に含有物質を知られたくない等の理由で表示がされていないケースもある（玉泉孝次氏による）。

[72] 玉泉孝次氏による。

されている。

また、「化学物質の表示・文書交付制度のあらまし」（厚労省、都道府県労働局、労働基準監督署）は、「ラベル表示の例」及び「混合物のラベル表示方法」として、**【資料 6】「ラベル表示の例・混合物のラベル表示方法」**にあるような図説を用意している。

また、厚労省による「職場のあんぜんサイト」では、GHS に対応したモデルラベルに関する情報を提供している。

名称	
成分	ジクロルベンジジン
含有量	%
注意事項	皮膚に付着したり又は吸入すると薬害の恐れがありますから下記の注意事項を守って下さい。 1 容器が破損しないように丁寧に取扱って下さい。 2 万一漏えいした場合には、必ず保護具（ゴム又はビニール手袋及び呼吸用保護具）を使用して処置して下さい。 3 もし、皮膚、衣服に付着した場合、皮膚は直ちに石けん水でよく洗い流して衣服は取替えて下さい。
表示者の氏名又は名称及び住所	

3．5．1．3　適用事例

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」（座長・城内博日本大学理工学部特任教授）では、事業場内で小分けした容器の表示がないことによる災害事例として、次のような事例が紹介されている。

・硝酸、有機カルボン酸等を含有する洗剤の入った含有物の表示のない容器に、洗剤を追加していたところ、塩素ガス中毒となったもの。誤って、次亜塩素酸ナトリウム、水酸化ナトリウム等を含有する洗剤を移し入れたため、塩素ガスが発生したことが原因（平成 29 年 7 月発生、休業 1 日（1 名））。

・清掃に使用する洗剤を持ち運ぶため、小分けの容器に移し替える作業を行っていたところ、表示のない次亜塩素酸ナトリウムの入った容器に、酸性の洗剤を誤って移し入れたため、塩素ガスが発生し、当該作業を行っていた労働者が急性呼吸不全となったもの（平成 29 年 11 月発生、休業 12 日（1 名））。

3．5．1．4　論点

本条に関しては、表示を義務づける範囲が論点となっている。例えば、現場では、表示のされた容器に入っている化学物質を、別の容器に小分けして利用することがあり、この小分け先の容器には表示が行われていないことがある。この非表示は本条違反には該当せず、小分け先の容器に表示を逐一行うことには手間が発生するが、化学物質に労働者がばく露するリスクは、まさに現場で発生することが多いことをふまえると、表示を義務づける必要性は高い。こうした必要性に鑑み、本条の運用レベルでは、小分け先の容器にも表示を行うよう、指導が行われることがある[73]。

こうした表示を義務づける容器等の範囲のほか、表示を義務づける化学物質の範囲も論点である。本条に基づいて表示を義務づけられる化学物質の範囲は、危険性や有害性が認められた一定の化学物質に限定されているが、危険性や有害性が不明であることは当該化学物質が安全又は無害であることを意味しない。労働者等に対する健康被害の発生を予防するという本条の趣旨やあらゆる化学物質を対象とする GHS の趣旨からは、あらゆる化学物質が危険性や有害性を有する可能性があることを意識した表示義務範囲の設定が必要とされている。

また、本条は一般消費者向けの製品を本条の対象外とするが、業務用製品と一般消費者向け製品が混在して流通している実態がある中で、こうした区分けを維持すべきかが論点となっている。

限られたスペースでも多くの情報を提供することができる QR コード等の活用や、これを用いた SDS との連携など、本条が担いうる新たな役割についても検討を進める必要があ

[73] 篠原耕一氏による。

る。

3. 5. 2　関連判例

建設アスベスト訴訟において、アスベストの危険性の表示を事業者等に義務づけなかったことが国家賠償の対象となる適切な規制権限の不行使に該当するかが争われた。この点については、法第 55 条の「関連判例」の項を参照。

3. 6　その他

3. 6. 1　罰則

特定の危険有害物を容器に入れるか包装して譲渡し、又は提供する者が、本条第 1 項の規定に違反して、その容器等に所定の表示をせず、若しくは虚偽の表示をし、又は本条第 2 項の文書を交付せず、若しくは虚偽の文書を交付した場合には、6 ヵ月以下の懲役（近く拘禁に改訂予定）又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 3 号）。

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、右の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する（法第 122 条）。

3. 6. 2　民事上の効力

製品を製造・販売して流通に置く者は、これによって他人の生命・身体・財産を不当に侵害することのないように、製品が通常備えるべき安全性を確保する義務を負う。この義務を基礎に、有害物・危険物を製造・販売する者は、製品の安全性確保義務の一態様として、製品に内在する危険の内容及び回避手段について、利用者に警告する義務がある（建設アスベスト神奈川第 1 陣訴訟：東京高判平 29・10・27 判タ 1444 号 137 頁）。

本条の表示義務を果たしていることは、この民事的な義務を果たしていることを根拠付ける事実の一つになる。ラベルによる表示は労働者が自身の業務の危険性を理解するとともに、必要に応じたリスク回避行動を行うための基盤になり得る情報である。

しかし本条の義務を通達等に即して履行していたとしても、本条に基づく記載方法が不十分・不合理と判断された場合には、製造者等は前述の警告義務違反を免れない（前掲建設アスベスト神奈川第 1 陣訴訟東京高裁判決）。

3. 6. 3　資料

資料は、いずれも本稿（危険物及び有害物に関する規制）の最後に掲載する。

【資料 1】表示・通知義務対象物質（-GHS 対応-化管法・安衛法・毒劇法におけるラベル表示・SDS 提供制度（経産省、厚労省、2022 年））

【資料 2】令別表第 9 に定める表示義務及び通知義務の対象となる化学物質等とその裾切り値一覧（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen/gmsds/gmsds640.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 19 日））

【資料 3】労働安全衛生法施行令別表第 9 に追加する 234 物質及びその裾切値一覧（2024 年より追加）

【資料 4】「GHS 国連勧告と改正労働安全衛生法の記載項目の関係」（「化学物質の表示・文書交付制度のあらまし」（厚労省、都道府県労働局、労働基準監督署））

【資料 5】絵表示について（-GHS 対応-化管法・安衛法・毒劇法におけるラベル表示・SDS 提供制度（経産省、厚労省、2022 年）

【資料 6】「ラベル表示の例」及び「混合物のラベル表示方法」（「化学物質の表示・文書交付制度のあらまし」（厚労省、都道府県労働局、労働基準監督署））

4. 第 57 条の 2（文書の交付等）

4. 1 条文

第五十七条の二　労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの又は第五十六条第一項の物（以下この条及び次条第一項において「通知対象物」という。）を譲渡し、又は提供する者は、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により通知対象物に関する次の事項（前条第二項に規定する者にあつては、同項に規定する事項を除く。）を、譲渡し、又は提供する相手方に通知しなければならない。ただし、主として一般消費者の生活の用に供される製品として通知対象物を譲渡し、又は提供する場合については、この限りでない。 一　名称 二　成分及びその含有量 三　物理的及び化学的性質 四　人体に及ぼす作用 五　貯蔵又は取扱い上の注意 六　流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置 七　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項 ２　通知対象物を譲渡し、又は提供する者は、前項の規定により通知した事項に変更を行う必要が生じたときは、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により、変更後の同項各号の事項を、速やかに、譲渡し、又は提供した相手方に通知するよう努めなければならない。 ３　前二項に定めるもののほか、前二項の通知に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

4. 2 趣旨と内容

4. 2. 1 趣旨

化学物質による健康障害リスクへの対策を講じるには、当該化学物質の有害性の質や内容とこれの利用過程におけるばく露の程度を正確に認識し、健康障害へのリスクを的確に把握することが必要になる。このプロセスで必要となる化学物質の有害性に関する情報はその製造者やそれに近い流通業者が保有していることが多いが、これが実際に当該化学物質を利用するユーザーに正しく伝わる仕組みを作ることが不可欠になる。化学物質の流通や利用手段のさらなる複雑化、多様化が進む今日、この仕組みを整備する必要性はより高まっている。

本条は、こうした要請に応え、化学物質等による労働者の健康障害リスクの低減に資するよう、化学物質等を譲渡し、又は提供するときに、その有害性等に関する情報を、譲渡し、又は提供する相手方に通知する義務を当該物質の譲渡者・提供者に課したものである

（平成 12 年 3 月 24 日基発第 162 号）。この仕組みは、一般に SDS（Safety Data Sheet: 安全データシート）制度（旧、化学物質等安全データシート。Material Safety Data Sheet: MSDS）と呼ばれる。

化学物質に関する情報の提供を義務づける本条は、化学物質の譲渡又は提供の際に容器又は包装に名称等の表示をすることを譲渡者・提供者に義務づける法第 57 条と趣旨を共通する部分がある。しかし法 57 条の適用される場面が容器に入れ、又は包装して譲渡し、又は提供する場面に限定されるのに対し、本条はこれよりも対象が包括的で、情報を掲載することができるスペースについても相対的に制約が少ないという特徴を有する。この点で、本条は簡易で一覧的な表示を行う第 57 条に対して、より詳細に当該化学物質に関する情報を伝え、関連する情報を補完する役割を担っている。

本条が SDS の交付を義務づける化学物質（通知対象物）の範囲は、「労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの」及び製造許可物質に限定されているが、この範囲の適切さは常に検討課題となる。新たな化学物質が日々生まれるうえ、化学物質による健康障害が、特別規則に基づいて規制される化学物質やこれ以外の SDS 交付義務のある化学物質に該当しない化学物質からも数多く生じている実態があるためである [74]。化学物質を利用する労働者には自身の身体健康を不当に侵襲されない権利があり、事業者はこうした権利を守るための安全衛生に係る措置を講じる義務があるが、これらを実現するには問題の化学物質の有害性に関する正確な情報が不可欠である。

また、化学物質の危険性が一定期間流通・利用された後に初めて明らかになる場合もある。本条第 2 項は、SDS の修正を要するような事態が生じた場合には、速やかに、譲渡先・提供先にその旨を通知することを譲渡者・提供者の努力義務としているが、この取扱いの適切さも課題となる。修正内容の通知が努力義務とされている理由の一つは譲渡・提供後に再通知することの困難にあると考えられるが、当該化学物質の有害性とこれがもたらす危険性という点では本来かならず伝えられなければならない情報である。SDS に関する情報の一括的な管理や ICT の活用等を通じた化学物質に関する SDS を最新のものに更新、共有する仕組み作りが課題となっている。現在、「GHS 対応モデルラベル・モデル SDS 情報」

---

[74] 例えば「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」（座長・城内博日本大学理工学部特任教授）では、注文者から請負人への情報提供等が不十分であること等による災害事例として、次の例が紹介され、一定の危険性や有害性が認められた化学物質に SDS 交付義務の範囲を限定する現行制度の課題が示されている。

・GHS 分類では自己発熱性の危険性があるが SDS 交付等の規制のない硫化鉄を含むスラッジが堆積したタンクの清掃を請負い、作業を行っていたが、当該清掃中に硫化鉄が空気に触れ酸化、発熱・発火したもの。注文者と請負業者の作業要領には、スラッジを湿潤に保つとの記載はあったが、請負業者は硫化鉄の危険性、湿潤化の目的等を認識していなかった（2017 年（平成 29 年）1 月発生、休業なし）。

が「職場のあんぜんサイト[75]」で公開され、GHS に基づく SDS 作成の際の参考情報として提供されて、有害性に関する情報提供とともに、SDS 作成に係る負担を一部軽減することが試みられている。

4．2．2　内容

4．2．2．1　通知対象物

通知の対象とする物は、法第 56 条第 1 項の製造許可物質、及び「労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの」すなわち、施行令 18 条の 2 に規定される以下の物である。

一　別表第九に掲げる物 二　別表第九に掲げる物を含有する製剤その他の物で、厚生労働省令で定めるもの 三　別表第三第一号１から７までに掲げる物を含有する製剤その他の物（同号８に掲げる物を除く。）で、厚生労働省令で定めるもの。

なお、上記の施行令第 18 条の 2 の対象物一覧は、2025 年（令和 7 年）4 月 1 日以降、以下のように改正される（「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」（令和 5 年政令第 265 号）。改正部分には下線を付してある。この改正は、表示の対象を、国の GHS 分類により危険性・有害性が確認されたすべての物質に拡大することを主な目的としたものである。

一　別表第九に掲げる物 二　特定危険性有害性区分物質のうち、次に掲げる物以外のもので厚生労働省令で定めるもの イ　別表第三第一号１から７までに掲げる物 ロ　前号に掲げる物 ハ　危険性があるものと区分されていない物であつて、粉じんの吸入によりじん肺その他の呼吸器の健康障害を生ずる有害性のみがあるものと区分されたもの 三　前二号に掲げる物を含有する製剤その他の物（前二号に掲げる物の含有量が厚生労働大臣の定める基準未満であるものを除く。） 四　別表第三第一号１から７までに掲げる物を含有する製剤その他の物（同号８に掲げる物を除く。）で、厚生労働省令で定めるもの

これらの物に加えて、安衛則第 24 条の 15 に基づいて、厚生労働大臣が指定した特定危

[75] https://anzeninfo.mhlw.go.jp/（最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

険有害化学物質等に関しても同様の通知をする努力義務が設定されている。

4．2．2．2　通知義務者

後述する通知対象者に対して通知義務を負う者は、通知対象物を「譲渡し、又は提供する者」である。通知対象物質が流通の過程で所定の表示がされた容器から他の容器に分割して譲渡又は提供される場合、この他の容器に分割して譲渡又は提供する者が通知義務者となる[76]。

4．2．2．3　通知すべき事項

通知すべき事項は、本条第 1 項に列挙された事項である。再掲すると下記のようになる。

一　名称
二　成分及びその含有量
三　物理的及び化学的性質
四　人体に及ぼす作用
五　貯蔵又は取扱い上の注意
六　流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置
七　前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

この点の詳細は通達（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号、平成 22 年 12 月 16 日基安化発 1216 第 1 号改正、令和 4 年 5 月 31 日基安化発 0531 第 1 号改正。以下、4．2．2．3 において「通達」という）に規定されている。この通達を軸に、以下、各号の概要を整理する。

なお、GHS 国連勧告と本条の記載項目との関係については、**【資料 1】「GHS 国連勧告と改正労働安全衛生法の記載項目の関係」**参照。

4．2．2．3．1　名称（第 1 号）

「名称」は、化学物質等の名称を記載することを意味する。ただし、製品名により含有する化学物質等が特定できる場合においては、当該製品名を記載することで足りる（通達）。

4．2．2．3．2　成分及びその含有量（第 2 号）

「成分及びその含有量」については、通知対象物質が裾切値以上含有される場合、当該通知対象物質の名称を列記するとともに、その含有量についても記載する。また、ケミカルアブストラクツサービス登録番号（CAS 番号）及び別名や、通知対象物質以外の化学物

[76] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））527 頁。

質の成分の名称及びその含有量についても、本項目に記載することが望ましい（通達）。

成分の含有量については､施行令別表第 3 第 1 号 1 から 7 までに掲げる物及び令別表第 9 に掲げる物ごとに重量パーセントを通知しなければならない。本報告書執筆時点においては、この場合における重量パーセントの通知は、10 パーセント未満の端数を切り捨てた数値と当該端数を切り上げた数値との範囲をもつて行うことができる（すなわち、1-9 パーセントを 10 パーセントとする処理と 0 パーセントとする処理の双方が可能ということ）（安衛則第 34 条の 2 の 6)。重量パーセント（ベンゼンにあっては、容量パーセント)以外の表記による含有量の表記がなされているものについては、重量パーセント（ベンゼンにあっては、容量パーセント)への換算方法を明記していれば重量パーセント(ベンゼンにあっては、容量パーセント)による表記を行ったものとみなされる(平成 12 年 3 月 24 日基発第 162 号)。

なお、2024 年 4 月 1 日以降については、この 10 パーセント刻みでの記載方法は廃止され、正確な重量パーセントを記載しなければならない。但し、通知対象物であって製品の特性上含有量に幅が生じるもの等については、濃度範囲による記載も可能である。重量パーセント以外の表記による含有量の表記がなされているものについては、前述した従来通りの換算方法を明記していれば、重量パーセントによる表記を行ったものとみなされる。「成分及びその含有量」が営業上の秘密に該当する場合については、SDS 等にはその旨を記載の上、成分及びその含有量の記載を省略し、秘密保持契約その他事業者間で合意した情報伝達の方法により別途通知することも可能である（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

4. 2. 2. 3. 3　物理的及び化学的性質（第 3 号）

「物理的及び化学的性質」については、通達において、記載しなければならない情報と、記載することが望ましい情報に分けて規定されている。

記載しなければならない情報は以下のとおりである（通達)。

ア 化学物質等の外観（物理的状態、形状、色等）
イ臭い
ウｐＨ[77]
エ 融点[78]及び凝固点[79]
オ 沸点、初留点[80]及び沸騰範囲

[77] 酸性・アルカリ性の程度。

[78] 固体が液体になる温度。

[79] 液体が固体になる温度。

[80] 液体を蒸留させた際、凝縮管の下端から留出液の最初の 1 滴が落下した時の温度（化学物質評価研究機構 WEB サイト

カ 引火点
キ 燃焼又は爆発範囲の上限及び下限
ク 蒸気圧 [81]
ケ 蒸気密度
コ 比重（相対密度）
サ 溶解度 [82]
シ ｎ－オクタノール／水分配係数 [83]
ス 自然発火温度
セ 分解温度

次に、記載することが望ましい情報は以下のとおりである。

ア 臭いのしきい（閾）値
イ 蒸発速度
ウ 燃焼性（固体又はガスのみ）
・放射性等、当該化学物質等の安全な使用に関係するその他のデータ
・測定方法

なお、混合物において、混合物全体として危険性の試験がなされていない場合には、含有する通知対象物質の純物質としての情報を、物質ごとに記載することで差し支えないこととされる（通達）。

4．2．2．3．4　人体に及ぼす作用（第 4 号）

「人体に及ぼす作用」は、化学物質等の有害性を示すことを意味する。ここでは、取扱

（https://www.cerij.or.jp/service/14_JIS_certification/boiling_point.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））。沸点に等しい。

[81] 蒸気が示す圧力のこと。通常は飽和蒸気圧（ある物体の液体や固体がその気体と平衡状態にある場合のその気体の圧力）を指す。

[82] 一定温度下で 100g の水に溶ける硝酸カリウムの質量限界（g）のように、ある溶質が一定量の溶媒に溶ける限界量。

[83] オクタノール（無色透明の物質）と水の混合物に物質を溶解させたときのオクタノール中の物質濃度と水中の物質濃度の比 をオクタノール/水分配係数といい、Kow で表す。この値が大きいほど油脂に溶けやすく、水に溶けにくい。すなわち生物体内に蓄積しやすいことを示す（環境省「用語解説」（https://www.env.go.jp/chemi/pops/pamph/pdf/p10.pdf：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））。

者が化学物質等に接触した場合に生じる健康への影響について、簡明かつ包括的な説明を記載することが求められる。

ここで記載する必要のある情報は、以下のとおりである（通達）。

ア 急性毒性
イ 皮膚腐食性・刺激性
ウ 眼に対する重篤な損傷・刺激性
エ 呼吸器感作性又は皮膚感作性
オ 生殖細胞変異原性
カ 発がん性
キ 生殖毒性
ク 特定標的臓器毒性－単回ばく露
ケ 特定標的臓器毒性－反復ばく露
コ 吸引性呼吸器有害性

また、ばく露直後の影響と遅発性の影響とをばく露経路ごとに区別し、毒性の数値的尺度を含めることが望ましい。混合物において、混合物全体として有害性の試験がなされていない場合には、含有する通知対象物質の純物質としての有害性を、物質ごとに記載することで差し支えない（通達）。

GHS に従い分類した結果、分類の判断を行うのに十分な情報が得られなかった場合（以下「分類できない」という。）、GHS で規定する危険有害性クラスから外れている物理化学的危険性及び健康有害性のため当該クラスでの分類の対象となっていない場合（以下「分類対象外」という。例えば、「○○性固体」という危険有害性クラスは、常態が液体や気体のものについては分類の対象とならない。）及び分類を行うのに十分な情報が得られているものの、分類を行った結果、GHS で規定する危険有害性クラスにおいて最も低い危険有害性区分とする十分な証拠が認められなかった場合（以下「区分外」という。）のいずれかに該当することにより、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合は、GHS では当該危険有害性クラスの情報は、必ずしも記載は要しないとされているが、「分類できない」、「分類対象外」、「区分外」の旨を記載することが望ましい（通達）。

また、発がん性の分類にあたっては、発がん性が否定されること、又は発がん性が極めて低いことが明確な場合を除き、「区分外」の判定は慎重に行い、疑義があれば、「分類できない」とする（通達）。

なお、記載にあたっては、事業者向け GHS 分類ガイダンスを参考にすることが求められる（通達）。

4. 2. 2. 3. 5　貯蔵又は取扱い上の注意（第 5 号）

「貯蔵又は取扱い上の注意」として、次の事項について記載する必要がある（通達）。

（1）適切な保管条件、避けるべき保管条件等 （2）混合接触させてはならない化学物質等（混触禁止物質）との分離を含めた取扱い上の注意 （3）管理濃度、厚生労働大臣が定める濃度の基準、許容濃度等 （4）密閉装置、局所排気装置等の設備対策 （5）保護具の使用 （6）廃棄上の注意及び輸送上の注意

4. 2. 2. 3. 6　流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置（第 6 号）

「流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置」として、次の事項について記載する必要がある（通達）。

（1）吸入した場合、皮膚に付着した場合、眼に入った場合又は飲み込んだ場合に取るべき措置等 （2）火災の際に使用するのに適切な消火剤又は使用してはならない消火剤 （3）事故が発生した際の退避措置、立ち入り禁止措置、保護具の使用等 （4）漏出した化学物質等に係る回収、中和、封じ込め及び浄化の方法並びに使用する機材

4. 2. 2. 3. 7　厚生労働省令で定める事項（第 7 号）

「厚生労働省令で定める事項」は、以下のとおりであり（安衛則第 34 条の 2 の 4）、それぞれ記載する必要がある。

一　法第57条の2第1項の規定による通知を行う者の氏名（法人にあつては、その名称）、住所及び電話番号

化学物質等を譲渡し又は提供する者の情報を記載するものであり、当該化学品の国内製造・輸入業者の情報を、当該事業者の了解を得た上で追記しても良いとされる。また、緊急連絡電話番号、ファックス番号及び電子メールアドレスも記載することが望ましい（通達）。

二　危険性又は有害性の要約

GHS に従った分類に基づき決定された危険有害性クラス、危険有害性区分、絵表示、注

意喚起語、危険有害性情報及び注意書きに対して GHS 附属書 3 又は JISZ7253 附属書 A により割り当てられた絵表示と文言を記載する。なお、GHS に従った分類については、JISZ7252 及び事業者向け GHS 分類ガイダンスを参考にすること、また、GHS に従った分類結果については、独立行政法人製品評価技術基盤機構が公開している「NITE　化学物質総合情報提供システム(NITE–CHRIP)」、厚生労働省が作成し「職場のあんぜんサイト」で公開している「GHS 対応モデルラベル・モデル SDS 情報」等を参考にすることとされる（通達）。

混合物において、混合物全体として危険性又は有害性の分類がなされていない場合には、含有する通知対象物質の純物質としての危険性又は有害性を、物質ごとに記載することで差し支えない（通達）。

GHS に従い分類した結果、「分類できない」又は「区分に該当しない」のいずれかに該当することにより、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合は、GHS では当該危険有害性クラスの情報は、必ずしも記載を要しないとされているが、「分類できない」、「区分に該当しない」の旨を記載することが望ましい。なお、記載にあたっては、事業者向け GHS 分類ガイダンスを参考にすることとされる（通達）。

標章は白黒の図で記載しても差し支えない。また、標章を構成する画像要素(シンボル)の名称(「炎」、「どくろ」等)をもって当該標章に代えても差し支えない（通達）。

粉じん爆発危険性等の危険性又は有害性についても記載することが望ましいこと。

三　安定性及び反応性

この点については、下記の事項を記載することが求められている。

(1)　避けるべき条件(静電放電、衝撃、振動等)

(2)　混触危険物質

(3)　通常発生する一酸化炭素、二酸化炭素及び水以外の予想される危険有害な分解生成物

四　適用される法令

化学物質等に適用される法令の名称を記載するとともに、当該法令に基づく規制に関する情報を記載することとされる（通達）。

五　その他参考となる事項

安全データシート(SDS)等を作成する際に参考とした出典を記載することが望ましい。また、環境影響情報については、本項目に記載することが望ましい（通達）。

なお、近年の化学物質管理制度の改編を図る安衛則改正（令和 4 年厚生労働省令第 91 号）により、令和 6 年（2024 年）4 月 1 日以後は、安衛則第 34 条の 2 の 4 の第 4 号に「想定

される用途及び当該用途における使用上の注意」が挿入され、現在の第 4 号及び第 5 号が 1 つずつ繰り下がり、第 5 号及び第 6 号となる。

この「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」は、譲渡提供者が譲渡又は提供を行う時点で想定される内容を記載することとされる。具体的には、JISZ7253：2019 附属書D「D．２項目１－化学品及び会社情報」の項目において記載が望ましいとされている化学品の推奨用途及び使用上の制限に相当する内容を記載することとされる（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）

譲渡提供を受けた相手方は、当該譲渡提供を受けた物を想定される用途で使用する場合には、当該用途における使用上の注意を踏まえてリスクアセスメントを実施することとなるが、想定される用途以外の用途で使用する場合には、使用上の注意に関する情報がないことを踏まえ、当該物の有害性等をより慎重に検討した上でリスクアセスメントを実施し、その結果に基づく措置を講ずる必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

4．2．2．4　通知の方法・時期

4．2．2．4．1　通知の方法

本条の通知は、文書（本条第 1 項、第 2 項）のほか、磁気ディスク、光ディスクその他の記録媒体の交付、ファクシミリ装置を用いた送信若しくは電子メールの送信又は当該事項が記載されたホームページのアドレス（二次元コードその他のこれに代わるものを含む。）及び当該アドレスに係るホームページの閲覧を求める旨の伝達という方法で行われなければならない（安衛則第 34 条の 2 の 3）。過去には、相手方が承諾した通知方法を用いる必要があったが、2022 年（同年 5 月 31 日施行）に、化学物質の危険性・有害性に係る情報伝達がより円滑に行われるようにするため改正された。電子メールの送信により通知する場合は、送信先の電子メールアドレスを事前に確認する等により確実に相手方に通知できるよう配慮すべきである（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

譲渡し、又は提供する者は、文書の交付以外の方法により情報の通知を行った場合は、相手方が情報を受け取ったことを確認することが望ましい(平成 12 年 3 月 24 日基発第 162 号)。

通知は、譲渡し、又は提供する物ごとに行わなければならない。ただし、譲渡し、又は提供する物が混合物の場合、その中に成分として 1%を超えて含まれているすべての通知対象物個々について法第 57 条の 2 第 1 項第 3 号から第 6 号までの事項（第 3 号：物理的及び化学的性質、第 4 号：人体に及ぼす作用、第 5 号：貯蔵又は取扱い上の注意、第 6 号：流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置）を通知し、全体について同項第 1 号、第 2 号及び第 7 号の事項（第 1 号：名称、第 2 号：成分及びその含有量、第 7 号：厚生労働省令で定める事項）を通知することにより、当該物に係る通知が行われたものとして取り扱ってよい（平成 12 年 3 月 24 日基発第 162 号）。

4. 2. 2. 4. 2　通知の時期

本条第 1 項の通知については、同項の通知対象物を譲渡し、又は提供する時までに行わなければならない。通知対象物を譲渡され、提供される者が、その時点までに当該通知対象物を受領するために必要な措置を講じる時間的猶予を確保する趣旨である。したがって、継続的に又は反復して譲渡し、又は提供する場合において、既に当該通知が行われているときは、この限りでない（安衛則第 34 条の 2 の 5 第 1 項）。

4. 2. 2. 4. 3　人体に及ぼす作用の定期確認（2023 年 4 月 1 日以降）

また、化学物質管理制度の改編を図った安衛則改正（令和 4 年厚生労働省令第 91 号）により、令和 4 年（2023 年）4 月 1 日以降は、法第 57 条の 2 第 1 項第 4 号の「人体に及ぼす作用」について、直近の確認を行った日から起算して 5 年以内ごとに 1 回、最新の科学的知見に基づき記載内容の変更の要否を確認し、変更を行う必要があると認めるときは、当該確認をした日から 1 年以内に変更を行わなければならない（安衛則第 34 条の 2 の 5 第 2 項）。これは、「人体に及ぼす作用」については、当該物質の有害性情報であり、リスクアセスメントの実施に当たって最も重要な情報であることから、定期的な確認及び更新が必要と解されたことによる（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。定期確認及び更新の対象となる SDS 等は、現に譲渡又は提供を行っている通知対象物又は特定危険有害化学物質等に係るものに限られ、既に譲渡提供を中止したものに係る SDS 等まで含む趣旨ではない（同前）。

また、この変更を行ったときは、変更後の同号の事項を、適切な時期に、譲渡し、又は提供した相手方の事業者に通知し、文書若しくは磁気ディスク、光ディスクその他の記録媒体の交付、ファクシミリ装置を用いた送信若しくは電子メールの送信又は当該事項が記載されたホームページのアドレス（二次元コードその他のこれに代わるものを含む。）及び当該アドレスに係るホームページの閲覧を求める旨の伝達により、変更後の当該事項を、当該相手方の事業者が閲覧できるようにしなければならない（同条第 3 項）。この再通知の対象とする、過去に当該物を譲渡提供した相手方の範囲については、各事業者における譲渡提供先に関する情報の保存期間、当該物の使用期限等を踏まえて合理的な期間とすれば足りる。再通知の方法としては、各事業者で譲渡提供先に関する情報を保存している場合に当該情報を元に譲渡提供先に再通知する方法のほか、譲渡提供者のホームページにおいて SDS 等を更新した旨を分かりやすく周知し、当該ホームページにおいて該当物質の SDS 等を容易に閲覧できるようにする方法等がある。確認の結果、ＳＤＳ等の更新の必要がない場合には、更新及び相手方への再通知の必要はないが、各事業者においてＳＤＳ等の改訂情報を管理する上で、更新の必要がないことを確認した日を記録しておくことが望ましい（以上、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

本規定の施行日において現に存する SDS 等については、施行日から起算して 5 年以内（令和 10 年 3 月 31 日まで）に初回の確認を行う必要がある。また、確認の頻度である「5 年

以内ごとに 1 回」には、5 年より短い期間で確認することも含まれる（以上、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

4. 2. 2. 5　主として一般消費者の生活の用に供される製品

本条の通知義務は、但書の「主として一般消費者の生活の用に供される製品として通知対象物を譲渡し、又は提供する場合」には生じない。「主として一般消費者の生活の用に供される製品」は、以下のとおりである（平成 12 年 3 月 24 日基発第 162 号）。

イ　薬事法(昭和 35 年法律第 145 号)に定められている医薬品、医薬部外品及び化粧品
ロ　農薬取締法(昭和 23 年法律第 125 号)に定められている農薬
ハ　労働者による取扱いの過程において固体以外の状態にならず、かつ、粉状又は粒状にならない製品
ニ　通知対象物が密封された状態で取り扱われる製品

4. 3　関連規定

4. 3. 1　法条

4. 3. 1. 1　厚生労働大臣が指定した特定危険有害化学物質等

本条の通知対象物以外の物であっても、厚生労働大臣が指定した特定危険有害化学物質等[84]については、本条と同様の通知をする努力義務が譲渡者・提供者に課されている。

安衛則第二十四条の十五　特定危険有害化学物質等（化学物質、化学物質を含有する製剤その他の労働者に対する危険又は健康障害を生ずるおそれのある物で厚生労働大臣が定めるもの（法第五十七条の二第一項に規定する通知対象物を除く。）をいう。以下この条及び次条において同じ。）を譲渡し、又は提供する者は、文書の交付又は相手方の事業者が承諾した方法により特定危険有害化学物質等に関する次に掲げる事項（前条第二項に規定する者にあつては、同条第一項に規定する事項を除く。）を、譲渡し、又は提供する相手方の事業者に通知するよう努めなければならない。
一　名称
二　成分及びその含有量
三　物理的及び化学的性質
四　人体に及ぼす作用

[84] GHS(JIS Z 7253)に従った化学物質の分類上、危険有害性を有するもののうち SDS 交付対象物質（政令指定物質と製造許可対象物質）を除いたもので、特化則の規制対象となる特化物などとは異なる。

五　貯蔵又は取扱い上の注意
六　流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置
七　通知を行う者の氏名（法人にあつては、その名称）、住所及び電話番号
八　危険性又は有害性の要約
九　安定性及び反応性
十　適用される法令
十一　その他参考となる事項
２　特定危険有害化学物質等を譲渡し、又は提供する者は、前項の規定により通知した事項に変更を行う必要が生じたときは、文書の交付又は相手方の事業者が承諾した方法により、変更後の同項各号の事項を、速やかに、譲渡し、又は提供した相手方の事業者に通知するよう努めなければならない。

4. 3. 1. 2　化管法

本条が導入された後、SDS の交付を事業者に求める法として化管法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律、化学物質排出把握管理促進法）が制定された。化管法は、環境の保全上の支障を未然に防止することを目的とする点で、労働者の保護を主目的とする本法と異なる。

化管法の SDS 交付義務者は、指定化学物質等取扱事業者であって他の事業者にそれを譲渡提供する者である。指定化学物質等取扱事業者とは、指定化学物質（第一種指定化学物質と第二種指定化学物質）の製造事業者や当該物質や特定の含有製品の取扱い事業者等（輸入業者、販売業者、業務上取扱者も含むと解される）を指す（化管法第 2 条第 5 項、第 6 項）。適用事業者は、国内の他の事業者に右譲渡又は提供する時までに、SDS を事前に提供することを義務づけられる。SDS に記載する事項は、①指定化学物質又は製品の名称、指定化学物質等取扱事業者の氏名又は名称、住所及び連絡先、②危険有害性の要約、③製品が含有する第一種指定化学物質又は第二種指定化学物質の名称及びその含有率（有効数字 2 桁）、④指定化学物質等により被害を受けた者に対する応急措置、⑤指定化学物質等を取り扱う事業所において火災が発生した場合に必要な措置、⑥指定化学物質等が漏出した際に必要な措置、⑦指定化学物質等の取扱い上及び保管上の注意、⑧指定化学物質等を取り扱う事業所において人が当該指定化学物質等にばく露されることの防止に関する措置、⑨指定化学物質等の物理的化学的性状、⑩指定化学物質等の安定性及び反応性項目、⑪指定化学物質等の有害性、⑫指定化学物質等の環境影響項目、⑬指定化学物質等の廃棄上の注意項目、⑭指定化学物質等の輸送上の注意、⑮指定化学物質等について適用される法令、⑯指定化学物質等取扱い事業者が必要と認める事項、である。

4. 3. 1. 3　毒劇法

事業者に SDS の提供を義務づける法として、ほかに毒劇法（毒物及び劇物取締法）があ

る。毒劇法は、日常流通する有用な化学物質のうち、主として急性毒性による健康被害が発生するおそれが高い物質を毒物又は劇物に指定し、保健衛生上の見地から必要な規制を行うことを目的とする法であり、労働者の保護を主目的とする本法とは異なる。

SDS を提供する義務を負うのは、毒物劇物の製造業者や輸入業者、販売業者、業務上取扱者である。SDS 提供義務が生じる毒物・劇物とは、それぞれ毒劇法別表第 1、毒物及び劇物指定令第 1 条に記載されている物質、毒劇法別表第 2、毒物及び劇物指定令第 2 条に記載されている物質である。こうした毒物又は劇物を販売又は授与する場合に、SDS 提供義務が生じる。但し、一回につき 200 ミリグラム以下の劇物を販売し、又は授与する場合や、毒物及び劇物取締法施行令別表第一の上欄に掲げる物を主として生活の用に供する一般消費者に対して販売し、又は授与する場合には SDS 提供義務は生じない。

SDS に記載しなければならないのは、①情報を提供する毒物劇物営業者の氏名（名称）及び住所（所在地）、②名称並びに成分及びその含量、③応急措置、④火災時の措置、⑤漏出時の措置、⑥取扱い及び保管上の注意、⑦ばく露の防止及び保護のための措置、⑧物理的及び化学的性質、⑨安定性及び反応性、⑨毒性に関する情報、⑩廃棄上の注意、⑪輸送上の注意、⑫毒物又は劇物の別[85]、である。

4. 4　沿革

4. 4. 1　制度史

労働安全衛生法	本条に相当する定めは、労基法や旧安衛則には存在しなかった。本条が制定されたのは、本法が明文化（昭和 47 年（1972 年））された後、「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」（平成 11 年 5 月 21 日法律第 45 号）によってである。 ○「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 17 年 11 月 2 日法律第 108 号）による改正 その後本条は、上記法律に基づいて改正された。その内容は、危険を生ずるおそれのある物で、政令で定めるものを、その譲渡又は提供に際して相手方にその名称等を文書の交付等の方法により通知しなければならない物に追加する、というものである。この改正は、「化学品の分類及び表示に関する世界調和システム（The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals: GHS）」に関する国連勧告を受けて行われたものである。

[85] 一般的には、医薬品等であって毒性が強いものが毒物、医薬品等以外であって毒性が若干弱いものを劇物と呼んでいる。

	○「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）による改正 その後、上記法律に基づき、「この条」の次に「及び次条第一項」を加える改正が行われた。この改正では、本条の次に現行の法第 57 条の 3 を追加する改正が行われており、同条第 1 項は通知対象物を有害性等の調査の対象とするものであった。前述した本条の改正は、両者の間での重複的な記述を避けるとともに、両者の規制対象の異同を分かりやすくした意味を持つものといえる。

4．4．2　背景になった災害等

「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」（平成 11 年 5 月 21 日法律第 45 号）に基づく本条の制定にあたっては、化学物質による労働災害が依然として多く発生している実態の中で、化学物質の有害性の情報が伝達されていないことや化学物質管理の方法が確立していないことが主原因となって発生した労働災害があわせて半数以上を占めており、こうした労働災害を防止するためには、労働現場における化学物質の有害性の情報を確実に伝達し、この情報を元に労働現場において、化学物質を適正に管理することが重要であることが指摘されていた[86]。

このように化学物質の供給者等が必要な情報をユーザーに提供することの重要性は、国際的には「職場における化学物質の使用の安全に関する条約」（1990 年（平成 2 年）、ILO 第 170 号条約。日本は未批准）等の形で広く認識され、当時 MSDS 制度の法制化が国際的に要請されつつある段階にあった。また、国内においては、1998 年（平成 10 年）10 月に、和歌山県において夏祭りで作られたカレーに亜ヒ酸を入れることで 4 人の死者を発生させた和歌山毒物カレー事件が発生し、毒物管理の重要性が社会的に強く認識される事態が生じていた。

「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 17 年 11 月 2 日法律第 108 号）による改正は、「化学品の分類及び表示に関する世界調和システム」に関する国連勧告を受けて行われた。この点については 3．4．4．2 参照。

4．5　運用

4．5．1　適用の実際

令和 3 年の「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況」によれば、法第 57 条の 2 の対象物質を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、すべての製品に SDS を交付している事業所の割合は 74.5%であり、前年調査（71.5%）と比較すると微増している。同条の事業所には該当しないが、危険有害性がある化学物質（安衛則第 24 条の 15 で譲渡・提供者に危

[86] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））87 頁。

険有害性の通知が努力義務とされている化学物質）を製造又は譲渡・提供している事業所のうち、すべての製品に SDS を交付している事業所の割合は 77.9%となっている。前年調査（62.2%）と比較すると 15pt 以上の増加が見られる。本条の完全な遵守には到達していないが、遵守状況は改善傾向にある。

SDS は、事業者や労働者が当該化学物質の性質を理解することに役立つほか、ラベル表示と同様、臨検監督時に当該化学物質に関する情報を得て、有機則、特化則、鉛則などの適用や、化学物質に関するリスクアセスメントの実施の有無について確認するための資料としても活用される。この点で、的確な SDS の交付は、臨検監督の効率性を高める意義を有している[87]。

SDS を web で公開、交付することが認められるようになるなど、本条は徐々に社会に浸透し、本条を遵守するコストも小さくなりつつある。他方で、事業者が法律を知らない、提供者から事業者に対して SDS が交付されないなど、SDS が備え付けられていない事業者がなお存在する実態を引き続き改善していくことが求められている[88]。

また、SDS を確実にユーザーに届け、活用する仕組みの構築も課題となっている。メーカー等、供給事業者が当該化学物質を利用する事業者に SDS を提供することが担保されたとしても、その事業者が SDS をファイリングするだけの状態になり、現場労働者が容易にこれらを閲覧することができない状態になり、SDS の情報が現場で活用されない状態になることも少なくない。化学物質を取り扱う労働者に当該化学物質の SDS を周知することは法第 101 条第 4 項により事業者に義務づけられていることから、まずこの義務の的確な履行を図ると共に、周知にとどまらない SDS よる衛生教育を確実に実施することが求められている[89]。

4. 5. 2　関連判例

なし。

4. 6　その他

4. 6. 1　罰則

なし。

4. 6. 2　民事上の効力

本条は、通知対象物の譲渡者・提供者に行政上の義務を課したものであり、本条に違反して SDS を提供しなかったことが直ちに譲渡者・提供者に民事上の責任を生じさせるもの

---

87 玉泉孝次氏による。

88 篠原耕一氏による。

89 篠原耕一氏による。

ではない。しかし、譲渡者・提供者が化学物質の有害性等必要な情報を譲渡先・提供先に適切に伝えなかったことと関連して譲渡先・提供先に損害が発生した場合、この損害に関する譲渡者・提供者の過失を根拠づける事実の一つとして SDS の不提供が考慮される余地はある。

4. 6. 3　資料

資料は、本稿（危険物及び有害物に関する規制）の最後に掲載する。

【資料 1】「GHS 国連勧告と改正労働安全衛生法の記載項目の関係（「化学物質の表示・文書交付制度のあらまし」（厚労省、都道府県労働局、労働基準監督署））

5. 第 57 条の 3（第五十七条第一項の政令で定める物及び通知対象物について事業者が行うべき調査等）

5. 1　条文

第五十七条の三　事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第五十七条第一項の政令で定める物及び通知対象物による危険性又は有害性等を調査しなければならない。 ２　事業者は、前項の調査の結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。 ３　厚生労働大臣は、第二十八条第一項及び第三項に定めるもののほか、前二項の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。 ４　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

5. 2　趣旨と内容

5. 2. 1　趣旨

化学物質には極めて多様な種類があり、危険・有害な物質に対する個別規制対象外の物質であっても、使用量や使用法によっては労働者の安全や健康に害を及ぼすおそれがある。日々増え続ける化学物質に対する具体的な対応のあり方をその利用実態を踏まえながら国全体で事業者に指示していく方法には、どうしてもその指示の漏れや遅れが生じざるを得ない。こうした化学物質による不確実性が高いリスクには、事業場ごとに適任者を選任し、専門家の支援を受けつつ、自主的に対応のあり方を検討させることが有効である [90]。本条は、こうした問題状況に対処するために、事業者に化学物質に関するリスクアセスメントの実施を義務づけたものである [91]。

本法のほかにリスクアセスメントの実施に言及する規定として、法第 28 条の 2 がある。同条は、事業者に対し、危険有害性を有する全ての化学物質についてリスクアセスメントを実施する努力義務を課す。これに対し本条は、「第 57 条第 1 項の政令で定める物及び通知対象物」に該当する特定の化学物質について、事業者にリスクアセスメントの実施を義務づける。法第 57 条に基づく表示等や法第 57 条の 2 に基づく文書交付等による事前対応をふまえて、危険物・有害物の利用段階において個別利用状況に即したアセスメントを義務づけ、利用する化学物質等の危険性や有害性を予め把握した上でその取扱を確定してい

---

[90] 三柴丈典「日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス」（厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）、2020 年）95 頁。

[91] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））532 頁。

くことが期待されている。使用者が安全配慮義務を負うことは、職場に安全健康に対するリスクが存在しないかを確認することーリスクアセスメントーを含んでいるといえる。近年、化学物質管理の仕組みは、個別具体的な規制から、事業者による自律的な管理へと舵を切りつつあり、リスクアセスメントへの注目度は高まりつつある。

5. 2. 2　内容

5. 2. 2. 1　調査対象物

本条に基づくリスクアセスメントの対象は、「第 57 条第 1 項の政令で定める物及び通知対象物」である。これは、具体的には、表示対象物及び通知対象物である物質を意味する（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号。以下本項目の記述は同じ通達を基礎とする）。

これらの物質以外の物や表示対象物の裾切り値未満の物又は通知対象物の裾切り値未満の物については、同項に規定するリスクアセスメントの義務の対象とはならない。しかし、これらの物は、法第 28 条の 2 第 1 項のリスクアセスメントの努力義務の対象となるものであるため、これらの物に係るリスクアセスメントについても引き続き実施するよう努める必要がある。

主として一般消費者の生活の用に供される製品については、法第 57 条第 1 項の表示義務及び法第 57 条の 2 第 1 項の文書交付義務の対象から除かれていることから、法第 57 条の 3 第 1 項に基づくリスクアセスメントの対象からも除くこととされた。なお、安衛則第 34 条の 2 の 7 第 1 項（本条所定のリスクアセスメントを実施する時期に関する定め）に適用除外として規定される「主として一般消費者の生活の用に供される製品」には、法第 57 条第 1 項但書及び法第 57 条の 2 第 1 項但書と同様のものが含まれる。

5. 2. 2. 2　調査の実施時期

本条に基づくリスクアセスメントは、「厚生労働省令で定めるところにより」行われる必要がある。これを受けて安衛則第 34 条の 2 の 7 が規定されている。

まず、リスクアセスメントは、以下に掲げる時期に行うものとされる（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 1 項）。

一　令第 18 条各号に掲げる物（表示対象物）及び法第 57 条の 2 第 1 項に規定する通知対象物（以下「調査対象物」という。）を原材料等として新規に採用し、又は変更するとき。 二　調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に係る作業の方法又は手順を新規に採用し、又は変更するとき。 三　前 2 号に掲げるもののほか、調査対象物による危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。

この規定（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 1 項）によれば、従来から取り扱っている物を、作業手順や使用する設備機器等を変更することなく、従来どおりの方法で取り扱う作業については、施行時点において本条第 1 項に規定するリスクアセスメントの義務の対象とはならない。しかし、過去にリスクアセスメントを行ったことがない場合等には、事業者は計画的にリスクアセスメントを行うことが望ましい(平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号)。職場環境が随時変化することをふまえれば、定期的にリスクアセスメントを実施することが望ましい。

5. 2. 2. 3　調査の実施方法

本条第 1 項のリスクアセスメントは、調査対象物を製造し、又は取り扱う業務ごとに、次に掲げるいずれかの方法により、又はこれらの方法の併用により行わなければならない。ただし、リスクアセスメントのうち危険性に係るものについては、第 1 号又は第 3 号（第 1 号に係る部分に限る。）に掲げる方法に限られる（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 2 項)。

一　当該調査対象物が当該業務に従事する労働者に危険を及ぼし、又は当該調査対象物により当該労働者の健康障害を生ずるおそれの程度及び当該危険又は健康障害の程度を考慮する方法
二　当該業務に従事する労働者が当該調査対象物にさらされる程度及び当該調査対象物の有害性の程度を考慮する方法
三　前二号に掲げる方法に準ずる方法

第 1 号の方法は、危険性又は有害性に応じて負傷又は疾病の生じる可能性の度合いと重篤度を見積もるもの、第 2 号の方法は、有害性に着目して実際のばく露量又は推定値とばく露限界（管理濃度や許容濃度、ばく露限界値等）とを比較してリスクを見積もるもの、第 3 号は、リスクアセスメントの対象物質に特別規則によりすでに個別の措置が義務づけられている物質が含まれていることを考慮し、特別規則の規定の履行状況を確認することなどをもってリスクアセスメントを実施したこととするものである（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号)。

本条に基づくリスクアセスメントは、条文上は「危険性又は有害性等の調査」とされているが、危険性又は有害性のいずれかについてのみリスクアセスメントを行うという趣旨ではなく、調査対象物の有する危険性又は有害性のクラス及び区分（日本工業規格 Z7253（GHS に基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法―ラベル、作業場内の表示及び安全データシート（SDS)（以下「JISZ7253」という。））の附属書 A（A. 4 を除く。）の定めにより危険有害性クラス（引火性液体のような物理化学的危険性及び発がん性、急性毒性のような健康有害性の種類をいう。)、危険有害性区分（危険有害性の強度をいう。）に応じて、必要なリスクアセスメントを行うべきものであり、調査対象物によっては危険性と有害性

の両方についてリスクアセスメントが必要な場合もあり得る(平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号)。

また、例えば、当該作業工程が密閉化、自動化等されていることにより、労働者が調査対象物にばく露するおそれがない場合であっても、調査対象物が存在する以上は、リスクアセスメントを行う必要がある。その場合には、当該作業工程が、密閉化、自動化等されていることにより労働者が調査対象物にばく露するおそれがないことを確認すること自体が、リスクアセスメントに該当する（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号)。

5. 2. 2. 4　調査結果の周知

事業者は、調査を行つたときは、次に掲げる事項を、調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に周知させなければならない（安衛則第 34 条の 2 の 8 第 1 項)。

一　当該調査対象物の名称 二　当該業務の内容 三　当該調査の結果 四　当該調査の結果に基づき事業者が講ずる労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置の内容

なお、安衛則改正（令和 4 年厚生労働省令第 91 号）により、2023 年 4 月 1 日以降は、これらの事柄について記録を作成し、次にリスクアセスメントを行うまでの期間保存することが必要になる。この期間は、リスクアセスメントを行った日から起算して 3 年以内に当該リスクアセスメント対象物についてリスクアセスメントを行ったときは 3 年間である。これは、実質的に、リスクアセスメントの実施状況自体（≠実施の結果）についての記録の作成保存義務を設定したものといえ[92]、これによりリスクアセスメントの結果を活用・検証する基盤が充実するとともに、リスクアセスメントの実施状況を行政が確認するときの手がかりも充実することになる（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号、一部改正・令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号)。さらに表現上の改正であるが、「調査」の文言が「リスクアセスメント」に置き換わる。

また、この周知は、次に掲げるいずれかの方法により行うものとする（安衛則第 34 条の 2 の 8 第 2 項)。

一　当該調査対象物を製造し、又は取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けること。 二　書面を、当該調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に交付する

[92] 三柴丈典氏による。

こと。 三　磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、当該調査対象物を製造し、又は取り扱う各作業場に、当該調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

こちらについても、2023 年 4 月 1 日以降は、「調査」が「リスクアセスメント」に、「磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物」が、「磁気ディスク、光ディスクその他の記録媒体」置き換わる改正が行われる。

5．2．2．5　化学物質管理者及び保護具着用管理責任者の選任（2024 年（令和 6 年）4 月 1 日以降）

5．2．2．5．1　化学物質管理者の選任

5．2．2．5．1．1　選任義務

事業者は、本条に基づくリスクアセスメントをしなければならない施行令第 18 条各号に掲げる物（表示対象物）及び法第 57 条の 2 第 1 項に規定する通知対象物（施行令第 18 条の 2 各号所掲のものであり、第 18 条各号所掲の物と殆ど変わらない。両者合わせて以下「リスクアセスメント対象物」という）を製造し、又は取り扱う事業場ごとに、化学物質管理者を選任し、その者に当該事業場における後述の化学物質の管理に係る技術的事項を管理させなければならない（安衛則第 12 条の 5 第 1 項）。

なお、衛生管理者の職務は、事業場の衛生全般に関する技術的事項を管理することであり、また有機溶剤作業主任者といった作業主任者の職務は、個別の化学物質に関わる作業に従事する労働者の指揮等を行うことであり、それぞれ選任の趣旨が異なる。一般的に、化学物質管理の専門性の高さは評価されつつも、衛生管理者は化学物質管理者より上位か同格に置かれ、作業主任者は下位に置かれると思われるが[93]、化学物質管理者が、化学物質管理者の職務の遂行に影響のない範囲で、これらの他の法令等に基づく職務等と兼務することは差し支えない（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号、一部改正・令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号）。

5．2．2．5．1．2　管理対象事項

化学物質管理者の管理対象事項は以下のとおりである（安衛則第 12 条の 5 第 1 項）。

一　法第五十七条第一項の規定による表示、同条第二項の規定による文書及び法第

[93] 三柴丈典氏による。

五十七条の二第一項の規定による通知に関すること。
二　リスクアセスメントの実施に関すること。
三　第五百七十七条の二第一項（＊リスクアセスメント対象物にかかるリスクアセスメントの結果等に基づくばく露程度の最小化の義務）及び第二項（＊ばく露濃度基準が設定されたリスクアセスメント対象物へのばく露レベルを基準以下とすべきこと）の措置その他法第五十七条の三第二項（＊リスクアセスメント対象物にかかるリスクアセスメント結果に基づく法定措置及び危険・健康障害防止の努力義務）の措置の内容及びその実施に関すること。
四　リスクアセスメント対象物を原因とする労働災害が発生した場合の対応に関すること[94]。
五　第三十四条の二の八第一項各号の規定（＊リスクアセスメントの実施状況〔結果や対応を含む〕の記録の作成・保存・周知）によるリスクアセスメントの結果の記録の作成及び保存並びにその周知に関すること。
六　第五百七十七条の二第十一項の規定（＊リスクアセスメント対象物にかかるリスクアセスメント結果等に基づくばく露程度の最小化の措置の状況、労働者の実際のばく露状況等につき定期的に記録を作成し、保存し、関係労働者に周知すべきこと）による記録の作成及び保存並びにその周知に関すること。
七　第一号から第四号までの事項の管理を実施するに当たつての労働者に対する必要な教育に関すること[95]。

本規定の「リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う」には、例えば、リスクアセスメント対象物を取り扱う作業工程が密閉化、自動化等されていることにより、労働者が当該物にばく露するおそれがない場合であっても、リスクアセスメント対象物を取り扱う作業が存在する以上、含まれる。ただし、一般消費者の生活の用に供される製品はリスクアセスメントの対象から除かれているため、それらの製品のみを取り扱う事業場は含まれない。また、密閉された状態の製品を保管するだけで容器の開閉等を行わない場合や、火災や震災後の復旧、事故等が生じた場合の対応等、応急対策のためにのみ臨時的にリス

[94] 実際に労働災害が発生した場合の対応のみならず、労働災害が発生した場合を想定した応急措置等の訓練の内容やその計画を定めること等も含まれる（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

[95] 必要な教育の実施における計画の策定等の管理を求めるもので、必ずしも化学物質管理者自らが教育を実施することを求めるものではなく、労働者に対して外部の教育機関等で実施している必要な教育を受けさせること等を妨げるものではない。また、本規定の施行の前に既に雇い入れ教育等で労働者に対する必要な教育を実施している場合には、施行後に改めて教育の実施を求める趣旨ではない（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

クアセスメント対象物を取り扱うような場合は、「リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う」には含まれない（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

ただし、法第 57 条第 1 項の規定による表示（表示する事項及び標章に関することに限る。）、同条第 2 項の規定による文書の交付及び法第 57 条の 2 第 1 項の規定による通知（通知する事項に関することに限る。）（以下この項目において「表示等」）並びに上記の化学物質管理者の管理事項を定めた安衛則第 12 条の 5 第 1 項第 7 号に掲げる事項（表示等に係るものに限る。以下この項目において「教育管理」）を、当該事業場以外の事業場（以下この項目において「他の事業場」）において行っている場合においては、表示等及び教育管理に係る技術的事項については、他の事業場において選任した化学物質管理者に管理させなければならない（安衛則第 12 条の 5 第 1 項但書）。「他の事業場において行っている場合」とは、例えば、ある工場でリスクアセスメント対象物を製造し、当該工場とは別の事業場でラベル表示の作成を行う場合等のことをいい、その場合、当該工場と当該事業場それぞれで化学物質管理者の選任が必要となる。これは、工場、店社等の事業場単位で選任することを義務づけたものであり、したがって、例えば、建設工事現場における塗装等の作業を行う請負人の場合、一般的に、建設現場での作業は出張先での作業に位置づけられるが、そのような出張作業先の建設現場にまで化学物質管理者の選任を求める趣旨ではない（以上、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

また、リスクアセスメント対象物の譲渡又は提供を行う事業場についても、前述のリスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う事業場を除くその者に当該事業場における表示等及び教育管理に係る技術的事項を管理させなければならない。ただし、表示等及び教育管理を、当該事業場以外の事業場（以下この項において「他の事業場」という。）において行っている場合においては、表示等及び教育管理に係る技術的事項については、他の事業場において選任した化学物質管理者に管理させなければならない（安衛則第 12 条の 5 第 2 項）。

5．2．2．5．1．3　選任要件・資格

化学物質管理者の選任は、化学物質管理者を選任すべき事由が発生した日から 14 日以内に（安衛則第 12 条の 5 第 3 項第 1 号）、次に掲げる事業場の区分に応じ、それぞれに掲げる者のうちから行わなければならない。

すなわち、リスクアセスメント対象物を製造している事業場については、厚生労働大臣が定める化学物質の管理に関する講習を修了した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者（同項第 2 号イ）、イに掲げる事業場以外の事業場については、イに定める者のほか、第 1 項各号の事項（上掲の管理対象事項）を担当するために必要な能力を有すると認められる者（同項第 2 号ロ）、という条件を満たす者をもって行われなければならない。

本項第 2 号イの「厚生労働大臣が定める化学物質の管理に関する講習」は、厚生労働大臣が定める科目について、事業者が自ら講習を行えば足りるが、他の事業者の実施する講

習を受講させることも差し支えない。また、「これと同等以上の能力を有すると認められる者」については、本項第 2 号イの厚生労働大臣が定める化学物質の管理に関する講習に係る告示と併せて、おって示すものとされる。本項第 2 号ロの「必要な能力を有すると認められる者」とは、安衛則第 12 条の 5 第 1 項各号の事項に定める業務の経験がある者が含まれる。また、適切に業務を行うために、別途示す講習等を受講することが望ましい（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号、一部改正・令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号）。

化学物質管理者については、その職務を適切に遂行するために必要な権限が付与される必要があるため、事業場内の労働者で、相応するそれらの権限を有する役職に就いている者から選任されるべきである。また、同じ事業場で化学物質管理者を複数人選任し、業務を分担することも差し支えないが、その場合、業務に抜け落ちが発生しないよう、業務を分担する化学物質管理者や実務を担う者との間で十分な連携を図る必要がある。なお、化学物質管理者の管理の下、具体的な実務の一部を化学物質管理に詳しい専門家等に請け負わせることは可能である（以上、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

また、事業者は、化学物質管理者を選任したときは、当該化学物質管理者に対し、前掲の囲みに記載の各事項（安衛則第 12 条の 5 第 1 項各号）をなし得る権限を与え（安衛則第 12 条の 5 第 4 項）、当該化学物質管理者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示すること等により関係労働者に周知させなければならない（同条第 5 項）。「事業場の見やすい箇所に掲示すること等」の「等」には、化学物質管理者に腕章を付けさせる、特別の帽子を着用させる、事業場内部のイントラネットワーク環境を通じて関係労働者に周知する方法等が含まれる（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

5. 2. 2. 5. 2　保護具着用管理責任者の選任

5. 2. 2. 5. 2. 1　選任義務・管理対象事項

前項目に従って化学物質管理者を選任した事業者は、リスクアセスメントの結果に基づく措置として、労働者に保護具を使用させるときは、保護具着用管理責任者を選任し、次に掲げる事項を管理させなければならない（安衛則第 12 条の 6 第 1 項）。

一　保護具の適正な選択に関すること。
二　労働者の保護具の適正な使用に関すること。
三　保護具の保守管理に関すること。

これらの職務を行うに当たっては、平成 17 年 2 月 7 日付け基発第 0207006 号「防じんマスクの選択、使用等について」、平成 17 年 2 月 7 月付け基発第 0207007 号「防毒マスクの選択、使用等について」及び平成 29 年 1 月 12 日付け基発 0112 第 6 号「化学防護手袋の選択、使用等について」に基づき対応する必要があることに留意する必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

5．2．2．5．2．2　選任要件・資格

保護具着用管理責任者は、保護具着用管理責任者を選任すべき事由が発生した日から 14 日以内に、保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者のうちから選任されなければならない（安衛則第 12 条の 6 第 2 項)。「保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者」には、次に掲げる者が含まれる。なお、次に掲げる者に該当する場合であっても、別途示す保護具の管理に関する教育を受講することが望ましく、また、次に掲げる者に該当する者を選任することができない場合は、上記の保護具の管理に関する教育を受講した者を選任することとされる（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

① 別に定める化学物質管理専門家の要件に該当する者
② 9（1）ウに定める作業環境管理専門家の要件に該当する者
③ 法第 83 条第 1 項の労働衛生コンサルタント試験に合格した者
④ 安衛則別表第 4 に規定する第 1 種衛生管理者免許又は衛生工学衛生管理者免許を受けた者
⑤ 安衛則別表第 1 の上欄に掲げる、令第 6 条第 18 号から第 20 号までの作業及び令第 6 条第 22 号の作業に応じ、同表の中欄に掲げる資格を有する者（作業主任者）
⑥ 安衛則第 12 条の 3 第 1 項の都道府県労働局長の登録を受けた者が行う講習を終了した者その他安全衛生推進者等の選任に関する基準（昭和 63 年労働省告示第 80 号）の各号に示す者（安全衛生推進者に係るものに限る。）

保護具着用管理責任者を選任したときは、上掲の安衛則第 12 条の 6 第 1 項に掲げる業務をなし得る権限を与えなければならない（同条第 3 項)。そのため、事業場において相応するそれらの権限を有する役職に就いている者を選任することが望ましい。選任に当たっては、事業場ごとに選任することが求められるが、大規模な事業場の場合、保護具着用管理責任者の職務が適切に実施できるよう、複数人を選任することも差し支えない。職務の実施に支障がない範囲内で、作業主任者が保護具着用管理責任者を兼任しても原則として差し支えない（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。これは、立案者が両者の組織内での位置づけを概ね同格とみたものとも解される[96]。

当該保護具着用管理責任者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示すること等により関係労働者に周知させなければならない（同条第 4 項)。ここでいう「事業場の見やすい箇所に掲示すること等」の「等」には、保護具着用管理責任者に腕章を付けさせる、特別の帽子を着用させる、事業場内部のイントラネットワーク環境を通じて関係労働者に周知する方法等が含まれる（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

---

[96] 三柴丈典氏による。

5．2．2．6　指針の策定

本条に基づくリスクアセスメントの具体的な実施方法については、本条第 3 項に基づいて策定された「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 27 年 9 月 18 日基発 0918 公示第 3 号）に規定されている。この指針は、同名の旧指針（平成 18 年 3 月 30 日公示第 2 号。平成 28 年 6 月 1 日廃止）が対象としていた全ての化学物質について準用される。

この指針は、リスクアセスメントからリスク低減措置の実施までの一連の措置の基本的な考え方及び具体的な手順の例を示すとともに、これらの措置の実施上の留意事項を定めたものであり、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成 11 年労働省告示第 53 号）[97]に定める危険性又は有害性等の調査及び実施事項の特定の具体的実施事項としても位置づけられるものでもある。

5．2．2．7　リスクアセスメント実施支援ツール

化学物質のリスクアセスメント支援のためのツールが厚生労働省ほかの機関によって作成され、活用されている。具体的には、ILO（国際労働機関）が中小企業向けに作成した作業者の安全管理のための簡易リスクアセスメントツールを日本で簡易的に利用できるように厚生労働省が Web システムとして改良、開発した「厚生労働省版コントロール・バンディング」、主に中小規模事業者など、リスクアセスメントを十分に実施することが難しい事業者を対象に、専門性よりも分かりやすさや簡潔さを優先させ、チェックリスト、危険やその対策を記載した「作業別モデル対策シート」等がある。厚生労働省がみずほ情報総研と共同で開発した、CREATE-SIMPLE というツールもある。その他の支援ツールに関する情報が「職場のあんぜんサイト」（化学物質のリスクアセスメント実施支援）[98]に整理されている。

また、厚生労働省によりラベル・SDS を活用したリスクアセスメントのセミナーが開かれたり、 中小企業を対象として専門家を派遣してラベル・SDS を活用したリスクアセスメントの実施を支援したりする取り組みが行われている。

---

[97] 法第 28 条の 2 の制定前の 1999 年（平成 11 年）に公表され（平成 11 年労働省告示第 53 号）、自主的な安全衛生管理システムの構築を促していたが、同条が制定され、あわせて「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 18 年 3 月 10 日付け危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 1 号）が公示されたため、これと整合性をとるために改正された（平成 18 年 3 月 10 日付け厚生労働省告示第 113 号）。

[98] 職場のあんぜんサイト WEB サイト
（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07_3.htm ：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日）。

5. 2. 2. 8　化学物質による労災が発生した事業場等における化学物質管理の改善措置（2024 年 4 月 1 日以降）

5. 2. 2. 8. 1　趣旨

化学物質による労働災害が発生した又はそのおそれがある事業場では、管理が適切に行われていない可能性がある。そこで、そうした事業場のうち労働基準監督署長が認めるものについて、自主的な改善を促すため、化学物質管理専門家による当該事業場における化学物質の管理の状況についての確認・助言を受け、その内容を踏まえた改善計画の作成を指示することができるよう、2024 年 4 月 1 日以降、下記のような化学物質管理の改善措置が実施されることとなった。

5. 2. 2. 8. 2　対象事業者

労働基準監督署長は、化学物質による労働災害が発生した、又はそのおそれがある事業場の事業者に対し、当該事業場において化学物質の管理が適切に行われていない疑いがあると認めるときは、当該事業場における化学物質の管理の状況について改善すべき旨を指示することができる（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 1 項)。「化学物質による労働災害発生が発生した、又はそのおそれがある事業場」とは、過去 1 年間程度で、①化学物質等による重篤な労働災害が発生、又は休業 4 日以上の労働災害が複数発生していること、②作業環境測定の結果、第三管理区分が継続しており、改善が見込まれないこと、③特殊健康診断の結果、同業種の平均と比較して有所見率の割合が相当程度高いこと、④化学物質等に係る法令違反があり、改善が見込まれないこと等の状況について、労働基準監督署長が総合的に判断して決定される。「化学物質による労働災害」には、一酸化炭素、硫化水素等による酸素欠乏症、化学物質（石綿を含む。）による急性又は慢性中毒、がん等の疾病を含むが、物質による切創等のけがは含まない。また、粉じん状の化学物質による中毒等は化学物質による労働災害に含まれるが、粉じんの物理的性質による疾病であるじん肺は含まない（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

5. 2. 2. 8. 3　化学物質管理専門家による確認・助言

この指示を受けた事業者は、遅滞なく、事業場における化学物質の管理について必要な知識及び技能を有する者として厚生労働大臣が定めるもの（以下この条において「化学物質管理専門家」という。）から、当該事業場における化学物質の管理の状況についての確認及び当該事業場が実施し得る望ましい改善措置に関する助言を受けなければならない（同条第 2 項)。確認を受けるべき事項には、以下のものが含まれる（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

① リスクアセスメントの実施状況 ② リスクアセスメントの結果に基づく必要な措置の実施状況 ③ 作業環境測定又は個人ばく露測定の実施状況 ④ 特別則に規定するばく露防止措置の実施状況 ⑤ 事業場内の化学物質の管理、容器への表示、労働者への周知の状況 ⑥ 化学物質等に係る教育の実施状況

この確認及び助言を求められた化学物質管理専門家は、同項の事業者に対し、当該事業場における化学物質の管理の状況についての確認結果及び当該事業場が実施し得る望ましい改善措置に関する助言について、速やかに、書面により通知しなければならない（同条第 3 項）。化学物質管理専門家は、本条第 2 項の確認を踏まえて、事業場の状況に応じた実施可能で具体的な改善の助言を行う必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

化学物質管理専門家は客観的な判断を行う必要があるため、当該事業場に属さない者であることが望ましいが、同一法人の別事業場に属する者であっても差し支えない。また、事業者が複数の化学物質管理専門家からの助言を求めることを妨げるものではないが、それぞれの専門家から異なる助言が示された場合、自らに都合良い助言のみを選択することのないよう、全ての専門家からの助言等を踏まえた上で必要な措置を実施するとともに、労働基準監督署への改善計画の報告に当たっては、全ての専門家からの助言等を添付する必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

5. 2. 2. 8. 4　改善計画の作成

事業者は、この通知を受けた後、1 月以内に、当該通知の内容を踏まえた改善措置を実施するための計画を作成するとともに、当該計画作成後、速やかに、当該計画に従い必要な改善措置を実施しなければならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 4 項）。本規定の改善計画には、改善措置の趣旨、実施時期、実施事項（化学物質管理専門家が立ち会って実施するものを含む。）を記載するとともに、改善措置の実施に当たっての事業場内の体制、責任者も記載する必要がある。また、作成にあたっては、化学物質管理専門家の支援を受けることが望ましく、当該計画作成後、労働基準監督署長への報告を待たず、速やかに、当該計画に従い必要な措置を実施しなければならない（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。

5. 2. 2. 8. 5　報告・周知・保存

また、事業者は、この計画の作成後遅滞なく、前述の本条第 3 項の通知及びこの計画の写しを添えて、改善計画報告書（様式第四号）により、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない（本条第 5 項）。報告にあたっては、化学物質管理専門家の助言内容及び改善計画に加え、改善計画報告書（安衛則様式第 4 号等）の備考欄に定める書面を添付しなければならない（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。実施した改善措置については改

善措置の実施状況を事後的に確認できるようこれを記録し、当該記録について右の通知と計画とともに 3 年間保存しなければならない（本条第 6 項）。

5. 3　関連規定

5. 3. 1　法条

5. 5. 1. 1 で指摘するように、リスクアセスメントは、①化学物質などによる危険性又は有害性の特定（法第 57 条の 3 第 1 項）、②この特定された危険性又は有害性によるリスクの見積もり（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 2 項）、③このリスクの見積もりに基づくリスク低減措置の内容の検討（法第 57 条の 3 第 1 項）というプロセスを経て行われ、これを経て、④検討されたリスク軽減措置の実施（法第 57 条の 3 第 2 項等 [99]）、⑤リスクアセスメント結果の労働者への周知（安衛則第 34 条の 2 の 8）という形で現場に還元される。リスクアセスメントのプロセスのうち、②リスクの見積もりは、（ア）対象物が労働者に危険を及ぼし、又は健康障害を生ずるおそれの程度（発生可能性）と、危険又は健康障害の程度（重篤度）を考慮する方法や、（イ）労働者が対象物にさらされる程度（ばく露濃度など）とこの対象物の有害性の程度を考慮する方法のほか、（ウ）これらに準じる方法を用いて行われる。この「これらに準じる方法」として、リスクアセスメントの対象の化学物質等に係る危険又は健康障害を防止するための具体的な措置が安全衛生法関係法令の各条項に規定されている場合に、当該規定を確認する方法の利用が認められている。この方法を用いると、各条項の履行状況を確認することをもって、リスクアセスメントを実施したものとみなされる。

ここでいう「安全衛生法関連法令」とはいわゆる特別則（労働安全衛生法に基づく化学物質等に関する個別の規則）であり、具体的には、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則及び特定化学物質障害予防規則が該当する。これらの規則における局所排気装置の設置や作業環境測定、特殊健康診断の実施状況等を確認することになる。

---

[99] リスクアセスメントから明らかになった事実は、雇用管理を行う際の貴重な情報源であり、活用の場が広げられつつある。例えば、2023 年 4 月 1 日以降事業者に義務づけられる労働者が化学物質にばく露される程度を最小限度にするために講ずる措置（安衛則第 577 条の 2 第 1 項）、2024 年 4 月 1 日以降事業者に義務づけられる労働者がばく露される程度を一定の濃度の基準以下としなければならない物質に係るばく露濃度の抑制措置の実施（同条第 2 項）などである。

5. 4　沿革

5. 4. 1　制度史

労働安全衛生法	本条に相当する規定は、労基法及び旧安衛則には存在しなかった。 労働安全衛生法（昭和 47 年（1972 年））制定時、有害性の調査は既に制度化されていた（当時の法第 58 条)。但し、その義務の程度は努力義務にとどめられ、現行法の法第 57 条の 3 第 3 項、同第 4 項に対応する厚労大臣による実効性確保に関する規定は存在しなかった。この法律の内容は、以下のとおりである。 「第五十八条　事業者は、化学薬品、化学薬品を含有する製剤その他の物で、労働者の健康障害を生ずるおそれのあるものについては、あらかじめ、これらの物の有害性等を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、これらの物による労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。」 ○「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）による明文化 右法律に基づき、本条が新たに明文化された。これに伴い、前述した法第 58 条が削除された。 この改正に関連して、参議院厚生労働委員会において、政府は「リスクアセスメントの義務化については、化学物質のリスクに対する事業者の認識を高めるよう制度の周知を図るとともに、事業者の取組状況を把握し、適宜、化学物質管理対策に活かすこと」との附帯決議がなされている。 特別規則対象外の物質による胆管がんの発症等の例を受け、厚生労働省の安全衛生行政としては、特に化学物質については、法第 28 条の 2 に定めるリスクアセスメントの努力義務規定を全て義務規定に改めたい意向だったが、内閣法制局等との調整の過程で、罪刑法定主義の要請からも、物質を特定しないままでの義務化は困難との事情から、先ずは表示・通知対象物質から義務化を図った経緯がある[100]。

5. 4. 2　背景になった災害等

本条の追加にあたっては、事業場で使用される化学物質の数が年々増加する中、その危険性又は有害性の調査等、事業者の化学物質管理が適切に行われていないことを原因とす

[100] 三柴丈典氏による。

る労働災害が依然として多く発生しているとの問題認識があった[101]。

中でも本条を整備する直接的な契機となったのが印刷事業場において洗浄作業等に従事する労働者が集団で胆管がんを発症した事案であった。この事案は、大阪労働局管内での印刷事業場で勤務する労働者等から、2012 年（平成 24 年）3 月 30 日以降、使用した有機溶剤等の化学物質が原因で胆管がんを発症したとして労災請求がなされたものであり、2012 年（平成 24 年）12 月末日時点で胆管がんを発症した者は 16 名、うち 7 名が死亡したというものである。

業務上疾病である「がん」については、労基法施行規則別表第 1 の 2 第 7 号及び同表第 10 号に基づく告示に列挙されているが、胆管がんはこれらの列挙疾病には当時は掲げられておらず、過去にも胆管がんを業務上疾病として認定した事例がなかったため、労働者が従事した業務と胆管がん発症との間の因果関係は明らかになっていなかった。そこで、「印刷事業場で発生した胆管がんの業務上外に関する検討会」（座長：櫻井治彦産業医学振興財団理事長）が同年に立ち上げられ、翌年 2013 年（平成 25 年）に提出された「『印刷事業場で発生した胆管がんの業務上外に関する検討会』報告書　化学物質ばく露と胆管がん発症との因果関係について～大阪の印刷事業場の症例からの検討～」において、胆管がんは、ジクロロメタン又は 1,2-ジクロロプロパンに長期間、高濃度ばく露することにより発症し得ると医学的に推定でき、本件事業場で発生した胆管がんは、1,2-ジクロロプロパンに長期間、高濃度ばく露したことが原因で発症した蓋然性が極めて高いことが報告された。

当時既に、特別規則（有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則及び石綿障害予防規則）による個別的規制が講じられ、この特別規則の対象となる化学物質について法第 57 条に基づく危険性・有害性等を記載したラベル表示が譲渡者・提供者に義務づけられていたうえ、法第 28 条の 2 に基づき、全ての化学物質について新たに採用する場合などにリスクアセスメントを実施することが事業者の努力義務とされていた。しかし、本事案において胆管がんの発症要因となった 1,2-ジクロロプロパンは、特別規則の規制対象となっておらず、本事案の事業場において、この化学物質を採用した際にリスクアセスメントが適切に実施されていなかった。

そこで労政審から 2013 年（平成 15 年）12 月に「今後の労働安全衛生対策について」が建議され、「人に対する一定の危険性・有害性が明らかになっている化学物質については、起こりうる労働災害を未然に防ぐために、事業者及び労働者がその危険性や有害性を認識し、事業者がリスクに基づく必要な措置を検討・実施するような仕組みを設ける必要」が指摘された。この対策の方向性として、「日本産業衛生学会等が許容濃度等を勧告するなど人に対する一定の危険性・有害性が明らかになっている化学物質（例えば、労働安全衛生法第 57 条の 2 に基
づき安全データシート(SDS) の交付が譲渡者又は提供者に義務づけられている化学物質）

---

[101] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））104 頁。

を事業者が新規に採用する場合等において、事業者にリスクアセスメントを実施させることが適当である」とされ、本条の成立に至った。

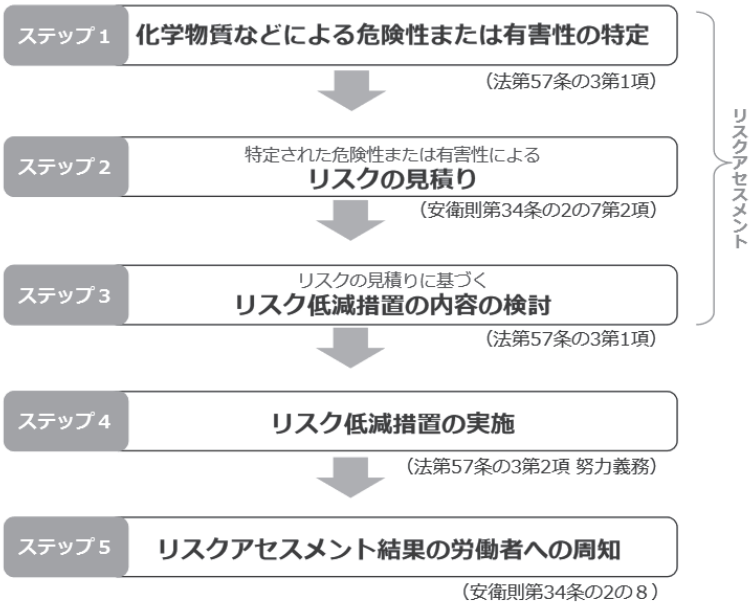
5．5　運用

5．5．1　適用の実際

5．5．1．1　リスクアセスメントの実施の流れ

リスクアセスメントは、一般的には、①化学物質などによる危険性又は有害性の特定（法第 57 条の 3 第 1 項）、②この特定された危険性又は有害性によるリスクの見積もり（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 2 項）、③このリスクの見積もりに基づくリスク低減措置の内容の検討（法第 57 条の 3 第 1 項）というプロセスを経て行われ、これを経て、④検討されたリスク軽減措置の実施（法第 57 条の 3 第 2 項）、⑤リスクアセスメント結果の労働者への周知（安衛則第 34 条の 2 の 8）という形で現場に還元される。

【リスクアセスメントの一般的な流れ】



】

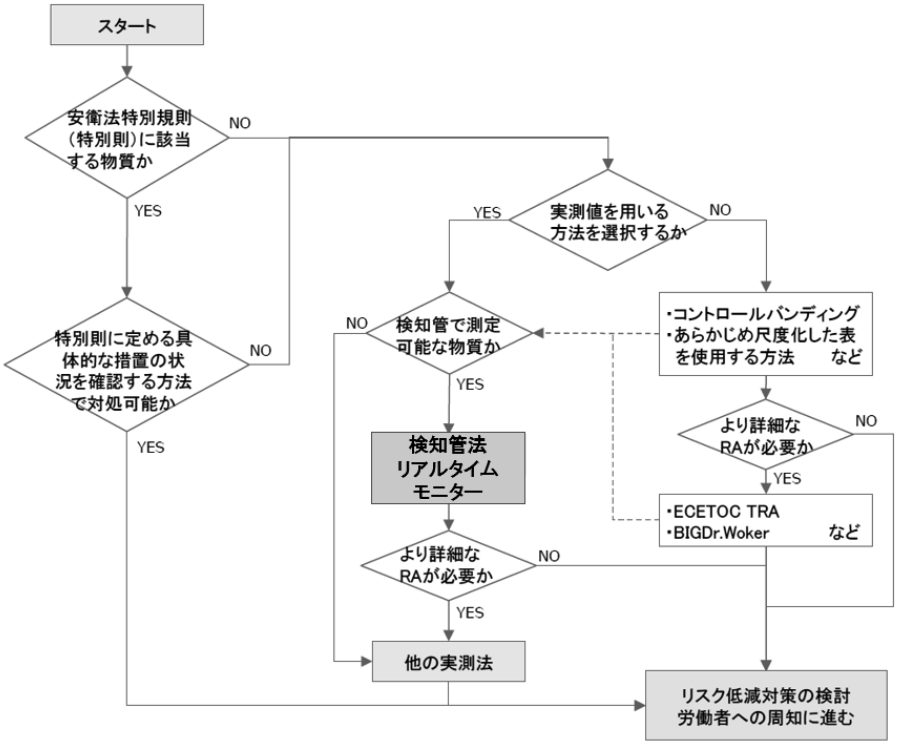
（厚労省等「労働災害を防止するためリスクアセスメントを実施しましょう」リーフレット、2015 年（平成 27 年）9 月）。

一定の化学物質（ラベル表示・SDS 交付義務対象物質）のリスクアセスメントは義務とされているため、リスクアセスメントに関する規定類とともに、どのような方法で実施しているか、確認を受けることになる[102]。

[102] 篠原耕一氏による。

有機溶剤や特定化学物質は、有機溶剤中毒予防規則等特別則にて、局所排気装置の設置や作業環境測定、特殊健康診断の実施等義務づけられていることから、特別則に定める具体的な措置の状況を確認する方法によりリスクアセスメントを実施することが可能である（以下のチャート図参照）。それ以外は、コントロール・バンディング（測定しない定性法）を行うことができる。コントロール・バンディング[103]は、厚生労働省の web ページで簡単に実施することができることから、これが活用されることが多い[104]。

【リスクアセスメントのチャート】



（厚労省「リアルタイムモニターを用いた化学物質のリスクアセスメントガイドブック〔改訂第 2 版〕」（2021 年（令和 3 年））

リスクアセスメント実施後は、安衛則第 34 条の 2 の 8 により、製造・取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付ける等による方法により、当該物を製造・取り扱う労働者に周知させなければならない。大手ゼネコンの現場では、下請（塗装など）が使用する化学物質のリスクアセスメントの紙を掲示する取組みが見られる[105]。

---

[103] https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07_1.htm：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日。

[104] 篠原耕一氏による。

[105] 玉泉孝次氏による。

5. 5. 1. 2　リスクアセスメント実施の実効性確保

法第 28 条の 2 によるものも含めたリスクアセスメントの実施は、全体としてみれば徐々に現場に浸透している。令和 3 年の「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況によれば、法第 57 条の 2 に該当する化学物質（4.2.2.1 参照）を使用している事業所のうち、リスクアセスメントを全て実施している事業所の割合は 71.8%となっており、前年の調査（68.5%）から微増となっている。同条の事業所には該当しないが、危険有害性がある化学物質（法第 28 条の 2 第 1 項の規定に基づいてリスクアセスメントを行うことが努力義務とされている化学物質）を使用している事業所のうち、リスクアセスメントをすべて実施している事業所の割合は 66.2%である。こちらも前年の調査（57.1%）と比較すると微増となっている。

具体的な取組としては、例えば、建設現場などでは、毎朝下請け業者にリスクアセスメント（法第 28 条の 2）を実施させ、これの結果を提出しないと作業に取りかかることを認めないなどの例を見ることができる。法第 60 条に基づく職長教育のカリキュラムにはリスクアセスメントが含まれる（安衛則第 40 条第 2 項）ほか、5 年ごとに能力向上教育も実施するよう厚生労働省から指導がなされ、そこで再教育が行われている。実施されたリスクアセスメントの内容を現場に掲示するなどの取組も行われている [106]。

もっとも本項で扱っている法第 57 条の 3 に基づく化学物質に関するリスクアセスメントは、実施が義務づけられる場面は限定されるため日常的に意識に上るものとはいえず、機械設備などと比べると化学物質の有害性や危険性は可視化されにくいうえ、限られた職長教育時間の中でこれの教育に割かれる時間は必ずしも長くない。リスクアセスメントの実施の義務づけが実効的に機能するためには、これを適切に実施することができる人材とともに、ここで発見されたリスクを分析して順序立てて実際の労務管理に反映させることができる人材が必要である。しかし、こうした人材の手当を十分に行えない企業も中小企業を中心に少なくなく、そもそもこうした人材の数自体が必ずしも十分でない実態がある。これらの人材の育成を公的に支援する仕組み作りが求められている。

さらには、リスクアセスメントを通じてリスクの存在が明らかになっても、これをふまえた対策が実際に行われるかが課題となる。有機則、特化則等が適用されない場合は、対策を積極的に講じるところまではなかなか到達していない現状がある。その要因として、衛生管理者はいても、能力向上教育が実施されていないこと、日々の仕事が忙しくその職務を十分果たす構造になっていないことなど、衛生管理者の職務が形骸化していることを挙げることができる [107]。

---

[106] 篠原耕一氏による。

[107] 玉泉孝次氏による。

5．5．1．3　リスクアセスメント未実施によるトラブルの具体例

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」（座長・城内博日本大学理工学部特任教授）では、ラベル表示・SDS 交付対象物質のリスクアセスメントが未実施であること等による災害事例として次のような事例が紹介されている。

・1-ブロモプロパンを含む溶剤で治具（物の加工に際して物を固定する器具等）や製品の洗浄作業をしていたところ、体調不良を訴え、急性薬物中毒と診断されたもの。少量生産部門であったため、防毒マスクの着用や局所排気装置の設置、リスクアセスメントが実施されていなかった（2017 年（平成 29 年）5 月発生、休業 14 日（1 名））。

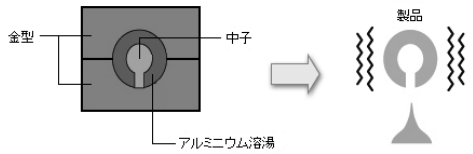
・飼料の燻蒸作業を行ったところ発生したリン化水素によって気分が悪くなったもの。リスクアセスメントは実施されていなかった。また、作業員は防毒マスクをしておらず、換気も不十分であった（2017 年（平成 29 年）8 月発生、休業 10 日（1 名））。

・住宅新築工事現場において、床断熱材の隙間を埋めるため、ポリメチレンポリフェニルポリイソシアネート、メチレンビス（ 4, 1－フェニレン）＝ジイソシアネートを含有する断熱材をスプレーにて吹き付ける作業を行っていたところ、中毒を起こしたもの。リスクアセスメントは未実施であり、特段のばく露防止対策は講じていなかった（2018 年（平成 30 年）8 月発生、休業 1 日（1 名））。

なお、リスクアセスメント後の措置が不十分であること等による災害事例として、次のような例が紹介されている。

・鋳物製造工程において、中子（なかご。ほぼ密閉された中空の鋳物を作るために使用されるもの（下図））を作る際に中子から木型が剥がれやすくするため、ノルマルヘプタンを主成分とする薬剤を木型の内部に入って塗布する作業を行っていたところ、急性中毒・意識消失となったもの。本作業について、リスクアセスメントは実施していたが、有機溶剤中毒予防規則等の特別規則の対象外であるとして、特段のばく露防止対策を実施していなかった（2017 年（平成 29 年）11 月発生、休業 1 日（1 名））。

【中子の例】



（株式会社東京軽合金製作所の WEB サイト（https://www.ryobi-group.co.jp/tk/products05.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））

令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典

担当）[108]では、リスクアセスメントが十分に行われていない事業場では、リスクアセスメントの実施方法について理解が不足しており、その運用方法に悩みを持つこともあるため、安全データシートの周知促進に合わせて、コントロール・バンディング等簡易に化学物質リスクアセスメントが実施可能な方法の周知も行う必要がある、との指摘があった。

5. 5. 2　関連判例

なし。

5. 6　その他

5. 6. 1　罰則

なし。

5. 6. 2　民事上の効力

リスクアセスメントの義務は、事業者に化学物質の危険性を積極的に発見することを義務づけるものであり、これの未実施自体が直ちに事業者に民事上の責任を生じさせるものではない。もっとも、本法に基づいて実施が義務化されているリスクアセスメントを実施しないことは、予見・回避可能だった損害を見過ごすおそれを高める点で事業者に過失があることを根拠付ける事実の一つとなる。安全配慮義務を正しく履行するためには、安全衛生に関するリスクの調査を実施することが必要だが [109]、本条は化学物質の使用・管理において必要とされるこの調査のモデルを示すものと位置づけることができよう。

5. 6. 3　資料

なし。

---

[108] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

[109] 三柴丈典『使用者の健康・安全配慮義務』日本労働法学会編『講座労働法の再生〔第 3 巻〕』（日本評論社、2017 年（平成 29 年））273 頁、287-290 頁。

6. 第 57 条の 4（化学物質の有害性の調査）

6. 1 条文

第五十七条の四　化学物質による労働者の健康障害を防止するため、既存の化学物質として政令で定める化学物質（第三項の規定によりその名称が公表された化学物質を含む。）以外の化学物質（以下この条において「新規化学物質」という。）を製造し、又は輸入しようとする事業者は、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の定める基準に従つて有害性の調査（当該新規化学物質が労働者の健康に与える影響についての調査をいう。以下この条において同じ。）を行い、当該新規化学物質の名称、有害性の調査の結果その他の事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当するときその他政令で定める場合は、この限りでない。

一　当該新規化学物質に関し、厚生労働省令で定めるところにより、当該新規化学物質について予定されている製造又は取扱いの方法等からみて労働者が当該新規化学物質にさらされるおそれがない旨の厚生労働大臣の確認を受けたとき。

二　当該新規化学物質に関し、厚生労働省令で定めるところにより、既に得られている知見等に基づき厚生労働省令で定める有害性がない旨の厚生労働大臣の確認を受けたとき。

三　当該新規化学物質を試験研究のため製造し、又は輸入しようとするとき。

四　当該新規化学物質が主として一般消費者の生活の用に供される製品（当該新規化学物質を含有する製品を含む。）として輸入される場合で、厚生労働省令で定めるとき。

２　有害性の調査を行つた事業者は、その結果に基づいて、当該新規化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要な措置を速やかに講じなければならない。

３　厚生労働大臣は、第一項の規定による届出があつた場合（同項第二号の規定による確認をした場合を含む。）には、厚生労働省令で定めるところにより、当該新規化学物質の名称を公表するものとする。

４　厚生労働大臣は、第一項の規定による届出があつた場合には、厚生労働省令で定めるところにより、有害性の調査の結果について学識経験者の意見を聴き、当該届出に係る化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要があると認めるときは、届出をした事業者に対し、施設又は設備の設置又は整備、保護具の備付けその他の措置を講ずべきことを勧告することができる。

５　前項の規定により有害性の調査の結果について意見を求められた学識経験者は、当該有害性の調査の結果に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。ただし、労働者の健康障害を防止するためやむを得ないときは、この限りでない。

6．2　趣旨と内容

6．2．1　趣旨

化学物質は日々新たに作り出されるため、機動的に法令を改正することによってその危険性･有害性に対応する仕組みを整える必要があるが、実際に法令が改正されるまでには一定の時間を必要とせざるを得ない。そのため本条は、健康障害の中でも特に重大な結果をもたらす「がん」に着目し、新規化学物質を製造・輸入しようとする者は、がん原性試験のスクリーニング（ふるいわけ）テストとしての意味を持つ変異原性試験、又は化学物質のがん原性に関し変異原性試験と同等以上の知見を得ることができる試験を行い（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)、その結果を厚生労働大臣に届け出ることとしたものである[110]。これにより、化学物質が職場に導入される以前に、一定の範囲に限られるもののその有害性を発見し、その有害性に対応した措置を予め講じることを可能にすることで、より早期の対応を可能にすることが目指されている。

6．2．2　内容

6．2．2．1　新規化学物質

本条第 1 項が有害性の調査を必要とする新規化学物質は、以下に記載する化学物質（施行令第 18 条の 3）と本条第 3 項の規定によりその名称が公表された化学物質以外の化学物質である。本条の化学物質には、製造中間体（製品の製造工程中において生成し、同一事業場内で他の化学物質に変化する化学物質）や副生成物（製造工程において意図せず生成してしまった化学物質)、廃棄物も含まれる。これらが含まれるのは、製造中間体等であつても、労働者が当該製造中間体等にさらされるおそれがあるからである（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。

一　元素[111]
二　天然に産出される化学物質
三　放射性物質
四　昭和五十四年二月二十八日までに製造され、又は輸入された化学物質（附則第九条の二）で、厚生労働大臣がその名称等を公表した化学物質

「元素」（第 1 号）は、一種類の原子（同位体の区別は問わない。)からなる物質のすべて

110 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし〔第 3 版〕』（中央労働災害防止協会、2016 年（平成 28 年））287 頁。

111 物質を構成している基本的な成分（宮本一弘「化学基礎：NHK 高校講座テレビ学習メモ」（https://www.nhk.or.jp/kokokoza/library/tv/kagakukiso/archive/kagakukiso_04.pdf：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日））。

の状態（励起状態[112]、ラジカル[113]等を含む。)をいい、単体[114]を含む（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 77 号)。

「天然に産出される化学物質」（第 2 号）は、鉱石、原油、天然ガスその他天然に存在するそのままの状態を有する化学物質及び米、麦、牛肉その他動植物から得られる一次産品又はこの一次産品を利用して発酵等の方法により製造される化学物質であって分離精製が行われていないものを意味する（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。

「放射性物質」（第 3 号）は、電離放射線障害防止規則(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 41 号)第 2 条第 2 項の放射性物質を意味する（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。

次のイからホまでに掲げる化学物質のように二以上の化学物質が集合し単一の化学構造を有する化学物質を形成しているとみなされる場合であって、その集合した個々の化学物質がすべて既存の化学物質であるときには、当該単一の化学構造を有する化学物質は、既存の化学物質とみなされる（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。

イ　分子間化合物[115](水化物[116]を含む。)

---

[112] 英語では excited state。量子力学的な系の状態のうち, エネルギー的に最も安定な状態(基底状態)以外のよりエネルギーの高い状態（日本光合成学会「光合成事典」（https://photosyn.jp/pwiki/?励起状態、最終閲覧日：2022 年 10 月 10 日))。

[113] 不対電子を持つ化学種。一般に電子は 2 個で対をなしている状態で原子軌道あるいは分子軌道に安定的に収容されているが、ラジカルでは軌道に 1 つの電子（不対電子）しかなく、きわめて反応性が高い（日本薬学会『薬学用語解説』（https://www.pharm.or.jp/dictionary/wiki.cgi?%E3%83%A9%E3%82%B8%E3%82%AB%E3%83%AB：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日)。

[114] 純物質を構成している元素の種類が 1 種類の物質を単体という。例えば、水素 H2、酸素 O2、アルゴン Ar、また金属のアルミニウム Al、銀 Ag、金 Au などがある。純物質を構成している元素の種類が 2 種類以上の物質を化合物といい、例えば水 H2O、二酸化炭素 CO2、塩化ナトリウム NaCl、炭酸水素ナトリウム NaHCO3 などがある（宮本一弘「化学基礎：NHK 高校講座テレビ学習メモ」（https://www.nhk.or.jp/kokokoza/library/tv/kagakukiso/archive/kagakukiso_04.pdf：最終閲覧日 2022 年 10 月 10 日))。

[115] 一般に二種類以上の安定な分子が直接結合してできる化合物で比較的容易にもとの成分に分解できるようなものをいい、分子化合物ともいう（厚労省 WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/anzeneisei06/01c.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 11 日))。

[116] 分子間化合物のうち、水と他の分子が直接結合してできる化合物（厚労省 WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/anzeneisei06/01c.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 11 日))。

ロ　包接化合物 [117]
ハ　有機酸又は有機塩基の塩(金属塩を除く。)
ニ　オニウム塩 [118](正、負両イオンが既存の化学物質から生成されるものである場合に限る。)
ホ　複塩 [119]

ブロック重合物（二種類以上のモノマー（高分子 [120]を構成する低分子 [121]の単位分子。単量体ともいう）を用いて行う重合 [122]により生じた物）及びグラフト重合物（ある高分子鎖に別の高分子鎖を結合することにより生じた物）であってその構成単位となる重合物がすべて既存の化学物質である場合は、当該ブロック重合物及びグラフト重合物は、既存の化学物質とみなされる（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号）。また、既存の化学物質である単量体等から構成される高分子化合物であって、数平均分子量が 2，000 以上のものは、次のいずれかに該当するものを除き、既存の化学物質として取り扱う（昭和 61 年 8 月 27 日基発第 504 号）。

(1)　正電荷を有する高分子化合物
(2)　総重量中の炭素の重量の比率が 32 パーセント未満の高分子化合物
(3)　硫黄、ケイ素、酸素、水素、炭素又は窒素以外の元素が共有結合している高分子化合物

---

[117] 二種類の分子のうち、一方の分子がトンネル形、層状又は立体網状構造の結晶を作り、その結晶の隙間に他の分子が入り込んで結晶を作ったような構造を有する化合物（厚労省 WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/anzeneisei06/01c.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 11 日））。

[118] 化学結合に関与しない電子対を有する化合物が、当該電子対によって、他の陽イオン形の化合物と配位結合して生ずる化合物（厚労省 WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/anzeneisei06/01c.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 11 日））。

[119] 2 種以上の塩が結合してできる化合物であって、それぞれの塩を構成するイオンがそのまま存在しているもの（厚労省 WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/anzeneisei06/01c.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 11 日））。

[120] 一般に数千個以上の原子でできている分子。ポリマーともいう。

[121] 一般に数個から 100 個程度の原子でできている分子。

[122] 複数の分子が結合して、何倍かの分子量の新たな化合物となる反応。

(4)　アルミニウム、カリウム、カルシウム、ナトリウム又はマグネシウム以外の金属イオン(錯体金属イオンを含む。)がイオン結合している高分子化合物
(5)　生物体から抽出し、分離した高分子化合物及び当該高分子化合物から化学反応により生成される高分子化合物並びにこれらの高分子化合物と類似した化学構造を有する高分子化合物
(6)　ハロゲン基又はシアノ基を有する化合物から生成される高分子化合物
(7)　反応性官能基を有する高分子化合物であって、当該高分子化合物の数平均分子量を当該数平均分子量に対応する分子構造における反応性官能基の数で除した値が 10,000 以下のもの
(8) 常温、常圧で分解又は解重合するおそれのある高分子化合物

6. 2. 2. 2　調査実施義務者

新規化学物質の有害性の調査を実施する義務を負うのは、新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする者である。この「輸入」については、①新規化学物質を密封した部品が含まれる機械等を輸入しようとする場合であって、本邦の地域内において当該新規化学物質が密封された状態のまま、当該機械等が使用される予定であるときは、当該機械等に密封された新規化学物質の輸入は、第一項の輸入には該当しない、②新規化学物質をサンプル(輸入貿易管理令(昭和 24 年政令第 414 号)の別表第 1 第 3 号の無償の商品見本又は宣伝用物品であって、通商産業大臣が告示で定めるものをいう。)として輸入しようとする場合は第一項の輸入として取り扱わないものとされている（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。

新規化学物質を使用又は販売しようとする事業者が、新規化学物質の輸入に係る事務を他の事業者に委託した場合には、その委託を行った事業者が本条第 1 項の「輸入しようとする事業者」に該当する。また、新規化学物質の輸入に伴う輸送の業務のみを行う事業者は、第 1 項の「輸入しようとする事業者」に該当しない（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。

6. 2. 2. 3　調査の内容・実施施設・試験の基準

新規化学物質の有害性の調査は、変異原性試験、化学物質のがん原性に関し変異原性試験と同等以上の知見を得ることができる試験又はがん原性試験のうちいずれかの試験を用いて行うこととされている（安衛則第 34 条の 3 第 1 項第 1 号)。この調査は、原則として微生物を用いる変異原性試験によって行われる（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 133 号)。

この試験は、組織、設備等に関し有害性の調査を適正に行うため必要な技術的基礎を有すると認められる試験施設等において行うこととされる(安衛則第 34 条の 3 第 1 項第 2 号)。この試験施設等が具備すべき組織、設備等に関する基準は、厚生労働大臣が定める（同条第 2 項)。この点について、「労働安全衛生規則第 34 条の 3 第 2 項の規定に基づき試験施設等が具備すべき基準」（昭和 63 年 9 月 1 日労告第 76 号）が整備されている。

試験を実施する基準については、「労働安全衛生法第 57 条の 4 第 1 項の規定に基づき厚生労働大臣の定める基準」（昭和 63 年 9 月 1 日労告 77 号）が整備されている。

また、新規化学物質の有害性調査の具体的な方法について Q&A が作成され、実務の用に供されている（「『新規化学物質の有害性の調査の具体的な方法等に関する Q&A』について」（令和 2 年 4 月 6 日基安化発 0406 第 5 号）。

6. 2. 2. 4　調査の届出

新規化学物質の有害性の調査を実施した事業者は、当該新規化学物質の名称、有害性の調査の結果その他の事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。この届出は、新規化学物質製造（輸入）届書（様式第 4 号の 3）を用いて、次の書面を添付して行われなければならない（安衛則第 34 条の 4）。

・新規化学物質について行った有害性の調査の結果を示す書面 ・当該有害性の調査が安衛則第 34 条の 3 条第 2 項の厚生労働大臣が定める基準（GLP）を具備している試験施設等において行われたことを証する書面 ・当該新規化学物質について予定されている製造又は取扱いの方法を記載した書面

この調査の届出を行った事業者は、第 3 項の規定に基づく名称の公表前であっても、当該新規化学物質を製造し､又は輸入することができる(昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。

上記のように本条の届出は、厚生労働大臣宛てになされ、本省の担当課で直接審査する仕組みが採用されている。この仕組みは、内容の専門性に加えて新規開発の化学物質の構造式、物性等のノウハウの保全という観点で産業界側からの強い要望があったことを受けて導入されたものである[123]。

6. 2. 2. 5　調査を必要としない場合

新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする事業者であっても、例外的に新規化学物質の有害性の調査を必要としない場合として、本条 1 項但書は次のような 4 つのケース（第 1 号～第 4 号）を規定する。

一　当該新規化学物質に関し、厚生労働省令で定めるところにより、当該新規化学物質について予定されている製造又は取扱いの方法等からみて労働者が当該新規化学物質にさらされるおそれがない旨の厚生労働大臣の確認を受けたとき。 二　当該新規化学物質に関し、厚生労働省令で定めるところにより、既に得られている

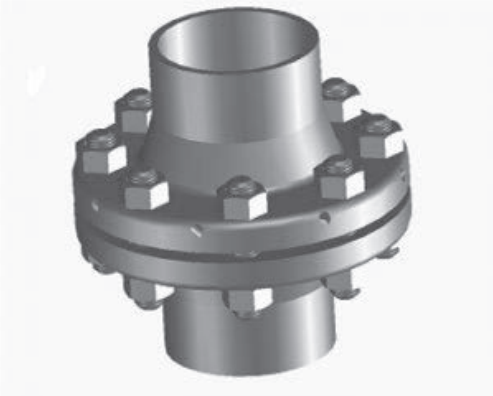
[123] 松尾幸夫主筆・片岡輝男・木村嘉勝編『政策担当者が語る　労働衛生施策の歩み』（労働調査会、2012 年（平成 24 年））177 頁。

知見等に基づき厚生労働省令で定める有害性がない旨の厚生労働大臣の確認を受けたとき。
三　当該新規化学物質を試験研究のため製造し、又は輸入しようとするとき。
四　当該新規化学物質が主として一般消費者の生活の用に供される製品（当該新規化学物質を含有する製品を含む。）として輸入される場合で、厚生労働省令で定めるとき。

第 1 号の「新規化学物質にさらされるおそれがない」とは、当該新規物質が製造中間体等であって、その製造又は取扱いを行う場合において、次のイからハまでの条件をすべて満たすときを意味する（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号）。

イ　新規化学物質を製造し、又は取り扱う作業(定常作業(サンプリング作業等の断続的な作業を含む。)のほか、製造又は取扱い設備等の清掃、改修等の非定常作業が含まれること。)において、労働者が当該化学物質を開放して取り扱うことがないこと。
ロ　新規化学物質を製造し、又は取扱う設備等は、原料等の供給口、生成物等の取り出し口、フランジ（下図【フランジの例】参照）の部分等から当該新規化学物質が漏れないように十分な気密性を持った密閉式の構造のものであること。
ハ　設備等の気密性の低下による当該新規化学物質の漏えいを防止する措置が講じられているものであること。

【フランジの例】



（株式会社オオモリの WEB サイト（https://www.e-omori.co.jp/wp/yougo/yougo-966/：最終閲覧日 2022 年 10 月 11 日））

第 2 号の「既に得られている知見」は、新規化学物質の有害性の調査に関して学会誌等に公表されている報告であって信頼できる調査結果のほか、未公開であっても信頼できる

調査結果を意味する(昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。「厚生労働省令で定める有害性」は、がん原性を意味する（安衛則第 34 条の 9)。

第 3 号の「試験研究のため製造し、又は輸入しようとするとき」は、新規化学物質の開発研究等を行う場合であって次のイからハまでに掲げる基準のすべてに適合しているとき、又は当該新規化学物質の全量を試薬として製造し、若しくは輸入しようとするときを意味する（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。

イ　実験室的な規模で行われること。 ロ　新規化学物質にさらされるおそれのある作業に従事する者が、当該試験研究の担当者に限られること。 ハ　新規化学物質が当該試験研究を行う場所以外の場所に持ち出されることのないものであること。

第 4 号の「その他政令で定める場合」として、施行令第 18 条の 4 において、一の事業場における一年間の製造量又は輸入量（当該新規化学物質を製造し、及び輸入しようとする事業者にあっては、これらを合計した量）が百キログラム以下である旨の厚生労働大臣の確認を受けた場合が規定されている。

6. 2. 2. 6　厚生労働大臣による新規化学物質の名称の公表

本条第 3 項は、厚生労働大臣は、第 1 項の規定による届出があった場合（同項第 2 号の規定による確認をした場合を含む。）には、厚生労働省令で定めるところにより、当該新規化学物質の名称を公表するものとする。この公表は、本条第 1 項の規定による届出の受理又は同項第 2 号の確認をした後 1 年以内に（当該新規化学物質に関して特許法第 36 条第 1 項の規定による特許出願がなされている場合には、同法第 64 条第 1 項の規定による出願公開又は同法第 66 条第 3 項の規定による特許公報への掲載がなされた後速やかに)、3 月以内ごとに 1 回、定期に、官報に掲載することにより行われる（安衛則第 34 条の 14)。

ここで名称を公表された新規化学物質は、既存の化学物質になり、事後、この化学物質を製造し、又は輸入する事業者は、有害性調査の実施義務を負わないことになる。

なお、新規化学物質の命名は IUPAC 命名法（国際純正及び応用化学連合（International Union of Pure and Applied Chemistry）が制定した命名法）に基づいて行われている。過去には、IUPAC 命名法 において同一構造について複数の名称の付け方が存在する場合があることや、IUPAC 命名法で命名した名称を日本語表記にする方法が複数あることによって本法と化審法との間に命名法の一部差異があったが、「労働安全衛生法」及び「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」に基づく新規化学物質の名称の公示における命名法の共通化 について」（平成 24 年 12 月 28 日、厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課化学物質評価室、厚生労働省医薬食品局審査管理課化学物質安全対策、室経済産業省

製造産業局化学物質管理課化学物質安全室、環境省総合環境政策局環境保健部企画課化学物質審査室）によって今日では両者の命名法は統一されている。IUPAC は、度々新たな命名規則を勧告している。現在、2013 年の勧告（Nomenclature of Organic Chemistry, IUPAC Recommendations and Preferred Names 2013）を基礎とした命名法が用いられている（「「労働安全衛生法」及び「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」に基づく新規化学物質の名称の公示における命名法の変更について」（平成 29 年 7 月 11 日、厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課化学物質評価室、厚生労働省医薬・生活衛生局医薬品審査管理課化学物質安全対策室、経済産業省製造産業局化学物質管理課化学物質安全室、環境省総合環境政策局環境保健部環境保健企画管理課化学物質審査室）。

6．2．2．7　調査の事後措置

本条第 2 項は、有害性の調査を行った事業者に対し、その結果に基づいて、当該新規化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要な措置を速やかに講じることを義務づける。

また、本条第 4 項に基づき、有害性の調査の結果について学識経験者の意見聴取がなされる。厚生労働大臣は、この意見聴取の内容を、本条第 3 項の規定による当該新規化学物質の名称の公表後 1 年以内に、労働政策審議会に報告するものとする（安衛則第 34 条の 17）。

有害性の調査の結果について意見を求められた学識経験者は、労働者の健康障害を防止するためやむを得ない場合を除き、当該有害性の調査の結果に関して知り得た秘密を漏らすことを禁止されている（本条第 5 項）。これは、知り得た秘密の中には企業のノウハウにかかわるものもあり、これが学識経験者から外部に漏れることとなると、有害性の有無を的確に評価するのに必要な資料を事業者から提出させることが不可能となり、この制度を維持することが困難となるためである [124]。

なお、勧告対象となった事業者に雇用される労働者以外の労働者の中にも、化学物質を取り扱う労働者が当然存在する。こうした労働者の健康障害も未然に防止するため、厚生労働大臣は、労働者の健康障害を防止するための指針を公表している [125]。これは、勧告同様の効果を期待したものである [126]。

---

[124] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））543 頁。

[125] 労働安全衛生法第 28 条第 3 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める化学物質による健康障害を防止するための指針（平成 24 年 10 月 10 日付け健康障害を防止するための指針公示第 23 号、最新改正：令和 2 年 2 月 7 日付け健康障害を防止するための指針公示第 27 号）は、表示・通知対象物の製造・輸入業者の労働者に対象物を取り扱わせる場合には SDS の交付、それ以外の労働者に対象物を取り扱わせる場合にもラベルの表示を求めるなどしている。

[126] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））542 頁。

本条に基づいて届け出られた化学物質のうち、強い変異原性が認められた化学物質は、既存の化学物質の中で国による試験等において強い変異原性が認められた化学物質とあわせて、「変異原性が認められた化学物質による健康障害を防止するための指針（平成 5 年 5 月 17 日付け基発第 312 号の 3)」に沿って、ばく露を低減する措置、作業環境の測定、労働衛生教育、危険有害性等を表示するラベルの貼付・SDS の交付、変異原化学物質等の製造等に従事する労働者に関する記録の保存等の措置を講ずることとされている。

6. 3 関連規定

6. 3. 1 法条

6. 3. 1. 1 安衛法関連

本条は、がんに着目して化学物質の有害性を事前に調査する規定だが、これによっても化学物質の有害性が十分に明らかにされず製造過程等を通じてがんを発症する労働者が現れる可能性もある。このような場合も可能な限り被災者を防ぐ観点から、2023 年 4 月 1 日以降、事業者は、化学物質又は化学物質を含有する製剤を製造し、又は取り扱う業務を行う事業場において、１年以内に２人以上の労働者が同種のがんに罹患したことを把握したときは、当該罹患が業務に起因するかどうかについて、遅滞なく、医師の意見を聴かなければならないこととし、当該医師が、当該がんへの罹患が業務に起因するものと疑われると判断したときは、遅滞なく、当該がんに罹患し労働者が取り扱った化学物質の名称等の事項について、所轄都道府県労働局長に報告しなければならないこととされている（安衛則第 97 条の 2)。

6. 3. 1. 2 化審法

新規化学物質の製造や輸入を規制する法条としては、本条のほかに化審法（化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律）がある。化審法は、人の健康を損なうおそれ又は動植物の生息若しくは生育に支障を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染を防止するため、新規の化学物質の製造又は輸入に際し事前にその化学物質の性状に関して行政が審査する制度を設けるとともに、その有する性状等に応じ、化学物質の製造、輸入、使用等について必要な規制を行うことを目的とする法律（化審法第１条）である。

化審法は、大きく分けて、①新規化学物質の行政による事前審査、②上市後の化学物質の継続的な管理措置[127]、③化学物質の性状等（分解性、蓄積性、毒性、環境中での残留状況）に応じた規制及び措置[128]の３つの部分から構成されている[129]。これらのうち、①が本

---

[127] 上市後の届出による製造・輸入数量の把握、有害性情報の報告等（一定の化学物質につき、製造・輸入業者による調査の結果、環境毒性等一定の性状が判明した場合に行政に対して行う報告等）に基づくリスク評価を行う。

[128] 製造・輸入数量の把握、有害性調査の指示、製造・輸入許可、使用制限等。

条の機能と類似する。

化審法は、新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする者に対し、あらかじめ、厚生労働省令、経済産業省令、環境省令で定めるところにより、その新規化学物質の名称その他の厚生労働省令、経済産業省令、環境省令で定める事項を厚生労働大臣、経済産業大臣及び環境大臣に届け出ることを義務づける（化審法第 3 条)。分解性・蓄積性・ヒトへの長期毒性・動植物への毒性等について審査判定され、届出日から 3 カ月以内に厚生労働大臣、経済産業大臣および環境大臣の 3 大臣名で同法規定の化学物質分類が通知され、当該区分（第一種特定化学物質、監視化学物質等）に応じた規制がかけられる。新規化学物質の審査に関する情報は、独立行政法人製品評価技術基盤機構による、化審法データベース（J-CHECK: Japane CHEmicals Collaborative Knowledge database）において公開されている[130]。

---

[129] 経産省 WEB サイト（https://www.meti.go.jp/policy/chemical_management/kasinhou/about/about_index.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 11 日)。

[130] https://www.nite.go.jp/chem/jcheck/top.action?request_locale=ja（最終閲覧日 2022 年 10 月 11 日)。

6．4　沿革

6．4．1　制度史

労働安全衛生法	労基法や旧安衛則において本条に相当する規定は存在しなかった。本法制定時にも、本法の中に本条と直接対応する規定は存在しなかった。しかし有害性の調査が無視されていたわけではなく、今日のリスクアセスメント規定（法第 57 条の 3）に対応する規定は存在した（当時の法第 58 条。内容については、5．4．1 参照）。 ○「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律」（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）による明文化 右法律に基づいて、本法に本条が新規に追加された（本法第 57 条の 2）。 ○「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」（昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号）による改正 右法律に基づいて、本条が定める化学物質の有害性の調査については、一定の技術的な基礎を有すると認められる機関において、労働大臣の定める基準に従って行わなければならないものとされた。この改正は、OECD が加盟各国に OECD テストガイドライン（The OECD Guidelines for the Testing of Chemicals）及び OECD 優良試験所基準（Good laboratory Practice: GLP）の採用を勧告し、右優良試験所基準に合致した施設においてテストガイドラインに従って得られた化学物質の安全性に関するデータを各国間で相互に受容すべきことを決定したことを背景に行われたものである [131]。 ○「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」（平成 11 年 5 月 21 日法律第 45 号）による改正 右法律に基づいて法第 57 条の 2 が新規に追加されたことに伴い、本条が法第 57 条の 3 に繰り下げられた。 ○「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）による改正 右法律に基づいて法第 57 条の 3 が新規に追加されたことに伴い、本条が法第 57 条の 4（現行法）に繰り下げられた。

[131] 労働調査会『労働安全衛生法の詳解〔改訂 5 版〕－労働安全衛生法の逐条解説－』（労働調査会出版局、2020 年（令和 2 年））685-686 頁。

6．4．2　背景となった災害等

○「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律」（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）に基づく本条制定の背景については、本書の法第 57 条「背景となった災害等」参照。

本条の制定に影響を与えた「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」（昭和 48 年 10 月 16 日法律第 117 号。化審法）は、カネミ油症事件（PCB 事件）を契機として制定された。1968 年（昭和 43 年）10 月に北九州市で発生したこの事件は、食用油（米ぬか油）を生産する過程で熱媒体として利用されていた PCB（ポリ塩素化ビフエニル）が、製造過程で食用油に混入し、これを食べた人々に難治性の皮膚障害、脳性麻痺、知的障害等を発症させた事件である。発症者は 14,320 人、死亡者は 50 人以上とされる [132]。

○「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」（昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号）による改正においては、当時労働災害による死傷者数が長期的には減少していたものの、減少幅が鈍化する傾向が見られ、①中小規模事業場における労働災害の発生が多いこと、②高年齢労働者の労働災害が多いこと、③機械等による労働災害が多いこと、④労働者の健康保持増進への取り組みが重要な課題となっていたことが背景にあった [133]。本条の改正は、このうち主に③の文脈において行われた。

6．5　運用

6．5．1　適用の実際

6．5．1．1　有害性調査制度の仕組みと流れ

新規化学物質の有害性調査制度は、おおむね**【資料 1】「新規化学物質の有害性調査制度の仕組み」**のような仕組みから成り立っている [134]。また、本法に基づく新規化学物質関連手続きは、**【資料 2】（「新規化学物質関連手続のフローチャート」）**のような流れで行われる。

なお、新規化学物質に関連する手続については、これを簡素化する通達が示されている。①労働安全衛生法に基づく新規化学物質の届出等の手続の一部変更について（平成 23 年 12 月 28 日基安化発 1228 第 3 号）、②労働安全衛生法に基づく新規化学物質の手続の簡素化について（平成 24 年 11 月 12 日基安化発 1112 第 2 号）、③バイオテクノロジー応用医薬品に係る有害性調査について（令和 2 年 4 月 6 日基安化発 0406 第 3 号）である。①は、新規化

---

[132] 山本健治『戦後 70 年労働災害と職業病の年表』（第三書館、2015 年（平成 27 年））109-110 頁。

[133] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））71 頁。

[134] 厚労省「労働安全衛生法に基づく新規化学物質関連手続きについて」（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei06/index.html：最終閲覧日 2022 年 10 月 11 日）。

学物質製造・輸入届において従来、法定の届出書類と別に必要事項を記載して提出していたカード形式の調査票（定型的な質問内容が列挙された用紙）を廃止するとともに、少量新規化学物質確認申請においても一部申請を簡略化したもの、②は、化審法に基づく新規化学物質の届出書等の写しを添付することにより、安衛法の新規化学物質製造・輸入届等の記載事項の一部を要しないこと等を内容とする手続の簡素化に対応するもの、③は、バイオ医薬品に係る有害性調査においては、バイオ医薬品安全性評価通知の第 2 部の「6．がん原性」によるがん原性評価（以下「バイオ医薬品がん原性評価」という。）の内容を参考にすることとし、対象のバイオ医薬品のがん原性に関し変異原性試験と同等以上の知見を得ることができる試験が実施されている場合には、当該試験の結果が確認できる書類を提出することにより、別途変異原性試験又はがん原性試験を実施せずともよいこととするものである。

6．5．2　関連判例

特になし。

6．6　その他

6．6．1　罰則

新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする事業者が、本条 1 項の規定に反する場合には、50 万円以下の罰金に処せられる（法第 120 条第 1 号）。

有害性の調査の結果について意見を求められた学識経験者が、本条第 5 項に違反して、当該有害性の調査の結果に関して知り得た秘密を漏らした場合、6 ヶ月以下の懲役（近く拘禁に改訂予定）、又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 1 号）。

これらについては両罰規定の適用がある（法第 122 条）。

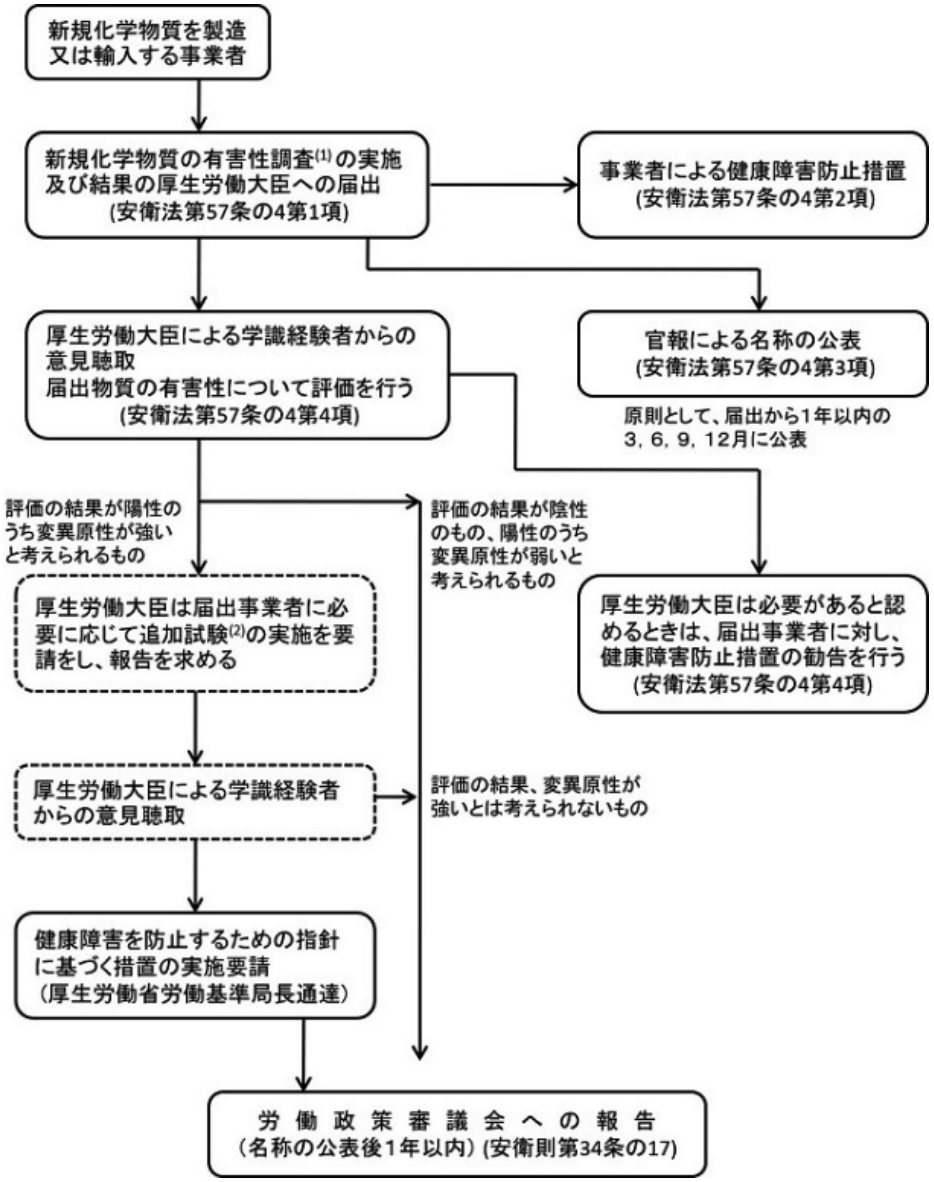
6．6．2　民事上の効力

本条は、一定の化学物質の製造・輸入に関わる事業者に当該化学物質の有害性を調査する行政上の義務を課すこと等を目的とするものであり、本条に違反したことが、直ちに当該事業者等に民事上の責任を生じさせるものではない。しかし、本条第 1 項の有害性の調査は対象となる事業者に一般的に義務づけられて実施されることが期待されているもので、これを実施しないことがこれと関連する労災の発生に対する使用者の過失の存在を示す証拠の一つになる。

また、有害性の調査結果に基づいて、当該新規化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要な措置を速やかに講じることを求める本条第 2 項の定めは、事業者が労働者に対して負う安全配慮義務の内容と実質的に重複する部分がある。このことから、同項違反の事実は、安全配慮義務違反を根拠づける事実の一つとなりうる。

6. 6. 3　資料

【資料 1】新規化学物質の有害性調査制度の仕組み



厚労省 WEB サイト

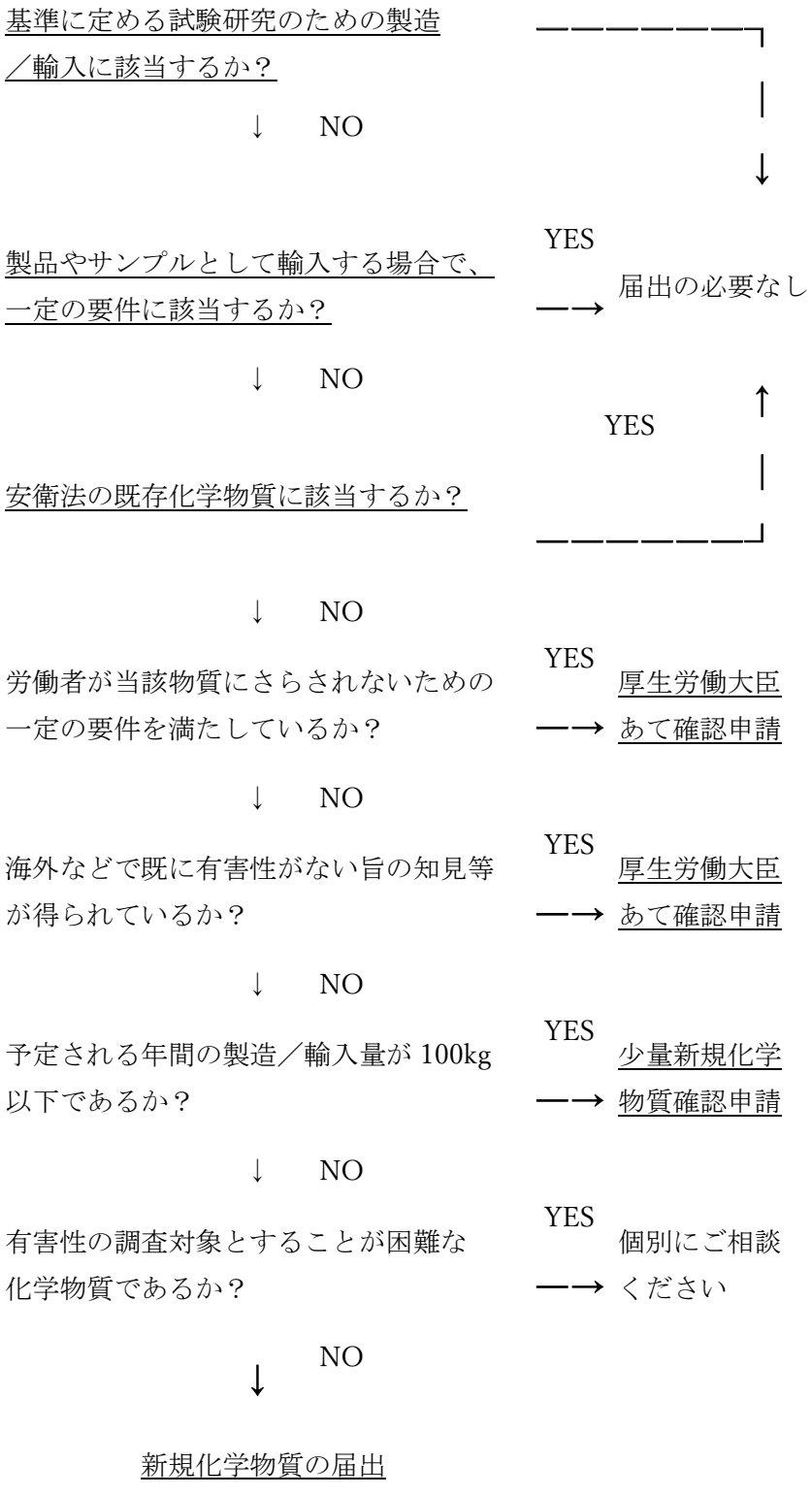
（　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/anzeneisei06/04.html

：最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

【資料 2】新規化学物質関連手続のフローチャート

新規化学物質を製造／輸入する計画がある

↓　　YES



厚労省 WEB サイト
（ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/anzeneisei06/01.html
：最終閲覧日 2022 年 10 月 12 日）

7. 第 57 条の 5

7. 1 条文

第五十七条の五　厚生労働大臣は、化学物質で、がんその他の重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのあるものについて、当該化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該化学物質を製造し、輸入し、又は使用している事業者その他厚生労働省令で定める事業者に対し、政令で定める有害性の調査（当該化学物質が労働者の健康障害に及ぼす影響についての調査をいう。）を行い、その結果を報告すべきことを指示することができる。 ２　前項の規定による指示は、化学物質についての有害性の調査に関する技術水準、調査を実施する機関の整備状況、当該事業者の調査の能力等を総合的に考慮し、厚生労働大臣の定める基準に従つて行うものとする。 ３　厚生労働大臣は、第一項の規定による指示を行おうとするときは、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、学識経験者の意見を聴かなければならない。 ４　第一項の規定による有害性の調査を行つた事業者は、その結果に基づいて、当該化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要な措置を速やかに講じなければならない。 ５　第三項の規定により第一項の規定による指示について意見を求められた学識経験者は、当該指示に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。ただし、労働者の健康障害を防止するためやむを得ないときは、この限りでない。

7. 2 趣旨と内容

7. 2. 1 趣旨

本条は、がん原性が疑われているが、がん原性物質と確定するにはいまだデータ不足である化学物質について、これを製造し、輸入し、又は使用している事業者に対して、厚生労働大臣が、一定の基準を満たした有害性の調査を行い、その結果の報告を指示することができることを趣旨とする（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号）。

7. 2. 2 内容

7. 2. 2. 1 その他の重度の健康障害

本条第 1 項に規定される「その他の重度の健康障害」は、がん同様の重篤な障害をいい、多くの場合、死亡するか又は不治の病で労働能力を永久に喪失させる程度の疾病をいう[135]。

[135] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））545 頁。

7．2．2．2　輸入に係る取扱い

化学物質を密封した部品が含まれる機械等を輸入する場合であって、本邦の地域内において当該化学物質が密封された状態のまま、当該機械等が使用されるときは、当該機械等に密封された化学物質の輸入は、第 1 項の輸入には該当しない。また、化学物質を使用又は販売する事業者が、当該化学物質の輸入に係る事務を他の事業者に委託した場合には、当該委託を行った事業者が第 1 項の「輸入している事業者」に該当し、化学物質の輸入に伴う輸送の業務のみを行う事業者は、第 1 項の「輸入している事業者」に該当しない（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。

7．2．2．3　有害性の調査

本条第 1 項に規定される「有害性の調査」は、実験動物を用いて吸入投与、経口投与等の方法により行うがん原性の調査を意味する（施行令第 18 条の 5)。この「吸入投与、経口投与等」の「等」には、実験動物の皮膚に塗付することによる投与が含まれる（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号)。

7．2．2．4　厚生労働大臣の指示

本条第 1 項に規定される調査の指示は、変異原性があると判断された化学物質のうちばく露される労働者が多く、かつ、ばく露量も多いこと、外国から入手した情報等からみてがん原性の疑いがあると思われること等の要件に該当するものについて行われる[136]。

本条第 2 項に規定される「厚生労働大臣が定める指示の基準」とは、化学物質による疾病の死生の態様、化学物質の取扱量、関係労働者数等からみて、調査を指示することが社会的に最も妥当である事業者を確定するための基準である[137]。

本条第 5 項の指示について意見を求められた学識経験者に課される守秘義務は、知り得た秘密の中には企業のノウハウや個人のプライバシーにかかわるものもあり、これが学識経験者から外部に漏れることとなると、調査を的確に実施するために必要な資料を事業者から提出させることが不可能となり、この制度を維持することが困難となるために設けられたものである[138]。この趣旨は、法第 57 条の 4 第 5 項と類似する。

---

[136] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））545 頁

[137] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））545 頁、労働調査会『労働安全衛生法の詳解〔改訂 5 版〕－労働安全衛生法の逐条解説－』（労働調査会出版局、2020 年（令和 2 年））697 頁。

[138] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））545 頁。

7. 3　関連規定

7. 3. 1　法条

本条のように、化学物質の有害性の調査を事業者等に命じる仕組みを有する法律として化審法がある。化審法では、スクリーニング評価やリスク評価を通じてリスクの存在が懸念される化学物質に対して、その製造・輸入業者に対して有害性調査の指示が行われる。

7. 4　沿革

7. 4. 1　制度史

労働安全衛生法	労基法及び旧安衛則において、本条に相当する規定は存在しなかった 本法制定時にも、本法の中に本条と直接対応する規定は存在しなかった。もっとも有害性の調査が無視されていたわけではなく、今日のリスクアセスメント規定（法第 57 条の 3）に対応する規定は存在した（当時の法第 58 条。内容については、5. 4. 1 参照）。 ○「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律」（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）による明文化 右法律によって、本条が本法に新規に追加された（当時の本法第 57 条の 3）。 ○「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」（平成 11 年 5 月 21 日法律第 45 号）による改正。 右法律に基づいて法第 57 条の 2 が新規に挿入されたことに伴い、本条が法第 57 条の 4 に繰り下げられた。 ○「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）に基づく改正 右法律に基づいて法第 57 条の 3 が新規に追加されたことに伴い、本条が法第 57 条の 5（現行法）に繰り下げられた。

7. 4. 2　背景となった災害等

「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律」（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）に基づく本条制定の背景については、本書の第 57 条「背景となった災害等」参照。

7. 5　運用

7. 5. 1　適用の実際

なし。

7. 5. 2　関連判例

なし。

7. 6　その他

7. 6. 1　罰則

化学物質を製造し、輸入し、又は使用している事業者等が、本条第 1 項の規定に違反して厚生労働大臣が指示した有害性の調査を行わない場合や、その結果を報告しない場合は、50 万円以下の罰金に処せられる（法第 120 条第 2 項）。

厚生労働大臣による指示について意見を求められた学識経験者が、本条第 5 項の規定に違反して、当該指示に関して知り得た秘密を漏らした場合は、6 ヶ月以下の懲役（近く拘禁に改訂予定）又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 1 号）。

これらの違反については両罰規定の適用がある（法第 122 条）。

7. 6. 2　民事上の効力

本条第 1 項の厚生労働大臣による指示は、がん原性の疑いがある等、一定の有害性があると予想される化学物質について行われるものであり[139]、その意味で事業者等が積極的に有害性の調査を行うべきものである。さらに本条第 4 項は、この調査を実施した事業者に対し、この結果に基づいて、当該化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要な措置を速やかに講じることを義務づける。本条は、直接的には行政に対する公法上の義務を事業者に課すものである。しかし、上記のような本条の趣旨に鑑みれば、本条の義務に反して適切な調査を行わない、あるいは調査は実施したがその結果に基づいた適切な健康障害防止措置を速やかに講じなかったことと関連して、労働者が健康障害を被る等の損害を被った場合、これらの義務違反は、右損害に関する事業者の安全配慮義務違反等の責任を根拠づける事実となると解される。

7. 6. 3　資料

なし。

---

[139] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））545 頁。

8. 第 58 条（国の援助等）

8. 1 条文

第五十八条　国は、前二条の規定による有害性の調査の適切な実施に資するため、化学物質について、有害性の調査を実施する施設の整備、資料の提供その他必要な援助に努めるほか、自ら有害性の調査を実施するよう努めるものとする。

8. 2 趣旨と内容

8. 2. 1 趣旨

本条は、有害性の調査を実施する施設が必ずしも十分でない現状に鑑み、国が施設整備を行う努力義務を負うことを明らかにしたものである[140]。

8. 2. 2 内容

国は、法第 57 条の 4 及び法第 57 条の 5 に基づく有害性調査の適切な実施を支援するために、化学物質について必要な援助をする努力義務、及び自ら有害性の調査を行う努力義務を負う。具体的な援助の例は、「8. 5. 1 運用の実際」参照。

8. 3 関連規定

8. 3. 1 法条

国の援助に関する本法の規定として、法第 19 条の 3（事業場の労働者の健康の確保に資するための、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助）、第 63 条（事業者が行なう安全又は衛生のための教育の効果的実施を図るための、指導員の養成及び資質の向上のための措置、教育指導方法の整備及び普及、教育資料の提供その他必要な施策の充実）、第 71 条（労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るための、必要な資料の提供、作業環境測定及び健康診断の実施の促進、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進、事業場における健康教育等に関する指導員の確保及び資質の向上の促進その他の必要な援助）、第 71 条の 4（事業者が講ずる快適な職場環境を形成するための措置の適切かつ有効な実施に資するための、金融上の措置、技術上の助言、資料の提供その他の必要な援助）、第 106 条（労働災害の防止に資するための、事業者が行う安全衛生施設の整備、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の実施その他の活動について、金融上の措置、技術上の助言その他必要な援助）がある。

---

[140] 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））547 頁。

8. 4　沿革

8. 4. 1　制度史

労働安全衛生法	本条は、前 2 条（法第 57 条の 4、同 57 条の 5）による化学物質の有害性の調査の適切な実施を支援するための定めであることから、この有害性の調査に関する定めがなかった本法制定時には、本条に相当する条文は存在しなかった。 もっとも、国が事業者の安全衛生確保に関する取組みを支援する仕組みは存在した。例えば、法第 106 条は、労働災害の防止に資するため、事業者が行なう安全衛生施設の整備、安全衛生改善計画の実施その他の活動について、金融上の措置、技術上の助言その他必要な援助を行なうように努めることを国に求めるものであった。 ○「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律」（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）による改正 右法律により、本条が本法に新規に追加された（当時の本法第 57 条の 4）。 ○「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」（平成 11 年 5 月 21 日法律第 45 号）による改正 右法律に基づいて法第 57 条の 2 が新規に挿入されたことに伴い、本条が法第 57 条の 5 に繰り下げられた。 ○「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）による改正 右法律に基づいて法第 57 条の 3 が新規に追加されたことに伴い、本条が法第 58 条（現行法）に繰り下げられた。

8. 4. 2　背景となった災害等

なし。

8. 5　運用

8. 5. 1　適用の実際

本条において努力義務とされている、国が有害性の調査を実施することに対応する施設として、1982 年（昭和 57 年）に国によって日本バイオアッセイ研究センターが設立されている。同センターは中央労働災害防止協会の附属機関であり、現在独立行政法人労働者健康安全機構に統合されている。同センターには、呼吸器を介した吸入ばく露を模した吸入試験を行うことができる毒性試験施設が設置され、長期吸入がん原性試験や遺伝子改変

動物（外部から特定の遺伝子を導入するなど、人為的に遺伝子に操作を加えた動物。遺伝子の機能を調べたり、遺伝に関わる疾患を確認したりする等の目的で作出する）を用いた発がん性試験等が実施されている[141]。

また、既存の化学物質で多数の事業者が製造しているもの等、法第 57 条の 5 の指示をすることが困難なものについては、国自体で計画的に有害性の調査を実施することとしている[142]。

8. 5. 2　関連判例

なし。

8. 6　その他

8. 6. 1　罰則

なし。

8. 6. 2　民事上の効力

なし。

8. 6. 3　資料

なし。

三　考察及び結語

化学物質に関する規制は、徐々にその内容を充実させつつある。シンプルな製造、使用制限から始まった規制は流通過程も対象とした包括的な規制に展開し、日々新規の化学物質が生まれるという課題の特徴に対しては新規化学物質について有害性の調査を製造輸入業者等に義務づける等の動的な対応を講じる仕組みが設けられた。一定範囲の化学物質に対してはリスクアセスメントの実施が義務化され、その職場に即した危険防止措置を講じることが期待されている。化学物質に関する規制は、徐々に充実の程度を高めてきたと評価することができる。

こうした動きの原動力には、化学物質に起因する国内の事故のほか、労働者や環境の保護、化学物質の効率的な取引等の実現を目指す国際的な動きが存在した。化学物質を原因

---

141 https://www.johas.go.jp/jbrc/about/tabid/1041/Default.aspx（最終閲覧日：2022 年 10 月 12 日）。

142 労働調査会『労働安全衛生法の詳解〔改訂 5 版〕－労働安全衛生法の逐条解説－』（労働調査会出版局、2020 年（令和 2 年））698 頁。

とする重大事故の発生は、当該化学物質の有害性や危険性を認識する契機になるとともに、立法措置を講じるための有力な政治的原動力になる。しかしこれにより健康や命が奪われる労働者等がいることには変わりはなく、リスクアセスメントや新規化学物質の調査義務が創設された今日においては、このような方法によって法制度の展開が促される場面は極小化すべきである。他方、国際的要請を受けて化学物質に関する法規制を修正、展開する場面は、今後一層増加する。流通規制の共通化は、これに付随する諸規制を新たに検討するにあたり、比較法的分析の有用性を示唆している。

また、徐々に充実しつつある現在の制度になお課題が残ることも確かである。開発の速度がますます上がり、種類が多様化する化学物質について限定列挙方式で有害性・危険性の表示や SDS の交付を義務づける仕組みには限界が見え始めている。個別事業者にリスクアセスメントの実施を義務づけて当該職場に応じた個別的な健康・安全管理を実現する制度の趣旨は望ましい一方で、リスクアセスメントを正しく実施し、雇用管理に反映するために必要な、SDS の整備と適切な伝達、リスクアセスメントを実施するための専門家を育成するための仕組みの整備、中小企業を中心としたリスクアセスメントを実施するための経済的基盤の整備等はなお十分とはいえない。これらが保護しようとする労働者の心身の健康・生命は、もっとも高い価値を与えられるべき基本的価値の一つであり、課題の早急な解決が求められている。

最後に、若干今後の展望を述べる。

自律的なリスク管理の実施における鍵となるリスクアセスメントとその結果に基づく適切な対応の実現を果たすためには、①組織の責任者による真摯で具体的な関与、②構造的で計画的な取り組み、③適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、④全ての管理者による安全衛生の重視、⑤直面課題に応じた柔軟な対応、⑥安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視、という 6 つの要素をふまえた多面的で専門的かつ柔軟な安全衛生行政の推進が求められる。これらは、性能要件型の規制にも対応可能な組織的な安全衛生の学習と取り組みを促進していくものであり、その先の目標に社会全体における安全衛生文化の醸成が存在する。行政による高権的な介入だけでなく、事業者による自発的な関与を必要とする時代に既に入っている[143]。

リスクアセスメント制度の具体化にあたっては、その制度・運用の基本原則を法律自体や大綱に定めておくことも一貫性のある制度展開・運用を実現するために不可欠である。例えば、イギリス等で採用されているリスク最小化原則[144]や、リスク創出者管理責任負担

---

[143] 以上について、三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）、2020 年）71 頁。

[144] 排除できるリスクは排除し、それが困難なリスクは最小化すべきとする原則。まず、リスク調査をして集団的措置を中心に本質的な排除・低減策を講じ、それが叶わない場合に

原則[145]はその候補に挙がるが[146]、リスクアセスメント手法では、専門家頼みの上からの取り組みになり易いので、日本的な現場意見を取り込み、組織全体を巻き込む手法も組み入れる必要がある[147]。

そしてハザードやリスクの評価に不安定性や相対性を伴い、未知の物質（新規物質）や混合物も次々に登場し、事業体の企業秘密に関わり、産業としての有効活用が避けられないという化学物質の特徴をふまえれば、その対策は総合的なもの、多チャンネル的なものでなければならない。これは、対策の幅、メニューを拡大して、少なくともそのいずれかが効果を発揮するような仕組み作りが求められるということである。具体的には、タテ（サプライチェーンの上流から下流に至るリスク情報の共有やリスク低減策の実施）・ヨコ（GHS などの国際的なハザード（ないしリスク）に関する情報の共有）・タカサ（現場での曝露実体等の調査・分析）の 3 方向での展開を法政策的に図ることが求められよう[148]。

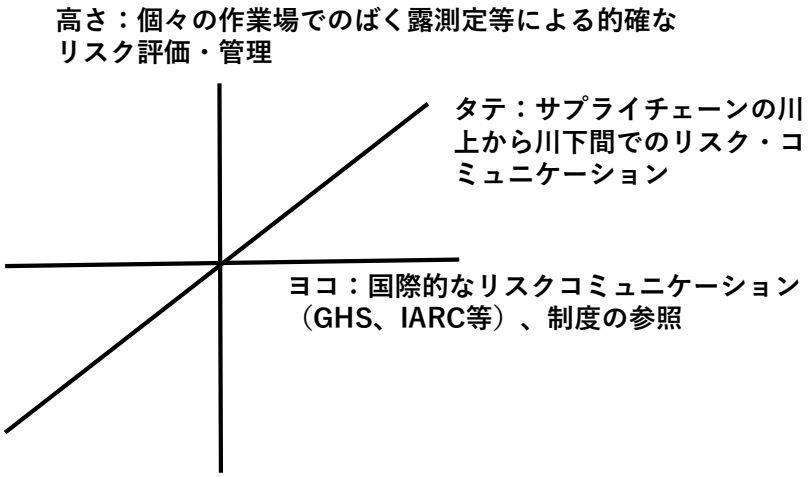
個別的、人的措置等を実施する方策である 3 ステップ・アプローチに代表される。

145 リスクの管理責任は、製造者、設計者、発注者等のリスク創出者が負担すべきとする原則。

146 三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）、2020 年）75 頁。

147 三柴丈典氏による。

148 三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）、2020 年）77 頁。


高さ：個々の作業場でのばく露測定等による的確な
リスク評価・管理
タテ：サプライチェーンの川
上から川下間でのリスク・コ
ミュニケーション
ヨコ：国際的なリスクコミュニケーション
（GHS、IARC等）、制度の参照

（三柴丈典氏作成）

表示・通知義務対象物質(1)

物質名の欄に記載された化学物質及びその物質を右欄の範囲で含有する製剤その他の物が表示及び文書交付義務対象となります。

・その物質名で総称される異性体がある場合にはすべての異性体を含みます。

・ラベル裾切値、SDS裾切値は、当該物質の含有量（重量%）がその値未満の場合、ラベル・SDSの義務の対象とならない値です。

（令和４年１月１日現在）

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
労働安全衛生法施行令別表第3第1号（製造許可物質、特定化学物質第一類物質）				
1	ジクロルベンジジン及びその塩	91-94-1他	0.1%	0.1%
2	アルファーナフチルアミン及びその塩	134-32-7他	1%	1%
3	塩素化ビフェニル（別名PCB）	＊	0.1%	0.1%
4	オルトートリジン及びその塩	119-93-7他	1%	0.1%
5	ジアニシジン及びその塩	119-90-4他	1%	0.1%
6	ベリリウム及びその化合物	＊	0.1%	0.1%
7	ベンゾトリクロリド	98-07-7	0.1%	0.1%
労働安全衛生法施行令別表第9				
1	アクリルアミド	79-06-1	0.1%	0.1%
2	アクリル酸	79-10-7	1%	1%
3	アクリル酸エチル	140-88-5	1%	0.1%
4	アクリル酸ノルマルーブチル	141-32-2	1%	0.1%
5	アクリル酸2ーヒドロキシプロピル	999-61-1	1%	0.1%
6	アクリル酸メチル	96-33-3	1%	0.1%
7	アクリロニトリル	107-13-1	1%	0.1%
8	アクロレイン	107-02-8	1%	1%
9	アジ化ナトリウム	26628-22-8	1%	1%
10	アジピン酸	124-04-9	1%	1%
11	アジポニトリル	111-69-3	1%	1%
11-2	亜硝酸イソブチル	542-56-3	1%	0.1%
11-3	アスファルト	8052-42-4	1%	0.1%
11-4	アセチルアセトン	123-54-6	1%	1%
12	アセチルサリチル酸（別名アスピリン）	50-78-2	0.3%	0.1%
13	アセトアミド	60-35-5	1%	0.1%
14	アセトアルデヒド	75-07-0	1%	0.1%
15	アセトニトリル	75-05-8	1%	1%
16	アセトフェノン	98-86-2	1%	1%
17	アセトン	67-64-1	1%	0.1%
18	アセトンシアノヒドリン	75-86-5	1%	1%
19	アニリン	62-53-3	1%	0.1%
20	アミド硫酸アンモニウム	7773-06-0	1%	1%
21	2ーアミノエタノール	141-43-5	1%	0.1%
22	4ーアミノー6ーターシャリーブチルー3ーメチルチオー1，2，4ートリアジンー5(4H)ーオン（別名メトリブジン）	21087-64-9	1%	1%
23	3ーアミノー1Hー1，2，4ートリアゾール（別名アミトロール）	61-82-5	1%	0.1%
24	4ーアミノー3，5，6ートリクロロピリジンー2ーカルボン酸（別名ピクロラム）	1918-02-1	1%	1%
25	2ーアミノピリジン	504-29-0	1%	1%
26	亜硫酸水素ナトリウム	7631-90-5	1%	1%
27	アリルアルコール	107-18-6	1%	1%
28	1ーアリルオキシー2，3ーエポキシプロパン	106-92-3	1%	0.1%
29	アリル水銀化合物	＊	1%	0.1%
30	アリルーノルマループロピルジスルフィド	2179-59-1	1%	0.1%
31	亜りん酸トリメチル	121-45-9	1%	1%
32	アルキルアルミニウム化合物	＊	1%	1%
33	アルキル水銀化合物	＊	0.3%	0.1%
34	3ー(アルファーアセトニルベンジル)ー4ーヒドロキシクマリン（別名ワルファリン）	81-81-2	0.3%	0.1%
35	アルファ，アルファージクロロトルエン	98-87-3	0.1%	0.1%
36	アルファーメチルスチレン	98-83-9	1%	0.1%
37	アルミニウム	7429-90-5	1%	1%
	アルミニウム水溶性塩	＊	1%	0.1%
38	アンチモン及びその化合物（三酸化二アンチモンを除く。）	＊	1%	0.1%
	三酸化二アンチモン	1309-64-4	0.1%	0.1%
39	アンモニア	7664-41-7	0.2%	0.1%
39-2	石綿分析用試料等 ※1	＊	0.1%	0.1%
40	3ーイソシアナトメチルー3，5，5ートリメチルシクロヘキシル＝イソシアネート	4098-71-9	1%	0.1%
41	イソシアン酸メチル	624-83-9	0.3%	0.1%
42	イソプレン	78-79-5	1%	0.1%
43	Nーイソプロピルアニリン	768-52-5	1%	0.1%
44	Nーイソプロピルアミノホスホン酸Oーエチルー(3ーメチルー4ーメチルチオフェニル)（別名フェナミホス）	22224-92-6	1%	0.1%
45	イソプロピルアミン	75-31-0	1%	1%
46	イソプロピルエーテル	108-20-3	1%	0.1%
47	3′ーイソプロポキシー2ートリフルオロメチルベンズアニリド（別名フルトラニル）	66332-96-5	1%	1%
48	イソペンチルアルコール（別名イソアミルアルコール）	123-51-3	1%	1%
49	イソホロン	78-59-1	1%	0.1%
50	一塩化硫黄	10025-67-9	1%	1%
51	一酸化炭素	630-08-0	0.3%	0.1%
52	一酸化窒素	10102-43-9	1%	1%
53	一酸化二窒素	10024-97-2	0.3%	0.1%
54	イットリウム及びその化合物	＊	1%	1%
55	イプシロンーカプロラクタム	105-60-2	1%	1%
56	2ーイミダゾリジンチオン	96-45-7	0.3%	0.1%
57	4，4′ー(4ーイミノシクロヘキサー2，5ージエニリデンメチル)ジアニリン塩酸塩（別名CIベイシックレッド9）	569-61-9	1%	0.1%
58	インジウム	7440-74-6	1%	1%
	インジウム化合物	＊	0.1%	0.1%
59	インデン	95-13-6	1%	1%
60	ウレタン	51-79-6	0.1%	0.1%
61	エタノール	64-17-5	0.1%	0.1%
62	エタンチオール	75-08-1	1%	1%
63	エチリデンノルボルネン	16219-75-3	1%	0.1%
64	エチルアミン	75-04-7	1%	1%
65	エチルエーテル	60-29-7	1%	0.1%
66	エチルーセカンダリーペンチルケトン	541-85-5	1%	1%
67	エチルーパラーニトロフェニルチオノベンゼンホスホネイト（別名EPN）	2104-64-5	1%	0.1%
68	OーエチルーSーフェニル＝エチルホスホノチオロチオナート(別名ホノホス)	944-22-9	1%	0.1%
69	2ーエチルヘキサン酸	149-57-5	0.3%	0.1%
70	エチルベンゼン	100-41-4	0.1%	0.1%
71	エチルメチルケトンペルオキシド	1338-23-4	1%	1%
72	Nーエチルモルホリン	100-74-3	1%	1%
72-2	エチレン	74-85-1	1%	1%
73	エチレンイミン	151-56-4	0.1%	0.1%
74	エチレンオキシド	75-21-8	0.1%	0.1%
75	エチレングリコール	107-21-1	1%	1%
76	エチレングリコールモノイソプロピルエーテル	109-59-1	1%	1%
77	エチレングリコールモノエチルエーテル（別名セロソルブ）	110-80-5	0.3%	0.1%
78	エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート(別名セロソルブアセテート)	111-15-9	0.3%	0.1%
79	エチレングリコールモノーノルマルーブチルエーテル(別名ブチルセロソルブ)	111-76-2	1%	0.1%
79-2	エチレングリコールモノブチルエーテルアセタート	112-07-2	1%	0.1%
80	エチレングリコールモノメチルエーテル（別名メチルセロソルブ）	109-86-4	0.3%	0.1%
81	エチレングリコールモノメチルエーテルアセテート	110-49-6	0.3%	0.1%
82	エチレンクロロヒドリン	107-07-3	0.1%	0.1%

表示・通知義務対象物質(2)

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
83	エチレンジアミン	107-15-3	1%	0.1%
84	1，1′―エチレン―2，2′―ビピリジニウム＝ジブロミド（別名ジクアット）	85-00-7	1%	0.1%
85	2―エトキシ―2，2―ジメチルエタン	637-92-3	1%	1%
86	2―(4―エトキシフェニル)―2―メチルプロピル＝3―フェノキシベンジルエーテル（別名エトフェンプロックス）	80844-07-1	1%	1%
87	エピクロロヒドリン	106-89-8	0.1%	0.1%
88	1，2―エポキシ―3―イソプロポキシプロパン	4016-14-2	1%	1%
89	2，3―エポキシ―1―プロパナール	765-34-4	1%	0.1%
90	2，3―エポキシ―1―プロパノール	556-52-5	0.1%	0.1%
91	2，3―エポキシプロピル＝フェニルエーテル	122-60-1	1%	0.1%
92	エメリー	1302-74-5	1%	1%
93	エリオナイト	12510-42-8	0.1%	0.1%
94	塩化亜鉛	7646-85-7	1%	0.1%
95	塩化アリル	107-05-1	1%	0.1%
96	塩化アンモニウム	12125-02-9	1%	1%
97	塩化シアン	506-77-4	1%	1%
98	塩化水素	7647-01-0	0.2%	0.1%
99	塩化チオニル	7719-09-7	1%	1%
100	塩化ビニル	75-01-4	0.1%	0.1%
101	塩化ベンジル	100-44-7	1%	0.1%
102	塩化ベンゾイル	98-88-4	1%	1%
103	塩化ホスホリル	10025-87-3	1%	1%
104	塩素	7782-50-5	1%	1%
105	塩素化カンフェン（別名トキサフェン）	8001-35-2	1%	0.1%
106	塩素化ジフェニルオキシド	31242-93-0	1%	1%
107	黄りん	12185-10-3	1%	0.1%
108	4，4′―オキシビス(2―クロロアニリン)	28434-86-8	1%	0.1%
109	オキシビス(チオホスホン酸)O，O，O′，O′―テトラエチル（別名スルホテップ）	3689-24-5	1%	0.1%
110	4，4′―オキシビスベンゼンスルホニルヒドラジド	80-51-3	1%	1%
111	オキシビスホスホン酸四ナトリウム	7722-88-5	1%	1%
112	オクタクロロナフタレン	2234-13-1	1%	1%
113	1，2，4，5，6，7，8，8―オクタクロロ―2，3，3a，4，7，7a―ヘキサヒドロ―4，7―メタノ―1H―インデン（別名クロルデン）	57-74-9	1%	0.1%
114	2―オクタノール	123-96-6	1%	1%
115	オクタン	111-65-9他	1%	1%
116	オゾン	10028-15-6	1%	0.1%
117	オメガ―クロロアセトフェノン	532-27-4	1%	0.1%
118	オーラミン	492-80-8	1%	0.1%
119	オルト―アニシジン	90-04-0	1%	0.1%
120	オルト―クロロスチレン	2039-87-4	1%	1%
121	オルト―クロロトルエン	95-49-8	1%	1%
122	オルト―ジクロロベンゼン	95-50-1	1%	1%
123	オルト―セカンダリ―ブチルフェノール	89-72-5	1%	1%
124	オルト―ニトロアニソール	91-23-6	1%	0.1%
125	オルト―フタロジニトリル	91-15-6	1%	1%
126	過酸化水素	7722-84-1	1%	0.1%
127	ガソリン	8006-61-9	1%	0.1%
128	カテコール	120-80-9	1%	0.1%
129	カドミウム及びその化合物	＊	0.1%	0.1%
130	カーボンブラック	1333-86-4	1%	0.1%
131	カルシウムシアナミド	156-62-7	1%	1%
132	ぎ酸	64-18-6	1%	1%
133	ぎ酸エチル	109-94-4	1%	1%
134	ぎ酸メチル	107-31-3	1%	1%
135	キシリジン	1300-73-8	1%	0.1%
	2，3―キシリジン	87-59-2		
	2，4―キシリジン	95-68-1		
	2，5―キシリジン	95-78-3		
	2，6―キシリジン	87-62-7		
	3，4―キシリジン	95-64-7		
	3，5―キシリジン	108-69-0		

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
136	キシレン	1330-20-7	0.3%	0.1%
	o―キシレン	95-47-6		
	m―キシレン	108-38-3		
	p―キシレン	106-42-3		
137	銀及びその水溶性化合物	＊	1%	0.1%
138	クメン	98-82-8	1%	0.1%
139	グルタルアルデヒド	111-30-8	1%	0.1%
140	クレオソート油	61789-28-4	0.1%	0.1%
141	クレゾール	1319-77-3	1%	0.1%
	o―クレゾール	95-48-7		
	m―クレゾール	108-39-4	1%	0.1%
	p―クレゾール	106-44-5		
142	クロム及びその化合物(クロム酸及びクロム酸塩並びに重クロム酸及び重クロム酸塩を除く。)	＊	1%	0.1%
	クロム酸及びクロム酸塩	＊	0.1%	0.1%
	重クロム酸及び重クロム酸塩	＊	0.1%	0.1%
143	クロロアセチル＝クロリド	79-04-9	1%	1%
144	クロロアセトアルデヒド	107-20-0	1%	0.1%
145	クロロアセトン	78-95-5	1%	1%
146	クロロエタン（別名塩化エチル）	75-00-3	1%	0.1%
147	2―クロロ―4―エチルアミノ―6―イソプロピルアミノ―1，3，5―トリアジン（別名アトラジン）	1912-24-9	1%	0.1%
148	4―クロロ―オルト―フェニレンジアミン	95-83-0	1%	0.1%
148-2	クロロ酢酸	79-11-8	1%	1%
149	クロロジフルオロメタン（別名HCFC―22）	75-45-6	1%	0.1%
150	2―クロロ―6―トリクロロメチルピリジン（別名ニトラピリン）	1929-82-4	1%	1%
151	2―クロロ―1，1，2―トリフルオロエチルジフルオロメチルエーテル（別名エンフルラン）	13838-16-9	1%	0.1%
152	1―クロロ―1―ニトロプロパン	600-25-9	1%	1%
153	クロロピクリン	76-06-2	1%	1%
154	クロロフェノール	25167-80-0	1%	0.1%
	o―クロロフェノール	95-57-8		
	m―クロロフェノール	108-43-0		
	p―クロロフェノール	106-48-9		
155	2―クロロ―1，3―ブタジエン	126-99-8	1%	0.1%
155-2	1―クロロ―2プロパノール	127-00-4	1%	1%
155-3	2―クロロ―1プロパノール	78-89-7	1%	1%
156	2―クロロプロピオン酸	598-78-7	1%	1%
157	2―クロロベンジリデンマロノニトリル	2698-41-1	1%	1%
158	クロロベンゼン	108-90-7	1%	0.1%
159	クロロペンタフルオロエタン（別名CFC―115）	76-15-3	1%	1%
160	クロロホルム	67-66-3	1%	0.1%
161	クロロメタン（別名塩化メチル）	74-87-3	0.3%	0.1%
162	4―クロロ―2―メチルアニリン及びその塩酸塩	95-69-2 3165-93-3	0.1%	0.1%
162-2	O―3―クロロ―4―メチル―2―オキソ―2H―クロメン―7―イル＝O′O′′―ジエチル＝ホスホロチオアート	56-72-4	1%	1%
163	クロロメチルメチルエーテル	107-30-2	0.1%	0.1%
164	軽油	64741-44-2	1%	0.1%
165	けつ岩油	68308-34-9	0.1%	0.1%
165-2	結晶質シリカ	14808-60-7他	0.1%	0.1%
166	ケテン	463-51-4	1%	1%
167	ゲルマン	7782-65-2	1%	1%
168	鉱油	＊	1%	0.1%
169	五塩化りん	10026-13-8	1%	1%
170	固形パラフィン	8002-74-2	1%	1%
171	五酸化バナジウム	1314-62-1	0.1%	0.1%
172	コバルト及びその化合物	＊	0.1%	0.1%
173	五弗化臭素	7789-30-2	1%	1%
174	コールタール	＊	0.1%	0.1%
175	コールタールナフサ	＊	1%	1%
176	酢酸	64-19-7	1%	1%

表示・通知義務対象物質(3)

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
177	酢酸エチル	141-78-6	1%	1%
178	酢酸1，3―ジメチルブチル	108-84-9	1%	1%
179	酢酸鉛	301-04-2	0.3%	0.1%
180	酢酸ビニル	108-05-4	1%	0.1%
181	酢酸ブチル	下記	1%	1%
	酢酸n－ブチル	123-86-4		
	酢酸イソブチル	110-19-0		
	酢酸tert－ブチル	540-88-5		
	酢酸sec－ブチル	105-46-4		
182	酢酸プロピル	下記	1%	1%
	酢酸n－プロピル	109-60-4		
	酢酸イソプロピル	108-21-4		
183	酢酸ベンジル	140-11-4	1%	1%
184	酢酸ペンチル(別名酢酸アミル)	628-63-7他	1%	0.1%
	酢酸n－ペンチル(別名酢酸n－アミル)	628-63-7		
	酢酸イソペンチル(別名酢酸イソアミル)	123-92-2		
185	酢酸メチル	79-20-9	1%	1%
186	サチライシン	9014-01-1	1%	0.1%
187	三塩化りん	7719-12-2	1%	1%
188	酸化亜鉛	1314-13-2	1%	0.1%
189	酸化アルミニウム	1344-28-1	1%	1%
190	酸化カルシウム	1305-78-8	1%	1%
191	酸化チタン(Ⅳ)	13463-67-7	1%	0.1%
192	酸化鉄	1309-37-1	1%	1%
193	1，2―酸化ブチレン	106-88-7	1%	0.1%
194	酸化プロピレン	75-56-9	0.1%	0.1%
195	酸化メシチル	141-79-7	1%	0.1%
196	三酸化二ほう素	1303-86-2	1%	1%
197	三臭化ほう素	10294-33-4	1%	1%
197-2	三弗化アルミニウム	7784-18-1	1%	0.1%
198	三弗化塩素	7790-91-2	1%	1%
199	三弗化ほう素	7637-07-2	1%	1%
200	次亜塩素酸カルシウム	7778-54-3	1%	0.1%
201	N，N′―ジアセチルベンジジン	613-35-4	1%	0.1%
202	ジアセトンアルコール	123-42-2	1%	0.1%
203	ジアゾメタン	334-88-3	0.2%	0.1%
204	シアナミド	420-04-2	1%	0.1%
205	2―シアノアクリル酸エチル	7085-85-0	1%	0.1%
206	2―シアノアクリル酸メチル	137-05-3	1%	0.1%
207	2，4―ジアミノアニソール	615-05-4	1%	0.1%
208	4，4′―ジアミノジフェニルエーテル	101-80-4	1%	0.1%
209	4，4′―ジアミノジフェニルスルフィド	139-65-1	1%	0.1%
210	4，4′―ジアミノ―3，3′―ジメチルジフェニルメタン	838-88-0	1%	0.1%
211	2，4―ジアミノトルエン	95-80-7	1%	0.1%
212	四アルキル鉛	＊	―	0.1%
213	シアン化カリウム	151-50-8	1%	1%
214	シアン化カルシウム	592-01-8	1%	1%
215	シアン化水素	74-90-8	1%	1%
216	シアン化ナトリウム	143-33-9	1%	0.1%
217	ジイソブチルケトン	108-83-8	1%	1%
218	ジイソプロピルアミン	108-18-9	1%	1%
219	ジエタノールアミン	111-42-2	1%	0.1%
220	2―(ジエチルアミノ)エタノール	100-37-8	1%	1%
221	ジエチルアミン	109-89-7	1%	1%
222	ジエチルケトン	96-22-0	1%	1%
223	ジエチル―パラ―ニトロフェニルチオホスフェイト(別名パラチオン)	56-38-2	1%	0.1%
224	1，2―ジエチルヒドラジン	1615-80-1	1%	0.1%
224-2	N，N―ジエチルヒドロキシルアミン	3710-84-7	1%	1%
224-3	ジエチレングリコールモノブチルエーテル	112-34-5	1%	1%
225	ジエチレントリアミン	111-40-0	0.3%	0.1%
226	四塩化炭素	56-23-5	1%	0.1%

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
227	1，4―ジオキサン	123-91-1	1%	0.1%
228	1，4―ジオキサン―2，3―ジイルジチオビス(チオホスホン酸)O，O，O′，O′―テトラエチル(別名ジオキサチオン)	78-34-2	1%	1%
229	1，3―ジオキソラン	646-06-0	1%	0.1%
230	シクロヘキサノール	108-93-0	1%	0.1%
231	シクロヘキサノン	108-94-1	1%	0.1%
232	シクロヘキサン	110-82-7	1%	1%
233	シクロヘキシルアミン	108-91-8	0.1%	0.1%
234	2―シクロヘキシルビフェニル	10470-01-6	1%	0.1%
235	シクロヘキセン	110-83-8	1%	1%
236	シクロペンタジエニルトリカルボニルマンガン	12079-65-1	1%	1%
237	シクロペンタジエン	542-92-7	1%	1%
238	シクロペンタン	287-92-3	1%	1%
239	ジクロロアセチレン	7572-29-4	1%	1%
240	ジクロロエタン	下記	1%	0.1%
	1，1―ジクロロエタン	75-34-3		
	1，2―ジクロロエタン	107-06-2		
241	ジクロロエチレン	下記	1%	0.1%
	1，1―ジクロロエチレン	75-35-4		
	1，2―ジクロロエチレン	540-59-0		
241-2	ジクロロ酢酸	79-43-6	1%	0.1%
242	3，3′―ジクロロ―4，4′―ジアミノジフェニルメタン	101-14-4	0.1%	0.1%
243	ジクロロジフルオロメタン(別名CFC―12)	75-71-8	1%	1%
244	1，3―ジクロロ―5，5―ジメチルイミダゾリジン―2，4―ジオン	118-52-5	1%	1%
245	3，5―ジクロロ―2，6―ジメチル―4―ピリジノール(別名クロピドール)	2971-90-6	1%	1%
246	ジクロロテトラフルオロエタン(別名CFC―114)	76-14-2	1%	1%
247	2，2―ジクロロ―1，1，1―トリフルオロエタン(別名HCFC―123)	306-83-2	1%	1%
248	1，1―ジクロロ―1―ニトロエタン	594-72-9	1%	1%
249	3―(3，4―ジクロロフェニル)―1，1―ジメチル尿素(別名ジウロン)	330-54-1	1%	1%
250	2，4―ジクロロフェノキシエチル硫酸ナトリウム	136-78-7	1%	1%
251	2，4―ジクロロフェノキシ酢酸	94-75-7	1%	0.1%
252	1，4―ジクロロ―2―ブテン	764-41-0	0.1%	0.1%
253	ジクロロフルオロメタン(別名HCFC―21)	75-43-4	1%	0.1%
254	1，2―ジクロロプロパン	78-87-5	0.1%	0.1%
255	2，2―ジクロロプロピオン酸	75-99-0	1%	1%
256	1，3―ジクロロプロペン	542-75-6	1%	0.1%
257	ジクロロメタン(別名二塩化メチレン)	75-09-2	1%	0.1%
258	四酸化オスミウム	20816-12-0	1%	1%
259	ジシアン	460-19-5	1%	1%
260	ジシクロペンタジエニル鉄	102-54-5	1%	1%
261	ジシクロペンタジエン	77-73-6	1%	1%
262	2，6―ジ―ターシャリ―ブチル―4―クレゾール	128-37-0	1%	0.1%
263	1，3―ジチオラン―2―イリデンマロン酸ジイソプロピル(別名イソプロチオラン)	50512-35-1	1%	1%
264	ジチオりん酸O―エチル―O―(4―メチルチオフェニル)―S―ノルマル―プロピル(別名スルプロホス)	35400-43-2	1%	1%
265	ジチオりん酸O，O―ジエチル―S―(2―エチルチオエチル)(別名ジスルホトン)	298-04-4	1%	0.1%
266	ジチオりん酸O，O―ジエチル―S―エチルチオメチル(別名ホレート)	298-02-2	1%	0.1%
266-2	ジチオりん酸O，O―ジエチル―S―(ターシャリ―ブチルチオメチル)(別名テルブホス)	13071-79-9	1%	0.1%
267	ジチオりん酸O，O―ジメチル―S―[(4―オキソ―1，2，3―ベンゾトリアジン―3(4H)―イル)メチル](別名アジンホスメチル)	86-50-0	1%	0.1%
268	ジチオりん酸O，O―ジメチル―S―1，2―ビス(エトキシカルボニル)エチル(別名マラチオン)	121-75-5	1%	0.1%
269	ジナトリウム＝4―[(2，4―ジメチルフェニル)アゾ]―3―ヒドロキシ―2，7―ナフタレンジスルホナート(別名ポンソーMX)	3761-53-3	1%	0.1%
270	ジナトリウム＝8―[[3，3′―ジメチル―4′―[[4―[[(4―メチルフェニル)スルホニル]オキシ]フェニル]アゾ][1，1′―ビフェニル]―4―イル]アゾ]―7―ヒドロキシ―1，3―ナフタレンジスルホナート(別名CIアシッドレッド114)	6459-94-5	1%	0.1%
271	ジナトリウム＝3―ヒドロキシ―4―[(2，4，5―トリメチルフェニル)アゾ]―2，7―ナフタレンジスルホナート(別名ポンソー3R)	3564-09-8	1%	0.1%
272	2，4―ジニトロトルエン	121-14-2	1%	0.1%

表示・通知義務対象物質(4)

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
273	ジニトロベンゼン	25154-54-5	1%	0.1%
274	2—(ジ—ノルマル—ブチルアミノ)エタノール	102-81-8	1%	1%
275	ジ—ノルマル—プロピルケトン	123-19-3	1%	1%
276	ジビニルベンゼン	1321-74-0	1%	0.1%
277	ジフェニルアミン	122-39-4	1%	0.1%
278	ジフェニルエーテル	101-84-8	1%	1%
279	1，2—ジブロモエタン(別名EDB)	106-93-4	0.1%	0.1%
280	1，2—ジブロモ—3—クロロプロパン	96-12-8	0.1%	0.1%
281	ジブロモジフルオロメタン	75-61-6	1%	1%
282	ジベンゾイルペルオキシド	94-36-0	1%	0.1%
283	ジボラン	19287-45-7	1%	1%
284	N，N—ジメチルアセトアミド	127-19-5	1%	0.1%
285	N，N—ジメチルアニリン	121-69-7	1%	1%
286	[4—[[4—(ジメチルアミノ)フェニル][4—[エチル(3—スルホベンジル)アミノ]フェニル]メチリデン]シクロヘキサン—2，5—ジエン—1—イリデン](エチル)(3—スルホナトベンジル)アンモニウムナトリウム塩(別名ベンジルバイオレット4B)	1694-09-3	1%	0.1%
287	ジメチルアミン	124-40-3	1%	0.1%
288	ジメチルエチルメルカプトエチルチオホスフェイト(別名メチルジメトン)	8022-00-2	1%	0.1%
289	ジメチルエトキシシラン	14857-34-2	1%	0.1%
290	ジメチルカルバモイル＝クロリド	79-44-7	0.1%	0.1%
291	ジメチル—2，2—ジクロロビニルホスフェイト(別名DDVP)	62-73-7	1%	0.1%
292	ジメチルジスルフィド	624-92-0	1%	0.1%
292-2	ジメチル＝2，2，2—トリクロロ—1—ヒドロキシエチルホスホナート(別名DEP)	52-68-6	1%	0.1%
293	N，N—ジメチルニトロソアミン	62-75-9	0.1%	0.1%
294	ジメチル—パラ—ニトロフェニルチオホスフェイト(別名メチルパラチオン)	298-00-0	1%	0.1%
295	ジメチルヒドラジン	下記	0.1%	0.1%
	1，1—ジメチルヒドラジン	57-14-7		
	1，2—ジメチルヒドラジン	540-73-8		
296	1，1′—ジメチル—4，4′—ビピリジニウム＝ジクロリド(別名パラコート)	1910-42-5	1%	1%
297	1，1′—ジメチル—4，4′—ビピリジニウム2メタンスルホン酸塩	2074-50-2	1%	1%
298	2—(4，6—ジメチル—2—ピリミジニルアミノカルボニルアミノスルフォニル)安息香酸メチル(別名スルホメチュロンメチル)	74222-97-2	1%	0.1%
299	N，N—ジメチルホルムアミド	68-12-2	0.3%	0.1%
300	1—[(2，5—ジメトキシフェニル)アゾ]—2—ナフトール(別名シトラスレッドナンバー2)	6358-53-8	1%	0.1%
301	臭化エチル	74-96-4	1%	0.1%
302	臭化水素	10035-10-6	1%	1%
303	臭化メチル	74-83-9	1%	0.1%
304	しゆう酸	144-62-7	1%	0.1%
305	臭素	7726-95-6	1%	1%
306	臭素化ビフェニル	＊	1%	0.1%
307	硝酸	7697-37-2	1%	1%
308	硝酸アンモニウム	6484-52-2	—	—
309	硝酸ノルマル—プロピル	627-13-4	1%	1%
310	しよう脳	76-22-2	1%	1%
311	シラン	7803-62-5	1%	1%
313	ジルコニウム化合物	＊	1%	1%
314	人造鉱物繊維(リフラクトリーセラミックファイバーを除く。)	＊	1%	1%
	リフラクトリーセラミックファイバー	142844-00-6	1%	0.1%
315	水銀及びその無機化合物	＊	0.3%	0.1%
316	水酸化カリウム	1310-58-3	1%	1%
317	水酸化カルシウム	1305-62-0	1%	1%
318	水酸化セシウム	21351-79-1	1%	1%
319	水酸化ナトリウム	1310-73-2	1%	1%
320	水酸化リチウム	1310-65-2	0.3%	0.1%
320-2	水素化ビス(2—メトキシエトキシ)アルミニウムナトリウム	22722-98-1	1%	1%
321	水素化リチウム	7580-67-8	0.3%	0.1%
322	すず及びその化合物	＊	1%	0.1%

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
323	スチレン	100-42-5	0.3%	0.1%
324	ステアリン酸亜鉛	557-05-1	1%	1%
325	ステアリン酸ナトリウム	822-16-2	1%	1%
326	ステアリン酸鉛	1072-35-1	0.1%	0.1%
327	ステアリン酸マグネシウム	557-04-0	1%	1%
328	ストリキニーネ	57-24-9	1%	1%
329	石油エーテル	＊	1%	1%
330	石油ナフサ	＊	1%	1%
331	石油ベンジン	＊	1%	1%
332	セスキ炭酸ナトリウム	533-96-0	1%	1%
333	セレン及びその化合物	＊	1%	0.1%
334	2—ターシャリ—ブチルイミノ—3—イソプロピル—5—フェニルテトラヒドロ—4H—1，3，5—チアジアジン—4—オン(別名ブプロフェジン)	69327-76-0	1%	1%
335	タリウム及びその水溶性化合物	＊	0.1%	0.1%
336	炭化けい素	409-21-2	0.1%	0.1%
337	タングステン及びその水溶性化合物	＊	1%	1%
338	タンタル及びその酸化物	＊	1%	1%
339	チオジ(パラ—フェニレン)—ジオキシ—ビス(チオホスホン酸)O，O，O′，O′—テトラメチル(別名テメホス)	3383-96-8	1%	1%
340	チオ尿素	62-56-6	1%	0.1%
341	4，4′—チオビス(6—ターシャリ—ブチル—3—メチルフェノール)	96-69-5	1%	1%
342	チオフェノール	108-98-5	1%	0.1%
343	チオりん酸O，O—ジエチル—O—(2—イソプロピル—6—メチル—4—ピリミジニル)(別名ダイアジノン)	333-41-5	1%	0.1%
344	チオりん酸O，O—ジエチル—エチルチオエチル(別名ジメトン)	8065-48-3	1%	0.1%
345	チオりん酸O，O—ジエチル—O—(6—オキソ—1—フェニル—1，6—ジヒドロ—3—ピリダジニル)(別名ピリダフェンチオン)	119-12-0	1%	1%
346	チオりん酸O，O—ジエチル—O—(3，5，6—トリクロロ—2—ピリジル)(別名クロルピリホス)	2921-88-2	1%	1%
347	チオりん酸O，O—ジエチル—O—[4—(メチルスルフィニル)フェニル](別名フェンスルホチオン)	115-90-2	1%	1%
348	チオりん酸O，O—ジメチル—O—(2，4，5—トリクロロフェニル)(別名ロンネル)	299-84-3	1%	0.1%
349	チオりん酸O，O—ジメチル—O—(3—メチル—4—ニトロフェニル)(別名フェニトロチオン)	122-14-5	1%	1%
350	チオりん酸O，O—ジメチル—O—(3—メチル—4—メチルチオフェニル)(別名フェンチオン)	55-38-9	1%	0.1%
351	デカボラン	17702-41-9	1%	1%
352	鉄水溶性塩	＊	1%	1%
353	1，4，7，8—テトラアミノアントラキノン(別名ジスパースブルー1)	2475-45-8	1%	0.1%
354	テトラエチルチウラムジスルフィド(別名ジスルフィラム)	97-77-8	1%	0.1%
355	テトラエチルピロホスフェイト(別名TEPP)	107-49-3	1%	1%
356	テトラエトキシシラン	78-10-4	1%	1%
357	1，1，2，2—テトラクロロエタン(別名四塩化アセチレン)	79-34-5	1%	0.1%
358	N—(1，1，2，2—テトラクロロエチルチオ)—1，2，3，6—テトラヒドロフタルイミド(別名キャプタフォル)	2425-06-1	0.1%	0.1%
359	テトラクロロエチレン(別名パークロルエチレン)	127-18-4	0.1%	0.1%
360	4，5，6，7—テトラクロロ—1，3—ジヒドロベンゾ[c]フラン—2—オン(別名フサライド)	27355-22-2	1%	1%
361	テトラクロロジフルオロエタン(別名CFC—112)	76-12-0	1%	1%
362	2，3，7，8—テトラクロロジベンゾ—1，4—ジオキシン	1746-01-6	0.1%	0.1%
363	テトラクロロナフタレン	1335-88-2	1%	1%
364	テトラナトリウム＝3，3′—[(3，3′—ジメチル—4，4′—ビフェニリレン)ビス(アゾ)]ビス[5—アミノ—4—ヒドロキシ—2，7—ナフタレンジスルホナート](別名トリパンブルー)	72-57-1	1%	0.1%
365	テトラナトリウム＝3，3′—[(3，3′—ジメトキシ—4，4′—ビフェニリレン)ビス(アゾ)]ビス[5—アミノ—4—ヒドロキシ—2，7—ナフタレンジスルホナート](別名Clダイレクトブルー15)	2429-74-5	1%	0.1%
366	テトラニトロメタン	509-14-8	1%	0.1%
367	テトラヒドロフラン	109-99-9	1%	0.1%
367-2	テトラヒドロメチル無水フタル酸	11070-44-3	1%	0.1%
368	テトラフルオロエチレン	116-14-3	1%	0.1%

表示・通知義務対象物質(5)

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
369	1，1，2，2―テトラブロモエタン	79-27-6	1%	1%
370	テトラブロモメタン	558-13-4	1%	1%
371	テトラメチルこはく酸ニトリル	3333-52-6	1%	1%
372	テトラメチルチウラムジスルフィド(別名チウラム)	137-26-8	0.1%	0.1%
373	テトラメトキシシラン	681-84-5	1%	1%
374	テトリル	479-45-8	1%	0.1%
375	テルフェニル	26140-60-3	1%	1%
376	テルル及びその化合物	＊	1%	0.1%
377	テレビン油	8006-64-2	1%	0.1%
378	テレフタル酸	100-21-0	1%	1%
379	銅及びその化合物	＊	1%	0.1%
380	灯油	8008-20-6	1%	0.1%
381	トリエタノールアミン	102-71-6	1%	0.1%
382	トリエチルアミン	121-44-8	1%	1%
383	トリクロロエタン	下記	1%	0.1%
	1，1，1―トリクロロエタン	71-55-6		
	1，1，2―トリクロロエタン	79-00-5		
384	トリクロロエチレン	79-01-6	0.1%	0.1%
385	トリクロロ酢酸	76-03-9	1%	0.1%
386	1，1，2―トリクロロ―1，2，2―トリフルオロエタン	76-13-1	1%	1%
387	トリクロロナフタレン	1321-65-9	1%	1%
388	1，1，1―トリクロロ―2，2―ビス(4―クロロフェニル)エタン(別名DDT)	50-29-3	0.1%	0.1%
389	1，1，1―トリクロロ―2，2―ビス(4―メトキシフェニル)エタン(別名メトキシクロル)	72-43-5	1%	0.1%
390	2，4，5―トリクロロフェノキシ酢酸	93-76-5	0.3%	0.1%
391	トリクロロフルオロメタン(別名CFC―11)	75-69-4	1%	0.1%
392	1，2，3―トリクロロプロパン	96-18-4	0.1%	0.1%
393	1，2，4―トリクロロベンゼン	120-82-1	1%	1%
394	トリクロロメチルスルフェニル＝クロリド	594-42-3	1%	1%
395	N―(トリクロロメチルチオ)―1，2，3，6―テトラヒドロフタルイミド(別名キャプタン)	133-06-2	1%	0.1%
396	トリシクロヘキシルすず＝ヒドロキシド	13121-70-5	1%	1%
397	1，3，5―トリス(2，3―エポキシプロピル)―1，3，5―トリアジン―2，4，6(1H，3H，5H)―トリオン	2451-62-9	0.1%	0.1%
398	トリス(N，N―ジメチルジチオカルバメート)鉄(別名ファーバム)	14484-64-1	1%	0.1%
399	トリニトロトルエン	118-96-7	1%	0.1%
400	トリフェニルアミン	603-34-9	1%	1%
401	トリブロモメタン	75-25-2	1%	0.1%
402	2―トリメチルアセチル―1，3―インダンジオン	83-26-1	1%	1%
403	トリメチルアミン	75-50-3	1%	1%
404	トリメチルベンゼン	25551-13-7	1%	1%
405	トルレンジイソシアネート	26471-62-5他	1%	0.1%
406	トルイジン	26915-12-8	0.1%	0.1%
	o―トルイジン	95-53-4		
	m―トルイジン	108-44-1		
	p―トルイジン	106-49-0		
407	トルエン	108-88-3	0.3%	0.1%
408	ナフタレン	91-20-3	1%	0.1%
409	1―ナフチルチオ尿素	86-88-4	1%	1%
410	1―ナフチル―N―メチルカルバメート(別名カルバリル)	63-25-2	1%	1%
411	鉛及びその無機化合物	＊	0.1%	0.1%
412	二亜硫酸ナトリウム	7681-57-4	1%	1%
413	ニコチン	54-11-5	1%	0.1%
414	二酸化硫黄	7446-09-5	1%	1%
415	二酸化塩素	10049-04-4	1%	1%
416	二酸化窒素	10102-44-0	1%	0.1%
417	二硝酸プロピレン	6423-43-4	1%	1%
418	ニッケル	7440-02-0	1%	0.1%
	ニッケル化合物	＊	0.1%	0.1%
	ニッケルカルボニル	13463-39-3		
419	ニトリロ三酢酸	139-13-9	1%	0.1%

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
420	5―ニトロアセナフテン	602-87-9	1%	0.1%
421	ニトロエタン	79-24-3	1%	1%
422	ニトログリコール	628-96-6	1%	1%
423	ニトログリセリン	55-63-0	―	―
424	ニトロセルローズ	9004-70-0	―	―
425	N―ニトロソモルホリン	59-89-2	1%	0.1%
426	ニトロトルエン	1321-12-6	0.1%	0.1%
	o―ニトロトルエン	88-72-2		
	m―ニトロトルエン	99-08-1		
	p―ニトロトルエン	99-99-0		
427	ニトロプロパン	下記	1%	0.1%
	1―ニトロプロパン	108-03-2		
	2―ニトロプロパン	79-46-9		
428	ニトロベンゼン	98-95-3	1%	0.1%
429	ニトロメタン	75-52-5	1%	0.1%
430	乳酸ノルマル―ブチル	138-22-7	1%	1%
431	二硫化炭素	75-15-0	0.3%	0.1%
432	ノナン	111-84-2他	1%	1%
433	ノルマル―ブチルアミン	109-73-9	1%	1%
434	ノルマル―ブチルエチルケトン	106-35-4	1%	1%
435	ノルマル―ブチル―2，3―エポキシプロピルエーテル	2426-08-6	1%	0.1%
436	N―[1―(N―ノルマル―ブチルカルバモイル)―1H―2―ベンゾイミダゾリル]カルバミン酸メチル(別名ベノミル)	17804-35-2	0.1%	0.1%
437	白金及びその水溶性塩	＊	1%	0.1%
438	ハフニウム及びその化合物	＊	1%	1%
439	パラ―アニシジン	104-94-9	1%	1%
440	パラ―クロロアニリン	106-47-8	1%	0.1%
441	パラ―ジクロロベンゼン	106-46-7	0.3%	0.1%
442	パラ―ジメチルアミノアゾベンゼン	60-11-7	1%	0.1%
443	パラ―ターシャリ―ブチルトルエン	98-51-1	0.3%	0.1%
444	パラ―ニトロアニリン	100-01-6	1%	0.1%
445	パラ―ニトロクロロベンゼン	100-00-5	1%	0.1%
446	パラ―フェニルアゾアニリン	60-09-3	1%	0.1%
447	パラ―ベンゾキノン	106-51-4	1%	1%
448	パラ―メトキシフェノール	150-76-5	1%	1%
449	バリウム及びその水溶性化合物	＊	1%	1%
450	ピクリン酸	88-89-1	―	―
451	ビス(2，3―エポキシプロピル)エーテル	2238-07-5	1%	1%
452	1，3―ビス[(2，3―エポキシプロピル)オキシ]ベンゼン	101-90-6	1%	0.1%
453	ビス(2―クロロエチル)エーテル	111-44-4	1%	1%
454	ビス(2―クロロエチル)スルフィド(別名マスタードガス)	505-60-2	0.1%	0.1%
455	N，N―ビス(2―クロロエチル)メチルアミン―N―オキシド	126-85-2	0.1%	0.1%
456	ビス(ジチオりん酸)S，S′―メチレン―O，O，O′，O′―テトラエチル(別名エチオン)	563-12-2	1%	1%
457	ビス(2―ジメチルアミノエチル)エーテル	3033-62-3	1%	1%
458	砒素及びその化合物	＊	0.1%	0.1%
459	ヒドラジン	302-01-2	1%	0.1%
460	ヒドラジン一水和物	7803-57-8	1%	0.1%
461	ヒドロキノン	123-31-9	0.1%	0.1%
462	4―ビニル―1―シクロヘキセン	100-40-3	1%	0.1%
463	4―ビニルシクロヘキセンジオキシド	106-87-6	1%	0.1%
464	ビニルトルエン	25013-15-4	1%	1%
464-2	N―ビニル―2―ピロリドン	88-12-0	1%	0.1%
465	ビフェニル	92-52-4	1%	0.1%
466	ピペラジン二塩酸塩	142-64-3	1%	1%
467	ピリジン	110-86-1	1%	0.1%
468	ピレトラム	8003-34-7	1%	0.1%
468-2	フェニルイソシアネート	103-71-9	1%	0.1%
469	フェニルオキシラン	96-09-3	0.1%	0.1%
470	フェニルヒドラジン	100-63-0	1%	0.1%
471	フェニルホスフィン	638-21-1	1%	0.1%

表示・通知義務対象物質(6)

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
472	フェニレンジアミン	25265-76-3	1%	0.1%
	oーフェニレンジアミン	95-54-5		
	mーフェニレンジアミン	108-45-2		
	pーフェニレンジアミン	106-50-3		
473	フェノチアジン	92-84-2	1%	1%
474	フェノール	108-95-2	0.1%	0.1%
475	フェロバナジウム	12604-58-9	1%	1%
476	1，3ーブタジエン	106-99-0	0.1%	0.1%
477	ブタノール	下記	1%	0.1%
	1ーブタノール	71-36-3		
	2ーブタノール	78-92-2		
	イソブタノール(イソブチルアルコール)	78-83-1		
	tertーブタノール	75-65-0		
478	フタル酸ジエチル	84-66-2	1%	0.1%
479	フタル酸ジーノルマルーブチル	84-74-2	0.3%	0.1%
480	フタル酸ジメチル	131-11-3	1%	1%
481	フタル酸ビス(2ーエチルヘキシル)(別名DEHP)	117-81-7	0.3%	0.1%
482	ブタン	106-97-8他	1%	1%
482-2	2，3ーブタンジオン(別名ジアセチル)	431-03-8	1%	0.1%
483	1ーブタンチオール	109-79-5	1%	1%
484	弗化カルボニル	353-50-4	1%	1%
485	弗化ビニリデン	75-38-7	1%	1%
486	弗化ビニル	75-02-5	0.1%	0.1%
487	弗素及びその水溶性無機化合物	*	1%	0.1%
	弗化水素	7664-39-3		
488	2ーブテナール	123-73-9	0.1%	0.1%
488-2	ブテン	25167-67-3	1%	1%
	1ーブテン	106-98-9		
	2ーブテン	107-01-7		
	イソブテン	115-11-7		
489	フルオロ酢酸ナトリウム	62-74-8	1%	1%
490	フルフラール	98-01-1	1%	0.1%
491	フルフリルアルコール	98-00-0	1%	1%
492	1，3ープロパンスルトン	1120-71-4	0.1%	0.1%
492-2	プロピオンアルデヒド	123-38-6	1%	1%
493	プロピオン酸	79-09-4	1%	1%
494	プロピルアルコール	下記	1%	0.1%
	nープロピルアルコール	71-23-8		
	イソプロピルアルコール	67-63-0		
495	プロピレンイミン	75-55-8	1%	0.1%
496	プロピレングリコールモノメチルエーテル	107-98-2	1%	1%
497	2ープロピンー1ーオール	107-19-7	1%	1%
497-2	プロペン	115-07-1	1%	1%
498	ブロモエチレン	593-60-2	0.1%	0.1%
499	2ーブロモー2ークロロー1，1，1ートリフルオロエタン(別名ハロタン)	151-67-7	1%	0.1%
500	ブロモクロロメタン	74-97-5	1%	1%
501	ブロモジクロロメタン	75-27-4	1%	0.1%
502	5ーブロモー3ーセカンダリーブチルー6ーメチルー1，2，3，4ーテトラヒドロピリミジンー2，4ージオン(別名ブロマシル)	314-40-9	1%	0.1%
503	ブロモトリフルオロメタン	75-63-8	1%	1%
503-2	1ーブロモプロパン	106-94-5	1%	0.1%
504	2ーブロモプロパン	75-26-3	0.3%	0.1%
504-2	3ーブロモー1ープロペン(別名臭化アリル)	106-95-6	1%	1%
505	ヘキサクロロエタン	67-72-1	1%	0.1%
506	1，2，3，4，10，10ーヘキサクロロー6，7ーエポキシー1，4，4a，5，6，7，8，8aーオクタヒドローエキソー1，4ーエンドー5，8ージメタノナフタレン(別名ディルドリン)	60-57-1	0.3%	0.1%
507	1，2，3，4，10，10ーヘキサクロロー6，7ーエポキシー1，4，4a，5，6，7，8，8aーオクタヒドローエンドー1，4ーエンドー5，8ージメタノナフタレン(別名エンドリン)	72-20-8	1%	1%

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
508	1，2，3，4，5，6ーヘキサクロロシクロヘキサン(別名リンデン)	608-73-1 58-89-9	1%	0.1%
509	ヘキサクロロシクロペンタジエン	77-47-4	1%	0.1%
510	ヘキサクロロナフタレン	1335-87-1	1%	1%
511	1，4，5，6，7，7ーヘキサクロロビシクロ[2，2，1]ー5ーヘプテンー2，3ージカルボン酸(別名クロレンド酸)	115-28-6	1%	0.1%
512	1，2，3，4，10，10ーヘキサクロロー1，4，4a，5，8，8aーヘキサヒドローエキソー1，4ーエンドー5，8ージメタノナフタレン(別名アルドリン)	309-00-2	1%	0.1%
513	ヘキサクロロヘキサヒドロメタノベンゾジオキサチエピンオキサイド(別名ベンゾエピン)	115-29-7	1%	1%
514	ヘキサクロロベンゼン	118-74-1	0.3%	0.1%
515	ヘキサヒドロー1，3，5ートリニトローー1，3，5ートリアジン(別名シクロナイト)	121-82-4	1%	1%
516	ヘキサフルオロアセトン	684-16-2	1%	0.1%
516-2	ヘキサフルオロアルミン酸三ナトリウム	13775-53-6	1%	1%
516-3	ヘキサフルオロプロペン	116-15-4	1%	1%
517	ヘキサメチルホスホリックトリアミド	680-31-9	0.1%	0.1%
518	ヘキサメチレンジアミン	124-09-4	1%	0.1%
519	ヘキサメチレン＝ジイソシアネート	822-06-0	1%	0.1%
520	ヘキサン	110-54-3他	1%	0.1%
	nーヘキサン	110-54-3		
521	1ーヘキセン	592-41-6	1%	1%
522	ベーターブチロラクトン	3068-88-0 36536-46-6	1%	0.1%
523	ベータープロピオラクトン	57-57-8	0.1%	0.1%
524	1，4，5，6，7，8，8ーヘプタクロロー2，3ーエポキシー3a，4，7，7aーテトラヒドロー4，7ーメタノー1Hーインデン(別名ヘプタクロルエポキシド)	1024-57-3	0.3%	0.1%
525	1，4，5，6，7，8，8ーヘプタクロロー3a，4，7，7aーテトラヒドロー4，7ーメタノー1Hーインデン(別名ヘプタクロル)	76-44-8	0.3%	0.1%
526	ヘプタン	142-82-5他	1%	1%
527	ペルオキソ二硫酸アンモニウム	7727-54-0	1%	0.1%
528	ペルオキソ二硫酸カリウム	7727-21-1	1%	0.1%
529	ペルオキソ二硫酸ナトリウム	7775-27-1	1%	0.1%
530	ペルフルオロオクタン酸	335-67-1	0.3%	0.1%
	ペルフルオロオクタン酸アンモニウム塩	3825-26-1	1%	0.1%
530-2	ベンジルアルコール	100-51-6	1%	1%
531	ベンゼン	71-43-2	0.1%	0.1%
532	1，2，4ーベンゼントリカルボン酸1，2ー無水物	552-30-7	1%	0.1%
533	ベンゾ[a]アントラセン	56-55-3	1%	0.1%
534	ベンゾ[a]ピレン	50-32-8	0.1%	0.1%
535	ベンゾフラン	271-89-6	1%	0.1%
536	ベンゾ[e]フルオラセン	205-99-2	0.1%	0.1%
537	ペンタクロロナフタレン	1321-64-8	1%	1%
538	ペンタクロロニトロベンゼン	82-68-8	1%	0.1%
539	ペンタクロロフェノール(別名PCP)及びそのナトリウム塩	87-86-5 131-52-2	0.3%	0.1%
540	1ーペンタナール	110-62-3	1%	1%
541	1，1，3，3，3ーペンタフルオロー2ー(トリフルオロメチル)ー1ープロペン(別名PFIB)	382-21-8	1%	1%
542	ペンタボラン	19624-22-7	1%	1%
543	ペンタン	109-66-0他	1%	1%
544	ほう酸	10043-35-3	0.3%	0.1%
	ほう酸ナトリウム	1303-96-4	1%	0.1%
545	ホスゲン	75-44-5	1%	1%
545-2	ポルトランドセメント	65997-15-1	1%	1%
546	(2ーホルミルヒドラジノ)ー4ー(5ーニトロー2ーフリル)チアゾール	3570-75-0	1%	0.1%
547	ホルムアミド	75-12-7	0.3%	0.1%
548	ホルムアルデヒド	50-00-0	0.1%	0.1%
549	マゼンタ	632-99-5	1%	0.1%
550	マンガン	7439-96-5	0.3%	0.1%
	無機マンガン化合物	*	1%	0.1%
551	ミネラルスピリット(ミネラルシンナー、ペトロリウムスピリット、ホワイトスピリット及びミネラルターペンを含む。)	64742-47-8	1%	1%

表示・通知義務対象物質(7)

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
552	無水酢酸	108-24-7	1%	1%
553	無水フタル酸	85-44-9	1%	0.1%
554	無水マレイン酸	108-31-6	1%	0.1%
555	メタ―キシリレンジアミン	1477-55-0	1%	0.1%
556	メタクリル酸	79-41-4	1%	1%
557	メタクリル酸メチル	80-62-6	1%	0.1%
558	メタクリロニトリル	126-98-7	0.3%	0.1%
559	メタ―ジシアノベンゼン	626-17-5	1%	1%
560	メタノール	67-56-1	0.3%	0.1%
561	メタンスルホン酸エチル	62-50-0	0.1%	0.1%
562	メタンスルホン酸メチル	66-27-3	0.1%	0.1%
563	メチラール	109-87-5	1%	1%
564	メチルアセチレン	74-99-7	1%	1%
565	N―メチルアニリン	100-61-8	1%	1%
566	2，2′―[[4―(メチルアミノ)―3―ニトロフェニル]アミノ]ジエタノール(別名HCブルーナンバー1)	2784-94-3	1%	0.1%
567	N―メチルアミノホスホン酸O―(4―ターシャリ―ブチル―2―クロロフェニル)―O―メチル(別名クルホメート)	299-86-5	1%	1%
568	メチルアミン	74-89-5	0.1%	0.1%
569	メチルイソブチルケトン	108-10-1	1%	0.1%
570	メチルエチルケトン	78-93-3	1%	1%
571	N―メチルカルバミン酸2―イソプロピルオキシフェニル(別名プロポキスル)	114-26-1	0.1%	0.1%
572	N―メチルカルバミン酸2，3―ジヒドロ―2，2―ジメチル―7―ベンゾ[b]フラニル(別名カルボフラン)	1563-66-2	1%	1%
573	N―メチルカルバミン酸2―セカンダリ―ブチルフェニル(別名フェノブカルブ)	3766-81-2	1%	1%
574	メチルシクロヘキサノール	25639-42-3他	1%	1%
575	メチルシクロヘキサノン	1331-22-2他	1%	1%
576	メチルシクロヘキサン	108-87-2	1%	1%
577	2―メチルシクロペンタジエニルトリカルボニルマンガン	12108-13-3	1%	1%
578	2―メチル―4，6―ジニトロフェノール	534-52-1	0.1%	0.1%
579	2―メチル―3，5―ジニトロベンズアミド(別名ジニトルミド)	148-01-6	1%	1%
580	メチル―ターシャリ―ブチルエーテル(別名MTBE)	1634-04-4	1%	0.1%
581	5―メチル―1，2，4―トリアゾロ[3，4―b]ベンゾチアゾール(別名トリシクラゾール)	41814-78-2	1%	1%
582	2―メチル―4―(2―トリルアゾ)アニリン	97-56-3	0.1%	0.1%
582-2	メチルナフタレン	下記	1%	1%
	1―メチルナフタレン	90-12-0		
	2―メチルナフタレン	91-57-6		
582-3	2―メチル―5―ニトロアニリン	99-55-8	1%	0.1%
583	2―メチル―1―ニトロアントラキノン	129-15-7	1%	0.1%
584	N―メチル―N―ニトロソカルバミン酸エチル	615-53-2	1%	0.1%
585	メチル―ノルマル―ブチルケトン	591-78-6	1%	1%
586	メチル―ノルマル―ペンチルケトン	110-43-0	1%	1%
587	メチルヒドラジン	60-34-4	1%	0.1%
588	メチルビニルケトン	78-94-4	1%	0.1%
588-2	N―メチル―2―ピロリドン	872-50-4	1%	0.1%
589	1―[(2―メチルフェニル)アゾ]―2―ナフトール(別名オイルオレンジSS)	2646-17-5	1%	0.1%
590	メチルプロピルケトン	107-87-9	1%	1%
591	5―メチル―2―ヘキサノン	110-12-3	1%	1%
592	4―メチル―2―ペンタノール	108-11-2	1%	1%
593	2―メチル―2，4―ペンタンジオール	107-41-5	1%	1%
594	2―メチル―N―[3―(1―メチルエトキシ)フェニル]ベンズアミド(別名メプロニル)	55814-41-0	1%	1%
595	S―メチル―N―(メチルカルバモイルオキシ)チオアセチミデート(別名メソミル)	16752-77-5	1%	1%
596	メチルメルカプタン	74-93-1	1%	1%
597	4，4′―メチレンジアニリン	101-77-9	1%	0.1%
598	メチレンビス(4，1―シクロヘキシレン)＝ジイソシアネート	5124-30-1	1%	0.1%
599	メチレンビス(4，1―フェニレン)＝ジイソシアネート(別名MDI) ※2	101-68-8	1%	0.1%

番号	物質名	CAS番号	ラベル裾切値	SDS裾切値
600	2―メトキシ―5―メチルアニリン	120-71-8	1%	0.1%
601	1―(2―メトキシ―2―メチルエトキシ)―2―プロパノール	34590-94-8	1%	1%
601-2	2―メトキシ―2―メチルブタン(別名ターシャリ―アミルメチルエーテル)	994-05-8	1%	0.1%
602	メルカプト酢酸	68-11-1	1%	0.1%
603	モリブデン及びその化合物	*	1%	0.1%
	酸化モリブデン(VI)(別名　三酸化モリブデン)	1313-27-5	1%	0.1%
604	モルホリン	110-91-8	1%	1%
606	沃素	7553-56-2	1%	0.1%
	沃素化合物(沃化物)	*	1%	1%
607	ヨードホルム	75-47-8	1%	1%
607-2	硫化カルボニル	463-58-1	1%	1%
608	硫化ジメチル	75-18-3	1%	1%
609	硫化水素	7783-06-4	1%	1%
610	硫化水素ナトリウム	16721-80-5	1%	1%
611	硫化ナトリウム	1313-82-2	1%	1%
612	硫化りん	1314-80-3 1314-85-8	1%	1%
613	硫酸	7664-93-9	1%	1%
614	硫酸ジイソプロピル	2973-10-6	1%	0.1%
615	硫酸ジエチル	64-67-5	0.1%	0.1%
616	硫酸ジメチル	77-78-1	0.1%	0.1%
617	りん化水素	7803-51-2	1%	1%
618	りん酸	7664-38-2	1%	1%
619	りん酸ジ―ノルマル―ブチル	107-66-4	1%	1%
620	りん酸ジ―ノルマル―ブチル＝フェニル	2528-36-1	1%	1%
621	りん酸1，2―ジブロモ―2，2―ジクロロエチル＝ジメチル(別名ナレド)	300-76-5	1%	0.1%
622	りん酸ジメチル＝(E)―1―(N，N―ジメチルカルバモイル)―1―プロペン―2―イル(別名ジクロトホス)	141-66-2	1%	1%
623	りん酸ジメチル＝(E)―1―(N―メチルカルバモイル)―1―プロペン―2―イル(別名モノクロトホス)	6923-22-4	1%	1%
624	りん酸ジメチル＝1―メトキシカルボニル―1―プロペン―2―イル(別名メビンホス)	7786-34-7	1%	1%
625	りん酸トリ(オルト―トリル)	78-30-8	1%	1%
626	りん酸トリス(2，3―ジブロモプロピル)	126-72-7	0.1%	0.1%
627	りん酸トリ―ノルマル―ブチル	126-73-8	1%	1%
628	りん酸トリフェニル	115-86-6	1%	1%
629	レソルシノール	108-46-3	1%	0.1%
630	六塩化ブタジエン	87-68-3	1%	0.1%
631	ロジウム及びその化合物	*	1%	0.1%
632	ロジン	8050-09-7	1%	0.1%
633	ロテノン	83-79-4	1%	1%

※1 番号39-2の「石綿分析用試料等」とは、石綿のうち労働安全衛生法施行令第16条第1項第4号イからハまでに掲げる物で同号の厚生労働省令で定めるものに限ります。

※2 番号599の「MDI」は「4,4′-MDI」のみを指します。

※ 番号312、605は欠番です。

※「－」は裾切値の設定がないことを示します。
なお、ニトログリセリンを含有する製剤その他の物については、98%以上の不揮発性で水に溶けない鈍感剤で鈍性化したもので、かつ、ニトログリセリンの含有量が0.1%未満のものは除きます。

※ CAS番号は参考として示したものです。構造異性体等が存在する場合に異なるCAS番号が割り振られることがありますが、対象物質の当否の判断は物質名で行うものとします。

※ CAS 番号欄の「＊」は、該当物質が多数あるなどにより特定できないことを示します。

●職場のあんぜんサイトもご利用ください。

職場のあんぜんサイト　SDS　検索

労働安全衛生法に基づくラベル表示及びSDS交付義務対象物質 （令和3年1月1日現在 674物質(群)）

労働安全衛生法施行令

番号	表示・通知義務対象物質	CAS番号	表示裾切	通知裾切
1	アクリルアミド	79-06-1	0.1%未満	0.1%未満
2	アクリル酸	79-10-7	1%未満	1%未満
3	アクリル酸エチル	140-88-5	1%未満	0.1%未満
4	アクリル酸ノルマルーブチル	141-32-2	1%未満	0.1%未満
5	アクリル酸2－ヒドロキシプロピル	999-61-1	1%未満	0.1%未満
6	アクリル酸メチル	96-33-3	1%未満	0.1%未満
7	アクリロニトリル	107-13-1	1%未満	0.1%未満
8	アクロレイン	107-02-8	1%未満	1%未満
9	アジ化ナトリウム	26628-22-8	1%未満	1%未満
10	アジピン酸	124-04-9	1%未満	1%未満
11	アジポニトリル	111-69-3	1%未満	1%未満
11-2	亜硝酸イソブチル	542-56-3	1%未満	0.1%未満
11-3	アスファルト	8052-42-4	1%未満	0.1%未満
11-4	アセチルアセトン	123-54-6	1%未満	1%未満
12	アセチルサリチル酸（別名アスピリン）	50-78-2	0.3%未満	0.1%未満
13	アセトアミド	60-35-5	1%未満	0.1%未満
14	アセトアルデヒド	75-07-0	1%未満	0.1%未満
15	アセトニトリル	75-05-8	1%未満	1%未満
16	アセトフェノン	98-86-2	1%未満	1%未満
17	アセトン	67-64-1	1%未満	0.1%未満
18	アセトンシアノヒドリン	75-86-5	1%未満	1%未満
19	アニリン	62-53-3	1%未満	0.1%未満
20	アミド硫酸アンモニウム	7773-06-0	1%未満	1%未満
21	2－アミノエタノール	141-43-5	1%未満	0.1%未満
22	4－アミノ－6－ターシャリーブチル－3－メチルチオー1，2，4－トリアジン－5（4H）－オン（別名メトリブジン）	21087-64-9	1%未満	1%未満
23	3－アミノ－1H－1，2，4－トリアゾール（別名アミトロール）	61-82-5	1%未満	0.1%未満
24	4―アミノ―3，5，6―トリクロロピリジン―2―カルボン酸（別名ピクロラム）	1918-02-1	1%未満	1%未満
25	2―アミノピリジン	504-29-0	1%未満	1%未満
26	亜硫酸水素ナトリウム	7631-90-5	1%未満	1%未満
27	アリルアルコール	107-18-6	1%未満	1%未満
28	1―アリルオキシ―2，3―エポキシプロパン	106-92-3	1%未満	0.1%未満
29	アリル水銀化合物	*	1%未満	0.1%未満
30	アリル―ノルマル―プロピルジスルフィド	2179-59-1	1%未満	0.1%未満
31	亜りん酸トリメチル	121-45-9	1%未満	1%未満
32	アルキルアルミニウム化合物	*	1%未満	1%未満
33	アルキル水銀化合物	*	0.3%未満	0.1%未満
34	3―（アルファ―アセトニルベンジル）―4―ヒドロキシクマリン（別名ワルファリン）	81-81-2	0.3%未満	0.1%未満
35	アルファ，アルファ―ジクロロトルエン	98-87-3	0.1%未満	0.1%未満
36	アルファ―メチルスチレン	98-83-9	1%未満	0.1%未満
37	アルミニウム	7429-90-5	1%未満	1%未満
37	アルミニウム水溶性塩	*	1%未満	0.1%未満
38	アンチモン及びその化合物（三酸化二アンチモンを除く。）	*	1%未満	0.1%未満
38	三酸化二アンチモン	1309-64-4	0.1%未満	0.1%未満
39	アンモニア	7664-41-7	0.2%未満	0.1%未満
39-2	石綿（労働安全衛生法施行令第16条第1項第4号イからハまでに掲げる物で同号の厚生労働省令で定めるものに限る。）	*	0.1%未満	0.1%未満
40	3―イソシアナトメチル―3，5，5―トリメチルシクロヘキシル＝イソシアネート	4098-71-9	1%未満	0.1%未満
41	イソシアン酸メチル	624-83-9	0.3%未満	0.1%未満
42	イソプレン	78-79-5	1%未満	0.1%未満
43	N―イソプロピルアニリン	768-52-5	1%未満	0.1%未満
44	N―イソプロピルアミノホスホン酸O―エチル―O―（3―メチル―4―メチルチオフェニル）（別名フェナミホス）	22224-92-6	1%未満	0.1%未満
45	イソプロピルアミン	75-31-0	1%未満	1%未満
46	イソプロピルエーテル	108-20-3	1%未満	0.1%未満
47	3′―イソプロポキシ―2―トリフルオロメチルベンズアニリド（別名フルトラニル）	66332-96-5	1%未満	1%未満
48	イソペンチルアルコール（別名イソアミルアルコール）	123-51-3	1%未満	1%未満
49	イソホロン	78-59-1	1%未満	0.1%未満
50	一塩化硫黄	10025-67-9	1%未満	1%未満
51	一酸化炭素	630-08-0	0.3%未満	0.1%未満
52	一酸化窒素	10102-43-9	1%未満	1%未満

53	一酸化二窒素	10024-97-2	0.3%未満	0.1%未満
54	イットリウム及びその化合物	*	1%未満	1%未満
55	イプシロン―カプロラクタム	105-60-2	1%未満	1%未満
56	2―イミダゾリジンチオン	96-45-7	0.3%未満	0.1%未満
57	4，4′―(4―イミノシクロヘキサ―2，5―ジエニリデンメチル)ジアニリン塩酸塩(別名CIベイシックレッド9)	569-61-9	1%未満	0.1%未満
58	インジウム	7440-74-6	1%未満	1%未満
58	インジウム化合物	*	0.1%未満	0.1%未満
59	インデン	95-13-6	1%未満	1%未満
60	ウレタン	51-79-6	0.1%未満	0.1%未満
61	エタノール	64-17-5	0.1%未満	0.1%未満
62	エタンチオール	75-08-1	1%未満	1%未満
63	エチリデンノルボルネン	16219-75-3	1%未満	0.1%未満
64	エチルアミン	75-04-7	1%未満	1%未満
65	エチルエーテル	60-29-7	1%未満	0.1%未満
66	エチル―セカンダリ―ペンチルケトン	541-85-5	1%未満	1%未満
67	エチル―パラ―ニトロフェニルチオノベンゼンホスホネイト(別名EPN)	2104-64-5	1%未満	0.1%未満
68	O―エチル―S―フェニル＝エチルホスホノチオロチオナート(別名ホノホス)	944-22-9	1%未満	0.1%未満
69	2―エチルヘキサン酸	149-57-5	0.3%未満	0.1%未満
70	エチルベンゼン	100-41-4	0.1%未満	0.1%未満
71	エチルメチルケトンペルオキシド	1338-23-4	1%未満	1%未満
72	N―エチルモルホリン	100-74-3	1%未満	1%未満
72-2	エチレン	74-85-1	1%未満	1%未満
73	エチレンイミン	151-56-4	0.1%未満	0.1%未満
74	エチレンオキシド	75-21-8	0.1%未満	0.1%未満
75	エチレングリコール	107-21-1	1%未満	1%未満
76	エチレングリコールモノイソプロピルエーテル	109-59-1	1%未満	1%未満
77	エチレングリコールモノエチルエーテル(別名セロソルブ)	110-80-5	0.3%未満	0.1%未満
78	エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート(別名セロソルブアセテート)	111-15-9	0.3%未満	0.1%未満
79	エチレングリコールモノ―ノルマル―ブチルエーテル(別名ブチルセロソルブ)	111-76-2	1%未満	0.1%未満
79-2	エチレングリコールモノブチルエーテルアセタート	112-07-2	1%未満	0.1%未満
80	エチレングリコールモノメチルエーテル(別名メチルセロソルブ)	109-86-4	0.3%未満	0.1%未満
81	エチレングリコールモノメチルエーテルアセテート	110-49-6	0.3%未満	0.1%未満
82	エチレンクロロヒドリン	107-07-3	0.1%未満	0.1%未満
83	エチレンジアミン	107-15-3	1%未満	0.1%未満
84	1，1′―エチレン―2，2′―ビピリジニウム＝ジブロミド(別名ジクアット)	85-00-7	1%未満	0.1%未満
85	2―エトキシ―2，2―ジメチルエタン	637-92-3	1%未満	1%未満
86	2―(4―エトキシフェニル)―2―メチルプロピル＝3―フェノキシベンジルエーテル(別名エトフェンプロックス)	80844-07-1	1%未満	1%未満
87	エピクロロヒドリン	106-89-8	0.1%未満	0.1%未満
88	1，2―エポキシ―3―イソプロポキシプロパン	4016-14-2	1%未満	1%未満
89	2，3―エポキシ―1―プロパナール	765-34-4	1%未満	0.1%未満
90	2，3―エポキシ―1―プロパノール	556-52-5	0.1%未満	0.1%未満
91	2，3―エポキシプロピル＝フェニルエーテル	122-60-1	1%未満	0.1%未満
92	エメリー	1302-74-5	1%未満	1%未満
93	エリオナイト	12510-42-8	0.1%未満	0.1%未満
94	塩化亜鉛	7646-85-7	1%未満	0.1%未満
95	塩化アリル	107-05-1	1%未満	0.1%未満
96	塩化アンモニウム	12125-02-9	1%未満	1%未満
97	塩化シアン	506-77-4	1%未満	1%未満
98	塩化水素	7647-01-0	0.2%未満	0.1%未満
99	塩化チオニル	7719-09-7	1%未満	1%未満
100	塩化ビニル	75-01-4	0.1%未満	0.1%未満
101	塩化ベンジル	100-44-7	1%未満	0.1%未満
102	塩化ベンゾイル	98-88-4	1%未満	1%未満
103	塩化ホスホリル	10025-87-3	1%未満	1%未満
104	塩素	7782-50-5	1%未満	1%未満
105	塩素化カンフェン(別名トキサフェン)	8001-35-2	1%未満	0.1%未満
106	塩素化ジフェニルオキシド	31242-93-0	1%未満	1%未満
107	黄りん	12185-10-3	1%未満	0.1%未満
108	4，4′―オキシビス(2―クロロアニリン)	28434-86-8	1%未満	0.1%未満
109	オキシビス(チオホスホン酸)O，O，O′，O′―テトラエチル(別名スルホテップ)	3689-24-5	1%未満	0.1%未満
110	4，4′―オキシビスベンゼンスルホニルヒドラジド	80-51-3	1%未満	1%未満
111	オキシビスホスホン酸四ナトリウム	7722-88-5	1%未満	1%未満

112	オクタクロロナフタレン	2234-13-1	1%未満	1%未満
113	1，2，4，5，6，7，8，8―オクタクロロ―2，3，3a，4，7，7a―ヘキサヒドロ―4，7―メタノ―1H―インデン（別名クロルデン）	57-74-9	1%未満	0.1%未満
114	2―オクタノール	123-96-6	1%未満	1%未満
115	オクタン	111-65-9他	1%未満	1%未満
116	オゾン	10028-15-6	1%未満	0.1%未満
117	オメガ―クロロアセトフェノン	532-27-4	1%未満	0.1%未満
118	オーラミン	492-80-8	1%未満	0.1%未満
119	オルト―アニシジン	90-04-0	1%未満	0.1%未満
120	オルト―クロロスチレン	2039-87-4	1%未満	1%未満
121	オルト―クロロトルエン	95-49-8	1%未満	1%未満
122	オルト―ジクロロベンゼン	95-50-1	1%未満	1%未満
123	オルト―セカンダリ―ブチルフェノール	89-72-5	1%未満	1%未満
124	オルト―ニトロアニソール	91-23-6	1%未満	0.1%未満
125	オルト―フタロジニトリル	91-15-6	1%未満	1%未満
126	過酸化水素	7722-84-1	1%未満	0.1%未満
127	ガソリン	8006-61-9	1%未満	0.1%未満
128	カテコール	120-80-9	1%未満	0.1%未満
129	カドミウム及びその化合物	＊	0.1%未満	0.1%未満
130	カーボンブラック	1333-86-4	1%未満	0.1%未満
131	カルシウムシアナミド	156-62-7	1%未満	1%未満
132	ぎ酸	64-18-6	1%未満	1%未満
133	ぎ酸エチル	109-94-4	1%未満	1%未満
134	ぎ酸メチル	107-31-3	1%未満	1%未満
135	キシリジン	1300-73-8	1%未満	0.1%未満
135	2，3－キシリジン	87-59-2	1%未満	0.1%未満
135	2，4－キシリジン	95-68-1	1%未満	0.1%未満
135	2，5－キシリジン	95-78-3	1%未満	0.1%未満
135	2，6－キシリジン	87-62-7	1%未満	0.1%未満
135	3，4－キシリジン	95-64-7	1%未満	0.1%未満
135	3，5－キシリジン	108-69-0	1%未満	0.1%未満
136	キシレン	1330-20-7	0.3%未満	0.1%未満
136	o－キシレン	95-47-6	0.3%未満	0.1%未満
136	m－キシレン	108-38-3	0.3%未満	0.1%未満
136	p－キシレン	106-42-3	0.3%未満	0.1%未満
137	銀及びその水溶性化合物	＊	1%未満	0.1%未満
138	クメン	98-82-8	1%未満	0.1%未満
139	グルタルアルデヒド	111-30-8	1%未満	0.1%未満
140	クレオソート油	61789-28-4	0.1%未満	0.1%未満
141	クレゾール	1319-77-3	1%未満	0.1%未満
141	o－クレゾール	95-48-7	1%未満	0.1%未満
141	m－クレゾール	108-39-4	1%未満	0.1%未満
141	p－クレゾール	106-44-5	1%未満	0.1%未満
142	クロム及びその化合物（クロム酸及びクロム酸塩並びに重クロム酸及び重クロム酸塩を除く。）	＊	1%未満	0.1%未満
142	クロム酸及びクロム酸塩	＊	0.1%未満	0.1%未満
142	重クロム酸及び重クロム酸塩	＊	0.1%未満	0.1%未満
143	クロロアセチル＝クロリド	79-04-9	1%未満	1%未満
144	クロロアセトアルデヒド	107-20-0	1%未満	0.1%未満
145	クロロアセトン	78-95-5	1%未満	1%未満
146	クロロエタン（別名塩化エチル）	75-00-3	1%未満	0.1%未満
147	2―クロロ―4―エチルアミノ―6―イソプロピルアミノ―1，3，5―トリアジン（別名アトラジン）	1912-24-9	1%未満	0.1%未満
148	4―クロロ―オルト―フェニレンジアミン	95-83-0	1%未満	0.1%未満
148-2	クロロ酢酸	79-11-8	1%未満	1%未満
149	クロロジフルオロメタン（別名HCFC―22）	75-45-6	1%未満	0.1%未満
150	2―クロロ―6―トリクロロメチルピリジン（別名ニトラピリン）	1929-82-4	1%未満	1%未満
151	2―クロロ―1，1，2―トリフルオロエチルジフルオロメチルエーテル（別名エンフルラン）	13838-16-9	1%未満	0.1%未満
152	1―クロロ―1―ニトロプロパン	600-25-9	1%未満	1%未満
153	クロロピクリン	76-06-2	1%未満	1%未満
154	クロロフェノール	25167-80-0	1%未満	0.1%未満
154	o－クロロフェノール	95-57-8	1%未満	0.1%未満
154	m－クロロフェノール	108-43-0	1%未満	0.1%未満
154	p－クロロフェノール	106-48-9	1%未満	0.1%未満
155	2―クロロ―1，3―ブタジエン	126-99-8	1%未満	0.1%未満
155-2	1―クロロ―2プロパノール	127-00-4	1%未満	1%未満
155-3	2―クロロ―1プロパノール	78-89-7	1%未満	1%未満
156	2―クロロプロピオン酸	598-78-7	1%未満	1%未満

157	2—クロロベンジリデンマロノニトリル	2698-41-1	1%未満	1%未満
158	クロロベンゼン	108-90-7	1%未満	0.1%未満
159	クロロペンタフルオロエタン（別名CFC—115）	76-15-3	1%未満	1%未満
160	クロロホルム	67-66-3	1%未満	0.1%未満
161	クロロメタン（別名塩化メチル）	74-87-3	0.3%未満	0.1%未満
162	4—クロロ—2—メチルアニリン	95-69-2	0.1%未満	0.1%未満
162	4—クロロ—2—メチルアニリン塩酸塩	3165-93-3	0.1%未満	0.1%未満
162-2	O—3—クロロ—4—メチル—2—オキソ—2H—クロメン—7—イル＝O′ O′′ —ジエチル＝ホスホロチオアート	56-72-4	1%未満	1%未満
163	クロロメチルメチルエーテル	107-30-2	0.1%未満	0.1%未満
164	軽油	64741-44-2	1%未満	0.1%未満
165	けつ岩油	68308-34-9	0.1%未満	0.1%未満
165-2	結晶質シリカ	14808-60-7他	0.1%未満	0.1%未満
166	ケテン	463-51-4	1%未満	1%未満
167	ゲルマン	7782-65-2	1%未満	1%未満
168	鉱油	＊	1%未満	0.1%未満
169	五塩化りん	10026-13-8	1%未満	1%未満
170	固形パラフィン	8002-74-2	1%未満	1%未満
171	五酸化バナジウム	1314-62-1	0.1%未満	0.1%未満
172	コバルト及びその化合物	＊	0.1%未満	0.1%未満
173	五弗化臭素	7789-30-2	1%未満	1%未満
174	コールタール	＊	0.1%未満	0.1%未満
175	コールタールナフサ	＊	1%未満	1%未満
176	酢酸	64-19-7	1%未満	1%未満
177	酢酸エチル	141-78-6	1%未満	1%未満
178	酢酸1，3—ジメチルブチル	108-84-9	1%未満	1%未満
179	酢酸鉛	301-04-2	0.3%未満	0.1%未満
180	酢酸ビニル	108-05-4	1%未満	0.1%未満
181	酢酸ブチル	下記	1%未満	1%未満
181	酢酸n－ブチル	123-86-4	1%未満	1%未満
181	酢酸イソブチル	110-19-0	1%未満	1%未満
181	酢酸tert－ブチル	540-88-5	1%未満	1%未満
181	酢酸sec－ブチル	105-46-4	1%未満	1%未満
182	酢酸プロピル	下記	1%未満	1%未満
182	酢酸n－プロピル	109-60-4	1%未満	1%未満
182	酢酸イソプロピル	108-21-4	1%未満	1%未満
183	酢酸ベンジル	140-11-4	1%未満	1%未満
184	酢酸ペンチル（別名酢酸アミル）	628-63-7他	1%未満	0.1%未満
184	酢酸n－ペンチル（別名酢酸n－アミル）	628-63-7	1%未満	0.1%未満
184	酢酸イソペンチル（別名酢酸イソアミル）	123-92-2	1%未満	0.1%未満
185	酢酸メチル	79-20-9	1%未満	1%未満
186	サチライシン	9014-01-1	1%未満	0.1%未満
187	三塩化りん	7719-12-2	1%未満	1%未満
188	酸化亜鉛	1314-13-2	1%未満	0.1%未満
189	酸化アルミニウム	1344-28-1	1%未満	1%未満
190	酸化カルシウム	1305-78-8	1%未満	1%未満
191	酸化チタン（Ⅳ）	13463-67-7	1%未満	0.1%未満
192	酸化鉄	1309-37-1	1%未満	1%未満
193	1，2—酸化ブチレン	106-88-7	1%未満	0.1%未満
194	酸化プロピレン	75-56-9	0.1%未満	0.1%未満
195	酸化メシチル	141-79-7	1%未満	0.1%未満
196	三酸化二ほう素	1303-86-2	1%未満	1%未満
197	三臭化ほう素	10294-33-4	1%未満	1%未満
197-2	三弗化アルミニウム	7784-18-1	1%未満	0.1%未満
198	三弗化塩素	7790-91-2	1%未満	1%未満
199	三弗化ほう素	7637-07-2	1%未満	1%未満
200	次亜塩素酸カルシウム	7778-54-3	1%未満	0.1%未満
201	N，N′—ジアセチルベンジジン	613-35-4	1%未満	0.1%未満
202	ジアセトンアルコール	123-42-2	1%未満	0.1%未満
203	ジアゾメタン	334-88-3	0.2%未満	0.1%未満
204	シアナミド	420-04-2	1%未満	0.1%未満
205	2—シアノアクリル酸エチル	7085-85-0	1%未満	0.1%未満
206	2—シアノアクリル酸メチル	137-05-3	1%未満	0.1%未満
207	2，4—ジアミノアニソール	615-05-4	1%未満	0.1%未満
208	4，4′—ジアミノジフェニルエーテル	101-80-4	1%未満	0.1%未満
209	4，4′—ジアミノジフェニルスルフィド	139-65-1	1%未満	0.1%未満
210	4，4′—ジアミノ—3，3′—ジメチルジフェニルメタン	838-88-0	1%未満	0.1%未満
211	2，4—ジアミノトルエン	95-80-7	1%未満	0.1%未満

212	四アルキル鉛	*	—	0.1%未満
213	シアン化カリウム	151-50-8	1%未満	1%未満
214	シアン化カルシウム	592-01-8	1%未満	1%未満
215	シアン化水素	74-90-8	1%未満	1%未満
216	シアン化ナトリウム	143-33-9	1%未満	0.1%未満
217	ジイソブチルケトン	108-83-8	1%未満	1%未満
218	ジイソプロピルアミン	108-18-9	1%未満	1%未満
219	ジエタノールアミン	111-42-2	1%未満	0.1%未満
220	2—(ジエチルアミノ)エタノール	100-37-8	1%未満	1%未満
221	ジエチルアミン	109-89-7	1%未満	1%未満
222	ジエチルケトン	96-22-0	1%未満	1%未満
223	ジエチル—パラ—ニトロフェニルチオホスフェイト(別名パラチオ	56-38-2	1%未満	0.1%未満
224	1，2—ジエチルヒドラジン	1615-80-1	1%未満	0.1%未満
224-2	N，N—ジエチルヒドロキシルアミン	3710-84-7	1%未満	1%未満
224-3	ジエチレングリコールモノブチルエーテル	112-34-5	1%未満	1%未満
225	ジエチレントリアミン	111-40-0	0.3%未満	0.1%未満
226	四塩化炭素	56-23-5	1%未満	0.1%未満
227	1，4—ジオキサン	123-91-1	1%未満	0.1%未満
228	1，4—ジオキサン—2，3—ジイルジチオビス(チオホスホン酸)O，O，O′，O′—テトラエチル(別名ジオキサチオン)	78-34-2	1%未満	1%未満
229	1，3—ジオキソラン	646-06-0	1%未満	0.1%未満
230	シクロヘキサノール	108-93-0	1%未満	0.1%未満
231	シクロヘキサノン	108-94-1	1%未満	0.1%未満
232	シクロヘキサン	110-82-7	1%未満	1%未満
233	シクロヘキシルアミン	108-91-8	0.1%未満	0.1%未満
234	2—シクロヘキシルビフェニル	10470-01-6	1%未満	0.1%未満
235	シクロヘキセン	110-83-8	1%未満	1%未満
236	シクロペンタジエニルトリカルボニルマンガン	12079-65-1	1%未満	1%未満
237	シクロペンタジエン	542-92-7	1%未満	1%未満
238	シクロペンタン	287-92-3	1%未満	1%未満
239	ジクロロアセチレン	7572-29-4	1%未満	1%未満
240	ジクロロエタン	下記	1%未満	0.1%未満
240	1，1－ジクロロエタン	75-34-3	1%未満	0.1%未満
240	1，2－ジクロロエタン	107-06-2	1%未満	0.1%未満
241	ジクロロエチレン	下記	1%未満	0.1%未満
241	1，1－ジクロロエチレン	75-35-4	1%未満	0.1%未満
241	1，2－ジクロロエチレン	540-59-0	1%未満	0.1%未満
241-2	ジクロロ酢酸	79-43-6	1%未満	0.1%未満
242	3，3′—ジクロロ—4，4′—ジアミノジフェニルメタン	101-14-4	0.1%未満	0.1%未満
243	ジクロロジフルオロメタン(別名CFC—12)	75-71-8	1%未満	1%未満
244	1，3—ジクロロ—5，5—ジメチルイミダゾリジン—2，4—ジオン	118-52-5	1%未満	1%未満
245	3，5—ジクロロ—2，6—ジメチル—4—ピリジノール(別名クロピドール)	2971-90-6	1%未満	1%未満
246	ジクロロテトラフルオロエタン(別名CFC—114)	76-14-2	1%未満	1%未満
247	2，2—ジクロロ—1，1，1—トリフルオロエタン(別名HCFC—123)	306-83-2	1%未満	1%未満
248	1，1—ジクロロ—1—ニトロエタン	594-72-9	1%未満	1%未満
249	3—(3，4—ジクロロフェニル)—1，1—ジメチル尿素(別名ジウロン)	330-54-1	1%未満	1%未満
250	2，4—ジクロロフェノキシエチル硫酸ナトリウム	136-78-7	1%未満	1%未満
251	2，4—ジクロロフェノキシ酢酸	94-75-7	1%未満	0.1%未満
252	1，4—ジクロロ—2—ブテン	764-41-0	0.1%未満	0.1%未満
253	ジクロロフルオロメタン(別名HCFC—21)	75-43-4	1%未満	0.1%未満
254	1，2—ジクロロプロパン	78-87-5	0.1%未満	0.1%未満
255	2，2—ジクロロプロピオン酸	75-99-0	1%未満	1%未満
256	1，3—ジクロロプロペン	542-75-6	1%未満	0.1%未満
257	ジクロロメタン(別名二塩化メチレン)	75-09-2	1%未満	0.1%未満
258	四酸化オスミウム	20816-12-0	1%未満	1%未満
259	ジシアン	460-19-5	1%未満	1%未満
260	ジシクロペンタジエニル鉄	102-54-5	1%未満	1%未満
261	ジシクロペンタジエン	77-73-6	1%未満	1%未満
262	2，6—ジ—ターシャリ—ブチル—4—クレゾール	128-37-0	1%未満	0.1%未満
263	1，3—ジチオラン—2—イリデンマロン酸ジイソプロピル(別名イソプロチオラン)	50512-35-1	1%未満	1%未満
264	ジチオりん酸O—エチル—O—(4—メチルチオフェニル)—S—ノルマル—プロピル(別名スルプロホス)	35400-43-2	1%未満	1%未満
265	ジチオりん酸O，O—ジエチル—S—(2—エチルチオエチル)(別名ジスルホトン)	298-04-4	1%未満	0.1%未満
266	ジチオりん酸O，O—ジエチル—S—エチルチオメチル(別名ホレート)	298-02-2	1%未満	0.1%未満

266-2	ジチオりん酸O，O—ジエチル—S—(ターシャリ—ブチルチオメチル)(別名テルブホス)	13071-79-9	1%未満	0.1%未満
267	ジチオりん酸O，O—ジメチル—S—[(4—オキソ—1，2，3—ベンゾトリアジン—3(4H)—イル)メチル](別名アジンホスメチル)	86-50-0	1%未満	0.1%未満
268	ジチオりん酸O，O—ジメチル—S—1，2—ビス(エトキシカルボニル)エチル(別名マラチオン)	121-75-5	1%未満	0.1%未満
269	ジナトリウム＝4—[(2，4—ジメチルフェニル)アゾ]—3—ヒドロキシ—2，7—ナフタレンジスルホナート(別名ポンソーMX)	3761-53-3	1%未満	0.1%未満
270	ジナトリウム＝8—[[3，3′—ジメチル—4′—[[4—[[(4—メチルフェニル)スルホニル]オキシ]フェニル]アゾ][1，1′—ビフェニル]—4—イル]アゾ]—7—ヒドロキシ—1，3—ナフタレンジスルホナート(別名CIアシッドレッド114)	6459-94-5	1%未満	0.1%未満
271	ジナトリウム＝3—ヒドロキシ—4—[(2，4，5—トリメチルフェニル)アゾ]—2，7—ナフタレンジスルホナート(別名ポンソー3R)	3564-09-8	1%未満	0.1%未満
272	2，4—ジニトロトルエン	121-14-2	1%未満	0.1%未満
273	ジニトロベンゼン	25154-54-5	1%未満	0.1%未満
274	2—(ジ—ノルマル—ブチルアミノ)エタノール	102-81-8	1%未満	1%未満
275	ジ—ノルマル—プロピルケトン	123-19-3	1%未満	1%未満
276	ジビニルベンゼン	1321-74-0	1%未満	0.1%未満
277	ジフェニルアミン	122-39-4	1%未満	0.1%未満
278	ジフェニルエーテル	101-84-8	1%未満	1%未満
279	1，2—ジブロモエタン(別名EDB)	106-93-4	0.1%未満	0.1%未満
280	1，2—ジブロモ—3—クロロプロパン	96-12-8	0.1%未満	0.1%未満
281	ジブロモジフルオロメタン	75-61-6	1%未満	1%未満
282	ジベンゾイルペルオキシド	94-36-0	1%未満	0.1%未満
283	ジボラン	19287-45-7	1%未満	1%未満
284	N，N—ジメチルアセトアミド	127-19-5	1%未満	0.1%未満
285	N，N—ジメチルアニリン	121-69-7	1%未満	1%未満
286	[4—[[4—(ジメチルアミノ)フェニル][4—[エチル(3—スルホベンジル)アミノ]フェニル]メチリデン]シクロヘキサン—2，5—ジエン—1—イリデン](エチル)(3—スルホナトベンジル)アンモニウムナトリウム塩(別名ベンジルバイオレット4B)	1694-09-3	1%未満	0.1%未満
287	ジメチルアミン	124-40-3	1%未満	0.1%未満
288	ジメチルエチルメルカプトエチルチオホスフェイト(別名メチルジメトン)	8022-00-2	1%未満	0.1%未満
289	ジメチルエトキシシラン	14857-34-2	1%未満	0.1%未満
290	ジメチルカルバモイル＝クロリド	79-44-7	0.1%未満	0.1%未満
291	ジメチル—2，2—ジクロロビニルホスフェイト(別名DDVP)	62-73-7	1%未満	0.1%未満
292	ジメチルジスルフィド	624-92-0	1%未満	0.1%未満
292-2	ジメチル＝2，2，2—トリクロロ—1—ヒドロキシエチルホスホナート(別名DEP)	52-68-6	1%未満	0.1%未満
293	N，N—ジメチルニトロソアミン	62-75-9	0.1%未満	0.1%未満
294	ジメチル—パラ—ニトロフェニルチオホスフェイト(別名メチルパラチオン)	298-00-0	1%未満	0.1%未満
295	ジメチルヒドラジン	下記	0.1%未満	0.1%未満
295	1，1－ジメチルヒドラジン	57-14-7	0.1%未満	0.1%未満
295	1，2－ジメチルヒドラジン	540-73-8	0.1%未満	0.1%未満
296	1，1′—ジメチル—4，4′—ビピリジニウム＝ジクロリド(別名パラコート)	1910-42-5	1%未満	1%未満
297	1，1′—ジメチル—4，4′—ビピリジニウム2メタンスルホン酸塩	2074-50-2	1%未満	1%未満
298	2—(4，6—ジメチル—2—ピリミジニルアミノカルボニルアミノスルフォニル)安息香酸メチル(別名スルホメチュロンメチル)	74222-97-2	1%未満	0.1%未満
299	N，N—ジメチルホルムアミド	68-12-2	0.3%未満	0.1%未満
300	1—[(2，5—ジメトキシフェニル)アゾ]—2—ナフトール(別名シトラスレッドナンバー2)	6358-53-8	1%未満	0.1%未満
301	臭化エチル	74-96-4	1%未満	0.1%未満
302	臭化水素	10035-10-6	1%未満	1%未満
303	臭化メチル	74-83-9	1%未満	0.1%未満
304	しゆう酸	144-62-7	1%未満	0.1%未満
305	臭素	7726-95-6	1%未満	1%未満
306	臭素化ビフェニル	＊	1%未満	0.1%未満
307	硝酸	7697-37-2	1%未満	1%未満
308	硝酸アンモニウム	6484-52-2	—	—
309	硝酸ノルマル—プロピル	627-13-4	1%未満	1%未満
310	しよう脳	76-22-2	1%未満	1%未満
311	シラン	7803-62-5	1%未満	1%未満
313	ジルコニウム化合物	＊	1%未満	1%未満
314	人造鉱物繊維(リフラクトリーセラミックファイバーを除く。)	＊	1%未満	1%未満

314	リフラクトリーセラミックファイバー	142844-00-6	1%未満	0.1%未満
315	水銀及びその無機化合物	*	0.3%未満	0.1%未満
316	水酸化カリウム	1310-58-3	1%未満	1%未満
317	水酸化カルシウム	1305-62-0	1%未満	1%未満
318	水酸化セシウム	21351-79-1	1%未満	1%未満
319	水酸化ナトリウム	1310-73-2	1%未満	1%未満
320	水酸化リチウム	1310-65-2	0.3%未満	0.1%未満
320-2	水素化ビス(2—メトキシエトキシ)アルミニウムナトリウム	22722-98-1	1%未満	1%未満
321	水素化リチウム	7580-67-8	0.3%未満	0.1%未満
322	すず及びその化合物	*	1%未満	0.1%未満
323	スチレン	100-42-5	0.3%未満	0.1%未満
324	ステアリン酸亜鉛	557-05-1	1%未満	1%未満
325	ステアリン酸ナトリウム	822-16-2	1%未満	1%未満
326	ステアリン酸鉛	1072-35-1	0.1%未満	0.1%未満
327	ステアリン酸マグネシウム	557-04-0	1%未満	1%未満
328	ストリキニーネ	57-24-9	1%未満	1%未満
329	石油エーテル	*	1%未満	1%未満
330	石油ナフサ	*	1%未満	1%未満
331	石油ベンジン	*	1%未満	1%未満
332	セスキ炭酸ナトリウム	533-96-0	1%未満	1%未満
333	セレン及びその化合物	*	1%未満	0.1%未満
334	2—ターシャリ—ブチルイミノ—3—イソプロピル—5—フェニルテトラヒドロ—4H—1，3，5—チアジアジン—4—オン(別名ブプロフェジン)	69327-76-0	1%未満	1%未満
335	タリウム及びその水溶性化合物	*	0.1%未満	0.1%未満
336	炭化けい素	409-21-2	0.1%未満	0.1%未満
337	タングステン及びその水溶性化合物	*	1%未満	1%未満
338	タンタル及びその酸化物	*	1%未満	1%未満
339	チオジ(パラ—フェニレン)—ジオキシ—ビス(チオホスホン酸)O，O，O′，O′—テトラメチル(別名テメホス)	3383-96-8	1%未満	1%未満
340	チオ尿素	62-56-6	1%未満	0.1%未満
341	4，4′—チオビス(6—ターシャリ—ブチル—3—メチルフェノール)	96-69-5	1%未満	1%未満
342	チオフェノール	108-98-5	1%未満	0.1%未満
343	チオりん酸O，O—ジエチル—O—(2—イソプロピル—6—メチル—4—ピリミジニル)(別名ダイアジノン)	333-41-5	1%未満	0.1%未満
344	チオりん酸O，O—ジエチル—エチルチオエチル(別名ジメトン)	8065-48-3	1%未満	0.1%未満
345	チオりん酸O，O—ジエチル—O—(6—オキソ—1—フェニル—1，6—ジヒドロ—3—ピリダジニル)(別名ピリダフェンチオン)	119-12-0	1%未満	1%未満
346	チオりん酸O，O—ジエチル—O—(3，5，6—トリクロロ—2—ピリジル)(別名クロルピリホス)	2921-88-2	1%未満	1%未満
347	チオりん酸O，O—ジエチル—O—[4—(メチルスルフィニル)フェニル](別名フェンスルホチオン)	115-90-2	1%未満	1%未満
348	チオりん酸O，O—ジメチル—O—(2，4，5—トリクロロフェニル)(別名ロンネル)	299-84-3	1%未満	0.1%未満
349	チオりん酸O，O—ジメチル—O—(3—メチル—4—ニトロフェニル)(別名フェニトロチオン)	122-14-5	1%未満	1%未満
350	チオりん酸O，O—ジメチル—O—(3—メチル—4—メチルチオフェニル)(別名フェンチオン)	55-38-9	1%未満	0.1%未満
351	デカボラン	17702-41-9	1%未満	1%未満
352	鉄水溶性塩	*	1%未満	1%未満
353	1，4，7，8—テトラアミノアントラキノン(別名ジスパースブルー1)	2475-45-8	1%未満	0.1%未満
354	テトラエチルチウラムジスルフィド(別名ジスルフィラム)	97-77-8	1%未満	0.1%未満
355	テトラエチルピロホスフェイト(別名TEPP)	107-49-3	1%未満	1%未満
356	テトラエトキシシラン	78-10-4	1%未満	1%未満
357	1，1，2，2—テトラクロロエタン(別名四塩化アセチレン)	79-34-5	1%未満	0.1%未満
358	N—(1，1，2，2—テトラクロロエチルチオ)—1，2，3，6—テトラヒドロフタルイミド(別名キャプタフォル)	2425-06-1	0.1%未満	0.1%未満
359	テトラクロロエチレン(別名パークロルエチレン)	127-18-4	0.1%未満	0.1%未満
360	4，5，6，7—テトラクロロ—1，3—ジヒドロベンゾ[c]フラン—2—オン(別名フサライド)	27355-22-2	1%未満	1%未満
361	テトラクロロジフルオロエタン(別名CFC—112)	76-12-0	1%未満	1%未満
362	2，3，7，8—テトラクロロジベンゾ—1，4—ジオキシン	1746-01-6	0.1%未満	0.1%未満
363	テトラクロロナフタレン	1335-88-2	1%未満	1%未満
364	テトラナトリウム＝3，3′—[(3，3′—ジメチル—4，4′—ビフェニリレン)ビス(アゾ)]ビス[5—アミノ—4—ヒドロキシ—2，7—ナフタレンジスルホナート](別名トリパンブルー)	72-57-1	1%未満	0.1%未満

365	テトラナトリウム＝3，3′―[(3，3′―ジメトキシ―4，4′―ビフェニリレン)ビス(アゾ)]ビス[5―アミノ―4―ヒドロキシ―2，7―ナフタレンジスルホナート](別名CIダイレクトブルー15)	2429-74-5	1%未満	0.1%未満
366	テトラニトロメタン	509-14-8	1%未満	0.1%未満
367	テトラヒドロフラン	109-99-9	1%未満	0.1%未満
367-2	テトラヒドロメチル無水フタル酸	11070-44-3	1%未満	0.1%未満
368	テトラフルオロエチレン	116-14-3	1%未満	0.1%未満
369	1，1，2，2―テトラブロモエタン	79-27-6	1%未満	1%未満
370	テトラブロモメタン	558-13-4	1%未満	1%未満
371	テトラメチルこはく酸ニトリル	3333-52-6	1%未満	1%未満
372	テトラメチルチウラムジスルフィド(別名チウラム)	137-26-8	0.1%未満	0.1%未満
373	テトラメトキシシラン	681-84-5	1%未満	1%未満
374	テトリル	479-45-8	1%未満	0.1%未満
375	テルフェニル	26140-60-3	1%未満	1%未満
376	テルル及びその化合物	＊	1%未満	0.1%未満
377	テレビン油	8006-64-2	1%未満	0.1%未満
378	テレフタル酸	100-21-0	1%未満	1%未満
379	銅及びその化合物	＊	1%未満	0.1%未満
380	灯油	8008-20-6	1%未満	0.1%未満
381	トリエタノールアミン	102-71-6	1%未満	0.1%未満
382	トリエチルアミン	121-44-8	1%未満	1%未満
383	トリクロロエタン	下記	1%未満	0.1%未満
383	1，1，1―トリクロロエタン	71-55-6	1%未満	0.1%未満
383	1，1，2―トリクロロエタン	79-00-5	1%未満	0.1%未満
384	トリクロロエチレン	79-01-6	0.1%未満	0.1%未満
385	トリクロロ酢酸	76-03-9	1%未満	0.1%未満
386	1，1，2―トリクロロ―1，2，2―トリフルオロエタン	76-13-1	1%未満	1%未満
387	トリクロロナフタレン	1321-65-9	1%未満	1%未満
388	1，1，1―トリクロロ―2，2―ビス(4―クロロフェニル)エタン(別名DDT)	50-29-3	0.1%未満	0.1%未満
389	1，1，1―トリクロロ―2，2―ビス(4―メトキシフェニル)エタン(別名メトキシクロル)	72-43-5	1%未満	0.1%未満
390	2，4，5―トリクロロフェノキシ酢酸	93-76-5	0.3%未満	0.1%未満
391	トリクロロフルオロメタン(別名CFC―11)	75-69-4	1%未満	0.1%未満
392	1，2，3―トリクロロプロパン	96-18-4	0.1%未満	0.1%未満
393	1，2，4―トリクロロベンゼン	120-82-1	1%未満	1%未満
394	トリクロロメチルスルフェニル＝クロリド	594-42-3	1%未満	1%未満
395	N―(トリクロロメチルチオ)―1，2，3，6―テトラヒドロフタルイミド(別名キャプタン)	133-06-2	1%未満	0.1%未満
396	トリシクロヘキシルすず＝ヒドロキシド	13121-70-5	1%未満	1%未満
397	1，3，5―トリス(2，3―エポキシプロピル)―1，3，5―トリアジン―2，4，6(1H，3H，5H)―トリオン	2451-62-9	0.1%未満	0.1%未満
398	トリス(N，N―ジメチルジチオカルバメート)鉄(別名ファーバム)	14484-64-1	1%未満	0.1%未満
399	トリニトロトルエン	118-96-7	1%未満	0.1%未満
400	トリフェニルアミン	603-34-9	1%未満	1%未満
401	トリブロモメタン	75-25-2	1%未満	0.1%未満
402	2―トリメチルアセチル―1，3―インダンジオン	83-26-1	1%未満	1%未満
403	トリメチルアミン	75-50-3	1%未満	1%未満
404	トリメチルベンゼン	25551-13-7	1%未満	1%未満
405	トリレンジイソシアネート	26471-62-5他	1%未満	0.1%未満
406	トルイジン	26915-12-8	0.1%未満	0.1%未満
406	o―トルイジン	95-53-4	0.1%未満	0.1%未満
406	m―トルイジン	108-44-1	0.1%未満	0.1%未満
406	p―トルイジン	106-49-0	0.1%未満	0.1%未満
407	トルエン	108-88-3	0.3%未満	0.1%未満
408	ナフタレン	91-20-3	1%未満	0.1%未満
409	1―ナフチルチオ尿素	86-88-4	1%未満	1%未満
410	1―ナフチル―N―メチルカルバメート(別名カルバリル)	63-25-2	1%未満	1%未満
411	鉛及びその無機化合物	＊	0.1%未満	0.1%未満
412	二亜硫酸ナトリウム	7681-57-4	1%未満	1%未満
413	ニコチン	54-11-5	1%未満	0.1%未満
414	二酸化硫黄	7446-09-5	1%未満	1%未満
415	二酸化塩素	10049-04-4	1%未満	1%未満
416	二酸化窒素	10102-44-0	1%未満	0.1%未満
417	二硝酸プロピレン	6423-43-4	1%未満	1%未満
418	ニッケル	7440-02-0	1%未満	0.1%未満
418	ニッケル化合物	＊	0.1%未満	0.1%未満
418	ニッケルカルボニル	13463-39-3	0.1%未満	0.1%未満
419	ニトリロ三酢酸	139-13-9	1%未満	0.1%未満
420	5―ニトロアセナフテン	602-87-9	1%未満	0.1%未満

421	ニトロエタン	79-24-3	1%未満	1%未満
422	ニトログリコール	628-96-6	1%未満	1%未満
423	ニトログリセリン	55-63-0	―	―
424	ニトロセルローズ	9004-70-0	―	―
425	N―ニトロソモルホリン	59-89-2	1%未満	0.1%未満
426	ニトロトルエン	1321-12-6	0.1%未満	0.1%未満
426	o－ニトロトルエン	88-72-2	0.1%未満	0.1%未満
426	m－ニトロトルエン	99-08-1	0.1%未満	0.1%未満
426	p－ニトロトルエン	99-99-0	0.1%未満	0.1%未満
427	ニトロプロパン	下記	1%未満	0.1%未満
427	1－ニトロプロパン	108-03-2	1%未満	0.1%未満
427	2－ニトロプロパン	79-46-9	1%未満	0.1%未満
428	ニトロベンゼン	98-95-3	1%未満	0.1%未満
429	ニトロメタン	75-52-5	1%未満	0.1%未満
430	乳酸ノルマル―ブチル	138-22-7	1%未満	1%未満
431	二硫化炭素	75-15-0	0.3%未満	0.1%未満
432	ノナン	111-84-2他	1%未満	1%未満
433	ノルマル―ブチルアミン	109-73-9	1%未満	1%未満
434	ノルマル―ブチルエチルケトン	106-35-4	1%未満	1%未満
435	ノルマル―ブチル―2，3―エポキシプロピルエーテル	2426-08-6	1%未満	0.1%未満
436	N―[1―(N―ノルマル―ブチルカルバモイル)―1H―2―ベンゾイミダゾリル]カルバミン酸メチル(別名ベノミル)	17804-35-2	0.1%未満	0.1%未満
437	白金及びその水溶性塩	＊	1%未満	0.1%未満
438	ハフニウム及びその化合物	＊	1%未満	1%未満
439	パラ―アニシジン	104-94-9	1%未満	1%未満
440	パラ―クロロアニリン	106-47-8	1%未満	0.1%未満
441	パラ―ジクロロベンゼン	106-46-7	0.3%未満	0.1%未満
442	パラ―ジメチルアミノアゾベンゼン	60-11-7	1%未満	0.1%未満
443	パラ―ターシャリ―ブチルトルエン	98-51-1	0.3%未満	0.1%未満
444	パラ―ニトロアニリン	100-01-6	1%未満	0.1%未満
445	パラ―ニトロクロロベンゼン	100-00-5	1%未満	0.1%未満
446	パラ―フェニルアゾアニリン	60-09-3	1%未満	0.1%未満
447	パラ―ベンゾキノン	106-51-4	1%未満	1%未満
448	パラ―メトキシフェノール	150-76-5	1%未満	1%未満
449	バリウム及びその水溶性化合物	＊	1%未満	1%未満
450	ピクリン酸	88-89-1	―	―
451	ビス(2，3―エポキシプロピル)エーテル	2238-07-5	1%未満	1%未満
452	1，3―ビス[(2，3―エポキシプロピル)オキシ]ベンゼン	101-90-6	1%未満	0.1%未満
453	ビス(2―クロロエチル)エーテル	111-44-4	1%未満	1%未満
454	ビス(2―クロロエチル)スルフィド(別名マスタードガス)	505-60-2	0.1%未満	0.1%未満
455	N，N―ビス(2―クロロエチル)メチルアミン―N―オキシド	126-85-2	0.1%未満	0.1%未満
456	ビス(ジチオりん酸)S，S′―メチレン―O，O，O′，O′―テトラエチル(別名エチオン)	563-12-2	1%未満	1%未満
457	ビス(2―ジメチルアミノエチル)エーテル	3033-62-3	1%未満	1%未満
458	砒(ヒ)素及びその化合物	＊	0.1%未満	0.1%未満
459	ヒドラジン	302-01-2	1%未満	0.1%未満
460	ヒドラジン一水和物	7803-57-8	1%未満	0.1%未満
461	ヒドロキノン	123-31-9	0.1%未満	0.1%未満
462	4―ビニル―1―シクロヘキセン	100-40-3	1%未満	0.1%未満
463	4―ビニルシクロヘキセンジオキシド	106-87-6	1%未満	0.1%未満
464	ビニルトルエン	25013-15-4	1%未満	1%未満
464-2	N―ビニル―2―ピロリドン	88-12-0	1%未満	0.1%未満
465	ビフェニル	92-52-4	1%未満	0.1%未満
466	ピペラジン二塩酸塩	142-64-3	1%未満	1%未満
467	ピリジン	110-86-1	1%未満	0.1%未満
468	ピレトラム	8003-34-7	1%未満	0.1%未満
468-2	フェニルイソシアネート	103-71-9	1%未満	0.1%未満
469	フェニルオキシラン	96-09-3	0.1%未満	0.1%未満
470	フェニルヒドラジン	100-63-0	1%未満	0.1%未満
471	フェニルホスフィン	638-21-1	1%未満	0.1%未満
472	フェニレンジアミン	25265-76-3	1%未満	0.1%未満
472	o－フェニレンジアミン	95-54-5	1%未満	0.1%未満
472	m－フェニレンジアミン	108-45-2	1%未満	0.1%未満
472	p－フェニレンジアミン	106-50-3	1%未満	0.1%未満
473	フェノチアジン	92-84-2	1%未満	1%未満
474	フェノール	108-95-2	0.1%未満	0.1%未満
475	フェロバナジウム	12604-58-9	1%未満	1%未満
476	1，3―ブタジエン	106-99-0	0.1%未満	0.1%未満
477	ブタノール	下記	1%未満	0.1%未満

477	1－ブタノール	71-36-3	1%未満	0.1%未満
477	2－ブタノール	78-92-2	1%未満	0.1%未満
477	イソブタノール（イソブチルアルコール）	78-83-1	1%未満	0.1%未満
477	tert－ブタノール	75-65-0	1%未満	0.1%未満
478	フタル酸ジエチル	84-66-2	1%未満	0.1%未満
479	フタル酸ジ―ノルマル―ブチル	84-74-2	0.3%未満	0.1%未満
480	フタル酸ジメチル	131-11-3	1%未満	1%未満
481	フタル酸ビス（2―エチルヘキシル）（別名DEHP）	117-81-7	0.3%未満	0.1%未満
482	ブタン	106-97-8他	1%未満	1%未満
482-2	2，3―ブタンジオン（別名ジアセチル）	431-03-8	1%未満	0.1%未満
483	1―ブタンチオール	109-79-5	1%未満	1%未満
484	弗化カルボニル	353-50-4	1%未満	1%未満
485	弗化ビニリデン	75-38-7	1%未満	1%未満
486	弗化ビニル	75-02-5	0.1%未満	0.1%未満
487	弗素及びその水溶性無機化合物	＊	1%未満	0.1%未満
487	弗化水素	7664-39-3	1%未満	0.1%未満
488	2―ブテナール	123-73-9	0.1%未満	0.1%未満
488-2	ブテン	25167-67-3	1%未満	1%未満
488-2	1－ブテン	106-98-9	1%未満	1%未満
488-2	2－ブテン	107-01-7他	1%未満	1%未満
488-2	イソブテン	115-11-7	1%未満	1%未満
489	フルオロ酢酸ナトリウム	62-74-8	1%未満	1%未満
490	フルフラール	98-01-1	1%未満	0.1%未満
491	フルフリルアルコール	98-00-0	1%未満	1%未満
492	1，3―プロパンスルトン	1120-71-4	0.1%未満	0.1%未満
492-2	プロピオンアルデヒド	123-38-6	1%未満	1%未満
493	プロピオン酸	79-09-4	1%未満	1%未満
494	プロピルアルコール	下記	1%未満	0.1%未満
494	n－プロピルアルコール	71-23-8	1%未満	0.1%未満
494	イソプロピルアルコール	67-63-0	1%未満	0.1%未満
495	プロピレンイミン	75-55-8	1%未満	0.1%未満
496	プロピレングリコールモノメチルエーテル	107-98-2	1%未満	1%未満
497	2―プロピン―1―オール	107-19-7	1%未満	1%未満
497-2	プロペン	115-07-1	1%未満	1%未満
498	ブロモエチレン	593-60-2	0.1%未満	0.1%未満
499	2―ブロモ―2―クロロ―1，1，1―トリフルオロエタン（別名ハロタン）	151-67-7	1%未満	0.1%未満
500	ブロモクロロメタン	74-97-5	1%未満	1%未満
501	ブロモジクロロメタン	75-27-4	1%未満	0.1%未満
502	5―ブロモ―3―セカンダリ―ブチル―6―メチル―1，2，3，4―テトラヒドロピリミジン―2，4―ジオン（別名ブロマシル）	314-40-9	1%未満	0.1%未満
503	ブロモトリフルオロメタン	75-63-8	1%未満	1%未満
503-2	1―ブロモプロパン	106-94-5	1%未満	0.1%未満
504	2―ブロモプロパン	75-26-3	0.3%未満	0.1%未満
504-2	3―ブロモ―1―プロペン（別名臭化アリル）	106-95-6	1%未満	1%未満
505	ヘキサクロロエタン	67-72-1	1%未満	0.1%未満
506	1，2，3，4，10，10―ヘキサクロロ―6，7―エポキシ―1，4，4a，5，6，7，8，8a―オクタヒドロ―エキソ―1，4―エンド―5，8―ジメタノナフタレン（別名ディルドリン）	60-57-1	0.3%未満	0.1%未満
507	1，2，3，4，10，10―ヘキサクロロ―6，7―エポキシ―1，4，4a，5，6，7，8，8a―オクタヒドロ―エンド―1，4―エンド―5，8―ジメタノナフタレン（別名エンドリン）	72-20-8	1%未満	1%未満
508	1，2，3，4，5，6―ヘキサクロロシクロヘキサン（別名リンデン）	608-73-1	1%未満	0.1%未満
509	ヘキサクロロシクロペンタジエン	77-47-4	1%未満	0.1%未満
510	ヘキサクロロナフタレン	1335-87-1	1%未満	1%未満
511	1，4，5，6，7，7―ヘキサクロロビシクロ[2，2，1]―5―ヘプテン―2，3―ジカルボン酸（別名クロレンド酸）	115-28-6	1%未満	0.1%未満
512	1，2，3，4，10，10―ヘキサクロロ―1，4，4a，5，8，8a―ヘキサヒドロ―エキソ―1，4―エンド―5，8―ジメタノナフタレン（別名アルドリン）	309-00-2	1%未満	0.1%未満
513	ヘキサクロロヘキサヒドロメタノベンゾジオキサチエピンオキサイド（別名ベンゾエピン）	115-29-7	1%未満	1%未満
514	ヘキサクロロベンゼン	118-74-1	0.3%未満	0.1%未満
515	ヘキサヒドロ―1，3，5―トリニトロ―1，3，5―トリアジン（別名シクロナイト）	121-82-4	1%未満	1%未満
516	ヘキサフルオロアセトン	684-16-2	1%未満	0.1%未満
516-2	ヘキサフルオロアルミン酸三ナトリウム	13775-53-6	1%未満	1%未満

516-3	ヘキサフルオロプロペン	116-15-4	1%未満	1%未満
517	ヘキサメチルホスホリックトリアミド	680-31-9	0.1%未満	0.1%未満
518	ヘキサメチレンジアミン	124-09-4	1%未満	0.1%未満
519	ヘキサメチレン＝ジイソシアネート	822-06-0	1%未満	0.1%未満
520	ヘキサン	110-54-3他	1%未満	0.1%未満
520	n－ヘキサン	110-54-3	1%未満	0.1%未満
521	1―ヘキセン	592-41-6	1%未満	1%未満
522	ベータ―ブチロラクトン	3068-88-0他	1%未満	0.1%未満
523	ベータ―プロピオラクトン	57-57-8	0.1%未満	0.1%未満
524	1，4，5，6，7，8，8―ヘプタクロロ―2，3―エポキシ―3a，4，7，7a―テトラヒドロ―4，7―メタノ―1H―インデン（別名ヘプタクロルエポキシド）	1024-57-3	0.3%未満	0.1%未満
525	1，4，5，6，7，8，8―ヘプタクロロ―3a，4，7，7a―テトラヒドロ―4，7―メタノ―1H―インデン（別名ヘプタクロル）	76-44-8	0.3%未満	0.1%未満
526	ヘプタン	142-82-5他	1%未満	1%未満
527	ペルオキソ二硫酸アンモニウム	7727-54-0	1%未満	0.1%未満
528	ペルオキソ二硫酸カリウム	7727-21-1	1%未満	0.1%未満
529	ペルオキソ二硫酸ナトリウム	7775-27-1	1%未満	0.1%未満
530	ペルフルオロオクタン酸	335-67-1	0.3%未満	0.1%未満
530	ペルフルオロオクタン酸アンモニウム塩	3825-26-1	1%未満	0.1%未満
530-2	ベンジルアルコール	100-51-6	1%未満	1%未満
531	ベンゼン	71-43-2	0.1%未満	0.1%未満
532	1，2，4―ベンゼントリカルボン酸1，2―無水物	552-30-7	1%未満	0.1%未満
533	ベンゾ[a]アントラセン	56-55-3	1%未満	0.1%未満
534	ベンゾ[a]ピレン	50-32-8	0.1%未満	0.1%未満
535	ベンゾフラン	271-89-6	1%未満	0.1%未満
536	ベンゾ[e]フルオラセン	205-99-2	0.1%未満	0.1%未満
537	ペンタクロロナフタレン	1321-64-8	1%未満	1%未満
538	ペンタクロロニトロベンゼン	82-68-8	1%未満	0.1%未満
539	ペンタクロロフェノール（別名PCP）	87-86-5	0.3%未満	0.1%未満
539	ペンタクロロフェノール（別名PCP）ナトリウム塩	131-52-2	0.3%未満	0.1%未満
540	1―ペンタナール	110-62-3	1%未満	1%未満
541	1，1，3，3，3―ペンタフルオロ―2―（トリフルオロメチル）―1―プロペン（別名PFIB）	382-21-8	1%未満	1%未満
542	ペンタボラン	19624-22-7	1%未満	1%未満
543	ペンタン	109-66-0他	1%未満	1%未満
544	ほう酸	10043-35-3	0.3%未満	0.1%未満
544	ほう酸ナトリウム	1330-43-4	1%未満	0.1%未満
545	ホスゲン	75-44-5	1%未満	1%未満
545-2	ポルトランドセメント	65997-15-1	1%未満	1%未満
546	（2―ホルミルヒドラジノ）―4―（5―ニトロ―2―フリル）チアゾール	3570-75-0	1%未満	0.1%未満
547	ホルムアミド	75-12-7	0.3%未満	0.1%未満
548	ホルムアルデヒド	50-00-0	0.1%未満	0.1%未満
549	マゼンタ	632-99-5	1%未満	0.1%未満
550	マンガン	7439-96-5	0.3%未満	0.1%未満
550	無機マンガン化合物	*	1%未満	0.1%未満
551	ミネラルスピリット（ミネラルシンナー、ペトロリウムスピリット、ホワイトスピリット及びミネラルターペンを含む。）	64742-47-8	1%未満	1%未満
552	無水酢酸	108-24-7	1%未満	1%未満
553	無水フタル酸	85-44-9	1%未満	0.1%未満
554	無水マレイン酸	108-31-6	1%未満	0.1%未満
555	メタ―キシリレンジアミン	1477-55-0	1%未満	0.1%未満
556	メタクリル酸	79-41-4	1%未満	1%未満
557	メタクリル酸メチル	80-62-6	1%未満	0.1%未満
558	メタクリロニトリル	126-98-7	0.3%未満	0.1%未満
559	メタ―ジシアノベンゼン	626-17-5	1%未満	1%未満
560	メタノール	67-56-1	0.3%未満	0.1%未満
561	メタンスルホン酸エチル	62-50-0	0.1%未満	0.1%未満
562	メタンスルホン酸メチル	66-27-3	0.1%未満	0.1%未満
563	メチラール	109-87-5	1%未満	1%未満
564	メチルアセチレン	74-99-7	1%未満	1%未満
565	N―メチルアニリン	100-61-8	1%未満	1%未満
566	2，2′―[[4―（メチルアミノ）―3―ニトロフェニル]アミノ]ジエタノール（別名HCブルーナンバー1）	2784-94-3	1%未満	0.1%未満
567	N―メチルアミノホスホン酸O―（4―ターシャリ―ブチル―2―クロロフェニル）―O―メチル（別名クルホメート）	299-86-5	1%未満	1%未満
568	メチルアミン	74-89-5	0.1%未満	0.1%未満
569	メチルイソブチルケトン	108-10-1	1%未満	0.1%未満
570	メチルエチルケトン	78-93-3	1%未満	1%未満

571	N—メチルカルバミン酸2—イソプロピルオキシフェニル（別名プロポキスル）	114-26-1	0.1%未満	0.1%未満
572	N—メチルカルバミン酸2，3—ジヒドロ—2，2—ジメチル—7—ベンゾ[b]フラニル（別名カルボフラン）	1563-66-2	1%未満	1%未満
573	N—メチルカルバミン酸2—セカンダリ—ブチルフェニル（別名フェノブカルブ）	3766-81-2	1%未満	1%未満
574	メチルシクロヘキサノール	25639-42-3他	1%未満	1%未満
575	メチルシクロヘキサノン	1331-22-2他	1%未満	1%未満
576	メチルシクロヘキサン	108-87-2	1%未満	1%未満
577	2—メチルシクロペンタジエニルトリカルボニルマンガン	12108-13-3	1%未満	1%未満
578	2—メチル—4，6—ジニトロフェノール	534-52-1	0.1%未満	0.1%未満
579	2—メチル—3，5—ジニトロベンズアミド（別名ジニトルミド）	148-01-6	1%未満	1%未満
580	メチル—ターシャリ—ブチルエーテル（別名MTBE）	1634-04-4	1%未満	0.1%未満
581	5—メチル—1，2，4—トリアゾロ[3，4—b]ベンゾチアゾール（別名トリシクラゾール）	41814-78-2	1%未満	1%未満
582	2—メチル—4—（2—トリルアゾ）アニリン	97-56-3	0.1%未満	0.1%未満
582-2	メチルナフタレン	下記	1%未満	1%未満
582-2	1－メチルナフタレン	90-12-0	1%未満	1%未満
582-2	2－メチルナフタレン	91-57-6	1%未満	1%未満
582-3	2—メチル—5—ニトロアニリン	99-55-8	1%未満	0.1%未満
583	2—メチル—1—ニトロアントラキノン	129-15-7	1%未満	0.1%未満
584	N—メチル—N—ニトロソカルバミン酸エチル	615-53-2	1%未満	0.1%未満
585	メチル—ノルマル—ブチルケトン	591-78-6	1%未満	1%未満
586	メチル—ノルマル—ペンチルケトン	110-43-0	1%未満	1%未満
587	メチルヒドラジン	60-34-4	1%未満	0.1%未満
588	メチルビニルケトン	78-94-4	1%未満	0.1%未満
588-2	N—メチル—2—ピロリドン	872-50-4	1%未満	0.1%未満
589	1—[（2—メチルフェニル）アゾ]—2—ナフトール（別名オイルオレンジSS）	2646-17-5	1%未満	0.1%未満
590	メチルプロピルケトン	107-87-9	1%未満	1%未満
591	5—メチル—2—ヘキサノン	110-12-3	1%未満	1%未満
592	4—メチル—2—ペンタノール	108-11-2	1%未満	1%未満
593	2—メチル—2，4—ペンタンジオール	107-41-5	1%未満	1%未満
594	2—メチル—N—[3—（1—メチルエトキシ）フェニル]ベンズアミド（別名メプロニル）	55814-41-0	1%未満	1%未満
595	S—メチル—N—（メチルカルバモイルオキシ）チオアセチミデート（別名メソミル）	16752-77-5	1%未満	1%未満
596	メチルメルカプタン	74-93-1	1%未満	1%未満
597	4，4′—メチレンジアニリン	101-77-9	1%未満	0.1%未満
598	メチレンビス（4，1—シクロヘキシレン）＝ジイソシアネート	5124-30-1	1%未満	0.1%未満
599	メチレンビス（4，1—フェニレン）＝ジイソシアネート（別名MDI）	101-68-8	1%未満	0.1%未満
600	2—メトキシ—5—メチルアニリン	120-71-8	1%未満	0.1%未満
601	1—（2—メトキシ—2—メチルエトキシ）—2—プロパノール	34590-94-8	1%未満	1%未満
601-2	2—メトキシ—2—メチルブタン（別名ターシャリ—アミルメチルエーテル）	994-05-8	1%未満	0.1%未満
602	メルカプト酢酸	68-11-1	1%未満	0.1%未満
603	モリブデン及びその化合物	＊	1%未満	0.1%未満
604	モルホリン	110-91-8	1%未満	1%未満
606	沃素（ヨウ）	7553-56-2	1%未満	0.1%未満
606	沃素化合物（沃化物）	＊	1%未満	1%未満
606	沃化メチル（ヨウ）	74-88-4	1%未満	1%未満
607	ヨードホルム	75-47-8	1%未満	1%未満
607-2	硫化カルボニル	463-58-1	1%未満	1%未満
608	硫化ジメチル	75-18-3	1%未満	1%未満
609	硫化水素	7783-06-4	1%未満	1%未満
610	硫化水素ナトリウム	16721-80-5	1%未満	1%未満
611	硫化ナトリウム	1313-82-2	1%未満	1%未満
612	硫化りん	1314-80-3他	1%未満	1%未満
613	硫酸	7664-93-9	1%未満	1%未満
614	硫酸ジイソプロピル	2973-10-6	1%未満	0.1%未満
615	硫酸ジエチル	64-67-5	0.1%未満	0.1%未満
616	硫酸ジメチル	77-78-1	0.1%未満	0.1%未満
617	りん化水素	7803-51-2	1%未満	1%未満
618	りん酸	7664-38-2	1%未満	1%未満
619	りん酸ジ—ノルマル—ブチル	107-66-4	1%未満	1%未満
620	りん酸ジ—ノルマル—ブチル＝フェニル	2528-36-1	1%未満	1%未満
621	りん酸1，2—ジブロモ—2，2—ジクロロエチル＝ジメチル（別名ナレド）	300-76-5	1%未満	0.1%未満

622	りん酸ジメチル＝(E)―1―(N，N―ジメチルカルバモイル)―1―プロペン―2―イル(別名ジクロトホス)	141-66-2	1%未満	1%未満
623	りん酸ジメチル＝(E)―1―(N―メチルカルバモイル)―1―プロペン―2―イル(別名モノクロトホス)	6923-22-4	1%未満	1%未満
624	りん酸ジメチル＝1―メトキシカルボニル―1―プロペン―2―イル(別名メビンホス)	7786-34-7	1%未満	1%未満
625	りん酸トリ(オルト―トリル)	78-30-8	1%未満	1%未満
626	りん酸トリス(2，3―ジブロモプロピル)	126-72-7	0.1%未満	0.1%未満
627	りん酸トリ―ノルマル―ブチル	126-73-8	1%未満	1%未満
628	りん酸トリフェニル	115-86-6	1%未満	1%未満
629	レソルシノール	108-46-3	1%未満	0.1%未満
630	六塩化ブタジエン	87-68-3	1%未満	0.1%未満
631	ロジウム及びその化合物	＊	1%未満	0.1%未満
632	ロジン	8050-09-7	1%未満	0.1%未満
633	ロテノン	83-79-4	1%未満	1%未満

※　物質により裾切値が異なる号、特化則等の特別則の適用が分かれる構造異性体を含む号、o,m,p-の構造異性体を含む号については、号を分割して記載した。

※　「－」は裾切値の設定がないことを示す
※　CAS番号は参考として示したものであり、構造異性体等が存在する場合に異なるCAS番号が割り振られることがあるが、対象物質の当否の判断は物質名で行うものとする。

※　表示の適用除外：　四アルキル鉛を含有する製剤その他の物(加鉛ガソリンに限る。)及びニトログリセリンを含有する製剤その他の物(98%以上の不揮発性で水に溶けない鈍感剤で鈍性化した物であつて、ニトログリセリンの含有量が1%未満のものに限る。)
※　通知の適用除外：　ニトログリセリンを含有する製剤その他の物(98%以上の不揮発性で水に溶けない鈍感剤で鈍性化した物であつて、ニトログリセリンの含有量が0.1%未満のものに限る。)

別紙

労働安全衛生法施行令別表第9に追加する234物質及びその裾切値一覧

※ 裾切値は、含有量がその値未満の場合に労働安全衛生法第57条の表示・第57条の２の通知の義務対象とならない値である。

※ CAS登録番号（CAS RN）は参考として示したものである。構造異性体等が存在する場合には異なるCAS登録番号が割り振られることがあるが、対象物質の当否の判断は物質名で行う。

名称	CAS RN	表示裾切値（重量%）	通知裾切値（重量%）	備考
アクリル酸２―（ジメチルアミノ）エチル	2439-35-2	1	0.1	
アザチオプリン	446-86-6	0.1	0.1	
アセタゾラミド（別名アセタゾールアミド）	59-66-5	0.3	0.1	
アセトンチオセミカルバゾン	1752-30-3	1	1	
アニリンとホルムアルデヒドの重縮合物	25214-70-4	0.1	0.1	
アフラトキシン	1402-68-2	0.1	0.1	
２―アミノエタンチオール（別名システアミン）	60-23-1	0.3	0.1	
Ｎ―（２―アミノエチル）―２―アミノエタノール	111-41-1	0.2	0.1	
３―アミノ―Ｎ―エチルカルバゾール	132-32-1	0.1	0.1	
（Ｓ）―２―アミノ―３―［４―［ビス（２―クロロエチル）アミノ］フェニル］プロパン酸（別名メルファラン）	148-82-3	0.1	0.1	
２―アミノ―４―［ヒドロキシ（メチル）ホスホリル］ブタン酸及びそのアンモニウム塩	51276-47-2, 77182-82-2（アンモニウム塩）	0.3	0.1	
３―アミノ―１―プロペン	107-11-9	1	1	
４―アミノ―１―ベータ―Ｄ―リボフラノシル―１，３，５―トリアジン―２（１Ｈ）―オン	320-67-2	0.1	0.1	
４―アリル―１，２―ジメトキシベンゼン	93-15-2	0.1	0.1	
１７アルファ―アセチルオキシ―６―クロロ―プレグナ―４，６―ジエン―３，２０―ジオン	302-22-7	0.3	0.1	
アントラセン	120-12-7	0.1	0.1	
イソシアン酸３，４―ジクロロフェニル	102-36-3	1	1	
４，４'―イソプロピリデンジフェノール（別名ビスフェノールＡ）	80-05-7	0.3	0.1	
イブプロフェン	15687-27-1	0.3	0.1	
ウラン	7440-61-1	0.1	0.1	
Ｏ―エチル―Ｏ―（２―イソプロポキシカルボニルフェニル）―Ｎ―イソプロピルチオホスホルアミド（別名イソフェンホス）	25311-71-1	1	0.1	
Ｏ―エチル＝Ｓ，Ｓ―ジプロピル＝ホスホロジチオアート（別名エトプロホス）	13194-48-4	0.1	0.1	
Ｎ―エチル―Ｎ―ニトロソ尿素	759-73-9	0.1	0.1	
１―エチルピロリジン―２―オン	2687-91-4	0.3	0.1	
５―エチル―５―フェニルバルビツル酸（別名フェノバルビタール）	50-06-6	0.1	0.1	
Ｓ―エチル＝ヘキサヒドロ―１Ｈ―アゼピン―１―カルボチオアート（別名モリネート）	2212-67-1	0.3	0.1	
（３Ｓ，４Ｒ）―３―エチル―４―［（１―メチル―１Ｈ―イミダゾール―５―イル）メチル］オキソラン―２―オン（別名ピロカルピン）	92-13-7	1	1	
Ｏ―エチル＝Ｓ―１―メチルプロピル＝（２―オキソ―３―チアゾリジニル）ホスホノチオアート（別名ホスチアゼート）	98886-44-3	0.3	0.1	
エチレングリコールジエチルエーテル（別名１，２―ジエトキシエタン）	629-14-1	0.3	0.1	
Ｎ，Ｎ'―エチレンビス（ジチオカルバミン酸）マンガン（別名マンネブ）	12427-38-2	0.3	0.1	
エフェドリン	299-42-3	0.3	0.1	
塩化アクリロイル	814-68-6	1	1	
塩基性フタル酸鉛	57142-78-6	0.1	0.1	
１，１'―オキシビス（２，３，４，５，６―ペンタブロモベンゼン）（別名デカブロモジフェニルエーテル）	1163-19-5	0.3	0.1	
オキシラン―２―カルボキサミド	5694-00-8	0.1	0.1	
オクタクロルテトラヒドロメタノフタラン	297-78-9	1	0.1	
オクタブロモジフェニルエーテル	32536-52-0	0.3	0.1	異性体あり

オクタメチルピロホスホルアミド（別名シュラーダン）	152-16-9	1	1	
オクチルアミン（別名モノオクチルアミン）	111-86-4	1	1	
過酢酸	79-21-0	1	1	
キノリン及びその塩酸塩	91-22-5, 530-64-3（塩酸塩）	0.1	0.1	
２―クロロエタンスルホニル＝クロリド	1622-32-8	1	1	
Ｎ―（２―クロロエチル）―Ｎ'―シクロヘキシル―Ｎ―ニトロソ尿素	13010-47-4	0.1	0.1	
Ｎ―（２―クロロエチル）―Ｎ―ニトロソ―Ｎ'―［（２Ｒ，３Ｒ，４Ｓ，５Ｒ）―３，４，５，６―テトラヒドロキシ―１―オキソヘキサン―２―イル］尿素	54749-90-5	0.1	0.1	
Ｎ―（２―クロロエチル）―Ｎ'―（４―メチルシクロヘキシル）―Ｎ―ニトロソ尿素	13909-09-6	0.1	0.1	
２―クロロ―Ｎ―（エトキシメチル）―Ｎ―（２―エチル―６―メチルフェニル）アセトアミド	34256-82-1	0.1	0.1	
クロロぎ酸エチル（別名クロロ炭酸エチル）	541-41-3	1	1	
３―クロロ―Ｎ―（３―クロロ―５―トリフルオロメチル―２―ピリジル）―アルファ，アルファ，アルファ―トリフルオロ―２，６―ジニトロ―パラ―トルイジン（別名フルアジナム）	79622-59-6	0.3	0.1	
クロロ炭酸フェニルエステル	1885-14-9	1	1	
１―クロロ―４―（トリクロロメチル）ベンゼン	5216-25-1	0.1	0.1	
クロロトリフルオロエタン（別名ＨＣＦＣ―１３３）	75-88-7	0.3	0.1	
２―クロロニトロベンゼン	88-73-3	0.1	0.1	
３―（６―クロロピリジン―３―イルメチル）―１，３―チアゾリジン―２―イリデンシアナミド（別名チアクロプリド）	111988-49-9	0.3	0.1	
４―［４―（４―クロロフェニル）―４―ヒドロキシピペリジン―１―イル］―１―（４―フルオロフェニル）ブタン―１―オン（別名ハロペリドール）	52-86-8	0.3	0.1	
３―クロロ―１，２―プロパンジオール	96-24-2	0.3	0.1	
１―クロロ―２―メチル―１―プロペン（別名１―クロロイソブチレン）	513-37-1	1	0.1	
コレカルシフェロール（別名ビタミンＤ３）	67-97-0	0.3	0.1	
酢酸マンガン（Ⅱ）	638-38-0	0.3	0.1	
三塩化ほう素	10294-34-5	0.3	0.1	
ジアセトキシプロペン	869-29-4	1	1	
（ＳＰ―４―２）―ジアンミンジクロリド白金（別名シスプラチン）	15663-27-1	0.1	0.1	
ジイソブチルアミン	110-96-3	1	1	
２，３：４，５―ジ―Ｏ―イソプロピリデン―１―Ｏ―スルファモイル―ベータ―Ｄ―フルクトピラノース	97240-79-4	0.3	0.1	
ジイソプロピル―Ｓ―（エチルスルフィニルメチル）―ジチオホスフェイト	5827-05-4	1	1	
Ｎ，Ｎ―ジエチル亜硝酸アミド	55-18-5	0.1	0.1	
ジエチル―４―クロルフェニルメルカプトメチルジチオホスフェイト	786-19-6	1	0.1	
ジエチル―１―（２'，４'―ジクロルフェニル）―２―クロルビニルホスフェイト	470-90-6	1	1	
ジエチル―（１，３―ジチオシクロペンチリデン）―チオホスホルアミド	333-29-9	1	1	
ジエチルスチルベストロール（別名スチルベストロール）	56-53-1	0.1	0.1	
ジエチルホスホロクロリドチオネート	2524-04-1	1	1	
ジエチレングリコールモノメチルエーテル（別名メチルカルビトール）	111-77-3	0.3	0.1	
２―（１，３―ジオキソラン―２―イル）―フェニル―Ｎ―メチルカルバメート	6988-21-2	0.3	0.1	
シクロスポリン	79217-60-0	0.1	0.1	
シクロヘキシミド	66-81-9	0.3	0.1	
シクロホスファミド及びその一水和物	50-18-0, 6055-19-2（一水和物）	0.1	0.1	
２，４―ジクロルフェニル４'―ニトロフェニルエーテル（別名ＮＩＰ）	1836-75-5	0.3	0.1	
４，４'―（２，２―ジクロロエタン―１，１―ジイル）ジ（クロロベンゼン）	72-54-8	0.1	0.1	

ジクロロエチルホルマール	111-91-1	1	1	
４，４'―（２，２―ジクロロエテン―１，１―ジイル）ジ（クロロベンゼン）	72-55-9	0.1	0.1	
１，４―ジクロロ―２―ニトロベンゼン	89-61-2	0.1	0.1	
２，４―ジクロロ―１―ニトロベンゼン	611-06-3	0.1	0.1	
２，２―ジクロロ―Ｎ―［２―ヒドロキシ―１―（ヒドロキシメチル）―２―（４―ニトロフェニル）エチル］アセトアミド（別名クロラムフェニコール）	56-75-7	0.1	0.1	
（ＲＳ）―３―（３，５―ジクロロフェニル）―５―メチル―５―ビニル―１，３―オキサゾリジン―２，４―ジオン（別名ビンクロゾリン）	50471-44-8	0.3	0.1	
３―（３，４―ジクロロフェニル）―１―メトキシ―１―メチル尿素（別名リニュロン）	330-55-2	0.3	0.1	
（ＲＳ）―２―（２，４―ジクロロフェノキシ）プロピオン酸（別名ジクロルプロップ）	120-36-5	0.3	0.1	
ジシアノメタン（別名マロノニトリル）	109-77-3	1	1	
ジナトリウム＝４―アミノ―３―［４'―（２，４―ジアミノフェニルアゾ）―１，１'―ビフェニル―４―イルアゾ］―５―ヒドロキシ―６―フェニルアゾ―２，７―ナフタレンジスルホナート（別名ＣＩダイレクトブラック３８）	1937-37-7	0.1	0.1	
２，６―ジニトロトルエン	606-20-2	0.1	0.1	
２，４―ジニトロフェノール	51-28-5	1	0.1	
２，４―ジニトロ―６―（１―メチルプロピル）―フェノール	88-85-7	1	0.1	
ジビニルスルホン（別名ビニルスルホン）	77-77-0	1	1	
２―ジフェニルアセチル―１，３―インダンジオン	82-66-6	1	1	
５，５―ジフェニル―２，４―イミダゾリジンジオン	57-41-0	0.1	0.1	
ジプロピル―４―メチルチオフェニルホスフェイト	7292-16-2	1	1	
ジベンゾ［ａ，ｊ］アクリジン	224-42-0	0.1	0.1	
ジベンゾ［ａ，ｈ］アントラセン（別名１，２：５，６―ジベンゾアントラセン）	53-70-3	0.1	0.1	
（４―［［４―（ジメチルアミノ）フェニル］（フェニル）メチリデン］シクロヘキサ―２，５―ジエン―１―イリデン）（ジメチル）アンモニウム＝クロリド（別名マラカイトグリーン塩酸塩）	569-64-2	0.1	0.1	
Ｎ，Ｎ―ジメチルエチルアミン	598-56-1	1	1	
３，７―ジメチルキサンチン（別名テオブロミン）	83-67-0	0.3	0.1	
Ｎ，Ｎ―ジメチルチオカルバミン酸Ｓ―４―フェノキシブチル（別名フェノチオカルブ）	62850-32-2	0.3	0.1	
Ｏ，Ｏ―ジメチル―チオホスホリル＝クロリド	2524-03-0	1	1	
１，１'―ジメチル―４，４'―ビピリジニウム塩	4685-14-7	1	0.1	＊１
（１Ｒ，３Ｒ）―２，２―ジメチル―３―（２―メチル―１―プロペニル）シクロプロパンカルボン酸（５―フェニルメチル―３―フラニル）メチル	28434-01-7	0.3	0.1	
１，２―ジメトキシエタン	110-71-4	0.3	0.1	
十三酸化八ほう素二ナトリウム四水和物	12280-03-4	0.3	0.1	
硝酸リチウム	7790-69-4	0.3	0.1	
Ｌ―セリル―Ｌ―バリル―Ｌ―セリル―Ｌ―グルタミル―Ｌ―イソロイシル―Ｌ―グルタミニル―Ｌ―ロイシル―Ｌ―メチオニル―Ｌ―ヒスチジル―Ｌ―アスパラギニル―Ｌ―ロイシルグリシル―Ｌ―リシル―Ｌ―ヒスチジル―Ｌ―ロイシル―Ｌ―アスパラギニル―Ｌ―セリル―Ｌ―メチオニル―Ｌ―グルタミル―Ｌ―アルギニル―Ｌ―バリル―Ｌ―グルタミル―Ｌ―トリプトフィル―Ｌ―ロイシル―Ｌ―アルギニル―Ｌ―リシル―Ｌ―リシル―Ｌ―ロイシル―Ｌ―グルタミニル―Ｌ―アスパルチル―Ｌ―バリル―Ｌ―ヒスチジル―Ｌ―アスパラギニル―Ｌ―フェニルアラニン（別名テリパラチド）	52232-67-4	0.1	0.1	
ダイオキシン類（塩素化ビフェニル（別名PCB）に該当するものを除く。）		0.3	0.1	＊２
３―（４―ターシャリ―ブチルフェニル）―２―メチルプロパナール	80-54-6	0.3	0.1	
炭酸リチウム	554-13-2	0.3	0.1	
２―（１，３―チアゾール―４―イル）―１Ｈ―ベンゾイミダゾール	148-79-8	0.3	0.1	

２―チオキソ―３，５―ジメチルテトラヒドロ―２Ｈ―１，３，５―チアジアジン（別名ダゾメット）	533-74-4	0.3	0.1	
チオりん酸Ｏ，Ｏ―ジエチル―Ｏ―（２―ピラジニル）（別名チオナジン）	297-97-2	1	1	
デキストラン鉄	9004-66-4	0.1	0.1	
１，２，３，４―テトラクロロベンゼン	634-66-2	0.3	0.1	
２，３，５，６―テトラフルオロ―４―メチルベンジル＝（Ｚ）―３―（２―クロロ―３，３，３―トリフルオロ―１―プロペニル）―２，２―ジメチルシクロプロパンカルボキシラート（別名テフルトリン）	79538-32-2	1	1	
テトラメチル尿素	632-22-4	0.3	0.1	
（１'Ｓ―トランス）―７―クロロ―２'，４，６―トリメトキシ―６'―メチルスピロ［ベンゾフラン―２（３Ｈ），１'―シクロヘキサ―２'―エン］―３，４'―ジオン（別名グリセオフルビン）	126-07-8	0.1	0.1	
トリウム＝ビス（エタンジオアート）	2040-52-0	0.1	0.1	
トリエチレンチオホスホルアミド（別名チオテパ）	52-24-4	0.1	0.1	
トリクロロアセトアルデヒド（別名クロラール）	75-87-6	0.1	0.1	
２，２，２―トリクロロ―１，１―エタンジオール（別名抱水クロラール）	302-17-0	0.1	0.1	
トリクロロ（フェニル）シラン	98-13-5	1	1	
トリニトロレゾルシン鉛	15245-44-0	0.1	0.1	
トリブチルアミン	102-82-9	1	1	異性体あり
２，４，６―トリメチルアニリン（別名メシジン）	88-05-1	1	1	
１，３，７―トリメチルキサンチン（別名カフェイン）	58-08-2	0.3	0.1	
１，１，１―トリメチロールプロパントリアクリル酸エステル	15625-89-5	0.3	0.1	
５―［（３，４，５―トリメトキシフェニル）メチル］ピリミジン―２，４―ジアミン	738-70-5	0.3	0.1	
ナトリウム＝２―プロピルペンタノアート	1069-66-5	0.3	0.1	
ナフタレン―１，４―ジオン	130-15-4	1	1	
二酢酸ジオキシドウラン（Ⅵ）及びその二水和物	541-09-3，6159-44-0（二水和物）	0.1	0.1	
二硝酸ジオキシドウラン（Ⅵ）六水和物	13520-83-7	0.1	0.1	
６―ニトロクリセン	7496-02-8	0.1	0.1	
Ｎ―ニトロソフェニルヒドロキシルアミンアンモニウム塩	135-20-6	0.1	0.1	
１―ニトロピレン	5522-43-0	0.1	0.1	
１―（４―ニトロフェニル）―３―（３―ピリジルメチル）ウレア	53558-25-1	1	1	
ニナトリウム＝エタン―１，２―ジイルジカルバモジチオアート	142-59-6	0.3	0.1	
発煙硫酸	8014-95-7	0.1	0.1	
パラ―エトキシアセトアニリド（別名フェナセチン）	62-44-2	0.1	0.1	
パラ―クロロ―アルファ，アルファ，アルファ―トリフルオロトルエン	98-56-6	0.1	0.1	
パラ―クロロトルエン	106-43-4	0.3	0.1	
パラ―ターシャリ―ブチル安息香酸	98-73-7	0.3	0.1	
パラ―ニトロ安息香酸	62-23-7	0.3	0.1	
パラ―メトキシニトロベンゼン	100-17-4	0.1	0.1	
２，２'―ビオキシラン	1464-53-5	0.1	0.1	
４―［４―［ビス（２―クロロエチル）アミノ］フェニル］ブタン酸	305-03-3	0.1	0.1	
Ｎ，Ｎ―ビス（２―クロロエチル）―２―ナフチルアミン	494-03-1	0.1	0.1	
Ｎ，Ｎ'―ビス（２―クロロエチル）―Ｎ―ニトロソ尿素	154-93-8	0.1	0.1	
ビス（２―クロロエチル）メチルアミン（別名ＨＮ２）	51-75-2	0.1	0.1	
ビス（３，４―ジクロロフェニル）ジアゼン	14047-09-7	0.1	0.1	
２，２―ビス（４'―ハイドロキシ―３'，５'―ジブロモフェニル）プロパン	79-94-7	0.1	0.1	
５，８―ビス［２―（２―ヒドロキシエチルアミノ）エチルアミノ］―１，４―アントラキノンジオール＝二塩酸塩	70476-82-3	0.3	0.1	
３，３―ビス（４―ヒドロキシフェニル）―１，３―ジヒドロイソベンゾフラン―１―オン（別名フェノールフタレイン）	77-09-8	0.3	0.1	
Ｓ，Ｓ―ビス（１―メチルプロピル）＝Ｏ―エチル＝ホスホロジチオアート（別名カズサホス）	95465-99-9	1	0.1	
ヒドラジンチオカルボヒドラジド	2231-57-4	1	1	

２―ヒドロキシアセトニトリル	107-16-4	1	1	
３―ヒドロキシ―１，３，５（１０）―エストラトリエン―１７―オン（別名エストロン）	53-16-7	0.1	0.1	
８―ヒドロキシキノリン（別名８―キノリノール）	148-24-3	0.3	0.1	
（５Ｓ，５ａＲ，８ａＲ，９Ｒ）―９―（４―ヒドロキシ―３，５―ジメトキシフェニル）―８―オキソ―５，５ａ，６，８，８ａ，９―ヘキサヒドロフロ［３'，４'：６，７］ナフト［２，３―ｄ］［１，３］ジオキソール―５―イル＝４，６―Ｏ―［（Ｒ）―エチリデン］―ベータ―Ｄ―グルコピラノシド（別名エトポシド）	33419-42-0	0.1	0.1	
（５Ｓ，５ａＲ，８ａＲ，９Ｒ）―９―（４―ヒドロキシ―３，５―ジメトキシフェニル）―８―オキソ―５，５ａ，６，８，８ａ，９―ヘキサヒドロフロ［３'，４'：６，７］ナフト［２，３―ｄ］［１，３］ジオキソール―５―イル＝４，６―Ｏ―［（Ｒ）―２―チエニルメチリデン］―ベータ―Ｄ―グルコピラノシド（別名テニポシド）	29767-20-2	0.1	0.1	
Ｎ―（ヒドロキシメチル）アクリルアミド	924-42-5	0.3	0.1	
４―ビニルピリジン	100-43-6	1	0.1	
フィゾスチグミン（別名エセリン）	57-47-6	1	1	
フェニルアセトニトリル（別名シアン化ベンジル）	140-29-4	1	1	
２―（フェニルパラクロルフェニルアセチル）―１，３―インダンジオン	3691-35-8	0.3	0.1	
フタル酸ジイソブチル	84-69-5	0.3	0.1	
フタル酸ジシクロヘキシル	84-61-7	0.3	0.1	
フタル酸ジヘキシル	84-75-3（フタル酸ジヘキシル），71850-09-4（フタル酸ジイソヘキシル），68515-50-4（直鎖及び分枝）	0.3	0.1	異性体あり
フタル酸ジペンチル	131-18-0	0.3	0.1	異性体あり
フタル酸ノルマル―ブチル＝ベンジル	85-68-7	0.3	0.1	
ブタン―１，４―ジイル＝ジメタンスルホナート	55-98-1	0.1	0.1	
ブチルイソシアネート	111-36-4	1	0.1	異性体あり
ブチルリチウム	109-72-8	0.3	0.1	異性体あり
弗素エデン閃石	-	0.1	0.1	
５―フルオロウラシル	51-21-8	0.3	0.1	
プロパンニトリル（別名プロピオノニトリル）	107-12-0	0.3	0.1	
２―プロピル吉草酸	99-66-1	0.3	0.1	
Ｎ，Ｎ'―プロピレンビス（ジチオカルバミン酸）と亜鉛の重合物（別名プロピネブ）	12071-83-9	0.1	0.1	
ブロムアセトン	598-31-2	1	1	
ブロモジクロロ酢酸	71133-14-7	0.1	0.1	
ヘキサブロモシクロドデカン	25637-99-4	0.3	0.1	異性体あり
ヘキサメチルパラローズアニリンクロリド（別名クリスタルバイオレット）	548-62-9	0.1	0.1	
ペルフルオロ（オクタン―１―スルホン酸）（別名ＰＦＯＳ）	1763-23-1	0.3	0.1	
ペルフルオロノナン酸	375-95-1	0.3	0.1	異性体あり
ペンタカルボニル鉄	13463-40-6	1	1	
ほう酸アンモニウム	12007-89-5	0.3	0.1	
ポリ［グアニジン―Ｎ，Ｎ'―ジイルヘキサン―１，６―ジイルイミノ（イミノメチレン）］塩酸塩	27083-27-8	1	0.1	
メタクリル酸２―イソシアナトエチル	30674-80-7	1	1	
メタクリル酸２，３―エポキシプロピル	106-91-2	0.1	0.1	
メタクリル酸クロリド	920-46-7	1	1	
メタクリル酸２―（ジエチルアミノ）エチル	105-16-8	0.3	0.1	
メタバナジン酸アンモニウム	7803-55-6	0.1	0.1	
メタンスルホニル＝クロリド	124-63-0	1	1	
メタンスルホニル＝フルオリド	558-25-8	1	1	
メチル＝イソチオシアネート	556-61-6	1	1	
メチルイソプロペニルケトン	814-78-8	1	1	

メチル＝カルボノクロリダート	79-22-1	1	1	
メチル＝３―クロロ―５―（４，６―ジメトキシ―２―ピリミジニルカルバモイルスルファモイル）―１―メチルピラゾール―４―カルボキシラート（別名ハロスルフロンメチル）	100784-20-1	0.3	0.1	
Ｎ―メチルジチオカルバミン酸（別名カーバム）	144-54-7	0.3	0.1	
メチル―Ｎ'，Ｎ'―ジメチル―Ｎ―［（メチルカルバモイル）オキシ］―１―チオオキサムイミデート（別名オキサミル）	23135-22-0	1	0.1	
Ｎ―メチル―Ｎ―ニトロソ尿素	684-93-5	0.1	0.1	
Ｎ―メチル―Ｎ'―ニトロ―Ｎ―ニトロソグアニジン	70-25-7	0.1	0.1	
３―（１―メチル―２―ピロリジニル）ピリジン硫酸塩（別名ニコチン硫酸塩）	65-30-5	1	0.1	
３―メチル―１―（プロパン―２―イル）―１Ｈ―ピラゾール―５―イル＝ジメチルカルバマート	119-38-0	1	1	
メチル―（４―ブロム―２，５―ジクロルフェニル）―チオノベンゼンホスホネイト	21609-90-5	0.3	0.1	
メチル＝ベンゾイミダゾール―２―イルカルバマート（別名カルベンダジム）	10605-21-7	0.1	0.1	
メチルホスホン酸ジクロリド	676-97-1	1	1	
メチルホスホン酸ジメチル	756-79-6	0.1	0.1	
Ｎ―メチルホルムアミド	123-39-7	0.3	0.1	
２―メチル―１―［４―（メチルチオ）フェニル］―２―モルホリノ―１―プロパノン	71868-10-5	0.3	0.1	
７―メチル―３―メチレン―１，６―オクタジエン	123-35-3	0.3	0.1	
４，４'―メチレンビス（Ｎ，Ｎ―ジメチルアニリン）	101-61-1	0.1	0.1	
メチレンビスチオシアネート	6317-18-6	1	0.1	
４，４'―メチレンビス（２―メチルシクロヘキサンアミン）	6864-37-5	1	1	
メトキシ酢酸	625-45-6	0.3	0.1	
４―メトキシ―７Ｈ―フロ［３，２―ｇ］［１］ベンゾピラン―７―オン	484-20-8	0.1	0.1	
９―メトキシ―７Ｈ―フロ［３，２―ｇ］［１］ベンゾピラン―７―オン	298-81-7	0.1	0.1	
４―メトキシベンゼン―１，３―ジアミン硫酸塩	39156-41-7	0.1	0.1	
６―メルカプトプリン	50-44-2	0.1	0.1	
２―メルカプトベンゾチアゾール	149-30-4	0.1	0.1	
モノフルオール酢酸	144-49-0	1	1	
モノフルオール酢酸アミド	640-19-7	1	0.1	
モノフルオール酢酸パラブロムアニリド	351-05-3	1	1	
四ナトリウム＝６，６'―［（３，３'―ジメトキシ［１，１'―ビフェニル］―４，４'―ジイル）ビス（ジアゼニル）］ビス（４―アミノ―５―ヒドロキシナフタレン―１，３―ジスルホナート）	2610-05-1	0.1	0.1	
四ナトリウム＝６，６'―［（［１，１'―ビフェニル］―４，４'―ジイル）ビス（ジアゼニル）］ビス（４―アミノ―５―ヒドロキシナフタレン―２，７―ジスルホナート）	2602-46-2	0.1	0.1	
ラクトニトリル（別名アセトアルデヒドシアンヒドリン）	78-97-7	1	1	
ラサロシド	11054-70-9	0.3	0.1	
リチウム＝ビス（トリフルオロメタンスルホン）イミド	90076-65-6	0.3	0.1	
硫化カリウム	1312-73-8	1	1	
りん酸トリス（２―クロロエチル）	115-96-8	0.3	0.1	
りん酸トリス（ジメチルフェニル）	25155-23-1	0.3	0.1	
りん酸トリトリル	1330-78-5	0.3	0.1	＊３
りん酸トリメチル	512-56-1	0.1	0.1	

＊１　１，１'―ジメチル―４，４'―ビピリジニウム塩のうち、１，１'―ジメチル―４，４'―ビピリジニウム＝ジクロリド（別名パラコート）及び１，１'―ジメチル―４，４'―ビピリジニウムニメタンスルホン酸塩の裾切値は、現行規定どおり表示1%、通知1%

＊２　ダイオキシン類のうち、労働安全衛生法施行令別表第３第１号第一類物質の「塩素化ビフェニル（別名PCB）」に該当する「コプラナーポリ塩化ビフェニル」を除いたもの。ダイオキシン類（塩素化ビフェニル（別名PCB）に該当するものを除く。）のうち、２，３，７，８―テトラクロロジベンゾ―１，４―ジオキシンの裾切値は、現行規定どおり表示0.1%、通知0.1%

＊３　りん酸トリトリルのうち、りん酸トリ（オルト―トリル）の裾切値は、現行規定どおり表示1%、通知1%

⑨ GHS国連勧告と改正労働安全衛生法の記載項目の関係

1　表示

	GHS国連勧告	改正労働安全衛生法第57条	改正労働安全衛生規則第33条・告示
1	注意喚起語		第2号「注意喚起語」
2	危険有害性情報（危険性情報）		第3号「安定性及び反応性」
	危険有害性情報（有害性情報）	第1号ハ「人体に及ぼす作用」	
3	注意書き	第1号ニ「貯蔵又は取扱い上の注意」	
4	絵表示	第2号「当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章で厚生労働大臣が定めるもの」	【法第五十七条第一項第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章を定める告示】
5	製品特定名（製品の特定名）	第1号イ「名称」	
	製品特定名（物質の化学的特定名）	第1号ロ「成分」	
6	供給者の特定		第1号「法第五十七条第一項の規定による表示をする者の氏名（法人にあつては、その名称）、住所及び電話番号」

2　文書交付

	GHS国連勧告	改正労働安全衛生法第57条の2	改正労働安全衛生規則第34条の2の4
1	化学物質等及び会社情報（GHSの製品特定手段）	第1号「名称」	
	化学物質等及び会社情報(供給者名の氏名、住所及び電話番号）		第1号「法第五十七条の二第一項の規定による通知を行う者の氏名（法人にあつては、その名称）、住所及び電話番号」
2	危険有害性の要約（GHS分類、注意書きを含むGHSラベル要素、分類に関係しない他の危険有害性）		第2号「危険性又は有害性の要約」
3	組成、成分情報	第2号「成分及びその含有量」	
4	応急措置	第6号「流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置」	
5	火災時の措置		
6	漏出時の措置		
7	取扱い及び保管上の注意	第5号「貯蔵又は取扱い上の注意」	
8	ばく露防止及び人に対する保護措置		
9	物理的及び化学的性質	第3号「物理的及び化学的性質」	
10	安定性及び反応性		第3号「安定性及び反応性」
11	有害性情報	第4号「人体に及ぼす作用」	
12	環境影響情報		第5号「その他参考となる事項」
13	廃棄上の注意	第5号「貯蔵又は取扱い上の注意」	
14	輸送上の注意		
15	適用法令		第4号「適用される法令」
16	SDSの作成と改訂に関する情報を含むその他の情報		第5号「その他参考となる事項」

表示による情報伝達

絵表示について

GHSでは、9種類の絵表示（Pictograms）が決められており、危険有害性区分に応じ表示することとなっています。

【爆弾の爆発】

爆発物(不安定爆発物、等級1.1～1.4)
自己反応性化学品（タイプA、B）
有機過酸化物（タイプA、B）

【炎】

可燃性（区分1）
自然発火性ガス
エアゾール（区分１、区分2）
引火性液体（区分1～3）
可燃性固体
自己反応性化学品（タイプB～F）
自然発火性液体
自然発火性固体
自己発熱性化学品
水反応可燃性化学品
有機過酸化物（タイプB～F）
鈍性化爆発物

【円上の炎】

酸化性ガス
酸化性液体
酸化性固体

【ガスボンベ】

高圧ガス

【腐食性】

金属腐食性化学品
皮膚腐食性
眼に対する重篤な損傷性

【どくろ】

急性毒性
（区分1～区分3）

【感嘆符】

急性毒性（区分4）
皮膚刺激性（区分2）
眼刺激性（区分2/2A）
皮膚感作性
特定標的臓器毒性（単回ばく露）（区分3）
オゾン層への有害性

【健康有害性】

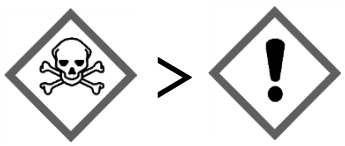
呼吸器感作性
生殖細胞変異原性
発がん性
生殖毒性（区分1、区分2）
特定標的臓器毒性（単回ばく露）（区分1、区分2）
特定標的臓器毒性（反復ばく露）（区分1、区分2）
誤えん有害性

【環境】

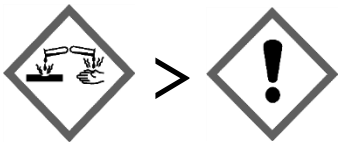
水生環境有害性
（短期（急性）区分1、
長期（慢性）区分1、
長期（慢性）区分2）

絵表示の優先順位

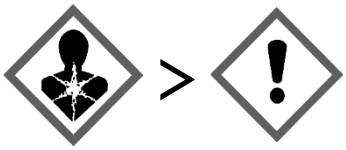
複数の危険有害性を持つ化学品の場合、複数の絵表示を表示することが原則ですが、健康有害性の絵表示には優先順位があります。



の絵表示は全ての より優先
＝ の絵表示が付いた場合、 は付かない



の絵表示は より優先
＝ の絵表示が付いた場合、
皮膚・眼刺激性に関する は付かない



の絵表示は より優先
＝呼吸器感作性に関する の絵表示が付いた場合、
皮膚感作性と皮膚・眼刺激性に関する は付かない

❸ ラベル表示の例

●ラベルには標章(絵表示)および以下の事項を明記してください。
（名称／成分／人体に及ぼす作用／貯蔵または取り扱い上の注意／表示する者の氏名、住所、電話番号／注意喚起語／安定性および反応性）

（ラベルの記載例）

エチレンイミン
Ethyleneimine
（成分：エチレンイミン）

危険

＜危険有害性情報＞

・引火性の高い液体および蒸気
・飲み込むと生命に危険（経口）
・皮膚に接触すると生命に危険（経皮）
・吸入すると生命に危険（蒸気）
・重篤な皮膚の薬傷・眼の損傷
・アレルギー性皮膚反応を起こすおそれ
・遺伝性疾患のおそれ
・発がんのおそれの疑い
・生殖能または胎児への悪影響のおそれの疑い
・中枢神経系、腎臓、肝臓、肺の障害
・呼吸器への刺激のおそれ
・長期または反復ばく露による腎臓、肝臓、呼吸器系の障害
・水生生物に有害
・長期的影響により水生生物に有害

＜注意書き＞

【安全対策】
・全ての安全注意を読み理解するまで取り扱わないこと。
・使用前に取扱説明書を入手すること。
・この製品を使用する時に、飲食または喫煙をしないこと。
・熱、火花、裸火、高温のもののような着火源から遠ざけること。一禁煙。
・防爆型の電気機器、換気装置、照明機器を使用すること。
・静電気放電や火花による引火を防止すること。
・個人用保護具や換気装置を使用し、ばく露を避けること。
・呼吸用保護具、保護手袋、保護衣、保護眼鏡、保護面を着用すること。
・屋外または換気の良い区域でのみ使用すること。
・眼、皮膚または衣類に付けないこと。
・ミスト、蒸気、スプレーを吸入しないこと。
・取り扱い後はよく手を洗うこと。
・汚染された作業衣を作業場から出さないこと。
・環境への放出を避けること。

【救急処置】
・火災の場合には適切な消火方法をとること。
・吸入した場合、空気の新鮮な場所に移動し、呼吸しやすい姿勢で休息させること。
・飲み込んだ場合、口をすすぐこと。無理に吐かせないこと。
・汚染された保護衣を再使用する場合には洗濯すること。
・ばく露またはその懸念がある場合、医師の診断、手当てを受けること。
・飲み込んだ場合、直ちに医師の診断、手当てを受けること。口をすすぐこと。
・眼に入った場合、直ちに医師の診断、手当てを受けること。
・気分が悪い時は、医師の診断、手当てを受けること。
・吸入した場合、直ちに医師の診断、手当てを受けること。
・皮膚に付着した場合、直ちに医師の診断、手当てを受けること。
・皮膚刺激または発疹がおきた場合は、医師の診断、手当てを受けること。

【保管】
・容器を密閉して涼しく換気の良いところで施錠して保管すること。

【廃棄】
・内容物や容器を、都道府県知事の許可を受けた専門の廃棄物処理業者に業務委託すること。

厚労株式会社
東京都千代田区霞が関○−○−○
TEL 03−○○○○−××××　FAX 03−○○○○−△△△△

名称
成分（含有量は不要）
標章（絵表示）
注意喚起語
安定性および反応性
人体に及ぼす作用
貯蔵または取り扱い上の注意
氏名（法人名）
住所（所在地）
電話番号

❹ 混合物のラベル表示方法

表示義務対象物質である原料A、Bと表示義務対象でない原料Cを混合して、製品Dを製造する場合の製品Dのラベル表示方法を示します。

＜名　称＞　製品名などを記載してください。

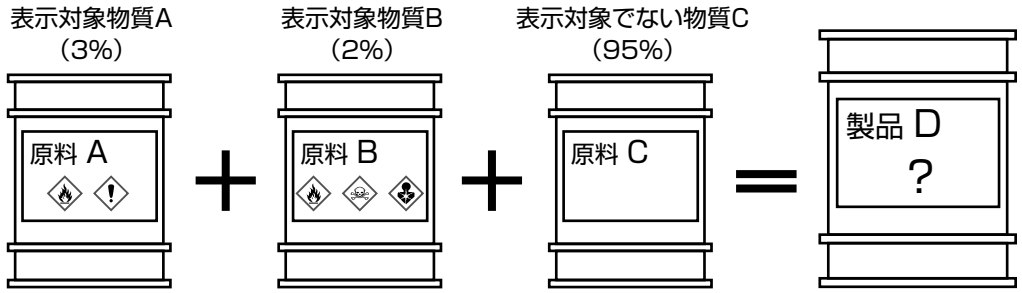
＜成　分＞　含有する表示義務対象物質の名称を記載してください。なお、表示義務対象物質以外の成分についても、できる限り記載してください。

＜注意喚起語＞、＜人体に及ぼす作用＞、＜安定性および反応性＞

原則として、以下の①のように、製品DについてＧＨＳ分類に従って表示しますが、製品DとしてＧＨＳ分類がなされていない場合には、②のように、含有する表示義務対象物質の純物質としての情報を物質ごとに記載してください。

＜貯蔵または取り扱い上の注意＞

化学物質へのばく露またはその不適切な貯蔵もしくは取り扱いから生じる被害を防止するために取るべき措置を記述した文言を記載してください。



危険有害性のクラス・区分	表示対象物質A（3%）	表示対象物質B（2%）	表示対象でない物質C（95%）	製品D
引火性液体	3	1	−	−
急性毒性	4	1	−	1
皮膚感作性	−	−	1	1
発がん性	−	1	−	1

※数字が小さいほど危険有害性が高い

①製品Dの分類で表示する場合

製品D（成分：A、B、C）

危険

危険有害性情報
1．飲み込むと生命に危険（経口）
2．アレルギー性皮膚反応を引き起こすおそれ
3．発がんのおそれ

注意書き
1．××××××××××××
2．××××××××××××
3．××××××××××××
4．××××××××××××
5．××××××××××××
6．××××××××××××
7．××××××××××××
8．××××××××××××

氏名（法人名）、住所および電話番号

②成分ごとに表示する場合

製品D（成分：A、B、C）

A　警告

危険有害性情報
1．引火性液体
2．飲み込むと有害（経口）

B　危険

危険有害性情報
1．極めて引火性の高い液体
2．飲み込むと生命に危険（経口）
3．発がんのおそれ

注意書き
1．××××××××××××
2．××××××××××××
3．××××××××××××
4．××××××××××××
5．××××××××××××
6．××××××××××××
7．××××××××××××
8．××××××××××××

氏名（法人名）、住所および電話番号

⑨ GHS国連勧告と改正労働安全衛生法の記載項目の関係

1　表示

	GHS国連勧告	改正労働安全衛生法第57条	改正労働安全衛生規則第33条・告示
1	注意喚起語		第2号「注意喚起語」
2	危険有害性情報（危険性情報）		第3号「安定性及び反応性」
	危険有害性情報（有害性情報）	第1号ハ「人体に及ぼす作用」	
3	注意書き	第1号ニ「貯蔵又は取扱い上の注意」	
4	絵表示	第2号「当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章で厚生労働大臣が定めるもの」	【法第五十七条第一項第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章を定める告示】
5	製品特定名（製品の特定名）	第1号イ「名称」	
	製品特定名（物質の化学的特定名）	第1号ロ「成分」	
6	供給者の特定		第1号「法第五十七条第一項の規定による表示をする者の氏名（法人にあつては、その名称）、住所及び電話番号」

2　文書交付

	GHS国連勧告	改正労働安全衛生法第57条の2	改正労働安全衛生規則第34条の2の4
1	化学物質等及び会社情報（GHSの製品特定手段）	第1号「名称」	
	化学物質等及び会社情報(供給者名の氏名、住所及び電話番号）		第1号「法第五十七条の二第一項の規定による通知を行う者の氏名（法人にあつては、その名称）、住所及び電話番号」
2	危険有害性の要約（GHS分類、注意書きを含むGHSラベル要素、分類に関係しない他の危険有害性）		第2号「危険性又は有害性の要約」
3	組成、成分情報	第2号「成分及びその含有量」	
4	応急措置	第6号「流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置」	
5	火災時の措置		
6	漏出時の措置		
7	取扱い及び保管上の注意	第5号「貯蔵又は取扱い上の注意」	
8	ばく露防止及び人に対する保護措置		
9	物理的及び化学的性質	第3号「物理的及び化学的性質」	
10	安定性及び反応性		第3号「安定性及び反応性」
11	有害性情報	第4号「人体に及ぼす作用」	
12	環境影響情報		第5号「その他参考となる事項」
13	廃棄上の注意	第5号「貯蔵又は取扱い上の注意」	
14	輸送上の注意		
15	適用法令		第4号「適用される法令」
16	SDSの作成と改訂に関する情報を含むその他の情報		第5号「その他参考となる事項」

労働安全衛生法第 59 条から第 63 条の逐条解説

阿部　理香　　九州国際大学法学部法律学科・助教

一　はじめに：第 6 章（59 条～63 条）について

労働災害を防止するためには、危険有害な機械や物質に対して規制をかけるだけでなく、また、それらが瑕疵・欠陥のない状態にあることだけでなく、それらを用いて実際に労務に従事する労働者自身が適切に安全に取り扱う必要がある。そこで、第 6 章は、労働者の就業に当たっての措置として、安全のための教育、就業制限、適正配置について定めている。

具体的には、事業者に対し、雇入れ時や作業内容変更時など、労働者が新たな業務に従事する局面を特に重視し、必要な教育を実施することを義務づけるとともに、職長などの立場に就く者には、監督としての職務を遂行するに必要な教育を求めるなど、階層的な教育を予定している点が特徴的である。

また、危険有害な機械等を取り扱う労働者に対しては、扱う機械等に応じて、特別教育を求めたり、危険性がより高いものについては、免許を持たない者に対して、その就業を制限するなどしている。

さらに、教育は一度行えば十分とはいえないから、定期的に教育を行うこと、また、新たな機械を導入した場合には、必要な教育を行うよう努めるべきとされる。しかし、行政官へのヒアリングでは、教育の重要性は誰もが否定しえないものではあるが、事業規模によっては、労働者の安全衛生教育にまで及ばないのが実態であること、国の方針として積極的なバックアップが不足していること等もあり、行政による現場での指導も困難であること等が指摘された。

本章には、労災防止のための労働者への教育以外の就業措置として、個々の労働者が抱える特性に応じた適正配置がある。ここで主に念頭に置かれているのは、高年齢者である。労働力不足に伴い高年齢者の雇用促進が労働政策上の課題となっているわが国において、他の年齢層以上に労働災害リスクへの配慮が求められる中高年齢者等の安全衛生上の適正配置は、労働安全衛生行政上の具体的戦略として、今後さらに重要性を増していくものと思われる。関連するのは法 63 条であるが、同条は努力義務規定であることもあり、監督実務上、是正勧告等の違反指摘すらほとんどされていないようである。しかし、裁判例では、直接の言及はないものの、同条の趣旨が汲まれていると推測されるものがある。

今後の安衛法改正の展望としては、労働者の地位と局面に応じた段階的な教育体制の中に、中高年齢等の労働者の特性に対応した教育や適正配置を取り込むことを検討する余地

はあるのではないだろうか。また、就業上の配慮が必要な労働者は、中高年齢者にとどまらない。中高年齢者「等」に該当するものとして、通達では身体障害者および出かせぎ労働者が挙げられているが、その範囲には検討の余地があると思われる。また、安全衛生教育が必要だとしても、その実効性をいかにして高めていくべきかは、今後も検討すべき課題である。

二　逐条解説

１　第 59 条

１．１　条文

（安全衛生教育）
第五十九条　事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行なわなければならない。
２　前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。
３　事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行なわなければならない。

１．２　趣旨と内容

１．２．１　第 59 条

１．２．１．１　趣旨

安全衛生教育及び研修は、労働者の就業に当たって必要な安全衛生に関する知識等を付与するために実施されるものであり、教育機会を提供することにより、我が国の安全衛生水準の向上に大きく寄与することが期待されている[1]。

このうち、安衛法第 59 条は、事業者に対し、労働者を新たに雇い入れたとき、または作業内容を変更したときには安全衛生教育の実施を、そして、労働者を一定の危険または有害な業務に従事させるときには特別教育の実施を義務づけている。その趣旨は、事業場で取り扱われる機械・設備や原材料、作業環境の危険および有害性を労働者自身が認識したうえで、適切に作業を行えるために必要な安全衛生教育を施すことにより、労働災害の人的な要因を除去することである。

[1] 「安全衛生教育及び研修の推進について」平成 3 年 1 月 21 日基発第 39 号、改正平成 28 年 10 月 12 日基発 1012 第 1 号。

１．２．１．２　内容

１．２．１．２．１　雇入れ時・作業内容変更時の安全衛生教育の内容

労働者を新たに雇い入れた場合に事業者が行うべき安全衛生教育は、安衛則第 35 条に定められている。すなわち、①機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること、②安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること、③作業手順に関すること、④作業開始時の点検に関すること、⑤当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること、⑥整理、整頓及び清潔の保持に関すること、⑦事故時等における応急措置及び退避に関すること、⑧その他、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項に関することである。ただし、安衛令第 2 条第 3 号に掲げる業種の事業場の労働者については、①～④を省略することができる（安衛則第 35 条 2 項）。もっとも、一部の項目について省略ができる場合であっても、⑧で「当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項」については実施しなければならないため、教育対象から必要事項が漏れることはないとされる[2]。また、③作業手順に関することについては、現場に配属された後、作業見習の過程において教えることが原則とされる[3]。

安衛則に列挙する事項については、作業内容を変更するときも同様に実施しなければならないところ、「作業内容を変更したとき」とは、異なる作業に転換したときや作業設備、作業方法等について大きな変更があったときなど、労働者の安全を確保するために教育が必要と考えられる場合をいう[4]。作業内容変更時の安全衛生教育義務が追加されたのは、安全衛生教育の必要性の観点からは、雇入れ時の状況と実質的に異ならないからである。そのため、軽易な変更については含まれない[5]。

安全衛生教育は、教育にあてるべき時間数については法令上の規定はないが、当該業務に伴う労働災害防止のために行われるものであり、事業者の責任において実施されなければならないものであるから、所定労働時間内に行われるのが原則である[6]。法定労働時間外に実施する場合は、労基法第 37 条に定める割増賃金の支払義務が発生する。

現行法上、安衛法第 59 条に基づく安全衛生教育について、安全衛生教育計画を策定する義務があるのは、指定事業場または都道府県労働局長が労働災害の発生率を考慮して指定する事業場等であり、それ以外の事業場では義務づけがない。もっとも、安全衛生教育計画の策定義務がない事業場であっても、「安全教育に関する計画」及び「衛生教育に関す

---

[2] 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中央労働災害防止協会、2019 年（平成 31 年・令和元年））270-271 頁。

[3] 昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1。

[4] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解―労働安全衛生法の逐条解説―〔改定 4 版〕』（労働調査会、2015 年（平成 27 年））692 頁。

[5] 昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号。

[6] 昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号。

る計画」は、安全・衛生委員会の調査審議事項になっているため（安衛則第 21 条第 4 号、第 22 条第 4 号）、同委員会の設置義務がある事業場では、教育内容の実施計画が作成されていると考えられることが指摘されている[7]。

１．２．１．２．２　実施対象者（研修受講者）

安衛法第 66 条に基づく雇入れ時及び定期健康診断の対象労働者の場合、安衛則第 43 条および第 44 条が、「常時使用する」労働者と定めているのに対し、安衛法第 59 条関連規定の場合、「常時」の限定がないため、事業者は、短時間労働者や臨時に雇い入れた労働者についても、安全衛生教育を実施しなければならず、雇用期間が 1 日であっても本条にもとづく安全衛生教育を省略することはできないとされる[8][9]。

また、派遣労働者については、雇入れ時の安全衛生教育の実施責任は、雇用関係のある派遣元事業者が負う。もっとも、特殊な機械・設備を使用する場合など派遣元事業者による安全衛生教育の実施に限界がある場合がある。そのため、派遣先事業主は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元事業主に対して積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努めることとされている[10]。

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

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

---

[7] 畠中・前掲註 4（2019 年（平成 31 年・令和元年））268 頁。

[8] 山本和義「連載　働く人の安全と健康の確保は企業の礎　安全管理者・衛生管理者・安全衛生推進者等の実務必携　第 22 回　安全衛生業務をどのように進めるか（安全衛生教育と資格①）労働安全衛生広報 1216 号（2019 年（平成 31 年・令和元年））32 頁。

[9] 山本和義「特集　新入社員の暗然衛生教育の進め方　事業場の実態に即した効果的な安全衛生教育の実施を！」労働安全衛生広報（2014 年（平成 26 年））9 頁。

[10]「派遣労働者が講ずべき措置に関する指針」(平成 11 年 11 月 17 日労働省告示第 138 号、最新改正：令和 2 年厚生労働省告示第 346 号)。

１．２．１．２．３　危険有害な業務に対する特別教育

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

特別教育の実施に必要な事項や教育時間は、それぞれ以下の関係規則や告示等で示されている

①安衛則第 39 条、安全衛生特別教育規程（昭和 47 年労働省告示第 92 号）

②クレーン等安全規則第 21 条（クレーン運転）、第 67 条（移動式クレーン運転）、第 107 条（デリック運転）、第 183 条（建設用リフト運転）、第 222 条（玉掛業務）、クレーン取扱い業務等特別教育規程（昭和 47 年労働省告示第 118 号）

③ボイラー及び圧力容器安全規則第 92 条

④ゴンドラ安全規則第 12 条

⑤四アルキル鉛中毒予防規則第 21 条

⑥高気圧作業安全衛生規則第 11 条

⑦電離放射線障害防止規則第 52 条の 5 から第 52 条の 9

⑧酸素欠乏症等防止規則第 12 条

⑨粉じん障害防止規則第 22 条

⑩石綿障害予防規則第 27 条

⑪除染電離則（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則）第 19 条

安衛法第 59 条第 3 項の特別教育の一部は、旧労基法の就業制限に沿革があり、危険度に応じて、就業要件を免許取得者、技能講習修了者、特別教育修了者と段階的に置いている[11]。そのため、安衛法第 59 条第 3 項および安衛則第 36 条に定める業務について、より上位の知識技能を裏付ける資格（免許取得または技能講習修了〔この二者は資格だが、特別教育修了は資格ではない〕）を有する者については、特別教育の科目の全部または一部について十分な知識および技能を有していると認められるため、当該科目にかかる特別教育を省略することができるとされる（安衛則第 37 条）。

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

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

派遣労働者に対する特別教育については、派遣中は派遣先事業者に使用されているとみ

---

[11] 畠中・前掲註 4（2019 年（平成 31 年・令和元年））275-276 頁。

なされ、派遣先事業者が特別教育を実施しなければならず、特別教育にかかる記録・保存も派遣先事業者が行わなければならない（労働者派遣法第 45 条第 3 項）。

１．２．１．２．４　特別教育の内容及び教育時間等

安衛法第 59 条第 3 項に定める「厚生労働省令で定める危険又は有害な業務」には、59 業務（令和 6 年 7 月 30 日現在 60 業務）が該当する（安衛則第 36 条）。以下に、個々の業務と共に、特別教育の科目と時間数を記す。

（１）研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務（第１号）

【研削といし 12】

研削「といし」部分は誤った取扱いをすると破壊することがあり、重大な災害につながる恐れがある。そこで、研削といしを取替えたり、その際に試運転を行う業務に従事する労働者には研削といしの危険性および安全な取扱いについて必要な知識・技術を身に着けさせることを事業者に求めたものである。

・ 機械研削[13]用といしの取替え又は取替え時の試運転の業務

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
機械研削用研削盤、機械研削用といし、取付け具等に関する知識	機械研削用研削盤の種類及び構造並びにその取扱い方法 機械研削用といしの種類、構成、表示	4 時間

12 那加クレーンセンターの WEB サイト（http://nakacc.co.jp/course/sp_red/kensaku.php 最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日）。

13 工作機械等を用いる。

	及び安全度並びにその取扱い方法　取付け具　覆い（おおい）　保護具　研削液	
機械研削用といしの取付け方法及び試運転の方法に関する知識	機械研削用研削盤と機械研削用といしとの適合確認　機械研削用といしの外観検査及び打音検査　取付け具の締付け方法及び締付け力　バランスの取り方　試運転の方法	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
機械研削用といしの取付け方法及び試運転の方法		3 時間

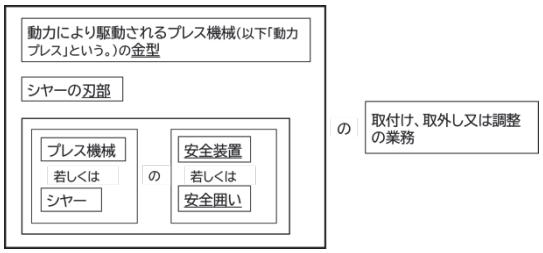
・ 自由研削[14]用といしの取替え又は取替え時の試運転の業務

教育科目と時間

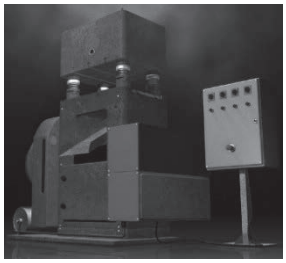
学科教育		
科目	範囲	教育時間
自由研削用研削盤、自由研削用といし、取付け具等に関する知識	自由研削用研削盤の種類及び構造並びにその取扱い方法　自由研削用といしの種類、構成、表示及び安全度並びにその取扱い方法　取付け具　覆い　保護具	2 時間
自由研削用といしの取付け方法及び試運転の方法に関する知識	自由研削用研削盤と自由研削用といしとの適合確認　自由研削用といしの外観検査及び打音検査　取付け具の締付け方法及び締付け力　バランスの取り方　試運転の方法	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
自由研削用といしの取付け方法及び試運転の方法		2 時間

[14] 携帯用グラインダー等を用いる。

（２）動力により駆動されるプレス機械（以下「動力プレス」という。）の金型（かながた）、シヤーの刃部又はプレス機械若しくはシヤーの安全装置若しくは安全囲いの取付け、取外し又は調整の業務（第２号）



【プレス機 15】



教育科目と時間

科目	範囲	教育時間
プレス機械又はシヤー及びこれらの安全装置又は安全囲いに関する知識	プレス機械又はシヤー及びこれらの安全装置又は安全囲いの種類、構造及び点検	2 時間
プレス機械又はシヤーによる作業に関する知識	材料の送給及び製品の取出し プレス機械の金型、シヤーの刃部又はプレス機械若しくはシヤーの安全装置若しくは安全囲いの異常及びその処理	2 時間
プレス機械の金型、シヤーの刃部又はプレス機械若しくはシヤーの安	プレス機械の金型、シヤーの刃部又はプレス機械若しくはシヤーの安全装置	3 時間

15　労働安全衛生推進協会の WEB サイト（http://www.axtu.org/douryoku-press-tokubetsukyouiku.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

全装置若しくは安全囲いの点検、取付け、調整等に関する知識	若しくは安全囲いの点検、取付け、取外し及び調整	
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間

（３）アーク溶接機を用いて行う金属の溶接、溶断等（以下「アーク溶接等」という。）の業務（第３号）

【アーク溶接 17】

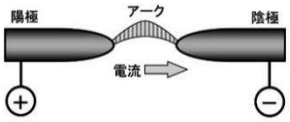
アークとは、高温で強い光を発する気体放電現象の一種である。炭素やタングステンなどの電極を接触させ、電流を流している状態で電極を引き離すと電極間にアークが発生する（左図参照）。身近なアークの例として、通電中のプラグをコンセントから引き抜いたときに発生するスパークが挙げられる。

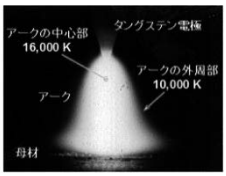
アーク溶接は、金属の電極と溶接する対象物（母材：これも金属）の間で火花を起こし、溶接を施す作業をいう。溶接で使用するアークは、一般的に電極から母材に向かって広がり、ベル型状に発生する（右図参照）。アーク放電は不安定な現象で維持・安定が困難であるところ、アーク溶接機はアークを安定化させることにより溶接を可能にしている。

【アーク 18】

17　コベルコ教習所新潟教習センターの WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/niigata/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

18　株式会社ダイヘンの WEB サイト（https://www.daihen.co.jp/products/welder/faq/basic/q2.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。





アーク溶接装置に不備等があったり、不適切な方法で溶接作業がなされると、作業者の感電あるいは高所からの転落につながりうる。また、溶接中のアークによる火災・爆発等の重大災害も発生しうる 19。

そこで、こうした事故を防止するため、学科教育及び実技教育により特別教育を行うものとした。教育内容は以下の表のとおりである。また、実技教育は、アーク溶接装置の取扱い及びアーク溶接等の作業の方法について、10 時間以上行うものとする。

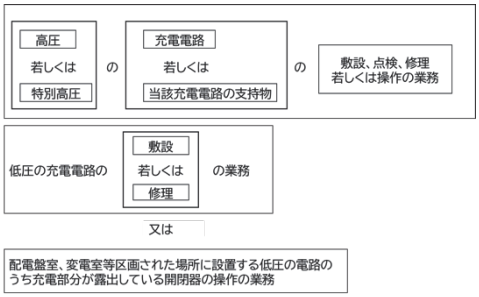
教育科目と時間

科目	範囲	教育時間
アーク溶接等に関する知識	アーク溶接等の基礎理論　電気に関する基礎知識	1 時間
アーク溶接装置に関する基礎知識	直流アーク溶接機　交流アーク溶接機　交流アーク溶接機用自動電撃防止装置　溶接棒等及び溶接棒等のホルダー　配線	3 時間
アーク溶接等の作業の方法に関する知識	作業前の点検整備　溶接、溶断等の方法　溶接部の点検　作業後の処置　災害防止	6 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間

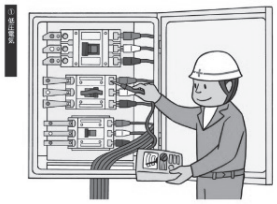
（４）高圧（直流にあつては 750 ボルトを、交流にあつては 600 ボルトを超え、7000 ボルト以下である電圧をいう。以下同じ。）若しくは特別高圧（7000 ボルトを超える電圧をいう。以下同じ。）の充電電路若しくは当該充電電路の支持物の敷設、点検、修理若しくは操作の業務、低圧（直流にあつては 750 ボルト以下、交流にあつては 600 ボルト以下である電圧をいう。以下同じ。）の充電電路（対地電圧が 50 ボルト以下であるもの及び電信用のもの、電話用のもの等で感電による危害を生ずるおそれのないものを除く。）の敷設若しくは修理の業務（次号に掲げる業務を除く。）又は配電盤室、変電室等区画された場所に設置する低圧の電路（対地電圧が 50 ボルト以下であるもの及び電信用のもの、

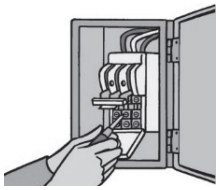
19 SAT 株式会社の WEB サイト（https://www.sat-co.info/blog/arcwelding200001/#i-2 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

電話用のもの等で感電による危害の生ずるおそれのないものを除く。）のうち充電部分が露出している開閉器の操作の業務（第 4 号）

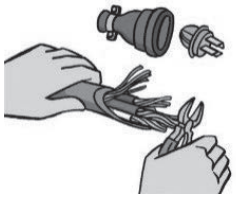


【充電電路の修理の例 20】





する通電の状態



充電電路とは、裸線（露出部分等）に触れれば感電をいう。「充電電路の敷設若しくは修理の業務」には、充電電路の状態で、電動工具のコードが破線している場合に絶縁テープを巻いて修理することなどが含まれる 21。

事業者は、充電電路等の敷設または修理等の業務、あるいは、充電部分が露出している開閉器の操作の業務を行う場合、労働者が感電することのないよう、電気取扱業務に係る特別教育の実施が義務づけられている。

特別教育に必要な学科教育は、以下の表のとおりである。また、実技教育は、高圧又は特別高圧の活線作業及び活線近接作業の方法について、15 時間以上（充電電路の操作の業務のみを行なう者については、1 時間以上）行なうものとする。

教育科目と時間

科目	範囲	教育時間
低圧の電気に関する基礎知識	低圧の電気の危険性　短絡　漏電　接地　電気絶縁	1 時間
低圧の電気設備に関する基礎	配電設備　変電設備　配線　電気使用設備	2 時間

20 キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=25 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

21 キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=25 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

知識	保守及び点検	
低圧用の安全作業用具に関する基礎知識	絶縁用保護具　絶縁用防具　活線作業用器具　検電器　その他の安全作業用具　管理	1 時間
低圧の活線作業及び活線近接作業の方法	充電電路の防護　作業者の絶縁保護　停電電路に対する措置　作業管理　救急処置　災害防止	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間

（5）対地電圧が 50 ボルトを超える低圧の蓄電池を内蔵する自動車の整備の業務（第 4 号の 2）

本業務は、いわゆる電気自動車またはハイブリッド自動車等の整備業務を内容とするものであり、低圧電気取扱業務の特別教育から分離する形で、令和元年に新たに追加されたものである（厚労告 83）。学科教育の科目および内容・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。実技教育は、安衛則第 36 条第 4 号の 2 の自動車の整備作業の方法について、1 時間以上行うものとする。もっとも、改正前に低圧電気取扱業務の特別教育を修了された労働者については、電気自動車整備の業務等に係る特別教育を新たに修了する必要は必ずしもない 22。

なお、対地電圧とは、接地式電路においては電線と大地との間の電圧、非接地式電路においては電線間の電圧のことである 23。対地電圧が 50V を超える低圧の蓄電池を内蔵する自動車としては、ハイブリッド自動車、プラグインハイブリッド自動車、電気自動車（内燃機関を有さないもの）、燃料電池自動車、バッテリー式のフォークリフト等の車両系荷役運搬機械およびバッテリー式のドラグ・ショベル等の車両系建設機械が含まれる 24。

教育科目と時間

科目	範囲	教育時間
低圧の電気に関する基礎知識	低圧の電気の危険性　短絡　漏電　接地　電気絶縁	1 時間

22　コベルコ教習所新潟センターの WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/niigata/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

23 E&M JOBS の WEB サイト（https://em.ten-navi.com/dictionary/3155/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

24　コベルコ教習所新潟センターの WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/niigata/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

低圧の電気装置に関する基礎知識	安衛則第 36 条第 4 号の 2 の自動車の仕組みと種類　コンバータ及びインバータ　配線　駆動用蓄電池及び充電器　駆動用原動機及び発電機　電気使用機器　保守及び点検	2.5 時間
低圧用の安全作業用具に関する基礎知識	絶縁用保護具、絶縁工具及び絶縁テープ　検電器　その他の安全作業用具　管理	0.5 時間
自動車の整備作業の方法	充電電路の防護　作業者の絶縁保護　サービスプラグの取扱いの方法　停電電路に対する措置　作業管理　救急処置　災害防止	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間

（６）最大荷重 1 トン未満のフオークリフトの運転（道路交通法（昭和 35 年法律第 105 号）第 2 条第 1 項第 1 号の道路（以下「道路」という。）上を走行させる運転を除く。）の業務（第 5 号）

【フォークリフト 25】

フォークリフトと次項のフォークローダーの違いは、フォークの上げ下げ動作の違いにある。フォークローダーがフォークを上下させるためにはアームの動作を行う（そのため、荷を前方にも伸ばせる）のに対し、フォークリフトはマストによってフォークを上下させる[26]。

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の

25　公益社団法人　福岡県労働基準協会連合会の WEB サイト（https://www.f-roukijunren.or.jp/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

26 JUKIDORI の WEB サイト（https://jukidori.com/carry/fork-loader/最終閲覧日 2023 年 10 月 30 日）。

表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
フオークリフトの走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	フオークリフトの原動機、動力伝達装置、走行装置、かじ取り装置、制動装置及び走行に関する附属装置の構造並びにこれらの取扱い方法	2 時間
フオークリフトの荷役に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	フオークリフトの荷役装置、油圧装置（安全弁を含む。）[27]、ヘツドガード、バツクレスト及び荷役に関する附属装置の構造並びにこれらの取扱い方法	2 時間
フオークリフトの運転に必要な力学に関する知識	力（合成、分解、つり合い及びモーメント）　重量　重心及び物の安定　速度及び加速度　荷重　応力　材料の強さ	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
フオークリフトの走行の操作	基本走行及び応用走行	4 時間
フオークリフトの荷役の操作	基本操作　フオークの抜き差し　荷の配列及び積重ね	2 時間

（７）最大荷重１トン未満のショベルローダー又はフォークローダーの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務（第５号の２）

【ショベルローダー[28]】

[27] パスカルの原理を応用し、油圧でアームの上下動などの強い力を生み出す装置。

[28] コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

【フォークローダー[29]】

ショベルローダーは、原則として車体前方のショベル（バケット）をリフトアームで上下させて主にバラ物の荷役を行う車両を指し、フォークローダーは、原則として車体前方のフォークをリフトアームで上下させて材木などの荷役を行う車両をいう 30。

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
シヨベルローダー等の走行に	シヨベルローダー等（安衛則第 36 条第 5 号	2 時間

[29] コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

30 コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	の 2 の機械をいう。以下同じ。）の原動機、動力伝達装置、走行装置、操縦装置、制動装置、電気装置、警報装置及び走行に関する附属装置の構造及び取扱い方法	
シヨベルローダー等の荷役に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	シヨベルローダー等の荷役装置、油圧装置、ヘツドガード及び荷役に関する附属装置の構造及び取扱い方法	2 時間
シヨベルローダー等の運転に必要な力学に関する知識	力（合成、分解、つり合い及びモーメント）　重量　重心及び物の安定　速度及び加速度　荷重　応力　材料の強さ	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
シヨベルローダー等の走行の操作	基本操作　定められたコースによる基本走行及び応用走行	4 時間
シヨベルローダー等の荷役の操作	基本操作　定められた方法による荷の移動及び積重ね	2 時間

（８）最大積載量が１トン未満の不整地運搬車の運転（道路上を走行させる運転を除く。）**の業務（第５号の３）**

【ゴムクローラ式不整地運搬車 31】

【ホイール式不整地運搬車 32】

31　コマツ教習所の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

32　コマツ教習所の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTru

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
不整地運搬車の走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	不整地運搬車（安衛則第 36 条第 5 号の 3 の機械をいう。以下同じ。）の原動機、動力伝達装置、走行装置、操縦装置、制動装置、電気装置、警報装置及び走行に関する附属装置の構造及び取扱いの方法	2 時間
不整地運搬車の荷の運搬に関する知識	不整地運搬車の荷役装置及び油圧装置の構造及び取扱いの方法並びに荷の積卸し及び運搬の方法	2 時間
不整地運搬車の運転に必要な力学に関する知識	力（合成、分解、つり合い及びモーメント）　重量　重心及び物の安定　速度及び加速度　荷重	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
不整地運搬車の走行の操作	基本操作　定められたコースによる基本走行及び応用走行	4 時間
不整地運搬車の荷の運搬	基本操作　定められた方法による荷の運搬	2 時間

（９）制限荷重５トン未満の揚貨装置（船舶に取り付けられたデリックやクレーン装置）の運転の業務（第６号）

---

ck.aspx 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

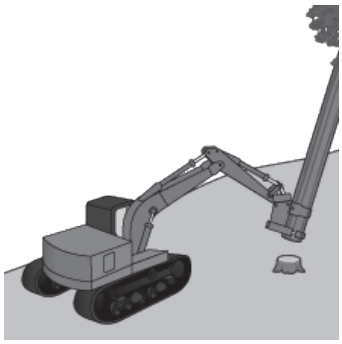
教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
揚貨装置に関する知識	デリツクブーム、デリツクポスト、ガイその他の主要構造部分　巻上げ装置　制動装置　揚貨装置の機能及び取扱い方法	4 時間
原動機及び電気に関する知識	蒸気機関　内燃機関　電動機　電流　電圧及び抵抗　電力及び電力量　電力計　制御装置その他の揚貨装置に関する電気機械器具　感電による危険性	2 時間
揚貨装置の運転のために必要な力学に関する知識	力（合成、分解、つり合い及びモーメント）　重心　重量　速度　荷重（静荷重及び動荷重）　応力　材料の強さ　ワイヤロープ　フツク及びスリングの強さ　ワイヤロープの掛け方と荷重との関係	4 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
揚貨装置の運転	重量の確認　荷の巻上げ　定められた経路による荷の運搬　定められた位置への荷卸し	3 時間
揚貨装置の運転のための合図	手、小旗等を用いて行なう合図	1 時間

（10）伐木等機械（伐木、造材又は原木若しくは薪炭材の集積を行うための機械であつて、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものをいう。以下同じ。）の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務（第 6 号の 2）

【伐木等機械 [33]】

[33] コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

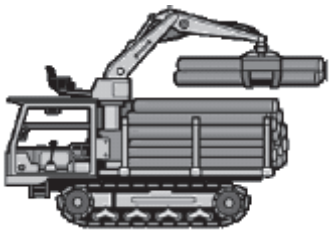
教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
伐木等機械に関する知識	伐木等機械の種類及び用途	1 時間
伐木等機械の走行及び作業に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	伐木等機械の原動機、動力伝達装置、走行装置、操縦装置、制動装置、作業装置、油圧装置、電気装置及び附属装置の構造及び取扱いの方法	1 時間
伐木等機械の作業に関する知識	伐木等機械による一般的作業方法	2 時間
伐木等機械の運転に必要な一般的事項に関する知識	伐木等機械の運転に必要な力学　電気に関する基礎知識	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
伐木等機械の走行の操作	基本操作　定められたコースによる基本走行及び応用走行	2 時間
伐木等機械の作業のための装置の操作	基本操作　定められた方法による伐木、造材及び原木の集積	4 時間

（11）走行集材機械（車両の走行により集材を行うための機械であつて、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものをいう。以下同じ。）の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務（第 6 号の 3）

（平成 25 年厚生労働省告示第 363 号・追加）

【走行集材機械 [34]】



特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

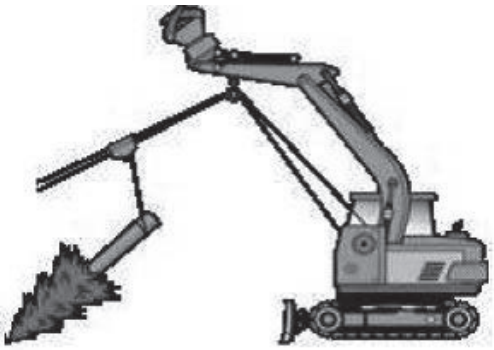
教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
走行集材機械に関する知識	走行集材機械の種類及び用途	1 時間
走行集材機械の走行及び作業に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	走行集材機械の原動機、動力伝達装置、走行装置、操縦装置、制動装置、作業装置、油圧装置、電気装置及び附属装置の構造及び取扱いの方法	1 時間
走行集材機械の作業に関する知識	走行集材機械による一般的作業方法	2 時間
走行集材機械の運転に必要な一般的事項に関する知識	走行集材機械の運転に必要な力学　電気に関する基礎知識　ワイヤロープの種類及び取扱いの方法	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
走行集材機械の走行の操作	基本操作　定められたコースによる基本走行及び応用走行	3 時間
走行集材機械の作業のための装置の操作	基本操作　定められた方法による原木の運搬	3 時間

[34] 静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/_119834.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

（12）機械集材装置（集材機、架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、動力を用いて、原木又は薪炭材（以下「原木等」という。）を巻き上げ、かつ、空中において運搬する設備をいう。以下同じ。）の運転の業務（第７号）

【架線集材機械 [35]】



特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

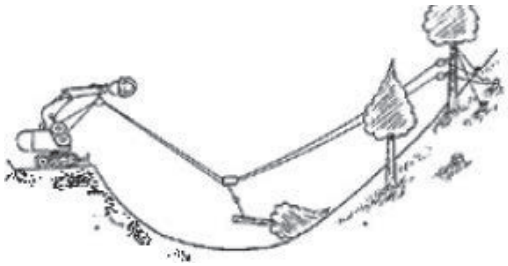
教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
機械集材装置に関する知識	機械集材装置の集材機の種類、構造及び取扱いの方法　機械集材装置の索張り方式　集材方法	3 時間
ワイヤロープに関する知識	ワイヤロープの種類　ワイヤロープの止め方及び継ぎ方の種類	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
機械集材装置の集材機の運転	基本操作　応用運転	4 時間
ワイヤロープの取扱い	ワイヤロープの止め方、継ぎ方及び点検方法	4 時間

[35] 静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/_119834.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

（13）簡易架線集材装置（集材機、架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、動力を用いて、原木等を巻き上げ、かつ、原木等の一部が地面に接した状態で運搬する設備をいう。以下同じ。）の運転又は架線集材機械（動力を用いて原木等を巻き上げることにより当該原木等を運搬するための機械であつて、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものをいう。以下同じ。）の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務（第７号の２）
（平成 25 年厚生労働省告示第 363 号・追加）

【簡易架線集材装置 [36]】



特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
簡易架線集材装置の集材機及び架線集材機械に関する知識	簡易架線集材装置の集材機の種類及び用途　架線集材機械の種類及び用途	1 時間
架線集材機械の走行及び作業に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	架線集材機械の原動機、動力伝達装置、走行装置、操縦装置、制動装置、作業装置、油圧装置、電気装置及び附属装置の構造及び取扱いの方法	1 時間
簡易架線集材装置及び架線集材機械の作業に関する知識	簡易架線集材装置及び架線集材機械による集材の方法　簡易架線集材装置の索張りの方法	2 時間
簡易架線集材装置及び架線集	簡易架線集材装置及び架線集材機械の運転	1 時間

[36] 静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/_119834.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

材機械の運転に必要な一般的事項に関する知識	に必要な力学　電気に関する基礎知識　ワイヤロープの種類　ワイヤロープの止め方及び継ぎ方の種類	
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
架線集材機械の走行の操作	基本操作　定められたコースによる基本走行及び応用走行	1 時間
簡易架線集材装置の集材機の運転及び架線集材機械の作業のための装置の操作	基本操作　定められた方法による原木の運搬	3 時間
ワイヤロープの取扱い	ワイヤロープの止め方、継ぎ方及び点検方法	4 時間

（14）チェーンソーを用いて行う立木の伐木、かかり木の処理又は造材の業務（第 8 号）

（昭和 52 年労働省告示第 100 号・平成 31 年厚生労働省告示第 32 号・一部改正）

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
伐木等作業に関する知識	伐倒の方法　伐倒の合図　退避の方法　かかり木の種類及びその処理　造材の方法　下肢の切創防止用保護衣等の着用	4 時間
チェーンソーに関する知識	チェーンソーの種類、構造及び取扱い方法　チェーンソーの点検及び整備の方法　ソーチェーンの目立ての方法	2 時間
振動障害及びその予防に関する知識	振動障害の原因及び症状　振動障害の予防措置	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
伐木等の方法	伐木の方法　かかり木の処理方法　造材の	5 時間

	方法　下肢の切創防止用保護衣等の着用	
チェーンソーの操作	基本操作　応用操作	2 時間
チェーンソーの点検及び整備	チェーンソーの点検及び整備の方法　ソーチェーンの目立ての方法	2 時間

（15）機体重量が 3 トン未満の令別表第 7 第 1 号、第 2 号、第 3 号又は第 6 号に掲げる機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務（第 9 号）

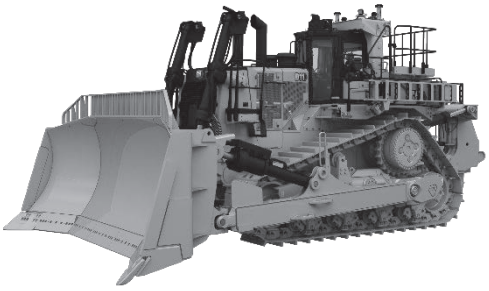
小型車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)の運転の業務に係る特別教育（昭和 52 年労働省告示第 117 号 7・一部改正）

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

令別表第 7 第 1 号または第 2 号（小型車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)）に定める以下の機械の運転業務に必要な学科教育および実技教育は以下のとおりである。

第 1 号（整地・運搬・積込み用機械）

1．ブル・ドーザー37



37　日本キャタピラー合同会社の WEB サイト（https://www.nipponcat.co.jp/products/dozers/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

２．モーター・グレーダー38

３．トラクター・ショベル 39

４．ずり積機 40

38　コマツの WEB サイト（https://kcsj.komatsu/products/construction_machine/motor_grader.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

39　厚生労働省・職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=101286 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

40　コトブキ技研工業株式会社の WEB サイト（https://www.kemco.co.jp/pro_kenki/kenki_schaeffloader_kl41.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

トンネル掘削において、掘り出されたずりを運搬用車両等に積み込む目的で作られた機械 41

５．スクレーパー42

６．スクレープ・ドーザー43

７．１から６までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

41 電設資材・電線・ケーブル ネット通販 Watanabe の WEB サイト（https://www.fuku-watanabe.com/ec/glossary/tunnel/006zurishori/038.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

42 丸磯建設株式会社の WEB サイト（https://maruiso.com/public-works/machine/ 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

43 モデルトラックファクトリーの WEB サイト（https://www.mt-factory.jp/nzg/models/398.htm 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

第２号（掘削用機械）

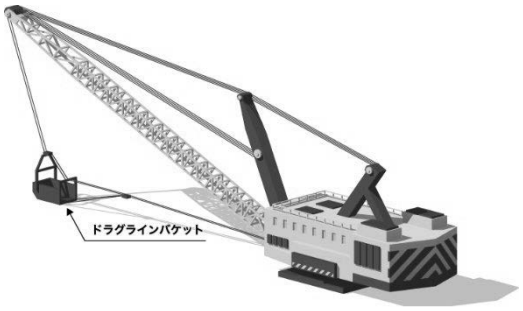
１．パワー・ショベル 44

２．ドラグ・ショベル（油圧ショベル）[45]

44　コマツ（株式会社小松製作所）の WEB サイト（https://kcsj.komatsu/products/construction_machine/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

45　パワー・ショベルと変わらないが、ショベルが外向きの場合にパワー・ショベルと呼ばれることが多いようだ（昭和建設興業株式会社の WEB サイト（https://shouwa-k-k.co.jp/topic/daily/353#最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日））。

３．ドラグライン 46



土工事用堀削機の一種で、機体から伸ばしたブームの先に吊るしたバケットを振り子のように前方に投げ、引き寄せながら土砂をすくう仕組みとなっており、機械を移動させずに広範囲の掘削ができる 47。

４．クラムシエル 48

クラムシエルとは、ブームの先端にワイヤロープで吊られたクラムシエルバケットから、二枚貝のように土砂をつかんで掘削する掘削機をいう [49]。

---

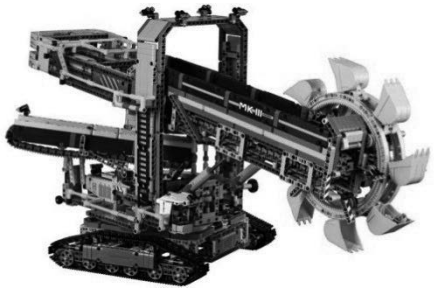
46 アールアイ株式会社の WEB サイト（https://r-i.jp/glossary/kana_ta/to/002231.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

47 アールアイ株式会社の WEB サイト（https://r-i.jp/glossary/kana_ta/to/002231.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

48 東北リース株式会社の WEB サイト（http://www.tohokulease.com/equipment_list/shovel/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

49 工事現場標識サイト（https://safety-signboard.com/clamshell/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

５．バケット掘削機 50



６．トレンチャー

【ホイールトレンチャー51】

【チェーントレンチャー52】

50 GIZMODE（株式会社メディアジーン運営）の WEB サイト（https://www.gizmodo.jp/2016/07/post_664834.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

51 Direct INDUSTRY の WEB サイト（https://www.directindustry.com/ja/prod/the-charles-machine-works-inc/product-41264-795553.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

52 Direct INDUSTRY の WEB サイト（https://www.directindustry.com/ja/prod/the-charles-machine-works-inc/product-41264-1893989.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

７．１から６までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）の走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）（安衛則第 36 条第 9 号の機械のうち令別表第7第 1号又は第2号に掲げる機械をいう。以下同じ。）の原動機、動力伝達装置、走行装置、操縦装置、ブレーキ、電気装置、警報装置及び走行に関する附属装置の 構造及び取扱い方法	3 時間
小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）の作業に関する装置の構造、取扱い及び作業方法に関する知識	小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）の種類及び用途小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）の作業装置及び作業に関する附属装置の構造及び取扱い方法　小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）による一般的作業方法	2 時間
小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）の運転に必要な一般的事項に関する知識	小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）の運転に必要な力学及び土質工学　土木施工の方法	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
小型車両系建設機械（整地・	基本操作　定められたコースによる基本走	4 時間

運搬・積込み用及び掘削用）の走行の操作	行及び応用走行	
小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）の作業のための装置の操作	基本操作　定められた方法による基本施工及び応用施工	2 時間

令別表第 7 第 3 号（基礎工事用機械）に定める以下の 1 ～8 の運転業務に必要な学科教育および実技教育は以下のとおりである。

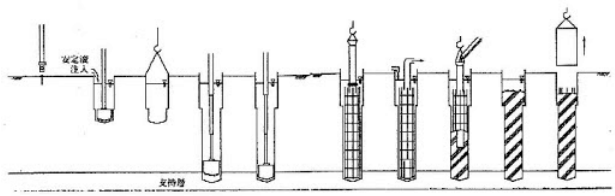
1．くい打機 53

53　日本車両製造株式会社の WEB サイト（https://www.n-sharyo.co.jp/business/kiden/earthdril/dhj60-3.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

２．くい抜機 54

３．アース・ドリル

【アースドリル工法 55】



ドリリングバケットを回転させて地盤を掘削し、バケット内部に収納された土砂を地上に排土する工法 56。

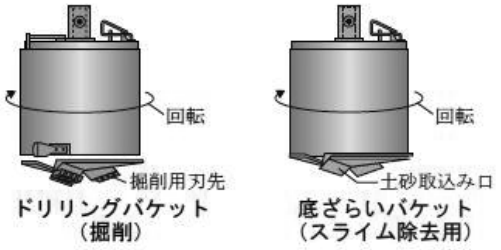
【ドリリングバケット 57】

54 株式会社エス・スタイルの WEB サイト（https://economy-blade.com/info/2020_03_04/ 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

55 東開クレテック株式会社の WEB サイト（http://www.tokai-cretec-presents.jp/presents-0019.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

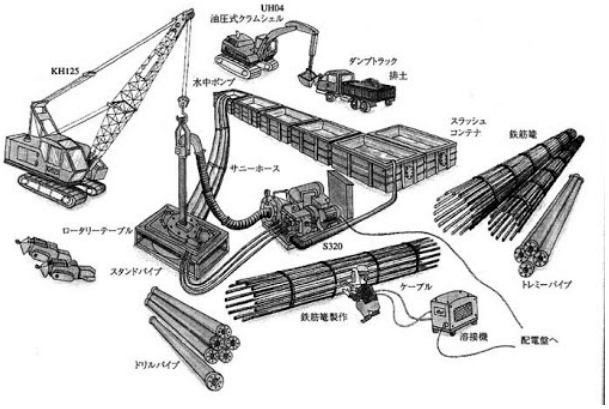
56 東開クレテック株式会社（http://www.tokai-cretec-presents.jp/presents-0019.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

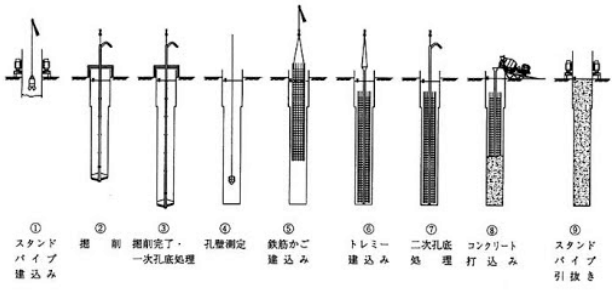
57 TAC 建築士講師室のブログ



４．リバース・サーキュレーション・ドリル

【リバース・サーキュレーション・ドリル工法[58]】





施工手順 59

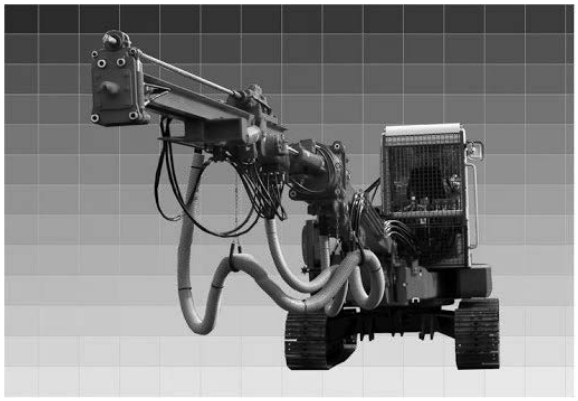
（http://kentikushi-blog.tac-school.co.jp/archives/46171468.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 2 日）。

[58] 一般社団法人日本基礎建設協会の WEB サイト（http://www.kisokyo.or.jp/stake03.htm 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

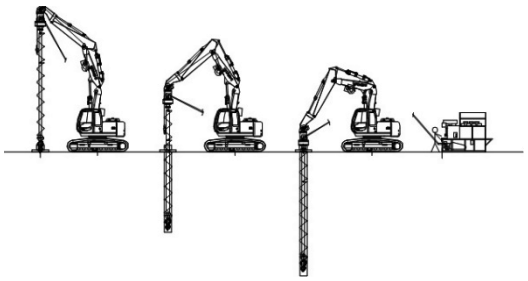
59 一般社団法人日本基礎建設協会の WEB サイト（http://www.kisokyo.or.jp/stake03.htm 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

アース・ドリル工法、リバース・サーキュレーション・ドリル工法は、いずれも場所打ち杭による基礎工事の工法を指し、地盤によって用いる工法が異なる。リバース・サーキュレーション・ドリル工法は、掘り進めたときに穴壁が崩れ落ちる場合に用いられるもので、掘り進める際に泥水を入れたり（これにより穴壁を固める）、泥水を排することを繰り返して行う。

５．せん孔機 60（チュービングマシンを有するものに限る。）



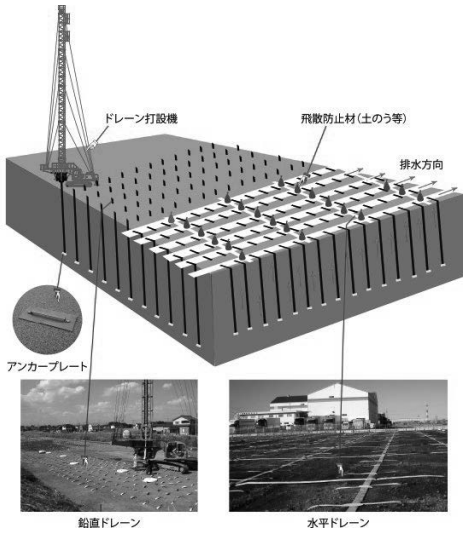
６．アース・オーガー[61]



60 ヤマモトロックマシン株式会社の WEB サイト（http://www.yrm.co.jp/?page_id=16 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

61 株式会社ゴープラスの WEB サイト（https://go-plus.co.jp/method/earthAuger/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

7．ペーパー・ドレーン・マシン 62



ドレーンとは排水を意味し、ペーパー・ドレーン・マシーンとは、埋立地等の地盤改良を目的とした基礎工事用の機械の 1 つで、紙状のシートを少し地上に出るようにして埋立地に埋めて地中の水分を吸わせ、蒸発させて水分を飛ばすことで地盤を改良する工法。紙

62 ジオドレーン協会の WEB サイト（https://www.geo-drain.com/method.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

状のシートの代わりに砂を用いる場合は、サンド・ドレーン工法という。

８．１から７までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
小型車両系建設機械（基礎工事用）の走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	小型車両系建設機械（基礎工事用）（安衛則第 36 条第 9 号の機械のうち令別表第 7 第 3 号に掲げる建設機械をいう。以下同じ。）の原動機、動力伝達装置、走行装置、操縦装置、ブレーキ、電気装置、警報装置及び走行に関する附属装置の構造及び取扱い方法	2 時間
小型車両系建設機械（基礎工事用）の作業に関する装置の構造、取扱い及び作業方法に関する知識	小型車両系建設機械（基礎工事用）の種類及び用途　作業装置及び作業に関する附属装置の構造及び取扱い方法　小型車両系建設機械（基礎工事用）による一般的作業方法	3 時間
小型車両系建設機械（基礎工事用）の運転に必要な一般的事項に関する知識	小型車両系建設機械（基礎工事用）の運転に必要な力学及び土質工学　土木施工の方法　ワイヤロープ及び補助具	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
小型車両系建設機械（基礎工事用）の走行の操作	基本操作　定められたコースによる基本走行及び応用走行	3 時間
小型車両系建設機械（基礎工事用）の作業のための装置の操作及び合図	基本操作　定められた方法による基本施工及び応用施工　手、小旗等を用いて行う合図	3 時間

令別表第 7 第 6 号（解体用機械）に定める以下の１，２の運転業務に必要な学科教育および実技教育は以下のとおりである。

１．ブレーカ 63

２．１に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
小型車両系建設機械(解体用)の走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	小型車両系建設機械(解体用)(安衛則第 36 条第 9 号の機械のうち令別表第 7 第 6 号に掲げる機械をいう。以下同じ。)の原動機、動力伝達装置、走行装置、かじ取り装置、ブレーキ、電気装置、警報装置及び走行に関する附属装置の構造及び取扱いの方法	2 時間
小型車両系建設機械(解体用)の作業に関する装置の構造、取扱い及び作業方法に関する知識	小型車両系建設機械(解体用)の種類及び用途　作業装置及び作業に関する附属装置の構造及び取扱いの方法　小型車両系建設機械(解体用)による一般的作業方法	2.5 時間
小型車両系建設機械(解体用)の運転に必要な一般的事項に関する知識	小型車両系建設機械(解体用)の運転に必要な力学　コンクリート造、鉄骨造又は木造の工作物等の種類及び構造　建設施工の方法	1.5 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		

63　コマツ教習所（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/special/CourseDetailSpecialSmallVehiclesBreaker.aspx 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

科目	範囲	教育時間
小型車両系建設機械(解体用)の走行の操作	基本操作　定められたコースによる基本走行及び応用走行	4 時間
小型車両系建設機械(解体用)の作業のための装置の操作	基本操作　定められた方法による基本施工及び応用施工	3 時間

（16）令別表第 7 第 3 号に掲げる機械（基礎工事用機械）で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるもの以外のものの運転の業務（第 9 号の 2）

（昭和 52 年労働省告示第 117 号･追加、平成 2 年労働省告示第 54 号･旧第 11 条の 3 繰下）

【非自走式基礎工事用建設機械の例[64]】

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
基礎工事用建設機械に関する知識	基礎工事用建設機械（安衛則第 36 条第 9 号の 2 の機械をいう。以下同じ。）の種類及び用途　基礎工事用建設機械の原動機、動力伝達装置、作業装置、巻上げ装置、ブレーキ、電気装置、警報装置及び附属装置の構造及び取扱い方法	4 時間
基礎工事用建設機械の運転に必要な一般的事項に関する知識	基礎工事用建設機械の運転に必要な力学及び土質工学　土木施工の方法　ワイヤロープ及び補助具	2 時間

64 「行列のできるトラック相談所」のブログ（最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
基礎工事用建設機械の運転	基本操作　定められた方法による基本施工及び応用施工	4 時間
基礎工事用建設機械の運転のための合図	手、小旗等を用いて行う合図	1 時間

（17）令別表第７第３号に掲げる機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものの作業装置の操作（車体上の運転者席における操作を除く。）の業務（第９号の３）

（昭和 52 年労働省告示第 117 号・追加、平成 2 年労働省告示第 54 号 4・旧第 11 条の 4 繰下）

【自走式基礎工事用機械の操作の例[65]】

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
車両系建設機械（基礎工事用）	車両系建設機械（基礎工事用）（安衛則第 36	3 時間

[65] 中部労働技能教習センター（https://www.ginosenta.or.jp/course/361/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

の作業装置に関する知識	条第 9 号の 3 の機械をいう。以下同じ。）の作業装置の種類及び用途　作業装置の構造及び取扱い方法	
車両系建設機械（基礎工事用）の作業装置の操作のために必要な一般的事項に関する知識	車両系建設機械（基礎工事用）の作業装置の操作のために必要な力学及び土質工学　土木施工の方法　ワイヤロープ及び補助具	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
車両系建設機械（基礎工事用）の作業装置の操作	基本操作　定められた方法による基本施工及び応用施工	3 時間
車両系建設機械（基礎工事用）の運転のための合図	手、小旗等を用いて行う合図	1 時間

（18）令別表第 7 第 4 号に掲げる機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務（第 10 号）

令別表第 7 第 4 号（締固め用機械）に定める以下の１，２の運転業務に必要な学科教育および実技教育は以下のとおりである。

１．ローラー[66]

66　酒井重工業株式会社の WEB サイト（https://www.sakainet.co.jp/products/asphalt_roller/sw654.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

２．１に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

特別教育に必要な学科教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。また、実技教育は、ローラーの運転方法について 4 時間以上行なうものとする。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
ローラー（安衛則第 36 条第 10 号の機械をいう。以下同じ。）に関する知識	ローラーの種類及び用途　ローラーの動力伝達装置、作業装置、かじ取り装置、ブレーキ、電気装置、警報装置及び附属装置の構造及び取扱いの方法	4 時間
ローラーの運転に必要な一般的事項に関する知識	運転に必要な力学　ローラーによる施工方法	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間

（19）施行令別表第 7 第 5 号に掲げる機械の作業装置の操作の業務（第 10 号の 2）

令別表第 7 第 5 号（コンクリート打設用機械）に定める以下の１，２の運転業務に必要な学科教育および実技教育は以下のとおりである。

１．コンクリートポンプ車 [67]

67 レスポンスの WEB サイト（https://response.jp/article/2019/10/08/327366.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

２．１に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

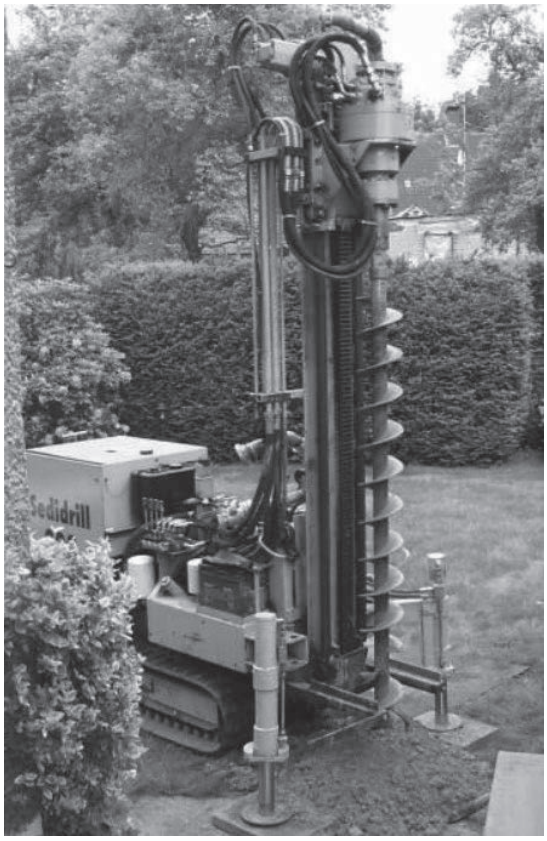
教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
車両系建設機械（コンクリート打設用）の作業装置に関する知識	車両系建設機械（コンクリート打設用）（安衛則第 36 条第 10 号の 2 の機械をいう。以下同じ。）の作業装置の種類及び用途作業装置の構造及び取扱いの方法	4 時間
車両系建設機械（コンクリート打設用）の作業装置の操作のために必要な一般的事項に関する知識	車両系建設機械（コンクリート打設用）の作業装置の操作のために必要な力学　コンクリートの種類及び性質　コンクリート打設の方法	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
車両系建設機械（コンクリート打設用）の作業装置の操作	基本操作　応用操作	4 時間
車両系建設機械（コンクリート打設用）の運転のための合図	手、小旗等を用いて行う合図	1 時間

（20）ボーリングマシンの運転の業務（第 10 号の 3）

（平成 2 年労働省告示第 54 号・追加）

【ボーリングマシン～ドリル型～[68]】



特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

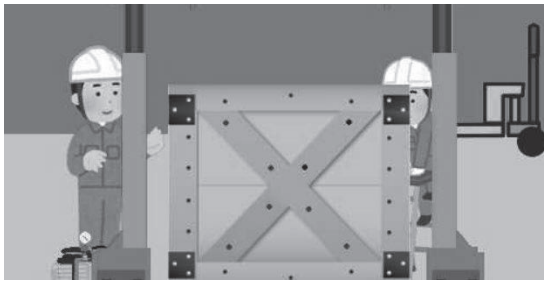
学科教育		
科目	範囲	教育時間
ボーリングマシンに関する知識	ボーリングマシンの種類及び用途　ボーリングマシンの原動機、動力伝達装置、作業装	4 時間

[68] MATEJKA BRUNNENBAU の WEB サイト（https://brunnenbohrung-wassergewinnung.de/wir-ueber-uns/最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）。

	置、巻上げ装置及び附属装置の構造及び取扱いの方法	
ボーリングマシンの運転に必要な一般的事項に関する知識	ボーリングマシンの運転に必要な力学及び土質工学　土木施工の方法　ワイヤロープ及び補助具	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
ボーリングマシンの運転	基本操作　定められた方法による基本施工及び応用施工	4 時間
ボーリングマシンの運転のための合図	手、小旗等を用いて行う合図	1 時間

（21）建設工事の作業を行う場合における、ジャッキ式つり上げ機械（複数の保持機構（ワイヤロープ等を締め付けること等によつて保持する機構をいう。以下同じ。）を有し、当該保持機構を交互に開閉し、保持機構間を動力を用いて伸縮させることにより荷のつり上げ、つり下げ等の作業をワイヤロープ等を介して行う機械をいう。以下同じ。）の調整又は運転の業務（第 10 号の 4）
（平成 11 年労働省告示 136 号・追加）

【ジャッキ式つり上げ機械のイメージ [69]】



特別教育に必要な学科教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。また、実技教育は、ジャッキ式つり上げ機械の調整及び運転の方法について 4 時間以上行うものとする。

[69] 「失業後はじめてのハローワーク」の WEB サイト（https://shi-tsu-gyo.com/jyakkishiki/ 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
ジャッキ式つり上げ機械に関する知識	ジャッキ式つり上げ機械（安衛則第 36 条第 19 号の 4 の機械をいう。以下同じ。）の種類及び用途、保持機構、ワイヤロープ等、作動装置、制御装置、同時開放防止機構等の安全装置の構造及び取扱いの方法　ジャッキ式つり上げ機械の据付け方法	3 時間
ジャッキ式つり上げ機械の調整又は運転に必要な一般的事項に関する知識	ジャッキ式つり上げ機械の調整又は運転に必要な力学　調整方法　合図方法	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間

（22）作業床の高さ（施行令第 10 条第 4 号の作業床の高さをいう。）が 10 メートル未満の高所作業車（令第十条第四号の高所作業車をいう。以下同じ。）の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務（第 10 号の 5）

（平成 2 年労働省告示第 54 号・全改、平成 11 年労働省告示第 136 号・一部改正）

【高所作業車の例 [70]】

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

[70] 株式会社事業支援開発機構福井技能教習センターの WEB サイト（https://www.fgkc.site/slinging-2-2/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

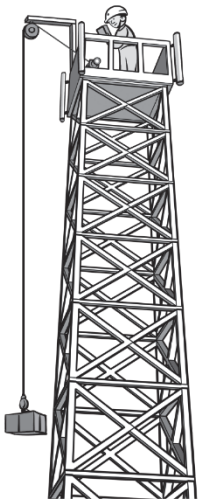
教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
高所作業車の作業に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	高所作業車（安衛則第 36 条第 10 号の 5 の機械をいう。以下同じ。）の種類及び用途　作業装置及び作業に関する附属装置の構造及び取扱いの方法	3 時間
原動機に関する知識	内燃機関の構造及び取扱いの方法　動力伝達装置及び走行装置の種類	1 時間
高所作業車の運転に必要な一般的事項に関する知識	高所作業車の運転に必要な力学　感電による危険性	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
高所作業車の作業のための装置の操作	高所作業車の作業のための装置の操作	3 時間

（23）動力により駆動される巻上げ機（電気ホイスト、エヤーホイスト及びこれら以外の巻上げ機でゴンドラに係るものを除く。）の運転の業務（第 11 号）（平成 2 年労働省告示第 54 号・全改）

【巻上げ器（ウィンチ）の例[71]】

[71] SAT 株式会社の WEB サイト（https://www.sat-co.info/ec/winch 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
巻上げ機に関する知識	巻上げ機（安衛則第 36 条第 11 号の機械をいう。以下同じ。）の原動機、ブレーキ、クラッチ、巻胴、逆転防止装置、動力伝達装置、電気装置、信号装置、連結器材、安全装置、各種計器及び巻上用ワイヤロープの構造及び取扱いの方法　巻上げ機の据付方法	3 時間
巻上げ機の運転に必要な一般的事項に関する知識	合図方法、荷掛方法、連結方法、点検方法	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
巻上げ機の運転	巻上げ機の運転	3 時間
荷掛け及び合図	荷掛け及び合図	1 時間

（24）削除（第 12 号）

(25)令第 15 条第 1 項第 8 号(動力車及び動力により駆動される巻上げ装置で、軌条により人又は荷を運搬する用に供されるもの）に掲げる機械等（巻上げ装置を除く。）の運転の業務（第 13 号）

【荷揚げ用リフトの例[72]】

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

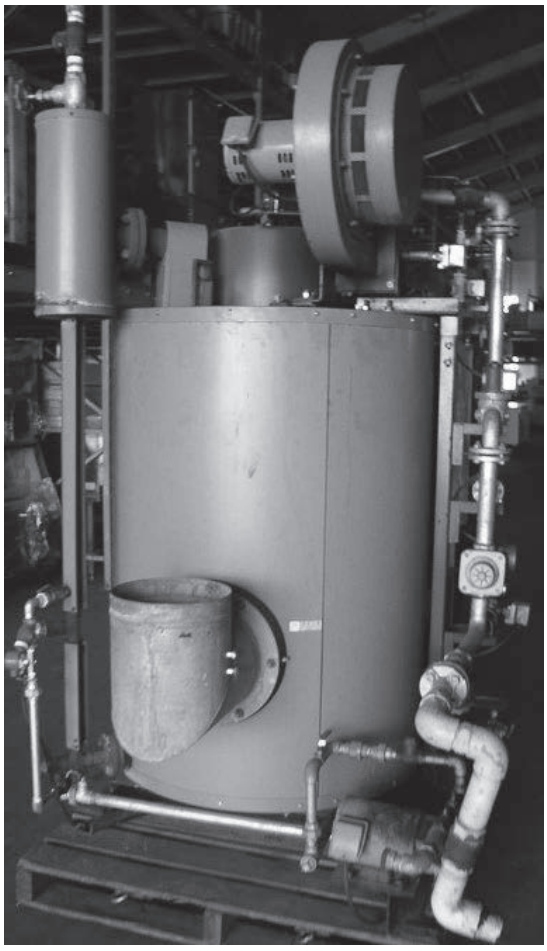
学科教育		
科目	範囲	教育時間
動力車（安衛則第 36 条第 13 号の機械等をいう。以下同じ。）の構造に関する知識	動力車の種類及び用途　動力車の原動機、動力伝達装置、制御装置、ブレーキ、台車、連結装置、電気装置、逸走防止装置、安全装置及び計器の構造及び取扱いの方法	3 時間
軌道に関する知識	軌条　まくら木　道床　分岐及びてつさ逸走防止装置	1 時間
動力車の運転に関する知識	信号装置　合図及び誘導の方法　車両の連結の方法	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
動力車の運転	動力車の運転	3 時間

[72] ユニパー株式会社の WEB サイト（https://www.uniper.co.jp/2022/05/30/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日)。

車両の連結及び合図	車両の連結及び合図	1 時間

（26）小型ボイラー（令第 1 条第 4 号の小型ボイラーをいう。以下同じ。）の取扱いの業務（第 14 号）

【小型ボイラーの例 [73]】



特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育

[73] 株式会社ジャパンプロビジョンマシンの WEB サイト（https://jpm-web.net/products/detail.php?product_id=171 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

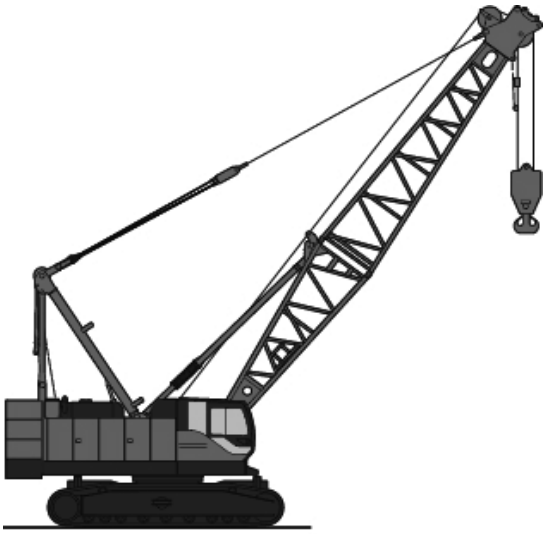
科目	範囲	教育時間
ボイラーの構造に関する知識	熱及び蒸気　小型ボイラーの種類　主要部分の構造	2 時間
ボイラーの付属品に関する知識	安全装置　圧力計　水面測定装置　給水装置　吹出装置　自動制御装置	2 時間
燃料及び燃焼に関する知識	燃料の種類　燃焼方法及び燃焼装置　通風装置	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
小型ボイラーの運転及び保守	点火及び燃焼の調整　運転中の留意事項　吹出し　運転の停止及び停止後の処置	3 時間
小型ボイラーの点検	運転開始前の点検　使用中における異常状態及びこれに対する処置の方法　清掃の方法	1 時間

（27）次に掲げるクレーン（移動式クレーン（令第 1 条第 8 号の移動式クレーンをいう。以下同じ。）を除く。以下同じ。）の運転の業務（第 15 号）

イ　つり上げ荷重が五トン未満のクレーン

【クレーンの例[74]】

[74] コベルコ建機日本株式会社の WEB サイト（https://www.kobelco-kenki.co.jp/company/recruit/2024/products/machine/crane.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



クローラクレーン
クローラ＋上部本体＋ラチスブーム

ロ　つり上げ荷重が五トン以上の跨こ線テルハ

【跨線テルハの例 [75]】

跨線テルハは、鉄道の線路を線路を跨いで荷を運ぶテルハである。

特別教育に必要な学科教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間

[75] 布施隆宏氏が運営するふせちゃんのブログ（https://blog.goo.ne.jp/fusechan2003 最終閲覧日 2022 年 3 月 4 日）。

移動式クレーンに関する知識	種類及び型式主要構造部分　作動装置　安全装置　ブレーキ機能　取扱い方法	3 時間
原動機及び電気に関する知識	内燃機関　蒸気機関　油圧駆動装置　感電による危険性	3 時間
移動式クレーンの運転のために必要な力学に関する知識	力（合成、分解、つり合い及びモーメント）重心　荷重　ワイヤロープ、フック及びつり具の強さ　ワイヤロープの掛け方との関係	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
クレーンの運転	重量の確認　荷のつり上げ　定められた経路による運搬　荷の卸し	3 時間
クレーンの運転のための合図	合図の方法	1 時間

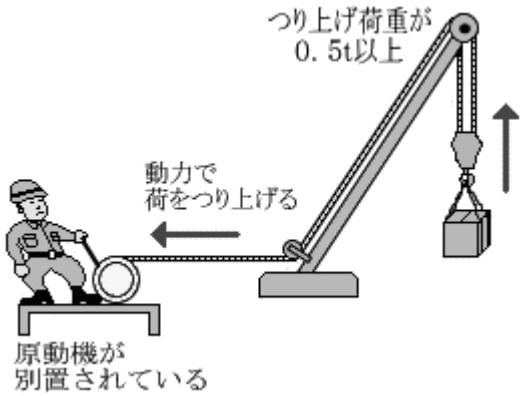
（28）つり上げ荷重が一トン未満の移動式クレーンの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務（第 16 号）

【移動式クレーン[76]】

[76] 大阪特殊自動車学校の WEB サイト（https://osakatokushu.co.jp/mobile-crane/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

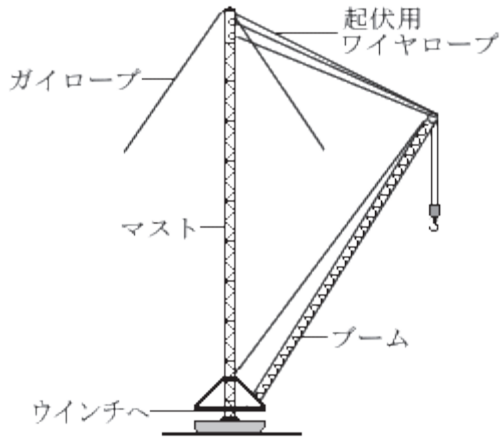
（29）つり上げ荷重が五トン未満のデリツクの運転の業務（第 17 号）

【デリック [77]】



＊ガイデリックの例

[77] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html最終閲覧日2020年8月23日）。



（30）建設用リフトの運転業務（第 18 号）

【建設用リフトの例 [78]】

（31）つり上げ荷重が一トン未満のクレーン、移動式クレーン又はデリツクの玉掛けの業務（第 19 号）

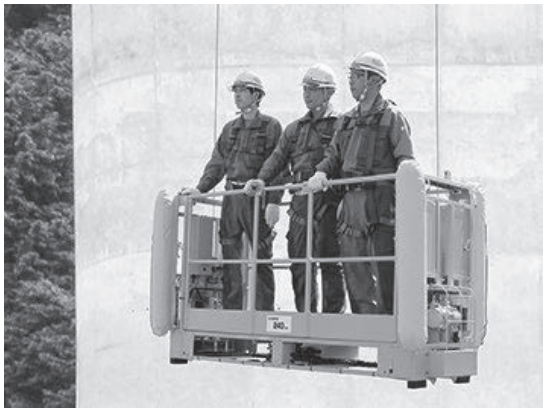
【クレーンの玉掛け業務 [79]】

---

[78] VIRTUAL EXPO GROUP の WEB サイト（https://www.archiexpo.com/ja/prod/bocker/product-155527-1821015.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）に掲載された Boecker 社の製品。

（32）ゴンドラの操作の業務（第 20 号）

【ゴンドラの例[80]】



[79] キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=16 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[80] 日本ビソー株式会社のウェブサイト（https://www.bisoh.co.jp/product/maintenance/g-kinou.html 最終閲覧日 2020 年 11 月 9 日）。

（33）作業室及び気こう室へ送気するための空気圧縮機を運転する業務（第 20 号の 2）

作業室や気こう室及びそこへの送気については、（35）及び（38）の図を参照されたい。

（34）高圧室内作業に係る作業室への送気の調節を行うためのバルブ又はコツクを操作する業務（第 21 号）

高圧室内作業室及びそこへの送気については、（35）及び（38）の図を参照されたい。

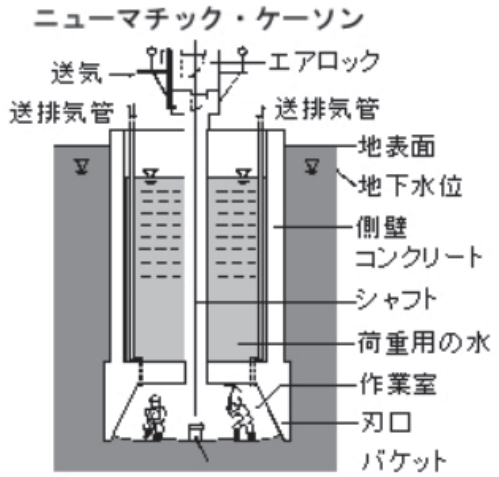
【バルブ及びコックの例 [81]】

（35）気こう室への送気又は気こう室からの排気の調整を行うためのバルブ又はコツクを操作する業務（第 22 号）

【気こう室（ケーソン）への送気 [82]】

[81] 株式会社木幡計器の WEB サイト（https://kobata.co.jp/product/accessory/08_vcj/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

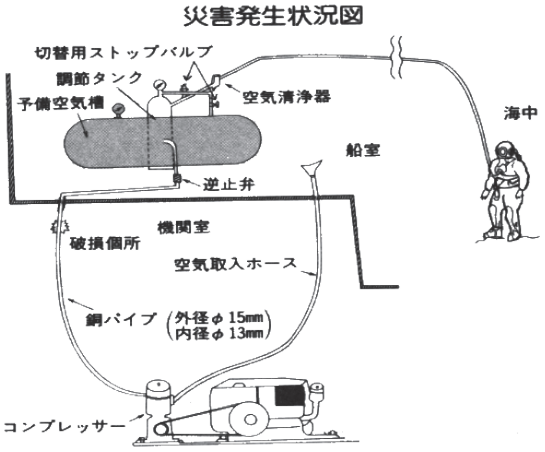
[82] 鹿島建設株式会社の WEB サイト（https://www.kajima.co.jp/gallery/const_museum/hashi/history/05/chuu05.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



バルブやコックについては、（34）の図を参照されたい。

（36）潜水作業者への送気の調節を行うためのバルブ又はコツクを操作する業務（第 23 号）

【潜水作業者への送気装置 [83]】



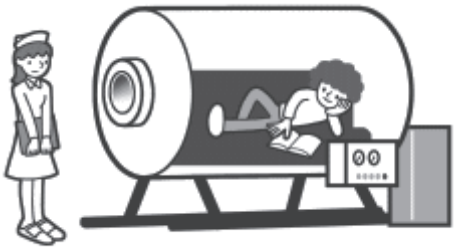
（37）再圧室を操作する業務（第 24 号）

---

[83] 厚生労働省・職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/sai_det.aspx?joho_no=624 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

図は、送気管の破損切断による送気停止による死亡災害の概要を示したものである。

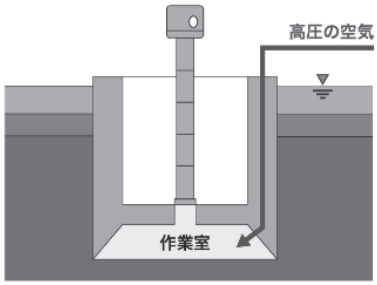
【再圧室のイメージ [84]】



再圧チャンバーでの治療

（38）高圧室内作業に係る業務（第 24 号の 2）

【高圧室内作業条件のイメージ [85]】



（39）令別表第五に掲げる四アルキル鉛等業務（第 25 号）

【特定化学物質や四アルキル鉛等を用いた業務のイメージ [86]】

---

[84] Stars ネットダイバースクールの WEB サイト（https://www.net-diver.org/selftraining/manual/p60-2.htm 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[85] 株式会社吉光組の WEB サイト（https://www.yoshimitsugumi.co.jp/service/pneumatic-caisson/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[86] 名古屋南労働基準協会の WEB サイト（https://www.meihokurouki.or.jp/course/skill/e04 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
四アルキル鉛の毒性	四アルキル鉛の性状　四アルキル鉛中毒の病理及び症状	1 時間
作業の方法	四アルキル鉛等業務に係るドラムかん及び設備の取扱い方法	1 時間
保護具の使用方法	四アルキル鉛等業務に係る保護具の種類、性能及び使用方法	1 時間
洗身等清潔の保持の方法	洗身、保護具の洗浄および身体等の清潔の保持の方法	1 時間
事故の場合の退避及び救急処置の方法	合図又は警報の内容及び退避の場所　除毒済、拡散防止剤及び補修剤の使用方法	1 時間
その他四アルキル鉛中毒の防止に関し必要な事項	法、施行令、規則及び四アルキル鉛中毒予防規則中の関係条項　四アルキル鉛中毒を防止するため当該業務について必要な事項	1 時間

（40）令別表第六に掲げる酸素欠乏危険場所における作業に係る業務（第 26 号）

【酸素欠乏危険場所のイメージ [87]】

[87] 那加クレーンセンターの WEB サイト
（https://www.nakacc.co.jp/course/sp_red/sanketsu.php 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

（41）特殊化学設備[88]の取扱い、整備及び修理の業務（令第 20 条第 5 号に規定する第一種圧力容器の整備の業務を除く。）（第 27 号）

（昭和 49 年労働省告示第 37 号・追加）

【特殊化学設備のイメージ[89]】

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
危険物及び化学反応に関する	危険物の種類、性状及び危険性　化学反応の	3 時間

[88] 化学設備（安衛法施行令第 15 条第 1 項第 5 号所掲の化学設備）のうち、発熱反応が行われる反応器等、異常化学反応等により爆発、火災等を生じるおそれがある設備（反応器、蒸留器等）を指す（https://shi-tsu-gyo.com/tokusyukagaku/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[89] 「失業後はじめてのハローワーク」の WEB サイト
（https://shi-tsu-gyo.com/tokusyukagaku/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

知識	概要　発熱反応等の危険性	
特殊化学設備、特殊化学設備の配管及び特殊化学設備の附属設備（以下「特殊化学設備等」という。）の構造に関する知識	特殊化学設備の種類及び構造　計測装置、制御装置、安全装置等の構造　特殊化学設備用材料	3 時間
特殊化学設備等の取扱いの方法に関する知識	使用開始時の取扱い方法　使用中の取扱い方法　使用休止時の取扱い方法　点検及び検査の方法　停電時等の異常時における応急の処置	3 時間
特殊化学設備等の整備及び修理の方法に関する知識	整備及び修理の手順　通風及び換気　保護具の着用　ガス検知	3 時間
関係法令	法、施行令、安衛則及びボイラー及び圧力容器安全規則（昭和 47 年労働省令第 33 号）中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	備考	教育時間
特殊化学設備等の取扱い	特殊化学設備の整備又は修理の業務のみを行う者は本科目の教育を行わなくてもよい。	10 時間
特殊化学設備等の整備及び修理		5 時間

（42）エツクス線装置又はガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の業務（第 28 号）

【エックス線装置を用いた透過写真撮影業務のイメージ[90]】

[90] 株式会社セイレイメンテックの WEB サイト（https://seirei-m.co.jp/x-ray-inspection-device/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）に掲載されていたと思われるが、現在はリンク切れのようだ。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
透過写真の撮影の作業の方法	作業の手順　電離放射線の測定　被ばく防止の方法　事故時の措置	1.5 時間
エックス線装置又はガンマ線照射装置の構造及び取扱いの方法	エックス線装置を用いて透過写真の撮影の業務を行う者にあっては、次に掲げるもの エックス線装置の原理　エックス線装置のエックス線管、高電圧発生器及び制御器の構造及び機能　エックス線装置の操作及び点検	1.5 時間
	ガンマ線照射装置を用いて透過写真の撮影の業務を行う者にあっては、次に掲げるもの ガンマ線照射装置の種類及び形式　線源容器の構造及び機能　放射線源送出し装置又は放射線源の位置を調整する遠隔操作装置の構造及び機能　放射線源の構造及び放射性物資の性質　ガンマ線照射装置の操作及び点検	1.5 時間
電離放射線の生態に与える影響	電離放射線の種類及び性質　電離放射線が生体の細胞、組織、器官及び全身に与える影響	0.5 時間
関係法令	法、施行令、規則及び電離放射線障害防止規則中の関係条項	1 時間

（43）加工施設（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律（昭

和 32 年法律第 166 号）第 13 条第 2 項第 2 号に規定する加工施設をいう。）、再処理施設（同法第 44 条第 2 項第 2 号に規定する再処理施設をいう。）又は使用施設等（同法第 52 条第 2 項第 10 号に規定する使用施設等（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律施行令（昭和 32 年政令第 324 号）第 41 条に規定する核燃料物質の使用施設等に限る。）をいう。）の管理区域（電離放射線障害防止規則（昭和 47 年労働省令第 41 号。以下「電離則」という。）第 3 条第 1 項に規定する管理区域をいう。次号において同じ。）内において核燃料物質（原子力基本法（昭和 30 年法律第 186 号）第 3 条第 2 号に規定する核燃料物質をいう。次号において同じ。）若しくは使用済燃料（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律第 2 条第 10 項に規定する使用済燃料をいう。次号において同じ。）又はこれらによつて汚染された物（原子核分裂生成物を含む。次号において同じ。）を取り扱う業務（第 28 号の 2）

（44）原子炉施設（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律第 23 条第 2 項第 5 号に規定する試験研究用等原子炉施設及び同法第 43 条の 3 の 5 第 2 項第 5 号に規定する発電用原子炉施設をいう。）の管理区域内において、核燃料物質若しくは使用済燃料又はこれらによつて汚染された物を取り扱う業務（第 28 号の 3）

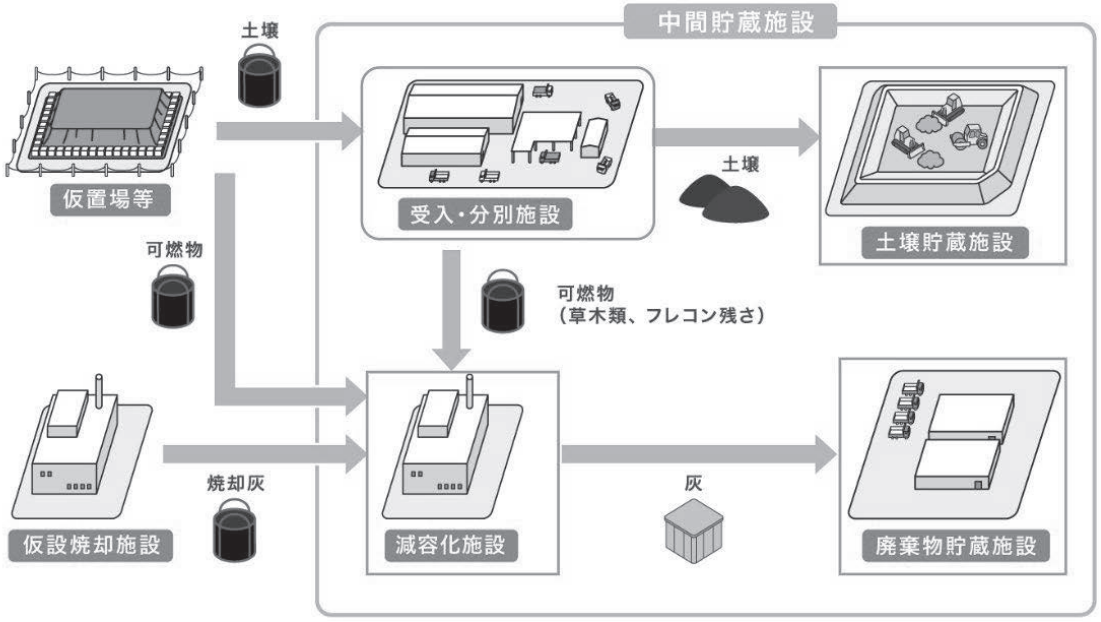
【原子炉建屋内での核燃料物質に関連する作業の例 [91]】

91 毎日新聞の WEB サイトに掲載された寺町六花氏撮影の写真（https://mainichi.jp/articles/20210707/k00/00m/040/021000c 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

正確には、東京電力の福島原子力発電所の爆発事故の後、同第 2 原子力発電所の原子炉建屋内で、燃料の核分裂反応を抑えていた制御棒を出し入れする駆動機構（CRD）の補修室にある、CRD の分解装置などを高圧洗浄機を使って水を吹き付け放射性物質を除染する作業の様子をとらえたもの。

（45）東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則（平成 23 年厚生労働省令第 152 号。以下「除染電離則」という。）第 2 条第 7 項第 2 号イ又はロに掲げる物その他の事故由来放射性物質（平成 23 年 3 月 11 日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故により当該原子力発電所から放出された放射性物質をいう。）により汚染された物であつて、電離則第 2 条第 2 項に規定するものの処分の業務（第 28 号の 4）

【事故由来廃棄物等の中間貯蔵施設とそこでの中間処理（分別、減容化等）の概要（この後、最終処分施設に埋め立てられる [92]）】



特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
電離放射線の生命に与える影響及び被ばく線量の管理の方	除染等業務を行う者（除染則〔＝除染電離則〕第 2 条第 8 項に規定する平均空間線量率が	1 時間

[92] 環境省 WEB サイトに掲載された中間貯蔵施設の概要図式（https://josen.env.go.jp/chukanchozou/about/，2025 年 1 月 7 日最終閲覧）

法に関する知識	2.5 マイクロシーベルト毎時以下の場所においてのみ同条第 7 項第 3 号に規定する特定汚染土壌等取扱業務（以下単に「特定汚染土壌等取扱業務」という。）を行う者（以下「線量管理外特定汚染土壌等取扱事業者」という。）を除く。）にあっては、次に掲げるもの 電離放射線の種類及び性質　電離放射線が生体の細胞、組織、器官及び全身に与える影響　被ばく線量測定の方法　被ばく線量測定の結果の確認及び記録等の方法	
	線量管理外特定汚染土壌等取扱事業者にあっては、次に掲げるもの 電離放射線の種類及び性質　電離放射線が生体の細胞、組織、器官及び全身に与える影響　被ばく限度	1 時間
除染等作業の方法に関する知識	土壌等の除染等の業務を行う者にあっては、次に掲げるもの 土壌等の除染等の業務に係る作業の方法及び順序　放射線測定の方法　外部放射線による線量当量率の監視の方法　汚染防止措置の方法　身体等の汚染の状態の検査及び汚染の除去の方法　保護具の性能及び使用方法　異常な事態が発生した場合における応急の措置の方法	1 時間
	除去土壌の収集、運搬又は保管に係る業務（以下「除去土壌の収集等に係る業務」という。）を行う者にあっては、次に掲げるもの 除去土壌の収集等に係る業務に係る作業の方法及び順序　放射線測定の方法　外部放射線による線量当量率の監視の方法　汚染防止措置の方法　身体等の汚染の状態の検査及び汚染の除去の方法　保護具の性能及び使用方法　異常な事態が発生した場合に	1 時間

	おける応急の方法	
	汚染廃棄物の収集、運搬又は保管に係る業務（以下「汚染廃棄物の収集等に係る業務」という。）を行う者にあっては、次に掲げるもの 汚染廃棄物の収集等に係る業務に係る作業の方法及び順序　放射線測定の方法　外部放射線による線量当量率の監視の方法　汚染防止措置の方法　身体等の汚染の状態の検査及び汚染の除去の方法　保護具の性能及び使用方法　異常な事態が発生した場合における応急の措置の方法	1 時間
	特定汚染土壌等取扱業務を行う者（線量管理外特定汚染土壌等取扱事業者を除く。）にあっては、次に掲げるもの 特定汚染土壌等取扱業務に係る作業の方法及び順序　放射線測定の方法　外部放射線による線量当量率の監視の方法　汚染防止措置の方法　身体等の汚染の状態の検査及び汚染の除去の方法　保護具の性能及び使用方法　異常な事態が発生した場合における応急の措置の方法	1 時間
	線量管理外特定汚染土壌等取扱事業者にあっては、次に掲げるもの 特定汚染土壌等取扱業務に係る作業の方法及び順序　放射線測定の方法　汚染防止措置の方法　身体等の汚染の状態の検査及び汚染の除去の方法　保護具の性能及び使用方法　異常な事態が発生した場合における応急の措置の方法	1 時間
除染等作業に使用する機械等の構造及び取扱いの方法に関する知識（特定汚染土壌等に取扱業務に労働者を就かせる	土壌等の除染等の業務を行う者にあっては、次に掲げるもの 土壌等の除染等の業務に係る作業に使用する機械等の構造及び取扱いの方法	1 時間

ときは、特定汚染土壌等取扱作業に使用する機械等の名称及び用途に関する知識に限る。）		
	除去土壌の収集等に係る業務を行う者にあっては、次に掲げるもの 除去土壌の収集等に係る業務に係る作業に使用する機械等の構造及び取扱いの方法	1 時間
	汚染廃棄物の収集等に係る業務を行う者にあっては、次に掲げるもの 汚染廃棄物の収集等に係る業務に係る作業に使用する機械等の構造及び取扱いの方法	1 時間
	特定汚染土壌等取扱業務を行う者にあっては、当該業務に係る作業に使用する機械等の名称及び用途	30 分
関係法令	法、施行令、安衛則及びボイラー及び圧力容器安全規則（昭和 47 年労働省令第 33 号）中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	備考	教育時間
除染等作業の方法及び使用する機械等の取扱い（特定汚染土壌等取扱業務に労働者を就かせるときは、特定汚染土壌等取扱作業の方法に限る。）	土壌等の除染の業務を行う者にあっては、次に掲げるもの 土壌等の除染等の業務に係る作業　放射線測定器の取扱い　外部放射線による線量当量率の監視　汚染防止措置　身体等の汚染の状態の検査及び汚染の除去　保護具の取扱い　土壌等の除去等の業務に係る作業に使用する機械等の取扱い	1 時間 30 分
	除去土壌の収集等に係る業務を行う者にあっては、次に掲げるもの 除去土壌の収集等に係る業務に係る作業放射線測定器の取扱い　外部放射線による線量当量率の監視　汚染防止措置　身体等の汚染の状態の検査及び汚染の除去　保護具の取扱い　除去土壌の収集等に係る業務に係る作業に使用する機械等の取扱い	1 時間 30 分
	汚染廃棄物の収集等に係る業務を行う者にあっては、次に掲げるもの 汚染廃棄物の収集等に係る業務に係る作業	1 時間 30 分

	放射線測定器の取扱い　外部放射線による線量当量率の監視　汚染防止措置　身体等の汚染の状態の検査及び汚染の除去　保護具の取扱い　汚染廃棄物の収集等に係る業務に係る作業に使用する機械等の取扱い	
	特定汚染土壌等取扱業務を行う者（線量管理外特定汚染土壌等取扱事業者を除く。）にあっては、次に掲げるもの 特定汚染土壌等取扱業務に係る作業　放射線測定器の取扱い　外部放射線による線量当量率の監視　汚染防止措置　身体等の汚染の状態の検査及び汚染の除去　保護具の取扱い	1 時間
	線量管理外特定汚染土壌等取扱事業者にあっては、次に掲げるもの 特定汚染土壌等取扱業務に係る作業　放射線測定器の取扱い　汚染防止措置　身体等の汚染の状態の検査及び汚染の除去　保護具の取扱い	1 時間

（46）電離則第 7 条の 2 第 3 項の特例緊急作業に係る業務（第 28 号の 5）

特例緊急作業とは、電離則第 7 条の 2 第 3 項に定める実効線量の限度値が特例的に 250 ㎜Sv まで認められる緊急作業（原子炉の炉心の著しい損傷その他の重大事故等に対応するための緊急作業）を意味する。

（47）粉じん障害防止規則（昭和 54 年労働省令第 18 号。以下「粉じん則」という。）第 2 条第 1 項第 3 号の特定粉じん作業（設備による注水又は注油をしながら行う粉じん則第 3 条各号に掲げる作業に該当するものを除く。）に係る業務（第 29 号）

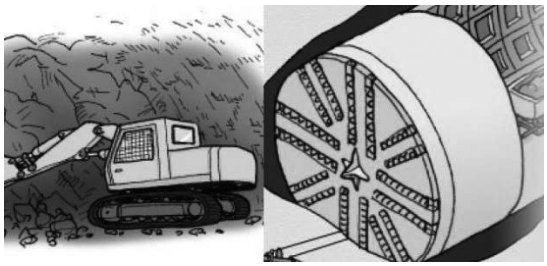
【粉じん作業のイメージ [94]】

[94] 株式会社きらめき労働オフィスの WEB サイト
（https://www.kirameki-sr.jp/dust-work-education-online 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

（48）ずい道等の掘削の作業又はこれに伴うずり、資材等の運搬、覆工のコンクリートの打設等の作業（当該ずい道等の内部において行われるものに限る。）に係る業務（第 30 号）

（昭和 56 年労働省告示第 36 号・追加）

【ずい道等の掘削作業のイメージ[95]】



【ずい道等の掘削作業に伴う覆工のコンクリート打設作業のイメージ[96]】

[95] 建設業労働災害防止協会東京支部の WEB サイト（https://www.kensaibou-t.com/seminar/detail.php?id=44 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[96] 建設業労働災害防止協会大阪府支部の WEB サイト（https://www.kensaibo-osaka.jp/course/course_list/c106/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

特別教育に必要な学科教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。なお、本業務は学科教育のみで実技教育はない。

教育科目と時間

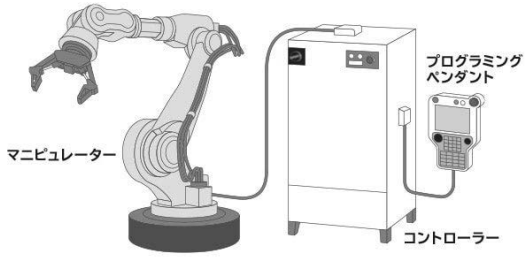
学科教育		
科目	範囲	教育時間
掘削、覆工等に関する知識	掘削工法の概要　坑内における作業の種類　地質の種類及び性質	1.5 時間
工事用設備に関する知識	掘削設備　ずり積み設備　運搬設備　覆工設備	1.5 時間
労働災害の防止に関する知識	落盤又は肌（はだ）落ちの防止のための措置　爆発又は火災の防止のための措置　工事用設備による労働災害の防止のための措置　作業環境改善の方法　事故発生時の措置　保護具の使用方法	3 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間

（49）マニプレータ及び記憶装置（可変シーケンス制御装置及び固定シーケンス制御装置を含む。以下この号において同じ。）を有し、記憶装置の情報に基づきマニプレータの伸縮、屈伸、上下移動、左右移動若しくは旋回の動作又はこれらの複合動作を自動的に行うことができる機械（研究開発中のものその他厚生労働大臣が定めるものを除く。以下「産業用ロボツト」という。）の可動範囲（記憶装置の情報に基づきマニプレータその他の産業用ロボツトの各部の動くことができる最大の範囲をいう。以下同じ。）内において当該産業用ロボツトについて行うマニプレータの動作の順序、位置若しくは速度の設定、変更若しくは確認（以下「教示等」という。）（産業用ロボツトの駆動源を遮断し

て行うものを除く。以下この号において同じ。）又は産業用ロボットの可動範囲内において当該産業用ロボットについて教示等を行う労働者と共同して当該産業用ロボットの可動範囲外において行う当該教示等に係る機器の操作の業務（第 31 号）

（昭和 58 年労働省告示第 49 号・追加）

【産業用ロボットのマニプレーターの例[97]】



特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
産業用ロボットに関する知識	産業用ロボットの種類、各部の機能及び取扱いの方法	2 時間
産業用ロボットの教示等の作業に関する知識	教示等の作業の方法　教示等の作業の危険性　関連する機械等との連動の方法	4 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目		教育時間
産業用ロボットの操作の方法		1 時間
産業用ロボットの教示等の作業の方法		2 時間

（50）産業用ロボットの可動範囲内において行う当該産業用ロボットの検査、

[97] キーエンスの WEB サイト（https://www.keyence.co.jp/ss/products/vision/fa-robot/industrial_robot/mechanism.jsp 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

修理若しくは調整（教示等に該当するものを除く。）若しくはこれらの結果の確認（以下この号において「検査等」という。）（産業用ロボツトの運転中に行うものに限る。以下この号において同じ。）又は産業用ロボツトの可動範囲内において当該産業用ロボツトの検査等を行う労働者と共同して当該産業用ロボツトの可動範囲外において行う当該検査等に係る機器の操作の業務（第 32 号）
（昭和 58 年労働省告示第 49 号・追加）

【産業用ロボットの可動範囲内での点検作業の例 [98]】

産業用ロボツトの検査等の業務に係る特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
産業用ロボツトに関する知識	産業用ロボツトの種類、制御方式、駆動方式、各部の構造及び機能並びに取扱いの方法　制御部品の種類及び特性	4 時間
産業用ロボツトの検査等の作業に関する知識	検査等の作業の方法　検査等の作業の危険性　関連する機械等との連動の方法	4 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目		教育時間
産業用ロボツトの操作の方法		1 時間

[98] アスカ株式会社運営の MIRAI LAB の WEB サイト（https://www.mirai-lab.co.jp/all/3457 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

産業用ロボツトの検査等の作業の方法	3 時間

（51）自動車（二輪自動車を除く。）用タイヤの組立てに係る業務のうち、空気圧縮機を用いて当該タイヤに空気を充てんする業務（第 33 号）

（平成 2 年労働省告示第 54 号・追加）

【空気圧縮機を用いたタイヤへの空気充填作業 [99]】

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
タイヤ及びその組込みに関する知識	自動車（二輪自動車を除く。）用タイヤ（以下「タイヤ」という。）の種類及び構造　タイヤのリムへの組込み及びその状況の点検の方法	2 時間
タイヤの空気充てん作業に関する知識	圧力調節装置の種類、構造及び取扱いの方法　空気圧縮機を用いてタイヤに空気を充てんする方法　安全囲い等の使用方法	2 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間

[99] キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=22 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

タイヤの組込み	タイヤのリムへの組込み及びその状況の点検	2 時間
タイヤの空気充てん	圧力調節装置の操作　空気圧縮機を用いたタイヤへの空気の充てん	2 時間

（52）ダイオキシン類対策特別措置法施行令（平成 11 年政令第 433 号）別表第 1 第 5 号に掲げる廃棄物焼却炉を有する廃棄物の焼却施設（第 90 条第 5 号の 4 を除き、以下「廃棄物の焼却施設」という。）においてばいじん及び焼却灰その他の燃え殻を取り扱う業務（第 36 号に掲げる業務を除く。）（第 34 号）

【ダイオキシン類を含む廃棄物の焼却施設の解体のイメージ [100]】

粉塵を抑制するため、散水しながら解体する。

（53）廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の保守点検等の業務（第 35 号）

【ゴミ焼却施設の保守点検のイメージ [101]】

[100] 株式会社エコプロの WEB サイト（https://www.ecopro21.co.jp/pages/11/最終閲覧日 2023 年 11 月 11 日）。

[101] 株式会社東北サイエンスの WEB サイト（https://t-sci.co.jp/trash.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

（54）廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の解体等の業務及びこれに伴うばいじん及び焼却灰その他の燃え殻を取り扱う業務（第 36 号）

（平成 13 年厚生労働省告示第 188 号・追加）

【廃棄物焼却炉の解体作業の例 [102]】

52～54（34～36 号）の業務に必要な特別教育は学科教育により実施され、当該教育の科目および範囲・時間は、以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
ダイオキシン類の有害性	ダイオキシン類の性状	0.5 時間
作業の方法及び事故の場合の措置	作業の手順　ダイオキシン類のばく露を低減させるための措置　作業環境改善の方法　洗身及び身体等の清潔の保持の方法　事故	1.5 時間

[102] 梶谷工業株式会社の WEB サイト（https://kajitani-kogyo.co.jp/incinerator/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

	時の措置	
作業開始時の設備の点検	ダイオキシン類のばく露を低減させるための設備についての作業開始時の点検	0.5 時間
保護具の使用方法	保護具の種類、性能、洗浄方法、使用方法及び保守点検の方法	1 時間
その他ダイオキシン類のばく露の防止に関し必要な事項	法、施行令及び安衛則中の関係条項　ダイオキシン類のばく露を防止するため当該業務について必要な事項	0.5 時間

（55）石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号。以下「石綿則」という。）第 4 条第 1 項に掲げる作業に係る業務（第 37 号）

【石綿使用建物解体作業の例[103]】

石綿等が使用されている建築物、工作物又は船舶の解体等の作業（石綿則第 4 条第 1 項第 1 号）、[石綿則第 10 条第 1 項規定による]石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業（同項第 2 号）に係る業務に労働者を就かせるときは、以下の特別教育を行わなければならない（石綿則第 27 条）。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間

[103] 株式会社ウラシコの WEB サイト（https://urashico2.com/blog/asbestos-dismantling-work-process/最終閲覧日 2023 年 11 月 4 日）。

石綿の有害性	石綿の性状　石綿による疾病の病理及び症状　喫煙の影響	0.5 時間
石綿等の使用状況	石綿を含有する製品の種類及び用途　事前調査の方法	1 時間
石綿等の粉塵の発散を抑制するための措置	建築物、工作物又は船舶（鋼製の船舶に限る。）の解体等の作業の方法　湿潤化の方法　作業場の隔離の方法　その他石綿等の粉じんの発散を抑制するための措置について必要な事項	1 時間
保護具の使用方法	保護具の種類、性能、使用方法及び管理	1 時間
その他石綿等のばく露の防止に関し必要な事項	法、安衛令、安衛則及び石綿障害予防規則中の関係条項 　石綿等による健康障害を防止するため当該業務について必要な事項	1 時間

（56）除染電離則第 2 条第 7 項の除染等業務及び同条第 8 項の特定線量下業務（第 38 号）

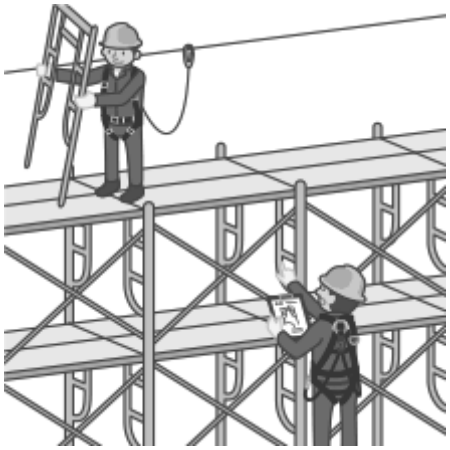
【除染業務のイメージ [104]】

[104] 東北安全技能研修センターの WEB サイト（https://www.kousyo-7.jp/training2/）。

（57）足場の組立て、解体又は変更の作業に係る業務（地上又は堅固な床上における補助作業の業務を除く。）（第 39 号）

（平成 27 年厚生労働省告示第 114 号・追加）

【足場の組立て[105]】



特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
足場及び作業の方法に関する知識	足場の種類、材料、構造及び組立図　足場の組立て、解体及び変更の作業の方法　点検及び補修　登り桟橋、朝顔等の構造並びにこれらの組立て、解体及び変更の作業の方法	3 時間
工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識	工事用設備及び機械の取扱い　器具及び工具　悪天候時における作業の方法	0.5 時間
労働災害の防止に関する知識	墜落防止のための設備　落下物による危険防止のための措置　保護具の使用方法及び保守点検の方法　感電防止のための措置　その他作業に伴う災害及びその防止方法	1.5 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間

[105] コベルコ教習所株式会社の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/hokkaido/licenses/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

（58）高さが 2 メートル以上の箇所であつて作業床を設けることが困難なところにおいて、昇降器具（労働者自らの操作により上昇し、又は下降するための器具であつて、作業箇所の上方にある支持物にロープを緊結してつり下げ、当該ロープに労働者の身体を保持するための器具（第 539 条の 2 及び第 539 条の 3 において「身体保持器具」という。）を取り付けたものをいう。）を用いて、労働者が当該昇降器具により身体を保持しつつ行う作業（40 度未満の斜面における作業を除く。以下「ロープ高所作業」という。）に係る業務（第 40 号）

（平成 27 年厚生労働省告示第 342 号・追加、平成 30 年厚生労働省告示第 249 号・一部改正）

【ロープ高所作業のイメージ [106]】

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
ロープ高所作業に関する知識	ロープ高所作業(安衛則第 36 条第 40 号に規定するロープ高所作業をいう。以下同じ。)	1 時間

106 岡山労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/ro-pusagyou.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

	の方法	
メインロープ等に関する知識	メインロープ等(安衛則第 539 条の 3 第 1 項に規定するメインロープ等をいう。以下同じ。)の種類、構造、強度及び取扱い方法　メインロープ等の点検及び整備の方法	1 時間
労働災害の防止に関する知識	墜落による労働災害の防止のための措置　墜落制止用器具及び保護帽の使用方法並びに保守点検の方法	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	1 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
ロープ高所作業の方法、墜落による労働災害の防止のための措置並びに墜落制止用器具及び保護帽の取扱い	ロープ高所作業の方法　墜落による労働災害の防止のための措置　墜落制止用器具及び保護帽の取扱い	2 時間
メインロープ等の点検	メインロープ等の点検及び整備の方法	1 時間

（59）高さが 2 メートル以上の箇所であつて作業床を設けることが困難なところにおいて、墜落制止用器具（令第 13 条第 3 項第 28 号の墜落制止用器具をいう。第 130 条の 5 第 1 項において同じ。）のうちフルハーネス型のものを用いて行う作業に係る業務（前号に掲げる業務を除く。）（第 41 号）

【フルハーネス型安全帯[107]】

[107] リノ・ハピア株式会社の WEB サイト（https://reno-happia.co.jp/20190306/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

特別教育に必要な学科教育および実技教育の科目および範囲・時間は、それぞれ以下の表のとおりである。

教育科目と時間

学科教育		
科目	範囲	教育時間
作業に関する知識	作業に用いる設備の種類、構造及び取扱い方法　作業に用いる設備の点検及び整備の方法　作業の方法	1 時間
墜落制止用器具(フルハーネス型のものに限る。以下この条において同じ。)に関する知識	墜落制止用器具のフルハーネス及びランヤードの種類及び構造　墜落制止用器具のフルハーネスの装着の方法　墜落制止用器具のランヤードの取付け設備等への取付け方法及び選定方法　墜落制止用器具の点検及び整備の方法　墜落制止用器具の関連器具の使用方法	2 時間
労働災害の防止に関する知識	墜落による労働災害の防止のための措置　落下物による危険防止のための措置　感電防止のための措置　保護帽の使用方法及び保守点検の方法　事故発生時の措置　その他作業に伴う災害及びその防止方法	1 時間
関係法令	法、施行令及び安衛則中の関係条項	0.5 時間
実技教育		
科目	範囲	教育時間
墜落制止用器具の使用方法等	墜落制止用器具のフルハーネスの装着の方法　墜落制止用器具のランヤードの取付け設備等への取付け方法　墜落による労働災害防止のための措置　墜落制止用器具の点検及び整備の方法	1.5 時間

１．３　関連規定

関連規定として、法第 17 条・第 18 条・第 19 条、法第 61 条、法第 78 条・第 79 条などが挙げられる。

法第 17 条・第 18 条・第 19 条は、安全・衛生委員会の設置義務、構成等について定めて

おり、その付議事項である安全・衛生教育の実施計画（安全委員会の付議事項につき安衛則第 21 条第 3 号、衛生委員会の付議事項につき第 22 条第 3 号）には特別教育も含まれている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

法第 61 条は、クレーンの運転他所定の危険有害業務につき、所定の資格の保有者のみに就業を制限する定め（事業者と就業者の双方が対象）であり、ここで所定の資格には、免許や技能講習修了等が該当し、本条所定の特別教育の修了は含まれない。

法第 78 条・第 79 条は、重大災害の発生や労災発生率を考慮して特定の事業場を指定し、（特別）安全衛生改善計画を策定、実施させる趣旨の規定であり、その改善計画には、通例、特別教育を含む安全衛生教育が含まれる[108]。

１．４　沿革

１．４．１　制度史

工場法	○工場法（明治 44 年 3 月 29 日法律第 46 号）には、安全（衛生）教育等の規制はない。
労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）は、制定当初、第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 50 条に「*使用者は、労働者を雇い入れた場合においては、その労働者に対して、当該業務に関し必要な安全及び衛生のための教育を施さなければならない。*」と規定していた。 これは、労働災害における人的要因の排除を目的に、使用者を名宛人として、労働安全衛生教育の実施を義務づけた規定である。 ○旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）は、第 5 条において、「*使用者は、安全管理者に對し、安全に關する措置をなし得る權限を與えなければならない。*」と定めたうえ、安全管理者が行うべき業務を定める第 6 条第 3 号に「*安全作業に關する教育及び訓練*」が列挙されていた。 安全教育の具体的内容は、実際に当該事業場で使用される機械・設備の安全な使用法等が中心となることから、使用者の実施責任のもと、安全管理者に安全教育および訓練の権限を付与したものと思われる。

[108] 三柴丈典氏による。

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

労働者を雇入れたときの事業者の安全衛生教育義務については、旧労働基準法第 50 条に定めがあったが、雇い入れ時以外の場合については規定がなく [109]、安全衛生規則にも事業者が行うべき具体的な教育内容について詳細は定められていなかった。

わが国の安全衛生規制は、明治以後、労働者一般を対象に体系化されたものにはなっておらず、工場法制定後も、鉱業法や商店法など職域別に成立した制定法の中に保護規定がばらばらに存在している状況であった [110]。

戦後になって、各法の労働者保護規定が労働基準法の中に取り込まれたが、第 5 章「安全及び衛生」に整理・統合された後も、安全衛生教育について定めた第 50 条は、上記のとおり簡素な規定にとどまっていた。これは、労働者の心身の安全を確保するための労働災害防止措置は、業界・業種で異なり、教育内容も個別性の高いものにならざるを得ないためと考えられる。そのため、労働者一般については、雇い入れ時の安全衛生教育が必要であるとの包括的な規定のみが置かれ、それを受けての詳細な規則は定められなかったのではないかとも推測される。事実、たとえば、鉱山保安法第 6 条（現・第 10 条第 2 項）に基づく保安教育には、石炭鉱山保安規則等において、教育内容および教育にあてるべき時間等が詳細に定められている（規則第 30 条）。

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

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

---

109 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））147 頁。

110 寺西輝泰『労働安全衛生法違反の刑事責任―総論―』（日労研、2004 年（平成 16 年））23 頁。

化が図られたのである。

安全衛生教育が法体系化されることになった背景には、昭和 45 年当時、高度経済成長期を背景に日本各地で頻発していた労働災害がある。厚生労働省の調べによると、昭和 35 年～45 年の期間における労働災害の死亡者数は、毎年 6000 人を超える高い水準で推移していた[111]。

とりわけ、1963（昭和 38）年 11 月 9 日に起きた国鉄東海道線の鶴見駅での衝突事故では 161 名の死亡者を出し、同日、福岡県の三井三池炭鉱では、炭じん爆発事故により 458 名の死者を出しており、これら 2 つの大規模災害が、安衛法制定の決定的な役割を果たしたとされる。

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

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

イ　新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施

ロ　教育内容の明確化

ハ　職長教育などの明確化

安衛法第 59 条、60 条は、上記の報告書の内容を反映したものである。

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

その後、平成 11 年の安衛則改正（同年労働省令第 46 号）では、第 59 条第 3 項に基づく特別教育の対象に、核燃料物質の加工施設、使用済燃料の再処理施設若しくは一定規模以上の核燃料物質の使用施設等（以下「加工施設等」という）又は原子炉施設の管理区域内における、核燃料物質若しくは使用済燃料又はこれらによって汚染された物を取り扱う業務が追加された（安衛則第 36 条第 28 号の 2、同条第 28 号の 3 関係）。

１．４．２　背景となった災害等

安全衛生教育の重要性は言うまでもなく、先に述べたように、雇い入れ時の安全衛生教育義務は、早い段階から法令上の義務として事業者に課せられていた。しかし、実際の労働現場では、人員不足や予算の都合により十分な教育が行われず、かつ安全性が確保され

111 厚生労働省「平成 18 年における死亡災害・重大災害発生状況の概要」（2007 年 5 月 11 日）3 頁（https://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/dl/h0511-2a.pdf 最終閲覧日 2023 年 10 月 30 日）。

ないまま就労させる等の取扱いが常態化したことにより、重大な労働災害が発生していた。とりわけ、旧労基法時代は、事業者が労働者に対して実施すべき安全教育の具体的内容に関する規定が不十分であったため、何をもって安全教育を実施したといえるかが裁判で争われることとなった。材木運搬に伴う事故で被災した年少労働者に対する安全教育の義務履行が問題となった事案では、当該年少者に対して災害予防上必要な具体的指示を与えていなかったことを認定しながら、「事業の大小、労働者側の事情、業務の種類等の諸般の事情に応じて、その教育方法と共に適当に決められるものと解するのが相当」（良工社女子年少者就業制限等違反被告事件・名古屋地判昭 26・9・19）であるとし、作業人員が 4 名の小規模事業場であること、30 瓩（kg）以上の材木を運搬させないような雰囲気が一応醸成されていたこと等を考慮し、安全教育の内容として一応相当であると判断されている[112]。

また、高炉建設事件[113]では、下請労働者に対して十分な教育をせず、かつ命綱を使用させずに就労させた結果、1 年 2 カ月の間に死亡者数 35 人、失明等の重傷を含む休業災害 515 件という甚大な労働災害を引き起こしたとされる[114]。

安全教育義務の懈怠は時として労働者以外の第三者にも被害が及ぼしうる。昭和 48(1973) 年 11 月に起きた熊本市のデパート火災では、従業員に対する緊急時の避難、誘導などの安全教育を実施していなかったこと、そして、避難時の安全保持のための階段通路の幅においても義務の懈怠があり、従業員 50 名、客 54 名の計 104 名が死亡している[115]。上記 2 つの事案は、いずれも高度経済成長期の生産性優位の企業体制が労働災害発生に影響を及ぼしていたと解され、労働災害による死亡者数が高止まりしていた時期と重なる。

なお、平成 11 年改正の背景となった災害は、同年 9 月 30 日に発生した茨城県東海村の核燃料加工施設の臨界事故である。同事故は、労働者が臨界に関する知識を有していなかったこと、適切な作業方法により作業を行わなかったことが発生原因と指摘されたことから、同種災害の再発防止を図るため、労働者の知識の不足又は不適切な方法により労働者が相当程度の放射線に被ばくするおそれのある原子力施設における核燃料物質等の取扱い業務について規定の整備が図られたものである[116]。

---

112 井上・前掲註 25（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））145-146 頁。

113 判例集未搭載。松岡三郎「安全衛生教育の法体系と現下の課題」季刊労働法 94 号（1974 年）4-16 頁の中で紹介されている。

114 松岡・前掲註 29（1974 年（昭和 49 年））4 頁。

115 松岡・前掲註 29（1974 年（昭和 49 年））5 頁。

116 厚生労働省・法令改正一覧（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/horei_h11.html 最終閲覧日 2020 年 2 月 13 日）。

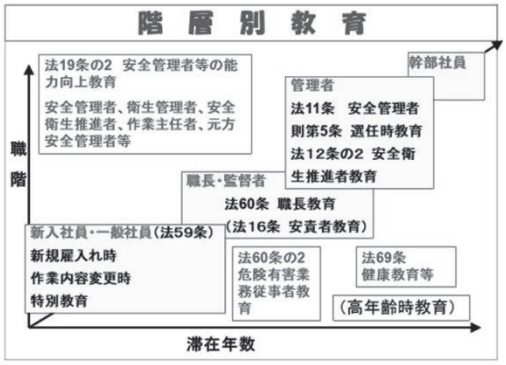
１．５　元行政官の安全衛生教育者が語る本条

以下では、元監督官（元鳥取労働局長）で、長く東京安全衛生教育センター（法第 63 条に基づき設置された、厚生労働省の関係機関である中央労働災害防止協会が擁する教育機関）で安全衛生教育を行ってきた藤森和幸氏による本条（法第 59 条）の解説を記す。

氏曰く、

事業者による安全衛生教育の体系整備と実施は、事業場の安全衛生管理体制を実質的に機能させるための必須要件である。

とりわけ、事業場で行われる安全衛生教育には、全社員に共通して実施されるべきものと、その組織における役割に応じて職階別（階層別）に実施されるべきものの 2 種類がある点で、一般の学校教育と異なっている。



（図）藤森和幸氏作成

安全衛生教育のうち、特別教育では、聞き取り当時 51 業務（令和 6 年 7 月 30 日現在 60 業務）が対象となっており(安衛則第 36 条)、事業者による実施が罰則付きで義務づけられている。安衛則の制定以後、過去の災害事例に照らして相対的に危険・有害と考えられるものが選定されて来ており、新しい機械、設備、化学物質等の開発や使用に伴い、対象業務は増加傾向にある。

労働現場で行われる業務の全てが一定の危険有害性を伴うが、特別教育の対象は、過去の災害事例の数や重さ等にかんがみて、罰則付きで実施を強制するに相応しい業務に絞り込んだものである。

同じく第 6 章に規定される就業制限（法第 61 条）との関係について言えば、教育義務を定める法第 59 条は、事業者のみを名宛人として、当該業務に就かせる時には、当該「教育を行なわなければならない」と定めているのに対し、就業制限では、よりリスクの高い業務を対象として、事業者を名宛人として、所定の資格を持つ者でなければ、当該「業務に就かせてはならない」と定めると共に、当該資格保有「者以外の者は、当該業務を行なつてはならない」と定めており、所定の資格には、基本的に免許と技能講習の修了が該当し、

特別教育の修了は該当しない。これらは、危険有害性（リスク）の度合いによって分けられており、高い順に、免許→技能講習→特別教育に区分されている。

たとえば、最大荷重 1t 未満のフォークリフトであれば、第 59 条第 3 項の特別教育の実施で足りるが、最大荷重が 1t 以上となる場合は、同じフォークリフトの運転業務でも、それだけ災害が生じた場合の結果はより重大となるため、技能講習修了者等でなければ就業制限がかかる（事業者が就業させることも、就業者が就業することも、法第 61 条違反として処罰され得る）。

特別教育の科目、範囲及び時間については、安衛則第 39 条に基づき告示レベルでその細目が規定されている。

安全関係のうち、安衛則所定の機械等に係る業務の特別教育については一括して「安全衛生特別教育規程」（昭 47・9・30 労働省告示 92 号）に、安衛則以外の規則所定の機械等（ボイラー、クレーン、ゴンドラ）については、それぞれ独立した教育規程に定められている。これは、それらは個別に重大なリスクを伴うことによる（ボイラーについては破裂、クレーンについては転倒・崩壊、ゴンドラ等の場合は転落等）。

有害物に係る衛生関係の業務については、個々の独立した規程に、科目、範囲、時間について定められている（例えば、粉じん則については「粉じん作業特別教育規程」〔昭 54・7・23 労働省告示 68 号〕など）。規範レベルは同じ告示である。

なお、家内労働に特別教育制度はないが、委託者と家内労働者の関係は指揮命令関係に準じ、委託者から家内労働者に危険有害業務が委託されることがあるため、委託者は、委託業務に関し、機械器具等や原材料等を家内労働者に譲渡・貸与・提供するときは、これらによる危害の防止措置を講じなければならず（家内労働法第 17 条第 1 項）、家内労働者も同様に危害防止措置を義務づけられている（同条第 2 項）。

また、都道府県労働局長または労働基準監督署長は、委託者又は家内労働者が、危害防止のための必要な措置を講じない場合には、委託または受託を禁止し、または機械器具等の設備や原材料等の使用停止等を命ずることができるとの定めもある（同第 18 条）。

実際に、接着剤を使用して品物を加工する委託業務中、（おそらく接着剤が）石油ストーブに引火して、同じ部屋で遊んでいた子供が被災した災害が生じたりしており、現に監督官が是正勧告等の行政指導を行うことがある。

１．６　関係判例

山崎工業事件（静岡地裁沼津支判令 2・2・25 労判 1244 号 94 頁）

＜事実の概要＞

原告 X は、平成 18 年 12 月 1 日、金属熱処理及び鋳物製造並びにその加工等を業とする被告 Y と雇用契約を締結し、Y が運営する鋳造工場で鋳物仕上げ等の業務に従事していた。

X は、平成 25 年 1 月 8 日、エアブロー作業（空気で製品表面をきれいに仕上げる作業）

をしていたところ､その後方から走行してきたクレーンのフックがXの左肩背部に当たり、その衝撃によってXは右足第4指骨折及び右足関節捻挫の傷害を負った。本件事故を発生させたクレーン運転手は、Yに雇用される以前はG社からYに派遣されており、G社作成の「クレーン運転安全マニュアル」に基づく安全教育を一応受けたことがうかがわれるが、Yの「安全重点職場　ハツリ場　安全巡察」と題するY代表者らが巡回中に気づいたことを記載する書面には、当該運転手がクレーン運転業務について安全意識や能力に著しく欠ける者であったと認められる記載が複数あった。

沼津労働基準監督署長は、本件事故によるXの負傷を業務災害と認定し、Xは労災保険法に基づき、治療費および一時金を受給した。

また、その数年後、Xがグラインダーにより研削作業をしていたY従業員に身体接触するという致死的な危険行動をとったことを理由にYがXを解雇した。

そこでXがYを相手取り、安全配慮義務違反に基づく損害賠償と共に、解雇の違法無効確認及び当該解雇を不法行為とする損害賠償を求め、訴訟を提起した。

以下では、安全配慮義務違反による損害賠償請求に関する判示のみを記す。

＜判旨＞

「使用者の安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の安全配慮義務が問題となる具体的状況等によって異なるべきものであることはいうまでもないが、これを本件に即してみれば、Yは、クレーン等安全規則の規定を踏まえ、クレーンを用いて作業を行うときは、クレーンの運転について一定の合図を定め、合図を行う者を指名して、その者に合図を行わせること（同規則第25条第1項本文）及びクレーンの運転の業務に労働者を就かせるときは、その労働者に対し、当該業務に関する安全のための特別教育を行うこと（同規則第21条第1項）などが求められているものと解される」。クレーン運転手の技能が著しく劣ることは、「遅くとも平成22年11月30日頃から明らかであったにもかかわらず、Yは、…〔本件事故〕発生までの2年余りにわたり、同運転手をクレーン運転手として稼働させ、クレーンの運転業務の安全に関する特別の教育を行ったり、その成果が得られない場合に同運転手を配置換えするなどクレーン運転手として適任の人員を配置したりといった方策を検討した形跡は見当たらない。そうすると、Yは安全配慮義務に違反するというべきであり、Yがかかる義務を尽くしていれば、Xが〔本件事故〕により負傷することはなかったものというべきであるから、Yは、Xに生じた損害を賠償すべき義務を負う」。「これに対して、Yは、〔本件事故〕の発生前から、これを生じさせた運転手に対し、安全な作業をするよう注意していた」と主張するが、「これらの注意、指導はいずれもその場限りのものにとどまっており、クレーンの運転業務の安全に関する体系的な教育を実施したものではないし、同運転手がその後も複数回の注意、指導を受け続けていることに鑑みれば、〔本件事故〕までの間にこれらの注意、指導が奏功していないことは明らかであった」。

＜判決から汲み取り得る示唆＞

判旨は、Y が本件でなすべき安全配慮義務の具体的内容として、クレーン等安全規則に基づく特別教育の実施を挙げる。

クレーンを用いた作業は、その危険有害性に鑑み、特別教育を行うことが事業者に義務づけられているところ（安衛法 59 条 3 項、安衛則 36 条、クレーン則 21 条 1 項）、本件事故を起こしたクレーン運転手は、かつては Y に派遣されていた者であり、派遣元企業が作成した「クレーン運転安全マニュアル」に基づき、派遣先の企業で安全のための教育を受けていることが認定されているものの、Y に直接雇用されて以降については、特別教育を実施した事実は窺われない。

法第 59 条所定の特別教育の実施義務（クレーン則で具体化されたもの）は、労働者派遣法第 45 条第 3 項により、派遣先に課される。むろん、派遣先で既に特別教育を受けていれば派遣先が重ねて実施する必要はない。また、安衛則第 37 条には、他の事業場や外部機関で既に特別教育を受けていれば省略できる旨の定めもある。しかし本件では、おそらく派遣先でも X が従事したクレーン業務に関する特別教育が行われていなかった。判決は、Y の特別教育義務違反を直接的に指摘してはいないが、安全配慮義務は安衛法の定めより広範にわたることを前提に、現に Y 代表者らが A の意識・能力不足を認識し、記録していたことから、同義務違反を認めたものと解される。

１．７　民事上の効果

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

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

１．８　改正提案

すでに述べたように、雇入れ時および作業内容変更時に実施される安全衛生教育は、「１．２．１．２　内容」で述べた通り、教育にかけるべき具体的時間数が法定されていない[117]。これは、本条第 1 項、2 項所定の安全衛生教育の対象が、事業者が使用するすべての労働者

[117] 昭和 47・9・18 基発第 602 号。

であり、全業種が適用対象となっているがために、対象労働者の業務内容および範囲が区々とならざるを得ず、当該教育に要すべき時間を一律に規定することが困難なためである[118]。

また、安全衛生教育の実施・講師についても、職長教育および特別教育は、教育機関が開講するセミナー等を対象労働者が受講することが可能であるのに対して、雇い入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育は、各事業場または個別の業務に即した内容で実施することが求められることから、教育内容を一律に設定しづらく、外部機関に委託するのが困難であるとの事情がある[119]。

本来的には、事業者は、当該労働者が従事する業務に関する安全または衛生を確保するために必要な内容および時間をもって安全衛生教育を実施することが必要である[120]。また、安全衛生教育の実施方法も一方的かつ形式的に行うだけでは不十分であり、実施後にその理解度を確認したり、定期的に教育を繰り返し実施したりする等の安全に係る知識を定着させることが求められる。そのため、安全衛生教育の実効性を高めるためには、具体的な教育内容や教育時間等を含めて事業場ごとに実施計画を体系的に策定することが望ましい[121]。

しかしながら、教育時間や教育を担う講師、安全衛生教育の実施計画にかかる定めがないために、入社後のオリエンテーションの一環として 1～2 時間程度の講義で終えるなど、十分な質・量を満たす雇い入れ時の安全衛生教育が実施できていないケースがあることが指摘されている[122]。本条が罰則付きですべての労働者に安全衛生教育実施を求めている趣旨に照らすと、最低時間の設定について改正に向けた検討をすべきものと思われる。

２　第 60 条

２．１　条文

第六十条　事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに職務につくこととなつた職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）に対し、次の事項について、厚生労働省令で定めるところにより、安全又は衛生のための教育を行なわなければならない。 一　作業方法の決定及び労働者の配置に関すること。 二　労働者に対する指導又は監督の方法に関すること。

118 山本・前掲註 1（2019 年（平成 31 年・令和元年））32 頁。

119 山本・前掲註 1（2019 年（平成 31 年・令和元年））35 頁。

120 昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1。

121 平成 28・10・12 基発 1012 第 1 号。

122 「特集　ポイント解説　新入社員の安全衛生教育」労働安全衛生広報 981 号（2010 年（平成 22 年））8 頁。

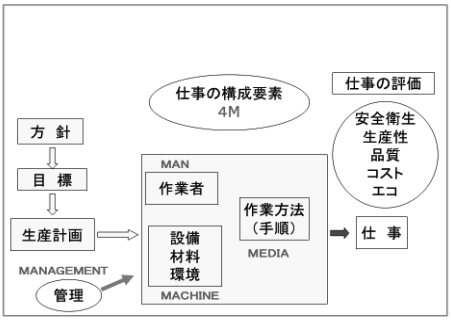
三　前二号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な事項で、厚生労働省令で定めるもの

２．２　趣旨と内容

２．２．１　第 60 条

２．２．１．１．　趣旨

労働災害を防止するためには、労働者個々人が当該業務やそれに関わる安全について知るだけでなく、これらの者を指導・監督する立場にある者が「適切な監督の仕方」を熟知している必要がある。とりわけ、現場の仕事は、作業者（MAN）、設備・材料・環境（MACHINE）、作業方法・手順（MEDIA）、管理（MANAGEMENT）の 4 要素で構成され（4M）、いわゆる「3 現主義」すなわち現場・現物・現状をよく知ることは、職場の安全衛生を確保するうえで基本であり、職長が果たす役割は非常に重要なものである。その意味で、職長等への教育は、労働者の安全・衛生を確保する「扇の要 [123]」と位置づけることができる。そこで、安衛法第 60 条は、新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く）に対して、指導・監督のための教育を実施すべきことを定めている。



（図）藤森和幸氏作成

２．２．１．２　内容

２．２．１．２．１　対象となる業種

職長等に対し教育を実施しなければならない対象業種は、以下の 6 業種である（安衛令第 19 条）。

① 建設業（第 1 号）

② 製造業（第 2 号）

---

[123] 畠中・前掲註 4（2019 年（平成 31 年・令和元年））276 頁。

ただし、以下のイ）～ハ）は除く。

イ）~~食料品・~~たばこ製造業（うま味調味料製造業及び動植物油脂製造業を除く。）、ロ）繊維工業（紡績業及び染色整理業を除く。）、ハ）衣服その他の繊維製品製造業、ニ）紙加工品製造業（セロファン製造業を除く。）、ホ）~~新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業~~

③ 電気業

④ ガス業

⑤ 自動車整備業

⑥ 機械修理業

２．２．１．２．２　教育内容

事業者は、新たに職長としての職務に就くことになった者や、労働者を直接指導または監督する者に対して、①作業方法の決定及び労働者の配置に関すること、②労働者に対する指導または監督の方法に関すること、③その他、労働災害を防止するために必要な事項について、教育を行わなければならない。③の事項には、以下の 3 つが定められている（安衛則第 40 条）

(1)　安衛法第 28 条の 2 第 1 項または安衛法第 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること

(2)　異常時等における措置に関すること

(3)　その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関すること

２．２．１．２．３　教育時間

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

職長教育の一部を省略することができる研修には、労働安全衛生マネジメント研修[124]およびリスクアセスメント担当者（製造業等）研修[125]が挙げられる[126]。

また、職長教育も業務の一部であり、事業者の実施責任のもとで実施されるものであるため、職長教育に要する時間は所定労働時間内に行われるのが原則である。法定労働時間

---

[124] 平成 11・6・11 基発第 372 号。

[125] 平成 12・9・14 基発第 577 号。

[126] 平成 25・6・14 基安安発 0614 第 1 号。

外に実施する場合は労基法第 37 条にもとづく割増賃金の支払い義務が生じる[127]。そして、職長教育を企業外で行う場合は、講習会費、講習旅費等は、事業者が負担する[128]。

職長教育については、雇入れ時・作業内容変更時の安全衛生教育および特別教育とは異なり、罰則は付されていない。

「職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者」について法律上の定義はないが、いわゆる現場監督者や、班長、組長等が該当する場合が多いと理解されている[129]。なお、作業主任者が本条から除かれているのは、作業主任者が、安衛法第 14 条に定める資格要件（免許または技能講習の修了）を満たす者と認められているためである。

２．３　関連規定

法第 16 条：建設業や造船業等では、安全衛生責任者が、元方事業者及び下請事業者間の連絡調整を行い、労働災害発生を防止する責任を負う[130]。そのため、建設業や造船業では、職長が「安全衛生責任者」を兼ねることも多い[131]。

２．４　沿革

２．４．１　制度史

工場法	○工場法（明治 44 年 3 月 29 日法律第 46 号）に、職長教育等の規制はない。
労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）および旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）に、職長教育等の規制はない。
労働基準法研究会第 3 小委員会報告書	労働基準法研究会内の第 3 小委員会が、昭和 46 年 7 月 13 日に労働省に提出した報告書には、今後の労働安全衛生対策の具体的方向性として、「*（2）安全衛生教育の充実強化*」が挙げられており、その具体的内容として、次の 3 点が列挙されていた。

127 昭和 47・9・18 基発第 602 号。

128 昭和 47・9・18 基発第 602 号。

129 井上・前掲註 25（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））150 頁。

130 デイリー法学選書編修委員会（編）『事業リスク解消！労働安全衛生法のしくみ』（三省堂、平成 31（2019）年）。

131 中央労働災害防止協会『職長の安全衛生テキスト〔第 4 版〕』（中央労働災害防止協会、令和 2（2020）年）13 頁。

	イ　新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施 *ロ　教育内容の明確化* *ハ　職長教育などの明確化*
改正労働安全衛生法施行令（令和 4 年 2 月 24 日）	施行令第 19 条に定める職長教育の対象業種に、「食料品製造業」および「新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業」が追加された（施行は令和 5 年 4 月 1 日より）。

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

「*この職場補導は日本には今まであまりなかつたものでございまして、これは一種の職長教育であるのでございます、すなわち工場事業者の職長が、ふだん労働者を使いまするときの労働者の使い方、あるいは作業の仕方、そういうものについて職長を教育する。その職長の教え方を教育しようというのでございます。すなわち政府はこの補導員を養成いたしまして、その補導員が工場事業場の職長を集めまして、その職長が労働者を教えるときのいろいろな注意、これを教えるわけでございます。すなわち職長が労働者を使いまするときに、やはり労働者をどういうふうに使つた方が一番能率を上げ得るだろうか、あるいは教える仕方にいたしましても、たとえば右から教えるよりも、左の方から教えた方がいいのじやないかというような、いろいろな教え方があるのであります。そういう職長が労働者を使つて、その労働力を十分有効に発揮させる。そのために指導をひとつやろう、そういうわけでございますが、これはイギリス、あるいはアメリカ等におきましてもトレーニング・イン・インダストリーといわれまして、非常に成績を収めておるものでありますので、日本におきましても、労働力を最も有効に発揮させるための一つの職長の教育、これをやろうというのが、この三十條の規定でありまして、これは普通の補導所のいわゆる補導というものとは違うわけでございます。*」

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

２．４．２　背景となった災害等

前述の通り、職長教育制度自体の背景には労働基準法研究会報告での示唆があり、その背景には、旧安衛則時代における毎年 6,000 人超の労災による死亡者が生じており、教育の懈怠が社外工や顧客にまで被害が及ぶ重大な労災の重要な原因となったと思われる例が生じていたこと（昭和 38 年の国鉄東海道線鶴見駅衝突事故〔死亡者数 161 名〕や三井三池炭鉱事故〔志望者数 458 名〕のような、安衛法そのものの制定を促したと思われる例のほか、昭和 48 年 11 月に発生した熊本市のデパート火災〔従業員と客合わせ死亡者数 94 名〕、高炉建設事件〔1 年 2 ヶ月間に死者 35 人、休業災害 515 件〕のように、安全衛生教育の懈怠〔前者では避難誘導等、後者では命綱装着等〕が重要な被災原因となった例）が挙げられる。

その上で、ここでは、令和 4 年の労働安全衛生法施行令の一部改正により、それまで職長教育の対象から除外されていた「新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業」が追加されることになった背景について述べる。

某元行政官からは、直接の背景かは不明ながら、印刷業が加えられることとなった背景には、平成 24 年以降、大阪において印刷事業において多数の労働者が胆管がんを発症した例がある可能性が指摘された。

胆管癌とは、胆汁の通り道である胆管に生じる悪性腫瘍であり、内腔を覆う胆管上皮細胞が悪性化したものが大部分であるという [132]。大阪の印刷工場での被災事例を受けてなされた検討で、ジクロロメタンまたは 1,2-ジクロロプロパンに長期間、高濃度に暴露することにより、発症し得るとの医学的に推定され [133]、被災者の労災補償に繋がった。

以前は、比較的小規模事業場が多い印刷事業は、職長教育の対象になじまないと考えられていたが、生じ得る災害の重大さに鑑みて、追加されるに至ったと推測されるという。

２．５　元行政官の安全衛生教育者が語る本条

以下では、元監督官（元鳥取労働局長）で、長く東京安全衛生教育センター（法第 63 条に基づき設置された、厚生労働省の関係機関である中央労働災害防止協会が擁する教育機関）で安全衛生教育を行ってきた藤森和幸氏による本条（法第 60 条）の解説を記す。

氏曰く、

職長教育について受講者等の関係者からよく示される疑問は、①対象業種と②職長の法

---

[132] 厚生労働省「印刷事業場で発生した胆管がんの業務上外に関する検討会報告書　化学物質ばく露と胆管がん発症との因果関係について～大阪の印刷事業場の省令からの検討～（資料 2)」（平成 25 年 3 月）1 頁。

[133] 厚生労働省「印刷事業場で発生した胆管がんの業務上外に関する検討会報告書　化学物質ばく露と胆管がん発症との因果関係について～大阪の印刷事業場の省令からの検討～（資料 2)」（平成 25 年 3 月）16 頁。

的位置づけであった。各質問と回答は以下の通り。

①職長教育には罰則が付されていないのに、対象業種が安衛法施行令第 19 条で 6 業種(建設業、一部を除く製造業、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業）に絞られているのはなぜか。

【回答例】

罰則の有無にかかわらず、労働災害の発生率・件数や重大性の程度、実施の実行可能性等を勘案して、相対的に職長を選任すべき業種が決定された。立法当初、対象業種から除外するのが望ましいと考えられたのが、食品製造業（うまみを除く）と印刷業だった。食品製造業は、かつては家内労働的側面が強く、また、印刷業は事業規模が小さい場合が一般的だったことによる。

②職長は、安衛法第 3 章「安全衛生管理体制」に直接規定されていないが、その位置づけ、法的責任、両罰規定（法第 122 条）との関係はいかなるものか。

【回答例】

職長教育の実施義務者は事業者だが、対象業種で労働災害が発生した場合、一義的には自然人である職長の行為が問題となってその責任が問われ、送検されるのが実態である。職長は、事業者の立場を代理代行して現場を指揮しているため、職長の責任が問われ易い。また、両罰規定により事業者も罰せられる。

なお、職長教育は事業者に課せられているが（ただし罰則なし）、たとえ事業者により職長教育が実施されていなくても、発生した労働災害にかかる職長の責任が免責されるわけではない。

２．６　関係判例

綿半ソリューションズ（綿半鋼機訴訟承継人）事件（長野地裁松本支判平 30・3・28（判例集未登載）LEX/DB 25560025）

＜事実の概要＞

原告 X は内装工事 A を営む個人事業主であり、被告 Y は、建築工事等の設計、請負及び施工等を営む会社である。Y1 は Y の支店長、Y2 は Y の従業員で本件工事の現場管理担当、Y3 は内装工事業を営む訴外会社 B の代表兼作業員である。

X は、2 階建て託児所の新築工事において、天井及び内壁の完成後に、床工事（本件工事）にコルクタイル裏面に接着剤（有機溶剤含有）を塗布する作業の応援を Y2 から依頼され、引き受けた。Y3 も床作業の応援を依頼されており、平成 21 年 3 月 4 日の午後から作業に入ることとなっていた。Y2 は、C（おそらく A（X)、B とは別の独立した個人事業者）を床工事の職長に指名し、X（A）と Y3 は、C の下請けとして現場に入った。X と X の息子 D は、本件事故当日の午前中、本件工事現場の 2 階でコルクタイル裏面に接着剤を塗布する作業を行い、午後 1 時頃から 1 階保育室で同じ作業を始めた。

本件事故当日の午後 5 時頃に、Y3 が本件現場に到着し、C と共に北側トイレの床に長尺シートを張る作業を始めた。午後 6 時頃、Y3 は、立ち上げ作業（この場合、床面から壁面へ 90 度曲げてシートを張り上げることと思われる）をしており、長尺シートを温めて曲げやすくする目的でガストーチを使用した。一方、午後 6 時過ぎ頃、X が保育室で一人で作業をしていたところ、気化した有機溶剤に何らかの火気が引火し、保育室の床に火が走った（本件事故）。X は、一旦、保育室の西側出入口から出たが、すぐに消火器を持って保育室に戻り、同室内に消火剤を噴霧した。

X は、同年 8 月 3 日、本件事故が原因で外傷性ストレス障害（PTSD）を発症したと診断され、同月 9 日、労働者災害補償保険に基づく障害補償給付等の支給請求を行い、同月 24 日に業務起因性が認定されている（もっとも、症状固定がないとして、障害補償給付は不支給決定となり、療養補償給付及び休業補償給付が支給されることとなった）。

X は、本件事故の原因は、Y3 のガストーチによるものであるとして、Y らが安全配慮義務を怠ったとして、不法行為にもとづき、連帯して、損害賠償等を求めた。争点は、Y3 の注意義務違反の有無、Y2 の注意義務違反の有無、Y1 の注意義務違反の有無、Y の責任（使用者責任及び安全配慮義務違反の有無）である。

【長尺シート [134]】

【ガストーチ [135]】

[134] HAGS の WEB サイト（https://hags-ec.com/column/i-looked-at-the-differences-in-the-salt-bile-and-shaku-shaku-sheets-which-are-often-heard-in-the-floor-wood/最終閲覧日 2023 年 11 月 7 日）。

[135] ロイヤルホームセンター株式会社が運営するロイモールの WEB サイト（https://diyclip.roymall.jp/tool/1260979 最終閲覧日 2023 年 11 月 7 日）。

＜判旨＞一部認容・一部棄却（確定）

Y2 の注意義務違反の有無（争点 2）について「Y2 は、本件工事の具体的な安全管理は職長に任せていた旨供述するが、C に安全管理に関する指示をしておらず、…Y3 や X らに本件工事の応援を依頼して増員を手配したのは Y2 であり、X らに対して、事前に又は本件事故当日に具体的な作業内容の説明や作業場所の打合わせを行ったのも Y2 であることからすれば、Y2 には、本件工事の各作業の安全を管理監督すべき義務があったと認められる」。「Y2 は、本件工事には北側トイレで長尺シートを張る作業とコルクタイルを張る作業等が含まれ、両作業は「引火性の高いおよび蒸気」である有機溶剤を使用し、長尺シート張りには着火源となるガストーチの使用工程が含まれること、……本件工事の進ちょく状況を認識していたと認められる」。「本件事故の火元は、Y 3 のガストーチであったが、夕方に南側突き出し窓の開口幅を狭めたことや北側トイレのドアを閉めたことにより、気化した有機溶剤が滞留したことも本件事故発生の一因であったといえる。…Y2 の認識に照らせば、各作業の進ちょく状況によっては、長尺シート張りとコルクタイル張りの準備作業（本件塗布作業）が、間仕切りのない隣り合った空間で異なる作業員によってそれぞれ同時に進められ、そのような場合には、換気の状況等によっては、引火性の高い液体又は気体が生じる空間の隣で着火源を使用したことにより、気化した有機溶剤に引火する事故が発生する可能性があることも予見可能であったといえる」。「そうであるとすれば、Y2 としては、そもそも火元となり得るガストーチを使用する作業と有機溶剤を使用する作業を間仕切りのない隣り合った空間で同時に進めないか、これらを同時に進める場合には、換気装置を準備したり、自然換気の状況を作業員と確認するなどして、ガストーチを使用しても引火しないよう作業環境を整えるべき義務があったといえる」。「本件では、Y2 は、本件事故当日午後 1 時頃に X らが保育室で本件塗布作業をしていることや、本件工事の進ちょく状況を確認した以上、北側トイレでガストーチが使われる可能性を認識し得たはずであるのに、換気装置を手配したり、C や X、…に対して、ガストーチを使用する予定を踏まえ換気をするよう具体的に注意しなかったのであるから、…ガストーチを使用しても引火しないよう作業環境を整えるべき義務に違反したと認められる。」

＜判決から汲み取り得る示唆＞

本件は、作業中の事故につき監督責任を負う者として、形式的に指名されていた「職長」ではなく、実質的に監督・指導を行っていた者の（職長としての）注意義務違反を認めた事案である。とりわけ、本件では、「職長」に指名された C は、本条に定める職長教育を受けておらず、X は、職長教育を受けていない者を職長に選任したことに対する Y の安全配慮義務違反を主張していた。判旨はこの点について判断をしていないが、実態に照らして職長としての義務を果たすべき者を認定し、責任を認めている点が本判決の特徴といえる。「職長」という用語については、法律上の定義がないため、名称に関わらず、作業主任者を除く「作業中の労働者を直接指導又は監督する者」がその義務を負うことを本判決は確認したといえるだろう。

２．７　職長等の民刑事上の責任

労働災害が発生した場合、自然人の行為に着目するため、当該労働災害の民事上の責任は、事業者と一体の立場で当該現場で指導監督の職務にあたっていた職長等が負い、事業者には事業者責任が問われうる（刑事上、事業者は、自身の規定違反に基づく責任のほか、法第 122 条の両罰規定による責任を負う）。職長教育を実施する義務は事業者にあるが（ただし、刑事上の罰則は付されていない）、事業者がこれを怠っていた場合であっても、労働災害発生における職長等の民刑事上の責任は免れない。職長等の責任は、組織内での実質的な指導監督の役割ないし権限とその実際の行為（作為・不作為）に伴うものだからである。

本条は、罰則付きで教育の実施を事業者に求めてはいないが、安衛法が、現場の要である職長等に職階に即した教育を特に規定している趣旨に照らせば、職長教育の不実施という事情が、職長等の民刑事上の責任を縮減する考慮要素にはなりうると解される。

２．８　改正提案

職長教育を実施すべき対象業種は、現行法では、「２．２．１．２　内容」に記載したとおり、建設業や製造業が中心となっている。

しかし、実際の労働現場では、安衛法第 60 条に基づく職長教育を受ける者のほかに、作業従事者を管理監督する事務系・技術系の課長または部長などの管理職が存在する。事業者は、これらの者に対して、本条所定の職長教育を実施すべき法的義務はないが、これらの者の中には、雇入れ時に安衛法第 59 条所定の安全衛生教育を受けたきり、その後は一度も安全衛生教育を受けないまま管理職になる者がいることが指摘されている[136]。

---

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

現行法上、管理職の安全衛生教育は、法定外教育の一つとして実施が求められているが[137]、事務系の管理職に就く者も、求められる職責に照らせば、安衛則第 40 条第 2 項に定める教育事項（法第 60 条に基づく教育〔職長等教育〕で伝達されるべき事柄）を熟知しておくべきといえ、職長教育を実施すべき範囲については、改正の方向性として検討の余地があるのではないかと考えられる。

３　第 60 条の２

３．１　条文

第六十条の二　事業者は、前二条に定めるもののほか、その事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うように努めなければならない。 ２　厚生労働大臣は、前項の教育の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。 ３　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

３．２　趣旨と内容

３．２．１　第 60 条の２

３．２．１．１　趣旨

第 60 条の 2 は、第 59 条および第 60 条にもとづく安全衛生教育に加えて、現に危険有害な業務に就いている労働者に対し、その従事する業務に関して、安全衛生水準のさらなる向上を図るための安全衛生教育を行うよう努めることを求めている。すなわち、安衛法第 59 条は第 1 項・2 項では、雇い入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育、第 3 項では特別教育の実施を義務づけ、第 60 条は新たに職長の職務に就くこととなった者に対する教育の実施を義務づけている。これらは、いずれも各職務に従事する際に入口として行う教育である。また、第 61 条に定める就労制限業務は、所定の資格を有していれば、法定の義務違反に問われることはない。しかし、これらの教育効果を持続させるためには、新しい機械または技術の導入等に応じた継続的な・一定期間ごとの教育が必要不可欠である。そこで、本条では、技術革新の進展に伴う新規の機械等の導入や作業態様の変化等に対応して、危険又は有害な業務に現に就いている者が、特別教育に限らず新たな知識・技能を取得できるために必要な教育を行うことを求めている[138]。

危険有害業務に関する安全衛生教育については、その適切かつ有効な実施を図るため、

137　平成 28・10・12 基発 1012 第 1 号。

138　発基第 84 号・昭和 63・9・16。

厚生労働大臣が必要な指針を公表する（第 2 項）。また、厚生労働大臣は、当該指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うとされる（第 3 項）。

３．２．１．２　内容

本条第 2 項及び第 3 項にもとづき、「危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針」（定時教育および随時教育指針。平成元年 5 月 22 日安全衛生教育指針公示第 1 号、最新改正：令和 3 年 3 月 17 日安全衛生教育指針公示第 6 号）が公表され、以下の通り、教育の対象者、教育事項、教育時間等が示されている。

３．２．１．２．１　対象

教育を受けるべき対象者は、①就業制限に係る業務に従事する者、②特別教育を必要とする業務に従事する者、③①又は②に準ずる危険有害な業務に従事する者とされている。したがって、本条にいう危険有害業務の対象となる労働者の範囲は、③の分だけ、安衛法第 59 条第 3 項および第 61 条の範囲よりも広範に及ぶ。

３．２．１．２．２　教育内容及び時間

教育内容は、労働災害の動向や技術革新の進展等に対応した事項、時間は原則として 1 日程度と示されているが、具体的には別表で示された安全衛生教育カリキュラムによって実施されることが示されている。同カリキュラムに示された教育内容は、以下の 15 種類であり、それぞれ必要な教育時間が示されている。これらは、就業制限を解除する資格（免許、技能講習修了等）と特別教育の対象業務の双方を含んでおり、それらの中でも特に知識技能の更新が必要なものを選定したものと解される。

事業者は、事業場の実態を踏まえたうえで、本条および指針に基づいた安全衛生教育を原則として就業時間内に実施するよう努めなければならない。

①揚貨装置運転士安全衛生教育
②ボイラー取扱業務従事者安全衛生教育
③ボイラー溶接業務従事者安全衛生教育
④ボイラー整備士安全衛生教育
⑤クレーン運転士安全衛生教育
⑥移動式クレーン運転士安全衛生教育
⑦ガス溶接業務従事者安全衛生教育
⑧フォークリフト運転業務従事者安全衛生教育（就業制限に係るもの及び特別教育に係るもの）
⑨車両系建設機械（整地・運搬・積み込み用及び掘削用）運転業務従事者安全衛生教育
⑩車両系建設機械（基礎工事用）運転業務従事者安全衛生教育

⑪機械集材装置運転業務従事者安全衛生教育
⑫ローラー運転業務従事者安全衛生教育
⑬有機溶剤業務従事者安全衛生教育
⑭チェーンソーを用いて伐木等の業務従事者安全衛生教育
⑮ 玉掛け業務従事者安全衛生教育

定時教育および随時教育指針（危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針）によると、本条にもとづいて実施される教育には、定期教育および随時教育の 2 つが予定されている。定期教育は、教育対象者が当該業務に従事することになった後、一定期間ごとに実施されるもので、随時教育は、取り扱う機械設備等が新たなものに変わる場合等に実施すされるものである。随時教育で実施される教育事項には、運転操作方法のほか点検整備等の実技に関する事項を加えたものがある。

３．３　関連規定

３．３．１　法条

（1）法第 19 条の 2：事業者は、安全・衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者その他労災防止業務に従事する者に対して、安全衛生水準の向上のため、所定の教育の他に能力向上教育を自ら実施するか、受ける機会を提供する努力義務を負う。

（2）法第 59 条第 3 項：事業者に対し、安衛則 36 条に定める「危険または有害な業務」（研削砥石の取替の業務、小型ボイラーの取扱いの業務、動力プレス機械の金型の調整など 60 業務〔令和 6 年 7 月 30 日現在〕）にかかる特別教育を実施することを義務づける規定（違反には 6 カ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金が科され得る〔法第 119 条 1 号〕）。

（3） 法第 61 条：法第 59 条第 3 項の特別教育を要するものよりリスクの程度の大きい一定業務について、免許等の資格（免許、技能講習修了等）を有する者以外の就業を制限する規定。

第 1 項は、事業者に対し、就業が制限される者に禁止業務を就かせることを禁止する（違反には、6 カ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金が科され得る〔法第 119 条第 1 号〕）。

第 2 項は、資格を有さずに禁止業務を行うことを禁止する（違反には、50 万円以下の罰金（法第 120 条第 1 号））。

いずれも、免許等の資格を受ければ法違反を問われることはないが、労働災害防止の実効性を高めるためには継続的な教育が必要であり、本条（第 60 条の 2）は、罰則付きで定めた危険有害業務に対する教育等のアフターフォロー教育としての性格を有する。

３．４　沿革

３．４．１　制度史

改正労働安全衛生法	○改正労働安全衛生法（昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号）は、

	第 60 条の 2 を新設し、技術革新の進展に伴う作業態様に対応すべく、事業者に対し、現に危険有害業務に従事する労働者に対する安全衛生教育を行うよう努力義務を定めた。

３．４．２　背景となった災害等

本条は、昭和 63 年の法改正の際に追加された規定である。

国会での法案審議では、産業構造の変化や技術革新の進展による様々な労働安全衛生上の問題が生じてきており、それへの対応の必要性が指摘されていた。

野党議員からの、「自動化、OA 化、ME 機器の導入ということに伴ってのいろんな特徴、単純、看視、反復労働の増加というものが身体的肉体的な疾病と同時に精神的神経的ないろんな疲労、疾病を醸し出している。これは今社会問題になってきております。この対策が今の労働省の最大の問題の一つだろうと私は思うんですね」、との発言（第 112 回国会参議院　社会労働委員会　第 8 号　昭和 63 年 4 月 14 日、237　内藤功）にあるように、VDT 作業による健康障害やメンタルヘルスの問題が出てきており、それへの対応の一環として本条が導入されたものである。

３．５　運用

３．５．１　適用の実際

某元行政官より、以下のような所見が得られた。

すなわち、安全のための教育は、一度行えば十分という性質のものではなく、本条が定めるように、技術の進展や新しい機械・設備に対応できるよう、定期的に教育を実施するようは重要だが、監督指導上、同規定が活用される場面はきわめて少ない。

その要因として、本条が努力義務にとどまることがあるが、教育の範囲が明確でないこともあると考えられる。

本条の定めに従えば、再教育（定期教育・随時教育）すべきものとして、法第 59 条第 3 項の特別教育、法第 61 条の就業制限にかかる業務のための教育に加え、それらに準じるものが対象となる。しかし、極論をいえば、危険を伴わない業務などなく、そうすると、本条の適用対象は無制限に拡がりうる。だからこそ、本条を努力義務にとどめざるを得なかったとも言える。

また、本条のような努力義務規定の場合であっても、かつてであれば、指導票に監督官が自由記入することで、指導する機会は確保されていたようだが、現在は、指導票にあらかじめ記載された項目にチェックする形式になっていて、本条にかかる項目はなく、監督官も、指導が難しくなっている。

事業者が再教育・定期教育の重要性を認識している場合であっても、とりわけ中小企業では、そこまで目が届かない（手が回らない）実情もある。それを解消・改善には、国や

行政による支援の充実化が求められる。

３．５．２　関係判例

本条を直接の根拠とする関係判例は見当たらない。これは、本条の適用対象となる者が、上記の通り、特別教育を必要とする業務および就業制限にかかる業務に従事する者であり、必要な資格等を得てこれら危険有害業務に従事することとなった者の「その後の」教育という位置づけであり、法的拘束力のない努力義務規定であるためと思われる。したがって、本条に違反すると推察される事案においても、結局のところ、問題となるのは安衛法第 59 条第 3 項または第 61 条に対する違反の有無が中心となるのではないだろうか。

もっとも、本条は特別教育および就労制限業務よりも対象範囲が広く、これらに該当しないが、少なくとも準ずる危険有害業務については本条が根拠となり得る。

３．６　その他

３．１　民事上の効果

本条は、努力義務規定にとどまるものであり、労働者が本条に基づく教育の実施を事業者に対して請求したり、不実施を理由とする民事上の責任を追及したりすることについて、直ちに認められるとはいいがたい。

もっとも、本条は、安衛法第 59 条第 3 項の特別教育の対象となる業務に従事する者及び第 61 条の就労制限にかかる業務に従事する者が対象となっている。そして、本条がこれらの規定を設けた趣旨がより効果的に・継続的に確保されることを目的としていることに照らせば、労働者が本条に基づく教育を求めていたにも関わらず、それを実施しなかった等の事情がある場合は、それが考慮要素として労働災害にかかる使用者の民事過失責任の判断に影響を与える可能性はあると思われる。

４　第 61 条

４．１　条文

（就業制限）
第六十一条　事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。
２　前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行なつてはならない。
３　第一項の規定により当該業務につくことができる者は、当該業務に従事するときは、

これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない。
4　職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）の認定に係る職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、前三項の規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

４．２　趣旨と内容

４．２．１　第 61 条

４．２．１．１趣旨

労働者が従事する業務の中には重大な事故を引き起こす危険性の高いものがある。そこで、本条では、一定の危険有害業務について、当該業務に従事できるためには、免許等の資格を要することを求め、就業を制限する旨を定めている。

４．２．１．２　内容

４．２．１．２．１　対象業務

本条所定の就業制限の対象となる危険有害業務には、クレーンやフォークリフトの運転業務、ボイラーを取り扱う業務など、以下 16 の業務がある（安衛令第 20 条）。

事業者は、都道府県労働局長の免許を受けた者あるいは技能講習を修了した者などの資格を有する者に対してのみ、当該業務に従事させることができる（安衛則第 41 条別表第 3）。なお、これらの資格を有する者は、当該業務に従事する際は、免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない（安衛法第 61 条第 3 項）。

①発破の場合におけるせん孔、装てん、結線、点火並びに不発の装薬又は残薬の点検及び処理の業務

【発破装薬の例[139]】

[139] PR TIMES の WEB サイト（https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000071.000057111.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 8 日）。

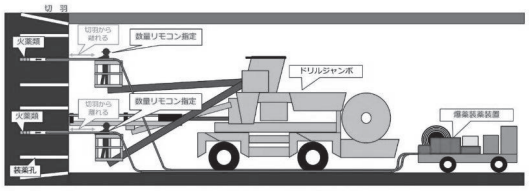


図1 本装置を用いた爆薬装薬構成
（2tトラック 1 台に爆薬装薬装置 2 台搭載の場合）

写真1 装薬作業状況

写真2 ワイヤレス操作リモコン

②制限荷重が 5 トン以上の揚貨装置（船舶に取り付けられたデリックやクレーンの設備）の運転の業務

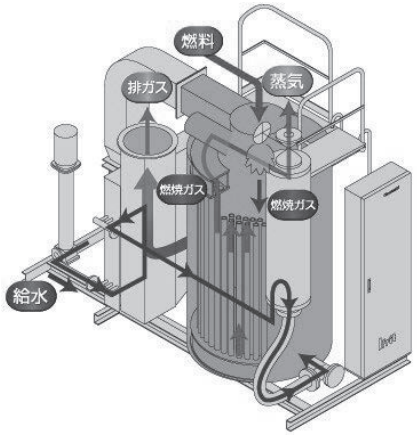
【揚重装置の例 [140]】

③ボイラー（小型ボイラーを除く。）の取扱いの業務

【ボイラーの例 [141]】

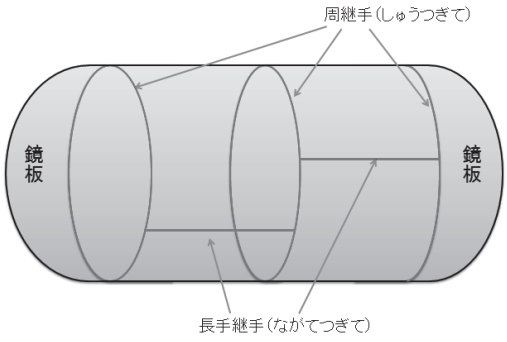
[140]「失業後はじめてのハローワーク」の WEB サイト（https://shi-tsu-gyo.com/youkasouchi/ 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

[141] 川重冷熱株式会社の WEB サイト（https://www.khi.co.jp/corp/kte/product/boiler/principle/最終閲覧日 2023 年 11 月 8 日）。



④前号のボイラー又は第一種圧力容器（小型圧力容器を除く。）の溶接（自動溶接機による溶接、管（ボイラーにあつては、主蒸気管及び給水管を除く。）の周継手（ボイラーの主要部分の胴またはドラムは、通常、円筒形になっており、円筒状に巻かれた鋼板の両端を鏡板でふさいだ接続部分（＝継手）の周方向を溶接したもの）の溶接及び圧縮応力以外の応力を生じない部分の溶接を除く。）の業務

【ボイラーの継ぎ手のイメージ[142]】



⑤ボイラー（小型ボイラー及び次に掲げるボイラーを除く。）又は第 6 条第 17 号の第一種圧力容器の整備の業務

イ）胴の内径が 750 ミリメートル以下で、かつ、その長さが 1300 ミリメートル以下の蒸気ボイラー

142 「製造業に役立つ資格」の WEB サイト（https://hibari01.com/entry18.html 最終閲覧美 2023 年 11 月 8 日）。

ロ）伝熱面積が 3 平方メートル以下の蒸気ボイラー

ハ）伝熱面積が 14 平方メートル以下の温水ボイラー

ニ)伝熱面積が 30 平方メートル以下の貫流ボイラー(気水分離器を有するものにあつては、当該気水分離器の内径が 400 ミリメートル以下で、かつ、その内容積が 0.4 立法メートル以下のものに限る。)

＊胴の内径の大きさは内圧の強さ、伝熱面積の大きさは内部の熱量の強さに比例し、いずれも爆発の可能性や爆発時の被害の大きさに影響するための指定と察せられる [143]。

⑥つり上げ荷重が 5 トン以上のクレーン（跨線（こせん）テルハを除く。）の運転の業務

【跨線テルハの例 [144]】

跨線テルハは、鉄道の線路を跨いで荷を運ぶテルハである。

⑦つり上げ荷重が 1 トン以上の移動式クレーンの運転（道路交通法（昭和 35 年法律第 105 号）第 2 条第 1 項第 1 号に規定する道路（以下この条において「道路」という。）上を走行させる運転を除く。）の業務

【移動式クレーン [145]】

---

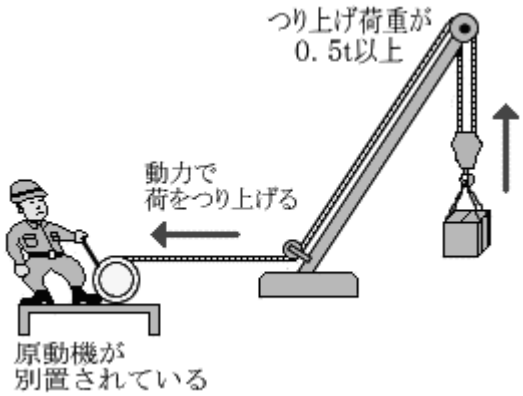
[143] 三柴丈典氏による。

[144] 布施隆宏氏が運営するふせちゃんのブログ(https://blog.goo.ne.jp/fusechan2003 最終閲覧日 2022 年 3 月 4 日)。

[145] 大阪特殊自動車学校の WEB サイト (https://osakatokushu.co.jp/mobile-crane/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日)。

⑧つり上げ荷重が 5 トン以上のデリックの運転の業務

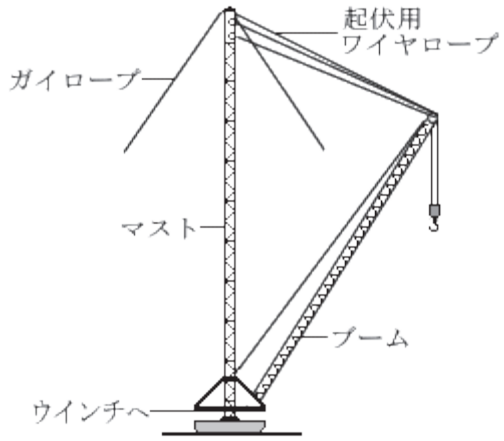
【デリック [146]】



【ガイデリックの例 [147]】

[146] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html最終閲覧日2020年8月23日）。

[147] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html最終閲覧日2020年8月23日）。



⑨潜水器を用い、かつ、空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はボンベからの給気を受けて、水中において行う業務（潜水業務）

【潜水業務の例 [148]】

⑩可燃性ガス及び酸素を用いて行なう金属の溶接、溶断又は加熱の業務

【金属溶断の例 [149]】

---

[148] 株式会社 MMS の WEB サイト（http://www.mms.tank.jp/categories4.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 8 日）。

[149] 株式会社 MonotaRO の WEB サイト（https://www.monotaro.com/note/readingseries/yousetsukiso/0201/最終閲覧日 2023 年 11 月 9 日）。

⑪最大荷重（フオークリフトの構造及び材料に応じて基準荷重中心に負荷させることができる最大の荷重をいう。）が 1 トン以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務

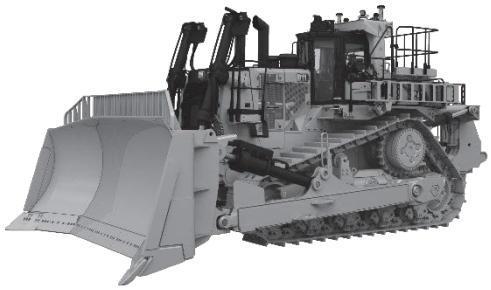
【フォークリフト [150]】

⑫機体重量が 3 トン以上の別表第 7 第 1 号、第 2 号、第 3 号又は第 6 号に掲げる建設機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走することができるものの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務

【ブル・ドーザー（別表第 7 第 1 号）の例 [151]】

[150] 公益社団法人福岡県労働基準協会連合会の WEB サイト（https://www.f-roukijunren.or.jp/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[151] 日本キャタピラー合同会社の WEB サイト（https://www.nipponcat.co.jp/products/dozers/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。



⑬最大荷重（ショベルローダー又はフォークローダーの構造及び材料に応じて負荷させることができる最大の荷重をいう。）が 1 トン以上のショベルローダー又はフォークローダーの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務

【ショベルローダー[152]】

【フォークローダー[153]】

⑭最大積載量が 1 トン以上の不整地運搬車の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の

[152] コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[153] コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

業務

【不整地運搬車の例 [154]】

⑮作業床の高さが 10 メートル以上の高所作業車の運転(道路上を走行させる運転を除く。)の業務

【高所作業車の例 [155]】

⑯制限荷重が 1 トン以上の揚貨(ようか)装置又はつり上げ荷重が 1 トン以上のクレーン、移動式クレーン若しくはデリック（貨物を吊り上げることを目的とするクレーン）の玉掛け（デリックやクレーンのフックに貨物等を掛けること）の業務

---

154 コマツ教習所株式会社の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

155 株式会社カネコ・コーポレーションの WEB サイト (https://www.kaneko.ne.jp/product/ 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日)。

【クレーンの玉掛け業務[156]】

４．２．１．２．２　罰則

事業者は、本条第 1 項に違反して政令で定める業務に所定の資格を有しない者を本条で禁止される業務に就かせた場合、6 カ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処せられる（安衛法第 119 条第 1 号）。

また、所定の資格を有さない者が、同第 2 項に違反して政令で定める禁止業務を行った場合は、当該業務を行った者が 50 万円以下の罰金に処せられることとなる（安衛法第 120 条第 1 号）。

さらに、事業者は、同第 4 項（職業能力開発促進法上の職業訓練を受ける者にかかる省令所定条件を充たした場合の特例措置〔就業制限の解除〕の定め）の厚生労働省令に違反した場合、6 カ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処せられる（安衛法第 119 条第 4 号）。

４．２．１．２．３　特別教育と就業制限

安衛法第 59 条第 3 項が定める特別教育は、その名宛人が事業者になっており、第 59 条第 3 項に違反する事業者は、6 カ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処せられる（安衛法第 119 条第 1 号）。現段階では、特別教育の実施は事業者の義務であるから、現段階

156 キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=16 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

で、これを受けずに当該業務に就いた労働者らが罰せられることはない[157]。

これに対して、法第 61 条第 1 項は、事業者が、所定の資格を有さない者に対して、安衛令第 20 条に定める 16 業務に就かせることを禁じている。「資格を有する者でなければ」とは、事業主、法人の役員等であっても当該業務を行うためには資格を要することを意味する。

また、同条第 2 項は「前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行なつてはならない」と定めており、制限業務に労働者を就労させた事業者のみならず、制限業務に従事した当人も処罰の対象となることを定めている。すなわち、本条の適用対象となる者の範囲は、法第 59 条第 3 項より広範なものとなっている。これは、安衛則 36 条で定める特別教育を要する業務よりも、安衛令第 20 条に定める就業制限にかかる業務の危険・有害性がより高いことを示している。

４．３　沿革

労働基準法	○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）は、制定当初、第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 49 条に「*使用者は、経験のない労働者に、運転中の機械又は動力傳導装置の危險な部分の掃除、注油、險査又は修繕をさせ、運転中の機械又は動力傳導装置に調帯又は調索の取付又は取外をさせ、動力による起重機の運轉をさせその他危險な業務に就かせてはならない。* *使用者は、必要な技能を有しない者を特に危險な業務*

157 ただし、厚生労働省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書」（令和 5 年 10 月）において、不適任者による就業は周囲にリスクをもたらすため、個人事業者等にも特別教育の修了を義務づける方針が示された。事業者には実施（外部機関での受講機会提供を含む）、労働者には修了の義務づけが図られるものと思われる（三柴丈典氏による）。

	に就かせてはならない。 *　前二項の業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める。*」と規定する。 ○旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）は、第 44 条において「*使用者は、第四十九条第二項の規定により、都道府縣勞働基準局長の行う技能試験に合格し免許を受けた者でなければ、左の各號の一に該當する業務に就かせてはならない。* *一　汽缶のふん火その他取扱の業務* *二　溶接による汽缶の製造若しくは改造又は修繕の業務* *三　巻上能力五トン以上の起重機運轉の業務* *四　アセチレン溶接裝置の作業主任の業務* *五　映寫機による上映操作の業務* *前項の規定による免許を受けたものでなければ、當該業務についてはならない。* *　第一項の試驗及び免許に關する規定は、第四編各章に定めるところによる。*」
労働安全衛生法	○現行労働安全衛生法（昭和 47 年 6 月 8 日法律第 57 号）第 61 条（本条）

	第 1 項及び第 2 項が、クレーン運転その他政令所定の危険有害業務につき、事業者と就業者の双方を対象として、所定の資格保有者以外の就業を禁じ、 第 3 項が、資格者が就業する際の資格証の携帯の原則を定め、 第 4 項が、職業能力開発促進法所定の職業訓練を受ける労働者について省令所定条件を充たす場合の就業制限にかかる特例を定めた。 ○安衛法施行令（昭和 47 年政令第 318 号）第 20 条が、法第 61 条第 1 項所定の政令が指定する就業制限業務 16 種を定めた。 ○労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）は、第 41 条が、就業制限を解除される資格者を別表第 3 所定のものと定めた。 また、第 42 条が、法第 61 条第 4 項を具体化する趣旨で、職業訓練の場合の特例の適用条件等を定めた。 援用する法律名の変更（職業訓練法から職業能力開発促進法へ）に伴う修正等の微修正はあったが、法第 61 条及びそれに紐付く規定の骨格に変更はない。

４．４　運用

４．４．１　適用の実際

４．４．１．１　指導・送検事例

危険・有害業務については、安全衛生教育（法 59 条 1 項および 2 項)、特別教育（法第 59 条 3 項）または本条の就業制限が、危険・有害の程度に応じて段階的に求められる（危険・有害のレベルが高いほど、後ろの措置が求められる)。

例えば、フォークリフトの運転業務の場合、最大荷重 1t 未満であれば特別教育を修了することで行うことができるが、最大荷重（基準荷重中心に負荷させることのできる最大の荷重）1t 以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務は、フォークリフト運転技能講習修了者または職業能力開発法に定める揚重（ようじゅう）運搬機械運転系港湾荷科の訓練（通信の方法によるものは除く。）を修了した者でフォークリフトについての訓練を受けた者等でなければ実施できない。

令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[158]では、本条の実際の適用例として、フォークリフト運転技能講習を修了していない労働者に最大荷重が 1t 以上のフォークリフトの運転業務を行わせていたことから、有資格者に当該業務を行わせるよう指導された例やその類例が示された。

本条違反で送検されるケースも、無資格の労働者にフォークリフトの運転業務や移動式クレーンの玉掛け業務などを行わせるものが多いようだ。

４．４．１．２　適用対象者

本条の適用対象につき、匿名の元監督官から、以下の情報が得られた。

資格を有さない者が就業制限にかかる業務を行った場合、実務上は、無資格者を就労させた事業者に対して法第 61 条第 1 項が適用され、監督行政が指導・処分を行うケースが圧倒的に多い。

しかし、法第 61 条は、無資格者に就労させた事業者のみならず、無資格のまま就労した当人についても処分の対象としている（同条 2 項)。ここでは、当該事業者との雇用関係または指揮命令関係、当人の労働法上の地位等は問題とならず、事業の代表者や法人の役員、個人事業主（一人親方）等も含まれる。実務上は、事業者の指揮監督権が及ばない状況下、すなわち、労働者が無資格のまま就労しており、当該事実を事業者が関知していない場合

---

158 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

などがある。

４．４．１．３　（個人）事業者自身が無資格就業した場合の適用法条（法第 61 条第 1 項か第 2 項か）

法第 61 条第 1 項は、「事業者は、……(略)……、当該業務に就かせてはならない」と規定し、第 2 項は、就業者にも有資格者「以外の者は、当該業務を行なつてはならない」と規定しており、他者を雇用する事業者が自身の判断で無資格で自ら制限業務を行った場合に、いずれの適用になるのか、必ずしも明らかではない。

事実、前掲の令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[159]では、略式ではあるが、起訴例においても、その根拠を第 1 項あるいは第 2 項に拠るべきかの判断が分かれているとの回答がみられる。

仮に、そのような場合に第 1 項は及ばないとする場合、第 1 項違反に比べて法定刑の軽い第 2 項を根拠に処分されることになる。事業者が無資格者である自身を制限業務に就かせたとして第 1 項が及ぶとも解し得る。

しかし、本条は、誰を使用するかを問わず、危険な機械等により関係者にリスクをもたらすことを防ぐことを目的としつつ、他者を使用する立場にあって事業上の判断が可能な事業者により重い罰則付きで禁じる趣旨と考えると、事業者本人が無資格のまま就労した場合に、第 1 項を適用するのが妥当であろう。他方、当該事業者が注文者等との関係で、実質的に指揮命令関係にあるような場合、第 1 項より法定刑の軽い第 2 項が適用されることもあり得よう [160]。

４．４．２　関係判例

（１）旧労基法第 49 条第 2 項による就労制限規制は、無資格者を有資格者の補助者として就労制限業務に就かせる場合にも及びうることを示した例（岡部組事件人吉簡判昭和 45 年 2 月 20 日判時第 602 号 105 頁、注解 4101 頁）

＜事実の概要＞

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

---

159 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

160 三柴丈典氏による。

していた。

Y1 は、昭和 44 年 2 月 1 日頃から同年 5 月 6 日までの間、本件ダム工事の現場において、火薬類を消費する場所に、火薬庫とは別に日々の消費分だけ別置して、爆発に際しての被害を最小限にとどめるため火薬類取締法に定められた火薬類取扱所を設けていなかった。

また、導火線発破の業務を、本件ダム工事の現場代理人である Y2 に行わせていたが、Y2 は導火線発破の業務に就く資格を有していなかった。

その結果、具体的に労災が生じたか否かは明らかでないが、Y1 及び Y2 が、火薬類取締法違反及び当時の旧労働基準法違反で起訴された。

＜判旨＞

弁護人は、「Y2 は有資格者である H の補助者として判示業務に従事したのであり、Y1 も Y2 にその旨命じたに過ぎないから、Y1 の行為は労働基準法四九条二項（＊使用者は必要な技能を持たない者を特に危険な業務に就かせてはならない旨の規定)、一一九条一号（第 49 条違反の罰則規定)、労働安全衛生規則四四条の二の二の一項には該当しないと主張するけれども、右法令は労働者の安全を保障するため使用者が必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせることを禁止しているのであり、他方その唯一の例外として同法七〇条（＊技能者養成が必要な場合の教習方法等に関する命令での規定等)、七一条（＊第 70 条による命令に従い労働者を使用しようとする場合に行政官庁の認可を受けるべきこと）は必要な技能を有しない者であつても技能養成の場合にはその必要の限度で危険業務の就業制限に関する規定について命令で別段の定をすることができる旨規定しているのであるから、右例外事由に該当しない本件においては、労働者を独立して右業務に就かせると、或いは有資格者の指揮命令に従い手足のように使用される補助者として右業務に就かせるとにかかわりなく、必要な技能を有しない労働者を特に危険な業務に就かせることによつて労働基準法一一九条一号（四九条二項）は充足されるものといわなければならないばかりでなく、・・・Y2 は独立して判示業務に従事し、かつ Y1 はこれを認容したものであることが認められる」。

＜判決から汲み取り得る示唆＞

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

旧労基法でも、例外的に無資格者に対して「長期の教習を必要とする技能者を労働の過程において養成するために必要がある場合」は、当該業務に就くことが認められていたが（旧労基法第 70 条、第 71 条)、そのためには、予め、対象となる人数、教習方法、契約期間、労働時間、賃金の基準および支払い等を定めたうえで「行政官廳の認可を受けなければならない」（旧労基法第 71 条）とされていた。

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

４．５　その他

４．１　民事上の効果

無資格の労働者を制限業務に就かせた結果、労働災害が発生した場合、事業者は債務不履行または不法行為に基づく安全配慮義務違反に問われ、損害賠償を請求されうる。

また、本条は労働者が制限業務を行うことも罰則付きで禁止しており、労働者がその制約に反して無資格就業していた場合、たとえ前提として事業者に対する安全配慮義務違反が認められる場合であっても、過失相殺の対象となりうる（福岡高判平 13・7・31 判時 1806 号 50 頁）。

５　第 62 条

５．１　条文

（中高年齢者等についての配慮） 第六十二条　事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

５．２　趣旨と内容

５．２．１　第 62 条

５．２．１．１　趣旨

年齢が高くなると、一般に身体的機能等が低下し、それにより労働災害発生のリスクが高まることがある。また、法案審議においても、中高年齢層は、急激に変化する生産方式や工法等について若年層に比して適応力が之しいために労働災害を被る比率が高いとの認識が持たれていた[161]。そこで、安衛法第 62 条は、事業者が中高年齢者その他労働災害の防止のために、とくに就業上の配慮が必要な者について、心身の条件に応じた適正配置をするよう努めるべきことを定め、労働災害発生のリスクが特に高く配慮が必要な労働者の保護を図っている。なお、本条に法的拘束力はない。

５．２．１．２　内容

５．２．１．２．１　中高年齢者

労働災害による休業 4 日以上の死傷者数のうち、60 歳以上の労働者が占める割合は、2019

[161] 第 68 回国会衆議院社会労働委員会第 5 号・昭和 47 年 3 月 10 日（渡邊（健）発言）

年は 27%であり、若年層に比べて高年齢層で労働災害発生率が高いことが統計上示されている [162]。しかし、他方で、中高年齢の労働者には、若年労働者にはない、長年の経験・研鑽で培われた技能や精神的な安定がある。したがって、年齢を理由に危険を伴う業務から画一的に中高年齢者を排除するのは労使双方にとって望ましいとはいえず、各労働者の心身の機能・状態に応じた適正配置をし、必要があれば就業上の配慮をすることが求められる。

心身の条件に応じた適正配置の具体例として、例えば、ハンマーやシャベル作業等の重激な筋労働、脚力や反応の敏捷さが求められる高所作業等が挙げられる。事業者は、作業の性格と従事させようとする労働者の心身の条件が作業の安全な遂行上、問題がないかを個別具体的に考慮することになる [163]。

なお、安衛法上、「中高年齢」等の定義・範囲に関する定めはない。

５．２．１．２．２　その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者

本条の「その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者」に含まれる者としては、通達では高年齢者のほかに身体障害者および出稼労働者が例示されている [164]。

身体障害者が含まれているのは、当時の雇用情勢において就職が困難な年齢階層としてその雇用促進を目的に、昭和 46 年 9 月 17 日に成立した中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法と身障者雇用促進法の両法が深い関係にあることがある [165]。

５．３　沿革

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

５．４　運用

５．４．１　適用の実際

匿名元監督官によれば、近年、監督指導の場面においては、特に中高年齢者の転倒災害について重点が置かれ、それ以外については踏み込んだ指導を行っていないのが実態のよ

---

162 厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」パンフレット（4 頁版）。

163 労務行政研究所編『労働安全衛生法（労働法コンメンタール No.10)』(平成 28 年〔2017 年〕）574 頁。

164 昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号。

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

うである。また、エイジフレンドリーガイドライン[166]等を用いたソフトな指導を行っているという。

５．４．２　関係判例

本条が直接の根拠とされていないが、社会通念上、高齢労働者にとって危険性が高いと認められるプレスブレーキの作業を提供した結果生じた事故に対し、高齢者事業団の信義則上の保護義務違反を認めた例として、綾瀬市シルバー人材センター（Ｉ工業所）事件（横浜地判平 15・5・13 労判 850 号 12 頁）がある。

＜事実の概要＞

高齢者事業団（現在のシルバー人材センター）は、健康で働く意欲のある高齢者（60 歳以上）の希望に応じた、臨時的かつ短期的な就業の機会の提供（法的には、事業団と就業先との契約に基づく職業紹介や労働者派遣等によるものと解される）等により、高年齢者の社会参加等の確保を目的とした団体である。

事業団の会員となれば、臨時的かつ短期的な雇用以外の就業機会の提供も受けられる。

事業団の会員であった原告 X は、事業団から就業機会の提供を受け、平成 7 年 10 月 8 日から、I 工業所の工場内の作業に従事していた。

X は、同年 11 月 29 日、同工場内に設置されたプレスブレーキ（薄い金属板に曲げ加工をするためのプレス機械）を操作して鉄板の曲げ加工の作業に従事中、テーブル奥のストッパーの下側に入った鉄板の左側部分を正しい位置に引き戻そうとして左手をテーブル奥に入れたところ、左手をテーブル奥に差し込んだ状態のまま、誤ってフットスイッチを踏み込んだため、ラム（下降して鉄板に圧力を加えて作用する鋭利な刃物状の金属部分）がテーブルに下降し、これによって左手の示指、中指、環指及び小指の 4 指をその基節骨基部から切断する傷害を負った。

【プレスブレーキ[167]】

---

166 厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」（令和 2 年 3 月）。

167 株式会社モノトが運営する「はじめての工作機械」の WEB サイト（https://monoto.co.jp/pressbrake/最終閲覧日 2023 年 11 月 12 日）。

X は、同日 K 大学病院形成外科に入院し、本件事故による負傷部分の再接着手術を受けたところ、平成 9 年 4 月 15 日、身体障害者福祉法別表 4 に該当する障害を残して症状固定となった。

被告 Y は、神奈川県知事から民法 34 条所定の設立許可を受けるとともに、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（ただし、平成 11 年法律第 160 号による改正前のもの。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第 46 条第 1 項所定のシルバー人材センターの指定を受けて設立された社団法人であるが、事業団の解散に伴いその事業の移行及びその残余財産の移管を受けた。

X は、Y が事業団の地位を承継したと主張して、Y に対し、主位的に債務不履行、予備的に不法行為に基づき、損害賠償を求めて訴えを提起した。

＜判旨～一部認容、一部棄却＞

事業団が会員に就業の機会を提供するに当たって負う義務及びその内容については、「高齢者事業団、シルバー人材センター、ひいては事業団の設立の経緯、高年齢者雇用安定法の成立及び関係規定の内容、労働省の行政指導の内容、事業団設立前後の綾瀬市ないし事業団の広報活動の内容、事業団における就業の機会の確保及び提供の仕組み、一般に指摘されている加齢によって人が持つに至る身体的心理的特性などの認定事実に、『事業団は、健康で働く意欲を持つ高齢者…の希望に応じた臨時的かつ短期的な就業の機会を確保し、及びこれらの者に対して組織的に提供することにより、高齢者の生きがいの充実と社会参加の促進を図るとともに、その経験と能力を生かした活力ある地域社会づくりに寄与することを目的とする。」（規約３条）との事業団の目的を合わせ考えれば、事業団は、規約４条１号に基づいて高齢者である会員に対して就業の機会を提供するに当たっては、社会通念上当該高齢者の健康（生命身体の安全）を害する危険性が高いと認められる作業を内容とする仕事の提供を避止し、もって当該高齢者の健康を保護すべき信義則上の保護義務（健康保護義務）を負っているものと解するのが相当である。そして、ある作業が社会通念上当該高齢者の健康を害する危険性が高いと認められる作業に当たるかどうかは、作業内容等の客観的事情と当該高齢者の年齢、職歴等の主観的事情とを対比検討することによって、

通常は比較的容易に判断することができるものと考えられる。」

本件についてみると、「X は、大学卒業後、約 8 年間製薬会社等に勤務した後、約 32 年間株式会社 N 総合研究所（以下「N総研」という。）に勤務して化学に関連する情報や企業の分析及びそれらの情報提供等のデスクワークに従事し、平成 5 年 12 月 5 日同研究所を定年退職したが、それまで、一度も機械作業に従事したことがなかった。」

「本件プレスブレーキによる作業は、作業員が手で鉄板をテーブルの上に乗せ、ストッパーに合うように設置した後、手を離しフットスイッチを踏み込んでラムを下降させることにより鉄板を折り曲げる仕組みとなっているが、作業の過程において何かの都合でテーブルとラムとの間に手を挿入する必要が起こらないとは言い切れず、その際一瞬の不注意によってフットスイッチを踏み込んでしまうと、安全装置が装着されていない本件プレスブレーキの場合、ラムが自動的に下降してしまい、テーブルとラムとの間に挿入した手を切断するという重大な結果を引き起こすに至ることは、上記・・・認定の事実から容易に推測することができるものである。

本件事故は、まさに上記のような経緯によって発生したもので、通常の工場労働者であっても、わずかな気のゆるみによってこのような結果を発生させる事態があり得ないではないと考えられるのに、X は、身体的対応が遅れがちで、危険を避けるとっさの行動をとることが困難になるなどの身体的心理的特性を持つことが指摘される高齢者であり、加えて、大学卒業後の大部分の期間を定年退職時までデスクワークに従事し、この間一度も機械作業に従事したことがなかったというのである。

このように見てくると、本件プレスブレーキによる作業は、作業内容等の客観的事情と X の年齢、職歴等の主観的事情とを対比検討した場合、社会通念上高齢者である X の健康を害する危険性が高いと認められる作業に当たるということができる。にもかかわらず、事業団は、本件プレスブレーキによる作業も含まれるものとして X に対して上記工場内作業の仕事を提供し、X がこれに応じて本件プレスブレーキによる作業に従事した結果、本件事故に至ったのであるから、事業団は、X に対する健康保護義務の違背があったものとして、債務不履行に基づき、本件事故によって X が被った損害を賠償すべき義務があるというべきである。なお、Y は、事業団の義務違反と本件事故との間の相当因果関係の存在を否定するが、X が本件プレスブレーキによる作業が重大な結果を引き起こすことがあり得る作業であることについて全く予備知識を欠いた状態で本件プレスブレーキによる作業を含む仕事の提供に応じたのであるから、会員に事業団からの仕事の提供に対する諾否の自由があるという点を考慮しても、相当因果関係の存在を否定することは当を得ないというべきである。また、Ｉ工業所の関係者による本件プレスブレーキの操作方法の指示の存在は、過失相殺等の損益相殺事由として考慮すれば足りる事柄というべきである。

そして、Y が平成 10 年 9 月 11 日開催の設立総会において、事業団を発展的に解散し Y に移行すること及び事業団の残余財産を Y に移管することを議決したことからすれば、Y は、事業団の法的地位を引き継いだものとして、X に対する上記損害賠償義務を承継したも

のということができる。」

＜判決から汲み取り得る示唆＞

判決では、法第 62 条についての直接の言及はないが、高年齢者の場合、「身体的対応が遅れがちで、危険を避けるとっさの行動をとることが困難になるなどの身体的心理的特性を持つことが指摘される」ため、「健康を害する危険性が高いと認められる作業」に配置した結果、事故が生じた場合は、「健康保護義務の違背があったものとして」、債務不履行に基づく損害賠償責任を負うことになると判示した。本判決は、法 63 条への直接の言及はないが、労働者が高年齢であるなど、心身の条件に応じた適正配置が行われるべきとする本条の趣旨が読み取れる。

５．５　その他

５．５．１　民事上の効果

本条は、事業者に労働者の心身の条件に応じた適正配置を求めており、雇用継続支援の性格を有するといえる。本条については、事業者が本条の趣旨に適う適正配置を行わず、当該労働者に対し解雇その他不利益取り扱いを行った場合にどのような法的効果が生じるかが問題となりうる。なお、事業者が必要な配慮措置を講じなかった結果、労働災害が発生した場合には、民事上の損害賠償責任が問われうる。もっとも、本条は努力義務規定であり、法的拘束力を有さない。そのため、直接的な私法上の効果は生じないが、考慮要素の一つにはなりうると思われる。

５．６　改正提案

５．６．１　要配慮者の範囲

本条は中高年齢労働者のほか身体障害者、出稼ぎ労働者が適用の対象となっている。しかし、労働災害防止の観点から配慮を要する者は、上記に限定されるものではない。制定当初において、身体障害者のみに範囲が限定されていたのは、当時、事業者に雇用義務が課せられていたのが身体障害者であったことに起因すると思われる。障害者雇用促進法の改正により、雇用義務の対象となる障害者に知的障害者が加えられたのは 1998 年、精神障害者が加えられたのは 2018 年である（ただし、義務的な割当雇用の対象に組み入れられたという趣旨であり、他の障害類型による充足も可能 [168]）。しかしながら、配慮を要する障害者を身体障害者に限定することは、今日においては理由がなく、知的障害者、精神障害者、発達障害者等も含まれるとすべきである。

また、外国人労働者 [169]についても、熟練度や言語能力に応じた適正配置につき配慮を要

---

168 三柴丈典氏による。

169 畠中・前掲註 4（2019 年（平成 31 年・令和元年））281 頁。

する場合があると考えられることから、本条の適用範囲に含めることを検討する余地があると思われる。もっとも、外国人労働者に射程を拡げる場合、外国人労働者は労働災害発生のリスクが高い属性であるとの差別的メッセージを発することにもなりかねない。そのため、改正の方向性として外国人労働者を適用範囲とすべきかを検討するに際しては、この点を慎重に議論する必要がある。もとより、安全衛生教育推進要綱（平成 3 年 1 月 21 日基発第 39 号。最新改正：平成 28 年 10 月 12 日基発 1012 第 1 号）では、「5．教育等の推進に当たって留意すべき事項」として、とくに高年齢労働者および外国人労働者が挙げられていることに照らすと、労働災害防止上の今日的課題として、高年齢労働者および外国人労働者への配慮が認識されているとみることができる。その具体化する一つの手段として、これらの者に対する法定外の安全衛生教育の実施を通達で求める趣旨と考えられるため、本条適用の要配慮者としても外国人労働者を含める方向で議論されるべきものと思われる。

なお、日本にルーツを持たない外国人労働者は、母国に家族または親戚等がいる中で、日本に就労に来ているともいえるため、出かせぎ労働者に準ずる者として解することも可能と思われる。

6　第 63 条

6．1　条文

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

6．2　趣旨と内容

6．2．1　第 63 条

6．2．1．1 趣旨

安全衛生教育が、業種・事業規模に関わらず効果的に実施されるためには、教育を行う指導員を養成したり、教育のための教材資料の提供その他、安全衛生教育全般の整備普及について国の支援が必要である。

本条は、この旨を明記するものである。

6．2．1．2　内容

本条に基づき設置されたものとして、安全衛生教育センターがある。同教育センターは、

事業者による安全衛生教育等の水準の向上を図ることを目的としている[170]。同センターは、本条に基づく国の援助措置の一環として設けられたものであり、ここで実施される安全衛生教育は、その全体系のなかの中核的推進者となる指導者の養育を目的としている。昭和 48 年 9 月 12 日基発第 525 号通達（「安全衛生教育センターの開設について」）では、「名実ともにわが国における安全衛生教育のメッカとすべきもの」とされており、国が支援する労災防止措置において安全衛生教育がいかに重視されていたかが窺われる。

同教育センターは、中央労働災害防止協会及び建設業労働災害防止協会に運営を委託しており、教育等の講師となる人材養成の講座を開設している[171]。

６．３　背景となった災害等

安全衛生教育は、工場法時代より、労働災害を防止するために重要な役割を果たすものと位置づけられ、労働基準法では、雇い入れ時の安全衛生教育が義務づけられていた。その後、労働安全衛生法の制定により、それまで行政指導として進められていた、作業内容変更時の安全衛生教育、危険有害業務に対する特別教育、職長教育の実施が事業者に義務づけられ、旧労基法・旧安衛則時代から存在した特に危険有害な業務にかかる就労制限は、より整備充実化され、特別教育よりリスクの高い業務を対象とするものと位置づけられることとなった。

本条は、第 6 章で事業者に義務づけられた各種の安全衛生教育を効果的なものにするために国が施策の充実を図ることが必要との認識から設けられたものである。そのため、特定の災害がきっかけとなって、本条の制定につながったわけではない。

６．４　運用

６．４．１　適用の実際

本条に基づき設置された安全衛生教育センターは、現在、以下の 3 施設と思われるが、事業場での教育・指導者を養成する教育は、中央労働災害防止協会や各労働災害防止団体の本部や支部、労働基準団体等をはじめとする行政関係の各種安全衛生関係団体[172]のほか、行政から技能講習等の登録講習機関として指定を受けた民間団体でも実施されている。

①東京安全衛生教育センター（東京都清瀬市梅園 1－4－6。昭和 48 年 10 月設立、大教室 1、小教室 4、討議室 2、実習室 2。局所排気装置、動力プレス、産業用ロボット、研削

---

170 「安全衛生教育及び研修の推進について」平成 3 年 1 月 21 日基発第 39 号、改正平成 28 年 10 月 12 日基発 1012 第 1 号。

171 同前通達。

172 詳しくは、中央労働災害防止協会安全衛生情報センターの WEB サイト（https://www.jaish.gr.jp/information/dantai.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 13 日）を参照されたい。

盤、研修用 AED、振動工具等保有）

②大阪安全衛生教育センター（大阪府河内長野市河合寺 423－6。昭和 53 年 11 月設立、大教室 1、小教室 4、実習室 4。局所排気装置、動力プレス、産業用ロボット等保有）

③建設業安全衛生教育センター（千葉県佐倉市飯野 852）

６．４．２　関係判例

見当たらなかった。

三　考察

① 安全衛生教育の対象者

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

これに対して、雇入れ時の健康診断、定期健康診断は「常時」使用する労働者に対して実施するようことが求められている。これは、「点」で発生する事故とは異なり、健康状態の悪化が時間的経過（＝「線」）により段階的に進行するものであるからであろう（第 3 項の特別教育の対象も、所定の業務に就く限り、全ての労働者になると思われる〔三柴丈典氏による〕）。

また、派遣労働者の場合は、雇用関係のある派遣元事業者が実施責任を負うが、就労形態の特性に照らし、安衛法の適用について特例が設けられている。すなわち、派遣労働者は、派遣先事業者の指揮命令下で派遣先事業者の機械または設備を使用して作業に従事するため、派遣先事業者は、派遣元事業者に対して積極的に情報を提供することが求められるほか、派遣元事業者から安全衛生教育の委託の申入れがあった場合は、可能な限り応じるよう努めなければならない。しかし、安全衛生教育を実施すべき法令上の義務を負うのは、派遣労働者の特例を除けば、雇用関係のある者に限られている。現行法上、一人親方は、労働安全衛生法上の労働者ではなく、安衛法第 59 条の安全衛生教育を受けられる対象とはなっていない。もっとも、実際の労働現場では、一人親方も他の労働者と変わらない作業に従事しており、業務災害も多数発生している。そこで、平成 28 年に成立した建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律にもとづき、平成 29 年に「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」が策定された。これにより、一人親方労働者も、業務の特性や作業実態に応じた安全衛生に関する知識習得のための支援を受けられることになった [173][174]。安全衛生教育の対象者として残る課題としては、一人親方のよ

---

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

[174] 上述したように、厚生労働省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検

うに、雇用関係はないが労働実態は安衛法上の労働者と変わらないプラットフォーム労働に従事する者が考えられる。想定されうる安全衛生上のリスクとしては、長時間労働や過大なノルマ等による心理的負荷（ストレス）、生活習慣の乱れ、VDT 作業による視力の低下、就労場所・設備の安全衛生上の問題などが考えられる。

② 就業上の要配慮者の範囲

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

中高年齢者以外で本条に該当し得るものとして、通達では、身体障害者および出かせぎ労働者が挙げられているが、以下の者についても、本条の射程に入りうる。

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

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

討会報告書」（令和 5 年 10 月）において、不適任者による就業は周囲にリスクをもたらすため、個人事業者等にも特別教育の修了を義務づける方針が示された。現在、特別教育については、事業者への実施（外部機関での受講機会提供を含む）の義務づけしかされていないが、これに伴い、事業者には実施（同前）、個人事業者と共に労働者にも修了の義務づけが図られるものと思われる（三柴丈典氏による）。

応を行う」こと等が合理的配慮に該当するとされる[175]。もっとも、上記の配慮内容は、障害者雇用促進法第 36 条の 5 第 1 項の規定にもとづき、同法第 36 条の 2 から 4 までの規定にもとづき事業主が講じるべき措置（合理的配慮）に関する指針として例示されたものであり、安衛法第 60 条との関係で直接の根拠となるものではないことに留意する必要がある。

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

第 2 に、外国人労働者である。本条に出かせぎ労働者が含まれることになった背景として、農村等からの出かせぎ労働者が製造業や建設業等に従事し、労働災害に巻き込まれる事件が多発していたことにあると思われる。当時、出かせぎ労働者の賃金その他の労働条件は相当に低く、法的地位および権利保障は不十分であった。これは、出かせぎ労働者に農村出身が多く、主管官庁が農林省および労働省のいずれであるかが曖昧であったことにも起因していたようである[176]。そして、出かせぎ労働者のような労働者が不慣れな業務を行う場合、労働災害の発生リスクは高まる。そのため、出かせぎ労働者の全体的な地位改善の一環としてこれを保護するために本条の適用対象に含まれたと考えられる。

出かせぎ労働者が直面する状況は外国人労働者についても同様のことがいえる。当時の議論でも、出かせぎ労働者の定義について、「*ある一定の期間、現在住んでおるところを離れて就労する、こんなのが出かせぎの定義などと言ったら、これは船に乗っているいわゆる船員は出かせぎか。あるいは外国官庁、公館につとめておる外国勤務の人たちは出かせぎか。それは出かせぎという広義の解釈も成り立つ*[177]」との発言もある。出かせぎ労働者に含みうるものとしてどこまで射程を拡げられるかは検討の余地があるが、外国人労働者をこれに準ずる者として、理解する余地はあるのではないだろうか。

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

---

175 「合理的配慮指針」はインターネットから入手可能である（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000078980.html 最終閲覧日：2020 年 2 月 14 日）。

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

177 前掲註 50・8 頁（小林進発言）

四　結論

本解説では、安衛法上の安全衛生教育に関する条規について逐条ごとに文献及びインタビュー調査の結果を示すと共に若干ながら法解釈論と法政策論的検討を加えた。

平成 26 年度～平成 28 年度に実施された「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究（研究代表：三柴丈典）」によると、有効な安全衛生政策には、（a）組織の責任者による真摯で具体的な関与、（b）構造的で計画的な取り組み、（c）適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、（d）全ての管理者による安全衛生の重視、（e）直面課題に応じた柔軟な対応、（f）安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視、の 6 要素を各事業場で展開させることが必要であるとされ、そのために、多面的で専門的かつ柔軟な労働安全衛生行政の推進が求められるとしている[178]。

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

しかし、現行法上、安全衛生教育が法制度化されているのは、安衛法第 6 章所定の上記に列挙した法定の各種教育のほかに、作業主任者への技能講習があるのみである。そこで、上記報告書では、これらのさらなる充実とともに、依然として法制度化にいたっていない経営のトップ層（総括安全衛生管理者等）、一般従業員層への一般的な安全衛生教育の実施ないし充実化を図るべきことが提案されている[179]。

経営のトップ層による関与については、教育の法制度化のみならず、安衛法違反に対する刑事制裁も論点になる。この点、報告書では、事業体の役員の業務が労働安全衛生に及ぼす影響の大きさや、現にそれゆえに企業の取締役個人の民事責任を認める判例が複数登場して来ていること、イギリスでは既にそうした法制度（＊対策を怠ったトップ層個人に刑事制裁を科す法制度）が採用され、実際に運用されていること、何より事業体ごとの安全衛生文化の醸成には、トップ層による安全衛生への責任的関与を図る必要があること等に基づき、現行法上の直接的な違反者（＊概ね職長クラスになり易い）への刑事制裁規定とは別に、安全衛生の運営を担う事業体の役員が、内部統制システムの管理を怠ったことにより重大な労働災害を発生させた場合、それゆえに刑事制裁を科す旨の規定の新設に関

---

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

179 三柴編・前掲註 50（2016 年度（平成 28 年度））9 頁。

する検討可能性が指摘されている[180]。

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

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

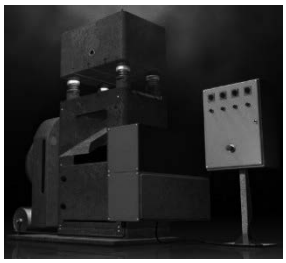
たとえば、安衛法第 59 条所定の安全衛生教育を実施する場合、外国人労働者や知的障害者や発達障害者などでは、必要な配慮や支援が異なるため、これらの者の心身の条件に応じた教育を実施することが求められるし、それを行うことは、本条が「適正な」配置と定めた趣旨に適う配慮義務の履行となろう。本条は努力規定であるため法的拘束力はなく、また、本条を受けて具体的な規則が置かれているわけではないが、より広がりのある規定として位置づけていく必要があるのではないだろうか。

---

[180] 三柴・前掲註 50（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））5 頁。

図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（1 段組）

特別教育（第 59 条第 3 項）		就業制限（第 61 条）	制限業務に就労することができる者
		発破の場合におけるせん孔、装てん、結線、点火、不発の装薬、残薬の点検・処理	ア　発破技師免許を受けた者 イ　火薬類取締法による火薬取扱保安責任者免状を有する者 ウ　保安技術職員国家試験規則による a 上級保安技術職員試験合格者（甲種、乙種、丁種） b 発破係員試験合格者（甲種、乙種） c 坑外保安係員試験合格者（甲種、乙種） d 坑内保安係員試験合格者（甲種、乙種、丁種）
研削 砥石（といし）	 那加クレーンセンターHP http://nakacc.co.jp/course/sp_red/kensaku.php 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日		
プレス又はシャー			

	 労働安全衛生推進協会 HP http://www.axtu.org/douryoku-press-tokubetsukyouiku.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日		
アーク溶接機	アーク溶接 コベルコ教習所 新潟教習センター https://www.kobelco-kyoshu.com/niigata/licenses/ 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日	可燃性ガス及び酸素を用いて行う金属の溶接、溶断又は加熱の業務	ア　ガス溶接作業主任者免許を受けた者 イ　ガス溶接技能講習を修了した者 ウ　職業能力開発法に定める塑性加工科、構造物鉄工科、配管科の職種に係る職業訓練指導員の免許を受けた者 エ　保安技術職員国家試験規則 5 条の溶接係員試験に合格した者 オ　歯科医師の免許を受けた者 カ　歯科技工士の免許を受けた者
電気取扱い			
電気取扱い			
最大荷重 1t 未満のフォークリフト		最大荷重（基準荷重中心に負荷させることのできる最大の荷重）1t	ア　フォークリフト運転技能講習修了者 イ　職業能力開発法に定める揚重運搬機

	 公益社団法人 福岡県労働基準協会連合会 HP https://www.f-roukijunren.or.jp/ 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日	以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	械運転系港湾荷科の訓練（通信の方法によるものは除く。）を修了した者でフォークリフトについての訓練を受けた者等
最大荷重 1t 未満のショベルローダー、フォークローダー	 TOYOTA　L&F http://www.toyota-lf.com/products/detail/shovel/ 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日	最大荷重（負荷させることのできる最大の荷重）が 1t 以上のショベルローダー、フォークローダーの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	ア　ショベルローダー等運転技能講習修了者 イ　職業能力開発法に定める揚重運搬機械運転系港湾荷役科の訓練（通信の方法によって行うものを除く。）を修了した者でショベルローダー等についての訓練を受けた者等
最大積載量 1t 未満の不整地運搬車		最大積載量 1t 以上の不整地運搬車の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	ア　不整地運搬車運転技能講習修了者 イ　建設業の建設機械施工技術検定（1 級は実地試験でトラクター系機械操作施工法を選択しなかった者、2 級は第二種から第六種を除く。）

			に合格した者 ウ　旧職業能力開発法による養成訓練で建設機械整備科、建設機械運転科の訓練（厚生労働省労働基準局長が指定するものに限る。）の修了者等
制限荷重 5t 未満の揚貨装置	 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部ポリテクセンター HP https://www3.jeed.go.jp/osaka/poly/kowan/fukei.html 最終閲覧日 2024 年 4 月 26 日	制限荷重 5t 以上の揚貨装置の運転	揚貨装置運転士免許を受けた者
伐木等機械（伐木、造材又は原木若しくは薪炭材の集積を行うための機械で動力を用い、かつ、不特定の場所に自走するもの）			
走行集材機械（車両の走行により集材を行うあめの機械で、動力を用い、か			

つ、不特定の場所に自走するもの）			
機械集材装置（集材機､架線、搬器、支柱等により構成され、動力を用い、原木等を巻き上げ、かつ、空中において運搬する設備）			
簡易架線集材装置（集材機､架線、搬器、支柱等により構成され、動力を用い、原木等の一部が地面に接した状態で運搬する設備）			
伐木等			
チェーンソー			
機体重量が 3t 未満の整地・運搬・積込、掘削用の小型車両系建設機械		機体重量が 3t 以上の建設機械（整地・運搬・積込み用機械、掘削用機械）で動力を用い不特定の場所を自走できるものの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	ア　車両系建設機械（整地・運搬・積込み用機械、掘削用機械）運転技能講習修了者 イ　建設業の建設機械施工技術検定（1級は実地試験でトラクター系建設機械操作施工法、ショベル系建設機械操作施工法を選択した者、2

			級は第四種から第六種を除く。）に合格した者 ウ　職業能力開発法に定める養成訓練で建設機械運転科の訓練（通信の方法によるものは除く。）の修了者等
機体重量が 3t 未満の基礎工事用の小型車両系建設機械		機体重量が 3t 以上の建設機械（基礎工事用機械）で動力を用い不特定の場所を自走できるものの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	ア　車両系建設機械（基礎工事用機械）運転技能講習修了者 イ　建設業の建設機械施工技術検定（1 級は実地試験で基礎工事用機械操作施工法を選択した者。2 級は第一種から第五種を除く。）に合格した者
		機体重量が 3t 以上の建設機械（解体用機械）で動力を用い不特定の場所を自走できるものの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	ア　車両系建設機械（解体用機械）運転技能講習修了者 イ　建設業の建設機械施工技術検定（1 級は実地試験でショベル系建設機械操作施工法を選択した者。2 級は第一種、第三種から第六種を除く。）に合格した者 ウ　職業能力開発法に定める養成訓練で建設機械整備科、建設機械運転科の訓練

			（厚生労働省労働基準局長が指定するものに限る。）の修了者等
車両系（自走式）以外の基礎工事用建設機械			
基礎工事用車両系建設機械			
ローラー（諦固め用建設機械）			
コンクリート打設用車両系建設機械			
ボーリングマシン			
ジャッキ式つり上げ機械			
作業床の高さが 10m 未満の高所作業車		作業床の高さが 10m 以上の高所作業車の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	高所作業車運転技能講習修了者
巻上げ機			
軌道装置の動力車			
小型ボイラー		ボイラー（小型ボイラーを除く。）の取扱い	ア　特級ボイラー技士免許を受けた者 イ　1 級ボイラー技士免許を受けた者 ウ　2 級ボイラー技士免許を受けた者 エ　一定のボイラー取扱業務はボイラー取扱技能講習修了者

		上覧のボイラー又は第一種圧力容器（小型圧力容器を除く。）の溶接（自動溶接機による溶接、管（ボイラーは主蒸気管、給水管を除く。）の周継手の溶接及び圧縮応力以外の応力を生じない部分の溶接の業務を除く。）の業務	特別ボイラー溶接技師免許を受けた者
		ボイラー（小型ボイラーを除く。）、第一種圧力容器（小型圧力容器を除く。）の整備の業務	ボイラー整備士免許を受けた者
つり上げ荷重5t未満のクレーン及びつり上げ荷重が 5t 未以上の跨線テルハ		つり上げ荷重 5t 以上のクレーン（跨線テルハを除く。）の運転の業務	ア　クレーン・デリック運転士免許を受けた者 イ　運転手が荷とともに移動する方式にあっては床上操作式クレーン運転技能講習修了者
つり上げ荷重1t未満の移動式クレーン		つり上げ荷重 1t 以上の移動式クレーンの運転（道路交通法の道路を走行させる運転を除く。）の業務	ア　移動式クレーン運転士免許を受けた者 イ　小型移動式クレーン運転技能講習を修了した者
つり上げ荷重5t		つり上げ荷重 5t	クレーン・デリック

未満のデリック		以上のデリックの運転の業務	運転士免許を受けた者
建設用リフト			
玉掛け		制限荷重が 1t 以上の揚貨装置又はつり上げ荷重が 1t 以上のクレーン、移動式クレーン若しくはデリックの玉掛け業務	ア　玉掛け技能講習修了者 イ　職業能力開発法に定める玉掛け科の訓練（通信の方法によって行うものを除く。）の修了者等
ゴンドラ			
高気圧作業室及び気こう室へ送気するための空気圧縮機			
高圧室内作業に係る作業室への送気の調節を行うためのバルブ又はコック			
高気圧気こう室への送気又は気こう室からの排気の調節を行うためのバルブ又はコック			
潜水作業者への送気の調節を行うためのバルブ又はコック		潜水器を用いて空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はボンベからの給気を受けて、水中において行う業務	潜水士免許を受けた者
再圧室			

高圧室			
四アルキル鉛等			
酸素欠乏危険作業			
特殊化学設備			
透過写真			
核燃料物質等			
原子炉施設における核燃料物質等			
放射線の事故由来廃棄物等の処分			
電離放射線特例緊急作業			
特定粉じん作業			
ずい道等			
産業用ロボット			
自動車用タイヤ			
廃棄物の焼却施設			
石綿が使用されている建築物、工作物又は鋼製の船舶			
除染等業務及び特定線量下業務			
ロープ高所作業			

労働安全衛生法第 64 条から第 68 条の 2 の逐条解説

石﨑　由希子　　横浜国立大学国際社会科学研究院・教授

一　序

いわゆる「労働衛生の三管理」とは、①作業環境管理、②作業管理、③健康管理を内容とする。①「作業環境管理」は、労働者の健康に影響を与える有害因子（有害物質・物理的条件）を工学的対策により除去・減少させることによって、その場所で働く労働者が有害因子にばく露する機会を減少させるなど、作業環境を良好な状態に維持管理し、これを目的として作業環境の実態を把握することを指す。また、②「作業管理」は、作業のやり方を適切に管理し、作業環境の悪化や作業者への有害要因へのばく露の防止を図ること、あるいは、作業環境が良好であっても、個々の労働者には作業に伴い疲労やストレスが生ずるおそれがあるので、これらが過度にならないよう作業を適切に管理すること、③「健康管理」は、個々の労働者の健康状態を把握し、必要な措置を実施したり、さらには日常の生活指導を行ったりするなど労働者の健康確保を行うことを内容とする[1]。なお、化学物質を対象とする労働衛生三管理の管理状況を把握するためには、測定や検査が必要となるが、それぞれの評価手法や管理の内容等は下記及び後掲図表 1 のとおりである[2]。

	評価手法（項目）	評価基準	評価内容
作業環境管理	作業環境測定（個人サンプリング法によるものを含む）	管理濃度	作業場への飛散の程度
作業管理	作業方法の適切な管理 個人サンプリング法によるばく露濃度測定	ばく露限界値	作業者のばく露の程度
健康管理	健康診断	生理値等の正常値	作業者の健康影響の程度

[1] 定義については、畠中信夫「労働安全衛生法のはなし」（中災防ブックス、2019（令和元）年）284 頁、浜田直樹「中小企業の安全衛生管理体制の整備と労働者の健康の保持増進対策の充実等」時の法令 1341 号 43－44 頁（1988（昭和 63）年）、公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック　0 総論』（日本作業環境測定協会、2019（令和元）年）3 頁等参照。

[2] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）3 頁。

※上記表のうち、個人サンプリング法によるばく露濃度測定は、作業方法等によって高濃度ばく露のおそれがある場合やばく露限界値が極めて低い有害な物質によるばく露を低減させる等のためのものである。

労働者の健康影響の予防という観点からは、作業環境管理が特に重要である。平成 26 年度～平成 28 年度に実施された「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」においても、現行安衛法から示唆される予防政策のエッセンスとして、予防政策は 1 次予防から 3 次予防まで包括的に形成されるべきことを前提としつつも、このうち、作業環境管理などの 1 次予防を優先すべきことが指摘されていた[3]。以下で検討する作業環境測定・作業環境評価はその管理の状況を把握するための重要な手段となるものである[4]。

もっとも、作業環境管理を適切に行ったとしても、作業環境が十分に良好な環境にならないことや作業自体から健康への悪影響を労働者が受けることはありうる。そのため、作業管理が重要となる。

さらに、作業管理がなされているとしても、なお生じることになる健康障害を早期に把握し、必要な措置をとるためには健康管理も重要となる。また、場合によっては、健康障害の発生状況を踏まえて、作業環境管理・作業管理を見直すことも必要になる。

以上のように、労働衛生の三管理はそれぞれが独立したものではなく、相互に関連しあうことで、労働者の健康確保という目的を達成するものといえる。

二　逐条解説

1　第６４条

1.1　条文

（削除）

1.2　沿革

1972（昭和 47）年の安衛法制定当時、本条は、「事業者は、事業場における衛生の水準の向上を図るため、作業環境を快適な状態に維持管理するように努めなければならない」と規定しており、施行通達（昭和 47・9・18 基発第 602 号）において、「作業環境を快適な状態に維持管理する」とは、「作業環境における温度、湿度、気流、照明、音響その他

[3] 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔三柴丈典〕（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））10 頁。

[4] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）3 頁。

の条件が、健康障害防止上の最低の基準にとどまらず、より快適な状態に保持されることをいうものであること」と説明されていた。もっとも、本条は、「第 7 章の 2 快適な職場環境の形成のための措置（第 71 条の 2―第 71 条の 4）」が新設された 1992（平成 4）年の安衛法改正により削除された。同改正は、快適な作業環境の管理だけでなく、より広い職場環境を快適にすることが事業者に求められるようになったことを示すものといえる。

2　第６５条

2．1　条文

> **第六十五条**　事業者は、有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、必要な作業環境測定を行い、及びその結果を記録しておかなければならない。
>
> **２**　前項の規定による作業環境測定は、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準に従つて行わなければならない。
>
> **３**　厚生労働大臣は、第一項の規定による作業環境測定の適切かつ有効な実施を図るため必要な作業環境測定指針を公表するものとする。
>
> **４**　厚生労働大臣は、前項の作業環境測定指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者若しくは作業環境測定機関又はこれらの団体に対し、当該作業環境測定指針に関し必要な指導等を行うことができる。
>
> **５**　都道府県労働局長は、作業環境の改善により労働者の健康を保持する必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、作業環境測定の実施その他必要な事項を指示することができる。

2．2　趣旨及び内容

2．2．1　趣旨

作業環境の実態を正確に把握することは、「良好な作業環境の維持」、「作業管理」や「健康管理」を有効に行うための基礎となるものである。本条は、こうした観点から、作業環境管理を実施する必要性が高い有害な業務を行う屋内作業場等一定の作業場について、作業環境測定の実施並びにその結果の記録について義務付けたものである[5]。なお、この規定は、労働者の健康診断等、労働者の健康管理に関する規定よりも前に置かれているが、このことも、作業環境の客観的把握が労働者の健康確保の第一歩として欠かせないものであることを示すものといえる[6]。なお、安衛法において、作業環境測定とは、「作業環境の実態を把握するため、空気環境その他の作業環境について行う、デザイン、サンプリング

[5] 労務行政研究所編『労働安全衛生法（改訂 2 版）』（労務行政、2021 年（令和 3 年））545-565 頁。

[6] 畠中信夫・前掲書 285 頁。

及び分析（解析を含む。）」と広く定義されており（安衛法第 2 条第 4 号）、本条に基づく作業環境測定に留まらない。

本条第 1 項違反に対しては、6 月以下の懲役（2025（令和 7）年 6 月以降は拘禁）又は 50 万円以下の罰金が（安衛法第 119 条第 1 号）、本条第 5 項における都道府県労働局長の指示への違反に対しては、50 万円以下の罰金が科されうる（安衛法第 120 条第 2 号）。

本条は作業環境測定実施の履行請求権を労働者に認めるものではないが、本条違反の結果、労働者が職業病に罹患した場合には安全配慮義務（注意義務）違反に基づく損害賠償請求が認められる場合がある（2．4 参照）。

2．2．2　内容

2．2．2．1　作業環境測定を行うべき作業場

本条に基づく作業環境測定を行うべき作業場は労働安全衛生法施行令第 21 条において列挙されている。

①土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する所定の屋内作業場（同条第 1 号）
②暑熱、寒冷又は多湿の所定の屋内作業場（同条第 2 号）
③著しい騒音を発する所定の屋内作業場（同条第 3 号）
④所定の坑内作業場（同条第 4 号）
⑤中央管理方式の空気調和設備（空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給することができる設備をいう。）を設けている建築物の一室が事務所とされている場合（同条第 5 号）
⑥別表第 2 掲載の放射線業務を行う所定の作業場（同条第 6 号）
⑦別表第 3 第 1 号又は第 2 号掲載の特定化学物質を製造・取り扱う屋内作業場（同条第 7 号）
⑧石綿等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する屋内作業場若しくは石綿分析用試料等を製造する屋内作業場又はコークス炉上において若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場（同条第 7 号）
⑨別表第 4 第 1 号から第 8 号まで、第 10 号又は第 16 号の鉛業務（遠隔操作によつて行う隔離室におけるものを除く。）を行う屋内作業場（同条第 8 号）
⑩別表第 6 掲載の酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場（同条第 9 号）
⑪別表第 6 の 2 掲載の有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務で所定の屋内作業場（同条第 10 号）

作業場の中には、空気中にばく露を控えるべき有害物質が存在又はこれを取り扱う、酸素が欠乏している等、化学的に有害な環境の作業場と作業環境自体に物理的因子による危険が内在している作業場がある。

なお、それぞれの作業場における有害要因と障害の形態、対象作業等は図表 2-1 のとお

りである[7]。

2．2．2．1．1　粉じんを著しく発散する屋内作業場

上記作業場のうち、「土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じん（鉱物性粉じん、無機粉じん）を著しく発散する所定の屋内作業場」（安衛法施行令第 21 条第 1 号）は、粉じん則において「常時特定粉じん作業が行われる屋内作業場」と定義されている（粉じん則第 25 条）。粉じん作業には、①ふるい分け、混合、袋詰め等、粉末を原材料として取り扱う作業の他、②坑内又はずい道内における掘削、鉱物等の破砕、粉砕、鉱物又は金属等の裁断、研磨、陶磁器、耐火物、炭素製品等の仕上げ等の作業、③製品もしくは半製品又は設備に付着した物質を取り除く作業、④粉体の運搬、積卸しの作業等、原材料、製品若しくは半製品又は設備を取り扱うことに伴い、これらに付着した粉じんが飛散する作業、⑤金属又は非金属の精錬、溶解、湯出し、又は鋳込み、あるいは、金属の溶接、溶断、熱処理又は溶射の作業、⑥金属をアーク溶接する作業等多様な形態が含まれるが（図表 2-2-1）、粉じん作業のうち粉じん発生源が「特定粉じん発生源」であるもの、言い換えれば、粉じんを著しく発散する場所で行われる作業が、以下のように、特定粉じん作業に当たり、作業環境測定の対象となる（粉じん則第 2 条第 2 号、同第 3 号、別表第 2）。

①坑内作業又はずい道（トンネル）内の建設作業における鉱物等の掘削作業や坑内又は屋内の破砕、粉砕、ふるい分け作業のうち、動力によりこれを行う箇所（別表第 2 第 1 号、同第 2 号、同第 8 号）

②坑内作業やトンネル建設作業において、鉱物等をずり積機（図表 2-2-2）等車両系建設機械により、あるいは、コンベヤーに積み込み、又は積み卸す箇所（同第 3 号、同第 4 号）

③岩石又は鉱物を動力により裁断、彫り、仕上げたり、岩石、鉱物、若しくは金属を研磨材の吹き付けにより又は動力により研磨したりする作業（同第 5 号乃至第 7 号）

④セメント、フライアツシユ（※石炭火力発電所で微粉炭を燃焼した際に発生する石炭灰のうち集塵機で採取された肺）又は粉状の鉱石、炭素原料、炭素製品、粉状のアルミニウム若しくは酸化チタンを袋詰めする作業（同第 9 号）

⑤粉状の鉱石、炭素原料又はこれらを含む物を混合し、混入し、又は散布する作業やガラス、ほうろう、陶磁器、耐火物、炭素製品等を生産する過程で原料を混合する作業（同第 10 号、同第 11 号）

⑥耐火レンガ又はタイルの製造工程で原料を動力により成形する作業や炭素製品等の半製品又は製品を動力により仕上げる作業（同第 12 号、同第 13 号）

[7] 公益社団法人日本作業環境測定協会編『作業環境測定のための労働衛生の知識』(2019（令和元）年）18 頁図表（原典は、輿・労働安全衛生課編『労働衛生管理とデザイン・サンプリングの実務（改訂版)』4 頁（一般社団法人日本作業環境測定協会、1983（昭和 58）年))を基に石﨑作成。

上記のうち、鉱物等の破砕、裁断、研磨、仕上げについては、手持式動力工具（図表 2-2-3）ではない固定的な設備（動力）による作業が「常時」行われている場合にのみ作業環境測定の対象となる。こうした作業では、作業者のばく露量が多くなりやすく、ひいては、じん肺（図表 2-2-4、合併症として、肺結核、結核性胸膜炎、続発性気胸、続発性気管支炎、続発性気管支拡張症、原発性肺がん）を発生させるおそれが高くなるため、特に作業環境測定の対象とされているといえる（じん肺の原因別疾患名については下記表参照[8]）。反対に、手持式動力工具である手持式グラインダーを使用して行う金属研磨作業では、粉じんが発生する場所が特定の場所とは限らないため、特定粉じん作業に当たらず、作業環境測定の対象とはされていない。金属アークを溶接する作業（図表 2-2-5）が特定粉じん作業とされていないのも同様の理由からである。

原因物質	疾患名	職種・職場
石炭	炭坑夫じん肺	炭鉱
遊離珪酸	珪　肺	鉱山、隧道工事、窯業
		炭素製造工場
炭素	炭素肺	黒鉛、電極工場
	黒鉛肺	建設業、石綿鉱山、自動車工場
珪酸化合物	石綿肺	採石、ゴム工場
		珪藻土工場
	滑石肺	建設業
	珪藻土肺	建設業、造船業
酸化鉄	セメント肺	金箔製造工場
アルミニウム	溶接工肺	
ベリリウム	アルミニウム肺	ベリリウム精錬
	ベリリウム肺	

2．2．2．1．2　暑熱・多湿の屋内作業場

熱中症の発症のおそれのある暑熱の屋内作業場(安衛法施行令第 21 条第 2 号)としては、以下のとおり、主に製鉄・製鋼業や金属・ガラス加工業、窯業関係の作業場が挙げられている（労働安全衛生規則第 587 条）。

① 溶鉱炉、平炉（※長方形の平たい炉床をもつ製鋼用炉）、転炉（※銑鉄を鋼に転換するつぼ型の炉）又は電気炉により鉱物又は金属を製錬し、又は精錬する業務を行なう屋内作業場（※製鋼方法については、図表 2-3-1。電気炉・転炉・加熱炉については、

[8] 独立行政法人労働者健康安全機構・労災疾病等医学研究普及サイト（職業性呼吸器疾患）（https://www.research.johas.go.jp/jinpai/02.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 3 月 1 日）。

図表 2-3-2 参照。なお、製鋼には、（a）鉄スクラップ（鉄くず）を電気炉に投入し、溶解・精錬する方法と（b）高炉に鉄鉱石とコークスを投入し、鉄鉱石から溶けだした銑鉄を転炉もしくは平炉（現在は転炉が一般的）で精錬する方法の二種類がある[9]。）

②キユポラ（※鉄を溶かして鋳物の溶湯を得るための直立する溶解炉）、図表 2-3-3）、るつぼ等により鉱物、金属又はガラスを溶解する業務を行なう屋内作業場

③焼鈍炉（※組織を軟化させ、加工しやすくするために鋼を適当な温度に加熱し、その温度に一定時間保持した後に徐冷していく処理（焼きなまし）を行う炉）、均熱炉（※鋼塊内外部が同じ温度になる処理をする炉）、焼入炉、加熱炉等により鉱物、金属又はガラスを加熱する業務を行なう屋内作業場

④陶磁器、レンガ等を焼成する業務を行なう屋内作業場

⑤鉱物の焙焼（※金属製錬の予備処理として、製錬本工程に適する化学組成にするため、鉱石が溶融しない程度の温度に上げ、化学変化をおこさせる処理）又は焼結（※金型などで個体粉末を所定の形状に成形し、融点よりも低い温度まで加熱して焼き固める技術）の業務を行なう屋内作業場

⑥加熱された金属の運搬又は圧延（※対になる 2 本のローラー間に金属等の板や棒を通して、所定の厚みに成形すること、図表 2-3-4）、鍛造、焼入、伸線等の加工の業務を行なう屋内作業場

⑦溶融金属の運搬又は鋳込みの業務を行なう屋内作業場

⑧溶融ガラスからガラス製品を成型する業務を行なう屋内作業場

⑨加硫がまによりゴムを加硫する業務を行なう屋内作業場

⑩熱源を用いる乾燥室により物を乾燥する業務を行なう屋内作業場

同様に熱中症のおそれのある多湿の屋内作業場としては、①多量の蒸気を使用する染色槽により染色する業務を行なう屋内作業場、②多量の蒸気を使用する金属又は非金属の洗浄又はめつきの業務を行なう屋内作業場、③紡績又は織布の業務を行なう屋内作業場で、給湿を行なうものが、他方、凍傷の発症のおそれのある寒冷の屋内作業場（安衛法施行令第 21 条第 2 号）としては、①多量の液体空気、ドライアイス等を取り扱う業務を行なう屋内作業場、②冷蔵庫、製氷庫、貯氷庫又は冷凍庫等で、労働者がその内部で作業を行なうものが挙げられている（労働安全衛生規則第 587 条）。

[9] 一般社団法人日本鉄リサイクル工業会ウェブサイト（https://www.jisri.or.jp/recycle/technology.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 3 月 9 日）及び一般社団法人日本鉄鋼連盟ウェブサイト（https://www.jisf.or.jp/kids/shiraberu/index.html 最終閲覧日：2020（令和 2）年 3 月 9 日）参照。

2．2．2．1．3　著しい騒音を発する屋内作業場

難聴等を発症するおそれのある著しい騒音を発する屋内作業場（安衛法施行令第 21 条第 3 号）としては、鋳物・金属加工業や林業、製糸業等における一定の作業場が挙げられている（労働安全衛生規則第 588 条）。

①鋲打ち機、はつり機（※電動ハンマー）、鋳物の型込機等圧縮空気により駆動される機械又は器具を取り扱う業務を行なう屋内作業場
②ロール機、圧延機等による金属の圧延（図表 2-3-4）、伸線、ひずみ取り又は板曲げの業務（液体プレスによるひずみ取り及び板曲げ並びにダイスによる線引きの業務を除く。）を行なう屋内作業場
③動力により駆動されるハンマーを用いる金属の鍛造又は成型の業務を行なう屋内作業場
④タンブラー（※鋳造品を中に入れて多角形の鉄片と一緒に回転させることにより砂落としやさび取りを行う機械で通称ガラ箱と呼ばれる）による金属製品の研ま又は砂落しの業務を行なう屋内作業場
⑤動力によりチエーン等を用いてドラムかんを洗浄する業務を行なう屋内作業場（図表 2-4-1）
⑥ドラムバーカー（※ドラム上の管体の回転により内側についた刃で樹皮を削ぐ機械）により、木材を削皮する業務を行なう屋内作業場（図表 2-4-2）
⑦チツパー（※丸太をチップ状にカットする機械）によりチツプする業務を行なう屋内作業場（図表 2-4-2）
⑧多筒抄紙機により紙を抄く業務を行なう屋内作業場（※多筒式抄紙機においては、抄紙の脱水・圧搾（搾水）・乾燥という過程のうち、乾燥過程において、数十本のドライヤー（直径 1.2～1.8m の鋳鉄製シリンダー）表面に接触させる仕組みがとられている[10]。図表 2-4-3）

2．2．2．1．4　坑内の作業場

坑内の作業場（安衛法施行令第 21 条第 4 号）としては、①炭酸ガスが停滞し、又は停滞するおそれのある坑内の作業場、②気温が 28 度をこえ、又はこえるおそれのある坑内の作業場、③通気設備が設けられている坑内の作業場が挙げられている（労働安全衛生規則第 589 条）。

なお、①坑内作業場における炭酸ガスの濃度は 1.5%以下としなければならないこと（安衛則第 583 条）、②坑内の気温は 37 度以下としなければならないこと（安衛則第 611 条）、

[10] 中嶋隆吉ウェブサイト「紙への道」（https://dtp-bbs.com/road-to-the-paper/paper/about-paper-005-3.html 最終閲覧日：2020（令和 2）年 3 月 9 日）参照。ウェブサイト開設者は、王子製紙株式会社を定年退職後、中越パルプ工業株式会社において勤務している者である。

③坑内において衛生上必要な分量の空気を坑内に送給するための通期設備を設けなければならないこと（安衛則第 602 条）が定められている（安衛法第 22 条）。それぞれ、炭酸ガス中毒、熱中症、酸欠のリスクを踏まえたものといえる。

2．2．2．1．5　中央管理方式の空気調和設備を設けている建築物の室

中央管理方式の空気調和設備（空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給することができる設備をいう。）を設けている建築物の室で、事務所の用に供されるものについても、作業環境測定の対象とされている（安衛法施行令第 21 条第 5 号）。 なお、事務所衛生基準規則においては、安衛法第 22 条を根拠として、室における一酸化炭素濃度を 50ppm 以下、二酸化炭素濃度を 5000ppm 以下としなければならないこと（事務所衛生基準規則第 3 条）、安衛法第 23 条を根拠として、室の温度が 10 度以下の場合は暖房するなど適当な温度調節の措置を講じなければならないこと（事務所衛生基準規則第 4 条）、また、室の気温が 17 度以上 28 度以下になるよう努めなければならないことが規定されている（同第 5 条）。

2．2．2．1．6　放射線業務を行う作業場

作業環境測定の対象となるのは、放射線業務を行う作業場で厚生労働省令で定めるものである（安衛法施行令第 21 条第 6 号）。

放射線とは、通常電離放射線を指し[11]、粒子線（アルファ線、ベータ線、重陽子線、陽子線、中性子線）と電磁波（ガンマ線、エックス線）に分類される（図表 2－4）[12]。このうち、アルファ線とは原子核から飛び出る原子核であり、空気中でも数センチしか到達できない。ベータ線は原子核から飛び出る電子であるが、アクリル板により遮蔽できる。他方、原子核から放出されるガンマ線や原子核の外で発生するエックス線は透過力が大きく、遮蔽にはコンクリート・鉄・鉛など高密度の物質が必要となる[13]。

電離放射線による生体影響は放射線の種類、エネルギー、内部照射か外部照射かにより異なるが、早期障害として全身被ばくでは、造血器障害が主として現れ、局所被ばくでは、皮膚、粘膜、生殖腺、眼に障害がおこる。晩発性障害（長期の潜伏期間を経て発症する障害）としては悪性腫瘍（白血病など）の誘発や遺伝的影響が起きる[14]。

作業環境測定の対象となる放射線業務には、医療現場等における診断・治療、産業現場

---

[11] 放射線には非電離放射線（電波、マイクロ波、赤外線、可視光線、紫外線）もある。

[12] 環境省ウェブサイト（https://www.env.go.jp/chemi/rhm/h28kisoshiryo/h28kiso-01-03-02.html　最終閲覧：2021（令和 3）年 3 月 17 日）。

[13] 公益社団法人日本作業環境測定編『労働衛生工学とリスク管理』（公益社団法人日本作業環境測定協会、2009（平成 21）年）169・170 頁。

[14]公益社団法人日本作業環境測定・前掲書（労働衛生の知識）66 頁〔高田勗・門脇武博〕。

における非破壊検査等、エックス線装置の使用又はエックス線の発生を伴う当該装置の検査に係る業務や、研究開発、がん治療等に用いられる加速器（荷電粒子という電荷を帯びた粒子を加速する装置）の使用又は電離放射線の発生を伴う当該装置の検査業務、放射性物質を装備している機器の取扱いの業務や原子炉の運転業務、坑内における核燃料物質の掘採の業務等が含まれる（安衛法施行令別表第 2、電離則第 2 条第 3 項）。

また、作業環境測定を行うべき作業場は、①放射線業務を行う作業場のうち管理区域に該当する部分、②放射性物質取扱作業室、③事故由来廃棄物等取扱施設といった屋内作業場の他、④坑内における核原料物質の掘採の業務を行う作業場が挙げられている（電離則第 53 条）。

ここでいう管理区域とは、①外部放射線による実効線量と空気中の放射性物質による実効線量との合計が 3 か月間につき 1.3㎜Sv(ミリシーベルト)を超えるおそれのある区域及び放射性物質の表面密度が所定の表面汚染限度の 10 分の 1 を超えるおそれのある区域を指し、標識等（図表 2-5-1）による明示や注意事項の掲示、必要がある者以外の立入禁止が求められる区域である（電離則第 3 条）。「実効線量」（単位は Sv）とは、人体の臓器や組織が放射線被ばくにより受けたそれぞれの影響を総合して、全身への影響を示すものであり、個々の臓器や組織ごとに受けた「等価線量」（単位は Sv）に、臓器ごとにおける放射線の感受性の違いを踏まえた重みづけを考慮した「組織過重係数」を乗じたものを合計して算出する。「等価線量」は、直接計測された「吸収線量」（単位は Gy）、すなわち、物質 1 ㎏当たりに吸収されるエネルギーに放射線の種類に応じた重みづけを「放射線過重係数」として乗じることにより算出されたものである[15]。

また、事故由来廃棄物等取扱施設とは、2011（平成 23）年 3 月 11 日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故により放出された放射性物質（事故由来放射性物質）により汚染された廃棄物及び土壌（事故由来廃棄物等）を取り扱う作業室をいう（電離則第 41 条の 3、第 41 条の 4）。この規定は、電離放射線障害防止規則の一部を改正する省令（平成 25 年厚生労働省令第 57 号）により追加され、2013（平成 25）年 7 月 1 日に施行されたものである[16]。事故由来放射性物質により汚染された土壌等の除染等の業務などに従事する労働者の放射線障害防止については、放射線源が点在している上に、主として労働者が屋外で作業を行うことから、「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（平成 23 年厚生労働省令第 152 号）により規定されているが、事故由来廃棄物等の処分の業務については、放

[15] 環境省ウェブサイト
（https://www.env.go.jp/chemi/rhm/h30kisoshiryo/h30kiso-02-03-07.html／
https://www.env.go.jp/chemi/rhm/h29kisoshiryo/h29kiso-02-03-05.html　最終閲覧日：2021（令和 3）年 3 月 17 日）参照。

[16] なお、同じ時に「事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成 25 年 4 月 12 日・基発 0412 第 2 号）が策定されている。

射線源が一定の場所に管理可能な状態で存在し、かつ、主として屋内で作業が行われることから、電離則が適用されている（平成 25・4・12 基発第 0412 第 1 号）。

2．2．2．1．7　特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う屋内作業場

作業環境測定が義務付けられる特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う屋内作業場（安衛法施行令第 21 条第 7 号）とは、所定の特定化学物質を扱う作業場である（特化則第 36 条、施行令別表第 3 第 1 号、同第 2 号）。

特定化学物質は、第 1 類、第 2 類と第 3 類に分類される。まず、第 1 類物質は、がん等の慢性障害を引き起こす物質のうち、特に有害性が高く、製造工程で特に厳重な管理（安衛法第 56 条に基づく製造許可）を必要とするもの、第 2 類物質は、がん等の慢性障害を引き起こす物質のうち、第 1 類物質に該当しないもの、第 3 類物質は、大量漏えいにより急性中毒を引き起こすものである。なお、規制対象物質には、純物質の他、これを含有する製剤その他の物も含まれるが、重量に占める純物質の含有率が裾切値（原則 1%）以下のものは除かれる（特化則第 2 条第 2 項、第 3 項、別表第 1、別表第 2）。裾切値以下のものが除外されているのは、事業者が意図しない化学物質の微量な混入（天然の原料にごく微量当該物質が含まれる場合、過去に取り扱った物質が取扱容器・配管等にごく微量残留する場合など）であって、通常その物質の含有により期待される効果の発現が想定されないようなものを除くためである[17]。

第 1 類物質及び第 2 類物質との関係では、作業環境測定の実施のほか、発散抑制措置、健康診断の実施等が基本的に求められる。このうち第 2 類物質には、以下のものが含まれる（特化則第 2 条）[18]。

・特定第 2 類物質（急性中毒のおそれなどがあり、特に漏えいに留意すべき物質）
・特別有機溶剤等（発がん性があり、有機溶剤と同様に作用し、蒸気による中毒を発生させるおそれのあるもの。クロロホルム等が含まれ、有機則が準用される）
・オーラミン等（尿路系器官にがん等の腫瘍を発生させるおそれのあるオーラミンとマゼンタ）
・管理第 2 類物質（上記以外）

このうち、「特別有機溶剤等」には、①エチルベンゼン、1・2―ジクロロプロパン、ク

[17] 第 1 回化学物質管理に係る専門家検討会（2022（令和 4）年 8 月 31 日）資料 4-2。
[18] 「実務家のための労働安全のサイト」（柳川行雄）（https://osh-management.com/document/information/special-organic-solvent/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 21 日）、オリエンタル技研工業株式会社ウェブサイト「安全管理者必見！「特定化学物質障害予防規則」徹底解説」（https://www.orientalgiken.co.jp/solution/compliance_scs.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 21 日）。

ロロホルムほか 9 の純物質（四塩化炭素、1,4-ジオキサン、1,2-ジクロロエタン（別名：二塩化エチレン）、ジクロロメタン、スチレン、1,1,2,2-テトラクロロエタン（別名：四塩化アセチレン）、テトラクロロエチレン（別名：パークロエチレン）、トリクロロエチレン、メチルイソブチルケトン）の他、②①に挙げた「特別有機溶剤」を単独で重量濃度１％を超えて含有する製剤その他の物（混合物）、③「特別有機溶剤」単独では 1%以下であるが、有機溶剤（第 1 種、第 2 種及び第 3 種）と合計すると 5%超えて含有する製剤その他の物（混合物）が「等」に含まれる。③で 5%とされているのは、有機則の規制を準用するにあたり、有機則の「裾切値」にかかる規制と平仄を揃えるためである。なお、③には、特別有機溶剤をおよそ含まない有機溶剤含有物は含まれない（「特別有機溶剤等」の範囲や特化則や有機則との適用関係については、図表 2-6-1）。

こうした「特別有機溶剤等」は、有機則においてばく露低減措置等が定められている有機溶剤等のうち、発がん性があることを踏まえ、記録の保存期間の延長等の措置について検討する必要があることから、特定化学物質として特化則の規制対象とされたものである（平成 26・9・24 基発 0924 第 6 号）。

なお、第 1 類物質、第 2 類物質のうち、がん原性物質またはその疑いのある物質については「特別管理物質」に指定されており、名称・注意事項などの掲示（特化則第 38 条の 3）や、作業環境測定や健康診断の記録を 30 年間保存することが求められている。

以上が、特化則の規制対象物質であるが、このうち作業環境測定の対象となるのは、第 1 類物質（純物質）と所定の第 2 類物質（純物質）の濃度及び「特定有機溶剤混合物」（特別有機溶剤又は有機溶剤を含有する製剤その他の物でその含有量ないしその合計が 5%を超えるもの）に含有される「特別有機溶剤」又は第 1 種、第 2 種有機溶剤の濃度である（特化則第 36 条、第 36 条の 5）。

第 2 類物質に係る業務のうち、下記の業務については、作業環境測定の実施の適用除外とされる（同第 36 条第 4 項、安衛法施行令第 21 条第 7 号）。すなわち、第一に、特別有機溶剤等やコバルト等、酸化プロピレン等、ジメチル-2・2-ジクロロビニルホスフェイト（DDVP）等に係る作業のうち、リスク評価の結果、労働者のばく露による健康障害のおそれが低いと判断され、特化則の適用自体が除外される場合（特化則第 2 条の 2 参照）、第二に、特別有機溶剤業務（①クロロホルム等有機溶剤業務、②エチルベンゼン塗装業務、③1・2-ジクロロプロパン洗浄・払拭業務）において、扱われる製剤等における特別有機溶剤の含有率が 1%以下であり、作業に際して消費する有機溶剤等の量が所定の許容消費量を常態として超えておらず、所轄労働基準監督署長の認定を経て、有機則の適用が除外される場合（特化則第 38 条の 8、有機則第 3 条第 1 項）、第三に、製造炉等に付着した三酸化二アンチモン（管理第 2 類物質）等のかき落とし又は製造炉等からの三酸化二アンチモン等の湯出し（溶かして除去する）の作業で、全体換気装置の設置、呼吸用保護具の使用及びこれらの作業に従事する労働者等以外の者の立入禁止の措置を講じた場合（第 38 条の 8）である。三酸化二アンチモンの製造、取扱い業務のうち、「樹脂等により固形化された物

を取り扱う業務」については、労働者へのばく露の程度が低く、労働者の健康障害を生じさせるおそれが低いと判断されたため、特化則が適用除外とされているが（特化則第 2 条の 2 第 5 項）、湿潤な状態で取り扱うときも、労働者へのばく露の程度が低いこと、また、製造炉等におけるかき落とし及び湯出しの作業（図表 2-6-2）は、それぞれ、高温の気体状態のものに対して空気を供給するための吸気口及び炉等内部の析出物を除去する湯出し口において、手工具を炉内部等に侵入させて行う作業であり、気体状態のものを開放系で扱う特殊なものであるため、これらの作業については作業環境管理のための局所排気装置の設置に係る規定が適用除外となり、併せて、所定の措置がとられることを前提に作業環境測定に係る規定も適用が除外されている（平成 29・5・19 基発 0519 第 6 号）。

2．2．2．1．8　石綿等を取扱い、製造する屋内作業場

安衛法施行令第 21 条第 7 号は、石綿等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する屋内作業場若しくは石綿分析用試料等を製造する屋内作業場も作業環境測定の対象となる作業場に当たるとする。元々、石綿は、特定化学物質の 1 つとして特化則の規制対象とされていたが、石綿による発がん性リスクの重要性を踏まえ、「石綿則障害予防規則」（平成 17・2・24 厚生労働省令第 21 号）が「特定化学物質障害予防規則」から分離し、単独規則として制定されている。

施行令第 21 条第 7 号の後半では、コークス炉（図表 2-7）に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場も作業環境測定の対象とされている[19]。コークス炉においては、石炭を蒸し焼きにして不純物を取り除き、高純度の炭素の塊であるコークスを製造するが、その過程で石炭燃焼時に発生したコールタールを含む蒸気（タール蒸気）が発生し、この蒸気が肺がんの原因となりうることが知られている[20]。

なお、特殊健診の対象は、石綿等の取扱い若しくは試験研究のための製造若しくは石綿分析用試料等の製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務（安衛法施行令第 22 条第 3 号）とされており、屋内作業場に限られていない。

2．2．2．1．9　鉛業務を行う屋内作業場

鉛業務を行う屋内作業場も作業環境測定の対象となるが、遠隔操作によって行う隔離室

---

[19] コークス炉業務に従事した者において肺がんの発生が認められたことなどを踏まえ（「タール・ピッチ障害予防対策の促進について・昭和 48・7・12 基発第 408 号」）、労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（昭和 50・1・14 政令第 4 号）により、「コークス炉上において若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場」が作業環境測定の対象とされるとともに、健康管理手帳を交付する業務に「製鉄用コークス又は製鉄用発生炉ガスを製造する業務（コークス炉上において若しくはコークス炉に接して又はガス発生炉上において行う業務に限る。）」がそれぞれ追加されている。

[20] 損害賠償請求事件・福岡地小倉支判平成 28・4・14LEX/DB25542776。

におけるものは除かれる（安衛法施行令第 21 条第 8 号）。また、ここで対象となる鉛業務としては、①鉛・銅又は亜鉛の製錬又は精錬を行う工程における溶鉱等の取扱い業務、②鉛蓄電池、電線・ケーブル、鉛合金や鉛化合物の製造過程における溶融、加工、溶接、溶断、運搬、ふるい分け等の業務、③鉛ライニング（※耐食性を高め、腐食を避けるため、物体の表面を鉛の被膜で覆うこと）の業務、④鉛塗料を塗布した物や鉛装置の破砕、溶接、溶断又は切断の業務、⑤溶融した鉛を用いて行なう金属の焼入れ若しくは焼戻し等が含まれる（安衛法施行令別表第 4 第 1 号乃至第 8 号、同第 10 号、同第 16 号）。これに対し、鉛装置の内部における業務（同第 9 号）や自然換気が不十分な場所におけるはんだ付けの業務（同第 13 号）、鉛化合物を含有する絵具・釉薬（うわぐすり：素焼き段階の陶器などに塗ると、焼成によりガラス質となる）を用いて行う絵付け・施釉業務やその焼成業務（同第 14 号、同第 15 号）、ゴム若しくは合成樹脂の製品、含鉛塗料又は鉛化合物を含有する絵具、釉薬、農薬、ガラス、接着剤等を製造する工程における鉛等の溶融、鋳込、粉砕、混合若しくはふるい分け又は被鉛若しくは剥鉛の業務（同第 12 号）は含まれない。これらの業務については、鉛の飛散が多くないと考えられることから作業環境測定の対象外とされたと考えられる[21]。ただし、これらの業務に従事する者についても、特殊健康診断の対象となっている。なお、鉛中毒症は、全身症状として諸症状が現れ、慢性症状のときは、それが長期にわたって継続すること、また、鉛中毒症に特有の症状を有していないという特徴がある[22]。

2．2．2．1．10　酸素欠乏危険場所

酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の作業場（安衛法施行令第 21 条第 9 号）の酸素欠乏の原因に応じて、様々な作業場が列挙されている（図表 2-8-1）[23]。

①物の酸化（サビ）に対応するものとして、相当期間密閉されていた鋼製のボイラー、タンク（安衛法施行令別表第 6 第 4 号）、くず鉄等酸素を吸収する物質を入れてあるタンク、貯蔵施設等（同第 5 号）、乾性油を含む塗料で塗装され、その塗料が乾燥する前の通風が不十分な施設の内部（同第 6 号）、土中の鉄分がさびることが想定される長期間使用されていない井戸等（同第 2 号）

②穀物、果菜、木材等の呼吸に対応するものとして、穀物、飼料や原木、チップが入れてある貯蔵庫・貯蔵施設内部、果実の熟成・きのこの栽培場所（同第 5 号、同第 7 号）

③有機物の腐敗・発酵等、微生物の呼吸による酸素消費に対応するものとして、し尿、

[21] 2020（令和 2）年 3 月 18 日に実施した後藤博俊氏（労働省環境改善室長等歴任後、日本労働安全衛生コンサルタント会顧問）への聞き取り調査に基づく。

[22] 横浜西労基署長等事件・横浜地判昭和 56・2・25 労判 359 号 30 頁（鉛蓄電池製造作業に携わってた者について労災不支給処分を取り消した事案）。

[23] 厚生労働省パンフレット「なくそう！酸素欠乏症・硫化水素中毒」参照。

汚水などのタンク（同第 9 号）、雨水や海水等が滞留している暗きょ、マンホール、ピット等（同第 3 の 2、第 3 の 3）、醤油、酒など発酵物質を入れたことのあるタンク（同第 8 号）

④人の呼吸による酸素消費に対応するものとして、内部から開けることのできない冷蔵庫、タンク

⑤不活性ガスの流入に対応するものとして、爆発・酸化防止のために封入された窒素等が封入されたタンクや貯蔵施設、アルゴンガス等の滞留に繋がる溶接作業の行われているピットやタンクの内部（同第 11 号）

⑥冷媒に使用されるガス（ドライアイス等）の滞留に対応するものとして、冷凍機室、冷凍倉庫、冷凍食品輸送トラックなどの内部（同第 10 号）

⑦酸素欠乏空気などの噴出に対応するものとして、（a）埋立地、トンネル、ガス田地帯の建物基礎坑の内部（メタンガスの噴出）（b)地下プロパン配管の付近（配管かえの際のガスの噴出）（c）船室、地下駐車場、可燃物取扱場所（炭酸ガス消火装置の誤作動、故障）、（d）石油タンカーの油槽内、精油所のタンク内（石油ガスの遊離、低沸点溶剤の気化）（同第 1 号、同第 3 号）

なお、③のうち、特に汚水等、微生物が発生する場所（同第 3 の 3、同第 9 号）においては硫化水素が発生するおそれがある。酸素欠乏症（図表 2-8-2）及び硫化水素中毒はいずれも死に至るおそれのある危険な疾病であり、酸素欠乏等防止規則第 5 条においては、酸素濃度を 18%以上に保つよう換気しなければならないこと（安衛法第 22 条）、硫化水素濃度については、10ppm 以下に保つようにしなければならないことを定めている。

2．2．2．1．11　有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務を行う屋内作業場

作業環境測定の対象となるのは、有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務で「厚生労働省令で定めるもの」を行う屋内作業場である（安衛法施行令第 21 条第 10 号）。ここでいう厚生労働省令に当たるのは有機則である。

有機溶剤は第 1 種、第 2 種、第 3 種に分かれており、数字が小さくなるほど有害性の程度が高い。第 1 種には、蒸気圧（空気中に飛び出す分子の運動量）が高いため、時間的に早く作業環境中の空気を汚染するおそれがあり、かつ、単一物質で有害性が高いものが選ばれている。また、第 2 種には、第 1 種物質以外の単一物質で有害性が高いものが選ばれている。第 3 種には、多くの炭化水素（炭素と水素から成る有機化合物であり、水に溶けにくく、有機溶剤に溶けるものが多い）が混合状態となっているガソリン等の石油系溶剤及び植物系溶剤であり、可燃性が高いものが選ばれている。測定対象となるのは、このうち、第 1 種・第 2 種有機溶剤である（有機則第 1 条、同第 28 条第 1 項、安衛法施行令別表第 6 の 2 第 1 号乃至第 47 号）。

作業環境測定が義務付けられるのは、上記の有機溶剤に係る「有機溶剤業務」である（安衛令第 21 条第 10 号、有機則第 28 条第 1 号）。「有機溶剤業務」については、有機則第 1

条第 6 号において規定されており、①有機溶剤等や染料・医薬品・農薬・化学繊維等を製造する工程における有機溶剤等のろ過、混合、撹拌(かくはん)、加熱又は容器若しくは設備への注入の業務、②有機溶剤含有物を用いて行う印刷、描画、③有機溶剤等を用いて行うつや出し・防水等の加工、洗浄、塗装、④接着のための有機溶剤等の塗布や付着している物の乾燥、⑤有機溶剤等を用いて行う試験・研究、⑥有機溶剤等を入れたことのあるタンク内部での業務などが挙げられている。

このうち、②乃至⑥の業務に、タンク等の内部において労働者を従事させる場合で、1 日に消費する有機溶剤等の量が有機溶剤等の許容消費量を常に超えないときやタンク以外の屋内作業場等で労働者を従事させる場合で、作業時間 1 時間に消費する有機溶剤等の量が許容消費量を常態として超えないときは、所轄労働基準監督署長の認定を受けた上で、有機則の適用が除外されるため、この場合には、作業環境測定もまた義務付けられないことになる（有機則第 28 条第 1 項、同第 3 条第 1 項）。

なお、「有機溶剤等」には、第 1 種・第 2 種有機溶剤の他、これらを単体であるいは第 1 種ないし第 2 種有機溶剤を合計して 5%超になる混合物も含まれる。ここで 5%が裾切値とされたのは、有機溶剤の含有量が痕跡程度のものを規制対象とするのは現実から遊離しているためである。また、混合有機溶剤の場合には合計値によって算定されているのは、当時の医学研究水準を前提とした場合に個々の有機溶剤ごとに含有率の下限を定めることは困難であったことや仮にそのような数値が得られても、事業場において個々の有機溶剤ごとに含有率を把握することは期待し難い面があることから、一律に設定されたものである[24]。

2．2．2．1．12　屋外作業場

作業環境測定が義務付けられていない屋外作業場についても、屋内作業場等と同様に有害物質等へのばく露による健康障害の発生は認められているため、作業環境測定及びそれに基づく作業環境管理のニーズはあるといえる。しかし、屋外作業場等については、自然環境の影響を受けやすいため作業環境が時々刻々変化することが多く、また、作業に移動を伴うことや、作業が比較的短時間であることも多いことから、屋内作業場等で行われている定点測定を前提とした作業環境測定を用いることは困難であるとされてきた。こうしたなかで、「屋外作業場等における測定手法に関する調査研究委員会報告書」の提言に基づき、個人サンプラー（個人に装着することができる試料採取機器）を用いて作業環境の測定を行い、その結果を管理濃度の値を用いて評価する手法による作業環境測定及び作業環境管理の実施を望ましいとする「屋外作業場等における作業環境管理に関するガイドライン」がまとめられている（平成 17・3・31 基発第 0331017 号、最終改正：平成 26・9・30 基発 0930 第 3 号）。また、その他にも、特定の作業場における作業環境測定として、廃棄物焼却施設におけるダイオキシン類濃度の測定（「廃棄物焼却施設内作業におけるダイオ

[24] 第 1 回化学物質管理に係る専門家検討会（2022（令和 4）年 8 月 31 日）資料 4-2。

キシン類ばく露防止対策要綱」（平成 13・4・25 基安発第 20 号））、ずい道等建設工事における粉じん濃度の測定（「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」（平成 12・12・26 基発第 768 号の 2、最終改正：令和 2・7・20 基発 0720 第 2 号））等がある。

2．2．2．2　作業環境測定の頻度・対象

作業環境測定は、作業場ごとにその測定の対象及び頻度が定められている（後掲図表 2-9 参照）。なお、後掲図表のうち、粉じん作業を行う坑内作業場は、本条に基づき作業環境測定の実施が義務付けられている作業場ではなく、粉じん則第 6 条の 3 に基づいて特別に測定が求められている作業場である（3．4 参照）。

作業環境測定が義務付けられている作業場のうち、①特定粉じんを著しく発散する屋内作業場、②放射線物質取扱作業室及び事故由来廃棄物等取扱施設、③特定化学物質等を製造又は取り扱う屋内作業場、④鉛業務を行う屋内作業場、⑤有機溶剤を製造又は取り扱う屋内作業場については指定作業場として（作業環境測定法第 2 条第 3 号、作業環境測定法施行令第 1 条）、作業環境測定士又は作業環境測定機関等に委託してこれを実施することとされている（作業環境測定法第 3 条）。これらの作業場においては、作業環境の測定について相当高度の知識、技術を要するほか、これらの作業場において従事する労働者には重篤な健康障害を生ずるおそれが非常に強いため、作業環境測定士等による測定が求められている[25]。

指定作業場のうち、①特定粉じんを著しく発散する屋内作業場、③特定化学物質等を製造し、又は取り扱う作業場、④鉛業務を行う屋内作業場、⑤有機溶剤を製造し、又は取り扱う屋内作業場については、次条（第 65 条の 2）に規定される作業環境評価基準に基づき、作業環境測定結果の評価を行わなければならない。

なお、著しい騒音を発する屋内作業場は、指定作業場ではないが、1992（平成 4）年 9 月 2 日以降、指定作業場と同様の作業環境測定方法（A 測定及び B 測定）が採用されている（作業環境測定基準第 4 条）。測定対象となる等価騒音とは、作業場内の騒音は時間とともに変動することを前提に、変動する騒音レベルを一定時間の中で測定しその時間平均値を算出したものである。「騒音障害防止のためのガイドライン」（平成 4・10・1 基発第 546 号）においては、こうした測定方法の他、作業環境評価基準が示されている。

また、酸素欠乏危険場所は「見えざるハンマーの一撃」と言われるように一呼吸で生命の危険が生じるため（図表 2－6－2）、毎日作業開始前（酸欠則第 3 条 1 項）に、法定の技能講習を修了した作業主任者による作業環境測定を実施することが義務付けられている（酸欠則第 3 条第 1 項、第 11 条第 2 項第 2 号）。また、日々現場で測定するため、測定機器が備えられ、容易に利用できるようになっている必要がある（同第 4 条）。

---

[25] 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号昭和 49 年 5 月 14 日〔渡邊健二（政府委員）〕

2．2．2．3　作業環境測定基準・作業環境測定指針

作業環境測定は、厚生労働大臣が定める作業環境測定基準（昭和 51・4・22 労働省告示第 46 号、最終改正：令和 5・4・17 厚労省告示第 174 号）に従って行わなければならない。作業環境測定基準は、作業環境測定の客観性と正確性を担保するために、測定物質ごとにサンプリング及び分析方法等の基本事項について定めたものである（昭和 47・9・18 基発第 602 号、昭和 50・8・1 基発第 448 号）。すなわち、作業環境測定基準は、粉じん濃度、気温・湿度等、騒音、坑内作業場における炭酸ガス濃度及び気温、建築物の室について一酸化炭素及び炭酸ガスの含有率等、外部放射線による線量等量率等、特定化学物質の濃度、石綿の濃度、鉛の濃度、酸素欠乏場所における酸素及び硫化水素の濃度、有機溶剤等の濃度について、その測定方法や測定機器について規定する。作業環境測定がこの基準に従わずに実施された場合には、本条にいう作業環境測定を行ったことにはならない[26]。ただし、作業環境測定基準において規定される測定方法には、①粉じん濃度の測定や石綿の濃度の測定のように、測定方法（測定機器や分析方法）が一意的に指定されるものと、②特定化学物質、鉛、有機溶剤の測定のように、測定方法が条文中又は別表に示されてはいるが、同時に「これと同等以上の性能を有しているもの」の利用が許容されるものの 2 種類ある。「同等以上」の測定方法については、通達において示される場合もあるが、基本的には関連学会などにおいて検出限度や精度など、同等性が認められていれば足りると解される。ただし、「同等以上」の測定方法を作業環境測定士が用いるには、「同等以上」であることの論拠を示せるようにする必要がある[27]。公益社団法人日本作業環境測定協会により発刊されている『作業環境測定ガイドブック』は、作業環境測定基準に則した測定手法の 1 例を示すことにより、作業環境測定の技術水準の向上および測定結果の正確性の確保を図るものである。なお、本条 3 項に基づく作業環境測定指針は公表されていない。したがって、本条第 4 項に基づく指導も行われていない。さらに、本条第 5 項は、特殊健診に関する規定（第 66 条第 4 項）に合わせる形で規定されたものであるが、実際には運用されていない[28]。

---

[26] 労務行政研究・前掲書 584 頁。告示については、実質的に法規命令の補充たる性格をもつ場合もあれば、国民の権利義務関係に影響しない行政規則としての性格を持つ場合もあり、いずれに当たるかは具体的に判断することが必要とされるが（塩野宏『行政法 I〔第 6 版〕』（有斐閣、2015（平成 27）年）112 頁）、作業環境測定基準は前者にあたると解される。

[27] 公益社団法人日本作業環境測定編（編集委員長：山田親久）『作業環境測定の実務の進め方』（公益社団法人日本作業環境測定、2018（平成 30）年）100・101 頁〔飛鳥滋執筆〕。

[28] 2020（令和 2）年 3 月 18 日に実施した後藤博俊氏（一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会顧問、労働省労働省環境改善室長、岐阜労働基準局長、兵庫労働基準局長等歴任）に対する聞き取り調査に基づく。

2．2．2．3．1　デザインについて

作業環境測定における「デザイン」とは、測定対象作業場の作業環境の実態を明らかにするために、当該作業場の諸条件に即した測定計画を立てることをいう（昭和 50・8・1 基発第 448 号）。すなわち、デザインでは生産工程、作業方法、発散する有害物質の性状、その他作業環境を左右する諸因子を検討して、①測定対象物質、②測定及び作業環境管理の対象となる範囲、③測定点、④サンプリング時間、⑤測定の実施方法、⑥測定日、⑦測定時間帯、⑦サンプリング及び分析方法などについて決定する[29]。

作業環境測定士による作業環境測定が求められる指定作業場のうち、粉じん、特定化学物質（石綿）、鉛、有機溶剤の 4 つの指定作業場においては、「定常的な作業を行っているとき」の環境空気中の有害物質濃度を把握することが求められる（作業環境測定基準第 2 条第 1 項第 2 号）。環境空気中の濃度測定はばく露濃度の測定とは異なるが、「定常的な作業を行っているとき」の環境状態を把握すれば、健康への影響を推測できると考えられるためである[30]。また、上記指定作業場での測定については「単位作業場所」という概念が用いられている。

「単位作業場所」とは、有害物質が関与する作業が行われる作業場の区域のうち、労働者の作業中の行動範囲、有害物の分布等の状況等を考慮して定められる作業環境測定のために必要な区域をいう（作業環境測定基準第 2 条第 1 項第 1 号）。作業場の中に、他の場所として比較して、常に有害物質濃度の高い場所（有害物質の発生源付近や風下にあたる場所）がある場合や 1 日の作業のうち有害物質の発散が特定の時間に限られているような作業場については、他の場所・他の時間帯とは区別（層別化）して、すなわち、特定の場所・時間帯については、別の単位作業場所として測定する必要がある[31]。

作業環境測定には、①単位作業場所内の平均的な有害物質の濃度の分布を調べるための測定を行う A 測定、②発散源の近くで作業する作業者が高い濃度にばく露する危険があるかないかを調べるための B 測定という測定方法がある（作業環境評価基準第 2 条、昭和 59・2・13 基発第 69 号）。

A 測定は、作為的な測定を避けるため原則として 6m以下の等間隔で無作為に選んだ 5 点以上の測定点で行われる（図表 2-10-1）。B 測定は、A 測定を補完するための測定であり、作業方法、作業姿勢、有害物質等の発散状況等から判断して、濃度が最大になると考えられる位置で行われる。B 測定は、①発生源とともに労働者が移動しながら行う作業（移動作業）、②原材料の投入、設備の点検等、間けつ的に有害物の発散を伴う作業（間けつ作業）、③有害物を発散するおそれのある装置、設備等の近くで行う作業（近接作業）の 3 作業の

[29] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）11 頁。
[30] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）12 頁。
[31] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）13 頁。

うち、いずれかの作業が行われる単位作業場所で行われる（昭和 59・4・13 基発第 182 号）。

測定点の高さは、作業中の労働者の呼吸域における環境空気中濃度を把握することを考慮して、床上 50 ㎝以上 1.5m 以下である。また、測定は、定常的な作業が行われている時間帯に実施されることが求められる。測定は、単位作業場ごとに 1 作業日中に測定点を全て測定し、測定日の違いによる環境空気中の有害物質濃度の変動を加味した結果を得るために、連続する 2 作業日に同じ測定を繰り返して行うことが望ましい（昭和 59・2・13 基発第 69 号）。また、測定時間帯は、定常的な作業を行っている時間帯に実施する必要があり、始業後 1 時間の時間帯や休憩時間等を含めるべきでない。また、有害物質の発散が特定の作業に付随することが明らかな場合、その作業の行われる時間を測定時間帯に含めるものとされる[32]。その際、サンプリング時間は、有害物質の気中濃度の時間的変動や空間変動を考慮すると、短すぎるのも長すぎるのも問題があり[33]、原則として 10 分間以上である（作業環境測定基準第 2 条第 1 項第 3 号）。

2021（令和 3）年 4 月 1 日以降は、一定の作業を対象として、単位作業場所において作業に従事する労働者の身体に装着する試料採取機器等を用いる方法（個人サンプリング方法）による測定（C 測定・D 測定）を事業者が任意に選択することが認められている（令和 2・1・27 厚生労働省告示第 18 号による改正、図表 2-10-2）。

C 測定とは、単位作業場所において、労働者にばく露される低管理濃度特定化学物質（主に発がん性を理由に特化則の対象とされ、第 1 類から第 3 類に分類して規制されている物質のうち、健康障害のリスクが高いため低い管理濃度（0.05 ㎎/㎥（相当））を設定されているもの）の量がほぼ均一であると見込まれる作業ごとに、それぞれ、原則 5 人以上の適切な数の労働者に対して行う測定をいい、D 測定とは、低管理濃度特定化学物質の発散源に近接する場所において作業が行われる単位作業場所において、当該作業が行われる時間のうち、空気中の低管理濃度特定化学物質の濃度が最も高くなると思われる時間に、試料空気の採取等を行うもので、C 測定に加えて実施するものである。C 測定における試料空気の採取時間は、1 の作業日のうち単位作業場所において作業に従事する全時間であるが、同一作業を反復する等、労働者がばく露する有害物質の濃度がほぼ均一であることが明らかな場合は時間を短縮することができるが、2 時間を下回ることはできない。また、作業に従事する労働者の数が 5 人を下回る場合、1 人の労働者が作業に従事する時間を分割し、5 以上の試料空気を採取することも認められる。他方、D 測定に際し必要とされる試料採取時間は 15 分間である（作業環境測定基準第 10 条第 5 項参照。第 11 条第 3 項、第 13 条第 5 項において準用、作業環境評価基準第 4 条）。

C 測定・D 測定の対象となるのは、当初、①管理濃度（3. 2. 2 参照）が低い（0.05 ㎎/㎥）特定化学物質及び鉛の測定のほか、②有機溶剤業務のうち、塗装作業等有機溶剤等の

---

[32] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）32 頁。

[33] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）25 頁。

発散源の場所が一定しない作業が行われる単位作業場所であった（作業環境測定基準第 10 条第 5 項参照。第 11 条第 3 項、第 13 条第 5 項）。①については、有害性が高く管理濃度が低い物質を取り扱う作業であって、作業者の動きにより呼吸域付近の評価結果がその他の作業に比べて相対的に大きく変動すると考えられるものであり、②については、発散源が作業者とともに移動し、発散源と作業者との間に定置式の試料採取器等を置くことが困難な作業が含まれる（個人サンプリング法による作業環境測定及びその結果の評価に関するガイドライン （令和 2・2・17 基発 0217 第 1 号、最終改正：令和 5・4・17 基発 0417 第 2 号）及び下記図表 2-9 参照）。これらについては、A 測定・B 測定では、適切な作業環境の評価とならない場合があることから、個人サンプリングによる測定方法が先行的に導入されたものである（図表 2-10-3）[34]。その後、2023（令和 5）年 4 月 17 日の作業環境測定基準の改正（令和 5 年厚生労働省告示第 174 号）により、同年 10 月以降、C 測定・D 測定の対象として、特定化学物質のうち、アクリロニトリル等 15 物質や粉じん(遊離けい酸の含有率が極めて高いものを除く)が追加された他、有機溶剤等については、発散源の場所が一定しない作業が行われる単位作業場所において行われるものに限定する取扱いを廃止し、全ての作業に対象が拡大されている。なお、粉じんについて、遊離けい酸の含有率が極めて高いものを除く趣旨は、遊離けい酸含有率が極めて高いために管理濃度が極めて低くなり、各作業環境測定機関等で保有する天秤等の測定精度等によっては、適切に濃度を測定できない場合が想定されるためである。そのため、「遊離けい酸の含有率が極めて高いもの」については、各作業環境測定機関等において、当該機関等で使用する天秤等の測定精度等を踏まえて、判断する必要があるとされる（令和 5・4・17 基発 0417 第 4 号）。

2．2．2．3．2　サンプリング及び分析

「サンプリング」とは、測定しようとする物の捕集等に適したサンプリング機器をその用法に従つて適正に使用し、デザインにおいて定められたところにより試料を採取し、必要に応じて分析を行うための前処理、例えば、凍結処理、酸処理等を行うことをいい、「分析」とは、サンプリングした試料に種々の理化学的操作を加えて、測定しようとする物を分離し、定量し、又は解析することをいう（昭和 50・8・1 基発第 448 号）。

有害物質の濃度は、補集した有害物質の量を補集した空気の体積で徐すことにより求められる。このうち、有害物質の捕集量は分析により求められるが、空気の体積は、サンプリング流量とサンプリング時間を乗じることで求められる。そのため、正確な測定値を得るためには、サンプリングの精度が重要となる[35]。サンプリングの基本は、環境中の空気を所定量、正確に捕修することであるが、捕集方法としては、①ろ過捕集方法、②直接捕集方法、③固体捕集方法、④液体捕集方法、⑤冷却凝縮捕集方法がある（図表 2-11）。また、

---

[34] 厚生労働省「個人サンプラーを活用した作業環境管理のための専門家検討会報告書」（2018（平成 30）年 11 月 16 日）。

[35] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）75 頁。

一定の場合には、検知管や粉じん計等の簡易測定機器による測定が認められている。

①のろ過捕集方法とは、試料空気をフィルター等のろ過材（0.3 の粒子を 95%以上捕集する性能を有するものに限る。）を通して吸引することにより当該ろ過材に測定しようとする物を捕集する方法をいう（作業環境測定基準第 1 条第 5 号）。②直接捕集方法とは、試料空気を溶解、反応、吸着等をさせないで、直接、捕集袋、捕集びん等に捕集する方法をいう（同第 3 号）。③固体捕集方法とは、試料空気をシリカゲルや活性炭、ポーラスポリマービーズ（多孔性プラスチック）等の固体の粒子の層を通して吸引すること等により吸着等をさせて、当該固体の粒子に測定しようとする物を捕集する方法をいう（同第 2 号）。④液体捕集方法とは、試料空気を液体に通し、又は液体の表面と接触させることにより溶解、反応等をさせて、当該液体に測定しようとする物を捕集する方法をいう（同第 1 号）。⑤冷却凝縮捕集方法とは、試料空気を冷却した管等と接触させることにより凝縮をさせて測定しようとする物を捕集する方法をいう（同第 4 号）。

2．2．2．3．2．1　粉じん濃度の測定

粉じん濃度の測定は分粒装置を用いるろ過捕集方法及び重量分析方法によって測定される（作業環境測定基準第 2 条第 1 項第 4 号イ）。分粒装置とは、捕集装置の上流側に設置する装置であり、肺胞のガス交換部に沈着した場合に有害作用を発揮する粒径の粉じん（10 ㎛以下の粉じん）のみを通過させる装置をいう[36]。重量分析方法とは、ろ過材に捕集された粉じん（分粒装置を通過したもの）の重量を天秤などで秤量する方法であり、当該粉じんを捕集するのに要した吸引試料空気量から、環境空気中の粉じん濃度の質量濃度（㎎/㎥）が求められる（図表 2-12-1）。この方法による場合、吸引時間が数時間にわたることが多く、測定に熟練を要するという難点がある。

そのため、単位作業場のうち 1 以上の測定点で上記の方法による併行測定を行うことを条件として、より簡易な相対濃度指示方法による測定を行うことも認められている（同第 2 条第 1 項第 4 号ロ）。さらに、作業環境評価において、2 年間、第 1 管理区分、すなわち、適切な作業環境管理がされているとの評価がされた場合、労働基準監督署長の許可により、相対濃度指示方法のみによる測定が可能となる（粉じん則第 26 条 3 項、作業環境測定基準第 2 条第 3 項）。

相対濃度計（粉じん計）には、光散乱式のもの、圧電天秤方式（ピエゾバランス方式）のもの等がある。光散乱式粉じん計は、空気中に浮遊する粒子に光を照射することにより生じる散乱光の強さを測定し、粉じんの相対濃度を求めるもの、圧電天秤方式の粉じん計は、振動している圧電結晶板に静電気で粉じんを集め、粉じんの付着に伴う周波数の変動

[36] 日本カノマックス株式会社ウェブサイト（http://www.kanomax.co.jp/technical/detail_0039.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 29 日）。

を測定することにより、粉じんの相対濃度を求めるものである（図表 2-12-2）。この相対濃度は、粉じんの絶対濃度（質量濃度や個数濃度）と比例し、1 分間あたりのカウント数（cpm）として求められる。そこで、この相対濃度（cpm）に質量濃度変換係数（K 値）を乗じることにより、粉じんの質量濃度を求めることができることになる。質量濃度変換係数は併行測定を行う場合には、ろ過捕集方法及び重量分析方法から得られた質量濃度（㎎/㎥）を相対濃度（cpm）で徐すことにより求められる。他方、併行測定を必要としない場合については、直近の測定からさかのぼる連続した測定において求めた 4 つの質量濃度変換係数からもとめた数値から導かれる。なお、粉じん計は、長期間使用することにより、正確な測定ができない可能性があることから、一定期間使用したものにつき、分解・クリーニング等較正を行うことで、機器の精度を確保することが求められる（粉じん則第 26 条第 3 項）[37]。

なお、粉じん中の遊離けい酸の含有率の測定は、エックス線回折分析方法又は重量分析方法によらなければならない（作業環境測定基準第 2 条の 2）。遊離けい酸とは、石英、クリストパライト、トリジマイトなど、けい肺の原因となりうるものである。エックス線回析は、原子が規則的に並んでいる状態（結晶構造）を持つ物質にエックス線を照射するとエックス線が反射され、それぞれが干渉し合い回折線を発生させる作用を利用し、この回析線を検出することにより、粉じんにどのような遊離けい酸が含まれているかを明らかにするものである（図表 2-12-3）[38]。重量分析では、所定の物質を他の成分から分離し、その重さを図ることにより定量分析を行う。

2．2．2．3．2．2　石綿の測定方法

石綿はろ過捕集方法及び計数方法によらなければならない（同第 10 条の 2 第 1 項）。具体的には、試料を採取し、分析標本を作製した後、位相差顕微鏡（※無色透明な標本を可視化できる顕微鏡、図表 2-13）により石綿繊維の数を数えることにより測定を行う。

2．2．2．3．2．3　鉛の測定方法

鉛はろ過捕集方法又はこれと同等以上の性能を有する試料採取方法によって捕集され、吸光光度分析方法又は原子吸光光度分析方法又はこれらと同等以上の性能を有する分析方

---

[37] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）101 頁以下。日本カノマックス株式会社ウェブサイト（http://www.kanomax.co.jp/technical/detail_0028.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 1 月 12 日）、厚生労働省平成 28 年度第 1 回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（2016（平成 28）年 11 月 30 日）資料 1－1（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000145103.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 1 日）。

[38] 環境リサーチ株式会社ウェブサイト
（https://www.kankyo-research.co.jp/equipment/xrd.php　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日）。

法により分析される（同第 11 条第 1 項）。吸光光度分析方法とは、特定の波長の光を試料液に当てた際、透過率から試料が吸収した光の度合い（吸光度）を算出することにより、濃度を分析するものである[39]。多量の光が吸収されるほど、試料中に対象物質が多い（濃度が高い）ということになる（図表 2-14-1）。原子吸光光度分析方法も、吸光度を測定する点では同様であるが、被測定物質をバーナーなどで燃焼させることにより原子化し、この原子による光の吸収を利用する点で異なる（図表 2-14-2）[40]。

2．2．2．3．2．4　特定化学物質・有機溶剤の測定方法

特定化学物質のうち、(a) オーラミン、マゼンタ等、常温（25℃）、常圧（1 気圧＝1013hPa）で固体である物質は、ろ過捕集又は液体捕集方法が使用される場合が多い。液体捕集の対象となるのは、常温、常圧で固体であるが、昇華性が高く（固体が液体を経ることなく気体となる）、広く産業現場においてペースト状あるいは溶液として使用される場合が多い物質のうち、ミスト等の比較的大きい粒子として発散するような物質（シアン化カリウム、シアン化ナトリウム）である[41]。（b）常温、常圧で液体である特定化学物質は、蒸気として発生する場合が多いため、その多くについては液体捕集方法が利用されるが、直接捕集方法、固体捕集方法が利用される物質もある。また、粉じんに吸着して存在するコールタールについてはろ過捕集方法が用いられる[42]。（c）常温、常圧で気体である特定化学物質（塩素、塩化ビニル、シアン化水素、弗化水素）は、液体捕集又は直接捕集方法が用いられる[43]。ただし、エチレンオキシド、ホルムアルデヒドについては固体捕集方法が用いられる。また、分析方法としては、物質ごとに異なるが、吸光光度分析方法（図表 2-14-1）、原子吸光光度分析方法（図表 2-14-2）、ガスクロマトグラフ分析方法、高速液体クロマトグラフ法等が用いられる（同第 10 条第 1 項）。

クロマトグラフ分析方法（クロマトグラフィー）とは、試料成分をカラムと呼ばれる管に注入し、その中を通過する過程で、カラムの中に保持された固定相と物質の相互作用（引き合う力のこと。吸着力、電荷、親水性／疎水性等）によりそれぞれの成分を分離して検出する分析方法であり、クロマトグラフはそのための装置である。管の中で試料を運ぶのは、移動相と呼ばれるキャリヤーガス又は高圧の液体であるが、移動相にガスを用いる装置をガスクロマトグラフ、液体を用いる装置を液体クロマトグラフと呼ぶ。高速液体クロ

---

[39] 公益社団法人日本作業環境測定編・前掲書（実務の進め方）35 頁表 2.4 分析方法の概要〔渋谷雅紀執筆〕。

[40] 株式会社日立ハイテクサイエンスウェブサイト（https://www.hitachi-hightech.com/hhs/products/tech/ana/aa/basic/index.html 最終閲覧日：2020（令和 2）年 1 月 13 日）。

[41] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）138 頁。

[42] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）141 頁。

[43] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）142 頁。

マトグラフは、液体の移動相をポンプなどによって加圧することにより、より高性能な分離を可能とする装置である。クロマトグラフのカラムの中で、成分と移動相との相互作用が強ければ、その成分は移動相の流れに乗ってカラムの中を速く移動し、早く分離・溶出されるのに対し、固定相との相互作用が強ければ、カラムの中をゆっくり移動するため、遅く分離・溶出される。こうした溶出時間の違い（試料導入点からの距離の違い）を示したグラフ（クロマトグラム）をみることにより、試料成分の定性および定量分析が可能となる（図表 2-14-3、2-14-4）[44]。

有機溶剤の常温、常圧における状態は液体であり、作業環境中にはガス状物質として存在している。有期溶剤の捕集方法としては、液体捕集方法、固体捕集方法、直接捕集方法があり、分析方法としては、吸光光度分析方法、ガスクロマトグラフ分析方法が用いられる[45]。

2．2．2．3．2．5　検知管方式

所定の特定化学物質又は有機溶剤については、より簡易な検知管方式等（図表 2-15）による測定が可能である（同第 10 条第 2 項、同第 13 条第 2 項）。さらに、第 1 管理区分が 2 年間継続した単位作業場については、所定の特定化学物質又は有機溶剤につき、一定の条件下で検知管方式による測定が可能である（同第 10 条第 3 項、同第 13 条第 3 項）。検知管は、内径 2～6 ㎜のガラス管で出来ており、その管内に測定ガスに反応する検知材を充てんしてある。そのため、吸引された資料空気との化学反応によって変色した層の長さから濃度を測定できるようになっている[46]。

2．2．2．3．2．6　管理区域における測定

事業者は、管理区域においては、1 か月以内（放射線装置を固定して使用する場合において使用の方法及び遮へい物の位置が一定しているとき、又は放射能の強さが 3.7GBq（ギガベクレル）以下の放射性物質を装備している機器を使用するときは、6 か月以内）ごとに 1 回、外部放射線による線量当量率又は線量当量を放射線測定器を用いて測定、記録、保存

---

[44] 一般社団法人日本分析機器工業会ウェブサイト〔小森亨一（(株）島津製作所）執筆〕（https://www.jaima.or.jp/jp/analytical/basic/chromatograph/principle/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日)、株式会社島津製作所ウェブサイト（https://www.an.shimadzu.co.jp/hplc/support/whatis_hplc.htm　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日)、環境リサーチ株式会社ウェブサイト（https://www.kankyo-research.co.jp/equipment/gc-ms.php　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日)。

[45] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）149 頁。

[46] 公益社団法人日本作業環境測定・前掲書（総論編）121 頁、前掲書（実務の進め方）35 頁表 2.4〔渋谷雅紀〕。

をすることが求められる（電離則第 54 条第 1 項）。ただし、線量当量率又は線量当量は、放射線測定器を用いて測定することが著しく困難なときは、計算により算出することができる（同条第 2 項）。

線量当量（単位は Sv）は、人の臓器や組織が個々に受けた影響を示す等価線量や全身への影響を示す実効線量が直接測定することはできないため、実効線量とほぼ同じ値を示すものとして、人体への影響を表すために定義され、被ばく管理において用いられる「実用量」を示す概念である。線量当量率は、その場所における単位時間あたりの線量当量（sV/h）を示すものである。線量当量には、作業環境などの空間の線量を評価する周辺線量当量、個人の被ばくを評価する個人線量当量があり[47]、周辺線量当量は、人の身体を模した 30 ㎝の球の 1 ㎝の深さにおける線量当量として、個人線量当量では、人体のある指定された点における深さ 1 ㎝の線量当量として表され、いずれも 1 ㎝線量当量と呼ばれることがある。これは、人の臓器の多くは人体の表面から 1 ㎝より深い場所にあるためである。なお、個人線量当量は人体の体幹部に小型の個人線量計を装着して測定されるため、背面からの被ばくがある場合、周辺線量当量よりも低い数値が出ることになる[48]。

作業環境測定ないしこれに代わる計算は、原則として、この 1 ㎝線量当量（率）について行うものとされる。ただし、ベータ線やエネルギーの小さいガンマ線による被ばくなど、末端での影響が最大となる場合（70 ㎛線量当量（率）が 1 ㎝線量当量（率）の 10 倍を超えるおそれがある場所）については、皮膚への影響を及ぼすことが考えられるため、70 ㎛線量当量[49]を算出することが求められている（電離則第 54 条第 3 項）。

管理区域における外部放射線による線量当量率又は線量当量の測定に際しては、様々な放射線測定器が用いられている（図表 2-16-1）[50]。放射線測定器は、放射線検出器と計測器を組み合わせ、放射線の量を測定できるようにしたものであるが、このうち持ち運びができ空間線量を測定できるものをサーベイメーターという。

検出器の中には、①放射線が物質中の原子核の電子を外に弾き飛ばす「電離作用」や②放射線が原子核の電子にエネルギーを与え、その電子を外側の軌道に飛び移らせることで、

---

47 以上の他、目の水晶体などの被ばくなど、深さや入射方向についても評価する必要がある場合の量として方向性線量当量という概念もある。

48 環境省ウェブサイト（https://www.env.go.jp/chemi/rhm/h30kisoshiryo/h30kiso-02-03-08.html 最終閲覧日：2021（令和 3）年 3 月 17 日）参照。

49 ATOMICA ウェブサイト（https://atomica.jaea.go.jp/dic/detail/dic_detail_999.html　最終閲覧日：2021（令和 3）年 3 月 17 日）参照（記事の登録は 2001（平成 13）年 9 月）。

50 公益社団法人日本作業環境測定協会編『作業環境測定ガイドブック 2　電離放射線関係（第 3 版）』79－95 頁（2008（平成 20）年）。検出器の説明については、日本電気計測器工業会ウェブサイト（https://www.jemima.or.jp/tech/6-02-02.html　最終閲覧日：2021（令和 3）年 3 月 16 日）。

分子を不安定な状態（励起状態）に置く「励起作用」（これが安定状態（基底状態）に戻る際に生じる発光作用）を利用するものがある（図表 2-16-2）。

電離作用による測定は、放射線が検出器の中を通過すると、検出器内の気体（ないし固体）の分子が電離して、陽イオンと電子が生成され、それぞれが検出器内にある電極（陽極・陰極）に引き寄せられる際に流れる電流を検出して、電気信号に変換して放射線量を測定するものである。電離作用を利用する測定機器のうち、電離箱、比例計数管、GM 計数管は気体を電離することで放射線を検出するのに対し、半導体検出器は固体内での電離を利用して放射線を検出する。電離箱、比例係数管、GM 係数管は、検出器内の電極間の電圧の設定が異なっており、後者にいくほど電圧が高く、電離が促され、出力信号も大きくなるため、より高感度の測定が可能となっている（図表 2-16-3）。また、励起作用による測定は、放射線が蛍光体（シンチレーターと呼ばれる）の中を通過する際、分子が励起され、これが再び元の状態に戻る際に放出された光を増幅させるため、これを電流に変換して、放射線量を測定するものである。励起作用を利用した検出は、シンチレーション検出器により行われている。なお、個人被ばく管理に用いられる個人線量計（図表 2-16-4）の中にも、長時間、ある一定のところで固定することにより積算線量を測定可能であることから、作業環境測定に利用されるものがある[51]。

作業環境測定基準第 8 条では、従前、測定対象となる放射線について、例えば、ガンマ線やエックス線の線量当量率計であれば、電離箱式照射線量率計、ガイガ・ミュラー計数管式線量率計、シンチレーション式線量率計、中性子線の線量当量率計であれば、計数管式中性子測定器、シンチレーション式中性子測定器などというように、使用すべき測定機器が定められていた。

しかし、ガンマ線又はエックス線測定用の測定機器として規定されていた電離箱式照射線量計もすでに使用されていないと見込まれること、JIS において、電離箱式、ＧM計数管式、シンチレーション式、半導体式といった測定器の種類別の規定が 2014（平成 26）年以降削除されていることなどから令和 2・1・27 厚生労働省告示第 18 号（2021（令和 3）年 4 月 1 日施行）により、下記のように規定されるに至っている（改正後の作業環境測定基準第 8 条及び令和 2・1・27 基発 0127 第 12 号）[52]。

---

[51] 第 6 回眼の水晶体の被ばく限度の見直し等に関する検討会（2019（令和元）年 8 月 1 日）議事録〔中村吉秀（公益社団法人日本アイソトープ協会）〕。

[52] 経緯につき、第 6 回眼の水晶体の被ばく限度の見直し等に関する検討会（2019（令和元）年 8 月 1 日）議事録及び同検討会資料 2（公益社団法人日本アイソトープ協会　中村吉秀提出資料）参照。本文中に挙げた事情の他、個人線量計であるフィルムバッジについては、2011（平成 23）年を最後に日本国内でのフィルムバッジの取扱いがなくなり、フィルムバッジ関連 JIS が廃止されたこと、熱ルミネセンス線量計測装置や蛍光ガラス線量計測装置が JIS において「受動形個人線量計測装置並びに環境線量計測装置」として統合されたことな

β線	70 ㎛線量当量（率）を適切に測定できるもの
	JIS Z4333 に適合するサーベイメータ又は JIS Z4345 に適合する受動形放射線測定器線量計（※線量当量計）であって、70 ㎛線量当量（率）（方向性線量当量（率））を測定できるもの
中性子線	1 ㎝線量当量（率）を適切に測定できるもの
	JIS Z4341 に適合するサーベイメータ、JIS Z4416 に適合する受動形放射線測定器又は JIS Z4416 の応答特性に適合することが認められた受動型放射線測定器であって、1 ㎝線量当量（率）（周辺線量当量（率））を測定できるものが含まれること。
γ線 X 線	1 ㎝線量当量（率）又は 70 ㎛線量当量（率）を適切に測定できるもの
	JIS Z4333 に適合するサーベイメータ又は JIS Z4345 に適合する受動形放射線測定器であって、1 ㎝線量当量（率）（周辺線量当量（率））又は 70 ㎛線量当量（率）（方向性線量当量（率））を測定できるものが含まれること。

※「受動形」（パッシブ型）は、常時装着し、測定後、定期的に読取装置を用いて指示値の読み取りを行うものを指し、検出器、測定回路、表示回路が一体となり、電源に接続して指示値の直読が可能な「アクティブ型」と区別される[53]。（石﨑由希子作成）

ところで、事業者には、管理区域内において放射線業務に従事する労働者（以下「放射線業務従事者」という）、緊急作業に従事する労働者、管理区域に一時的に立ち入る労働者については、管理区域内において受ける外部被ばくないし内部被ばくによる線量及び内部被ばくによる線量を測定することが求められる。外部被ばくによる線量の測定は、男性及び妊娠可能性がない女性であれば胸部、妊娠可能性がある女性であれば腹部、場合によっては、これに加えて、左記以外の最も多く放射線にさらされるおそれのある部位にも放射線測定器（個人線量計、図表 2-16-4）を装着してこれを行う（電離則第 8 条）。内部被ばくによる線量の測定は、原則として、3 か月に 1 回、例外として、妊娠中の女性や、1 か月間に受ける実効線量が 1.7mSv を超えるおそれのある女性、緊急作業に従事した男性については、1 か月に 1 回、放射性物質ごとに、吸入摂取又は経口摂取した量（Bq）に所定の係

ども挙げられている。

[53] 日本電気計器工業会ウェブサイト（https://www.jemima.or.jp/tech/6-03-02-06.html　最終閲覧日：2021（令和 3）年 3 月 18 日）。

数を乗じ、実効線量を計算する方法により行われ（令和 2・4・1 厚労省告示第 169 号第 2 条）、下記に定められる被ばく限度を踏まえた被ばく管理が求められる（電離則第 4 条乃至第 7 条）。

		通常時	緊急時
実効線量	男性等	100mSv/5 年間 50ｍSv/1 年間	100mSv
	女性	5mSv/3 か月間	同左
	妊娠中の女性	妊娠中に 1mSv （内部被ばく）	―
等価線量	眼の 水晶体	100mSv/5 年間 50ｍSv/1 年間	300mSv
	皮膚	500mSv/1 年間	1000mSv （1Sv）
	妊娠中女性	妊娠中に 2mSv （腹部表面）	―

（石﨑由希子作成）

2．2．2．3．2．7　放射性物質取扱作業室における測定

放射性物質取扱作業室、事故由来廃棄物等取扱施設においては、その空気中の放射性物質の濃度を作業環境測定士により測定させることが求められる（電離則第 55 条）。

放射性物質の濃度の測定とは、放射能測定のことであり、放射性物質が放射性を放出する能力及びその量を示すものである（単位はベクレル（Bq））。放射性物質のサンプリングに際しては放射性物質の状態が粒子状である場合はろ過捕集方法又は液体捕集方法、ガス状である場合には、液体捕集方法、固体捕集方法、直接捕集方法又は冷却凝縮捕集方法が用いられる。

放射性物質の分析方法[54]は、①全アルファ、全ベータ、全ガンマ放射能計測方法（※試料から放出される特定の種類の放射線を、そのエネルギーで区別することなく全体として計測する方法）又はアルファ・ベータ・ガンマ線スペクトル分析方法（※いずれかの放射線について、そのエネルギー分布を計測する方法[55]）、②放射化学分析方法（※化学的手法を用いて測定対象核種を濃縮、分離し、全放射能計測方法又はスペクトル分析方法と組み合わせて定量する方法）、③ウラン濃度を測定する場合は、蛍光光度分析方法（※採取試料を化学処理した後に紫外線を照射して得られるけい光を蛍光光度計などにより測定するこ

[54] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（作業環境測定ガイドブック 2）13・14 頁。
[55] この方法では、核種の同定が可能なので、試料中に含まれる核種が未知の場合あるいは複数の核種が存在している場合にも、着目する核種の放射能を求めることが一般に可能である（公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（作業環境測定ガイドブック 2）14 頁。

とによって、試料中の対象物質を定量する方法）による（作業環境測定基準第 9 条第 1 項）。ただし、空気中のガス状の放射性物質の濃度の測定は、直接濃度指示方法によることができる（同条第 2 項）。

なお、作業環境測定基準第 7 条においては、外部放射線による線量当量率、線量当量及び空気中の放射性物質の濃度の測定について、単位作業場所について行わなければならないことが規定されているが、A 測定のように等間隔で無作為に抽出した複数の測定点の平均的濃度を算出することは求められていない。

目的に応じて次のようなサンプリング方法がとられている[56]。

	目的	試料採取箇所
①ゼネラルサンプリング	作業室全体の空気汚染の検出	空気汚染の発生を確実に検出できる位置（換気用排気口付近・作業場所の風下）
②セントラルサンプリング	取扱室が複数あるときに、各取扱室に空気汚染がないことを確認	同上
③ローカルサンプリング	局所的に発生する空気汚染の検出及び室内の空気中放射性物質の濃度の分布の把握	空気汚染の発生する可能性のある複数個所
④スポットサンプリング	空気汚染の発生するおそれのある特定の作業（空気汚染の発生源）における空気汚染の状況把握	作業方法や作業場の風向きを考慮
⑤パーソナルサンプリング	濃度限度異常の空気汚染を伴う作業など作業者が吸入する空気中の放射性物質濃度の把握	携帯用個人サンプラーによって、作業者の呼吸域から採取

（石﨑由希子作成）

なお、②のセントラルサンプリングで測定した測定値から有意の汚染が認められた場合には、当該室について改めて試料を採取し、測定を実施しなければならないとされる（昭和 51・6・14 基発第 454 号）。

なお、算出された値については、「電離放射線障害防止規則第 3 条第 3 項並びに第 8 条第 5 項及び第 9 条第 2 項の規定に基づく厚生労働大臣が定める限度及び方法」（昭和 63・10・1 労働省告示第 93 号、最終改正：令和 2・4・1 厚生労働省告示第 169 号）に定めのある濃度限度（作業室内の 1 日の平均濃度（8 時間）が超えてはならない空気中の放射性物質の濃度）の 10 分の 1 を超えていないかを確認し、超えている場合には、原因を調査し、作

[56] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（作業環境測定ガイドブック 2）6－8 頁、欅田尚樹「放射性物質を取り扱う作業室における作業環境測定」産業医科大学雑誌 29 巻 4 号 444 頁（2007（平成 17）年）。

業環境の改善を行うことになる[57]。放射線濃度の測定については、以上のような形で行われるため、安衛法第 65 条の 2 で規定される作業環境評価基準に基づく評価は行われない。

なお、原子力規制委員会の許可を受けて、あるいは、同委員会に届出をして、放射線同位元素を使用する者、放射線発生装置を使用する者、放射性同位元素又は放射性汚染物を業として廃棄しようとする者は、放射線障害のおそれのある場所（使用施設、廃棄施設、管理区域の境界、事業所等内において人が居住する区域、事業所等の境界等）において、原則毎月 1 回、1 ㎝線量当量（率）の測定をすることを放射線障害防止法（放射性同位元素等の規制に関する法律（昭和 32 年法律第 167 号））において義務付けられている（放射線障害防止法第 20 条、同法施行規則第 20 条第 1 項）。

2．2．2．3．2．8　指定作業場以外の作業場の測定

指定作業場以外の作業場については下記の測定点や測定機器等が定められている。

暑熱、寒冷または多湿の屋内作業場	【測定点】 単位作業場所について、当該単位作業場所の中央部の床上 50 ㎝以上 150 ㎝以下の位置に、1 以上 ふく射熱の測定のための測定点は、熱源ごとに、作業場所で熱源に最も近い位置 【測定機器】 気温及び湿度：5 度目盛りのアスマン通風乾湿計（※モーターもしくはゼンマイによって通風させながら乾湿計の測定ができる測定器。図表 2-17-1） ふく射熱：5 度目盛りの黒球寒暖計 （作業環境測定基準 3 条）
著しい騒音を発する屋内作業場	【測定点】 単位作業場所の床面上に 6m 以下の等間隔で引いた縦の線と横の線との交点の床上 120 ㎝以上 150 ㎝以下の位置に原則 5 以上 単位作業場所における騒音レベルがほぼ均一であることが明らかな場合、当該作業単位場所の床面上に 6m を超える等間隔で引いた縦線と横線の交点 音源に近接する場所において作業が行われる単位作業場所では、騒音レベルが最大となると思われる時間に当該作業位置も追加 【測定機器】 等価騒音レベルを測定できる騒音計(図表 2-17-2)

[57] 一見芳明「作業環境測定の現状と測定法（放射線作業環境における線量当量率及び放射性物質濃度測定の現状）」RADIOISOTOPES　55 号 224（44）頁（2006（平成 18）年）。

	【測定時間】 1 の測定点における測定時間は 10 分間以上の継続した時間 （作業環境測定基準第 4 条）
坑内作業場	【測定点】 坑内における切羽（※掘削作業が行われている箇所）と坑口（切羽と坑口との間に坑の分岐点がある場合には、当該切羽に最も近い坑の分岐点）との中間の位置及び切羽に、それぞれ 1 以上 【測定機器】 炭酸ガス濃度：検知管方式による炭酸ガス検定器 気温：0.5 度目盛の温度計 （作業環境測定基準第 5 条）
空気調和設備のある建築物の室	【測定点】 建築物の室の中央部の床上 75 センチメートル以上 120 センチメートル以下の位置に、1 以上 【測定機器】 一酸化炭素の含有率：検知管方式による一酸化炭素検定器 炭酸ガスの含有率：検知管方式による炭酸ガス検定機 室温・外気温：0.5 度目盛りの温度計 相対湿度：0.5 度目盛りの乾湿球の温度計 【測定時間】 建築物の通常の使用時間中 （作業環境測定基準第 6 条）
酸素欠乏場所	【測定点】 当該作業における空気中の酸素及び硫化水素の濃度の分布の状況を知るために適当な位置に、5 以上 【測定機器】 酸素の濃度：酸素計又は検知管方式による酸素検定器（図表 2-17-3） 硫化水素の濃度：検知管方式による硫化水素検定器

（石﨑由希子作成）

2．2．2．3．2．9　補論：坑内作業場の切羽付近における粉じん濃度の測定

粉じん作業を行う坑内作業場については、粉じん則の改正（平成 19・12・4 厚生労働省令第 143 号）により、半月以内に 1 回、空気中の粉じん濃度の測定が義務付けられている（粉じん則第 6 条の 3）。同改正は、技術進歩や作業方法の変化により、粉じんの発生量が増加し、従来の粉じん発生源対策では十分な対応ができなくなってきたことを背景とするものである。

もっとも、坑内作業場における粉じん濃度の測定は必ずしも容易ではない。粉じん作業

を行う坑内作業場の代表例としては、トンネル建設工事現場等が挙げられるが、こうした作業場においては、掘り進むにつれて作業場所が移動していくという特徴（特殊性）があるため、作業環境測定の枠組みをそのままあてはめることが困難となっている。具体的には、トンネル工事は、削孔・装薬→発破・退避→ずりだし・支保工建込→コンクリート吹付→削孔・装薬というサイクルを 4～6 時間程度で繰り返すが、作業ごとに粉じん濃度は大きく異なる。このため、粉じん濃度が時間的に対数正規分布しているという作業環境測定の評価値の算定の前提が成り立たない。また、切羽の土質が前日とは異なる可能性が高い上、仮に同じ土質であったとしても、土中の水分量の変動により、測定日の単位作業場と測定日の翌日の単位作業場の粉じんの発生しやすさには、連続性があるとはいえない。さらに、「土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じん」の管理濃度（※作業環境の評価指標）に関する式を前提に導かれる管理濃度は、現状のトンネル建設工事で実現困難とされる[58]。こうしたことから、粉じん則第 6 条の 3 に基づく粉じん濃度の測定は、安衛法第 2 条 4 号にいう作業環境測定に該当するものであるが、安衛法第 65 条に基づくものではないと位置付けられている。

もっとも、トンネル建設工事における新たな工法の普及、機械の大型化などにより、粉じんの発生の態様が多様化し、状況に応じた的確な対策の推進が引き続き求められていた。また、粉じん濃度測定技術においても、装置の小型化や精度の向上などにより、採用し得る技術的な選択肢が拡大するなどした[59]。そこで、厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課環境改善室内に設置された「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会」においては、トンネル建設工事の作業環境を将来にわたってよりよいものとする観点から、最新の技術的な知見等に基づき、簡便かつ負担の少ない正確なトンネル切羽付近の空気中の粉じんの濃度の測定とそれに基づく対策が検討された[60]。その上で、同検討会報告書（2020（令和 2）年 1 月 30 日）の提言に基づき、

---

[58] 以上につき、(独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所吉川直孝氏の助言及び令和元年度第 1 回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（2019（令和元）年 6 月 26 日）資料 4－1「トンネル工事における粉じん測定及び換気等に関する文献について」7－8 頁（厚生労働省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05356.html　最終閲覧日：2020 年 1 月 11 日）参照。

[59] 平成 28 年度第 1 回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（2016（平成 28）年 11 月 30 日）議事録〔田中安全衛生部長〕

[60] 同検討会の委員である井上聡（弁護士）によれば、同検討会設置の背景には、トンネルじん肺の被害者を原告とする全国トンネルじん肺根絶訴訟において、国の規制権限不行使を認める判決（損害賠償請求事件・東京地判平成 18・7・7 判時 1940 号 3 頁、損害賠償請求事件・熊本地判平成 18・7・13 訟務月報 55 巻 3 号 797 頁、損害賠償請求事件・仙台地判平成 18・10・12 訟務月報 55 巻 3 号 1367 頁等）が出されたこと、これを受けて、2007（平成 19）年 6 月 18 日には、切羽付近における粉じん濃度測定について、個人サンプラーによ

粉じん則の改正（令和 2・6・15 厚生労働省令第 128 号、令和 2・6・15 基発 0615 第 6 号）や「粉じん作業を行う坑内作業場に係る粉じん濃度の測定及び評価の方法等」（令和 2・7・20 厚生労働省告示第 265 号）の制定（令和 2・7・20 基発 0720 第 1 号）がなされ、2021（令和 3）年 4 月から施行されている。また、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」も改正されている（令和 2・7・20 基発 0720 第 2 号）。

上記改正により、事業者は原則として、坑内作業場の切羽に近接する場所の空気中の粉じん濃度を測定し、これを評価する義務を負うこととされた。また、併せて、当該坑内作業場における粉じん中の遊離けい酸の含有率も測定しなければならないこととされた（粉じん則第 6 条の 3）。また、測定結果の記録・保存（7 年間）、労働者への周知も求められることとなった（同第 6 条の 4 第 3 項、同第 4 項）。

試料採取の方法としては、①定置式の試料採取機器を用いて定点測定する方法（切羽から 10m～50mの範囲(発破、機械掘削、ずり出し中は 20～50m)の範囲の両端と中間におけるトンネルの両側に計 6 点）、②作業に従事する 2 人以上の労働者の身体に装着する試料採取機器（個人サンプラー）を用いる方法、③車両系機械(動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できる機械)に装着されている試料採取機器を用いる方法が告示及びガイドラインにおいて示された（図表 2-18）。また、試料空気等の採取時間は、作業工程の１サイクルの全時間とされた。

次に、粉じん濃度の測定は、質量濃度測定法（分粒装置を用いるろ過捕集方法及び重量分析方法）又は相対濃度指示方法（分粒装置を備えた相対濃度計及び質量濃度変換係数（K 値）を用いた方法）のいずれかとすべきこととした。その際、質量濃度変換係数（K 値）の設定に際しては、質量濃度測定法を併行測定する方法だけでなく、文献等から統計的に決定した標準 K 値を使用することも認められている。評価に際しては、測定値の算術平均値を評価値とし、評価値を「粉じん濃度目標レベル」である 2mg/m³と比較することとされた。粉じん濃度目標レベルは現時点におけるトンネル工事での粉じん濃度の状況や換気装置や低粉じん吹付剤等の取り入れ状況に関するアンケート調査結果を踏まえて設定されたものであり、10 年前後で見直しが予定されているものである。なお、相対濃度指示方法以外の方法による場合には、測定の精度を確保するため、第一種作業環境測定士、作業環境測定機関等、当該測定について十分な知識及び経験を有する者により実施されるべきであるとガイドラインにおいて規定されている。

また、遊離けい酸含有率の測定はエックス線回折分析方法（試料にエックス線をあて、入射角に応じた反射の強度によって物質を特定する方法）や重量分析方法だけでなく、工

る粉じん濃度測定の方法、及び作業環境測定方式に準じた粉じん濃度測定の方法について調査研究をし、これを踏まえて、粉じん則改正に結び付けることを内容とする政治合意がされていたこともあるとする（平成 28 年度第 1 回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（2016（平成 28）年 11 月 30 日）議事録〔井上聡〕）。

事前のボーリング調査等による工事区間の主たる岩石の種類に応じ、岩石の種類別に定められた標準的な遊離けい酸含有率により決定することも認められるべきとされた。遊離けい酸濃度は遊離けい酸含有率と粉じん測定の評価値を乗じることにより求められることになる。

2．2．2．3．4　作業環境測定士・作業環境測定機関

作業環境測定士は、第一種作業環境測定士及び第二種作業環境測定士に分けられる（作業環境測定法第 2 条第 4 号）。いずれも厚生労働大臣の登録を受けて、指定作業場及びその他の事業場における作業環境測定の業務を行う。デザイン及びサンプリングは、第 1 種・第 2 種作業環境測定士のいずれも行えるが、第 2 種作業環境測定士が行える分析（解析を含む）業務は、検知管方式によりガス若しくは蒸気の濃度を測定する機器や所定の浮遊粉じんの重量を測定する機器など、簡易測定機器を用いて行うものに限られる。第一種作業環境測定士が行える分析業務はこれに限られないが、鉱物性粉じん、放射性物質、特定化学物質、金属類、有機溶剤の 5 種類の登録区分に応じた分析（解析）業務が行える（作業環境測定法第 2 条第 5 号、同第 6 号、同施行規則第 2 条、同第 3 条）。また、作業環境測定としての個人サンプリング法による測定（C 測定、D 測定）を実施できるのは、個人サンプリング法に係る講習を修了し、個人サンプリング法ができることを登録した第 1 種・第 2 種作業環境測定士に限られる（令和 2・1・27 厚生労働省令第 8 号による改正）。

指定作業場における作業環境測定は作業環境測定士の独占業務であり（作業環境測定法第 3 条）、作業環境測定士でない者は、その名称中に作業環境測定士という文字を用いてはならない（作業環境測定法第 18 条）。業務独占と名称独占の双方が規定されている資格は、労働安全衛生関係法令で定められている 50 種以上の資格のうち、作業環境測定士のみである。

作業環境測定機関とは、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の登録を受け、他人の求めに応じて、事業場における作業環境測定を行うことを業とする者をいう（作業環境測定法第 2 条第 7 号）。作業環境測定士を自社内で養成することが困難である中小企業等など、事業者自らが作業環境測定士に指定作業場における作業環境測定を実施させることができない場合にはこれを委託して実施させることが義務付けられており（作業環境測定法第 3 条､作業環境測定法施行規則第 3 条)､作業環境測定機関はその委託先となるものである[61]。作業環境測定機関が登録を受けるためには、①作業環境測定機関が作業環境測定できる作業場の種類について登録を受けている第一種作業環境測定士が置かれること（個人サンプリング法を実施しようとする場合には、これについて登録を受けている作業環境測定士が置かれること）、②作業環境測定に使用する機器及び設備が厚生労働大臣の定める基準に

[61] 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号（1974（昭和 49）年 5 月 14 日）会議録〔渡邊健二（政府委員)〕。

適合するものであること、③作業環境測定の業務を行うために必要な事務所を有することが求められる（作業環境測定法施行規則第 54 条）。作業環境測定機関もまた、名称を独占している（作業環境測定法第 37 条）。

作業環境測定法は、全国の作業環境測定士の品位の保持並びに作業環境測定士及び作業環境測定機関の業務の進歩改善に資するため、社員の指導及び連絡に関する事務を全国的に行うことを目的とするものとして、作業環境測定士及び作業環境測定機関を社員とする日本作業環境測定協会という一般社団法人を設立することができる旨を定めると共に、その名称の独占を認めている（作業環境測定法第 36 条、第 37 条第 2 項）。作業環境測定については新たな対象物質の登場や新たな技術の開発が予想される中で、作業環境測定士が測定技術を研鑽し合うことを効率的に行うことを企図して設けられたものである[62]。なお、一般社団法人日本作業環境測定協会は、1979（昭和 54）年に設立され、2013（平成 25）年 4 月以降、公益社団法人に移行している[63]。

作業環境測定士としての資格を得るためには、国家試験に合格し、登録講習を修了する必要がある（作業環境測定法第 5 条）。すなわち、指定試験機関である公益財団法人安全衛生技術試験協会によって実施される作業環境測定士試験（筆記試験）に合格し（作業環境測定施行規則第 14 条）、登録講習機関（公益社団法人日本作業環境測定協会ほか）が実施する登録講習を受講し、筆記試験と実技試験からなる修了試験に合格することが必要である。ただし、空気環境その他環境の測定に関する科目を担当する教授・准教授やこれに関する研究業務を研究機関において行う者のうち、作業環境測定に関し高度の知識及び技能を有すると厚生労働大臣が認定したものについても資格が認められる（作業環境測定法第 5 条、同施行規則第 5 条第 2 号）。

試験の受験資格は、①大学又は高等専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者については、その後 1 年以上労働衛生実務に従事した経験を有するもの、それ以外の課程を修めて卒業した者については、その後 3 年以上の実務経験を有するもの、②高等学校又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業した者については、その後 3 年以上の実務経験を有するもの､それ以外の学科を納めて卒業した者については、その後 5 年以上の実務経験を有するもの、あるいは、上記のような学歴がない場合であっても、③8 年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの、④技術士法の第二次試験に合格した者、⑤産業安全専門官、労働衛生専門官、労働基準監督官及びその経験者等に認められる（作業環境測定法第 15 条、同施行規則第 15 条、作業環境測定士規程（昭和 51 年労働省告示第 16 号）第 1 条）。

---

[62] 第 75 回国会衆議院社会労働委員会第 12 号（1975（昭和 50）年 4 月 15 日）会議録〔東村金之助（政府委員）〕。

[63] 公益社団法人日本作業環境測定協会ウェブサイト（https://www.jawe.or.jp/other/gaiyo.html?id=history　最終閲覧日：2020（令和 2）年 3 月 16 日）。

第一種・第二種に共通の試験科目は、労働衛生一般、労働衛生関係法令、作業環境について行うデザイン及びサンプリング、作業環境について行う分析に関する概論である。第一種についてのみ、①石綿等を含む鉱物性粉じん、②放射性物質、③所定の特定化学物質（金属である物を除く）、④鉛及び金属である特定化学物質、⑤有機溶剤の分析の技術に関する選択科目がある（作業環境測定法第 16 条）。選択科目は、1～5 科目を選択することができ、当該種別について、作業環境測定士として登録を受けることになる（作業環境測定法第 7 条、同施行規則第 6 条）。

ただし、一定の資格又は実務経験を有する場合には上記のうち、全部または一部の科目が免除となる（施行規則第 17 条）。医師・歯科医師・薬剤師については全科目が、環境計量士（濃度関係）で免除講習を受けた者は、選択科目②以外の全科目が、核燃料取扱主任者・原子炉主任技術者・第 1 種放射線取扱主任者として選任されている者又は過去 3 年以上の経験のある者や診療放射線技師については、共通科目及び選択科目②が、臨床検査技師で 3 年以上空気環境測定の実務経験等を有する者は共通科目が、技術士（化学・金属・応用理学・衛生工学）、衛生検査技師、公害防止管理者・公害防止主任管理者、その他の環境計量士、その他の臨床検査技師、職業訓練指導員（化学分析科）、高度職業訓練（科学システム系環境科学科）修了後、技能照査に合格した者、技能検定合格者（化学分析 1・2 級）は一部の科目が免除となる。また、労働衛生コンサルタントや労働衛生専門官や労働基準監督官として 3 年以上の実務経験を有する者、第一種衛生管理者免許又は衛生工学衛生管理者免許を受けた者で前者につき 5 年、後者につき 3 年以上労働衛生における実務経験を有し、免除講習を受けた者については、労働衛生一般、労働衛生関係法令の試験科目が免除となる。

登録講習機関における講習科目及び講習時間は、下記図表のとおりである。また、講習においては修了試験が行われる（作業環境測定法別表第 1、作業環境測定士規程第 3 条）。なお、個人サンプリング法の先行導入に伴い、作業環境について行うデザイン及びサンプリングの実務のうち個人サンプリング法に係るものとして、8 時間（告示の際に既に試験に合格しており、試験科目である労働衛生関係法令に個人サンプリング法が入っていなかった者については 9 時間）の講習が追加されている（令和 2・1・27 厚生労働省告示第 18 号による）。

講習	講習科目
第一種作業環境測定士講習	①労働衛生管理の実務（6 時間）、②作業環境について行うデザイン及びサンプリングの実務（12 時間）、③指定作業場の作業環境について行う分析（解析を含む）の実務（12 時間）
第二種作業環境測定士講習	①労働衛生管理の実務（6 時間）、②作業環境について行うデザイン及びサンプリングの実務（12 時間）

（石﨑由希子作成）

講習は、試料採取器、分粒装置、相対濃度測定器及び検知管式ガス測定器等の機械器具（図表 2-19）を用いて行うこと、第一種作業環境測定士講習では、さらに、①エックス線回折装置（図表 2-12-3）、位相差顕微鏡（図表 2-13）及び重量分析法による結晶質シリカ（※けい肺の原因物質）含有率測定器、②放射能測定器及び放射線スペクトロメータ、③分光光度計（図表 2-14-1）、ガスクロマトグラフ及び原子吸光光度計（図表 2-14-2）を利用してこれを行うことが予定されている（作業環境測定法別表第 2）。

上記の他、都道府県労働局長は、作業環境測定の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、作業環境測定士に対し、期間を定めて、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う研修を受けるよう指示することができる（作業環境測定法第 44 条第 1 項）。具体的には、測定に関する新たな技術が開発された場合等に、作業環境測定全体を対象としてこうした指示を出すことが想定されており[64]、ごく例外的に資質に問題のある個々の測定士に指示を出すこともありうるとされる[65]。なお、前者について、立法制定当初は、まず、一定期間内に指定講習機関において研修を受講すべきことを官報で公示し、その後、測定機関又は測定士に指示書を送付することが想定されていたが、行政簡素化の一環として、作業環境測定士の住所は作業環境測定士名簿における登録事項（同第 7 条）から削除されており、指示書を現住所に送付することは困難となっている[66]。

作業環境測定士が作業環境測定基準に従って作業環境測定を実施しない場合、上記研修の指示に従わない場合、虚偽の測定結果を表示したとき、作業環境測定の業務に関し不正の行為があった場合には、登録取消や業務停止、名称使用停止処分の対象となる（作業環境測定法第 12 条第 2 項第 2 号、同第 3 号、同第 5 号）。

2．2．2．3．5　測定結果等の記録とその保存

作業環境測定を行ったときは、測定結果の他、誰が（測定実施者の氏名）、いつ（測定日時）、どのように（測定方法）、どこを（測定箇所）、いかなる条件下で測定したか（測定条件）と、測定結果に基づく予防改善措置の内容を記録し、記録を 3 年間保存しなければならない（有機則第 28 条第 3 項、鉛則第 52 条第 2 項、特化則第 36 条第 2 項、酸欠則第 3 条第 2 項、事務所衛生基準規則第 7 条第 2 項、安衛則第 590 条第 2 項、第 592 条第 2 項）。

このうち、放射線作業における測定については、測定器の種類、型式及び性能も記録の対象となるほか、記録の保存期間は 5 年間となる（電離則第 54 条第 1 項）。また、土石等

---

64 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号（1974（昭和 49）年 5 月 14 日）会議録〔中西正雄（政府委員）〕。

65 木村嘉勝＝松尾幸夫＝畠中信夫＝沼野雄志＝輿重治「座談会　作業環境測定法 20 年を迎えて」作業管理 17 巻 1 号 4 頁（1996（平成 8）年）15 頁〔畠中信夫〕。

66 木村＝松尾＝畠中＝沼野＝輿・前掲座談会 15・16 頁〔沼野雄志〕。なお、登録時の住所は、労働（基準）局において保管されているとの発言として、同・座談会 16 頁〔木村嘉勝〕。

の粉じんの測定については 7 年間（粉じん則第 26 条第 8 項）、ベンジジン、塩化ビニル、クロム酸等のがん原性物質（特別管理物質）を取り扱う作業場について行った測定記録は 30 年間（特化則第 36 条第 3 項）、石綿の測定については 40 年間（石綿則第 36 条第 2 項）と長期の保存が求められている。これらは、ばく露によって生じうる遅発性疾病に対応するものである（第 67 条（健康管理手帳）参照）。

なお、作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関することは、「労働者の健康障害の防止に関する重要事項」（安衛法第 18 条第 1 項 4 号）の 1 つとして、衛生委員会の付議事項とされている（安衛則第 22 条第 6 号）。

2．3　沿革

2．3．1　制度史

本条が規定されたのは、1972（昭和 47）年に制定された安衛法においてである。ただし、それ以前の時期においても、作業環境測定に向けた試行錯誤がなされていた[67]。

2．3．1．1　前史

昭和 20 年代の労働衛生行政において、作業環境管理の拠り所とされたのは、いわゆる 1178 通達、「労働基準法施行規則 18 条、女子年少者労働基準規則第 13 条及び労働安全衛生規則第 48 条の衛生上有害な業務の取り扱い基準について」（昭和 23・8・12 基発第 1178 号）である。同通達は、2 時間以上の法定時間外労働の制限（労基法第 36 条）、女子年少者の就業禁止（労基法第 63 条、第 49 条）、雇入れ時健診（特殊健診）の対象となる有害業務の基準を明らかにするものである。このうち、時間外労働の制限対象となる有害業務との関係では、著しく暑熱又は寒冷な場所における業務、有害放射線にさらされる業務、じん埃又は粉末を著しく飛散する場所における業務、異常気圧下における業務、著しい振動を与える業務、重量物を取り扱う業務、強烈な騒音を発する場所における業務、有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務についての基準が示されたが、女子年少者の就業が禁止される危険有害業務といわゆる特殊健診の対象業務については、差し当たり、有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務についてのみ基準が示された。例えば、有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務としては、作業場の空気がこれらの物質のガス、蒸気又は粉じんを一定の限度以上に含有される場所と

---

[67] 以下については、松尾幸夫主筆、片岡輝男＝木村嘉勝編『政策担当者が語る　労働安全衛生施策の歩み』（労働調査会、2012（平成 24）年）7-13 頁〔松尾幸夫執筆〕、16-28 頁〔松尾幸夫執筆〕、76-87 頁〔後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆〕、輿重治「わが国における作業環境管理の変遷と作業環境測定（上）・（下）」作業環境 32 巻 1 号 50 頁、同 2 号 51 頁以下（2011（平成 23）年）。同「講演　作業環境管理の歴史的変遷」労働衛生工学 47 号 57 頁（2008（平成 20）年）、木村嘉勝＝松尾幸夫＝畠中信夫＝沼野雄志＝輿重治「座談会　作業環境測定法 20 年を迎えて」作業管理 17 巻 1 号 4 頁（1996（平成 8）年）参照。

され、鉛（0.5 ㎎/㎥）、水銀（0.1 ㎎/㎥）、クローム（0.5 ㎎/㎥）、砒素（1）、硫黄（2）、弗素（3）、塩素（1）、塩酸（10）、硝酸（40）、亜硫酸（10）、硫酸（5 ㎎/㎥）、一酸化炭素（100）、二酸化炭素（20）、青酸（20）、ベンゼン（100）、アニリン（7）（単位の特記しないものについては、100 万分の 1 単位とする。）とそれぞれの限度が定められている。こうした基準は、労働衛生を推進する上で、当面妥当と考えられる基準値（恕限度）[68]とされるものであったが、昭和 20 年代においては、1178 通達で示す濃度基準に適合しているか否かを判断するための作業環境測定技術が確立していなかったため、この通達で示す有害な業務の法令適用の判定は困難であった。加えて、1178 通達で示す基準は、1951（昭和 26）年以降に、アメリカの労働衛生専門官会議（ACGIH）が示した有害な化学物質についての Threshold Limit Values(恕限度:抑制限度値)と乖離していることも多かった。なお、アメリカにおける恕限度は、成年男子による週 6 日、1 日 8 時間労働(現在では 1 日 8 時間、週 40 時間労働）において中毒が発生するおそれが少ない濃度とされていた。なお、時間外労働制限の対象となる有害業務については、「有害業務の範囲について」（昭和 43・7・24 基発第 472 号）により、作業列挙方式に改められている。

労働省では、1951（昭和 26）年から労働衛生試験研究費補助金交付規程を公布し、職業病の発生予防や健康診断の方法、作業環境改善のための労働衛生工学的（作業環境管理）技術、医学的又は工学技術的研究に対する助成を開始していた。1952（昭和 27）年度には「有害ガスについての作業環境測定方法に関する研究」等がテーマとして取り上げられた。また、1954（昭和 29）年度には、「局所排気措置の設計基準研究委員会」、「有害物の空気中の濃度の測定研究委員会」が設置された。

昭和 20 年代の労働衛生行政における大きな課題は、じん肺患者の救済であった。昭和 21 年 6 月 8 日に栃木県足尾町の鉱山復興町民大会において、けい肺撲滅のための全国的運動を展開することが決議されたことを契機として、けい肺が社会問題となっていた。労働省はじん肺巡回健診を全国的に行い、その結果は、1955（昭和 30）年のけい肺等特別保護法制定に繋がっている。もっとも、当時の粉じん予防対策は、専ら保護具（粉じんマスク）の着用に頼っており、予防の基準となるべき濃度についても学問的検討を要する段階であった。そこで、けい肺等特別保護法では、健康管理と補償をその内容とし、粉じん予防対策は専ら安衛則の一般規制に委ねられることになった。このとき、健康管理（特殊健診）の対象については、1178 通達における恕限度方式ではなく、作業列挙方式で規定された。作業の列挙に際しては、けい肺等健診を通じてけい肺に罹患のおそれがあると思われる作

[68] 日本において、1178 通達の起草に関わった石川知福は、昭和 13 年に公刊した『塵埃衛生の理論と実際』の中で、日本で初めて作業環境測定及びその改善の必要性を主張していた。なお、同書では、粉じんの恕限度を「作業場内に発散している粉じん濃度に対する濃度の基準」と定義していた。

業場所における粉じん発散量の調査結果と健診結果が参照された[69]。作業列挙方式をとることにより、専門家でなくとも適用対象が認識できるようになるほか、粉じんの測定方法が確立されていないなかで、濃度にかかわりなく行政による監督指導ができることとなった。その後 1960（昭和 35）年に制定されたじん肺法では、けい肺等特別保護法の下で対象とされる「遊離けい酸じん又は遊離けい酸を含む粉じん」に限らず広く「鉱物性粉じん」に起因するじん肺等を対象とした。また、その目的規定において、「じん肺の適正な予防」を挙げ、労使の努力義務として、粉じんの発散の抑制、保護具の使用その他について適切な措置を講ずること（じん肺法 5 条）、政府の努力義務として、粉じんの測定、粉じんの発散の抑制等に関し技術的援助を行うことを規定した。なお、作業環境測定の実施を義務付ける粉じん則が制定されるのは 1979（昭和 54）年のことであるが、後述する他の有害物質と比べて制定時期が遅れているのは、粉じんの発生形態は産業ごとに異なりその防止対策が複雑であること、粉じんの種類及び発生原因が多様で作業環境改善対策の検討が困難であったためである[70]。

2．3．1．2　通達行政

じん肺に対する取り組みと前後して、労働省は、過去の試験研究及び実態調査の資料を収集し、これを踏まえて「特殊健康診断指針について」（昭和 31・5・18 基発第 308 号）を発出し、衛生管理者を選任する事業場に対して特殊健康診断の自主的実施を勧奨した。同通達では、1178 通達で示す基準に頼ることなく、差し当たり有害な又は有害のおそれのある主要 23 業務の範囲が定められた。特殊健康診断の推進により、有害業務従事者の中にかなりの異常所見者がいることが明らかとなり、労働環境改善の重要性が強く認識されるに至った。

こうした中で発出された「労働環境における有害なガス、蒸気又は粉じんの測定方法について」（昭和 33・4・17 基発第 238 号）においては、当時問題となっていた鉛、四エチル鉛、クロム等およそ 20 種類の気中有害物質を検知管[71]を使用して測定する方法を示し、作業環境改善の前後においてこの測定を実施すべきとした。ただし、この通達では、空気中からのサンプリング方法や評価については触れられていなかった。

上記通達に引き続いて発出された「職業病予防のための労働環境改善の促進について」（昭和 33・5・26 基発第 38 号）では、別紙として「労働環境における職業病予防に関する技術指針」が添付されており、そこでは、有害物質ごとにとられるべき措置として、局所

---

[69] 内藤榮治郎＝沼野雄志「作業環境測定士の生い立ち」作業環境 23 巻 1 号 15 頁（2002（平成 14）年）〔内藤榮次郎発言〕。

[70] 松尾主筆・前掲書 28 頁〔松尾幸夫執筆〕。

[71] 検知管は、昭和 21 年（1946 年）に北川徹三らにより、当初は硫安肥料の製造用に開発されていたが、これが徐々に普及したことを受けたものである（堀江正知「産業医と労働安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌 35 巻 10 頁（2013（平成 25）年）。

排気等の工学的対策、個人保護具の着用等の措置が挙げられた他、「発散有害物の抑制目標限度」が示された。このとき示された抑制目標濃度は、有害物を完全になくすことは技術上、経済上困難であるとの前提の下、有害物の発生源に対する改善措置による効果について当面定められた目標[72]であり、恕限度や昭和 36 年に日本産業衛生学会が示した許容濃度（労働者が有害物に連続ばく露する場合に、有害物の空気中濃度が当該値以下であれば、ほとんど全ての労働者に悪影響がみられない濃度）の考えとは異なっていた。なお、基準とされる数値は、鉛については 0.5mg/㎥と 1178 通達と一致しているが、クロムについては、1178 通達では 0.5mg/㎥であるのに対し、上記指針の抑制目標限度は 0.1mg/㎥と異なっている。また、1178 通達では、粉じん 1000 個/1cc 又は 15mg/㎥（珪石を 50%以上含む場合は 700 個/cc 又は 10mg/㎥）という基準が示されていたのに対し、指針の抑制目標限度は 1000 個/1cc 又は 20mg/㎥（遊離ケイ酸を 50%以上含む場合は 700 個/cc 又は 14mg/㎥とされている。こうした相違が生じている理由は必ずしも明らかではないとされる[73]。

作業環境測定について初めての法令上の根拠となるのは、1960（昭和 35）年制定の有機則（昭和 35・10・13 労働省令第 24 号）である。有機則の施行通達（昭和 35・10・31 基発第 929 号）では、こうした規則制定の背景には、有機溶剤中毒、特に、ベンゼンを含有するゴムのりによる中毒が社会的問題化したことがある（2. 3. 2 参照）。有機則においては、作業環境測定の他、じん肺法施行規則には盛り込まれなかった局所排出装置や全体換気装置の設置義務も盛り込まれた。また、規制対象については、作業列挙方式がとられた。

2. 3. 1. 3　特別規則と安衛法の制定

昭和 40 年代になると、労働衛生管理とも密接に関連を持つ公害問題が顕在化し、職業がん等、有害物質による職業性疾病の認定をめぐる争いも社会問題となるなかで（2. 3. 2 参照）、科学的基準策定の必要性が緊急の課題となった。1967（昭和 42）年に鉛則（昭和 42・3・6 労働省令第 24 号）、1971（昭和 46）年に特化則（昭和 46・4・28 労働省令第 11 号）が制定され、また、1963（昭和 38）年には電離則の全面改正（昭和 38・12・28 労働省令第 21 号）がなされたが、これらの特別規則においては、工場換気、作業環境測定、特殊健康診断等の新しい知見を導入し、「労働衛生の三管理」について規定が設けられた。このように、作業環境測定については、各特別則（省令）において根拠規定を有することとなったが、明確な法律上の根拠に基づくものではなく、強いて言えば使用者の危害防止措置について定める労基法第 42 条（現安衛法 22 条に相当）がこれに該当するという程度であった。

こうしたなかで、1972（昭和 47）年の安衛法において本条が規定されることとなり、作業環境測定に法律上の根拠が与えられた。制定当時の本条では、現行法の下での本条第 1

---

[72] 松尾幸夫主筆・前掲書 11 頁〔松尾幸夫執筆〕。

[73] 輿・前掲論文（上）52 頁。

項に該当する内容のみが規定されており、「有害な業務を行なう屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるもの」について、「労働省令で定めるところにより」、「空気環境その他の作業環境について必要な測定をし、及びその結果を記録」することを事業者に義務付けていた。

このことにより、従来は、測定結果が基準値を充たしていない場合、理論的には労基法 42 条違反に該当しうる反面、測定を行わなければ、違反はあり得ないという構造となっていたのに対し、本条制定により、測定自体が義務付けられるようになる一方、測定の結果得られる数値は法違反の対象とはならないこととなった[74]。言い換えれば、測定結果が悪かったとしても、そのこと自体を取締の対象としないことにより、測定結果を操作したり、測定をしないことにより悪い労働環境から目を逸らそうという事業主の意欲を抑えつつ、作業環境測定自体は罰則付きで履行を確保することにより、測定結果を前提とした労働環境改善に向けた行政指導を行うことを可能にしようとしたものといえる。

ところで、特化則においては規制対象となる化学物質（特定化学物質）が多種多様であり、規制対象の作業を列挙することが困難であったことから、対象となる化学物質を列挙する方式が採用されている。その背景には、1970 年代にカリフォルニア大学のブルース・N・エイムス（Bruce N. Ames）教授（当時）により比較的簡易な変異原性試験が開発されたことがある。変異原性は、細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味するが、多くの発がん性物質は変異原性を有することから[75]、この試験により、発がん性物質を特定することが容易になったといえる。また、これに加えて、職業病が発症してから規制対象とする後追い行政のあり方を改めたいとの行政担当者の思いもあったとされる。なお、有害物質を包括的に規制するとの考え方からは、有機則や鉛則を特化則に統合することも考えられるところであるが、全てを新たな規制方法によるとすると、現場においてかえって混乱が生じることから、既存の規制についてはそのまま生かすこととされた[76]。このようにして、特化則は、対象物質を列挙し、当該物質の気中濃度による規制を導入することとなった。このことは正確な作業環境測定の実施に対する要請を増すこととなり、後述のように、昭和 50 年代における作業環境測定法制定へと結びついていく。

また、特定化学物質の作業環境測定は従前のような検知管のみで実施できるものは少なく、空気中の微量な測定対象物質をサンプリングし、化学分析しなければならないものが多くなった。そこで、規制対象物質の作業環境測定手法を検討するため、1970（昭和 45 年）

---

[74] 輿・前掲論文（下）51 頁、同・前掲論文（講演）59 頁。

[75] 生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基（日本環境変異原学会・日本がん学会・中央労働災害防止協会名誉会員、医学博士））
（https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 22 日）。

[76] 2020（令和 2）年 2 月 19 日厚労科研安全衛生法学プロジェクト第 8 回会議における唐沢正義先生のご発言による。

に「作業環境における有害物の測定方法に関する研究会」が設置された。研究会では、特化則の測定対象物質の作業環境測定指針について検討がなされ、1972（昭和 47）年 7 月に「特定化学物質に係る作業環境測定指針」が公表された。1973（昭和 48）年、同研究会は「作業環境測定制度専門検討委員会」に改組され、同委員会では各種の作業環境測定指針の作成を行い、これらの成果を作業環境測定を実施する際の技術的な参考書の性格を持つ作業環境測定ガイドブックとして再編、公表した。これは、これらの指針が安衛法第 65 条第 3 項にいう労働大臣が公表する指針と混同されないようにとの考えに基づくものである。なお、このときの作業環境測定ガイドブックは、公益社団法人日本作業環境測定協会が現在も発刊している『作業環境測定ガイドブック』の元となっている[77]。

さらに、濃度規制方式では規制濃度の値についても課題となったため、労働省は、「特定化学物質等障害予防規則の規定に基づき労働大臣が定める値を定める件」（昭和 46・4・28 労働省告示第 27 号）を特化則と同時に施行した（その後、「特定化学物質等障害予防規則の規定に基づく厚生労働大臣が定める性能」（昭和 50・9・30 労働省告示第 75 号）に改定された）。告示で示された濃度は、局所排出装置周辺の空気を測定することによって、局所排気装置の性能評価を行おうとするものであり、一般の作業環境濃度に対応するものではなかった[78]。しかし、その後、便宜的に「抑制濃度」と呼ばれるようになり、気中濃度に対する規制値であるような誤った受け取られ方をした面もあった[79]。

2．3．1．4　作業環境測定法の制定

特化則制定にあたり 1970（昭和 45）年に設けられた「労働環境技術基準委員会」においては、特化則の規制にあたり、測定が必須条件となることから、作業環境測定の適正かつ円滑な実施を担保する測定技士（仮称）制度の創設についての提案がなされていた。またこの頃、通商産業省において、公害問題を背景として、計量法を改正し、濃度の計量証明をする環境計量士制度を創設する動きが開始された。しかし、公害測定と作業環境測定とでは、デザイン、サンプリングの手法が大きく異なっており、作業環境測定におけるデザイン、サンプリングの手法を熟知していなければ、分析の際にも適切な値を求めることは困難であることから、環境計量士とは別にデザイン、サンプリング、分析を一貫して実施できる資格の創設が求められることとなった。こうしたなかで、1973（昭和 48）年に、「作業環境測定制度専門検討委員会」が設置され、同委員会の報告書「作業環境測定士制度のあり方について」（1973（昭和 48）年 12 月 28 日）では、作業環境測定士制度や作業環境測定機関の導入、作業環境測定方法の統一化の必要性、作業環境評価やこれに基づく環境

---

77 輿・前掲論文（上）52 頁、松尾主筆・前掲書 79 頁〔後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆〕。

78 内藤榮治郎＝沼野雄志・前掲対談 19 頁〔内藤榮治郎発言〕。

79 輿・前掲論文（上）52 頁、同・前掲論文（講演）59 頁。

改善の必要性が示された。その後、労働省と通商産業省の折衝を経て[80]、1974（昭和 49）年 4 月 2 日、第 72 回通常国会に作業環境測定法案が提出され、衆議院では全会一致で可決されたが、同時期に提出された雇用保険法の制定をめぐる議論等もあり、参議院では審議未了で廃案となった。1975（昭和 50）年 2 月 13 日に同法案は再提出され、同年 4 月 18 日全会一致で可決され、同年 5 月 1 日に公布されている。

なお、国会審議においては、主に、単独立法とすることや既存の制度との関係、作業環境測定の適正性の担保についての質問がなされた[81]。単独立法とすることについては、作業環境測定法の内容が技術的、手続的事項を含んでいること、また、これに関する条文が多数にわたっており、作業環境測定というまとまった分野を含んでいること、さらに、作業環境測定の重要性に対する社会の認識を喚起するという点でメリットがあること等が政府委員により説明されている。また、衛生管理者や労働衛生コンサルタント等既存の制度との関係性については、これらの者が併せて作業環境測定士の資格を取得することは推奨されるべきとしつつ、作業環境測定士は、作業環境測定に伴う特別な測定機器の操作技術やこれに関する知識、経験を要するものである点で他とは異なることが確認されている。この他、作業環境測定の適正性の担保に関しては、作業環境測定結果は事業場において保存され、労働基準監督官による臨検監督の際には測定結果もチェックされうること、仮に作業環境測定士又は作業環境測定機関が虚偽の測定結果を表示したことが明らかになった場合には、登録を取り消されること等により担保されるとしている[82]。

---

[80] 本法及び作業環境測定士制度の新設を促したのは、当時の通産省による計量法改正による環境計量士制度新設の動きだったことを示唆する資料がある。

すなわち、労働行政におられた後藤博俊氏によれば、1973 年（昭和 48 年）ころ、通産省が計量法改正により設けようとしていた環境計量士制度が作業環境測定も取り扱う予定が判明したため、当時の労働省が、急遽、作業環境測定法案を準備し、計量法改正案と同じ時期の国会に上程し、1974 年（昭和 49 年）の国会では、参議院で廃案となったが、翌 1975 年（昭和 50 年）の国会で可決成立させた。

しかし、いわば「間に合わせ」の性格が強くて予算準備も不十分だったため、作業環境測定士の試験が実施できない状況に陥った。当時、安衛法関係の資格試験は労働局が実施していたが、窮余の一策として、指定試験機関として、作業環境測定士試験協会（現在の安全衛生技術試験協会）に試験実施を委託することになったのだという。

これが、指定試験機関のさきがけとなり、以降、各省庁が追随するようになったという（後藤博俊「労働衛生の変遷」セイフティダイジェスト 52 巻 4 号（2006 年）34-36 頁）（以上、三柴追記）。

[81] 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号（1974（昭和 49）年 5 月 14 日）会議録〔島本虎三〕〔多賀谷真稔〕、第 75 回国会衆議院社会労働委員会第 12 号（1975（昭和 50）年 4 月 15 日）〔金子みつ〕。

[82] 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号（1974（昭和 49）年 5 月 14 日）会議録〔渡

作業環境測定士による測定を義務付ける規定の施行は、1977（昭和 52）年 4 月 30 日とされたため、このときまでに作業環境測定士と作業環境測定機関が十分な数存在している必要があった[83]。ところで、作業環境測定法制定当時、労働安全衛生法に基づく免許試験は、都道府県労働基準局（当時）が行っていたが、ただでさえ前年に制定された労働安全衛生法の定着のために苦労しているなかで、地方局に新たに作業環境測定士試験の事務を付加していくのは困難であった。そこで、作業環境測定法においては、試験の実施事務を厚生労働大臣が指定する者に行わせることとした（作業環境測定法第 20 条第 1 項）[84]。当時、国家試験の事務を民間の外部機関に委託する例は、旅行業法や船舶職員法に基づき運輸大臣が行うことになっている旅行業務取扱主任者試験や小型船舶操縦士の資格試験などにおいてみられるに留まっていたが、これらを参考としつつ、制度が形作られた。労働省関係の団体には国に代わってこのような作業環境測定士試験の事務を代行できるようなところはなかったため、1976（昭和 51）年 4 月、新たに財団法人作業環境測定士試験協会（1978（昭和 53）年 4 月に財団法人安全衛生技術試験協会に改称）が設立された[85]。

作業環境測定法の制定に併せて、同法の附則により安衛法についても改正がなされ、作業環境測定の結果が労働衛生管理に反映されるようにするために、本条第 2 項乃至第 5 項の定めが設けられている。また、このときの改正により、「作業環境測定」とは、「作業環境の実態をは握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含む。）」と定義されることが明らかにされた（安衛法第 2 条第 4 号）。定義規定において、作業環境測定の中に、サンプリングと分析だけでなく、作業環境についてのデザインが含まれることが明確化されている。さらに、本条第 1 項について、「空気環境その他の作業環境について必要な測定をし」との文言が「必要な作業環境測定を行い」に改められている。

2．3．1．5　作業環境評価

上記のとおり、1973（昭和 48）年の「作業環境測定制度専門検討委員会」報告書では、作業環境測定結果の評価についても提言がなされていた。また、この時期、国際労働機関（ILO）においても、1974（昭和 49）年 6 月には「がん原性物質及びがん原性因子による職業性障害の防止及び管理に関する条約（職業がん条約）」（第 139 号）が採択されている（1976（昭和 51）年発効）。さらに、国内では、六価クロム、塩化ビニル等の新たな化学

邊健二（政府委員）〕。

83 作業環境測定法の適用対象となる事業場の規模、数に照らし、10000 人程度の測定士の養成が見込まれていた（第 75 回国会衆議院社会労働委員会第 12 号（1975（昭和 50）年 4 月 15 日）会議録〔中西正雄（政府委員）〕）。

84 畠中・前掲書 290 頁。

85 松尾主筆・前掲書 83 頁〔後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆〕。

物質の採用により、職業がん等の新たな疾病の発生がみられたことがある[86]。こうしたなかで、1977（昭和 52）年 7 月 1 日公布の安衛法改正により、「事業者は、第 1 項又は前項の規定による作業環境測定の結果、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、施設又は設備の設置又は整備、健康診断の実施その他の適切な措置を講じなければならない」とする規定（安衛法第 65 条の 2 第 1 項の前身、当時は安衛法第 65 条第 6 項に規定）が設けられることとなった[87]。その直後にあたる 1977（昭和 52）年 7 月 26 日に、日本は職業がん条約を批准している。なお、ILO では、同年 6 月 20 日に「空気汚染、騒音及び振動に起因する作業環境における職業性の危害からの労働者の保護に関する条約（作業環境条約）」（第 148 号）も採択されているが、日本は未批准である。

ところで、本条第 1 項は、「労働者の健康を保持するため必要があると認めるとき」に事業者に適切な措置を講じることを義務付けている。ここでいう「必要があると認めるとき」に関し、行政上の判断基準が必要になった。そこで、労働省は 1977（昭和 52）年、「作業場の気中有害物質の濃度管理基準に関する専門家会議」を設置、諮問し、専門家会議は、作業環境測定から得られた測定値の取扱いについて、1980（昭和 55）年「作業場における気中有害物質の規制のあり方に関する検討結果第一次報告書」をまとめ答申した。

安全衛生の分野では、量―影響、量―反応（：同じ有害物質の濃度であれば、同じ身体の反応が生じる）の概念に基づくばく露限界の考え方が一般的であり、ばく露限界の数値もばく露濃度との対比を前提としている。アメリカ産業衛生専門官会議（ACGIH）は、1950（昭和 25）年、ほとんど全ての労働者が毎日繰り返しばく露されても、有害な影響を受けることはないと信じられる条件を示すものとして有害物質の濃度の TLV（Threshold Limit value）を示しており、1970（昭和 45）年には、TLV 勧告値がアメリカの全ての作業場に適用されるようになっていた。日本産業衛生学会においても、ACGIH の考えを取り入れ、1960（昭和 35）年、労働者が連続ばく露する場合でも、空気中濃度が当該濃度以下であれば、ほとんど全ての労働者に悪影響が見られない濃度としての許容濃度を勧告していた。1977（昭和 52）年に、ILO は各国で使用されてきた「許容濃度」、「最大許容濃度」、「閾値」等の概念を包括して「ばく露限界」という呼び方に統一しており、TLV も許容濃度もばく露限界のうちの 1 つと位置付けられる[88]。

他方、安衛法第 65 条第 1 項で義務付けられているのは、「作業環境管理の一環としての場の測定」であって「個々の労働者のばく露濃度」ではない。そのため、ばく露限界をそのまま使用することはできない。そこで、第一次報告書では、「行政的規制のための濃度」として、ばく露限界と区別される「管理濃度」という概念を示すこととした。その際、作

---

[86] 吉田一彦「職業性疾病対策の充実強化」時の法令 1003 号 15 頁（1978（昭和 53）年）。

[87] 沿革について、輿・前掲論文（下）53 頁、同・前掲論文（講演）57 頁、松尾主筆・前掲書 85-87 頁〔後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆〕。

[88] 輿・前掲論文（下）53 頁、松尾主筆・前掲書 10 頁参照〔松尾幸夫執筆〕。

業環境空気中の有害物質の濃度は時間的にも空間的にも変動するほか、大部分の測定の義務付けは年 2 回だけであることから、測定濃度と管理濃度とを直接比較する方法では、安定した判断を得ることは困難であるとし、管理区分の評価に際しては統計的な考え方を取り入れることとした（3. 2. 2. 2 参照）。他方、管理濃度の具体的な数値は挙げられなかったが、一部を除きばく露限界の数値を利用することが妥当であるとした。作業場の気中有害濃度を示す平均作業環境濃度と 1 日 8 時間又は週 40 時間労働における労働者のばく露量を反映した時間加重平均ばく露濃度は一致する場合もそうでない場合もあるが、広い範囲にわたって得られた平均作業環境濃度とばく露濃度はよく対応しているためである。また、A 測定に加え、B 測定を実施すべきことも提言された。

なお、ばく露限界には、時間加重平均で示されているもの、瞬間といえども超えてはならない天井値で示されているもの、その双方で示されているものがあるが、天井値を時間加重平均で除した値はほぼ 1.5 になることから、一方のみが示されているものについては、上記算式により他方を算出し、A 測定には時間加重平均を、B 測定には天井値を考察の基礎に置くことが提案されている。

上記に挙げた第一次報告書の評価方法は、その後作業環境測定機関等で試行され、労働省安全衛生部環境改善室が作業環境測定機関を対象に行ったアンケート調査では、第一次報告書の基本的な考え方についてはおよそ 95%の支持が得られた。第一次報告書の全文は日本作業環境測定協会の機関誌「作業環境」別冊として公表され、作業環境測定士等に周知され、浸透していった。もっとも、第一次報告では、管理区分の決定に必要な対象物質ごとの管理濃度の値が与えられていなかった。労働省は、第一次報告の考え方に従った評価方法に加え、対象物質の管理濃度の値やそれぞれの管理区分に応じて採るべき措置について示し、「作業環境の評価に基づく作業環境管理の推進について」（昭和 59・2・13 基発第 69 号）を通達した。なお、同通達において、「管理濃度」は、学会等のばく露限界及び各国のばく露の規制のための基準の動向を踏まえつつ、作業環境管理技術の実用可能性その他作業環境管理に関する国際的動向等をもとに、作業環境管理の目的に沿うよう行政的な見地から設定したものと説明されている。また、「管理濃度」は、作業環境管理の良否を判断する際の管理区分を決定するための指標で、測定値を統計的に処理したものと対比すべきものであるから、個々の労働者のばく露濃度との対比を予定する日本産業衛生学会の「許容濃度」や ACGIH の「TLV」等とは異なるとされる。なお、こうした「管理濃度」という考え方の原点は、「塩化ビニル障害の予防について」（昭和 50・6・20 基発第 348 号）においてみられる（3. 3. 2 参照）。

1988（昭和 63）年に告示された作業環境評価基準は、上記通達の内容を踏襲したものである。なお、第一次報告では、従来の A 測定だけでなく、B 測定を追加すべきことも提案されており、これを受けて、同年 7 月、作業環境測定基準(告示)の改正が行われている。

1988（昭和 63）年を初年度とする「第 7 次労働災害防止計画」においては、作業環境の測定、評価から作業環境の改善に至る一貫した作業環境管理を推進することとされていた。

1988（昭和 63）年の安衛法改正により、作業環境測定に基づく作業環境改善にかかる規定は、現在の条文番号（法第 65 条の 2）になるとともに、「作業環境測定の結果の評価に基づいて」、労働者の健康を保持するために必要があると認められるときに、「労働省令（なお、平成 11 年改正以降は厚生労働省令）で定めるところにより」適切な措置を講じなければならないとされた。また、労働大臣（1999（平成 11）年改正以降は厚生労働大臣）が客観的な測定結果の評価基準を定めることとし、事業者は当該基準に従って測定結果を適正に評価し、適切な措置を講じなければならないこととされ、「作業環境評価基準」が同時に告示された。改正内容自体は上記の通達で普及されているものであり、国会審議等でも特に異論はなかった。同改正時まで、第 7 章の標題は「健康管理」であり、作業環境測定が作業環境管理の一環としてのものであるとの位置づけは必ずしも明文上明らかではなかったが、標題が現行のものに改められ、本条が規定されることで、作業環境管理が健康管理より先次に実施されるべき措置であることとともに作業環境測定が作業環境管理のためのものであることが明らかになったといえる[89]。

2．3．1．6　記録のモデル様式の改正

作業環境測定士や作業環境測定機関が作業環境測定を実施した場合にはその結果を事業者に報告することとなるが、当初その報告様式は作業環境測定機関等に委ねられていた。しかし、それでは作業環境測定とその評価の品質確保が図れないことから、労働省では、「作業環境測定の記録のモデル様式について」（昭和 57・2・4 基発第 85 号）を通達した。もっとも、このモデル様式は、作業環境測定値の数字や評価のための計算式をそのまま記載することになっていたため、事業者が一読してもその職場が良好であるか否かが分かりにくいものとなっていた。そこで、労働省は、事業場の担当者が良く理解でき、作業環境の改善に結びつけられるものにするべくモデル様式を改正した（平成 8・2・20 基発第 72 号）。このときの改正では、測定条件の相違を踏まえて、過去 4 年分の測定結果を記載することとしたほか、衛生委員会又は安全衛生委員会又はこれに準ずる組織の意見、産業医又は労働衛生コンサルタントの意見、作業環境改善措置の内容等も記録することとし、作業環境測定結果とその評価が作業環境改善に有効活用されるようにした。その後、モデル様式は、ホルムアルデヒドに係る測定基準の改正に伴って一部改正されている（平成 20・2・29 基発第 0229003 号）。

2．3．1．7　個人サンプリング法の先行導入

1992（平成 4）年に国連環境開発会議（UNCED）で採択された「アジェンダ 21」には，国際的なリスクアセスメントの強化が盛り込まれ、2002（平成 14）年には、持続可能な開発に関する世界首脳会議（WSSD）において、「科学的根拠に基づくリスク評価・管理を用いて，

[89] 輿・前掲論文（下）51-52 頁（2011（平成 23）年）。

化学物質が健康と環境にもたらす著しい悪影響を最小化する」ことが目標として掲げられ、この目標を達成するためのロードマップとして、国際的な化学物質管理に関する戦略的なアプローチ（SAICM）が取りまとめられた。上記のような国際的な流れや国内においては、特別規則による規制対象外物質による業務上疾病が化学物質による業務上疾病の 4 分の 1 を占めるといった状況の中で、リスクに基づく合理的な化学物質管理が求められるようになっていった。こうした中で、2010（平成 22）年 7 月にまとめられた「職場における化学物質管理の今後のあり方に関する検討会報告書」においては、「リスクアセスメントの結果に応じた合理的な化学物質管理の実施を促進するため、リスクに応じた管理が可能なものから規制の柔軟化及び性能要件化を推進する必要がある」とし、個人サンプラーによる測定の導入に向けた検討や作業環境測定の評価結果の労働者への周知が必要であることを提案した。個人サンプラーによる測定の導入提案については、有害物の発散が 1 日に数回しかなく、それ以外は無視できるほどの低濃度となる工程が行われている作業場や、有害物が発散する区域に労働者は 1 日数回しか立ち入らず、その外部には有害物が漏洩しない作業場などについては、本条に基づく A 測定及び B 測定では過度に有害な作業場に評価されるおそれがある一方、有害物の発散源に近接して行うような作業等の場合については、そうした測定では作業環境中の濃度が過小に評価されるおそれがあることなどが背景にある。こうした中で、化学物質に係るリスクアセスメント等の実施手法について定めた「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 27・9・18 指針公示第 3 号）においては、作業管理の一手法として、個人サンプラーを用いた個人ばく露測定が示された。2017（平成 29）年 10 月末には、「個人サンプラーを活用した作業環境管理のための専門家検討会」が設置され、2018（平成 30）年 11 月 6 日には報告書が公表されている。なお、2018（平成 30）年 2 月に策定された第 13 次労働災害防止計画においても、「リスクアセスメントの結果を踏まえた作業等の改善」の一つとして、「作業環境測定の実施方法に個人サンプラーによる測定方法を追加し、作業態様に応じた測定・評価方法を選択できるようにする」と明記されていた。

上記専門家検討会報告書では、個人サンプラーによる測定方法を導入することは、事業者において、リスクアセスメント及び作業環境測定を、一括して実施することを促進するものであり、将来的には広範な作業場において個人サンプラーによる測定を導入できるようにすることが望ましいとしつつ、個人サンプラーによる測定を実施できる作業環境測定士の数は十分でないため、追加的講習の実施等により、かかる作業環境測定士の養成を図る期間、個人サンプラーによる測定がその特性を特に発揮できる作業において先行して部分的に導入することを提案した。すなわち、①発散源が作業者とともに移動し、発散源と作業者との間に測定点を置くことが困難な作業（溶接、吹付け塗装など）や②有害性が高く管理濃度が低い物質を取り扱うことにより、作業者の動きにより呼吸域付近の評価結果がその他の作業に比べて相対的に大きく変動すると考えられる作業については、A・B 測定の代わりに、個人サンプラーによる測定を選択できるものとする。また、選択に当たって

は、作業環境測定士、産業医等を含む安全衛生委員会又は衛生委員会での作業環境測定結果の評価などに関する意見を踏まえるものとされた。なお、個人サンプラーは、呼吸域における作業場の空気を測定する機器であるが、その際、測定の目的が、①労働者の作業する環境中の気中濃度の把握であれば「作業環境測定」であり、②個人ばく露濃度の把握であれば「個人ばく露測定」であると整理された。したがって、同じデータを利用しつつ、評価を異にすることで、作業環境測定と個人ばく露測定を同時に行うことも可能とされている。以上のような専門家検討会報告書の内容については、省令改正（令和 2・1・27 厚生労働省令第 8 号、令和 2・1・27 厚生労働省告示第 1 号）等により対応され、2021（令和 3）年 4 月から施行されている。

2．3．1．8　自律的管理型規制への移行

本条及び安衛法第 65 条の 2 に基づく作業環境測定及び作業環境評価の対象となる物質や管理濃度の設定は、科学的知見の進展や新たな災害の発生により見直しがなされてきた（図表 2-20-1）。もっとも、本条及び安衛法第 65 条の 2 の適用対象となる物質はもちろん、化学物質管理の具体的内容について定める特別規則の対象物質も職場において用いられる 7 万種類の化学物質の中で限定的な範囲を規制するものにすぎないといえる。事実、化学物質による労働災害のうち、特別規則の規制対象物質以外の物質（規制外物質）による災害が 8 割を占めるとされる。こうした中で、厚生労働省に設置された「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」が 2021（令和 3）年 7 月 19 日に公表した報告書において、国が具体的措置を法令で定めることを基本とする法令順守型の仕組みから、全ての危険有害性がある化学物質について、リスクアセスメントを行うことを事業者の義務とし、事業者自らが選択した措置を行うことで労働者の健康障害防止を図る自律的管理型の仕組みへの移行を目指すとしている[90]。また、同報告書では、特別規則について「自律的な管理の中に残すべき規定を除き、5 年後に廃止することを想定し、その時点で十分に自律的な管理が定着していないと判断される場合は、特化則等の規制の廃止を見送り、さらにその 5 年後に改めて評価を行うことが適当である」との見解を示している。仮に同報告書の想定するような自律的管理が定着するとすれば、本条及び安衛法第 65 条の 2 に基づく作業環境管理の法的枠組みも大きく変容し、作業環境測定・評価もまた、自律的管理の一手段として位置付けられることも考えられる。もっとも、その見極めについては、慎重に行うことが求められよう。

こうした自律的管理を促す観点から、適切な化学物質管理を行ってきた事業場に対する規制の柔軟化が提案されている。第一に、過去 3 年間にわたり第一管理区分と認められ、化学物質による労働災害が発生しておらず、特殊健康診断において新たな異常所見も出て

[90] 改正内容については、同検討会の座長を務めた城内博『こう変わる化学物質管理　法令順守型から自律的な管理へ』（中央労働災害防止協会、2022（令和 4）年）。

いないというケースにおいて、専属の化学物質管理専門家が配置されていることなどを要件に特別規則の適用を除外することとしている。第二に、直近 3 回の作業環境測定結果において第一管理区分と認められ、特殊健康診断において新たな異常所見がなく、直近の健康診断実施日から、ばく露の程度に大きな影響を与えるような作業内容の変更がない場合には、特殊健診の実施頻度を 6 か月に 1 回ではなく、1 年以内に 1 回とすることが許容されることとしている。

他方、前掲報告書ではまた、化学物質管理について直ちに改善を要する第三管理区分と評価された事業場に対する規制の強化を提案している。背景には、特化則や有機則等により作業環境測定の実施が義務付けられている事業場のうち、第三管理区分と評価された事業場の割合が増加傾向にあること、他方で、管理濃度が引き下げられるなどする中で（図表 2-20-2）[91]、従来の設備のままで作業環境の改善をし、管理濃度の遵守をすることが現実に困難な場合があることなどがある。第三管理区分と評価された事業場のうち、作業環境管理の専門家により改善が困難と判断された場合について、個人サンプラーによる測定とばく露濃度を一定基準以下とするために呼吸用保護具を選択・使用させるなどの措置を新たに事業者に義務付けることを提案した。以上の点については、省令改正（令和 4・5・31 厚生労働省令第 91 号）等により対応がなされており、順次施行されている。検討会報告書が示した特別規則の廃止の方向性は今後の状況を踏まえながら判断されるものといえよう。

2．3．2　背景になった災害等

1972（昭和 47）年安衛法制定に向けて開催された 1971（昭和 46）年 7 月 13 日の「労働基準法研究会第 3 小委員会報告」（座長：石井照久）においては、業務上疾病のうち、化学的障害によるものが目立ってきていること、特に有機溶剤による中毒の増加が注目されること、また、新たな機械や化学物質の採用により、新たな疾病が増加していることが指摘されている。本条は、上述のとおり、広範な有害業務を対象として、その作業環境の改善を図る過程を経て設けられたものであるが、以下では、同報告書において指摘されており、かつ、有機則制定の背景にも存在していた有機溶剤中毒をまず取り上げる[92]。その上で、公害問題と労働衛生管理の関連性を示す六価クロム中毒[93]、四エチル鉛中毒[94]を取り上げる。

---

[91] 2003（平成 15）年から 2018（平成 30）年の間に管理濃度が引き下げられた 35 物質のうち、28 物質については 5 割超引き下げられ、7 物質は 1 割以下になっているとされる。第 1 回職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会議事録（2019（令和元）年 9 月 2 日〔課長補佐〕。

[92] 松尾主筆・前掲書 37-39 頁参照〔松尾幸夫執筆〕。

[93] 松岡三郎「職業病と法律―クロム禍判決を契機に」法学セミナー323 号 22 頁（1982（昭和 57）年）、日本化学工業事件・東京地判昭和 56・9・28 判時 1017 号 34 頁における事実認定等参照。

2．3．2．1　有機溶剤中毒

1957（昭和 32）年、ポリエチレンビニル印刷物加工（ニスびき）工場で作業者が貧血症状を起こした。印刷物インキの中にベンゼンが含まれていることが明らかとなり、作業環境改善の行政指導を受けたが、加工過程で発生するベンゼン蒸気を局所排出装置で吸引すると製品に皺が寄るなどの事情により、十分な予防対策はなされなかった。

1958（昭和 33）年、オードリー・ヘップバーン主演の映画がきっかけとなり流行したヘップサンダルを製造していた家内労働者にベンゼン中毒による再生不良性貧血が多発し、翌年には死亡者が発生した。サンダルの裏底を接着するゴムのりに有害性の高いベンゼン（ベンゾール）が含有されており、家内労働者は、締め切った狭い部屋の中で高濃度のベンゼン蒸気を毎日吸い続けていた。なお、1958（昭和 33）年 11 月にはベンゼンの中毒予防のための抑制目標を 25ppm 以下（1178 通達では 100ppm）とする予防対策及び実態把握のための監督指導がされていたが、室内の濃度は 400～500ppm にまで達していた。

労働省はこの事態を重くみて、労災認定基準として、「労働基準法施行規則第 35 条第 27 号に掲げる疾病のうち『ニトロベンゼン』、『クロールニトロベンゼン』及び『アニリン』に因る中毒の認定について」（昭和 34 年 8 月 20 日付け基発第 576 号）を発出したほか、1959（昭和 34）年 11 月にベンゼンを含有するゴムのりを労基法第 48 条の有害物に指定し、これの製造、販売、輸入、使用を禁止する省令を公布した[95]。他方、労働省は、代替溶剤としてトルエンへの切り替えを誘導したが、その後、トルエンによる中毒症状が新たに問題となった[96]。このことは、ベンゼン等 51 種類を規制対象とする有機則制定の背景にもなっている。

1960 年代に入ると、石油へのエネルギー転換に伴い、石油精製過程でノルマルヘキサン

---

[94] 松尾主筆・前掲書 35 頁参照〔松尾幸夫執筆〕。

[95] 中央労働災害防止協会ウェブサイト「写真と年表で辿る産業安全運動 100 年の軌跡」（https://www.jisha.or.jp/anzen100th/nenpyou04.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 1 月 11 日）。家内労働者は労働基準法が適用されず、内職者たちが治療費を工面する余裕もなく病状を悪化させていることも多く、労働省は 1961（昭和 36）年に「家内労働に関する行政措置」を通達、1970（昭和 45）年には「家内労働法」を公布、施行した。

[96] ベンゼン及びトルエンを溶剤としているビニールのグラビア印刷事業所における症例については、野見山一生ほか「ベンゼン・トルエン使用小工場の女子従業員にみられた再生不良貧血 3 例について」産業医学 6 款 11-12 号 685 頁（1964（昭和 39）年）。このケースは、日中は事業所で高濃度のトルエンにばく露し、夜間は溶剤蒸気が充満している事業所の 2 階・3 階に居住しているというものであった。また、小型抵抗器の塗装業務に従事していた 23 歳の女子労働者が 7 年 11 カ月の勤務の末、再生不良貧血により死亡した例を紹介するものとして、東京タイムズ・産業病取材班編『現代の産業病―その実態と方向を探る』（中央労働災害防止協会、1970（昭和 45）年）174-175 頁。

が大量生産されるようになり、ベンゼンに代わって用いられるようになったが、多発神経症や末しょう神経障害を発症するケースがみられるようになっていた[97]。例えば、1963（昭和 38）年には、名古屋などのポリエチレン印刷加工（ラミネート加工）職場や製薬会社などでノルマルヘキサン中毒が発生し始めた[98]。さらに、1964（昭和 39）年には、三重県桑名市のビニールサンダル製造業者においてノルマルヘキサン大量中毒が発生している。

この他、ノルマルヘキサンの吸引による多発神経炎への罹患が問題となった例としては、みくに工業事件・長野地判平成 3・3・7 労判 588 号 64 頁がある。このケースでは、原告を含む従業員が多発神経炎に罹患したことが主たる誘因となって、下請企業は事実上倒産しているため、元請企業に対する請求がなされている。元請企業は、ノルマルヘキサンを使用する腕時計針の印刷業務を発注するに際し、これまで同業務を受注してこなかった下請企業に対して、業務の作業手順を研修指導したが、ノルマルヘキサンの有毒性について認識しておらず、使用有機溶剤の取扱上の注意事項や人体に対する影響については指導してこなかった。そのため、下請企業も印刷作業台毎に設けるべき局所排気装置を全く設置せず、気積は、1 人につき 5.94 ㎥しか確保しないなど本来必要とされる 10 ㎥を充たさず、特殊健診を受診させることや作業環境測定も行わなかった。

裁判所は、ノルマルヘキサンの有害性及びその対策の必要性について十分認識し、本件印刷業務に従事する下請企業の従業員が中毒症状を起こすことのないよう、下請企業に対し、作業環境測定の実施とその結果の記録の他、局所排気装置の設置や十分な気積の確保、特殊健診の実施、有機溶剤作業主任者の選任等の措置を講ずるように指示ないし指導をなすべき注意義務を負っていたとして、元請企業の不法行為責任（民法第 709 条）を肯定している。同事案は、いわゆる構内下請けの事案ではないが、元請企業が、自社工場内で下請企業従業員に対し、業務の作業手順を研修指導していること、元請企業の担当者は、発注後約 1 か月は毎日、その後は週 1～2 日程度、日程管理・品質管理の指導のために、下請企業に赴いていること、元請企業が下請企業に対し、印刷業務に必要な機械器具等を無償貸与し、ノルマルヘキサンを含む有機溶剤を支給したこと、元請企業が 18 年間にわたり腕時計針の印刷業務を遂行してきたのに対し、下請企業はそのときまで当該業務は勿論、第二種有機溶剤を使用する業務を行った経験がないこと等を踏まえ、元請企業と下請企業が、委託業務につき、「実質的な使用関係にあるものと同視し得る関係」にあったとして、元請企業の責任を肯定している。

2．3．2．2　六価クロム

金属防錆処理剤として使用される六価クロムには、自己修復機能やコストの面でのメリ

---

[97] 竹内康浩「ノルマルヘキサン中毒（1）」産業医学ジャーナル 39 号 85 頁（2016（平成 28）年）。

[98] 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 184-185 頁。

ットがあるものの 0.5～1 グラムで致死量となり、皮膚や粘膜に付着すると皮膚炎や腫瘍になるほか、粉じんを吸い込むと鼻中隔穿孔を引き起こすという特徴を持つ。また、発がん性物質であり、肺がんや消化器系がんの原因ともなりうるものである。

昭和 40 年代後半から 50 年代前半にかけて、日本化学工業株式会社小松川工場から排出された大量の六価クロム鉱さい（スラグともいい、高炉、電炉などで鉱石から金属を製錬する際などに発生する不純物で、鉱石母岩の鉱物成分などを含む）による土壌汚染が江東区大島地区等や江戸川区内で確認されて大きな社会問題となった。江東区は、1973（昭和 46）年に日本化学工業グランド跡地に野積みされていたクロム鉱さいから六価クロムが検出されたことを受け、同社や東京都に対して対策を要請した。なお、1971 年（昭和 46）における小松川工場の調査では、従業員 461 人のうち 62 人に鼻中隔穿孔が認められたほか、肺がんなどで 50 人以上の犠牲者が出ていた。これに先立つ 1957（昭和 32）年には、国立公衆衛生院が小松川南工場を調査し、環境改善措置の勧告をしたにもかかわらず、現実には、一向に作業環境が改善されなかったために、障害の発症に至ったものである。戦前からクロム職場の労働者は、「鼻に穴があかなければ一人前の工員といえない」などと上司から言われて、右障害の発生を当然視していた。

地域住民からは六価クロムの処理に公費が支出されたことを理由として、会社に対し処理費返還請求がなされたが、時効の問題もあり和解となっている。他方、職業病を理由とする損害賠償請求訴訟（日本化学工業事件・東京地判昭和 56・9・28 判時 1017 号 34 頁）においては、労働者 102 人に対し合計 10 億 5000 万円の賠償金の支払いが命じられた。同事件において、被告会社は 1178 通達においてクロムについては、1 ㎥あたり 0.5mg という基準が定められていたことを主張したが、裁判所は、ACGIH が示した許容濃度は 0.1mg であったこと、昭和 32 年当時、既に労働衛生学会及びクロム取扱企業においては、英米各国で 0.1ｍｇ／㎥の環境基準を採択していることは周知の事実であったことなどを踏まえ、被告会社において、当時の行政上の取扱い基準を遵守しておればよい、と考えていたとすれば、認識不足も甚だしいと判示するとともに、こうした主張自体、被告会社が劣悪な作業環境を放置していたことを窺わせるものであるとした。この判決からは、技術の進歩や研究の進展により更新される安全衛生領域の知見が広く共有されている場合には、後手に回らざるを得ない行政上の基準よりも優先することが伺われる。

なお、東京都では、1975（昭和 50）年 9 月に設置した「六価クロムによる土壌汚染対策専門委員会」が 1977（昭和 52）年 10 月にした報告を受けて基本方針を決定し、日本化学工業に対し恒久処理の実施を要請している。また、東京都は日本化学工業と協議を重ね、1979（昭和 54）年 3 月に「鉱さい土壌の処理等に関する協定」を締結し、1980（昭和 55）年から都の指導のもとに、日本化学工業の費用と責任において恒久処理事業が進められ、2000（平成 12）年 5 月に処理は完了している。ただし、東京都はその後も毎年、江東区と江戸川区内の処理地で、定期的に大気（9 地点）と水質（5 地点）について六価クロム等の

モニタリング調査を行っているほか、区民からの健康相談に応じている[99]。

2．3．2．3　四エチル鉛

四エチル鉛とは、ガソリンエンジンのノッキング（異常燃焼）を防止するために、ガソリンに添加される化合物をいう。わが国初の四エチル鉛中毒例は、1937（昭和 12）年、日本石油精製横浜製油所において、石油会社の工員（32 歳）が、大ドラム缶から小ドラム缶に小分け作業をする際に、忙しさと暑さを理由に防毒マスクを着けず、四エチル鉛を手や衣類に着けたまま帰宅したため、幻視・幻聴を起こしたというものである[100]。

第二次世界大戦後、GHQ は石油精製事業場の再開許可の前提として、猛毒性のある四エチル鉛対策を求めたことから、1951（昭和 26）年 5 月に四エチル鉛則が制定され、四エチル鉛をガソリンに混入する作業従事者の疾病予防が行われていた。

1958（昭和 33）年 7 月に横浜市小柴にある航空機用石油貯蔵タンクの清掃作業をしていた者 29 名が四エチル鉛中毒様の症状を呈し、うち 8 名が死亡した。タンク内に堆積していたスラッジ（汚泥）に含有されていた四エチル鉛によるものであった。

1960（昭和 35）年 3 月の四エチル鉛危害予防規則改正では、これを受けて、石油タンク内における健康障害予防措置について規定した。その後、四エチル鉛危害予防規則は、同年 5 月 1 日に四メチル鉛を規制対象に含めることとし、四エチル鉛等危害予防規則に改称された。

1967（昭和 42）年 9 月 21 日、サンフランシスコから横浜に向かう途中の日本郵船ぼすとん丸（9214 トン）において、高いうねりによりラッシング（貨物を固縛するベルト）が切られ、甲板上に積まれていた 38 本の四エチル鉛入りドラム缶がころげ回り、船体と衝突してエアパイプを破損した。ドラム缶内の四エチル鉛は甲板に広がるほか、パイプから燃料タンク、船倉へと流れこみ、10 月 16 日から 19 日にかけて船倉と燃料タンクを清掃した労働者の中から、死者 8 名及び中毒者 20 名を出した。なお、事件 2 週間後の兵庫労基局調べでは、タンク内の鉛量は 15～20 ㎎/㎥で許容量の 200 倍以上となっていたとされる[101]。

1968（昭和 43）年 3 月 28 日の改正では、四エチル鉛、四メチル鉛のほか、一メチル・三エチル鉛、二メチル・二エチル鉛、三メチル・一エチル鉛を含むアンチノック材を四アルキル鉛と呼び、規制対象とする形で四アルキル鉛中毒予防規則に改称されたが、その際、四エチル鉛を入れたドラム缶取扱い業務の規制や加鉛ガソリンを内燃機関以外の用途に使

---

[99] 江戸川区ウェブサイト（https://www.city.edogawa.tokyo.jp/e024/kurashi/kankyo/johochosa/cr6.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 4 日）、江東区ウェブサイト（https://www.city.koto.lg.jp/380303/machizukuri/sekatsu/dojoosen/7331.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 4 日）

[100] 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 48 頁。

[101] 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 43・44 頁。

用する場合の中毒予防措置について規制された。その後、1970（昭和 45）年頃、新宿区柳町交差点付近で排気ガス中の鉛による大気汚染が社会問題化したことから、ガソリンは無鉛化されるに至っている。ただし、無鉛化対策の結果、別の方法によりノッキングを起こりにくくする（オクタン値を高める）必要が生じ、芳香族化合物の混入量を増加させたため、これにより新たな問題が発生することとなった[102]。

また、1974（昭和 49）年 12 月 9 日、厚木航空基地で航空燃料タンクの清掃作業をしていた日本人従業員 2 名が四エチル鉛中毒に罹患し内 1 名が幻覚、興奮状態の末に、意識朦朧状態となり 18 日後に死亡、他の 1 名は入院 2 か月後に退院するという事件が発生している[103]。

2．4　関係判例

内外ゴム事件・神戸地判平成 2・12・27 労判 596 号 69 頁は、業務中の有機溶剤ばく露により有機溶剤中毒症状に罹患したとして使用者の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任が問われた事案の下、労働安全衛生法・同規則・有機溶剤中毒予防規則に定める使用者の国に対する公法上の義務は、使用者の被用者に対する私法上の安全配慮義務の内容ともなり得ると解するのが相当であるとし、有機則第 28 条に基づく必要な作業環境測定を行うこと及びその結果を記録することについてもこの義務に含まれると判示している。

有機溶剤を取り扱う業務については、6 か月以内毎に 1 回、定期的に有機溶剤の濃度を測定し、測定に基づく結果の評価を行ない、それに基づいて、作業方法の改善、その他作業環境を改善するための必要な措置を講ずる必要があり（安衛法第 65 条、同法施行令第 21 条、有機規則第 28 条）、同測定は、作業場所について垂直方向及び水平方向にそれぞれ三点以上の測定地点で行わなければならないとされている。

しかし、本件において、被告会社は、環境測定を行っており、その結果はいずれも、単一の有機溶剤に限ってみる限り許容濃度の範囲内の数値を示しているものの、環境測定に際して、①定点測定であるにもかかわらず、測定点の位置や作業場の大きさを明らかにしていないこと、また、②有機溶剤の発生場所において作業をしている者のばく露濃度を正確に調べるためには、個人サンプラーを用い、単位作業毎に作業位置の気中濃度を測定して、ばく露時間との関係から平均ばく露濃度を測定する必要があるところ、被告会社はこれを怠っていること、③相加作用を有するいくつかの有機溶剤が混在する場合のばく露評価がなされていないことの認定がされており、こうした点を踏まえた上で安全配慮義務違反が認定されている。同判決からは、適切に作業環境測定を実施したことを客観性に担保する必要があることの他、形式的に作業環境測定基準に即した測定を行うだけでは安全配

---

102 松尾主筆・前掲書 36 頁。

103 症例については、山村行夫＝高倉淳＝平山二三夫＝山内博＝吉田稔「航空機用燃料タンク清掃作業において発生した四エチル鉛中毒」産業衛生 17 巻 223 頁（1975（昭和 50）年）。

慮義務を果たしたことにならないこと、また、安全配慮義務の具体的内容としては、本条において求められる作業環境測定基準に則した作業環境測定の実施だけでなく、具体的事情の下で広い意味での作業環境測定（本件では個人サンプラーによる平均ばく露濃度の測定）の実施が求められていることが示唆される。すなわち、本条及び本条が要請する作業環境測定基準に基づく作業環境測定の実施は安全配慮義務違反の一内容として参酌されうるが、安全配慮義務の内容はこれに留まるものではないといえる[104]。

2．5　適用の実際

2．5．1　定期監督における法違反状況・送検件数

「労働基準監督年報」によれば、定期監督における本条に基づく作業環境測定実施義務違反の状況は下記のとおりである。年によってかなり異なるが、ここ 10 年は 2,000 件前後～4,000 件程度で推移していることがうかがわれる。

	定期監督等実施事業場数	同違反事業場数	65 条違反
1999（平成 11）	146160	87285	1818
2002（平成 14）	131878	82744	1452
2011（平成 23）	132829	89586	1561
2012（平成 24）	134295	91796	2051
2013（平成 25）	140499	95550	2404
2014（平成 26）	129881	90151	3544
2015（平成 27）	133116	92034	4014
2016	134617	89972	3881

[104] 小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質（3）」法学協会雑誌 5 巻 99 号 112 頁（1995（平成 7）年）。三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座労働法の再生第 3 巻　労働条件論の課題』（日本評論社）（2017（平成 29）年）273－296 頁は、安全配慮義務が、安衛法上明文の規定がなくともその趣旨を踏まえた対応をとる義務が安全配慮義務の一内容となりうることについて論証する。

（平成 28）			
2017（平成 29）	135785	92695	3305
2018（平成 30）	136281	93008	2855
2019（平成 31）	134981	95764	2176
2020（令和 2）	116317	80335	1899

＊本表のうち 65 条違反とあるのは、枝番号の条文違反を含む（森山誠也氏が集計した資料を基に作成）

なお、「令和 2 年度労働基準監督年報（第 73 回）」によれば、本条に紐づく特別規則等省令違反の状況は下記のとおりであり、有機則違反の割合が著しく高く、次いで特化則違反の割合が高いことがうかがわれる。

安衛則	53
有機則	1241
鉛則	2
特化則	829
石綿則	
電離則	1
酸欠則	98
事務所則	1
粉じん則	314

（石﨑由希子作成）

他方、測定義務違反が直ちに労働者の生命・身体に対して影響を及ぼさないためか、送検事件件数は少ない（なお、1 つの事件で複数の被疑条文がある場合、主たる被疑条文のみ集計されている）。

	総計	65 条違反
1999（平成 11）	784	2
2002（平成 14）	667	2
2011（平成 23）	542	
2012（平成 24）	614	1
2013（平成 25）	560	1
2014（平成 26）	628	
2015（平成 27）	550	1

2016（平成 28）	497	
2017（平成 29）	474	2
2018（平成 30）	529	
2019（平成 31）	469	1
2020（令和 2）	505	1

＊本表のうち 65 条違反とあるのは、枝番号の条文違反を含む（森山誠也氏が集計した資料を基に作成）

2．5．2　労働基準関係法令違反に係る公表事案

厚生労働省労働基準局監督課が各都道府県労働局が公表した際の内容を集約した「労働基準関係法令違反に係る公表事案」（2020（令和 2）年 1 月～同年 12 月 31 日公表分）（2021（令和 3）年 1 月 29 日掲載）によれば、本条違反による送検事例は 1 件であり、「建設現場の地下ピット内で作業を開始する前に、ピット内の酸素濃度を測定しなかった」事案が本条及び酸欠則第 3 条違反で送検されたことが明らかとなっている（和歌山労働局）。酸素濃度の測定を怠ることは、労働者の命の危険に直結するものであり、その重大性から送検に至ったと解される（なお、本条に関する適用の実際については、3．4 も参照）。

2．5．3　監督の実際

監督実務の経験者によれば [105]、作業環境測定の実施それ自体の有無の確認を目的として監督が行われることは稀であり、通常は、各監督署が定めた年間の監督計画に基づき実施される定期監督や労働災害が発生した事業場において、災害原因調査・再発防止の目的で行われる臨検監督の際に、局所排気装置の設置状況、作業主任者の選任、表示・掲示の有無・状況、健康診断の実施等、労働衛生管理の状況全般にわたって調査・確認がなされる中で、作業環境測定の実施状況についても確認がなされる。なお、死亡災害の場合、災害調査と呼ばれる緊急の臨検監督が行われるが、重大な法違反が認められる場合には、労働安全衛生法違反被疑事件として、刑事訴訟法に基づく捜査手続に移行することになる。

作業環境測定の実施の有無の確認という点で、監督機関側が特に注目しているのは、指定作業場における作業環境測定である。作業環境測定が作業環境測定機関により実施されているケースでは、作業環境測定結果については信頼の置けるものとみられている。

酸素欠乏危険場所における測定の有無の確認は、測定が適切に行われなければ、労働者の命に直結することもあり、重要視されている。具体的には、測定結果が記載された記録表の確認の他、酸欠作業主任者が測定しているか、当日その酸欠作業主任者が現場に居るか、測定器具が備えられ利用できるようになっているか等が確認される。

指定作業場・酸素欠乏危険場所以外の作業環境測定については、それほど重視されておらず、測定基準に従って定期的に測定しているところは少数であるものの、是正勧告はあ

[105] 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供による。

まりされていない。これは、状況の変化があまり想定されにくいことや健康障害に直ちに繋がるものではないとの考えからくるものといえる[106]。

3　第 65 条の 2

3．1　条文

第六十五条の二　事業者は、前条第一項又は第五項の規定による作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認められるときは、厚生労働省令で定めるところにより、施設又は設備の設置又は整備、健康診断の実施その他の適切な措置を講じなければならない。 ２　事業者は、前項の評価を行うに当たつては、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の定める作業環境評価基準に従つて行わなければならない。 ３　事業者は、前項の規定による作業環境測定の結果の評価を行つたときは、厚生労働省令で定めるところにより、その結果を記録しておかなければならない。

3．2　趣旨及び内容

3．2．1　趣旨

作業環境測定は、良好な作業環境を実施するために実現するものであることから、単に作業環境測定を実施するだけでは意味はなく、作業環境の結果、当該作業場において十分な作業環境管理が行われていないと判断される場合には、原因を究明した上で、設備、作業方法の改善等の必要な措置が講じられることが必要である[107]。こうしたことから、本条は、前条による作業環境測定の結果の評価及びその評価に基づく適切な事後措置の実施について定めたものである。また、適切な作業環境管理を行うためには、測定結果を客観的な基準に基づいて適正に評価する必要があることから、事業者は、厚生労働大臣の定める作業環境評価基準（昭和 63 年労働省告示第 79 号）に従って作業環境測定の結果の評価を行わなければならず、評価日時、評価箇所、評価結果、評価を実施した者の氏名を記録し、保存しなければならない（本条第 2 項、第 3 項、第 103 条第 1 項）。なお、本条第 1 項の「労働者の健康を保持するため必要があると認められるとき」に該当するか否かは、作業環境評価基準に従った作業環境測定結果の評価により定まるものである（昭和 63・9・16 基発第 601 号の 1）。本条違反に対する罰則の規定はない。

106　2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供及び同月 21 日における篠原耕一氏（労働衛生コンサルタント）からの情報提供による。

107　労務行政研究所編・前掲書 551 頁、畠中・前掲書 288 頁。

3．2．2　内容

3．2．2．1　対象作業場

評価対象となる作業場は図表 2-9 のとおりである（作業環境評価基準第 1 条）。非密封の放射性物質取扱作業室、事故由来廃棄物等取扱施設については、作業環境測定士による放射線の濃度の測定が義務付けられているが、等間隔で無作為に抽出した複数の測定点の平均的濃度を算出する A 測定の考え方はとられておらず、以下で述べる作業環境評価基準に基づく評価は義務付けられていない（この点につき、2.2.2.3.2.6 参照）。

①土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場で、厚生労働省令で定めるもの（安衛法施行令第 21 条第 1 号）、

②一定の特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う屋内作業場（安衛法施行令第 21 条第 7 号）

③鉛業務のうち一定のものを行う屋内作業場（安衛法施行令第 21 条第 8 号）。

④有機溶剤のうち、一定のものを製造し、又は取り扱う屋内作業場（安衛法施行令第 21 条第 10 号）。

なお、②に関して、作業環境測定の対象となっている特定化学物質のうち一定の物質については作業環境評価基準に基づく作業環境評価の対象外となる。対象外となっているのは、①第 1 類物質（7 種類）のうち、ジクロルベンジン及びその塩、アルファーナフチルアミン及びその塩、オルトートリジン及びその塩、ジアニシジン及びその塩（反対に、塩素化ビフエニル・ベリリウム及びその化合物・ベンゾトリクロリドの 3 種類は評価の対象となる）、②特定第 2 類物質のうち、クロロメチルメチルエーテル・パラーメチルアミノアゾベンゼン、③オーラミン等、④管理第 2 類物質のうち、インジウム化合物である（特化則第 36 条の 2 第 1 項）。これらの物質については、管理濃度の検討会等での検討の結果、管理濃度の設定が困難であることから、作業環境評価の対象外とされているものである。また、インジウム化合物については、わずかな濃度で発がんのおそれがある一方、作業環境管理対策のみでは環境中濃度の低減が困難であり、保護具使用を前提とした規制としているため管理濃度が設定されていないということもある[108]。

3．2．2．2　作業環境評価基準

作業環境測定の結果の評価方法は作業環境評価基準（労働省告示第 79 号）において定められる。作業環境測定結果の評価は、単位作業場所について、測定値を統計処理して評価値を算出し、これと測定対象物質ごとに定められている管理濃度とを比較して行う。

3．2．2．2．1　管理濃度

作業環境測定の空気中における有害物質の濃度は一般に低濃度であるため、測定値は、

[108] 第 1 回化学物質管理に係る専門家検討会　（2022（令和 4）年 9 月 1 日）議事録〔化学物質国際動向分析官〕。

空気 100 万体積中に有害物質がどれだけの体積を占めるかを示す ppm（parts per million）または単位体積空気中に存在する有害物質の質量（mg/m³）で示される。「気体の種類によらず、同じ温度・同じ圧力において、同じ体積の気体の中には同じ数の分子が含まれる（＝同じ数の分子の気体は同じ体積である」（アボガドロの法則）が、ここでいう「同じ数」は 1 モル（6.0×10^{23} 個）と定義されており、ガス又は蒸気の 1 モルの体積は、常温（25℃）・常圧（1 気圧 1013hPa）において通常 24.47ℓとなる。そこで、ある気体の物質量（mol）が分かれば、常温・常圧下における気体の体積が算出できることになる。すなわち、サンプリングした有害物質の物質量（mol）が分かれば、これに 24.47ℓを乗じたものを吸引試料空気量の体積（一定時間あたりの吸引量×時間数）で割ることで、気中有害物質の体積（ppm）を算出することができる。また、物質量（mol）に物質ごとに異なる分子量 M（g/mol）を乗じれば、質量（g）を算出することができるが、反対に、質量（g）を分子量 M（g/mol）で徐せば、物質量が明らかになるため、これに 24.47ℓを乗じ、これを吸引試料空気量の体積で徐せば、同様に気中有害物質の体積を算出することができる（ppm と mg/m³の換算式は、ppm＝mg/m³×24.47／M となる）[109]。

管理濃度とは、作業環境評価のために用いられる行政的規制のための濃度であり、ばく露限界とは異なる。例えば、ばく露限界は 1 日 8 時間の平均濃度に対する値として設定されるのに対し、管理濃度には時間の概念は入っていない。作業環境管理においては、短い時間であっても、濃度が高い状態があれば対策が必要であるという考え方がとられているためである[110]。管理濃度の数値の設定に際しては、学会等の示すばく露限界及び各国のばく露の規制のための基準の動向は参照されているが、その時点における作業環境管理技術による測定や作業環境改善の可能性、国際的な動向なども踏まえて設定されている（昭和 63・9・16 基発第 605 号、3．3．2 参照）。なお、有害物質の作用が迅速で、瞬間といえども超えてはならない濃度（天井値）が設定されている物質については、測定日以外のときも天井値を超える確率を小さくするため、測定値の平均値と同時に変動の大きさを併せて考慮した基準となっている[111]。

3．2．2．2．2　作業環境評価の方法

作業環境測定の評価結果は、第 1 評価値と第 2 評価値という 2 つの値を管理濃度と比較して、作業環境管理が適切であると判断される第 1 管理区分、作業環境管理になお改善の余地がある場合である第 2 管理区分、作業環境管理が適切でないと判断される状態である第 3 管理区分という 3 つの管理区分で表される（作業環境評価基準第 2 条、昭和 63・9・16 基発第 605 号）。

---

109 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）126・127 頁。

110 「この人に聞く　輿重治氏　管理濃度の設定の経緯と今後の課題」作業環境 25 巻 1 号 13 頁（2004（平成 16）年）〔輿重治発言〕

111 松尾主筆・前掲書 13 頁〔松尾幸夫執筆〕。

A 測定のみ実施する場合、考えられるすべての測定点の作業時間における気中有害物質の濃度の実現値（実際に測定された値）のうち、高濃度側から 5%に相当する濃度（第 1 評価値）が管理濃度にみたない場合が第 1 管理区分、第 1 評価値は管理濃度以上であるが、気中有害物質の平均濃度（第 2 評価値）は管理濃度以下である場合が第 2 管理区分、平均濃度（第 2 評価値）が管理濃度を超える場合が第 3 管理区分である。また、A 測定及び B 測定を行う場合には、下記により管理区分が決定される。

管理区分	評価値又は B 測定の測定値と管理濃度との比較結果
第 1 管理区分	第 1 評価値及び B 測定の測定値が管理濃度に満たない場合
第 2 管理区分	第 2 評価値が管理濃度以下であり、かつ、B 測定の測定値が管理濃度の 1.5 倍以下である場合
第 3 管理区分	第 2 評価値が管理濃度を超える場合又は B 測定の測定値が管理濃度の 1.5 倍を超える場合

それぞれの意味するところは次のとおりとなる[112]。

第 1 評価値とは、単位作業場所において考えうるすべての測定点の作業時間における環境空気中有害物質の濃度実現値のうち、高濃度側から 5%に相当する濃度の推定値である。したがって、第 1 評価値が管理濃度より低いという場合（第 1 管理水準を上回る場合）、当該単位作業場所の中の環境空気中の有害物質の濃度の 95%が管理濃度を下回る状態と推定されることになる。言い換えれば、第 1 管理区分にあたる作業場で働く労働者のうち、管理濃度を上回るばく露を受ける労働者が 5%以下になるであろうことを意味する。第 2 評価値は、単位作業場所における環境空気中の有害物質の算術平均値の推定値である。したがって、第 2 評価値と管理濃度が一致する場合（第 2 管理水準）、その単位作業場所の中に考えられるすべての測定点の濃度の平均値が管理濃度と等しいということになり、半数程度の労働者のばく露は管理濃度を下回るが、半数程度の労働者は管理濃度を超えるばく露を受けるであろうことを意味する。第 2 評価値が管理濃度を超える場合（第 2 管理水準を下回る場合）、半数以上の労働者が管理濃度を超えるばく露を受けることになるであろうことを意味するものである。

第 1 評価値である E_{A1} の対数（$\log E_{A1}$）は $\log M+1.645\log\sigma$ で表され、第 2 評価値である E_{A2} の対数（$\log E_{A2}$）は $\log M+1.151\log^2\sigma$ で表される[113]。ここで、M は幾何平均、σ は幾何標準偏差を意味する。

連続する 2 作業日に測定が行われた場合、評価値は、下記の算定式により計算される（作

[112] 輿・前掲論文労働衛生工学 47 号 61 頁、輿「職場の環境評価－環境測定結果の評価基準をめぐって－」日本医師会雑誌 86 巻 12 号（1981（昭和 56）年）1529 頁。

[113] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）162-166 頁。

業環境評価基準第 3 条第 2 項）。

$$\log EA_1 = \frac{1}{2}(\log M_1 + \log M_2) + 1.645\sqrt{\frac{1}{2}(\log^2\sigma_1 + \log^2\sigma_2) + \frac{1}{2}(\log M_1 - \log M_2)^2}$$

$$\log EA_2 = \frac{1}{2}(\log M_1 + \log M_2) + 1.151\left\{\frac{1}{2}(\log^2\sigma_1 + \log^2\sigma_2) + \frac{1}{2}(\log M_1 - \log M_2)^2\right\}$$

1 作業日のみ測定が行われた場合は、下記の算定式による（作業環境評価基準第 3 条第 1 項）。

$$\log EA_1 = \log M_1 + 1.645\sqrt{\log^2\sigma_1 + 0.084}$$

$$\log EA_2 = \log M_1 + 1.151(\log^2\sigma_1 + 0.084)$$

測定値を単純平均するのではなく、平均・標準偏差をそれぞれ対数化した幾何平均・幾何標準偏差が用いられる理由としては以下の点が指摘されている[114]。

まず、標準偏差（ばらつき）も考慮する背景には、気中有害物質の濃度の分布が場所的にも時間的にも変動しているという事情がある（図表 3-1）。こうした中で単純平均した測定値のみに着目すると、平均濃度は低いが、変動が大きく、著しく濃度が高い場所・時間の存在を見過ごすことになる。そのため、作業環境評価に際して、平均濃度だけでなく、標準偏差（ばらつき）も考慮する必要があるといえる。

次に、標準偏差を対数化し、幾何標準偏差を用いる理由について述べる。上述のとおり、有害物質の濃度は時間的・空間的に変動するが、これにより、濃度の分布は正規分布（平均値と最頻値と中央値が一致する、左右対称の釣鐘型のグラフ）ではなく、正規分布よりも左側（低濃度側）に偏った形になることが多いことが知られている。

こうしたなかでは、測定値自体が大きくなるとばらつきも大きくなることになるが、測定値の大きさは物質ごとに様々であり、例えば、管理濃度が高く設定されており、こうした高濃度の測定が通常となる物質の方が必要以上に標準偏差が大きく出る可能性があり、同一の基準で評価を行うことが困難となる。そこで、測定値の大きさに関わらず、比によってばらつきを表す尺度として幾何標準偏差が用いられているといえる。

これに加えて、平均値及び標準偏差を対数化した場合には、対数の分布が正規分布の形になるため、変動のある状態に対して、平均値と標準偏差から母集団の特性を推定するという統計的な評価が容易となるという利点もある（図表 3-2）。

B 測定においては、平均濃度や標準偏差を求めるのではなく、1 つの測定値、複数個所で測定を行う場合はその最大値と基準値を比較することになる。すなわち、B 測定も併せて実施する場合、第 1 評価値及び B 測定の測定値（2 か所以上で実施した場合は最大値）が管理濃度に満たない場合（第 1 管理水準を上回る場合）が第 1 管理区分、第 2 評価値が管理濃度以下であり、B 測定の測定値が管理濃度の 1.5 倍以下である場合（第 2 管理水準を上回る場合）が第 2 管理区分、第 2 評価値が管理濃度を超える場合又は B 測定の測定値が管理濃

---

[114] 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）159-161 頁。同・前掲書（実務の進め方）92 頁以下〔飛鳥滋執筆〕。

度の 1.5 倍を超える場合が第 3 管理区分である[115]。以上をまとめると下記のとおりとなる。

管理区分	A 測定（平均的環境状態）	B 測定（高濃度ばく露の危険）
第 1 管理区分	管理濃度を超える危険率が 5%より小さい	（かつ）発散源に近い作業位置の最高濃度が管理濃度より低い
第 2 管理区分	平均濃度が管理濃度以下	（かつ）発散源に近い作業位置の最大濃度が管理濃度の 1.5 倍以下
第 3 管理区分	平均濃度が管理濃度を超える	（又は）発散源に近い作業位置の最大濃度が管理濃度の 1.5 倍を超える

（石﨑由希子作成）

なお、個人サンプリング方法による測定がなされた場合、C 測定は A 測定として、D 測定は B 測定に読み替えて評価が行われる（令和 2・1・27 厚生労働省告示第 18 号による改正）。

3．2．2．2．3　評価結果に基づく措置

第 2 管理区分及び第 3 管理区分については、評価結果に基づく措置が特別則に定められており、それぞれ以下のとおりである（有機則第 28 条の 3、第 28 条の 4、鉛則第 52 条の 3、第 52 条の 4、特化則第 36 条の 3、第 36 条の 4、粉じん則第 26 条３、第 26 条の 4、石綿則第 38 条、39 条）。

管理区分	講ずべき措置
第 1 管理区分	現状の管理状態の継続的維持に努める
第 2 管理区分	施設、設備、作業工程または作業方法の点検を行い、その結果に基づき、作業環境を改善するために必要な措置を講ずるよう努める
第 3 管理区分	①直ちに、施設、設備、作業工程または作業方法の点検を行い、その結果に基づき、作業環境を改善するために必要な措置を講ずる ②作業者に有効な呼吸用保護具を使用させる ③産業医が必要と認めた場合には、健康診断の実施その他労働者の健康の保持を図るために必要な措置を講ずる ④環境改善の措置を講じた後、再度作業環境測定を行い、第一または第二管理区分になったことを確認する。

（石﨑由希子作成）

第 3 管理区分において講ずべき措置①にある「直ちに」とは、施設、設備、作業工程ま

[115] B 測定の第 2 管理水準とされている 1.5 倍という数値は、作業環境測定に係る 116 のデータをもとに設定されたものであるが、改めて検証する必要があることを指摘するものとして、「この人に聞く　輿重治氏　管理濃度の設定の経緯と今後の課題」作業環境 25 巻 1 号 18 頁（2004（平成 16）年）。

たは作業方法の点検及び点検結果に基づく改善措置を直ちに行うとの趣旨であるが、改善措置については、これに要する合理的な期間は認められる。また、講ずべき措置②は、①の措置を講ずるまでの応急的なものであり、②により①の措置を実施したことにはならない（昭和 63 年基発第 602 号）。

第 3 管理区分になったからといって、罰則の適用は原則としてないが、改正女性労働基準規則（平成 26・8・25 厚生労働省令第 101 号）により、2012（平成 24）年 10 月 1 日以降、妊娠や出産・授乳機能に影響のある 26 の化学物質を取り扱う作業場が第 3 管理区分となった場合には、妊娠の有無や年齢にかかわらず、女性労働者の就業が禁止され、違反に対しては罰則の適用が予定されている（労基法第 64 条の 3 第 2 項、同法第 119 条第 1 号、女性則第 2 条第 1 項第 18 号、同条第 3 項）[116][117]。

また、2024（令和 6）年 4 月以降、第 3 管理区分に区分され、①環境改善の措置を講じて再度作業環境測定・評価を行ったところ、なお第 3 管理区分に区分された場合や②環境改善の措置を講じていない場合や③再度の作業環境測評価を実施していない場合に、事業者は作業環境の改善の可否やその方策について、当該事業場に属さない「作業環境管理専門家」の意見を聴き、これに基づいて改善措置を講じ、効果を確認するための作業環境測定・評価を行うことが義務付けられるようになった。ここでいう「作業環境管理専門家」とは、①「化学物質管理専門家」の他、②3 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学又は化学）、③6 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者、④中央労働災害防止協会で 3 年以上の経験を有する衛生管理士（労働衛生コンサルタント試験（試験区分：労働衛生工学）に合格していること）、⑤6 年以上の経験を有する作業環境測定士、⑥4 年以上の経験を有する作業環境測定士で公益社団法人日本作業環境測定協会が実施する研修又は講習のうち、同協会が化学物質管理専門家の業務実施に当たり、受講することが適当と定めたものを全て修了した者、⑦オキュペイショナル・ハイジニスト資格又はそれと同等の外国の資格を有する者等である（令和 4・5・31 基発 0531 第 9 号、最終改正：令和 5・4・24 基発 0424 第 2 号）。作業環境管理専門家が作業環境改善が可能と判断し、必要な措置を示した場合、事業者は直ちに当該措置を講じ、その効果を確認するため、第 3

---

116 なお、管理区分が不明又は初めて作業環境測定を行う単位作業場所において、女性作業環境測定士がサンプリングを行った結果、第三管理区分となった場合には改正女性則違反とはならないが、第三管理区分となった単位作業場所については、区分が改善され、第 2 管理区分以上となったことが確認されるまで女性作業環境測定士はサンプリング業務に就くことはできない。以上につき、厚労省への照会結果を掲載したとする公益社団法人日本作業環境測定協会ウェブサイト（https://www.jawe.or.jp/sokutei/jyosei.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 28 日）参照。

117 このときの改正により、タンク、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の使用が義務付けられている業務についても、同様に女性労働者の就業禁止が定められている。

管理区分に区分された場所について、作業環境測定・評価を行わなければならない。他方、この再度の作業環境測定・評価の結果、なお第三管理区分に留まる場合や作業環境管理専門家が改善困難と判断した場合、事業者は、直ちに、①個人サンプリング法による測定（労働者の身体に装着する試料採取器等を用いて行う測定）等を行い、その結果に応じて、労働者に有効な呼吸用保護具を使用させること（作業の一部を請負人に請け負わせる場合には、有効な呼吸用保護具使用の必要があることを周知すること）、②呼吸用保護具が適切に装着されていることを確認し、その結果について記録・保存（3 年間）すること、③新たに選任が義務付けられる保護具着用管理責任者に上記①・②について管理・指導等を担当させること、④作業環境管理専門家の意見の概要や改善措置、評価の結果について労働者に周知すること、⑤当該措置の内容について、所轄労働基準監督署に届け出ることが義務付けられる。事業者はまた、上記措置が義務付けられる場所について、第 1 管理区分又は第 2 管理区分と評価されるまでの期間においても、①6 か月以内ごとに 1 回、個人サンプリング測定等と測定・評価結果についての記録・保存（原則 3 年間、粉じんは 7 年間、クロム酸等は 30 年間）、②①の結果に応じた有効な呼吸用保護具の使用、③1 年以内ごとに 1 回、呼吸用保護具が適切に装着されていることの確認とその結果の記録・保存（3 年間）、④作業の一部を請負人に請け負わせる場合には有効な呼吸用保護具使用の必要があることの周知が求められる。上記措置を実施する第 3 管理区分場所においては、作業環境測定を実施することは不要とされる（特化則第 36 条の 3 の 2 乃至同 3 の 3、有機則第 28 条の 3 の 2 乃至同 3 の 3、鉛則第 52 条の 3 の 2 乃至同 3 の 3、粉じん則第 26 条の 3 の 2 乃至同 3 の 3〔2024（令和 6）年 4 月施行〕）。作業環境測定が不要とされるのは、個人サンプリング測定等により濃度の測定を行い、呼吸用保護具の有効性を担保していることから、作業環境測定を義務付けなくとも、有効なばく露防止対策は可能であるとの考えに基づくものである（令和 5・4・24 基発 0424 第 2 号）。

「第 3 管理区分に区分された場所に係る有機溶剤等の濃度の測定の方法等」（令和 4・11・30 厚生労働省告示第 341 号、最終改正：令和 5・4・17 厚生労働省告示第 174 号）では、第 3 管理区分に区分された場所に係る有機溶剤等の測定の方法や「有効な呼吸用保護具」と認められるための要件、当該呼吸用保護具が適切に使用されていることの確認方法について規定がなされている。まず、測定方法については、有効な呼吸用保護具を選定するための測定であることから、個人サンプリング法を実施することができない物質を除き、作業環境測定基準に基づく個人サンプリング法による測定を義務付ける一方、同様の趣旨から「個人ばく露測定」については認めることとしている。また、「有効な呼吸用保護具」は、当該呼吸用保護具に係る要求防護係数（※その作業環境で必要とされる防護性能。測定値を管理濃度等の基準値で除すことで導かれる）を上回る指定防護係数（※労働安全衛生局（OSHA）や日本産業規格によって規定された値であり、期待される防護性能を示す）を有するものではならないことを規定するほか、当該呼吸用保護具を使用する労働者の顔面と当該呼吸用保護具の面体との密着の程度を示す係数（フィットファクタ）が呼吸用保護具

の種類に応じた所定の値を上回っていることを確認すべきことが規定され、それぞれ必要な計算方法や値を規定している（令和 4・11・30 基発 1130 第 1 号）。

3．2．2．2．4　規制の柔軟化

所定の有機溶剤、特定化学物質について、作業環境測定が 2 年以上行われ、その間、当該評価の結果、第 1 管理区分に区分されることが継続した単位作業場所については、当該単位作業場所に係る所轄の労働基準監督署長の許可を受けた場合には、当該特定化学物質の濃度の測定は、検知管方式による測定機器又はこれと同等以上の性能を有する測定機器を用いる方法によることができる（作業環境測定基準第 10 条第 3 項、同条第 4 項、第 13 条第 3 項、同条第 4 項）。粉じんについても、2 年間、第 1 管理区分に区分された単位作業場については、労働基準監督署長の許可により、相対濃度指示方法による測定が可能となる（粉じん則第 26 条第 3 項、作業環境測定基準第 2 条第 3 項）。ただし、①許可を受けた単位作業場所で使用される測定対象物が他の物質に変わったり（特定化学物質）、物質の基準値が変わったとき（有機溶剤）、②許可を受けた単位作業場所で行われる作業が、別の区分の作業に変わったり（粉じん）、作業や業務の種類が変わったとき（特定化学物質・有機溶剤）、③許可を受けた単位作業場所について、許可申請に係る 2 年間に行われた測定のうち直近の測定の際に設定した単位作業場所と比較して、その共通部分の面積が双方の単位作業場所から見ていずれも 2 分の 1 未満となったときについては、許可の効力は及ばない（「作業環境測定特例許可及び当該許可の後における測定の具体的方法について」平成 26・10・23 基安労発第 1023 第 1 号、基安化発 1023 第 1 号別添 3「作業環境測定の特例許可に係る留意事項」）。

上記に加え、2023（令和 4）年 4 月以降は、過去 3 年間にわたり第 1 管理区分と認められ、化学物質による死亡又は休業 4 日以上の労働災害が発生しておらず、特殊健康診断において新たな異常所見があると認められる労働者がいなかったというケースにおいて、専属の「化学物質管理専門家」を配置し、かつ、過去 3 年間に 1 回以上、リスクアセスメントの結果やこれに基づく健康障害防止措置について、当該事業場に属さない「化学物質管理専門家」による評価を受け、当該評価の結果、当該事業場において必要な措置が適切に講じられている場合には、上記について所轄都道府県労働局長の認定を受けることにより、所定の特別規則の適用を除外することが可能となっている（特化則第 2 条の 3、有機則第 4 条の 2、鉛則第 3 条の 2、粉じん則第 3 条の 2、2023（令和 4）年 4 月施行）。ここでいう「化学物質管理専門家」とは、5 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学），8 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者，6 年以上の経験を有する作業環境測定士で講習を受けた者のほか、「同等以上の能力を有すると認められる者」として、5 年以上の経験を有する労働安全コンサルタント（試験区分：化学）、日本労働安全衛生コンサルタント会が運用している「生涯研修制度」による CIH(Certificated Industrial Hygiene Consultant)労働衛生コンサルタントの称号の使用を許可されている者、日本作業測定協会の認定オキュペイショナル・ハイジニスト（日本作業環境測定協会が 5 年以上の

経験を有する労働衛生コンサルタント、作業環境測定士等で化学・物理・生物・人間工学に係る 93 単位の専門研修を修了し､その後の評価試験に合格した者に対して付与する認定)、国際オキュペイショナルハイジニスト協会（IOHA）の国別認証を受けている海外のオキュペイショナルハイジニスト若しくはインダストリアルハイジニストの資格保持者、日本作業環境測定協会の作業環境測定インストラクターに認定されている者、中央労働災害防止協会に置かれる衛生管理士（労働災害防止団体法 12 条）で 5 年以上の経験を有する者、産業医科大学産業保健学部産業衛生科学科を卒業し、産業医大認定ハイジニスト制度において資格を保持する者を指す（令和 4・9・7 厚労省告示 274 号、令和 4・9・7 厚労省告示第 275 号、令和 4・9・7 基発 0907 第 1 号（最終改正：令和 5・7・14 基発 0714 第 8 号））。

なお、直近 3 回の作業環境測定の結果、第 1 管理区分に区分された他、所定の要件を充たした場合には、特殊健康診断の実施頻度が緩和される（詳細は、5．2．2．2．1）。

3．2．2．2．5　評価の記録・保存、労働者への周知等

作業環境測定結果の評価を行った場合には、評価結果の他、いつ（評価日時）、どこで（評価箇所）、誰が（評価を実施した者）評価をしたかを記録しなければならない。保存期間は原則 3 年（有機則第 28 条の 2 第 2 項、鉛則第 52 条の 2 第 2 項、特化則第 36 条の 2 第 2 項）であるが、粉じんについては 7 年（粉じん則第 26 条の 2 第 2 項）、特定化学物質のうちベリリウム及びその化合物や塩化ビニル、クロム酸等については、30 年間（特化則第 36 条の 2 第 3 項）、石綿については 40 年間（石綿則第 37 条第 2 項）の保存が求められる。

作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関することは、「労働者の健康障害の防止に関する重要事項」（安衛法第 18 条第 1 項 4 号）の 1 つとして、衛生委員会の付議事項とされている（安衛則第 22 条第 6 号）。また、有機則・鉛則・特化則においては、評価結果・改善措置・改善後の評価結果について、①常時各作業場の見やすい場所に掲示し又は備え付けること、②書面を労働者に交付すること、③磁器テープ、磁器ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置することのいずれかの方法により、労働者に周知しなければならないことが定められている。また、周知に際しては、可能な限り作業環境の評価結果の周知と同じ時期に労働者に作業環境を改善するための必要な措置について説明を行うことが望ましいとされている（平成 24 年基発 0517 第 2 号）。

3．3　沿革

3．3．1　制度史

本条の制度史については、2．3．1 参照。

3．3．2　背景になった災害等

塩化ビニルよる健康障害[118]については、麻酔作用（めまい、悪心、意識喪失等の症状）、肝機能変化、皮膚障害、レイノー様症状（※手指などの皮膚の色調変化を指し、典型的には蒼白、紫色、発赤の順に３相性の色調変化を伴う。）及び骨端溶解等が知られていた。日本における塩化ビニルの生産は昭和 25 年に開始されていたが、昭和 27 年、山形県酒田市において、塩化ビニル工場の労働者が指端骨溶解症を発症したことが同工場の嘱託医によって確認され、労働科学研究所に報告されている。昭和 44 年 9 月に開催された国際労働衛生会議でこのことが報告されると、労働省は、1974（昭和 45）年 11 月 11 日、「塩化ビニル障害の予防について」を通達した。

しかし、その後、塩化ビニルが肝血管肉腫を引き起こす可能性があることが明らかになった。1974（昭和 45）年１月米国ケンタッキー州、ルイスビルのグッドリッチ社化学工場の塩ビ重合工程で働いていた３名の労働者が、一般人口では極めて稀な肝血管肉腫で死亡し、業務起因性が疑われることとなった。当時、ACGIH は、1971（昭和 42）年時点において、塩化ビニルモノマーの TLV を 200ppm に設定しており（それ以前は 500ppm）、塩化ビニルは比較的高い濃度のときに有害性を示す物質であると考えられていたが、必ずしもそうではないことを示すものといえた。このことは、昭和 49 年 4 月にアメリカで開催された「塩化ビニルの毒性に関する会合」において報告されたが、その事実を知った労働省は、「塩化ビニル障害予防についての緊急措置について」（昭和 49・6・24 基発第 325 号）を通達し、作業場の気中濃度を 50ppm を大幅に下回る濃度に維持するよう指示し、職業がん専門家会議に行政対応を諮問した。また、イタリアのマルトーニらは、1974（昭和 49）年 10 月、吸入実験により 50ppm の濃度で肝肉血管腫の発生を確認した。こうしたなかで、ACGIH はじめ各国における塩化ビニルのばく露限界として提案されていた数値は、事実の重大性からすべて消去されるか、あるいは検討中とされ、専門家会議は討議の拠り所を失うこととなった。

そこで、専門家会議は、1974（昭和 49）年から 1975（昭和 50）年にかけて、塩化ビニルモノマーの重合作業を行っている事業場のすべてを対象とし、工学的な対策により塩化ビニルをどこまで低下させられるかを調査した。その結果を踏まえて出された 1975（昭和 50）年 6 月 2 日の報告においては、可能な限りの工学的対策を実施することにより、気中濃度の幾何平均を 2ppm まで低下させることが可能である、ただし、作業場内における濃度の変動が大きいと一時的にせよ高濃度ばく露の危険がありうるため、濃度の幾何標準偏差の対数を 0.4 以下にする必要がある（幾何標準偏差が 0.4 をこえている大部分の作業場の環気中塩ビ濃度は、５～10ppm をこえる測定値を有している）との結論が示された。これを踏まえて、労働省は「塩化ビニル障害の予防について」（昭 50・6・20 基発第 348 号）を通達したが、ここには「管理濃度」の原点となる考え方がみられる。

---

[118] 以下、輿・前掲論文（下）52 頁、松尾幸夫主筆・前掲書 153-154 頁以下〔松尾幸夫執筆〕。

なお、日本においては、1975（昭和 50）年 10 月、三井東圧化学名古屋工業所の下請従業員が我が国で初めての肝血管肉腫で死亡した。死亡した者は、長年にわたり重合缶の清掃に従事してきた者であり、1974 （昭和 49）年の上記調査の過程で、肝血管肉腫の前段階である門脈圧亢進症に罹患していることが判明していた[119]。

その後、「塩化ビニルによる障害の防止及び労災補償の取扱いについて」（昭和 50・9・11 基発第 534 号）を改正する形で「塩化ビニルばく露作業従事労働者に生じた疾病の業務上外の認定について」（昭和 51・7・29 基発第 556 号）が示され、肝血管肉腫については、労働基準法施行規則別表第１の２第７号９、肝血管肉腫以外の疾病については同別表第４号の規定に基づく労働省告示第 36 号表中に掲げる塩化ビニルによる疾病に該当するものとして取り扱われることとなっている。

3．4　適用の実際

3．4．1　管理区分

厚生労働省が事業所を対象に実施している労働環境調査の結果によれば（図表 3-3）[120]、作業環境測定を行うべき作業場がある事業所における作業環境測定の実施率は約 8 割であり、実施した事業所のうち、第 1 管理区分と評価された作業場のあるところが 9 割近い。他方、第 2 管理区分・第 3 管理区分と評価された作業場がある事業所も合計で 2 割弱になる。多くの事業所が第 1 管理区分であるという点については、監督実務経験者の認識と一致する点といえる[121]。

3．4．2　作業環境改善の状況

作業環境測定を行うべき作業場がある事業所で、過去１年間に作業場の環境改善を実施した割合は 4 割程度に上っており、第 1 管理区分と評価されても環境改善を実施した例があることが伺われる。環境改善方法としては、局所排気装置の能力アップや作業方法の変更の割合が比較的高く、3～4 割程度となっている。なお、監督実務経験者によれば、窓を

---

[119] 佐野久綱「塩化ビニルの発がん性と各国の対応」第一経大論集 7 巻 1 号 20-21 頁（1977（昭和 52）年）。

[120] 厚生労働省「平成 13 年労働環境調査の概況」（厚労省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anzen/kankyou01/1-3.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 10 日）「平成 18 年労働環境調査の概況」（厚労省ウェブサイト　https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anzen/06/05.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 10 日）、「平成 26 年労働環境調査の概況」（厚労省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h26-46-50b.html　最終閲覧日：2020 年 2 月 10 日）参照。

[121] 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供による。

開放し自然換気により管理区分を変えようとした例があったとのことであり、その際は、通常作業している環境下で、局所排気装置のフードの改善や風量の増強（フィルターの目詰まりを解消することにより改善する場合もある）といった工学的対策によることを指導したとのことである[122]。

本プロジェクトで労働基準監督官・技官の現役及び経験者を対象として、2020 年に行ったアンケート調査の結果（以下、「令和 2 年度本研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）」という）によれば、大手ガラス製造業系列企業の事業場において、特定の特別有機溶剤及び特定粉じん作業について、作業環境測定評価結果第 1 管理区分（かつ、特殊健康診断・じん肺健康診断結果有所見者なし、呼吸用保護具着用等衛生管理に問題なし）であるが、取扱量が多く移動の多い作業形態であることや、がん・じん肺等の長期的な健康障害のリスクを下げる観点から、個人ばく露測定を行い、「産衛学科のガイドライン」（※日本産業衛生学会産業衛生技術部会「化学物質の個人ばく露測定のガイドライン」を指していると思われる）に基づき、一定の評価を行い、良評価(6 段階評価中 3 番目)[123]等であったものについても、具体的な改善措置を取っているとの情報が寄せられている。

3．4．3　作業環境評価と健康影響

厚生労働省からの受託で中央労働災害防止協会労働衛生調査分析センターが実施した「作業環境における個人ばく露測定に関する実証的検証事業」（2010（平成 22）年度～2013（平成 25 年）度）では、作業環境測定結果と個人ばく露測定結果が基本的にはよく相関しているとしつつも、一定の場合にはずれが生じる可能性があること（3．5 参照）[124]、公益社団法人日本作業環境測定協会が実施した「平成 28 年度健康診断・作業環境測定結果相関調査業務報告書」では、作業環境評価の結果が良好であったとしても、特殊健康診断結果や生物学的モニタリング結果に有所見者が発現するケースがあることが指摘されている（3.

---

[122] 2021（令和 3）年 11 月 21 日における篠原耕一氏（労働衛生コンサルタント）からの情報提供による。

[123] 日本産業衛生学会産業衛生技術部会「化学物質の個人ばく露測定のガイドライン」では、良い方から「1A, 1B, 1C, 2A, 2B, 3」の管理区分を設定しており、「1A, 1B, 1C」は作業環境測定の第 1 管理区分、「2A, 2B」は第 2 管理区分、「3」は第 3 管理区分に相当する。管理区分 2B と 3 では「対策を行う」、管理区分 2A では「更なるばく露低減措置に努める」とし、法定の作業環境測定よりも厳しい管理としている。

[124] 平成 29 年度第 1 回個人サンプラーを活用した作業環境管理のための専門家検討会(2017（平成 29）年 10 月 31 日）資料 1－3「平成 22～25 年度作業環境における個人ばく露測定に関する実証的検証事業」（厚労省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000183612.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 11 日）。

6 参照）[125]。

3．4．4　作業環境測定の特例許可

第 1 管理区分に区分されることが 2 年以上継続した事業場においては、より簡易な測定方法によることが認められているが（作業環境測定基準第 2 条第 3 項、第 10 条第 3 項、第 13 条第 3 項）、2012（平成 24）年を除くと、申請・許可件数は 1 桁から 10 数件であり、同制度はあまり活用されていない。

	申請	許可
1999（平成 11）	17	16
2002（平成 14）	13	10
2011（平成 23）	6	4
2012（平成 24）	27	25
2013（平成 25）	16	5
2014（平成 26）	1	2
2015（平成 27）	4	4
2016（平成 28）	0	0
2017（平成 29）	6	6
2018（平成 30）	12	11
2019（平成 31）	1	1
2020（令和 2）	3	3

森山誠也氏が集計した資料を基に石﨑由希子作成

3．6　法制度上の課題

「平成 28 年度健康診断・作業環境測定結果相関調査業務報告書」においては、作業環境測定結果と特殊健診結果の紐づけがされていないことが指摘されている。作業環境管理の内容となる作業環境測定と健康管理の内容となる特殊健診はそれぞれ労働者の健康障害防

[125] 厚労省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000094161.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 11 日）参照。概要については、平成 29 年度第 1 回個人サンプラーを活用した作業環境管理のための専門家検討会（2017（平成 29）年 10 月 31 日）参考資料 1－2「平成 28 年度健康診断・作業環境測定結果相関調査業務報告書」参照（厚労省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000183612.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 11 日）。

止を目的とするものであること、また、作業環境測定に関する安衛法第 65 条及び第 65 条の 2 の沿革を踏まえると、特殊健診の結果を踏まえた、作業環境測定の見直しは必須のものと思われる。こうしたことからすると、両者の関連性の把握を容易にするための法的仕組みを構築することが必要と思われる。この点に関しては、従来から、作業環境測定結果に労働基準監督署に対する報告義務を付すこと[126]やそれが難しいとしても、特殊健康診断個票において、対象労働者のばく露を受けていた物質や単位作業場所の作業環境測定結果の管理区分を入れておくことが提案されていた[127]。また、後者については、更にこれを労働者にフィードバックし、安全衛生委員会における意見申出等に繋げることで作業環境管理と健康管理の関連性が深まるとの指摘もある[128]。こうした指摘を踏まえた改正を具体的に検討することが望まれる。

4　第 65 条の 3

4．1　条文

第六十五条の三　事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように　努めなければならない。

4．2　趣旨及び内容

4．2．1　趣旨

作業環境管理を十分に行ったとしても、作業の種類によっては十分に良好な環境とならなかったり、部分的に良好でない環境が残存する場合がある（3．4 参照）[129]。また、労働者が従事する作業のなかには、身体の一部又は全身に大きな負担がかかるもの、相当の筋力を要するものなど、作業に伴う疲労やストレスが生じるおそれがあるものがある（4．3．2 参照）。そこで、労働者が作業環境や作業そのものから過度の悪影響を受けないように、

126「この人に聞く　沼野雄志氏　環境改善を考えて 50 年」作業環境 24 巻 5 号 26 頁（2003（平成 15 年）〔沼野雄志発言〕、木村嘉勝＝松尾幸夫＝畠中信夫＝沼野雄志＝輿重治「座談会　作業環境測定法 20 年を迎えて」作業管理 17 巻 1 号 4 頁（1996（平成 8）年）〔畠中信夫発言〕。

127　「この人に聞く　輿重治氏　管理濃度の設定の経緯と今後の課題」作業環境 25 巻 1 号 16 頁（2004（平成 16）年）〔輿重治発言〕。

128 第 1 回職場における化学物質管理の今後のあり方に関する検討会議事録(2010(平成 22)年 1 月 19 日)〔名古屋座長発言〕

129「この人に聞く　輿重治氏　管理濃度の設定の経緯と今後の課題」作業環境 25 巻 1 号 17 頁（2004（平成 16）年）〔輿重治発言〕では、作業者がはんだ付け作業中に顔を前に 10 ㎝程出していることにより、マスクについた有害物質（鉛）の濃度が他の者と比べて数倍高くなっているケース等において作業方法（作業姿勢）の見直しが必要になることが指摘されている。

作業を適切に管理することが必要である[130]。本条は、労働者の健康の保持増進を図るという観点から、労働者の従事する作業を適切に管理する努力義務を課したものである。こうした作業管理は、作業環境管理及び健康管理と並んで労働衛生に関する三管理の一つをなすものである。

なお、本条は事業者に努力義務を課すもので、本条違反に対する罰則の規定はない。また、本条違反から直ちに私法上の請求権が導かれる訳ではない。もっとも、本条を根拠として労働者の心身の健康に配慮する注意義務を導く判例もある（4. 4 参照）。したがって、作業管理を怠ったことにより、健康障害が発生した場合には、こうした心身の健康に配慮する義務や安全配慮義務（労契法第 5 条）への違反を理由とする損害賠償請求権が成立しうる。

4. 2. 1　内容

本条に基づく「作業の管理」とは、一連続作業時間と休憩時間の適正化、作業量の適正化、作業姿勢の改善等労働者の健康の保持増進を図るという観点から労働者の従事する作業を適切に管理することであるとされる（昭 63・9・16 基発第 601 号の 1）。

個々の措置については、通達、指針やガイドライン等において具体化されている。例えば、「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成 14・4・5 基発第 0405001 号）を改定した「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元・7・12 基発 0712 第 3 号、令和３年 12 月 1 日基発 1201 第７号により一部改正）においては、作業管理の内容として、①1 日の作業時間のうち、情報機器作業が過度に長時間にわたらないよう指導すること、②一連続作業時間が 1 時間を超えないようにし、次の連続作業までの間に 10 分～15 分の作業休止時間を設け、かつ、一連続作業時間内において 1 回～2 回程度の小休止を設けるよう指導すること、③作業者の疲労の蓄積を防止するため、個々の作業者の特性を十分に配慮した無理のない適度な業務量となるよう配慮すること、④作業者に自然で無理のない姿勢で情報機器作業を行わせるため、椅子の座面の高さ、机又は作業台の作業面の高さ、キーボード、マウス、ディスプレイの位置等を総合的に調整させること等が規定されている。

また、「職場における腰痛予防対策の推進について」（平成 25・6・18 基発 0618 第 1 号）に添付された「職場における腰痛予防対策指針」では、①作業の全部又は一部を自動化すること、②不自然な姿勢や長時間同一の姿勢とならないようにすること、作業台や椅子を調節すること、③作業の実施体制や人員配置を検討するに際し、作業時間や作業内容、労働者の健康状態や特性等を考慮すること、④腰痛の発生要因を排除又は低減できるよう、作業動作、作業姿勢、作業手順、作業時間等について、作業標準を策定し、定期的に見直すこと、⑤適宜、休憩時間を設け、他の作業と組み合わせることにより、不自然な姿勢を

130　労務行政研究所編・前掲書 554 頁。

取らざるを得ない作業等が連続しないようにすること、⑥足に適合した靴、適切な姿勢の保持を妨げない作業服を着用すること等が定められている。同指針は、福祉・医療分野における介護・看護作業、長時間の車両運転や建設機械の運転の作業等を対象に、広く職場における腰痛の予防を推進することを目的とするものである。

4．3　沿革

4．3．1　制度史

本条は、労働者の健康保持増進対策の充実等を内容とする 1988（昭和 63）年改正により追加されたものである（1988（昭和 63）年改正の背景については、第 69 条の解説も参照されたい）。同法改正に先立ち策定された「第 7 次労働災害防止計画」（1988（昭和 63）～1993（平成 4）年）においては、職業性疾病予防対策の推進策として、作業管理指針の作成が挙げられている。すなわち、同計画においては、「有害な因子の人体へのばく露の低減を図るため、機械設備、作業方法等の改善、呼吸用保護具等の使用及び保守管理の適正化を積極的に推進するほか、各種の有害作業についての作業管理に関する指針を作成、周知する」とある。

「第 7 次労働災害防止計画」ではまた、「情報処理機器等の導入、情報のネットワーク化の進行等による VDT 作業に伴う『目の疲れ』、『肩のこり』等健康影響の広がり、人と ME 機器との関わりが深くなること等によるいわゆるテクノストレスの発生」が懸念されていた。VDT 作業における労働衛生管理については、1984（昭和 59）年 2 月、当面の措置として、指標（ガイドライン）としての「VDT 作業における労働衛生管理のあり方」が公表され、事業場における自主的対策の推進が勧奨されてきた。その後、産業医学総合研究所（当時）及び産業医科大学において行われた、OA に伴う作業環境や労働態様の変化が労働者の健康に及ぼす影響についての調査研究（1983（昭和 58）～1985（昭和 60）年度）や中央労働災害防止協会に設置された OA 化等に伴う労働衛生対策研究委員会における文献評価・事例研究の結果を踏まえて、「VDT 作業のための労働衛生上の指針」が策定され、これについて通達が(昭和 60・12・20 基発第 705 号)が発出された。同指針では、VDT（Visual or Video Display Terminals）作業における作業環境管理、作業管理及び健康管理の 3 管理が重要であることが指摘されており、この点はその後のガイドラインにおいても引き継がれている。上記指針は、情報技術の進展と共に改定され、2003（平成 14）年には「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成 14・4・5 基発第 0405001 号）が、その後、現行の「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元・7・12 基発 0712 第 3 号）が策定されている。

また、昭和 43 年には、「重量物を取り扱う業務、腰部に過度の負担を与える不自然な作業姿勢により行う業務その他腰部に過度の負担のかかる業務による腰痛」は業務上の疾病として労災補償の対象とされ、「腰痛の業務上外の取扱い等について」（昭和 43・2・21

基発第 73 号）において、その認定基準が示されていたが[131]、職場における腰痛予防対策としては、昭和 40～50 年代にかけて、「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」（昭和 45 年 7 月 10 日付け基発第 503 号）及び「重症心身障害児施設における腰痛の予防について」（昭和 50・2・12 基発第 71 号）が発出されていた。1994（平成 6）年の「職場における腰痛予防対策の推進について」（平成 6・9・6 基発第 547 号）はこれらを統合する形で策定された「職場における腰痛予防対策指針」を添付しており、同指針においては、作業管理、作業環境管理、健康管理の三管理と及び労働衛生教育を適切に行うことの重要性とそれぞれの事項の具体的内容が示されている。また、同指針を改定する形で策定された「職場における腰痛予防対策の推進について」（平成 25・6・18 基発 0618 第 1 号）においては、新たにリスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を導入している。

4．3．2　背景となった災害等

本条の趣旨において述べた「身体の一部」に大きな負担がかかるものの例としては、キーパンチャー（※パンチカード会計システムで帳簿に記帳する事項をカードに穴をあけてコンピューターへの入力を行う作業を行う人）の頸肩腕症候群発症が挙げられる。頸肩腕症候群とは、種々の機序により、後頭部、頸部、肩甲帯、上腕、前腕、手および指のいずれか、あるいは全体にわたり「こり」、「しびれ」、「いたみ」などの不快感をおぼえ、他覚的には当該部諸筋の病的な圧痛および緊張もしくは硬結を認め、時には神経、血管系を介しての頭部、頸部、背部、上肢における異常感、脱力、血行不全などの症状をも伴うことのある症状群に対して与えられた名称である[132]。昭和 36 年頃から発症が認められ、その後、頸肩腕症候群を苦にしたキーパンチャーの自殺が社会問題化した[133]。昭和 37 年 2 月 26 日には、機械計算課に所属し、電気計算機のキーパンチャーをしていた女性労働者（22 歳）が野村證券本社ビル 5 階から飛び降り自殺をした。また、同年 10 月には安田火災海上ビル 6 階からキーパンチャーの女性が飛び降り自殺をしている。

昭和 36 年 11 月に関係業界が「キーパンチャーの作業基準(自主調整基準)」を作成し、労働省も実態調査結果を踏まえ「キーパンチャーの健康管理について」（昭和 38・2・8 基発第 112 号）を発出した。その後もキーパンチャーの健康障害者が多発したことから、労働省は、中央労働基準審議会労働衛生部会への諮問を経て、「キーパンチャーの健康管理について」（昭和 39・9・22 基発第 1106 号）を通達し、①穿孔作業（工作物に穴をあける

131 同基準は、「業務上腰痛の認定基準等について」（昭和 51・10・16 基発第 750 号）において、その後の医学的情報等に基づく改正が行われ、現行基準とされている。

132 「キーパンチャー等上肢作業にもとづく疾病の業務上外の認定基準について」(昭和 50・2・5 基発第 59 号)。

133 中央労働災害防止協会編『安全衛生運動史－安全専一から 100 年』（中央労働災害防止協会、2011（平成 23）年）403 頁。

穿孔機の操作及びこれに付帯する作業）管理、②作業環境管理、③健康管理について具体的指導を行った[134]。

また、頸肩腕症候群の業務上外認定は困難であるため、労働省は「キーパンチャー等上肢作業にもとづく疾病の業務上外の認定基準について」（昭和 50・2・5 基発第 59 号）、「キーパンチャー等上肢作業にもとづく疾病の業務上外の認定基準の運用上の留意点について」（昭和 50・2・5 事務連絡第 7 号）を示している。

なお、頸肩腕症候群は、タイピスト[135]や電話交換手[136]などその他の職業においてもみられ、業務起因性が争われている。

4．4　関係判例

電通事件・最判平成 12・3・24 民集 54 巻 3 号 1155 頁では、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負う」との判示を導くにあたり、労働基準法が労働時間に関する制限を定めていることのほか、本条が「作業の内容等を特に限定することなく、同法所定の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨」規定していること、これらの規定が長時間労働により心理的負荷が過度に蓄積され、労働者の心身を損なう危険の発生を防止することを目的としていることを指摘している。

本条や本条に基づく指針や通達の内容を安全配慮義務の内容に取り込む判断は下級審裁判例においてもみられる。

佐川急便事件・大阪地判平成 10・4・30 判時 1685 号 68 頁は、運送業務に従事し、連日長時間にわたって荷物の配達、運搬、集荷、仕分け、積込み、積卸し等といった腰に負担のかかる業務を継続した結果、腰痛を発症し、その後も適切な治療を受けることができないまま業務を続けたために腰痛が悪化し、休業に至り、約 1 年余りにわたって治療を受けたものの、症状に改善は見られたが完治するには至らず、そのまま再び荷物の取扱いを中心とした構内業務に従事する等した結果、約 45 キログラムの荷物を持ち運んだ際に再度腰痛が悪化し、再び休業治療に至ったという事案である。

同判決は、「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」（昭和 45・7・10 基発第 503 号）の内容を引用した上で、これが安全配慮義務の内容を定める基準になるとし、被告

---

134 松尾幸夫主筆・前掲書 49 頁〔松尾幸夫執筆〕。

135 タイピストの右母指腱鞘炎及び頸肩腕障害発症について、業務起因性を認めた裁判例としては日本メール・オーダー事件・東京地決昭和 49・10・4 判時 765 号 105 頁が存在する。

136 熊野電報電話局事件・名古屋高判昭和 63・3・30 判時 1286 号 73 頁（最判平成 4・7・14 労判 615 号 9 頁により双方からの上告棄却）では、電話交換手であった原告労働者の症状につき、加齢に伴う変形性頸椎症に因るものと業務起因性の頸肩腕症候群が競合しているとした上で、一定期間の症状に限定して、業務起因性を認めている。

会社の安全配慮義務違反を認定している。すなわち、同通達においては、人力を用いて重量物を直接取り扱う作業における腰痛予防のため、使用者は、（ａ）満 18 歳以上の男子労働者が人力のみにより取り扱う重量は 55 キログラム以下になるよう務（ママ）め、また、55 キログラムをこえる重量物を取り扱う場合には 2 人以上で行うよう務め（ママ）、そしてこの場合各々の労働者に重量が均一にかかるようにすること、（ｂ）取り扱う物の重量、取扱いの頻度、運搬距離、運搬速度等作業の実態に応じ、休息または他の軽作業と組み合せる等して、重量物取扱い時間を適正にするとともに、単位時間内における取扱い量を労働者の過度の負担とならないよう適切に定めること、（ｃ）常時、重量物取扱い作業に従事する労働者については、当該作業に配置する前及び 6 か月ごとに１回、（１）問診（腰痛に関する病歴、経過）、（２）姿勢異常、代償性の変形、骨損傷に伴う変形、圧痛点等の有無の検査、（３）体重、握力、背筋力及び肺活量の測定、（４）運動機能検査、（５）腰椎エックス線検査について、健康診断を行い（ただし、（５）の検査については当該作業に配置する前及びその後三年以内ごとに一回実施すれば足りる。）、この結果、医師が適当でないと認める者については、重量物取扱い作業に就かせないか、当該作業の時間を短縮する等、健康保持のための適切な措置を講じること、とされていることを同判決は指摘する。その上で、本件事案の下、被告会社は、55 キログラム以上の重量物、ときには約 80 キログラムに及ぶ重量物を一人の従業員に取り扱わせていた上、社会問題にまで発展するほどの長時間労働を従業員に強いていたことや、腰痛予防を目的とした健康診断も実施していなかったことを理由として、安全配慮義務違反があったことは明らかであると結論づけられた。

5　第 65 条の 4

5．1　条文

第六十五条の四　事業者は、潜水業務その他の健康障害を生ずるおそれのある業務で、厚生労働省令で定めるものに従事させる労働者については、厚生労働省令で定める作業時間についての基準に違反して、当該業務に従事させてはならない。

5．2　趣旨及び内容

5．2．1　趣旨

本条は、物理的要因による職業性疾病の中には、その業務に従事する作業時間を規制することにより、有効にその発生を防止できるものがあるとの観点から規定されたものである[137]。従来、高圧下での業務や潜水業務については、直接業務に従事する時間を制限することにより、減圧症の発症を防止できると考えられ、高圧下の時間や潜水時間について高

[137] 労務行政研究所編・前掲書 555・556 頁。

圧則において規制が設けられていた。こうした規制は、2015（平成 27）年 4 月から施行された高圧則改正（平成 26 年厚生労働省令第 132 号）により廃止されている。他方、本条にいう「作業時間」には、「業務に従事したことに伴い健康障害を防止するために必要とされる時間」も含まれており、高圧則において一定の規制が置かれている。なお、潜水業務に従事する者の中には、インストラクターダイバーや素潜り漁師などの一人親方も含まれるが、これらの者は本条の対象とはならない。

事業者が本条に規定する業務に作業時間の基準に違反して従事させた場合には、6 か月以下の懲役（2025（令和 7）年 6 月以降は拘禁）又は 50 万円以下の罰金に処せられる（安衛法第 119 条第 1 号）。また、本条における作業時間の基準に違反して業務に従事させた結果、健康障害が生じた場合には、心身の健康に配慮する義務や安全配慮義務（労契法第 5 条）への違反を理由とする損害賠償請求権が成立しうる。

5．2．2　内容

5．2．2．1　対象業務等

本条の対象となる業務は、高圧則において規定される潜水業務及び高圧室内業務である。高圧則は、潜水業務及び高圧室内業務に係る酸素中毒、減圧症等の防止のため、事業者が講ずべき措置について規定を設けている。なお、減圧症とは、高気圧下で体内に溶存していた窒素又はヘリウムが、急激に環境気圧が減少することで血液中等で気泡化することで発症するものである [138]。減圧症の発症は、軽症であれば、皮膚のかゆみに留まるが、最も多く見られるのは、四肢の関節（特に、肩や肘）や筋肉の疼痛である。重症になると呼吸器障害や下肢麻痺、膀胱直腸障害など脊髄に影響が生じる場合もある [139]。

潜水業務とは、潜水器を用い、かつ、空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はボンベからの給気を受けて、水中において行う業務をいう（高圧則第 1 条の 2 第 3 号、安衛法施行令第 20 条第 9 号）。例えば、港湾整備工事、ダム・水道設備のメンテナンス、海域環境調査、海難救助等がこれに当たる [140]。

高圧室内業務とは、高圧室内作業（潜函（かん）工法その他の圧気工法により、大気圧を超える気圧下の作業室又はシャフトの内部において行う作業に限る。）に係る業務をいう（高圧則第 1 条の 2 第 2 号、安衛法施行令第 6 条第 1 号）。潜函工法（ケーソン工法）

---

138 第 83 回労働政策審議会安全衛生分科会資料 2－2「高気圧作業安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱の概要」。

139 小島泰史（潜水医学の専門医）「【連載コラム】もっと知りたいダイビング医学　第 2 回減圧症～ダイバーが知っておくべきこと　その 1～」Marin Diving Web（https://marinediving.com/safety_diving/kojima_2/　最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 20 日）。

140 第 83 回労働政策審議会安全衛生分科会資料 2－2「高気圧作業安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱の概要」。

とは、地下構造物の構築方法で、あらかじめ地上で函（箱）状の構造物（ケーソン caisson）を製作し、その重量を利用して地下に沈めていく施工法を指す[141]。すなわち、コップを逆さまにして、水の中に押し込んだ状態のように、空気の圧力によって水の侵入を防ぐ原理を応用し、底のない構造物（ケーソン）に高気圧の圧縮空気を送り込み、地下水を排除しながら、内側の地盤を掘削・排土して、構造物を地中に潜らせていくという施工法である（図表 5-1）。この工法は、橋梁や構造物の基礎・シールド立坑・地下鉄や道路トンネルの本体構造物などに幅広く用いられており、特に、軟弱地盤や地下水を有する地盤の掘削工事等において用いられる[142]。

5．2．2．2　作業時間

5．2．2．2．1　概要

本条にいう「作業時間」とは、労働時間のうち、「直接業務に従事している時間」及び「業務に従事したことに伴い健康障害を防止するために必要とされる時間」をいうと解される[143]。したがって、労基法上の労働時間の制限に対する特例を設けるものではない[144]。

5．2．2．2．2　高圧下の時間・潜水時間

高圧室内業務については、高圧室内作業者に加圧を開始した時から減圧を開始するまでの時間（高圧下の時間）、潜水業務については、潜水作業者が潜降を開始したときから浮上を開始するまでの時間（潜水時間）が「直接業務に従事している時間」に当たりうる。もっとも、作業時間のうち、高圧下の時間及び潜水時間に係る規制は、呼吸用ガスとして酸素と呼吸用不活性ガスを混合した混合ガスが実用化されるなど、健康障害リスクを低下させる技術の進展がみられることから、2014（平成 26）年 12 月 1 日に公布され、2015（平成 27）年 4 月 1 日から施行された高圧則改正（平成 26 年厚生労働省令第 132 号）により廃止されている（平成 27・1・9 基発 0109 第 2 号）。

---

141 イミダスウェブサイト
（https://imidas.jp/genre/detail/A-123-0084.html#:~:text=%E6%BD%9C%E5%87%BD%E5%B7%A5%E6%B3%95%E3%81%AF%E3%80%81%E5%9C%B0%E4%B8%8B%E6%A7%8B%E9%80%A0,%E3%81%AE%E3%81%A7%E3%80%81%E3%82%B1%E3%83%BC%E3%82%BD%E3%83%B3%E5%B7%A5%E6%B3%95%E3%81%A8%E3%82%82%E5%91%BC%E3%81%B0%E3%82%8C%E3%82%8B%E3%80%82　最終閲覧：2020（令和 2）年 12 月 28 日）参照〔本田秀一執筆〕。

142 オリエンタル白石株式会社ウェブサイト
（http://www.orsc.co.jp/tec/newm_v2/ncon02.html#01　最終閲覧日：2020（令和 2）年 12 月 28 日）

143 労務行政研究所編・前掲書 556 頁。

144 労務行政研究所編・前掲書 556 頁。

5．2．2．2．3　減圧停止時間・浮上停止時間

他方、高圧則においては、「業務に従事したことに伴い健康障害を防止するために必要とされる時間」として、減圧を停止する時間や浮上を停止させる時間についても規定を置く（高圧則第 18 条第 1 項、第 27 条）。すなわち、減圧症を防ぐためには、高圧下・潜水下で多く取り込まれた窒素等をなだらかに体外に排出する必要があるところ、高圧則においては、減圧や浮上の速度について直接規制するだけでなく、高圧作業者の減圧を一定圧力で停止する時間や潜水作業者を一定の深度で留まらせ、浮上を停止させる時間等を設定することにより、体内のガス圧係数（※浮上した際に体内に残っている窒素ガス圧と普段地上で生活している際に飽和して溶け込んでいる窒素ガス圧の比）を徐々に低下させようとしているといえる。

なお、事故等により、事故のために高圧室内作業者を退避させ、又は健康に異常を生じた高圧室内作業者を救出するときは、必要な限度において、減圧、浮上の速度を速めたり、減圧／浮上停止時間を短縮したりすることができるが、この場合は、退避ないし救出後、速やかに当該高圧室内作業者を再圧室（図表 5-2）又は気こう室（高圧室内作業者が、作業室への出入りに際し加圧又は減圧を受ける室）に入れ、加圧すること、あるいは、潜水作業者を再圧室に入れ加圧するか、又は当該潜水業務の最高の水深まで再び潜水させることが求められる（高圧則第 19 条、第 32 条）。

どの圧力ないし深度で減圧ないし浮上をどの程度の時間停止するかについて、2014（平成 26 年）の高圧則改正以前は、高圧則別表（減圧表）において、直接規制されてきたが（図表 5-3）、この減圧表の理論的根拠については明確ではなく、減圧時間が短い傾向にあるといった課題も指摘されていた[145]。2014（平成 26）年改正により、減圧表は廃止され、事業者はあらかじめ、体の各組織（※ガスの移動の速さに応じて分類された理論上の概念であり、「半飽和組織」と呼ばれる。高圧則では 16 の半飽和組織を想定している）に取り込まれている不活性ガス（窒素とヘリウムの気体）の圧力（※多成分から成る混合気体においてある気体が混合気体と同じ体積を単独で占めたときの圧力（分圧））を計算式によって求め、その値が人体が許容できる最大値の分圧である M 値を超えないように、減圧／浮上停止時間等を設定することが求められるようになった（図表 5-4）[146]。最大値を超えないように減圧／浮上停止時間を設定するための計算式は、ビュールマンの ZH-L16 モデルに基づくものとされ、告示により示されている（平成 26・12・1 厚生労働省告示第 457 号、施行通達・平成 27・1・9 基発 0109 第 2 号）。この計算式により算出される時間は最低基準であり、これに違反する場合は本条違反の責任を問われうるが、海外で利用されている減圧

145 森松嘉孝ほか「改正高気圧作業安全衛生規則と労働衛生」産業衛生学雑誌 60 巻 2 号（2018（平成 30）年）41 頁、池田知純「改正高気圧作業安全衛生規則の問題点」日本高気圧環境・潜水医学会雑誌 51 巻 3 号（2016（平成 28）年）110 頁。

146 不動弘幸『潜水士試験　徹底研究（改訂 4 版）』（オーム社、2021（令和 3）年）110 頁。

表を用いるなどし、より安全な値を用いること自体は妨げられていない[147]。

事業者は、上記計算を行った上で、①作業室又は気こう室へ送気する気体の成分組成（潜水作業者に送気し、又はボンベに充填する気体の成分組成）、②加圧を開始する時から減圧を開始する時までの時間（潜降を開始させる時から浮上を開始させるまでの時間）、③当該高圧室内業務における最高の圧力（潜水業務における最高の水深の圧力）、④加圧及び減圧の速度（潜降及び浮上の速度）、⑤減圧を停止する圧力及び当該圧力下において減圧を停止する時間（浮上を停止させる圧力及び当該浮上を停止させる時間）を内容とする作業計画を作成し、 当該計画により業務を行わなければならないとされる（高圧則第 12 条の 2）。

また、減圧／浮上停止時間等について、2014（平成 26）年改正以前には、労働者自身が減圧表に基づきこれを把握することが想定されていたが、同改正により、事業者自身が責任をもって設定し、これを労働者に周知することが求められるようになっている（第 12 条の 2 第 3 項）。改正前の高圧則の下では、減圧を行う都度、減圧状況の記録を作成し、記録を 5 年間保存することが求められてきたが、改正後は、減圧の状況のみならず、減圧を停止する圧力及び時間等の計画に定めた事項の記録についても、5 年間保存することが求められている（高圧則第 20 条の 2）。

なお、改正後の高圧則第 1 条では、「事業者は、労働者の危険又は高気圧障害その他の健康障害を防止するため、作業方法の確立、作業環境の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない」として、事業者の責務が明記されるに至っている。ここでいう「その他必要な措置」としては、例えば、①工期の早い段階からエレベーターを設置するなどの工程の改善や②作業計画を定めるに当たり、高い安全率を採用して計算式を算出したり、減圧に要する時間ができるだけ短くて済むような呼吸用ガスを使用すること、体内に蓄積された窒素ガスを速やかに対外へ排出するために呼吸用ガスの酸素濃度を高めて減圧を行う方法（酸素減圧）を採用することを盛り込むこと等が考えられるとされている（施行通達第 3 の 1（1）ウ）。

5．2．2．2．4　重激な業務の制限

上記に加え、高圧則においては、減圧、浮上を終了した者について、当該減圧や浮上を終了した時から 14 時間は、重量物の取扱い等「重激な業務」に従事させてはならないとされる（高圧則第 18 条第 1 項、同第 27 条、安衛則第 13 条第 1 項第 2 号ト、平成 27・1・9 基発 0109 第 2 号）。高気圧作業の業務間及び業務終了後の労働者は、過飽和、もしくはそれに近い状態にあるところ、衝撃等の物理要因で溶解ガスの気泡化が促進されるという知見があるからである。そのため、減圧完了後は極力安静にして、大きな負荷をかけないこ

147 第 6 回高気圧作業安全衛生規則改正検討会（2011（平成 23）年 6 月 19 日）議事録〔眞野喜洋座長〕。

とが必要であるとして規律されているものである[148]。

5．3　沿革

5．3．1　制度史

本条は、1972（昭和 47）年の安衛法制定当時、第 69 条に規定が置かれていたが、1988（昭和 63）年改正により現在の条文番号となっている。

なお、本条にいう「直接業務に従事する時間」に該当する「高圧下の時間」、「潜水時間」や、「健康障害を防止するために必要とされる時間」に当たる「減圧時間」については、もともと高圧則の別表において規制されてきた。1972（昭和 47）年制定の高圧則は、その前身となる 1961（昭和 36）年施行の高気圧障害防止規則における減圧表の基準を基本的に引き継いでおり、この間、単位換算による改正を除けば、抜本的な改正はなされてこなかった。1961（昭和 36）年当時は、人体が長時間高圧環境下に置かれた場合の健康影響について十分な知見がなく、健康影響を及ぼす可能性が否定できなかった状態だったことから、「減圧時間」に加えて「直接業務に従事する時間」についても一定の基準が設けられたと推測されている[149]。しかし、その後、海上自衛隊や海外の事例などから、健康影響を及ぼすのは高圧下の時間そのものではなく、圧力の変化とそれに応じた減圧時間であることが明らかとなってきた[150]。また、技術の進展により、高気圧作業の呼吸ガスに、窒素混合ガス、ヘリウム混合ガス、三種混合ガスといった、酸素と呼気用不活性ガス（窒素及びヘリウム）を混合した混合ガスが実用化され、これを用いれば健康障害を起こすリスクを下げることが可能となった。そのため、2014（平成 26）年高圧則改正により、高圧下の時間及び潜水時間に関する規制は廃止されることとなり、減圧停止時間については、上記のとおり、事業者が作成する作業計画において定められることとなった。

5．4　適用の実際

改正高圧則により、事業者自ら減圧表を作成する必要が生じたことについては、複雑かつ煩雑な計算を求められるため、減圧表の作成は容易ではなく、定まった減圧表があった方が良いとの現場の意見があることが医学関係者により指摘されている[151]。

---

148 厚生労働省労働基準局・高気圧作業安全衛生規則改正検討会「報告書」（2014（平成 26）年 2 月 21 日）8 頁。

149 2013（平成 25）年 6 月 19 日・第 6 回高気圧作業安全衛生規則改正検討会議事録〔濱本主任中央労働衛生専門官〕。

150 2013（平成 25）年 6 月 19 日・第 6 回高気圧作業安全衛生規則改正検討会議事録〔濱本主任中央労働衛生専門官〕。

151 森松嘉孝ほか・前掲論文 42 頁、池田知純・前掲論文 114 頁。

5．3．2　背景となった災害等

潜函病、潜水病等の減圧症については、高気圧障害防止規則が制定されるのと同時に「高気圧作業による疾病（潜函病、潜水病等）の認定について」（昭和 36・5・8 基発第 415 号）において労災認定基準が示されている[152]。

減圧症の急性期の症状としては、皮膚のかゆみや関節痛又は筋肉痛、脊髄麻痺、中枢神経の麻痺症状、死に至るおそれのある呼吸困難、循環障害などが挙げられており、これらは職業病としても認められている。慢性期の症状としては、骨壊死（骨の無腐性壊死）の症状があることが知られている。骨壊死については、九州労災病院が有明海沿岸の佐賀県藤津郡太良町、大浦、竹崎両地区において潜水夫を対象に行った調査等によって明らかとなっていった[153]。この地区では、大正時代中期から、タイラギと呼ばれる平貝採取を目的として潜水漁法が行われており、具体的には、船上から空気を送るヘルメット式潜水器を着用したダイバーが、海底に立っている貝を棒の先に鋭い金属を付けた手カギで引っかけ、スカリという袋に集めるやり方で行われていた[154]。なお、潜水夫は身体に痛みや痺れを感じると、再び海に身体を沈める「ふかし」という民間療法によりこれを治そうとすることが広く行われており、これにより、再圧タンクに入るという治療機会を逸する結果となっていた[155]。

なお、慢性減圧症の発症は急性減圧症をそのまま放置することで生じやすくなる可能性があるとの指摘があるが[156]、日本潜水協会が民間の潜水請負業者（253）等を対象に、平成 18 年 7 月～19 年 3 月末にかけて行った「潜水安全に関するアンケート調査」によると、民間の潜水請負業者のうち、減圧症、あるいは減圧症類似の疾患にかかったことがあるとの回答が 32.4%（82 件）であり、このうち、46.7%（42 件）が医療機関を受診した、34.4%（31 件）が会社の再圧タンクで自分たちで治療したと回答するものの、16.7%（15 件）はだまって我慢したと回答している（複数回答者あり）[157]。

---

152 なお、代田英夫「潜水病の一治例」岡山医学会雑誌 29 巻 335 号 909 頁（1917 年）には、潜水病の報告は「本邦ニ於イテハ甚ダ少ナキ」とある。

153 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 80－81 頁。例えば、太田良実＝松永等「減圧症における骨変化の種々相（第 1 報）」整形外科と災害外科 15 巻 1 号 68 頁（1965 年）。

154 西日本新聞朝刊 2018 年 5 月 17 日（https://www.nishinippon.co.jp/item/n/416881/ 2021（令和 3）年 2 月 12 日最終閲覧）

155 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 78－79、84－85 頁。

156 2013（平成 25）年 6 月 19 日・第 6 回高気圧作業安全衛生規則改正検討会議事録〔毛利元彦（日本海洋事業株式会社顧問・産業医）〕。

157 結果については、社団法人日本潜水協会「平成 18 年度安全委員会潜水の安全に関するアンケート調査　調査結果報告書」（2007（平成 19）年 3 月）82 頁。2012（平成 24）年 7 月 30 日・第 4 回高気圧作業安全衛生規則改正検討会資料「高圧則改正において検討すべき課題について 2」（自衛隊中央病院提出）。

5．5　関係判例

日本電信電話事件・松山地判昭和 60・10・3 判時 1180 号 116 頁は、海底電線ケーブル埋設工事現場の潜水作業に従事していた潜水夫（原告）が埋設機からケーブルを取り外す作業の終了時に、酸素ボンベの空気がほとんどなくなっていたため、急いで浮上したところ、意識を失い、潜水病に陥ったこと（以下、本件事故）について損害賠償請求がなされた事案である。

被告 Y1 社は、本件工事の潜水作業のため、被告 Y2 社に対し潜水夫の派遣方を依頼していた。被告 Y2 社は、原告及び訴外 A（以下、原告ら）の雇用主から原告らの貸借を受け、契約上は、潜水作業の監督をすることが予定されていた。しかし、本件事故当時、Y2 社は工事現場に人員を派遣しておらず、原告らの作業について、直接の指揮監督をしていたのは、Y1 社の従業員であった。

同判決は、Y1 社について、「自己の支配管理する場所において自己の指揮監督で働かせていること」を根拠として、安全配慮義務を負うとした上で、ボンベの給気能力について知らせず、潜水作業者に異常がないかを監視するための者を置かずに作業にあたらせたことや（高圧則 29 条参照）、再圧室を設置しなかったため、救急措置を適切に行うことができなかったこと（高圧則 32 条参照）などについて安全配慮義務違反を認めた。Y1 社は、本件事故の原因は原告の急浮上にあるとして、その責任を否定する主張をしたが、本件事故日の午前中に原告は 3 回潜水しており、本件事故や第 4 回目の潜水において生じたこと、第 3 回目までの潜水により原告の体内ガス圧が高くなっていたことも本件事故の原因であるとして、かかる主張は認められなかった。

同判決はまた、Y2 社については、Y1 社に潜水の知識を有するものはいないから Y2 社が原告の安全を保護しなければ、他にこれを行うものがいないにもかかわらず、安全管理及び指揮監督のための人員を派遣していなかったことについて安全配慮義務違反を認めた。

他方、同判決では、原告が潜水の知識を十分有し、潜水時間の安全基準や浮上時間の計算、空気ボンベの給気能力も十分計算し得たにもかかわらず、それをしなかったことや安全管理者を配置するよう要求したり、安全管理者が配置されるまで潜水作業をしないで待つなどの対応をとらなかったことについて過失相殺が認められている。ただし、原告の雇用主は小会社であり、原告から種々の要求をするということは極めて困難であったことや第 4 回目の潜水は 48 メートルの深海であり、深海では窒素酔いにかかり判断力が鈍り、空気ボンベの残圧に気を配ることが困難になること等を踏まえ、その過失割合は 2 割とされた。

同判決の意義は、以下の 3 点にある。第一に、Y1 社・Y2 社はいずれも原告と直接の雇用関係に立つものではないが、Y1 社については、作業場所への支配や作業に対する直接の指揮監督を行っていたとの実態を根拠として、Y2 社については、Y1 社は原告の雇用主との契約上、潜水作業について監督することが予定されていたこと等を根拠として、それぞれに

安全配慮義務が認められている。第二に、同判決は、安全配慮義務内容の特定にあたり、高圧則の各規定を参酌している。第三に、原告が潜水の知識を十分に有することを前提に一定の過失相殺を認めている点である。このうち、第三の点については、平成 26（2014）年の高圧則改正以降、健康障害を防止するために必要な体制を整えることについて事業者が第一義的な責任を負うことが明らかとされ、減圧・浮上停止時間が事業者の責任の下、作業計画において定められることなどから、同判決のような労働者の過失認定がされにくくなる可能性があると解される。

5．6　視点・論点

「振動」という物理的要因から生じる振動障害の予防についても、作業時間の制限というアプローチが有効となる [158]。振動障害は、末梢循環障害（白指、しびれ、冷え）、末梢神経障害（指の痛み、しびれ、知覚障害等）、それに運動器（骨・関節系）障害（骨・関節の痛み、変形等）から構成されるが、このうち、特徴的な症状として、レイノー現象（白指発作）があり、そのため、白ろう病とも呼ばれる [159]。1965（昭和 40）年 3 月には、NHK の全国番組「現代の映像」の「白ろうの指」の中において、チェンソー使用労働者の手指にチェンソー使用による白指発作が発現していることが放映され、社会問題化した（図表 5-5）[160]。同年 11 月、日本産業衛生協会内に設置された局所振動障害研究会が開催され、その際には、局所振動障害が発生している職種として、チェンソーの外に研磨工、石切工、木の皮むき工、アルミ鋳造工、バイク運転手などにもみられることが報告され、1969（昭和 44）年 12 月の同研究会では、チェンソー以外の振動工具による障害についても注意を喚起する必要があると強調された。こうしたなかで、労働省は、「チェンソー使用に伴う振動障害の予防について」（昭和 45・2・28 基発第 134 号）、「チエンソー取扱い業務に係る健康管理の推進について」（昭和 50・10・20 基発第 610 号）、「チェンソー以外の振動工具の取扱業務に係る振動障害の予防について」（昭和 50・10・20 基発第 608 号）等を発出した。昭和 50 年通達の中に含まれる「チエンソー取扱い作業指針」や「チエンソー以外の振動工具の取扱い業務に係る振動障害予防対策指針」においては、振動業務とこれ以外の業務を組み合わせて、振動業務に従事しない日を設けるようにし、1 日における振動業務の作業時間は休止時間を除き 2 時間以内とすることなどが規定されていた [161]。もっとも、

158 畠中信夫・前掲書 293 頁。

159 独立行政法人労働者健康安全機構「労災疾病等医学研究普及サイト：振動障害」（https://www.research.johas.go.jp/sindou/03.html　最終閲覧：2021（令和 3）年 2 月 14 日）。

160 この頃の調査研究として、山田信也「チェン・ソーの振動による白ろう病」労働の科学 20 巻 12 号 20 頁（1965（昭和 40）年）。

161 上記通達の規定内容が安全配慮義務の内容になるとした上で、義務違反を認定した裁判

こうした規制方法には、工具の振動値が考慮されておらず、労働者の障害リスク低減が不十分である等の課題があった[162]。

現行の「チェーンソー取扱い作業指針について」（平成 21・7・10 基発 0710 第 1 号）や「チェーンソー以外の振動工具の取扱い業務に係る振動障害予防対策指針について」（平成 21・7・10 基発 0710 第 2 号）においては、国際標準化機構(ISO)等が取り入れている考え方を採用し、振動工具の振動加速度のレベルに応じて、振動にばく露される時間を抑制する規制手法がとられている。すなわち、「周波数補正振動加速度実効値の 3 軸合成値」を振動工具の表示、取扱説明書、製造者等のホームページ等により把握し、所定の計算式により、これと 1 日の振動ばく露時間から日振動ばく露量を求める。その際、「日振動ばく露限界値」である 5.0m/s2 を超えるようであれば、振動ばく露時間の抑制、低振動の振動工具の選定等を行うことが求められることになる。なお、日振動ばく露限界値に応じた 1 日の振動ばく露時間が 2 時間を超える場合は、当面 2 時間以下とすることが求められている。ただし、振動工具の点検・整備を、製造者又は輸入者が取扱説明書等で示した時期及び方法により実施するとともに、使用する個々の振動工具の「周波数補正振動加速度実効値の 3 軸合成値」を、点検・整備の前後を含めて測定・算出している場合において、振動ばく露時間が当該測定・算出値の最大値に対応したものとなるときは、この限りではないとされる。ただし、この場合でも、1 日の振動ばく露時間を 4 時間以下とするのが望ましいとされている。

6　第 66 条

6．1　条文

第六十六条　事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断（第六十六条の十第一項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。）を行わなければならない。

例として、三菱重工神戸造船所事件・神戸地判平成 6・7・12 判例時報 1518 号 41 頁、同事件・大阪高判平成 11・3・30 労判 771 号 62 頁参照。なお、同判決においては、原告の主張を受ける形で安衛法第 65 条の 4 も安全配慮義務の内容になることについての言及もある。チェンソー以外の振動工具の利用による振動障害の発生について、通達発出以前の 1965(昭和 40）年には社会問題化していたことやその後の学会の動向を踏まえて、1969（昭和 44）年末以降については、予見可能性が認められると判断した。なお、チェンソー等の使用による振動障害発症について、1965（昭和 40）年以前は予見可能性がないと判断するものとして、林野庁高知営林局事件・最判平成 2・4・20 労判 561 号 6 頁参照。

162 宮下和久＝竹村重輝「日本における手腕振動障害対策のこれまでとこれから」日本職業・災害医学会会誌 67 巻 5 号 377 頁（2019（平成 31）年）

２　事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行なわなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。
３　事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行なわなければならない。
４　都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。
５　労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

6．2　趣旨及び内容

6．2．1　趣旨

安衛法第 66 条では事業者に各種の健康診断の実施を義務づけている。一般に健康診断は、個々の労働者について健康状態を把握し、適切な健康管理を行っていくために必要であるとともに、労働者の健康状況から作業環境管理または作業管理の問題点を発見し、その改善を図っていくためにも重要である [163]。健康診断の結果、異常所見が認められる場合、事業者には、医師の意見を踏まえた上で、就業制限、労働時間短縮等の労働者個人を対象とする就業上の措置だけでなく、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、医師等の意見の衛生委員会等への報告等、労働環境改善に向けた措置をとることが義務付けられるほか（安衛法第 66 条の 5 第 1 項）、保健指導を実施する努力義務が課されている（安衛法第 66 条の 7、図表 6-1）。

本条に基づく健康診断には大きく分けて 2 種類がある。第一に職場に特有の有害要因がある場合に、当該要因に起因する健康障害発生リスクの評価と健康障害の早期発見を目的として行う特殊健康診断であり、本条第 2 項乃至第 4 項において規定される。第二に、職場に特有の有害要因があるか否かにかかわらず、労働者の健康状態を把握し、職務適性を評価することにより、就業上の措置としての、就業制限や適正配置や努力義務とされる保健指導を行い、脳・心臓疾患の発症の防止、生活習慣病等の増悪防止を図ることを目的とする一般健康診断であり、本条第 1 項において規定される [164]。

本条第 1 項から第 3 項違反に対しては、安衛法第 120 条第 1 号により、本条第 4 項における都道府県労働局長の指示に対する違反については、安衛法第 120 条第 2 号により 50 万円以下の罰金が科されうる。本条第 5 項の労働者の受診義務違反については罰則はない。また、就業上の措置等の事後措置の実施義務違反についても、罰則はない。

本条に基づく健康診断の実施義務違反については、安全配慮義務違反や注意義務違反の内容として参酌されることとなる（6．5 関係判例参照）。本条所定の健康診断実施の履行請求権については、本条が労働者のために事業者に作為義務を課した規定であることから、これを肯定する見解もある [165]。確かに、本条は、労働者の個人的利益に還元しうる規定で

---

163 労務行政研究所・前掲書 558 頁。

164 この点に関しては、森晃爾「健康診断制度の現状と課題」令和 4 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業〔政策科学推進研究事業〕）「法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」（研究代表者：三柴丈典）も参照。

165 鎌田耕一「安全配慮義務の履行請求」水野勝先生古稀記念論文集刊行委員会編『労働保護法の再生』（信山社、2005（平成 17）年）395 頁は、「労働安全衛生法規が、労働者のために事業者に一定の作為義務を課している場合」に履行請求ができるとしており、本条に

規定内容も一義的に明確といえる。しかし、健康診断が労働衛生三管理の一つである健康管理の手段として実施されて、初めて実効あるものとなりうることを考えると強制執行手続には馴染まず、また、個々の労働者との関係で権利義務を画するよりも、公法上の履行確保措置の下で労働者集団に対する実施を指導することの方が適切であると思われる。そのため、私見では、個々の労働者の履行請求権は否定されるべきと考える[166]。

6．2．2　内容

6．2．2．1　一般健康診断

一般健康診断としては、まず、「常時使用する労働者」を対象とする①雇入れ時の健康診断（安衛則第 43 条）及び②定期健康診断（同第 44 条）が挙げられる。「常時使用する労働者」と認められるためには、（ア）無期又は 1 年以上雇用が継続されている（か雇用継続が予定される）こと、及び（イ）その者の 1 週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の 4 分の 3 以上であることが原則として求められる（平成 31・1・30 基発 0131 第 1 号第 3 の 11（4）ト）[167]。なお、上記通達では、（ア）の要件を充たし、かつ、1 週間の労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数のおおむね 2 分の 1 以上である者に対しても一般健康診断を実施することが望ましいとされている。

上記の他、③特定の有害業務に常時従事する労働者（特定業務従事者）に対する配置換えの際等の健康診断（同第 45 条）、④6 か月以上の海外派遣労働者の健康診断（同第 45 条の 2）、⑤給食従事者の検便（同第 47 条）もある。③の対象者について、「常時従事する」といえるか否かの判断に際しては、基本的には、上述の「常時使用される労働者」の判断基準が用いられるが、要件（ア）のうち、有期雇用労働者の雇用継続期間は 1 年以上ではなく、6 か月以上とされている。以下、それぞれの健診項目等につき、順に説明する。

ついて、労働者が本条所定の要件に該当することを主張すれば、健康診断の履行を請求できるとする。

166 小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質」法学協会雑誌 112 巻 5 号 109・110 頁（1995（平成 7）年）は、私法的権利を認めることで総合的見地からの積極的行政に足枷をはめることになることが懸念されるとして、安衛法違反に基づく損害賠償請求権や履行請求権の成立を否定する。

167 なか卯事件・名古屋地半田支判平成 25・9・10 判時 2220 号 75 頁は、雇入れ健診の不実施について、雇用期間が 1 年間であった労働者について、更新可能性を考慮しても、雇入時点で「常時使用する労働者」に当たらないと判示した。なお、当該労働者は、雇用後 6 ヶ月が経過する前に脳幹出血により死亡しており、遺族らは過重業務及び健康診断不実施等を理由として安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をしていたが、業務の過重性は認められないことなどから請求は棄却されている。

6．2．2．1．1　雇入れ時の健康診断

雇入れ時の健康診断（雇入れ時健診）は、常時使用する労働者を雇い入れる際に、下記の項目について医師の健康診断を行わなければならない。

ただし、医師による健康診断を受けた後、3 か月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない（安衛則第 43 条）。また、満 15 歳以下の者で、当該年度において学校保健安全法に基づく健康診断を受診した者については、雇入れ時健診及び定期健康診断を行わないことができ、また、医師が必要でないと認めるときは、その項目の全部又は一部を省略できる（同第 44 条の 2）。

健診項目及び当該項目につき健診を行う目的は下記のとおりである[168]。なお、以下のうち、メタボリックシンドローム、糖尿病、高脂血症等は、脳・心臓疾患の早期把握という意味合いもある。

号	項目	目的
①	既往歴の調査	就業の可否、労働の適性の判断
	業務歴の調査	有害業務への関与、影響の有無 作業態様・労働負荷の変化の把握
②	自覚症状及び他覚症状の有無の検査	業務に応じて必要とされる身体特性を把握
③	身長	作業適性の判定
	体重	健康状態（体力・体格・栄養）の評価
	体重・腹囲	メタボリックシンドロームの把握
	視力・聴力検査	視機能・聴力機能評価 視機能変化や聴力障害の早期発見
④	胸部エックス線検査	結核等の呼吸器疾患等の一般的なスクリーニング検査
⑤	血圧の測定	高血圧の発症リスク把握（血圧を就業上の措置に活用する例あり）
⑥	貧血検査（血色素量及び赤血球数の検査）	貧血や食行動の偏りによる貧血の把握

168 目的の記載については、厚生労働省「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会　報告書」（2016（平成 28）年 12 月 28 日）、労働省労働衛生課編『一般健康診断ハンドブック』（中央労働災害防止協会、2000（平成 12）年）。

⑦	肝機能検査（血清グルタミックオキサロアセチックトランスアミナーゼ（GOT）、血清グルタミックピルビックトランスアミナーゼ（GPT）及びガンマ―グルタミルトランスペプチダーゼ（γ―GTP）の検査）	肝機能障害の早期把握 （GPT、γ-GTP は、虚血性心疾患や脳血管疾患等の発症予測能もあり）
⑧	血中脂質検査（低比重リポ蛋白コレステロール（LDL コレステロール）、高比重リポ蛋白コレステロール（HDL コレステロール）及び血清トリグリセライドの量の検査）	高脂血症の把握
⑨	血糖検査	糖尿病発症リスクの把握 （糖尿病の罹患者について、その後の状況を把握し就業上の措置において活用する場合もあり）
⑩	尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）	糖尿病発症リスクの把握（血糖値が腎の排泄閾値を超えて上昇したか） 腎機能障害の発症リスクの把握等
⑪	心電図検査	不整脈、虚血性心疾患、高血圧に伴う心臓の異常等の把握

（石﨑由希子作成）

上記のうち、「自覚症状」に関するものについては、最近において受診者本人が自覚する事項を中心に聴取することとし、「他覚症状」に関するものについては、受診者本人の訴えおよび問視診に基づき異常の疑いのある事項を中心として医師の判断により検査項目を選定して行なうことが求められる。また、この際、医師が本人の業務に関連が強いと判断した事項をあわせ行なうことも想定される。特に、特定の有害業務に従事する受診者については、その者の業務の種類、性別、年齢等に応じ必要な内容にわたる検査を加えることも求められている（昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）。

雇入れ時健診（安衛則第 43 条）は、「常時使用する労働者を雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理の基礎資料に資するための健康診断の実施を規定したもの」であり（施行通達・昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）、採用選考時に応募者の採否を決定するために実施する採用選考時の健康診断とは異なる（この点に関し、1993（平成 5）年 4 月 26 日付の労働省労働衛生課長名の事務連絡「雇入時の健康診断の趣旨の徹底について」）。採用選考時の健康診断は、法定外健診ということになるが、応募者の適性と能力を判断する上で真に必要かどうか慎重に検討することが求められる。このことは、1993（平成 5）年 5 月 10 日付の労働省職業安定局業務調査課長補佐・雇用促進室長補佐名の事務連絡「採用選考時の健康診断について」及び 2001（平成 13）年 4 月 24 日付の厚生労働省職業安定局雇用開発課長補佐名での事務連絡「採用選考時の健康診断に係る留意事項について」にお

いて規定されているが、その背景には、安衛則において雇入れ時の健康診断が義務付けられていることを理由として、採用選考時に一律に「血液検査」等の健康診断を実施する事例やウイルス性肝炎に感染していることを理由に、就業には問題なく、又、業務中に同僚に感染させるリスクは低いにもかかわらず、就職差別を受けた事例が認められたということがある。以上の点は、厚生労働省が公表しているパンフレット「公正な採用選考を目指して」においても踏まえられているほか、募集業種・職種への適性を判断するため、健康状態の把握が必要となる場合でも、就職希望者本人に必要性を説明し、同意を得た上で健康状態を確認することが必要である旨記載されている。

6．2．2．1．2　定期健康診断

事業者は、1 年以内ごとに 1 回、定期健康診断を行わなければならない（安衛則第 44 条）。健診項目は雇入れ時健診とほぼ同様である（雇入れ時健診における胸部エックス線検査が胸部エックス線検査及び喀痰検査となっている）。もっとも、既往歴及び業務歴の調査、自覚症状及び他覚症状の有無の検査、血圧の測定、尿検査、心電図検査以外の項目については、厚生労働大臣が定める基準（平成 10 年労働省告示第 88 号）により、医師が必要でないと認めるときは省略が可能である（同条 2 項）。省略できる場合と各項目については、下記のとおりである。

項目	省略することのできる者
身長	20 歳以上の者
腹囲	40 歳未満の者（35 歳の者を除く） 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの BMI（体重(kg)／身長(m)2）が 20 未満である者 自ら腹囲を測定し、その値を申告した者（BMI が 22 未満である者に限る）
胸部エックス線検査	40 歳未満の者（20 歳、25 歳、30 歳及び 35 歳の者を除く）で、次のいずれにも該当しないもの 一　学校（専修学校及び各種学校を含み、幼稚園を除く。）、病院、診療所、助産所、介護老人保健施設又は特定の社会福祉施設において業務に従事する者 二　常時粉じん作業に従事する労働者で、じん肺管理区分 が管理 1 のもの又は常時粉じん作業に従事させたことのある労働者で、現に粉じん作業以外の作業に常時従事しているもののうち、じん肺管理区分が管理 2 である労働者
喀痰検査	胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者 胸部エックス線検査の項の下欄に掲げる者
貧血検査	40 歳未満の者（35 歳の者を除く）

肝機能検査 血中脂質検査 血糖検査 心電図検査	

（石﨑由希子作成）

上記について、年齢別に整理したものについては、図表 6-2 のとおりである。
また、雇入れ時健診や海外派遣労働者の健康診断や特殊健康診断を受けた者については、健康診断受診日から 1 年以内は当該健康診断の項目に相当する項目を省略して行うことができる（同条 3 項）。

6．2．2．1．3 特定業務従事者の健康診断

特定業務従事者健康診断は、衛生上有害な業務に従事する労働者に対して、当該業務への配置換えの際及び 6 か月以内ごとに 1 回、一般定期健康診断と同じ項目について（ただし、エックス線検査及び喀痰検査については、1 年に 1 回）医師により実施される（安衛則第 45 条第 1 項）。定期健康診断同様に健診項目の省略が認められる。これに加え、貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査については、前回その項目の健康診断を受けた者については、定期の健康診断において、医師が必要と認めるときは全部又は一部省略することができる（同条第 2 項、同第 3 項）。

なお、本条の健康診断の対象となる衛生上有害な業務は、下記のとおり指定されている（安衛則 43 条、同 13 条 1 項 3 号）。

イ　多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
ロ　多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
ハ　ラジウム放射線、エツクス線その他の有害放射線にさらされる業務
ニ　土石、獣毛等のじんあい（ちりほこり）又は粉末を著しく飛散する場所における業務
ホ　異常気圧下における業務
ヘ　さく岩機、鋲（びよう）打機等の使用によつて、身体に著しい振動を与える業務
ト　重量物の取扱い等重激な業務
チ　ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
リ　坑内における業務
ヌ　深夜業を含む業務
ル　水銀、砒(ひ)素、黄りん、弗(ふつ)化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
ヲ　鉛、水銀、クロム、砒(ひ)素、黄りん、弗(ふつ)化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務

ワ　病原体によつて汚染のおそれが著しい業務
カ　その他厚生労働大臣が定める業務

上記業務のうち、イ、ロ、ニ、ホ、ヘ、ト、チ、ヲについては、昭和 23・8・12 基発第 1178 号において数値基準も定められている。もっとも、1178 通達は、労基法時代に、差し当たり特別な衛生管理をしなければならない有害物を取り扱う業務として指定されたものであり、約 70 年間にわたり大きな改正がなされていない。こうした中で、1178 通達で示された基準値の多くは、現在の許容濃度を超えているなど、数値としての適切性が保たれていない状況にある [169]。また、現に、日本産業衛生学会の産業医部会の医師を対象に行われたアンケート調査結果（有効回答数：269 名）によれば、多くの産業医は上記通達の基準を利用していないことが明らかになっている [170]。

他方、ヌの「深夜業を含む業務」について、通達（昭和 23・10・1 基発第 1456 号）において、「業務の常態」として、深夜業を「1 週 1 回以上」または「1 か月に 4 回以上」行う業務をいうとされている [171]。「1 週 1 回以上」または「1 か月に 4 回以上」は事実上ほぼ重なるが、監督官経験者に依れば、臨検時等、法の厳密な適用の場面においては「1 か月に 4 回以上」に関しては、安衛則第 50 条の 2 の「6 か月平均」を援用して「1 か月に 4 回以上」となっておれば該当するという判断になると考えられるとのことである [172]。

---

169 伊藤直人「特定業務従事者健康診断の歴史」厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金研究『特定業務従事者の健康診断等の労働安全衛生法に基づく健康診断の諸課題に対する実態把握と課題解決のための調査研究　総合研究報告書』（研究代表者：森晃爾）（2020（令和 2）年 3 月）99 頁以下。

170 伊藤直人「分担研究報告書　特定業務従事者健康診断のあり方の検討」厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金研究『特定業務従事者の健康診断等の労働安全衛生法に基づく健康診断の諸課題に対する実態把握と課題解決のための調査研究　総合研究報告書』（研究代表者：森晃爾）（2020（令和 2）年 3 月）129 頁以下によれば、特定業務従事者健診の実施基準として、通達の数値を利用しているかとの問いについて、「あまり利用していない」（15.2%）、「全く利用していない」（9.7%）が 2 割 5 分であり、「深夜業（昭和 23 年基発 1456 号：深夜業を週に 1 回以上、又は 1 月に 4 回以上）のみ利用している」との回答（30.1%）が最多であったとされる。

171 この基準は、1948（昭和 23）年 2 月 15 日に発刊された社団法人日本産業衛生協会編『労働安全衛生規則の説明―衛生の部』（1948（昭和 23）年、労働省産業安全研究所内　産業安全協会）32 頁に既にその記載がある。

172 玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの 2023（令和 5）年 8 月 16 日における情報提供による。また、シフト制で上記いずれかの基準に沿う形でシフトが組まれている場合には、原則として「深夜業を含む業務」に当たることになるが、シフト変更や休暇、欠勤等により、予め組まれたシフトと勤務実態がずれる場合には、平均をとって上記基準

なお、監督官経験者によれば、安衛法施行前に発出された同通達の存在自体は監督官の間でほとんど知られていなかったが、自発的健康診断（66 条の 2）の条文が新設され「1 か月に 4 回以上」（安衛則第 50 条の 2）という基準が示された際に、これを一種の判断の「目安」として特定業務の深夜業についても「1 か月に 4 回以上」という指導が各所でされたようである [173]。近時、上記通達の存在はインターネット上で紹介されるに至っているが、医師を対象とする上記アンケート調査結果によれば、「深夜業（昭和 23 年基発 1456 号：深夜業を週に 1 回以上、又は 1 月に 4 回以上）のみ利用している」との回答（30.1%）が最多であったとのことであり、通達の周知が厚労省により適切になされているかについての検証は必要となるものの、少なくとも、この基準自体は実務上も参酌されているといえる。

以上のことなどから、深夜業務については、年 2 回の特定業務従事者健診が引き続き行われる必要があるとしても、特定業務従事者健診の対象業務の一部を含む職場特有の有害要因が問題となる業務については、一般定期健康診断と同じ項目を健診することの意義が乏しく、有害要因のばく露業務については、特殊健診と一本化することが望ましいとの指摘がなされている [174][175]。

ところで、上記のうち、ヲの「これらに準ずる有害物」としては、エチレンオキシド（平成 13・4・27 基発第 413 号）とホルムアルデヒド（平成 20・2・29 基発 0229001 号）が追加されている。これらを製造し取り扱う業務を行う事業者は、特殊健康診断の対象としないこととする一方で、特定業務従事者健康診断の対象とされている。これらの物質については、動物実験等で発がん性は認められているものの、発がんする部位を十分に特定できるには至っておらず、標的臓器の特異性がないことから、特定の臓器に焦点を当てた特殊

を充たすかが判断されることになる。

[173] 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供及び 2023（令和 5）年 8 月 16 日における追加の情報提供による。なお、条文に関する正式な解釈がない段階で、似たような条文の解釈が出された場合に、それを援用するような形で指導することはしばしばしば行われており、但し、その際、罪刑法定主義との関係で問題にならないよう、あくまでも「目安」という形で指導が行われるということである。

[174] 伊藤直人「分担研究報告書　特定業務従事者健康診断のあり方の検討」厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金研究『特定業務従事者の健康診断等の労働安全衛生法に基づく健康診断の諸課題に対する実態把握と課題解決のための調査研究　総合研究報告書』（研究代表者：森晃爾）（2020（令和 2）年 3 月）129 頁以下。

[175] 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供によれば、監督官サイドからも、ルの「これらに準ずる有害物を取り扱う業務」やヲの「これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務」の範囲については不明瞭であり、法違反の指摘がしにくいとの指摘もなされているとのことである。

健康診断の対象とせず、特定業務従事者健康診断として実施されることとされたものである[176]。

6．2．2．1．4　海外派遣労働者の健康診断

事業者は、海外に 6 か月以上派遣される労働者及び 6 か月以上の海外勤務を終了し、国内業務に従事させるときに医師による健康診断を行わなければならない（安衛則第 45 条の 2 第 1 項、同第 2 項）。海外において疾病の発症や増悪があると、職場環境、日常生活環境、医療事情等が国内と異なる面も多いため、医療をはじめとして様々な負担を労働者に強いることとなる。出国前の健康診断は、こうしたことから、海外に派遣する労働者の健康状態の適切な判断及び派遣中の労働者の健康管理に資するために設けられたものである。また、帰国後の健康診断は、海外勤務を終了した労働者を国内勤務に就かせる場合の就業上の配慮を行うとともに、その後の健康管理にも資するために設けられたものである（施行通達・平成元・8・22 基発第 462 号）。

健診項目は、定期健康診断における項目及び下記項目のうち医師が必要であると認める項目である（平成元・6・30 労働省告示第 47 号）。

	健診項目
派遣する場合	一　腹部画像検査（＊腹部の実質臓器の状態の確認等） 二　血液中の尿酸の量の検査（＊痛風の有無の確認等） 三　B 型肝炎ウイルス抗体検査（＊海外で感染する場合に備えた初期状態の確認等） 四　ABO 式及び Rh 式の血液型検査（＊輸血の必要への対応等）
帰国する場合	一　腹部画像検査 二　血液中の尿酸の量の検査 三　B 型肝炎ウイルス抗体検査 四　　糞便塗抹検査（＊感染症の有無の確認等）

（石﨑由希子作成）

6．2．2．1．5　給食従事者の検便

事業者は、事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、その雇入れの際又は当該業務への配置替えの際、検便による健康診断を行なわなければならない（安衛則第 47 条）。

6．2．2．1．6　補論：二次健康診断等給付

以上で述べた一般健康診断の基本的性格は一次健康診断であり、これらに基づく要再検査（要精密検査）とされたとしても、再検査又は精密検査は診断の確定や症状の程度を明

176 労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会（2013（平成 25）年 8 月 1 日）議事録〔圓藤委員、化学物質評価室長補佐〕。

らかにするものであり、一律に事業者に実施が義務付けられるものではない（健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（以下、健診事後措置指針）2（5）ハ。なお、この指針は、一般健診、特殊健診、臨時健診、深夜業務者健診、二次健診など法第 66 条、第 66 条の 2、労災保険法第 3 章第 2 節が定める全ての健診を対象としている）。しかし、業務上の事由による脳血管疾患及び心臓疾患（いわゆる過労死）の発生にかかわるものについては、その発生の防止という観点から、二次健康診断及び特定保健指導が労災保険給付としてなされている。すなわち、一般健康診断又は当該健康診断に関して労働者が自ら選択して受診した他の医師の健康診断のうち直近のもの（一次健康診断）において、血圧測定、血中脂質検査、血糖検査、BMI の項目においても異常所見があると診断されたときは、労働者は労災保険法による保険給付の一環として、無料で二次健康診断及びその結果に基づく特定保健指導をその請求により受けることができる(労災保険法第 26 条第 1 項、同第 2 項、労災保険法施行規則 18 条の 16 第 1 項）。二次健康診断は、脳血管及び心臓の状態を把握するために必要な検査が行われる。また、特定保健指導は、医師又は保健師により、面接により実施される。

事業者は、二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当であるとされている（健診事後措置指針 2（2））。

二次健康診断を受けた労働者から 3 か月以内に当該二次健康診断の結果を証明する書面の提出を受けた事業者に対しては、一般健康診断と同様に、健康診断の結果についての医師等からの意見聴取が義務付けられる（労災保険法第 27 条、安衛法第 66 条の 4）。このようにして、労災保険給付である二次健康診断が、最終的には、健康診断実施後の措置（安衛法第 66 条の 5）に繋がっていくこととなる。

6．2．2．2　特殊健康診断

6．2．2．2．1　有害業務に従事する労働者に対する特別の項目についての健康診断

一定の有害業務に従事する労働者に対しては、その有害因子による健康状態への影響を把握するため、特殊健康診断が行われる。すなわち、事業者は、雇入れ時、当該業務に配置換えした際のほか、原則 6 か月以内（四アルキル鉛健康診断は 3 か月以内）ごとに定期に、医師による特別の項目についての健康診断が義務付けられている（安衛法第 66 条第 2 項前段）。

事業者は、下記の業務に従事する労働者に対し健康診断を行うべき義務を負う（安衛法施行令第 22 条第 1 項）。なお、右欄は作業環境測定の対象となっているか否かを示したものである。

号数	業務内容	測定
①	高圧室内作業	―

②	放射線業務	○ ※1
③	特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う業務	○ ※2
	ベンジジン等、製造等が禁止される有害物等を試験研究のため製造し、若しくは使用する業務	―
	石綿等の取扱い若しくは試験研究のための製造若しくは石綿分析用試料等の製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務	○ ※3
④	鉛業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く。）	○ ※4
⑤	四アルキル鉛等業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く。）	―
⑥	屋内作業場等、一定の場所で所定の有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務	○

※1　特殊健康診断の対象となるのは、「放射線業務に常時従事する労働者で管理区域に立ち入るもの」（電離則第 56 条第 1 項）及び「除染等業務に常時従事する除染等業務従事者」である（除染電離則第 20 条）。

※2　オーラミン、マゼンタ又はこれらの物を含有する製剤その他の物を、製造する事業場以外の事業場において取り扱う業務は除かれる。また、エチレンオキシド、ホルムアルデヒドについては、標的臓器が明確でないことから特殊健診の対象とされておらず、特定業務従事者の健康診断の対象とされている。

※3　作業環境測定が求められているコークス炉上において若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う業務については、特殊健診の対象として明示されていない。これは、当該業務において肺がん等を誘発する原因物質はコールタールであるところ、当該物質は特化則の規制対象物質として特殊健康診断の対象となっているため、実務上支障はないものと考えられてきたと解される[177]。

※4　鉛業務のうち一部は作業環境測定の対象とならないことにつき 2．2．2．1．9 参照。

[177] 2022（令和 4）年 10 月 26 日における唐沢正義氏からの情報提供に基づく。

（石﨑由希子作成）

特殊健康診断の実施項目は、具体的には、厚生労働省令である有機則、四アルキル則、鉛則、電離則、高圧則、特化則において規定される。健診項目については、図表 6-3 のとおりであり、業務の経歴や作業条件の調査のほか、特定の有害要因が作用する標的臓器または健康影響の評価が行われることになる。

なお、2023（令和５）年４月以降、有機溶剤、特定化学物質（製造禁止物質、特別管理物質を除く）、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度については、①当該労働者が作業する単位作業場所における直近 3 回の作業環境測定結果が第一管理区分であること（四アルキル鉛については不要）、②直近 3 回の健康診断において、当該労働者に新たな異常所見がないこと、③直近の健康診断実施日からばく露の程度に大きな影響を与えるような作業内容の変更がないことが認められることを条件に、6 か月以内に 1 回ではなく、1 年以内に 1 回とすることが許容される（特化則第 39 条第 4 項、有機則第 29 条第 6 項、鉛則第 53 条第 4 項、四アルキル鉛則第 22 条第 4 項）。

上記の他、緊急作業に係る業務に従事する放射線業務従事者に対しては、配置替え時や 1 か月に 1 回、定期的に健康診断を実施することが事業者に求められる（電離則第 56 条の 2）。また、特定化学物質が漏洩し、汚染又は吸入したときには、その都度、遅滞なく健康診断を行うことが求められる（特化則第 42 条）。

また、有機則・鉛則・特化則・高圧則・石綿則においては、一次健康診断において異常所見が認められた場合には、再検査又は精密検査の実施が義務付けられている。

なお、上記の他、行政通達等に基づき、一定の有害業務について特殊健康診断の実施が勧奨されている（図表 6-4）。

6．2．2．2．2　有害業務に従事した後、配置転換した労働者に対する特別の項目についての健康診断

有害業務に従事した後、配置転換がなされ、現在は有害業務に従事していない者についても、一定の範囲で特別の項目についての健康診断が義務付けられている（安衛法第 66 条第 2 項後段、安衛法施行令第 22 条第 2 項）。有害業務のなかには、その業務に従事することにより生じる健康障害の発現までの潜伏期間が長く、その有害業務の職務を離れてから発現するものがあるところ、その健康障害の早期発見、適切な事後措置などの健康管理をすすめる必要があるからである[178]。

配置転換した労働者に対する健康診断が必要な業務としては、①製造禁止の対象とされる発がん性物質、②製造許可の対象としている発がん性物質を製造し、又は、取り扱う業務が挙げられている（安衛法施行令第 22 条第 2 項、石綿則第 40 条第 2 項、特化則第 39 条

[178] 労務行政研究所・前掲書 565 頁。

第 2 項、同 4 項）。

6．2．2．2．3　補論：じん肺健康診断

特殊の項目について健診を行う特殊健康診断のうち、じん肺を予防し、適正な健康管理を行うためのじん肺健康診断についてはじん肺法に根拠規定がある（じん肺法第 1 条、同第 7 条以下）。事業者がじん肺健康診断を行った場合においては、その限度において、本条第 1 項又は第 2 項の健康診断は行わなくても良いとされる（同法第 10 条）。

じん肺健康診断の対象となるのは、「常時粉じん作業に従事する労働者（過去に常時粉じん作業に従事したが、現在は非粉じん作業に従事する労働者を含む）」であり、じん肺健康診断には、就業時・離職時健康診断の他、定期・定期外健康診断があり、それぞれ下記のとおり、じん肺管理区分等に応じて実施頻度が決められている（じん肺法第 7 条乃至 9 条の 2）[179]。

種類	対象者		実施頻度
就業時	新たに常時粉じん作業に従事することになった労働者		就業時
定期	現在常時粉じん作業に従事する労働者	管理 2 又は管理 3 の労働者	1 年 1 回
		上記以外	3 年 1 回
	過去に常時粉じん作業に従事に従事したが、現在は非粉じん作業に従事する労働者	管理 3 の労働者	1 年 1 回
		管理 2 の労働者	3 年 1 回
定期外	常時粉じん作業に従事する労働者（管理 2 乃至 4 の労働者を除く）が、安衛法に基づく健康診断において、「じん肺所見あり」または「じん肺の疑いあり」と診断されたとき		遅滞なく
離職時	現在、常時粉じん作業に従事する労働者が希望する場合	管理 2 又は管理 3 の労働者であって、前回のじん肺健診から 6 か月以上経過	離職時
		上記以外で前回のじん肺健診から 1 年 6 か月以上経過	
	過去に常時粉じん作業に従	管理 2 又は管理 3 の労働者であって、前回のじん肺健診から 6 か月以上経過	

[179] 奈良労働局ウェブサイト（https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku/var/rev0/0113/2718/jinpai.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 11 月 4 日）。

	事したが、現在は非粉じん作業に従事する労働者が希望する場合		

（石﨑由希子作成）

じん肺管理区分は、「管理 1」、「管理 2」、「管理 3 イ」、「管理 3 ロ」および「管理 4」の 5 段階に分かれており、管理 2 以上は「じん肺の所見がある」ということを示しており、数字が大きくなるほどじん肺が進行していることを意味する（じん肺法第 4 条第 2 項）。じん肺管理区分は、労働者の住所地を管轄する都道府県労働局長がじん肺健康診断の結果等を踏まえた地方じん肺診査医の意見を参考に決定する。決定手続きは、じん肺健康診断を実施した事業者からのエックス線写真の提出あるいは労働者・事業者からの随時申請により開始される（同法第 12 条、第 13 条、第 15 条、第 16 条）。

じん肺管理区分のそれぞれの意味とこれに対応する就業上の措置は下記のとおりである（同法第 20 条の 2 乃至第 23 条）。

なお、事業者は、じん肺健康診断の結果、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業上適切な措置を講ずるように努めるとともに、適切な保健指導を受けることができるための配慮をするように努めなければならないとされる（同法第 20 条の 2）。

区分	健診結果	措置
管理 1	じん肺の所見がないと認められるもの	―
管理 2	エックス線写真の像が第 1 型で、じん肺による著しい肺機能の障害がない（F (−) または F (+)）と認められるもの	粉じんばく露提言措置の努力義務
管理 3 イ	エックス線写真の像が第 2 型で、じん肺による著しい肺機能の障害がない（F (−) または F (+)）と認められるもの	粉じんばく露提言措置の努力義務 都道府県労働局長からの勧奨による作業の転換の努力義務（転換手当：30 日分）
管理 3 ロ	エックス線写真の像が第 3 型または第 4 型（大陰影の大きさが一側の肺野の 3 分の 1 以下のものに限る）で、じん肺による著しい肺機能の障害がない（F (−) または F (+)）と認められるもの	作業の転換の努力義務 （転換手当：30 日分） （必要なと認められるときは都道府県労働局長により作業転換指示。この場合の転換手当：60 日分）

管理 4	1 エックス線写真の像が第 4 型（大陰影の大きさが一側の肺野の 3 分の 1 を超えるものに限る）と認められるもの 2 エックス線写真の像が第 1 型、第 2 型、第 3 型または第 4 型（大陰影の大きさが一側の肺野の 3 分の 1 以下のものに限る）で、じん肺による著しい肺機能の障害がある（F++）と認められるもの	療養

（石﨑由希子作成）

じん肺健康診断の検査項目は下記のとおりである。③はじん肺の所見がある者（は除く）、③はじん肺の所見があると診断された者のうち肺結核ないし合併症の疑いがあると診断された者について行われる。ただし、いずれも、一側の肺の大陰影の大きさが 3 分の 1 以上のものは行われない。

① 粉じん作業の職歴の調査
② 胸部エックス線写真
第 1 型：両肺野にじん肺による粒状影または不整形陰影が「少数あり」、かつ、「大陰影がない」と認められるもの
第 2 型：両肺野にじん肺による粒状影または不整形陰影が「多数あり」、かつ、「大陰影がない」と認められるもの
第 3 型：両肺野にじん肺による粒状影または不整形陰影が「極めて多数あり」、かつ、「大陰影がない」と認められるもの
第 4 型：「大陰影がある」と認められるもの
③ 胸部臨床検査
④ 肺機能検査
F（－）：じん肺による肺機能障害が認められない
F（＋）：じん肺による肺機能障害はあるが、F（＋＋）には達しないと認められる
F（＋＋）：じん肺による著しい肺機能障害があると認められる
⑤ 結核精密検査その他合併症に関する調査

6．2．2．2．4 特定業務従事者に対する歯科医師による健康診断

塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務に常時従事する労働者については、その雇入れの際、当該業務への配置替えの際及び当該業務についた後 6 か月以内ごとに一回、

定期に、歯科医師による健康診断を行なわなければならない（安衛法第 66 条第 3 項、安衛法施行令第 22 条第 3 項、安衛則第 48 条）。

6．2．2．2．5　都道府県労働局長が指示する臨時の健康診断

都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる（安衛法第 66 条第 4 項）。指示は、実施すべき健康診断の項目、健康診断を受けるべき労働者の範囲その他必要な事項を記載した文書により行なわれる（安衛則第 49 条）。ここでいう必要な事項としては、健康診断の検査法、健康診断を実施した場合の結果の報告に関すること、労働者の健康保持の観点からみて必要な作業環境条件の測定および改善、作業方法、救護体制等の検討に関することが含まれる（安衛則施行通達・昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）。また、指示すべき場合としては、①特別の健康診断（趣旨は明らかではないが、法定外健診を指すと推測される）の結果または作業中の労働者の訴え等からみて、特に注目すべき疾病がみられた場合、②有害物の大量漏えいがあり健康診断を要すると認められる場合、③その他原因不明の健康障害、特異な疾病等が発生した場合、④作業環境または作業条件の改善を必要と認める場合が挙げられている（前掲の安衛則施行通達）。また、長時間労働を行う労働者に対して、過重労働による健康障害の防止対策が講じられていない場合で、必要があると認めるときは、長時間労働者全員への医師による臨時の健康診断として問診（緊急の面接）を実施するよう指示すべきとされている（「『過労死等ゼロ』緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について」（平成 29・3・31 基発 0331 第 78 号、最終改正：令和 4・3・31 基発 0331 第 33 号・雇均発 0331 第 5 号））。なお、東日本大震災に伴う東京電力福島第一原子力発電所事故に際しては、複数回にわたり本条に基づく指示が出されている（図表 6-5）。

6．2．2．3　健康診断の受診

6．2．2．3．1　労働者の受診義務と医師選択の自由

労働者は、本条に基づく健康診断を受けなければならない（安衛法第 66 条第 5 項柱書）。本条は事業者に健康診断の実施を罰則付きで義務付けているが、労働者が受診に応じなければ、事業者としては実施のしようがないことから、労働者の実施義務に対応する形で労働者の受診義務を規定したものである[180]。

もっとも、健康診断とはいえども医療行為である以上、医師と患者との間の信頼関係には十分に配慮される必要がある[181]。そのため、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれ

[180] 畠中信夫・前掲書 307・308 頁。

[181] 畠中信夫・前掲書 308 頁。

らの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果について健康診断の項目ごとに証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでないとされている（安衛法第 65 条第 5 項但書、安衛則第 60 条）。いわゆる労働者の医師選択の自由が保障されているものといえる[182]。

6．2．2．3．2　費用

本条第 1 項から第 4 項までの規定により実施される健康診断の費用については、法で事業者に健康診断の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであるとされている（昭和 47・9・18 基発第 602 号）。他方、労働者が医師選択の自由に基づき自ら健康診断を受診した場合には、当該健康診断の費用は、労働者が負担すべきこととなる。

6．2．2．3．3　時間

特定の有害な業務に従事する労働者について行なわれる健康診断、いわゆる特殊健康診断は、事業の遂行にからんで当然実施されなければならない性格のものであるため、所定労働時間内の実施が原則とされ、これにかかる時間は「労働時間」に当たると解される。また、時間外に実施された場合には割増賃金の支払いが求められる。

他方、労働者一般に対する一般健康診断は、一般的な健康の確保をはかることを目的として実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行なわれるものではないので、その受診のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく労使協議して定めるべきものとしつつ、「労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可決な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましい」とされている（以上につき、昭和 47・9・18 基発第 602 号）。なお、一般健康診断に分類されるもののうち、特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断、給食従事者の検便については、「業務遂行との関連」において実施されるものであり、そうであるとすれば、特殊健康診断と同様、それにかかる時間は「労働時間」と解すべきであり、また、賃金が支払われるべきと解される（私見）。

6．2．2．4　派遣労働者に対する健康診断の実施

派遣労働者に対する一般健康診断の実施義務は労働契約上の使用者である派遣元事業者が負うこととなる。他方、特殊健康診断の実施義務は派遣先事業者に課されている（労働者派遣法第 45 条第 1 項、同第 3 項）。派遣労働者に対し危険有害業務に従事することを指

---

[182] 本規定は、後述のように、労基法制定当時から設けられていたが、寺本廣作『労働基準法解説』（1998（平成 10）年、信山社（1948（昭和 23 年）、時事通信社から出版されたものの復刻版））272 頁は、健康診断の必要性と労働者の自由権を調整するために設けられたものであると説明する。

揮命令するのは派遣先であり、業務の有害性から生じる健康障害リスクについては派遣先が管理すべきと考えられるためであろう。

ただし、派遣労働者が派遣先事業者で有害業務に従事し、その後、別の派遣先事業者で有害業務ではない業務に就いている場合の特殊健康診断については、派遣元事業者が実施する。なお、一般健康診断に関する健康情報については、派遣元事業者の責任において取り扱うものとし、派遣元事業者が、派遣労働者の同意を得ずに、これを派遣先事業者に提供することは禁止される(健診事後措置指針 3（6）)。

派遣先事業者は一般健康診断の実施に関して、以下で述べるような配慮義務及び協力義務を負う。まず、派遣労働者に対する一般健康診断の実施に当たって、派遣先事業者は、当該派遣労働者が派遣元事業者が実施する一般健康診断を受診することができるよう必要な配慮をすることが適当であるとされる（健診事後措置指針 3（1））。派遣先事業者はまた、1 か月ごとに 1 回以上及び派遣元事業者から請求があった際に、派遣就業をした日、その日ごとの始業・終業時刻、休憩時間、従事した業務の種類について、派遣元事業者に対して書面の交付等により通知しなければならないとされているが（労働者派遣法第 42 条第 3 項、労働者派遣法施行規則第 38 条）、派遣元事業者が医師から適切な意見を聴取するため、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報についても提供するよう依頼があった場合には、これに応じて情報を提供することが求められる。また、派遣元事業者が就業上の措置を講じるにあたり、協力を要請された場合にはこれに協力するものとされる。なお、派遣元事業者は、派遣先事業者に対する情報提供の依頼及び就業上の措置に関する協力要請をするに先立ち、労働者の同意を得るものとされる（以上につき、健診事後措置指針 3（2）・（3））。

他方、派遣先事業者が特殊健康診断を実施し、これに基づく就業上の措置を講ずるに当たっては、派遣元事業者と連絡調整を行った上でこれを実施することとし、就業上の措置を実施したときは、派遣元事業者に対し、当該措置の内容に関する情報を提供するものとされる（健診事後措置指針 3（3））。

特殊健康診断の結果の記録の保存は、派遣先事業者が行わなければならないが、派遣労働者については、派遣先が変更になった場合にも、当該派遣労働者の健康管理が継続的に行われるよう、派遣先事業者は、特殊健康診断の結果の記録の写しを派遣元事業者に送付しなければならず（労働者派遣法第 45 条第 10 項）、派遣元事業者は、派遣先事業者から送付を受けた当該記録の写しを保存しなければならない（同条第 11 項）。派遣先事業者による記録の送付義務及び派遣元事業者の保存義務は罰則により履行確保がされており、違反した場合には、30 万円以下の罰金に処されうる（同条第 12 項）。また、派遣元事業者は、当該記録の写しに基づき、派遣労働者に対して特殊健康診断の結果を通知しなければならない（健診事後措置指針 3（5））。

6．3　沿革

6．3．1　制度史

6．3．1．1　戦前の規制内容

職域における健康診断に関する規定の創設には、戦時下における労働力強化の要請とこれに反する実態としての結核の蔓延[183]及び健康状態の低下が大きく関わっている[184]。1937（昭和 12）年 7 月 7 日盧溝橋事件に端を発した「北支事変」は漸次拡大して「支那事変」となったが、事変の拡大とともに、軍需産業においては相当長時間の残業が継続的に行われ、労働者の健康状態の低下、災害の増加は免れがたい状態となった。こうしたなかで、これを放任するときは生産の増加及び生産力の持久について憂慮すべきものがあるとして、健康の維持等に関しても事業主の注意事項をかかげてその実行を勧奨するため、内務省社会局は、1937（昭和 12）年 10 月 8 日、「軍需品工場に対する指導方針」（発労第 96 号）として、地方庁に通牒を発した。そこでは、「随時健康診断を実施し疾病の早期発見とその予防に努むること、有害なる業務に従事する職工に対しては一層之を厳重に行ふこと」、「食堂又は寄宿舎の炊事係に対しては厳重なる健康診断を為すこと」が要請されている[185]。

なお、社会局長官から日本産業衛生協会総会に対しては、「労働者ノ肺結核ノ予防上適当ナル施設如何」について諮問がなされ、1933（昭和 8）年 11 月には、「発病防止ニ関スルモノ」として、採用時の体格検査や健康診断により、肺結核の素因者を職場から排除することのほか、定期的なツベルクリン反応検査、喀痰検査、隔日検温・月例体重の測定の励行などを内容とする答申がなされていた。この間、定期健康診断の励行、過労防止、患者の早期発見等についての行政指導が行われていた。もっとも、生産増強に対する要請が強まる中で、結核患者は増加の一途をたどっていた[186]。

1938（昭和 13）年 1 月 11 日には、体力局、衛生局、予防局、社会局、労働局の 5 局と臨時軍事援護部､外局としての保険院から構成される厚生省が設置され､同年 4 月 16 日には、工場法に基づく省令であった「工場危害予防及衛生規則」が改正された（厚生省令第 4 号）。なお、1936（昭和 11）から 1937（昭和 12）年にかけて、陸軍省が国民の体力向上のための強力な衛生行政の主務官庁としての衛生省を設立することを構想し、一度は撤回されたが、第 1 次近衛文麿内閣設立に際し、陸軍省が国民体力向上のための新省設立を条件としたことを受けて、1937（昭和 12）年 7 月 9 日に、国民体力の向上のほか、国民福祉の増進を図ることを目的とする保健社会省（仮称）設置要綱が閣議決定されていた。もっとも、枢密

183 なお、1919（大正 8）年に制定された結核予防法に基づく健康診断は既に実施されていた。

184 堀江正知「産業医制度の歴史と新たな役割」日本労働法学会誌 136 号 70-71 頁（2023（令和 5）年)、濱口桂一郎「健康診断の労働法政策」季労 283 号 154 頁。

185 労働省編『労働行政史第 1 巻』（労働法令協会、1961（昭和 36）年）629・630 頁、633・634 頁

186 労働省編・労働行政史第 1 巻 372 頁、378－379 頁。

院で「社会」という文字は時局がら不適当との意見が出され、省名を書経・左伝にある「正徳利用厚生」から「厚生」を取って「厚生省」とすることを勧告したため、同年 12 月 29 日に枢密院本会議において「厚生省」設置が正式に決定された。以上が同省設立の経緯である[187]。同省設立に伴い、内務省社会局、衛生局は廃止されている。

工場危害予防及衛生規則規則の改正により、新たに、常時 500 人以上の職工を使用する工場の工業主は、工業主及び安全管理者の指揮を受け、工場及び其の附属建設物に於ける衛生に関する事項を掌る工場医を選任すべきこと、ただし、作業の状況により「衛生上有害のところ」が少ない場合には、地方長官の許可を受け、選任しないことも可能であることが定められた（工場危害予防及衛生規則第 34 条の 3 第 2 項、同第 5 項）。また、地方長官は 500 人未満の職工を使用する工業主に対しても、必要があると認めるときは、工場医の選任を命じることができるとされた（同第 3 項）。工業主は、工場医をして、毎年少なくとも 1 回職工の健康診断を実施させること（同第 7 項）、健康診断に関する記録を 3 年間保存すること（同第 8 項）が義務付けられた[188]。以上のように、定期の健康診断は、衛生上有害のところが少なくない一定規模以上の工場において、年 1 回実施されるべきとされた。

工場危害予防及衛生規則の規定は、1940（昭和 15）年 10 月 7 日厚生省令第 37 号（1941（昭和 16）年 1 月 1 日より施行）により改正され、工場医要選任工場の規模 500 人以上が 100 人以上に拡張された他、従来からある年 1 回の健康診断に加えて、ガス、蒸気又は粉じんを発散し、その他衛生上有害なる業務に従事する者に対しての健康診断を、毎年 2 回行うべきとした（工場危害予防及衛生規則第 34 条の 3 第 7 項、同第 8 項）[189]。この衛生上有害な業務に従事する者に対する健康診断が現行の特定業務従事者に対する健康診断の始まりとなるものといえる。なお、結核予防と青年の体力向上とを目的とする国民体力法が 1940（昭和 15）年 4 月 8 日に成立し、未成年者に対する体力検査を義務付けるなどしていたが、同法に基づき体力検査を受けた者については、健診実施をしなくても良い旨規定された（同第 9 項）。

1942（昭和 17）年 2 月 10 日には、工場法施行規則（厚生省令第 7 号）が改正されると、同施行規則において、健康診断に関する規定が置かれるようになった。また、これに伴い、従来、工場医の任務として健康診断の実施が位置付けられていたのに対し、正面から工業主が職工に対して実施すべき義務として位置付けられるようになり、工場法が適用される職工 10 人以上の工業主を対象とするとともに、詳細な規定を加えることで、工場衛生の改善強化を図ろうとした。その背景には、戦時中の生産力拡充と労働力不足による労働強化

187 労働省編・労働行政史第 1 巻 643・644 頁、濱口桂一郎『日本の労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2018（平成 30）年）32・33 頁。

188 同規定及びその後の変遷については、堀江正知「産業医と労働安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌 35 巻 5 頁（2013（平成 25）年）参照。

189 労働省編・労働行政史第 1 巻 656 頁。

があり、労働者の体位が低下し、労働力維持培養の見地から憂慮すべき問題が生じたことがある[190]。具体的な規定内容としては、工業主は職工を雇入れ後 30 日以内に健康診断を行うべきとし（工場法施行規則第 8 条）、その後も毎年 1 回の健康診断を実施すべきこと、また、衛生上有害な業務に従事する職工に対しては毎年 2 回の健康診断を実施すべきことを工業主に義務付けた（同第 8 条の 2）。さらに、健康診断の結果の記録及びその保存義務（3 年間）のほか（同第 8 条の 4）、注意を要すると認められる者に対しては、医師の意見を徴した上で、療養の指示、就業場所・作業の転換、就業時間の短縮、休憩時間の増加、健康状態の監視、その他健康保護上必要な措置を講じることが工業主に義務付けられた（同第 8 条の 5）。また、「工場法施行規則中改正省令施行に関する件（昭和 17 年 2 月 24 日付け厚生次官より各地方長官宛）」では、毎年 2 回定期健康診断を実施すべき衛生上有害な 30 業務を指定したほか、その別添「労働者健康診断施行標準」においては、健康診断の具体的な方法の他、健康診断の結果、A 健常者、B 微症罹患者、C 赤沈値促進者、D 要注意罹患者、E 陽性転化者、F 疑活動性結核罹患者、G 活動性結核罹患者、H 要療養結核罹患者に判定区分し、それぞれに対してその後の健康診断の実施頻度等のほか、E・F・G・H に判定された者に対する作業転換、深夜業禁止・休養療養等の措置を工業主がとるべき措置として定めた。

健康診断の実施項目としては、身長、体重、胸囲等の体格検査、視力、色神、聴力等の機能検査、感覚器、呼吸器、循環器、消化器、神経系その他一般臨床医学的検査の他、「ツベルクリン」皮内反応検査を全員に実施することとし、陽性反応者に対しては、エックス線間接撮影又は透視を実施し、更に結核性病変の疑いがあるものに対しては、エックス線直接撮影、赤血球沈降速度検査及び喀痰検査を実施するものとした（同第 8 条の 3）。こうして、職域における一般健康診断が結核健診網の一翼を担うことが期待された。

なお、工場法施行規則の改正に伴い、工場危害予防及衛生規則も改正され（厚生省令第 8 号）、工場医選任に係る規定や健康診断の実施に係る規定は工場法施行規則に移行したことにより削除されたが、工場医の所掌や巡視等の権限に関する規定は工場危害予防及衛生規則に残された。また、新たに、工場医の選任がなされている工場の工業主が工場法施行規則に基づく健康診断を実施するときは工場医に実施させるべきことを内容とする規定が設けられた。

6．3．1．2　労基法制定時の規制内容

1947（昭和 22）年に制定された労基法においては、従前、工場法施行規則において規定されていた雇入れ時の健康診断及び定期健康診断及び健康診断の結果に基づく事後措置（就業の場所又は業務の転換、労働時間の短縮その他労働者の健康の保持に必要な措置）について、法律に格上げして規定した（旧労基法第 52 条第 1 項、同第 3 項）。

190 労働省編・労働行政史第 1 巻 1030-1032 頁。

義務付けの対象となるのは、「一定の事業」であり、具体的には、①常時 50 人以上の労働者を使用する事業において、常時使用する労働者を雇い入れる場合と②有害業務において、常時使用する労働者を雇い入れる場合であり、雇入れ時の健康診断のほか、①については年 1 回、②については、年 2 回の定期健康診断が義務付けられる。（旧安衛則第 48 条、同第 49 条第 1 項、第 2 項）。①の常時 50 人以上の労働者を使用する事業においては、衛生管理者の選任を義務付けられており（同第 11 条）、この衛生管理者には、健康診断を行わなければならない「医師である衛生管理者」（後の産業医）も含まれる（同第 12 条第 2 項）。ここでは「工場」ではなく「事業」が対象となっているのであり、一般の会社、銀行、官公署、農林畜産業、学校等にも及ぶ[191]。②の有害業務として、旧安衛則において 13 業務が掲げられたが（旧安衛則第 48 条第 1 項第 2 号）、これは現行の特定業務従事者の健康診断が予定される業務と一致する（安衛則第 13 条第 1 項第 2 号）。なお、対象業務に当たるかどうかの具体的基準については、いわゆる 1178 通達、「労働基準法施行規則第 18 条，女子年少者労働基準規則第 13 条及び労働安全衛生規則第 48 条の衛生上有害な業務の取扱い基準について」（昭和 23・ 8・12 基発第 1178 号）でその数値基準が示されており、「強烈な騒音を発する屋内作業」が、等価騒音レベル 90 デシベル以上の屋内作業場に変更されたこと（平成 4・8・24 基発第 480 号）を除けば、現在に至るまで大きな変更はなされていない[192]。

上記に加え、③旧労基法第 8 条（現行労基法では別表第一として規定）に規定される一定の事業（以下）に常時従事する労働者については、その規模（常時使用労働者数）にかかわらず、年 1 回の定期健康診断が義務付けられることとされた。

一　物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業(電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。)

二　鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業

三　土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業

四　道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業

五　ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業

八　物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業

十　映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業

十一　郵便又は電気通信の事業

十二　教育、研究又は調査の事業

191 中川一郎『詳細　改正労働安全衛生規則』（三晃社、1957 年）32 頁。

192 伊藤直人＝吉田彩夏＝森晃爾「特定業務従事者健康診断の実施対象となる業務とその基準に関する歴史的変遷」産業衛生学雑誌 60 巻 1 号 6 頁（2020（令和 2）年）。

十三　病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
十四　旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
十五　焼却、清掃又はと畜場の事業

ここから除外されている事業は、農林畜産・養蚕又は水産事業と金融、保険、広告等の事業であり、これらの事業において、50 人未満の労働者を使用している場合には健康診断実施義務はない。

以上まとめると、雇入れ時健診が義務付けられるのは、①常時 50 人以上の労働者を使用する事業において、常用労働者を雇い入れる場合と②有害業務において、常用労働者を雇い入れる場合である。②の場合は、年 2 回の定期健康診断も義務付けられる。年 1 回の定期健康診断は、上記①の場合のほか、旧労基法第 8 条に規定される広範な事業において、常用労働者を雇い入れる場合も義務付けられる。

雇入れ時健診及び定期健診の項目としては、①感覚器、循環器、呼吸器、消化器。神経系その他の臨床医学的検査、②身長、体重、視力、色神及び聴力の検査、③ツベルクリン皮内反応検査、エックス線検査、赤血球沈降速度検査及びかくたん検査、④前各号の外、業務の種類又は作業の状態によって、労働大臣の指定する検査である。このうち、臨床医学的検査以外の検査については、医師が必要と認めない場合やその実施が困難な場合は省略することができる（旧安衛則第 50 条）。

また、労基法第 52 条第 2 項では、「使用者の指定した医師の診断を受けることを希望しない労働者は、他の医師の健康診断を求めて、その結果を証明する書面を使用者に提出しなければならない」とし、現行の医師選択自由に関する規定も設けられた。なお、同規定については、労働者に医師選択の自由を与える必要があるのか、また、労働者が選択した医師の診断書が信用できない場合に混乱が生じないかとの指摘が立法過程においてなされている[193]。これに対し、政府委員から、「どうしても嫌だと云ふ醫者に矢張り健康診斷を強うると云ふことは少し無理であらう、矢張りさう云ふ時には他の醫者に健康診斷を求めるの自由は與へても宜からう」ということから認められたものであること、使用者側が信用のある良い医師を指定するとは限らないこと、労基法における健康診断の規定は、健康保険法上の休業手当の請求の前提となる健康診断とは異なり、結核罹患率や職業病発生状況を調査する趣旨のもので、医師選択の自由を認めることは、必ずしも、休業手当等の請求を自由になしうることを意味するものではないこと等について回答がなされている[194]。

なお、労働者が提出した診断書の内容に疑義がある場合について、医師の診断書については、一定の信憑力があるものとせざるを得ないとした上で、更に争いがあるときは、「医

193 第 92 回帝国議会貴族院労働基準法案特別委員会第 2 号（1947（昭和 22）年 3 月 22 日）〔渡邉覺造・種田虎雄発言〕。

194 第 92 回帝国議会貴族院労働基準法案特別委員会第 2 号（1947（昭和 22）年 3 月 22 日）〔吉武惠市（政府委員）発言〕

師である労働基準監督官」の検診を求めるよりほかないとの指摘もある[195]。医師である労働基準監督官については、就業の禁止をなすべき疾病にり患した疑いのある労働者の検診をする権限が認められている（旧労基法第 101 条第 2 項、現行安衛法第 91 条第 2 項）[196]。

6．3．1．3　特別則等における特殊健康診断の規制

1951（昭和 26）年に GHQ が石油精製事業を再開する条件として制定するよう指示した四エチル鉛危害防止規則（昭和 26・5・1 労働省令 12 号）においては、四エチル鉛取扱者に対する雇入れ時及び年 4 回の健康診断実施が使用者に義務付けられた。健診項目は、①体重測定、②坐位における心臓の収縮時・拡張時の血圧測定、③血色素量（ヘモグロビン）の測定、④塩基性斑点を有する赤血球の検査である。

また、1954（昭和 29）年の労基法改正により、特定業務従事者に対する歯科医師による健康診断の規定が設けられた。

さらに、1955（昭和 30）年のけい肺等特別保護法においては、一定の粉じん作業に常時従事する労働者を対象に、①就業の際、②3 年以内に 1 回（一定の管理区分に該当する場合は 1 年以内に 1 回）、健康診断を実施すること、③都道府県労働基準局長の勧告に基づく作業転換により、粉じん作業以外の作業に従事している者に対しては、3 年以内に 1 回、けい肺健康診断を実施すべき旨を規定した。同法は制定に先立ち行われた労働省のじん肺巡回健診の結果を踏まえたものである。また、1960（昭和 35）年からはけい肺だけでなく石綿肺やアルミニウム肺等の鉱物性粉じんの吸入によるじん肺も対象とするじん肺法が公布された。

1956（昭和 31）年には「特殊健康診断指導指針」（昭和 31・5・18・基発第 308 号）が有害な又は有害なおそれのある主要業務 23 業務について、業務ごとに特別な項目を検査する特殊健康診断の仕組みを示し、これに基づき指導勧奨がなされた（この点に関しては、2．3．1．3 も参照）。1963（昭和 38）年には、「健康診断結果に基づく健康管理指針」（昭和 38・8・19 基発第 939 号）がその事後措置（健康管理区分表等）の仕組みを示した[197]。

その後、1959（昭和 34）年に電離則、1960（昭和 35）年に有機則、1961（昭和 36）年に高気圧障害防止規則（現行の高圧則の前身となる規則）、1967（昭和 42）年に鉛則、1971（昭和 46）年には特化則が制定され、それぞれの特別則の中で、特殊健康診断について規定された。

6．3．1．4　安衛法制定後の規制内容

1972（昭和 47）年に安衛法が制定されると、本条が設けられ、後述の改正点を除けば、

---

195 寺本廣作・前掲書 272 頁。

196 堀江正知・前掲論文 6 頁。

197 堀江正知・前掲論文 11 頁。

このときの規定が基本的には現行法まで引き継がれている。また、安衛法の下での新たな安衛則については、1972（昭和 47 年 9 月 30 日に公布され、同年 10 月 1 日から施行された。これにより、健康診断の実施は、事業の規模や業務の如何にかかわらず、義務付けられることとされた（施行通達・昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）。

その後、安衛法は 1977（昭和 52）年に改正され（昭和 52・7・1 法律第 76 号）、健康診断の結果の記録義務が新たに規定されたほか（安衛法第 66 条第 6 項（当時））、健康診断の結果に基づく事後措置として、従前から記載されていた「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮」等の措置に加え、「その他の適切な措置」として、「作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備」を新たに規定した。このときの改正では、作業環境評価に関する規定が新たに導入されているが、作業環境測定の結果、有害物の濃度が高いような場合には、必要に応じて施設の設置、健康診断の実施等の措置を講ずべきこととする一方、健康診断の結果、有所見者が多く見られるような場合には、その作業場における作業環境を見直し、必要に応じて作業環境測定の実施、施設の設置等労働者の健康障害を防止するための措置を講ずべきこととしたものといえる（施行通達・昭和 53・2・10 発基第 9 号）。また、健康管理においても、評価の前提としての記録が求められたと解される。

その後、1996（平成 8）年の改正（平成 8・6・19 法律第 89 号）では、医師からの意見聴取に係る規定（安衛法第 66 条の 4）、事後措置指針に関する規定（同第 66 条の 5）、労働者に対する一般健康診断結果の通知の規定（同第 66 条の 6）、保健指導に関する規定（同第 66 条の 7）が、1999（平成 11）年の改正（平成 11・5・21 法律第 45 号）では、深夜業に従事する労働者の自発的健康診断提出に係る規定が導入されている。

6．3．1．5　定期健康診断項目の変遷等

定期健康診断の健診項目は後掲図表 6-6 のとおり変遷しているが、その経緯について以下論じる。

1972（昭和 47）年時点での雇入時健康診断及び定期健康診断の項目としては、従前から健康診断項目とされていた、身長、体重、視力及び聴力の検査（雇入時健康診断については、色覚の検査）、エックス線検査（及び喀痰検査）に加えて、既往歴及び業務歴の調査、自覚症状及び他覚症状の有無の検査、血圧の測定、尿検査が追加されている。このうち「自覚症状及び他覚症状の有無の検査」が追加されることに伴い、「感覚器、循環器…その他の臨床医学的検査」の表現は削除された。これは、労働者の訴えおよび問診に基づいて、検査すべき項目を医師の判断に委ねるとの趣旨である[198]。

また、定期健康診断や雇入時の健康診断の際に結核の発病のおそれがあると診断された労働者については、その後おおむね 6 か月後に、①エックス線直接撮影による検査及び喀痰検査、②聴診、打診その他必要な検査について医師による健康診断（結核健康診断）を

198 労働省労働衛生課編・前掲書（一般健康診断ハンドブック）29・30 頁。

行うことが定められている（旧安衛則第 67 条）。

このうち、業務歴の調査については、他の健診項目で得られた情報と当該労働者が従事する業務との関連が考察対象とされているものであり、この項目が追加されたことにより、定期健康診断が全国民を対象とする結核健診網の一翼を担うという機能だけでなく、労働者健診としての機能を果たすことを示すものといえる[199]。

1989（平成元）年における安衛則の改正においては、貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、心電図検査が追加されている。これは、高齢化社会の著しい進展等により、脳血管疾患、高血圧症、虚血性心疾患等のいわゆる成人病を有する労働者が増加していること、成人病を有する労働者に対し、職務上の適正な配慮がなされない場合にはこれらの疾病が増悪するリスクがあること、成人病は、いったん発症すると適切な健康管理をしない限り進行することが多いことをを踏まえたものである（平成元・8・22 基発第 462 号）。

また、1989（平成元）年の改正により、企業活動の国際化とともに、海外で働く労働者の数も年々増加していることを踏まえ、海外派遣労働者の健康診断も新設されている。

1998（平成 10）年における安衛則の改正では、HDL コレステロールの量の把握、血糖検査の追加とともに、尿中の糖の検査が追加された。HDL コレステロール量の把握は、高齢化の進展等により脳・心臓疾患等につながる所見を有する労働者が増加しており、「過労死」が社会的に問題となっている状況を踏まえて追加されたものである（平成 10・6・24 基発第 396 号）。また、血糖検査の追加は、尿糖の検査だけでは見逃しがちな糖尿病の早期把握を可能とするために追加されたものである。また、このときの改正により、肥満度を判定する BMI（体重(kg)/(身長(m))^2 で算出される）について、肥満の予防や改善のための指導を適切に行うのに有効な指数であるとして、健康診断個人票に記載しなければならないこととされた。このように、同改正を契機として、労働安全衛生法上の一般健康診断が生活習慣病に係る健康管理に大きな役割を果たすようになった[200]。

なお、上記通達（平成 10・6・24 基発第 396 号）においては、健康診断実施に際しての留意事項として、「問診の充実について」も触れられており、「脳・心臓疾患についてはストレスや生活習慣が重要な発症・増悪要因であることから、喫煙、飲酒を含む生活習慣に関する事項についても問診を行うことが望ましいこと。ただし、問診の実施に当たっては、労働者のプライバシーに十分配慮する必要があること」と規定している。

2001（平成 13）年における安衛則の改正では、色覚検査が健康診断項目から廃止された。色覚異常についての知見の蓄積により、色覚検査において異常と判別される者であっても、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきていること、さらに色覚検査において異常と判別される者について、業務に特別の支障がないにもかかわらず、事業者において採用を制限する事例も見られること等の事情に基づくものである（平成

199 畠中信夫・前掲書 304 頁。

200 畠中信夫・前掲書 305 頁。

13・7・16 基発第 634 号）。

2007（平成 19）年における安衛則の改正では、健診項目として腹囲が追加された他、血中脂質検査のうち、総コレステロールに代えて、LDL コレステロールを導入された。腹囲の追加は、BMI よりも腹囲（内臓脂肪）が脳・心臓疾患の発症と関連するとの報告が数多くなされ、日本内科学会等 8 学会よりなるメタボリックシンドローム診断基準検討委員会や国際糖尿病学会でも基準の必須項目に取り入れられるなど、腹囲（内臓脂肪）が肥満のリスク指標として優れていることが明らかとなったことに基づくものである。また、LDL コレステロールの導入は、日本動脈硬化学会が示す動脈硬化性疾患診療ガイドラインにおいて、単独で脳・心臓疾患の原因となる動脈硬化の強い危険因子になると指摘されているものであり、治療目標値は LDL コレステロールを主体とし、血清総コレステロール値を参考値とするとされているところを踏まえたものである。また、尿糖検査については、血糖検査を健診項目に追加した 1998（平成 10）年改正時に医師が必要でないと認めるときは省略できるとされていたが、血糖検査では、健診受診者の状況によっては、必ずしも正確な値を得られない場合もあること、血糖検査だけで把握できない糖尿病の疑いがある者を、より正確に把握することが可能であることから、2007（平成 19）年改正では、尿糖検査は血糖検査を補完する検査として、省略できないものとされた（平成 20・1・21 基発第 0121001 号）。

2009（平成 21）年改正では、結核健康診断（雇入れ時、定期健診等において、結核の発病のおそれがあると診断された労働者に対し、その後おおむね 6 月後に行われるエックス線直接撮影による検査及び喀痰検査等の健康診断）が廃止された。これは、広く国民を対象とする定期健康診断の実施について定める結核予防法の 2004（平成 16）年改正（平成 16 年法律第 133 号）において、「一律的・集団的な定期の健康診断の患者発見率は極端に低下しており、政策的必要性及び精度管理面から不都合となっているため、定期健診の対象者、定期及び回数について、効率化・重点化を図る観点」から見直しがなされたことを踏まえたものである（平成 16・10・18 健発第 1018001 号）。すなわち、結核予防法においては、従前、19 歳以上の事業所の従事者については、定期の健康診断として年 1 回、定期の健康診断で結核発病のおそれありと認められた場合には、半年後に再度健康診断の実施が義務付けられていたが、同改正により、結核菌にばく露される機会が多い職種又は必ずしも結核に感染する危険は高くないものの、発症すれば二次感染を起こす危険性が高い職種である学校、病院、社会福祉施設に限定して年 1 回の定期健康診断の実施を義務付けることとなった[201]。ただし、通達（平成 21・3・11 基発第 0311001 号）においては、結核発病のおそれがあると診断された労働者に対し、事業者は、健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(平成 8 年健康診断結果措置指針公示第 1 号)に基づき、再検査又は精密検査受診を勧奨する必要があること、また、健康診断結果にかかわらず、長引く咳

[201] 「労働安全衛生法における胸部エックス線検査等のあり方検討会」報告書（2006（平成 18）年 8 月）。

等の結核を疑う症状が認められる労働者に対して、事業者が、速やかに医療機関への受診を勧奨するよう留意することとされている。

なお、結核予防法は 2006（平成 18）年に廃止され、感染症法に統合されている。

6．3．1．6　特殊健康診断に係る規制の柔軟化

2021（令和 3）年 7 月 19 日に公表された「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」報告書においては、化学物質管理について自律的管理型の規制への移行が目指され、これに基づき省令改正（令和 4・5・31 厚生労働省令第 91 号）等がなされたが、その中では、作業環境管理やばく露防止対策が適切に実施されていることを条件に特殊健康診断の実施頻度を緩和できるとする規制の導入が図られている（この点については、2．3．1．8 も参照）。

6．3．2　背景となった災害等

特殊健康診断に関する規定の背景となる疾病（職業病）については、安衛法第 65 条や第 65 条の 2 において述べたところと重なるため、以下では定期健康診断の規定の変遷に係る疾病構造の変化について示すこととする。

5．3．1 で述べたように、定期健康診断の実施勧奨が求められるに至った昭和初期の罹患率については以下の記録がある。1927（昭和 2）年以降の健康保険事業報告によれば、結核罹患率は大規模工場の健康保険組合においても増加傾向にあり、政府管掌の小規模工場も加えるとその傾向は一層顕著であったとされる。1930（昭和 5）年の罹患率については、男子 8.2%、女子 17.2%との数値が示されている [202]。

また、死因別にみた場合に [203]、1938（昭和 13）年から 1943（昭和 18）年にかけて、結核による死亡者数が 15 万人程度から、17 万人程度まで増加傾向が認められるのに対し、1950（昭和 35）年頃から死亡者数は著しく減少し、1951（昭和 36）年には、10 万人を下回った。また、脳血管疾患、がん（悪性新生物）、心疾患の死因順位は、年々上昇し、1951（昭和 36）年には、結核に代わって脳血管疾患が第 1 位になった。更に 1953（昭和 38）年にはがんが第 2 位、1958（昭和 43）年には心疾患が第 3 位となり、いわゆる成人病（生活習慣病）が死因順位の上位を占めるようになった（図表 6-7）。なお、1955（昭和 40）年頃にがんが脳卒中を上回り、死因別にみた死亡率の一位となり、その後も死亡率は急激に上昇している。定期健康診断項目に貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、心電図検査等が追加された 1989（平成元）年頃の死因順位は、がんが第 1 位、心臓病が第 2 位、脳卒中が第 3 位となっている（図表 6-8）。

---

202 労働省編・労働行政史第 1 巻 372 頁。

203 厚生労働省『平成 26 年版厚生労働白書健康長寿社会の実現に向けて～健康・予防元年～』10-11 頁。

6．4　適用の実際

6．4．1　一般健康診断

2020（令和 2）年の「労働安全衛生調査（実態調査）」のうち事業所調査によると、正社員に対して一般健康診断を実施した事業所の割合は 95.7%、契約社員に対して実施した割合は 92.7%、正社員の週所定労働時間の 4 分の 3 以上働くパートタイム労働者に対して実施した割合は 90.1%であるが、正社員の週所定労働時間の 2 分の 1 以上 4 分の 3 未満働くパートタイム労働者では 65.0%、2 分の 1 未満働くパートタイム労働者では 44.6%である。

また、2020（令和 2）年の「労働安全衛生調査（実態調査）」のうち個人調査によると、「一般健康診断を受けた」と回答する者が 86.8%である。就業形態別にみると、「一般健康診断を受けた」と回答する正社員が 93.2%、契約社員が 96.5%であるのに対し、パートタイム労働者は 58.8%、派遣労働者は 73.5%である。一般健康診断を受けていない理由としては、「健康診断が実施されなかった」（33.8%）、「他のところで受けた」（30.7%）がいずれも 3 割と多く、その他、「多忙であった」（7.6%）、「面倒だった」（6.7%）との回答が選択されている。

また、労働者全体のうち一般健康診断を受けて「所見あり」と通知された者が 37.9%、「なし」と通知された者が 46.0%、「通知を受けていない」と回答する者が 2.9%である。「所見あり」と通知された者の中で要再検査・再治療の指摘を受け、再検査・治療を受けた者が 50.8%、指摘を受けたのに受けなかった者が 24.7%、指摘を受けていない者が 24.4%である。

「令和 3 年定期健康診断結果報告」によると、定期健康診断による有所見率は、2021（令和 3）年において 58.7%であり、1994（平成 6）年からの推移をみると増加傾向にあることがうかがわれる。また、診断項目別にみると、特に、血中脂質（33.0%）において顕著な増加傾向がみられる他、血圧（17.8%）、血糖検査（12.5%）においても増加傾向が認められる（図表 6-9）。

6．4．2　特殊健康診断

2018（平成 30）年の「労働安全衛生調査（実態調査）」のうち事業所調査によると、特殊健康診断実施率は概ね 8～9 割程度の業務が多いものの、特定化学物質を製造又は取り扱う事業所（64.5%）、有機溶剤業務を行う事業所（53.7%）の実施率がやや低い（図表 6-10-1）。同じ調査の受診率については、現在又は過去に石綿取扱い業務に従事した者の健診受診率（49.9%）や現在又は過去に粉じん作業に従事した者の就業時・離職時等のじん肺健康診断の受診率（46.5%）、1 年に 1 回のじん肺健康診断の受診率（67.5%）がやや低く、その他は 8～9 割である（図表 6-10-2）。

また、事業所調査によれば、延受診者数を分母とした場合の有所見率は、石綿取扱い業務がある事業所（19.2%）、1 年に 1 回のじん肺健康診断（29.1%）において高い（図表 6-10-1）。

6．4．3　健康診断の実施機関

「平成 24 年労働者健康状況調査」（事業所調査）によると、健康診断の実施機関として、自社病院・診療所等が 5.3%、健診を主たる業務とする健康診断機関が 53.0%、病院・診療所（健診を従たる業務とする病院・診療所含む）が 38.6%、その他 2.9%、不明 0.2%である。

6．4．4　定期健康診断不実施の理由

「平成 24 年労働者健康状況調査」（事業所調査）によると、定期健康診断を実施しなかった事業所のうち、不実施の理由（複数回答）として、「健康診断施する日程や時間がとれない（とりにくい）」が 43.4%、「健康診断を実施する費用がない（費用が高額である）」が 34.6%、「健康診断を実施する適当な健診機関や医療機関がない（見つからない）」が 14.3%、「健康診断を実施する必要性を感じない」が 11.2%、「健康診断に関する事務が負担である」が 7.6%、「その他」が 46.6%である。

6．4．5　監督の状況

6．4．5．1　定期監督における法違反状況・送検件数

「労働基準監督年報」によれば、定期監督における本条に基づく健康診断実施義務違反の状況は下記のとおりである。概ね 2 万件程度の違反があることがうかがわれる。

	定期監督等実施事業場数	同違反事業場数	66 条違反
1999（平成 11）	146160	87285	8206
2002（平成 14）	131878	82744	10028
2011（平成 23）	132829	89586	16459
2012（平成 24）	134295	91796	17475
2013（平成 25）	140499	95550	18839
2014（平成 26）	129881	90151	18747
2015	133116	92034	20190

（平成 27）			
2016 （平成 28）	134617	89972	19716
2017 （平成 29）	135785	92695	20586
2018 （平成 30）	136281	93008	22359
2019 （平成 31）	134981	95764	27618 ※１
2020 （令和 2）	116317	80335	20153 ※１

森山誠也氏が集計した資料を基に石﨑由希子作成

※１　2019（平成 31）年以降は、安衛法第 66 条乃至 66 条の 6 違反を集計したもの

「令和 2 年度労働基準監督年報（第 73 回）」によれば、本条に紐づく特別規則等省令違反の状況は下記のとおりであり、専ら定期健康診断に係る義務違反が監督の対象となっていることがうかがわれる。特殊健康診断実施義務に係る違反では、有機則関連、特化則関連の違反割合が高い。

安衛則	19171
有機則	816
鉛則	12
四アルキル鉛則	0
特化則	560
石綿則	14
高圧則	1
電離則	24
除染則	1

（石﨑由希子作成）

他方、健康診断実施義務違反が直ちに労働者の生命・身体に対して影響を及ぼさないためか、送検事件件数は少ない（なお、1 つの事件で複数の被疑条文がある場合、主たる被疑条文のみ集計されている）。

	総計	66 条違反
1999（平成 11）	784	1

2002（平成 14）	667	0
2011（平成 23）	542	1
2012（平成 24）	614	10
2013（平成 25）	560	3
2014（平成 26）	628	1
2015（平成 27）	550	2
2016（平成 28）	497	7
2017（平成 29）	474	3
2018（平成 30）	529	1
2019（平成 31）	469	1
2020（令和 2）	505	1

森山誠也氏が集計した資料を基に石﨑由希子作成

6．4．5．2　監督の実際

監督実務経験者[204]によれば、健康診断だけを重点として臨検監督することはなく、法定健診の実施の有無について定期監督、災害時監督等の際に併せて確認するのが通常とのことである。特に、雇入れ時健康診断、定期健康診断の実施の有無については、衛生監督では必ず確認がなされる。また、衛生監督以外の監督でも健康診断実施義務違反は比較的容易に確認される。近時は受診率向上により、職場全体での受診率の向上を指導するというよりも、受診しなかった個々の労働者のフォローを指導することが多いとのことである。なお、レントゲンによる被ばくを怖れて健診を拒否した労働者（妊娠中の労働者を含む）への対応について企業側が悩んでいるケースもみられるが、法違反とまではいえないとの扱いをしている。

「令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）」によれば、定期健康診断を実施していないことを理由に安衛則第 44 条を適用して監督指導を行ったとの回答が 4 件寄せられている。このうち 1 件は、労働者が 30 名規模の製造業の事業場において、定期健康診断の実施状況を確認したところ「各自に任せている」とし、事業場が主体的に健康診断を実施しているとはいえないケースであったとされる。また、安衛則の適用にあたり、「常時使用する労働者」に当たるか否かの判断に悩みを抱えているとみられる回答がみられる。この点に関しては、監督実務の経験者からの情報提供においても、常時性の解釈が各局、各監督官でそれぞれ異なっているとの指摘がなされている。「臨時でなければ常時である」との理解に立ち、この旨説明して法違反を指摘したこともあるが、事業者と押し問答になるケースもあったとのことであり、基準とし

[204] 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供による。

ての不明瞭性が実務上の課題になっているといえる[205]。

さらに、上記アンケートにおいては、健康診断結果の通知（安衛法第 66 条の 6、安衛則第 51 条）や監督署への健康診断結果報告（安衛法第 100 条、安衛則第 52 条）についても違反があれば併せて適用するとの回答が寄せられている。それらの違反が重ならない初めて適用するとの趣旨ではないだろうが、実際には違反が重なると適用しやすいとの趣旨を含むと察せられる。

特殊健康診断に関する監督指導の例としては、ドラフトチャンバー内で、発煙硝酸を使用し、電子部品の検査業務を行っている労働者に対し、年 1 回の一般健康診断のみ実施し、6 月以内ごとに 1 回、定期に歯科医師による健康診断（安衛則第 48 条）を行っていなかったことによるものとイソプロピルアルコール含有の洗浄剤を使用して金属製品の洗浄を行なっていた労働者について、有機溶剤に係る特殊健康診断を行なっていなかった事例が挙げられている。

6．4．6　刑事事件判決

LEX/DB において、「労働安全衛生法」、「健康診断」で刑事事件を検索すると 2 件の事件がヒットする。

労働安全衛生法違反、労働基準法違反被告事件・大阪地判平成 12・8・9 判時 1732 号 152 頁では、1996（平成 8）年から 10 年にかけて、雇入れ時健康診断および定期健康診断を行わなかったこと、計 158 時間程度の違法な時間外労働を行わせていたこと、また、割増賃金を支払わなかったことにより、被告法人及び代表取締役社長に対し、それぞれ罰金 40 万円を科す判決が示されている。量刑に際しては、会社設立後継続して健康診断を怠ってきたというものではなく、時期は固定していないもののほぼ毎年いずれかの時期に健康診断はしてきたこと、1996（平成 8）年 4 月に実施した定期健康診断の結果に不合理な点があり、病院を代えようとしたが適切な医療機関が見つからないまま日時を経過させてしまったこと等が考慮されている。

労働安全衛生法違反、有印私文書偽造、同行使被告事件・長崎地判平成 18・10・3 労判 923 号 93 頁では、会社内で人材派遣業務全般を統括管理していた被告人が、新規の派遣労働者 2 名を雇用する際、雇入時の健康診断を行っていたら派遣締切に間に合わないとして、これを行わず、会社従業員を利用するなどして、医師名義の健康診断個人票を偽造し、派遣先に提出して行使した事案である。同判決では、会社の利益を優先する余り、労働者の健康管理をないがしろにした点で悪質である点、医師名義の健康診断個人票に対する社会的信用を損ねてでも会社の利益を守ろうとした点においても悪質である点、罪となるべき犯行以外にも、平成 15 年以降、50 人程度の労働者を雇用するに際し健康診断を実施してお

[205] 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供による。

らず、20 人程度の労働者については、健康診断は実施したが、その結果を書き換えたりしていることが考慮され、懲役 1 年 6 月、罰金 30 万円、執行猶予 3 年が言渡された。

6．4．7　歯科健康診断

「令和 2 年労働安全衛生調査（実態調査）」の事業所調査の結果によれば、歯科健診を実施した事業所は全事業所のうち 4.0％であり、本条に基づく歯科健診を実施したのは 0.2％、それ以外の歯科健診を実施したのが 3.8％である。

監督実務経験者からの情報提供によれば、鉛蓄電池の製造工場で製品に充電する際に硫酸ミストが発生する箇所、メッキ工場で酸洗いに塩酸を使用していた事業場、研究で弗酸を使用している事業場などで歯科健診の実施を是正勧告したことがあるとのことである。もっとも、「発散する場所」とある以上、単に塩酸や硫酸があるというだけでは法違反とは断定できず、実際に歯牙酸蝕症での症例が少ないこと等の事情により、違反の指摘に消極的な監督官もいるとのことである[206]。

6．5　関係判例

6．5．1　健康診断実施義務と損害賠償請求

6．5．1．1　定期健康診断の不実施

富士保安警備事件・東京地判平成 8・3・28 労判 694 号 34 頁は、警備会社従業員 A が、勤務時間中に脳梗塞で死亡したため、遺族である原告が被告らに対して、安全配慮義務違反に基づき、損害賠償請求をした事案である。

同判決は、「被告会社は、…雇用契約上の信義則に基づき、使用者として労働者の生命、身体、健康を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負い、その具体的内容として、労働時間、休憩時間、休日、休憩場所等について適正な労働条件を確保し、さらに、健康診断を実施したうえ、労働者の健康に配慮し、年齢、健康状態等に応じて、労働者の従事する作業内容の軽減、就業場所の変更等適切な措置をとるべき義務を負う」とした上で、「被告会社は、労働基準法及び就業規則に定める労働時間、休日の保障を全く行わず、恒常的な過重業務を行わせながら、A を採用して以降、健康診断を実施せず、健康状態の把握を怠ったうえ、A が就職当初から高血圧症の基礎疾患を有することを認識できたにもかかわらず、その後の勤務内容等について、年齢、健康状態等に応じた作業内容の軽減等適切な措置を全くとらなかった結果、前記のとおり、A の基礎疾患と相まって、A の脳梗塞を発症させたものである」として損害賠償請求を一部認容した。なお、被告は、行政機関の健康診断を受診するように促していたこと、A の勤務先は、病院であることから、本人が希望すれば、いつでも健康診断等を受けることができたことを理由に義務違反はな

[206] 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供による。

いことを主張していたが、実質的に有給休暇が保障されていなかったこと、「事業主が実施すべき健康診断を従業員が自らの負担により受診しなかったからといって、その責任を従業員に転嫁することは許されない」ことを理由に、かかる主張は排斥されている。

同判決は、健康診断の実施が安全配慮義務の内容となることを認めたものである。本条第 5 項但書においては、労働者の医師選択の自由を保障する観点から、労働者が自らの負担により医療機関を選択し、健康診断を受けることも認められているが、同判決は、こうした可能性があることは、事業主の健康診断をおよそ実施していない場合に、健康診断実施義務違反の責任を免れさせるものではないことを明らかにしたものといえる。なお、同判決は、有給休暇の保障が実質的になされていないことについても免責を認めないことを基礎づける事情として言及する。そのこと自体は適切であるが、本条に基づく健康診断が実施されたといえるためには、健康診断の受診を目的とする有給休暇がとれる状態になっていることに加えて、健診にかかる費用が事業者により負担されていたり、受診を勧奨するなどの対応がとられていることが必要になると思われる。

労働者の傷病の発症・増悪や死亡といった結果が生じていない中で、あるいは、こうした結果と法定の健康診断の不実施や不適切な実施との間の因果関係が基礎づけられない中で、健康診断の不実施それ自体から損害賠償請求権が基礎づけられないかも問題となりうる。酔心開発事件・東京地判令和 4・4・12 労判 1276 号 54 頁は、パーキンソン症候群レビー小体型認知症を発症した原告労働者が、①使用者が月 80 時間以上の法定外残業を強いたことや②割増賃金を支払わなかったこと、③定期健康診断の実施を怠るなど、健康に対する配慮を欠いていたことなど一連の不法行為により、身体的・精神的負担が生じ、レビー小体型認知症の症状が増悪したなどとして、不法行為に基づく損害賠償を請求した事案である。同判決は、割増賃金請求は一部認容し、被告会社が定期健康診断を実施していないことにつき、本条第 1 項違反は認めたものの、長時間の時間外労働の事実は認められず、また、定期健康診断の不実施により損害が発生したとは認められず、レビー小体型認知症発症との間の因果関係も認められないとして請求を棄却した。定期健康診断不実施それ自体からは直ちに損害賠償請求権が基礎づけられるものではないことを示したものといえる。

6．5．1．2　不十分な健診項目

真備学園事件・岡山地判平成 6・12・20 労判 671 号 42 頁は、脳内出血により死亡した高校教師の遺族が原告らとなり、学校法人である被告に対し安全配慮義務違反を理由として損害賠償請求がされた事案である。被告は、毎年一回民間医療機関に対し、胸部エックス線間接撮影並びに尿中の糖及び蛋白の有無の検査を委託するにとどまり、また、血圧については、学校の保健室に血圧計を常時二基設備して職員が自由に血圧を測定することができるようにしていたが、法定の健康診断の一項目として血圧検査が実施されたことはなかった。また、健康診断個人票が作成されることはなく、校医が健康管理を行うこともなかった。

同判決は、事業者に責務（安衛法第 3 条第 1 項）、健康診断実施義務及び事後措置を講じる義務（安衛法第 66 条第 1 項、同 7 項（現：第 66 条の 5）、安衛則第 44 条）、産業医の選任義務（安衛法第 13 条、同施行令第 5 条、安衛則第 14 条第 1 項）を課す諸規定、さらには、学校保健法に基づく健康診断実施及び事後措置の義務（同法第 8 条、同法施行規則第 10 条、同規則第 12 条、同規則第 13 条）、学校医の選任義務の規定（学校保健法第 16 条第 1 項、同 4 項）の趣旨に照らし、「事業者である被告は、学校の設置者として、学校に勤務する職員らのために前記労働安全衛生法乃至学校保健法等の規定する内容の公的責務を負担すると同時に、右規定の存在を前提に、被告と雇用契約関係にある職員らに対しても、直接、右雇用契約関係の付帯義務として、信義則上、健康診断やその結果に基づく事後措置等により、その健康状態を把握し、その健康保持のために適切な措置をとるなどして、その健康管理に関する安全配慮義務を負うものというべきである」とした。

その上で、定期の健康診断の項目に血圧検査があれば（判決文のママだが、「血圧検査が規定されているので」の趣旨だろう〔三柴〕）、亡教師の悪性の高血圧症は容易に判明したものということができたこと、亡教師に尿検査の受検を促し、結果の報告を義務付け、健康診断個人票を作成していれば、悪性の高血圧症の原因ともいうべき腎疾患の存在と程度を含む総合的な健康状況を容易に把握し得た筈であり、そうであれば、抜本的対策（教頭代行の交替等職務負担の大幅軽減、場合によっては一時入院等の措置）をとることが期待できたはずであるのにこれを怠ったとして、「これらの健康管理に関する措置や体制の整備を漫然と怠っていた当時の学校の態度は、前記諸法規の要求する労働安全衛生保持のための公的な責務を果たさない不十分なものであったと同時に、職員らに対する雇用契約関係上の付帯義務として信義則上要求される健康管理に関する安全配慮義務にも反していたものと認めるのが相当である。」とした。被告は、亡高校教師が既に専門医を受診しているとしたことをもって、安全配慮義務違反はないとの主張をしたが、同判決は、「被告において職員らの健康を自ら主体的に把握し、その健康状態に応じた職務上の措置を採るべきことに変わりはな」いとして、この主張を排斥した。

同判決は、健康診断実施義務が安全配慮義務の内容となること、本条に基づく健康診断が実施されたと認められるためには、安衛則に規定される全ての項目について健康診断が実施される必要があること、労働者が専門医を受診し、そこで健康管理を受けていることをもって、事業者が健康診断実施義務を免れる訳ではないことを明らかにしているといえる。

6．5．1．3　健康診断において求められる医療水準

東京海上火災保険・海上ビル診療所事件・東京高判平成 10・2・26 労判 732 号 14 頁は、レントゲン写真の異常陰影が見過ごされるなどしたことにより、肺癌に対する処置が手遅れとなったと主張して、死亡した労働者の遺族が、勤務先及び医師らに対し、安全配慮義務違反又は不法行為に基づく損害賠償請求を請求した事案である。

同判決は、「一般の企業において、その従業員に対する定期健康診断の実施は、労働契約ないし雇用契約関係の付随義務である安全配慮義務の履行の一環として位置づけられるものであるとしても、信義則上、一般医療水準に照らし相当と認められる程度の健康診断を実施し、あるいはこれを行い得る医療機関に委嘱すれば足りるのであって、右診断が明白に右水準を下回り、かつ、企業側がそれを知り又は知り得たというような事情がない限り、安全配慮義務の違反は認められない」とする一審判決を維持し請求を棄却した。同判決はまた、仮に医師や医療機関の過失について勤務先の責任を認めるとすれば、それは、定期健康診断を実施する医師ないし医療機関の具体的な個々の医療行為につき指揮監督すべき義務を負わせることになって妥当でないとする。

同判決からは、安全配慮義務の内容に含まれる定期健康診断の実施とは、具体的には、一般医療水準に照らし相当と認められる程度の健康診断を実施し、あるいはこれを行い得る医療機関に委嘱することであり、かつ、それをもって足りるということが確認できる。

6．5．1．4　健康診断の事後措置

システムコンサルタント事件・東京高判平成 11・7・28 労判 770 号 58 頁は、コンピューターソフトウェア開発業務に従事していた亡Ａが入社から約 10 年後に脳幹部出血により死亡したのは、Ｙ社において過重な業務に従事したことが原因の過労死であるとして、安全配慮義務違反を理由として損害賠償を請求した事案である。亡Ａの死亡前 1 年間の総労働時間は合計 2859.5 時間（入社以後 10 年間の平均は約 2939 時間）であり、結婚により休暇を取った月を除くと、月の労働時間は概ね 200～300 時間であった。また、プロジェクトの実質的責任者としてスケジュール遵守を求める発注会社と、増員や負担軽減を求める協力会社の板挟みにあっていた。亡Ａは入社当時から、高血圧（140／92）であったが、約 10 年間で心拡張も伴い高血圧が相当増悪したことが認められており、行政では労災認定されなかったが、同判決では、長時間労働に伴う精神的ストレスにより脳出血発症に至ったと認められている。

同判決は、Ｙ社が高血圧が相当程度増悪していたことを認識していたとすれば、「Ｙ社は、具体的な法規の有無にかかわらず、使用者として、太郎の高血圧をさらに増悪させ、脳出血等の致命的な合併症に至らせる可能性のある精神的緊張を伴う過重な業務に就かせないようにするとか、業務を軽減するなどの配慮をする義務」を負うべきところ、特段の負担軽減措置をとることなく、同義務を怠ったとしてＹ社の損害賠償責任を認めた。

定期健康診断に基づく事後措置の規定は 1999（平成 11）年の法改正により導入されたものであり、事件当時はなかったが、同判決は、こうした具体的規定がないとしても、労働者の高血圧症を認識した使用者は業務軽減の配慮をする義務を負うと判断している。同判決からは、定期健康診断の結果が、配慮が必要であることについての使用者の認識可能性（予見可能性）を導きうること、事後措置の不実施が安全配慮義務違反を基礎づけることが示唆される。

6．5．1．5　特殊健康診断の不実施・不適切な実施

特殊健康診断が（適切に）実施されなかったことについて、安全配慮義務違反等に基づく損害賠償責任を認めた裁判例は多数ある[207]。

植田満俺製練所事件・大阪地判昭和 57・9・30 労判 396 号 51 頁は、原告労働者らのマンガン中毒等について、マンガン鉱の製錬を行っていた個人事業主の安全配慮義務違反による債務不履行責任が認められた事例であるが、安全配慮義務違反を認めるにあたり、発じん防止設備が不十分であったことや防じんマスク装着が徹底されていなかったことの他、①特殊健康診断も受診させてこなかったこと、②既にマンガン中毒罹患者が 2 名発生していたにも関わらず、精密検査を受診させて、早期発見に努めるべきであったのにこれを講じなかったこと、これにより、マンガン中毒に罹患・増悪させたことが考慮されている。東北機械製作所事件・秋田地判昭和 57・10・18 労判 401 号 52 頁においても同様に、「被告が特殊健康診断を所定のとおり実施していれば、原告の体の何らかの異常を早期に発見し、適切な措置をとることによって、発病又は重症化を防ぎ得たかもしれない」などとして、トルエンの蒸気にさらされ、これを吸引して有機溶剤中毒に罹患した労働者に対する損害賠償責任が肯定されている。

また、ソニー有機溶剤中毒訴訟事件・仙台地判昭和 52・3・14 判時 847 号 3 頁は、有機溶剤取扱者を対象とした特殊健康診断について、6 か月に 1 回実施する必要があったところ（有機則 29 条 2 項）、6 か月を超える期間を空けて実施されたという事案の下、「特殊健康診断を所定のとおり実施し、労働者の身体の異常を適確に把握すべき」義務について、違反が認められている。被告会社は、所定の時期に実施すべく医療機関に依頼していたが、医療機関側の都合によって遅れたもので、被告会社に責任はないと主張したが、同事案では 11 月に実施されるべき特殊健康診断の依頼が 10 月になされており、5 月の特殊健康診断実施を依頼する際に、それ以降の分も依頼しておくか、少なくとも、5 月の特殊健康診断を実施した際、次回の実施を依頼する等すべきであったとして、主張が排斥されている。その上で、被告会社が特殊健康診断を 11 月に実施していれば、異常を発見し得た可能性も否定できないとして、被告会社の責任が肯定されている。

内外ゴム事件・神戸地判平成 2・12・27 労判 596 号 69 頁では、特殊健康診断は約 4 年間に計 8 回実施されているものの、7 回分の健康診断個人票中の「主として取扱った有機溶剤の名称」欄は空白である上、個人票中の「自他覚症状」欄もしくは「神経系または消化器系障害」欄は、原告が同人を直接健康診断した医師に当時の症状を訴えたにも関わらず、その右欄には斜線がひかれ、原告がこれを問い質した際、それは別にチェックしていると回答されたことが認められている

---

[207] 下記で検討する裁判例の他、渡辺工業（石綿曝露等）事件・大阪地判平成 22・4・21 判時 2099 号 62 頁、損害賠償請求事件・さいたま地判平成 23・1・21 判時 2105 号 75 頁等。

同判決は、「個人票の記載がずさんであるとのそしりを免れず、ひいては、右各実施された右各健康診断の実施方法その内容に対しても疑問を抱かざるを得ない」として、個人票に記載のある「健康」の記載は信用できないとし、上記事実認定を前提に、適切な特殊健康診断を実施すること（有機則 29 条、30 条）が安全配慮義務の内容となること、被告会社の実施した特殊健康診断の方法・内容に照らして、その違反が認められることを判示している。同判決は、特殊健康診断の不適切な実施が安全配慮義務違反を基礎づけうることを明らかにしているが、この他に「有機溶剤中毒の診断に当って自覚症状が重要な指標となっていること、それ故に右診察に当っては必要十分な問診を行うことを要すること、しかも、右問診においては訴えられた自覚症状を詳細に質問する必要があり、その際、使用された有機溶剤の種類、右溶剤使用開始時期、曝露状況等が重要な参考資料となること」のほか、「健康診断のように多数の作業者を相手に長時間かけて問診するのは不可能なので、先ず問診票を用いてアンケート調査を行い、健康診断時には、これを参考にしながら補足的に直接問診するのも一つの方法であること、右問診票には平易な言葉で質問を記載し、その質問数も必要にして十分なだけ用意し、回答も肯否いずれかを簡単に選択できるようにするのが望ましいこと、右作業者を直接健康診断するに当っては、右問診票において肯定の回答のあった自覚症状についてさらにその内容や現れ方を詳細に問いただすことが極めて重要であること、そして、右事項について詳しく質問した後に、それらの症状を総合して神経障害の有無、もし障害があると考えるならばその部位程度についておおよその見当をつけておく必要があること」も判示しており、特殊健康診断の個人票に記載される「自他覚症状」欄や「有機溶剤の名称」欄が持つ意義や望ましいとされる問診の方法も確認しているといえる。

6．5．2　健康診断費用償還請求

労働者自らが健診費用を負担して健康診断を受診した場合に、その費用償還請求をなしうるかも問題となりうる[208]。

社会福祉法人セヴァ福祉会事件・京都地判令和 4・5・11 労判 1268 号 22 頁では、事業者が安衛法第 66 条第 1 項に基づき健康診断実施義務を負っていることや定期健康診断の実施にかかる費用は使用者負担であると通達（昭和 47・9・18 基発第 602 号）において定められていることを踏まえた上で、原告労働者が 2016（平成 28）年から 2019（令和元）年まで 4 回分の健康診断を自ら選んだ医療機関で受けた際の費用（各回 2 万円超）について、法律上の原因なく原告労働者が負担させられたものであり、その支払いを免れた分の利得が被

[208] なお、法定の健康診断費用にかかる事案ではないが、入社日の 2 日前に健康診断を労働者の費用負担で受診させたという事案の下、営業上必要な費用を労働者に負担させたとして、不当利得に基づく返還請求を認めた裁判例として、オンテックス事件・名古屋地判平成 16・1・20 労判 880 号 153 頁がある。

告会社に発生しているとして、費用相当額を不当利得として返還する義務を負うと判断された（民法 703 条）。被告会社は指定医である医療機関ではなく、原告が自ら医療機関を選択した場合にまで健康診断費用をすべて被告会社の負担とすることは、健康診断費用の予測がつかず、高額化するリスクがあるため相当でない旨主張していたが、同判決は、そもそも被告会社が主張する医療機関が指定医であるとの事実は認められないとし、また、安衛法第 66 条第 5 項の規定からすれば、労働者の負担した費用につき、必要性・合理性を超えない範囲において、その償還を拒むことができないと判断された。同判決では定期健康診断の実施状況に関して詳細な事実認定が行われていないため、判示内容がどこまで一般化できるか必ずしも明らかではないが、少なくとも、使用者の費用負担で定期健康診断が実施されていない中で、労働者側がこれに代わる健康診断を受診したような場合には、一定の範囲でその費用の償還請求が認められる余地があることが示唆されているといえる。

6．5．3　労働者の受診義務

6．5．3．1　過失相殺における考慮

6．5．1．1 で取り上げた真備学園事件・岡山地判平成 6・12・20 労判 671 号 42 頁は、脳内出血により死亡した教師が、被告が民間機関に委託して実施していた尿検査を全く受検しておらず、主治医から入院治療を勧告され、入院しない場合は仕事量を 6 割方に減らすよう勧告を受けるまでに至ったにもかかわらず、これを申告しなかったこと、申告したとすれば配慮を受けられた可能性があることなどから、自己の健康管理に対する落ち度があるとして、4 分の 3 の過失相殺が認められている。その際、本条第 5 項が労働者に受検義務を課していることに言及するほか、「本来他人には即座に計り知れ難い領域を含む健康管理は第一義的には労働者本人においてなすべき筋合いのものである」との判示がなされている。

他方、6．5．1．4 で取り上げたシステムコンサルタント事件・東京高判平成 11・7・28 労判 770 号 58 頁は、Y社による「自己責任の原則」の主張に対しては、「確かに、労働者が自身の健康を自分で管理し、必要であれば自ら医師の診断治療を受けるなどすべきことは当然であるが、使用者としては、右のように労働者の健康管理をすべて労働者自身に任せ切りにするのではなく、雇用契約上の信義則に基づいて、労働者の健康管理のため前記のような義務を負う」とし、損害賠償責任を否定することはしなかったが、Y社からの指示にも関わらず、亡労働者が精密検査を受診するなどしなかったことや入社当時から高血圧であったことを考慮して、5 割の過失相殺が認められている。

上記二判決を踏まえると、労働者の健康管理については労働者と使用者がそれぞれ責任を負うところ、労働者側もまた健診（法定外健診を含む）の未受診など健康管理のために必要な行為をしない場合には、そのことが過失相殺において考慮されうることが示唆される。

6．5．3．2　受診拒否を理由とする懲戒処分

愛知県教育委員会（減給処分）事件・最判平成 13・4・26 判時 1751 号 173 頁は、地方公務員である中学校教諭が、病気治療のためのエックス線検査による過去のエックス線暴露が多くこれ以上の暴露を避けたいとして、エックス線検査の受診命令に従わなかったことについて、地方公務員法に基づく懲戒処分（減給処分）がなされ、その有効性が争われた事案である。エックス線検査は、本条のみならず、学校保健法や結核予防法においてもその実施が学校ないし市町村に義務付けられるものである。最高裁は次のように述べて、エックス線検査の受診命令を適法と認め、懲戒処分の有効性を肯定した。

まず、同事案の下、エックス線検査による暴露は、健康被害については考慮するまでもないこと、中学校教諭は別途保健所でかくたん検査及び血沈検査を受け、異常なしとの結果について学校に提出しているが、これらの検査は信頼性がそれほど高くなく、エックス線検査に代替できるものではないことについて判断された。その上で、最高裁は、安衛法第 66 条第 5 項及び結核予防法第 7 条第 1 項に基づく労働者（職員）の受診義務について触れた上で「学校保健法による教職員に対する定期の健康診断、中でも結核の有無に関する検査は、教職員の保健及び能率増進のためはもとより、教職員の健康が、保健上及び教育上、児童、生徒等に対し大きな影響を与えることにかんがみて実施すべきものとされている。また、結核予防法は、結核が個人的にも社会的にも害を及ぼすことを防止し、もって公共の福祉を増進することを目的とするものであり、同法による教職員に対する定期の健康診断も、教職員個人の保護に加えて、結核が社会的にも害を及ぼすものであるため、学校における集団を防衛する見地から、これを行うべきものとされているものである」とし、「市町村立中学校の教諭その他の職員は、その職務を遂行するに当たって、労働安全衛生法 66 条 5 項、結核予防法 7 条 1 項の規定に従うべきであり、職務上の上司である当該中学校の校長は、当該中学校に所属する教諭その他の職員に対し、職務上の命令として、結核の有無に関するエックス線検査を受診することを命ずることができるものと解すべきである」と判示した。

同判決をストレートに理解すれば、本条に基づく受診命令が適法であり、受診義務違反に対する懲戒処分も有効と解されうることが示唆される。もっとも、同判決において、結核の有無に関する検査が教職員本人の健康保持というだけでなく、児童、生徒等への影響など手段防衛の見地から行われるべきものであることも考慮されていることからすると、労働者の健康保持や適正配置のみを目的とする検査項目との関係で、労働者が受診を拒否した場合に懲戒処分の有効性が認められうるかについては、当該検査項目と職務との関連性やその必要性を踏まえた上で慎重な検討が必要である[209]。労働者が受診を拒否する場合、使用者は安全配慮義務に基づく対応や復職可能性の判断が困難となる可能性があるが、前

[209] 私企業の事案にそのまま適用できないとする見解として、砂押以久子「労働者の健康情報とプライバシー」季労 209 号 36 頁（2005（平成 17）年）。

者については使用者の配慮義務が一部ないし全部免責されると解することにより、後者については、復職可能性を基礎づける客観的資料がないとしてなされた復職不可の判定を正当とすることにより[210]解決可能であり、懲戒処分をもって受診を強制する必要のあるケースは限られると思われる。

なお、電電公社帯広電報電話局事件・最判昭和 61・3・13 労判 470 号 6 頁は、頸肩腕症候群の精密検査（法定外健診）を指定病院で受診すべき旨の業務命令を拒否したことを理由としてなされた懲戒処分（戒告処分）に関し、原告労働者には、就業規則及び健康管理規程に基づき、精密検査を受診することにより、その健康回復に努める義務があったとして、その有効性を認めているが、同事案においては、公社から当該労働者に対し災害補償がなされている事案であったこと（すなわち、回復しているとすれば、補償の必要がなくなること）も踏まえられるべきであり、過度の一般化は避けるべきであるべきように思われる。

6．5．4　健康情報収集の必要性

富士電機 E&C 事件・名古屋地判平成 18・1・18 労判 918 号 65 頁は、本条及び安衛法第 66 条の 2 及び 66 条の 3、安衛則第 44 条 1 項の規定を踏まえ、健康診断の検査項目について異常所見が認められた労働者に対する関係では、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師又は歯科医師の意見を聴くべき義務や事後措置を行う義務を負うが、これを超えて、精神的疾患に関する事項についてまで医師の意見を聴くべき義務やこれに基づき負担軽減のための事後措置を行う義務はないと判断し、職場復帰後にうつ病を再発し、自殺した労働者の遺族からの損害賠償請求を棄却した。同判決は精神的疾患という社会的偏見等によりプライバシーに対する慎重な配慮が必要な疾患に関わるものであるが、判示をそのまま読めば、本条の規定（特に、定期健康診断の検査項目について定める安衛則第 44 条 1 項）が配慮義務の範囲を限定する機能を果たしているようにも読める。もっとも、同判決は、使用者は主治医等への意見聴取等こそしなかったものの、職場復帰にあたり軽易な業務となるよう配慮しており、実際に亡労働者にとって業務は過重ではなかったという事案の下で示されたものであり、過重な業務の中で精神的不調がうかがわれる事案に一般化できるものではないし[211]、裁判例の中には、健康診断において精神面の不調を訴えておらず、うつ病に罹患しているとの診断書等の提出がなかったとしても、不調の具体的内容や程度等について把握し、産業医などの診察を受けさせるなどの必要があった

---

[210] トッパンメディアプリンテック東京事件・東京地立川支判平成 28・11・15 労経速 2301 号 3 頁，大建工業事件・大阪地決平成 15・4・16 労判 849 号 35 頁参照。京セラ事件・東京高判昭和 61・11・13 判時 1216 号 137 頁（期間満了による退職扱いの不当労働行為該当性を否定）。

[211] 東芝（うつ病・解雇）事件・最判平成 26・3・24 労判 1094 号 22 頁参照。

とするものもある[212]。

また、警察官として採用された者の同意を得ることなく行われた HIV 検査がプライバシーを侵害するものとして違法であるとして、検査実施機関に対して損害賠償が請求された東京都（警察学校・警察病院 HIV 検査）事件・東京地判平成 15・5・28 労判 852 号 11 頁は、「個人が HIV に感染しているという事実は、一般人の感受性を基準として、他者に知られたくない私的事柄に属するものといえ、人権保護の見地から、本人の意思に反してその情報を取得することは、原則として、個人のプライバシーを侵害する違法な行為というべきである」としつつ、本条に触れ、「健康診断の結果を労働者の適正配置及び健康管理の基礎資料とし、もって、使用者をして雇入れ後の労働者の健康維持に留意させる趣旨」のものとした上で、雇用契約上の労務を実現し得る一定の身体的条件を具備することを確認する目的で、健康診断を行うことも、その職種及び労働者が従事する具体的業務の内容如何によっては許容され得るとする。この部分の判示の趣旨は明確ではないものの、本条の趣旨から、使用者による健康情報収集の必要性を基礎付けようとするものといえる（なお、被告である検査実施機関は、安衛則に基づく定期健診の検査項目は、最低限の項目を法定するもので、職種の内容、必要性等に応じ、健康診断の項目を追加することが許されるのは当然である、と主張していた）。

もっとも、同事案では、対象者の承諾がない上、「警視庁が労働安全衛生法の意図する労働者（警察官）の適正配置や健康管理の基礎資料収集という目的のために上記検査を実施していることを窺わせる証拠」はなく、警察官の職務遂行に HIV 感染は関わらないとして、結論において違法と判断されている。そのため、本条に基づき、健康情報収集の要請がどの程度導かれるかは必ずしも明らかになっているとは言い難い。

このように、健康情報収集の要請と労働者のプライバシー保護は相反するが、学説においては、特に、メンタルヘルス情報との関係で「安心して情報を伝えられる条件」（本人同意獲得に向けた努力、メンタルヘルス対策や産業保健体制整備、教育の実施、不利益取扱いを行わない方針の徹底、情報安全管理措置、産業保健スタッフとの面接機会提供、衛

---

[212] ティー・エム・イーほか事件・東京高判平成 27・2・26 労判 117 号 5 頁は、過重負荷が大きくないなかで労働者が自殺したという事案の下、健康診断において精神面の不調を訴えておらず、うつ病に罹患しているとの診断書等を提出したことがないとしても、「安全配慮義務の一環として、亡労働者や家族に対し、「単に調子はどうかなど抽象的に問うだけでなく、より具体的に、どこの病院に通院していて、どのような診断を受け、何か薬等を処方されて服用しているのか、その薬品名は何かなど尋ねるなどして、不調の具体的内容や程度等についてより詳細に把握し、必要があれば…産業医等の診察を受けさせるなどした上で、…体調管理が適切に行われるように配慮し、指導すべき義務があった」とし、義務違反を肯定する（ただし、自殺との因果関係は否定し、慰謝料 200 万円のみを認容）。同判決は病名や薬品名など精神的不調にかかる「生の情報」の収集すら使用者に求める点でやや珍しい裁判例といえる。

生委員会等における情報取扱い方法についてのルール化）を整備した使用者は、仮に労働者が情報提供を拒むなどした場合、それに基因して発生した災害について免責・減責される他、プライバシーや情報保護規制との関係でも、情報収集についての正当理由や本人の個別同意の擬制を認めたりすべきであるとの解釈論が提示されている[213]。ただし、特に後者の点については、健康情報の取扱いが専ら労働者の利益の保護の観点から基礎づけられるような場合には、健康情報を秘匿することにより不利益を受けるか、健康情報を提供し利益を受けるかの選択を個々の労働者に選択させるべき場面もあるとの見解も示されている[214]。

6．6　関連規定

6．6．1　感染症法に基づく健康診断

結核の感染防止のための健康診断については、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（以下「感染症法」という）においても規定される。すなわち感染症法第 53 条の 2 第 1 項は、学校長又は矯正施設の長の他、安衛法上の事業者を名宛人として、当該事業の業務に従事する者等を対象に、期日又は期間を指定して、結核に係る定期健康診断を行うことを義務付ける。ただし、事業者が労働安全衛生法に基づく健康診断を実施し、その健康診断において、喀痰検査、胸部エックス線検査、聴診、打診その他必要な検査が行われている場合には、感染症法の規定による定期健康診断を行ったものとみなされる（感染症法第 53 条の 2 第 4 項、同法第 53 条の 9、同法施行規則第 27 条の 2)。また、同条に基づく健康診断の対象者には健康診断の受診義務が課される(同法第 53 条の 3 第 1 項)。

感染症法は、上記の他、一類感染症、二類感染症若しくは新型インフルエンザ等感染症の患者、疑似症患者若しくは無症状病原体保有者又は当該感染症や新感染症にかかっていると疑うに足りる正当な理由のある者に対し、医師の健康診断を受けることについて、都道府県知事の勧告権について規定する。都道府県知事は、勧告に従わない者について、衛生検査所の職員に健康診断を行わせることもできるとされる（感染症法第 17 条、同法第 45 条)。

6．6．2　特定健康診査と特定保健指導

高齢者の医療の確保に関する法律においては、40 歳以上の健康保険加入者（被保険者）を対象として、保険者（健康保険組合、国民健康保険の場合は市町村）が、特定健康診査（糖尿病その他の政令で定める生活習慣病に関する健康診査）及び特定健康診査の結果に

---

213 三柴丈典『労働者のメンタルヘルス情報と法－情報取扱い前提条件整備義務の構想』(法律文化社、2018（平成 30）年）290 頁以下。

214 河野奈月「労働者の健康情報の取扱いをめぐる規制の現状と課題」季労 265 号 103 頁（2019（令和元）年)。

より健康の保持に努める必要がある者に対し、特定保健指導を実施することを定めている（高齢者医療確保法第 20 条、第 24 条）。「健康の保持に努める必要がある者」とは、特定健康診査の結果、腹囲が 85 ㎝以上である男性若しくは腹囲が 90 ㎝
ル以上である女性又は腹囲が 85 ㎝未満である男性若しくは腹囲が 90 ㎝未満である女性であって BMI が 25 以上の者のうち、①血圧の測定、②中性脂肪・HDL コレステロール、③血糖検査のいずれかが一定の基準を満たしている者であり、いわゆるメタボリックシンドロームの者を指す（特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成 19 年厚生労働省令第 157 号）第 4 条）。

もっとも、加入者が、本条における一般健康診断のように、特定健康診査に相当する健康診断を受けた場合には、この特定健康診査の全部又は一部を行ったものとされる（同第 21 条第 1 項）。また、安衛法上の事業者は、費用を支払って、当該健康診断の実施を保険者に対し委託することができる（同第 2 項）。保険者は、加入者を使用している事業者・使用していた事業者に対し、健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができ、事業者は提供する義務を負う（同第 27 条第 2 項、同 3 項）。他方、特定保健指導については、保険者が定めた特定健康診査等実施計画に基づき、安衛法第 66 条の 7 第 1 項に基づく保健指導とは別に実施される。特定保健指導を受けた労働者については、安衛法に基づく保健指導を行う医師又は保健師にこれらの特定保健指導の内容を伝えるよう働きかけることが適当であるとされている（健診事後措置指針 2（5）ロ）。

7　第 66 条の 2

7．1　条文

第六十六条の二　午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間における業務（以下「深夜業」という。）に従事する労働者であつて、その深夜業の回数その他の事項が深夜業に従事する労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものは、厚生労働省令に定めるところにより、自ら受けた健康診断（前条第五項ただし書の規定による健康診断を除く。）の結果を証明する書面を事業者に提出することができる。

7．2　趣旨及び内容

深夜業については、「人間の有する一日単位のリズムに反して動く」というその特性から、健康影響を及ぼす可能性があると指摘されている。そのため、深夜業に従事する労働者の健康管理を充実させる必要があるとして導入された規定である（平成 11・5・21 発基第 54 号）。

常時使用される労働者であって自発的健康診断を受けた日前 6 ヶ月間を平均して 1 カ月

あたり 4 回以上深夜業に従事した深夜業従事者が、自己の健康に不安を感じ、事業者の実施する次回の特定業務従事者の健康診断の実施を待てないような場合に、自ら健康診断を受診し、受診した健康診断の結果を健診受診後 3 か月以内に提出することができる（安衛則第 50 条の 2、第 50 条の 3）。労働者が健康診断の結果を 3 か月以内に事業者に提出した場合には、事業者が、特定業務従事者健康診断の場合と同様、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、健康指導などの事後措置などを講ずることになる。

この自発的健康診断の結果を証明する書面は労働者の受けた健康診断を項目ごとに、その結果を記載したものでなければならない（安衛則第 50 条の 4）。

本条は、労働者を名宛人とする「できる」規定であり、罰則の適用は予定されない。なお、労働者が健康診断を受診しなかった場合や受診したにもかかわらず、これを提出しなかったことにより、使用者が適切な措置をとることができず、結果として、健康障害が発症・増悪してしまった場合、使用者が安全配慮義務違反を免れたり、あるいは、過失相殺の理由とされたりする可能性がある。

7．3　沿革

7．3．1　制度史

1999（平成 11）年 5 月 14 日に成立した労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（法律第 45 号）により、追加された条文である（2000（平成 12）年 4 月 1 日施行）。改正の背景として、労働者の健康状況については何らかの所見を有するものが 4 割程度を占めるなど、労働者の健康に対する不安が高まっている中、深夜業については、公益上・生産技術上の必要性に加え、国民のニーズの多様化や国際化への対応から広く行われていることなどが挙げられている（平成 11・5・21 発基第 54 号）[215]。もっとも、本条導入の直接の契機となったのは、1998（平成 10 年）の労働基準法改正（時間外労働に関して、労働大臣（当時）は労使協定で定める労働時間の延長の限度等について基準（限度基準告示）を定め、関係労使は労使協定を定めるに当たり、これに適合したものとなるようにしなければならないこと等としたもの。限度基準に法的拘束力はなかった）時の附帯決議である[216]。労働基準法改正時に、連合は対案として、深夜業については 4 週間につき 8 回・53 時間までとし、かつ、深夜業従事者については最長 1 日 10 時間労働とする規制を要求していた。改正法附則第 12 条では、「深夜業に関する自主的な努力の促進」として、「国は、深夜業に従事する労働者の就業環境の改善、健康管理の推進等当該労働者の就業に関する条件の

---

[215] 内山博之「深夜労働者の健康管理と労働現場での化学物質の管理を充実」時の法令 1601 号 26 頁（1999（平成 11）年）。

[216] 濱口桂一郎『労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2018（平成 30）年）487・489 頁。

整備のための事業主、労働者その他の関係者の自主的な努力を促進するものとする」という規定が設けられ、また、衆議院及び参議院の附帯決議では、「深夜業に従事する労働者の健康確保を図るため、労働者が自発的に受診する健康診断の費用を助成すること及びこれら自発的に受診した健康診断についてもその結果に基づく医師の意見を勘案して深夜業の回数の減少や作業の転換等の措置を講じなければならないこととするよう労働安全衛生法の改正を行う」ことが求められた。

1999（平成 11）年の安衛法改正時には、健診実施後にとるべき措置の例示として「深夜業の回数の減少」が追加されたほか、本条に基づく自発的健診についても、その結果を踏まえて、医師の意見聴取がなされるべきこと（安衛法第 66 条の 4）や保健指導を行うべきこと（安衛法第 66 条の 7）が確認されている。

7．3．2　背景となった災害等

裁判例においては、深夜業に従事する労働者の過労死について労災不支給決定の取消が求められている事例がある。

例えば、浦和労基署長事件（夜勤従業員心臓病死事件控訴審判決）・東京高判昭和 54・7・9 労判 323 号 26 頁は、パン工場において、オール夜勤（拘束 9 時間・実働 8 時間、週休 1 日制）で、熟練を要し、精神的緊張を伴う製品仕分け作業等に従事していた 40 代の労働者が、急性心臓死した事案の下で、死亡につき業務起因性が認められた事例である。同判決は、その判示の中で、深夜業務が労働者の健康に与える影響について、次のように述べる。「オール夜勤は、昼夜逆転の生活を余儀なくするが、かような生活形態は、人間固有の生理的リズムに逆行し、これに慣れて順応するということが生理学的には認められないのである。そのため、夜勤従事者は夜勤そのものによつて、大きな心身の疲労を覚えるのみでなく、昼間睡眠が一般に浅く、短くならざるをえないので、勢い疲労回復が不完全となる。しかも、週休一日制では、前夜からの夜勤があり、それに続いて週休があり、翌日には夜勤が控えているので、夜勤者は精神的な余裕をもてない。したがつて、このような夜勤の連続は疲労の蓄積を招くのが通常であり、その回復には週休 2 日以上の十分な休養と夜眠をとる必要があるのみならず、このような措置がとられている場合でも、健康管理に特別な配慮が望ましいのである。また、夜勤従業者の年令区分と疲労との関係をみると、20 歳台、30 歳台では、疲労の回復が良好であるが、40 歳台では、疲労の影響が長く残ることが実証されている。したがつて、40 歳台の労働者が週労働 6 日、週休 1 日制のオール夜勤を一両年も怠りなく続けていれば、慢性疲労からなんらかの健康障害をもたらす公算が大きいといえる。」

なお、同判決では、労働者の基礎疾患であるところの高血圧症については、健康診断により明らかになっていたにもかかわらず、使用者は適切な健康管理を行わなかったとして業務起因性を認めている。この点に関しては、業務起因性判断と過失の判断を混同しているようにもみえる。

また、大日本印刷・新宿労働基準監督署長事件・東京高判平成 3・5・27 労判 595 号 67 頁は、24 時間隔日交替制勤務（年末年始を除き、休日なし）のロッカー室管理の業務に従事する高血圧症の労働者が脳出血により死亡した事案の下、深夜業による疲労の蓄積や精神的緊張を伴う業務の性質を踏まえ、業務起因性を肯定している。同判決は、「一般に、深夜勤ないしこれを含む交替制勤務は、人間固有の生理的リズムに反するものであって、長期間その勤務を継続しても慣れが生じにくいとともに、短時間の休息ではその疲労が十分に回復せず、このような勤務を長期間継続すると、回復しきれない疲労がそのまま蓄積して過労状態が進行し、これに従事する労働者の健康状態を害する蓋然性が高いこと」を指摘するとともに、高血圧症罹患者はこのような勤務に就けることを避けるか、就ける場合には十分休息時間を与えなければならないとされていること、日本産業衛生学会の交替勤務委員会が 1978（昭和 53）年 5 月 29 日に労働省に対し提出した「夜勤・交替制勤務に関する意見書」[217]において、高血圧症等の循環器疾患で治療中の者や、その再発のおそれのある者については、このような勤務に従事することを不適とする措置をとるべき旨の意見を述べていることを認定している。

7．4　適用の実際

2001（平成 13）年の労働安全衛生調査（労働環境調査）の事業所調査によると、「深夜業に従事する労働者がいる」とする事業所は 21.9％であり、勤務形態別にみると、「深夜交替勤務」が 53.8％、「常夜勤務」が 38.4％、「所定外深夜勤務」が 19.0％となっている。事業所規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、500 人以上の各規模では 8 割以上の事業所で「深夜業に従事する労働者がいる」としている。また、労働者調査でも、深夜業務に従事する労働者の割合は 20.7％であり、事業所規模が大きいほど深夜業務に従事する割合が高く、500 人以上の規模では、4 割以上、1000 人以上の規模では 6 割以上となっている。深夜業務に従事する労働者の中で、深夜業務につく前と比較して体調の変化があったとする労働者の割合は 36.1％であり、割合が最も高いのは深夜業務に従事している期間が 3 年以上 6 年未満の層の 39.7％で、そこまでは期間が長いほど体調の変化ありとする労働者の割合が増える傾向にある。深夜業務に従事する労働者の中で、深夜業務についてから医師から診断されたものがあるとする労働者の割合は 17.3％であり、このなかでは、胃腸病（51.0％）、高血圧症疾患（22.6％）、睡眠障害（18.8％）と診断された労働者の割合が高い。

厚生労働省が 2010（平成 22）年に実施した「労働安全衛生基本調査」によると、深夜業に従事した労働者の割合は 16.3％［前回調査（2005（平成 17）年調査）：13.6％］となっており、また、深夜業に従事する労働者が事業者が行う健康診断のほかに受けることがで

[217] 日本産業衛生学会交代勤務委員会「夜勤・交代制勤務に関する意見書」産業医学 20 巻 308 頁（1973（昭和 53）年）。

きる自発的健康診断制度を知っている労働者の割合は 26.7%［前回調査：19.5%］となっている。また、深夜業に従事している労働者のうち、自発的健康診断制度を知っている労働者の割合は 38.6%［前回調査：32.4%］となっており、そのうち、自発的健康診断を受けた労働者の割合は 54.7%［前回調査 64.5%］となっている[218]。本条に基づく制度の周知が課題となる。

8　第 66 条の 3

8．1　条文

第六十六条の三　事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第六十六条第一項から第四項まで及び第五項ただし書並びに前条の規定による健康診断の結果を記録しておかなければならない。

8．2　趣旨及び内容

経年的な健康診断結果の把握により労働者の健康管理を適正に行うため、事業者は健康診断の結果を健康診断個人票（様式第 5 号）に記録し保存しておく必要がある。本条の対象となる健康診断には、一般健康診断・特殊健康診断の他、一般健康診断に関して労働者が他の医師を受診して受けた健康診断、深夜業従事労働者の自発的健康診断が含まれる。

保存期間は、原則として 5 年間（安衛則第 51 条、鉛則第 54 条、電離則第 57 条、高圧則第 39 条、四アルキル鉛則第 23 条、有機則 30 条）であるが、がん等遅発性の疾病との関係から、特化則の下での特別管理物質（特定化学物質の一部。第 1 類物質及び第 2 類物質のうち特定の物質で、人体に対する発癌性が疫学調査の結果明らかになった物質等（特化則第 38 条の 3)）に係る業務に従事する者に対する特殊健康診断の結果については 30 年間（特化則第 40 条）、石綿業務に従事する者に対する特殊健康診断結果については 40 年間（石綿則第 41 条）の保存期間が定められている。

保存方法としては、様式第五号に定める項目を盛りこんだ同号と異式の個人票によるほか、たとえばコンピューターによる処理等であって、受診者ごとの所定項目の結果が容易には握できる方法によっても差しつかえないとされる（昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）。

本条違反に対しては、罰金 50 万円が科されうる（安衛法第 120 条第 1 号）。また、本条違反から直ちに履行請求権は導かれないと解されるものの、本条に基づく健康診断の結果の記録がなされていないことは、それ独自で、又はそれに基づく医師への意見聴取や就業上の措置の懈怠と相まって、健康管理が適切になされていないことを推認させる間接事実

[218] 厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/49-22_4.pdf 最終閲覧：2021（令和 3）年 2 月 16 日）。

に当たる可能性があり、その結果として、疾病が増悪あるいは治療機会を奪われたような場合には、安全配慮義務違反・注意義務違反に基づく損害賠償請求権が認められる可能性がある。

8．3　沿革

健康診断結果の記録に関する規制は、1938（昭和 13）年に改正された「工場危害予防及衛生規則」及び 1942（昭和 17）年に改正された工場法施行規則において認められる（6．3．1．1 参照）。この当時の保存期間は 3 年間であり、その後、労基法時代の安衛則においても保存期間は 3 年と定められていた。安衛法が制定される際に、健康管理上の必要性からみて保存期間は 5 年間に延長された（昭和 47・9・18 基発 601 号の 1）。また、1977（昭和 52）年の安衛法改正に際しては、健康診断結果の記録義務が法律上規制されることとなった。

1974（昭和 49）年に採択された ILO の職業がん条約（139 号）においては、「職業性障害との関係においてがん原性物質又はがん原性因子に労働者がさらされた程度を評価し及びその健康状態を監視するために必要な健康診断、生物学的検査その他の検査又は調査を、雇用期間中及び雇用期間の後において、労働者が受けられることを確保するための措置をとる」ことが求められるようになり、本条が規定され、長期間の保存が義務付けられるようになった（なお、同時期の改正により作業環境評価及びこれに基づく事後措置が導入されたことについては、3．3．1 参照）。なお、本条は、1999（平成 11）年の改正（法律第 45 号）により、現在の条文番号となっている（6．3．1．4 参照）。

9　第 66 条の 4

9．1　条文

第六十六条の四　事業者は、第六十六条第一項から第四項まで若しくは第五項ただし書又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

9．2　趣旨及び内容

9．2．1　趣旨

本条は、健康診断の結果について、事業者に医師・歯科医師の意見聴取を業務づけたものである。健康診断の結果、事業者は労働者の健康を保持する必要があると認めるときは、一定の就業上の措置をとることを義務付けられているが（安衛法第 66 条の 5）、この措置を的確に実施し、適切な健康管理を行うためには医学的見地を踏まえて実施される必要が

あることから、この規定が設けられたものである[219]。

意見聴取の義務は、産業医の選任義務の有無、すなわち、事業場の規模にかかわりなく課されている。

本条違反に対する罰則はない。なお、本条違反については、安全配慮義務違反を判断するに際して、使用者の不利に斟酌される可能性がある。

9．2．2　内容

本条に基づく義務は産業医の選任義務の有無にかかわりなく課されているが、産業医の選任義務のある事業場においては、産業医の意見を聴くことが適当であるとされる（健診事後措置指針）。また、産業医の選任義務のない事業場においては、「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」から意見を聴くことが適当であるとされる（法第 13 条の 2）。ここでいう「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」には、第 13 条第 2 項の労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について労働省令で定める要件を備える者のほか、産業医学振興財団が都道府県医師会に委託して実施している産業医基本研修の修了者、産業医として選任された経験を有する者等が含まれる（平成 8・9・13 基発第 566 号）。また、産業医の選任義務のない事業場は、労働者の健康管理等に関する相談等に応じる医師が配置されている地域産業保健センターの活用を図ること等が適当であるとされており（健診事後措置指針 2（3）イ）、実際にも地域産業保健センターが活用されているが、健康診断を実施した健診センターの医師に意見聴取するケースも多い[220]。なお、地域産業保健センターを利用する場合、事業者は無料で医師からの意見聴取が可能となる[221]。

医師等の意見聴取は、健康診断が行われた日（あるいは、労働者が他の医師の下で受診した健康診断の結果を証明する書面を提出した日）から 3 か月以内（深夜業務従事者による自発的健康診断結果の提出については、提出から 2 か月以内）に行うことが求められる。また、聴取した医師等の意見は健康診断個人票に記載される（安衛則第 51 条の 2 第 1 項、同第 2 項）。事業者は、医師又は歯科医師から、前二項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない（同第 3 項）。

なお、健康診断後の再検査又は精密検査について、医師等の意見聴取義務は規定されていないが、再検査又は精密検査の受診は、疾病の早期発見、その後の健康管理等に資することから、事業場でのその取扱いについて、再検査又は精密検査の結果に基づく医師等の

---

219 労務行政研究所・前掲書 576 頁。

220 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供による。

221 2021（令和 3）年 11 月 21 日における篠原耕一氏（労働衛生コンサルタント）からの情報提供による。

意見の聴取を含め、労使が協議して定めることが望ましいとされる（平成 8・9・13 基発第 566 号）。

9．3　沿革

9．3．1　制度史

健康診断実施後の就業上の措置を決定するに先立ち医師の意見を聴取すべきことは、1942（昭和 17）年に改正された工場法施行規則においても規定されていた（6．3．1．1 参照）。他方、旧労基法は、事後措置に関する規定を設けていたが、そこでは医師の意見聴取に関する文言はなかった。安衛法の下で安衛則が改正された際の施行通達（昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）においては、「健康診断の結果については、…事後措置を講ずる必要がある場合以外の場合においても、その結果が判明次第、医師と十分協議の上つとめてその内容をそれぞれの受診者に知らせることにより健康の保持増進に役立たせるよう指導すること」が留意事項とされるにとどまっていた。工場法時代においては、工場医の選任義務のある工業主に健康診断実施義務が課されており、工場医の意見を聴取することが想定されていたところ、労基法の下では、「医師である衛生管理者」の選任義務がない使用者にも健康診断実施義務が課されたこと（6．3．1．2 参照）との関係で抜け落ちたものと推測される。現行法の下でも、産業医の選任義務のない事業者にも意見聴取義務が課されているが、本条を導入した 1996（平成 8）年の安衛法改正（法律第 89 号）に際しては、「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」がこれを担うべきとして、対象となる医師が明らかにされている。逆にいえば、産業医の選任義務のない事業場における労働者の健康管理のあり方が明らかになることによって、事後措置に先立つ医師の意見聴取が安衛法上の義務として規定できるようになったといえる。

1996（平成 8）年改正の背景には、高齢化及び定期健康診断における有所見者率の上昇、産業構造の変化や技術革新の進展による労働態様の変化に伴うストレスを感じる労働者の増加や「過労死」の社会問題化があり[222]、1995（平成 7）年 4 月には、「これからの産業保健のあり方に関する検討委員会報告書」がまとめられていた。同報告書は、「過労死」の「予防のための労働者の健康確保対策や長時間労働の排除等の総合的な対策が必要」であると指摘しており、健康診断結果に基づく効果的な健康管理や適切な事後措置の実施を求めていた。また、1996（平成 8）年 1 月の中央労働基準審議会建議「労働者の健康確保対策の充実強化について」においては、すべての労働者が職業生活の全期間を通じて健康で安心して働くことができるよう、労働者の健康の確保のための施策の充実を図ることとされていた。

なお、1996（平成 8）年改正においては、就業上の措置について医師等の意見を聴取すること（安衛法第 66 条の 5）の他、一般健康診断の結果を通知すること（安衛法第 66 条の 6）、

[222] 増田嗣郎「職場の健康管理の充実」1537 号 47 頁（1996（平成 8）年）。

特に必要な者に保健指導を行うよう努めること（安衛法第 66 条の 7）も規定されている。

9．3．2　背景となった災害

1996（平成 8）年改正の背景に、「過労死」の問題があることは上記のとおりであるが、このうち、脳・心臓疾患の労災認定基準が緩和されたこと [223]、勤務問題を理由とする自殺が増加したこと、過労自殺について業務起因性や使用者の賠償責任を認める下級審裁判例が出てくるようになったことなどが影響を与えていると思われる。

9．3．2．1　過労死

「過労死」は、脳・心臓疾患など循環器疾患の業務上認定運動の中で使用されるようになった社会医学上の用語である [224]。この語を提唱した上畑鉄之丞医師は、過労死を「過重労働が誘因となって高血圧や動脈硬化が悪化し、脳出血、くも膜下出血、脳梗塞などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患、急性心臓死などを発症し、永久的労働不能や死亡に至った状態」と定義する [225]。

上畑医師は、1978（昭和 53）年の日本産業衛生学会総会で 17 例の循環器疾患の発症事例について「過労死」として報告を行い、1980（昭和 55）年代には、「過労」は職場の有害因子の一つであること、働きすぎを契機に労働者の不健康な生活習慣が形成され、高血圧や動脈硬化などの基礎疾患が進展・悪化すること、このような健康障害のうち、死に直面するような重篤な疾病状態が「過労死」となること等を明らかにした [226]。1988（昭和 63）年 6 月には弁護士による「過労死 110 番」活動が開始され、過労死に対する社会的認知の高まりに伴い、業務上傷病と認定され、労災保険給付がなされる範囲も徐々に広がりをみせていった [227]。

1961（昭和 36）年通達（昭和 36・2・13 基発第 116 号）においては、非事故性疾病についても、発病直前又は当日において、業務に関連する突発的な出来事、もしくは特定の労

---

223 この点の指摘について、濱口桂一郎・前掲書 487 頁。

224 上畑鉄之丞『過労死の研究』（日本プランニングセンター、1993（平成 5）年）177 頁では、「過労死はもともと一家の大黒柱を失い、明日の生活の不安に直面した家族の労働災害補償を求める悲痛な叫びの中から生まれた用語で、必ずしも医学的に厳密なものではない」と指摘されている。なお、具体的なエピソードについては、全国過労死を考える家族の会編・青山恵構成『日本は幸福か　過労死・残された 50 人の妻たちの手記』（教育史料出版会、1991（平成 3）年）。

225 上畑鉄之丞 「過労死の医学的考察」過労死弁護団全国連絡会議『過労死（国際版）KAROSHI』 （窓社、1990（平成 2）年）88 頁。

226 上畑鉄之丞・前掲書 17・18 頁。

227 労災認定基準の変遷については、徐婉寧『ストレス性疾患と労災救済－日米台の比較法的考察』（信山社、2014（平成 26）年）298-307 頁。

働時間内にとくに（質的又は量的に）過激な業務に従事したことによる精神的又は肉体的負担（災害）があり、これが医学上疾病の原因となっていると評価できる程度の強度があることが求められていた。すなわち、この基準の下では、異常な出来事又は災害があることが労災認定の前提であり、長期疲労の蓄積からくる過労を原因とする脳・心臓疾患は労災とは認められていなかった。その後、1987（昭和 62）年通達（昭和 62・10・26 基発第 620 号）は、発症前又は発症前 1 週間以内に、時間的、場所的に明確にしうる業務に関連する異常な出来事又は日常業務に比較して特に過重な業務に就労したことによる過重負荷があり、過重負荷を受けてから症状の出現までの時間的経過が、医学上妥当なものであると認められる場合には、業務起因性があるとされたが、この基準の下でも労災認定を受けるのはなお困難であった。もっとも、この基準に依拠せずに判断をする裁判例もみられた[228]。

こうしたなかで、1995（平成 7）年通達（平成 7・2・1 基発第 38 号）では、従前の通達

---

[228] 例えば、大日本印刷・新宿労働基準監督署長事件・東京高判平成 3・5・27 労判 595 号 67 頁は、24 時間隔日交替制勤務のロッカー室管理人が脳出血により死亡した事案の下、当該労働者に高血圧症があることを踏まえつつ、業務起因性を肯定している。同判決では、死亡 2 か月前の勤務状況や精神的不安や緊張感を伴う業務の性質が過重労働の判断にあたり考慮されている。また、茨木労基署長（関西幹線整備）事件・大阪高判平成 6・3・18 労判 655 号 54 頁でも、高血圧症を有する労働者の脳出血による死亡につき、数か月間にわたる夜勤、交代勤務による睡眠不足や、不自然な姿勢による作業、寒暖差が脳出血の共働原因であるとして業務起因性を肯定している。

他方、中央田中電機・品川労働基準監督署長事件・東京高判平成 2・8・8 労判 569 号 51 頁（同事件・最判平成 3・3・5 労判 583 号 6 頁により確定）は、「特に過重な業務であるかどうかの判断に当たっては、死亡当日や死亡前一週間の状況のみではなく、日常業務に比べて重い業務への就労期間が相当長期にわたる場合は、右期間全体の状況を検討して決すべきである」とした。ただし、「重い業務への就労が一定期間継続した場合に、そのことが当然に発症や死亡の原因となると推認するべきであると解するのは合理的ではない。相当因果関係の有無は、事例毎に、業務の重さの程度や疾病の種類を総合的に考慮して判断するべきである」とも判事し、結論において業務起因性を否定している。

また、名古屋南労基署長（矢作電設）事件・名古屋地判平成 6・8・26 労判 654 号 9 頁は、1987（昭和 62）年通達が、過重性判断にあたり基準とする「同僚又は同種労働者」について、「当該被災労働者の年齢、具体的健康状態等を捨象して、基礎疾患、健康等に問題のない労働者を想定しているとすれば、それは、多くの労働者がそれぞれ高血圧その他健康上の問題を抱えながら日常の業務に従事しており、しかも、高齢化に伴いこうした問題を抱える者の比率が高くなるといった社会的現実の存することが認められることを考慮すると、業務過重性の判断の基準を社会通念に反して高度に設定しているものといわざるを得ない」と指摘し、高血圧症の労働者が脳出血により死亡した事案の下で業務起因性を認めている。

の基本的枠組みを維持しつつも、一定の範囲で基準の緩和を図った。まず、過重業務の判断に際して基準となる「同僚労働者又は同種労働者」については、「当該労働者と同程度の年齢、経験等を有し、日常業務を支障なく遂行できる健康状態にある者」として、労働者の経験や年齢を考慮に入れることとした。また、「発症前１週間より前の業務については、この業務だけで血管病変等の急激で著しい増悪に関連したとは判断し難いが、発症前１週間以内の業務が日常業務を相当程度超える場合には、発症前１週間より前の業務を含めて総合的に判断すること」として、1 週間前の業務をも考慮対象にするとともに、発症前１週間以内に休日があったとしても、このことをもって、直ちに業務外とするものではないことを明らかにした。この他、所定労働時間内であっても、日常業務と質的に著しく異なる業務に従事した場合における業務の過重性の評価に当たっては、専門医による評価を特に重視し、判断することなども留意事項として示されている。また、1996（平成 8）年通達（平成 8・1・22 基発第 30 号）では、対象疾病となる虚血性心疾患に不整脈による突然死等が追加されている。こうした認定基準の改正に伴い過労死の労災認定件数は一定程度の上昇が認められる[229]（なお、労災認定基準の 2001（平成 13）年改正については、13. 3. １参照）。また、1987（昭和 62）年通達より緩やかな基準を用いて業務起因性を判断し、労災不支給決定を取り消す裁判例もこの頃散見される[230]。

---

[229] 第 136 回国会参議院労働委員会第 10 号（1996（平成 8）年 5 月 14 日）〔松原亘子（政府委員）〕では、労災補償保険法の改正をめぐる議論の中での答弁であるが、過労死の労災認定件数が、1992（平成 4）年度 18 件、1993（平成 5）年度 31 件、1994（平成 6）年度 32 件、1995（平成 7）年度、76 件と増加傾向にあること、1995（平成 7）年 2 月から 1996（平成 8）年 3 月末では 90 件となっており、労災認定基準の改正による影響が一定程度うかがわれることを述べている。

[230] なお、京都南労働基準監督署事件・大阪高判平成 7・4・27 労判 679 号 46 頁は、長距離トラックの運転手がくも膜下出血を発症して死亡した事案について、死亡前約 4 週間の拘束時間が長時間であること等を踏まえ、労災不支給決定の取り消しを認めた。同事案において、死亡した労働者は基礎疾病として脳動脈瘤を抱えていたが、業務の過重性とそれが夜間であり、緊張を伴うという性質こそが、脳動脈瘤の血管壁を自然的経過を超えて急激に脆弱化させた原因であるとして、業務起因性を認めた。名古屋南労基署長（東宝運輸）事件・名古屋地判平成 7・9・29 労判 684 号 26 頁もまた、高血圧症に罹患していたセミトレーラー運転手がくも膜下出血を発症して死亡した事案について、死亡前約 4 週間の勤務状況等を勘案して、業務起因性を認め、労災不支給決定を取り消している。さらに、梅田運輸・帯広労働基準監督署長事件・釧路地判平成 8・12・10 労判 709 号 20 頁もまた、高血圧症のトレーラー運転手の運転中の脳出血およびその後の死亡につき、発症 42 日前から 15 日前の間の過重な業務が相対的有力原因となったことを認めている。

9．3．2．2　過労自殺

厚生労働省『令和 4 年版過労死等防止対策白書』では、警察庁の自殺統計データに基づき、自殺者総数の推移と勤務問題を原因・動機の 1 つとする自殺者数が示されている（図表 9-1）[231]。同データに基づくと、本条が制定された 1995（平成 7）～1997（平成 9）年頃の勤務問題を原因・動機の 1 つとする自殺者数は 1200 人超であったが、1998（平成 10）年には、1900 人弱となり、その後、2000 人前後で推移している（なお、2021（令和 3）年は 1935 人）。ここでいう「勤務問題」には、仕事の失敗や人間関係の問題なども含まれており、全てが過重労働を原因とするとはいいがたい反面、自殺原因の多くを占める健康問題（特に精神障害等）や生活・経済問題（特に失業等）が過重労働の結果、引き起こされている可能性がある。

なお、安衛法改正に係る国会審議においては、同改正法の目的でもある過労死防止との関係で、電通事件・1 審判決（東京地判平成 8・3・28 労判 692 号 13 頁）について触れられている。同判決は、電通の入社 2 年目の社員が長時間労働の末に 1991（平成 3）年 8 月に自殺したという事案の下で、会社の使用者責任（民法 715 条）を認め、1 億 2000 万円の損害賠償支払いを命じた。発言した議員は、判決の内容を踏まえて、過労死を個人の問題としてとらえるのみならず、事業場全体あるいは職場、部、課単位の問題として取り組む必要性があること、そのために、管理者が社員の労働時間管理を徹底するとともに、産業医や衛生スタッフなどの的確な助言を得ることにより健康管理を行うなど、組織的な対応を図る必要があることを指摘している[232]。

9．4　適用の実際

9．4．1　実施割合

平成 24 年労働者健康状況調査（事業所調査）によると、定期健康診断を実施した事業所のうち、異常所見労働者がいたとする事業所が 77.3%であり、「健康管理等について医師又は歯科医師から意見を聴いた」とする回答が 20.7%（26.8%）、「地域産業保健センターの医師又は歯科医師から意見を聴いた」とする回答が 3.0%（3.8%）である（括弧内は有所見労働者のいる事業所を 100 とした場合の割合）。

9．4．2　監督指導

「令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）」によれば、有所見者について、医師からの意見聴取を行っていなかったことについて監督指導を行った例があるとの回答が 2 件寄せられている。

---

[231] 平成 19 年の自殺統計以降、原因・動機を最大 3 つまで上げることができるようになっているため、それ以前との比較には注意が必要となる。

[232] 第 136 回国会参議院労働委員会第 5 号（1996（平成 8）年 4 月 11 日）〔武田節子〕。

9．5　関係判例

南大阪マイホームサービス（急性心臓死損害賠償）事件・大阪地判平成 15・4・4 労判 854 号 64 頁は、亡 a が勤務中に発作を起こして急性心臓死したのは、被告ら（被告会社及び代表取締役）が安全配慮義務ないし注意義務に違反したためであるとして、遺族である原告らが、不法行為あるいは債務不履行等に基づき損害賠償等を請求した事案である。亡 a は、定期健康診断において、朝に胸苦しさがあるとの自覚症状を訴え、心電図につき要医療と診断されたことが健康診断個人票記載されているが、就労に対して医師の意見は付されていない。また、被告会社において、従業員に対して、産業医による保健指導が行われているが、これに先立ち、産業医や健康診断を実施した医師から、亡 a の健康状態について意見聴取はなされていないことが認定されている（また、保健指導に a が参加したとまでは認められていない）。

同判決は、その一般論において「（安衛）法の目的（同法 1 条）や、同法 65 条の 3 が事業者に労働者の健康に配慮してその従事する作業の適切な管理に努めるべき旨をも定めていることにも鑑みれば、前記の健康診断実施義務、意見聴取義務及び措置義務は、心身に何らかの基礎疾患をもつ労働者について、前記の危険性（〔筆者注〕労働者が長時間労働を継続するなどして精神的、肉体的に疲労や負荷が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険）が生じるのを防止する目的をも有すると解することができる」とした上で、電通事件・最判平成 12・3・24 民集 54 巻 3 号 1145 頁を参照しながら、使用者は「業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して当該労働者の基礎疾患を増悪させ、心身の健康を損なうことがないよう注意する義務」を負うとの一般論を述べる。

その上で、同判決は、被告らは、タイムカードの記載の確認や亡 a に対する直接の事情聴取などを行うほか、亡 a の健康を保持するために必要な措置につき医師から個別に意見を聴取するなどして必要な情報を収集し、業務の内容や量の低減の必要性やその程度につき直ちに検討を開始した上、亡 a の就労を適宜軽減すべきであったのに、これを怠ったことは被告の注意義務違反に当たるとして、損害賠償請求を一部認容している。なお、亡 a に基礎疾患があること及び疲労の蓄積を認識していたのに、会社に対して自己の身体の状況や業務軽減の要望を出さなかったことに基づいて、素因減額・過失相殺が行われている。

同事件は、健康診断や保健指導は広くなされている一方で、医師への意見聴取がなされていなかったという点に特徴があるケースであるが、医師への意見聴取等がなされなかった結果、業務軽減という就業上の措置がとられなかったことが認定されており、医師の意見聴取及びこれに基づく情報収集が適切な就業上の措置を決定する上で極めて重要であることを示すものといえる。

なお、被告らは、亡 a の任意の協力を得られなければ、意見聴取ができないことを理由として、意見聴取義務違反は成立しない旨の主張をしていたが、同判決は、「その前提として、被告会社の側から亡 a に対して亡 a の健康を保持するために必要な情報の収集のた

めの積極的な働きかけを要する」として、この主張を排斥している。このことからすれば、意見聴取義務は、事業者側のイニシアティブにより実施することが求められるといえる。上記の他、同判決からは、健康診断実施義務、意見聴取義務、措置義務が、基礎疾患をもつ労働者について、心身の健康を損なう危険が生じるのを防止するという共通の目的の下で相互に関連性を持つことも示唆される。

10　第 66 条の 5

10．1　条文

第六十六条の五　事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）第七条に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。 ２　厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。 ３　厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

10．2　趣旨及び内容

10．2．1　趣旨

健康診断は実施することが目的ではなく、その結果に基づき、必要な措置が講じられてはじめて労働者の健康保持にとって意味のあるものとなる。こうしたことから、事業者は、医師などからの意見を勘案し、その必要があると認めるときは、労働者の作業の内容、労働時間その他の事情を考慮して、適切な措置（就業上の措置）を講じることが義務付けられている。適切な措置の中には、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等、労働者個人に対する措置のほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告等、作業場の環境改善を図る措置も挙げられている。

また、本条 2 項では、厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表する旨、本条 3 項ではこれに基づき必要な指導を行う旨の規定があるが、これについては健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（以下、健診事後措置指針）（平成 8・10・1 健康診断結果措置指針公示第 1 号、最終改正：29・4・14
健康診断結果措置指針公示第 9 号）が定められている。

なお、本条違反に対する罰則はない。また、本条に基づく措置を怠ったことにより、直ちに履行請求権や損害賠償請求権が生じるものではないが、これにより、健康障害が発生した場合には、安全配慮義務違反の一内容として本条違反が捉えられることになると考えられる。

10．2．2　内容

10．2．2．1　医師等の意見の勘案

事業者は就業上の措置を決定するにあたり、前条に基づく医師等の意見を踏まえる必要がある。ここで勘案の対象となる意見の内容としては、①就業区分及びその内容についての意見と②作業環境管理及び作業管理についての意見とがあり、それぞれ次のとおりである（健診事後措置指針 2（3）ハ）。

まず、就業区分及びその内容についての意見については、当該労働者に係る就業区分及びその内容に関する医師等の判断を下記の区分（例）によって求めるものとする。

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務で良いもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

（石﨑由希子作成）

次に、健康診断の結果、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合には、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置の必要性について意見を求めるものとする。

こうした意見の聴取は、速やかに行うことが望ましく、特に自発的健診及び二次健康診断に係る意見の聴取はできる限り迅速に行うことが適当とされる。

10．2．2．2　就業上の措置の決定

就業上の措置の決定に際しては、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めることが適当とされる。なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴く。

また、衛生委員会等の設置義務のある事業場又は労働時間等設定改善委員会を設置している事業場においては、必要に応じ、健康診断の結果に係る医師等の意見をこれらの委員

会に報告することが適当とされる。労働者の健康状況を把握した上で、衛生委員会・労働時間設定改善委員会で調査審議することはより適切な措置の決定等に有効だと考えられるからである（健診事後措置指針 2（4）イ・ロ）。

10．2．2．3　就業上の措置の実施等

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、医師等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、プライバシーに配慮しつつ事業者は、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的、内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当とされる。なお、就業上の措置を講じた後、健康状態の改善が見られた場合には、医師等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある（健診事後措置指針 2（4）ハ（イ））。

10．2．2．3　不利益取扱いの禁止

健康診断の結果に基づく就業上の措置は、労働者の健康の確保を目的とするものであるため、事業者が、健康診断において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことは禁止される（健診事後措置指針 2（4）ハ（ロ））。実際には、かかる不利益取扱いが既存の差別禁止規制（障害者雇用促進法第 35 条）や公序（民法第 90 条）、各種の濫用法理（労契法第 15 条、第 16 条等）に違反・抵触しないかが問題となる中で、必要に応じて同指針に定められる内容も併せ斟酌されることになると解される。

指針においては、一般的に合理的と考えられない不利益な取り扱いとして、以下のものが挙げられる。

① 就業上の措置の実施に当たり、健康診断の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

② 就業上の措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。

③ 健康診断の結果を理由として、以下の措置を行うこと。

(a) 解雇すること。

(b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

(c) 退職勧奨を行うこと。

(d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。

（e）その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

10．3　沿革

1942（昭和 17）年に改正された工場法施行規則（昭和 17 年 2 月 10 日厚生省令第 7 号）では、工業主は、職工の健康診断の結果、注意を要すると認められた者については、医師の意見を聴取し、療養の指示、就業の場所又は業務の転換、就業時間の短縮、休憩時間の増加、健康状態の監視その他健康保護上必要となる措置をとる必要があるとしていた（工場法施行規則第 8 条の 5）。

1947（昭和 22）年制定当時の労基法第 52 条第 3 項は、健康診断の結果に基いて、就業の場所又は業務の転換、労働時間の短縮その他労働者の健康の保持に必要な措置を講じなければならない旨を規定していた。なお、この規定は訓示的な規定であるため、罰則は設けなかったと説明されている[233]。この規定は 1972（昭和 47）年制定時の安衛法第 66 条第 6 項に引き継がれている。

1977（昭和 52）年改正では、就業上の措置として、「作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備」が追加された（安衛法第 66 条第 7 項）。これまでの健康診断の事後措置は労働者個人に着目したものであったところ、健康診断の結果、有所見者が多数みられるような場合には、その作業場における環境を見直し、的確な改善を行う必要があるためである[234]。

1996（平成 8）年改正時には、前条において、意見聴取義務が課されたことに伴い、就業上の措置の必要性を判断するに際し、医師又は歯科医師の意見を勘案する旨が追加されると共に（安衛法第 66 条の 3）、就業上の措置について適切かつ有効な実施を図るためには国として一定の指針を示す必要があることから、労働大臣が事業主が講ずべき措置に係る指針を公表し、必要に応じて指導を行うことができる旨（同条 2 項、3 項）が規定された。

深夜労働者の健康確保を目的としてなされた、1999（平成 11）年 5 月改正時には、「深夜業の回数の減少」が就業上の措置として追加され、現在の条文番号となった。

さらに、2005（平成 17）年改正時には、「当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成 4 年法律第 90 号)第 7 条に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。)への報告」が加えられている。長時間労働による健康障害の防止対策やメンタルヘルス対策等については、衛生委員会等において必要に応じて労働者の健康状況を把握し、これを踏まえて調査審議することが有効と考えられることから、また、労働時間等設定改善委員会に対して健康診断結果に基づく医師の意見を報告することは、労働者の健康に配

233 寺本廣作・前掲書 272 頁。

234 吉田一彦「職業病疾病対策の充実強化」時の法令 1003 号 21 頁（1977（昭和 52）年）。

慮した労働時間等の設定の改善に有効と考えられることから、追加されたものである（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

10．4　適用の実際

平成 24 年労働者健康状況調査（事業所調査）によると、定期健康診断を実施した事業所のうち、異常所見労働者がいたとする事業所が 77.3%であり、「再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った」とする事業所が 52.6%（68.1%）、「就業場所の変更や作業転換の措置をとった」とする事業所が 4.0%（5.1%）、「労働時間の短縮や時間外労働の制限の措置をとった」とする事業所が 3.7%(4.8%)、「作業環境管理・作業管理の見直しのため、作業環境測定を実施した」が 1.8%（2.4%）、「作業環境管理・作業管理の見直しのため、施設又は設備の整備・改善を実施した」が 2.0%（2.5%）、「その他の措置をとった」が 4.9%(6.4%)、「特に措置を講じなかった」が 16.2（21.0%）である（括弧内は有所見者のいた事業所を 100 とした場合の割合）。

上記統計結果からも明らかなように、健康診断の結果を踏まえた作業環境管理がなされることは実務上多くないようである。その背景には、作業環境管理について助言できる産業医が少ないことがある[235]。

なお、行政監督実務の経験者によれば、労働基準監督署は健診後の事後措置に対する指導に力を入れており、指導票の交付を積極的に行っているとのことである[236]。

10．5　関係判例

10．5．1　就業上の措置の不実施

榎並工務店（脳梗塞死損害賠償）事件・大阪地判平成 14・4・15 労判 858 号 105 頁、同事件控訴審・大阪高判平成 15・5・29 労判 858 号 98 頁は、脳塞栓により死亡した労働者の遺族である原告が被告らに対して、安全配慮義務違反に基づき、損害賠償請求をした事案である。労働者は深夜業に従事していたが、被告は定期健康診断を 1 回しか実施せず、産業医を選任せず、医師の意見聴取も行っていなかった。安全衛生委員会や安全・衛生管理者は健康管理という点で機能していないばかりか、直属の上司に当該労働者の健康情報は伝えられておらず、要治療や要二次検査の所見が出た場合の再検査のために作業日程を調整することもなかったとされる。

判決は、一般論として、「労働者との間の雇用契約上の信義則に基づいて、業務の遂行に伴う疲労が過度に蓄積して労働者の健康を損なうことがないよう、労働時間、休憩時間、

---

235 第 139 回労働法学会大会における堀江正知氏（産業医科大学）による報告内容及び堀江正知「産業医制度の歴史と新たな役割」日本労働法学会誌 136 号（2023 年）76 頁参照。

236 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供による。

休日、休憩場所等について適正な労働条件を確保し、さらに、健康診断を実施して労働者の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見をふまえて、労働者の健康管理を適切に実施した上で、労働者の年齢、健康状態等に応じて従事する作業時間及び内容の軽減、就労場所の変更等の業務内容調整のための適切な措置をとるべき義務を負う」とし、本件事案の下、死亡した労働者が、心電図上又は肝機機能検査や脂質において異常があったことについて、使用者である被告はこれらを健康診断の結果を通じて把握していた（あるいは極めて容易に把握し得た）のであるから、脳梗塞等の脳・心臓疾患などの致命的な合併症を発症させる危険性のある過重な業務に就かせないようにし、作業時間及び内容の軽減等の業務内容調整のための適切な措置をとるべき注意義務があったとしている。しかしながら、「被告は、上記労働者の健康管理を適切に講じるための適切な措置をとることができるような体制を整えていなかった」として義務違反に当たるとした。

上記判決は、健康管理の適切な実施が安全配慮義務の内容になることを認め、義務違反を認定したものである。健康診断を実施したのであれば、その後の措置を適切に行う必要があったこと、また、そのための体制を整える必要があったことが指摘されており、健康管理が健康診断の実施のみで終わるのではなく、適切な事後措置を伴ってはじめて意味を持つことが明らかにされているといえる。

10．5．2　履行請求の可否

高島工作所事件・大阪地判平成 2・11・28 労経速 1413 号 3 頁は、右眼偽黄斑円孔を原因として視力が低下した原告労働者が、本条を根拠として、業務内容の変更、配置転換等の具体的措置を提示し、協議を開始することを求め、間接強制として、協議を開始するまでの間、一定の金員（1 日 6000 円）の支払を求めた事案である。原告労働者は、被告会社との間の面談の席で、被告会社が適当と思う業務を提示することを希望していたが、被告会社は、「原告が適当と思われる業務を書面にして提出して欲しい」、「会社の方から業務内容の変更や配置の転換について具体的提示はしない」としてこれを拒否していた。

同判決は、使用者が具体的な労務指揮又は機械、器具の提供にあたって、右指示又は提供に内在する危険に因って労働者の生命及び健康に被害が発生することのないよう配慮する義務を負うことは前提とした上で、「右配慮義務は、労務の提供義務又は賃金の支払義務等労働契約における本来的履行義務とは異なり、あくまで労働契約に付随する義務であり、予めその内容を具体的に確定することが困難な義務であるから、労使間の合意その他の特段の事情のなき限り、労働者は、裁判上、使用者に対し、直接その義務の履行を請求することはできず、労働者に疾病の発生又はその増悪等の具体的結果が惹起した場合において始めて事後的にその義務の具体的内容及びその違反の有無が問題になるにすぎない」とした。

また、本条の存在が特段の事情に当たり、「使用者の業務内容の変更、配置の転換等の具体的措置を提示し、協議を開始すべき義務」を本来的履行義務にまで高めているかにつ

いて検討し、これを否定した。すなわち、「労働安全衛生法の規定一般についてはともかく、同法 66 条 7 項（現安衛法第 66 条の 5）は、その規定の仕方自体が、『事業主は、……労働者の健康を保持するため必要と認めるときは…』あるいは『労働者の実情を考慮して』等抽象的、概括的であるうえ、同条 1 項ないし 3 項あるいは 6 項と異なり、右規定に違反する事業主に罰則を課すことは予定されていないことからすると、右規定が存在することのみから、直ちに、その規定が使用者に命じた行為内容が、使用者の労働契約における本来的履行義務になったとまで認めるのは困難である」と判示した。

同判決は、本条の規定に基づく協議の履行請求についてこれを否定したものである[237]。その理由としては、本条に罰則がないことや規定が抽象的・概括的であることを指摘している。同判決を反対解釈すれば、規定の仕方が一義的に明確であれば、履行請求をなしうるとの帰結が導かれうるが、そもそも、こうした反対解釈が妥当かについては、安衛法の各規定の趣旨に照らして、慎重に検討する必要があるといえよう。

11　第 66 条の 6

11．1　条文

第六十六条の六　事業者は、第六十六条第一項から第四項までの規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

11．2　趣旨及び内容

11．2．1　趣旨

事業者は第 66 条第 1 項から第 4 項までの規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定める所により、該当健康診断の結果を通知しなければならない。脳・心臓疾患等の疾病及びその悪化を予防するためには、事業者が適切な措置を講ずるだけでなく、労働者自らが自主的に健康管理に取り組んでいくことが重要である。そのためには労働者が自らの健康状態を把握しておく必要があるため設けられた規定である[238]。なお、一般健康診断の当初の目的は、結核患者を早期に発見し当該労働者を職場から排除することで事業を継続することに、特殊健康診断の当初の目的は、作業環境測定技術が不十分で作業環境の状況を知ることができないなかで、有所見者が出ることで作業環境に問題があることを知ることにあるとされており、いずれも使用者のために実施するもので、結果につ

---

237 なお、鎌田耕一・前掲論文 400 頁は、使用者が協議に応ずべき地位にあることの確認請求及び仮処分申請は可能であるとする。

238 労務行政研究所・前掲書 583 頁、畠中信夫・前掲書 316 頁。

いて労働者に知らせる必要はないとの発想が取られていたといえるが（6．3 参照）[239]、健康診断が個々の労働者の健康管理のためであるとの位置づけが明確になる中で当然のこととして通知が求められるようになっていったといえる。

本条違反に対しては、罰金 50 万円が科されうる（安衛法第 120 条第 1 号）。本条に違反したことにより、疾病が発症・増悪したと認められる場合には、安全配慮義務・注意義務違反の内容として斟酌されうる（10．5）。

11．2．2　内容

①一般健康診断、②特殊健康診断のいずれについても通知義務が課されている（安衛則第 51 条の 4、有機則第 30 条の 2 の 2、鉛則第 54 条の 3、四アルキル則第 23 条の 3、特化則第 40 条の 3、石綿則第 42 の 2、高圧則第 39 条の 3、電離則第 57 条の 3、じん肺則第 22 条の 2）。また、通知は、異常所見の有無にかかわらず、「遅滞なく」、すなわち、事業者が、健康診断を実施した医師、健康診断機関等から結果を受け取った後、速やかにしなければならない（安衛則第 51 条の 4、平 8・9・13 基発第 566 号、健診事後措置指針 2（5）イ）。

通知は、総合判定結果だけでなく、各健康診断の項目ごとになされる必要がある。通知の方法としては、健康診断を実施した医師、健康診断機関等から報告された個人用の結果通知書を各労働者に配付する方法、健康診断個人票のうち必要な部分の写しを各労働者に示す方法等がある。また、通知した旨の事実は、記録しておくことが望ましいとされる（平成 8・9・13 基発第 566 号、平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

11．3　沿革

1996（平成 8）年安衛法改正により追加され（66 条の 4）、1999（平成 11）年 5 月改正により今の条文番号となった（1996（平成 8）年の沿革や背景については 9．3 参照）。また、2005（平成 17）年改正では、一般健康診断の結果だけでなく、特殊健康診断の結果もここでの通知の対象とされた。なお、その背景には、下表のように、一般健康診断と比べて、法定の特殊健康診断の結果について通知がなされていないとの実態がある（愛知産業保健センターによるアンケート調査結果[240]）。

	通知している	していない

[239] 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供によれば、昭和 49 年ころの新任監督官の本省研修においてこのように説明されていたという。

[240] 第 14 回労働政策審議会安全衛生分科会(2004（平成 16）年 11 月 10 日)資料 3 を元に作成。

	全員	有所見者	
一般健診	97.7	2.1	0.2
特殊健診	71.9	24.3	2.7

（石﨑由希子作成）

11．4　適用の実際

平成 24 年労働者健康状況調査（個人調査）によると、定期健康診断を受診した労働者のうち、「検査結果の通知を受けた」との回答が 99.0%（このうち、所見ありとの通知が 41.3%）である。なお、通知を受けた者の割合は、企業規模の相違によって大きな差はなく、98～99%台となっている。

なお、行政監督実務の経験者によれば、法改正により本条が追加される以前も、企業において健康診断結果の通知は行われており、監督官も法文上規定がないにもかかわらず指導を行っていたとのことである[241]。

11．5　関係判例

京和タクシー事件・京都地判昭和 57・10・7 判タ 485 号 189 頁は、原告労働者が、被告会社に雇用されるに先立ち、被告会社指定の医療機関で一般健康診断を受診したところ、原告の左上肺野に異常陰影があり、さらに精密検査を必要とする旨の判断がなされ、同医療機関から被告会社に対し、「左肺浸潤の疑、要精査」と通知されたにもかかわらず被告会社は原告を健康者と同様にタクシー運転業務に従事させていたとして損害賠償が請求された事案である。その後、同医療機関により、定期健康診断が実施されその結果によって、原告は被告会社から要精密検査である旨通知され、原告が精密検査を受診したところ、この間（約 8 か月間）に原告の左上肺野の異常陰影が増大悪化しており要休養直ちに入院加療を要する肺結核と診断されたこと、そのため、原告は入院及びその後の自宅療養及び治療の継続を余儀無くされ、最終的には被告会社によって解雇されたこと、被告会社において原告を雇用した時点で精密検査をして病状を明確にさせていたなら軽作業をしながら治療することが可能であったこと、病状悪化に影響したのは主として被告会社における労務であり、これに寄与した他の事情はないことが認められている。

同判決は、「原告を雇用したことに伴つて労働者である同人の健康を保持し健康に異常の疑いがある場合には早期にその状態を確認して就労可能性の有無、程度を見極め異常が発見されたときは医師の指示に従つて就労を禁止するか適当な軽作業に就かせもつて健康状態の悪化することがないよう注意すべき義務があつたのにもかかわらずこれを怠つたものといえる」として損害賠償請求を認めている。

また、かかる損害賠償責任を導くにあたり、使用者が雇入時に胸部エックス線検査及び

241 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供による。

かくたん検査等の健康診断を実施する義務を負うこと（安衛法第 66 条、安衛則第 43 条、44 条）、事後措置として、結核にかかった労働者に就業を禁止し、又右に至らない場合でも結核の発病の虞れがあると診断された労働者に対しておおむねかくたん検査、聴診、打診その他必要な精密検査を行なう義務を負うこと（安衛法第 68 条、安衛則第 46 条（雇入時健診、定期健診、特定業務従事者健診、海外派遣者健診で疑いが生じた者に対する結核健診に関する定め。その後削除された））を前提とした上で、「健康診断の結果は、事業者が労働者を採用するかどうかを判断するうえの資料となるばかりでなく、採用後は労働者の健康を管理するための指針となり労働者自身もまた自己の健康管理を行なううえで重要な資料となるものであり、同法、同規則が専ら労働者の職場での健康維持を立法趣旨としていることからも、殊に労働者の健康状態が不良かまたはその疑がある場合は採用後遅滞なく労働者に健康診断の結果を告知すべき義務があるものというべきである」とし、本件において、被告会社はかかる通知を怠ったと認定している。

同判決は、本条が制定される前に出された判決であるが、就業禁止等の事後措置がとられなかったことに加えて、労働者に健康診断結果の通知を怠ったことをも注意義務の重要な一内容と位置付けている点に特徴がある。その際、健康診断結果が「労働者自身…の健康管理を行ううえで重要な資料」となることを踏まえているが、このことは本条の立法趣旨とも通じるものである。他方、同判決において、通知義務違反のみならず、事後措置の不実施も注意義務違反の内容となり、損害賠償責任を肯定する根拠となっている点にも注意が必要である。事案としては想定しにくいが、健康診断結果に基づく事後措置が適切になされている事案において、単に、通知のみが懈怠された場合に、同様に損害賠償責任が肯定されるか否かは同判決からは明らかではないが、本条違反に罰則の適用があることも踏まえれば、結果（疾病の発症・増悪）との因果関係がある限りにおいて、損害賠償責任は認められうる。

12　第 66 条の 7

12．1　条文

第六十六条の七　事業者は、第六十六条第一項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。 ２　労働者は、前条の規定により通知された健康診断の結果及び前項の規定による保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。

12．2　趣旨及び内容

12．2．1　趣旨

疾病を予防するためには、事業者が適切な措置を講ずるだけでなく、労働者自らが自主的に健康管理に取り組んでいくことが重要であるが、労働者の自主的な健康管理の取組を一層推進するためには、健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対し、保健指導を実施すると共に、労働者の健康管理に対する自主的な努力を促す必要がある。こうした自主的な健康管理の体制をバックアップする体制を確保するため、医師又は保健師による保健指導が事業者の努力義務とされている[242]。

本条第一項違反に対する罰則はない。また、違反に対して直ちに損害賠償請求権が発生するものではないが、保健指導のうち、とりわけ再検査又は精密検査の受診の勧奨、医療機関での治療の勧奨や上記検査・治療を受けるための日程調整等が適切に行われなかったことで疾病が発症・増悪したと認められる場合には、安全配慮義務・注意義務違反の内容として斟酌される可能性があると解される[243]。

本条第二項では、健康診断の結果や保健指導に基づく健康保持について、労働者の努力義務が規定されている。なお、労働者が健康保持に努めなかったことにより、疾病が発症・増悪した場合、使用者が安全配慮義務違反を免れたり、あるいは、過失相殺において考慮されたりする可能性[244]がある。

12．2．2　内容

保健指導の方法としては、面談による個別指導、文書による指導等の方法があり、内容

---

[242] 労務行政研究所・前掲書 586 頁。

[243] 榎並工務店（脳梗塞死損害賠償）事件・大阪地判平成 14・4・15 労判 858 号 105 頁、同事件控訴審・大阪高判平 15・5・29 労判 858 号 98 頁は、深夜業従事者に対して、適切な頻度で定期健康診断がなされておらず、医師の意見聴取や産業医の選任されていなかったことについて、安全配慮義務違反が認められたケースであるが、「要治療や要二次検査の所見が出た労働者が病院に行くことができるよう、作業の日程を調整したことはな」かったことについても安全配慮義務違反を認定するにあたり、言及されている。

[244] システムコンサルタント事件・東京高判平 11・7・28 労判 770 号 58 頁は、過重業務により引き起こされた脳出血及びこれに基づく死亡について安全配慮義務違反が認められた事案であるが、死亡した労働者が、健康診断結果の通知を受けており、自らが高血圧であって治療が必要な状態であることを知っていた上、勤務先から精密検査を受けるよう指示されていたにもかかわらず、全く精密検査を受診したり、あるいは医師の治療を受けることをしなかったことについて、「自らの健康の保持について、何ら配慮を行っていない」として、過失相殺（5 割。なお、高血圧であるとの素因による減額を含む）が認められている。なお、過重業務であったとしても、数年間にわたって病院に行くための一日ないし半日の休暇すら取ることができない程多忙であったとまではいえないと判示されている。

としては、日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、再検査又は精密検査の受診の勧奨、医療機関での治療の勧奨等がある（平 8・9・13 基発第 566 号）。

また、その円滑な実施に向けて、健康保険組合その他の健康増進事業実施者（健康増進法（平成 14 年法律第 103 号）第 6 条に規定する健康増進事業実施者をいう。）等との連携を図ること、産業医の選任義務のある事業場においては、個々の労働者ごとの健康状態や作業内容、作業環境等についてより詳細に把握し得る立場にある産業医が中心となり実施されることが推奨される（健診事後措置指針 2（5）ロ）。

なお、深夜業に従事する労働者については、昼間業務に従事する者とは異なる生活様式を求められていることに配慮し、睡眠指導や食生活指導等を一層重視した保健指導を行うよう努めること、また、労災保険法第 26 条第 2 項第 2 号の規定に基づく特定保健指導及び高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）第 24 条の規定に基づく特定保健指導を受けた労働者については、労働安全衛生法第 66 条の 7 第 1 項の規定に基づく保健指導を行う医師又は保健師にこれらの特定保健指導の内容を伝えるよう働きかけることが適当とされる（健診事後措置指針 2（5）ロ）。

12．3　沿革

1996（平成 8）年安衛法改正により追加された（第 66 条の 5）（1996（平成 8）年改正の背景については 9．3 参照）。同改正に先立ち策定された「第八次労働災害防止計画」（1993（平成 5）～1997（平成 9）年）においては、「労働者の心身両面にわたる健康づくりを推進するため、健康測定とその結果に基づく健康指導の促進を図る」ことが予定されていた。

1999（平成 11）年改正に伴い、第 66 条の 2 の規定による健康診断の結果も勘案されるべきことが加えられると共に、条文番号が第 66 条の 7 に繰り下げられた。2001（平成 13）年には、「保健婦又は保健士」を「保健師」に改める改正がなされている。

13　第 66 条の 8

13．1　条文

第六十六条の八　事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者(次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。)に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。)を行わなければならない。

２　労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

３　事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。
４　事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。
５　事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

13．2　趣旨及び内容

13．2．1　趣旨

過重労働による健康障害を防止するためには、適正な労働時間管理と健康管理に加え、長時間労働による負荷がかかった労働者についてその健康の状況を把握し、適切な措置を講じる必要がある。そこで、本条は、長時間労働により、脳血管疾患及び虚血性心疾患（脳・心臓疾患）発症のリスクが高まるとの医学的知見に基づき、長時間労働者に対し、医師による面接指導を行わなければならないことを事業者に義務付けている。なお、労災認定された自殺事案においては、長時間労働であった者が多いことから、面接指導の実施の際には、うつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症を予防するためにメンタルヘルス面にも配慮することも求められている（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

第 66 条の 8 違反に対する罰則はないが、第 66 条の 8 の 2 第 1 項、第 66 条の 8 の 4 第 1 項によって義務付けられる研究開発業務に従事する者や高度プロフェッショナルに対する長時間労働の面接指導を実施しなかった場合には、罰金 50 万円が科されうる（安衛法第 120 条第 1 号）。

本条に基づく措置を怠ったことから直ちに損害賠償請求権や履行請求権が生じるとまではいえないものの、労働者の心身に健康障害が生じているケースでは、本条に違反して面接指導を実施しなかったことやそのために必要な体制を整えていなかったことが、安全配慮義務・心身の健康に配慮する義務に対する違反を基礎づける事情として考慮されうる。

13．2．1　内容

13．2．1．1　面接指導の実施

１週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合のその超えた時間（時間外労働の時間）が１か月当たり 80 時間を超えた者で、かつ、疲労の蓄積が認められる者から申出があった場合、事業者は医師による面接指導を実施しなければならない（図表 13-1）。ただし、1 か月以内に面接指導を受けた労働者あるいは「これに類する労働者」として、医師による診察の結果、健康診断の結果、過去の面接指導の結果、疲労蓄積度のチェックリストの結果

等に基づき、医師が健康上問題がないと認めた労働者で医師がその必要がないと認めた者については除かれる（安衛則第 52 条の 2 第 1 項、平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

なお、ここでいう面接指導とは、「問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと」であり（安衛法第 66 条の 8 第 1 項）、医師が労働者と面接し、労働者とのやりとりやその様子（表情、しぐさ、話し方、声色等）から労働者の疲労の状況やストレスの状況その他の心身の状況を把握することが想定されるものである。もっとも、近年のデジタル技術の進展や労働者のニーズを踏まえ、産業医や過去 1 年以内に当該労働者に指導を実施した医師等による面接指導については、労働者の表情を確認でき、情報セキュリティが確保されているなどの一定の条件を充たすことにより、情報通信機器を用いて遠隔での面接指導も可能とされている（平成 27・9・15 基発 0915 第 5 号、最終改正：令和 2・11・19 基発 1119 第 2 号）。

面接指導の実施にあたり、労働者の申出が必要とされているのは、疲労の蓄積は体調不良や気力減退など他の人には認知されにくい自覚症状として現れるため、一義的な判断は難しく労働者に委ねざるを得ないと考えられるためである（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）[245]。もっとも、労働者が申出を躊躇することも考えられることから、産業医は、面接指導の対象者に対して、申出を行うよう勧奨することができる（安衛則第 52 条の 3 第 4 項）。なお、時間外労働が月 80 時間を超えた労働者の氏名及びその超えた時間に関する情報は事業者から産業医に提供することが義務付けられており（安衛法第 13 条第 4 項、安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 2 号）、産業医はこの情報を元に勧奨を行うことが考えられる。また、事業者には、併せて、事業者は「労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの」の提供も求められる（安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 3 号）。ここには、①労働者の作業環境、②労働時間、③作業態様、④作業負荷の状況、⑤深夜業等の回数・時間数などのうち、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるものが含まれる。また、必要と認めるものについては、事業場ごとに、あらかじめ、事業者と産業医とで相談しておくことが望ましいとされる（平成 30・12・28 基発 1228 第 16 号（平成 31・3・29 基発 0329 第 2 号改正）。

勧奨の方法としては、①産業医が、健康診断の結果等から脳・心臓疾患の発症リスクが長時間労働により高まると判断される労働者に対して、面接指導の対象者に該当する場合には、申出を行うことをあらかじめ勧奨しておくことや、②家族や周囲の者からの相談・情報を基に産業医が当該労働者に対して申出の勧奨を行うことも考えられる（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

事業者はまた、労働者の申出がしやすい環境を整えることが求められる（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。特に、面接指導対象者がいるか、あるいは、いる可能性のある事業

[245] 第 162 回国会衆議院厚生労働委員会第 36 号（2005（平成 17）年 7 月 27 日）〔青木豊政府参考人〕

場等においては、衛生委員会等において調査審議の上で、労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みや申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制を整備する他、こうした体制を周知すること、申出を行うことによる不利益な取扱いが行われることがないようにすることなど、申出がしやすい環境となるよう配慮することなどが求められる。また、家族や職場の周囲の者が労働者の不調に気付くことも少なくないことから、プライバシーの保護に留意しつつ、事業者は、家族や周囲の者から相談・情報を受けた場合に、必要に応じて当該労働者に面接指導を受けるように働きかけるなどの仕組みを整備することが望ましいとされている。

月 80 時間を超えた時間外労働の時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日（例えば、事業場における賃金締切日）を定めて行わなければならない（同第 52 条の 2 第 2 項）。月 80 時間を超えた時間外労働の時間は、1 か月の総労働時間数（労働時間数＋延長時間数＋休日労働時間数）から（計算期間（1 か月間）の総暦日数／7）×40 時間を除すことにより、算出される。なお、時間外・休日労働時間の時間数について、事業者の把握している時間数と申出を行った労働者の把握している時間数との間に差異があり、かつ、その確定に時間を要する場合においては、健康確保の観点から、まずは面接指導を実施することが望ましいとされる（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

ある労働者の時間外労働が月 80 時間を超えた場合、事業者は当該労働者にその旨の情報を通知しなければならない（安衛則第 52 条の 2 第 3 項）。申出は、時間の算定がされた期日後、遅滞なく、すなわち、1 か月程度で行うものとされ（同第 52 条の 3 第 2 項）、事業者は申出があったときは遅滞なく、1 か月程度で面接指導を行わなければならない（同第 3 項）。労働者は、事業者が行う面接指導を受けなければならないが、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出することもできる（本条第 2 項）。労働者の医師選択の自由に配慮したものといえる。なお、面接指導を実施する医師としては、産業医、産業医の要件を備えた医師等労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師が望ましいとされている（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

面接指導を実施した医師は、①当該労働者の勤務の状況、②当該労働者の疲労の蓄積の状況、③そのほか当該労働者の心身の状況について確認する（同第 52 条の 4）。事業者は、面接指導が実施された後、遅滞なく、すなわち、遅くとも 1 か月以内に、面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければならない（本条第 4 項、安衛則第 52 条の 7、平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。面接指導を実施した医師が、当該面接指導を受けた労働者の所属する事業場で選任されている産業医でない場合には、面接指導を実施した医師からの意見聴取と併せて、当該事業場で選任されている産業医の意見を聴取することも考えられるとされる（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

13．2．1．2　就業上の措置の実施

事業者が医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置（就業上の措置）を講じなければならない（本条第 5 項）。衛生委員会等・労働時間等設定改善委員会への報告が求められるのは、衛生委員会等は長時間労働者の健康障害防止を図るための対策やメンタルヘルス対策等について、労働時間等設定改善委員会は、労働時間等の設定の改善に関する事項について調査審議するにあたり、労働者の健康の状況を把握しておくことが有効と考えられるためである。また、衛生委員会等又は労働時間等設定改善委員会への医師の意見の報告に当たっては、医師からの意見は個人が特定できないように集約・加工するなど労働者のプライバシーに適正な配慮を行うことが必要である（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。なお、事業者には、就業上の措置を実施した場合にはその内容、しなかった場合にはその旨とその理由を産業医に情報提供することが求められる（安衛法第 13 条第 4 項、安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 1 号）。

13．2．1．3　記録の作成・保存

事業者は面接指導の結果について記録し、5 年間保存しておかなければならない（本条第 3 項、安衛則第 52 条の 6）。記録には、①実施年月日、②当該労働者の氏名、③面接指導を行つた医師の氏名、④当該労働者の疲労の蓄積の状況、⑤当該労働者の心身の状況の他、医師の意見についても記載するものとされる（安衛則第 52 条の 5）。

13．2．1．4　費用と時間

面接指導の費用については、法で事業者に面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであるとされ、面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、面接指導を受けるのに要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいとされている（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

13．2．1．5　派遣労働者に対する面接指導

また、派遣労働者に対する面接指導を実施する義務を負うのは派遣元事業主であるが、派遣労働者の労働時間については、派遣先が派遣元に通知することとされており（労働者派遣法第 42 条第 3 項）、面接指導が適正に行われるためには派遣先及び派遣元の連携が不可欠であるとされている（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

13．3　沿革

13．3．1　制度史

13．3．1．1　制定

本条は、2005（平成 17）年改正で追加された規定である。過労死が社会問題化する中で、2001（平成 13）年 11 月 16 日に示された「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書」では、1 日 5 時間以下の睡眠は、脳・心臓疾患発症との関連において有意性があるところ、1 日 5 時間程度の睡眠が確保できない状態は、労働者の場合、1 日の労働時間が法定労働時間である 8 時間を超え、5 時間程度の時間外労働を行った場合に相当し、これが 1 か月継続した状態は、おおむね 100 時間を超える時間外労働が想定されることを明らかにした。他方、1 日 7.5 時間程度の睡眠が確保できる状態、すなわち、1 日の時間外労働が 2 時間程度で月 45 時間の時間外労働が想定される場合には、疲労の蓄積は生じないものと考えられるとした（図表 13-2）。

2002（平成 14）年には「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成 14・2・12 基発 0212001 号）が示され、その中では、時間外・休日労働時間が月 45 時間を超えているおそれがある事業場に対しては、面接指導及びその事後措置の実施を指導すること、指導に従わない場合には、安衛法第 66 条第 4 項に基づき、当該面接指導等の対象となる労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断及び面接指導の結果等を踏まえた労働衛生指導医の意見を聴き、臨時の健康診断の実施を指示するとともに、厳正な指導を行うことなどが示された。なお、同通達に対しては、産業界から厚生労働省に対して、過重労働による健康障害を労働時間のみを物差しとして決めるということには納得できない旨の申入れがなされている[246]。

2004（平成 16）年 8 月 23 日の「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」においては、医師が直接労働者に面接すること及び健康確保上の指導を行うことを制度化すべきこと、事業者は、医師による面接指導の結果に基づき、必要に応じて健康診断、労働時間の制限や休養・療養等の適切な措置を実施するようにすること、面接指導が必要な場合としては脳・心臓疾患発症との関連性が強いとされる月 100 時間を超える時間外労働又は 2 ないし 6 か月間に月平均 80 時間を超える時間外労働をやむなく行った場合が考えられること、時間外労働時間が短い場合であっても、予防的な意味を含め健康上問題が認められる場合には面接指導を行うことが必要と考えられることが示され、本条及び安衛法第 66 条の 9 に基づく現行制度の骨格となる提案がなされた。

労働政策審議会安全衛生分科会では、同制度の導入をめぐって激しい議論が交わされている。使用者側委員からはまず、2002（平成 14）年の通達が出されたわずか 2 年後に法的

[246] 第 14 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 11 月 10 日）〔讃井委員（使用者代表）〕。

義務を課す必要性について疑義が示されるとともに[247]、これまで月 45 時間を超えているおそれがある事業場に対して面接指導の実施を促してきたにもかかわらず、月 80 ないし 100 時間という基準を示すことでかえって事態を後退させることになる可能性について指摘がなされている[248]。また、面接指導の対象者を画するにあたり、労働時間のみを基準とすることについても消極の意見が示されている[249]。

これに対し、労働衛生課長からは、2002 年の総合対策に基づき面接指導を導入したところは産業医が選任されている大手の事業場でも 6 割程度にとどまる一方、過労死の認定件数が労働災害死亡件数の 1 割近くになっており、高止まりの状態であることなどから、より実効的な対策が必要であること[250]、長時間労働と脳・心臓疾患との間の関連性に医学的根拠があることなどが繰り返し説明されている[251]。特に、衛生学を専門とする公益委員からは、時間外労働と健康リスクに関わる 8 の調査報告の全てにおいて、時間外労働が月 100 時間以上となった場合、すなわち、睡眠時間はほぼ 5 時間以下となった場合の脳・心臓疾患リスクは高いという研究成果が出ていることが説明されている。なお、睡眠時間が 6 時間未満という調査では、ほとんどがリスクが高いという結果が出るのに対し、6 時間以下となると半分程度がリスクが高いという結果になるというところがあり、睡眠時間が概算すると 6 時間になる月 80 時間の時間外労働については努力義務としても良いのではないかとの見解が述べられている[252]。

また、使用者側委員から、労働時間管理を受けない管理監督者も含めて労働時間の把握をすること、とりわけ複数月平均の上で労働時間を算出することについて負担が重いとの意見や対象者をよりリスクの高いものに絞り込むべきではないかとの意見が出され[253]、こ

---

247 第 13 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 10 月 21 日）、第 14 回同分科会議事録（2004（平成 16）年 11 月 10 日〔いずれも讃井委員（使用者代表）〕。

248 第 13 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 10 月 21 日）〔金子委員（使用者代表）〕。

249 第 13 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 10 月 21 日）〔讃井委員、金子委員（使用者代表）〕、第 14 回同分科会議事録（同年 11 月 10 日）〔いずれも讃井委員（使用者代表）〕。第 15 回同分科会議事録（同年 11 月 29 日）、第 17 回同分科会議事録（同年 12 月 22 日）〔讃井委員、伊藤委員（使用者代表）〕

250 第 13 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 10 月 21 日）〔労働衛生課長〕。

251 第 13 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 10 月 21 日）、第 14 回同安全衛生分科会議事録(同年 11 月 10 日)、第 15 回同分科会議事録(同年 11 月 29 日)、第 17 回同分科会議事録（同年 12 月 22 日）〔労働衛生課長〕。

252 第 15 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 11 月 29 日）〔和田委員（公益委員）〕。

253 第 15 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 11 月 29 日）〔伊藤

れを受けて、面接指導の対象者確定にあたり、時間外・休日労働が複数月平均 80 時間超との基準は削除されたほか、面接指導の対象者を「申出」のあった者のみとする修正がなされている [254]。なお、公益委員からは、産業医が必要と認めたときは面接指導を実施するようにすべきであるとの意見も出されていたが、面接指導自体が本人の申出をベースにしていることを踏まえ、産業医は労働者に勧奨・助言を行うとの立て付けにされている [255]。

以上の他、面接指導の実施にあたって、産業医や中小企業への支援が必要であるとの意見 [256]を踏まえ、産業医に対する支援については、実施体制が不十分な面接指導マニュアルの作成、面接指導の実施方法等に関する研修の実施、専門医による産業医を支援するための相談体制の整備等が、中小企業に対する支援については、地域産業保健センターにおける登録産業医による面接指導の実施が予定されるに至っている [257]。なお、産業医の選任義務のない常時 50 人未満の労働者を使用する事業場は 2008（平成 20）年 3 月 31 日までの間、本条及び安衛法第 66 条の 9 に基づく面接指導の実施義務は猶予された。もっとも、猶予期間においても、地域産業保健センターの活用による面接指導及びこれに基づく事後措置の実施が推奨されている（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

13．3．1．2　2018（平成 30）年改正

2018（平成 30）年の働き方改革関連法により、時間外労働に対する上限規制が導入され、特別条項（臨時的に生じた特別な事情により時間外労働の原則である月 45 時間・年間 360 時間を超えて労働することを可能とする条項）が締結されているか否かに関わらず、時間外労働と休日労働の合計は、月 100 時間未満であり、「かつ」、複数月平均 80 時間以内であることが罰則付きで求められることとなった（労基法第 36 条第 6 項、同法第 119 条第 1 号）。すなわち、時間外労働と休日労働の合計が 100 時間以上となることは勿論、100 時間を切る場合でも複数月平均 80 時間を超える場合には、労基法上違法とされることになった。そのため、2018（平成 30）年改正では、面接指導の対象となる労働者の時間外労働・休日労働の時間を月 100 時間から月 80 時間に引き下げる改正がされている。過重労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないよう、労働者の健康管理等を強化するための改正といえる（平成 30・9・7 基発 0907 第 2 号）。なお、労働政

委員、讃井委員（使用者代表）〕。

254 第 16 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 12 月 13 日）〔労働衛生課長〕。

255 第 16 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 12 月 13 日）〔労働衛生課長〕。

256 第 16 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 12 月 22 日）〔伊藤委員（使用者代表）〕。

257 第 17 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 12 月 27 日）〔労働衛生課長〕。

策審議会安全衛生分科会の議事録をみる限り、この改正案に対し、異論はみられない。

また、2017（平成 29）年 3 月 28 日の「働き方改革実行計画」において「過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるように」することが目指され、そうした中で、事業者から産業医への情報提供の仕組みも強化されている。すなわち、長時間労働者等への就業上の措置に関して産業医がより適確に関与するために、産業医等からの意見を勘案して、就業上の措置を行った場合にはその内容を行わなかった場合はその旨及びその理由を産業医に情報提供しなければならないとされた他、産業医がより効果的に活動するために、時間外労働が月 80 時間を超える労働者の氏名や時間に関する情報や労働者の業務に関する情報が提供されるべきとされた[258]。こうした情報提供の重要性については、平成 18・2・24 基発第 0224003 号において既に規定されていたが、安衛則改正により新たに法令上の根拠を持つこととされた。

13．3．2　背景となった災害等

2004（平成 16）年の「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」においては、国際化・情報化等に伴う企業間競争の激化、企業における能力主義、成果主義的な賃金・処遇制度の導入など人事労務管理の個別化の中で、労働時間は長短両極へ二分化する傾向にあるとともに、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者は 6 割を超えるなど労働者への負荷は拡大する傾向にあること、一般健康診断結果をみると、有所見率は年々増加の一途をたどり、2003(平成 15)年では何らかの所見を有する者の割合は 47.3%にも達しており、その中でも高脂血症、高血圧症等に関連する所見を有する者の割合が高くなっていること、こうした中で脳血管疾患及び虚血性心疾患等を発症したとして 2003(平成 15)年度に労災認定された件数は 310 件を超えていることなどが示されている。また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発病し、あるいは当該精神障害により自殺に至る事案が増加し、2003(平成 15 年)度の労災認定件数は 100 件を超えていることが指摘されている（図表 13-3）。

13．4　適用の実際

13．4．1　面接指導の実施状況

2020（令和 2 年）度労働安全衛生調査（実態調査）の事業所調査結果（図表 13-4）によれば、1 か月間の時間外・休日労働時間数が 45 時間超 80 時間以下の労働者がいた事業所の割合は 16.3%［平成 30 年調査 25.0%］、80 時間超の労働者がいた事業所の割合は 2.5%［同 7.0%］と前回調査よりも減少傾向にある。事業所規模が大きくなるほどその割合は高くなる傾向にあり、1000 人以上の事業所において、80 時間超の時間外・休日労働をした労

[258] 労働政策審議会「働き方改革実行計画を踏まえた今後の産業医・産業保健機能の強化について（建議）」（2017（平成 29）年 6 月 6 日）。

働者の割合は 41.0％である。

また、これらの長時間労働者がいた事業所のうち、面接指導の申し出があった労働者がいたとする事業所の割合は、45 時間超 80 時間以下の労働者がいた事業所で 2.4％[9.3％]、80 時間超の労働者がいた事業所で 12.1％［17.6％］に留まる。申し出があった労働者がいた事業所を 100 として、長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況をみると、面接を実施した事業所の割合は、45 時間超 80 時間以下の労働者がいた事業所は 78.9％、80 時間超の労働者がいた事業所は 95.4％となっている。

13．4．2　定期監督における法違反状況

「平成 31 年・令和元年労働基準監督年報」によれば定期監督における面接指導実施等義務違反（本条のほか、安衛法第 66 条の 8 の 2、第 66 条の 8 の 4）の件数は 379 件であるのに対し、「令和 2 年労働基準監督年報」では 618 件である。

13．5　関係判例

13．5．1　面接指導実施のための体制整備

公立八鹿病院組合事件・広島松江支判平成 27・3・18 労判 1118 号 25 頁は、パワハラや過重労働を背景として、I 病院から派遣された新人医師 B が、精神疾患発症の末、過労自殺したことについて、派遣先病院側（Y 組合）の安全配慮義務違反に基づく責任が問われた事案である。

判旨は、新人医師らの労働環境整備に努めておくべきであったこと、また、亡 B の勤務時間や人間関係を含めた勤務状況を把握した上で、パワハラ加害者に対してはその是正を求めるとともに、ひとまず仕事を完全に休ませたり、大幅な事務負担の軽減を図るなどの方法により亡 B の心理的負荷や疲労を軽減させるべきであったとし、仮にそうした対応がなされていたとすれば、亡 B の本件疾病及びそれによる本件自殺を防止し得る蓋然性があったとする。なお、ここで求められる労働環境整備の具体的内容としては、亡 B の自殺後に開催された労働安全衛生委員会で提言されている諸方法が挙げられており、①医師赴任時の各部署紹介、新人紹介、歓迎会の復活、②3～5 年目の医師の診療科を超えた横の繋がりを持つ機会の提供、③長時間労働者に対する医師による面接指導を確実に実施するため、対象者を労働安全衛生委員会へ報告し、労働者が自己の労働時間数を確認できるシステムの構築、④事業場内産業保健スタッフによる面接指導や相談を受ける体制・方法の整備、⑤労働安全衛生法に則った指針等の作成、⑥職員に対する啓蒙活動、⑦産業医や健康センター保健師らによるメンタルヘルス専門部会を作り、カウンセラーからの相談、休職者、復職リハビリ対象者などの検討がこれに含まれる。

Y 組合は、本件病院において、病診連携等のシステムを導入し、可能な限りの医師不足の解消や個々の勤務医の負担軽減を図り、一定の成果を上げるなどしていたことから適正管理義務違反はないと主張しており、主張されている事実それ自体については裁判所も認め

たが、Y 組合による時間外勤務時間の把握自体が不十分であり、亡 B の前任者らも半年で病院を去っているにも関わらず、何ら対策がなされた形跡がないことから、安全配慮義務違反が肯定された。

以上のように、同判決は、過労自殺に対する使用者の安全配慮義務違反を肯定する際に、使用者側が講ずべきとされた労働環境整備の一内容として、長時間労働者に対する医師による面接指導を確実に実施するための対応策をとること（具体的には、対象者を労働安全衛生委員会へ報告し、労働者自身も自己の労働時間数を確認できるシステムを構築すること）が考慮された事案といえる。同判決においては、そもそも労働時間の把握それ自体が適切になされていない上、パワハラに係る問題について何らの対策がとられていなかったという点が安全配慮義務違反を認めた結論との関係では重視されており、長時間労働者に対する面接指導を確実に実施するための対応策が行われていなかったことの一事をもって安全配慮義務違反を認めたものではない。また、この対応策は本件病院の労働安全衛生委員会において、亡 B の過労自殺後に提言された内容をそのまま認定したものであり、直ちに他の事案に一般化できるものではない。しかし、こうした対応策をとることは、使用者側が労働環境整備を行っていたことを示す一事情として、安全配慮義務違反を否定する方向で考慮されうることは示唆されているといえる。なお、同判決はまた、労働時間の把握が健康管理の前提となるものであることを示すものといえる（→14.5）。

13．5．2　面接指導に基づく対応

横河電機（ＳＥ・うつ病罹患）事件・東京高判平成 25・11・27 労判 1091 号 42 頁は、システムエンジニアである X が、長時間労働による肉体的・精神的疲労の蓄積と、上司 Y2 の業務上の指示・指導による精神的ストレスの蓄積が重なって、うつ病を発症した上、PICS（プラント操作監視装置）の開発業務の納期が次々と到来する状況で過重な業務を継続する中、その業務の成果が認められないという出来事も発生し、更に症状が悪化したことについて、Y1 社の安全配慮義務違反や Y2 の不法行為に基づく損害賠償責任が問われた事案である。このうち Y2 による指示・指導については社会通念上相当性を逸脱するものではないとして、責任が否定されている。

Y1 社の安全配慮義務違反との関係では、精神障害発症についての予見可能性の有無が争われたが、X がうつ病発症前後の月の時間外労働が 90 時間を超える程度に及んでいることについて Y1 社が把握していたこと、Y2 をはじめとする上司らは X の業務量、進捗状況、納期等を把握していたこと、他の上司 A や同僚等は X の体調不良について認識しており、Y2 も業務遂行過程において認識可能であったことなどから、精神障害発症についての予見可能性が肯定されている。

X のうつ病発症時期は平成 17 年 11 月頃と認定判断されているが、発症後である同年 12 月にグループ長 B から、同年 10 月からの時間外労働が 158 時間に達しているところ、175 時間を超える場合には、時間外労働の許可を得るにあたり産業医の健診を受ける必要があ

るとして、その予約について指示を受けている。産業医の診察に際して作成した問診票には、最近 1 か月の自覚症状として、「イライラする」、「不安だ」、「落ち着かない」、「憂鬱だ」、「体の調子が悪い」、「作業に間違いが多い」、「以前と比べて疲れやすい」の各項目に「よくある」と回答し、「物事に集中できない」、「へとへとだ（運動後を除く）」、「朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる」の各項目に「時々ある」と回答が、また、最近１か月の勤務状況として、「１か月の時間外労働」、「仕事についての精神的負担」の各項目に「非常に大きい」と回答し、「仕事についての身体的負担」の項目に「大きい」との回答がなされている。産業医は、同月 27 日の再面談まで残業を禁止したが、X は納期が迫っていることから、午前 8 時に出社し、休憩時間中も業務を行うなどして対応した他、プログラムのバグ等により開発業務が予定どおり進行しなくなったことを受けて、体調不良を押して業務に従事するなどしていた。こうした中で、X は、業務に関して不明な点をインターネット上の公開掲示板で質問するという作業を自宅で行い、そこで得た回答を上司 Y2 に報告したところ、その成果を認めてもらえなかったため、X が行っている業務を全て否定されたように感じ、相当な精神的打撃を受け、その後、実家に帰らされた後、休職に入っている。また、上司 A は、開発業務の関係者に対し、余りにもタイトなスケジュールであり、内容も難しいものであったことから、X の体調が崩れてしまったことについて報告し、作業工程は明らかに不適切であるとして、即時に停止し、新たな業務態勢を構築することとしている。

同事件の原審（東京地判平成 24・3・15 労判 1091 号 60 頁）では、Y2 の不法行為が否定されているが、Y1 社の安全配慮義務違反について、従業員が長時間の時間外労働をする場合に産業医による診察及びその許可を条件とするなど、従業員の過重な勤務を予防する態勢を採っていることを理由に否定されていた。しかし、２審は、安全配慮義務違反を肯定する結論を採っている。同判決は予見可能性の有無については具体的に判示するものの、結果回避のためにいかなる措置をとるべきだったかについて明確に判示していない。しかし、その事実認定から推察すると、使用者としては、長時間労働者の面接指導において医師から指示された「残業禁止」を形式的に行うだけでは、安全配慮義務に基づく対応として不十分であり、時間的制約と業務量に照らしたタイトなスケジュールが精神的健康に与える影響を踏まえて、業務軽減等の措置を具体的にとる必要があることが示唆されているといえる。

13．5．3　就業上の措置に関する医師の意見

東芝（うつ病・解雇）事件・最判平成 26・3・24 労判 1094 号 22 頁は、液晶ディスプレイ製造プロジェクトのリーダーとして月 60～85 時間程度の時間外労働をしていた X がうつ病を発症・増悪したことについて、Y 社の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任が問われた事案である。原審（東京高判平成 23・2・23 労判 1022 号 5 頁）は、損害賠償責任を認めた上で、賠償額の算定にあたり、X が神経症と診断を受け、デパス錠の処方を受けていたことについて産業医や上司に申告しなかったことが、うつ病の発病を回避したり、発病後の

増悪防止する措置をとる機会を失わせる一因になったとして、損害の公平な分担という見地から過失相殺を認めた。これに対し、最高裁は、以下のように述べて、過失相殺を否定した。

「X が Y 社に申告しなかった自らの精神的健康(いわゆるメンタルヘルス)に関する情報は、神経科の医院への通院、その診断に係る病名、神経症に適応のある薬剤の処方等を内容とするもので、労働者にとって、自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響し得る事柄として通常は職場において知られることなく就労を継続しようとすることが想定される性質の情報であったといえる。使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、……労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるものというべきである。」

ただし、本件は、心身の不良をうかがわせる事情がおよそ申告されていなかったという事案ではなく、X が過重な業務が続く中で、体調不良であることを Y 社に伝え、相当の日数の欠勤を繰り返し、業務の軽減の申出をするなどしていた事案であった。最高裁は、そうした事情も踏まえた上で、「Y 社としてはそのような状態が過重な業務によって生じていることを認識し得る状況にあり、その状態の悪化を防ぐために X の業務の軽減をするなどの措置を執ることは可能であった」としている。なお、X は、上司に対して体調不良の申告や業務軽減の申出をしていた他、3 月及び 4 月の時間外超過者健康診断において、産業医に対して頭痛、めまい、不眠等の自覚症状が時々ある旨申告したが、産業医は特段の就労制限は要しないと判断したこと、6 月の時間外超過者健康診断では、頭痛、めまいはいつもあり、不眠等は時々ある旨、7 月の時間外超過者健康診断では、頭痛、めまい、不眠等がいつもある旨の申告をしたこと、このうち、6 月の時間外超過者健康診断では、5 月に体調を崩して 1 週間欠勤したが、課長からもう大丈夫だろうと言われて仕事を増やされた旨の申告もなされたが、産業医は「まあ、一週間休んだということで。」と述べ、それ以上の対応をしていないこと、この他、X は定期健康診断の問診に係る自覚症状について、いつも頭が痛く重い、心配事があってよく眠れない、いつもより気が重くて憂鬱になるなど 13 項目の欄に印を付けて申告したことが認められている。

同判決は、メンタルヘルス不調に関する情報について労働者から申告がなくとも、「労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合」には、上記情報について労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じて業務軽減等の配慮をする必要があるとして、過失相殺を否定している [259]。本件において、労

[259] なお、うつ病による精神状態からすれば、職場復帰にあたり自己の病状等を報告し難い面があることは否めないとしつつ、職場復帰が亡 A の希望によるものであったことや、Y

働者の「体調の悪化」について看取する機会としては、通常の業務遂行過程の他、Y 社において実施されていた時間外超過者健康診断（本条に基づく面接指導よりも対象が広い）の機会があった。そのため、いずれの点からみても「(体調の悪化が）看取される場合」であるところ、Y 社として、この点を軽視し、適切な対応をしなかったために、うつ病の発症・増悪が防止できなかった事案といえる。なお、同判決の差戻審である東京高判平成 28・8・31 労判 1147 号 62 頁においては比較的高額の慰謝料（400 万円。なお、差戻前控訴審では過失相殺により 320 万円）が認められているが、その際、業務軽減の申出が聞き入れてもらえなかったことや「産業医の対応にも問題があった」ことが考慮されている。こうしたことからすると、本条に基づく長時間労働者の面接指導を担当する医師は、メンタルヘルス不調の可能性に留意しつつ、必要と認める場合には就業上の措置を指示する必要があり、これを怠った場合、後に、使用者に安全配慮義務違反の責任が生じる可能性があるといえる。

14　第 66 条の 8 の 2

14．1　条文

第六十六条の八の二　事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（労働基準法第三十六条第十一項に規定する業務に従事する者（同法第四十一条各号に掲げる者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。）に限る。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。 ２　前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与」と読み替えるものとする。

14．2　趣旨及び内容

14．2．1　趣旨

本条は、労基法において３６協定の締結により許容される時間外労働に対する上限規制の適用が除外される研究・開発業務従事者（労基法第 36 条第 11 項）が、月 100 時間を超える時間外労働をした場合に、医師による面接指導の実施を事業者に義務付けたものであ

社と亡 A との面談において、体調は回復傾向にあることを伝えていたこと等を捉えて、3 割の過失相殺を認めた裁判例として、JFE スチールほか事件・東京地判平成 20・12・8 労判 981 号 76 頁がある。

る。労働時間に係る上限規制の適用が除外されるとしても、健康確保の観点からの規制がなお必要であることを踏まえたものといえる。

本条違反に対しては罰則があり、50 万円以下の罰金に処せられる可能性がある（安衛法第 120 条第 1 号）。私法上の効力については、第 66 条の 8 を参照。

14．2．1　内容

新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務（労基法第 36 条第 11 項）とは、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務をいう（施行通達・平成 30・9・7 基発 0907 第 1 号）。かかる業務に従事する労働者については、労働時間が週 40 時間を超えた場合に、その超えた時間が 1 か月当たり 100 時間を超えた場合には、本条に基づき医師による面接指導を行うことが義務付けられる（安衛則第 52 条の 7 の 2）。超えた時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならず、面接指導は同期日後遅滞なく行われなければならない（同第 52 条の 7 の 2 第 2 項、第 52 条の 2 第 2 項）。本条に基づく面接指導について、労働者の申出によらずに実施が求められる点は、高度プロフェッショナル制の適用を受けない通常の労働者の面接指導（安衛法第 66 条の 8）とは異なる。他方、労働者は面接指導を受けなければならないとされている点、事業者は面接指導結果に基づき、対象労働者の健康保持に必要な措置について医師の意見を聴かなければならない点、記録の保存が求められる点は同様である。なお、事後措置の必要があると認められるときは、職務内容の変更、有給休暇の付与の措置、就業場所の変更、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等のほか、当該医師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければならないとされている。

なお、週 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が月 100 時間を超えない研究開発業務に従事する労働者であっても、当該超えた時間が 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者については、安衛法 66 条の 8 第 1 項に基づく面接指導の対象となる（安衛法施行通達・平成 30・9・7 基発 0907 第 2 号）。

また、本条に基づく面接指導に係る費用については、事業者に当該面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担する必要がある。また、事業者がその事業の遂行に当たり、当然実施されなければならない性格のものであり、所定労働時間内に行われる必要があり、時間外に行われた場合には、当然、割増賃金を支払う必要があるとされる（改正解釈通達・平成 31・3・29 基発 0329 第 2 号 Q&A8）。

14．3　沿革

2018（平成 30）年の働き方改革関連法により時間外労働に対する罰則付上限規制が導入される以前においても、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成 10 年労働省告示第 154 号。以下「限度基準告示」という）が存在し、労使協定を締結することにより許容される時間外労働の限度時間について定めを置い

ていた。同基準は私法上の効力を持つものではなかったが、行政指導の根拠とされていた。限度基準告示において、「新技術、新商品等の研究開発の業務」に係る労使協定については、限度時間の制限が適用されないものとされていた。

2017（平成 29）年 6 月 5 日の労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」では、新技術、新商品等の研究開発の業務については、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する業務の特殊性から、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で上限規制の適用除外とすること、その際、本条に基づく面接指導を義務付けることが適当であるとされた。

14．4　適用の実際

「令和 2 年労働安全衛生調査（実態調査）」の事業所調査によれば、労働時間の状況を把握している研究開発業務従事者がいる事業所のうち、100 時間超の時間外・休日労働をした労働者がいたと回答した事業所の割合が 0.9％（労働者数階級別にみると、2 人が 0.3％、4 人が 0.1％、6～9 人が 0.1％、10 人以上が 0.1％、不明が 0.3％）、いないとの回答が 93.2％、不明が 5.9％である。また、100 時間超の時間外・休日労働をした労働者がいたと回答した事業所のうち、面接指導を申し出た者がいたと回答した事業所が 0.9％であるが、このうち、面接指導を実施したと回答したのは 32.3％、不明が 67.7％である。

15　第 66 条の 8 の 3

15．1　条文

第六十六条の八の三　事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

15．2　趣旨及び内容

15．2．1　趣旨

本条は、長時間労働者に対する面接指導を適切に実施するために、労働時間の状況の客観的把握を事業者に義務付けるものである。労働時間の把握は、従来、割増賃金を含む賃金の適正支払の観点から求められてきたものであるが、長時間労働及びこれによる健康障害防止が重要な政策課題となるなかで、労働者の健康確保という観点から、これを求めるものといえる。

本条違反に対する罰則の規定はない。また、本条違反の事実のみから直ちに損害賠償請求権や履行請求権が基礎づけられるとまでは言い切れないとしても、杜撰な労働時間把握がなされている中で長時間労働となり、健康障害が生じた事案では、労働時間把握義務違反が安全配慮義務違反ないし注意義務違反の一内容として考慮されうる。

15．2．2　内容

15．2．2．1　概要

事業者は、面接指導（安衛法第 66 条の 8 第 1 項又は第 66 条の 8 の 2 第 1 項（研究開発業務従事者））を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、「労働時間の状況」を把握しなければならないとされる（安衛法第 66 条の 8 の 3、安衛則 52 条の 7 の 3 第 1 項）。本条に基づく義務の内容については、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について」（平成 30・12・28 基発 1228 第 16 号）に付された Q&A においてより明らかにされており、「労働時間の状況の把握」とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握することを指す（Q&A8）。

労働時間を把握の対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度（労基法第 41 条の 2）の適用者を除く全ての労働者である。高度プロフェッショナル制度の適用対象者には、健康管理時間の把握が労基法に基づいて義務付けられていることとの関係から除かれている（Q&A9）。把握の対象となる労働者には、労働時間・休憩・休日規制の適用が除外されている農業・水産業従事者、管理監督者、監視・断続的労働従事者（労基法第 41 条）や労使協定等により実労働時間にかかわらず、一定の労働時間働いたものとみなされる事業場外みなし労働時間制（労基法第 38 条の 2）や裁量労働制（労基法第 38 条の 3、第 38 条の 4）の対象となる労働者も含まれる。本条が割増賃金規制とは切り離された健康確保を目的として規制として設計されていることはここからも確認できる[260]。

15．2．2．2　労働時間の把握方法

労働時間把握の具体的な方法としては、原則として現認、タイムカードやパソコン等の使用時間の記録等の客観的方法によることが求められるが、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」には「その他適切な方法」としての「自己申告」が所定の条件の下で許容されることになる（Q&A11）。

ここでいう「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合（かつ、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能である等の事情がない場合）が考えられる。反対に、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパソコンの使用時間の記録などのデータを

[260] 同制度については、「賃金と労働時間のリンク、割増賃金というものと全く切り離して設ける」制度として説明がされている。第 122 回労働政策審議会労働条件分科会（2015（平成 27）年 1 月 16 日）議事録〔村山労働条件政策課長〕。

有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合には自己申告は利用できないとされる（Q&A12）。なお、労働時間の状況を自己申告により把握する場合には、宿泊を伴う出張のケースを別とすれば、その日の労働時間の状況を翌労働日までに自己申告させる方法が適当であるとされ、日々の労働時間の把握が求められている（Q&A13）。

自己申告が許容される所定の条件とは、以下（ア）乃至（オ）の全ての措置が講じられていることである。すなわち、（ア）対象労働者に対する適正な自己申告についての十分な説明、（イ）労働時間の管理者に対する自己申告の適正な運用や講ずべき措置について十分な説明、（ウ）申告された労働時間が実態と合致しているか否かについての実態調査の実施と必要な補正、（エ）申告された労働時間を超えて事業場内にいる時間又は事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由を報告させる場合には、適正に行われているか否かについての確認、（オ）労働時間の状況の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと、時間外労働削減のための措置が適正申告阻害要因となっていないか確認し、なっている場合は改善措置を講ずること、法定労働時間や時間外労働の延長時間を記録上を守っているようにすることが、慣習的に行われていないかについても確認することである（Q&A11）。これらの条件は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29・1・20 基発 0120 第 3 号）（以下、「適正把握ガイドライン」という）において示されていた自己申告が許容される条件を基本的に踏まえたものといえる。

15．2．2．3　労働者への通知

面接指導の対象となる月 80 時間超の時間外労働がされたか否かは、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて算定され、超えたことが確認された場合には、速やかに（おおむね 2 週間以内に）当該労働者に対し、「超えた時間に関する情報」を通知しなければならない（安衛則 52 条の 2 第 2 項、同第 3 項、Q&A5）。その際の方法としては、当該超えた時間を書面や電子メール等により通知する方法が適当であるとされるが、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えないとある（Q&A4）。他方、労働者が自らの労働時間に関する情報を把握し、健康管理を行う動機付けとする観点から、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、「これに応じることが望ましい」とされるに留まる（Q&A6）。

15．2．2．4　補論：在宅勤務者の労働時間把握

2021（令和 3）年 3 月に策定された「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和 3・3・25 基発 0325 第 2 号・雇均発 0325 第 3 号。以下「テレワークガイドライン」という）は、テレワーク時、特に、在宅勤務時の労働時間把握の方法として、客観的記録による方法（情報通信機器の使用時間）のほか、「情報通信機器を使用していた

としても、その使用時間の記録が労働者の始業及び終業の時刻を反映できないような場合」の労働時間把握方法として、労働者の自己申告による把握による方法があることを示す[261]。また、労働者の自己申告により労働時間を簡便に把握する方法として、「例えば一日の終業時に、始業時刻及び終業時刻をメール等にて報告させるといった方法を用いることが考えられる」とする。ただし、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29・1・20 基発 0120 第 3 号。以下「適正把握ガイドライン」という）も踏まえた対応として、自己申告による場合には、①適正に自己申告を行い、適正な運用を行うこと等について労働者や管理者に対する十分な説明を行うこと、②自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、パソコンの使用状況など客観的な事実と、自己申告された始業・終業時刻との間に「著しい乖離」があることを把握した場合（申告された時間以外の時間にメールが送信されている、申告された始業・終業時刻の外で長時間パソコンが起動していた記録がある等の場合）には、所要の労働時間の補正を行うこと、③自己申告できる時間外労働の時間数に制限を設けるなど、適正な申告を阻害する措置を講じてはならないことなどが求められるとする。なお、テレワークガイドラインは、「申告された労働時間が実際の労働時間と異なることを…使用者が認識していない場合には、当該申告された労働時間に基づき時間外労働の上限規制を遵守し、かつ、同労働時間を基に賃金の支払等を行っていれば足りる」とするが、認識していないとしても、認識可能性があるような場合に、罰則の適用や行政監督自体は免れうるとしても、割増賃金請求訴訟や安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求においてどこまで免責が認められるかは明らかではない[262]。また、テレワークガイドラインは、中抜け時間について、「労働基準法上、使用者は把握することとしても、把握せずに始業及び終業の時刻のみを把握することとしても、いずれでもよい」とする。この点、中抜け等について厳格な把握を行わないことは、事実上、柔軟な働き方を可能にすることとなり、労働者にとってメリットとなる面もある。他方、家事・育児・介護等を理由とする中抜けにより、終業時刻が遅くなる場合は、睡眠時間を圧縮し、健康障害のおそれを導く可能性もある。プライバシー保護の関係もあるが、健康障害防止の観点からは、労働時間把握に際して、時間帯も含めた検討が必要といえる。

なお、テレワークガイドラインは、在宅勤務において、①労働者が使用者と離れた場所で勤務をするため相対的に使用者の管理の程度が弱くなることや②業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生ずるおそれがあるなどの性格があることを指摘

[261] 自己申告を利用できる場合がそれほど少なくないことを示唆するとの理解について、豊岡啓人「労働時間把握・管理のための制度と対応上の留意点」ビジネス法務 21 巻 7 号 17 頁（2021（令和 3）年）。

[262] 拙稿「雇用型テレワークに係る労働法上の課題」季労 274 号 17-18 頁（2021（令和 3）年）。

した上で、長時間労働による健康障害防止やワーク・ライフ・バランスの確保への配慮のため、①時間外・休日・深夜（以下「時間外等」という）におけるメール送付に関するルール設定や、②時間外等におけるシステムへのアクセスについて許可制とすること、③時間外・休日・所定外深夜労働について手続を設けること（時間外等労働が可能な時間数や時間帯を設定すること）、④長時間労働等を行う労働者への注意喚起を行うことなどを挙げている。これらは、時間外等における就労についてルール設定を促すものであり、時間外等労働を直接に制限するものではないが、事業場外での時間外等における就労状況の把握を促し、必要な健康障害防止等の対策に繋げる契機となりうるものといえる。

15．2．2．5　補論：副業・兼業労働者の労働時間把握

長時間労働の抑制と副業・兼業の促進という 2 つの相反する政府方針の下で、2020（令和 2）年 9 月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和 2・9・1 基発 0901 第 4 号、以下、「副業・兼業ガイドライン」という）は、時間外労働の上限規制や割増賃金規制との関係では、複数の異なる事業主の下での兼業について、労働時間の通算を認める従前の行政解釈（昭和 23・5・14 基発第 769 号）の立場を維持しつつ、労働時間管理にあたっては、自己申告制によらざるを得ないことを認めている。なお、労働時間通算の対象となるのは労働時間規制の対象となる労働者であり、管理監督者や高度プロフェッショナル制度の適用者、非雇用型副業・兼業に従事する時間の把握は不要とされる。

副業・兼業ガイドラインでは、副業・兼業の届出に際して、他の使用者の事業場での所定労働時間、始業・終業時刻や所定外労働の見込み時間数等を労働者から申告させること、副業・兼業開始後は所定外労働時間について申告させることなどが規定されている。なお、その際、日々申告ではなく、一定の日数分をまとめて申告等させることや時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告等させることも可能とされ、労働時間管理における労使双方の手続上の負担を軽減する「簡便な労働時間管理の方法」（管理モデル）として、本業先使用者が、副業・兼業開始前に、上限規制の範囲内で各使用者の事業場での労働時間の上限を設定し、労働者及び（労働者を通じて）副業先から了承を得た場合には、本業先使用者は実労働時間の把握は不要とする仕組みも示されている[263]。

副業・兼業ガイドラインでは、長時間労働者の面接指導のために、副業・兼業先の労働時間を通算しての労働時間把握までは基本的に求められないとされている。ただし、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、

[263] 自己申告がベースになるとはいえ、労働時間規制（とりわけ割増賃金規制）との関係で通算を引き続き求めることは、結局、副業先での労働時間の過少申告や非雇用型副業・兼業への誘導に繋がり、かえって実態を見えにくくなるおそれがあると考える。この点に関し、拙稿「副業・兼業者の労働時間管理と健康確保」季労 269 号 10 頁（2020（令和 2）年）。

自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当であるとされる。他方、使用者が副業・兼業を認めている場合には自己管理の指示や相談受付、健康確保措置を実施すること等についての労使の話し合いが推奨されている[264]。

なお、「第 14 次労働災害防止計画」（2023（令和 5）年 3 月）では、副業・兼業を行う労働者が、自身の健康管理を適切に行えるツール（労働時間、健康診断結果、ストレスチェック結果を管理するアプリ）の活用促進を図るとある。

15．3　沿革

15．3．1　制度史

15．3．1．1　賃金台帳作成義務

労働時間把握に係る規制は、当初賃金の適正支払いの確保という観点から導入されていた[265]。1947（昭和 22）年に制定された労基法は、賃金台帳の作成義務及び 3 年間の保管義務について規定するが（労基法 108 条、同 109 条）、各事業場ごとに作成される賃金台帳には、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額の他、賃金計算期間や労働日数、労働時間数、時間外・休日・深夜労働の時間数等について記載しなければならないとされる（労基法 108 条、労基則 54 条 1 項）。この規制は、一定規模以上の事業者に賃金台帳を作成することを義務付けていた 1940（昭和 15）年 10 月 19 日の第二次賃金統制令に労働条件を明確にし、労務管理の改善に寄与する点があったことを踏まえ、これを踏襲したものである[266]。

---

264 健康管理の観点からの労働時間把握が必要ではないかとの点について、拙稿・前掲論文季労 269 号 9 頁以下参照。なお、労働時間規制において通算していながら、健康確保規制において通算しないことにつき、両規制の目的の共通性から一貫性を欠くと指摘するものとして、長谷川聡「『副業・兼業の促進に関するガイドライン』の労働時間・健康管理ルールの特徴と課題」労旬 1979 号 23 頁（2021（令和 3）年）。本業先の指示に基づかない副業・兼業の場合、労働者に副業・兼業実態等使用者が認識しにくい就業上のリスクについて自己申告を行う機会の提供までは法令で使用者に求め、それ以外は産業医との面談（安衛則第 14 条の 4 第 2 項参照）等を通じた把握や事業者への伝達等の仕組みで対処することを提案するものとして、三柴丈典「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」労働法学研究会報 2728 号 9 頁（2020（令和 2）年）。

265 労働時間把握に係る規制の展開については、拙稿「労働時間把握・管理に関する法的検討」『今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究報告書』（連合総研）121 頁（2022（令和 4）年）も参照。

266 寺本廣作『労働基準法解説』（信山社、1996（平成 8）年）381 頁（『労働基準法解説』（時事通信社、1948（昭和 23）年）の復刻版）。

15．3．1．2　通達・ガイドラインに基づく要請

2001（平成 13）年には「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成 13・4・16 基発 339 号）（以下、「適正把握基準」という）が発出されている。同基準では、「労働時間の把握に係る自己申告制…の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである」との現状認識が示されており、①労基法 37 条違反の臨検監督事案が増加傾向にあること、また、②電通事件・最判平成 12・3・24 民集 54 巻 3 号 1155 頁をはじめとする過労死事案にみられるように不適切な労働時間把握がなされていることを背景に出されたものであると説明される [267]。もっとも、同基準発出の直接の契機となった 2000（平成 12）年 11 月 30 日の中央労働基準審議会建議「労働時間の短縮のための対策について」では、「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である」とされており、割増賃金規制（労基法 37 条）の履行確保がその中心的課題と位置付けられているようにも読める [268]。事実、適正把握基準の対象となる労働者は、管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を「除く」すべての者とされており、割増賃金発生が想定しにくい労働者はその対象外とされている。ただし、対象から外れる労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う「責務」があるとされる。

適正把握基準の内容を基本的には承継しつつ、発展させる形で発出されたのが 2017（平成 29）年の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29・1・20 基発 0120 第 3 号）（以下、「適正把握ガイドライン」という）である。同ガイドライン策定の背景には、議員立法として、過労死等について調査研究を行う国の責任について定めた「過労死等防止対策推進法」が 2014（平成 26）年 6 月 27 日に公布されたことや同月 24 日の閣議決定「日本再興戦略」改訂 2014 において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれれたことなどがある。2016（平成 28）年 12 月 26 日の長時間労働削減推進本部「『過労死等ゼロ』緊急対策」では、①違法な長時間労働を許さない取組の

---

[267] 厚生労働省労働基準局「『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準』について」季労 198 号 74 頁（2002（平成 14）年）。

[268] 濱口桂一郎「テレワークの法政策」季労 271 号 201 頁（2020（令和 2）年）は、上記基準につき、健康確保の視点は現れていないとする。また、第 124 回労働政策審議会労働条件分科会（2015（平成 27）年 2 月 6 日）議事録〔村山労働条件政策課長〕は、基本的に適正な割増賃金の支払いや、適切な賃金台帳への労働時間の記入の担保という観点から発出されている通達と説明する。

強化、②メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化、③社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化という三本柱と、第一の柱との関係で新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底を行うと示されている[269]。

15．3．1．3　義務規定の創設

上記のように、長時間労働及びこれによる健康障害防止が重要な政策課題となるなかで、2015（平成 27）年 2 月 13 日の労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について」では、「管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定することが適当である」とされ、同年 3 月 2 日の労働基準法の一部を改正する法律案要綱においては省令改正案が盛り込まれた。なお、高度プロフェッショナル制度等の導入を内容とする労働基準法の一部を改正する法律案（閣法第 69 号）は 2015（平成 27）年 1 月からの第 189 回国会に提出され、2017（平成 29）年 1 月からの第 193 回国会までは、閉会中審査とされていたが、第 194 回国会会期中の同年 9 月 28 日に衆議院が解散し、廃案となった。なお、2016（平成 28）年 1 月からの第 190 回国会及び同年 9 月末からの第 192 回国会には、労働時間管理簿の作成を罰則付きで使用者に義務付ける労働基準法の一部を改正する法律案も提出されていたが（衆法第 27 号を撤回の上、衆法第 4 号を提出）[270]、同様に廃案となった。なお、第 192 回国会においては、電通の新入社員女性が長時間労働を苦にして過労自殺した事件が取り上げられ、労働時間の自己申告に伴う労働時間管理の問題状況からすれば、労働時間の虚偽記載について罰則による対応が必要ではないかとの追及がなされ、これに対し、厚生労働大臣から、政府も省令により労働時間把握義務を規定する方針を有しており、同省令の下で適正な監督指導を進めるつもりでいること、賃金台帳への労働時間の虚偽記載に対しては罰則の適用があり、労働基準監督機関が労働基準法第 108 条違反として指導を行った件数は 9,527 件、そのうち書類送検を行った件数は 2 件であることについて答弁がなされている[271]。

2017（平成 29）年 6 月 5 日の労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」では、「働き方改革実行計画」（2017（平成 29）年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）に基づき、時間外労働の上限規制の導入のほか、労働時間把握義務については、改めて省令に規定すべきことが提案され、同年 9 月 15 日に答申された「働き方改革を推進する関係法律

---

269 第三の柱との関係では、事業主団体に対して労働時間の適正把握について、「心の健康づくり」の推進や長時間労働の背景になっている取引慣行（短納期発注、発注内容の頻繁な変更等）の是正と併せて、緊急要請を行っている。

270 なお、第 189 回国会には、野党側議員から、労働時間管理台帳や時間外労働等管理規程の作成や時間外労働等管理委員会の設置を罰則付きで使用者に義務付ける労働基準法の一部を改正する法律案（参法第 6 号）も提出されていた。

271 第 192 回国会衆議院厚生労働委員会第 10 号（2016（平成 28）年 12 月 2 日）会議録（井坂信彦委員に対する塩崎厚生労働大臣の答弁）。

の整備に関する法律案要綱」に盛り込まれた。

「働き方改革を推進する関係法律の整備に関する法律案」が提出された 2018（平成 30）年 1 月からの第 196 回国会では、野党側議員から、労働時間把握義務について法定化すべきではないかとの追及がなされている[272]。その際、全労働省労働組合が労働基準監督官を対象として行ったアンケートでは、労働時間規制で最も有効な対策は、実労働時間の把握義務の法定化であるとの回答がもっとも多いことなども指摘されている。これに対し、厚生労働大臣からは、裁量労働制含めて労働時間の実態を把握することは重要であること、省令改正ではあるが労働時間把握を義務化することについて答弁がなされている[273]。

なお、「働き方改革を推進する関係法律の整備に関する法律案」は企画業務型裁量労働制の拡大を内容に含むものであったが、企画業務型裁量労働制の適用労働者の労働時間については、一般の労働者よりも短いということが、平成 25 年の労働時間実態調査に基づき内閣総理大臣及び厚生労働大臣から説明がされていた[274]。しかし、後に、一般労働者と裁量労働制適用者との間で調査対象者の選定方法に差があるなど、そのデータの信ぴょう性に疑義があることが明らかになった[275]。裁量労働制が長時間労働を助長するのではないかとの野党側の追及を受けて、企画業務型裁量労働制の適用対象者拡大を内容とする改正案は撤回された。

こうした中で、労働時間把握義務についても省令ではなく労働安全衛生法において規定される方針転換がされ、本条の創設に至った。なお、本条が罰則付きでないことについては、国会審議において野党議員から批判がなされている[276]。

15．3．2　背景となった災害等

15．3．2．1　電通における過労自殺事件

労働時間把握にかかる規定が整備された背景には、電通における 2 つの過労自殺事件がある。いずれの事件においても、同社における苛烈な長時間労働と杜撰な労働時間管理が社会の注目を集めた。

第一の事件は、1990（平成 2）年に入社した男性社員（当時 24 歳）が長時間労働の末、1991（平成 3）年 8 月 27 日、職場に体調が悪いので会社を休むと電話連絡した後、過労自

---

[272] 第 196 回国会参議院予算委員会第 5 号（2018（平成 30）年 3 月 2 日）会議録（小池晃委員）。

[273] 第 196 回国会参議院予算委員会第 5 号（2018（平成 30）年 3 月 2 日）会議録（加藤雅信厚生労働大臣）。

[274] 第 196 回国会参議院予算委員会第 2 号（2018（平成 30）年 1 月 31 日）会議録、第 196 回国会衆議院予算委員会第 5 号（2018（平成 30）年 2 月 5 日）会議録等。

[275] 第 196 回国会衆議院予算委員会第 13 号（2018（平成 30）年 2 月 19 日）会議録。

[276] 第 196 回国会衆議院厚生労働委員会第 4 号（2018（平成 30）年 3 月 23 日）会議録（山井和則委員）。

殺した事件である。同事件は、遺族が会社に対して損害賠償を請求し、最高裁（電通事件・最判平成 24・3・24 民集 54 巻 3 号 1155 頁）が会社の責任を認めている。最高裁判決において判示された事実によれば、残業時間は各従業員が勤務状況報告表と題する文書によって申告することとされており、残業を行う場合には従業員は原則としてあらかじめ所属長の許可を得るべきものとされていたが、実際には、従業員は事後に所属長の承認を得るという状況となっていたこと、３６協定上の上限を超える残業時間を申告する者も相当数存在していたこと、残業時間につき従業員が現に行ったところよりも少なく申告することも常態化していたことなどが認められる。自殺した社員の上司は、遅くとも 1991（平成 3）年 3 月ころには、同社員の申告残業時間（月 50～80 時間）が実情より相当少ないことや業務のために徹夜をする状況にあること（なお、1991（平成 3）年以降の徹夜の回数は申告ベースで毎月 1～8 回、午前 2 時以降に退勤することが月 5～10 回以上）は、上司も認識していたとされ、同年 7 月には健康状態が悪化していることに気が付いていたとあり、それにもかかわらず、業務は所定の期限までに遂行すべきことを前提として、帰宅してきちんと睡眠を取り、それで業務が終わらないのであれば翌朝早く出勤して行うようになどと指導したのみで、業務量等を適切に調整するための措置を採ることはなかったとして、上司らの注意義務違反を認め、会社の使用者責任を肯定した（民法 715 条）。同最高裁判決が「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成 13・4・16 基発 339 号）発出の背景にあることは既に述べたとおりである（14．3．1．2）。

第二の事件は、新入女性社員（当時 24 歳）が、本採用となった 2015（平成 27）年 10 月以降、月 100 時間を超える時間外労働に従事するなどし、2015（平成 27）年 12 月 25 日に自殺したというものである[277]。この件は、2016（平成 28）年 9 月 30 日、過労自殺について労災認定がなされたことを契機として、社会の注目を集めた。働き方改革関連法案について国会審議がなされる中で、この問題は取り上げられており、労働時間把握の重要性や自己申告による把握の不適正な運用についての指摘がなされている[278]。

この事件の顛末は以下のとおりである。2016（平成 28）年 10 月 14 日には、東京労働局の過重労働撲滅特別対策班（過重労働が疑われる企業を集中的に調査するチーム。通称かとく）と三田労働基準監督署が電通本社と支社に一斉に立入調査に入り、同年 11 月 7 日には強制捜査に切り替えられた。その背景には、電通の管理する労働時間の記録と実際の出退勤記録に不整合があり、３６協定で許容される時間外労働の上限（月 50 時間）超えて働かせることが全社的に常態化している疑いが強まったこと、2014（平成 26）～2015（平成 27）年にかけて、違法な長時間労働を理由として、東京・大阪の労働基準監督署から是正勧告を受けていたにもかかわらず、改善措置をとらなかったことなどがあるとされる[279]。

---

277 朝日新聞 2016（平成 28）年 10 月 8 日朝刊。

278 第 192 回国会衆議院厚生労働委員会第 10 号（2016（平成 28）年 12 月 2 日）会議録。

279 朝日新聞 2016（平成 28）年 10 月 14 日夕刊、同月 15 日朝刊、同年 11 月 7 日夕刊、同

労働局は、同年 12 月 28 日には電通を一部の容疑に絞って書類送検し、社長は引責辞任に追い込まれた。同様の事件では立入調査から立件まで 1 年以上かかることもありうるところ、2 か月余りで書類送検に踏み切ったのは異例のことであったとされる[280]。また、同事件はその後も異例の経過をたどり、翌 2017（平成 29）年 7 月 5 日に検察が法人を略式起訴（100 万円以下の罰金か科料が予定される事件で被疑者の同意が得られた場合に、書面で審理を行う手続）したのに対し、東京簡裁が「略式起訴不相当」として公開の法廷で正式裁判が行われることとされた。なお、電通本社の部長 3 人は悪質性がないとして起訴猶予とされている[281]。刑事裁判においては、2017（平成 29）年 10 月 6 日、求刑通り、法人に対し罰金 50 万円を課す判決が出され、確定している[282]。他方、2017（平成 29）年 1 月には遺族との間で、慰謝料の支払いの他、長時間労働の改革や健康管理体制の強化、遺族が参加する研修教育を含む 18 項目の再発防止措置の実施と実施状況の遺族への報告を内容とする合意書がまとめられている[283]。もっとも、電通は、2019（令和元）年 12 月には労基法と安衛法に違反したとして、三田労働基準監督署（東京）から同年 9 月 4 日付で是正勧告を受けていたことが報道されている[284]。

15．3．2．2　裁量労働制の下にある労働者の過労自殺

働き方改革関連法案が国会において審議されている最中に、野村不動産に対する特別指導の公表についても問題とされている。野村不動産では、マンションの個人向け営業担当者 600 人に裁量労働制を不適切に適用し、違法な長時間労働が生じているとして、本社及び関西支社など全国 4 拠点に対し、各地の労働基準監督署から是正勧告がなされた他、東京労働局による特別指導が 2017（平成 29）年 12 月 25 日付でなされている。

特別指導は電通の新入社員女性の過労自殺を契機とするものに引き続き 2 例目であったが、電通のときは特別指導がなされたことは公表されなかったのに対し、野村不動産に対するそれは労働局による記者会見により明らかとされた[285]。是正勧告等の個別の企業に対する指導が公表されたことは従来なく、異例のことであった。また、翌 2018（平成 30）年

月 8 日朝刊。

280 朝日新聞 2016（平成 28）年 12 月 29 日朝刊。

281 朝日新聞 2017（平成 29）年 7 月 13 日朝刊。

282 朝日新聞 2017（平成 29）年 10 月 7 日朝刊、同月 21 日朝刊。

283 朝日新聞 2017（平成 29）年 1 月 30 日朝刊。

284 朝日新聞 2019（令和元）年 12 月 15 日朝刊。なお、是正勧告の対象は 2018（平成 30）年中の法令違反であり、３６協定の上限（原則月 45 時間、特別条項により月 75 時間）を超える違法残業（最長月 156 時間超）をさせていたことや月 75 時間に延長するのに必要な事前申請をしなかったこと、安全衛生委員会の運営に際し産業医を関与させていなかったことや使用者側委員が半数を超えていたことなどがその対象となっている。

285 朝日新聞 2017（平成 29）年 12 月 26 日夕刊、同月 27 日朝刊。

2 月 20 日の衆議院予算委員会では、裁量労働制の適用拡大に反対する野党の追及に対し、加藤厚生労働大臣が野村不動産に対する特別指導を例に挙げて、不適切な運用に対する監督指導を行っていくことを答弁した。

もっとも、こうした特別指導の背景には、2016（平成 28）年 9 月に同社に勤務する男性社員が、長時間労働により体調を崩し、休職から復帰した後、長時間労働（自殺前 5 か月間は月 180 時間超の時間外労働）の末に過労自殺しており、2017（平成 29）年 12 月 26 日に労災認定を受けていたこと、労災認定については過去の例と同様非公表とされたことが明らかとなった。また、特別指導をするに先立ち、労災認定がなされる方針が固まっていたことなどが明らかとなり、厚労省や厚生労働大臣は過労自殺や労災認定の事実を知っていたにも関わらず、これについて触れなかったとして、野党側からその政治的責任について厳しい追及がなされるなどした[286]。なお、野村不動産において、裁量労働制は 2018（平成 30）年に廃止されている。

また、同様に、三菱電機においても、2018（平成 30）年 3 月、「労働時間をより厳格に把握する」として社員の 3 分の 1 にあたる約 1 万人に適用していた裁量労働制を全社的に廃止している[287]。背景には、システム開発の技術者や研究職の 5 人の男性社員が、2012（平成 24）年から 2016（平成 28）年にかけて、精神障害や脳疾患を発症したり自殺したりし、2014（平成 26）年から 2017（平成 29）年にかけて労災認定を受けているが、うち 3 人は専門業務型裁量労働制の適用を受けていたこと、2017（平成 27）年には、同社の電子機器の消費電力を制御して省エネにつなげる「パワー半導体」の生産を担う子会社の 40 代の男性社員（技術者）が過労自殺したこと（2019（令和元）年 10 月 4 日に労災認定）などもあるとみられる。技術者は兵庫県にある別の子会社に副課長（管理監督者）として出向し、月 100 時間を超える時間外労働等に従事する中で精神障害を発症した。その後、出向先から福岡県にある元の子会社に復帰し、裁量労働制の適用を受けて勤務する中で自殺している。三菱電機は、2016（平成 28）年度から「働き方改革」を掲げて長時間労働を抑制する方針を打ち出し、子会社への指導も進めていたが、2017（平成 29）年度には、長時間労働を理由として三菱電機と精神疾患を発症した男性の上司が書類送検されるなどしており（いずれも不起訴処分）、再発を防げなかったとされている[288]。

15．3．2．2　過労自殺者の遺児の詩

過労自殺は遺族に深い悲しみを残すものである。その一端を示すものとして、父親を過労自殺で亡くした当時小学 1 年生の「マーくん」が書いた「ぼくの夢」という詩がある。以下はその抜粋である。

---

[286] 朝日新聞 2017（平成 29）年 3 月 4 日朝刊、同年 4 月 5 日朝刊。

[287] 朝日新聞 2017（平成 29）年 5 月 27 日朝刊。

[288] 以下の記述は、朝日新聞 2019（令和元）年 9 月 27 日朝刊、同年 11 月 22 日朝刊。

大きくなったら
ぼくは博士になりたい
そしてドラえもんに出てくるような
タイムマシーンをつくる
ぼくはタイムマシーンにのって
お父さんの死んでしまう
まえの日に行く
そして『仕事に行ったらあかん』て
いうんや

「マーくん」の父親は和歌山県内の自治体職員として、条例を改正する仕事等に従事していた。午前 1 時過ぎまで持ち帰った仕事をするなどし、亡くなる 1 か月前の残業は 110 時間を超え、家での仕事を含めると 200 時間近くに上っていたとされる。胃潰瘍を患い、不眠にも悩む中で、条文にミスが見つかり、やり直す時間も体力もない中で、「もう疲れて、修正案を考える気力がなくなった。もはや死んでおわびするしかない」と遺書を書き自殺に至ったとされる[289]。

この詩は、「全国過労死を考える家族の会」ウェブサイト[290]で紹介されている他、国会審議においても度々取り上げられている[291]。2012（平成 24）年 3 月には遺族たちの団体「全国過労死を考える家族の会」が求める「過労死防止法」作りのために国会で朗読され[292]、2013 年には超党派の国会議員連盟が結成された。また、法制定を求める「家族の会」の署名用紙にもこの詩が印刷されていたとされる。こうした中で 2014（平成 26）年 6 月 20 日に過労死等防止対策推進法が全会一致で成立した。同法は、2017（平成 29）年の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」策定の後押しとなっている。

15．4　適用の実際

15．4．1　労働時間把握方法

都内の常用従業者規模 30 人以上の 3000 事業所を対象に行われた東京都産業労働局「労働時間管理に関する実態調査」（2017（平成 29）年 3 月）によれば、労働時間の管理方法

[289] 朝日新聞 2015（平成 27）年 12 月 16 日朝刊及び第 180 回国会衆議院厚生労働委員会第 2 号（2012（平成 24）年 3 月 7 日）会議録。

[290] 「全国過労死を考える家族の会」ウェブサイト（https://karoshi-kazoku.net/about.html 最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 17 日）。

[291] 例えば、第 192 回国会衆議院厚生労働委員会第 10 号（2016（平成 28）年 12 月 2 日）会議録（長尾敬委員）。

[292] 第 180 回国会衆議院厚生労働委員会第 2 号（2012（平成 24）年 3 月 7 日）会議録。

は、一般労働者については、「タイムカード・IC カード等」(62.2%)が最も多く、次いで、「自己申告」(19.9%)、「上司が確認・記録」(10.6%)となっている。管理職についても「タイムカード・ＩＣカード等」(55.3%)が最も多く、「自己申告」(23.4%)がこれに続いている（図表 15-1）。

上記で調査協力した事業所に勤務する 2000 人の従業員を対象に行われた従業員調査の結果によれば、労働時間の把握状況については、「正確に把握されている」(74.1%)が最も多く、「会社の把握している労働時間は、実際よりも短い」は 16.9%、「会社の把握している労働時間は、実際よりも長い」は 5.9%となっている。もっとも、「時間管理されていない」(32.1%)、「自己申告」で管理されている(59.6%)と回答するところでは、「正確に把握されている」との回答割合が低くなっており、「会社の把握している労働時間は、実際よりも短い」との回答が共に 25%以上を占めている。

2021（令和 3）年 12 月に刊行された連合総研「第 42 回勤労者短観」によれば、残業手当の支給対象で 2021(令和 3)年 9 月に所定外労働を行った人の 27.2%[2020 年調査 29.3%、2019 年調査 21.6%]が残業手当の未申告があると回答している。また、申告しなかった理由として、「申告する際に、自分自身で調整したから」が 79.5%であるのに対し、「申告する際に、上司から調整するように言われたから」も 14.8%にのぼる。自分で調整した者のうち、その理由として「働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから」が 36.1%、「残業手当に限度があるから」が 23.7%、「なんとなく申告しなかった」が 19.6%となっている（図表 15-2）。

また、1 週間の平均実労働時間が 50 時間を超える者の 5～6 割が上司による労働時間や仕事の管理状況について、「労働時間が過重にならないように業務量を調整していると思わない」、「仕事の進め方について明確な指示をしていると思わない」、「有給休暇取得に積極的な働きかけていると思わない」と回答し、4～5 割が「実際の労働時間を把握しているとは思わない」、「健康を気遣っていると思わない」と回答している。

15．4．2　監督の状況

15．4．2．1　定期監督における法違反状況

「平成 31 年・令和元年労働基準監督年報」によれば定期監督において本条に基づく労働時間把握義務違反の件数は 4120 件であるのに対し、「令和 2 年労働基準監督年報」では 5607 件と相当数に上っている。

15．4．2．2　監督の実際

「令和 2 年度本研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）」によれば、労働時間把握を（適切に）行っていないことを理由に安衛則第 52 条の 7 の 3 を適用して監督指導を行ったとの回答が 3 件寄せられている。このうち 1 件は、労働時間を把握していないことによるものであり、2 件は、タイムカードやパソコンの使用

時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により客観的な方法で把握していないことによるものである。後者のうち 1 件は、労働者の出勤(欠勤)状況を出勤簿に押印させることによって把握しているのみで、始業時刻、終業時刻、各日の時間外労働時間数などを把握していない事例であったとの説明がある。

また、法定労働時間について定める労働基準法第 32 条とともに適用される「（本条は）本来は労働基準法に設けられる（べき）規制だと思うが、健康管理という面から安衛法に設けられた規制となっている」との意見も寄せられている。

15．5　関係判例

15．5．1　過労死・過労自殺事案における適正な労働時間把握の懈怠

本条に基づく労働時間把握義務が規定される以前においても、特に、過労死・過労自殺の事案において、労働時間把握の懈怠は、安全配慮義務又は心身の健康に注意する義務違反を基礎づける事情として考慮されてきた。

グルメ杵屋事件・大阪地判平成 21・12・21 労判 1003 号 16 頁は、Y 社及びその系列子会社が設営する飲食店の店長として業務に従事していた従業員が、月 100 時間を超える時間外労働に半年以上従事した末、急性心筋梗塞により死亡したことについて，遺族である X により Y 社の安全配慮義務違反等を理由として損害賠償請求がなされた事案である。判決は、Y 社は、安全配慮義務の具体的内容として、「労働時間を適切に管理し、労働時間、休憩時間、休日、休憩場所等について適正な労働条件を確保し、健康診断を実施した上、労働者の年齢、健康状態等に応じて従事する作業時間及び作業内容の軽減等適切な措置を採るべき義務」を負うとした上でその義務違反を認め、遺族に対し合計約 5500 万円の損害賠償請求を認めた。その際、①Y 社において労働時間把握は自己申告、すなわち、労働者が提出する出勤表によって行われていたところ、出勤表の労働時間は実態を反映していないこと、②警備会社のセキュリティ装置等を利用したり、同警備会社や本件店舗の従業員からヒアリングを実施するなどすれば、過重労働の実態を容易に把握することができたはずであるにもかかわらず、客観的に労働時間の実態を把握できるこれらの方策を採らなかったこと、③上記出勤表の内容が実際の労働時間と合致しているかについての実態調査等を行った形跡は認められないことなどが認定されている。

また、九電工事件・福岡地判平成 21・12・2 労判 999 号 14 頁は、空調衛生施設工事等の現場監督業務に従事していた労働者が 1 年間にわたり月 100 時間超の時間外労働（発症前 7 か月間は月 150 時間超）に従事していたことなどを原因としてうつ病を発症し、自殺した事案の下、安全配慮義務違反等を理由とする損害賠償請求が認められた事案である（認容額の合計は約 1 億円）。判決は、「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、心身の健康を損なう危険があることは広く知られているところである」とし、使用者は「その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、労働者の労働時間、勤務状況等を把握して

労働者にとって長時間又は過酷な労働とならないように配慮するのみならず、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負う」とした。また、亡労働者の時間外労働時間数が長期間にわたって極めて長時間に及んでいたことに加え、Y 社において自己申告制が採られていたことを前提に、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（2003（平成 13）年 4 月 16 日）に照らして、「労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分に説明するとともに、必要に応じて自己申告によって把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて実態調査を実施するなどし、一郎が過剰な時間外労働をすることを余儀なくされ、その健康状態を悪化することがないように注意すべき義務」を負うとし、Y 社の義務違反を肯定した。その際、労働者が時間外・休日労働の正規の手続を採っておらず、かつ、勤務表における自己申告による時間外・休日労働の時間数の記載と実際の時間数を一致していないことを Y 社が認識していながら、労働者に対して口頭でできる限り残業を行わないことや土曜日は交替で休むことを指導したにとどまり、労働時間の実態を勤務票に正しく記録し、適正に自己申告を行うよう指導したり、労働者の労働時間に関する実態調査をすることもなかったことが考慮されている。

萬屋建設事件・前橋地判平成 24・9・7 労判 1062 号 32 頁は、建設会社の現場代理人として勤務していた労働者がうつ病に罹患し自殺したことについて、安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求が認容された事案である（認容額は 6000 万円超）。同事件では、亡労働者の自殺前約 5 か月間の時間外労働は月 100 時間を超えていたこと、業務量が多く、発注者から工期遵守を求められていたことなどが認定されている。同判決もまた、前掲九電工事件と同様、厚生労働省の基準に照らして「労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分に説明するとともに、必要に応じて自己申告によって把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、実態調査を実施する等して、一郎が過剰な時間外労働をして健康状態を悪化させないようにする義務（以下「労働時間把握義務」という。）があった」と判断し、義務違反を肯定した。その際、時間外・休日労働の手続をとらずに時間外・休日労働をしている労働者がいることを認識しながら、申告時間と実際の時間が一致しようとしているか否かの調査が行われていないことに加え、月 24 時間を超える残業時間の申告を認めていないなど、適正申告を妨げる措置がとられていたことが考慮されている。また、人員を 1 人配置するなど業務軽減措置をとったことは認められるものの、これにより業務負担は軽減されておらず、このことは労働時間把握義務を尽くしていれば把握可能であったにも関わらず、これを怠り、更なる軽減措置をとることはなかったことについても考慮されている。

Y 歯科医院事件・福岡地判平成 31・4・16 労経速 2412 号 17 頁は、歯科医院に就職し歯科技工士として勤務していた者が過重な労働に従事し、うつ病を発症し自殺するに至ったことについて、安全配慮義務違反等を理由とする損害賠償請求が認められた事案である（認容額は 4000 万円超）。同事件では、死亡前 6 か月のうち 5 か月で時間外労働時間が 145 時

間を超えていたこと、業務に関し医院開設者から日常的に叱責され強い心理的負荷がかかっていたことが認定されている。同判決は、「従業員の労働時間を客観的資料に基づいて把握しておらず、労働時間に関する聞き取りなど、労働時間を把握するための措置も特段講じていなかったのであるから、Y 社による労働管理は不十分であるというほかない」として、Y 社の責任を肯定している。

病院関係の事件では、12．5．1 でも取り上げた公立八鹿病院組合事件・広島松江支判平成 27・3・18 労判 1118 号 25 頁もまた、新人医師の過労自殺に対する安全配慮義務違反を肯定するに際し、労働時間把握それ自体が適切に行われていなかったことを考慮している。使用者側は病診連携等のシステムを導入し、可能な限りの医師不足の解消や個々の勤務医の負担軽減を図り、一定の成果を上げるなどしていたことなどを主張していたが、同判決は、労働時間の把握がなされていなかったことをもってこの主張を排斥した。

上記判決からも明らかなように、労働時間の適正な把握は安全配慮義務の内容となるといえる。特に、長時間労働の事案において、労働時間把握は健康管理（その手段としての長時間労働是正）の大前提となるべきものであり、これすら怠っていたという場合においては、安全配慮義務違反が認められやすい。また、特に自己申告による労働時間把握を行う場合には、適正な自己申告を妨げる措置をとっていないか、申告された労働時間と実態との間に乖離がないか、あることがうかがわれる場合にこれを踏まえた対応をとっているかなども、安全配慮義務違反に当たるか否かを検討するにあたり考慮されることになる。

15．5．2　労働者の過少申告と過失相殺

岐阜県厚生農業協同組合連合会事件・岐阜地判平成 31・4・19 労判 1203 号 20 頁は、Y が管理する病院に勤務していた事務職員が、月 100 時間を超える時間外労働が半年程度続く中でうつ病を発症し、自殺したものとして、遺族である X らが、Y に対し安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をし、認容された事案である。

同事件では、安全配慮義務違反については争いがなく、過失相殺の適用をめぐって争いがなされた。Y は超過勤務申請の不提出が過失相殺であると主張したが、判決は、自ら労働者の労働時間の把握を怠っておきながら、労働時間が把握できなかった責任を労働者に転嫁しようとするものであるとして、この主張を排斥している。その際、①上司が超過勤務申請を出さずに、慢性的に長時間の時間外労働をしていたことを現認しており、申告されている労働時間が現実のものとかい離していることを十分に認識していたにもかかわらず、(a) 超過勤務申請を提出することを積極的に求めたことも、(b)労働時間を正確に把握しようとしたこともないということ、②管理者が勤務時間内に業務を終えることができないのは労働者自身の仕事の進め方の問題であるとの認識を示していたこと等から、超過勤務申請することをちゅうちょさせるような職場環境となっており、それが放置されていたとの事実が認められている。

上記 14．5．1 のとおり、労働時間の適正な把握は安全配慮義務の内容となるものであり、

その責任は一義的には使用者に課されるものである。労働者が正しい労働時間を申告しない場合に、使用者がこの責任を十分に果たし得ないことになることは確かであるが、過少申告についての労働者の責任（過失相殺）を認める前提としては、適正な申告が可能であるような職場環境が整えられている必要があるといえる。

15．5．3　取締役等の体制構築義務

大庄事件・大阪高判平成 23・５・25 労判 1033 号 24 頁は、飲食店の従業員が月 100 時間を超えるかあるいはそれに近い時間外労働に入社後 4 か月従事した後、急性左心機能不全により死亡したことについて、会社の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任が認められるとともに、取締役らの第三者（本件では死亡した労働者の遺族）に対する善管注意義務違反に基づく賠償責任（会社法 429 条 1 項）も認められた事案である（認容額：合計 8000 万円）。同判決は、会社が適切に労働時間を把握しておらず、適切な休憩及び休日を従業員にとらせることがなかったことについて、会社の安全配慮義務違反を認めた。また、このことに加え、基本給に月 80 時間の時間外労働を組み込み、３６協定においては月 100 時間の時間外労働を許容していることなども併せ考慮した上で、取締役等は、悪意又は重大な過失により、会社が行うべき労働者の生命・健康を損なうことがないような体制の構築と長時間労働の是正方策の実行に関して任務懈怠があるとした。

同判決は、長時間労働の事実だけでなく、労働契約上も当然にそれを予定するような規定が設けられていたことを踏まえて判断されたものではあるが、労働時間把握を怠り、労働者の生命・健康を損ないかねない長時間労働の状況を放置していた場合には、会社だけでなく役員個人の責任が問われうることを示唆するものといえる。

15．5．4　慰謝料請求事件における労働時間把握

狩野ジャパン事件・長崎地大村支判令和元・９・26 労判 1217 号 56 頁は、麺製造販売会社の製麺工場で作業に従事していた労働者が 25 か月間にわたって月 90 ないし 160 時間の時間外等労働を行ったことにつき、労働者の側に長時間労働による具体的疾患が生じていないなかで、使用者の安全配慮義務違反が認められ、慰謝料請求が認容された事案（慰謝料の認容額：30 万円）である。その際、３６協定を従前締結していなかったことや締結した後の３６協定は無効であること、タイムカードの打刻時刻から窺われる原告の労働状況について注意を払い、原告の作業を確認し、改善指導を行うなどの措置を講じることもなかったことなどが考慮されている[293]。また、「具体的な疾患を発症するに至らなかったとしても、被告は、安全配慮義務を怠り、2 年余にわたり、原告を心身の不調を来す危険があるような長時間労働に従事させたのであるから、原告の人格的利益を侵害した」と判示さ

[293] 同様の判断をするものとして、無洲事件・東京地判平成 28・5・30 労判 1149 号 72 頁（毎月 80 時間超の時間外労働の事案、慰謝料 30 万円）参照。

れている。

同判決は具体的疾患が発症する前にもかかわらず、安全配慮義務違反を理由とする慰謝料請求が一部認容されたやや珍しい事案である。同判決の趣旨からは、使用者が適切な健康管理のための措置あるいはその前提としての労働時間の適正把握を怠っている場合には、健康障害が生じる前の時点において、慰謝料請求権が発生するということが示唆される。このことは、健康障害の予防という観点からは重要な意味を持つものといえよう。

16　第 66 条の 8 の 4

16．1　条文

第六十六条の八の四　事業者は、労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間をいう。）が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。 ２　第六十六条の八第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間（第六十六条の八の四第一項に規定する健康管理時間をいう。）が短縮されるための配慮等」と読み替えるものとする。

16．2　趣旨及び内容

16．2．1　趣旨

本条は、労基法における労働時間・休日規制（深夜割増賃金規制を含む）が適用除外となる特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制）の下にある労働者（高度プロフェッショナル）の「健康管理時間」（事業場内労働時間と事業場外労働時間を合算したもの）のうち、週 40 時間を超える時間の合計が月 100 時間を超える場合に、医師による面接指導の実施を事業者に義務付けたものである。高度プロフェッショナルに対しては、健康確保の観点から労基法上も所定の規制がなされているが、安衛法において、特に長時間の労働に従事した高度プロフェッショナルについては、その申出の有無にかかわらず、医師による面接指導の実施を罰則による強制力をもって事業者に義務付けたものといえる。

本条に違反した事業者は、50 万円以下の罰金に処せられる可能性がある（安衛法第 120 条第 1 号）。私法上の効力については、第 66 条の 8 を参照。

16．2．1　内容

16．2．1．1　高度プロフェッショナル制

本条の対象となる「労基法第 41 条の 2 第 1 項の規定により労働する労働者」が所定の業務（対象業務）に従事する場合には、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用されない（労基法第 41 条の 2、労基則第 34 条の 2）。

高度プロフェッショナル制の対象労働者は、対象業務に就かせる労働者であって、使用者との書面等による合意に基づく職務が明確に定められており、1 年間に支払われる見込みの賃金額が「基準年間平均給与額」（厚労省の毎月勤労統計により算定される労働者 1 人辺りの給与の平均額）の 3 倍の額を相当程度上回る水準として厚労省令で定める額（1075 万円）以上である者とされる。

対象業務とは、「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるもの」として、労基則第 34 条の 2 第 3 項に列挙される下記の業務に限定される。なお、国会の附帯決議を受けて、これらの業務であっても、当該業務に従事する時間に監視や使用者からの具体的指示を受けて行うものは除かれる。

①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
②資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務等（資産運用会社におけるファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務等）
③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務（有価証券市場アナリストの業務）
④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務（いわゆるコンサルタントの業務）
⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

高度プロフェッショナル制度の適用が認められるための手続的要件としては、一定の事項について、労働者代表・使用者代表を構成員とする労使委員会の委員の 5 分の 4 以上の多数による議決を得て、これを所轄労働基準監督署長に届け出ること、及び、対象となる労働者から書面による同意を得ることである。また、決議の対象となる事項は下記のとおりである。

（ア）対象業務
（イ）対象労働者
（ウ）「健康管理時間」を把握する措置を講ずること
（エ）1 年間に 104 日以上かつ 4 週間を通じて 4 日以上の休日付与
（オ）下記いずれかの措置を講ずること
①11 時間の継続した休息時間の確保（勤務間インターバル）及び深夜労働を月 4 回以内

とすること
②1 週間辺りの健康管理時間が 40 時間超となった場合にその超えた時間が月 100 時間以内、3 か月で 240 時間以内とすること
③年 1 回以上継続した 2 週間（労働者が請求した場合には、1 年 2 回以上の継続した 1 週間）の休日付与
④週 40 時間を超えた健康管理時間が 80 時間を超えた労働者又は申出があった労働者に臨時健康診断を実施すること
（カ）健康管理時間の状況に応じて健康・福祉確保措置（（オ）の措置、健康診断、医師の面接指導、休日・休暇付与、心と体の健康問題についての相談窓口の設置、適切な部署への配置転換、産業医等による助言指導又は保健指導）を講じること
（キ）対象労働者の同意の撤回手続
（ク）苦情処理措置を講ずること
（ケ）同意をしなかった労働者に対する不利益取扱いの禁止
（コ）その他（決議の有効期間、労使委員会の開催頻度・時期、記録の保存、産業医のいない事業場における医師の選任等）

上記のうち、（ウ）（エ）（オ）については、高度プロフェッショナル制を適法に適用するための要件であり、これが実施されていない場合には、高度プロフェッショナル制の適用は認められず、労基法に基づく法定労働時間や割増賃金規制に服することとなる。

なお、厚生労働省が受理した高度プロフェッショナル制度の決議届及び定期報告によると、令和 3 年 3 月末時点において、高度プロフェッショナル制度の導入企業数は 20 社（21 事業場）であり、（オ）の選択的措置のうち、①インターバル＋深夜労働の制限を選択した事業場はなく、②上限設定を選択したのが 5 事業場、③休日付与を選択したのが 9 事業場、④臨時の健康診断を選択したのが 3 事業場である。

また、（カ）の健康・福祉確保措置として選択されたものの中では、心とからだの健康問題についての相談窓口の設置を選択したのが 10 事業場、医師による面接指導を選択したのが 4 事業場となっている。

16．2．1．2　健康管理時間の把握

高度プロフェッショナル制の対象労働者の健康管理時間の把握は、高度プロフェッショナル制を導入するに際しての決議事項とされている。ここでいう「健康管理時間」とは対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間の合計の時間を意味する。ただし、事業場内にいた時間のうち、労使委員会が休憩時間その他対象労働者が労働していない時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間とされている（労基則第 34 条の 2 第 7 項）。健康管理時間の把握に際しては、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法によるのが原則とされる。ただし、事業場外において労働した場合であって、やむを得ない理由がある

ときは、自己申告によることができる（同第 8 項）。

16．2．1．3　面接指導の実施

健康管理時間が週 40 時間を超えた場合の超えた時間が 1 か月当たり 100 時間を超えた場合には、本条に基づき医師による面接指導を行うことが義務付けられる（安衛則第 52 条の 7 の 4）。超えた時間の算定は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて行わなければならず、面接指導は同期日後遅滞なく行われなければならない（同第 52 条の 7 の 4 第 2 項、第 52 条の 2 第 2 項）。本条に基づく面接指導について、労働者の申出によらずに実施が求められる点は、高度プロフェッショナル制の適用を受けない通常の労働者の面接指導（安衛法第 66 条の 8）とは異なる。他方、労働者は面接指導を受けなければならないとされている点、事業者は面接指導結果に基づき、対象労働者の健康保持に必要な措置について医師の意見を聴かなければならない点、記録の保存が求められる点は同様である。なお、事後措置の必要があると認められるときは、職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講じなければならないとされている。

また、本条に基づく面接指導に係る費用については、事業者に当該面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担する必要がある。また、事業者がその事業の遂行に当たり、当然実施されなければならない性格のものであり、実施にかかる時間は健康管理時間に含まれる（改正解釈通達・平成 31・3・29 基発 0329 第 2 号 Q&A17）。

16．3　沿革

2015（平成 27）年の国会に提出された労基法改正案には、「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応える」[294]労働時間制度として、高収入の高度専門人材の労働時間規制を適用除外しつつ、一定の健康・福祉確保措置を求める「高度プロフェッショナル制」が盛り込まれていたが、批判も強く、審議中に国会は閉会となった。2018（平成 30）年に国会に提出された働き方改革関連法案においては、労基法における時間外労働に対する罰則付上限規制の導入等を内容とする労基法改正と一本化する形で、継続審議となっていた労働基準法改正案に含まれる高度プロフェッショナル制についても盛り込まれた。同法案は、同年 6 月 20 日に成立し、2019（平成 31）年 4 月 1 日に施行された。

この一本化にあたっては、2017（平成 29）年 8 月 30 日、同年 9 月 4 日の第 138・139 回労働政策審議会労働条件分科会において、労働者側委員から強い反対が示されていた。その際、健康確保措置については、①健康管理時間に基づいてインターバル措置、②健康管理時間の上限、あるいは③年間 104 日の休日確保のいずれかを講じることを義務付けることが予定されていたが、労働者側委員から、健康確保措置が不十分であるとの懸念点も示され、この点については、公益委員や使用者側委員からも一定の理解も示された。こうしたなかで、健康確保措置の強化が求められ、同年 9 月 8 日に労働条件分科会において諮問

294　「『日本再興戦略』改訂 2014」（2014（平成 26）年 6 月 24 日閣議決定）。

された法律案要綱においては、高度プロフェッショナルに対する 104 日の休日の付与を義務付け、かつ、上記①、②のほか、③1 年に 1 回以上の継続した 2 週間の休日を与えること、あるいは、④健康管理時間が月 80 時間を超えた場合における健康診断の実施のいずれかを講じることを義務付けるとの修正がなされ、同分科会の答申としては、「おおむね妥当と認める」とされた。ただし労働者側委員から、高度プロフェッショナル制度の創設については、「長時間労働を助長するおそれがなお払拭されておらず、実施すべきではないとの考え方に変わりはない」との意見があったことも記載されている。安衛法との関係では、法律案要綱に健康管理時間が月 100 時間を超えた場合における面接指導の規定が設けられることとなり、同年 9 月 14 日の第 108 回労働政策審議会安全衛生分科会において諮問がなされ、同日これを是とする答申がなされている。なお、2015（平成 27）年の労基法改正案の国会提出に先立ち示された建議「労働時間法制等の在り方について」においては、高度プロフェッショナル制度の創設に関して、健康管理時間を基にした医師の面接指導が盛り込まれており、これを踏まえたものともいえる。

16．4　適用の実際

16．4．1　高度プロフェッショナル制度の導入状況

受理された高度プロフェッショナル制度の決議届及び定期報告の結果を集計した厚生労働省のデータ（図表 16-1）[295]によると、2022 年（令和 4）年 3 月時点で、同制度の導入企業数は 21 社（22 事業場）、対象労働者数（合計）は 665 人〔2021（令和 3）年：552 人〕であり、特に、④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務に従事する者が 550 人となっている。高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者のうち、1 か月当たりの健康管理時間数が最長であった者の 1 か月当たりの健康管理時間数が 200 時間以上 300 時間未満であるとするのが合計 15 事業場、300 時間以上 400 時間未満であるとするのが合計 7 事業場、400 時間以上 500 時間未満であるとするのも 2 事業場である。なお、高度プロフェッショナル制度の下で導入されている選択的措置としては、2 週間の連続休日が最も多い 15 事業場であり、健康・福祉確保措置としては、相談窓口の設置をしているところがもっとも多い（17 事業場）。

16．4．2　面接指導の実施状況

「令和 2 年労働安全衛生調査（実態調査）」の事業所調査によれば、労働時間の状況を把握している高度プロフェッショナルがいる事業所のうち、100 時間超の時間外・休日労働をした労働者がいたと回答した事業所の割合が 20.8％（労働者数階級別にみると 3 人）、

[295] 厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/content/000621159.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 31 日）。

いないとの回答が 68.2%、不明が 10.9%である。また、時間外・休日労働をした労働者がいたと回答した事業所のうち、面接指導を申し出た者がいたと回答した事業所も 20.8%であるが、申出を受けた事業所では面接指導が実施されている。

17　第 66 条の 9

17．1　条文

第六十六条の九　事業者は、第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項又は前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

17．2　趣旨及び内容

17．2．1　趣旨

本条は、安衛法第 66 条の 8（＊通常労働者の長時間労働面接指導）、第 66 条の 8 の 2（＊研究開発業務従事者の長時間労働面接指導）、第 66 条の 8 の 4（＊高プロ対象者の長時間労働面接指導）に基づく面接指導の対象とならない労働者についても、健康への配慮が必要な場合には、面接指導等に準じた措置を実施するよう努めることを事業者に義務付けるものである。ここでいう健康への配慮には、脳・心臓疾患の発症の予防的な意味が含まれる（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

本条違反に対する罰則はない。もっとも、事業者において、健康への配慮が必要であることが認識可能であるにも関わらず、配慮を怠ったことにより、健康障害が発症・増悪した場合には、安全配慮義務違反・心身の健康に配慮する義務違反により損害賠償責任が認められうることとなろう。

17．2．1　内容

長時間労働者に対する面接指導の対象とならない労働者のうち、健康への配慮が必要なものについて、事業者は面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置の実施に努めなければならない（安衛則第 52 条の 8 第 1 項）。

ここでいう「面接指導に準ずる措置」には、労働者に対して保健師等による保健指導を行うこと、チェックリストを用いて、産業医等が疲労蓄積度を把握の上で、必要な者に対して面接指導を行うこと、事業場の健康管理について事業者が産業医等から助言指導を受けること等が含まれる（改正解釈通達・平成 31・3・29 基発 0329 第 2 号 Q&A18）。さらに、面接指導又は面接指導に準ずる措置を実施した場合には、その結果に基づき事後措置を実施するよう努めなければならないとされる（同 Q&A19）。

こうした措置を実施するか否かの判断にあたっては、事業場において定めた「必要な措

置の実施に関する基準」に該当しているか否かをみることになる（安衛則第 52 条の 8 第 2 項）。同基準の策定は衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定する。衛生委員会が設置されていない事業場では、基準の策定にあたり、労働者の意見を聴取するよう努める（安衛則第 23 条の 2 参照）。また、長時間労働による健康障害に係る医学的知見を考慮し、時間外・休日労働時間が月 45 時間を超える労働者については、健康への配慮の必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように「必要な措置の実施に関する基準」を設定することが望ましいとされる（平成 18・2・24 基発第 0224003 号）。

なお、特に、健康管理時間の超過時間が 1 月当たり 100 時間を超えない高度プロフェッショナル制度対象労働者については、当該労働者の申出があった場合には、面接指導を行うよう努めなければならないとされる（安衛則第 52 条の 8 第 3 項、Q&A20）。

17．3　制度史

17．3．1　制定

本条は、安衛法第 66 条の 8 と共に 2005（平成 17）年改正で追加された規定である。労働政策審議会安全衛生分科会における検討を経て示された 2004（平成 16）年 12 月 27 日の建議「今後の労働安全衛生対策について」では、安衛法第 66 条の 8 の対象とならない労働者についても、①長時間にわたる労働により疲労の蓄積が認められ又は労働者自身が健康に不安に感じた労働者であって申出を行った労働者及び②事業場で定めた基準に該当する労働者に対して、事業者は面接指導に準ずる措置等必要な措置を行うよう努めることが記載されている。安全衛生分科会における当初の案においては、「周囲の者が労働者の健康の異常を疑った場合等で、産業医等が必要と認めた」労働者も面接指導に準ずる措置の対象とすることが検討されていたが、「実行上の問題がある」との理由により、最終案では落とされている[296]。こうして、安衛則第 52 条の 8（平成 18 年厚生労働省令第 1 号）においては、①長時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者及び、②事業場において定められた基準に該当する労働者に対して、当該労働者の申出に基づき必要な措置を実施する旨規定された。

17．3．2　2018（平成 30）年改正

2018（平成 30）年働き方改革関連法により、安衛法第 66 条の 8 の他に、研究開発業務従事者に対する面接指導や高度プロフェッショナル制の対象労働者に対する面接指導の規定が設けられたこととの関係で本条も一部表現が見直されている。

なお、平成 30・9・7 厚生労働省令第 112 号により、安衛則も改正されている。従前、通常の労働者については、安衛則第 52 条の 8 第 2 項において、必要な措置の対象者は①「長

296　第 17 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（2004（平成 16）年 12 月 22 日）〔労働衛生課長〕。

時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者」の他、②事業場において定められた「必要な措置の実施に関する基準」に該当する者が列挙されていたが（この頃の同条第 3 項は、安衛則第 52 条の 7 所定の労働者自身の希望による代替健診の場合に、申出のあった者に絞る内容だったが）、①は削除されて、事業場策定基準に該当すれば対象となることとなった。合わせて第 3 項が改められ、高度プロフェッショナル制の対象労働者に本条（法第 68 条の 9）所定の努力義務としての面談を行う際には、本人の申出によることとされた。

17．4　適用の実際

監督実務の経験者によれば、就業規則において、労働者からの申出がなくても面接指導を実施することや、週 40 時間超の労働時間が月 45 時間を超え、使用者が必要と認めた場合は面接指導を実施することを規定している企業は一定数あるとのことである[297]。

18　第 66 条の 10

18．1　条文

第六十六条の十　事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

２　事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。

３　事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

４　事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。

５　事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。

---

[297] 2021（令和 3）年 11 月 21 日における篠原耕一氏（労働衛生コンサルタント）からの情報提供による。

６　事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。
７　厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
８　厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。
９　国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、第二項の規定により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。

18．2　趣旨及び内容

18．2．1　趣旨

仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が 5 割を超える状況にある中、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18・3・31 指針公示第 3 号）（メンタルヘルス指針）に基づき、労働者の心の健康の保持増進のための措置の実施が推進されてきたが、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、2006（平成 18）年以降も増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが重要な課題となっていった。本条は、事業者に「ストレスチェック制度」と称される「心理的な負担を把握するための検査等」を毎年実施することを義務付けるものである。本条の目的はメンタルヘルス不調の未然防止にあり、精神疾患者の特定ではない。すなわち、本条の主要な目的は、①定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人のその結果を通知して自らのストレスの状況について気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させること、②検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげることで、リスクの要因そのものも低減させること、③メンタルヘルス不調のリスクの高い者を早期に発見し、医師による面接指導に繋げることである[298]。本条に基づき、事業者はストレスチェック及び面接指導を実施することが義務付けられるが、労働者に受検義務はない。

本条違反に対する罰則はない。本条に基づくストレスチェック制度を実施しなかったことによって、直ちに損害賠償請求権が基礎づけられる訳ではないが、こうした体制を整えていなかったことは、業務を原因としてメンタルヘルス不調に罹患した労働者との関係で

[298] 厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書」（2014（平成 26）年 12 月 17 日）。

安全配慮義務違反・心身の健康に対する配慮義務違反が問われる際には使用者の不利に斟酌されうる。

18．2．1　内容

ストレスチェック制度に基づく取り組みは、（ア）事業者による基本方針の表明、（イ）ストレスチェック及び面接指導の実施、（ウ）集団ごとの集計・分析の順に行うものとされる。（イ）のストレスチェック及び面接指導の実施にあたっては、①事業者は、衛生委員会等において調査審議を行い、その結果を踏まえ、ストレスチェック制度の実施方法等を規程として定め、②医師、保健師等にストレスチェックを実施させ、③結果を労働者本人に通知させ、④高ストレス者として選定された労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を実施し、⑤面接指導を実施した医師から就業上の措置に関する意見聴取を行い、これを踏まえて就業上の措置を講じるという流れでこれを行う（図表 18-1）。

なお、上記の具体的手順については、「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が構ずべき措置に関する指針（以下、「ストレスチェック指針」という）」（平成 27・4・15 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 1 号、最終改正：平成 30・8・22 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 3 号）が定められている。また、これに加えて、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度マニュアル」（2015（平成 27）年 5 月、最終改訂：2021（令和 3）年 2 月）も作成されており、「ストレスチェック実施規程例」や連絡・通知のための文書例などが示されている。

18．2．1．1　衛生委員会における調査審議

「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」は衛生委員会の付議事項とされており（安衛則第 22 条第 10 号）、ストレスチェック制度に関する下記事項もここに含まれる（平成 27・5・1 基発 0501 号）。

イ　ストレスチェック制度の目的に係る周知方法並びにストレスチェック制度の実施体制及び実施方法に関すること
ロ　ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の実施方法に関すること
ハ　ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱いに関すること
ニ　ストレスチェック結果の記録の保存方法に関すること
ホ　ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法に関すること
ヘ　ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法に関すること
ト　ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法に関すること

チ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できることの趣旨の周知方法に関すること
リ 労働者に対する不利益な取扱いの防止に関すること

事業者は衛生委員会等における結論を踏まえ、当該事業場におけるストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知することが求められる（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。

18．2．1．2　実施方法・検査項目

事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期に、心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない（本条第 1 項、安衛則第 52 条の 9）。検査は、①職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目、②当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目、③職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目について行い、これを点数化して労働者のストレスの程度を評価するものである（安衛則第 52 条の 9）。これらの項目を含まない調査票で検査を行うもの又は点数化せずに評価を行うものは、ストレスチェックには該当しない（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。なお、ストレスチェック指針においては、事業者がストレスチェックに用いる調査票として「職業性ストレス簡易調査票」が示されている（図表 18-2）。

ストレスチェックの実施方法として、特定の時期に全ての労働者に対して一斉に実施する方法のほか、１年を通して労働者ごとに時期をずらしながら実施する方法も考えられるが、集団ごとの集計・分析ができるよう、少なくとも集計・分析の単位となる集団については同じ時期に一斉に実施することが望ましいとされる（平成 27･5･1 基発 0501 第 3 号）。また、ストレスチェックを健康診断の自覚症状及び他覚症状の有無の検査と同時に実施することもできるが事業者は、ストレスチェックの調査票及び健康診断の問診票を区別する等、労働者が受検・受診義務の有無及び結果の取扱いがそれぞれ異なることを認識できるよう必要な措置を講じなければならないとされる（ストレスチェック指針）。

18．2．1．3　実施者等

ストレスチェックは、医師、保健師、厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士、公認心理士により実施される（安衛則第 52 条の 10 第 1 項）。研修は、下記の範囲について行われる（平成 27・5・1 基発 0501 第 4 号）。

科目	範囲
労働者の健康管理	・労働衛生関係法令 ・職場の労働衛生管理体制 ・産業医等産業保健スタッフの役割と職務 ・労働者の健康管理の基本的考え方

	・労働者の健康情報とその評価 ・労働者の健康情報の保護
事業場におけるメンタルヘルス対策	・事業場におけるメンタルヘルス対策の基本的考え方 ・労働者のメンタルヘルス不調の予防と対応、職場復帰支援 ・職場のストレス要因と職場環境の改善
事業場における労働者の健康の保持増進を図るための労働者個人及び労働者の集団に対する支援の方法	・職場における健康教育の知識と技法 ・労働者との面接の知識と技法 ・職場における労働者の集団への支援の知識と技法

※　衛生管理者免許を受けた者は「労働者の健康管理」が免除される。

※　労働衛生コンサルタント免許を受けた者は全科目が免除される。

（石﨑由希子作成）

調査票の回収、集計若しくは入力又は受検者との連絡調整等の実施の事務については、必ずしも実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者（＊資格不要で職種にも限定はなく、次の段落に示された制限にかからなければ、人事労務担当者等も担当可能〔三柴追記〕）に行わせることができる（ストレスチェック指針）。実施事務従事者に対しては、事業者が、安衛法第 104 条に基づく秘密保持義務が課されること、秘密の漏えいや知り得た秘密の多目的利用をしてはならないことを周知することが求められる（ストレスチェック指針）。

ストレスチェック結果が労働者の意に反して人事上の不利益な取扱いに利用されることがないようにするため、ストレスチェックの実施に際し、検査を受ける労働者の人事について直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない（同第 52 条の 10 第 2 項）。ただし、労働者の健康情報を取り扱わない下記の事務については、監督的地位にある者が従事して差し支えないとされる（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。

① 事業場におけるストレスチェックの実施計画の策定
② ストレスチェックの実施日時や実施場所等に関する実施者との連絡調整
③ ストレスチェックの実施を外部機関に委託する場合の外部機関との契約等に関する連絡調整
④ ストレスチェックの実施計画や実施日時等に関する労働者への通知
⑤ 調査票の配布
⑥ ストレスチェックを受けていない労働者に対する受検の勧奨

なお、労働者にはストレスチェックの受検義務はないが、ストレスチェック指針によれば、これは、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きい等の特別の理由がある労働者にまで受検を強要する必要はないためであり、ストレスチェック制度を効果的なものとするためにも、全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいとされ

ており、事業者は、受検を勧奨できるとされている[299]。また、労働者の受検の有無の情報を得るにあたり、労働者の同意を得る必要はない（ストレスチェック指針）。

ストレスチェック及び面接指導の実施は産業医の職務内容に含まれるが（安衛則第 14 条第 1 項第 3 号）、産業医がストレスチェック及び面接指導等の実施に直接従事することまでを求めているものではなく、衛生委員会等に出席して、医学的見地から意見を述べるなど、何らかの形でストレスチェック及び面接指導の実施等に関与することが求められている（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。なお、ストレスチェック及び面接指導の実施を外部機関に委ねる場合、事業者は、当該委託先において、ストレスチェック又は面接指導を適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認することが望ましいとされる（ストレスチェック指針）。

上記の他、事業者は、実施に当たって、実施計画の策定、当該事業場の産業医等の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましいとされる。当該実務担当者には、衛生管理者又はメンタルヘルス指針に規定する事業場内メンタルヘルス推進担当者を指名することが望ましいが、ストレスチェックの実施そのものを担当する実施者及びその他の実施事務従事者と異なり、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、監督的地位にある者を指名することもできる（ストレスチェック指針）。

18．2．1．4　高ストレス者の判定方法

ストレスチェック指針は、面接指導の対象となりうる高ストレス者の判定方法を以下のとおり示す。高ストレス者として選定されるのは、下記いずれかの要件を充たす者である。具体的な選定基準は衛生委員会等での調査審議を踏まえて事業者が決定する。

①調査票のうち、「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が高い者 ②調査票のうち、「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が一定以上の者であって、かつ、「職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い者

実施者による具体的な高ストレス者の選定は、上記の選定基準のみで選定する方法のほか、選定基準に加えて補足的に実施者又は実施者の指名及び指示のもとにその他の医師、保健師、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が労働者に面談を行いその結果を参考として選定する方法も

[299] 後の沿革でも述べられている通り、元々、労働者にも受検義務を課す案だったところ、自民党の部会で異論が出たため、このような理由づけをして、指針でカバーすることとなった経緯がある（三柴追記）。

考えられる。

18．1．2．5　結果の通知

事業者は、ストレスチェックを受検した労働者に対し、遅滞なく、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない（本条第 2 項、安衛則第 52 条の 12）。ここでいう「遅滞なく」とは、ストレスの程度の評価等ストレスチェック結果が出力された後、速やかにという趣旨である。また、通知すべき結果は、①当該労働者のストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの（図表 18-3）、②当該労働者のストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果、③面接指導の要否である（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。

通知に際して、①労働者によるセルフケアに関する助言・指導、②面接指導の対象者にあっては、事業者への面接指導の申出窓口及び申出方法、③面接指導の申出窓口以外のストレスチェック結果について相談できる窓口に関する情報提供も行うことが望ましいとされる（ストレスチェック指針）。

なお、事業者は、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作ることで、高ストレスの状態で放置されないようにする等適切な対応を行う観点から、日常的な活動の中で当該事業場の産業医等が相談対応を行うほか、産業医等と連携しつつ、保健師、歯科医師、看護師若しくは精神保健福祉士又は公認心理師、産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が相談対応を行う体制を整備することが望ましいとされる（ストレスチェック指針）。

18．1．2．6　労働者の同意

ストレスチェックの実施者は、労働者の同意（書面又は電磁的記録による）を得ることなく、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない（本条第 2 項、安衛則第 52 条の 13）。なお、事業者がストレスチェックの実施前や実施時に同意を取得することは認められておらず、労働者にストレスチェック結果の通知がなされた後に取得するものとされる（ストレスチェック指針）。

ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対しては、実施者が面接指導の申出の勧奨を行うことが望ましいとされる（安衛則第 52 条の 16 第 3 項、ストレスチェック指針）。面接指導の申出を行った労働者については、ストレスチェック結果の事業者への提供に同意したものとして取り扱うことが許容されている（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号、ストレスチェック指針）。面接指導の申出は、遅滞なく（概ね 1 か月以内）にするものとされる（安衛則第 52 条の 16 第 1 項、平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。

18．2．1．7　面接指導の実施

ストレスチェックの結果、心理的な負担の程度が高い者（高ストレス者）であつて、面接指導を受ける必要があると当該検査を行った医師等が認めたものが、医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、遅滞なく（概ね 1 か月以内）、医師による面接指導を行わなければならない（本条第 3 項、安衛則第 52 条の 15、第 52 条の 16 第 2 項、平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。ここでいう面接指導とは、「問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと」であり（安衛法第 66 条の 8 第 1 項）、医師が労働者と面接し、労働者とのやりとりやその様子（表情、しぐさ、話し方、声色等）から労働者の疲労の状況やストレスの状況その他の心身の状況を把握することが想定されるものである。もっとも、近年のデジタル技術の進展や労働者のニーズを踏まえ、産業医や過去 1 年以内に当該労働者に指導を実施した医師等による面接指導については、労働者の表情を確認でき、情報セキュリティが確保されているなどの一定の条件を充たすことにより、情報通信機器を用いて遠隔での面接指導も可能とされている（平成 27・9・15 基発 0915 第 5 号、最終改正：令和 2・11・19 基発 1119 第 2 号）。

医師は、面接指導に際して、検査項目（ストレスチェックの結果）の他、①当該労働者の勤務の状況、②当該労働者の心理的な負担の状況、③そのほかの当該労働者の心身の状況について確認する（安衛則第 52 条の 17）。なお、事業者は、当該労働者の勤務の状況及び職場環境等を勘案した適切な面接指導が行われるよう、あらかじめ、面接指導を実施する医師に対して当該労働者に関する労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様並びに作業負荷の状況等の勤務の状況並びに職場環境等に関する情報を提供するものとする（ストレスチェック指針）。

面接指導は、面接指導を受ける労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師が行うことが望ましいとされる（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。

18．1．2．8　医師からの意見聴取

事業者は、面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく（概ね 1 か月以内）、医師の意見を聴かなければならない（本条第 5 項、安衛則第 52 条の 19、平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。聴取対象事項は、下表に基づく就業区分及びその内容に関する医師の判断と職場環境の改善に関する意見である（ストレスチェック指針）。

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	―
制限勤務	勤務に制限を加える必	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間

	要のあるもの	の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

（石﨑由希子作成）

面接指導は産業医により行われることが望ましく、面接指導を実施した医師が、面接指導を実施した医師が、事業場外の精神科医又は心療内科医等である場合等当該事業場の産業医等以外の者であるときは、当該事業者の事業場の産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴くことが望ましいとされる（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号、ストレスチェック指針）。

18．2．1．9　就業上の措置の実施

事業者は、医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置（就業上の措置）を講じなければならない（本条第 6 項）。

ストレスチェック指針は、事業者が労働者に対して面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ（必要に応じて産業医同席の下で）当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めること、労働者に対する不利益な取扱いにつながらないように留意することが求められるとする。また、事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、産業医等と他の産業保健スタッフ、当該事業場の健康管理部門及び人事労務管理部門の連携に留意する必要があるほか、当該労働者の勤務する職場の管理監督者に対して就業上の措置について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当であるとされる。また、就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、当該事業場の産業医等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻すことが予定される。

18．2．1．10　記録の作成・保存

事業者は、面接指導の結果に基づき、結果の記録を作成し、5 年間保存しておかなければならない。記録内容は、①実施年月日、②当該労働者の氏名、③面接指導を行った医師の氏名、④労働者の勤務の状況、⑤労働者の心理的な負担の状況、⑥その他の労働者の心身の状況、⑦医師の意見である（本条第 4 項、安衛則第 52 条の 17、同第 52 条の 18）。その際、必要な事項が記載されていれば、医師からの報告をそのまま保存することで足りる（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。

なお、面接指導結果のうち、労働者の心理的な負担の状況やその他の心身の状況については、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報を記載すべき趣旨ではない。また、面接指導を実施した医師は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定して事業者に情報を提供する必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報は事業者に提供してはならないとされる（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。

上記の他、労働者の同意を得て、ストレスチェックの結果の提供を受けた場合、事業者はその記録を作成し､5 年間保存しておかなければならない(安衛則第 52 条の 13 第 2 項)。同意が得られなかった場合には、実施者が 5 年間保存することになる。事業者は、実施者によるストレスチェック結果の記録の作成及び当該実施者を含む実施事務従事者による当該記録の保存が適切に行われるよう、記録の保存場所の指定、保存期間の設定及びセキュリティの確保等必要な措置を講じなければならない（安衛則第 52 条の 11、ストレスチェック指針）。

18．2．1．11　検査及び面接指導の結果の報告

常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、1 年以内に 1 回、定期に、ストレスチェック及び面接指導の結果を「心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書」（様式第 6 号の 2）により、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則第 52 条の 21）。提出時期は、各事業場における事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えないとされている（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。

18．2．1．12　不利益取扱いの禁止

本条第 3 項の規定に基づき、事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いをしてはならないとされる。また、労働者が面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否及び内容を判断することはできないことから、事業者は、当然に、ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならないとされる。

ストレスチェック指針は、これに加え、下記の不利益取扱いについても一般的に合理的なものとはいえないとして、事業者はこれらを行ってはならないと規定する。

ア　労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

①　ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

②　ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

③　面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

イ　面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

①　措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

②　面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。

③　面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。

(a) 解雇すること。

(b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

(c) 退職勧奨を行うこと。

(d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位(役職)の変更を命じること。

(e) その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

18．2．1．13　集団的分析

事業者は、ストレスチェックを行った医師等に、ストレスチェックの結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析(集団的分析)させるよう努めなければならない(安衛則第 52 条の 14 第 1 項)。「一定規模の集団」とは、職場環境を共有し、かつ業務内容について一定のまとまりをもった部、課などの集団であり、具体的に集計・分析を行う集団の単位は、事業者が当該事業場の業務の実態に応じて判断するものとされる（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。集団ごとの集計・分析の結果は、当該集団の管理者等に不利益が生じないようその取扱いに留意しつつ、管理監督者向け研修の実施又は衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用することが望ましいとされる（ストレスチェック指針）。

事業者はまた、集団的分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない（安衛則第 52 条の 14 第 2 項）。

適切な措置を講ずるに当たり、事業者は、実施者又は実施者と連携したその他の医師、保健師、歯科医師、看護師や心理職等から措置に関する意見を聴き、又は助言を受けることのほか、管理監督者による日常の職場管理で得られた情報、労働者からの意見聴取で得られた情報及び産業保健スタッフによる職場巡視で得られた情報等も勘案して職場環境を評価するとともに、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境を改善するための必要な措置を講ずることが望ましいとされる（ストレスチェック指針）。

ストレスチェック指針及び行政通達（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）は、集団的分析

は努力義務ではあるが、事業者はできるだけこれを実施することが望ましいとする。

なお、集団的分析の結果はストレスチェック結果を把握できるものではないことから、当該集団の労働者個人の同意を取得する必要はない。ただし、集計・分析の単位が 10 人を下回る場合には、集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、原則として、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者に集計・分析の結果を提供してはならないものとされている（ストレスチェック指針）。

18．1．2．14　派遣労働者

派遣労働者に対するストレスチェックの実施は、派遣元事業者の義務である。ただし、派遣元事業主が面接指導の結果に基づき、就業上の措置を講じるにあたっては、労働者派遣契約の変更が必要となることなども考えられることから、派遣先事業者と連携し、対応することが望ましいとされる（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。また、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、職場単位で実施する必要があることから、派遣労働者も含めた一定規模ごとに、派遣先事業者において集計・分析することが適当であり、派遣先事業者においても派遣労働者に対してストレスチェックを実施することが望ましいとされる（ストレスチェック指針）。

18．1．2．15　費用負担

ストレスチェック及び面接指導の費用については、法で事業者に実施の義務を課しているものであり、当然、事業者が負担 すべきものとされている（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。他方、ストレスチェック及び面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議をして定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、ストレスチェック及び面接指導を受けるのに要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいとされている（平成 27・5・1 基発 0501 第 3 号）。

18．1．2．15　小規模事業者の特例

常時使用する労働者数が 50 人未満の小規模事業場においては、当分の間、ストレスチェックの実施は努力義務とされている（安衛法附則第 4 条）。これらの小規模事業場では、産業医及び衛生管理者の選任並びに衛生委員会等の設置が義務付けられていないためである。小規模事業場でストレスチェック及び面接指導を実施する場合は、産業保健スタッフが事業場内で確保できないことも考えられることから、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）等を活用して取り組むことができる（ストレスチェック指針）。

18．3　沿革

18．3．1　制度史

18．3．1．1　前史

本条制定に先立ち、メンタルヘルス対策については、指針等に基づく施策が展開されていた[300]。「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（平成 11・9・4 基発第 544 号）において精神分裂病（統合失調症）や躁うつ病を職業病に加えたことなどを契機として、2000（平成 12）年 8 月には「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」が策定され、同指針では、①労働者自らによるセルフケア、②管理監督者等のラインによるケア、③産業医等の事業場内産業保健スタッフによるケア、④産業保健推進センター等の事業場外資源によるケアの重要性が示されていた。また、「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に関する検討会報告書」（2004（平成 16）年 12 月）に基づく、2004（平成 16）年 12 月 27 日の建議「今後の労働安全衛生対策について」においては、面接指導においてメンタルヘルス面にも留意することやメンタルヘルス教育の実施、相談体制の整備、外部機関の活用等について法律に基づく指針で示すことが求められた。これを受けて、2006（平成 18）年 3 月 31 日には「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が策定されているが、そこでは、上記の 4 つのケアの他、（a）職場環境の把握と問題点の把握、それに基づく職場環境の改善や(b)メンタルヘルス不調への気づきと対応（労働者による自発的相談とセルフチェック）の重要性が示されている。

本条制定には、また、自殺対策も大きく関わっている。年間自殺者が 3 万人を超える現状に対処するため、2006（平成 18）年には「自殺対策基本法」が制定され、国・地方公共団体の職域における体制整備や事業主の責務として、国・地方公共団体の自殺対策に協力し、労働者の心の健康の保持を図るため必要な措置を講ずる努力義務が規定されている。2007 年 6 月には同法に基づき「自殺総合対策大綱」が、2008（平成 20）年 10 月には「自殺対策加速化プラン」が策定され、後者においては、職場におけるメンタルヘルス不調者の早期発見のための研修実施や相談機関の紹介について言及されている。

2010（平成 22）年 1 月に厚生労働省内に設置された「自殺・うつ病対策プロジェクトチーム」は、同年 5 月に報告書「誰もが安心して生きられる、暖かい社会づくりを目指して」を取りまとめている。同報告書の中で、「職場におけるメンタルヘルス対策・職場復帰支援の充実」は「今後の自殺防止のための厚生労働省の対策 5 本柱」のうちの 3 本目の柱と

---

[300] 濱口桂一郎「メンタルヘルスの法政策」季労 232 号 162 頁（2011（平成 23）年）、同『日本の労働法政策』（労働政策研究・研修機構、2018（平成 30）年）493 頁、鈴木俊晴「ストレスチェック制度の意義と問題点」季労 250 号 11 頁（2015（平成 27）年）。

英文だが、ストレスチェック制度の創設に深く関わった法学者の論考として、Mishiba, T. 2022. The background and current state of implementing a legal system for stress checks. Industrial Health Vol.60 No.2, 183-195. https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0090 がある。

され、そこでは、職場におけるメンタルヘルス不調者の把握とその後の対応（労働時間の短縮、作業転換、休業等）に係る制度等の検討が必要であるとされている。

18．3．1．2　「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」

2010（平成 22）年 5 月から、厚生労働省に「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」が設けられ、同年 9 月に報告書（以下、検討会報告書）がまとめられた。同検討会においては、一般定期健康診断において調査票を配布して、メンタルヘルス不調者を早期に発見する方法も検討されたが、一般定期健康診断においては、①健康診断結果は事業者に通知されること、②事業者においてメンタルヘルス不調に対する理解が十分でない場合には、労働者にとって不利益な取扱いが行われるおそれがあること、③調査票を活用してメンタルヘルス不調を把握する場合には専門家の関与が必要であり多大なコストも要することから、別の新たな枠組みが必要であるとされた。

具体的な枠組みとしては、一般定期健康診断における「自覚症状及び他覚症状の有無の検査」（問診票の使用も含む。）に併せて、医師がストレスに関連する心身の症状・不調（職場だけでなく家庭等によるものも含む）について確認するとともに、就業上の措置について意見を述べる医師による面接の要否について判断するが、その際、労働者の症状や面接の要否について事業者には伝えないこと、面接を行う医師は、就業上の措置の要否について判断し、労働者による同意を得た上で事業者に意見を伝えることとされている。また、併せて、メンタルヘルス不調者に対する不利益取扱い防止のための措置や事業場に対する支援体制の整備が必要であることも提言されている。

18．3．1．3　労働政策審議会安全衛生分科会建議と法案の提出

労働政策審議会安全衛生分科会においてはまず、使用者側委員からコスト面などの問題が指摘され [301]、これについては事務局から、一般定期健康診断に併せてストレスに関連する状況を確認するに際して利用する「職業性ストレス簡易調査票」の調査項目を 57 項目から 9 項目に絞って実施する方向性などが示されたほか [302]、ストレス関連症状に関して「陽性者」となるのは 14%が見込まれるところ、問診にかかる時間は 1 割程度増えるが、面接指導を申し出る者が仮にその半数であり、1 人に 30 分程度時間がかかることを前提に計算したとしても、問診については、労働者 1 人あたり 100 円分、面接については労働者 1 人あたり 250 円分の負担増が試算されるところであり、中小企業にとってみても大きな負担にならないことなどが説明されている [303]。

---

[301] 第 46 回労働政策審議会安全衛生分科会（2010（平成 22）年 11 月 4 日）議事録〔高橋信雄委員（労働者代表）〕。

[302] 第 46 回労働政策審議会安全衛生分科会（2010（平成 22）年 11 月 4 日）議事録〔労働衛生課長〕。

[303] 第 48 回労働政策審議会安全衛生分科会（2010（平成 22）年 11 月 22 日）議事録〔労働

また、労働者のプライバシーを保護は重要であるとしても、面接の必要性についておよそ事業者に伝えずに、面接の実施をすることについては、面接に要する費用や面接にかかる時間をいかに確保すべきかを考えると労務管理の点で無理があることについて、労働者側委員からも指摘がなされたことを受けて [304]、面接が必要と判断された労働者は、自ら面接の申出を事業者に対して行い、事業者が医師による面接指導を実施し、医師からの意見聴取を行う仕組みへと修正された。この他、ストレスによる症状・不調の確認に関しては、労働者のプライバシー保護や労働者の意向の尊重の観点から、健診結果が事業者に通知される一般定期健康診断とは別の仕組みとすることとされた [305]。

さらに、50 人以上の事業場でも比較的小規模の事業場では産業医の選任率も十分ではないという実態や巡視などを含めて産業医の活動時間や事業場を訪問する頻度が十分でない実態があること、他方、優良事例の中には、産業医とメンタルヘルスに対応可能な医師・保健師等の連携がみられることなどを踏まえ、①面接指導を実施するにあたり、外部専門機関の活用すること、②50 人未満の事業場においても効果的な面接等を行うために、地域産業保健センターにおいて、メンタルヘルスに対応可能な医師・保健師の確保や連携を図っていくことなどが提言されることとされた。

以上のような議論を経て出された労働政策審議会安全衛生分科会建議「今後の職場における安全衛生対策について」（2010（平成 22）年 12 月 22 日）では、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者に対し面接の申出を行った場合には、事業者が医師による面接指導及び医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする「新たな枠組み」が提言された。また、「新たな枠組み」の下、個人情報の保護の観点から、医師（ストレスに関連する症状・不調の確認を行った医師）は、労働者のストレスに関連する症状・不調の状況及び面接の要否等の結果については、労働者に直接通知することとすること、事業者は、労働者が面接の申出を行ったことや、面接指導の結果を理由として、労働者に不利益な取扱いをしてはならないことが提言された。また、「新たな枠組み」に対応する産業医の体制は必ずしも十分でないことから、産業医有資格者、メンタルヘルスに知見を有する医師等で構成された外部専門機関を、一定の要件の下に登録機関として、嘱託産業医と同様の役割を担うことができるようにすることや医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認する項目については、労働者の「疲労」、「不安」、「抑うつ」について、簡易に確認することができる標準的な例を示すこととすること、地域産業保健センターにおいて、メンタルヘルスに対応可能な医師・保健師を確保する等、機能を強化すべきであること等が示された。

衛生課長〕。

[304] 第 46 回労働政策審議会安全衛生分科会（2010（平成 22）年 11 月 4 日）議事録〔市川佳子委員（労働者代表）〕。

[305] 第 48 回労働政策審議会安全衛生分科会（2010（平成 22）年 11 月 22 日）議事録及び資料 3。

2011（平成 23）年３月 11 日に起こった東日本大震災への対応に伴う影響もあり、同年 10 月に「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」の諮問・答申が行われ、同年 12 月 8 日、全ての事業者に対し、医師又は保健師による「精神的健康の状況を把握するための検査」を実施することを義務付け、労働者にもまたその受検を義務付けることを盛り込んだ「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」が衆議院に提出された。しかし、同法案は、会期末により継続審議となり、その後、第 181 回臨時国会でも継続審議となっていたが、2014（平成 24）年 11 月、衆議院の解散により廃案となっている。なお、この間に、この制度をうつ病者のスクリーニングを図るものと理解した精神医学関係者から、うつ病罹患のレッテル貼りや職場からの排除を招くものとなるなどの批判が出されている。

18．3．1．3　法案の再提出

2013（平成 25）年 2 月 14 日の諮問を経て策定された「第 12 次労働災害防止計画」（2013（平成 25）～2017（平成 29）年度）においては、「ストレスのリスクを特定、評価するリスクアセスメントのような新たな手法の検討」が盛り込まれた。ストレスチェック制度に関する検討は、これを受けて、同年 6 月 10 日の労働政策審議会安全衛生分科会において再開されている。まず、分科会では、改正法提出後の労働者の心の健康を取り巻く状況を踏まえても、メンタルヘルス対策の必要性は引き続きあるとの点につき委員の認識は一致している[306]。

同年 9 月 25 日の分科会では、精神医学の専門家[307]に対するヒアリングがなされ、①9 項目の検査項目が挙げられているが、精神疾患の早期発見としては科学的根拠が不十分であるとの指摘や②精神症状と身体症状の区分が不可能であることからすると、一般健康診断から精神的健康の状況にかかるものを除くことは不適切であるとの指摘等がなされた。前者の点に関し、事務局からは、ストレスチェックは精神疾患の早期発見を目的とするものではないことの確認と、57 項目については既に一定の使用実績もあり、一定の評価を経たものといえるが、9 項目抜き出すことについては更に専門家による検討会で実務的検討が必要と考える旨の発言がなされている。また、後者の点に関しては、ストレスチェックの結果については、プライバシー保護の観点から本人同意が必要であり、事業者が内容を知り得る一般健康診断と切り分ける必要があるものの、一般健康診断において、疲労や睡眠、食欲等について確認することを排除する趣旨ではないこと、他方、ストレスチェックの結果として保護すべき情報の内容・範囲については更なる検討が必要であるとの回答がなさ

306 第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 7 月 30 日）議事録。

307 ヒアリング対象となったのは、精神科七者懇談会を代表する中村純氏及び日本産業衛生学会理事の川上憲人氏である。精神科七者懇談会とは、日本精神神経学会、日本精神科病院協会、日本精神神経科診療所協会、精神医学講座担当者会議、日本総合病院精神医学会、全国自治体病院協議会、国立精神医療施設長協議会という精神科医の集まりである。

れている[308]。

2013（平成 25）年 12 月 24 日の建議「今後の労働安全衛生対策について」では、ストレスチェックの目的が、「労働者自身のストレスの状況についての気づきを促し、ストレスの状況を早期に把握して必要な措置を講じることにより、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること」にあることのほか、また、「検査の目的がストレスの状況を把握するものであり、精神疾患の発見を一義的な目的としたものではないこと」に留意すべき旨も明記された。また、同建議を受けて 2014（平成 26）年 2 月 4 日に答申された法律案要綱においては、制度の名称が、こうした趣旨に則した形で、「精神的な健康の状況を把握するための検査」から「心理的な負担の程度を把握するための検査」に改められた。

法案はその後、与党内で審議されることとなったが、その際出された意見を踏まえ、法案提出に先立ち、下記のような修正がなされた[309]。まず、全ての事業場にストレスチェックを義務付ける点については、中小規模事業場で適切に実施されない可能性があることから、産業医の選任義務のない労働者 50 人未満の事業場については努力義務とされた。また、労働者に受検義務を課す部分についても異議が出され、義務規定は削除された。なお、この点に関しては、安全衛生分科会において、中小企業の取組の強化を目指してまとめた建議の内容から後退した内容と言わざるを得ないとの批判[310]がなされている。この他、ストレスチェックの実施者として、産業医、保健師だけでなく、一定の研修を受けた看護士、精神保健福祉士等を含めることとした他、産業医等への研修の充実やストレスチェックを受けた労働者に対する企業内外の相談・情報提供体制の整備に関して国の責務を規定する条文が追加されることとなった。

以上のような経過により、法案は第 186 回国会に提出され、2014（平成 26）年 6 月 19 日に成立し、同月 25 日に公布された。なお、参議院の附帯決議（2014（平成 26）年 4 月 8 日）では、職場ごとのストレスの状況を事業者が把握し、職場環境の改善を図る仕組みを検討することや小規模事業場のメンタルヘルス対策について、産業保健活動総合支援事業による体制整備など必要な支援を行うことが記載された。また、衆議院の附帯決議（2014（平成 26）年 6 月 18 日）では、上記に加え、「ストレスチェック制度が、精神疾患の発見でなく、メンタルヘルス不調の未然防止を主たる目的とする位置付けであることを明確にし、事業者及び労働者に誤解を招くことのないようにする」ことや、「ストレスチェック制度

308 第 75 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 9 月 25 日）議事録〔泉陽子労働衛生課長〕。

309 第 83 回労働政策審議会安全衛生分科会（2014（平成 26）年 3 月 25 日）議事録〔中野雅之労働基準局長〕。

310 第 83 回労働政策審議会安全衛生分科会（2014（平成 26）年 3 月 25 日）議事録〔新谷信幸委員（労働者代表）〕。併せて、三者構成の審議会である労政審の軽視や形骸化につながりかねないとの懸念が示されている。

の実施に当たっては、労働者の意向が十分に尊重されるよう、事業者が行う検査を受けないことを選んだ労働者が、それを理由に不利益な取扱いを受けることのないようにすること」、また、検査項目については、その信頼性・妥当性を十分に検討し、検査の実施が職場の混乱や労働者の不利益を招くことがないようにすること」が記載されている。なお、平成 26（2014）年 6 月 27 日には、過労死等防止対策推進法も公布されている（→14. 3. 1. 2）。

18. 3. 1. 4　法律制定後

改正法成立後、附帯決議の内容等も踏まえた上で、具体的な実施方法について、2014（平成 26）年 7 月以降、「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」が開催され、同年 9 月に「中間とりまとめ」が示された。また、その後、同年 10 月には「ストレスチェックと面接指導の実施方法等に関する検討会」と「ストレスチェック制度に関わる情報管理及び不利益取扱い等に関する検討会」が同時並行で進められ、同年 12 月 17 日に「ストレスチェック制度に関する検討会報告書」がまとめられた。同報告書では、ストレスチェック実施に当たり、衛生委員会で必要事項を審議・確認し、労働者に周知すること、ストレスチェック項目として、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の 3 領域に関する内容を含めることが必要である旨、ストレスチェックの標準項目は、旧労働省委託研究により開発された「職業性ストレス簡易調査票」（57 項目）が適当であるが、中小規模事業場の負担を踏まえ、より簡易な項目も示す旨提言された。労働者のプライバシー等との関係では、労働者の同意の取得方法として、事前同意ではなく、結果通知後に同意を取得すべきとされ、本人から面接指導の申出があった場合には、同意があったとみなすこととされた。また、高ストレスと評価された者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対して、実施者が面接指導の申出勧奨を行うことを推奨すべき旨、集団分析の実施とこれに基づく職場環境改善を努力義務とする旨、面接指導の結果を理由とする不利益取扱い禁止の他、ストレスチェックを受けないことやストレスチェック結果の提供に同意しないことを理由とした不利益取扱いも禁止されるべきとされた。上記の提言に基づき、2015（平成 27）年 5 月に安衛則の改正がなされた他、「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」が策定・公表されている。

18. 3. 2　背景となった災害等

18. 3. 2. 1　自殺者の増加

2009（平成 21）年の警察庁統計[311]によると、自殺者は 32,845 人となり、1998（平成 10

311 警察庁生活安全局生活安全企画課「平成 21 年中における自殺者の概要資料」（2010（平成 22）年 5 月）。他の年度の資料を含めて警察庁ウェブサイト（https://www.npa.go.jp/publications/statistics/safetylife/jisatsu.html　最終閲覧：2022（令

年）以降 12 年連続して 3 万人を超えているが、このうち、「被雇用者・勤め人」は約 9,000 人（約 28%）と「無職者」（約 19,000 人・57%）に次いで多く、また「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者は約 2,500 人となっている。

また、「自殺・うつ病対策プロジェクトチーム」の報告書では、有職者全般、特に一部の業種や職種において自殺死亡率が高まっていること、具体的には、農林漁業職・サービス職では以前から自殺死亡率が高かったが、1998（平成 10）年代にさらに上昇していること、また、専門・技術職、管理職で急激に上昇していることが挙げられており、職場における対策の充実が必要であるとの指摘もなされている。

なお、2013（平成 25）年 7 月 30 日の第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会では、自殺者の推移が確認され、2012（平成 24）年は 15 年ぶりに 3 万人を下回っているが、「勤務問題」を理由とする自殺は 2,400 人台と一定の割合を占めていることが確認されている（図表 18-4）。

18．3．2．2　メンタルヘルス不調者の増加

2010（平成 22）年の「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」においては、①2007（平成 19）年の労働者健康状況調査報告において、「仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスがある」とする労働者の割合は約 58%にも上り、「過去 1 年間にメンタルヘルス上の理由により連続 1 か月以上休業又は退職した労働者がいる」とする事業場の割合が約 8%（7.6%）となっていることが指摘されている。また、同報告書では、この要因として、うつ病等に対する国民の理解が浸透したこと、厳しい経済情勢や職場環境の変化等が影響を与えていることが考えられると分析されている。

2013（平成 25）年 7 月 30 日の第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会に提出された資料 3-4 によれば、「過去 1 年間にメンタルヘルス上の理由により連続 1 か月以上休業又は退職した労働者がいる」とする事業場の割合が 2007（平成 19）年の 7.6%から 2011（平成 23）年には 9%へと上昇していること、他方、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合は、2007（平成 19）年に 33.6%だったのが、2011（平成 23）年には 43.6%に伸びてはいるものの、「第 12 次労働災害防止計画」の目標とされる 80%には及ばない上、300 人以上の企業では 9 割近くがメンタルヘルスケアに取り組んでいるのに対し、100 人以上では 8 割、50 人以上では 6 割、30 人以上では 4.5 割、10 人以上では 4 割弱と小規模事業場での取り組みが遅れているといえる。

なお、2022（令和 3）年の労働安全衛生調査（個人調査）によれば、「仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスがある」とする労働者の割合は 53.3%［2020（令和 2）年調査 54.2%］であり、同調査（事業所調査）によれば、「過去 1 年間にメンタルヘルス上の理由により連続 1 か月以上休業又は退職した労働者がいる」とする事業場の割合は 10.1%［2020（令和 2）年調査 9.2%］である。

和 4）年 10 月 4 日）において閲覧可能。

18．3．2．3　精神障害等による労災請求件数の増加

「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」や第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会においては、精神障害等による労災請求件数や支給決定数の増加についても指摘されている（図表 18-5）。労災請求件数は、2005（平成 17）年度は 656 件、2009（平成 21）年度は 1,136 件、2012（平成 24）年度は 1,257 件であり、請求件数は、2010（平成 22 年）以降は毎年 1200 件程度となっている。

また、労災支給決定件数は 2005（平成 17）年度は 127 件、2009（平成 21）年度は 234 件、2012（平成 24）年度は 475 件である。特に、2012（平成 24）年度の支給決定件数は前年度の支給決定件数である 325 件から大きく伸びていることが指摘されている（なお、労災請求件数は 1,272 件）。なお、2021（令和 3）年度の請求件数は 2,346 件、支給決定件数は 629 件である[312]。

18．3．2．3　過労自殺等による労災民訴事案

2010（平成 22）年の「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」においては、職場における心理的負荷が原因でメンタルヘルス不調に至り自殺したなどとして、企業に高額な賠償が命じられた民事裁判の例もあることが指摘されている。どの事件を指しているか必ずしも明らかではないものの、検討会に先立ち出された労災民訴の認容例としては、月 100 時間を超える時間外労働や交代制勤務、クリーンルーム内での作業等により心理的負荷を増大させていた派遣労働者がうつ病を発症し自殺した事案の下、派遣先・派遣元企業双方の損害賠償責任を認めたニコンほか事件・東京高判平成 21・7・28 労判 990 号 50 頁（賠償額：約 7000 万円）、月 100 時間を超える時間外労働による疲労やシステムの不具合が頻発することに伴う精神的負荷の蓄積等によりプロジェクトマネージャーの地位にある労働者がうつ病を発症し自殺した事案の下、出向先企業の損害賠償責任を認めた JFE スチールほか事件・東京地判平成 20・12・8 労判 981 号 76 頁（賠償額計：約 7900 万円）、月 100 時間を超える時間外労働や精神的緊張を伴うベルトコンベアでのライン作業に従事していた製造課塗装班のリーダーの地位にある労働者がうつ病を発症し自殺した事案の下、企業の損害賠償責任を認めた山田製作所（うつ病・自殺）事件・福岡高判平成 19・10・25 労判 955 号 59 頁（賠償額計：約 7400 万円）等がある。

18．4　適用の実際

18．4．1　ストレスチェックの実施状況

2021（令和 3）年度の労働安全衛生調査（事業所調査）によれば、ストレスチェックを実施している事業所の割合は、65.2％であり、50 人以上の事業所で 95.6％である。ストレスチェックを実施した事業所のうち、結果の集団（部、課など）ごとの分析を実施した事業

[312] 厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26394.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 6 日）。

所の割合は 76.4%であり、その中で分析結果を活用した事業所の割合は 79.9%となっている。つまり、ストレスチェックを実施した事業所のうち、集団的分析の結果を活用した事業所は 6 割に留まる。

分析結果を活用した事業所の活用内容（複数回答）としては、「残業時間削減、休暇取得に向けた取組」がもっとも多く（53.3%）、「相談窓口の設置」（44.6%）、「上司・同僚に支援を求めやすい環境の整備」（41.1%）、「衛生委員会又は安全衛生委員会での審議」（35.2%）、「人員体制・組織の見直し」（34.1%）、「業務配分の見直し」（33.9%）、「管理監督者向け又は労働者向け研修の実施」（27.5%）の順に多い。

もっとも、「令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）」においては、「義務化以降、5 年経過し、簡易調査票の問診事項が同一であり、マンネリが生じているため実施結果の収集方法の見直し等が必要(安易に受検する者も少なからずある状況)」との指摘が寄せられている。後者の点については、行政監督実務の経験者からの情報提供においても、「年とともに費用対効果が見えない」との声があるとの指摘もある [313]。上記回答内容のうち、「安易に受検する」の趣旨は必ずしも明確ではないが、繰り返し実施することにより、どのように回答すればどのような結果が出るかを労働者が把握し、高ストレスと判定されるように意図的に回答したり、逆に、高ストレスと判定されないように回答を変えることができるようになる可能性もある。特に、集団的分析との関係では、数値のみならず、日常の職場管理で得られた情報も踏まえた職場環境評価が必要といえよう。

18．4．2　面接指導の実施状況

厚生労働省が 2017（平成 29）年 7 月 26 日に公表した「ストレスチェック制度の実施状況（概要）」によれば、ストレスチェックを実施した事業場のうち、医師による面接指導を実施した事業所の割合は 32.7%であるが、中小企業において実施率が低い。また、ストレスチェックを受検した労働者のうち、医師による面接指導を受けた労働者は 0.6%である [314]。

事業場規模	50～99 人	100～299 人	300～999 人	1000 人以上	計
割合	22.6%	36.9 %	61.0%	85.0%	32.7%

なお、2017（平成 29）年度の労働安全衛生調査（事業所調査）によれば、ストレスチェ

313 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供による。

314 厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172107.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 9 月 21 日）。

ックを実施した事業所のうち、面談を実施した事業所の割合は 47.0%［2016（平成 28）年調査 33.6%］とされている。また、面接指導の実施者又は実施機関をみると、産業医が 67.0%と最も高く、産業医以外の医師が 13.2%、健康診断機関が 11.9%、その他事業所内の保健師・看護師が 6.6%、地域産業保健センターが 3.4%となっている。

18．4．3　高ストレス者の状況

面接指導を受ける者の割合が少ないという上記結果は、他の実証研究においても裏付けられている。ストレスチェック制度が導入される前から、定期健康診断に併せてストレスチェックをするサービスを提供するなどしてきた公益社団法人全国労働衛生団体連合会（全衛連）のメンタルヘルス専門委員会が 2020（令和 2）年に全衛連会員機関が提供したストレスチェックサービスについて調査した結果をまとめた「令和 2 年全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書」（2021（令和 3）年 8 月）[315]によれば、受検者 1,323,756 人のうち 181,093 人（13.7%）が高ストレス者と判定されており [316]、医師面接対象者とした割合はストレスチェック受検者全体の 12.1%であったが、実際に医師面接を実施したのは対象者の 1.8%であったとある。

また、ニッセイ基礎研究所が実施したインターネット調査の「2018 年度 被用者の働き方と健康に関する調査」（2019（平成 31）年 3 月実施、サンプル数 5,309）[317]によれば、職場でストレスチェックを受けた 2,572 人のうち、受検者全体の 10.0%が「高ストレスと評価され、専門家等との面談を勧められた」、12.1%が「高ストレスと評価されたが、面談等は勧められていない」、62.8%が「中または低ストレスと評価された」、15.1%が「覚えていない」と回答したとある。「高ストレスと評価され、専門家との面談を勧められた」258 人のうち、結果を受けて「何も行わなかった」割合は 61.6%であり、残りの 38.4%は、複数回答で「職場で指定された専門家等と面談を行った」（24.0%）、「自分で病院やカウンセリングに行った」（15.5%）である。また、「何も行わなかった」者について、その最大の理由は、「それほど深刻ではないと思った」（30.2%）が最も多く、次いで「時間がなかった」（23.9%）、「どう対処していいかわからなかった」（15.7%）などが選ばれている。また、自由記載では、「どうせ何も変わらない」、「職場にばれる・不利益

315 全衛連ウェブサイト（https://www.zeneiren.or.jp/cgi-bin/pdfdata/20211004101358.pdf 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 5 日）。

316 なお、厚生労働省の「ストレスチェック制度実施マニュアル」では、高ストレス者の判定基準として「合計点方式」、「素点換算表方式」の 2 つの方法を示しており、全衛連では事業者の希望に応じていずれかの方式による判定をしているが、上記結果は「素点換算表方式」により計算したものである。

317 村松容子「ストレスチェック後、高ストレス者が面談を受けない理由」ニッセイ基礎研究所ウェブサイト（https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=61493?pno=2&site=nli 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 5 日）。

を被る」がみられたとある。

同様に、厚生労働省厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究　平成 29 年度総括・分担研究報告書」（主任：川上憲人）（2018（平成 30）年 3 月）の労働者調査では、高ストレスだったが医師面接を受けなかった者（141 人）にその理由を尋ねているが、「面接指導がどのように役立つのかが分からなかった」（36%）、「面接指導の必要性を感じなかった」（29%）、「時間がなかった」（20%）が多いとある。もとより面接指導を受けることは労働者の義務ではないが、同報告書にもあるように、医師面接の内容や有用性に関する情報を提供し、医師面接の申し出を増やすこと、また事業場として従業員の医師面接のための時間の確保を行うなどして、医師面接の実施率を改善していくことが求められる。

18．4．4　定期監督における法違反状況

「平成 31 年・令和元年労働基準監督年報」によれば定期監督におけるストレスチェック実施等義務違反の件数は 173 件であるのに対し、「令和 2 年労働基準監督年報」では 95 件である。

18．5　関係判例

18．5．1　メンタルヘルス対策の実施

NHK サービスセンター事件・横浜地判令和 3・11・30 労経速 2477 号 18 頁は、コールセンター業務に従事していた原告労働者がカスタマーハラスメント（わいせつ発言、暴言・不当な要求）により精神的苦痛を受けたとして、被告会社に対し安全配慮義務違反を理由とする慰謝料請求がなされた事案である。裁判所は、被告会社はコミュニケーターの心身の安全を確保するために、ルールを策定してコミュニケーターに周知し、コミュニケーターがわいせつ電話と判断した場合には指示を待たずに直ちにスーパーバイザーに転送したり、保留・ミュートとすることも可能とされていたことやコールセンターの業務の性質上、電話の内容を 1 度は聞かざるを得ないことなどを考慮し、義務違反を否定した。その際、被告会社において、無料のフリーダイヤルで専門のカウンセラーによるメンタルヘルス相談、提携カウンセリング機関で面接による無料のカウンセリングも受けられるようになっていること、毎年ストレスチェックを実施しており、検査の結果高ストレスと判定され、産業医の面接指導が必要と判断された場合には、希望により面接指導を受けることができるようになっていることも考慮されている。

同判決は、安全配慮義務違反を否定する結論を導くにあたり、ストレスチェックが実施されていることを考慮したものである。もっとも、同判決においては、コミュニケーターの心身の安全を確保するための業務上の対応策についてルールを策定し、それが実施されていたことやメンタルヘルス相談やカウンセリングが行われていたことも併せて考慮され

ていることからすれば、法定のストレスチェック制度が実施されていたことのみをもって安全配慮義務違反が免責されるとまでは言いきれない。ストレスチェック制度が適切に運用されていたことは、使用者が安全配慮義務を履行していたことを基礎づける一事情となりうるが、それのみで十分であったといえるかは具体的事案によって異なりうると解される。なお、ストレスチェック制度が導入される以前の裁判例ではあるが、音更町農業協同組合事件・釧路地帯広支判平成 21・2・2 労判 990 号 196 頁では、昇格に伴う業務量の増大や人間関係及び課長からの叱責等による心理的負荷の蓄積により、農協職員がうつ病罹患後に自殺したという事案の下で、農協の損害賠償責任が肯定されている。農協側はカウンセリングを実施してきたことを理由に安全配慮義務違反はないと主張したが、カウンセリングは希望者のみを対象とするものであり、（平成 14 年からは実施していたが、）平成 15 年 10 月から当該農協職員の自殺に至るまでカウンセリングが 1 回も開催されていないことや業務負担を軽減する措置を十分に講じていないこと等から、かかる主張が排斥されている。

18．5．2　高ストレス者に対する対応

東京福祉バス事件・東京地判令和 3・6・17D1Law29065314 は、不安障害による休職から復職した X に対し、通勤に約 2 時間を要する営業所への出勤日を設けたり、同営業所での業務等を命じたことが安全配慮義務違反に当たるとして争われた事案である。同事件においては、ストレスチェック制度の下で X が高ストレスと判定されていることや X が同営業所での業務日や業務を命じられた日に体調不良を訴えていることや救急搬送されたりしていることが認められており、Y 社の対応には不適切な面があったとされてはいるものの、復帰に際して作成された診断書には就労制限についての記載がなく、救急搬送されたときを含めて、診断書等の提出がなかったことから、X が医師作成の意見書・診断書を提出するまでの間においては、上記業務等命令により体調不良となることについて、医学的な裏付けを伴わないものと捉えられたとしてもやむを得ないとされ、安全配慮義務違反には当たらないと判断された。同判決からは、ストレスチェック制度における高ストレス判定から、安全配慮義務の内容として、具体的な就業上の措置をとることが直ちに義務付けられるものではないこと、使用者に具体的な措置の実施義務を課すにあたっては、医学的知見が重要であることが示唆される。

本条制定前の判例ではあるが、三洋電機サービス事件・東京高判平成 14・7・23 労判 852 号 73 頁でもまた、医学的見地に基づく情報収集の重要性が指摘されている。業務上の心理的負荷が重なった労働者が自殺した同事件において、東京高裁は、亡労働者の精神状態が病的な状態にあり、医師の適切な措置を必要とする状況であったことは上司も認識可能であったとし、その上で、亡労働者が医師の診断書を提出して休養を申し出たときには、「心理的負荷のため精神面での健康が損なわれていないかどうかを把握し、適切な措置をとるべき注意義務」に従って、亡労働者の心身の状況について医学的見地に立った正確な知識や情報を収集し、休養の要否について慎重な対応をすることが要請されていたと判断し、

義務違反を肯定している。

これに加え、音更町農業協同組合事件・釧路地帯広支判平成 21・2・2 労判 990 号 196 頁でも、脳神経外科において異状なしとの診断を受けたことを認めつつ、課長が亡農協職員の長時間労働のほか、心理的・肉体的変調を窺わせるような事情を複数把握していたこと、亡職員の仕事ぶりや言動を注意深く観察していれば、単純な仕事もこなすことができないような精神状態に陥っていたことなどを把握することは十分に可能であったこと、身体面に特段の問題がないという受診結果の報告を鵜呑みにし、精神的疾患の可能性を疑わなかった農協側の落ち度は否定できないとして、安全配慮義務違反を肯定している。このように、何を予見し、どのような対応をとるべきかは具体的事案及びその評価によって異なりうるが、長時間労働などの事情がある場合には、安全配慮義務違反が認められやすくなることが示唆されうる。

19　第 67 条

19．1　条文

第六十七条　都道府県労働局長は、がんその他の重度の健康障害を生ずるおそれのある業務で、政令で定めるものに従事していた者のうち、厚生労働省令で定める要件に該当する者に対し、離職の際に又は離職の後に、当該業務に係る健康管理手帳を交付するものとする。ただし、現に当該業務に係る健康管理手帳を所持している者については、この限りでない。 ２　政府は、健康管理手帳を所持している者に対する健康診断に関し、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を行なう。 ３　健康管理手帳の交付を受けた者は、当該健康管理手帳を他人に譲渡し、又は貸与してはならない。 ４　健康管理手帳の様式その他健康管理手帳について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

19．2　趣旨及び内容

19．2．1　趣旨

本条は、離職後の労働者について、その従事した業務に起因して発生する遅発性疾病で、がんその他の重度の健康障害を引き起こすものの早期発見のために、そのような疾病に係る業務に従事して離職した一定の労働者に対し、政府が健康管理手帳を交付し、政府の費用負担で、定期的に健康診断などの措置を行ってその健康管理の万全を期することとして定められたものである（昭和 47・9・18 発基第 91 号）。

ベンジジンやベータ-ナフチルアミンなどによる職業性膀胱がんは潜伏期間が 20～30 年

と極めて長い。これらの物質については既に製造禁止の対象となっているが（安衛法第 55 条）、既にこうした物質に接触する業務に従事した労働者の健康管理対策については、早期発見・早期治療が唯一の措置ということになる。そのため、関係業務に従事した労働者については、その業務を離れた後も長期にわたって健康管理を行う必要がある。在職中の労働者は、配置転換などにより有害業務を離れた後も、事業者に作業転換後健診の実施が義務付けられているが（安衛法第 66 条第 2 項後段）、事業者に離職後の健康診断を義務付けたとしても、関係事業者に零細のものが多いことや退職者がその事業所との接触を嫌うという理由で実効性が不十分となるおそれがある。本条は以上のような理由から、遅発性の疾病でかつ重篤な健康障害を引き起こすおそれのある所定の業務に従事していた労働者を対象に、事業者ではなく政府がその費用負担のもとに定期に健康診断を行うものとしたものである [318]。なお、退職後、業務に起因すると思われる疾病を発症した場合に、健康管理手帳は労災の業務上認定に際しての重要な資料となる。

19．2．1　内容

19．2．1　手帳交付

下記の業務に一定期間従事した者で要件を満たす者は、離職の際又は離職の後の申請により、業務に従事した事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（離職後に該当する者は、その者の住所を管轄する都道府県労働局長）から健康管理手帳（図表 19-1）の交付を受けることができる（本条第 1 項、安衛則第 53 条第 2 項）。

健康管理手帳の交付を受けた者は、当該健康管理手帳を他人に譲渡し、又は貸与してはならない（本条第 3 項）。交付を受けると年 2 回、所定の健康診断を無料で受診できる。

健康管理手帳を交付する業務は労働安全衛生法施行令第 23 条において列挙されている。健康管理手帳交付対象業務については、1995（平成 7）年 12 月 4 日付けで労働省（当時）の検討会が取りまとめた「健康管理手帳交付対象業務等検討結果報告」において、以下の①～③のいずれの要件も満たす物質の取扱業務等を健康管理手帳の交付対象とするべきであるとされている [319]。

① 当該物質等について、重度の健康障害を引き起こすおそれがあるとして安全衛生の立場から法令上の規制が加えられていること

② 当該物質等の取扱い等による疾病（がんその他の重度の健康障害）が業務に起因する

[318] 坂本哲也「安全で快適な職場環境を」時の法令 805 号 12-13 頁（1972（昭和 47）年）。

[319] 令和 4 年度第 1 回労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会（2022（令和 4）年 10 月 26 日）資料 1 参照。2022（令和 4）年 10 月 26 日における唐沢正義氏からの情報提供によれば、従来から、健康管理手帳の交付対象業務については、当該職業病との因果関係が疫学的調査結果やこれに関連する作業環境の実態等によって明確であるものに限定して規定されてきているとのことである。

疾病として認められていること（労働基準法施行規則別表第 1 の 2 第 7 号、同第 10 号参照）
③ 当該物質等の取扱い等による疾病（がんその他の重度の健康障害）の発生リスクが高く、今後も当該疾病の発生が予想されること（※近年の労災認定の事例数等勘案）

したがって、健康管理手帳交付業務はいずれも、作業環境測定（安衛法第 65 条）及び特殊健診（安衛法第 66 条第 2 項）の対象となっている。

業務	要件	発症のおそれのある疾病（※7）
ベンジジン及びその塩を製造、取り扱う業務（第 1 号（括弧内は施行令第 23 条の号数。以下同じ。）	当該業務に 3 月以上従事	尿路系腫瘍
ベーターナフチルアミン及びその塩を製造、取り扱う業務（第 2 号）		
ジアニシジン及びその塩を製造、取り扱う業務（第 12 号）		
1.2―ジクロロプロパンを取り扱う業務（※1）（第 13 号）	当該業務に 2 年以上従事	胆管がん
ビス（クロロメチル）エーテルを製造、取り扱う業務（第 7 号）	当該業務に 3 年以上従事	肺がん
ベンゾトリクロリドを製造、取り扱う業務（※2）（第 9 号）		
クロム酸及び重クロム酸並びにこれらの園を製造、取り扱う業務（※3）（第 4 号）	当該業務に 4 年以上従事	肺がん 上気道がん
塩化ビニルを重合する業務又は密閉されていない遠心分離機を用いてポリ塩化ビニルの懸濁液から水を分離する業務（第 10 号）		
無機砒素化合物（アルシン及び砒化ガリウムを除く）を製造する工程において焙焼若しくは精	当該業務に 5 年以上従事	肺がん、 皮膚がん

製を行い、又は砒素をその重量の 3%を超えて含有する鉱石をポット法若しくはグリナワルド法により精錬する業務（第 5 号）		
コークス又は製鉄用発生炉ガスを製造する業務（※4）（第 6 号）		肺がん
オルト-トルイジン及び含有製剤その他の物を製造、取り扱う業務（第 14 号）		膀胱がん
石綿等の製造又は取扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務（第 11 号）	※6	肺がん、 じん肺
ベリリウム及びその化合物を製造、取り扱う業務（※5）（第 8 号）	両肺野にベリリウムによるび慢性の結節性陰影がある	肺がん
粉じん作業に係る業務（第 3 号）	じん肺管理区分が管理 2 又は管理 3 である	肺がん、じん肺

※1　屋内作業場やタンク、船倉、坑の内部など通風の悪い場所で印刷機、その他の設備の清掃業務に限る。

※2　太陽光線により塩素化反応をさせることによりベンゾトリクロリドを製造する事業場における業務に限る。

※3　クロム酸等を鉱石から製造する事業場以外の事業場における業務を除く。

※4　コークス炉上において若しくはコークス炉に接して又はガス発生炉上において行う業務に限る。

※5　ベリリウム等のうち紛状の物以外の物を取り扱う業務を除く。

※6　次のいずれかに該当すること。

①　両肺野に石綿による不整形陰影があり、又は石綿による胸膜肥厚があること。

②　石綿等の製造作業、石綿等が使用されている保温材、耐火被覆材等の張付け、補修若しくは除去の作業、石綿等の吹付けの作業又は石綿等が吹き付けられた建築物、工作物等の解体、破砕等の作業（吹き付けられた石綿等の除去の作業を含む。）に 1 年以上従事した経験を有し、かつ、初めて石綿等の粉じんにばく露した日から 10 年以上を経過していること。

③　②の作業以外の石綿等を取り扱う作業に 10 年以上従事した経験を有していること。

※7　「職業病リスト」（労基法施行規則別表第 1 の 2）を参照して記載した。

（石﨑由希子作成）

なお、2022（令和 4）年度第 1 回労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会

においては、尿路系腫瘍（膀胱がん）を引き起こす可能性のある 3・3’-ジクロロ-4・4’-ジアミノジフェニルメタン（MOCA）について、交付対象業務への追加が議題とされ、持ち回り審議の末、参集者の了承が得られたとされている [320]。対象業務としては、特殊健診対象業務と同様に「3・3’-ジクロロ-4・4’-ジアミノジフェニルメタン（これをその重量の 1 パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務」とすること、交付要件となる従事期間は、労災認定事例における従事期間が最短 2 年 6 か月であること等に鑑み、予防・早期治療の有効性を高めるため、2 年以上とすることが適当との提案がされている [321]。

19．2．2　健康診断の勧告

都道府県労働局長は、手帳を交付するときは、当該手帳の交付を受ける者に対し、厚生労働大臣が定める健康診断を受けることを勧告するものとする（安衛則第 55 条）。また、都道府県労働局長は、前条の勧告をするときは、手帳の交付を受ける者に対し、その者が受ける健康診断の回数、健康診断を行う医療機関の名称、所在地及び医療機関における受診の方法その他当該健康診断を受けることについて必要な事項を通知するものとする（同第 56 条、昭和 47・9・18 基発第 601 号の 2）。

19．3　沿革

19．3．1　制度史

1972（昭和 47）年の安衛法制定に際しては、ベンジジン、ベータ・ナフチルアミン等による職業性膀胱がんは潜伏期間が 20～30 年と極めて長く、労働者が離職した後に発病するケースが極めて多いことを踏まえ、本条が設けられた [322]。

また、1977（昭和 52）年の安衛法改正時には、本条に「離職の後」という文言が追加された。この文言は、対象となる業務によっては、離職の際に交付要件を充たさなかったものが、離職の後に要件を充たすようになることがあり、こうした者にも継続的な健康管理が必要となることから追加されたものである（昭和 53・2・10 発基第 9 号）。

19．3．2　背景となった災害等

ベンジジンは、染料などに使われていた化学物質であるが、1960（昭和 35）年代頃にこれが膀胱がんを引き起こすことが明らかとなり、1972（昭和 47）年安衛法により製造等が

---

320 2022（令和 4 ）年度第 1 回労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28789.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 31 日）。

321 令和 4 年度第 1 回労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会（2022（令和 4）年 10 月 26 日）資料 2-2 参照。

322 「労働基準法研究会第 3 小委員会報告」（1971（昭和 46）年 7 月 13 日）。

禁止されている。

ベンジジンに曝露したことによる尿路系腫瘍の特徴としては、発病までの潜伏期間が、最短で 1 年、最長で 45 年、平均で 18 年と長期間であること、統計上ベンジジンへの曝露期間と発病率の間に相関関係が認められないことからして、短期間でも曝露されたものは発病の可能性をもつことになること、再発率がほぼ 50%近くにものぼり、発病が 9 回、10 回という例も報告されていることが挙げられる。以上はいわゆる和歌山ベンジジン訴訟（山東化学工業所ほか・和歌山労働基準監督署長事件・和歌山地判昭和 61・5・14 労判 476 号 26 頁）において判示されたところである。同事件は、ベンジジン製造の就労に従事していた被災の労働者・遺族 7 名が労働基準監督署長に労災保険給付の支給を求めたところ、労働者災害補償保険法施行前にベンジジンの製造業務に従事していた労働者に、同法施行後膀胱腫瘍等の疾病が発症した場合につき、同法施行前の業務に基づく右疾病には同法の適用がないとして、不支給処分とされたため、その取消を求めて訴えを提起したものである。最高裁（最判平成 5・2・16 民集 47 巻 2 号 473 頁）は、同法の施行後に疾病の結果が生じた場合における災害補償については、その疾病が同法施行前の業務に起因するものであっても、なお同法による災害補償の対象としたものと解するのが相当であるとし、不支給処分の取消を認めた。

19．4　関係判例

19．4．1　証拠としての機能

健康管理手帳は労災民訴請求や労災補償請求（ないし不支給処分の取消訴訟）において重要な証拠機能を営む。すなわち、健康管理手帳に記載される職歴の記載は、有害物質のばく露と疾病の因果関係ないし業務起因性の判断の際に参照される。損害賠償請求事件・山口地判令和 4・2・25D1Law28300866 は、造船所構内で、Y 社の下請関連企業に在籍して、新造船又は修繕船の木艤装作業（木材を用いた各種装備の取付け）ないし修繕船での溶接工事などに従事していた亡 G らはアスベスト粉じんばく露の結果じん肺に罹患したなどとして遺族らが損害賠償を請求した事案である。同事案において、Y 社は、亡 G が Y 社造船所以外でも粉じんばく露していることを理由に因果関係を否定する主張をしているが、その際、健康管理手帳に記載された職歴欄が参照され、亡 G が、Y 社造船所において作業に従事する前も、石綿取扱業務に従事し、石綿にばく露していたことが認定されている。ただし、同事案においては、結論として、アスベスト粉じん職場である Y 社造船所での勤務期間が長期にわたること（昭和 39 年から平成 21 年）から因果関係は肯定されている。

遺族補償給付不支給処分取消請求控訴事件・大阪高判平成 28・1・28 判例時報 2304 号 110 頁は、石綿ばく露により肺がんを発症したとして、労災保険法による遺族補償給付の請求をしたところ、支給しない旨の処分を受けたため、その処分の取消を求めて訴えた訴訟の控訴審判決である。1 審（神戸地判平 25・11・5 判時 2304 号 120 頁）は請求を棄却したが、控訴審は、石綿ばく露作業従事期間（10 年）を 2 倍以上上回る 24 年以上の長期間にわたっ

て、本件工場での作業に従事し、この間、日常的に間接的な石綿のばく露を受け続けていたこと、同一の職種又は類似する職種に属し、あるいは同種の作業に従事していたとされる者や、亡 A と同じ部署に在籍していた者、さらに、直接石綿を取り扱っていたわけではない周辺業務のみに従事していたとされる者を含めて、同工場の敷地内で就労していた多くの従業員らが石綿に起因する疾患を発症し、健康管理手帳を交付されたり、労災認定を受けるなどしていることを踏まえ、業務起因性を肯定し、不支給処分を取り消している。

19．4．2　文書提出義務

健康管理手帳が労災民訴において重要な証拠となることは、原告労働者と同じ職場で働く他の労働者の健康管理手帳に係る文書を裁判所に提出する義務を被告会社が負うか否かが争われた事例においても確認できる。ここでは、健康管理手帳に係る文書内に、「技術又は職業の秘密」が含まれ、提出を拒むことが許容されうるかが問題となる（民訴法 220 号 4 号ハ、同法 197 条 1 項 3 号)。「技術又は職業の秘密」とは、その事項が公開されると、当該技術の有する社会的価値が下落しこれによる活動が困難になるもの、又は当該職業に深刻な影響を与え以後その遂行が困難になるものをいう（最決平成 12・3・10 民集 54 巻 3 号 1073 頁）。そして、文書提出命令の対象文書に職業の秘密に当たる情報が記載されていても、所持者が文書の提出を拒絶することができるのは、対象文書に記載された職業の秘密が保護に値する秘密に当たる場合に限られ、当該情報が保護に値する秘密であるかどうかは、その情報の内容、性質、その情報が開示されることにより所持者に与える不利益の内容、程度等と、当該民事事件の内容、性質、当該民事事件の証拠として当該文書を必要とする程度等の諸事情を比較衡量して決すべきものとされる（最決平成 18・10・3 民集 60 巻 8 号 2647 頁、最決平成 20・11・25 民集 62 巻 10 号 2507 頁参照）。

ニチアス（石綿ばく露・文書提出命令）事件・大阪高判平成 25・6・19 労判 1077 号 5 頁では、石綿健康管理手帳の交付を受けた者に関する石綿健康管理手帳交付申請書の写し（及び同申請書に添付された職歴証明書の写し）等について、同申請書に手帳の種類、申請者の氏名、性別、生年月日、住所、電話番号、本籍地等が記載されること、労働者がみだりに開示されることを望まないものであることを認める一方、①記載内容次第では、本件工場において、どの時期にどの場所で石綿が飛散していたか、Y 社が石綿を含む製品等の製造工程をどのように管理していたかを基礎づける事実認定の証拠資料となりうるから、本案事件の証拠として取り調べる必要性のある客観性の高い証拠であること、②法令に基づいて作成された文書であること、③石綿製造は禁止されており（安衛法 55 条、同法施行令 16 条 4 号）、同文書が提出されることにより、元従業員及び現従業員が健康診断の受診や情報提供を拒否し、労働安全衛生等の人事労務管理が著しく困難になるおそれがあるとはいえないことなどから、保護に値する「職業の秘密」には当たらないと判断されている。

19．5　適用の実際

19．5．1　交付数

健康管理手帳の交付対象とされる業務は 14 業務であり、2021（令和 3）年末における累積交付数の合計は約 7 万件である[323]。

19．5．2　取得の経緯

健康管理手帳制度の適用の実際を示す研究として、高松大学の研究チームが 1997 年～2005 年にかけてアスベスト健康管理手帳を取得した患者（78 人）を対象に取得経緯等について尋ねたアンケート調査がある（回答：61 人）[324]。やや古いデータであり、また、調査対象も限られてはいるが、同調査によれば、手帳制度を知らなかった 38 人の取得の経緯としては、（元）同僚から情報を入手したという割合がもっとも高い（20 人）。それ以外の入手先としては、医療機関が 5 人（2005 年以前に取得した者）が、新聞・ラジオが 6 人、事業所の担当者が 4 人、知人・家族が 3 人（いずれも 2005 年に取得した者）である。2005 年のクボタショックを契機として手帳の取得が進んでいることがうかがわれるが、同調査においては、制度を知っていたにも関わらず、取得手続を放置した理由として、手続きが面倒くさいと指摘したのが 12 人、請求方法・意義が不明と回答したのが 7 人いる。さらに、具体的な管理手帳取得手続に関して、難しいと答えた割合が 65.4%であり、アスベストの危険性を教えられた患者は 10%程度と少数であることも示されている。

19．6　関連規定

都道府県労働局長が発行する健康管理手帳には、本条に基づくものの他、労災保険給付の一種であるアフターケアを受けるために必要となる健康管理手帳もある。厚生労働省労働基準局長は、「アフターケア制度実施要領」や「傷病別アフターケア実施要綱」を定め（平成 19・4・23 基発第 0423002 号）、これに基づきせき髄損傷、頭頸部外傷症候群等 20 種類の傷病について、労災病院等（労保法施行規則 11 条）においてアフターケアを行っている。アフターケアを受けるにあたり、対象者はその都度、実施医療機関に健康管理手帳を提示することが求められている。なお、不支給決定等取消訴訟事件・東京地判平成 30・4・18D1Law29048525 では、アフターケア対象者が健康管理手帳を医療機関において提示しなかったとして、アフターケア通院費の不支給処分は違法とはいえないと判断されている。

323　令和 4 年度第 1 回労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会（2022（令和 4）年 10 月 26 日）資料 1。

324　森由弘＝粟井一哉＝荒川裕佳子＝頼富昌和＝宮崎真二郎＝藤原伸代＝広瀬絵美子＝三谷のぞみ＝厚井文一「アスベスト健康管理手帳の取得経緯と健康被害に関する意識調査」日本呼吸ケア・リハビリテーション学会誌 17 巻 1 号 63 頁（2007（平成 19）年）。

20　第 68 条

20．1　条文

第六十八条　事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかつた労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない。

20．2　趣旨及び内容

20．2．1　趣旨

本条は、伝染病の疾病その他の一定の疾病にかかった労働者について、その就業を禁止しなければならないことを事業者の義務として定めたものである。病者の就業禁止については、工場法時代から存在するが、その目的は、本人を保護すると共に、工場内での感染を防止する上、公衆衛生の観点から社会を保護することにあるとされていた[325]。本条についても、病者本人自身の健康状態の悪化の防止だけでなく、他の労働者の健康障害や悪影響を排する趣旨があるといえよう[326]。

本条違反に対しては、6 月以下の懲役（2025（令和 7）年 6 月以降は拘禁）又は 50 万円以下の罰金が科されうる（安衛法第 119 条第 1 号）。本条所定の病者は就労を拒否する権利を有し、就労拒否を理由とする懲戒処分や解雇は無効となるが、これが長期に及ぶような場合には解雇の合理的理由が基礎づけられうる（労契法第 16 条）。そもそも、本条所定の病者か否かに関わらず、病者に対し就業を強制することにより、病勢が悪化した場合には、安全配慮義務ないし注意義務違反が認められうる。ただし、このとき、就業を禁止しなかったとしても、事実上休業させているのであれば、上記義務違反は生じないと解される。

20．2．2　内容

本条に基づく就業禁止は、（a）一般的な病者の就業禁止と、(b)鉛業務その他の特定の業務への就業禁止とに大別される。なお、就業の禁止は種々の条件を十分に考慮して慎重に判断し、やむを得ない場合に限りこれを行うものであり、まず、その労働者の疾病の種類、程度、これについての産業医や専門医等の意見等を予め聴取し、これを勘案して、できるだけ配置転換、作業時間の短縮その他必要な措置を講ずることにより就業の機会を失なわせないようにすることが求められる（安衛則第 61 条第 2 項、昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）。

(a)就業を禁止すべき一般的な病者については、更に次の二つの疾病のグループが就業禁

325 岡實『工場法論（改訂増補 3 版)』（有斐閣、1917（大正 6）年）385 頁、399 頁。

326 労務行政研究所・前掲書 632 頁。

止の対象とされている。（安衛則第 61 条第 1 項）。

第一に、①病毒伝播のおそれがある伝染性の疾病にかかった者である。ここには、病毒伝ぱのおそれのある結核、梅毒、淋疾、トラコーマ、流行性角膜炎およびこれに準ずる伝染性疾患等が含まれる。もっとも、伝染予防の措置をした場合にはこの限りではないとされており、（イ）結核については、ツベルクリン皮内反応陽性者のみに接する業務に就かせること、（ロ）伝染性皮膚疾患については、罹患部位より、病毒が他物に附着するおそれがない程度に繃帯等をもつて十分に覆い、かつ、患者の手指を消毒させること、（ハ）炎症盛んで分泌物多量な伝染性眼疾患については、罹患眼を眼帯等をもつて十分覆わせ、患者の手指を消毒させ、かつ、患者用洗面用具を区別することなどがここでいう伝染予防の措置に当たる（昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）。

第二に、②心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれがあるものにかかった者である。すなわち、心臓、腎臓、肺等の疾病にかかり、その病勢増悪、例えば、体動により息切れ、浮腫、チアノーゼ、高度の発熱、意識喪失等の病症が容易に発現する程度の心、血管、腎、肺及び気管支、肝の疾病にかかっていることが明らかであるため労働することが不適当であると認められた者がこれに当たる（昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）。

(b) 特定の有害業務への就業が禁止される労働者は、下記表のとおりである。

業務	労働者	根拠規定
鉛業務 （医師が必要と認めた期間）	鉛中毒にかかつている労働者 健康診断の結果、業務に従事することが健康の保持のため適当でないと医師が認めた労働者	鉛則第 57 条
四アルキル鉛等業務	四アルキル鉛中毒にかかつている労働者 健康診断の結果、業務に従事することが健康の保持のため適当でないと医師が認めた労働者	四アルキル則第 26 条
高気圧業務 （医師が必要と認めた期間）	次の疾病にり患している労働者 一　減圧症その他高気圧による障害又はその後遺症 二　肺結核その他呼吸器の結核又は急性上気道感染、じん肺、肺気腫その他呼吸器系の疾病 三　貧血症、心臓弁膜症、冠状動脈硬化症、高血圧症その他血液又は循環器系の疾病 四　精神神経症、アルコール中毒、神経痛その他精神神経系の疾病 五　メニエル氏病又は中耳炎その他耳管狭さくを伴う耳の疾病 六　関節炎、リウマチスその他運動器の疾病 七　ぜんそく、肥満症、バセドー氏病その他アレルギー性、内分泌系、物質代謝又は栄養の疾病	高圧則第 41 条

上記のうち、高気圧業務への就業禁止の対象となる疾病は、高気圧業務への従事により、病勢が増悪したり、減圧症が発現しやすかったり、あるいは、減圧症の合併によりその病勢が増悪することがある疾病である[327]。

（石﨑由希子作成）

20．3　沿革

20．3．1　制度史

20．3．1．1　戦前

1911（明治 44）年の工場法第 12 条においては、病者又は産婦の就業を制限又は禁止する規定を主務大臣が設けることができるとされていた。これに基づき 1916（大正 5）年に制定された工場法施行規則第 8 条では、①精神病、②癩（らい）、肺結核、咽頭結核、③丹毒（皮膚の浅いところに生じる細菌感染症）、再帰熱（ダニやシラミで媒介される細菌感染症）、麻疹（いわゆるはしか）、流行性脳脊髄膜炎その他これに準ずべき急性熱性病、④徴毒、疥癬（かいせん。ヒゼンダニが皮膚の最外層の角質層に寄生して生じる）その他伝染性皮膚病、⑤膿漏性結膜炎、トラホーム（伝染性の結膜炎）（ただし著しく伝染の虞れあるもの）その他これに準ずべき伝染性眼病に罹患した者を就業させてはならないと定めていた。このうち、上記④、⑤について、感染予防の措置を講じた場合は就業禁止の対象外となる。感染予防の措置とは、④について、繃帯で患部を完全に覆った場合や、⑤について、医師の治療を受け、予防措置を行った場合がこれに当たる。上記①ないし⑤に加え、⑥肋膜炎、心臓病、脚気、関節炎、腱鞘炎、急性泌尿生殖器病その他の疾病に罹った者で、就業のために増悪のおそれがある者、⑦伝染病又は重大疾病に罹患し、その症状は消失したが健康回復に至っていない者も就業禁止の対象とされた。ただし、これらの疾病に罹った者については、医師の意見を踏まえた上で支障がないと認められる業務に従事させることは可能とされた。なお、地方長官は、必要ありと認めたときは、工業主に対し罹病者の就業の制限又は禁止を命じ得る旨規定されていた（施行規則第 10 条）。

上記規則制定に際し、特に肺結核をその対象に加えることについては、多数の失職者が生じるおそれがある一方、これを対象としなければ、「工業病は即肺結核なり」という現状を改善しないことになり、「火を薪に投ずるを黙過する」ことになるとして、中央衛生会が当局の諮問に対し賛成を示したとされる[328]。

1942（昭和 17）年 2 月 10 日の工場法施行規則改正（厚生省令第 7 号）では、②「肺結核、咽頭結核」とされていたのが「病毒傳播ノ虞アル結核」に改正され、その代わり、⑦それ以外の結核が⑦の対象とされた（工場法施行規則第 8 条の 8）。

---

327 労務行政研究所・前掲書 634 頁。

328 岡實・前掲書 402 頁。なお、肺結核による就業禁止が定められることで、工場法の適用外の工場に転職する可能性を指摘し、社会政策による対応が必要であるとする。

20．3．1．2　労基法時代

以上のような工場法時代の規定は一部就業禁止の対象を限定しつつ、労基法において引き継がれた。労基法第 51 条第 1 項は「使用者は、伝染性の疾患、精神病又は労働のために病勢が悪化するおそれのある疾病にかかった者については、就業を禁止しなければならない」と規定し、同条第 2 項が「前項の規定によって就業を禁止すべき疾病の種類及び程度は、命令で定める」と規定した。

制定当初の安衛則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）第 47 条では、①再帰熱、麻疹、炭そ（炭疽菌による感染症）、鼻そ（鼻疽菌による感染症）その他これに準ずる伝染病にかかっている者、②病毒伝播のおそれのある結核、梅毒、かいせんその他の伝染性皮膚疾患、膿漏性結膜炎、著しく伝染のおそれのあるトラホームその他これに準ずる伝染性眼疾患にかかっている者又は伝染病の病原体保有者、③精神分裂病、そううつ病、麻ひ性痴ほう（脳が梅毒に侵された状態）その他の精神病の患者であって就業することが不適当な者、④胸膜炎、結核、心臓病、脚気、関節炎、けんしょう炎、急性泌尿生殖器病その他の疾病にかかっている者であって労働のために病勢が著しく増悪するおそれのある者、⑤前各号の他、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する疾病にかかっている者を就業を禁止の対象として規定した。なお、上記①、②、④、⑤につき、制定当初は「かかった者」という表現が用いられていたが、1949（昭和 24）年 11 月 16 日労働省令第 30 号により、「かかっている者」に改正されている。

また、制定当初の安衛則第 21 条（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）では、就業禁止した場合には使用者はその旨を所轄労働基準監督署長に報告しなければならないとされていた（ただし、昭和 24 年 11 月 16 日労働省令第 30 号により削除）。他方、当時の労基法第 101 条第 2 項は、医師たる労働基準監督官は、就業の禁止をなすべき疾病にかかった疑いのある労働者の検診をすることができるとしていた。

20．3．1．3　安衛法時代

1972（昭和 47）年制定の安衛法は、伝染性疾病その他の疾病で厚生労働省令に定めるものをその対象としており、現行法とほぼ同様の規定ぶりとなっている。安衛則第 61 条においては、①病毒伝播のおそれのある伝染性の疾病にかかった者、②精神障害のために、現に自身を傷つけ、又は他人に害を及ぼすおそれのある者、③心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者、④前各号に準ずる疾病で労働大臣が定めるものにかかった者が挙げられる。なお、①、④に係る具体的な疾病の種類について、安衛則の施行通達（昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）において示されていることは既述のとおりである（19．2．2）。

上記のうち、②については、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和 25 年法律第 123 号)第 29 条にいう「入院させなければ精神障害のために自身を傷つけまたは他人に

害を及ぼすおそれがあると認められた者」と同様な病状の者をいうものであるとされていたが（昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1）、2000（平成 12）年の安衛則改正により削除されている。同改正の背景には、①自傷他害のおそれのある者については、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律に基づき、都道府県知事が複数の精神保健指定医の診察に基づき行う措置入院により就業禁止と同等の措置が担保されること、②医療の専門家ではない事業者に自傷他害のおそれについて客観的かつ公平な判断をさせることは困難であり、対象者の人権保護の観点からも診断の客観性及び公平性の確保を図る必要性があるとされたことがある（施行通達・平成 12・3・30 基発第 207 号）。

20．3．2　背景となった災害等

本条制定の背景には、工場法制定の背景ともなった肺結核が第一に挙げられる。特に、繊維業に従事する女工に肺結核の罹患者が多いこと、またその原因が不衛生な労働環境と深夜業にあることは、政府が 1900（明治 33）年に大規模な全国的工場調査を実施し、これを元に農商務省が 1903（明治 36）年にまとめた『職工事情』や医学士の石原修が 1913（大正 2）年に公表した論文『衛生学上より見たる女工の現状』において示されていた。特に、石原論文においては、工場在籍中の死亡者の過半数が結核性疾患であること、疾病が治らないことを理由に解雇された者の過半数が結核性疾患であること、帰郷者中の死亡者の死亡原因は､肺結核 39%､肺結核が疑われる者 31.5%であることなどが明らかにされている。なお、帰郷後死亡した者の多くは農業者として統計上処理され、職工死亡統計に含まれないことに留意する必要があるとされる[329]。

20．4　関係判例

田中鉄工休職事件・神戸地判昭和 33・8・13 労民集 9 巻 5 号 791 頁では、肺結核と診断された電気溶接工に対する休職命令（就業禁止）が無効とされている。その際、就業禁止の対象となりうる肺結核について、安衛則 47 条 2 号において、「病毒伝ぱのおそれある結核」、同 4 号に於て「結核にかかつている者であつて労働のために病勢が著しく増悪するおそれのある者」と規定されていることからすると、単に労働者が肺結核に罹患しているというだけでは之を原因として当該労働者の意に反して就業の禁止をなすことはできないとされている。また、外見上次第に痩せてゆき疲労の様子が見えるなどの身体的外観だけでは、こうした事情を医学的に基礎づけるのに十分ではないところ、被申請会社は労働者（申請人）の病状が休職及び就業禁止をなすべき場合に該当することに付何等具体的にして確然たる医師の専門的知識に基く判断等の根拠・客観的資料を把握していないとして、休職命令は無効と判断されている。

城東製鋼事件・大阪地判昭和 46・3・25 判時 645 号 96 頁は、被告会社は、原告労働者が

329 岡・前掲書 223・224 頁。

肺結核に感染し、治療又は精密検査を要することを定期健康診断により知っていたにもかかわらず、労基法 51 条に基づく就業禁止等の措置をとらず、その結果として、症状が増悪し外科手術を余儀なくされた等としてなされた損害賠償請求が棄却されたケースである。その際、被告会社は「原告に医師の診療および精密検査を受けるよう指示しているのであるから、その結果の報告をまって現在の労働のために病勢が著しく増悪するおそれがあるかどうか判断して対応措置をとれば足りるものというべきであり、健康診断の結果から直ちに就業を禁止し、あるいは制限することは就業の機会を奪うことにもなり、このようなことまで右法令が要求しているとは解されず、また右法令は使用者の労働者に対する義務を直接定めているとも解されない」と判示されている。

これらの判決の意義は、労働者の意に反する就業禁止が認められるか否かは慎重に判断する必要があること、就業禁止に先立ち医師等の専門的知識に基づく判断を経ることが求められることを明らかにした点にある。

20．5　適用の実際

監督実務の経験者によれば、本条はあまり適用されていないとのことである。その背景には、就業禁止の対象となる伝染病の範囲が明確ではないこと、就業禁止期間は賃金の保障が必ずしもないことなどがある。通常は、主治医、産業医、専門医等の意見を踏まえ、自主的に療養させて健康保険の傷病手当金を受給させることになる[330]。

20．6　関連規定

20．6．1　感染症法に基づく就業制限

本条の関連規定としては、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（以下「感染症法」という）第 18 条に基づく就業制限の規定がある。感染症法に基づく就業制限が行われる場合には、本条に基づく就業制限の対象とはならない。

感染症法において指定される一類感染症の患者及び二類感染症、三類感染症又は新型インフルエンザ等感染症、指定感染症、新感染症の患者又は無症状病原体保有者又はその保護者が、都道府県知事から通知を受けた場合には、感染症を公衆にまん延させるおそれがある業務に、そのおそれがなくなるまでの期間従事することが禁止される（感染症法第 18 条第 2 項、同法第 7 条第 1 項（準用）、同法第 53 条第 1 項（準用））。この就業制限に違反した者は、50 万円以下の罰金に処されうる（同法第 77 条第 4 号）。なお、感染症法における感染症の分類及び上記規定に基づき就業が禁止される業務及び期間（感染症法施行規則第 11 条第 2 項、同第 3 項）は図表 20－1、図表 20－2 のとおりであり、全ての就業が制限されるわけではなく、特定の業務への就業が禁止されるに留まる。

---

330 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供による。

就業制限に至るまでのプロセスは下記のとおりである。まず、医師が一類感染症の患者及び二類感染症、三類感染症又は新型インフルエンザ等感染症の患者又は無症状病原体保有者等を診断した場合には、最寄りの保健所長を通じて、保健所を設置する市又は特別区（保健所設置市等）の長か都道府県知事に対して、下記事項を届け出なければならない（感染症法第 12 条第 1 項、感染症法施行規則第 4 条第 1 項、同第 2 項）。

① 当該者の職業及び住所
② 当該者が成年に達していない場合にあっては、その保護者（親権を行う者又は後見人をいう。以下同じ。）の氏名及び住所（保護者が法人であるときは、その名称及び主たる事務所の所在地）
③ 感染症の名称及び当該者の症状
④ 診断方法
⑤ 当該者の所在地
⑥ 初診年月日及び診断年月日
⑦ 病原体に感染したと推定される年月日（感染症の患者にあっては、発病したと推定される年月日を含む。）
⑧ 病原体に感染した原因、感染経路、病原体に感染した地域（以下「感染原因等」という。）又はこれらとして推定されるもの
⑨ 診断した医師の住所（病院又は診療所で診療に従事している医師にあっては、当該病院又は診療所の名称及び所在地）及び氏名
⑩ その他感染症のまん延の防止及び当該者の医療のために必要と認める事項
⑪ （新感染症の場合）新感染症と疑われる所見

届出を受けた保健所設置市等の長は厚生労働大臣及び都道府県知事に、届出を受けた都道府県知事は厚生労働大臣に届出内容を直ちに報告をすることが求められる（感染症法第 12 条第 2 項、同第 4 項）。都道府県知事は、就業制限通知をするに先立ち、保健所に設置された感染症診査協議会（感染症法第 24 条第 5 項に基づき、委員は、感染症指定医療機関の医師、感染症の患者の医療に関する学識経験者、法律に関する学識経験者並びに医療及び法律以外の学識経験者から選任されるが、過半数は医師である）に通知の必要性についての意見聴取を行うことが求められるが、緊急の場合にはこの限りではなく、事後報告で足りる（同法 18 条第 5 項、同条第 6 項）。

都道府県知事は、上記患者又は保護者に対し、下記事項の通知を行う（同条第 1 項、感染症法施行規則第 11 条第 1 項）。

① 感染症の名称及び当該者の症状、診断方法、初診年月日及び診断年月日
② 就業制限及びその期間に関する事項
③ 制限に違反した場合に、法第 77 条第 4 号の規定により罰金に処される旨
④ 就業制限対象者でないことの確認を求めることができる旨
⑤ その他必要と認める事項

通知を受けた患者及び無症状病原体保有者は上記のとおり就業制限の対象となるが（感染症法第 18 条第 2 項）、就業制限の適用を受けている者又はその保護者は、都道府県知事に対し、就業制限の対象者でなくなったことの確認を求めることができ、確認の求めを受けた都道府県知事は、就業制限の対象者でないかどうか、又は就業制限期間を経過しているかどうかの確認をしなければならない（同条第 3 項、同第 4 項）。

20．6．2　新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけ

2019（令和 2）年 3 月末から感染拡大した新型コロナウイルスについては、「新型コロナウイルス感染症を指定感染症として定める等の政令」（令和 2 年政令第 11 号）により、指定感染症に指定して対策が講じられ、指定期限は 2020（令和 3）年 1 月 31 日から 1 年間延長されていたが、同年 2 月 3 日に公布され、同月 13 日に施行された「新型インフルエンザ等対策特別措置法等の一部を改正する法律」（令和 3 年法律第 5 号）により、期限の定めなく必要な対策を講じられるよう、「新型インフルエンザ等感染症」に「新型コロナウイルス感染症」及び「再興型コロナウイルス感染症」が追加されている（令和 3・2・3 健発 0203 第 2 号）。その後、新型コロナウイルス感染症は、2023（令和 5）年 5 月 8 日以降、「新型インフルエンザ等感染症」（いわゆる 2 類相当）から、「5 類感染症」に位置づけが変更され（「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけの変更等に関する対応方針について」（令和 5・1・27 新型コロナウイルス感染症対策本部決定））、都道府県知事による就業制限の対象からも外されている。

なお、労働者が新型コロナウイルスに感染したか、発熱等の症状がある労働者を事業者の判断で休業させる場合の休業手当の支払義務については、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案して判断されることになるが、発熱などの症状があることのみをもって一律に休業させる場合は、一般には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、労基法第 26 条に基づく休業手当の支払い義務が生じると解されている（厚生労働省ウェブサイト「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」[331]4－問 1・問 2）。

21．1　条文

第六十八条の二　事業者は、室内又はこれに準ずる環境における労働者の受動喫煙（健康増進法（平成十四年法律第百三号）第二十八条第三号に規定する受動喫煙をいう。第七十一条第一項において同じ。）を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

[331] 厚生労働省ウェブサイト
（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html　最終閲覧：2023
（令和 5）年 8 月 29 日）。

21．2　趣旨・内容

21．2．1　趣旨

本条は、たばこによる健康への影響に対する社会的関心が高まるなか、受動喫煙が肺がん、肺機能障害、呼吸器疾患等の健康障害のリスクになるとの研究成果や非喫煙者がたばこの煙により受けるストレスや不快感等を踏まえ、事業者に対し、当該事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置を講じることを努力義務として規定するものである。ここでいう「受動喫煙」とは「人が他人の喫煙によりたばこから発生した煙にさらされること」をいう（健康増進法第 28 条第 3 号）。

本条は努力義務規定について定めるものであり、罰則の適用はない。他方、2018（平成 30）年に改正された健康増進法第 6 章では、施設の種類に応じて受動喫煙防止のためにとるべき措置を義務として規定している。喫煙室の構造が技術的基準に適合しなくなったときには、都道府県知事の勧告の対象となり、勧告に従わない場合は企業名公表や命令が、命令に違反した場合には過料が課されうる（→20．6）。

事業者が受動喫煙防止のための適切な措置をとらなかったことにより、受動喫煙を原因として健康障害が生じたと認められる場合には、安全配慮義務等の違反に基づく民事責任を問われうる。ただし、受動喫煙と健康障害の因果関係の立証がしばしば困難であることや受動喫煙対策に係る法整備が社会的情勢の変化に応じて段階的に進められてきたことなどもあり（→20．3．1）、これまでの裁判例において安全配慮義務違反を認定した例はごくわずかである（→20．5）。ただし、健康増進法に基づく規制が強化されたことにより、同法に基づく措置を怠っていた事業者については、安全配慮義務違反が認められやすくなる可能性がある。

21．2．2　内容

21．2．2．1　概要

本条に基づく適切な措置の具体的内容については、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（以下、ガイドライン）」（令和元・7・1 基発 0701 第 1 号）に規定されている。同ガイドラインは 2018（平成 30）年改正健康増進法で施設の管理権原者に対し義務付けられる事項及び本条に基づき事業者が実施すべき事項を一体的に示すことを目的とするものであり、事業者と管理権原者が異なる場合、当該事業者は、健康増進法の規定が遵守されるよう、管理権原者と連携を図る必要があるとされる。以下もガイドラインに基づく記述である。

21．2．2．2　組織的対策

ガイドラインでは、職場における受動喫煙防止対策を効果的に進めていくにあたり、組織的に実施することが重要であり、事業者は衛生委員会、安全衛生委員会等（以下、「衛生

委員会等」）の場を通じて、労働者の受動喫煙防止対策についての意識・意見を十分に把握し、事業場の実情を把握した上で、各々の事業場における適切な措置を決定することを推奨する。また、当該事業場に従事する労働者の意識や行動等のあり方も重要であるため、労働者に対しても、事業者が決定した措置や基本方針を理解しつつ、衛生委員会等の代表者を通じる等により、必要な対策について積極的に意見を述べることが望ましいとする。

また、受動喫煙対策を組織的に進めていくにあたっては、①推進計画の策定、②担当部署の指定、③労働者の健康管理等、④標識の設置・維持管理等、⑤意識の高揚及び情報の収集・提供、⑥労働者の募集及び求人の申込み時の受動喫煙防止対策の明示等の取組を進めることが必要であるとされている。具体的には、①受動喫煙防止対策を推進するための計画（推進計画）を策定し、推進計画においては、例えば、受動喫煙防止対策に関し将来達成する目標と達成時期、当該目標達成のために講じる措置や活動等を定めること、②企業全体又は事業場の規模等に応じ、受動喫煙防止対策の担当部署やその担当者を指定し、受動喫煙防止対策に係る相談対応等を実施させるとともに、各事業場における受動喫煙防止対策の状況について定期的に把握、分析、評価等を行い、問題がある職場について改善のための指導を行わせるなど、受動喫煙防止対策全般についての事務を所掌させること、③事業場における受動喫煙防止対策の状況を衛生委員会等における調査審議事項としたり、産業医の職場巡視に当たり、受動喫煙防止対策の実施状況に留意したりすること、④施設内に喫煙することができる場所を定めようとするときは、当該場所の出入口及び施設の主たる出入口の見やすい箇所に必要な事項を記載した標識（標識例については、「『健康増進法の一部を改正する法律』の施行について」（平成 31 年健発 0222 第 1 号）の別添 3 や「なくそう！望まない受動喫煙」ホームページ参照）を掲示しなければならないこと（図表 21－1）、⑤事業者は、労働者に対して、受動喫煙による健康への影響、受動喫煙の防止のために講じた措置の内容、健康増進法の趣旨等に関する教育や相談対応を行うことで、受動喫煙防止対策に対する意識の高揚を図ること、また、受動喫煙防止対策の担当部署等は、他の事業場の対策の事例、受動喫煙による健康への影響等に関する調査研究等の情報を収集し、これらの情報を衛生委員会等に適宜提供すること、⑥労働者の募集及び求人の申込みに当たっては、就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項（敷地内又は屋内で全面禁煙か否か、喫煙可能な場所を設けているか否か）を明示することが挙げられている。

事業者はまた、妊娠している労働者や呼吸器・循環器等に疾患を持つ労働者、がん等の疾病を治療しながら就業する労働者、化学物質に過敏な労働者など、受動喫煙による健康への影響を一層受けやすい懸念がある者に対して、特に配慮を行うことが求められている。

21．2．2．3　喫煙可能な場所における作業に関する措置

まず、未成年者の受動喫煙防止の観点から、20 歳未満か否かにより、求められる対応が異なる。まず、事業者は、20 歳未満の労働者を喫煙専用室等に立ち入らせて業務（喫煙専

用室等の清掃作業等も含まれる）を行わせないようにすることが求められる。また、20 歳未満と思われる者が喫煙専用室等に立ち入ろうとしている場合にあっては、施設の管理権原者等に声掛けをすることや年齢確認を行うことが求められる。また、健康増進法において適用除外となっている宿泊施設の客室（個室）や職員寮の個室、特別養護老人ホーム・有料老人ホームなどの入居施設の個室、業務車両内等についても、同様である。

他方、20 歳以上の労働者についても、望まない受動喫煙を防止する趣旨から、事業場の実情に応じ、勤務シフトや業務分担の工夫、禁煙フロアと喫煙フロアの区分、喫煙区域を通らないような動線等の設定、喫煙専用室等の清掃に先立ち、換気によりたばこの煙の排出を行うことや室内のたばこの煙の濃度が高い場合における呼吸用保護具の着用等、業務車両内での喫煙時に同乗者の意向に配慮すること等の配慮が求められる。

21．2．2．4　各種施設における受動喫煙防止対策

ガイドラインは、健康増進法において定められる施設の区分に応じて事業者に求められる対応を示している。

<table>
<tr><td>区分</td><td colspan="2">定義</td><td>健康増進法の位置づけ</td></tr>
<tr><td rowspan="2">第一種施設</td><td colspan="2">多数の者が利用する施設のうち、学校、病院、児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設として健康増進法施行令第 3 条及び健康増進法施行規則第 12 条乃至第 14 条に規定するもの並びに国及び地方公共団体の行政機関の庁舎</td><td>敷地内原則禁煙</td></tr>
<tr><td colspan="3">受動喫煙を防止するために必要な技術的基準を満たす特定屋外喫煙場所を除き、労働者に敷地内で喫煙させないこと。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">第二種施設</td><td colspan="2">多数の者が利用する施設のうち、第一種施設及び喫煙目的施設以外の施設（一般の事務所や工場、飲食店等も含まれる）</td><td>原則屋内禁煙</td></tr>
<tr><td colspan="3">ア. たばこの煙の流出を防止するための技術的基準に適合した喫煙専用室又は指定たばこ専用喫煙室（※2）を除き、労働者に施設の屋内で喫煙させないこと。
イ. 指定たばこ専用喫煙室を設ける施設の営業について広告又は宣伝をするときは、指定たばこ専用喫煙室の設置施設であることを明らかにしなければならないこと
ウ. 受動喫煙を望まない者が指定たばこ専用喫煙室において業務や飲食を避けることができるよう配慮すること</td></tr>
<tr><td>喫煙目的施設</td><td colspan="2">多数の者が利用する施設のうち、その施設を利用する者に対して、喫煙をする場所を提供することを主たる目的とする施設であり、①公衆喫煙所、②喫煙を主たる目的とするバー、</td><td>屋内の一部又は全部に喫煙目的室</td></tr>
</table>

	スナック等、③店内で喫煙可能なたばこ販売店	の設置可
	ア．喫煙目的室を設ける施設の営業について広告又は宣伝をするときは、喫煙目的室の設置施設であることを明らかにしなければならないこと イ．受動喫煙を望まない者が、喫煙目的室であって飲食等可能な室内において、業務や飲食を避けることができるよう配慮すること	
既存特定飲食提供施設	2020（令和 2）年 4 月 1 日時点で営業している飲食店で個人又は資本金 5,000 万円以下の会社が経営しており、客席面積が 100 平方メートル以下であること	喫煙可能室の設置可（経過措置）
	ア．喫煙可能室を設ける施設の営業について広告又は宣伝をするときは、喫煙可能室の設置施設であることを明らかにしなければならないこと。 イ　受動喫煙を望まない者が喫煙可能室において業務や飲食を避けることができるよう配慮すること。また、業務上であるか否かにかかわらず、受動喫煙を望まない者を喫煙可能室に同行させることのないよう、労働者に周知すること ウ　既存特定飲食提供施設の飲食ができる場所を全面禁煙として喫煙専用室又は屋外喫煙所を設置する場合には、技術的基準を満たす喫煙専用室を設ける、又は、屋外喫煙所を設けることが望ましいこと エ　事業者は健康増進法に基づき求められる下記事項が実施されているか管理権原者に確認すること。 （ア）　既存特定飲食提供施設の要件に該当することを証する書類を備えること。 （イ）　喫煙可能室設置施設の届出を保健所に行うこと。	

※1　専用喫煙室喫煙専用室及び指定たばこ専用喫煙室はいずれも、構造及び設備がその室外の場所（第二種施設等の屋内又は内部の場所に限る）へのたばこの煙の流出を防止するための技術的基準に適合した室であることが求められるが、専ら喫煙をすることができる場所として定められた喫煙専用室では、室内で飲食等を行うことは認められないのに対し、加熱式たばこのみの喫煙が可能な指定たばこ専用喫煙室では、飲食等を行うことが認められている。加熱式たばこは、専用の道具を使って、たばこの葉やその加工品を電気で加熱し、発生する煙（エアロゾル）を喫煙するものである（図表 21-2）[332]。

（石﨑由希子作成）

[332] 国立がん研究センター「がん情報サイト」（https://ganjoho.jp/public/pre_scr/cause_prevention/smoking/tobacco04.html　最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 13 日）。

なお、特定屋外喫煙場所、喫煙専用室又は指定たばこ専用喫煙室、喫煙目的室、喫煙可能室については、ガイドライン別紙 1「健康増進法における技術的基準等の概要」においてその設置のための要件が示されている（図表 21-3）。また、別紙 2 では、「技術的基準を満たすための効果的な手法等の例」が示されている。

21．2．2．5　受動喫煙防止対策に対する支援

受動喫煙防止対策に取り組む事業者に対する財政的な支援制度としては、安衛法第 71 条に基づく受動喫煙防止対策助成金がある。対象事業主は、中小企業事業主、かつ、第二種施設を営む者であり、①入口における風速が毎秒 0.2m 以上、②煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井等によって区画されていること、③煙を屋外又は外部の場所に排気すること等の一定の要件を満たす専用喫煙室、指定たばこ専用喫煙室の既存特定飲食提供施設における設置・改修に必要な経費の 3 分の 2 （主たる業種の産業分類が飲食店以外は 2 分の 1）が 100 万円を上限として支給される（2022（令和 4）年 10 月時点）[333]。

また、労働衛生コンサルタント等の専門家が、現在の喫煙状況、事業の内容、建物の構造といった職場環境に応じた適切な対策が実施できるよう、無料で個別に相談・助言を行うなど技術的支援も行われている [334]。上記支援策については、ガイドラインにも記載されている厚生労働省ウェブサイトのリンク先 [335]において紹介され、情報が更新されている。

21．3　沿革

21．3．1　制度史

21．3．1．1　指針・ガイドラインによる受動喫煙防止対策

職場における受動喫煙防止対策については、当初、快適職場形成の促進施策の一環として推進されてきた [336]。快適職場の形成については、1992（平成 4）年の安衛法改正により、事業者にその努力義務が課され（安衛法第 71 条の 2）、労働大臣（厚生労働大臣）は事業者

---

[333] 「受動喫煙防止対策助成金の手引きについて」の改正について（基安労発 0510 第 2 号）の他、厚生労働省ウェブサイト
（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049868.html　最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 13 日）

[334] 厚生労働省ウェブサイト
（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049989.html　最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 13 日）。

[335] 厚生労働省ウェブサイト
（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html　最終閲覧：2022（令和 4 年）10 月 13 日）。

[336] 本条の制度史に関しては、濱口桂一郎「たばこのけむりの労働法政策」季労 238 号 140 頁（2012（平成 24）年）、濱口・前掲注 216）498 頁以下。

が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関して指針を公表するものとされ（同法第 71 条の 3)、国はかかる措置の適切かつ有効な実施に資するため必要な援助に努めるものとされた（同法第 71 条の 4)。安衛法第 71 条の 3 に基づく指針の 1 つとして出されたのが、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（平成 4・7・1 労働省告示 59 号）である。同指針では、その空気環境の項において、「屋内作業場では、空気環境における浮遊粉じんや臭気等について、労働者が不快と感ずることのないよう維持管理されるよう必要な措置を講ずることとし、必要に応じ作業場内における喫煙場所を指定する等の喫煙対策を講ずること。」が明記された。厚生省はまた、1995（平成 7）年 3 月、「たばこ行動計画」をまとめ、その中で、職場における分煙について、職場は「特定の人々が社会的な必要から日常的にかつ選択の余地なく相当程度の時間を過ごす場所」であることから「職場の状況を踏まえつつ非喫煙者に十分配慮した対策を積極的に推進すべき」と指摘した。

また、1996（平成 8）年 2 月、労働省は、「職場における喫煙対策のためのガイドライン」（平成 8・2・21 基発第 75 号）を公表した。その中で、職場における労働者の健康の確保や快適な職場環境の形成の促進の観点から、受動喫煙を防止するための労働衛生上の対策が求められていることを指摘し、他方で、喫煙が個人のし好に強くかかわるものとして喫煙に対し寛容な社会的認識がなお一部に残る中にあって、職場における喫煙対策を推進するに当たっては、喫煙者と非喫煙者が相互の立場を尊重することが重要であると指摘し、喫煙対策の方法として、事業場全体を常に禁煙とする方法（全面禁煙)、時間帯を定めて事業場全体を禁煙とする方法（時間分煙）及び喫煙室でのみ喫煙を認める又は喫煙対策機器等の設置によってたばこの煙の拡散を制御し、受動喫煙を防止する方法（空間分煙）の三つの方法があるが、喫煙者と非喫煙者の間で合意を得やすい空間分煙を進めることが適切であると指摘した。

他方、厚生省は、同年 3 月、「公共の場所における分煙のあり方検討会報告書」を公表し、その中で、公共の場所における分煙の基本原則として、不特定多数の人が社会的な必要のために利用する公共の場所では、非喫煙者に対する受動喫煙の健康への影響や不快感を排除又は減少することを目的として、分煙を進めることが必要であること及び分煙対策を推進するに当たっては、受動喫煙に対する基本認識やたばこをめぐる現状等を踏まえ、非喫煙者と喫煙者のコンセンサスが得られるよう努めるなど社会生活の調和の中で十分な配慮がなされる必要があることを指摘した。

この当時は、受動喫煙の健康への影響も踏まえられているものの、もっぱら不快感の減少等を目的として受動喫煙対策が進められており、喫煙者と非喫煙者の合意形成に重点が置かれていることがうかがえる。

21．3．1．2　健康増進法の制定とガイドラインの改正

たばこの煙の健康影響や分煙効果の基準が明らかになるにつれて、受動喫煙対策はより

具体的なものへと進化していく。2000（平成 12）年 4 月から開始された「21 世紀における国民健康づくり運動（健康日本 21)」においては、①喫煙が及ぼす健康影響についての十分な知識の普及、②未成年者の喫煙をなくす、③公共の場及び職場での分煙の徹底及び効果の高い分煙に関する知識の普及、④禁煙支援プログラムの普及という 4 つの目標が掲げられていたが、2002（平成 14）年 6 月には、厚生労働省内に設置され、受動喫煙の健康への影響、公共の場所の分煙の実施方法、分煙が効果的に実施されているかの評価方法、今後の分煙対策のあり方について検討した「分煙効果判定基準策定検討会」の報告書がまとめられている。同報告書では、受動喫煙防止の観点からは、屋内に設置された喫煙場所の空気は屋外に排気する方法を推進することが最も有効であること、空気清浄機を使用する場合には、換気に配慮すべきこと、非喫煙場所にたばこの煙やにおいが漏れないようにするため、非喫煙場所から喫煙場所へ一定の空気の流れ（0.2/s）を確保すべきことなどが示されている。

2002（平成 14）年 8 月には健康増進法（平成 14 年法律第 103 号）が制定され（2003（平成 15）年 5 月 12 日施行)、同法 25 条は、多数の者が利用する施設を管理する者に対し，受動喫煙を防止する措置をとる努力義務を課し、これにより、国民の健康増進の観点からの受動喫煙防止の取組を積極的に推進することとした。同法施行に先立ち出された通知「受動喫煙防止対策について」（平成 15・4・30 健発第 430003 号）では、同法制定の背景として、流涙，鼻閉，頭痛等の諸症状や呼吸抑制，心拍増加，血管収縮等生理学的反応等、受動喫煙による健康への悪影響に関する知見が示されてきたこと，慢性影響として，肺がんや循環器疾患等のリスクの上昇を示す疫学的研究があり，IARC（国際がん研究機関）は，証拠の強さによる発がん性分類において，たばこを，グループ 1（グループ 1 ないし 4 のうち，グループ 1 は最も強い分類。）と分類していること、さらに，受動喫煙により非喫煙妊婦であっても低出生体重児の出産の発生率が上昇するという研究報告があることなどが挙げられている。また、全面禁煙は，受動喫煙防止対策として極めて有効であるが，施設の規模・構造，利用状況等は，各施設により様々であるため，施設の態様や利用者のニーズに応じた適切な受動喫煙防止対策を進める必要があるとされ、公共性等の当該施設の社会的な役割も十分に考慮に入れて，分煙効果判定基準報告書などを参考にしながら，喫煙場所から非喫煙場所にたばこの煙が流れ出ないよう，適切な受動喫煙防止措置の方法を採用する必要があること、完全禁煙を行っている場所では，その旨を表示し，また，分煙を行っている場所では，禁煙場所と喫煙場所の表示を明確に行い，周知を図るとともに，来客者等にその旨を知らせて理解と協力を求める等の措置を取ることも受動喫煙防止対策として効果的であることが示されている。

厚生労働省は、2003（平成 15）年 5 月 9 日、健康増進法において受動喫煙防止対策を講ずる努力義務が規定されたこと、分煙効果判定基準策定検討会において分煙効果判定基準が提示されたこと，また，受動喫煙による健康への悪影響については，流涙，鼻閉，頭痛等の諸症状や呼吸抑制，心拍増加，血管収縮等生理学的反応等に関する知見等が得られて

おり，より適切な受動喫煙防止対策が必要とされていることを背景として，労働者の健康確保と快適な職場環境の形成を図る観点から，一層の受動喫煙防止対策の充実を図るため，従来のガイドラインを見直し、「職場における喫煙対策のためのガイドライン」（平成 15・5・9 基発第 0509001 号）を策定・公表した。新ガイドラインでは、喫煙室等の設置につき、非喫煙場所にたばこの煙が漏れないような喫煙室とすることを推奨するとともに、喫煙室等に設置する「有効な喫煙対策機器」としては、屋外に排出する方式を原則とし、やむを得ない場合にのみ空気清浄装置等の設置によることとし、その際は、喫煙室等の換気に特段の配慮を行うこととした。また，新ガイドラインでは，喫煙室等から非喫煙場所へのたばこの煙やにおいの流入を防止するため，喫煙室等と非喫煙場所との境界において，喫煙室等に向かう風速を 0.2m/s とするように必要な措置を講ずることを空気環境の基準に追加した。

21．3．1．3　条約締結と受動喫煙防止対策の推進

2003（平成 15）年 5 月 21 日，世界保健総会において，「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」が採択され，日本は，2004（平成 16）年 3 月 9 日，これに署名した上，同年 5 月 19 日には国会で承認された。同条約においては，たばこの煙にさらされることからの保護（8 条）として，締約国は，屋内の職場，公共の輸送機関，屋内の公共の場所及び適当な場合には他の公共の場所におけるたばこの煙にさらされることからの保護を定める効果的な立法上，執行上，行政上又は他の措置を国内法によって決定された既存の国の権限の範囲内で採択し及び実施し，並びに権限のある他の当局による当該措置の採択及び実施を積極的に促進することとされている。

こうした中で、2005（平成 17）年 6 月には、「『職場のための喫煙対策のためのガイドライン』に基づく対策の推進について」（平成 17・6・1 基安発第 0601001 号）が発出され、喫煙室の設置等喫煙場所の確保等が困難な場合には、全面禁煙を勧奨するよう指導すべきとされた。また、2009（平成 21）年 3 月から厚生労働省健康局において、「受動喫煙防止対策のあり方に関する検討会」が開催され、2010（平成 22）年 3 月に報告書がとりまとめられた。同報告書は、まず、喫煙者から喫煙の自由や権利が主張されることがあるが、喫煙者は、その周囲の者が副流煙等にばく露していることや受動喫煙によりたばこの害やリスク（他者危害）から守られるべきことを認識すべきことを指摘し、今後の受動喫煙防止対策の方向性として、多数の者が利用する公共的な空間については、原則として全面禁煙であるべきことを示す。他方、中小企業が多数を占める飲食店や旅館等は、受動喫煙防止措置と営業の両立が困難であることも踏まえ、社会情勢の変化に応じて暫定的に喫煙可能区域を確保することもとり得る方策の一つであるとする。なお、喫煙可能区域を設定した場合、従業員についてみれば、「長時間かつ長期間にわたりたばこの煙に曝露されることもあるため、従業員を健康被害から守るための対応について検討を深める必要がある」ことや「職場によっては従業員本人の自由意思が表明しにくい可能性もあることも踏まえ、職場

において可能な受動喫煙防止対策について検討していく必要がある」ことにも言及されている。

2010（平成 22）年 2 月には、上記報告書に基づき、厚生労働省健康局長名で「受動喫煙防止対策について」（平成 22・2・25 健発 0225 第 2 号）が発出され、2003（平成 15）年の通知が廃止されるとともに、今後の受動喫煙防止対策の基本的な方向性として、多数の者が利用する公共的な空間については、原則として全面禁煙であるべきであること、全面禁煙が極めて困難な場合等においては、当面、施設の態様や利用者のニーズに応じた適切な受動喫煙防止対策を進めることが示された。また、「職場における受動喫煙防止対策との連携と調和」についても掲げられ、労働者のための受動喫煙防止措置は、「職場における喫煙対策のためのガイドライン」に即した対策が講じられることが望ましいこと、健康増進法第 25 条に基づく施策の実施に当たっては、都道府県労働局との連携を図ることなどが記載されている。

健康局における検討がなされたのとほぼ同じ時期である 2009（平成 21）年 7 月から厚生労働省労働基準局安全衛生部「職場における受動喫煙防止対策に関する検討会」が開催され、翌 2010（平成 22）年 5 月に報告書がまとめられている。同報告書はまず、職場における受動喫煙防止対策が、今後、「快適職場形成という観点ではなく、労働者の健康障害防止という観点」から取り組まれることが必要であることを指摘する。また、職場は労働者が選択することが容易でなく、しかも一定の時間拘束されること、事業者には、安全配慮義務（労契法第 5 条）があることを考慮に入れると、事業者の責任において措置を講ずる必要があるとし、労働安全衛生法において、労働者の健康障害防止に着目した受動喫煙防止対策を規定することが必要であるとしている。同報告書は、事業者が講ずべき具体的措置として、①全面禁煙又は（一定の条件を充たした）空間分煙による対策を挙げる他、職場の労働者だけでなく顧客等も発生源となりうるところ、顧客に対して禁煙とすることを事業者に一律に求めることは困難であることなどを踏まえ、顧客等の喫煙により、上記対策が困難である場合には、②当該喫煙区域における換気等による有害物質濃度の低減、適当な場合は保護具の着用等の措置により、可能な限り労働者の受動喫煙の機会を低減させること、措置の効果を判定するため、換気量や何らかの濃度基準等の設定が必要であることを指摘している。また、③「その他の対策」としては、受動喫煙にかかる責任体制の整備や喫煙区域・禁煙区域の区域分けの表示・周知が必要となること、事業者及び労働者に対する教育も重要であることも示している。その上で、上記①乃至③の措置については、労働者の健康障害防止という観点から事業者の努力義務ではなく義務とすること、労働者もまた受動喫煙防止対策の重要性を理解した上で、「当該措置に関する事業者の指示に従うべきことは言うまでもない」ことが明記されている。上記に加え、情報提供を含めた技術的支援や中小企業に対する財政的支援等、国による援助のあり方についても言及されている

[337]。

上記のうち、特に、受動喫煙防止措置に係る責務のあり方については、第 2 回検討会で議論がなされ、従業員は通常の国民以上に保護の必要性があるところ、受動喫煙対策が十分になされていない中で、努力義務ということで対策が進むか疑念があるとの意見[338]や受動喫煙そのものをゼロにすることについて責務とするのは難しく、努力義務としないと現場では対応できないが、受動喫煙を低減させること自体は責務と捉えられうるとの意見[339]が出され、第 3 回検討会で事業者の「義務」とすることにつき了承が得られている[340]。

21．3．1．4　安全衛生分科会での議論と法案提出

安全衛生分科会では、飲食店・宿泊業関係者や市民団体の代表、受動喫煙問題に取り組む弁護士、医学・公衆衛生学の専門家に対する公聴会の結果や「職場における受動喫煙防止対策に関する検討会報告書」を踏まえて議論が進められた。また、2010（平成 22）年 11 月 12 日の分科会では、学校、病院、官公庁施設等の第 1 種施設に禁煙のための措置を、飲食店、ホテル等の第 2 種施設に禁煙又は分煙の措置を義務付ける「神奈川県公共的施設における受動喫煙防止条例」が同年 4 月に施行された神奈川県の担当者からのヒアリングが行われている。同ヒアリングでは、当初は、すべての公共的施設を禁煙にするという案でスタートしたが、国による規制が努力義務に留まる中で県内で規制を強化すると、県外へ顧客が流出するなど経済的影響が懸念されるなどの声が挙げられたことから、小規模飲食店や宿泊施設等については、禁煙又は分煙の措置が努力義務とされたこと、職場の受動喫煙防止については、労働安全衛生法に基づき国により対応がなされるべき事項として、条

---

337 この報告書の比較法制度面での裏付けを提供した調査報告書として、中央労働災害防止協会『平成 19 年度受動喫煙の健康への影響及び防止対策に関する調査研究委員会報告書』（2008 年〔平成 20 年〕）13-106 頁、125-243 頁（三柴丈典編・井村真己、大友有、表田充生、小谷順子、小早川真理、鄭永薫、沼田雅之、幡野利通、水島郁子分担執筆）がある（平成 22 年には三柴、幡野両名による英米独の追加調査結果書が作成されている）。

この調査研究結果を要約再編した論考として、三柴丈典「職場の受動喫煙対策に関する法的検討～ 8 か国の法制度調査を踏まえて～」（2008（平成 20）年）季刊労働法（労働開発研究会）221 号 136-148 頁がある。

338 第 2 回職場における受動喫煙防止対策に関する検討会（2009（平成 21）年 9 月 30 日）議事録〔望月友美子委員（国立がんセンター研究所たばこ政策研究プロジェクトリーダー〕。

339 第 2 回職場における受動喫煙防止対策に関する検討会（2009（平成 21）年 9 月 30 日）議事録〔土肥誠太郎委員（三井化学（株）本社健康管理室長 統括産業医）〕。

340　第 3 回職場における受動喫煙防止対策に関する検討会（2009（平成 21）年 11 月 9 日）議事録によれば、相澤好治座長（北里大学医学部長）から「責務の在り方で、『義務』という言葉に替わっています。これについてはよろしいでしょうか。」との問いかけがなされ、この点に関して特に異論は出されていない。

例の対象から外されたことなどが確認されている[341]。

以上の議論を経て、労働政策審議会建議「今後の職場における安全衛生対策について」（2010（平成 22）年 12 月 22 日）では、①一般の事務所、工場等については、全面禁煙や空間分煙とすることを事業者の義務とすることが適当とされ、②飲食店等の顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している場所についても、同様の措置をとることが適当であるが、それが困難な場合には、当分の間、換気等により可能な限り労働者の受動喫煙の機会を低減させることを事業者の義務とすることが適当との提言がなされた。また、罰則は当面つけず、進捗状況を踏まえて対応すること、国は事業場の取組を支援するため、デジタル粉じん計の貸与、喫煙室の設置に係る問い合わせに対する労働衛生コンサルタント、作業環境測定士等の専門家の派遣等の技術的支援及び空間分煙に取り組む事業者に対して、喫煙室設置に係る財政的支援を行うべきことが提言されている。

上記建議に基づく「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」について、2011（平成 23）年 10 月に諮問・答申が行われ、同年 12 月 8 日、「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」が衆議院に提出された。法律案の内容は、安衛法第 68 条の 2 において、事業者に専用の喫煙室以外の所定の屋内作業場において喫煙の禁止その他の措置を講じることを義務付け、附則第 27 条において、飲食業・宿泊業・娯楽業等の事業者については、同規定の適用を除外し、その一方で、労働者の受動喫煙の程度を低減させるための措置として、たばこの煙の浮遊粉じん濃度の基準や喫煙エリアの換気の基準を守ることを義務付けるものであった。しかし、同法案は、会期末により継続審議となり、2012（平成 24）年 11 月、衆議院の解散により廃案となっている。なお、この間、2012（平成 24）年 4 月には、当時与党であった民主党が、事業者に受動喫煙防止を義務付ける政府案の規定を努力義務に修正する方向に向けた調整に入ったとの報道がなされた[342]。他方、同年 8 月、公明党は、民主党及び自民党が努力義務に修正案をまとめたことに反対する声明を出すなどしており[343]、8 月に衆議院の厚生労働委員会で趣旨説明はなされたものの、審議は行われないままとなっていた[344]。

なお、上記建議を受けて、2011（平成 23）年 10 月には、受動喫煙対策にかかる費用の一定割合を助成する「受動喫煙防止対策助成金」等、事業者への支援事業が開始されている。また、2013（平成 25）年度からは、対象事業主及び助成率が拡大されている。

---

341 第 47 回労働政策審議会安全衛生分科会（2010（平成 22）年 11 月 12 日）議事録。

342 朝日新聞 2012（平成 24）年 4 月 23 日。

343 公明新聞 2012（平成 24）年 8 月 15 日
（https://www.komei.or.jp/news/detail/20120815_8870　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日）。

344 経緯については、第 72 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 6 月 10 日）議事録〔井内雅明計画課長〕参照。

21．3．1．5　法案廃案後の議論と改正法の成立

2013（平成 25）年 7 月 30 日の第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会では、労働者側委員から建議に則し、事業者の義務規定を盛り込んだ法案の提出が求められるとの意見が出されたのに対し[345]、使用者側委員からは、受動喫煙防止対策が広がることが重要であって、義務化することが目的であるべきではない、義務化されると助成金が受けられなくなり、かえって対策が広がらないことになるとの意見[346]が出されている。その後、同年 11 月 26 日の第 78 回分科会、同年 12 月 17 日の第 79 回分科会では、義務化ではなく努力義務化とする方向性について、労働者側委員から繰り返し疑義が示されているが[347]、使用者側委員からは、受動喫煙対策を講じている事業所割合が増加していることなども踏まえると、努力義務とすることで妥当であるとの意見も出されている[348]。最終的に、第 80 回分科会で了承が得られた建議「今後の労働安全衛生対策について」（2013（平成 25）年 12 月 24 日）では、「平成 22 年の建議に基づく労働安全衛生法の一部を改正する法律案を踏まえつつ、一部の事業場での取組が遅れている中で全面禁煙や空間分煙を事業者の義務とした場合、国が実施している現行の支援策がなくなり、その結果かえって取組が進まなくなるおそれがあるとの意見が出されたことにも十分に留意し、また、建議後に受動喫煙防止対策に取り組んでいる事業場が増加していることも勘案し、法案の内容を検討することが適当である」とされた。2014（平成 26）年 1 月 23 日に諮問され、同年 2 月 4 日に答申が行われた「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」では、受動喫煙を防止するため、屋内作業場その他の所定の作業場について、喫煙室を除き、禁煙とすることその他の措置を講じることについて事業者に努力義務を課すこと、国が喫煙室の設置の促進その他の必要な援助に努めるものとすることが規定された。なお、事業者による措置が努力義務とされたことから、

---

345 第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 7 月 30 日）議事録〔半沢美幸委員（労働者代表）〕。

346 第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 7 月 30 日）議事録〔上條氏（中村節雄委員（使用者代表）代理）〕。

347 第 78 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 11 月 26 日）議事録〔小畑明（労働者代表）委員〕、第 79 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 12 月 17 日）議事録〔小畑明（労働者代表）委員〕。

同じく労働者側委員の新谷委員からは、建議について了承がなされた第 80 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 12 月 24 日）において、小畑委員からは、法律案要綱の諮問がなされた第 81 回労働政策審議会安全衛生分科会（2014（平成 26）年 1 月 23 日）において、従前の建議とは異なり、努力義務とされたことについて遺憾の意が表明されている。

348 第 78 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 11 月 26 日）議事録〔明石祐二委員（使用者代表）〕、第 79 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 12 月 17 日）議事録〔明石祐二委員（使用者代表）〕。

飲食店等を対象とする特例は設けられていない[349]。

労働安全衛生法の一部を改正する法律案については、同年 3 月 10 日に国会に提出され、同年 6 月 19 日に成立、同月 25 日に公布されている。また、参議院の附帯決議（2014（平成 26）年 4 月 8 日）及び衆議院の附帯決議（2014（平成 26）年 6 月 18 日）では、受動喫煙が健康に悪影響を及ぼすことが「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」においても明示されていることや 2020 年までに受動喫煙のない職場を実現するとの政府目標を踏まえ、受動喫煙の防止のための設備の設置を促進するための援助に必要な予算措置を講じ、中小企業に対する支援に努めることや改正法の施行状況を見つつ、受動喫煙防止対策の在り方について検討することとされている。

事業者が講ずべき具体的措置について、法律案要綱では厚生労働省令で示すことが予定されていたが、最終的には通達で示されている（平成 27・5・15 基発 0515 第 1 号）。同通達では、事業者において、当該事業者及び事業場の実情を把握・分析し、その結果等を踏まえ、実施することが可能な労働者の受動喫煙の防止のための措置のうち、最も効果的なものを講ずるよう努めるものとすることが求められることや当該措置には、施設・設備面（ハード面）の対策だけでなく、①担当部署の指定や②推進計画の策定、③教育、指導の実施等、④周知、掲示等のソフト面の対策が含まれることが示されている。また、同通達により、「職場における喫煙対策のためのガイドラインについて」（平成 15･5･9 基発第 0509001 号）は廃止された。また、各事業場が効果的に受動喫煙防止対策に取り組むために参考となると考えられる事項については、「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について」（平成 27・5・15 基安発 0515 第 1 号）において示され、「『職場のための喫煙対策のためのガイドライン』に基づく対策の推進について」（平成 17・6・1 基安発第 0601001 号）は廃止された。

21．3．1．6　健康増進法の改正とガイドラインの改正

「2020 年東京オリンピック・パラリンピック」が開催されることが決まると、幅広い公共の場等における受動喫煙防止対策を強化する必要があるとして、「2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会関係府省庁連絡会議」の下に、「受動喫煙防止対策強化検討チーム」（以下、検討チームという）が設置された[350]。背景には、「たばこのないオリンピック」を推進することについての IOC（国際オリンピック委員会）と WHO との間に合意（2010（平成 22）年 7 月 21 日）があることと合意後、日本を除く全てのオリンピック開催国・開催予定国が、受動喫煙防止について罰則を伴う法規制を実施してきたことがある。検討チームは、受動喫煙の防止が平成 15 年に健康増進法の「努力義務」とされてから 10 年以上

[349] 第 81 回労働政策審議会安全衛生分科会（2014（平成 26）年 1 月 23 日）議事録〔泉陽子労働衛生課長〕。

[350] 第 1 回受動喫煙防止対策強化検討チーム（2016（平成 28）年 1 月 25 日）資料 1。

経過したが、飲食店や職場等での受動喫煙は依然として多く、「努力義務」としての取組みでは限界であるとの認識に基づき、①大学、老人福祉施設、体育館、官公庁施設、バス、タクシー等は屋内・車内禁煙（喫煙専用室設置不可）とするが、②健康上の配慮を要する施設では敷地内禁煙とすること、③それ以外の場所では原則屋内禁煙（喫煙専用室設置可）とするが、一定規模以下のバー、スナック等については喫煙禁止場所としないことを提言した。一定規模以下のバー、スナック等に関する例外は、公開ヒアリングにおける業界団体における規制強化に対する反対の声を踏まえたものである。

2018（平成 30）年 7 月 18 日に改正された健康増進法第 6 章では、望まない受動喫煙の防止を図るため、施設の区分に応じて喫煙を禁止するとともに、施設管理の権原を有する者が講ずべき措置を義務として規定している（→20．6）。医療施設、教育機関、行政機関は敷地内禁煙とし、それ以外の場所では、原則屋内禁煙（喫煙専用室設置可）とすること、小規模の特定の飲食店については、経過措置として、「喫煙」、「分煙」標識の掲示により喫煙可能とすることとされた。同法改正にかかる衆議院の附帯決議（2018（平成 30）年 6 月 15 日）においては、喫煙可能な場所・空間において、従業員の受動喫煙をできるだけ避けるよう必要な措置を講ずること、参議院の附帯決議（2018（平成 30）年 7 月 12 日）においては、従業員が望まない受動喫煙に遭わないよう、労使でしっかり話し合い、必要な措置が講ぜられるよう取り組むとともに、管理権原者が 20 歳未満の者を喫煙可能な場所・空間に立ち入らせることのないよう実効的な措置を講ずることとされている。

上記の附帯決議を踏まえ、健康増進法で義務付けられている事項と、労働安全衛生法の努力義務により事業者が実施すべき事項を一体的に示すことを目的として、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（令和元・7・1 基発 0701 第 1 号）が策定され[351]、平成 27・5・15 日基安発 0515 第 1 号は廃止されている。なお、健康増進法の名宛人である施設の管理権原者等と安衛法における事業者は一般的には一致するが、一致しない場合については、事業者が管理権原者と連携を図ってその実効性を担保することが求められる。なお、未成年者の立入禁止について、20 歳未満の宿泊客が居室に入るのを事業者が阻止するという趣旨かについて質問がなされ、当該ガイドラインはあくまでも労働者を守るためのものであること、上記質問のケースでは「旅館の仲居さんとか、ホテルの一般的な従業員について」喫煙室、喫煙可能になっている宿泊施設に入らないということを主眼として書かれたものであることが安全衛生分科会において確認されている[352]。

---

[351] 第 116 回労働政策審議会安全衛生分科会（2018（平成 30）年 8 月 23 日）議事録〔西田和史環境改善室長〕。第 123 回労働政策審議会安全衛生分科会（2019（令和元）年 7 月 29 日）議事録〔安井省侍郎環境改善室長〕。

[352] 第 123 回労働政策審議会安全衛生分科会（2019（令和元）年 7 月 29 日）議事録〔増田将史委員の質問に対する安井省侍郎環境改善室長の回答〕。

21．3．2　背景となった災害

21．3．2．1　「受動喫煙防止対策のあり方に関する検討会報告書」

「受動喫煙防止対策のあり方に関する検討会報告書」（2010（平成 22）年 3 月）は、「受動喫煙が死亡、疾病及び障害を引き起こすことは科学的に明らか」であるとして、国際機関や諸外国において報告されている事項として、①受動喫煙は、ヒトに対して発がん性がある化学物質や有害大気汚染物質への曝露であること、②受動喫煙の煙中には、ニコチンや一酸化炭素など様々な有害化学物質が含まれており、特にヒトへの発がん性がある化学物質であるベンゾピレン、ニトロソアミン等も含まれていること、③受動喫煙によって、血管内皮細胞の障害や血栓形成促進の作用が認められ、冠状動脈疾患の原因となること、④受動喫煙によって、急性の循環器への悪影響があることを指摘するが、これらは、「職場における受動喫煙防止対策に関する検討会報告書」（2010（平成 22）年 5 月）でも引用され、こうした健康影響を前提として検討を進めるべきことが指摘されている。

21．3．2．2　受動喫煙の発がん性に関する評価

IARC は 1986（昭和 61）年に喫煙習慣が肺がんだけでなく、上部消化管、膵臓、下部尿路系がんを引き起こす可能性があることにつき十分なエビデンスがあるとし、「たばこ煙（Tabaco Smoking)」をグループ 1（人への発がん性あり）に分類していたが[353]、2002（平成 14）年には、再度「たばこ煙と不随意喫煙（Tabaco Smoking and Involuntary Smoking)」について取り上げ、肺や膵臓、尿路だけでなく、口腔、鼻腔・下咽頭、喉頭、食道、胃、肝臓、腎臓（体部および骨盤)、子宮頸部および骨髄のがんを引き起こす可能性があるとした他、不随意喫煙（すなわち受動喫煙（passive smoking))についても、肺がんを引き起こす可能性があることについて十分なエビデンスがあるとし、グループ 1（人への発がん性あり）に分類した[354]。こうした動向や飲食店従業員など数百万人の労働者がたばこ煙にばく露されることが注目されるようになったことから、日本産業衛生学会は、2010（平成 22）年 5 月、「タバコ煙」の職場におけるばく露について、労働者の肺がんリスクを増加させる十分な証拠があるとして、「第 1 群（ヒトに対して発がん性がある)」に位置づけている[355]。

21．3．2．2　国立がん研究センターの研究成果等

また、2010（平成 22）年 10 月 19 日の第 44 回労働政策審議会安全衛生分科会では、同年 9 月に公表された国立がん研究センターの研究成果として、家庭と職場それぞれの受動喫煙によって死亡する人数について、約 6,800 人が受動喫煙によって毎年死亡し、そのうち半

353 WHO IARC, IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans, Vol.38, Lyon, 1986.

354 WHO IARC, IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans, Vol.38, Lyon, 2002.

355 日本産業衛生学会許容濃度等に関する委員会「発がん物質暫定物質の提案理由」産衛誌 52 巻 258 頁（2010（平成 22）年)。

数の約3,600人が職場での受動喫煙に起因すると推計された事実が取り上げられている[356]。この推計は、受動喫煙との因果関係が確立された疾患である肺がん及び虚血性心疾患の 2 つの疾病について、それぞれの疾病により 1 年間に死亡した者のうち、受動喫煙を原因とする者の人数を人口寄与危険度割合（ある集団において、ある原因〔ここでは受動喫煙〕により死亡〔や疾病罹患〕する割合。ある集団における死亡〔罹患〕割合と非ばく露群におけるそれとの頻度の違いをベースに算出する）を算出することによって求めたものである。

なお、その後、国立がん研究センターでは、2016（平成 28）年 8 月 31 日にプレスリリース[357]において、日本人の非喫煙者を対象とした受動喫煙と肺がんとの関連について、複数の論文を統合、解析するメタアナリシス研究の結果、受動喫煙のある人はない人に比べて肺がんになるリスクが約 1.3 倍で、国際的なメタアナリシスの結果と同様であることを公表している。なお、同研究は、平成 27 年度厚生労働科学研究費補助金（循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業）「たばこ対策の健康影響および経済影響の包括的評価に関する研究」及び国立がん研究センター研究開発費「科学的根拠に基づく発がん性・がん予防効果の評価とがん予防ガイドライン提言に関する研究」の助成を受けたものである。

また、国立がん研究センターでは、リーフレット「喫煙と健康　望まない受動喫煙を防止する取り組みはマナーからルールへ」（2020（令和 2）年 4 月）を公表しており[358]、その中では、受動喫煙と肺がん、虚血性心疾患、脳卒中や呼吸器への急性影響との間の因果関係については、これを推定するのに科学的根拠が十分であること、また、鼻腔・副鼻腔がん、乳がん、慢性呼吸器症状、喘息などと受動喫煙の関係については、科学的根拠は因果関係を示唆しているが十分ではないことが示されている。

---

356 第 44 回労働政策審議会安全衛生分科会（2010（平成 22）年 10 月 19 日）議事録〔亀澤典子環境改善室長〕。

357 国立がん研究センターウェブサイト（https://www.ncc.go.jp/jp/information/pr_release/2016/0831/index.html）。なお、同成果に対しては日本たばこ産業株式会社（JT）から成果が公表されたその日にそのウェブサイト（https://www.jti.co.jp/tobacco/responsibilities/opinion/list/fsc_report_01_20160831_01.html）において疑義が示され、2016（平成 28）年 9 月 28 日には国立がん研究センターのプレスリリースにおいて「受動喫煙と肺がんに関する JT コメントへの見解」として反論が示されている（https://www.ncc.go.jp/jp/information/pr_release/2016/0928/index.html いずれも最終閲覧は 2022（令和 4）年 10 月 13 日）。

358 国立がん研究センター「がん情報サイト」（https://ganjoho.jp/public/qa_links/brochure/leaflet/tabacoo-report2020.html　最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 13 日）。

21．3．2．3　労働者の意識と事業者の取組状況

第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 7 月 30 日）では、2011（平成 23）年労働災害防止対策等重点調査の結果として、34.1％の労働者が「全面禁煙を積極的に行うべきである」、52.3％の労働者が「空間分煙を行えば十分である」と回答しており、8 割超が空間分煙以上の対策を望んでいることが指摘されている[359]。また、第 75 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 9 月 25 日）では、2012（平成 24）年労働者健康状況調査（事業所調査）の結果に基づく資料が示されているが、同資料においては、全面禁煙に取り組む事業所は 42％、空間分煙に取り組む事業所は 19.4％（計 61.4％）であり、2007（平成 19）年度の調査結果（全面禁煙：18.4％、空間分煙：27.9％）や 2011（平成 23）年度の調査（全面禁煙：25.8％、空間分煙：21.8％）と比べて改善傾向がみられる一方、小規模事業所では対策が遅れていることなどが確認できる（図表 21-4）。こうした傾向については、2013（平成 25）年 12 月の建議「今後の労働安全衛生対策について」においても指摘されている。

21．4　適用の実際

21．4．1　事業所における取組状況

2020（令和 2）年度の労働安全衛生調査（事業所調査）によれば、事業所における禁煙・分煙状況について、屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしている事業所の割合は 30.0％であり、2018（平成 30）年調査の 13.7％と比べて大幅に伸びている（図表 21-5）。また、「屋内を全面禁煙として、屋外喫煙所を設置している」が 46.7％、「屋内に喫煙専用室等を設置し、それ以外の屋内の場所を禁煙にしている」が 18.8％である。健康増進法における施設分類の種類別にみると、第一種施設（学校・病院など受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する施設）では「屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしている」が 63.1％、第二種施設（第一種施設及び喫煙目的施設以外の施設）では「屋内を全面禁煙として、屋外喫煙所を設置している」が 49.2％とそれぞれ最も多くなっている。

また、敷地内全体を全面禁煙にしていない事業所について、受動喫煙を防止するための取組を進めている事業所の割合は 54.1％であり、このうち、取組内容（複数回答）をみると、「受動喫煙を望まない者が加熱式たばこ喫煙専用室での業務や飲食を避けるよう配慮している」が 27.2％、「20 歳以上の労働者に対する措置」のうち「業務用車両内での喫煙時における周知啓発」が 27.0％、「20 歳未満を喫煙可能な場所で立入禁止としている」が 24.6％、「受動喫煙防止対策に関する教育や相談対応の実施」が 23.7％である。

21．4．2　労働者の受動喫煙の状況

2012（平成 24）年労働者健康状況調査（労働者調査）の結果によれば、（受動喫煙）があ

[359] 第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 7 月 30 日）議事録〔井内雅明計画課長〕及び資料 3-5「受動喫煙防止対策について」。

るとする労働者の割合は、「ほとんど毎日ある」が 23.2%であり、「ときどきある」の 28.6%をあわせて 51.8%であった。これに対し、2021（令和 3）年度の労働安全衛生調査（個人調査）によれば、職場で受動喫煙がある労働者の割合は、「ほとんど毎日ある」が 8.4%であり、「ときどきある」の 12.3%を合わせて 20.7%となっており、本条制定当時と比べると大幅に減少している。ただし、受動喫煙があると回答するもののうち、「不快に感じること、体調が悪くなることがある」と感じる者の割合は約 4 割を占める（図表 21-6）。

なお、2016（平成 28）年度の労働安全衛生調査（個人調査）では、職場における受動喫煙防止対策のうち、禁煙場所の設定として職場に望むことがある労働者の割合は 62.5%［2015（平成 27）年調査 57.6%］となっていた。具体的には、「事業所の内部に空間的に隔離された喫煙場所（喫煙室）を設け、それ以外の場所は禁煙にすること」が 39.2%［同 36.0%］と最も多く、次いで「屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にすること」が 26.2%［同 28.6%］となっている（単一回答）。

21．5　関係判例

21．5．1　安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求

（α）名古屋市教員（志賀中学校等）事件・名古屋地判平成 10・2・23 判タ 982 号 174 頁（以下、α判決）は、市立中学校教員 X が、勤務先中学校での禁煙措置が不十分なために健康被害等を受けたとして、名古屋市（Y）に対し安全配慮義務違反等による損害賠償を求めた事案である。同判決は、受動喫煙による健康リスクに関する研究成果の公表や国際機関の勧告、日本においても公共の場所での喫煙規制が進んでおり、職場において分煙化が定着化しつつある状況にあるとして、Y は、公務遂行のために設置した施設等の管理又は公務の管理に当たり、当該施設等の状況に応じ、一定の範囲において受動喫煙の蔵する危険から職員の生命及び健康を保護するよう配慮がなされるべきであるとする。その際、受動喫煙の身体に対する影響は曝露の時間及び量その他諸種の条件の違いにより変動すること、喫煙が、日本において個人の嗜好として長きにわたり承認されてきたことも踏まえ、「受動喫煙の蔵する危険に対して配慮すべき義務の具体的な程度、事項、態様としては、当該施設の具体的状況に応じ、喫煙室を設けるなど可能な限り分煙措置を執るとともに、原則として職員が執務のために常時在室する部屋においては禁煙措置を執るなどし（これらの措置が庁舎の配置上の理由等により困難な場合であっても、少なくとも、執務室においては喫煙時間帯を決めた上、これを逐次短縮する措置を執るべきである。）、職場の環境として通常期待される程度の衛生上の配慮を尽くす」必要があるとされた。具体的判断においては、Y が分煙措置を一定程度とっていること、X の自覚症状はのどの痛み及び不快感、頭痛であり、Y のとった措置により、配慮義務を尽くしていないとはいえないと判断された。

（β）江戸川区（受動喫煙損害賠償請求）事件・東京地判平成 16・7・12 労判 878 号 5 頁（以下、β判決）は、東京都江戸川区（Y）の職員である X が、受動喫煙下で咽頭炎等の健康被害が生じたとして、安全配慮義務違反を理由にかかった医療費及び慰謝料の請求を

した事案であり、慰謝料請求（5 万円）が認められた例である。同判決は、1992（平成 4）年の「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（労働省告示 59 号）や 1995（平成 7）年に厚生省がまとめた「たばこ行動計画」の記載、1996（平成 8）年の「職場における喫煙対策のためのガイドライン」における記載等から、1995（平成 7）年、1996（平成 8）年当時において、「公務の遂行のために設置した施設等の管理又は X が Y 若しくは上司の指示の下に遂行する公務の管理に当たり、当該施設等の状況に応じ、一定の範囲において受動喫煙の危険性から X の生命及び健康を保護するよう配慮すべき義務を負っていた」と判断した。その上で、安全配慮義務の内容については、受動喫煙の危険性は受動喫煙の暴露時間や暴露量を無視して一律に論ずることのできない性質のものであったこと、当時の日本においては、喫煙が個人のし好に強くかかわるものとして喫煙に対し寛容な社会的認識がなお残っていたこと、ガイドラインにおいても、分煙対策についても、即時に全面的な導入を図るべきものとされていたわけではないこと等を考慮した上で判断されるとした。

具体的判断にあたっては、受動喫煙による急性障害が疑われる状態にあることから、非喫煙環境下での就業が望ましい旨の診断書を示して善処を申し入れた時点以降については、X の席の後方 2、3 メートルの位置に設置されていた喫煙場所を撤去するなどして X の席を喫煙場所から遠ざけるとともに、自席での禁煙を更に徹底させるなど、速やかに必要な措置を講ずるべきであったにもかかわらず、これを放置していたとしてその点について安全配慮義務違反が認められた。もっとも、診断書を提示しての申入れがなされる以前は健康障害と受動喫煙の因果関係が明らかではなく、一般的な分煙対策はとられていたといえること、また、X の申入れに応じる形で分煙対策のとられた職場への異動がなされて以降は、所内において禁煙・分煙の表示がなされ、喫煙場所が縮小されるなど分煙対策が順次進められていたことなどから義務違反は認められないとされた。結論として、損害については、診断書を申し入れる以前の症状と義務違反との間の因果関係は否定され、医療費の請求については棄却されたが、精神的苦痛に対する慰謝料請求は認められた。

（γ）積水ハウス（受動喫煙）事件・大阪地判平成 27・2・23 労経速 2248 号 3 頁（以下、γ判決）は、作業服の修理作業等に従事していた X が Y 社の本件工場において恒常的に受動喫煙を強いられていたことにより、受動喫煙症等を発症したとして、Y 社に対し安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求がなされた事案である。Y 社は 2003（平成 15 年）に施行された健康増進法旧第 25 条や「職場における喫煙対策のためのガイドライン」の内容等を踏まえ、本件工場内を禁煙としていたが、本件工場のミシン室や会議室内で喫煙する者もいるなど、受動喫煙防止が必ずしも徹底されていない状況にあった。同判決は、Y 社が、健康増進法の施行やガイドラインの内容等を踏まえ、X の申出を受ければ、その都度、相応の受動喫煙防止対策を講じてきたことを評価し、Y 社の安全配慮義務違反を否定した。具体的には、①X が産業医面談を経て、ミシン室を禁煙にするようにとの申入れを受けて、その直後に同室内に禁煙の張り紙を掲示し、これにより、ミシン室でなされていた一部の者に

よる喫煙がなくなったこと、②会議室での喫煙については、X からの改善提案通りではないとはいえ、課長会に会議室の準備や片付けをする人のことを考えるよう依頼し、X の提案の 1 年後には例外なく全面禁煙としたこと、③X から受動喫煙症に罹患した旨の診断書の提出を受け、損害賠償を求められると、X と面談の上、受動喫煙対策として、本件工場内の喫煙スペースのある室内において粉塵濃度を測定する、警備室を禁煙化し、警備室の換気扇のそばに開いていた隙間を塞ぐ等の対策を採ったことなどが考慮されている。

上記三判決を踏まえると、本条制定以前から、受動喫煙から労働者の健康を保護する義務は安全配慮義務の内容となっていたことが確認できる。健康増進法において受動喫煙防止に係る努力義務が規定されていたに留まる頃にもこうした判断がなされていることからすると、本条の規定が整備されて以降はもちろん、健康増進法において義務規定が整備された現段階においては、当然に同様の帰結が導かれよう。もっとも、α判決やβ判決にみられるように、安全配慮義務の内容を特定するに際しては、受動喫煙による健康影響はばく露量により変動することや喫煙が個人の嗜好として承認されてきたという社会的情勢、従前の法整備が段階的に行われてきたこと等も考慮されうる。また、α判決やβ判決では、義務違反があったか否かの判断に際し、健康影響の程度も考慮されており、受動喫煙の影響が鼻やのどの痛み、頭痛等にとどまるとみられること等が安全配慮義務違反を否定する結論を導く際に考慮されている。なお、β判決は、慰謝料に留まるとはいえ、安全配慮義務違反が認められているが、受動喫煙症であるとの医師の診断書が提出された時点以降のことであり、健康影響にこうした医学的根拠があることや社会情勢の変化が生じていることが安全配慮義務違反の認定にあたり考慮されているといえる[360]。γ判決は、安全配慮義務に関して一般論を展開せずに事例判断を示すものであるが、X が受動喫煙症との診断を受けていたこともあってか、健康影響の程度については特に言及せず、Y 社がその都度一定の対応をとってきたことを主な理由として安全配慮義務違反を否定している。

21．5．2　禁煙施設の設置に係る履行請求

京都簡易保険事務センター事件・京都地判平成 15・1・21 労判 852 号 38 頁は、郵政事業庁の職員らが、国に対し、安全配慮義務等に基づき、庁舎内を禁煙とする措置をとることを請求した事件である。同判決は、安全配慮義務違反を理由に公務員の生命，健康等を危険から保護するための措置の履行請求が認められる余地があること、また、「嫌煙権」という言葉の適否はともかく、受動喫煙を拒む利益を法的保護に値する人格権の一種と捉え、これに基づき受動喫煙を拒むことを求めうると解する余地があること自体は一般論として認める。もっとも、受動喫煙による健康被害も，一般的，統計的な危険性であって，暴露

360　三柴丈典「わが国における嫌煙権訴訟の動向について（下）―江戸川区職員（受動喫煙）事件（東京地判平 16・7・12（判例時報 1884 号 81 頁）を契機として」判例時報 1906 号（判例評論 562 号）192 頁。

時間，暴露量（ママ）等にかかわらず現実的な危険が生じるというものでもないこと，喫煙が社会的には許容されている行為であること，1992（平成 4）年の「事業者が講ずべき快適な職場環境形成のための措置に関する指針」や 1996（平成 8）年の「職場における喫煙対策のガイドラインについて」でみられるように，職場における受動喫煙対策の主流は空間分煙であることから、たばこの煙に少しでも暴露される環境の下におくことが安全配慮義務に反するとはいえないとする。その上で、喫煙室から漏れ出す煙の量及び濃度はわずかであり、執務席は喫煙室から離れていること，X1 の訴える被害は一時的な不快感にとどまっており，X2 についても，化学物質過敏症と受動喫煙との間に因果関係があるとまでは認められないことから、その時点における分煙対策が安全配慮義務違反とはいえないと判断されている。

同様の判断は、JR 西日本（受動喫煙）事件・大阪地判平成 16・12・22 労判 889 号 35 頁においてもみられる。同事件は、施設管理権者である勤務先の Y 社に対し、安全配慮義務に基づき禁煙施設等の設置の履行請求がなされた事案である。

Y 社は請求の特定がなされていないとして却下されるべきと主張したが、同判決は、X の請求内容（施設内の喫煙を禁止するとともに、その旨を室内に表示する等の方法によりこれを周知すること）は，社会通念上，容易に理解できるものであって，Y 社に対し，困難ないし不可能な措置を求めるものではない、認容された場合の強制執行は間接強制によるほかないが、執行裁判所がその履行の有無を判断することは可能と判断した。

他方、同判決は、X が受動喫煙により健康を害されたわけではなく、また職員がそれらの施設に終始滞留するよう義務づけられていたわけではないこと、また、その時点における受動喫煙対策に係る法整備の状況（安衛法における快適職場形成の努力義務規定やこれに基づく指針、健康増進法旧 25 条における努力義務規定、2003（平成 15）年の「職場における喫煙対策のためのガイドライン」）やその内容によれば，事業場内のすべての場所において禁煙措置又は完全分煙措置までが義務付けられているわけではないことなどを考慮し、Y 社が安全配慮義務の内容として一義的に事業場内のすべての箇所において禁煙措置を講じなければならない義務が導かれるものでもないとし、結論において、「一般に安全配慮義務に基づく履行請求が法的に可能かどうか論ずるまでもなく」安全配慮義務の履行請求権に基づく本件作為請求は認められないとした。

上記二判決においては、受動喫煙防止対策措置の履行請求の可能性について、理論的には否定されてはいない。ただし、いずれの事案においても、安全配慮義務違反がそもそも認められていないことから、結論において、履行請求は否定されている。安全配慮義務違反を否定するに際しては、①受動喫煙による健康影響の程度、すなわち、受動喫煙による健康被害はばく露時間やばく露量によって異なりうるところであり、当該事案において受動喫煙を原因とする（重篤な）健康障害が認められないことや、②社会的情勢や法整備の状況、すなわち、従来、喫煙が社会的に許容されてきており、当時は禁煙措置が義務付けされてはいなかったことが考慮されている。なお、上記二判決では全面禁煙措置が履行請

求の内容となっているが、広い範囲を対象とするものであったことも、否定の結論を導く上で考慮されているといえる。

今後、受動喫煙による健康被害に係る医学的知見の進展や社会情勢の変化（20．4）、健康増進法における義務規定の整備を背景として、安全配慮義務違反がより認められやすくなることは想定されうる。もっとも、履行請求が認められるかは、請求の内容に照らして、その特定性や必要性も考慮して、更に検討されることとなろう。

21．5．3　製造業者に対する損害賠償請求

損害賠償等請求事件・東京地判平成 25・12・17D1Law28224156 は、タクシー乗務員であった X が、タクシー車内での受動喫煙により咽頭がん等の各種疾病に罹患した等として、たばこの販売を行う事業者である日本たばこ産業株式会社（JT）に対して、不法行為に基づく損害賠償請求、人格権に基づき、主位的にたばこの製造・販売の差し止め請求を、予備的に警告表示・不適切な広告の削除及び謝罪広告の掲載請求を行った事案である。

同判決は「受動喫煙の直接の原因行為は、喫煙者による喫煙であり、被告によるたばこの製造・販売は、これに間接的に関与しているにすぎない」、受動喫煙による被害の防止のために紙巻きたばこの製造・販売の停止という結果回避義務が直ちに導かれる旨の主張は論理の飛躍があるなどとして、請求を全部棄却した。その際、同判決は、受動喫煙対策において中心的課題とされていたのは、「公共施設、職場等の施設管理者による分煙化の措置、喫煙者の喫煙マナーの徹底」であったこと、健康増進法第 25 条（当時）の規定も、受動喫煙の防止のための措置を一義的には施設管理者に求めていることも指摘している。X はまた、JT に対し受動喫煙が生じないような環境整備として、受動喫煙についての健康被害の周知徹底と啓蒙等を図る義務があったとしてその義務違反を主張したが、同判決は、JT がそれぞれの時代における医学的知見と社会的要請を背景に、「スモーキン・クリーン・キャンペーン」、「喫煙マナー向上強調月間」等による喫煙マナー啓発活動に継続的に取り組んできたほか、たばこ事業法の要請に基づき、受動喫煙に関する注意文言（「たばこの煙は、あなたの周りの人、特に乳幼児、子供、お年寄りなどの健康に悪影響を及ぼします。喫煙の際には、周りの人の迷惑にならないように注意しましょう。」）をたばこの包装に表示する扱いを実施するなどしてきたこと、X が受動喫煙による急性影響の被害を最も受けていた時期は、社会全体に受動喫煙に寛容な風潮があったことなどから、Y 社の責任を否定した。

本件は、労働者が事業者ではなく製造業者を被告として訴えを提起した点に特徴があるが、製造業者は受動喫煙に間接的に関与しているにすぎないことなどを理由として、同判決は製造業者の責任を否定した。化学物質等による職業性疾病対策においては、危険源の上流での対応が必要とされ、製造業者が一定の義務を怠った場合には、責任も相応に問われることが前提となるが、受動喫煙に関しては、これと異なる発想がとられていることがうかがわれる。この点、被告であるたばこ事業者の営業活動それ自体を否定するような請求内容であったことも影響しているといえるが、健康増進法や受動喫煙対策が、施設管理

者を主たる名宛人として想定してきたことを明らかにするものであるといえる。なお、本条においても、名宛人となるのはあくまで事業者であって製造業者ではない。いずれにせよ、上記判決の認定によれば、JT はそれぞれの時代における社会的要請を背景に、受動喫煙等による健康影響やマナー啓発活動に取り組んできているとのことであり、製造業者として果たすべき責務を果たしていたとされている。そのため、仮に、製造業者もまた、施設管理者や事業者と同等の責任を負うべきとの発想に立ったとしても、請求棄却の結論は変わらなかったといえよう。

21．6　関連規定

2018（平成 30）年の改正健康増進法は、「望まない受動喫煙をなくす」という基本的考え方の下、多数の者が利用する施設等の区分に応じて、当該施設の一定の場所等を除き、喫煙を禁止するとともに、当該施設の管理権原者が講ずべき措置について規定する（健康増進法第 29 条以下）。その際、受動喫煙による健康影響が大きいとされる子ども、患者等（以下、患者等）に対する配慮が求められ、特に 20 歳未満の者の喫煙可能な場所への立入りは禁止される。健康増進法はまた、全ての者を名宛人として、喫煙禁止場所における喫煙を禁止し、都道府県知事による命令及び命令違反に対する罰則によりその履行を担保するとともに（同法第 29 条、第 77 条第 1 号）、喫煙する際には「望まない受動喫煙」を生じさせることがないよう周囲の状況に配慮しなければならないことを規定する（同法第 27 条）。

施設等の区分に応じた講ずべき措置としては、概要以下のとおりである（21．2．2．4 の他、図表 21-7 も参照）。まず、多数の者が利用する施設のうち、学校、病院、児童福祉施設その他の受動喫煙により健康を損なうおそれが高い者が主として利用する第一種施設については、特定屋外喫煙場所を除き、敷地内原則禁煙とすることが求められる（同法第 29 条第 1 項第 1 号）。なお、改正健康増進法の全面施行時期は 2020（令和 2）年 4 月であったが、この点にかかる改正は、2019（令和元）年 7 月からの施行となっている。他方、第一種施設や喫煙目的施設以外の施設である第二種施設については、技術的基準に適合した喫煙専用室を除き、原則屋内禁煙とされる（同法第 29 条第 1 項第 2 号、第 33 条）。他方、バーやスナック等、喫煙する場所を提供することを主目的とする喫煙目的施設については、屋内の一部又は全部を構成する喫煙目的室（喫煙を主目的とする施設内に設けられた飲食等しながら喫煙できる部屋）において喫煙可能である（同法第 35 条）。また、既存の小規模飲食店である既存特定飲食提供施設においては、事業継続に配慮し、特例による経過措置として屋内の一部又は全部を構成する喫煙可能室（飲食等しながら喫煙できる部屋）において喫煙可能とされる（同法附則第 2 条）。ここでいう既存特定飲食提供施設は、2020（令和 2）年 4 月 1 日時点で営業している飲食店で個人又は資本金 5,000 万円以下の会社が経営しており、客席面積が 100 平方メートル以下であることが求められるが、これに当たるか否かは、事業の継続性や経営主体の同一性、店舗の同一性等を踏まえて、総合的に判断される。2020（令和 2）年 4 月以降に出店する店舗は第二種施設として屋内原則禁煙とされる。

なお、人の居住の用に供する場所やホテル等の客室（個室）は受動喫煙にかかる上記規制の適用が除外される（同法第 40 条第 1 号、同第 2 号）。

第一種施設、第二種施設及び喫煙目的施設（以下、特定施設等という）の施設管理権限者等には、喫煙禁止場所における喫煙器具（灰皿等）の設置が禁止される他、当該特定施設等の喫煙禁止場所において、喫煙をし、又は喫煙をしようとする者に対し、喫煙の中止又は当該喫煙禁止場所からの退出を求めるよう努めなければならないとされる（同法第 30 条第 1 項、同第 2 項）。また、専用喫煙室（喫煙だけができる部屋）や喫煙目的室（喫煙を主目的とする施設内に設けられた飲食等しながら喫煙できる部屋）を設置する場合、施設の出入口に所定の標識を掲示すること（同法第 33 条第 3 項、同法第 35 条第 3 項）や 20 歳未満の者を喫煙室に立ち入らせないようにすることが求められる（同法第 33 条第 5 項、第 35 条第 7 項）。これらに違反した場合、都道府県知事等の指導の対象となる（同法第 31 条）。喫煙器具の設置状況について改善がみられない場合には、当該器具を一定期間内に撤去すべきとの勧告が（同法第 32 条第 1 項）、また、喫煙専用室や喫煙目的施設の構造又は設備が技術的基準に適合しなくなったときには、標識の除去や当該喫煙専用室の使用停止に係る勧告がなされうる（同法第 34 条第 1 項、同法第 36 条第 2 項）。この勧告に従わない場合には、企業名公表又は／及び勧告に従うべきとの命令（同法第 32 条第 2 項、同第 3 項、第 34 条第 2 項、同第 3 項、第 36 条第 3 項、同第 4 項）がなされうる。また、命令に従わない場合や出入口における標識の掲示義務に違反した場合には罰則（50 万円以下の過料）の適用がありうる（同法第 76 条第 1 号、同第 2 号）。

なお、附則第 5 条においては、本条に対応する形で、「特定施設等において現に業務に従事する者を使用する者」に対し、当該業務に従事する者の望まない受動喫煙を防止するため、当該使用する者又は当該特定施設の実情に応じ適切な措置をとるよう努めるべきことが規定されている。

三　考察と結語

1. 作業環境管理

作業環境測定は、「作業環境の実態を把握するため、空気環境その他の作業環境について行う、デザイン、サンプリング及び分析（解析を含む）」と定義されているが（安衛法第 2 条第 4 号）、これは「労働衛生の三管理」の 1 つである「作業環境管理」の基盤をなし、「作業管理」や「健康管理」の前提となるものである。また、作業環境測定及び作業環境評価はその後必要な場合に行われる労働環境の改善措置の契機となるものであり、実施に際して、客観性や正確性の担保が必要となる。そのため、作業環境測定の実施及び作業環境評価については、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準や作業環境評価基準が定められているほか、一定の指定作業場については作業環境測定士によりこれを行うことを義務付けている。また、指定作業場における作業環境測定の担い手となる作業環境測定士を国家資格とし、一定の講習・研修等の受講を義務付けるなど、資格者への信頼性を担保

する仕組みを設けている。公益社団法人日本作業環境測定もまた、作業環境測定方法について『作業環境測定ガイドブック』を公刊し、各種研修を実施するなど、作業環境測定に係る質の向上に向けて一定の役割を果たしている。また、作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関することは、「労働者の健康障害の防止に関する重要事項」（安衛法第 18 条第 1 項 4 号）の 1 つとして、衛生委員会の付議事項とされているほか（安衛則第 22 条第 6 号）、有機則・鉛則・特化則においては、評価結果・改善措置・改善後の評価結果について労働者の周知する仕組みが設けられており、労働者の関与が担保されている。更に、2022（令和 4 年）の省令改正では、作業環境評価の結果、第 3 管理区分となった場合に、作業環境管理専門家の意見を聴取する義務や 2 年以上継続して第 1 管理区分となり、化学物質管理専門家の配属をした場合には特別規則の適用を一部除外するなど、より専門家の役割を重視する改正がなされている。

上記のような作業環境測定・評価の仕組みは作業環境測定技術や労働環境改善技術等の工学的技術の進展、あるいは、新たな化学物質等の登場に伴う職業病の発症やその認知、国際的な動向を背景として段階的に発展してきたものである。また、作業環境測定・評価の仕組みは完成されたものではなく、現在も技術の発展等を見据えながら、見直しが続けられているものである。

なお、受動喫煙に係る規制の展開においてもまた、医学的知見や工学的技術の進展や国際的な動向が影響を及ぼしていることが確認できる。同じ職場の労働者（喫煙者）が有害物質の発生源となる点、喫煙が従前個々人の嗜好として社会に広く受け入れられてきた点、受動喫煙により短期的に出る症状が比較的軽く、受動喫煙との因果関係を判断しにくい点などに特徴があり、安衛法はソフトロー（努力義務規定、ガイドライン）に基づく規制を置くに留まっている。この点、健康増進法ではハードロー化が図られ、職場における受動喫煙についても一定程度これによりカバーされたといえるが、安衛法においてもハードロー化を進める必要があるか、健康増進法の規制とソフトローの組み合わせにより実効性は確保されているとみるか、実態を踏まえた上での判断が必要となる。

2. 作業管理

一般的な作業管理の実施については事業者の努力義務にとどまるが(安衛法第 65 条の 3)、作業管理の具体的な措置は、通達、指針やガイドライン等において具体化されており、こうした措置を怠った結果、健康障害が生じた場合には、損害賠償請求権も認められている。ソフトローが行為規範としてではなく、裁判規範として機能していることが確認できる。なお、これらの規範についても、技術の発展やこれに伴う作業環境の変化に応じて発展してきたといえる。

作業管理のうち、高圧下の業務及び潜水業務の作業時間については、安衛法第 65 条の 4 及びこれに基づく高圧則により、罰則付で制限が課されている。もっとも、ここでいう「作業時間」のうち、「直接業務に従事する時間」の制限については、技術の進展に伴い、こ

れを高圧則において一義的に定めていた規制手法を改め、所定の計算式を示しつつも、事業者の責任の下で定める作業計画における設定に委ねることとした点が注目される。

3．健康管理

作業環境管理や作業管理が適切になされているとしてもなお、健康障害が生じる可能性はある。また、作業環境管理や作業管理が適切になされているか否か自体、常に検証の対象となるべきものである。こうしたなかで、健康管理は、健康障害の発生やそのリスクを早期に把握し、必要な措置をとることにより、健康障害の発生や増悪を予防するためのものといえる。健康診断は「健康管理」の基盤をなすものであり、その後の労働者個人に対する就業上の措置の他、場合によっては、労働環境改善のための措置の契機となるものである。以上に述べたような意味で、健康管理と作業環境管理・作業管理は相互に関連するものであり、また、関連させることにより、労働者の健康障害防止を図っていくことが望まれるものである。作業環境測定において、作業環境測定士という専門家の果たす役割が重要であることはすでに述べたとおりであるが、健康診断においても、医師等の意見聴取や労働者への結果の通知が必要とされる。

健康診断には、職場に特有の有害要因がある場合に、当該要因に起因する健康障害発生リスクの評価と健康障害の早期発見を目的として行う特殊健康診断と労働者の健康状態を把握し、職務適性を評価することにより、就業制限や適正配置、保健指導を行い、疾病の発症・増悪防止を図る一般健康診断がある。前者は、作業環境測定・評価と同様、医学の発展や新たな職業病の発生により発展してきたものであるが、後者は、急速な高齢化や過労死などが社会問題となる中で、独自の発展を遂げてきたものということができる。

こうした発展のなかで、日本独特ともいえる制度として、長時間労働者に対する面接指導制度やストレスチェック制度が創設されている[361]。個々の労働者の労働時間の状況やストレスの状態を把握し、必要に応じて、医師の意見を踏まえて、必要に応じて事後措置を行い、場合によっては職場環境改善に繋げるという従来からの健康管理の仕組みはここでも採用されているが、同制度の利用にあたり、労働者の申出を必要とするなど労働者の自発性もまた重視されている点が特徴といえる。この点は健康管理に関する労働者の意向を尊重するものといえるが、ストレスチェックや長時間労働者の面接指導の実施割合が低いことを踏まえると、今後見直しの必要がないか検討の必要がある。少なくとも、面接指導に向けた勧奨を実効的に行っていく必要があるといえる。

---

361 労働者の高齢化、疲労・ストレスによる健康障害の一般化などの日本的文脈を前提にすると、たとえ比較法制度的にパターナリスティックな面があっても、職域でできる健康保持対策は積極的に推進すべきであるとの見解として、三柴丈典「総括研究報告書」『厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））27 頁。

4．労働衛生の三管理と今後の課題

以上のように、労働者の健康障害防止に向けて、作業環境管理・作業管理・健康管理の三管理が相互に連関することを企図して、制度が設計されてきており、また、その時々の必要に応じて、規制対象が拡大してきたといえる。もっとも、特殊健診と作業環境測定の結果の関連性の把握や健康診断の事後措置としての作業環境改善、ストレスチェックの集団的分析を踏まえた職場環境改善が必ずしも十分になされているとはいえない状況にあり、三管理の相互連関という点では課題がある。こうした相互連関にあたっては、専門人材の育成・資質向上も必要になるといえる[362]。上記の他、規制をいかに分かりやすく組み立てるかも長期的な課題になるといえよう[363]。

【図表 1：有害物質に対する管理の対象と健康障害防止措置の関係】
公益社団法人日本作業環境測定協会編『作業環境測定のための労働衛生の知識』（2019（令元）年）94 頁図表参照の上石﨑由希子作成。なお、当該図表は輿重治「職場の環境評価―環境測定結果の評価基準をめぐって」日本医師会雑誌 86 巻 12 号 1524 頁（1981（昭和 56）年）掲載の図を元に沼野雄志が作成したものである。

362 法規制の実効性確保のため、安全衛生人材の育成や能力の向上が重要であることを指摘するものとして、三柴・前掲総括研究報告書 75 頁。

363 三柴・前掲総括研究報告書 72 頁及び淀川亮＝三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究の紹介」労働安全衛生研究 13 巻 2 号 179-180 頁（2020（令和 2）年）では、リスク最小化原則（排除できるリスクは排除し、それが困難なリスクは最小化すべきとする原則）やリスク創出者管理責任負担原則（リスクを創出したり、それに影響を与えうる者こそが、その管理責任を負う原則）等、重要な基本原則を法律本法においてできる限り明確に示し、詳細部分の具体化は従前以上に省令等に委任するなどの方策が求められるとする。また、リスク要因と実効的な対策が明確な対象には、仕様基準（なすべきこと・なすべきでないことを特定的に定める基準）で規制を行い、そうでない対象にはできる限り性能基準（達成すべき目的のみを特定し、達成手段は名宛人の合理的な裁量に委ねる基準）で規制を行うのが適当とする。

	管理の対象	管理の内容	管理の目的	管理の指標	判断基準
作業環境管理	有害物質使用量 ↓ 有害物質発散量 ↓ **環境気中濃度**	物質の代替 使用形態、使用条件 生産工程の変更 生産設備の負荷低減 遠隔操作、自動化、設備の密閉 局所排気、全体換気、建物の構造改善	発散の抑制 作業者と有害物の隔離 除去・希釈	**環境気中濃度**	**管理濃度**
作業管理	↓ 呼吸域濃度 ↓ **ばく露濃度**	作業位置、作業方法、作業姿勢の管理 時間制限 呼吸用保護具の使用	ばく露制限 体内侵入の抑制	**ばく露濃度**（ばく露量）	**ばく露限度**（許容濃度）
健康管理	↓ 体内侵入量 ↓ 生体反応 ↓ 健康影響	配置転換、保健指導 休養、療養	障害予防	生物学的モニタリング 健康診断結果	生物学的ばく露指標 正常値

【図表 2-1：作業環境因子と健康障害】

環境条件		有害要因	障害の形態等	対象作業等
化学的要因	空気汚染 粒子状物質 ガス・蒸気	 鉱物性粉じん 化学物質 各種有害ガス、蒸気	 じん肺 産業中毒 産業中毒	 鉱業、窯業、鋳物業等 諸鉱工業 諸鉱工業
	接触		皮膚疾患	浸漬、塗装等
	酸素欠乏		酸素欠乏症	マンホール、タンク内作業
物理的要因	異常温湿度		熱中症、凍傷等	炉前作業等、冷凍等
	異常気圧		潜水病	潜かん作業等
	音波	可聴域 超音波域	聴力損失 耳鳴、嘔気等	諸鉱工業 超音波機器の取り扱い作業
	振動	局所振動 全身振動	白ろう病、頸肩腕症候群 胃腸障害等	キーパンチング、振動工具等 フォークリフト、トラクター等の運転
	放射線	X 線 γ線、β線、α線 中性子線	X 線障害 放射線障害	放射性物質の取扱い、非破壊検査等

【図表 2-2-1：多様な粉じん作業の例】

労災疾病等医学研究普及サイト「職業性呼吸器疾患」（https://www.research.johas.go.jp/jinpai/03.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 27 日）

【代表風景一例】

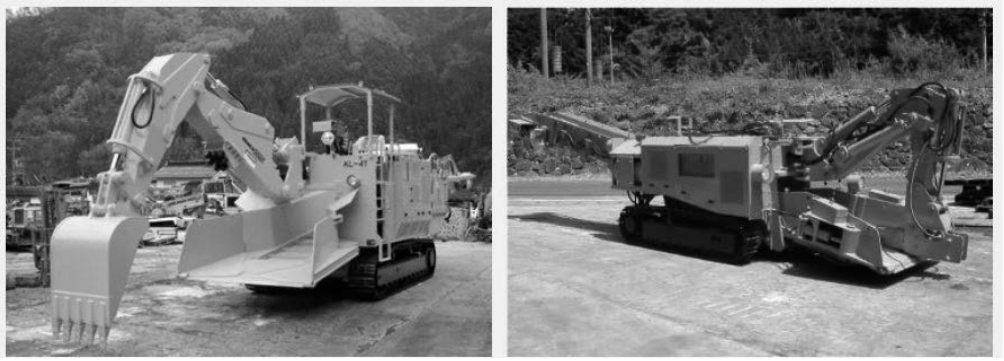
金属鉱山において衝撃式削岩機を用いて土石、岩石又は鉱物を採取する作業。
この後、トロッコなどで運ばれる。

【代表風景一例】

鋳物を製造する行程において砂型を壊し砂落としをする作業

・昭和電機株式会社ウェブサイト「（パンフレット）ご存じですか粉じんの法律？」（https://www.showadenki.co.jp/files/pamphlet/kiduki15.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）

【図表 2-2-2：ずり積機】
コトブキ株式会社ウェブサイト（https://recruit-kemco.jp/about/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 25 日）



【図表 2-2-3：手持式動力工具】

・（左図）昭和電機株式会社ウェブサイト「（パンフレット）ご存じですか粉じんの法律？」（https://www.showadenki.co.jp/files/pamphlet/kiduki15.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）

・（右図）厚生労働省「（パンフレット）」（https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/funjin_kaisei.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）

労災疾病等医学研究普及サイト「職業性呼吸器疾患」（https://www.research.johas.go.jp/jinpai/03/06/index.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 27 日）

石材店内において、手持ち式の工具を用いて石材の表面を仕上げる作業

【図表 2-2-4：じん肺】

筑西労働基準監督署「第 8 次粉じん障害防止総合対策」（リーフレット）茨城労働局ウェブサイト（ https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/library/ibaraki-roudoukyoku/corner_kantoku/chikusei/h2607_funjin.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 25 日）

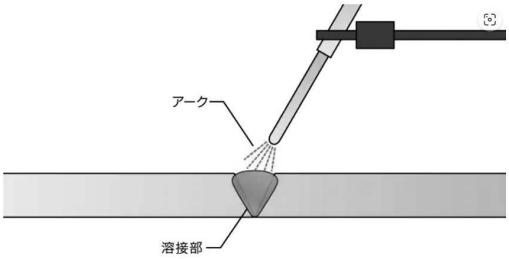
左は正常な肺、右はじん肺（粉じんの吸入により黒くなった肺）

【図表 2-2-5：アーク溶接作業】

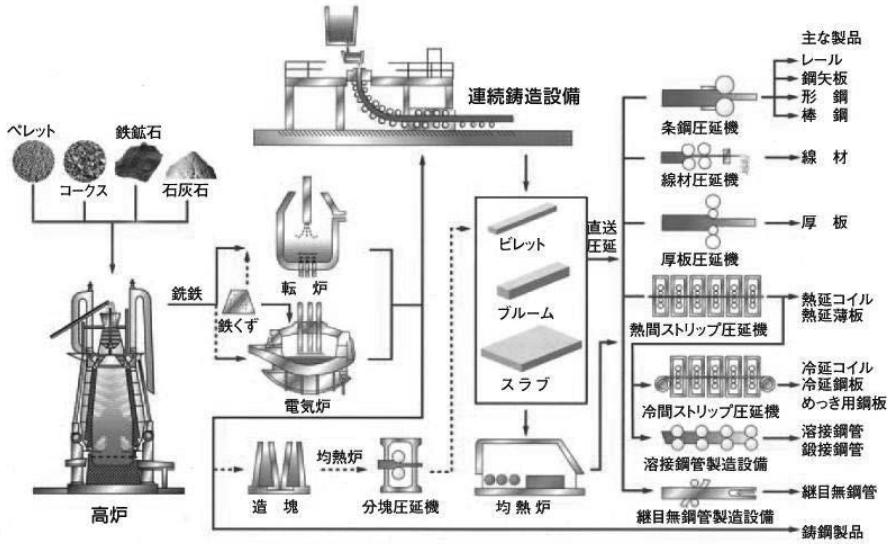
コベルコ教習所ウェブサイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/ licenses　最終閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）参照。

株式会社キーエンスウェブサイト「溶接革命」（https://www.keyence.co.jp/ss/products/measure/welding/arc/mechanism.jsp　最終

閲覧日：2022（令和 4）年 8 月 27 日）



【図表 2-3-1：電気炉・高炉による製鋼法】

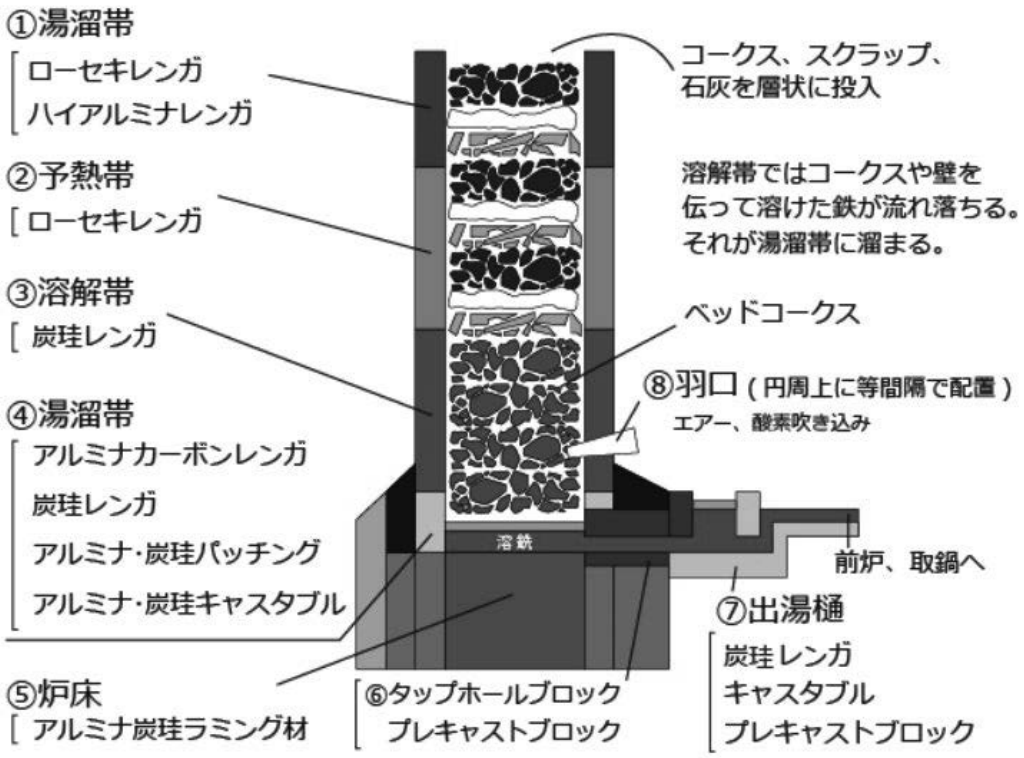


一般社団法人日本鉄リサイクル工業会ウェブサイト
（https://www.jisri.or.jp/recycle/technology.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 3 月 9 日）参照。（なお、出所は一般社団法人日本鉄鋼連盟発行「鉄ができるまで」／鉄の旅＞）

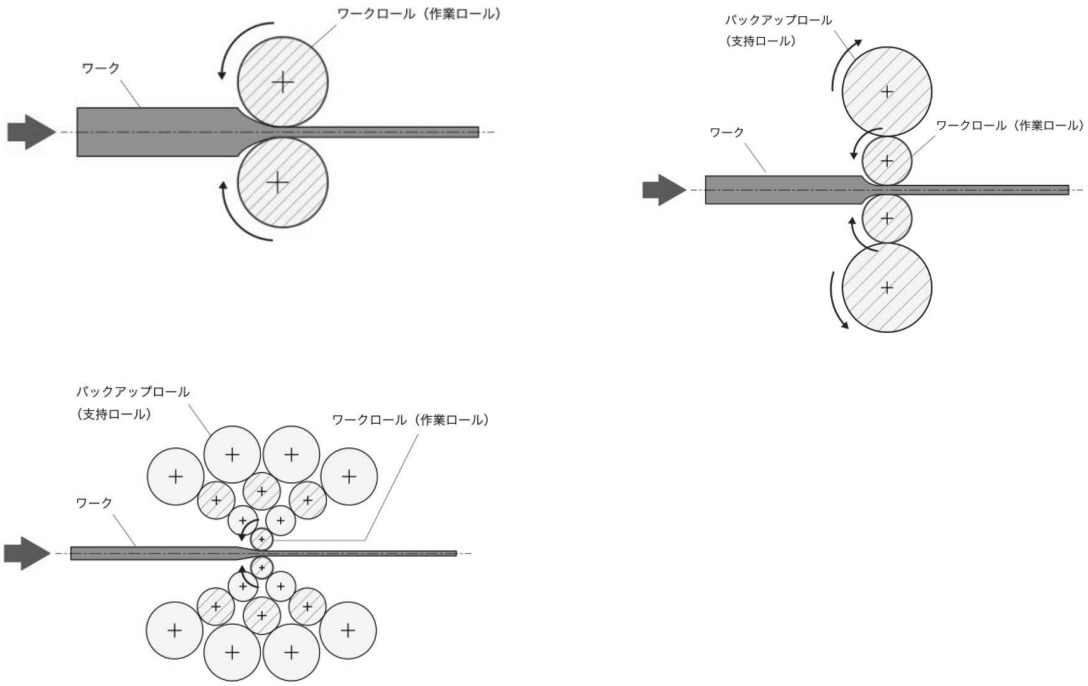
【図表 2-3-2：電気炉・転炉・加熱炉（左から）】

一般社団法人日本鉄鋼連盟ウェブサイト（https://www.jisf.or.jp/kids/shiraberu/index.html 最終閲覧日：2020（令和 2）年 3 月 9 日）参照。

【図表 2-3-3：キュポラ】
株式会社三石ハイセラムウェブサイト（https://mitsuishi-hc.jp/product/cupola/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 25 日）



【図表 2-3-4：ロール機、圧延機等による金属の圧延】
「ものづくりエンジニアのためのはじめての工作機械」（甲斐智（株式会社モノト代表））（https://monoto.co.jp/rolling/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 27 日）



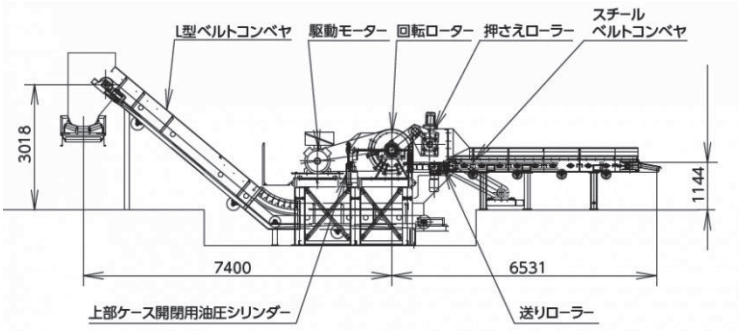
※上段：二段圧延機、下段左：四段圧延機、下段右：多段圧延機

【図表 2-4-1：ドラム缶洗浄】

北陸ドラム工業株式会社ウェブサイト（http://www.hokurikudrum.co.jp　最終閲覧日：2020（令和 2）年 3 月 9 日）

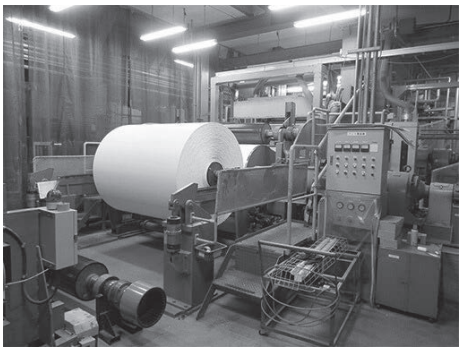
【図表 2-4-2：ドラムパーカー・チッパー】

三蓉エンジニアリング株式会社の WEB サイト（https://biomass-hasaiki.jp/publics/index/51/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 1 日）参照



【図表 2-4-3：多筒抄紙機】

大日本製紙ウェブサイト（https://www.dainichi-paper.co.jp/process/　最終閲覧日：2020（令和 2）年 3 月 9 日）参照



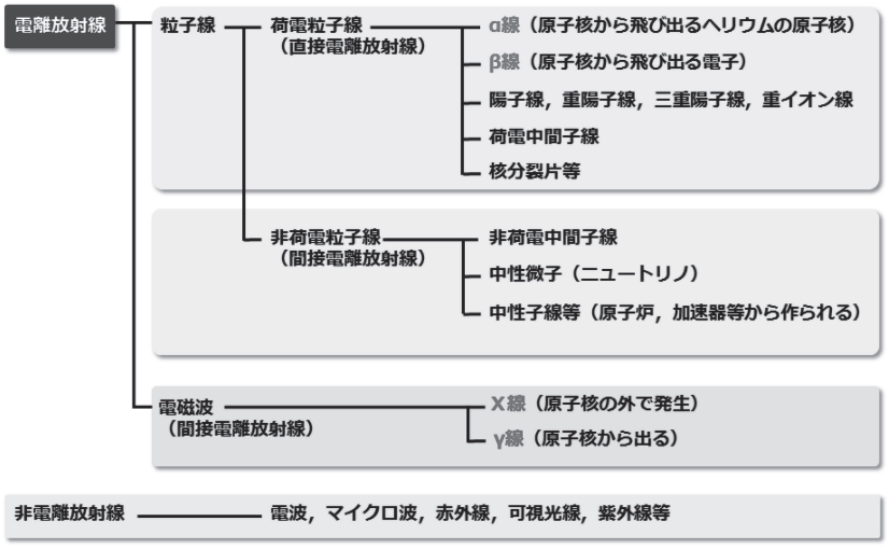
【図表 2-5-1：管理区域】

ミドリ安全ドットコムの商品（JIS 放射能標識）を紹介するウェブサイトより抜粋（https://ec.midori-anzen.com/shop/c/cLAAAAC/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 23 日）

【図表 2-5-2：放射線の種類】

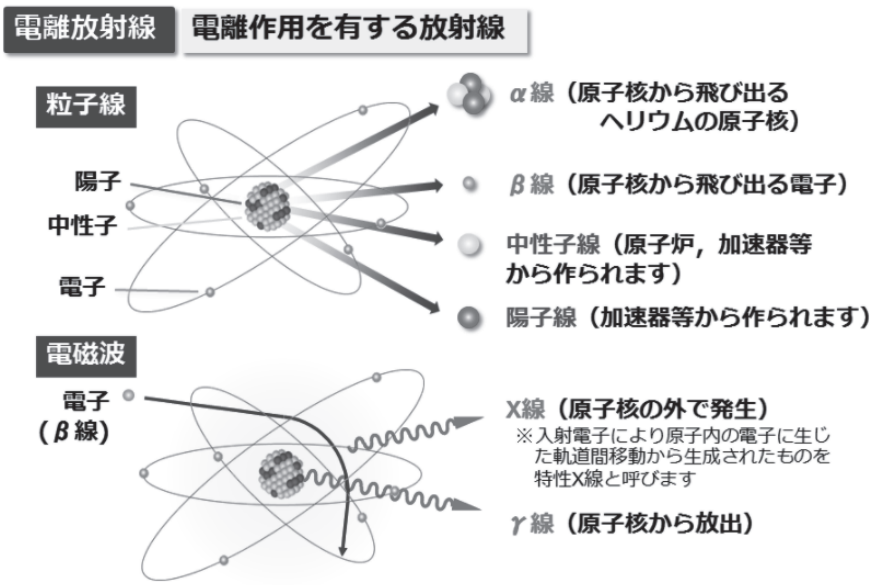
環境省ウェブサイト

（https://www.env.go.jp/chemi/rhm/h28kisoshiryo/h28kiso-01-03-02.html　最終閲覧日：2021（令和 3）年 3 月 17 日）。

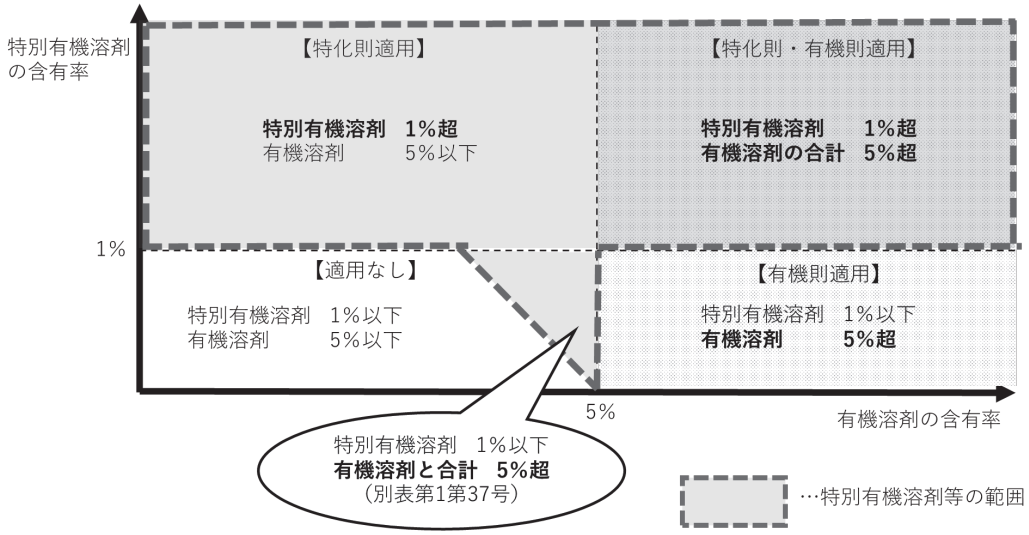


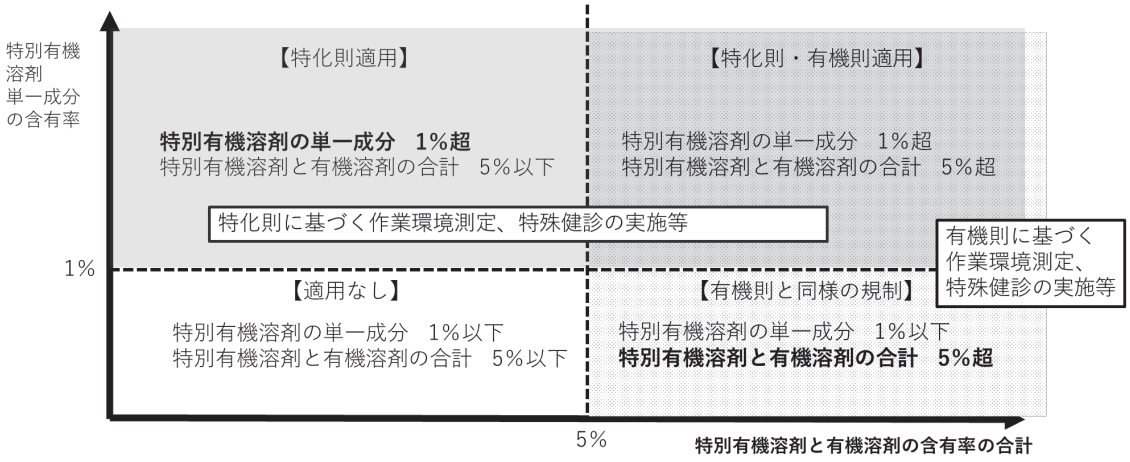
環境省ウェブサイト

（https://www.env.go.jp/chemi/rhm/h28kisoshiryo/h28kiso-01-03-03.html　最終閲覧日：2021（令和 3）年 3 月 17 日）。

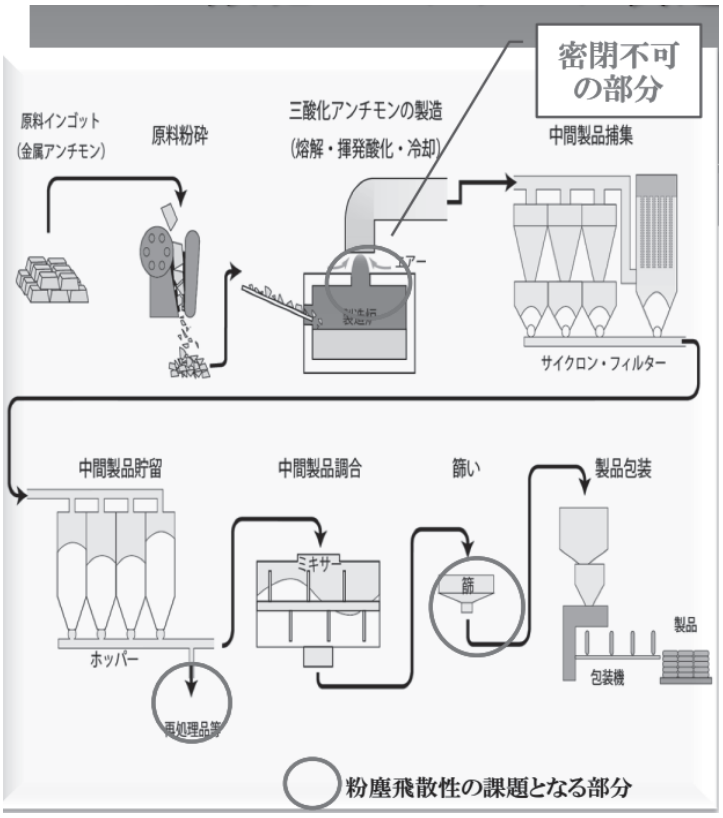


【図表 2-6-1：特別有機溶剤等の範囲と特化則と有機則の適用関係】
「実務家のための労働安全のサイト」（柳川行雄）（https://osh-management.com/document/information/special-organic-solvent/ 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 21 日）、厚生労働省「特定化学物質障害予防規則等の改正（ジメチル-2,2-ジクロロビニルホスフェイトとクロロホルムほか 9 物質の追加）に係るパンフレット」（厚生労働省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000057700.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 21 日）、三協化学株式会社ウェブサイト（https://www.sankyo-chem.com/regulation/tokkasoku/?lang=ja 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 21 日）における図表を元に石﨑由希子作成。



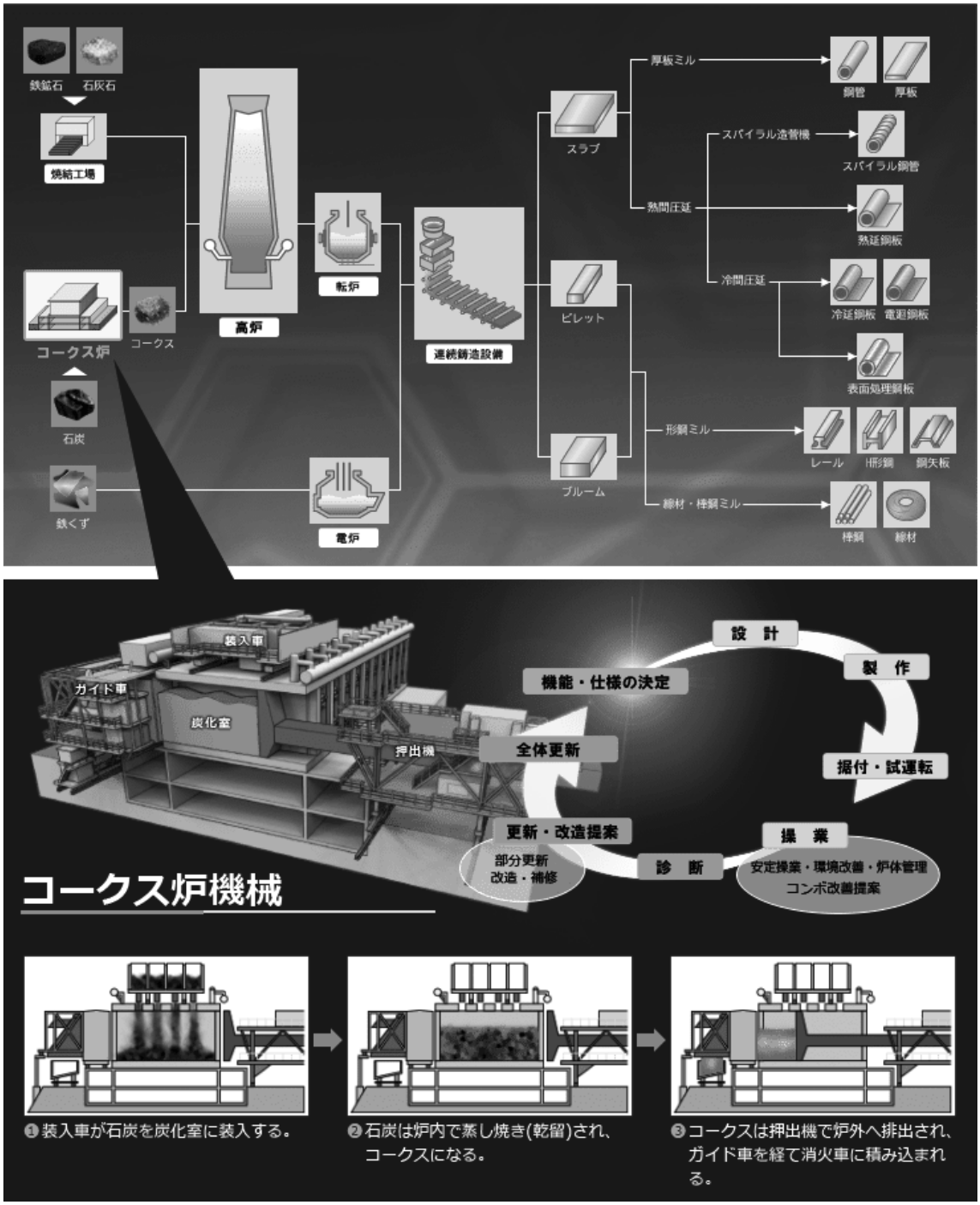


【図表 2-6-2：三酸化二アンチモンの製造工程】
日本鉱業協会資料「厚生労働省ヒアリング資料　三酸化二アンチモン」（2015（平成 27）年 10 月 7 日）
厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/sochi27_3_shiryou2-3-2.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 21 日）

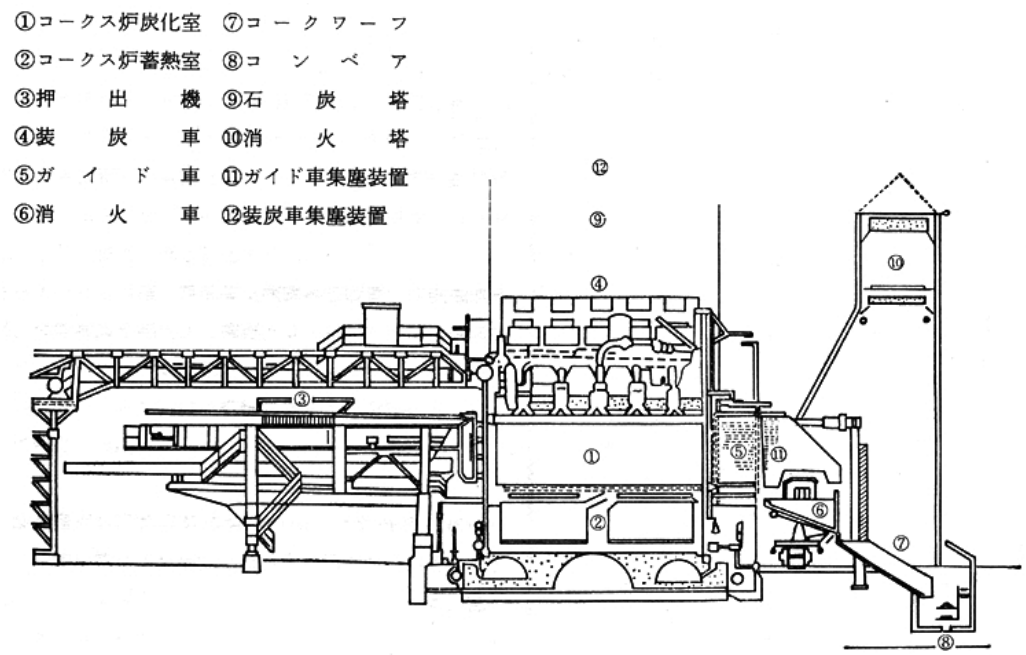


※製造炉に原料となるアンチモンメタルは連続的に投入され、炉内に酸素や空気を送り込むことで 1,000℃程度に熔解されたアンチモンメタルを酸化させる。製造炉は生産性維持の為に、操業中に作業員による熔湯面の滓類除去や酸化アンチモンガス冷却部の固着物除去等のメンテナンス作業が必須となるとされる。

【図表 2-7：コークス炉】
住友重機械工業株式会社ウェブサイト（https://www.shi.co.jp/products/energy/coke/index.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日）



昭和 50・10・1 基発第 573 号

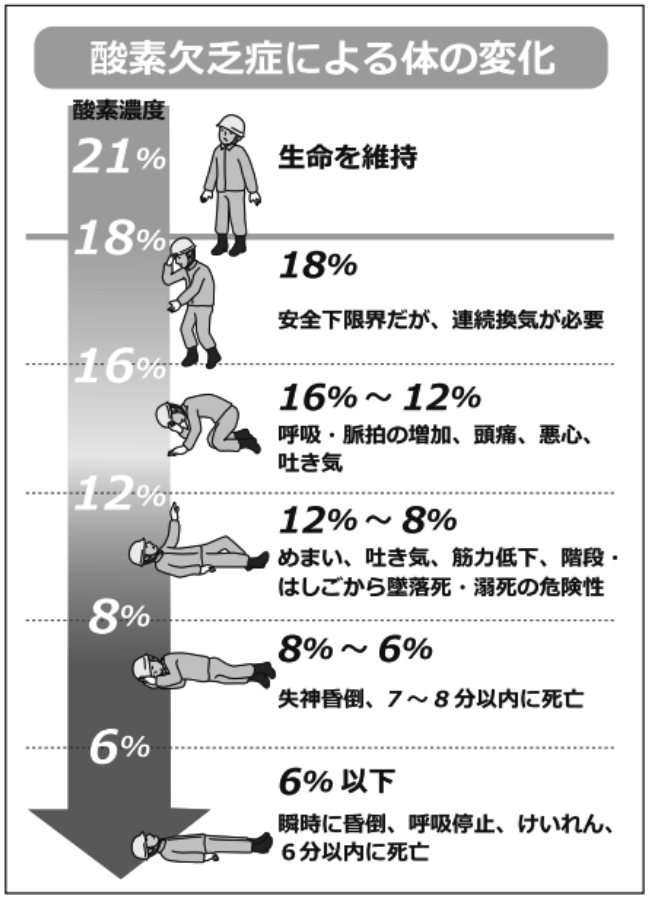


【図表 2-8-1：酸素欠乏場所の例（地下ピット）】

・職場のあんぜんサイト

（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=100727　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 27 日）

【図表 2-8-2：酸素欠乏症】
厚生労働省パンフレット（https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000628946.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 25 日）



【図表 2-9：作業環境測定の頻度及び測定対象】

頻度	作業場		測定対象	根拠
その日の作業開始前	酸素欠乏危険場所		当該作業場における空気中の酸素（第二種酸素欠乏危険作業に係る作業場にあっては、酸素及び硫化水素）の濃度	酸欠則第 3 条第 1 項
半月以内に 1 回	粉じん作業を行う坑内作業場		空気中の粉じんの濃度 ※測定困難な場合を除く	粉じん則第 6 条の 3
	暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場		屋内作業場における気温、湿度及びふく射熱	安衛則第 607 条
	通気設備がある坑内作業場		通気量	安衛則第 589 条、第 603 条
	28℃を超える又はおそれのある坑内作業場		気温	安衛則第 589 条、第 612 条
1 か月以内に 1 回	炭酸ガスが停滞又はおそれのある坑内作業場		炭酸ガス濃度	安衛則第第 589 条、591 条第 1 項
	放射線業務	放射線業務を行う管理区域（実効線量が 1.3mSv/3 か月を超える区域）	外部放射線による線量当量率又は線量当量 ※放射線装置が固定されており、使用の方法及び遮へい物の位置が一定しているとき等は 6 か月に 1 回で足りる	電離則第 54 条第 1 項
		非密封の放射性物質取扱作業室	空気中の放射性物質の濃度	電離則第 55 条
		事故由来廃棄物等取扱施設		
		坑内の核燃料物質の採掘の業務を行う作業場		
2 か月以内に 1 回	中央管理方式の空気調和設備がある建築物の室		一酸化炭素及び炭酸ガスの含有率、室温及び外気温、相対湿度	事務所則第 7 条第 1 項
6 か月以内に 1 回	**粉じんを著しく発散する屋内作業場（常時**		空気中の粉じんの濃度（土石、岩石又は鉱物に係る特定粉じん作業を行う屋内	粉じん則第 26 条第 2 項、

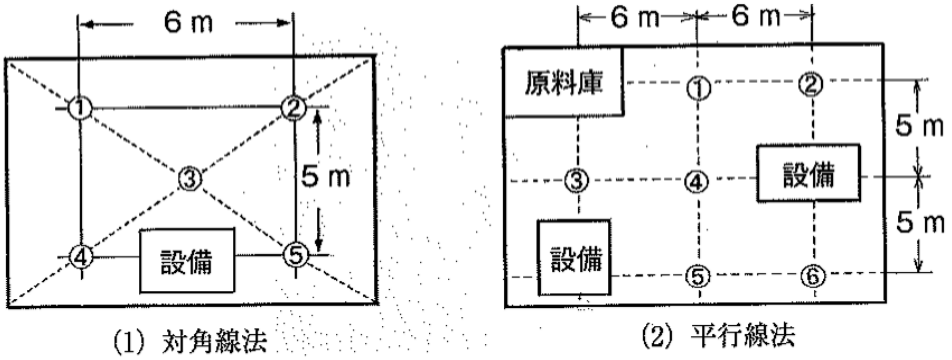
	特定粉じん作業が行われる屋内作業場）（＊）	作業場については、当該粉じん中の遊離けい酸の含有率）	同第 3 項
	著しい騒音を発する屋内作業場	等価騒音のレベル	安衛則第 590 条第 1 項
	特定化学物質を製造又は取扱う屋内作業場（＊）	第一類物質又は第二類物質（※がんなどの慢性疾病を発生させるおそれのある物質。第一類はそのリスクがより大きい）の空気中における濃度	特化則第 36 条第 1 項
	有機溶剤業務（＊）	有機溶剤濃度の測定	有機則第 28 条第 2 項
	石綿を取扱い又は製造する屋内作業場（＊）	石綿の空気中における濃度	石綿則 36 条
1 年以内に 1 回	**鉛業務（＊）**	空気中の鉛の濃度	鉛則第 52 条第 1 項

※　太字：作業環境測定士又は作業環境測定機関による測定が義務付けられる指定作業場。

※　＊印（石﨑由希子作成）：作業環境評価基準が適用される。

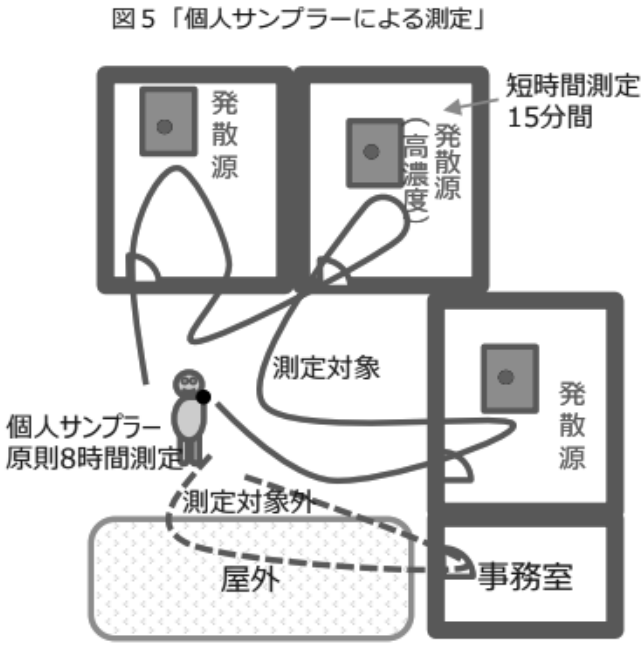
【図表 2-10-1：A 測定の決定方法】

（公益財団法人埼玉県健康づくり事業団ウェブサイト http://www.saitama-kenkou.or.jp/corporate_analysis2.php#environment 最終閲覧日：2020（令和 2）年 1 月 11 日）



【図表 2-10-2：個人サンプラーによる測定】

厚生労働省「第 1 回職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」資料 2-3（https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000541391.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 25 日）

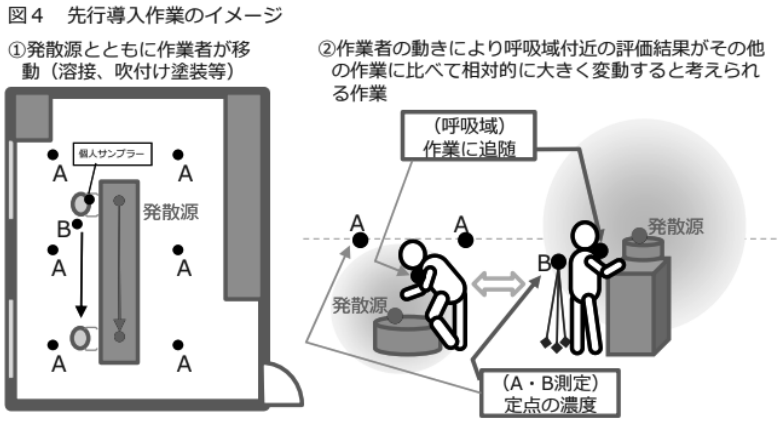


厚生労働省「平成 29 年度第 1 回個人サンプラーを活用した作業環境管理のための専門家検討会」資料 1-2

（ https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000183600.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 11 月 4 日）

【図表 2-10-3：先行導入作業】

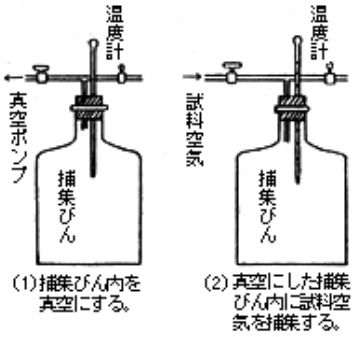
厚生労働省「第 1 回職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」資料 2-3（https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000541391.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 25 日）



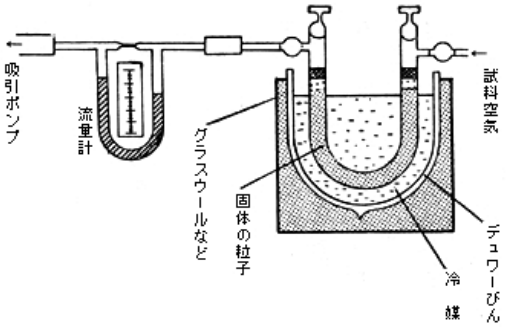
【図表 2-11：捕集方法】

（作業環境測定基準施行通達・昭和 51・6・41 基発第 454 号）

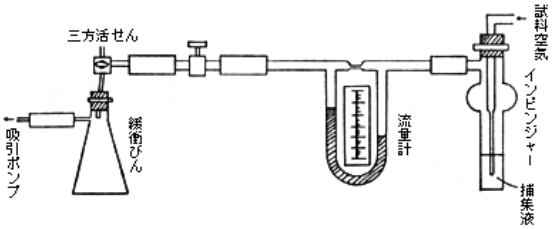
【直接捕集方法】



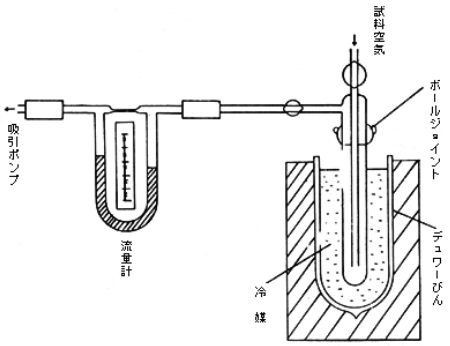
【固体捕集方法】



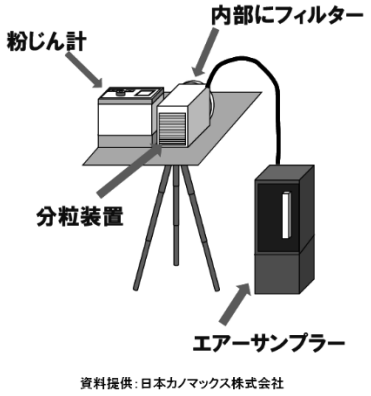
【液体捕集方法】

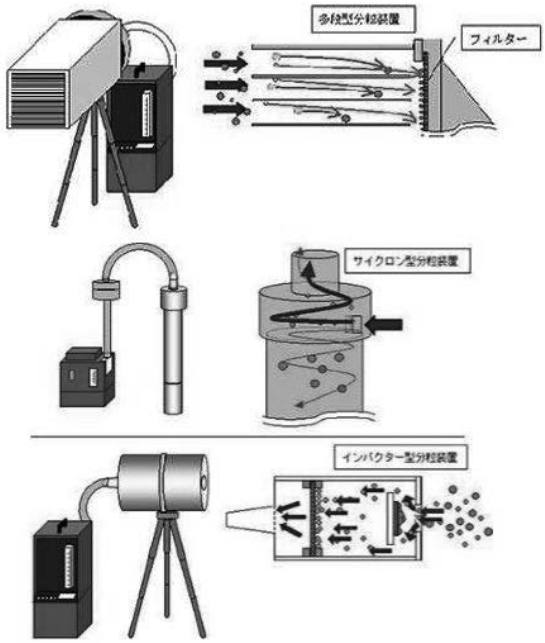


【冷却凝縮捕集方法】



【図表 2-12-1：粉じんの測定方法と様々な分粒装置】
（厚生労働省平成 28 年度第 1 回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（平成 28 年 11 月 30 日）資料 1－1「作業環境測定基準（昭和 51 年労働省告示第 46 号）の概要」（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000145103.html 最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 29 日）及び日本カノマックス株式会社ウェブサイト
（http://www.kanomax.co.jp/technical/detail_0039.html 最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 29 日））

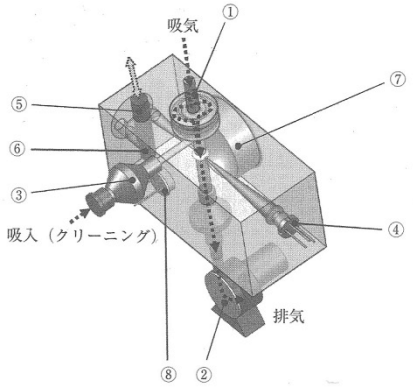




資料提供：日本カノマックス株式会社

※分粒装置には、多段型、サイクロン型、インパクター型等あるが、国内では、多段式分粒装置が多く使われている。

【図表 2-12-2：光散乱式粉じん計（左）と圧電天秤方式粉じん計（右)】
（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック 0 総論編』（日本作業環境測定協会、2019（令和元）年）104 頁・114 頁）



①吸引口　⑤標準散乱板
②吸引ポンプ　⑥シャッター
③フィルター　⑦ミラー
④レーザーダイオード　⑧フォトダイオード

図 III.22　3423 型の内部構造

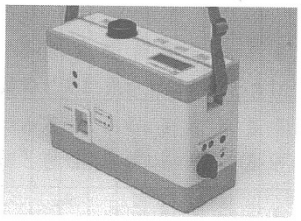
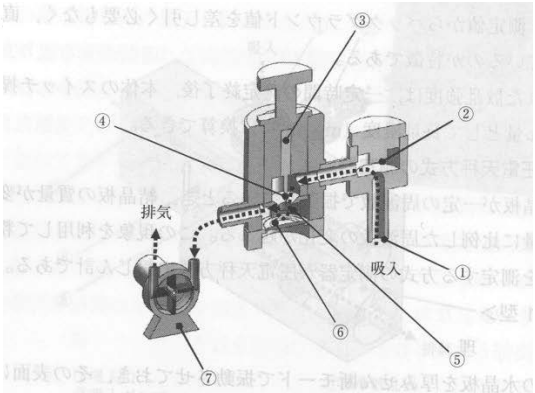


図 III.23　3423 型の外観



①試料空気の吸入口　⑤コロナ放電空間
②インパクター　⑥受感部（センサー）
③高圧電源接結部　⑦吸引ポンプ
④放電電極

図 III.33　3521 型の内部構造

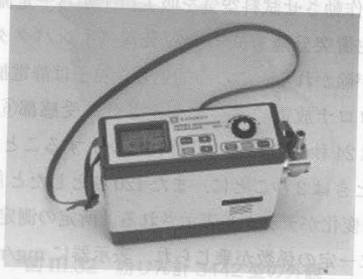


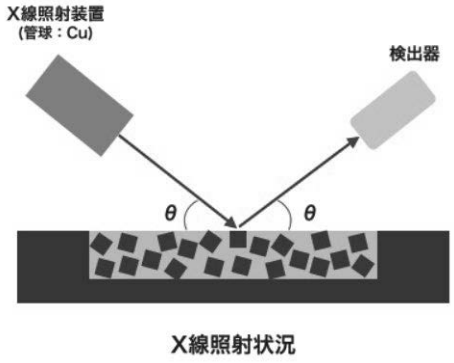
図 III.34　3521 型の外観

校正マスタ（https://kosei-master.com/products/shocategory/132　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日）

【図表 2-12-3：エックス線回析】

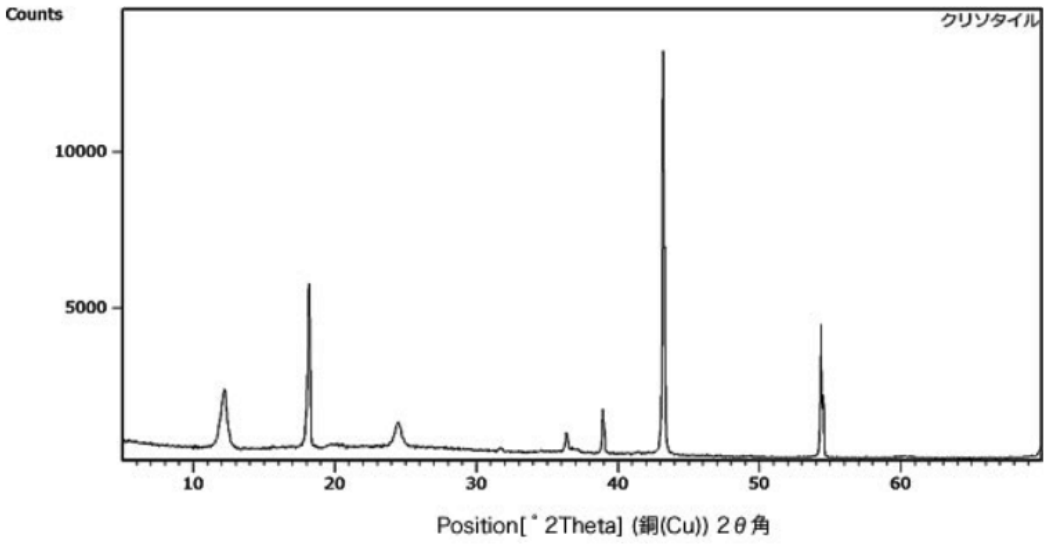
環境リサーチ株式会社ウェブサイト（https://www.kankyo-research.co.jp/equipment/xrd.php 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日）。

【原理】



【装置の外観】

【エックス線回析装置での分析例（クリソタイル）】

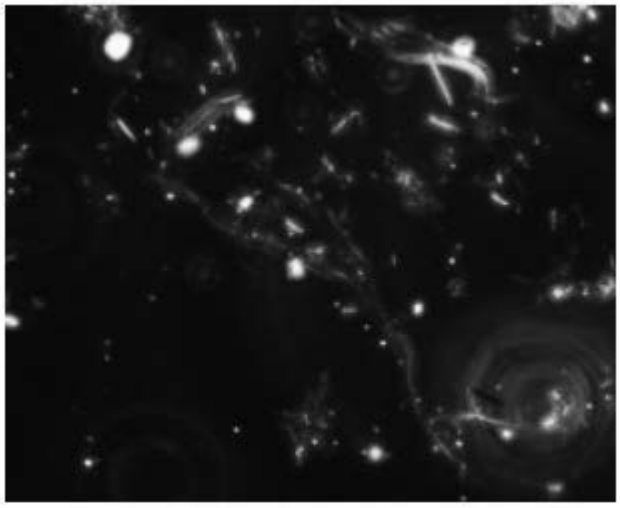


クリソタイル標準サンプルのX線回折データ

【図表 2-13：位相差顕微鏡】

オリンパス株式会社（https://www.olympus-lifescience.com/ja/support/learn/01/024/ 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 25 日）

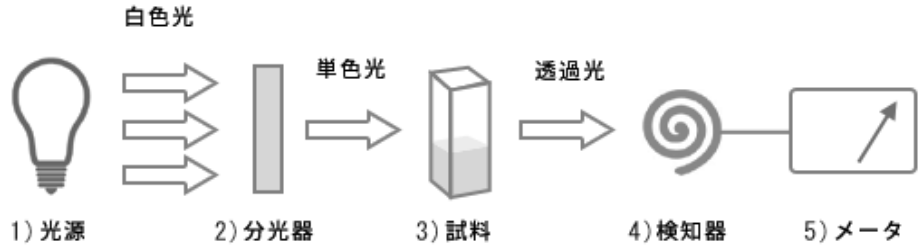
環境リサーチ株式会社ウェブサイト（https://www.kankyo-research.co.jp/equipment/xrd.php 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日）。



クリソタイル標準サンプルの
位相差顕微鏡写真

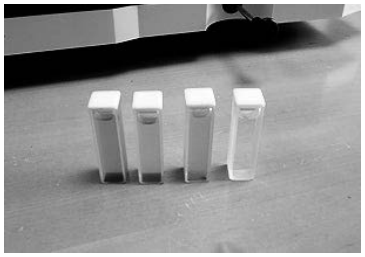
【図表 2-14-1：分光光度計の原理と測定手順】
「分光光度計ラボ」（株式会社ティアンドティ運営）ウェブサイト
（https://www.tech-try.com/bunkou/information/sikumi.html）、
https://www.tech-try.com/bunkou/information/noudo.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日）

【原理】

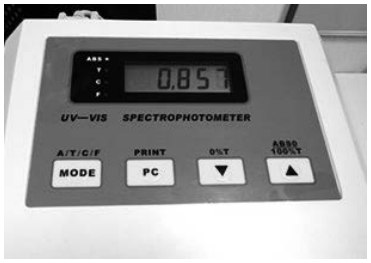


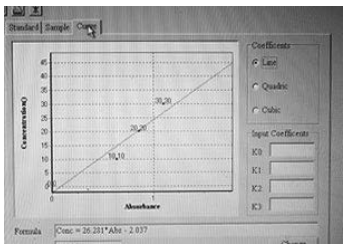
【外観】

【測定手順】（上記ウェブサイトより抜粋）
①　あらかじめ濃度が分かっている標準液を用意。



② 標準液の吸光度のデジタル表示（左下図）を元に検量線（右下図）を作成





③　試料の吸光度を検量線に当てはめることで濃度を確認可能

一般社団法人日本分析機器協会ウェブサイト（堀込純／和久井隆行（(株)日立ハイテクノロジーズ）執筆）（https://www.jaima.or.jp/jp/analytical/basic/spectroscopy/uvvis/ 最終閲覧日：2020（令和 2）年 1 月 13 日）

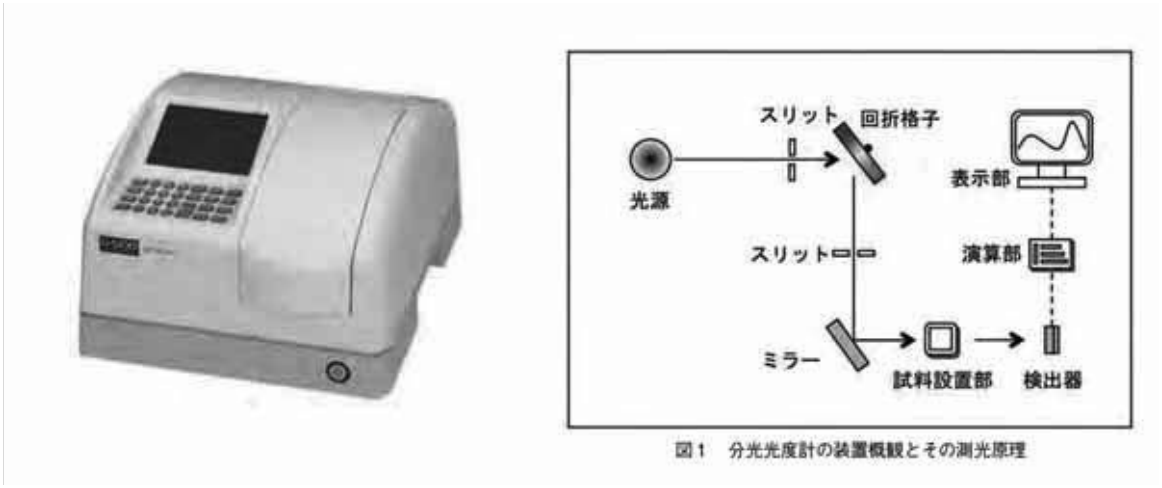
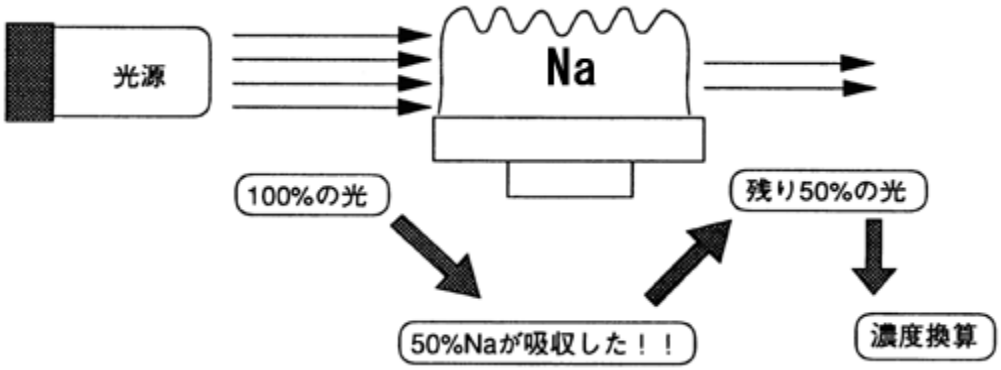


図 1　分光光度計の装置概観とその測光原理

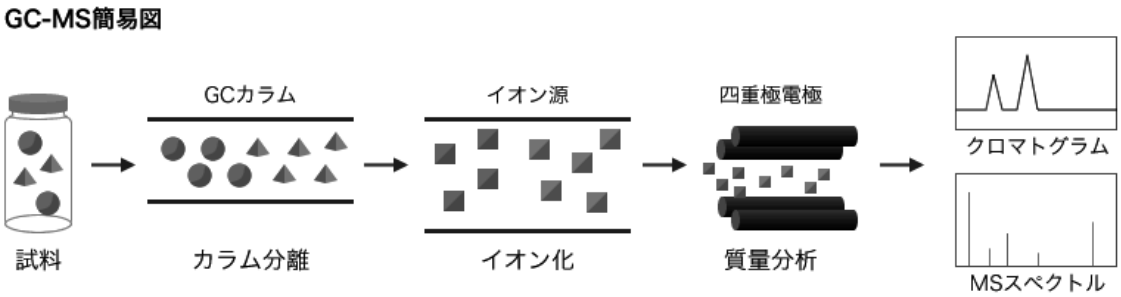
【図表 2-14-2：原子吸光光度計の原理】
株式会社日立ハイテクサイエンスウェブサイト
（https://www.hitachi-hightech.com/jp/ja/knowledge/analytical-systems/aas/aas-basics/course3.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日）
【原子吸光光度計の原理】

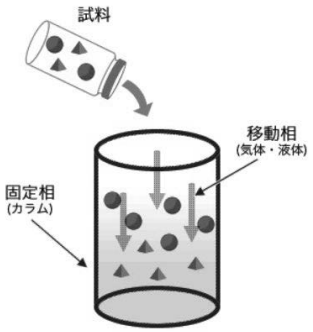


【図表 2-14-3：クロマトグラフ】

環境リサーチ株式会社ウェブサイト（https://www.kankyo-research.co.jp/equipment/gc-ms.php 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 25 日）

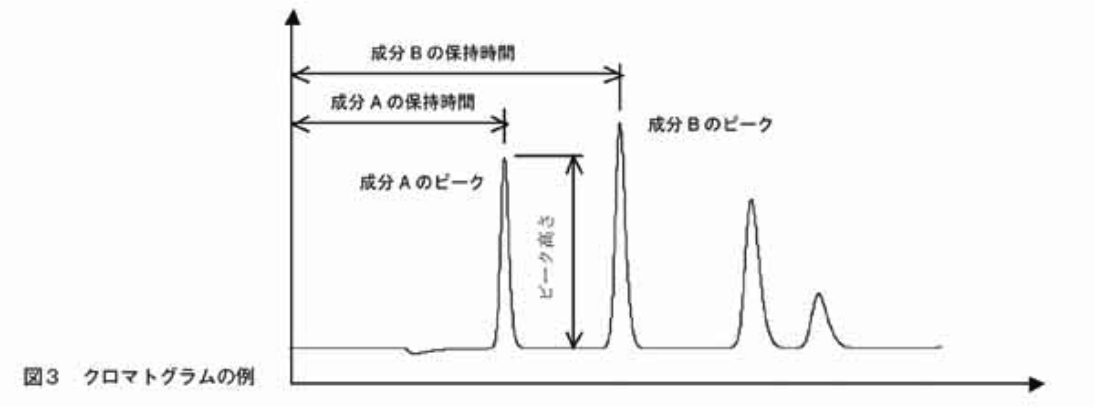
【クロマトグラフィーの原理とクロマトグラフの外観】



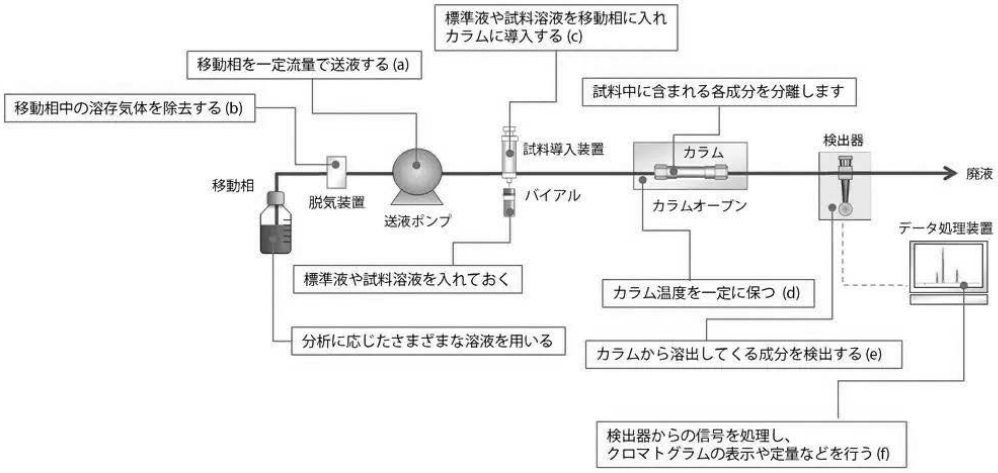


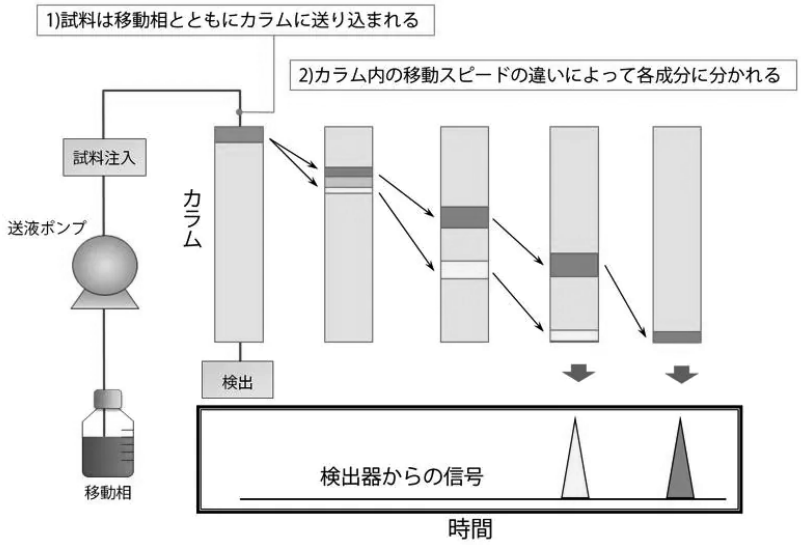
一般社団法人日本分析機器工業会ウェブサイト（https://www.jaima.or.jp/jp/analytical/basic/chromatograph/principle/ 最終閲覧日：2020（令和 2）年 3 月 16 日）〔小森亨一（（株）島津製作所）執筆〕

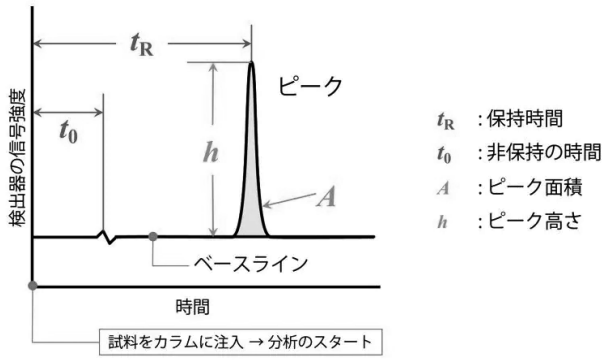
【クロマトグラムの例】



【図表 2-14-4：高速液体クロマトグラフの装置構成と原理】
株式会社島津製作所ウェブサイト
（https://www.an.shimadzu.co.jp/hplc/support/whatis_hplc.htm　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 28 日）







【図表 2-15：北川式検知管とガステック式検知管】

【北川式検知管】

光明工業株式会社ウェブサイト

（https://www.komyokk.co.jp/product/001/kensikumi.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 27 日）

【ガステック式検知管】株式会社ガステックウェブサイト
（https://www.gastec.co.jp/product/detector_tube/summary/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 27 日）

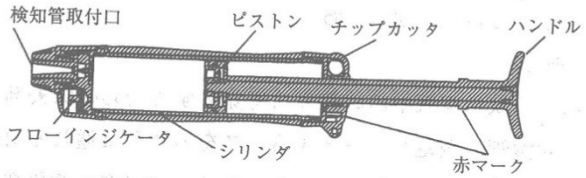


図 III.38　北川式真空法ガス採取器

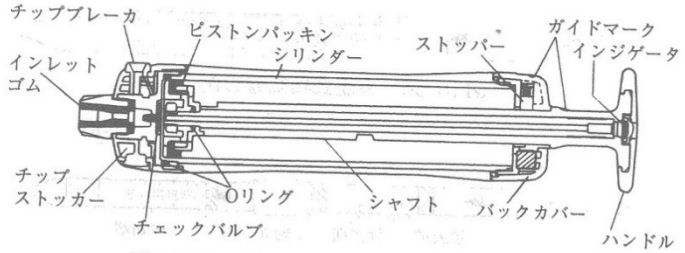


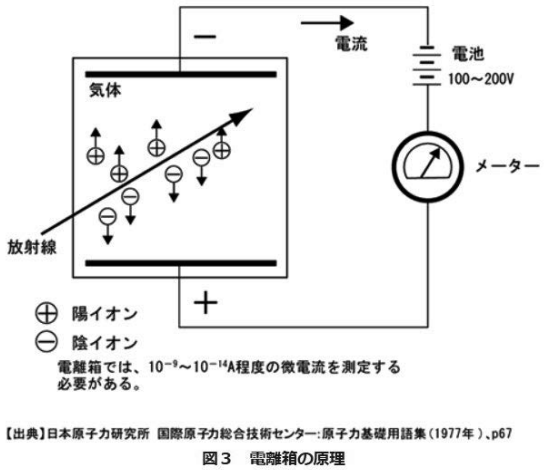
図 III.39　ガステック式真空法ガス採取器

公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック 0 総論』（日本作業環境測定協会、2019（令和元）年）122 頁）

【図表 2-16-1：サーベイメーターの原理と例】
・サーベイメーターの原理を示す図については、日本獣医医師会ウェブサイト「放射線診療技術研修支援システム」
（http://www.020329.com/x-ray/bougo/contents/chapter3/3-3-ref02-page2.html、http://www.020329.com/x-ray/bougo/contents/chapter3/3-3-ref02-page3.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）
・電離箱式、半導体式、シンチレーション式サーベイメーターの写真については、日本電気計測器工業会ウェブサイト（https://www.jemima.or.jp/tech/6-03-02-09.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）
・比例計数管、GM 計数管、半導体検出器の外観の写真については、日本電気計測器工業会ウェブサイト（https://www.jemima.or.jp/tech/6-02-02-03.html、https://www.jemima.or.jp/tech/6-02-02-04.html、https://www.jemima.or.jp/tech/6-02-02-05.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）
・各検出器の説明については上記サイト参照。

・比例計数管式サーベイメーターの写真については、富士電機株式会社ウェブサイト（https://www.fujielectric.co.jp/products/radiation/servy/nsn.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）
・GM サーベイメーターの写真については、千代田テクノル株式会社ウェブサイト（https://www.c-technol.co.jp/product/surveymeter/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）

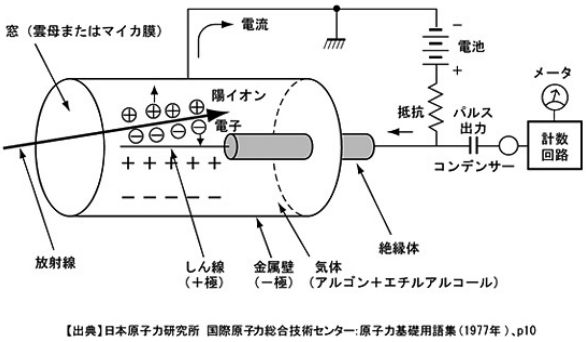
（表全体については石﨑由希子作成）

<table>
<tr><td>電離箱</td><td>一定容積の空気箱（電離箱）の中に電極を入れ、放射線によって電離された容器内の電子を電極に集めることで出力された電流を測定するもの</td></tr>
<tr><td colspan="2"> 

【出典】日本原子力研究所 国際原子力総合技術センター:原子力基礎用語集（1977年）、p67
図３　電離箱の原理

電離箱式
（上図）電離箱の原理、（下図）電離箱式サーベイメーターの例</td></tr>
<tr><td>比例計数管</td><td>検出器内の電極間の電圧を高めることにより、加速された電子が検出器内の気体を新たに電離（2 次的電離）し、新たに生じた電子が更に次の電離を引き起こす（電子なだれ状態になる）ことにより、通常の電離箱よりも出力信号を高めたもの</td></tr>
<tr><td colspan="2">
（左図）比例計数管式サーベイメーター、（右図）比例計数管の外観</td></tr>
<tr><td>GM（ガイガー・ミュ</td><td>検出器内の電極間の電圧を更に高めることにより、大量の電子な</td></tr>
</table>

ラー）計数管	だれを生じさせ、これにより励起した多数のガス分子が発した紫外線が光電子を放出させ、この電子が次の電子なだれへと発展した状態（ガイガー放電）を起こすことで、出力信号を高めたもの

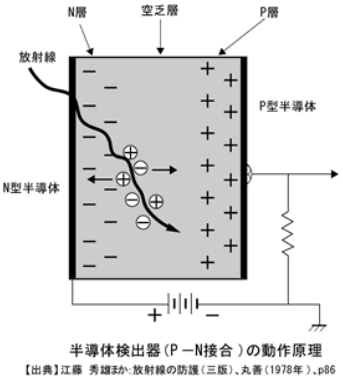


【出典】日本原子力研究所 国際原子力総合技術センター:原子力基礎用語集（1977年）、p10

（上図）GM 計数管の原理

（下左図）GM サーベイメーターの例、（下右図）GM 計数管の外観

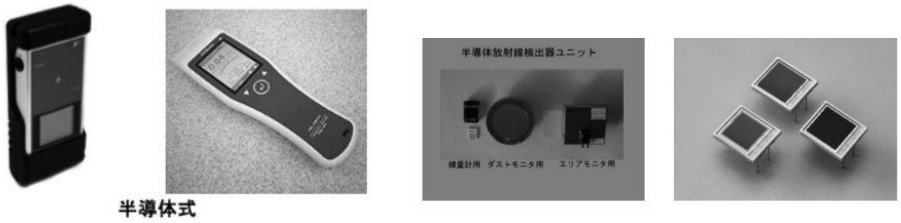
半導体検出器	固体内での電離を利用した検出器。P 型半導体と N 型半導体を接合し、それぞれに電圧を加え、接合部に放射線を入射すると、半導体物質が電離され、電子と正孔（ホール）が生成され、電子はP層側に、正孔（ホール）は N 層側に移動する。この時両層の電極側に発生したパルスを測定することで、放射線を測定するもの。出力信号は気体を用いる検出器よりも大きくなる。

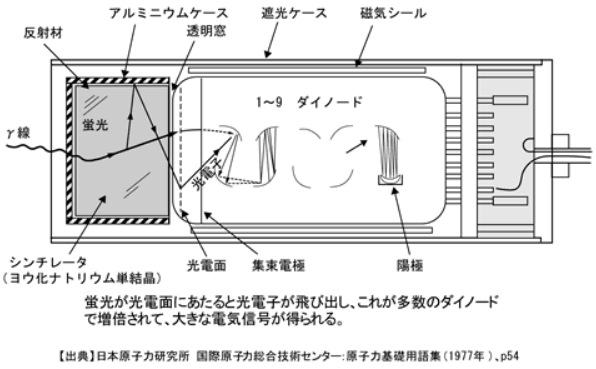


半導体検出器（P－N接合）の動作原理

【出典】江藤 秀雄ほか:放射線の防護（三版）、丸善（1978年）、p86

（上図）半導体検出器の原理

<table>
<tr><td colspan="2"> 

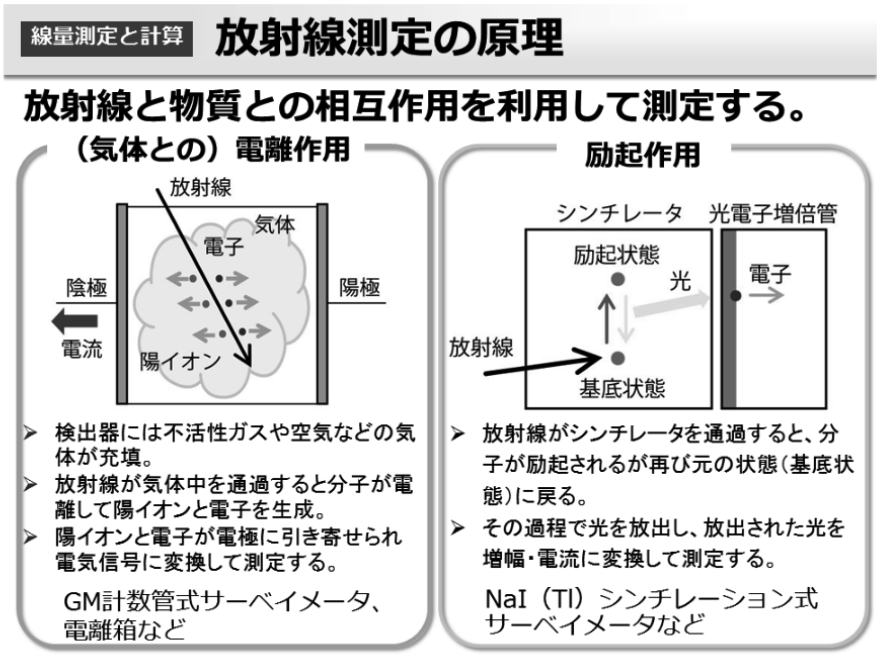
（下左図）半導体式サーベイメーターの例、（下右図）半導体検出器の外観</td></tr>
<tr><td>シンチレーション検出器</td><td>蛍光物質（シンチレータ）を検出器に利用した測定器。放射線が入射し、励起状態となった蛍光物質が、安定な状態に戻るときに放出する発光量を測定するもの</td></tr>
<tr><td colspan="2"> 

（上図）シンチレーション検出器の原理、（下図）シンチレーション式サーベイメーターの例</td></tr>
</table>

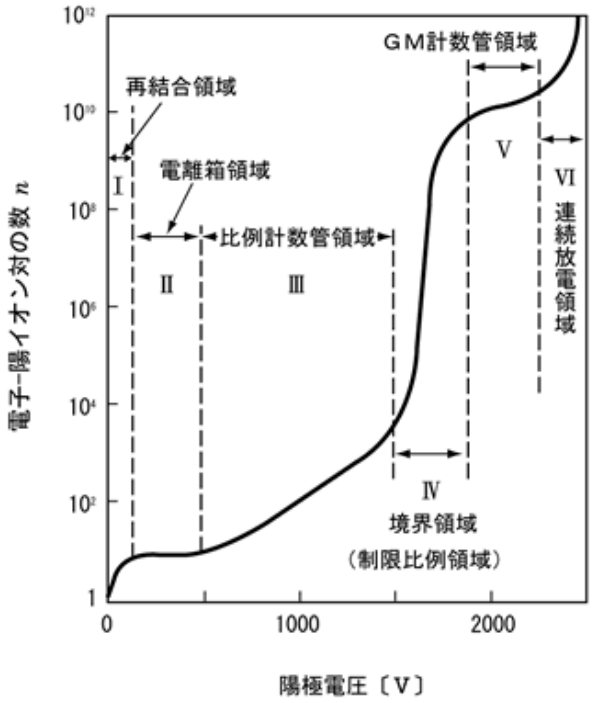
【図表 2-16-2：電離作用と励起作用】

環境省ウェブサイト

（https://www.env.go.jp/chemi/rhm/h28kisoshiryo/h28kiso-02-04-02.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）



【図表 2-16-3：電離箱、比例計数管、GM 計数管の違い】
日本獣医医師会ウェブサイト「放射線診療技術研修支援システム」（http://www.020329.com/x-ray/bougo/contents/chapter3/3-3-ref02.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）



【図表 2-16-4：個人線量計】

・フィルムバッジについては、第 6 回眼の水晶体の被ばく限度の見直し等に関する検討会」（2019（令和元）年 8 月 1 日）資料 2（公益社団法人日本アイソトープ協会　中村吉秀提出資料）参照。

・熱ルミネセンス線量計とその原理の写真は、トーレック株式会社ウェブサイト（https://toreck.co.jp/medical/td-1000.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）

・蛍光ガラス線量計（ガラスバッジ）（個人装着）の写真は、千代田テクノル株式会社ウェブサイト（https://www.c-technol.co.jp/glassbadgesite/glassbadge/　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）、原発周辺の測定に係る写真は、福島県原子力センターウェブサイト（http://www.atom-moc.pref.fukushima.jp/old/keikouglass.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）

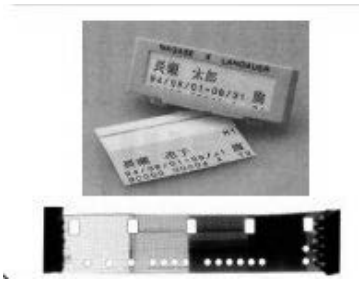
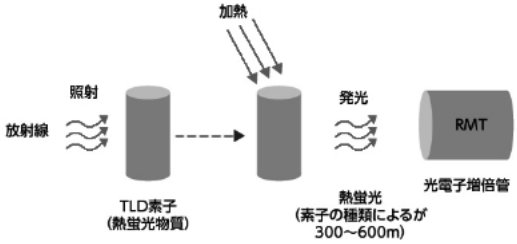
・光刺激ルミニセンス線量計（OSL 線量計）（ルミネスバッジ）の写真は、長瀬ランダウア株式会社ウェブサイト（https://www.nagase-landauer.co.jp/luminess/index.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）

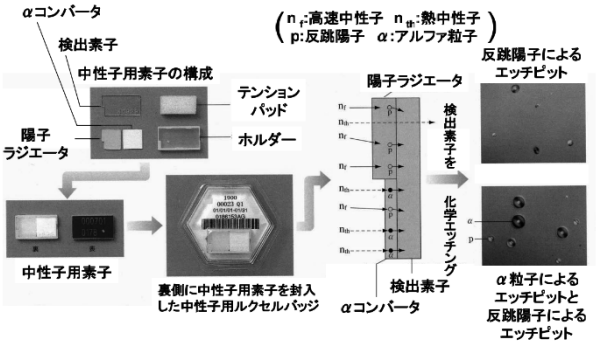
・固体飛跡検出器を使った中性子線量計については、鶴田隆雄（近畿大学原子力研究所（当時））「見えない放射線の飛跡を見る」第 12 回関西蔵前懇話会（2009（平成 21）年 2 月 19 日）資料（http://kan5.sakura.ne.jp/konwa/KuramaeHandout/tsuruta.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）

蔵前工業会懇話会（大阪）　2009 年 2 月 19 日

・説明文については、上記ウェブサイトの他、日本電気計測器工業会ウェブサイト（https://www.jemima.or.jp/tech/6-02-02-01.html、https://www.jemima.or.jp/tech/6-03-02-06.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）、日本獣医師会ウェブサイト「放射線診療技術支援システム」（http://www.020329.com/x-ray/bougo/contents/chapter3/3-3-ref02-page3.html、http://www.020329.com/x-ray/bougo/contents/chapter3/3-3-ref02-page4.html、http://www.020329.com/x-ray/bougo/contents/chapter3/3-3-ref02-page5.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）も参照の上石﨑由希子作成。

フィルムバッジ	放射線によるフィルムの感光作用（写真フィルムの乳剤が、放射線によって黒化する作用）を利用した検出器であり、乳剤の黒化濃度（写真濃度）に応じて放射線量を測定する。1950 年代に利用が開始されたが、2011 年以降、日本国内での取扱いがなくなっている。

	
熱ルミネセンス線量計	放射線を受け、そのエネルギーを蓄積する素子を加熱することで、吸収した放射線量に比例して発光することを利用した線量計。読み取り装置が必要となる。建物内や建物外に固定することにより空間線量測定にも用いられる。  （上図）原理、（下図）熱蛍光線量計
蛍光ガラス線量計	放射線を受けた蛍光ガラス素子に紫外線を照射すると、放射線の照射量に比例して蛍光を発することを利用した線量計（ガラスバッジ)。読み取り装置が必要となる。 [胸部]　[腹部]　[頭頸部]

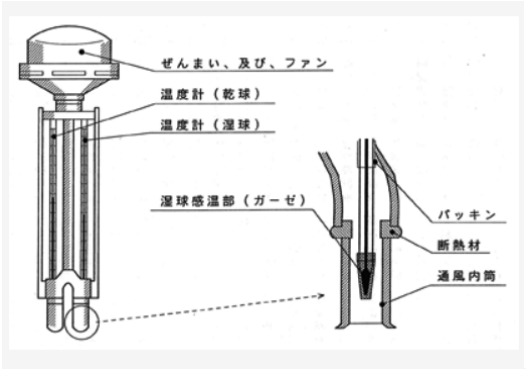
	 （上図）個人装着、（下図）原発周辺における測定
光刺激ルミネセンス線量計	放射線を当てると短時間発光する素子に、光が減衰した後、再びレーザー光を当てると、放射線照射量に比例して強く発光する性質を利用した線量計。読み取り装置が必要となる。 ※下図はルミネスバッジ本体に内蔵された構造。スライドとケースからなり、スライドには 4 つの OSL 検出器が、ケースにはX・γ線、β線を分離測定し、エネルギーを判定するための 4 種類のフィルタが組み込まれている。
固体飛跡検出器を使った中性子線量計	入射荷電粒子の飛跡に沿って物質中に発生する分子損傷を記録できる性質を持つ絶縁性固体を素子として利用して、入射した放射線量を測定するもの。中性子線量計に用いられる。 

	※化学薬品で飛跡を化学薬品の腐食作用を利用して加工（エッチング）することにより、飛跡が光学顕微鏡で確認可能な程度に拡大され、穴放射線の入射経路に沿って穴が開いたようになる。拡大された飛跡をエッチピットと呼び、その密度を測定することにより、中性子線量を算出可能になる。

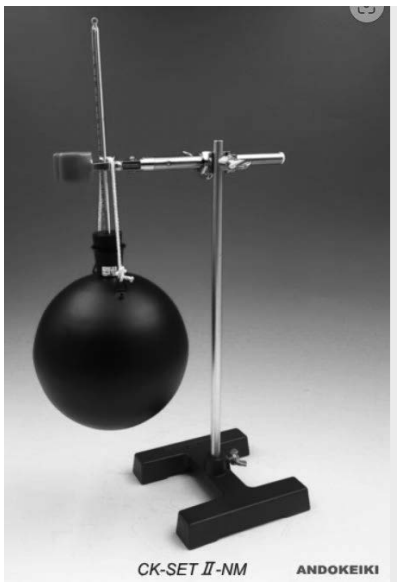
【図表 2-17-1：アスマン通風乾湿計、黒球寒暖計】

・アスマン通風乾湿計は、第一化学株式会社ウェブサイト（https://www.daiichi-kagaku.co.jp/situdo/note/arekore05/ 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）

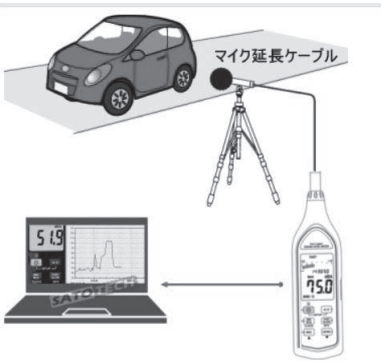
（下図）は、クリマテック株式会社ウェブサイト（https://www.weather.jp/products/temp_humi/cys-sy8/ 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）



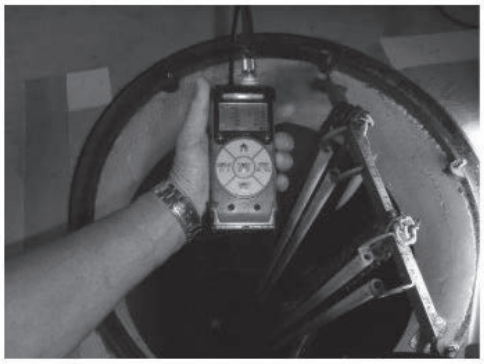
・黒球寒暖計は、株式会社安藤計器製工所（https://www.andokeiki.co.jp/kankyou/1kokukyuu.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）



【図表 2-17-2：騒音計】
佐藤商事株式会社ウェブサイト（https://ureruzo.com/kankyo00/SLCENTER392.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 24 日）

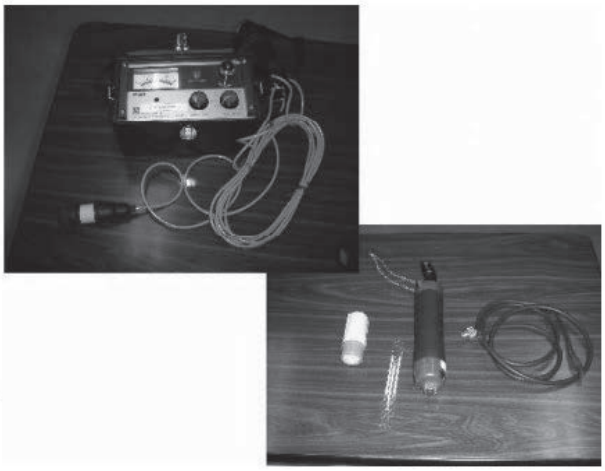


【図表 2-17-3：酸素欠乏危険場所における測定】
2021（令和 3）年 11 月 21 日における篠原耕一氏（労働衛生コンサルタント）からの資料提供による。



その日の作業開始前に、日々測定

酸欠則ではこれ以外にも、作業者全員が作業場所を離れた後再び作業を開始る前などに測定を義務づけています。（酸欠則第１１条　２項）



作業場所に濃度測定機器

【図表 2-18：定点測定・個人サンプリング・車両系機械を用いた測定（左から)】

（厚生労働省ウェブサイト「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会報告書（概要）」より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09173.html　最終閲覧日：2020 年 2 月 6 日）

【図表 2-19：試料採取器と相対濃度計（粉じん計)】
（厚生労働省ウェブサイト「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会報告書（概要）」より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09173.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 2 月 6 日）

試料採取器（サンプラー及びポンプ）

相対濃度計（デジタル粉じん計）

【図表 2-20-1：管理濃度の変遷】

第 1 回職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会資料 2-3（https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000541391.pdf 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 25 日）

管理濃度の変遷

物質名	1988	2003	2018	比
土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じん mg/m3	次の式により算定される値 E＝(2．9)/(0．22Q＋1) この式において、E及びQは、それぞれ次の値を表すものとする。 E 管理濃度（単位 mg／m3） Q 当該粉じんの遊離けい酸含有率（単位パーセント）	次の式により算定される値 E＝(2．9)/(0．22Q＋1) この式において、E及びQは、それぞれ次の値を表すものとする。 E 管理濃度（単位 mg／m3） Q 当該粉じんの遊離けい酸含有率（単位パーセント）	次の式により算定される値 E＝(10)/(1.19Q＋1) この式において、E及びQは、それぞれ次の値を表すものとする。 E 管理濃度（単位 mg／m3） Q 当該粉じんの遊離けい酸含有率（単位パーセント）	1/5
アクリルアミド mg/m3	0.3	0.3	0.1	1/3
アクリロニトリル ppm	20	2	2	1/10
アルキル水銀化合物（アルキル基がメチル基又はエチル基である物に限る。）（水銀として） mg/m3	0.01	0.01	0.01	—
エチルベンゼン ppm	—	—	20	—

物質名	1988	2003	2018	比
エチレンイミン ppm	—	0.5	0.05	1/10
エチレンオキシド ppm	—	1	1	—
塩化ビニル ppm	—	2	2	—
塩素 ppm	1	0.5	0.5	1/2
塩素化ビフェニル（別名PCB） mg/m3	—	0.1	0.01	1/10
オルトートルイジン ppm	—	—	1	—
オルトーフタロジニトリル mg/m3	—	—	0.01	—
カドミウム及びその化合物（カドミウムとして） mg/m3	0.05	0.05	0.05	—
クロム酸及びその塩（クロムとして） mg/m3	0.05	0.05	0.05	—
クロロホルム ppm	50	10	3	1/17
五酸化バナジウム（バナジウムとして） mg/m3	0.03	0.03	0.03	—
コバルト及びその無機化合物（コバルトとして） mg/m3	—	—	0.02	—

物質名	1988	2003	2018	比
コールタール（ベンゼン可溶分として） mg/m3	—	0.2	0.2	—
酸化プロピレン ppm	—	—	2	—
三酸化ニアンチモン（アンチモンとして） mg/m3	—	—	0.1	—
シアン化カリウム（シアンとして） mg/m3	5	5	3	1/1.7
シアン化水素 ppm	10	5	3	1/3.3
シアン化ナトリウム（シアンとして） mg/m3	5	5	3	1/1.7
四塩化炭素 ppm	10	5	5	1/2
1，4－ジオキサン ppm	10	10	10	—
1，2－ジクロロエタン（別名二塩化エチレン） ppm	10	10	10	—
3，3－ジクロロ－4，4－ジアミノジフェニルメタン mg/m3	—	0.005	0.005	—
1，2－ジクロロプロパン ppm	—	—	1	—

物質名	1988	2003	2018	比
ジクロロメタン（別名二塩化メチレン） ppm	100	100	50	1/2
ジメチル－2，2－ジクロロビニルホスフェイト（別名DDVP） mg/m3	—	—	0.1	—
1，1－ジメチルヒドラジン ppm	—	—	0.01	—
臭化メチル ppm	5	5	1	1/5
重クロム酸及びその塩（クロムとして） mg/m3	0.05	0.05	0.05	—
水銀及びその無機化合物（硫化水銀を除く。）（水銀として） mg/m3	0.05	0.05	0.025	1/2
スチレン ppm	50	50	20	1/2.5
1，1，2，2－テトラクロロエタン（別名四塩化アセチレン） ppm	1	1	1	—
テトラクロロエチレン（別名パークロルエチレン） ppm	50	50	25	1/2
トリクロロエチレン ppm	50	50	10	1/5

9

物質名	1988	2003	2018	比
トリレンジイソシアネート ppm	—	0.005	0.005	—
ナフタレン ppm	—	—	10	—
ニッケル化合物（ニッケルカルボニルを除き、粉状の物に限る。）（ニッケルとして） mg/m3	—	—	0.1	—
ニッケルカルボニル ppm	—	0.001	0.001	—
ニトログリコール ppm	0.05	0.05	0.05	—
パラ－ニトリクロルベンゼン mg/m3	1	1	0.6	1/1.7
砒素及びその化合物（アルシン及び砒化ガリウムを除く。）（砒素として） mg/m3	—	—	0.003	—
弗化水素 ppm	3	3	0.5	1/6
ベーターブロピオラクトン ppm	—	0.5	0.5	—
ベリリウム及びその化合物（ベリリウムとして） mg/m3	0.002	0.002	0.001	1/2

物質名	1988	2003	2018	比
ベンゼン ppm	10	10	1	1/10
ベンゾトリクロリド ppm	—	—	0.05	—
ペンタクロルフェノール（別名PCP）及びそのナトリウム塩（ペンタクロルフェノールとして） mg/m3	0.5	0.5	0.5	—
ホルムアルデヒド ppm	—	—	0.1	—
マンガン及びその化合物（塩基性酸化マンガンを除く。）（マンガンとして） mg/m3	1	1	0.2	1/5
メチルイソブチルケトン ppm	50	50	20	1/2.5
沃化メチル ppm	2	2	2	—
リフラクトリーセラミックファイバー（五マイクロメートル以上の繊維として 本毎立方センチメートル）	—	—	0.3	—
硫化水素 ppm	10	10	1	1/10

物質名	1988	2003	2018	比
硫酸ジメチル ppm	—	0.1	0.1	—
石綿（五マイクロメートル以上の繊維として 本毎立方センチメートル）	2	2	0.15	1/13
鉛及びその化合物（鉛として） mg/m3	0.1	0.1	0.05	1/2
アセトン ppm	750	750	500	1/1.5
イソブチルアルコール ppm	50	50	50	—
イソプロピルアルコール ppm	400	400	200	1/2
イソペンチルアルコール（別名イソアミルアルコール） ppm	100	100	100	—
エチルエーテル ppm	400	400	400	—
エチレングリコールモノエチルエーテル（別名セロソルブ） ppm	5	5	5	—
エチレングリコールモノエチルエーテルアセテート（別名セロソルブアセテート） ppm	5	5	5	—

物質名	1988	2003	2018	比
エチレングリコールモノ－ノルマル－ブチルエーテル（別名ブチルセロソルブ） ppm	25	25	25	—
エチレングリコールモノメチルエーテル（別名メチルセロソルブ ） ppm	5	5	0.1	1/50
オルトージクロルベンゼン ppm	25	25	25	—
キシレン ppm	100	100	50	1/2
クレゾール ppm	5	5	5	—
酢酸イソブチル ppm	150	150	150	—
酢酸イソプロピル ppm	250	250	100	1/2.5
酢酸イソペンチル（別名酢酸イソアミル） ppm	100	100	50	1/2
酢酸エチル ppm	400	400	200	1/2
酢酸ノルマル－ブチル ppm	150	150	150	—
酢酸ノルマル－プロピル ppm	200	200	200	—

10

物質名	1988	2003	2018	比
クロルベンゼン ppm	75	10	10	1/7.5
酢酸ノルマル－ペンチル（別名酢酸ノルマル－アミル） ppm	100	100	50	1/2
酢酸メチル ppm	200	200	200	—
シクロヘキサノール ppm	25	25	25	—
シクロヘキサノン ppm	25	25	20	1/1.3
1，2－ジクロルエチレン（別名二塩化アセチレン） ppm	150	150	150	—
N，N－ジメチルホルムアミド ppm	10	10	10	—
テトラヒドロフラン ppm	200	200	50	1/4
1，1，1－トリクロルエタン ppm	200	200	200	—
トルエン ppm	100	50	20	1/5
二硫化炭素 ppm	10	10	1	1/10
ノルマルヘキサン ppm	50	50	40	1/1.3

物質名	1988	2003	2018	比
1－ブタノール ppm	25	25	25	—
2－ブタノール ppm	100	100	100	—
メタノール ppm	200	200	200	—
メチルエチルケトン ppm	200	200	200	—
メチルシクロヘキサノール ppm	50	50	50	—
メチルシクロヘキサノン ppm	50	50	50	—
メチル－ノルマル－ブチルケトン ppm	5	5	5	—

【図表 2-20-2：管理区分 3 の事業場割合】

第 1 回職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会資料 2-4（https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000541392.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 25 日）

有害作業の種類	作業環境測定の結果 管理区分Ⅲだった事業場の割合			
	H8年	H13年	H18年	H26年
粉じん作業が行われている事業場	5.7%	5.6%	7.4%	7.7%
有機溶剤業務が行われている事業場	3.8%	3.3%	4.3%	5.0%
特定化学物質の製造・取扱い業務が行われている事業場	1.2%	1.2%	2.9%	5.7%

資料出所：平成8年「労働環境調査」、平成13年「労働環境調査」、平成18年「労働環境調査」、平成26年「労働環境調査」

【図表 3-1：気中粉じん濃度の空間変動と場所変動】

（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定のための労働衛生の知識』（2019（令元）年）78 頁・80 頁〔沼野雄志作成〕）

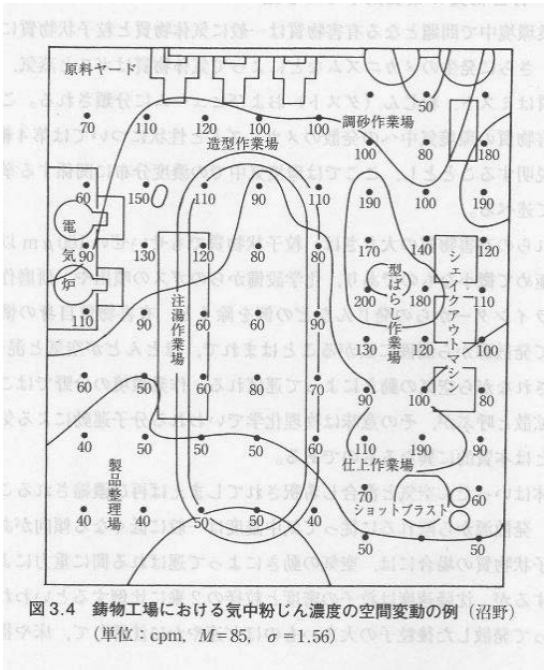


図 3.4　鋳物工場における気中粉じん濃度の空間変動の例（沼野）
（単位：cpm，$M=85$，$\sigma=1.56$）

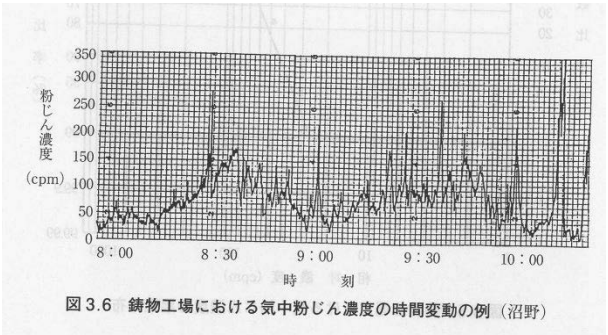


図 3.6　鋳物工場における気中粉じん濃度の時間変動の例（沼野）

【図表 3-2：対数正規分布と正規分布の関係】

（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定のための労働衛生の知識』（2019（令元）年）132 頁〔沼野雄志作成〕）

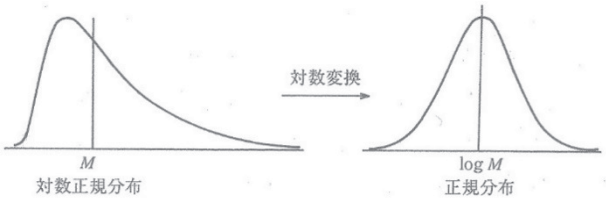


図 4.6　対数正規分布と正規分布の関係

【図表 3-3：作業環境測定実施状況】

業務の種類	年	対象事業所		実施事業所	作業環境測定実施結果		
					第1管理区分	第2管理区分	第3管理区分
鉛	1996（平成8）	［38.6］	100	79.5	94.7	7.3	2
	2001（平成13）	［48.8］	100	65.1	97.4	4.9	1.6
	2006（平成18）	［37.6］	100	85.4	97.7	7.5	1.6
	2014（平成26）	—	—	—	—	—	—
粉じん	1996（平成8）	［55.2］	100	75.3	85.1	20.6	5.7
	2001（平成13）	［61.8］	100	68	93.3	15.7	5.6
	2006（平成18）	［49.1］	100	81.3	89.1	16	7.4
	2014（平成26）	［51.6］	100	80.5	89.2	13.2	7.7
有機溶剤	1996（平成8）	［70.8］	100	73.8	89.4	15.1	3.8
	2001（平成13）	［74.6］	100	73.1	94.7	13.6	3.3
	2006（平成18）	［65.4］	100	80.3	93.8	12.4	4.3
	2014（平成26）	［65.2］	100	82.3	88.6	12.7	5
特定化学物質	1996（平成8）	［63.9］	100	81.2	94.9	6.2	1.2
	2001（平成13）	［68.3］	100	76.4	98.5	4.3	1.2
	2006（平成18）	［55.8］	100	86.4	90.4	11.3	2.9
	2014（平成26）	［64.8］	100	90.2	88.6	11.1	5.7

厚生労働省「労働環境調査」（事業者調査）を元に石﨑作成

1）平成13年調査では、平成18年において調査している産業のうち、建設業並びにサービス業の洗濯・理容・美容・浴場業、廃棄物処理業及び物品賃貸業については調査していない。

2）平成18年調査では、全事業所のうち、サービス業の洗濯・理容・美容・浴場業及び物品賃貸業のものを除いて集計したものである。

3）平成18年調査における「特定化学物質を製造し又は取り扱う業務」には、「石綿を製造し又は取り扱う業務」が含まれない。

4）［　　］内は当該業務がある事業所に対する作業環境測定を行うべき作業場がある事業所の割合である。

年	対象事業所		実施作業所	環境改善の内容					
				局排装置の設置	局排装置の能力アップ	設備の密閉化	作業方法の変更	その他	不明
1996（平成8）	［65.6］	100	39.9	34	46.7	11.7	38.7	18	—
2001（平成13）	［69.8］	100	44.7	30.1	43.8	9.8	35.2	19.7	—
2006（平成18）	［58.7］	100	45.3	27.9	43.3	8.8	42.5	20.6	—
2014（平成26）	［60.6］	100	38.6	21.6	37.9	18.6	35.6	26.8	0.5

厚生労働省「労働環境調査」（事業者調査）を元に石﨑作成

1）平成26年調査の［ ］内の数字は、「粉じん作業」「有機溶剤業務」及び「特定化学物質を製造し又は取り扱う業務」のいずれかがある事業所のうち作業環境測定を行うべき作業場のある事業所の割合である。

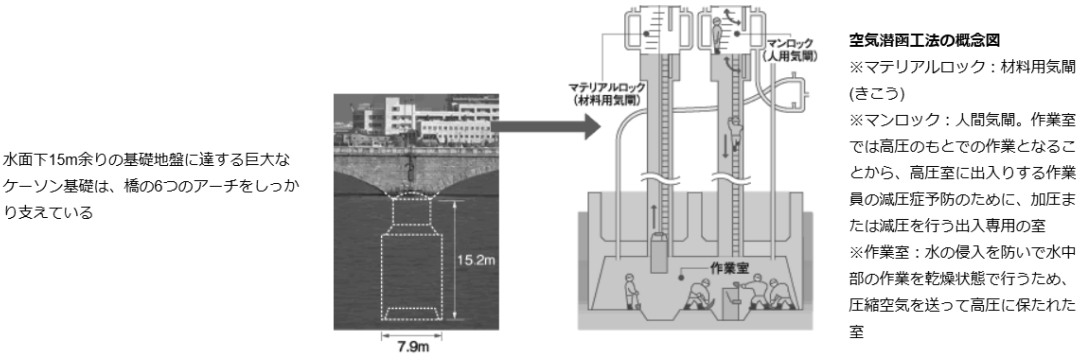
2）平成18年調査の［ ］内の数字は、「鉛業務」「粉じん作業」「有機溶剤業務」「特定化学物質を製造し又は取り扱う業務」及び「石綿を製造し又は取り扱う業務」のいずれかがある事業所のうち作業環境測定を行うべき作業場のある事業所の割合である。

3） 平成18年調査は、全事業所のうち、「サービス業」の洗濯・理容・美容・浴場業及び物品賃貸業を除いて集計したものである。

【図表 5-1：潜函工法】

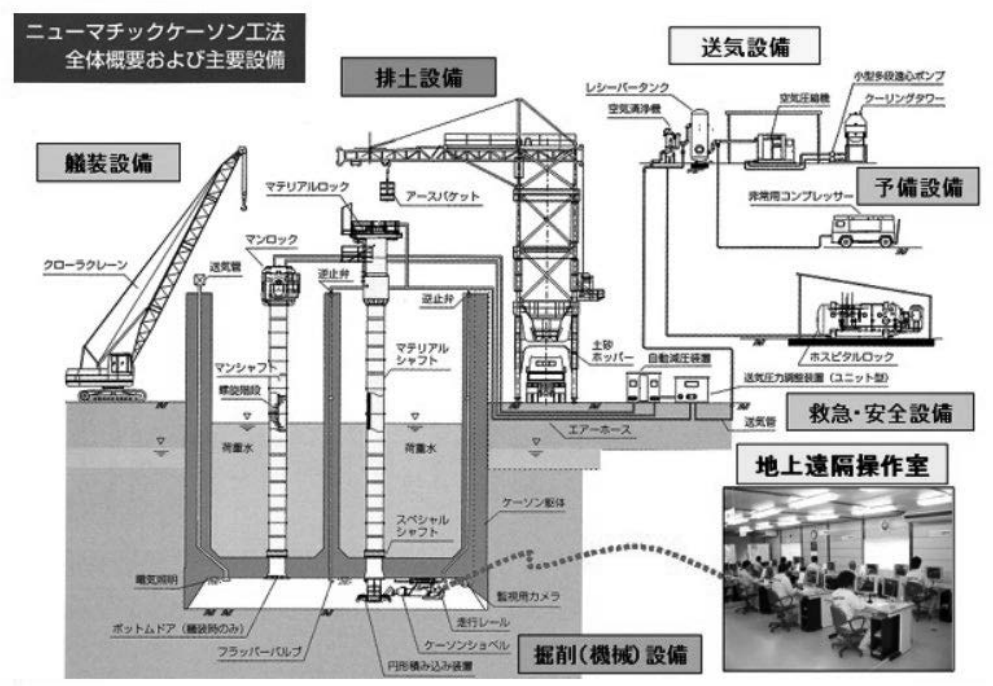
国土交通省北陸地方整備局ウェブサイト

http://www.hrr.mlit.go.jp/nyusho/big_bandai.html　最終閲覧日：2020（令和 2）年 12 月 28 日）



オリエンタル白石株式会社ウェブサイト

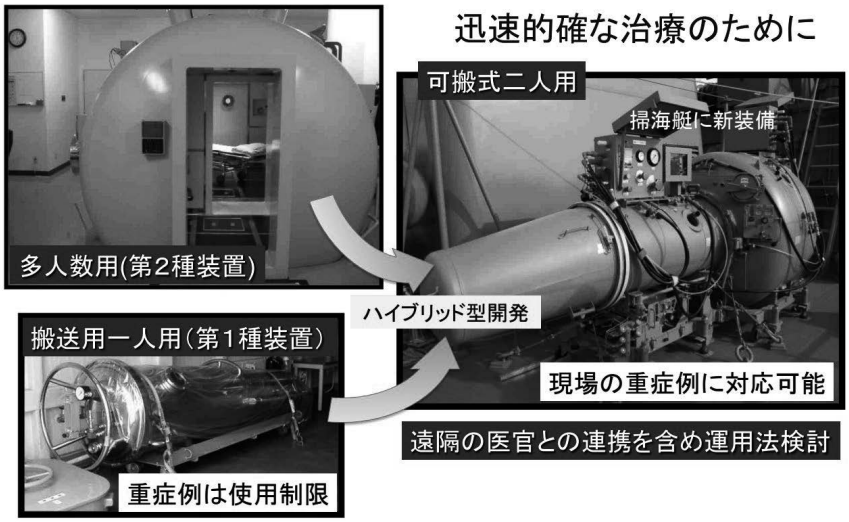
（https://www.orsc.co.jp/tec/newm_v2/ncon02.html　最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 20 日）

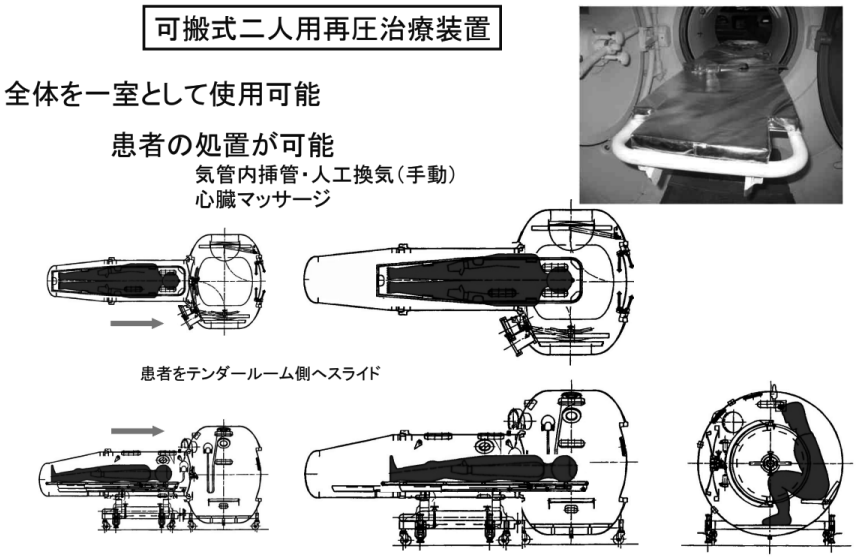


【図表 5-2：再圧室】

第４回　高気圧作業安全衛生規則改正検討会（2012（平成 24）年 7 月 31 日）資料

鈴木信哉（自衛隊中央病院）「高圧則改正において検討すべき課題について論点整理のための資料」





【図表 5-3：廃止された高圧則別表（抜粋）】

第 1 回高気圧作業安全衛生規則改正検討会（2012（平成 24）年 5 月 30 日）参考資料

厚生労働省ウェブサイト

（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002bqum-att/2r9852000002br5j.pdf

最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 20 日）

別表第１

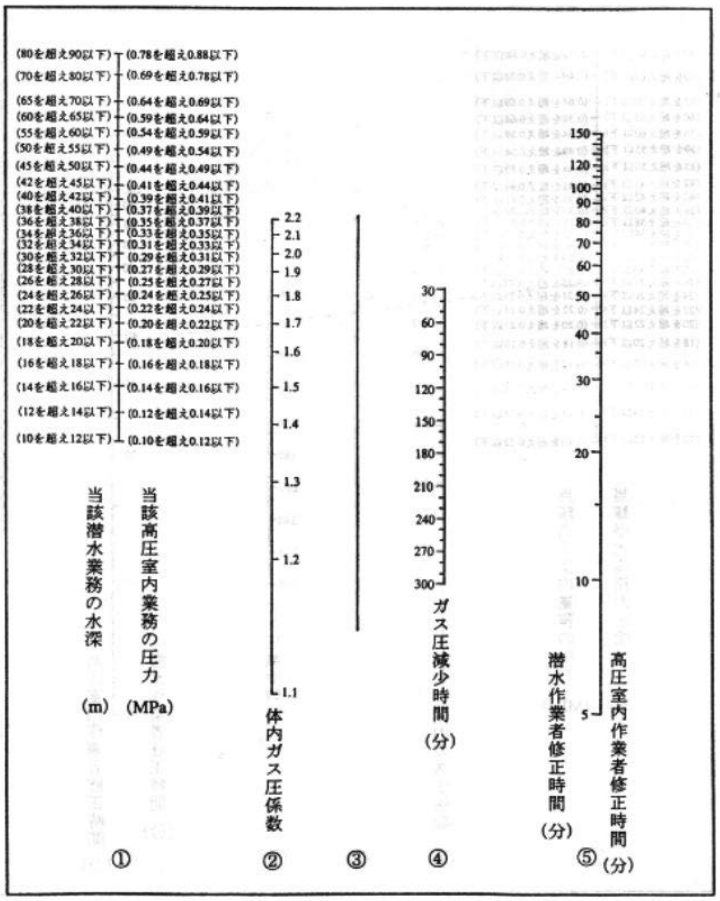
圧力	高圧下の時間	減圧(分)					体内ガス圧係数	業務間ガス圧減少時間	業務終了後ガス圧減少時間	第2回の高圧下の時間
(MPa)		0.15MPa	0.12MPa	0.09MPa	0.06MPa	0.03MPa		(分)	(分)	(分)
0.10を超え0.12以下	30分以下					1	1.2	30	30	335
	30分を超え60分以下					1	1.4	30	30	305
	60分を超え90分以下					1	1.5	30	30	285
	90分を超え120分以下					1	1.6	30	30	265
	120分を超え150分以下					2	1.7	60	30	270
	150分を超え180分以下					3	1.8	60	30	250
	180分を超え210分以下					4	1.9	60	30	230
	210分を超え240分以下					5	1.9	60	30	230
	240分を超え270分以下					5	2	150	45	135
	270分を超え300分以下					6	2	150	45	105
	300分を超え330分以下					6	2	150	45	75
	330分を超え360分以下					7	2.1	150	45	45
0.12を超え0.14以下	30分以下					1	1.3	30	30	295
	30分を超え60分以下					1	1.5	30	30	270
	60分を超え90分以下					1	1.6	30	30	255
	90分を超え120分以下					3	1.7	60	30	255
	120分を超え150分以下					5	1.8	60	30	240
	150分を超え180分以下					6	1.9	60	30	215
	180分を超え210分以下					8	2	60	30	210
	210分を超え240分以下					10	2	60	30	210
	240分を超え270分以下					10	2.1	150	45	130
	270分を超え300分以下					10	2.1	150	45	100
	300分を超え330分以下					12	2.2	150	45	70
0.14を超え0.16以下	30分以下					1	1.3	30	30	270
	30分を超え60分以下					1	1.5	30	30	250
	60分を超え90分以下					3	1.7	60	30	235
	90分を超え120分以下					5	1.8	60	30	225

別表第２

圧力(MPa)	潜水深度(m)	高圧下の時間	減圧(分)								体内ガス圧係数	業務間ガス圧減少時間(分)	業務終了後ガス圧減少時間(分)	1日についての高圧下の時間(分)
			0.24MPa	0.21MPa	0.18MPa	0.15MPa	0.12MPa	0.09MPa	0.06MPa	0.03MPa				
		潜水時間	浮上(分)											一日についての潜水時間(分)
			24m	21m	18m	15m	12m	9m	6m	3m				
0.10を超え0.12以下	10を超え12以下	10分以下									1.1	30	30	480
		10分を超え30分以下									1.2	30	30	
		30分を超え60分以下									1.4	30	30	
		60分を超え90分以下									1.5	30	30	
		90分を超え120分以下									1.6	30	30	
		120分を超え180分以下								3	1.8	60	30	
		180分を超え240分以下								5	1.9	60	30	
		240分を超え360分以下								7	2.1	150	60	
0.12を超え0.14以下	12を超え14以下	10分以下									1.1	30	30	420
		10分を超え30分以下									1.3	30	30	
		30分を超え60分以下									1.5	30	30	
		60分を超え90分以下									1.6	30	30	
		90分を超え120分以下								4	1.7	60	30	
		120分を超え150分以下								6	1.8	60	30	
		150分を超え180分以下								7	1.9	60	30	
		180分を超え210分以下								9	2.0	60	30	
		210分を超え240分以下								10	2.0	150	60	
		240分を超え300分以下								12	2.1	150	60	
0.14を超え0.16以下	14を超え16以下	10分以下									1.1	30	30	360
		10分を超え30分以下									1.3	30	30	
		30分を超え50分以下									1.4	30	30	
		50分を超え70分以下									1.6	30	30	
		70分を超え90分以下								3	1.7	60	30	
		90分を超え120分以下								6	1.8	60	30	
		120分を超え150分以下								9	1.9	60	30	
		150分を超え180分以下								12	2.0	60	30	
		180分を超え210分以下								13	2.1	150	60	
		210分を超え270分以下								17	2.2	150	60	
0.16を超え	16を超え	10分以下									1.1	30	30	300

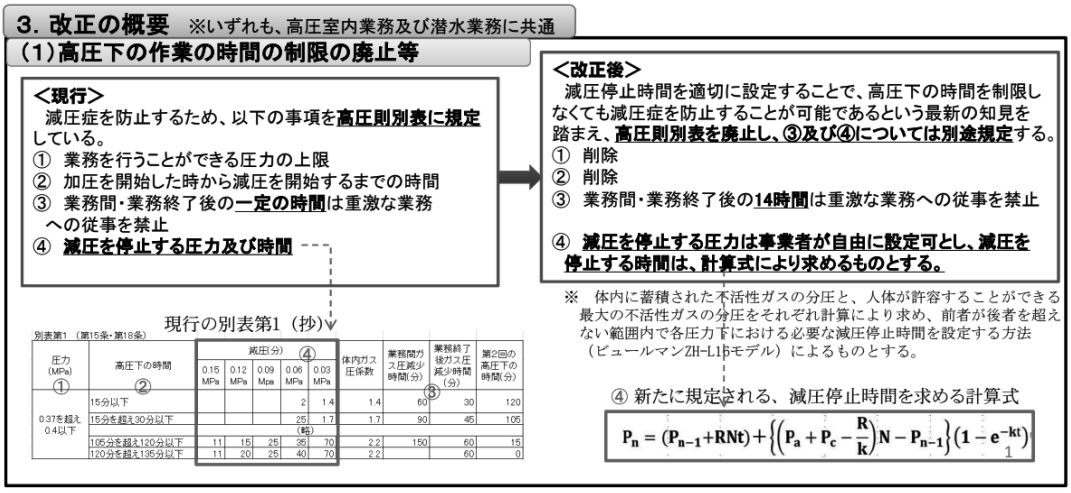
		17分を超え21分以下							14	36	1．7	90	45	
		21分を超え27分以下							27	36	1．8	90	45	
		27分を超え37分以下						18	27	44	1．9	90	45	
		37分を超え55分以下			6	20	24	28	65	65	1．9	150	60	
		55分を超え75分以下		8	18	20	24	49	90	73	1．9	150	60	
0．54を超え0．59以下	55を超え60以下	5分以下								2．0	1．3	60	30	70
		5分を超え10分以下								16	1．5	60	30	
		10分を超え15分以下								36	1．5	60	30	
		15分を超え24分以下							23	36	1．8	90	45	
		24分を超え33分以下						16	27	42	1．9	90	45	
		33分を超え50分以下			9	20	24	27	65	70	1．9	150	60	
		50分を超え70分以下		14	18	20	24	50	100	73	1．9	150	60	
0．59を超え0．64以下	60を超え65以下	5分以下								5	1．3	60	30	65
		5分を超え12分以下								32	1．5	60	30	
		12分を超え21分以下							23	36	1．8	90	45	
		21分を超え30分以下				2	24	28	35	45	1．9	90	45	
		30分を超え45分以下			6	20	24	28	56	73	1．9	150	60	
		45分を超え65分以下	4	16	18	20	26	53	92	73	1．9	150	60	
0．64を超え0．69以下	65を超え70以下	5分以下								10	1．4	60	30	60
		5分を超え11分以下								34	1．5	60	30	
		11分を超え18分以下							25	36	1．7	90	45	
		18分を超え27分以下				4	24	28	35	45	1．9	90	45	
		27分を超え40分以下			12	20	24	28	65	95	1．8	150	60	
		40分を超え60分以下	8	16	17	20	27	52	95	105	1．8	150	60	
0．69を超え0．78以下	70を超え80以下	5分以下								16	1．5	60	30	50
		5分を超え10分以下							8	35	1．6	60	30	
		10分を超え15分以下							28	35	1．7	90	45	
		15分を超え22分以下				7	24	28	37	51	1．8	90	45	
		22分を超え35分以下			18	20	24	30	65	100	1．8	150	60	
		35分を超え50分以下	12	16	18	20	28	52	95	105	1．8	150	60	
0．78を超え0．88以下	80を超え90以下	5分以下								30	1．5	60	30	40
		5分を超え10分以下							20	35	1．7	90	45	
		10分を超え15分以下						14	28	35	1．8	90	45	
		15分を超え20分以下				13	24	28	44	51	1．9	90	45	
		20分を超え30分以下		6	18	20	24	29	65	100	1．8	150	60	
		30分を超え40分以下	12	16	18	20	24	49	90	105	1．8	150	60	

別表第３



【図表 5-4：高圧則改正の概要】

厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000041650.pdf 最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 20 日）

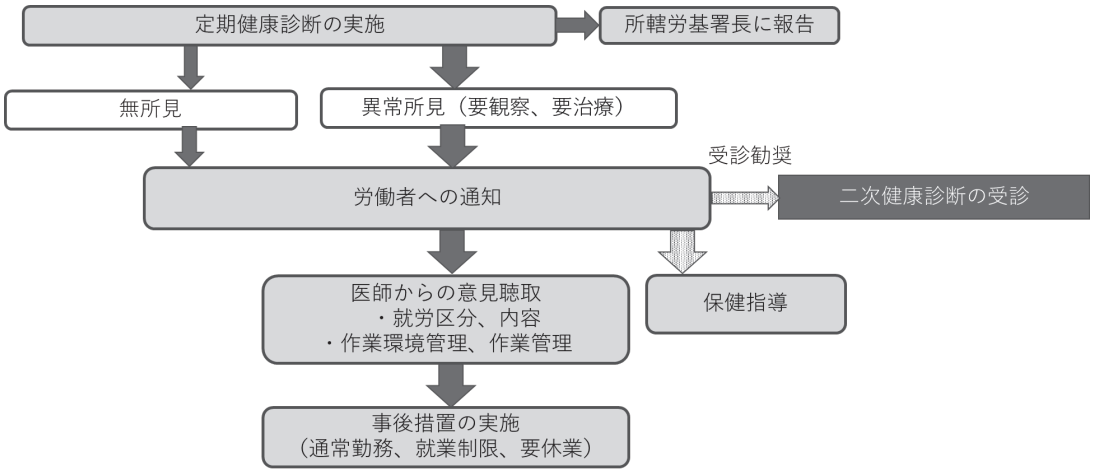


【図表 5-5：白ろう病】

独立行政法人労働者安全健康機構・労災疾病等医学研究普及サイト（https://www.research.johas.go.jp/sindou/03.html　最終閲覧：2021（令和 3）年 3 月 18 日）

図２．振動障害にみられるレイノー現象

【図表 6-1：健康診断の流れ】



（石﨑由希子作成）

【図表 6-2：年齢別の定期健康診断等の項目】

厚生労働省「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会　報告書（資料編）」（2016（平成 28）年 12 月 28 日）より

年齢別の定期健康診断等の項目

○必須、△医師が必要でないと認めるときは省略可

	雇入時健康診断	定期健康診断									
		20歳未満	20歳		25歳		30歳		35歳		40歳以上
既往歴及び業務歴の調査	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
自覚症状・他覚症状の有無の検査											
体重、視力、聴力の検査											
血圧の測定											
身長の検査	○	○	△	△	△	△	△	△	△	△	△
腹囲の検査（注1）	○	△	△	△	△	△	△	△	○	△	○
胸部エックス検査（注2）	○	△	○	△	○	△	○	△	○	△	○
喀痰検査（注3）											
尿検査（尿糖、尿蛋白）	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
肝機能検査	○	△	△	△	△	△	△	△	○	△	○
血中脂質検査											
血糖検査											
貧血検査											
心電図検査											

【図表 6-3：特殊健康診断の健診項目】

対象業務	対象者及び健診項目	根拠規定
高圧室内業務	（高圧室内業務又は潜水業務に常時従事する労働者） 一　既往歴及び高気圧業務歴の調査 二　関節、腰若しくは下肢（し）の痛み、耳鳴り等の自覚症状又は他覚症状の有無の検査 三　四肢（し）の運動機能の検査 四　鼓膜及び聴力の検査 五　血圧の測定並びに尿中の糖及び蛋（たん）白の有無の検査 六　肺活量の測定	高圧則第 38 条第 1 項
	（上記健康診断の結果、医師が必要と認めた者） 一　作業条件調査 二　肺換気機能検査 三　心電図検査 四　関節部のエツクス線直接撮影による検査	高圧則第 38 条第 2 項
放射線業務	（放射線業務に常時従事する労働者で管理区域に立ち入るもの管理区域に立ち入る者） 一　被ばく歴の有無（被ばく歴を有する者については、作業の場所、内容及び期間、放射線障害の有無、自覚症状の有無その他放射線による被ばくに関する事項）の調査及びその評価 二　白血球数及び白血球百分率の検査 三　赤血球数の検査及び血色素量又はヘマトクリット値の検査 四　白内障に関する眼の検査 五　皮膚の検査	電離則第 56 条
特定化学物質を製造し、取り扱う業務（抄）	（ベンジジン及びその塩を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者） 一　業務の経歴の調査（当該業務に常時従事する労働者に対して行う健康診断におけるものに限る。） 二　作業条件の簡易な調査（当該業務に常時従事する労働者に対して行う健康診断におけるものに限る。） 三　血尿、頻尿、排尿痛等の他覚症状又は自覚症状の既往歴の有無の検査	特化則第 39 条 1 項 別表第 3

	四　血尿、頻尿、排尿痛等の他覚症状又は自覚症状の有無の検査 五　皮膚炎等の皮膚所見の有無の検査（当該業務に常時従事する労働者に対して行う健康診断におけるものに限る。） 六　尿中の潜血検査 七　医師が必要と認める場合は、尿沈渣（さ）検鏡の検査又は尿沈渣（さ）のパパニコラ法による細胞診の検査 （塩化ビニルを製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者） 一　業務の経歴の調査（当該業務に常時従事する労働者に対して行う健康診断におけるものに限る。） 二　作業条件の簡易な調査（当該業務に常時従事する労働者に対して行う健康診断におけるものに限る。） 三　塩化ビニルによる全身倦（けん）怠感、易疲労感、食欲不振、不定の上腹部症状、黄疸（だん）、黒色便、手指の蒼（そう）白、疼（とう）痛又は知覚異常等の他覚症状又は自覚症状の既往歴及び肝疾患の既往歴の有無の検査 四　頭痛、めまい、耳鳴り、全身倦（けん）怠感、易疲労感、不定の上腹部症状、黄疸（だん）、黒色便、手指の疼（とう）痛又は知覚異常等の他覚症状又は自覚症状の有無の検査 五　肝又は脾（ひ）の腫大の有無の検査 六　血清ビリルビン、血清グルタミツクオキサロアセチツクトランスアミナーゼ（ＧＯＴ）、血清グルタミツクピルビツクトランスアミナーゼ（ＧＰＴ）、アルカリホスフアターゼ等の肝機能検査 七　当該業務に十年以上従事した経験を有する場合は、胸部のエツクス線直接撮影による検査	
石綿等の取扱い又は試験研究のための製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務	（左記業務に常時従事する労働者） 一　業務の経歴の調査 二　石綿によるせき、たん、息切れ、胸痛等の他覚症状又は自覚症状の既往歴の有無の検査 三　せき、たん、息切れ、胸痛等の他覚症状又は自覚症状の有無の検査 四　胸部のエックス線直接撮影による検査	石綿則第 40 条第 1 項

	（健康診断の結果、他覚症状が認められる者、自覚症状を訴える者その他異常の疑いがある者で、医師が必要と認めるもの） 一　作業条件の調査 二　胸部のエックス線直接撮影による検査の結果、異常な陰影（石綿肺による線維増殖性の変化によるものを除く。）がある場合で、医師が必要と認めるときは、特殊なエックス線撮影による検査、喀痰（かくたん）の細胞診又は気管支鏡検査）	石綿則第 40 条第 3 項
鉛業務（安衛法施行令第 22 条第 1 項第 4 号）	（鉛業務に常時従事する労働者） 一　業務の経歴の調査 二　作業条件の簡易な調査 三　鉛による自覚症状及び他覚症状の既往歴の有無の検査並びに第五号及び第六号に掲げる項目についての既往の検査結果の調査 四　鉛による自覚症状又は他覚症状と通常認められる症状の有無の検査 五　血液中の鉛の量の検査 六　尿中のデルタアミノレブリン酸の量の検査	鉛則第 53 条第 1 項
	（常時従事する労働者で医師が必要と認めるもの） 一　作業条件の調査 二　貧血検査 三　赤血球中のプロトポルフィリンの量の検査 四　神経学的検査	鉛則第 53 条第 3 項
四アルキル鉛業務（安衛法施行令第 22 条第 1 項第 5 号）	（左記業務に常時従事する労働者） 一　業務の経歴の調査 二　作業条件の簡易な調査 三　四アルキル鉛による自覚症状及び他覚症状の既往歴の有無の検査並びに第五号及び第六号に掲げる項目についての既往の検査結果の調査 四　いらいら、不眠、悪夢、食欲不振、顔面蒼(そう)白、倦(けん)怠感、盗汗、頭痛、振顫(せん)、四肢の腱(けん)反射亢(こう)進、悪心、嘔(おう)吐、腹痛、不安、興奮、記憶障害その他の神経症状又は精神症状の自覚症状又は他覚症状の有無の検査 五　血液中の鉛の量の検査	四アルキル鉛則第 22 条 1 項

	六　尿中のデルタアミノレブリン酸の量の検査	
	（常時従事する労働者で医師が必要と認めるもの） 一　作業条件の調査 二　貧血検査 三　赤血球中のプロトポルフィリンの量の検査 四　神経学的検査	四アルキル鉛則第 22 条第 3 項
有機溶剤を製造し、取り扱う業務	（屋内作業場等（第三種有機溶剤等にあっては、タンク等の内部に限る）における有機溶剤業務（①タンク以外の屋内作業場で作業 1 時間に消費する有機溶剤等の量が有機溶剤等の許容消費量を常態として超えない場合、②タンク等の内部において 1 日に消費する有機溶剤等の量が有機溶剤等の許容消費量を常にこえない場合は除く）に常時従事する労働者） 一　業務の経歴の調査 二　作業条件の簡易な調査 三　有機溶剤による健康障害の既往歴並びに自覚症状及び他覚症状の既往歴の有無の検査、別表の下欄に掲げる項目（尿中の有機溶剤の代謝物の量の検査に限る。）についての既往の検査結果の調査並びに別表の下欄（尿中の有機溶剤の代謝物の量の検査を除く。）及び第五項第二号から第五号までに掲げる項目についての既往の異常所見の有無の調査 四　有機溶剤による自覚症状又は他覚症状と通常認められる症状の有無の検査	有機則第 29 条第 2 項
	（常時従事する労働者で医師が必要と認めるもの） 一　作業条件の調査 二　貧血検査 三　肝機能検査 四　腎（じん）機能検査 五　神経学的検査	有機則第 29 条第 5 項

（石﨑由希子作成）

【図表 6-4：指導勧奨の対象となる健康診断】
東京産業保健総合支援センター『令和 2 年度版労働衛生ハンドブック』（2020（令和 2）年 9 月）69・70 頁を元に石﨑由希子作成。

業務の内容	通達の名称	健康診断項目
① 紫外線・赤外線にさらされる業務	昭和 31・5・18 日基発第 308 号「特殊健康診断指導指針について」	1.眼の障害
② 著しい騒音を発生する屋内作業場などにおける騒音作業	平成 4･10･1 基発第 546 号「騒音障害防止のためのガイドラインの策定について」	配置換えの際及び定期（ 6 月毎 ）に以下の項目を実施 1.既往歴の調査 2.業務歴の調査 3.自覚症状及び他覚症状の有無の検査 4.オージオメータによる 250,500,1,000,2,000,4,000,8,000Hz における聴力の検査(定期については、 1,000Hz 及び 4,000Hz 以外は医師が必要と認める場合のみ実施) 5.その他医師が必要と認める検査
③ マンガン化合物(塩基性酸化マンガンに限る。)を取り扱う業務、又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	昭和 31・5・18 基発第 308 号「特殊健康診断指導指針について」	1.四肢特に指の振顫、小書症、突進症等 2.握力、背筋力の障害
④ 黄りんを取り扱う業務、又はりんの化合物のガス、蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	昭和 31・5・18 基発第 308 号「特殊健康診断指導指針について」	1.顎骨の変化
⑤ 有機りん剤を取り扱う業務又は、そのガス、蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	昭和 31・5・18 基発第 308 号「特殊健康診断指導指針について」	1.血清コリンエステラーゼ活性値 2.多汗、縮瞳、眼瞼、顔面の筋せん維性攣縮

⑥ 亜硫酸ガスを発散する場所における業務	昭和 31・5・18 基発第 308 号「特殊健康診断指導指針について」	1. 歯牙の変化 2. 消化器系の障害
⑦ 二硫化炭素を取り扱う業務又は、そのガスを発散する場所における業務（有機溶剤業務に係るものを除く。）	昭和 31・5・18 基発第 308 号「特殊健康診断指導指針について」	1. 頭痛、下肢倦怠、焦燥感等 2. 網状赤血球数
⑧ ベンゼンのニトロアミド化合物を取り扱う業務又はそれらのガス、蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	昭和 31・5・18 基発第 308 号「特殊健康診断指導指針について」	1. 血液比重 2. 尿検査（ウロビリノーゲン、コプロポルフイリン及び糖） 3. チアノーゼ
⑨ 脂肪族の塩化又は臭化化合物（有機溶剤として法規に規定されているものを除く。）を取り扱う業務又はそれらのガス、蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	昭和 31・5・18 基発第 308 号「特殊健康診断指導指針について」	1. 血圧 2. 白血球数 3. 血液比重 4. ウロビリノゲン及び蛋白 5. 複視 6. 問診（疲労感、めまい、吐き気）
⑩ 砒素化合物（アルシン又は砒化ガリウムに限る。）を取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	平成 20・11・26 基発第 1126001 号「労働安全衛生法施行令等の一部を改正する政令及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の施行について」	1. 鼻炎、潰瘍、鼻中隔穿孔等 2. 皮膚の障害 3. 血液比重 4. 尿中のウロビリノーゲン
⑪ フェニル水銀化合物を取り扱う業務又はそのガス、蒸気	昭和 40・5・12 基発第 518 号「特殊健康診断及び健康管理指針につい	1. 口内炎、手指振せん、不眠、頭重、精神不安定感 2. 皮ふの変化

	若しくは粉じんを発散する場所における業務	て」	3. 体重測定 4. 尿中蛋白
⑫	アルキル水銀化合物（アルキル基がメチル基又はエチル基であるものを除く。）を取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	昭和 40・5・12 基発第 518 号「特殊健康診断及び健康管理指針について」	1. 口唇、四肢部の知覚異常、頭重、頭痛、関節痛、睡眠異常、よくうつ感、 不安感、歩行失調 2. 皮ふの変化 3. 体重測定
⑬	クロルナフタリンを取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	昭和 40・5・12 基発第 518 号「特殊健康診断及び健康管理指針について」	1. 顔面、耳朶、項部、胸部、背部等のクロルアクネの有無 2. 尿中ウロビリノーゲン
⑭	沃素を取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発散する場所における業務	昭和 40・5・12 基発第 518 号「特殊健康診断及び健康管理指針について」	1. 流涙、眼痛、結膜充血、咳嗽、鼻汁過多、咽頭痛、鼻炎、頭痛、めまい 2. 皮ふの変化 3. 心悸亢進、甲状腺腫大、眼球突出、手指震顫、発汗、体重減少、神経系の一時的興奮等バゼドウ病様所見の有無
⑮	米杉、ネズコ、リョウブ又はラワンの粉じん等を発散する場所における業務	昭和 45・1・7 基発第 2 号「米杉等による気管支ぜん息等の予防について」	1. 咽頭痛、咽頭部違和感、咳嗽、喀痰、喘鳴、息切れ、夜間における呼吸困難等の自覚症状についての問視診 2. 前回の健康診断以後における気管支ぜん息様発作の発生状況についての問視診 3. 眼、鼻、咽喉の粘膜のアレルギー性炎症等についての問視診 4. 胸部の聴打診 5. 接触性皮ふ炎、湿疹による皮ふの変化についての問視診
⑯	超音波溶着機を取り扱う業務	昭和 46・4・17 基発第 326 号「超音波溶着機に	配置換えの際及びその後 6 月以内ごとに以下の項目を実施。

	よる障害の防止について」	1.不快感、頭痛、耳鳴、耳内痛、吐気、めまい等の自覚症状の有無 2.思考障害、自律神経症状等の精神神経症状の有無 3.手指等の皮膚の障害の有無 4.聴力
⑰ メチレンジフェニルイソシアネート(M.D.I)を取り扱う業務又はこのガス若しくは蒸気を発散する場所における業務	昭和 40・5・12 基発第 518 号「特殊健康診断及び健康管理指針について」	1.頭重、頭痛、眼痛、鼻痛、咽頭部違和感、咳嗽、喀痰、胸部圧迫感、 息切れ、胸痛、呼吸困難、全身倦怠、体重減少、眼・鼻・咽喉の粘膜の炎症 2.皮ふの変化 3.胸部理学的検査
⑱ フェザーミル等飼肥料製造工程における業務	昭和 45･5･8 基発第 360 号「フェザーミール等飼肥料製造工程における災害の防止について」	作業中又は作業終了後、激しい頭痛、眼痛及び咳並びに皮膚の炎症等の症 状を呈した場合には、直ちに医師の診断及び処置を受けさせること。
⑲ クロルプロマジン等フェノチアジン系薬剤を取り扱う業務	昭和 45・12・12 基発第 889 号「クロルプロマジン等フエノチアジン系薬剤による皮ふ障害の予防について」	皮ふ障害がみられた場合には、すみやかに医師の診断および処置を受ける。
⑳ キーパンチャーの業務	昭和 39・9・22 基発第 1106 号「キーパンチャーの作業管理について」	配置前の健康診断は下記項目を、定期の健康診断は配置前の健康診断の結果の推移を観察する。 1.性向検査 2.上肢、せき柱の形態及び機能検査 3.指機能検査 4.視機能検査 5.聴力検査
㉑都市ガス配管工事業務(一酸化炭素)	昭和 40 年 12 月 8 日付け基発第 1598 号通達「都市ガス配管工事における一酸化炭素中毒の予防について」	配置換えの際及び定期に以下の項目を実施 1.物忘れ 2.不眠 3.疲労 4.頭痛

		5. めまい 6. 視野の狭さく 7. その他の神経症状等一酸化炭素中毒を疑わしめる症状の有無及び程度
㉒地下駐車場における業務(排気ガス)	昭和 46・3・18 基発第 223 号「地下駐車場における排気ガスによる障害の予防について」	1. 頭痛、頭重、めまい、不眠、倦怠、眼痛、はき気等についての問診
㉓チェーンソー使用による身体に著しい振動を与える業務	昭和 48・10・18 基発第 597 号「チエンソー等の取扱い業務に係る特殊健康診断について」	配置換えの際及びその後 6 月以内ごとに以下の項目を実施。 1. 職歴調査 2. 自覚症状調査 3. 視診、触診 4. 筋力、筋運動検査 5. 血圧検査 6. 末梢循環機能検査 7. 末梢神経機能検査
㉔チェーンソー以外の振動工具(さく岩機、チッピングハンマー、スインググラインダー等)の取り扱いの業務	昭和 49・1・28 基発第 45 号「振動工具（チエンソー等を除く。)の取扱い等の業務 に係る特殊健康診断について」	1. 職歴等の調査(使用工具の種類等、作業方法の具体的内容、経験年数及び取扱い時間、保護具の使用状況、職場の温熱環境等) 2. 問診 3. 視診、触診 4. 握力検査 5. 血圧検査 6. 末梢循環機能検査 7. 末梢神経機能検査 8. 手関節及び肘関節のエックス線検査(雇人れの際又は当該業務への配置替えの際に限る。)
㉕重量物取扱い作業、介護作業等腰部に著しい負担のかかる作業	平成25･6･18基発 0618 第 1 号「職場における腰痛予防対策の推進について」	配置換えの際及びその後 6 月以内ごとに以下の項目を実施。 1. 既往歴(腰痛に関する病歴及びその経過)及び業務歴の調査 2. 自覚症状(腰痛、下肢痛、下肢筋力減退、知覚障害等)の有無の検査

		3. 脊柱の検査（定期健康診断時は、医師が必要と認める者のみ） 4. 神経学的検査（定期健康診断時は、医師が必要と認める者のみ） 5. 脊柱機能検査（配置換えの際のみ） 6. 画像診断と運動機能テスト等（医師が必要と認める者のみ）
㉖金銭登録の業務	昭和 48・12・22 基発第 717 号「金銭登録作業に従事する労働者に係る特殊健康診断について」	1. 業務歴、既往歴等の調査 2. 問診 3. 視診、触診 4. 握力の測定 5. 視機能検査
㉗引金付工具を取り扱う作業	昭和 50・2・19 基発第 94 号「引金付工具による手指障害の予防について」	1. 業務歴、既往歴等の調査 2. 問診 3. 視診、触診 4. 握力の測定 5. 視機能調査
㉘情報機器作業	令和元・7・12 基発 0712 第 3 号「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて」	1. 業務歴の調査 2. 既往歴の調査 3. 自覚症状の有無の調査（問診） 4. 眼科学的検査（①遠見視力検査②近見視力検査（50cm 視力又は 30cm 視力）③眼位検査④調節機能検査⑤医師が必要と認める検査 6 屈折検査（配置前のみ）（①・②は矯正視力のみ、③・④は医師の判断により省略可） 5. 筋骨格系に関する検査（上肢の運動機能、圧痛点等の検査（医師の判断により省略可）その他医師が必要と認める検査）
㉙レーザー機器を取扱う業務又はレーザー光線にさらされるおそれのある業務	平成 17・3・25 基発第 0325002 号「レーザー光線による障害の防止対策について」	1. 視力検査に併せて前眼部（角膜、水晶体）検査及び眼底検査（雇い入れ又は配置替えの際）

【図表 6-5：東京電力等に対する労働安全衛生法第 66 条第 4 項に基づく臨時健康診断の指示内容】

厚生労働省ウェブサイト

（https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000070380.pdf　最終閲覧：2021 年 2 月 24 日）

東京電力等に対する労働安全衛生法第66条第4項に基づく臨時健康診断の指示内容

	H23年3月16日	H23年4月10日	H23年4月25日	H23年7月26日	H23年8月5日	H23年12月16日	H24年5月1日
	福島労発基第2005号	福島労発基第2013号	福島労発基第2040号ほか	福島労働局　事務連絡	福島労発基第2197号ほか	福島労発基第2340号	福島労発基第2125号
対象者	・緊急作業に従事した者のうち実効線量が100mSvを超えた者**(退所後を前提)**	・緊急作業に従事した者のうち実効線量が100mSvを超えた者 **(退所後を前提)**	ア）緊急作業に従事し**退所前**の者のうち実効線量が100mSvを超えている者 イ）緊急作業に従事し**退所前**の者のうち従事期間が1月を超えている者	1月を超えて作業に従事している者は**実被曝20日以上**の勤務者を対象とする	ア）緊急作業に従事し実効線量が100mSvを超えている者 イ）緊急作業に従事し従事期間が1月を超えている者	**ア）緊急作業に従事し実効線量が100mSvを超えている者であり、退所後3ヶ月までの間、臨時健康診断を終了していない者及び退所する者** **イ）H24年4月30日までの間、緊急作業に従事する者**	**緊急作業に従事中、線量上限が250mSvとされており、かつ実効線量が100mSvを超えている者**
検査項目	・被ばく歴調査 （1日目のみ） ・自覚症状他覚症状 （外傷・消化器症状等） ・白血球及び白血球百分率 ・赤血球及び血色素量 ・皮膚の検査（紅斑等）	・被ばく歴調査 ・自覚症状他覚症状 （外傷・消化器症状等） ・白血球及び白血球百分率 ・赤血球及び血色素量 ・皮膚の検査（紅斑等） **・体重測定**	・被ばく歴調査 ・自覚症状他覚症状 （外傷・消化器症状等） ・白血球及び白血球百分率 ・赤血球及び血色素量 ・皮膚の検査（紅斑等） ・体重測定 **※自覚症状・他覚症状については睡眠、食欲の変化等、心身両面の状態に留意** **※白血球、赤血球の検査についてイ）の対象者に対しては2回目以降、医師の判断で省略可**	同左	・被ばく歴調査 ・自覚症状他覚症状 （外傷・消化器症状等） ・白血球及び白血球百分率 ・赤血球及び血色素量 ・皮膚の検査（紅斑等） ・体重測定 ※自覚症状・他覚症状については睡眠、食欲の変化等、心身両面の状態に留意 ※白血球、赤血球の検査についてイ）の対象者に対しては2回目以降、医師の判断で省略可	・被ばく歴調査 ・自覚症状他覚症状 （外傷・消化器症状等） ・白血球及び白血球百分率 ・赤血球及び血色素量 ・皮膚の検査（紅斑等） ・体重測定 ※自覚症状・他覚症状については睡眠、食欲の変化等、心身両面の状態に留意 ※白血球、赤血球の検査についてイ）の対象者に対しては2回目以降、医師の判断で省略可	・被ばく歴調査 ・自覚症状他覚症状 （外傷・消化器症状等） ・白血球及び白血球百分率 ・赤血球及び血色素量 ・皮膚の検査（紅斑等） ・体重測定 ※自覚症状・他覚症状については睡眠、食欲の変化等、心身両面の状態に留意 ※白血球、赤血球の検査についてイ）の対象者に対しては2回目以降、医師の判断で省略可
検査日程	退所後、1，2，3，5，7，14，21，28日目（3ヶ月間まで延ばす事を考慮）	退所後、1，2，3，5，7，14，21，28日目、2ヶ月後、3ヶ月後 **※2，3，5日目については医師の判断で省略可**	**ア）速やかに1回実施しその後従事期間中は1月以内に1回** **イ）従事期間中は原則として1月以内に1回**	同左	**ア）緊急作業中は1月以内に1回、退所後3ヶ月までの間、1月以内ごとに1回** **イ）原則として暦日1月以内ごとに1回** **断続的に従事する場合は従事日数が月をまたいで20日以上を対象とし、従事日数20日以内ごとに1回**	**ア）退所後3ヶ月までの間1月以内ごとに1回** **イ）H24年4月30日までの間1月以内ごとに1回**	**3ヶ月までの間1月以内ごとに1回実施**
変更点・備考	注1）JCO事故時の通達を元に作成（平成11年10月1日付 茨基発第701号） 検査項目のベースは電離健診 （1F作業終了日を1日目）	注2）全身状態の指標として、体重測定の追加 検査日程の一部省略可	作業の長期化に伴い、対象者の拡大 注3）検査項目・日程の変更 東電ほか17社に発出 平成23年7月26日に福島労発基第2174号として、同内容を間組ほか4社に発出	勤務日数の記載 全身状態の指標として、体重測定を追加している記載有り	対象者の修正 検査日程の修正 退所後の健診継続 関係請負人への臨時健診の実施を指示	ステップ2終了	100mSv越のみ継続

資料10

注1）事故当初は作業終了後の緊急作業員に対して臨時健診を行っていた。

注2）当時は食事を満足に摂取できずに作業を続けるような劣悪な作業環境も想定され、全身状態の指標として追加した経緯あり。

注3）長期にわたる健康管理の可能性も有り、心理的ストレスの状態把握に努めた。

【図表 6-6：定期健康診断の健診項目の変遷】

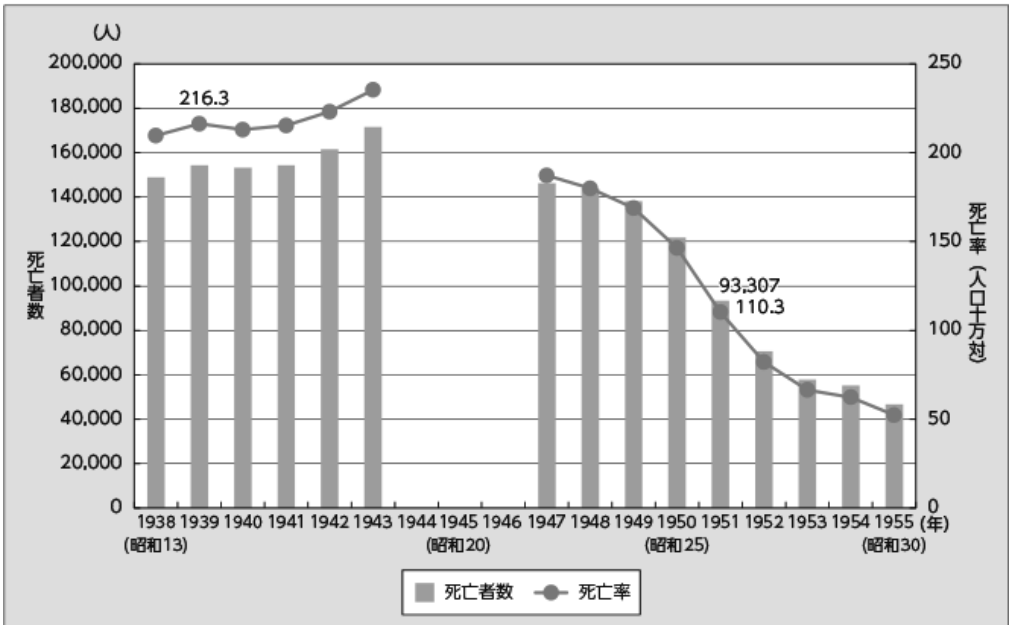
労働安全衛生法に基づく定期健康診断項目の変遷

昭和47年(1972)年労働省令	平成元(1989)年労働省令	平成10年(1998)年労働省令	平成19(2007)年厚生労働省令
既往歴及び業務歴の調査	既往歴及び業務歴の調査	既往歴及び業務歴の調査	既往歴及び業務歴の調査
自覚症状及び他覚症状の有無の検査	自覚症状及び他覚症状の有無の検査	自覚症状及び他覚症状の有無の検査	自覚症状及び他覚症状の有無の検査
身長、体重、視力及び聴力の検査	身長、体重、視力及び聴力の検査	身長、体重、視力及び聴力の検査	身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
胸部エックス線検査及び喀痰検査	胸部エックス線検査及び喀痰検査	胸部エックス線検査及び喀痰検査	胸部エックス線検査及び喀痰検査
血圧の測定	血圧の測定	血圧の測定	血圧の測定
	貧血検査(Hb、RBC)	貧血検査(Hb、RBC)	貧血検査(Hb、RBC)
	肝機能検査(GOT、GPT、γ－GTP)	肝機能検査(GOT、GPT、γ－GTP)	肝機能検査(GOT、GPT、γ－GTP)
	血中脂質検査(TC、TG)	血中脂質検査(TC、HDL、TG)	血中脂質検査(LDL、HDL、TG)
		血糖検査	血糖検査
尿中の糖及び蛋白の有無の検査	尿検査(糖、蛋白の有無)	尿検査(糖、蛋白の有無)	尿検査(糖、蛋白の有無)
	心電図検査	心電図検査	心電図検査

厚生労働省「労働安全衛生法に基づく定期健康診断のあり方に関する検討会　報告書（資料編）」（2016（平成 28）年 12 月 28 日）より

【図表 6-7：結核死亡者数と死亡率の推移及び年次別に見た死亡順位】
厚生労働省ウェブサイト『平成 26 年版厚生労働白書 ～健康・予防元年～』
（https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14/backdata/index.html　最終閲覧：2021（令和 2）年 2 月 26 日）

図表 1-1-3　結核死亡者数と死亡率（人口十万対）の推移（1938～1955年）



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」
（注）　1944～1946年は資料不備のため省略

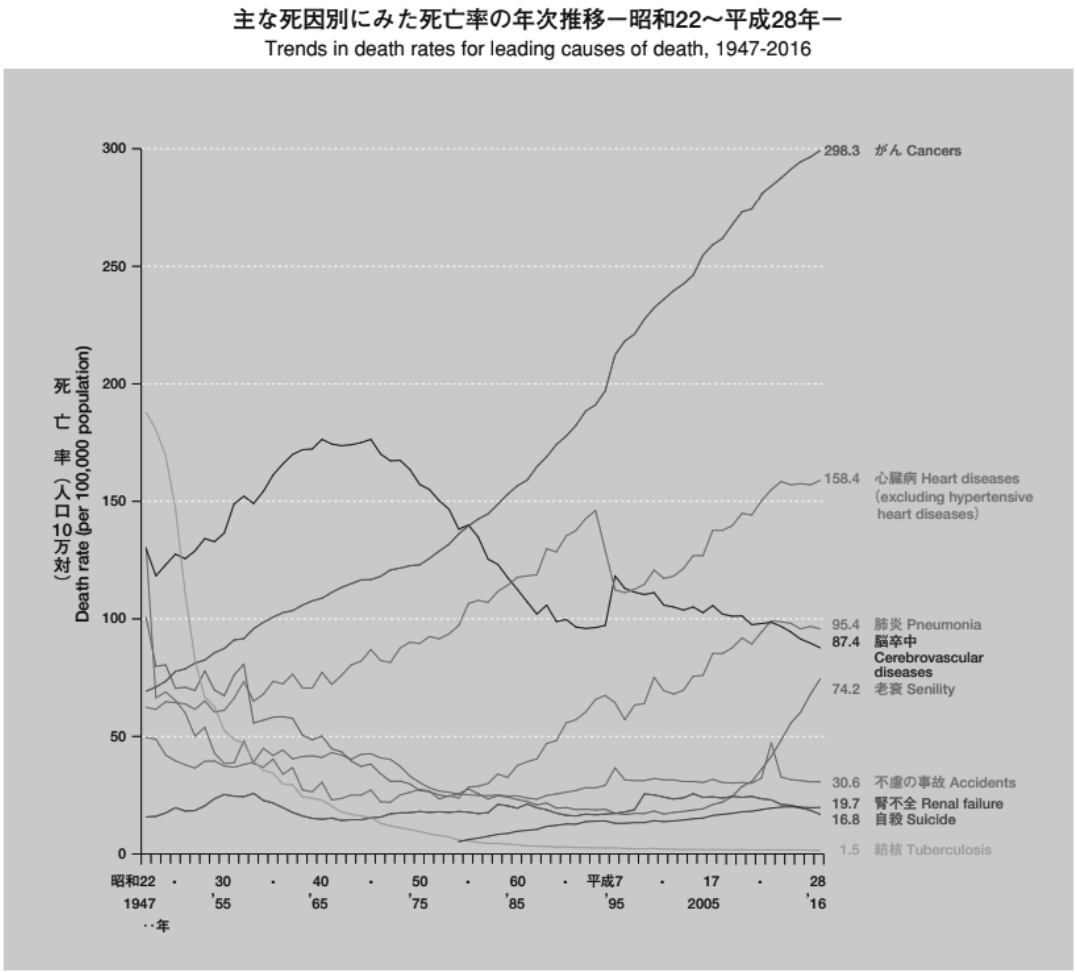
図表 1-1-4　年次別にみた死亡順位

（死亡率、人口10万対）

年次	第1位		第2位		第3位		第4位		第5位	
	死因	死亡率	死因	死亡率	死因	死亡率	死因	死亡率	死因	死亡率
1935	全結核	190.8	肺炎及び気管支炎	186.7	胃腸炎	173.2	脳血管疾患	165.4	老衰	114.0
1940	全結核	212.9	肺炎及び気管支炎	185.8	脳血管疾患	177.7	胃腸炎	159.2	老衰	124.5
1947	全結核	187.2	肺炎及び気管支炎	174.8	胃腸炎	136.8	脳血管疾患	129.4	老衰	100.3
1948	全結核	179.9	脳血管疾患	117.9	胃腸炎	109.9	肺炎及び気管支炎	98.6	老衰	79.5
1949	全結核	168.9	脳血管疾患	122.6	肺炎及び気管支炎	100.0	胃腸炎	92.6	老衰	80.2
1950	全結核	146.4	脳血管疾患	127.1	肺炎及び気管支炎	93.2	胃腸炎	82.4	悪性新生物	77.4
1951	脳血管疾患	125.2	全結核	110.3	肺炎及び気管支炎	82.2	悪性新生物	78.5	老衰	70.7
1952	脳血管疾患	128.5	全結核	82.2	悪性新生物	80.9	老衰	69.3	肺炎及び気管支炎	67.1
1953	脳血管疾患	133.7	悪性新生物	82.2	老衰	77.6	肺炎及び気管支炎	71.3	全結核	66.5
1954	脳血管疾患	132.4	悪性新生物	85.3	老衰	69.5	全結核	62.4	心疾患	60.2
1955	脳血管疾患	136.1	悪性新生物	87.1	老衰	67.1	心疾患	60.9	全結核	52.3
1956	脳血管疾患	148.4	悪性新生物	90.7	老衰	75.8	心疾患	66.0	全結核	48.6
1957	脳血管疾患	151.7	悪性新生物	91.3	老衰	80.5	心疾患	73.1	肺炎及び気管支炎	59.2
1958	脳血管疾患	148.6	悪性新生物	95.5	心疾患	64.8	老衰	55.5	肺炎及び気管支炎	47.6
1959	脳血管疾患	153.7	悪性新生物	98.2	心疾患	67.7	老衰	56.7	肺炎及び気管支炎	45.2
1960	脳血管疾患	160.7	悪性新生物	100.4	心疾患	73.2	老衰	58.0	肺炎及び気管支炎	49.3

資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」
（注）　1. 1947年以降は沖縄県を除く。
　　2.「老衰」は、「精神病の記載のない老衰」のことである。

【図表 6-8：主な死因別にみた死亡率の年次推移】
厚生労働省政策統括官（統計・情報政策担当）『平成 30 年我が国の人口動態（平成 28 年までの動向）』（2018(平成 30)年 3 月）18 頁。
（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/81-1a2.pdf より入手可能。最終閲覧：2021（令和 3）年 2 月 26 日）

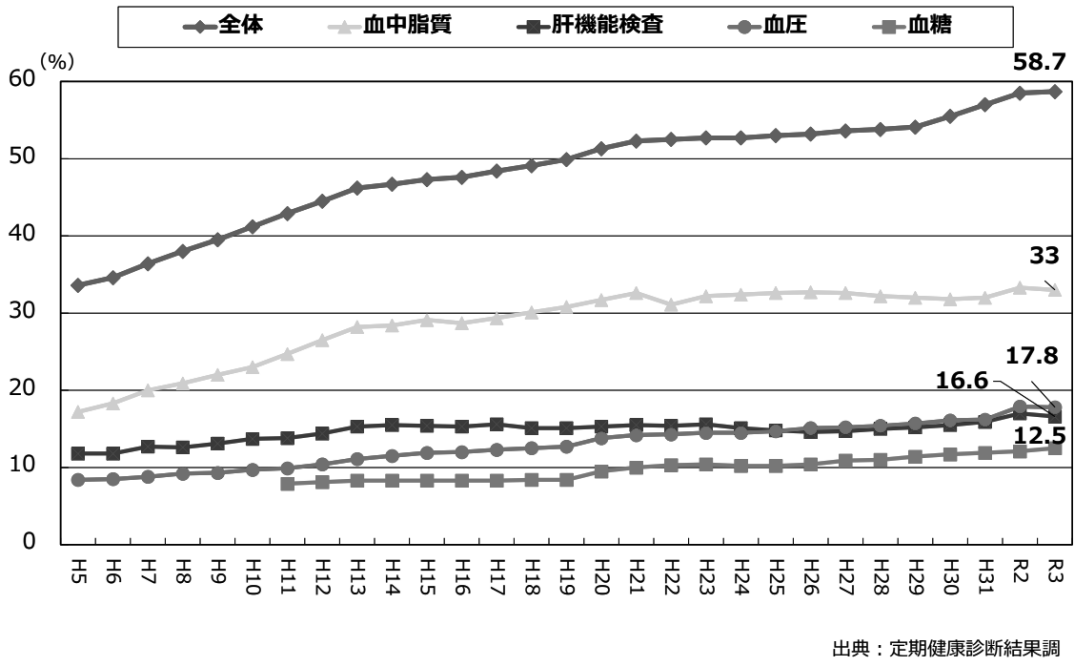


【図表 6-9：定期健康診断の有所見率】

「令和 3 年定期健康診断結果報告」政府統計ポータルサイト「e-Stat 統計で見る日本」（ https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450211&tstat=000001018638&cycle=7&year=20210&month=0&result_back=1&tclass1val=0　最終閲覧日：2022（令和 4）年 11 月 2 日）

	聴力（1000Hz）	聴力（4000Hz）	胸部X線検査	喀痰検査	血 圧	貧血検査	肝機能検査	血中脂質	血糖検査	尿検査(糖)	尿検査(蛋白)	心電図	有所見率
平成 6年	4.9	9.9	2.3	0.8	8.5	5.8	11.8	18.3	－	3.2	2.7	8.0	34.6
7	4.7	9.9	2.4	0.7	8.8	5.8	12.7	20.0	－	3.5	2.7	8.1	36.4
8	4.5	9.8	2.6	0.9	9.2	5.8	12.6	20.9	－	3.4	2.8	8.3	38.0
9	4.4	9.7	2.7	1.1	9.3	6.0	13.1	22.0	－	3.4	3.0	8.3	39.5
10	4.4	9.4	2.9	1.9	9.7	6.2	13.7	23.0	－	3.5	3.3	8.5	41.2
11	4.2	9.3	3.1	1.4	9.9	6.2	13.8	24.7	7.9	3.3	3.2	8.7	42.9
12	4.1	9.1	3.2	1.5	10.4	6.3	14.4	26.5	8.1	3.3	3.4	8.8	44.5
13	4.1	9.1	3.3	1.3	11.1	6.6	15.3	28.2	8.3	3.3	3.4	8.8	46.2
14	3.9	8.7	3.3	1.4	11.5	6.6	15.5	28.4	8.3	3.2	3.5	8.8	46.7
15	3.8	8.5	3.4	1.6	11.9	6.5	15.4	29.1	8.3	5.1	3.2	8.9	47.3
16	3.7	8.4	3.6	1.5	12.0	6.6	15.3	28.7	8.3	3.1	3.5	8.9	47.6
17	3.7	8.2	3.7	1.5	12.3	6.7	15.6	29.4	8.3	3.1	3.5	9.1	48.4
18	3.6	8.2	3.9	1.8	12.5	6.9	15.1	30.1	8.4	2.9	3.7	9.1	49.1
19	3.6	8.1	4.0	2.0	12.7	7.0	15.1	30.8	8.4	2.8	4.0	9.2	49.9
20	3.6	7.9	4.1	2.0	13.8	7.4	15.3	31.7	9.5	2.7	4.1	9.3	51.3
21	3.6	7.9	4.2	1.8	14.2	7.6	15.5	32.6	10.0	2.7	4.2	9.7	52.3
22	3.6	7.6	4.4	2.0	14.3	7.6	15.4	32.1	10.3	2.6	4.4	9.7	52.5
23	3.6	7.7	4.3	1.7	14.5	7.6	15.6	32.2	10.4	2.7	4.2	9.7	52.7
24	3.6	7.7	4.3	2.2	14.5	7.4	15.1	32.4	10.2	2.5	4.2	9.6	52.7
25	3.6	7.6	4.2	1.9	14.7	7.5	14.8	32.6	10.2	2.5	4.2	9.7	53.0
26	3.6	7.5	4.2	1.9	15.1	7.4	14.6	32.7	10.4	2.5	4.2	9.7	53.2
27	3.5	7.4	4.2	1.8	15.2	7.6	14.7	32.6	10.9	2.5	4.3	9.8	53.6
28	3.4※	7.0※	4.3※	1.6※	15.2※	7.8	15.2※	32.1※	11.1※	2.6※	4.4※	9.9	54.1※
29	3.5※	6.9※	4.3※	1.7※	15.4※	7.8	15.3※	31.8※	11.4	2.8	4.6※	9.9	54.4※
30	3.5※	6.9※	4.5※	1.8※	15.7※	7.7	15.7※	31.7※	11.7	2.8	4.4※	9.9	55.8※
令和元年	3.5	6.9	4.6	1.6	16.2	7.7	15.9	32.0	11.9	2.9	4.4	10.0	57.0
2	3.9	7.4	4.5	2.1	17.9	7.7	17.0	33.3	12.1	3.2	4.0	10.3	58.5
3	3.9	7.3	4.5	2.1	17.8	8.0	16.6	33.0	12.5	3.4	3.8	10.5	58.7

第 1 回産業保健のあり方に関する検討会資料 1
（https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001001488.pdf 最終閲覧日：2022（令和 4）年 11 月 1 日）



出典：定期健康診断結果調

【図表 6-10-1：特殊健康診断の実施率と有所見率】
平成 30 年労働安全衛生調査（実態調査）の事業所調査をもとに石﨑由希子作成
政府統計ポータルサイト「e-Stat 統計で見る日本」（https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450110&tstat=000001069310&cycle=0&tclass1=000001137666&tclass2=000001137670&tclass3val=0 最終閲覧日：2022（令和 4）年 11 月 2 日）

	鉛業務		有機溶剤業務		特化物製造等業務		石綿取扱い業務		放射線業務	
	特殊健診実施率	有所見率	特殊健診実施率	有所見率	特殊健診実施率	有所見率	特殊健診実施率	有所見率	特殊健診実施率	有所見率
合計	86.9	7.7	53.7	9.5	64.5	9.6	87.1	19.2	81.9	11.9
企業規模										
5000人以上	100.0	3.2	62.5	4.2	84.8	11.3	93.9	25.7	99.6	8.8
1000-4999人	92.1	5.1	37.0	8.6	68.4	6.7	92.8	12.3	71.5	11.9
300-999人	100.0	4.0	49.6	15.8	75.7	9.2	51.7	-	99.8	16.0
100-299人	94.2	20.0	63.5	8.7	67.8	7.5	92.6	16.7	100.0	18.8
50-99人	79.0	-	65.5	17.7	71.5	16.0	100.0	-	82.6	-
30-49人	95.1	38.5	52.1	21.6	41.3	14.3	100.0	-	100.0	-
10-29人	70.2	-	52.2	19.7	52.2	-	84.9	-	66.4	-

	3年に1回のじん肺健康診断		1年に1回のじん肺健康診断		就業時、定期外、離職時のじん肺健康診断	
	特殊健診実施率	有所見率	特殊健診実施率	有所見率	特殊健診実施率	有所見率
合計	95.9	2.6	92.3	29.1	78.1	1.8
企業規模						
5000人以上	99.2	0.7	98.7	3.2	99.4	1.2
1000-4999人	96.2	1.3	100.0	100.0	100.0	5.0
300-999人	99.4	2.4	94.4	84.7	100.0	7.7
100-299人	94.1	3.8	91.4	18.8	47.8	－
50-99人	96.4	19.6	98.2	100.0	100.0	－
30-49人	94.3	7.1	97.8	100.0	100.0	－
10-29人	95.8	10.8	86.3	55.5	59.0	－

【図表 6-10-2：特殊健康診断の受診率と有所見率】

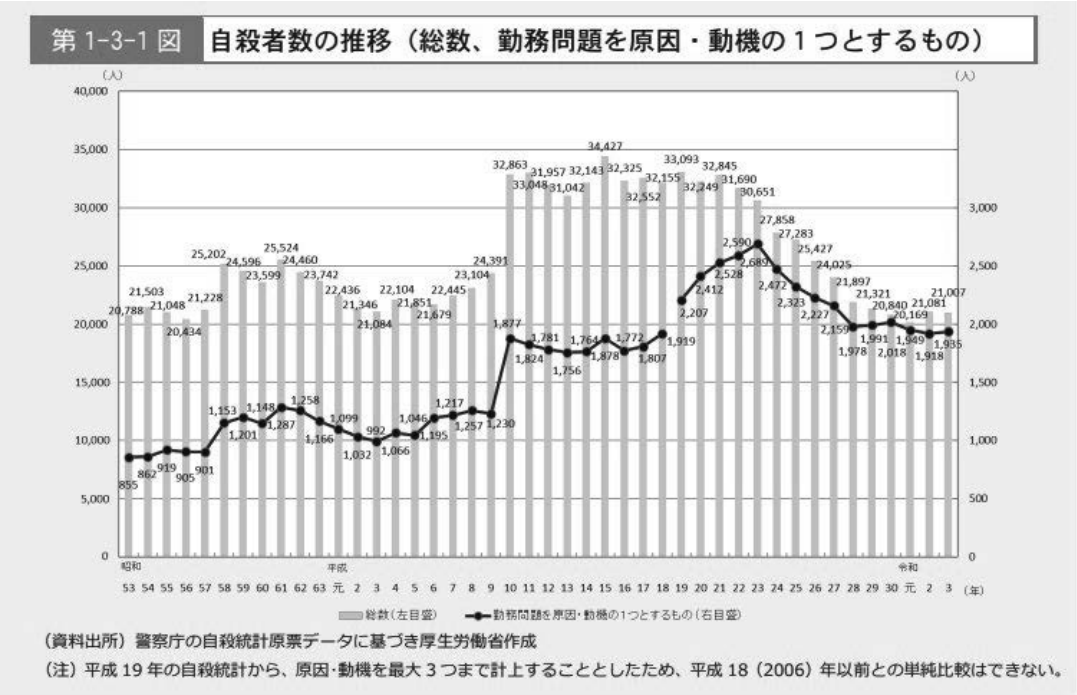
平成 30 年労働安全衛生調査（実態調査）の事業所調査をもとに石﨑由希子作成

政府統計ポータルサイト「e-Stat 統計で見る日本」（https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450110&tstat=000001069310&cycle=0&tclass1=000001137666&tclass2=000001137671&layout=datalist&tclass3val=0　最終閲覧日：2022（令和 4）年 11 月 2 日）

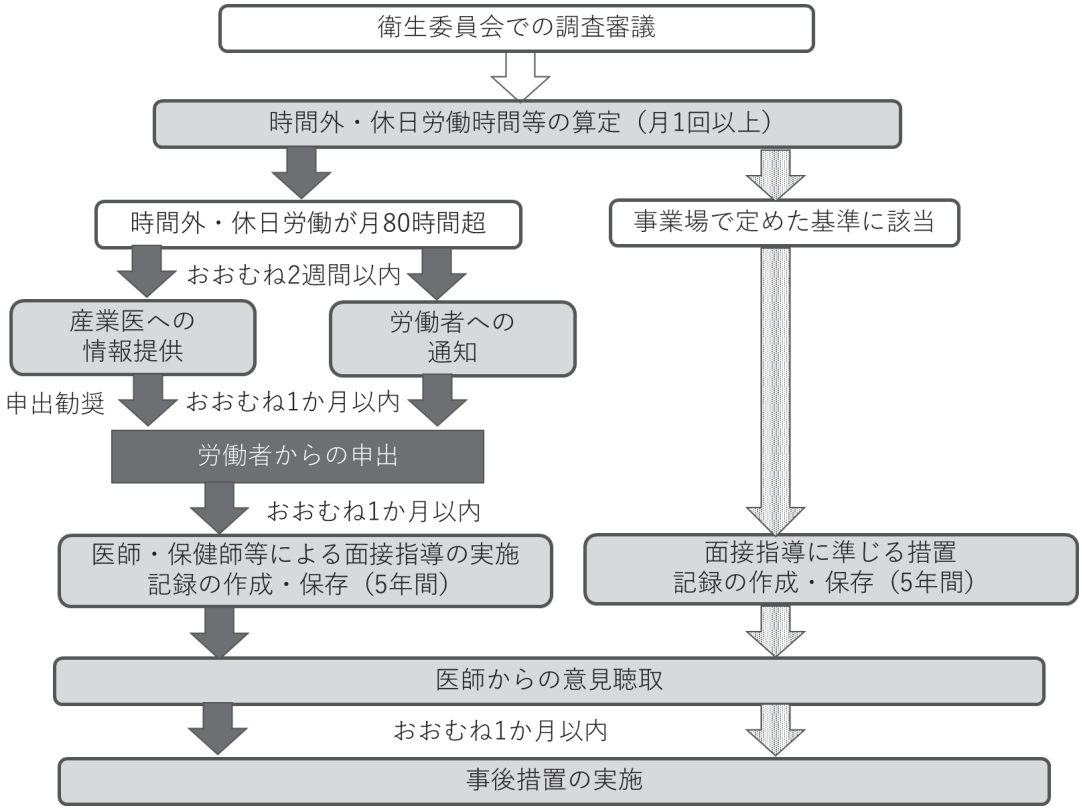
	鉛業務（過去1年従事）	有機溶剤業務（過去1年）	特化物製造等業務（現在又は過去）	石綿取扱い業務（現在又は過去）	放射線業務（過去1年）
合計	86.5	88.5	86.2	49.9	83.2
企業規模					
5000人以上	100	98.7	99.9	81.2	100
1000-4999人	100	91.6	84.5	95.4	89.9
300-999人	100	95.6	91.5	21.1	66.8
100-299人	65.6	76.3	75.2	86.6	100
50-99人	100	86.5	74.9	－	99
30-49人	100	95.8	8.5	－	66.7
10-29人	－	52	81.8	－	85.7

	3年に1回じん肺健康診断（現在又は過去）	1年に1回じん肺健康診断（現在又は過去）	就業・離職時じん肺健康診断（現在又は過去）
合計	88.6	67.5	46.5
企業規模			
5000人以上	100	100	62.3
1000-4999人	97.3	100	100
300-999人	99	63.1	60.5
100-299人	84.5	42.5	27.2
50-99人	98.1	－	－
30-49人	51.5	－	－
10-29人	56.1	11.5	－

【図表 9-1：勤務問題を理由とする自殺者数の推移】
厚生労働省『令和 4 年版過労死等防止対策白書』
厚生労働省ウェブサイト
（https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/karoushi/22/index.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 31 日）



【図表 13-1：面接指導の流れ】



（石﨑由希子作成）

【図表 13-2：生活時間】

「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書」（2001（平成 13）年 11 月 16 日）より抜粋

（時間）

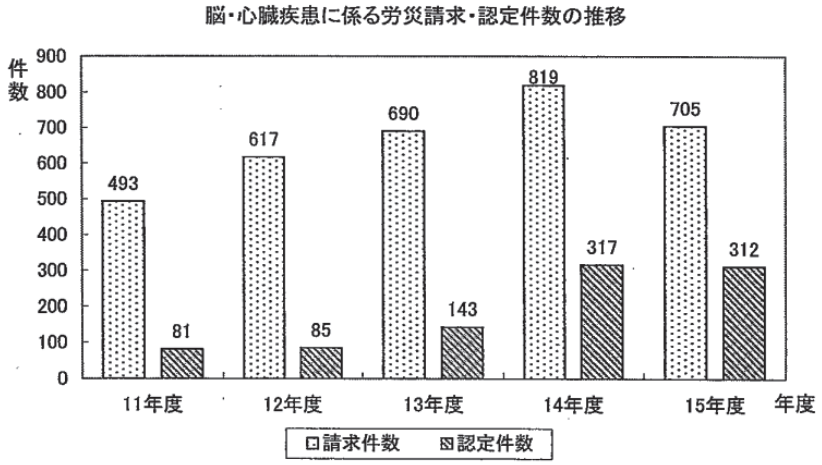
睡眠 7.4	食事等 5.3	仕事（拘束時間） 9	余暇 2.3

（注）1　食事等は、食事、身の回りの用事、通勤等の時間である。
2　拘束時間は、法定労働時間（8時間）に休憩時間（1時間）を加えた時間である。
3　余暇は、24時間から睡眠、食事等、仕事の各時間を差引いた趣味、娯楽等の時間である。

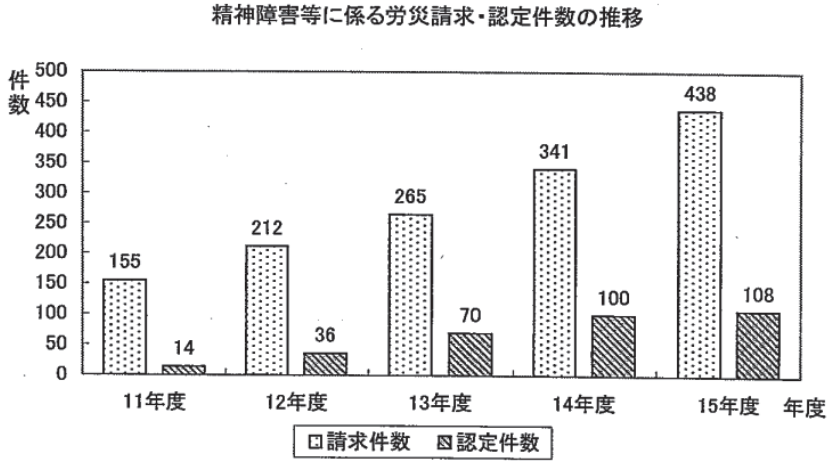
図 5-5　労働者の1日の生活時間

（総務庁「平成8年社会生活基本調査報告」）
（(財)日本放送協会「2000年国民生活時間調査報告書」）

【図表 13-3：脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況】
厚生労働省「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」(2004（平成 16）年 8 月）資料 3 及び 4（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/08/s0823-3.html で閲覧可能、最終閲覧日：2022（令和 4）年 9 月 20 日）



資料出所：「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について」



資料出所：「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について」

【図表 13-4：面接指導適用の実際】

令和 2（2020）年度労働安全衛生調査（実態調査）の事業所調査結果の概要（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r02-46-50_kekka-gaiyo01.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 9 月 20 日）

第9表　長時間労働者及び面接指導の申し出があった労働者がいる事業所並びに医師による面接指導の実施状況別事業所割合

（単位：%）

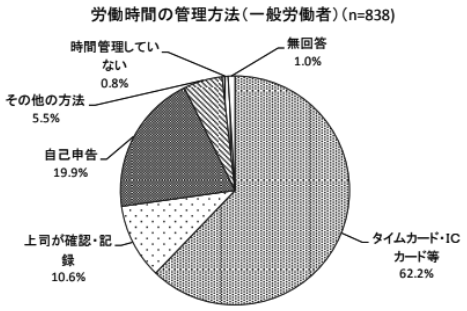
区　分	事業所計	45時間超80時間以下の時間外・休日労働をした労働者がいた 1)2)		面接指導の申し出があった労働者がいた 3)4)		医師による面接指導の実施状況 実施した	一部実施した	実施しなかった
＜45時間超80時間以下＞								
令和２年	**100.0**	**16.3**	**(100.0)**	**(2.4)**	**<100.0>**	**< 78.9>**	**< 7.8>**	**< 12.2>**
（事業所規模）								
1,000 人以上	100.0	86.0	(100.0)	(21.3)	<100.0>	< 95.7>	< 4.0>	< 0.3>
500 ～ 999人	100.0	69.7	(100.0)	(15.6)	<100.0>	< 90.5>	< 4.7>	< 4.8>
300 ～ 499人	100.0	53.9	(100.0)	(9.2)	<100.0>	< 87.5>	< 10.2>	< 2.3>
100 ～ 299人	100.0	41.1	(100.0)	(6.4)	<100.0>	< 65.6>	< 20.6>	< 10.3>
50 ～ 99人	100.0	27.2	(100.0)	(2.8)	<100.0>	< 97.0>	< ->	< 3.0>
30 ～ 49人	100.0	16.1	(100.0)	(1.0)	<100.0>	<100.0> *	< ->	< ->
10 ～ 29人	100.0	12.7	(100.0)	(0.9)	<100.0>	< 63.2>	< ->	< 36.8>
平成30年	100.0	25.0	(100.0)	(9.3)	< ···>	< ···>	< ···>	< ···>

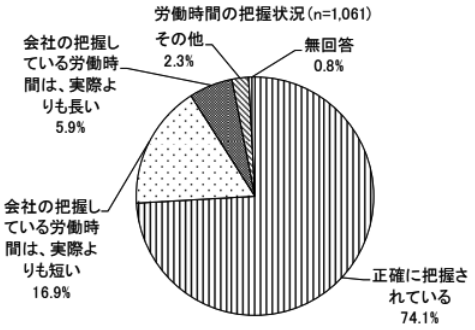
区　分	事業所計	80時間超の時間外・休日労働をした労働者がいた 1)2)		面接指導の申し出があった労働者がいた 3)4)		医師による面接指導の実施状況 実施した	一部実施した	実施しなかった
＜80時間超＞								
令和２年	**100.0**	**2.5**	**(100.0)**	**(12.1)**	**<100.0>**	**< 95.4>**	**< 3.8>**	**< 0.7>**
（事業所規模）								
1,000 人以上	100.0	41.0	(100.0)	(54.5)	<100.0>	< 94.7>	< 3.9>	< 0.4>
500 ～ 999人	100.0	20.9	(100.0)	(39.9)	<100.0>	< 98.6>	< ->	< 1.4>
300 ～ 499人	100.0	14.8	(100.0)	(46.7)	<100.0>	< 94.5>	< 5.5>	< ->
100 ～ 299人	100.0	7.4	(100.0)	(28.4)	<100.0>	< 91.8>	< 8.2>	< ->
50 ～ 99人	100.0	4.1	(100.0)	(8.3)	<100.0>	< 95.2>	< ->	< 4.8>
30 ～ 49人	100.0	1.7	(100.0)	(6.9)	<100.0>	<100.0> *	< ->	< ->
10 ～ 29人	100.0	1.9	(100.0)	(3.9)	<100.0>	<100.0> *	< ->	< ->
平成30年	100.0	7.0	(100.0)	(17.6)	< ···>	< ···>	< ···>	< ···>

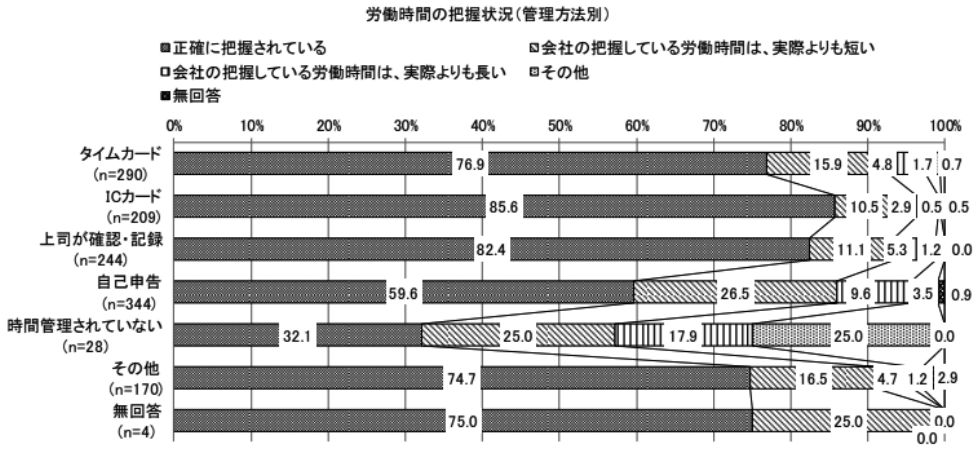
注：1）長時間労働者には、受け入れている派遣労働者は含まない。
2）（ ）は、時間外・休日労働をした労働者がいた事業所のうち、面接指導の申し出があった労働者がいた事業所の割合である。
3）「面接指導の申し出があった労働者がいた」には、「医師による面接指導の実施状況不明」を含む。
4）< >は、面接指導の申し出があった労働者がいた事業所のうち、医師による面接指導の実施状況別にみた割合である。

【図表 15-1：労働時間管理の方法①】

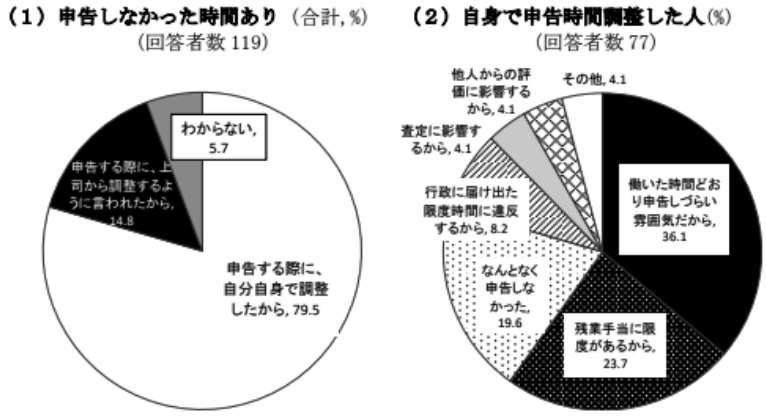
東京都産業労働局「労働時間管理に関する実態調査（概要版）」（平成 29 年 3 月）（https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho28_gaiyo.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 9 月 21 日）







【図表 15-2：労働時間管理の方法②】
連合総研「第 42 回勤労者短観」https://www.rengo-soken.or.jp/work/index_2.html　最終閲覧日：2022（令和 4）年 9 月 21 日）



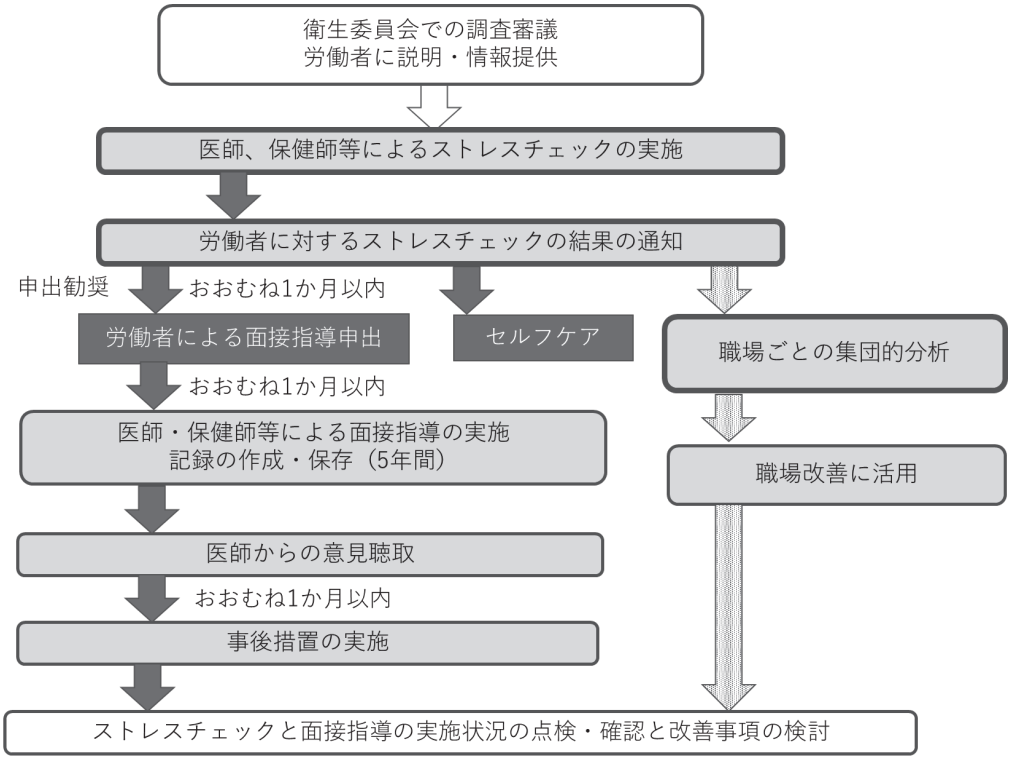
【図表 16：高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況】
厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/content/000621159.pdf　最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 31 日）

業務の種類　（※2）	労働者数	決議事業場数　（※3）
①金融商品の開発の業務	0人	1事業場
②ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務	78人	6事業場
③証券アナリストの業務	34人	6事業場
④コンサルタントの業務	550人	14事業場
⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務	3人	3事業場
計	665人	22事業場（21社）

※　　制度施行（2019　（平成 31）年 4 月 1 日）から 2022（令和 4）年 3 月 31 日までの間に受理した決議届のうち、直近のものを用いて集計（ただし、各種情報から制度の廃止を確認した事業場は除外）
※　　同一事業場において複数の対象業務がある場合、業務ごとに 1 事業場としてカウントし集計しているため、①～⑤の事業場数を足し上げた数と、総計とは一致しない

業務の種類	労働者の１か月当たりの健康管理時間（最長の時間　（※６））		労働者の１か月当たりの健康管理時間（平均の時間　（※７））	
①金融商品の開発の業務	―	０事業場	―	０事業場
②ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務	100H以上～200H未満	０事業場	100H以上～200H未満	３事業場
	200H以上～300H未満	５事業場	200H以上～300H未満	３事業場
	300H以上～400H未満	１事業場	300H以上～400H未満	０事業場
③証券アナリストの業務	200H以上～300H未満	３事業場	200H以上～300H未満	４事業場
	300H以上～400H未満	２事業場	300H以上～400H未満	１事業場
④コンサルタントの業務	100H以上～200H未満	０事業場	100H以上～200H未満	２事業場
	200H以上～300H未満	４事業場	200H以上～300H未満	７事業場
	300H以上～400H未満	４事業場	300H以上～400H未満	１事業場
	400H以上～500H未満	２事業場	400H以上～500H未満	０事業場
⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務	100H以上～200H未満	０事業場	100H以上～200H未満	３事業場
	200H以上～300H未満	３事業場	200H以上～300H未満	０事業場

【図表 18-1：ストレスチェックの流れ】



（石﨑由希子作成）

【図表 18-2：職業性ストレス簡易調査票】

「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度マニュアル」（2015（平成 27）年 5 月、最終改訂：2021（令和 3）年 2 月）より抜粋

職業性ストレス簡易調査票（57 項目）

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
【回答肢（４段階）】そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある-
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B 最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
【回答肢（４段階）】ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった
1. 活気がわいてくる
2. 元気がいっぱいだ
3. 生き生きする
4. 怒りを感じる
5. 内心腹立たしい
6. イライラしている
7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落着かない
13. ゆううつだ
14. 何をするのも面倒だ
15. 物事に集中できない
16. 気分が晴れない
17. 仕事が手につかない
18. 悲しいと感じる
19. めまいがする
20. 体のふしぶしが痛む
21. 頭が重かったり頭痛がする
22. 首筋や肩がこる
23. 腰が痛い
24. 目が疲れる
25. 動悸や息切れがする
26. 胃腸の具合が悪い
27. 食欲がない
28. 便秘や下痢をする
29. よく眠れない

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
【回答肢（４段階）】非常に／かなり／ 多少／全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？
1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？
4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？
7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について
【回答肢（４段階）】満足／まあ満足／ やや不満足／ 不満足
1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

＝＝＝

職業性ストレス簡易調査票の簡略版（23 項目）

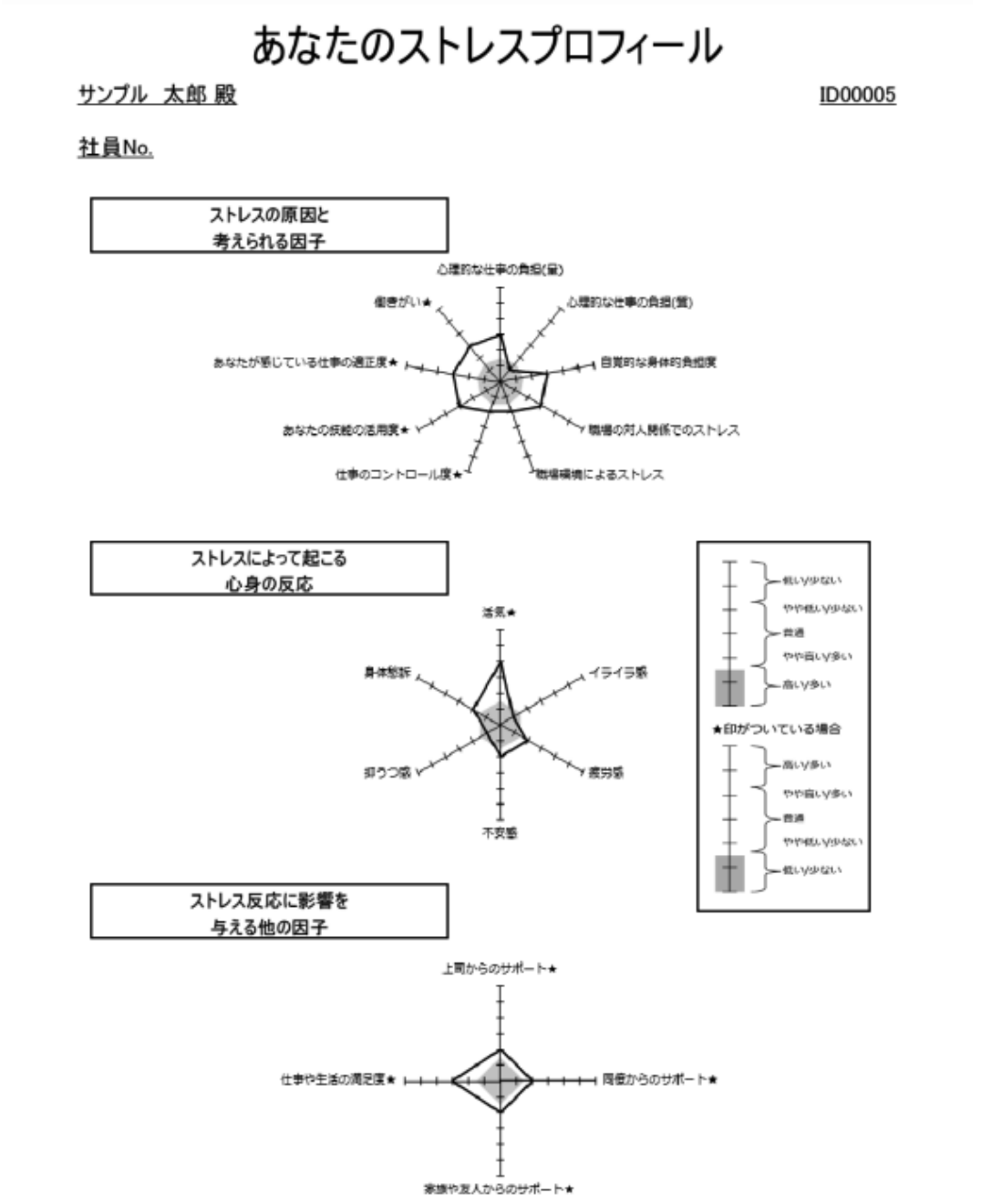
A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
【回答肢（４段階）】そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

B 最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
【回答肢（４段階）】ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった
7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落着かない
13. ゆううつだ
14. 何をするのも面倒だ
16. 気分が晴れない
27. 食欲がない
29. よく眠れない

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。
【回答肢（４段階）】非常に／かなり／ 多少／全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？
1. 上司
2. 職場の同僚
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？
4. 上司
5. 職場の同僚
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？
7. 上司
8. 職場の同僚

＝＝＝

【図表 18-3：ストレスチェック結果通知の例】
「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度マニュアル」（2015（平成 27）年 5 月、最終改訂：2021（令和 3）年 2 月）より抜粋



（注）このグラフは、中心に近いほどストレスが高いことを示しています。

【図表 18-4：自殺者の推移】

第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 7 月 30 日）資料 3-4「メンタルヘルス対策について」（厚労省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000013830.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 6 日）

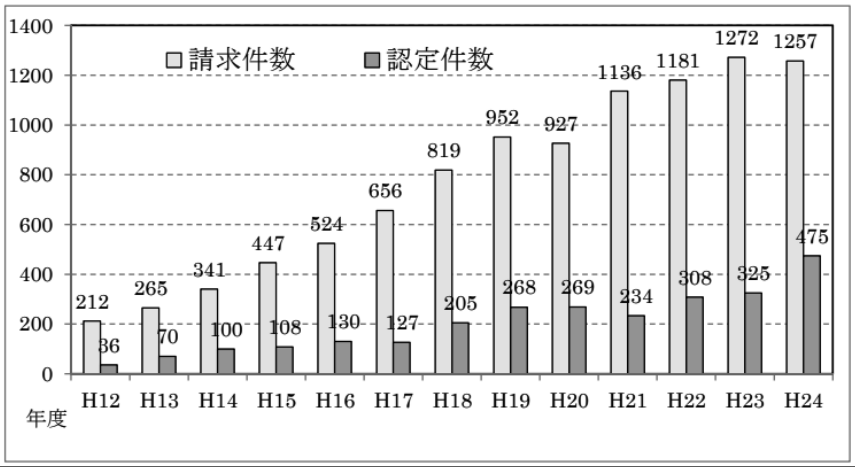
（単位：人）

	自殺者数	原因・動機特定者	自殺の原因・動機						
			家庭問題	健康問題	経済・生活問題	勤務問題	男女問題	学校問題	その他
平成24年	27,858	20,615	4,089	13,629	5,219	2,472	1,035	417	1,535
平成23年	30,651	22,581	4,547	14,621	6,406	2,689	1,138	429	1,621
平成22年	31,690	23,572	4,497	15,802	7,432	2,590	1,103	371	1,533
平成21年	32,845	24,434	4,117	15,867	8,377	2,528	1,121	364	1,613
平成20年	32,249	23,490	3,912	15,153	7,404	2,412	1,115	387	1,538

【図表 18-5：精神障害の労災補償状況】

第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 7 月 30 日）資料 3-4「メンタルヘルス対策について」（厚労省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000013830.html 最終閲覧日：2022（令和 4）年 10 月 6 日）

○　精神障害の労災補償状況



平成２４年の認定件数は前年比大幅増。請求件数も高止まり。

【図表 19：健康管理手帳】

大阪労働局ウェブサイト（https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/roudo_eisei/tetyou.html 最終閲覧日：2022 年 10 月 26 日）

【図表 20-1：感染症法における感染症の分類】

分類	定義	感染症名
一類感染症	感染力や罹患した場合の重篤性などに基づく総合的な観点からみた危険性が極めて高い感染症	【法第 6 条第 2 項】エボラ出血熱、クリミア・コンゴ出血熱、痘そう、南米出血熱、ペスト、マールブルグ病、ラッサ熱
二類感染症	感染力や罹患した場合の重篤性などに基づく 総合的な観点からみた危険性が高い感染症	【法第 6 条第 3 項】急性灰白髄炎、結核、ジフテリア、重症急性呼吸器症候群（病原体がベータコロナウイルス属ＳＡＲＳコロナウイルスであるものに限る）、中東呼吸器症候群（病原体がベータコロナウイルス属ＭＥＲＳコロナウイルスであるものに限る）、特定鳥インフルエンザ（Ｈ５Ｎ１、Ｈ７Ｎ９）
三類感染症	感染力や罹患した場合の重篤性などに基づく 総合的な観点からみた危険性は高くないものの、特定の職業に就業することにより感染症の集団発生を起こしうる感染症	【法第 6 条第 4 項】コレラ、細菌性赤痢、腸管出血性大腸菌感染症、腸チフス、パラチフス
四類感	人から人への感染はほとんどないが、動物、飲食物、衣類、寝具などの物件を介して人に感染し、国	【法第 6 条第 5 項】Ｅ型肝炎、Ａ型肝炎、黄熱、Ｑ熱、狂犬病、炭疽そ、鳥インフルエンザ（特定鳥インフルエンザを除く）、ボツリヌス症、マラリ

染症	民の健康に影響を与えるおそれのある感染症	ア、野兎と病 【政令第１条の 2】ウエストナイル熱、エキノコックス症、オウム病、オムスク出血熱、回帰熱、キャサヌル森林病、コクシジオイデス症、サル痘、ジカウイルス感染症、重症熱性血小板減少症候群（フレボウイルス属ＳＦＴＳウイルスに限る）、腎症候性出血熱、西部ウマ脳炎、ダニ媒介脳炎、チクングニア熱、つつが虫病、デング熱、東部ウマ脳炎、ニパウイルス感染症、日本紅斑熱、日本脳炎、ハンタウイルス肺症候群、Ｂウイルス病、鼻疽そ、ブルセラ症、ベネズエラウマ脳炎、ヘンドラウイルス感染症、発しんチフス、ライム病、リッサウイルス感染症、リフトバレー熱、類鼻疽、レジオネラ症、レプトスピラ症、ロッキー山紅斑熱
五類感染症	国が感染症発生動向調査を行い、その結果に基づき必要な情報を国民や医療関係者などに提供・公開していくことによって、発生・拡大を防止すべき感染症	【法第 6 条第 6 項】インフルエンザ（鳥インフルエンザ及び新型インフルエンザ等感染症を除く）、ウイルス性肝炎（Ｅ型肝炎及びＡ型肝炎を除く）、クリプトスポリジウム症、後天性免疫不全症候群、性器クラミジア感染症、梅毒、麻しん、メチシリン耐性黄色ブドウ球菌感染症 【施行規則第 1 条】アメーバ赤痢、ＲＳウイルス感染症、咽いん頭結膜熱、Ａ群溶血性レンサ球菌咽頭炎、カルバペネム耐性腸内細菌科細菌感染症、感染性胃腸炎、急性弛し緩性麻痺（急性灰白髄炎を除く）、急性出血性結膜炎、急性脳炎（ウエストナイル脳炎、西部ウマ脳炎、ダニ媒介脳炎、東部ウマ脳炎、日本脳炎、ベネズエラウマ脳炎及びリフトバレー熱を除く）、クラミジア肺炎（オウム病を除く）、クロイツフェルト・ヤコブ病、劇症型溶血性レンサ球菌感染症、細菌性髄膜炎、ジアルジア症、侵襲性インフルエンザ菌感染症、侵襲性髄膜炎菌感染症、侵襲性肺炎球菌感染症、水痘、性器ヘルペスウイルス感染症、尖圭せんけいコンジローマ、先天性風しん症候群、手足口病、伝染性紅斑はん、突発性発しん、播種性クリプトコック

		ス症、破傷風、バンコマイシン耐性黄色ブドウ球菌感染症、バンコマイシン耐性腸球菌感染症、百日咳せき、風しん、ペニシリン耐性肺炎球菌感染症、ヘルパンギーナ、マイコプラズマ肺炎、無菌性髄膜炎、薬剤耐性アシネトバクター感染症、薬剤耐性緑膿のう菌感染症、流行性角結膜炎、流行性耳下腺せん炎、淋りん菌感染症
新型インフルエンザ等感染症	【法第 6 条第 7 項】 新型インフルエンザ：新たに人から人に伝染する能力を有することとなったウイルスを病原体とするインフルエンザであって、一般に国民が当該感染症に対する免疫を獲得していないことから、当該感染症の全国的かつ急速なまん延により国民の生命及び健康に重大な影響を与えるおそれがあると認められるもの 再興型インフルエンザ：かつて世界的規模で流行したインフルエンザであってその後流行することなく長期間が経過しているものとして厚生労働大臣が定めるものが再興したものであって、一般に現在の国民の大部分が当該感染症に対する免疫を獲得していないことから、当該感染症の全国的かつ急速なまん延により国民の生命及び健康に重大な影響を与えるおそれがあると認められるもの 新型コロナウイルス感染症：新たに人から人に伝染する能力を有することとなったコロナウイルスを病原体とする感染症であって、一般に国民が当該感染症に対する免疫を獲得していないことから、当該感染症の全国的かつ急速なまん延により国民の生命及び健康に重大な影響を与えるおそれがあると認められるもの 再興型コロナウイルス感染症：かつて世界的規模で流行したコロナウイルスを病原体とする感染症であってその後流行することなく長期間が経過しているものとして厚生労働大臣が定めるものが再興したものであって、一般に現在の国民の大部分が当該感染症に対する免疫を獲得していないことから、当該感染症の全国的かつ急速なまん延により国民の生命及び健康に重大な影響を与えるおそれがあると認められるもの	
指定感染症	【法第 6 条第 8 項】一～三類および新型インフルエンザ等感染症に分類されない既知の感染症の中で、一～三類に準じた対応の必要が生じた感染症（政令で指定、1 年限定）	
新感染症	【法第 6 条第 9 項】人から人に伝播すると認められる感染症で、既知の感染症と症状などが明らかに異なり、その伝播力および罹患した場合の重篤度から判断した危険	〔当初〕 都道府県知事が、厚生労働大臣の技術的指導・助言を得て、個別に応急対応する 〔政令指定後〕

	性が極めて高い感染症	政令で症状などの要件した後に一類感染症に準じた対応を行う

【図表 20-2：就業制限の対象となる業務と期間】

感染症	業務	期間
エボラ出血熱、クリミア・コンゴ出血熱、南米出血熱、マールブルグ病及びラッサ熱	飲食物の製造、販売、調製又は取扱いの際に飲食物に直接接触する業務及び他者の身体に直接接触する業務	その病原体を保有しなくなるまでの期間
結核	接客業その他の多数の者に接触する業務	その病原体を保有しなくなるまでの期間又はその症状が消失するまでの期間
重症急性呼吸器症候群（病原体がベータコロナウイルス属ＳＡＲＳコロナウイルスであるものに限る）、中東呼吸器症候群（病原体がベータコロナウイルス属ＭＥＲＳコロナウイルスであるものに限る）、特定鳥インフルエンザ	飲食物の製造、販売、調製又は取扱いの際に飲食物に直接接触する業務及び接客業その他の多数の者に接触する業務	
ジフテリア、新型インフルエンザ等感染症、痘とうそう、及びペスト		その病原体を保有しなくなるまでの期間
上記以外	飲食物の製造、販売、調製又は取扱いの際に飲食物に直接接触する業務	

（石﨑由希子作成）

【図表 21-1：標識一覧】

「なくそう！望まない受動喫煙」ホームページ（https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/sign/ 最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 13 日）

＜喫煙専用室に関する標識＞

※左は施設の入口に掲示され、喫煙室があることを示すもの。右は施設内の喫煙室に掲示されるもの

＜指定たばこ専用喫煙室に関する標識＞

※左は施設の入口に掲示され、喫煙室があることを示すもの。右は施設内の喫煙室に掲示されるもの

＜喫煙目的室に関する標識＞

※左は喫煙を目的とするバー、スナック等の施設の入口に掲示され、喫煙目的室があることを示すもの。真ん中は施設内の喫煙室に掲示されるもの。右は施設の入口に掲示され、当該施設全体が喫煙目的室であることを示すもの。

施設の一部に喫煙室がある場合

施設全体が喫煙室である場合

※左はたばこ販売店の施設の入口に掲示され、喫煙目的室があることを示すもの。真ん中は施設内の喫煙室に掲示されるもの。右は施設の入口に掲示され、当該施設全体が喫煙目的室であることを示すもの。

施設の一部に喫煙室がある場合

施設全体が喫煙室である場合

※その場所が公衆喫煙所であることを示すもの

＜喫煙可能室に関する標識＞

※左は施設の入口に掲示され、喫煙可能室があることを示すもの。真ん中は喫煙可能室に掲示されるもの、右は施設の入口に掲示され、施設全体が喫煙可能室であることを示すもの

施設の一部に喫煙室がある場合

施設全体が喫煙室である場合

＜その他の標識＞

※左はその場所が禁煙であることを示すもの。右はその場所が特定屋外喫煙場所であることを示すもの。

【図表 21-2：ガイドライン別紙 1 に基づく技術的基準等の概要】

特定屋外喫煙場所	①喫煙をすることができる場所が区画されていること。 ②喫煙をすることができる場所である旨を記載した標識を掲示すること。 ③第一種施設を利用する者が通常立ち入らない場所に設置すること。
喫煙専用室	①たばこの煙の流出を防止するための技術的基準に適合すること。 （ア）　出入口において、室外から室内に流入する空気の気流が、0.2 メートル毎秒以上であること。 （イ）　たばこの煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井等によって区画されていること。 （ウ）　たばこの煙が屋外又は外部の場所に排気されていること。 ②喫煙専用室の出入口及び当該喫煙専用室を設置する第二種施設等の主たる出入口の見やすい箇所に所定の標識を掲示しなければならないこと。 ③喫煙専用室へ 20 歳未満の者を立ち入らせてはならないこと
指定たばこ専用喫煙室	①　指定たばこ（加熱式たばこ）のみ喫煙可能であること。 ②たばこの煙の流出を防止するための技術的基準（上記（ア）乃至（ウ））に適合すること。 ③指定たばこのみの喫煙をすることができる場所が当該施設等の 1 又は 2 以上の階の全部の場所である場合における指定たばこの煙の流出を防止するための技術的基準は、②の要件に代えて、指定たばこの煙が、喫煙をすることができる階から喫煙をしてはならない階に流出しないよう、壁、天井等によって区画されていること。また、喫煙してはならない階へのたばこの煙の流出を防止するための適切な措置が講じられていること。 ④　指定たばこ専用喫煙室の出入口及び当該指定たばこ専用喫煙室を設置す

	る第二種施設等の主たる出入口の見やすい箇所に所定の標識を掲示しなければならないこと。 ⑤　指定たばこ専用喫煙室へ 20 歳未満の者を立ち入らせてはならないこと。 ⑥　当該指定たばこ専用喫煙室設置施設等の営業について広告又は宣伝をするときは、当該指定たばこ専用喫煙室設置施設等が指定たばこ専用喫煙室設置施設等である旨を明らかにしなければならないこと。
喫煙目的室	①たばこの煙の流出を防止するための技術的基準（上記（ア）乃至（ウ））に適合すること。 ②　喫煙目的室の出入口及び当該喫煙目的室を設置する喫煙目的施設の主たる出入口の見やすい箇所に所定の標識を掲示しなければならないこと。 ③事業者は、喫煙を主たる目的とするバー、スナック等及び店内で喫煙可能なたばこ販売店にあっては、管理権原者が喫煙目的室設置施設の要件に関する事項を帳簿に記載し保存しているか確認すること。 ④　喫煙目的室へ 20 歳未満の者を立ち入らせてはならないこと。 ⑤　当該喫煙目的室設置施設の営業について広告又は宣伝をするときは、当該喫煙目的室設置施設が喫煙目的室設置施設である旨を明らかにしなければならないこと。
喫煙可能室	①たばこの煙の流出を防止するための技術的基準（上記（ア）乃至（イ））に適合すること。ただし、既存特定飲食提供施設の全部の場所を喫煙可能室とする場合における技術的基準は、これに代えて、喫煙可能室以外の場所にたばこの煙が流出しないよう、喫煙可能室が壁、天井等によって当該喫煙可能室以外の場所と区画されていること。 ②喫煙可能室の出入口及び当該喫煙可能室を設置する既存特定飲食提供施設の主たる出入口の見やすい箇所に所定の標識を掲示しなければならないこと。 ③喫煙可能室へ 20 歳未満の者を立ち入らせてはならないこと。 ④喫煙可能室設置施設が既存特定飲食提供施設の要件に該当することを証明する床面積や資本金に関する書類を備え保存しなければならないこと。 ⑤当該喫煙可能室設置施設の営業について広告又は宣伝をするときは、当該喫煙可能室設置施設が喫煙可能室設置施設である旨を明らかにしなければならないこと。 ⑥事業者は、喫煙可能室を設置した喫煙可能室設置施設の管理権原者が、施設等の類型に応じ、都道府県知事（又は市長・区長）に対して届出を行っているか確認すること。

（石﨑由希子作成）

【図表 21-3：加熱式たばこ】

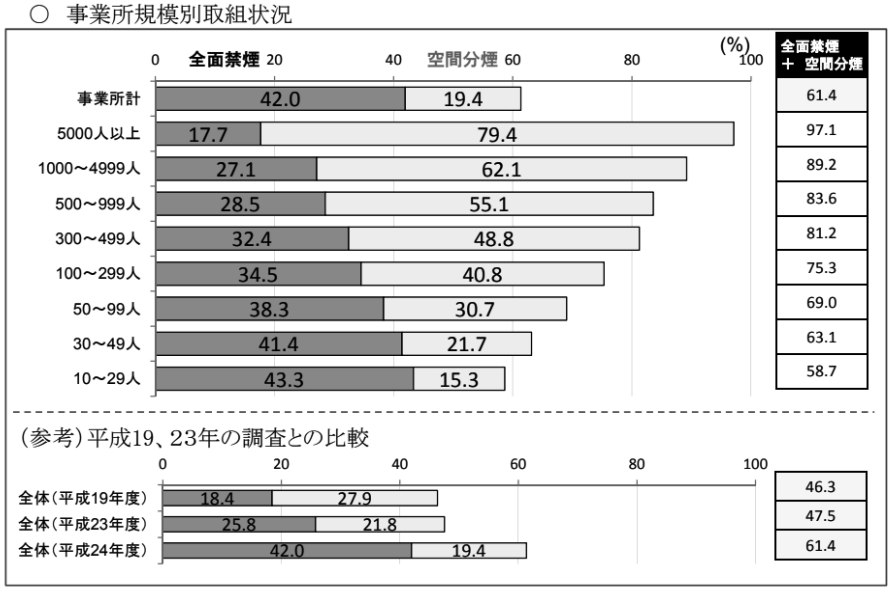
国立がん研究センター「がん情報サイト」（https://ganjoho.jp/public/pre_scr/cause_prevention/smoking/tobacco04.html 最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 13 日）

図1　日本で販売されている加熱式たばこ（2022年7月現在）

【図表 21-4：事業所の取組状況】

第 75 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013（平成 25）年 9 月 25 日）資料 5-7「受動喫煙防止対策関係資料」厚労省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000025154.html 最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 13 日）

○ 事業所規模別取組状況



【図表 21-5：事業所の禁煙・分煙状況】
2020（令和 2）年度の労働安全衛生調査（事業所調査）（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r02-46-50_kekka-gaiyo01.pdf 最終閲覧：2022（令和 4）年 9 月 20 日）

第7表 禁煙･分煙状況別事業所割合

（単位:%）

区分			事業所計 1)2)	屋外を含めた敷地内全体を全面禁煙にしている	屋内を全面禁煙として、屋外喫煙所を設置している 3)	事業所の屋内に喫煙専用室等を設置し、それ以外の屋内の場所を禁煙にしている 4)	屋内で自由に喫煙できる 5)
令和２年			[100.0]	100.0	30.0	46.7	18.8	－
	第一種施設（学校、病院など）6)		[16.2]	100.0	63.1	33.6	…	…
	第二種施設		[83.8]	100.0	23.6	49.2	22.4	…
		既存特定飲食提供施設	[5.4]	100.0	53.5	25.1	17.3	－
		上記以外	[78.4]	100.0	21.6	50.9	22.8	…
平成30年			[100.0]	100.0	13.7	38.8	35.6	10.8

注:1)[ ]は、全事業所のうち、健康増進法で分類した施設の割合である。
2)「事業所計」には、「禁煙･分煙状況不明」を含む。
3) 平成 30 年は、「事業所の建物内全体を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能としている」として調査を行った。
4) 平成 30 年は、「事業所の内部に空間的に隔離された喫煙場所を設け、それ以外の場所は禁煙にしている」「事業所の内部に空間的に隔離されていない喫煙場所を設け、それ以外の場所は禁煙にしている」「その他の方法で事業所内の喫煙可能場所と禁煙場所を区分している」として調査を行った。
5) 平成 30 年は、「事業所内で自由に喫煙できる」「受動喫煙防止対策に取り組んでいない」として調査を行った。
6) 調査対象が民営事業所に限るため、地方公共団体が運営する学校や病院は含まない。

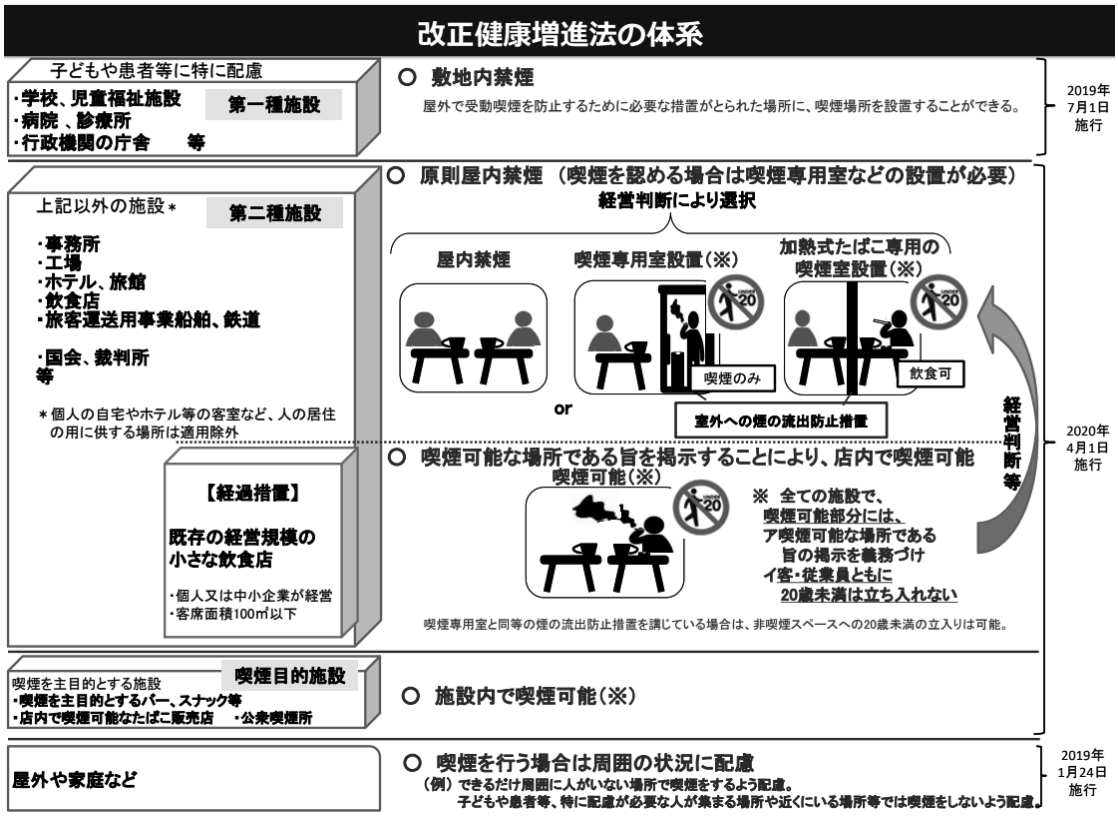
【図表 21-6：受動喫煙者の割合と受動喫煙により不快・体調悪化を感じる者の割合】
厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50.html 最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 14 日）において公表されている労働安全衛生調査（2012（平成 24）年までは労働者健康状況調査）を元に石﨑由希子作成

年	ほとんど毎日ある	ときどきある	計	不快･体調悪化を感じる	全労働者に占める割合
2007（平成 19）	32.8%	32.3%	65.0%	－	30.7%
2012（平成 24）	23.2%	28.6%	51.8%	－	27.1%
2013（平成 25）	22.0%	25.7%	47.7%	－	19.2%
2015（平成 27）	12.2%	20.6%	32.8%	－	18.4%
2016（平成 28）	13.4%	21.3%	34.7%	内 37.1%	12.9%
2017（平成 29）	13.5%	23.8%	37.3%	内 38.8%	14.5%
2018（平成 30）	9.3%	19.6%	28.9%	内 43.2%	12.5%
2020（令和 2）	7.6 %	12.5%	20.1%	内 39.2%	7.87%
2021（令和 3）	8.4%	12.3%	20.7%	内 41.1%	8.51%

※なお、2015（平成 27）年までの調査では、(A)「『職場での喫煙に関して』不快に感じること、

体調が悪くなること」の有無の結果のみが示されており、(B) 受動喫煙があると回答する者のうち、「不快に感じること、体調が悪くなることがある」と回答する者の割合は示されていない。また、2020（令和 2）年の調査では、(A) の結果は示されていない。(A) (B) 双方のデータが示されている調査結果の数値も踏まえると、(A) の数値は、(B) の数値から算出される数値よりも数パーセント高く、(A) には自らの喫煙により体調の悪化を自覚する者の回答も含まれることが推察される。図表では、2016（平成 28）年以降は、受動喫煙があると回答する者のうち、「不快に感じること、体調が悪くなることがある」と回答する者の労働者全体に占める割合を算出し、記載している。

【図表 21-7　健康増進法の体系】
厚生労働省ウェブサイト（https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000744289.pdf　最終閲覧：2022（令和 4）年 10 月 13 日）



労働安全衛生法第 69 条から 71 条の逐条解説

阿部未央　東北学院大学法学部教授
吉田　肇　弁護士

一　逐条解説

１．第 69 条

１．１　条文

第六十九条　事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。
２　労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

第七十条　事業者は、前条第一項に定めるもののほか、労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第七十条の二　厚生労働大臣は、第六十九条第一項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
２　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

第七十条の三　第六十六条第一項の厚生労働省令（＊法定健診の方法等を具体化する省令）、第六十六条の五第二項の指針（＊健診後の事後措置等の履行を支援するための指針）、第六十六条の六の厚生労働省令（＊法定健診結果の本人への通知の方法等にかかる省令）及び前条第一項の指針（＊THP 等の健康保持増進策を具体化ないし履行支援する指針）は、健康増進法第九条第一項に規定する健康診査等指針（＊厚生労働大臣が、健康増進事業実施者〔健康増進法第 6 条所定の健康保険者等〕に対して、健康診査の実施、健康手帳の発行等に関する指針を公表して、国民の自主的な健康増進を支援しようとするもの）と調和が保たれたものでなければならない。

第七十一条　国は、労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るため、必要な資料の提供、作業環境測定及び健康診断の実施の促進、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進、事業場における健康教育等に関する指導員の確保及び資質の向上の促

進その他の必要な援助に努めるものとする。
２　国は、前項の援助を行うに当たっては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする

１．２　趣旨・内容

１．２．１　第 69 条

１．２．１．１　趣旨

本条は、労働者の健康の保持増進を図るため、事業主に対し必要な措置を講じるよう努めなければならないことを定めるとともに、労働者側にも自らの健康の保持増進に努力するよう定めている。労働者の職場における安全と健康を確保するためには、労働に起因する健康障害を防止するだけでなく、日常生活においても生活習慣病の予防を行うなど、より積極的な心身両面にわたる健康保持増進措置を講ずることが必要であると考えられているためである。健康保持増進活動が行われることによって、生活習慣病の有病率の減少、労働災害発生率の減少、病気・負傷による労働損失日数の減少等の効果が見込まれる[1]。

１．２．１．２　内容

事業主は、労働者の健康の保持増進を図るために必要な措置（健康保持増進措置）を継続的かつ計画的に講じるよう努めなければならない。

同条をはじめとする「健康保持増進措置」に関連する規定は、1988（昭和 63）年の労働安全衛生法改正時に新設された。制定の背景には、以下 2 つの問題があった。第 1 に、高年齢労働者の労働災害の増加傾向である。高齢化社会の進展に伴い高年齢労働者が大幅に増加しており、今後さらに増加することが見込まれる状況にあった[2]。高年齢労働者の労働災害には、転倒、墜落などが多く、高年齢労働者の労働災害発生率は、若年労働者のそれの 2 倍を超えていた。これは、高齢者は加齢により運動機能や感覚機能が低下するが、それに応じた安全衛生管理が十分に行われていないことが原因であると指摘された[3]。

また、高齢労働者は、高血圧疾患、虚血性心疾患等の有病率が高く、これらの疾病の程度は労働者の従事する業務によって影響を受けることがある[4]。

第 2 に、ME 機器の導入など技術革新の進展による作業態様の急激な変化を背景に、ストレス関連疾病など労働者のストレスの問題もクローズアップされるようになった。労働者の心の健康対策も重要な課題とされた[5]。

---

[1] 労働調査会『改訂 5 版 労働安全衛生法の詳解』（労働調査会出版局、2020（令和 2）年）842 頁。
[2] 1984(昭和 59)年には、日本の平均寿命が男性 75.54 年、女性が 80.18 年となり、女性が 80 年を上回った。「人生 80 年時代」が現実的なものとなり、積極的に自らの健康を増進するよう取り組んでいくべきであるという考え方が普及しつつあった。
[3] 前掲・労働調査会 113 頁、労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017（平成 29）年）665 頁。
[4] 前掲・労働調査会 113 頁、前掲・労務行政研究所編 665 頁。
[5] 同。

そこで、健康保持増進措置として、各事業所における労働者の健康保持増進措置を普及するため、本条に基づく指針（70 条の 2）を策定し、現在は労働者の心と体の健康づくり（トータル・ヘルスプロモーション・プラン、Total Health Promotion Plan. THP）が推進されている[6]。

「健康の保持増進」という事柄は、労働生活のみならず、人生全般にわたって快適な生活を営むために基礎となる「健康」を保持し、かつ増進させるためのものである[7]。本条で「継続的かつ計画的」とあるのは、健康が長い間の積み重ねによってつくられるものであることに鑑み、労働者の職業生涯を通じた健康づくりを進めることが必要であることを明らかにしたものである[8]。また、同条 1 項の「その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置」には、労働者自らが行う健康の保持増進のための活動に対する援助のほか、勤務条件面での配慮等が含まれる[9]。

なお、本条に関連し、70 条の 2 では健康保持増進等のための指針が公表され、71 条には国の援助に関する規定が設けられている。本条は努力義務規定である。

本条に基づく「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（以下、「健康保持増進指針」という）の趣旨、内容等は、以下のとおりである（昭和 63 年 9 月 1 日指針公示第 1 号、最終改正：令和 5 年 3 月 31 日指針公示第 11 号）。

職場における健康づくりの目的は、若年期から継続した適度な運動を行い、健全な食生活を維持し、ストレスをコントロールするなど積極的な心とからだの健康づくりをすることによって、メタボリックシンドロームを予防し、労働者の健康レベルを向上させることである[10]。労働者の心身の健康問題に対処するためには、事業場において、全ての労働者を対象として早い段階から心身の両面について健康教育等の予防対策に取り組むことが労働生産性向上の観点からも重要である[11]。

健康保持増進対策の基本的な考え方として、令和 2 年の指針から新たに以下 3 つの留意点が追加された。①従来の労働者「個人」から「集団」への視点が強化された。直ちに生活習慣上の課題が見当たらない労働者も対象として、事業場全体の健康状態の改善や健康増進に係る取組の活性化等、一定の集団に対して活動を推進できるような「ポピュレーションアプローチ」の視点が新たに加わった。②労働者の積極的な参加を促すための取組として、

---

[6] 前掲・労働調査会 842 頁。厚生労働省の HP には「心とからだの健康づくり」がある（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo03_1.html）ほか、中央労働災害防止協会（中災防）の HP には「健康づくり・メンタルヘルスケア・快適職場づくり」として、「THP 推進協議会」や「働く人の健康づくり　THP」（https://www.jisha.or.jp/health/index.html）、安全衛生情報センターの HP には「健康づくり(THP)」や「事業場における健康づくりの事例」（http://www.jaish.gr.jp/information/thp02.html）がある。

[7] 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中防災ブックス、2019（令和元）年）368 頁。

[8] 昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1。

[9] 同。

[10] 前掲・労務行政研究所編 666 頁。

[11] 健康保持増進指針 1。

健康増進に関心を持たない無関心層への取組みや事業場の風土醸成についての記載が追加された。労働者の行動が無意識のうちに変化する環境づくり、楽しみながら参加することができるスポーツの仕組みづくりなどに取り組むことが重要であるとされている。③労働者の高齢化を見据えて若年期からの運動の習慣化の必要性が確認されている。労働者が高年齢期を迎えても就業を継続するためには、加齢に伴う筋量の低下による健康状態の悪化を防ぐため、若い時から心身両面の総合的な健康が維持されていることが必要であるとされている[12]。また、指針改正の背景には 2020 年に開催予定であった東京オリンピック・パラリンピック競技大会をふまえて策定された「スポーツ基本計画」（平成 29 年 3 月 24 日）と連動して、事業場において運動実践を通じて労働者の健康増進を推進するねらいもあった。

事業者が行う健康保持増進措置の内容としては、労働者に対する健康指導、健康教育、健康相談、または健康保持増進に関する啓発活動・環境づくり等が含まれる。健康保持増進活動の中心となる健康指導は、健康診断や必要に応じて行われる健康測定[13]により労働者の健康状態を把握したうえで実施される。健康指導として、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、口腔保健指導、保健指導がある。たとえば、メンタルヘルスケアとして、ストレスに対する気付きへの援助、リラクゼーションの指導などを行うものとされている。保健指導としては、勤務形態や生活習慣による健康上の問題を解決するために職場生活を通して行う、睡眠、喫煙、飲酒などに関する健康的な生活への指導が想定されている[14]。

健康保持増進事業場における実施主体として、事業場内スタッフと事業場外資源が想定されている。事業場内スタッフとしては、（衛生委員会の委員を務める場合もある）産業医、衛生管理者、保健師等の事業場内産業保健スタッフや人事労務管理スタッフがあげられる。事業場外資源として、労働衛生機関、中央労働災害防止協会、スポーツクラブ、医療保険者、地域の医師会や歯科医師会、地方公共団体といった地域資源があげられる[15]。事業場の規模によっては事業場内スタッフを配置することが難しい一方で、健康保持増進に関し専門的な知識を有する機関は外部に多数存在することから、事業場外資源を有効活用する視点が令和 2 年の指針から強く打ち出されている。

健康保持増進対策を推進するにあたって、事業者は、健康保持増進を積極的に推進する旨の表明、目標設定、活動内容、評価・見直しに関する事項等を決定し、健康保持増進計画のなかで盛り込むこととなっている[16]。取組内容そのものを各事業場の特性に応じて柔軟化する一方で、PDCA サイクルの各段階における事業場での取組項目を明確にし、確実に実施されるよう工夫されている（図 1 参照）。

---

[12] 健康保持増進指針 2 の①-③。
[13] なお、健康測定とは、疾病の早期発見に重点をおいた健康診断と比べ、健康指導を行うために実施される調査、測定等のことを指し、健康診断を活用しつつ、追加で生活状況調査や医学的検査等を実施するものとされている（健康の保持増進指針 4(2)イ(イ)）。
[14] 健康保持増進指針 4(2)。
[15] 健康保持増進指針 4(1)。
[16] 健康保持増進指針 3。

２　第 70 条

２．１　趣旨

本条は、労働者の健康の保持増進を図るため、その一環として事業者が労働者に対し、身体的活動として体育活動、レクリエーション活動等について便宜を供与する等必要な措置を講ずるよう定めたものである。

２．２　内容

健康保持増進措置に関する 69 条等の規定は 1988（昭和 63）年の労働安全衛生法改正で新設されたが、本条は 1972（昭和 47）年の労働安全衛生制定当時から定められている。内容もほぼ変わっていない。

ここでの「体育活動」とは、スポーツや運動を手段として行われる活動であり、「レクリエーション」とは、仕事や生活の必要から離れて自分で自由にできる時間に行われる楽しみの活動である[17]。「便宜を供与する等必要な措置」は、事業者が事業の運営に支障を及ぼさない範囲内で講ずれば足りるものであり、労働者が権利として請求できるわけではない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。「その他の活動」には、職場体操、栄養改善が含まれる（同）。本条は努力義務規定である。

３　第 70 条の 2、第 70 条の 3

３．１　趣旨

第 70 条の 2 は、69 条第 1 項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置として、厚生労働大臣はその適切かつ有効な実施を図るための指針を定めて公表し、またその指針に従い、事業者またはその団体に対し必要な指導等を行うことができることとされている。

事業場においては、健康指導等の労働者の健康保持増進活動が適切かつ有効に実施されるための具体的な手法が十分には普及していない現状にあるため、原則的な手法を指針によって示すことで事業場における健康保持増進を推進するねらいがある。

３．２　内容

厚生労働大臣は、69 条の健康保持増進措置に関して適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定め、原則的な実施方法を示すこととされている。第 70 条の 2 に基づき「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和 63 年 9 月 1 日指針公示第 1 号、最終改正：令和 5 年 3 月 31 日 健康保持増進のための指針公示第 11 号。以下「健康保持増進指針」という）」および「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年 3 月 31 日指針公示第 3 号、最終改正：平成 27 年 11 月 30 日指針公示第 6 号。以下「メンタルヘル

[17] 前掲・労働調査会 846 頁、前掲・労務行政研究所編 668 頁。

ス指針」という）の 2 つの指針が公表されている。

前者の指針は 1988（昭和 63）年の労働安全衛生法改正時にあわせて定められたものであり、健康保持増進対策の基本的な考え方、事業者による計画作成の取組方法、事業場内・外のスタッフ体制、個人情報保護等の留意事項が規定されている（詳細については、69 条の内容を参照）。

後者の指針は、2005（平成 17）年の労働安全衛生法改正時に、仕事に関し強いストレスを感じる労働者が依然増加傾向にあり、メンタルヘルス対策をさらに進めていくことが求められている[18]なかで、法令の根拠規定がない従前の指針[19]内容を踏襲する形で策定されたものである。メンタルヘルス指針の趣旨、内容等は以下のとおりである[20]。

仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が半数を超える状況にあり、精神障害に係る労災補償については請求件数、認定件数とも増加傾向にある。このようななかで、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図ることは、労働者とその家族の幸せを確保するとともに、わが国の健全な発展という観点からも重要になっている。そこで、事業者は衛生委員会を活用し実態調査に基づき「心の健康づくり計画」を策定・実施し、関係する実施主体と連携を図りながらメンタルヘルス不調を予防することが求められている。

メンタルヘルス指針には、主に 2 つの特徴がある。第 1 に、3 段階の予防場面ごとに具体的な進め方を示していることである。ストレスチェック制度の活用や職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する「1 次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「2 次予防」およびメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援を行う「3 次予防」の 3 段階である[21]。

1 次予防として、たとえば作業環境、作業方法、労働時間、仕事の質と量、ハラスメントを含む職場の人間関係、職場の文化や風土といった職場環境が労働者の心の健康にどのように影響を及ぼすかを評価して、問題点を把握しその改善を図ることとされている[22]。2 次予防では、メンタルヘルス不調への気づきと対応として、事業者は労働者、上司である管理監督者、家族からの相談に対応できる体制を整備したり、事業場内の産業医や保健師の産業保健スタッフあるいは外部の医療機関へつなぐことができるネットワークを整えたりすることとなっている[23]。3 次予防として、事業者はメンタルヘルス不調となった労働者に対する職場復帰支援プログラムを策定するとともに、その体制を整備して組織的かつ計画的に取り組むこととされている[24]。

第 2 に、4 つの実施主体による取組方法が提案されていることである。労働者自身による

---

[18] 前掲・労働調査会 157 頁。
[19] 「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（平成 12 年 8 月 9 日基発第 522 号の 2）。
[20] 厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構『職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～』（パンフレット。2019 年 3 月）。
[21] メンタルヘルス指針 2。
[22] メンタルヘルス指針 6(2)。
[23] メンタルヘルス指針 6(3)。
[24] メンタルヘルス指針 6(4)。

「セルフケア」、労働者と日常的に接する上司等の管理監督者による「ラインによるケア」、産業医や保健師等の「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」ならびに医療機関や地域保健機関といった外部のメンタルヘルスケアの専門家による「事業場外資源によるケア」の 4 つである。これらの 4 つのケアが継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要とされている[25]（図 2・3 参照）。

メンタルヘルス指針では、メンタルヘルスの進め方が包括的・詳細に記述されていること、職場復帰支援について新たに項目立てされたこと、および個人情報保護についてより詳細な注意事項が加わったことなどが旧メンタルヘルス指針にはない新しい点である。本条は努力義務規定である。

第 70 条の 3 は、本条前段に掲げた各規定および各規定に基づく指針が、「健康増進法」（平成 14 年 8 月 2 日法律第 103 号）と調和した内容であることを規定している。

法第 68 条の 2 の解説で述べられているように、健康増進法と安衛法の連携は、受動喫煙対策で図られたのが嚆矢と思われるが、この規定は、それを更に展開させようとしたものと解される。

すなわち、職域での労働者の健康を司る安衛法が、まさに家庭、地域、学校などでの生涯にわたる心身両面にわたる健康（国民全体の健康）にも関心を持ち、まずは努力義務やそれに紐付くガイドラインレベルからでも、それらを推進する政策と連携して進めていくという行政の目標設定を図る趣旨と共に、健常者の健康状態の維持強化のみならず、たとえば事業者に健康診断で生活習慣病等も診査させ、その健康状態に応じた就業上の措置を講じさせる、産業医が面接指導において行う私生活に関わる聞き取りやアドバイスを許容ないし促進するなど、職域から私傷病管理や私生活にアプローチすることに根拠を与える趣旨もあると察せられる。

４　第 71 条

４．１　趣旨

第 71 条は、作業環境測定や健康診断が適切に実施されるように、作業環境測定および健康診断の実施体制が整備されること、受動喫煙防止のための設備の設置が促進されること、および事業場における健康教育に関する指導員の確保・資質向上が促進されることなど、労働者の健康保持増進のための事業場の各種施策が適切かつ有効に実施されるよう、国が援助する旨定めている。国の援助により事業場における健康保持増進措置の実施を推進するねらいがある。

４．２　内容

国の援助として、①必要な資料の提供、②作業環境測定および健康診断の実施の促進、③事業場における健康教育に関する指導員の確保・資質向上の促進、④その他必要な援助が挙

[25] メンタルヘルス指針 4。

げられる。国が援助を行うにあたっては、中小企業に対し、特別の配慮をすることとしている。国は、労働者の心身両面にわたる健康保持増進措置を実施するための必要な支援、健康保持増進措置を実施する事業場に対する専門家による助言・指導などの支援を行うとともに、取組み方法を紹介したパンフレットの配布などを通じて、健康保持増進措置の実施方法に関する普及啓発を行っている[26]。

たとえば、メンタルヘルス対策の 1 つである職場復帰に関し、厚生労働省は「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成 16 年 10 月 14 日送付案内：基労安発 0323001 号、最終改正：基安労発 0706 第 1 号平成 24 年 7 月 6 日。以下「職場復帰の手引き」という）[27]を公表している[28]。メンタルヘルス不調により休業した労働者に対して、事業者が講ずべき職場復帰支援の内容が体系的・総合的に示され、事業者向けのマニュアルとなっている。職場復帰支援の流れとして、病気休業開始および休業中のケア（第 1 ステップ）、主治医による職場復帰可能性の判断（第 2 ステップ）、職場復帰の可否の判断および職場復帰プランの作成（第 3 ステップ）、最終的な職場復帰の決定（第 4 ステップ）、職場復帰後のフォローアップ（第 5 ステップ）の 5 段階に分けて、それぞれの段階に応じた具体的支援内容が例示されている。

精神疾患を発症し病気休業のスタート時および休業中の段階である第 1 ステップでは、事業者は労働者が安心して療養に専念できるよう必要な情報提供などを行う旨記載されている。この点、使用者は健康配慮義務の 1 つとして、労働者に対して療養に専念させる義務があり、休業中の面談方法のあり方をめぐり使用者に義務違反が認められると判断した裁判例がある（後掲・ワコール事件判決参照）。復帰可能性判断をめぐる第 2 ステップでは、日常生活における病状の回復と職場で必要とされる業務遂行能力に関する回復が同程度の回復とは限らないことから、主治医と産業医との間の情報交換が必要であることが述べられている。第 3 ステップでは、休業していた労働者が復職するにあたって、事業者が「職場復帰プラン」を作成することになっている。そこでは事業場内産業保健スタッフが中心となり、労働者の意向を確認し、産業医や職場の上司も加わって、復帰日、短時間勤務や残業・深夜労働の禁止など就業上の配慮に関する個別具体的な支援内容を定めることとされている。第 5 ステップでは、職場復帰後のフォローアップを実施し、疾患の再燃・再発の確認、職場復帰プランの評価や見直しを行うこととされている。この点、裁判例のなかには 2 度目の休業前の職場復帰プランでは定時勤務・軽減勤務とされていながら、実際には月 100 時間を超える時間外労働が行われた結果、労働者の精神疾患が再燃した事案につき、使用者の安全配慮義務違反が認められたものがある（後掲・建設技術研究所事件判決参照）。

職場復帰の手引きのなかでは、正式な職場復帰の決定前に、休業中の労働者の不安を和ら

---

[26] 前掲・労働調査会 849–850 頁。

[27] https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/120830-1.pdf4266

[28] 三柴丈典『職場のメンタルヘルスと法:比較法的・学際的アプローチ』（法律文化社、2020（令和 2）年）148 - 150 頁に詳しい。

げ、労働者自身が職場の状況を確認しながら、復帰の準備を行うことができる「試し出勤制度」も推奨されている。メンタルヘルス不調者の職場復帰に関しては、全国各都道府県に「産業保健総合支援センター」が開設され、メンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援までのメンタルヘルス対策全般について対応する総合相談窓口が設置されている。

６　関連規定

本解説の取扱い規定のうち、70 条の 2 第 1 項の「メンタルヘルス指針」に関連して、66 条の 10 では事業者によるストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための検査）の実施が義務化されている。ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（1 次予防）を図ることを目的としている。

70 条の 2 の「健康保持増進措置」に関する指針として、上述の 2 つの指針のほか「原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」（「東京電力福島第一原子力発電所における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」平成 23 年 10 月 11 日基発 1011 第 2 号･第 3 号･第 4 号。最終改定：平成 27 年 8 月 31 日基発 0831 第 11 号･第 12 号）が公表されている。

70 条の 2 に関し、安衛則 61 条の 2 は、同 24 条を準用し、指針の公表は、当該指針の名称及び趣旨を官報に掲載するとともに、当該指針を厚生労働省労働基準局及び都道府県労働局において閲覧に供することにより行うと規定している。

６　沿革

６．１　制度史

「健康保持」に関して、労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）の制定当初は、第五章の「安全及び衛生」のなかに、「第四十三条　使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。」「第五十二条第三項　使用者は、前二項の健康診断の結果に基いて、就業の場所又は業務の転換、労働時間の短縮その他労働者の健康の保持に必要な措置を講じなければならない。」との規定がおかれていた。

1972（昭和 47）年の労働安全衛生法の制定当初は、第七章「健康管理」のなかに、「健康保持増進措置」として「第七十条　事業者は、労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずるように努めなければならない。」との規定がおかれているのみであった。

1988（昭和 63）年の法改正において、第七章が「健康の保持増進のための措置」と改められた。69 条の内容が「健康教育等」に一新される（＊従前の 69 条は、潜水業務等の危険作業における作業時間の制限規定〔現在の 65 条の 4〕だった）とともに、70 条の 2「健康の保持増進のための指針の公表等」が新設された。70 条の規定は、これまでとほぼ同じ内

容のままで、健康保持増進措置の一内容として条文の見出しが「体育活動等についての便益供与等」に改められた。

健康増進（Health Promotion）の考え方は、国際的には、1946（昭和 21） 年に WHO（世界保健機関）が提唱した「健康とは単に病気でない、虚弱でないというのみならず、身体的、精神的そして社会的に完全に良好な状態を指す」という健康の定義から出発している。

1986（昭和 61）年、カナダのオタワで開催された WHO の国際会議において、「ヘルスプロモーションに関するオタワ憲章」が採択された。この中で、ヘルスプロモーションとは、人々が自らの健康をコントロールし、改善することができるようにするプロセスであると定義されるとともに、健康増進を個人の生活習慣に限定してとらえるのではなく、社会的環境の改善を含んだものとすることが確認されている [29]。

1978(昭和 53)年度から「第 1 次国民健康づくり対策」の 10 か年計画が策定された。健康な人に関してはより良い健康を確保すること、高血圧、肥満等の人に関しては疾病に陥ることを防止することによって、国民全てが健康な生活を送れることを目標としていた。同年、労働省（当時）は「シルバー・ヘルス・プラン（SHP）構想」を発表し、翌年の 1979（昭和 54）年から中災防にシルバー・ヘルス・プラン推進室が設けられ、「中高年齢労働者の健康づくり運動」が行われている [30]。1980（昭和 55）年には第 6 次労働災害防止計画において、中高年齢層に限定せず、全年齢の対象とした健康対策を行うことから「トータル・ヘルスケア」という言葉が用いられている [31]。

それまでの健康管理では、職業病の早期発見等疾病の発見という消極的な対策が主流であったが、病気にならないよう積極的な健康づくり・体力づくりを進めていく考え方が広まった。ネガティブ・ヘルスケアからポジティブ・ヘルスケアへ、全年齢と対象として、職場はもちろん日常生活すべてにおいてメンタルヘルスもあわせた健康管理を図っていくこととされた。日本では高度経済成長時代が終焉し、低成長時代、高齢化社会を迎えるにあたりポジティブ・ヘルスケアは時代の要請に応えるものであった。

1984 年には女性の平均年齢が 80 歳超えるなど、1980 年代後半には「人生 80 年時代」が現実的なのものとなり、80 歳になっても身の回りのことができ、社会参加もできるようにするために、1988（昭和 63）年には「第 2 次国民健康づくり対策（アクティブ 80 ヘルスプラン）」が 10 か年計画で策定された [32]。そのようななか、同年に労働安全衛生法の改正によって、「健康の保持増進のための措置」に関連する諸規定が新設され、トータル・ヘルスプロモーション・プラン（THP）事業が開始された。

[29] 『平成 26 年 厚生労働白書』20 頁。
[30] 中央労働災害防止協会『安全衛生運動史　安全専一から 100 年』（中央労働災害防止協会、2011（平成 23）年）466-469 頁。
[31] 前掲・中央労働災害防止協会 473-474 頁。
[32] 『平成 26 年 厚生労働白書』22 頁。

70 条の 2 に基づくメンタルヘルス指針自体は 2006（平成 18）年に公表されている。それ以前の 1980 年代から、メンタルヘルスに関する取組みは行われている。シルバー・ヘルス・プランには「メンタルヘルス」の項目があり、トータル・ヘルスプロモーション・プランにも引き継がれているほか、「企業におけるストレス対応―指針と解説―」（中災防、1986 年）や「労働衛生管理におけるメンタルヘルス」（産業医学振興財団、1986 年）の冊子が発行されている[33]。1982（昭和 57）年 2 月 9 日に発生した羽田沖航空機墜落事故（後掲）や 1984（昭和 59）年 2 月の精神障害労災認定の第 1 号事案である新幹線上野地下駅の設計技師の反応性うつ病事例[34]には、社会的なインパクトがあったものの、行政や企業にはさほどの切実さはなく、メンタルヘルス施策は理念的なものにとどまっていた[35]。

2000（平成 12）年には「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」が策定されている[36]。1999（平成 11）年に精神障害に関する労災認定の基準が通達によってはじめて示されたこと（「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」平成 11 年 9 月 14 日基発第 544 号、最終改正：平成 21 年 4 月 6 日基発 0406001 号[37]）や精神障害を患い過労自殺した労働者に対する安全配慮義務が争われ企業の責任が認められた電通事件の最高裁判決（最高裁平成 12 年 3 月 24 日第二小判民集 54 巻 3 号 1155 号）が大きく影響している[38]。

2006（平成 18）年のメンタルヘルス指針は、2005 年（平成 17 年）に改訂された労働安全衛生法に基づく指針として位置づけられる。2005 年（平成 17 年）の法改正では、メンタルヘルスに関して指針が策定されたほかに、安衛則の改正点として以下の 2 点も追加された。第 1 に、長時間労働を行った労働者に対する医師の面接指導では、心身の状況、つまりメンタルヘルスを含めたチェックを行うことが明記された。第 2 に、衛生委員会の調査審議事項として、労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策をたてることが明記された。メンタルヘルス対策が法令ベースに乗ってきたのは 2006（平成 18）年の指針が初めてのことであった[39]。

---

[33] 萩野達史「産業精神保健の歴史(2)―1980 年代から 1990 年代前半まで―」22 頁（2011（平成 23）年）。

[34] 厚生労働省「こころの耳　働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」の「事例 7-1」として紹介されている。https://kokoro.mhlw.go.jp/case/615/

[35] 前掲・萩野(2)24-27 頁。

[36] 平成 12 年 8 月 9 日基発第 522 号の 2。以下、「旧メンタルヘルス指針」という。なお同指針は 2006 年のメンタルヘルス指針が示されたことにより廃止された。

[37] なお、現在は、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 第 1 号、最終改正：令和 5 年 9 月 1 日基発 0901 第 2 号）に改められて、これまでの判断指針は廃止されている。

[38] 前掲・萩野(2)24-27 頁、萩野達史「産業精神保健の歴史(3)―1990 年代後半から現在まで―」48 頁（2011（平成 23）年）。

[39] 前掲・萩野(3)73 頁。

７　背景となった災害等

1988（昭和 63）年の労働安全衛生法の改正では、健康増進措置関連の諸規定が新設されたが、身体的健康にとどまらず、精神的健康も念頭におかれていた。その背景には、1982（昭和 57）年 2 月 9 日に発生した羽田沖航空機墜落事故が影響している[40]。

同事件では、精神的変調をきたした機長の異常行動が直接の原因となって、逆噴射装置を作動させた結果、航空機が墜落し、乗員乗客 174 人中 24 人が死亡し 149 人が負傷した。「機長キャプテン)、やめてください」という副操縦士が発した台詞や、「逆噴射」・「心身症」[41]が流行語になるほどショッキングな出来事であった[42]。事故調査報告書のなかでは、機長は心身症ではなく、精神分裂症（現在は統合失調症という）であったこと、数年前から通院し投薬治療を行っていたことから、機長に対する日本航空の健康管理が不十分であったことが認定されている[43]。

８　運用

８．１　適用の実際

労働安全衛生法第 69 条から 71 条に関する＜適用の実態＞

以下、阿部が、2021 年 11 月に、
藤森和幸氏（中央労働災害防止協会東京安全衛生教育センター・元鳥取労働局長）
篠原耕一氏（京都産業保健総合支援センター相談員）
よりヒアリングした結果を示す。

８．１．１　適用の実態

69 条では事業主に労働者の健康保持増進措置を講じる努力義務を定め、70 条の２では国が健康保持増進措置の原則的な実施方法を事業主に示すよう定め、「健康保持増進指針」および「メンタルヘス指針」が策定されている。これらの「健康保持増進」および「メンタルヘルス」に関しては、安衛法上、事業者の義務規定にはなっていないため、労働基準監督官による介入は難しいというのが実態である。努力義務規定でみられる手法であるが、指針を定め、国が援助を行うというソフトな形で、各事業場の健康増進・メンタルヘス対策支援が行われている。他方で、メンタル不調者、過労死および過労自殺に関連する事後的な救済の場面では、労災における業務起因性の判断基準の改正のほか、労災民訴において安全配慮義務という観点から、事業者の予測可能性、結果回避可能性等を要件として事業者に幅広い義務が認められる傾向にある。

---

[40] 前掲・中央労働災害防止協会 472 頁、前掲・萩野(2)24-25 頁。
[41] 身体の病気だが、心理的・社会的な要因（ストレス）がかかわって、症状が発現・悪化する。
[42] 前掲・中央労働災害防止協会 472 頁。
[43] 運輸省航空事故調査委員会『58-3-JA8061 日本航空(株)所属 ダグラス DC-8-61 型 JA8061 東京都東京国際空港』（1983 年 5 月 16 日）151-155 頁。https://www.mlit.go.jp/jtsb/aircraft/download/58-3-JA8061-05.pdf

ここでは健康増進・メンタルヘルス対策の事業場外資源である「中央労働災害防止協会」および「産業保健総合支援センター」における事業内容や運用実態、各事業場における具体的な「健康増進計画」の作成実施、事業場内スタッフ間の連携状況、メンタルヘルス対策への労基署の指導状況について述べる。

８．１．２　健康保持増進事業の普及に関する中災防の具体的な取り組み内容と課題

健康保持増進指針のなかでは、健康保持増進事業の「事業場外資源」と位置づけられている「中央労働災害防止協会」（以下「中災防」という）が重要な役割を担っている。

そもそも、中災防は、事業主の自主的な労働災害防止活動の促進を通じて、安全衛生の向上を図り、労働災害を絶滅することを目的に、労働災害防止団体法に基づき、1964（昭和 39）年に労働大臣（現在は厚生労働大臣）の認可により設立された公益目的の法人である[44]。中災防は、事業主の自主的な労働災害防止活動を促進し、労働災害ゼロへの取り組み行う事業場を「人材育成」、「技術サポート」、「情報発信」の側面から支援することを社会的使命としている。健康保持増進に関しては人材育成として、事業場の健康づくり、メンタルヘルス推進担当スタッフ等を養成することが主な役割とされている。具体的には、中災防のトレーナー（講師）を依頼のあった事業場に派遣して、当該事業場の方針や意向に沿うメニューを作成し、各事業場の実態に即した管理監督者向けのラインケアや従業員向けのセルフケアなどのテーマで研修が実施される。また、ヘルスアドバイスサービスとして、運動習慣、生活リズム、食生活、メンタルヘルスなど事業場が実施する心身両面の健康づくりを支援している。トレーナー（講師）の派遣は、依頼のあったすべての事業場に対して行われるが、労働災害防止団体法に基づく賛助会員である全国約 5000 の事業場を中心に行われている。

事業場から中災防に対して、メンタルヘルス及びパワーハラスメントについての相談および依頼がここ数年増えている。また、コロナ禍でテレワークが急増しているなか、中災防が作成した「セルフチェックテレワーク」が活用されている。これは、自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルスについてわかりやすいチェックリスト方式になっており、各事業場がこれを活用することで労働者に対するメンタルヘルス対策の普及が図られている。加えて、中災防では高年齢労働者の増加に伴い、高齢者の転倒災害の増加に対応するため、「転倒等リスク評価セルフチェック票」を活用することで労災を減らす取り組みがなされているほか、高年齢労働者に対する健康増進にも力を入れている。そのほか、たとえば中災防東京安全衛生教育センターでは、職長教育（安衛法 60 条）のトレーナーを養成するため、年間約 40 の講座を開設している（受講者は年間約 3000 人）。職長は、現場の要であり、直接作業の指示・命令を行う監督者としてラインケアを行う立場にあることから、講座では労働者本人の気づき（セルフケア）を援助する役割についての教育等が行われている。

中災防の課題の１つとして、他の事業場外資源との情報交換・情報共有の少なさがあげら

[44] JISHA 中災防の HP より。https://www.jisha.or.jp/about/organization.html

れる。組織としての情報交換等は、各都道府県労働局を軸とした定期的な連絡会議を通じて行われているが、日頃から個別の情報交換や連携がより活発に実施されれば、労災防止に向けた取り組みがより一層進むものと考えられている。

８．１．３　事業場における具体的な「健康増進計画」

事業場における具体的な健康増進計画として、先進的な 2 つの企業を紹介する[45]。1 つ目は、大阪に本社のあるパナソニックサイクルテックにおける取り組みである。2019 年より取り組みが開始された。事業場内の労働者が在職中病気で亡くなられたことが続いた時期があったことから、「健康経営活動」を通じて「社員がいきいきと働ける職場づくり」を実現することとされた。これは同社の「自転車を通じて社会の健康に貢献する」という事業活動目的とも合致する。健康経営の基本的な考え方を労働者に示し、経営トップから発信を行い、全員参加の活動とするための「職場健康サポーター」を活動のキーマンとして選出し、最終的には経済産業省が主催する「健康経営優良法人ホワイト 500 認証取得」を目指すという取組みである。健康経営とは、社員が健康になることの意義として、5 つのメリット（①業務効率の向上や欠勤率の低下などの生産性向上、②健康保険料抑制や傷病・欠勤手当削減などの会社の負担軽減、③企業のイメージアップや優秀な人材確保、④労災リスクの減少といったリスクマネジメント、⑤社員のモチベーションアップや離職率低下など社員満足度の向上）が示されている。副社長（兼総括安全衛生管理者）が当該取り組みのリーダーを務めるとともに、積極的なボトムアップ活動も推進するため、各部門・支店において「職場健康サポーター」を選出し、3 か月ごとに個々の健康活動進捗状況確認アンケートの実施・フォロー・取りまとめ等の活動推進を職場健康サポーターが担当することとされている。また「見える化」として運動実施率・適正体重率・喫煙率ダウンの３つに関する数値目標を掲げ、社員全員で目標達成を目指すものとされている。取り組みの途上ではあるが、職場内での健康意識の向上や自主的な健康活動の風土醸成を実現することができているとの報告がなされている。パナソニックグループ内の「健康・安全衛生フォーラム 健康の部」では最優秀賞を受賞したほか、グループ内で初めて「健康経営優良法人ホワイト 500 認証」を取得でき、企業価値を高めることにもつながったという。数値目標の未達成部分は継続課題とされているが、このような具体的な取り組みが事業場における健康増進のグッドプラクティスとなっている[46]。

---

[45] 全国産業安全衛生大会のメンタルヘルス・健康づくり分科会において発表されたもの。なお、全国産業安全衛生大会は、1932（昭和 7）年より毎年開催されており、産・官・学一体となって研究発表等が行われている。3 日間行われ、参加者は約 10,000 人である。

[46] パナソニックグループでも、ホワイト 500 の認証を受けた企業は複数あり、パナソニックサイクルテック株式会社は、グループ企業内では比較的独自の沿革を持つ小規模企業（従業員数約 540 人）である。グループ内で認証を受けた企業には、パナソニックコネクト株式会社のように、既存の本体事業を残存させたグループの中核企業（従業員数約 30,000 人弱〔うち国内 13,400 人〕）もあり、一般的にはこうした企業の方が体制整備や

2 つ目は、名古屋に本社のあるトヨタ自動車における取り組みである。「健康は企業経営の原動力」という考えのもと「心身の健康を自ら考え行動できる人づくり・職場づくり」を基本方針に掲げ活動を推進している。同社では、自分の健康は自分で守ることに加え、会社がそれをサポートしていくことの重要性が認識され、1 次予防から 3 次予防までの活動を体系化した健康施策フレームワークを掲げている。社員の過去 10 年以上の健診データの解析結果を踏まえ、「8 つの健康習慣」（①適正体重―BMI25 未満、②朝食―毎日食べる、③飲酒―飲まないか 1 日 1 合まで、④間食―夕食後、寝るまでの間食は週 2 日以下、⑤禁煙、⑥運動―1 日 30 分以上の運動を週 1 日以上、⑦睡眠―熟睡できている、⑧ストレス―多い方ではない）をターゲットとして、健康習慣の実践数平均値に関する数値目標を掲げ活動を行っている。具体的には実践率向上のため、産業保健スタッフが各職場に出向き健康出前講座を実施しているほか、労働者各人がセルフチェックできるよう上記８つの健康習慣に関する「実践きっかけシート」を配布、トヨタオリジナルツールとして 8 つの健康習慣に関する「健康スマホアプリ」の開発、健康習慣が高く実践されている部署に対する表彰、個人に対するインセンティブ付与なども実施されている。逆に、実践がうまくいっていない労働者に対しては、定期健診 2 か月前に運動や朝食に関するメールを送信するなどの意識づくりに務めている。

健康増進に関する各事業場の取り組みは、自主的かつ長期的な取り組みが必要であり、すぐに成果が表れるようなものではない。しかし、紹介した２つの企業では、いずれも数値目標を掲げ全社的に取り組むことで企業の健康風土が醸成され、各労働者が心身の健康を保ちやすくするような工夫がなされている。このように「健康増進」だけを取り上げて計画を立て実践している企業はマンパワーのある大企業であることが多く、一般の事業者については安全衛生計画のなかに健康面も組み込んでいるケースが多い。

なお、健康という課題の質的性格ゆえに、成功例を定義しにくいという問題もある。健康経営[47]優良企業の認証も比較的手続きを重視した仕組みであり、その認証を受けているから

手続きに手間がかかり易いという。

[47] 「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標である。
https://kenkokeiei.co.jp/kenkokeiei_executiveoffice_info/
健康経営については、日本労働研究雑誌 2024 年 1 月号(No.762)が、多角的な検証を加えた。
ここで、三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」は、健康経営について、従業員の健康管理を通じて労働生産性の向上を図るよう、経営層に訴求するための概念であって、特に労働生産性に影響する精神・脳心臓疾患（のリスク）、心身の不調の測定に関心を持つことを述べる。国の産業保健に関する EBPM 構想とも相まって、先ずは事業者による健康情報の取扱いの要求が高まっていることを指摘する。
そのうえで、事業者がいかなる点に留意して健康情報を取り扱うべきかを整理している。
すなわち、①偏見を受けやすい情報か、②職場で管理できる事柄か、③労働能力や職場秩序に影響する事柄か、の 3 点を基本的な基準として、一定の体制整備と手順を踏んだうえ、職場での情報の取扱いの是非を判断すべき旨を述べている。

実質を伴っているとは限らない。逆もまた然りである。一般論として、アピールの上手な企業が前面に出やすいという問題も生じる。

８．１．４　メンタルヘルス対策事業を行う「産業保健総合支援センター」の具体的役割と課題

独立行政法人労働者健康安全機構（JOHAS）は、労働者健康安全機構法（平成 14 年法律第 171 号）に基づいて設立された厚生労働省が所管する法人である。1993（平成 5）年 4 月、同機構の前身である労働福祉事業団において、産業医、産業看護職、衛生管理者等の産業保健関係者を支援するとともに、事業主等に対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的として、産業保健推進センター（山形、栃木、愛知、兵庫、広島、福岡の各県）が開設され、以降、47 都道府県に産業保健推進センターが開設されるに至った。平成 23 年 3 月以降、厚生労働省の省内事業仕分けの決定に基づき、都道府県産業保健推進センター間で統合が行なわれるなど縮小されたが、2014（平成 26）年 4 月、産業保健推進センターが廃止され、全国 47 の都道府県に産業保健総合支援センター（通称「産保（さんぽ）センター」。以下「さんぽセンター」という）が設置された[48]。もともと「さんぽセンター」は、産業医及び衛生管理者の選任が義務づけられている常時使用労働者 50 名以上の事業場を対象とし、50 名未満の事業場は地域産業保健センター（通称「ちさんぽ」。以下「ちさんぽ」という）が担うこととして、地域医師会に事業を委託していた時期もあるが、現在は産業保健総合支援センターにおいて「ちさんぽ」の運営を担っている。

さんぽセンターの具体的な業務内容は、大きく 6 つに分けられる。①メンタルヘルス対策支援など産業保健に関する問題に対応した窓口相談・実施相談、②産業保健関係者を対象とした研修会の実施・講師派遣、③産業保健に関する HP 等を通じた情報提供、④職場の健康問題に関する事業者向けの広報・啓発、⑤産業保健活動における調査研究・成果発表、⑥ちさんぽの運営である（詳細については、図 1・2 参照）。特に、ここでは近年業務量とその重要性が増している①と⑥についてみていく。①メンタルヘルス対策支援の一環である事業場での実施相談においては、産業カウンセラーや社会保険労務士などの有資格者が「メンタルヘルス対策促進員」として、その業務を担っている。メンタルヘルスに関する相談ニーズの高まりを受けて、「心の健康づくり対策計画策定」の支援も行なっている。実施相談・窓口相談ともに、相談料は無料である。ただし、当該事業は事業者が支払う労災保険の保険料をもとに運営されている。労働基準監督官がメンタルヘルス対策を講じていない事業者に対して、さんぽセンターを紹介し利用を促していることも、同センターの利用増加に寄与している。

⑥ちさんぽの業務として、産業医の選任義務のない 50 名未満の事業場を対象に様々な産業保健サービスが無料で行われている。たとえば、健康診断の結果、有所見者である労働者

[48] 独立行政法人労働者健康安全機構 HP
https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/default.aspx

に対する医師等の意見聴取、長時間労働者に対する医師の面接指導は、事業者の義務になっている（安衛法 66 の 4、66 条の 8、66 条の 8 の 2）が、50 名未満の事業場には自前の産業医がいないケースが多いため、さんぽセンターが医師を紹介し、紹介された医師が労働者の面談・相談等を行う。この際、ちさんぽの「コーディネーター」が事業場の求めに応じて事業場と医師をつなぐ業務を担っている（図 3 参照）。メンタル不調労働者に対する相談・指導、ストレスチェック実施で判明した高ストレス者への医師による面接指導もちさんぽを活用することができる。これらのサービスも、労働基準監督官が是正勧告や指導を行った際、ちさんぽを紹介することで、ちさんぽの利用が大幅に促進されている。

さんぽセンターでは、所長に医師（医師会会長である場合もある）が就任し、産業医の（更新）研修等が行われるなど、医師会との連携が密に行われている。また、都道府県労働局・労働基準監督署が実施する説明会への講師派遣を行うなど労働行政との連携も積極的に行われている。

メンタルヘルス対策支援を含めた産業保健サービスを行うさんぽセンターについては、以下 3 つの特徴をあげることができる。第 1 に地域密着性である。全国 47 の各都道府県にセンターがあることから、各事業場とのつながりを深めながら継続したサービスを行うことができるという点である。第 2 に、サービスが無料であるという点である。労災保険料を財源とした事業であるため、広い意味で事業者が支出しているともいえるが、各サービスとの対価関係はなく、無料でニーズに沿ったサービスが提供されている。第 3 に、健康増進・メンタルヘルスを含め安衛法に基づく事業者の対応に呼応した対策支援事業を展開しているという点である。事業者は法令に紐づけされた措置を（努力義務を含め）講じる必要があるところ、さんぽセンターではそれに対応したサービスの提供を行っており、事業者の真剣な取り組みにつながっている。

さんぽセンターの課題として、周知・活用が不十分である点があげられる。さんぽセンターの存在やそこで行われている産業保健サービスは、労働基準監督署から促され利用がふえているとはいえ、いまだ周知が不十分で、無料のサービスでありながら産業保健サービスが広く行き渡っていないという点が課題である。

８．１．５　健康保持増進・メンタルヘルス対策事業に関する事業場内スタッフの具体的な連携

50 人以上の事業場では、毎月 1 回以上開催される衛生委員会あるいは安全衛生委員会において、「労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること」や「労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項」等を調査審議することになっており（安衛法 18 条 1 項各号）、重要事項に含まれる事項として、「労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること」（安衛則 22 条第８号）、「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」（同第９号）、「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」（同

第 10 号）なども列記されている。ただし、各委員の構成に関する要件や担うべき役割が明確にされておらず、体制が十分に整っていないケースも一部に見られ、また、これらの委員会の開催がマンネリ化したり、事業場内で情報共有が不十分な場合も見受けられる。

大企業であれば、さらに特別な分科会等を設けて日常的に関係するスタッフ間の連携が図られている例もみられるが、中小規模の事業場では上記委員会の設置義務がなく関係するスタッフ間の連携の機会も少ないのが実情である。

なお、労働基準監督官が個別の臨検監督を行う際、上記委員会の開催状況、あるいは開催議事録（安衛則 23 条 4 項）を確認することはあるが、調査審議事項について内容を深く確認することは少ない。とはいえ、委員会のメンバーが安衛法の手続に則って適正に選出されているか、あるいは委員会から事業場に意見が出された場合には（意見の内容に加えて意見を踏まえてどのような措置が講じられたか）事業場側の対応状況まで議事録に記載する義務があるため、それらのチェックを労基官が行うことができる。健康増進措置等に関する安全衛生委員会の調査審議事項についても、１度の臨検監督では内容を深くチェックすることまではできないが、法定事項が調査審議されているかについてはチェックを行なう。

事業場内スタッフとして位置づけられている産業医・保健師などの「産業保健スタッフ」と「人事労務管理スタッフ」の連携には難しい課題がある。産業保健スタッフは労働者個人の相談にのり、労働者の健康状態の改善に向け対応する一方で、人事労務管理スタッフは、組織全体の人事労務管理、管理者としての責任、組織防衛なども念頭に対応することになるため、両者の視点は一致しない。実際の事業場において、産業医等の産業保健スタッフが保有する労働者個人の健康情報（メンタルヘルスを含む）は、必ずしもすべての情報が人事労務管理スタッフと共有されてはいない。労働者個々人の健康情報は、健康保持増進事業に携わる事業場内スタッフであっても、特定の者にだけ必要な情報のみ伝えられているし、そのような運用がなされるべきなのであろう。実態として労働者の健康情報は人事にも大きく関わっている。その情報によって労働者が左遷を含む配転や退職勧奨の対象にもなりうる。労働者の健康情報の取り扱いに関する産業保健スタッフと人事労務管理スタッフとの間には、協力関係が必要である一方、緊張関係にも立つ。

事業場ごとのストレスチェックが実施されることで、個人のストレスチェックのみならず、集団分析も可能になっている。特定の事業場での長時間労働やハラスメントの発見および職場改善につながるが、制度の趣旨が理解されていないと、「犯人捜し」として利用されてしまうケースもみられるという。労働者の健康情報（メンタルヘスに関する情報を含む）に関しては、事業場内スタッフの連携とともに各スタッフ間における情報の適正な取扱いが今後とも課題として残る。

各事業場における健康保持増進・メンタルヘルスに向けた取り組みは、墜落災害や挟まれ災害などの従来型の労働災害防止の取り組みに比べるとかなり前倒しの取り組みであるため、自社に専門スタッフがいる大企業も一部にはあるが、中小企業では全般的に取り組みが遅れている。

８．１．６　メンタルヘルス対策に対する労働基準監督署の指導状況

安衛法・労基法の義務違反の事案と異なり、メンタルヘルス対策の欠如を重点として個別に監督指導が行われるケースは少ないであろう（あるとすれば、過労死事案が発生じた事業場）。事業者のメンタルヘルス対策の取組み状況を確認することはあるが、臨検監督業務については現場の安全衛生が主眼とされている。法令上では、66 条の 10(心理的な負担の程度を把握するための検査等のストレスチェック)を根拠に監督指導が行われている。ストレスチェック未実施の場合、「是正勧告書」により、同条第 1 項違反の指摘がなされ、厚生労働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針、平成 18 年 3 月策定、平成 27 年 11 月 30 日改正）で示す、職場におけるメンタルヘルス対策の推進については、ソフトな文書である「指導票」により関連するリーフレット等の資料を利用したりして、メンタル対策の周知・説明が行われることが多い。

なお、臨検監督の折、長時間労働者や高ストレス者が発見された場合に、「過重労働による健康障害防止について」と「メンタルヘルス対策に関する指導書」という所定の書式にて、指導が行われるようになっている。法令や指針に沿った細かな内容が示されており、事業場側が出来ていない事項にチェックを入れ、改善を報告させるものとなっている。これらの様式の最後には、常時使用労働者 50 名未満の事業場の長時間労働者に対する面接指導としてちさんぽが紹介され、メンタルヘルス対策にはメンタルヘルス対策支援センターが紹介される等、事業場への指導がなされた後、事業場が具体的な取り組みを実施するにあたり、ちさんぽやさんぽセンターが活用できる旨の記載があり、両センターの利用が様式のひな形に組み込まれている。厚生労働省が「過重労働対策」や「メンタルヘルス対策」に力を入れている背景には、年間での労働災害による死亡者数が減少を続ける一方で、過労死や過労自殺で死亡された方は高止まりしており、警察庁の統計と厚生労働省の統計との比較（警察庁の統計によると、令和２年の勤務問題を原因・動機とする自殺者数は 1,918 人であるが、厚生労働省の統計によると、令和２年度の精神障害の労災請求件数のうち自殺（未遂を含む）によるものは 155 件。）から、実際に労災申請される例はごく一部であることが推察され、労災申請を行っていない過労死や過労自殺者数も考慮に入れた取り組みが必要であると考えられているからである。メンタルヘルス全般に関する行政の施策は、ニーズをとらえたメニューの作成・周知が積極的に行われているものの、その後の実施状況の確認・分析については、現状、必ずしも十分とはいえず、各事業場での継続的な取り組みが促されるような仕組みづくりも必要であると考えられている。

図１　産業保健総合支援センター（さんぽセンター）の主な業務内容

さんぽセンターの HP をもとに篠原先生が追加、阿部が一部微修正。

１．窓口相談・実施相談	産業保健に関する様々な問題について、専門スタッフが実地又は、センターの窓口（予約）、電話、電子メール等で相談に応じ、解決方法を助言しています。 ①メンタルヘルス対策支援センター 　産業カウンセラーや社会保険労務士有資格者が促進員として求めに応じて事業場へ出向き、心の健康づくり対策計画策定や、メンタルヘルス研修を無料で実施。 　労働基準監督署がメンタルヘルス対策を講じていない事業場を指導する際、メンタルヘルス対策支援センターの活用を促します。 ②専門スタッフによる相談 　医師、労働衛生コンサルタント、行政ＯＢ等による相談対応
２．研修	産業保健関係者を対象として、産業保健に関する専門的かつ実践的な研修を実施しています。また、他の団体が実施する研修について、講師の紹介等の支援を行っています。 上記②の専門スタッフ（産業保健相談員）による研修
３．情報の提供	メールマガジン、ホームページ等による情報提供を行っています。また、産業保健に関する図書・教材の閲覧等を行っています。
４．広報・啓発	事業主、労務管理担当者等を対象として、職場の健康問題に関するセミナーを実施しています。
５．調査研究	地域の産業保健活動に役立つ調査研究を実施し、成果を公表・活用しています。
６．地域窓口 （地域産業保健センター）の運営	地域産業保健センターは、産業医の選任義務のない５０名未満の事業場を対象に、次の産業保健サービスを無料で実施しています。 労働基準監督署が健診結果の医師からの意見聴取湯、長時間労働者の面接指導、高ストレス者の面接指導に関する勧告や指導を行う際、地域産業保健センターの利用を促します。 ①脳・心臓疾患のリスクが高い労働者に対する健康相談・保健指導 ②メンタル不調の労働者に対する相談・指導 ③健康診断の結果に基づく医師からの意見聴取 ④長時間労働者に対する医師による面接指導 ⑤ストレスチェック実施で判明した高ストレス者の面接指導 ⑥個別訪問による産業保健指導の実施

図 2　産業保健総合支援センターの業務内容・他機関との連携[1]

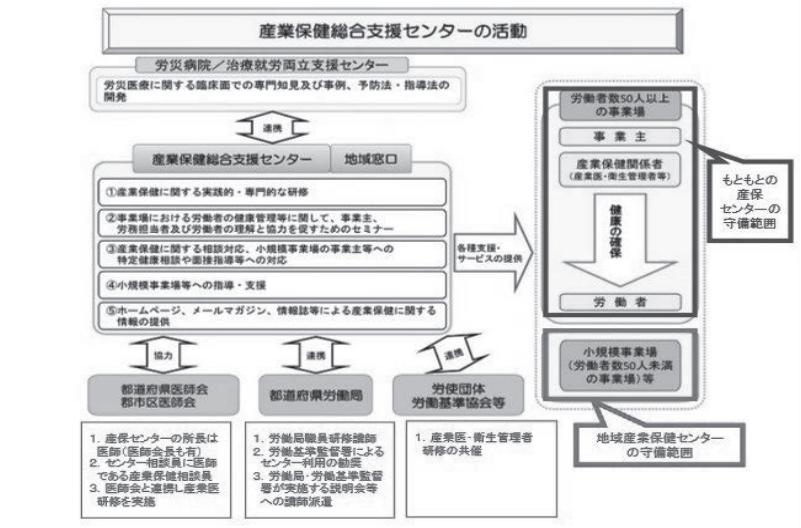
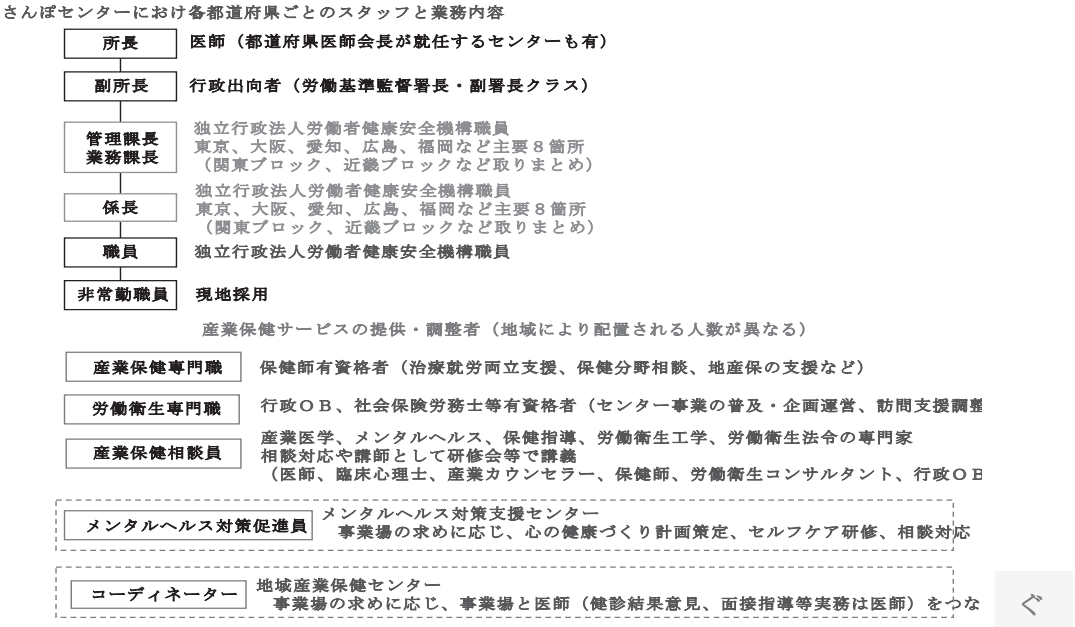


図 3[2]



[1] さんぽセンターHP をもとに、篠原先生が追加。
[2] 篠原先生作成。

８．２　関連判例

1988（昭和 63）年の労働安全衛生法改正による 69 条、70 条の 2 の新設と同時に、70 条

の２第１項に基づき健康保持増進指針（1988 年）が、そして後にメンタルヘルス指針（2006 年）が策定されたが、裁判例は、これらの指針に直接言及するか否かは別として、これらの指針の内容を踏まえながら展開するとともに、職場の労務管理、産業保健に影響を与えてきた。

裁判例では、これら指針の考え方は、主に労災民訴（損害賠償請求訴訟）の安全配慮義務違反の判断及び労災の不支給処分取消請求訴訟の業務起因性（相当因果関係）の判断において、考慮されてきた。その他にも懲戒処分の取消訴訟において、その適法性判断等において、指針の考え方に触れたものがある。

以下、69 条、70 条の 2 新設以後の主な裁判例を取り上げる。

８．２．１　69 条、健康保持増進指針に関する裁判例

ⅰ）69 条､70 条の 2 に基づく健康保持増進指針を遵守しなかったこと等を理由に労災認定、安全配慮義務違反が争われた裁判例がある。

東京地判 H20.11.28（療養補償給付不支給処分取消請求事件）ウェストロー・ジャパン

＜事案の概要＞

店舗での勤務の後、工場の作業場に配置転換され、箱詰め，梱包作業等の立ち作業に従事していた原告は、高血圧症（重症度高血圧症で要治療状態）の基礎疾患を有していたが、外出中に右被殻出血（脳疾患。本件疾病）を発症して手術を受け、その術後治療の経過中、脳梗塞を合併発症したことにより左片麻痺となった。原告は、本件疾病は業務上の事由によるものとして療養補償給付及び休業補償給付を請求したものの不支給処分とされたため、取消訴訟を提起した。

原告は，会社が健康診断、保健指導等の健康保持増進措置を取ることを怠ったと主張した上で，原告が工場へ異動せず，そのまま店舗勤務を続けていれば，本件疾病が発症していなかったと主張していた。

＜判決の概要＞

判決は、会社は定期的に健康診断を実施しており，保健指導で，血圧は定期的に測定すること，ストレスを溜めないようにし，休養，睡眠を十分にとり，塩分のとりすぎに注意すること，禁煙を心がけることとの指示をしていたのであるから、会社が健康保持増進措置を取ることを怠ったということはできず，また，工場での作業は、作業環境も快適で，定型業務の繰り返しであり，特に精神的緊張を伴うものでもなく，業務量が特に過重であったわけでもないから恒常的な負荷となったとは認められないとした。

一方，原告は、アルコール摂取量も，相当量の飲酒を続けており，喫煙についても，毎日相当量を喫煙していたことが認められる。

以上からすると原告の業務に危険が内在するとはいえず，他方，業務による負荷が原告の危険因子としての血管病変促進要因に比して相対的に有力な原因となって本件疾病を発生させたということもできないので，本件疾病と原告の業務との間には相当因果関係を肯定

することはできないとした。

＜判決の示唆＞

労災の相当因果関係の判断に当たり、業務が過重なものとはいえないことと合わせて、重症度・要治療状態の高血圧の基礎疾患を有する労働者に対し、健康保持増進指針の内容である、健康診断とそれに基づく適切な保健指導等の健康保持増進措置が履行されていたことを評価した裁判例である[49]。

判決を踏まえれば、重篤な高血圧症などの基礎疾患を有する労働者については、積極的な健康保持増進措置を行う前提として、健康診断とそれに基づく保健指導、受診勧告等の措置を講じることが、疾病悪化を防ぐための健康保持の措置として求められると考えられる。その不履行が法律上の安全配慮義務違反ないし過失に当たり債務不履行あるいは不法行為責任を負うこととなるか否か、あるいは症状を自然的経緯を超えて増悪させたとして、脳心疾患発症との相当因果関係が認められることとなるのか否かは、従業員の疾病の程度、担当業務の内容や職場環境等も考慮して判断されることとなろう。

その際、法定の健康診断やそれに基づく措置義務は、端的に安衛法上の法的義務であり（安衛法「第 7 章健康の保持増進のための措置」の一内容であり、健康保持増進指針の積極的な健康保持増進の前提でもある）、また民事上の安全配慮義務の根拠となりやすい[50]。

ⅱ）また、安衛法 69 条や健康保持増進指針を明示的に引用はしなくとも、その内容に沿った判断をした裁判例がみられる（なお、後記のとおり、メンタルヘルス指針については、その内容を安全配慮義務の根拠としている裁判例が見られる）。

下記真備事件判決は、学校を運営する事業者は、健康診断やそれに基づく健康指導・健康相談など健康管理に関する措置や体制整備を行う義務があるにもかかわらず、それを漫然と怠ってきたとして安全配慮義務違反を認めた。

---

[49] このほかにも、札幌地判平成 16 年 3 月 26 日（損害賠償請求事件）確定、判時 1868 号 106 頁は、高血圧症により治療を受けていた従業員が、左脳出血を発症して重障害を負うことになったのは、被告会社が、原告の健康保持増進のための措置（運動指導、出張制限、定期健康診断の実施や検査及び受診時間の付与など）をとらなかったこと等によるものであるとして、安全配慮義務違反、不法行為責任を追及した事例について、出張、業務内容等の過重性が認められないとして因果関係を否定し、会社の安全配慮義務違反の有無については判断するまでもないとして請求を棄却した。

[50] 富士保安警備事件・東京地判平成 8 年 3 月 28 日損害賠償請求事件（控訴審で和解）労判 694 号 34 頁は、警備会社で夜間・休日の警備業務に従事していた高血圧症の基礎疾患を有する従業員（68 歳）が勤務時間中に脳梗塞を発症して死亡した事件につき、健康診断を実施して健康状態を把握する義務を怠り、健康診断実施後の業務軽減などの措置義務にも違反したとして、事業者の安全配慮義務違反、不法行為等を認めた。

真備学園事件・岡山地判平成 6 年 12 月 20 日労判 672 号 42 頁

＜事案＞

被告設立の高等学校の教諭として勤務していた被災労働者は、勤務中、昼休み時間に学校の応接室において、生徒指導担当教諭とともに生徒に対する注意、指導をしていた際に昏倒し、直ちに救急車で病院に搬送され、入院して血腫除去手術等の治療を受けたが、その後再度の出血を起こし死亡した事案。被災労働者は、腎疾患を原因とする悪性の高血圧症により通院継続中であった。

＜判決の概要＞

事業者である被告は、被告と雇用契約関係にある職員らに対して、直接、右雇用契約関係の付帯義務として、信義則上、健康診断やその結果に基づく事後措置等により、その健康状態を把握し、その健康保持のために適切な措置をとるなどして、その健康管理に関する安全配慮義務を負う。被告においては、安衛法66条1項、7項、安衛則44条（平成元年6月30日改正前）等の定めに則した職員を対象とする正規の健康診断等は実施されておらず、職員の健康診断個人票も作成されていた形跡はなく、また、校医が職員の健康診断や健康に関する指導相談に当たるなど健康管理に関する措置を講じていた形跡もない。定期の健康診断の項目に血圧検査があれば、被災労働者の悪性の高血圧症は容易に判明し、また、尿検査の受検を促し、検査した結果の報告を義務付け、健康診断個人票を作成していれば、同人の悪性の高血圧症の原因というべき腎疾患の存在と程度を含む総合的な健康状況を容易に把握し得た筈であり、それに基づく業務の大幅軽減、一時入院等の措置をとることができた筈である。これらの健康管理に関する措置や体制の整備を漫然と怠っていたという健康管理に関する安全配慮義務違反がある。

＜判決の示唆＞

上記判決は、安衛法（安衛法第 66 条第 1 項、第 7 項、安衛則第 44 条等）、学校保健法（同法第 16 条第 1 項、第 4 項）の各規定を踏まえ、事業者は、それらの規定を遵守する公的な責務を負うとともに、それらの規定を前提に、雇用契約に付随する信義則上の義務として、健康診断やその結果に基づく健康指導、健康相談、他の検査の受診勧告やその結果報告と健康診断個人票の作成等の事後措置を実施することにより、その健康状態を把握し、その健康保持のために適切な措置をとるなど、その健康管理に関する安全配慮義務を負うとした。

このように、健康診断やそれに基づく健康指導、相談等を行い、健康保持のための適切な措置を講じる等、トータルな健康管理に関する措置や体制の整備を行うことが、健康管理に関する安全配慮義務を構成すると判断したことは注目される。健康保持増進指針の基本的考え方に通じるものといえよう[51]。

---

[51] 健康保持増進指針は、「労働者の働く職場には労働者自身の力だけでは取り除くことができない 疾病増悪要因、ストレス要因等が存在しているため、労働者の健康を保持増進していくためには、労働者の自助努力に加えて、事業者の行う健康管理の積極的推進が必

なお、健康診断の結果に基づく措置義務（現在の安衛法 66 条の 5 の事後措置義務）、健康診断を受けて健康に関する指導、相談（現在の 66 条の 7 の保健指導）を行う安衛法の規定は、本判決当時追加されていなかったが、判決ではそれらの措置を講じることが安全配慮義務の内容になると判断された。

メンタルヘルス対策の面で安全配慮義務を履行するための体制の構築、諸措置（長時間労働者を対象とする面接指導の徹底、メンタルヘルス専門部会の設置など）や当該労働者の業務軽減措置・担当替えを行っていれば、被災を防止しうる蓋然性があったと判断した裁判例として、後掲**公立八鹿病院組合ほか事件・広島高裁松江支判平成 27 年 3 月 18 日**がある。

８．２．２　電通事件最高裁判決と（旧）メンタルヘルス指針作成

平成 12 年 3 月 24 日、後の過労死・過労自殺、安全配慮義務に関する訴訟、実務に大きな影響を与える電通事件最高裁判決が出された[53]。

電通事件・最 2 小判平成 12 年 3 月 24 日最高裁判所民事判例集（以下「裁民集」）54 巻 3 号 1155 頁、労判 779 号 13 頁。1 審：東京地判平成 8 年 3 月 27 日労判 692 号 13 頁、原審：東京高判平成 9 年 9 月 26 日労判 724 号 13 頁））

＜事実の概要＞

亡 A は大学を卒業後、平成 2 年 4 月に Y 社（被上告人）に採用されラジオ推進部に配属された。X ら（上告人）は A の相続人（両親）である。

A は、業務に意欲的で、積極的に仕事をし、上司等から好意的に受け入れられていた。Y 社では、従業員が恒常的に長時間にわたり残業しており、残業を過少申告することも常態化していた。A は同年 8 月ころから翌日の午前 1 時ないし 2 時ころに帰宅することが多くなり、11 月末以降は帰宅しない日があるようになった。A は平成 3 年 7 月ころから業務遂行やそれによる睡眠不足の結果、心身ともに疲労困憊した状態になっていて、A の上司もそれに気付いていた。A は、平成 3 年 8 月 27 日に自宅で自殺した。

X らは、Y 社に対して民法 415 条ないし 709 条に基づき、A の死亡による損害賠償を請求した。第 1 審は、X らの請求をほぼ全面的に認容したが、原審は、過失相殺の類推適用により、発生した損害の 7 割のみを Y 社に負担させるのを相当とする判断を行った。そこで X らと Y 社の双方が上告した。

脚注 53）最高裁判決は、下級審では安全配慮義務違反を債務不履行として損害賠償責任を認めていたところ、同内容の注意義務違反を不法行為に基づく損害賠償責任を肯定した。本文で述べるように、本事案に関する一連の判決は、その後のメンタルヘルスに関する安全衛生対策及び事後救済に大きな影響を与え、メンタルヘルス指針策定の契機となった。

要である。」としている。

＜判旨　Ｙ社の上告棄却、原判決中Ｘらの敗訴部分について破棄差戻し＞

（ⅰ）　「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところである。労働基準法は、労働時間に関する制限を定め、労働安全衛生法 65 条の 3 は、作業の内容等を特に限定することなく、同法所定の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨を定めているが、それは、右のような危険が発生するのを防止することをも目的とするものと解される。…使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。」

（ⅱ）　「身体に対する加害行為を原因とする被害者の損害賠償請求において、裁判所は、加害者の賠償すべき額を決定するに当たり、損害を公平に分担させるという損害賠償法の理念に照らし、民法 722 条 2 項の過失相殺の規定を類推適用して、損害の発生又は拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を一定の限度でしんしゃくすることができる…。」「ある業務に従事する特定の労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等が業務の過重負担に起因して当該労働者に生じた損害の発生又は拡大に寄与したとしても、そのような事態は使用者として予想すべきものということができる。しかも、使用者又はこれに代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う者は、各労働者がその従事すべき業務に適するか否かを判断して、その配置先、遂行すべき業務の内容等を定めるのであり、その際に、各労働者の性格をも考慮することができるのである。

したがって、労働者の性格が前記の範囲を外れるものでない場合には、裁判所は、業務の負担が過重であることを原因とする損害賠償請求において使用者の賠償すべき額を決定するに当たり、その性格及びこれに基づく業務遂行の態様等を、心因的要因としてしんしゃくすることはできないというべきである。」

「A の性格は、一般の社会人の中にしばしば見られるものの一つであって、A の上司…らは、A の従事する業務との関係で、その性格を積極的に評価していた」。「A の性格は、同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものであったと認めることはできないから、Y 社の賠償すべき額を決定するに当たり、A の前記のような性格及びこれに基づく業務遂行の態様等をしんしゃくすることはできない」。

＜判決から汲み取りうる示唆＞

本判決では、最高裁において労働者の過労自殺にかかる企業の民事過失責任（注意義務違反）がはじめて認められた。本判決は 69 条や 70 条の 2 について直接の言及はないものの（労基法上の労働時間規制や、作業管理を定める安衛法 65 条の 3 への言及はしている）、業務管理を通じた過重な疲労・ストレス防止義務を述べたことで、メンタルヘルス事案におけるリーディングケースとなった。本判決において企業の責任や過失相殺に関する基本的な考え方が示され以後の裁判例でも踏襲されているほか、本事案が精神障害に係る労災認定の行政通達に転換がもたらされる契機となるなど多大な影響を与えた。

本判決は、労働者のメンタルヘルスに関して特に以下 2 つの点で重要な意義を有している。

第 1 に、使用者の注意義務（≒安全配慮義務）の射程に、就労場所や設備などの物的な安全面だけでなく、労働者の心身の健康に対する配慮が含まれることを明らかにした。長時間労働によって疲労や心理的負荷が蓄積されると労働者の心身の健康が損なわれることがあるため、使用者は労働者の過重な疲労やストレスを防止する注意義務（健康配慮義務）を負うと判断された[52]。

また、この安全配慮義務に基づいて使用者が損害賠償責任を負う場合の過失相殺の類推適用（民法 722 条 2 項）について、裁判所は被害者の性格等の心因的要因を一定程度しん酌できるが、労働者の性格が同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限り、その性格等が損害の発生や拡大に寄与する事態は使用者として予想すべきであり、しん酌できないと述べた。本事案では、神経質、几帳面、真面目といった労働者に通常想定される程度の性格は損害賠償額の算定においてしん酌されないと判断された。なお、その後の裁判例では労働者側の事情を考慮して過失相殺等の損益相殺を肯定した例も複数ある[53]。

第 2 に、70 条の 2 に基づくメンタルヘルス指針策定の契機となった点である。

本判決以前には、自殺はその者の判断（故意）によるもので、その者の性格も影響しており、自殺した労働者に責任があるとする考え方が少なからず存した。本判決は、業務を原因として精神障害を発症し、自殺という結果を招きうることが示された。いくつかの裁判例の動向[54]を本判決が拡大的に枠づけたことで、いわゆる「過労自殺」が社会的にも認識され救

---

[52] 平成 19 年に成立した労働契約法第 5 条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」としているが、行政解釈（平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号）で、「生命、身体等の安全」には「心身の健康」が含まれることが明らかにされている。

[53] 東加古川幼児園事件・最 3 小平成 12.6.27 労判 795 号 13 頁（80％の過失相殺）、三洋電機サービス事件・東京高判平成 14.7.23 労判 852 号（80％の過失相殺）等。

[54] 過重労働により精神障害を発症、自殺したとして業務起因性を認める裁判例（加古川労基署長（神戸製鋼所）事件・神戸地判平成 8.4.26 労判 695 号 31 頁、大町労基署長（サン

済が必要と捉えられるようになった。あわせて、精神障害の労災認定に関して従来の取扱いを大きく変更する初めての判断指針「心理的負荷による精神障害の業務上外に係る判断指針」（平成 11 年 9 月 14 日付け基発第 544 号）[55]が 1999（平成 11）年に発出された。業務による心理的負荷によって精神障害を発病したと認められる者が自殺を図った場合には、精神障害によって正常な認識、行為選択能力が著しく阻害され、または自殺を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたものと推定し、原則として業務起因性が認められるものとされた。

判断指針に基づく労災補償は事後補償であるところ、予防措置として、2000（平成 12）年に 70 条の 2 に基づく「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（旧メンタルヘルス指針）が策定された。職場の安全衛生対策の 1 つとして、予防措置の重要性も認識されはじめてメンタルヘルス指針として通達に登場した。

それまで職場の安全衛生・事後補償といえば物的な安全面に力点が置かれていたが、本事案によって職場でのメンタルヘルスも重要であることが認識されるようになった。本判決は、労災民訴という手法で争われ、会社側の損害賠償責任が全面的に認められたが、本事案の一連の裁判が契機となり、メンタルヘルスに関する事前の労働安全衛生対策および事後の労災補償に関する法整備が進められることとなった。

８．２．３　2006 年メンタルヘルス指針の発出と、その後の裁判例

2006 年（H18）、メンタルヘルス指針（「労働者の心の健康の保持増進のための指針」）が発出される。この指針は、70 条の 2 第 1 項、69 条に基づく指針であるが、内容的には、「心の健康づくり計画」の実施に当たっては、1 次予防（未然予防）から 3 次予防（職場復帰支援等）の対策が必要であるとともに、4 つのケア（セルフケア、ラインケア、事業場内スタッフによるケア、事業場外資源によるケア）を継続的に実施すること、メンタルヘルスの具体的進め方として、労働者の心の健康には、作業環境、労働時間、仕事の量と質、セクシュアルハラスメント等職場内のハラスメントを含む職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等の職場環境等が影響を与えること及びその改善策が明記され、また職場環境のみならず勤務形態や職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境等の改善を行うものとされた。その他にも、職場復帰の支援や個人情報の保護など、旧メンタルヘルス指針の内容を大幅に充実化したものとなっている。（なお、パワーハラスメントの文言、心の健康に関する情報を理由とする不利益取扱いの防止、改正安衛法（66 条の 10）に基づくストレスチェック制度に関する記述等は、平成 27 年のメンタルヘルス指針の改正において付加されている。（メンタル指針作成に伴い、旧メンタルヘルス指針は廃止

コー）事件・長野地判平成 11.3.12 労判 764 号 43 頁）等が続き、審査請求件数も増加傾向にあった。

[55] 平成 11･9･14 基発第 544 号、545 号。

された。）

このメンタルヘルス指針の作成された頃から、メンタルヘルス指針を直接引用するかどうかは別として、メンタルヘルス指針の内容を踏まえた判決が出されるようになった。

８．２．３．１　メンタルヘルス指針を直接引用はしていないものの、その内容を踏まえた判断をした裁判例

⑴例えば、メンタルヘルス指針が発出された翌年の国・静岡労基署長（日研化学）事件・東京地裁平成 19 年 10 月 15 日判決は、上司のいじめ・嫌がらせ（パワハラ）による心理的負荷の強さとともに、その実態を把握し改善することが難しい会社の勤務形態、管理体制の問題により被災労働者の心理的負荷を阻止、軽減することができなかったとして、精神障害の業務上認定において、メンタルヘルス指針の内容を踏まえた判断をした。

国・静岡労基署長（日研化学）事件（遺族補償給付不支給処分取消請求事件）・東京地裁平成 19 年 10 月 15 日判決労判 950 号 5 頁。確定

＜事案＞

原告の夫である従業員が自殺したのは，従業員が勤務していた本件会社における業務に起因する精神障害によるものであるとして，労働基準監督署長の遺族補償給付の不支給決定の取消を求めた事案である。

＜判決の概要＞

上司である係長の従業員に対する発言は、10 年以上の MR としての経験を有する従業員のキャリアを否定し、従業員の人格、存在自体を否定するものもあること、係長の従業員に対する態度に、同人に対する嫌悪の感情の側面があること、係長の発言は、相手方の立場や感情を配慮することなく、直截に表現し、しかも大きい声で傍若無人に（受ける部下の立場からすれば威圧的に）発言するというものであることが認められ、また、従業員の所属する部署の勤務形態（自宅と営業先の直行直帰を基本とし、他の同僚やＢ係長より上位の社員との接点が日常的にはない等）からして、従業員は係長から受ける厳しいことばを、心理的負荷のはけ口なく受け止めなければならなかった上、周囲の者や本件会社が、所属部署の人間関係ひいては従業員の異常に気付き難い職場環境にあったものと認められるとした。そして、このような勤務形態と会社の管理態勢の問題も相まって、会社は、係長による従業員の心理的負荷を阻止、軽減することができなかったのであるから、一般人を基準として、社会通念上、客観的にみて、精神障害を発症させる程度に過重なものと評価するのが相当であるとした。

＜判決の示唆＞

メンタルヘルス指針を引用こそしていないものの、同指針の６⑵「職場環境等の把握と改善」の内容を踏まえて、職場におけるハラスメントやそれによる心理的負荷を阻止、軽減するための勤務形態や管理体制の問題点を認定し、業務の過重性、精神障害の発症と自殺の業務起因性を丁寧な事実認定に基づき判断した判決ということができる。

⑵また、名古屋南労基署長（中部電力）・名古屋高裁平成 19 年 10 月 31 日判決は、厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワーハラスメントとも評価される言動が継続して行われ、業務も量的、内容的に増大し、上司の支援体制も不十分で、長時間にわたる時間外労働を強いられたことがうつ病発症の大きな原因となったとして、業務とうつ病発症、自殺との相当因果関係を認めた。この判決も、内容的にはメンタルヘルス指針の内容を踏まえた判断と評価できる。

名古屋南労基署長（中部電力）事件（遺族補償年金等不支給処分取消請求控訴事件）・名古屋高裁平成 19 年 10 月 31 日判決労判 954 号 31 頁

＜事案＞

被告（控訴人）会社に勤務していた被控訴人の夫である従業員がうつ病に罹患して自殺をしたのは，業務に起因するものであるとして，被控訴人（名古屋南労基署長）の行った遺族補償年金及び葬祭料の不支給処分の取消を求めた事案である。

＜判決の概要＞

亡Ｚの上司Ａは、亡Ｚに対し、「主任失格」「お前なんかいてもいなくても同じだ」などの文言を用いて感情的に叱責し、かつ結婚指輪を身に着けることが仕事に対する集中力低下の原因となるという独自の見解に基づいて、亡Ｚに対してのみ、死亡の前週まで複数回にわたって、結婚指輪を外すよう命じていた。

これらは、何ら合理的理由のない、単なる厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワーハラスメントとも評価されるものであり、一般に相当程度心的負荷の強い出来事と評価すべき。

しかも、上記叱責や指輪を外すよう命じられたことが、一回的なものではなく、主任昇格後から太郎が死亡する直前まで継続して行われたものであり、大きな心理的負荷を与えたものと認められる。

また、亡Ｚの業務は量的、内容的に大きな変化が生じていた(増大した)ものと認められ、上司の支援体制も不十分であったことから、8 月 86 時間 24 分、9 月 93 時間 57 分、10 月 117 時間 12 分、11 月(7 日分)39 時間 52 分という長時間にわたる時間外労働を強いられたものであり、これが、うつ病の発症及びその進行の大きな原因となった。

したがって、業務とうつ病発症との相当因果関係が認められ、うつ病発症と自殺との相当因果関係も認められる。

＜判決の示唆＞

本件判決は、メンタルヘルス指針６⑵が指摘する、上司の継続的なパワハラや労働時間（過度な長時間労働）、仕事の量と質、職場の組織及び人事労務管理体制（支援体制が不十分）の問題が労働者のうつ病発症、自殺の原因となったとするものである。

このほかにも、パワハラや長時間労働、勤務形態、管理体制の問題等を指摘し、精神障害の発症、自殺の業務起因性を認定する判決、損害賠償請求を認容する判決が増加してい

る[56]。

これらのメンタルヘルス指針が発出された後の一連の裁判例は、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（平成 11 年 9 月 14 日付基発第 544 号）の見直しにつながり、2011 年（平成 23）、「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 号）が策定された。精神障害の労災認定実務は、以後、同認定基準に従って運用されることとなる[57]。そして、上記平成 23 年認定基準は、その策定後、精神障害の業務起因性に関する判決や安全配慮義務違反を理由とする労災民訴の判決にも影響を与え、職場の健康管理、産業保健にも反映されてゆくこととなる。

８．２．３．２　メンタルヘルス指針を引用し、事業者の措置義務、安全配慮義務の根拠とする裁判例

裁判例の中には、メンタルヘルス指針を引用し、安全配慮義務違反があるとしている裁判例も存在する。例えば、以下の裁判例である。

⑴うつ病、適応障害で89日間の病気休暇後に職場復帰した職員に対し、メンタルヘルス指

---

[56] 精神障害の業務起因性に関する裁判例としては、①上司による厳しい叱責、言動やパワハラを理由に業務起因性を肯定した裁判例として、奈良労基署長（日本ヘルス工業）事件・大阪地判平成 19 年 11 月 12 日労判 958 号 54 頁、諫早労基署長（ダイハツ長崎販売事件）事件・長崎地判平成 22 年 10 月 26 日労判 1022 号 46 頁、国・神戸労基署長（阪神高速パトロール）事件・大阪高裁平成 29 年 9 月 29 日判決（自殺）労判 1174 号 43 頁等がある。②長時間労働による精神障害発症・自殺を認めた裁判例として、天満労基署等（CSK うつ病自殺）事件・大阪高判平成 25 年 3 月 14 日労判 1075 号 48 頁、秋田労基署長（ネッツトヨタ秋田）事件・秋田地判平成 27 年 3 月 6 日労判 1119 号 35 頁等がある。

精神障害による損害賠償請求を認めた裁判例としては、①一定の業務軽減措置は行っていたものの、依然として月 100 時間を超える時間外労働が継続しており、上司は単に、指導、助言をするにとどまらず業務命令で残業を禁止する等より厳しい対応をすべきであったとした富士通四国システムズ（FTSE）事件（うつ病発症）・大阪地判平成 20 年 5 月 25 日労判 973 号 76 頁、月 90 時間から 100 時間を超える時間外労働、連続勤務が続いていたにもかかわらず、適正な労働条件を確保するための必要な措置・対応を怠っていたことが安全配慮義務違反に該当するとしたアクセスメディア事件・大阪地判令和 2 年 1 月 31 日（うつ病発症）LEX/DB25564864、②長時間の時間外労働・休日労働が明らかに過重なものになっていることに加え、リーダーへの昇格などの状況の中、業務量の調整、必要な人員の配置や職務分担の見直し等、十分な支援体制がとられないまま、放置されていたとして安全配慮義務違反を認めた山田製作所事件（自殺）・福岡高判平成 19 年 10 月 25 日労判 955 号 59 頁、長時間労働に上司のパワハラが加わりうつ病を発症し自殺した事案について使用者の不法行為責任を認めた後掲公立八鹿病院組合ほか事件（うつ病自殺）広島高裁松江支部判平成 27 年 3 月 18 日労判 1118 号 25 頁等がある。

[57] 同認定基準は、労災申請件数の増大を背景に、審査の迅速化、効率化のためにそれまでの裁判例も踏まえて策定された（前記注 57）。内容的には、心理的負荷の程度を出来事により類型化し、社会問題となっていた長時間労働による心理的負荷の程度の評価についても基準を設けた。行政による労災認定業務は、それ以後上記新認定基準に基づき判断されることとなったが、裁判所の判断は、新認定基準は尊重しつつ、必ずしも行政の認定基準にはとらわれずに業務と発症等の相当因果関係を判断している。

針に沿った職場復帰支援を適切に行わなかったことが安全配慮義務違反に該当するとともに、パワハラの訴えに対して適切に対応しなかったことも安全配慮義務の内容である職場環境調整義務に違反するものであり、それらの義務違反により職員のうつ病が増悪し、自殺に至ったとして、損害賠償責任を認めた。

さいたま市事件・東京高判平成 29 年 10 月 26 日）労判 1172 号 26 頁（一審原告控訴に基づき原判決一部変更・一部認容、一審被告控訴棄却）

＜事案の概要＞

１審被告さいたま市の職員であった亡Ｃが，さいたま市立ｅ小学校に業務主任として勤務していた際，「うつ病，適応障害」の病名で 89 日間の病気休暇を取得し，職場復帰してから約半年後に異動して，さいたま市環境局施設部ａセンターｂ係の業務主任として勤務していたところ，指導係であったＤから暴行を受けるなどのパワーハラスメントを受け続けたため，うつ病を悪化させて自殺したなどとして，Ｃの両親である１審原告らが，１審被告に対し，安全配慮義務違反の債務不履行又は国家賠償法１条１項に基づき損害賠償を請求した事案。

原審は、損害賠償責任を認めるとともに 8 割の過失相殺を認めたが、控訴審は過失相殺を 7 割に変更した。

＜判旨の概要＞

地方公共団体である１審被告は，その任用する職員が生命，身体等の安全を確保しつつ業務をすることができるよう，必要な配慮をする義務（安全配慮義務）を負うものである。

そして，「労働安全衛生法７０条の２第１項に基づき，同法６９条１項の労働者の健康の保持増進を図るための必要な措置に関して，適切かつ有効な実施を図るための指針として，労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）が策定され，心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援を求めていることに鑑みると，上記の安全配慮義務には，精神疾患により休業した職員に対し，その特性を十分理解した上で，病気休業中の配慮，職場復帰の判断，職場復帰の支援，職場復帰後のフォローアップを行う義務が含まれるものと解するのが相当である。」

Ｃは，１審被告に採用された直後の平成１４年に職務ストレスによる長期のストレス障害と診断され，平成１６年には反復性心因性抑うつ精神病と診断された経過があり，ｅ小学校に転任した直後である平成２２年６月には「うつ病，適応障害」との病名でほぼ上限である連続８９日間の病気休暇を取得しているが，精神疾患によりほぼ上限の８９日間の病気休暇を取得した旨の情報は，職場復帰後のフォローアップという観点からは，ｅ小学校のＯ校長が，Ｃの同意を得るなどした上，本庁の人事担当者に対し，異動先の上司らに病気休暇等の情報を引き継ぐように求め，あるいは自ら上司らに情報を提供するなどすることが望まれた。（ただし、本判決は、Ｃの職場復帰後における状況の詳細が明らかではない本件においては，１審被告の組織内で適切に共有されなかったからといって，直ちに安全配慮義務

に反するものということはできないとした）。

本件センターのＦ所長は，Ｃから，平成２３年１２月１４日には体調不良を訴えられ，翌１５日には，実際自殺念慮までも訴えられ，Ｃの精神状態が非常に危険な状況にあることを十分認識できたのであるから，直ちにＣの同意をとるなどし，自らあるいは部下に命じるなどして主治医等から意見を求め，産業医等に相談するなど適切に対処をする義務があったにもかかわらず，自己の判断で，勤務の継続をさせ，Ｃの精神状況を悪化させ，うつ病の症状を増悪させたのであるから，１審被告には，パワハラを放置した点とともに、この点においても，安全配慮義務違反がある。

Ｆ所長らが、パワハラの訴えを受けた後に適切な対応をとり，Ｃの心理的な負担等を軽減する措置をとっていれば，Ｃのうつ症状がそれほど悪化することもなく，Ｆ所長がＣから自殺念慮を訴えられた直後に主治医や産業医等に相談をして適切な対応をしていれば，Ｃがそのうつ病を増悪させ，自殺することを防ぐことができた蓋然性が高かったものというべきであるから、１審被告の安全配慮義務違反とＣの自殺との間には，相当因果関係がある。

＜判決から汲み取りうる示唆＞

（ⅰ）本判決は、努力義務である労安法 69 条やこれに関するメンタルヘルス指針を考慮して、精神疾患により休業した職員が職場復帰した後に適切なフォローアップ等を行うことが事業者の安全配慮義務を構成することを明示した判決として意義がある。

（ⅱ）主治医との連携、産業医の助言等

具体的には、本件では、Ｆ所長は、自殺をする６日前に、Ｃから、主治医の作成したうつ病，睡眠障害及び適応障害により通院加療中であること，約１か箇月の悪化傾向が持続し，不眠を伴う重症うつ状態であり，今後最低９０日間程度の加療及び自宅療養が適切であり，９０日間の休職を要することなどと記載された診断書の提出を受けて、本人から自殺念慮があることも伝えられていたにもかかわらず、失職を心配するＣ本人の希望を受け入れて、自己の判断で出勤を容認している点が問題となる。

メンタルヘルス指針の６⑷「職場復帰における支援」でも触れているように、管理職、あるいはその相談を受けた人事総務の担当者としては、本人の同意を取る等して主治医の意見を聞き、あるいは産業医等に相談をして適切な対応をすべきであった。それを行うことなく、たとえ本人の希望があったとしても漫然と就労を認めたことは，安全配慮義務違反とされてもやむを得ないといわざるを得ない。

本件では、パワハラの訴えを受けた後に適切な対応をとらなかったことも、うつ病悪化の原因と認定されているが、パワハラのないように職場環境を改善することの重要性もメンタルヘルス指針（６⑵「職場環境等の把握と改善」）で指摘されているところである。

（ⅲ）メンタルヘルス情報の適切な共有

また、異動先の上司らに病気休暇等の情報が引き継がれていなかった点も、Ｃのパワハラの訴えを放置したことと共に、同人の症状を悪化させる要因になったと考えられる。

メンタルヘルス指針の 7「メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮」では、「メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある」としており、本件でも、判決が指摘するように、職場復帰後のフォローアップという観点からは，e 小学校のO校長が，Cの同意を得るなどした上，本庁の人事担当者に対し，異動先の上司らに病気休暇等の情報を引き継ぐように求め，あるいは自ら上司らに情報を提供するなどすることが望まれたというべきである。

⑵また、派遣労働者のうつ病罹患と自殺に関して、派遣元及び派遣先にはメンタルヘルス指針に沿って、派遣労働者の不調の具体的内容と程度を把握し、産業医の診察を受けさせる等する安全配慮義務があるとし、派遣元会社と派遣先会社に対する損害賠償請求の一部が認められた裁判例がある。

ティー・エム・イーほか事件・東京高判平成 27 年 2 月 26 日労判 1117 号 5 頁（原審：静岡地判平成 26 年 3 月 24 日労判 117 号 12 頁）(確定)

＜事実の概要＞

亡 A は、平成 19 年 9 月 10 日より派遣会社 Y1 に雇用され、派遣先会社 Y3 に派遣され原子力発電所で空調設備の監理業務等に従事していたが、平成 22 年 12 月 9 日に自宅で自殺した。

A は、Y1 に入社するより前から、遅くとも平成 19 年 2 月頃には精神科等クリニックを受診し、当初は不安障害や不眠症と診断され、投薬治療を継続して受けていた。平成 21 年 10 月か 11 月頃には、抑うつ気分、気分の日内変動、興味関心の喪失という症状が現れて、抑うつ剤の処方を受けるようになった。同年 12 月頃には、職場の人間関係のストレスを感じやすく意欲が低下し、集中力の低下があり、夜に翌日のことを考えると辛くなると訴える状態に陥っていた。

A の残業時間は、平成 22 年（ただし 11 月まで）には 1 か月平均約 25.8 時間であった。Y1 への入社面接で A は健康面では問題がない旨述べており、年 1 回行われる健康診断は、身体的及び精神的な不調をうかがわせるものはなかった。　A は平成 22 年 1 月から 12 月までの間に、体調不良等による早退・休暇が 1 月に 1 回、3 月に 3 回、4 月に 2 回、7 月に 1 回、10 月に 1 回、12 月に 1 回あった。

就業先である原子力発電所の所長 Y4 は、A が体調不良により早退したことを心配し、平成 22 年 4 月に Y1 の代表取締役 Y2 に電話でその旨伝え、A の様子を聞くよう頼んだところ、A は Y2 に不眠で睡眠薬を服用していると告げた。その後も 4 月中に Y4 が直接 A に仕事の状況等を確認したほか、Y2 が A に対し体調等の状況を確認するメールを数回送っている。同年 6 月には、Y2 と A 間でメールでのやりとりが 1 回あり、A から Y 2 に対して体調が以前より改善しており、薬は服用していない旨の返信があった。同年 10 月に Y2 が A に電話で健康診断の再検査の結果を尋ね、異常がないことを確認した。

A は、死亡までの間、業務遂行上の問題点はなく、業務遂行中に奇異な又は異常な言動があったことはうかがえない。また A から、Y１及び Y2 に対し、うつ病に罹患している旨の診断書は提出されていなかった。

A の妻子である X ら（原告・控訴人）は、派遣元会社の Y1 社、Y１の代表取締役 Y2、派遣先会社の Y3 社及び Y3 の出張所所長である Y4（被告・被控訴人）に対し、A のうつ病を認識し又は認識することができたのに安全配慮義務等を怠り A を自殺に至らしめたとして、不法行為ないしは債務不履行に基づく損害賠償請求をした。

原審は、X らの請求を棄却したため、X らが控訴した。

＜判旨　一部認容、一部棄却＞

(ⅰ)　「A の自殺について Y らに法律上の責任はない・・・が、Y1 社及び Y3 社は、従業員である A の体調不良を把握した以上、安全配慮義務の一環として、具体的に不良の原因や程度等を把握し、必要に応じて産業医の診察や指導等を受けさせるなどすべきであったのに、これを怠り、その限度で A に対して慰謝料の支払義務が生じたものと認められる」。

(ⅱ)　安全衛生法は、69 条１項、70 条の２第１項に基づいてメンタルヘルス指針を策定し、6(3)「メンタルヘルス不調への気づきと対応」として、労働者からの相談に応ずる体制を整備し、特に個別の配慮が必要と思われる労働者から管理監督者が話を聞いたり、労働者の家族に対してストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識を提供したりすることが望ましいなどとしている」。

この点、本件では、「Y１及び Y３社は、それぞれ従業員に対する安全配慮義務の一環として、…A が自殺に至るまでの間に、A や X らの家族に対して、単に調子はどうかなどと抽象的に問うだけではなく、より具体的に、どこの病院に通院していて、どのような診断を受け、何か薬等を処方されて服用しているのか、その薬品名は何かなどを尋ねるなどして、不調の具体的な内容や程度等についてより詳細に把握し、必要があれば、Y1 又は Y3 の産業医等の診察を受けさせるなどした上で、A 自身の体調管理が適切に行われるよう配慮し、指導すべき義務があったというべきである。それにもかかわらず、Y１及び Y３は、いずれも A に対して通院先の病院や診断名や処方薬等について何も把握していないのであって、従業員である A に対する安全配慮義務を尽くしていなかったものと認めることができる。」

(ⅲ)　「もっとも、A は、Y1 に入社した際の面接で健康面に問題はないと述べ、…入社後も…毎年７月に実施された健康診断において精神面の不調等を訴えてはいないし、Y1 や Y3 に対してうつ病に罹患しているとの診断書等を提出したこともないが、このことは、A 自身が解雇されることなどを恐れてうつ病又はうつ状態に陥っていることを明かそうとしなかったものと考えられる」。A が自身の病状を説明しなかった「原因の１つには、Y４や Y2 の A に対する日頃の対応があったのではないかとも考えられ、そのこと自体、Y1 や Y3 における従業員に対する安全配慮義務の履行が必ずしも十分なものではなかったことを推認させる」。

しかし、A の同僚らにおいても、「同居して一緒に生活していた X らにおいても、A の

自殺のおそれを事前に察知することまではできなかったのであるから、Y4 やY2 においても、A が自殺に至るほどに深刻な状況にあることまで把握することは困難であったといわざるを得ない。」

「そうすると、本件では、Y1 及び Y3 において A に対する安全配慮義務の履行に十分ではないところがあったとは認められるものの、その安全配慮義務違反と A の自殺との間に相当因果関係があるとまでは認められないというべきであるが、…一切の事情を総合的に勘案するならば、Y1 や Y3 の安全配慮義務違反によって A に生じた精神的苦痛を慰謝するには 200 万円の損害賠償を認めるのが相当であ」り、X ら相続人は法定相続分に応じて分配される。

＜判決から汲み取りうる示唆＞

本事案では、派遣元及び派遣先会社は体調不良であった派遣労働者に対し、不調の具体的な内容や程度等をより詳細に把握し、必要に応じて産業医の診察を受けさせるべきであったとして、両事業者の安全配慮義務違反が認められたが、安全配慮義務違反とその自殺との間に相当因果関係があるとまでは認められないとして自殺に至ったことに関する法的責任は否定され、慰謝料の支払いのみ認められた。

本判決から汲み取りうる示唆として、以下の 3 点があげられる。

第 1 に、本判決は、前掲さいたま市事件判決と同様に、事業者に対し、メンタルヘルス指針を挙げて、安全配慮義務違反を認めた点に意義がある。

第 2 に、本判決は安全配慮義務を構成する「適切な措置」に関する具体的な内容（特に、体調に懸念のある労働者に対してとるべき措置）を示した一例といえる。使用者は労働者の心身の健康を損なわないよう注意する義務を負っており、健康診断などを実施し労働者の健康状態を把握したうえで、業務の軽減などの適切な措置を講じなかった場合には、安全配慮義務に違反すると解されている（前掲電通事件最判）。本判決は、労働者を就労させるに際し、その心身の健康を損なわないよう注意する義務（安全配慮義務）の内容として、メンタルヘルス指針を念頭に、メンタル不調に陥った労働者の早期発見と適切な対応を図るために、体調に懸念のある労働者に対しては、抽象的に体調を尋ねるだけでは足りず、通院先や診断、投薬の状況等を聞く等して、不調の具体的な内容や程度等を詳細に把握し、必要に応じて産業医の診察を受けさせるなど体調管理が適切に行われるよう配慮し、指導すべき義務があったとして、会社の安全配慮義務違反を認めている。

なお、本判決は、Aに対して直截に具体的な病名等を確認しようとしても、A が素直にこれに応じてうつ病又はうつ状態にあることを説明したか否かについては、不明という他はないとする一方、A がそのような不安（病名を明らかにすると解雇されるかもしれないという不安）を抱くようになった原因の 1 つには、被控訴人Ｙ４や被控訴人Ｙ２のＢに対する日頃の対応があったのではないかとも考えられ、そのこと自体、被控訴人派遣会社や被控訴人派遣先会社における従業員に対する安全配慮義務の履行が必ずしも十分なものではなか

ったことを推認させるものである。」としている。

メンタルヘルス指針は、「6⑶メンタルヘルス不調への気付きと対応」において、メンタル不調者の早期発見と適切な対応を図る必要があるとして、事業者は、労働者が自ら相談を行えるよう必要な環境整備を行うとともに、管理監督者は、日常的に、労働者からの自発的な相談に対応するよう努め、個別の配慮が必要と思われる労働者から、話を聞き、適切な情報を提供し、必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努めるものとするとしているが、上記の裁判所の指摘は、本件のように、仮により具体的な不調の内容を聴取しようとしても明らかにされなかった可能性がある場合であっても（なお、健康情報は要配慮個人情報であるから、原則として、本人の同意を得なければ取得することができない。個人情報保護法 20 条 2 項）、こうしたメンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応に努めること自体が、安全配慮義務の重要な内容となり得ることを指摘するものと理解できよう。

なお、東芝（うつ病・解雇）事件・最二小判平成 26 年 3 月 24 日[58]では、メンタルヘルスに関する通院歴、病名、薬剤の処方等の情報は、労働者にとって、自己のプライバシーに属する情報であり、人事考課等に影響しうる事柄として通常は職場に知られることなく就労を継続しようとすることが想定される性質の情報であるところ、使用者は労働者からの申告がなくても、その健康にかかわる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているとしてうつ病発症について使用者の安全配慮義務違反が認められた。

上記最判は、同事件の原告は過重な業務が続く中で、相当日数の欠勤をしたり、業務軽減の申出をしたり、産業医にその状態を申告するなどしていたことから、被告会社としては、そのような状態が過重な業務によって生じていることを認識し得る状況にあり、その状態の悪化を防ぐために原告の業務の軽減をするなどの措置を執ることは可能であったというべきであるとして、発症に対する責任を認めたのであって、本件事案とは事実関係が異なっている。本件事案では、過重な業務は認定されておらず、労働者は精神面での体調不良を会社に訴えていなかった上に、早退・休暇も多くなく、うつ病に関する診断書も提出されていなかったことなどから、Aが自殺に至るほどに深刻な状況にあることまで把握することは困難であったとされ、自殺に対する責任は否定されたものである。

第 3 に、派遣元会社と派遣先会社の双方に安全配慮義務違反を認めた点である。安全配慮義務は、単に労働契約上の義務であるだけでなく、「特別な社会的接触関係」にある当事者間における付随義務であると解されている[59]。本判決は派遣先会社も、派遣労働者に対

---

[58] 東芝うつ病事件・最二小判平成 26 年 3 月 24 日裁判所時報 1600 号 1 頁、労判 1094 号 22 頁。1 審：東京地判平成 20 年 4 月 22 日労判 965 号 5 頁、原審：東京高判平成 23 年 2 月 23 日労判 1022 号 5 頁）過重労働により労働者がうつ病を発症したことについて使用者の安全配慮義務違反が認められ、労働者からメンタルヘルス情報の申告がないこと重視するのは相当でなく、過失相殺の対象とすることはできないとされた。

[59] 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・最三小判昭和 50 年 2 月 25 日民集 29 巻 2 号 143 頁

し、（メンタルヘルス指針を考慮した）安全配慮義務を負うことを確認したものといえる。

なお、本判決では派遣元及び派遣先会社の代表取締役等の個人責任は否定されている[60]

８．２．３．３　メンタルヘルス指針「職場復帰における支援」にかかわる裁判例

⑴　長時間労働等により精神疾患を発症し、寛解して職場復帰したものの再燃した事案において、使用者の安全配慮義務違反が認められた例（**建設技術研究所事件・大阪地判平成 24 年 2 月 15 日**労判 1048 号 105 頁）

＜事実の概要＞

建設コンサルタント業務を行う Y 社に勤務する入社 2 年目の X は、長時間労働と上司らによる激しい叱責のため精神疾患を発症し、1 か月間自宅で療養し、寛解した後に元の職場に復帰したが、長時間労働により再び発症（再燃）した。6 か月間の自宅療養後、元の職場とは異なるパソコン処理業務を任されたが、欠勤や遅刻が続き、主治医や産業医から X は就労可能との診断がなされた後も、X が欠勤を続けていたため、Y 社は正当な理由なく欠勤を続けているとして X を解雇した。X は 2 度の精神疾患発症は過重業務等が原因であり、欠勤は業務による精神疾患によるものであるとして、労基法第 19 条等を根拠に本件解雇の無効や安全配慮義務違反による慰謝料請求などを請求した。

＜判旨　一部認容、一部棄却＞

(ⅰ)X は、長時間労働により強度の心理的負荷を受け、上司から頻繁に叱責を受ける等、継続的に強い心理的負荷を受けていたものであり、過重な業務と精神疾患の発症との間には相当因果関係が認められる。また、寛解後、一旦は職場復帰したものの、X は、定時勤務・軽減勤務との条件で復帰したにもかかわらず、月間の時間外労働時間が 100 時間を超える状態になる等、X への配慮が十分になされていなかったことが認められるので、復帰後の過重業務と精神疾患の再燃との間には相当因果関係が認められる。

(ⅱ)また、X は、過重な業務を担当したことなどにより、強度の心理的負荷を受け、それにより精神疾患を発症し、その後も寛解しては再燃を繰り返すという経過をたどったものといえ、上司らは X が著しく長時間にわたり業務に従事し健康状態が悪化していることを認識しながら、負担軽減措置をとらなかったことについて過失があり、Y 社は安全配慮義務違反に基づく責任を負う。

(ⅲ)　なお、解雇については、X は、本件解雇がされた当時は、X が業務上疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間に当たらず、本件解雇が労基法 19 条 1 項に違

など。

[60] 反対に、出向及び出向先のみならず、両者の代表取締役等の個人責任も肯定した裁判例として、ネットワークインフォメーションセンターほか事件・東京地判平成 28 年 3 月 16 日労判 1141 号 37 頁がある。

反するということはできないとした。

＜判決から汲み取りうる示唆＞

本判決は、直接の言及はないものの、メンタルヘルス指針における「職場復帰における支援」に沿った内容となっている。

本件では、1 度目の自宅療養後に寛解し、定時勤務・軽減勤務の条件下で復帰したものの十分な配慮がなされずに、月 100 時間を超える時間外労働をするなどした結果、症状が再燃している。メンタルヘルス指針は、6⑷「職場復帰における支援」において、メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、事業者は、その労働者に対する支援として、衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定することを挙げている。指針も指摘するように、メンタルヘルス不調者の職場復帰に向けた職場のサポートは、労働者の体調回復に大きな影響を与える。特に初期の段階で十分な支援を行うことが重要である。

⑵休職中の労働者への接触方法など労働者が療養に専念できるように配慮する使用者の義務に違反するとされた例。

ワコール事件・京都地判平成 28 年 2 月 23 日労働判例ジャーナル 51 号 13 頁）

＜事実の概要＞

Y 社と有期労働契約を締結し、販売員として勤務していたXが、適応障害及び軽症うつ病エピソードを発病し、休職していたところ、精神疾患の発症や慢性化は、Y 社が職場環境の改善を行わなかったことが原因であるとして、不法行為等に基づく損害賠償を請求した事案である。なお、これに関する労災保険給付の請求については、京都下労働基準監督署が不支給決定処分を行い、不支給決定処分の取消しを求めた審査請求も棄却されている。

＜判旨　一部認容＞

休職前の職場環境改善義務違反を否定し、職場復帰支援プログラムの策定が法令上あるいは労働契約上も使用者に義務付けられていたとは認められないとした上で、休職中の使用者の労働者が療養に専念できように配慮する義務違反について、以下のように判断している。

X の上司は、X から X が適応障害と診断されたことを告げられ、そのことを認識していたので、Y は X が療養に専念できるように配慮すべきであり、少なくとも積極的に X の精神障害の増悪をもたらすような行為を行ってはならないという義務を負っていた。Y は X から医師に Y の関係者と会うことを止められている旨伝えられていたので、X の主治医を介して、あるいは主治医から X との接触の手順につき教示を受けた上で、これに従って原告と接触するなどの方策を講じるべきであり、X へ直接接触は差し控えるべき義務を負っていたと認められるにもかかわらず、Y は主治医等の付添いもなく X と面談したのであるから、Y には上記義務の違反が認められる。

また、有期契約の更新など X に不利益な内容を含む打合せをし、X の了解を得るに当たっては、少なくとも X の精神障害に増悪をもたらさないよう、X へ配慮を行うべき義務、

少なくとも不利益な条件を提示することについての合理的な説明を十分に行うべき義務を負っており、義務違反が認められる。

Y の義務違反行為が X の精神障害に悪影響を与えたことについての精神的苦痛に対する慰謝料を損害として賠償する義務がある。

＜判決から汲み取りうる示唆＞

本判決は、療養休職中の労働者に対する使用者の応対につき労働者が療養に専念できるようにする配慮義務に違反すると判断された珍しい判決であり、休職中のメンタルヘルス不調者に対する会社の具体的な対応方法として実務上参考になる。

メンタルヘルス指針６⑷「職場復帰における支援」は、メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、事業者は、その労働者に対する支援として、衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること、職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとしているが、本判決は、使用者の健康配慮義務が、復帰に至る手続きを含む療養休職中の労働者への配慮にも及びうることを示した点に意義がある。

本事案では、労働者が上司に電話で、主治医から会社の関係者と直接会うことを止められていると伝えたにもかかわらず、主治医を介さず、複数回、直接面談をした点が問題となった。特に、有期契約の期間満了が差し迫ったなかで、労働者に不利益な内容の打合せが行われた場面では、労働者の精神障害への配慮を行うべきであり、少なくとも不利益な条件提示について合理的な説明を十分に行うべき義務を負っていたと判断されている。

なお、本判決は、休職中の職場復帰支援プログラムの策定については、法令上使用者に義務付けられているわけではないと判断している。個別事案の判断であり、本事案の場合に職場復帰プログラムの策定が法律上義務付けられるとはいえないとしても、メンタルヘルス指針６⑷における「職場復帰における支援」等を参考にしながら、職場復帰プログラムを整備することが労働者が職場に適応し、長期間働くうえで重要な意義を有することは確認をしておくべきであろう。

８．２．４　メンタルヘルス指針を踏まえた内容の安全配慮義務履行体制を構築することの重要性を強調する裁判例

公立八鹿病院組合ほか事件・広島高裁松江支判平成 27 年 3 月 18 日労判 1118 号 25 頁。1 審：鳥取地裁米子支判平成 26 年 5 月 26 日労判 1099 号 5 頁。最 2 小判平成 28 年 3 月 16 日が上告棄却、不受理確定）

整形外科の医師として、Y１病院に派遣され勤務していた亡 A が Y１病院における月 100 時間を優に超える過重労働や上司のパワハラにより、うつ病を発症し、赴任から 2 か月余りで自殺に至った事案である。A の相続人 X らが Y１らに対し債務不履行または不法行為に基づく損害賠償を請求した。

判決は、過重業務やパワハラが亡 A に与えた心理的負荷は非常に大きく、本件疾病との間には相当因果関係が認められるとした。

＜判決から汲み取りうる示唆＞

本判決は、労働安全衛生委員会で提言された安全配慮義務を履行するための体制の構築、諸措置を実施していれば、被災を防止し得る蓋然性があったとしているが、その具体的な内容は、長時間労働者に対する医師による面接指導を確実に実施するために、対象者を労働安全衛生委員会へ報告し、また、労働者が自己の労働時間数を確認できるシステムを作る、事業場内産業保健スタッフによる面接指導や相談を受ける体制・方法の整備。労働安全衛生法に則った指針等の作成。職員に対する啓蒙活動、産業医や健康センター保健師らによるメンタルヘルス専門部会を作り、カウンセラーからの相談、休職者、復職リハビリ対象者などの検討を随時行う等であり、その内容は、メンタルヘルス指針の６「メンタルヘルスケアの具体的進め方」の⑴教育研修・情報提供、⑶ア労働者による自発的な相談とセルフチェック、イ管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応等で詳細に記載されている内容である。

本判決は、安衛法 69 条やメンタルヘルス指針に直接言及はしていないが、同指針を踏まえた、トータルな安全配慮義務履行体制を構築することの重要性を指摘した判決ということができる。

８．２．５　メンタルヘルス指針を踏まえた適切な対応をとることなく、無断欠勤の事実のみを重視して懲戒免職処分としたことは裁量権の濫用にあたり無効とした例

名古屋高判平成 30 年 3 月 14 日懲戒免職処分取消等請求控訴事件（裁判所ウェブサイト））

＜事実の概要＞

愛知県職員として採用された控訴人は，自分は職場で不要な人間と考えるようになり，次第に仕事が嫌になり，職場にいることが耐えられず，逃げ出したい気持ちになっていたが、始業時刻ぎりぎりに行くと出勤自体をやめてしまうおそれがあると考え，そういうことが起きないように，通常の始業時刻である午前 8 時 45 分よりも早めに職場に出勤していたところ、短期間の間に，当日届け出の 1 日単位の休暇を 9 日も立て続けに取得し、上記 9 日のうち 7 日は，いずれも当日の朝は 1 日仕事をするつもりで 1 時間余りの通勤時間をかけて午前 7 時台にいったん出勤しながら，気持ちが非常に焦って落ち着かず，職場にいたたまれなくなり，パソコンを開いてメールチェックをして必要なメールの返信を行った後，出退勤等管理システムが使えるようになる午前 8 時まで待って自身でパソコンのシステムに登録をし，班長である J 課長補佐の許可をもらって職場を離れるという，特異な休暇申請を続けていた。

J 課長補佐は，控訴人のこのような特異な休暇の取得申請の理由等を確認したり，仕事上

の支障の有無について話題にしたりすることはなく，控訴人の上記のような精神状況を確認しないままに，漫然と休暇取得の許可を与え，特異な休暇申請をし続けていることについて，上司であるＢ課長に報告することもしなかった。

欠勤を開始した当日は，控訴人は，午前８時まで職場で待つことすらできず，休暇届の手続をしないままに職場を離れ、その後、控訴人は，職場にも母にも連絡することなく，スーパーのゲームコーナーやゲームセンターなどで時間をつぶし，夜はネットカフェで睡眠をとるなどして過ごし，携帯電話にも一切出ない生活をつづけた。

職場の上司らは、本人と連絡を取ろうとしたが、とることができなかった。

被控訴人は、47 日間の無断欠勤を理由に控訴人を懲戒免職処分及び退職手当支給制限処分としたところ、控訴人は、上記各処分の取消しを求めて本訴を提起した。

原審は、職員の請求をいずれも棄却していた。

＜判旨　原判決取消・請求認容＞

（ⅰ）　「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）では，メンタルヘルス不調の労働者の早期発見と適切な対応を図る必要があるが，管理監督者は，日常的に，労働者からの自発的な相談に対応するよう努めるとともに、特に個別の配慮が必要と思われる労働者から，話を聞き，適切な情報を提供し，必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努めるものとしている。また、同指針を踏まえた管理監督者による部下への接し方の取組内容としては「いつもと違う」部下に早く気づくことが大切だとされているところ，「遅刻，早退，欠勤が増える。」は，「いつもと違う」部下の様子の具体例の最初に挙げられている。

（ⅱ）上記のような控訴人の休暇取得状況は，頻度だけではなく，その経緯も，控訴人のそれまでの行動様式とズレており，「いつもとは違う」特異なものであり，控訴人はメンタルヘルスの不調を疑うべき明瞭な兆候を発していたといえ，このころから控訴人は，うつ病ないしそれに類似する精神の病気に罹患していたものと認められる。

被控訴人は，上記のような控訴人の特異な行動に気付いてメンタルヘルスの不調を早期発見し，控訴人から話を聞き，適切な情報を提供し，必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業所外資源への相談や医療機関の受診を促すよう努めるべきであったといえ，そのようにしていれば，控訴人がうつ病ないしそれに類似する精神の病気に罹患していたことを確認することができ，休暇届も出さずに突然職場から遁走するなどという事態になることは避けられた可能性が極めて高い。

・・・このような奇異な休暇申請がその後立て続けに繰り返されたにもかかわらず，そのサインを放置し，不服申立てがされた以降もこれを看過している被控訴人の責任は重いというべきである。

（ⅲ）　以上のように、無断欠勤に至る前に控訴人が発していた精神状態の不調を疑うべき明瞭な兆候を見逃し，とるべき適切な対応をとらなかった上，本件無断欠勤後も控訴人の精神状態を正しく認識しないまま，控訴人の欠勤日数のみをことさら重大視して本件免職処

分を行ったものというべきであり，その判断の基礎になる事実に対する評価において明白に合理性を欠くことにより，その判断が社会通念に照らし著しく妥当性を欠くことは明らかであるから，裁量権の範囲を逸脱又は濫用した違法なものである。

＜判決から汲み取りうる示唆＞

（ⅰ）本件は、47 日に及ぶ無断欠勤とその間の職員の行動のみを捉えれば、相応の懲戒処分もやむを得ないと思われる事例であるが、本判決は、その原因としてうつ病ないしそれに類似した精神障害にり患していたことが認められ、特異な休暇取得の状況等メンタルヘルスの不調を疑うべき明瞭な兆候を発していたのであるから、メンタルヘルス指針を踏まえれば、職員から話を聞き，適切な情報を提供し，必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業所外資源への相談や医療機関の受診を促すよう努めるべきであったにもかかわらずそれを怠ったとして、管理監督者らの対応を厳しく批判している。

（ⅱ） 本判決が、メンタルヘルス指針において「職場でメンタルヘルス不調に陥る労働者が発生した場合は，その早期発見と適切な対応を図る必要があり，管理監督者は，日常的に，労働者からの自発的な相談に対応するよう努める必要があり，・・・特に個別の配慮が必要と思われる労働者から，話を聞き，適切な情報を提供し，必要に応じ事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努める」とされていること及び同指針を踏まえ、管理監督者が部下の「いつもと違う」様子に早く気づくことの大切さを強調している点は、重要である。

メンタルヘルス指針に規定された上記対応は、法律上は努力義務にとどまるが、その基本的な努力を尽くすことなく懲戒免職処分を行うことは、合理性を欠き、任命権者の裁量を逸脱した懲戒処分と判断される可能性があることを示した裁判例である。

私企業の労働者の場合には、メンタルヘルス不調の疑われる労働者に対し、メンタルヘルス指針を踏まえた適切な対応をすることなく懲戒解雇等の懲戒処分に及んだ場合には、労契法 15 条に基づき権利濫用とされる可能性がある。

なお、**日本ヒューレット・パッカード事件・最二小判平成 24 年 4 月 27 日**裁判集民 240 号 237 頁は、被害妄想などの症状から出勤を拒否し、無断欠勤を 40 日余り継続した社員に対する懲戒処分（諭旨退職）の有効性が問題となった事件について、「このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神科医による健康診断を実施などしたうえで、診断結果等に応じて、必要な場合には治療を勧めた上で休職処分等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、直ちに諭旨退職の懲戒処分を採ることは・・・適切なものとはいい難い」として懲戒処分を無効としている。

明示的に判決でメンタルヘルス指針を引用するかどうかは別として、メンタル不調が疑われる社員に対しては、裁判所は、メンタルヘルス指針の考えに沿った、労働者の健康に配慮した慎重な対応を求めているといえよう。言い方を変えれば、事例性の背後に疾病性が伺われる場合には、それに見合った適切な配慮を義務付けているといってよい[61]。

[61] ただし、精神科診断が医療診断として客観的かの問題は残る。内科診断などとは異な

事業者（職場においては、特に管理監督者）は、メンタルヘス指針を踏まえながら、部下から話を聞き，適切な情報を提供し，必要に応じ、メンタルヘルス不調の疑われる労働者に対しては、事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や受診を促すよう努めるとともに、医師の受診を勧め、拒否をする場合は受診命令を出すことも検討する必要がある。

なお、代表的な（裁）判例は、就業規則に受診命令の根拠規定を設けている場合[62]はもちろん 、たとえ就業規則に規定がない場合[63]であっても、身体疾患の事例や、疾患の業務上外が争われていて、労働者側の提出する診断に疑義が生じているなど、受診を命じる合理的かつ相当な理由がある場合には、受診命令は有効としている[64]。

二　考察と結語

少子高齢化が進み、労働力人口が急速に減少する中で、一億総活躍社会の実現が唱えられている。女性活躍、障害者雇用とともに、高齢者も健康でその能力を十分に発揮できるよう、健康保持増進措置（トータル・ヘルスプロモーション・プラン、THP）として、職場における健康づくりを推進していくための施策が講じられている。そこでは全労働者を対象として、心身両面にわたる勤務時間のみならず日常生活全般における健康指導や生活習慣の改善に向けた取組みが必要である。

り、器質的な検査等によって短期日に客観的判定を行うことは困難で、一定期間以上の事例性等の観察から、行動観察的、逆算的に疾病性を推定する面も強いと解されるためである。医師により判断が分かれることも多い。

確かに、DSM や ICD といったメジャーな診断基準があるが、その解釈適用を機械的（操作的）に行うには限界があるし、診断が患者に及ぼす社会的影響を慮って診断名が操作されることも多い。

しかし、法的な対応上、精神科診断への求めは避けられないだろう。

[62] 帯広電報電話局事件・最一小判昭和 61 年 3 月 13 日裁判集民 147 号 237 頁は、必要かつ相当な場合に法定外健康診断を命じることができる旨の就業規則、労働協約を設けていたところ、頚肩腕症候群の長期罹患者（労災）に対し病気の治癒回復を目的に総合精密検査を命じた業務命令は、合理性、相当性が認められ、有効であり、業務命令を拒否したことを理由とする懲戒戒告処分は有効とした。

[63] 京セラ事件・最高裁一小判昭和 63 年 9 月 8 日、東京高判昭和 61 年 11 月 13 日労判 487 号 66 頁は、休職中の社員が、自らの疾病を業務に起因するものと取扱うように求めた事案において、就業規則等に指定医受診に関する定めはないが、当該社員の疾病が業務に起因するものか否かは同人の以後の処遇に直接に影響するなど極めて重要な関心事であり、しかも当該社員が当初提出した診断書を作成した医師から当該社員の疾病は業務に起因するものではないとの説明があったこと等から、改めて職業病の専門医の診断を受けるように求めることは、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であり、就業規則等にその定めがないとしても指定医の受診を指示することができ、当該社員はこれに応ずる義務があるとした。

[64] こうした裁判例を整理した近年の研究として、三柴丈典『労働者のメンタルヘルス情報と法』（法律文化社、2018 年）、特にその 52-62 頁がある。同書は、こうした判例のほか、学説と行政解釈をつぶさに検討し、使用者が情報管理や健康管理面で所要の措置を講じることを前提に、労働者の個別同意がなくても、その健康情報を取り扱える旨を論じている。

事業者が有効かつ適切に職場における健康づくりに取り組むことができるよう、健康保持増進指針とメンタルヘルス指針によって詳細かつ具体的な取組み方法が示されており、重要な指針となっている。前者の健康保持増進指針は 1988（昭和 63）年の労安法改正で新設された。他方、後者のメンタルヘルス指針は労働者のストレスやそれに伴う精神障害を患う事例も散見されその必要性が認識されていたが、行政や企業における取組が本格化したのは、2005（平成 17）年以降と遅かった。

近年の改正では、事業場内の専門家のみならず事業場外の資源も積極的に活用すること、事業場全体で集団的に取り組むことで健康に関心のない労働者も巻き込み自然と健康づくりに取組むことができるような環境整備を行う必要性が指摘されている。

これらの規定は努力義務規定であるが、これらの規定に基づく具体的な取組みがなされないまま、労働者の職場環境等が改善されず、健康が害される場合には、安全配慮義務違反を判断する際の考慮要素あるいは疾病の発症・増悪の業務起因性の判断の考慮要素になることも判例によって示されている。また、メンタル不調が疑われる労働者に対しては、これら規定を踏まえた適切な対応をとることなく行われる懲戒処分は、違法とされる可能性があることも示されている。

このように、本条及びそれに基づく指針は、労働者の健康確保のために現場をあるべき方向に誘導し問題の発生を未然に防止するとともに、問題が発生した場合には、事業者の責任の有無や労災の認定判断等、事後救済の判断基準としての役割を持っているということができる。

先に述べた我が国の直面する状況を背景に、高齢者をはじめとする労働者の労働市場への参入を後押しする労働政策が求められるとともに、医学的な知見の発達を踏まえ、狭い意味での職場における健康管理にとどまらないトータルな健康の保持増進措置の推進が益々求められるようになっている。

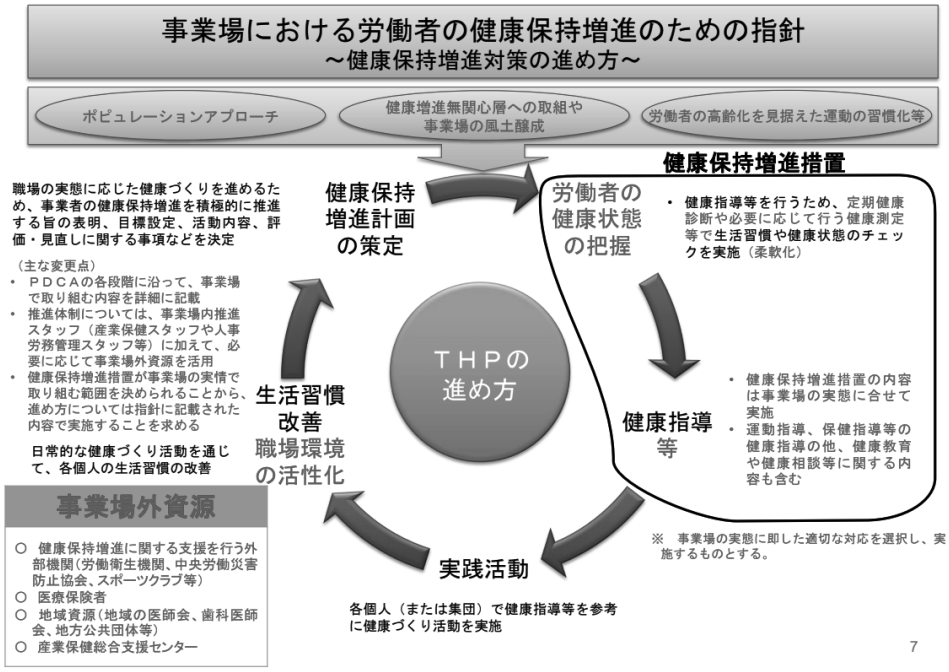
労働安全政策の歴史的な経緯を見れば明らかなように、我国の労働安全政策は狭い意味での職場における危険防止策から始まり、次第にその対象を広げ、労災の予防と労働者の健康確保のための労安法の改正と労働基準法の改正、労働契約法の成立と改正、事後救済措置としての労災保険法、労災の認定基準の改正が相互に関連しながら展開してきた。そうした法政策の展開の中では、予防や事後救済のためのいわゆるガイドラインや指針など広い意味での法が重要な役割を果たし、現場の産業保健や労務管理に反映されてきた。また、裁判所の判決は、それらの法令や指針を踏まえながら安全配慮義務や業務起因性に関する具体的判断を行うとともに、現実の紛争を踏まえて指針等の基準に飽き足らない場合には、それには必ずしもとらわれないで判断を行い、そのような裁判例の集積は認定基準等の改正にも影響を与えてきた[67]。

このような予防から問題解決に至るトータルな広い意味での法政策とその実践の担い手となる産業医をはじめとする産業保健スタッフの育成や（安全）衛生委員会等の担当機関の活性化を着実に進めていくことが求められる。同時に予防や問題を解決するうえで明らか

となった課題に対応するために、必要に応じて関係法令や指針を見直していくことが求められよう。

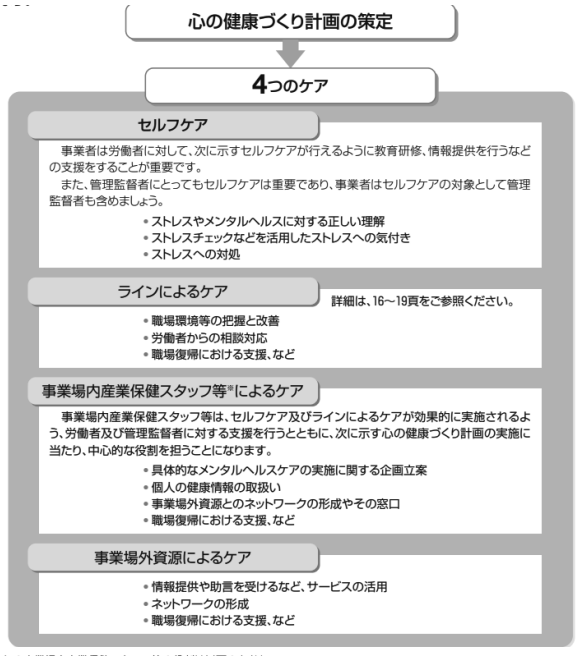
[67] 令和 5 年 9 月の認定基準改正も、それまでの裁判例の集積を踏まえたものである。

図１　THP 指針に基づく健康保持増進対策の進め方



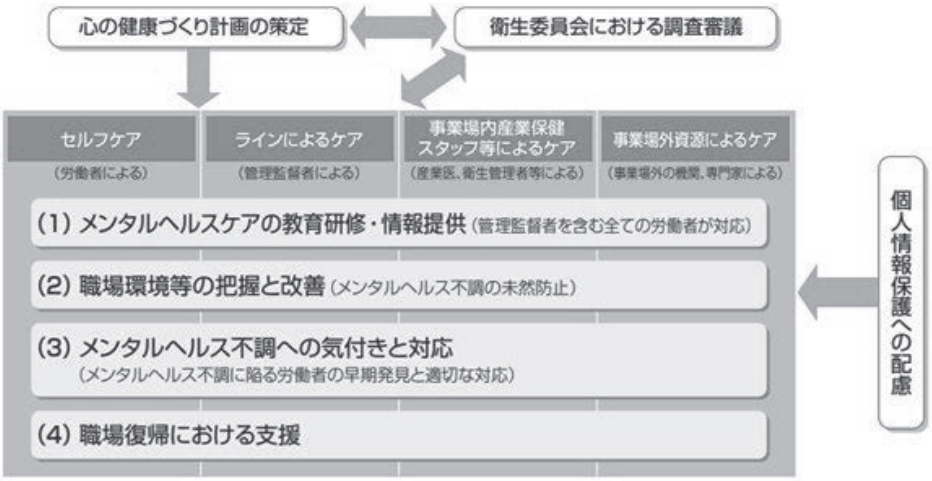
出典：第 128 回労働政策審議会安全衛生分科会（令和 2 年 3 月 30 日）「「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の改正について」資料 4。

図２　メンタルヘルスケアにおける 4 つのケア



出典：厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構『職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～』（パンフレット。2019（平成 31）年 3 月）7 頁。

図 3　メンタルヘルスケアの具体的な進め方



出典：厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構『職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～』（パンフレット。2019（平成 31）年 3 月）8 頁。

労働安全衛生法第 71 条の 2 から 71 条の 4 の逐条解説

吉田　肇　元京都大学法科大学院客員教授・弁護士

一　逐条解説

１　条文

第七章の二　快適な職場環境の形成のための措置

（事業者の講ずる措置）
第七十一条の二　事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。
一　作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
二　労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
三　作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備
四　前三号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置

（快適な職場環境の形成のための指針の公表等）
第七十一条の三　厚生労働大臣は、前条の事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
２　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

（国の援助）
第七十一条の四　国は、事業者が講ずる快適な職場環境を形成するための措置の適切かつ有効な実施に資するため、金融上の措置、技術上の助言、資料の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

２　第七章の二快適な職場環境の形成のための措置（71 条の 2～71 条の 4）の趣旨

安衛法は、労働基準法と相まって、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場の形成を促進することを目的としている（1 条）。第七章の二快適な職場環境の形成のための措置（71 条の 2～71 条の 4）は、主に後者の目的を達成するための規定であ

る。

本章は平成 4 年の安衛法改正で追加されたが、当時、技術革新と経済のソフト化、サービス化、国際化の進展に伴い、職場環境が変化する中で、労働者の就業に伴う疲労やストレスの増加が問題となっていた。また労働者の意識も労働時間の短縮の要求や心身の負担の大きい作業については軽減を求める等、働きやすさが重視されるようになっていた。加えて、労働力人口の高齢化や女性の職場進出などの就業構造の変化に対応する必要も生じていた。

こうした変化の中で、労働者が、その生活時間の多くを過ごす職場について、疲労やストレスを感じることが少ない快適な職場環境を形成していくことが重要な課題となり、本章が追加されたものである。また、快適な職場環境の形成により、労働災害や健康障害の防止、労働生産性の向上や事業活動の活性化にも資することが期待された。

以上のような背景、趣旨から労働安全衛生法第 7 章の 2（71 条の 2～71 条の 4）が、労働安全衛生法及び労働災害防止団体法の一部を改正する法律（平成四年五月二十二日法律第五十五号）により追加され、同改正法律附則第 1 条ただし書の規定により、平成 4 年 7 月 1 日に施行された。

２．１　第 71 条の２の内容

本条は、事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、①作業環境の管理（同条 1 号）、②作業方法の改善（同条 2 号）、③労働者の疲労を回復するための施設・設備の設置・整備（同条 3 号）、④その他の快適な職場環境を形成するために必要な措置（同条 4 号）を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならないとしている。④のその他の措置は、具体的には洗面所、トイレ等の施設、設備の維持管理等を指している。

本条の措置を講ずる義務は、努力義務である。したがって、労働基準監督官が強制力を持った規制権限を行使する根拠とはならない。

厚生労働大臣は、事業者が快適な職場を形成するために講ずる措置が適切・有効に行われるため指針を公表し（第 71 条の 3）、それに従い事業者やその団体に対し必要な指導を行うとともに、国は、金融上の措置、技術上の助言、資料提供等の援助に努める（71 条の 4）としているが、これらの施策は、事業者の本条に基づく自主的な取り組みを支援するものである。

ただし、快適な職場環境が形成されていないことにより、従業員に具体的な健康被害が生じ、あるいは生じる可能性があるような場合には、事業者は安全配慮義務の一内容として職場環境を改善するために必要な措置を講じる配慮義務を負う可能性はある。

本条の措置義務の具体的内容は、71 条の 3 に基づく指針（「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（平成 4 年 7 月 1 日労働省告示 59 号、改正平成 9 年 9 月 25 日労働省告示第 104 号。以下「快適職場指針」という。）及び通達（「『事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針』について」平成 4 年 7 月

1 日基発 392 号、改正平成 16 年 5 月 13 日基発第 0513002 号。以下「快適職場指針について」という。）で示されている。

２．２　第 71 条の 3 の内容

本条は、厚生労働大臣は 71 条の 2 の快適な職場環境を形成するために事業者が講ずる措置に関して、その適切・有効な実施を図るための指針を公表するものとし（71 条の 3 第 1 項）、その指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導を行うことができるとしている（同条第 2 項）。

本条に基づき、快適職場指針が策定され労働省告示として公表されたが、同指針は、前記「１．２　第七章の二快適な職場環境の形成のための措置（71 条の 2～71 条の 4）の趣旨」を踏まえ、事業者が快適な職場環境の形成を進めるに際して、①快適な職場環境の形成についての目標に関する事項、②事業者が講ずべき措置の内容に関する事項、③事業者が措置の実施に関し考慮すべき事項を定めている。その内容は、概略以下のとおりである。

２．２．１　快適職場指針の趣旨及び考え方

まず、快適職場指針と安衛法令の定める安全衛生に関する基準との関係は、以下のとおり整理することができる。

すなわち、安衛法令が定める作業環境、作業方法、休憩室、食堂等に関する基準は、労働者の危険又は健康障害を防止するため事業者が最低限講ずべき措置を定めたものであるが、本指針が定める取り組みは、事業者の自主的な努力により進めていくべきものである。事業者は、安衛法令等に定める措置を講じた上で、快適職場指針により労働者が疲労やストレスを感じることの少ない、快適な職場環境を形成してゆくことが求められる。（なお、「建設現場の仮設事務所等については、状況に応じた改善をすることとなる。）[1]

２．２．２　快適職場指針の内容

⑴快適な職場環境の形成についての目標に関する事項

指針は、以下に示すところにより快適な職場環境の形成を図ることが望ましいとしている。

１　作業環境の管理

空気環境、温熱条件等の作業環境が空気の汚れ、暑さ・寒さや不十分な照度等により不適切な状態にある場合には、労働者の疲労やストレスを高めることから、空気環境について浮遊粉じんや臭気等の労働者が不快に感じる因子が適切に管理されたものとすることにもなるため、温度、照度等が作業に従事する労働者に適した状態に維持管理されるようにすること。

２　作業方法の改善

労働者の従事する作業は、その心身に何らかの負担を伴うものではあるが、不自然な姿勢での作業や大きな筋力を必要とする作業等については、労働者の心身の負担が大きいことから、このような作業については、労働者の心身の負担が軽減されるよう作業

[1] 「快適職場指針について」Ⅰ第 2 参照

方法の改善を図ること。

3　労働者の心身の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備

労働により生ずる心身の疲労については、できるだけ速やかにその回復を図る必要がある。このため、休憩室等の心身の疲労の回復を図るための施設の設置・整備を図ること。

4　その他の施設・設備の維持管理

洗面所、トイレ等の労働者の職場生活において必要となる施設・設備については、清潔で使いやすい状態となるよう維持管理されていること。

⑵快適な職場環境の形成を図るために事業者が講ずべき措置の内容に関する事項

事業者が講ずべき措置の内容は、以下のとおりである[2]。

1　作業環境を快適な状態に維持管理するための措置（なお、取り組みの具体例は、後記「職場の快適化事例」を参照）

①空気環境

屋内作業場：空気環境における浮遊粉じんや臭気等について、労働者が不快と感ずることのないよう維持管理されるよう必要な措置を講ずることとし、必要に応じ作業場内に喫煙場所を指定する等の喫煙対策を講ずる[3]。

喫煙対策に関しては、後記のとおり、別途、安衛法 68 条の 2 が追加されるとともに、職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（令和元年 7 月 31 日基発 0701 第 1 号）が定められている。これは、法第 68 条の 2 に紐付き、その履行支援を図るもので、平成 30 年（2018 年）の改正健康増進法が施設管理権者に求めた事項と本条に基づき事業者が実施すべき事項の双方を一体的に示すことを目的に策定されたものである。

屋外作業場：浮遊粉じんや臭気等が常態的に発生している作業場では、これらの発散を抑制するために必要な措置を講ずることが望ましい。

②温熱条件

屋内作業場：作業の態様、季節等に応じて温度、湿度等の温熱条件を適切な状態に保つ[4]。

屋外作業場：夏季及び冬季における外気温等の影響を緩和するための措置（例えば、日除け、暖をとる設備等）を講ずることが望ましい。

---

[2] 詳細な内容は、「快適職場指針について」Ⅱ第 2 参照。

[3] 「必要に応じ」とは、たばこの煙又は臭いに不快を感じている労働者がいる場合をいう。「喫煙対策」としては、全面禁煙又は空間分煙があり、事業場の実態に応じて適切な対策がとられていることをいう。なお、安衛法 68 条の 2 参照、健康増進法、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」参照。

[4] 個人差や作業場の点在に対しては局所的な冷房・暖房により対応すること、温熱条件の管理が難しい場合には休憩室を確保することが考えられる。

③視環境

作業に適した照度を確保するとともに、視野内に過度な輝度対比（対象物と周囲の輝度の差。周囲が明るいと対象物は暗くなる等の相対性がある）や不快なグレア[5]が生じないように必要な措置を講ずる。また、屋内作業場については、採光、色彩環境、光源[6]の性質などにも配慮した措置を講ずることが望ましい。

④音環境

事務所については、外部からの騒音を有効に遮蔽する措置を講ずるとともに、事務所内のＯＡ機器等について低騒音機器の採用等により、低騒音化を図る。また、事務所を除く屋内作業場についても、作業場内の騒音源となる機械設備について遮音材で覆うこと等により騒音の抑制を図る[7]。

⑤作業空間等

作業空間や通路等の適切な確保を図る[8]。

２　作業方法を改善する措置

①不自然な姿勢での作業については、機械設備の改善等により作業方法の改善を図る[9]。

②荷物の持ち運び機械設備の取扱・操作等の作業で相当の筋力を要するものについては、助力装置の導入を図ること。

③高温、多湿や騒音等の場所における作業については、防熱や遮音壁の設置、操作の遠隔化等を図る。

④高い緊張状態の持続が要求される作業や一定の姿勢を長時間持続する作業等については、緊張を緩和するための機器の導入等を図ること[10]。

⑤日常用いる機械設備、事務機器や什器（オフィスの備品等）等は、識別しやすい文字に

---

[5] 「グレア」とは、照明器具等における「まぶしさ」のことであり、視野内に輝度の高い光源があると、グレアの原因となり、不快感を与える。対策としては、ルーバやカバーを用い、照明器具や窓からの光が直接目に入らないようにする方法、採光の制限や機器配置に考慮し、VDT のディスプレイ面に光が映り込まないようにする方法等がある

[6] 照明用光源の光色や演色性は作業環境の快適性の視点から、重要な要素のひとつとして重視されてきている。

[7]発生する騒音の少ない装置や工程に替える、防音カバー等の適切な遮音材を用いて音の伝播を遮る、天井や壁の内側に吸音材を貼る等の吸音対策を行う、防音構造の操作室を設ける等が考えられる。なお、騒音防止対策を講じても十分な効果が得られない場合には、騒音から隔離された休憩室等を確保することが考えられる。

[8] 事務機器の導入により空間がせばめられていないこと、OA 機器の配線が床に露出していないこと、他人の視線等が気になる場合には机の配置、ローパーティションの設置を配慮すること、適切な大きさの窓を確保すること等である。

[9] コンベヤラインの変更、可変作業台の設置、足場の安定化等である。

[10] 自動化、ロボット化、適正なコンベアラインの流れとなるような配慮、小休止の導入、精神的疲労の解消ができるような音楽機器等を導入すること等である。

より適切な表示を行うこと等[11]。

3　労働者の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備

①疲労やストレスを効果的に癒すことができるように、臥床できる設備を備えた休憩室等を確保する。

② 多量の発汗や身体の汚れを伴う作業がある場合には、シャワー室等の洗身施設を整備する等。

③職場における疲労やストレス等に関し、相談に応ずることができるよう相談室等を確保する。

なお、疲労やストレスの要因となるものには、作業環境、作業方法のほか、職場における人間関係、職場組織等種々の要因がある。疲労やストレスについては、労働者がこれに気付くとともに、当該労働者に対して適切な対処の仕方等を示すことが、有効であり、労働者が専門家の相談を受けることができるようにするための適切な場所等を確保することが重要である。

④職場内に労働者向けの運動施設を設置するとともに、敷地内に緑地を設ける等の環境整備を行うことが望ましい。

4　その他の快適な職場環境を形成するため必要な措置

洗面所、更衣室、トイレ等の設備や食堂等の食事スペースを確保し、これを清潔に管理するとともに、労働者の利便に供する給湯設備や談話室等を確保することが望ましい。

なお、トイレ等については、性同一性障害等の LGBTQ の労働者の利用に配慮した設備とすることが求められる[12]。

⑶快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し、考慮すべき事項

1　継続的かつ計画的な取組

快適な職場環境を形成し、適切に維持管理するためには、継続的かつ計画的な取組が不可欠である。日常推進する担当者を選任する等その推進体制の整備を図るとともに、設備等について、性能や機能の確保等に関するマニュアルを作成する等の措置を講ずること及び作業内容や労働者の年齢構成の変化、技術の進展等にも留意して、事業場の職場環境を常時見直し、これに応じて必要な措置を講ずることが求められる。

---

[11] 誤操作等を招きやすい操作レバー等が識別しやすく、人間の作業動作特性に合った配置等にすることや、作業の手順に沿った機械器具の配置等がなされていること、機械設備、事務用機器等の操作盤やディスプレイの表示方法等を改善すること、作業台、机、椅子等の高さを調節可能なものとすること等である。

[12] 裁判例として、経産省事件は、トランスジェンダー（Male to Female）であり、経産省職員である原告が、女性用トイレの使用に関する制限を設けないこと等を求めて人事院に対し行政措置の要求をしたところ、認められないとする判定処分が出されたため、その取消しを求めた事案について、最高裁令和 5 年 7 月 11 日判決は、人事院の判断は他の職員に対する配慮を過度に重視し、原告（上告人）の不利益を不当に軽視するものであって著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲を逸脱し又は濫用したもので違法とした。

なお、継続的かつ計画的な取り組みを進めることにより、現実に一定の成果を上げていることが後掲中災防の実施したアンケートによっても裏付けられている。

2　労働者の意見の反映

職場環境の影響を最も受けるのは、その職場で働く労働者であることから、快適な職場環境の形成のための措置の実施に関しては、例えば安全衛生委員会を活用する等により、労働者の意見ができるだけ反映されるよう必要な措置を講ずることが求められる。このことにより労働者の満足感を高めることにもつながる。

3　個人差への配慮

労働者が作業をするに当たっての温度、照明等の職場の環境条件についての感じ方や作業から受ける心身の負担についての感じ方等には、その労働者の年齢等による差を始めとして個人差があることから、そのような個人差を考慮して必要な措置を講ずること。

4　潤いへの配慮

職場は、仕事の場であると同時に、労働者が一定の時間を過ごす場でもあるから、生活の場としての潤いを持たせ、緊張をほぐすよう配慮することが求められる。

ここにいう「潤いへの配慮」とは、職場環境に空間的、情緒的なゆとりを持たせることにより、労働者に「潤い」を与え、気持ちを和ませようとすることを意味し、具体的には、植栽の設置、絵画等の展示等を含む。

２．３　第 71 条の４の内容

本条は、第 106 条と同様、国の援助に関する規定であるが、本条は事業者が快適な職場環境形成のための措置を講じるに当たっての援助、106 条は、安全衛生に関する活動を行うに当たっての援助を規定したものである。本条は、事業者が講ずる快適職場形成の措置の適切かつ有効な実施に資するため、国は、金融上の措置、技術上の助言、資料の提供その他の必要な援助に努めるとする。

本条に基づき、労働安全衛生規則 61 条の 3 において、都道府県労働局長による事業者の快適職場推進計画の認定制度及び認定事業者に対する特別の配慮が規定され、改正法施行と同時に「快適職場形成促進事業の施行について」（平成 4 年 7 月 1 日基発第 391 号：法第 71 条の 4 の施行通達）が発出され、快適職場形成の促進のための事業者に対する相談活動、情報の提供等を実施し、快適職場推進計画の認定、低利融資や助成による援助の事業を開始することとされた。認定された事業者に対しては、労災保険制度の「特別メリット制[13]」の適用、小規模事業場の場合は職場改善用機器整備等助成金のあっせん、相談等の援助が実施された。

[13] 中小企業における労働災害防止活動を一層促進する目的で、所定の安全衛生措置を講じた中小企業事業主を対象に、通常は最大±40％ のメリット増減率を最大±45％とする制度。

３　関連規定

⑴労働安全衛生法第 1 条

本条は、安衛法の目的規定であるが、同法の目的は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することにある旨規定する。

後に、「１．４沿革」で説明するように、安衛法第 7 章に第 7 章の 2 快適な職場環境の形成のための措置（第 71 条の 2～第 71 条の 4」を加えるのに伴い、本条及び第 3 条第 1 項中「作業環境」を「職場環境」に改める改正が行われた。

⑵労働安全衛生法第 3 条

事業者の責務として、事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならないと規定する。

⑶労働安全衛生規則第 61 条の 3

同条 1 項は、都道府県労働局長は、事業者が快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し必要な計画を作成し、提出した場合において、当該計画が法第 71 条の 3 の指針に照らして適切なものであると認めるときは、その旨の認定をすることができるとしている。そして、同条 2 項は、都道府県労働局長は、法第 71 条の 4 の援助を行うに当たっては、前項の認定を受けた事業者に対し、特別の配慮をするものとするとしている。具体的に行われた配慮措置の内容については、「１．２．３　第 71 条の 4 の内容」を参照。

⑷労働安全衛生法第 68 条の 2、健康増進法、職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（令和元年 7 月 1 日基発 0701 第 1 号）

安衛法 71 条の 3 に基づく快適職場指針は、作業環境を快適な状態に維持管理するための措置として、屋内作業場の空気環境における浮遊粉じんや臭気等について、労働者が不快と感ずることのないよう維持管理されるよう必要な措置を講ずることとし、必要に応じ作業場内に喫煙場所を指定する等の喫煙対策を講ずるとしている。

平成 26 年に追加された安衛法 68 条の 2 は、健康保持増進対策の一環として、すなわち、受動喫煙[14]が業務上疾病となる場合があることを前提に（三柴丈典氏による）、事業者に対し、事業場の実情に応じた受動喫煙防止措置の努力義務を課した。

また、平成 30 年 7 月に成立した改正健康増進法 30 条 4 項は、国民の健康の向上を目的として、多数の者が利用する施設等の管理権原者等は、当該特定施設等における受動喫煙を防止するために必要な措置をとるよう努めなければならないと規定した。喫煙専用室や喫煙目的室を設置する管理権原者によるその旨の標識の掲示等、一部の管理権原者等による措置は義務とされた。特定施設等の管理原限者には、喫煙器具等の設置が禁止された。いずれも、都道府県知事による遵守命令に従わなければ罰則も適用され得る。

---

[14] ここにいう受動喫煙とは、健康増進法 28 条 3 号の規定する「人が他人の喫煙によりたばこから発生した煙にさらされること」をいう。

職場における受動喫煙防止のためのガイドラインは、上記改正健康増進法の施行に伴い、同法で多数利用施設管理権原者等が求められた事項及び安衛法 68 条の 2 により事業者が実施すべき事項を一体的に示すことを目的に作成されたものである。

安衛法 68 条の 2 及び改正健康増進法、職場における受動喫煙防止のためのガイドラインについては、安衛法 68 条の 2 の逐条解説を参照されたい。

⑸労働契約法第 5 条、民法第 415 条、第 709 条、第 715 条、第 719 条、国家賠償法第 1 条

安衛法 71 条の 2 の事業者の措置義務は公法上の義務であるとともに努力義務であり、同条を私法上の履行責任や安全配慮義務の直接的な根拠とすることは困難である。また、71 条 3 に基づく快適職場指針も直ちに事業者に私法上の義務を負担させるものではない。

しかしながら、個別具体的事情により、安衛法 71 条の 2 及び快適職場指針に基づく措置の実施が当該労働者の安全や健康に障害を及ぼす可能性があるような場合には、当該措置を講じることが私法上の安全配慮義務の内容を構成する可能性があるというべきである。このような場合、事業者は、民法 415 条（労働契約に付随する安全配慮義務違反。労働契約法 5 条）、不法行為（民法 709 条）、使用者責任（民法 715 条）、共同不法行為責任（複数の共同不法行為者がいる場合。民法 719 条）を負うこととなり、国または公共団体の公務員が、必要な措置を講じないことにより労働者に違法に損害を与えたときは国家賠償法 1 条 1 項に基づき損害賠償責任を負うこととなる。

具体的な裁判例としては、後掲受動喫煙に関する関連裁判例を参照。

4　沿革

4．1　中央労働基準審議会の建議

平成 4 年 1 月 10 日、中央労働基準審議会において「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進について」が建議された。

同建議は、建設業における総合的な労働災害防止対策及び快適職場の形成促進を効果的に実施するための方策を建議するものであるが、当時、労働災害の発生件数は、長期的には減少していたものの、減少傾向が鈍化し建設業を中心に死亡事故が多発するとともに、労働環境、作業態様の変化により職場における疲労・ストレスを感じている労働者が高い割合に達しており、疲労・ストレスの蓄積が労働者の健康を損なうとともに、それがヒューマンエラーによる事故につながることも多く、労働災害発生の背景の一つにもなっているとの認識もあり、「すべての労働者にとって疲労・ストレスが蓄積することのない、働きやすい職場の形成」が重要な課題となっているとしている。

また、冒頭の安衛法第 7 章の 2 の趣旨、背景でも触れたように、労働力人口の高齢化や女性の職場進出に合った作業方法、設備等の職場形成の必要性、労働者の意識の変化に対応する必要性等も快適職場の形成の必要性の背景として触れられている。

建議は、快適職場の概念を整理し、快適職場とは、①労働者が作業を行う場所の空気、温

湿度、照明その他の環境が適切な状態に維持管理されている、②労働者の心身に負担の大きい作業が適切に管理維持されているとともに、労働者にとって作業がしやすい配慮がなされている、③職場における労働者の疲労・ストレスの蓄積を軽減し、又は解消するための適切な措置が講じられているとともに洗面所等職場生活で使用する設備や休憩室等作業の疲れをとるために使用する設備等が清潔で使いやすく整備されている職場としている。

また、建議は、事業者の取組の促進として、事業者は、作業環境に限らず、作業方法やサポートシステム（職場における労働者の疲労・ストレスの蓄積を軽減又は解消するための適切な措置が講じられているとともに、洗面所等職場生活で使用する設備や休憩室等作業の疲れをとるために使用する設備が清潔で使いやすく整備されていること）を含めた職場全体を快適なものとするための取り組みが求められることから、快適職場を形成し、維持管理するための措置を計画的かつ継続的に講ずるよう努めることとした。

そして、事業者の快適職場形成の取り組みが円滑かつ効果的に行われるように基本的な指針を作成し、公表することとした。

また、事業者が快適職場推進計画を策定した場合は、都道府県労働局長の認定を受けることができることとし、認定を受けた事業者に対する措置として、認定計画に基づく設備、施設等の改善に対する低利融資制度、助成制度のあっせん、相談の実施等の援助を行うこと、一定の要件を満たすものに対する安衛法の規定の適用に関する特例を設けることとした。

快適職場の普及のための措置として、普及啓発活動の他、中央労働災害防止協会を快適職場センターと位置づけて事業者に対する指導、助言、情報提供等を行わせることとした。

４．２　法改正

⑴中央労働基準審議会の建議に基づく「労働安全衛生法及び労働災害防止団体法の一部を改正する法律（平成 4 年 5 月 22 日法律第 55 号）」による改正

○第 7 章の次に第 7 章の 2 快適な職場環境の形成のための措置（第 71 条の 2～第 71 条の 4」を加える。

○第 1 条及び第 3 条第 1 項中「作業環境」を「職場環境」に改める。

○第 7 章の 2 を加えることに伴い、事業者は作業環境を快適な状態に維持管理するように努めることとしていた第 64 条を削除する。

改正法は、同改正法律附則第 1 条ただし書の規定により、平成 4 年 7 月 1 日に施行された。

⑵第 71 条の 4 及び施行通達

第 71 条の 4 は、第 106 条と同様、国の援助に関する規定であるが、前者は事業者が快適な職場環境形成のための措置を講じるに当たっての援助、106 条は、安全衛生に関する活動を行うに当たっての援助を規定したものである。

第 71 条の 4 の施行に合わせて通達「快適職場形成促進事業の施行について」（平成 4 年 7 月 1 日基発 391 号：法第 71 条の 4 の施行通達）が発出された。同通達で行うこととされ

た事業の概要は、①快適職場指針の公表、②事業者に対する相談、情報の提供、③安衛則 61 条の 3 の規定により事業者が策定した快適職場推進計画の都道府県労働基準局長による認定、④認定を受けた事業者に対する職場改善の措置に関する経費の一部の低利融資、⑤認定を受けた事業者に対する職場改善用の機器の取得等に対する助成である。

⑶第 71 条の 3 及び快適職場指針

第 71 条の 3 に基づき、改正法施行と同時に「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（労働省告示第 59 号。以下「快適職場指針」という。）が作成、公表された。

また、同時に施行通達「『事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針』について」（基発第 392 号以。以下「快適職場指針について」という。）が発出された。

⑷平成 16 年 5 月 13 日基発第 0513002 号による関係通達の改正

快適職場指針は、職場環境の改善の一環として空気環境の整備を挙げているが、受動喫煙の健康に与える影響について医学的、疫学的調査が進展し、労働者、国民の健康確保の観点から喫煙対策を講じる必要性が強調されるようになった。

国は、その後、平成 26 年の安衛法改正で、事業者に努力義務として個々の事業の事情に応じた受動喫煙防止対策を求める法第 68 条の 2 を第 7 章に新設し、健康の保持増進対策[15]として受動喫煙防止対策を進めることとしたが、第 7 章の 2 が司る快適な職場環境の形成のための取組みの中でも、受動喫煙対策を重要な位置づけをもって取り組んでいる。

職場の受動喫煙対策については、平成 15 年（2003 年）5 月に、分煙効果判定基準（詳細は法第 68 条の 2 の逐条解説を参照されたい）の影響を強く受け、喫煙室と非喫煙場所の境界線で喫煙室に向かう風速を示唆するなど分煙措置の強化を図った、職場における喫煙対策のためのガイドライン（「新ガイドライン」）（平成 15 年 5 月 9 日基発第 0509001 号）が公表された。

同じ平成 15 年（2003 年）5 月に、WHO 総会で「たばこの規制に関する世界保健機関枠組み条約（FCTC）[16]」が採択され、日本も署名した。

これらの経緯を踏まえ、平成 16 年 5 月に、基発第 0513002 号（「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」について等関係通達の一部改正について））が発出された。

これにより、「快適職場指針について」等関係通達の一部が改正され、上記「快適職場指針について」の II の第 2 の 1 の（1）の[3]中「たばこの煙又は臭いに不快を感じている労

---

[15] 健康保持増進対策は、危害防止基準のように、主に業務上傷病の予防を目的とするものではないが、業務上外が不明、すなわち業務上の場合もあり得る健康障害（作業関連疾患等）の防止を目的に含むものである（三柴丈典氏による）。

[16] この条約の第 8 条は、締約国が、屋内の職場、屋内の公共の場所等での受動喫煙防止措置につき、既存の国内法の範囲で、立法、執行、行政等の措置を講じること等を求めている。

働者がいる」が「職場で非喫煙者の受動喫煙がある」に改められ、[4]中「喫煙室や喫煙場所の設置、禁煙タイムの設定等」が「全面禁煙又は空間分煙」に改められるとともに、法第 71 条の 4 の施行通達である平成 4 年 7 月 1 日付け基発第 391 号「快適職場形成促進事業の施行について」に「（2）職場における喫煙対策のための教育の実施」が加えられ、受動喫煙防止を一層進めるための変更がなされた。

その他、受動喫煙対策の経緯の詳細については、安衛法第 68 条の 2 の逐条解説を参照されたい。

⑸ストレスチェック制度の創設

平成 27 年 12 月にストレスチェック制度が開始されたが、同制度は、ストレスの高い職場に対して、職場環境の改善を求めている。ここにいう職場環境とは、職場の物理的な環境（温度、換気、照明等）、レイアウト、作業方法、人間関係、人事労務管理体制、疲労を回復するための施設、設備等様々なものを含む。これらの環境要因をストレスチェックの集団分析結果を活用しながら評価し、職場で話し合いながら改善することが望まれる。なお、上記職場の環境要因は、後記 1．５．１の２⑷で紹介する調査票「快適職場調査（ソフト面）」の項目と共通したものである。

５．運用

５．１　適用の実際[17]

１）　労働基準監督官による監督指導の実際

快適職場形成というのは、労働基準監督官による監督指導の現場では、あまり意識されていなかった（いない）というのが、実情と思われる。現場の監督官の意見として、一般の事業場の指導の現場では労基法違反や危害防止基準違反が多過ぎて、快適職場形成指針についてまで指導すると、事業者側が消化できなくなってしまうという評価もある。臨検監督業務については現場の安全衛生が主眼とされており、（そもそも安衛法 71 条の 2 は事業者の努力義務としての性格を持つが）、快適職場形成推進のためには、監督官による指導というよりも、中央労働災害防止協会等の関係団体を通じた指導、援助、情報提供、相談や平成 22 年度まで行われていた快適職場推進事業による快適職場推進計画の認定や様々な援助措置により企業の自主的な取り組みを支援することが求められよう。平成 4 年の安衛法改正のもとになった中央労働基準審議会の建議も指摘するように、企業の側は快適職場形成の必要性は認識をしていても、そのための知識やノウハウを有しておらず、その創意工夫により職場の実情に応じた快適な職場環境を作り出すためには、国や専門的な機関による相談や取り組み事例などの情報提供、設備・施設の整備の資金的な援助などが求められるというべきであろう。

---

[17] 運用、法適用の実際については、現役あるいは元労働基準監督官の方々から貴重な情報、資料を提供いただいた。

２）　職場の取り組み

⑴快適職場形成促進事業

高度経済成長を経て、物質的な豊かさよりも心の豊かさを求める傾向が強まり、労働者の価値観も、職場は単に生産の場ではなく生活時間の３分の１を過ごす場でもあるという認識が広がり、作業環境や作業方法の改善はもちろん、ストレス対策や設備の改善も求められるようになった。特に若年者はいわゆる３K（きつい、汚い、危険）を嫌い、収入以上に働きやすさ、ストレスの少ない職場を求める傾向が強まってきた。この傾向は近時、益々強くなってきているといってよかろう。

こうした社会・経済情勢の変化や労働者の価値観、意識の変化を背景に、中央労働基準審議会の建議を受けて、平成 4 年に安衛法が改正され、快適職場形成促進事業が開始された。事業を実施するために、中央労働災害防止協会及び各都道府県に快適職場推進センターが設置された。

⑵職場における取組の事例等

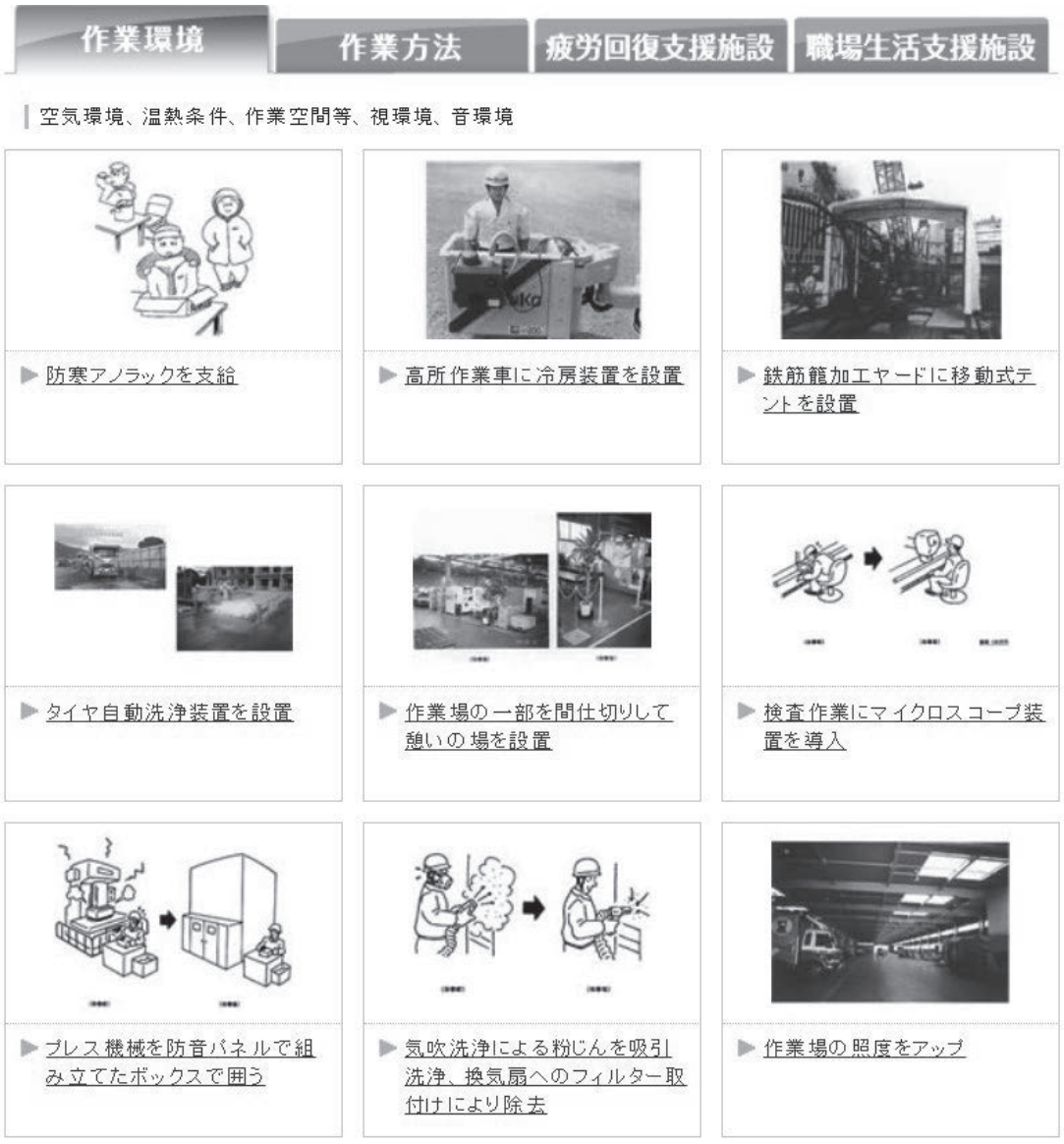
職場によって、屋外作業、重筋作業、不自然な姿勢での作業等の労働負荷の大きい作業がある、作業者の高齢化が進んでいるなどの特性があるため、職場の快適化を進めていくためには、各業種の特性を踏まえた対応をする必要がある。建設業については「建設業における快適職場形成のための対象作業・対象事項及び対策の例」（平成 7 年 9 月 26 日基安発第 13 号）が示されており、林業（平成 8 年 5 月 16 日基安発第 15 号）、陸上貨物運送事業（平成 10 年 7 月 15 日基安発第 17 号）、工業および砕石業（平成 14 年 3 月 29 日環境改善室長事務連絡）についても、快適職場形成他のための対策、改善事例が示されている。

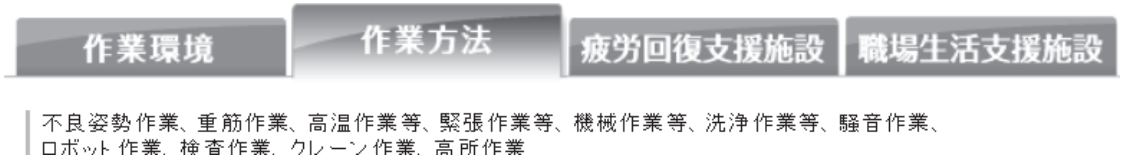
また、中央労働災害防止協会から、労働安全衛生規則第 61 条の 3 に基づき都道府県労働局長により快適職場推進計画の認定を受けた事業場等が実施している職場の快適化事例が紹介されている（後掲）。

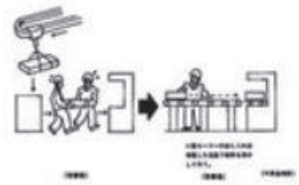
快適職場形成促進事業は、平成 4 年度に開始され、平成 22 年度まで実施された。「社会復帰促進等事業に関する平成 22 年度成果目標の実績評価及び平成 23 年度成果目標」の労働基準局労災補償部労災管理課作成の資料によると、平成 19 年度は約 3 億 9700 万円の予算（執行率 93%）で実施され、予算額は漸減して平成 22 年度は 2 億 3300 万円（執行率 97%）で行われてきたが、22 年度目標は快適職場推進計画の認定件数を年間 3210 件以上とするとされていたところ、認定件数 3422 件の実績を上げていた。目標を達成した理由として快適職場づくりの周知啓発により、より多くの事業場に認識され、自主的な取り組みが推進された結果と考えられるとされている。

本事業及びそれに基づく快適職場推進計画の認定制度、認定を受けた事業者に対する低利融資や助成措置は、平成 22 年度をもって廃止され、各地の快適職場推進センターも廃止されたが、今後も快適職場の形成の取り組みを進めるうえで、職場の快適化事例の情報を収集し、提供する事は有用である。

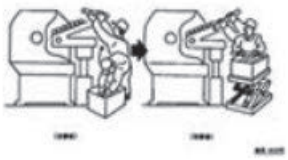
（職場の快適化事例：出典　中災防ホームページより一部掲記。各事例の詳細は、同ホームページを参照　快適職場づくり｜職場の快適化事例（作業環境）｜安全衛生情報センター(jaish.gr.jp)最終閲覧令和 5 年 5 月 30 日）





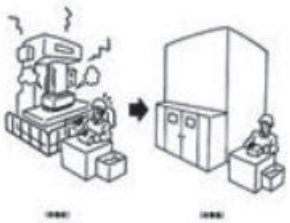


▶ 運搬作業をローラー化し重筋作業を解消

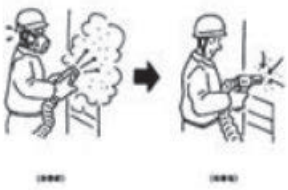


▶ 電動式テーブルリフターの導入で材料の持上げ作業を解消

▶ パレット積み作業をロボット化し、作業を改良

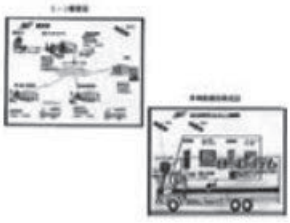


▶ プレス機械を防音パネルで組み立てたボックスで囲う



▶ 気吹洗浄による粉じんを吸引洗浄、換気扇へのフィルター取付けにより除去

▶ 自動仕分装置を導入



▶ 移動体管理システムを導入

▶ パレット・ロールボックスの活用で準一環輸送

▶ 自走式搬器の導入

作業環境　作業方法　**疲労回復支援施設**　職場生活支援施設

休憩室、シャワー室等、相談室等、音環境、環境設備、照明施設、遮音施設、腰痛防止、喫煙室、植樹、水洗トイレ、リフレッシュコーナー、運動施設

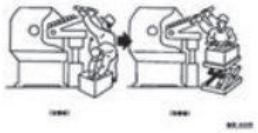
▶ 洗濯機と移動可能型の乾燥棟を設置

▶ 水洗トイレをユニットハウス内に設置

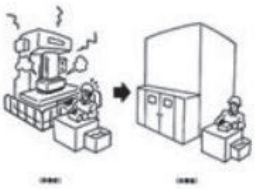
▶ 屋内外に運動施設を設置

▶ 公園工場を目指し植樹

▶ 作業場の一部を間仕切りして憩いの場を設置



▶ 電動式テーブルリフターの導入で材料の持上げ作業を解消



▶ プレス機械を防音パネルで組み立てたボックスで囲う

▶ 休憩小屋の設置

▶ 明るく広い休憩室に改善

⑶快適職場づくりのもたらす安全衛生等への効果の調査

中災防が、快適職場形成促進事業が開始された平成 4 年度から平成 15 年度までに都道府県労働局長により快適職場推進計画の認定を受けた事業場を対象に「快適職場づくりのもたらす安全衛生等に関する効果」についてアンケート調査を行っている（おそらく平成 16 年頃の実施。1,649 事業場から回答。うち 37%が従業員 300 人以上、57%が 100 人以上の企業である[18]）。

[18] この調査結果を掲載する WEB サイトには調査実施時期が記載されていないが、質問項目

これによると、回答者の 85%が快適職場推進計画が計画通り進んでいるとし、現在でも取り組んでいる企業が 83%を占めている。また、取り組みの形態としては、75%が取り組みのスタートからあるいは途中から安全衛生活動の一環として快適職場づくりに取り組んでいると回答している。そして、計画を実行した結果「効果あり」と評価できる事項として、①安全衛生に関しては、従業員の安全衛生に対する関心の向上（73%）、経営者の安全衛生に対する関心の向上（53%）、職場の整理整頓の推進（64%）を挙げる者が多く、②職場全般に関しては、職場での安心感・満足感の向上（49%）、作業の生産性の向上（44%）、企業イメージ（社会的信用）の向上（35%）が多い。

これを見ると、快適職場推進の取り組みについて、計画を策定し継続的に取り組んでいる企業では、一定の成果を上げていることが伺われる。

⑷継続的かつ計画的に快適な職場環境の形成に取り組むためのツール

快適職場指針も指摘するように、また上記実際の取り組み事例の調査結果からも、快適な職場環境を形成し、適切に維持管理するためには、継続的かつ計画的な取組が重要である。

そして、職場が快適であるためには、作業環境や作業方法等のハード面の快適化が欠かせないが、同時に、近年は職場の人間関係や仕事のやりがい等の職場環境のソフト面に関する様々な問題が生じており、そのようなソフト面の課題を早期に発見し対応することの重要性が認識されてきた。そうしたソフト面の課題を早期に発見し対応することによって快適な職場を形成するために、調査票「快適職場調査（ソフト面）」が国の委託調査研究により開発された。調査票「快適職場調査（ソフト面）」は公表され、利用に供されている。現在では下記の「快適化のためのハード、ソフト両面の評価表」が作成され、中央労働災害防止協会から公表されて利用に供されている。今後も、その活用が望まれる。

（出典：中央労働災害防止協会ホームページ　快適職場づくり｜継続的かつ計画的に快適な職場環境の形成に取り組むために｜安全衛生情報センター（jaish.gr.jp)最終閲覧日令和 5 年 5 月 30 日）

の中に、「９.快適職場認定前の１年間と最近（平成 15 年 4 月～平成 16 年 3 月の 1 年間）の災害発生率等について」というものがあるので、平成 16 年頃の調査だろうと推測できる（三柴追記）。

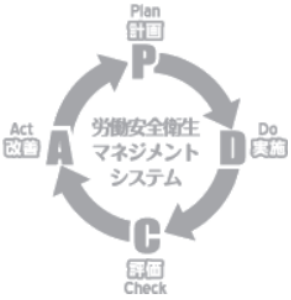
継続的かつ計画的に快適な職場環境の形成に取り組むために

ハード・ソフト両面からのアプローチ

快適職場づくりを推進するに当たっては、労働安全衛生マネジメントシステムの基本的な考え方に沿って、「P→D→C→A」という一連の過程により連続的かつ計画的に実施することが必要です。

その際には、職場環境を不快にしている要因と快適化に必要な要因の把握と評価及び快適職場推進計画の実施結果等の評価が重要なポイントになります。

そのポイントを把握するためのツールとしてハード面、ソフト面からアプローチするための評価票を作成しました。



快適化の評価のために

職場環境評価

快適な職場環境を作るために、職場の現状の把握から改善を段階的に評価して、ハード面の快適化への取り組みを計画的に行います

快適職場調査

職場の人間関係や仕事のやりがいなど、働きやすい職場づくりのために、ソフト面の現状を把握し問題点の確認をするためのツールです。

職場環境評価（ハード面）～快適職場指針項目～

第一段階評価表（基礎的事項の点検項目）	sho_07_p1.pdf（PDF:14KB）
第二段階評価表（1 作業環境）	sho_07_p2.pdf（PDF:140KB）
第二段階評価表（2 作業方法）	sho_07_p3.pdf（PDF:61KB）
第二段階評価表（3 疲労回復支援施設）	sho_07_p4.pdf（PDF:44KB）
第二段階評価表（4 職場生活支援施設）	sho_07_p5.pdf（PDF:41KB）
評価項目別快適度チャート	sho_07_p6.pdf（PDF:35KB）
作業環境（職場の一部）強度ランク値チャート	sho_07_p7.pdf（PDF:30KB）
評価項目別職場不快量グラフ	sho_07_p8.pdf（PDF:28KB）
強度ランク・評価ランクごとの評価項目数の推移	sho_07_p9.pdf（PDF:29KB）
強度ランク・評価項目数の推移	sho_07_p10.pdf（PDF:29KB）
各種評価指標の推移	sho_07_p11.pdf（PDF:29KB）

働きやすい職場づくりのために「職場のソフト面の快適化のすすめ」
～快適職場調査（ソフト面）の活用による職場の心理的・制度的側面の改善～

「快適職場調査」（ソフト面）のすすめの活用にあたっては、画面をプリントしてご使用下さい。 なお、実施にあたっては留意事項をよくお読み下さい。		
表紙	働きやすい職場づくりのために「職場のソフト面の快適化のすすめ」 ～快適職場調査（ソフト面）の活用による職場の心理的・制度的 側面の改善～	sho_07_p1s.pdf（PDF:159KB）
P2	目次	sho_07_p2s.pdf（PDF:475KB）
P3	はじめに	sho_07_p3s.pdf（PDF:451KB）
P4	第1 快適職場づくりにおけるソフト面 1 労働者のストレスの状況 2 快適職場づくりのハード面とソフト面 （1）労働衛生の新しい流れ （2）快適職場づくりにおけるソフト面 （3）ソフト面の快適職場づくりの意義	sho_07_p4s.pdf（PDF:651KB）
P5	3 ソフト面の7領域 領域1 キャリア形成・人材育成 領域2 人間関係	sho_07_p5s.pdf（PDF:469KB）
P6	領域3 仕事の裁量性 領域4 処遇 領域5 社会とのつながり 領域6 休暇・福利厚生 領域7 労働負荷	sho_07_p6s.pdf（PDF:893KB）
P7	第2 ソフト面の快適職場づくりの現状 1 快適職場づくりのソフト面に関する企業の認識 2 ソフト面の快適職場づくりの企業の対応とニーズ	sho_07_p7s.pdf（PDF:718KB）
P8	第3 ソフト面の快適職場づくりの進め方 1 基本的考え方 2 基本的な手順 （1）方針の決定・体制の整備等 （2）快適職場調査の実施	sho_07_p8s.pdf（PDF:593KB）
P9	（3）対策の樹立と実行	sho_07_p9s.pdf（PDF:570KB）

P10	3 領域毎の改善策立案上のポイント 領域1 キャリア形成・人材育成 領域2 人間関係 領域3 仕事の裁量性	sho_07_p10s.pdf (PDF:747KB)
P11	領域4 処遇 領域5 社会とのつながり 領域6 休暇・福利厚生	sho_07_p11s.pdf (PDF:760KB)
P12	領域7 労働負荷 4 快適職場とメンタルヘルス	sho_07_p12s.pdf (PDF:814KB)
P13	資料 快適職場調査(ソフト面) [1]快適職場調査の概要 [2]快適職場調査の特徴	sho_07_p13s.pdf (PDF:622KB)
P14	[3]集計結果の見方とわかること [4]快適職場調査の実施にあたっての留意事項	sho_07_p14s.pdf (PDF:585KB)
P15	評価・解釈の例	sho_07_p15s.pdf (PDF:661KB)
P16	チェックシートⅠ(事業所用)	sho_07_p16s.pdf (PDF:1,238KB)
P18	チェックシートⅡ(従業員用)	sho_07_p17s.pdf (PDF:1,294KB)
P20	プロフィール	sho_07_p18s.pdf (PDF:228KB)

快適職場調査ソフト面集計表 (xls:121KB)
※ダウンロードしてご使用ください。
注) このエクセルの表には、集計のためのマクロ(プログラム)が含まれています。

また、このほかにも「いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き」が厚労省から公表されている[19]。この資料は、中小規模事業場の安全衛生担当者が従業員と一緒に行う「メンタルヘルスのための職場環境改善」の手順についてまとめたものであり、現場の取り組みの参考になる。手引きは、職場環境の改善の 4 つの視点として、A「仕事のすすめ方」（仕事の量、裁量度、役割葛藤等）、B「オフィス・職場環境」（温度、採光、騒音、粉じん、休憩・休養設備等）、C「人間関係・相互支援」（上司のリーダーシップ、公正な態度、上司・同僚のサポート、対人関係等）、D「安心できる職場の仕組み」（相談窓口、キャリア形成、公正な人事評価、ハラスメント対応等）を挙げているが、自らの職場環境を同僚や管理監督者とともに見直すことがメンタルヘルスに役立つこと及び生産性にも直接

[19] https://kokoro.mhlw.go.jp/manual/files/H27_ikiki_shokuba_kaizen.pdf 最終閲覧日令和 5 年 5 月 30 日

的・間接的に良い効果をもたらすことが指摘されている。

５．２　関連判例

５．２．１　受動喫煙に関する裁判例

快適な職場環境の形成は、安衛法上の健康と安全を確保するための最低限の義務を履行していることが前提のいわば上乗せの努力義務を事業者に課したものということができる。その適用範囲は、健康障害を生じる危険があるとは限らないものを広く含み、健康障害リスクの医学的な確証が得られていない段階でも、安全衛生の水準を向上させる観点から対策を講じようとする規定である。

受動喫煙は、咳やのどの痛み、頭痛などの急性障害の原因となることの医学的なエビデンスは示されていたものの、がん等の慢性疾病への影響については十分なものは示されてこなかった。しかし、次第に疫学的な研究が進み、また国際的にも受動喫煙対策の必要性が強調されるようになる中で、厚労省は受動喫煙とがんなどの慢性影響との医学的な因果関係の確証が示されていない状況の下でも、国民の健康確保の観点から健康増進法を平成 14 年に成立させ（平成 15 年 5 月 1 日に施行）、新ガイドライン（「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」平成 15 年 5 月 9 日基発 0509001 号）を発出して、快適職場を形成する観点から職場の受動喫煙対策を重視してきた。新ガイドラインは、分煙効果判定基準の影響を強く受け、喫煙室と非喫煙場所の境界線で喫煙室に向かう風速を示唆するなど分煙措置の強化を図ったものである。

平成 26 年には安衛法 68 条の 2 が新設され、健康保持増進対策の一環として、すなわち、受動喫煙が業務上疾病となる場合があることを前提に（三柴丈典氏による）、事業者に対し、事業場の実情に応じた受動喫煙防止措置の努力義務を課した。

また、平成 30 年 7 月に成立した改正健康増進法第 6 章は、多数者利用施設等の管理権原者等に対し、当該特定施設等における受動喫煙防止措置の義務及び努力義務を課した。

これを受けて、職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（令和元年 7 月 1 日基発 0701 第 1 号）が公表された。これは、改正健康増進法が施設管理権者等に求めた事項及び安衛法 68 条の 2 が事業者に求めた事項を一体的に示すことを目的に作成されたものである。

こうした中で、安衛法、快適職場指針、健康増進法等に照らして、一定の範囲で個別の状況を踏まえた受動喫煙対策を講じる義務が安全配慮義務の内容となりうるとした裁判例が現れた[20]。

---

[20] 受動喫煙に関する裁判例の解説として下記の文献を参照されたい。

三柴丈典「改正労働安全衛生法解説－メンタルヘルス対策の充実・強化、受動喫煙防止対策の推進等職場環境の改善へ－」2015 年 3 月 1 日労働法学研究会報（労働開発研究会）2592 号 4-23 頁、三柴丈典「職場の受動喫煙対策に関する法的検討〜８か国の法制度調査を踏まえて〜」2008 年 6 月 13 日季刊労働法（労働開発研究会）221 号 136-148 頁。

前者は、2010 年頃までの受動喫煙に関する国内の法令と判例水準、後者は、諸外国の法

○安全配慮義務違反を肯定した裁判例としては、以下の裁判例がある。

【江戸川区受動喫煙訴訟・東京地判平成 16 年 7 月 12 日労判 878 号 5 頁】

（事案）

被告の職員である原告が、被告に対し、被告が、原告を受動喫煙下に置かないように、職場を完全に禁煙にするか又は喫煙場所を区画して換気系統を別にする必要があったにもかかわらずこれを怠り、健康被害等を与えたとして、安全配慮義務違反の債務不履行、不法行為又は国家賠償法１条１項に基づき損害賠償を請求した事件である。

（判決）

判決は、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（平成８年２月 21 日基発 75 号）や、労働省マニュアル（「やさしい空気環境へー職場における喫煙対策推進マニュアルー（以下「労働省マニュアル」という）」〔平成８年 10 月〕[21]）が原告の勤務当時公表されていたこと等を考慮すれば、その当時において、公務の遂行のために設置した施設等の状況に応じ、一定の範囲において受動喫煙の危険性から原告の生命及び健康を保護するよう配慮すべき義務を負っていたものというべきであるとし、その義務の内容は、上記危険の態様、程度、被害結果の状況等に応じ、具体的状況に従って決すべきものであるとした。

その上で、原告は、同人について血たん、咽頭痛、頭痛等の受動喫煙による急性障害が疑われること、原告について勤務後受診時には喫煙の指標である呼気中一酸化炭素濃度が高値をとっており、明らかに受動喫煙環境下にあると考えられること、症状等より、今後、同様の環境下では健康状態の悪化が予想されるので、非喫煙環境下での就業が望まれることなどが記載されたＴ大学病院の診断書を示しているのであるから、被告は、診断書に記載された医師の指摘を踏まえた上で、受動喫煙による急性障害が疑われる原告を受動喫煙環境下に置くことによりその健康状態の悪化を招くことがないよう、原告の席の後方 2，3 メートルの位置に設置されていた喫煙場所を撤去するなどして原告の席を喫煙場所から遠ざけるとともに、自席での禁煙を更に徹底させるなど、速やかに必要な措置を講ずるべきであったにもかかわらず、同年４月１日に原告をその希望に沿って異動させるまでの間、特段の措置を講ずることなく、これを放置していたのであるから、被告は、原告の生命及び健康を受動喫煙の危険性から保護するよう配慮すべき義務に違反したものといわざるを得ないとして慰謝料 5 万円の支払いを命じた。なお、受動喫煙と急性障害との法的因果関係は認めなかった。

令と国内の判例の水準を示したものであり、いずれも、三柴が主導し、平成 26 年（2014 年）の法改正や指針整備の参考資料とされた研究成果（中央労働災害防止協会『受動喫煙の健康への影響及び防止対策に関する調査研究委員会報告書』〔平成 19 年度〕）をまとめたものである。

[21] 受動喫煙の健康影響について、従前より踏み込んだ内容に言及し、たばこ煙の拡散を適切に遮断する装置（エアーカーテン、パーティション、たばこ煙を除去・排気できる特殊な空気清浄機等）を配した喫煙室や喫煙コーナーの設置等を促した。

○受動喫煙対策を講じることが安全配慮義務の内容になり得ることを肯定しつつ、事案の具体的事情のもとでは安全配慮義務違反は認められないとした判決としては、以下の裁判例がある。

【京都簡易保険事務センター（嫌煙権）事件・京都地判平成 15 年 1 月 21 日労判 852 号 38 頁】

快適職場指針、受動喫煙防止のためのガイドラインは法的義務を定めたものではなく、（当時の）健康増進法 25 条[22]も努力義務を規定したものであることを指摘したうえで、生命，健康等に対する現実的な危険が生じているような場合には，安全配慮義務を根拠に，そうした危険を排除するための措置を執ることを求め得ると解する余地はあるとしたが、各階に喫煙室が設けられ，現時点では空間的な分煙は図られており，被害も一時的な不快感にとどまること等を総合考慮すると，本件センター庁舎内の現状程度の分煙をもって，原告らに対する安全配慮義務に違反し，違法であるとまではいうことができないとした。

【ＪＲ西日本（受動喫煙）事件・大阪地判 16 年 12 月 22 日労判 852 号 38 頁】

（事案）

職員の会社に対する、乗務員詰所等の一定の施設内を禁煙室とせよ請求した事件である。

（判決）

被告は，労働安全衛生法上，快適な職場環境を形成するため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずることにより，快適な職場環境を形成する努力義務を負っている（71 条の 2）。そして，同法の規定に基づき労働省が公表した指針によれば，必要に応じ作業場内における喫煙場所を指定する等の喫煙対策を講ずることとされている（「快適職場指針」）。

また，被告は，健康増進法により，その管理する事務所その他の多数の者が利用する施設において，受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずる努力義務を負っている。

もっとも、事業者は法令等により直ちに事業場内のすべての箇所において禁煙措置を講じることを義務付けられているわけではなく，安全配慮義務の内容として一義的に事業場内のすべての箇所において禁煙措置を講じなければならない義務が導かれるものでもない。被告が原告らとの関係において，安全配慮義務の内容としていかなる受動喫煙対策を講じるべきかは，原告らが業務中に受動喫煙を余儀なくされる場所に滞留することが義務付けられているのか，原告らが受動喫煙に暴露される程度（原告らが本件各施設に滞留する時間やその間の同施設内のたばこの煙の濃度等），それによって原告らに生じた健康上の影響等を踏まえて判断されるべきとした。

その上で、〈1〉原告らは，受動喫煙により何らかの疾病に罹患するなど現実に医師の治

[22] 当時の健康増進法第 25 条は、多数者利用施設の管理者に、受動喫煙防止措置の努力義務（現行法第 30 条第 4 項に近い定め）を課していた。

療を要するほど健康が害されたとまでは認められないこと，〈2〉本件各施設は，乗務員等が常時そこで業務を処理することが義務付けられている場所とはいい難く，滞留可能な時間も長いとはいえない上に，実際に滞留している時間に常に受動喫煙にさらされているわけでもないこと，〈3〉我が国の現時点の喫煙対策において，事業場内のすべての場所において禁煙措置又は完全分煙措置までが義務付けられているわけではないことなどを考慮すれば，安全配慮義務の一内容として，本件各施設を禁煙室とすべき作為義務，すなわち，原告らの受動喫煙を完全に防止するに足りる分煙措置を講じるべき作為義務を負っているということはできないとしている。

なお、健康増進法 25 条は、努力義務を定めたにすぎず，被告の原告らに対する安全配慮義務の内容を判断するに当たって考慮されるべき重要な事実ではあるが，それのみで作為義務を直接根拠づけることはできないとした。

【横浜地裁小田原支部判平成 18 年 5 月 9 日労判 943 号 84 頁】

（事案）

タクシーの乗務員である原告が，タクシー車内における乗客の喫煙による乗務員の受動喫煙の被害を防止すべき措置を取るべき義務を被告が怠ったとして，安全配慮義務の不履行，又は，不法行為に基づく損害賠償を請求した。

（判決）

厚生労働省策定の新ガイドライン（職場における喫煙対策のためのガイドライン〔平成 15 年 5 月 9 日基発第 0509001 号〕）においても，労働者の健康確保と快適な職場環境の形成を図る観点から，一層の受動喫煙防止対策の充実を図ることを求めていることに照らせば，被告は，当該施設等の状況に応じ，一定の範囲内において受動喫煙の危険性に照らし，原告の生命及び健康を保護すべき義務を負っているというべきである。

もっとも，その義務の内容は，上記受動喫煙の危険の態様，程度，被害結果の状況等に応じ，具体的な状況に従って決すべきものであるとし、タクシーの乗務員が，自らの受動喫煙による体調の変化について雇主に告知し、告知があるにもかかわらず，雇主が，これを放置するなどし，これにより，タクシー運転手に被害が生じた場合には，雇主は，安全配慮義務違反の責任を負うと解することが相当である。

被告は，原告が，喫煙タクシーに乗務することにつき，原告が特に異議を唱えることなく乗務し，その体調の不良を被告に明確に訴えることはなく，健康診断の結果にも特に異常がなかったのであるから，安全配慮義務に違反していたとすることはできないとした。

【岩手県（職員・化学物質過敏症等）事件・盛岡地判平成 24 年 10 月 5 日ウエストロー2012WLJPCA10056005】

（事案）

被告の職員である原告らが，化学物質過敏症を発症したのは，被告が公用車について受動

喫煙防止対策を講ずべき安全配慮義務を怠ったことによるものであると主張して，被告に対し，不法行為，債務不履行又は国家賠償法 1 条 1 項等に基づく損害賠償を求めるとともに、化学物質過敏症の症状が悪化するおそれがあるとして，人格権又は安全配慮義務の履行請求権に基づいて，原告が勤務している建物において，ワックス床剤を掛けて清掃することの差止めを求めた事案。

（判決）

問題となっている20年1月の時点では，健康増進法が施行されてから4年半以上が経過し，たばこ規制枠組条約が効力を生じてから約3年が経過していたのであり，しかも，受動喫煙が健康に対して一定の悪影響を及ぼすことが平成15年通達において指摘され，受動喫煙に関する報道もされていたことなどに照らせば，平成20年1月の時点において，職場で受動喫煙防止対策を講ずることは，国によって推進されていたということができ，特に地方公共団体の職場については，そのような対策を講ずることが求められていたといえる。

したがって，被告は，一定の範囲において，受動喫煙の危険から原告の生命及び健康を保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っていたというべきである。

もっとも，被告が原告に対して負う受動喫煙に関する安全配慮義務の具体的内容は，受動喫煙の危険性の程度やそれによって生じ得る結果，施設の状況などの具体的状況に応じて定まるべきものである。

健康被害が生じ得るとしても，これを防止するために求められていたのは，喫煙によって現に生じている副流煙などのたばこの煙を吸わされないように分煙などを徹底することであったというべきであり，残留たばこ煙に曝されることがないように対策を講ずべきだとする認識が，社会において広く一般的に受容されていたとはおよそいい難い。

公用車内における残留たばこ煙に係る受動喫煙によって，化学物質過敏症等の継続的かつ重篤な病気までをも発症する可能性があることを前提とした上で，職員を保護するような具体的な対策を講ずべき義務を負っていたということはできず、被告に安全配慮義務違反等は認められない。

【積水ハウス事件・大阪地判平成 27 年 2 月 23 日労経速 2248 号 3 頁】

（事案）

障害者枠で被告に雇用された原告が、被告は受動喫煙対策を講ずることなく原告を受動喫煙症及び化学物質過敏症に罹患させ、また、関節リウマチに罹患していたにもかかわらず負担の多い業務に従事させ関節痛等の機能障害を生じさせたとして、安全配慮義務違反に基づく損害賠償を求めた事案。

（判決）

被告は、平成 15 年の健康増進法（25 条[23]）の施行等を受け、同年 12 月には、当初配属

[23] 上述の通り、当時の健康増進法第 25 条は、多数者利用施設の管理者に、受動喫煙防止

されていたミシン室があった本件工場内の総務部事務所を禁煙とする、（おそらく原告の勤務場所と直接関わりはないが、）総務課及び業務課のある建物内に喫煙所を設ける、各課事務所に併設された休憩所内にビニールの暖簾やカーテン等で仕切られた喫煙スペースを設置する等の分煙措置を採り、その際、従業員らに対し、喫煙は喫煙所や喫煙コーナー等の指定場所で行うよう指示、指導したこと、②　被告は、平成 17 年 8 月頃、原告、被告産業医間の面談を経て、原告からミシン室を禁煙にするようにとの申入れを受け、その直後の同年秋頃、ミシン室を禁煙にして同室内に禁煙の張り紙を掲示し、これにより、ミシン室でタバコを吸う者はいなくなったこと等を踏まえれば、被告は、法改正等を踏まえ、原告を含む従業員が本件工場内で受動喫煙状態になることがないよう、相応の受動喫煙防止のための対策を講じてきたものであり、受動喫煙対策に関する安全配慮義務に違反したとまでは認めることはできない。

〇裁判例の評価

以上のように、裁判例は、おおむね、使用者が安衛法上，快適な職場環境を形成する努力義務を負っていること（71 条の 2）、快適職場指針によると、必要に応じ喫煙場所を指定する等の喫煙対策を講ずることとされていること、健康増進法により，受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずる努力義務（各事件の発生当時）を負っていること等に照らし、受動喫煙を防止する対策を講じることが安全配慮義務の内容となる可能性はあるが、その内容は，当該労働者の業務中に受動喫煙を余儀なくされる場所に滞留する義務付けの有無，受動喫煙にばく露される程度（その場に滞留する時間やその間の同施設内のたばこの煙の濃度等），それによって労働者に健康障害が生じる現実的危険性の有無、程度等の個別的具体的な事情を踏まえて判断していた。

そのため、職場での受動喫煙により、事業者が損害賠償責任や対策の履行責任を負う可能性は非常に低かったと言えよう（三柴付記）。

５．２．２　快適職場環境形成の保護対象の範囲を拡大した裁判例～建設アスベスト訴訟～

一人親方等を含む建設作業に従事した原告らが、石綿（アスベスト）粉じんに暴露したことにより、石綿肺、肺癌、中皮種等の石綿関連疾患にり患したことについて、国が安衛法に基づく規制権限を行使しなかったのは違法である等と主張して国家賠償法 1 条 1 項に基づく損害賠償を求め、建材メーカーに対して危険を表示することなく石綿含有建材を製造販売したことについて共同不法行為（民法 719 条）に基づく損害賠償を求めた建設アスベスト訴訟において、一人親方等の労基法上の労働者以外の者が安衛法の保護の対象者となり得るかが争われた。

具体的には、安衛法 57 条の危険物表示義務、22 条（同条に基づく特化則 38 条の 3）の

措置の努力義務（現行法第 30 条第 4 項に近い定め）を課していた。

作業現場掲示義務（健康障害防止の措置義務）による保護は、一人親方等に及ぶかという法解釈問題が争われたが、原告側が、安衛法 1 条は職場における労働者の安全と健康を確保するという目的のほかに快適な職場環境の形成を促進する目的を掲げていることを根拠の一つとして主張したことから、同条の「快適な職場環境の形成」による保護の対象が一人親方等にも及ぶのかという点も争点となった。

この点については、最高裁判決に先行する下級審判決の判断は分かれていた。そのうち下記の東京高裁判決における原告・控訴人の主張及びそれを否定した判決の論理は、以下のとおりである。

【東京高判平成 29 年 10 月 27 日判タ 1444 号 137 頁】

（原告・控訴人の主張）

旧労基法は，「工場ないし設備」から生じる工場内外の危害を防止することを目的とした工場法を前身としており，旧労基法 42 条に「労働者」との文言はなかった。労基法から派生した安衛法も，１条において職場における労働者の安全と健康を確保するという目的のほかに，「快適な作業環境の形成を促進すること」を目的として制定され，その後，平成 4 年の改正によって，その目的は，「快適な職場環境の形成」へと改正された。この改正は職場の安全衛生水準の向上のためには作業環境のみならず，その従事する作業や職場で使用する施設・設備等を含めて職場環境全体を快適なものとしていく必要があるとして，より広く高次の概念として「快適な職場環境の形成」と改正したものであり，それによって保護される者は必ずしも労働者に限らず，労働者に準じて，労働者と同様に職場での作業に従事する者の保護をも予定しているといえる。

（判決）

判決は、被告・被控訴人国の主張を認め、要旨以下のように判断した。

安衛法１条が，職場における労働者の安全と健康の確保とともに快適な作業環境（原文のママ。事件当時の文言を示したものと思われる。現在は、作業方法等を含め、より広義の「職場環境」に代えられている）の形成の促進を目的としているのは，快適な作業環境（原文のママ）の形成の促進を独立の目的とするのではなく，あくまでも，これが究極の目的である職場における労働者の安全と健康の確保に資するとの位置付けによるものであることは，同条の文言のみならず，安衛法が旧労基法の規定の一部を整備し単独法として制定された経緯から明らかであり，快適な職場環境の形成との文言を根拠に，安衛法が労働者を超えて快適な職場環境から利益を受ける者を広く保護対象とするものと解することはできない。

これに対し、上記控訴審判決に対する上告審である最高裁は、要旨以下のように判示して、安衛法１条の快適職場形成の保護は労基法上の労働者以外の一人親方にも及ぶとした。

【最高裁（一小）判決令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁】

安衛法57条は，労働者に健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるものの譲渡等をする者が，その容器又は包装に，名称，人体に及ぼす作用，貯蔵又は取扱い上の注意等

を表示しなければならない旨を定めている。同条は，健康障害を生ずるおそれのある物についてこれらを表示することを義務付けることによって，その物を取り扱う者に健康障害が生ずることを防止しようとする趣旨のものと解され、また，安衛法57条は，物の危険性に着目した規制であり，その物を取り扱うことにより危険にさらされる者が労働者に限られないこと等を考慮すると，その物を取り扱う者であって労働者に該当しない者も保護する趣旨のものと解するのが相当である。なお，安衛法は，その1条において，職場における労働者の安全と健康を確保すること等を目的として規定しており，安衛法の主たる目的が労働者の保護にあることは明らかであるが，同条は，快適な職場環境（平成4年法律第55号による改正前は「作業環境」）の形成を促進することをも目的に掲げているのであるから，安衛法57条が労働者に該当しない者を当然に保護の対象外としているとは解し難い。

本件掲示義務規定は，特別管理物質を取り扱う作業場という場所の危険性に着目した規制であり，その場所で作業する者であって労働者に該当しない者も保護する趣旨のものと解するのが相当である。なお，安衛法が人体に対する危険がある作業場で働く者であって労働者に該当しない者を当然に保護の対象外としているとは解し難いことは、上記と同様である。

このように、最高裁は、安衛法57条等の各規制法令の趣旨、性格を考慮すると、危険な物を取り扱い、危険な場所で作業する者であれば労働者以外の者をも保護する趣旨と解するのが相当であり、また、安衛法1条が労働者の安全と健康を確保する目的のみならず快適な職場環境形成促進をも目的に掲げていることに照らせば、労働者に該当しない者を規制法令による保護の対象外としているとは解されない、すなわち安衛法1条の快適職場形成は労働者以外の者であっても保護の対象にしているとした。

最高裁判決を受けて、厚労省は石綿障害予防規則をはじめとする関係省令を改正した。

５．２．３　最高裁が、安衛法の快適職場環境形成による保護の対象を労基法上の労働者以外にも広げたことの意義と今後の課題。

ア）安衛法令による規制の保護対象（者）をどこまで広げるか～最高裁判決の射程と省令改正～

最高裁判決は、①安衛法令の各条規の趣旨、性格と、②安衛法１条が快適な職場環境の形成の保護対象を労働者に限定していないことから危険有害物を取り扱う労働者以外の作業従事者や危険な作業現場で作業に従事する労働者以外の作業従事者をも各規制法令の保護対象者に含むものとした。

最高裁判決からは、安衛法令の各条規の趣旨、性格を離れて、労働者以外の作業従事者に当該規制法令の保護対象を広げたとは解されない。

厚労省は、最高裁判決を受けて必要な省令の改正を行ったが、その主な内容は、以下のと

おりである。

第１に危険有害作業を請け負う請負人（一人親方、下請業者）に対する保護措置として、

①有害物の発散防止の装置等の稼働につき、請負人のみが作業をするときも稼働させる、使用を許可する等の配慮義務、

②マスク等の保護具の使用につき、請負人に対し使用が必要である旨を周知する義務、

③安全確保のための作業方法の遵守につき、請負人に対し遵守の必要性を周知する義務、

④作業終了時の身体の汚染除去等につき、汚染除去が必要である旨を周知する義務

を事業者に負わせた（請負人は事業者が指揮監督する関係にないため周知義務にとどめる）。

第２に同じ作業場所にいる労働者以外の者（一人親方、他社の労働者、資材搬入業者、警備員等）に対する保護措置として、労働者に対する措置と同様に、

①危険箇所への立ち入りを禁止する義務、

②特定の場所での喫煙・飲食を禁止する義務、

③危険性等に関する掲示をして知らせる義務、

④事故発生時に退避させる義務

を事業者に負わせた。

（主な改正省令は、石綿障害予防規則 17 条、13 条、14 条、33 条、34 条、有機溶剤中毒予防規則 26 条、特定化学物質障害予防規則 38 条の 14、酸素欠乏症等防止規則 14 条である。）

イ）今後求められる検討事項

今後は、最高裁判決の趣旨も踏まえながら、安衛法令による保護の対象者をどこまで広げるかを検討する必要があろう。具体的な検討課題として考えられるのは、

①「物の危険性」及び「場所の危険性」に関する規定で、労働安全衛生法第 22 条及び第 57 条以外の規定のあり方（安衛法 20 条、21 条、23 条、25 条等）、

②労働者が作業に従事しない場合の事業者（注文者）による措置のあり方、

③労働者以外の者による（事業者が行う措置の）遵守義務（罰則あり）のあり方－履行確保の方法、

④個人事業者（一人親方、フリーランス等）による事業者としての措置義務のあり方、

⑤リスクアセスメント等を基本とする自主的な管理における労働者以外の者を対象とする措置のあり方

等である。

現状でも、建設の作業現場では重層下請構造により、多くの請負人が作業に従事しておりその適切な保護策は重要な課題であるが、それ以外の業種でも、今後は更に個人事業主が増加することが予想され、安衛法、労災保険法の改正も含めたトータルな保護の在り方を検討してゆく必要があろう。

ウ）　７１ 条の ２ の快適職場環境形成のための措置義務の対象範囲をどこまで

広げるか

最高裁は、安衛法 1 条の快適職場形成による保護の対象は労働者に限定されると解する必要はないとした。同法 71 条の 2 条に基づき、事業場における安全衛生の水準の向上を図るために行われる、快適な職場環境を形成する措置は、安衛法上の最低限の安全基準を満たしたうえで行われるべきものであるが、作業環境の改善、作業方法の改善、疲労回復やストレスを低減させるための体制整備は、安全や健康確保措置と一体として行われることも多く、原則的には労基法上の労働者に限定することなく、その便益は提供されるのが相当と考えられる。

５．２．４　その他

安衛法上の健康診断の受診を命じることは、当該受診者のみならず職場の他の職員や児童、生徒らの健康の保持増進を図り、同法 1 条の快適職場環境形成しようとするものであるとして、受診義務は職務上の義務であり、受診命令違反が地方公務員法の懲戒事由に該当する事情になるとした裁判例がある。

【愛知県教育委員会（減給処分）事件・名古屋高判平成 9 年 7 月 25 日　労判 729 号 80 頁】

（事案）

市立中学校教員が胸部Ｘ線検査を受検せず、その受検を命じた校長の職務命令を拒否したことを理由とする減給処分の取消請求事件である。

（判決）

判決は、以下のように、安衛法 1 条は、健康診断を実施することにより受診者個人のみでなく職場における他の職員や児童、生徒、学生らを含む者の健康を保持し、快適な職場環境を形成することも目的としていると解している。

安衛法が「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを」（同法 1 条）目的として制定されていること等から考えると、結核予防法学校保健法、安衛法等は、それぞれに定める健康診断を実施することにより、受診者個人の健康を増進させることはもとより、それにとどまらず職場環境、教育環境における各人の健康の保持増進を図り、快適な環境を形成しようとしていると解される。したがって、右各条の受診義務の規定は、労働者（業務従事者）の職務上の義務としての右の受診義務を定めたものと解されないとするのは狭きに失するとして、被控訴人が本件エックス線検査を受検しなかった事実は、地公法 29 条 1 項 1 号に該当すると判断した。

二　考察及び結語

１　職場環境の変化とソフト面の対策の必要性

既に、平成 4 年の中央労働基準審議会の建議でも指摘されていた経済のソフト化、サービス化や国際化による仕事の内容や働き方の変化、労働者の価値観や意識の変化は、近時さ

らに進展しており、物理的な職場環境の改善のみならず職場の人間関係や人事労務管理の在り方（キャリア形成や公正な人事評価、上司や同僚によるサポート、仕事の内容・裁量度や量、ハラスメント対応等）といったソフト面の改善により、ストレスや疲労の少ない快適な職場環境を形成することの重要性が高まっている。最近は、精神障害による労災の請求件数、支給決定件数が増加しており、出来事別では、パワハラが最も多く、仕事内容・仕事量の変化がそれに次いでいるが [24]、このことからもソフト面の改善によるストレスの低減が強く求められる。

労災は、ストレスや疲労の蓄積がその背景事情にあることも多く、労災の防止と快適な職場環境形成は、連続性があり不可分の関係にあるといってよい [25]。

今後、急速な技術革新や IoT の活用は、仕事の内容、労働者の働き方やそれによる労働者のストレスと疲労の内容にも影響を及ぼす可能性がある。COVID19 パンデミックを契機に広がった在宅ワークもデジタル技術の進歩による IoT の活用があったから可能になった。今後は、AI を活用した DX と第 4 次産業革命といわれる産業構造の変化によって更に労働者の働き方が変化し、労働者の安全と健康に影響を及ぼすことも考えられる。

IoT の活用で職場の意味も変化しているが、職場環境のハード面とソフト面の両面で、労働者の安全と健康を確保し、ストレスや疲労の少ない快適な職場環境を作る取り組みが重要である。労働者が健康で生き生きと働く職場づくり、エンゲージメントの高い職場づくりは、快適な職場環境の形成と一体になって行われる必要がある。また、「働き方改革」をインプット（労働力投入）を効率化するフェーズⅠからアウトプット（付加価値の創造）を最大化するフェーズⅡに進化（深化）させる上でも、避けて通れない課題である。

快適な職場環境の形成は、事業者が、自らの職場に応じた改善の取り組みを計画的、継続的に行うことが重要であるが、仕事の内容や働き方が変化する中で、国には、快適な職場環境形成の普及、啓発及び専門的な知識、技術の提供や相談、助成措置などにより事業者の自主的な取り組みを支援することが求められる。特に、支援に際しては、中小企業に対する配慮が求められる。

２　個人事業主の保護策の検討の必要性

保護の方法としては、労働者概念の見直しを図る考え方もあろうが、労働者の意義を何らかの使用従属性の存在を基本に個別的労働関係法と集団的労働関係法の労働者概念に分け

---

[24] 厚労省によると、令和 3 年度の精神障害に関する事案の労災補償状況は、⑴請求件数は 2,346 件で前年度比 295 件の増加。⑵支給決定件数は 629 件で前年度比 21 件の増加。⑶出来事別の傾向については、支給決定件数は、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」125 件、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」71 件の順に多い。

[25] 労災の発生状況は、新型コロナウイルス感染症へのり患による労災件数増加による影響はあるものの、死亡者数については、長期的に減少傾向にあったものが、令和 3 年は増加に転じ、また、休業 4 日以上の死傷者数については、平成 10 年以降で最多となる等、労災防止の取り組みを強化する必要がある。

て捉える通説的な考え方を前提にしたとしても、労働者に類似した働き方をする業務従事者を安衛法による保護の対象とすることを検討する必要がある。

検討に当たっては、建設アスベスト事件・最高裁判決を踏まえ、保護の対象をどの程度広げるのが適切かを検討する必要がある。

私見は、三柴丈典教授の提唱される、基本的にリスクを作り出した者に、その管理責任を負担させるリスク創出者管理責任負担原則の考え方[26]を参考に、責任を負うべき者とその保護の対象範囲を決定することが適切と考える。

その場合、安衛法令の各規制の趣旨、性格に照らして、労働基準法上の労働者に該当しない業務従事者であっても安衛法による保護を及ぼすのが相当な場合を確定する必要があると考える。また、保護の内容、事業者の措置義務の内容は、個人事業主の実態（請負や業務委託の形式をとっていたとしても、諾否の自由、業務遂行上の指揮監督関係、時間的場所的拘束、報酬の労務対償性等の点で労働者との類似性がどの程度あるか等）により変わり得ることも念頭に置く必要があると思われる。

なお、労災保険法の適用については、労災保険法の趣旨、性格を踏まえてその適用範囲を検討する必要があり、作業従事者の実態によっては、法令の改正も検討する必要が出てこよう。

３　予防と事後救済及び産業保健の担い手の育成によるトータルな労働安全政策の必要性

安衛法 71 条の 2 や関連する健康増進法の一般規定は努力義務規定であり（上述の通り、健康増進法において、喫煙専用室や喫煙目的室を設置する管理権原者による標識等、一部の管理権原者等による措置は義務規定となっている）、指針やガイドラインも法的拘束力を持つものではないが、これらの規定等に基づく具体的な取組みがなされないまま、労働者の職場環境等が改善されず、健康が害される現実的な危険が生じた場合には、安全配慮義務違反を判断する際の考慮要素になることも判例によって示されている。

このように、第 71 条の 2 及び第 71 条の 3 に基づく指針は、労働者の安全と健康確保のために現場をあるべき方向に誘導し問題の発生を未然に防止する予防策として機能するとともに、問題が発生した場合には、事業者の損害賠償責任等、事後救済の判断基準としての役割を持っているということができる。そして第 71 条の 4 に基づく国の援助は、事業者の自主的取り組みを支援する重要な役割を持っている。

我が国の少子高齢化と労働力人口の減少が急速に進む中で、高齢者や女性をはじめとする労働者の労働市場への参入を後押しする労働政策が求められているが、そのためには、狭い意味での危険防止、健康障害の防止にとどまらない、ストレスと疲労の少ない快適な職場環境をつくる取り組みが重要である。

労働安全政策の歴史的な経緯を見れば明らかなように、我国の労働安全政策は狭い意味

[26] 三柴丈典「安衛法の来し方行く末」日本労働法学会誌 136 号（2023 年）7-22 頁に詳しい。

での職場における危険防止策から始まり、次第にその対象を広げてきたが、そうした法政策の展開の中では、予防や事後救済のためのいわゆるガイドラインや指針など広い意味での法が重要な役割を果たし、現場の産業保健や労務管理に反映されてきた。また、裁判所の判決は、それらの法令や指針を踏まえながら安全配慮義務等に関する具体的判断を行ってきた。また、裁判所の判決を踏まえて、必要な省令等の改正が行われるとともに、法改正も含めた法政策の展開が検討されている。

このような予防から問題解決に至るトータルな広い意味での法政策とその実践の担い手となる産業医をはじめとする産業保健スタッフの育成や（安全）衛生委員会等の担当機関の活性化を着実に進めていくことが、残された課題である。

労働安全衛生法第 72 条から第 77 条の逐条解説

大藪 俊志　　佛教大学社会学部公共政策学科・教授
只野　祐　　元厚生労働省職業病認定対策室室長
近藤　龍志　労働基準監督官
三柴　丈典　近畿大学法学部法律学科・教授

一　はじめに

本稿は、第八章に属する第 72 条から第 77 条について解説している。この章は、

①第 61 条第 1 項（就業制限）が特に就業を認める者や、

②第 12 条第 1 項（衛生管理者の選任と所定業務の委任）と第 14 条（作業主任者の選任と所定業務の委任）が、事業者による所定業務の遂行上一定数の選任を求めている者

に必要な免許や技能講習制度の細目、それらの実施を委ねられる指定機関の業務、備えるべき条件、国による監督等を定めている。

第 75 条の 2 から第 75 条の 12 は、実質的に公益財団法人安全衛生技術試験協会のための条文と言って良い。また、登録検査機関に関する定めを多く準用する第 77 条にも、その履行を支援し担う団体として、一般社団法人全国登録教習機関協会（全登協）[1]のような行政関係団体が設けられている。

現段階で、安衛法に基づく免許は、第一種衛生管理者免許を筆頭に、各種作業主任者免許を含めて 20 種類あり、同じく技能講習は、木材加工用機械作業主任者技能講習を筆頭に 37 種類ある。

二　概論

1　労働安全衛生関係の免許・技能講習

労働安全衛生法は、法の目的（労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成の促進）を達成するための政策手段の一つとして免許及び技能講習の制度を導入している。

法第 61 条（就業制限）では、一定の危険な作業を伴う業務を就業制限業務と規定し、これらの業務に就くためには一定の資格を有することを条件としたうえで、その資格の区分を、①都道府県労働局長の免許を受けた者、②都道府県労働局長の登録を受けた者（登録教習機関）が行う技能講習を修了した者、③その他厚生労働省令で定める資格を有する者に分類する [1]。

[1] この団体は、自ら登録教習機関として技能講習等を行う限り、民業としての登録教習機関と同じだが、それらの機関に対する支援を行う点等で、公益性を帯びている。
三柴は、日本では、こうした形で安全衛生技術の普及や開発を行政がリードないし関与することには必然性があると考えている。

また、法第 12 条第 1 項が規定する衛生管理者には免許が必要とされる。また、法第 14 条が規定する作業主任者の資格には、①都道府県労働局長の免許を受けた者、②都道府県労働局長の登録を受けた者（登録教習機関）が行う技能講習を修了した者の 2 種類がある[2]。

今日、労働安全衛生法に基づく免許の種類は以下の通りである[3]。①第 1 種衛生管理者免許、②第 2 種衛生管理者免許、③衛生工学衛生管理者免許、④高圧室内作業主任者免許、⑤ガス溶接作業主任者免許、⑥林業架線作業主任者免許、⑦特級ボイラー技士免許、⑧1 級ボイラー技士免許、⑨2 級ボイラー技士免許、エックス線作業主任者免許、ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許、⑫特定第 1 種圧力容器取扱作業主任者免許、⑬発破技士免許、⑭揚貨装置運転士免許、⑮特別ボイラー溶接士免許、⑯普通ボイラー溶接士免許、⑰ボイラー整備士免許、⑱クレーン・デリック運転士免許、⑲移動式クレーン運転士免許、⑳潜水士免許。

また、労働安全衛生法に基づく技能講習は以下の通りである（法別表第 18（第 76 条関係）。参考 2 のほか、参考 4、参考 5・表 4～8 を参照されたい）。

①木材加工用機械作業主任者技能講習
②プレス機械作業主任者技能講習
③乾燥設備作業主任者技能講習
④コンクリート破砕器作業主任者技能講習
⑤地山の掘削及び土止め支保工作業主任者技能講習
⑥ずい道等の掘削等作業主任者技能講習
⑦ずい道等の覆工作業主任者技能講習
⑧型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習
⑨足場の組立て等作業主任者技能講習
⑩建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習
⑪鋼橋架設等作業主任者技能講習
⑫コンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習
⑬コンクリート橋架設等作業主任者技能講習
⑭採石のための掘削作業主任者技能講習
⑮はい作業主任者技能講習
⑯船内荷役作業主任者技能講習
⑰木造建築物の組立て等作業主任者技能講習
⑱化学設備関係第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習
⑲普通第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習
⑳特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習
㉑鉛作業主任者技能講習
㉒有機溶剤作業主任者技能講習

㉓石綿作業主任者技能講習
㉔酸素欠乏危険作業主任者技能講習
㉕酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習
㉖床上操作式クレーン運転技能講習
㉗小型移動式クレーン運転技能講習
㉘ガス溶接技能講習
㉙フォークリフト運転技能講習
㉚ショベルローダー等運転技能講習
㉛車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習
㉜車両系建設機械（解体用）運転技能講習
㉝車両系建設機械（基礎工事用）運転技能講習
㉞不整地運搬車運転技能講習
㉟高所作業車運転技能講習
㊱玉掛け技能講習
㊲ボイラー取扱技能講習

2　公的規制としての免許・技能講習

一般に「規制」とは、「特定の社会を構成する私人、ないし特定の経済を構成する経済主体の行動を、一定の規律をもって、制限する行為」を意味し、その規制を行う主体は私人と公的機関の 2 つ（私的規制と公的規制の類型）に分けられる[4]。

このうち、労働安全衛生法に基づく各種規制を含む公的規制は、「不完全競争、自然独占性、外部性、公共財、非価値材、情報の非対称性等の市場の失敗に対処する目的で、政府が法的権限をもって経済主体の行動を規制するもの」と理解される[5]。

公的規制は、規制の目的に応じて経済的規制と社会的規制の類型に分類されることがある。このうち経済的規制とは、「自然独占や情報偏在が存在する分野において資源配分非効率の発生の防止と利用者の公平利用の確保を目的として、企業の参入・退出、価格、サービスの量と質、投資、財務・会計等の行動を許認可等の手段によって規制」することであり、具体的には公益産業（電気、ガス、水道など）、通信・放送、運輸、金融、製造業、建設業、流通などの産業を対象として参入規制や料金規制を実施する[6]。

また、社会的規制とは、「外部性、公共財、情報の非対称性、リスク等によって資源配分効率が歪められ、社会秩序の維持と社会経済の安定性が損なわれる場合に、これを防止することを目的とし、特に国民の健康・安全の確保、環境の保全・災害の防止」を主題とする規制とされる[7]。

社会的規制の中核的な分野としては、①健康・衛生の確保（公衆衛生・医療、環境衛生の確保、麻薬等の規制）、②安全の確保（自然災害の防止、産業災害・労働災害の防止、交通事故・火災事故の防止、製品・サービスの事故の防止）、③公害防止・環境保全（公

害防止、廃棄物処理、環境保全）の分野が挙げられ、免許・技能講習を含む労働安全衛生法に基づく規制は、②安全の確保を目的とした分野に含まれる[8]。

社会的規制の目的を達成する手段を広く捉える場合、直接規制、ルール型規制、経済的手段（誘導型規制・誘因型規制）、情報公開・提供の類型に分類されことがあり、この場合、労働安全衛生法に基づく免許・技能講習の仕組みは直接規制の範疇に含まれる[9]。

このうち直接規制の具体的な手段をみると、①特定行為の禁止・営業活動の制限、②資格制度、③検査検定制度、④基準・認証制度、⑤その他の方法による規制手段に分類することができる[10]。

まず①に関し、特定行為の禁止・営業活動の制限は、社会的規制を目的とする法令に基づく許認可制度により実施される[11]。この許認可制度は、国の関与の程度の違いに着目すると、以下の 3 つのグループに分類することができる[12]。①強い規制：一般的な禁止を特定の場合に解除する行為、特定の権利を設定する行為など（例：許可、認可、免許、指定、承認など）。②中間の規制：特定の事実や行為が、あらかじめ定められた基準を満たしているか否かを審査・判定し、これを公に証明する行為など（例：認定、確認、証明、認証、試験、検査、検定、登録、審査など）。③弱い規制：一定の事実を行政庁に知らせるもので、行政庁は原則として記載事項を確認するにとどまるもの（例：届出、提出、報告、交付、申告など）。

また、②資格制度は、一般には「特定の業務に関する専門知識、経験、技能を有するものについて国が認定、証明するとともに、これらの者の業務について規制する制度」を意味する[13]。

③検査検定制度は、製品などの品質保持、生活の安全、取引の適正化などの目的の下、定期検査、使用前検査、使用後検査などを事業者に義務付ける仕組みを指す[14]。出荷する製品自体の検査を行う仕組みの他に、製品の設計段階のみ行政庁が検査・確認を行う（製造は事業者の責任により行われる）形式承認制度も含まれる[15]。

④基準・認証制度は、「製品の安全性、設備の操業・管理の安全性を確保する観点から、それらの安全基準を定め、これに合致している旨のマークをつけたもの、ないしはその検定を受けたものでなければ、販売・利用を禁止する」制度である[16]。順守すべき技術的水準を定めるものが基準（technical regulation）であるのに対し、基準に適合することを確認する方法・手続を法令に規定する仕組みが認証（certification）であり、後者には行政機関が行う認証以外に、事業者自身が行う自己確認や第三者による適合性評価（conformity assessment）も含まれる[17]。

この他、⑤その他の方法による規制には、契約、協定（代表例として公害防止協定など）、申し合わせ、行政指導などの手段が含まれる[18]。

以上にみた直接規制の具体的手段の類型のうち、労働安全衛生法に基づく免許・技能講習の制度に直接関連する②資格制度の類型に関しては、「製品等の物的なものに結びついた技術ではなく、消費者や企業に対して一定の役務を提供する者自体の有する技能水準を、

公的に確認・保証するための仕組み」と解釈される[19]。

この資格制度は、その態様から次の 3 つの類型に分類される[20]。①業務独占資格：有資格者以外の業務への従事を禁止することにより、資格を有する者に業務を独占させる。②業務必置資格：一定の事業活動を管理・監督する者に関する基準を設定し、有資格者をその事業活動に必ず置くことを義務付ける。③名称資格：関係者の資質や国民の利便性の向上を図るため、一定の基準を満たしていることを公証し、あるいは一定の称号を独占することを認める資格。

労働安全衛生法の免許・技能講習の制度をこの類型に当てはめた場合、例えばボイラー技士免許、ボイラー溶接士免許などは業務独占資格に該当する。また、木材加工用機械作業主任者、プレス機械作業主任者などは業務必置資格に該当する。

資格制度はその時々の社会的要請に基づき設けられるものであり、安全や衛生の確保、取引の適正化、資格を取得した者の資質とモラルの向上、専門的知識や技能の普及・向上などを目的とする点にその意義が認められる[21]。また、検査・検定の制度と同様、事業者と消費者との間に存在する情報の非対称性を解消する機能があるほか、資格による検査の代替機能（技術的要因により検査・検定を実施できない場合、一定の資格を有する者による自己確認を公的な検査に代替すること）を果たしている[22]。

その一方で資格制度には、資格が細分化されていること、事業への新規参入を阻む経済的規制の側面があること、行政コストの増大につながるおそれがあること、一度新設されると複雑な利害関係が形成されてしまい適切な見直しが難しくなることなどの問題点も指摘されている[23]。

そこでこのような問題に対処するため、資格制度に関しては、業務独占資格の範囲の見直し、隣接する分野の資格の相互乗り入れ、形骸化しつつある資格の廃止・統合、規制の実効性確保に向けた代替手段の検討、合理的な理由のない受験資格要件の見直しなどが求められている[24]。

3　政策実施（政策の執行活動）としての免許・技能講習

公共政策が立案・実行される過程である政策過程（policy process）は、課題設定、政策立案、政策決定、政策実施（政策の執行活動）、政策評価などの段階で構成される循環モデル的な政策段階論で説明されることがある[25]。

この政策段階論における政策実施（政策の執行活動）のプロセスは、「一般的な形で定められた法律や条例を個々の事案に適用し、あるいは定められた使途に予算を支出することによって、対象に働きかけ、多数の対象の行動を制御することによって、一定の社会状態を作り出そうとする活動」を意味する[26]。

政府の活動を、広く社会で発生する諸問題を解決し、社会を望ましい状態に維持・管理する「社会管理」（social control）と捉える場合[27]、意図した政策の目的と結果との間にギャップ（implementation gap）が生じないようにするための工夫が必要となる[28]。

政策実施の手段・方法には様々なものがあるが [29]、免許、許可・認可などの手段は、有効な社会管理を行うための手段（多数の人々に対し比較的緻密で効率的なコントロールが可能）として多くの政策分野で採用されている [30]。

政策実施の観点からみた「免許」[31]とは、「それなしには禁止されているところの、ある特定の事業を経営したり、専門職（profession）に就くための、または一定の行為を行うための公的承認（an official permit）」[32]とされ、労働安全衛生法に基づく免許・技能講習の制度と同様、「人々の行為を一律に禁止し、一定の要件を充足する者だけにその禁止を解除することによって人々の行動をコントロールする」[33]ための政策手段とみなされる。

社会管理を有効に行うための政策手段である免許には、以下の①～③の特徴が挙げられる。

①人々の行動経路上に設定した隘路においてその行動の適切性をチェックし、適切とされた者だけに通過を認める。隘路を通らなければ一定の行動を行い得ないため、網羅的かつ例外なく多数の人々を効率的にコントロールすることができる政策手段である [34]。

②事前（人々が行動を行う前）に行動の適否を判断するため、社会で生じる可能性のある様々なリスクを未然に防止する機能を有する。そのため、煩雑で時間のかかる事後的な手段よりも優位性のある政策手段とみなされる [35]。

③免許の付与には一定の行為をしようとする者の申請を前提としている。行政機関は申請を受けて適否を判断する作業を開始すればよいため、効率的なコントロールの手段とみなされる [36]。

また、①免許の付与又は拒否という二者択一方式ではなく、申請事案に応じて個別具体的な条件（行政機関にある程度の裁量を付与）を付し柔軟なコントロールを行い、②事後的なコントロールの仕組みとして、免許の効力に期限を設け免許の更新の可否に関するチェックをするための制度を導入するなど、免許によるコントロールの効果を高める工夫もなされる [37]。

このような政策実施の観点から労働安全衛生法に基づく免許・技能講習の仕組みを振り返ると、政策（法）の目的（労働者の安全と健康の確保など）を達成するために設けられた、効率的かつ有効な政策手段とみなすことができよう [38]。

4　免許・技能講習の歴史的経緯

免許・技能講習制度の変遷を概観すると、労働基準法の施行直後（1947（昭和 22）年）は５種類の免許のみであったところ、労働安全衛生法の制定（1972（昭和 47）年）を経て、今日、免許は 20 種類、技能講習は 37 種類にまで増加した。これまでの経緯の概要は以下の通りである [39]。

4．1　旧労働基準法時代

4．1．1　年表

1947（昭和 22）年
「汽罐士免許」「汽缶溶接士免許」「起重機運転士免許」「アセチレン溶接士免許」「映写技術者免許」の 5 種類。
1959（昭和 34）年
「ボイラ及び圧力容器安全規則」の施行に伴い、汽罐士免許、汽缶溶接士免許は「ボイラ技士免許」「ボイラ溶接士免許」にそれぞれ名称を変更。
講習免許関係では「電気発破技士（講習免許）」「導火線発破技士（講習免許）」を創設。
1961（昭和 36）年
「潜水士（講習免許）」を創設。
1962（昭和 37）年
「集材架線技士免許」「運材架線技士免許」の創設。
「クレーン等安全規則」施行に伴い起重機運転士免許を「クレーン運転士免許」に名称変更。「デリック運転士免許」「揚貨装置運転士免許」を創設。「映写技術者免許」を廃止。
講習免許関係では「玉掛技能講習」を創設。
1967（昭和 42）年
「ガス溶接技能講習」を創設。
1968（昭和 43）年
「ホークリフト運転技能講習」を創設。
1971（昭和 46）年
クレーンから移動式クレーンを分離して「移動式クレーン運転士免許」を創設。
アセチレン溶接士免許は「アセチレン溶接主任者免許」として作業主任者免許に移行。
集材架線技士免許と運材架線技士免許を「林業架線技士免許」に統合。
技能講習関係では「ボイラ取扱講習」「ボイラ整備士（講習免許）」を創設。
電気発破技士（講習免許）と導火線発破技士（講習免許）を「発破技士免許」に統合。

4．1．2　解説：旧労基法時代の就業制限制度

安衛法は、一定の危険有害な業務に就くことができる者について、作業の危険度によって、国家試験である「免許」の取得者、都道府県労働局長に登録する教習機関の行う「技能講習」の講習修了証所持者等であることを要求している。

この件に関し、安衛法制定前の旧労働基準法第 49 条は次のように規定していた。

第 49 条　使用者は、経験のない労働者に、運転中の機械又は動力伝動装置の危険な部分の掃除、注油、検査又は修繕をさせ、運転中の機械又は動力伝動装置に調帯又は調索の取付又は取外をさせ、動力による起重機の運転をさせその他危険な業務に就かせてはならない。
使用者は必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせてはならない。
前 2 項の業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める。

旧労働基準法第 49 条第 3 項に基づき、旧安衛則では、以下に述べる

ア　免許、技能講習を要求する業務、

イ　技能を選考した者以外の者の就業が禁止される業務、

ウ　未経験者の就業が禁止される業務

に整理された。

なお、工場法においてはこの規定はなく、また、旧労働基準法に基づき最初に施行された旧安衛則では、免許の必要な業務として①汽缶のふん火その他取扱の業務、②溶接による汽缶の製造若しくは改造又は修繕の業務、③巻上能力 5ｔ以上の起重機運転の業務、④アセチレン溶接装置の作業主任の業務、⑤映写機による上映操作の業務の 5 種類に限られていた（昭和 22 年旧安衛則第 44 条）。

ア　免許、技能講習を要求する業務

1　プレス機械作業主任者の業務：実務経験 5 年以上かつ技能講習終了者（旧安衛則第 43 条の 2）

2　アセチレン溶接主任者の業務：アセチレン溶接主任者免許取得者（旧安衛則第 44 条）

3　ガス溶接等の業務：アセチレン溶接主任者免許取得者、ガス溶接技能講習修了者等（旧安衛則第 44 条の 2）

4　発破の業務：発破士免許、火薬類取扱保安責任者免状所持者等（旧安衛則第 44 条の 3）

5　揚貨装置の運転の業務：揚貨装置運転士免許取得者（旧安衛則第 44 条の 3 の 2）

6　制限荷重 3ｔ以上の揚貨装置の玉掛けの業務：揚貨装置運転士免許、クレーン運転士免許、デリック運転士免許、玉掛け技能講習修了者（旧安衛則第 44 条の 4）

7　3ｔ以上のフォークリフト運転の業務：フォークリフト運転技能講習修了者等（旧安衛則第 44 条の 4 の 2）

8　機械集材装置、運材索道の組立て、解体の作業主任者の業務：集材架線技士免許、1 級運材架線技士免許、2 級運材架線技士免許（旧安衛則第 44 条の 5）

9　ボイラー溶接の業務：特別ボイラー溶接士免許（旧ボイラー則第 8 条）

10　第 1 種圧力容器溶接の業務：特別ボイラー溶接士免許（旧ボイラー則第 44 条）

11　ボイラーの整備の作業：ボイラー整備士免許：（旧ボイラー則第 28 条の 2）

12　第 1 種圧力容器の整備の作業：ボイラー整備士免許（旧ボイラー則第 55 条の 2）

13　ボイラーの取扱いの業務：ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 19 条）

14　小型ボイラーの取扱いの業務：ボイラー技士免許、ボイラー取扱い講習修了者（旧ボイラー則第 76 条の 2）

15　つり上げ荷重 5ｔ以上のクレーンの運転の業務：クレーン運転士免許（旧クレーン則第 18 条）

16　つり上げ荷重 5ｔ未満のクレーン、床上クレーンの運転の業務：クレーン運転士免許、技能を選考して指名した者（旧クレーン則第 19 条）

17　つり上げ荷重 5ｔ以上の移動式クレーンの運転：クレーン運転士免許（旧クレーン則第 57 条）

18　つり上げ荷重 5ｔ未満の移動式クレーンの運転：クレーン運転士免許、技能を選考して指名した者（旧クレーン則第 58 条）

19　つり上げ荷重 5ｔ以上のデリックの運転：デリック運転士免許（旧クレーン則第 88 条）

20　つり上げ荷重 5ｔ未満のデリックの運転：デリック運転士免許、技能を選考して指名した者（旧クレーン則第 89 条）

21　つり上げ荷重 3ｔ以上のクレーン、移動式クレーン、デリック（小型デリックを除く）の玉掛けの業務：玉掛け技能講習修了者、クレーン運転士、デリック運転士、揚貨装置運転士（旧クレーン則第 148 条）

22　つり上げ荷重 3ｔ未満のクレーン、移動式クレーン、小型デリックの玉掛けの業務：玉掛け技能講習修了者、クレーン運転士、デリック運転士、揚貨装置運転士、技能を選考して指名した者（旧クレーン則第 149 条）

23　送気調節、加圧調節の業務：選考により指名した者（旧高圧則第 11 条）

24　高圧室内業務：高圧室管理者免許取得者（旧高圧則第 12 条）

25　潜水業務：潜水士免許取得者（旧高圧則第 13 条）

イ　技能を選考した者以外の者の就業が禁止される業務（旧安衛則第 45 条）

1　第 9 条の火元責任者の業務

2　第 10 条第 1 項第二号から第四号まで及び第六号から第十七号までの当該係員の業務

- アセチレン溶接装置の溶接主任者（第二号）
- ガス集合溶接装置の溶接主任者（第二号の二）
- 圧縮ガス、液化ガス製造装置の作業主任者（第三号）
- 爆発性の物、発火性の物、酸化性の物、引火性の物、可燃性のガスを製造し、取り扱う事業の危険物取扱主任者（第四号）
- 溶鉱炉、金属溶解炉、電気溶解炉の作業主任者（第六号）
- 金属の熱間圧延の作業主任者（第七号）
- 空気圧縮機の作業主任者（第八号）
- 乾燥室、乾燥機の作業主任者（第九号）
- 型枠支保工の組み立て・解体の作業主任者（第十号）
- つり足場、張り出し足場、高さ 5 メートル以上の構造の足場の組み立て・解体・変更の作業主任者（第十一号）
- 地山の掘削の作業主任者（第十二号）
- 土止め支保工の切りばり、腹起しの取付け・取りはずしの作業主任者（第十三号）
- 掘削作業により露出したガス導管の防護の作業主任者（第 13 号の 2）
- ずい道支保工の組み立て、変更、木製のずい道支保工の木はずしの作業主任者（第十四号）

・ずい道型枠支保工の組み立て・移動・解体の作業主任者（第十五号）
・岩石の採取のための掘削の作業主任者（第十六号）
・高さ 2 メートル以上のはいの作業主任者（第十七号）

3　機械集材装置又は運材索道以外の機械集材装置又は運材索道の組立て又は解体の作業主任者の業務

4　制限荷重が 5ｔ未満の揚貨装置の運転の業務

5　高さが 5m以上の個所で墜落により労働者が危害を受ける恐れのあるところにおける業務

6　動力による軌条運輸の業務

7　動力による巻上機（電気ホイスト、エアーホイストを除く。）運搬機（フォークリフトにあっては、最大荷重が 3ｔ未満のものに限る。以下この号において同じ。）又は索道（運材索道を除く）の運転（道路交通法第 2 条第一号に規定する道路における運搬機の走行を除く）の業務

7 の 2　機械集材装置又は運材索道の運転の業務

8　高圧（直流にあっては 750V を、交流にあっては 600V を超え、7 千 V 以下である電圧をいう。以下同じ。）若しくは特別高圧（7 千 V を超える電圧をいう。以下同じ）の充電電路若しくは当該充電電路の支持物の敷設、点検、修理若しくは操作の業務、低圧（直流にあっては 750V ト以下である電圧をいう。以下同じ）の充電電路（対地電圧が 50V 以下であるもの及び電信用のもの、電話用のもの等であって感電による危害を生ずる恐れがないものを除く）の敷設若しくは修理の業務又は配電盤室、変電室等に設置する低圧の電路（対地電圧が 50V ト以下であるもの及び電信用のもの、電話用のもの等であって感電による危害を生ずる恐れがないものを除く）のうち充電部分が露出している開閉器の操作の業務

9　原動機（定格出力 7.5ｋW 未満の電動機を除く）の運転又はその運転中における掃除、給油または検査の業務

10　研削といしの取換え及び取換え時の試験運転の業務

11　制限荷重が 3ｔ未満の揚貨装置の玉掛けの業務

12　消費量毎時 4 百ℓ以上の液体燃焼器の点火の業務

13　アーク溶接の業務

14　動力による土木建築用機械の運転の業務

15　胸高直径が 70cm 以上の立木の伐木、胸高直径が 30cm 以上であって、かつ、重心が著しく偏している立木の伐木、つりきりその他特殊な方法による伐木又はかかり木であってかかっている木の胸高直径が 20cm 以上であるものの処理の業務（二人以上の者によって行う業務における補助作業の業務を除く）

16　緩燃性でないフイルムの上映操作の業務

17　前各号の外、中央労働基準審議会の議を経て、労働大臣の指定する業務

ウ　未経験者の就業が禁止される業務（旧安衛則第 46 条）

1　運転中の原動機から中間軸までの動力伝動装置の掃除、注油、検査、修理又はベルトの掛替の業務

2　ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂のロール練りの業務

3　丸のこの直径が 25 センチメートル以上の木材加工用丸のこ盤又はのこ車の直径が 75 センチメートル以上の木材加工用帯のこ盤における木材の送給の業務

4　動力によって運転するプレス機械の金型又はシャーの刃部の調整又は掃除の業務

5　操車場構内における軌道車両の入替、連結又は解放の業務（六十時間以上の正規の訓練を経た者については、これを除く）

6　軌道内であってずい道の内部、見透距離四百メートル以内又は車輌の通行ひん繁な場所における単独の業務

7　前各号の外、中央労働基準審議会の議を経て、労働大臣の指定するもの

4．2　労働安全衛生法の制定以降

4．2．1　年表

1972（昭和 47）年
　労働安全衛生法施行の際、ボイラから「ボイラー」に名称を変更し、ボイラ整備士（講習免許）を「ボイラー整備士免許」に、潜水士（講習免許）を「潜水士免許」に移行。
　ホークリフトを「フォークリフト」に名称変更、「車両系建設機械運転技能講習」を創設。
　林業架線技士を「林業架線作業主任者免許」に移行。
1978（昭和 53）年
　「ショベルローダー等運転技能講習」「車両系建設機械（整地・運搬・積込・掘削用）運転技能講習」「車両系建設機械(基礎工事用) 運転技能講習」を創設。従来の車両系建設機械運転技能講習を車両系建設機械（整地・運搬・積込・掘削用）運転技能講習とみなす。
1988（昭和 63）年
　「ボイラー及び圧力容器安全規則」改正に伴い、「ボイラー溶接士免許」の有効期間を従来の 1 年から 2 年に延長（1989（平成元）年実施）。
1989（平成元）年
　「衛生管理者免許」を「第 1 種衛生管理者免許」と「第 2 種衛生管理者免許」に分離。
1990（平成 2）年
　「床上操作式クレーン」「小型移動式クレーン」「車両系建設機械(解体用)」「不整地運搬車」「高所作業車」に係る運転技能講習を創設。
1998（平成 10）年
　「クレーン運転士床上運転式クレーン限定免許」を創設。
2004（平成 16）年
　用語の見直しに伴い玉掛技能講習を「玉掛け技能講習」に変更。
2006（平成 18）年
　クレーン運転士免許とデリック運転士免許を「クレーン・デリック運転士免許」に統合。
　クレーン運転に限定した「クレーン・デリック運転士クレーン限定免許」を創設。床上

運転式クレーン限定免許は「クレーン・デリック運転士床上運転式クレーン限定免許」に変更。

4．2．2　解説：労基法研究会報告書の示唆

昭和 47 年 3 月、塚原労働大臣は衆議院社会労働委員会において安衛法提案理由を次のように説明した。

「労働災害の状況にかんがみ、労働省では、産業活動の急速な変化に対応できる適切な防止対策を展開するため、労働安全衛生行政の今後のあり方について検討を重ねてまいりました。すなわち、その一環として、昭和 44 年に学識者の方々にお願いして労働基準法研究会を設置し、労働基準法の法制上及び運用上の諸問題について調査研究を依頼しましたところ、労働安全衛生に関しまして、昨年 7 月に報告書が提出されました。

労働省では、この報告書のほか、労働災害の実情及びその対策等について広く検討した結果、産業活動の変化に即応した労働安全衛生対策を推進していくためには、法制の整備が必要であるとの結論に達し、労働安全衛生法案の構想をとりまとめ、昨年 11 月これを中央労働基準審議会に諮問いたしました。

同審議会では、慎重審議の結果、本年 2 月、若干の事項について配慮するよう意見を付した上、労働省の構想によることが適当である旨の答申がなされました。

労働省におきましては、この答申の趣旨を尊重して成案を固め、ここに労働安全衛生法案として提案した次第であります。」

ここで挙示された労働基準法研究会は、昭和 46 年 7 月 13 日、安全衛生関係について報告を取りまとめ、労働大臣に提出した。その中で、就業資格の現状と問題点について、次のとおり報告していた。

（7）就業資格

イ 法制

安全衛生の徹底を確保するためには機械設備、原材料に対する規制のみでは足りず、これに加えて業務を担当する労働者についての配慮がなされなければならない。

この点については、安全衛生教育の徹底とあわせて、一定の危険な業務には、一定水準以上の技能なり経験を有した者以外には、従事させないことも必要である。

労働基準法第 49 条は、一定の危険業務に対して経験のない労働者の就業を禁止し、さらに、とくに危険な業務については、必要な技能を有しない者の就業を禁止している。

そして、危険業務の範囲、危険業務に従事する労働者に必要な経験又は技能の水準については、労働安全衛生規則、ボイラー及び圧力容器安全規則、クレーン等安全規則、ゴンドラ安全規則などの労働省令に具体的に規定されている。

ロ 現状及び問題点

（イ）就業資格体系の整備

労働省令による就業資格の態様としては、業務の危険度に応じ、

① ボイラー技士、クレーン運転士などの試験免許

② 発破技士、潜水士などの講習免許

③ クレーン玉掛工、フォークリフト運転者などの指定講習
④ 動力巻上機、運搬機の運転の業務などの技能選考指名
⑤ 動力伝導装置の掃除、注油、検査又は修理の業務などの 6 ケ月以上の経験

など、試験免許から 6 ケ月の経験まで五段階にわかれているが、これらの技能水準あるいはそれを判定する基準などは、必ずしも明確でなく、その体系、内容の不備が指摘される。

さらに、法制上の問題として、労働基準法以外の法律では一般に就業資格にかかる免許制度を定めるに際し、法律自体において免許試験、免許資格等について詳細な規定を置き、細部の手続的事項等を政令、省令に委ねているのに対し、上記①ないし②の免許制度は、労働基準法上きわめて抽象的な根拠規定が存するのみであるので、免許試験、免許資格等重要事項については法律に明確な規定を置く必要がある。

また、技能選考指名制度については、現在、技能選考基準が確立されていないため、その実効が期しがたい。

（ロ）業務量の増加とそれに対する体制の整備

最近における大幅な機械化、作業の合理化等により、クレーン等特殊設備の設置が増加していることにともなって試験、講習免許関係の受験者数も年々増加しており昭和 44 年においては、10 年前昭和 35 年に比べボイラー技士試験では約 2 倍、クレーン等運転士では約 3 倍の伸びを示している。

また、技能講習を要件とする就業資格業務の技能講習会実施回数も年々増加しており、そのほとんどが行政官庁が指定した民間団体が実施したものである。

このような受験者あるいは受講者の増加は必然的に行政官庁の事務量の増加をもたらしているが、その増加に見合う体制は、必ずしも十分といえず、とくに、実技試験実施面あるいは民間の指定講習団体に対する監督指導の面で問題があり、行政の簡素化及び行政体制の整備の見地から教習制度等の整備が要請されている。

（ハ）技術の進展に対応する就業資格制度のあり方

技術革新の急激な進展により、一度獲得された技能が数年後は安全衛生上有効でないものとなるケースが増加している。また、現行の免許は終身免許であるため、当該業務から相当期間離れても有効であり、技能講習制度による講習受講についても同様である。

技術の進展に対応し、労働災害防止の徹底を期するためには、再教育、再講習の制度、免許更新制度の整備など危険な作業を行なうに当って必要とされる技能ないし知識を積極的に附与ないし確認する体制の検討が必要であろう。

(10) 結び

ロ 安全衛生教育の充実強化

（イ）新技術導入時、職種転換時等における教育の実施

一般労働者について、一定の基準のもとに、新規採用時のみならず、新技術導入時、配置転換時等においても安全衛生教育を実施すること。

（ロ）教育内容の明確化

安全衛生教育を進めるに当っては、業種、企業規模等職場の実態を考慮し、座学のみでなく実技を含む安全衛生教育を実施させるなどその内容の明確化をはかること。

（ハ）職長教育等の明確化

一般作業者を指揮監督する第一線現場監督者として必要な安全衛生に関する知識を重点的、効率的に附与するため、とくに職長に対する安全衛生教育を重点として教育内容等について明確にすること。

また、安全管理者、衛生管理者、特殊技能者に対する教育の充実をはかるとともに、設計技術者に対する啓蒙を行なうこと。

ホ 免許資格体系の整備

現在、複雑多岐にわたっている免許試験、技能講習等の就業資格制度を法的に整備するとともに、資格取得のために必要な技能知識等を積極的、効率的に附与する体制を整備すること。

この報告を受け、免許、技能講習の再編整備が検討され、安衛法第八章「免許等」が規定された。

すなわち、上記(1)（b）で述べた 3 種類の就業制限業務（ア「免許、技能講習を要求する業務」、イ「技能を選考した者以外の者の就業が禁止される業務」、ウ「未経験者の就業が禁止される業務」）は、第 61 条（就業制限業務）関係や第 59 条第 3 項（特別教育）関係の規定に、就業制限内外で求められる免許と技能講習については、第 72 条（免許）関係、第 76 条（技能講習）関係の規定に再編された。

このうち、免許関係規定には、第 12 条（衛生管理者）、第 14 条（作業主任者）等がある。いずれも、免許以外の資格取得方法が定められている。

なお、衛生管理者免許の手続きについては、旧安衛則でも、衛生管理者の資格（第 13 条の 2）、衛生管理者の免許（第 23 条）、衛生工学に関する衛生管理者の免許（第 24 条）、衛生管理者免許の欠格事項（第 25 条）、衛生管理者免状の交付（第 26 条）、衛生管理者免許の取消（第 27 条）、衛生管理者試験（第 28 条）、衛生管理者試験の受験資格（第 29 条）、衛生管理者試験の試験科目（第 30 条）、試験科目の一部免除（第 31 条）、衛生管理者免状の書換え（第 32 条）、衛生管理者免状の再交付（第 33 条）と細かく規定していた。これらの定めは、法第 72 条および安衛則第七章「免許等」に反映された。

その他の安衛法に基づく免許とそれに対応する旧労働基準法に基づく免許等を並記すると、次表の通りとなる。特筆すべきは、旧労働基準法における免許の殆どが引き継がれ、ガス溶接、ボイラー整備士資格は、技能講習から免許に引き上げられたことである。

安衛法に基づく免許の種類（安衛則第 69 条）		旧労働基準法に基づく免許等
1	第 1 種衛生管理者免許	衛生管理者免許（旧安衛則第 24 条）
1 の 2	第 2 種衛生管理者免許	
2	高圧室内作業主任者免許	高圧室管理者免許（旧高圧則第 49 条）
3	ガス溶接作業主任者免許	ガス溶接技能講習（旧安衛則第 44 条の 2）
4	林業架線作業主任者免許	集材架線技士免許（旧安衛則第 44 条の 5）
5	特級ボイラー技士免許	特級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
6	1 級ボイラー技士免許	一級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
7	2 級ボイラー技士免許	二級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
8	エックス線作業主任者免許	エックス線作業主任者免許（旧電離則第 59 条）
8 の 2	ガンマ線透過写真撮影作業主任者	―

	免許	
9	発破技師免許	発破技師免許（旧安衛則第 44 条の 3）
10	揚貨装置運転士免許	揚貨装置運転士免許（旧安衛則第 44 条の 4）
11	特別ボイラー溶接士免許	特別ボイラー溶接士免許（旧ボイラー則第 93 条）
12	普通ボイラー溶接士免許	普通ボイラー溶接士免許（旧ボイラー則第 93 条）
13	ボイラー整備士免許	ボイラー整備技能講習（旧ボイラー則第 104 条の 2）
14	クレーン・デリック運転士免許	クレーン運転士免許（旧クレーン則第 104 条） デリック運転士免許（旧クレーン則第 127 条）
15	移動式クレーン運転士免許	移動式クレーン運転士免許（旧クレーン則 126 条の 2）
16	潜水士免許	潜水士免許（旧高圧則第 56 条）

こうした免許制度等の整備充実化に伴い、試験事務の実施方法の改善が急務となったが、昭和 47 年の安衛法制定には間に合わなかった。安衛法による免許試験の業務は都道府県労働局の他の業務に支障を生じさせ、試験の実施回数も制限され、受検者に不便をかける等の問題が生じていた。法制定から約 4 年後の昭和 51 年 4 月 1 日、労働省により、作業環境測定法に基づく試験実施機関として、（財）作業環境測定士試験協会が指定され、作業環境測定士試験が同協会で実施された。その後、昭和 52 年改正で、安衛法第 75 条の 2 以降が追加され、昭和 53 年 4 月 1 日、同協会が改組・名称変更され、広く安全衛生関係の免許試験を実施する（財）安全衛生技術試験協会となり、指定試験機関となった。同協会は、受験者の利便性を考慮し、全国に次の 7 つのセンターを配置し、必要な整備を完了した（これらの 7 つのセンターは出張試験も実施している）。

技能講習の経過を辿ると、旧労働基準法の下では、ガス溶接技能講習（旧安衛則第 327 条）、フォークリフト運転技能講習（旧安衛則第 333 条）、プレス作業主任者技能講習（旧安衛則第 372 条）、ボイラー整備技能講習（旧ボイラー則第 104 条の 2）、玉掛技能講習（クレーン則第 150 条）の 5 種のみが関係省令に規定され、その指定講習は、都道府県労働基準局長又は局長の指定する講習機関が実施していた。

安衛法の制定により、旧安衛則第 45 条所定の技能選考者でなければ就業できない業務の殆どが、技能講習修了者でなければ就くことができない業務となった。

三　逐条解説

1　第 72 条

1. 1　条文

（免許）
第七十二条　第十二条第一項（＊衛生管理者）、第十四条（＊作業主任者）又は第六十

一条第一項（＊クレーンの運転、ボイラーの取扱い、車両系建設機械の運転等の危険業務にかかる就業制限）の免許（以下「免許」という。）は、第七十五条第一項（＊都道府県労働局長による免許試験（学科・実技）の実施）の免許試験に合格した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、免許証を交付して行う。
２　次の各号のいずれかに該当する者には、免許を与えない。
一　第七十四条第二項（第三号を除く。）（＊免許にかかる重大事故、安衛法令違背、心身の故障等による免許の取り消し）の規定により免許を取り消され、その取消しの日から起算して一年を経過しない者
二　前号に掲げる者のほか、免許の種類に応じて、厚生労働省令で定める者
３　第六十一条第一項（＊クレーンの運転、ボイラーの取扱い、車両系建設機械の運転等の危険業務にかかる就業制限）の免許については、心身の障害により当該免許に係る業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるものには、同項の免許を与えないことがある。
４　都道府県労働局長は、前項の規定により第六十一条第一項の免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該免許を申請した者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、都道府県労働局長の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

1．2　趣旨・内容

1．2．1　趣旨

安衛法は、一定の業務に就く場合、国家試験の合格者等に与えられる「免許」を証する免許証の所持者、都道府県労働局長に登録する教習機関の行う「技能講習」の修了証所持者であることを求めており、安衛法第八章はこの「免許」及び「技能講習」について規定している。

本条第 1 項は、「免許」が必要とされる衛生管理者（法第 12 条第 1 項）、作業主任者（法第 14 条）及び就業制限業務（法第 61 条第 1 項）について、原則として試験に合格することが必要であることを規定し、第 2 項、第 3 項は、免許の欠格事由等について規定している[40]。

1．2．2　内容

〔免許の種類及び取得方法〕

本条が定める「厚生労働省令で定める資格を有する者」、すなわち衛生管理者、作業主任者、及び就業制限業務に就く者に係る免許は、種類ごとの免許試験に合格した者、及びその他一定の資格を有する者に対して交付される（安衛則第 62 条、別表第 4）[41]。

免許の種類は次の 20 種類である。

＜法第 12 条（衛生管理者）第 1 項の免許＞

1　第 1 種衛生管理者免許
2　第 2 種衛生管理者免許
3　衛生工学衛生管理者免許

＜第 14 条（作業主任者）の免許＞

4　高圧室内作業主任者免許

5　ガス溶接作業主任者免許

＊次項にも重複該当する。

6　林業架線作業主任者免許

＜法第 61 条（就業制限）第 1 項の免許＞

7　特級ボイラー技士免許

8　1 級ボイラー技士免許

9　2 級ボイラー技士免許

10　エックス線作業主任者免許

11　ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許

12　特定第 1 種圧力容器取扱作業主任者免許

13　発破技師免許

14　揚貨装置運転士免許

15　特別ボイラー溶接士免許

16　普通ボイラー溶接士免許

17　ボイラー整備士免許

18　クレーン・デリック運転士免許

19　移動式クレーン運転士免許

20　潜水士免許

＊5 も重複該当する。

以上のうち、衛生工学衛生管理者免許については、一定の学力を有すると認められた者で都道府県労働局長に登録した登録教習機関が行う衛生工学衛生管理者講習を修了した者等に与えられる。

また、特定第 1 種圧力容器取扱作業主任者免許は、①電気事業法で定める第 1 種ボイラー・タービン主任技術者免状又は第 2 種ボイラー・タービン主任技術者免状の交付を受けている者、②高圧ガス保安法で定める製造保安責任者免状又は販売主任者免状の交付を受けている者、③ガス事業法で定めるガス主任技術者免状の交付を受けている者に対して与えられる。

このように、衛生工学衛生管理者免許、特定第 1 種圧力容器取扱作業主任者免許については試験が実施されないため、実際に免許試験が行われるのは 18 種類である。

〔免許証の交付〕

衛生管理者、作業主任者又は就業制限業務に就く者に係る免許は、免許の種類ごとに、免許試験に合格した者やその他一定の資格を有する者に対し、免許証を交付することで行われる[42]。

昭和 63 年より、行政手続の簡素化等のため、免許証の交付において、同一人が同日に 2 種類以上の免許を受けるときは、1 つの免許証に他の種類の免許に係る事項を記載し、当該種類の免許に係る免許証の交付に代えることとなった（安衛則第 66 条の 2）。

免許を現に受けている者に対し、当該免許の種類と異なる種類の免許を与えるときは、その異なる種類の免許に係る免許証にその者が現に受けている免許に係る事項を記載し、その者が現に有する免許証と引換えに交付する（安衛則第 66 条の 2）。

クレーン・デリック運転士に係る限定免許を現に受けている者に限定しない免許を交付するときは、その者が現に有する免許証と引き換えにクレーン・デリック運転士に係る免許証を交付する。この場合において、その者がクレーン・デリック運転士免許と異なる種類の免許を現に受けているときは、当該クレーン・デリック運転士免許に係る免許証に、その異なる種類の免許に係る事項を記載するものとする（安衛則第 66 条の 2）。

〔免許の申請手続〕

免許試験に合格した者で免許を受けようとする者は、免許試験合格後に遅滞なく免許申請書を所轄の都道府県労働局長に提出しなければならない。指定試験機関が行う免許試験に合格した者で免許を受けようとする者も、免許試験合格後に遅滞なく免許申請書に合格の通知を添えて、当該免許試験を行った指定試験機関の事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない（安衛則第 66 条の 3）。

また、免許試験に合格した者以外の者で免許を受けようとする者に関しても、免許申請書を、住所を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない（安衛則第 66 条の 3）。

〔免許証の再交付又は書替え〕

免許証を滅失又は損傷したときは、免許証再交付申請書を免許証の交付を受けた都道府県労働局長又は住所を管轄する都道府県労働局長に提出し、免許証の再交付を受けなければならない。また、氏名を変更したときは、免許証書替申請書を免許証の交付を受けた都道府県労働局長又は住所を管轄する都道府県労働局長に提出し、免許証の書替えを受けなければならない（安衛則第 67 条）。

〔免許証の返還〕

免許の取消しの処分を受けた者は、遅滞なく免許の取消しをした都道府県労働局長に免許証を返還しなければならない（安衛則第 68 条）。

〔免許の欠格事項〕

第 72 条第 2 項は、次の①～③のいずれかに該当する者には免許を与えないことを規定している[43]。

② 免許の取消しの日から一年を経過しない者。

②満 18 歳に満たない者（揚貨装置（＊船舶に取り付けられたクレーンやデリック）運転士免許、特級ボイラー技士免許、1 級ボイラー技士免許、2 級ボイラー技士免許、特別ボイラー溶接士免許、普通ボイラー溶接士免許、ボイラー整備士免許、クレーン・デリック運転士免許、移動式クレーン運転士免許、ガス溶接作業主任者免許、林業架線作業主任者免許、発破技士免許、エックス線作業主任者免許、ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許及び潜水士免許）（安衛則第 63 条、ボイラー則第 98 条・第 105 条・第 114 条、クレーン則第 224 条・第 230 条、電離則第 49 条・第 52 条の 4 の 2、高圧則第 53 条）。

③満 20 歳に満たない者（高圧室内作業主任者免許）（高圧則第 48 条）。

免許試験の受験資格には年齢制限がなく、免許の年齢制限に抵触する年齢で免許試験を受けることは可能であるが、合格した場合においても、免許の申請は所定の年齢に達してから行わなければならない[44]。

〔免許の重複取得の禁止〕

免許を現に受けている者は、当該免許と同一の種類の免許を重ねて受けることができない。ただし、次の①～②に掲げる者が当該各号に定める免許を受けるときはこの限りではない（安衛則第 64 条、クレーン則第 224 条の 4）[45]。

①取り扱うことのできる機械の種類を床上運転式クレーンに限定したクレーン・デリック運転士免許を受けている者が、取り扱うことのできる機械の種類を限定しないクレーン・デリック運転士免許又は取り扱うことのできる機械の種類をクレーンに限定した（＊しかし、クレーンの運転上限定のない）クレーン・デリック運転士免許を受ける場合。

②取り扱うことのできる機械の種類をクレーンに限定したクレーン・デリック運転士免許を受けている者が、取り扱うことのできる機械の種類を限定しないクレーン・デリック運転士免許を受ける場合。

〔法第 72 条第 3 項の厚生労働省令で定める者〕

第 72 条第 3 項は、法第 61 条第 1 項に基づく免許に関し、免許の種類に応じ、心身の障害により、免許に係る業務を適正に行うことができない者として免許を与えないことがある者を、厚生労働省令で規定する旨定めている。この「法第 61 条第 1 項に基づく免許」は次の 12 種類の免許を指す。

①発破技士免許
②揚貨装置運転士免許
③ 特級ボイラー技士免許
④ 1 級ボイラー技士免許
⑤2 級ボイラー技士免許
⑥特別ボイラー溶接士免許
⑦普通ボイラー溶接士免許
⑧ボイラー整備士免許
⑨クレーン・デリック運転士免許
⑩移動式クレーン運転士免許
⑪潜水士免許
⑫ガス溶接士作業主任者免許

すなわち、エックス線作業主任者免許、ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許、特定第 1 種圧力容器取扱作業主任者免許は対象から除外されている。

第 14 条（作業主任者）の免許と重複該当する⑫も含まれている。

第 72 条第 4 項では、都道府県労働局長が免許を申請した者に免許を与えないこととするとき、あらかじめ申請者にその旨を通知し、求めがあったとき場合には、都道府県労働局長の指定する職員に意見を聴取させなければならないことを規定している。

なお、2001（平成 13）年の法改正に基づき、衛生管理者と作業主任者の免許に関し障害者に係る欠格事由が廃止され、また、法第 61 条第 1 項関係（就業制限）の免許に関し、心身の障害により免許を与えないことがある者を厚生労働省令により規定することとされた[46]。

就業制限業務の免許に関しては、心身の障害により業務を適正に行うことができない者として免許が付与されない場合や作業に関し、条件付きの免許が与えられる場合がある（参考 5・表 2 参照）[47]。この場合において免許を付与するか否かを決定する際には、現に利用している障害を補う手段又は現に受けている治療などにより障害が補われ、又は障害の程度が軽減している状況などが考慮される[48]。

1．2．3　関連規定

1）第 1 項の厚生労働省令で定める資格関係

安衛則第 62 条・別表 4（免許の種類及び取得方法。参考 5・表 1 に記載）

ボイラー則第 97 条（ボイラー技師免許（特級、1 級、2 級）の付与の要件）、第 104 条（特別ボイラー溶接士免許の付与の要件）、第 113 条（ボイラー整備士免許の付与の要件）、第 119 条（特定第一種圧力容器取扱作業主任者免許の付与の要件及び免許取り消し・効力停止の事由のうち省令で定めるもの）

クレーン則第 223 条（クレーン・デリック運転免許の付与の要件）、第 229 条（移動式クレーン運転士免許の付与の要件）

高圧則第 47 条（高圧室内作業主任者免許の付与の要件）、第 52 条（潜水士免許の付与の要件）

電離則第 48 条（エックス線作業主任者免許の付与の要件）、第 52 条の 4（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許の付与の要件）

2）第 2 項第二号の厚生労働省令で定める者関係

安衛則第 63 条（ガス溶接作業主任者免許、林業架線作業主任者免許、発破技師免許又は揚貨装置運転士免許の省令所定の欠格事由を満 18 歳未満とすること）

ボイラー則第 98 条（各種ボイラー技士免許の省令所定の欠格事由を満 18 歳未満とすること）、第 105 条（各種ボイラー溶接士免許の省令所定の欠格事由を満 18 歳未満とすること）、第 114 条（ボイラー整備士免許の省令所定の欠格事由を満 18 歳未満とすること）

クレーン則第 224 条（クレーン・デリック運転士免許の省令所定の欠格事由を満 18 歳未満とすること）、第 230 条（移動式クレーン運転士免許の省令所定の欠格事由を満 18 歳未満とすること）

高圧則第 48 条（高圧室内作業主任者免許の省令所定の欠格事由を満 18 歳未満とすること）、第 53 条（潜水士免許の省令所定の欠格事由を満 18 歳才未満とすること）

電離則第 49 条（エックス線作業主任者免許の省令所定の欠格事由を満 18 歳未満とすること）、第 52 条の 4 の 2（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許の省令所定の欠格事由を満 18 歳未満とすること）

3）第 3 項の厚生労働省令で定める者関係

安衛則第 65 条（発破技士免許、揚貨装置運転士免許、ガス溶接作業主任者免許の心身の故障による省令所定の欠格事由）

ボイラー則第 98 条の 2（各種ボイラー技士免許の心身の故障による省令所定の欠格事由）、第 105 条の 2（各種ボイラー溶接士免許の心身の故障による省令所定の欠格事由）、第 114 条の 2（ボイラー整備士免許の心身の故障による省令所定の欠格事由）

クレーン則第 224 条の 2（クレーン・デリック運転士免許の心身の故障による省令所定の欠格事由）、第 230 条の 2（移動式クレーン運転士免許の心身の故障による省令所定の欠格事由）

高圧則第 53 条の 2（潜水士免許の心身の故障による省令所定の欠格事由）

2　第 73 条

2．1　条文

第七十三条　免許には、有効期間を設けることができる。 2　都道府県労働局長は、免許の有効期間の更新の申請があつた場合には、当該免許を受けた者が厚生労働省令で定める要件に該当するときでなければ、当該免許の有効期間を更新してはならない。

2．2　趣旨・内容

2．2．1　趣旨

第 73 条は、必要に応じて免許に有効期間を設けることができること、また、都道府県労働局長が免許の有効期間を更新する場合には一定の要件に基づかなければならないことを定めている。

免許証の交付を受けても、期間の経過によりその技能が低下する恐れがある場合がある。また、新技術・新工法等の導入に伴う労働災害防止のための最新の知識を付与すること、関係法令の改正内容について正確な情報を理解させる必要がある。

このため、免許について必要に応じて有効期間を定めることができること及び都道府県労働局長が免許の有効期間を更新する場合の要件について規定したものである。

2．2．2　内容

免許証の交付後に技能が低下するおそれがある業務に関し、免許の種類・有効期間・更

新する場合の基準を厚生労働省令で定めることとしている[49]。

この点、厚生労働省令では、ボイラー溶接士について、特別ボイラー溶接士免許と普通ボイラー溶接士免許の有効期間を 2 年と規定している（ボイラー則第 107 条第 1 項）が、他の免許には有効期間を設けていない[50]。

特別ボイラー溶接士免許又は普通ボイラー溶接士免許の有効期間の更新を受けようとする者は、その有効期間の満了前に、免許更新申請書を当該免許を受けた都道府県労働局長又は住所を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない（ボイラー則第 107 条第 3 項）。

都道府県労働局長は、特別ボイラー溶接士又は普通ボイラー溶接士が、当該免許の有効期間の満了前 1 年間にボイラー又は第 1 種圧力容器を溶接し、かつ、当該免許の有効期間中に溶接したボイラー又は第 1 種圧力容器のすべてが所定の溶接検査又は変更検査に合格している場合、その他ボイラー溶接士としての技能の低下が認められない場合に当該免許の有効期間を更新することとされている（ボイラー則第 107 条第 2 項）。

2. 2. 3　関連規定

1）有効期間が設けられている免許関係

ボイラー則第 107 条第 1 項（各種ボイラー溶接士免許の有効期間：2 年）

2）第 2 項の省令で定める要件関係

ボイラー則第 107 条第 2 項（各種ボイラー溶接士免許の有効期間の更新要件：期間満了前 1 年間が所定の溶接検査・変更検査に合格し、技能低下が認められない場合）

3　第 74 条・第 74 条の 2

3. 1　条文

（免許の取消し等）

第七十四条　都道府県労働局長は、免許を受けた者が第七十二条第二項第二号（＊免許の種類に応じて省令で定める欠格事由。年齢制限が該当）に該当するに至つたとき（＊年齢を偽った場合）は、その免許を取り消さなければならない。

2　都道府県労働局長は、免許を受けた者が次の各号のいずれかに該当するに至つたときは、その免許を取り消し、又は期間（第一号、第二号、第四号又は第五号に該当する場合にあつては、六月を超えない範囲内の期間）を定めてその免許の効力を停止することができる。

一　故意又は重大な過失により、当該免許に係る業務について重大な事故を発生させたとき。

二　当該免許に係る業務について、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反したとき。

三　当該免許が第六十一条第一項（＊クレーンの運転、ボイラーの取扱い、車両系建設

機械の運転等の危険業務にかかる就業制限）の免許である場合にあつては、第七十二条第三項（＊心身の故障による業務不適応による欠格）に規定する厚生労働省令で定める者となつたとき。
四　第百十条第一項（＊免許等に際しての条件の設定や変更）の条件に違反したとき。
五　前各号に掲げる場合のほか、免許の種類に応じて、厚生労働省令で定めるとき。
３　前項第三号に該当し、同項の規定により免許を取り消された者であつても、その者がその取消しの理由となつた事項に該当しなくなつたとき、その他その後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められるに至つたときは、再免許を与えることができる。

（厚生労働省令への委任）
第七十四条の二　前三条に定めるもののほか、免許証の交付の手続その他免許に関して必要な事項は、厚生労働省令で定める。

3．2　趣旨・内容

3．2．1　趣旨

第 74 条は、都道府県労働局長による免許の取消し、効力の停止及び再免許について規定している。

また、第 74 条の 2 は、厚生労働省令が規定する免許証の交付の手続その他免許に関する必要な事項が、法律を根拠として規定されていることを明確化するものである[51]。

3．2．2　内容

第 74 条第 1 項は免許の必要的取消しに関する規定であり、免許を受けた者が法第 72 条第 2 項第二号に該当する場合（18 歳以上という年齢制限があるにもかかわらず年齢を偽って免許を取得した場合）は、都道府県労働局長が免許を取り消すべきことを規定する[52]。

また、第 74 条第 2 項は、免許の任意的取消しと効力の一時停止を定めるものであり、免許を有する者が次の①～⑦のいずれかに該当した場合、都道府県労働局長は、個々の具体的事情を検討して、免許の取消しあるいは効力の一時停止を行うことができる（安衛則第 66 条）[53]。

①故意又は重大な過失により免許に係る業務について重大な事故を発生させたとき。
②免許に係る業務について労働安全衛生法令に違反したとき。
③就業制限業務の免許の場合には、心身の障害により免許の業務を適正に行うことができない者となったとき。
④免許に付せられた条件に違反したとき。
⑤免許試験の受験についての不正その他の不正の行為があったとき。
⑥免許証を他人に譲渡し、又は貸与したとき。
⑦免許を受けた者から当該免許の取消しの申請があったとき。

免許の効力の停止を行う場合には、免許証を提出させて効力の停止とその期間を記入したうえで、都道府県労働局の掲示板に掲示するなどの方法により公示するほか、免許証が提出されない場合には免許を取り消すことも考慮する[54]。

第 74 条第 3 項は、障害者に係る欠格事由に該当し免許を取り消された者について、取消しの理由となった事項に該当しなくなったとき、その後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められるに至ったときは、都道府県労働局長は再免許を与えることができることを定める[55]。

第 74 条の 2 は、第 72 条（免許）、第 73 条（免許の有効期間・更新）、第 74 条（免許の取消し）に定めるもののほか、免許証の交付（安衛則第 66 条の 2）、免許の申請手続（安衛則第 67 条）、免許証の再交付又は書替え（安衛則第 67 条）、免許の取り消し申請手続き（安衛則第 67 条の 2）など免許に関する必要な事項は、厚生労働省令（労働安全衛生規則：第 62 条～第 72 条）が規定することを定めている。

3．2．3　関連規定

＜第 74 条関係＞

1）第 2 項第五号の厚生労働省令で定めるとき関係

安衛則第 66 条（省令所定の諸種の免許の取り消し事由：免許試験の受験にかかる不正行為、免許証の譲渡・貸与、本人からの申請）

ボイラー則第 119 条第 2 項（特定第 1 種圧力容器取扱作業主任者免許の省令所定の取り消し事由：電気事業法等他の法律に基づく免許により免許を与えられた者が、当該他の法律に基づく免許の返納を命じられたとき）

2）免許証の返還関係

安衛則第 68 条（法定事由による免許取り消しを受けた者の免許証返還義務等）

＜第 74 条の 2 関係＞

1）免許証の交付手続き関係

安衛則第 66 条の 2（免許に際しての免許証の交付、異なる種類の免許を付与する場合の免許証への追記等）

2）免許の申請手続関係

安衛則第 66 条の 3（免許試験合格者による免許申請）

3）免許の手数料関係

法第 112 条第 1 項（資格試験の受験者、登録更新者等の政令所定の手数料の納付義務）

手数料令第 1 条第 1 項（法第 112 条第 1 項から定めを委任された手数料の金額）

4）免許の再交付又は書換え関係

安衛則第 67 条（免許証を滅失・損傷した場合に再交付を受ける義務、氏名変更時に書き換えを受ける義務）

5）免許の取消しの申請手続き関係

安衛則第 67 条の 2（免許取得者による自発的な取り消し申請）

4　第 72 条～第 74 条の 2 に共通する主な関連規定

第 72 条～第 74 条の 2 に共通する関連規定は、以下の通り。

＜免許資格の必要な業務＞

1）衛生管理者関係

法第 12 条（所定の資格を持つ衛生管理者の選任及び衛生管理関係業務を行わせる義務）

施行令第 4 条（衛生管理者を選任すべき規模の事業場を、常時使用労働者数 50 人以上とすること）

安衛則第 7 条（選任の方法：事業場の業種、規模等に応じて必要な数、資格、専任とすべきか否か等。このうち事業場の規模と必要な数の関係については、資料 8－2〔本条第 4 号〕）

事業場の規模（常時使用する労働者数）	衛生管理者数
五十人以上二百人以下	一 人
二百人を超え五百人以下	二 人
五百人を超え千人以下	三 人
千人を超え二千人以下	四 人
二千人を超え三千人以下	五 人
三千人を超える場合	六 人

（第 7 条第 4 号）

安衛則・別表第 5 第 1 号（第 1 種衛生管理者試験に関すること（受験資格、試験科目、免除を受けられる者、免除試験科目））、第 2 号（第 2 種衛生管理者試験に関すること（同前））

衛生管理者規程（無試験でそのまま衛生管理者となれる者、安衛則第 62 条所定の免許を受けられる者、衛生工学衛生管理者となるための講習、講習を受けずにそのまま衛生工学衛生管理者になれる者、衛生工学衛生管理者となるための講習の一部を免除される者、第 1 種衛生管理者試験の受験資格のうち安衛則で大臣に定めが委任されているもの、第 2 種衛生管理者試験の範囲の詳細等）

2）作業主任者関係

法第 14 条（政令所定の危険作業につき所定の技能講習修了者や免許試験合格者の中から作業主任者を選任し、作業従事者の指揮等所定の事項を行わせるべきこと）

施行令第 6 条（作業主任者を選任すべき危険作業）

安衛則第 16 条（作業主任者の選任は、別表第 1 所定の区分ごとに所定の要件を充たす者について行うべきこと）、第 17 条（複数の作業主任者を選任した場合の事業者による分担の決定）

安衛則・別表第 1（安衛則第 16 条、第 17 条に基づく区分と作業主任者の資格要件）、別表第 5（第 2 号～第 5 号）（第 2 号：ガス溶接作業主任者免許試験の受験資格、試験科目、科目免除を受けられる者、免除試験科目、第 3 号：林業下線作業主任者について以下同じ（但し、受験資格なし）、第 4 号：発破技師免許について以下同じ（但し、受験資格、試験科目免除を受けられる者、免除試験科目なし）、第 5 号：揚貨装置運転士免許試験について以下同じ（但し、受験資格なし））、別表第 6（木材加工用機械作業主任者ほか技能講習で資格が得られるものの区分、受講資格、講習科目）

3）就業制限業務関係

法第 61 条（クレーンの運転その他政令所定の危険業務については、所定の免許取得者か技能講習を修了した資格保有者に就業を制限する旨の定め）

施行令第 20 条（法第 61 条が定める就業制限がかかる指定危険業務：発破に係る複数の業務、一定重量以上の揚貨装置の運転、ボイラーの取扱い業務等 16 項目）

安衛則第 41 条（就業制限業務に就業できる者を別表に定めること）

安衛則・別表第 3（第 41 条を受けて、施行令第 20 条所定の危険業務ごとに就業可能な者を列挙）、別表第 4（第 62 条（試験の受験資格を別表に定めること）を受けて、20 種の免許の受験資格を列挙）

＜ボイラー及び圧力容器の取扱い、溶接、整備に関する規定＞

1）特級（1 級、2 級）ボイラー技士免許関係

施行令第 20 条第三号（就業制限対象業務：ボイラー取扱い業務）

ボイラー則第 23 条（施行令第 20 条第 3 号所定のボイラー取扱い業務にかかる所定の資格保有者以外の就業制限の原則）、第 97 条～第 98 条の 2（第一号：特級ボイラー技師免許の取得要件、第二号：1 級ボイラー技師免許の取得要件、第三号：2 級ボイラー技師免許の取得要件）、第 101 条（特級、1 級ボイラー技師免許試験の受験資格）、第 102 条（特級、1 級、2 級ボイラー技士免許試験の学科試験科目）、第 102 条の 2（特級ボイラー技士免許試験の科目合格者の試験科目免除措置）、第 103 条（免許試験の細目にかかる大臣への決定の委任）

2）特別（普通）ボイラー溶接士免許関係

施行令第 20 条第四号（就業制限対象業務：ボイラー溶接業務）

ボイラー則第 9 条（ボイラー溶接業務にかかる特別ボイラー溶接士免許取得者以外（溶接部の厚さが 25㎜ 以下の場合等には普通ボイラー溶接士免許取得者以外）の就業制限の原則）、第 55 条（第 1 種圧力容器の溶接業務にかかる特別ボイラー溶接士免許取得者以

外の就業制限の原則）、第 104 条（特別ボイラー溶接士免許、普通ボイラー溶接士免許を受けることができる者：免許試験合格者と、後者の場合は試験免除者も該当）、第 105 条（法第 72 条第 2 項第二号所定の免許の欠格事由：満 18 歳未満）、第 105 条の 2（法第 72 条第 3 項所定の心身の故障による欠格事由：心身の故障により当該免許に係る業務を適切に行い得ない者）、第 109 条（特別ボイラー溶接士免許試験の受験資格：普通ボイラー溶接士免許の取得後一定期間の溶接作業経験）、第 110 条（特別ボイラー溶接士免許試験及び普通ボイラー溶接士免許試験の試験方法と試験科目）、第 111 条（所定の条件を充たす者にかかる特別ボイラー溶接士及び普通ボイラー溶接士免許試験の試験科目の免除）、第 112 条（免許試験の細目にかかる大臣への決定の委任）

3）ボイラー整備士免許関係

施行令第 20 条第五号（就業制限対象業務：ボイラーや第 1 種圧力容器の整備業務）

ボイラー則第 35 条（ボイラー整備業務についてのボイラー整備士免許取得者以外の就業制限）、第 70 条（第 1 種圧力容器整備業務についてのボイラー整備士以外の就業制限）、第 113 条（ボイラー整備士免許試験の受験資格：ボイラー整備等の業務補助に 6 ヶ月以上従事等）、第 114 条（免許の欠格事由：満 18 歳未満）、第 114 条の 2（法第 72 条第 3 項所定の心身の故障による欠格事由：心身の故障により当該免許にかかる業務を適切に行い得ない者）

※ボイラーは、圧力、伝熱面積、胴の内径・長さにより、ボイラー、小型ボイラー、簡易ボイラーに区分される。圧力容器も最高使用圧力と内容積等によって、第 1 種圧力容器、小型圧力容器、簡易容器の 3 つに区分される。詳細については参考 2「1　ボイラー、圧力容器」を参照。

＜クレーン、移動式クレーン、デリック運転免許に関する規定＞

クレーン、デリック運転士免許関係

施行令第 20 条第六号（就業制限対象業務：つり上げ荷重 5ｔ以上のクレーンの運転業務）、第七号（同：つり上げ荷重 1ｔ以上の移動式クレーンの運転業務）、第八号（同：つり上げ荷重 5ｔ以上のデリックの運転業務）

クレーン則第 22 条（クレーン・デリック運転士免許を持つ者以外のクレーン運転業務への就業制限の原則）、第 21 条（小型クレーンの運転業務に従事させる労働者への特別教育の必要性）、第 68 条（移動式クレーン運転士免許を持つ者以外の就業制限の原則）・第 67 条（小型移動式クレーンの運転業務に従事させる労働者への特別教育の必要性）

クレーン則第 108 条（クレーン・デリック運転士免許を持つ者以外のデリック運転業務への就業制限の原則）、第 107 条（小型デリックの運転業務に従事させる労働者への特別教育の必要性）、第 223 条（クレーン・デリック運転士免許の要件：免許試験合格者、学

科試験合格後 1 年以内に実技教習を修了した者等）、第 224 条（免許の欠格事由：満 18 歳未満）、第 224 条の 2（法第 72 条第 3 項所定の心身の故障による欠格事由：心身の故障により当該免許にかかる業務を適切に行い得ない者）

クレーン則第 226 条（免許試験の試験方法（学科及び実技）と試験科目）、第 227 条（試験科目の免除）、第 228 条（クレーン・デリック運転士免許に関する詳細の決定の厚生労働大臣への委任）

※クレーン、移動式クレーンの取扱い資格は、つり上げ荷重によって異なる。詳細については参考 2「2　クレーン、移動式クレーン、デリック」を参照。

5　第 75 条

5. 1　条文

（免許試験）
第 75 条　免許試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに、都道府県労働局長が行う。
２　前項の免許試験（以下「免許試験」という。）は、学科試験及び実技試験又はこれらのいずれかによつて行う。
３　都道府県労働局長は、厚生労働省令で定めるところにより、都道府県労働局長の登録を受けた者が行う教習を修了した者でその修了した日から起算して一年を経過しないものその他厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、前項の学科試験又は実技試験の全部又は一部を免除することができる。
４　前項の教習（以下「教習」という。）は、別表第 17 に掲げる区分ごとに行う。
５　免許試験の受験資格、試験科目及び受験手続並びに教習の受講手続その他免許試験の実施について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

5. 2　趣旨・内容

5. 2. 1　趣旨

第 75 条は、免許試験の実施方法、免許試験の一部免除などの事項を定めている。

5. 2. 2　内容

免許試験は、厚生労働省令（安衛則第 69 条）で定める 18 種の区分ごとに学科試験・実技試験又はそのいずれかによって都道府県労働局長が行うこととされ、実際には第 75 条の 2（指定試験機関の指定）の規定に基づき、指定試験機関である公益財団法人安全衛生技術試験協会が都道府県労働局長の行う事務試験を実施している（同協会は、法第 82 条に基づく労働安全コンサルタント試験、第 83 条に基づく労働衛生コンサルタント試験、作業環境測定法第 5 条に基づく作業環境測定士試験の指定試験機関として試験事務も行っている。）[56]。

第 75 条第 1 項中「厚生労働省令で定める区分」とは、①第 1 種衛生管理者免許試験、②第 2 種衛生管理者免許試験、③高圧室内作業主任者免許試験、④ガス溶接作業主任者免

許試験、⑤林業架線作業主任者免許試験、⑥特級ボイラー技士免許試験、⑦1 級ボイラー技士免許試験、⑧2 級ボイラー技士免許試験、⑨エツクス線作業主任者免許試験、⑩ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許試験、⑪発破技士免許試験、⑫揚貨装置運転士免許試験、⑬特別ボイラー溶接士免許試験、⑭普通ボイラー溶接士免許試験、⑮ボイラー整備士免許試験、⑯クレーン・デリック運転士免許試験、⑰移動式クレーン運転士免許試験、⑱潜水士免許試験の 18 種の免許試験の区分を指す（安衛則第 69 条）。なお、衛生工学衛生管理者免許及び特定第 1 種圧力容器取扱作業主任者免許に関しては免許試験は存在せず、決められた資格に基づき取得するものとされている[57]。

第 75 条第 3 項では、省令による定めを前提に試験免除の要件を定めており、登録教習機関が行う一定の教習を修了した者で、修了日から 1 年以内のものや、厚生労働省令が定める一定の資格の保有者について試験を免除することとしており、安衛則第 70 条が定める別表第 5 により、前者（試験免除の対象となる教習修了者となる）には、クレーン運転実技教習、移動式クレーン運転実技教習、揚貨装置運転実技教習及びデリック運転実技教習が該当する[58]。

第 75 条第 5 項中「厚生労働省令で定める事項」とは、安衛則、ボイラー則、クレーン則、高圧則、電離則が定める免許試験の区分ごとの受験資格、試験科目、試験免除資格、免除試験科目、受験手続などである[59]。

〔免許試験の種類〕

免許試験の種類ごとの受験資格及び試験科目は参考 3 の通りである（法第 75 条第 1 項・第 2 項、安衛則第 70 条・別表第 5）。

5. 2. 3　関連規定

1）第 1 項の厚生労働省令で定める免許試験の区分関係

安衛則第 69 条（第 1 種衛生管理者免許試験から潜水士免許試験に至る 18 種類の免許試験を列挙）

2）第 3 項の厚生労働省令で定める（免許試験免除の要件となる）資格関係

安衛則第 70 条（免許試験の試験区分に関する第 69 条で列挙された 18 種類の免許試験のうち、第 1 種衛生管理者、第 2 種衛生管理者、ガス溶接作業主任者、林業架線作業主任者、発破技師、揚貨装置運転士の免許試験の受験資格、試験科目、科目免除の対象者と対象科目につき、別表第 5 で定めることを規定）・別表第 5（第 70 条を受けた具体的な定め）

ボイラー則第 102 条の 2（特級ボイラー技士免許試験につき、第 102 条所定の試験科目（第一号：ボイラーの構造、第二号、ボイラーの取扱い、第三号：燃料及び燃焼、第四号：関係法令）の一部で合格点を得た者につき、当該科目を免除できること）、第 111 条（免許試験の区分（現在のところ、特別ボイラー溶接士、普通ボイラー溶接士）に応じた

試験科目の免除）、第 117 条（ボイラー技士等について、第 116 条所定の学科試験科目（第一号：ボイラー及び第 1 種圧力容器、第二号：同じくその整備作業、第三号：同じくその整備作業に使う器材、薬品等、第四号：関係法令）を免除できること）

クレーン則第 227 条（一定の実技教習受講者や実務経験者、最近の学科試験合格者等についてのクレーン・デリック運転士免許試験の学科・実技試験の全部／一部の免除）、第 233 条（一定の実技教習受講者や実務経験者、最近の学科試験合格者等についての移動式クレーン運転士免許試験の学科・実技試験の全部／一部の免除）

電離則第 51 条（関連法規に基づく免状を持つ者や、ガンマ線透過写真撮影作業主任者の免許試験合格者につき、一定の試験科目を免除すること）、第 52 条の 4 の 4（エックス線作業主任者の免許試験合格者につき、第 52 条の 4 の 3 所定のガンマ線透過写真撮影作業主任者の学科試験科目（第一号：撮影作業、第二号：照射装置、第三号：生体影響、第四号：関係法令）のうちの一部（生体影響）を免除すること）

3）第 5 項（免許試験に関する必要事項につき省令で定める旨の規定）関係

安衛則第 70 条（免許試験の区分に関する第 69 条で列挙された 18 種類の免許試験のうち、第 1 種衛生管理者、第 2 種衛生管理者、ガス溶接作業主任者、林業架線作業主任者、発破技師、揚貨装置運転士の免許試験の受験資格、試験科目、科目免除の対象者と対象科目につき、別表第 5 で定めることを規定）・別表第 5（第 70 条を受けた具体的な定め）

ボイラー則第 101 条（免許試験の受験資格：特級ボイラー技士の場合、1 級ボイラー技士免許を受けた者、大学や高専でボイラー関係講座等を履修して卒業し、2 年以上実地修習した者等。1 級ボイラー技士の場合、2 級ボイラー技士免許を受けた者、大学、高専、中学高校でボイラー関係講座等を履修して卒業し、1 年以上実地修習した者等）、第 102 条（免許試験の学科試験科目（第一号：ボイラーの構造、第二号、ボイラーの取扱い、第三号：燃料及び燃焼、第四号：関係法令））、第 102 条の 2（特級ボイラー技士免許試験につき、第 102 条所定の試験科目の一部で合格点を得た者につき、当該科目を免除できること）、第 103 条（特別、1 級、2 級ボイラー技士免許試験の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）、

第 109 条（特別ボイラー溶接士免許試験の受験資格：普通ボイラー溶接士免許取得後 1 年以上の実務経験、普通ボイラー溶接士免許試験の受験資格：1 年以上の実務経験）、第 110 条（特別ボイラー溶接士及び普通ボイラー溶接士免許試験の試験方法（学科試験合格者のみに実技試験を行うこと等）、学科試験科目（第一号：構造、材料、第二号：工作・修繕方法、第三号：溶接施工方法の概要、第四号：溶接棒と溶接部の性質、第五号：溶接部の検査方法の概要等）等）、第 112 条（特別、普通ボイラー溶接士免許試験の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）、

第 116 条（ボイラー整備士免許試験の試験方法（学科試験）、学科試験科目（第一号：ボイラー及び第 1 種圧力容器、第二号：同じくその整備作業、第三号：同じくその整備作

業に使う器材、薬品等、第四号：関係法令））、第 118 条（ボイラー整備士免許試験の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）

クレーン則第 226 条（クレーン・デリック運転士免許試験の方法（学科試験と実技試験）と試験科目（学科試験について、第一号：クレーンとデリック、第二号：原動機と電気、第三号：力学、第四号：関係法令。実技試験について、第一号：運転、第二号：運転のための合図））、第 228 条（クレーン・デリック運転士免許試験の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）、第 232 条（移動式クレーン運転士免許試験の方法（学科試験と実技試験）と試験科目（学科試験について、第一号：移動式クレーン、第二号：原動機と電気、第三号：力学、第四号：関係法令。実技試験について、第一号：運転、第二号：運転のための合図）、第 234 条（移動式クレーン運転士免許試験の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）

高圧則第 50 条（高圧室内作業主任者免許試験の試験方法（学科試験）、学科試験科目（第一号：圧気工法、第二号：送気及び排気、第三号：高気圧障害、第四号：関係法令））、第 51 条（高圧室内作業主任者免許試験の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）、

第 54 条（潜水士免許試験の試験方法（学科試験）、学科試験科目（第一号：潜水業務、第二号：送気、潜降及び浮上、第三号：高気圧障害、第四号：関係法令））、第 55 条（潜水士免許試験の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）

電離則第 50 条（エックス線作業主任者免許試験の試験方法（学科試験）、学科試験科目（第一号：管理、第二号：測定、第三号：生体影響、第四号：関係法令））、第 52 条（エックス線作業主任者免許試験の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）

第 52 条の 4 の 2（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許の欠格事由：満 18 歳未満）、第 52 条の 4 の 3（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許試験の試験方法（学科試験）、学科試験科目（第一号：撮影作業、第二号：照射装置、第三号：生体影響、第四号：関係法令））、第 52 条の 4 の 5（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許試験の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）

4）免許試験の手数料関係

法 112 条第 1 項第十一号（免許試験を受けようとする者は、国等に手数料を支払うべきこと）、安衛法関係手数料令第 6 条第一号～第四号（法第 112 条第 1 項第十一号に基づき支払うべき手数料の額）

5）受験手続関係

安衛則第 71 条（免許試験の申請手続は所定の免許試験受験申請書によるべきこと）・第 72 条（法第 69 条所定の免許試験のうち所定の 6 種の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）

6）教習関係

安衛則第 74 条（揚貨装置運転実技教習の科目（第一号：基本運転、第二号：応用運転、第三号：合図の基本作業））、第 75 条（教習受講の申請手続は所定の申請書によるべきこと）、第 77 条（揚貨装置運転実技教習の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）、クレーン則第 240 条（クレーン運転実技教習の科目（第一号：基本運転、第二号：応用運転、第三号：合図の基本作業））、第 243 条（クレーン運転実技教習及び移動式クレーン運転実技教習の実施に関する細目の決定の厚生労働大臣への委任）、揚貨装置運天実技教習・クレーン運転実技教習及び移動式クレーン運転実技教習規程

6　第 75 条の 2

6．1　条文

（指定試験機関の指定）
第 75 条の 2　厚生労働大臣は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の指定する者（以下「指定試験機関」という。）に前条第 1 項の規定により都道府県労働局長が行う免許試験の実施に関する事務（以下「試験事務」という。）の全部又は一部を行わせることができる。
2　前項の規定による指定（以下第 75 条の 12 までにおいて「指定」という。）は、試験事務を行おうとする者の申請により行う。
3　都道府県労働局長は、第 1 項の規定により指定試験機関が試験事務の全部又は一部を行うこととされたときは、当該試験事務の全部又は一部を行わないものとする。

6．2　趣旨・内容

6．2．1　趣旨

本条は、都道府県労働局長が行う試験事務の全部又は一部を、試験事務を行おうとする者の申請により、指定試験機関に指定して行わせることができる旨を規定している。

免許試験は 18 種類で行われており、これらの免許試験の業務は膨大であるため、都道府県労働局の他の業務に支障を生じさせ、他方、試験場の確保が困難なことから試験の実施回数が制限されるなど受験者に多くの不便をかける問題が生じていた。

そこで、昭和 52 年の法改正で、指定試験機関を指定し、常時試験を実施し得る体制を整備することによって、受験者の不便の解消と行政事務の効率化を図ることとしたものである。

6．2．2　内容

〔指定試験機関〕

労働安全衛生法に基づく免許試験に関する業務は膨大であるため、1977（昭和 52）年の法改正により、都道府県労働局長の行う免許試験を厚生労働大臣が指定する指定試験機関（全国で 1 つに限る）に行わせることができる制度を設け、常時試験を実施できる体制

を整備し、受験者の利便性の向上と行政事務の効率化（都道府県労働局の負担の軽減）を目指した[60]。

今日、指定試験機関として公益財団法人安全衛生技術試験協会が指定されており、都道府県労働局長が行う試験事務を実施している[61]。

同協会は、昭和 52 年の法改正で、安衛法第 75 条の 2 以降が追加され、昭和 53 年 4 月 1 日、（財）作業環境測定士試験協会が改組・名称変更されて、労働安全衛生法免許試験指定試験機関の指定を受けた。昭和 53 年 10 月に開所した近畿安全衛生技術センターで免許試験を開始し、その後、次のとおり各地の安全衛生技術センターを開所し、試験事務を開始した。

・北海道安全衛生技術センター（北海道恵庭市、昭和 62 年 11 月開所）
・東北安全衛生技術センター（宮城県岩沼市、昭和 61 年 12 月開所）
・関東安全衛生技術センター（千葉県市原市、昭和 54 年 4 月開所）
・中部安全衛生技術センター（愛知県東海市、昭和 59 年 11 月）
・近畿安全衛生技術センター（兵庫県加古川市、昭和 53 年 11 月）
・中国四国安全衛生技術センター（広島県福山市、昭和 61 年 3 月）
・九州安全衛生技術センター（福岡県久留米市、昭和 54 年 4 月開所）

これらのセンターは、受験者の利便を考慮し、都道府県単位に出張試験も実施している。

なお、同協会は、昭和 51 年 4 月、作業環境測定士試験指定試験機関の指定を受け測定士試験を実施するとともに、平成 12 年 4 月、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント試験指定試験機関の指定を受け、これらの試験も実施している。

参考 1 に「表 1　労働安全衛生法に基づく免許試験実施状況（令和 2 年度）（公財）安全衛生技術試験協会」を示した。

令和 2 年度における安衛法関係免許試験受験者 12 万 577 人のうち過半数の 6 万 5377 人が衛生管理者試験に挑戦した。業種に関わらず常時 50 人以上の従業員が従事する事業場では、衛生管理者を 1 人以上置くことが義務付けられていることからこれを満たすため、また、総務・労務などのスペシャリストとして昇進・昇給、キャリアアップを目指す人の人気の資格となっている。

〔試験事務の範囲〕

厚生労働大臣は、指定試験機関に試験事務を行わせようとするときは、指定試験機関に行わせる試験事務の範囲を定めるものとされている（登録省令第 19 条の 25）。

指定試験機関に行わせる試験事務の範囲とは、労働安全衛生規則第 69 条で定められた免許試験の区分について、試験日時及び試験場の公示、受験申請書の受理、試験問題の作成、試験の実施、合否の決定及び合否の通知の事務である[62]。

〔指定の申請〕

指定試験機関としての指定を受けようとする者は、①～③の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない（登録省令第 19 条の 26 第 1 項）。

①名称及び住所
②試験事務を行おうとする事務所の名称及び所在地
③試験事務を開始しようとする年月日

〔申請書に添える書面〕

また、申請書には、①～④に掲げる書面を添えなければならない（登録省令第 19 条の 26 第 2 項）。

①定数及び登記事項証明書
②申請の日を含む事業年度の全事業年度における財産目録及び賃貸借対照表
③申請の日を含む事業年度及び事業年度における事業計画書及び収支予算書
④役員の氏名及び略歴を記載した書面

6．2．3　関連規定

登録省令第三章の四（厚労大臣は指定試験機関に行わせる試験事務の範囲を定めるべきこと、指定を受けようとする者は、所定事項を記載した申請書を提出すべきこと、指定機関が住所や事務所名称等を変更ないし新設・廃止しようとする場合には届出書を提出すべきこと、同じく役員の選任／解任の認可を受けようとする場合には所定の申請書を提出すべきこと、免許試験員の要件、免許試験員の選任／解任につき理由を添えて届け出るべきこと、作成した試験事務規程の認可は、それを添えて書面により申請すべきこと、試験事務規程の必要記載事項、試験事務規程の変更の認可は、理由等を記載した書面により申請すべきこと、指定試験機関は、免許試験実施後、遅滞なく、受験申請者数、合格者数等を含む結果報告を行うべきこと、指定試験機関は、合格者氏名等の情報を記載した帳簿を作成し、保存すべきこと、指定試験機関が休廃止の許可を受けようとする場合、所要の事項（休廃止の年月日、休止の場合の期間、休廃止の理由等）を記した申請書を提出すべきこと、指定試験機関は、指定を取り消された場合、試験事務につき許可を受けて休廃止する場合には、都道府県労働局長に所定の事務や書類等を引き継ぐべきこと、行政が試験機関の指定、休廃止の許可等、この章に定める行政処分を行った場合には官報で告示すべきこと）

法第 112 条第 1 項（資格試験の受験者、登録更新者等による政令所定の手数料の納付義務）

手数料令第 1 条第 1 項（法第 112 条第 1 項から定めを委任された手数料の金額）

7　第 75 条の 3・第 75 条の 4・第 75 条の 5

7．1　条文

（指定の基準）
第七十五条の三　厚生労働大臣は、他に指定を受けた者がなく、かつ、前条第二項の申請が次の各号に適合していると認めるときでなければ、指定をしてはならない。
一　職員、設備、試験事務の実施の方法その他の事項についての試験事務の実施に関す

る計画が、試験事務の適正かつ確実な実施に適合したものであること。
二　経理的及び技術的な基礎が、前号の試験事務の実施に関する計画の適正かつ確実な実施に足るものであること。
２　厚生労働大臣は、前条第二項の申請が次の各号のいずれかに該当するときは、指定をしてはならない。
一　申請者が、一般社団法人又は一般財団法人以外の者であること。
二　申請者が行う試験事務以外の業務により申請者が試験事務を公正に実施することができないおそれがあること。
三　申請者がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反して、刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者であること。
四　申請者が第七十五条の十一第一項の規定により指定を取り消され、その取消しの日から起算して二年を経過しない者であること。
五　申請者の役員のうちに、第三号に該当する者があること。
六　申請者の役員のうちに、次条第二項の規定による命令により解任され、その解任の日から起算して二年を経過しない者があること。

（役員の選任及び解任）
第七十五条の四　試験事務に従事する指定試験機関の役員の選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。
２　厚生労働大臣は、指定試験機関の役員が、この法律（これに基づく命令又は処分を含む。）若しくは第七十五条の六第一項に規定する試験事務規程に違反する行為をしたとき、又は試験事務に関し著しく不適当な行為をしたときは、指定試験機関に対し、当該役員を解任すべきことを命ずることができる。

（免許試験員）
第七十五条の五　指定試験機関は、試験事務を行う場合において、免許を受ける者として必要な知識及び能力を有するかどうかの判定に関する事務については、免許試験員に行わせなければならない。
２　指定試験機関は、免許試験員を選任しようとするときは、厚生労働省令で定める要件を備える者のうちから選任しなければならない。
３　指定試験機関は、免許試験員を選任したときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。免許試験員に変更があつたときも、同様とする。
４　厚生労働大臣は、免許試験員が、この法律（これに基づく命令又は処分を含む。）若しくは次条第一項に規定する試験事務規程に違反する行為をしたとき、又は試験事務に関し著しく不適当な行為をしたときは、指定試験機関に対し、当該免許試験員の解任を命ずることができる。

7．2　趣旨・内容

7．2．1　趣旨

第 75 条の 3 は、指定試験機関の基準（試験事務を実施する能力）を規定する。また、第 75 条の 4 は指定試験機関の役員の選任と解任について、第 75 条の 5 は免許試験員について所要の事項を定めている。

7．2．2　内容

〔指定の基準〕

国に代わり試験事務を行う指定試験機関には、社会的信頼性や技術的な基盤などを備えるだけでなく、試験の実施に際しては高度な公正・中立性・斉一性を保つことが求められる[63]。第 75 条の 3 は、このような観点に基づいて指定試験機関の指定基準を定めている（現在、指定試験機関として公益財団法人安全衛生技術試験協会が指定されている）[64]。具体的には、指定試験機関は、職員、設備、試験事務の実施の方法、加えて経理的及び技術的な基礎が、試験事務の実施に関する計画の適正かつ確実な実施に足るものであること等を規定している。これらが、安定的に公共的な業務を遂行していく上での要素と考えられたということである。

〔役員の選任及び解任〕

第 75 条の 4 は、指定試験機関の役員の選任・解任に関しては、厚生労働大臣の許可を受けなければ効力を生じないこととし、指定試験機関の役員としての適格性を確認すること定めている[65]。また、厚生労働大臣は、指定試験機関の役員に不正な行為があった場合には、指定試験機関に対しその役員の解任を命ずることができる。

指定試験機関は、役員の選任及び解任について、厚生労働大臣の認可を受けようとするときは、次の①～②の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない（登録省令第 19 条の 28）。

①選任又は解任に係る役員の氏名及び略歴

②選任又は解任の理由

〔免許試験員〕

第 75 条の 5 では、免許試験を受験する者の知識・能力の判定に関する事務（試験の合否に関する事務）に関し、試験の適正な水準を確保するために一定の要件を備えた免許試験員に行わせなければならないことを定めている。免許試験員に求められる要件は、免許試験の種類に応じて厚生労働省令が規定している（登録省令第 19 条の 29 及び別表）（参考 5・表 3 参照）。

指定試験機関は、免許試験員を選任又は変更した場合は、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。また、厚生労働大臣は、免許試験員が不正な行為を行った場合、指定試験機関に対しその免許試験員の解任を命ずることができる。

7．2．3　関連規定

登録省令第 19 条の 26 から 30（試験機関の指定を受けようとする者は、所定事項を記載した申請書を提出すべきこと、指定機関が住所や事務所名称等を変更ないし新設・廃止しようとする場合には届出書を提出すべきこと、同じく役員の選任／解任の認可を受けようとする場合には所定の申請書を提出すべきこと、免許試験員の要件の定め、免許試験員の選任／解任につき、理由を添えて届け出るべきこと）

8　第 75 条の 6

8．1　条文

（試験事務規程）
第七十五条の六　指定試験機関は、試験事務の開始前に、試験事務の実施に関する規程（以下この条及び第七十五条の十一第二項第四号において「試験事務規程」という。）を定め、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。
２　試験事務規程で定めるべき事項は、厚生労働省令で定める。
３　厚生労働大臣は、第一項の認可をした試験事務規程が試験事務の適正かつ確実な実施上不適当となつたと認めるときは、指定試験機関に対し、これを変更すべきことを命ずることができる。

8．2　趣旨・内容

8．2．1　趣旨

第 75 条の 6 は、指定試験機関の試験事務規程について定めている。

8．2．2　内容

試験事務は公正・的確に実施される必要があるため、指定試験機関は試験事務規程を定め、試験事務規程を制定又は変更する場合には厚生労働大臣の認可を受ける必要がある[66]。また、適正かつ確実な試験事務を実施するために試験事務規程が不適当となった場合には、厚生労働大臣はその変更を命ずることができる[67]。

試験事務規程で定めるべき事項（絶対的必要記載事項）としては、次の①～⑥が挙げられる（登録省令第 19 条の 32）。

①免許試験の実施の方法に関する事項
②手数料の収納の方法に関する事項
③合格の通知に関する事項
④試験事務に関して知り得た秘密の保持に間する事項
⑤試験事務に関する帳簿及び書類の保管に関する事項
⑥その他試験事務の実施に関し必要な事項

8．2．3　関連規定

登録省令第 19 条の 31～第 19 条の 33（作成した試験事務規程の認可は、それを添えて書面により申請すべきこと、試験事務規程の必要記載事項、試験事務規程の変更の認可は、理由等を記載した書面により申請すべきこと）

手数料令第 7 条（手数料の納付は、国に納付するものは、申請書等に相当額の収入印紙を貼り、指定試験機関等に納付するものは、法定の登録事務の実施に関する規程の定めにより納付すべきこと）

9　第 75 条の 7

9．1　条文

（事業計画の認可等）
第七十五条の七　指定試験機関は、毎事業年度、事業計画及び収支予算を作成し、当該事業年度の開始前に（指定を受けた日の属する事業年度にあつては、その指定を受けた後遅滞なく）、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。
２　指定試験機関は、毎事業年度の経過後三月以内に、その事業年度の事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

9．2　趣旨・内容

9．2．1　趣旨

第 75 条の 7 は、指定試験機関が作成する事業計画の認可などに関する規定である。

9．2．2　内容

本条は、指定試験機関における適正な業務運営を確保するため、指定試験機関には事業年度ごとに事業計画及び収支予算の作成及び厚生労働大臣の認可を受けることを義務付けているほか、指定試験機関が認可を受けた事業計画及び収支予算を作成・変更する際にも厚生労働大臣の認可を受けることを求めている。

また、指定試験機関に、事業年度終了後に事業報告書、収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出するよう求めている。

安衛則、登録省令に、事業計画、事業報告のための提出書類の内容について具体的な規定はないが、公益社団法人および公益財団法人の認定等に関する法律（認定法）に、以下のような定めがある。すなわち、「公益法人は、毎事業年度の開始の日の前日までに、当該年度の事業計画書、収支予算書及び資金調達及び設備投資の見込みを記載した書類（事業計画書等）を作成し、当該事業年度の末日までの間、事業計画書等を事務所に備え付けなければならない」（認定法第 21 条第 1 項）、と。

また、公益社団法人や公益財団法人も殆どの定めの適用を受ける一般社団法人および一般財団法人に関する法律（法人法）には [2]、計算書類等（貸借対照表及び損益計算書、事業報告並びにこれらの付属明細書（監査報告又は会計監査報告を含む））のほか、毎事業年度経過後 3 カ月以内に、財産目録、役員名簿、役員等の報酬等の支給基準を記載した書類、キャッシュ・フロー計算書、運営組織及び事業活動の状況及びこれらに関する数値のうち重要なものを記載した書類を作成し、これらの書類を 5 年間事務所に備え付けておく必要がある旨定められている（認定法第 21 条第 2 項）。

[2] もとより、法第 75 条の 3 第 2 項第 1 号は、一般社団法人または一般財団法人であることを指定試験機関の要件としている。公益社団法人または公益財団法人は、公益目的事業を行うものとして行政庁から認可を受けたものである（認定法第 2 条、第 4 条）。

よって、指定試験機関であり、公益財団法人である安全衛生技術試験協会が作成する事業計画は、認定法に準じたものでなければならず、事業報告は、法人法に準じたものでなければならない。指定試験機関である以上、試験の種類別の実施日、実施場所が事業計画の中心であることはいうまでもない。

10　第 75 条の 8

10．1　条文

（秘密保持義務等）
第 75 条の 8　指定試験機関の役員若しくは職員（免許試験員を含む。）又はこれらの職にあつた者は、試験事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
２　試験事務に従事する指定試験機関の役員及び職員（免許試験員を含む。）は、刑法（明治 40 年法律第 45 号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

10．2　趣旨・内容

10．2．1　趣旨

第 75 条の 8 は、指定試験機関の役職員等の守秘義務について規定している。

10．2．2　内容

指定試験機関の役職員等（元役職員を含む）は、試験事務の実施に関し秘密を知り得る立場にあるので、本条第 1 項では、試験事務の実施に関し知り得た秘密を漏らしてはならないこととされ、守秘義務が課せられている[68]。

また、試験事務の公正な遂行を図るため、刑法その他の罰則の適用に関しては、法令により指定試験機関の役職員につき、ある場合には、必要な保護を加え、ある場合には特定の義務を科す必要があるので、公務に従事する職員とみなし、必要な保護や特定の義務を課している[69]。

先ず、第 75 条の 8 第 1 項の規定に違反して指定試験機関の役職員等（元役職員を含む）が知り得た秘密を漏らした場合には、安衛法により、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 117 条）。

また、第 2 項により指定試験機関の役職員はみなし公務員とされ、国家公務員法に基づく秘密を守る義務が適用される。よって、「職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。」とする国家公務員法第 100 条が適用され、これに違反した場合、同法第 109 条により、1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる。

10．2．3　関連規定

法第 117 条（指定試験機関の役員や免許試験員を含む職員及びその退職者の守秘義務を定めた第 75 条の 8 第 1 項〔第 83 条の 3〈指定コンサルタント試験機関及びコンサルタン

ト試験事務におけるコンサルタント試験員への準用〉及び第 85 条の 3〈指定登録機関によるコンサルタントの登録事務における職員への準用〉で準用する場合も含む〕違反：1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金）、

第 122 条（第 117 条等に関する両罰規定）。

なお、現在、指定コンサルタント試験機関も安全衛生技術試験協会である。

11　第 75 条の 9・第 75 条の 10・第 75 条の 11・第 75 条の 12

11．1　条文

（監督命令）
第七十五条の九　厚生労働大臣は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、指定試験機関に対し、試験事務に関し監督上必要な命令をすることができる。

（試験事務の休廃止）
第七十五条の十　指定試験機関は、厚生労働大臣の許可を受けなければ、試験事務の全部又は一部を休止し、又は廃止してはならない。

（指定の取消し等）
第七十五条の十一　厚生労働大臣は、指定試験機関が第七十五条の三第二項第三号又は第五号（＊申請者又は申請者の役員が本法違反の犯罪を犯し、刑の執行から 2 年経過していない場合の欠格）に該当するに至つたときは、その指定を取り消さなければならない。
2　厚生労働大臣は、指定試験機関が次の各号のいずれかに該当するに至つたときは、その指定を取り消し、又は期間を定めて試験事務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。
一　第七十五条の三第二項第六号（＊申請者の役員による本法違反または試験事務規程違反等の不正行為があって解任されてから 2 年を経過しない場合の欠格）に該当するとき。
二　第七十五条の四第二項（＊指定試験機関の役員による本法違反または試験事務規程違反等の不正行為があった場合の大臣による解任命令）、第七十五条の五第四項（＊指定試験機関の免許試験員による本法違反または試験事務規程違反等の不正行為があった場合の大臣による解任命令）、第七十五条の六第三項（＊試験事務規程が不適当となった場合の大臣による変更命令）又は第七十五条の九（＊大臣による試験事務に関する監督上の命令）の規定による命令に違反したとき。
三　第七十五条の五第一項から第三項まで（＊判定事務に際しての免許試験員の選任、選任に際しての省令所定要件の遵守、選任・変更時の大臣への届出）、第七十五条の七（＊事業計画と収支予算の作成と大臣の認可等）又は前条の規定（＊試験事務の休廃止に際しての大臣の許可）に違反したとき。
四　第七十五条の六第一項（＊試験事務規程の策定と大臣の認可等）の規定により認可を受けた試験事務規程によらないで試験事務を行つたとき。
五　第百十条第一項（＊許可、免許等についての条件の設定）の条件に違反したとき。

（都道府県労働局長による免許試験の実施）
第七十五条の十二　都道府県労働局長は、指定試験機関が第七十五条の十の規定による厚生労働大臣の許可を受けて試験事務の全部若しくは一部を休止したとき、前条第二項の規定により厚生労働大臣が指定試験機関に対し試験事務の全部若しくは一部の停止を

命じたとき、又は指定試験機関が天災その他の事由により試験事務の全部若しくは一部を実施することが困難となつた場合において必要があると認めるときは、当該試験事務の全部若しくは一部を自ら行うものとする。
２　都道府県労働局長が前項の規定により試験事務を自ら行う場合、指定試験機関が第七十五条の十の規定による厚生労働大臣の許可を受けて試験事務の全部若しくは一部を廃止する場合、又は前条の規定により厚生労働大臣が指定試験機関の指定を取り消した場合における試験事務の引継ぎその他の必要な事項については、厚生労働省令で定める。

11．2　趣旨・内容

11．2．1　趣旨

第 75 条の 9 は指定試験機関に対する監督命令について、第 75 条の 10 は試験事務の休廃止について、第 75 条の 11 は指定試験機関の指定の取消し等について、第 75 条の 12 は指定試験機関が実施する試験事務の休止等の場合における都道府県労働局長による免許試験の実施等をそれぞれ規定している。

11．2．2　内容

〔監督命令〕

指定試験機関は、法第 75 条の 5 に基づく免許試験員を配置し、法第 75 条の 6 に基づく事務規程を作成してこれに基づき試験事務を実施する。また、試験の実施結果等については、登録省令第 19 条の 34、第 19 条の 35 に基づき、結果報告、帳簿の作成保存が義務付けられている。

第 75 条の 9 は、試験事務の適正かつ公正な実施を図るため、指定試験機関に対して厚生労働大臣がいつでも監督上必要な命令をすることができることを規定している [70]。これにより、試験を実施する事務所を管轄する都道府県労働局長は、試験が適正に行われているか監督し、必要な命令をすることができる。

〔試験事務の休廃止〕

第 75 条の 10 は、指定試験機関が試験事務を休廃止しようとする場合には、厚生労働大臣の許可を受けなければならないことを定めている。

免許試験は一定の業務などに就くための資格を付与するために行われる、労働安全衛生法の施行上重要な制度であり、免許試験制度の適正な運用を図るため、指定試験機関が試験事務を休廃止する場合には、厚生労働大臣の許可を受けなければならないこととしている [71]。

指定試験機関が休廃止の許可を受けようとする場合には、次の①～④の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない（登録省令第 19 条の 36）。

①休止し、又は廃止しようとする試験事務の範囲
②試験事務の全部又は一部を休止し、又は廃止しようとする年月日
③試験事務の全部又は一部を休止しようとする場合にあっては、その期間

⑤ 試験事務の全部又は一部を休止し、又は廃止しようとする理由

また、指定試験機関の役職員が、第 75 条の 10 の規定に違反し、厚生労働大臣の許可を受けないで試験事務の業務の全部を廃止した場合には、50 万円以下の罰金に処せられる（法第 121 条第二号）[72]。

〔指定の取消し等〕

第 75 条の 11 では、指定試験機関の指定の取消しに関し、必要的取消し事由と任意的取消し事由を定め、併せて試験事務の全部又は一部の停止命令を規定している[73]。

指定試験機関としての指定を受けた後、指定試験機関又はその役員が安衛法令の規定に違反して刑に処せられた場合、その執行を終わり又は執行を受けることがなくなった日から 2 年を経過しない場合、厚生労働大臣は、指定試験機関としての指定を取り消さなければならない。このような場合には、もはや指定試験機関としての公正な運営が期待できないので、必ず指定を取り消すこととしたものである。

また、次の①～⑤の場合には、厚生労働大臣はその裁量により、指定試験機関としての指定を取消し、又は期間を定めて試験事務の全部又は一部の停止を命ずることができる[74]。

①申請者の役員の中に解任命令により解任され、その日から二年を経過しない者がいる場合

②役員の解任命令、免許試験員の解任命令、試験事務規程の変更命令又は監督命令に違反した場合

③免許試験員に関する規定（判定事務に際しての免許試験員の選任、選任に際しての省令所定要件の遵守、選任・変更時の大臣への届出）、事業計画及び収支予算の大臣による認可等の規定又は試験事務の休廃止に際して大臣の許可を要する旨の規定に違反した場合

④認可を受けた試験事務規程によらないで試験事務を行った場合

⑤指定や許可に厚生労働大臣による付された条件がある場合でその条件に違反した場合

なお、指定試験機関の役職員が、第 75 条の 11 第 2 項に規定する業務の停止の命令（＊所定事項を充たした場合の裁量による指定取り消し又は業務停止命令）に違反した場合には、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条）[75]。

〔都道府県労働局長による免許試験の実施〕

第 75 条の 12 は、都道府県労働局長が自ら試験事務を実施する場合を規定している。

都道府県労働局長は、次の①～③の場合には、試験事務の全部又は一部を行わなければならない[76]。

①指定試験機関が厚生労働大臣の許可を受けて試験事務の全部又は一部を休止した場合

②厚生労働大臣が指定試験機関に対し試験事務の全部又は一部の停止を命じた場合

③指定試験機関が天災等により試験事務の全部又は一部を実施することが困難な場合で、必要があると認める場合

また、都道府県労働局長が試験事務を引き継ぐ場合、指定試験機関は次の①～②の事項を行わなければならない（登録省令第 19 条の 37）。

①試験事務を行った事務所ごとに、事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に試験事務並びに試験事務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと

②その他試験事務を行った事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が必要と認める事項

11．2．3　関連規定

＜第 75 条の 10 関係（試験事務の休廃止の許可制）＞

登録省令第 19 条の 36（指定試験機関が休廃止の許可を受けようとする場合、所要の事項（休廃止の年月日、休止の場合の期間、休廃止の理由等）を記した申請書を提出すべきこと、）、第 19 条の 38（行政が試験機関の指定、休廃止の許可等、第三章の四に定める行政処分を行った場合には官報で告示すべきこと）

＜第 75 条の 11 関係（必要的指定取り消し及び裁量的指定取り消し）＞

登録省令第 19 条の 38（行政が試験機関の指定、休廃止の許可等、第三章の四に定める行政処分を行った場合には官報で告示すべきこと）

＜第 75 条の 12 関係（都道府県労働局長による試験実施）＞

登録省令第 19 条の 37（指定試験機関は、指定を取り消された場合、試験事務につき許可を受けて休廃止する場合には、都道府県労働局長に所定の事務や書類等を引き継ぐべきこと）

登録省令第 19 条の 38（行政が試験機関の指定、休廃止の許可等、第三章の四に定める行政処分を行った場合には官報で告示すべきこと）

12　第 76 条

12．1　条文

（技能講習）

第 76 条　第 14 条又は第 61 条第一項の技能講習（以下「技能講習」という。）は、別表第 18 に掲げる区分ごとに、学科講習又は実技講習によつて行う。

２　技能講習を行なつた者は、当該技能講習を修了した者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、技能講習修了証を交付しなければならない。

３　技能講習の受講資格及び受講手続その他技能講習の実施について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

12．1　趣旨・内容

12．2．1　趣旨

第 76 条は、都道府県労働局長又はその指定する者が行う作業主任者及び就業制限業務に係る技能講習の実施方法、修了証の交付等に関する規定であり[77]、第 72 条の免許と対

を為す。

12．2．2　内容

作業主任者に必要な資格、就業制限業務に必要な資格に係る技能講習は、法別表第 18 に掲げる 37 種の区分ごとに、学科講習・実技講習により行われる[78]。

技能講習の実施に必要な具体的事項に関する定めは省令に委任され、現段階では、安衛則・ボイラー則・クレーン則・有機則・鉛則・四アルキル鉛則・特化則・酸欠則・石綿則と各規則に基づく技能講習規程に定められている[79]。

就業制限業務は、法第 61 条の委任を受けて施行令第 20 条が 16 種の業務を定め、安衛則第 41 条関係の別表第 3 が、就業可能な資格を列挙している。多くは免許者と技能講習修了者が占め、作業主任者資格では、ガス溶接作業主任者免許を受けた者に限られている。就業制限は、比較的高いリスクレベルの業務にかけられており、特別教育（法第 59 条第 3 項）の修了者の就業は認められていない。

他方、作業主任者については、法第 14 条の委任を受けて施行令第 6 条が選任すべき 31 業務を列挙し、このうち、

①高圧室内作業（高圧室内作業主任者免許）、

②アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置を用いて行なう金属の溶接、溶断又は加熱の作業（ガス溶接作業主任者免許）、

③機械集材装置若しくは運材索道の組立て、解体等の作業（林業架線作業主任者免許）、

④電熱面積が大きいボイラーの取扱作業等（特級・1 級・2 級ボイラー技士免許）、

⑤放射線業務に係る作業（エックス線作業主任者免許）、

⑥ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真撮影作業（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許）、

の 6 業務には免許が求められ、その他は技能講習で足りる（：作業主任者資格を得られる）とされている。つまり、作業主任者になるには、免許の取得か技能講習の修了のいずれかが求められる。

内容の類似する免許や技能講習を既に修得している場合に講習の一部が免除されることがあり、所要日数は 1～4 日程度とさまざまである。誰でも受講できるものと、一定の資格を要するものとがあり、また、地域の人口や業務需要の多寡により講習の実施頻度は異なる。

以前は安衛則別表第 6 で規定するものと個別の規則等で直接規定するものに分かれていたが、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律（平成 15 年法律第 102 号）により、技能講習の名称は、労働安全衛生法別表第 18、受講資格は同別表第 20 で定められることとなった。

講習科目と受講資格については、なお従前の規則条項の定めが残っているが、別表第 20 に講習科目のほぼ全部が掲出されている。

法別表第 18 に基づく技能講習の区分は以下の通りである（法別表第 18）。

1　木材加工用機械作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

2　プレス機械作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

3　乾燥設備作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

4　コンクリート破砕器作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

5　地山の掘削及び土止め支保工作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

6　ずい道等の掘削等作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

7　ずい道等の覆工作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

8　型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

9　足場の組立て等作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

10　建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

11　鋼橋架設等作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

12　コンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

13　コンクリート橋架設等作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

14　採石のための掘削作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

15　はい作業主任者技能講習（高さ 2mを超える積み付け、積み崩し（はいつけ、はい崩し）の作業）（安衛則別表第 6）

16　船内荷役作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

17　木造建築物の組立て等作業主任者技能講習（安衛則別表第 6）

18　化学設備関係第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習（ボイラー及び圧力容器安全規則第 123 条第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習（ボイラー及び圧力容器安全規則第 123 条第 2 項）

20　特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習（特定化学物質障害予防規則第 51 条）

21　鉛作業主任者技能講習（鉛中毒予防規則第 60 条）

22　有機溶剤作業主任者技能講習（有機溶剤中毒予防規則第 37 条）

23　石綿作業主任者技能講習（石綿障害予防規則第 48 条の 2）

24　酸素欠乏危険作業主任者技能講習（酸素欠乏症等防止規則第 26 条）

25　酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習（酸素欠乏症等防止規則第 27 条）

26　床上操作式クレーン運転技能講習（つり上げ荷重 5ｔ以上のもので、走行横行共に荷と共に移動するもの）（クレーン等安全規則第 244 条）

27　小型移動式クレーン運転技能講習（つり上げ荷重 1ｔ以上 5ｔ未満のもの）（クレーン等安全規則第 245 条）

28　ガス溶接技能講習（安衛則別表第 6）

29　フォークリフト運転技能講習（最大荷重 1ｔ以上のもの）（安衛則別表第 6）

30　ショベルローダー等運転技能講習（最大荷重 1ｔ以上のもの）（安衛則別表第 6）

31　車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習（機体重量 3ｔ以上のもの）（安衛則別表第 6）

32　車両系建設機械（解体用）運転技能講習（機体重量 3ｔ以上のもの）（安衛則別表第 6）

33　車両系建設機械（基礎工事用）運転技能講習（機体重量 3ｔ以上のもの）（安衛則別表第 6）

34　不整地運搬車運転技能講習（最大積載量 1ｔ以上のもの）（安衛則別表第 6）

35　高所作業車運転技能講習（作業床の高さが 10m以上のもの）（安衛則別表第 6）

36　玉掛け技能講習（つり上げ荷重等 1ｔ以上のクレーン等に係るワイヤーの掛け外しなどの作業））（クレーン等安全規則第 246 条）

37　ボイラー取扱技能講習（小規模ボイラー）（ボイラー及び圧力容器安全規則第 122 条）

技能講習は、厚生労働省令で定める区分に基づき登録教習機関が行うものであり、区分ごとの受講資格及び講習科目は筆者が整理した参考 5・表 4 の通りである [80]。登録教習機関は、技能講習修了者に対し、技能講習修了証（以下「修了証」という。）を交付しなければならない。

修了証の交付を受けた者が修了証を滅失し、又は損傷したときは、修了証の交付を受けた登録教習機関から修了証の再交付を受けることができる。また、当該登録教習機関が技能講習の業務を廃止した場合等は、厚生労働大臣が指定する技能講習修了証明書発行事務局に申請を行うことにより、技能講習修了証明書（以下「修了証明書」という。）の交付を受けることができる。

修了証、修了証明書ともに法第 61 条第 3 項が当該業務従事時の携帯を求める「資格を証する書面」に該当する。

12．2．3　関連規定

＜（免許取得者か技能講習修了者から）作業主任者を選任すべき業務関係＞

法第 14 条（事業者は、政令所定の危険有害業務につき、免許取得者又は所定の技能講習修了者から、作業区分に応じて作業主任者を選任して作業指揮等を行わせるべきこと）、施行令第 6 条（法第 14 条所定の危険有害業務を 31 種規定）、安衛則第 16 条（法第 14 条所定の作業主任者の選任を別表第 1 所定の作業区分、資格に即して行うべきこととその名称、高圧ガス保安法等一定の法律の適用を受ける第 1 種圧力容器の取扱い作業にかかる例外（ボイラー則に基づき特定第 1 種圧力容器取扱作業主任者免許を受けた者からの第 1 種圧力容器取扱作業主任者の選任を可とする）等）、安衛則別表第 1（施行令第 6 条第一号所定の作業にかかる 32 種の作業主任者について規定）

＜（免許取得者か技能講習修了者以外の者の）就業を制限すべき業務関係＞

法第 61 条（事業者は、政令所定の危険業務について、免許取得者又は登録機関による技能講習修了者以外を就業させてはならないこと、就業者側も資格なくそれらに就業してはならないこと、免許証等の資格証明を携帯すべきこと、職業訓練を受ける労働者の特例）、施行令第 20 条（法第 61 条第 1 項が定める政令所定の業務として発破関連業務に始まる 16 種を列挙）、安衛則第 41 条（法第 61 条第 1 項所定の業務を行い得る者を、別表第 3 が作業区分に応じて定める者とすること）、安衛則別表第 3（安衛則第 41 条を受け、施行令第 20 条各号所定の危険業務ごとに、就業可能な者を規定）

＜手数料関係＞

法第 112 条第 2 項（技能講習の受講希望者は政令所定の手数料を国等に納付すべきこと）、手数料令第 2 条（第 112 条第 1 項第二号所定の手数料額の定め）

＜その他実施上の必要事項＞

安衛則関係：

安衛則第 79 条（技能講習の区分を定めた法別表第 18 のうち所定の技能講習の受講資格及び講習科目を別表第 6 に定めること）、第 80 条（技能講習受講希望者は、所定の申込書を登録教習機関に提出すべきこと）、第 81 条（技能講習修了者には修了証を交付すべきこと）、第 82 条（技能講習修了証を滅失／損傷した場合、所定の申込書を提出して再交付を受けるべきこと等）、第 82 条の 2（都道府県労働局長が技能講習を自ら行う場合における第 80 条から第 82 条の読み替え）、第 83 条（技能講習の実施関連事項に関する決定の厚生労働大臣への委任）、別表 6（法第 79 条を受け、木材加工用機械作業主任者技能講習に始まる 25 種の技能講習を規定）

＊各種技能講習規程（概ね、受講資格（一定の学科や職業訓練を修め、職業経験を積んだ者等）、講師（各講習科目に応じた知識経験を有する者）、講習科目の範囲と時間、受講の一部免除、修了試験（筆記、口述等）等を定めている）

①木材加工用機械作業主任者技能講習規程
②プレス機械作業主任者技能講習規程
③乾燥設備作業主任者技能講習規程
④コンクリート破砕器作業主任者技能講習規程
⑤地山の掘削及び土止め支保工作業主任者技能講習規程
⑥ずい道等の掘削等作業主任者技能講習規程
⑦ずい道等の覆工作業主任者技能講習規程
⑧採石のための掘削作業主任者技能講習規程
⑨はい作業主任者技能講習規程

⑩船内荷役作業主任者技能講習規程
⑪型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習規程
⑫足場の組立て等作業主任者技能講習規程
⑬鉄骨の組立て等作業主任者技能講習規程
⑭鋼橋架設等作業主任者技能講習規程
⑮木造建築物の組立て等作業主任者技能講習規程
⑯コンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習規程
⑰コンクリート橋架設等作業主任者技能講習規程
⑱ガス溶接技能講習規程
⑲フォークリフト運転技能講習規程
⑳ショベルローダー等運転技能講習規程
㉑車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習規程
㉒車両系建設機械（基礎工事用）運転技能講習規程
㉓車両系建設機械（解体用）運転技能講習規程
㉔不整地運搬車運転技能講習規程
㉕高所作業車運転技能講習規程

ボイラー則関係：

ボイラー則第 122 条（技能講習は、5 種（構造、取扱い、点火及び燃焼、点検及び異常時の処置、関係法令）の学科で行うこと）、第 122 条の 2（化学設備関係第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習の受講資格：化学設備の取扱作業の 5 年以上経験者）、第 123 条（化学設備関係第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習及び普通第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習の講習科目：構造、取扱い、関係法令は両者共通。化学設備関係では、危険物及び化学反応が加わる）、第 124 条（その他詳細に関する決定の厚生労働大臣への委任）

② ボイラー取扱技能講習規程

②化学設備関係第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習及び普通第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習規程

クレーン則関係：

クレーン則第 244 条（床上操作式クレーン運転技能講習の内容：学科及び実技）、第 245 条（小型移動式クレーン運転技能講習の内容：学科及び実技）、第 246 条（玉掛け技能講習の内容：学科及び実技）、第 247 条（その他詳細に関する決定の厚生労働大臣への委任）

①玉掛け技能講習規程
②床上操作式クレーン運転技能講習規程

③小型移動式クレーン運転技能講習規程

有機則関係：

有機則第 37 条（有機溶剤作業主任者技能講習の内容：学科講習（健康障害と予防措置、作業環境改善方法、保護具、関係法令）、その他詳細に関する決定の厚生労働大臣への委任）

鉛則関係：

鉛則第 60 条（鉛作業主任者技能講習の内容：学科講習（健康障害と予防措置、作業環境改善方法、保護具、関係法令）、その他詳細に関する決定の厚生労働大臣への委任）

四アルキル則関係：

四アルキル則第 27 条（特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習の内容は特化則の定めによること）

特化則関係：

特化則第 51 条（特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習の内容：学科講習（健康障害と予防措置、作業環境改善方法、保護具、関係法令）、その他詳細に関する決定の厚生労働大臣への委任）

化学物質作業主任者技能講習規程

酸欠則関係：

酸欠則第 26 条（酸素欠乏危険作業主任者技能講習の内容：学科（酸欠症及び救急そ生、酸欠の発生原因と防止、保護具、関係法令）及び実技（救急そ生方法、酸素濃度測定方法））、第 27 条（第 26 条の酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習への準用）、第 28 条（酸素欠乏危険作業主任者技能講習及び酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習の詳細に関する決定の厚生労働大臣への委任）

酸素欠乏危険作業主任者技能講習規程

石綿則関係：

石綿予防規則第 48 条の 5（石綿作業主任者技能講習の内容：学科講習（健康障害と予防措置、作業環境改善方法、保護具、関係法令）、その他詳細に関する決定の厚生労働大臣への委任）

石綿作業主任者技能講習規程

13　第 77 条

13. 1　条文

（登録教習機関）

第 77 条　第 14 条、第 61 条第 1 項又は第 75 条第 3 項の規定による登録（以下この条において「登録」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める区分ごとに、技能講習又は教習を行おうとする者の申請により行う。

２　都道府県労働局長は、前項の規定により登録を申請した者（以下この項において「登録申請者」という。）が次に掲げる要件のすべてに適合しているときは、登録をしなければならない。

一　別表第 19 の上欄に掲げる技能講習又は教習については、それぞれ同表の下欄に掲げる機械器具その他の設備及び施設を用いて行うものであること。

二　技能講習にあつては別表第 20 各号の表の講習科目の欄に掲げる講習科目に応じ、それぞれ同表の条件の欄に掲げる条件のいずれかに適合する知識経験を有する者が技能講習を実施し、その人数が事業所ごとに一名以上であり、教習にあつては別表第 21 の上欄に掲げる教習に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる条件のいずれかに適合する知識経験を有する者が教習を実施し、その人数が事業所ごとに二名以上であること。

三　技能講習又は教習の業務を管理する者（教習にあつては、別表第 22 の上欄に掲げる教習に応じ、同表の下欄に掲げる条件のいずれかに適合する知識経験を有する者に限る。）が置かれていること。

四　教習にあつては、前項の申請の日前 6 月の間に登録申請者が行つた教習に相当するものを修了し、かつ、当該教習に係る免許試験の学科試験又は実技試験を受けた者のうちに当該学科試験又は実技試験に合格した者の占める割合が、九十五パーセント以上であること。

３　第 46 条第 2 項（＊製造時検査機関登録の欠格事由：本法違反による処罰から所定期間を経ない者、所定の規定違反による登録取り消し等から所定期間を経ない者等）及び第 4 項（＊登録製造時等検査機関登録簿の必要記載事項：登録年月日・登録番号、氏名や代表者氏名、事務所の名称・所在地等）の規定は第一項の登録について、第 47 条の 2 から第 49 条まで（＊第 47 条の 2：登録製造時等検査機関が登録事項の一部を変更する場合の厚生労働大臣への届出義務、第 48 条：登録製造時等検査機関の検査の業務規程の作成・届出義務（第 1 項）、業務規程の必要的記載事項（第 2 項）、第 49 条：休廃止時の大臣への届出義務）、第 50 条第 1 項（＊事業報告書・財務諸表等の作成及び保管義務）、第 2 項（＊検査を受けようとする者等の請求への対応（財務諸表等の書面の閲覧等）義務）及び第 4 項（＊事業年度経過後の事業報告書・損益計算書等の大臣への提出義務）、第 52 条（＊第 46 条第 3 項各号の登録要件に不適合となった登録製造時等検査機関への大臣による適合命令）、第 52 条の 2（＊第 47 条（求められた検査の速やかで公正・適正な実施）違反者に対する大臣による改善命令）、第 53 条第 1 項（第四号を除く。以下この項において同じ。）（＊所定の事由に該当した場合の検査機関の大臣による登録の取り消し又は業務停止命令）並びに第 53 条の 2（＊登録を受ける者がいない場合、休廃止、登録取り消し、業務停止命令を下した等により検査機関による検査業務が困難な場合、都道府県労働局長自らが検査業務を行い得ること等）の規定は第一項の登録を受けて技能講習又は教習を行う者（以下「登録教習機関」という。）について準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句と読み替えるものとする。

第 46 条第 2 項各号列記以外の部分	登録	第 77 条第 1 項に規定する登録（以下この条、第 53

		条第 1 項及び第 53 条の 2 第 1 項において「登録」という。）
第 46 条第 4 項	登録製造時等検査機関登録簿	登録教習機関登録簿
第 47 七条の 2	厚生労働大臣	都道府県労働局長
第 48 条第 1 項	製造時等検査	第 14 条若しくは第 61 条第 1 項の技能講習又は第 75 条第 3 項の教習
	厚生労働大臣	都道府県労働局長
第 48 条第 2 項	製造時等検査	第 14 条若しくは第 61 条第 1 項の技能講習又は第 75 条第 3 項の教習
第 49 条	製造時等検査	第 14 条若しくは第 61 条第 1 項の技能講習又は第 75 条第 3 項の教習
	厚生労働大臣	都道府県労働局長
第 50 条第 1 項	事業報告書	事業報告書（登録教習機関が国又は地方公共団体である場合にあつては、事業報告書）
第 50 条第 2 項	製造時等検査	第 14 条若しくは第 61 条第 1 項の技能講習又は第 75 条第 3 項の教習
第 50 条第 4 項	事業報告書	事業報告書（登録教習機関が国又は地方公共団体である場合にあつては、事業報告書）
	厚生労働大臣	都道府県労働局長
第 52 条	厚生労働大臣	都道府県労働局長
	第四十六条第三項各号	第 77 条第 2 項各号
第 52 条の 2	厚生労働大臣	都道府県労働局長
	第 47 条	第 77 条第 6 又は第 7 項
	製造時等検査	第 14 条若しくは第 61 条第 1 項の技能講習若しくは第 75 条第 3 項の教習
第 53 条第 1 項	厚生労働大臣	都道府県労働局長
	製造時等検査	第 14 条若しくは第 61 条第 1 項の技能講習若しくは第 75 条第 3 項の教習
第 53 条第 1 項第二号	第 47 条から第 49 条まで、第 50 条第 1 項若しくは第 4 項	第 47 条の 2 から第 49 条まで、第 50 条第 1 項若しくは第 4 項、第 77 条第 6 項若しくは第 7 項
第 53 条第 1 項第三号	第 50 条第 2 項各号又は第 3 項各号	第 50 条第 2 項各号
第 53 条の 2	製造時等検査	第 14 条若しくは第 61 条第

		1 項の技能講習

4　登録は、5 年以上 10 年以内において政令で定める期間ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によつて、その効力を失う。
5　第 2 項（＊登録教習機関の登録要件）並びに第 46 条第 2 項（＊登録製造時等検査機関の登録の欠格事由：本法違反により処罰されたり、所定の理由で登録を取り消された者等）及び第 4 項（＊登録時の登録簿への必要的記載事項）の規定は、前項の更新について準用する。この場合において、第 46 条第 2 項各号列記以外の部分中「登録」とあるのは「第 77 条第 1 項の登録（以下この条において同じ。）」と、同条第 4 項中「登録製造時等検査機関登録簿」とあるのは「登録教習機関登録簿」と読み替えるものとする。
6　登録教習機関は、正当な理由がある場合を除き、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、技能講習又は教習の実施に関する計画を作成し、これに基づいて技能講習又は教習を実施しなければならない。
7　登録教習機関は、公正に、かつ、第 75 条第 5 項又は前条第 3 項の規定に従つて技能講習又は教習を行わなければならない。

13. 2　趣旨・内容

13. 2. 1　趣旨

第 77 条は、法第 14 条の作業主任者技能講習、法第 61 条第 1 項の就業制限業務に係る技能講習、法第 75 条第 3 項の教習に係る登録を受けようとする者は、管轄の都道府県労働局長に対し、登録省令第 20 条の区分ごとに登録の申請を行うことを規定している[81]。

この他、公的な性格を有する技能講習や教習を行う機関には、登録性能検査機関（第 41 条を参照。法第 53 条の 3 により、登録製造時等検査機関に関する第 47 条から第 53 条の 2 の定めが準用される。性能検査とは、検査証の有効期間の更新を受けようとするときに厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関が行なう検査を意味する）と同じく十分な社会的信頼性が求められるため、登録製造時検査機関に関する規定が準用される[82]。

13. 2. 2　内容

作業主任者、就業制限に関する技能講習、免許試験に関する教習は、都道府県労働局長による登録を受けた登録教習機関が行う。

登録教習機関には、以下の①～④の要件に全て適合していることが求められる（第 77 条第 1 項・第 2 項）[83]。

①機械設備・施設等を用いて行う技能講習又は教習については、技能講習又は教習の種類に応じて定められた機械設備・施設等を用いて行うこと。

②技能講習の場合、技能講習の講習科目に応じて定められた条件に適合する知識経験を有する者（人数は事業所ごとに 1 名以上）が技能講習を実施すること。教習の場合、教習に応じて定められた条件に適合する知識経験を有する者（人数は事業所ごとに 2 名以上）が教習を実施すること。

③技能講習又は教習の業務を管理する者（教習の場合は、教習の内容に応じて定められた条件に適合する知識経験を有する者に限る）が置かれていること。

④教習の場合、申請の日前 6 月の間に登録申請者が行った教習を修了し、かつ、当該教習に係る免許試験の学科試験又は実技試験を受けた者のうち、当該学科試験又は実技試験に合格した者の占める割合が 95%以上であること。

また、登録教習機関の登録に関する詳細は以下の通りである[84]。

〔登録の申請〕

第 77 条第 1 項の「登録」とは、申請に基づき都道府県労働局長が行う登録を単位とするものであり、「技能講習又は教習を行おうとする者」とは法人又は個人を指す。

ただし、法人の支部・支店等については、法人から当該支部・支店等に対し、登録の申請を行う権限が委任されている場合には、登録の申請を行うことができる。支部・支店等が技能講習又は教習の業務を実施する場合は、業務の実施等に係る権限が法人から委任されている必要がある。

〔機械器具等〕

第 77 条第 2 項第一号の「機械器具その他の設備及び施設を用いておこなうものであること」とは、機械器具その他の設備及び施設（以下「機械設備等」という。）を所有して技能講習又は教習を行うほか、機械設備等を借り上げて行うことも含む趣旨とされる。ただしこの場合でも、登録教習機関として賃貸借契約を締結しているなど、機械設備等を正当に占有できることが明らかとなっていることが必要とされる。

〔講師等〕

法別表第 20 又は第 21 の条件の欄に掲げる知識経験を有する者に関しては、登録教習機関が雇用する者以外の者について、契約により確保されていることが明らかにされている必要がある。

〔実施管理者〕

第 77 条第 2 項第三号の「技能講習又は教習の業務」の例示として、以下の①～⑩の業務が挙げられる。

①技能講習又は教習に関する実施計画の策定
②技能講習の講師又は教習の指導員及び技能検定員の選定
③使用する機械器具その他の設備及び施設の整備
④技能講習の受講資格の確認
⑤技能講習又は教習の科目及び時間の決定並びに実施状況の把握
⑥修了試験の作成、修了試験の合否の判定及び修了者の決定
⑦関係帳簿の作成
⑧修了証の再交付及び書替えの業務
⑨関係者からの照会及び苦情処理
⑩その他の技能講習又は教習に関する重要な業務

また、第三号の「技能講習又は教習の業務を管理する者」（以下「実施管理者」という。）は、第 1 項各号の業務の管理に係る職務権限を有し、管理の業務を直接行うものを

指す。なお、実施管理者が管理を確実に行うためには、法及び関係法令などを十分に理解している必要がある。

〔登録教習機関に係る要件〕

第 77 条第 2 項第四号の「教習に相当するもの」とは、揚貨装置運転実技教習、クレーン運転実技教習、移動式クレーン運転実技教習及びデリック運転実技教習規程（昭和 47 年労働省告示第 99 号）の規定に従って行われるものを指す。また、第四号の適用には、「学科試験又は実技試験を受けた者」が 20 人以上いることが必要とされる。

また、登録教習機関には、登録製造時等検査機関に関する規定（第 46 条第 2 項・第 4 項、第 47 条の 2、第 48 条、第 49 条、第 50 条第 1 項・第 2 項・第 4 項、第 52 条、第 52 条の 2、第 53 条第 1 項（第四号を除く）、第 53 条の 2）が準用（第 77 条第 3 項）され、その概要は以下の通りである[85]。

〔都道府県労働局長による登録教習機関の登録を受けることができない場合〕

以下の①～③のいずれかに該当する者は、都道府県労働局長の登録を受けることができない。

①安衛法令の規定に違反して、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり又は執行を受けることがなくなった日から起算して 2 年を経過しない者。

②登録を取り消され、その取消しの日から起算して 2 年を経過しない者

③法人でその役員のうちに①～②のいずれかに該当する者があるもの[86]。

〔変更の届出〕

登録教習機関は、代表者の氏名などを変更しようとする場合には、変更の日の 2 週間前までに都道府県労働局長に届け出なければならない[87]。

〔業務規程〕

登録教習機関は、技能講習、教習の実施方法、教習に関する料金などの事項に関する業務規程を定め、業務の開始の日の 2 週間前までに都道府県労働局長に届け出なければならない[88]。

〔業務の休廃止〕

登録教習機関は、業務の全部又は一部を休止し又は廃止しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を都道府県労働局長に届け出なければならない[89]。

〔財務諸表等の備付け及び閲覧等〕

登録教習機関は、毎事業年度経過後 3 月以内に、その事業年度の財務諸表等（財産目録、貸借対照表及び損益計算書又は収支決算書、事業報告書）を作成し、5 年間事務所に備え置かなければならない[90]。

第 77 条第 3 項において準用する法第 50 条の営業報告又は事業報告書は、登録を受けた事業の内容が明らかになっているもので足り、登録を受けた技能講習又は教習の区分ごとに次の事項が記載されていなければならない。

①実施場所ごとの実施回数（実施場所については市区町村名）

②受講者数

③修了証交付数

また、当該事業期間内に、担当役員、実施管理者、技能講習の講師、教習の指導員及び技能検定員が新たに選任された場合には、その氏名、略歴、担当科目等について付記しなければならない。

利害関係人は財務諸表等の閲覧を求めることができるが、第 77 条第 3 項において準用する第 50 条第 2 項の「その他の利害関係人」には、技能講習又は教習においては受講希望者の所属する事業者等が含まれる。

なお、登録教習機関は、毎事業年度経過後 3 月以内に、損益計算書又は収支決算書及び事業報告書を都道府県労働局長に提出しなければならない。

〔適合命令〕

都道府県労働局長は、登録教習機関が登録の要件（第 77 条第 2 項各号）のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、その登録教習機関に対し、これらの規定に適合するため必要な措置をとるべきことを命ずることができる[91]。

〔改善命令〕

都道府県労働局長は、登録教習機関が第 77 条第 6 項又は第 7 項の規定に違反していると認めるときは、業務の方法の改善に関し必要な措置をとるべきことを命ずることができる[92]。

〔登録の取消し等〕

都道府県労働局長は、登録教習機関が欠格事由（安衛法令に違反し罰金以上の刑に処せられた場合、業務の運営に際し各種の義務を怠った場合、財務諸表等の公開を拒んだ場合、不正な手段により登録を行った場合）該当する場合には、その登録を取り消し又は 6 月を超えない範囲内で期間を定めて業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる[93]。

〔都道府県労働局長による第 14 条又は第 61 条第 1 項の技能講習の実施〕

登録教習機関が存在しない場合、登録教習機関の業務の全部又は一部が実施できない場合などは、都道府県労働局長が自ら技能講習を行うこととされる[94]。

第 77 条第 4 項は、登録教習機関の登録は、5 年以上 10 年以内において政令で定める期間ごとに更新を受けなければ効力を失うことを規定しており、安衛施行令第 23 条の 2 に基づき、5 年ごとの更新が必要とされている[95]。

第 77 条第 5 項は、登録教習機関の登録の更新の要件は、登録を行う場合と同様のものであることを規定する[96]。

〔実施計画の作成〕

第 77 条第 6 項は、登録教習機関に対し、技能講習・教習の実施に係る計画の作成、計画に基づく技能講習・教習の実施に関する義務を課している[97]。

この実施計画の作成に関し、第 77 条第 6 項の技能講習又は教習の実施に関する計画を

作成できない「正当な理由がある場合」に関しては、第 77 条第 3 項において準用する法第 49 条の規定に基づき登録の業務を休止している場合、受講申込み者数が著しく少ないためその事業年度に技能講習又は教習を行うことが困難な場合などが挙げられる[98]。

〔登録教習機関の義務等〕

第 77 条第 7 項は、登録教習機関に対し、公正かつ法令の義務に従って技能講習、教習を行うことの義務を課す[99]。

第 77 条第 7 項の「公正」とは、特定の者を不当に差別的に取り扱わないことを意味する。公正ではない行為の具体例としては、登録教習機関が受講対象者を不当に制限していること、特定の取引関係のある受講者に対して受講料に差を設けること、受講者によって修了試験の結果に異なる判定基準を適用することなどが例示されている[100]。

〔罰則〕

第 77 条に関連する罰則は以下の通りである[101]。

登録教習機関の役職員が、第 77 条第 3 項で準用する法第 53 条第 1 項の規定による厚生労働大臣の命令に従わない場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条）。

登録教習機関の役職員が、第 77 条第 3 項で準用される法第 49 条の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした場合には、50 万円以下の罰金に処せられる（法第 121 条第一号）。

第 77 条第 3 項で準用される法第 50 条第 1 項の規定に違反して財務諸表等を備え置かず、財務諸表等に記載すべき事項を記載せず若しくは虚偽の記載を行い、又は正当な理由がないのに法第 50 条第 2 項の規定による請求を拒んだ者は、20 万円以下の過料に処せられる（法第 123 条第一号）。

四　考察：免許・技能講習制度の課題と改正提案

1　現状

労働安全衛生法に基づく免許試験の業務は膨大であるため、公益財団法人安全衛生技術試験協会が指定試験機関として指定され、都道府県労働局長が行う試験事務を実施している（免許試験の種類ごとの受験資格・試験科目は参考 3 の通り）。

このような国家試験の実施事務を外部の機関に委託する仕組みは、「作業環境測定法」制定（1975（昭和 50）年）の際に導入された指定試験機関制度（作業環境測定士試験の実施事務を財団法人作業環境測定士試験協会（当時）に委託）を嚆矢とし、1977（昭和 52）年の安衛法改正の際に同法の制度として採用された[102]。

作業環境測定士試験協会を前身とし、指定試験機関である公益財団法人安全衛生技術試験協会は、労働安全衛生法に基づくボイラー技士、クレーン・デリック運転士、衛生管理

者などの免許試験を実施するほか、労働安全衛生法に基づく労働安全・衛生コンサルタント試験、作業環境測定法に基づく作業環境測定士試験を国に代行して行っている（労働安全衛生法に基づく免許試験の統計は参考 1 を参照）[103]。

他方、作業主任者に必要な資格、就業制限業務に必要な資格に係る技能講習は、法別表第 18 に掲げる 37 種の区分ごとに、学科講習・実技講習により行われる（参考 5・表 4 を参照）。

技能講習は、厚生労働省令で定める区分に基づき登録教習機関[104]が行うものであり、安全関係の技能講習等の登録教習機関の数は参考 5・表 5、安全関係の技能講習等の修了者数は参考 5・表 6、衛生関係の技能講習の登録教習機関の数は参考 5・表 7、衛生関係の技能講習の修了者数は参考 5・表 8 の通りである[105]。

2　免許制度の課題と改正提案

2．1　課題

近年、労働安全衛生法に基づく免許試験に対しては、以下の課題が指摘されるようになった[106]。

①免許試験における受験者数の格差

年間受験者者数が 6 万人を超える試験があるのに対し、100 人を下回る試験もあること。

②試験の実施体制

受験者の利便性の向上に向けたチェックの必要性があること。

③試験の手数料

受験者負担や収支均衡のあり方の観点からの見直しの必要性。

また、試験制度の見直しの方向性としては、以下の事項が挙げられている[107]。

①受験資格に実務経験を求めている試験に関し必要に応じた見直しを行うこと。

②技術の進歩など状況の変化に応じた免許試験の区分の見直しに向けた検討を行うこと。

③試験方法（筆記・口述など）の見直しに向けた検討を行うこと。

④受験者の利便性の向上に向けた試験実施の方法（会場の確保、手数料・試験回数の見直しなど）に取り組むこと。

このような見直しの方向性に関する提起を受けて、高圧室内業務主任者免許などについては、免許試験の受験機会の拡大などを図る観点から、2012（平成 24）年に受験資格の見直しなどの改正が行われたところである[108]。

2．2　改正提案

（1）免許更新制と能力向上教育制度について

安衛法に基づく免許資格について、

・労働災害を防止するため、当該免許に必要な技能、知識の低下がないか定期的に確認する必要があること

・新技術・新工法等の導入に伴う労働災害防止のため、最新の知識を付与する必要があること

・関係法令の改正内容について正確な情報を理解させる必要があること

等の理由から有効期間を設けるべきであるとの意見がある。

免許更新制度については、昭和 63 年安衛法改正の際、具体的な検討が行われたが、

・ボイラー溶接士免許に有効期間（2 年）が設けられているが、これは旧労働基準法下におけるボイラー溶接士免許の有効期間（1 年）が引き継がれたものであること

・その他の免許について、有効期間を設けていないことにより災害につながったとする明確なデータがないこと

・取得した免許に新たに有効期間を付すことは既得権の侵害となる恐れがあること

等の理由から、新たに有効期間を設けることは困難と判断された。

なお、経産省所管法令で 27 種類の就業資格に関する免許が設けられているが、そのうち有効期間が付されているのは、中小企業診断士、液化石油ガス設備士のみである（中小企業診断士にあっては、講習会参加等一定の実績による専門知識補充要件、実務要件の両方を満たす場合更新され、液化石油ガス設備士にあっては、有効期間は付されてはいないが液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律第 38 条の 9 に基づき、5 年に 1 回の定時講習の受講が求められている）。

このように、現在においても、免許更新制度を設けることの客観的環境が整っているとはいえない。

昭和 63 年安衛法改正の際、免許更新制に代わり検討され、導入されたのが安全管理者等に対する能力向上教育制度である。

すなわち、労働災害の動向、技術革新の進展等社会経済情勢の変化に対応しつつ事業場における安全衛生の水準の向上を図るためには、免許、技能講習修了者に対し、現在身に着けている知識・技能を反復学習するともに、その向上を図ることが有効であるとして、能力向上教育の実施の努力義務規定として法第 19 条の 2 が追加された。

法第 19 条の 2 に基づく能力向上教育指針において教育の対象者とされているのは、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、作業主任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、その他の安全衛生業務従事者である。

しかし、法第 19 条の 2 は努力義務規定であり、その結果、作業主任者技能講習等を実施する登録教習機関における能力向上教育の受講需要がほとんどない。

そこで、法第 19 条の 2 に基づく能力向上教育指針において教育の対象者とされている者のうち、一定の免許資格者（衛生管理者、作業主任者）に対し、関係法令の改正内容について正確な情報の提供、新技術・新工法等の導入等に関する最新の知識の付与等を目的とする定期的な能力向上教育の義務化を提案したい。

なお、免許資格のうちボイラー技士、発破技師、揚貨装置運転士、ボイラー整備士、クレーン・デリック運転士、移動式クレーン運転士、潜水士については、個人の技術・技能

を問うものであり、衛生管理者、作業主任者に対する能力向上教育とは趣旨が異なると考える。

(2) 能力向上教育指針で示されたカリキュラムの充実

免許制の資格であって、法第 19 条の 2 に基づく能力向上教育指針によりカリキュラムが示されているのは衛生管理者（初任時、定時又は随時）のほか、作業主任者ではガス溶接作業主任者（定期又は随時）、林業架線作業主任者（定期又は随時）に係る能力向上教育のみである。

上記(1) 作業主任者等の免許保持者に対する定期的な能力向上教育の義務化の実施のためにも、高圧室内作業主任者、エックス線作業主任者、ガンマ線透過写真撮影作業主任者、特定第 1 種圧力容器取扱作業主任者のカリキュラムを新たに示す必要がある。

3　技能講習制度の課題と改正提案：技能講習に係る能力向上教育カリキュラムの策定

技能講習であって、法第 19 条の 2 に基づく能力向上教育指針により、能力向上教育カリキュラムが示されているのは、法別表第 18 に掲げる以下の 37 種のうち下線を付したものに限られる。しかし、少なくとも作業主任者用の技能講習については、その全てについてカリキュラムを示す必要がある。

1　木材加工用機械作業主任者技能講習
2　プレス機械作業主任者技能講習
3　乾燥設備作業主任者技能講習
4　コンクリート破砕器作業主任者技能講習
5　地山の掘削及び土止め支保工作業主任者技能講習
6　ずい道等の掘削等作業主任者技能講習
7　ずい道等の覆工作業主任者技能講習
8　型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習
9　足場の組立て等作業主任者技能講習
10　建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習
11　鋼橋架設等作業主任者技能講習
12　コンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習
13　コンクリート橋架設等作業主任者技能講習
14　採石のための掘削作業主任者技能講習
15　はい作業主任者技能講習
16　船内荷役作業主任者技能講習
17　木造建築物の組立て等作業主任者技能講習

18　化学設備関係第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習
19　普通第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習
20　特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習
21　鉛作業主任者技能講習
22　有機溶剤作業主任者技能講習
23　石綿作業主任者技能講習
24　酸素欠乏危険作業主任者技能講習
25　酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習
26　床上操作式クレーン運転技能講習
27　小型移動式クレーン運転技能講習
28　ガス溶接技能講習
29　フォークリフト運転技能講習
30　ショベルローダー等運転技能講習
31　車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習
32　車両系建設機械（解体用）運転技能講習
33　車両系建設機械（基礎工事用）運転技能講習
34　不整地運搬車運転技能講習
35　高所作業車運転技能講習
36　玉掛け技能講習
37　ボイラー取扱技能講習

4　免許・技能講習にまたがる課題と改正提案：規定の整合性の確保と分散規定の統合

免許の種類については、安衛則第 62 条及び同条に関連する別表第 4、第 69 条で規定している。一方、技能講習の種類は、法別表第 18 で規定しており、均衡を欠いている。また、免許試験の受験資格、試験科目、試験科目の免除は、安衛則・別表第 5 のほか、高圧則、ボイラー則、電離則、クレーン則にそれぞれ分散して規定され、技能講習の受講資格、講習内容については、安衛則・別表第 6 のほか、ボイラー則、クレーン則、特化則、鉛則、有機則、石綿則、酸欠則にそれぞれ分かれて規定されており、いずれも分かりにくい。

よって、免許と技能講習の種類は、共に安衛令に整理し、免許試験の受験資格、試験科目、試験科目の免除は、安衛則の別表第 4 と同じ形式で、全て別表第 5 にまとめて規定し、技能講習の受講資格、講習内容については、安衛則・別表第 6 にまとめて規定できないか検討すべきと考える。

参考１　免許試験、技能講習実施状況

表１　労働安全衛生法に基づく免許試験実施状況（令和２年度）

資料：（公財）安全衛生技術試験協会

＜免許試験＞

試験区分		受験者数（人）	合格者数（人）	合格率（%）
学科試験	特級ボイラー技士	430	125	29.1
	１級ボイラー技士	3,100	1,577	50.9
	２級ボイラー技士	16,098	9,400	58.4
	特別ボイラー溶接士	104	78	75.0
	普通ボイラー溶接士	716	435	60.8
	ボイラー整備士	1,726	1,219	70.6
	クレーン・デリック運転士	15,760	9,992	63.4
	移動式クレーン運転士	5,359	3,467	64.7
	揚貨装置運転士	376	288	76.6
	発破技士	336	225	67.0
	ガス溶接作業主任者	586	497	84.8
	林業架線作業主任者	90	78	86.7
	第１種衛生管理者	43,157	18,916	43.8
	第２種衛生管理者	22,220	11,729	52.8
	高圧室内作業主任者	109	71	65.1
	エックス線作業主任者	4,112	2,210	53.7
	ｶﾞﾝﾏ線透過写真撮影作業主任者	283	202	71.4
	潜水士	6,015	4,886	81.2
	計	120,577	65,395	54.2

試験区分		受験者数（人）	合格者数（人）	合格率（%）
実技試験	特別ボイラー溶接士	126	107	84.9
	普通ボイラー溶接士	666	420	63.1
	クレーン・デリック運転士	2,793	1,351	48.4
	移動式クレーン運転士	483	297	61.5
	揚貨装置運転士	231	214	92.6
	計	4,299	2,389	55.6

＜作業環境測定士試験＞

試験の種類	受験者数（人）	合格者数（人）	合格率（%）
第１種作業環境測定士	818	502	61.4
第２種作業環境測定士	1,059	459	43.3
		486	－
計	1,877	988	52.6

（注）第 2 種作業環境測定士の合格者数欄の下段は、第 1 種試験を申請、受験した者で第 2 種試験にのみ合格した者 26 名及び第 2 種試験科目のうち一部科目について合格点を得て、科目免除を受けた後に当該科目以外の全ての科目が免除となる他の資格を取得し今回の第 2 種試験を受験申請したため、第 2 種試験合格として取り扱った者 1 名を含む合格者数。

＜労働安全・労働衛生コンサルタント試験＞

試験の種類		受験者数（人）	合格者数（人）	最終合格率（%）
労働安全コンサルタント	筆記試験	1,166	330	22.0
	口述試験	325 (0)	256	
労働衛生コンサルタント	筆記試験	439	110	23.5
	口述試験	270 (166)	142	

（注 1）労働安全・労働衛生コンサルタント試験の口述試験受験者数欄の(　)内は、筆記試験全部免除者数で内数。

（注 2）最終合格率は、口述試験合格者数÷（筆記試験受験者数＋筆記試験全部免除者のうち、実際に口述試験を受験した者の数）×100%。

表 2　登録省令第 20 条に定める登録区分ごとの登録教習機関及び技能講習実施状況（令和 2 年 4 月）

資料：厚生労働省労働基準局安全衛生部

登録省令第 20 条に定める登録区分	登録教習機関数	受講者数
1　木材加工用機械作業主任者技能講習	60	1,103
2　プレス機械作業主任者技能講習	59	6,158
3　乾燥設備作業主任者技能講習	48	7,988
4　コンクリート破砕器作業主任者技能講習	3	0
5　地山の掘削及び土止め支保工作業主任者技能講習	122	9,154
6　ずい道等の掘削等作業主任者技能講習	21	208
6 の 2　ずい道等の覆工作業主任者技能講習	20	176
7　型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習	108	3,608
8　足場の組立て等作業主任者技能講習	218	20,778
9　建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習	92	3,833
10　鋼橋架設等作業主任者技能講習	20	250
11　コンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習	63	2,125
11 の 2　コンクリート橋架設等作業主任者技能講習	20	139
11 の 3　採石のための掘削作業主任者技能講習	17	165
11 の 4　はい作業主任者技能講習	123	14,232
11 の 5　船内荷役作業主任者技能講習	13	409
12　木造建築物の組立て等作業主任者技能講習	130	2,949
13　化学設備関係第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習	22	1,496
14　普通第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習	49	3,293

15　特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習	88	36,627
16　鉛作業主任者技能講習	48	2,967
17　有機溶剤作業主任者技能講習	111	55,963
18　石綿作業主任者技能講習	108	13,902
18 の 2　酸素欠乏危険作業主任者技能講習	9	328
18 の 3　酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習	76	49,654
18 の 4　床上操作式クレーン運転技能講習	175	38,611
18 の 5　小型移動式クレーン運転技能講習	437	67,288
19　ガス溶接技能講習	598	71,769
20　フォークリフト運転技能講習	620	225,141
20 の 2　ショベルローダー等運転技能講習	65	2,965
21　車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習	288	47,960
21 の 2　車両系建設機械（解体用）運転技能講習	177	19,833
21 の 3　車両系建設機械（基礎工事用）運転技能講習	20	1,394
21 の 4　不整地運搬車運転技能講習	136	9,708
21 の 5　高所作業車運転技能講習	287	59,879
22　玉掛け技能講習	549	189,060
23　ボイラー取扱技能講習	62	7,294
24　揚貨装置運転実技教習	3	89
25　クレーン運転実技教習	31	10,205
26　移動式クレーン運転実技教習	58	3,390

参考２　免許に関連する用語等

１　衛生管理者（第１種、第２種、衛生工学衛生管理者）

衛生管理者免許には、第１種衛生管理者と第２種衛生管理者の２種類がある。

第１種衛生管理者と第２種衛生管理者の違いは対応できる業種。第１種免許を取得していれば、全ての業種に対応できるが、第２種免許のみ取得している場合、表の第１種衛生管理者の従事できる業種には対応できない。

第１種衛生管理者	農林水産業、鉱業、建設業、製造業（物の加工業を含む）、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療、清掃業
第２種衛生管理	その他の業種

（安衛則第７条第三号による）

このほか、大学又は高等専門学校において、工学又は理学に関する課程を修めて卒業した者で登録教習機関の行う衛生工学衛生管理者講習を修了した者等に与えられる衛生工学衛生管理者がある。

２　高圧室内作業主任者

高圧室内作業とは、潜函工法やシールド工法（湧水を抑えるために密閉の作業室内に水圧に対抗する圧縮空気を送って作業する）等大気圧を超える気圧下での作業室またはシャフトの内部において行う作業である。

（国土交通省北陸地方整備局の WEB サイト（http://www.hrr.mlit.go.jp/nyusho/big_bandai.html 最終閲覧日：2022 年３月３日））

高圧室内業務については、空気圧縮機による空気圧縮過程から作業室等の排気管から排気過程に至るまでの圧気工法全体をシステムとして把握し、関連する設備や作業方法を安全衛生に十分留意したものとする必要がある。

３　ガス溶接作業主任者

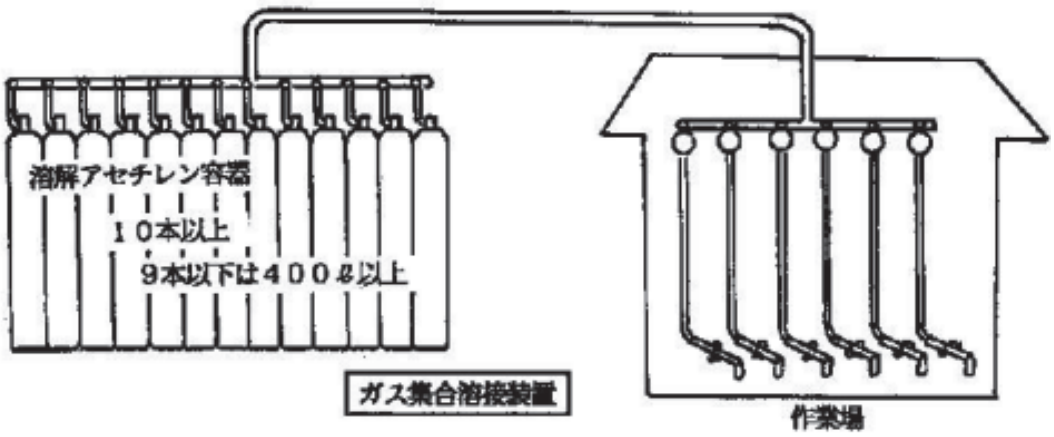
ガス溶接は、アセチレン等の可燃性ガスと酸素を燃焼させ、その炎により母材を溶融させる溶接法である。

アセチレン溶接装置またはガス集合溶接装置を用いた金属の溶接、溶断または加熱の作業においては、ガス溶接作業主任者を選任し、法定の事項を行わなければならない（安衛則第 314 条、第 315 条）。

ア　アセチレン溶接装置

（岡谷酸素株式会社の WEB サイト（https://www.okayasanso.co.jp/knowledge/welding/machine/3326 最終閲覧日：2022 年 3 月 3 日））

イ　ガス集合溶接装置



（一般財団法人労働安全衛生管理協会の WEB サイト（http://www.roudouanzen.com/pdf/g005.pdf 最終閲覧日：2022 年 11 月 13 日））

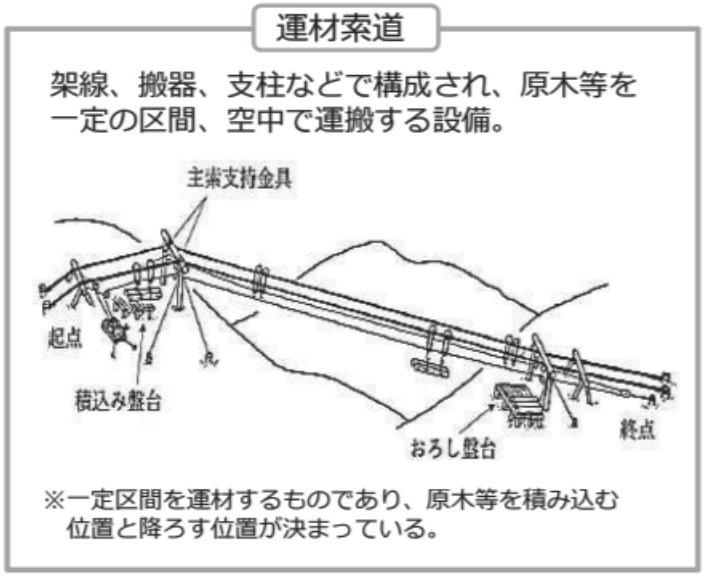
４　林業架線作業主任者

林業では、伐木した木材を土場まで集材する方法として機械集材装置を用いることが多い。

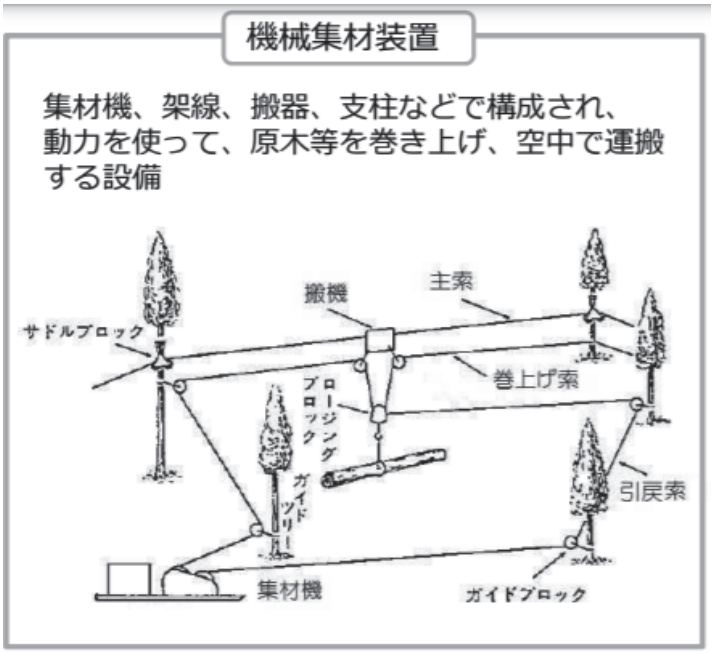
機械集材装置、運材索道の組み立て、解体、変更、修理の作業、及びこれらの設備による集材、運材の作業においては、林業架線主任者を選任し、法定の事項を行わなければならない（安衛則第 151 条の 126、第 151 条の 127）

【運材索道、機械集材装置】

集材機、架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、動力を用いて、原木又は薪炭材を巻き上げ、かつ、空中において運搬する設備。



（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/141027-1.pdf 最終閲覧日：2022 年 3 月 3 日））



（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/141027-1.pdf 最終閲覧日：2022 年 3 月 3 日））

【集材機】

（株式会社前田製作所の WEB サイト（https://www.maesei.co.jp/products/yarding-machine/最終閲覧日：2022 年 11 月 13 日））

５　特級、１級、２級ボイラー技士

(1)　ボイラーの定義（令第１条第三号）

蒸気ボイラー及び温水ボイラーのうち、次のイ～ヘ以外のもの。

イ　ゲージ圧力 0.1MPa 以下で使用する蒸気ボイラーで、伝熱面積が 0.5m² 以下のもの又は胴の内径が 200mm 以下で、かつ、その長さが 400mm 以下のもの

ロ　ゲージ圧力 0.3MPa 以下で使用する蒸気ボイラーで、内容積が 0.0003m³ 以下のもの

ハ　伝熱面積が 2m² 以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した内径が 25mm 以上の蒸気管を取り付けたもの又はゲージ圧力 0.05MPa 以下で、かつ、内径が 25mm 以上の U 形立管を蒸気部に取り付けたもの

ニ　ゲージ圧力 0.1MPa 以下の温水ボイラーで、伝熱面積が 4m² 以下のもの

ホ　ゲージ圧力 1MPa 以下で使用する貫流ボイラー（管寄せの内径が 150mm を超える多管式のものを除く）で、伝熱面積が 5m² 以下のもの（気水分離器を有するものにあつては、気水分離器の内径が 200mm 以下で、かつ、その内容積が 0.02m³ 以下のもの）

ヘ　内容積が 0.004m³ 以下の貫流ボイラー（管寄せ及び気水分離器のいずれをも有しないものに限る）で、その使用する最高のゲージ圧力をメガパスカルで表した数値と内容積を立方メートルで表した数値との積が 0.02 以下のもの

(2)　小型ボイラーの定義（令第１条第四号）

ボイラーのうち、次に掲げるボイラー。

イ　ゲージ圧力 0.1MPa 以下で使用する蒸気ボイラーで、伝熱面積が 1m² 以下のもの又は胴の内径が 300mm 以下で、かつ、その長さが 600mm 以下のもの

ロ　伝熱面積が 3.5m² 以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した内径が 25 mm 以上の蒸気管を取り付けたもの又はゲージ圧力 0.05MPa 以下で、かつ、内径が 25mm 以上のU形立管を蒸気部に取り付けたもの

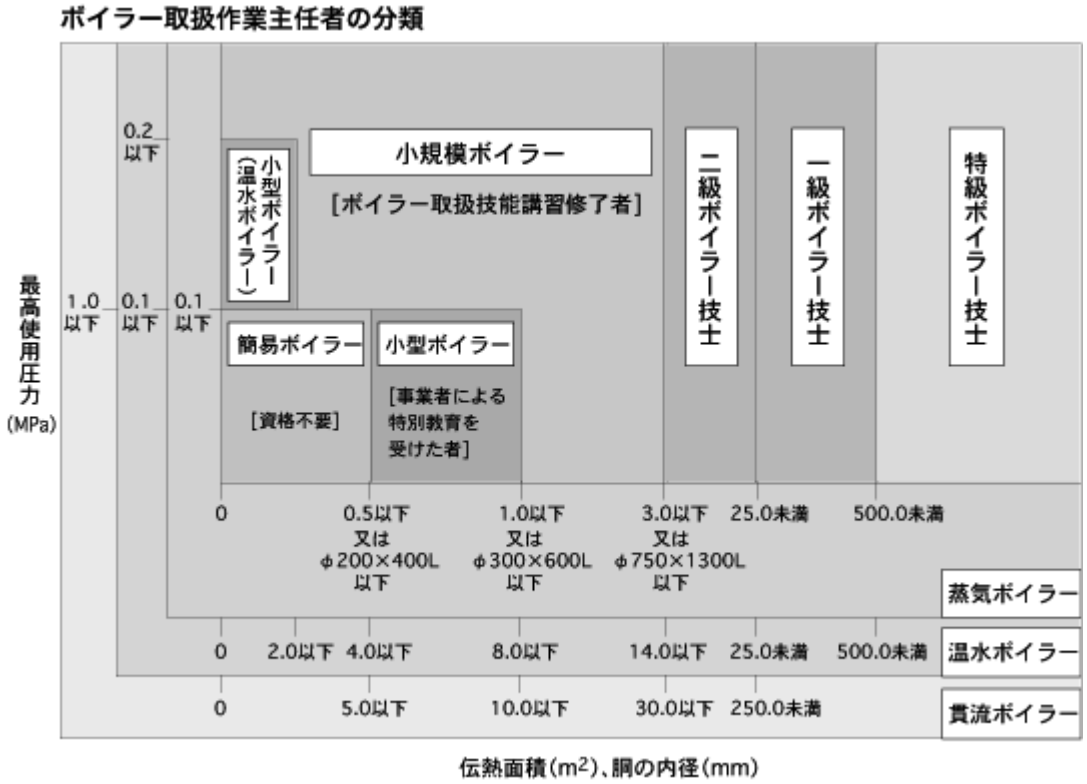
ハ　ゲージ圧力 0.1MPa 以下の温水ボイラーで、伝熱面積が 8m² 以下のもの

ニ　ゲージ圧力 0.2MPa 以下の温水ボイラーで、伝熱面積が 2m² 以下のもの

ホ　ゲージ圧力 1MPa 以下で使用する貫流ボイラー（管寄せの内径が 150mm を超える多管式のものを除く）で、伝熱面積が 10m² 以下のもの（気水分離器を有するものにあつては、当該気水分離器の内径が 300 mm 以下で、かつ、その内容積が 0.07m³ 以下のものに限る）

以上を整理すると次図のとおり。

【ボイラーの区分】



（仙台市ガス局の WEB サイト（https://www.gas.city.sendai.jp/biz/boilers/　最終閲覧日：2024 年 12 月 3 日））

注 1　汽水分離器付の場合 　※1　D≦200 かつ　V≦0.02 に限る 　※2　D≦300 かつ　V≦0.07 に限る 　※3　D≦400 かつ　V≦0.4 に限る D：気水分離器の内径（mm） V：気水分離器の内容積（m3）

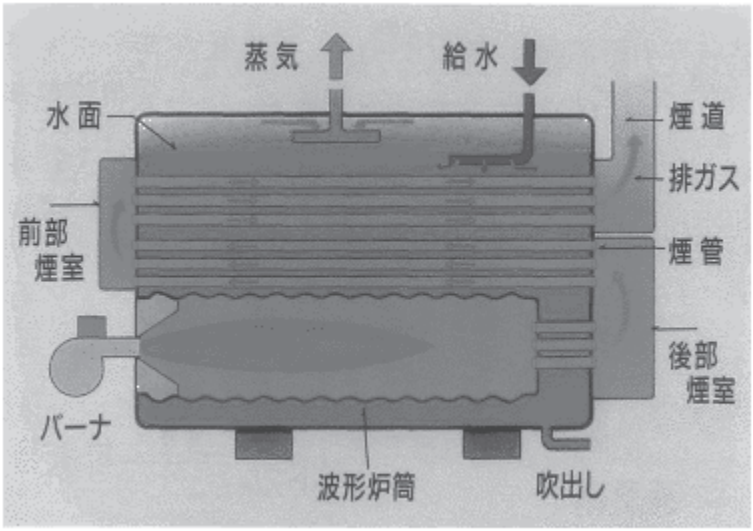
（一般社団法人日本ボイラー協会の WEB サイト〔https://www.jbanet.or.jp/license/division/boiler/最終閲覧日 2024 年 4 月 27 日〕に掲載された図表を只野が加工した。当該図表は、安衛法第 61 条、第 41 条、安衛法施行令第 20 条第三号～第五号、安衛則別表第三等に基づいて作成されたと思われる。）

(3)　用語の解説

ア　温水ボイラー、蒸気ボイラー

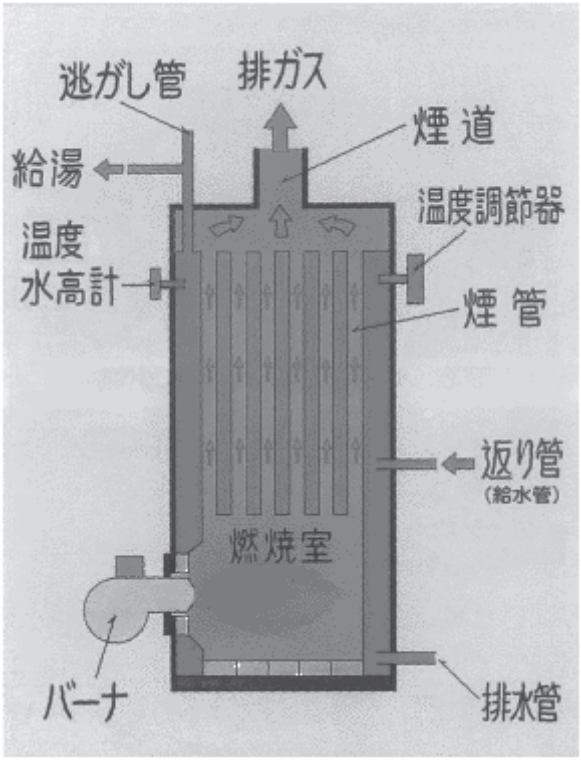
ボイラーとは、水を火気などで加熱して、大気圧を超える蒸気又は温水を作り他に供給する容器をいい、蒸気を作る蒸気ボイラーと、温水を作る温水ボイラーがある。ボイラーから供給される蒸気や温水は、工場にある反応器や加熱器、ビルの暖房や給湯に利用される。

【蒸気ボイラー（炉筒煙管ボイラー）】



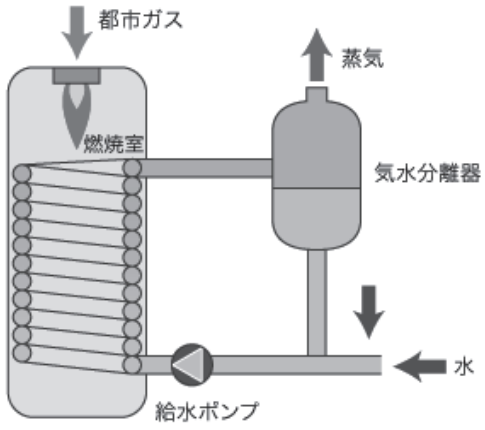
（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/08/s0801-4d.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

【温水ボイラー（立て温水ボイラー）】



（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/08/s0801-4d.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

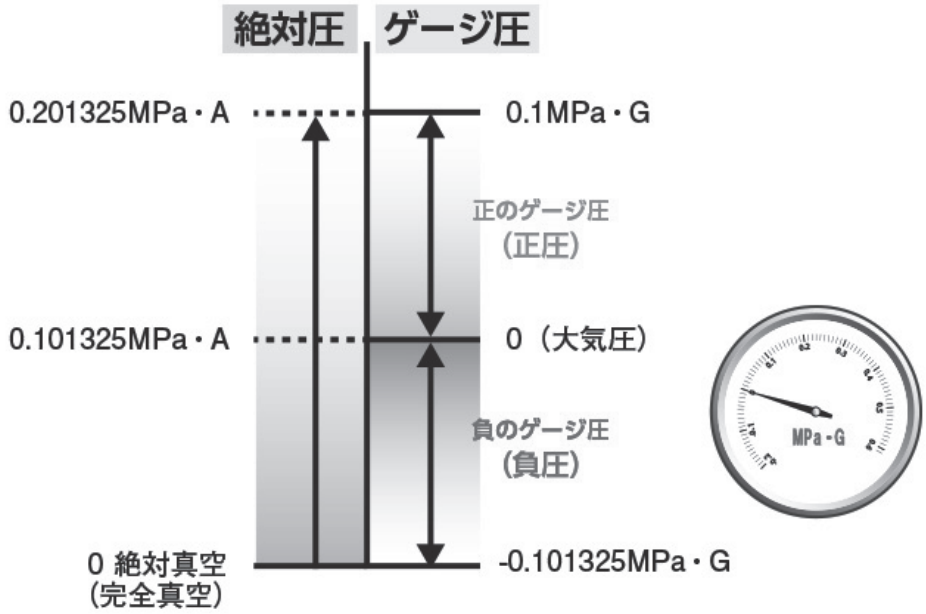
イ　貫流ボイラー



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

ウ　ゲージ圧力

ゲージ圧とは、大気圧を基準として考える圧力。 大気圧の値は約 101.3kpa だが、ゲージ圧では大気圧を 0kpa と考え、他の圧力の値を表す。



（エヌアイシ・オートテック株式会社が運営する NIC アルファマガジンの WEB サイト（https://alfaframe.com/mame/10231.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

エ　伝熱面積

実際に熱の授受がある面の広さ。伝熱面積の計算はボイラー則第 2 条で規定されている。

オ　特級、1 級、2 級ボイラー技士

資格によって取り扱うことのできるボイラーが表のとおり異なる（ボイラー則第 24 条）。

特級ボイラー技士	取り扱うボイラーの伝熱面積の合計が 500m² 以上の場合（貫流ボイラーのみを取り扱う場合を除く）
1 級ボイラー技士	取り扱うボイラーの伝熱面積の合計が 25m² 以上 500 m² 未満の場合（貫流ボイラーのみを取り扱う場合は、伝熱面積の合計が 500m² 以上の時を含む）
2 級ボイラー技士	取り扱うボイラーの伝熱面積の合計が 25m² 未満の場合
ボイラー取扱技能講習修了者	次のボイラーのみを取り扱う場合 イ　ゲージ圧力 0.1MPa 以下で使用する蒸気ボイラーで、伝熱面積が 0.5m² 以下のもの又は胴の内径が 200mm 以下で、かつ、その長さが 400mm 以下のもの ロ　ゲージ圧力 0.3MPa 以下で使用する蒸気ボイラーで、内容積が 0.0003m³ 以下のもの ハ　伝熱面積が 2m² 以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した

	内径が 25mm 以上の蒸気管を取り付けたもの又はゲージ圧力 0.05MPa 以下で、かつ、内径が 25mm 以上の U 形立管を蒸気部に取り付けたものニ　ゲージ圧力 0.1MPa 以下の温水ボイラーで、伝熱面積が 4m² 以下のもの

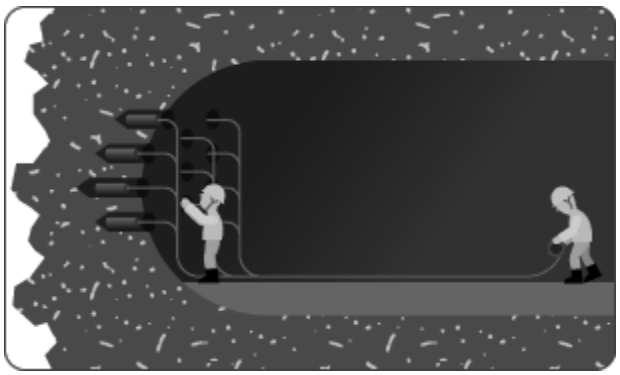
６　エックス線作業主任者、ガンマ線透過写真撮影作業主任者

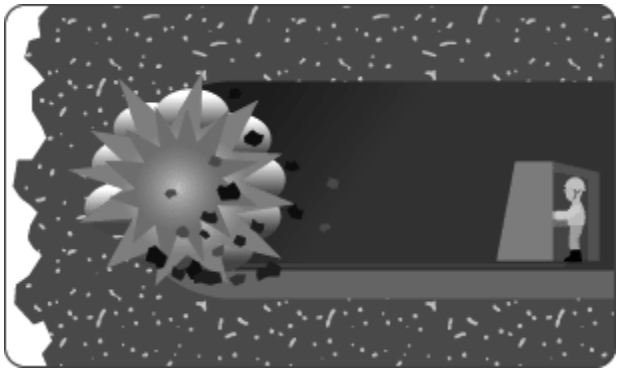
医療、非破壊検査の現場等では、エックス線、ガンマ線を利用した検査等が行われており、放射線業務の作業については、管理区域ごとに、エックス線作業主任者あるいはガンマ線透過写真撮影作業主任者を選任しなければならない（電離則第 46 条、第 47 条、第 52 条の 2、第 52 条の 3)。

なお、放射線の管理に関する法律には、放射性物質に関しては放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律が、ウラン、トリウム、プルトニウムや原子炉に関しては、核燃料、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律が、医療現場では医療法や薬事法の適用があるが、労働者に関しては電離則が全面的に適用される。

７　発破技士

発破作業は、爆薬を装填する発破孔の穿孔、爆薬の装填、込物による発破孔の閉塞 、点火などの一連の工程から成る。発破孔の穿孔は、たがねとハンマーによる手掘りと、削岩機 、オーガーなどによる機械掘りとがある。





（国土交通省東北地方整備局磐城国道事務所の WEB サイト（https://www.thr.mlit.go.jp/iwaki/hama-lib/michi/t-taukuru-01.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

８　制限荷重が５ｔ以上の揚貨装置の運転の業務

揚貨装置とは、船舶に取り付けられたデリックやクレーンの設備のこと。陸から船へあるいは船から陸へ積載貨物を積み替える港湾荷役作業に用いられる機械である。

９　ボイラー、第１種圧力容器の溶接の業務（特別、普通）

ボイラーについては、「５　特級、１級、２級ボイラー技士」の項参照。

(1)　第１種圧力容器の定義（令第１条第五号）

次のイ～ニに掲げる容器（①ゲージ圧力 0.1MPa 以下で使用する容器で、内容積が 0.04m³ 以下のもの。②胴の内径が 200mm 以下で、その長さが 1000mm 以下のもの。③最高のゲージ圧力（MPa）と内容積（m³）との積が 0.004 以下のものを除く）。

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

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

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

ニ　上記容器のほか、大気圧における沸点を超える温度の液体をその内部に保有する容器

(2)　小型圧力容器の定義（令第１条第六号）

第１種圧力容器のうち、次に掲げる容器をいう。

イ　ゲージ圧力 0.1MPa 以下で使用する容器で、内容積が 0.2m³ 以下のもの又は胴の内径が 500mm 以下で、かつ、その長さが 1000mm 以下のもの

ロ　その使用する最高のゲージ圧力をメガパスカルで表した数値と内容積を立方メートルで表した数値との積が 0.02 以下の容器

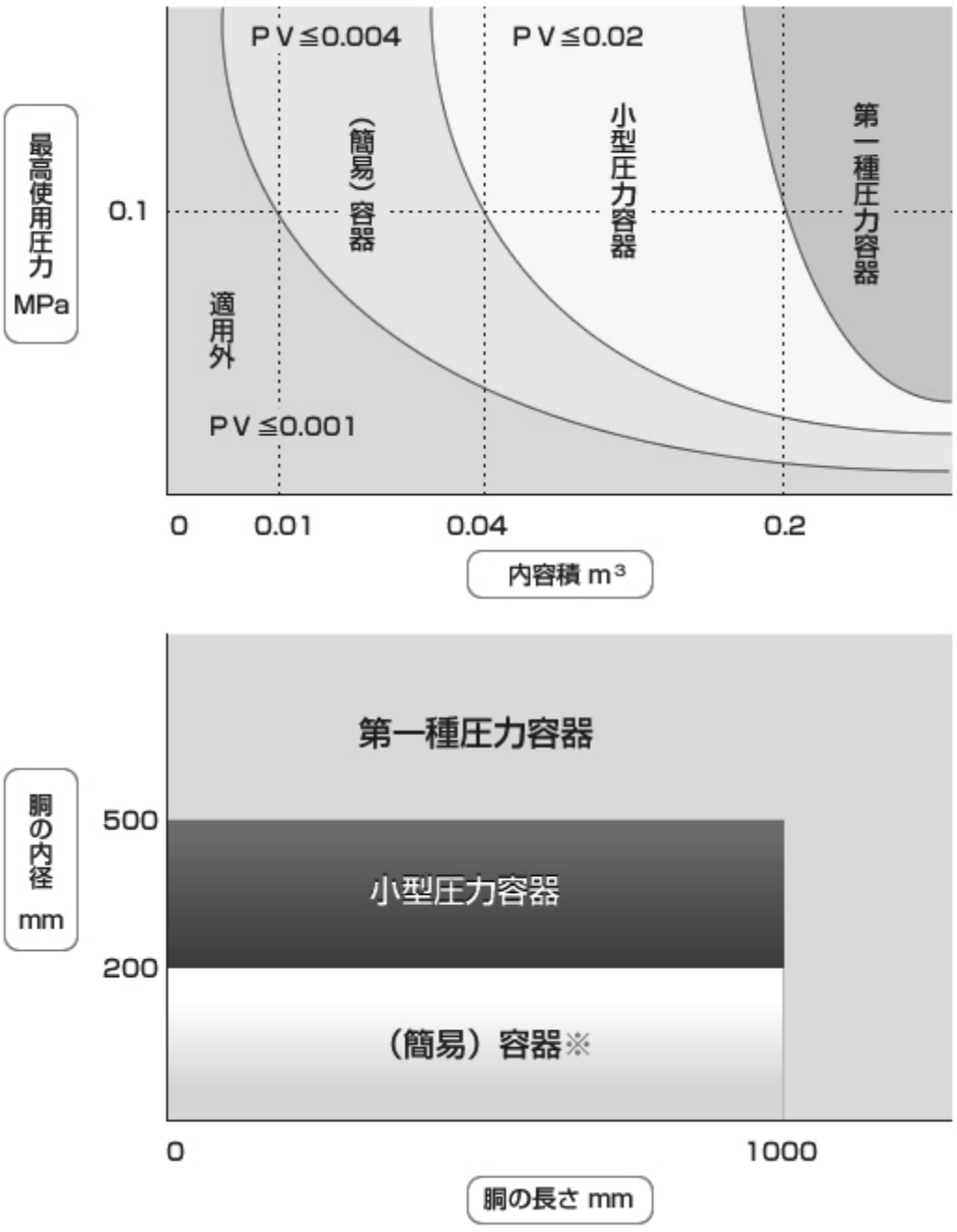
(3)　第２種圧力容器の定義（令第１条第七号）

ゲージ圧力 0.2MPa 以上の気体をその内部に保有する容器（第 1 種圧力容器を除く。）のうち、次に掲げる容器をいう。

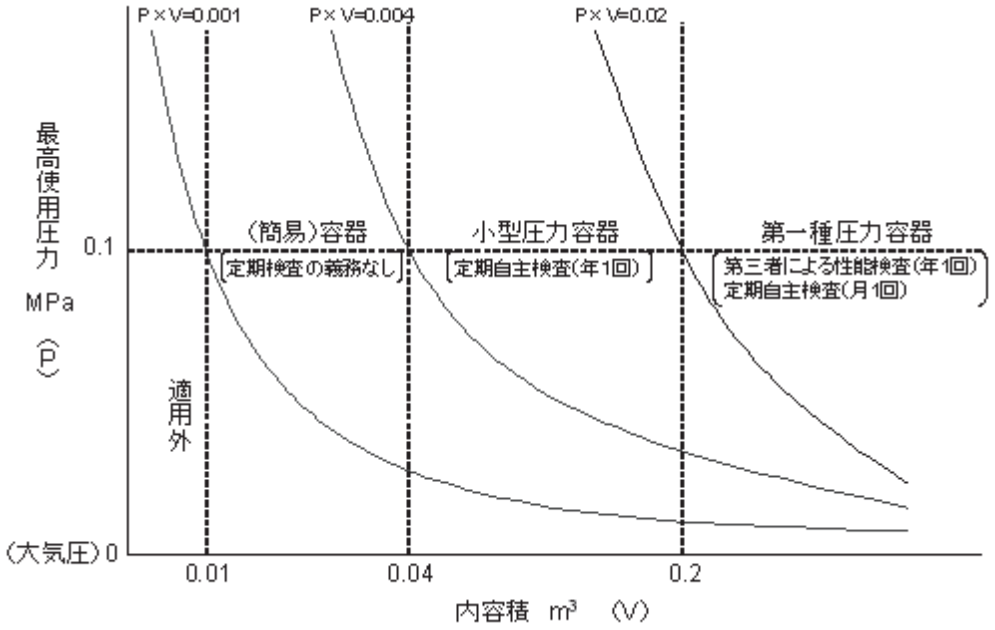
イ　内容積が 0.04m³以上の容器

ロ　胴の内径が 200mm 以上で、かつ、その長さが 1000mm 以上の容器

以上を整理すると次図のとおり。



（日本ボイラ協会の WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/classification/vessel-1/最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））



（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/08/s0801-4d.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

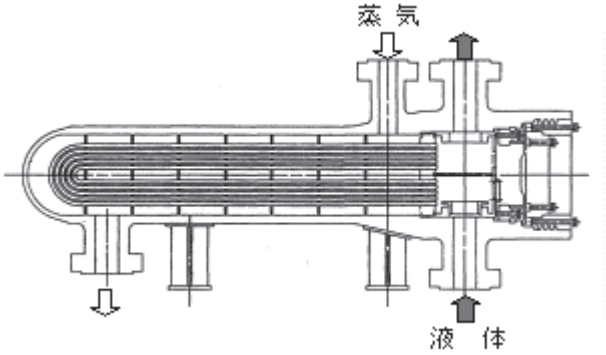
(4) 用語の解説

第 1 種圧力容器とは、容器の内部において煮沸、加熱、反応等の操作が行われるものをいう。一方、第 2 種圧力容器は、内部に圧縮気体を保有する容器をいう。

ア 内部に液体、固体等を保有する圧力容器

熱交換器（蒸気で水や油などを加熱するもの）、蒸煮器（製紙用、醸造用、食品用などの原料を加熱処理するもの）、消毒器（医療器具、食器類などを消毒するもの）などがある。

【熱交換器の例】

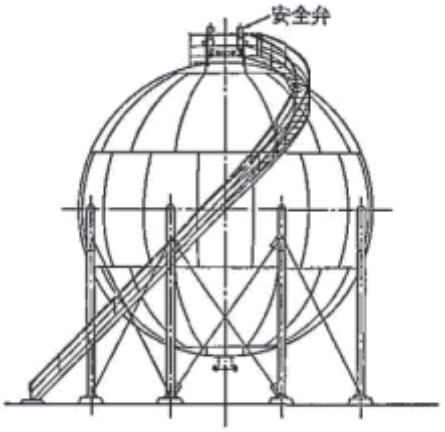


（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/08/s0801-4d.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

イ　内部に圧縮気体を保有する容器

ガスホルダ、給食用の二重釜などがある。

【ガスホルダの例】



（厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/08/s0801-4d.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

１０　ボイラー、第１種圧力容器の整備の業務

整備の内容としては、ボイラー、第 1 種圧力容器の本体や、装置、附属設備の点検、整備、保守などがある。

（「５　特級、1 級、2 級ボイラー技士」、「９　ボイラー、第 1 種圧力容器の溶接の業務（特別、普通）」参照。）

１１　つり上げ荷重が５ｔ以上のクレーンの運転の業務

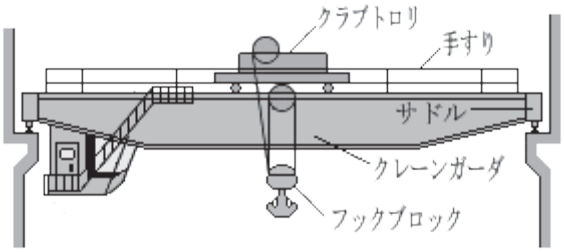
(1)　クレーンの分類

クレーンは、構造、形状および用途によって、一般に次のように分類される。

ア　天井クレーン

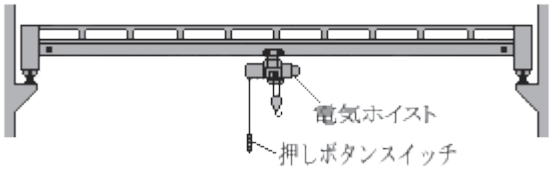
建屋の両側の壁に沿って設けられたランウェイ上を走行するクレーン。建屋の天井をクレーンが走るようになるのでこの名がある。

【クラブトロリ式天井クレーン】



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/ceiling.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

【ホイスト式天井クレーン】

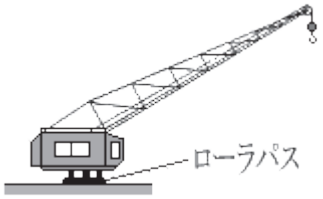


（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/ceiling.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

イ　ジブクレーン

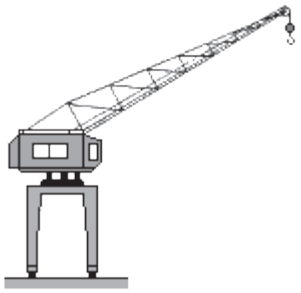
ジブ（肘：アーム）を有するクレーン。天井クレーンに次いで多く用いられている。

【低床ジブクレーン】



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/jibcrane.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

【高脚（門型）ジブクレーン】

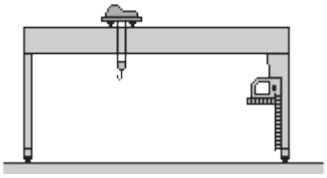


（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/jibcrane.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

ウ　橋型クレーン

天井クレーンのクレーンガーダの両端に脚を設け、地上または床上に設けた走行レール上を走行させるようにしたクレーン。

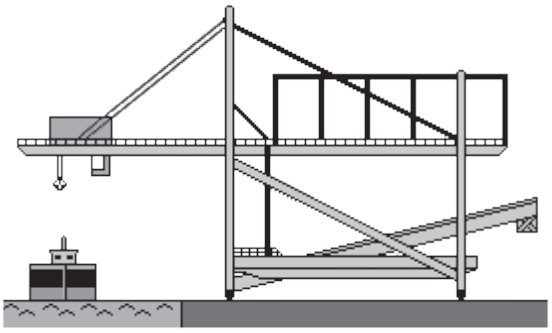
【クラブトロリ式橋形クレーン】



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/gantry.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

エ　アンローダ

船からばら物を陸揚げする専門のクレーン。ばら物を受け入れるためのホッパとコンベヤが組み込まれている。

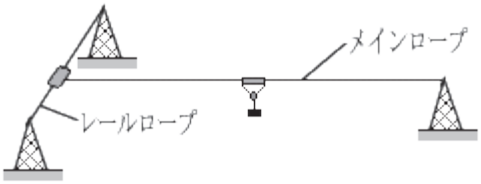


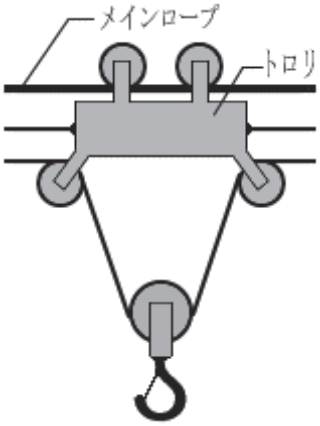
（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/gantry.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

オ　ケーブルクレーン

ニつの塔間に張り渡したメインロープ上をトロリが横行する形式のクレーン。

【片側走行ケーブルクレーン】

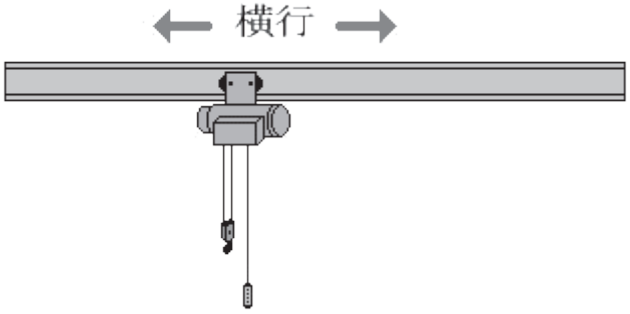




（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/cable.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

カ　テルハ

荷の上げ下げとレールに沿った移動のみを行うクレーン。工場建屋・倉庫等の天井に取付けられたＩ形鋼の下フランジに、電気ホイスト、電動チェーンブロックをつり下げた簡単な構造のものが多い。



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/cable.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

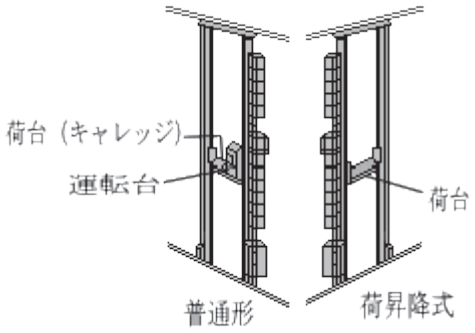
なお、跨線テルハについてはクレーン運転士免許資格は要求されないが、跨線テルハとは、鉄道において、手荷物を積んだ台車などをつり上げ、線路をこえて運搬するために使

用されるものをいう。

キ　スタッカ式クレーン

直立したガイドフレームに沿って上下するフォーク等を持つもの。倉庫等の棚に対する荷の出し入れに用いられる。

【荷昇降式床上型スタッカークレーン】



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/stacker.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

１２　つり上げ荷重が１t 以上の移動式クレーンの運転の業務

移動式クレーンはその走行方式によって、トラッククレーン、ホイールクレーン、クローラクレーン、鉄道クレーン、浮きクレーンに分類される。

なお、ここでいうクレーン運転の業務は、工事現場等で行う運転業務を指し、道路上を走行させる場合には、道路交通法に基づく免許が必要である。

ア　トラッククレーン

（日本クレーン協会の WEB サイト（http://www.cranenet.or.jp/tisiki/idou.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

イ　クローラクレーン

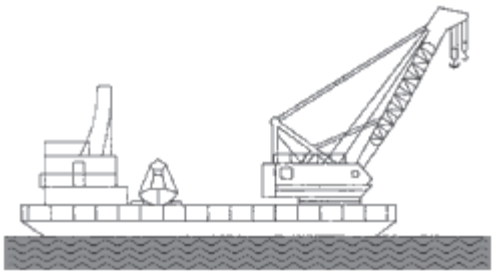
（コベルコ建機株式会社の WEB サイト（http://www.kobelco-cranes.com/jp/product_c_crane_old/最終閲覧日：2022 年 10 月 1 日））

クローラクレーンは、走行体が起動輪、遊動輪、下部ローラ、上部ローラおよび履帯(クローラ)を巻いた装置で構成された台車の上にクレーン装置(上部旋回体)を架装した形式のものである。

走行は履帯の上を起動輪の回転力によって下部ローラで転がって行く構造になっている。クローラ式は、左右の履帯の接地面積がホイール式等にくらべ広いので安定性が良く、不整地や比較的軟弱な地盤でも走行ができるが走行速度はきわめて遅い。

原動機、巻上装置および運転室等(操作装置を含む)の全装置が上部旋回体に装備されている（日本クレーン協会の WEB サイト（http://www.cranenet.or.jp/tisiki/idou.html 最終閲覧日 2022 年 3 月 4 日））。

ウ　浮きクレーン



浮きクレーンは、長方形の箱形等の台船上にクレーン装置を搭載した形式のものである。

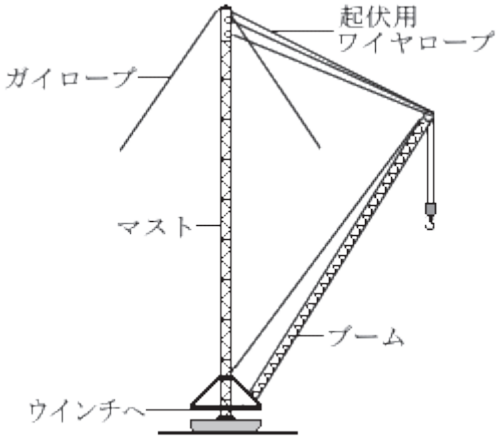
浮きクレーンは港湾、河川、海上等の工事やサルベージ作業等に用いられる。

（日本クレーン協会の WEB サイト（http://www.cranenet.or.jp/tisiki/idou.html：最終閲覧日 2022 年 3 月 4 日））

１３　つり上げ荷重が５ｔ以上のデリックの運転の業務

デリックとは、動力を用いて荷をつり上げることを目的とする機械装置であって、マスト又はブームを有し、原動機を別置し、ワイヤロープにより操作させるものである。

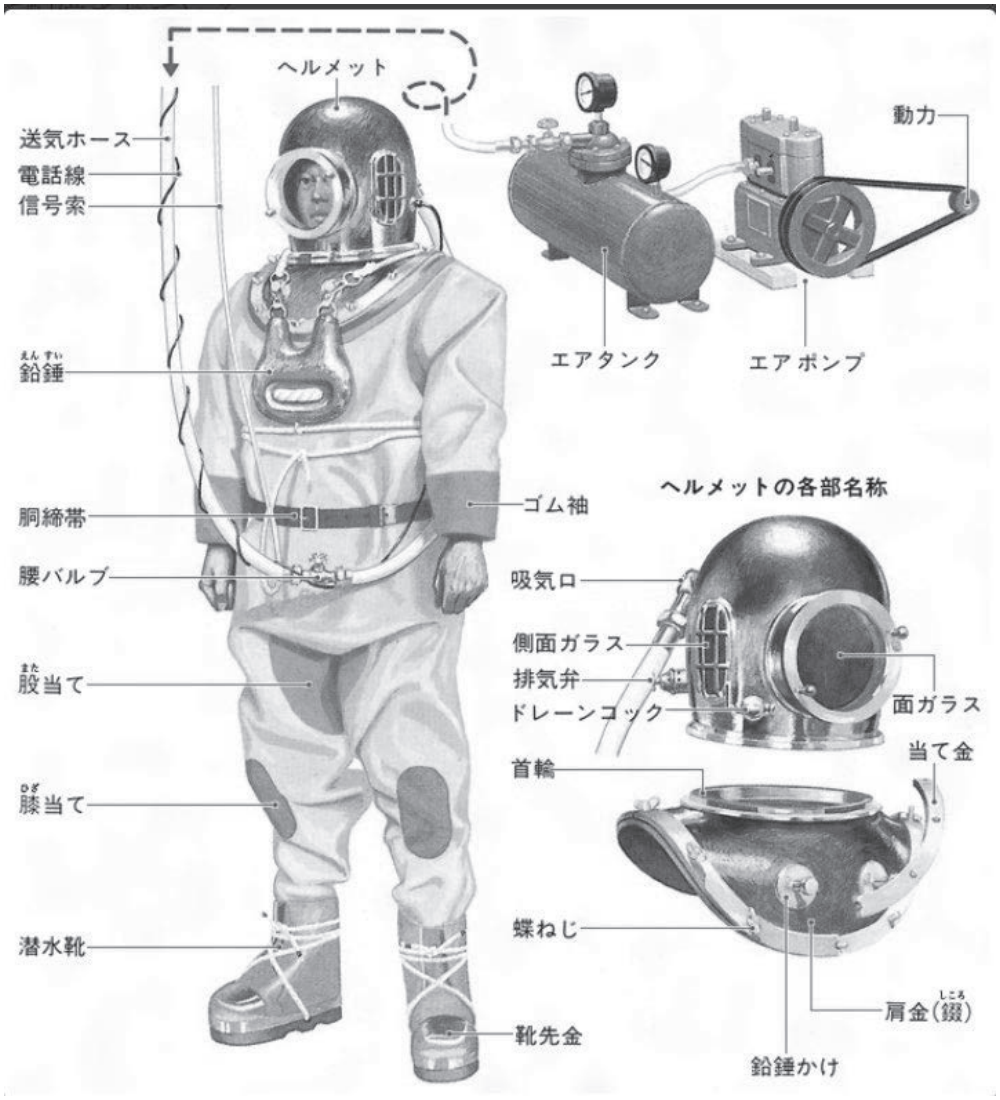
【ガイデリック】



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

１４　潜水士業務

潜水器を用い、かつ、空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はボンベからの給気を受けて、水中において行う業務をいう。



（小学館ニッポニカ（日本大百科全書）の WEB サイト（https://kotobank.jp/dictionary/nipponica/最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日）

参考３　免許試験の受験資格、試験科目等

（注）1～5 の免許は安衛則別表第 5 より、6 の免許は高圧則、7 の免許はボイラー則、8 の免許は電離則、9 の免許はクレーン則に基づき整理した。

１　第一種衛生管理者免許試験

受験資格	試験科目	試験科目の免除を受けることができる者	免除する試験科目
一　学校教育法による大学又は高等専門学校を卒業した者で、その後一年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの 二　学校教育法による高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後三年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの 三　船員法（昭和 22 年法律第 100 号）第 82 条の 2 第 3 項の衛生管理者適任証書の交付を受けた者で、その後 1 年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの 四　その他厚生労働大臣が定める者	学科試験 イ　労働衛生（有害業務に係るものと係らないものの双方） ロ　労働生理 ハ　関係法令（有害業務に係るものと係らないものの双方）	一　受験資格の欄第三号に掲げる者 二　第 2 種衛生管理者免許を受けた者	労働生理

１の２　第２種衛生管理者免許試験

受験資格	試験科目	試験科目の免除を受けることができる者	免除する試験科目
一　学校教育法による大学又は高等	学科試験 イ　労働衛生（有害	受験資格の欄第三号に掲げる者	労働生理

専門学校を卒業した者で、その後 1 年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの 二　学校教育法による高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後 3 年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの 三　船員法第 82 条の 2 第 3 項の衛生管理者適任証書の交付を受けた者で、その後 1 年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの 四　その他厚生労働大臣が定める者	業務に係らないもののみ） ロ　労働生理 ハ　関係法令（有害業務に係らないもののみ）		

2　ガス溶接作業主任者免許試験

受験資格	試験科目	試験科目の免除を受けることができる者	免除する試験科目
	学科試験 イ　アセチレン溶接装置及びガス集合溶接装置に関する知識 ロ　アセチレンその他の可燃性ガス、カーバイド（＊）及び酸素に関する知識 ハ　ガス溶接等の作業に関する知識 ニ　関係法令	一　安衛則別表第 4 ガス溶接作業主任者免許の項第一号ロからへまでに掲げる者（へに掲げる者にあつては、一級の技能検定に合格した者に限る。） 二　その他厚生労働大臣が定める者	一　アセチレン溶接装置及びガス集合溶接装置に関する知識 二　アセチレンその他の可燃性ガス、カーバイド及び酸素に関する知識

（＊）カーバイド：水と作用させてアセチレンガスを発生させる等に使用する炭化カルシウム。

３　林業架線作業主任者免許試験

受験資格	試験科目	試験科目の免除を受けることができる者	免除する試験科目
	学科試験 イ　機械集材装置及び運材索道に関する知識 ロ　林業架線作業に関する知識 ハ　林業架線作業に必要な力学に関する知識 ニ　関係法令	一　学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において力学に関する講座又は学科を修めて卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者（当該講座又は学科を修めた者に限る。）若しくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者又は当該講座若しくは学科を修めて専門職大学前期課程を修了した者を含む。） 二　その他厚生労働大臣が定める者	林業架線作業に必要な力学に関する知識

４　発破技士免許試験

受験資格	試験科目	試験科目の免除を受けることができる者	免除する試験科目
	学科試験 イ　火薬類の知識 ロ　火薬類の取扱い ハ　発破の方法		

５　揚貨装置運転士免許試験

受験資格	試験科目	試験科目の免除を受けることができる者	免除する試験科目
	一　学科試験 イ揚貨装置に関する知識 ロ原動機及び電気に関する知識 ハ揚貨装置の運転の	クレーン・デリック運転士免許又は移動式クレーン運転士免許を受けた者	一　学科試験のうち、次の科目 イ　原動機及び電気に関する知識 ロ　揚貨装置の

	ために必要な力学に関する知識 ニ　関係法令 二　実技試験 イ揚貨装置の運　転 ロ揚貨装置の運転のための合図		運転のために必要な力学に関する知識 二　実技試験のうち、揚貨装置の運転のための合図
		揚貨装置運転実技教習を修了した者で、修了した日から起算して 1 年を経過しないもの	実技試験の科目の全部
		床上操作式クレーン運転技能講習、小型移動式クレーン運転技能講習又は玉掛け技能講習を修了した者	実技試験のうち、揚貨装置の運転のための合図
		一　当該免許試験を行う都道府県労働局長が行つた前回の揚貨装置運転士免許試験の学科試験に合格した者 二　当該免許試験を行う指定試験機関が行つた揚貨装置運転士免許試験の学科試験に合格した者で、当該学科試験が行われた日から起算して 1 年を超えないもの	学科試験の科目の全部

6　高圧室内作業主任者・潜水士免許試験（高圧則第 47 条～第 54 条）

受験資格	試験科目	試験科目の免除を受けることができる者	免除する試験科目
	①高圧室内作業主任者 圧気工法 送気及び排気 高気圧障害 関係法令		
	②潜水士 潜水業務 送気、潜降及ぶ浮上 高気圧障害 関係法令		

7　特級ボイラー技士、1 級ボイラー技士、2 二級ボイラー技士、特別ボイラー溶接士、普通ボイラー溶接士、ボイラー整備士（ボイラー則第 97 条～第 118 条）

受験資格	試験科目	試験科目の免除を受けることができる者	免除する試験科目
① 特級ボイラー技士 イ　1 級ボイラー技士免許を受けた者 ロ　学校教育法による大学又は高等専門学校においてボイラーに関する講座又は学科目を修めて卒業した者で、その後 2 年以上ボイラーの取扱いについて実地修習を経たもの ハ　イ又はロに掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者	一　ボイラーの構造に関する知識 二　ボイラーの取扱いに関する知識 三　燃料及び燃焼に関する知識 四　関係法令	試験科目の一部の科目について合格点を得た者（当該合格点を得た科目の試験が行われた月の翌月の初めから起算して 2 年以内に実施される試験を受ける者に限る。）	当該合格点を得た科目
② 1 級ボイラー技士 イ　2 級ボイラー技士免許を受けた者 ロ　学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校においてボイラーに関する学科を修めて卒業した者で、その後 1 年以上ボイラーの取扱いについて実地修習を経たもの ハ　イ又はロに掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者	一　ボイラーの構造に関する知識 二　ボイラーの取扱いに関する知識 三　燃料及び燃焼に関する知識 四　関係法令		
③2 級ボイラー技士	一　ボイラーの構造に関する知識 二　ボイラーの取扱い		

	に関する知識 三　燃料及び燃焼に関する知識 四　関係法令		
③ 特別ボイラー溶接士 普通ボイラー溶接士免許を受けた後、1 年以上ボイラー又は第 1 種圧力容器の溶接作業の経験がある者	学科試験 一　ボイラーの構造及びボイラー用材料に関する知識 二　ボイラーの工作及び修繕方法に関する知識 三　溶接施行方法の概要に関する知識 四　溶接棒及び溶接部の性質の概要に関する知識 五　溶接部の検査方法の概要に関する知識 六　溶接機器の取扱方法に関する知識 七　溶接作業の安全に関する知識 八　関係法令 実技試験 突合せ溶接		
④ 普通ボイラー溶接士 1 年以上溶接作業の経験がある者	学科試験 一　ボイラーの構造及びボイラー用材料に関する知識 二　ボイラーの工作及び修繕方法に関する知識 三　溶接施行方法の概要に関する知識 四　溶接棒及び溶接部の性質の概要に関する知識 五　溶接部の検査方法の概要に関する知識 六　溶接機器の取扱方法に関する知識 七　溶接作業の安全に関する知識 八　関係法令 実技試験 突合せ溶接		
⑤ ボイラー整備士 一　令第二十条第	一　ボイラー及び第 1 種圧力容器に関する知		

五号の業務の補助の業務に 6 月以上従事した経験を有する者 二　ボイラー（令第 20 条第五号イからニまでに掲げるボイラーのうち小型ボイラーを除いたものをいう。）の整備の業務又は第一種圧力容器（令第 6 条第十七号イ又はロに掲げる第 1 種圧力容器のうち小型圧力容器を除いたものをいう。）の整備の業務に 6 月以上従事した経験を有する者 三　第 97 条第三号ロに掲げる者	識 二　ボイラー及び第 1 種圧力容器の整備の作業に関する知識 三　ボイラー及び第 1 種圧力容器の整備の作業に使用する器材、薬品等に関する知識 四　関係法令		

8　エックス線作業主任者、ガンマ線透過写真撮影作業主任者（電離則第 46 条～第 52 条の 4）

受験資格	試験科目	試験科目の免除を受けることができる者	免除する試験科目
①エックス線作業主任者	一　エックス線の管理に関する知識 二　エックス線の測定に関する知識 三　エックス線の生体に与える影響に関する知識 四　関係法令	一　放射性同位元素等の規制に関する法律第 35 条第 1 項の第 2 種放射線取扱主任者免状の交付を受けた者	二　エックス線の測定に関する知識 三　エックス線の生体に与える影響に関する知識
		二　ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許試験に合格した者	三　エックス線の生体に与える影響に関する知識
②ガンマ線透過写真撮影作業主任者	一　ガンマ線による透過写真の撮影の作業に関する知識 二　ガンマ線照射装置に関する知識 三　ガンマ線の生体に	エックス線作業主任者免許試験に合格した者	三　ガンマ線の生体に与える影響に関する知識

	与える影響に関する知識 四　関係法令		

９　クレーン・デリック運転士、移動式クレーン運転士（クレーン則第 223 条～第 234 条）

受験資格	試験科目	試験科目の免除を受けることができる者	免除する試験科目
①クレーン・デリック運転士	＜学科試験＞ 一　クレーン及びデリックに関する知識 二　原動機及び電気に関する知識 三　クレーンの運転のために必要な力学に関する知識 四　関係法令 ＜実技試験＞ 一　クレーンの運転 二　クレーンの運転のための合図	一　クレーン運転実技教習（床上運転式クレーンを用いて行うものを除く）を修了した者で、その修了した日から起算して一年を経過しないもの 二　鉱山においてつり上げ荷重が５ｔ以上のクレーン（床上操作式クレーン及び床上運転式クレーンを除く）の運転の業務に１月以上従事した経験を有する者	＜実技試験＞の全部
		一　都道府県労働局長が行つた前回のクレーン・デリック運転士免許試験の学科試験に合格した者 二　指定試験機関が行つたクレーン・デリック運転士免許試験の学科試験に合格した者で、当該学科試験が行われた日から起算して１年を超えないもの	＜学科試験＞の全部
		一　床上運転式クレーンを用いて行うクレーン運転実技教習を修了した者で、その修了した日から起算して一年を経過しないもの 二　鉱山においてつり上げ荷重が５ｔ以上の床上運転式クレーンの	＜実技試験＞ 一　クレーンの運転（床上運転式クレーンを用いて行うものに限る） 二　クレーンの運転のための合図

		運転の業務に 1 月以上従事した経験を有する者	
		床上運転式クレーンに限定したクレーン・デリック運転士免許を受けた者	＜学科試験＞ 一　クレーン及びデリックに関する知識（クレーンに係る部分に限る） 二　原動機及び電気に関する知識 三　クレーンの運転のために必要な力学に関する知識 四　関係法令（クレーンに係る部分に限る） ＜実技試験＞ 二　クレーンの運転のための合図
		クレーンに限定したクレーン・デリック運転士免許を受けた者	＜学科試験＞ 一　クレーン及びデリックに関する知識（クレーンに係る部分に限る） 二　原動機及び電気に関する知識 三　クレーンの運転のために必要な力学に関する知識 四　関係法令（クレーンに係る部分に限る） ＜実技試験＞の全部
		移動式クレーン運転士免許又は揚貨装置運転士免許を受けた者	＜学科試験＞ 三　クレーンの運転のために必要な力学に関する知識 ＜実技試験＞ 二　クレーンの運転のための合図
		床上操作式クレーン運転技能講習、小型移動式クレーン運転技能講習又は玉掛け技能講習を修了した者	＜実技試験＞ 二　クレーンの運転のための合図

②移動式クレーン運転士	＜学科試験＞ 一　移動式クレーンに関する知識 二　原動機及び電気に関する知識 三　移動式クレーンの運転のために必要な力学に関する知識 四　関係法令 ＜実技試験＞ 一　移動式クレーンの運　転 二　移動式クレーンの運転のための合図	一　移動式クレーン運転実技教習を修了した者で、その修了した日から起算して一年を経過しないもの 二　鉱山においてつり上げ荷重が５ｔ以上の移動式クレーンの運転の業務に１月以上従事した経験を有する者	＜実技試験＞の全部
		一　都道府県労働局長が行つた前回の移動式クレーン運転士免許試験の学科試験に合格した者 二　指定試験機関が行つた移動式クレーン運転士免許試験の学科試験に合格した者で、当該学科試験が行われた日から起算して一年を超えないもの	＜学科試験＞の全部
		クレーン・デリック運転士免許又は揚貨装置運転士免許を受けた者	＜学科試験＞ 二　原動機及び電気に関する知識 三　移動式クレーンの運転のために必要な力学に関する知識 ＜実技試験＞ 二　移動式クレーンの運転のための合図
		床上操作式クレーン運転技能講習、小型移動式クレーン運転技能講習又は玉掛け技能講習を修了した者	＜実技試験＞ 二　移動式クレーンの運転のための合図

参考４　技能講習に関連する用語等

1　木材加工用機械作業主任者

木材加工用機械による災害は、鋸刃（のこば）など切削工具に手、指等が接触するもの、加工中の材又は木片が反発又は逆走して身体に飛来・激突するものが主なものである。

この災害を防止するためには、刃の接触予防装置、反発予防装置などの安全装置の適正な取り付けが必要である。

木材加工用機械（携帯用を除く丸のこ盤、帯のこ盤、かんな盤、面取り盤及びルーター）を 5 台以上（自動送材車式帯のこ盤が含まれている場合は 3 台以上）有する事業場において木材加工機械による作業を行う場合、木材加工用機械作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 129 条、第 130 条）。

ア　丸のこ盤

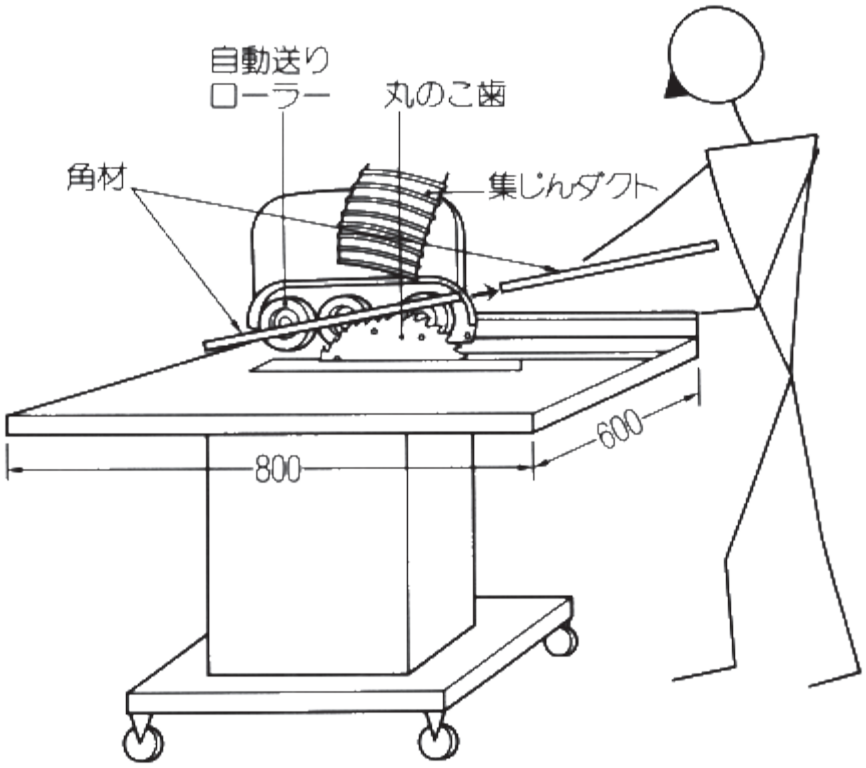
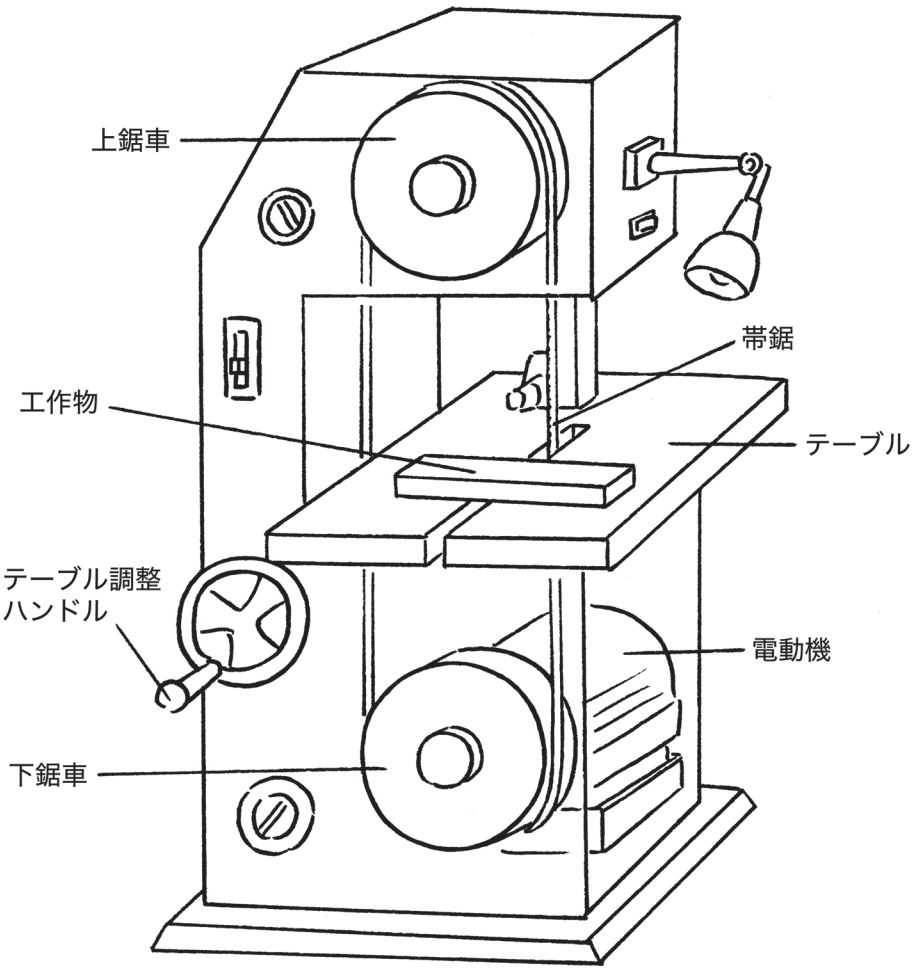


図　災害発生状況

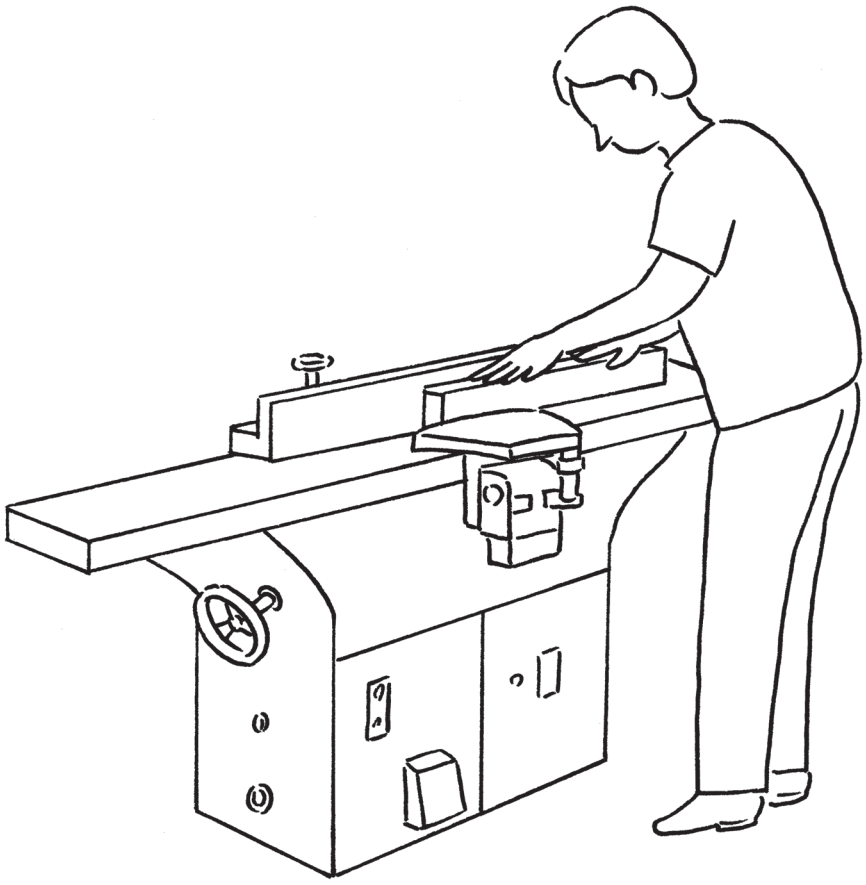
（厚生労働省，職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/sai_det.aspx?joho_no=582 最終閲覧日：2019 年 10 月 3 日））

イ　帯のこ盤、自動送材車式帯のこ盤



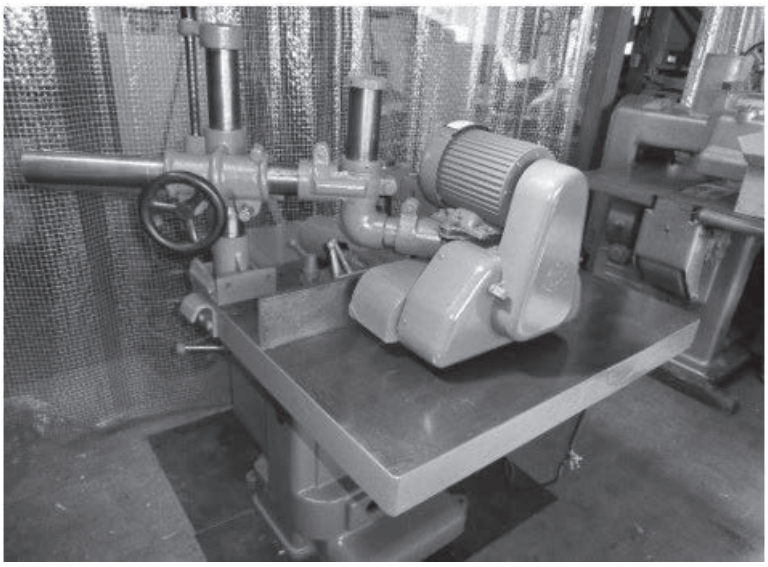
（イラスト：辻井タカヒロ氏）

ウ　かんな盤



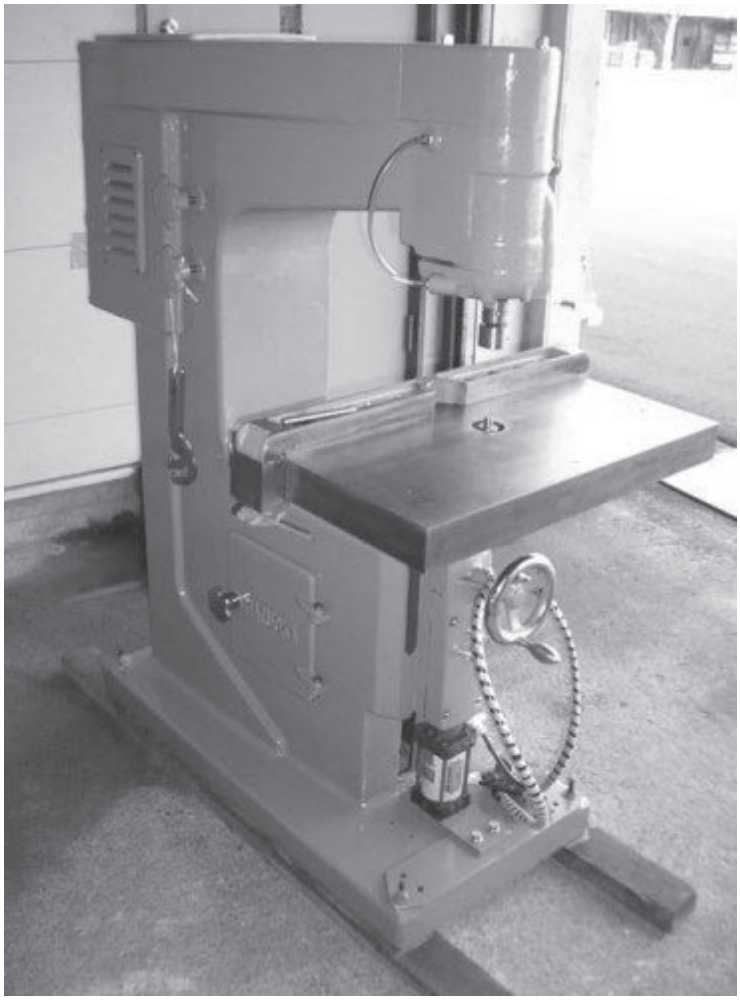
（イラスト：辻井タカヒロ氏）

エ　面取り盤



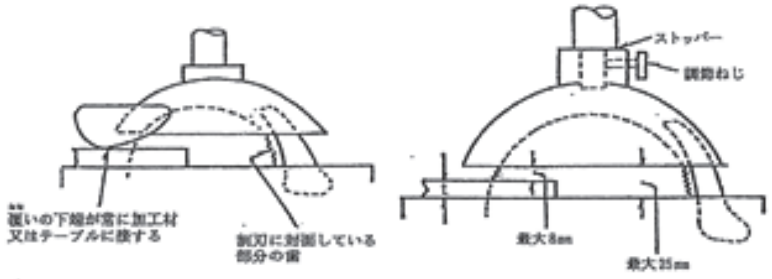
（有限会社ヤスイ機工の WEB サイト（https://www.yasui-k.com/contents/archives/category/toriatsukai-item/used_woodworking_machine 最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

オ　ルーター

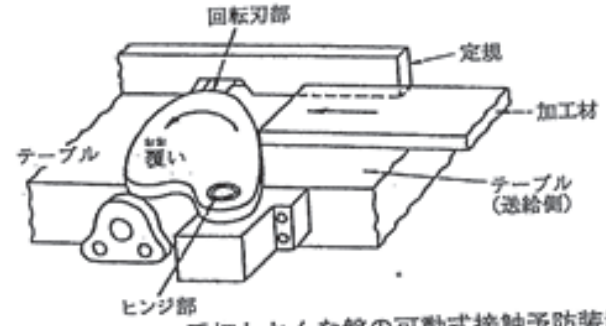


（有限会社玉置機械商会の WEB サイト（http://www.tamak.jp/tmk/tyukokikai/detail/tk8/最終閲覧日：2022 年 3 月 4 日））

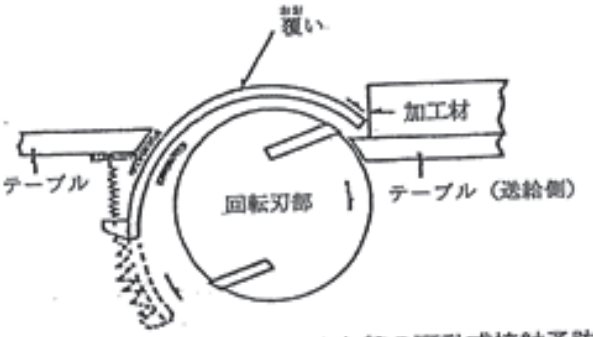
＜木工機械の安全装置＞



丸のこ盤の可動式接触予防装置　　丸のこ盤の固定式接触予防装置



手押しかんな盤の可動式接触予防装置（覆いが水平に動くもの）



手押しかんな盤の可動式接触予防装置（覆いが回転刃周面に沿って開閉するもの）

（労働省労働基準局安全衛生部編『労働安全衛生規則の逐条詳解（第 2 巻）<安全基準編②>』（中央労働災害防止協会、1993 年（平成 5 年）51、57、58 頁））

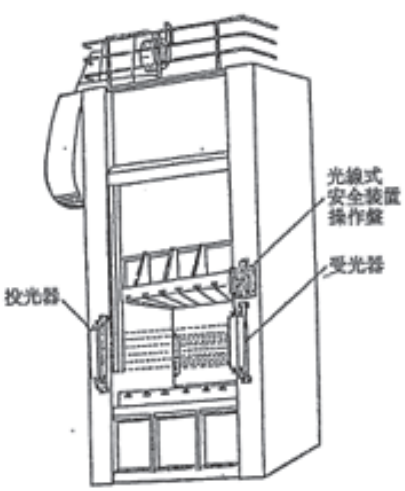
2　プレス機械作業主任者

プレス機械による災害の大部分は、スライドの下降中、金型間に手指を入れ、その金型により手指を負傷するものであり、そのほとんどは後遺障害となる。

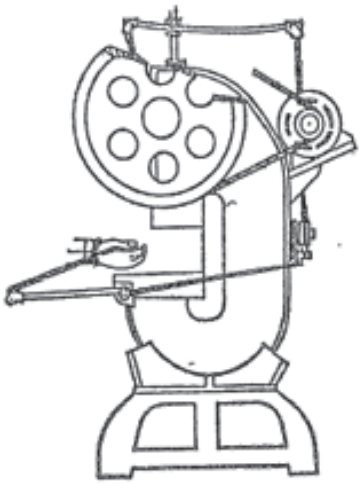
プレス機械を 5 台以上有する事業場において行うプレス機械による作業については、プレス機械作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 133 条、第 134 条）。

プレス機械の安全装置には、ガード式、両手操作式（レバー式、押しボタン式等）、光線式、手引き式、手払い式及びこれらの組み合わせ型等その種類は多い。

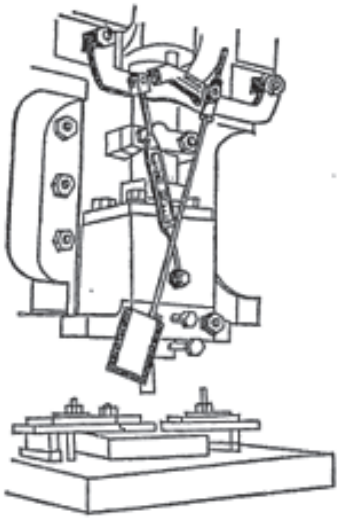
＜プレス機械の安全装置＞



光　線　式



手引き式
（プルアウト式）



ラムの降下に従ってガード
が左右にうごき手を払う。

手払い式（スイープガード式）

（労働省労働基準局安全衛生部編『労働安全衛生規則の逐条詳解（第 2 巻）〈安全基準編②〉』（中央労働災害防止協会、1993 年（平成 5 年）81 頁）

３　乾燥設備作業主任者

乾燥設備とは、熱源を用いて加熱乾燥する次の乾燥室及び乾燥器をいう。

(1)施行令別表第 1 に掲げる危険物等に係る設備で、内容積が 1m^3 以上のもの

(2) (1)の危険物等以外の物に係る設備で、熱源として燃料を使用するもの（固体燃料の場合毎時 10 ㎏以上、液体燃料の場合毎時 10L 以上、気体燃料の場合毎時 1m^3 以上であるもの）又は熱源として電力を使用するもの（定格消費電力が 10Kw 以上のもの）

乾燥設備による物の過熱の作業については、乾燥設備作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 297 条、第 298 条）

ア　乾燥設備

（熱研産業株式会社の WEB サイト（https://www.nekken-sangyo.co.jp/product/fireplace/indirect.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

４　コンクリート破砕器作業主任者

コンクリート破砕器は、建築物の基礎の撤去や宅地造成などで使用するために開発された火薬を用いた火工品であり、爆薬による発破と比較した場合に騒音、振動、飛石などが少なく安全性は高い。

コンクリート破砕機を用いて行う破砕の作業については、コンクリート破砕器作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 321 条の 3、第 321 条の 4）

コンクリート破砕器

（株式会社クキタの WEB サイト（http://www.kukita.co.jp/u-kit/superwedge.html 最終閲覧日：2022 年 11 月 13 日））

５　地山の掘削及び土止め支保工作業主任者

(1)　地山の掘削作業

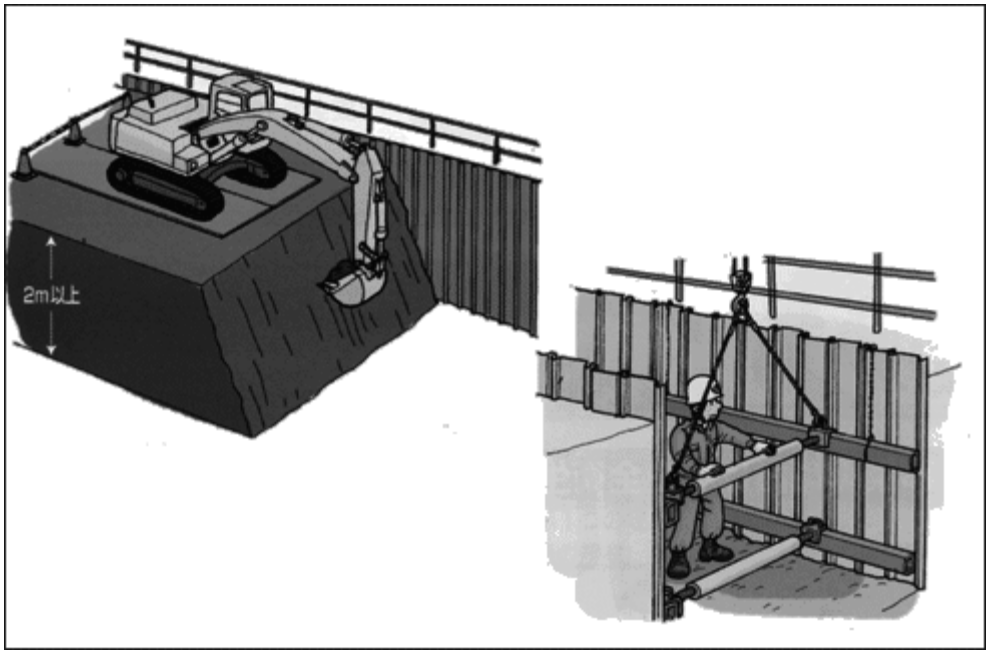
地山の掘削（明り掘削）及びこれに伴う土石の運搬等の作業においては、土工、法工、基礎工、土止め等の作業が大部分を占める。

土木工事においては、必ず明かり掘削作業が行われ、また、建築工事においても、基礎工事、根切工事等は明り掘削の作業を多く含んでいる。

地山の崩壊または落下の防止のためには、基準に合致した掘削面の勾配及び高さで行わせること、手掘りによる作業ではすかし掘り（垂直に近く切り立つ面の最下部を掘り込むこと）を行わせないこと、上下水管やケーブルを敷設するため地面下へ掘り下げる場合には、擁壁の崩壊を防止するため措置を講じること等が重要である。

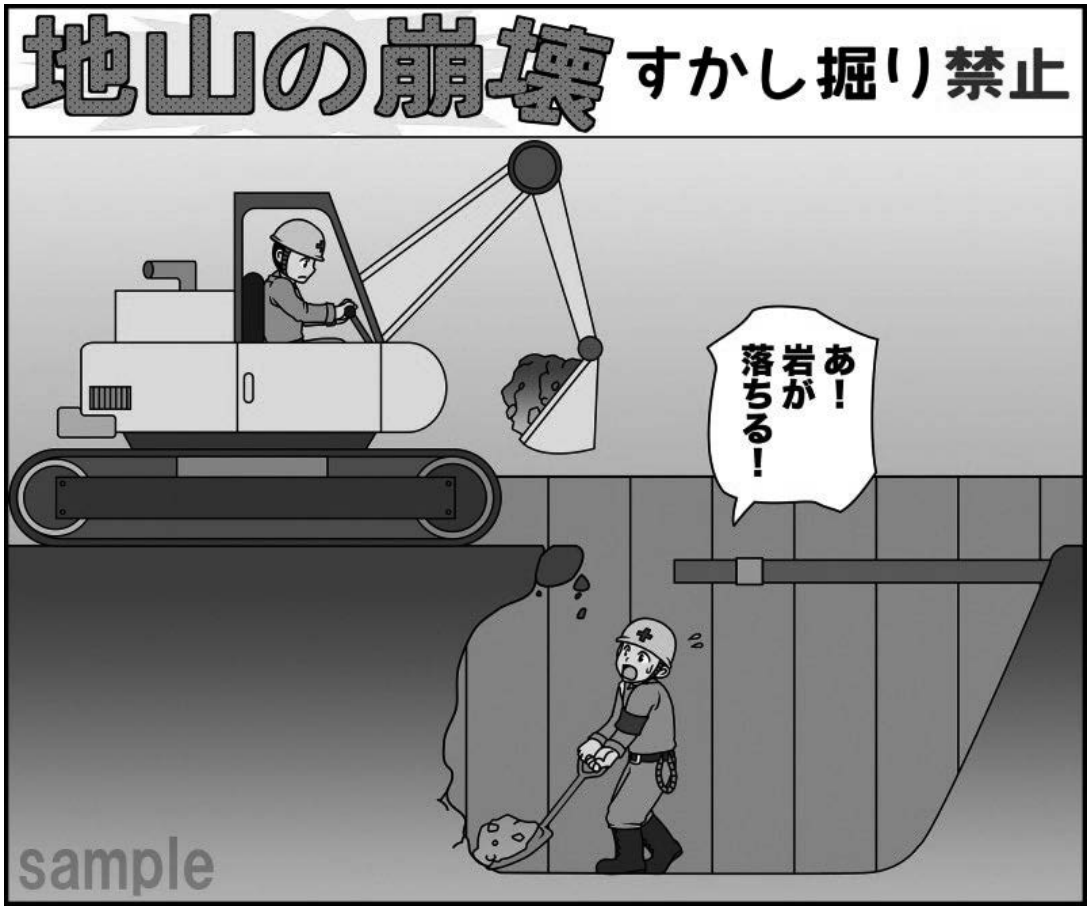
掘削面の高さが 2m以上となる地山の掘削の作業については、地山の掘削作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 359 条、第 360 条）。

ア　地山の掘削



（建設業労働災害防止協会北海道支部の WEB サイト（https://www.kensaibou-hokkaido.jp/contents/workshop-info/detail/003.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

【透かし掘り】



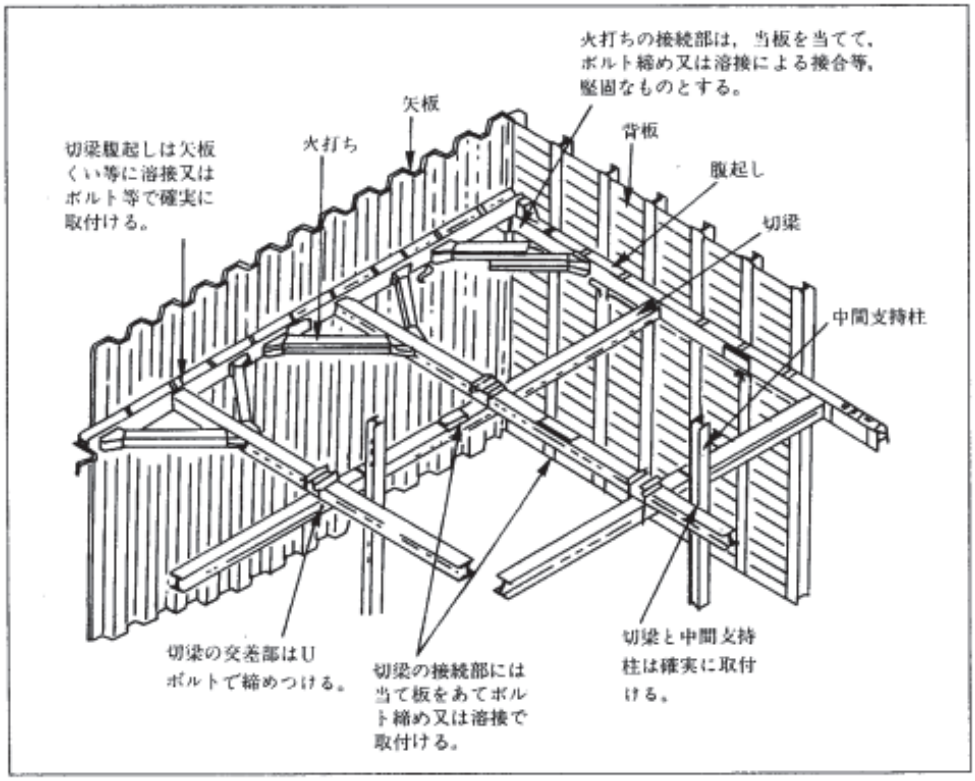
（マサトーのブログ（https://ameblo.jp/323masato/entry-12159909037.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

(2)　土止め支保工作業

土止め支保工とは、土砂または岩石の崩壊または落下を防止するために設ける架設の構造物である。

土止め支保工の切りばり又は腹起こしの取付け又は取り外しの作業については、土止め支保工作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 374 条、第 375 条）。

ア　土止め支保工



（労働省労働基準局安全衛生部編『労働安全衛生規則の逐条詳解（第 5 巻）〈安全基準編④〉』（中央労働災害防止協会、1993 年（平成 5 年）32 頁）

６　ずい道等の掘削等作業主任者

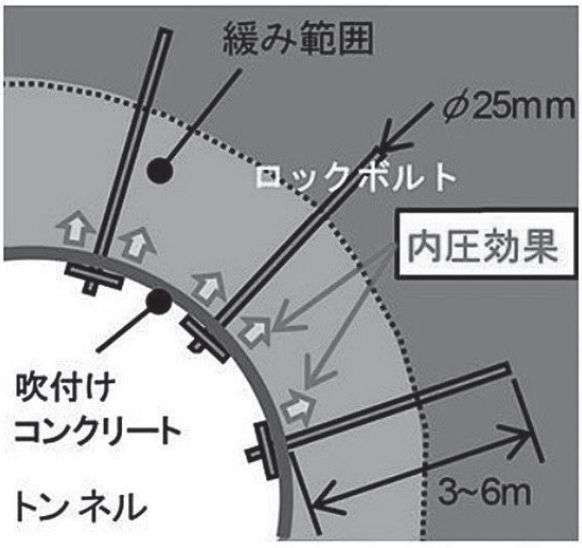
ずい道は、用途別から、道路・鉄道等の交通用、かんがい・発電等の水路用、上下水道および電線路等の公益事業用トンネルなどに大別され、施工場所からは、山岳、都市、水底トンネルに、また、施工法からは、山岳工法、開削工法、シールド工法、沈埋工法などに分類される。

ずい道等の掘削の作業又はこれに伴うずり積み、ずい道支保工の組立て、ロツクボルトの取付け、コンクリート等の吹付けの作業については、ずい道等の掘削等作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 383 条の 2、第 383 条の 3）。

ア　ずい道支保工

（株式会社サンレックの WEB サイト（https://www.sunrec.co.jp/products_detail02_04/ 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

イ　ロックボルト



（アイティメディア株式会社が運営する BUILT の WEB サイト

（https://built.itmedia.co.jp/bt/articles/2002/12/news015.html（但し、大成建設が出典との表記あり）最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

ウ　コンクリート等の吹付けの作業

コンクリート等吹付作業においては、粉じん障害を防止するための対策を講じることが求められている（「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」（平成 12 年 12 月 26 日基発第 768 号の２）等も参照されたい）。

（建設業労働災害防止協会北海道支部の WEB サイト（https://www.kensaibou-hokkaido.jp/contents/workshop-info/detail/007.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

写真-3　吹付工施工状況

（一般社団法人・斜面防災対策技術協会の WEB サイト（https://www.jasdim.or.jp/gijutsu/gakekuzure_joho/sekkei/hukituke/index.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

7　ずい道等の覆工作業主任者

ずい道等の覆工作業とは、トンネル工事の工程の一つで、掘削した横穴を内側から補強する作業をいう。ずい道等の覆工作業主任者は、作業方法と労働者の配置の決定、作業の指揮、器具、工具、安全帯、保護帽の点検、安全帯や保護帽の使用状況の監視等を行う。同じトンネル工事に関連する資格として、ずい道等の掘削等作業主任者があるが、こちらはずい道の掘削の指導、岩盤や肌落ち防止の指導などを行う。

ずい道等の覆工（ずい道型枠支保工の組立て→コンクリートの打設→支保工の解体→移動）の作業については、ずい道等の覆工等作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 383 条の 4、第 383 条の 5）。

（ずい道型枠支保工は「6　ずい道等の掘削等作業主任者」項参照。）

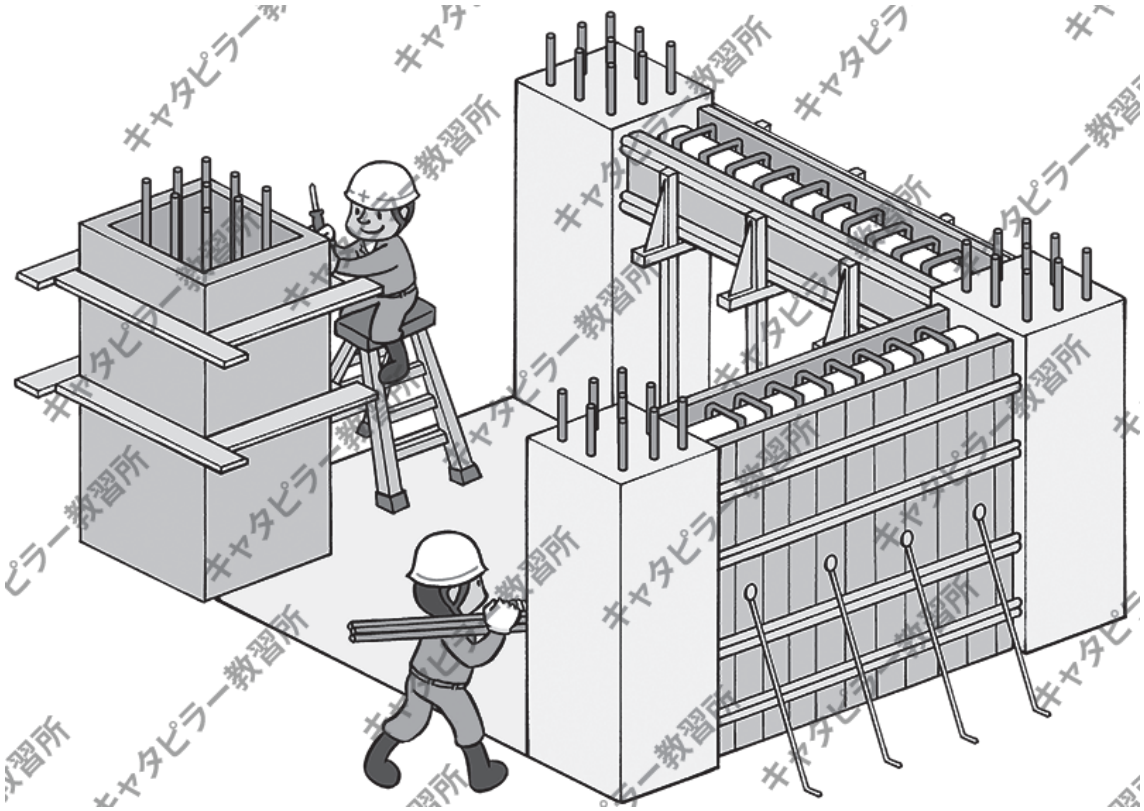
【ずい道の覆工】

（建設業労働災害防止協会北海道の WEB サイト（https://www.kensaibou-hokkaido.jp/contents/workshop-info/detail/008.html 最終閲覧日：2022 年 11 月 13 日））

８　型枠支保工の組立て等作業主任者

型枠支保工とは、建設物におけるスラブ、桁等のコンクリートの打設に用いる型枠を支持する仮設の設備をいい、支柱、はり、つなぎ、筋かい等の部材により構成される。コンクリートの型崩れを防止するため、型枠支保工には強度が求められるため、荷重を計算して適切な部材を選ばなければならない。

型枠支保工の組立て又は解体の作業については、型枠支保工の組立て等作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 246 条、第 247 条）。

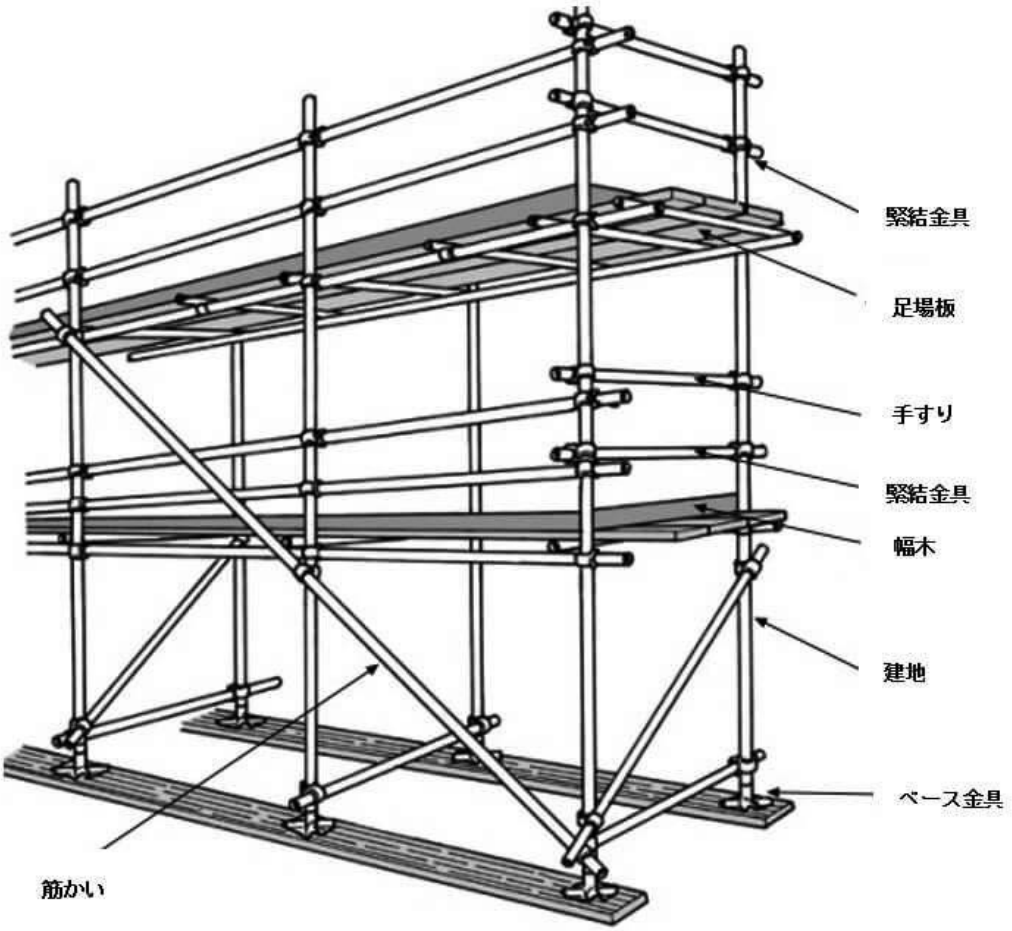


（キャタピラー九州株式会社の WEB サイト（https://www.cat-kyushu.co.jp/kc/qualification/skill/mould-chief 最終閲覧日：2024 年 12 月 3 日））

９　足場の組立て等作業主任者

つり足場（ゴンドラのつり足場を除く。）、張出し足場又は高さが 5 メートル以上の構造の足場の組立て、解体又は変更の作業については、足場の組立て等作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 560 条、第 561 条）。

ア　足場



（一般財団法人・中小建設業特別教育協会の WEB サイト（https://www.tokubetu.or.jp/text_ashiba/text_ashiba1-2c.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

イ　つり足場

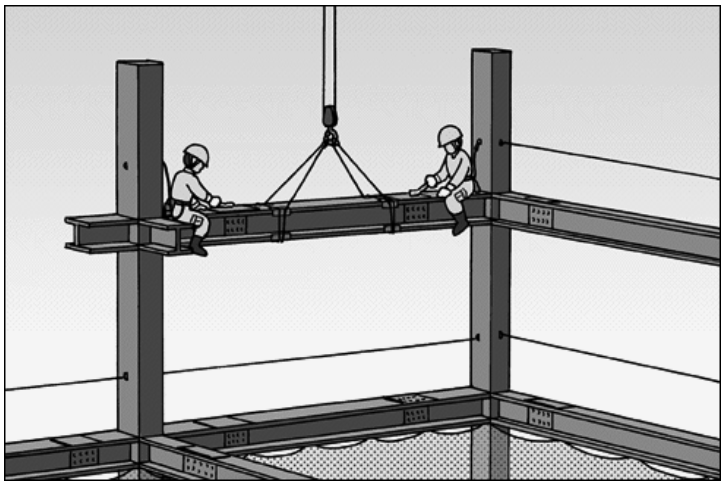
（株式会社朝島組のウェブサイト（http://asajima-gumi.co.jp/post-637/最終閲覧日：2019 年 11 月 12 日））

ウ　張出し足場

（リーラック機材株式会社の WEB サイト（http://lealuck.co.jp/index.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

１０　建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者

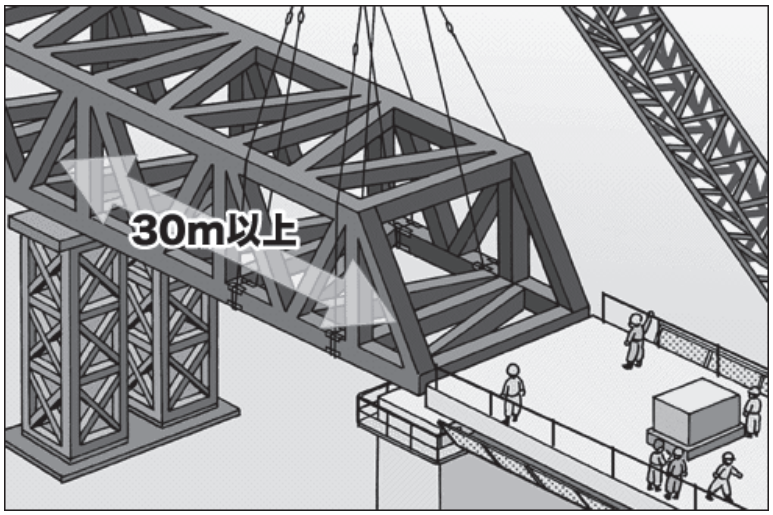
建築物の骨組み又は塔であって、金属製の部材により構成されるもの（その高さが 5m 以上であるもの）の組立て、解体又は変更の作業については、建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 517 条の 4、第 517 条の 5）。



（建設業労働災害防止協会北海道支部の WEB サイト（https://www.kensaibou-hokkaido.jp/contents/workshop-info/detail/006.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

１１　鋼橋架設等作業主任者

橋梁の上部構造であって、金属製の部材により構成されるもの（その高さが 5m 以上であるもの又は当該上部構造のうち橋梁の支間が 30m 以上であるもの）の架設、解体又は変更の作業については、鋼橋仮設等作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 517 条の 8、第 517 条の 9）。



（建設業労働災害防止協会北海道支部の WEB サイト（https://www.kensaibou-hokkaido.jp/contents/workshop-info/detail/009.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

１２　コンクリート造の工作物の解体等作業主任者

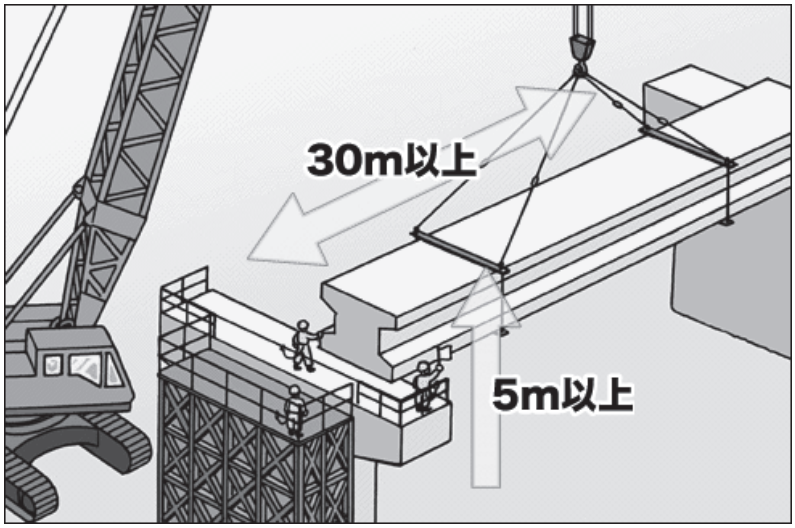
コンクリート造の工作物（その高さが 5 メートル以上であるもの）の解体又は破壊の作業については、コンクリート造の工作物の解体等作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 517 条の 17、第 517 条の 18）。

（株式会社丸利根アペックスの WEB サイト（https://www.marutone.co.jp/works-details026.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

１３　コンクリート橋架設等作業主任者

橋梁の上部構造であって、コンクリート造のもの（その高さが 5 メートル以上であるもの又は当該上部構造のうち橋梁の支間が 30m 以上であるもの）の架設又は変更の作業については、コンクリート橋架設等作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならな

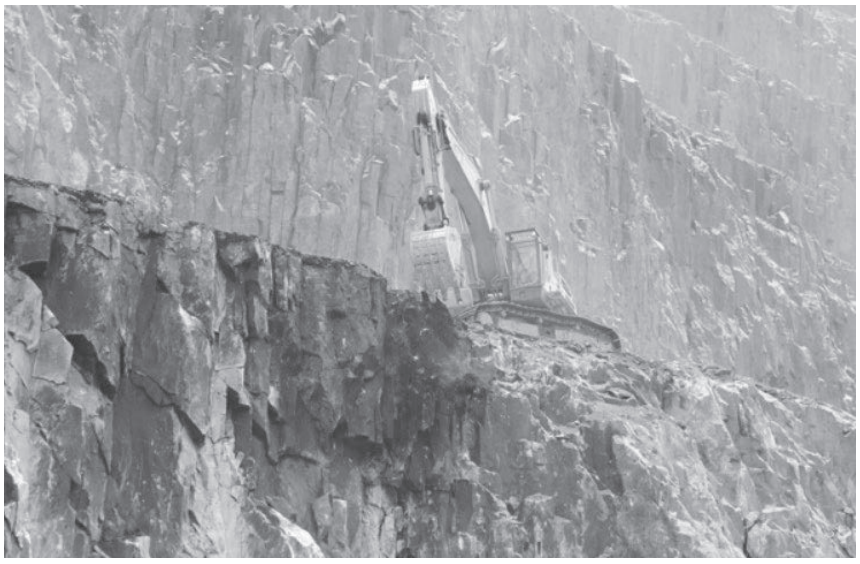
い（安衛則第 517 条の 22、第 517 条の 23）。



（建設業労働災害防止協会北海道支部の WEB サイト（https://www.kensaibou-hokkaido.jp/contents/workshop-info/detail/010.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

１４　採石のための掘削作業主任者

掘削面の高さが 2m 以上となる岩石の採取のための掘削の作業については、採石のための掘削作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 403 条、第 404 条）。



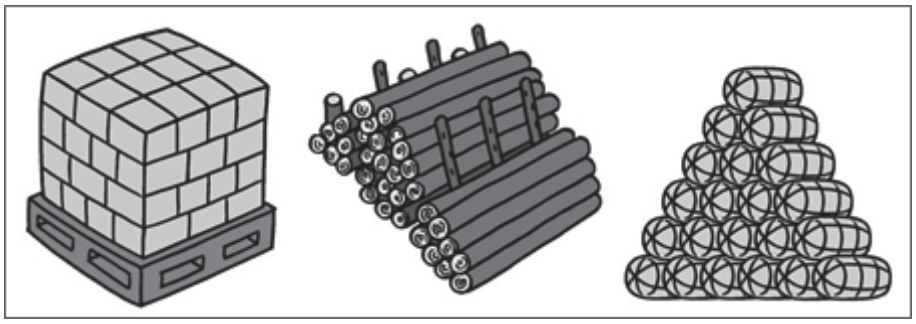
（株式会社真興産業の WEB サイト（http://www.shinko-industry.co.jp/yama.html 最終閲覧日：2023 年 3 月 5 日））

１５　はい作業主任者

はい作業とは、粉状の物や粒状の物以外の物、例えば、袋物、林業で伐採した原木、製造業で製造した製品等の荷を、「はい付け」（積み上げ）、「はい崩し」（積み下ろし）、「はい替え」（積み替え）する作業のことをいう。はいは、漢字で“揃”と書き、倉庫、上屋、または土場に積み重ねられた荷の集団を指す（コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/haisagyo_special 最終閲覧日：2022 年 3 月 6 日））。

高さが 2m 以上のはいのはい付け又ははい崩しの作業（荷役機械の運転者のみによつて行われるものを除く。）については、はい作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 428 条、第 429 条）。

＜はい積みの例＞



（キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=23 最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

１６　船内荷役作業主任者

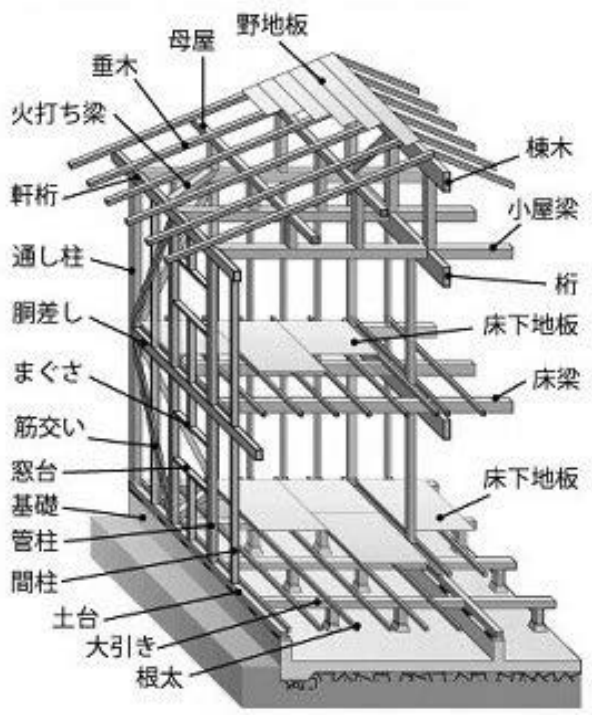
船舶に荷を積み、船舶から荷を卸し、又は船舶において荷を移動させる作業については、総ｔ数 500ｔ未満の船舶において揚貨装置を用いないで行うものを除き（ただし例外的に適用される場合あり）、船内荷役作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 450 条、第 451 条）。

（泉海陸作業株式会社の WEB サイト（https://izumikairiku.com/ship/最終閲覧日：2022 年 3 月 6 日））

１７　木造建築物の組立て等作業主任者

軒の高さが 5m 以上の木造建築物の構造部材の組立て又はこれに伴う屋根下地若しくは外壁下地の取付けの作業については、造建築物の組立て等の作業主任者を選任し、法定の事項を行わせなければならない（安衛則第 517 条の 12、第 517 条の 13）。

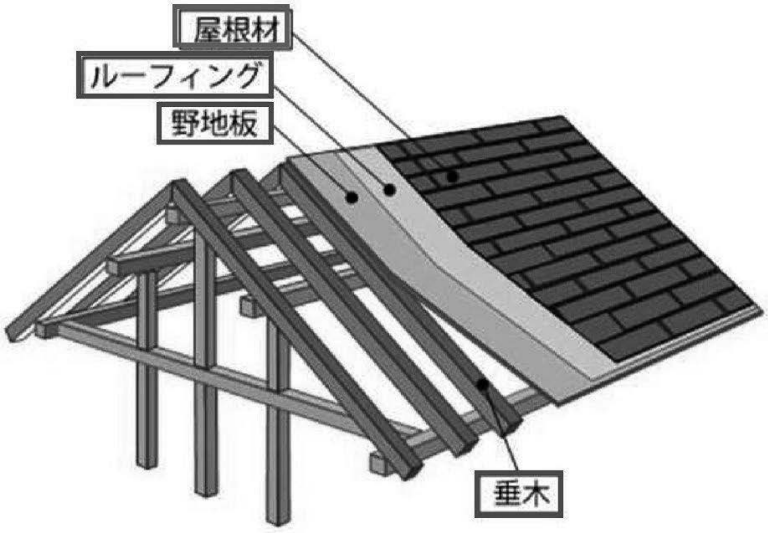
ア　木造建築物の構造部材



（株式会社日本総合住設の WEB サイト（https://nippon-sj.com/construction-1/最終閲覧日：2022 年 3 月 5 日））

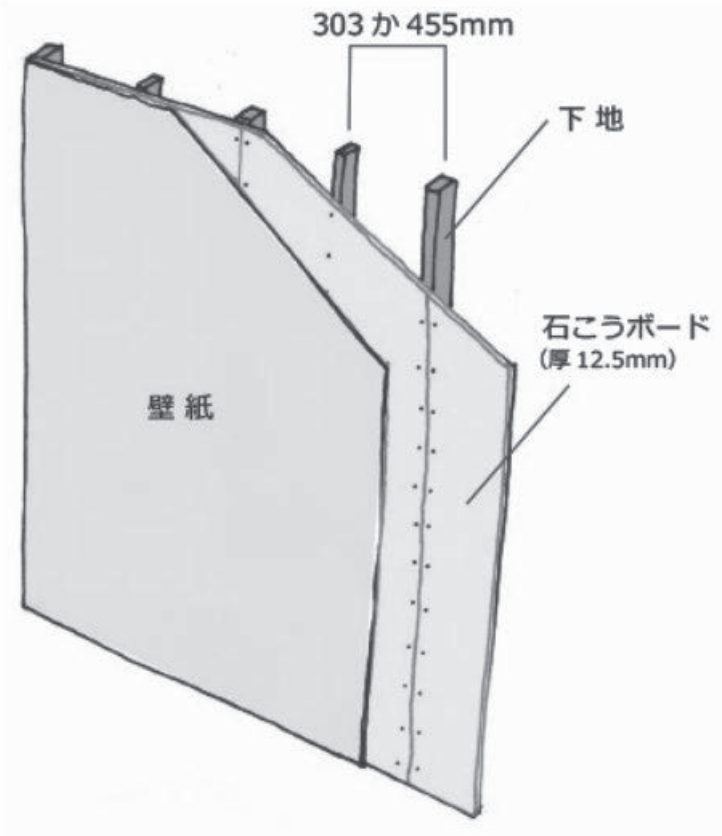
【屋根下地・外壁下地】

以下の図の垂木・野地板・ルーフィングが屋根下地



（株式会社神清の WEB サイト（https://kamisei.co.jp/news/23991 最終閲覧日：2022 年 3 月 6 日））

＜木や軽量鉄骨で組まれた下地（壁）＞



（Rios の WEB サイト（https://seiri-diy.com/archives/2598 最終閲覧日：2022 年 3 月 6 日））

１８　化学設備関係第１種圧力容器取扱作業主任者

化学設備に係る第 1 種圧力容器の取扱いの作業については、第 1 種圧力容器取扱作業主任者を選任し、次の事項を行わせなければならない（ボイラー則第 62 条前段、第 63 条）。

一　最高使用圧力を超えて圧力を上昇させないこと。

二　安全弁の機能の保持に努めること。

三　第 1 種圧力容器を初めて使用するとき、又はその使用方法若しくは取り扱う内容物の種類を変えるときは、労働者にあらかじめ当該作業の方法を周知させるとともに、当該作業を直接指揮すること。

四　第 1 種圧力容器及びその配管に異常を認めたときは、直ちに必要な措置を講ずること。

五　第 1 種圧力容器の内部における温度、圧力等の状態について随時点検し、異常を認めたときは、直ちに必要な措置を講ずること。

六　第 1 種圧力容器に係る設備の運転状態について必要な事項を記録するとともに、交替時には、確実にその引継ぎを行うこと。

１９　普通第１種圧力容器取扱作業主任者

化学設備に係わらない第 1 種圧力容器の取扱いの作業については、特級ボイラー技士、1 級ボイラー技士若しくは 2 級ボイラー技士又は化学設備関係第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習若しくは普通第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習を修了した者のうちから、第 1 種圧力容器取扱作業主任者を選任しなければならない。

（実施すべき事項：「１８　化学設備関係第一種圧力容器取扱作業主任者」に同じ）

２０　特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者

特定化学物質の製造、取扱作業については、特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習（特別有機溶剤業務に係る作業にあって有機溶剤作業主任者技能講習）を修了した者のうちから、特定化学物質作業主任者を選任し、次の事項を行わせなければならない（特化則第 27 条、第 28 条）。

一　作業に従事する労働者が特定化学物質により汚染され、又はこれらを吸入しないように、作業の方法を決定し、労働者を指揮すること。

二　局所排気装置、プッシュプル型換気装置、除じん装置、排ガス処理装置、排液処理装置その他労働者が健康障害を受けることを予防するための装置を 1 月を超えない期間ごとに点検すること。

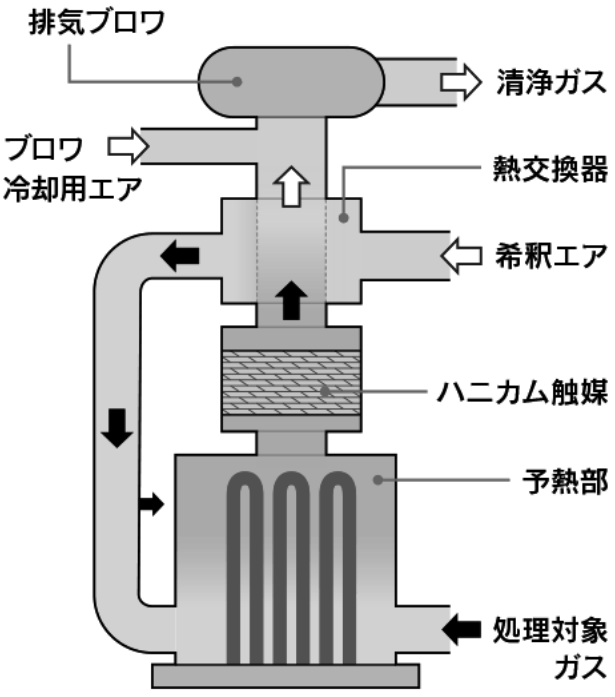
三　保護具の使用状況を監視すること。

四　タンクの内部において特別有機溶剤業務に労働者が従事するときは、第三十八条の八において準用する有機則第二十六条各号に定める措置（タンク内で労働者を有機溶剤業務に従事させる場合に講ずべき措置［開口部の開放、汚染した場合等に身体を洗浄させること等］）が講じられていることを確認すること。

【除じん装置の例】

（ティー・アイ・トレーディング株式会社の WEB サイト（https://t-i-trading.co.jp/最終閲覧日：2022 年 3 月 6 日））

【排ガス装置の例】



（田端機械工業株式会社の WEB サイト（https://www.tabatakikai.co.jp/products/exhaust-gas/最終閲覧日：2022 年 3 月 6 日））

２１　鉛作業主任者

鉛業務（鉛の製錬や精錬工程での焙焼、焼結、溶鉱の業務等のほか施行令所定の業務）の作業については、鉛作業主任者技能講習を修了した者のうちから鉛作業主任者を選任し、次の事項を行なわせなければならない（鉛則第 33 条、第 34 条）。

一　鉛業務に従事する労働者の身体ができるだけ鉛等又は焼結鉱等（鉛の製錬又は精錬を行なう工程において生ずる焼結鉱、煙灰、電解スライム及び鉱さい等）により汚染されないように労働者を指揮すること。

二　鉛業務に従事する労働者の身体が鉛等又は焼結鉱等によつて著しく汚染されたことを発見したときは、すみやかに、汚染を除去させること。

三　局所排気装置、プッシュプル型換気装置、全体換気装置、排気筒及び除じん装置を毎週一回以上点検すること。

四　労働衛生保護具等の使用状況を監視すること。

五　令別表第 4 第九号に掲げる鉛業務に労働者が従事するときは、第四十二条各号に定める措置（鉛装置［粉状の鉛等又は焼結鉱等が内部に付着し、又はたい積している炉、煙道、粉砕機、 乾燥器、除じん装置その他の装置］とそれ以外の装置の接続箇所の遮断、鉛装置の内部の換気、鉛装置内部に付着／たい積している粉状の鉛等又は焼結鉱等の湿潤等による発散防止、作業終了後の労働者の洗身）が講じられていることを確認すること。

２２　有機溶剤作業主任者

有機溶剤の作業については、有機溶剤作業主任者技能講習を修了した者のうちから、有機溶剤作業主任者を選任し、次の事項を行わせなければならない（有機則第 19 条第 2 項、第 20 条）。

一　作業に従事する労働者が有機溶剤により汚染され、又はこれを吸入しないように、作業の方法を決定し、労働者を指揮すること。

二　局所排気装置、プッシュプル型換気装置又は全体換気装置を 1 月を超えない期間ごとに点検すること。

三　保護具の使用状況を監視すること。

四　タンクの内部において有機溶剤業務に労働者が従事するときは、第二十六条各号に定める措置（開口部の開放、汚染した場合等に身体を洗浄させること等）が講じられていることを確認すること。

２３　石綿作業主任者

石綿を取り扱う作業については、石綿作業主任者技能講習を修了した者のうちから、石綿作業主任者を選任し、次の事項を行わせなければならない（石綿則第 19 条、第 20

条）。

一　作業に従事する労働者が石綿等の粉じんにより汚染され、又はこれらを吸入しないように、作業の方法を決定し、労働者を指揮すること。

二　局所排気装置、プッシュプル型換気装置、除じん装置その他労働者が健康障害を受けることを予防するための装置を 1 月を超えない期間ごとに点検すること。

三　保護具の使用状況を監視すること。

２４　酸素欠乏危険作業主任者、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者

酸素欠乏危険作業については、第 1 種酸素欠乏危険作業にあっては酸素欠乏危険作業主任者技能講習又は酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習を修了した者のうちから、第 2 種酸素欠乏危険作業にあつては酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習を修了した者のうちから、酸素欠乏危険作業主任者を選任し、次の事項を行わせなければならない（酸欠則第 11 条）。

なお、酸欠則は、酸欠危険のある作業場所を広く列挙して、対象範囲を定め、種々の防止措置の確保を図っている。防止措置としては、作業環境測定を筆頭に、換気（による一定の酸素濃度の確保と硫化水素濃度の抑制）、換気を行えない場合等に保護具を使用させること、入退場者の点検、酸欠危険作業従事者以外の者の立入禁止、作業主任者の選任、特に危険な酸欠危険作業（第 1 種酸欠危険作業）従事者に対する特別教育、退避、酸欠症状による転落の防止措置等を規定している。

一　作業に従事する労働者が酸素欠乏の空気を吸入しないように、作業の方法を決定し、労働者を指揮すること。

二　その日の作業を開始する前、作業に従事するすべての労働者が作業を行う場所を離れた後再び作業を開始する前及び労働者の身体、換気装置等に異常があつたときに、作業を行う場所の空気中の酸素の濃度を測定すること。

三　測定器具、換気装置、空気呼吸器等その他労働者が酸素欠乏症にかかることを防止するための器具又は設備を点検すること。

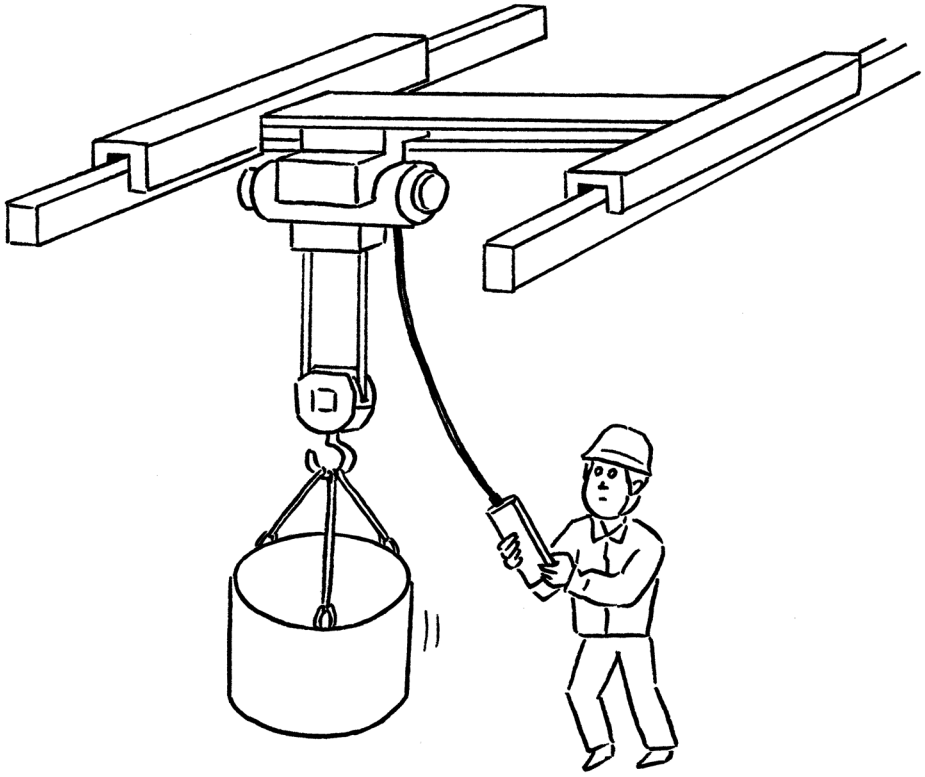
四　空気呼吸器等の使用状況を監視すること。

２５　エックス線作業主任者、ガンマ線透過写真撮影作業主任者

参考 2「８　エックス線作業主任者、ガンマ線透過写真撮影作業主任者」参照。

２６　床上操作式クレーン運転

床上で運転し、かつ、当該運転をする者が荷の移動とともに移動する方式のクレーンの運転の業務には、床上操作式クレーン運転技能講習を修了した者を就業させねばならない（クレーン則第 22 条後段）。



（イラスト：辻井タカヒロ氏）

２７　小型移動式クレーン運転

つり上げ荷重が１ｔ以上 5ｔ未満の移動式クレーンの運転の業務については、小型移動式クレーン運転技能講習を修了した者を当該業務に就かせることができる（クレーン則第 68 条後段）。

２８　ガス溶接

参考 2「３　ガス溶接作業主任者」参照。

２９　最大荷重が 1ｔ以上のフオークリフト、ショベルローダー、フォークローダーの運転の業務

最大荷重とは、フオークリフトの構造及び材料に応じて基準荷重中心に負荷させることができる最大の荷重をいう。

フォークリフトはリフトする機能に特化しており、荷物の上げ下げに適している。フォークローダーは積込の際にすくい上げることが可能で、リフト後に角度を持たせることにより、より安定して荷物を運搬することが可能（フォークリフトも角度をつけることが可能だが、ローダーと比べて浅い）。

なお、ここでいうフォークリフト、ショベルローダー、フォークローダー運転の業務は、工場等で行う運転業務を指し、道路上を走行させる場合には、道路交通法に基づく免許が必要である。

ア　フォークリフト

（コマツカスタマーサポート株式会社の WEB サイト（https://kcsj.komatsu/products/forklift/c09_20　最終閲覧日：2024 年 12 月 3 日））

イ　フォークローダー

（株式会社共成レンテムの WEB サイト（https://www.kyosei-rentemu.co.jp/post_product/post_product-283/最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

３０　車両系建設機械（整地・運搬・積込み用、掘削用）運転

建設機械のうち、令別表第 7 に掲げる整地・運搬・積み込み用機械、掘削用機械、基礎工事用機械、解体用機械の運転の業務を言う。

なお、ここでいう建設機械運転の業務は、工事現場等で行う運転業務を指し、道路上を走行させる

(1)　整地・運搬・積込み用機械

整地・運搬・積込み用機械として令別表第 7 第 1 号は、ブル・ドーザー、モーター・グレーダー、トラクター・ショベル、ずり積機、スクレーパー、スクレープ・ドーザーを示している。

ア　ブル・ドーザー

前方に排土板を装備し、土砂、岩石などの掘削、押土、敷きならしを行う。

（コマツカスタマーズサポート株式会社の WEB サイト（https://kcsj.komatsu/products/construction_machine/bulldozer_01.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

イ　モーター・グレーダー

工事現場での整地、道路工事における路床・路盤の整地作業、除雪作業、路面や広場など精度の高い整形や仕上げ、法面の切取りおよび仕上げ、L 形溝の掘削および整形などを行う。

（コマツカスタマーズサポート株式会社の WEB サイト（https://kcsj.komatsu/products/construction_machine/motor_grader.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

ウ　トラクター・ショベル、ずり積機

トラクター・ショベルには、クローラ式（キャタピラ）とホイール式（タイヤ）があり、積み込み作業のほか、整地、溝堀り、材料運搬などにも利用される。

ずり積機（シャフローダー）は、トンネルの切羽や砕石現場から“ずり”を搬出する機械で、“ずり”の集積と搬出車両への積み込みを行う。

【トラクター・ショベルの例】

（建設荷役作業安全技術協会の WEB サイト（http://www.sacl.or.jp/case/disaster/1715 最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

【ずり積機（シャフローダー）の例】

（コトブキ技研の WEB サイト（https://www.kemco.co.jp/pro_kenki/kenki_schaeffloader_top.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

エ　スクレーパー、スクレープ・ドーザー

スクレーパーとは、鉄製容器（土溜め）の前方下部に取り付けた刃板で路面を削って土をすくい込み、運搬し、捨てる重機を指す。スクレーパー系機械は、掘削・積込・運搬・敷均の一連の土工作業サイクルを 1 台でこなせる自己完結的な機械である。他の重機と比べて一度に作業できる土工量が大きい反面、旋回性・掘削・積み込みの精度に劣る。スクレープ・ドーザーは、ブルドーザとスクレーパの両方の機能を持つハイブリットマシンを指す。特徴は、タイヤではなくクローラーで走行すること、ブレードの代わりに巨大なカゴのような【ボウル】を装着していることの 2 点である（日本工学院テクノロジーカレッジのブログ（http://blog18.neec.ac.jp/archives/52068896.html）、株式会社豊新興業の WEB サイト（https://houshinkougyo.jp/archives/610），最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））。

【スクレーパーの例】

（丸磯建設株式会社の WEB サイト（https://maruiso.com/public-works/machine/最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

【スクレープ・ドーザーの例】

（はたらく機械の会がアップロードした youtube 動画（https://www.youtube.com/channel/UCQmcJcVcd5OhxPsAEnDFhSQ 最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

(2)　掘削用機械

掘削用機械として令別表第 7 第 2 号は、パワー・ショベル、ドラグ・ショベル、ドラグライン、クラムシェル、バッケット掘削機、トレンチャーを示している。

ア　パワー・ショベル、ドラグ・ショベル（バックホー）

土木作業現場等で掘削作業や掘った土をダンプカーに載せる積込作業を行う。ショベル部分を付け替えることで解体現場などでの破砕作業など行うことができる。なお、パワー・ショベルとドラグ・ショベル（バックホー）に実質的な違いはなく、ショベルが進行方向側を向いているならパワー・ショベル、手前を向いているならドラグ・ショベル（バックホー）と呼ばれることが多いというにとどまる。

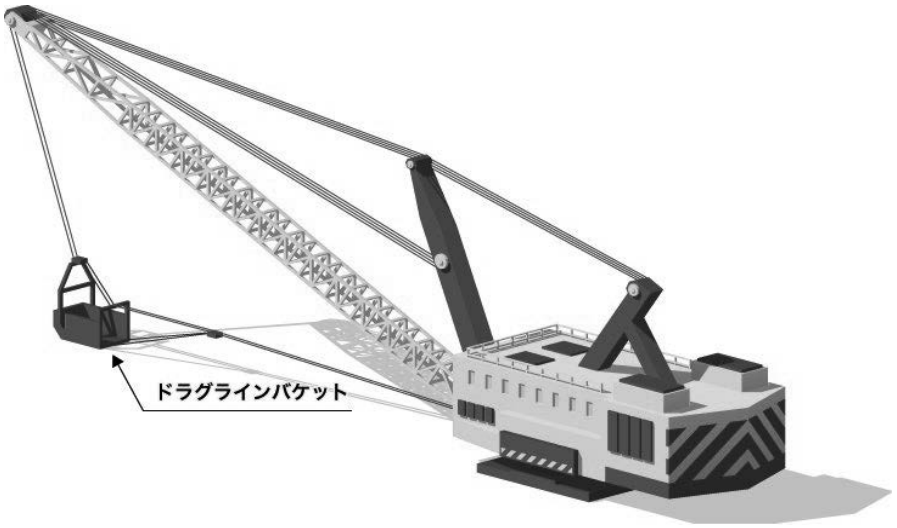
【ドラグ・ショベルの例】

（コマツカスタマーサポート株式会社の WEB サイト（https://kcsj.komatsu/products/construction_machine/excavator_02.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

イ　ドラグライン、クラムシェル

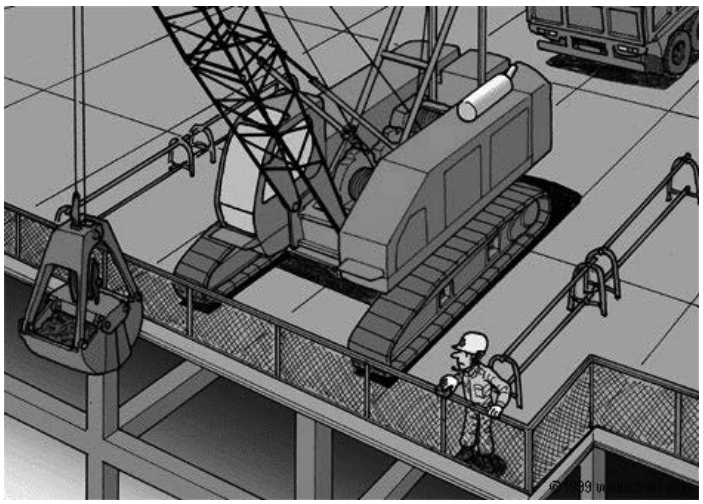
クラムシェルが地面を「掘る」のに対し、ドラグラインはバケットを前方に投下して手前にたぐり寄せる事で、土砂や砂利をかき取ることができる。

【ドラグラインの例】



（アールアイ株式会社の WEB サイト（https://r-i.jp/glossary/kana_ta/to/002231.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

【クラムシェルの例】



（建設荷役作業安全技術協会の WEB サイト（http://www.sacl.or.jp/case/disaster/1374 最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

ウ　バッケット掘削機

（BuzzFeed 社の WEB サイト（https://www.buzzfeed.com/jp/kensukeseya/world-heavy-equipment 最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

エ　トレンチャー

（マルマテクニカ株式会社の WEB サイト（https://maruma.co.jp/product/trencher/最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

３１　機体重量が３ｔ以上の車両系建設機械（解体用）運転

(1)　解体用機械

ア　ブレーカ

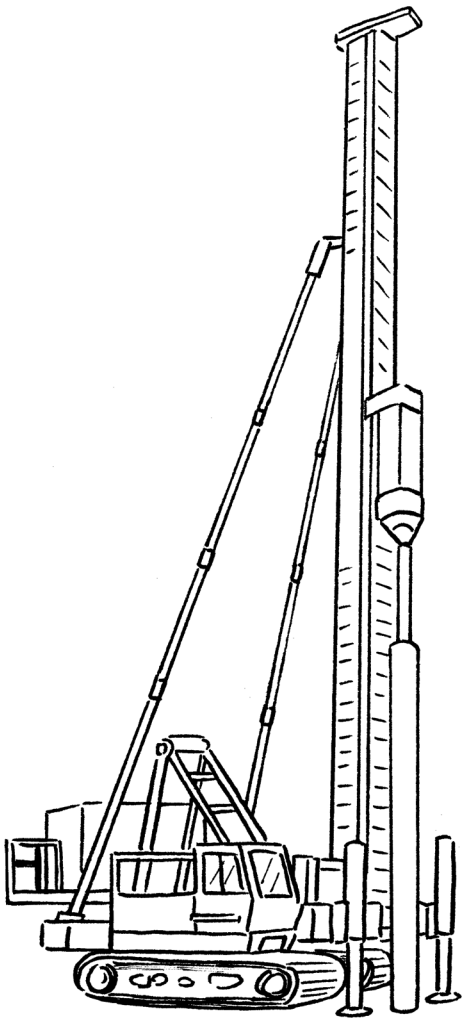
（東空販売株式会社（https://www.toku-net.co.jp/product/breaker.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

３２　機体重量が３ｔ以上の車両系建設機械（基礎工事用）運転

(1)　基礎工事用機械

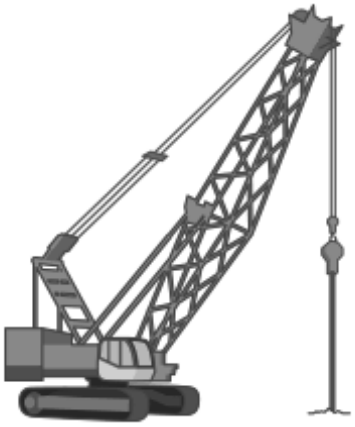
基礎工事用機械として令別表第 7 第 3 号は、くい打機、くい抜機、アースドリル、リバース・サーキュレーション・ドリル、せん孔機、アース・オーガー、ペーパードレーン・マシンを示している。

ア　くい打機



（イラスト：辻井タカヒロ氏）

イ　くい抜機

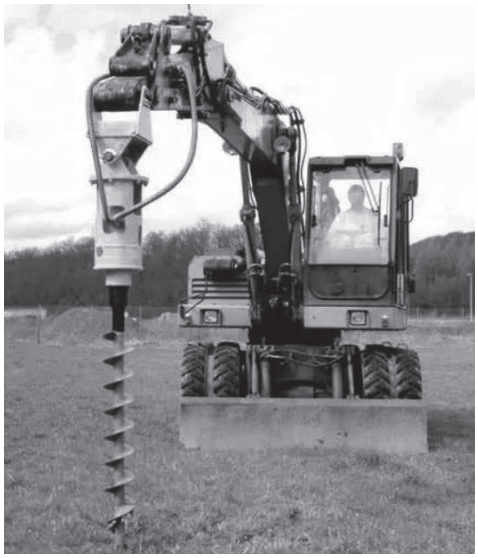


（コベルコ教習所株式会社 WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/index/最終閲覧日：2022 年 3 月 7 日））

ウ　アースドリル

（丸五基礎工業株式会社の WEB サイト（https://www.marugokiso.co.jp/method/method_04.html 最終閲覧日：2022 年 3 月 8 日））

エ　アース・オーガー



（Direct Industry の WEB サイト（https://www.directindustry.com/ja/prod/perforator/product-64632-1245781.html（PERFORATOR 社の製品）最終閲覧日：2022 年 3 月 8 日））

３３　最大積載量が１ｔ以上の不整地運搬車の運転の業務

ここでいう不整地運搬車の運転の業務は、工事現場等で行う運転業務を指し、道路上を走行させる場合には、道路交通法に基づく免許が必要である。（道路上を走行させる運転を除く。）

不整地運搬車

（加藤製作所群馬教習センターの WEB サイト（https://license.kato-works.co.jp/course/14 最終閲覧日：2022 年 3 月 8 日））

３４　作業床の高さが 10m以上の高所作業車の運転の業務

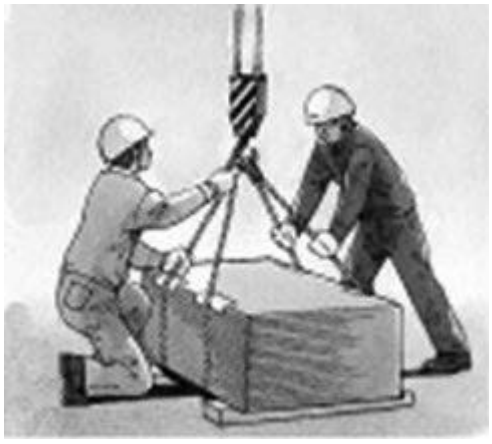
ここでいう高所作業車の運転の業務は、作業現場等で行う運転業務を指し、道路上を走行させる場合には、道路交通法に基づく免許が必要である（道路上を走行させる運転を除く）。

（株式会社カイノスの WEB サイト（https://www.mikawa-kainos.jp/item_detail/1045/最終閲覧日：2022 年 3 月 8 日））

３５　玉掛け技能講習

制限荷重が １ｔ以上の揚貨装置又はつり上げ荷重が １ｔ以上のクレーン、移動式クレーン若しくはデリックの玉掛けの業務については、玉掛技能講習を終了した資格者でなければ行ってはならない。

玉掛けとは、工場や建設現場などで重い荷物をクレーンで持ち上げる際に、フックに荷物を掛けたり外したりする作業のことをいう。



（掛川クレーン学校（https://www.kakeji.com/crane/coures_skill03/最終閲覧日：2022 年 3 月 8 日））

３６　ボイラー取扱技能講習

参考 2「５　特級、1 級、2 級ボイラー技士」の(3)のカの項参照。

参考５　その他

表１　免許の種類及び取得方法（安衛法第 72 条・安衛則第 62 条・別表第 4）

免許の種類	免許が与えられる者
第 1 種衛生管理者免許	一　第 1 種衛生管理者免許試験に合格した者 二　学校教育法による大学又は高等専門学校において、医学に関する課程を修めて卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者（当該課程を修めた者に限る。）又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。） 三　学校教育法による大学において、保健衛生に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者（当該学科を専攻した者に限る。）若しくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者又は当該学科を専攻して専門職大学前期課程を修了した者を含む。）で労働衛生に関する講座又は学科目を修めたもの 四　その他厚生労働大臣が定める者
第 2 種衛生管理者免許	一　第 2 種衛生管理者免許試験に合格した者 二　その他厚生労働大臣が定める者
衛生工学衛生管理者免許	一　学校教育法による大学又は高等専門学校において、工学又は理学に関する課程を修めて卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者（当該課程を修めた者に限る。）若しくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者又は当該課程を修めて専門職大学前期課程を修了した者を含む。）で、都道府県労働局長の登録を受けた者が行う衛生工学衛生管理者講習を修了したもの 二　その他厚生労働大臣が定める者
高圧室内作業主任者免許	一　高圧室内業務に 2 年以上従事した者であつて、高圧室内作業主任者免許試験に合格したもの 二　高圧則第 27 条第二号に掲げる者
ガス溶接作業主任者免許	一　次のいずれかに掲げる者であつて、ガス溶接作業主任者免許試験に合格したもの イ　ガス溶接技能講習を修了した者であつて、その後三年以上ガス溶接等の業務に従事した経験を有するもの ロ　学校教育法による大学又は高等専門学校において、溶接に関する学科を専攻して卒業した者（当該学科を専攻して専門職大学前期課程を修了した者を含む。） ハ　学校教育法による大学又は高等専門学校において、工学又は化学に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者（当該学科を専攻した者

	に限る。）若しくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者又は当該学科を専攻して専門職大学前期課程を修了した者を含む。）であつて、その後 1 年以上ガス溶接等の業務に従事した経験を有するもの ニ　職業能力開発促進法第 28 条第 1 項の職業訓練指導員免許のうち職業能力開発促進法施行規則別表第 11 の免許職種の欄に掲げる塑性加工科、構造物鉄工科又は配管科の職種に係る職業訓練指導員免許を受けた者 ホ　職業能力開発促進法第 27 条第 1 項の準則訓練である普通職業訓練のうち、職業能力開発促進法施行規則別表第 2 の訓練科の欄に定める金属加工系溶接科の訓練を修了した者であつて、その後 2 年以上ガス溶接等の業務に従事した経験を有するもの ヘ　職業能力開発促進法施行規則別表第 11 の 3 の 3 に掲げる検定職種のうち、鉄工、建築板金、工場板金又は配管に係る一級又は二級の技能検定に合格した者であつて、その後 1 年以上ガス溶接等の業務に従事した経験を有するもの ト　旧保安技術職員国家試験規則による溶接係員試験に合格した者であつて、その後 1 年以上ガス溶接等の業務に従事した経験を有するもの チ　その他厚生労働大臣が定める者 二　職業能力開発促進法による職業能力開発総合大学校が行う同法第 27 条第 1 項の指導員訓練のうち職業能力開発促進法施行規則別表第 9 の訓練科の欄に掲げる塑性加工科又は溶接科の訓練を修了した者 三　その他厚生労働大臣が定める者
林業架線作業主任者免許	一　林業架線作業の業務に 3 年以上従事した経験を有する者であつて、林業架線作業主任者免許試験に合格したもの 二　学校教育法による大学又は高等専門学校において機械集材装置及び運材索道に関する講座又は学科目を修めて卒業した者（当該講座又は学科目を修めて専門職大学前期課程を修了した者を含む。）で、その後 1 年以上林業架線作業の業務に従事した経験を有するもの 三　学校教育法による高等学校又は中等教育学校において機械集材装置及び運材索道に関する講座又は学科目を修めて卒業した者で、その後 3 年以上林業架線作業の業務に従事した経験を有するもの 四　その他厚生労働大臣が定める者
特級ボイラー技士免許	一　1 級ボイラー技士免許を受けた後、5 年以上ボイラー（令第 20 条第五号イからニまでに掲げるボイラー及び小型ボイラーを除く。以下この欄において同じ。）を取り扱つた経験がある者又は当該免許を受けた後、3 年以上ボイラー取扱作業主任者としての経験がある者であつて、特級ボイラー技士免許試験に合格したもの 二　ボイラー則第 101 条第一号ロ又はハに掲げる者で、特級ボイラー技士免許試験に合格したもの
1 級ボイラー技士免許	一　2 級ボイラー技士免許を受けた後、2 年以上ボイラーを取り扱つた経験がある者又は当該免許を受けた後、1 年以上ボイラー取扱作業主任者としての経験がある者であつて、1 級ボイラー技

	士免許試験に合格したもの 二　ボイラー則第百一条第二号ロ又はハに掲げる者で、1 級ボイラー技士免許試験に合格したもの
2 級ボイラー技士免許	一　ボイラー則第 97 条第三号イに掲げる者 二　ボイラー則第 97 条第三号ロ及びハに掲げる者
エツクス線作業主任者免許	一　エツクス線作業主任者免許試験に合格した者 二　電離則第 48 条各号に掲げる者
ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許	一　ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許試験に合格した者 二　電離則第 52 条の 4 各号に掲げる者
特定第 1 種圧力容器取扱作業主任者免許	ボイラー則第 119 条第 1 項各号に掲げる者
発破技士免許	一　次のいずれかに掲げる者であつて、発破技士免許試験に合格したもの イ　学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において、応用化学、採鉱学又は土木工学に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者（当該学科を専攻した者に限る。）若しくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者又は当該学科を専攻して専門職大学前期課程を修了した者を含む。次号において同じ。）であつて、その後 3 月以上発破の業務について実地修習を経たもの ロ　発破の補助作業の業務に 6 月以上従事した経験を有する者 ハ　都道府県労働局長の登録を受けた者が行う発破実技講習を修了した者 二　学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において応用化学、採鉱学又は土木工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 1 年以上発破の業務について実地修習を経たもの
揚貨装置運転士免許	一　揚貨装置運転士免許試験に合格した者 二　揚貨装置運転士免許試験の学科試験に合格した者で、当該学科試験が行われた日から起算して 1 年以内に揚貨装置運転実技教習を修了したもの 三　職業能力開発促進法第 27 条第 1 項の準則訓練である普通職業訓練のうち職業能力開発促進法施行規則別表第 2 の訓練科の欄に定める揚重運搬機械運転系クレーン運転科若しくは揚重運搬機械運転系港湾荷役科又は同令別表第 4 の訓練科の欄に掲げるクレーン運転科若しくは港湾荷役科の訓練（通信の方法によつて行うものを除く。）を修了した者で揚貨装置についての訓練を受けたもの 四　その他厚生労働大臣が定める者
特別ボイラー溶接士免許	特別ボイラー溶接士免許試験に合格した者
普通ボイラー溶接士免許	一　普通ボイラー溶接士免許試験に合格した者 二　普通ボイラー溶接士免許試験の学科試験の全科目及び実技試験の全部の免除を受けることができる者
ボイラー整備士免許	ボイラー則第百十三条各号のいずれかに掲げる者であつて、ボイラー整備士免許試験に合格したもの

クレーン・デリック運転士免許	一　クレーン・デリック運転士免許試験に合格した者 二　クレーン則第 223 条第二号から第六号までに掲げる者
移動式クレーン運転士免許	一　移動式クレーン運転士免許試験に合格した者 二　クレーン則第 229 条第二号から第五号までに掲げる者
潜水士免許	一　潜水士免許試験に合格した者 二　高圧則第 52 条第二号に掲げる者

（出典及び参考文献：中央労働災害防止協会安全衛生情報センターホームページ（別表第 4：第 62 条関係）（https://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-2/hor1-2-1-m-5.html）（最終閲覧日：2021 年 3 月 15 日）。労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解 - 労働安全衛生法の逐条解説 - 改訂第 5 版』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））863～866 頁。前掲編『労働安全衛生法 労働法コンメンタール⑩ 改訂 2 版』（労務行政、2021 年（令和 3 年））663～669 頁）

表 2　免許を与えられない者など

免許の種類	免許を与えられない者	条件付きの免許の条件
発破技士免許	身体又は精神の機能の障害により免許の業務を適正に行うに当たって必要なせん孔機械、装てん機若しくは残薬の点検及び処理を適切に行うことができない者	行うことのできる作業の限定
揚貨装置運転士免許	身体又は精神の機能の障害により免許の業務を適正に行うに当たって必要な揚貨装置の操作又は揚貨装置の周囲の状況の確認を適切に行うことができない者	取り扱うことのできる揚貨装置の種類の限定
ガス溶接作業主任者免許	身体又は精神の機能の障害により免許の業務を適正に行うに当たって必要な溶接機器の操作を適切に行うことができない者	行うことのできる作業の限定
潜水士免許	身体又は精神の機能の障害により免許の業務を適正に行うに当たって必要な潜降及び浮上を適切に行うことができない者	行うことのできる作業の限定
特級ボイラー技士免許、1 級ボイラー技士免許、2 級ボイラー技士免許	身体又は精神の機能の障害により免許の業務を適正に行うに当たって必要なボイラーの操作又はボイラーの運転状態の確認を適切に行うことができない者	取り扱うことのできるボイラーの種類の限定 その他作業についての必要な条件
特別ボイラー溶接士免	身体又は精神の機能の障害により免許	行うことのできる作業

許、普通ボイラー溶接士免許	の業務を適正に行うに当たって必要な溶接機器の操作を適切に行うことができない者	の限定その他作業についての必要な条件
ボイラー整備士免許	身体又は精神の機能の障害により免許の業務を適正に行うに当たって必要なボイラーの掃除又は附属品の分解などを適切に行うことができない者	行うことのできる作業の限定その他作業についての必要な条件
クレーン・デリック運転士免許	身体又は精神の機能の障害により免許の業務を適正に行うに当たって必要なクレーン若しくはデリックの操作又はクレーン若しくはデリックの周囲の状況の確認を適切に行うことができない者	取り扱うことのできる機械の種類の限定その他作業についての必要な条件
移動式クレーン運転士免許	身体又は精神の機能の障害により免許の業務を適正に行うに当たって必要な移動式クレーン又は移動式クレーンの周囲の状況の確認を適切に行うことができない者	取り扱うことのできる移動式クレーンの種類の限定その他作業についての必要な条件

（木村大樹『実務解説 労働安全衛生法』（経営書院、2013 年（平成 25 年））325～326 頁（表 7-2））

表 3 免許試験員の要件（登録省令第 19 条の 29 関係）

第 1 種衛生管理者免許試験、第 2 種衛生管理者免許試験、高圧室内作業主任者免許試験、特級ボイラー技士免許試験、エックス線作業主任者免許試験、ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許試験及び潜水士免許試験	一 学校教育法による大学において厚生労働大臣の定める科目を担当する教授又は准教授の職にあり、又はあつた者
	二 学校教育法による大学又は高等専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者で、その後十年以上国、地方公共団体、一般社団法人又は一般財団法人その他これらに準ずるものの研究機関において厚生労働大臣の定める研究の業務に従事した経験を有するもの
	三 その他厚生労働大臣が定める者
ガス溶接作業主任者免許試験、林業架線作業主任者免許試験、1 級ボイラー技士免許試験、2 級ボイラー技士免許試験、発破技士免許試験、揚貨装置運転士免許試験、特別ボイラー溶接士免許試験、普通ボイラー溶接士免許試験、ボイラー整備士免許試験、クレーン・デリック運転士免許試験及び移動式クレーン運転士免許試験	一 学校教育法による大学又は高等専門学校において工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 12 年以上産業安の全実務に従事した経験を有するもの
	二 学校教育法による高等学校において工学に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 15 年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの
	三 その他厚生労働大臣が定める者

（「労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令」（昭和 47 年労働省令第 44 号）第 19 条の 29（免許試験員の要件）別表）

表 4　技能講習、技能講習修了証及び細目

区分	受講資格	講習科目
木材加工用機械作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	①木材加工用機械による作業に 3 年以上従事した経験を有する者 ②その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、製材機械系製材機械整備科、建築施工系木造建築科等の訓練を修了した者等で、2 年以上木材加工用機械作業の経験を有する者）（昭和 47 年労働省告示第 100 号）	学科講習 ①作業に係る機械、その他安全装置等の種類、構造及び機能に関する知識 ②作業に係る機械、その安全装置等の保守点検に関する知識 ③作業の方法に関する知識 ④関係法令
プレス機械作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① プレス機械による作業に 5 年以上従事した経験を有する者 ② その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、金属加工系耀塑性加工科又は金属加工系溶接科の訓練を修了した者等で、4 年以上プレス機械作業の経験を有する者（昭和 47 年労働省告示第 101 号）	学科講習 ①作業に係る機械、その他安全装置等の種類、構造及び機能に関する知識 ②作業に係る機械、その安全装置等の保守点検に関する知識 ③作業の方法に関する知識 ④関係法令
乾燥設備作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	①乾燥設備の取扱いの作業に 5 年以上従事した経験を有する者 ③ 大学又は高等専門学校において理科系等の正規の学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後 1 年以上乾燥設備の設計、製作、検査又は取扱いの作業に従事した経験を有する者	学科講習 ①乾燥設備及びその附属設備の構造及び取扱いに関する知識 ②乾燥設備、その他附属設備等の点検整備及び異常時の処置に関する知識 ③乾燥作業の管理に関する知識 ④関係法令

	③学校教育法による高等学校又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を専攻して卒業した者で、その後 2 年以上乾燥設備の設計、製作、検査又は取扱いの作業に従事した経験を有するもの ④その他厚生労働大臣が定める者（現在のところ定められていない）	
コンクリート破砕器作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① コンクリート破砕器を用いて行う破砕の作業に 2 年以上従事した経験を有する者 ②学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において応用化学、採鉱又は土木に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後 1 年以上コンクリート破砕器を用いて行う破砕の作業に従事した経験を有するもの ③発破技士免許を受けた者で、その後 1 年以上コンクリート破砕器を用いて行う破砕の作業又は発破の作業に従事した経験を有するもの ④その他厚生労働大臣が定める者（甲種火薬類製造保安責任者免状を有する者等）	学科講習 ①火薬類に関する知識 ②コンクリート破砕器の取扱いに関する知識 ③コンクリート破砕器を用いて行う破砕の方法に関する知識 ④関係法令
地山の掘削及び土止め支保工作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	①地山の掘削の作業又は土止め支保工の切りばり若しくは腹おこしの取付け若しくは取りはずしに関する作業に 3 年以上従事した経験を有する者 ② 学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校におい	学科講習 ①土止め支保工の切りばり、腹おこし等に関する知識 ②工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識 ③作業者に対する教育等に関する知識

	て土木、建築又は農業土木に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後 2 年以上地山の掘削の作業又は土止め支保工の切りばり若しくは腹おこしの取付け若しくは取りはずしに関する作業に従事した経験を有するもの ③その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、建築施工系鉄筋コンクリート施行科、土木系土木施工科等の訓練を修了した者等で、2 年以上土止め支保工の切りばり又は腹おこしの取付け又は取りはずしに関する作業の経験を有する者）（昭和 47 年労働省告示第 104 号）	④関係法令
ずい道等の掘削等作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① ずい道等の掘削の作業又はこれに伴うずり積み、ずい道支保工の組立て、ロツクボルトの取付け若しくはコンクリート等の吹付けの作業(次号において「ずい道等の掘削等の作業」という。)に 3 年以上従事した経験を有する者 ②学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において土木、建築又は農業土木に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後 2 年以上ずい道等の掘削等の作業に従事し	学科講習 ①作業の方法に関する知識 ②工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識 ③作業者に対する教育等に関する知識 ④関係法令

	た経験を有する者 ③その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、土木系土木施工科の訓練を修了した者等で、2 年以上ずい道等の掘削等の作業に従事した経験を有する者）（昭和 56 年労働省告示第 41 号）	
ずい道等の覆工作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① ずい道等の覆工の作業に 3 年以上従事した経験を有する者 ②学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において土木、建築又は農業土木に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後 2 年以上ずい道等の覆工の作業に従事した経験を有するもの ③その他厚の生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、土木系土木施工科の訓練を修了した者等で、2 年以上ずい道の履工の作業に従事した経験を有する者）（昭和 56 年労働省告示第 42 号）	学科講習 ①作業の方法に関する知識 ②工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識 ③作業者に対する教育等に関する知識 ④関係法令
型枠支保工の組立て等作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① 型枠支保工の組立て又は解体に関する作業に 3 年以上従事した経験を有する者 ②学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において土木又は建築に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後 2 年以上型わく支保工の組立	学科講習 ①型枠及び型枠支保工の組立て、解体等に関する知識 ②工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識 ③作業者に対する教育等に関する知識 ④関係法令

	て又は解体に関する作業に従事した経験を有するもの ③その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、建築施工系鉄筋コンクリート施工科、建築施工系とび科又は建築仕上系ブロック施工科の訓練を修了した者等で、2年以上型枠支保工の組立て又は解体に関する作業の経験を有する者）（昭和 47 年労働省告示第 108 号）	
足場の組立て等作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① 足場の組立て、解体又は変更に関する作業に 3 年以上従事した経験を有する者 ②学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において土木、建築又は造船に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後 2 年以上足場の組立て、解体又は変更に関する作業に従事した経験を有するもの ③その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、建築施工系とび科の訓練を修了した者等で、2 年以上足場の組立て、解体又は変更に関する作業の経験を有する者）（昭和 47 年労働省告示第 109 号）	学科講習 ①作業の方法に関する知識 ②工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識 ③作業者に対する教育等に関する知識 ④関係法令
建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① 建築物等の鉄骨の組立て等の作業（建築物の骨組み又は塔であつて、金属製の部材により構成されるものの組立て、解体又は変更の作業）に関する作業に 3 年以上従事した経験を有する者	学科講習 ①作業の方法に関する知識 ②工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識 ③作業者に対する教育等に関する知識 ④関係法令

	② 学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において土木又は建築に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 2 年以上建築物等の鉄骨の組立て等の作業に従事した経験を有する者 ③ その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、建築施工系とび科の訓練を修了した者等で、2 年以上鉄骨の組立て等の作業の経験を有する者）（昭和 52 年労働省告示第 121 号）	
鋼橋架設等作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① 鋼橋架設等の作業（橋梁（りょう）の上部構造であつて、金属製の部材により構成されるものの架設、解体又は変更の作に関する作業に 3 年以上従事した経験を有する者 ②学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において土木又は建築に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 2 年以上鋼橋架設等の作業に従事した経験を有するもの ③その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、建築施工系とび科の訓練を修了した者等で、2 年以上鋼橋架設等の作業の経験を有する者）（平成 4 年労働省告示第 94 号）	学科講習 ①作業の方法に関する知識 ②工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識 ③作業者に対する教育等に関する知識 ④関係法令
コンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① 工作物の解体等の作業（コンクリート造の工作物の解体又は破壊の作業）に 3 年以上従事した経験を有する者 ② 学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校	学科講習 ①作業の方法に関する知識 ②工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識 ③作業者に対する教育等に関する知識

	又は中等教育学校において土木又は建築に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 2 年以上工作物の解体等の作業に従事した経験を有するもの ③その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、建築施工系とび科の訓練を修了した者等で、2 年以上コンクリート造の工作物の解体等に従事した経験を有する者）（昭和 56 年労働省告示第 44 号）	④関係法令
コンクリート橋架設等作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① コンクリート橋架設等の作業（橋梁（りょう）の上部構造であつて、コンクリート造のものの架設又は変更の作業）に関する作業に 3 年以上従事した経験を有する者 ② 学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において土木又は建築に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 2 年以上コンクリート橋架設等の作業に従事した経験を有する者 ③その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、建築施工系とび科の訓練を修了した者等で、2 年以上コンクリート橋架設等の作業の経験を有する者）（平成 4 年労働省告示第 95 号）	学科講習 ①作業の方法に関する知識 ②工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識 ③作業者に対する教育等に関する知識 ④関係法令
採石のための掘削作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① 岩石の掘削の作業に 3 年以上従事した経験を有する ②学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において、土木又は採鉱に関する学科を専攻して卒業した者（大学改革支援・学位授与機構	学科講習 ①岩石の種類、岩石の採取のための掘削の方法等に関する知識 ②設備、機械、器具、作業環境等に関する知識 ③作業者に対する教育等に関する知識 ④関係法令

	により学士の学位を授与された者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後2年以上岩石の掘削の作業に従事した経験を有するもの ③その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、石材科の訓練を修了した者等で、2年以上岩石の掘削の作業の経験を有する者）（昭和 47 年労働省告示第 105 号）	
はい作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	はい付け又ははい崩しの作業に 3 年以上従事した経験を有する者	学科講習 ①はい（倉庫、上屋又は土場に積み重ねられた荷の集団をいう。）に関する知識 ②人力によるはい付け又ははい崩しの作業に関する知識 ③機械等によるはい付け又ははい崩しに必要な機械荷役に関する知識 ④関係法令
船内荷役作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① 揚貨装置運転士免許、クレーン・デリック運転士免許又は移動式クレーン運転士免許を受けた者で、その後 4 年以上船内荷役作業に従事した経験を有するもの ② その他厚生労働大臣が定める者（昭和 47 年 5 月 1 日以前において、船内荷役作業の作業指揮者の職務を行っていた者で、同日までに 5 年以上船内荷役作業の経験を有する者）（昭和 47 年労働省告示第 107 号）	学科講習 ①作業の指揮に必要な知識 ②船舶設備、荷役機械等の構造及び取扱いの方法に関する知識 ③玉掛け作業及び合図の方法に関する知識 ④荷役の方法に関する知識 ⑤関係法令
木造建築物の組立て等作業主任者技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）	① 構造部材の組立て等の作業（木造建築物の構造部材の組立て又はこれに伴う屋根下地若しくは外壁下地の取付けの作業）に 3 年以上従事した経験を有する者	学科講習 ①木造建築物の構造部材の組立て、屋根下地の取付け等に関する知識 ②工事用設備、機械、器具、作業環境等に関する知識

	② 学校教育法による大学、高等専門学校、高等学校又は中等教育学校において土木又は建築に関する学科を専攻して卒業した者で、その後 2 年以上構造部材の組立て等の作業に従事した経験を有するもの ③その他厚生労働大臣が定める者（準則訓練である普通職業訓練のうち、建築施工系木造建築科、建築施工系とび科又は建築施工系プレハブ建築科の訓練を修了した者等で、2 年以上木造建築物の組立て等の作業に従事した経験を有する者）（昭和 56 年労働省告示第 43 号）	③作業者に対する教育等に関する知識 ③ 関係法令
化学設備関係第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習（ボイラー則第 122 条の 2 及び第 124 条）	化学設備（配管を除く。）の取扱いの作業に五年以上従事した経験を有する者	学科講習 ①第 1 種圧力容器の構造に関する知識 ③ 第 1 種圧力容器の取扱いに関する知識 ③危険物及び化学反応に関する知識 ④ 関係法令
普通第 1 種圧力容器取扱作業主任者技能講習（ボイラー則第 123 条及び第 124 条）		学科講習 ①第 1 種圧力容器（化学設備に係るものを除く。）の構造に関する知識 ②第 1 種圧力容器（化学設備に係るものを除く。）の取扱いに関する知識 ③関係法令
特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習（特化則第 51 条）		学科講習 ①健康障害及びその予防措置に関する知識 ②作業環境の改善方法に関する知識 ③保護具に関する知識 ④関係法令
鉛作業主任者技能講習（鉛則第 60 条）		学科講習 ①健康障害及びその予防措置に関する知識 ②作業環境の改善方法に関する知識

		③保護具に関する知識 ④関係法令
有機溶剤作業主任者技能講習（有機則第 37 条）		学科講習 ①健康障害及びその予防措置に関する知識 ②作業環境の改善方法に関する知識 ③保護具に関する知識 ④関係法令
石綿作業主任者技能講習（石綿則第 48 条の 2）		学科講習 ①健康障害及びその予防措置に関する知識 ②作業環境の改善方法に関する知識 ③保護具に関する知識 ④関係法令
酸素欠乏危険作業主任者技能講習（酸欠則第 26 条）		１．学科講習 ①酸素欠乏症及び救急蘇生に関する知識 ②酸素欠乏の発生の原因及び防止措置に関する知識 ③保護具に関する知識 ④関係法令 ２．実技講習 ①救急蘇生の方法 ②酸素の濃度の測定方法
酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習（酸欠則第 27 条）		１．学科講習 ①酸素欠乏症、硫化水素中毒及び救急蘇生に関する知識 ②酸素欠乏及び硫化水素の発生の原因及び防止措置に関する知識 ③保護具に関する知識 ④関係法令 ２．実技講習 ①救急蘇生の方法 ②酸素及び硫化水素の濃度の測定方法
床上操作式クレーン運転技能講習（クレーン則第 244 条）		１．学科講習 ①床上操作式クレーンに関する知識 ②原動機及び電気に関する知識 ③床上操作式クレーンの運転のために必要な力学に関する知識 ④関係法令

		２．実技講習 ①床上操作式クレーンの運転 ②床上操作式クレーンの運転のための合図
小型移動式クレーン運転技能講習（クレーン則第 245 条）		１．学科講習 ①小型移動式クレーンに関する知識 ②原動機及び電気に関する知識 ③小型移動式クレーンの運転のために必要な力学に関する知識 ④関係法令 ２．実技講習 ①小型移動式クレーンの運転 ②小型移動式クレーンの運転のための合図
ガス溶接技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）		１．学科講習 ①ガス溶接等の業務のために使用する設備の構造及び取扱いの方法に関する知識 ②ガス溶接等の業務のために使用する可燃性ガス及び酸素に関する知識 ③関係法令 ２．実技講習 ガス溶接等の業務のために使用する設備の取扱い
フォークリフト運転技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）		１．学科講習 ①走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識 ②荷役に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識 ③運転に必要な力学に関する知識 ④関係法令 ２．実技講習 ①走行の操作 ②荷役の操作
ショベルローダー等運転技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）		１．学科講習 ①走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識 ②荷役に関する装置の構造

		及び取扱いの方法に関する知識 ③運転に必要な力学に関する知識 ④関係法令 ２．実技講習 ①走行の操作 ②荷役の操作
車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）		１．学科講習 ①走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識 ②荷役に関する装置の構造、取扱い及び作業方法に関する知識 ③運転に必要な一般的事項に関する知識 ④関係法令 ２．実技講習 ①走行の操作 ②作業のための装置の操作
車両系建設機械（解体用）運転技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）		１．学科講習 ①走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識 ②荷役に関する装置の構造、取扱い及び作業方法に関する知識 ③運転に必要な一般的事項に関する知識 ④関係法令 ２．実技講習 ①走行の操作 ②作業のための装置の操作
車両系建設機械（基礎工事用）運転技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）		１．学科講習 ①走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識 ②荷役に関する装置の構造、取扱い及び作業方法に関する知識 ③運転に必要な一般的事項に関する知識 ④関係法令 ２．実技講習 ①走行の操作 ②作業のための装置の操作
不整地運搬車運転技能講習		１．学科講習

（則第 79 条から第 83 条まで）		①走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識 ②荷の運搬に関する知識 ③運転に必要な力学に関する知識 ④関係法令 ２．実技講習 ①走行の操作 ②荷の運搬
高所作業車運転技能講習（則第 79 条から第 83 条まで）		１．学科講習 ①作業に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識 ②原動機に関する知識 ③運転に必要な一般的事項に関する知識 ④関係法令 ２．実技講習 作業のための装置の操作
玉掛け技能講習（クレーン則第 246 条から第 247 条まで）		１．学科講習 ①クレーン等（クレーン、移動式クレーン、デリック及び揚貨装置）に関する知識 ②クレーン等の玉掛けに必要な力学に関する知識 ③クレーン等の玉掛けの方法 ④関係法令 ２．実技講習 ①クレーン等の玉掛け ②クレーン等の運転のための合図
ボイラー取扱技能講習（ボイラー則第 122 条から第 124 条まで）		学科講習 ①ボイラーの構造に関する知識 ②ボイラーの取扱いに関する知識 ③点火及び燃焼に関する知識 ⑤　関係法令

（参考文献：労務行政研究所編『労働安全衛生法 労働法コンメンタール⑩ 改訂 2 版』（労務行政、2021 年（令和 3 年））701～717 頁。愛知労働局ホームページ（技能講習受講資格一覧表）（https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/ginou01/_81792.html）（最終閲覧日：2021 年 3 月

15 日））

表 5　技能講習等登録教習機関数（安全関係）

安全関係技能講習等登録機関数

種類		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
技能講習	木材加工用機械作業主任者	64	63	61	65	61	63	60	61	64
	プレス機械作業主任者	51	62	62	63	58	61	59	60	62
	乾燥設備作業主任者	49	49	49	49	46	47	48	45	46
	コンクリート破砕機作業主任者	5	3	4	4	4	3	3	1	3
	地山の掘削作業主任者									
	土止め支保工作業主任者									
	地山の掘削及び土止め支保工作業主任者	131	128	130	127	122	126	122	125	127
	ずい道等の掘削等作業主任者	21	20	19	19	22	22	21	19	21
	ずい道等の覆工作業主任者	20	19	18	18	21	21	20	18	20
	採石のための掘削作業主任者	20	18	19	19	18	19	17	15	17
	はい作業主任者	108	109	118	119	116	122	123	123	125
	船内荷役作業主任者	16	15	16	15	16	16	13	15	15
	型枠支保工の組立て等作業主任者	110	109	112	114	114	111	108	105	110
	足場の組立て等作業主任者	219	217	224	223	227	225	218	201	213
	木造建築物の組立て等作業主任者	146	138	145	142	141	141	130	125	124
	コンクリート造の工作物の解体等作業主任者	65	63	63	63	66	64	63	61	60
	建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者	93	91	93	95	94	93	92	87	91
	鋼橋架設等作業主任者	24	25	24	23	23	22	20	21	21
	コンクリート橋架設等作業主任者	23	21	19	21	20	20	20	19	19
	ボイラー据付け工事作業主任者									
	化学設備関係第一種圧力容器取扱作業主任者	23	23	23	23	23	23	22	21	23
	普通第一種圧力容器取扱作業主任者	50	50	50	50	49	50	49	48	49
	床上操作式クレーン運転	161	159	161	165	166	174	175	170	183
	小型移動式クレーン運転	405	414	423	433	423	439	437	425	453
	ガス溶接	670	661	662	664	637	624	598	583	590
	フォークリフト運転	567	565	591	608	607	614	620	605	644
	ショベルローダー等運転	72	71	70	70	68	67	65	60	63
	車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転	254	259	265	263	271	277	288	284	297
	車両系建設機械（基礎工事用）運転	22	21	24	24	23	24	20	21	23
	車両系建設機械（解体用）運転	159	158	160	161	167	170	177	180	187
	不整地運搬車運転	136	131	141	138	133	137	136	135	140
	高所作業車運転	260	264	273	271	275	284	287	278	294
	玉掛け	527	528	540	548	540	554	549	532	576
	ボイラー取扱	63	66	67	65	64	63	62	60	60
実技教習	揚貨装置運転	3	3	3	3	3	3	3	4	4
	クレーン運転	33	32	33	33	33	34	31	34	34
	移動式クレーン運転	58	59	59	58	57	55	58	55	55
	デリック運転									

（厚生労働省ホームページ（技能講習等の登録教習機関数及び修了者数）（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei11/index.html）（最終閲覧日：2024 年 4 月 27 日））

表 6　技能講習等修了者数（安全関係）

種類		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
技能講習	木工加工用機械作業主任者	1,461	1,260	1,415	1,485	1,428	1,352	1,500	1,103
	プレス機械作業主任者	6,614	6,420	6,404	6,184	6,571	6,356	6,367	6,158
	乾燥設備作業主任者	8,148	8,141	8,334	8,356	8,701	7,965	8,488	7,988
	コンクリート破砕機作業主任者	82	64	33	73	168	18	18	0
	地山の掘削作業主任者								
	土止め支保工作業主任者								
	地山の掘削及び土止め支保工作業主任者	9,011	8,757	9,975	11,018	11,050	10,598	9,968	9,154
	ずい道等の掘削等作業主任者	133	140	145	263	255	257	192	208
	ずい道等の覆工作業主任者	110	153	90	207	217	197	156	176
	採石のための掘削作業主任者	157	136	389	267	263	230	275	165
	はい作業主任者	10,774	12,735	12,947	13,021	13,911	14,383	15,274	14,232
	船内荷役作業主任者	465	484	465	459	471	480	440	409
	型枠支保工の組立て等作業主任者	3,966	4,218	4,621	5,478	5,247	4,952	4,329	3,608
	足場の組立て等作業主任者	27,593	25,477	28,687	41,664	40,921	37,416	26,368	20,778
	木造建築物の組立て等作業主任者	4,053	3,272	4,209	4,038	4,083	3,832	3,184	2,949
	コンクリート造の工作物の解体等作業主任者	2,324	2,062	2,077	2,519	3,785	2,789	2,194	2,125
	建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者	3,980	3,509	4,092	4,404	4,706	4,459	4,127	3,833
	鋼橋架設等作業主任者	293	182	292	251	427	324	431	250
	コンクリート橋架設等作業主任者	375	115	234	148	232	176	291	139
	ボイラー据付け工事作業主任者								
	化学設備関係第一種圧力容器取扱作業主任者	1,632	1,837	1,904	1,810	1,716	1,722	1,756	1,496
	普通第一種圧力容器取扱作業主任者	3,520	3,245	3,329	3,519	3,351	3,376	3,283	3,293
	床上操作式クレーン運転	34,294	32,862	34,917	37,190	37,088	37,794	39,397	38,611
	小型移動式クレーン運転	67,311	72,032	78,940	79,898	75,818	72,812	70,569	67,288
	ガス溶接	87,331	83,663	85,493	86,851	85,687	80,708	78,696	71,769
	フォークリフト運転	235,728	224,183	224,893	222,830	221,258	221,038	227,580	225,141
	ショベルローダー等運転	3,298	3,335	3,273	3,327	3,139	3,046	3,108	2,965
	車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転	45,768	49,863	55,383	54,017	49,974	48,597	49,027	47,960
	車両系建設機械（基礎工事用）運転	1,041	1,082	1,279	1,404	1,367	1,535	1,690	1,394
	車両系建設機械（解体用）運転	13,277	16,659	20,471	23,489	24,329	21,212	20,286	19,833
	不整地運搬車運転	8,925	9,201	10,902	10,731	9,913	10,004	9,676	9,708
	高所作業車運転	49,584	51,687	56,633	61,356	61,291	60,724	61,163	59,879
	玉掛け	173,710	173,555	191,153	198,042	194,969	192,658	195,849	189,060
	ボイラー取扱	10,756	10,182	9,949	10,130	9,321	9,466	8,286	7,294
実技教習	揚貨装置運転	67	75	86	82	74	75	78	89
	クレーン運転	10,835	10,020	10,149	10,897	11,036	10,683	10,983	10,205
	移動式クレーン運転	2,713	3,178	3,341	3,758	3,565	3,292	3,451	3,390
	デリック運転								

（厚生労働省ホームページ（技能講習等の登録教習機関数及び修了者数）（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei11/index.html）（最終閲覧日：2021 年 3 月 15 日））

表 7　技能講習登録教習機関の数（衛生関係）

区分 / 種類	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和年度
鉛作業主任者技能講習	46	52	52	52	45	36	37	38	38	38	42	44	44	44	44	48
特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習			92	86	89	79	81	83	77	76	79	84	75	83	86	88
石綿作業主任者技能講習			128	115	69	74	61	51	62	55	105	101	106	102	107	108
有機溶剤作業主任者技能講習	87	90	93	92	92	90	95	100	101	107	101	109	109	111	112	111
酸素欠乏危険作業主任者技能講習	55	59	62	59	38	28	18	17	14	15	15	10	11	13	12	9
酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習	65	72	68	68	70	70	71	72	76	75	76	77	78	76	79	76
四アルキル鉛等作業主任者技能講習	6	9														
特定化学物質等作業主任者技能講習	72	87														
合　　計	331	369	495	472	403	377	363	361	368	366	418	425	423	429	440	440

（厚生労働省ホームページ（技能講習等の登録教習機関数及び修了者数）（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei11/index.html）（最終閲覧日：2021 年 3 月 15 日））

表 8　技能講習修了者数（衛生関係）

区分 / 種類	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
鉛作業主任者技能講習	1,594	1,537	1,540	1,596	1,430	1,160	1,246	1,330	1,323	1,286	4,577	3,948	2,682	2,814	2,932	2,967
特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習			31,232	31,367	33,294	26,882	28,098	27,514	32,101	30,890	33,081	34,467	39,055	39,540	39,594	36,627
石綿作業主任者技能講習			51,765	16,566	9,850	9,645	7,271	6,018	6,839	6,115	10,498	10,724	14,043	13,076	14,205	13,902
有機溶剤作業主任者技能講習	48,027	48,626	49,779	55,658	58,098	52,924	52,787	50,301	52,633	51,874	51,739	56,381	58,739	59,803	59,731	55,963
酸素欠乏危険作業主任者技能講習	4,770	4,590	5,066	4,162	4,047	5,463	5,612	3,074	3,169	3,133	4,189	3,107	2,970	3,137	2,785	328
酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習	35,250	35,597	35,997	39,791	45,123	44,278	46,524	44,825	46,117	46,225	45,371	48,561	50,356	48,713	51,585	49,654
四アルキル鉛等作業主任者技能講習	0	0														
特定化学物質等作業主任者技能講習	31,021	115,509														
合　　計	120,662	205,859	175,379	149,140	151,842	140,352	141,538	133,062	142,182	139,523	149,455	157,188	167,845	167,083	170,832	159,441

（厚生労働省ホームページ（技能講習等の登録教習機関数及び修了者数）（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei11/index.html）（最終閲覧日：2021 年 3 月 15 日））

---

1 労務行政研究所編『労働安全衛生法 労働法コンメンタール⑩ 改訂 2 版』（労務行政、2021 年（令和 3 年））531～532 頁。

2 同上 224～225 頁。

3 免許の種類は 2021（令和 3）年 3 月 1 日現在のもの。厚生労働省ホームページ（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei22/index.html）（最終閲覧日：2021 年 3 月 15 日）。

4 植草益『公的規制の経済学』（NTT 出版、2000 年（平成 12 年））3 頁。

5 植草益「社会的規制研究の必要性」植草益編『社会的規制の経済学』（NTT 出版、1997 年（平成 9 年））6 頁。

[6] 植草前掲書（2000 年（平成 12 年））24 頁、36 頁。
[7] 植草前掲書（1997 年（平成 9 年））8～9 頁。
[8] 同上 13 頁。
[9] 井出秀樹「社会的規制の手段」植草益編『社会的規制の経済学』（NTT 出版、1997 年（平成 9 年））50～79 頁。このうちルール型規制とは、独占禁止法、商法、民法、製造物責任法（PL 法）などに基づき、経済主体が順守すべきルールを政府が明示し、違反行為があった場合に罰則、損害賠償などの制裁を加える規制を指す。また、経済的手段による規制は、企業に経済的なインセンティブを与えることによる規制目的を達成する手段を意味する。情報公開・提供の例としては、「市場の失敗」である「情報の不完全性」をできる限り補正することを目的とした、財・サービスに関する情報開示、情報公開制度の整備などの取組みが挙げられる（井出前掲書（1997 年（平成 9 年））71～79 頁）。
[10] 同上 51 頁。
[11] 同上 51 頁。
[12] 総務庁「規制緩和推進の現況」（1995（平成 7）年 7 月）。
[13] 井出前掲書（1997 年（平成 9 年））54 頁。
[14] 同上 62 頁。
[15] 八代尚宏・伊藤隆一「安全規制の改革 - 検査・検定・公的資格の横断的見直しを」八代尚宏編『社会的規制の経済分析』（日本経済新聞社、2000 年（平成 12 年））250 頁。
[16] 井出前掲書（1997 年（平成 9 年））62～67 頁。
[17] 八代・伊藤前掲書（2000 年（平成 12 年））249～250 頁。
[18] 井出前掲書（1997 年（平成 9 年））67～71 頁。
[19] 八代・伊藤前掲書（2000 年（平成 12 年））250～251 頁。
[20] 臨時行政改革推進審議会事務室編『規制緩和の推進』（ぎょうせい、1989 年（平成元年）。井出前掲書（1997 年（平成 9 年））54～62 頁。
[21] 井出前掲書（1997 年（平成 9 年））54～55 頁。
[22] 八代・伊藤前掲書（2000 年（平成 12 年））273 頁。
[23] 井出前掲書（1997 年（平成 9 年））54～62 頁。八代・伊藤前掲書（2000 年（平成 12 年））274～276 頁。
[24] 八代・伊藤前掲書（2000 年（平成 12 年））273～280 頁。
[25] 大藪俊志「政策過程分析モデル」縣公一郎・藤井浩司編『コレーク政策研究』（成文堂、2007 年（平成 19 年））195～220 頁。
[26] 森田朗『新版 現代の行政』（第一法規、2017 年（平成 29 年））172 頁。
[27] 森田朗『許認可行政と官僚制』（岩波書店、1988 年（昭和 63 年））23 頁。
[28] 政策実施の段階に関する研究は今日においても蓄積が十分ではない分野とされており、政策過程では「欠落した章」とされる（真渕勝『行政学[新版]』（有斐閣、2020 年（令和 2 年））96～101 頁））。本格的な政策実施研究の嚆矢として、Pressman, Jeffrey L. and Aaron Wildavsky, Implementation: *How Great Expectations in Washington are Dashed in Oakland: or, Why It's Amazing that Federal Programs Work at all, this Being a Saga of the Economic Development Administration as Told by Two Sympathetic Observers Who Seek to Build Morals on a Foundation of Ruined Hopes*, 1973, University of California Press. が挙げられる。
[29] 政策実施の手段に関し、例えば法律に規定された政策手段（行政の執行活動）を可視化するための分類として、法規制、基準設定、作為義務設定、許容、受取、監視、強制、指導、証明、特定、支援、制裁、公知、調整、その他（給付、支給、料金徴収など）の類型が挙げられる（行政管理庁『行政作用の本質と役割に関する調査研究報告書（昭和 58 年度）』（行政管理庁、1984 年（昭和 59 年））。また、政策実施の方法として、周知戦略、制止戦略、制裁戦略、適応戦略の類型が挙げられる（西尾勝『行政の活動』（有斐閣、

2000 年（平成 12）年）36～37 頁）。
[30] 森田朗前掲書（1988 年（昭和 63 年））76 頁。
[31] 法令上の「免許」は、「一般には許されない特定の行為を特定の者が行えるようにする行政処分」とされ、規制行政における主要な法的仕組みとしての許可制における用語として用いられる（法令用語研究会編『有斐閣 法律用語辞典〔第 4 版〕』（有斐閣、2012 年（平成 24 年））1108～1109 頁）。なお、許可制とは、「ある種の国民の活動を一般的に禁止したうえで、国民からの申請に基づき審査を行い、一定の要件に合致する場合、禁止を個別具体的に解除する法的仕組み」であるが、許可制のもとで一般的禁止を個別具体的に解除する行為を指す法令上の用語には、許可、承認、免許、登録、確認、認定、認証などがあり、その用語法は一定していない（宇賀克也『行政法概説 I 行政法総論〔第 6 版〕』（有斐閣、2017 年（平成 29 年））86 頁）。
[32] Leonard D. White, *Introduction to the Study of Public Administration, Revised Edition, Macmillan*, 1939, p.500.
[33] 森田朗前掲書（1988 年（昭和 63 年））76 頁。
[34] 同上 76～77 頁。
[35] 同上 77 頁。
[36] 同上 77 頁。
[37] 同上 77～78 頁。
[38] 労働安全衛生法に基づく免許・技能は、制度の運用において民間部門（指定試験機関、登録教習機関など）の活用が積極的に行われている点、日本の行政システムの特徴を説明する概念である「最大動員」の具体例でもある。この「最大動員」の概念は「それは目的を達成するためにリソースを最大限に利用しようとすることを意味するわけであるが、最大能率という表現をしないわけは、能率が個別的な管理活動の概念であるのに対して、行政制度の全体の能率を判断しようとしているからである。組織内において個人は分業によって、明確な管轄のなかで最大の能率を達成しようとする。しかし、管轄以外のところでは、「遊ぶ」ことがある。これに対して最大動員においては、個人をあそばせない。個人は別の場所で利用されるのである。その場合、個人の専門性が発揮できないわけで部分的には非能率だが、ここで問題なのは全体の能率なのである」と説明される（村松岐夫『日本の行政 - 活動型官僚制の変貌』（中央公論社、1994 年（平成 6 年））ⅳ頁）。
[39] 以下、免許・技能講習制度の歴史的変遷に関し、新潟労働局ホームページ（https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/roudouanzenkankei/menkyo.html）（最終閲覧日：2021 年 3 月 15 日）などを参照。
[40] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解 - 労働安全衛生法の逐条解説 - 改訂第 5 版』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））860～862 頁、労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））661～663 頁。
[41] 同上 663～669 頁。
[42] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））862 頁。行政サービスの向上と行政業務の簡素化を図るため、労働安全衛生法に基づく免許を複数保有する場合においても、それらの免許は一枚の免許証に全てを記載することで交付される（1988（昭和 63）年より実施された）（労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））862 頁）。
[43] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））669 頁。
[44] 尾添博『楽に読める安衛法：概要と解説（改訂第 2 版）』（労働新聞社、2019 年（令和元年））252～253 頁。
[45] 木村大樹『実務解説 労働安全衛生法』（経営書院、2013 年（平成 25 年））324 頁。
[46] 労働調査会出版局編前掲編著（2020 年（令和 2 年））862 頁。詳細な取扱いに関し「障害者に係る欠格事由の適正化等を図るための医師法等の一部を改正する法律（労働安全衛

生法関係）の施行について」（平 13・7・16 基発第 631 号）を参照。
[47] 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））324～325 頁。
[48] 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））324～325 頁。
[49] 労働調査会前掲編著（2020 年（令和 2 年））866～867 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））671～672 頁。
[50] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））867 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））672 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））253～254 頁。
[51] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））869 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））675 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））252～253 頁。
[52] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））868～869 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））672～673 頁。第 72 条第 2 項第二号に該当するものは年齢制限であり、第 74 条第 1 項が適用されるケースとしては不正な手段（年齢を偽るなど）により免許を取得する場合が考えられる（尾添前掲書（2019 年（令和元年））255 頁）。
[53] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））868～869 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））674 頁。木村前掲書（2013 年（平成 25 年））326 頁。
[54] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））674 頁。詳細な取扱いに関し「労働安全衛生法及び同法施行令の施行について」（昭 47・9・18 基発第 602 号）を参照。
[55] 再免許の手続に関し「障害者等に係る欠格事由の適正化等を図るための医師法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）の施行について」（平 13・7・16 基発第 631 号）を参照。
[56] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））870～871 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））675～677 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））256～258 頁。
[57] 尾添前掲書（2019 年（令和元年））257 頁。
[58] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））870～871 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））675～677 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））256～258 頁。
[59] 尾添前掲書（2019 年（令和元年））258 頁。
[60] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））881 頁。「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律の施行について(労働安全衛生法関係)」（昭 53・2・10 発基第 9 号）。
[61] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））881 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））685 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））258～259 頁。公益財団法人安全衛生技術試験協会は 1976（昭和 51）年 4 月に設立され、試験の実施機関として、北海道安全衛生技術センター、東北安全衛生技術センター、関東安全衛生技術センター、中部安全衛生技術センター、近畿安全衛生技術センター、中国安全衛生技術センター、九州安全衛生技術センターを設置している（公益財団法人安全衛生技術試験協会ホームページ：https:// www.exam.or.jp/exmn/H_aramashi.htm）（最終閲覧日：2021 年 3 月 15 日）。
[62] 「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律及び労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令の施行について」（昭 53・2・10 基発第 77 号）。試験合格者は、指定試験機関が発行する合格証を添えて都道府県労働局長に免許の申請を行う。
[63] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））885 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））687 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））260～261 頁。
[64] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））686～687 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））260～261 頁。
[65] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））687～688 頁。尾添前掲書（2019 年

（令和元年））260～261 頁。
[66] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））886～887 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））690～691 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））262～263 頁。
[67] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））886～887 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））690～691 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））262～263 頁。
[68] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））888～889 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））693 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））264 頁。
[69] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））888～889 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））693 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））264 頁。
[70] 事務の公的性格に鑑み厳しい規制を加える必要があるためと解されている（労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））694 頁）。
[71] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））891 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））695 頁。
[72] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））695 頁。
[73] 同上 696～697 頁。
[74] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））892 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））696 頁。
[75] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））697 頁。
[76] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））892 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））697～698 頁。
[77] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））893～894 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））699～700 頁、721～739 頁。
[78] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））894～914 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））700～717 頁。
[79] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））897 頁。
[80] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））897～914 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））701～717 頁。
[81] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））915～920 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））717～721 頁。
[82] 労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））915～920 頁。労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））717～721 頁。
[83] 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））342～343 頁。
[84] 以下、登録の申請（第 77 条第 1 項関係）、機械器具等（第 77 条第 2 項第一号関係）、講師等（第 77 条第 2 項第二号関係）、実施管理者（第 77 条第 2 項第三号関係）、登録教習機関に係る要件（第 77 条第 2 項第四号関係）に関し、「公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律の施行並びにこれに伴う関係政令、省令及び告示の改正等について」（平 16・3・19 基発第 0319009 号）、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）等の施行について」（平 18・2・24 基発第 02240003 号）、「道路交通法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係告示の整備に関する告示について」（平 19・6・1 基発第 0601006 号）、「技能講習の講師の条件等の改正について」（平 21・3・31 基発第 0331040 号）、「労働安全衛生法における登録検査・検定機関の登録基準に係る運用の一部改正について」（平 24・3・9 基発第 0309 第 4 号）、「作業環境測定法に規定する登録講習機関の講習及び研修の講師等の要件について」（平 25・3・14 基発第 0314 第 4 号）及び労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））717～725 頁を参照。

[85] 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））342～343 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））270～280 頁。
[86] 第 46 条（登録製造時検査機関検査機関の登録）の準用。尾添前掲書（2019 年（令和元年））272～273 頁。
[87] 第 47 条の 2（変更の届出）の準用。尾添前掲書（2019 年（令和元年））273 頁。
[88] 第 48 条（業務規程）の準用。尾添前掲書（2019 年（令和元年））273～274 頁。
[89] 第 49 条（業務の休廃止）の準用。尾添前掲書（2019 年（令和元年））274～275 頁。
[90] 以下、財務諸表等の備付け及び閲覧等（第 77 条第 3 項において準用する第 50 条関係）に関し、「公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律の施行並びにこれに伴う関係政令、省令及び告示の改正等について」（平 16・3・19 基発第 0319009 号）及び労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））723～724 頁、尾添前掲書（2019 年（令和元年））275～277 頁を参照。
[91] 第 52 条（適合命令）の準用。尾添前掲書（2019 年（令和元年））277 頁。
[92] 第 52 条の 2（改善命令）の準用。尾添前掲書（2019 年（令和元年））277～278 頁。
[93] 第 53 条（登録の取消し等）の準用。尾添前掲書（2019 年（令和元年））278～279 頁。
[94] 第 53 条の 2（都道府県労働局長による製造時検査の実施）の準用。尾添前掲書（2019 年（令和元年））279～280 頁。
[95] 尾添前掲書（2019 年（令和元年））281 頁。
[96] 第 77 条第 2 項並びに第 46 条第 2 項・第 4 項（登録製造時等検査機関の登録）の規定の準用。尾添前掲書（2019 年（令和元年））281～283 頁。
[97] 尾添前掲書（2019 年（令和元年））283～284 頁。
[98] 「公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律の施行並びにこれに伴う関係政令、省令及び告示の改正等について」（平 16・3・19 基発第 0319009 号）及び労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））724 頁。
[99] 尾添前掲書（2019 年（令和元年））281 頁。
[100] 「公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律の施行並びにこれに伴う関係政令、省令及び告示の改正等について」（平 16・3・19 基発第 0319009 号）及び労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））724～725 頁。
[101] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））725 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））269～284 頁。労働調査会出版局『労働安全衛生法実務便覧（改訂 21 版）』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））202 頁。
[102] 津澤健一「安全行政 50 年の歩み - 産業安全の歴史を踏まえて - 」労働省労働基準局編『労働基準行政 50 年の回顧』（日本労務研究会、1997 年（平成 9 年））324～349 頁。松尾幸夫主筆、片岡輝男・木村嘉勝編、唐沢正義・後藤博俊・飛鳥滋・榎本克哉『政策担当者が語る労働衛生施策の歩み』（労働調査会、2012（平成 24）年）83～84 頁。畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防ブックス、2019 年（令和元年））290～291 頁。
[103] 労働安全衛生法に基づく免許試験の統計に関し、公益財団法人安全衛生試験技術協会ホームページ（統計）（https://www.exam.or.jp/exmn/H_gokakuritsu.htm 最終閲覧日：2021 年 3 月 15 日）を参照。
[104] 登録教習機関に関する全国規模の団体として一般社団法人全国登録教習機関協会が設立されている（https://www.zentokyo.or.jp/index.html）。
[105] 労働安全衛生法に基づく技能講習等の登録教習機関及び修了者数に関し、厚生労働省ホームページ（技能講習等の登録教習機関数及び修了者数）
（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei11/index.html 最終閲覧日：2021 年 3 月 15 日）を参照。
[106] 「労働安全衛生法関係試験制度等の見直し検討会報告書」（2010（平成 22）年 4 月）。同報告書は、労働安全衛生法に基づく試験制度全般の点検、受験者の視点からの試験実施

のあり方の改善に向けた方向性の検討のために設置された、学識経験者からなる「労働安全衛生法関係試験制度等の見直し検討会（座長：平野敏右千葉科学大学学長）が取りまとめたものである。

107 「労働安全衛生法関係試験制度等の見直し検討会報告書」（2010（平成 22）年 4 月）。

108 「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の施行について」（平 24・2・13 基発 0213 第 6 号）。「労働安全衛生法関係試験制度等の見直し検討会報告書」（2010（平成 22）年 4 月）。

【別添：技能講習・登録教習機関について】

柳川　行雄

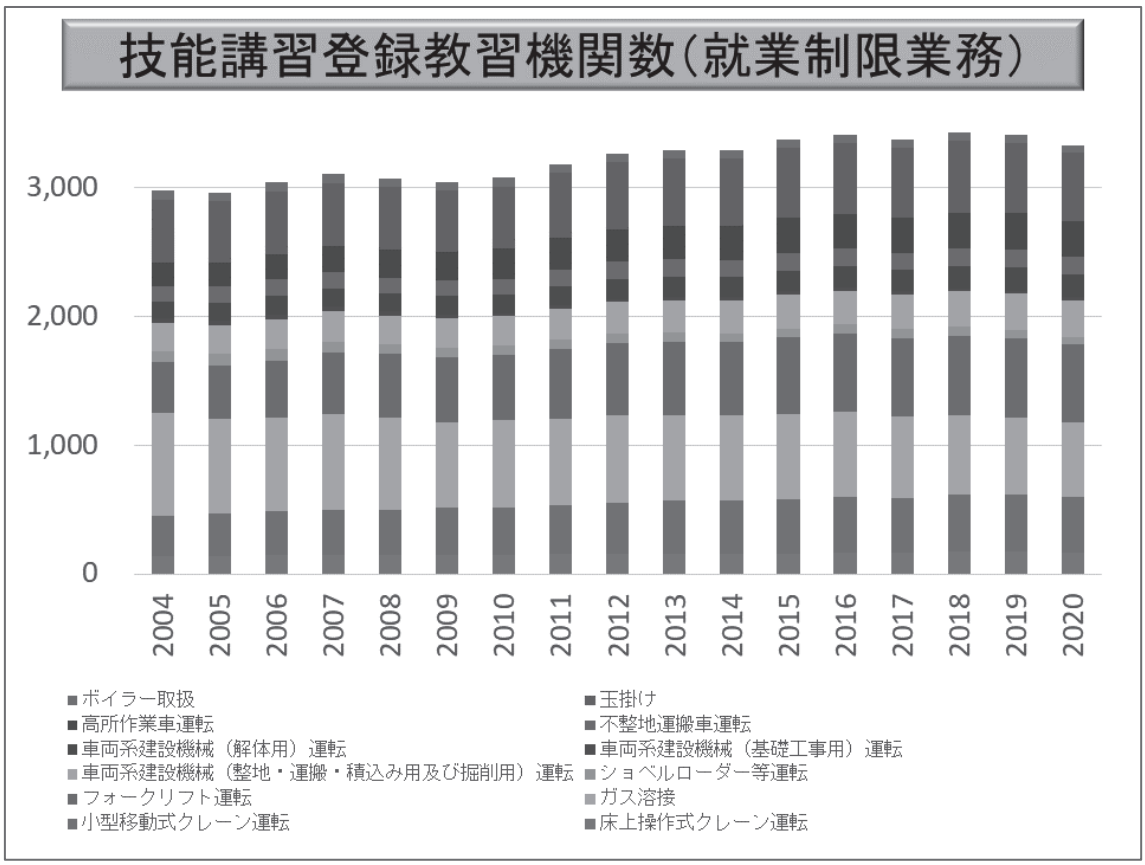
1　概論

1．1　技能講習・登録教習機関

1．1．1　登録教習機関数

1．1．1．1　技能講習の登録教習機関数

技能講習の登録教習機関数は次図[1)]のように推移している。



長期的には増加傾向にあるといってよい。新規に参入してくるのは、若年者不足による市場の縮小に苦しむ自動車教習所が多角経営化を図ることによるものの他、人材派遣業が自社の社員の資格取得の内製化を目指して参入するケースや、倉庫業・運送業の業者がフォークリフトやクレーン等の設備の有効活用

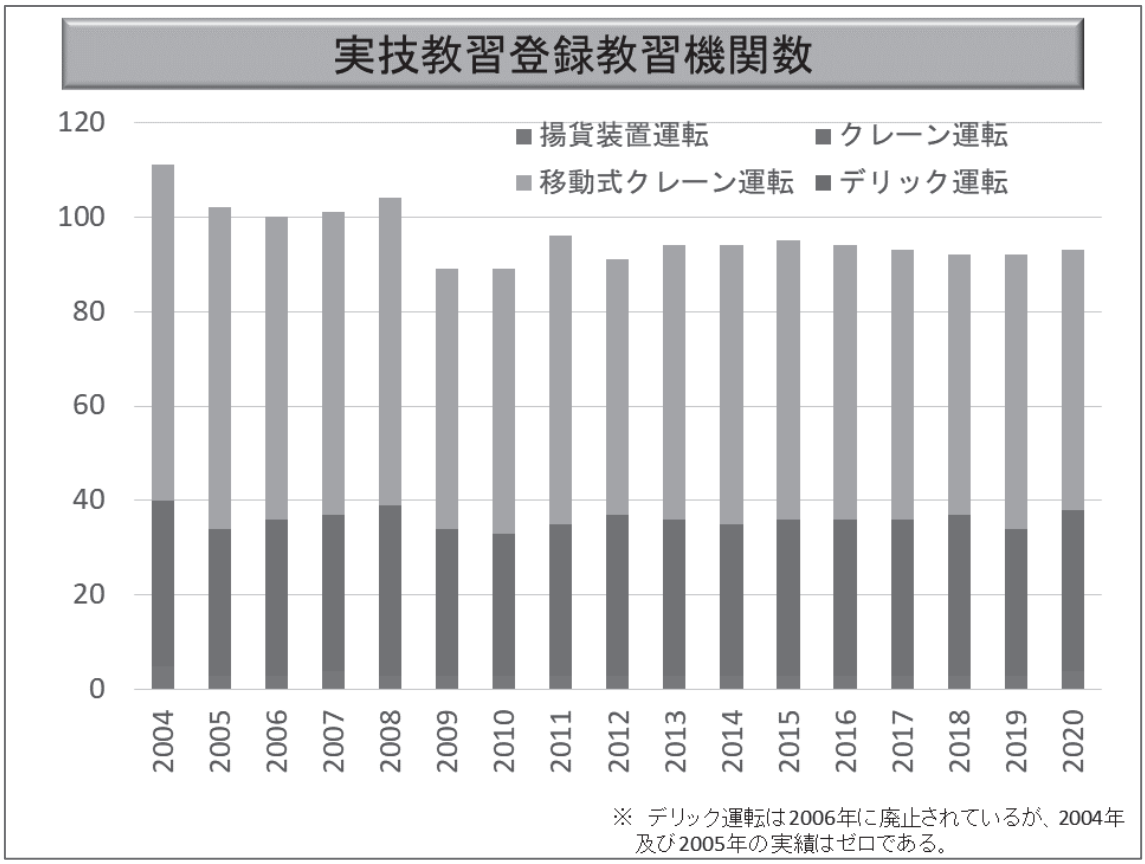
1 実務家のための産業保健のサイト(https://osh-management.com/examination/qualification-education/information/number-of-skill-training/ ：最終閲覧日2022年10月02日)

を目指して参入するケースなどがみられる。

ガス溶接のみは、減少傾向にあるが、ガス溶接に対する技能講習への需要が減少していることと、この区分は公立の職業訓練施設が登録教習機関になっている例が多いが、これらの公立の機関などがコスト削減のために技能講習の登録を廃止することが原因である。

１．１．１．２　免許の実技教習の登録教習機関数

一方、免許の実技教習については、次図[2)] のように推移している。

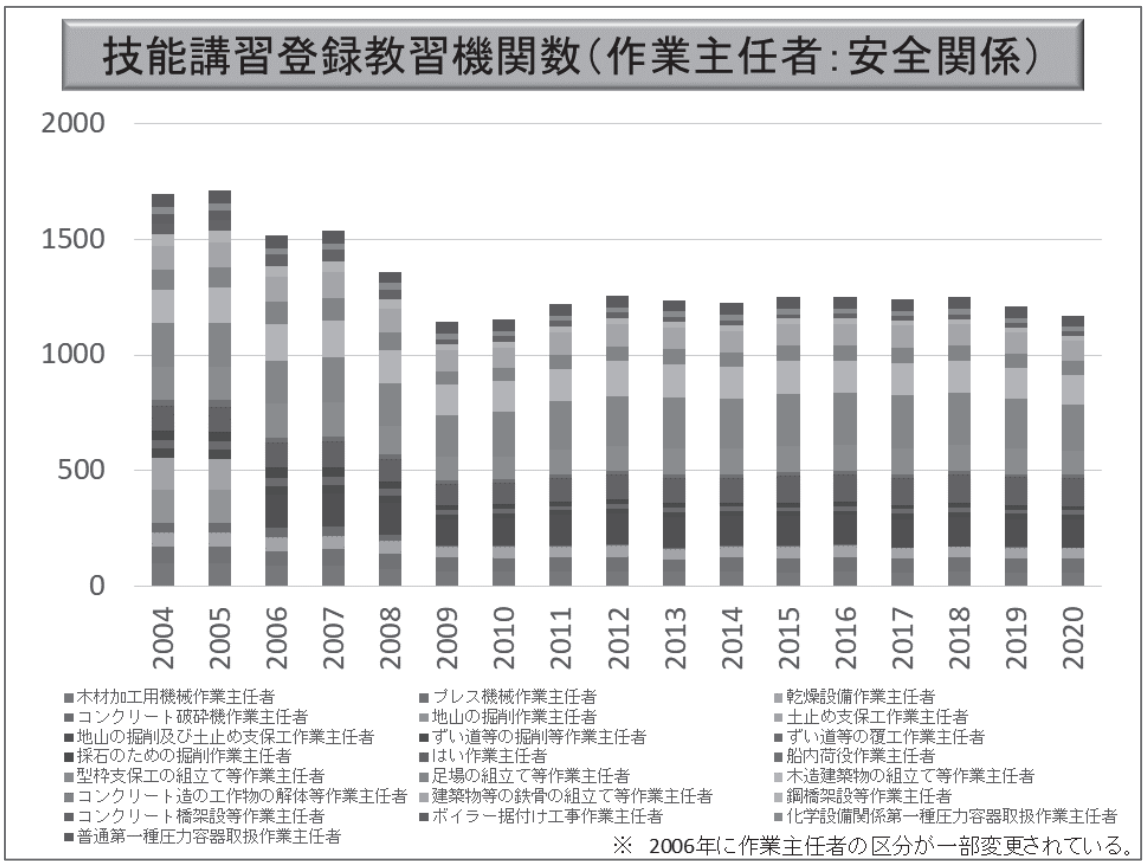


実技教習の登録教習機関になるためには、少なくとも２０人以上の者に実技教習と同様な講習を行い、そのうち１９人以上が免許の実技に合格しなければならないなどの条件があり、また、必要な施設も技能講習に比較すると高価であること等から、新規参入はほとんどないのが実態である。

2 実務家のための産業保健のサイト(https://osh-management.com/examination/qualification-education/information/number-of-skill-training/ ：最終閲覧日2022年10月02日)

１．１．１．３　技能講習（作業主任者：安全関係）の登録教習機関数

また、技能講習（安全関係）の登録教習機関数は次図[3)]のように推移している。



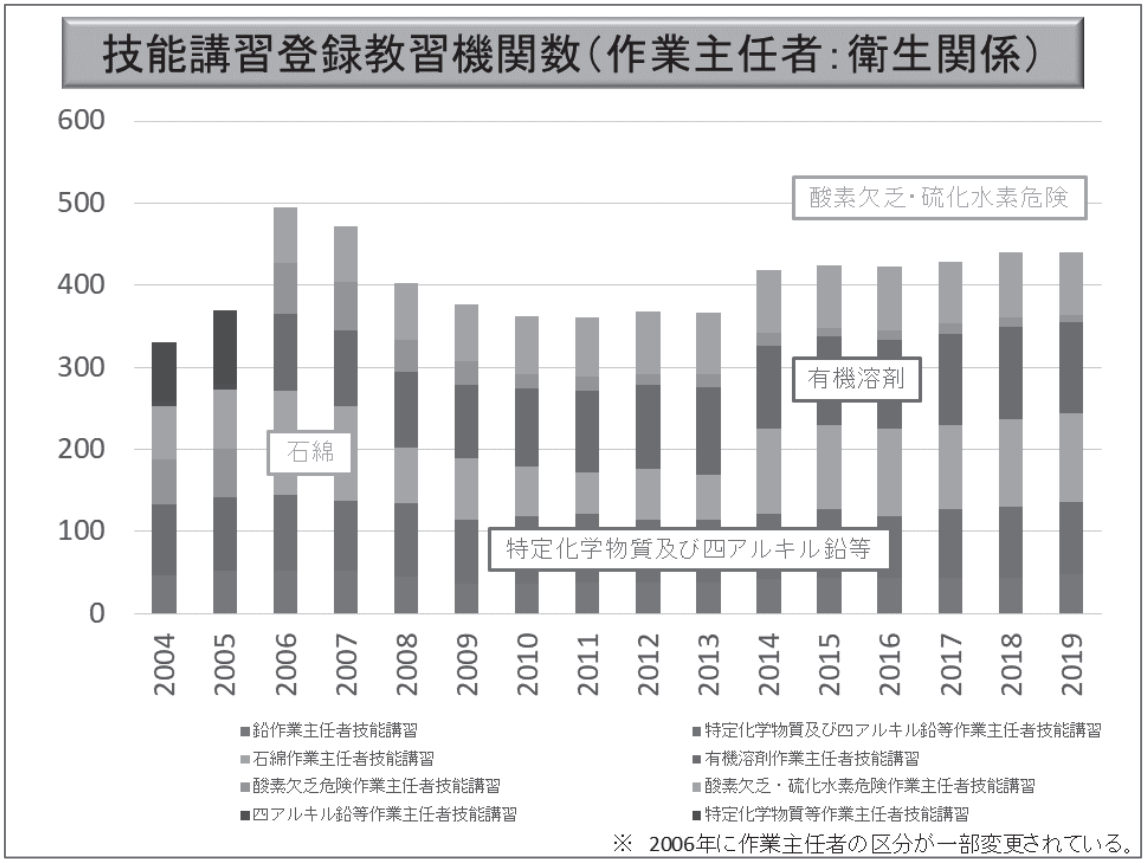
長期的には減少傾向にあるといってよく、2012 年以降の約 10 年間は横ばい傾向である。個々の区分について市場規模が小さいため、新規に参入してくる業者はあまり多くないのが実態である。

１．１．１．４　技能講習（作業主任者：衛生関係）の登録教習機関数

これに対し、作業主任者技能講習（衛生関係）の登録教習機関数は次図[4)]のように推移している。

3 実務家のための産業保健のサイト(https://osh-management.com/examination/qualification-education/information/number-of-skill-training/ ：最終閲覧日2022年10月02日)

4 実務家のための産業保健のサイト(https://osh-management.com/examination/qualification-education/information/number-of-skill-training/ ：最終閲覧日2022年10月02日)



2010年以降トレンドとしてはやや増加傾向にあるが、急激な増加はしていない。技能講習（衛生関係）の登録教習機関になるためには、医師、歯科医師、薬剤師を講師として確保しなければならない。そのことが困難なため、新規参入は多くないのが現実である。

１．１．２　M&Aと登録教習機関の地位の承継

登録教習機関としての地位は、法人格が変更された場合に承継されるかがひとつの問題となる。

この点について、安衛法は、検査業者については第 54 条の５において、事業の譲り渡し、相続、合併若しくは分割について、その地位の承継についての規定を置いている。

ところが、登録教習機関について定める同法第 77 条その他の条文には同種の規定がなく、また同条第３項も第 54 条の５を準用していない。また、「労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令」（登録省令）第 19 条の 17 にも、検査業者のみについて承継の手続きを定めており登録教習機関についての規定はない。

すなわち、以上の２点から解釈すれば、立法者の意思は登録教習機関につい

ては、合併、分割等によって、法人格が移転した場合には、登録教習機関としての地位の承継はさせないとしているものと考えられる。

１．１．３　安衛法第 77 条第２項第二号の条件を満たす者と登録教習機関との関係

安衛法第 77 条第２項第二号は、登録教習機関の要件として、安衛法別表第 20 の要件を満たす者が、技能講習を実施（講師又は指導員）しなければならないとする。そして、その数は、技能講習は「事業所ごとに一名以上」、免許試験の教習が「事業所ごとに二名以上」とされている。

この「事業所ごとに〇〇名以上」とあることで、登録教習機関と安衛法別表第 20 の要件を満たす者との間に直接の契約関係がなければならないかが問題となり得る。

これは、実務においては、登録教習機関と別な法人が契約を結び、その別な法人の被雇用者が登録教習機関の技能講習等の講師又は指導員を務めることができるかという問題となる。とりわけリモートによる学科講習が行われる場合、登録教習機関の受講生に対して、別な法人の講師がリモートで講義をすることができるかが問題となる。

厚生労働省は、登録教習機関とは異なる法人の施設において、その法人の被雇用者が講師を務めて技能講習を行うことが広く認めている。リモートによる講習については、現時点では問題とはなっているケースはみあたらないが、当然に認められるものと考えられる。

１．１．４　業務に従事できない者の受講

技能講習及び免許の対象となる業務は、労働基準法による年齢制限及び妊産婦の制限のあるものが多い。また、出入国管理及び難民認定法（入管法）によりこれらの業務に就くことのできない外国人がいる。

これらの者が、技能講習の受講又は免許試験の受験をすることができるかが問題となり得る。

しかし、厚生労働省は受講及び受験が可能であるとしている。なお、出入国管理及び難民認定法（入管法）第 54 条よる仮放免を受けた者は、就労の禁止を条件とされることが多いが、この場合についても同様である。

１．１．５　技能講習の修了証の再発行、統合修了証等をめぐる問題

１．１．５．１　異なる都道府県の同一登録教習機関による再発行等は可能か

登録教習機関は、修了証を滅失又は損傷したとして、修了者から再発行の申請を受けたときは、原則として再発行をしなければならない。また、修了者が

氏名の変更をして書き換えを求めた場合には、書き換えを行わなければならない[5]。

この場合、同一法人で異なる複数の都道府県で登録を行っている場合、修了証の発行名義人はその法人（登録教習機関）である[6]から、ある法人の修了者は、異なる都道府県の事務所においても修了証の再発行が可能となるのではないかが問題となる[7]。

しかし、厚生労働省は、同一の法人であっても他の都道府県の事務所において再発行又は書き変えの事務を行うことを認めていない。

１．１．５．２　廃止した区分の統合修了証等の発行は可能か

登録教習機関が同一人に対して、複数の区分の技能講習を行った場合、それらの区分を１枚にまとめた統合修了証の発行をすることが実務においては認められている[8]。

ある修了者が複数の統合修了証を滅失又は損傷して再発行を求めた場合、又は、その者がその登録教習機関で新たな区分の技能講習を修了した場合、その登録教習機関でその者がすでに修了していた区分で廃止しているものがあったときに、その登録教習機関が廃止した区分も含めて新しい統合修了証の発行ができるかが問題となる。

その登録教習機関には廃止された区分の修了者台帳は保管されていないので、できないという考え方があり得るが、実務においてはできるという考え方が有力なようである。

１．１．５．３　同一の登録教習機関で、異なる都道府県で実施した修了証の統合修了証の発行は可能か

同一の登録教習機関で複数の都道府県労働局に登録しているケースは多い。

5　なお、登録教習機関が登録を廃止した場合、又は、労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第24条第１項ただし書の規定により、同項ただし書に規定する厚生労働大臣が指定する機関（指定交付機関）に修了者台帳を引き渡している場合は、修了者台帳が当該機関に存在しないため、再発行又は書き変えはできないこととなる（安衛則第82条第３項）。

6　厚生労働省は、登録を受けた事務所（支社、支店、支所等）の長、又は事務所の名義での修了証の発行を認めている。しかし、あくまでも技能講習の修了を証明するのは登録教習機関である法人である。事務所の長又は事務所の名称で修了証を発行している場合であっても、その法人が証明していることを表しているものと考えられる。

7　安衛則第82条第１項又は第２項は、登録教習機関に対して、再発行又は書き変えの申請を行うように定めている。

8　免許証については、安衛則第66条の２第２項に規定されている。技能講習については、安衛則にこのような規定はないが、通達によって認められている。

この場合、修了証を発行する（修了を証明する）のは、単一の登録教習機関であるから、異なる都道府県で同じ者に対して技能講習を実施した場合であっても、それらの統合修了証を発行できるのではないかが問題となる。

しかし、厚生労働省は、同じ登録教習機関が異なる都道府県で同じ者に技能講習を実施した場合、異なる都道府県で実施した技能講習の区分について統合修了証を発行することは認めていない。

１．１．７　技能講習が無効となった場合の救済措置

安衛法第 77 条第４項は、登録教習機関について登録の更新を求めている。更新の期間は５年とされているが、これを５年よりも短い期間で更新することができるかが問題となる。

実務においては、複数の区分で登録を受けている場合に、すべての区分の登録更新の時期を合わせるために、最初に更新の時期となる区分に合わせてすべての区分の更新をすることができるかという問題となる。

厚生労働省は、各区分の更新の時期をそろえる目的に限って、５年以内の更新を認めている。

１．１．８　ある年に技能講習等を実施しない「正当な理由」とは何か

安衛法第 77 条第６項は、正当な理由がある場合を除き、毎事業年度、技能講習又は教習の実施に関する計画を作成し、これに基づいて技能講習又は教習を実施しなければならないとしている。受講生の数が、営業上、損益分岐点に達することが見込めない場合に計画を立てないことが「正当な理由」に該当するかが問題となる。また、計画を策定したが、受講の申し込みの数が、損益分岐点に達しなかった場合に中止することができるかが問題となる。

実務においては、かつては都道府県によって扱いにややばらつきがあり、認められるケースと認められないケースがあった。しかし、現在では、認められることで統一されている。

１．１．９　技能講習が無効となった場合の救済措置

なんらかの原因で、技能講習が無効となるケースが発生することがある。現実に発生しているケースは、講習時間の不足によるものがほとんどである。
様々な理由により規定の時間より実際の講習時間が少ないケース、講師の資格が満たされていないため、その講師の行った部分が無効となり、結果的に講習時間不足となるケースがある。

このような場合、技能講習の修了は無効となる。実務においては、不足分の補講を実施することにより、有効とする扱いとなっている。ただし、補講を実

施するまで、その技能講習の対象となっている就業制限の業務は行えないこととなる。

労働安全衛生法第 78 条から第 87 条の逐条解説

南　健悟　　慶應義塾大学法学部・教授

一　はじめに

本解説は、労働安全衛生法第 9 章「事業場の安全又は衛生に関する改善措置等」を対象とする。本章は、第 1 節「特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画」（第 78 条～第 80 条）と、第 2 節「労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント」（第 81 条～第 87 条）に大別される。

まず全体的な構造から説明すれば、本章は、重大な労働災害が発生した場合や労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認められる場合、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画の作成を指示することができる旨を定め、さらに、それを作成するよう指示された事業者に対して、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断を受けさせるなどを勧奨することができるという行政機関による労働安全衛生についての改善措置等を定めている。そして、安全衛生診断を担当する労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの資格制度等を定めることによって、改善措置等の実効性を担保している。

平成 26 年度～平成 28 年度に実施された「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」では、一般的提言として、(a)組織の責任者による真摯で具体的な関与、(b)構造的で計画的な取り組み、(c)適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、(d)全ての管理者による安全衛生の重視、(e)直面課題に応じた柔軟な対応、(f)安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視が挙げられていた[1]。

本解説が取り扱う特別安全衛生改善計画制度や、安全衛生改善計画及び労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度は、上記の諸点のうち、各事業場における人的措置（体制づくり、マニュアルづくり、教育等）の促進策に深く関わる。それに行政の支援が加わっている。

例えば、上記報告書においては、「労災発生率が高いか重大労災が生じた事業体に対する労災防止団体の関与の強化」の中で、安全管理特別指導事業場や衛生管理特別指導事業

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

場の指定制度と連続するように、労災防止団体による、より継続的かつ体系的な関与が求められる旨が指摘されている [2]。現行法において既に、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成について、労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントによる関与の勧奨が可能とされているが、その他労災防止団体による継続的な関与を示唆しているものと考えられる。これは、労災防止団体は組織であるが故に強みがあること、労災防止団体は、一応、特別民間法人であり、一応、行政とは異なる柔軟性があって、企業等に警戒感を与えがたいこと、そして、ドイツやフランスでは、労災防止団体は労災保険と共に強制加入だが、日本では任意加入であり、より積極的な活用が図られてもよいとの趣旨と解される。

もっとも、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントも、上記研究報告書で紹介されたアメリカの現地コンサルテーション制度（民間の安全衛生人材が政府のクレジットを得て他社を訪問し、安全衛生についてアドバイスを与えること等を内容とする制度）のように、企業経営者の「良き相談者」として役立つのではないかとも考えられる。事業場における労働安全衛生を確保するための仕組みの中で、労働安全・労働衛生コンサルタント制度は、上記研究報告書で重要性が示唆されていた「ルール・制度」と「人・組織の意識・知識」の相互作用のうち [3]、特に後者と密接に関わるものと考えられる。

二　逐条解説

１．１　条文

第七十八条　厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの（以下この条において「重大な労働災害」という。）が発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「特別安全衛生改善計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示することができる。

２　事業者は、特別安全衛生改善計画を作成しようとする場合には、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

３　第一項の事業者及びその労働者は、特別安全衛生改善計画を守らなければならない。

４　厚生労働大臣は、特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないと認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該特別安全衛生改善計画を変更すべきことを指示することができる。

５　厚生労働大臣は、第一項若しくは前項の規定による指示を受けた事業者がその指示に従わなかつた場合又は特別安全衛生改善計画を作成した事業者が当該特別安全衛生改善計画を守つていないと認める場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認めるときは、当該事業者に対し、重大な労働災害の再発の防止に関し必要

[2] 前掲註 1・三柴 7 頁。

[3] 前掲註 1・三柴 14 頁。

な措置をとるべきことを勧告することができる。
6　厚生労働大臣は、前項の規定による勧告を受けた事業者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

１．２　趣旨と内容

１．２．１　第 78 条

１．２．１．１　趣旨

特別安全衛生改善計画に関する第 78 条は、厚生労働大臣が、重大な労働災害が発生した場合において、その再発を防止するため必要がある場合に、事業者に対して特別安全衛生改善計画を作成し、提出すべきことを指示することを定める。

従来個別の事案や個別の事業場ごとに対応する仕組みになっていた都道府県労働局長による安全衛生改善計画の作成指示に加え、法令に違反し、一定期間内に同様の重大災害を複数の事業場で繰り返し発生させた企業に対して、当該企業の事業場において再び同様な重大な労働災害が発生しないようにするための体制整備や具体的な対策を講じるための計画を作成するよう厚生労働大臣が指示することができることとされたものである [4]。なお、特別安全衛生改善計画は、労働安全衛生法上初めて企業単位で捉えるものとして位置づけられている [5]。

１．２．１．２　内容

（1）重大な労働災害の意義

まず、重大な労働災害の意義が問題となる。重大な労働災害については、安衛則第 84 条第 1 項において、次のように規定されている。すなわち、労働災害のうち、

［1］死亡災害（第 1 号）

［2］負傷又は疾病により、労働者災害補償保険法施行規則別表第一の障害等級第 1 級から第 7 級までのいずれかに該当する障害が生じたもの又は生じるおそれのあるもの（第 2 号）

である。第 78 条に係る通達 [6]によれば、第一に、安衛則第 84 条第 1 項第 2 号の「生じるおそれのあるもの」とは、事業者が発生させた重大な労働災害についての再発防止対策を

[4] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 4 版）』（労働調査会、2015 年（平成 27 年）906 頁。

[5] 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中央労働災害防止協会、2019 年（令和元年））108 頁、山本和義「これで納得！安衛法読み方講座　第 23 回　労働安全衛生法第 88 条、第 89 条、第 89 条の 2、第 79 条、第 80 条」労働安全衛生広報 1150 号（2017 年（平成 29 年））40 頁。

[6] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

速やかに行う必要性に鑑み、労働者災害補償保険法施行規則別表第 1 の障害等級第 1 級から第 7 級までのいずれかに該当する障害が生じたものとして労災認定がなされたもののほか、労働災害が発生した時点において、労働災害の負傷等の程度から、障害等級第 1 級から第 7 級までのいずれかに該当する障害を生じるおそれがあると判断されるものを含むとされる。具体的には、事業者より提出のあった労働者死傷病報告書又は災害調査の結果等において、障害等級第 1 級から第 7 級までの障害を生じるおそれのある労働災害に該当するか否かを判断するとされる。なお、労働災害が発生した時点において、その負傷等の程度から、障害を生じるおそれがあるか否かが判断できないものは、「当該時点においては」重大な労働災害には該当しないが、その後の労災認定において障害等級第 7 級以上であることが確定した場合には、重大な労働災害に該当するものであり、この場合、第 84 条第 2 項第 1 号の「重大な労働災害を発生させた日」とは、当該労災認定がなされた日ではなく、当該重大な労働災害が発生した日として取り扱う。例えば、重大な労働災害が遅発性の疾病である場合は、診断によって当該疾病にかかったことが確定した日を、当該負傷又は疾病が原因で死亡した場合には、負傷した日又は診断によって疾病にかかったことが確定した日を、それぞれ「重大な労働災害が発生させた日」とされている。

（2）重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるとき

2 つ目の要件は、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときである。これは、安衛則第 84 条第 2 項が定める以下のいずれにも該当する場合とされる。すなわち、

［1］重大な労働災害を発生させた事業者が、当該重大な労働災害を発生させた日から起算して 3 年以内に、当該重大な労働災害が発生した事業場以外の事業場において、当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害を発生させた場合

［2］［1］の事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が、いずれも当該事業者が法（安衛法）、じん肺法若しくは作業環境測定法若しくはこれらに基づく命令の規定又は労働基準法第 36 条第 6 項第 1 号（坑内労働等の危険有害業務の労働時間制限）、第 62 条第 1 項若しくは第 2 項（若年者の危険有害業務への就業制限）、第 63 条（若年者の坑内労働の禁止）、第 64 条の 2（妊産婦（産後については希望者）ないし女性一般にかかる坑内業務の全部または一部の就業制限）若しくは第 64 条の 3 第 1 項若しくは第 2 項（妊産婦ないし女性一般にかかる危険有害業務への就業制限）若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反して発生させたものである場合

である。つまり、本条項によれば、重大な労働災害を発生させた事業者が当該労働災害発生日から 3 年以内に、当該労働災害が発生した事業場以外の事業場において、当該重大な

労働災害に対する再発防止措置が同様である重大な労働災害を発生させ、かつ、それが安全又は衛生に関する関係法令の規定に違反した場合とされる。

したがって、第一に、重大な労働災害が発生した事業場において、繰り返し重大な労働災害が発生した場合は含まない[7]。第二に、「当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害」とは、原則として、重大な労働災害の原因となった起因物（災害をもたらすもととなった機械、装置など。「動力機械」、「物上げ装置、運搬機械」、「その他の装置等」、「仮設物、建築物、構築物等」、「物質、材料」、「荷」、「環境等」、「その他」の 8 項目に大別され、さらに、25 項目の中分類、101 項目の小分類に分けられる。ここでは小分類を指す。災害の直接の加害物とは異なり、たとえば、クレーンが動いてきて、つり荷に激突された場合、起因物はクレーン、加害物はつり荷となる[8]）と事故の型（墜落・転落、転倒など、傷病を受けるもととなった起因物が関係した現象[9]）が同じである場合であるとされる。そのため、基本的には重大な労働災害の原因となった起因物と事故の型が異なる重大な労働災害が複数の事業場において発生した場合は含まれない。ただし、改正法の趣旨が同一企業内における重大な労働災害の再発防止であることから、事業者が発生させた複数の事業場における重大な労働災害について、必要となる再発防止対策が同様であり、当該対策を企業内で水平展開することが、企業内の他の事業場における同様の災害防止に有効であるものについては、「当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害」に該当するか否かについて、個別に判断するとされている[10]。

（3）労働者・労働組合に対する意見聴取

厚生労働大臣から特別安全衛生改善計画の作成が指示された事業者はその作成にあたり、事業場の過半数組合ないし過半数代表者の意見を聞くことが義務付けられている（第 78 条第 2 項）。そして、事業者は、特別安全衛生改善計画を作成しようとする場合には、当該事業場の過半数労働者又は従業員代表者の意見を聴取しなければならず、提出する特別安全衛生改善計画に添付しなければならない（安衛則第 84 条第 6 項）。

ところで、この過半数労働者又は従業員代表者は、どの事業場の過半数労働者等か、労働災害を起こした事業場だけか、あるいはすべての事業場なのかが問題となる。この点、

---

[7] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。したがって、同一事業場内において重大な労働災害が繰り返された場合には、79 条に基づく安全衛生改善計画の対象となる。

[8] 職場のあんぜんのウェブサイト<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo13_1.html (Last access 3/3/2020)>。

[9] 陸上貨物運送事業労働災害防止協会のウェブサイト <http://www.rikusai.or.jp/public/rousai-joukyo/bunrui/jiko/pdf.htm (Last access 3/3/2020)>。

[10] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

特別安全衛生改善計画は、「計画の対象とする事業場」を対象とした計画を定めることとされていることから、第 78 条第 2 項にいう「当該事業場」は、この「計画の対象とする事業場」を指すものであり、すべての事業場を指すものではないとされ、計画の対象とする事業場の過半数労働組合等への意見聴取が求められると解される [11]。

なお、安衛則第 84 条第 4 項第 2 号の「計画の対象とする事業場」とは、重大な労働災害が発生した事業場と同様の作業が存在するなど、同様の労働災害が発生する可能性のあるすべての事業場であるとされる [12]。

（4）特別安全衛生改善計画作成の指示と変更の指示等

第 78 条第 1 項は、特別安全衛生改善計画の作成指示の方法について、「厚生労働省令で定めるところにより」と定めており、安衛則第 84 条第 3 項では、特別安全衛生改善計画作成指示書によるものとされ、同書に記載する計画の提出期限については、事業者が発生させた重大な労働災害の態様、必要となる計画の範囲等を勘案し、厚生労働大臣が個別に設定するとされる [13]。

また、厚生労働大臣は、特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないと認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該特別安全衛生改善計画を変更すべきことを指示することができる（第 78 条第 4 項）。ここにいう、「特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないと認めるとき」とは、計画が発生させた重大な労働災害の原因に対応した対策の内容になっていないとき、計画の対象が重大な労働災害の発生した事業場のみに止まっており、他の関連する事業場で同様の労働災害の発生を防止するものになっていないときが含まれるとされる [14]。また、特別安全衛生改善計画の変更の指示は、特別安全衛生改善計画変更指示書によるものとし、変更を指示された事業者は、特別安全衛生改善計画変更届により、厚生労働大臣に提出しなければならない（安衛則第 84 条の 2）。

（5）特別安全衛生改善計画の記載事項

安衛則第 84 条第 4 項によれば、特別安全衛生改善計画の記載事項として、①氏名又は名称及び住所並びに法人の場合には、その代表者の氏名、②計画の対象とする事業場、③計画の期間及び実施体制、④当該事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災

---

11 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし（第 3 版）』（中央労働災害防止協会、2016 年（平成 28 年））126 頁。

12 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

13 一般財団法人労務行政研究所『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））757 頁。

14 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害の再発を防止するための措置及び、⑤その他重大な労働災害の再発を防止するため必要な事項が挙げられている。そして、特別安全衛生改善計画は、事業者の本社事業場を管轄する都道府県労働局労働基準部健康安全主務課を経由して厚生労働大臣に提出される [15]。なお、記載事項と関連して、安衛則第 84 条第 4 項第 2 号の「計画の対象とする事業場」とは、前述したように、重大な労働災害が発生した事業場と同様の作業が存在するなど、同様の労働災害が発生する可能性のあるすべての事業場である [16]。

（6）勧告・公表

厚生労働大臣は、事業者が特別安全衛生改善計画の作成の指示もしくはその変更の指示に従わなかった場合又は特別安全衛生改善計画を守っていないと認める場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認めるときは、重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置をとるべきことを勧告することができる。より具体的にいえば、厚生労働大臣による勧告がなされる場合として、特別安全衛生改善計画作成指示書又は特別安全衛生改善計画変更指示書による指示を受けたにもかかわらず計画を提出しない場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認められるときなどが挙げられる [17]。なお、法第 78 条第 3 項は事業者及び労働者に特別安全衛生改善計画の遵守義務を課しているが、労働者のみが遵守していない場合には、厚生労働大臣はそれに対する勧告を行うことはできないものと考えられる。なぜならば、第 5 項は、「事業者がその指示に従わなかった場合」又は「特別安全衛生改善計画を守つていないと認める場合」において、必要な措置をとるべきことを勧告することができるとされており、労働者のみが遵守していない場合については定めが置かれていないからである。

次に、公表について述べる。厚生労働大臣による勧告において示された必要な措置をとることに着手しない場合など、事業者が勧告に従わなかった場合には、その旨を公表することができる（第 78 条第 6 項）。この公表は、企業の名称及び本社事業場の所在地、発生させた重大な労働災害の概要・公表するに至った事由について行われる [18]。その目的は、企業名等の公表により特別安全衛生改善計画の実行の確保を担保していると説明される [19]。

もっとも事業者の大半は、勧告や公表の前に適切な措置を講じることが十分予想され、勧告及び公表の仕組みが安全衛生実務に与える影響はそれほど大きくないとも指摘されて

---

[15] 前掲註 13・労務行政研究所編 757 頁。

[16] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

[17] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

[18] 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

[19] 前掲註 11・畠中 127 頁。

いる[20]。

１．３　関連規定

（1）法第 79 条：都道府県労働局長が、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対して安全衛生改善計画を作成すべきことを指示する権限を定めた規定。

（2）法第 80 条：厚生労働大臣が、特別安全衛生改善計画を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示した場合又は変更すべきことを指示した場合、専門的な助言をする必要とすると認めるとき、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、特別安全衛生改善計画の作成又は変更について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨する権限を定めた規定。

１．４　沿革

１．４．１　制度史

従来、労働災害が発生した場合、労働災害の原因となった個別の法令違反に対する是正勧告・司法処分や、次条に定めるように、総合的な改善が必要と認められた事業場に対する都道府県労働局長による安全衛生改善計画の作成指示が行われてきた[21]。しかし、安全衛生改善計画は個別の事案や個別の事業場ごとの対応が求められるものであり、あくまで事業場における改善にとどまり、同一企業の別の事業場の安全衛生の改善や労働災害の防止になるものではなかった[22]。そのため、同じような重大な労働災害が、同一企業の別の事業場で繰り返し発生する事案が散見され、このような重大な労働災害を繰り返す企業への対応が必要であるとの考えから導入されたのが、第 78 条が定める特別安全衛生改善計画

---

[20] 水島郁子「職場における安全衛生実務の方向性―改正労働安全衛生法施行を契機として」季刊労働法 250 号（2015 年（平成 27 年））4 頁。この公表制度については、既に平成 26 年 6 月 13 日衆議院厚生労働委員会において、「例えばメンタルの課題についても、経営者も悩んでいるはずです。管理者も悩んでいるし、これを、要するに、単純に誰かを悪者にすることで解決できるかというと、そう単純ではないと理解しておりますので、企業名の公表については、本当に悪質なところについては正直あってよいと思いますけれども、その選別において極めて慎重にあるべきだということを考えております。」「制度としては設ける意味があると私は思っております。ただし、柳生流の抜かずの剣という使い方がいいのではないか」という指摘がなされていた〔三柴丈典参考人発言〕。

[21] 中央労働災害防止協会『詳報！改正労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会、2015 年（平成 27 年））47 頁。

[22] 前掲註 20・水島 3 頁。

である[23]。

１．４．２　背景になった災害等

特別安全衛生改善計画に関する制度が設けられた背景として、上述したように、同一企業の別々の事業場において同種の労働災害が頻発しており、事業場ごとの改善を図るための安全衛生改善計画の作成指示では不十分であるとの認識がある。第 78 条を新設するに当たって参考にされた労働災害としては、資料によると[24]、まず、死亡災害の事例として、同一事業者（サービス業）の異なる現場において、イベント会場の設営のための資材をトラックから荷卸しする際に、資材がずり落ち、下敷きになって死亡した事例、同一事業者（卸売業）の異なる現場において、倉庫内で荷の整理作業中、開口部から墜落して死亡した事例や、同一事業者（サービス業）の異なる現場において、エレベーターピット[25]内で点検作業中、挟まれて死亡した事例が挙げられる。実際、平成 21 年から平成 23 年の 3 年間において同一企業で同種の死亡災害が複数回発生した事例は 10 社以上になっていた。他にも、造船業を営む会社のある事業場において、パレット[26]（1.3 トン）をクレーンで降ろす作業中、吊り具がパレットに掛かりパレットが移動し、被災者が移動したパレットにはさまれて死亡した事象が発生した後、同社の別の事業場において、鋼板 12 枚を、クレーンで移動させる作業中、クレーンが走行し、鋼板がクレーンに引きずられ、被災者が移動してきた鋼板と架台の間にはさまれて死亡した事象が発生し例が挙げられる。両事例ともにクレーンによって挟まれた点で共通している。さらに、建設業を営む事業者において、道路舗装工事中に、工事箇所の終点を確認していた被災者が、後退してきたドラグ・ショベルに轢かれ死亡した事象が生じたのち、別の事業場において、道路舗装工事のためのアスファルト路面剥ぎ取り作業準備のため、道路内でスプレーによるマーキングを行っていた被災者が、後退してきたダンプトラックに轢かれ即死した事象が発生するなど、掘削用機械やトラックによる激突による労働災害のケースも見られる。さらに別の資料によると[27]、

---

[23] 中央労働災害防止協会『詳報！改正労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会、2015 年（平成 27 年））47 頁。

[24] 安達栄「改正労働安全衛生法の施行と行政施策の推進」（2015 年（平成 27 年））29 頁～32 頁<available at　https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2015/pdf_85/siryou_1.pdf(Last access 11/11/2019)>。

[25] エレベーターピットとは、エレベーターの最下階の床面から昇降路の底部のこと指す（別図 1 参照）。

[26] パレットとは、荷物を載せるための荷役台のことである。ただし、パレットには様々なものがあるが、この事例におけるパレットがどのようなものであったかまでは資料から不明である。

[27] 第 73 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013 年 6 月 27 日）の配布資料 2「安全・健康に対する意識変革を促進するための取組について」9 頁<available at

上記期間内に、同一企業内で過重労働による健康障害の事例が複数回発生した会社は約 20 社、同じく、精神障害の事例が複数回発生した会社も約 30 社に上ったと報告されている。このように、特別安全衛生改善計画制度は、同一企業内の異なる事業場において複数回にわたって同種の労働災害が発生した場合に、事業者に、事業場単位を超えて対策や改善措置を講じさせることを企図するものである。

１．５　運用

１．５．１　適用の実際

実際に、現時点において、厚生労働大臣が特別安全衛生改善計画の作成及び提出の指示を発出した事例は公表されていない。この点、公式の統計記録ではないものの、本制度創設時における国会審議では、本条が適用され特別安全衛生改善計画の作成の指示がなされる可能性がある重大な労働災害を 3 年以内で 2 回繰り返された事例については、当時 18 社にとどまっており、ほとんどないのではないかとの指摘も見られる [28]。また、元労働基準監督官の篠原耕一氏、玉泉孝次氏、藤森和幸氏からは実際の適用された事例はほとんど聞かないとのことであった。

１．５．２　関係判例

特別安全衛生改善計画について争われた、もしくはそれに関連する公刊裁判例は、見当たらない。

２．１　条文

第七十九条　都道府県労働局長は、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき（前条第一項の規定により厚生労働大臣が同項の厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときを除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「安全衛生改善計画」という。）を作成すべきことを指示することができる。 ２　前条第二項及び第三項の規定は、安全衛生改善計画について準用する。この場合において、同項中「第一項」とあるのは、「次条第一項」と読み替えるものとする。

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000035tbz-att/2r98520000035tek_1.pdf (Last access 11/10/2019)>。

[28] 平成 26 年 6 月 11 日衆議院厚生労働委員会〔井坂信彦委員発言〕。

第八十条　厚生労働大臣は、第七十八条第一項又は第四項の規定による指示をした場合において、専門的な助言を必要とすると認めるときは、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、特別安全衛生改善計画の作成又は変更について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができる。
２　前項の規定は、都道府県労働局長が前条第一項の規定による指示をした場合について準用する。この場合において、前項中「作成又は変更」とあるのは、「作成」と読み替えるものとする。

２．２　趣旨と内容

２．２．１　第 79 条、第 80 条

２．２．１．１　趣旨

法第 79 条は、都道府県労働局長による安全衛生改善計画の作成の指示について定めている。労働災害を防止するためには、まずは事業者が自主的に災害防止のための対策を講ずることが基本となるものの、その取組みが不十分で、労災を多発させてしまう事業場も少なくないと言われている [29]。そこで、本条は、都道府県労働局長に対して、労災の防止を図るため「総合的な改善措置」を講じなければ、労災の的確な防止ができないような事業場を対象に、安全衛生改善計画の作成を指示する権限を付与している [30]。すなわち、国が関与して、事業場に災害防止に関する計画を作成させることにより、災害の再発防止を図ろうとした制度といえる [31]。計画の作成の指示は、事業場の安全衛生の状態を総合的に改善しようとするものであるから、必ずしも法違反の状態にあるもののみを前提とするものではないとされている [32]。そのため、「この指示は、当該事業場が法違反の状態になくとも行うことができ、その意味で踏み込んだ規制により積極的に事業場をより良好な安全衛生状態へと高める施策である」と評価されている [33]。

---

[29] 近藤恵子「ここがポイント！労働安全衛生法入門　第 8 回　監督、その他」労務事情 1191 号（2010 年（平成 22 年））69 頁。

[30] 前掲註 29・近藤 69 頁、労働調査会出版局編『チャート安衛法（改訂 4 版）』（労働調査会、2008 年（平成 20 年））386 頁。

[31] 前掲註 5・山本 37 頁。

[32] 厚生労働省昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号、前掲註 30・労働調査会出版局編 386 頁。

[33]　保原喜志夫＝山口浩一郎＝西村健一郎『労災保険・安全衛生のすべて』〔小畑史子〕（有斐閣、1998 年（昭和 63 年））72 頁。

２．２．１．２　内容

（1）総合的な改善措置

第 79 条にいう「総合的な改善措置」とは、労働災害の防止を図るための設備、管理、教育面等の全般にわたる改善措置をいうが、必ずしも事業場全体に係る改善措置である必要はなく、事業場のうちの一部門に限った改善措置でも差し支えないとされている[34]。

（2）安全衛生改善計画の作成指示及び計画の内容

安全衛生改善計画の作成指示は、改善措置を講ずべき事項その他の事項及び作成期限を記載した書面により行い、この指示を受けた事業者は、速やかに安全衛生改善計画を作成することが求められる[35]。都道府県労働局長による改善指示は、労働者の安全と健康の確保のために講じなければならない事項について当該事業場にとって改善が不可欠であると考えられる事項が示されるものであり、労働災害の防止のため、機械設備の配置や作業工程に関する改善、通路の確保、機械設備の安全化、騒音、振動、暑熱環境等の有害性の除去あるいは低減措置、有害化学物質の発生源対策等、作業標準（作業手順、作業マニュアル）の整備及び改訂、安全衛生教育の実施、保護具や防具の整備等、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者等の安全衛生担当者の選任ならびに職務権限や職務内容の見直し、安全衛生委員会等の活性化、リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステムへの取組みの促進等に関することの必要性等が指示される[36]。

安全衛生改善計画の内容は、職場の安全衛生水準の現状を十分に検討し、労災防止や安全衛生の確保に効果のある内容にすることが必要であり[37]、また、改善計画は企業の実態に即して、将来を見越した確実な計画を策定し、誇大計画にならないように注意する必要がある[38]。より具体的には、一般に、以下のようなものが内容に含まれることになる。すなわち、

１）生産・荷役・運搬・掘削用等の機械、電気設備・化学設備・炉その他の設備装置の改修、代替、新設

２）有害物に係る機械、設備、建物等の局所排気装置、換気装置等の措置

３）有害物の用後処理施設についての措置

４）作業標準の設定及びその具体的実施のための訓練の方策

が挙げられる[39]。

---

[34] 厚生労働省昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号。

[35] 前掲註 13・労務行政研究所編 760 頁。

[36] 前掲註 5・山本 40 頁～41 頁。

[37] 前掲註 29・近藤 69 頁、前掲註 30・労働調査会出版局編 386 頁。

[38] 前掲註 30・労働調査会出版局編 386 頁。

[39] 前掲註 13・労務行政研究所編 761 頁。

なお、安全衛生改善計画の作成に当たっては、後述する労働者の意見を聴くことが義務付けられており、実務上、特にリスクアセスメントに従事する労働者や管理監督者の意見を聴くことが重要とされ、また、必要に応じ労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタント等の専門家の助言を求めることも望まれており[40]、実際、都道府県労働局長から、それぞれのコンサルタントの意見を聴くべき旨の勧奨を受ける可能性もある（第 80 条）[41]。

（3）労働者・労働組合に対する意見聴取

特別安全衛生改善計画と同様に、安全衛生改善計画を作成するに当たっては、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない（第 79 条第 2 項、第 78 条第 2 項）。そして、計画を提出する際には、労働組合又は労働者を代表する者の意見を記載した書面を添付しなければならない。なお、この点については、特別安全衛生改善計画の項も参照のこと。

（4）安全衛生改善計画の提出

事業者が安全衛生改善計画を作成した後、その計画を、所轄労働基準監督署長を経由してその指示をした都道府県労働局長へ 2 通提出することとなっている（安衛則第 84 条及び様式第 19 号）。

（5）安全衛生診断

第 78 条及び第 79 条に定められている特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成には、高度に専門的な知識を必要とする場合がある一方、必ずしもこうした専門的知識を備えた労働者が企業にいるとは限らない。そこで、都道府県労働局長は、当該事業者に対し、専門的知識や経験のある労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントによる安全・衛生にかかる診断を受け、特別安全衛生改善計画や安全衛生改善計画の作成について、その意見を聴くべきことを勧奨することができるよう規定している[42]。

第 80 条も 2 回改正されているが、いずれも形式的な改正に止まっている。すなわち、平成 11 年の改正は、第 79 条の改正と同様に、省庁再編に伴う都道府県労働基準局長から都道府県労働局長への変更と、平成 26 年改正は、特別安全衛生改善計画制度の導入に伴う改正である。

以上の通り、安全衛生診断制度は、労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断を通じて、事業場の特別安全衛生改善計画や安全衛生改善計画の実効

---

[40] 前掲註 5・山本 41 頁。

[41] 前掲註 33・小畑 72 頁。

[42] 前掲註 29・近藤 69 頁、前掲註 13・労務行政研究所編 762 頁。

性を高めるためのものと言える。

２．３　関連規定

法第 78 条第 1 項、第 4 項：厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるものが発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（特別安全衛生改善計画）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきこと、又は変更すべきことを指示することができる。

２．４　沿革

２．４．１　制度史

労働災害を防止するためには、事業者が自主的に災害防止のための対策を講ずることが基本となる一方、こうした取組みが不十分で、労災を多発させてしまう事業場も存在する。そこで、労働安全衛生法制定時に、企業に自主的に安全衛生の改善をはからせるような指導をする目的で [43]、都道府県労働局長が安全衛生改善計画の作成を指示することができるようにする規定を~~初めて~~設け、行政指導監督を強化したものである [44]。

もっとも、労働安全衛生法立法時には、既に労働省（当時）労働基準局による安全管理特別指導制度（昭和 25 年～）と衛生管理特別指導制度（昭和 27 年～）が存在していた [45]。当時、事業場における各種安全設備が戦争によって損傷されたままになっており、労働基準法の制定によって改善されつつあったものの、産業復興には追随していなかったという。そのため、労働者の安全教育の欠如、安全管理の不徹底、労働力の増大等による労働災害 [46]等が生じていた。そこで、昭和 25 年、労働災害の抑制を企図し、地方の労働基準局ごとに災害発生率の高い主要事業場を選定し、その発生災害の 3 割減少を目標として、特別安全管理指導を行うようになったという [47]。昭和 25 年における安全管理特別指導事業場の選定については、全国の都道府県労働基準局管内における災害率の高い事業場のうち、次の 3 つの条件を検討して選定された。

---

[43] 昭和 47 年 3 月 28 日衆議院社会労働委員会〔渡邊健二政府委員発言〕。

[44] 石井照久＝萩澤清彦改訂『労働法（全訂版）』（勁草書房、1997 年）108 頁。

[45] 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会神奈川支部ウェブサイト<available at http://conkana.org/duties/03.html (Last access 3/12/2020)>。

[46] 当時は、産業災害と呼ばれていた。

[47] 労働基準局「安全管理特別指導の実態」労働時報 5 巻 4 号（1954 年（昭和 27 年））34 頁。

①災害度数率[48]が同業種の平均値に比べて高いこと

②労災補償保険の給付額が多額に上り、保険経済の立場から成績の悪いこと

③労働者数が 150 人～1000 人程度であること

昭和 25 年に選定された事業場は、労働者数 1000 人未満の事業場が 556 事業場、1000 人以上の事業場が 87 事業場となった。当時、対象となった事業場に対しては、労使双方に対する安全指導、安全管理組織の検討指導、安全委員会、安全管理研究会等の開催指導、安全点検の励行指導、危険有害業務の調査対策指導、作業動作の標準化・教育訓練指導、安全教育計画作成・実施指導といった内容が含まれていたと推測される[49]。これらの安全管理特別指導によって、昭和 24 年と比較して、労働者 1 人当たりの年間労働時間が約 7%増だったにもかかわらず、災害度数率は 15.2%の減少が見られたという[50]。さらに昭和 27 年からは、衛生管理特別指導もスタートした[51]。スタート時には、衛生管理組織の整備、健康診断の実施、病者の保護措置、環境調査とそれに伴う施設の改善、適切な教育の実施等が指導事項として挙げられ、また、労働衛生に関する特別指導の対象事業場として指導育成を目的として行われた[52]。その後、衛生管理機構の整備、主任の衛生管理者を始め衛生管理者を主体とする衛生管理の業務内容の確立、疾病発生の予防及び作業環境の改善に指導の重点を置き、その具体的な指導事項として、衛生管理機構の整備・衛生委員会の適正な運営、適切な衛生教育の徹底とその効果の判定、健康診断の完全実施とそれによって見つかった患者の措置、事業場の労働者疾病統計の作成による、疾病発生状況、疾病による欠勤者延数、欠勤率、疾病による休業延日数、損失労働時間延数、労働時間損失率等の調査と疾病による労働損失の把握が挙げられていた[53]。

このように、安全衛生改善計画に関する規定が設けられる以前においても、安全管理特別指導や衛生管理特別指導という形で行政による指導が行われていた。そして、当時、これらの特別指導については、第一に、労働者の生命身体の保護ということが目的として挙げられていたが、これにとどまらずに、労災による労働生産性の低下を防ぎ、企業経営の効率化を図ること、そして、労災保険の支出の削減も目的としていたと推測される[54]。

---

[48] ここにいう災害度数率とは、災害の起こった頻度を示す数字で、100 万労働時間の作業中にどの程度の傷害を生じたのかを表す数字であり、次のような数式によって計算される。 災害度数率＝$\frac{傷害件数}{延労働時間数}\times 1.000.000$

[49] 前掲註 47・労働基準局 36 頁。

[50] 前掲註 47・労働基準局 35 頁。

[51] 労働衛生課「衛生管理特別指導について」労働基準 6 巻 11 号（1954 年（昭和 27 年））13 頁。

[52] 前掲註 51・労働衛生課 13 頁。

[53] 前掲註 51・労働衛生課 13 頁～14 頁。

[54] 山田耕作「安全管理特別指導の成果」労災 2 巻 6 号（1951 年（昭和 27 年））40 頁、前

このような安全管理特別指導及び衛生管理特別指導に加え、具体的な労災防止対策の行政措置の実効性確保という観点から [55]、労働安全衛生法制定時の中央労働基準審議会の答申（労働安全衛生に関する法制について（答申））[56]において、「八　自主的改善計画の作成」として「事業者の作成する安全衛生改善計画に基づき自主的な労働災害防止活動を昂揚する」ことを目的として安全衛生改善計画に関する規定を創設することとなった。さらに、災害多発事業場に対する安全衛生のための改善計画の作成指示と必要に応じた専門家（安全・衛生コンサルタント）による助言を可能にする条文が盛り込まれた [57]。この際、行政庁は安全衛生改善計画の作成については指示するものの、安全衛生の診断については、資格を有する労働安全衛生コンサルタントによる診断を受けることなどを勧奨することができるとしており、第三者の手をもって行わせる監督指導自体の間接化の一端が垣間見える [58]。

なお、現在でも安全衛生改善計画は、「具体的な計画を作成させるもので、安全衛生管理特別指導制度の骨格となるもの」として位置づけられている [59]。

第 79 条は 2 度の改正を経ているが、一度目は、平成 11 年の中央省庁再編に伴い都道府県労働基準局、都道府県女性少年局及び都道府県職業安定主務課が統合して都道府県労働局となったことから、作成指示を出す権限の主体について、都道府県労働基準局長から都道府県労働局長へと変更したもの（平成 11 年改正労働安全衛生法）、二度目は、平成 26 年に特別安全衛生改善計画制度の制定に伴い条文番号を一つ繰り下げたものであり（平成 26 年改正労働安全衛生法）、実質的な改正ではない。

掲注 46・労働基準局 36 頁。実際、安全管理特別指導及び衛生管理特別指導の成果として、労働生産能率の向上が強調されている（前掲註 54・山田 43 頁、前掲註 51・労働衛生課 14 頁～15 頁）。

[55] 桑原昌宏「労働安全衛生法案の骨子・労基法研究会報告批判」労働法律旬報 794 号（1971 年（昭和 46 年）4 頁参照。

[56] 昭和 47 年 2 月 4 日、中央労働基準審議会答申（会長石井照久）。答申の内容については、労働基準局「労働安全衛生法案　国会に提出」労働時報 25 巻 2 号（1972 年（昭和 47 年）13 頁以下参照。

[57] 前掲註 55・桑原 10 頁。

[58] 菊池高志「労災防止と災防行政の課題」季刊労働法 138 号（1986 年（昭和 61 年））12 頁参照。なお、労働安全衛生全般について、企業の自主的な安全衛生管理活動に委ねている側面については、批判的な立場も見られた（会田朋哉「企業における自主的災防活動の限界と今後の災防行政について」日本労働法学会誌 50 号（1977 年（昭和 52 年））36 頁以下参照）。

[59] 厚生労働省・職場のあんぜんサイト・ウェブサイト<available at https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo53_1.html (Last access 3/12/2020)>。

２．４．２　背景になった災害等

労働安全衛生改善計画の作成と指示に関する本条についても、制度創設に当たり、具体的な労働災害が背景にあったわけではなく、沿革史の部分で説明したように、既に存在していた安全管理特別指導又は衛生管理特別指導の骨格となるものとして、安全衛生に関する行政措置の実効性確保という観点から事業者の自主的な労災防止活動を促すために設けられたものといえる。

２．５　運用

２．５．１　適用の実際

本条の適用について、元労働基準監督官である篠原耕一氏、玉泉孝次氏、藤森和幸氏へのインタビュー調査を行ったところ、以下のような情報が得られた。

1）本条に基づく都道府県労働局長による安全衛生改善計画の作成指示は、前述したように、安衛法違反がなされた場合にのみ行われるわけではないことから、労働災害の的確な防止のため法違反状態のない事業場に対して作成を指示することがあるという。

すなわち、法違反が見られたために、本条に基づき労働安全衛生改善計画の作成を指示するというよりも、安全衛生につき、より優れた取り組みを促すために、そのような取り組みが可能な事業場に対して、ある種のスキルアップという観点から作成が指示される事例もあるという。

2）従前、労働安全衛生融資制度[60]があった時期においては、本条が定める事業場として指定されることで同制度を用いて労働安全衛生に関する設備投資を促していたという。

3）玉泉孝次氏によれば、現在では行われていないが、古くは、安全衛生改善計画の作成が指示された安全管理特別指導や衛生管理特別指導の対象事業場になると、その旨を事業場に掲示させていた例もあったという。

労災の抑止効果を狙った一種のポストノーティス的な措置として、現在の企業名公表制度（安衛法第 78 条 6 項）に類似するものとも考えられるが、安全衛生改善計画の作成指示は違法を前提としないことに鑑みれば、現在では行われるべきではないと考えられよう。

4）近時は、本条に基づく指示が少なくなっているものの、介護事業等の第 3 次産業の事業場に対して適用される事例が出てきているという。また、衛生改善計画については、実際に改善させるためには多大な設備投資が必要であることが多いことから、指定事業場として作成の指示を出すことが難しいという実態も見られるという。

---

[60] これは、資金的な問題により労働災害の防止措置を十分に果たすことのできない中小企業に対して、事業者が行う労働災害防止の基盤、環境を整備する努力を側面から援助するため、資金を長期かつ低利で事業者に融資する制度であったが、平成 13 年に特殊法人等整理合理化計画（閣議決定）により廃止された（Available at https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2012/h23_pdf/0818.pdf (Last access 1/10/2022)参照）。

5）安衛法第 80 条 1 項及び 2 項によれば、都道府県労働局長は、本条により労働安全衛生改善計画の作成を指示された事業場に対して、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断を受けさせ、同計画の作成等についてその意見を聴くべきことを勧奨できる。

その際、以前は、労働安全衛生改善計画の作成を指示された事業者を集めて合同説明会を開催した上で、当該コンサルタント制度の紹介、コンサルタントによる説明がなされ、事業場の担当者が彼／彼女らに依頼することもあったという。しかし、現在では、労働災害事例も少なく、安全衛生改善計画の作成を指示される事業場が少なく、事業場ごとに説明が行われるようになり、事業場とコンサルタントとの繋がりが弱くなっている可能性もあるという[61]。

２．５．２　関係判例

安全衛生改善計画の作成の指示やその内容が直接争われた事案ではないが、都道府県労働基準局長（当時）による安全衛生改善計画の作成指示権限に関連して、じん肺の発生について国の監督機関の労働法規上の監督権限の不行使に違法があり、国家賠償法 1 条 1 項の責任が争われた、長野地判昭和 61 年 6 月 27 日判タ 616 号 34 頁〔長野じん肺訴訟第一審判決〕がある。本件は都道府県労働基準局長が事業者に安全衛生改善計画の作成を指示し、当該事業者から当該計画の提出がなされていた事案である。

＜事実の概要＞

本件は、石綿製品の製造作業に従事していた原告労働者 X ら（及びその相続人）がじん肺に罹患したことについて、被告使用者 Y1 社及びその親会社 Y2 社のほか、国家賠償法 1 条 1 項に基づき被告国 Y3 に対して損害賠償責任を求めた事案である。本件では、長野労働基準局長による監督権限の行使が問題となっているが、その一つとして数度にわたって、第 79 条に基づき、被告 Y1 社に対して、過去にじん肺所見者が出現したことなどから、安全衛生改善計画の作成を指示し、改善計画報告書が Y1 社から提出されていた。なお、ここにいう改善計画報告書がどのような書類であるかについては本判決では特段示されていない。

---

[61] この点については、既に昨年度の森山哲氏（労働安全コンサルタント）へのインタビュー調査においても、コンサルタントの側から見て、どこが指定事業場になっているかわからなくなっているとの指摘がなされていた。もっとも、神奈川県では今でも合同の説明会が行われている旨も指摘されており、各都道府県によって実態が異なる可能性もあるようにも思われる。

＜判旨＞

「昭和 45 年 4 月衛特事業場に指定して集団指導を実施し、同年 5 月 27 日右指定に基づく定期監督により時間外労働関係等について是正勧告の指導をするとともに除じん設備関係、じん肺健康診断関係等について指導し、同年 10 月 8 日有害物取扱事業場に対する一斉監督を兼ねて右指定に基づく定期監督により時間外労働関係、じん肺健康診断関係のほか、防じんマスクの着用の徹底等につき指導し、昭和 46 年 4 月衛特事業場に指定して集団指導を実施し、同年 4 月 20 日右指定に基づく定期監督により除じん設備増設の確認とじん肺健康診断の調査と指導をし、同年 9 月 13 日特定化学物質等取扱事業場に対する一斉監督指導により、粉じん濃度の調査と改善を指導し、昭和 47 年 4 月 25 日衛特事業場に指定し、同年 6 月集団指導を実施し、同年 9 月 12 日右指定に基づく局署合同監督により粉じん濃度の確認と精紡機につき局所排気装置未設置を理由に変更命令をしたほか、局所排気装置の一部改善、二次粉じん発散防止、じん肺健康診断関係、検定合格品の防じんマスク着用等について指導し、**同年 11 月集団指導の結果同被告から安全衛生改善計画の届出と改善融資を受ける旨の認証願が提出され**、これを認証し、昭和 48 年 3 月 23 日右指定に基づく局署合同監督により除じん設備関係等について指導し、昭和 48 年 4 月衛特事業場に指定し、同年 5 月集団指導を実施し、同年 6 月下旬右指定に基づく定期監督により精紡機一基につき局所排気装置未設置を理由に変更命令をしたほか、除じん設備関係、粉じんの二次発生（作業場内に堆積した粉じんの発じん）の防止、検定合格品の防じんマスクの着用等について指導し、同年同月ころした衛生管理実施計画の指導に基づいて Y1 社が安全衛生融資制度を利用して 400 万円を借受け、右計画に基づく工事に着工した事実があり、同年 10 月 11 日右指定に基づく定期監督により右工事の確認と局所排気装置の点検等について是正勧告の指導をし、昭和 49 年 4 月衛特事業場に指定し、集団指導を実施し、同年 9 月 10 日右指定に基づく定期監督により前記除じん設備改善工事完成の確認、粉じん濃度の調査、確認とじん肺健康診断関係、時間外労働関係、防じんマスク関係、除じん設備関係等について指導し、昭和 50 年 10 月 2 日定期監督により混綿機前等につき局所排気装置未設置を理由に変更命令をしたほか、じん肺健康診断関係、局所排気装置関係、検定合格品の防じんマスクの使用等につき指導したことが明らかである。」とした上で、「監督機関が前記監督上の措置以上のことをしなかったことをもってその監督権限の行使につき裁量の範囲を著しく逸脱し、著しく合理性を欠いたものとはいうことはできない。」とした。

＜本判決からの示唆＞

本判決では、都道府県労働局長による労働安全衛生改善計画の指示があった事例であり、さらに他の監督権限も行使されていたという事実認定の下、監督権限の不行使について違法がなかったとされた事例である。もし、労働安全衛生改善計画の作成指示を行わなかった場合には、監督権限の不行使により国の責任が認められるかまでは本判決からはわからない。また、従来の裁判例において、労働安全衛生改善計画の作成指示について明示的に

争われたことはなく（例えば、最判平成 26 年 10 月 9 日判時 2241 号 13 頁〔大阪・泉南アスベスト訴訟上告審判決〕参照）、単に当該計画の作成指示を行わなかったことのみをもって国の監督権限不行使が認められるとは即断することはできないものと思われる。あくまで考慮要素の一つに過ぎないものと考えられる。

３．１　条文

第八十一条　労働安全コンサルタントは、労働安全コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の安全の水準の向上を図るため、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行なうことを業とする。
２　労働衛生コンサルタントは、労働衛生コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の衛生の水準の向上を図るため、事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行なうことを業とする。

第八十二条　労働安全コンサルタント試験は、厚生労働大臣が行なう。
２　労働安全コンサルタント試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに、筆記試験及び口述試験によつて行なう。
３　次の各号のいずれかに該当する者でなければ、労働安全コンサルタント試験を受けることができない。
一　学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による大学（短期大学を除く。）若しくは旧大学令（大正七年勅令第三百八十八号）による大学又は旧専門学校令（明治三十六年勅令第六十一号）による専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者で、その後五年以上安全の実務に従事した経験を有するもの
二　学校教育法による短期大学（同法による専門職大学の前期課程（以下「専門職大学前期課程」という。）を含む。）又は高等専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者（専門職大学前期課程にあつては、修了した者）で、その後七年以上安全の実務に従事した経験を有するもの
三　前二号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者で、厚生労働省令で定めるもの

４　厚生労働大臣は、厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、第二項の筆記試験又は口述試験の全部又は一部を免除することができる。

第八十三条　労働衛生コンサルタント試験は、厚生労働大臣が行なう。
２　前条第二項から第四項までの規定は、労働衛生コンサルタント試験について準用する。この場合において、同条第三項第一号及び第二号中「安全」とあるのは、「衛生」と読み替えるものとする。

第八十三条の二　厚生労働大臣は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の指定する者（以下「指定コンサルタント試験機関」という。）に労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験の実施に関する事務（合格の決定に関する事務を除く。以下「コンサルタント試験事務」という。）の全部又は一部を行わせることができる。

第八十三条の三　第七十五条の二第二項及び第三項並びに第七十五条の三から第七十五条の十二までの規定は、前条の規定による指定、指定コンサルタント試験機関及びコンサルタント試験事務について準用する。この場合において、第七十五条の二第三項及び第七十五条の十二中「都道府県労働局長」とあるのは「厚生労働大臣」と、第七十五条の二第三項中「第一項」とあるのは「第八十三条の二」と、第七十五条の四第二項中「第七十五条の六第一項に規定する試験事務規程」とあるのは「コンサルタント試験事務の実施に関する規程」と、第七十五条の五第一項中「免許を受ける者として必要な知識及び能力を有するかどうかの判定」とあるのは「労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験の問題の作成及び採点」と、同条及び第七十五条の八中「免許試験員」とあるのは「コンサルタント試験員」と、第七十五条の五第四項中「次条第一項に規定する試験事務規程」とあるのは「コンサルタント試験事務の実施に関する規程」と、第七十五条の六第一項中「規程（以下この条及び第七十五条の十一第二項第四号において「試

験事務規程」という。）」とあるのは「規程」と、同条第二項及び第三項並びに第七十五条の十一第二項第四号中「試験事務規程」とあるのは「コンサルタント試験事務の実施に関する規程」と読み替えるものとする。

第八十四条　労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験に合格した者は、厚生労働省に備える労働安全コンサルタント名簿又は労働衛生コンサルタント名簿に、氏名、事務所の所在地その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けて、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントとなることができる。
２　次の各号のいずれかに該当する者は、前項の登録を受けることができない。
一　心身の故障により労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントの業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの
二　この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者
三　この法律及びこれに基づく命令以外の法令の規定に違反して、禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者
四　次条第二項の規定により登録を取り消され、その取消しの日から起算して二年を経過しない者

第八十五条　厚生労働大臣は、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）が前条第二項第一号から第三号までのいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消さなければならない。
２　厚生労働大臣は、コンサルタントが第八十六条の規定に違反したときは、その登録を取り消すことができる。

第八十五条の二　厚生労働大臣は、厚生労働大臣の指定する者（以下「指定登録機関」という。）に、コンサルタントの登録

の実施に関する事務（前条の規定による登録の取消しに関する事務を除く。以下「登録事務」という。）を行わせることができる。
２　指定登録機関が登録事務を行う場合における第八十四条第一項の規定の適用については、同項中「厚生労働省に」とあるのは「指定登録機関に」とする。

第八十五条の三　第七十五条の二第二項及び第三項、第七十五条の三、第七十五条の四並びに第七十五条の六から第七十五条の十二までの規定は、前条第一項の規定による指定、指定登録機関及び登録事務について準用する。この場合において、第七十五条の二第三項及び第七十五条の十二中「都道府県労働局長」とあるのは「厚生労働大臣」と、第七十五条の二第三項中「第一項」とあるのは「第八十五条の二第一項」と、第七十五条の四第二項中「第七十五条の六第一項に規定する試験事務規程」とあるのは「登録事務の実施に関する規程」と、第七十五条の六第一項中「規程（以下この条及び第七十五条の十一第二項第四号において「試験事務規程」という。）」とあるのは「規程」と、同条第二項及び第三項並びに第七十五条の十一第二項第四号中「試験事務規程」とあるのは「登録事務の実施に関する規程」と、第七十五条の八中「職員（免許試験員を含む。）」とあるのは「職員」と、第七十五条の十中「試験事務の全部又は一部」とあるのは「登録事務」と、第七十五条の十一第二項及び第七十五条の十二中「試験事務の全部若しくは一部」とあるのは「登録事務」と読み替えるものとする。

第八十六条　コンサルタントは、コンサルタントの信用を傷つけ、又はコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
２　コンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。コンサルタントでなくなつた後においても、同様とする。

第八十七条　その名称中に日本労働安全衛生コンサルタント会という文字を用いる一

般社団法人は、コンサルタントを社員とする旨の定款の定めがあり、かつ、全国のコンサルタントの品位の保持及びその業務の進歩改善に資するため、社員の指導及び連絡に関する事務を全国的に行うことを目的とするものに限り、設立することができる。
２　前項に規定する定款の定めは、これを変更することができない。
３　第一項の一般社団法人（以下「コンサルタント会」という。）は、成立したときは、成立の日から二週間以内に、登記事項証明書及び定款の写しを添えて、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
４　コンサルタント会の業務は、厚生労働大臣の監督に属する。
５　厚生労働大臣は、コンサルタント会の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、いつでも、当該業務及びコンサルタント会の財産の状況を検査し、又はコンサルタント会に対し、当該業務に関し監督上必要な命令をすることができる。
６　コンサルタント会以外の者は、その名称中に日本労働安全衛生コンサルタント会という文字を用いてはならない。

３．２　趣旨と内容

３．２．１　第 81 条～第 87 条

３．２．１．１　趣旨

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの業務とその性格並びに日本労働安全衛生コンサルタント会の業務等を定めた規定である[62]。

３．２．１．２　内容

(1) 労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントの概要

労働安全コンサルタントの業務は、労働安全コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の安全の水準の向上を図るため、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行うことである（第 81 条第１項）。また、労働衛生コンサルタントの業務は、労働衛生コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の衛生の水準の向上を図るため、事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行うものである（同第 2 項）。また、ときには行政機関が中小企業等に対し、コンサ

[62] 前掲註 13・労務行政研究所編 764 頁。

ルタントの診断や指導を受けるべきことを勧奨することもある[63]。すなわち、厚生労働大臣は、厚生労働大臣が事業者に対して特別安全衛生改善計画の作成ないし変更又は都道府県労働局長が安全衛生改善計画作成の指示を行った場合に（第 78 条第 1 項、第 4 項及び第 79 条第 1 項、第 2 項）、コンサルタントの診断等を受けるようにとの勧奨をすることができる（第 80 条）。また、安全管理者と衛生管理者は、事業場専属の者であることが原則であるが、専属の者が一人でもいれば、他は専属でない労働安全コンサルタントか労働衛生コンサルタントを選任してもよく（安衛則第 4 条第 1 項第 2 号、第 7 条第 1 項第 2 号）、加えて、安全衛生推進者や衛生推進者については、事業場専属でない労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントを選任してもよいとされている（安衛則第 12 条の 3 第 2 号）[64]。

（2）労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントの役割

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの法政策上の主な業務や役割には以下のようなものが挙げられる[65]。

第一に、安衛法第 78 条及び第 79 条に基づく厚生労働大臣による事業者への特別安全衛生改善計画の作成・変更指示及び都道府県労働局長による事業者への安全衛生改善計画の作成指示に際して当該事業者に勧奨される安全衛生診断等（≒安全管理・衛生管理特別指導の一環としての安全衛生診断等）がある。第二に、日本労働安全衛生コンサルタント会が厚生労働省より委託を受けて実施している中小企業を対象とした安全衛生診断事業等の担当業務がある。第三に、第 13 次労働災害防止計画が示唆する安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進という観点からの事業場外の専門人材の活用という趣旨に沿って、各事業場が自主的に選任した者に割り当てる業務がある。なお、健康障害事案において近時、産業医の選任を安配義務の一環とする例が増えているとの指摘も見られ、これは産業医に限らず安全衛生に関する他の専門家にも妥当するという[66]。したがって、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント制度は、使用者が安衛法上の安全衛生管理義務や民事法上の安全配慮義務を履行する際に、適切な専門家の関与を受けることで、それらの義務違反を回避するシステムの一環としても機能するだろう。

---

63 前掲註 38・労働調査会出版局編 912 頁。

64 井上浩『最新労働安全衛生法（第 7 版）』（中央経済社、2006 年（平成 18 年））225 頁～226 頁。

65 田中辰雄「労働安全・衛生コンサルタントの活動の現状と将来」労働の科学 54 巻 4 号（1999 年（平成 11 年））6 頁～7 頁。

66 三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」日本労働法学会編『講座労働法の再生第 3 巻 労働条件論の課題』（日本評論社、2017 年（平成 29 年））292 頁～293 頁。

（3）他の制度―旧労災防止指導員

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントとは別に、やはり中小規模事業場で労働災害の防止を図ることを主な目的とした制度として労災防止指導員制度があった。労災防止指導員とは、「労災防止指導員規程」に基づき、中小規模事業場等における安全衛生管理の向上を図り、もって労働災害の防止に資するため任命される非常勤の国家公務員であった[67]。

労災防止指導員は、平成 23 年に廃止された労災防止指導員規程（平成 13 年厚生労働省訓第 41 号）に基づく制度であり、中小規模事業場等における安全管理及び衛生管理の向上を図り、もって労働災害の防止に資するため、都道府県労働局に置かれ（同規程 1 条）、その職務内容として都道府県労働局長の指示を受けて、中小規模事業場等における安全管理及び衛生管理についての指導に関する事務に従事するものとされていた（同規程 2 条）。

事業場を実際に訪問し、その知識や経験を活かして[68]、主として安全管理について指導していた。

元労働基準監督官である玉泉孝次氏によれば、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントを利用するよりも、労災防止指導員による指導を受ける事業場もあったという。両コンサルタントはあくまで民間の存在だが、労災防止指導員は非常勤の国家公務員であったことも相俟って、活用されていたという。もっとも、平成 23 年に事業仕分けの一環として廃止された[69]。

（4）コンサルタント業務の非独占性

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントは、その名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て事業場の安全及び衛生についての診断及びこれに基づく指導を行うことを業とすることができるとされている。そして、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントは、技術全般及び安全又は衛生に関する高度の知識と豊富な実務経験が要求されることから、受験資格及び試験制度が設けられている[70]。しかしながら、両コンサルタント共に、名称独占規定及び業務独占規定は設けられていない[71]。ただし、後述する

---

[67] 厚生労働省「安全衛生指導業務等の改革案について」（Available at https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/14-2b.pdf（1/11/2022)参照）。

[68] 実際に労災防止指導員となる者は、民間企業における労働安全衛生担当者、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント、労働組合からの推薦者の中から都道府県労働局長により任命されていた。

[69] 厚生労働省労働基準局長基発 0331 第 1 号。

[70] 労働基準局「労働安全・労働衛生コンサルタント制度の発足」労働時報 26 巻 6 号（1973 年（昭和 48 年））37 頁。

[71] 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））372 頁。

但し、法第 81 条が「労働安全コンサルタントの名称を用いて」（第 1 項)、「労働衛生コ

ように、日本労働安全衛生コンサルタント会については名称独占とされている（第87条第6項）。

（5）労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントの信頼保持

第86条では、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの信頼を保持するため、コンサルタントに対して一定の義務を課している。すなわち、第一に、コンサルタントは、その信用を傷つけ、またはコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならず、さらに、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、または盗用してはならないとされている。なお、後者の行為はコンサルタントでなくなった後にも義務を負うことになる。

本条の趣旨は、コンサルタントは、他の事業場に立ち入って生産設備、作業方法等についての安全又は衛生上の診断、指導をする者であるから、社会的な信頼の上に立たなければ、その業務を円滑に実施することができない。そこで、登録制度に加えて、コンサルタントの信用保持規定と秘密保持義務規定が設けられた[72]。

まず本条 1 項の信用失墜行為について述べる。従前、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントに関する裁判例は存在しておらず、具体的にどのような場合が信用失墜行為に当たるかは明らかではない。

しかし、この点、後述する一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会においては、倫理綱領及び行動規範を定めている。まず倫理綱領においては、品位の保持（第 2 条）、公正かつ誠実な業務遂行（第 3 条）、業務遂行能力の充実（第 4 条）、自己の経験・技術・知識の把握と能力を超え、または確信のない業務を行わないこと（第 5 条）、秘密保持（第6条）、契約に基づく誠実業務遂行（第7条）、利害相反行為等の禁止（第8条）、誇大表示の禁止（第 9 条）などが定められ、それをより具体化した行動規範を示している。

例えば、信頼性の保持という観点からは、「専門家としての信頼を傷つけ、関係者を欺くおそれのある行為をしない。また、事実を知っていても黙っていたり、誤り伝えることをしない。」（2－4）、「業務に関する見解や証言を求められたときには、その業務に関連する科学的な根拠又は客観的データに基づき、把握した事実を曲げたり、隠したりはしない。」（3－3）、「業務の契約に当っては、不当な対価で受注し、名義貸をし、業務の全面的なアウトソーシングなどの行為をしてはならない。」（5－4）、また、秘密保持という観点からは、「業務上知りえた企業及び個人の秘密は、第三者に漏らし、又は盗用してはならない。」（6－1）、「個人の情報については、業務遂行上必要としない情報の聴

ンサルタントの名称を用いて」（第 2 項）と規定していること等から、名称独占であるとの理解が一般化しているとの見解もある（田中正晴氏〔一社・日本労働安全衛生コンサルタント会専務理事〕）。

[72] 前掲註 30・労働調査会 922 頁。

取等は行わない。」（6－2）、「依頼者に関する情報を開示するときは、事前に依頼者の承諾を得る。」（6－3）、「企業及び個人の秘密の保持については、労働安全衛生コンサルタントでなくなった場合においても、漏らし、又は盗用してはならない。」（6－4）とされている。

そのほか、「契約を締結した後に、当初の見積りを超える経費を要することになっても、契約履行の原則に則り、依頼者との合意なしに契約した報酬以外の金品の請求をしない。」（7－3）、「業務の遂行に当たって、利害の相反するおそれがあるときは、またはそのようなおそれがある状況にあると判断したときは直ちに、行為を中止し、当事者に通知しなければならない。」（8－1）、「業務の遂行に際して、直接間接を問わず業務に影響を与えることを意図した金品を請求し、又は受け取ってはならない。」（8－2）、「業務受注のため､いかなる名目を問わず金品等の提供をしてはならない。」（8－3）、「学歴、受けた専門教育、業務歴又は有する資格内容等は正確に記載し、依頼者に誤解を与えるような誇大又は偽りの表示をしない。」（9－1）と定められている。

したがって、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの信用失墜行為該当性を検討する上では、上記、コンサルタント会の倫理綱領や行動規範が一つの考慮要素となり得ると思われる。

もちろん、これらの規定はあくまで会内の自主規制であって、これらの規定に反する行為をしたことをもって、必ず第 86 条第 1 項の信頼失墜行為に当たるとは解されない。しかし、倫理綱領及び行動規範で定められている行為のうち、例えば、秘密保持に関する倫理綱領及び行動規範に反する行為があった場合には、後述する第 86 条第 2 項に該当するおそれがあることから、当該行為態様によっては、登録取消しの可能性があるものと思われる（第 85 条第 2 項）。

なお、第 86 条第 1 項に該当する行為をコンサルタントが行ったとしても、罰則はなく、あくまで任意的な登録の取消しの可能性があるにとどまる（ただし、第 86 条第 2 項に該当する信頼失墜行為を行った場合には罰則があり、かつ刑事罰が科せられた場合には、第 85 条第 1 項所定の必要的取消事由となる）。

次に、本条 2 項の秘密保持義務について述べる。労働安全コンサルタントは、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行うことを業とし、また労働衛生コンサルタントは、事業場の衛生についての診断およびこれに基づく指導を行うことを業とするとされ、これらの業務を行う中で知り得た秘密を漏洩し、または盗用することが禁止されている。そして、この秘密保持義務はコンサルタントではなくなった後についても課せられている。

なお、第 86 条第 2 項は、他の士業等における秘密保持義務規定で定められているような「正当な理由なく」という免責規定が置かれていないことから、正当な理由があったとしても、免責されないとも考えられる。しかし、他の法令における秘密保持義務の免責事由である「正当な理由」は、基本的に、「本人の許諾又は法令に基づく義務があること」と

されており（後掲大阪高判平成 26 年 8 月 28 日）、コンサルタントの場合も、そうした事情があれば、同様に解されよう。

ところで、コンサルタントの秘密保持義務についての裁判例や事例は少なくとも公表されておらず、具体的に、どのような秘密を、どのような形で漏らしたり、盗用したりした場合であれば秘密保持義務違反に該当するかは明確ではない。

従来、コンサルタントの秘密保持義務に関する検討自体ほとんどなされていないと思われるが、考え得る問題として、労働基準監督官による事業場への立入検査権限との関係が問題となるように思われる。

安衛法第 91 条第 1 項では、労働基準監督官は、労働安全衛生法を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者[73]に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査するなどすることができるとされる。そして、第 91 条第 1 項に基づく労働基準監督官による立ち入り、検査等を拒み、または質問に対して陳述しなかったような場合には刑事罰が科せられる（安衛法第 120 条第 4 号）。このように、労働基準監督官が立入検査及び質問等を関係者であるコンサルタントに対して行った場合、コンサルタントは、第 86 条第 2 項の秘密保持義務に基づき質問を拒否することが認められるかが問題となり得る。

この点、本条とほぼ同様の規定を有する社会保険労務士法第 21 条の秘密保持義務について次のような裁判例がみられる。

すなわち、名古屋地判平成 12 年 11 月 20 日税務訴訟資料 249 号 673 頁は、社会保険労務士に対して税務職員が顧客の氏名、住所及び取引金額を質問したことに対して社会保険労務士法第 22 条（秘密保持義務）に基づき回答を拒絶した事案において、社会保険労務士が保持すべき秘密とは、顧客のプライバシー及び名誉や営業上または信用上の秘密であり、それに含まれない事項については同条にいう秘密には当たらず、他方で、税務職員の側にも秘密保持義務が刑事罰をもって課せられていることから、税務職員による質問に対して回答を拒絶することはできないとしている。

また、他の士業の事案として、税理士が弁護士法第 23 条に基づく照会（いわゆる 23 条照会）に対して顧客の情報を回答したことが、顧客に対する秘密保持義務違反に基づく不法行為が成立するかが争われた事例において、大阪高判平成 26 年 8 月 28 日判時 2243 号

---

[73] この点、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントに対する質問がそもそもできるか、ということも問題となるかもしれない。例えば、労基法第 101 条第 1 項に基づく労働基準監督官の権限では、使用者もしくは労働者に対して尋問することができるとされており、対象は労使に限定されている。しかし、安衛法においては、「関係者」と定められ、幅広い対象に質問できるとされている。これは、安衛法上、労働災害の防止等の観点から労使に限られず、他の関係者（元請事業者等）に対しても立入検査等を行う必要によると思われ、特に関係者を限定する文言がない以上、労働基準監督官は、コンサルタントに対しても質問等を行うことができると考えられる。

35 頁は、「税理士は、税務に関する専門家として、独立した公正な立場において、納税義務者の信頼に応えて納税義務の適正な実現を図るべく援助をするのであるから、税理士業務の遂行に当たって、納税義務者の資産、負債の状況、資金繰り、取引の内容等々の細部にまで立ち入ることとなり、他人に知られたくない秘密に接する機会が極めて多い。また、納税義務者としても、税理士を信頼し、そうした秘密に関わる事柄の詳細について真実を明らかにしてこそ、適正な納税義務の実現が図られることになり、納税義務者の秘密に関する事項を税理士がみだりに外部に漏らすことがあるとすれば、納税義務者は安心して税理士に委嘱することができず、両者の相互の信頼関係は成り立たないことになる」。

税理士法第 38 条「に基づく守秘義務は、以上のような事情を考慮して規定されたものであって、税理士業務の根幹に関わる極めて重要な義務である。」としたうえで、23 条照会に対して報告を拒絶することができたことに鑑みて、秘密保持義務に違反するとした。

本条のコンサルタントの秘密保持義務と労働基準監督官の立入検査・質問権との関係を、上記裁判例に照らして考えると、

①事業場の安全性や衛生について診断・指導をするに当たって知り得た事項が秘密に該当しうると考えられるものの、

②情報提供先である労働基準監督官においても守秘義務が課せられていること（労基法第 105 条）、

③労働基準監督官からの質問に対する回答拒絶について刑事罰が科せられ、報告を拒絶することが法令上認められないこと、

④労基法第 91 条の労働基準監督官による立入検査・質問権限は労働安全衛生法の実効ある施行を確保するためという観点からなされるものであり、それは職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とするものである点では、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度の目的である「すべての働く人びとが安全で健康に働くことができる環境を確保することにより、社会の発展に貢献すること」（倫理綱領第 1 条）であり、究極的な顧客の利益に資するものであると考えられることからすれば、基本的には労働基準監督官からの質問に対して、本条に基づく拒絶することはできないものと考えられる。

（6）日本労働安全衛生コンサルタント会

第 87 条は、日本労働安全衛生コンサルタント会に関する定めである。

本条では、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントがその品位の保持および業務の進歩改善に資するため、会員の指導及び連絡に関する事務を行うことを目的とする日本労働安全衛生コンサルタント会の設立要件が定められている[74]。

まず、日本労働安全衛生コンサルタント会の目的は、コンサルタントの品位保持と業務

[74] 前掲註 13・労務行政研究所 780 頁。

の進歩改善に資するため、社員であるコンサルタントの指導及び連絡に関する事務を全国的に行うことである。

より具体的な業務内容として、①労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントに対する教育事業、②定期刊行物（「安全衛生コンサルタント」）や特別資料の出版事業、③コンサルタント制度の普及事業、④調査研究事業（安全衛生に関する調査研究、安全衛生診断手法の開発・改善）、⑤安全衛生診断事業、⑥海外技術協力事業、⑦労働安全衛生コンサルタント業務の進歩改善事業・他の労働安全衛生関連団体との協力事業を行っている[75]。

日本労働安全衛生コンサルタント会の組織は、一般社団法人であり、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントが社員とされる。日本労働安全衛生コンサルタント会は、従前、平成 18 年改正前民法第 34 条に基づく公益法人であるとされていたが[76]、平成 18 年の公益法人制度改革により、法人制度が大幅に改正され、その影響により、日本労働安全衛生コンサルタント会は同年の労働安全衛生法の改正に伴い、公益法人ではなく一般社団法人として位置づけられた[77]。そのため、一般法人法・公益法人認定法とは別の枠組みとしての個別法の公益法人としても位置付けられていないことがわかる。

すなわち、従来、公益法人であるとされ、公益認定法とは別に個別法により公益法人であると認定された法人として、社会福祉法に基づく社会福祉法人、特定非営利活動促進法に基づく特定非営利活動法人、私立学校法に基づく学校法人、宗教法人法に基づく宗教法人があるが、日本労働安全衛生コンサルタント会は、労働安全衛生法に基づく公益法人として設立されたものとはされず、あくまで一般社団法人とされた。この点をとらえるのであれば、法制度上、同会は、公益性を有する法人というより、あくまで社員（コンサルタント）相互の利益を重視した法人と位置づけられているのではないかとも考えられる。

日本労働安全衛生コンサルタント会は、一般社団法人であるとされ、かつ具体的なガバナンスについては労働安全衛生法上特段の定めはないことから、原則として、民法及び一般法人法により規律されることになる。したがって、日本労働安全衛生コンサルタント会は、法令の規定に従い、定款で定められた目的の範囲内において、権利を有し、義務を負

---

[75] 日本労働安全衛生コンサルタント会 Web サイト「事業の概要」<available at https://www.jashcon.or.jp/contents/society/summary(Last access:10/31/2020)>。

[76] 吉本実『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1981 年（昭和 56 年））633 頁。

[77] 平成 18 年の公益法人制度改革により、非営利法人関連の法律においては、一般法人法を土台として、その上に公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（公益法人認定法）があるという構造となり、準則主義により一般社団法人及び一般財団法人が成立し、その中から、公益認定により公益法人が成立するという 2 階建て方式となった（山野目章夫編『新注釈民法（1）総則（1)』〔後藤元伸〕（有斐閣、2018 年（平成 30 年））642 頁～643 頁。

う（民法第 34 条）。

そして、コンサルタントが社員となることから、コンサルタントから構成される社員総会により、一般法人法に規定する事項及び組織、運営、管理その他コンサルタント会に関する一切の事項について決議をする（一般法人法第 35 条 1 項）。また、社員総会によって理事、監事及び会計監査人が選任される（同第 63 条 1 項）。理事は一般社団法人の業務を執行し（同第 76 条 1 項）、同会を代表する（同第 77 条 1 項）。他方で、監事は理事の職務の執行を監査することになる（同第 99 条 1 項）。

加えて、一般法人法に基づくガバナンスだけではなく、労働安全衛生法は、コンサルタント会の業務は、厚生労働大臣の監督に属するとし（第 87 条 4 項）、また、厚生労働大臣は、コンサルタント会の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、いつでも、当該業務及びコンサルタント会の財産の状況を検査し、またはコンサルタント会に対し、当該業務に関し監督上必要な命令をすることができるとしており（同 5 項）、主務官庁による直接的な監督権限の行使が認められている。

日本労働安全衛生コンサルタント会は、他の一般社団法人と同様に定款を作成しなければならないが、安衛法は、当該定款の改正について、独自に一定の限界を設けている。

すなわち、第 87 条 2 項において、コンサルタントを社員とする旨の規定については、たとえ社員総会の特別決議によるとしても（一般法人法第 49 条 2 項 4 号、第 146 条）、改正することはできないとされる。あくまで日本労働安全衛生コンサルタント会の社員はコンサルタントでなければならない。

なお、コンサルタント会以外の者は、その名称中に日本労働安全衛生コンサルタント会という文字を用いてはならないとされる。前述したように、労働安全コンサルタントおよび労働衛生コンサルタントという資格の名称については独占性が認められていないが（但し、異論があることについては、脚注 71 を参照されたい）、日本労働安全衛生コンサルタント会という名称については独占的使用が認められている（第 87 条 6 項）。

３．３　関連規定

（1）第 78 条：厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるものが発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（特別安全衛生改善計画）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきこと、又は変更すべきことを指示する権限を定めた規定。

（2）第 79 条：都道府県労働局長が、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対して安全衛生改善計画を作成すべきことを指示する権限を定めた規定。

（3）第 80 条：厚生労働大臣が、事業者に対して特別安全衛生改善計画の作成ないし変更を指示した場合、又は、都道府県労働局長が、事業者に対して安全衛生改善計画の作成を指示した場合で、専門的な助言をする必要とすると認めるとき、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断を受け、かつ、それらの計画の作成ないし変更について、その意見を聴くべきことを勧奨する権限を定めた規定。

３．４　沿革

３．４．１　沿革史

現行労働安全衛生法の制定時、企業等の死亡災害の防止をはじめとする労働者の安全衛生から、健康確保や汚染などの外部への悪影響の防止、さらには快適な作業環境形成へ向けた努力など、広く内外の環境との調和を保ちながら事業活動を行うことが経営者の責務であると捉えられているようになっており、その実現のため、安全衛生上の改善策等を不断に検討することが求められるようになっていた。これらの改善は、事業者の発意に基づき、生産技術はもちろんのこと、安全衛生に関する豊富な経験と知識を持つ者を中心に進められねばならないが、とりわけ中小企業においては、個々の企業毎にそれぞれ、このような専門家を企業内部の労働者として確保することは困難であることから、企業が必要とする場合、その都度、安全衛生問題に精通した技術専門家を供給できるような条件を整えることが要請された。そこで、国の行う公正な資格試験による試験合格者について、労働省（当時）に備える名簿に登録させた上で、事業場の安全又は衛生についての診断と指導を行わせるために労働安全・衛生コンサルタント制度が誕生した [78]。もっとも、立法当時、安全衛生改善計画を作成するよう指示する際に、専門家による意見を聞くべきであるという指摘に対して、ここにいう専門家とはどのような者であるのか、また、新たに専門家制度を創設するよりも、労働基準監督署による相談を強化すべきであるとの意見も見られた [79]。

このような経過を経て、労働安全コンサルタントと労働衛生コンサルタントに関する規定は、労働安全衛生法ではじめて設けられた [80]。それ以前の労働基準法時代にも安全コンサルタント等を名乗っている人が若干いたが [81]、法令に根拠を有する制度として確立した

---

[78] 前掲註 70・労働基準局 36 頁、前掲註 38・労働調査会出版局編 911 頁～912 頁。

[79] 松岡三郎「労働安全衛生法案要綱案の個別的法的検討」労働法律旬報 802 号（1972 年（昭和 47 年）22 頁。

[80] 井上浩『労働安全衛生法詳説（改訂 12 版）』（経営書院、2006 年（平成 18 年））351 頁。

[81] 井上・前掲註 64）225 頁。当時は、技術士や安全管理士などのいわゆるコンサルタント業務を実際に行っている個人あるいはファームが、安全設備の計画、災害防止計画や従業

のは、労働安全衛生法制定時である[82]。もともとコンサルタント制度は労働安全衛生法制定時の議論の中では、現在の労働安全コンサルタントのみが考えられていたが、結果的に労働衛生コンサルタントも含まれることとなったという[83]。当時、安全及び衛生管理者、安全及び衛生推進者、作業主任者等の制度が整備され、労働衛生に関し、健康管理については産業医が、作業環境管理については作業環境測定士の制度が整備又は整備の準備がされ、更に衛生工学衛生管理者の制度も成立していたので、労働衛生に関する技術支援の制度は全て準備されているという意見もあったという[84]。しかし、労働衛生管理の観点から、各専門家から得られた個々の作業場に関する情報が有機的に利用される必要があるにもかかわらず、それらを結び付ける方策が欠如していたことから、それらをすべて総合して、効果的なものとする役割が労働衛生コンサルタントに担わされていると評価されている[85]。

労働安全及び労働衛生コンサルタント制度の発足時の国会における議論では、労働省（当時）の監督官不足を補うものとしてこの制度があるのではないか、更には労働基準監督官の天下りとなるのではないか、との疑問も見られ[86]、当時の労災防止指導員に法的な権限を付与した方が良いのではないか、という指摘もあった。しかし、それに対して、第一に、労働災害の防止については、まず事業者が自主的に行うべきものであって、監督官によってのみ行われるべきものではなく、第二に、既に民間には安全衛生についての専門的知識を有している者がおり、それらの者を活用することも重要であること、第三に、生産技術の伸展、様々な有害物質の出現という激しい変化の中で監督官だけでは対応が困難であることが示されていた[87]。

員教育を委託されている例があったという（鈴木成一「安全コンサルタント業務の実情」安全工学 13 巻 2 号（1974 年（昭和 49 年））101 頁）。なお、同文献に記載されている技術士や安全管理士が技術士法及び労働災害防止団体法に基づくものであるかは不明であるが、コンサルタント制度発足時には、既に同制度が存在していることから、ここにいう技術士及び安全管理士については技術士法及び労働災害防止団体法に基づくものと推測される。

[82] なお、制定当時既に存在して特別管理指定制度については、前掲註 43・一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会神奈川支部ウェブサイト参照。

[83] 藤田雄三「労働衛生コンサルタントの昨今」産業医学ジャーナル 40 巻 6 号（2017 年（平成 29 年））72 頁。

[84] 輿重治「労働衛生コンサルタント活動の活性化」労働の科学 54 巻 4 号（1999 年（平成 11 年））9 頁。

[85] 前掲註 78・輿 9 頁。

[86] 昭和 47 年 4 月 12 日衆議院社会労働委員会〔川俣健二郎委員発言〕、昭和 47 年 4 月 18 日衆議院社会労働委員会〔後藤俊夫委員発言〕、昭和 47 年 5 月 11 日参議院社会労働委員会〔須原昭二委員発言〕。

[87] 昭和 47 年 4 月 12 日衆議院社会労働委員会〔北川俊夫政府委員発言〕、昭和 47 年 5 月

３．４．２　背景になった災害等

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度の創設に当たっては、具体的な労働災害が背景にあったというよりも、前述したように、特に中小企業において労働安全衛生の専門家がいない中で、労働安全衛生を確保することが困難であることなどから、試験に合格し、信頼のおける外部の専門家による診断と指導を行うために設けられたものである。

３．５　運用

３．５．１　適用の実際

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントにつき、業務、試験制度は法第 81 条以下に基づいて運用されている。法は、その体系上、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の作成等の際に、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの利用を事業者に勧奨することや、安全・衛生管理者、推進者の代替となり得ることのみを定めているが、実際の運用においては、それ以外の業務（例えば、広く安全衛生の専門家としての指導、専門的な安全技術指導、安全衛生管理の指導等）の役割も果たしている[88]。

３．５．２　関係判例

労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタントの業務及びコンサルタント会の業務等に関する裁判例は公表されていない。

三　課題と考察

（1）特別労働安全衛生改善計画における課題

特別安全衛生改善計画制度に対しては、社会福祉業、小売、外食などは事業場が多店舗展開しており、個々の店舗や施設などの事業場ごとの労災防止対策には限界があり、チェーン展開している企業においては、本社が中心となって労災防止対策に企業単位で組織的に取り組むことが、労災防止に資することから、好意的に評価されている[89]。しかし、第 78 条の対象となる重大な労働災害が死亡災害及び障害等級 7 級以上の災害が発生し、かつ、それが労働安全衛生法、じん肺法及び作業環境測定法などの法律や命令の規定に違反していた場合に限定されており、過重労働やメンタルヘルス疾患を原因とする死亡災害等は、特別安全衛生改善計画の作成指示の対象とはなっていない。近時は、過重労働による労働

---

11 日参議院社会労働委員会〔渡邊健二政府委員発言〕。

88 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会のウェブサイト<available at https://www.jashcon.or.jp/contents/society/consultant (Last access 3/12/2020)>。

89 北岡大介『職場の安全・健康管理の基本』（労務行政、2015 年（平成 27 年））63 頁。

災害がクローズアップされている中で、複数の過重労働による労働災害が発生している事業者に対しても特別安全衛生改善計画の作成の指示を出すことも検討に値するのではないだろうか[90]。

（2）労働者の意見聴取の位置づけ

第 78 条第 2 項及び第 79 条第 2 項に基づき、特別労働安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成に際しては、労働者（の代表）に対する意見聴取が義務付けられている。労働者に対する意見聴取は、一般的に、事業者が安全衛生改善計画の作成指示を受けた場合に、事業場が良好な安全衛生状態へ到達するための具体的改善手法についてなされるものであり、労働者の理解如何がその成果に大きな影響があることから求められると説明される[91]。しかしながら、労働者への意見聴取については、やや異なった説明もなされることもある。上記の立場は、改善計画の内容を労働者に理解させるための仕組みとして労働者への意見聴取が捉えられているように読めるが、例えば、労使において事業場の安全衛生状態の改善を考える機会を提供するものとするものや[92]、改善計画が十分な成果を上げるため、労働者の協力を得るためのものとして位置づけるものもあり[93]、このような理解も有意義と思われる。そうすると、労働者自らも特別安全衛生改善計画の作成に参画することからも、第 78 条第 3 項が定める計画の遵守義務を事業者だけではなく労働者も負うと解し得るのではなかろうか。

（3）労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント制度における課題

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに筆記試験及び口述試験によって行われるとされる。労働安全コンサルタント試験

---

[90] なお、この点は第 77 回労働政策審議会安全衛生分科会において議論になっている <available at https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000033470.html (Last access 3/12/2020)>。

[91] 渡辺健二『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1973 年（昭和 48 年））449 頁、吉本・前掲註 76）621 頁、桑原敬一『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1978 年（昭和 53 年））563 頁、野見山眞之『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1989 年（平成元年））693 頁、佐藤勝美『労働安全衛生法の詳解』（労働基準調査会、1992 年（平成 4 年））173 頁、労働省労働基準局安全衛生部『労働安全衛生法の詳解』（労働調査会、2000 年（平成 12 年））808 頁、前掲註 13・労務行政研究所 761 頁。

[92] 前掲註 33・小畑 72 頁。

[93] 加来利一『わかりやすい労働安全衛生法（改訂版）』（労務行政研究所、1986 年（昭和 61 年））312 頁、労働省労働基準局編『労働基準法・労働安全衛生法・労災保険法の実務（改訂 2 版）』（日本労務研究会、1997 年（平成 9 年））365 頁、前掲註 30・労働調査会出版局編 386 頁、前掲註 29・近藤 69 頁。

は年に 1 回以上行われることとされ（コンサルタント規則第 6 条）、試験の日時、場所等は、あらかじめ官報で公告される [94]。試験区分について、コンサルタント規則第 1 条によると、労働安全コンサルタントについては、機械、電気、化学、土木、建築の 5 分野に分かれている。また、労働衛生コンサルタントについては、保健衛生と労働衛生工学の 2 分野に分かれている。ただし、この試験区分は労働安全衛生コンサルタントとしての活動分野を制限するものではなく、いわば得意科目とする専門分野を示すものに過ぎず、例えば、「機械」の区分で試験を受けて合格した場合でも、建設工事現場や化学プラント等についてもコンサルタント活動ができるという [95]。

そうすると、機械という区分で受験したとしても、土木や建築といった別の業務を制度上行うことができる。たしかに、実際には、各人が自分の得意分野を自覚し、できない分野は他の専門家に任せている旨の指摘もある [96]。しかし、制度として、試験区分と実際の業務との間で乖離がある場合には、業務の効果に影響が生じる可能性もないとはいえないことから、やはり、試験区分と業務活動とを一致させるのが本来であろう。とはいえ、必ずしも安全衛生の専門家が多くない中、狭い区分で受験し、業務もそれに限定されるとするのでは、広く労働安全衛生の向上が図られないという批判も説得的であり、安易にそのような考え方をとるということもできない。

加えて、前掲の研究報告書でも言及されていたが [97]、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度にかかる更新制度等の導入も一考に値するのではないかと思われる。もっとも、任意参加の更新講習を関係団体が開設しても、受講者が増えないことから強制的な資格更新制度を採用しようとすると、規制緩和を求める立場からは否定的な意見も出る可能性がある。

また、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度自体の認知度が低く、企業における利用が低調との指摘もある [98]。制度の体系上、前述したように、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の作成を指示された事業者が、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントを利用して、より実効的な計画が策定されることが予定されている。つまり、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、上記各計画の策定を前提とした制度として法文上存在している。しかし、より重要なことは、労働災害の防止であって、普段からこれらのコンサルタントを利用しながら、事業場の安全及び衛生

---

[94] 前掲註 30・労働調査会出版局編 916 頁。

[95] 前掲註 93・労働省労働基準局編 371 頁。

[96] 厚生労働科学研究（労働安全衛生総合研究事業）「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」第 6 回会議（2019 年（令和元年）12 月 23 日）における角田淳氏の発言。

[97] 前掲註 1・三柴 75 頁。

[98] 前掲調査研究第 6 回会議（2019 年（令和元年）12 月 23 日）における角田淳氏の発言。

を改善することであって、労働災害が繰り返し発生している場合にのみ用いられるような建て付けではなく、コンサルタントを「普段使い」のできる制度として確立していくことも重要であると考える。

おわりに～若干の提言～

（1）特別安全衛生改善計画について

上述したように、特別安全衛生改善計画制度は、事業場単位ではなく全社的な労働災害の防止を目的として設計されている一方、適用の要件となる労働災害の種類が限定されており、例えば、繰り返し社内において長時間労働に伴う過労死・過労自殺が発生しているようなケースについては基本的に対象となっていない。建築現場等での労働災害の防止も重要である一方、近時は、ホワイトカラーの長時間労働に伴う労働災害が報告されている中では、このようなケースにおいても適用の対象とするような方向性も検討すべきであると考えられる。

（2）労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント制度について

現行制度自体に特段の問題はないように見受けられるが、他方で、労働コンプライアンスという観点からは、制度やコンサルタントの業務内容の認知度の向上が課題であるようにも思われる。弁護士・産業医・社会保険労務士等との連携などにより、事業場や作業場での総合的な労働災害防止のために、前述したように、「普段使い」できる仕組みとして位置づけるべきだろう。

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度の課題については、諸外国との比較を通じて考察する必要もあるかもしれない。例えば、イギリスにおける安全衛生アシスタントに係る研究[99]によれば、安全衛生コンサルタントを選任しなければならない場合があるなど、必要な場合には、義務化という方向性もありうるかもしれない[100]。少なくとも、「はじめに」において言及したように、ルールや制度設計の問題だけではなく、労働安全衛生においては、専門的な「人」というソフトという側面からの充実化が重視されるのであれば、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントについてもその一つとしてきちんと位置づけ、その利用の促進を図る方策を検討する必要があるものと思われる。

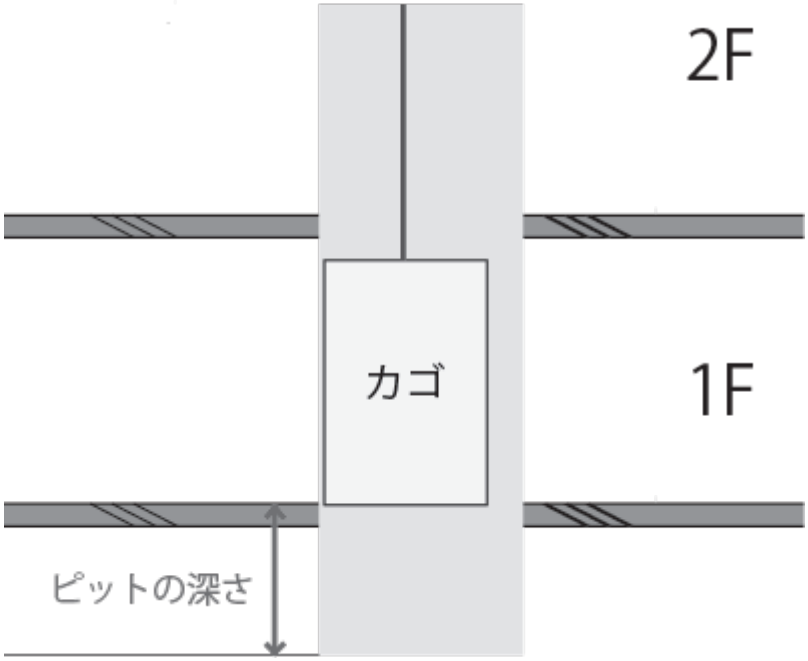
この点と関連して、日本労働安全衛生コンサルタント会の目的も問題になるように思わ

---

[99] 前掲註 1・三柴 295 頁等参照。

[100] 前掲註 1・三柴 92 頁では、専門家・専門機関の適格性確保、事業場による活用の促進や義務づけについて言及されており、また、作業環境測定の場合には、一定の場合、作業環境測定機関等への委託義務が法定されているが（作業環境測定法施行規則）、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントについても同様の方式も検討の余地があるように思われる。

れる。前述したように、日本労働安全衛生コンサルタント会は、平成 18 年改正前においては民法第 34 条に基づく公益法人であると位置づけられていたが、他方で、公益法人改革による改正によって、一般社団法人として位置づけられることとなり、公益法人ではなくなった。これは、日本労働安全衛生コンサルタント会の目的が、コンサルタントの品位の保持およびその業務の進歩改善に資するため、社員であるコンサルタントの指導及び連絡事務を行うこととされており、この目的があくまでコンサルタントのための団体として考えられていることの証左であると思われる。しかしながら、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントはあくまで労働者が安全で健康に働くことのできる環境を確保することをその使命としており、日本労働安全衛生コンサルタント会はそれをバックアップするための組織として捉えることもできると思われる。そうすると、日本労働安全衛生コンサルタント会についても、単にコンサルタントのための組織という枠組みを超えて、職場における労働安全衛生を確保するための人的資源を統括する労災防止団体として位置づけるべく、立法論的には公益法人化も十分あり得るのではないかと思われる。



（別図１：エレベーターピット（アイニチ株式会社ウェブサイトから引用<
https://aiwaok.jp/elevator-pit-depth>(Last access 3/11/2020)）

労働安全衛生法第 88 条から第 100 条の逐条解説

鎌田　耕一　　東洋大学名誉教授
田中　建一　　東洋大学法学部非常勤講師

逐条解説

前注

労働安全衛生法は、その実効性確保のため様々な制度を用意している。形式的には、法令で危害防止基準を設定し、その違反に対しては刑事罰で制裁することにより実行性を確保するものといえるが、実際には、行政機関が法の実効に大きな役割を果たしている。

第 10 章は、この法律の実効性を確保するための事項として、行政機関（労働基準監督署長、都道府県労働局長または厚生労働大臣）の役割を規定したものである。

すなわち、工事計画の届出と一定の場合の厚生労働大臣の審査（法第 88 条・第 89 条）、労働基準監督官の権限（法第 91 条・第 92 条）、産業安全衛生専門官及び労働衛生専門官の権限（法第 93 条・第 94 条）、労働衛生指導医の職務（法第 95 条）、厚生労働大臣及び都道府県労働局長の権限（法第 96 条）、労働者の申告（法第 97 条）、都道府県労働局長等の使用停止等命令及び緊急措置命令（法第 98 条・第 99 条）、並びに事業者の報告等（法第 100 条）がそれである。

行政機関による監督等の仕組みについては、図 1「監督等の仕組み」を参照されたい。

1　第 88 条

1.1　条文

（計画の届出等）

第 88 条　事業者は、機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、厚生労働省令で定めるものを設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の日の 30 日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に届け出なければならない。ただし、第 28 条の 2 第 1 項に規定する措置その他の厚生労働省令で定める措置を講じているものとして、厚生労働省令で定めるところにより労働基準監督署長が認定した事業者については、この限りでない。

2　事業者は、建設業に属する事業の仕事のうち重大な労働災害を生ずるおそれがある特に大規模な仕事で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計

画を当該仕事の開始の日の 30 日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。

3　事業者は、建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事（建設業に属する事業にあつては、前項の厚生労働省令で定める仕事を除く。）で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を当該仕事の開始の日の 14 日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に届け出なければならない。

4　事業者は、第一項の規定による届出に係る工事のうち厚生労働省令で定める工事の計画、第 2 項の厚生労働省令で定める仕事の計画又は前項の規定による届出に係る仕事のうち厚生労働省令で定める仕事の計画を作成するときは、当該工事に係る建設物若しくは機械等又は当該仕事から生ずる労働災害の防止を図るため、厚生労働省令で定める資格を有する者を参画させなければならない。

5　前 3 項の規定（前項の規定のうち、第一項の規定による届出に係る部分を除く。）は、当該仕事が数次の請負契約によつて行われる場合において、当該仕事を自ら行う発注者がいるときは当該発注者以外の事業者、当該仕事を自ら行う発注者がいないときは元請負人以外の事業者については、適用しない。

6　労働基準監督署長は第 1 項又は第 3 項の規定による届出があつた場合において、厚生労働大臣は第 2 項の規定による届出があつた場合において、それぞれ当該届出に係る事項がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反すると認めるときは、当該届出をした事業者に対し、その届出に係る工事若しくは仕事の開始を差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる。

7　厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、前項の規定による命令（第 2 項又は第 3 項の規定による届出をした事業者に対するものに限る。）をした場合において、必要があると認めるときは、当該命令に係る仕事の発注者（当該仕事を自ら行う者を除く。）に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請を行うことができる。

1.2　趣旨

本条は、労働者の危険及び健康障害の発生の防止を徹底するため、行政機関が、事業者が工事着手前に、当該計画の届出を受けて内容を審査し、必要に応じて勧告または命令を発することにより、工事の過程（施工業者等）と工事後（ユーザー企業等）における安全衛生を確保しようとするものである[1]。

本条は、事業者に対し、厚生労働省令で定める機械等の設置、移転若しくは主要構造部分の変更をしようとするとき又は厚生労働省令で定める建設工事若しくは土石採取を開始しようとするときに、事前にその計画を行政官庁に提出することを義務付けるとともに、行政

[1] 村木宏吉『労働安全衛生法の計画届 AtoZ』（大成出版社、2012 年）2 頁。

官庁に当該計画の届出を行った事業者に対して当該計画に関する工事着手差止・計画変更命令を行う権限等について規定しており、この制度は労働安全衛生法における事前審査制の中核をなすものといえる。

1.3　沿革

戦前、工場法においては、その第 13 条が、工場及び附属建設物又は設備が危害を生じ又は衛生風紀その他公益を害するおそれがあると認めるとき、労働監督機関は予防又は除害のため必要な事項又は使用の停止を命じることを規定したほか、企業の設備や建設物等の新設、操業の開始等に関して安全衛生上の立場から法律上の監督を規定していなかった。これは、工場法制定当時すでに各府県に警察命令による工場取締規則が制定されていたことによる。

日本国憲法施行と共に、従来警察命令で規定されていた事柄は新たに立法を必要とすることになったので、昭和 22 年制定された旧労基法（労働安全衛生法が分離する前）は、企業設備の新設に関する統一的監督規定を設けることになった[2]）。

すなわち、事業場の設備については労基法第 45 条に基づく命令で、事業附属寄宿舎については同法第 96 条に基づく命令で、あらかじめ一定の基準を示して、この基準に則って作成された新設計画を講じ、着手 14 日前までに届け出ることとした。さらに、第 54 条は、特定の条件下での監督上の行政措置を規定した。すなわち、常時 10 人以上の労働者を就業させる事業、命令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の建設物、寄宿舎その他の附属建設物又は設備を設置し、移転し、又は変更する場合、第 45 条又は第 96 条の規定に基づいて発する命令で定める危害防止等に関する基準に則り定めた計画を、工事着手 14 日前までに労働基準監督署に届け出なければならないこと、労働基準監督署は、労働者の安全及び衛生に必要であると認めたときは、工場の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができることを規定した。

その後、昭和 47 年に労基法から労働安全衛生法が分離独立した際に、旧労基法第 54 条は現行の安衛法第 88 条に近い形で受け継がれた。

すなわち、当時の安衛法は、第 88 条第 1 項において、事業場の業種及び規模が一定のものについて、建設物、機械等を設置・移転、又は主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を工事開始の日の三十日前までに労働基準監督署長に届け出なければならない、と規定した。第 2 項では、危険有害な作業を必要とする機械、危険な場所において使用するものなど設置・移転し、又は主要構造部分を変更しようとする場合に準用した。第 3 項では、建設業その他の業種に属する一定の仕事の場合、その計画を当該仕事の開始の日の 14 日前までに労働基準監督署長に届け出なければならない、と規定し、さらに第 4 項では、数

[2] 寺本廣作『日本立法資料全集別巻 46　労働基準法解説』（信山社、1998 年）275～276 頁。

次の請負によって行なわれる場合において、計画届の義務を負う者を発注者又は元請負人に限定した。

そして、第 5 項は、労働基準監督署長は、上記の工事計画の届け出た事項について、「法律又はこれに基づく命令の規定に違反すると認めるときは」工事・仕事の開始を差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる、と規定した。

昭和 55 年の改正労働安全衛生法は、①建設業に属する事業で大規模な仕事は、工事計画を開始日 30 日前に、労働大臣に届け出ることを規定し、②工事計画の作成にあたって、特定の有資格者を参画させることを義務付けた。

昭和 63 年改正労働安全衛生法は、労働大臣、労働基準監督署長はこれまでの差し止め命令のほか、「必要があると認めるときは、当該命令に係る仕事の発注者（当該仕事を自ら行う者を除く。）に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請を行うことができる。」と規定した。

平成 26 年改正労働安全衛生法は、従前の第 1 項の内容を削除した。同条がその役割を実質的に終えたと解されることと、届出を受ける労基署のキャパシティーの問題を慮った措置である[3]。すなわち、従来、①規模の大きい工場等で生産ライン等を新設・変更する場合の事前届出、②危険な機械等を設置・移転等する場合の事前届出、③大規模建設工事の事前届出、④一定の建設工事等の事前届出の 4 つの場合を定めていたが、上記①が廃止となり、3 つの場合となった[4]

1.4　内容

1.4.1　本条の概要

1.4.1.1 計画届が必要な場合

本条は、労働者の危険及び健康障害の防止を図るため、三つの場合に分けて、危害の発生が予想されるような設備が設けられたり、労働者の安全衛生を損なうような生産方法や工法等の採用が行われることを防止するために、その計画の届出をさせようとするものである。

すなわち、事業者は、

① 一定の危険又は有害な機械等の設置､移転､変更をしようとするとき(本条第 1 項)、

② 建設業の仕事で特に大規模なものを開始しようとするとき（本条第 2 項）、

③ 建設業又は土石採取業の事業の一定の規模あるいは種類のものを開始しようとするとき（本条第 3 項）には、

---

[3] 三柴丈典教授のご示唆による。

[4] 畠中信夫『中災防ブックス　労働安全衛生法のはなし』（中央労働災害防止協会、2019 年）102 頁。

その計画を、一定期日前までに厚生労働大臣（②の場合）又は労働基準監督署長（①③の場合）に届け出なければならない。

ただし、事業者が一定の危険性または有害性等を調査し、リスクアセスメントを含め労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施し、一定の安全衛生水準を上回ると労働基準監督署長が認定した場合、工事計画等の事前審査を代替したものとみられ、上記①②の届出は免除される（本条第 1 項ただし書き）。

厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、これらの届出について審査を行い、法令に違反する事実があると認めたときは、工事差止め等の命令をすることができる（本条第 6 項）。

さらに、厚生労働大臣及び労働基準監督署長は、工事差止め等の命令をした場合、必要があるときは、発注者に対し、労働災害の防止に関する事項について、勧告又は要請を行うことができる（本条第 7 項）。

工事計画の届出の概要については、図 2「工事計画の届出」を参照されたい。

1.4.1.2 計画届の共通事項

1.4.1.1 で計画届が必要な三つの場合を示したが、ここでは計画届の共通事項、すなわち、届出の義務者、安衛法でいう事業場の意味、届出名義、届出先、参画者について説明する。

1.4.1.2.1 計画届の提出義務者

計画届の提出義務者は事業者である。届出は事業場単位で行い、企業単位ではない。

事業場とは、労働基準法におけるそれと同様の意味で、工場、鉱山、事務所、店舗等のように一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に行われる作業の一体をいう[5]。したがって、一つの事業場といえるかどうかは、主として組織の存在する場所を基準として決定される。同一の場所にあるものは原則として一つの事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場として扱われる。

ファミリーレストランチェーンを例にとれば、フランチャイズの本部があり、セントラルキッチンがあり、各店舗がある。場合によっては地域本部や地域配送センターが設けられている。事業場とは、これらそれぞれをいう。

ただし、同一の場所にあっても、著しく労働の態様を異にしている部門がある場合、その部門を主たる部門と切り離して別個の事業場ととらえることにより安衛法がより適切に運用できる場合には、その部門は別個の事業場ととらえることになる。例えば、工場内に設けられた診療所、自動車販売会社に附属する自動車整備工場、学校に付設された給食場等がある[6]。

---

[5] 昭 22．9．13 発基 17 号。

[6] 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法　上巻』（有斐閣、2003 年）160～161 頁（山川隆一）、村木・前掲注（2）13 頁。

計画届を提出する義務があるのは事業者である。法人の場合は、法人そのものをいう。したがって、届出に当たっては、企業名と代表者名を記載し、一般的には社判と代表者印を押印して提出することになる。しかし、例えば、本社が東京にあり、工場が北海道から九州に 10 箇所あるという場合にすべてに代表者印を押印しなければ受理されないことになり煩雑である。そこで、厚生労働省は、当該事業場における安衛法に基づく報告等を行う権限が当該支店、事業場等の長に委譲されている場合には、当該支店、事業場の長の職及び氏名で行っても差し支えないとしている（昭和 48.1.8 基安発第 2 号）。

1.4.1.3 計画届の提出先

計画届の提出先は、当該事業場又は仕事を行う場所を管轄する労働基準監督署長である。しかし、建設業や採石業の場合、その事業場が複数の労働基準監督署長の管轄をまたぐ場合がある。そのような場合には、原則として事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長となる。

1.4.1.4 参画者

1.4.1.4.1 参画者が参画する計画

安衛法第 88 条の届出の対象となる工事のうち、次のものは、一定の資格を有する参画者がその計画の作成に参画しなければならない（同条第 4 項）。第 1 項のみならず第 2 項の届出も同様である。

その対象となる工事仕事は次のものである（安衛則第 92 条の 2）

○機械を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更する工事。機械は

型枠支保工（支柱の高さが 3．5 メートル以上のものに限る。）

足場（つり足場、張出し足場以外の足場であっては、高さが 10 メートル以上の構造のものに限る。）

○仕事

(1) 第 88 条第 2 項の届出対象の仕事

① 高さが 300 メートル以上の塔の建設の仕事

② 堤高（基礎地盤から堤頂までの高さをいう。）が 150 メートル以上のダムの建設の仕事

③ 最大支間 500 メートル（つり橋にあつては、1000 メートル）以上の橋梁(りょう)の建設の仕事（＊最大支間とは橋梁の支点と支点の間隔のうち、最大のものをいう（昭和 55・11・25 基発第 648 号））

④ 長さが 3000 メートル以上のずい道等の建設の仕事

⑤ 長さが 1000 メートル以上 3000 メートル未満のずい道等の建設の仕事で、深さが 50

メートル以上のたて坑（通路として使用されるものに限る。）の掘削を伴うもの

⑥　ゲージ圧力が 0．3 メガパスカル以上の圧気工法＊による作業を行う仕事

＊【圧気工法】とは、圧縮空気を送入して気圧を上げ、湧水をおさえながらトンネルやケーソン掘削をする工法をいう（詳細は 1.4.4.2 参照）。

(2) 第 88 条第 3 項の届出対象の仕事のうち、以下の仕事が対象となる。

①　高さ 31 メートルを超える建築物又は工作物（橋梁を除く。）の建設、改造、解体又は破壊（以下「建設等」という。）の仕事

②　最大支間 50 メートル以上の橋梁(りょう)の建設等の仕事

③　最大支間 30 メートル以上 50 メートル未満の橋梁(りょう)の上部構造の建設等の仕事（第 18 条の 2 の 2 の場所において行われるものに限る。）

④　ずい道等の建設等の仕事（ずい道等の内部に労働者が立ち入らないものを除く。）

⑤　掘削の高さ又は深さが 10 メートル以上である地山（じやま、建設業では人為的な盛り土などが行われていない、自然のままの地盤をいう [7]）の掘削（ずい道等の掘削及び岩石の採取のための掘削を除く。以下同じ。）の作業（掘削機械を用いる作業で、掘削面の下方に労働者が立ち入らないものを除く。）を行う仕事

⑥　圧気工法による作業を行う仕事

1.4.1.4.2 参画者の資格

参画者の資格は次の通りである（安衛則第 92 条の 3、別表 9）。

---

[7] http://kentiku-kouzou.jp/kisokouzou-ziyama.html（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）．本文では「人為的な盛土がない自然のままの地盤」とあるが、安衛則第 355 条では「地山の掘削の作業を行う場合において、地山の崩壊、埋設物等の損壊等により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、～」としており、地山の概念として必ずしも自然のままの地盤だけとはしていないように思われる。また、現実に、88 条の計画届の提出については、市街地での 10m以上の掘削も届出対象にしているので、建設業界における概念とは異なる。労働省安全課『新版　安全用語辞典』（中央労働災害防止協会、1984 年）193 頁参照。近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏（元労働基準監督官）のご示唆による。

別表第九（第九十二条の三関係）

工事又は仕事の区分	資格
別表第七の上欄第十号に掲げる機械等に係る工事	一　次のイ及びロのいずれにも該当する者 イ　次のいずれかに該当する者 （1）　型枠支保工に係る工事の設計監理又は施工管理の実務に三年以上従事した経験を有すること。 （2）　建築士法（昭和二十五年法律第二百二号）第四条第二項に規定する一級建築士の免許を受けることができる者であること。 （3）　建設業法施行令第二十七条の三に規定する一級土木施工管理技術検定又は一級建築施工管理技術検定に合格したこと。 ロ　工事における安全衛生の実務に三年以上従事した経験を有すること又は厚生労働大臣の登録を受けた者が行う研修を修了したこと。 二　労働安全コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が土木又は建築であるもの 三　その他厚生労働大臣が定める者
別表第七の上欄第十二号に掲げる機械等に係る工事	一　次のイ及びロのいずれにも該当する者 イ　次のいずれかに該当する者 （1）　足場に係る工事の設計監理又は施工管理の実務に三年以上従事した経験を有すること。 （2）　建築士法第四条第二項に規定する一級建築士の免許を受けることができる者であること。 （3）　建設業法施行令第二十七条の三に規定する一級土木施工管理技術検定又は一級建築施工管理技術検定に合格したこと。 ロ　工事における安全衛生の実務に三年以上従事した経験を有すること又は厚生労働大臣の登録を受けた者が行う研修を修了したこと。 二　労働安全コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が土木又は建築であるもの 三　その他厚生労働大臣が定める者
第八十九条第一号に掲げる仕事及び第九十条第一号に掲げる仕事のうち建設の仕事（ダムの建設の仕事を除く。）	一　次のイ及びロのいずれにも該当する者 イ　次のいずれかに該当すること。 （1）　学校教育法による大学又は高等専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業し（大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者（当該課程を修めた者に限る。）若しくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者又は当該課程を修めて専門職大学前期課程を修了した者である場合を含む。次項第一号イ（1）において同じ。）、その後十年以上建築工事の設計監理又は施工管理の実務に従事した経験を有すること。 （2）　学校教育法による高等学校又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業し、その後十五年以上建築工事の設計監理又は施工管理の実務に従事した経験を有すること。 （3）　建築士法第四条第二項に規定する一級建築士の免許を受けることができる者であること。

	ロ　建設工事における安全衛生の実務に三年以上従事した経験を有すること又は厚生労働大臣の登録を受けた者が行う研修を修了したこと。 二　労働安全コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が建築であるもの 三　その他厚生労働大臣が定める者
第八十九条第二号から第六号までに掲げる仕事及び第九十条第一号から第五号までに掲げる仕事（同条第一号に掲げる仕事にあつてはダムの建設の仕事に、同条第二号、第二号の二及び第三号に掲げる仕事にあつては建設の仕事に限る。）	一　次のイからハまでのいずれにも該当する者 イ　次のいずれかに該当すること。 （1）　学校教育法による大学又は高等専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業し、その後十年以上土木工事の設計監理又は施工管理の実務に従事した経験を有すること。 （2）　学校教育法による高等学校又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業し、その後十五年以上土木工事の設計監理又は施工管理の実務に従事した経験を有すること。 （3）　技術士法（昭和五十八年法律第二十五号）第四条第一項に規定する第二次試験で建設部門に係るものに合格したこと。 （4）　建設業法施行令第二十七条の三に規定する一級土木施工管理技術検定に合格したこと。 ロ　次に掲げる仕事の区分に応じ、それぞれに掲げる仕事の設計監理又は施工管理の実務に三年以上従事した経験を有すること。 （1）　第八十九条第二号の仕事及び第九十条第一号の仕事のうちダムの建設の仕事　ダムの建設の仕事 （2）　第八十九条第三号の仕事並びに第九十条第二号及び第二号の二の仕事のうち建設の仕事　橋梁（きょう）の建設の仕事 （3）　第八十九条第四号及び第五号の仕事並びに第九十条第三号の仕事のうち建設の仕事　ずい道等の建設の仕事 （4）　第八十九条第六号及び第九十条第五号の仕事　圧気工法による作業を行う仕事 （5）　第九十条第四号の仕事　地山の掘削の作業を行う仕事 ハ　建設工事における安全衛生の実務に三年以上従事した経験を有すること又は厚生労働大臣の登録を受けた者が行う研修を修了したこと。 二　労働安全コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が土木であるもの 三　その他厚生労働大臣が定める者

1.4.2　一定の危険又は有害な機械等の設置・移転・変更の計画届（第 1 項）

1.4.2.1 本条第 1 項の規定による届出

本条第 1 項の規定による届出をしようとする事業者は、安衛則別表第 7 の上欄に掲げる機械等を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、様式第 20 号等の届書に、当該機械等の種類に応じて同表の中欄に掲げる事項を記載した書面及び同表の下欄に掲げる図面等を添えて、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則第 86 条第 1 項）。

別表第 7 の上欄に掲げる機械には、概略①動力プレス、②金属その他の鉱物の溶解炉、③化学設備、④乾燥設備、⑤アセチレン溶接装置、⑥ガス集合溶接装置、⑦機械集材装置、⑧運材索道、⑨軌道装置、⑩型枠支保工、⑪架設通路、⑫足場、⑬有機溶剤の蒸気の発散源を密閉する設備、局所排気装置、プッシュプル型換気装置又は全体換気装置、⑭鉛等又は焼結鉱等の粉じんの発生源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置、⑮四アルキル鉛等業務に用いる機械又は装置、⑯特定化学物質の第 1 類物質又は特定第 2 類物質

等を製造する設備、⑰特定化学設備及びその付属設備、⑱特定第 2 類物質又は管理第 2 類物質のガス、蒸気又は粉じんが発散する屋内作業場に設ける発散抑制の設備、⑲アクロレインに係る排ガス処理装置、⑳アルキル水銀化合物・塩酸・硝酸・シアン化カリウム・シアン化ナトリウム・ペンタクロルフエノール及びそのナトリウム塩・硫酸・竜化ナトリウムの排液処理装置、⑳の 2、1・31 ブタジエン等に係る発散抑制の設備、⑳の 3、硫酸ジエチル等に係る発散抑制の設備、⑳の 4、1・31 プロパンスルトン等を製造し、又は取り扱う接尾及びその付属設備、㉑放射線装置、㉒空気調和設備又は機械換気設備で中央管理方式のもの、㉓特定粉じん発生源を有する機械、㉔特定粉じん発生源における粉じんの発散を防止するための局所排気装置又はプッシュプル型換気装置、㉕石綿等の粉じんが発散する屋内作業場に設ける発散抑制尾設備がある（詳細は 1.4.2.2 参照）。

また、特定機械等であるボイラー、第一種圧力容器、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフト及びゴンドラを設置し、又は変更しようとするときは、各個別規則で定めるとおり設置届又は変更届を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（ただし、移動式ボイラー及び移動式クレーンの設置に際しては、法第 100 条第 1 項の規定に基づく設置報告書を提出しなければならない。）。

安衛法第 37 条に定める特定機械等（ボイラー、第一種圧力容器、クレーン、移動式クレーン、デリック、エレベーター、建築用リフト、ゴンドラ）の設置・変更にあっても設置届が必要である。

1.4.2.2 危険有害機械等の範囲

安衛則第 85 条は、本条に定める危険有害機械等は、法に基づく他の省令に定めるもののほか、別表第 7 の上欄に掲げる機械等としている（ただし、別表第 7 の上欄に掲げる機械等で、①機械集材装置、運材索道、架設通路及び足場以外の機械等で、6 月未満の期間で廃止するもの、②機械集材装置、運材索道、架設通路又は足場で、組立てから解体までの期間が 60 日未満のものは除く）。

別表第 7 の上欄に掲げるものは以下の通りである。

① 動力プレス（機械プレスでクランク軸等の偏心機構（金型中心と荷重中心がずれている機構）を有するもの及び液圧プレスに限る。）（動力プレスとは、動力により駆動されるプレス機械をいう（安衛則第 36 条第 2 号））

② 金属その他の鉱物の溶解炉（容量が 1 トン以上のものに限る。）（溶解炉には、溶鉱炉、電気炉、転炉等がある。）

③ 化学設備（配管を除く。）（ 化学装備（資料 10－4 参照）とは、安全衛生法施行令別表第 1 に掲げる、爆発性、発火性、酸化性、引火性の物及び可燃性のガス等を製造し、若しくは取り扱う設備で、移動式以外の物いう。ただし、引火点が 65 度以上の物の量が厚生労働大臣が定める基準に満たないものを除く。（安衛令第 9 条の 3 第 1 号）。）

【化学設備 [8]】

④　乾燥設備（乾燥設備（資料 10－5 参照）とは、熱源を用いて火薬類以外のものを加熱乾燥する乾燥室及び乾燥器をいう。また、加熱乾燥とは、加熱することにより、乾燥物から水分、溶剤等を除去することをいう（安衛令第 6 条第 8 号イ又はロ））

【乾燥設備 [9]】

⑤　アセチレン溶接装置（移動式のものを除く。）（アセチレン溶接装置（資料 10－6 参照）とは、アセチレン発生器、安全器、導管、吹管等により構成され、熔解アセチレン以外のアセチレン及び酸素を使用して、金属を溶接し、溶断し、または加熱する設備をいう（安衛令第 1 条第 1 号)。アセチレン発生器とは、カーバイトに水をかけてアセチレンガスを発生させるものである。溶解アセチレンとは、アセチレンガスボンベに封入されたものをいう。[10]

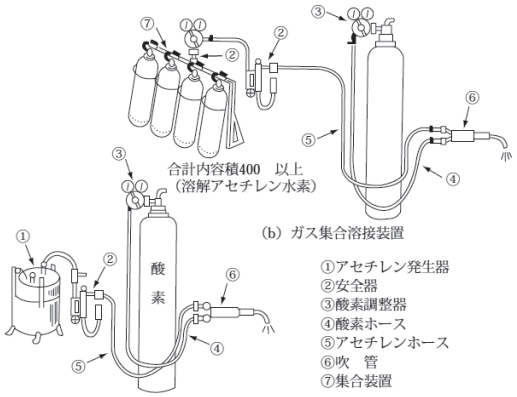
【アセチレン溶接装置とガス集合溶接装置 [11]】

[8] 高圧化学工業株式会社の WEB サイト r（http://www.koatsuchem.co.jp/equipment.html 最終閲覧日 2024 年 4 月 27 日)。

[9] https://hyuga-ss.com/products/oven/boxydryer/（最終閲覧日；2022 年 10 月 13 日）

[10] 村木・前掲注（2）74 頁。

[11] 日本溶接協会 安全衛生･環境委員会「溶接および溶断の安全・衛生に係る法令」日本溶接協会「溶接技術」2003 年 7 月号

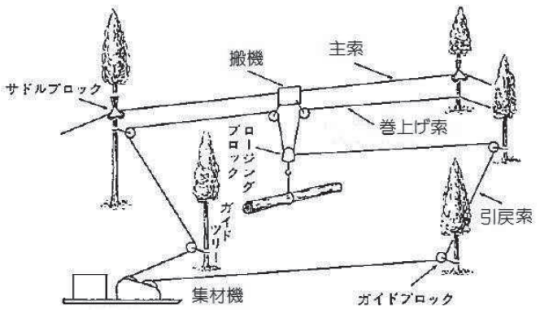


＊使用に際しては，ガス溶接主任者の選任及び指揮させることが必要

⑥　ガス集合溶接装置（移動式のものを除く。）（ガス集合溶接装置とは、ガス集合装置、安全器、圧力調整器、導管、吹管等により構成され、可燃性ガス及び酸素を使用して、金属を溶接し、溶断し、又は加熱する設備をいう（安衛令第 1 条第 2 号、安衛則第 308 条第 1 項）。

⑦　機械集材装置（資料 10－7 参照）（集材機、架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、動力を用いて、原木又は薪炭材を巻き上げ、かつ、空中において運搬する設備をいう。ただし原動機の定格出力が 7．5 キロワツトを超えるものに限る。）

【機械集材装置 [12]】

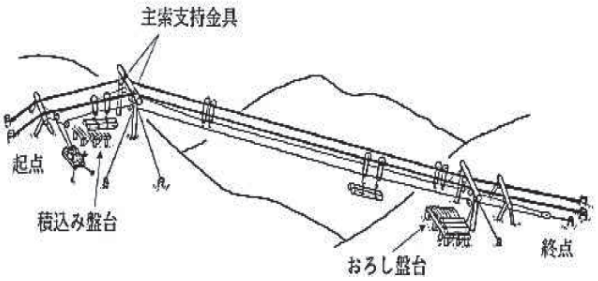


⑧　運材索道（資料 10－8 参照）（架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、原木又は薪炭材を一定期間空中において運搬する設備をいう。ただし、支間の斜距離の合計が 350 メートル以上のものに限る。）

【運材索道 [13]】

12　https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/141027-1.pdf（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

13　厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/141027-1.pdf　最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）。



※一定区間を運材するものであり、原木等を積み込む位置と降ろす位置が決まっている。

⑨　軌道装置（資料 10－9 参照）【事業場附帯の軌道および車両、動力車、巻上げ機等を含む一切の装置で、動力を用いて軌条により労働者または荷物を運搬する用に供されるもの（鉄道営業法、鉄道事業法、軌道法の適用を受けるものを除く）」をいう（安衛則第 195 条）。軌道とは、動力車、貨車、人車等を運行する線路をいう。

【軌道装置[14]】

（軌道装置）

トラバーサー（＊）は軌道及び動力原動機を有しているが、トラバーサー（重量物、車体を台上に載せて回転向き変え水平方向に平行移動させる装置）のみでは軌道装置にならないが、安衛則に定める軌道装置の適用を受ける軌道に接続して使用されるトラバーサーは、安衛則の適用を受ける（昭和 24．8．8 基収第 2480 号、昭和 33．2．13 基発第 90 号）。有軌道台車（コンピュータにより制御され、無人の状態でコイルなどを搬送する装置）は、構造上、脱線、転倒等その他災害のおそれがないとして、安衛則第 195 条の軌道装置として取り扱わないとされる（平 23．11．28 基安発第 1128 第 1 号）】

（トラバーサー（資料 10－10 参照）とは、重量物を水平方向に平行移動（長尺物を横移動）させるための装置。一般には、鉄道の工場、検査場、車両基地などで複数線路間で鉄道車両を移動させる遷車台（せんしゃだい）を指す。）

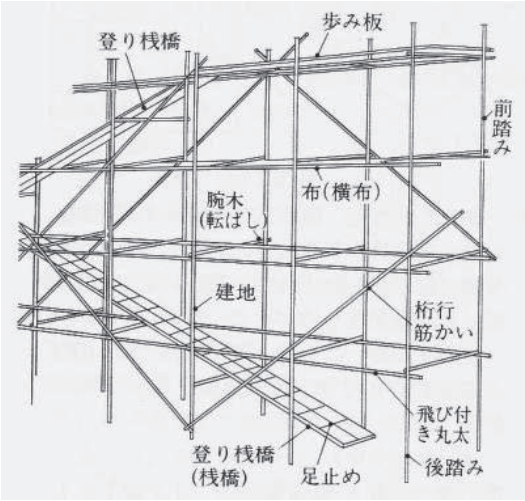
---

[14]　昭和企画の WEB サイト（http://shokuchokyoiku.com/kidodoryoku.html　最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）。

【トラバーサー[15]】

⑩　型枠支保工（支柱の高さが 3．5 メートル以上のものに限る。）【型枠支保工とは、支柱、はり、つなぎ、筋かい等の部材により構成され、建設物におけるスラブ（建設物の床のように水平方向に長く平べったいコンクリート構造物）、けた等のコンクリートの打設に用いる型枠を支持する仮設の設備をいう（安衛令第 6 条第 14 号）。】

⑪　架設通路（高さ及び長さがそれぞれ 10 メートル以上のものに限る。）【架設通路とは、労働者が通行するための設備、つまり通路であって、両端が支持されているものをいう。架設足場の登りさん橋（昇降階段）が典型だが、仮設物に限られない[16]。登りさん橋（資料 10－11 参照）とは、建築工事に従事する作業員が、歩いて上り下りできるようにしたスロープ状の仮設通路のこと。【図・写真[17]】



（登りさん橋の図）

15　日本車輌製造株式会社の WEB サイト（https://www.n-sharyo.co.jp/business/facility/traver.html 最終閲覧日 2024 年 4 月 27 日）。

16　村木・前掲注（2）78 頁。

17　近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏（元労働基準監督官）のご示唆による。

（登りさん橋の写真）

⑫　足場（つり足場、張り出し足場以外の足場に あつては、高さが 10 メートル以上の構造のものに限る。）。足場とは、いわゆる本足場、一側足場（資料 1－12 参照）（いっそくあしば、ブラケット足場）、つり足場（資料 10－13 参照）、張り出し足場（資料 10－14 参照）（地面から本足場を組み上げられない場合に、工事中の建物の躯体に張り出し材を取り付けて、その上に本足場を設置する、といったつくりの足場）、脚立足場等のように、建設物、船舶等の高所部に対する塗装、鋲打ち、部材の取り付け又は取り外し等の作業において、労働者を作業箇所に接近させて作業させるために設ける仮設の作業床及びこれを支持する仮設物をいう[18]。【一側足場[19]】

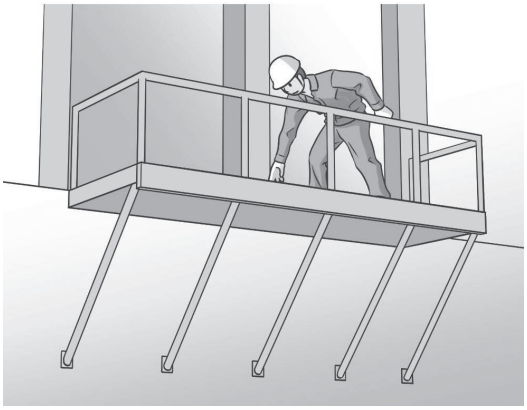
【一側足場[20]】

[18] 村木・前掲注（2）79 頁。

[19] 近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご示唆による。

[20] 近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご示唆による。

【つり足場 [21]】



【張り出し足場 [22]】

⑬　有機則第 5 条又は第 6 条(特化則第 38 条の 8 においてこれらの規定を準用する場合を含む。)の有機溶剤の蒸気の発散源を密閉する設備、局所排気装置、プッシュプル型換気装置又は全体換気装置（移動式のものを除く。）。有機溶剤とは、他の物質を溶かす性質を持つ有機化合物の総称であり、 様々な職場で、溶剤として塗装、洗浄、印刷等の作業に幅広く使用されている。有機溶剤は常温では液体だが、一般に揮発性が高いため、蒸気となって作業者の呼吸を通じて体内に吸収されやすく、また、油脂に溶ける性質があることから皮膚からも吸収される [23]。局所排気装置（資料 10－15 参照）とは、有害物の発散源に吸引口を設け、吸引気流によって当該有毒物を含んだ空気を吸入するものである。その風上側に労働者を配置して作業することにより、有害物に曝露することを防ぐ。プッシュプル型換気装置（資料 10－16 参照）とは、動力により一定方向の流

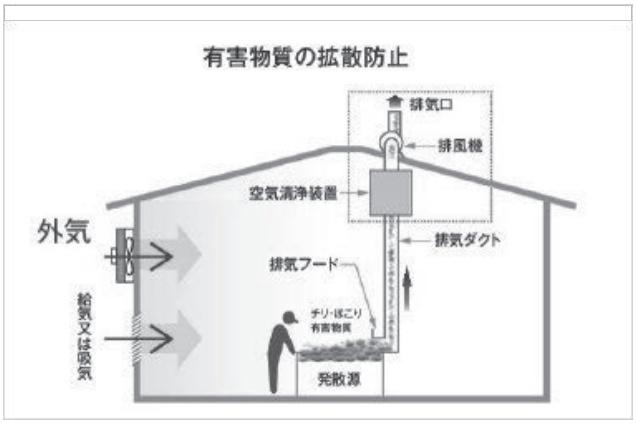
[21] 株式会社 ANZEN の WEB サイト（https://www.anzen-support.jp/blog/column/155956 最終閲覧日 2024 年 4 月 27 日）

[22] https://tobimaro.com/services/（最終閲覧日 2024 年 1 月 30 日）

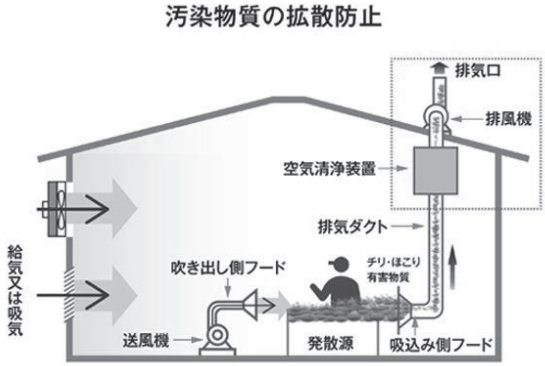
[23] https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/120815-03.pdf（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

れを持つ吹き出し、吸い込み気流を形成し、有害物を含む空気を吸入するものである。全体換気装置とは、換気扇が典型だが、当該有害物を取り扱う作業場の空気を排出することにより、室内の有害物の濃度を低下させる[24]。

【局所排気装置[25]】



【プッシュプル型換気装置[26]】



⑭　鉛則第 2 条、第 5 条から第 15 条まで及び第 17 条から第 20 条までに規定する鉛等又は焼結鉱等の粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置。焼結鉱とは、製鉄の焼結工程において使用するため、粉状の鉄鉱石を焼き固めたものをいう。高炉に粉状の鉄鉱石をそのまま入れると目づまりを起こし、炉内の下から上の還元ガスの流れを阻害するので、石灰石を混ぜ一定の大きさに焼き固めている[27]。

---

[24] 村木・前掲注（2）80～81 頁。

[25]https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-local/（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

[26]https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-pushpull/（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

[27]https://www.nipponsteel.com/company/tour/process01.html/（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

⑮　四アルキル鉛をガソリンに混入する業務（四アルキル鉛をストレージタンクに注入する業務を含む）に用いる機械又は装置。四アルキル鉛とは、鉛にエチル基又はメチル基が合計 4 個ついた物をいい、内燃機関の燃料であるガソリンのオクタン価を高める添加物であるアンチノック剤として使用される物をいう。極めて毒性が高い[28]。

⑯　特化則第 2 条第 1 項第 1 号に掲げる第一類物質又は特化則第 4 条第一項の特定第二類物質等を製造する設備。第 1 類物質（資料 10－17 参照）とは、製造許可物質とも呼ばれ、労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある物であることから、予め厚生労働大臣の許可を受けなければ、製造し、又は輸入することが禁じられている物をいう。具体的には、特化則第 1 条第 1 項に定める物質をいう。特定第 2 類物質（資料 10－18 参照）とは、第 2 類物質のうち、特化則第 2 条第 1 項で定める物質をいう[29]。

第 1 類物質[30]

物質名	CAS No.	対象となる含有濃度	特別管理物質	管理濃度
ジクロルベンジジン及びその塩	特定されず	1%超	該当	－
アルファ―ナフチルアミン及びその塩	特定されず	1%超	該当	－
塩素化ビフェニル（別名ＰＣＢ）	特定されず	1%超	非該当	0.01mg/m^3
オルト―トリジン及びその塩	特定されず	1%超	該当	－
ジアニシジン及びその塩	特定されず	1%超	該当	－
ベリリウム及びその化合物	特定されず	1%超 （合金は 3%超）	該当	ベリリウムとして 0.001mg／m^3
ベンゾトリクロリド	98-07-7	0.5%超	該当	0.05ppm

特定第 2 類物質[31]

物質名	CAS No.	対象となる含有濃度	特別管理物質	管理濃度
エチレンイミン	151-56-4	1%超	該当	0.05ppm
エチレンオキシド	75-21-8	1%超	該当	1ppm
塩化ビニル	75-01-4	1%超	該当	2ppm
クロロメチルメチルエーテル	107-30-2	1%超	該当	－
酸化プロピレン	75-56-9	1%超	該当	2ppm
3，3’―ジクロロ―4，4’―ジアミノジフェニルメタン	101-14-4	1%超	該当	0.005mg/m^3
ジメチル―2，2―ジクロロビニルホスフェイト（ＤＤＶＰ）	62-73-7	1%超	該当	0.1mg/m^3
1，1―ジメチルヒドラジン	57-14-7	1%超	該当	0.01ppm

[28] 村木・前掲注（2）82 頁。

[29] 村木・前掲注（2）83 頁。

[30]https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/tokuteikagakubushitsurisuto.html（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

[31]https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/tokuteikagakubushitsurisuto.html（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

ナフタレン	91-20-3	1%超	該当	10ppm
ニッケルカルボニル	13463-39-3	1%超	該当	0.001ppm
パラ―ジメチルアミノアゾベンゼン	60-11-7	1%超	該当	―
ベータープロピオラクトン	57-57-8	1%超	該当	0.5ppm
ベンゼン	71-43-2	1%超	該当	1ppm
ホルムアルデヒド	50-00-0	1%超	該当	0.1ppm
オルトートルイジン	95-53-4	1%超	該当	1ppm
アクリルアミド	79-06-1	1%超	非該当	0.1mg/m^3
アクリロニトリル	107-13-1	1%超	非該当	2ppm
塩素	7782-50-5	1%超	非該当	0.5ppm
シアン化水素	74-90-8	1%超	非該当	3ppm
臭化メチル	74-83-9	1%超	非該当	1ppm
トリレンジイソシアネート	584-84-9 91-08-7	1%超	非該当	0.005ppm
パラ―ニトロクロルベンゼン	100-00-5	5%超	非該当	0.6mg/m^3
弗化水素	7664-39-3	5%超	非該当	0.5ppm
沃化メチル	74-88-4	1%超	非該当	2ppm
硫化水素	7783-06-4	1%超	非該当	1ppm
硫酸ジメチル	77-78-1	1%超	非該当	0.1ppm

⑰ 令第 9 条の 3 第 2 号の特定化学設備及びその附属設備。特定化学設備とは、安衛令別表第 3 第 2 号に掲げる第 2 類物質のうち厚生労働省令で定めるもの(特定第 2 類物質)又は同表第 3 号に掲げる第 3 類物質を製造し、又は取り扱う設備で、移動式以外のものをいう（特化則第 13 条)。その附属設備とは、特定化学設備に附設されたものをいい、主なものとしては、動力装置、圧縮装置、給水装置、計測装置、安全装置等がある（平 18．2．24 基発第 0224003 号)。

⑱ 特定第二類物質又は特化則第 2 条第 1 項第 5 号に掲げる管理第 2 類物質のガス、蒸気又は粉じんが発散する屋内作業場に設ける発散抑制の設備 （特化則第 2 条の 2 第 2 号又は第 4 号から第 8 号までに掲げる業務のみに係るものを除く。） （管理第 2 類物質（資料 10－19 参照）とは、特定化学物質の第 2 類物質のうち、特定第 2 類物質及びオーラミン等以外をいい、具体的には特化則第 2 条第 1 項が定めるものをいう。）

管理第 2 類物質 [32]

物質名	CAS No.	対象となる含有濃度	特別管理物質	管理濃度
三酸化二アンチモン	1309-64-4	1%超	該当	アンチモンとして 0.1mg/m^3
インジウム化合物	特定されず	1%超	該当	―
クロム酸及びその塩	特定されず	1%超	該当	クロムとして 0.05mg/m^3
コバルト及びその無機化合物	特定されず	1%超	該当	コバルトとして 0.02mg/m^3
コールタール	特定されず	5%超	該当	ベンゼン可溶性成分として 0.2mg/m^3
重クロム酸及びその塩	特定されず	1%超	該当	クロムとして 0.05mg/m^3
ニッケル化合物(ニッケルカルボニルを除き、粉状の物に限る。)	特定されず	1%超	該当	ニッケルとして 0.1mg/m^3

[32]https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/tokuteikagakubushitsurisuto.html（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

砒素及びその化合物 （アルシン及び砒化ガリウムを除く。）	特定されず	1%超	該当	砒素として 0.003mg/m^3
リフラクトリーセラミックファイバー	特定されず	1%超	該当	5μm以上の繊維として0.3本/cm^3
アルキル水銀化合物 （アルキル基がメチル基又はエチル基である物に限る。）	特定されず	1%超	非該当	水銀として 0.01mg/m^3
オルト―フタロジニトリル	91-15-6	1%超	非該当	0.01mg/m^3
カドミウム及びその化合物	特定されず	1%超	非該当	カドミウムとして 0.05mg/m^3
五酸化バナジウム	1314-62-1	1%超	非該当	バナジウムとして 0.03mg/m^3
シアン化カリウム	151-50-8	5%超	非該当	シアンとして 3mg/m^3
シアン化ナトリウム	143-33-9	5%超	非該当	シアンとして 3mg/m^3
水銀及びその無機化合物（硫化水銀を除く。）	特定されず	1%超	非該当	水銀として 0.025mg/m^3
ニトログリコール	628-96-6	1%超	非該当	0.05ppm
ペンタクロルフェノール（別名ＰＣＰ）及びそのナトリウム塩	87-86-5 131-52-2	1%超	非該当	ペンタクロルフェノールとして 0.5mg/m^3
マンガン及びその化合物 （塩基性酸化マンガンを除く。）	特定されず	1%超	非該当	マンガンとして 0.2mg/m^3

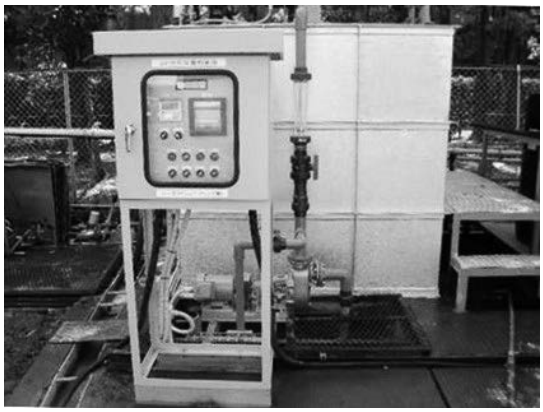
⑲ 特化則第 10 条第 1 項の排ガス処理装置。排ガス処理装置とは人体に有害なガスを分解又は排出するための装置であつて、ここではアクロレインに係るものものをいう。特定化学物質のうち一定の物のガス又は蒸気を含有する気体を排出する製造設備の排気筒又は局所排気装置若しくはプッシュプル型換気装置には、一定の処理方式による排ガス処理装置またはこれらと同等以上の性能を有する排ガス処理装置を設けなければならない（特化則第 10 条第 1 項）。ここでは、そのうち、アクロレイン（有害物質）に関する設備が対象となる。

⑳ 特化則第 11 条第 1 項の排液処理装置。廃液処理装置（10－21 参照）とは多種多様な物質を含む廃油や廃酸、廃アルカリなどの廃液や排水を処理する装置で環境への負担軽減やコスト削減に貢献する。特定化学物質のうち一定の物を含有する排液（第 1 類物質を製造する設備からの廃液を除く）については、一定の処理方式による排液処理装置又はこれらと同等以上の性能を有する排液処理装置を設けなければならない。特化則第 11 条第 1 項に定める物質とは以下のものである[33]。

物質名	処理方式
アルキル水銀化合物（アルキル基がメチル基又はエチル基である物に限る。	酸化・還元方式
塩酸	中和方式
硝酸	中和方式
シアン化カリウム	酸化・還元方式　活性汚泥方式
シアン化ナトリウム	酸化・還元方式　活性汚泥方式
ペンタクロロフェノール（別名 PCP）およびそのナトリウム塩	凝集沈でん方式

[33] https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/kanri.html（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

硫酸	中和方式
硫化ナトリウム	酸化･還元方式



（中和方式廃液処理装置）

⑳の 2、特化則第 38 条の 17 第 1 項の 1・3―ブタジェン等に係る発散抑制の設備。

⑳の 3、特化則第 38 条の 18 第 1 項の硫酸ジエチル等に係る発散抑制の設備（屋外に設置されるものを除く。）

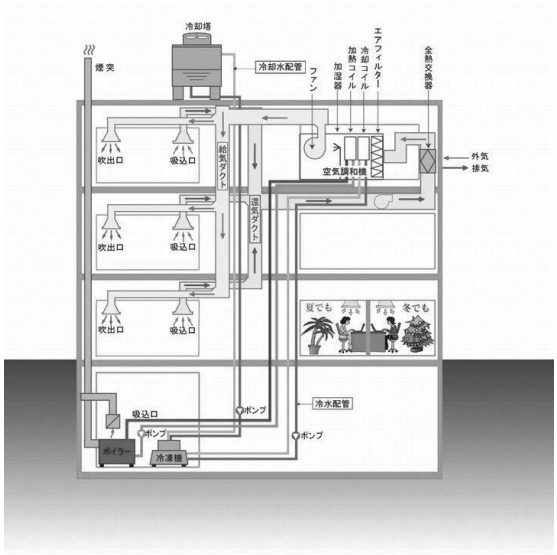
⑳の 4, 特化則第 38 条の 19 の 1・3－プロパンスルトン等を製造し、又は取り扱う設備及びその附属設備。

㉑電離則第 15 条第 1 項の放射線装置（放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律第 12 条の 5 第 2 項に規定する表示付認証機器又は同条第 3 項に規定する表示付特定認証機器を除く。）。放射線装置とは、①エックス線装置、②荷電粒子を加速させる装置、③エックス線管若しくはケノトロンのガス抜き又はエックス線の発生を伴うこれらの検査を行う装置、④放射性物質を装備している機器をいう。表示付認証装置とは、RI 装備計器（RI（放射性同位元素）を利用して、水分や密度を測定する装置を装備したもの）のうち、原子力規制委員会又は登録認証機関の（財）原子力安全技術センターで設計認証を受けたものをいう [34]（電離則第 15 条第 1 項）。

㉒事務所衛生基準規則第 5 条の空気調和設備又は機械換気設備で中央管理方式のもの。空気調和設備とは、空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給できる設備をいう（事務所則第 5 条第 1 項）。機械換気設備とは、空気を浄化し、その流量を調節して供給することができる設備をいう（事務所則第 5 条第 1 項）。図参照 [35]。

[34]https://www.fieldtech.co.jp/p/law/page1.html（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

[35]http://www.nikkuei.or.jp/index.asp?patten_cd=12&page_no=77（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）



㉓粉じん則別表第 2 第 6 号及び第 8 号に掲げる特定粉じん発生源を有する機械又は設備並びに同表第 14 号の型ばらし装置。

粉じん則別表第 2 第 6 号に掲げる特定粉じん発生源を有する機械又は設備とは、粉じん則別表第 1 第 6 号又は第 7 号に掲げる作業に係る粉じん発生源のうち、屋内の、研摩材の吹きつけにより、研磨し、又は岩石若しくは鉱物を掘る箇所に設置された機械又は設備をいう。

粉じん則別表第 1 第 6 号とは、「岩石又は鉱物を裁断し、彫り、又は仕上げする場所における作業（第 13 号に掲げる作業を除く。）。ただし、火炎を用いて裁断し、又は仕上げする場所における作業を除く。」であり、第 7 号の作業とは、「研磨材の吹き付けにより研磨し、又は研磨材を用いて動力により、岩石、鉱物若しくは金属を研磨し、若しくはばり取りし、若しくは金属を裁断する場所における作業（前号に掲げる作業を除く。）」をいう。

粉じん則別表第 2 第 8 号に掲げる特定粉じん発生源を有する機械又は設備とは、別表第 1 第 8 号に掲げる作業に係る粉じん発生源のうち、屋内の、鉱物等、炭素原料又はアルミニウムはくを動力（手持式動力工具によるものを除く。）により破砕し、粉砕し、又はふるい分ける箇所に設置された機械または設備をいう。

別表第 1 第 8 号の作業とは、「鉱物等、炭素原料又はアルミニウムはくを動力により破砕し、粉砕し、又はふるい分ける場所における作業（第 3 号、第 15 号又は第 19 号に掲げる作業を除く。）。ただし、水又は油の中で動力により破砕し、粉砕し、又はふるい分ける場所における作業を除く。」をいう。

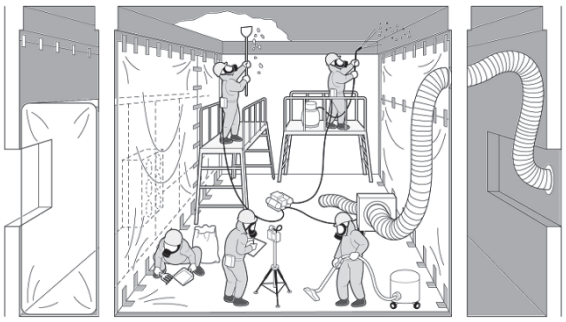
同表第 14 号の型ばらし装置に言う型ばらしとは、鋳造が完了した鋳物を振動機やハンマー等により鋳型を崩し、鋳物を取り出す工程を指す。製品に傷がつかないように鋳物を取り

出す必要があるため、注意が必要となる。これを行うために用いられる機械（振動を加えるものや棒で突くもの等）が型ばらし装置である[36]。

㉔粉じん則第 4 条又は第 27 条第 1 項ただし書の規定により設ける局所排気装置又はプッシュプル型換気装置。

㉕石綿等の粉じんが発散する屋内作業場に設ける発散抑制の設備（資料 10－23 参照）。事業者は、石綿等の粉じんが発散する屋内作業場については、当該粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けなければならない。ただし、当該粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置若しくはプッシュプル型換気装置の設備の設置が著しく困難なとき、又は臨時の作業を行うときは、この限りではない（石綿則第 12 条）。なお、石綿をその重量の 0.1 パーセントを超えて含有する物は製造禁止である[37]。

【石綿等の粉じん発散抑制の設備】[38]



1.4.3　計画の届出等

1.4.3.1 計画の届出書等

事業者は、安衛則別表第 7 の上欄に掲げる危険有害機械等を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、所定の様式（様式第 20 号）による届書に、当該機械等の種類に応じて同表の中欄に掲げる事項を記載した書面及び同表の下欄に掲げる図面等を添えて、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則第 86 条第 1 項）。所定の様式は図 3「様式第 20 号」サンプル[39]を参照されたい。

ただし、以下の場合は安衛法第 88 条第 1 項による届出は要しない（安衛則第 86 条第 2 項、第 3 項）。

①　特化則第 49 条第 1 項の規定による申請をした者（安衛法５６条 1 項に定める、ジクロ

---

[36] 太陽パーツ株式会社が運営する WEB サイト「ロストワックス鋳造.com」（https://www.taiyoparts.co.jp/lostwax-navi/glossary/257.html 最終閲覧日 2024 年 4 月 27 日）。

[37] 村木・前掲注（2）95 頁。

[38] https://www.sat-co.info/ec/asbestos（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

[39] https://www.bandou21.com/23_88jyou/kk16youshiki20.pdf

ルベンジジン等を含有する製剤その他の労働者に重大な健康障害を生ずるおそれのある物等を製造しようとする者で、製造許可を申請した者をいう）が、別表第 7 の 16 の項から 20 の 3 の項までの上欄に掲げる機械等の設置を行う場合（ここでいう機械等とは、特化則第 2 条第 1 項第 1 号に掲げる第 1 類物質又は特化則第 4 条第 1 項の特定第 2 類物質を製造する設備（16 項）、安衛令第 9 条の 3 第２号の特定化学物質及びその附属設備など（17 項）をいう）

② 石綿則第 47 条第 1 項（安衛法 55 条に定める黄リンマッチ、ベンジジン等を含有する製剤その他の労働者に重度の健康障害を生ずる物等を試験研究のため製造・輸入・使用する者で許可を申請する者）、又は第 48 条の 3 第 1 項の規定による申請をした者（安衛法５６条 1 項に定める、ジクロルベンジジン等を含有する製剤その他の労働者に重大な健康障害を生ずるおそれのある物等を製造しようとする者で、製造許可を申請した者をいう）が、別表第 7 の 25 の上欄に掲げる機械等（石綿等が発散する屋内作業場に発散抑制の設備）の設置を行う場合。

1.4.3.2 計画届出書の提出先、期日

届出書の提出先である所轄労働基準監督署長の所轄とは、事業場の所在地又は仕事の場所を管轄する労働基準監督署を指す。

届出の期日は、工事開始の 30 日前までとされている。

1.4.4 建設業の仕事で特に大規模な仕事の計画届（第 2 項）

1.4.4.1 計画届の方法

建設業の仕事で特に大規模な仕事については、事業者は、その仕事の開始の日の 30 日前までに、直接、厚生労働大臣に届けなければならない（本条第 2 項）。

ここで、工事の開始の日とは、本工事ないし本体工事に着手する日であると考えられ、例えば、ずい道建設においては立坑又は本坑の掘削に着手する日、ビル建築では基礎掘削に着する日などがこれにあたる。

ここでの届出の対象となる仕事には、すべて一定の資格者がその計画作成に関与することを要する。

建設業に属する事業の仕事について、本条第 2 項の規定に基づく届出をしようとする者は、様式第 21 号による届書に次の書類及び圧気工法による作業を行う仕事にかかる場合にあっては圧気工法作業摘要書（様式第 21 号の 2）を添えて厚生労働大臣に提出しなければならない（安衛則第 91 条第 1 項）。

① 作業を行う場所の周囲の状況及び四隣との関係を示す図面
② 建設等をしようとする建設物の概要を示す図面
③ 工事用の機械、設備、建設物等の配置を示す図面
④ 工法の概要を示す書面又は図面

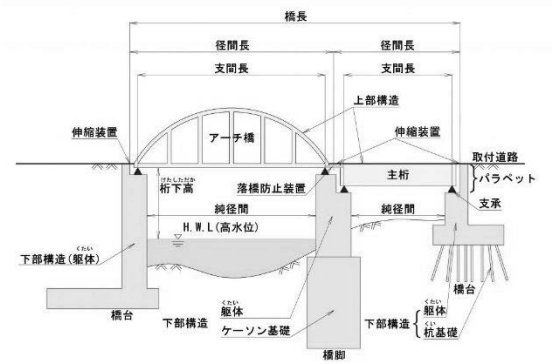
⑤ 労働災害を防止するための方法及び設備の概要を示す書面又は図面
⑥ 工程表

1.4.4.2 第 2 項の計画届の対象工事

厚生労働大臣への届出の対象工事としては、過去の災害状況からみて、爆発、倒壊、異常出水等の災害の危険性が特に高いトンネル、橋梁、潜函等に係る建設工事のうち、危険度等を考慮して、次のような仕事が対象工事に規定されている（安衛則第 89 条）。

① 高さが 300 メートル以上の塔の建設の仕事
② 堤高（基礎地盤から堤頂までの高さをいう。）が 150 メートル以上のダムの建設の仕事
③ 最大支間 500 メートル（つり橋にあつては、1000 メートル）以上の橋梁(りょう)の建設の仕事(＊最大支間とは橋梁の支点と支点の間隔のうち、最大のものをいう(昭和 55・11・25 基発第 648 号。資料 10－25 参照))

【橋梁の各部分の長さ[40]】

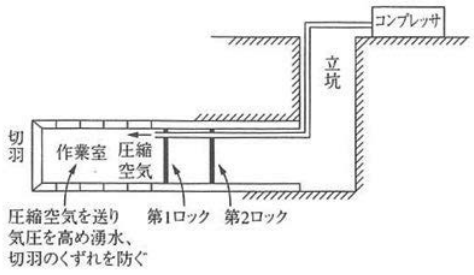


④ 長さが 3000 メートル以上のずい道等の建設の仕事
⑤ 長さが 1000 メートル以上 3000 メートル未満のずい道等の建設の仕事で、深さが 50 メートル以上のたて坑（通路として使用されるものに限る。）の掘削を伴うもの
⑥ ゲージ圧力が 0．3 メガパスカル以上の圧気工法による作業を行う仕事。圧気工法（資料 10－26 参照）とは、構造物の基礎や地下トンネルなどで，湧水を防ぐため，高い空気圧のもとで掘削作業を進める工法。基礎の場合には，空気ケーソン，潜函，ニューマチックケーソン ，地下トンネルの場合には，圧気シールド工法などと呼ばれている。作業員が高い気圧のもとで作業をするので，作業時間などに制約があるが，直接地質を確かめながら作業できるので，確実な工事が可能となる。近年は，大型基礎に空気ケーソンを用い，各種の建設機械をケーソンの中に持込み，機械化作業が行われるようにな

[40] 株式会社長野技研の WEB サイト（https://www.naganogiken.co.jp/knowledge00/knowledge1/最終閲覧日 2024 年 4 月 27 日）。

った[41]。

【圧気工法[42]】



圧気工法（トンネル工事）の概略図

1.4.5　建設業又は土石採取業の事業の一定の規模あるいは種類の仕事の計画届（第 3 項）

1.4.5.1 第 3 項の計画届の方法

事業者が建設業又は土石採取業の事業の一定の規模あるいは種類のもの（以下では建設業等の仕事）を開始しようとするときは、工事開始 14 日前までに、労働基準監督署長に届け出なければならない（法第 88 条第 3 項）。

土石採石業とは、採石業や土砂採石業が含まれるが、鉱山は経済産業省が所管するため、ここでの対象とならない。

1.4.5.1.1 建設業の計画届

建設業に属する事業の仕事について、本条第 3 項の規定に基づく届出をする場合、安衛則第 91 条第 1 項の規定を準用する（安衛則第 91 条第 2 項）とされる。

安衛則第 91 条第 1 項は、「建設工事・土石採取計画届」（様式 21 号）による届出に次の書類及び圧気工法による作業を行う仕事に係る場合にあっては、圧気工法作業摘要書（様式 21 号の 2）を添えて厚生労働大臣に提出しなければならない。

① 仕事を行う場所の周囲の状況及び四隣との関係を示す図面
② 建設等をしようとする建設物等の概要を示す図面
③ 工事用の機械、設備、建設物等の配置を示す図面
④ 工法の概要を示す書面又は図面
⑤ 労働災害を防止するための方法及び設備の概要を示す書面又は図面
⑥ 工程表

---

41 https://kotobank.jp/word/圧気工法-25935（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

42 http://dokugaku-dx.com/glossary/001/a_20130717_171236.html（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

1.4.5.1.2 土石採取業の計画届

土石採取業に属する事業の仕事について、本条第 3 項の規定に基づく届出をしようとする者は、様式第 21 号による届書に次の書類を添えて所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則第 92 条）

① 作業を行う場所の周囲の状況及び四隣との関係を示す図面
② 機械、設備、建設物等の配置を示す図面
③ 採取の方法を示す書面又は図面
④ 労働災害を防止するための方法及び設備の概要を示す書面又は図面

1.4.5.2 第 3 項の計画届の対象

本条第 3 項の厚生労働省令で定める仕事とは、以下のものをいう（安衛則第 90 条）。

① 高さ 31 メートルを超える建築物又は工作物（橋梁を除く。）の建設、改造、解体又は破壊（以下「建設等」という。）の仕事（第 1 号）
② 最大支間 50 メートル以上の橋梁(りょう)の建設等の仕事（第 2 号）
③ 最大支間 30 メートル以上 50 メートル未満の橋梁(りょう)の上部構造の建設等の仕事（第 18 条の 2 の 2 の場所において行われるものに限る。）（第 2 号の 2）
④ ずい道等の建設等の仕事（ずい道等の内部に労働者が立ち入らないものを除く。）（第 3 号）
⑤ 掘削の高さ又は深さが 10 メートル以上である地山（じやま、建設業では人為的な盛り土などが行われていない、自然のままの地盤をいう[43]）の掘削（ずい道等の掘削及び岩石の採取のための掘削を除く。以下同じ。）の作業（掘削機械を用いる作業で、掘削面の下方に労働者が立ち入らないものを除く。）を行う仕事（第 4 号）
⑥ 圧気工法による作業を行う仕事（第 5 号）
⑦ 建築物、工作物又は船舶（鋼製の船舶に限る。次号において同じ。）に吹き付けられている石綿等（石綿等が使用されている仕上げ用塗り材を除く。）の除去、封じ込め又は囲い込みの作業を行う仕事（第 5 号の 2）

（令和 2 年安衛則改正。「建築物」とは、全ての建築物をいい、建築物に設けるガス若しくは電気の供給、給水、排水、換気、暖房、 冷房、排煙又は汚物処理の設備等の建築設備を含むものをいう。「工作物」とは、「建築物」以外のものであっ て、煙突、サイロ、鉄骨架構、上下水道管等の地下埋設物、化学プラント等、建築物内に設置されたボイラー、 非常用発電設備、エレベーター、エスカレーター等又は製造若しくは発電等に関連する反応槽、貯蔵設備、発 電設備、焼却設備、煙突等及びこれらの間を接続する配管等の設備等があるものをいう。なお、建築物内に 設置されたエレベーターについては、かご等は工作物であるが、昇降路の壁面は建築物である。建築物等や船舶の

[43]注 7）を参照

解体等の前には、当該建築物等や船舶に石綿含有建材が使用されているか否かを調 査する必要がある。この調査は、原則として書面による調査（書面調査）と現地で目視により確認する調査 （現地での目視調査）を行う必要がある。また、事前調査で建材が石綿を含有するか否か判断できない場合 は、建材の採取・分析を行って石綿含有の有無を確認する必要がある。[44])

⑧ 建築物、工作物又は船舶に張り付けられている石綿等が使用されている保温材、耐火被覆材（耐火性能を有する被覆材をいう。）等の除去、封じ込め又は囲い込みの作業（石綿等の粉じんを著しく発散するおそれのあるものに限る。）を行う仕事（第 5 号の 3）

⑨ ダイオキシン類対策特別措置法施行令別表第一第 5 号に掲げる廃棄物焼却炉（火格子面積が 2 平方メートル以上又は焼却能力が一時間当たり 200 キログラム以上のものに限る。）を有する廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の解体等の仕事。【火格子とは、ボイラーの焚口（たきぐち）と火堰（ひぜき）の間にあって、燃焼する固体燃料を支えるもので[45]、火格子面積とは燃焼室内の面積をいう。】（第 5 号の 4）

⑩ 掘削の高さ又は深さが 10 メートル以上の土石の採取のための掘削の作業を行う仕事（第 6 号）

⑪ 坑内掘り（坑道を開削して地下の鉱体や炭層を採掘する採掘方式。露天掘りに対する用語[46]。）による土石の採取のための掘削の作業を行う仕事（第 7 号）

1.4.6 参画人が参画する工事等（第 4 項）

安衛法第 88 条の届出の対象となる工事のうち、以下のものは、厚生労働省が定める一定の資格を有する者（参画人）がその計画の作成に参画していなければならない（同条第 4 項）。第 1 項のみならず、第 2 項又は第 3 項の届出においても同様である。

参画人の資格は、安衛則別表第 9 の上欄に掲げる工事又は仕事の区分に応じて同表の下欄に掲げるものとする（安衛則第 92 条の 3。1.4.1.4 参照）。

1.4.7 数次の請負による工事の場合の特例（第 5 項）

第 3 項の届出に関して、建設工事が数次の請負契約によって行われる場合において、当該工事を自ら行う発注者（最先次で他者に仕事を請け負わせている注文者であって、丸投げせず、自らも仕事を行う者。（特定）元方事業者には、発注者の下にある元請も含まれる点で

---

44 厚生労働省・環境省「建築物等の解体等における石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル」（2021 年 3 月）https://www.env.go.jp/air/asbestos/post_71.html（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

45 https://kotobank.jp/word/火格子-609552（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

46 https://kotobank.jp/word/坑内掘り-62965（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

異なる）がいるときは当該発注者以外の事業者、当該仕事を自ら行う発注者がいないときは元請負人以外の事業者については、適用しない。つまり、数次の請負契約によって工事が行われる場合、下請の事業者は届出義務を負わない（本条第 5 項）。

この場合、元請負人が共同企業体（JV）の場合は、事前に「共同企業体代表者届」を所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出した場合、当該代表者である企業を安衛法で定める事業者とみなして同法を適用するため（法第 5 条）、計画の届出も代表者である企業に対してのみ義務が生ずる[47]。

1.4.8　計画届免除認定制度

安衛法第 28 条の 2 第 1 項に規定する措置その他の厚生労働省令で定める措置を講じているものとして、厚生労働省令で定めるところにより労働基準監督署長が認定した事業者について、本条第 1 項及び第 2 項に基づく計画の届出義務が免除される（安衛法第 88 条第 1 項ただし書き（第 2 項で準用する場合を含む））。

平成 18 年施行の改正安衛法において設けられた制度である。

1.4.8.1 免除申請できる事業者

事業者が、以下の①から③までのすべての要件を満たす場合、計画の届出等の免除申請ができる。

① 法第 28 条の 2 第 1 項の危険性又は有害性の調査を含む法第 24 条の 2 の指針に従った自主的活動（労働安全衛生マネジメントシステム）が行われていること（安衛則第 87 条第 1 項及び第 2 項）
② 安衛則第 87 条の 3 に定める欠格条項に該当しないこと
③ 安衛則第 87 条の 4 に定める認定基準に該当すること

である。

欠格事項とは、以下の場合をいう。①法又は法に基づく命令の規定(認定を受けようとする事業場に係るものに限る。)に違反して、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して 2 年を経過しない者、②認定を受けようとする事業場について第 87 条の 9 の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して 2 年を経過しない者、③法人で、その業務を行う役員のうちに前 2 号のいずれかに該当する者があるものは、認定を受けることができない（安衛則第 87 条の 3）。

労働安全衛生マネジメントシステムとは、事業場における安全衛生水準の向上を図ることを目的として、トップの方針のもと、実施したリスクアセスメントの結果に基づき、事業者が目標の設定、計画の作成、実施、評価及び改善の一連の過程（PDCA）を定めて行う自主

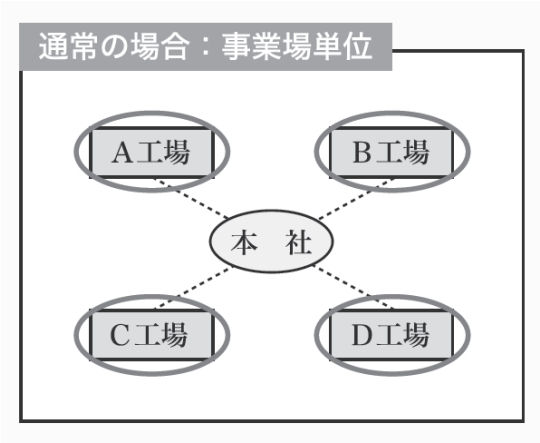
---

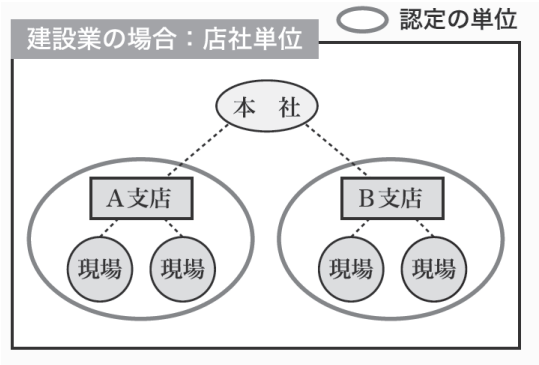
[47] 村木・前掲注（2）4 頁。

的な安全衛生活動の仕組みである[48]。厚生労働省は「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（令和元年 7 月 1 日基発 0701 第 3 号）を公表している[49]。

1.4.8.2 免除認定の申請

認定は、通常は事業場単位で、所轄労働基準監督署長が行う（安衛則第 87 条の 2）。ただし、建設業に属する事業の仕事を行う事業者については、当該仕事の請負契約を締結している事業場ごと（＊場所単位ではなく、契約単位ということ）に認定を行う（安衛則第 88 条）。認定の単位については、下記の図を参照されたい[50]。





免除認定の申請を行おうとする事業者は、計画届免除認定申請書（様式第 20 号の 2）に

[48]https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060421-2c.pdf（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

[49]https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/dl/ms_system.pdf（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

[50]https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060421-2b.pdf（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

次の①から④までの書面を添えて、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則第 87 条の 5 第 1 項）。

① 安衛則第 87 条の 3 各号（欠格事項）に該当しないことを説明した書面
② 安衛則第 87 条の措置(リスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステム)の実施状況について、申請の日 3 カ月以内に一定の要件を備えた 2 人以上の労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント等による評価を受けたことを証する書面及び評価結果の概要を記載した書面
③ 前記②の評価について、一定の要件を備えた 2 人以上の労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント等による監査を受けたことを証する書面
④ 前記②③の要件に該当することを証する書面

1.4.8.3 認定基準

所轄労働基準監督署長は、認定を受けようとする事業場が次に掲げる要件のすべてに適合しているときは、認定を行わなければならない。

① 安衛則第 87 条の措置(リスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステム)を適切に実施していること
② 労働災害の発生率が、当該事業場の属する業種における平均的な労働災害の発生率を下回っていると認められること [51]
③ 申請の日前 1 年間に労働者が死亡する労働災害その他の重大な労働災害 [52]が発生していないこと

が要件となっている（安衛則第 87 条の 4）。

なお、厚生労働省は、さらに詳しい認定基準を、「労働安全衛生法第 88 条に基づく計画届の免除認定制度の運用について」（(平成 18 年 3 月 10 日)(基安発第 0310001 号)に定めている。

---

[51] 労働災害の発生率については、労災保険のメリット収支率が 75%以下である場合が該当する。なお、建設業の場合は、店社の参加のすべての現場の労災保険のメリット収支率（申請の日前 1 年間に通知されたもの）の平均が 75%以下である場合である。

[52] 自社の労働者又は関係請負人の労働者による労働災害（認定を受けようとする事業者に安衛法上元方事業者としての重大な責任があったものに限る）のうち、①死亡労働災害、②一度に 3 人以上の労働者に 4 日以上の休業又は身体障害を伴った労働災害、③爆発、火災、破裂、有害物の大量漏洩等による労働災害であって、避難勧告又は避難指示を伴ったものが該当する。第三者に主たる原因があるもの及び地震による災害等予見不可能なものは含まれない。

1.4.8.4 認定の有効期間、措置の停止、取消し等

事業者は 3 年ごとに更新をうけなければ、受けた認定は失効する（安衛則第 87 条の 6 第 1 項）。

認定を受けた事業者は、認定を受けた事業場ごとに、1 年以内ごとに 1 回、実施状況等報告書に安衛則第 87 条の措置の実施状況について行った監査の結果を記録した書面を添えて、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない（安衛則第 87 条の 7）。

認定を受けた事業者が、認定を受けた事業場において安衛則第 87 条の措置を行わなかったときは、その旨を速やかに所轄労働基準監督署長に報告するとともに、認定証を返納しなければならない（安衛則第 87 条の 8）。

欠格事項に該当するに至ったとき、認定基準に適合しなくなったと認められるとき、実施状況等報告書を提出せず、若しくは虚偽の記載をして提出したとき、又は不正の手段により認定若しくはその更新を受けたことが明らかになったときは、認定は取り消される（安衛則第 87 条の 9）。

1.4.9 差止め又は変更命令（第 6 項）

厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、届け出られた計画を審査した結果、その計画による建設物、機械等の設置、移転、変更又は仕事の開始についての内容が労働安全衛生法令に違反すると認めた場合、工事若しくは仕事の開始の差止め、又は計画変更を届出者に対して命令することができる（本条第 6 項）。

ただし、工事又は仕事の開始の差止め命令は、労働者の安全と健康を確保するためのものであるから、計画が変更され安全衛生上危険有害でないことが期待される場合は、計画の変更が命じられることになる。

工事着手差止・計画変更命令は、工事着手差止・計画変更命令書の交付により行われている。

また、命令を行わない場合であっても、計画の届出の内容に問題があるときは、工事計画変更勧告書又は工事計画変更指導書により計画の改善を行うよう行政指導がなされることがある。

本条の工事差止・計画変更命令に関する実際の運用においては、迅速な処理のため、窓口担当者が届出の受理と同時に内容の審査を行い、その場で任意の用紙に指導事項を記入して計画の改善（修正、変更）を求め、工事着手までに、改善したとの報告を徴し、上記の正式な様式による命令、勧告、指導は行わず審査を終了することも多いようである。

安衛法第 88 条第 6 項及び労基法第 96 条の 2 第 2 項では、工事着手差止・計画変更命令以外の権限について規定されていないが、厚生労働省設置法等に基づく行政指導は当然可能である。

労働基準監督年報によると年間の工事着手差止・計画変更命令件数が 100～200 件となっているが、これも本当は工事着手差止・計画変更命令の対象となりうる計画届はもっと多い

と思われるが、上述の通り簡易的な指導で解決している例が多いことから命令がなされていないと思われる。

勧告・指導の内容は、計画届の対象となる機械や作業そのものに絞られるわけではなく、例えば石綿等の除去に係る建設工事計画届において、石綿等の除去のために薬剤を使用する時は、当該薬剤の SDS を確認して防毒マスクの使用等を指導することがあるとされる[53]。

1.4.10 発注者に対する勧告又は要請

厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、本条第 6 項の規定に基づき差止め命令又は変更命令をした場合で、必要があると認めるときは、当該命令に係る工事の発注者等に対して、今後、安衛法上問題となるような発注条件を付さないよう留意すること等、労働災害防止に関する事項について必要な勧告又は要請を行うことができる（本条第 7 項）。

本条第 1 項から第 4 項は、計画の届出等の措置を事業者に義務付けているが、第 7 項は、行政が事業者ではない発注者に対しても一定の勧告又は要請を行うことができることを規定している。

安衛法は、数次の請負により事業が行われる場合などに、労働契約の相手方たる事業者以外の者（発注者、派遣先など）を義務主体に加えている。これは、特定の事案に関し、最適な義務主体は誰かということと、それに負わせるべき義務内容として何が求められるかという二つの側面から、安全衛生上の実効性を確保することを目的としている[54]。同種の考え方は、イギリスの法制度でもみられ、安全衛生では、リスクを創出した者や、情報を得て情報を管理する者が管理責任を負うという考え方がとられている[55]。

安衛法第 3 条第 3 項は、建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者に対して、施行方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないよう配慮しなければならないと規定している。これは建設工事では、発注者が工期、設計条件等を示し、この発注条件に基づいて事業者が工事を施工することになるので、これらの設計条件が施工方法に大きな影響を及ぼし、不適切な発注条件が付された場合、施工時の安全衛生の確保に困難が生ずることになるからである。

しかし、現実には、無理な工期が設けられているなど安全衛生上問題がある設計条件の発注がなされている例がある。数次の請負がなされている場合、労災事故の防止を徹底させるためには、発注者においても工事が安全に行われるよう配慮しなければばらない。

---

[53] 関係者への聴取によると、通達（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc5357&dataType=1&pageNo=1）（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）に基づいてこのような指導を行うことがあるとのことである。

[54] 畠中・前掲注（4）67 頁。

[55] 三柴丈典「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」労働法学研究会報第 71 巻 21 号（通巻 2728 号）（2020 年）7 頁。

法第 3 条第 3 項は、発注者に対し一般的に配慮を求めるものであるが、本条第 7 項は、本条第 6 項に定める差止め命令又は変更命令を行うなど具体的な危険が認められる場合、行政は、当該命令にかかる工事の発注者に対しても安衛法上問題となるような発注条件を附さないよう必要な勧告又は要請を行うことにより、具体的な配慮を求めるものといえよう。

具体的な配慮の内容としては、例えば、発注者に対して、今後、安衛法上問題となるような発注条件を付さないよう留意すること、事業者の改善措置が迅速に講じられるよう配慮すること等を勧告又は要請することになる。なお、これらの勧告は、発注者その他の注文者が安衛法違反となる事項を発注条件として付していることを理由として行われるものであるから、設計図書において安衛法違反となる事項が明示されている場合等に行われることになる [56]。

昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1 では、発注者等に対する勧告又は要請(第 88 条第 8 項（現行では第 7 項）及び第 98 条第 4 項)について次のとおり通達されている。すなわち、

① 第 88 条第 8 項（現行第 7 項）又は第 98 条第 4 項に基づく勧告又は要請は、当該仕事の発注者(第 98 条第 4 項の場合にあつては、注文者)が労働安全衛生法違反を惹起させる条件を付していることを理由に行うこととしているものであり、したがつて設計図面において同法違反となる事項が明示されている場合等に行うものであること。

② 第 88 条第 8 項の「労働災害の防止に関する事項」及び第 98 条第 4 項の「労働災害を防止するため必要な事項」には、命令に基づく事業者の改善措置が迅速に講ぜられるよう配慮すること、今後、労働安全衛生法違反を惹起させる条件を付さないよう留意すること等があること。

1.4.11 本条違反の場合の罰則

事業者が、本条第 1 項から第 4 項までの規定に違反して計画の届出をしない場合又は第 5 項の規定に違反し有資格者を参画させない場合には、50 万円以下の罰金に処せられる（安衛法第 120 条第 1 号）。

事業者が第 6 項の規定に違反して、労働基準監督署長の命令に従わない場合には、6 カ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 2 号）。

計画届の提出期限に遅れた場合は、その計画届の内容を審査する期間がないため、法令に従って、労働基準監督署長はその受理を拒むことになる。

ただし、運用の実態としては、届出期限に遅れた場合、労働基準監督署長から、「遅延理由書」の提出を求められ、その添付を条件に、提出期限に遅れた計画届を受理することもある [57]。

---

[56] 労務行政研究所編『労働安全衛生法　労働法コンメンタール 10』（労働行政、2016 年）803 頁。

[57] 村木・前掲注（2）18 頁。

本条違反の送検事例を紹介する、紹介例は、労基署から足場設置届の提出などについて、2 度にわたって是正勧告を受けながら、それを無視し、足場の設置届を行わないまま建築工事をしていた建設会社 A 社とその現場責任者が書類送検された事例である。

労基署が A 社の施工する鉄筋 10 階建てマンションの工事現場を臨検したところ、高さ 30 メートルを超える建物であるにもかかわらず、安衛法第 88 条第 4 項（現在の第 3 項）に規定された建築工事計画届及び同第 2 項（現第 1 項）に規定された足場の設置届を提出していなかったことから、現場代理人 X を出頭させ、猶予期間を定めた是正勧告書を交付した。ところが、その後、労基署が、A 社施工の別のビル建築現場を確認・監督したところ、やはり足場の設置届を提出していない違反が再び発見された。そこで、労基署が、同現場の現場代理人 Y を出頭させ是正勧告書を再度交付した。

労基署はその後も是正勧告書を交付した二つの現場について調査を継続していたが、いずれの足場設置届も提出されていなかった。そこで、労基署は違反を繰り返す悪質店主として、A 社と現場代理人 X 及び Y の 3 者を安衛法第 88 条第 2 項違反の疑いで送検した[58]。

次に、行政監督と刑事責任の関係について述べる。本条の第 1 項から第 3 項までは計画等の届出を「事業者」に課している。すなわち、届出義務を負っているのは「事業者」である。この義務の履行にあたっては、事業者本人が履行する場合もあるが、義務の履行を受任者に委任して行うこともでき、あるいは従業員を履行補助者として用いることもできる。行政上の責任という観点からみれば、事業者がいかなる履行方法をとろうと、結果として届出がなされなければ、行政上の義務違反が生じる。

ところが、刑事責任は、法律に違反する行為をしたことについての責任を問うものであって、届出がなされなかったという結果が発生したことに対する責任を問うものではない。刑事法上は、結果において届出がなされなかった場合、誰の行為によってその結果が発生したかということを問題にするのであって、事業者が自ら届出をしなかったのか、補助者や受任者が届出をしなかったということを区別しなければならない。そのうえで、補助者や受任者が届出を行わなかった場合には、意図的に届出を行わなかったどうかが検討される[59]。

例えば、建設業に属する事業の仕事では事前にその計画を労働基準監督署長に届け出なければならないが（第 3 項）、届出がなされなかった状況としては、①事業者に届け出る意思がなく、届け出なかった、②事業者に届出の意思があり、受任者に届け出ることを委任したが、受任者が故意又は過失によって届け出なかった、③事業者に届け出る意思があり、書類を作成して補助者（従業員）に書類を提出するよう指示したが、補助者が故意又は過失によって届け出なかった、という状況が想定できる。

---

[58] 労働調査会編著『建設業編　安衛法違反による送検事例集第 1 集』（労働調査会、2013 年）100～101 頁。

[59] 寺西輝泰『労働安全衛生法違反の刑事責任―総論―（改訂版）』（日労研、2004 年）235～6 頁。

行政法規上はいずれの場合であっても事業者の責任が発生する。しかし、刑事法上は、上記①の場合は事業者が、上記②の場合は受任者が、上記③の場合は補助者が違反者となる。

ところが、上記②、③の場合、受任者にも補助者にも事業者という身分がないので、違反行為者であってもその行為は構成要件に該当しないため安衛法第 88 条第 3 項の規定に違反することにならず、処罰されない。さらに、この場合、事業者に届出がなされなかったことを知りながら、それを容認して放置していたという事情がなければ、事業者も処罰できないことになる[60]。

これは法目的に反するものといわなければならない。そこで、こうした場合には、安衛法第 122 条のいわゆる両罰規定が重要な役割を果たす。すなわち、両罰規定の意味は、法人の代表者又は法人がもしくは代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第 116 条、第 117 条、第 119 条又は第 120 条の違反行為をしたときは、「行為者を罰する」点にある。「行為者を罰する」というのは、第 116 条以下の各規定が引用している各本条の措置義務者が特定の身分がある場合には、その規定違反の犯罪は身分犯となり、身分のない者は形式的には各規定に違反する行為を行っても処罰されないが、この「行為者を罰する」という規定により、身分がない者が行った各規定に違反する行為を犯罪とすることを意味しているのである[61]。

この規定により、事業者ではない履行補助者が処罰の対象とされることになるが、さらに、事業者自体が処罰されるか否かにかかわらず、行為者に加えて、法人もまた処罰されることになる。

2　第 89 条

2.1　条文

（厚生労働大臣の審査等）

第 89 条　厚生労働大臣は、前条第 1 項から第 3 項までの規定による届出（次条を除き、以下「届出」という。）があつた計画のうち、高度の技術的検討を要するものについて審査をすることができる。

2　厚生労働大臣は、前項の審査を行なうに当たつては、厚生労働省令で定めるところにより、学識経験者の意見をきかなければならない。

3　厚生労働大臣は、第 1 項の審査の結果必要があると認めるときは、届出をした事業者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができる。

4　厚生労働大臣は、前項の勧告又は要請をするに当たつては、あらかじめ、当該届出をした事業者の意見をきかなければならない。

---

60 寺西・前掲注（54）238 頁。

61 寺西・前掲注（54）239 頁。

5　第 2 項の規定により第 1 項の計画に関してその意見を求められた学識経験者は、当該計画に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

2.2　内容

2.2.1　趣旨

本条は、前条の規定により届けられた計画のうち、高度の技術的検討を要するものについて、厚生労働大臣が行う審査、それに基づく勧告等について定めたものである。

技術革新の進展により、大幅な機械化や設備の大型化のほか、新原材料、新生産方法の採用等が急テンポに進むため、危害防止のための措置基準や構造基準等に常に検討が加えられているとはいえ、各産業界の技術水準に即応することが困難な場合がある。前条の届出内容が法令の定める措置基準等に違反する場合は、厚生労働大臣又は労働基準監督署長が前条第 6 項に基づく命令をすることができることはもちろんであるが、届出内容が法令に規定される技術水準を超えているような場合でも基準がないからといって安全衛生確保の観点からは、これを放置することはできない[62]。

2.2.2　審査の対象（第 1 項）

本条第 1 項において、厚生労働大臣が審査を行うのは、前条の規定（第 88 条第 1 項から第 3 項までの規定）による届出があった計画のうち、「高度の技術的検討を要するもの」である。具体的には、新規に開発された工法等を採用する建設工事計画、石油化学工場等における新生産方式の採用による設備増設計画等である[63]。

そして、これらの計画内容がこの法令又はこれに基づく命令に違反する事実がなくても、届け出られた計画内容について、厚生労働大臣は学識経験者の意見を聴いて安全性を審査することができる[64]。

2.2.3　審査の方法（第 2 項）

厚生労働大臣は、この審査に際しては、安衛則第 93 条に従って、審査委員候補者名簿に記載されている者のうちから、審査すべき内容に応じて、審査委員を指名し、指名した委員の意見をきかなければならない。

審査を行うに当たって、審査対象となった計画に関して意見を求められた学識経験者は、審査対象の計画に関して知り得た秘密を漏らしてはならない（第 5 項）。

---

62 労働調査会編『改訂 3 版　労働安全衛生法の詳解』（労働調査会出版局、2009 年）902 頁。

63 労働調査会編・前掲注（39）902 頁。

64 労働行政研究所編・前掲注（33）805 頁。

審査委員候補者名簿に記載される者は、安全又は衛生について高度の専門的な知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が委嘱して、その名簿を作成し、公表される（安衛則第 94 条）。

審査委員は、トンネルや構造物、圧気工法、爆発火災の専門家などからなる。大臣審査の審査委員候補は十数人いるが、その中から特定の工事について毎回 4～5 名が厚労省安全衛生部長名で指名され、委員会が組織される。審査委員はその場で対象となる工事について意見を求められ審査するというプロセスとなる。

委員会は届出がなされた都度行われ、委員も交代で指名される。対象となる工事はトンネル（ずい道）や圧気工法関係が多い。

2.2.4　事業者への勧告又は要請（第 3 項）

厚生労働大臣は、この審査の結果、労働災害防止のため必要があると認めるときは、その審査対象となった計画の届出をした事業者に対し、必要な勧告又は要請をすることができる。

厚生労働大臣は、その勧告又は要請をするに当たっては、あらかじめ、届出を行った事業者の意見をきかなければならない（第 4 項）。

3　第 89 条の 2

3.1　条文

（都道府県労働局長の審査等）

第 89 条の 2　都道府県労働局長は、第 88 条第 1 項又は第 3 項の規定による届出があつた計画のうち、前条第 1 項の高度の技術的検討を要するものに準ずるものとして当該計画に係る建設物若しくは機械等又は仕事の規模その他の事項を勘案して厚生労働省令で定めるものについて審査をすることができる。ただし、当該計画のうち、当該審査と同等の技術的検討を行つたと認められるものとして厚生労働省令で定めるものについては、当該審査を行わないものとする。

２　前条第 2 項から第 5 項までの規定は、前項の審査について準用する。

3.2　内容

3.2.1　趣旨

安衛法第 89 条の規定に基づいて厚生労働大臣は特に大規模な工事等の計画を中心に審査を行うこととされているが、厚生労働大臣の審査の対象となっているものに準ずるような工事等の計画についても、専門的観点からの検討を行うことが労働災害防止のために有効であることから、本条は厚生労働大臣が審査を行う高度の技術的検討を要する工事等の計画に準ずる工事等の計画について、都道府県労働局長が審査を行うことができるとした。

本条は、厚生労働大臣が審査を行うことになっていない工事等の計画の中にも、地質が極めて軟弱なところや有害ガスが発生するところで行うもの、曲率の大きい曲線けた（橋脚の上に架け渡して橋板を乗せるための曲線の材）（写真参照）の橋梁や土被り（ずいどうの上端から地表面までの土砂や岩盤の厚さ）（写真参照）が小さく断面のおおきなずい道等、建設する物の構造が特殊なもの等危険性の高いものがあり、このような建設工事において、あらかじめ専門的な観点からの検討が十分行われていなかったことによる災害がみられたことから、平成 4 年の改正によって新設された規定である [65]。

【曲線けた [66]】

【ずいどうの土被り [67]】

3.2.2　本条の対象となる計画

都道府県労働局長は、第 88 条第 1 項又は第 3 項の規定による届出があった計画のうち、安衛法第 89 条第 1 項の高度の技術的検討を要するものに準ずるものとして当該計画に係る

---

[65] 労働調査会・前掲注（39）904 頁。

[66] http://www.kyosankogyo.co.jp/albumb.html（最終閲覧日；2024 年 1 月 30 日）

[67] 高知工科大学 WEB サイト内の重山陽一郎氏のサイト（http://www.infra.kochi-tech.ac.jp/shige/judi/Yawatahama/03.html 最終閲覧日 2024 年 4 月 27 日）。
http://sputoyo877.com/kudoyamahatudensyo.html（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

建設物若しくは機械等又は仕事の規模その他の事項を勘案して厚生労働省令で定めるものについて審査をすることができる。

ただし、当該計画のうち、当該審査と同等の技術的検討を行つたと認められるものとして厚生労働省令で定めるものについては、当該審査を行わないものとする（本条第 1 項ただし書き）。

安衛法第 89 条第 2 項から第 5 項までの規定は、この審査について準用する（本条第 2 項）。

3.2.3　計画届の対象となる仕事

法第 89 条の 2 第 1 項の厚生労働省令で定める計画は、次の仕事を対象とする（安衛則第 94 条の 2）。

① 高さが 100 メートル以上の建築物の建設の仕事であつて、次のいずれかに該当するもの

イ　埋設物その他地下に存する工作物（第 2 編第 6 章第 1 節及び第 634 条の 2 において「埋設物等」という。）がふくそう（輻輳：1 カ所に複数のものが集中して混在する状況）する場所に近接する場所で行われるもの

ロ　当該建築物の形状が円筒形である等特異であるもの

② 堤高が 100 メートル以上のダムの建設の仕事であつて、車両系建設機械（安衛令別表第 7 に掲げる建設機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものをいう。以下同じ。）の転倒、転落等のおそれのある傾斜地において当該車両系建設機械を用いて作業が行われるもの。資料 10―30 参照。

【車両系建設機械 [68]）。

③ 最大支間 300 メートル以上の橋梁（りょう）の建設の仕事であつて、次のいずれかに該

[68]https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillVehiclesReadjustLand.aspx（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

当するもの

イ　当該橋梁(りょう)のけた（橋脚と橋脚の間を結び、上の重さを支えるもの）が曲線けたであるもの（注 63 参照）

ロ　当該橋梁(りょう)のけた下高さが 30 メートル以上のもの

④　長さが 1000 メートル以上のずい道等の建設の仕事であって、落盤、出水、ガス爆発等による労働者の危険が生ずるおそれがあると認められるもの

⑤　掘削する土の量が 20 万立方メートルを超える掘削の作業を行う仕事であって、次のいずれかに該当するもの

イ　当該作業が地質が軟弱である場所において行われるもの

ロ　当該作業が狭あいな場所において車両系建設機械を用いて行われるもの

⑥　ゲージ圧力が 0.2 メガパスカル以上の圧気工法による作業を行う仕事であって、次のいずれかに該当するもの

イ　当該作業が地質が軟弱である場所において行われるもの

ロ　当該作業を行う場所に近接する場所で当該作業と同時期に掘削の作業が行われるもの

3.2.4　審査の方法

都道府県労働局長の審査の方法は、前条の規定に基づく厚生労働大臣の審査と同様である。すなわち、都道府県労働局長は、この審査に際しては、安衛則第 93 条に従って、審査委員候補者名簿に記載されている者のうちから、審査すべき内容に応じて、審査委員を指名し、指名した委員の意見をきかなければならない。

都道府県労働局長は、審査委員の学識経験者から意見を聴いて審査を行った上で、労働災害防止のために必要があると認めた場合、当該事業者に対して勧告、要請を行うことができる。

4　第 90 条

4.1　条文

（労働基準監督署長及び労働基準監督官）

第 90 条　労働基準監督署長及び労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。

4.2　趣旨

本条は、本法の施行事務は労働基準監督署長および労働基準監督官がつかさどることを定めたものである。労働基準監督署長及び労働基準監督官は、本法のほか、労基法、じん肺法、作業環境測定法、最低賃金法、家内労働法、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する

特別措置法等により、それらの法律の施行に関する事務をつかさどっている（労基法第 100 条第 4 項、じん肺法第 41 条、作業環境測定法第 38 条、最低賃金法第 38 条、家内労働法第 29 条、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法第 12 条）。

実際の本法施行に係わるすべての監督業務は、地方公共団体の非現業部門等を除き、労基法上の監督機関すなわち、厚生労働省労働基準局、都道府県労働局、労働局管内労働基準監督署（労基法第 97 条第 1 項）を通して行われることになる。なお、都道府県労働局、労働基準監督署は、厚生労働大臣の直接の管理に属することが規定されている（同法第 99 条）。このような中央直轄型の指揮命令系統が確立した一元的組織において、労働基準監督署長及び労働基準監督官は労働基準行政の先端に位置づけられている。

4.3　沿革

わが国の監督制度の発祥を丹念に紐解けば、1892（明治 25）年 6 月に鉱業条例の施行に伴って設置された鉱山監督制度にまで遡ることもできるが [69]、一般的には、工場法施行の前年である 1915（大正 4）年の 12 月に、農商務省商工局に工場課を新設し、工場監督官 4 名、工場監督官補 5 名を置いたことが出発であったとされている。翌年の 1916（大正 5 年）には、工場法の施行権限を都道府県県知事（東京都は警視庁）に委任し、地方分権的で、かつ、警察機関と結びついた監督制度とし、警視庁および各府県の警察部に工場監督官および工場監督官補 199 名を置き、合計 208 名の体制としている。当時の工場監督官および同監督官補は独立官職ではなく、一般職である警察官、事務官または技官が補官職として兼任補職されており、工場監督官としての身分保障はなかった。

1938（昭和 13）年に、国民の体力向上と福祉の増進のために厚生省が設置されると、工場法に関する事項は、同省労働局監督課の所管となった。1941（昭和 16）年には、従来の工場監督官・同監督官補、調停官・調停官補の名称が労務監督官・労務監督官補に改められ、戦時体制下となった 1942 年には、重要事業場労務管理令（以下「管理令」という）が発令され、中央・地方とも労務監理官という名称に統一された。

なお、この管理令は、1941（昭和 16）年 2 月 24 日に、国家総動員法第 6 条に基づき、重要事業場における労務管理の指導、監督のため定められたもので、「厚生大臣は国家総動員法第 31 条の規定に基づき重要事業場の労務管理の状況に関し事業主より報告を徴し、又は当該官吏をして重要事業…臨検し帳簿書類を検査」させることができる旨を規定するなど（第 21 条）、戦時色の強い命令 [70]であった。

戦後の 1947（昭和 22）年には、労働基準法の制定とともに労働省が新設され、各監督機関は労働省の直轄機関として一元化され、地方政治や警察行政から完全に分離することと

---

[69]片岡昇・他著『新労働基準法論』（法律文化社、1982(昭 57)年）551 頁。

[70] http://www.bengoshi-honryu.com/wp-content/uploads/2010/08/F30307.pdf（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

なった。また、労働基準監督官制度も、1923 年の ILO 第 20 号勧告をモデルに一定の独立権限と身分保障が付与され、工場法時代と比べると飛躍的に前進した新しい監督官制度となった[71]。

4.4　労働基準監督署長の職務

労働基準監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けて、労基法に基づく臨検、許可、認定、審査、仲裁その他労基法に関する事項をつかさどり、所属の官吏を指揮監督する（労基法第 99 条第 3 項）。

4.5　労働基準監督署の業務[72]

労働基準監督署の業務は、大きく分けて、労災保険法以外の労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、賃確法、家内労働法等を所管する「監督畑」と、労災保険法、労働保険徴収法等を所管する「労災畑」の二つに分けらる。

更に、「監督畑」を事業場の臨検（監督・指導）・司法処分（捜査）を担当する「監督」と、ボイラー、クレーン等の検査、計画届の審査など労働安全衛生法の技術的な事項を担当する「安全衛生」に分けている。

官名として労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官の三官がある。

なお、「監督」は労働基準監督官のみの業務、「安全衛生」は技官が中心の業務、「労災」は事務官が中心の業務となっている。ただし、人員配置等の関係から「安全衛生」「労災」に労働基準監督官が配属されることはある。

4.5.1　監督

「監督」というのは、労働基準監督官が労働基準法、労働安全衛生法等の所管の法律に基づく臨検、司法処分（送検）などの業務を行うことをいう。「臨検」とは部内的には「臨検監督」（又は単に「監督」）といっているが、工場や建築・土木現場、事務所などへ立ち入り、機械や設備等の違反について「使用停止命令」「変更命令」「立入禁止命令」を行うほか、法違反事項については「是正勧告書」の交付、法違反でない事項や是正方法の指導に関しては「指導票」の交付を行うのが中心である。

4.5.2　安全衛生

「安全衛生」は、技官又は労働基準監督官が労働安全衛生法に基づく「検査」「安衛法第

---

[71]日外喜八郎「労働基準監督行政」日本労働法学会編著『現代労働法講座　第 9 巻　労働保護法論』（総合労働研究所、1982 年）254 頁。

[72] この項目の内容については、全面的に、近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご教示による。

88 条の計画届の審査」「安全衛生指導」などの業務を行うことをいう。具体的には、労働局においてはボイラーやクレーン、エレベーターなどの製造許可や検査（溶接検査、構造検査など）、監督署においてはボイラーやクレーン、エレベーターなどの検査（落成検査、使用再開検査など）、安衛法第 88 条の計画届の審査、有機則などの適用除外認定業務、安全衛生に関する一般的指導、その他安衛法に基づく各種届出書類（労働者死傷病報告、健康診断結果報告など）の取りまとめなどの一般業務を行っている。

4.5.3　労災

「労災」は、事務官又は労働基準監督官が「労働災害」についての業務上外の決定、支給の業務を行うことをいう。具体的には、労働者からの「休業補償給付請求」（労災保険法に基づき労基署に請求する給付）、「休業補償請求」（労働基準法に基づき使用者に請求する補償）、「障害補償給付請求」、「遺族補償請求」などの請求について、業務上外の決定、休業補償（平均賃金）の計算、障害等級の決定、遺族補償の決定などの事務を行っている。

4.6　「事務をつかさどる」の意味

本条に定める労働基準監督官の「この法律の施行に関する事務をつかさどる」の意味は、実際には、安衛法に基づく事業場への臨検、関係者への尋問、製造許可等の事務、ボイラー、クレーン等の検査、司法事件捜査など安衛法に規定されているすべての業務を行うことができる権限を有しているということである。つまりはオールマイティである。

ただし、ボイラー、クレーン等の検査については、経験が必要なため部内での一定の研修を修了した者を充てることとしている（検査は技官が中心で行うが、監督官が実施することもある）。

4.7　権限行使の制約

労働基準監督官の権限行使において罰則をもって強制することは、令状なくして侵入、捜索、押収することになるため、憲法第 35 条の精神に反するとする説と憲法第 35 条はもっぱら司法上の強制捜査権を制限したものだから、労働者救済のために認められた行政権の強制捜査権はこれに抵触しないとする説が対立する。

こうした対立に関する税法上の強制捜査権と憲法第 35 条について判断した以下の川崎民商事件（最高裁大法判昭 47.11.27 判時 687 号 17 頁）が参考になる。

4.7.1　川崎民商事件の事実概要と判旨

本件は、Y が税務署の過少申告疑いの税務調査のための質問検査を拒んだため、旧所得税法第 70 条第 10 号に違反するとして起訴されたという事案である。1 審、2 審とも Y を有罪としたため、Y は、①質問調査は刑罰よって強制されているにもかかわらず裁判所の令状を必要としておらず、強制的な捜査・押収等には裁判所が発令する令状が必要であるとする憲

法第 35 条に違反するなどを理由として上告した。判決は、旧所得税法第 63 条の質問調査は、「もっぱら、所得税の公平確実な賦課徴収のために必要な資料を収集することを目的とする手続きであって、その性質上、刑事責任の追及を目的とする手続きではない」、「刑罰を加えることによって間接的心理的に右検査の受忍を強制しようとするものであ］るが、「その作用する強制の度合いは、それが検査の相手方の自由な意思を著しく拘束して、直接物理的な強制と同視すべき程度の強制にまで達しているものとは、未だ認めがたく、公益上の目的を実現するには、右の程度の強制は、実効性の確保として、あながち不均衡、不合理なものとはいえない」。「憲法第 35 条第 1 項の規定は、本来、主として刑事責任追及の手続きにおける強制について、それが司法権による事前の抑制下に置かれるべきことを保障した趣旨であるが、当該手続きが刑事責任追及を目的とするものではないとの理由のみで、その手続きにおける一切の強制が当然に右規定による保障の枠外にあると判断することは相当ではない。しかしながら、前に述べた点を総合判断すれば、旧所得税法第 70 条第 10 号、第 63 条に規定する検査は、あらかじめ裁判官の発する令状によることをその一般的要件としないからと言って、これを憲法第 35 条の法意に反するものということはでき」ないとした。

4.7.2　本判決から汲み取るべき示唆

本判決からは、憲法第 35 条の令状主義の適用が行政手続きにも及ぶかという問題について、令状主義を一般的要件としなくても違憲ではないが、令状主義が行政手続きに適用される場合であっても、その範囲は狭く、また、制限的であるということが汲み取れる[73]。

5　第 91 条

5.1　条文

（労働基準監督官の権限）

第 91 条　労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

２　医師である労働基準監督官は、第 68 条の疾病にかかった疑いのある労働者の検診を行なうことができる。

３　前 2 項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

４　第 1 項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

[73]松井幸夫「別冊ジュリスト判例百選Ⅱ〔第 5 版〕（有斐閣、2007(平成)年）265 頁。

5.2　趣旨

本条第 1 項は、本条の実効性確保のために、労働基準監督官に、事業場への立入り、関係者への質問、帳簿、書類その他の物件の検査、若しくは作業環境測定を行い、又は、検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することを行政上の権限行使として規定したものである。

同第 2 項では、医師である労働基準監督官は、伝染性の疾病その他の疾病（安衛法第 68 条）の疑いのある労働者を対象として検診を行うことができることを規定している。ただし、かつては医師が労働基準監督官に任命された例もあったが、近年では本省を除いてないようである[74]。

同第 3 項は、労働基準監督官が第 1 項、第 2 項の規定に定められた権限を行使する場合に、労基法（第 101 条第 2 項）で、ILO 第 81 号条約と同様に、労働基準監督官証票（労基法施行規則様式第 18 号）を携行して関係者に提示し、身分を示すことを要求している。同第 4 項では、第 1 項で規定する労働基準監督官の立入検査の権限の目的が安衛法を施行するために必要な行政上の権限の行使であり、犯罪捜査等刑事責任追及ではないことを確認している。

5.3　権限

5.3.1　労基法上の労働基準監督官の権限[75]

労基法における労働基準監督官は、安衛法と同様臨検（監督、指導、使用停止等命令（寄宿舎関係））、関係者への尋問、司法事件捜査などすべての業務を行うことができる権限を有している。

なお、法制度的には、労基法第 99 条第 1 項で労働基準主管局長、同第 2 項で都道府県労働局長が「この法律の施行に関する事項をつかさど」ることとし、第 4 項で「所属の労働基準監督官をして行わせることができる」と権限を委任できることとしており、第 101 条第 1 項で労働基準監督官は「臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる」としている。

労基法第 99 条条第 3 項の労働基準監督署長の行う「臨検、尋問、許可、認定、審査、仲裁」のうち「許可、認定、審査、仲裁」は行政官庁としての労働基準監督署長の職務であって、労働基準監督官の権限ではなく、「臨検、尋問」の権限は、両者が共有していることになる（許可と認定は署長の権限なので、労基法第 99 条第 3 項により署長の指揮監督により業務を行っているという解釈である。）

---

[74] 近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏の示唆による。

[75] この項目の内容については、全面的に、近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏の教示に負う。

労働基準監督官の業務としては、「定期監督」といって各署の年間の監督計画に基づき主体的に工場や建設現場などに対して臨検監督等を実施するもの、労働者からの申告に基づいて臨検監督等を行い法違反があった場合に是正を求める「申告監督」（基本給及び割増賃金の不払い（違反事例としては基本給不払いのほうが多いようである）、解雇予告手当の支払いの指導などが多い）、労働者死傷病報告や労災保険の請求書（療養補償給付や休業補償給付請求など）の情報、事業場や消防署等からの通報に基づいて労災事故の原因調査と再発防止のための是正勧告や指導をする「災害時監督」及び「災害調査」のほか、定期監督、申告監督、災害時監督時の是正勧告や使用停止命令等に対する是正状況を確認する「再監督」がある。

また、家内労働法に基づいて委託者に臨検し、家内労働手帳の交付の確認、最低工賃の確認などの業務も行っている。これらを総合して「臨検」（臨検監督）と総称している。

「災害調査」は死亡事故や重大な災害の場合に実施するもので、安全衛生に係る調査だが、法違反があると捜査に移行することがあるため、労働基準監督官が実施することが多い（ただし、技官が同行する場合も多い）。

また、就業規則や 36 協定等各種届出の受理、解雇予告除外認定申請の対応、宿・日直許可申請の対応、監視断続勤務適用除外申請の対応、児童使用許可、最低賃金減額特例許可、賃確法に基づく倒産の認定、未払い賃金額の確認などの業務もある。

長時間労働、賃金不払いなどで事案が悪質とされた場合や災害調査で重大な法違反があった場合又は告訴・告発があったときは、労基法違反、安衛法違反、最賃法違反などで司法事件として捜査のうえ事件を検察庁に送ることになる。

5.3.2　本条における権限

労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

労働基準監督官は、この法律の施行するために必要と判断した場合、努力義務・訓示規定に基づき行政指導を行うことができるが、行政処分、司法処分を行う場合は、本法の定める義務に違反する場合にのみなしえるとされる。

5.3.3　臨検監督等

臨検監督とは、行政機関の職員が、行政法規の実施を監督するために、事務所、倉庫、工場などに立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類の検査を行うことである。その目的は、法違反の発見とその是正にある。

臨検監督には、定期監督、災害時監督、申告監督そして再監督がある[76]。臨検監督の流れについては、図 4「臨検監督の流れ」を参照されたい。

臨検監督で何をみるかは、その種類によって異なるが、定期監督においては、労働局（労働基準監督署）がその年度の監督実施計画を定め、法令の全般について、対象となる事業場の法令の実施状況を審査する。

安全衛生については、安全衛生法・規則の全般について審査する。

安衛法の監督行政実務は、事後送検が殆どで、事前送検（災害が生じる前に、法違反のみを理由に送検すること）は例外であること、つまり、法違反を理由にいきなり厳罰をもって臨むことは殆どないこと、また、立入検査等も、事業場側の帳簿の準備等のため、事前に通告してから行われる場合もあるし、いきなり強制的に行うのではなく、まずは任意での立入を求め、拒否された場合に、改めて必要に応じて強制的な措置が講じられる場合が多い[77]。

5.4　是正勧告、指導票等

5.4.1　是正勧告書

労働基準監督官が事業場に対して臨検監督等を行った際に、労働法令違反があると認めたとき、その違反事項と是正期日を記した是正勧告書を交付する。事業主又は労務担当者等は是正勧告書を受け取ったとき、是正勧告書に受領年月日を記入し、記名押印する。是正勧告書については、図 5「是正勧告書（見本）」を参照されたい。

是正勧告書に記載された違反事項は、指定された是正期日までに是正しなければならない。是正した場合、そのことを報告しなければならない（是正報告の徴収）。

是正勧告・是正報告の徴収は行政処分ではなく、行政指導にあたり、その法的性格は労基法第 104 条の 2 又は安衛法第 100 条第 3 項に基づく行政処分にあたらない[78]。是正勧告に

---

[76]角森洋子「改訂　労働基準監督署への対応と職場改善」（労働調査会、2010 年）20 頁。

[77] 三柴丈典教授のご教示による。

[78] 行政指導は、行政手続法第 2 条第 6 号が定義しているが、これによれば、「行政機関がその任務又は所掌事務の範囲内において一定の行政目的を実現するため特定の者に一定の作為又は不作為を求める指導、勧告、助言その他の行為であって処分に該当しないものをいう。」。その特徴は、指導内容が相手方の任意により実現されるという点にある。しかし、実際には、許認可権限をもつ行政機関が行う行政指導は、これに従わない場合、許認可の停止・剥奪をもたらすおそれがあり、事実上の拘束力がある。これに対して、行政手続法第 2 条第 2 号は、行政処分を、「行政庁の処分その他公権力の行使に当たる行為」と定義している。また、行政不服審査法第 1 条は、不服申立ての対象として「行政庁の違法又は不当な処分その他公権力の行使に当たる行為」を定義し、行政処分が対象とされている。ここでいう行政処分は行政事件訴訟法における処分と同義とされる。行政処分に対し

従った改善は、あくまでも使用者の任意の協力によってなされるものである。したがって、監督指導により是正勧告を行った事案について是正報告をしないこと又は虚偽の是正報告をしたことをもって労基法第 120 条第 5 号又は安衛法第 120 条第 5 号にもとづき送検手続きをとることができない。しかし、違反状態を放置している場合、労働基準監督官らは、労基法第 104 条の 2 又は安衛法第 100 条第 3 項に基づく行政処分として報告を求めることができる。ただし、その際には、同条を根拠にしていることを明示するとともに、行政不服審査法第 57 条及び行政事件訴訟法第 46 条に基づき不服申立て等に関する教示を付さねばならない(「監督指導業務の運営にあたって留意すべき事項について」(平 19.2.14 基発 0214001 号）。

この場合、使用者が是正報告をしない場合、労基法第 120 条第 5 号又は安衛法第 120 条第 5 号に基づき送検手続きをとることができる。

また、是正報告に際して使用者ないし事業者が虚偽の陳述をした場合には、労基法第 120 条第 4 号又は安衛法第 120 条第 4 号、虚偽の記載をした帳簿書類を提出した場合には労基法第 120 条第 4 号に基づき送検手続をとることができると考えられる。

5.4.2　指導票

安衛法等に違反するものではないが、改善を図らせる必要のある事項（例えばガイドラインに従っていない場合など）、労働法令違反と断定しがたいが改善すべき事項は、指導票に記載して使用者に交付し、改善を求める（原則として、文書での改善報告を求める）。また、是正勧告書等で通知した法違反の是正のための補足説明を指導票に記載することもある。

労働基準監督官等は、指導票を使用者又は労務担当者等に対し、指導票の所定欄に受領年月日を記入し、署名することを求める。

指導票の様式については、図 6「指導票（見本）」を参照されたい。

5.5　労働基準監督官の守秘義務

労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。これは在職中だけではなく退官後にまでも課せられる義務である（労基法第 105 条）。こうした労働基準監督官の守

ては、行政事件訴訟法第 2 条が処分の取消を求める抗告訴訟の手続きを定めている。行政処分が何か明確な定義を置いておらず解釈に委ねられているが、取消訴訟の対象である行政処分が何かは争いがあり、判例は、「行政庁の法定に基づく行為すべてを意味するものではなく、公権力の主体たる国家または公共団体が行う行為のうち、その行為によって、直接国民の権利義務を形成しまたはその範囲を確定することが法律上認められているもの」（最判昭 39。10。29 民集 18 巻 8 号 1809 頁）としている。櫻井敬子・橋本博之『行政法（第 4 版)』（弘文堂、2013 年）145 頁、246 頁、278～279 頁。

秘義務規定は、令状なしでも行使し得る労働基準監督官の行政権限から得られる労使双方からの情報の要保護性を担保するという目的がある。

5.6　司法処分

行政権限行使を契機として、犯罪が発覚することがあり得るが、犯罪捜査を行う場合は、司法警察員として権限を行使するため、刑事訴訟法で定められた手続きに従わなければならない。行政上の権限行使と司法警察員としての権限行使は厳格に区別されなければならない（第 4 項）。使用者の私宅内への侵入や寄宿舎内の私宅に臨検する場合（社長宅にも任意であれば入ることがある）にも、裁判官の令状が必要であるとの見解[79]が有力である。

どのような場合に司法処分にするかを判断する基準（いわゆる「司法処理基準」）はかつては存在したが、現在はその有無を含め公開されていない[80]。

どのような場合に司法処分されるかは、実際に送検された事件及び関係者からのヒヤリング結果から窺うことになる。最近労働基準監督署が公表した送検事例で労働安全衛生に関係したもの参照すると、概ね、

① 就業制限にかかる違反、使用停止命令を繰り返すなど法違反が繰り返される事案
② 死亡事故などの人の生命・健康に重大な危害を及ぼす重大な労災事故がある事案、
③ 長時間労働による労災がらみの請求が繰り返されるなどの事案の性質が重大でかつ悪質な事案

などについて司法処分を行う傾向にあるといえよう[81]。これをみると、司法処分は、罰則の適用要件を満たす事例のなかでも、違反が繰り返されている事例や死亡事故などの重大事案を主な対象としてなされていると考えられる。とくに、「労災かくし」は重大かつ悪質な事案となる。ここでいう「労災かくし」とは、故意に労働者死傷病報告を労基署に提出しないこと、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を労基署に提出することなどの場合を指す（第 100 条を参照されたい）。

---

[79]片岡昇前掲注（62）559 頁。

[80] 145 回国会衆議院予算委員会議事録第 21 号（平成 11 年 7 月 15 日）34 頁は、大森委員の質問の対して、伊藤（庄）政府委員は、司法処理基準について、一般的に重大な法違反、たび重なる法違反、明らかに故意に行われた法違反の三つの場合があたると答えている。角森前掲注（69）53 頁。

[81]近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご示唆による。宮崎晃・西村裕一・鈴木啓太・森内公彦『労基署調査への法的対応の実務』（中央経済社、2017 年）283 頁。

5.7　犯罪捜査と行政監督

5.7.1　犯罪捜査と行政監督の峻別

労働基準監督官が実施する犯罪捜査は、本条に定める権限に基づく事業場への立ち入り、関係者の質問、帳簿等の書類その他の物件を検査する行為と峻別しなければならない。後者はあくまでも労働監督のために認められた行政上の権限の行使であり、犯罪捜査を目的とするものではないからである。

したがって、労働基準監督官が司法警察員として本法違反の捜査を行う場合に、前条の行政上の権限行使の場合と違い、裁判官が発する令状がなければ、差押え、捜索又は検証することができない[82]。

安衛法は、第 1 条の目的規定に明示されているように、職場における労働者の安全衛生と健康確保という行政上の目的から一定の行為を禁止し又は作為を命じていること、そしてその違反に対して、行政上の処分（使用停止命令など）を課すことから行政取締法規である。しかし、罰則規定を設けたことにより、罰則規定の適用場面で刑罰法規に変身するものである。そのため、本来行政法規である安衛法は、刑罰法規の適用場面では、罪刑法定主義に服して、厳格に解釈されることになる。

罪刑法定主義とは、どのような行為が犯罪となるか、その犯罪に対してどのような刑罰が科せられるかということを、あらかじめ法律で明確にしていなければ、ある行為を犯罪としたり、刑罰を科したりすることは許されないという刑罰法規に関する原理である[83]。

そのことから、刑罰法規として労働安全衛生法の規定を解釈する場合、規定の文言からその意味・内容を明らかにする文理解釈や、規定の文言の意味を拡大して規定の内容を明らかにする拡張解釈は認められるが、規定の文言から類推して規定の内容を明らかにする類推解釈は禁止されることになる。

これに対して、行政法規は多少内容があいまいで拡張して解釈する余地があるほうが、行政が円滑に遂行でき行政目的を達成することができるという側面があり、行政解釈も、行政目的の達成という合目的的な解釈が認められることは当然であり、規定の文言を足がかりにして類推して解釈することも、行政上の必要があれば、可能だと考えられる[84]。

労災防止という立場から、行政により行政法規の類推解釈、拡張解釈がなされる一方で、刑罰法規の適用の場面では、罪刑法定主義から解釈が制限され、適用範囲が縮小するという現象が生じうる（行政監督と司法処分の乖離）[85]。

---

82 西谷・野田・和田・奥田編『新基本法コンメンタール　労働基準法・労働契約法　第 2 版』（日本評論社、2020 年）302 頁（上村新）。

83 寺西・前掲注（54）214 頁。

84 寺西・前掲注（54）214～215 頁。

85 安西愈『労働災害と企業の刑事責任』（労働調査会、2013 年）112 頁。

現場で監督行政を担う労働基準監督官は、こうした乖離を認識して権限行使をする必要がある[86]。

もっとも、過去においては、刑罰法規であるにも関わらず、規定を柔軟に解釈した事例もみられる。現行安衛法の制定前に、刑事上、広義の安全衛生法上の「使用者」には元請けやその現場監督主任者等も含まれることを示した裁判例がある（河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁（原審：名古屋地判昭和 46 年 3 月 23 日注解労働安全衛生関係法令解釈例規集。上告後、最 2 小判昭和 48 年 3 月 9 日注解労働安全衛生関係法令解釈例規集で棄却された）。

5.7.2　実際の運用・手続き[87]

通常、工場や建設現場、事務所などに行く「臨検」（臨検監督）は、原則的にはすべて「行政上の監督権限」として実施している。

したがって、事業者の同意の下に臨検を実施し、行政処分としての「使用停止等命令」、行政指導としての「是正勧告書」「指導票」の交付を行い、是正を求め、併せて報告（是正報告書）を求める。「行政上の監督権限」として臨検する場合は「労働基準監督署です。」と名乗って臨検を行う。

事業場に行く場合は、あらかじめ通知をして赴く場合と、非通知で赴く場合があるが、事案によってケースバイケースである。

使用停止等命令の行政処分に対して是正しない場合や、是正勧告に対して是正をしない場合で悪質な法違反の場合は、司法事件に移行することがある（被害額や悪質度など事案の軽重も関係するが。）。

司法事件となる場合は、刑事訴訟に基づき適正な手続きが定められているので、それにより実施する。

---

[86] 筆者らが本章所定の法令違反を要件としない行政行為（例えば緊急措置命令）の活用状況について、労働行政関係者（玉泉孝次氏）にヒアリング調査を行ったところ、活用例がきわめて少ないことが判明した。

なお、三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業：リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔研究代表者：三柴丈典〕（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））第 1 分冊本文②3 頁は、安衛法の解釈運用上、罪刑法定主義を強調し過ぎると、法規則の隙間で生じる労災を防げないことを懸念し、法の委任を受けた政省令の定め方に一定の抽象性を持たせ、事業者側に安全性の証明責任を課したうえ、専門官に法遵守の判定を行わせるなどの手続きを定めることで、要件を個別的に特定していく手法を提言している。

[87] この項目の内容は、全面的に近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご示唆による。

したがって、例えば、災害調査の場合は「行政上の監督権限」として実施しているが、災害調査の途中で重大な法違反が認められ司法事件としなければならないと判断したときは、「ただいまから、労働安全衛生法違反被疑事件として捜査に移りますので、実況見分として行います。」「〇〇さんに立会人になっていただきます。」と宣言したうえで、刑事訴訟法に基づく捜査に入る（移行する）。つまり、「行政上の監督」と「捜査」をある時点で厳密に区別している。

実況見分は任意捜査である。相手の事業場が拒否したり、隠蔽工作をしたり、任意の捜査ができないと判断されたときは、検証令状又は捜索差押許可状を裁判所に請求して強制捜査を行う。

労働基準法違反で送検するケースは、定期監督や申告監督等で事案が悪質である場合に実施する。その場合は、使用者に対して「労働基準法違反被疑事件として捜査する。」と宣言して実施する。

相手が否認せず、また捜査に協力する場合は任意捜査として証拠を提出させ、「参考人調書」「被疑者調書」を作成して送致（通常「書類送検」）する。相手が非協力的である場合は、捜索差押許可状を請求して家宅捜査を実施して証拠を収集するほか、件数は少ないが被疑者を逮捕して送致することもある。告訴、告発の場合は、刑事訴訟法上必ず捜査し、違反の有無を問わず書類を検察庁に送らなければならない。この場合の送検は「送付」といい、通常事件の「送致」と区別されている。

捜索差押（家宅捜査）は、ごく普通に行われている。

6　第 92 条

6.1　条文

第 92 条　労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和 23 年法律第 131 号）の規定による司法警察員の職務を行なう。

6.2　趣旨

本条は、労働基準法第 102 条の規定と同じく、労働基準監督官が前条の行政上の権限を行使できるだけではなく、本法違反の罪において、特別司法警察職員として、刑事訴訟法が規定する司法警察員の職務も行い得ることを定めている。本法違反の捜査は、高度に専門的であることが多く、特別な知識と経験を必要とするため、労働基準監督官に特別司法警察職員としての職務を行わせることとした。

6.3　沿革

工場法の時代には、各府県の警察部が工場法の実施に関する地方の事務を主管し、同法違反の罪に係る司法手続も行っていた。

しかし、戦後になって労働行政が警察行政から分離されると、労基法違反の罪に関する犯罪捜査について専門的な知識、経験を必要とすることから、労働行政に関する専門性を有する労働基準監督官をして労基法違反事件に関する司法警察員の職務を行わせることとなった。

そして、労働安全衛生法が労基法から分離したことにより、同法違反事案についても労働基準監督官が司法警察員の職務を行うこととした。

6.4　司法警察員の権限

本条にいう「司法警察員」とは、刑事訴訟法第 39 条第 3 項の「司法警察員」をいう（刑事訴訟法第 190 条は、「森林、鉄道その他特別の事項について司法警察職員として職務を行うべきもの及びその職務の範囲は、別に法律でこれを定める」とし、刑事訴訟法第 39 条第 3 項で、司法警察職員は、司法警察員と司法巡査に区分される旨を定めている）。

司法警察員は、通常、逮捕状の請求（刑事訴訟法第 199 条第 2 項）、捜索・差押・検証令状の請求（刑事訴訟法第 218 条第 4 項）、検察官への事件送致（刑事訴訟法第 246 条本文）を行う権限を有する（司法巡査はこれらを行う権限がない）。

7　第 93 条

7.1　条文

（産業安全専門官及び労働衛生専門官）

第 93 条　厚生労働省、都道府県労働局及び労働基準監督署に、産業安全専門官及び労働衛生専門官を置く。

２　産業安全専門官は、第 37 条第 1 項の許可、特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画及び届出に関する事務並びに労働災害の原因の調査その他特に専門的知識を必要とする事務で、安全に係るものをつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の危険を防止するため必要な事項について指導及び援助を行う。

３　労働衛生専門官の職務としては、第 56 条第 1 項の許可、第 57 条の 4 第 4 項の規定による勧告、第 57 条の 5 第 1 項の規定による指示、第 65 条の規定による作業環境測定についての専門技術的事項、特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画及び届出に関する事務並びに労働災害の原因の調査その他特に専門的知識を必要とする事務で、衛生に係るものをつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の健康障害を防止するため必要な事項及び労働者の健康の保持増進を図るため必要な事項について指導及び援助を行う。

４　前 3 項に定めるもののほか、産業安全専門官及び労働衛生専門官について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

7.2　趣旨

本条は、産業安全専門官及び労働衛生専門官の配置、職務について定めている。

産業安全専門官及び労働衛生専門官（7.4 で詳しく述べる）は、安衛法施行のための事務のうち安全衛生に関する専門的知識を必要とするものをつかさどるとともに、事業者、労働者など関係者に対し、必要な事項の指導及び援助を行うため、厚生労働省、都道府県労働局及び労働基準監督署に配置しなければならない（第 1 項）。

産業安全専門官は、「労働者の危険」を防止するスタッフとして、労働衛生専門官は、「労働者の健康障害」を防止するスタッフとして指導及び援助を行う。

産業安全専門官及び労働衛生専門官について必要な事項は、「産業安全専門官及び労働衛生専門官規程」（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 46 号）（以下「専門官規程」という）が定めている（第 4 項）。

7.3　沿革

産業安全専門官及び労働衛生専門官については、かつては、旧産業安全専門官規程（昭和 36 年労働省訓令第 1 号）及び旧労働衛生専門官規程（昭和 41 年労働省訓令第 3 号）によって設置されていたのであるが、昭和 47 年に安衛法が制定された際、法律上の制度として確立した。

法制上、産業安全専門官及び労働衛生専門官の制度ができた背景事情は、以下の通りといわれる[88]。

労働基準監督官だけでは安衛法の膨大な業務が処理できないこと、技官は事業場への立入権限がないこと、労働基準監督官には文系監督官と理系監督官がいるが（7.4 で詳しく述べるが、採用試験を文系と理系で分けて採用している）理系監督官が少ないこと（20～30%程度）、安全衛生のウエートが増してきたこと、技術が高度化しており専門的知識を有する者を育てる必要が生じたこと、技官の処遇の改善が必要なこと等からこの制度ができたのではないかといわれている。

7.4　資格・配置

産業安全専門官及び労働衛生専門官のうち、厚生労働省には中央産業安全専門官又は中央労働衛生専門官を配置し、都道府県労働局及び労働基準監督署には、地方産業安全専門官及び地方労働衛生専門官を配置しなければならない（「専門官規程」第 1 条）。

中央産業安全専門官及び中央労働衛生専門官は、厚生労働省労働基準局に勤務する一般職の職員の給与に関する法律(昭和 25 年法律第 95 号)第 6 条第 1 項第 1 号イに規定する行政職俸給表(一)に定める職務の級が 4 級以上である職員で産業安全又は労働衛生に関する専門的知識を有するもののうちから、地方産業安全専門官及び地方労働衛生専門官は、都道

---

88 近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご示唆による。

府県労働局に置くものにあっては、都道府県労働局に勤務する職務の級が 3 級以上である職員で産業安全又は労働衛生に関する専門的知識を有するもののうちから、労働基準監督署に置くものにあっては労働基準監督署に勤務する職務の級が 2 級以上である職員で産業安全又は労働衛生に関する専門的知識を有するもののうちから任命する（「専門官規程」第 2 条）。

7.5　職務

産業安全専門官及び労働衛生専門官は、官名ではなく職名である。労働基準監督官又は技官が就くが事務官はならない。

産業安全専門官は、特定機械等の製造の許可（第 37 条第 1 項）、安全衛生改善計画のうち産業安全に関する事項、工事等の計画の届出内容の審査等の事務並びに労働災害の原因の調査をはじめとして労働安全に関すること、技術に関する情報の収集に関すること、安全に係る技術基準に関すること等をつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の危険を防止するため必要な事項について指導及び援助を行う（第 2 項）。

労働衛生専門官の職務は、有害物の製造許可、新規化学物質の有害性調査に係る勧告、化学物質の調査指示、作業環境測定についての専門技術的事項、特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画のうち労働衛生に係る事項、工事等の計画の届出内容の審査等の事務[89]、労働災害の原因の調査をはじめとして労働衛生コンサルタントに関すること、作業環境基準の普及に関すること、有害物の表示および有害性の調査に関すること、健康の保持増進の推進に関すること、労働衛生に関する情報の収集に関すること等があり、そのほか、労働衛生教育の実施及び援助等がある（第 3 項）。

7.6　実際の配置、職務[90]

7.6.1　実際の配置

産業安全専門官及び労働衛生専門官の配置、職務について、法令上は上記のように定められているが、実際の配置、職務については、以下のようである。

産業安全専門官、労働衛生専門官は都道府県労働局の場合は「健康安全課」（健康課と安全課に分かれている場合もある）に配置される。労働基準監督署の場合は、安全衛生課のある方面制署（大規模の労働基準監督署関係では法令に関する各種届出の受付や、相談対応、監督指導を行う部署である「方面」を置く）の場合は「安全衛生課」に配置され、安全衛生課のない方面制署では方面に配置され、課制署（小規模の労働基準監督署では「方面」ではなく「監督課」を置き、2 課ないし 3 課制をとる）の場合は「安全衛生課」、「監督・安衛課」又は「労災・安衛課」に配置される。なお、2 課制署には、「監督課」と「労災・安衛

[89] 労働行政研究所編・前掲注（33）815 頁。

[90] この項目の内容は、全面的に近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご示唆による。

課」からなる署と、「監督・安衛課」と「労災課」からなる署があり、現在、前者から後者への組織変更が進んでいるようである。

技官が労働基準監督署の安全衛生課長になった場合でも、併せて安全専門官か衛生専門官の発令をする。技官のままでは立入権限がないためである。労働基準監督官が安全衛生課長になっても産業安全専門官や労働衛生専門官の発令はされない。実益がないためである。

ただし、都道府県労働局の健康安全課等に所属する場合は、労働基準監督官であっても産業安全専門官か労働衛生専門官の発令をする（行政職俸給表(一)の三級以上の場合。）。これは、健康安全課内での職務の分担のためだが、人員が少ない都道府県労働局の健康安全課の場合は、安全専門官か衛生専門官のどちらか 1 名しかいない場合もある。

技官の採用時点では「厚生労働技官」だが、行政職俸給表(一)の 3 級以上になると、地方労働局又は労働基準監督署の産業安全専門官又は労働衛生専門官に発令される可能性が出てくる（それまでは、安全係長などの職名である。）。

なお、2008 年から厚生労働技官の採用が停止され、労働安全衛生分野での専門的知識を有する職員の不足が問題とされている。従前、監督署ごとに 1 名配置されていた技官は、現在では 1 名の技官を複数の監督署に併任発令している。将来的にはゼロになることが予想される。現在、技官の人数は都道府県労働局基準サイドの全職員の数%程度である。

7.6.2　具体的な職務

産業安全専門官は安全関係の事務（ボイラー則、クレーン則、ゴンドラ則、安衛則の安全関係条文を所管することから、ボイラー、クレーンの検査、足場や機械などの安全関係の法第 88 条の計画届の審査など）を担当する。

労働衛生専門官は衛生関係の事務（じん肺法、作業環境測定法、有機則、特化則、石綿則、粉じん則、酸欠則、鉛則などの衛生関係規則、安衛則の衛生関係条文を所管することから、じん肺の健康管理区分の決定事務（都道府県労働局のみ）、健康管理手帳の事務（都道府県労働局のみ）、有機則、特化則の適用除外許可、健康診断・ストレスチェック関係事務、局所排気装置・プッシュプル型換気装置などの衛生関係の第 88 条の計画届の審査など）を担当する。

また、両官とも災害調査に同行することもある。

とはいうものの、上記のとおり、実際には、都道府県労働局の健康安全課には産業安全専門官か労働衛生専門官しかいない、労働基準監督署においても産業安全専門官か労働衛生専門官しかいないというのが現状であり、安全専門官・衛生専門官の名称に関係なく「安全衛生」の業務全般を担当しているのが現状である。

法にある「第 37 条第 1 項の許可」「第 56 条第 1 項の許可」「第 57 条の 4 第 4 項の規定による勧告」、「第 57 条の 5 第 1 項の規定による指示」、「第 65 条の規定による作業環境測定」は、技術的な事項であるため都道府県労働局については健康安全課の産業安全専門官、労働衛生専門官、厚生労働技官が担当しており、本省では安全課、労働衛生課の厚生労働技

官（産業安全専門官、労働衛生専門官）が担当しているようである。

「特別安全衛生改善計画」は、本省安全課、労働衛生課の所管なので、両課の産業安全専門官、労働衛生専門官が担当しているようである。

「安全衛生改善計画」（所謂「安特」「衛特」）は都道府県労働局長が作成指示するが、対象事業場の選定と実際の指導は労働基準監督署が行う。

労働基準監督署では、安特・衛特の事業場を担当労働基準監督官（又は各方面）に割り振って 1 年間監督指導（臨検、是正勧告、使用停止等命令、指導等）をさせる。したがって、各事業場から提出されてくる改善計画及びそれに対する進捗状況の確認等も担当労働基準監督官がすべて担当する。これについては、法条文では産業安全専門官、労働衛生専門官が担当することとされているが、技官である産業安全専門官、労働衛生専門官が単独で担当することは少ない。これは、技官である産業安全専門官、労働衛生専門官は、立入権限があるため「指導」はできるが、「監督」（是正勧告、使用停止等命令）はできないためである（同行することはある。）。

安衛法第 88 条に基づく届出は、労働基準監督署の安全衛生主務課所管になっているので、同課所属の産業安全専門官、労働衛生専門官、技官、労働基準監督官が担当する（第 2 項については、本省の産業安全専門官等が審査を行う）。

7.7　関連裁判例

受託収賄被告事件（福岡地裁判小倉支部判平 30.10.4LEX-DB 文献番号 25449830）は、福岡労働局労働基準部健康課に所属して地方労働衛生専門官の職務に従事していた Y が、自己の本来業務ではない移動式クレーンの製造許可に関し、同部安全課所属の地方産業安全専門官Ｃへ早急に本件申請を受理して許可決裁を受け、申請会社が速やかに製造許可を受けることができるよう働き掛けるなどして、申請会社に有利な取り計らいをしてもらいたいとの趣旨の請託を受け、額面合計 30 万円の商品券を賄賂として収受した事案において、特定機械等の製造許可の審査等に関する指導・助言をすることは、被告人の本来職務の職務密接関連行為であったとして、「自己の職務に関し請託を受けて賄賂を収受した」と判断した事件である。

7.7.1　受託収賄被告事件の判旨

前掲受託収賄被告事件判決は、産業安全専門官と労働衛生専門官の職務を、以下のように詳細に述べており、参考になる。

労働安全衛生法により，都道府県労働局には産業安全専門官と労働衛生専門官を置くことが規定されており（同法第 93 条第 1 項），前記福岡労働局労働基準部の安全課には地方産業安全専門官が，健康課には地方労働衛生専門官が配置されている。

労働安全衛生法，産業安全専門官及び労働衛生専門官規程等によれば，地方労働衛生専門官は，労働安全衛生法第 93 条第 3 項で規定される事務（健康障害を生ずるおそれのある

物の製造の許可等，特に専門的知識を有する事務で，衛生に係るものをつかさどるほか，事業者，労働者その他の関係者に対し，労働者の健康障害を防止するため必要な事項及び労働者の健康保持増進を図るため必要な事項について指導及び援助を行うこと）等を行うこととされる。

また，地方産業安全専門官は，労働安全衛生法第 93 条第 2 項で規定される事務（移動式クレーン等の特に危険な作業を必要とする機械等として政令で定められた「特定機械等」の製造に関する許可等，特に専門的知識を必要とす事務で，安全に係るものをつかさどるほか，事業者，労働者その他の関係者に対し，労働者の危険を防止するため必要な事項について指導及び援助を行うこと）等を行うこととされる。

なお，地方産業安全専門官及び地方労働衛生専門官は，都道府県労働局に置くものにあっては都道府県労働局に勤務する職務の級が三級以上である職員で産業安全又は労働衛生に関する専門的知識を有するもののうちから任命するとされている（産業安全専門官及び労働衛生専門官規程 2 条）。 実際，安全衛生業務を専門に行っている職員は，安全課と健康課のどちらかに配置され，両課をまたいで異動することが通常であり，職務経験を積んだ厚生労働技官は，安全課に配属されれば地方産業安全専門官に，健康課に配属されれば地方労働衛生専門官に任命されていた。

7.7.2　判決から汲み取るべき示唆

法令上は、地方産業安全専門官と地方労働衛生専門官が取り扱うことができる職務内容は明確に区別されているが，地方産業安全専門官と地方労働衛生専門官の職務内容は類似し，関連性が強く，安全衛生業務を取り扱うことで共通している。

実際に、労働局の健康課と安全課では受付や審査等において相互に補助連携した事務処理が行われており、一定の職務経験を積んだ後は，人員配置の都合によって，安全課に配属されれば地方産業安全専門官に，健康課に配属されれば地方労働衛生専門官に任命され得るため，健康課に所属する地方労働衛生専門官であったとしても，法令上の職務に限定されず、地方産業安全専門官が従事する特定機械等の製造許可審査に係る職務についても，一般的職務権限を有しているといえる。

8　第 94 条

8.1　条文

（産業安全専門官及び労働衛生専門官の権限）

第 94 条　産業安全専門官又は労働衛生専門官は、前条第 2 項又は第 3 項の規定による事務を行うため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

２　第 91 条第 3 項及び第 4 項の規定は、前項の規定による立入検査について準用する。

8.2　趣旨

本条は、産業安全専門官及び労働衛生専門官が、前条の事務を行うために必要な限度における権限について定めたものである。また、立入検査を行う際に必要な措置について規定している。

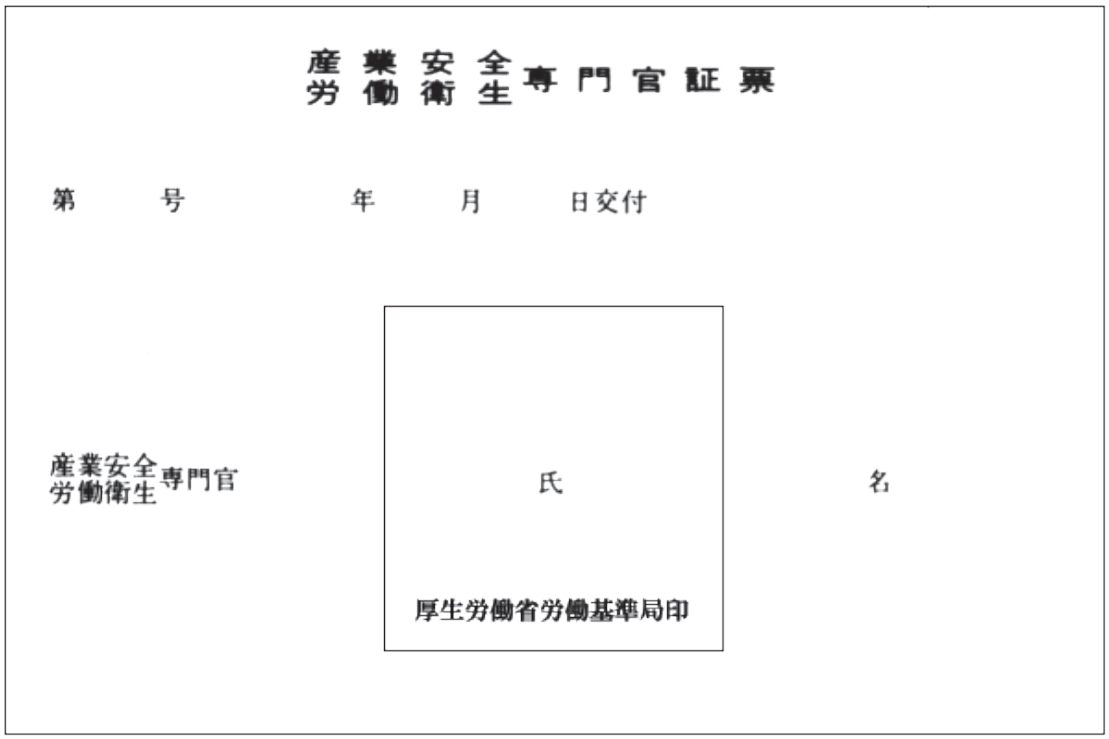
8.3　権限

産業安全専門官及び労働衛生専門官は、前条の事務を行うために必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、事業者、労働者その他の関係者への質問、帳簿、書類その他の物件の検査、作業環境測定の実施又は検査に必要な限度における製品、原材料もしくは器具の無償収去をすることができる（第 1 項）。

8.4　立入検査

産業安全専門官又は労働衛生専門官が、事業場に立ち入り、上記の事項を行う場合、その身分を示す産業安全専門官証票又は労働衛生専門官証票（「専門官規程」第 5 条、下図参照）を携帯し、関係者から要求のあった場合には、それを提示しなければならない（第 2 項）。なお、この立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものではないことは言うまでもない。

（第一面）



9　第 95 条

9.1　条文

（労働衛生指導医）

第 95 条　都道府県労働局に、労働衛生指導医を置く。

２　労働衛生指導医は、第 65 条第 5 項又は第 66 条第 4 項の規定による指示に関する事務その他労働者の衛生に関する事務に参画する。

３　労働衛生指導医は、労働衛生に関し学識経験を有する医師のうちから、厚生労働大臣が任命する。

４　労働衛生指導医は、非常勤とする。

9.2　趣旨

本条は、都道府県労働局に、労働衛生指導医を置き、労働衛生の専門医学的な立場から、労働衛生行政の展開に参画させることを定めたものである。その職務は、法第 65 条第 5 項が規定する都道府県労働局長の指示による作業環境測定の実施、法第 66 条第 4 項が規定する都道府県労働局長の指示による臨時の健康診断の実施について必要な意見を述べることや、作業環境の改善、健康管理の推進など労働者の衛生の確保に必要な事項に関し調査や指導を実施することである。

労働衛生指導医は、労働衛生に学識経験を有する医師のうちから、厚生労働大臣が任命する。その任期は 2 年で、都道府県労働局に勤務する非常勤の国家公務員となる。

9.3　沿革

労働衛生指導医については、すでに昭和 43 年 5 月に労働衛生指導医規程（昭和 43 年労働省訓令第 4 号）により、労働者の衛生環境の改善、職業性疾患の予防その他の労働者の衛生の確保に資するため、都道府県労働局長が必要と認めたものを労働衛生指導医として都道府県労働局に置き、医学上の調査、指導を実施していた。本条は、これを引き継ぎ、法律上の制度とした規定である。

9.4　職務

労働衛生指導医の職務は、法第 65 条第 5 項及び法第 66 条第 4 項の指示に関する事務その他、労働者の衛生に関する事務に参画することである。

例えば、法第 66 条第 4 項に関連して、鉛中毒が発生した事業場において、罹患労働者以外の労働者にも鉛中毒の罹患のおそれがあるような場合には、都道府県労働局長は、それらの労働者にも鉛に関する臨時の健康診断を実施するよう事業者に指示することができる。その指示の内容として、①労働者の健康保持のためなど臨時の健康診断の必要性の判断理由、②健康診断の項目、③実施すべき労働者の範囲などを明示することが必要とされるため、このような指示について、その必要があるか否かの判定、指示する必要がある場合には、健

康診断の項目、実施すべき労働者の範囲などを明示して行うこととされているので、その事務には専門的な医学的知識が必要となるため労働衛生指導医を参画させることとなる[91]。

また、この事務のほか、作業環境測定、作業環境の改善、職業性疾病の予防その他労働者の健康確保に資するために必要な事項、例えば新しい原材料、作業方法などに起因する健康障害の発生原因の調査や予防対策の検討、衛生管理特別指導事業場の指導上とくに必要な事項についての検討などが、その職務となる。

9.5　任命

労働衛生指導医の任命にあたっては、大学の教授クラスの医師に委嘱している[92]。

10　第 96 条

10.1　条文

（厚生労働大臣等の権限）

第 96 条　厚生労働大臣は、型式検定に合格した型式の機械等の構造並びに当該機械等を製造し、及び検査する設備等に関し労働者の安全と健康を確保するため必要があると認めるときは、その職員をして当該型式検定を受けた者の事業場又は当該型式検定に係る機械等若しくは設備等の所在すると認める場所に立ち入り、関係者に質問させ、又は当該機械等若しくは設備等その他の物件を検査させることができる。

２　厚生労働大臣は、コンサルタントの業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、その職員をしてコンサルタントの事務所に立ち入り、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿若しくは書類（その作成、備付け又は保存に代えて電磁的記録の作成、備付け又は保存がされている場合における当該電磁的記録を含む。）を検査させることができる。

３　厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関、登録型式検定機関、検査業者、指定試験機関、登録教習機関、指定コンサルタント試験機関又は指定登録機関（外国登録製造時等検査機関、外国登録性能検査機関、外国登録個別検定機関及び外国登録型式検定機関（第 123 条第 1 号において「外国登録製造時等検査機関等」という。）を除く。）（以下「登録製造時等検査機関等」という。）の業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、その職員をしてこれらの事務所に立ち入り、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

４　都道府県労働局長は、労働衛生指導医を前条第 2 項の規定による事務に参画させるため必要があると認めるときは、当該労働衛生指導医をして事業場に立ち入り、関係

[91]労働調査会編・前掲注（39）918 頁。

[92] 近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご示唆による。

者に質問させ、又は作業環境測定若しくは健康診断の結果の記録その他の物件を検査させることができる。

5　第 91 条第 3 項及び第 4 項の規定は、前各項の規定による立入検査について準用する。

10.2 趣旨

本条は、型式検定制度の適正な運用を図り、コンサルタントの業務及び登録製造等検査機関等の業務の適正な運営を確保する為の行政機関職員の立入検査、労働衛生指導医の立入検査等について規定したものである。

厚生労働大臣は、型式検定合格証の効力を失わせること（法第 44 条の 4）、コンサルタントの登録の取消し（法第 85 条）、登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関及び登録型式検定機関の登録の取消し（法第 53 条、法第 53 条の 3、法第 54 条、法第 54 条の 2）、指定試験機関の取消し（法第 75 条の 3）等を行いうる権限があり、また、都道府県労働局長には、登録教習機関の取消し（法第 77 条第 3 項）等を行いうる権限がある。また、労働衛生指導医は、作業環境測定の指示（法第 65 条第 5 項）、臨時の健康診断の指示（法第 66 条第 4 項）等の事務に参画するものである。本条は、これらの事務を適正に行うことができるよう規定されたものである[93]。

本条第 1 項でいう「その職員」とは、型式検定は小型ボイラーや第二種圧力容器など安全関係なので、本省労働基準局安全課の中央産業安全専門官が基本だが、同課の技官も該当する。[94]

10.3 内容

10.3.1 型式検定合格証の失効に係る調査権限

安衛法は、一定の機械等について、それらを製造・販売を行う者に対して、当該機械について、ユーザーたる個々の事業者の手に渡って使用されるに至った段階において安全を確保するために、初期段階で必要な措置を講ずべきことを罰則付で義務付けている。

この製造・流通規制が課せられる機械等は、①特に危険な作業を必要とする特定機械等、②特定機械等以外の機械等で、危険もしくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険もしくは健康障害を防止するために使用するもの、③動力により駆動される機械等で、作動部分上の突起物又は動力伝導部分もしくは調速部分に所用の防護措置が施されていないものの 3 通りに区分されている。

---

93 労務行政研究所編・前掲注（52）819－820 頁。

94 近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご示唆による。

法第 42 条は、上記②の特定機械以外の機械で一定の機械等については、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を備えたものでなければ、譲渡、貸与又は設置してはならないとしている。

そして、法第 42 条の対象となる機械等のうち、一定のものを製造し、又は輸入した者は、当該機械等について、所定の規格又は安全装置を具備しているかどうかの確認のため、検定をうけなければならない（法第 44 条、第 44 条の 2）。この検定には、個別検定と型式検定の二種類がある。

型式検定に合格した機械等が製造・流通段階では安全性を確保していても、ユーザーが個別に使用する際に必要な規格等を具備していない場合には、厚生労働大臣は当該機械等についての型式検定合格証の効力を失わせることができる（法第 44 条の 4）。

本条第 1 項は、厚生労働大臣が型式検定合格証を失効させる前提として、必要と認めた場合、当該型式検定を受けた者の事業場又は当該型式に係る機械等もしくは設備等の所在すると認める場所に、その職員をして立ち入り、関係者に質問させ、又は当該機械等その他の物件を検査させる権限を与えている。

10.3.2 コンサルタントの登録取消しに係る調査権限

厚生労働大臣はコンサルタントの登録を取消す権限（法第 85 条）を有している。

法第 78 条第 1 項は、厚生労働大臣は重大な労働災害が発生した場合において、その再発を防止するために必要と認めるとき、事業者に対して、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（特別安全衛生改善計画））を作成、提出することを義務付けている。

厚生労働大臣は、特別安全衛生改善計画の作成、提出を指示した場合、専門的な助言を必要とすると認めるときは、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、特別安全衛生改善計画の作成または変更について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができる（法第 80 条）。

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントになろうとする者は、厚生労働大臣の行う試験を受け、この試験に合格した者を厚生労働省に備える労働安全コンサルタント名簿又は労働衛生コンサルタント名簿に登録されて、はじめて労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントになる（法第 84 条）。

当該試験に合格したとしても、第 84 条第 2 項所定の欠格事由に該当するものは、登録を受けることができない。また、コンサルタントは、社会的信用を保持することが大切である。そこで、登録を受けた後においても、コンサルタントが上記の欠格事由に該当することになった場合、又は法第 86 条第 1 項の規定に違反して社会的信用を失う行為をした場合には、厚生労働大臣はその登録を取り消すことができる（法第 85 条）。

本条第 2 項は、この登録取消しの前提として、厚生労働大臣は、その職員をしてコンサルタントの事務所に立ち入り、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿もしくは書類を検査させる権限を与えている。

10.3.3 登録製造時等検査機関等への立入りなどの権限

厚生労働大臣は、登録製造時等検査機関（厚生労働大臣の登録を受けて、ボイラーや第一種圧力容器等につき、製造時等検査を行う者）、登録性能検査機関（厚生労働大臣の登録を受けて、ボイラー、第一種圧力容器等につき、定期的に損傷の有無等の状況をチェックして、継続して使用できるかを見極める検査（性能検査）を行う者）、登録個別検定機関（厚生労働大臣の登録を受け、第二種圧力容器、小型ボイラー等につき、労働安全衛生法所定の構造、材料等の要件を満たしているか否かを確認するため、製造時又は輸入時に個々に検定を行う者）及び登録型式検定機関（厚生労働大臣の登録を受け、動力プレス、安全器具等の譲渡、貸与、設置にあたり、機械等の型式ごとに行われる検定を行う者）の登録の取消し（法第 53 条、法第 53 条の 3、法第 54 条及び法第 54 条の 2）、指定試験機関の取消し（法第 75 条の 3）等を行う権限を持ち、また、都道府県労働局長は、登録教習機関（建設機械等の運転・操作や作業主任者となるのに必要となる免許又は技能講習に関する学科・実技教育を行うことを目的として都道府県労働局長より登録された機関）の登録の取消し（法第 77 条第 3 項）等を行う権限を持つ。

本条第 3 項は、こうした登録製造時検査機関等の登録取消しの前提として、その職員をして、これら機関等の事務所に立ち入り、関係者に質問させ、又はその業務に関係がある帳簿、書類その他の物件を検査させる権限を与えている。

これらの機関は、他の事業場に立ち入って、ボイラー、圧力容器、動力プレスの各検査を行うものであるから、社会的信頼の上に立たなければ、その業務を円滑に実施できないため、行政の関係団体しか指定を受けていない。現状では、妥当であると思われるが、将来的には、信頼性が担保される民間団体に権限を付与することの検討が必要であろう。

10.3.4 労働衛生指導医の立入り権限

労働衛生指導医は、作業環境測定の指示（法第 65 条第 5 項）、臨時の健康診断の指示（法第 66 条第 4 項）等の事務に参画するものである（法第 95 条第 2 項）。

本条第 4 項は、都道府県労働局長に、労働衛生指導医を、これらの事務に参画させるため必要があると認められるときは、当該労働衛生指導医をして事業場に立ち入り、関係者に質問させ、又は作業環境測定もしくは健康診断の結果の記録その他の物件を検査させる権限を与えている[95]。

10.3.5 証票の携帯

上記職員が本条各項に基づき立入検査を行う際には、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない（本条第 5 項）。

---

[95] 労働行政研究所編・前掲注（33）820 頁。

10.4 罰則

この規定による強制立入り、検査等は国内に存する事業場、物件等についてのみ認められる。これを拒んだ者等に対しては、罰則の適用がある（第 1 項、第 2 項、第 4 項の阻害行為は 50 万円以下の罰金（法第 120 条第 4 号）、両罰規定（法第 122 条）、第 3 項の阻害行為に対しては 50 万円以下の罰金（法第 121 条第 3 号））。

外国事業者の事業場等の検査等については、第 44 条の 4 第 3 号に規定されており、これを拒んだ者等に対しては、労働大臣は、型式検定合格証を失効させることができる（昭和 58・8・1 基発第 419 号）。

11 第 96 条の 2

11.1 条文

（機構による労働災害の原因の調査等の実施）

第 96 条の 2　厚生労働大臣は、第 93 条第 2 項又は第 3 項の規定による労働災害の原因の調査が行われる場合において、当該労働災害の規模その他の状況から判断して必要があると認めるときは、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「機構」という。）に、当該調査を行わせることができる。

2　厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、機構に、第 94 条第 1 項の規定による立入検査（前項に規定する調査に係るものに限る。）を行わせることができる。

3　厚生労働大臣は、前項の規定により機構に立入検査を行わせる場合には、機構に対し、当該立入検査の場所その他必要な事項を示してこれを実施すべきことを指示するものとする。

4　機構は前項の指示に従つて立入検査を行つたときは、その結果を厚生労働大臣に報告しなければならない。

5　第 91 条第 3 項及び第 4 項の規定は、第 2 項の規定による立入検査について準用する。この場合において、同条第 3 項中「労働基準監督官」とあるのは、「独立行政法人労働者健康安全機構の職員」と読み替えるものとする。

11.2 趣旨

本条は、厚生労働大臣が必要があると認めるときに、独立行政法人労働者健康安全機構に対し、労働災害の原因調査、立入検査を行わせることができ、立入検査を行わせたときは、その結果を厚生労働大臣に報告しなければならないことを規定したものである。

11.3 沿革

本条は、「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律」（平成 18 年 3 月 31 日法律第 25 号）により追加されたものである。

平成 17 年度まで特定独法であり国家公務員身分を有していたが、平成 18 年度から特定独法でなくなり国家公務員ではなくなったための措置とされている。

平成 28 年 4 月 1 日に、独立行政法人労働者健康安全機構（以下、「機構」という）は、独立行政法人労働者安全衛生総合研究所（平成 18 年 4 月 1 日発足、以下「総合研究所」という）と独立行政法人労働者健康福祉機構（昭和 24 年「財団法人労災協会」として発足）が統合し、①勤労者医療の充実、②勤労者の安全向上、③産業保健の強化を理念として発足した。統合前の総合研究所は、安全衛生に関する専門の研究所であり、厚生労働省傘下にあった産業安全研究所と産業医学総合研究所が母体となっているため、機構は、この分野の高度な専門の技術、知見、ノウハウを継承していることから、国による災害原因調査に参画させたものである。

11.4 機構の目的と組織

機構は、療養施設及び労働者の健康に関する業務を行う者に対する研修、情報の提供、相談その他の援助を行うための施設の設置及び運営等を行うことにより労働者の業務上の負傷又は疾病に関する療養の向上及び労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るとともに、事業場における災害の予防に係る事項並びに労働者の健康の保持増進に係る事項及び職業性疾病の病因、診断、予防その他の職業性疾病に係る事項に関して臨床で得られた知見を活用しつつ、総合的な調査及び研究並びにその成果の普及を行うことにより、職場における労働者の安全及び健康の確保を図るほか、未払賃金の立替払事業等を行い、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的として設立された（独立行政法人労働者健康安全機構法（以下では「機構法」という）第 3 条）。

機構は、労働者の健康と安全を守るため、現場ニーズの把握を踏まえた課題研究や行政機関、事業場、学会、災害防止団体との連携を通じて、労働災害や疾病を減少させるというミッションに統合後も変わりはなく、日本で唯一の労働安全衛生の総合的専門機関として労働安全衛生施策の基礎となる科学的知見を提供するという重要な役割を担っている。

主要な研究としては、①労働者の健康保持増進及び職業性疾病の病因、診断、予防等の調査研究、②安全衛生指針の策定のための研究、③労災病院等と連携した、過労死、脊髄損傷、産業中毒等の共同研究などである。

機構法第 12 条第 2 項は、安衛法第 96 条の 2 第 1 項の規定による調査及び同条第 2 項の規定による立入検査を行うと規定している。

平成 26 年度から 5 年間を対象とした中期目標のうち、労働災害調査業務に関しては、①安衛法第 96 条の 2 に基づく災害調査等の実施について、緊急時も含めた連絡体制の整備、高度な専門的知見を有する研究員の現地派遣 などにより、迅速かつ適切に労働災害の原因調査等を行うこと、②原因調査結果等について、これを踏まえた再発防止対策の提言や災害防止のための研究への活用・反映を行うこと、③調査実施後、調査内容については、行政における捜査状況、企業の秘密や個人情報の保護に留意しつつ、その公表を積極的に行い、同

種 災害の再発防止対策の普及等に努めること、④災害調査の高度化のため、リスク評価・管理手法の開発等に努めること、があげられている。

災害調査等については、機構内の労働災害調査分析センターが災害調査等の対外的・対内的な中核調整機能を担っている。また、災害調査等の進行管理については、研究員所属の各研究グループ部長が行っている。

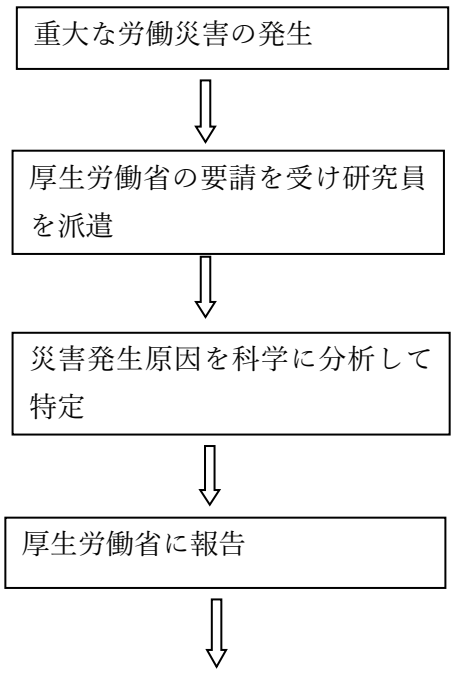
11.5 内容

11.5.1 機構による労働災害調査

厚生労働大臣は、第 93 条第 2 項又は第 3 項の規定による労働災害の原因の調査が行われる場合において、当該労働災害の規模その他の状況から判断して必要があると認めるときは、機構に、当該調査を行わせることができる（第 1 項）。

「当該労働災害の規模その他の状況から判断して必要があると認めるとき」とは、高度な専門的知見に基づく災害要因の究明」の必要がある場合であり、労働基準監督官等では難しい事案について調査を行わせている[96]。

機構における本条第 1 項に基づく災害調査の流れは以下のようである[97]。



[96] 独立行政法人「労働者健康安全機構」「第 3 期注記目標期間（平成 26～30 年度）勤務実績等報告書」83 頁。
https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/jigyogaiyo/jyoho/koukai_shiryou/hyouka_kansa_jyoho/H30_3gyoumu.pdf（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

[97] https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000343314.pdf（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

法改正等の再発防止策等として反映

調査の実績としては、厚生労働省からの依頼に基づき、労働災害に対応した件数は平成 29 年度は新規に 9 件であった [98]。

労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所は、災害調査実施後、一定の期間が経過し公表が可能となった調査内容については、同種災害の防止に関する視点から、企業の秘密や個人情報の保護に留意しつつ、研究所のホームページで公表している [99]。

実施件数からも明らかなように、災害調査は、厚生労働大臣の指示が前提となる行政措置ではあるがが、強制権限の行使でもあるため、運用は慎重なものとなっている。そのため、災害予防という制度趣旨に叶っていないのではないかとの疑問が呈されている [100]。

平成 29 年度の調査実施件数は 9 件、調査結果等報告 13 件、鑑定等 12 件、労災保険給付に係る鑑別、鑑定等 7 件、行政機関依頼調査 1 件となっている [101]。

11.5.2 機構職員による立入検査等

厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、機構に、第 94 条第 1 項の規定による立入検査（本条第 1 項に規定する調査に係るものに限る。）を行わせることができる（本条第 2 項）。

また、厚生労働大臣は、機構に立入検査を行わせる場合には、機構に対し、当該立入検査の場所その他必要な事項を示してこれを実施すべきことを指示するものとする（本条第 3 項）。

なお、機構は本条第 3 項の指示に従つて立入検査を行つたときは、その結果を厚生労働大臣に報告しなければならない（本条第 4 項）。

実際に、厚生労働大臣が機構の職員にどの程度立入検査を行わせているかについては、公表されていないが、ほとんど立入検査はなされていないようである。第 3 回職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会リスク評価ワーキンググループ（令和 2 年 12 月 23

---

98 具体的には、兵庫県で発生した有機粉じんによる肺疾患、岐阜県のシリカ製造工場で発生したじん肺災害 、千葉県で発生したクレーン転倒災害、沖縄県の駐車場造成工場現場で発生した石積擁壁崩壊災害等であった。

99 https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/saigai_houkoku.html （最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

100 三柴丈典教授のご教示による。

101 尾添博『改定第 2 版　楽に読める安衛法概要と解説』（労働新聞社、2019（令和元）年）342 頁。

日(水)）での、甲田茂樹委員による以下の発言がある[102]。「今、第 96 条の 2 の話があったのですけれども、ちなみに安全衛生研究所の安全も含めてなのですが、基本的にこの法律を使って入ったことというのは、私は研究所に入って 15 年ぐらいですが、実は 1 回しかないのです。あとは全部、説明と同意の繰り返しで、基本的には資料を送って、最終的に「この現場を改善しますよ」という形で、こうやったらいわゆる「健康障害が出ないでしょう」だとか「ばく露が減りますよ」というようなフォロー付きで入るという形なので、今言われたことは多分、非常に企業に入るときに重要なことだと思っております。」

12　第 96 条の 3

12.1　条文

（機構に対する命令）

第 96 条の 3　厚生労働大臣は、前条第 1 項に規定する調査に係る業務及び同条第 2 項に規定する立入検査の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、機構に対し、これらの業務に関し必要な命令をすることができる。

12.2　趣旨

厚生労働大臣は、労働災害の原因調査、立入検査の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、独立行政法人労働者健康安全機構（機構）に対し、これらの業務に必要な命令をすることができる。

12.3　沿革

本条は、「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律」（平成 18 年 3 月 31 日法律第 25 号）により追加された。

12.4　命令

厚生労働大臣は、法第 96 条の 2 第 1 項に規定する調査に係る業務及び同条第 2 項に規定する立入検査の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、機構に対し、これらの業務に関し必要な命令をすることができる。

厚生労働大臣が本条に基づき命令することは現実にはあまりないようであるが、厚生労働大臣が機構に行わせるとした第 96 条の 2 の災害調査（第 1 項）の内容に不備があったときや違法な災害調査をしたとき、立入検査（第 2 項）の際に証票を携帯せず、また関係者に

[102] 三柴丈典教授のご教示による。

提示しなかったとき（第 4 項）、大臣が指定した立入検査の場所や指示に従った立入検査をしなかったときなどが考えられる[103]。

13　第 97 条

13.1　条文

（労働者の申告）

第 97 条　労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるように求めることができる。

２　事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

13.2　趣旨

本条は、安衛法又は安衛法に基づき発せられる命令違反の事実について、労働者が労働基準監督官等の行政官庁に申告する権利を有すること（本条第 1 項）、及び当該申告をした労働者に対する事業者の不利益取扱いが禁止されること（本条第 2 項）を規定し、労基法第 104 条の規定と同様に、労働者に労働基準監督機関に対する申告権を保障したものである。

安衛法等に違反した事実がある場合、監督機関が迅速的確に是正することが望ましい。このため、監督機関には臨検をはじめ行政権限が与えられている。しかし、監督の対象となる事業場、労働者の数は膨大であり、監督機関の積極的な監督を待つのみでは実効性が確保しがたい。なお、「平成 31 年・令和元年労働基準監督年報」によれば、平成 31 年・令和元年度の適用事業場数は 4,120,804 事業場、適用労働者数は 52,935,178 人で、労働基準監督官数は 3,013 人であった。

本条に定める労働者の申告権は、安衛法の遵守のために、労働基準監督機関による監督だけではなく、労働者からの申告によって監督機関の権限の発動を促すことによって、適正な安全衛生行政の実効性確保のために保障されている。そのため、事業者が、本条第 2 項の規定に違反して、労働者に対し、解雇その他の不利益な取り扱いをした場合には、6 か月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処するという罰則規定を置いている（法第 119 条第 1 号）。

13.3　沿革

本条は、労働基準法第 104 条の規定と同じ思想に源を発する。ILO の「労働者保護を目的とする法令及び規則の実施を確保する為の監督制度の組織についての一般原則に関する勧告（第 20 号）」19 条は、「労働者及其の代表者は、其の使用せらるる事業場に於ける欠点

---

[103] 近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご示唆による。

又は法令違反に関し監督官に自由に通報する為一切の便宜を与へらるべきこと。此の種の異議は、監督官に依り遅滞なく能ふ限り取調べらるべきこと。並該異議は、監督官に依り絶対に秘密に取扱はるべく且取調を目的とする臨検が異議の接受の結果行はるるものなることを使用者又は其の役員に何等覚知せしむべからざることを緊要とすること。」と規定している。本条はこの勧告の趣旨に沿い、労働者からの異議の通報と迅速な監督の実施及び申告の保障を定めたものである。

本条の元となった労基法第 104 条の規定は、労働者が違反事実を労基署等に申告することができる旨を定めるだけであるが、安衛法制定時に、本条は、労基署等に申告して「是正のため適当な措置をとるように求めることができる」と改め、労基署等が積極的に措置をとることを促している[104]。

13.4 申告権の内容

13.4.1 申告の対象事実

本条にいう申告とは、「行政庁に対する一定事実の通告」であり、労働者が違反事実を監督機関に通告することにより、行政上の権限の発動を促すことを目的としている。

申告できる事実は本法及び本法に基づいて発する命令に違反する事実であれば足り、必ずしも安衛法 115 条の 3 から 123 条に定める罰則が科される犯罪を構成する事実である必要はなく、本法各条の構成要件に該当する事実であればよい[105]。

13.4.2 申告の主体

本条に基づく申告ができる主体は「労働者」である。そのため、労働者と同一の事業場で同一の危険物を取り扱う一人親方などの労働者以外の者は、申告することができない。しかし、最高裁は、建設アスベスト神奈川 1 陣訴訟・最判令 3・5・17 において、安衛法第 57 条に定める有害物の警告表示に関して、この規定は労働者以外の者も保護の対象とすると判示しており、安衛法の個々の規定の趣旨・目的に応じて申告権の主体を拡大すべきと解される。

申告の対象は申告を行う労働者自身に関する事実である必要はなく、同じ事業場の他の労働者や他の企業の労働者に関する事実であってもよい[106]。

---

104 畠中信夫氏のご示唆による。

105 厚生労働省労働基準局編『平成 22 年版　労働基準法　下』（労務行政、2010 年）994 頁。

106 西谷敏・野田進・和田肇・奥田香子『新基本法コンメンタール　労働基準法・労働契約法（第 2 版)』　（日本評論社、2020 年）304 頁（植村)。

この「労働者」に退職者が含まれるか明らかではないが、有害物の影響が遅れてしょうじるうることを考えると、健康診断不実施などの申告がある場合には、たとえ退職者であっても申告を受けるべきであろう。

13.5 申告と労働基準監督官の監督権限の発動

本条にいう申告は、労働基準監督官の監督権限の発動を促すものであるが、申告を受けた監督機関は、労働者からの申告があったからといって、それに基づく監督や調査の実施が義務付けられるわけではない。

青梅労基署長事件（最三小判昭 57.4.27）では、「申告は、労働者が労働基準監督官に対して事業場における同法の違反の事実を通告するものであるが、同法はその申告をしたことを理由に労働者に不利益な取扱をしてはならない旨を定めるのみで、その申告の手続きや申告に対応する労働基準監督官の措置についての別段の規定を設けていないことからして、労働基準監督官の使用者に対する監督権発動の有力な契機をなすものであっても、監督官に対してこれに対応して調査などの措置をとるべき職務上の作為義務まで負わせたものと解することはできない」とした東京高裁判決（昭 56・3・26 労経速 1088 号 17 頁）を正当として是認した。

しかし、すでに本条の沿革において述べたとおり、労基法第 104 条の規定と比較して、本条は、「是正のため適当な措置をとるように求めることができる」としていることに留意が必要である。

この立法の経緯を踏まえると、申告を受けて、労基署等が特定の安全衛生措置を講じるか否かは労働行政の裁量であるとしても、申告内容が労働者の生命・身体・健康に重大な侵害が予想されるも場合には、当該事実に関する調査を実施する義務を課すものと解するべきである[107]。

しかし、労基法第 104 条に定める申告があった事案であるが、裁判例（八王子労基署長事件・東京地判平 29・5・12 判タ 1474 号 222 頁）は、労働基準監督官は、労働基準法第 104 条第 1 項に基づく申告をした者との関係において、当該申告に対応して調査等の措置をとるべき職務上の作為義務を負うものではないから、申告者は、労働基準監督官による調査等の措置の不適正を理由に、国家賠償請求することはできない、としている。

ただし、中央労働基準監督署長（大島町宿日直許可処分）事件（東京地判平 15.2.1 判例時報 1852 号付録判例評論 544 号 195 頁）では、法理論的正当性と共に、申告件数の急増などから労働基準監督官が監督署ごとの監督官の配置人数等によって設定された業務計画を超えた業務量に取組んでいるということを汲み取るべき背景事情として指摘していることに留意が必要である

[107]西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタール　労働基準法・労働契約法』（日本評論社、2012 年）283～284 頁（梶川敦子）。

なお、「平成 31 年・令和元年労働基準監督年報」によれば、平成 31 年・令和元年度の申告受理事業場数は 27,471 事業場（前年度繰り越し分含む）であるのに対して、監督実施事業場数は 19,691 事業場であった。

13.6 本条違反の不利益取扱いの効力

本条第 2 項は強行規定であり、これに違反する不利益取扱いは、それが解雇等の法律行為である場合は無効であり、いじめ等の事実行為である場合は不法行為となる。

「不利益取扱い」には、解雇、配転、降格、賃金引き下げ等他の人に比して不利益な取扱いをすることをいう[108]。

「申告をしたことを理由として」とは、事業者の報復的意思の存在を指すというべきであり、事業者が労働者がなした申告を認識し、当該労働者に対して報復として不利益な取扱いを行う場合を指す。こうした使用者の報復的意思の存否は、使用者の単なる表面上の理由にとらわれず、当該不利益取扱いをするに至った経緯、他の労働者との対比等一切の要素を総合的に考慮して判断しなければならない。なお、不利益取扱いをする理由が複数競合している場合には、使用者が当該不利益取扱いをするにあたって、労働者が申告したという事実が決定的な動機となっている場合をいうと解される[109]。

決定的な動機の有無については、労働委員会による不当労働行為判断における決定動機の認定と同様に、間接的な事実から推認することになる。

この点に関する裁判例（太洋鉄板事件・東京地決昭和 25・12・28 労民集 1 巻 6 号 1039 頁）は以下の通りである。

太洋鉄板事件は、労働者 X が就業中に熱傷を負い、その結果身体障害を残存させ、以前のように労働することが出来なくなったこと、勤務先 Y が労働基準法所定の災害補償金を支払っていないことにつき、X らが、亀戸労働基準監督署へ申告したところ、同署は補償決定をした。この後、Y は、「職務上の命令に不当に反抗し、職場に秩序を乱し、又は乱そうとしたとき」に当たるとして、X を解雇した。これに対し、X は、本当の解雇理由は、労基法違反の事実を監督署に申告したことにあるとして、当該解雇は労基法第 104 条第 2 項に違反するとして、効力停止の仮処分を申請したものである。

本件決定は、「本件解雇が亀戸労働基準監督署の災害補償決定がなされた直後に行われたこと」、会社代表取締役が X らに、「会社の機密を外部へ洩らすような者を雇用しておくわけにはいかないという趣旨の発言をした」ことが疎明されたことを理由として、「総合すれば Y の本件解雇の決定的な理由は X らが、労働基準法に違反する事実を労働基準監督署に申告したことに判断せざるをえない」などとして、本件解雇が労働基準法第 104 条の第 2 項の規定に反するものであり、「これらの解雇の意思表示は無効である」としている。

---

[108]厚生労働省労働基準局・前掲注（79）995 頁。

[109] 厚生労働省労働基準局・前掲注(79)995 頁。

14　第 98 条

14.1　条文

（使用停止命令等）

第 98 条　都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、第 20 条から第 25 条まで、第 25 条の 2 第 1 項、第 30 条の 3 第 1 項若しくは第 4 項、第 31 条第 1 項、第 31 条の 2、第 33 条第 1 項又は第 34 条の規定に違反する事実があるときは、その違反した事業者、注文者、機械等貸与者又は建築物貸与者に対し、作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他労働災害を防止するため必要な事項を命ずることができる。

２　都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前項の規定により命じた事項について必要な事項を労働者、請負人又は建築物の貸与を受けている者に命ずることができる。

３　労働基準監督官は、前 2 項の場合において、労働者に急迫した危険があるときは、これらの項の都道府県労働局長又は労働基準監督署長の権限を即時に行うことができる。

４　都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、請負契約によつて行われる仕事について第一項の規定による命令をした場合において、必要があると認めるときは、当該仕事の注文者（当該仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該注文者の請負契約の先次のすべての請負契約の当事者である注文者を含み、当該命令を受けた注文者を除く。）に対し、当該違反する事実に関して、労働災害を防止するため必要な事項について勧告又は要請を行うことができる。

14.2　内容

14.2.1 趣旨

本条は、安衛法（上の安全衛生基準）の実効性を広く確保するために、規定に違反する事実がある場合に、行政機関が、違反した事業者、注文者等に対して、作業の全部又は一部の停止、建設物の全部又は一部の使用停止又は変更その他、労働災害を防止するための必要な事項を命ずることができることを規定したものである。

法令違反は通常監督指導を通じて是正措置が図られるが、本条は、労働災害防止を未然に防止するため、違反状態の回復措置が必要急務であると認められる場合に着目して定められた[110]。

---

[110] 『労働安全衛生法令違反　相談事例集』第 2 巻（第一法規、1992 年）8342 頁参照。

その一環として、労働基準監督官が現場に臨んで急迫した危険があると認めたときは、都道府県労働局長又は労働基準監督署長の権限を即時に行使し、使用停止又は変更を命じることができるとしたものである[111]。

14.2.2 沿革

工場法は第 13 条で、工場及び附属建設物又は設備が危害を生じ又は衛生風紀その他公益を害する虞がありと認めるとき、労働監督機関は、予防又は除害のため、必要な事項又は使用の停止を命じうることを規定していた。

旧労働基準法も、その趣旨を受け、第 55 条で、労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舎その他附属建設物若しくは設備または原料若しくは材料が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する場合においては、行政官庁は、使用者に対して、その全部又は一部の使用の停止、変更その他必要な事項を命じることができると規定していた。

工場法が工場の新設について監督上必要な事項を規定することがなく、できあがった建設物、附属建設物等又は設備について監督規定を設けるに止まったのに対し、旧労働基準法は、第 54 条において、それらの新設移転又は変更について必要な監督権限（基準に則して届出させたうえで、必要に応じ、工事を差し止め、使用を停止させること）を定めるとともに、これを補う意味で、工場法第 13 条と趣旨を同じくする第 55 条を設けた。それは、たとえ、新設、移転、変更が安全衛生基準に適合し、適法に行われた建設設備等であっても、その後の変化により安全衛生基準に違反する状態に陥ることがあるので、こうした場合に対処するには、使用停止命令等による行政監督が必要だと考えられたからである[112]。

その後、労働安全衛生法が労働基準法から独立分離したときに、旧労基法第 55 条の趣旨は、現在の第 98 条に引き継がれた。

14.2.3 都道府県労働局長等の使用停止等命令

14.2.3.1使用停止等命令の発出要件

都道府県労働局長又は労働基準監督署長が、事業者、注文者、機械等貸与者又は建設物貸与者に対して、本条により使用停止等を命ずることができるのは、本条に列挙された条文の規定に違反する事実がある場合である。法第 99 条による使用停止命令等が、法令違反がない場合であっても、発出できるのとは異なっている。

本条は、次の場合に、都道府県労働局長又は労働基準監督署長が、関係者に対して、作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他、労働災害を防止するため必要な事項を命じることができることを規定している。

---

111 同上。

112 寺本・前掲注（3）277～278 頁。

① 法第 20 条（機械設備、爆発物等による危険の防止措置）、法第 21 条（掘削・墜落等による危険の防止義務）、第 22 条（健康障害防止義務）、第 23 条（通路等の保全、換気、採光等の必要な措置）、第 24 条（作業行動について必要な措置）、第 25 条（危険急迫時の作業中止、退避等）の規定により事業者が講ずべき危害防止のための措置が講じられていない事実がある場合、

② 法第 25 条の 2 第 1 項（爆発・火災等による労働者の救護措置）又は第 30 条の 3 第 1 項（特定元方事業者等の講ずべき措置）若しくは第 4 項の規定により事業者、元方事業者等が講ずべき救護に関する措置が講じられていない事実がある場合、

③ 特定事業の仕事を自ら行う注文者（他者に仕事を請け負わせているが、丸投げせず、自らも仕事を行う者。他者に丸投げする者を含まない点で（特定）元方事業者とは異なる場合があり、他者から仕事を請け負う者も含む点で、発注者とは異なる。ただし、法第 31 条第 1 項の措置義務は、第 2 項によって、最も先次の注文者のみに課されているので、その点では（特定）元方事業者と似ている）で、建設物等を当該仕事を行う場所においてその請負人の労働者に使用させるものが、当該建設物等について、法第 31 条第 1 項の規定により当該労働者の労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合、

④ 法第 33 条第 1 項の規定により機械等の貸与を受けた事業者の事業場において、機械等貸与者が、当該機械等による労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合

⑤ 法第 34 条の規定により建築物貸与者が、当該建築物の貸与を受けた事業者の事業に係る当該建築物による労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合

前記①から⑤までに記されているような場合には、事業者、元方事業者、注文者、機械等貸与者又は建築物貸与者が法令違反の状態にあることになるが、これをたんに事後的に刑罰権の行使をもって処罰するだけではなく、労働災害を未然に防止するため、危険な法令違反の状態を直ちに解消させようとするものである[113]。

命令の発出は、上記の各規定の定める安全衛生措置の不履行を要件としているが、安全衛生措置義務がどのような場合に発生するかについては議論がある。

例えば、事業者に対して労働者の墜落防止措置の義務を定めた労働安全衛生法第 21 条第 2 項及び安衛則第 518 条は、高さが 2 メートル以上という要件以外に墜落により労働者に危険が及ぼすおそれがあることをも要件としているから、具体的な危険の存在を必要としていると解すべきで、具体的に落下場所の模様、高度、当該労働者の年齢技量等を総合的に判

[113] 労働調査会・前掲注（39）927 頁。

断して墜落により労働者に危険が及ぶおそれがある場合でなければ事業者に安全措置義務が発生しないとする主張があり得る[114]。

これに対して、裁判例は、「労働安全衛生法規の定めは、労働災害の危険性をあらかじめ除去し軽減させ又は危険が生じないことを直接の目的として、労働災害の危険そのものを事前に個別定型的にとらえ、これに対する災害防止措置の基準を示して、事業者にその安全措置を講じさせ、もって労働者の安全を確保せんとしていると解すべきであるから、右規則518 条にいう墜落により労働者に危険が及ぼすおそれという点についてもその蓋然性まで要求されておらず、その可能性が認められることで足りる」としている（広島簡裁・昭和 56 年 4 月 9 日判例集未公開）。

確かに、安衛法の条文は、安全衛生措置義務の発生について、一定の客観的要件と共に「危険が及ぼすおそれ」などの要件を加えており、当該具体的状況において具体的な危険の存在を立証する必要があるかのように読める。

しかしながら、安衛則の規定は、危険の内容を個別具体的に定めて安全衛生措置の履行を求めているから、上記裁判例がいうように、労働災害の危険そのものを事前に個別定型的にとらえ、これに対する災害防止措置義務が発生する要件示したものと解するべきであろう。

しかしながら、安衛則の規定に定めた要件を充足する場合のみ安全衛生措置が発生すると考えると、技術革新により新たな危険が発生する現代において、労働災害の防止という観点から、安衛法の適用範囲を不当に狭めることになる。そこで、学説は、「政省令側での定め方に一定の抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には、事業者側に安全性の証明責任を課す、専門官による判定を行うなどの手続き面での規定により、要件を個別的に特定していく必要がある」と指摘している[115]。

14.2.3.2使用停止等命令の内容

使用停止等の処分は、建設物等が安全又は衛生に関する基準に反する場合に、専ら労働災害予防の見地から当該危険性を除去ないし回避するために必要な措置を関係事業者、安衛法第 31 条の注文者等に命じるものである。

したがって、使用停止命令を発するに当たって個々の事案の具体的な状況と、当該危険性に即して具体的に適切な内容の措置が要請される。

これらの処分の種類（類型）については、本条では作業の停止、建設物等の使用の停止及び変更のほか、その他労働災害を防止するため必要な事項と規定しているが、「その他」の措置として、産業関係者からの聴取からは、危険な場所への立入禁止を命じた例が確認された。

---

114 寺西・前掲注（54）167～168 頁。

115 三柴丈典ほか前掲注（86）3 頁

都道府県労働局長等が命じうるのは、「作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他労働災害を防止するため必要な事項」に限られる。

使用停止措置等の処分の具体的内容は、上記法違反の個別具体的状況に応じて様々である。

産業関係者へのヒアリングによると、具体的には、製造業において機械の歯車等の可動部がむき出しになっている場合に当該部分に覆い等を設けるよう命じた例や、建設業において本足場の作業床に手すりが設けられていない場合に労働者の作業を停止した上で手すりを設けるよう命じた例が確認された。

使用停止等命令に際しては、事業者等に対し、「命令の対象物件等」、「違反法令」を記載して違反事実を明示し、違反法令ごとにそれぞれ「命令の内容」及び「命令の期間又は期日」を記載した書面（図 7「使用停止等命令書（見本）」を参照されたい）が交付されている。

是正がなされるべき期間・期日までに命令内容が履行されない場合は、送検手続をとることができる。この命令後に、違反状態が是正された場合、事業者は、その旨を報告しなければならない。

14.2.4 労働基準監督官の権限行使

本条第 3 項は、法令違反の事実があることにより、労働者に急迫した危険があるときは、労働基準監督署官は、自ら使用停止等の権限を即時に行使することができると規定している。

都道府県労働局長等の使用停止等命令の権限行使の要件である違法状態は、新設、移転等に際しての机上の審査により判明するものではなく、監督官が現場に臨んで発見する場合が多く、しかも場合によっては事態が急迫し捨て置きがたいこともあるので、労働基準監督官に即時執行権を認めることとされた[116]。

「労働者に急迫した危険があるとき」とは、労働災害の発生の危険が目前に迫っており、放置すれば労働者の生命自体に危害が及ぶことが予想されるような状態、すなわち、第 1 項又は第 2 項の規定による都道府県労働局長等の権限行使を待っていられないほど事態が急迫しているような場合をいう[117]。

14.2.5 都道府県労働局長等の権限行使と裁量

労働監督機関は、事業者が本条にもとづき所定の規定に違反するとき、その権限を行使し、使用停止等命令を発する義務を負うのか、議論があるところである。

---

116 寺本・前掲注（3）277～278 頁

117 労働調査会・前掲注（39）928 頁。

大東マンガン事件・大阪高判昭 60・12・23 判例時報 1178 号 27 頁は、マンガンの粉じん等が飛散する工程で就業していてマンガン中毒等に罹患したのは、事業者による従前からの関連法令違反があり、労働者の生命身体健康が侵される危険を認識し得たのに、臨検、指導勧告等、適切な監督措置を講じなかったことによるとして、国の国家賠償責任を問うた事案について判断した。

判決は、労働基準監督行政は使用者の安全衛生ないし労災防止義務の履行を確実ならしめるために行政的監督を行うものであり、監督機関による監督権限は使用者に対して行使され、労働者に対して行使されるものでなく、監督機関が労働者に対して直接的に責任を負うものでなく、権限の行使も監督機関の裁量に委ねられているとした。

しかしながら、裁判例は、権限行使はすべて都道府県労働局長の裁量に委ねられているわけではなく、「右権限の行使は個別、具体的な事業場につき当該事業場の労働者保護を目的としてなされることに鑑みると、監督機関が具体的事案について右権限の行使・不行使について著しく合理性を欠く場合においては、当該労働者との関係で違法であり、国家賠償責任の生じる場合がないとはいえない。」としたうえで、「上記説示の労働基準監督行政の目的、性質並びに監督機関、使用者及び労働者の関係からして、少なくとも当該事業場につき労働者に対し切迫した重大な危険の発生が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法によつては危険の発生を防止できず、かつ右権限の行使によつて危険の発生を防止することが可能であるのに、監督機関が右権限を行使しなかつた場合にこれを認めるべきであるということができよう。」としている。

こうした国賠法違反に対する判断枠組みは、労働行政の裁量を認めたうえで、権限濫用となる要件を広く捉えたものといえる。

14.2.6 注文者に対する勧告又は要請

請負契約によって行われる工事の施工中に本法の規定に違反した事実がある場合で、本条第 1 項による命令をした場合、都道府県労働局長等は、必要であると認めたとき、
当該仕事の注文者（当該仕事が数次の請負契約によって行われるときは、当該注文者の請負契約の先次のすべての請負契約の当事者である注文者を含み、当該命令を受けた注文者を除く。）に対し、当該違反する事実に関して、労働災害を防止するため必要な事項について勧告又は要請を行うことができる。

安衛法は、事業者にとどまらず、危険有害物質の製造者、流通者、注文者等に対してもリスクを最小化するために労災防止の観点から一定の措置義務を課している。こうした考え方は、リスクを創出しかつ容易にリスク管理できる者に対して災害防止の責任を課すという考え（いわゆる「リスク創出者管理責任」）に基づくものと解することができる。本条もこうした考えをふまえたものといえる[118]。

---

[118] 三柴ほか・前掲注（60）。

ただし、注文者は労働者に対して直接指揮命令を行うことができないので、本条は、安衛法上問題になるような発注条件を附さないよう留意することなど、労災防止に関する事項について必要な勧告又は要請を行うことができる、と規定した。

昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1 では、発注者等に対する勧告又は要請(第 88 条第 8 項（現行では 7 項）及び第 98 条第 4 項)について次のとおり通達されている。すなわち、

① 第 88 条第 8 項（現行第 7 項）又は第 98 条第 4 項に基づく勧告又は要請は、当該仕事の発注者(第 98 条第 4 項の場合にあつては、注文者)が労働安全衛生法違反を惹起させる条件を付していることを理由に行うこととしているものであり、したがつて設計図面において同法違反となる事項が明示されている場合等に行うものであること。

② 第 88 条第 8 項の「労働災害の防止に関する事項」及び第 98 条第 4 項の「労働災害を防止するため必要な事項」には、命令に基づく事業者の改善措置が迅速に講ぜられるよう配慮すること、今後、労働安全衛生法違反を惹起させる条件を付さないよう留意すること等があること。

14.2.7　使用停止等命令違反に対する罰則

本条の使用停止等命令を受けたにもかかわらず、なんらの必要な措置をもとらない場合、119 条の罰則が適用される。複数回使用停止等命令をうけたにもかかわらず、必要な措置をなんらとらずに災害が発生したため即時送検された事例がある。

この事例は、安全措置を講じることなく不安全な状態のまま作業者を、プレスを用いた単品の穴あけ加工に従事させていたところ､左手人差し指を第 1 関節から切断した例である。プレス機械は旧式のクランクプレスが多く、安全装置も両手操作式と手払い式のものが中心で、安全囲いも設置されていなかった。

同事業場では、過去 5 年間に当該災害を含めて 5 件のプレス災害を発生させており、3 回にわたって使用停止命令を受けていた。労基署は過去の状況からみて悪質であり、このままでは災害の再発する可能性があるとして、工場の安全管理の責任者である工場長と、法人 A 社を安衛法違反の疑いで送検した[119]。

15　第 99 条

15.1　条文

（災害急迫時の作業停止命令）

第 99 条　都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前条第一項の場合以外の場合において、労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、必要な限度において、事業者に対し、作業の全部又は一部の一時停止、建設物等の全部又は一部

[119] 労働基準調査会編著『送検事例と労働災害　平成元年版』（労働基準調査会、1989 年）48～49 頁。

の使用の一時停止その他当該労働災害を防止するため必要な応急の措置を講ずることを命ずることができる。
2　都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前項の規定により命じた事項について必要な事項を労働者に命ずることができる。

15.2 趣旨

本条は、前条第 1 項の場合以外の場合、すなわち、法令違反が認められない場合又は法令違反の断定ができない場合においても、「労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは」、労働災害を防止するために、事業者に対して、必要な限度で、作業の全部又は一部の一部停止、建築物等の全部又は一部の使用の停止の措置を命じることができる旨を規定している。すなわち、第 98 条の使用停止命令は、法違反を要件として都道府県労働局長又は労基署長が権限を行使できることから、命令を発する要件が限られているのに対して、本条の命令は、労働災害発生の急迫した危険がありかつ緊急の必要があるときという要件があるとはいえ、法違反を要件としていない。

本条に基づく命令は緊急措置命令と呼ばれる。

15.3 沿革

本条に相当する規定としては、1964 年に成立した労働災害防止団体等に関する法律（安衛法施行時に「労働災害防止団体法」に改題。以下「災防法」という。）第 61 条が設けられていた[120]。

旧災防法第 61 条第 1 項は、「都道府県労働局長は、労働基準法第 55 条第 1 項に規定する場合以外の場合において、労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、必要な限度において、作業の全部又は一部を一時停止すること、建築物等の全部又は一部の使用を一時停止することその他当該労働災害の発生を防止するため必要な応急の措置を講ずることを命ずることができる。」と規定していた。

こうした規定を設けた趣旨は、労働災害の防止は、労働者の生命、身体にかかわる重大な問題であることから建築物、設備又は原材料が安全及び衛生に関し定められた労働基準法第 55 条第 1 項に反していない場合であっても、「労働災害の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、必要な限度において」都道府県労働局長が作業停止その他応急の措置を講ずることができるようにする点にある[121]。

旧災防法の規定はその後の改正により削除され、安衛法第 99 条に同じものが規定された。

---

120 栗原敬一『改正労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1978 年）615 頁。

121 「労働災害防止団体等に関する法律の内容」労政時報 1760 号（1964 年）18～19 頁。

15.4 緊急措置命令の発出要件

本条に定める「労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは」とは、労働災害の発生の危険が目前に迫っており、放置すれば労働者の生命自体に危害が及ぶことが予想されるような状態で、かつ、労働災害の発生を防止するための措置を直ちに講じなければならない場合をいう。

急迫の場合とは、具体的には、可燃性のガスが多量に存在し、爆発の危険のある濃度に達しているとき又は達するおそれがあるときなど、生命の急迫した危険がある場合などをいう。

15.5 緊急措置命令

都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、必要な限度で命令することができる。この場合、都道府県労働局長等が命じうるのは、作業の一時停止等又は建築物等の使用の一時停止その他労働災害を防止するため必要な応急の措置を講じることである。

これは、本条が、労働災害発生の現実の差し迫った危険を取り除き、又は回避することを目的としており、労働災害の防止のための根本的な是正措置については、安衛則その他の規則の定めるところにより実施されるべきだからである[122]。

こうした緊急の必要がある場合の措置命令を「緊急措置命令」といい、「緊急措置命令書」を事業者に交付する。緊急措置命令書については、図 8「緊急措置命令書（見本）」を参照されたい。

緊急措置命令の実態を明らかにすることは容易ではないが、雪崩等の自然災害の急迫した危険がある場合に発出された例がある。また、例えば工場で危険有害物質が漏出している場合で、それに隣接する場所に事業場を有する他の事業者に対して避難措置等を命じるときには、通常は当該他の事業者には安衛法違反が認められないことから、第 98 条ではなく本条による措置を行うことになると考えられる。

15.7　本条の運用の実際

本条に定める緊急措置命令は、法違反がない場合であっても、必要な限度において作業の停止等を命ずるものとされる。その意味では、労働基準監督官の自主的な判断による行使が法令上は認められているが、行使は災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要性があるとき限られ、行使の要件及び行使の内容においても厳しく制限されている。その結果、労働基準監督年報によれば、緊急措置命令の発出件数は少なく、労働行政の関係者によれば、これを行使した実例はほとんど見当たらないのが実態である[123]。

とはいえ、法令に囚われない労災防止対策の砦であり、もう少し積極的な活用が図られて

---

122 労働調査会・前掲注（39）930 頁。

123 玉泉孝次氏のご示唆による。

も良いように思われる（三柴[124]）。

16　第 99 条の 2

16.1　条文

（講習の指示）

第 99 条の 2　都道府県労働局長は、労働災害が発生した場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、当該労働災害に係る事業者に対し、期間を定めて、当該労働災害が発生した事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者（次項において「労働災害防止業務従事者」という。）に都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができる。

２　前項の規定による指示を受けた事業者は、労働災害防止業務従事者に同項の講習を受けさせなければならない。

３　前 2 項に定めるもののほか、講習の科目その他第 1 項の講習について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

16.2　趣旨

本条は、都道府県労働局長が、労働災害が発生した事業場の事業者に対して、その事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者（次項において「労働災害防止業務従事者」という）。に都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示する権限を付与している。

このような規定が置かれた理由は、労働災害の発生状況からみて、無災害を長く続ける事業者がある一方で、災害を繰り返し発生させる事業場があり、各事業場の労働災害防止業務従事者の安全意識が十分でないことなど安全衛生管理体制に問題がある場合が多いからである。

---

[124] 前述の通り、三柴丈典ほか厚生労働科学研究費報告書（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））第 1 分冊本文②3 頁は、安衛法の解釈運用上、罪刑法定主義を強調し過ぎると、法規則の隙間で生じる労災を防げないことを懸念し、法の委任を受けた政省令の定め方に一定の抽象性を持たせ、事業者側に安全性の証明責任を課したうえ、専門官に法遵守の判定を行わせるなどの手続きを定めることで、要件を個別的に特定していく手法を提言している。

16.3 内容

16.3.1 講習の指示

都道府県労働局長は、次のような労働災害発生事業場に対して、期間を定めて、指定する機関（指定講習機関）が行う講習を労働災害防止業務従事者に受講させるよう指示する。

①死亡災害発生事業所

②重大災害発生事業所

③災害多発事業所

事業者は、この指示を受けた場合には、指示された期間内に、事業場の労働災害発防止業務従事者に講習を受けさせなければならない。また、事業主は、自らが労働災害発防止業務を担当している場合には、事業主が自ら受講することになる。なお、事業主とは、経営主体のことであり、事業者とは、経営主体及びそれと一体の者を含めたものをいう。

講習を修了した者に対しては、指定講習機関が「労働災害防止業務従事者講習修了証」（様式第 10 号）を交付することとされている（登録者令第 70 条第 2 項）。

16.3.2 講習の内容

労働災害防止業務従事者に対する講習科目は、次のとおりである（登録省令第 69 条第 1 項第 3 号）。なお、これらの講習科目については、総括安全衛生管理者、安全管理者、統括安全衛生責任者ごとに、講習科目の範囲と時間が示されている（平成 21 年厚生労働省告示第 143 号）。なお、本講習の趣旨が、労働災害の再発防止にあることより衛生管理者を受講対象者とはしていない。

①事業場の安全衛生に関する管理に係る問題点及びその対策

②事業場の安全衛生に関する管理の方法

③安全衛生関係法令

④労働災害の事例及びその防止対策

17 第 99 条の 3

17.1 条文

第 99 条の 3　都道府県労働局長は、第 61 条第 1 項の規定により同項に規定する業務に就くことができる者が、当該業務について、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して労働災害を発生させた場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、その者に対し、期間を定めて、都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けるよう指示することができる。

２　前条第 3 項の規定は、前項の講習について準用する。

17.2 趣旨

本法は、第 61 条第 1 項で、クレーンの運転その他の就業制限業務とその業務に就くことができる資格者を規定しているが、本条では、そうした資格者が、当該業務について、この法律またはこれに基づく命令の規定に違反して労働災害を発生させた場合に、その再発を防止するために、その者に対し、期間を定めて、都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けるよう指示することができることを定めたものである。

17.3 内容

17.3.1 講習の指示

都道府県労働局長は、就業制限業務従事者に対して、期間を定めて、都道府県労働局長が指定する機関（指定講習機関）が行う講習を受講させるよう指示する。この指示を受けた就業制限業務従事者は、指示された期間内に指定講習機関が行う講習を受講しなければならない。講習を修了した者に対しては、指定講習機関が「就業制限業務従事者講習修了書」（様式第 11 号）（下図参照）を交付することとされている（登録省令第 84 条第 2 項）。

17.3.2 講習機関の指定

本条第 1 項の指定は、次の各号に掲げる者の区分に応じて定める同項の講習を行おうとする者（法人に限る。）の申請により行う（登録省令第 82 条第 1 項）。すなわち、

① 登録省令第 20 条第 6 号の業務に就くことができる者(クレーン運転士等に対する講習)
② 登録省令第 20 条第 7 号の業務に就くことができる者（移動式クレーン運転士等に対する講習)
③ 登録省令第 20 条第 12 号の業務に就くことができる者（車両系建設機械運転業務従事者に対する講習)
④ 登録省令第 20 条第 16 号の業務に就くことができる者(玉掛業務従事者に対する講習)

指定を受けようとする者は、次の事項を記載した申請書を、当該者がクレーン運転士等に対する講習、移動式クレーン運転士等に対する講習、車両系建設機械運転業務従事者に対する講習又は玉掛業務従事者に対する講習（「就業制限業務従事者講習」）を行おうとする場所を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならない（登録省令第 82 条第 2 項）。

① 名称及び住所
② 就業制限業務従事者講習の業務を行おうとする事務所の名称及び所在地
③ クレーン運転士等に対する講習、移動式クレーン運転士等に対する講習、車両系建設機械運転業務従事者に対する講習又は玉掛業務従事者に対する講習の別
④ 就業制限業務従事者講習を開始しようとする年月日

17.3.3 講習の内容

就業制限業務従事者に対する講習科目は、次のとおりである（登録省令第 83 条第 1 項第 3 号）。なお、時間が示されている。

① 就業制限業務機械等の構造
② 就業制限業務機械等に係る安全装置等の機能
③ 就業制限業務機械等の保守管理
④ 就業制限業務機械等に係る作業の方法
⑤ 安全衛生関係法令
⑥ 労働働災害の事例及びその防止対策

18 第 100 条

18.1 条文

（報告等）

第 100 条　厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

２　厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、登録製造時等検査機関等に対し、必要な事項を報告させることができる。

３　労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

18.2 趣旨

本条は、厚生労働大臣、都道府県労働局長または労働基準監督署長は、この法律を施行するにあたり必要があるときに、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者またはコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命じることができることを定めている（第 1 項）。

また、登録製造時検査機関に対しても、必要な事項を報告させることができる（第 2 項）。さらに、労働基準監督署長だけでなく、労働基準監督官も、必要があると認めるときは、事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができると規定している（第 3 項）。

本条に基づく報告は、定型的報告と必要に応じて報告が求められる個別報告（安衛則第 98 条）に大別され[125]、前者の種類は多岐にわたるが、とりわけ、労働者死傷病報告は、行政機

[125]畠中・前掲注（5）105 頁

関の災害調査の端緒、引いては、統計データ活用により、労災統計から労災予防への応用が可能[126]であるため、労災防止にとって重要な役割を果たしている。

また、本条に定める報告等には、労働者死傷病報告など事故の結果、健康診断結果などの過去の事実に関する報告にとどまらず、石綿障害予防規則第 5 条に定める作業届のような届出、さらに、有機溶剤中毒予防規則第 4 条に定める認定の申請書も含む[127]。

なお、労働基準監督官の権限は、本法を施行するに際し必要な行政上の監督指導を行うために認められているものであって、司法警察員としての犯罪捜査を行うために認められているものではないことは言うまででもない。

18.3 沿革

工場法では災害（同法施行規則第 26 条。疾病・負傷・死亡等の届出義務に違反がある場合の処罰規定）及び扶助（同第 23 条）に関する事項のほかは報告義務を規定していなかった。実際上は、工場法が警察によって運用されていた関係から警察命令で各種の報告が要求されていた。

労働基準法の制定によって、法律の運用が労働省に委ねられたため、制定時の労働基準法第 110 条（現行第 104 条の 2）は、必要があるとき使用者及び労働者に対して報告又は出頭を要求できるとする一般的規定を設けた[128]。

そして、昭和 22 年の同法施行規則第 58 条第 2 号は、事業場又は寄宿舎その他附属施設内における事故が発生したとき、所轄労働基準監督署長に報告することを義務付けている。上記事故としては、例えば、火災又は爆発の事故、一時に 3 人以上の埋没者、死傷者が発生した崩壊又は落盤の事故、一時に 5 人以上の死傷者が発生した事故があげられていた。

安衛法が制定されたとき、報告（死傷病報告を含む）を求める行政主体として、厚生労働大臣、都道府県労働局長が加えられ、義務主体も、事業者、労働者とされた。

その後の法改正により、報告の義務主体には、機械等貸与者、建築物貸与者、コンサルタントが加えられた。

18.4 報告すべき内容

18.4.1 報告すべき事項

本条第 1 項は「厚生労働省令で定めるところにより」とある通り、安衛則やその他の各種規則で報告すべきものを定めている。

本条第 1 項で定める報告すべき事項は、安衛則その他規則で届出すべき事項も含まれる。例えば、石綿則第 5 条では、石綿が吹き付けられているビルなどの建築物の解体作業を行う

---

[126]石井まこと「労働の科学」（74 巻 9 号・2019（令和元）年）14 頁。

[127] 労働行政研究所編『労働安全衛生法』（労働行政、2017 年）835 頁。

[128] 寺本・前掲注（3）382 頁。

事業者は、所定様式による届書に当該作業に係る解体等対象建築物等の概要を示す図面を添えて、所轄労働基準監督署長に提出しなければならないと規定している。これを怠った事業者は、本条違反として罰則の適用がある。実際、石綿則第 5 条に違反して作業届を提出しなかった事例において、労基署が本条違反を根拠に送検した事例がある。

労働行政は、本条における報告と届出を区別していないようにみえる。しかし、報告は事故報告にみられるように、生じた事実を事後に報告するものであるが、届出は予め提出させ審査を行うことを想定させる。実際、法第 88 条が定める計画届は届出の後、審査を行うことを前提にしたものであり、届出の不履行については法第 120 条第 1 号により処罰される。令和 2 年安衛則改正により、石綿の吹き付けられている建築物等の解体作業の一部については法第 88 条第 2 項による届出が義務付けられている。報告と届出にはニュアンスの違いがあることを考えると、届出に罰則を適用するためには別途の規定を設けることも検討すべきであろう。

以下では、報告の義務主体、安衛則その他規則に基づく報告事項を挙げた上で、とくに、重要な報告である事故報告、選任報告、健康診断結果報告、労働者死傷病報告について報告義務の内容を詳述する。

18.4.1.1報告の義務主体

報告の義務主体は事業者（特定元方事業者を含む）、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者、コンサルタント（以上法第 100 条第 1 項）、登録製造時等検査機関等（登録性能検査機関、登録型式検定機関、検査業者）である。

以下、安衛則に基づく報告の義務主体毎に主な報告事項をあげる。なお、安衛則に基づく報告事項の詳細及び安衛則以外の報告事項については、18.4.1.2 に挙げるものを参照されたい。

⑴　事業者が報告すべき場合

事業者が報告すべき場合として、法令は様々な場合を指定している。主な場合は、総括安全衛生管理者を選任した場合（第 2 条第 2 項）、安全管理者を選任した場合（第 4 条第 2 項）、衛生管理者を選任した場合（第 7 条第 2 項）、産業医を選任した場合（第 13 条第 2 項）、指定事業場における安全衛生教育計画及び実施計画報告（第 40 条の 3）、常時 50 人以上の労働者を使用する事業者が、定期の健康診断を行った場合（第 52 条）、有害物ばく露作業報告（第 95 条の 6）、事故報告（第 96 条）、労働者死傷病報告（第 97 条）、計画届免除認定を受けた事業者に係る実施状況の報告（第 87 条の 7）である。

⑵　登録製造時検査機関が報告すべき場合

本条第 2 項は、厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律の施行に必要な事項について、登録製造時等検査機関等に対し報告させることができる、と規定

している。

登録製造時等検査機関等には、登録性能検査機関、登録型式検査機関、検査業者が含まれる。

安衛法第 53 条の 3 に定める登録性能検査機関は、性能検査の結果について、当該性能検査を行った月の翌月末日まで、登録性能検査報告書を管轄の労基署長に提出しなければならない（登録省令第 9 条）

安衛法第 54 条の 4 に定める登録型式検定機関は、毎事業年度において六ヶ月に 1 回、その期間内に行った型式検定の結果について、型式検定に合格した機械等に係る申請者の氏名並びに当該型式検定対象機械等の種類、型式、性能、型式検定を行った年月日及び型式検定合格番号などを厚生労働大臣に報告しなければならない（登録省令第 19 条の 10）。

⑶　検査業者が報告すべき場合

安衛法第 45 条第 2 項の規定により、事業者は、動力により駆動されるプレス機械、フォークリフト等について 1 年以内毎に 1 回定期に行われる自主検査を、第 54 条の 3 第 1 項の登録を受けた検査業者に実施させなければならない。当該検査業者は、特定自主検査の業務に関する規程を変更した場合、遅滞なく都道府県労働局長に報告しなければならない（機関則第 19 条の 19）。

⑷ その他

その他、指定試験機関、指定コンサルタント試験機関、指定登録機関に対しても所定の報告義務を課している。

18.4.1.2安衛則その他規則に基づく報告事項

事業者等から報告を求める旨の定めは安衛則のほか各種規則に多数存在する。具体的には、下記のとおりである。以下、安衛則その他各種の規則ごとに報告すべき事項を記述する。

（ア）安衛則が報告義務を定めるものとして、大きくは、安全衛生管理体制の整備に関する報告、健康診断等の結果の報告、事故報告に分かれる。

まず、安全管理体制整備に関するものとしては、総括安全衛生管理者の選任（第 2 条）、安全管理者の選任（第 4 条）、衛生管理者の選任（第 7 条）、産業医等の選任（第 13 条）、指定事業場における安全衛生教育の計画及び実施結果報告（安全衛生教育実施結果報告書）（第 40 条の 3）、計画届免除認定を受けた事業者による安全衛生管理の実施状況等の報告（第 87 条の 7）がある。

次に、健康診断等の結果報告として、健康診断結果報告（第 52 条）、心理的負担の程度の検査及び面接指導結果の報告（第 52 条の 21）がある。

さらに、事故報告等には、有害物ばく露作業報告（第 95 条の 6）、事故報告（第 96 条）、

労働者死傷病報告（第 97 条）、報告・出頭命令の通知事項（第 98 条）（厚労大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長が、事業者、労働者、機械等貸与者又は建築物貸与者に対して報告させ、又は出頭を命じるときに行政側に通知する事項をいう）がある。

（イ）ボイラー則に定める報告には、ボイラー設置・変更に関係するとしては、ボイラーの製造許可条件（設備又は工作責任者）の変更報告（第 4 条）、安衛法第 88 条第 1 項に基づくボイラー設置届（第 10 条）、移動式ボイラーの設置報告（第 11 条）がある。

使用停止については、ボイラー使用休止報告（休止廃止報告書）（第 45 条）、第一種圧力容器の製造許可条件（設備又は工作責任者）の変更報告（第 50 条）、第一種圧力容器の使用休止報告（休止廃止報告書）（第 80 条）、小型ボイラーの設置報告（第 91 条）などがある。

（ウ）クレーン則に定める報告としては、クレーン等設置・変更に関するもの、クレーン使用中止等に関するものに分かれる。

クレーン等設置・変更に関する報告事項としては、検査設備等の変更報告（第 4 条）、クレーン設置報告（第 11 条）、移動式クレーンの製造許可条件（設備等）の変更報告（第 54 条）、移動式クレーン設置報告（第 61 条）、デリックの製造許可条件（設備等）の変更報告（95 条）、デリック設置報告（第 101 条）、エレベーターの製造許可条件（設備等）の変更報告（第 139 条）、エレベーター設置報告（第 145 条）、建設用リフトの製造許可条件（設備等）の変更報告（第 173 条）、簡易リフト設置報告（第 202 条）などがある。

休止届については、クレーン使用休止報告（休止・廃止報告書）（第 48 条）、移動式クレーン使用休止報告（第 89 条）、デリック使用休止報告（休止・廃止報告書）（第 133 条）、エレベーター使用休止報告（休止・廃止報告書）（第 167 条）がある。

（エ）ゴンドラ則に定める報告には、ゴンドラの製造許可条件（設備等）の変更報告（第 3 条）、ゴンドラ使用休止報告（休止・廃止報告書）（第 32 条）などがある。

（オ）有機則に定める報告には、有機溶剤等健康診断結果報告（第 30 条の 3）などがある。

（カ）鉛則に定める報告には、鉛健康診断結果報告書（第55条）などがある。

（キ）四アルキル則に定める報告には、健康診断結果報告（第24条）などがある。

（ク）特化則に定める報告には、特定化学物質障害予防規則一部適用除外認定申請（第 6 条）、発散防止抑制措置特例実施許可申請（第 6 条の 3）、特定化学物質健康診断個人票（第 40 条）、健康診断結果報告（第 41 条）、製造等禁止物質製造・輸入・使用許可申請（第 46

条）、特定化学物質製造許可申請（第 49 条）、特別管理物質等関係記録等報告（第 53 条）などがある。

（ケ）高圧則に定める報告には、健康診断結果報告（第 40 条）がある。

（コ）電離則に定める報告には、東電福島原発事故で生じた放射線物質で汚染された物等の事故由来廃棄物等（除染則第 2 条・事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン）の処分の業務に係る作業の届出（第 41 条の 14）、事故に関する報告（第 43 条）、診察結果報告（第 44 条）、健康診断結果報告（緊急時電離放射線健康診断結果報告書）（第 58 条）などがある。

（サ）除染電離則に定める報告には、作業の届出（第 10 条）、診察結果報告（第 11 条）、健康診断結果報告（第 24 条）などがある。

（シ）酸欠則に定める報告には、事故等の報告（第 29 条）がある。

（ス）粉じん則に定める報告には、粉じん濃度測定結果摘要書（第 26 条）がある。

（セ）石綿則に定める報告には、作業の届出（第 5 条）、健康診断結果報告（第 43 条）、石綿関係記録等報告書（第 49 条）がある。

（ソ）コンサルタント則に定める報告には、コンサルタント業務継続が困難になった場合の報告（第 19 条）、安衛法の施行上の必要がある場合の報告・出頭の命令（第 21 条）がある。

（タ）登録省令に定める報告には、性能検査結果報告（第 9 条）、型式検定結果報告（第 19 条の 10）、業務規程変更報告（第 19 条の 19）、特定自主検査実施状況報告（第 19 条の 21）、免許試験結果報告（第 19 条の 34）、コンサルタント試験の結果の報告（第 35 条）、登録状況の報告（第 47 条）、不正登録者の報告（第 45）などがある。

18.4.2 事故報告

事業者は、労働者が負傷しなくても、事業場の火災など事故が発生したときは、遅滞なく、事故報告書（様式第 22 号）を所轄労働基準監督署長に届け出しなければならない（安衛則第 96 条）。この場合、人災の有無は問わない。事業者への報告義務は、労働行政が的確に監督指導を行うための事実を収集することを目的としている。

事故報告をしなければならない場合とは以下の場合である。

(1) 事業場又はその付属建築物内で次の事故が発生したとき 、すなわち、
① 火災又は爆発の事故
② 遠心機械、研削といしその他の高速回転体の破壊の事故（遠心機械とは、材料を容器に入れ、高速で容器を回転させることにより材料を混ぜたり、分離する機械をいう。）
③ 機械集材装置、巻上げ機、索道の鎖又は索の切断の事故（索道とは、空中に渡したロープに吊り下げた輸送用機器に人や貨物を乗せ、輸送を行う交通機関である。ロープウェイ、ゴンドラリフト、スキー場などのリフトなどが索道に含まれる。）
④ 建設物、付属建設物、機械集材装置、煙突、高架槽等の破壊の事故（高架槽（高架水槽）とは、道路に埋設されている水道の本管と、各家庭の止水栓とを直接に結ばずに、屋上などの高所で貯水するためのタンクをいう[129]。）
(2) 安衛令第 1 条第 3 号のボイラー（小型ボイラーを除く）の破裂、煙道ガスの爆発又はこれらに準ずる事故が発生したとき、
(3) 小型ボイラー、安衛令第 1 条第 5 号の第一種圧力容器及び同第 7 号の第二種圧力容器の破裂の事故が発生したとき、
(4) クレーン（つり上げ荷重が 0.5t 未満のものを除く）の次の事故が発生したとき、すなわち、
① 逸走、転倒、落下又はジブの折損
② ワイヤーロープ又はつりチェーン（資料 10－37 参照）の切断

【つりチェーン[130]】

[129] https://kenchikuyogo.com/?page_id=4626（最終閲覧日 2024 年 1 月 31 日）
[130] https://www.rope-hose.com/case/chain-sling/2011.html（最終閲覧日 2024 年 1 月 31 日）

(5) 移動式クレーン(つり上げ荷重が 0.5t 未満のものを除く)の次の事故が発生したとき 、すなわち、

① 転倒、倒壊又はジブの折損

② ワイヤーロープ又はつりチェーンの切断

(6) デリック（つり上げ荷重が 0.5t 未満のものを除く）の次の事故が発生したとき 、

① 倒壊又はブームの折損

③ ワイヤーロープの切断

(7) エレベーター（積載荷重が 0.25t 未満のものを除く）の次の事故が発生したとき、

① 昇降路等の倒壊又は搬器の墜落

② ワイヤーロープの切断、

(8) 建設用リフト（積載荷重が 0.25 未満のものを除く）の次の事故が発生したとき 、

① 昇降機等の倒壊または搬器の墜落

② ワイヤーロープの切断

(9) 簡易リフト（積載荷重が 0.25 未満のものを除く）の次の事故が発生したとき、

① 搬器の墜落

② ワイヤーロープ又はつりチェーンの切断

(10) ゴンドラの次の事故が発生したとき、

① 逸走、転倒、落下又はアームの折損

② ワイヤーロープの切断

電離則第 43 条では、放射線漏れ事故、被ばく限度以上の被ばく、誤って放射性物質の吸入・経口摂取、洗身等によっても放射線汚染を基準以下にできない場合及び傷創部放射線汚染等、これらの場合に実施した緊急診察で放射線障害若しくはその疑いがあって放射線障害が生ずるおそれがある場合に、任意様式で報告書を速やかに所轄労働基準監督署長に届出なければならないとしている。

18.4.3 選任報告

事業者は以下の者を選任したとき遅滞なく報告しなければならない。

総括安全衛生管理者（安衛則第 2 条）、安全管理者（安衛則第 4 条）、衛生管理者（安衛則第 7 条）及び産業医の選任（安衛則第 13 条）はその選任すべき日から 14 日以内に選任し、遅滞なく所轄の労働基準監督署へ報告する必要がある。

なお、安全管理者及び衛生管理者の選任が義務づけられていない中小規模事業場については、安全衛生水準の向上を図るため、常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業場では、安全推進者及び衛生推進者を選任し、労働者の安全や健康確保などに係わる業務を

担当させなければならない（安衛則第 12 条の 2）（安全管理者の選任対象外の業種では安全推進者を選任し、安全に係る業務を担当させる）[131]。

この場合、安全衛生推進者及び衛生推進者についての届出は不要であるが氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知させなければならない（安衛則第 12 条の 4）。

厚生労働省では、労働安全衛生法関係の届出等の帳票印刷に係る入力支援サービスを進めており、インターネット申請にまで至っていないが、上記の 4 つの報告は、帳票への入力データの保存により、次回届出の際の効率化を図っている。

18.4.4 健康診断結果報告

18.4.4.1一般定期健康診断

安衛法では、健康診断のうち、一般の定期健康診断（法第 66 条第 1 項、安衛則第 44 条）、特定業務従事者健康診断（安衛則第 45 条）、定期の歯科医師による健康診断（安衛則第 48 条）を実施した常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、健康診断の対象労働者数、各項目別の受診者数と有所見者数を記載し、遅滞なく労働基準監督署長へ報告しなければならない（法第 100 条第 1 項、安衛則第 52 条）。

一般健康診断は、一般的な健康の確保を図ることを目的として事業者にその実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行われるものではないので、その受診のために要した時間は、事業者の負担とすべきものではなく、労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましい（昭和 47・9・18 基発第 602 号）。

なお、法第 66 条第 1 項の健康診断についての結果報告書は、安衛法制定当時、産業医制度がなかなか定着しなかったため、1978（昭和 53）年の安衛則の改正より、その定着の促進を図ることを目的として、届出様式において産業医の署名又は記名・押印が必要であるとしていたが [132]、2020 年 8 月 28 日厚生労働省令第 154 号（官報号外第 178 号）第 3 条により、様式第 6 号（表面）産業医の欄中「印」及び同様式（裏面）備考中『「産業医の氏名」の欄及び』を削除し、記名だけでもよいことに変更された [133]。

18.4.4.2特殊健康診断結果報告

特殊健康診断とは、有害業務に従事する労働者、または、従事していた労働者に行う医師による健康診断（法第 66 条第 2 項）及び有害業務に従事する労働者に行う歯科医師による健康診断（同条第 3 項）のことをいうが、じん肺法に規定されたじん肺健康診断（じん肺法

---

131 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09980.html（最終閲覧日 2024 年 1 月 31 日）

132畠中・前掲注（5）152 頁。

133近畿労務安全衛生研究所代表　玉泉孝次氏のご示唆による。

第 3 条）、通達に基づき行政指導として勧奨される重量物取扱作業、VDT 作業等 29 業務の健康診断もこれに含まれる。詳細は以下の通りである。

① 特定化学物質健康診断結果報告（特化則第 41 条）
② 有機溶剤等健康診断結果報告（有機則第 30 条の 3）
~~③~~ 鉛健康診断結果報告（鉛規則第 55 条）
④ 四アルキル鉛健康診断結果報告（四アルキル則第 24 条）
⑤ 高気圧業務健康診断結果報告（高気圧則第 40 条）
⑥ 電離放射線健康診断結果報告（電離則第 58 条）
⑦ 除染等電離放射線健康診断結果報告（除染則第 24 条）
⑧ 石綿健康診断結果報告（石綿則第 43 条）
⑨ 歯科特殊健康診断（安衛則第 52 条）【歯科検診については 50 人以上の事業場について定期健康診断結果報告（様式第 6 号）に含めて報告する義務を課している。】
⑩ 指導勧奨による特殊健康診断結果報告など（例えば、VDT 作業に従事する労働者の健康診断平成 14 年 4 月 5 日基発第 0405001 号、騒音作業健康診断平成 4 年 10 月 1 日基発第 546 号、振動業務健康診断昭和 45 年 2 月 28 日基発第 134 号 昭和 49 年 1 月 28 日基発第 45 号 昭和 50 年 10 月 20 日基発第 609 号 昭和 50 年 10 月 20 日基発第 610 号。）

特殊健康診断は、原則として、雇入れ時、配置替えの際及び 6 か月以内ごとに 1 回実施することが事業者に義務づけられている。一般健康診断が、全ての疾病や健康障害を対象とするに対し、特殊健康診断は、ある特定の健康障害を対象とするという違いがある。

特殊健康診断は、事業の遂行に絡んで実施する性格のものであり、所定労働時間内に行われるのを原則とする。また、特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間と解される（昭和 47・9・18 基発第 602 号）。

健康診断の結果報告は、上記の通り規則で義務づけられている。事業者は、事業場の規模にかかわりなく 1 人でも健康診断を実施すれば労働基準監督署長へ報告する義務があり、省令でその様式が定められている。

なお、特殊健康診断と混同しやすい「特定健康診査」は、40 歳から 74 歳までの公的医療保険加入者等を対象としたメタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）の予防と改善を目的とした保健制度であるため区別しなければならない（高齢者の医療の確保に関する法律第 18 条、国民健康保険法第 82 条）。

なお、じん肺の健康管理については、じん肺法施行規則第 37 条第 1 項により、じん肺健康診断の実施の有無に関わらず、粉じん作業従事者数、じん肺健康診断の実施状況（実施の有無を含む。）、じん肺に罹った者に対する就業上の措置その他のじん肺健康管理全般について、毎年、じん肺健康管理実施状況報告として所轄労働基準監督署長を経由して所轄都道府県労働局長に提出することとされている。

18.4.5 労働者死傷病報告

18.4.5.1労働者死傷病報告の方法と目的

毎年、多くの死傷者を含む労災事故が新聞等で報道されている。詳しい内容は、中央労働災害防止協会「安全衛生情報センター」のサイト「写真で見る労働災害ニュース」で見ることができる（https://www.jaish.gr.jp/syasin/ansy00.htm）。

事業者は、安衛則第 97 条第 1 項の規定により、①労働者が 4 日以上休業した場合に、死傷病報告の提出を義務付け、②休業が 3 日以内であるときは、同条第 2 項により、四半期ごとにまとめて、各期間の最後の月の翌月の末日までに、死傷病報告を提出することを義務付けている。労働基準監督署長は，これにより労働災害の発生状況を把握し，必要に応じて，労働災害が発生した事業場に対して再発防止のための監督指導等を行っている。

また，このように労働基準監督署に提出された労働者死傷病報告の情報は，その中で労働災害に係るもの全てを計上し、厚生労働省において把握した全ての労働災害として，年ごとにその統計データを公表し、かつその統計データを元に厚生労働省は労働災害防止に係る様々な施策や法令改正等各種の施策を検討し、また、その施策の効果を判断するのであり、当該情報は厚生労働省における労働安全衛生行政の根幹をなすものである。 そのため、労働者死傷病報告を怠ったり、虚偽の報告をした場合には、いわゆる「労災隠し」となり、50 万円以下の罰金に処せられる（法第 120 条第 5 号）。

18.4.5.2派遣先事業者の労働者死傷病報告

従来から、派遣事業では、派遣元事業者及び派遣先事業者の双方に死傷病報告の提出義務が課せられ、派遣先事業者は、死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出するとともに、派遣元事業者が所轄監督署長へ労働者死傷病報告を提出するために、その写しを派遣元事業者に送付することが必要であるとされていたが（労働者派遣法第 45 条第 15 項、安衛則第 97 条に基づく労働者死傷病報告の様式、労働者派遣法施行規則第 42 条）、派遣先事業者から、死傷病報告が提出されないことが少なくなかった。

そこで、派遣元の事業者から提出のあった労働者死傷病報告により、派遣先の事業者からの労働者死傷病報告の提出状況を確認できるようにするため、安衛則様式 23 号を改定し、派遣元事業者が「派遣先の事業場の郵便番号」を記入する欄と提出を受けた労働基準監督署の職員が派遣先事業所の労働保険番号を記入する欄が設けられた（平成 22 年 1 月 25 日基発 0125 第 1 号）。

18.4.5.3外国人労働者の死傷病報告

外国人労働者の労働災害については、2019（平成 31）年に、死傷病報告の様式を改正し、当該外国人労働者（特別永住者、在留資格「公用」・「外交」の者を除く）の「国籍・地域」、「在留資格」を記入する欄を設けるとともに、職員記入欄、備考欄を加えた。これは、外国人労働者数の増加を踏まえ、外国人の労働災害の正確な把握するためのである。

18.4.5.4労働者死傷病報告の提出要件

労働者死傷病報告の提出の要件については、安衛則第 97 条第 1 項が定めている。これによれば、事業者は、「労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したとき」遅滞なく報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない、と規定している。

安衛則第 97 条第 1 項が「労働災害その他」と規定しているように、提出義務は労働災害の場合のみに限定されていない。例えば、仕出し弁当によって労働者が食中毒になった場合のように、通常業務との相当因果関係がないと思われる場合でも、事業場内もしくはその附属建設物内での急性中毒により休業したときは、労働者死傷病報告を提出しなければならない。これは、その災害が労働災害に該当するか否かはある程度調査しないと判明しない場合があり、労働災害に限定してしまうと、報告までに相当の期間を要するおそれがあるからである。

「遅滞なく」とは、どの程度の時間的間隔を指すのであろうか。一般的には、「遅滞なく」は「速やかに」「直ちに」と同様、時間的即時性を意味するが、義務付けられた行為の性質により報告すべき内容に違いがあり、一概に確定日数で定めることは困難である。

安衛法令には、「遅滞なく」の他に「速やかに」（安衛則第 14 条の 2 第 2 項第２号）「直ちに」（安衛則第 6 条、同第 11 条）という類似の用語が用いられている。また、確定日数を用いて報告期間を指定する条文もある（例えば、安衛則第４条は、安全管理者は選任すべき事由が発生した日から１４日以内に選任すべきことを定めている）。

これら「遅滞なく」「速やかに」「直ちに」という用語の違いはどこにあるか。銃刀法違反に関する裁判例であるが、被告側が旧銃刀法 17 条 1 項の「すみやかに」という用語は不明確であり、その条文そのものが無効であると主張したのに対して、大阪高判昭和 37 年 12 月 10 日は、「すみやかに」は、「直ちに」「遅滞なく」という用語とともに時間的即時性を表わすものとして用いられるが、これらは区別して用いられており、その即時性は、最も強いものが「直ちに」であり、ついで「すみやかに」、さらに「遅滞なく」の順に弱まつており、「遅滞なく」は正当な又は合理的な理由による遅滞は許容されるものと解される[134]。

これをふまえると、「遅滞なく」は正当な又は合理的な理由により遅滞が許される場合を除いて速やかに報告すると解するのが相当といえる。そうだとしても、実務的には報告のための猶予期間がどの程度かの目安が必要であろう。監督実務においては提出時期の「遅滞なく」は、災害発生から概ね一箇月以内を目安としているようである。例えば、心理的負荷の

134 「遅滞なく」の意義について、裁判例の紹介を含めて、柳川行雄氏（労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント)、玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所代表）のご教示による。

検査結果の報告義務を課している安衛則５２条の１６第 1 項に定める「遅滞なく」に関して、行政は、概ね１カ月以内と解している（平成 27 年 5 月 1 日基発 0501 号第 3 号）[135]。

負傷、窒息及び急性中毒以外の傷病については、労働災害のときのみ労働者死傷病報告の提出義務が生じる。この場合、精神疾患、有機溶剤中毒、腰痛など直ちに労働災害と判然としないが休業した場合の労働者死傷病報告の要否及び提出時期が問題となる。

行政実務を知る関係者によれば、一般に、労働災害のうち健康障害は、原因を完全に特定するのが医学的に難しい場合があり、労働基準監督署長は、労災保険業務において業務上外（労災補償給付等の支給・不支給）を決定しているが、その決定は、保険給付上のものであり、労災請求に係る健康障害が真に労働災害であるかどうかを必ずしも意味しない。疾病の種類によっては業務との因果関係が比較的分かりやすい場合もあるが、そうでないものも多く、特に精神障害、脳・心臓疾患等の作業関連疾患については、厚労省で定められた基準に基づいて業務上外が決定されるとしても、それは業務に起因したことが一定の確率で推定されたことを意味するのであって、具体的原因が証明できたとまでは言えない場合もある。しかしながら、そのような場合であっても、一般に、労災支給基準に該当する健康障害は労働災害と推定されるのであるから、実務上は、労働者死傷病報告の提出を求めているとのことであった。

一般に、労働者の傷病の原因が不明の場合であっても、労働災害が疑われる場合、事業者は傷病の原因を調べることとなろう。しかし、調査にもかかわらず原因不明の場合はどうなるのだろうか。安衛則第 97 条は原因不明の場合を特段想定していないので、事実上安衛則第 97 条を適用できず、また労基署側としても事業者に対して原因不明の傷病につき労働者死傷病報告の提出を求めることはできないだろう。実務上は、「念のため」提出する事業者も多く、その場合、労基署はこれを受領した上で、労災の認定状況等を踏まえた上で労働災害統計への反映の可否を判断することになる。

また、事業者側の実際をみると、労災申請（休業補償給付申請）の際に死傷病報告を提出することがあるようである。休業補償給付請求書には、死傷病報告の提出年月日を記入する欄があり、これにより「休業補償給付請求をしているのに死傷病報告の提出漏れがある」というパターンはかなり少なくなっている。保険給付が絡むので、死傷病報告の提出よりも、労災請求のほうが、〝忘れずに〟行われることが多い。そもそも、休業補償給付請求書の当該欄を見て死傷病報告義務を知り、報告に至るというケースも少なくない。しかし、労災請求と死傷病報告は基本的には連動していない。例えば休業補償を全額会社負担でやる場合は

---

135 本条以外の規定に関して、通達は「遅滞なく」と「概ね 1 カ月以内」と解説するものが多い。平成 27 年 5 月 1 日基発 0501 第 3 号は、安衛則第 52 条の 16 第 1 項の「遅滞なく」を「概ね 1 カ月以内」としている。他方、安衛法 52 条の 12 の「遅滞なく」は、「ストレスの程度の評価等ストレスチェック結果が出力された後、速やかにという趣旨であること。」としている。

労災請求がなされないので、その場合は、死傷病報告を知らない事業者はついに出さず仕舞いになる可能性がある。

また、細かいことだが、死傷病報告は休業 1 日でも義務が生じるが、休業補償給付は 4 日目からしか支給されないので、そのズレもある。更に、休業日数の数え方も異なり、死傷病報告ではマル 1 日休んだ日数を、休業補償では所定労働時間の全部又は一部を休業した日数を数える。

18.4.5.5死傷病報告の未提出と労災隠し

労災隠しとは､安衛則第 97 条に該当するものであることを認識しているにも拘らず第 100 条第 1 項または第 3 項の規定による報告を提出しないこと、又は虚偽の内容を報告した場合をいう（第 120 条第 5 号）。平成 3 年 12 月 5 日基発 687 号によれば、「労働災害の発生に関し、その発生事実を隠蔽するため故意に労働者死傷病報告書を提出しないもの及び虚偽の内容を記載して提出するもの」を労災隠しと定義している。

労働者死傷病報告の違反で多いのは、次のようなケースである。

① 災害発生現場の虚偽

建設現場の場合、下請の労働者の事故についても元請の労災保険が適用されるため、下請会社で労災が発生した場合に、当該下請会社が元請からの追及を恐れ、自社が施工する他の現場や、自社の資材倉庫での事故と偽ること（労災保険も、それぞれの現場の保険を使うなど。）。

また、元請け自身が、元請の労災保険を使用したくないがために、これを教唆することもある。

② 災害の内容の虚偽

法違反がないように事実と異なる事故とすること（例：足場から物が落ちて足を負傷したのを、労働者自身が持っていた物を落として足を負傷したことにするなど。）。

③ 報告書を提出しないこと。

提出すると安衛法違反が監督署に知られるため提出しない（治療費は健康保険で処理するか、会社の費用で支払うなど。）。

この他、労災隠しが行われる動機としては、①労災保険のメリット制による保険料の増額、②刑事責任追及からの回避、③作業責任者、監督者の勤務評価の低下、などが挙げられている[136]。

こうした状況下にあって、労働安全衛生法令別違反件数（令和元年 6 月 1 日～令和 2 年 5 月 29 日）を見ると、全件数 333 件中、労働者死傷病報告義務違反は 49 件で、2 位の作業床の端部等覆いの違反 36 件を大きく上回っている。これは、行政の労災隠しは許さないという積極的な姿勢の現れでもあろう。

---

[136]畠中・前掲注（4）16－17 頁。

労災隠しの実際を送検事例から紹介したい。

鉄筋コンクリート造りの新築ビル工事現場で、2 階天井梁部分のコンクリート型枠の組み立て作業中に、作業床上でバランスを崩した型枠工 X が約 1 メートル下のコンクリート床に転落し、左足のかかとを骨折した事例である。

X は同工事の 2 次下請け会社 A 社に所属する作業員で、本来なら X の被災について、A 社は現場を所轄する労基署に「労働者死傷病報告」を遅滞なく提出しなければならない。しかし、A 社に直接仕事を発注した B 社（1 次下請）の専務は、「労災として労基署に報告すると、元請け（総合工事業者）に迷惑をかけ、また、今後の営業活動にも支障が生ずる」などの理由から、元請けの現場総合所長らと共謀し、死傷病報告を提出しなかった。

X は B 社から治療費と休業補償費を渡されていたが、不自由な状態での生活が困難であったために、家族のいる故郷で療養を行うこととしたが、B 社から今後も治療・休業補償の費用が支給されるかどうか不安を抱いた X は、B 社に労災扱いにして欲しいと相談した。しかし、B 社からは「元請けと相談しなければ即答できない」との回答しかなく、途方に暮れた X が労基署に駆け込み、事件が発覚した。

その結果、B 社専務と元請け総合所長、X を雇用する A 社社長 3 人が共謀して労働者死傷病報告の提出を怠った（労災隠し）として、A 社と同社社長を安衛法第 100 条第 1 項、安衛則第 97 条第 1 項違反の容疑で、また、B 社専務と元請け総合所長が、同法第 100 条第 1 項、同規則第 97 条第 1 項並びに刑法第 60 条（共同正犯）違反の疑いで送検した[137]。

18.4.6 特定元方事業者の報告義務

特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の同一場所で行われるときは、以下のことを当該作業開始後、遅滞なく、管轄労働基準監督署長に報告しなければならないとされている（安衛則第 664 条）。

① 事業の種類並びに当該事業場の名称及び所在地、
② 関係請負人の事業の種類並びに当該事業場の名称及び所在地、
③ 安衛法上の統括安全責任者の選任義務がある場合は、その旨及びその者の氏名、
④ 同じく、安全衛生責任者の選任義務がある場合は、その旨及びその者の氏名、
⑤ 同じく店社安全管理者の選任義務がある場合は、その旨及びその者の氏名。

なお、この規定は、法第 30 条第 2 項によって指名された事業者にも準用される（同条第 2 項）。

137 労働調査会編著『送検事例と労働災害　平成 12 年版』（労働調査会、2000 年）52～53 頁。

18.4.7 届出の電子申請

現在、労働安全衛生法関係の届出・申請帳票印刷に係る入力支援サービスが進められており、①労働者死傷病報告、②定期健康診断結果報告、③心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告、④総括安全衛生管理者（安衛則第 2 条）、安全管理者（安衛則第 4 条）、衛生管理者（安衛則第 7 条）及び産業医の選任（安衛則第 13 条）について行われている。現状では、届出データの保存により、共通部分や次回入力の省略にとどまっている。

18.4.8 安衛法関係法令の押印手続きの見直し

安衛法関係の届出書類等の作成においては、従来、様式に押印を求めていたが、「押印見直しガイドライン」（平成 9 年 7 月 3 日事務次官等会議申合せ）に基づき、平成 11 年に労働省令が改正され、多くの様式において、押印に変えて署名によることができることとされた。

これは e-Gov 電子申請が開始されて以降も同様であり、紙による手続に準じ、電子署名が必要とされていた。

しかしその後、デジタル化・行政手続等の簡素化の流れが加速し、令和 2 年 7 月「規制改革実施計画」により、現在、労働安全衛生法令でできるところから、押印を廃止している（その場合、電子署名も不要となる）。

具体的には、①労働者死傷病報告、②定期健康診断結果報告、③心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告、④総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医の選任、⑤機械等設置・移転・変更など多数で、詳細は、「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係政令の一部を改正する政令」（令和 2 年政令第 367 号）及び「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令（令和 2 年厚生労働省令第 208 号）」参照[138]。

138

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/jyouhouseisaku/index_00001.html（最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）

労働安全衛生法第 101 条から第 103 条の逐条解説

大藪 俊志　　佛教大学社会学部公共政策学科・教授
近藤　龍志　　労働基準監督官（1.2.3、1.2.4）

逐条解説

１．第 101 条

１．１　条文

（法令等の周知）
第百一条　事業者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨を常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならない。
２　産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の内容その他の産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならない。
３　前項の規定は、第十三条の二第一項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、前項中「周知させなければ」とあるのは、「周知させるように努めなければ」と読み替えるものとする。
４　事業者は、第五十七条の二第一項又は第二項の規定により通知された事項を、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で当該通知された事項に係るものを取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、当該物を取り扱う労働者に周知させなければならない。

１．２　趣旨・内容

１．２．１　趣旨

労働災害を効果的に防止するためには、労働安全衛生関係の法令を労働者に適切な方法で広く周知するとともに、専門的・技術的な事項が多く関係する条文も複雑多岐にわたる

法令に関する理解を促し、事業者や労働者に対して法令の遵守と労働災害防止に向けた意識の向上を図る必要がある[1]。

そのため第 101 条では、事業者に対して労働安全衛生法及び関係政省令等の要旨を常時各作業場に掲示するなどの方法で労働者に周知させなければならないことを規定している[2]。

同様の趣旨に基づく規定は工場法（工場法施行規則第 12 条）、労働基準法（第 106 条）にも設けられており、また、ILO 条約「1947 年の労働監督条約（第 81 号）」の第 12 条においても、労働監督官が事業場での法令遵守を確認（ないし促進）するため、法規により求められた掲示を事業者に行わせる権限を規定している（第 1 項(c)(iii)）[3]。

１．２．２　内容

〔周知すべき内容〕

法第 101 条第 1 項に基づく周知すべき命令には、主要なものとして以下に掲げるものがある[4]。

①労働安全衛生法施行令
②労働安全衛生規則
③ボイラー及び圧力容器安全規則
④クレーン等安全規則
⑤ゴンドラ安全規則
⑥有機溶剤中毒予防規則
⑦鉛中毒予防規則
⑧四アルキル鉛中毒予防規則
⑨特定化学物質障害予防規則
⑩高気圧作業安全衛生規則
⑪電離放射線障害防止規則
⑫酸素欠乏症等防止規則

---

1 労務行政研究所編『労働安全衛生法 労働法コンメンタール⑩ 改訂 2 版』（労務行政、2021 年（令和 3 年））820 頁。畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防ブックス、2019 年（令和元年））88～89 頁。労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解 - 労働安全衛生法の逐条解説 - 改訂第 5 版』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））1014 頁。

2 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 819～820 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1014 頁

3 国際労働機関（ILO）ホームページ（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_238155/lang--ja/index.htm）（2024 年 2 月 2 日閲覧）。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1014 頁。

4 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 821 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1014～1015 頁。

⑬事務所衛生基準規則
⑭粉じん障害防止規則
⑮石綿障害予防規則

事業者においてはこれらの法令の全てを掲示するのではなく、作業場における作業の内容や作業の態様などを考慮したうえで、作業場において必要な命令や告示等に関し、その内容を分かりやすく整理し、労働者の見やすい箇所に掲示し、あるいは備え付けることが必要とされる[5]。

〔周知の方法〕

事業者は、労働安全衛生法及び法に基づく命令の要旨を、次の①～③のいずれかの方法により、労働者に対して周知しなければならない（法第 101 条第 1 項、安衛則第 98 条の 2 第 1 項）[6]。

①常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。
②書面を労働者に交付すること。
③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

なお、法第 101 条における「作業場」とは、事業場（事業に属する人的・物的施設の存する場所的な範囲）内において密接な関連のもとに作業が行われている個々の現場を指し、主として建物別などにより判定すべきものとされる(昭和 23 年 4 月 5 日付け基発第 535 号)。

〔産業医の業務の具体的内容等の周知〕

産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を、次の①～③までの方法により、労働者に対して周知しなければならない（法第 101 条第 2 項、安衛則第 98 条の 2 第 1 項・第 2 項）[7]。

①常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。
②書面を労働者に交付すること。
③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

また、法第 101 条第 2 項の規定は、第 13 条の 2 第 1 項に規定する者（労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者。安衛則で主に保健師を想定している）に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者に準用される。すなわち、産業医の選任義務のない事業場（常時使用する労働者が 50 人未満）において、法第 13 条の 2 第 1 項に規定する者（保健師等）に労働者の健康管理等の全

---

[5] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 821～822 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1014～1015 頁。
[6] 木村大樹『実務解説 労働安全衛生法』（経営書院、2013 年（平成 25 年））375 頁。
[7] 畠中前掲書（2019（令和元年））89 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1016～1017 頁。

部又は一部を行わせるときは、業務の内容その他の業務に関する事項を、作業場の見やすい場所への掲示、備え付けなどの方法により労働者に周知することに努めなければならない[8]。

〔危険又は健康障害を生ずるおそれのある物等を取り扱う作業場における一定事項の掲示〕

労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物を譲渡し又は提供する者は、名称、成分及びその含有量、物理的及び化学的性質、人体に及ぼす作用、貯蔵又は取扱い上の注意、流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置、危険性又は有害性の要約、安定性及び反応性などに関する事項を譲渡又は提供する相手方に通知しなければならない（法第 57 条の 2）[9]。

法第 101 条第 4 項は、労働者が取り扱う物質の成分、有害性、取扱い上注意すべき点等を事前に承知していなかったことにより生ずる労働災害を防止するため、事業者に対し、法第 57 条の 2 の規定により通知された事項について、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で当該通知された事項に係るものを取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けること等の方法により、当該物を取り扱う労働者に周知させることを義務づけている[10]。

法第 101 第 4 項が厚生労働省令に特定を委任した周知の方法は以下の通り（安衛則第 98 条の 2 第 3 項）。

①通知された事項に係る物を取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けること。

②書面を、通知された事項に係る物を取り扱う労働者に交付すること。

③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、通知された事項に係る物を取り扱う各作業場に当該物を取り扱う労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

１．２．３　実務上の取扱い

安衛法第 101 条第 1 項の類似の規定として労働基準法第 106 条第 1 項がある。労基法第 106 条第 1 項では法令またはその要旨のほかに就業規則や労使協定等の周知義務が課せられているが、法令またはその要旨そのものを周知している事業場は稀であろう。法令その

---

8 尾添博『改訂第 2 版 楽に読める安衛法 概要と解説』（労働新聞社、2019 年（令和元年））355 頁。

9 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））376 頁。「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行等（化学物質等に 係る表示及び文書交付制度の改善関係）に係る留意事項について」（平 18・10・30 基安化発 1020001 号）。「「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行等（化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善関係）に係る留意事項について」の改正について」（平 22・12・16 基安化発 1216 第 1 号）。

10 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 820 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1015～1016 頁。

ものは現在はインターネット等で容易に確認することができ、労働基準監督署の指導も事実上就業規則や労使協定等の未周知についてのみ行われ、法令またはその要旨そのものの未周知についての指導は行われていないと思われる。

同じように、安衛法第 101 条でも、労働基準監督署の指導は第 2 項の産業医の業務内容等や第 4 項の化学物質に関し通知された事項等（一般的には SDS）の未周知についてのみ行われ、第 1 項における法令またはその要旨そのものの未周知についての指導は行われていないと思われる[11]。

なお、安衛則第 23 条第 3 項において、安全委員会、衛生委員会の議事概要の周知義務を課しており、その方法について安衛法第 101 条第 1 項と同様の方法が定められているが、安衛則第 23 条第 3 項は安衛法に委任根拠を持たない（安衛則第 23 条第 4 項の議事録の保存義務は安衛法第 103 条第 1 項が根拠条文である。）

１．２．４　行政指導

行政指導の現場において、他の条文の規定に違反が認められる事業場は法令の周知についても違反の可能性が高いと考えられる。労働基準監督官や技官が事業場を臨検し、例えばボール盤使用時に手袋を着用している労働者を認めた場合は、安衛法第 20 条、安衛則第 111 条の条文に関する周知についても未実施であることがほとんどと思われる。安衛法令の他の条文に関する違反を認めた場合、法令の周知に関する条文の違反の有無についても併せて確認すれば、全体として法令の履行確保の期待が高まると考えられる。

ここで留意すべきは、安衛法の多くの条文は「事業者は……しなければならない／してはならない」と規定していることである。例えばボール盤を用いる作業の場合、安衛法第 20 条に紐付く安衛則第 111 条では

第 1 項　事業者は、ボール盤、面取り盤等の回転する刃物に作業中の労働者の手が巻き込まれるおそれのあるときは、当該労働者に手袋を使用させてはならない。

第 2 項　労働者は、前項の場合において、手袋の使用を禁止されたときは、これを使用してはならない。

と規定されている。

そのため、ボール盤に「手袋着用禁止」と張り紙をしている事業者は多いと思われるが、この張り紙はあくまで安衛則第 111 条第 1 項の事業者の措置の一環であって、安衛法第 101 条第 1 項の法令の周知とはならないと考えられる。（強いて言えば、安衛則第 111 条第 2 項についての周知と言えなくもない。）

１．２．１の通り、法令の周知は事業者の責任宣言的な意味を持ち、自主的な法令の

[11] 厚生労働省労働基準局が毎年発表する「労働基準監督年報」の定期監督の違反状況では、労基法第 106 条について指導していることは確認できる（違反指摘件数もかなり多い〔令和 2 年は 2476 件〕）が、それが何についての（法令なのか就業規則なのか労使協定なのか）未周知なのかは把握できない。また、安衛法第 101 条については違反状況の欄がないため指導状況は確認できない。

遵守を促す趣旨から考えると、「事業者は労働者にボール盤を使用させる際、手袋を着用させてはならない」ということを周知して初めて法令の周知義務を履行していると考えられる。

現状は法令またはその要旨を周知している事業者や未周知の事業者に対する行政指導はほとんどないと思われるが、その理由としては安衛法令は条文が膨大であり、全部を周知することは事実上不可能であり、またそれは作業現場の実態に即した周知の趣旨にもそぐわないであろう（例えば労働調査会発行『安衛法便覧Ⅰ～Ⅲ』を各作業場に備え付けていれば形式上は本条違反とはみなされないであろうが、労働災害防止の観点からはあまり意味はないであろう。）。

したがって、厚生労働省や災防団体等において業種や作業内容に応じて法令の内容を簡易的にまとめたリーフレット等を作成し、それらを作業場所ごとに掲示するよう指導することが効率的かつ効果的な方法と考えられる。詳細な規定については別途ポータルサイトを用意し、その URL の QR コードをリーフレットに添付しておけば、いつでも詳細な規定を参照することが可能となる。（図１、２参照）

〔罰則〕

事業者が第 101 条第 1 項の規定に違反した場合には､50 万円以下の罰金に処せられる（法第 120 条第 1 号）

２．第 102 条

２．１　条文

（ガス工作物等設置者の義務）

第百二条　ガス工作物その他政令で定める工作物を設けている者は、当該工作物の所在する場所又はその附近で工事その他の仕事を行なう事業者から、当該工作物による労働災害の発生を防止するためにとるべき措置についての教示を求められたときは、これを教示しなければならない。

２．２　趣旨・内容

２．２．１　趣旨

法第 102 条は、ガス工作物、電気工作物、熱供給施設、石油パイプラインを設けている者に対し、当該工作物の所在する場所又はその附近で建設工事等を行う者から、当該工作物による労働災害を防止するためにとるべき措置について教示を求められたときは、これを教示しなければならないことを定めている[12]。

[12] 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））379 頁。畠中前掲書（2019 年（令和元年））235 頁。

２．２．２　内容

建設工事を行う場合、工事中にガス管、電力地下ケーブル、蒸気配管、石油配管などの地下埋設物に接触し、これを破壊したことにより重大な災害を発生させるリスクが存在する[13]。

そのため、接触あるいは破壊したことにより重大な労働災害を発生させるおそれのあるガス工作物などが存在する場所における工事に際しては、事前又は工事中に適切な対策を講ずることが必要となる[14]。この対策を講じる場合においては、ガス工作物などの設置者が危険性及び破壊、漏洩等の事故の防止対策に関する必要な知識と経験を有しているのが普通であるため、工事の施工者に適切な措置をとらせるためにも、ガス工作物等の設置者に災害の発生を防止するためにとるべき措置についての教示義務を課すこととしている[15]。

法第 102 条の工作物としては、ガス工作物以外に次のものが定められている（安衛令第 25 条）。

①電気工作物
②熱供給施設
③石油パイプライン

３．第 103 条

３．１　条文

（書類の保存等）
第百三条　事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、この法律又はこれに基づく命令の規定に基づいて作成した書類（次項及び第三項の帳簿を除く。）を、保存しなければならない。
２　登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関、登録型式検定機関、検査業者、指定試験機関、登録教習機関、指定コンサルタント試験機関又は指定登録機関

---

13 法第 102 条の規定は、1970 年（昭和 45 年）4 月 8 日に発生した大阪市営地下鉄谷町線の建設工事中のガス爆発事故の教訓に基づき立法化されたものである（労働調査会出版局前掲編著（2015 年（平成 27 年））1018 頁）。この事故では、坑内に宙吊りにされたガス導管の継ぎ手が抜けたことによりガスが工事現場に噴出し、何らかの理由により引火爆発したことにより、工事関係者・通行人などに多数の死傷者（死者 79 人、負傷者 420 人）が発生した（久谷與四郎『事故と災害の歴史館 - “あの時”から何を学ぶか - 』（中央労働災害防止協会、2008 年（平成 20
年））63～75 頁）。

14 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 823～824 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1018 頁。

15 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 824 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1018～1019 頁。

は、厚生労働省令で定めるところにより、製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定、特定自主検査、免許試験、技能講習、教習、労働安全コンサルタント試験、労働衛生コンサルタント試験又はコンサルタントの登録に関する事項で、厚生労働省令で定めるものを記載した帳簿を備え、これを保存しなければならない。
３　コンサルタントは、厚生労働省令で定めるところにより、その業務に関する事項で、厚生労働省令で定めるものを記載した帳簿を備え、これを保存しなければならない。

３．２　趣旨・内容

３．２．１　趣旨

法第 103 条では、労働基準監督機関による監督の実効性を確保するとともに、事業場における安全管理・衛生管理手法の適正化と水準の向上に資するため、労働安全衛生法と同法に基づく命令の規定に基づき作成すべきこととされた書類のうち、特に労働災害を防止するうえで必要とされるものについては一定期間関係者に保存させることとし、また、当事者の資格等に関するものに関しては、その備付け及び保存を義務づけている[16]。

３．２．２　内容

事業者、登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関、登録型式検定機関、検査業者、指定試験機関、登録教習機関、指定コンサルタント試験機関、指定登録機関、コンサルタントは、一定の書類・帳簿を作成し、一定の期間保存しなければならない[17]。

〔保存すべき書類の種類及び期間〕

法第 103 条第 1 項に基づき事業者が保存すべき書類としては、
①特別教育に関する記録
②健康診断の結果に関する記録
③定期自主検査の結果に関する記録
④作業環境の測定に関する記録及びその評価の記録
⑤安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会における議事で重要なものに係る記録
などがある[18]。

このような記録の保存年限はそれぞれの規則が定めている。例えば、定期自主検査結果報告記録、作業環境測定結果記録、安全・衛生委員会会議記録、特別教育記録は、原則として 3 年間とされ、健康診断結果記録や面接指導結果記録に関しては、医療法の規定によ

16 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 826 頁。畠中前掲書（2019 年（令和元年））104～105 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1021 頁。
17 尾添前掲書（2019 年（令和元年））357 頁。
18 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 826 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1021～1022 頁。

るカルテの保存年限に合わせて保存年限が 5 年間とされている（表 1）[19]。

また、特化則等において、発がん性のある物質に係る健康診断の結果等については、その保存期間が 30 年間とされ、石綿則第 40 条各項の健康診断結果記録（石綿健康診断個人票）に関しては、労働者が常時業務に従事しないこととなった日から 40 年間の保存が定められている [20]。

〔第 103 条第 2 項の規定に基づく帳簿〕

第 103 条第 2 項の規定による帳簿としては、登録製造時等検査機関又は登録性能検査機関が作成する製造時等検査又は性能検査の対象機械等に関する帳簿、登録個別検定機関又は登録型式検定機関が作成する個別検定又は型式検定の対象機械等に関する帳簿、検査業者が作成する特定自主検査の機械等に関する帳簿、指定試験機関が作成する免許試験に関する帳簿及び登録教習機関が作成する技能講習又は教習に係る帳簿がある（表 2）[21]。

〔第 103 条第 3 項の規定に基づく帳簿〕

第 103 条第 3 項の規定による帳簿としては、コンサルタントが依頼者の氏名等を記載する帳簿があり、この帳簿は記載の日から三年間保存しなければならない（コンサルタント則第 22 条）[22]。

〔罰則〕

事業者が、法第 103 条第 1 項の規定に違反して、作成した書類を保存しない場合は、50 万円以下の罰金に処せられる（法第 120 条第 1 号）。

登録製造時等検査機関等の役員又は職員が、第 103 条第 2 項の規定による帳簿の備付け若しくは保存をせず、又は同項の帳簿に虚偽の記載をした場合には、50 万円以下の罰金に処せられる（法第 121 条第 5 号）。

コンサルタントが、第 103 条第 3 項の規定に違反して、記載した帳簿の備付け若しくは保存をせず、又は同項の帳簿に虚偽の記載をした場合には、50 万円以下の罰金に処せられる（法第 120 条第 6 号）。

---

[19] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 827 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1021～1022 頁。

[20] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 827 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1021～1022 頁。

[21] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 827 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1021～1022 頁。

[22] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））前掲編著 827 頁。労働調査会出版局前掲編著（2020 年（令和 2 年））1021～1022 頁。

表１　事業者の書類の保存

書類	保存期間
救護に関する訓練に関する記録	3 年間
特別の安全衛生教育の受講者、科目などの記録	3 年間
作業環境測定の結果の評価の評価日時、評価箇所、評価結果及び評価を実施した者の氏名の記録	鉛業務を行う作業場及び有機溶剤の製造・取扱いの作業場は 3 年間、特定化学物質及びコークスの製造などの作業場は 3 年間（クロム酸などを製造する作業場は 30 年間）、粉じん作業場は 7 年間、石綿等の取扱い又は試験研究のための製造の作業場は 40 年間
健康診断個人票（則様式第 5 号）	5 年間
高気圧業務健康診断個人票（高圧則様式第 1 号）	5 年間
電離放射線健康診断個人票（電離則様式第 1 号）	5 年間保存した後に厚生労働大臣が指定する機関に引き渡すときを除き 30 年間
特定化学物質健康診断個人票（特化則様式第 2 号）	特別管理物質の製造・取扱い業務は 30 年間それ以外は 5 年間
石綿健康診断個人票（石綿則様式第 2 号）	常時当該業務に従事しないこととなった日から 40 年間
鉛健康診断個人票（鉛則様式第 2 号）	5 年間
四アルキル鉛健康診断個人票（四アルキル鉛則様式第 2 号）	5 年間
有機溶剤等健康診断個人票（有機則様式第 3 号）	5 年間
面接指導の結果の記録	5 年間
じん肺則施行規則様式第 3 号による記録及びじん肺健康診断に関するエックス線写真	病院、診療所又は医師が保存しているエックス線写真を除き 7 年間

（表 1：出典）木村大樹『実務解説 労働安全衛生法』（経営書院、2013 年（平成 25 年））376～377 頁（表 7-10。

表 2　登録製造時等検査機関などの帳簿の保存

区分	記載事項	保存期間
製造時等検査	①製造時等検査を受けた者の氏名又は名称及び住所 ②製造時等検査対象機械・設備の型式、構造及び性能並びにその安全装置及び附属装置などに関する事項 ③製造時等検査を行った年月日 ④製造時等検査を行った検査員の氏名 ⑤製造時等検査の結果 ⑥製造時等検査合格番号 ⑦その他製造時等検査に関し必要な事項	3 年間
性能検査	①性能検査を受けた者の氏名又は名称及び住所並びに性能検査対象機械・設備の設置の場所 ②性能検査対象機械・設備の型式、構造及び性能並びにその安全装置及び附属装置などに関する事項 ③検査証番号 ④検査証の更新を行った年月日 ⑤検査証の有効期間 ⑥性能検査を行った検査員の氏名 ⑦性能検査の結果 ⑧その他性能検査に関し必要な事項	3 年間
個別検定	①個別検定を受けた者の氏名又は名称 ②個別検定対象機械・設備の種類、型式及び性能 ③個別検定を行った年月日 ④個別検定を行った検定員の氏名 ⑤個別検定の結果 ⑥個別検定合格番号 ⑦その他個別検定に関し必要な事項	10 年間
型式検定	①型式検定を受けた者の氏名又は名称 ②型式検定対象機械・設備の種類、型式及び性能 ③型式検定を行った年月日 ④型式検定を行った検定員の氏名 ⑤型式検定の結果 ⑥型式検定合格番号 ⑦その他型式検定に関し必要な事項 ⑧型式検定を行ったときはその年月日 ⑨型式検定において不合格としたときはその理由	10 年間

特定自主検査	①特定自主検査を受けた者の氏名又は名称及び住所 ②特定自主検査を行った機械・設備の種類、型式、性能及び製造年月又は製造番号 ③特定自主検査を行った年月日 ④特定自主検査を実施した者の氏名 ⑤特定自主検査の結果 ⑥その他特定自主検査に関し必要な事項	3 年間
免許試験	免許試験の区分ごとの合格者の氏名、生年月日及び住所	試験事務を廃止するまで
技能講習又は教習	技能講習又は教習の修了者の氏名、生年月日、本籍地、終了年月日及び終了証番号	技能講習の場合は業務の廃止まで 教習の場合は 2 年間
	①技能講習又は教習の種類、科目及び時間 ②技能講習又は教習を行った年月日 ③技能講習の講師又は指導員及び技能検定員の氏名並びにその者の資格に関する事項 ④技能講習又は教習の結果 ⑤その他技能講習又は教習に関し必要な事項	5 年間
労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの登録	労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント試験の区分ごとに次の事項 ①各月における登録、登録の拒否及び登録の取消しの件数 ②各月における登録証の書換え、再交付及び返納の件数 ③角津におけるコンサルタントがその業務を廃止又は死亡した場合の報告などの件数 ④各月の末日において登録を受けている者の人数	登録事務を廃止するまで

（表 2：出典）木村大樹『実務解説 労働安全衛生法』（経営書院、2013 年（平成 25 年））377～379 頁（表 7-11）

図１　プレス機械等のリーフレット

機械による労働災害防止対策を強化するため 労働安全衛生規則を改正しました
（プレス機械対策を中心に）

プレス機械による労働災害は、依然として高い水準で発生しており、その多くが指の切断など後遺障害を伴うものとなっています。今回、プレス機械による挟まれ災害などの対策を強化するため、プレス機械に取り付ける新たな安全装置の追加や手払い式安全装置の原則使用禁止など、労働安全衛生規則の一部を改正しました。
改正規則は平成 23 年7月1日から施行されます。

改正の概要

1 プレス機械に取り付けることができる新たな安全装置を追加（第131条）

プレスブレーキ（※1）に使用できる安全装置（プレスブレーキ用レーザー式安全装置）を追加しました。この装置は、スライドの速度を低速度（毎秒 10 ミリメートル以下）とすることができ、操作部を操作している間のみスライドを作動させることができるプレスブレーキに設置、使用することができます。

（※1）主として、長板の曲げに使用する構造をもつプレス機械

2 手払い式安全装置の原則使用禁止（第131条および附則）

手払い式安全装置は、使用禁止となります。ただし、当分の間、プレス機械の操作部が両手操作式のものに取り付けた場合に限り使用することができます。

3 機械のストローク端による危険防止措置の充実（第108条の2）

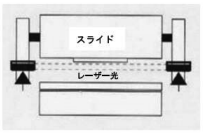
ストローク端が労働者に危険を及ぼすおそれのある機械について、工作機械に限らず、移動するテーブルなど該当するものはすべて、危険を防止する措置を講じなければならなくなります。

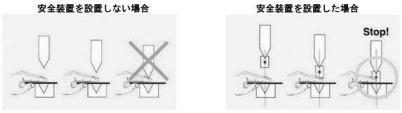
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

Ⅰ プレス機械に取り付けることができる新たな安全装置を追加

プレスブレーキは、材料を手に持って加工する場合など、現行の光線式安全装置が使いにくいことがあります。今回の改正により、一定の条件（※2）を満たすプレスブレーキについて、「プレスブレーキ用レーザー式安全装置」が使用できるようになりました。この安全装置については、今回、「プレス機械又はシャーの安全装置構造規格」にも、新たに規定しています（第 22 条の2）。このような安全装置は、欧州規格（EN 規格）に基づき、ヨーロッパなどでも使用されています。

この安全装置は、プレスブレーキの停止性能に応じ、身体の一部がスライドに挟まれるおそれがないよう、上型の近傍に検出機構のレーザー光線を配して使用します。



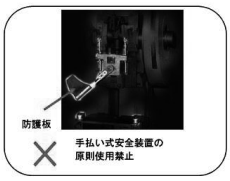


（※2）プレスブレーキ用レーザー式安全装置を取り付けることができる一定の条件

（1）スライドの速度を毎秒 10 ミリメートル以下の低速度にすることができるものであること。
（2）（1）の低速度でスライドを作動させるときは、スライドの操作部を操作している間のみスライドを作動させるものであること。例えば、足踏みスイッチを用いる場合は、踏んでいる間のみスライドが作動するもの。

Ⅱ 手払い式安全装置の原則使用禁止

手払い式安全装置は簡便な安全装置として使用されてきましたが、足踏みスイッチのプレス機械に設置した場合に、手を払いきれずにスライドに手を挟まれることがありました。そこで、今後は原則使用禁止とします。ただし、両手操作式のプレス機械など一定の条件（※3）を満たすものに限り、当分の間、使用することができます。



※両手で操作する装置であればよく、両手操作式安全装置の要件までを満たす必要はありません。

※3 当分の間、手払い式安全装置を使用することができるプレス機械の条件

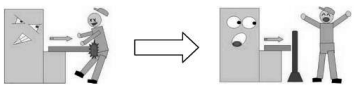
- 操作方法が両手操作式であること
- ストローク長さが
  ① 40 ミリメートル以上
  ② スライドの作動中に手の安全を確保できる防護板（以下「防護板」）の高さ以下（防護板の高さが 300 ミリメートル以上のものは 300 ミリメートル以下）
- 毎分ストローク数が 120 以下

※この経過措置については、改正規則の施行状況を踏まえて将来的に見直すことを予定しています。
新たにプレス機械の安全対策を行う場合は、できる限り手払い式安全装置以外の措置を選択しましょう。

Ⅲ 機械のストローク端による危険防止

労働者に危険を及ぼすおそれのある機械のストローク端については、改正前は工作機械にのみ、柵、覆いなどを設けることを規定していましたが、工作機械以外の移動するテーブルやラムを有する機械でも、テーブルと建物設備の間に挟まれる死亡災害が発生していることから、ストローク端のリスクを有するすべての機械について、危険防止のための措置を講じなければならないこととしました。

対象を工作機械から、ストローク端のリスクを有するすべての機械に拡大！



- 対象となる機械には、タレットパンチプレス、木工用のNCルーター、NCフライス盤などがあります。
- 危険を防止する措置とは、例えば、①覆い・柵を設けること、②光線式安全装置・マット式安全装置を設置し、作業者の進入を検知したときに機械の作動を停止させること、などがあります。

改正 労働安全衛生規則

第108条の2（ストローク端の覆い等）
事業者は、研削盤又はブレーナーのテーブル、シエーパーのラム等のストローク端が労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、覆い、囲い又は柵を設ける等当該危険を防止する措置を講じなければならない。

第131条（プレス等による危険の防止）
（略）
2 事業者は、作業の性質上、前項の規定によることが困難なときは、当該プレス等を用いて作業を行う労働者の安全を確保するため、次に定めるところに適合する安全装置（手払い式安全装置を除く。）を取り付ける等必要な措置を講じなければならない。
一（略）
二（略）
三 プレスブレーキ用レーザー式安全装置にあっては、プレスブレーキのスライドの速度を毎秒 10 ミリメートル以下とすることができ、かつ、当該速度でスライドを作動させるときはスライドを作動させるための操作部を操作している間のみスライドを作動させる性能を有するものであること。
3（略）

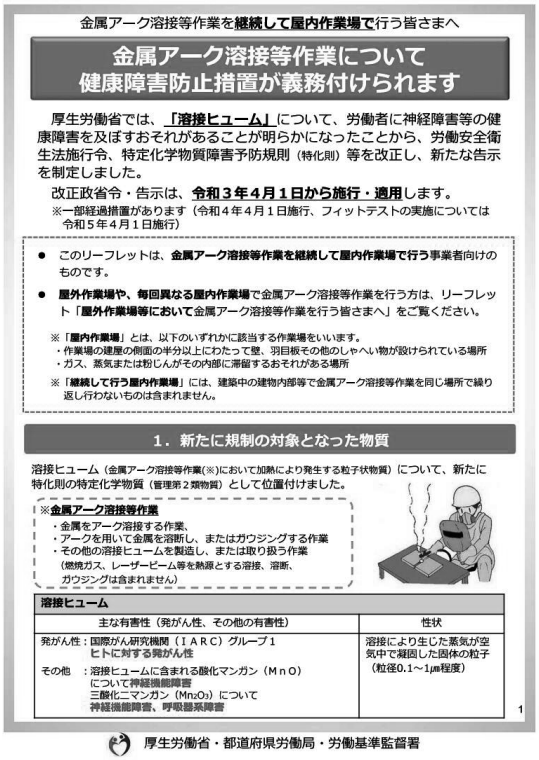
附 則
第25条の2（手払い式安全装置に係る経過措置）
当分の間、第 131 条第2項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「手払い式安全装置」とあるのは、「手払い式安全装置（ストローク長さが 40 ミリメートル以上であって防護板（スライドの作動中に手の安全を確保するためのものをいう。）の長さ（当該防護板の長さが 300 ミリメートル以上のものにあっては、300 ミリメートル）以下のものであり、かつ、毎分ストローク数が 120 以下である両手操作式のプレス機械に使用する場合を除く。）」とする。

※労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）の改正とあわせて、「プレス機械又はシャーの安全装置構造規格」（昭和 53 年労働省告示第 102 号）、「動力プレス機械構造規格」（昭和 52 年労働省告示第 116 号）も改正しました。

このリーフレットに関するお問い合わせは、
最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署まで

2011.3

図２　溶接ヒュームに関するリーフレット



金属アーク溶接等作業を**継続して屋内作業場で**行う皆さまへ

金属アーク溶接等作業について 健康障害防止措置が義務付けられます

厚生労働省では、**「溶接ヒューム」**について、労働者に神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったことから、労働安全衛生法施行令、特定化学物質障害予防規則（特化則）等を改正し、新たな告示を制定しました。

改正政省令・告示は、**令和３年４月１日から施行・適用**します。

※一部経過措置があります（令和４年４月１日施行、フィットテストの実施については令和５年４月１日施行）

- このリーフレットは、**金属アーク溶接等作業を継続して屋内作業場で行う**事業者向けのものです。
- **屋外作業場や、毎回異なる屋内作業場**で金属アーク溶接等作業を行う方は、リーフレット「**屋外作業場等において**金属アーク溶接等作業を行う皆さまへ」をご覧ください。

※「**屋内作業場**」とは、以下のいずれかに該当する作業場をいいます。
・作業場の建屋の側面の半分以上にわたって壁、羽目板その他のしゃへい物が設けられている場所
・ガス、蒸気または粉じんがその内部に滞留するおそれがある場所

※「**継続して行う屋内作業場**」には、建築中の建物内部等で金属アーク溶接等作業を同じ場所で繰り返し行わないものは含まれません。

１．新たに規制の対象となった物質

溶接ヒューム（金属アーク溶接等作業(※)において加熱により発生する粒子状物質）について、新たに特化則の特定化学物質（管理第２類物質）として位置付けました。

※**金属アーク溶接等作業**
・金属をアーク溶接する作業、
・アークを用いて金属を溶断し、またはガウジングする作業
・その他の溶接ヒュームを製造し、または取り扱う作業
（燃焼ガス、レーザービーム等を熱源とする溶接、溶断、ガウジングは含まれません）

溶接ヒューム	
主な有害性（発がん性、その他の有害性）	性状
発がん性：国際がん研究機関（ＩＡＲＣ）グループ１ ヒトに対する発がん性 その他　：溶接ヒュームに含まれる酸化マンガン（ＭｎＯ）について神経機能障害 三酸化二マンガン（Mn_2O_3）について 神経機能障害、呼吸器系障害	溶接により生じた蒸気が空気中で凝固した固体の粒子（粒径0.1～1μm程度）

1

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

２．特定化学物質としての規制

（１）全体換気装置による換気等（特化則第38条の21第１項）

- 金属アーク溶接等作業に関する溶接ヒュームを減少させるため、**全体換気装置**による換気の実施またはこれと同等以上の措置を講じる必要があります。
※「**同等以上の措置**」には、プッシュプル型換気装置、局所排気装置が含まれます。
- 「**全体換気装置**」とは、動力により全体換気を行う装置をいいます。なお、全体換気装置は、特定化学物質作業主任者（→６ページ）が、1月を超えない期間ごとに、その損傷、異常の有無などについて点検する必要があります。

【全体換気装置の例】

【局所排気装置の例】

（２）溶接ヒュームの測定、その結果に基づく呼吸用保護具の使用及びフィットテストの実施等（特化則第38条の21第２項～第８項）

- 「**金属アーク溶接等作業を継続して行う屋内作業場**」の場合
・当該作業の方法を新たに採用し、または変更しようとするときは、以下の措置を講じることが必要です（経過措置期間は下図参照）。
・なお、現に当該作業を行っている場合は、令和４年３月31日までに以下の①の措置を講じることが必要です。

※「**変更しようとするとき**」には、以下の場合が含まれます。
・溶接方法が変更された場合
・溶接材料、母材や溶接作業場所の変更が溶接ヒュームの濃度に大きな影響を与える場合

必要な措置の流れ

※当該呼吸用保護具が適切に装着されていることの確認をいいます。

2

①③溶接ヒュームの濃度の測定等（測定等告示※第１条）

個人ばく露測定により、空気中の溶接ヒュームの濃度を測定します。

（注）個人ばく露測定は、**第１種作業環境測定士**、**作業環境測定機関**などの、当該測定について十分な知識・経験を有する者により実施してください。

個人ばく露測定の詳細

① 試料空気の採取は、金属アーク溶接等作業に従事する労働者の**身体に装着する試料採取機器**を用いる方法により行います。

※試料採取機器の採取口は、労働者の呼吸する空気中の溶接ヒュームの濃度を測定するために**最も適切な部位（呼吸域）**に装着する必要があります。その際、採取口が**溶接用の面体の内側**となるように留意します。

② 試料空気の採取の対象者、時間は以下のとおりです。

・試料採取機器の装着は、労働者に**ばく露される溶接ヒュームの量がほぼ均一であると見込まれる作業**（以下「**均等ばく露作業**」）ごとに、それぞれ、**適切な数（２人以上に限る）**の労働者に対して行います。

※均等ばく露作業に従事する一の労働者に対して、必要最小限の間隔をおいた２以上の作業日において試料採取機器を装着する方法により採取が行われたときは、この限りではありません。

・試料空気の採取の時間は、当該採取を行う作業日ごとに、労働者が**金属アーク溶接等作業に従事する全時間**です。なお、採取の時間を短縮することはできません。

③ 試料採取方法は、作業環境測定基準第２条第２項の要件に該当する**分粒装置**を用いる**ろ過捕集方法**またはこれと同等以上の性能を有する試料採取方法により行います。

④ 分析方法は、吸光光度分析方法、原子吸光分析方法、左記と同等以上の性能を有する分析方法により行います。

※ 金属アーク溶接等作業を継続して行う屋内作業場に係る溶接ヒュームの濃度の測定の方法等（令和２年厚生労働省告示第286号）

②換気装置の風量の増加その他の措置（特化則第38条の21第３項）

① 溶接ヒュームの濃度測定の結果に応じ、**換気装置の風量の増加**その他必要な措置を講じます（次に該当する場合は除きます。）。

・溶接ヒュームの濃度がマンガンとして0.05mg/㎥を下回る場合

・同一事業場の類似の溶接作業場において、濃度測定の結果に応じて十分に措置内容を検討し、当該対象作業場においてその措置をあらかじめ実施している場合

※「その他必要な措置」には、次の措置が含まれます。
・溶接方法や母材、溶接材料等の変更による溶接ヒューム量の低減
・集じん装置による集じん
・移動式送風機による送風の実施

② ①の措置を講じたときは、その効果を確認するため、再度、個人ばく露測定により空気中の溶接ヒュームの濃度を測定します。

③ 個人ばく露測定による溶接ヒュームの濃度の測定等を行ったときは、その都度、必要な事項を記録します。
（当該金属アーク溶接等作業方法を用いなくなった日から３年保存）

④呼吸用保護具の選択の方法（測定等告示第２条）

① 溶接ヒュームの濃度の測定の結果得られたマンガン濃度の最大の値（C）を使用し、以下の計算式により「**要求**防護係数」を算定します。

$$\text{要求防護係数 } PF_r = \frac{C}{0.05}$$

②「**要求**防護係数」を上回る「**指定**防護係数」を有する呼吸用保護具を、以下の一覧表から選択します。

指定防護係数※一覧（抜粋）

呼吸用保護具の種類				指定防護係数
防じんマスク	取替え式	全面形面体	RS3又はRL3	50
			RS2又はRL2	14
			RS1又はRL1	4
		半面形面体	RS3又はRL3	10
			RS2又はRL2	10
			RS1又はRL1	4
	使い捨て式		DS3又はDL3	10
			DS2又はDL2	10
			DS1又はDL1	4
電動ファン付き呼吸用保護具	全面形面体	S級	PS3又はPL3	1，000
		A級	PS2又はPL2	90
		A級又はB級	PS1又はPL1	19
	半面形面体	S級	PS3又はPL3	50
		A級	PS2又はPL2	33
		A級又はB級	PS1又はPL1	14
	フード形又はフェイスシールド形	S級	PS3又はPL3	25
		A級		20
		S級又はA級	PS2又はPL2	20
		S級，A級又はB級	PS1又はPL1	11

（注）ＲＳ１、ＲＳ２などは、防じんマスクの規格の規定による区分、Ｓ級、Ａ級およびＢ級、ＰＳ１、ＰＳ２などは、電動ファン付き呼吸用保護具の規格の規定による区分です。

※ 電動ファン付き呼吸用保護具と工アラインマスクのうち、実際の作業時の測定等により得られた防護係数がこの表に掲げる指定防護係数を上回ることを**製造者が証明する特定の型式**については、別に定める指定防護係数を使用することができます。

⑤フィットテストの方法（測定等告示第３条）

●フィットテストの方法

① **JIS T8150**（呼吸用保護具の選択、使用および保守管理方法）に定める方法またはこれと同等の方法により、呼吸用保護具の外側、内側それぞれの測定対象物質の濃度を測定し、以下の計算式により「**フィットファクタ**」を求めます。

$$\text{（フィットファクタ）} = \frac{\text{呼吸用保護具の}\textbf{外側}\text{の測定対象物質※の濃度}}{\text{呼吸用保護具の}\textbf{内側}\text{の測定対象物質の濃度}}$$

②「フィットファクタ」が、以下の「**要求**フィットファクタ」を上回っているかどうかを確認します。

呼吸用保護具の種類	要求フィットファクタ
全面形面体を有するもの	500
半面形面体を有するもの	100

●フィットテストの記録の方法

確認を受けた者の氏名、確認の日時、装着の良否、上記の確認を外部に委託して行った場合の受託者の名称を記録します。

（記録の例）

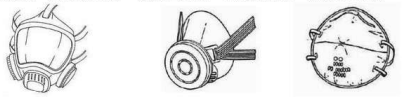
確認を受けた者	確認の日時	装着の良否	備考
甲山一郎	12/8 10:00	良	●●社に委託して実施（以下同じ。）。
乙田次郎	12/8 10:30	否（1回目） 良（2回目）	最初のテストで不合格となったが、マスクの装着方法を改善し、2回目で合格となった。

※ 大気粉じん等、JIS T8150で定めるものです。

（参考）呼吸用保護具の種類

防じんマスク

【取り替え式・全面形面体】 【取り替え式・半面形面体】 【使い捨て式】



電動ファン付き呼吸用保護具

【全面形面体】 【半面形面体】

（３）掃除等の実施（特化則第38条の21第9項）

金属アーク溶接等作業に労働者を従事させるときは、当該作業を行う屋内作業場の床等を、水洗等によって容易に掃除できる構造のものとし、**水洗等粉じんの飛散しない方法**によって、**毎日１回以上掃除**しなければなりません。

※「水洗等」には超高性能（HEPA）フィルター付き真空掃除機が含まれますが、粉じんの再飛散に注意する必要があります。

（４）特定化学物質作業主任者の選任（特化則第27条、第28条）

「**特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習**」を修了した者のうちから作業主任者を選任し、次の職務を行わせることが必要です。

（令和４年３月31日まで経過措置あり→８ページ）

① 作業に従事する労働者が対象物に汚染され、吸入しないように、**作業の方法**を**決定**し、労働者を指揮すること

② 全体換気装置その他労働者が健康障害を受けることを**予防するための装置**を１か月を超えない期間ごとに**点検**すること

③ **保護具の使用状況**を**監視**すること

（５）特殊健康診断の実施等（特化則第39条～第42条）

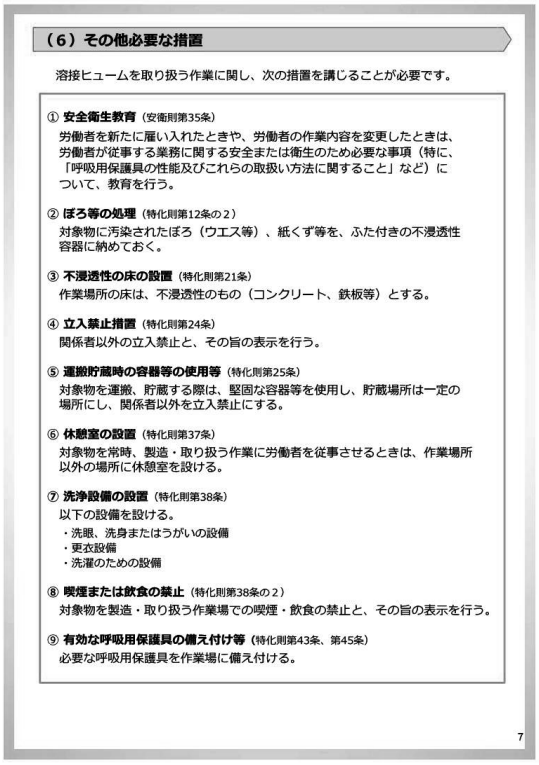
溶接ヒュームを取り扱う作業に**常時従事**する労働者に対して、健康診断を行うことが必要です。

- 金属アーク溶接等作業に常時従事する労働者に対し、雇入れまたは当該業務への 配置換えの際およびその後**６月以内ごとに１回**、定期に、規定の事項について健康診断を実施する（１次健診）。
- 上記健康診断の結果、他覚症状が認められる者等で、医師が必要と認めるものに対し、規定の事項について健康診断を実施する（２次健診）。
- 健康診断の結果を労働者に通知する。
- 健康診断の結果（個人票）は、**５年間の保存**が必要。
- 特定化学物質健康診断結果報告書（特化則様式第３号）を労働基準監督署長に提出する。
- 健康診断の結果異常と診断された場合は、医師の意見を勘案し、必要に応じて労働者の健康を保持するために必要な措置を講じる。

■溶接ヒュームの健診項目

１次検診	①業務の経歴の調査　②作業条件の簡易な調査 ③溶接ヒュームによるせき等パーキンソン症候群様症状の既往歴の有無の検査 ④せき等のパーキンソン症候群様症状の有無の検査　⑤握力の測定
２次健診	①作業条件の調査　②呼吸器に関する他覚症状等がある場合における胸部理学的検査等 ③パーキンソン症候群様症状に関する神経学的検査 ④医師が必要と認める場合における尿中等のマンガンの量の測定

※金属アーク溶接等作業に常時従事する場合は、上記とは別に「**じん肺健康診断**」の実施（じん肺法第7～9条の2）が必要ですのでご注意ください。



（6）その他必要な措置

溶接ヒュームを取り扱う作業に関し、次の措置を講じることが必要です。

① **安全衛生教育**（安衛則第35条）
労働者を新たに雇い入れたときや、労働者の作業内容を変更したときは、労働者が従事する業務に関する安全または衛生のため必要な事項（特に、「呼吸用保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること」など）について、教育を行う。

② **ぼろ等の処理**（特化則第12条の２）
対象物に汚染されたぼろ（ウエス等）、紙くず等を、ふた付きの不浸透性容器に納めておく。

③ **不浸透性の床の設置**（特化則第21条）
作業場所の床は、不浸透性のもの（コンクリート、鉄板等）とする。

④ **立入禁止措置**（特化則第24条）
関係者以外の立入禁止と、その旨の表示を行う。

⑤ **運搬貯蔵時の容器等の使用等**（特化則第25条）
対象物を運搬、貯蔵する際は、堅固な容器等を使用し、貯蔵場所は一定の場所にし、関係者以外を立入禁止にする。

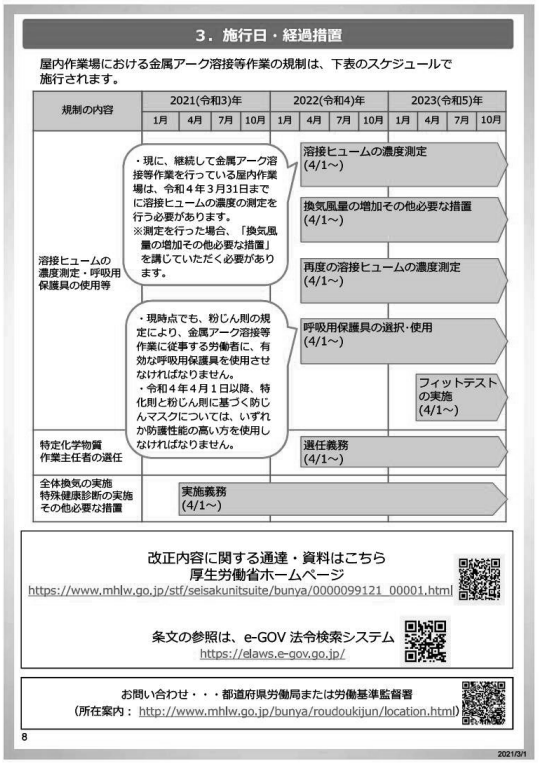
⑥ **休憩室の設置**（特化則第37条）
対象物を常時、製造・取り扱う作業に労働者を従事させるときは、作業場所以外の場所に休憩室を設ける。

⑦ **洗浄設備の設置**（特化則第38条）
以下の設備を設ける。
・洗眼、洗身またはうがいの設備
・更衣設備
・洗濯のための設備

⑧ **喫煙または飲食の禁止**（特化則第38条の２）
対象物を製造・取り扱う作業場での喫煙・飲食の禁止と、その旨の表示を行う。

⑨ **有効な呼吸用保護具の備え付け等**（特化則第43条、第45条）
必要な呼吸用保護具を作業場に備え付ける。

7



３．施行日・経過措置

屋内作業場における金属アーク溶接等作業の規制は、下表のスケジュールで施行されます。

規制の内容	2021(令和3)年 1月 4月 7月 10月	2022(令和4)年 1月 4月 7月 10月	2023(令和5)年 1月 4月 7月 10月
溶接ヒュームの濃度測定・呼吸用保護具の使用等	・現に、継続して金属アーク溶接等作業を行っている屋内作業場は、令和４年３月31日までに溶接ヒュームの濃度の測定を行う必要があります。 ※測定を行った場合、「換気風量の増加その他必要な措置」を講じていただく必要があります。	溶接ヒュームの濃度測定 (4/1～) 換気風量の増加その他必要な措置 (4/1～) 再度の溶接ヒュームの濃度測定 (4/1～)	
	・現時点でも、粉じん則の規定により、金属アーク溶接等作業に従事する労働者に、有効な呼吸用保護具を使用させなければなりません。 ・令和４年４月１日以降、特化則と粉じん則に基づく防じんマスクについては、いずれか防護性能の高い方を使用しなければなりません。	呼吸用保護具の選択・使用 (4/1～) フィットテストの実施 (4/1～)	
特定化学物質作業主任者の選任		選任義務 (4/1～)	
全体換気の実施 特殊健康診断の実施 その他必要な措置		実施義務 (4/1～)	

改正内容に関する通達・資料はこちら
厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099121_00001.html

条文の参照は、e-GOV 法令検索システム
https://elaws.e-gov.go.jp/

お問い合わせ・・・都道府県労働局または労働基準監督署
（所在案内： http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html）

8

2021/3/1

労働安全衛生法第 104 条から第 105 条の逐条解説

吉田肇　元京都大学法科大学院客員教授・弁護士

一　逐条解説

１．第 104 条,第 105 条

１．１　条文

（心身の状態に関する情報の取扱い）

第百四条　事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

２　事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

３　厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

４　厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

（健康診断等に関する秘密の保持）

第百五条　第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項及び第六十六条の八の四第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

１．２　趣旨・内容

１．２．１　第 104 条

１．２．１．１　趣旨

事業者は、労働者の健康確保措置を実施し、事業者が負う民事上の安全配慮義務を履行する目的で、心身の状態の情報を取り扱う必要がある。

一方、心身の状態の情報は、そのほとんどが、機微情報であり、本人に不利益が生じないように、その取扱いに特に配慮を要する個人情報保護法（以下「個情法」ともいう。）上の

「要配慮個人情報」（同法 2 条 3 項）[1]に当たることから、事業者が心身の状態の情報を取り扱えるのは、本人が同意している場合のほか、労働安全衛生法令及びその他の法令に基づく場合や、人の生命、身体、財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき、あるいは公衆衛生の向上等のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等とされている（個情法 20 条 2 項 1 乃至 8 号）。

そこで、本条は、労働者が雇用管理において不利益な取り扱いを受ける不安なく、安心して健康診断等を受けられるように、事業者に対し、労働者の心身の状態に関する情報を上記の目的に即して、適正に収集、使用、保管することを義務付ける（本条 1 項）とともに、その適正な管理のための必要な措置を講じる義務を負わせた（同条 2 項）ものである。

また、厚生労働大臣は、事業者の講ずべき措置を適切かつ有効に実施するために指針を公表する（同条 3 項）とともに、事業者又はその団体に対し、必要な指導を行うことができることとした（同条 4 項）。

１．２．１．２　内容

1.2.1.2.1　本条の内容、性格

2018 年（平成 30 年）の安衛法改正において産業医・産業保健機能の強化が図られたが、あわせて、心身の状態に関する情報の取り扱いに関する本条が新設された。なお、同時にじん肺法においても同様の改正が行われている（同法 35 条の 3、35 条の 4）。

本条において、事業者は、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、安衛法又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態の情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態の情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならないとされている（本条 1 項）。

また、事業者は、労働者の心身の状態の情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないこととされ（2 項）、厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとされた（3 項）。

本条 3 項（及びじん肺法３５条の３第３項）に基づき、厚生労働省「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態の情報の適正な取扱い指針公示第 1 号（以下、「本指針」という。））が策定され、本指針に基づき事業者が定めるべき取扱規程等について解説した同省「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」（以下「手引き」

[1] 個情法 2 条 3 項は、本人の「病歴」とともに「政令で定める記述等が含まれる個人情報」を要配慮個人情報として定義している。後者について、個情法施行令 2 条は、①身体障害、知的障害等の一定の心身の障害があること（1 号）、②医師等により行われた健康診断等の結果（2 号）、③健康診断等の結果に基づき、又は疾病、負傷その他の心身の変化を理由として、本人に対して医師等により心身の状態の改善のための指導又は診療もしくは調剤が行われたこと（3 号）を、要配慮個人情報として規定している。

という。）が「労働者の健康情報の取扱いに関する検討会」での審議を経て、平成 31 年 3 月に公表された。

なお、本指針の策定以前に策定された「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について（通知）」（平成 29 年 5 月 29 日付け個情第 749 号・基発 0529 第 3 号。最新改正：令和 5 年 10 月 27 日付け基発 1027 第 5 号（以下、「留意事項」という。））、安衛法 66 条の 10 第 7 項に基づく「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 27 年 4 月 15 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 1 号。最終改正：平成 30 年 8 月 2 日公示第 3 号（以下、「ストレスチェック指針」という。））及び安衛法 70 条の 2 に基づく「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年 3 月 31 日指針公示第 3 号、最終改正：平成 27 年 11 月 30 日指針公示第 6 号。以下「メンタルヘルス指針」という。）は、いずれも心身の状態の情報の取扱いに関する記載を含んでいるが、オーバーラップする部分については本指針が優先し、本指針に定められていない部分については、「留意事項」、ストレスチェック指針、メンタルヘルス指針によることとなる。

また、上記のとおり、本条の「労働者の心身の状態の情報」[2]は、そのほとんどが個情法 2 条 3 項の「要配慮個人情報」に該当するが、本条は、そのことを踏まえながら、事業者が、心身の状態の情報を主に労働者に対する健康確保措置を実施し、安全配慮義務を履行する目的で適切に取り扱うことを求めるものである。その意味で、本条は、労働安全衛生の分野における心身の状態の情報のもつ特色を踏まえた個情法の特則としての性格を有するといってよい。そして、本指針及び「手引き」は、その特色を具体的に反映した内容となっている。

1.2.1.2.2　事業者、労働者の意義、適用範囲

本条の「事業者」は、事業を行う者で、労働者を使用するものをいう（安衛法 2 条 3 号）が、通達（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）で、ここにいう「事業者」とは、法人企業であれば当該法人（法人代表者ではない。）、個人企業であれば、事業経営主を指すとされている。これは、従来の労働基準法上の義務主体であった使用者と異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、その安全衛生上の責任を明確にしたものとされる。

ただし、実際に一定規模の法人である事業者の代表が自ら健康情報等の管理を行うこと

[2] 「手引き」では「健康情報等」とも呼ばれている。「健康情報」とは、労働者の心身の状態の情報のうち、要配慮個人情報に該当するものを指す。「健康情報等」の呼称は、「心身の状態の情報」では長すぎるため、関係検討会の委員であった三柴から厚生労働省に提案したものである。三柴自身は、より前段階で提案していれば、法第 104 条以下の文言も健康情報等として頂けたのにと後悔しているとのことだった（三柴氏による）。

は考え難いし、そもそも法人の従業者の行為は法人の行為とも言える。

そこで、本指針は、「事業者等」という文言を用い、それを、安衛法上の事業者「に加え、事業者が行う労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行のために、心身の状態の情報を取り扱う人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者、産業保健業務従事者及び管理監督者等を含む」者と定義した（三柴氏による）。

本条の「労働者」とは、労基法 9 条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう（安衛法 2 条 2 号）。

このように、本条は、同居の親族のみを使用する事業の場合を除き、使用する全労働者を対象として、全事業者に適用され、規模の大小を問わない。規模の大小を問わない点は、個人情報保護法と同じである。

1.2.1.2.3　心身の状態の情報の取扱規程の策定

（1）取扱規程策定の目的及び定めるべき事項

心身の状態の情報が、労働者の健康確保措置の実施や事業者が安全配慮義務を履行する目的の範囲内で適正に使用され、事業者による労働者の健康確保措置が十全に行われるよう、事業者は、当該事業場における取扱規程を定め、労使で共有することが求められる。心身の状態の情報の取扱いは、法令で守秘義務が課されている産業保健業務従事者以外の者が、法令に基づく取り組み以外の機会に関与することもあり得るので、情報を取り扱う者及びその権限、取り扱う情報の範囲等について取扱規程で取り決めておくことが求められる。

本指針は、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにするとともに、事業者が策定すべき取扱規程の内容、作成方法、運用等について定めている[3]。

本指針は、取扱規程に定めるべき事項として以下の事項を挙げる。

①心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法

②心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲[4]

③心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法

④心身の状態の情報の適正管理の方法

⑤心身の状態の情報の開示、訂正等（追加及び削除を含む。以下同じ。）及び使用停止等（消去及び第三者への提供の停止を含む。以下同じ。）の方法

⑥心身の状態の情報の第三者提供の方法

⑦事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項

⑧心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理

---

[3] 取扱規程の雛形が「手引き」３０頁以下に掲記されているので、参照されたい。

[4] 本指針は、②については、個々の事業場における心身の状態の情報を取り扱う目的や取り扱う体制等の状況に応じて、部署や職種ごとに、その権限及び取り扱う心身の状態の情報の範囲等を定めることが適切であるとする。なお具体例として「手引き」別表３，４参照。

⑨取扱規程の労働者への周知の方法

（2）取扱規程の策定の方法

事業者は、取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要である（本指針 2（4））。この共有の方法については、就業規則その他の社内規定等により定め[5]、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示、備え付け、あるいはイントラネットに掲載するなどの方法により周知するのが適切である（本指針 2（4））。このように就業規則の一部として取扱規程を策定し、周知することにより、取扱規程の内容は労働契約の内容となり、事業者は取扱規程に定められた方法で情報を取り扱うことができ、労働者はそれに応じる義務があることになる[6]。こうすることにより取扱規程の実効性を確保することにもなる。

なお、衛生委員会等を設置する義務がない常時５０人未満の労働者を使用する事業場（以下「小規模事業場」）においては、必要に応じて安衛則２３条の２の関係労働者の意見を聴く機会を活用する等の方法により、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者と共有するのが適切である（本指針 2（4））。

また、取扱規程を策定する単位は、当該企業及び事業場の実情を踏まえて、事業場単位ではなく、企業単位とすることも可能である（本指針 2（4））。

1.2.1.2.4　取扱方法の種類

心身の状態の情報に関する取扱方法としては、以下のものがある（「手引き」4 頁参照）。

収集：健康情報等（心身の状態の情報）を入手すること（健康診断結果の収集だけではなく、面談等により入手、記録することも含む。

保管：入手した健康情報等を保管すること（紙媒体での保管、電子媒体での保存の両者を指す。）

使用：健康情報等を取り扱う権限を有する者が、健康情報等を（閲覧を含めて）活用すること、また第三者に提供すること（紙媒体で入手した健康情報等をデータ化する場合も「使用」に含まれる。）

加工：収集した健康情報等の他者への提供に当たり、当該健康情報等の取扱いの目的の達成に必要な範囲内で使用されるように変換すること（例えば、健康診断の結果等をそのまま提供するのではなく、所見の有無や検査結果を踏まえ、医師の意見として置き換えることなど。）

消去：収集、保管、使用、加工した情報を削除するなどして使えないようにすること

---

[5] 取扱規程を就業規則の一部とする方法としては、就業規則の規定に「別途定める[健康情報等の取扱規程]は、この就業規則の一部とする。」とする条項を設け、取扱規程とともに労働基準監督署に届け出るとともに、労働者に周知することが考えられる。

[6] 例えば、後にも述べるように健康確保措置を講じるために法定外健診を指示した場合、指示の内容が合理的で相当なものであれば、健診に応じることは労働者の義務となり、応じない労働者を懲戒処分に付することも可能となる。

1.2.1.2.5　心身の状態の情報の具体的内容

事業者が、労働者の心身の状態の情報を取り扱う主な目的は、上記のとおり、労働者の健康確保措置を実施し、事業者が負う民事上の安全配慮義務を履行することにあるが、その他に事故防止など、職場の同僚や顧客などの第三者の安全確保、関係者の財産保護のために取り扱われることもある。

心身の状態の情報としては、例えば以下のようなものがある（心身の状態の情報の具体的内容（例）については、「手引き」３２頁の別表１、「留意事項」の第２健康情報の定義参照）。

⑴健康診断の結果、医師等から聴取した意見、それに基づく事後措置、保健指導の内容

⑵長時間労働者を対象とした医師の面接指導の結果、医師から聴取した意見、事後措置の内容

⑶ストレスチェックの結果、それに基づく医師による面接指導の結果、医師から聴取した意見、それに基づく事後措置の内容

⑷健康診断の結果

⑸その他（がん検診の結果、職場復帰のための面談の結果、治療と仕事の両立支援のための医師の意見書[7]、通院状況等疾病管理のための情報、産業保健業務従事者が労働者の健康管理等を通じて得た情報、任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康に関する情報、じん肺法に基づく措置を行うための情報、旅客自動車運送事業運輸規則及び貨物自動車運送事業輸送安全規則に基づくアルコール検知、睡眠に関する情報等）

1.2.1.2.6　心身の状態の情報の取扱いの原則～心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲

（1）心身の状態の情報を取り扱う者

心身の状態の情報を取り扱う担当者は、以下の者である（後記別表３参照）。

ア）人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者：社長、役員、人事部門の長

イ）産業保健業務従事者：産業医（専属・嘱託）、保健師・看護師、衛生管理者、衛生推進者（安全衛生推進者）

ウ）管理監督者：労働者本人の所属長

エ）人事部門の事務担当者：人事部門の長以外の事務担当

これらのうち、医師、保健師等については、後記のとおり法令で守秘義務が課されているが、それ以外の法令で守秘義務が課されていない者については、取扱規程等で守秘義務を規

[7] 平成 29 年 3 月 28 日、働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」では、病気の治療と生活の両立が重要な課題の一つとして掲げられた。また、厚労省「事業場における治療と職業生活の両立の支援のためのガイドライン」は、68 条（病者の就業禁止）について、労働者が罹患した疾病の性質によっては、事業者がまずは配転、時短などの必要な措置を講ずることで就業を支援し、やむを得ない場合に限り禁止する趣旨であるとする。

定しておく必要がある（手引き 5 頁）。

また、健康診断等の実施や結果の入力を外部に委託する場合は、情報を適切に取り扱うことを含めた安全管理措置を講じるよう委託契約を締結し、必要かつ適切な監督を行う必要がある（個情法 23 条、24 条）

（2）担当者の権限及び取り扱う心身の状態の情報の範囲

本指針は２⑼で、心身の状態の情報の取扱いの原則について、情報の性質により以下の３つの類型に情報を分類して整理している。（担当者毎の取り扱う情報の範囲と権限については後記別表４参照）

心身の状態の情報の分類	左欄の分類に該当する心身の状態の情報の例	心身の状態の情報の取扱いの原則
① 労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報	（ａ）健康診断の受診・未受診の情報[8] （ｂ）長時間労働者による面接指導の申出の有無 （ｃ）ストレスチェックの結果[9]、高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無 （ｄ）健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 （ｅ）長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 （ｆ）ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見	全ての情報をその取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者等が取り扱う必要がある。 ただし、それらに付随する健康診断の結果等の心身の状態の情報につい ては、②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。

[8] 要配慮個人情報には当たらないので、取得に当たり本人の同意（個情法２０条２項）は不要である。

[9] ストレスチェックの結果については、当該ストレスチェックを行った医師等からストレスチェックを受けた労働者に対して通知されることとなっている。また、この場合において、当該医師等は、あらかじめストレスチェックを受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者のストレスチェックの結果を事業者に提供してはならないこととされている（安衛法６６条の１０第２項）。

② 労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である心身の状態の情報[10]	（ａ）健康診断の結果（法定の項目） （ｂ）健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものに限る。） （ｃ）長時間労働者に対する面接指導の結果 （ｄ）ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果	事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、 ・情報を取り扱う者を制限する ・情報を加工する 等、事業者等の内部における適切な取扱いを取扱規程に定め、また、当該取扱いの目的及び方法等について労働者が十分に認識できるよう、丁寧な説明を行う等の当該取扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じた上で、取扱規程を運用する必要がある。
③ 労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用すること が必要である心身の状態の情	（ａ）健康診断の結果(法定外項目） （ｂ）保健指導の結果 （ｃ）健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものを除く。） （ｄ）健康診断の精密検査の結果 （ｅ）健康相談の結果 （ｆ）がん検診の結果 （ｇ）職場復帰のための面	個人情報の保護に関する法律に基づく適切な取扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある。

[10]②の心身の状態の情報について、労働安全衛生法令に基づき行われた健康診断 の結果のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成 19 年厚 生労働省令第 157 号）第２条各号に掲げる項目については、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）第 27 条第３項の規定により、事業者は保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供しなければならないこととされているため、労働者本人の同意を得ずに事業者から保険者に提供できる。

報[11]	接指導の結果 （ｈ）治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 （ｉ）通院状況等疾病管理のための情報	

（3）各類型の情報の個情法上、安衛法上の位置づけと取り扱いの原則

上記の第１類型と第２類型は、ともに「法令に基づく場合」（個情法２０条２項第１号）として、取得に当たり本人の同意は不要である。第３類型は、「法令に基づく場合」に基本的に該当しないため本人の同意が必要なもの（個情法２０条２項）として位置づけられている。

個情法上は、適法に取得した個人情報であれば、事業者は利用目的の達成に必要な範囲内でそれを取り扱うことが認められており、個人情報の取り扱いについて事業者内の役割分担は定められておらず、個情法上、当該事業者内部において情報を隔てる「壁作り」は規定されていない。

一方、安衛法上は、安全配慮義務の履行や労働者の健康確保措置の実施のために必要な範囲内で心身の状態の情報を共有することが認められており、安衛法１０４条３項に基づく指針（本指針）にしたがい、適正な個人情報の取り扱い方法を講じることが求められている。

（4）各類型の情報の取扱いに関する基本的な考え方

「手引き」及び本指針は、各類型の情報の取扱いに関する基本的な考え方を以下のように整理している[12]。

---

[11] 労働安全衛生法令以外の他法令（道路運送法、貨物自動車運送事業法、航空法、食品衛生法、水道法等）に基づいて事業者が取り扱う情報もある。

[12] 三柴丈典教授は、行政による情報取扱４原則として、ⅰ本人同意の取得、ⅱ産業医等産業保健の専門家（できる限り法律上の守秘義務を負う者）による生情報の管理、ⅲ産業保健の専門家以外の者へ情報を渡す場合の情報加工、ⅳ衛生委員会等での審議を踏まえた規定の整備を求めてきたとし、これらはあくまで原則なので、事情によって求められる条件は変わり得るのであり、例えばⅰが満たされなくとも、その努力をしたうえ、他の原則を満たせば足りることもあり得るとする。そして、本指針と手引きに示された分類は、個情法の改正を踏まえ、安衛法令に基づき、４原則を展開したものとする。（「対談で読み解くサイバーセキュリティと法律」商事法務　２９６頁）

また、同教授は、最近公表された別稿において、近年における事業者らによる健康情報等の取扱いの必要性の高まりに応じて、①偏見を生じ易いか（情報共有相手の理解の程度にも左右される）、②情報を得たことで就業上の配慮ができるか、③職場秩序（自他の労働生産性）に影響するか、の３視点から、①：×、②③：〇の情報なら、行政による情報取扱い４原則に基づく手順を緩やかに踏み、①：〇、②③：×の情報なら、保護の必要性が高いので、その手続きを厳格に踏むべきと提言している（三柴丈典「個人と組織の健康

第１類型については、法令を遵守するためには、事業者が把握する必要があり、その把握を怠ると、健康診断や面接指導、事後措置を履行するという事業者の義務が果たせなくなる情報である。

第２類型は、事業者が法令に基づき把握することができるものの、必ずしも事業者が直接把握する必要がない情報であるため、労働者がその取扱いについて十分に納得できるよう、健康情報等を取り扱う者の中でも、当該情報を取り扱うことができる者を制限したり、医療職種がいる場合には、医療職種が情報を加工した上で事業者が取り扱うといった対応が求められる。

なお、当該情報を取扱う担当者は、事業場の状況に応じて労使の話合いにより定めることが求められる。事業場内に産業医や保健師等の医療職種がいる場合には、その取扱いを医療職種に制限することも考えられる。

第１類型、第２類型いずれの情報についても、取り扱いの目的や方法等について、あらかじめ取扱規程に定めることが望まれる。

第３類型の情報は、労働者本人の同意を得て収集する必要があり、事業場内の誰が、どのように取り扱うか、取扱規程にあらかじめ定める必要がある。

（5）心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法

各類型のいずれの情報についても、取り扱う目的や取扱方法等について、労働者に周知（方法としては、例えばイントラネットでの掲載、パンフレットの配布事業場の担当窓口の備え付け、掲示板への掲示、メールの一斉送信（メールアドスの悪用を防ぐため宛先を送信者自身とし、送信先アドレスは BCC に記載する方法等が望ましい）等が考えられる）した上で収集する必要がある（個情法２１条参照）。これは、外部で受診した健康診断の結果を本人の意思に基づき、本人から事業者に提出してもらう場合も同様である。

また、第２類型の情報は、あらかじめ同意を得ずに収集することが可能であるが、必ずしも事業者が直接把握する必要がない情報であるため、取り扱いの目的や方法等について労働者の十分な理解を得ることが望ましく、取扱規程に定めた上で健康診断の受診案内等にあらかじめ記載する等の方法により労働者に通知することも考えられる。

また、取り扱う目的を変更した場合には、変更した目的について、本人に通知し、公表しなければならない（個情法２１条３項）。

なお、退職者についても、その心身の状態の情報を取り扱う場合は上記と同様の取扱いが求められ、郵送等の方法で通知、公表することが必要となる。

（6）本人の同意取得

1）本人の同意取得の方法

第３類型の情報は、個情法２０条第２項各号に該当する場合（法令に基づく場合、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等）を除き、取り扱う目的や取扱方法等について労働者に周知した上で、更に労働

測定・情報管理と法」日本労働研究雑誌 762 号〔2024 年〕4-14 頁）。

者本人の同意を得て収集する必要がある。

労働者本人の具体的な同意を得る方法としては、本人からの同意する旨の口頭による意思表示の外、同意する旨の書面、メール、ホームページ上の同意ボタンのクリックなどが考えられる[13]。

なお、第３類型の情報を書面または口頭により、労働者本人から適正に直接取得する場合には、労働者が情報を提供したことをもって事業者が当該情報を取得することについて労働者本人の同意があったものと考えられる[14]（例えば、労働者が治療と仕事の両立支援のために、勤務情報提供書に対応した主治医意見書を事業者に提出した場合）。ただし、当該情報について事業者等が医療機関等に直接問い合わせる場合には、別途、労働者本人の同意を得る必要がある。

いずれの場合も、同意取得の裏付けとなる資料を保管することが適切である。

なお、ストレスチェックについては、検査を行った医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない（安衛法６６条の１０第２項）とされているが、ストレスチェック結果が当該労働者に知らされていない時点でストレスチェック結果の事業者への提供についての労働者の同意を取得することは不適当であるため、事業者は、ストレスチェックの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならないとされている。（ストレスチェック指針１１の（３））

ただし、ストレスチェックを受けた労働者が、事業者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものとみなして差し支えないとされている（ストレスチェック指針 11 の（3））

2）就業規則に心身の状態の情報を取り扱う規程を設けて労働者に周知した場合と本人の同意

健康診断の結果に法定外の項目が含まれる場合（例えば、がん検診等）、法定項目については第１類型の情報に該当するので労働者の同意を得ずに収集することが可能であるが、法定外の項目については第３類型の情報に該当するため、個情法２０条２項に規定する例外を除き、労働者のあらかじめの同意を得る必要がある。「手引き」は、この場合、労働者に対し、事前に事業者が必要とする項目を明示し、それ以外の項目は提出は不要であることを伝える等の対応が求められるとしている[15]。

しかしながら、このような場合に、事業者に対し、その都度、労働者本人の同意を書面等で得ることを求めることは、事業者にとって大きな負担となる。そこで、「手引き」は、就業規則を作成、変更し、心身の状態の情報の取扱いに関する規程を追加するに際し、心身の

---

[13] 個情法ガイドライン通則編２－１６「本人の同意」によると、「本人の同意」とは、本人の個人情報が、個人情報取扱事業者によって示された取扱方法で取り扱われることを承諾する旨の当該本人の意思表示をいうとしている。

[14] 同ガイドライン３－３－２要配慮個人情報の取得（法２０条２項関係）。

[15] 「手引き」９頁。

状態の情報を取得する方法、利用目的等について労使で十分協議した上で取扱規程を盛り込み、労働者に適切な方法で周知するとともに労働者の求めに応じて内容等を丁寧に説明している場合には、労働者が本人の意思に基づき情報を提供したことをもって、当該情報の取扱いについて労働者本人の同意の意思が表示されたと解されるとしている[16]。

この文言調整に際しては、厚生労働省労働衛生課と個人情報保護委員会の間で調整が行われ、三柴も検討会内外で関与した。本人の意思を尊重する書きぶりではあるが、少なくとも、健康管理上必要な情報であれば不提供への不利益措置による強制は可能な趣旨である。

あるいは、労働者本人が自らの意思で就業規則（取扱規程）に定めた情報を提出した場合には、その提出をもって当該情報の取扱いに同意する意思を表示したものと解する旨の規定を取扱規程に定めた場合[17]には、合理的な就業規則の作成、変更により就業規則の規定内容が労働契約の内容となることにより（労働契約法 7 条、10 条）、労働者の個別の同意なく、就業規則の規定に基づき個情法２０条２項の同意を得たものとして扱われるという解釈も可能だろう。

3）就業規則に取扱規程を設けて労働者に周知したにもかかわらず、本人が同意しない場合の取扱い

事業者が健康管理措置を講じ、安全配慮義務を履行するためには、本人から法定外検診[18]の結果等の心身の状態の情報を収集する必要が生じる場合がある（例えば、健康診断の精密検査の結果を把握しないと就業上の措置を決定できない場合、メンタルヘルス不調により職場で問題行動を繰り返す場合等）。

この場合、事業者には、取得した情報の管理を適正に行い、労働者が安心して健診結果を提供できる条件を整えることが、まず求められ、事業者は就業規則で定めた心身の状態の情報と取り扱いに関する規程について、改めて当該労働者（場合によっては家族に事情を説明し、協力を得ることが適切な場合もあり得る）に対し丁寧に説明し、理解を求めることが必要となる。その場合、事業場の状況に応じ、取扱規程には、取り扱いの目的や取扱方法を定めるとともに、情報の内容、利用目的によっては、情報の提供先を医療職種に限定し、事業者や管理監督者、人事労務担当者には加工された情報のみを提供する等の定めを設け、運用することが求められる[19]。

---

16 「手引き」１０頁の Q&A 参照。

17 「手引き」３０頁「取扱規程の雛形」参照。

18 検診は特定の疾患を疑って、ある程度項目を絞って行う診査であり、健診はより一般的に健康状態を検査するものであり、前者の方が医療的性格が強い（三柴による）。

19 三柴丈典『労働者のメンタルヘルス情報と法』（法律文化社、2018 年）は、使用者が適正な健康管理と情報管理を行うことで、労働者が安心して自身の健康情報等を提供できる条件を提供することを前提に、労働者の個別同意が得られない場合の情報取扱いを正当化する法理を提示している。

なお、ティー・エム・イーほか事件・東京高判平成 27 年 2 月 26 日労判 1117 号 5 頁（原

このような条件を整えた上で、当該労働者が健診結果を提供することに同意しない場合には、就業規則に基づき適切な対応をすることとなる[20]。対応の内容は、検診の指示に従わない場合には、業務命令違反等を理由とする懲戒処分（労契法１５条の要件を満たす必要がある）、メンタル不調者が休職の要件を満たす場合には休職命令を発令してその後の経過を見る、精密検査の結果次第では現在の担当業務に従事させることが不適切な可能性がある場合には配置転換（担当業務の変更）を行う、必要な範囲内での業務軽減措置をとること等が考えられよう。なお、配置転換をする場合は、安全配慮義務を履行する観点も踏まえた業務上の必要性や著しい不利益となることを避ける等配置転換の要件を満たす必要がある。業務軽減措置を講じる場合も、産業医等の医師の意見を聴いた上で、制限の内容を決定することが求められる。

なお、法定外健診の受診命令については、電電公社帯広局事件最高裁判決[21]は、受診の指示に関する規定の内容が合理的なものであれば、規定された義務は労働契約の内容となっ

審：静岡地判平成26年3月24日労判117号12頁）(確定)は、労働者の自殺防止のための安全配慮義務の内容に関するものではあるが、使用者がかなり機微な健康情報等を得るべきことと共に、その前提として、労働者が安心して情報提供できる条件を整備すべきことを述べた。

すなわち、入社前より精神科クリニックを受診していたものの、通院している事実や診断名を告げていなかった派遣社員が自殺した事案について、判決は、メンタル不調に陥った労働者の早期発見と適切な対応を測るために、体調に懸念のある労働者に対しては、抽象的に体調を尋ねるだけでは足りず、通院や診断、投薬の状況等を聞く等して、不調の具体的な内容や程度等を詳細に把握し、必要に応じて産業医の診察を受けさせるなど体調管理が適切に行われるよう配慮し、指導すべき義務があったとした。

その上で、派遣社員に対して直截に具体的な病名等を確認しようとしても、同人が素直にこれに応じてうつ病又はうつ状態にあることを説明したか否かは分からないが、同人がそのような不安（病名を明らかにすると解雇されるかもしれないという不安）を抱くようになった原因の 1 つには、上司らの派遣社員に対する日頃の対応があったのではないかとも考えられ、そのこと自体、被控訴人派遣会社や被控訴人派遣先会社における従業員に対する安全配慮義務の履行が必ずしも十分なものではなかったことを推認させるものである。」とした。（なお、メンタルヘルス指針6(3)「メンタルヘルス不調への気づきと対応」参照）

[20] 「手引き」１１頁のQ&A参照。

[21] 最一小判昭和61年3月13日裁判集民 147号237頁。頸肩腕症候群の長期罹患者に対する総合精密検診の受診を命ずる業務命令の有効性が問題となった事案であったが、判決は、健康回復を目的として公社は指示をすることができるとする就業規則・健康管理規程の規定の内容は合理的であり、それに基づく総合精密検査の指示は、疾病の治癒回復という目的との関係で、合理性ないし相当性が肯定し得るかぎり、労働契約上、指示に従う義務を負っているとした。

ており、規定に基づく具体的指示が、その目的に照らして、合理性ないし相当性が肯定し得る内容であるかぎり、労働者は、労働契約上、指示に従う義務を負っているとしている[22]。

ただし、事業者は、労働者が心身の状態の情報の取扱いに同意しないことを理由として、合理性のない不利益取扱いをしてはならず、また労働者の健康確保措置及び民事上の安全配慮義務の履行に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取り扱いをしてはならない。

本指針[23]は、不利益な取り扱いの例として、労働者が情報の取扱いに同意しないことや情報の内容を理由として解雇、雇止め、退職勧奨をすること、不当な動機・目的をもって配置転換、職位（役職）の変更を行うこと、その他労働関係法令に違反する措置を講じること、健康診断後に医師の意見聴取を行わずに就業上の措置を行う（安衛法６６条の４，５）こと、医師の意見と著しく異なる就業上の措置を行うことを挙げている。

なお、事業者が心身の状態の情報を適正に管理し、安心して情報を提供できる条件を整えていたにもかかわらず、労働者本人が心身の状態の情報を自ら提供せず、事業者が当該情報の提供がないと必要な健康管理措置を講じることができなかったため、労働者が疾病を増悪させる等の結果を生じさせた場合には、事業者は、予見可能性がなかったことにより免責され、あるいは過失相殺等により責任が減じられる可能性がある[24]。

（7）事業者等の内部における情報の適切な取扱いについて

メンタルヘルス指針の７「メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮」では、「メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、健康情報を含むものであり、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある」としている。

手引きでは、後掲（常時使用する労働者が１０人以上の事業場の例を掲記する。（１０人未満の例は、「手引き」参照。））の別表３で健康情報を取り扱う者の分類が、別表４で健康情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲が示されている。これらを参考にしながら、それぞれの事業場の状況に応じた内容で、内部における情報の適切な取扱いを取扱規定に定めることが求められる。

---

[22] その後、京セラ事件（最一小判昭和 63 年 9 月 8 日労判 530 号 13 頁[上告棄却]、東京高判昭和 61 年 11 月 13 日労判 487 号 66 頁。）では、就業規則等に定めがないとしても、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であれば、指定医の受診を指示することができ、従業員はそれに応ずる義務があるとされている。

[23] なお、本指針は本文に掲げる不利益な取り扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないので、事業者は原則としてこれを行ってはならないとしているが、合理的な理由のある不利益取扱いを、それぞれの要件に従って行使することまで否定する趣旨とは解されない。

[24] 同旨前掲三柴「労働者のメンタルヘルス情報と法」１５８頁以下。

特に第２類型の情報を取り扱うに際しては、事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて取り扱うことが適切であり、事業場の状況に応じて、情報を取り扱う者を制限する、情報を加工する（医療職種がいる場合）等、事業者等の内部における取扱いを適正な内容で取扱規程に定める必要がある。

心身の状態の情報を取り扱う者が取扱規程で制限されている場合において、制限された者以外に情報を提示する場合には、原則として、あらかじめ本人の同意が必要とされる（「手引き」）。ただし、個情法１８条３項に規定する、法令に基づく場合、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等には、あらかじめ本人の同意を得ることなく個人情報を取り扱うことが可能であり、その他安衛法１０４条１項の「正当な事由」があると認められる場合にも、適法な取扱いとされる場合があろう[25]。特に（就業規則と一体となった）取扱規程にしたがいメンタルヘルスに関する情報等の心身の状態の情報を医療職が加工して他の取扱者に情報を提供する場合は、取扱規程が適正に作成、運用され、使用目的が合理的なものである限り、就業規則の効力により当該労働者本人は当該情報を提供することに応じる義務があり、安衛法１０４条の「正当な事由」がある使用に当たると考えられる[26]。この場合、労働者本人の個別の同意がなく

---

[25] 「手引き」１０頁。前掲三柴「対談で読み解くサイバーセキュリティと法律」２９７、３０２頁以下は、政策立案者の産業医等が形成する「産業保健ボックス」で健康情報等を管理させようとの意図が窺われ、今後はストレスチェックの結果も法定健診結果もそこで扱われ、就業判定の結果や事業者がなすべき就業上の配慮措置などの加工情報だけがボックス以外の関係者に伝えられるというフランス的な形に統合されていくのではないかと思われるが、現状では実質的な産業医等の質量がそれをカバーできる水準ではないことから外部の専門機関なども活用しつつ時機を待つことになるとする。同時に、日本の労使の信頼関係が重視される根強い労使慣行や、事業者の健康管理責任の強化といった日本的な特徴も踏まえれば、法定外検診の実施の場合と同様に、事業者が労働者が安心して情報を提供できる条件づくりをすれば、労働者の本人同意が擬制される（事業者が一定の条件下で健康情報等を取り扱える／取り扱うべき余地を残しておく）といった考え方も必要とする。

[26] 本条及び本指針等が施行される以前の文書であるが、平成１８年３月に公表された中央労働災害防止協会「職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会報告書」は、報告書の別紙５の１で「事業場内産業保健スタッフがメンタルヘルスに関する相談を受ける場合、相談の場で取得した個人情報を同一事業場内で取り扱う場合は個人情報保護法の第三者提供には該当しないが、医療職等に課せられた守秘義務を遵守すること及び事業場に求められる就業上の措置を適切に実施していくことが重要である。すなわち、事業場内産業保健スタッフは、取得した健康情報を人事担当者や 職場の上司に対して秘密にしておけばよいのではなく、事業者が適切な就業上の措置を実施することができるように健康情報を加工して通知しなければならない。特に、本人が事業者には通知しないよう希望する場合であっても、労働者の生命や健康の保護のために必要がある場合、特別な職業上の必要性がある場合、または、労働安全衛生に関する措置に必要である場合であって、本人の同意を得ることが困難または医療上望ましくない場合は、企業等に求められる措置を的確に遂行するうえで必要な情報を提供すべきである。」としていた。なお、安衛法１０４条が健康情報を取扱う目的には、労働者本人に対する安全配慮義務の履行や健康確保措置の実施だけでなく、職場の同僚や顧客など第三者の安全確保、関係者の財産保護のためにも

とも、情報提供行為は適法と考えられる（本指針２⑼の第２類型の情報の取扱いの原則参照）。法律に基づく適法行為（正当行為）とされる結果、医療職等の産業保健スタッフの情報提供行為は、安衛法１１９条１号（第 105 条の罰則）、１０５条（法定健診、長時間労働面接、ストレスチェック関係の実施事務従事者の守秘義務）、刑法１３４条（医師等専門職の守秘義務）等の刑罰法規違反とはならず、個情法１８条１項（利用目的による制限）も適用されず（同条３項１号〔法令に基づく場合の適用除外〕あるいは２号〔生命・身体・財産の保護に必要で本人同意を得がたい場合の適用除外〕）、プライバシー侵害の不法行為にも該当しないと解される。

なお、小規模事業場においては、⑵の原則に基づいた十分な措置を講じる体制を整備することが困難な場合も少なくないため、その事業場の状況に応じて、取扱規程を定めるとともに、特に第２類型に該当する情報の取扱いについては、衛生推進者を選任している場合にはその者に取り扱わせる方法や、取扱規程に基づき適切に取り扱うことを条件に、取り扱う心身の状態の情報を制限せずに事業者自らが直接取り扱う方法等も考えられる（本指針２(10)）。

「手引き」の別表４は、常時使用する労働者が１０人未満の事業場の例も掲記しているが、そこでは産業保健業務従事者がいない場合の健康情報を取り扱う者（①社長・役員等の人事権者、②管理監督者、③人事部門の事務担当者）及びその権限の具体例が示されている。また、第１類型の情報について、事業者自ら取り扱うとともに管理監督者に当たる所属上長が情報の収集、保管、使用、加工等を行うことや、情報の使用に当たっては、地域産業保健センター等の事業場外資源を活用し、必要な情報が的確に伝達されるために医療職が適切に加工した情報を取り扱うこと等も例示されている。

別表３：健康情報等を取り扱う者の分類　（別表４の「取り扱う者及び権限」の表記に対応）
＜常時使用する労働者が 10 人以上の事業場の例＞

健健康情報等を取り扱う者	具体的内容	表記
ア）人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者	社長、役員、人事部門の長	担当ア
イ）産業保健業務従事者	産業医（専属・嘱託）、保健師・看護師、衛生管理者、衛生推進者（安全衛生推進者）	担当イ
ウ）管理監督者	労働者本人の所属長	担当ウ
エ）人事部門の事務担当者	人事部門の長以外の事務担当者	担当エ

取り扱われるべきことに留意すべきであろう。

別表4：健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲

<常時使用する労働者が10人以上の事業場の例>

健康情報等の種類		取り扱う者及びその権限			
		担当ア	担当イ	担当ウ	担当エ
①	安衛法第65条の2第1項の規定に基づき、会社が作業環境測定の結果の評価に基づいて、従業員の健康を保持するため必要があると認めたときに実施した健康診断の結果	△	○	△	△
①－1	上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△	△
②	安衛法第66条の第1項から第4項までの規定に基づき会社が実施した健康診断の結果並びに安衛法第66条第5項及び第66条の2の規定に基づき従業員から提出された健康診断の結果	△	○	△	△
②－1	上記の健康診断を実施する際、会社が追加して行う健康診断による健康診断の結果	△	○	△	△
②－2	上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△	△
③	安衛法第66条の4の規定に基づき会社が医師又は歯科医師から聴取した意見及び第66条の5第1項の規定に基づき会社が講じた健康診断実施後の措置の内容	◎	○	△	△
④	安衛法第66条の7の規定に基づき会社が実施した保健指導の内容	△	○	△	△
④－1	上記の保健指導の実施の有無	◎	○	△	△
⑤	安衛法第66条の8第1項（第66条の8の2第1項、第66条の8の4第1項）の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果及び同条第2項の規定に基づき従業員から提出された面接指導の結果	△	○	△	△
⑤－1	上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△	△
⑥	安衛法第66条の8第4項（第66条の8の2第2項、第66条の8の4第2項）の規定に基づき会社が医師から聴取した意見及び同条第5項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△	△
⑦	安衛法第66条の9の規定に基づき会社が実施した面接指導又は面接指導に準ずる措置の結果	◎	○	△	△
⑧	安衛法第66条の10第1項の規定に基づき会社が実施したストレスチェックの結果	△	○	△	△
⑨	安衛法第66条の10第3項の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果	△	○	△	△
⑨－1	上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△	△
⑩	安衛法第66条の10第5項の規定に基づき会社が医師から聴取した意見及び同条第6項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△	△
⑪	安衛法第69条第1項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて会社が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等	△	○	△	△
⑫	労働者災害補償保険法第27条の規定に基づき、従業員から提出された二次健康診断の結果及び労災保険法の給付に関する情報	△	○	△	△
⑬	治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書	△	○	△	△
⑭	通院状況等疾病管理のための情報	△	○	△	△
⑮	健康相談の実施の有無	△	○	△	△
⑯	健康相談の結果	△	○	△	△
⑰	職場復帰のための面談の結果	△	○	△	△
⑱	（上記のほか）産業保健業務従事者（担当イ）が労働者の健康管理等を通じて得た情報	△	○	△	△
⑲	任意に従業員から提供された本人の病歴、健康に関する情報	△	○	△	△

※◎：事業者が直接取り扱う。
※○：情報の収集、保管、使用、加工、消去を行う。
※△：情報の収集、保管、使用を行う。なお、使用に当たっては、労働者に対する健康確保措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるよう、医療職が集約・整理・解釈するなど適切に加工した情報を取り扱う。

POINT
- 可能な限り、「健康情報等の種類」を具体的に示します。
- 例えば、表中の ピンク色の網掛け の情報は、労働安全衛生法令に基づき、事業者が直接取り扱う必要がある情報です。黄色の網掛け の情報は、労働安全衛生法令に基づき収集しますが、必ずしも事業者が直接取り扱う必要のない情報です。緑色の網掛け の情報は、法令によらず事業者が収集する情報であり、取り扱う担当者を定め、労働者の同意に基づき取り扱う必要がある情報です。
- 各情報を取り扱う者及びその権限は、事業場の状況に応じて設定します。

1.2.1.2.7 心身の状態の情報の適正管理

⑴心身の状態の情報の適正管理のために講ずべき措置

講ずべき措置としては、以下のものがあげられる（本指針３（1））。

①心身の状態の情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置（個情法２２条）

②心身の状態の情報の漏洩、滅失、改ざん等の防止のための措置（組織体制の整備、正当

な権限を有しないものからのアクセス防止のための措置等）（同法２３条）

③保全の必要がなくなった情報の適切な消去等（同法２２条）（ただし、法令により保存期間が定められている場合はその保存期間が経過するまでの間は保存しなければならない。下記「保存期間一覧表」参照）

なお、情報の適切な管理に際しては、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案して、その運用の一部または全部を本社事業場において一括して行うことも考えられる（本指針３（1））。

また、心身の状態の情報の取扱いを外部に委託する場合は、委託先において安全管理措置が適切に講じられるよう、委託先に対して必要かつ適切な監督を行う必要がある（同法２５条）。具体的には、委託契約に安全管理措置の規定を盛り込み、定期的に確認すること等が考えられる。再委託に関しては、それを認めるか否かを委託契約で定めるとともに、再委託を認める場合には、再委託先にも委託先と同様の義務を負わせることが考えられる（手引き 15 頁）。

【保存期間一覧表】

＜健康診断名（根拠条文）＞	＜保存期間＞
① 雇入時の健康診断（安衛則第 43 条）	5 年間（安衛則第 51 条）
② 定期健康診断（安衛則第 44 条）	5 年間（安衛則第 51 条）
③ 特定業務従事者の健康診断（安衛則第 45 条）	5 年間（安衛則第 51 条）
④ 海外派遣労働者の健康診断（安衛則第 45 条の 2）	5 年間（安衛則第 51 条）
⑤ 給食従業員の検便（安衛則第 47 条）	5 年間（安衛則第 51 条）
⑥ 歯科医師による健康診断（安衛則第 48 条）	5 年間（安衛則第 51 条）
⑦ 労働衛生指導医の意見に基づく臨時の健康診断（安衛法第 66 条第 4 項）	5 年間（安衛則第 51 条）
⑧ 事業者の指定した健康診断を受けず、健康診断に相当する健康診断 を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出した場合（安衛法第 66 条第 5 項）	5 年間（安衛則第 51 条）
⑨ 深夜業に従事する労働者の自発的健康診断（安衛法第 66 条の 2）	5 年間（安衛則第 51 条）
⑩ 高気圧作業健康診断（高圧則第 38 条）	5 年間（高圧則第 39 条）
⑪ 電離放射線健康診断（電離則第 56 条）	30 年間（電離則第 57 条）
⑫ 除染等電離放射線（除染則 20 条）	30 年間（除染則 21 条）
⑬ 特定化学物質等健康診断（特化則第 39 条）	5 年間又は 30 年間（特化則第 40 条）
⑭ 鉛健康診断（鉛則第 53 条）	5 年間（鉛則第 54 条）
⑮ 四アルキル鉛健康診断（四アルキル則第 22 条）	5 年間

	（四アルキル則第 23 条）
⑯ 有機溶剤健康診断（有機則第 29 条）	**5 年間（有機則第 30 条）**
⑰ じん肺健康診断（じん肺法第 7 条～第 9 条の 2）	**7 年間（じん肺法第 17 条）**
⑱ 石綿健康診断（石綿則第 40 条）	**40 年間（石綿則第 41 条）**

⑵心身の状態の情報の開示等

事業者は、労働者本人から、心身の状態の情報の開示請求を受けた際は、本人に対し、遅滞なく当該情報を開示しなければならない。ただし開示することにより、本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合や、当該事業者の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合等には情報の全部または一部を開示しないことができる（個情法３３条）。その場合、本人に対し、開示を行わない旨を遅滞なく通知する必要があり、その理由を説明するよう努めなければならない（同法３６条）

また、事業者は、心身の状態の情報の訂正、追加、削除、使用停止（第三者への提供を含む）の請求があった場合で、その請求が適正であると認められるときは、これらの措置を講じなければならない（同法３４条）。ただし、訂正等の請求があった場合でも、利用目的からみて訂正等の必要がない場合、指摘が正しくない場合、評価に関する情報である場合（例えば、産業医の意見を踏まえた就業可否の判断）には訂正等を行う必要はない。その場合、遅滞なく、訂正等を行わない旨を本人に通知しなければならず、その理由を説明するよう努めなければならない（同法３６条）。

⑶安全管理措置の具体的手法

「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（平成２８年個人情報保護委員会告示第６号）の「１０（別添）講ずべき安全管理措置の内容」は、同法２３条に定める安全管理措置として、事業者が具体的に講じなければならない措置や当該措置を実践するための手法を例示している[27]。小規模事業場においては、取り扱う心身の状態の情報の量、労働者数が一定程度にとどまることを踏まえ、ここに例示された手法等を参考に、円滑にその義務を履行し得るような手法とすることが求められる。

⑷心身の状態の情報の第三者提供

事業者は、安衛法等の法令に基づく場合や、人の生命、身体又は財産の保護のために必要

[27] 項目だては以下の通り。
10-1：基本方針の策定
10-2：個人データの取扱いに係る規律の整備
10-3：組織的安全管理措置
10-4：人的安全管理措置
10-5：物理的安全管理措置
10-6：技術的安全管理措置
10-7：外的環境の把握

がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等を除き、原則として、あらかじめ労働者本人の同意を得ないで、心身の状態の情報を第三者に提供することはできない（同法２７条）。

なお、同一事業者内で情報を共有する場合は、第三者提供には当たらないが目的外利用には当たる可能性があり、該当する場合は、原則として、あらかじめ労働者本人の同意を得なければならない（同法１８条１項）。

ただし、**1.2.1.2.6** の⑺で説明したように、個情法１８条３項各号に該当する場合のほか、安衛法１０４条１項の「正当な事由」があると認められる場合には、本人の同意が得られないときでも適法な取扱いとされる場合があろう。

⑸事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報が引き継がれる場合

事業者は、合併、会社分割、事業譲渡等により他の事業者から心身の状態の情報を引き継ぐ場合がある。その場合は、当該情報を事業の承継前の利用目的の達成に必要な範囲内で取り扱う場合は目的外利用とならないが、その範囲を超えて情報を取り扱う場合は、原則として、あらかじめ労働者本人の同意を得る必要がある（同法１８条２項）。

⑹苦情処理

事業者は、心身の状態の情報の取扱いについて、労働者からの苦情に適切かつ迅速に対処するよう努める必要がある。そのために、事業者は、苦情処理窓口や処理の手順をあらかじめ定めるなど、必要な体制を整えるとともに、労働者が相談を行いやすいよう窓口等を周知する必要がある（個情法４０条）。

⑺取扱規程の運用

事業者は、取扱規程の運用が適切に行われるように、心身の状態の情報を取扱う者等の関係者を教育するとともに、適宜、運用状況を確認し、規定の見直し等の措置を行うことが求められる。

また、運用が適切に行われていないことが明らかになった場合は、労働者にその旨を説明するとともに、再発防止に取り組む必要がある。

1.2.1.2.8 心身の状態の情報の取扱いとプライバシー侵害

（1）個情法に違反する情報の取扱いとプライバシー侵害

心身の状態の情報は、本指針の取扱いの原則にしたがって、収集、保管、利用される必要があり、違反をした取扱いは、安衛法１０４条や個情法の各規定に違反するのみならず、プライバシー侵害の不法行為にも該当する場合がある　。

心身の状態の情報は、プライバシー情報の中でも特にセンシティブな情報であるが、裁判例は、プライバシー情報の収集、保管、利用の各行為について、原則として本人の同意又は推定的同意が必要としている（後掲関連裁判例参照）。なお、前記本指針の第１類型の情報は、安衛法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、第２類型の情報は、安衛法

令に基づき事業者が本人の同意なく収集することができる情報であるから、本人の同意が得られない場合でも収集することに正当な事由があり、不法行為とはならない。

（2）プライバシー保護と個情法による保護の内容

プライバシーが侵害された場合には、不法行為に基づく損害賠償請求、差止請求が問題となり、個情法に違反した場合には、個人情報保護委員会による指導、助言（１４７条）、勧告、命令（１４８条）の対象となり、命令にも違反した場合には罰則が科される（１７８条）等の公法上の規制が問題となる。また、保有個人データに関する（無条件の）開示（３３条）、（保有個人データの内容が事実でない場合）訂正（３４条）、（保有個人データの利用目的制限違反〔第 18 条〕、不適正利用〔第 19 条〕、個人情報の不適正な取得〔第 20 条〕の場合[28]）利用停止（３５条）等が認められている。

（3）プライバシーに係る情報と個人情報

プライバシーに係る情報と個情法上の個人情報は重なり合う部分が多いが[29]、後者は，個人識別性に着目した定義がされており（２条１項）、公知情報か否かを問わない。

後掲 JAL 労働組合ほか（プライバシー侵害事件）判決は、ファイルに含まれる必ずしも秘匿性の高くない個人識別情報から秘匿性が要請され人格的自律に影響を及ぼすもの、あるいは秘匿性の要請の強い病歴、健康状況等のセンシティブ情報まで含めて、いずれもプライバシー情報として法的保護の対象となるとしている[30]。

---

[28]以前は、利用停止等の請求が可能なのは、①同意を得ずに個人情報を取得した場合等、②偽りその他不正な手段で個人情報を取得した場合等に限られていたが、令和 2 年の法改正（同年法律第 44 号）により、利用目的制限違反や不適正利用の場合等にも請求が認められることとなった。

[29] 最高裁は、憲法１３条で保障される「私生活上の自由」の一つの内容として、何人も個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由が保障されているとした上で、個人識別情報のように必ずしも秘匿性の高くない情報も含めて、プライバシーに係る情報として保護されるとしているので、個情法とその保護の対象となる情報は重なり合う部分が多いと考えられる。なお、菅原貴与志「詳解個情法と企業法務　第７版」（事法研究会 2017）29 頁は、プライバシーの概念をどうとらえるかによって個人情報との重なり方は異なってくるとする。

[30]　いわゆるプライバシー権の意義、内容については、学説上も見解が分かれているが、最近では、自己に関する情報をコントロールする権利（自己情報コントロール権）としてとらえる見解が有力である。プライバシー権については、樋口陽一＝佐藤幸治＝中村睦男＝浦部法穂「注解法律学全集　憲法Ⅰ」285 頁、長谷部恭男「憲法（第 7 版）」（新世社）149 頁、佐藤幸治「憲法（第 3 版）」（青林書院 1995）454 頁以下、毛利透＝小泉良幸＝浅野博宣＝松本哲治「憲法Ⅱ　人権」（有斐閣 2013）56 頁他。また、労働法の観点からプライバシー権の法理を整理、検討した前掲三柴「労働者のメンタルヘルス情報と法」68 頁以下参照。

１．２．１．３　関連判例

心身の状態に関する情報の取扱いについて判断した裁判例を以下紹介、検討する。

1．2．1．3．1　主に情報の収集に関する裁判例

（1）メンタルヘルス情報に関する例

（1－1）情報の収集制限を強調した例

裁判例は、メンタルヘルスに関する情報の収集については、労働者本人のプライバシー保護の観点から、本人にメンタルヘルス不調の兆候が見られない場合において、事業者が一般的に精神疾患の有無について調査をすることを労働者に義務付けること、あるいは労働者に特段精神的不調をうかがわせる言動がないにもかかわらず、事業者が精神疾患の健康診断を実施したり、労働者に受診を義務付けることについては否定的である。

1）富士電機 E&C 事件・名古屋地判平成 18 年 1 月 18 日労判 918 号 65 頁

＜事案の概要＞

被告の従業員であったＢが，業務の心理的負荷によりうつ病にり患し，一時休職した後，職場復帰したものの，被告がＢを中部支社に転勤させた上，過重な業務に従事させ，うつ病を再発させた結果，Ｂを自殺に至らしめたとして，Ｂの遺族が被告に対し損害賠償請求した事案。

＜判決の要旨＞

中部支社に異動後の業務は過重であったとは認められないとした上で、原告が、安衛法令や被告就業規則規定から、被告には精神疾患について調査すべき安全配慮義務があったとの主張に応え、被告の負う安全配慮義務の内容について、以下のように判示している。

すなわち、①精神的疾患について事業者に健康診断の実施を義務づけることは，労働者に健康診断の受診を義務づけることにもつながるが，精神的疾患については，社会も個人もいまだに否定的な印象を持っており，それを明らかにすることは不名誉であるととらえていることが多いことなどの点でプライバシーに対する配慮が求められる疾患であり，その診断の受診を義務づけることは，プライバシー侵害のおそれが大きいといわざるを得ない。②安衛法（現在の 66 条の 4、66 条の 5）及び安衛則（44 条 1 項）の各規定ぶりなどを併せ考慮すると，事業者は，法定検査項目（安衛則 44 条 1 項）について異常所見が認められた労働者に関して，当該労働者の健康を保持するために必要な措置について，医師等の意見を聴くべき義務を負うと解するのが相当であり，これを超えて，精神的疾患に関する事項についてまで医師の意見を聴くべき義務を負うということはできない。また、事業者が負う就業場所の変更，作業の転換，労働時間の短縮等の措置を講ずるべき義務（安衛法 66 条の 5 第 1 項）は，同法 66 条の 4 を受けたものであるから，上記と同様，精神的疾患に関する事項には当然に適用されるものではないとした。

もっとも、安全配慮義務違反については、B は、被告に対し、自らうつ病にり患したことを報告しており、被告は B のうつ病を認識していたので、同人の心身の状態に配慮した対応をすべき義務があったというべきであるが、被告は、職場復帰に際し、B の希望を踏まえ

て難易度の低い業務に従事させ、労働時間も特に長時間ではなく、それ以上の軽減措置をとることは却って昇給昇格等の点で不利益を生じさせかねないので、相応の配慮をしたと認めることができ、安全配慮義務違反があったと認めることはできないとしている。

なお、B は中部支社に異動後、寛解の状態に至っていたと認定されている。

＜判決から汲み取れる示唆＞

判決は、事業者に対し、一般的に労働者の精神疾患の健康診断を実施することを義務づけたり、労働者に受診を義務付けることは、プライバシー侵害のおそれがあるとして否定するとともに、その健康診断の結果を踏まえた労働者の精神疾患に関する医師からの意見聴取やそれを受けた事後措置の実施についても否定した。精神疾患に対する社会的偏見や、情報を事業者が取得することによる労働者の不利益のおそれを考慮すれば、労務管理上特段の必要性がないにもかかわらず、一般的な精神疾患の健康診断実施、受診義務を否定したのは当然の判断と考えられる。

なお、本件では、労働者本人がうつ病にり患していることを自ら会社に報告していることから、会社は一定の配慮措置を実施しており、しかも異動先では寛解の状態にあったとされているので、労務管理上、精神疾患の健康診断を改めて会社が実施するべき事情はなかった。

2）ボーダフォン（ジェイフォン）事件・名古屋地判平成 19 年 1 月 24 日労判 939 号 61 頁

＜事案の概要＞

被告の従業員であったAが自殺したのは，長時間労働等の過重労働や新規事業等に従事させたこと等が原因でうつ病を発症し，その後の異動によりうつ病を悪化させたことによるものである等として，Aの相続人らが，被告の安全配慮義務違反に基づき，損害賠償を請求した事案。

＜判決の要旨＞

判決は、A の担当していた業務等とうつ病発症との相当因果関係は認められないが、異動の打診及び説得とうつ病増悪との間に相当因果関係はあるとした上で、異動の打診をした当時､被告はAのうつ病り患を認識し又は認識することが可能であったかを検討している。

本件では、A はクリニックに通院していることを被告に報告しておらず、特に異常な言動、不自然なしぐさを見せることもなかったこと等から、うつ病のり患を認識し又は認識する可能性があったとはいえないとした。

これに対し、原告らは，使用者は健康管理義務として，必要に応じて，メンタルヘルス対策を講じ，労働者の精神的健康状態を把握して健康管理を行い，精神障害を早期に発見すべき義務を負うと主張したが、判決は、労働者に異常な言動が何ら見られないにもかかわらず，精神的疾患を負っているかどうかを調査すべき義務まで認めることは，労働者のプライバシーを侵害する危険があり，法律上，使用者に上記健康管理義務を課すことはできないというべきであるとした。

＜判決から汲み取れる示唆＞

前掲富士電機 E&C 事件判決と同様に、労働者に異常な言動等が見られないにもかかわらず、使用者に対して、一般的に労働者の精神疾患り患の有無を調査することはプライバシー侵害に当たるおそれがあるとして、使用者の調査義務は否定したが、反対解釈をすれば、精神疾患のり患が疑われる状態で業務にも悪影響が出ているような場合には、適切な方法で医師の受診と必要に応じて治療を促す等の対応をすることは否定していないというべきであろう。

（1－2）精神的不調を疑わせる言動を前提に、積極的な情報収集（精神科受診の促し等）を示唆した例

日本ヒューレット・パッカード事件・最二小判平成 24 年 4 月 27 日裁判集民 240 号 237 頁

＜事案の概要＞

被上告人は，被害妄想など何らかの精神的な不調により，実際には存在しないにもかかわらず，約３年間にわたり加害者集団らによる盗撮や盗聴等を通じて日常生活を子細に監視され，職場の同僚らを通じて自己に関する情報のほのめかす等の嫌がらせを受けていると考え，上告人会社に事実の調査を依頼したものの納得できる結果が得られず，また上告人に休職を認めるよう求めたものの認められなかったことから有給休暇を全て取得した後，約４０日間にわたり欠勤を続けたところ、会社は諭旨退職の懲戒処分に処した事案である。

＜判決の概要＞

判決は、精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては，使用者である上告人としては，その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上，精神科医による健康診断を実施するなどした上で（記録によれば，上告人の就業規則には，必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことができる旨の定めがあることがうかがわれる。），その診断結果等に応じて，必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し，その後の経過を見るなどの対応を採るべきであるとした。

＜判決から汲み取れる示唆＞

本判決は、以下の点で重要な示唆を与えている。

第１に、精神的な不調を抱える労働者に対しては、たとえ表面上は懲戒事由に該当するかのような言動が見受けられる場合であっても（事例性）、まずは健康診断を実施した上で治療を勧める、休職処分に付する等の労働者の健康に配慮（疾病性を考慮）した対応をすべきであり、それを行うことなく直ちに懲戒処分等の不利益処分を行うことは不適切であると判断した点である。

判決は、このような考えから本件の場合、正当な理由のない無断欠勤には当たらないとして、諭旨解雇は懲戒事由を欠いており無効とした。

職場における紛争事例には、職場不適応の事例性の背後に精神的不調の存在（疾病性）が疑われる例が少なくなく、上記判決の示唆は重要である。

また、逆に判決の指摘する労働者の健康に配慮した適切な対応がとられれば、例えば、休職処分に付し、休職期間満了までに休職事由が消滅しなかったことを理由とする解雇、自然退職措置等が行われることはやむを得ないこととなろう。健康診断を実施したものの、精神疾患等の疾病は認められず、休職の要件も満たさない場合には、適切な労務管理を実施し、注意、指導を繰り返したにもかかわらず業務を阻害する問題行動等が改善されないときは、就業規則に基づき懲戒処分あるいは解雇等の対応を検討することとなる。

精神的な不調が疑われる労働者に対しては、上記のような切り分けを産業医等の協力を得ながら適切に実施することが求められる。

第２に、判決が、就業規則に、必要と認めるときは臨時の健康診断を行うことができる旨の規定があることを指摘しつつ、精神疾患が疑われる労働者に対しては、精神科医による健康診断を実施する等して、その結果に応じた適切な対応を採るべきであるとしている点である。これは就業規則に規定がある場合には、労働契約上、使用者は、上記のような労働者に対しては、精神科医による健康診断を実施することができ、労働者もそれに応じる義務があることを示唆しているといえよう。

精神科医による健康診断ではないが、後記電電公社帯広局事件・最高裁判決は、法定外の健康診断の指示について、就業規則等にそれを基礎づける規定が存在し、同規定に基づく具体的な検査の指示が、その目的に照らして合理性、相当性が認められるかぎり、労働契約上、指示に従う義務を負っているとしている。また、京セラ事件・東京高裁判決（上告棄却により確定）は、法定外検診に関する就業規則の規定が存しない場合であっても、合理的かつ相当な理由がある場合には、信義則、公平の観点から事業者は健診を指示することができ、労働者はそれに応じる義務があるとしている。

第３に、判決は、事業者は、精神的不調が窺われる労働者に対して、精神科医による健康診断を実施するなどした上で，その診断結果等に応じて，必要な場合は治療を勧めた上で適切な対応を採るべきとしており、事業者が健康診断を実施するとともにその結果を収集（取得）することを前提として、事業者に適切な対応を求めているという点である。

心身の状態の情報は要配慮個人情報に該当するため、法所定の例外を除き、あらかじめ本人の同意を得ないで取得してはならないとされているところ（個情法２０条２項）、判決は、精神科医の健康診断を実施した後に、労働者がその結果を事業者に提供することに同意しない事態を想定していないとも解されるが（この点は、前掲電電公社帯広局事件・最高裁判決も同様であろう。検査を命じることが有効とされても、検査結果の提供がなされなければ無意味である。）、健康診断の目的が、診断の結果に応じて事業者が適切な就業上の配慮措置を採ることにあるかぎり、健康診断の受診を指示するのみならず、その結果の情報を取得することは合理的な理由があるということができる。

もっとも、**1.2.1.2.6⑷ⅲ**）のとおり、心身の状態の情報を取得するに際しては、事業者には、取得した情報の管理を適正に行い、労働者が安心して健診結果を提供できる条件を整えるとともに、事業者は就業規則で定めた心身の状態の情報と取り扱いに関する規程に

ついて、当該労働者（場合によっては家族）に対し丁寧に説明し、理解を求めることが求められ、取扱規程には、事業場の状況に応じ、取扱いの目的や取扱方法を定めるとともに、情報の内容、利用目的によっては、情報の提供先を医療職種に限定し、事業者や管理監督者、人事労務担当者には加工された情報のみを提供する等の定めを設け、運用することが求められる。

しかし、このような労働者が安心して情報を提供できる条件を整えたにもかかわらず、当該労働者が就業規則の規程にしたがい健診結果を提供することに同意しない場合には、就業規則に基づき適切な対応をすることとなる（健診の指示に従わない場合には、業務命令違反等を理由とする懲戒処分（労契法１５条）、休職の要件を満たす場合には休職命令の発令、配置の可能な他の業務があれば配置転換（担当業務の変更）等）。

（2）メンタルヘルス情報以外の健康情報等に関する例

精神疾患以外の健康情報を収集、利用する前提である法定外検診の受診を事業者が指示（業務命令）することができるかという点について判断した判例として、上記電電公社帯広局事件・最高裁判決がある。同判決は、精神科医師による健康診断の受診が問題となった事例ではないが、合理性、相当性の認められる受診命令を有効としている。

（2－1）代表的判例

電電公社帯広局事件・最一小判昭和 61 年 3 月 13 日裁判集民 147 号 237 頁

＜事案の概要及び判決の要旨＞

頸肩腕症候群の長期罹患者に対する総合精密検診の受診を命ずる業務命令に違反したことを理由とする懲戒処分の有効性が問題となった事案であったが、判決は、健康回復を目的として公社は指示をすることができるとする就業規則・健康管理規程の規定の内容は合理的であり、それに基づく総合精密検査の指示（業務命令）は、疾病の治癒回復という目的との関係で、合理性ないし相当性が肯定し得るかぎり、労働契約上、指示に従う義務を負っているとした。

（2－2）一定条件下で就業規則の根拠規定なくなされた法定外検診の指示を有効とした例

京セラ事件（最一小判昭和 63 年 9 月 8 日労判 530 号 13 頁[上告棄却]、東京高判昭和 61 年 11 月 13 日労判 487 号 66 頁）

＜事案の概要＞

当初、**脊椎々間軟骨症**のため休職していた社員が、休職期間中に別の医師から、疾病は頸肩腕障害・腰痛症である旨の診断書を得て、当該疾病を業務に起因するものと取扱うように求め、休職期間満了による退職措置の無効を主張した事案。

＜判決の要旨及び得られる示唆＞

就業規則等に指定医受診に関する定めはないが、当該社員の疾病が業務に起因するものか否かは同人の以後の処遇に直接に影響するなど極めて重要な関心事であり、しかも当該社員が当初提出した診断書を作成した医師から当該社員の疾病は業務に起因するものでは

ないとの説明があったこと等から、改めて職業病の専門医の診断を受けるように求めることは、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であり、就業規則等にその定めがないとしても指定医の受診を指示することができ、当該社員はこれに応ずる義務があるとした。

その上で、会社が、業務上の疾病と認めず、病気欠勤を続けた当該社員を休職期間満了とともに退職扱いとしたことは相当とした。

就業規則等に定めがないとしても、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であれば、指定医の受診を指示することができ、従業員はそれに応ずる義務があるとした判決であるが、実務上は、就業規則に休復職の判断に際しては会社の指定する医師の健診を命じることがある旨の規定を定めておくことが望ましい。

なお、本件のように指示された健診を受けなかった場合はもちろん、その結果の提供に同意しなかった場合も、労働者は休職事由の消滅を立証していないものとして復職を拒否することが可能となろう。

（2－3）労働者が一定条件下で法定外検診の受診を拒否した場合、使用者の責任が免責ないし減責されるとした例

空港グランドサービス事件・東京地判平成 3 年 3 月 22 日労判 586 号 19 頁

＜事案の概要＞

航空機のクリーニング・セッティング業務及びその準備作業に従事してきた原告らが、業務が原因で腰痛症を発症したと主張し、安全配慮義務違反等を理由に被告らに対し損害賠償を請求した事案である[31]。判決は、安全配慮義務違反を認めたが、使用者の指定した医師の受診を拒否したこと等の事情を考慮して過失相殺を認め、賠償額を２割減額した。

＜判決の要旨＞

判決は、原告らの業務と疾病の発症との相当因果関係を認めるとともに、安全配慮義務違反については、被告 AGS は、腰痛についての専門的知識を有し、また被告 AGS の業務内容を熟知している嘱託医により、被用者の就労能力、勤務能力を判断させていたことからすれば、嘱託医による診断の結果が確実に被用者の就労、勤務時間に反映されるよう適切な措置を取るべき義務を負っているとし、それにもかかわらず、被告 AGS は、嘱託医の指示した作業内容に見合う作業内容が存在しない場合には、嘱託医に問い合わせるなどしてその指示する作業内容に見合う作業を特定すべきであったのにそれを怠った点、就労能力の制限を受けている被用者が通常の機内クリーニング作業に従事しているのを漫然と放置した点及び嘱託医の勤務時間変更あるいは就労能力低下（ママ）の指示に直ちに従うべきであったのにそうしなかった点において、嘱託医による診断結果が確実に被用者の就労、勤務形態

[31] なお、原告らは、直接の雇用主である被告 AGE の外に同社の親会社である JAL も被告として損害賠償を請求しているが、同社に対する請求は、同社は原告らを直接指揮監督していなかったので信義則上安全配慮義務を負う立場にはなかった等として請求を棄却している。

及び勤務時間に反映されるよう適切な措置を取るべき義務を怠ったとし、安全配慮義務違反を認めた（嘱託医の指示に従わなかった事情としては、人員の確保の事情のほかに、原告らの方から強く従前の業務に従事させるよう要求があったことや、従前の勤務時間で勤務したいという希望があったといった事情も認定されているが、判決は、腰痛症の専門家の嘱託医の診断結果が明らかになっている以上、本人意向によるのではなく嘱託医の意見に従うべき義務があったとしている）。

一方で、判決は、原告らが被告 AGS の嘱託医の受診を拒否した点について以下のように述べている。

すなわち、 医師による診察を受けるという行為は、診察に必要な限度において身体への侵襲を受けることになるとともに、個人的な秘密を知られることにもなるのであって、患者のプライバシーあるいは自己決定権が侵害される可能性のある行為だから
原則として、これを受けるものには、自己の信任する医師を選択する自由があるというべきであるが、労働者の選択した医療機関の診断結果について疑問があるような場合で、使用者が右疑問を抱いたことなどに合理的な理由が認められる場合には、使用者は、被用者への安全配慮義務を尽くす必要上、労働者に対し、使用者の指定する医師の診察をも受けるように指示することができるというべきであり、労働者はこの指示に応ずる義務があるというべきであるとした。

その上で、労働者が指定された医師の受診を拒否した場合には、受診義務が存在する場合はもとより、その義務が存在しない場合であっても、使用者は、被用者の受診拒否によって、安全配慮義務を尽くすべき手段を被用者自らの意思により退けられたのであるから、これにより使用者が安全配慮義務を尽くすことができなくなる限度において、義務違反の責任の全部または一部を免れるものと解するのが、損害の分担についての信義、公平の観点から相当というべきであるとした。

本件では、原告らは、嘱託医の受診を拒否する一方で同人らの受診した医師の診断書を提出しているが、そこには病名、休業加療を要すること、短時間勤務が妥当であることなどの結論が記載されているのみで診断に至る症状の推移、診断の根拠が記載されていなかったので、その診断内容に被告 AGS が疑問を抱くことに合理性を認め得るとされ、原告らは嘱託医の診察を受ける義務を負っているとされた。

＜判決から汲み取ることができる示唆＞

本判決は、診察の結果得られる心身の状態の情報が、プライバシーに関する情報であり、自己の信任する医師の診察を受けることが自己決定権にかかわる行為である点は踏まえつつ、同時に労働者の提出した医師の診断書に疑問を抱く合理的な理由がある場合には、事業者の指定する医師の受診を指示することができ、労働者はそれに応じる義務があるとした点（この点は、前掲京セラ事件判決と同趣旨である）及び労働者の受診拒否により安全配慮義務を尽くすことができなかった場合は、義務を尽くすことができなくなる限度において、信義則、公平の観点から責任の全部又は一部を免れるとした点が重要である。免責される範

囲は、事業者の指定する医師の診察を受けていれば発症あるいは自然的経過を超えた増悪を避けることができたのか、あるいは発症、増悪自体は避けられないが症状の程度、増悪の程度を軽減することができたのかによることになろう。

（2－4）本人同意なく HIV 感染の検査を行い、その結果を提供及び取得したことが、提供者側・取得者側双方のプライバシー権侵害となるとした例

T 工業（HIV 解雇）事件・千葉地判平成 12 年 6 月 12 日労判 758 号 10 頁

＜事案の概要＞

被告会社に雇用され、その工場に勤務していた日系ブラジル人である原告が、被告Ａの経営するＩ病院で被告会社の定期健康診断を受けた際に、原告の同意なくＨＩＶ抗体検査が行われたことにつき、被告[32]会社については、原告に無断でＨＩＶ抗体検査の依頼をし、検査結果が記載されたＨＩＶ検査報告書及びＨＩＶ検査証明書を受けとるなどの行為が、被告Ａについては、原告に無断でＨＩＶ抗体検査を行い、その検査結果票を被告会社に交付するなどの行為が、原告の情報プライバシー権を侵害するものであると主張し、両被告に対し慰謝料を請求するとともに被告会社に対し、原告の解雇は無効であると主張して、雇用契約上の権利を有する地位の確認を求めた事案である。以下、無断で検査を実施し、その結果を提供、取得した行為についての判断を紹介する。

＜判決の内容及び判決から得られる示唆＞

判決は、まず被告会社が、合理的かつ客観的な必要性もなく、原告の同意を得ることもなく、Ｉ病院に右検査を依頼し、その結果を取得した行為は、原告のプライバシーを不当に侵害するものであるとした。なお、平成７年２月２０日に、労働省から「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」が出され、そこでは事業者は労働者に対してＨＩＶ抗体検査を行ってはならない旨明記されていた。

また、被告 A は、たとえ事業主からの依頼があったとしても、本人の意思を確認した上でなければＨＩＶ抗体検査を行ってはならず、また、検査結果についても秘密を保持すべき義務を負っているものというべきであり、これに反して、本人の承諾を得ないままＨＩＶ抗体検査を行ったり、本人以外の者にその検査結果を知らせたりすることは、当該本人のプライバシーを侵害する違法な行為であるとした。

通常は、従業員に HIV 検査を行う必要性は認められないが、仮に必要性があったとしても、本人の同意を得ず、検査を依頼し、その結果を取得した事業者にプライバシー侵害が成立するのみならず、本人の同意を確認せず、事業者の依頼を受けて検査を実施し、その結果を事業者に提供した医療機関の側にもプライバシー侵害の不法行為責任が認められた点に

---

[32] 「留意事項」は、HIV 感染症やＢ型肝炎等の職場において感染したり、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝性疾病に関する情報については、職業上の特別な必要性がある場合を除き、事業者は、労働者等から取得すべきでない。ただし、労働者の求めに応じて、これらの疾病等の治療等のため就業上の配慮を行う必要がある場合については、当該就業上の配慮に必要な情報に限って、事業者が労働者から取得することは考えられる、としている。

注意すべきである。

1．2．1．3．2　情報の取扱い全般に関する裁判例

（1）健康情報等を含む個人情報の収集、保管、利用行為が、プライバシー権侵害の不法行為に当たるとして損害賠償責任が認められた裁判例

JAL 労働組合ほか（プライバシー侵害事件）東京地判平成 22 年 10 月 28 日労判 1017 号 14 頁

＜事案の概要＞

株式会社 J 航空インターナショナル（本件会社）の客室乗務員又は元客室乗務員である原告らが，被告Ｙ１労働組合が，本件会社と一体となって，原告らを含む本件会社の客室乗務員の職場内外にわたるプライバシーに係る個人情報（社員番号，氏名，生年月日，性別，住所及び電話番号等の個人識別情報、人事考課に関する情報，組合活動に関する情報，人物評価に係る情報，家族関係，思想・信条等のほか、病歴、健康状況等の心身の状態の情報を含んでいた）を収集してこれをデータ化した電子ファイル（本件ファイル）を作成，保管，使用したことにより，原告らのプライバシー権等が侵害されたとして，Ｙ１労組及び本件ファイル作成等にかかわった同労組元執行委員長である被告Ｙ２らに対し、不法行為に基づく損害賠償請求をした事案である

＜判決の要旨＞

1）プライバシー情報の定義と意義について

判決は、まずプライバシー情報の定義と意義について、何人も，人格的利益としての個人の私生活上の自由の一つとして，個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由を有し，それは人格的自律ないし私生活上の平穏を維持するという利益にかかわるものとして，法的保護の対象となるとする[33]。そして，当該個人に関する情報をみだりに収集されないという利益，収集された当該個人に関する情報をみだりに保管されないという利益，及び，当該個人に関する情報をみだりに開示又は公表されないだけでなくみだりにその他の使用もされないという利益も法的保護の対象となるとした。

そして、上記の第三者に知られたくない個人に関する情報（プライバシー情報）が一般人の感受性を基準にして人格的自律ないし私生活上の平穏を害する態様で収集，保管又は使用された場合には，その情報の収集，保管又は使用はプライバシーを侵害する違法なものとなるとする。

2）本件ファイルに含まれる情報について

本件ファイルに含まれる情報には、必ずしも秘匿性の高くない個人識別情報から秘匿性が要請され人格的自律に影響を及ぼすもの、あるいは秘匿性の要請の強い病歴、健康状況等のセンシティブ情報まで含まれているが、後者の情報だけでなく個人識別情報も含めて、み

[33] 最高裁平成 19 年（オ）第 403 号同 20 年 3 月 6 日第一小法廷判決・民集 62 巻 3 号 665 頁等参照。

だりに第三者に収集、保管、使用されたくない情報ということができるので、いずれもプライバシー情報として法的保護の対象となる。

3）プライバシー情報の収集について

プライバシー情報の収集について，本人の同意がある場合や，収集方法等に照らして定型的に推定的同意があると認められる場合には，人格的自律ないし私生活上の平穏を害する態様で収集されたということはできない。

被告Ｙ１組合を含む会社内各組合に対して会社から公式に提供された情報（社員番号、社員の氏名住所等が記載されているフルネームリスト等）は、各組合の組合員の把握の便宜から会社から公式に提供された情報であり、各組合がその情報を収集することについて、定型的に推定的同意があるものと認められるし、被告組合Ｙ１に対してのみ公式に提供されていた組合団体保険加入者リストの情報についても、組合が組合員の当該保険加入の有無を把握する必要性があり、当該保険に関係する原告らについて、定型的に推定的同意があったと認められる。

しかし、社員から非公式に取得した人事データ等、あるいは被告Ｙ１組合OB管理職や被告組合員から非公式に取得した病歴、健康状況を含むセンシティブな情報については、前者は、提供することが本来予定されていない情報であり、また提供について本人が一般的、定型的に知り得る状況にないものであり、後者については、原則として第三者がみだりに収集することが許されない情報である上に、また提供について本人が一般的、定型的に知り得る状況になかったものであるから、被告組合Ｙ１が情報を取得することについて定型的に推定的同意があったとは認められない。

他に収集の違法性を阻却する正当な目的も認められない。

よって、上記非公式に提供された情報の収集行為については，いずれも原告らの個人に関する情報を，原告らの同意なく，かつ，正当な目的なく収集したものであると認められるから，一般人の感受性を基準にして人格的自律ないし私生活上の平穏を害する情報収集行為に当たるものであって，原告らのプライバシーを侵害する違法なものというべきである。

4）プライバシー情報の保管について

収集について原告らの同意がないものについては，被告Ｙ１組合において保管されることについても，原告らの同意があったことを認め得る証拠はなく，被告組合が，これらを被告Ｙ１組合内で保管したことも，原告らのプライバシーを侵害する行為に当たる。

他方，収集について原告らの同意がある情報については，被告Ｙ１組合内において保管されることを当然の前提としているということができるから，これらを被告Ｙ１組合内部において保管するにとどまるのであれば，これについては定型的に推定的同意があると認めるのが相当である。

しかしながら、原告らの情報は、被告Ｙ１組合から流出することのないように保管されるという措置が十分に整えられておらず，その流出の具体的危険があったものというべきであり，容易には第三者に開示又は公表されない状態にあったといえる程度の保管がされて

いたとはいえないから，その収集について原告らの同意がある情報についても，その保管については，当該同意の範囲を超えた態様のものというべきである。そして，その保管について正当な目的を認め得る事情もないから，その保管は，原告らのプライバシーを侵害する行為に当たるというべきである。

5）プライバシー情報の利用について

情報のうち，その収集について原告らの同意がないものについては，被告Ｙ１組合内における使用についても，原告らの同意はないと考えられ，被告Ｙ１組合がこれを使用すること自体，当該情報に係る原告らのプライバシーを侵害する行為に当たる。

収集について原告らの同意があるものについては，被告Ｙ１組合内部において使用されることを当然の前提としているということができるから，これらを被告Ｙ１組合内部で使用するにとどまるのであれば，定型的に推定的同意があると認めるのが相当であるが，これにとどまらない使用については，当該情報に係る原告らのプライバシーを侵害する行為に当たるというべきである。

本件で使用に当たると認められるものとして，①本件ファイルを被告Ｙ１組合の組合員５名が本件ファイルを閲覧していたこと，②本件ファイル中の情報の一部が，被告組合客乗支部の組合員であれば誰でも見ることのできる支部共用パソコンに保存され，利用に供されていたことがあるが、①については、会社から公式に提供された情報以外の情報については収集行為及び使用のいずれについても原告らの同意がないから，上記５名に対する当該情報の開示は，原告らのプライバシーを侵害する行為に当たるというべきであり、本件会社から公式に提供された情報については，開示された情報の取扱いについて被告組合内部にとどめる旨の限定がされていたことをうかがわせる事情は認められないから，その使用が被告Ｙ１組合内部にとどまるものであったとはいい難く，推定的同意の範囲を超える使用として，原告らのプライバシーを侵害するものというべきであるし、②については、被告組合の組合員であれば誰でも見ることができる状態で保管され，その持ち出し，流出等を防止するための対応措置等をしていたとは認められないから、推定的同意の範囲を超える使用に当たるということができ，したがって，原告らのプライバシーを侵害するものというべきである。

以上より、被告Ｙ１組合らの本件ファイル作成等の行為は、原告らのプライバシー侵害の不法行為に該当する。

＜判決から得られる示唆＞

1）事案の背景と判決の意義

本判決は、多数の労働者に関する心身の状態の情報等のセンシティブな情報を含む個人情報を大量に集積した電子データファイル（本件ファイル）が、内部告発により、それを作成等していた被告Ｙ１組合から外部に漏洩したことがきっかけで、当該ファイルに含まれる情報の収集、保管、利用の各行為がプライバシー侵害に該当するか争われた事件である。判決文からは、事件の背景に、会社内部の異なる組合間の対立関係が存在することが伺われ

るが、原告らは、被告Ｙ１組合とは別組合の組合員である。

本件は、事業者による労働者の心身の状態に関する情報の収集、保管、利用行為が問題となった事案ではないが、事業者が上記行為を行った場合のプライバシー侵害の問題を検討する上で参考になる。また、本判決は平成２７年の個情法改正により要配慮個人情報に関する規定が設けられる以前の判決であるが、プライバシー情報の収集、保管、利用の各行為について、原則として本人の同意又は推定的同意が必要としている点も参考になる。

2）本件ファイルに含まれた情報にかかる個別的判断

本判決は、本件ファイルに含まれる必ずしも秘匿性の高くない個人識別情報から秘匿性が要請され人格的自律に影響を及ぼすもの、あるいは秘匿性の要請の強い病歴、健康状況等のセンシティブ情報まで含めて、みだりに第三者に収集、保管、使用されたくない情報ということができるので、いずれもプライバシー情報として法的保護の対象となるとしている。

3）プライバシーに係る情報の取扱いがプライバシー侵害となる判断基準

本件判決は、第三者に知られたくない個人に関する情報（プライバシー情報）が人格的自律ないし私生活上の平穏を害する態様で収集，保管又は使用された場合には，その情報の収集，保管又は使用はプライバシーを侵害する違法なものとなるとした。そして、収集、保管、利用の各行為について、本人の同意あるいは定型的に推定的同意が認められない場合は、本人の人格的自律ないし私生活の平穏を害する態様の取扱いであり、プライバシー侵害に該当するとする判断枠組みを立てている[34]。

---

[34] 最高裁は、住民基本台帳ネットワーク（住基ネット）の合憲性が問題となった訴訟（住基ネット訴訟・最一小判平成 20 年 3 月 6 日民集 62 巻 3 号 665 頁）において、憲法１３条が保障する私生活上の自由の一内容として、何人も、個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由を有するとした上で、住基ネットで管理、利用される本人確認情報は、氏名、生年月日、性別、住所など一定の範囲の他者に当然開示されることが予定されている個人識別情報及び住民票コードであり、いずれも個人の内面に関わるような秘匿性の高い情報とはいえないこと、また正当な行政目的の範囲内で管理、利用するもので、法令の根拠に基づかず又は正当な行政目的の範囲を逸脱して第三者に開示、公表される具体的な危険が生じているともいえないことから、住基ネットで本人確認情報を管理、利用する行為は、たとえ本人が同意していないとしても、憲法１３条で保障された上記自由を侵害するものではないとしたが、個人情報の内容が個人の内面に関わるような秘匿性の高い情法であれば。より手厚い保護が求められることが示唆されているといえよう。本判決で問題とされたプライバシー情報は、個人識別情報から人格的自律にかかわる個人情報、センシティブな個人情報等の秘匿性の高い情報まで様々な個人情報を含んでおり、その点で、保管の適法性を判断するに際して、本人の同意ないし推定的同意が必要とし、第三者に情報が流出する具体的な危険が存する場合にはそれがないとする判断基準を立てたのは、情報の性質を考慮した判断枠組みと理解することができる[34]。

心身の状態の情報は、プライバシーの中でも秘匿する要請の強い情報として保護されると考えられるので、心身の状態の情報が、正当な理由がないにもかかわらず、本人の同意あるいは推定的同意がなく収集、利用、保管される場合には、プライバシー侵害に該当する可能性がある（上記のとおり、本指針の第１類型の情報、第２類型の情報は、本人の同意が得られない場合でも収集することに正当な事由があるので、不法行為は成立しない）。

そして、本判決は、収集、保管、利用の各行為について推定的同意が認められない場合の指標を以下のように整理している。①**収集**のうち、非公式に取得した病歴、健康状況を含むセンシティブな情報については、原則として第三者がみだりに収集することが許されない情報である上に、また提供について本人が一般的、定型的に知り得る状況になかったものであるから、被告組合Ｙ１が情報を取得することについて定型的に推定的同意があったとは認められないとしたこと、②**保管**と**利用**については、ア）収集について推定的同意が認められない情報については、保管、利用についても推定的同意は認められないこと、イ）また収集について推定的同意が認められる情報であっても、**保管**の態様が、情報を収集した者以外の第三者に漏洩し、あるいは第三者に利用される具体的危険がある場合は保管に推定的同意を認めることはできず、**利用**については、内部の者に対する開示であっても内部にとどめる限定がされておらず、共用サーバーに保管するという態様の利用であっても、内部の者であれば誰でも見ることができる状態で、流出防止の対応措置を採っていなかった場合には推定的同意を認めることはできず、違法なプライバシー侵害になるとされていることに注意する必要がある。

4）判旨と現行個情法の類似性

現行の個情法は、個人情報の目的外利用（同法１８条１項）、要配慮個人情報の取得（２０条２項）、第三者提供[35]（２７条１項、２８条１項、３１条１項）等の場面で、それぞれ、あらかじめ本人の同意を得なければならないとしている。本判決及び前掲 T 工業（HIV 解雇）事件、後掲社会医療法人 A 会事件判決は、上記個情法上の同意を得ることなく行われた行為は、個情法違反になるとともに、プライバシー侵害にも該当し、不法行為に基づく損害賠償が問題となり得ることを示している。

---

[35] 江沢民講演会名簿提出事件・最二小判平成 15 年 9 月 12 日民集 57 巻 8 号 973 頁は、大学が、外国国賓講演会への出席者をあらかじめ把握する目的で学生に提供を求めた個人情報を警察の要請に基づいて提供した行為が、プライバシー侵害の不法行為に該当するかが問題とされた事案であるが、最高裁は、学籍番号、氏名、住所等は、個人識別等を行うための単純な情報であり秘匿されるべき必要性が必ずしも高くないものの、このような個人情報についても、本人が自己が欲しない他者にはみだりに開示されたくないと考えることは自然なことであり、その期待は保護されるべきとして、プライバシーに係る情報として法的保護の対象となるとした。その上で、警察への開示についてあらかじめ承諾を求めることは容易であったにもかかわらず、それを行わず、本人の同意を得ずに開示した行為はプライバシー侵害の不法行為を構成するとした。プライバシーに係る情報の第三への開示については、本人の同意を得ることがプライバシー侵害の重要な基準となることを示唆している（本件は、個情法の施行前の事案である。個情法 27 条 1 項参照）。

（2）診療目的で収集した医療情報を労務管理目的（院内感染の防止のために原告の就労に関する方針を検討する目的）で利用することは個情法の目的外利用（１６条１項）に該当し、本人の同意がない限りプライバシー侵害の不法行為が成立するとした例

社会医療法人Ａ会事件福岡地裁久留米支判平成 26 年 8 月 8 日労判 1112 号 11 頁、福岡高判平成 27 年 1 月 29 日労判 1112 号 5 頁

＜事案の概要＞

被告が経営するａ病院看護師である原告が、ｂ病院で受けた血液検査の結果により HIV 陽性と診断されたところ、ｂ病院の医師から上記情報を取得した a 病院の医師及び職員が原告の同意なくａ病院の他の職員らに伝達して情報を共有したことが当時の個情法 23 条 1 項（第三者提供）及び 16 条１項（目的外利用）に反し、原告のプライバシーを侵害する不法行為に当たる等として、使用者である被告に対し、民法 715 条に基づき、損害賠償を請求した事案。

＜判決の要旨及び判決から得られる示唆＞

本件情報共有は、被告の非常勤医師であるＤ医師から順次被告内部の医師、看護師及び事務長に情報提供されたものであり、同一事業者内における情報提供というべきであるから、第三者に対する情報提供には該当せず、法２３条１項には反しない。

原告の同意を得て行われた検査の結果 HIV 感染が判明した旨の情報は、a 病院で患者として受診した原告の治療過程の検査の結果によって取得されたものであるからその収集目的は診療目的にあり、労務管理を目的（院内感染の防止のために原告の就労に関する方針を検討する目的）として利用することは目的外利用（１６条１項）に該当し、本人の同意がない限り許されず、特段の事情のない限り不法行為が成立するとして損害賠償を命じた。

なお、高裁は、情報共有が図られたのは６名に限られていたこと等も考慮して、賠償額を減額した。

判決も指摘するように、HIV 感染に対する社会的偏見や差別はいまだに根強いものがあり（精神疾患についても同様の現状はあるといわざるを得ない）、心身の状態に対する情報の中でも、その感染に関する情報は、重要なプライバシーとして保護される必要がある。治療目的で収集した感染情報を労務管理目的で情報共有することは、個情法１８条１項の目的外利用に当たるといわざるを得ず、同時にプライバシー侵害となる。なお、現在では、治療方法の進歩により、病院や公衆衛生施設等を除き、労務管理上 HIV の感染情報を収集、保管、利用する必要性、合理性は少ないと思われる。

（3）精神疾患に関する健康情報を本人の同意を得るなどして異動先に適切に引き継がなかったことが、安全配慮義務違反になる可能性を示した例

さいたま市（環境局職員）事件・東京高判平成 29 年 10 月 26 日労判 1172 号 26

頁（1 審：さいたま地判平成 27 年 11 月 18 日労判 1138 号 30 頁）[36]

＜事実の概要＞

さいたま市職員だった亡 C は、市立小学校で業務主任として勤務していた際に「うつ病、適応障害」の病名で 89 日間病気休暇を取得し、職場復帰後約半年で、環境局所管の a センターの業務主任に配転されたところ、指導係 D から暴行などのパワハラを受け続け、うつ病を発症して自殺したなどとして、その両親である X（1 審原告、被控訴人）らが Y（1 審被告、控訴人。さいたま市）を相手取り、安全配慮義務違反の債務不履行又は国家賠償法第 1 条第 1 項に基づき損害賠償請求した。

原審は、Y の損害賠償責任を認めつつ、亡 C 本人にはうつ病の既往症があったこと、X らには、亡 C が受けていたパワハラや精神状況の悪化を認識しながら医師と連携して休職させる等しなかったことを理由に、8 割を過失相殺した。

両当事者共に控訴した。

＜判旨～原判決一部変更～＞

安衛法第 70 条の 2 に基づくメンタルヘルス指針により、メンタルヘルス問題で休業した労働者への職場復帰支援が求められていることから、Y が負う安全配慮義務には、そのような職員に対し、その特性を十分理解した上で、①休業中の配慮、②復帰の判断、③復帰の支援、④復帰後のフォローアップ、を行う義務が含まれる。

C は、採用直後に職務ストレスによる長期のストレス障害、その後反復性心因性抑うつ精神病と診断され、小学校への転任直後に「うつ病、適応障害」の病名で、ほぼ上限の 89 日間の病気休暇を取得した。

復帰後のフォローアップの観点では、勤務先の校長が、本人同意を得るなどしたうえ、本庁の人事担当者から異動先（環境局の a センター）の上司らに病気休暇等の情報を引き継ぐよう求めるか、自ら彼らに情報提供することが望まれたが、その懈怠がただちに安全配慮義務違反とは言えない。

他方、a センターの F 所長は、体調不良、その後重症うつ状態で 90 日間の休職を要する旨の診断書の提出を受け、自殺念慮を訴えられ、C の精神状態の危険性を十分に認識できたのだから、主治医等から意見を求め、産業医等に相談するなど適切に対処する義務があったのに、自己判断で勤務を継続させ、その精神状況を悪化させ、うつ病の症状を増悪させたから、パワハラを放置した点と共に、安全配慮義務に違反した。

＜判決から得られる示唆＞

判決は、被災者は「うつ病，適応障害」との病名でほぼ上限である連続８９日間の病気休暇を取得した後、異動先に復職しているが，その情報は，職場復帰後のフォローアップという観点からは，本庁の人事担当者を通じて、あるいは自ら異動先の上司らに提供するなどすることが望まれたとしている。ただし、被災者の職場復帰後における状況の詳細が明らかではないため直ちに安全配慮義務に反するものということはできないとした。

---

[36] 本件は三柴が整理した。

具体的な事情にもよるが、メンタル不調で休業、休職していた従業員を復職させる場合は、復職支援のために心身の状態の情報を職場に提供することが求められる場合が少なくない。その場合、医療職により適切に加工された情報を提供することも検討する必要がある。

１．２．１．４　関連する規定

（1）じん肺法３５条の３

本条と同じ法律により、安衛法第 104 条と同趣旨の規定として、じん肺法３５条の３が制定されている。

（2）個人情報保護法の諸規定

心身の状態の情報は、そのほとんどが個情法２条３項の要配慮個人情報に該当し、その情報の取扱いは、安衛法１０４条のほかに個情法の規定にしたがって行われる必要がある。同条が個人情報保護法の特則に当たると解されるため、両者は法条競合の関係に立つと解される[37]。個情法の各規定のうち、心身の状態の情報の取り扱いに関連する主な規定は以下のとおりである（各規定の具体的適用場面については、上記本条の「内容」解説を参照）。

１７条：個人情報を取り扱うに当たっては、利用目的をできる限り特定すべきこと（１項）。

１８条：あらかじめ本人の同意を得ることなく利用目的を超えて個人情報を取り扱ってはならないこと（１項）。事業承継をした場合は、あらかじめ本人の同意を得ることなく、承継前の利用目的を超えて取り扱ってはならないこと（２項）。前２項の例外（３項１号　法令に基づく場合、同２号　人の生命、身体又は財産の保護のために必要であって本人の同意を得ることが困難であるとき等）

２０条：要配慮個人情報は、原則として、あらかじめ本人の同意を得ないで取得してはならないこと。例外として、法令に基づく場合、人の生命、身体又は財産の保護のために必要であって本人の同意を得ることが困難であるとき等（２項）。

２１条：個人情報を取得するに際しては利用目的を通知する等しなければならないこと。

２２条乃至２６条、３３条乃至３７条：情報の適正な管理等の内容。22 条はデータ内容の正確性の確保、23 条は安全管理措置、24 条は従業者の監督、25 条は委託先の監督、26 条は漏洩等の個人情報保護委員会への報告を定め、33 条は開示、34 条は訂正等、35 条は利用停止等、36 条は理由の説明、37 条は開示等の請求等に応じる手続きを定め得ること等を定めている。

２７条：個人情報は、あらかじめ本人の同意を得ることなく、第三者に提供してはならないこと。例外として、１号　法令に基づく場合、２号　人の生命、身体又は財産の保護のために必要であって本人の同意を得ることが困難であるとき等。

４０条：個人情報の取扱いに関する苦情処理。

１４７，１４８，１７８条：個情法に違反した場合には、個人情報保護委員会による指導、助言（１４７条）、勧告、命令（１４８条）の対象となり、命令にも違反した場合には罰

[37] この見解は三柴による。

則が科される（１７８条）等の公法上の規制が規定されている。

また、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（平成２８年個人情報保護委員会告示第６号。以下「ガイドライン」）は、同法各条の「本人の同意」の意義、同法２３条に定める安全管理措置の具体的内容及び上記個情法各条の具体的な内容等について解説している。

（3）憲法１３条（プライバシー保護）

心身の状態の情報の取扱いについては、収集、利用、保管等の各行為が、あらかじめ労働者本人の同意を得ることなく行われた場合には、個情法に違反する可能性があるとともに、プライバシー侵害による不法行為に当たる可能性がある。判例は、憲法１３条が保障する私生活の自由の一内容としてプライバシーに係る情報が適切に取り扱われるよう法的に保護される利益としているが、労働者本人の同意を得ていない心身の状態の情報の取扱いをプライバシー侵害とした裁判例が見られる。実際に裁判となった例については、関連裁判例を参照されたい。

（4）ストレスチェック指針、留意事項、メンタルヘルス指針

上記指針等の記載内容のうち、本指針の内容とオーバーラップする部分については本指針が優先し、本指針に定められていない部分については、留意事項、ストレスチェック指針、メンタルヘルス指針によることとなる。上記指針等の内容のうち健康情報の取扱いに関する部分の概要は以下のとおりである。

1）ストレスチェック指針

ストレスチェックをメンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、ストレスチェックに関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であるとして、ストレスチェックの実施事務者の範囲、ストレスチェックの結果の事業者への提供に当たっての本人の同意取得の方法、事業者に提供する情報の範囲、集団ごとの集計・分析結果の提供に当たっての留意事項、面接指導結果の事業者への提供に当たっての留意点（必要に応じて適切に加工すること等）等が詳細に定められている。

2）留意事項

健康情報の取扱いについて、上記「ガイドライン」に定める措置を実施するに当たり留意すべき事項について、個情法の各規定及びそれに対応する「ガイドライン」の内容に即して具体的に解説をしている。

3）メンタルヘルス指針

メンタルヘルスに関する労働者の個人情報は、その取得、保管、利用等において特に適切に保護しなければならないが、その一方で、メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もあるとして、個人情報を取得あるいは第三者に提供する際の労働者の同意取得の方法、留意点、情報を事業者に提供する場合は、事業場内産業保健スタッフによる情報の集約・整理・解釈等適切に加工した上で提供すること、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容

等の加工前の情報又は詳細な医学的情報は提供してはならないこと等を定めている。

１．２．１．５沿革

（1）個人情報保護法の制定から平成 27 年改正まで

情報通信技術の発達に伴い、個人情報の保護の必要性が高まってきたこと等を背景に、平成１５年５月２３日、個人情報の保護に関する法律（個情法）が成立したが、雇用管理分野における個人情報のうち、健康情報の取扱いについては、平成２７年の個情法改正以前は、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成 16 年厚生労働省告示第 259 号。以下「旧指針」)」及び旧指針について事業者が留意すべき事項に関し「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」(平成 16 年 10 月 29 日付け基発第 1029009 号。以下「旧留意事項通達」)が発出され、運用されてきた。

その後、個人情報の保護に関する法律及び行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の一部を改正する法律(平成 27 年法律第 65 号。以下「改正個人情報保護法等」)及びガイドラインが全面施行・適用され、それに伴い、個情法ガイドラインが公表され、留意事項も、旧留意事項通達における規律水準を維持しつつ、同ガイドラインにつき、雇用管理分野における健康情報等の取扱い方法の具体化等を図るものとして、現在の「留意事項」が定められ、改正個人情報保護法等の施行日（平成 29 年 5 月 30 日）より適用されている。

この「留意事項」の適用に伴い、旧留意事項通達は廃止された。

（2）働き方改革と安衛法 104 条の新設

平成３０年春の通常国会で成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成３０年法律第７１号。以下「整備法」）では、労基法の改正とあわせて安衛法の改正[38]が行われ、産業医・産業保健機能の強化が図られるとともに、心身の状態に関する情報の取扱いに関する１０４条が新設された（翌平成３１年４月１日に施行）[39]。また、本条に基づく本指針及びその解説をした「手引き」が改正にあわせて策定され、公表された。

１．２．２　第 105 条

１．２．２．１　趣旨

安衛法１０５条（以下「本条」という。）は、法定の健康診断（６５条の２第１項、６６

---

[38] この法改正により、メンタルヘルス指針の中に既に定められていたストレスチェック制度に関する部分は法律に格上げされた。

[39] 改正前の同法１０４条（健康診断等の実施事務に携わる者による秘密の保持）は、改正により１０５条となった。また、整備法７１条では、改正じん肺法３５条の３として安衛法１０４条と同趣旨の規定が新設された。本指針は、上記安衛法１０４条３項及びじん肺法３５条の３第３項双方の規定に基づく指針である。

条１項乃至４項）、法定の面接指導（６６条の８第１項、６６条の８の２第１項、６６条の８の４第１項）、ストレスチェックの検査（６６条の１０第１項）及び面接指導（６６条の１０第３項）の実施の事務に従事した者に対し、その実施に関して知り得た労働者の秘密について守秘義務を課し、受益者（労働者）が安心して健康診断等を受けられるようにする趣旨の規定である[40]。

本条に違反した者は、６月以下の拘禁刑（改正施行日前までは「懲役」）又は５０万円以下の罰金刑が科される（安衛法１１９条１号）。

なお、罰則の適用は、実行行為者である自然人の他事業者たる法人又は人に対しても罰金刑が科されることとなり（両罰規定）（安衛法 122 条）、本条の秘密保持義務被違反した場合は、実行行為者のほか、上記事業者もその罰則の適用対象となる。

１．２．２．２　内容

⑴刑法 134 条との関係

本条は、刑法１３４条（秘密漏示罪）の労働安全衛生領域における関連規定とされている。刑法１３４条は、「医師、薬剤師、医療品販売業者、助産師、弁護士、弁護人、公証人又はこれらの職にあった者が、正当な理由がないのに、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしたときは、６月以下の拘禁刑（改正施行日前までは「懲役」）又は１０万円以下の罰金に処する。」と規定しているが[41]、本条の「秘密」とは、刑法１３４条（秘密漏示罪）の「秘密」と同義と解されている[42]。

（2）行為者（守秘義務の主体）

本条の行為者については、本条の制定当初は健診実施事務従事者のみを対象としていたが、平成１７年の改正（平成１７年法律第１０８号）により面接指導実施事務従事者（長時間労働面接指導実施事務従事者）が加えられ、平成２６年の改正（平成２６年法律第８２号）によりストレスチェックとその後の面接指導の実施事務従事者（ストレスチェック後面接指導実施事務当事者等）も対象に加えられた[43]。

---

[40] 厚労省労働基準局安全衛生部編「わかりやすい労働安全衛生法」４８２頁等。

[41] 例えば、医師の秘密漏示行為が刑法１３４条、安衛法１０５条の両方の罪名に触れる場合は、観念的競合となり、その最も重い刑により処断されることとなる（刑法５４条）と解される。なお、刑法１３４条は親告罪であり、告訴が無ければ公訴を提起できない（刑法１３５条）。

[42] 労働調査会出版局編「労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）」（2020）1024 頁等。

[43] なお、産業医が行う産業保健業務で取り扱った労働者の秘密の漏示に刑法１３４条が適用されるかは、一応問題となり得るが、前掲三柴６４頁は、後記保健師助産師看護師法４２条の２（４４条の４で違反には罰則が科されている）で保健師の保健業務に就いても守秘義務が課されていることとの対比から、産業医による産業保健業務にも基本的には刑法１３４条の適用は及び、必要な情報提供には、同条の正当な理由による例外を活用すべきとする。

（3）「秘密」とは

本条の「秘密」の要件として、以下のことが求められる[44]。

ⅰ）特定の小範囲の者にしか知られていない事実であって、これを他人に知られないことが本人の利益と認められるものであること。公知の事実は、たとえこれを知らない他人に対しても秘密とはいえないが、単に噂の程度に過ぎない場合は、秘密に当たる。

ⅱ）生存する人の秘密であることを要する。自然人のほか、法人や法人格のない団体の秘密を含む。

ⅲ）業務上取り扱ったことによって知り得たものであることが必要である。業務上知った秘密であるかぎり、本人から明示的又は黙示的に打ち明けられたものであると、自己の調査によって知り得たものであるとを問わない。

ⅳ）秘密は、本人が主観的に秘密とすることを欲する事実であれば足りるか、一般人が客観的に秘密としようと欲する事実でなければならないかについては、見解が分かれており、a）本人が主観的に秘密とすることを欲すれば足りるとする説、ｂ）客観的にみて、本人の秘密として保護するに値するものでなければならないとする説、ｃ）一般人が秘密とすることを欲し、かつ、本人も秘密と欲する事項であることを要するとする説、ｄ）客観的に秘密として保護するに値するもの、又は、本人が特に秘密とすることを欲する旨を明示したもののいずれかであれば足りるとする説が対立している。

この点を判断した裁判例は少ないが、少年に対する現住建造物等放火・殺人等保護事件において家庭裁判所から精神鑑定を依頼された医師である被告人が、ジャーナリストに対し、供述調書、心理検査、精神鑑定の結果等の写しを閲覧させるなどした行為について、秘密漏示罪の成立を認めた奈良地判平成２１年４月１５日判決[45]がある。判決は、本罪における「秘密」とは、一般に知られていない非公知の事実であって、これを他人に知られないことが本人の利益と認められるものをいうとした上で、閲覧させた資料は、プライバシーに極めて深くかかわる個人的な事項を内容とするものであるから、これらは、一般的にみて何人も他人に知られることを欲しない事項といえ、他人に知られないことが本人にとって利益であると認めることができるので「秘密」に当たるとした。前記 b）の客観説の立場に立った判断といってよい。

（4）漏示（「漏らし」とは）

本条及び刑法１３４条は、「漏らし」た行為を処罰の対象とする。

「漏らし」たとは、秘密をまだ知らない他人に告知することをいい、不作為による場合（例えば、秘密を記載した書面を放置したままで他人の閲読に任せておくような場合）も含む。また、既知の事実が概略に過ぎないときに、その詳細を述べることも漏らした行為に含まれ

---

[44] 大塚仁「刑法概説各論（増補版）」（1979）１１２頁以下。

[45] 判例時報 2048 号 135 頁。控訴審（大阪高判平成 21 年 12 月 17 日刑集 66 巻 4 号 471 頁）も一審判決を支持した。

る[46]。

（5）違法性が阻却される場合等

秘密の漏示に本人が同意した場合には、漏示行為は、違法性が阻却されるか、構成要件該当性を欠くこととなる[47]。

なお、健康診断の結果等の心身の状態の情報を安全配慮義務の履行及び健康確保措置を講じるために事業場内産業保健スタッフが事業場内で提供する場合は、１０４条の内容解説（**1.2.1.2.6　心身の状態の情報の取扱いの原則～心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲**）で説明したように、取扱規程に従って原則として医療職が集約、整理、解釈する等の適切な加工をした情報を提供することが求められよう。そうした情報提供行為は、正当な理由のある情報提供であり、刑法１３４条の構成要件には該当しない、あるいは違法性が阻却される行為と解される。本条についても、同様に違法性は阻却される（**1.2.1.2.6(5)**参照）。

１．２．２．３　関連規定

事業場内産業保健スタッフの秘密保持義務と関連するその他の規定の主なものとしては、以下の規定があげられる。

（1）保健師助産師看護師法４２条の２、４４条の４（罰則：６月以下の拘禁刑（改正施行日前までは「懲役」）又は１０万円以下の罰金。親告罪）

保健師、看護師又は准看護師は、正当な理由なく業務上知り得た人の秘密を漏らしてはならない。

（2）医療法８６条１項（罰則：１年以下の拘禁刑（改正施行日前までは「懲役」）又は５０万円以下の罰金）

診療録、助産録の提出等の事務に従事した公務員である医師、助産師等が、その職務の執行に関して知り得た業務上の秘密を正当な理由なく漏示した場合。

（3）精神保健福祉法５３条（罰則：１年以下の拘禁刑（改正施行日前までは「懲役」）または１００万円以下の罰金）

精神科病院の指定医等が、この法律の職務の執行に関して知り得た人の秘密を正当な理由なく漏らしたとき。

---

[46] 団藤重光編「注釈刑法（3）各則（1）」（有斐閣 1965）254 頁（所執筆部分）。

[47] 前掲大塚１１５頁、大塚仁＝河上和雄＝中山義房＝古田佑紀「大コンメンタール刑法７巻（第２版）」（青林書院）３７４頁。このうち後者は、親権者の有する子の監護・教育権（民法８２０条）に基づき、親が医師等に対して子の秘密を尋ね、これに応じて子の秘密を告知することも、子の訓育上必要と認められる限りで許されると解されており、医師が、患者以外の第三者の生命・身体を保護するために患者本人の秘密を漏示する行為も緊急避難に該当する場合のほか、第三者の利益を保護する目的を持つ漏示にも、違法性阻却を認めるべきとする。

この場合、現個情法２７条１項２号に基づく第三者提供であり、刑法１３４条１項の正当な理由に該当するとともに本条についても違法性が阻却されると解される。

二　若干の考察

心身の状態の情報は、労働者に対する安全配慮義務の履行や健康確保措置の実施のために活用することが求められる一方で、その取扱いについては、個人情報保護法が要配慮個人情報の取得、個人情報の目的外利用、第三者提供について本人の同意を要求していること及びプライバシー保護の要請から、情報の取得・収集、保管、使用の各場面で労働者本人の同意をどの程度厳格に要求するかが問題となる。基本的には、本条及び本指針で示された取扱いの原則にしたがって、労働者本人が情報を安心して提供できるような体制を整備、運用し、本人に丁寧に収集や一定の範囲の情報共有の必要性を説明し、納得を得るべきであるが、現実には、同意を得ることができず、安全確保措置の実施や業務の遂行に支障が出る場合がある。

具体的には、業務遂行上、労務管理上現実に問題が発生している場合に、安全配慮義務の履行（職場の同僚等に対する安全配慮義務も含む）、健康確保措置の実施のために心身の状態の情報を取得しようとしたが、処遇上の不利益等を恐れた労働者本人が情報の提供を拒否した場合に事業者の採り得る措置の内容と限界が問題となる。情報の提供を拒否された場合に事業者の採り得る方法としては、本人の安全に配慮した配置転換等の人事権の行使や疾病のために労務提供の本旨履行ができないおそれがある場合には休職処分に付すこと等を検討せざるを得ないが、指針の禁止する合理性のない不利益な取り扱いと合理的な理由のある人事権の行使等は、区別して取り扱われる必要がある。

また、そもそも労働者が必要な心身の状態の情報を秘匿し、提供しなかった場合における事業者の責任の減免も、個別の事案に応じて考慮されるべきである。

収集した心身の状態の情報を安衛法１０４条の趣旨に沿って活用するためには、とりわけ本指針の第２類型の情報については、当該情報を集約、整理、解釈した上で、取り扱う目的に即して適切に加工して職場の上司や人事担当者等の他の取扱者に提供する産業医等の役割が重要である。その際、心身の状態の情報の取扱いは、当該労働者の安全配慮や健康確保措置の実施が主な目的ではあるが、職場の他の同僚やさらには顧客（例えば、バスの運転手が運転するバスの乗客等）の安全確保等も目的に含まれることは考慮されるべきである。このように、本条及び指針にしたがい、正当な目的かつ適切な方法で情報を提供する行為は、本条や個人情報保護法に違反しないし、刑罰法規である１０５条、刑法１３４条等にも違反しない取り扱いがされる必要がある。事業主の負う安全配慮義務が重くなっている状況も考慮する必要があろう。

ただし、働き方改革の一環として、産業医の権限、産業保健機能の強化が図られ、要配慮個人情報である心身の状態の情報を保護しつつ、安全配慮義務の履行や健康配慮措置の実施のために適正に情報を取り扱う法の枠組みを整えたとしても、「産業保健ボックス」の役割を果たすべき産業医等の現状は、質的、量的に不十分といわざるを得ない。１０４条の趣旨を実現するには、産業医等の産業保健スタッフを質的、量的に充実することが極めて重要

な課題というべきであろう。

労働安全衛生法第 106 条から第 108 条の 2 の逐条解説

森山　誠也　　労働基準監督官

一　逐条解説

法令の逐語解釈等においては、正確性及び簡単のため、行政通達、厚生労働省編解説書等について、文末脚註に出典元を明記した上で本文中に字句を変えず転記した部分がある。以下、単に第何条という時は本法の条番号を指すこととする。

法令等を引用する場合は□で囲むこととし、その際、本法については題名を省略し、本法以外の法令（本法に基づく命令等を含む）を引用する場合には題名等を明示する。国際労働基準は英語正文を引用した。

1　第 106 条

1.1　条文

（国の援助）

第百六条　国は、第十九条の三、第二十八条の二第三項、第五十七条の三第四項、第五十八条）、第六十三条、第六十六条の十第九項、第七十一条及び第七十一条の四に定めるもののほか、労働災害の防止に資するため、事業者が行う安全衛生施設の整備、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の実施その他の活動について、金融上の措置、技術上の助言その他必要な援助を行うように努めるものとする。

２　国は、前項の援助を行うに当たつては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。

1.2　趣旨

本法では、本条以外にも事業者による安全衛生教育、労働者の健康保持増進等個々の事項について国の援助規定が置かれているが、本条は、それ以外の事項についても、国が、労働災害の防止に資するため、事業者が行う安全衛生施設の整備、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の実施その他の活動について、金融上の措置、技術上の助言その他必要な援助を行うように努めるものとすることを一般的に定めるとともに、国がこの援助を行うに当たっては中小企業者に対し特別の配慮をするものとすることを定めたものである。

本条の位置付けを把握するために、本法中の複数の国の援助規定を、概括的に、その対象者と対象分野で分類すると、表 1 のようになる。

表 1　労働安全衛生法のうち国による援助規定に関する整理表

		対象者		
		事業者	事業者以外	対象者に限定無し
対象分野	労働災害防止	第 19 条の 3、 第 28 条の 2 第 3 項、 第 57 条の 3 第 3 項、 第 63 条、 第 106 条	第 107 条	第 58 条、 第 66 条の 10 第 9 項、 第 71 条
	快適職場形成	第 71 条の 4		

本条の制定理由及び制定当初の援助措置の概要については、施行通達 [1]で次のとおり説明されている。

> 発基第九一号
> 昭和四七年九月一八日
> 都道府県労働基準局長　殿
>
> 労働事務次官
>
> 労働安全衛生法の施行について
>
> 記
>
> 第三　概要
> 一〇　監督等（第一〇章関係）
> ㈢　国の援助
> 事業者、とくに中小企業においては、資金的または技術的な問題により労働災害の防止措置が十分に果たせないという事情があることにかんがみ、法規制の拡充整備を図るとともに、国が事業者の行なう労働災害防止の基盤と環境を整備する努力を側面から援助することも、労働災害防止という点においては極めて有効な手法である。このため、この法律の制定を契機として、労働福祉事業団法を改正して、新たに労働安全衛生融資制度を設け、事業者に対しては安全衛生改善計画の実施に要する資金、健康診断機関に対しては健康診断用機器の購入に要する資金を労働福祉事業団が長期低利で融資することとし、また、租税特別措置法の一部改正により、新たに特定の労働安全衛生設備の特別償却が認められることとなり、これらの減税措置を講ずることによつて安全衛生設備の整備の促進をはかることとしたこと。
> このほか、その一環として、国は、行政措置により、安全衛生教育を行なう指導員を養成するための安全衛生教育センターの設置、健康診断機関に対する特殊健康診断用機器の整備に要する経費の補助、中小企業における特殊健康診断の実施のための巡回健康診断の実施等の援助を行なうこととしていること。

なお、このうち「このほか、その一環として」から始まる段落は、本条ではなく、本法制定当時の第 63 条及び第 71 条の規定に関する記述であろう。

1.3　条文解釈

1.3.1　「国」

一般に、法令において国の義務を規定する場合の主語には、「国」や「政府」（第 108 条等）がある。

「国」とは、法律上の権利義務の主体としての国家を意味することが多いが、これに対して「政府」は行政府、即ち内閣及びその統括の下にある行政機関の意味で用いられるこ

[1] 昭和 47 年 9 月 18 日付け発基第 91 号「労働安全衛生法の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2042&dataType=1）

とがある[2]。

例えば、男女共同参画社会基本法第 11 条（法制上の措置等）は、政府に施策の実施のため必要な具体的措置を講じることを義務付けることを明確にするために、主語を「国」でなく「政府」としている[3]。

また、国の義務を規定する場合の主語に「厚生労働大臣」（第 28 条の 2 第 3 項、第 57 条の 3 第 4 項、第 107 条等）など行政機関の長が置かれる場合もある。行政機関の長の援助義務は、援助の範囲が当該行政機関の権限の範囲内で行うことができるものに限られると考えられる一方で、当該行政機関の長に一定の具体的な義務が課されたものとも解すこともできる。

本条は、主語を「政府」ないし「厚生労働大臣」とせず、最も広義の「国」としていることから、立法による措置を含めたあらゆる意味における国の援助について一般的かつ包括的に規定したもの（＊特定行政機関や政府のみならず、三権全ての責務であり、義務とまでは言えない）と解すことができるだろう。

1.3.2 「第十九条の三…に定めるもの」

現在、本法では、本条以外に、表 2 のとおり、9 つの国又は厚生労働大臣による援助規定を置いている

表 2　労働安全衛生法中第 106 条以外の国等による援助規定

条項	規定内容の概要
第 19 条の 3	国は、産業医の選任義務のない規模の事業場〔筆者註＝常時 50 人未満の労働者を使用する事業場〕の労働者の健康の確保のために援助を行うよう努めること。（労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 8 年 6 月 19 日法律第 89 号）により新設）
第 28 条の 2 第 3 項	厚生労働大臣は、事業者が行うリスクアセスメントについて指針に基づいて必要な指導、援助等を行うことができること。（労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成 17 年 11 月 2 日号外法律第 108 号）により新設）
第 57 条の 3 第 4 項	厚生労働大臣は、事業者が行う通知対象物等に係るリスクアセスメントについて指針に基づいて必要な指導、援助等を行うことができること。（労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）により新設）
第 58 条	国は、化学物質に係る有害性の調査の適切な実施に資するため、必要な援助に努めるほか、自ら有害性の調査を実施するよう努めるこ

[2] 田島信威『最新 法令用語の基礎知識【三訂版】』（ぎょうせい，2005 年）212-214 頁

[3] 男女共同参画局「男女共同参画社会基本法逐条解説」第 11 条（https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/chikujyou11.html）

	と。（労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）により第 57 条の 4 として新設、労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（平成 11 年 5 月 21 日法律第 45 号）により第 57 条の 5 に移動、労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）により第 58 条に移動）
第 63 条	国は、事業者が行う安全衛生教育の効果的実施を図るため必要な施策の充実に努めること。（本法制定時から改廃無し）
第 66 条の 10 第 9 項	国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、ストレスチェック結果を利用する労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めること。（労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）により追加）
第 71 条	国は、労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るため、必要な資料の提供、作業環境測定及び健康診断の実施の促進、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進、事業場における健康教育等に関する指導員の確保及び資質の向上の促進その他の必要な援助に努めるとともに、この援助を行うに当たって、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとすること。（第 71 条の援助の対象は、本法制定当初は健康診断のみに係る規定であったが、作業環境測定法（昭和 50 年 5 月 1 日法律第 28 号）により作業環境測定が追加され、労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号）により労働者の健康の保持増進とされるとともに第 2 項が新設されて中小企業者への特別の配慮をするものとされ、労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）により援助の一つに受動喫煙の防止のための設備の設置の促進が追加）
第 71 条の 4	国は、事業者による快適な職場環境を形成する措置の適切有効な実施に資するため、必要な援助を行うよう努めること。（労働安全衛生法及び労働災害防止団体法の一部を改正する法律（平成 4 年 5 月 22 日法律第 55 号）による追加）
第 107 条	厚生労働大臣は、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、産業医、コンサルタントその他労働災害の防止のための業務に従事する者の資質の向上を図り、及び労働者の労働災害防止の思想を高めるため、資料の提供その他必要な援助を行うように努めること。（沿革については 2.5 参照）

本法制定時、本条以外の援助規定はこれらのうち第 63 条、第 71 条及び第 107 条のみであったが、その後の法改正により 9 個に増加している。

本条は、事業者が行う活動に対する国の援助義務に関する一般的規定であり、このうち第 107 条を除く 8 個の特別の事項以外の事項についても、国が援助を行うよう努めることを規定している。

したがって、立法技術的に言えば、本条から特別規定を分離し、又は特別規定を本条に吸収することもできるであろう。

ただし、この 8 個の特別規定の中には、事業者が行う活動に対する援助を定めるもののほか、援助の対象者を事業者に限定していないものもあることから、全てを本条に吸収することはできない。また、第 71 条の 4 は、快適な職場環境の形成を目的とする規定であることから、労働災害の防止を目的とする本条に吸収することはできないであろう。

以上のほか、第 93 条において、産業安全専門官及び労働衛生専門官の職務として、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な事項について指導及び援助を行うことを定めている。

1.3.3 「労働災害の防止に資するため」

本法の目的は、第 1 条によれば、労働災害の防止（ないし職場における労働者の安全と健康の確保）と快適な職場環境の形成を促進することの 2 つであるが、本条は、このうち前者に係る国の援助について規定したものである。

後者に関する国の援助については、第 71 条の 4 で規定されている。

1.3.4 「事業者」

事業者については、第 2 条で「事業を行う者で、労働者を使用するもの」と定義されている。

1.3.5 「安全衛生施設の整備」

「施設」とは、一定の目的のために設けられる土地や建物を意味することもあるが、さらに広く物的設備のほかに人的要素を加味した事業活動の全体を総合的に指し示す意味で用いられることが多いとされる [4]。

「整備」とは、一般に、整えそなえることをいい [5]、新設はもちろん、点検、修理等も含まれるだろう。

かつて存在した職場環境改善資金制度の貸付条件によれば、機械等の新設、増設及び改造、土地の取得及び整備と並んで運転資金も融資対象となっているが [6]、これらはいずれも「安全衛生施設の整備」に対するものといえるだろう。

1.3.6 「特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の実施」

第 78 条の特別安全衛生改善計画、第 79 条の安全衛生改善計画をいう。

この部分は、従来「安全衛生改善計画」であったものが、労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）による特別安全衛生改善計画指示制度の創

---

[4] 田島信威『最新 法令用語の基礎知識【三訂版】』（ぎょうせい，2005 年）288 頁

[5] 小学館『精選版日本国語大辞典』の「整備」の項

[6] 労働省労働基準局『労働衛生のしおり 平成 11 年度』（中央労働災害防止協会，1999 年）234 頁

設により、「特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画」と表現が整理された。従前は第 78 条で安全衛生改善計画制度（第 1 項：都道府県労働局長による事業者への作成指示、第 2 項：事業者による過半数代表への意見聴取）を、第 79 条で事業者と労働者双方の安全衛生改善計画の遵守義務を規定していたが、同改正法によりこれら 2 か条の全部が改正され、第 78 条で特別安全衛生改善計画制度が、第 79 条で安全衛生改善計画制度が規定されることなった。旧第 78 条と第 79 条の内容は、現在の第 79 条に統合され、旧第 79 条の内容は、第 78 条の第 3 項に設けられると共に、第 2 項と共に、第 79 条の第 2 項で準用された。

第 78 条の特別安全衛生改善計画制度では、必要と認める場合の計画変更指示（第 4 項）、計画不遵守等の場合の必要な措置の勧告（第 5 項）、勧告不遵守の場合の企業名公表（第 6 項）の定めが特徴であり（第 79 条の安全衛生改善計画制度には存在しない）、現在の第 79 条は、共通する第 2 項（過半数代表からの意見聴取）と第 3 項（労使による計画遵守義務）を準用する形をとっている。

かつて存在した職場環境改善資金では、事業者側から労働基準監督署への相談を端緒として労働基準監督署が事業場を点検し、その結果に基づき都道府県労働基準局長が当該事業者に対して安全衛生改善計画の作成を指示し、それに対して事業者が安全衛生改善計画を作成することが貸付条件の一つとされていた[7]。

1.3.7 「その他の活動」

労働災害の防止に資するあらゆる活動が含まれると解される。

1.3.8 「金融上の措置」

一般に、金融とは、金銭の融通、特に資金の借り手と貸し手の間で行われる貨幣の信用取引をいう[8]。

一般に、政府による資金供給のあり方には無償資金（補助金等の予算措置）と有償資金（融資、出資及び投資）が考えられるが[9]、金融上の措置といった場合には、有償資金を意味することが多いと思われる。

かつて存在した融資事業（1.7.4.3 節参照）は 1.3.2 節及び 1.4 節に掲げた各規定に基づく援助に該当しない限り、原則的には本条に基づくものであろう。

なお、国の施策実施規定中の「〇〇上の措置」という形の表現については、ものづくり基盤技術振興基本法（平成 11 年法律第 2 号）第 7 条の「法制上、財政上又は金融上の措

---

[7] 労働省労働基準局『労働衛生のしおり 昭和 56 年度』（中央労働災害防止協会，1981 年）193-194 頁

[8] 小学館『デジタル大辞林』の「金融」の項。

[9] 財務省ウェブサイト「財政投融資とは――財政政策としての財政投融資」（https://www.mof.go.jp/policy/filp/summary/what_is_filp/index.htm）を参照（2021 年 9 月 21 日閲覧）。

置」、バイオマス活用推進基本法（平成 21 年法律第 52 号）第 19 条の「法制上、財政上、税制上又は金融上の措置」、スポーツ基本法（平成 23 年法律第 78 号）第 8 条の「法制上、財政上又は税制上の措置」、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律（平成 27 年法律第 69 号）の「法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置」など、基本法に用例が多い。

1.3.9 「技術上の助言」

「技術上の助言」には、労働基準監督機関による援助（1.7.1 節、1.5 節参照）が含まれる。なお、第 93 条で、産業安全専門官及び労働衛生専門官は、事業者に対して労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な事項について指導及び援助を行うと規定されているが、これも「技術上の助言」に含まれるであろう。

労働基準監督機関以外の機関による技術上の助言としては、労災防止指導員等の制度（1.7.4.1 節参照）、産業保健総合支援センターの相談対応（第 19 条の 3 の規定に係る援助を除く。）、中央労働災害防止協会が行う中小規模事業場安全衛生サポート事業等は、この技術上の助言に含まれるだろう。

1.3.10 「その他必要な援助」

金融上の措置及び技術上の助言以外の必要な援助としては、減税措置、補助金（助成金を含む）、資料の提供、集団指導（講習会）等がこれに該当するだろう。

なお、一般的に、減税、納税猶予等の措置を「税制上の措置」とする用例や、補助金の支出や金融上の措置を含めた予算案の作成及び国会提出、予算の執行等による措置を「財政上の措置」とする用例がある[3]。

「減税措置」については、国の徴税権に制約を加えるものであることから[10]、あるいは直接的に税収減に繋がることから[11]、各種の援助措置の中でも、実現のためのハードルが極めて高いと言われているという証言がある。

1.3.11 「援助を行う」

「援助」には、国が自ら事業を行うもののみならず、国費を投じた委託事業等を行う場合も含まれると解される[12]。また、これには労災保険料財源による事業が含まれると解さ

---

[10] 半田有通氏（元厚生労働省労働基準局安全衛生部長，昭和 58 年労働省入省，平成 26 年 7 月 11 日退職）への電子メールでの問合せに対する回答（令和 3 年 6 月 16 日）による。

[11] 畠中信夫氏（元中央労働委員会事務局次長，昭和 43 年労働省入省，労働安全衛生法案作成に従事，元白鴎大学法学部教授）への電話での問合せ結果（令和 3 年 10 月 25 日）による。

[12] 事業仕分けにおける厚生労働省の行政事業レビューシートにおいて、委託事業の根拠条文として、労働安全衛生法第 106 条第 1 項が記載されている（中央労働災害防止協会に委託する安全衛生情報センター運営等事業 https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyou

れている [13]。しかし、労災保険料財源による事業を「国の援助」といえるか否かという問題については、別途 1.8.4 節で検討する。

なお、補助金を始めある種の事業には当然予算が必要となるが、既に事業者に対して義務付けられた事項を援助することは難しく、事業者の努力義務となっている事項の促進のための援助や、法令改正に伴う経過措置期間において事業者の対応を促進するための援助の方が、予算措置を求めやすいという証言がある [14]。経過措置に関する補助金の例として、近年ではフルハーネス型墜落制止用器具等の導入促進のための既存不適合機械等更新支援補助金事業（1.7.4.4 節参照）がある。

1.3.12 「努めるものとする」

本条の規定は努力義務にとどまっており、また援助内容が具体的に定められているわけではないことから、本条に基づく援助事業の経費は義務的経費ではなく裁量的経費にとどまり、その時々の政治及び政策により大きな影響を受けると考えられる。

しかし、援助措置に係る予算要求の際の根拠条文となりうることから [11]、その点で、本条には意義があるといえる。

1.3.13 「中小企業者」

本条及び第 71 条で「中小企業者」という語が使用されているが、その定義は示されていない。

中小企業者に関する国等の施策の総合的な推進等については、中小企業基本法（昭和 38 年 7 月 20 日法律第 154 号）で定められているが、同法第 2 条第 1 項では、同法に基づいて講ずる国の施策の対象とする「中小企業者」の原則的な範囲（以下本稿において「原則的範囲」という。）が表 5 のように定められている。ただし、同項に明記されているように、それは飽くまで原則であり「その範囲は、これらの施策が次条〔筆註＝第 3 条〕の基本理念の実現を図るため効率的に実施されるように施策ごとに定めるものとする。」と規定されている。

本条に基づいて講ぜられる国の援助措置である既存不適合機械等更新支援補助金事業（1.7.4.4 節参照）の対象者は、この原則的範囲の中小企業者となっている。

ただし、この中小企業者の原則的範囲は、法改正等により変更されうるものであること

---

sei_review_sheet/pdf/0937.pdf など）。

[13] 事業仕分けにおける厚生労働省の行政事業レビューシートにおいて、労災保険料財源による安全衛生情報センター運営等事業の根拠条文として、労働安全衛生法第 106 条第 1 項が記載されている（https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0937.pdf など）。

[14] 野澤英児氏（元福岡労働局長，平成 30 年 7 月 31 日退職）への ZOOM によるインタビュー（令和 3 年 9 月 11 日）による。

に注意が必要である。

中小企業基本法は昭和 38 年 7 月 20 日に公布され、即日施行されたが、このときの中小企業者の原則的範囲は、表 3 のとおりであった。

表 3　中小企業基本法による中小企業者の範囲（昭和 38 年 7 月 20 日～昭和 48 年 10 月 14 日）

業種	中小企業者 （下記のいずれかを満たすこと）	
	資本の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数
①工業、鉱業、運送業その他の業種（②を除く）	5000 万円以下	300 人以下
②商業又はサービス業	1000 万円以下	50 人以下

その後、中小企業者の範囲の改定等のための中小企業基本法等の一部を改正する法律（昭和 48 年 10 月 15 日法律第 115 号，即日施行）により中小企業基本法の中小企業者の原則的範囲は表 4 のように改められた（現在のものに類似するが、若干資本金額が少ない）。

表 4　中小企業基本法による中小企業者の範囲（昭和 48 年 10 月 15 日～平成 11 年 12 月 2 日）

業種	中小企業者 （下記のいずれかを満たすこと）	
	資本の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数
①工業、鉱業、運送業その他の業種（②及び③を除く）	1 億円以下	300 人以下
②卸売業	3000 万円以下	100 人以下
③小売業又はサービス業	1000 万円以下	50 人以下

さらにその後、中小企業基本法等の一部を改正する法律（平成 11 年 12 月 3 日法律第 146 号）による改正により、中小企業基本法の中小企業者の原則的範囲は現在のもの（表 5）に改正された（即日施行）。

表 5　中小企業基本法による中小企業者の範囲（平成 11 年 12 月 3 日～現在）

業種	中小企業者 （下記のいずれかを満たすこと）	
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数
①製造業、建設業、運輸業その他の業種（②～④を除く）	3 億円以下	300 人以下
②卸売業	1 億円以下	100 人以下
③サービス業	5000 万円以下	100 人以下
④小売業	5000 万円以下	50 人以下

1.4　関係規定

ここでは他の労働安全衛生関係法令中の国等の援助規定について述べることとし、本法

中の関係規定については 1.3.2 節で、国の援助事業の実施に関する法令については必要に応じて 1.7 節の中で、国際労働基準については 1.5 節で述べることとする。

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、じん肺法（昭和 35 年法律第 30 号）、船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和 42 年法律第 61 号，船災防法）、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和 42 年法律第 92 号，CO 法）、家内労働法（昭和 45 年法律第 60 号，家労法）、作業環境測定法（昭和 50 年法律第 28 号，作環法）及び建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成 28 年法律第 111 号，建設職人基本法）においては、表 6 のように、国の援助に関する規定が設けられている。

表 6　労働安全衛生法以外の労働安全衛生に関する法律における国等の援助規定

法条項	規定内容の概要
労働基準法第 105 条の 2	厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、労働基準法の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならないこと。
じん肺法第 32 条～第 35 条	政府は、事業者に対して粉じんの測定・発散防止抑制、じん肺健康診断その他じん肺に関する予防及び健康管理に関し、必要な技術的援助を行うように努めるとともに、じん肺の予防に関する技術的研究及び当該技術的援助を行うため必要な施設の整備を図らなければならないこと。また、都道府県労働局及び産業保安監督部に、事業者が行うじん肺の予防に関する措置について必要な技術的援助を行わせるため、粉じん対策指導委員を置くこと。 政府は、じん肺管理区分が管理 3 の労働者の職業転換に関し適切な措置を講ずるように努めること。 政府は、じん肺にかかった労働者であつた者の生活の安定を図るため、就労の機会を与えるための施設及び労働能力の回復を図るための施設の整備その他に関し適切な措置を講ずるように努めなければならないこと。
船災防法第 5 条	国は、船舶所有者又は船舶所有者の団体が船員災害の防止を図るために行う活動について、財政上の措置、技術上の助言、資料の提供その他必要な援助を行うように努めるとともに、船員災害の防止に資する科学技術の振興を図るため、研究開発の推進及びその成果の普及その他必要な措置を講ずるように努めるものとすること。
CO 法第 9 条～第 11 条	政府は、炭鉱災害による CO 中毒症について療養補償給付を受けていた被災労働者であって同症が治ったものに対し、必要があると認めるときは、社会復帰促進等事業の一環として診察、保健指導等を行うこと。

	また、政府は、炭鉱災害による CO 中毒症にかかった被災労働者のためのリハビリテーション施設の整備に努めなければならないこと。
家労法第 25 条	国又は地方公共団体は、家内労働者及び委託者に対し、資料の提供、技術の指導、施設に関する便宜の供与その他家内労働法の目的を達成するために必要な援助を行なうように努めなければならないこと。
作環法第 47 条	政府は、作業環境測定士の資質の向上並びに作業環境測定機関及び登録講習機関の業務の適正化を図るため、資料の提供、測定手法の開発及びその成果の普及その他必要な援助を行うように努めるものとすること。
建設職人基本法第 7 条	政府は、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する施策を実施するため必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講じなければならないこと。

別途、労働基準法については 1.6.2 節、家内労働法については 1.9.3 節、船員法については 1.9.2 節を参照されたい。

1.5　国際労働基準

日本は、1919 年の創設時から国際労働機関（ILO）に参加していたが、1938 年 11 月に脱退を通告し、2 年後に発効した。その後、1951 年の第 34 回 ILO 総会で日本の再加盟が承認され、同年 11 月に発効した[15]。

従来、国際労働基準においても、国や労働監督機関による援助について繰り返し謳われてきた。

1.5.1　労働者保護を目的とする法令及規則の実施を確保する為の監督制度の組織に付ての一般原則に関する勧告（第 20 号）

労働者保護を目的とする法令及規則の実施を確保する為の監督制度の組織に付ての一般原則に関する勧告（第 20 号，第 5 回総会で 1923 年 10 月 29 日採択）[16]では、次のとおり、監督官は、健康安全の最善の標準（best standards）について、使用者に対し情報供与及び助言（inform and advise）をすべきと勧告している。

Recommendation concerning the General Principles for the Organisation of Systems of Inspec-

[15] International Labour Organization－ILO 駐日事務所「ILO と日本－小史」（https://www.ilo.org/tokyo/ilo-japan/history/lang--ja/index.htm）

[16] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－1923 年の労働監督勧告（第 20 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_239341/lang--ja/index.htm）

tion to Secure the Enforcement of the Laws and Regulations for the Protection of the Workers, 1923 (No. 20, ILO)

II. Nature of the Functions and Powers of Inspectors

B. SAFETY

7. （略）

(b) that inspectors should inform and advise employers respecting the best standards of health and safety;

1.5.2　産業災害の予防に関する勧告（第 31 号）

産業災害の予防に関する勧告（第 31 号，第 12 回総会で 1929 年 6 月 21 日採択，第 109 回総会で 2021 年撤回）[17]では、第 10 項で常設安全展覧会の設置又は設置の促進を勧告していた。また、第 23 項で国が災害保険機関及び災害保険会社を災害予防事業に協力させるべきことを勧告しており、その協力の方法の例として、監督機関への災害情報の報告、災害調査研究機関及び安全第一運動への協力、使用者への安全装置の貸付、災害防止について労働者、技術者その他の者がした発明等に対する褒賞、使用者及び公衆への宣伝、安全措置への助言並びに安全博物館及び災害予防教育施設への醵出を挙げていた。

また、第 107 条関係であるが、同勧告第 9 項では、国が災害予防に関する労働者の関心を覚醒させ維持させるための取組を行うべきことについて、同勧告第 11 項では、国が、使用者に災害予防に関する労働者教育の改善を行わせ、労働者団体にその教育への協力を行わせるようにすべきことについて勧告していた。

Prevention of Industrial Accidents Recommendation, 1929 (No. 31)

III. Organisation of Inspection

A. ORGANISATION OF THE STAFF

9. It is recommended that the Members should do all in their power to awaken and maintain the interest of the workers in the prevention of accidents and ensure their co-operation by means of lectures, publications, cinematograph films, visits to industrial establishments, and by such other means as they may find most appropriate.

10. It is recommended that the State should establish or promote the establishment of permanent safety exhibitions where the best appliances, arrangements and methods for preventing accidents and promoting safety can be seen (and in the case of machinery, seen in action) and advice and information given to employers, works officials, workers, students in the engineering and technical schools, and others.

11. In view of the fact that the workers, by their conduct in the factory, can and should

[17] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－1929 年の産業災害予防勧告（第 31 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_239330/lang--ja/index.htm）

contribute to a large extent to the success of protective measures, the State should use its influence to secure (a) that employers should do all in their power to improve the education of their workers in regard to the prevention of accidents, and (b) that the workers' organisations should by using their influence with their members co-operate in this work.

IV. Inspectors' Reports

23. The State should use its influence with accident insurance institutions and companies to co-operate in the work of accident prevention by such means as the following: communication of information on causes and consequences of accidents to the inspection service or other supervising authorities concerned; co-operation in the institutions and committees referred to in Paragraph 1 and in the Safety First Movement in general; advances to employers for the adoption or improvement of safety appliances; the award of prizes to workmen, engineers and others who, by their inventions or ideas, contribute substantially to the avoidance of accidents; propaganda among employers and the public; advice on safety measures, contributions to safety museums and institutions for instruction in accident prevention.

1.5.3　労働監督官の手引

労働監督官の手引（Guide for labour inspectors）（1955 年）[18]では、最も効果的な監督手法として、健全な労働条件及び法令に関する理解の促進と、労使に対し最も効果的な法的義務履行についての情報提供と助言を行うこととし、重大・悪質な違反行為に対してやむをえず抑圧的な措置を講じることとしている。

Guide for labour inspectors

Part I. *The Labour Inspection Service*

Method and Standards of Inspection

Methods of Inspection

〈略〉

The most effective practice is to lay particular stress on promoting understanding of sound labour conditions and of the legal provisions, and on informing and advising employers and workers of the most effective means of complying with their legal obligations. At the same time, the way is left open for repressive measures to be applied, if unavoidable, in cases of serious or repeated offences and obviously intentional violation.

1.5.4　その他

以上のほか、日本は批准していないが、職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する

[18] International Labour Organization－A Guide for Labour Inspectors (Part I)（https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_111289/lang--en/index.htm）

条約（第 155 号，第 67 回総会で 1981 年 6 月 22 日採択）[19]及びこれを補足する職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する勧告（第 164 号，第 67 回総会で 1981 年 6 月 22 日採択）[20]では、国の援助を含む国の施策についてより体系的な規定がなされている。

1.6　沿革

ここでは国等の援助ないし援助規定の沿革について述べることとするが、労働者災害補償保険事業の沿革については 1.8 節で、国際労働基準の沿革については 1.5 節で述べることとする。

なお、筆者が若干の調査を行った範囲内では、戦前戦中の労働関係法において国の援助規定を見出すことはできなかった。

1.6.1　戦前戦中の状況

戦前戦中の民間団体（官製を含む。）による労働安全衛生関係の運動、活動等については、中央労働災害防止協会編『労働安全運動史―安全専一から 100 年』（2011 年）[21]にも詳しいが、学術的な文献としては、近代日本の安全衛生運動に尽力した蒲生俊文に焦点を当てた研究である堀口良一著『安全第一の誕生―安全運動の社会史 増補改訂版』（不二出版，2015 年）[22]がある。同書によれば、戦前期の日本の安全運動（個別の社内運動及び地域的ないし業界内的運動を除く。）には、大正 6 年に始まる安全第一協会、中央災害防止協会、日本安全協会と続く民間の安全運動の系統と、昭和 4 年に設立された産業福利協会を起源とする官製の安全運動の系統があり、この 2 系統は昭和 16 年に大日本産業報国会へ統合された [23]。

---

[19] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－1981 年の職業上の安全及び健康に関する条約（第 155 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239024/lang--ja/index.htm）

[20] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－1981 年の職業上の安全及び健康に関する勧告（第 164 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_239197/lang--ja/index.htm）

[21] 中央労働災害防止協会編『労働安全運動史―安全専一から 100 年』（2011 年）。なお、類似書として、中央労働災害防止協会編『日本の安全衛生運動―五〇年の回顧と展望―』（1971 年）、中央労働災害防止協会編『安全衛生運動史―労働保護から快適職場への七〇年―』（1984 年）がある。

[22] 堀口良一『安全第一の誕生―安全運動の社会史 増補改訂版』（不二出版，2015 年）。同書序章の冒頭文によれば、「本書は、近代日本における安全運動の誕生過程について、その思想と活動を蒲生俊文（一八八三～一九六六年）に焦点をあてて解明することを課題とする」。

[23] 堀口良一『安全第一の誕生―安全運動の社会史 増補改訂版』（不二出版，2015 年）3-4

安全第一協会は、雑誌『安全第一』の刊行のほか、大正 8 年 5 月 4 日から 7 月 10 日まで文部省東京教育博物館で開催され延べ 183,605 人の入場者があった災害防止展覧会（別称　安全第一展覧会）に多大な協力を行うとともに、同展覧会会期のうち 6 月 15 日から 6 月 21 日まで、東京市とその隣接町村において内田 嘉吉[24]を主催者代表として日本最初の安全週間を実施したが、収入の殆どを会費及び寄附に頼っており[25]、筆者の若干の調査では、国が援助をしていた状況は確認できなかった。

産業福利協会は、大正 14 年 11 月、内務省社会局の外郭団体として設立されたが、その性格は、工場法等の労働法規の円満な施行、労働安全衛生の改善、労働者福利の増進等を目的とした工場及び鉱山に関する事業主団体の全国組織として、労働行政を所管する内務省社会局を補佐するものであり、事務所は社会局内に置かれていた[26]。その後、産業福利協会は昭和 4 年 2 月に財団法人となり、昭和 11 年に解散した。産業福利協会の理事は、社会局職員から構成され、社会局長官を会長、社会局労働部長を理事長としており、これはその後財団法人化して理事の一部に民間人を起用するようになっても変わることはなかった[27]。

産業福利協会の事業は、月刊誌『産業福利』や安全衛生関係図書の刊行や災害豫防及び衛生に関するポスター、パンフレット類の配布、安全週間・衛生週間の実施、安全委員会の奨励指導等であったが、財政面においては会費等を主体としながらも例えば昭和 2 年度において歳入 5.7 万円のうち国庫補助 2 万円、財団法人化後の昭和 10 年度において歳入 6.1 万円のうち国庫補助 1.1 万円であり、国の援助が行われたことが分かる[28]。

財団法人産業福利協会は、昭和 11 年に協調会に吸収され、その事業は協調会産業福利

頁

[24] 内田嘉吉は、1866 年 10 月江戸生まれ、1884 年 7 月東京外国語学校独逸語科卒業、1891 年 7 月帝国大学法科大学法律学科卒業、同年 8 月逓信省入省、海事行政に従事、逓信次官、貴族院議員等を歴任、米国滞在中に安全第一運動を知り、帰国後普及に尽力する（堀口良一『安全第一の誕生―安全運動の社会史 増補改訂版』（不二出版，2015 年）68-69 頁参照）。

[25] 堀口良一『安全第一の誕生―安全運動の社会史 増補改訂版』（不二出版，2015 年）60-61 頁

[26] 堀口良一『安全第一の誕生―安全運動の社会史 増補改訂版』（不二出版，2015 年）126-127 頁

[27] 堀口良一『安全第一の誕生―安全運動の社会史 増補改訂版』（不二出版，2015 年）127 頁

[28] 堀口良一『安全第一の誕生―安全運動の社会史 増補改訂版』（不二出版，2015 年）128-131 頁

部に受け継がれ、昭和 16 年 4 月、協調会産業福利部は汽罐協会等とともに大日本産業報国会に統合されることとなる（ただし協調会の本体は、大日本産業報国会に統合されず存続した。）[23,29,30]。

1.6.2 戦後の状況

昭和 20 年 11 月 1 日、工場法戦時特例（昭和 18 年 6 月 16 日勅令第 500 号）が廃止された[31]。

戦後、労働者の福祉のための国の援助としては、都道府県労働基準局等を介した労務用物資（作業用必需品、食料及び嗜好品）の配給[32]が行われたこともあった。

労務法制審議会は、昭和 21 年 12 月 24 日の最終総会において労働基準法草案の答申案を決定し、同案はその後立法技術上の見地から 12 の点について修正が加えられた外そのまま帝国議会で成立をみたが、その最終総会において、休業手当と罰則適用について次の附帯決議が附けられた[33]。

> 一、現下におけるわが國産業の實情にかんがみ、政府は、勞働者又は使用者のいづれの責にも歸すべからざる事由による休業に對して勞働者の生活を保障するごとく施策を講ぜられ度い。
> 二、この法律の違反事件については監督官による戒告、起訴猶豫、その他刑事政策上の考慮をはらひ、みだりに初犯者に體刑を科し、法の運用を苛酷ならしめることなきを期せられたい。

この附帯決議の一は、政府による労働者の生活援助が求めるものであり、二は、使用者に対する指導・助言の必要性を示したものと考えることができるだろう。

また、昭和 22 年 3 月 27 日の第 92 回帝国議会貴族院本会議で労働基準法案が可決成立した際、次の希望決議がなされた。

> 希望決議
> 政府は本法の施行に當り左の諸點に留意せられむことを望む
> 一、本法の施行期日を定むるに當りては經濟、勞働の實状、特に本法運營の爲多くの施設準備を要すべき事情に鑑み、十分の餘裕を存するやう篤と考慮すること

---

[29] 中央労働災害防止協会『労働安全運動史――安全専一から 100 年』（2011 年）196 頁

[30] 社団法人日本ボイラ協会『五十年の歩み』（1996 年）13 頁

[31] 工場法戦時特例等廃止ノ件（昭和 20 年 10 月 24 日勅令第 600 號）（昭和 20 年 10 月 24 日官報第 5636 號 https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2962140/2）

[32] 労務用物資対策に関する件（1946 年 11 月 29 日閣議決定 https://rnavi.ndl.go.jp/politics/entry/bib00764.php）

[33] 寺本廣作『勞働基準法解説』（時事通信社，1948 年）（日本立法資料全集別巻 46 信山社）130-131 頁

二、本法施行の爲の命令規則の制定に當りては、經濟、勞働に知識經驗ある委員に諮問して之を行ふこと
三、本法の運營に當りては徒らに取締乃至處罰を旨とすること無く、指導斡旋に努め且つ此の方針を行政の末端に徹底せしむること
四、本法の施行と竝行して社會保險及び公的醫療機關の整備充實を圖ること

この希望決議の三からは、労働基準法の実施に際し、政府には厳正な制裁のみならず指導斡旋が強く求められていたことがうかがえる。

労働基準法に国の援助義務が初めて明記されたのは、労働基準法の一部を改正する法律（昭和 27 年 7 月 31 日法律第 287 号）により雑則の筆頭に新設された第 105 条の 2 で、同条は同年 9 月 1 日に施行された。

労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）
第十二章　雑則
（国の援助義務）
第百五條の二　労働大臣又は都道府県労働基準局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない[34]。

労働基準法には目的規定はないが、この条文における「この法律の目的」とは、労働基準法第 1 条の趣旨から、労働者に人たるに値する生活[35]を保障する労働条件の最低基準を確保し、さらに労働条件を向上させることと解される[36]。この「資料の提供」にはパンフレット、リーフレット等の提供が含まれ、「必要な援助」には、助言、勧告等のほか、福利施設、住宅等に対する財政的援助等が含まれる[37]。

当時は労働基準法で労働安全衛生に関する事項が定められていたことから、これらには労働安全衛生に関するものも含まれていた。

この改正は、昭和 26 年の政令諮問委員会の後、同年 9 月 11 日労働省発基第 74 号をもって労働大臣から諮問を受けた中央労働基準審議会が、昭和 27 年 3 月 15 日にした答申及び建議に基づいてなされたものである。

この諮問は、「労働基準法及びこれに基く諸規則は独立国家として我が国が国際社会に

[34] 現行安衛法第 106 条は、国の努力義務規定となっている。
[35] 寺本廣作『ある官僚の生涯』（㈱制作センター，1976 年，非売品）96-97 頁によると、「人たるに値する生活」は、当時厚生省労政局労働保護課長として労働基準法案の起草を主導した寺本廣作がヴァイマル憲法第 151 条第 1 項から取った表現とのことである。
[36] 厚生労働省労働基準局『労働法コンメンタール③ 平成 22 年版 労働基準法 下』（労務行政，2011 年）1002 頁
[37] 労働省労働基準局『労働法コンメンタール 3 改訂新版 労働基準法 下』（労務行政研究所，1969 年）1052 頁

復帰するに際し、再検討を加える必要があると認められる。如何なる点を改正すべきか。貴会の意見を問う。」という包括的なものであり、これに対して中央労働基準審議会は多岐に亘る事項を審議し、答申では次のとおり国の援助義務についても提案するに至った[38]。

労働基準法の改正に関する答申並びに建議
四、問題点の審議経過は、次の通りである。
A　労使公益三者の意見の一致したもの
a　法律改正に関するもの
㈨　労働基準法中に、国は、労働者の福祉の向上によつて労働能率を増進するために資料の提供その他必要な援助をなさなければならない旨の規定を設けること。

これは、日本労働組合総評議会から「福利厚生施設に関し労働基準法中に使用者に対して必要な措置を講ずる義務を課するとともに、国もこれに対して援助協力すべきこと」として、また日本リクリエーション協会から「事業場におけるリクリエーシヨン施設の最低基準を法的に定めること」として提案されたものに対し、使用者側が使用者による義務を時期尚早として反対した結果、国の援助義務だけが答申としてまとめられたものである[38]。

この答申中「労働者の福祉の向上によつて労働能率を増進するために」の部分は、法案の段階で「この法律の目的を達成するために」とされた。「この法律の目的」の意義については上述のとおりである。

その後、けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（昭和 30 年 7 月 29 日法律第 91 号）やその後身であるじん肺法（昭和 35 年 3 月 31 日法律第 30 号）においても政府の援助規定が設けられた。

1.6.3　沖縄法令

戦後、アメリカ合衆国の統治下にあった沖縄では、昭和 28 年 9 月 1 日に労働基準法（1953 年 9 月 1 日立法第 44 号）が公布され、同年 10 月 1 日から施行されたが、この際、本土の労働基準法と同様、雑則の筆頭に次のとおり政府の援助義務が定められた[39]。

労働基準法（一九五三年九月一日立法第四十四号）
（政府の援助義務）
第百三条　行政主席は、この立法の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その必要な援助をしなければならない。

沖縄は、労働安全衛生法公布目前の昭和 47 年 5 月 15 日に本土に復帰し、本土の法令が適用されるようになった。

---

[38] 中央労働基準審議会「労働基準法の改正に関する答申並びに建議」（1952 年）
[39] 1953 年 9 月 1 日付公報号外第 28 号，沖縄県公文書館ウェブサイトから（https://www3.archives.pref.okinawa.jp/GRI/searchs/img/kouhou//R-1953-09-01-G.pdf）

1.6.4　労働安全衛生法以後

労働安全衛生法の制定にあたり、労働安全衛生法においても、第 63 条（事業者による安全衛生教育を国が支援する旨の規定であり、実質的に安全衛生教育センターを支える規定）、第 71 条（国による健康の保持増進対策の支援を定めた規定であり、いわゆる職場復帰手引きの根拠規定でもある）、本条（他の条規に定めるもの以外で、労災防止のための事業者による安全衛生施設の整備、〔特別〕安全衛生改善計画の実施等についての金融上の措置、技術上の助言等の援助を行う国の努力義務）及び第 107 条（安全・衛生管理者ほか同条所定の労働災害防止業務従事者〔この文言は、法第 99 条の 2〈講習受講の指示〉で都道府県労働局長が事業者に「受講させるよう指示」する対象に用いられたものである〕の資質向上及び労災防止思想を高めるための資料の提供等の援助を定めた規定）で国又は厚生労働大臣を主語とする援助規定が設けられた。

労働基準法第 105 条の 2 の労働者に対する援助規定に該当する内容は本法第 107 条に、使用者に対する援助規定に該当する内容は事業者に対するそれとして本条に規定された（労基法第 105 条の 2 自体は、現在もほぼそのまま労基法に残存している）。

本法制定当初の本条の規定は次のとおりであった。

（国の援助）
第百六条　国は、第六十三条及び第七十一条に定めるもののほか、労働災害の防止に資するため、事業者が行なう安全衛生施設の整備、安全衛生改善計画の実施その他の活動について、金融上の措置、技術上の助言その他必要な援助を行なうように努めるものとする。
2　国は、前項の援助を行なうに当たつては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。

本条については、その後、1.4 節に示した特別の事項に関する援助規定の追加に伴って所要の改正が行われたほか、労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）による特別安全衛生改善計画指示制度の創設により、「安全衛生改善計画」が「特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画」に改められた。

ちなみに、労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）の「第百六条中「国は」の下に「、第五十七条の四」を加え、「行なう」を「行う」に改める。」との規定により、第一項のみならず第二項まで「2　国は、第五十七条の四、前項の援助を行なうに当たつては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。」と改正されてしまったが、これは労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和 55 年 6 月 2 日法律第 78 号）により「第百六条第二項中「、第五十七条の四」を削る。」と修正済である。

本条を改正した法律は、次のとおりである。

- 労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律（昭和 52 年法律第 76 号）
- 労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和 55 年法律第 78 号）

- 労働安全衛生法及び労働災害防止団体法の一部を改正する法律（平成 4 年法律第 55 号）
- 労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 8 年法律第 89 号）
- 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（平成 11 年法律第 45 号）
- 労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成 17 年法律第 108 号）
- 労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 82 号）

1.7　運用

国の援助規定は、1.2 節、1.3.2 節及び 1.4 節で述べたように、本条に限らず第 107 条を始め本法及び他の法令中に数多く存在するが、一つの援助措置又は援助事業がこのうち本条の規定だけに係るものとは限らないことも多い。

したがって、以下ここで挙げる援助の事例が、当然、他の条文や法令に係るものであることもあるが、これについては以下、特に必要と思われた場合以外には逐一附記しないこととする。

1.7.1　労働基準監督機関による助言等

本条を初めとする国の援助規定は、労働基準監督機関が事業者に対して助言等の根拠にもなっている。労働基準監督官が法令の取締りだけに止まるのではなく、使用者その他の関係者に対して資料の提供、助言等の援助をすべきであるということは、旧労働省労働基準局が昭和 25 年に定めた「労働基準監督官執務規範」[40,41]等でも示されてきた。

近年では、政府の働き方改革政策に関連して策定された労働基準監督官行動規範（平成 31 年 1 月公表）においても、労働安全衛生法を含む労働基準の確保のため、監督指導等においては事業主等に法令等を分かりやすく説明すること等が表明されている [42]。

---

[40] 弁護士山中理司のブログ－労働基準監督官執務規範開示請求結果（https://yamanaka-bengoshi.jp/wp-content/uploads/2020/02/%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%9F%BA%E6%BA%96%E7%9B%A3%E7%9D%A3%E5%AE%98%E5%9F%B7%E5%8B%99%E8%A6%8F%E7%AF%84.pdf）

[41] 労働省編『労働行政史第 2 巻』（労働法令協会，1969 年）780 頁によれば「執務規範の冒頭に、監督官の使命は労働基準法が遵守されているかどうかの監督にあり、それと同時に労働保護法令の周知徹底と自己の専門的技術、知識経験を生かした労使双方に対する勧告助言が重要な使命であることを明らかにした…」とのことである。

[42] 労働基準監督官行動規範（厚生労働省ウェブサイト：労働基準監督署における中小企業事業主に対する相談支援 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03141.html，令和 3 年 10 月 7 日閲覧）は次のとおり。

労働基準監督官行動規範

（基本的使命）

1.　私たち労働基準監督機関は、労働条件の最低基準を定める労働基準法や労働安全衛生法等の労働

労働基準監督官、産業安全専門官等が行う技術上の助言の方法としては、口頭によるもの、安全衛生指導書又は指導票に記載して交付するものなどがあるほか、その他資料の提供があるが、資料の提供については本法第 107 条の解説中（0 節）で述べることとする。

1.7.2　労働者災害補償保険事業（社会復帰促進等事業）

労働基準監督機関による助言等以外の援助については、現在、その多くが労働者災害補償保険事業のうちの社会復帰促進等事業（労働者災害補償保険法第 29 条）の一環として実施されているが、現行事業を表 7 に示した。

この事業については、別途 1.8 節で述べることとする。

1.7.3　労働災害防止計画との関係

国の援助については、本法第 2 章の規定に基づく労働災害防止計画で謳われることがある。例えば、第 13 次労働災害防止計画においては、「構造規格等の改正時には、経過措置により、既存の機械等への最新基準の適用が猶予されることが多いが、これらの更新を促進するための支援措置等について検討する。」（既存不適合機械等更新支援補助金事業（1.7.4.4 節）を指すもの。）「第三次産業の事業場が実効ある取組を行えるようにするため、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の専門家を活用できるよう支援する。」等をはじめ、援助に関する記述が複数箇所に認められる。

1.7.4　主な援助事業

以下、既に廃止されたものも含め、国によるいくつかの主要な援助等について援助の類型毎に述べることとする。

基準関係法令（以下、法令という。）に基づき、働く方の労働条件の確保・改善を図ることで、社会・経済を発展させ、国民の皆さまに貢献することを目指します。

（法令のわかりやすい説明）

2. 労働基準監督官（以下、監督官という。）は、事業主の方や働く方に、法令の趣旨や内容を十分に理解していただけるよう、できる限りわかりやすい説明に努めます。

（事業主の方による自主的改善の促進）

3. 監督官は、法令違反があった場合は、違反の内容や是正の必要性を丁寧に説明することにより、事業主の方による自主的な改善を促します。また、法令違反の是正に取り組む事業主の方の希望に応じ、きめ細やかな情報提供や具体的な取組方法についてのアドバイスなどの支援に努めます。

（公平・公正かつ斉一的な対応）

4. 監督官は、事業主の方や働く方の御事情を正確に把握し、かつ、これを的確に考慮しつつ、法令に基づく職務を公平・公正かつ斉一的に遂行します。

（中小企業等の事情に配慮した対応）

5. 監督官は、中小企業等の事業主の方に対しては、その法令に関する知識や労務管理体制の状況を十分に把握、理解しつつ、きめ細やかな相談・支援を通じた法令の趣旨・内容の理解の促進等に努めます。また、中小企業等に法令違反があった場合には、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて、事業主の方による自主的な改善を促します。

1.7.4.1　安全指導員制度及び労災防止指導員制度（廃止済）

昭和 33 年秋に開催された政府の有識者会議である臨時産業災害防止懇談会（会長三村起一氏）[43]が政府に具申した意見書の中に、中小企業災害防止対策として「産業安全に関する知識、経験を有する者を政府において安全指導員に委嘱し、中小企業の事情に通暁している者の参加をえて、業種別または企業系列別に安全指導班を編成し、これを中軸として自主的、安全管理を促進し、安全管理水準の向上をはかる。」という意見が含まれていた。当時の労働省はこれを受けて、安全指導員規程（昭和 34 年労働省訓令第 2 号）（資料 1）を制定し、全国の都道府県労働基準局に安全指導員を置いた。安全指導員の職務は、同訓令第 3 条によれば「中小規模事業場等における安全管理についての指導に関する事務」であったが、具体的には①安全管理一般、②研究発表、③災害事例の検討会（安全指導員による検討会）、④災害事例に対する対策、⑤安全器具（安全保護具を含む）に対する取り扱い及び知識の普及、⑥集団事業場のパトロールなどであり、中小企業向けの集団指導のほか、個々の事業場でも要請があれば無料で指導員が派遣されていた（資料 2）。

安全指導員制度は、労災防止指導員規程（昭和 40 年労働省訓令第 10 号）（資料 3）の制定により、労災防止指導員制度に改められた。労災防止指導員の職務は、同訓令第 3 条で「中小規模事業場等における安全管理及び衛生管理についての指導に関する事務」と定められ、従来の「安全管理」に「衛生管理」が加わった。後年、厚生労働省の設置と同時に労災防止指導員規程（平成 13 年 1 月 6 日厚生労働省訓第 41 号）が制定され、即日施行されたが、これは旧訓令とほぼ同一の内容であった。

労災防止指導員の活動実績についての詳細な統計は不見当であるが、昭和 53 年度の活動実績は 35187 事業場であったとの政府答弁がある [44]。

労災防止指導員制度は、制度の発足以来 40 年以上に亘って実施されていたが、平成 22 年のいわゆる省内事業仕分けにより廃止が提言され [45]、労災防止指導員規程を廃止する訓令（平成 23 年 3 月 31 日厚生労働省訓令第 12 号）により平成 23 年 4 月 1 日に廃止され [46]、

---

[43] 労働省「産業災害を減少させよう「臨時産業災害防止懇談会」の意見書」（昭和 33 年 12 月 11 日（木曜日）付け官報資料版第 9593 号）

[44] 国会会議録検索システム・第 91 回国会衆議院社会労働委員会第 14 号昭和 55 年 4 月 22 日，日本社会党安田修三衆議院議員に対する津澤健一労働省労働基準局安全衛生部長の答弁（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/109104410X01419800422/42）

[45] 平成 22 年 6 月 28 日第 14 回厚生労働省省内事業仕分け（議事録 https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/giji-14.pdf，仕分け評決結果 https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/14-2e.pdf）

[46] 2010 年 9 月 15 日第 41 回労働政策審議会安全衛生分科会議事録（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000v05o.html）

任期途中の労災防止指導員も平成 23 年 3 月 31 日を以て解職された。

この労災防止指導員制度は、一定の効果を挙げたものであるが、筆者が複数の関係者に聴取したところ、その末期における次のようなメリット及デメリットが挙げられた。

メリット	行政職員に比べて実際の産業現場に根ざした経験や技術をもった指導員が多く、特に、企業組織に各種の安全衛生対策を定着させるための技術に長けていた。 また、労災防止指導員自身の技術的向上や労災防止指導員を輩出する企業における安全衛生への取組のモチベーションが向上するという効果もあった。
デメリット	労災防止指導員は民間営利企業に所属する一従業員でもあることから、社外秘の技術や経験の流出を懸念し、労災防止指導員が事業場へ立ち入ることを嫌がる企業も少なくなかった。 労災防止指導員は本来単独で事業場を訪問することができたが、労災防止指導員と指導を受ける企業との間のトラブル防止のため都道府県労働局や労働基準監督署の技官や監督官が随行することも多く、業務量の負担増となることがあった。 また、同じくトラブル防止のため、特に深刻な問題がある中小事業場にはかえって労災防止指導員を派遣しづらいという事情があった。

労災防止指導員制度の廃止に伴い、その代替措置として、都道府県労働局安全衛生労使専門家会議が設置された[47]。しかし、同会議は、都道府県労働局が年 2 回程度、安全衛生実務に係る専門家である委員を招集して安全衛生に関する意見を聴取し、これを都道府県労働局毎の安全衛生行政の運営方針等に反映するものであり、個別事業場に対する現地指導を主としていた労災防止指導員制度とは性格を大きく異にするものであるといえるだろう。

労災防止指導員等の制度は、国が事業者に行う助言・援助措置という側面だけで論じ切れるものではなく、様々な可能性を有している。例えば、地域の民間安全技術者が労働基準監督業務に参加し、様々な事業場の実態を見聞し、指導や法令運用の経験を積むことで専門性を高め、再び民間に戻って自社の安全衛生管理に活かし、又は労働安全コンサルタント等として一層活躍するという可能性もあるし、あるいは労働基準監督官等に比べて高

[47] 平成 22 年 12 月 27 日付け基発 1227 第 4 号「都道府県労働局安全衛生労使専門家会議の設置について」（http://www.joshrc.org/files2010/20101227-003.pdf），開催事情について、岡山労働局ウェブサイト「平成 28 年度　岡山労働局安全衛生労使専門家会議を開催しました（平成 29 年 2 月 10 日）」（https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/roiusikaigi.html）

度な安全衛生実務の経験を有する民間安全技術者が行政監督に参加することにより行政監督の水準を引き揚げ、労働基準監督官等がこれに学ぶ効果も期待できる。後者についていえば、日本の労働基準監督官採用試験は受験資格として年齢の上限を約 30 歳[48]に設定しているため、採用後の訓練で一定の専門知識を与えることはできても、安全衛生実務（例えば、是正・改善の実施手法に関すること）の経験は十分とは言えない者が多いと思われる。英国では、安全衛生に係る監督官（検査官）が民間のベテランから任用され、その専門性について評価が高いとされていることからも[49]、労災防止指導員等の制度は再検討する価値があると思われる。

1.7.4.2　減税措置

既に昭和 32 年 4 月 1 日から、汎用機械としての電気集塵機などが、租税特別措置法に基づいて青色申告書を提出する個人及び法人が新規購入後 3 年間 5 割増で減税償却費を計算することができる重要機械等とされていた[50]。

その後、租税特別措置法第十一条第一項第二号に規定する機械その他の設備及びこれに係る期間を指定する件（昭和 36 年 7 月大蔵省告示第 215 号）の一部改正（昭和 41 年 3 月 31 日大蔵省告示第 33 号）により「別表第三　産業安全衛生設備」が新設され、昭和 41 年 4 月 1 日施行された。同別表によれば、この時対象とされた機械等は、活線作業用具の絶縁性能検査装置、有害ガス局所排出処理装置（排気の無害化処理機能付）、粉じん局所排出処理装置（集塵装置付）、可搬式換気装置（有害ガス又は粉塵除去用）及び再圧タンク（高気圧障害予防用）で、いずれも昭和 41 年 4 月 1 日から昭和 43 年 9 月 30 日までに取得したものに限る時限的な措置であった。

しかし、その後も労働省が大蔵省と折衝を続けた結果、産業安全衛生設備の減税措置は少なくとも昭和 52 年度までは実施されていたが[51]、現在は実施されていないようである。

---

[48] 例えば令和 5 年度に実施される労働基準監督官採用試験は、平成 5 年（1993 年）4 月 2 日以降に生まれた者しか受験できない。このように、満 30 歳の誕生日を実施年の 4 月 2 日以降に迎える者しか受験できない年齢制限がある。ただし、変更されることもあるので、具体的な受験資格（年齢制限）については各年の官報、パンフレット等で確認されたい。

[49] 三柴丈典「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（H26-労働-一般-001，2016 年）（https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/26210，文献番号 201621001B）分担研究報告書「イギリスのリスクアセスメント法」3.1.2（156 頁）

[50] 租税特別措置法第十条及び第四十二条の規定の適用を受ける機械その他の設備又は船舶及び期間を指定する件（昭和三十二年大蔵省告示第二百三十四号）（昭和 32 年 10 月 31 日官報号外第 71 号）第一表　汎用機械

[51] 租税特別措置法第十条の二第一項及び第六十六条の五第一項の規定の適用を受ける機械

このほか、減価償却資産の耐用年数等に関する省令の一部を改正する省令（昭和 47 年 6 月 6 日大蔵省令第 52 号）により、健康診断用機器（自動血液分析器）の耐用年数が短縮される等の減税措置が行われていた。これは本法施行前に開始された措置であるが、本法施行後は本法第 71 条の規定に基づく措置であると解される。

現在では、租税特別措置法第 42 条の 12 の 4 の規定に基づく中小企業者等が取得をした働き方改革に資する減価償却資産の中小企業経営強化税制において、対象となる減価償却資産に冷暖房設備等が掲げられており、これが本条の規定を根拠とするものか不明であるが、当該制度の対象施設の中には労働災害の防止に資する施設も含まれるだろう[52]。

1.7.4.3　融資（廃止済）

1.7.4.3.1政策金融機関による融資（廃止済）

戦後、国民金融公庫（昭和 24 年 6 月設立）や中小企業金融公庫（昭和 28 年 8 月設立）により中小企業の設備近代化のための融資が行われていたが、その後特定の政策目的に沿った重点的融資が行われるようになり、その中で産業安全衛生に係る融資制度も創設された。

国民金融公庫は、昭和 36 年 5 月の閣議決定「鉱山保安の確保等産業災害の防止に関する対策の推進について」に基づき、同年 9 月、産業安全施設等整備資金貸付（略称　産業安全貸付）を発足させた。これは当初、2 年間の時限的な制度であったが、昭和 41 年度労働災害防止実施計画に関する公示（昭和 41 年 2 月 2 日労働省）に「機械、装置等作業環境の欠陥による労働災害を防止するため、監督指導の強化と相いまつて、安全衛生施設にかかる融資制度並びに所得税、法人税、及び固定資産税についての税制特別措置の活用を図る等作業環境の整備を飛躍的に促進するものとする。」と謳われたことに伴い、昭和 41 年度からは資金使途に産業衛生施設取得資金が加えられる等内容が拡充されるとともに制度が恒久化された[53]。この制度は昭和 45 年 9 月に資金使途に産業公害防止施設の取得資金を追加して産業安全衛生・公害防止施設等整備資金貸付（略称＝安全公害貸付）に改組され、昭和 47 年 6 月に産業安全衛生施設等整備資金貸付（略称＝安全貸付）と産業公害防止施設等整備資金貸付（略称　公害貸付）に制度が分離された[54]。

中小企業金融公庫でも、前同閣議決定に基づき、昭和 36 年、産業災害防止施設貸付を

その他の減価償却資産を指定する件（昭和五十三年三月三十一日大蔵省告示第三十六号）（昭和 53 年 3 月 31 日官報号外第 27 号）

[52] 国税庁ウェブサイト「中小企業者等が取得をした働き方改革に資する減価償却資産の中小企業経営強化税制（租税特別措置法第 42 条の 12 の 4）の適用について」（https://www.nta.go.jp/law/shitsugi/hojin/04/16.htm，令和 3 年 11 月 3 日 22:14 閲覧）

[53] 国民金融公庫『国民金融公庫五十年史』（1999 年）123-125 頁

[54] 国民金融公庫『国民金融公庫五十年史』（1999 年）132-133 頁

創設した。この制度は、中小企業における各種産業災害を防止するために必要となる施設整備資金を貸し付け、中小企業の産業安全の確保を図ることを目的とするもので、産業安全施設等貸付（昭和 36 年 9 月発足，昭和 41 年度から産業安全衛生施設等貸付に拡充）、金属鉱山保安施設貸付及び石炭鉱山保安施設貸付（ともに昭和 36 年 12 月発足）の 3 つからなっており、当初は 2 年間の時限的な制度であった[55]。

中小企業金融公庫を例にとって産業安全施設等貸付（昭和 36 年 9 月）の条件を見ると、貸付対象は、火薬取締法の対象となる製造業者、販売業者及び火薬類を消費する事業者並びに労働基準法に規定する製造業者、建設業者及び道路運送取扱業者（通運業者を含む）であり、資金使途は火薬取締法施行規則及び労働安全衛生規則に規定する産業安全施設の取得・改造に必要な資金とされていた[55]。

昭和 41 年度には、労働者の衛生・作業環境改善の必要性等から、資金使途に産業衛生施設取得資金が加わり産業安全衛生施設等貸付に改称するとともに、従前は 2 年の時限的措置であったこの資金貸付制度が恒久化し、その後も貸付対象が拡充された[56]。

中小企業金融公庫編（1984 年）『中小企業金融公庫三十年史』に掲載された昭和 57 年度までの貸付額を表に纏めると次のとおりである。

中小企業金融公庫による 産業安全施設等貸付（昭和 41 年度以降は 産業安全衛生施設等貸付）の貸付状況		
年度	件数	金額（百万円）
昭和 36 年度	85	205
昭和 37 年度	187	448
昭和 38 年度	183	545
昭和 39 年度	168	569
昭和 40 年度	163	679
昭和 41 年度	303	1,148
昭和 42 年度	390	1,423
昭和 43 年度	392	1,515
昭和 44 年度	463	1,896
昭和 45 年度	433	1,887
昭和 46 年度	（以下データ無し）	1,856
昭和 47 年度		1,843

[55] 中小企業金融公庫編『中小企業金融公庫三十年史』（1984 年）127-128 頁
[56] 中小企業金融公庫編『中小企業金融公庫三十年史』（1984 年）246-247 頁

昭和 48 年度		3,734
昭和 49 年度		4,521
昭和 50 年度		5,010
昭和 51 年度		8,082
昭和 52 年度		10,003
昭和 53 年度		16,846
昭和 54 年度		15,378
昭和 55 年度		11,801
昭和 56 年度		12,318
昭和 57 年度		11,509

これらの融資制度は、その後廃止され、現在は実施されていない。

1.7.4.3.2労働安全衛生融資（廃止済）

本法（労働安全衛生法）制定に伴い、附則第 15 条で労働福祉事業団法が改正され、労働福祉事業団法第 1 条（目的）中に「労働災害の防止に資するため必要な資金の融通を行なうこと」が追加されるとともに、第 19 条（業務の範囲）に「事業者又は政令で定める者が労働災害の防止及び労働者の健康の保持のため必要とする政令で定める資金の貸付けを行なうこと。」が追加され、また、第 19 条の 2（金融機関に対する業務の委託等）が新設された。

これにより、昭和 47 年 7 月に労働安全衛生融資制度が発足し、当初は職場環境改善資金及び健康診断機関等整備促進資金の 2 つの融資制度によりスタートし、昭和 54 年度からは建設工事安全機材資金が加わり、長年に亘り運営されていた。しかし、平成 13 年の特殊法人等整理合理化計画により、同年を以て新規融資が廃止されることとなり [77]、独立行政法人化に際し融資業務は引き継がれず、独立行政法人労働者健康福祉機構法の施行及び労働福祉事業団法の廃止により、融資事業に関する規定は消え、独立行政法人労働者健康福祉機構（平成 28 年 4 月 1 日に独立行政法人労働者健康安全機構に改組）は融資事業を行っていない（その後は債権管理回収業務のみ存続）。

1.7.4.4　補助金・助成金

本条の規定に基づくもの（同時に他の条項の規定にも基づくものも含む。）と思われる助成金としては、廃止されたものとしては、平成 7 年度から平成 12 年度頃まで行われていた中小企業安全衛生活動促進事業助成制度 [57,58]のうちの中小企業集団安全衛生活動促進

[57] 平成 7 年 3 月 22 日付け基発第 137 号「中小企業安全衛生活動促進事業助成制度の推進について」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-36/hor1-36-5-1-0.htm）

[58] 中央労働災害防止協会発行の『労働衛生のしおり』では、その平成 12 年度版まで中小

事業、平成 11 年度から平成 24 年度まで（新規申込は平成 22 年度まで）行われていた小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業（たんぽぽ計画（プラン））[59,60]、平成 13 年度から平成 21 年度まで行われていた職場改善用機器等整備事業[61,62]等があった。

近年実施されているものとしては、既存不適合機械等更新支援補助金[63]（表 7 の 33 の項）がある。これは、中小企業における胴ベルト型安全帯のフルハーネス型墜落制止用器具への買い換え（正確に言えば、旧規格による安全帯を新規格による墜落制止用器具に買い換えること）及びつり上げ荷重 3 トン未満の移動式クレーンで過負荷防止装置（荷重計でないもの）の装備の促進を行うもので、その費用の一部を補助するものである。これらの機械等は、構造規格の改正[64]により、新構造規格に適合しなくなったもので、法令の経過措置により新構造規格に適合するものとみなされ、法的には使用することができるものについて、労働災害の防止のため、新構造規格による製品へ買い換え又は改修を促進するものである。

補助金については、中小企業安全衛生活動促進事業助成制度のうちの特殊健康診断用機器等整備事業や、労働者健康保持増進計画助成制度（THP の推進のため、事業者が計画を定めて行う研修、健康測定、健康指導等への助成制度）等など、第 71 条の規定に基づくものも多い。

1.8　労働者災害補償保険事業（社会復帰促進等事業）

1.8.1　概要

この節では、本条の規定による事業に限定しないで記述する。

企業安全衛生活動促進事業助成制度の記事があり、平成 13 年度以降の版にはその記事が無いため、平成 12 年度頃に廃止されたと思われる。

[59] 平成 11 年 4 月 1 日付け基発第 220 号「小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業の実施について」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-40/hor1-40-33-1-0.htm）

[60] 奈良労働局「安全衛生に係る事業廃止等のお知らせ」（https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku/library/nara-roudoukyoku/00topics/h230107topics-zigyouhaisi.pdf，令和 3 年 10 月 31 日午前 3 時 16 分閲覧）

[61] 平成 13 年 3 月 30 日付け基発第 213 号「職場改善用機器等整備事業について」（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-42/hor1-42-33-1-0.htm）

[62] 平成 22 年 3 月 31 日付け基発 0331 第 1 号「職場改善用機器等整備事業の廃止について」（http://www.joshrc.org/files2009/20100331-002.pdf）

[63] 既存不適合機械等更新支援補助金（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03667.html，令和 3 年 10 月 31 日午前 3 時 31 分閲覧）

[64] クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置構造規格等の一部を改正する告示（平成 30 年 2 月 26 日厚生労働省告示第 33 号，同 3 月 1 日適用）。

労働基準監督機関による助言等以外の援助については、現在、その多くが労働者災害補償保険事業のうちの社会復帰促進等事業（労働者災害補償保険法第 29 条）の一環として実施されている。その現行事業を、表 7 に示した。

社会復帰促進等事業は次のとおり、3 個に区分されている。

社会復帰促進等事業	社会復帰促進事業
	被災労働者等援護事業
	安全衛生確保等事業

安全衛生確保等事業は「業務災害の防止に関する活動に対する援助、健康診断に関する施設の設置及び運営その他労働者の安全及び衛生の確保、保険給付の適切な実施の確保並びに賃金の支払の確保を図るために必要な事業」（同条第 1 項第 3 号）と定められており、本条の規定に基づく事業は、このうち「業務災害の防止に関する活動に対する援助その他労働者の安全及び衛生の確保を図るために必要な事業」の一部をなすと考えられる。なお、「健康診断に関する施設の設置及び運営」は本法第 71 条の規定に基づく各種事業、「賃金の支払の確保」は賃金の支払の確保等に関する法律第 7 条に規定する未払賃金立替払事業がこれに当たるだろう。

1.8.2 沿革及び行財政改革

終戦時点において、労働者災害扶助責任保険は健康保険、国民健康保険とともに厚生省保険局が所管していた[65,66]。

労働者災害補償保険法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 50 号）は、労働基準法の一部及び労働省設置法（昭和 22 年 8 月 31 日法律第 97 号）とともに昭和 22 年 9 月 1 日に施行されたが[67]、労働省設置に際して労働者災害補償保険に関する事務の所掌を厚生省保険局に残す

---

[65] 行政簡素化實施ノ爲ニスル厚生省官制中改正ノ件（昭和 17 年 11 月 1 日勅令第 760 號）（https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/2961246/24）

[66] 当時、厚生省大臣官房総務課長として労働省の設立準備委員となり、労働省設置とともに労働省大臣官房総務課長となった齋藤邦吉の回想によると、労働省の設置に際し、健康保険と厚生年金保険についても、「日本政府部内においては、労働者に関する問題として、労働省の所管にすべきであるとの意見が大勢を占めておりました。ところが、GHQ の社会保障と衛生関係を担当する局長サモス氏が、健康保険等は医療問題として切り離すことはできないという強い主張を出したため、これは割合い早く厚生省の所管とすることが決定しました。」（労働新聞社出版部『目で見る労働行政 25 年史』（労働新聞社，1972 年）104-105 頁）とのことであった。

[67] 労働省設置法の施行期日を定める政令（昭和 22 年 8 月 31 日政令第 169 号），労働基準法の一部の施行期日を定める政令（昭和 22 年 8 月 31 日政令第 170 号），労働者災害補償保険法の施行期日を定める政令（昭和 22 年 8 月 31 日政令第 171 号）

か新労働省労働基準局に移すかが問題になった[68,69]。

当時の厚生省労働基準局監督課長だった寺本廣作[70]の回顧によると、厚生大臣室において厚生大臣一松定吉の前で、新労働省側代表の寺本廣作が厚生省側代表の厚生省保険局庶務課長高田浩運及び同保険課長友納武人と討論を行い、厚生省側が「新憲法第 25 条第 2 項には、国は社会保障の向上充実に務めなければならないという義務を負っている。労災保険であれ、失業保険であれ、社会保険といわれるものは、保険局に一元化してこれを取扱うのでなければ、社会保障の充実は期待できない」と主張し、なお細目として、徴収、給付等の一元化による事務費の軽減や、業務上外の解釈の統一等を挙げたのに対し、新労働省側は「今まで業務上の損害賠償を健康保険や年金保険で取り扱っているが、完全賠償からはほど遠いものだ。とても今の社会保険に代行させていては、労働者の損害賠償を完全に履行することはできない。その上、労災保険というものは、労働災害の後始末をするものだ。労働災害の予防をする役所に後始末もさせるというのでなければ予防の効果は上がらん。予防から後始末まで一貫して同じ役所で扱うということこそ、初めてこの労働行政の能率をあげ、効果をあげることができるのだ」と主張し、この討論の結果として新労働省への労働者災害補償保険の移管が決まったという[71]。当時厚生省労働基準局監督課員だった松本岩吉は、新労働省への移管を主張する新労働省側の考えを纏めたものを著書に掲載しており、労働者災害補償保険に関する当時の監督課の考え方がそこに表現されていることから、資料 4 として掲載する。

厚生省大臣官房総務課長として労働省の設立準備委員となり、労働省の初代大臣官房総務課長兼会計課長となった斎藤邦吉の回顧によると、日本政府部内だけでなく GHQ にお

---

[68] 寺本廣作『ある官僚の生涯』（㈱制作センター，1976 年，非売品）100-102 頁

[69] 松本岩吉『労働基準法が世に出るまで』（労務行政研究所，1981 年）273-288 頁（279-281 頁に「寺本先生 30 周年講演速記より」との引用あり。）

[70] 寺本廣作の自伝『ある官僚の生涯』（㈱制作センター，1976 年，非売品）末尾の著者略歴によると、明治 40 年 8 月 29 日生まれ、昭和 7 年 3 月東京帝国大学法学部卒業、昭和 7 年 5 月内務省入省（初任は高知県属）、昭和 20 年 10 月厚生省労政局管理課長、昭和 21 年 3 月厚生省労政局労働保護課長兼中央労働委員会幹事、昭和 22 年 5 月厚生省労働基準局監督課長兼鉱山課長、昭和 22 年 9 月労働省労働基準局監督課長、昭和 23 年 6 月労働省労働基準局長、昭和 25 年 7 月労働事務次官、昭和 28 年 3 月労働事務次官辞任。その後参議院議員、熊本県知事等を歴任。

[71] 松本岩吉『労働基準法が世に出るまで』（労務行政研究所，1981 年）中「特別資料 労働基準行政の今昔　寺本廣作（昭和 52 年 9 月 1 日滋賀県大津市で開催された「労働基準法・労働者災害補償保険法施行 30 周年記念大会における寺本廣作の講演速記の全文）」327-331 頁

いても対立があったとのことである[72]。

労働者災害補償保険法の制定・施行当初、労働者災害補償保険事業は保険給付のほかは業務災害に係る保険施設（同法旧第 23 条）のみを行うこととなっていたが、労働災害防止団体等に関する法律（昭和 39 年 6 月 29 日法律第 118 号）附則第 6 条の規定により改正され、「業務災害の予防に関し必要な保険施設」も併せて行うこととされた（労働者災害補償保険法旧第 23 条の 2）。

昭和 50 年 12 月、中央労働基準審議会内の労災保険基本問題懇談会は、労働者災害補償保険事業について、労働災害の補償を中心としつつ、労働安全衛生や労働条件の確保を含む労働条件をめぐる使用者の責任分野に関する総合的な保険制度へ発展させるよう建議した[73]。これを受けて成立した労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（昭和 51 年 5 月 27 日法律第 32 号）により、従来の「保険施設」は労働条件確保事業（未払賃金立替払事業を含む）を含む「労働福祉事業」に拡充された。なお、労災勘定に占める労働福祉事業（特別支給金の支給に関する事業を除く。）及び事務執行のための費用については、従来行政内部の慣行として設定されていたが、昭和 56 年度予算以降、当該費用が労災勘定に占める割合の上限が労働者災害補償保険法施行規則第 43 条で規定されている[74]。

その後、行財政改革が進む中で事業縮小へと流れが変わり、平成 12 年 12 月 1 日閣議決定「行政改革大綱」[75]において特殊法人等改革が示され、特殊法人等改革基本法（平成 13 年法律第 58 号）[76]が制定された。同法に基づき、労働福祉事業の相当部分を担っていた労働福祉事業団も検討対象となり、平成 13 年 12 月 18 日付け特殊法人等整理合理化計画[77]が策定され、これに基づき、労働福祉事業団は平成 16 年 4 月 1 日に独立行政法人労働者

---

[72] 衆議院議員斎藤邦吉「労働省設置当時の思い出」（労働新聞社出版部『目で見る労働行政 25 年史』（労働新聞社，1972 年）104-105 頁）

[73] 厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編『労働法コンメンタール⑤ 六訂新版 労働者災害補償保険法』（労務行政，2005 年）57 頁

[74] 労働基準法施行規則及び労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令（昭和 56 年 1 月 26 日労働省令第 3 号）第 2 条，昭和 56 年 1 月 31 日付け基発第 50 号「労働基準法施行規則及び労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令の施行について」記の二（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb1904&dataType=1）

[75] 平成 12 年 12 月 1 日閣議決定「行政改革大綱」（https://www.gyoukaku.go.jp/about/taiko.html）

[76] 特殊法人等改革基本法（平成 13 年法律第 58 号）（https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tokusyu/hourei/kihonhou.html）

[77] 平成 13 年 12 月 18 日付け行政改革推進事務局「特殊法人等整理合理化計画」（https://www.gyoukaku.go.jp/jimukyoku/tokusyu/gourika/jigyou1.html）

健康福祉機構に改組され、労働安全衛生融資業務も廃止された（債権管理回収業務は存続）。

さらに、平成 17 年 12 月 24 日閣議決定「行政改革の重要方針」[78]では「「小さくて効率的な政府」を実現し、財政の健全化を図るとともに、行政に対する信頼性の確保を図る」と謳われ、同閣議決定及び簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年 6 月 2 日法律第 47 号）第 23 条で次のような見直し方針が示された。

> 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年 6 月 2 日法律第 47 号）
>
> （労働保険特別会計に係る見直し）
>
> 第二十三条　労働保険特別会計において経理される事業は、労災保険法の規定による保険給付に係る事業及び雇用保険法の規定による失業等給付に係る事業に限ることを基本とし、労災保険法の規定による労働福祉事業並びに雇用保険法の規定による雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業については、廃止を含めた見直しを行うものとする。
>
> 2　〈略〉

これを受けて、平成 18 年、使用者側委員及び厚生労働省幹部による労働福祉事業の見直し検討会[79]が組織され、労働条件確保事業（未払賃金立替払い事業を含む）を大幅に縮小して安全衛生確保事業と統合し、統合後の事業では「保険給付事業の健全な運営のために必要な事業（労災保険給付の抑制に資する労働災害の防止、職場環境の改善等の事業）」のみを行うこととし（未払賃金立替払事業及び中小企業福祉事業は継続検討）、労働福祉事業の名称も変更することとされた[80]。この検討結果を基に労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会[81]が審議を行い、この検討結果を特に変更せず厚生労働大臣に建議した[82]。

この建議に基づき、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 19 年 4 月 23 日法律第

---

78 平成 17 年 12 月 24 日閣議決定「行政改革の重要方針」（https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gyokaku/kettei/051224housin.pdf）

79 労働福祉事業見直し検討会開催要綱（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/dl/s1019-6as.pdf）（平成 18 年 10 月 19 日第 22 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会配布資料 1 の参考資料）

80 平成 18 年 8 月労働福祉事業見直し検討会「労働福祉事業の見直しについて」（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/dl/s1019-6a.pdf）

81 平成 18 年 10 月 19 日第 22 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会議題・配付資料（https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/s1019-6.html）

82 平成 18 年 12 月 14 日付け労審発第 442 号労働政策審議会「労働福祉事業の見直しについて（建議）」（https://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/h1214-1.html）

30 号）により労働者災害補償保険法の労働福祉事業が再編され、その名称は「社会復帰促進等事業」に改められた。

その後、民主党による政権交代後には見直しの動きがさらに加速し、行政刷新会議[83]ワーキンググループが行った平成 22 年 10 月 27 日の事業仕分け第 3 弾前半においては[84]、「社会復帰促進等事業は労働保険特別会計としては原則廃止」という評価結果となった[85]。しかし、これについては当時の野党からの批判もあり[86]、全部廃止や一般会計への移行がなされた事実は確認できず、社会復帰促進等事業のうちの個別事業毎の大幅な整理や廃止が行われるに止まったものと思われる。

このほか、社会復帰促進等事業ないし労働者災害補償保険事業については、労働基準局が主催する社会復帰促進等事業に関する検討会[87]、行政監察[88]等の機会で検討が加えられてきた。

1.8.3　災害保険と災害予防との関係

行財政改革における労働者災害補償保険事業の検討に際し、一部の委員から主張されることが多いのが、受益と負担の関係を限定的に捉える立場から、労災保険料財源[89]の使途

---

[83] 内閣府ウェブサイト「行政刷新」（https://www.cao.go.jp/gyouseisasshin/）

[84] 行政刷新会議の事業仕分け：詳細と評価結果（平成 22 年 10 月 27 日水曜日，A－5：労働保険特別会計(1)労災勘定(2)雇用勘定(3)徴収勘定）（https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9283589/www.cao.go.jp/sasshin/shiwake3/details/2010-10-27.html），当該議事録（https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9283589/www.cao.go.jp/sasshin/shiwake3/details/pdf/1027/gijigaiyo/a-5.pdf），当該動画（https://www.youtube.com/watch?v=fzPTWhtWRWI）

[85] 平成 22 年 10 月 27 日の事業仕分けによる評価結果（https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9283589/www.cao.go.jp/sasshin/shiwake3/details/pdf/1027/kekka/A5.pdf）

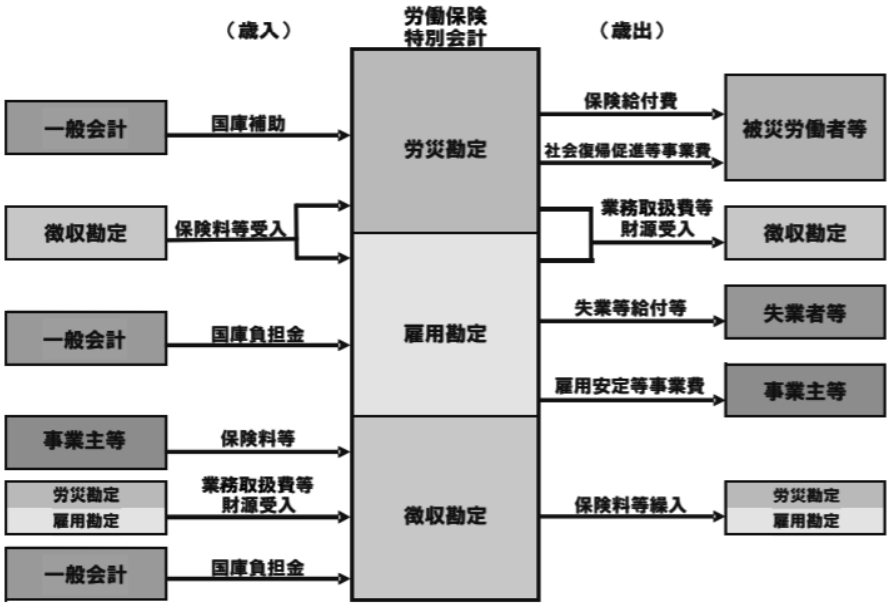
[86] 第 176 回国会参議院本会議第 11 号（平成 22 年 11 月 27 日）質問主意書及び答弁書（官報（号外）7～8 頁）（https://kokkai.ndl.go.jp/#/detailPDF?minId=117615254X01120101127&page=8&spkNum=16&current=17）

[87] 社会復帰促進等事業に関する検討会（平成 23 年から）（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128811.html）

[88] 総務庁「労働者災害補償保険事業に関する行政監察結果に基づく勧告」（平成 11 年 12 月）（https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyouka/rousai_kankoku.htm）

[89] 正確には、政府が事業主から納付を受けた労働保険料のうち、労災保険料率に係る部分をいうが、この部分を便宜上「労災保険料」と呼ぶことがある（なお、労働保険料は、（労働保険料）＝（賃金総額）×労働保険料率（労災保険率＋雇用保険率）で一括計算・納付される）。労災勘定は、労災保険料を主たる財源とするが、一般会計からの国庫補助も部分的に行われており、労災保険料とイコールではない。

は被災労働者やその遺族のための保険給付（や特別支給金）に限るべきだという意見である。しかし、保険機関がその保険財政を安定させるためには、災害の減少又は増加の抑制が必要であり、安全衛生対策の推進は保険機関としても有利であるから、保険機関自らそれに寄与する措置を行うことは決して不自然ではないという考え方もあり [90]、災害保険機関が災害予防事業を行うべきことは、国際労働基準（1.5.2 節参照。産業災害の予防に関する勧告（第 31 号，第 12 回総会で 1929 年 6 月 21 日採択，第 109 回総会で 2021 年撤回）では、第 23 項で国が災害保険機関及び災害保険会社を災害予防事業に協力させるべきことを勧告していた）でも謳われている。また、日本の安全衛生分野では、古くから損害保険ジャパン株式会社（商号等に変遷あり [91]）がボイラーの検査を行う例がある [92]。



（図について財務省ウェブサイト https://www.mof.go.jp/policy/budget/topics/special_account/fy2018/7roudouhokenntokkai.pdf 参照）

[90] 藤本武「労災補償法と労働安全」（社会保障研究所『季刊社会保障研究』Vol.5，No.3，1969 年）12 頁の I の(1)

[91] 明治 41 年 8 月第一機関汽罐保険株式会社設立、昭和 5 年 11 月第一機罐保険株式会社に商号変更、昭和 19 年 2 月東京火災海上保険株式会社及び帝国海上火災保険株式会社と合併して安田火災海上保険株式会社、平成 14 年 7 月日産火災海上保険株式会社と合併して株式会社損害保険ジャパン、その後も合併を経て、平成 26 年 9 月日本興亜損害保険株式会社と合併して損害保険ジャパン日本興亜株式会社、令和 2 年 4 月損害保険ジャパン株式会社に商号変更（https://www.sompo-japan.co.jp/company/history/参照）。

[92] 損保ジャパン株式会社ウェブサイト「ボイラー検査 100 周年の概要と歴史」（https://www.sompo-japan.co.jp/hinsurance/risk/property/boiler/100th/，2021 年 11 月 3 日 14:30 閲覧）

1.8.4 「援助」概念と労働者災害補償保険との関係

本条ないし 1.3.2 節に列挙されている各条その他じん肺法等の規定に基づく労働災害防止のための国の援助に係る支出は、労働保険特別会計の労災勘定によって賄われている。

国の労働災害防止事業は、労働者災害補償保険法制定以降、同法の保険施設、のちに労働福祉事業、さらに社会復帰促進等事業と変遷する事業の一環として行われてきており（1.8.2 節参照）、会計上は、当初は労働者災害補償保険特別会計、その後労働保険特別会計の労災勘定と変遷したが一貫して労災保険料を主な財源とする会計から支出されてきており、筆者の不十分な調査の範囲においては、一般会計による事業は不見当であった。また、近年では、一般会計からの労災勘定への国庫補助は殆ど無くなっている。

ここで疑問が生じるのが、本稿においては労働者災害補償保険事業における安全衛生確保等事業を国の「援助」として記述しており、政府の資料においてもそのような記載が認められるが [13]、そもそも保険料を財源として労働災害防止事業を行うことを、国の「援助」と呼ぶことが妥当なのかということである。即ち、一般論として、災害保険が災害防止事業を行うことは、その収支の安定のためであるという見方（1.8.3 節参照）、あるいは、国の援助ではなく、事業主の共同連帯による事業という見方も可能である [93]。しかし、労災保険の保険料は、単なる保険料ではなく、税に近い公益的拠出という見方もできる。

1.9 本法が適用されない領域等における事情

本法は、鉱山における保安については第 2 章（労働災害防止計画）を除き適用されず、船員については全く適用されない。

1.9.1 鉱山における保安

鉱山保安法等に国の援助規定はないが、経済産業省等においても技術上の助言、リーフレットの配布等による指導援助が行われていることは周知のとおりである [94]。

---

[93] 「事業主の共同連帯」という考え方については、行政刷新会議ワーキンググループが行った平成 22 年 10 月 27 日の事業仕分け第 3 弾前半において、清水涼子評価者が労働保険特別会計により未払賃金立替払事業を行うことを批判したのに対し、金子順一厚生労働省労働基準局長が「国で、このためだけに新たな保険制度を作るのはいかにも不合理なので、労災保険の仕組みで事業主の共同連帯でやっていただいているということでございます。」と答弁している（https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9283589/www.cao.go.jp/sasshin/shiwake3/details/pdf/1027/gijigaiyo/a-5.pdf，https://www.youtube.com/watch?v=fzPTWhtWRWI&t=5046s）。

[94] 例として、経済産業省のウェブサイトで鉱山保安に係るリーフレットがダウンロードできるようになっている（鉱山保安情報（リーフレット一覧）https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/sangyo/mine/detail/mineinfo.html，2022 年 8 月 24 日閲覧）。

鉱山保安情報（平成 29 年 6 月 16 日号）「回転体は危ない！」

なお、独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構により、金属鉱業等による鉱害の防止に必要な資金の貸付けその他の鉱害防止支援事業が行われている[95]。

1.9.2 船員

船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和 42 年法律第 61 号）では、第 1 章（総則）に次のとおり国の援助規定が置かれている。

船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和 42 年 7 月 15 日法律第 61 号）

（国の援助等）

第五条　国は、船舶所有者又は船舶所有者の団体が船員災害の防止を図るために行う活動について、財政上の措置、技術上の助言、資料の提供その他必要な援助を行うように努めるものとする。

2　国は、船員災害の防止に資する科学技術の振興を図るため、研究開発の推進及びその成果の普及その他必要な措置を講ずるように努めるものとする。

1.9.3 家内労働者

家内労働法にも次のとおり家内労働者及び委託者に対する援助規定がある。

家内労働法（昭和 45 年 5 月 16 日法律第 60 号）

[95] 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構「鉱害防止支援」（http://www.jogmec.go.jp/mp_control/）

（援助）
第二十五条　国又は地方公共団体は、家内労働者及び委託者に対し、資料の提供、技術の指導、施設に関する便宜の供与その他この法律の目的を達成するために必要な援助を行なうように努めなければならない。

本条の特徴として、国に加えて地方公共団体もまた努力義務を負っていることが挙げられる。これは、家内労働者の労働条件向上のための施策が、地域住民の福祉対策としての側面を有していることによるものであると説明されている[96]。

家内労働者については、国民金融公庫の産業安全衛生施設等整備資金貸付（1.7.4.3.1 節参照）[54]及び労働安全衛生融資制度（1.7.4.3.2 節参照）の対象となっていた。

1.9.4　一人親方等

既存不適合機械等更新支援補助金事業では、労災保険に特別加入している個人事業者も対象としている[97]。

[96] 寺園成章『家内労働法の解説』（労務行政研究所，1981 年）286 頁

[97] 平成 31 年 3 月 28 日基発 0328 第 25 号（令和 2 年 3 月 24 日基発 0324 第 7 号，令和 3 年 3 月 26 日基発 0326 第 11 号改正）「既存不適合機械等更新支援補助金事業実施要領」（https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000760236.pdf）

2　第 107 条

2.1　条文

（厚生労働大臣の援助）

第百七条　厚生労働大臣は、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、産業医、コンサルタントその他労働災害の防止のための業務に従事する者の資質の向上を図り、及び労働者の労働災害防止の思想を高めるため、資料の提供その他必要な援助を行うように努めるものとする。

2.2　趣旨

本条は、厚生労働大臣が、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、産業医、コンサルタントその他労働災害の防止のための業務に従事する者の資質の向上を図り、及び労働者の労働災害防止の思想を高めるため、資料の提供その他必要な援助を行うように努めるものとすることを明確化したものである。

第 106 条との主な相違点として、本条の主語が国ではなく厚生労働大臣であること、本条の対象が事業者ではなく労働災害の防止のための業務に従事する者及び労働者であることが挙げられる。

なお、国の援助義務に関する一般的事項については、第 106 条の解説にまとめることとし、本条の解説では本条に特徴的な事項について述べることとする。

2.3　条文解釈

2.3.1　「安全管理者…その他労働災害の防止のための業務に従事する者」

類似の表現として、第 99 条の 2（労災の再発防止のための都道府県労働局長による講習受講の指示）に（事業者に受講させるよう指示する対象として）「総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者（次項において「労働災害防止業務従事者」という。）」との表現があるが、本条との細かい異同は明らかではない。しかし、同条は都道府県労働局長が事業者に対し事業場の労働災害防止業務従事者に講習を受けさせるよう指示させる規定であるから、少なくとも、本条が事業場に所属せず活動する例えば開業コンサルタントも対象としうる点で趣旨を異にすると考えられる。

「その他労働災害の防止のための業務に従事する者」には、総括安全衛生管理者、産業医、産業保健師、産業歯科医師、作業主任者、職長、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者等は当然含まれるほか、その他労働災害の防止のための業務に従事するあらゆる自然人が含まれるであろう。

2.3.2　「労働者」

従来、労働基準法第 105 条の 2 では「労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。」と規定されてきたが、本法では使用者について名宛人を事業者に改めて第 106 条に、労働者について本条にと分けて規定された。

2.3.3 「…の資質の向上を図り…の労働災害防止の思想を高めるため」

1.3.3 節参照。本条も、第 1 条が定める本法の目的、すなわち労災防止と快適職場形成のうち前者に係る国の援助を定めている。

2.3.4 「資料の提供その他必要な援助」

「資料の提供」には、労働災害の発生状況、有効な防止対策事例、諸外国における労働災害防止対策の現況、各種の統計等を示したリーフレット、パンフレット等の提供が含まれる[98]。

「その他必要な援助」には、資料の提供も伴うが、全国安全週間、全国労働衛生週間等の行事の開催、後援等[98]のほか、（法第 63 条の支持を受けた）安全衛生教育センター、産業安全技術館（0 節参照）等の施設の設置（委託等を含む）や助成が含まれるであろう。

なお、これらの具体的な援助が、同時に本条以外の国の援助関係規定に関する援助にも該当することも少なくないと思われる。

2.4 関係規定

実際に労働災害が発生してしまった場合には、国（都道府県労働局長）は、第 99 条の 2 の規定により安全管理者等に講習を受けさせるよう事業者に指示することができる。

（講習の指示）

第九十九条の二　都道府県労働局長は、労働災害が発生した場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、当該労働災害に係る事業者に対し、期間を定めて、当該労働災害が発生した事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者（次項において「労働災害防止業務従事者」という。）に都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができる。

2　前項の規定による指示を受けた事業者は、労働災害防止業務従事者に同項の講習を受けさせなければならない。

3　前二項に定めるもののほか、講習の科目その他第一項の講習について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

2.5 沿革

国の援助規定全般に係る沿革は 1.6 節に示した。

本法制定当初の本条の規定は次のとおりであった。

（労働大臣の援助）

第百七条　労働大臣は、安全管理者、衛生管理者、コンサルタントその他労働災害の防止のための業務に従事する者の資質の向上を図り、及び労働者の労働災害防止の思想

[98] 労働調査会出版局編『改訂 5 版 労働安全衛生法の詳解――労働安全衛生法の逐条解説』（労働調査会，2020 年）1026 頁

を高めるため、資料の提供その他必要な援助を行なうように努めるものとする。

その後、労働安全衛生法の一部を改正する法律（昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号）により安全衛生推進者及び衛生推進者に関する規定が新設された際、同時に本条中「衛生管理者」の下に「、安全衛生推進者、衛生推進者」が加えられ、「行なう」が「行う」に改められ、昭和 64 年 4 月 1 日から施行された。

また、労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 8 年 6 月 19 日法律第 92 号）で産業医の専門性の確保等のための改正が行われた際、本条中「衛生推進者」の下に「、産業医」が加えられ、平成 8 年 10 月 1 日から施行された。

中央省庁等改革関係法施行法（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）第 705 条の規定により「労働大臣」が「厚生労働大臣」に改められ、平成 13 年 1 月 6 日から施行された。

2.6　運用

労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）によれば、全国安全週間、全国労働衛生週間等の行事の推進、安全衛生関係法令等に関する講習会や説明会の開催等が本条に基づく援助であると解説されている [99]。

これらの行事等は、本条の規定だけに基づくものとは限らないが、以下これらの行事等について便宜上本条の解説として記述することとする。

2.6.1　全国安全週間及び全国労働衛生週間

日本最初の安全週間は、大正 8 年 6 月 15 日から 6 月 21 日まで、東京市とその隣接町村において地域的なものとして実施された（1.6.1 節参照）。その後、関西地区の工場監督官らの発案をきっかけとして昭和 2 年に 1 道 3 府 21 県連合工場安全週間が実施され、昭和 3 年には全国工場監督主任官会議の決定により全国統一の全国安全週間が初めて開催された [100]。

---

[99] 労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会，1993 年）547 頁

[100] 中央労働災害防止協会『労働安全運動史―安全専一から 100 年』（2011 年）122～123 頁

昭和 3 年の第 1 回全国安全週間のポスター

昭和 25 年以降は、全国安全週間から分離する形で全国労働衛生週間が実施されている。

昭和 25 年の第 1 回全国労働衛生週間のポスター

令和 5 年 7 月には、厚労省により、96 回目となる全国安全週間が開催された[101]。同年 10 月には、同じく 74 回目となる全国労働衛生週間が開催された[102]。

2.6.2　産業安全技術館及び大阪産業安全技術館

広く一般への安全衛生に関する資料や設備を提供する施設として、かつて、産業安全技術館と大阪産業安全技術館が存在した。

産業安全参考館（昭和18年）

産業安全会館（昭和46年）
（産業安全研究所および産業安全技術館）

大阪産業安全博物館（昭和36年）

労働省産業安全研究所『労働省産業安全研究所 50 年の歩み』（平成 4 年）4～5 頁から

産業安全技術館は、産業安全参考館として昭和 18 年に厚生省産業安全研究所（東京都港区芝田町）の附属施設として設立された。産業安全研究所と産業安全参考館の設立は伊藤一郎ら民間からの寄附と強い要望により設立されたものであった[103]。

---

[101] 厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34356.html 令和 6 年 3 月 3 日閲覧）。

[102] 厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34356.html 令和 6 年 3 月 3 日閲覧）。

[103] 経緯については、堀口良一『安全第一の誕生―安全運動の社会史〔増補改訂版〕』（不

産業安全参考館は、昭和 29 年に（国立）産業安全博物館に改称された [104]。同博物館は、その後、博物館法（昭和 26 年法律第 285 号）第 29 条 [105]の規定に基づき、昭和 30 年 12 月 28 日文部省告示第 108 号により、労働科学資料館（世田谷区祖師ケ谷，私立）等とともに博物館相当施設として指定された。

昭和 36 年には、日立造船株式会社からの寄附により、大阪市にも大阪産業安全博物館が設立された。

昭和 46 年、産業安全博物館と大阪産業安全博物館はそれぞれ産業安全技術館と大阪産業安全技術館に改称された。

なお、その後、博物館の独立行政法人化の流れの影響で、産業安全技術館は、平成 19 年 3 月時点で、国立で唯一の博物館相当施設であった [106]。

民主党政権が成立すると、平成 22 年 5 月 21 日の行政刷新会議「事業仕分け第 2 弾」（後半）で産業安全技術館及び大阪産業安全技術館を含む中央労働災害防止協会による安全衛生情報提供・相談等業務について廃止と判定されたこと等を受け、これらは平成 23 年 3 月 31 日をもって廃止された [107,108,109]。

二出版，2015 年），中央労働災害防止協会『労働安全運動史―安全専一から 100 年』（2011 年）に詳しい。

[104] 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所－沿革（https://www.jniosh.johas.go.jp/about/history.html，令和 5 年 2 月 28 日閲覧）

[105] 博物館法の一部を改正する法律（昭和 30 年 7 月 22 日法律第 81 号）により加えられた当時の第 29 条は、次のとおり（昭和 30 年 7 月 22 日官報第 8566 号）。

> 博物館法（昭和二十六年十二月一日法律第二百八十五号）
>
> 第五章　雑則
>
> （博物館に相当する施設）
>
> 第二十九条　博物館の事業に類する事業を行う施設で、文部大臣が、文部省令で定めるところにより、博物館に相当する施設として指定したものについては、第七条及び第九条の規定を準用する。

[106] これからの博物館の在り方に関する検討協力者会議「新しい時代の博物館制度の在り方について（中間まとめ）」（2007 年 3 月）（https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/014/toushin/07051101.pdf）8 頁

[107] 国立国会図書館インターネット資料収集保存事業（WARP）－行政刷新会議－事業仕分け詳細と評価結果－2010 年 5 月 21 日（https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9283589/www.cao.go.jp/sasshin/shiwake/detail/2010-05-21.html）－B-33：中央労働災害防止協会－議事概要（https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9283589/www.cao.go.jp/sasshin/shiwake/detail/gijiroku/b-33.pdf），評価者名簿（https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/92

2.6.3　リーフレット等

厚生労働省は、法令改正等に関するリーフレット、パンフレットをウェブサイトや官署にて配布している。

3　第 108 条

3.1　条文

（研究開発の推進等）
第百八条　政府は、労働災害の防止に資する科学技術の振興を図るため、研究開発の推進及びその成果の普及その他必要な措置を講ずるように努めるものとする。

3.2　趣旨

本条は、政府は、労働災害の防止に資する科学技術の振興を図るため、研究開発の推進及びその成果の普及その他必要な措置を講ずるように努めるものとすることを定めている。

3.3　条文解釈

3.3.1　「政府」

「政府」の意義については、1.3.1 節で述べた。

3.3.2　「研究開発の推進及びその成果の普及」

施設としては、独立行政法人労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所、産業医学振興財団、学校法人産業医科大学などがこれに該当する。

なお、日本バイオアッセイ研究センター（当初中央労働災害防止協会に運営を委託、その後独立行政法人労働者健康安全機構に移管）は、本条ではなく第 58 条の規定に基づく事業である。

また、警察庁科学警察研究所、消防庁消防大学校消防研究センター、独立行政法人製品評価技術基盤機構、独立行政法人国民生活センターなど、他の行政分野で行われる研究開発が、労働災害の防止に資することは少なくない。

83589/www.cao.go.jp/sasshin/data/files/63dec4ad-2deb-3b38-2902-4bd128117723.pdf），行政刷新会議「事業仕分け第 2 弾」（後半）評価結果一覧（https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9283589/www.cao.go.jp/sasshin/data/files/d3694976-66f0-5d8e-48a7-4bf6cba80745.pdf）

[108] 中央労働災害防止協会－あんぜんミュージアム&シアター「産業安全技術館、大阪産業安全技術館及びシアター（東京・大阪）の運営終了のお知らせ」（https://www.jaish.gr.jp/museum/japanese/end.html，令和 5 年 2 月 28 日閲覧）

[109] 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所－日立造船株式会社からの寄附により設置された大阪産業安全博物館（https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2010/27-1.html，令和 5 年 2 月 28 日閲覧）

3.4　関係規定

じん肺法にも、政府による技術研究等についての規定がある。

じん肺法（昭和 35 年 3 月 31 日法律第 30 号）

第四章　政府の援助等

（技術的援助等）

第三十二条　政府は、事業者に対して、粉じんの測定、粉じんの発散の防止及び抑制、じん肺健康診断その他じん肺に関する予防及び健康管理に関し、必要な技術的援助を行うように努めなければならない。

２　政府は、じん肺の予防に関する技術的研究及び前項の技術的援助を行なうため必要な施設の整備を図らなければならない。

3.5　沿革

本条の趣旨については、昭和 46 年 7 月 13 日付け労働基準法研究会第 3 小委員会報告に既にうかがうことができる。

昭和 46 年 7 月 13 日付け労働基準法研究会第 3 小委員会報告別紙

３　安全衛生対策の現状と問題点

㈩　むすび

⑻　国の監督指導および援助

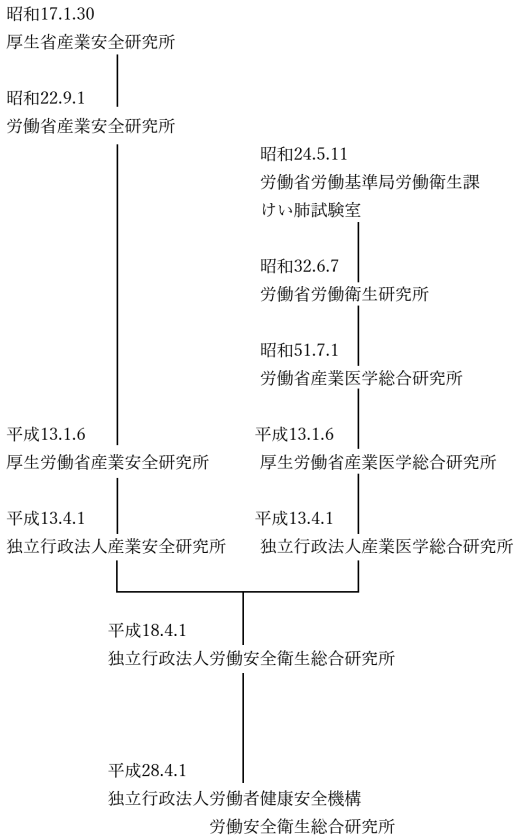
ホ　研究体制の整備充実

技術の進展、労働環境等の変化に対応する科学的労働災害防止対策を展開するためその裏づけとなる研究体制の整備充実をはかる必要があること。

3.6　運用

本条の運用上の代表格である労働安全衛生総合研究所の沿革は次のとおりである。

図 1　労働安全衛生総合研究所の沿革



（労働安全衛生総合研究所紹介パンフレット [110]から作成）

その他に、

公益財団法人産業医学振興財団

学校法人産業医科大学

---

[110] 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所－研究所概要（https://www.jniosh.johas.go.jp/about/laboratory.html）の研究所案内パンフレット（https://www.jniosh.johas.go.jp/about/doc/jniosh_pamphlet.pdf）19 頁の沿革から（現在の資料には掲載されていない）。ただし、労働省設置法等の一部を改正する法律（昭和 31 年 4 月 13 日法律第 68 号）（労働衛生研究所の設置に係る改正規定を含む）の施行期日は昭和 31 年 8 月 1 日、労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（昭和 51 年 5 月 27 日法律第 32 号）附則第 29 条（労働衛生研究所を産業医学総合研究所に改める規定）の施行期日は昭和 52 年 4 月 1 日、独立行政法人産業安全研究所法（平成 11 年 12 月 22 日法律第 181 号）及び独立行政法人産業医学総合研究所法（平成 11 年 12 月 22 日法律第 182 号）の施行期日は平成 13 年 1 月 6 日であった。

厚生労働科学研究費補助金
等が挙げられる。

4　第 108 条の 2

4.1　条文

（疫学的調査等）

第百八条の二　厚生労働大臣は、労働者がさらされる化学物質等又は労働者の従事する作業と労働者の疾病との相関関係をは握するため必要があると認めるときは、疫学的調査その他の調査（以下この条において「疫学的調査等」という。）を行うことができる。

2　厚生労働大臣は、疫学的調査等の実施に関する事務の全部又は一部を、疫学的調査等について専門的知識を有する者に委託することができる。

3　厚生労働大臣又は前項の規定による委託を受けた者は、疫学的調査等の実施に関し必要があると認めるときは、事業者、労働者その他の関係者に対し、質問し、又は必要な報告若しくは書類の提出を求めることができる。

4　第二項の規定により厚生労働大臣が委託した疫学的調査等の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。ただし、労働者の健康障害を防止するためやむを得ないときは、この限りでない。

4.2　内容及び趣旨

本条は、厚生労働大臣が、労働者がさらされる化学物質等又は労働者の従事する作業と労働者の疾病との相関関係を把握するため必要があると認めるときに疫学的調査その他の調査を行うことができる権限のほか、調査の実施に関する事務の全部又は一部の外部委託、調査にあたっての質問、報告徴収等の権限、調査の実施の事務に従事した者の秘密保持義務について規定するものである。

本条は、労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）による本法改正（以下「昭和 52 年改正」という。）で、新規化学物質の製造者等による有害性調査制度等（法第 57 条の 2 等）の新設と共に追加されたものであり、その趣旨は、施行通達により次のとおり説明されている。

発基第九号
昭和五三年二月一〇日
都道府県労働基準局長　殿

労働事務次官

労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律の施行について（労働安全衛生法関係）

記

第一　労働安全衛生法の改正の経緯及び趣旨

労働安全衛生法の制定以来五年余が経過したが、その間の労働災害の発生状況をみると、全般的には毎年着実に減少の一途をたどつてはいるものの、今なお、相当数の労働災害の発生がみられている。

特に職業性疾病については、最近の新しい原材料の採用等により、職業がん等新し

い型の疾病の発生がみられ、最近においては、六価クロム、塩化ビニル等の化学物質による重篤な職業性疾病が大きな社会問題となつたところである。こうした化学物質等による職業がん等の重篤な職業性疾病の防止対策が、安全衛生行政の重要な課題となつている。

このような情勢を踏まえ、労働省では、中央労働基準審議会の労働災害防止部会における職業性疾病対策を重点とした労働安全衛生法の改正についての報告書を受けて、同審議会に「労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱」を諮問し、その答申を受けて改正を行つたものである。

第二　労働安全衛生法の改正の内容

七　疫学的調査等（第一〇八条の二関係）

疫学的調査等は、がん原性等の疑いがある化学物質等又は労働者の従事する作業と労働者の疾病との相関関係をは握するために行う調査である。

この調査は、従来は法的な根拠をもたず、事業者の自主的な協力に依存して実施してきたが、その重要性にかんがみ、特に規定を設け、国として調査を行う姿勢を明らかにしたものであること。

この調査の結果は、労働者の疾病の原因となることが明らかになつた化学物質等又は作業に関連する有害な要因を除去し、又は減少させる技術的な対策を講ずるための基礎資料となるとともに、適正かつ迅速な労災補償を行うための基礎資料としても利用されるものであること。

4.3　条文解釈

4.3.1　「労働者がさらされる化学物質等」

「化学物質」は本法第 2 条第 3 号の 2 で「元素及び化合物をいう。」と定義されており、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（昭和 48 年法律第 117 号）で定義されている「化学物質」の範囲が人為的に合成したものに限られているのとは対照的である。

本法では、制定時には法律条文に「化学物質」の語がなく、そのかわり「有害物」、「残さい物」等（安全関係では「爆発性の物」等）の語が使用されていたが、昭和 52 年改正により本条を含む化学物質関連規定が追加され、上記の定義規定もその時に加えられた。その時の施行通達[111]を次に引用する。

基発第七七号
昭和五三年二月一〇日
都道府県労働基準局長　殿

労働事務次官

[111] 昭和 53 年 2 月 10 日付け基発第 77 号「労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律及び労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令の施行について」（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2045&dataType=1）

労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律及び労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令の施行について（抄）

記

Ⅰ　法律関係

一　定義（第二条関係）

第三号の二の「元素」及び「化合物」は、以下のとおりとすること

㈠　「元素」とは、

一種類の原子（同位体の区別は問わない。）からなる物質のすべての状態（励起状態、ラジカル等を含む。）をいい、単体を含むものであること。

㈡　「化合物」とは、

二種類以上の元素が互に化学結合力によつて結合すること（化合）によつて生じた、原則として一定の組成を有する物質をいうこと（安定な非結合ラジカル（二、二―ジフエニル―一―ピクリルヒドラジル、ジ―tert―ブチルニトロキシド等）を含む。）

なお、「化合物」とは通常単一の種類の物質をいうが、ここでいう化合物には、次の各号に掲げる物を含むものとすること。

イ　主成分は一定の組成を有しているが、その主成分を製造する際に混入した不純物、副生物等が混在しているもの

ロ　高分子化合物のごとく、単量体（モノマー）は一定の組成を有しているが、厳密な意味では、その物の化学構造が完全な同一性を有するとは限らないもの

ハ　一部の染料、コールタール状物質等のごとく、製造する行為の結果、複数の化合物の集合体として得られ、個々の化学物質の同定が困難であるが、全体として均一な性状を有し、個々の化学物質の分離精製を行わないもの

また、次の各号に掲げる物は、化合物として取り扱わないものとすること。

イ　合金

ロ　固有の使用形状を有するもの（合成樹脂製の什器、板、管、捧、フイルム等）及び混合物のうち、混合することによつてのみ製品となるものであつて、当該製品が原則として最終の用途に供される物（例‥顔料入り合成樹脂塗料、印刷用インキ、写真感光用乳剤）

本条では「化学物質」ではなく「化学物質等」となっているが、「等」については定義されておらずその範囲は明確ではない。しかし、「化学物質」は、例えば化学的組成そのものに毒性はないが吸入すると健康障害を引き起こす粉じん等を的確に指す語ではないと思われるので、「等」とする必要があったのではないかと考えられる。また、「有害物」としてしまうと、これから有害性を調査するのに予め「有害物」と言うのはおかしいということになるだろう。

このほか、「等」には含まれるものとして、黄りんマッチ、ベンゼンゴムのりなどの化学品や有害な動植物等が含まれるだろう。「さらされる」という意味では本法第 22 条に

列挙されている放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等といったものも考えられる。しかし、いずれにせよ、あらゆる作業が次に来る「労働者の従事する作業」に含まれうることから、実務上、厳密な解釈は不要であろう。

4.3.2 「労働者の従事する作業」

文字どおり、労働者が従事するあらゆる作業が含まれるだろう。

化学物質等にさらされる作業以外にも、計器監視、精密工作等の作業や、重量物取扱作業、介護作業、クレーム対応の作業、無重力下の作業など色々なものが考えられる。

また、長時間労働（長時間に亘る作業）も含むと考えられるのではないだろうか。

4.3.3 「疫学的調査」

「疫学的調査」とは、一定の集団における特定の疫病の分布を多角的（人間の因子（性、年齢、職業等）、場所（地理的）、時間（年、月）等）に観察し、その結果を基として、なぜそのような分布をするかという理由（主としてその疫病の成立の原因）を統計学的に解析して考究するための調査をいい、コーホートスタディ、ケースコントロールスタディ等がこれに該当する[111]。

コーホートスタディとは、同種の職業又は業務等に従事した労働者等のできる限り幅広い集団を疫学的調査の対象集団（コーホート）として設定し、この集団に属する労働者等の死因等の遡及調査又は将来における死因等の追跡調査を行い、その集団に属する労働者等の特定の死因に係る死亡率等と一般人口におけるその死因に係る修正死亡率とを統計的に比較解析すること等により特定の疾病の原因となる因子を解明しようとする疫学的研究手法（＊職業等の特徴からのアプローチ手法〔三柴〕）をいう[111]。

ケースコントロールスタディとは、特定の地域等における特定の疾病にり患した者（ケース）と性、年齢等が等しい者を対照として無作為的に選定し、当該疾病にり患した者（ケース）及び無作為に選定した者（コントロール）の従事した職業又は業務等の履歴を調査して、そのケースの群とそのコントロールの群との間における特定の職業又は業務等の出現頻度の差を推計学的に検討し、その特定の疾病とその特定の職業又は業務等との関連を解明しようとする疫学的研究手法（＊疾病や死因からのアプローチ手法〔三柴〕）をいう[111]。

なお、労働大臣官房国際労働課編（1997 年）『改訂和英労働用語辞典』（日刊労働通信社）[112]によると、「疫学的調査」の英訳語として epidemiological survey の語を充てている。

なお、「疫学的調査」は一般に使用される「疫学調査」という用語と意味内容に相違は無い[113]。

---

[112] 労働大臣官房国際労働課編『改訂和英労働用語辞典』（日刊労働通信社，1997 年）

[113] 労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76

4.3.4 「その他の調査」

「その他の調査」とは、特定の疾病（主として特異的なもの）に罹患した者等について、その職業及び取扱い物質等並びにその者等の病歴その他の医学的所見等を調査し、その職業及び取扱い物質等がその特定の疾病の成立の原因となっているかどうかを、既に得られている科学的な知見に照らして考究するための調査（＊個別ケースの原因分析アプローチ）をいい、ケーススタディがこれに該当する[111]。

4.3.5 「事業者、労働者その他の関係者に対し、質問し、又は必要な報告若しくは書類の提出を求めることができる」

疫学的調査を実施するためには、事業者、労働者その他の関係者から、作業工程、労働者の作業歴、生死の別、死因等についての資料を得る必要があることから、調査の受託者を含め、質問等の権限を規定したものである[114]。

労働基準監督官、産業安全専門官等が行う調査に対する拒否、妨害、忌避、虚偽陳述等については罰則があるが、本条の調査に対する妨害については、罰則は設けられていない。ただし、この調査に従事する公務員に対して暴行または脅迫を加えた者に対しては公務執行妨害罪が適用される。また委託の場合も調査従事者がみなし公務員となり同罪が適用される場合もあると考えられる。

4.3.6 「その実施に関して知り得た秘密を漏らしてはならない」

調査の実施の事務に従事した者は個人の死因等のプライバシーや企業のノウハウに触れる可能性があるため、本条の調査制度の円滑な運営を図ることをねらいとして守秘義務が規定されたものであり、これに違反した者は 6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる。「従事した者」であるから、調査終了後はもちろん退職後であっても守秘義務は免れないだろう。

ここでは受託業者に限定して規定されているが、国家公務員についてはもとより国家公務員法第 100 条第 1 項で守秘義務が課されており（退職後も同様）、これに違反した場合は 1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる。

なお、第 57 条の 4（当時の第 57 条の 2）第 5 項及び第 57 条の 5（当時の第 57 条の 3）第 5 項では（いずれも本条と同じ昭和 52 条改正で設けられた規定）、化学物質の有害性の調査で意見を求められた学識経験者について同様に守秘義務が規定されている。

号）の法案作成に従事した唐澤正義氏（昭和 41 年労働省入省，化学物質の有害性調査制度の創設等に従事，労働省労働基準局安全衛生部化学物質調査課長、福岡労働基準局長，公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会会長等を歴任）へのメールでの問合せ結果（2021 年 10 月 28 日）による。

[114] 労働調査会出版局編『改訂 5 版 労働安全衛生法の詳解―労働安全衛生法の逐条解説』（労働調査会，2020 年）1029 頁

ここで、どのようなものが「秘密」に該当するかが問題となる。昭和 52 年改正が審議され成立した第 80 回国会では、本条及び第 57 条の 4 第 5 項及び第 57 条の 5 第 5 項の守秘義務規定が、①企業の公害隠しや職業病隠しに加担するものではないか、②科学公開の原則に反しないか、③学識経験者の自由な研究、良心の自由を制約することとはならないか等々の意見が出されたところ（国会での審議経過については 4.7.3 節参照）、参議院社会労働委員会において、「学問上の論議をいたずらに制限したり、ましてや職業病隠しという結果を招くこととならないよう」十分配慮が必要ではないかという日本社会党議員の質問に対し、政府答弁は、守秘義務規定が有害性の調査あるいは疫学的調査等の制度の、円滑な運営を図るために必要があるかどうかという観点から判断されるべきとした上で、一般に「秘密」かどうかの判断においては、その事実を提供する者が「秘密」とする意見を有しているかどうかが一つの重要な要素であり、それに加え、調査の責任を負う労働大臣（現在では厚生労働大臣）が「秘密」とする意思を有するかどうかを含めて判断することになると解している。また、委託の場合は契約で「秘密」の範囲を明確化することによって、労働大臣がその意思を明らかにし、原則としてそれ以外は「秘密」には該当しないものと考えるとしている[115]。

4.3.7 「ただし、労働者の健康障害を防止するためやむを得ないときは、この限りでない。」

この但書は、国会に提出された原案の段階では存在しなかったが、同法律案成立に際し、参議院社会労働委員会の修正で加えられた[116]（国会での審議経過については 4.7.3 節参照）。

原案に対する日本共産党等からの批判は、「正当な理由がないのに」という文言がないということであったが、自由民主党議員から提出され可決された修正案は結局「ただし、労働者の健康障害を防止するためやむを得ないときは、この限りでない。」というより明確なものとなった。しかし、その批判は、公害が問題化していた時代背景もあり、守秘義務規定が「職業病隠し」とともに「公害隠し」に繋がるというものであった。結局は本法が労働法である趣旨もあって「労働者の健康障害」という文言となったと思われるが、本条の疫学的調査等が広く公害問題にも結びつくことを考えれば、「労働者の健康障害」という限定的表現が本当に妥当かどうかは議論の余地があると考えられる。ただし、日本共

---

[115] 国会会議録検索システム・第 80 回国会参議院社会労働委員会第 13 号昭和 52 年 6 月 9 日，日本社会党浜本万三参議院議員に対する桑原敬一労働省労働基準局長の答弁（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/108014410X01319770609/6）

[116] 国会会議録検索システム・第 80 回国会参議院社会労働委員会第 13 号昭和 52 年 6 月 9 日に自由民主党佐々木満参議院議員による修正案が可決された（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/108014410X01319770609/16）。

産党議員等の質問に対して政府委員桑原敬一労働省労働基準局長が答弁したように、「正当な理由」があれば違法性は阻却されると解されることから、公害防止上やむを得ない場合も正当な理由として守秘義務違反は成立しないとも考えられる。しかしいずれにせよ法律上明文化した方が良いのではないだろうか。

4.4　罰則

本条第 4 項の規定に違反した者は、第 119 条の規定により 6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる。

また、この場合、両罰規定（第 122 条）も適用されることから、その事務を受託した事業の業務主もまた罰金刑を受けることとなる。

4.5　関係規定

4.5.1　本条に関係する命令

労働安全衛生規則第 98 条の 4 において、厚生労働大臣は、疫学的調査等の結果を労働政策審議会に報告することとしている。

> 労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）
> （疫学的調査等の結果の労働政策審議会への報告）
> 第九十八条の四　厚生労働大臣は、法第百八条の二第一項に基づき同項の疫学的調査等を行つたときは、その結果について当該疫学的調査等の終了後一年以内に労働政策審議会に報告するものとする。
> （昭五四労令二・追加、平一二労令七・旧第九十八条の二繰下、平一二労令四一・一部改正、平三〇厚労令一一二・旧第九十八条の三繰下）

同条は、既に昭和 52 年 6 月 9 日の参議院社会労働委員会において桑原敬一労働省労働基準局長から「法第 108 条の 2 第 1 項の規定により疫学的調査等を実施し、または同条第 2 項の規定による委託を受けた者から、当該委託に係る疫学的調査等の結果の報告がありましたときは、1 年以内にその結果を中央労働基準審議会に報告をいたしたいと考えております」という答弁があり [117]、また、同日の同委員会での附帯決議でも「八、企業及び国が実施する有害性調査または疫学的調査の結果等については、労働大臣がそれを審査し、できる限り速やかにその結果を中央労働基準審議会に報告するよう明定すること。」[118]とされたことから規定されたものである。

また、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（平成 18 年 1 月 5 日厚生労働省令第 1 号）により、有害物ばく露作業報告の義務が新設された。

---

[117] 第 80 回国会参議院社会労働委員会第 13 号昭和 52 年 6 月 9 日，桑原敬一労働省労働基準局長の答弁（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/108014410X01319770609/4）

[118] 第 80 回国会参議院社会労働委員会第 13 号昭和 52 年 6 月 9 日附帯決議（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/108014410X01319770609/18）

労働安全衛生規則（昭和四十七年九月三十日労働省令第三十二号）
（有害物ばく露作業報告）
第九十五条の六　事業者は、労働者に健康障害を生ずるおそれのある物で厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う作業場において、労働者を当該物のガス、蒸気又は粉じんにばく露するおそれのある作業に従事させたときは、厚生労働大臣の定めるところにより、当該物のばく露の防止に関し必要な事項について、様式第二十一号の七による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

4.5.2　他の規定

本法において、化学物質等又は労働者が従事する作業の有害性の調査に関する規定には次のようなものがある（安全衛生管理体制に関する規定を除く）。

	調査主体	
	事業者	国
全ての要因	第 28 条の 2	第 94 条（産業安全専門官・労働衛生専門官）、第 96 条の 2（労働者健康安全機構）、第 108 条（政府による研究開発）、第 108 条の 2
表示・通知対象物	第 57 条の 3	
化学物質	第 57 条の 4（新規化学物質の製造輸入業者による有害性調査）、第 57 条の 5（重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのある化学物質を製造輸入使用する事業者による大臣の指示に基づく有害性調査）	第 58 条（国の援助等）

4.6　国際労働基準

日本は、がん原性物質及びがん原性因子による職業性障害の防止及び管理に関する条約（第 139 号条約，第 59 回総会で 1974 年 6 月 24 日採択，1977 年 7 月 26 日批准，1978 年 7 月 26 日国内効力発生）（略称　職業がん条約）[119,120]を批准しているが、この条約を補足するものとして、がん原性物質及び因子による職業性障害の防止及び管理に関する勧告（第 59 回総会で 1974 年 6 月 24 日採択）[121]が採択されており、次のとおり、同勧告 16 の(1)において、権限のある機関は、適当な場合には国際的及び国内的な団体（使用者団体

[119] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－1974 年の職業がん条約（第 139 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239040/lang--ja/index.htm）

[120] 外務省ウェブサイト「がん原性物質及びがん原性因子による職業性障害の防止及び管理に関する条約（第百三十九号）」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/B-S53-0423.pdf）

[121] International Labour Organization－ILO 駐日事務所－1974 年の職業がん勧告（第 147 号）（https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_239214/lang--ja/index.htm）

及び労働者団体を含む。）の援助を得て疫学的その他の研究（epidemiological and other studies）を促進し、かつ、職業がんの危険に関する情報を収集し普及すべきであるとされている。

Recommendation concerning Prevention and Control of Occupational Hazards caused by Carcinogenic Substances and Agents, 1974 (No. 147)

IV. Information and Education

16.

(1) The competent authority should promote epidemiological and other studies and collect and disseminate information relevant to occupational cancer risks, with the assistance as appropriate of international and national organisations, including organisations of employers and workers.

(2) It should endeavour to establish the criteria for determining the carcinogenicity of substances and agents.

4.7　沿革

本条は、労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律（昭和 52 年 7 月 1 日法律第 76 号）により、化学物質の有害性調査制度等に係る諸規定とともに追加されたものである。

同改正法成立までの沿革は、4.2 節に引用した施行通達の「第一」にも簡潔に記載されている。

4.7.1　時代背景

昭和 50 年前後、化学物質の需要が多様化し、その種類も極めて複雑多岐にわたってきており、さらに、毎年約 450 種類の新規化学物質が産業界で生み出されていると推定されていた [122]。そのような中で、六価クロムによる肺がん、塩化ビニルモノマーによる肝血管肉腫及び末端骨溶解症等、新しい化学物質による重篤な職業性疾病が社会問題化し、職業性疾病の予防対策の早期確立が望まれていた [122]。

国際的にも、国際労働機関（ILO）において昭和 49 年に職業がん条約、昭和 52 年に作業環境条約が採択された。

4.7.2　中央労働基準審議会における検討から労働省による法律案作成まで

このような背景の中で、昭和 50 年 11 月 13 日の中央労働基準審議会において、労働側委員から職業性疾病対策の充実強化を主要な内容とする意見書が提出され、本法の改正について検討されたい旨の要望がなされた。同審議会はこれを受けて法改正問題を労働災害防止部会で検討することとし、同部会はその後 1 年余、12 回に亘って部会を開催し、公労

[122] 労働省安全衛生部化学物質調査課編『安衛法・有害性調査制度の解説』（中央労働災害防止協会，1990 年）9 頁

使及び労働省側からも意見が提出され、活発な議論を経て、全員一致で報告書をとりまとめ、昭和 51 年 12 月 23 日、本審議会に提出した[123,124]。同報告書のうち本条に係る部分は次のとおりである[125]。

中央労働基準審議会労働災害防止部会「労働安全衛生法の改正等に関する報告」（抄）

Ⅰ　労働安全衛生法を改正すべき事項

1　職業病対策の充実強化

②　疫学調査

イ　労働大臣は，疾病と化学物質又は作業環境との関係をは握するため，疫学調査を行うことができるものとし，事業者等には，この疫学調査に協力する義務を課すものとすること。

ロ　上記を法制化するに当たっては，

(イ)　退職労働者，医師等の報告義務を明らかにして，疫学調査の結果の正確性を確保するとともに，医師の守秘義務に関して法律上の疑義が生じないようにすること。

(ロ)　疫学調査に従事する者が，個人や企業の秘密を守らねばならないものとすること。

ハ　また，疫学調査を実施するに当たっては，

(イ)　疫学調査を委託する場合は，大学の研究者等専門的な知識を有する者に対して行うこと。

(ロ)　疫学調査の実施に伴い，事業者に過重な調査，記録保持等の負担をかけないよう配慮すること。

(ハ)　疫学調査の実施に当たっては，調査対象関係労使の意見を十分聴取するよう配慮すること。

(ニ)　疫学調査の実施時期，実施内容，調査結果等について，当審議会に報告すること。

労働省は同報告書を基本とし、細部について検討した上、労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱[126]を作成し、昭和 52 年 2 月 3 日の中央労働基準審議会に諮問し、全委員

---

123 労働調査会出版局編『改訂 5 版 労働安全衛生法の詳解―労働安全衛生法の逐条解説』（労働調査会，2020 年）83-84 頁

124 第 108 条の 2 及び有害性調査制度の成立の沿革について、労働省安全衛生部化学物質調査課編『安衛法・有害性調査制度の解説』（中央労働災害防止協会，1990 年）9-16 頁

125 「中基審災防部会報告前文――安衛法の改正案 今国会へ」（『労働衛生』第 18 巻第 2 号（通巻 203 号），1977 年 2 月）4-5 頁

126 労働省労働基準局安全衛生部「労働安全衛生法の改正に関する中央労働基準審議会の答申について」（日本労働研究所『日労研資料』30 巻 3 号，1977 年 3 月）

の賛成を得て、2 月 5 日、同要綱により法改正を行うことが適当である旨の答申[127]を得た[124]。

労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱
第 1　職業病対策の充実強化
2　労働者の健康障害の防止に資するため，次により疫学的調査等を行うものとすること。
イ　労働大臣は，化学物質等又は労働者の従事する作業と疾病との関係をは握するため，疫学的調査その他の調査（疫学的調査等）を行うことができるものとすること。
ロ　労働大臣は，疫学的調査等の実施に関する事務を，疫学的調査等に関し専門的知識を有する者に，委託することができるものとすること。
ハ　労働大臣又はロによる委託を受けた者は，事業者，労働者，医師その他の関係者に対し，調査票への必要な事項の記入又は必要な書類の提出を求めることができるものとすること。

労働省は、この答申を基礎に本法の改正案を作成し、関係各省庁との折衝、内閣法制局審査等を経て、当時並行して改正作業が進められていたじん肺法と併せ、労働安全衛生法及びじん肺法の一部を改正する法律案[128]とした。

同法律案は、昭和 52 年 3 月 15 日の閣議に提出され、3 月 18 日、閣法第 61 号として第 80 回国会に提出された[124]。

4.7.3　第 80 回国会での審議・成立

同法律案はまず衆議院で審議されたが、社会労働委員会（附帯決議あり）を経て、本会議（昭和 52 年 4 月 29 日）で原案どおり可決され、参議院に送付された[124]。

参議院でも社会労働委員会に付託され、昭和 52 年 5 月 12 日以降審議されたが、その中で日本共産党等の議員から本条及び化学物質の有害性調査条項に設けられた計 3 つの守秘義務規定について激しい批判がなされた。その内容は、守秘義務規定が①企業の公害隠しや職業病隠しに加担するものではないか、②科学公開の原則に反しないか、③学識経験者の自由な研究、良心の自由を制約することとはならないか、④刑法改正草案の「企業秘密漏示罪」の先取りではないか、⑤「正当な理由がないのに」との文言を欠いているのは、「企業秘密漏洩罪」よりも厳しいのではないか等といったものであった[123]。

---

[127] 労働省安全衛生部化学物質調査課編『安衛法・有害性調査制度の解説』（中央労働災害防止協会，1990 年）12-13 頁に、答申文（別添法律案要綱（抜粋）付き）が掲載されている。

[128] 議案全文について、第 80 回国会衆議院社会労働委員会第 9 号昭和 52 年 4 月 13 日（https://kokkai.ndl.go.jp/#/detailPDF?minId=108004410X00919770413&page=38）

昭和 52 年 6 月 9 日の審議で、日本共産党内藤功議員から各守秘義務規定とそれらについての罰則を削除する修正案が、自由民主党佐々木満議員から各守秘義務規定の条項にそれぞれ「ただし、労働者の健康障害を防止するためやむを得ないときは、この限りでない。」という但書を加える修正案が提出されたところ、内藤案は否決、佐々木案は可決され（附帯決議あり [118]）、同日行われた参議院本会議において、修正後の同法律案が成立した [123,124]。同法は昭和 52 年 7 月 1 日に公布され、本条の規定は昭和 53 年 1 月 1 日に施行された。

4.7.4　改正

中央省庁等改革関係法施行法（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）第 705 条の規定により「労働大臣」が「厚生労働大臣」に改められ、平成 13 年 1 月 6 日から施行された。

4.8　運用及び本条の意義

4.8.1　疫学的調査

本条が追加された時代背景に、職業がん等死に至る疾病の発生があり、疫学的調査では特にがん原性物質を取り扱って離職した者の生死を追跡し、死亡した者についてはその原死因調査を行う必要があったが、死亡診断書等は本籍地で保管されるが労働者名簿から本籍地欄が削除されたこと等から原死因調査が困難となったこと等により、相当以前から [129]、本条に基づく疫学的調査は行われていない。

また、本条の追加時点で既に、主に化学物質による健康障害防止政策の軸足が、疫学的調査という後追い的なものから、第 57 条の 4 及び第 57 条の 5 等の規定による事前アセスメント等に移されつつあったことも [130]、本条の規定が運用されていない要因の 1 つであると考えられる。

なお、社団法人日本産業衛生学会が、石綿取扱労働者の疫学的調査の実施を求めた例がある [131]。

なお、本条の規定に基づくものか未確認だが、厚生労働科学研究費補助金が交付された特別研究として「印刷労働者にみられる胆管癌発症の疫学的解明と原因追究」と題する研究事業が存在する [132]。

---

[129] 「相当以前から」というのは、厚生労働省安全衛生部関係者への聴取による。

[130] 松尾幸夫主筆，片岡輝男，木村嘉勝編『政策担当者が語る労働衛生施策の歩み』（労働調査会，平成 24 年）170 頁「疫学調査センターの設置構想を巡って」

[131] 平成 19 年 7 月 6 日付け厚生労働大臣柳澤伯夫あて社団法人日本産業衛生学会理事長清水英佑「石綿取り扱い労働者の疫学調査実施に関する要望書」（https://www.sanei.or.jp/files/topics/statement/070706sekimen.pdf）

[132] 厚生労働科学研究成果データベース－圓藤吟史研究代表者「印刷労働者にみられる胆管癌発症の疫学的解明と原因追究」（H25-労働-指定-013）（https://mhlw-grants.niph.go.jp

/project/24494）

二　考察及び結論

第 106 条から第 108 条の 2 までの規定は、国の施策実施に関するものである。

第 106 条は、国が事業者の労働災害防止活動に関して行う援助に係る努力規定である。同条に基づく援助の具体例としては、労働基準監督機関が監督業務、相談業務等において事業者に行う助言等もあるが、特別な支出を要するものとしては社会復帰促進等事業（以前は労働福祉事業）の一環として各種補助金、サービスの提供等が実施されている。過去には、減税措置、融資等による援助も行われていたが、行財政改革ないし行政刷新の流れを受け平成以降は事業縮小の傾向がみられた。

第 107 条は、厚生労働大臣が労働災害の防止のための業務に従事する者及び労働者に対して行う援助に係る努力規定である。具体的には、全国安全週間及び全国労働衛生週間などがある。

第 108 条は、政府が労働災害の防止に資する科学技術の振興を図るために行う研究開発の推進及びその成果の普及その他必要な措置に係る努力規定である。具体的には、労働安全衛生総合研究所の運営、厚生労働科学研究費補助金の交付等がこれに当たる。

第 108 条の 2 は、職業性疾病の発生状況等に関する疫学的調査その他の調査に関する権限等を定めるものである。第 108 条の 2 の規定に基づく疫学的調査は、情報保護との両立の困難等により、あまり実施されていない。

安全衛生その他の労働条件の確保を目的とする国の援助は、工場法施行とともに形を変え、あるいはその大義名分を変えながら絶えず行われてきた。

本稿で取り上げた第 106 条から第 108 条の 2 までは、国が労働安全衛生に関して行う事業の根拠となる規定であるが、その内容はその性質上抽象的で、努力義務ないし権限規定であり、またその事業の実施には経費がかかるがこれは義務的経費ではなく裁量的経費である。このような状況から、事業の新規創設や廃止は、各時代の政治状況等に大きく左右されてきた。

有意義でない事業を漫然と存続させるようなことがあってはいけないが、事業廃止が労働災害の発生に影響する可能性を考えると安易な事業廃止も避けるべきであり、また長年蓄積されたものを一旦廃止すると後でこれを再生することは難しい。安全衛生に関する事業評価については、事業仕分け等の議事録やその後の事業評価関係資料等をみても、少なくとも安全衛生事業に関して有効な評価手法があるとは言い難い。国の援助事業一般に言えることとして、新しい政策課題や事業者の努力義務とされている事項のみが事業の対象とされるのに対し、従来からあるが深刻な課題は逆に援助の対象とならないということがある。その結果として、例えばストレスチェック実施の助成金を受けている事業場で、局所排気装置やプレス機械の安全装置を設置していないというアンバランスな事態も生じる。各事業場の安全衛生水準を向上させ、労働災害を減らすという本来の（長期的な）目的のための事業評価手法の研究開発が必要であると考える。

参考資料

表 7　社会復帰促進等事業の全事業一覧

（厚生労働省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/syahukuzennzigyou.html，令和 3 年 10 月 7 日閲覧）

	事業名	主な事業内容
1	外科後処置等経費	・労働災害等による傷病が治癒した後の再手術等、外科後処置に要した経費の支給 （項）05 社会復帰促進等事業費（事項）08 被災労働者等の社会復帰促進・援護等に必要な経費
2	義肢等補装具支給経費	・労働災害等による両上下肢の亡失、機能障害等が残存した者の義肢等補装具の購入等に要した費用の支給 （項）05 社会復帰促進等事業費（事項）08 被災労働者等の社会復帰促進・援護等に必要な経費
3	特殊疾病アフターケア実施費	・20 傷病（せき髄損傷、精神障害等）を対象として、医療機関での診察等に要した費用の支給 （項）05 社会復帰促進等事業費（事項）08 被災労働者等の社会復帰促進・援護等に必要な経費
4	社会復帰特別対策援護経費	・療養期間が長期間に及ぶ振動障害等の疾病にり患した者への賃金の一部補填や職業転換等に要する費用の支給 （項）13 業務取扱費（事項）08 保険給付業務に必要な経費
5	CO 中毒患者に係る特別対策事業経費	・「炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法第 11 条」に基づき、CO 中毒患者の特性を十分に考慮した診療体制等の整備 （項）05 社会復帰促進等事業費（事項）08 被災労働者等の社会復帰促進・援護等に必要な経費
6	独立行政法人労働者健康安全機構運営費	・療養施設及び労働者の健康に関する業務を行う者に対して研修、情報の提供、相談その他の援助を行うための施設の設置及び運営等を行う。 ・事業場における災害の予防に係る事項並びに労働者の健康の保持増進に係る事項及び職業性疾病の病因、診断、予防その他の職業性疾病に係る事項に関して臨床で得られた知見を活用しつつ、総合的な調査及び研究並びにその成果の普及を行う。 （項）06 独立行政法人労働者健康安全機構運営費（事項）
	独立行政法人労働者健康安全機構施設整備費	・療養施設（労災病院を除く）の整備等を行う。 （項）07 独立行政法人労働者健康安全機構施設整備費
7	労災疾病臨床研究補助金事業	・早期の職場復帰の促進、労災認定の迅速・適正化などに寄与する研究、放射線業務従事者の健康影響に関する疫学研究、過労死等防止対策推進法に基づく調査研究への補助 （項）05 社会復帰促進等事業費（事項）08 被災労働者等の社会復帰促進・援護等に必要な経費
8	炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法に基づく介護料支給費	・炭鉱災害により、一酸化炭素中毒症にかかった労働者に対する介護料の支給 （項）05 社会復帰促進等事業費（事項）08 被災労働者等の社会復帰促進・援護等に必要な経費
9	労災就学等援護経費	・労災年金受給者及びその子弟に対する、学校等に在学する場合の就学に要する経費及び未就学児を幼稚園、保育所等に預ける場合の保育

		に要する経費の支給 （項）05 社会復帰促進等事業費（事項）08 被災労働者等の社会復帰促進・援護等に必要な経費
10	労災ケアサポート事業経費	・在宅介護・看護等が必要な労災重度被災労働者等に対する看護師等による訪問支援等 （項）05 社会復帰促進等事業費（事項）08 被災労働者等の社会復帰促進・援護等に必要な経費
11	休業補償特別援護経費	・労働基準法第 76 条に基づき使用者が行う休業 3 日目までの休業補償について、事業場の廃止等、やむをえない事由で休業補償を受けることができない被災者に対し、休業補償 3 日分相当額を支給する。
12	長期家族介護者に対する援護経費	・労災重度被災労働者が業務外の事由により死亡した場合の、長期にわたり介護に当たってきた遺族に対する生活転換援護金の支給
13	労災特別介護援護施設運営費・設置経費	・在宅介護を受けることが困難な労災重度被災労働者が利用する労災特別介護施設の運営、整備・修繕 （項）05 社会復帰促進等事業費（事項）08 被災労働者等の社会復帰促進・援護等に必要な経費
14	労災診療被災労働者援護事業補助事業費	・被災労働者への診療に要した費用が国から労災指定医療機関に支払われるまでの間の当該費用に相当する額について、（公財）労災保険情報センターが行う無利子貸付事業に対する補助
15	労災援護金等経費	・打切補償費の支給を受けたために現在保険給付を受けることができない被災労働者に対する、療養に要した費用等の支給
16	過労死等防止対策推進事業実施経費	1．過労死等に関する調査研究 2．過労死等を防止することの重要性について国民の理解を促す等周知・啓発 3．国民の過労死等防止対策の重要性に対する関心と理解を深めるための「過労死等防止対策推進シンポジウム」 4．過労死で親を亡くした遺児及びその保護者等を対象とした過労死遺児交流会の実施 （項）01 労働安全衛生対策費（事項）08 労働安全衛生対策に必要な経費
17	安全衛生啓発指導等経費	・安全衛生意識の普及高揚を図り、災害防止活動を効果的に促進させるための全国安全週間・全国労働衛生週間の実施 ・災害防止活動を効果的に促進するための指導や安全衛生教育等を実施 ・車両系建設機械の運転等一定の危険又は有害な業務に従事する者や、作業主任者の一部に義務づけられている技能講習の修了者の利便性を高めるため、技能講習修了証を統合した証明書の発行 ・職場の安全衛生情報の周知・意識啓発をするため、過去の災害やヒヤリハット事例、化学物質等の情報を「職場のあんぜんサイト」にて提供 ・労働者の健康障害を未然に防止するため、有害物質等有害要因を有する事業場に対する監督指導等の実施 ・火災、爆発等の重大な災害の再発や同種災害の発生を防止するため、重大な災害等発生時に徹底的な災害原因調査の実施 ・重篤な労働災害を発生させた事業場等に対して安全管理措置の構築を図るため、当該事業場等に対する継続的な安全指導の実施 （項）01 労働安全衛生対策費（事項）08 労働安全衛生対策に必要な経費

18	安全衛生に関する優良企業を評価・公表する制度の推進	・安全衛生に関する優良企業を評価・公表する制度の推進のため、企業等が自社の安全衛生水準を自己診断できるようにするためのコンテンツを厚生労働省ホームページにて提供
19	設計・施工管理を行う技術者等に対する安全衛生教育の支援事業	・学識経験者、企業の実務担当者等の専門家により安全衛生教育に関する知識を体系的に付与するカリキュラム及び到達目標等を策定し、教材を作成 ・当該教材の公開、教材を使用した講習等を通じ、設計・施工管理を行う技術者等に対する安全衛生教育を支援
20	安全衛生分野における国際化への的確な対応のための経費	・安全衛生分野における国際化への的確な対応のため、OECD 等の国際会議等への職員の派遣、中国との政策対話、日中安全衛生シンポジウムの開催等を実施
21	職業病予防対策の推進	・東電福島第一原発で緊急作業に従事した者の健康の保持増進のため、被ばく線量、健康診断結果等のデータを蓄積するシステムの構築及び健康相談、保健指導の実施 ・廃炉等作業員の健康支援相談窓口の開設、産業保健支援に係る研修会の開催、廃炉等作業員の健康管理に係る情報発信の実施 ・東電福島第一原発・除染作業者の放射線関連情報の国際発信を強化するため、東電福島第一原発作業者の放射線被ばく状況やその対策に関する情報を、厚生労働省の英語版ホームページに掲載及び世界保健機関（WHO）等の国際機関への情報発信の実施 ・東電福島第一原発の被ばく線量低減対策の強化のため、東電福島第一原発における廃炉作業等の施工計画作成者等に対する被ばく低減措置の実施に係る必要な教育の実施 ・被ばく線量低減に関する専門家チームを組織し、効果的な被ばく低減措置の検討、好事例の収集及び元請事業者が作成する施工計画に対する助言の実施
22	じん肺等対策事業	・石綿ばく露によるじん肺等への対策のため、石綿取扱い業務等に従事し離職した労働者等に対する健康管理手帳の交付、特殊健康診断の実施 ・石綿作業に係る適切な石綿ばく露防止対策の普及啓発を行うため、マニュアルを改訂し、厚生労働省のホームページにて情報を掲載 ・石綿除去作業等に対応する行政体制を充実するため、石綿障害防止総合相談員等による石綿除去作業等に係る相談業務、届出の審査等の実施
23	職場における受動喫煙対策事業	・職場における受動喫煙防止対策の推進のため、デジタル粉じん計等の測定機器の貸出 ・職場における受動喫煙防止対策に係る問い合わせに対応するための電話相談及び実地指導 ・喫煙室等を設置する事業場に対して設置費用を一部助成
24	職場における化学物質管理促進のための総合対策	・化学物質による労働者の健康障害を防止するため、新規化学物質の審査及び有害性調査機関の査察 ・職場で利用されている化学物質について、発がん性に重点を置いたリスク評価の実施 ・化学物質による労働者の健康障害を防止するため、化学物質管理に関する相談・訪問指導の実施及び GHS 分類やモデル表示・モデル SDS の作成

		・化学物質による労働者の健康障害を防止するため、化学物質による職業がん対策を行う日本バイオアッセイ研究センター等の施設整備の実施
25	産業保健活動総合支援事業	・労働者の職業病を未然に防止するため、都道府県労働局に労働衛生指導医を設置 ・都道府県労働局長が事業者に対して作業環境測定実施や臨時の健康診断実施を指示する際、労働衛生指導医からの意見の聴取を実施 ・事業場における産業保健活動（メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等の取組）に対する各種支援を行うため、事業者、産業保健スタッフ等への研修等の実施、情報提供等を実施 ・労働者数 50 人未満の小規模事業場等に対する訪問指導、相談対応や助成等を実施
26	働き方改革の実現に向けた労働時間の上限規制の定着による長時間労働の抑制等のための取組	・労働基準監督署に配置した時間外及び休日労働協定点検指導員による窓口指導の徹底 ・労働時間管理適正化のための指導が必要な事業場に対する個別訪問指導 ・過重労働解消用パンフレット等を活用した集団指導や自主点検の実施・インターネット監視による労働条件に問題のある事業場情報の収集 ・夜間・休日に無料で電話相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の設置 ・労働基準法等の基礎知識、相談窓口及び関係法令に基づき事業場が行うべき手続きの解説や具体的な届出方法のほか、労務管理や安全衛生管理上のポイントについて WEB 上で診断を受けられるサービス等をまとめた労働条件ポータルサイトの設置 ・大学や高校等での法令の周知啓発や労働法教育に必要な指導者用資料の作成 ・36 協定未届事業場に対し自主点検を実施するとともに、基本的な労務管理や安全衛生管理についてセミナー及び個別訪問での専門家による助言等の実施。また、具体的事例を交えて、過重労働による労働者の健康障害防止に特化したセミナーを開催。 ・新規起業事業場向けの情報発信を目的としたポータルサイトにて、労働関係法令の周知及び関係法令に基づき事業場が行うべき手続きの解説や具体的な届出方法のほか、労務管理や安全衛生管理上のポイントについて WEB 上で診断を受けられるサービス等の実施
27	メンタルヘルス対策等事業	・労働者のメンタルヘルス対策のため、ポータルサイト「こころの耳」における情報提供、メール相談・電話相談・SNS 相談の実施
28	治療と職業生活の両立等の支援手法の開発	・疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立支援を行うため、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の参考資料の作成、広報用ポータルサイトの設置、シンポジウムの開催

29	職場におけるハラスメントへの総合的な対応等労働者健康管理啓発等経費	・職場のハラスメントに関するポータルサイトの改修・運営等による周知・啓発 ・パワーハラスメント対策支援コンサルティング等の実施 ・パワーハラスメントに関する実態調査の実施 ・雇用均等指導員による、職場におけるハラスメント事項等にかかる相談対応等 ・パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用する事業主に対する啓発指導の実施
30	建設業等における労働災害防止対策費	・2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向け、首都圏で増加する建設工事における労働災害を防止するため、安全専門家による巡回指導、新規入職者や管理者等に対する安全衛生教育、外国人建設就労者に対する安全衛生教育を実施 ・東日本大震災及び熊本地震にかかる復旧・復興工事における労働災害の発生を防止するため、安全専門家による巡回指導、新規参入者等に対する安全衛生教育支援を実施 ・足場からの墜落防止措置に係る「より安全な措置」について、専門家による診断の実施、診断結果に基づく改善計画の作成等の現場に対する指導・支援を実施 ・一人親方を対象とした研修会等の実施
31	第三次産業等労働災害防止対策支援事業	・腰痛による労働災害を防止するため、腰痛による労働災害が多発している介護施設等を対象とする腰痛予防教育・対策の講習会の実施 ・高年齢労働者の安全衛生対策を促進するため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」についてのセミナーを実施 ・中小企業を対象に高年齢労働者の安全衛生対策の導入にかかる費用の一部を補助する「エイジフレンドリー補助金」事業を実施 ・外国人労働者に適切な安全衛生教育を実施するため、視聴覚教材や技能講習の補助教材を多言語で作成 ・「外国人在留支援センター」に「安全衛生班」を設置し、外国人労働者を雇用する事業者及び外国人労働者からの安全衛生に関する相談に対応
32	林業従事労働者等における安全衛生対策の推進事業	・伐木等作業における安全作業のためのマニュアルを開発、同マニュアルに基づく、林業の事業場における安全担当者を対象とする安全対策講習会を実施 ・林業従事労働者等における労働災害防止のため、チェーンソー取扱作業指導員による林業の作業現場等の巡回を行うと共に、ガイドブック等を用いたチェーンソー取扱作業指針の周知徹底
33	機械等の災害防止対策費	・最新構造規格に適合していないフルハーネス型墜落制止用器具等の更新を促進するため、中小企業等を対象に、更新に要する費用の一部補助を実施 ・危険性・有害性のある機械等について、危険性・有害性等の調査の促進及び労働災害の防止を図ることを目的として、機械等の検査検定等を行う登録機関の監査指導を実施 ・輸入機械等を中心として市場に流通している型式検定対象機械等（防爆構造電気機械器具）に買取試験を実施 ・自走自律制御機械の安全性を確保するため、関係事業者に対する実態調査を実施 ・設備の老朽化による労働災害防止を目的として、高経年生産設備の実態調査及び安全対策の調査分析を実施

34	特定分野の労働者の労働災害防止活動促進費	・専門相談員による、特定分野（外国人労働者、派遣労働者等）の労働者等からの相談対応 ・外国人労働者等特定分野の労働者の労働災害防止のためのパンフレットの作成
35	自動車運転者の労働時間等の改善のための環境整備等	・トラック運送業に関する荷主向け周知用動画の作成および令和元年度に開設したポータルサイトの運用・拡充 ・自動車運転者の労働時間等に係る実態調査を実施するため、実態調査検討会の開催及び調査の実施
36	家内労働安全衛生管理費	・家内労働安全衛生指導員による安全衛生指導 ・家内労働者の危険有害業務について、災害防止対策好事例の収集 ・家内労働の安全衛生確保等に関するセミナーの実施、総合的な情報提供を行うサイトの開設
37	女性就業支援・母性健康管理等対策費	・母性健康管理について周知啓発のためのパンフレット等の作成や配布 ・母性健康管理の措置に関する調査の実施 ・女性労働者や事業主向けの母性健康管理に関するサイトの運営 ・働く女性の健康保持増進のための支援施策の実施に関する相談対応及び講師派遣 ・全国の女性関連施設等に対する働く女性の健康保持増進のための支援事業の周知、情報等提供 ・雇用均等行政に係る行政指導や相談等をデータベース管理し、迅速かつ正確な事務処理を実施
38	多言語相談支援事業	・14 ヶ国語の電話通訳に対応した「多言語コンタクトセンター」の活用等により、職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談対応、紛争解決援助等の多言語化
39	外国人技能実習機構に対する交付金	・監理団体、実習実施者に対する実地検査の実施 ・安全衛生マニュアルの活用等による啓発 ・実習実施者に対する安全衛生セミナーの開催
40	労働安全衛生融資資金利子補給費等経費	・資金面から労働災害の防止措置を行うことが難しい中小企業に対する職場改善機器等の導入資金としての融資の実施（平成 13 年度以降、新規の融資は廃止しており、現在は融資資金の回収等を行っている）
41	労働災害防止対策費補助金経費	・事業主等による自主的な安全衛生活動を促進し、労働災害を防止するため、労働災害防止団体等が行う労働災害防止活動事業等に対する補助
42	産業医学振興経費	・職場における労働者の健康を管理する産業医の養成及び産業医科大学の運営に対する助成 ・産業医科大学の学生に対する修学資金貸与制度の運営及び産業医の資質の向上を図る研修等の実施
43	就労条件総合調査費	・主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等についての総合的な調査の実施
44	未払賃金立替払事務実施費	・企業倒産に伴い賃金が支払われないまま退職を余儀なくされた労働者に対して、その未払賃金の一部を事業主に代わって立替払する制度の実施
45	過重労働の解消及び仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の見直し	・生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業者等に対する助成金の支給 ・働き方改革推進支援センターの設置 ・「働き方改革」に向けた周知・啓発の実施 ・「働き方・休み方改善ポータルサイト」による「働き方・休み方改

		善指標」や企業の好事例等の提供
46	テレワーク普及促進等対策	・適切な労務管理のためのガイドラインの周知啓発やテレワーク導入に関する相談対応及び訪問コンサルティング、テレワーク用通信機器の導入・運用等に要した費用に要した費用の助成等による導入支援 ・企業向けセミナー、労働者向けイベントの開催や先進企業の表彰等を通じた気運の情勢
47	医療労働者の確保・定着に向けた職場環境改善のための取組	・「医療勤務環境改善支援センター」による相談支援 ・勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進 ・医療機関の勤務環境改善事例に関するデータベースサイトの運用
48	中小企業退職金共済事業経費	・中小企業退職金共済制度において、事業主に対する掛金負担軽減措置に要する費用の補助
49	独立行政法人労働政策研究・研修機構運営費・施設整備費	・独立行政法人労働政策研究・研修機構における労働行政職員等に対する研修の実施 ・独立行政法人労働政策研究・研修機構の計画的な施設改修、更新
50	個別労働紛争対策費	・個別労働関係紛争の解決・促進のための「総合労働相談コーナー」の設置 ・都道府県労働局長による紛争解決のための制度の運営
51	雇用労働相談センター設置・運営経費	・国家戦略特別区域に設置した「雇用労働相談センター」における、相談対応・個別訪問指導の実施

資料 1　安全指導員規程（昭和 34 年労働省訓令第 2 号）（昭和 34 年 4 月 13 日（月曜日）付け官報本紙第 9689 号掲載）

◎労働省訓令第二号

安全指導員規程を次のように定める。

昭和三十四年四月十三日

労働大臣　倉石　忠雄

安全指導員規程

（設置）

第一条　中小規模事業場等における安全管理の向上を図り、もつて、安全行政の円滑な運営と産業災害の防止に資するため、都道府県労働基準局に安全指導員を置く。

（任命）

第二条　安全指導員は、社会的信望があり、かつ、産業安全に関し学識経験を有する者のうちから、労働大臣が任命する。

（職務）

第三条　安全指導員は、都道府県労働基準局長の命を受けて、中小規模事業場等における安全管理についての指導に関する事務に従事する。

（任期等）

第四条　安全指導員の任期は、一年とする。

2　安全指導員は、非常勤とする。

（秘密を守る義務）

第五条　安全指導員及び安全指導員であつた者は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）の定めるところにより、その職務に関して知得した秘密を漏らしてはならない。

（政治的行為の禁止）

第六条　安全指導員は、国家公務員法に規定する政治的行為をしてはならない。

（その他の事項）

第七条　この規程に定めるもののほか、安全指導員に関し必要な事項は、労働省労働基準局長が定める。

附 則

この訓令は、公布の日から施行する。

資料 2　安全指導員（労働省）（昭和 35 年 9 月 21 日（水曜日）付け官報資料版第 10127 号掲載）

安全指導員（労働省）

最近わが国における経済復興とその後の成長は、まことにめざましいものがある。しかしながら一方中小企業における産業災害も。また大企業に比べて多発の傾向にあることはまことに遺憾である。尊い労働者の生命がうばわれて行く数は年々増加の一途をたどり、最近では、年間約六万人に及んでいる。なお、死亡者を含め七十五万人の死傷者を生じており、これに伴う経済的損失は、年間推定一千五百億円に達する憂慮すべき状況である。

そこで労働省では、特に多発傾向をたどっている中小企業に対する安全指導を行なうため、昭和三十四年四月十三日労働省訓令第二号による「安全指導員規定」をつくり、安全指導員制度を設け、産業災害防止に役立てることにした。

安全指導員は一般民間人を起用することとし過去において安全管理に経験の深い人を事業場の中から推せんしてもらい、都道府県労働基準局で審査のうえ、労働大臣が任命することになっている。身分は国家公務員で一般職非常動職員とされ、都道府県労働基準局におかれ、中小企業の集団指導に当たることになっているが、個々の事業場でも要請があれば指導することになっている。したがって、申し込みを労働基準局にすれば、指導員が派遣されることとなるが、その費用は無料である。

現在全国で安全指導員は一千人が任命されており、災害防止に大きな役割を果たしている。

安全指導員の仕事は、①安全管理一般②研究発表③災害事例の検討会（安全指導員による検討会）④災害事例に対する対策⑤安全器具（安全保護具を含む）に対する取り扱い、ならびに知識の普及⑥集団事業場のパトロールなどである。

なお、安全指導員は中小企業のうち、特に従業員百人以下の事業場を対象に、安全指導を行なうことになっているので、各事業場では、これら指導員の指導を積極的に受け、災害を未然に防止するよう望まれる。

資料 3　労災防止指導員規程（昭和 40 年労働省訓令第 10 号）（昭和 40 年 12 月 18 日（土曜日）付け官報本紙第 11707 号掲載）

○労働省訓令第十号

労災防止指導員規程を次のように定める。

部内一般

昭和四十年十二月十八日

労働大臣　小平　久雄

労災防止指導員規程

（設置）

第一条　中小規模事業場等における安全管理及び衛生管理の向上を図り、もつて、労働災害の防止に資するため、都道府県労働基準局に労災防止指導員（以下「指導員」という。）を置く。

（任命）

第二条　指導員は、社会的信望があり、かつ、産業安全又は労働衛生に関し学識経験を有する者のうちから、労働大臣が任命する。

（職務）

第三条　指導員は、都道府県労働基準局長の指示を受けて、中小規模事業場等における安全管理及び衛生管理についての指導に関する事務に従事する。

（任期等）

第四条　指導員の任期は、一年とする。

2　指導員は、非常勤とする。

（秘密を守る義務等）

第五条　指導員及び指導員であつた者は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）の定めるところにより、その職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

2　指導員は、その地位を利用して、特定の個人若しくは団体の利益を図り、又は紛争に介入すること、その他その信用を傷つける行為をしてはならない。

（その他の事項）

第六条　この訓令に定めるもののほか、指導員に関し必要な事項は、労働省労働基準局長が定める。

附 則

（施行期日）

1　この訓令は、昭和四十一年一月一日から施行する。

（安全指導員規程の廃止）

2　安全指導員規程（昭和三十四年労働省訓令第二号）（以下「旧規程」という。）は、廃止する。

（経過措置）

3　この訓令の施行の際現に旧規程による安全指導員である者は、その施行の日におい

て、当該日の前日に所属していた都道府県労働基準局の指導員になるものとし、その任期は、第四条第一項の規定にかかわらず、第二条の規定により、当該都道府県労働基準局の指導員がこの訓令の施行後最初に任命されるまでの間とする。

4　この訓令の施行の日から昭和四十一年三月三十一日までの間に任命される指導員の任期は、第四条第一項の規定にかかわらず、四月以上一年三月をこえない範囲内において、各指導員につき労働大臣が定める。

資料 4　労働者災害補償保険の全面的移管について（厚生省労働基準局監督課，昭和 22 年）

（松本岩吉『労働基準法が世に出るまで』（労務行政研究所，昭和 56 年 2 月）275～279 頁から転載）

◎労働者災害補償保険の全面的移管について

理　論　上　の　問　題

一、労働者災害補償保険は憲法第二十七条に基いて規定された労働条件を保険化したものであって、憲法第二十五条に言う社会保障を目的とする他の社会保険とは根本的に異なる。

二、従って疾病、老齢その他人間不可避の事故について一般国民を対象とする社会保険法が制定される場合においても、これと、企業経営の責任上、当然の義務として労働者の災害を賠償せんとする労働者災害補償保険は性質上峻別すべきものである。

三、社会保障法が実施されている英米に徴しても、労働者災害補償保険法はこれを峻別され別個に取扱われている。

実際上の問題　一、積極的理由

一、健康保険は点数計算制の保険であって、その給付額は実際の治療分の三分の一程度にしか相当せぬ場合が多いが、労働者災害補償保険は治療費全額負担の保険である。之を同一保険官署で所管させることは、労働者災害補償保険の治療費の給付内容を低下させる危険性がある。

二、健康保険及年金保険の金銭給付は郵便で請求できるが、労働者災害補償保険の大宗をなす障害補償の給付に当っては障害等級認定のため、必ず労働者の出頭を必要とする。全国に亘り県庁の外僅かに四十一ヵ所の出張所しか持たぬ保険官署に比し、都道府県基準局の外三百三十六ヵ所の組織網を持つ労働基準監督署を利用することは、労働者にとって遙かに便利である。

三、労働者災害補償保険行政の中心をなすものは障害等級の認定事務であるが、右の認定事務は労働者災害補償保険法適用外の事業及び進駐軍労働等に於ける災害補償の認定並びに労働者災害補償保険法適用事業に於ける労働基準法上の災害補償義務の認定事務とも統一的に取扱うことが必要であり、且つ、行政の経済化を図る所以でもある。

四、前掲の認定事務が統一されない場合、労働者災害補償保険法適用事業に於て、保険官署の認定と労働基準官署の認定が相違するときは使用者は労働基準官署の認定に従い差

額補償をせねばならぬこととなる。従来の実例に徴し両者の認定は相当に頻発するものと考えられるが、その都度災害補償に関し労使の間に紛議が起ることになる。

五、労働者災害補償行政は作業条件の改善を目的とする産業安全、労働衛生行政と不可分の関係に立つ。労働者災害補償保険法立案の当時、保険局が自ら安全衛生行政を主管するための規定を起草したのもかかる理由によるものであり、右の規定が削除された後に於て現在尚、その予算に於て安全衛生指導行政費を計上しているのも右の事情を裏書きするものである。国は一般会計に於て多額の予算を安全衛生行政のために計上しているが、租税と同じく強制力を以て国民より掛金を徴収する保険が安全衛生について二重行政を行うため多額の予算を計上しているのは、国家の財政的損失であるのみでなく行政の紛淆を来すものである。

実際上の問題　二、消極的理由

一、労働者災害補償保険の保険料徴収技術は、月々労働者の俸給より保険料を徴収する健康保険、年金保険及び失業保険と異り、一年に一回（最大の場合一年三回）使用者より概算払いで一括して徴収するので、その徴収事務は極めて簡単であり之を他の保険と形式的に統一して保険官署に所管させる必要はない。

二、健康保険はその治療費について点数計算制をとり、之に基き医師会と契約を結んでいるので、その限度で医療行政と深い関係を持つが、労働者災害補償保険の治療費は実費主義であるから、如何なる医療機関を利用するにしても之に現実の治療費を支払へばそれで問題は解決するのであって、医療行政とは本質的に何の関係も持たない。

三、労働者災害補償保険を健康保険より分離した場合、業務外の一元的認定が不可能になり労働者の保護に欠けるところがあると言う議論があるが、国の法律で業務上の負傷疾病を定めるのは労働基準法のみであり、労働基準法で業務上と認定されたもの以外は当然業務外として取扱わるべきものであって、健康保険がかかる場合にこれを業務上なりとして給付を拒むならばそれは違法の措置である。

歴　史　的　な　事　情

一、現行の労働者災害補償保険は、昭和六年制定当時より昭和十三年迄中央に於ては、保険行政の一部門としてではなく、労働行政の一部門として所管されてきた。厚生省設立に当り保険行政統一の名の下に、中央は保険院に移管されたのであるが地方庁に於てはその後も引続き今次戦争に至る迄労働行政の一部門として取扱われて来た。保険行政統一の原則が、その後簡易生命保険の分離等によって破棄されたとき、労働行政は戦時中の沈滞期に在ったため労働者災害補償保険は今日迄労働行政に復帰しなかったものである。

二、工場法、鑛業法の下では、労働者が社会保険の被保険者である場合に於ては、使用者は之等の労働法規の規定する災害補償義務を全免されることになり、労働法規はその限度で機能を失うことになっていた。然し、労働法規がその機能を喪失したにも拘らず、之を代行すべき社会保険は制度的にも運用上も極めて不十分であって労働者は多年に亘り労働法規が保証するその権利を侵害されて来た。新しい労働者災害補償保険法が制定

されたのはかかる事情に基くものである。

輿　　論

一、労働者災害補償保険と労働行政の一元的運営は労働者、使用者双方の一致せる意見であり、之に対し、労働者災害補償保険を他の社会保険と一元的に運用すべしと言うのは、保険行政に関係する現役及び退役の官吏並びに社会保険制度審議会をめぐる一部の関係者のみである。

労働安全衛生法第 109 条から第 115 条の 2 の逐条解説

大藪 俊志　　佛教大学社会学部公共政策学科・教授
近藤　龍志　労働基準監督官

１．第 109 条

１．１　条文

（地方公共団体との連携）
第百九条　国は、労働災害の防止のための施策を進めるに当たつては、地方公共団体の立場を尊重し、これと密接に連絡し、その理解と協力を求めなければならない。

１．２　趣旨・内容

１．２．１　趣旨

法第 109 条では、労働災害防止の施策に関する国と地方公共団体との連携について、国のとるべき基本姿勢を規定している[1]。

１．２．２　内容

労働災害の防止に関する施策は一義的に国の役割として総合的・計画的に取り組まれるべきものであるが、地方公共団体においても地域に暮らす住民である労働者の安全と健康の確保、福祉の向上等の観点から労働災害の防止に配慮した施策を展開する必要がある。また、都市型産業災害（Urban Industrial Disasters）[2]のように地域住民に広く被害を及ぼす場合などでは、労働災害防止対策と地方公共団体の災害防止対策が密接な関連を持つことになる[3]。

そのため法第 109 条では、国が労働災害を防止するための施策を推進するに当たり、地域の実情を踏まえたうえで地方公共団体の立場を積極的に理解し十分配慮することを要請

---

[1] 労務行政研究所編『労働安全衛生法 労働法コンメンタール⑩ 改訂 2 版』（労務行政、2021 年（令和 3 年））837～838 頁。労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解 - 労働安全衛生法の逐条解説 - 改訂第 5 版』（労働調査会、2020 年（令和 2 年））1030～1031 頁。

[2] 都市型産業災害とは都市型災害（urban disasters）と産業災害（industrial disasters）の両方の特色を有するものであり、「市街地の拡大と人口の高密度化に伴い、人口密集地またはその近傍で発生することで影響が際だって大きく出る災害であり、加えて一時原因が産業設備にあるもの」が都市型産業災害と定義される（日本リスク研究学会編『【増補改訂版】リスク学辞典』（阪急コミュニケーションズ、2006 年（平成 18 年）105～106 頁）。

[3] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））837～838 頁。尾添博『改訂第 2 版 楽に読める安衛法 概要と解説』（労働新聞社、2019 年（令和元年））355 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1030～1031 頁。

する規定を設けている[4]。

国と地方公共団体との連携の例として、建設工事関係者連絡会議があげられる。これは、建設業において工事を施工する建設事業者だけではなく発注機関が工事の安全衛生により配慮した発注条件で発注を行うことや、発注者、施工者、労働災害防止行政関係者が緊密に連携して労働災害防止対策を進めていくために、国の発注機関や都道府県、市町村等の地方公共団体の公共工事担当部署を含め、都道府県を単位として建設工事関係者連絡会議（以下「連絡会議」という。）を設置し、建設工事における労働災害の減少を図るものである[5]。

連絡会議の事務局は都道府県労働局が担うこととされている。また、都道府県単位の連絡会議のほか、必要に応じて労働基準監督署の管轄等の単位での連絡会議の設置も行われる。また、石油コンビナート（原料・燃料・工場施設等を一カ所に集めて、関係企業の生産効率の向上を図った工業地帯）等に係る災害防止に関し、都道府県労働局や労働基準監督署において、石油コンビナート等防災本部及び幹事会への参画、県・防災本部の主催する防災訓練への参加等、防災本部の取組みを通じて関係機関との連携を図っている[6]ほか、建設業附属寄宿舎において防火対策等がとられていないものについて消防機関に通報することとされている[7]など、消防機関との連携は比較的とられているようである。

地方公務員の労働基準監督機関である地方公共団体の人事委員会等について、上記のような関係機関との会議などの連携の例は確認できなかった。（なお、都道府県労働委員会に対しては、個別労働紛争解決制度機関や集団的労使紛争の調整機関として、都道府県労働局や中央労働委員会と情報交換や研修などが行われている[8]。）

２．第 110 条

２．１　条文

（許可等の条件）

第百十条　この法律の規定による許可、免許、指定又は登録（第五十四条の三第一項〔＊検査業者となろうとする者は、所定の検査業者名簿に所定事項の登録を受けねばならない旨の定め〕又は第八十四条第一項〔＊労働安全・衛生コンサルタント試験合格者は、所定

---

[4] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））837～838 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1030～1031 頁。

[5] 平成 26 年 4 月 11 日基安発 0411 第 1 号「建設工事関係者連絡会議の設置について」

[6] 令和２年度石油コンビナート等災害防止３省連絡会議（第２回）（https://www.fdma.go.jp/relocation/neuter/topics/fieldList4_16/r02_konbunato_kaigi.html　最終アクセス令和３年９月 15 日）

[7] 平成 13 年 5 月 11 日基発第 441 号「建設業附属寄宿舎における労働基準法等関係法令の遵守の徹底について」

[8] 村田毅之「紛争調整委員会による個別労働紛争のあっせんの現状と課題」（『日本労働研究雑誌』2021 年 6 月号 62 頁）、道幸哲也「労働委員会制度の直面する課題」（前掲書 75 頁）。

事項を厚生労働省に備える名簿に登録して初めて同コンサルタントとなることができる旨の定め〕の規定による登録に限る。次項において同じ。）には、条件を付し、及びこれを変更することができる。
2　前項の条件は、当該許可、免許、指定又は登録に係る事項の確実な実施を図るため必要な最少限度のものに限り、かつ、当該許可、免許、指定又は登録を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

２．２　趣旨・内容

２．２．１　趣旨

法第 110 条は、労働安全衛生法の規定に基づく許認可等の行政処分に関し、必要最小限の条件を付すことができることを定めたものである[9]。

許可、免許、指定又は登録などの処分は、一般に国民に対して一定の利益を付与するものと解されるが、この行政処分に関しては、目的の範囲内において一定の条件を付することが適正な行政運用と行政自身の恣意的な裁量を抑制することに資するため、法第 110 条においてその趣旨を明確化している[10]。

２．２．２　内容

法第 110 条第 1 項の「この法律の規定による許可」としては、特定機械等についての製造の許可（法第 37 条第 1 項）、ジクロルベンジジン等の労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある有害物についての製造の許可（法第 56 条第 1 項）があり、また、「免許」に関しては、衛生管理者の免許（法第 12 条第 1 項）、作業主任者の免許（法第 14 条）、就業制限業務に係る免許（法第 61 条第 1 項）がある[11]。このほか「指定」に関しては、指定試験機関等の指定（法第 75 条の 2 第 1 項、第 83 条の 2、第 85 条の 2）があり、「登録」には、検査業者、コンサルタント名簿の登録（法第 54 条の 3 第 1 項）がある[12]。

なお、法第 110 条が規定する「条件」とは行政処分の附款としての条件と解され、許認可等の法効果について法律で規定された事項以外の内容を付加したものを指す[13]。実務上広範に用いられる附款は、二者択一（許認可等の処分を行うか、拒否処分を行うか）的な硬直性を緩和し、あるいは行政庁が取り得る措置を予告するなど、状況に応じた適切な処

9 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））838～839 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1032 頁。
10 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））839 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））364～365 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1032 頁。
11 労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1032 頁。
12 労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1032 頁。
13 労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1032 頁。宇賀克也『行政法概説 I 行政法総論【第 6 版】』（有斐閣、2017 年（平成 29 年））98～100 頁。

分を可能にすることを目的としている[14]。この法第 110 条が規定する「条件」に関しては、必要最小限なものに限り、かつ、不当な義務を課してはならないこととされている[15]。

３．第 111 条

３．１　条文

（審査請求）

第百十一条　第三十八条（＊特定機械等の安全確保のため、製造すること自体についての許可制度〔法第 37 条〕とは別に、既に製造・輸入された機械等が構造規格に適合しているか否か等に関する検査[16]の実施を求めた規定）の検査、性能検査、個別検定又は型式検定の結果についての処分については、審査請求をすることができない。

２　指定試験機関が行う試験事務に係る処分若しくはその不作為、指定コンサルタント試験機関が行うコンサルタント試験事務に係る処分若しくはその不作為又は指定登録機関が行う登録事務に係る処分若しくはその不作為については、厚生労働大臣に対し、審査請求をすることができる。この場合において、厚生労働大臣は、行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）第二十五条第二項（＊処分庁の上級行政庁等は、必要に応じ処分の執行を停止できる旨の定め）及び第三項（＊処分庁の上級行政庁等以外の審査庁も、必要に応じ一定範囲で処分の執行を停止できる旨の定め）、第四十六条第一項（＊処分にかかる審査請求に理由がある場合、審査庁は裁決で当該処分を取り消すこととなるが、審査庁が上級行政庁等でない場合、当該処分の変更はできない旨の定め）及び第二項（＊審査庁が申請却下・棄却の処分を取り消す場合、審査庁が処分庁の上級行政庁である場合、当該処分庁に当該処分をすべき旨を命じる旨等の定め）、第四十七条（＊事実上の行為にかか

---

[14] 宇賀前掲書（2017 年（平成 29 年））98～100 頁。

[15] 尾添前掲書（2019 年（令和元年））364～365 頁。種別として、条件、期限、負担、撤回権の留保などがあるが、法令上は単に条件と呼ばれることが多い（高橋和之・伊藤眞・小早川光郎・能見善久・山口厚編集代表『法律学小辞典第 5 版』（有斐閣、2016 年（平成 28 年）1124 頁）。

[16] 法第 38 条第 1 項、第 2 項が定める都道府県労働局長等が行う製造時等検査には、
①製造時検査（製造の際や直後の構造規格適合性を重視する検査）、
②輸入時検査、
③所定期間（ボイラー等につき原則 1 年。移動式クレーンにつき原則 2 年）にわたり設置（定置式の特定機械等の据付及び使用）されなかったものの設置時検査（性格的に使用開始時検査に近く、休止後再開検査などとは異なる）、
④使用（移動式の特定機械等の利用）廃止後の再設置・再使用時検査（同前）、
の 4 つがある。
同条第 3 項は、特定機械等の設置とそれ以後の検査を定めており、これには、
①設置（落成）時検査
②所定の主要部分の変更時検査、
③休止後（：報告を提出して使用休止し、検査証の有効期間を徒過後）再開検査、
の 3 つがある。

る審査請求に理由がある場合、審査庁は、裁決で当該行為を違法や不当と宣言し、当該処分庁にその撤廃や変更を命じることとなるが、審査庁が処分庁の上級行政庁でない場合、変更を命じることができない旨の定め）並びに第四十九条第三項（＊不作為にかかる審査請求に理由がある場合、審査庁は、裁決で、その違法や不当を宣言することとなるが、審査庁が処分庁の上級行政庁である場合、当該不作為庁に対し、当該処分をすべき旨命じる旨の定め）の規定の適用については、指定試験機関、指定コンサルタント試験機関又は指定登録機関の上級行政庁とみなす。

３．２　趣旨・内容

３．２．１　趣旨

法第 111 条は、製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定、免許試験等の結果に基づき行われる適否の処分に関し、高度に専門的・技術的な結果に基づく処分の性格からみて行政不服審査法による審査請求はできないこととし、また、指定試験機関が行う試験事務に関する処分等については、事案の重要性に鑑みて厚生労働大臣に対し審査請求をできることとしている[17]。

３．２．２　内容

行政不服申立て制度は、行政過程の中に組み込まれた事後救済手続であり、国民が行政庁による公権力の行使につき行政機関に対して不服を申し立てる手続きである[18]。行政不服審査法（行審法）が規定する不服申立手続の種類は審査請求、再調査の請求、再審査請求であるが、このうち原則となるのが審査請求である[19]。

審査請求の対象となるものは行政庁の処分又は不作為であるが、処分又は不作為であっても行審法の適用除外とされるものがある[20]。この点、行審法第 7 条第 1 項第 11 号では「専ら人の学識技能に関する試験又は検定の結果についての処分」については審査請求を行う

---

17 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））839～840 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1033～1035 頁。

18 櫻井敬子・橋本博之『行政法〔第 6 版〕』（弘文堂、2019 年（令和元年））229 頁。

19 櫻井・橋本前掲書（2019 年（令和元年））231 頁。

20 行政不服審査法の適用除外とされる処分又は不作為の分類は以下の通りである。①特別な機関により特別な手続で行われる処分（国会や裁判所によって行われる処分など：行審法第 7 条第 1 項第 1 号～第 4 号）、②行審法が定める審査請求よりも慎重な手続で行われる処分（犯則調査において行われる処分など：行審法第 7 条第 1 項第 5 号～第 7 号）、③処分の性質に照らして行審法を適用することが適当でないとされたもの（学校、刑務所等における処分、外国人の出入国に関する処分など：行審法第 7 条第 1 項第 8 号～第 11 号）、④既に審査庁の判断が示されており、再度審査庁の判断を求める意義に乏しいもの（行審法に基づく処分：行審法第 7 条第 1 項第 12 号）、⑤国の機関又は地方公共団体等に対する処分で、これらの機関等が固有の資格において当該処分の相手方となるもの及びその不作為（行審法第 7 条第 2 項）（中原茂樹『基本行政法第 3 版』（日本評論社、2018 年（平成 30 年））244～245 頁）。

ことができないとしており、この規定に相応する形で法第 111 条第 1 項では製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定、免許試験の結果についての処分に関しては審査請求をすることができないことと規定している[21]。検査や検定などの結果に基づき行われる適否の処分は高度な専門的・技術的な実測・試験などの結果に基づく客観的な判定であり、行政不服申立てを認めた場合においても同様の結果になることが予想されるため、労働安全衛生法では明文の規定により行政不服審査の適用を除外している[22]。

これに対し、指定試験機関及び指定コンサルタント試験機関が行う試験事務に係る処分若しくは不作為、指定登録機関が行う登録事務に係る処分若しくは不作為に関しては、これらの機関が行政庁ではないため、これらの機関に試験事務や登録事務を委託した厚生労働大臣に審査請求を行うことができる[23]。

なお、検査や検定、免許試験の結果に関する処分に関し、行政事件訴訟法に基づく行政訴訟を提起することは妨げられない[24]。

４．第 112 条

４．１　条文

（手数料）

第百十二条　次の者は、政令で定めるところにより、手数料を国（指定試験機関が行う免許試験を受けようとする者にあつては指定試験機関、指定コンサルタント試験機関が行う労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験を受けようとする者にあつては指定コンサルタント試験機関、指定登録機関が行う登録を受けようとする者にあつては指定登録機関）に納付しなければならない。

一　免許を受けようとする者

一の二　第十四条（＊事業者は、所定の危険有害作業については、都道府県労働局長の免許や登録を受けた者が行う技能講習修了者から作業主任者を選任して、所定の業務を行わせるべき旨の定め）、第六十一条第一項（＊事業者は、クレーン運転等の危険有害業務＝就業制限業務については、都道府県労働局長による免許や登録を受けた者が行う技能講習修了者等以外を就業させてはならない旨の定め）又は第七十五条第三項（＊都

[21] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））840～841 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））365～366 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1033～1035 頁。

[22] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））840～841 頁。木村大樹『実務解説 労働安全衛生法』（経営書院、2013 年（平成 25 年））381 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））365～366 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1033～1035 頁。

[23] 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））381 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））365～366 頁。

[24] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））841 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1033～1035 頁。

道府県労働局長は、その登録を受けた者が行う教習を修了してから間もない等の資格者につき、免許試験の学科試験や実技試験の〔一部〕を免除できる旨の定め）の登録の更新を受けようとする者
二　技能講習（登録教習機関が行うものを除く。）を受けようとする者
三　第三十七条第一項（＊ボイラー、クレーン等の特定機械等〔特に危険な作業を要する機械等のうち所定のもの〕の製造に際して都道府県労働局長の許可を要する旨の定め）の許可を受けようとする者
四　第三十八条（＊前条の条文に付した注釈を参照のこと）の検査（登録製造時等検査機関が行うものを除く。）を受けようとする者
四の二　第三十八条第一項（＊ボイラー、クレーン等の特定機械等を製造輸入等した者は、検査対象により都道府県労働局長又は厚生労働大臣により登録を受けた登録製造時等検査機関による製造時等検査を受けるべき旨の定め）、第四十一条第二項（＊都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関による検査に合格した特定機械等に交付される検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関の性能検査を受けるべき旨の定め）、第四十四条第一項[25]若しくは第四十四条の二第一項[26]の登録又はその更新を受けようとする者
五　検査証の再交付又は書替え（登録製造時等検査機関が行うものを除く。）を受けようとする者
六　性能検査（登録性能検査機関が行うものを除く。）を受けようとする者
七　個別検定（登録個別検定機関が行うものを除く。）を受けようとする者
七の二　型式検定（登録型式検定機関が行うものを除く。）を受けようとする者
八　第五十六条第一項（＊強い有害性を持つ物質の製造には許可を要する旨の定め）の

[25] 第 44 条は、特定機械等以外の機械等であって、小型ボイラーのように、溶接など工作上の適否について個別に検定を行う必要のある機械について、製造者又は輸入者が個別検定を受けなければならず、これに合格したものだけに付すことのできる個別検定合格標章のない当該機械等を使用してはならないこと等を定めた規定。
　第 1 項は、その検定は、厚生労働大臣の登録を受けた登録個別検定機関によるべき旨を定めている。

[26] 第 44 条の 2 は、
　①プレス機械の安全装置のように同型のものが大量に生産され、サンプルについて検定を行えば安全性が確認できるものや、
　②保護帽のように検定（破壊試験）を行うことにより検定現品が破損し、又はその性能が劣化する等個別に安全性を確認できないものについて、
　その製品の型式（機械等の種類、形状、性能等の組み合わせにおいて、共通の安全性能を持つ 1 つのグループ）について、製造者又は輸入者が型式検定を受けなければならず、これに合格したものだけに付すことのできる型式検定合格標章のない当該機械等を使用してはならないこと等を定めた規定である。
　第 1 項は、その検定は、厚生労働大臣の登録を受けた登録型式検定機関によるべき旨を定めている。

許可を受けようとする者
九　第七十二条第一項（衛生管理者、作業主任者、クレーン運転等の就業制限業務従事者に求められる免許は、所定の免許試験合格者等に交付して行う旨の定め）の免許証の再交付又は書替えを受けようとする者
十　免許の有効期間の更新を受けようとする者
十一　免許試験を受けようとする者
十二　労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験を受けようとする者
十三　第八十四条第一項（＊労働安全・衛生コンサルタント試験合格者は、所定事項を厚生労働省に備える名簿に登録して初めて同コンサルタントとなることができる旨の定め）の登録を受けようとする者
２　前項の規定により指定試験機関、指定コンサルタント試験機関又は指定登録機関に納められた手数料は、それぞれ、指定試験機関、指定コンサルタント試験機関又は指定登録機関の収入とする。

４．２　趣旨・内容

４．２．１　趣旨

法第 112 条では、労働安全衛生法の規定に基づき免許、許可、検査等を受けようとする者に対し､政令で定める金額を手数料として納付しなければならないことを定めている[27]。

４．２．２　内容

以下の者は、労働安全衛生法関係手数料令（手数料令）で定める手数料を、申請書又は申込書に手数料の額に相当する額の収入印紙を貼ること（電子情報処理組織を使用する場合には現金。指定試験機関、指定コンサルタント試験機関又は指定登録機関に納付する場合には試験事務規程などの定め）により、国（指定試験機関が行う免許試験を受けようとする場合には指定試験機関、指定コンサルタント試験機関が行う労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント試験を受けようとする場合には指定コンサルタント試験機関、指定登録機関が行う登録を受けようとする場合には指定登録機関）に納付しなければならない[28]。

①免許を受けようとする者
②作業主任者、就業制限業務従事者の資格要件である技能講習を行う機関としての登録又は教習機関としての登録の更新を受けようとする者

---

[27] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））841～843 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1035～1041 頁。
[28] 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））382～383 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））367～368 頁。

③技能講習（登録教習機関が行うものを除く）を受けようとする者
④特定機械等の製造の許可を受けようとする者
⑤製造時等検査（登録製造時等検査機関が行うものを除く）を受けようとする者
⑥登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関若しくは登録型式検定機関の登録又は更新を受けようとする者
⑦検査証の再交付又は書換え（登録製造時等検査機関が行うものを除く）を受けようとする者
⑧性能検査（登録性能検査機関が行うものを除く）を受けようとする者
⑨個別検定（登録個別検定機関が行うものを除く）を受けようとする者
⑩型式検定（登録型式検定機関が行うものを除く）を受けようとする者
⑪有害物質の製造の許可を受けようとする者
⑫免許証の再交付又は書換えを受けようとする者
⑬免許の有効期間の更新を受けようとする者
⑭労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験を受けようとする者
⑮労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントの登録を受けようとする者

以上の場合に、指定試験機関、指定コンサルタント試験機関又は指定登録機関に納められた手数料は、それぞれ指定試験機関、指定コンサルタント試験機関又は指定登録機関の収入となる[29]。

他の立法例では法律で金額を定めているものや法律に最高限度額を規定し具体的な金額を政令に委任する場合もあるが、労働安全衛生法では手数料の納付対象が非常に多く極めて複雑なものになっているため、政令に全てを委任することとしている[30]。

また、「手数料」とは国若しくは地方公共団体又はこれらの指定機関が他人のために行う公の役務に対しその報償として徴収する料金のことを指すものであり、法令上の根拠なく無制限に徴収することは許されない。

なお、手数料は納付された後は返還されない（法第 112 条、手数料令第 7 条）。

５．第 112 条の２

５．１　条文

（公示）
第百十二条の二　厚生労働大臣は、次の場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を官報で告示しなければならない。
一　第三十八条第一項（＊第 38 条については、法第 111 条の条文に付した注釈を参照の

[29] 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））382～383 頁。
[30] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））843 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1035～1041 頁。

こと。第 1 項は、ボイラー、クレーン等の特定機械等を製造輸入した者は、検査対象により登録製造時等検査機関による製造時等検査を受けるべき旨の定め）、第四十一条第二項（＊都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関による検査に合格した特定機械等に交付される検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関の性能検査を受けるべき旨の定め）、第四十四条第一項（＊法第 112 条の条文に付した注釈を参照のこと）又は第四十四条の二第一項（＊法第 112 条の条文に付した注釈を参照のこと）の規定による登録をしたとき。

二　第四十四条の四（＊合格認定後に基準不適合が判明した場合等に、厚生労働大臣が型式検定合格証を失効させられる旨の定め）の規定により型式検定合格証の効力を失わせたとき。

三　第四十七条の二（＊登録製造時等検査機関が登録簿に記載すべき法第 46 条第 4 項所定の事項のうち、氏名・名称や代表者氏名を変更する場合、厚生労働大臣に届け出るべき旨の定め）又は第四十九条（第五十三条の三から第五十四条の二までにおいてこれらの規定を準用する場合を含む。）（＊登録製造時等検査機関が当該検査を休廃止する場合、予め厚生労働大臣に届け出るべき旨の定め）の規定による届出があつたとき。

四　第五十三条第一項（第五十三条の三から第五十四条の二までにおいて準用する場合を含む。）（＊登録製造時等検査機関が一定の事由〔所定の欠格事由等〕に該当した場合に、厚生労働大臣が登録取り消し又は一定期間業務停止を命じ得る旨の定め）の規定により登録を取り消し、又は製造時等検査、性能検査、個別検定若しくは型式検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。

五　第五十三条第二項（第五十三条の三から第五十四条の二までにおいて準用する場合を含む。）（＊外国登録製造時等検査機関が一定の事由〔所定の欠格事由等〕に該当した場合に、厚生労働大臣が登録取り消しを命じ得る旨の定め）の規定により登録を取り消したとき。

六　第五十三条の二（第五十三条の三から第五十四条の二まで及び第七十七条第三項において準用する場合を含む。）（＊登録製造時等検査機関の登録を受ける者がいない、休廃止の届出、登録取消し、業務停止命令等により、業務が困難な場合等で必要な場合には、都道府県労働局長が自ら行い得る旨の定め）の規定により都道府県労働局長、労働基準監督署長若しくは厚生労働大臣が製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定若しくは技能講習の業務の全部若しくは一部を自ら行うものとするとき、又は都道府県労働局長、労働基準監督署長若しくは厚生労働大臣が自ら行つていた製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定若しくは技能講習の業務の全部若しくは一部を行わないものとするとき。

七　第七十五条の二第一項（＊厚生労働大臣は、指定試験機関に法第 75 条所定の免許試験の実施に関する事務〔試験事務〕を委託できる旨の定め）、第八十三条の二（＊厚生労働大臣は、指定コンサルタント試験機関に労働安全・衛生コンサルタント試験の事務

〔試験事務〕を委託できる旨の定め）又は第八十五条の二第一項（＊厚生労働大臣は、指定登録機関にコンサルタントの登録にかかる事務〔登録事務〕を委託できる旨の定め）の規定による指定をしたとき。

八　第七十五条の十（第八十三条の三及び第八十五条の三において準用する場合を含む。）（＊指定試験機関は、厚生労働大臣の許可を受けなければ、試験事務を休廃止できない旨の定め）の許可をしたとき。

九　第七十五条の十一第一項（第八十三条の三及び第八十五条の三において準用する場合を含む。）（＊所定の事由に該当する場合の厚生労働大臣による指定試験機関の必要的取消しの定め）の規定による取消しをしたとき。

十　第七十五条の十一第二項（第八十三条の三及び第八十五条の三において準用する場合を含む。）（＊所定の事由に該当する場合の厚生労働大臣による指定試験機関の裁量的取消しの定め）の規定により指定を取り消し、又は試験事務若しくはコンサルタント試験事務の全部若しくは一部若しくは登録事務の停止を命じたとき。

十一　第七十五条の十二第一項（第八十三条の三及び第八十五条の三において準用する場合を含む。以下この号において同じ。）（＊指定試験機関が許可を受けて試験事務を休廃止したとき、試験事務の停止を命じた等により、業務が困難な場合等で必要な場合には、都道府県労働局長が自ら行い得る旨の定め）の規定により都道府県労働局長若しくは厚生労働大臣が試験事務若しくはコンサルタント試験事務の全部若しくは一部若しくは登録事務を自ら行うものとするとき、又は同項の規定により都道府県労働局長若しくは厚生労働大臣が自ら行つていた試験事務若しくはコンサルタント試験事務の全部若しくは一部若しくは登録事務を行わないものとするとき。

２　都道府県労働局長は、次の場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公示しなければならない。

一　第十四条（＊事業者は、所定の危険有害作業については、都道府県労働局長の免許や登録を受けた者が行う技能講習修了者から作業主任者を選任して、所定の業務を行わせるべき旨の定め）、第六十一条第一項（＊事業者は、クレーン運転等の危険有害業務＝就業制限業務については、都道府県労働局長による免許や登録を受けた者が行う技能講習修了者等以外を就業させてはならない旨の定め）又は第七十五条第三項（＊都道府県労働局長は、その登録を受けた者が行う教習を修了してから間もない等の資格者につき、免許試験の学科試験や実技試験の〔一部〕を免除できる旨の定め）の規定による登録をしたとき。

二　第七十七条第三項において準用する第四十七条の二（＊登録製造時等検査機関が登録簿に記載すべき法第 46 条第 4 項所定の事項のうち、氏名・名称や代表者氏名を変更する場合、厚生労働大臣に届け出るべき旨の定め）又は第四十九条（＊登録製造時等検査機関が当該検査を休廃止する場合、予め厚生労働大臣に届け出るべき旨の定め）の規定による届出があつたとき。

三　第七十七条第三項において準用する第五十三条第一項（＊登録製造時等検査機関が一定の事由〔所定の欠格事由等〕に該当した場合に、厚生労働大臣が登録取り消し又は一定期間業務停止を命じ得る旨の定め）の規定により登録を取り消し、又は技能講習若しくは教習の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。

５．２　趣旨・内容

５．２．１　趣旨

法第 112 条の 2 では、登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関、登録型式検定機関及び指定試験機関の登録又は指定、業務又は事務の休廃止の許可、指定の取消し等を行った場合にその旨を官報で告示しなければならないことを定めている[31]。

５．２．２　内容

厚生労働大臣は、登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関、登録型式検定機関の登録をしたときなどには、その旨を官報で告示する[32]。また、都道府県労働局長は、登録教習機関の登録をしたときなどには、都道府県労働局の掲示板に掲示することによりその旨を公示する[33]。

この規定は、行政機関が行うべき業務を代行する機関の指定や業務の動向を広く一般に周知するために公示することを目的としている[34]。公示する事項に関しては省令に委ねられており、具体的には登録省令（第 1 条の 11、第 10 条の 3、第 19 条の 2、第 19 条の 12、第 19 条の 38、第 25 条の 3、第 38 条、第 52 条）、検定則（第 15 条）で規定されている[35]。

６．第 113 条

６．１　条文

（経過措置）
第百十三条　この法律の規定に基づき命令を制定し、又は改廃するときは、その命令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）を定めることができる。

---

31 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））844～846 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1041～1044 頁。
32 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））381～382 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））369～371 頁。
33 木村前掲書（2013 年（平成 25 年））381～382 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））369～371 頁。
34 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））846 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1041～1044 頁。
35 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））846～847 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1041～1044 頁。

６．２　趣旨・内容

６．２．１　趣旨

法第 113 条は、労働安全衛生法の規定に基づく命令の制定、改廃に当たり、合理的に必要と判断される範囲内において、罰則に関する経過措置を含む所要の経過措置を定めることができることを規定している[36]。

６．２．２　内容

労働安全衛生法及び同法に基づく政省令の制定、改廃に際しては経過措置が必要となることが多いため、法第 113 条の規定に基づき、施行令、各規則にそれぞれ所要の経過措置が規定されている[37]。

７．第 114 条

７．１　条文

（鉱山に関する特例）

第百十四条　鉱山保安法（昭和二十四年法律第七十号）第二条第二項（＊鉱山の定義を、例外を除き、鉱業を行う事業場だとした定め）及び第四項（＊第 2 項但書の範囲は経済産業省令で定める旨の定め）の規定による鉱山における保安（衛生に関する通気及び災害時の救護を含む。次条第一項において同じ。）については、第二章（＊労働災害防止計画に関する定め）中「厚生労働大臣」とあるのは「経済産業大臣」と、「労働政策審議会」とあるのは「中央鉱山保安協議会」とする。

２　鉱山保安法第二条第二項及び第四項の規定による鉱山に関しては、第三章（＊安全衛生管理体制に関する定め）中「総括安全衛生管理者」とあるのは「総括衛生管理者」と、「安全衛生推進者」とあるのは「衛生推進者」とする。

７．２　趣旨・内容

７．２．１　趣旨

法第 114 条では、鉱山保安法（昭和 24 年法律第 70 号）の規定による鉱山に関し、労働安全衛生法の適用に係る特例について定めている[38]。

---

36 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））847 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1044～1045 頁。

37 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））847 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））371 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1044～1045 頁。

38 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））847～848 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1045～1047 頁。

７．２．２　内容

鉱山に関しては鉱山保安法が保安に関する事項を規制しており、次条（法第 115 条）の規定に基づき第 2 章「労働災害防止計画」を除き労働安全衛生法は適用されない。

鉱山保安法には労働災害防止計画と同様の趣旨の規定がないため、労働安全衛生法の規定による労働災害防止計画の策定を行うことになるが、経済産業省が鉱山における保安を一元的に所管している現状に鑑み、鉱山における保安については、労働災害防止計画の策定・変更、公表、関係者に対する必要な勧告・要請に関する責務を経済産業大臣、中央鉱山保安協議会に課している[39]。

また、鉱山保安法における「保安」には安全に係る事項は原則として含まれるが、衛生に関する通気及び災害時救護を除く労働衛生の事項は労働安全衛生法の適用となるため、総括安全衛生管理者を総括衛生管理者に、安全衛生推進者を衛生推進者と読み替えることとしている[40]。

８．第 115 条

８．１　条文

（適用除外）
第百十五条　この法律（第二章の規定を除く。）は、鉱山保安法第二条第二項及び第四項の規定による鉱山における保安については、適用しない。
２　この法律は、船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員については、適用しない。

８．２　趣旨・内容

８．２．１　趣旨

法第 115 条では､鉱山及び船員に関し労働安全衛生法の適用に関する特例を定めている[41]。

８．２．２　内容

鉱山における保安に関しては鉱山保安法により安全確保と必要な規制がなされるため、労働災害防止計画に関する規定を除き、労働安全衛生法は適用されない[42]。

---

39 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））848 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））372～374 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1045～1047 頁。
40 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））848 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））372～374 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1045～1047 頁。
41 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））849 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1047～1050 頁。
42 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））849 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））374 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1047～1050 頁。

また、船員法（昭和 22 年法律第 100 号）の適用を受ける船員に関しても、海上労働の特殊性の観点から労働安全衛生法を適用せず、船員法をはじめとする別個の法体系により船員の安全及び衛生を確保することとされている[43]。

９．第 115 条の２

９．１　条文

（適用除外） 第百十五条の二　この法律に定めるもののほか、この法律の規定の実施に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

９．２　趣旨・内容

本条は、本法制定当初には存在しなかったが、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年 7 月 6 日法律第 71 号）により追加された規程である。

一般に、国民に義務を課し、又は国民の権利を制限する事項を命令で規定するためには、法律による委任が必要であり、本法においても、資料 11-29 に示すような方法で、事業者、労働者等に対する義務規定等の具体的内容の多くが政省令へ委任されている（このような命令は「法規命令」と呼ばれる）。その一方で、国民の義務や権利の制限を直接的な内容としない手続的な事項については、一般に、法律の特別な委任がなくても、実施命令（執行命令とも呼ばれる）として、行政機関の命令で定めることができる範囲のものが多い。したがって、本法においても、従来、本条のような規程を設けないで、実施命令を定めていたが、近年、実施命令についてもその根拠を明確にし、命令の形式（政令か省令かなど）を定めておくため法律で明文化される例が多くなっており[44]、本条もその例に倣って追加されたものである。

区分	説明
完結型本条	第 35 条のように、委任がなく各本条中で規定内容が完結しているもの
個別委任型本条	第 13 条のように、構成要件の一部を各条項の中で「厚生労働省令で定める」等と定める方式で命令に委任しているもの
包括委任型本条	第 27 条を介して規定の内容の一部を包括的に命令に委任している第 20 条のような規定

[43] 労務行政研究所前掲編著（2021 年（令和 3 年））849 頁。尾添前掲書（2019 年（令和元年））374 頁。労働調査会出版局編前掲書（2020 年（令和 2 年））1047～1050 頁。
[44] 法制執務研究会編『新訂ワークブック法制執務』((株)ぎょうせい、2010 年）48-49 頁。

（森山誠也氏の整理[45]）

[45] 原典は寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任―総論―』（日労研, 2004 年〔平成 16 年〕）第 2 編第 1 章第 2 節の第 1（216-221 頁）。

Ⅲ. 法改正提案

行政官向けアンケート結果及び質問４（法改正提案）に関する検討状況報告書

■質問３

現在の労働安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次のうちから 3 つ選んで下さい。

①条文に出てくる「危険を及ぼすおそれ」とは何か、どのように判断すべきか

②条文に出てくる「常時」とは何か、どのように判断すべきか

③条文に出てくる「事業者」とは誰か、どのように判断すべきか

④建築工事での労災を防止するため、その設計者、発注者などに法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか

⑤機械作業での労災を防止するため、製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか

⑥化学物質による被害を防止するため、その物質の製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか

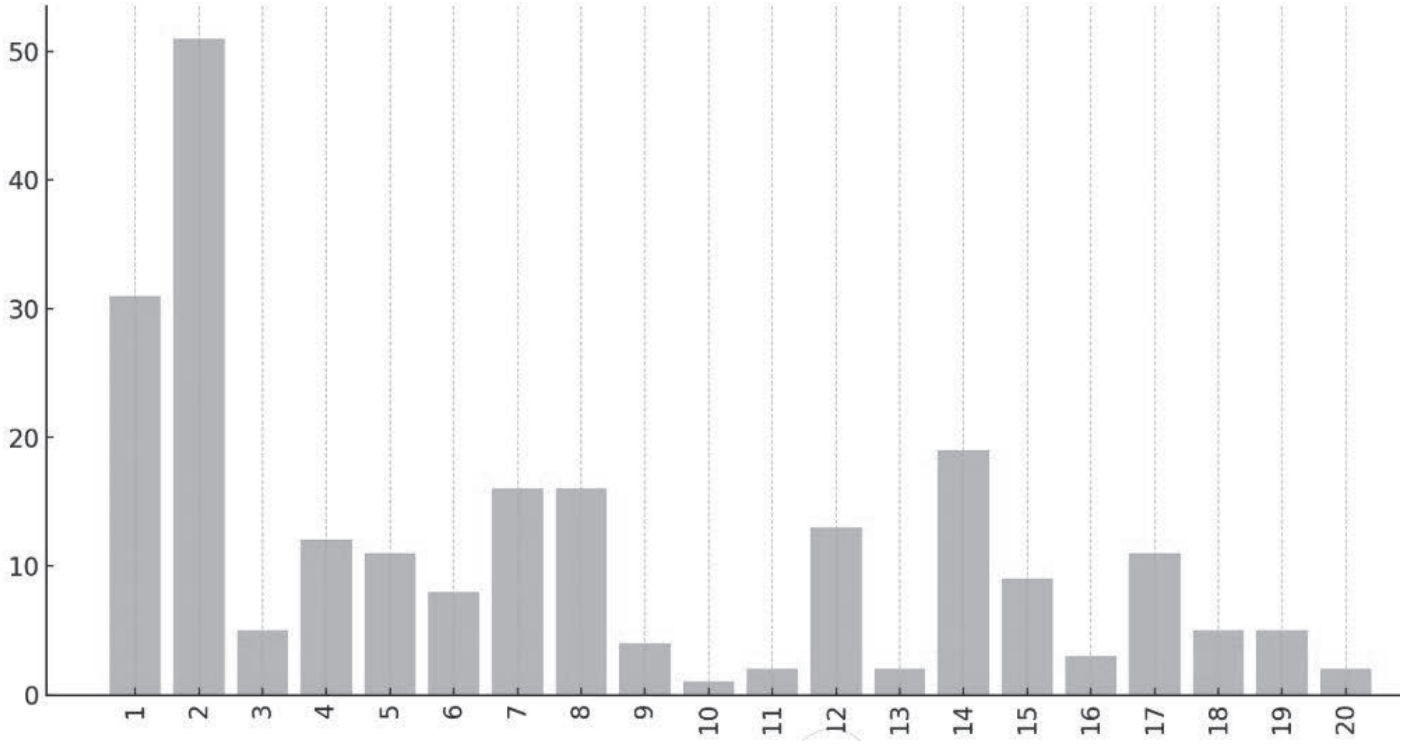
⑦事業規模を問わず、経営層の安全衛生の意識と知識を高めるための方策

⑧中小企業の安全衛生管理を向上させる方策

⑨安全の専門家の企業や社会での地位の現状と向上策

⑩衛生の専門家の企業や社会での地位の現状と向上策
⑪アメリカのインダストリアル・ハイジニストのような高レベルの化学物質管理の専門家向けに国家資格を創設すべきか
⑫ハザード（物質そのものの危険有害性）より、リスク（それが実際に被害を引き起こす可能性や生じ得る被害の重さ、管理方法の有無など）を重視した、柔軟性やメリハリのある化学物質管理規制のあり方～危険有害物質への労働者のばく露を有効に管理するための規制方法を含む～
⑬化学物質の製造業者・加工業者などの譲渡提供者に提供させるべき情報の範囲と提供先
⑭増加する高年齢者に多い安全衛生上のリスクを考慮した規制のあり方
⑮複数ある健康診断制度の再編
⑯地域と職域の健康管理の連携を進めるための方策
⑰クラウドワーカーや委託就労型労働者など、多様な就業、契約形態のもとにある者への安全衛生法規則のあり方
⑱派遣労働者に対して安全衛生法の実施を果たす責任は派遣元・派遣先のどちらが負うか（派遣法第 45 条で既に規定されたものを除く）
⑲労災をめぐる民事裁判での安全衛生法の意義（法的効力）
⑳産業ロボットへの接触に関する規制のあり方

回答（選択肢について）



回答（その他）

●特に特別有機溶剤など近年の法改正の条文についてであるが、複雑・難解な表現が多く、内容の理解が難しいものがあるので、万人が法の趣旨を理解できるような内容を目指すべきかと思料する。（00074 監督官）
●当然、法の適用を受け、規制しなければならないが、（災害の頻度が高いとか、同種の災害の範疇でありな

がら、適用されないケース条文で示されている例示に記されていなかったり、少しの文章表現で違反認定ができなかったりする。また、意図的に構成要件を外すことによって法の適用から逃れたりするケースを洗い出し、対処した方が良いものと思料します。（00081 監督官）

●労働安全衛生法を刑罰法規として適用することを念頭にした各法条文の規制内容の明確化。（00078 監督官）

●①については RA の概念（許容できないリスク）と共通化。（00160 技官）

●簡易な法体系にすること。理由：現在の複雑な法令体系は、罪刑法定主義の観点から問題があると思料する。また、労働法令は、保護対象となる労働者（未熟練、若年、外国人）が読んで理解できる内容にすべき。（00177 監督官）

●就業構造が変化する中、第三次産業の占める割合が多くなっているが、一方で、労働安全衛生法例は、第一次・第二次産業を主たるターゲットとしている印象があるものである。第三次産業に対する実効的な対策等について、議論をいただきたい。（00147 監督官）

●安衛法で規定された各種資格について、事業者が自社の労働者について、有資格者かどうかを確認する義務。今の法体系では、有資格者かどうか、確認していないので知らなかったといわれてしまえば、処罰できないことがある。（00107 監督官）

●活用されていない制度の活性化を図る方策を検討すべき（たとえば法第 99 条の 2、第 99 条の 3。法改正により折角導入された制度にも拘らず、運用されたのは法改正後ごく僅かの期間のみ。現在は全く実績がない模様）。（00268 元監督官）

●労働基準法、労働安全衛生法は、学校教育の中では詳しく教育していない。中学、高校の段階で、しっかり教育すべきである。社会に出てからも法令の知識のない者が多い。事業者、労働者に対して最低の知識を教育すべき。（00141 技官）

●（1）労働者の措置義務違反に対する反則通告制度の導入。

（理由）

無資格作業や保護具の未使用については，事業者だけでなく，無資格作業や保護具未使用であった者（労働者）への厳格な法適用が必要と考えられるところ，現状，当該違反については，させた（させなかった）側の事業者を法違反として送致することはともかく，やった（しなかった）労働者をその義務違反で送致しているのは限定的である。やらされたといえども労働者は紛れもなく法違反の実行行為者であるのにもかかわらず，「やらされた＝被害者」のようになってしまっているのではないだろうか。

交通違反の反則通告制度を参考に，監督官の臨検時の資格確認において運転者の資格証の不携帯を現認した場合やマスクの未着用などは当該作業を行う労働者自身にも法違反がある（例えば，臨検時に資格証の不所持ならば運転者に 61②違反か 61③違反がある。マスクは「着用を命じられている」という前提条件はあるが）のだから，交通違反でいうところの「青切符」で反則金の納付をさせてもよいのではないだろうか。

（2）化学物質曝露対策のベースとなる規則の制定（既存の規則の整理・見直しも含む）

（理由）

有機則や特化則等では，化学物質の有害性（急性中毒や発がん性）に着目した規制となっている。

しかし，例えば，特別有機溶剤は発がん性があるものとして特化則で規定されながらその使用方法が有機溶剤と同様であることから有機則を準用していたり，リフトラクトリーセラミックファイバーはもともとその性状から粉じん則の適用を受ける場合があるなかさらに特化則で規定されたり，最近では，「溶接ヒューム」といったもはや化学物質名とは言えないものが特化則の適用を受けたりと，垣根がなくなってきているのではないだろうか。

そしてこのような規定方法が，一般人をして極めてわかりにくい内容の法律になっている原因ではないかと思われる。

現在の法規制を受ける物質を変更するということではなく，有機則をみても特化則をみても粉じん則をみても「局排」や「呼吸用保護具」が規定されているのだからそれらをまとめることができるのではないだろうか。

そして，その場合，化学物質の毒性に着目するよりまず，性状に伴う利用（作業）方法に着目して規制するほうが，わかりやすいのではないだろうか（「毒性強いからちゃんとやるけど弱いから多少吸っても大丈夫」とはならないと思うのです。極端な話，フッ化水素水溶液とアセトンは液体という点で同じ，溶接ヒュームも粉体である特化物も粉体である点で同じと考えて規制する）。

また，前述したいわば「基本的措置」に加えて対象化学物質ごとに特別にとるべき措置が生じた場合でも，物質ごとの条文を作るのではなく（特化則 38 の○のようなもの），当該措置もまた「基本的措置」部分に追加（必ず同様の措置を講ずるべき別の物質が出てくると思われる）し，物質ごとにどの基本的措置を講ずる必要があるのかを一覧表形式で明示する等がわかりやすいのではないだろうか。

（00071 監督官）

●司法事件として法令を適用する際、通達、判例等において取り扱われていない条文の解釈に苦慮することがあり、専門家において検討していただきたい。（00082 監督官）

●医師による面接指導の対象となる長時間労働者がダブルワーク、トリプルワークを行っている場合、実施義務のある事業者をどちらとするか、また、各事業者から医師への情報提供のあり方をどうすべきか。（00141 監督官 1）

●安衛法・安衛則共に、条文ではなく通達にて解釈され、定義があいまいなのが問題ではないか（00170 不明）

●15 については、行政指導（通達）によるものについても検討が望まれます。（00189 技官）

●労基法時代から歴史を積み重ねてきた結果、複雑怪奇な安衛法令です。特定機械や化学物質の専門性分野も含めて、分野別分類をしっかりと区画し、その中で橋渡しをする工夫を行い、一般の労働者（社会人）にも分かり易い、シンプルな法令を目指しましょう（000283 元監督官）

●クラウドワーカー、ギグワーカーなど多様な就労形態が増加していますが、労働基準法の労働者の定義を再構築しないと、労働安全衛生法における法規制のあり方を論じることはできないのではないかと思われます。（000127 監督官）

●特別刑法の側面からの検討に厚みを持たせていただきたいと考えます

同法はその性質上、政省令委任のみならず JIS 等の他基準の援用に加え、累積した膨大な行政通達が一体となって運用されている。他方、このことは、犯罪たる同違反の構成要件の不明瞭化を招いている。同法運用の信頼性確保のためには同法違反と罪刑法定主義との整合性を視野に置いた検討も重要と考える。

参考文献（名称等不明瞭）

寺西　元神戸地検検事正「労働安全衛生法違反の刑事責任」

法務総合研究所「法務研究『労働安全衛生法違反被疑事件の研究』」（000236 元監督官）

●化学物質規制の局所排気装置の設置に関し、多くの事業場が対応に苦労しているいくつかのケースに関し、具体的改善策を提示すること。（例：資金力が乏しい小規模事業場の屋内作業場において、床面の広範囲に渡り、金属部材を並べ、第 2 種有機溶剤を用いて吹き付け塗装を行う場合（000157 監督官または元監督官）

●安衛法第 30 条、第 30 条の 3、第 31 条、第 31 条の 3、第 32 条において「注文者」「発注者」「特定元方事業者」「請負人」の各々の負うべき責について、現状より明確に解される文言で表れるべきと思料します。（00130 監督官・技官）

●・政令・省令とその法の根拠条文の適否（法に根拠のない省令の扱いを含む）

・行政指導、司法書士の双方に安衛関係法令を適用する現状の適否

・使用停止等処分の他に営業停止処分等新たな行政処分を設けることの適否（00181 監督官）

質問 4

現行の労働安全衛生法について、改正が必要と思われる内容をお示し下さい。

■質問 4（規制の充実：一般）

1　KY 等の安全活動の義務化

提案文	KY などの安全活動の実施義務化 （00142 技官（1））
結果	不採用
議事録	（2021 年 8 月 28 日） 三柴　現行の枠組みでは、安全衛生委員会が安全パトロールを実施するなどして、それを取っ掛かりにして任意の KY につなげるもよしといった感じで、法令に書くような内容でもないという気がします。海外をみても、KY に相当するような内容を法で義務づける例はあまり聞いたことがありません。せいぜい委員会等の組織が職場を巡回する、あるいはリスクアセスメントに関与する、などといった内容になっていると思われます。 藤森　安衛法第 28 条の 2、すなわちリスクアセスメント実施の局面では、直接に規定されていなくても KY という活動は従前から行われており、リスクアセスメント関連の指針においても最初にリスクを把握する段階で KY の第一ラウンドが始まります。なので、法律で義務化する段階にまで至っていないのではないかと思います。 三柴　ありがとうございました。ご異論がないようでしたら、この提案は採用せずということにしたいと思います。
森山註	KY について、参考：中央労働災害防止協会「危険予知訓練（KYT）の進め方」 https://www.jisha.or.jp/zerosai/kyt/file04.html

2　業種にかかわらない安全管理体制義務化

提案文	第三次産業等に対する法的規制を強化する必要があるものと思料します。 具体的には、業種により法的に義務がない安全管理者（安全衛生推進者）の選任や安全委員会の開催について、業種に限らず一定規模の全ての事業場で選任、開催するよう法制化を検討する必要があるものと思料します。 （安衛法第 11 条、12 条の 2、17 条） 現行、安全推進者の配置をガイドラインで示していますが、労働災害は減少せずに増加しています。 （00205 技官（1））
結果	検討に値する。
議事録	（2021 年 8 月 28 日） 三柴　そもそも管理体制の義務規定から第三次産業を外していたのはどのような経緯からでしょうか。畠中先生、いかがでしょうか。 畠中　はっきりしたことは憶えていませんが、ある程度適用対象を絞ったうえで実効性を高めるといった議論だったような気もします。 三柴　そうすると、時代状況の変化に応じて適用対象を拡大することも可能でしょうか。 畠中　いわゆる「その他の業種」〔註：労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号の業種〕が規模に関わらずに対象外とされている現状はおかしいと思います。 三柴　安全衛生を重視している会社であれば安全衛生のスタッフを配置すると思いますが…。 畠中　ただ、安全管理者であるとか安全委員会といった重々しい制度を、規模の小さい会社にまで罰則付きで義務づけるのもどうかなという気がしないでもないですね。

	三柴　そうすると、第三次産業に対する適用をすでに適用されている事業と同レベルまでに引き上げることになるのか、あるいは全体的に緩和した形で規制をかけることになるのか、畠中先生のバランス感覚ではいかがでしょうか。 畠中　規制の網をかけるべきとするのも考え方の一つかと思いますが、全てに規制をかけるということは、遵守されない可能性も出てくるわけで、そういう意味で実効性も考えながら適用対象の業種・規模を考えていかなければならないと思います。 三柴　小売や第三次産業に安衛法の規制をどの程度強化すべきかについて行政でも検討会が開かれていますが（以下通信障害により聴き取り不能） 畠中　実務の方のご意見をお聴きになるべきかと思います。 三柴　ありがとうございました。
森山註	安全管理者、安全委員会、安全衛生推進者の選任義務のある業種は、 林業 鉱業　…　鉱山保安法の適用を受ける事業場を除く。 建設業　…　除染の事業は建設業に含まれる。 運送業 清掃業　…　廃棄物処理業を含む。 製造業（物の加工業を含む。） 電気業 ガス業 熱供給業 水道業 通信業　…　主に郵便局など。 各種商品卸売業　…　総合商社。 家具・建具・じゆう器等卸売業 各種商品小売業　…　百貨店、デパートを指す。 家具・建具・じゆう器小売業 燃料小売業　…　ガソリンスタンドなど。 旅館業 ゴルフ場業 自動車整備業 機械修理業 ※上記以外で、安全に係る災害が多い業種の例： • 食品卸売業（食品の仕分け、運送を行う。フォークリフト、台車等による倉庫内仕分け作業、トラック配送など。貨物自動車運送事業法の適用を受けないため労基署だけが指導を行う。） • 大規模な食品小売店（食品仕分けなど、整理、品だし、惣菜製造など） • 飲食店（料理は製造業に近い。） • 老人介護施設 • 林業以外の農業 • 厩舎（競走馬の飼育） 分類法が異なるが、度数率等は次のとおり https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/19/dl/2019gaikyou.pdf

3　各溶剤の有害性に応じた規制内容・規制緩和

提案文	有機則第２条の適用除外基準に関し、第 1～3 種という大くくりな規制ではなく、取り扱い化学物質の有害性（たとえば発がん性の有無）に応じた基準を設定し、物質によっては規制緩和とすること。 （000157 監督官または元監督官（1））
結果	検討に値する。
議事録	（2021 年 8 月 28 日） 三柴　これは化学物質管理を物質のハザードに応じて綿密化するということですね。特別規則による具体的な規制を止めて、物質ごとのリスクに応じた対応を自主的に図らせるという提案だろうと思います。最近の化学物質管理検討会では、今後の中長期的な展望として特別衛生規則は廃止し、基本的にリスクアセスメントを中心とした規制に改めてゆくという方向性になっています。そして GHS 分類がなされている物質については、SDS の交付なりラベルの貼付なり、基本的な要件を課してゆく方向で、順次対象物質を増やしてゆくところまで決まっています。この提案は、今進められている政策と同じ方向性なわけですが、検討会の最後の方で某委員から、日本人は自主的に管理を進めるのは不向きなのではないか、行政に箸の上げ下げまで決めてもらった方が行動しやすい種族なのではないかといった意見があり、それはそれで一理あるなと思いつつ聴いていました。ただ、この点一応決まった方向性であるので異論を挟んでも仕方ないのかもしれませんが、この辺りはどのようにお考えでしょうか。言わば「化学物質管理の性能要件化」、あるいは自主管理化ということになると思われます。 　検討会の方向性について、唐澤先生はどのようなご意見だったでしょうか。 唐澤　思い切ったまとめ方をされたなと思いました。私としてはいろいろな意味で危惧を抱いていまして、化学物質の自主管理ということで事業者の自主管理に任せるということなのですが、日本の大企業であっても果たして的確に対応できるかどうか。そのような懸念があります。また、中小零細企業にとっては人材不足や専門的知識の不足等ゆえに、現場からすれば国が SDS や曝露限界値を決めてくれた方がやりやすいでしょう。事業者の自主管理に委ねるというのは非常に勇気ある打ち出し方だと思いますが、現場がこれに追いついていけるかどうかは難しいのではないかと思います。去年と今年、アスベストに関する最高裁判決が下されましたが、規制権限のある行政機関は適宜リスクを的確に評価して適切な規制を行わないと違法になるとのことでした。これに堪えられるのかどうか、疑問を感じております。 三柴　ありがとうございました。おっしゃることはよく分かります。一方で中小企業、特に零細企業での特別規則外の災害が多いという実態があり、それを前提に検討会が始まったという経緯がありました。今回の法令改正の提案で、少なくとも災害は一時的にか永久的にか増加するだろうと思います。ある種のショック療法として、自分たちの頭で対策を考えさせ自主管理を促すということを行うには、また専門家が尊重される社会をつくるには、自主管理を行わなければならないと思うのですが、確かに難しいところではあります。この点は危惧もあるものの、現在とるべき政策の方向でもあると思います。

4　事務所衛生基準規則の充実

提案文	事務所衛生基準規則 環境測定では、デジタル化などで、簡便に正確に測定することが可能であることから、機器の選定（8 条）や測定者の要件（資格）を含めて見直しが必要。また、休養室（21 条）では、部屋の大き

	さ・空調など一定の基準や、救急用具・設備（23条）では、自然災害への救急対応を視野に入れた内容の検討が指摘されます。 （00283元監督官（2））
結果	デジタル粉じん計の使用を認めるかという点については、検討に値する。 その他の事項については、提案内容が不明確のため不採用。
議事録	（2021年8月28日） 三柴　この提案は、事務所則上の作業環境測定については、現行のルールで定められた以外の方法でもいいのではないか、ということでしょうか。 森山　私もこの提案の内容は抽象的すぎて分かりかねるところがあります。 三柴　推測になりますが、要は作業環境測定については一定の測定基準がありますが、事務所則の対象となる空間においては、現行の規制よりももう少し簡便な方法でもいいのではないか、少なくとも新しい測定機等は規制にはのらないけれども、そういうものも使用できるように緩和してもいいのではないか、といった趣旨ではないかと思うのですが…。作業環境測定をどうするかにつては歴史的な問題であるけれども、事務所については比較的緩い規制にするという点についてはいかがでしょうか。篠原先生、いかがですか。 篠原　衛生委員会が実際に取り組んでいる事業所はあるようですが、私は事務所則についてはさほど意識しておらず、詳しく踏み込んだことがありません。 三柴　そうなると、この提案は不採用ということにしましょう。 玉泉　事務所則では粉じんの測定をろ紙で実施しなければならないとされています。つまり、ハイボリやローボリで測定しなければならないわけですが、提案の趣旨は「デジタル粉じん計でもいいのではないか」ということではないでしょうか。 三柴　ありがとうございます。では、事務所則の提案については、デジタル粉じん計の使用を認めるかという点で、ご異論がなければそのようにしたいと思います。

5　簡易リフト規制を全業種に適用拡大

提案文	安衛令第1条第9号の簡易リフトの定義について、現行は「労働基準法（昭和22年法律第49号）別表第1第1号から第5号までに掲げる事業の事業場に設置されるものに限る」に限定しているが、商業等他業種においても簡易リフトが広く利用され、実際に死亡災害が発生しているところから、適用範囲を全業種に拡大すること。 （000157監督官または元監督官（2）） ※→反対の意見として、54参照
結果	検討に値する。
議事録	（2021年8月28日） 三柴　双方〔この提案文とその反対意見〕の意見は矛盾・対立しているものでしょうか。つまり、後者の意見は規制の簡素化を提言しているだけの話ではないでしょうか。そうすると、簡易リフトについても規制をするならするで、それも含めて一律に分かりやすい形で規制をかけるということであれば、両者は整合するのではないでしょうか。 近藤　そうかもしれません。 三柴　そういう前提で、簡易リフトについての規制強化についてはどのようにお考えでしょうか。玉泉先生、いかがでしょうか。 玉泉　建築基準法の電動ダムウェーターは安衛法の簡易リフトとは少々異なるものですが、簡易リフトについて建築基準法で規制しても、実際に建築基準法に基づいて（建築基準法の監督官庁

	が）監督することはありません。ですから、現場へ行くのは（建築基準法の監督官庁が行う）臨検監督ではなく、事故が発生した後に警察官が捜査に向かうだけの話になります。なので、現実の災害防止という観点からすると、むしろ安衛法に一本化したうえで労基署が頻繁にチェックする体制にした方がよろしいのではないかと思います。エレベーターについても同様です。建築基準法（やその監督官庁）のみに任せてしまうと検査は実施するのですが、それ以外の点で規制が行き届かないので、災害防止にはつながらないと思います。1t未満になるとそうですし、簡易リフトについても同様であると個人的には考えています。 三柴　簡易リフトについての規制を拡大し適用業種を増やすことについては玉泉先生も賛成ということで、ただしこれは安衛行政に係らしめるべきであって、建築基準法に位置付けてしまうと却って野放しになってしまうということだと思います。
森山註	簡易リフト以外のエレベーターも同様の状況にある。詳細は、54 参照。

6　規制対象の漏れ（例：乾燥設備）

提案文	同一の機械設備を同様の条件で使用していたとしても、使用する目的の違いによって、法令の規制の対象外になると解されるものが一部存在すること（例：乾燥設備について、物の加熱乾燥を行うものは対象となるが、同一の使用条件で乾燥を伴わない焼結や熱硬化反応等のみを行う場合には対象とならないと解される）。（000155 不明（3））
森山註	同様の例： 安衛則第 485 条　事業者は、チェーンソーを用いて行う伐木の作業又は造材の作業を行うときは、労働者の下肢とチェーンソーのソーチェーンとの接触による危険を防止するため、当該作業に従事する労働者に下肢の切創防止用保護衣（次項において「保護衣」という。）を着用させなければならない。
結果	安衛則第 485 条を改正して適用の対象となる作業を一般的なものとすることに賛成。 適用対象を一般論としていかにしていくかということは、今後の検討課題とする。（なお、この問題については、分担研究報告書「労働安全衛生法第 26 条及び第 27 条の逐条解説」の 2.8.4 においても検討した。）
議事録	（2021 年 10 月 23 日） 森山　チェーンソーについては、最近新たに切創防止用保護衣の着用義務規定が設けられました。この保護衣はズボンの中に糸のようなものがたくさん入っていて、チェーンソーが触れるとチェーンソーの刃に糸が巻付いて停止する仕組みになっています。しかし対象となるのは「チェーンソーを用いて行う作業」等ではなく、チェーンソーを用いて行う「伐木の作業又は造材の作業」という限定的なものとなっています。このように、規制対象をわざわざ限定する必要があるのか、「チェーンソーを用いて行う作業」全般を対象とすればいいのではないか、というものです。あえて規制対象を限定した結果、たとえ死亡災害が発生しても同条を適用できない事案が多々あるということだと思います。 三柴　これも本日の冒頭でお話ししましたし、本プロジェクトの一貫した課題としているところの、罪刑法定主義の要請を踏まえた規則等の定めの範囲の問題ですね。罪刑法定主義の要請からは、そこである程度狭く定めないと立件も難しい、つまり何をやってはいけないかを特定しないといけない一方で、特定しすぎてしまうとそこから漏れるリスクが生じるという問題です。ちなみに、この提言では何をどうすべきであると主張しているのでしょうか。 森山　何をどうしろという提言ではないようです。 三柴　ですよね。

	森山　ただ、現場的な目線からすれば、もう少し広範な作業に考えを及ぼして、より精緻な規制ができるのではないかと思います。たとえば、「伐木」と「造材」を入れないと罪刑法定主義の観点から適用は難しいのか、と言われれば特に不都合はないように思われますが。 三柴　提言者は一般論を言ったのだと思いますが、せっかく森山さんが安衛則第 485 条を挙げてくださっているので、同条について議論しましょうか。同条を改訂することに対しては賛成でしょうか。 原　その場合、安衛則第 485 条のどの部分ををどのように改訂するという意味でしょうか。 森山　私の考えで申し訳ないのですが、「チェーンソーを用いて行う作業を行うときは」といったように、「伐木」や「造材」に限定しない文言にできないかというところです。 三柴　北岡さんに経過報告をいただく作業が残っておりましたが、その内容とからめてどうお考えでしょうか。 北岡　問題は、「チェーンソーを用いて行う作業」の中にどのようなものが含まれるかだと思います。先ほどの森山さんのお話に出た消防署の例は、かなり特異な例であるとの印象を受けたのですが、それ以外に一般の事業場でチェーンソーを用いた作業が様々あるというのであれば、第 485 条第 1 項所定の作業だけでは狭すぎると思いますが、私の印象ではチェーンソー作業といったらこの辺の作業ではないかと思うのですが、いかがでしょうか。 森山　例えば、他には、解体工事において材木を切断するといった作業は「伐木」や「造材」に含まれません。 北岡　なるほど、その辺りの話が入ってくると、非常によく分かります。 森山　必要ならカッコ書きで適用除外を設けるとか、包括的に規制対象としておいて例外を削るようなやり方でもいいかと思います。 北岡　安衛則第 485 条がこのような内容となったのは、林業だけを視野に入れて制定したという感じです。 三柴　森山さんが挙げた例については、他のリスクも含める意味で改訂することについては賛成として、それを今一度一般論に引き戻したときに、規則がかなり狭いスコープに設定されてしまっているけれども、規定の趣旨を考えると別の事案に類推適用してもいいのではないかということになると思います。ただ、本来それはマメに規則改正することで対応すべきことですが、解釈論で当該規定の趣旨を広く及ぼすという点についてはどうお考えでしょうか。 森山　そうした問題を法的にどれだけ深く検証できるかにかかってきます。 三柴　監督官としてこの規制の趣旨ゆえに解体工事に適用することは可能でしょうか。 森山　不可能です。本条は適用できないので指導票で切創防止用保護衣の使用を指導します。消防のケースもそうです。また、「造材」は非常に狭い概念で、たとえば丸太を四角く切ったりするような作業しか含みません。造材は造材目的でないと似たような作業であっても該当しません。「伐木」は立っている木を倒すという意味なので、枝切りも該当しない可能性もあります。かなり限定的な規制になっています。 三柴　ありがとうございました。では、安衛則第 485 条については、改正提案は賛成ということでよろしいでしょうか。賛否について異論等あるようでしたらお願いします。（特に意見なし）一般論については別途検討ということにしましょう。特に、制度の趣旨を踏まえた類推適用が可能であるか、あるいは冒頭に申し上げたように、安衛則と本法との関係を考えるという壮大なテーマについて、比較法も踏まえながら再検討することとします。

7　社長への特別教育

提案文	労働者につり上げ荷重が 1 トン未満の移動式クレーンを運転させるときは、特別教育を実施しなければならない。 しかし、労働者でない者（事業経営主など）が運転する場合は特別教育に関する規定は問題とならない。 しかし当然、移動式クレーンは自分だけでなく他人をも傷つけうる機械であるから、このような規定方法は不十分だろう。（森山）
結果	不採用（一般論として経営者教育の重要性は存在する）
議事録	（2021 年 10 月 23 日） 三柴　「何をどうする」論でいくとどうなるのでしょうか。 森山　特別教育という枠組みではなく……事業者など非労働者を対象とした資格制度にすべきではないかという提案になります。 三柴　なるほど。一定の作業を行う者は、相応の資格や研修を要する旨規定するということですね。 森山　安衛法第 60 条の 2 あるいは第 61 条のような形の方がいいと思います。 三柴　分かりました。ではつり上げ荷重の小さい移動式クレーンの運転について、第 61 条の枠組みにのせるという点について、異論おありの方はいらっしゃいますか。 藤森　教育と資格の問題について一点よろしいでしょうか。安衛法第 59 条は、「事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行なわなければならない」とされています（第 3 項）。第 61 条では、たとえばクレーンであれば 1 t ないし 5 t といった区切りがありますが、今のお話ではそういった点も一緒くたにして第 61 条で処理しようということなのでしょうか。 森山　申し訳ありません、資格と教育の面を混同していたところがありました。労働者以外の事業場の人たちについても一定の業務に就く場合には特別教育を受ける義務を課すとか、そういったあり方でもいいのではないかと思います。 藤森　ありがとうございます。特別教育や技能講習はひとまずおいておいて、それよりも今ご指摘のように、そういった立場の人への対処が主な論点ということですね。 森山　その通りです。 藤森　私としては、安衛法の基本からすれば対象にはならないと考えています。 森山　義務の対象としなくてもよろしいということでしょうか。 藤森　安衛法上、お尋ねの趣旨からすれば、私はそのように考えています。やはり安衛法は労働者保護の規定というのが基本です。 三柴　事業者が十分な知識や技能を持たずに小型の移動式クレーンで人に怪我をさせてしまった場合、安衛法上取り締まることはできませんが、民事法上の責任は問われるということになると思います。それはそれでいいという趣旨のご意見であると理解しました。その上で…… 藤森　場合によっては、業務上過失といった安衛法とは別個の刑事責任を問われます。 三柴　なるほど、そのような手法も可能ですね。一方で、フリーランス等への安衛法規制の拡張が議論されている中で、保護の対象を労働者に限定していいのかという問題があります。このメンバーの中にも解説を執筆されている先生もいらっしゃいますが、建設アスベスト訴訟では職場の環境整備や物品に対する措置等は、必ずしも労働者だけを対象としたものではなく、それに関わる人たち全員を保護することも目的としている旨言われています。それとの関係ではどのように

	お考えでしょうか。安衛法は本来的に労働者だけを守るものなのかという一般論的な問題ですが。 藤森　強制力をもった安衛法ということを考えるのであれば、安衛法第 20 条以下の体系の中では適用対象は労働者に限定されるべきと考えています。 三柴　イギリスではそうではないという理解ですが、日本の安衛法はイギリスと違っていてもよいという…… 藤森　結論としては、私はそう考えています。 三柴　この問題については、安衛法全体の保護対象の議論とからんでくるということで、プロジェクトメンバーの賛同を得るに至らなかったと。 森山　補足しますと、特別教育というのは、他人を傷つけ得る作業の場合においては、事業者である社長にも受けてもらいたいと思うので、強制力のある規定が必要であると考え、問題提起させていただいたところです。 三柴　それは確かに重要なテーマで、本プロジェクトの前身である平成 28 年の厚労科研で実施した社会調査でも、やはり経営者に対する安全衛生教育が重要だというデータが出ています。イギリスでもアメリカでも、専門機関が経営者向けの安全衛生啓発のための施策を打っていって、ハンドブック等が公表されているような状況です。一般論として経営者に向けた安全衛生教育や啓発への取り組みが必要であるという点については、藤森先生もご異論はなかろうかと思います。 藤森　そこは異論はございません。実態としても教育という場面では法文上で規制するのではなく、先ほど能力向上教育のお話も出ましたが、通達指針レベルでは規制されています。 三柴　一般論としての経営者教育の重要性については共有できているということで。

8　船倉での「はい」の規制

提案文	安衛令第 6 条第 12 号における「はい」の定義について、現行は「倉庫、上屋又は土場に積み重ねられた荷」と限定列挙となっているが、これに「船倉」を追加すること。港湾荷役業における労働災害は、沿岸だけでなく船内荷役においても発生しており、中には死亡等重篤な災害が発生しているため、船内におけるはい作業の規制を設ける必要があると思料する。 （000157 監督官または元監督官（3））
結果	安衛令第 6 条第 12 号を改正して「はい」の範囲を広げることに賛成。 適用対象を一般論としていかにしていくかということは、今後の検討課題とする。（なお、この問題については、分担研究報告書「労働安全衛生法第 26 条及び第 27 条の逐条解説」の 2.8.4 においても検討した。）
議事録	（2021 年 10 月 23 日） 森山　これは「はい」の定義が安衛令でなされていて、限定的すぎるのではないかということです。私の知り合いの監督官も同じような指摘をしていましたので、かなり共有されている問題意識なのではないかと思います。 三柴　これもまず個別の議論から行いたいと思います。令第 6 条第 12 号の改正提案について、異論をお持ちの方はいらっしゃるでしょうか……ほぼご賛同ということでよろしいでしょうか。では、これは賛成ということで。一般論としては先ほどの議論と共通するので、ひとまず置いておきましょう。

9　事業定期報告の新設

提案文	事業場の新設、移転、名称変更、廃止、あるいはその他毎年 1 回、労働者数や事業内容について報告義務を課していただきたい。 事業場が把握できない結果、監督が実施できず、法違反が放置されていることがある。 また、事業場の新設時や、労働者数が 50 人以上となったタイミングに必要なリーフレット等を交付することにより事業開始時にスムーズな指導を行うことができる。 現状、適用事業報告（労基法）及び保険関係成立届（労働保険徴収法）があるが、不十分であると思料する。 （森山）
結果	適用事業場報告という形をとるのではなく、未把握事業場対策を検討していく。
議事録	（2021 年 10 月 23 日） 三柴　これは森山さんの提案ですね。要は監督をやりやすくするために、事業を起こす場合や変更する場合などに報告をさせるということですね。まさに監督官としての現場的な意見かと思うのですが、この点について何かご意見のあるかたはいらっしゃいませんか。 三柴　労働行政的には、後段で書いているように、人を 1 人でも雇えば労災保険の届出をしなければならないから、事業場がある限り把握できる立てつけだと思うのですが、労災予防との関係でも報告させて、適切な管理をしたいということですよね。直感的には少々キツい感じがするのですが・・・。 森山　何かと組み合わせるというか、もう少し解しやすいような案をいくつか入れるだけでも違うと思います。 三柴　今の建て付け的には、安衛法の適用との関係では、行政には立ち入り権限等が与えれているわけだから、行政の方で関心があるのであれば自ら違反を探し出して監督すればいいのかもしれませんが、それでは少ないマンパワーで到底回らない、という話ですよね。 森山　現状では相当数の未把握事業場があります。あと、保険関係成立届に関する罰則もないので、無届出のままの事業者が多く存在します。 三柴　どうでしょう直観的に。新設以降の動きを全部報告させるのは、キツ過ぎて通らないと思うのですが、未把握事業場が増えているのが問題であることは確かなので、未把握事業場対策を検討するというレベルの話ならいかがでしょうか。 藤森　提言の最後の部分に「現状、適用事業報告（労基法）及び保険関係成立届（労働保険徴収法）があるが、不十分であると思料する」といった記述があります。この辺りの実態は森山さんの方がお詳しいかと思いますが、労災保険関係成立届が提出されていないという事案はそんなにはないと思うのですが、これから逆に行政の中で方面と監督、それから方面と労災が連携すればよろしいのではないでしょうか。私のときはそうしてきましたし、そうすれば割と把握できるのではないでしょうか。 森山　そこをしっかりやれば、把握できる事業場は相当増えると思います。現状、保険関係成立届では、本社だけで成立させて他の支店では全く手続きをしていない場合が多いので、その点をしっかりやれば相当数の支店を把握できると思います。ただ、やはり同業組合のようなところに加入していない場合は相当数の保険未手続の事業が存在しています。たとえば、商工会の方に聞くとよく分かるのですが、どうしても労災保険に加入してくれない業種の方が一定数いるようです。 北岡　この問題は 2 つに分けるべきで、一つは今森山さんがおっしゃった労災保険の未手続事業所で、これは実態として存在することは間違いありません。これについては、国税などと連携取りながら的確な徴収をしていこうということで、施策自体はやっているようです。これ自体は地道にやっていくしかないでしょう。もう一つは、森山さんの問題提起でその通りだと思ったのが、確かに

	本社に支社や支店がくっついた形で労災保険の手続がなされている、あるいは労災保険関係がいったん成立した後に個々の事業所が新しく成立した場合までフォローし切れていない、といったことは確実にあります。これについて、個々の事業所の変更の都度労基署に事業報告のようなものを提出させる施策もあり得るのですが、事業主からすれば非常に負担感があるので、私の印象論ですが現実的にやるとすると、労働保険の年度更新に合わせて報告していただき、その際に可能であれば何らかのプレミアをつけることです。つまり労働者数や業種を適切に申請してもらうことで、保険料を若干割引するなどといった形にしないと、なかなか報告をしてくれないかと、実務感覚的にはそう思います。
森山註	※かつては、毎年1回、適用事業報告の義務があった。

10　事前審査制の強化

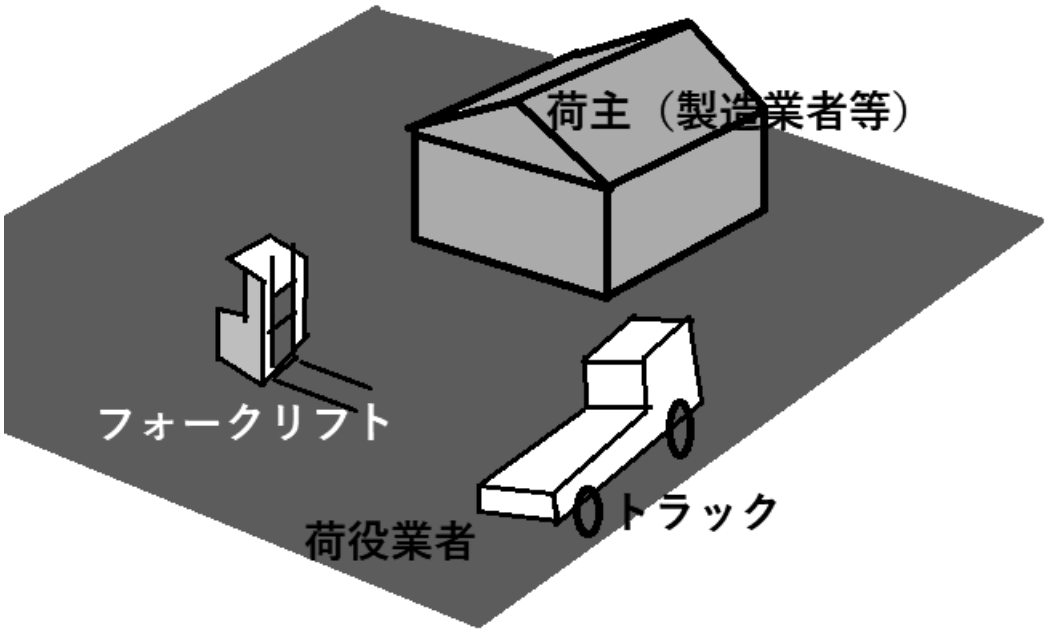
提案文	建設物としての違反（違反エレベーター、階段の構造の違反、手すり等の墜落防止措置の違反）、機械の違反（安全カバーがない、その他）が非常に多い。 事業開始後の監督では、一度建設・購入したものを是正することとなり事業者への負担が大きい。建設・事業開始時に事前審査を行えないか。（かつては労働安全衛生法第 88 条第 1 項で建設物設置届を定めていた） （森山）
森山註	違反エレベーターについては、54 参照。
議事録	未検討

11　流通規制の強化（プレス機械）

提案文	安全装置のないプレス機械の流通を規制できないか。 プレス機械は、本質安全プレス（安衛則 131①本文）、安全プレス（安衛則 131①但書）、2 項プレス（安衛則 131②）に分けられる。 現状、このうち 2 項プレスについては、譲渡者ではなく事業者自ら安全装置を別途購入することでもよいとなっているが、実際、プレス機械の販売業者は、高額な安全装置の存在やその設置義務を事業者に敢えて隠しているということが珍しくない。 安衛法第 42 条の「安全装置を具備しなければ譲渡等してはならない」の部分は、一見、安全装置を具備しないプレス機械の譲渡等を禁止しているようにも見えるが、行政としてはそのような解釈はしておらず、 ・動力プレス構造規格に違反したプレス機械を譲渡等したとき ・プレス機械又はシャーの安全装置構造規格違反の安全装置を譲渡等したとき のみ違反としている。 （森山）
結果	未検討
森山註	労働安全衛生法 （譲渡等の制限等） 第四十二条　特定機械等以外の機械等で、別表第二に掲げるものその他危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、政令で定めるものは、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。

■質問 4（規制の充実：特別規制）

12　荷主に対する特別規制の新設

提案文	陸運事業において増加傾向にある荷役作業中の労働災害防止のため、荷主等庭先（荷主等事業場内）で陸運事業者の労働者（ドライバー等）が行う荷役作業に関する安衛法上の荷主等責任が規定すべき。現在は、30 条の 2 の元方事業者としての作業間の連絡調整のみ義務付け。 （000217 元監督官（1））
結果	採用（本省でも問題としては共有されているのではないか）。 ただし、提案文において安衛法第 30 条の 2 が運送業に適用されているという認識は誤り。
森山註	 荷主の責任を問う規定として考えられるのは、混在作業の調整、商品・設備の整理整頓状況、高所からの墜落防止措置（手すり等、安全帯の取付設備）、機械・設備等の安全性（エレベーターの安全装置、ロールボックスパレットの車輪止め、作業床の穴等の補修）など。
議事録	（2022 年 2 月 19 日） 森山　荷主災害は結構ありまして、よくあるのは貨物自動車運送事業者の労働者の方が、例えば製造業者で荷積み中にけがをしたりすることがあります。ここには私が註で入れましたが、荷主の世金を問う規定として考えられるのは、例えば混在作業の調整や、商品・設備の整理整頓状況、高所からの墜落防止措置です。結局、これは荷主先の設備を使用し、荷役をしますので、その設備はきちんとしていないとけがをしますし、床に穴が空いていいますとそれでけがをすることもあります。 　そして、機械・設備等の安全性です。例えば、自作エレベーターなどの安全装置やロールボックスパレットの車輪止めです。ロールボックスパレットというのは、荷主が購入したものを荷役業者も使用し、さらにその先の購入業者までバトンタッチをされて使用されていくこともあります。そういうところもあり得るのかと思いますが、私が簡単に想像で註釈を付けた内容です。これにつきまして、先生方は何かご意見がありましたらお願いします。 三柴：これは荷主の事業所、庭先だけを前提に言っている意見ですか。 森山：そうだと思います。 三柴：つまり着荷主のほうで、これは届け先のほうは視野に入っていない意見ですか。 森山：そうだと思いますが、荷主というのが大まかにとらえていますので、到着地のほうの責任ももしかしたら想定しているかもしれないです。この回答も大まかになっていますし、私も意図が図りかねる内容です。

三柴：少なくとも本省がこの問題に着眼し、何とかしようとしている場合に視野に入れているのは、初荷主のほうも着荷主も両方なわけです。そこは荷主との力関係で、確かに陸運事業者が弱く、その末端のドライバーがいろいろさせられ、労災が起きることを気にしているわけです。陸運担当の運輸省等々とも協議し、少なくともガイドライン等はつくるところまで持っていきましたが、それは初めの一歩なのです。実際問題は直接雇い主でもないところに責任をかけるのは、安衛法の歴史上も大変でしたので、そう簡単にはいかないことなのです。その辺りは現場の感覚と認識、それから実際にどのように持っていくべきかの立法について、先生方の意見をお願いいたします。

畠中：よろしいですか、畠中です。

森山：お願いします。

畠中：質問ですが、これは提案文の中に、現在は30条の2の元方事業者としてのうんぬんとありますが、これは運輸業というか運送業について30条の2は適用されるという前提ですか。

森山：私もそこの意図が少しくみ取れていなく、もしかしたら何かの勘違いなのかと思い、これは見ています。

畠中：そうですが、要するに30条の2は製造業だけですから、これは全くピント外れの文章ではないですか。

森山：提案文の後半はそうだと思います。

畠中：ですから、これを29条の元方事業者としての指導指示義務のみが義務付けられているとし、この提案文を修正すればそれなりの文章になります。それはそれとしまして、29条ですから、結構、範囲としては広いわけです。

森山：もしかしたら30条の2の政令で、陸運というのを入れるという、よくとらえるとそのようにもとらえられるのかと少し思いました。

畠中：これは残すとしますと、そのような形で修正をするしかないわけです。現在は29条の元方事業者としての指導指示義務しかないのですが、今後30条の2の政令指定とし、この運輸業を指定すべきです。この関係ですと、これは荷主が本当に元方事業者になるのですか。

森山：関係請負人に陸運事業者が入ることがありましたら、混在作業をしているのは確かですので、そういう意味では元方事業者になるかと思います。

畠中：1の場所において、事業の仕事の一部を請け負わせていることになるのですか。この文章ですと、そもそもそこからではないですか。

森山：そうだと思います。

畠中：元方事業者になるか・ならないところからスタートしなければいけないのではないですか。

森山：分かりました。

三柴：そもそも元方になるとしましても、自分で仕事の一部は担ってなければいけないわけです。そうしますと、こことの関係は運ぶ作業も自分で一部はしてないといけないのでで、おかしいわけです。

森山：そうです。そこはおかしいです。この提案文を少し好意的にとらえますと、さらに陸運事業者が事業の一部を下請けに請け負わせることもあります。そのような問題ももしかしたら30条の2と絡めて考えているのかもしれないのですが、それは少し好意的にとらえすぎているかもしれないのです。

三柴：適用法条の正しさはさておき、これは問題としてどうとらえますか。

畠中：これは、そもそもどのような災害に対して何をすべきか、という主張ですか。そこをきちんと明らかにしてもらいませんと、そもそも議論が成り立たないのではないですか。

森山：例えば、荷主の事業場の倉庫に荷が積まれている状況、あるいは荷積みの仕方でして、それ

	が荷役業者に対して災害を起こすなど、あるいは機械設備で階段の手すりがおかしい事案などに対して、荷役業者がそれで転落をすることがあり得ます。あるいは作業場の床面にできた穴や、荷主業者が用意したロールボックスパレットの構造の欠陥などが、それを荷役する業者の労働者に対し、災害を引き起こすことがあるかと思うのです。私はそのようなことで認識をしていますが、いかがですか。 三柴：では、このようにとらえます。これは勝手にこちらで解釈をし、荷主の事業場で建築物、あるいは設備等を原因として起こる設備災害系と、あえて言いますと荷による腰痛、重量物を取り扱う上で生じる災害です。そして着荷主のほうですが、届け先のほうでも事業場に係る設備等災害等が起きうるわけです。フォークリフトからの転落などが起きることも含め、もう少し初荷主のほうの責任を強化できないかです。そこでコントロールができ、防止のための措置は取らせられなか、逆にそれを怠ったら一定の責任を負わせられないかと、このようにとらえたらいかかですか。それは、まさに本省でも考えていていることなのです。 森山：いかがですか。 三柴：これはそのようにとらえるというかやっていることです。 森山：ちなみに少し付言しますと、よくあるのはフォークリフトの免許を持っていない荷主業者さんが、荷役先で荷主からフォークリフトの使用を命じられるということは結構あります。それで無資格運転が実際起きています。しかもそれを事業者は把握していないこともありますので、そのような問題もあります。これは、検討自体はしていますし、これからもしていることでよろしいですか。 三柴：そうです。それと、設備災害系で、例えば荷主なりの建築物や設備などが理由で起きる労災につきましては、一応、別の法条で適用可能なわけです。 森山：そうかもしれないです。 三柴：建築物等にきちんとリスク情報は伝えるという規定はありますので、それでの対応も一部は可能という回答になるわけです。 森山：ありがとうございます。すいません、よろしければ他の先生方からも、このような荷主関係の問題点があるのではないか、ということを伺いたいのですが、いかがですか。今はないようでしたら、次に行きたいと思います。よろしいですか。

13　特別規制の強化

提案文	建設事業等の特別規制について、対象が限定されている部分、（足場に手摺がない→特別規制手摺設置困難→安全帯使用義務→特別規制（元請は責任を負わないので）（00167 監督官（1）））
結果	賛否あり、結論が決まらず。
森山註	要求性能墜落制止用器具を下請負人の労働者に使用させることについて元請負人ないし注文者に管理義務を課せないかということと思われる。ただしこれは安衛則 563③のことを言っており、読み方によっては安衛則 655①で規制しているようにも思える。

	足場の設置（原則的な墜落防止措置）	要求性能墜落制止用器具の使用（特例的な墜落防止措置）
事業者の措置（法 20～21 条）	安衛則 518①、563、570	安衛則 518②、519②
注文者の措置（法 31 条）	安衛則 653①、655①	無し
元方事業者の義	元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、こ	

	務（法 29 条＝罰則なし）	の法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行なわなければならない。

議事録

（2022 年 2 月 19 日）

森山　これもかなり雑駁な提案文ですが、つまり安全帯使用義務も元請けでやるべきではないかという内容です。ただ、これは元請けが安全帯の使用まで指揮命令することになることになるかもしれないので、これにつきまして先生方の考えがありましたら、意見を聞かせていただきたいと思います。いかかですか。

三柴：これは建設でしたら 29 条で法令を順守させなさいというのもありますし、30 条でしたら安全パットをやりなさいとありますので、そのようなところで対応できるのではないですか。

森山：そう思います。これはある意味好意的にとらえますと、29 条に罰則がないので実質的に事件化はできないことなのかもしれないです。その罰則を持って元請けが、例えば下請けの労働者に対し、直接安全帯の使用を命じることを罰則付きで規定すべきかどうかという問題だと思います。

三柴：そうしますと 29 条そのものに罰則を付けてくださいと、広げて読めばそのような解釈に取れます。

森山：はい。あるいは 31 条の省令事項で安全帯の使用もこれは命じるのかです。

三柴：ですから、29 条に罰則が付いていないのは、畠中先生マターですが、やはり事業者ではないので、そこまでは難しいということですか。

畠中：だいぶ前の回のときに確かお答えしたと思います。やはり構成要件がはっきりしないと件だと記憶しています。

三柴：安衛法では 57 条の 3 は、化学物質の一部について、罰則こそ付けなかったものの、リスクアセスメントという抽象的な措置について、義務規定にした。これは、罰則化を狙ってのこととも言える。また、安衛法を離れますと、刑法の精神的な犯罪はやはり抽象的であり、しかし、みんな罰則を付けているわけです。安衛法の背景にある業務上致死や致死傷などもかなり書き方はあいまいですので、構成要件の問題はクリアできる気もします。難しいのですか。

畠中：前回もお話をしましたが、構成要件の特定のために、例えば命令前置主義を取るなどで、そうしましたら明らかに構成要件が特定されます。ですので、非常にすごい規定になると思いますので、まさに立法論です。

三柴：これも命令前置なり、基準を踏ませることで重要性が認められるのでしたら、罰則付きまで持っていくアイデアはあることになりますか。

畠中：そうですよね。

森山：失礼します、命令前置の命令と言うのは、政省令という意味になりますか。

畠中：個別命令です。

森山：承知しました。

三柴：この重要性につきましては、この問題は現場感覚ではいかがですか。例えば玉泉先生はどのような認識ですか。

玉泉：玉泉です。私は、この森山さんの全体コメントをいただいたのは去年の 8 月だと思います。全部コメントを書きましてメモをしましたが、それによりますと、やはり 655 条の場合は、無理かと思います。無理と言いますか政策的にそこまで負わせますと、現場の監督は元請け 1 人しかいないところが実際の現場ではたくさんあります。安全帯の使用義務付けまでしますと、かなり困難ではないかと思います。実際の問題としまして、あまり加重な責任を元請けの監督に負わせてしまうことになりはしないかと思っています。ですから、そこまで元請けにやらせるのは酷かと思います。何もかも災害防止だと言い、その元請けさんも労働者ですから、そのものに義務付

けまでし、655 条のように設備上の問題でしたら格別ですが、そうでない個々の一瞬の使っている・使っていないことについてまで見ないといけないのは、酷ではないかと。

三柴：ありがとうございます。

玉泉先生にあらがう意図ではないですが、例えば民事事件でしたら大石塗装、鹿島建設事件という有名な例があります。安全ベルトを付けておらず高所から落ちて亡くなったケースがあります。事業者に安全パトロールをしていなかったので、安全配慮義務違反で民事過失責任を負うという判決になりました。まさに命令前置主義等の手続きをかませれば、やるべきことをしていないのを指摘することはできるわけです。実際に罰則の適用は少ないと思いますが、背景に命令まで出したのに聞かないのは罰則になるという、よくやる方法を書いておきますと、それを使い、説得ができるのではないかという気もします。いかがですか。

玉泉：大石塗装の場合は民事事件ですから、安全配慮義務の問題だと思います。安衛法になりますと罰則付きになりますので、それと安全パトロールうんぬんは 30 条に 1 日 1 回の巡視義務が定められています。それはそれらの罰則が付いていますので、それでクリアできるのではないかと思います。

例えば、本件だけで言いますと、29 条なりに事前に安全帯を持ってこないといけないということは言えるわけです。指導義務ですので、あれも義務規定で罰則はありませんが義務規定です。そこまでは言えても、ここを実際使っているかはどうかまでの監督責任を負わせるというのは、少し酷ではないかと思います。あまりにも現実離れと言いますか、実際の現場に行きますと、小さな現場で 1 人しかいないことは多々あります。1 人の人が住宅ですと何現場も持っていたりします。そうしますと、そこまで大きな現場や数十億円の現場でも元請けの人間は 3～4 人とか 7～8 人で、到底そこまでいちいち管理するのは不可能ではないかと思います。実情から言いますと無理ではないかと思います。

そして先生が言われますように、個別の命令で言うのはできるでしょうけれども、包括的にやるのは少し無理というか酷な気がしています。

三柴：分かりました。

角田：すいません、よろしいでしょうか。角田です。今のこの件のパトロールにつきまして、私も少し話をさせてもらいます。パトロールをしている観点から少しお話をします。確かに玉泉先生が言いますように、1 人でやられている方で、特に住宅などは複数のカ所を回っているケースが多く、確かに見ているのは難しいという面はあります。ただ、パトロールで指摘をした場合ですが、一度言われたことがありまして、下請けがたぶん安全帯をしておらず、そのことを監督さんに伝えますと、「指導はしてるんですけれどね、やってくれないんですよ」ということで終わっていることも時々あります。ですので、そこでより強制力を持たせるようにするためには、この特別規制という話になったのかと私は思いました。ですから、そこで罰則が付くと非常に取り組みや指導に関しても、より本気になるのかと思いますので、このような提言になったのかと感じました。以上です。

森山：ありがとうございます。

三柴：意見が割れました。

森山：問題としては 29 条の路線で行くのか、あるいは 31 条の省令事項でしていくかですが、実務上は安全帯に関して言えば監視・監督をするのか、そこまで元請けにさせるのかのところです。結構難しい問題になりますので、私は何とも結論が出せないのです。

三柴：ですから、結論が出なくて割れたでいいのではないでしょうか。

森山：分かりました。

三柴：今の各先生の話は、言うことを聞かないのは元請けなのか下請けのほうでしたか。

	角田：今の話ですと、元請けです。ただ、どちらもそうでして、元請けも下請けも、結局、下請けは元請けに言われてもやらない、元請けはそれ以上のことは何もしないので、両方の意味です。 三柴：分かりました。ですから、現場感覚としましたら、その相手により罰則がないと法令順守の指示も出さず、実際はそれを守ろうともしないという実態があるわけです。他方で、監督官と元請けの業務実態を考えますと、そこまで法令で直律的に義務付けるのは難しいのではないかという意見があり、そのようなまとめですか。 森山：分かりました。では、そのようにまとめて行きたいと思います。

■質問 4（機械等）

14　特定機械等以外の規制・規格化の遅れ

提案文	特定機械等（法第 37 条）への規制は充実しているが、それ以外の危険な機械・器具への規制については一度規制の範囲、その内容を検討してみる必要があると思われる。私の勤務先では、防爆電気機器、呼吸用保護具等の検定を行っているが、防爆電気機器に関して言えば、国際的な試験・認証の仕組みである IECEx からは遅れたものとなっており、試験・認証の基準である防爆機器の構造規格及び安全衛生規格の規定も国際的に通用する IEC 規格の思想から遅れたものとなっている。また、呼吸用保護具関係で言えば、検定対象は、防じんマスク、防毒マスク、電動ファン付呼吸用保護具に限られており、行政が通達で注意喚起しているホースマスクについては、検定どころか、性能要件さえ示されていない。 （00228 元技官（3））
結果	賛成（機械等の流通規制を充実すべき：例として、ロールボックスパレット、転倒時保護用保護帽などが提案された）
森山註	提案文にある機械等は次のとおり。 機械等の名称 ／ 規格 防爆構造電気機械器具 ／ 電気機械器具防爆構造規格（昭和 44 年労働省告示第 16 号） 防じんマスク ／ 防じんマスクの規格（昭和 63 年労働省告示第 19 号） 防毒マスク ／ 防毒マスクの規格（平成 2 年労働省告示第 68 号） 電動ファン付き呼吸用保護具 ／ 電動ファン付き呼吸用保護具の規格（平成 26 年厚生労働省告示第 455 号） ホースマスク ／ 「送気マスク」として有機則等で規定。規格、性能・構造要件なし。
議事録	（2022 年 2 月 19 日） 三柴：要するに、検査等が必要なものの対象が狭すぎることと、検査の規格等があっても遅れているという 2 つの指摘をこれはしたいのですか。 森山：そのように思います。 三柴：では、先生方お願いします。 唐澤：唐澤ですが発言をしてもよろしいですか。 森山：お願いします。 唐澤：防爆の電気機械器具の件につきまして、コメントをします。私は 40 年代の後半は安全課で、爆発火災担当係長をしていました。防爆構造の規格がそのころ改正し、そののち恐らく改正はしていないと思います。IEC 規格の国際電気連合の防爆規格のことを恐らく言っていると思うのです。当時も日本の防爆構造規格を改正する際にも IEC 規格のことは念頭に置いていました。ただ、日本の場合の規格も IEC 規格に必ずしも遅れているものではないと確か記憶をしています。日本の防爆電気機械器具につきましては、その他同等以上の規格によるものがあればそれで

もいい、という規定をそのために盛り込みました。現在の防爆構造電気機械器具の規格にはそのような条項があると思います。ですから、提案にかかっているものは、恐らくそれぞれの構造規格や SM 規格につきましては、国内の最新の規定を踏まえ、必要な改正をすべきというのが論点の 1 つとしてあるように思います。それはそれで、確かにごもっともだと思います。

もう一つは国際規格との整合性です。これもやはりやらなければいけないことですが、あるいは、必ずしも立法論に直結しているかもしれませんし、より適格に up-to-date していく趣旨でしたら、それは理解できます。以上です。

森山：ありがとうございます。

三柴：唐澤先生、特定機械の範囲・指定についてはいかがです。

唐澤：これは特定機械が定められたのは、かなり明治以来の歴史に成り立っていますので、私は直ちに特定機械として新たに規定をするべき機械等はあまりイメージを持っていないのです。話題として考えられますのは、産業用ロボットのようなものを特定機械等にするかどうかです。産業用ロボットのような技術進歩が非常に早いものにつきましては、規格をつくることも難しく、特定機械等に指定するのは一般論としては難しいと思っています。不十分な答えかもしれませんが、以上です。

三柴：産業用ロボットはご案内のとおり動きの予測が付きにくく、動きの取り方が複雑ですので、今までの機械などのようにはいかないという特色があります。それが返って今までの枠組みでとらえにくい部分があるとは思います。

唐澤：今の安衛則の産業用ロボットの規定の内容は、マニピュレーターに沿ってあてています。ですから、産業用ロボットの規定ぶりつきましては、恐らく up-to-date できていないものの 1 つだと思っています。もう少し up-to-date すべきものだとは思います。

三柴：承知しました。

森山：分かりました。何かホースマスクについてご意見のある先生方はいますか。特には大丈夫ですか。

全般的な話になってしまいますが、他の先生方で特定機械等と限らず、構造規格化が必要ではないかというものにつきまして、考えがありましたらぜひお伺いしたいと思います。ちなみに、私はロールボックスパレットの死亡災害に少し関わったことがありまして、そのときに安衛研のほうでロールボックスパレットの構造規格化を少し考えたいという話はありました。例えば、車輪にストッパーがないなどの規格がされていないものは、少し検討をしているような話は聞いたことがあります。全般的な機械・器具、その他設備に関しまして、あるいは他のものに対して規格化というものが特に厚生労働省告示で必要ではないか、ということがありましたらお聞かせください。いかがですか。

三柴：技術レベルではこのようにしたらいいかというところまでは、かなりの解明は進めており、それをどのように政策的に取り入れるかという段階かと見ています。取りあえずは強制ルールまでできなくても、このようにすればいいところのアイデアを拡散するところまでは行っていると思います。

森山：ありがとうございます。ロールボックスパレットの件でいいですか。

三柴：そうです。

森山：ありがとうございます。他にどのような機械・器具で、これはというのはありますか。あるいは、このようなものは厚生労働大臣が定める規格でやるべきかどうかについて、何か考えがある先生がいましたら、それも併せてお聞きしたいと思いますが、いかがですか。

玉泉：玉泉ですが、いいですか。墜落用の保護具、保護帽がありますが、構造規格が飛来落下用は上からですが、墜落防止用は 30 度傾けての強度だと思います。ですから、実際に自分が転倒を

	した場合は側頭部などの 90 度のところに当たると思いのです。試験では 30 度ぐらいしか考えていませんので、構造的にかなり弱いのではないかと思っています。ですから、本当は保護帽を 90 度傾けての強度試験をしないと、構造規格を見た限りでは適切ではないかと思いました。他のものもそうかもしれませんが、もう少し考えたほしいというところがあります。そして転倒や転倒事故による死亡事故は結構多いので、少しでも＜聞き取り不能＞いいかと思いました。 森山：墜落時だけではなく、転倒時も同時に保護し、強度試験をするわけですか。 玉泉：そうです。飛来落下用と墜落防止があります。墜落防止用は、例えば脚立に乗り転落する場合ですと、後頭部や側頭部の横を打つわけです。構造規格では斜め上からの試験しかしていないのです。ですから、構造的に側頭部や後頭部は弱いわけです。そこをもう少し考えますと、少しは死亡が減少するかと思います。以上です。 森山：ありがとうございます。他の先生方はいかがですか。では、ないようでしたら次に行きたいと思います。

15　特定自主検査の実施間隔の見直し

提案文	フォークリフトなどの特定自主検査の実施期間が 1 年に 1 回となっているが、車の車検と同様実施期間を見直すべきだと思われる。（00077 監督官（1））
結果	フォークリフトの特定自主検査の間隔を 2 年ないし 3 年とすることは、不採用。 「定期自主検査」を誤解を与えないようなネーミングに変更すべき。
議事録	（2021 年 6 月 19 日） 玉泉　フォークリフトやプレスは特定自主検査が義務づけられていますが、（1）の提案は、これを緩やかにして車検と同様 2 年ないし 3 年に 1 回にすべきとの提案ですね。使い方の問題もありますし、あまり賛成はできません。 浅田　フォークリフトの特定自主検査のインターバルの件ですが、私が厚労省の安全課にいたとき、ある業界団体から規制緩和の要望として出されたことがあります。車検であれば新車の場合には 3 年に延長されるので、フォークリフトも同様に緩和してほしいとのことでした。それについて、建荷協（建設荷役車両安全技術協会）を通じて、実態として新車のフォークリフトや車両系建設機械の最初の 1 年目の特定自主検査の検査結果について、どの程度問題点が指摘されているのかをデータとして収集しました。かなり高率になっていました。そういう実態があったので、規制緩和の要望にはお応えできないとしてお断りしました。やはり業務用ということなので、かなり荒っぽい使われ方をしているのが大きな理由だと思います。 （2022 年 2 月 19 日） 篠原委員からの追加意見あり：事業者やメーカーが、定期自主検査（特定自主検査）の「自主」という語から、これを任意の検査と勘違いしている例が少なくないので、分かりやすいネーミングに変えてはどうかというもの。

16　安衛則第 131 条からのプレスブレーキの適用除外

提案文	安衛則第 131 条の適用に関し、ブレスブレーキを除外すべきと考える。（00077 監督官（2））
結果	安衛則第 131 条に含めるか別の条文に独立させるかという点は検討に値する。 ただし、プレスブレーキに対する安全防護義務は緩和すべきでないという意見あり。
議事録	（2021 年 6 月 19 日） 玉泉　プレスブレーキの提案については賛成です。プレスブレーキの安全装置は非常に難しいです。光線式やレーザー式というのもありますが、実際には足で踏んで調整しながらゆっくり曲げるプレスですから、怪我そのものは非常に少なく、怪我したとしても指の骨折程度で済みます。

	なので、プレスブレーキについては昔から監督官は苦労していると思います。私見としては、安衛則第 131 条が対象としているのはもうやめた方が正解だと思います。 森山　私は、安衛則第 131 条は非常に特徴的な条文です。安衛則は機械安全の 3 ステップメソッドをそこまで考えていませんが、プレスに関してはほぼ完全な 3 ステップメソッドの構成になっています。確かにプレスブレーキの安全技術は少々変わっていますが、やはり機械安全という面ではプレスブレーキの安全を作業手順だけで確保するのは少々疑問を感じます。数年前に、レーザー式の安全装置が構造規格化されていますので、その導入を進めてほしいというのが私の考えです。ただ問題なのが、まだ装着していない機械にこれを装着する場合に、費用が高額なので、なかなか踏み切れないという会社が多いというのが現状です。私としては機械は出来るだけ安全にしたいという思いがあるので、この提案を検討することは結構だと思いますが、「除外」にはどちらかと言えば反対です。 三柴　ありがとうございます。森山さんは本質安全化を進めるべきとするお立場ですね。 森山　本質安全化というよりも、レーザー式安全装置は「安全防護」になりますが、個人的な考えとしては保護装置等の装着を進める形で、今後安衛則改正の検討を進めていくべきだと思います。 山本　プレス関係の労災に関する民事賠償事件の判例をみると、やはり安全装置の不備が賠償額に影響しているようです。遵守できない規則を設けても意味はないというご意見ももっともなので、検討には賛成しますが、民事賠償事件にはかなり影響が出るのではないかと感じました。

17　既存不適合の適用除外の廃止（クレーン過負荷防止装置）

提案文	3 トン未満のクレーンの過負荷防止装置の全面義務化。（既設クレーンへの安全装置後付け）（転倒事故等が多いので）（00167 監督官（2））
結果	既存不適格機械等の一層の更新政策を含め、検討に値する。
森山註	過負荷防止装置（モーメントリミッター）は、クレーンのジブの旋回や起伏を規制して安定性を保つ装置です。 ※平成 31 年に義務化されたが、平成 31 年 3 月 1 日以前に製造された移動式クレーン、現に製造している（設計の大部分を完了している等）移動式クレーンはなお従前の例による。 公式リーフレット：https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000197452.pdf，既存不適合機械等更新支援補助金制度あり：https://www.kensaibou.or.jp/support/subsidy/index.html 移動式クレーン構造規格（https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=74023010&dataType=0）の経過措置は次のとおり。 附　則（平成三〇・二・二六　厚生労働省告示第三三号） （適用期日） 1　この告示は、平成三十年三月一日から適用する。 （経過措置） 2　平成三十年三月一日において、現に製造している移動式クレーン又は現に存する移動式クレーンの規格については、なお従前の例による。

	3　前項に規定する移動式クレーン以外の移動式クレーンで、平成三十一年三月一日前に製造された移動式クレーン又は同日において現に製造している移動式クレーンの規格については、なお従前の例によることができる。 4　前二項に規定する移動式クレーン以外の移動式クレーンで、平成三十一年三月一日前に製造された移動式クレーン（この告示による改正前の移動式クレーン構造規格に適合するものに限る。）と同一の設計により同年九月一日前に製造された移動式クレーンの前方安定度の値については、なお従前の例による。 5　前三項の規定は、これらの項に規定する移動式クレーン又はその部分がこの告示による改正後の移動式クレーン構造規格に適合するに至った後における当該移動式クレーン又はその部分については、適用しない。
議事録	（2022 年 2 月 19 日） 三柴：これは、以前の厚労科研のプロジェクトで、この前身のプロジェクトでも議論がありました。半田さんや毛利さん、当時現役だった方がいろいろ説明をしてくれました。法律論的に言いますと、不遡及で、さかのぼらないのが原則です。新しくつくったルールで過去の事象をさばかない、ということで対応せざるを得ないわけです。だからこそお金を出すので up-to-date してくれ、というやり方にせざるを得ないわけです。現に、現場が付いてこず、業者が付いてこない問題もあります。ですが、危ないものは危ないですし、特にエレベーターなどの既存不適格は、労働の現場だけではなく、ままあるし、事故も起こします。その法律論の理屈と安全の要請との擦り合わせが非常に難しい課題だと思います。 　考えようによりましては、安全の要請を優先するような法律の考えたかの工夫はできると思うのです。ですから、どれだけ事故が多いかです。事故というよりは正確には災害が多いことかと思っています。先生方はどうですか。 森山：少し補足をしますと、これは構造規格の改正ですが、構造規格は製造流通規制が基本になり、プラス構造規格に適合していない事業者は設置、使用してはならないということがあります。 　例えば、プレスですと安衛則のほうで事業者に対して直接安全装置の設置義務を課しています。あるいは、安衛則第 101 条で、機械の、挟まれ防止等の一般基準につきましては、直接事業者に義務化しています。例えば、他の構造規格云々とは関係なく、それを使用する日に、例えばカバーが付いていないという違反がありましたら、事業者が直接処罰をされます。それは大昔の機械でも最近買った機械でも関係がないという、そのような規定方法も存在しています。 三柴：そうです。そのようなやり方も取れます。 森山：製造流通というのは諦めても、事業者に直接規制を課す方法もあります。 三柴：そのようなことも取れます。 森山：そのようなことも踏まえまして、少し先生方からご意見がありました頂戴したいと思います。意見がないようでしたら、提案文の問題提起を抽象化し、結局どれだけの災害状況があれば、このように経過措置というよりも積極的に現在存在する機械を規制していくか、立法が可能かという議論のはどうですか。 三柴：業者からしましたら、そういう規制をもうけられますと、つくっていた製品が売れなくなるわけです。以前はいいと言っていたものを勝手に別次元でルールを変えられ、それで売れなくさせられるのは、業者側から言わせますと、要するに行政を訴えたくなるぐらいの公共政策の失敗というふうになります。ですから、それこそ無理筋でも国賠マターではないか、国賠問題ではないかという話になります。ですから、一生懸命業者の意見を聞き、どのような手順を踏めば、こういう場面では少しずつでも安全な装置に変えていけるかという調整をするわけです。おっしゃ

るように、最終的にはどれほど危ないかの現実の災害の深刻度の問題だと思います。
そして、改めて伺いたいのは、この問題は災害としては多いのですか。

森山：多いかどうかというのか難しい問題ですが、死亡災害自体は発生しているのかと思います。少し難しいです。

三柴：篠原先生と角田先生は現場的にいかがですか。

篠原：篠原です。1 つには、トラックにクレーンが付いていましたら、小型の移動式クレーンになります。やはり保有台数が非常に多い分、災害も多いかと思います。これも 3 トン未満では免許が要りませんので、技能講習を修了すれば乗れてしまうものです。大型のクレーンと比べ、当然使用されている母数と運転者の技術の問題もあり、下手をしますと無資格者が使用することもあります。母数的にも災害が多いですが、やはり設備のほうで防止をしていく必要があるとは思います。非常に身近にあり、大型のクレーンと違い、安易に運転をしてしまうことも、人の面での災害リスクもありますので、やはり機械設備そのものの安全にするに越したことはないと思います。

森山：ありがとうございます。角田さん、いかがですか。

角田：角田です。確かにトラック・クレーン、トラック付きのクレーンは使われることが多く、災害はそれなりにありそうな感じはします。ただ、義務化までしますと、それこそ中古車で買っていくときに買えないなど、それらで滞ったりするのかと思います。ですから、義務化するよりは、これが後付けでもできることや補助金があることの周知をもっとする必要があるのではないかと思います。

森山：ありがとうございます。では法律論と言うより、既存の機械をどのように安全化していくかの問題としてとらえることにしたいと思います。よろしいでしょうか。

三柴：そうなのですが、もう少しこの問題だけではなく、似たようなもので既存不適格の規格なりルール問題はたくさんあります。そのようなものにもう少し示唆を与えるような検討結果は欲しいのです。

森山：ありがとうございます。

三柴：ある元医系技官の話ですが、厚生労働行政一般に、設けた規制を変えますとなったときに、その規制で食べていた人たちが抵抗をしてくるわけです。そこを調整するのが本省の行政マンの重要な仕事の 1 つで、かなりメインということを言っていた人がいます。この場合は、規制がなかったところに設けようかという話ですが、結局は性格的に同じような話です。規制で食べていた人が、なくすことで困るのもありますが、逆も構図的には同じなわけです。要するに、安全問題の深刻度により、そのようなことがあっても仕方がなく、過ちを改めるにはばかることなかれ、ということなのかです。

玉泉：玉泉ですが、よろしいですか。

三柴：お願いします。

玉泉：この間の安全帯から墜落制止用器具への規格改正がありましたが、あのときの構造規格は古い構造規格は今年の 1 月 1 日まではよく、それ以降が駄目にしました。一定のニーズを与え、何年までは大丈夫でそれ以降は新しいものに変えないといけないとしますと、今の過巻警報装置を過巻防止装置にするわけですので、単価としたら高くなるのです。そうしますと、クレーン屋のユニック等のメーカーから言いますと、より大きくたくさんのお金がもらえ、古いものを新しいものに交換するのに新たな需要が生まれます。そのような意味で言いますと、それほど抵抗がないのではないかと思います。例えば 3 年や 5 年で経過規定を設け、その間に全て変えてもらうものでしたらいけると思います。

森山：ありがとうございました。業者に対しても理解を得られる方向でしたら、かなり交換が進

み、業者としても広報に協力的になりますね。

玉泉：移動式車両積載型だと思いますが、既に法律ができていますので、今更仕方がないと思います。同じようなことは今後いくらでもあり得るわけですが、そのような方法を取ればそれほど抵抗がないのではないかと思います。安全帯は墜落制止用器具になり、（その構造上）単価はとても上がりました。2～3 万ぐらいになっていますので、昔は大型ですと 1 個数千円でした。それでかなり需要が生まれたのだと思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：経過措置を設けることは確かに取られていますし、いい方法の 1 つだと思うのです。少し合わせて考えなくてはいけないのは、その強制規範のルール自体や省令などを変えるのと、規格レベルものを変えるので、考えを分けるべきか、それとも同じに考えるべきかというのはどうですか。

玉泉：安全帯を墜落制止用器具にましたのも構造規格です。ですから、過巻警報装置を過巻防止装置にするのも構造規格の問題ですので、同様に考えていいんじゃないでしょうか。

三柴：その場合に、安衛則ですと、前にもこのようなやりとりがあったと思うのです。規格と言いながら実際はルールのランクというか、性格的にはガイドラインレベルや通達のレベルですが、実際は法令と同じような使われ方や意味合いでとらえられているものが多いと思うのです。そのようなことでいいのか、という点はどのように考えていますか。

玉泉：その内容は具体的にどのようなものがあるか分からないのですが。

三柴：ボイラーにせよクレーンやフォークリフトの規格にしましても、検査時に照合される規格です。そうしますと、結局は絶対のルールになってくるわけです。では、なぜルールにしないかと言ったときには、やはり変えやすいなど柔軟性でそこから外れるものも性能が認められればオーケーにするなどの趣旨があると思うのです。ただ、省令等で行くのか規格で行くのかの違いは、例のボイラー、クレーン協会が本省を訴えたというケースでも問われた争点の 1 つでした。事件により、意味を持ってくることがあるわけです。そういうことも踏まえ、規格を変えて実際は業界に大きな影響を与えることが起こってもいいのかで、それでしたら正面から省令なりを変える方が筋ではないかと言う人もいると思います。ここをどう考えるかです。

玉泉：例えば、過巻警報装置を過巻防止装置にすることを省令で書いてもいいと思いますが、規格そのものが 25 センチの直動式で云々と細かいものがありますが、それを省令に書きようがないのです。過巻防止装置と過巻警報装置の定義から全部書かなといけないわけです。それを構造規格に規則の下請けとしてやらせていると考えていますので、技術的な部分につきましては規格でやり、それを安衛則の 27 条、28 条辺りで担保することだと思います。規則化するのは、技術的なものにつきましてはかなり難しいと思います。

三柴：安衛関係は、かなり規格レベルのものを規則で書いてきているのではないかという気はします。仰っていることはよく分かります。ありがとうございます。

唐澤：唐澤ですが、発言をしてもいいですか。

三柴：お願いします。

森山：お願いします。

唐澤：やはり構造規格を規定し、考える場合には、やはり製造流通規制を念頭に置き、構造規格化するわけです。ですから、そのような面で見るべきだと思います。なお、労働安全衛生規則の中でも規格的な規定が結構あります。それは、歴史的に労働安全衛生規則は血と涙の規定だと言われているぐらい、実際に労働災害が起き、そのたびに手当をしていたという部分がありますので、そのような規定はそれなりに意味があります。ただ、そういう規定の中、製造流通段階の規制までに持っていくものにつきましては、構造規格、あるいは製造許可基準に移し替えていった

という歴史があると思います。これはもちろん皆さんもよくご存じのとおりだと思いますが、念のために申し上げました。以上です。

森山：ありがとうございます。私が今お話を伺いまして、ある程度抽象的にとらえますと、やはり既存機械等をどのように安全化するかの問題です。つまり構造規格が定められておらず、規格もなく、つまり製造流通規制がないものも含め、かなり古い機械が使われている工場は相当多いわけです。それを誰の責任で安全化をしていくか、という問題にもとらえられるような気もします。

例えば、民事的には規格改正前に製造された過巻警報装置しかないような小型の移動式クレーンが、例えば民事的な PL 法で何か問題になることはあり得るのかを、もしよろしければ先生方に伺いたいのです。

三柴：吉田先生はいかがですか。

吉田：すいません、議論を聞いていましたが、PL 法の関係を今は議論しますか。

森山：例えば構造規格が改正され、前よりも安全な安全装置に変わることがありますが、例えば今回の小型の移動式クレーンの構造規格の改正についていえば、何の安全装置かと言いますと、クレーンというのはアームを長く伸ばして重いものを吊ると倒れてしまうわけです。前は警報音が鳴るだけのものでもいいとなっていましたが、モーメントリミッターという特殊な自動装置を取り付け、運転者が下手な操作をしても倒れないように自動的な安全装置に変えるという改正をしました。それの変化で、例えば、改正前に作られた、警報装置しかないような小型移動式クレーンが PL 法上何か製造責任が生じるのでしょうか。

吉田：すいませんが技術的なことは全く無知なもので、基本的なところをいま教えていただきました。規制する側の国が、規制権限を行使しない国賠の問題と、民事の関係の PL 法です。製造者が責任を負うかどうかという問題は、確かに両面はあるかと思います。今言っていただきました PL 法の責任を負うかどうかは、これは一般論ですが、法律要件からしますと、欠陥と言えるかどうかで、すなわちそれは社会的にその当時、通常有すべき安全性を当該動産が有していたかどうかで判断されると思われます。その時々の事故の発生状況から見まして、過巻防止装置などの機械装置の安全性が通通常求められるような水準としての安全性を持っていたかどうかにより、PL の製造業者としての責任になるわけです。あるいは、途中の中古で販売する業者もそのものを転売した場合でも責任を問われることはあります。そのような民事上の責任には成りうるのではないかと思います。ただ、通常を有すべき安全性を備えていない、欠陥と言えるかどうかは、微妙な問題かもしれないのです。

そして議論からさかのぼってしまいますが、国がどの程度の規制をすべくかにつきましては、国賠法上の責任の観点からしましたら、アスベストの場合もそうでしたが、規制権限を行使しなかったことが裁量権を逸脱したと言えるような、時々の状況においても定められるかどうかになります。確かに、既に製造をしたことについて刑罰を犯すことになりますと、刑法不遡及の原則でこれはできないわけです。今後、装置はそのままの状態で使用を認めるかどかにつきましては、それは規制権限を行使すべきという議論が当然出てくるわけです。その際には安全性の程度とも関わり、ある程度の経過措置の新しい規制が適用されるまでの猶予期間を設け、そののちに新しい規格制限を適用していきます。そして適用するに際しては、現実的に業者が対応しやすいように補助金等の援助措置も併せて行われるのでしたら、それはあり得ることではないかと議論を聞いて感じました。すいませんが少し雑ぱくな意見で恐縮ですが、以上です。

森山：大変分かりやすくご教示いただきましてありがとうございます。つまり、刑事的には無理でも、もしかしたら規制権限を国が行使しなければいけないこともさかのぼって挙げられるかもしれないのです。

	今度は PL 法について言いますと、私が少し思いましたのは、経過措置で既存不適格として安衛法上は適法でしてもそれを転売すると PL 法上の問題は全くないかと言うと、そうでもないと言えるということでいいでしょうか。 吉田：正確には確認をしてみたいと思います。流通におけること自身が PL 法上の問題にはなりうるのではないかと記憶をしています。それで少し申し上げました。 森山：ありがとうございます。大体意見は出尽くしたでしょうか。ここの問題は議事録もまとめ、また検討をしたいと思います。広めにとらえ、既存の危ない機械等をどうするかという点で、私のほうで検討を加えていきたいと思います。よろしいですか。 三柴：この議論はここで終えたいのですが、化学物質ですと通常有すべき安全性の確保の観点からしますと、分からないことばかりです。特に出来たての化学物質は分からないことばかりですので、みんな安全だと思いましたと製造者が言いますと、たぶん PL 法では手が出せないことになります。 吉田：まさにそのような問題はあり得るかと思います。その PL 法の場合は、無過失責任という言い方は不正確かもしれませんが、ただ、欠陥があるという状況になりましたら、災害発生や被害が発生することは、予見可能性はあまり厳密に考えず、欠陥のあるものを流通したこと自身が責任の原因になります。欠陥と言えるのかどうかは、確かにその時々の状況によります。例えば、化学物質が危険なものと言われていたのかどうかのことの認定になってくるかと思います。 三柴：有害性の初期の検査の段階でプロトコルをきちんと守っていたかと、実際に流通に出した後も、PRTR のような発想でそれが有害な影響をもたらしていないかを流通過程をモニタリングしていくことです。そのように初期にできることとその後のモニタリングで分かることを組み合わせ、有害性を少しでもつかんでいくことしかたぶんないわけです。それはたぶん化学物質でも機械でも同じことなのかと感じます。PL 法は製造段階の規制ですが、結局は製造段階だけで見たのでは、そこに瑕疵があるかどうかの判定が難しいと感じました。

18　機械規制の見直し

提案文	昭和 47 年施行から現代の流れが変わり、機械設備が進化しているので、現代の機械を当時規則に当てはめて適用になるかを検討しているので、機械装置の実態に適さない規則になっている。古い規則は削除すべきで、一般規則に含めた方が良い。 （00141 技官（3））
結果	一般論としては同意であるが、より具体的な指摘に応じて検討すべき課題である。
議事録	（2022 年 2 月 19 日） 森山　玉泉先生、篠原先生、角田先生に何かご意見を頂ければと思うのですが。 玉泉　ここは、それほど意見はないのですけどね。具体的に、どこが古いのかが分からないのです。ですから、木馬道など、そのようなものは削除されたと思いますけれども、そのぐらいでしょうか。あまり、それほど意見はないです。 森山　ありがとうございます。篠原先生はいかがでしょう。 篠原　私も、これも漠然としているのですが、アセチレンがありますね。アセチレンを発生させていて、そのアセチレン装置に関する規定が残っていると思いますが、今も、アセチレンは、大抵溶解アセチレンボンベで使用されますが、2 つあることで、今の現場の人たちが混乱することがあります。このアセチレンを発生させる機器に関する規定と、今はもう溶解アセチレンガスボンベでアセチレンを供給されるのですが、このアセチレンに関する規定が残っているので、これは混同されるような例があったように思います。 角田　具体的にどのような機械というのが思い当たらなくて、難しいのですが、ただ、現場を見て

	いると、本当に古い機械が使われているのを見ます。今とは全く仕様が違うものがあるので、そのギャップを感じて、今のものを適用したほうがいいという意見なのかと理解しています。具体的にこの機械がというのがないと、何ともコメントがしようがないのです。すみません。 玉泉　ただ、篠原さんの意見は、いいと思いますね。溶解アセチレンで、昔、私が若いころは使っていましたけれども、今は使っているところはありませんので、もう不要ではないかと思いますけどね。 篠原　新しい機械が出てきていることは確かで、以前藤森先生でしたか…忘れてしまっていますが、フォークリフトか何かで小型のものが出てきて、その機械の分類が難しくなっている例があるというお話がありました。それは、具体的にそのようなネタが出てきたときに、また議論するということで、その規制の見直しが必要な面はあるけれども、それ自体は、すぐに認識して、必要な規制を新たに設けていく仕組みの問題だと思うので、私は、取りあえずはいいと思います。 森山　分かりました。抽象的には、このような問題は。 篠原　あるかなというくらいです。

■質問 4（足場・墜落防止）

19　一側足場

提案文	一側足場の墜落防止措置等 一側足場についてはその構造上、作業床の片側（建地のない側）は手すり等の墜落防止措置が講じられないものであり、本足場が安全衛生の観点から優先して設置されるべきところ、本足場を設置することが可能なだけのスペースがあるにもかかわらず、より簡易な一側足場を設置し、墜落の危険のある足場で労働者が作業している状況も認められることから、一側足場の設置の基準等について、一定の考慮が必要ではないかと思料する。（00074 監督官（1）） 一側足場に対する規則の新設。（00163 監督官（1））
結果	提案に賛成。（2022 年 2 月 19 日も再検討したが同じ結論）
参考	 （写真：角田委員提供）
議事録	（2021 年 6 月 19 日） 篠原　簡単に説明させていただきますと、建地（たてじ）というの地面から空中に向かって伸びているパイプのようなもので、それが 1 本しかないので足を乗せる場所が狭くなってしまいます。

	本足場は建地が2本付いているので、幅が40センチほどでしょうか（・・・音声不明瞭・・・）作業床が設けられます。基本的に 2 メートル以上の場所は安全な足場を設けなければならないということなので、本来なら本足場でなければなりません。敷地が狭いなどやむを得ない場合は一側足場を使う場合もありますが、基本的には本足場が必要なので、例外的に一側足場を使用する際の基準について述べている見解であると思います。 三柴　森山先生にもお尋ねしてよろしいでしょうか。 森山　安全性からいえば本足場の方が安全です。一側足場は中さんが不要なので、かなり落ちやすいです。狭隘な場所には一側足場、そうでない場所には本足場という原則はありますが、省令では定められていない感じなので、本足場を設置できるほどのスペースに一側足場があっても違反ということにはならないと思います。 角田　一側足場は非常に脆弱な構造になっています。非常に狭隘な場所で設置されていますが、使っている方としてもグラグラするのを感じます。

20　1.5側足場の設置による脱法

提案文	足場について、本足場が法の適用を受けるが、業者によっては法の適用を逃れるために、場所的な余裕があるのに、一・五（正式な名称ではない）側足場（本足場から柱を一本飛ばしで抜く足場）が認められ、違反勧告ができない状況であり、抜け穴をふせぐ改正があってよいものと思料。（00081 監督官（1））
結果	1.5 側足場は本足場として安衛則が適用されるので適用上の問題は生じないと思われる。
議事録	（2021 年 6 月 19 日） 玉泉　本足場では建物側を「前踏み」、後ろ側（外側）を「後踏み」と呼びますが、後踏みの建地は全部ありますが前踏みの建地は 2 本のうち 1 本を外してしまいます。そうすることで業者としては、本足場には該当しないということで逃げようとしているわけです。住宅の現場でよく見受けられるケースです。結局はスペースの問題で、スペースが一定以上であれば必ず本足場でなくてはならない、何センチ以下であれば一側足場でもいい、などと明確に定めておかないといけません。 三柴　前踏みを本来なら設置しなければならないのに・・・ 玉泉　前踏みはあるにはあるのですが、たとえば 1.8 m ピッチで設置すべきところ、3.6 m ピッチで設置するといった具合です。 三柴　本来は 1.8m ごとに設置すべきところ、間隔を広げてしまって・・・ 玉泉　そうです。つまり、1 本ごとに建地を抜いてしまうわけです。そうすると、「本足場」ではないだろうということで、言い逃れするんです。 三柴　本足場でないとなると、どうなるのでしょうか。 玉泉　本足場は省略してはいけません。省略しているから本足場ではない、という言い分です。また、一側足場でもないということになります。その場合に、どちらの規定を適用するのか悩んでしまうというのが提案の趣旨だと思います。 三柴　わざわざグレーな状態をつくって法令の適用を逃れようとしているわけですね。 玉泉　そうです。 三柴　これはまさに法の抜け穴ということですね。 （2022 年 2 月 19 日） 玉泉　玉泉ですが、私は住宅メーカーのパトロールに関係していますが、これは、もう実際には、一側足場ではなく、本足場として適用させています。後踏みは、おっしゃるように、全部ありますけれども、内側の前踏みが 1 本ずつ飛ばして（＝抜いて）います。それは本来置くべきもの

	で、脱法行為で、これは本足場ということです。ですから、設置義務は、構造上、563 条の本足場としてやらなければいけなので、本足場の基準を適用させています。ですから 1.5 足場というものはないと。1 か 2 だと。私は、法の適用を 1 か 2 かという指示をしています。 森山　私もそうしています。 玉泉　でしょうね。 森山　はい。 玉泉　ですから、一側足場として見ている人は、多分いないのではないかと思うし、（安衛則）563 条違反で切ればいいのだと思います。

21　壁つなぎ等の設置間隔

提案文	足場の倒壊防止関係 法定の壁つなぎの設置間隔が安全の確保から考慮して適切であるか。多くの現場においては法定の設置間隔は広すぎるとして、法定の設置間隔より狭く、法定よりも安全側な間隔で設置している。また、控えの設置についてもより詳細を検討すべきではないかと思料する。（00074 監督官）
結果	提案に賛成。
議事録	（2021 年 6 月 19 日） 森山　法定の壁つなぎの設置基準とは何かというと、建地が曲がってしまうと折れてしまうので、そうならないように一定間隔ごとに固定して建地の縦方向のゆがみをおさえなければならないというものです。しかしこれは、風荷重を考慮しておりません。無風状態で足場が振動などで倒壊しないような基準が定められていますが、風が吹くと足場が荷重を受け、法定の最低基準だと足場が倒壊することがあります。 三柴　結局今の基準では安全を保てないことがあり得るということでしょうか。 森山　そうです。風が吹くと安全を保てなくなります。この点仮設工業会が基準を設けていますので、必ず指導はしますし、実際に放置すると倒壊する可能性が十分あるので事業者も指導には従っています。 三柴　仮設工業会が出しているガイドラインは行政からも遵守するよう指導されているのに、危害防止基準として設定されていないのはなぜでしょうか。 森山　もしかすると他の条文に性能要件のような規定があるかもしれません。それを適用すれば結果的に壁つなぎを増やすことになるかもしれません。この点まだ検討していないのでハッキリとは分からないのですが。 角田　枠組み足場でも垂直 9 m、水平 8 m で設置されていますが、実際にはこれより短いスパンで設置されていることが多いです。 （※画像をもとに壁つなぎの設置場所や役割等について角田委員から説明） 角田　工事の途中では壁つなぎを設置できないことがあります。パトロールでそういう場面をみると、足場自体が非常に揺れ、危険な感じがします。なので、壁つなぎは必須であると言えます。 三柴　ありがとうございました。特に建設安全等がご専門でない方、他に質問等ありませんか。 原　この問題に関連する安衛則の規定は、第何条あたりでしょうか。 森山　安衛則第 570 条です。

22　「作業床」の定義

提案文	労働安全衛生規則第 519 条第 1 項の「作業床」は何か。 （00082 監督官（2））
結果	分かりやすく定義することも視野に、検討すべき。「通路」、「業務」についても同様。
森山註	(1) 令和元年 8 月付け厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課「墜落制止用器具に係る質疑応答集」（https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000540770.pdf）より、作業床の意義についての質疑応答を次のとおり抜粋する。 **【質問４－４】** **「作業床」とはどのようなものか。** **（答）** **法令上具体的な定義はありませんが、一般的には、足場の作業床、機械の点検台など作業のために設けられた床を指します。また、ビルの屋上、橋梁の床板など、水平で平面的な広がりを持った建築物の一部分であって、通常その上で労働者が作業することが予定されているものについても作業床となると考えられます。** **具体的な判断は、所轄の労働基準監督署にご相談ください。** (2) 「作業」とはなにかという点も問題となる。労働者の労働を全て「作業」と捉えるか、あるいはそれよりも狭い範囲を「作業」と捉えるかで、運用が異なる。例えば、「通行」は作業ではないという解釈がなされることがあり、その根拠として「作業床」と「通路」が安衛則で別々に定められていることが挙げられることがある。
議事録	（2022 年 2 月 19 日） 三柴　どなたかの報告で、判例で、通路の定義が問題になった刑事案件がありました。要するに、作業床の一部を、金属製に取り替えようと思って、いったん空けたままその場を離れました。そこに一応白い目印を付けておいたのですが、別の出入り業者がやって来て、無視して入って落ちてしまったケースです。そのままにした元請けの担当者か何かが、立件、訴追されました。最終的には、その刑事罰は駄目という判断になりましたが、裁判所としては、理由の付け方として、そこは通路に当たらないからという説明になりました。通路というのは、労働者が通るところだからということです。 これは、どこの者とも分からない業者がたまたまやって来て通る場所は、通路には当たらない、従って、通路の管理は元請け、または元方の法定の仕事にはならないので、責任を問われないという論理でした。これは、私も少しコメントを書いたような気がしますが、それとは真逆のような解釈をするケースもあります。このケースだと、さすがにそこまでは責任を負わせられないだろうという、出口の結果的判断、価値判断が先にあって、そこに理屈が合うように、その文章（判決文？）を書いた感じがします。 ですから、その目的論解釈というか、それが、以前（労基法旧第 5 章時代）は結構多かったと思います。ただ、現行の安衛法になって、以前はアバウトだったところを名宛人を含めて、かなり交通整理をして、はっきりと書くことになりました。その結果、実を言うと、現場裁量が小さくなって、堅い、厳格な解釈が増えた感じがするのです。旧安衛則時代のほうが、アバウトな書き方をしていた分だけ、目的論的な解釈がしやすかった面があると思います。それは、どちらがいいかはよく分かりませんが、この通路の解釈などもそうですが、解釈が堅くなってきている感じは受けます。以上です。 森山　ありがとうございます。私も、旧安衛則との比較をあまりしていないので、大変申し訳ないのですが、昔は認められたものでも、やはり、検察で解釈を結構厳しくされるのは、最近は増えているのかもしれません。

三柴　見ていて、そのような感じがします。
森山　非常に罪刑法定主義を徹底する方向になっているのかもしれません。
三柴　そうですね。
森山　ここは私も長年謎だったのですけれども、念のため、安衛法でいう「作業」は、当然、労働者の労働全てが入るという解釈でよろしいのでしょうか。それとも、通路との比較もありますけれども、そうでもない場合があるのか、立法の立場から、畠中先生にお伺いしたいのですが、いかがでしょうか。
畠中　正直言って、そのような細かい議論は、私は覚えていないです。
森山　ありがとうございます。分かりました。これについて、何かご意見がある先生がいらっしゃいましたら。
玉泉　すみません。「通路とは」という通路の通達は、昭和 23 年 5 月 11 日に出ていて「当該場所において、作業をなす労働者以外の労働者も通行する場所をいうこと。」となっています。「作業」がこの中に入っていますから、広い意味では、「通行」も「作業」に含むのでしょう。その「作業」全般のうちの、単に、通るだけの目的のところは通路という感じで受け取っています。
森山　ありがとうございます。
玉泉　それから、三柴先生のこの事案は、何かおかしいです。落ちた人と使用者とは関係ないわけです。抽象的危険犯ですから、足場だったら安衛則 563 条で、そもそも、取り替えようとしたそこに白く明示をしたのは、元請けとしては、一種の立入禁止措置をしたつもりだったと思うのです。
三柴　そうです。
玉泉　ですから、それをもって立入禁止措置をしていますので、自社の労働者及び下請けに対しては、そこで立入禁止措置を行ったということであれば、違反には問えないような気はします。
三柴　ですから、そちらにいけばいいのです。
玉泉　そこで落ちた人（がどこの所属か等ということ）とは、（違反の有無と）関係ないわけですもんね？その業者の話であって、業者はそれとは関係ないわけです。ですから、そもそも違反としては難しかった事案ではありますね。実際に死んでいるからやったのだと思いますけれども、少し無理だったという気はしないでもないです。
三柴　全く同じ感覚です。ですから、問題の立て方自体を誤った上に、その解釈の仕方を恣意（しい）的にやってしまっています。ですから、その恣意の方向が、罪刑法定主義を形式的に運用するというか、そのような方向に流れてしまっているのが、安全衛生という目的との関係でどうなのかが、気になっています。それが言いたかったのです。
玉泉　分かりました。
森山　ありがとうございます。
玉泉　ただ、作業床については、やはり何か定義をすべきではないでしょうか。それは開口部の定義も、です。アメリカは 12 インチでしたか、何かありました。ですから、そのようなきちんとした数字で決めたほうが、足場等の躯体との隙間は何センチというのも、よく問題になりますけれども墜落するおそれとの関係で言っても、開口部や作業床など、誰が見ても分かるような言葉にすべきではないでしょうか。国民全般、一般が分かるような法律にすべきだと思います。
森山　ありがとうございます。では、言葉の定義は、一般論としても必要と思いますので、検討を加えていくことでよろしいでしょうか。
三柴　ですから、分担研究報告書の執筆者にお願いをしている用語の解説をまめにやっていかれると、結局、法令に書いていないけれどもどう説明するかを、考えなければいけなくなると思いま

	す。ですので、それはぜひ取り組んでいただければと思っています。執筆者お一人お一人にも、続きをお願いします。 森山　はい。用語解説が解釈論にもなるという。 三柴　そうです。そうなっていくし、これをどう考えたらいいか分からないというのは、メーリングリストなりで、皆さんに問題を共有していただきたいと思っているのです。 森山　ありがとうございます。よろしくお願いします。 篠原　すみません。補足というとあれなのですが、労働安全衛生法 14 条の、作業主任者は「作業」ですよね。作業について、政令で定めているような危険性、有用性が高い作業は、その作業者の中から作業主任者の人を選びなさいと。一方、（労働安全衛生法）61 条の就業制限です。免許及び技能講習（の修了）がないと業務に就けません。こちらは「業務」になっているわけです。 　この「作業」と「業務」の話で、これも、明確にはどうなのだと。以前、無資格者の人が建設機械に乗って、仕事を終えた後で後片付けをしていました。会社も、無資格者だけれども、それを認めていました。要は、作業場所から駐車場所に移動させている途中で、山道だったので、落ちて亡くなったという事故、災害がありました。それを送検したときに、担当の副検事から言われたのが、現場から駐車場に運んでいたと。確かに、建設機械を運転していたけれども、それは運転の業務ではないと。そのときはドラグショベルだったのですが、ドラグショベルの運転の業務は、土砂をバケットに運搬して運んではじめて運転の業務なので、単なる仕事が終わった後で後片付けをしていた、現場から重機置き場に運んでいたのは、それは運搬の業務にならないから、61 条の構成要件を満たさないと。結局、送検はしましたが、そのような事例もありましたので、ここは明確になるといいと思います。 森山　はい。 三柴　篠原先生、例えば、安衛法で「作業時間」という用語が出てきます。作業時間を制限するという趣旨の規定ですけれども、これは潜水作業のようなものを前提にしていて、作り手は、その労働時間とは違う表現を、わざわざ使ったことに意味があるという風に考えているらしいんですよね。結局、その心は、業務・労働をしているとは限らないけれども、むしろ、その危険な場所で危険な行動を取っていることを示すために、作業という言葉を使ったんじゃないかなと思えるのです。ですから、これも安衛法の目的論的な性格を反映しているように思えます。以上です。 篠原　ありがとうございます。 森山　ありがとうございます。確かに、その業務や作業というのは、私もかなり疑問に思っていました。どうですか。「作業」や「業務」というのは、どの程度法的な検討がされているのかは、今後検討していきたいと思いますが、例えば、有機溶剤業務は「業務」を使っています。有機溶剤作業主任者の場合は、有機溶剤業務に係る作業や、かなり入り組んだ形で、省令で決まっていますので、これは、私は検討したほうがいいと思っています。

23　墜落時保護用保護帽の着用義務の明文化

提案文	現行、保護帽（ヘルメット）について、現行、飛来・落下防止のために着用義務がある。墜落危険がある場合にも、着用義務とした方が良いものと思料。高層住宅の屋上の端で作業している場合、ヘルメット着用していなくても違反が切れない。（その場合、より性能の高い墜落用のヘルメットの着用に一本化したらと思料）（00081 監督官（2））
結果	賛成 　ただし、その後、この報告書の作成前に、貨物自動車における保護帽着用義務を拡大するという安衛則改正案が労働政策審議会に諮問され、妥当である旨答申がなされた（https://www.mhlw.go.j

	p/stf/newpage_31052.html，令和５年３月５日閲覧）
議事録	（2021 年６月 19 日） 角田　公共工事ではいかなる作業であっても、飛来・落下があろうがなかろうが、ヘルメットは100％着用されていますが、一戸建て住宅の建築などにおいては、公共工事に比してヘルメットの着用がなされていない場合が見受けられますので、少なくとも建築工事の場ではヘルメットの着用を義務付けてもいいかと思います。そういう意味では、ヘルメットの着用義務の範囲を広げた方がいいと思います。 玉泉　墜落については、はい作業において墜落の危険を防止するため、また５ｔ以上のトラックに乗る場合に安全帯などは必要ではありませんので、墜落防止のためのヘルメットの着用が義務づけられています。建築現場の場合、高層住宅の上で作業している場合に、飛来落下防止用のヘルメット着用が義務づけられます。ここでいうのは、屋根から落ちたときに後頭部を打ちつけるので、飛来落下用だけのヘルメットではダメだということだと思います。ヘルメットは墜落時保護用で横に強いのもありますので、それを着用すればいいのですが、そもそも建設現場においてはヘルメットの着用義務が、高層住宅で上で作業をしている場合にのみ課せられていますので、建設現場で着用義務を課すとはどの条文にも書かれていません。その点が従来からの規制の弱点だと思います。建設現場で屋根の上にのぼった時は、法令上ヘルメットは不要になっているのです。 三柴　先ほど触れたはい作業の“はい”を漢字で表記するとどうなりますか。 玉泉　「揖」と表記しますが、第二水準の漢字にも含まれていない字です。平凡社と小学館の漢和辞典には載っていますが、他の漢和辞典には載っていませんでした。 三柴　どういう意味の言葉でしょうか。 玉泉　もともとは「はえ」というのですが、手偏に旧字体の「並べる」です。要は並べていく作業で、米俵などを積み重ねる作業のように、どんどん荷物を上に積んでいくため、人も上にのぼっていくわけです。墜落すると横や後ろが当たりますので、横と後ろの衝撃に強いヘルメットを着用するわけです。安衛則第 427 条以下にはい作業に関する規定があり、その中に墜落による危険防止のための保護帽着用の規定があります（第 435 条）。この辺りの条文は昔から変わっていませんので、建設業においては心もとないところがあります。建設現場で建物の中に入ってしまったら保護帽は不要ということになるのです。条文はそういう建て付けになっているので、保護帽の着用に関する規定が及ばない範囲が少なくないのです。 三柴　先ほど「後ろが当たる」と仰ったのは、墜落して後頭部から当たるという意味でしょうか。 玉泉　墜落して後頭部を打つという意味です。たとえば建築現場で、脚立の上に乗っていて後ろに転倒したら頭の後ろを打ちます。本当はこういう場合にも保護帽は必要になるわけですが、規制は何もありません。 三柴　そうするとこの提案は妥当ということになりますね。 玉泉　そうですね。建設現場では、落下と墜落防止の両方に常に必要であるという内容に条文を改正しないといけません。 原　ご提案に賛成なのですが、ヘルメットの着用に関して一点よろしいでしょうか。玉泉先生のお話を伺っていて思ったのですが、ヘルメットの着用義務に関する規定に抜け穴があったのは、ヘルメットを着用していなかったからではなく、脚立が不安定だったから、あるいは建築現場の高層階で手すりがなかったからなど、保護帽のせいではなかったと認識されていたゆえのことなのでしょうか。つまり、ヘルメットを着用していてもしていなくても、どっちみち同じ結果だったという状況があったのでしょうか。 玉泉　高層住宅云々については、多分昔から変わっていませんので、規制そのものが古いと思いま

	す。上から物が落ちてこないのであれば、労働者に対する危険のおそれがないから、ヘルメットは不要です。高層住宅の上で作業している場合は、物が落ちてくる危険性があるからヘルメットを着用せよということだと思います。 原　その場合のヘルメットは、自分が墜落する場合に備えてのものではなく、上から落下してくる物から防護するためのでしょうか。 玉泉　ヘルメットの構造規格は 3 種類あって、上からの衝撃に強い飛来落下用と、もう一つは墜落防止用で発泡スチロールが入っていて、横の衝撃に強いものです。また、7000V までの耐電圧ヘルメットがあります。建築現場では、上から物が落ちてくるため、飛来落下用だけで足ります。はい作業の場合は労働者が墜落します。また脚立の場合も転倒の危険があるので、横と後ろの衝撃に強くなくてはなりません。その場合は墜落防止用の構造規格に合致したものでなければなりません。 三柴　ありがとうございました。特にご異論がなければ「賛成」として扱います。この提案は本プロジェクトで取り上げるものとします。 （2022 年 2 月 19 日） 森山　要するに、もう少し広く、保護帽の着用は義務化したほうがいいのではないかとなっています。 三柴　これは、墜落防止は、安全ベルトを着けたり、ハーネスで守るなどが可能でなければ、技術的には、やはりヘルメットがそれなりに有効なのでしょうか。 森山　やはり頭部保護は重要ですし、私は、もしかしたら墜落よりむしろ転倒が、非常に重要だと思います。例えば、よくあるのが、冬に屋外が凍結している場合は非常に転倒しやすいので、保護帽をぜひ付けてもらいたいというのが、私の考えです。もちろんその前に、塩化カルシウム等を撒けるのであれば、ぜひ撒いていただきたいのはありますが…（転倒時保護用保護帽というものをつくって）保護帽で対応するというような措置もあっていいのかなと思います。

■質問 4（資格）

24　就業制限資格確認義務化

提案文	事業者が就業制限のかかる業務についての資格の確認義務。（00107 監督官（1）） 結果　賛成 森山註　オペ付きリース業者が連れてきたオペ（オペレーター＝重機運転手）の資格を確認する義務は安衛則第 667 条第 1 号で規定されているがそれ以外で確認する義務は規定されていない。
議事録	（2022 年 2 月 19 日） 三柴　これは、元々法の定めは、要するに、資格者を使えということでした。それには、当然確認の趣旨を含んでいるのではないか、つまり、逆に安衛則第 667 条第 1 号は、わざわざ確認しろと書いていることは、確認規定としてはいいかもしれないけれども、ある意味余計なことと思います。やらない人が多いから、あえてはっきりさせるために書いたのであれば分かりますけれども、そもそも、今の法の定め方自体で確認の趣旨を含んでいるように思いますが、どうでしょう。 森山　これは、私から説明させていただきたいことがあります。つまり、やはり安衛法は故意犯ですので、資格がないことを認識しながら業務に就かせたというところで、就業制限違反で罰則が適用されるという前提があります。確認義務があると、罰則適用しやすいのです。あとは、実際に確認していない業者が多いので、もちろん確認するというところは、私は、法律…省令で明記したほうがいいとは思っています。 三柴　これはどうなのでしょうか。

淀川　ここは私が（逐条解説を）担当していた第 33 条に関係するところでして、過去の裁判例で、確認義務を履行していなくて、結果的には全員有資格者の事案でも有罪という判決が出ていたので、この確認義務を履行するかどうか自体が、すごく問われているというのが 1 点です。あと、もう 1 点が、何を確認するかなのですが、通達で上がっていたのが、免許証と技能講習修了証を確認すればそれでいいですという書き方もしていました。念のために補足させていただきました。

森山　つまり、（資格の確認は怠ったけど）持っていたからいいじゃん（結果オーライ）ということではなくて。

淀川　おっしゃるとおりです。

森山　確認していないというだけで、有罪になったということです。ありがとうございます。

玉泉　玉泉です。森山さんはよくご存じだと思いますけれども、実際に送検するときには、社長が「持っていると思っていた」などと言って、捜査技術上非常に難しい面があります。そうすると、確認義務があったほうが、確認をしていなかっただけで送検できるといいますか、法技術的には作ってもらったほうが、監督畑としては、非常にやりやすいと思います。このような事案は、ものすごくたくさんやりましたので、送検するときに、社長は大抵「持っていると思っていました」ぐらいの言い訳が、非常に多いのです。（安衛則）667 条のように、（安衛法）61 条の場合でも、確認義務を作ったほうがやりやすいとは思います。以上です。

森山　ありがとうございます。それから、多分、確認義務を課した場合に、やはり、その実行行為者がより上になるというのが、私の考えです。組織的に確認することになるので、もしかしたら、社長までいきやすいという。

玉泉　そうです。森山さんのおっしゃるとおりです。

森山　あともう 1 つ、あるかないかが分からないケースがあります。結局、特別教育を受けたのだけれども、資格証がないのです。受けたけれども資格証がないという、曖昧なことがなくなる。

玉泉　そうですね。特別教育は、保存義務が 3 年しかありませんので。あれは、保存義務については、もう少し検討したほうがいいです。確認のほうでいってもいいかもしれません。

森山　ある意味、これはもう行政側の情報保存もあると思います。これについて、何か他にご意見は、三柴先生も含めて、いかがでしょうか。

三柴　これは、少しあります。イギリスなら、コンペテントパースンという表現を使って、「適任な人を選任しなさい」という書き方だけです。非常にシンプルに書いておいて、要は安全衛生の資格を出しているのは民間団体なので、そこが担保している能力を見るということに、大体なりますが、変な話、別に、その資格を持っていなかったからといって、適任性が確認できれば問題ないですし、その逆もしかりです。

　ですから、目的論的解釈ということで言うのであれば、イギリスのほうが筋は通っているのです。しかし、日本の場合は、とにかく民間が乗ってこないのを公共政策で、ある種無理やり安全衛生を担保させる流れのようです。そうすると、国が資格を作って、それを持っている人を、あるいは国が認める研修を受けた人を使いなさいという定めを置いて、ここまででもかなりイギリスに比べればお節介で、さらに確認義務を課すということになると、もうどこまで規制を細かくすればいいのだという状況に、比較法の観点では、言えるわけです。

　要するに、この立法技術というのは、俯瞰（ふかん）して見たときに、どうなのでしょうか。ぎりぎりの細かいルールを、逃げ場をなくすかのように詰めて作っていくのが、何か弊害を生まないのでしょうか。つまり、規制はいたちごっこなので、細かいものを作ると、またその抜け穴を探してということの繰り返しになり、ルールも複雑になって、何があるかが分からなくなってしまいます。

	それから、これは筋論として、例えば、このようなことです。抜け穴を探すとすると、国家資格といっても形式的なものだから、例えば、衛生コンサルタントもそうですが、持っているけれどもやれる仕事は限られているような人が、非常に多いのです。化学物質のことが分かる人は、手を挙げさせたら、全国で 30 人いないような状況だったりするのです。資格さえ持っていればという動きになって形骸化するのを、私は少し心配しています。 玉泉　玉泉ですが、よろしいでしょうか。 森山　お願いします。 玉泉　これは（安衛法）61 条ですから、就業制限の問題です。危険な、有害な業務に従事させるのについて、資格を持っていないといけないということです。例えば、自動車のトラック業者やタクシー業者などは、毎日、朝一番に必ず運転免許証を持っているかどうかを確認してから業務に従事させるのは、当然のごとくやっています。ですから、イギリスのようなことも、当然よく分かります。特別教育などは、典型だと思います。 従って、一定の能力があれば、別にそれをやらなくても構わない、技術的な能力があれば、特別教育はやらなくていいとなっているわけです。それは、イギリスと同じような感じだと思いますが、就業制限については、やはり労働者、他の労働者の生命に及ぼすところが、少し違うと思います。やろうと思えば、それほど難しくないわけです。そもそも、（安衛法）61 条は持っている者にしか就業させてはいけないということについて、それを確認するだけですから、それほど過大な要求ではないと思います。 三柴　そうですね。道交法との比較でいくと、例えば、携帯を持って運転するのが危ないということで、ある時期、携帯を手に持つだけでアウトという規制を作りました。あれはあれで安全の秩序作りに貢献していると思うので、ここは力を入れて重点対策をしていこうというところには、やり方としてはありだと思います。たばこの規制も、職域の受動喫煙対策だったら、たばこを手に持った時点でもう罰則など、そのような国もありますが、やり方としてはあるとは思っています。現場的に無理がなくて、実効的だというのならば、そのようなルールでいいとは思います。ありがとうございます。 森山　ありがとうございます。では、これは要検討でしょうか。他の先生方は何かなければ、検討していくことにしたいと思うのですが、いかがでしょう。 三柴　私は賛成で、丸でいいです。

25　技能講習修了情報の管理

提案文	免許については、都道府県労働局長が行うことから、その実施状況について容易に把握できるが、技能講習については、登録講習機関が実施するものであることから、監督機関において、その実施状況を把握することは困難であるところ、これを把握できる制度にできないか。 （理由）技能講習の修了証を携帯しておらず確認ができない場合に、技能講習を修了していないために携帯していないのか、技能講習を修了していて、紛失等したものか判断することが極めて困難であることから。（00007 監督官（3））
結果	賛成
森山註	技能講習や特別教育は、「修了していない」ことの証明は非常に難しい。 （なお、一般の産業現場では、技能講習も特別教育も「免許」と言われている。）
議事録	（2022 年 4 月 16 日） 森山：少し補足します。クレーンなどは一般に使われていますけれども、労働法で規制していまして、労働安全衛生法で規制していますけれども、大きいクレーンはクレーン運転士免許です。少し小さくなるとクレーンの運転の技能講習で、さらに小さくなると特別教育ということになるの

	ですけれども、それを持っておらず運転技術が低く事故を起こすということもありますので、われわれとしてはパトロールでそういう資格を保持しているかを確認するのですけれども、技能講習あるいは特別教育となると資格を持っているかどうかというのは確認がかなり困難な場合がありますので、それを何とかしたいという提案のように思います。何かご意見がありましたら。 三柴：要するに、資格もないのに運転させたり、操作させたりすると危ない作業というのがいろいろあるので、その水準によってかなり高い技能がないといけないものは免許にしているけれども、そこまで高いレベルの技能が要求されないというのであれば、一定の講習を受ければ良い、あるいは特別教育を受ければいいと段階的に必要な条件が定められているということです。ここでは、技能講習を受けたかどうかが、なかなかチェックしづらいということで、方法がないか、方法を検討してほしいという要望があったということですね。 柳川：特別教育は、これは現在も修了証を発行することすら義務付けられていませんし、事業者に保存義務がありますけれども、3 年間だけです。技能講習については、修了証を発行するのは当然各登録教習機関ですけれども、国はその登録教習機関の修了したという結果の台帳を指定修了証発行機関、富士通さんのほうに全て送ってもらうようにお願いしており、そちらでまとめて入力しています。それはただ登録教習機関が嫌だと言ってしまえば、それで終わりですので。 森山：強制ではない。 柳川：富士通というのは、必ず富士通というわけではないのですけれども、今はたまたま富士通がしているというだけですけれども、これを今度はＫシステム、Ｋシステムというのも正式な名称ではなく、仮の名称ですけれども、というものを導入すれば各受講生の方は直接そのＫシステムに受講申請を出すようになるわけです。このＫシステムで全て結果は記録して、各登録教習機関にあなたのところにこういう申し込みがあったからやってくださいと通知を出し、その登録教習機関のほうで「はい、やりました。この人は合格しました。修了しました」という通知が来るとK システムに保存され、それを各個人のマイナンバーカードを IC カードスマホに照らしてみると、この人はこれを修了していますという証明書になるというシステムです。ただ、正直申し上げまして、関係者は実際にうまく運用できるかということについて、かなり疑問を持っているという印象を私は持っています。 森山：それは現状の制度はということですか。 柳川：そうではなく、このＫシステムのほうも、Ｋシステムというのは、新しいマイナカードを使ってというものです。 森山：その理由としては、どういうことがあるのでしょうか。 柳川：まず一つには、K システムそのものがかなり動いたとしても、おそらく証明書としてはマイナカードというのは極めて使いづらいものになるだろうと思います。というのは、そこに技能講習何々を修了しましたと書かれているわけではありません。あくまでもそれを IC カード読めるスマホに照らせば出てくるというだけです。そうすると、例えばある建設現場があり、その建設現場に入る労働者に対して全員、今であれば修了証のコピーを事前に提出しろと言えます。ところが、そういうシステムができてしまうと何が起きるかというと、スマホで映してそこに現れたものを写真で撮って送ればできるではないかと思うかも分かりませんけれども、はっきり言って、それは偽造をし放題です。なので、どうなのかという感じはしています。そうなると結局、各登録教習機関が修了証を並行して発行するということになってしまいます。ただ、この提案に関しては、うまくいくでしょう。この提案に関しては、問題がないわけです。というのは、データは全て。 森山：そうですね。元データがきちんとプールされているという意味では、改善は可能かもしれないということですね。

柳川：当然そうです。ただ、当然そのシステムができる前に技能講習の修了証を取った人が、そこにデータを入れることに協力してくれるかどうかということになると、また話は別です。
森山：分かりました。ありがとうございました。
三柴：森山さんの実務感覚にも、少し尋ねたいのですけれども、この提案をされた方は、労働監督の特殊性というのを念頭においていると思います。監督官が監督指導をするから効き目があるということをおそらくこの提案の背景にはイメージしていると思います。だけど、柳川さんからされた話というのは、いわば間接強制など誘導の方法で、簡単にいうと、システムを組み、そこに乗ると便利だからみんな乗ってきてというやり方だと思います。イギリスみたいに、例えば危ない建設現場に入るには、ある証明書を持っていないと駄目だなど、Permit to Work Systems といいますけれども、そういう方法を採っているところであれば、システムと調整などセット、労働監督とシステムの組み立てがセットということになってくると思うのですけれども、どうでしょうか。伺いたいのは、労働監督のパワーを使ったほうが効き目があるのか、それともマイナカードなどで情報を一元化して、そのメリットあるいは乗らないことのデメリットを強調するほうがいいのか、将来も見越して、現場感覚的にどちらがいいと思いますか。
柳川：すいません、一言だけ。
三柴：どうぞ。
柳川：失礼ながら、誤解があるような気がするのですけれども、この提案の理由というのは、実際に就業制限の技能講習を修了していないものが運転をしていた、要するに無資格運転をしていたという場合に、その人が「いや、私は持っているけれども、修了証をなくしただけです」と、「じゃあ、それはどこで発行したんだ」と言われたときに「覚えていません」と言われたとしますよね。そうしたときに、持っていないということを証明するのがかなり難しい面があります。なぜかというと、修了証というのは国で出しているわけではなく、世の中にも山のようにある民間の登録教習機関が出しているわけです。だから、制度上はデータはそこにしかないわけです。なので、全てのところに、あなたのところでこういう人がこういう技能講習を受けて修了していますかということを問い合わせをしない限り、ないという証明ができないという、そこを気にしていると思います。なので、K システム、新しくできるマイナンバーカードを利用した K システムにおいては、一括してデータを扱うわけですから、そこへ問い合わせをすれば「いや、こいつはやっていないぞ」ということが分かるということだろうと思います。
三柴：分かりました。そういう意味では、この課題は、その K システムが整うことで少なくとも半歩か一歩は前進するだろうということですね。
柳川：そういうことになります。
三柴：分かりました。これは、それでいいのではないですか。
森山：ありがとうございます。普及という面では、当然監督機関の規模の話もあるので、どんどん民間のほうで便利な制度ができて、それが普及するということも非常に大きい効果があるとは、先ほど三柴先生の話でいうと、そう思うところです。
三柴：では、これは。
森山：もっともな提案と思います。
三柴：先ほど、不確実なリスクへの対応で、体制作りを含めた手続きが重視されてきているというお話がありました。安全対策でも、教育と専門性を高めた人を信頼して対策を任せるということは伝統的にずっと行われており、特に旧安衛則のときに結構整備されたと、工場法時代から比べると、旧安衛則の時代に結構充実化されて、本格的に充実化したのが現行法という感じがあります。ですから、この手の免許や技能講習や特別教育という話は、安全対策においても非常に重要だということを申し上げたいのです。それから、もう一つだけ、資格という言葉の意味ですけれ

	ども、これは一般に思われている資格と安衛法上の資格は少し意味が違っているようです。要するにある資格を持っていないとこの仕事はできないというのは就業制限というのですが、その場合の資格というのは、いわゆる国家資格を持っているなど、免許があるなどいうだけの意味ではなく、まさに研修を受けた、講習を受けた、技能講習を受けた、特別教育を受けたことも含め、その修了証を持っているということも含めて資格と呼んでいます。ここの用語は混乱されないようにと思います。以上です。 森山：今、近藤さんから共有がありました。既に、（任意制度ではあるが）まとまるくんというのがありますので、よろしければ後で、今チャットにアドレスが貼ってあります。こういう、先ほど柳川先生がおっしゃったような制度があります。

26　免許等の更新制度、安全管理者等の定期教育義務化等

提案文	①免許、技能講習修了者については、定期的に技能確認のための更新制度を設けるべきである。 ②安全管理者、衛生管理者については、選任後に定期的に能力向上教育を義務付けるべきである。 （00275 元監督官）
結果	まずは安衛法第 99 条の 2 及び第 99 条の 3 の活用を検討すべき。 ②については、法第 19 条の 2 はあるが、通達もかなり触れてはいる。しかし、努力義務なので、実勢として不十分。安全管理者については殆どできていない。運行管理者であれば、毎年、一般講習なりを受けている。知識情報のフォローアップのためにも、せめて 5 年に 1 回程度は義務としてやるべきではないか。もっとも、安全管理者については、そもそも現場の生産管理に詳しくないとできないし、そういう人物を選任する趣旨で設計された経過もあるので、それに対応した教育制度にしないと学習効果があがらないことになる。集団講習には困難がある。特に業種が異なると事情が異なるので、業界団体等にその業界に適合した研修を設計させるのが良いのではないか。
森山註	参考規定 作業環境測定法 （研修の指示） 第四十四条　都道府県労働局長は、作業環境測定の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、作業環境測定士に対し、期間を定めて、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う研修（以下「研修」という。）を受けるよう指示することができる。 2　作業環境測定士が事業者又は作業環境測定機関に使用されているときは、前項の指示は、当該事業者又は作業環境測定機関に対して行うものとする。 3　前項の指示を受けた事業者又は作業環境測定機関は、当該指示に係る期間内に、当該作業環境測定士に研修を受けさせなければならない。 4　第一項又は第二項の規定により研修を受けるよう指示された作業環境測定士は、当該指示に係る期間内に、研修を受けなければならない。 5　研修は、別表第四に掲げる研修科目によつて行う。 6　前各項に定めるもののほか、受講手続その他研修について必要な事項は、厚生労働省令で定める。 労働安全衛生法 （講習の指示） 第九十九条の二　都道府県労働局長は、労働災害が発生した場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、当該労働災害に係る事業者に対し、期間を定めて、当該労働災害が発生した事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者（次項において「労働災害防止業務従事者」という。）に都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができる。 2　前項の規定による指示を受けた事業者は、労働災害防止業務従事者に同項の講習を受けさせなければならない。 3　前二項に定めるもののほか、講習の科目その他第一項の講習について必要な事項は、厚生労働省令で定める。 第九十九条の三　都道府県労働局長は、第六十一条第一項の規定により同項に規定する業務に就くことができる者が、当該業務について、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して労働災害を発生させた場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、その

	者に対し、期間を定めて、都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けるよう指示することができる。 2　前条第三項の規定は、前項の講習について準用する。 労働安全衛生法及び労働災害防止団体法の一部を改正する法律（平成四年五月二十二日法律第五十五号）による改正
議事録	（2021 年 6 月 19 日） 藤森　提案②の安全管理者、衛生管理者云々については、現行法上安衛法第 19 条の 2 に安全管理者等に対する教育等の規定が設けられ、「事業者は……安全管理者、衛生管理者……に対し、これらの者が従事する業務に関する能力の向上を図るための教育、講習等を行い、又はこれらを受ける機会を与えるように努めなければならない」とされています。また、通達でも細かく規定されていると思います。この提案はこれを踏まえた上でのものなのか、いかがでしょうか。 三柴　ありがとうございました。実態としてはどうなのでしょうか。要はここでの提言は「義務付けるべきである」とするものですから、すでに現行法上そうなっているわけです。ただ、ルールを変えるということと実態としてそうなっているということと双方が問題となるわけで、実態としてはどうなのでしょうか。 玉泉　衛生管理者の教育については労働基準協会が実施していますが、安全管理者の教育を実施している機関は聞いたことがありません。藤森先生はご存知でしょうか。 藤森　衛生管理者に比べて安全管理者の教育があまり実施されていない点についてはおっしゃる通りです。確かにこの辺りは手薄なようです。 森山　安全管理者が安全に関して求められる知識は、事業場内にある危険源や作業の実態ごとに異なってきます。機械安全については、たとえば購入した機械に安全装置が装着されていない場合の対処の仕方など、相当に詳しくなければなりません。なので、安全管理者の能力向上のための教育が設けられていたとしても、各事業場にフィットするようなものでないと、受講者も学ぶモチベーションがわかないでしょうし、労災の防止にはあまり役に立たない気がします。私の知人の講師も、様々な業種の人を一堂に集めると関心にバラつきが出てくるようで、事業場の危険源ごとに教育する必要があるとのことです。 北岡　情報の検索にも関わる話ですが、どのような単位で安全衛生の情報を伝えるか、あるいは技能講習の再教育を実施するかについてですが、今森山先生が指摘されたように、他業種の方、たとえば小売流通業の人が製造業の衛生管理の話を聴いてもピンとこないでしょう。安全についても製造業と陸上貨物など、業種が異なれば関心事項も異なります。そうなると、業種にスポットを当てていろいろな取り組みを行い、更新制度や再教育も可能であれば業界団体や各業種の災防団体を上手く活用すればより効果的になると思います。先にお話のあった安全衛生関係の検索についても、業界ごとに危険源の情報提供があれば使い勝手がよく、各会社の安全担当者も同業他社でどのような事象があるのか理解しやすくなると思います。製造業の人が建設業の墜落防止措置を知っても、「うちでは必要ない」ということになるわけです。お話を伺っていて、その点の情報提供の仕方はもう一工夫してもいいのではないかと思いました。 　この点労災保険の保険料率は業種ごとに異なっていますが、これをもう少しうまく活用できないでしょうか。今年の 1 月に日本労働研究雑誌で労災保険料の決定方法について論文を執筆しましたが、その中で痛感したところです。場合によっては、労災防止に積極的に取り組んでいる業種については全体として保険料を低減してゆく仕組みは、現在でも用いられていますが、私の印象では未だに上手くいってない気がします。この辺りをもう少し活用していくべきではないかと感じています。

三柴　井村先生、デンマークかアメリカを調査してくれたときに、安全衛生税のような税制を設けて、安全衛生に取り組んでいると減税対象になる仕組みをつくろうとしたけど、結局上手くいかなかったという話がありましたよね。あれはなぜ上手くいかなかったんでしょうか。

井村　デンマークだったと思いますが、かの国ではもともと労災そのものが安全衛生と別枠というか、リンクしていません。デンマークのメンタルヘルスの問題を調査した際に、職場復帰の話などをお聴きしましたが、メンタルヘルスに関するデンマークの制度は職場復帰のために何ができるかということが中心になっていました。それは、労災補償という形で労働者の所得補償をするのとは別枠の話ということです。たとえば精神障害を発症した労働者の職場に、プレミアムを付けて労災を適用するという話はなかなか進みませんでした。制度としても別枠ということで、賛同を得られなかったと思います。

三柴　単にメンタルに限定するのではなく、一般安全衛生税のような名称で減税するような仕組みを紹介してくれたと思うのですが、それはひとまずおいて、日本の現行の労災保険のメリット制では業種ごとの計算になっていたでしょうか。

北岡　なっています。メリット制以前の話で、労災保険料率の決定の際には、当然各業種ごとの災害発生状況に応じて保険料率が決定されます。

三柴　たしか計算式上そうなっていましたね。「それ以前の話」ということはどこをいじることになるのでしょうか。さらに業種ごとの事情を汲むとすると……。あるいは労災保険でそうしているから、安全衛生でも教育の面で業種ごとの特性を踏まえればよいという趣旨でしょうか。

北岡　業界団体でまとまった安全衛生の活動をし、実際に一定の成果を出した場合に、その努力に鑑みて保険料率の計算方法を業界全体で引き下げるということです。

三柴　それはメリット制以前の問題でしょうか。

北岡　そうです。メリット制は個別の事業者を対象としたものです。

三柴　メリット制の計算式にその考え方を反映させることはできませんか。

北岡　業種全体の保険料率を下げることで業界全体のモチベーションとするイメージですね。

三柴　それでドライブになるかどうかという話だと思いますが、教育に話を戻すと、現在労働基準教育は労働基準協会で、安全衛生関係は各種の災防団体が各業界団体に事務所を間借りして実施しています。だから、各業界団体が運営する形になってると思います。ベテランの先生方は事情をご存知かと思いますが、各業界が運営する災防団体の教育プログラムは、その業界の特徴を踏まえているのでしょうか。

篠原　クレーンであればクレーン協会のことでしょうか。

三柴　それでもけっこうです。

篠原　業界の特徴というよりも災害の特徴を踏まえたものではないかと思います。

三柴　起因物とか型式とかですか。

篠原　たとえば、最近私が講師を引き受けたボイラー協会は、事務局長はメーカー出身の方が着任されます。機械設備がどんどん新しくなってきているので、その点も踏まえた話もあるのかもしれませんが、テキストは発生する災害をもとにつくられていますので、業界の特徴というよりも、やはり労働災害の特徴を踏まえたものになっていると思います。

三柴　建災防や陸災防などの災防団体の研修の事情についてご存知の方はいらっしゃいますか。藤森先生は中災防でしたね。

藤森　中災防とそれぞれの災防団体はいわば仲間ですが、一般的に言えば教育内容は 3 つの観点から構成されます。一つは就労形態とその構成、二つ目は作業内容ないし業務内容、三つ目は機械等です。その意味では業種ごとに特化してメニューを組み立てているのが実情です。

三柴　ありがとうございます。それでは、この提案については、次の通りになるかと思われます。

方向性としては、「○」と受け止めていいのではないでしょうか。

②については、法第 19 条の 2 はあるが、通達もかなり触れてはいる。しかし、努力義務なので、実勢として不十分。安全管理者については殆どできていない。運行管理者であれば、毎年、一般講習なりを受けている。知識情報のフォローアップのためにも、せめて 5 年に 1 回程度は義務としてやるべきではないか。もっとも、安全管理者については、そもそも現場の生産管理に詳しくないとできないし、そういう人物を選任する趣旨で設計された経過もあるので、それに対応した教育制度にしないと学習効果があがらないことになる。集団講習には困難がある。特に業種が異なると事情が異なるので、業界団体等にその業界に適合した研修を設計させるのが良いのではないか。

井村　先ほどのデンマークの件ですが、2000 年に常勤の被用者数を基礎として一般労働安全衛生税が課されることになっていましたが、2002 年に廃止になっています。目的は、使用者が安全かつ健康的な労働環境を提供することを奨励することとされ、雇用する労働者の人数に応じて課す部分と、労災補償の支出の多い使用者が案分して負担する形になっています。前者の被用者数に応じて支出される部分については国庫に入れ、後者の部分については労災補償の保険者に納入する仕組みを設けていました。2002 年に廃止されましたが、制度として上手くいかなかったというよりも、政権交代の際に一般労働安全衛生税が国家財政の補充を目的としていて労働環境の改善という本来の目的を損なっているとされ、税金の使途が企業のためではなく国のためになっていると批判されたゆえです。結局はお金の使い方の問題であって、労働安全衛生のために使われていたわけではないから、わざわざこのような制度を実施する必要はないだろうということで廃止されたという経緯です。

三柴　ありがとうございます。結局、政権交代が大きな要因だったということで、実際に趣旨を考えて検討したというわけではないということですね。

森山　先ほど業種ごとに災害の特徴が異なるという話でしたが、「業種」という括りも意外と問題があります。たとえば小売業ひとつとっても、お菓子屋さんのように商品を仕入れて売る場合も小売業で、他方で実質は製造販売も労災保険は小売業として適用しているケースが多いと思います。たこ焼き屋さんのように食品を製造しつつその場で販売している場合には、私としては製造業として扱うべきだと思うのですが、小売業として労災を適用することもあります。また、最近はデリバリーサービスで食料品工場に近い実態があるものもありますが、宅配サービス業は日本標準産業分類では小売業に分類されます。学校給食センターについても見解が分かれていて、製造業に分類される場合もあれば小売業とされる場合もあります。このような境界事例では、分類の不備という問題が出てくることもあります。この点についても検討が必要であると思います。

三柴　制度というものは、どのように定めたとしても必ず枠から外れるケースが出てきます。秩序をつくるという意味では仕方ないことかもしれませんが……。

（2022 年 2 月 19 日）

三柴　②について：今日は藤森先生がおられないですが、要するに、現に、認可団体等、災防団体等が、講習をやっても人が来ないので、ルールでまた義務付けるしかないという話だったと思います。

森山　少し厳し過ぎるのでしょうか。

三柴　これは、少なくとも経営者団体は、すごく反対するらしいのです。手間暇、時間も費用もかかるから嫌だ、1 回受けたらいいではないかというのです。これこそ比較法をやるのであれば、当然知識を更新しなければならないし、そのような声は多いです。安全に熱心な方ほど、更新、アップツーデートはもう絶対だと言います。ただ、先ほども似たようなことを言いましたが、どうなのでしょうか。

ルールで、つまり、公共政策で無理やりやる気のない人たちを引っ張り上げることで、意識が付いてくるのかということです。産業医制度しかりですけれども、今、やはりルールは、例えば、5や7のところにあると。それで、実態が、例えば2や3のところにあるといったときに、ルールのほうを次々に作り足して、それで少しでも引き上げようとするのは、それは大事だと思いますが、そればかりでいいのかと思います。その現場での自発的な必要がきちんと育つのを待つのも、必要ではないかというのは、どうなのでしょう。そこは、私自身も実は迷っているのです。何とか引き上げられないかという思いです。

要するに、上のほうで次々にルールを作って、下に落とすやり方ばかりでいいのかというのは、それは、非常に悩んでいるのですが、どう思われますか。

森山　私は、やはり実際にやる気のない方を講習に行かせても、ほとんど聞いていないと思います。

三柴　聞いていないでしょう。寝るでしょう。

森山　そこはかなり難しいと思います。ただ、私は、安全管理者はまだいいと思いますが、衛生管理者制度は、相当形骸化に近い形になっています。例えば、衛生管理について、臨検したときに対応されるのは、衛生管理者ではなく現場の担当者が衛生管理に詳しいということで、そちらが臨検に対応をされたり。勉強のできる経理の方が衛生管理者免許を形だけ持って（届出て）いるというのはあります。そのようなところも含めて、安全衛生管理体制自体は、要検討と思います。

どうすればいいかは、私の経験では、なかなかアイデアがないものですから、この辺で何かご意見がある先生がいらっしゃいましたら、お聞かせいただきたいと思いますが、いかがでしょう。

角田　よろしいでしょうか。角田です。私も安全衛生の教育機関にいますので、今言った事情が、何となく感じます。特に衛生管理者なのですが、先日、能力向上教育をやっていないかという問い合わせがありました。ただ、やっていません。人が全く集まりません。試験の対策については人が集まるのですが、それ以外は、衛生管理者の能力向上などは全く集まりませんし、また、事業者でも、あえて受けさせるところも少ないのが実情です。

特別教育なども、先ほどの自発的にという話にも関わりますが、だいたいは、もう会社で「受けてこい」ということで受けられる方がほとんどで、自発的に、自分がこれから能力を向上させるために、仕事の幅を広げるために受けようとしている人は、そう多くなく、やはり、上から指示があって受ける方がほとんどとは思います。

ただ、一方で、能力向上であったり、特に安全管理者、衛生管理者、または安全衛生推進者については、安衛法等も改正されていますので、それらに対して知識を持ってもらう意味では、例えば、建設業の管理技術者教育などは5年に1回の教育がありますので、それぐらいの頻度で定期的に受けられるのもありだとは思います。以上です。

三柴　それは、前も、毛利（正）さんと森山さんと話したときに、似たような論題になったと思います。例えば、私が作って運営してきた講座団体で、産保法研というのがありますが、そこに、自発的に、お金も払って時間も使って学びに来てくれていた方々は、やはり痛い目に遭っているのです。会社名までは出しませんけれども、訴訟になったり、マスコミに書かれたり、いろいろなことがあって、伝統的に会社の方針として、「うちは、安全衛生は重視します」や、「産業保険を頑張ります」となっているのです。

トップダウンとボトムアップは、両輪でいかなければいけないのですが、そのボトムアップを考えると、やはり、災害などでひどい目に遭ったり、ひどいことをやってしまったなどのことが必要なのでしょうけれども、そこだけに期待をしていたのでは、それはまた災害天国になってし

まうので、うまくいかないと思います。

ですから、やはり経験を共有すること、その皮膚感覚でつかめるようにすることが、非常に重要なのですが、かといって、危険体感教育のようなツールを生み出した方もいらっしゃるけれども、普及しているとは思えないのです。やはり、そこはどのように安全衛生の皮膚感覚を持たせるかが、非常に重要だと思います。

ですから、実質的なアクティブラーニングをどうするのかは、事例をネタに話すなど、いろいろとあると思います。教育センターでもやっています。今日は藤森先生がいらっしゃらないけれども、そのように、事例をネタにケースワークのようなことをやるなどもしておられます。やっているけれども、さらにもう一歩進んだ、あるいは、事例検討のやり方をさらにリアルに感じさせるものに持っていくにはどうするか、そのようなことだろうと感じています。これは、大事な話だと思います。ただ制度だけを作っても、多分、人が乗ってこないと思うのです。

森山　（教育の）中身を、検討していくということなのでしょうか、あるいは…。

三柴　両輪で、両方大事だと思います。やはり、受講者が寝る講義をする講師も、駄目だと思うのです。かといって、無理やり連れてこられている人に傾聴させなさいというのも、かなりのスキルです。ですから、そこです。

森山　そこは、このプロジェクトでも研修を実施されるということなので、そこでも（実践的に）研究していくというにはなるんでしょうか。

三柴　そうなのです。実効的な安全衛生教育は、非常に大事です。

森山　これは検討していくということで行きたいと思います。

畠中　よろしいですか。

森山　お願いします。

畠中　この免許技能講習修了等について、更新制度を設けたり、能力向上教育の義務化など、相当の規制強化を提案されているようですけれども、いわゆる、その立法事実というのでしょうか。これは相当の規制強化なのですが、このようなものが一律に必要だという、どのような立法事実があるのか、それを知りたいという感じはあります。

このような免許技能講習の更新制度、あるいは能力向上教育の義務化の 1 つ手前の制度というのが、作業環境測定法の中にあるのです。私は、この作業環境測定法も立法に参画しましたのであれなのですが、測定士については、研修の指示制度があります（作業環境測定法第 44 条第 1 項）。これは「都道府県労働局長は、作業環境測定の適正な実施を確保するために必要があると認めるときは、作業環境測定士に対し、期間を定めて、厚生労働大臣、または都道府県労働局長の登録を受けた者が行う研修を受けるよう指示することができる」という制度です。

この指示を受けた測定士が、その指定の研修を受けなければ、刑事罰が付いているわけではないのですが、最終的には登録を取り消すというところまでいく、そのような強制性を持ったものなのです。今まで、一度もこれは発動されてはいませんけれども、測定制度が大きく変わったような場合にこれを発動して、大きく変わった内容を、きちんと測定士が身に着けるために設けたものです。

ですから、そのような場合には、先ほど立法事実と言いましたが、ある意味、当然このような研修が必要なのでしょうけれども、その安全管理者や衛生管理者、あるいは技能講習の修了者や免許保持者について、一律に、ここに書かれているようなものが必要なのかという感じで見ていました。以上です。

三柴　畠中先生、すみません。立法事実と言ったときに、難しいのは、例えば大量観察方式的に、その災害を分析して、重篤な災害を起こした事業場では、管理者がいなかった、あるいは、管理者が資格は取ったけれどもその後勉強していなかったなど、そのようなデータを集めて検証する

のは、やりようによってはできる感じがします。

しかし、実際に、例えば研修をやったから行動変容に結び付いたかなど、そのような視点で調査をしようとすると、具体的に数字になりません。それは、その企業に、あるいは事業場に、労災が起こるとは限らないし、起きたとして、それがその管理者の関与によって防げるか防げないかの因果関係が、よく分からないのです。やはり教育は、非常に質的な面が強いのです。実を言うと、「教育の効果測定を」と厚労省から言われて、量的に測ろうとすると、何かどうも水商売になってくるのをすごく感じます。ですから、そのような意味では、立法事実が非常に難しいと思いながら伺っていました。

畠中　確かに、調査は難しいとは思います。それから、もう 1 つですが、これは特別の教育まで入れた議論をしているとすれば、特別の教育については、教育修了証を出しなさいなどということは、どこにも書いていません。要するに、基本的には、特別教育は個々の企業が行いなさいということだけです。ですから教育修了証はありませんので、その辺をどうするかです。修了証を発給する義務付け規定を設けるかどうかの話もあると思います。少し細かい話になりました。

玉泉　玉泉ですが、よろしいでしょうか。（安衛法）99 条の 2 や 99 条の 3 が、実際に講習の指示ができるのですが、これは、できてから動いたことを全く見たことがありません。ですから、これは総括安全衛生管理者や安全管理者、衛生管理者に対する講習の指示をできるわけですから、これをすれば行動変容はかなりあると思います。

特に、トップです。安全管理者、衛生管理者よりも、むしろ、（安衛法）99 条の 2 では、総括安全衛生管理者に対する指示ができます。事故が起こったところですけれども、事故が起こったからこそ、より行動変容は期待できると思います。作ったときは期待していたのですが、全く動いていませんので、せっかく作ったのに、もったいない気がしています。

畠中　確かこれは、測定法で研修の指示制度が作られた、それを横目で見て追加された規定だと思います。

玉泉　これは、多分平成の初めごろです。いい制度だと思いましたけれども、全く動いていないので、残念だと思います。

畠中　測定士の研修の指示制度と同じく、これは、なかなか動かし難い制度なのでしょうか。このようなものを動かせばいいのです。

玉泉　そうです。（作業環境測定法の研修指示については）日測協などがやればいいと思います。こちらは（労働安全衛生法の講習指示については）、安衛法 99 条の 2 や 3 であれば、中災防が集めて、半年に 1 回など、東京と大阪で、安全管理者や衛生管理者もさることながら、やはりトップの意識を変えるには、中災防も 1 日か 2 日で経営者の研修をやっていますけれども、やはり命令でやったほうがいいと思います。

畠中　それはそうです。

玉泉　それを、なぜやらないのかと思います。ですから、現場の安全管理者、衛生管理者も必要ですけれども、総括安全衛生管理者に教育して講習をして、行動変容をもたらしたら、安全管理者、衛生管理者に対しては、トップダウンで指示ができますので、下のほうは非常にやりやすいのです。

畠中　そうですね。

玉泉　そのようなものを、もっとやってほしいと思います。あるものを使うほうが、より効果的ではないでしょうか。京都の場合でも、何も事故がないところに、衛生管理者の講習をやりましたけれども、先ほど角田先生がおっしゃったように、集まらないのです。もう 5 年ぐらいでやめました。今もやっているのでしょうか。講師は辞めましたけれども、ほとんど人数が集まりません。知っている会社に連絡をして、無理やり 30 人ぐらい集めるようなことをやっていましたか

ら、実際にはなかなか難しいです。

森山　ありがとうございます。

三柴　前に少しお話しましたけれども、日本とイギリスで社会調査をやりました。経営者で、安全衛生を真面目に考えているところでは、どのような背景があったかを調べたのですが、特に日本の場合は、やはり災害体験なのです。労災を経験したところは真剣です。そうではないところは、だいたいの傾向は放置です。

ですので、今度その科研いただいてやるプロジェクトでは、どのような教育が効果を持ちそうかを調べなければいけないので、要するに、安全衛生の失敗学というテキストを作ろうとしているわけです。そのために、まずこのプロジェクトで、判例を調べてください、それから監督官の監督指導の実際を調べてくださいとやっています。そこだけをつまみ上げて、テキストにして、脅そうと思っているわけです。このようなところが不真面目だと、こんなトラブルが起きるとやって、それを水平展開するのを実験してみるのですが、うまくいくかどうか見てみたいところです。以上です。

森山　ありがとうございます。では、かなり充実した議論を頂きましたけれども、最後にお聞きしたいのが、安衛法の 99 条の 2 と 3 が、どうして発動されないのかについては、これはそれほど難しいことではないと思います。これはマイナー条文なので、単にあまり気にされていないのかもしれないのですが、この辺はいかがでしょうか。

玉泉　私は、これができたときに、多分局の安全衛生課にいたのですが、やりたいと思っていても、この講習を引き受けてくれるところが、聞いたのですが、全然ないです。要は、テキストから何から、全部一から作らないといけませんし、何をターゲットにするのかも何もない、法律だけできただけです。もう中災防に引き受けてもらわないと仕方がないと思いますので、そのようなマニュアルを作ってもらってやらないと、やっているところがないので、各都道府県労働局長が命令出せないのです。

森山　委託というか、もうそれを前提としてできた制度ですか。（行政）自らが教育はできないですもんね。

玉泉　局の人間なり省の人間が、これをやろうと思ったら、それを一からまた作らないといけません。

森山　局自体ではできなくて、やはり、指定するという。

玉泉　「指定する者」ですから。中災防や建災防が考えていると思います。

森山　分かりました。ありがとうございます。

畠中　これは、結構重たい制度です。測定法 44 条 1 項で、都道府県労働局長は、「作業環境測定士に対し、期間を定めてその研修を受講するよう指示することができる」と書いてあります。

「期間を定めて」と、なぜこれを入れたかというと、これは当初考えていたのは、要するに、作業環境測定制度について、評価制度が入りましたけれども、あのような抜本的な大きな改正があったときには、本来、この測定士、例えば、登録の有効期間が 5 年ということで、5 年ごとに講習を受けなさいという制度になっていれば、その 5 年ごとの講習の中できちんと新たな評価制度について、教えることができます。しかし、そのような登録の有効期間は設けませんでしたので、ここの 44 条の研修の指示の制度を代わりに設けて、そしてこの研修の指示をかけることによって、その大きな変化を、作業環境測定士の方にもきちんと受け止めていただくという考え方です。

これは、「期間を定めて」というのは、例えば、令和 4 年の 1 月 1 日から、令和 4 年の 12 月 31 日の間に受けなさいということを、官報に公示するのです。そして、測定法 44 条 1 項、2 項の規定に従って、個別に、作業環境測定士あるいは自社測定事業場や作業環境測定機関に対して

	研修の指示をして、その一定期間内に受けてもらうことが考えられていたわけです。結局 1 回もこれは発動されずにきてしまいました。安全衛生法の 99 条の 2 などはこの条文を参考にして、この測定法の数年後か、私も、安全衛生法の改正年次は分かりませんけれども作られたのかなという気がいたします。 森山　平成 4 年だと思います。 畠中　確かに、このような形で議論していますと、少しずつ議論は煮詰まってきますけれども、これは、考えてみれば非常に重要です。 三柴　重要だと思います。実は、安衛法の 99 条の 2 や、作業環境測定法の指示の規定の重要性は、前の（厚労）科研のときにも、実は書いたのです。 畠中　そうですか。 三柴　報告書には書いて、少なくとも、報告者としての立場では大事だと思ったのですが、要するに、制度全般に共通するのは、例えが悪いけれども、位牌を作ったら魂を入れないといけないということです。位牌を作るにもきちんと魂があって、作業環境測定であれば、ご案内のとおり、きちんとその事業場のリスクに合った調査を、デザインして、最終的に、ばく露防止まで持っていける仕組み、体系を作る、システムを作るという理念だったと思います。 それには、当然それをリードできる人が必要だから、今の化学物質管理の改革もそうですけれども、やはり人が大事だというので、このような規定が設けられたと思います。しかし、その魂を入れる作業は、相当綿密にやらないと、やはり回らないと。現状、やはり、作業環境測定士という資格自体も、労働衛生コンサルタントよりも一段下で、少し取りやすいので、そこから入っていくなどのような見方になってしまっていて、それを取ったから食べていけるかというと、それは衛コン（＝労働衛生コンサルタント）でも厳しいというのが、角田先生らが言われていることです。そのような実態があります。 やはり、安全衛生は現場学なので、その現場にどのような問題があって、どのようなことを怠るとそうなってしまうというところについて、きちんと多くの人にイメージさせる工夫をしなければいけないと思います。そのような意味で、やはり事件です。ですから、受動喫煙もそうですけれども、あれも少し乗りが悪いのは、受動喫煙については、やはり労災認定 1 つ起きていないわけです。まだ、多分 1 件も出ていないと思います。事件化しても、あまり大したことがないので、やはり、経営者に、少し背中が震えるような思いをさせるような、電流を流すと言ったらよくないですけれども、そのような作業が必要かと思います。以上です。 森山　ありがとうございます。この問題は、かなり広く捉えて、更新制度というよりも、畠中先生がおっしゃったように、一歩手前の制度も含めて、これはもう検討する、あるいは、そもそもやはり、安衛法の 99 条の 2 と 3 をどう活用していくかを、まずは検討する必要があると思いますので、これは引き続き検討にしたいと思います。

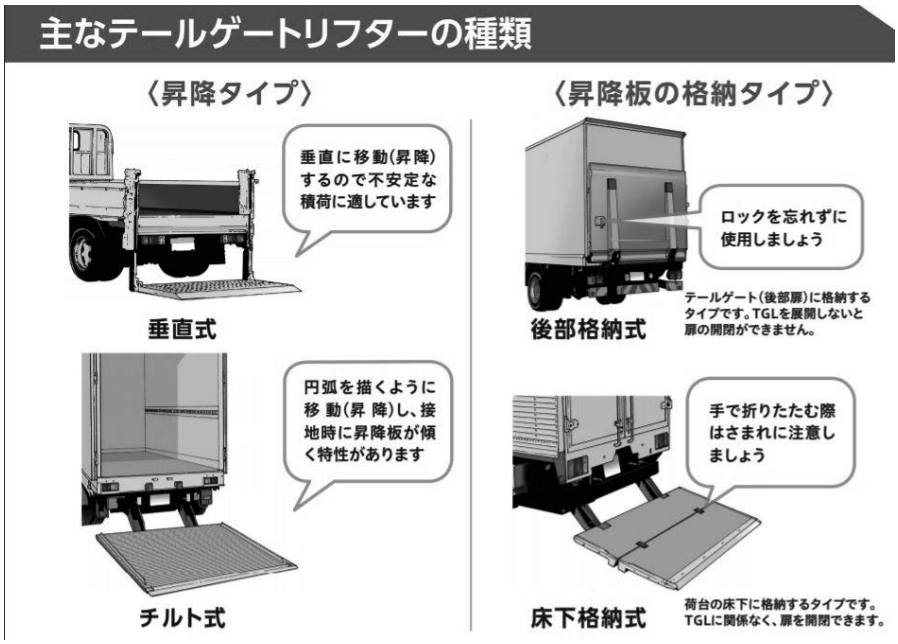
27　免許試験の受験資格緩和等

提案文	免許試験受験のための学齢、実務経験を廃止すれば、受験機会が拡大されるとともに、電子申請が用意に行えるようになる。なお、免許取得のため、実務経験に伴う能力を求めるのであれば、免許試験合格後に一定の実務経験を求めることも考えられる。（00222 元監督官・元技官（1））
結果	△そもそも、受験資格自体に実務経験を要求するのは、衛生管理者、普通ボイラ溶接士など限られている。他は受検自体はできる。ただし、免許証を得るには実務経験が必要。そもそも安全衛生技術を学科試験のみで確認するのは難しいのは事実。ボイラでは実技講習で代替するような方法もとられている。発破技師はボイラほど客が来ず、撤退した＝講習機関の採算も考えてあげる必要がある。また、国家資格の重みは維持すべきだが、実務経験を緩和する方向性は賛成。再教育の充実も

	課題。
議事録	（2021 年 6 月 19 日） 三柴　なるほど、要件として実務経験を求めるから専門家の数が減ってしまう、だからハードルを低くして免許を取得した後に実務経験を積ませる方がいいのではないかということとですね。この点についてご意見ある方いらっしゃいますか。 内田　数年前からボイラーの実技講習を受ければ受験資格が得られるようにしてはどうかという話はあります。高圧作業主任者などは、受験資格としての実務経験といっても、作業など簡単にできないと思います。ボイラーの実技講習についてはボイラー作業の実務経験 6 カ月ないし 1 年によってクリアできるようにした上で受験資格とするようにすればいいかもしれません。しかし、希望者が集まるかどうかという問題があります。発破技士の例でいうと、東京都の火薬協会は年に 2 回ほど実施しています。以前は高知県なども実施していましたが、発破技士はボイラーほど人が集まらないので、中止している団体もあります。そうした観点から実務経験を実技講習で代替するようになれば、それはそれでいいことだと思いますが、受講希望者の人数からすると採算が取れないため、実施できない場合もあり得ます。 三柴　実務講習機関の採算も考える必要があるということですね。資格講習に関しては、篠原先生、角田先生いかがでしょうか。 篠原　資格制度は、たとえば現場指揮者である作業主任者などは「自らの命を守れる者」ということの証であり、労働者が資格を取りやすくなることが望ましく、自信にもつながります。また、有機則や特化則のように特別教育がないものもありますが、その場合は国家資格である技能講習を受けることによってかなり危険性や有害性を認識できるようになります。やはり大きいのは国家資格ですね。以前、ある講習機関で資格証を手渡したことがありますが、その時にはやんちゃそうな人たちも嬉しそうな様子で資格証をもって帰られたことが印象的でした。知識を身につけて国家資格も得られるということは、労働災害を防止する意味では大きいものと思います。 三柴　今のご意見は、やはり資格に重みをもたせる方が有難味があるので、提案にはどちらかというと反対で、むしろ実務経験も含めてハードルを上げた方がいいという趣旨でしょうか。あるいは、座学の面で難しくしておけば有難味は十分感じてもらえるから、その点は担保した上で実務経験は資格を取った後に積ませればいい、ということでしょうか。 篠原　やはり免許と技能講習は国家資格なので、重みがあると思います。受け易さという点では、実務経験と言うよりも学科講習以外に実技講習も設けてはどうかと思います。酸欠関係では学科以外に実技もあり、有機溶剤でも講習機関によっては工場を借りて半日程度の実技講習も含めた技能講習が設けられています。このように、半日程度でもいいから実技講習を設けるべきかと思います。受けやすくしたうえで中身を充実させる方がいいでしょう。 三柴　ありがとうございます。方向性としては提案に賛成であると受け止めました。角田先生はいかがでしょうか。 角田　実務経験云々については何とも言えないのですが、実技講習を設けるべきという点は篠原先生や提案の意見に賛成です。自動車免許も一定期間実技講習があるわけで、これと学科を併用することによって、ハードルも下がるのではないかと思います。また、免許試験に合格した後の実務経験ですが、一部の資格では能力の向上や再教育のための講習があります。特別教育などは一度受けてしまえば再教育などが設けられていないので、かつて受けた教育の内容を忘れてしまっているということが現場で見受けられます。なので、再教育を拡充していくといいのではないかと思います。 三柴　前回のプロジェクトの班会議でも再教育の必要性が提言されましたが、結局災防団体か労働基準協会からの声として、「客が集まらない（＝受講希望者がいない）」ということでした。

	角田　その通りだと思います。多分受講者は集まらないでしょう。 三柴　内田先生はいかがでしょうか。 内田　安全衛生技術試験協会の Web サイトを調べましたが、受験資格が求められるのは普通ボイラー溶接士だけです。ただ、実際に免許証を得るためには一定期間の実務経験を要するものがあります。試験それ自体は受験できます。提案には「免許試験受験のための学齢、実務経験を廃止すれば」とありますが、受験はできるのではないかと思います。しかし、免許証を手にするには実務経験を要することはあります。 三柴　例外的に実務経験を受験資格として求めているのはどの資格でしょうか。 内田　普通ボイラー溶接士です。ボイラー技士には 2 級、1 級、特級があり、2 級は誰でも受験できますが、1 級と特級はその下の資格を取得してからでないと受けられません。これはこれで合理的なものでしょう。 唐澤　よろしいでしょうか。現場の実務経験を免許試験の受験資格とするかどうかという問題との関連で、参考までに申し上げたいことがあります。私は発破技士の免許試験の担当者だったことがありました。発破には電気発破と導火線発破とがあって、現在は電気発破が主体です。また、土木関係は最近では技術の進歩が著しいので発破業務は減っているのかもしれません。ただ、発破技士免許試験について検討した際、発破実務に関連する内容を学科試験のみで評価するのは難しいということでした。現在でも発破技士免許試験は前段階で技能講習の受講を義務付けていると思いますが、その時の苦労話を思い出すと、実務に関連することを学科試験のみでテストすることは非常に難しいので、実技講習を修了した人にのみ受験資格を与えることになっています。 三柴　ありがとうございます。まとめると、この提案については“△”という評価になるでしょうか。そもそも、受験資格自体に実務経験を要求するのは普通ボイラー溶接士だけであり、その他の資格は受験はできるものの、免許を得るには実務経験が必要ということが基本になる。また、そもそも論として安全衛生技術を学科試験のみで評価することは難しいのも事実である。そうなると、何らかの形で実務に触れることは必須になるところ、ボイラーでは実技講習で代替する方法も採られている。それを拡充するのがいいのではないかとは言えるものの、発破技士の場合はボイラーほど受講希望者が集まらずに撤退した経緯もあるので、研修講習機関の採算も考慮する必要がある。また、国家資格の持つ重みは維持すべきであるものの、実務経験を緩和する方向性には賛成していいのではないか。もっとも再教育の充実も課題になる。といったところで、△の評価になるかと思われますがよろしいでしょうか。

28　特別教育対象業務新設（テールゲートリフター、ロールボックスパレット）

提案文	荷役中の災害として増加傾向にある、テールゲートリフター及び RBP（ロールボックスパレパレット：かご車）を使用する業務を、第 59 条第 3 項（安衛則第 36 条）の特別教育を必要とする業務に追加 （000217 元監督官（2））
結果	賛成までに及ばず。 しかし、その後、この報告書の作成前に、荷役作業を伴うテールゲートリフターの操作の業務を特別教育に追加するという安衛則改正案が労働政策審議会に諮問され、妥当である旨答申がなされた（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31052.html，令和 5 年 3 月 5 日閲覧）
森山註	(1) テールゲートリフターとは次のようなものである。  （画像引用元：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000212478.html） (2) ロールボックスパレットとは次のようなものである。カゴ車、カゴ台車等とも呼ばれる。労働安全衛生総合研究所の技術資料として「ロールボックスパレット起因災害防止に関する手引き」（2015 年，https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/td/TD-No4.pdf）がある。 （画像の引用元： https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000098500.html）

	(3) 参考動画 「パワーゲート事故　ロールボックスパレット事故、カゴ車事故を防ぐオートゲートストッパー」https://www.youtube.com/watch?v=P4vyBg-s9ZE (4) ロールボックスパレットは運送業、梱包・仕分け業、製造業、商業で多く使用されているが、あらゆる業種で使用されている。荷を乗せると数百kgとなることも珍しくなく、トラックの荷台から落下したものに押しつぶされたり激突されたりして労働者が死亡する例もある。テールゲートリフターからロールボックスパレットが転落することもある。車輪にストッパーがないものもあり規格化の必要性も指摘されている。
議事録	森山　ロールボックスパレットは、例えば運送業、梱包・仕分け関係の業種、それから製造業や商業などで多用されています。荷を乗せると、ロールボックスパレット自体が数百キロ、例えば400 キロということも珍しくないので、これに押しつぶされると死亡するということが起きています。これについては、何かご意見がある先生方がいらっしゃいましたら、頂戴したいのですが、それに関して特別教育の対象業務というのはどういう基準で加えられてきたのかというところも含め、もし知見のある先生がいらっしゃいましたら、ご教示をお願いしたいと思います。 三柴：もともと旧安衛則の時代に、大きく資格がないとつけられない作業というのを 3 種類ぐらい、非常に大ざっぱな分類をしていました。現行法を作るときに、労基法研究会の小委員会でいろいろ検討した中で、さらに資格を整備して、資格を出す、あるいは講習を行うような団体について、しっかり法律で適格性を定めて、資格のクレディビリティーを高めないと駄目だというような報告がなされました。それに沿って安衛法の後ろのほうの条文は、やたらこういう機関のあり方について細かく定めているような格好になっており、その特別教育制度も、現行法を作るときに整備充実化の中でできた制度の一つだったと思います。条件としては、まさに必要な専門的な知識技能のレベルということでいったときに、もともとはしばらく経験をしていればそれで構わないような基準が大ざっぱなくくりをしていた旧安衛則時代にありました。しかし、少し経験していればいいぐらいでは、やはり不足で、もう少しきちんと専門家から教育してもらったらいいというところで設けられた制度だったと思います。後で少し確認し直しますけれども、もともとの分類ではある程度経験があればこなせる、危険性をある程度抑えられる作業という趣旨ですが、きちんと専門家から習ったほうが確実で、万全を期するという趣旨の制度が特別教育だったと思います。 森山：ありがとうございます。法律上はたとえ社長が教えてももいいといっていますが、実際は確かに外部機関による講習がなされていますので、その辺り、どういう整理をしたらいいのかと思います。そういう意味でも一般の安全衛生教育ではなく特別教育をするという意味や、あとは玉掛けは技能講習ですけれども、テールゲートリフターは技能講習なのか特別講習なのかというのは、どう区分けをすればいいのかということも疑問に思います。柳川先生に、その辺りご意見を少しお伺いしたいのですけれども。 柳川：技能講習というのはあり得ないと思いますが、特別教育になるか、ならないかです。最近特別教育になったものとしては、「2 メートルを超える高所で、かつ、足場の設置の困難な場所においてフルハーネス型の墜落制止用器具を用いて業務を行う場合」と、その後、「50 ボルト以上の蓄電池という電池を有する自動車の整備業務」ができたわけです。ただ、その 2 つができた経緯が全く違っており、正直に、また極端なことをいうと、そのときそのときの……例えば 50 ボルト以上の蓄電池を内蔵する自動車の整備に関するものは、もともと低圧電気作業が特別教育の中に入っていました。それが 50 ボルト未満の電圧であれば対象外だったのですが、本来筋の違う 50 ボルト以上の蓄電池を有する電気自動車の整備についても、その特別教育を受ける必要があるという、変な解釈をしていました。私は変だと思っています。そうすると、今度は自動車整

備業界さんがいい加減にしてくれと、自動車整備をするのに、なぜそのような低圧電気の工事なのか、工事でもないのですが、要するに 50 ボルト以上の活線の設置または修理の業務をそれだけではなく、他にもありますが、覚えなくてはいけないということで、自分たちで自由に教育を作ってほしいと安全課に陳情し、それでできたという経緯があります。はっきりいって、本当に特別教育をしなくてはいけないような危険な業務かといわれると、個人的にはクエスチョンマークがないわけでもないです。フルハーネスの方は、私はこれは非常にいいことだと思っており、それまで安全帯といわれていたものを墜落制止用器具に変えたときに、保護具というのは当然のことながら正しいものを正しく選んで正しく使用して、かつ、正しく管理をしないと役に立たないわけです。事実上、保護具の使用について特別教育というものができたというのは、非常にいいことだと私は思っていますけれども、ただ、やるのであれば防毒マスク、防じんマスクのほうが先ではないかという気がします。あくまでも、私の個人的な感想です。ただ、事実上保護具の使用について教育が義務付けられた、建前上は違います。建前上はあくまでも業務についての特別教育ですけれども、事実上、保護具の使用についての特別教育が義務付けられたというのは、私は画期的なことだと思っています。

藤森：よろしいでしょうか。大体、柳川さんのおっしゃるとおりだと思います。例えば、本来この 2 つについて、テールゲートリフターについてもそうです。今までの特別教育との比較という意味では、特別教育つまり運転操作そのものに対する特別教育と、そこまでいかなくてもロボットやプレスや研削砥石（といし）のように、本来の運転あるいは業務というよりも、危険性が高いことがポイントですけれども、ロボットであれば教示や検査の業務、本来の運転ももちろんありますけれども、プレスであれば金型の調整や試運転などがありましたね。本来よりも一層危険性が高いというか、結局比べてみて相対的に何ぼということだと思います。その件を、今度は本件に持ってきてテールゲートリフター、確かに危ないし、事故も起こっています。これは無視できないことです。措置を講じなければならないけれども、それは今言った観点から特別教育レベルなのかと。実効性といってはあれですけれども、本来の規定がどこにあるのか、これから規定を作るというなら別です。例えばプレスにしろ、砥石にしても、ロボットにしても本来的な規定がそれぞれあります。そういう中でどうするのかということは、結局後ろ向きではいけないけれども、事業者の責任を問うことになってきます。その観点からすると、今申したように比べてみて程度の問題で、繰り返しになりますけれどもロボットあるいはプレス、研削砥石、電気でもいいです。果たしてどうなのか、私個人としては、非常に疑問があります。だから、手をこまねいてはいけないので、そこはやはり通達レベル、指針レベルなど、そこで処理していくのが一番いいのではないかと思っています。仕切りもそういうところではないかと。柳川さんも詳しいですけれども、そのようなことを感じています。以上です。

柳川：同感です。

森山：省令あるいはガイドラインで使い方が確立されてから特別教育にするのかどうかということの議論になるということでしょうか。

柳川：そうではなく、特別教育をするとなると、学科が大体最低でも 6～7 時間になります。実技は 1 時間というケースもありますけれども、それだけ教える内容があるかという気もします。

森山：ノウハウ自体の密度というか、分量が少し少な過ぎるのではないかということですか。分かりました。ありがとうございます。

三柴：おっしゃるように、特別教育なり、技能講習なりの設定の基準を考えたとき、ざっくりいえばリスクの高さだけれども、要素を分解して考えていくと、災害件数が多いということなのか、それとも対策にある程度高度な知識や技能が求められるということなのか、災害件数は少なかったとしても、起きたときの重篤性が問題なのかというところは考えなくてはいけません。この 2

	件については、死亡災害を生むわけだから、ある程度の重篤性です。件数はかなり多く、また柳川さんがおっしゃったように、学ばせるほど、教育にするほどの内容があるのかということです。 森山：もしかしたら他と組み合わせるというのもあり得るでしょうか。荷役業務というと、少し広いですけれども、どうしても最近は事業場自体にはそういう知識を持った人がいないという状況が非常に多く、それ自体を改善するべきということもありますが。 藤森：先ほど言ったように、実効性というか、重篤性それから災害の数が多いというのは、非常に大きなファクターです。繰り返しになりますが、それを事業者の責任として、従業者の教育とどれだけの実効性、先ほど柳川さんも言われましたけれども、その辺が比較の問題で、相対的になってくると思います。プレスやロボットなど、それをより具体的にプレスだったら金型の取り付け、取り外し、ロボットであれば教示や検査、それにより比べてみて危険性が建策しているわけです。重篤性や数の多さはもちろん大切なのですが、繰り返しになりますが、事業者の責任というのは固いことを言っているだけではなく、それだけの責任を負わせて、実行性がどうだろうかということになると、柳川さんも先ほどおっしゃったように、大体学科は 7～8 時間程度ですから、そうなってくるとそういうことよりもというか、実効性という観点からすれば、特別教育レベルではなく、こまめな対策の要綱や指針、他のものの抱き合わせで事業者に作業方法を、作業手順の必要性を伝えるということが非常に重要ではないかと思っています。 三柴：これは安衛研でも研究しているけれども、結局研究成果の反映はガイドラインと周知だったと思います。 柳川：そうですね。 森山：その辺りも確認してみたいと思います。 三柴：特別教育まで持っていくのは、少し難しいかという感じです。 柳川：雇入れ時の教育は、作業転換時の教育で十分かという気もします。 三柴：確かにそのタイミングでの教育でいいでしょうね。 森山：ありがとうございます。 三柴：このような感じにしましょうか。 森山：ありがとうございます。

29　就業制限資格の見直し

提案文	法 61 条の就業制限業務に就くことができる資格の見直しの検討 ボイラー溶接士のように、その資格である免許に有効期限があり、免許の有効期限を更新するための定期的に知識・技能がチェックされる業務がある一方、フォークリフト運転業務のように、その資格（フォークリフト運転技能講習の修了）をいったん取得すれば終生資格として有効なものもある。 法制定時は各業務の危険・有害度や要求される知識・技能レベルに応じてランク分けされ、資格の有効期限が決まっていたものと思われるが、その後災害事例の情報も蓄積されていると思われるから、必要に応じて見直しを図ったらどうであろうか。 なお、危険有害業務従事者への教育についての法 60 条の 2 による事業者の努力義務との関係には注意する必要がある。 また、当然であるが、事業者に新たな負担を課すことにつながる規制ゆえに、広く必要性が認識され機が熟したときでないと法令改正に向かうエネルギーは生まれないため、本意見はそのような環境が築かれたことを前提としてのものである。 厚生労働省の運営する「職場のあんぜんサイト」に掲載されている労働災害事例のデータベースは

	よくまとまっており、事例も数多く紹介されている。災害原因や再発防止対策の詳細も記述されていて、提供される情報は信頼できるものである。そこでその内容を見ると、就業制限業務における災害に関しては、「就業制限業務の従事者が無資格であった」旨を単に災害原因不足として認定しているものが非常に多い反面、当該業務の従事者の安全衛生に関わる知識・技能不足やそのレベルを記述しているものは僅かしかない。行政のサイトなので、情報源は労働局や労働基準監督署の労働災害調査結果に基づいているものと推測されるところであるが、労働基準監督署等の機関による就業制限業務に係る労働災害の第一次調査の報告書の大部分が知識・技能を充分検証することなく、たとえば｢無資格下での災害は無資格であることが直接原因｣などと短絡的に原因を特定しすぎているのではないかとの疑念がどうしても生じてしまう。労基署は死亡等重大な労働災害については、直接原因につながる法違反を特定し、直ちに事業者への刑事責任追及も行うことになるので、調査に当たって法違反の有無は極めて重要な調査項目になることは理解できる。しかしながら、法令違反がない場合の原因調査は適正に行われているのであろうか。 有資格者が法令の違反を伴わずに作業しており、知識・技能不足を原因として災害を惹起したケースも決して少なくないはずである。その場合、知識・技能のどの部分が足りなかったのかが浮き彫りになるような立体的・多角的な科学的調査が求められると思料するが、そのような視点での記述がなされているものは見当たらない。安衛法改正により法第 28 条の 2 が新たに加わり、事業者におるリスクアセスメントが義務化された背景の一つに、「発生原因の法違反を伴わない労働災害の割合が増加していること」があったことも踏まえ考えると、災害の主因の判断に違反の有無を直結させるのみで、それ以上の深堀をしないという災害調査のあり方は問題である。 そうすると、このような調査結果に基づいたのでは、就業制限業務の資格の法令上のあり方に切り込むような検討はそもそもできないのではないか。 たとえば、｢資格は何十年も前に技能講習を修了して取得したが、その後の当該制限業務への従事は散発的で頻度が少なかった。係る状況下で年月の経過により、知識・技能が薄れ、このことを原因としてついには重大な労災事故を発生させた｣などという災害が仮に頻発するのであれば、当該資格制度のあり方として、法令上有効期限を設けるべきかどうか、資格取得時に求める知識・能力の底上げをすべきかどうかなどの検討に値しよう。 法第 60 条の 2 による事業者による安全衛生教育の努力義務も定められているが、罰則付きの法 61 条の規制にはより大きな効果が期待できるので、事業者の負担と災害防止効果をどのレベルで調和させていくべきか検討してはどうかというのが本意見の趣旨である。（00268 元監督官（1））
結果	検討に値する（安全衛生教育と就業制限の強化など）。
森山註	労働安全衛生法（抄） （安全衛生教育） 第六十条の二　事業者は、前二条〔第 59 条・第 60 条〕に定めるもののほか、その事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うように努めなければならない。 2　厚生労働大臣は、前項の教育の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。 3　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。 （就業制限） 第六十一条　事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業

	務に就かせてはならない。 2　前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行なつてはならない。 3　第一項の規定により当該業務につくことができる者は、当該業務に従事するときは、これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない。 4　職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）の認定に係る職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、前三項の規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。
議事録	（2022 年 6 月 25 日） 森山　内容が多岐にわたる提案文だと思いますが、簡単にまとめますと、1 つは資格をいったん取得して、その後は実際にはほったらかしになっているのではないかということと、あとは話の枝葉というか、その中で労基署の労働災害調査の在り方についても少し疑問を呈しているということだと思います。この辺りで何かご意見があればぜひとも頂戴したいのですが、いかがでしょうか。 三柴：実務に詳しい先生にご意見を頂きたいところですけれども、私なりに報告書をまとめていて気付くには、要は資格の更新制度というのはずっと安全衛生を大事にする方から特に議論の提起がされるのだけれども、結局、過去に政策課題になっても、1 つには更新制にしていないから災害が起きたという裏付けがないという、そういう屁理屈のような理屈もあり、結局は規制を緩和しようというぐらいの流れなのに規制強化につながるような、結局事業者の費用等の負担につながるような流れにはできなかったという、少なくとも積極的な改正立法事実が見つからなかったという説明に今のところなっています。 　確か似たような提案があったので以前にもこの類の議論をしたことがあるわけですけれども、改めて更新制というのは、海外であればそもそも民間資格であるということ、イギリスやアメリカは民間資格ですからそういうこともありましてもうけやすい中で、日本は国家資格にしているということもあり、実際にその教習機関や免許機関は委託をしているにしても、国家資格にしているということもおそらく影響して作りにくいのかなという感じもするのですが、その辺りはいかがでしょうか。 柳川：これは失礼ながら今に始まった話ではなくて、私が厚労省に入省した頃から安全衛生部の悲願だけれども難しいということでほぼ一致していて、それで 60 条の 2 ができたときに、このようなものができて大したものだという話ができているだろうと思うのです。こちらの提案は、60 条の 2 を義務化しろということではなくて、61 条の技能講習をより強化せよと、つまり今行っている実技学科の時間数を増やせというような、そういうご意見なのでしょうか。 三柴：多分、1 つは資格の更新制を作れと言っていると思います。今の能力向上制度のようなものでは生ぬるいと。だから知識・情報の更新は必要だし、そこをフォローアップできるような制度にすればいいのにというのが多分提案の 1 つだと思います。これはおっしゃるように、行政サイドとしてはそれをやれるものならばやりやりたいけれども、なかなか難しいということですし、ただ努力義務で能力向上制度を作ったところでお客さんは集まらないよというのもあります。何を起爆剤にして動かしたらいいのかというアイデアの問題でもあるのかなと思います。 藤森：藤森ですけれども、よろしゅうございますか。 　これは前から疑問に思っていて、特に柳川さんにも皆さんにも教えていただきたいのは、まず素直に 59 条、60 条、60 条の 2 と、61 条の条文の並びというか構造です。何が言いたいかというと、59 条と 60 条でいわゆる雇入教育と特別教育と職長教育という順番できています。従前は

61 条があったのだけれども、先ほどお話ししたように 60 条の 2 が入り、そこで「前 2 条に定めるものの他」ですから、59 条と 60 条についての規定が 60 条の 2 という構成になっていると思います。61 条は極めて正直に読むと就業制限規則ですから、いわゆる事業者は就かせるときには教育をしなければいけないということと、それから一定の資格を有した者でなくては就かせてはいけないということで、若干その方向性が違うというか、結局フォークリフトができる人ならば 1 トン未満と 1 トン以上なんですけれども、そもそもその枠組みが若干違う面があると思うのです。この方も下の 3 行で「努力義務も認められているが」ということは、能力向上というのはやはり事業者として特別教育なら特別教育についての能力向上は事業者がやるべきことですから、いつやるか、誰を対象にしてやるか、どんなスパンでやるか、どのような教育科目でやるかということを一律に決めるということはなかなか難しくて、そこに努力義務の意味があるということが法の趣旨ではないかと思います。

それに対して 61 条は今申し上げたように、一定の、ものによっては機械でいえば単純に最大荷重だとか重たいものになってきますから、危険有害性の高いものを一部取り上げているわけです。これは就業制限業務ですから、それを横並びに一律にということはなかなか難しいのではないかというのが根本にあります。だから結局、技能講習というよりも特別教育なりの能力向上というのがやはり教育という意味ではそれが一つの手法であるし、努力規定ということになってくると思います。

ただ、これは柳川さんがもしお分かりならば教えていただきたいのですが、60 条の 2 についての通達について前々から疑問に思っていたのですが、対象が先ほど言ったとおりだとすれば、特別教育を要する業務に従事する者、これが一義的だと思うのです。ところが、その後の条文の 61 条についてもその対象者に入ってきているので、この辺に厚労省の苦しさがあったのではないかと思ったのです。それも含めて元来は峻別（しゅんべつ）すべきものではないかと思っていますし、結論的に言えば教育というほどですから、その水準を上げるということになればやはり義務規定というよりも努力規定止まりかなというのが今では妥当ではないかと思います。以上です。

三柴：柳川さんいかがですか。

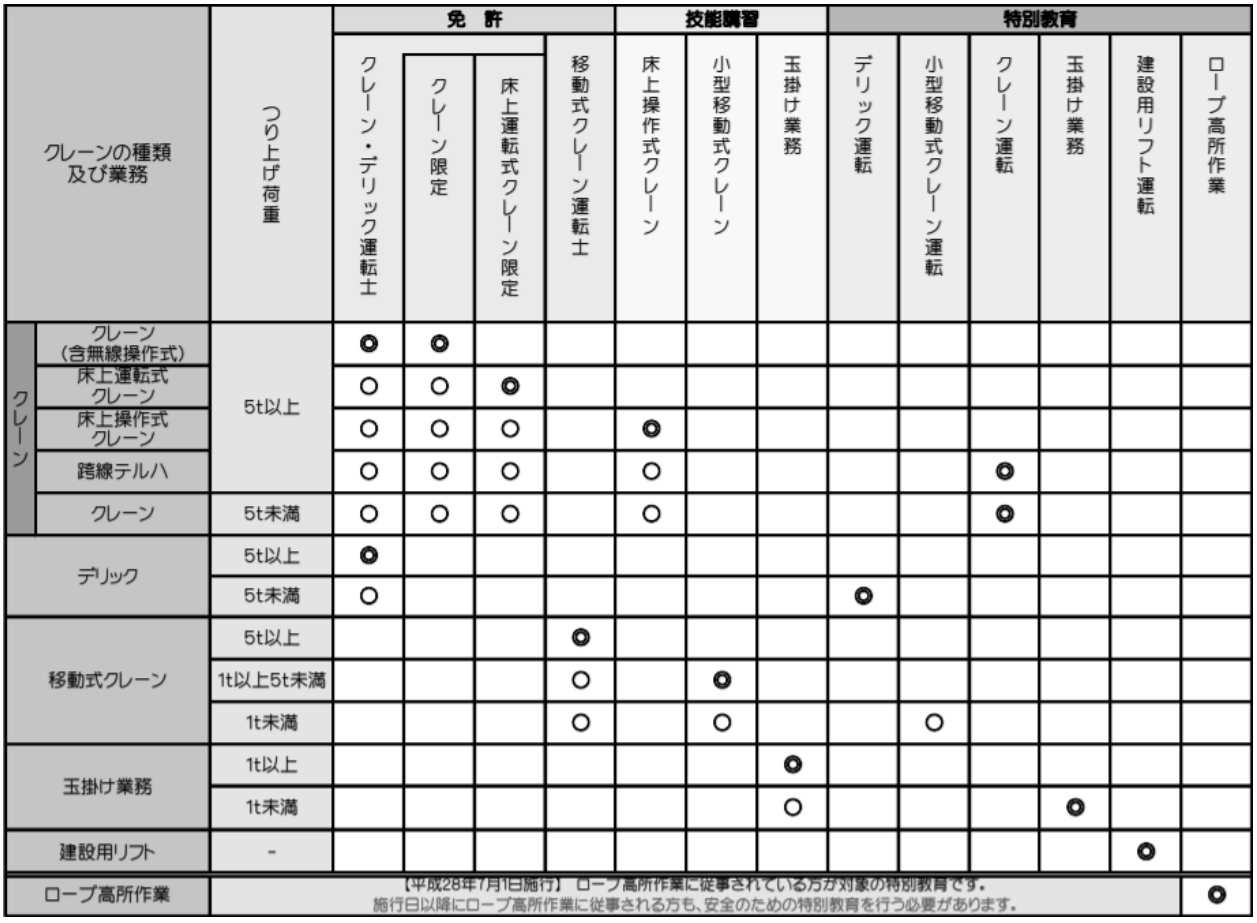
柳川：名前が出たのでお答えいたしますけれども、現に行政は通達の中で 60 条の 2 の範囲の中には当然のことながら就業制限業務が入っているのだということは言っているわけですね。それが通達等で例えばこの技能講習についてはこういう教育をやってくださいということで、それほどガチガチに固めているわけではありませんが、時間数から何から決めてあるわけですので、この 60 条の 2 が、なぜ 61 条の 2 にならずに 60 条の 2 になったのかということは私も藤森さんがおっしゃるとおりだと思います。運用としては含めているわけですので、正直申し上げまして、なぜこれは 61 条の次にくっつけないのか。やはり教育なので 59 条、60 条、60 条の 2 とまとめたのではないでしょうか。61 条というのは教育ではないですから。

藤森：先ほど来言っているようにそういうことだと思います。ただ、それを形式論というか、建前を通しておっしゃるように、やはり実務の問題ですからまさに通達の苦しいところで、これはマニアックな言い方になりますけれども、条文をどう読んでも 60 条の 2 というのは「事業者は前 2 条に定めるものの他」という書き方ですから、教育の一連として雇い入れ教育から始まり、特別教育、それから職長教育という一貫の中で「前 2 条に定めるものの他、その事業場における」ということになっていますから「危険または有害物質について」と。だから先ほど言ったように、元来は分けられるものではないかと思いますけれども。

だから何が言いたいかというと、やはり教育とそれから技能講習というか、そのすみ分けからすれば極めて形式論かもしれませんが、努力規定という枠組みの中で教育としてその枠の中で処理というか対応をするのが、結果的には理にかなっているのではないかと思っています。61 条か

	ら直ちに就かせてはならないというところから、なかなか出てこないと思います。ましてや要件を広げると、つまりその災害の直接原因が何かということは大切なことなので、それが果たして61条から実はそれから解決ができるかなということも含めて、なかなかこのご意見はもっともなのですが、まだ難しいのではないかなという感じです。 柳川：難しいというご意見については、私も喜んで同意いたしますけれども、立法論としてはこの就業制限業務は、現にボイラーの溶接、全部ではありませんけれども、更新制度を持っているわけですので、法的な価値判断としてこの就業制限業務の資格関係に更新制度が持ち込めないというものではないと思うのです。この 60 条の 2 を、私は先ほど義務化するという話をしましたけれども、新たに 61 条を開設するのではなく、奨励レベルで更新制度を設けることは可能かとは思います。 それと失礼ながら、監督官の方が監督で安易に無資格で運転していたことを直接の原因だと報告書に書くということはあまりないのではないかという気が私はするのですが。若い入ったばかりの、失礼ながら法律系の監督官の方は、B 官ではなく A 官の方でそのような報告を書く人がいますけれども、私が少なくとも地方局にいた頃は、そういうものが上がってきたらこういうものは原因ではないでしょうというふうには一言言ってはいました。 藤森：最終的な結論は、私もおっしゃるとおりだと考えています。だから、このご意見としはあれですけれどもという感じであります。すみません長々と話しまして。以上です。 柳川：一言付け加えさせていただくと、私としてはこれは大いに賛成はしますけれども、難しいだろうなという意味では同じ意見です。 森山：ありがとうございます。 私の意見を少し申し上げると、更新や講習の回数なども効果はあると思うのですが、実は講習を受けた直後であっても講習の内容があまり身に付いていないという場合があります。講習そのものの在り方というか、もう少し厳しくやるべきという問題もこの話に関係してくるのかなと思います。例えば、事業場で（担当者）1 人だけが講習を修了して事業場に帰っても、周りの人間は誰も（講習の内容を）知らないので、それに対して講習が身に付いていてもいなくてもあまり社内では何も言われないというか、そうやって講習修了者がある意味で孤立してしまい、講習で学んだことを実務で生かしていく機会を持てていない場合もあります。同じ資格を持つ者同士で横のつながりがあるとまた違うのかなと考えたりはしています。 三柴：ありがとうございます。1 件にあまり時間を使っても何なので、この辺で収める前提で少し言えば、要するにこの方の提案というのは、災害の分析をきちんと行ってほしいということと、教育による知識の更新をきちんと行ってほしいという、要約するとこの 2 点ではないかと思います。それで分析のほうは今の森山さんのお話にもあったように、おそらくマンパワーの問題が結構大きいと。だからマンパワーについては、以前に私が出した報告書でも補充を、特に技官が辞めてしまったけれどもそれに相当するような者、監督官でということにはなっているけれども、きちんと技術面をしっかりと業務として確保できるマンパワーの補充をということはもう一度言おうと思います。それから教育と知識の更新については、おそらくこの方は、あるいはわれわれが解釈をしたところでは、60 条の 2 の義務化をおそらく言いたいのと、それから就業制限業務についても今の立て付けがいいのかということの問題提起があると思うので、そこはなかなかいじるのは実際問題難しいというのは行政の経験則だと思います。別のところで新たに検討をする形で、就業制限を外す要件と教育そのものの強化について検討をするということで受けたいと思いますが、いかがでしょうか。

30　就業制限業務の再整理

提案文	就業制限業務（特に技能講習）の統廃合。建設機械や荷役機械などで、操作系が同じようなものについては整理が望まれる。また、クレーンや移動式クレーンでは、能力より搭操作系（乗型かそれ以外）で資格を分けないと危険であると思われる。 （00189 技官（2））
結果	不採用（具体的な問題があれば別途検討）
森山註	建設機械、荷役機械関係の資格の例  （画像引用元：一般社団法人日本クレーン協会岐阜支部 http://crane-gifu.sakura.ne.jp/sikaku-ichiran.pdf
議事録	（2022 年 6 月 25 日） 森山　私もこれの意図が正確に把握できていないのですが、提案文にあるようなものに限らず就業制限業務、特に技能講習の統廃合などについての意見をお持ちという方がいらっしゃればご教示いただけますか。 柳川：意見ではないですが、クレーンや移動式クレーンで、「能力より搭操作系」と書いてあるのはどういうことかというと、移動式クレーンというのは操縦席に乗って操作をするものの他に、「ユニック系」といいまして、通常のよく見かけるトラックの荷台と運転席の間にあるクレーンを外から運転するものがございますね。これらを分けないと危ないよと言っているのだろうと思います。 三柴：玉泉先生と角田先生はいかがですか。 玉泉：玉泉です。「統廃合」と「分ける」というのはちょっと（相）反する意見かなと思っていたんですけれども、多分、統廃合といえば例えばクレーンとデリックが同じような系統ですから 1 つにしてもいいかなというような意見ではなかったのかなと思ったのですが。そして、車両積載型といわゆるラフターとかそういったものとは操作の方法が違います。例えばこれですとブームを前にやると転倒しやすいとか、強度的に弱いといったことがあります。それは教育の中で教えたらいいわ

けです。細かく分けるとかえって煩雑になるのではないかと。それごとに免許を取らなければいけないということになりますので、移動式は移動式 1 本でトン数で分けるのはそれで正しいと僕も思っていますし、要するに搭乗型のトラッククレーンとかローラークレーンとかラフテレーンクレーン、それから車両積載型も、運転操作と危険度を教育の中で教えればいいのではないかなというふうに思います。アウトリガーを出すとか云々ということは基本的に同じなものですから、分ける必要はないと私は思っています。

森山：ありがとうございます。角田先生はいかがでしょうか。

角田：角田です。この写真に出していただいている車両積載型とラフター等ですけれども、多くの場合、車両積載型は技能講習での範疇に入っているものが多いのかなと思います。ラフタークレーン等になると、もっと大型になるので免許が必要になるようなものなので、その意味では区分もあるのかなという気はしています。

その他の統廃合についての意見は私もトン数といいますか、吊る物の重さで分けておいてもいいと思っています。免許のときには、このラフタークレーンといった大型の運転席に乗るものが多い気もしますので、現在の区分でもさほど支障がないように思います。以上です。

森山：ありがとうございます。

三柴：そうすると、今のところコンセンサスは、「制度はこのままで、中できちんと教えるようにすればいいのではないか」ということだと思いますが。

浅田：すみません。浅田ですけれども、クレーンで天井クレーンとジブクレーンのタイプがありますが、天井クレーンは *xyz* 座標を動かして、ジブクレーンは移動式クレーンと同じように極座標というのでしょうか *rθφ* 座標で動かすので、かなり操作技術的には異なるような気がしますが、そちらについてはどうなのでしょうか。

森山：確かにそうですね。例えば、ジブクレーンの場合は当然、アウトリガーなどはありませんが、ただそれが教育や講習あるいは免許でやはり分けたほうがいいということがあるのでしょうか。その辺りは玉泉先生はいかがでしょうか。

玉泉：*xyz* で天井走行クレーンのほうで免許といいますか試験をいたしますので、そちらのほうで行っておけばそれ以外は全部できるわけです。それより、逆に簡単と言ったら語弊があるかもしれませんが、天井走行クレーンで行っておけば、あとはその中での教育だけで十分ではないかなと思います。壁クレーン、スタッカークレーンなどいろいろとありますけれども、1 本でいいのではないでしょうか。あまり細かく分ける必要はなく、試験の中で教えたらそれでいいのではないか思います。

森山：ありがとうございます。角田先生も同様のご意見でしょうか。

角田：私も玉泉先生と同じように、基本的にはクレーンの中で基本操作が含まれておりますので分けなくてもいいと思っています。工場などを見ていると天井クレーンがあったり、また一部では壁クレーンを使っていたり、複数の種類のクレーンを使っていることもありますので、それらは分けてしまうとまたそれぞれで取るというのも大変な気もしますので、現状でいいのではないかと思っています。以上です。

森山：浅田先生いかがでしょうか。

浅田：クレーンとして最もよく使われるのは天井クレーンなので、天井クレーンを基本的に押さえておけばいいというのはよく分かります。ただ、ジブクレーンは旋回操作だとか起伏操作だとか、どちらかというと移動クレーンに近い操作を行いますので、かなり天井クレーンの操作とは違う印象は持ちますけれども。

森山：分かりました。それも結局は天井クレーンの教育で満たされるというのが玉泉先生のお考えでしょうか。

	玉泉：例えば、建設現場に行きますと、タワークレーンがありますね、これは典型的なジブクレーンですが、それだけをまた別にするというのも煩雑ではないかと私は思います。現実には下〔註＝地上〕のほうで無線で運転をすることもありますし、上〔註＝タワーの上にあるクレーンの運転室〕で操作をすることもありますが、それも教育の中で教えたらいいのではないかと思います。取り立てて天井走行クレーンとジブクレーンと分けなくていいのではないかと思います。建設業で使う方は天井走行クレーンはあまり使いませんし、工場の中の方が建設現場に行ってタワークレーンを使うこともあまりありませんので、それはその時点で教育をまた受けたらいいのではないかと私は思います。以上です。 森山：ありがとうございます。 柳川：先ほど私は勘違いしていたのですが、1 つだけ。おそらくこれは別にしたら多分ジブクレーンの技能講習の実技は講習機関のほうでできないと思います。 森山：ありがとうございます。どちらかというと、特に分けなければならないというような実務的で具体的なご意見はないようです。ただ、これも確かに微妙な話ではあると思うので、もしかしたら何か個別的にそういうことがあるのかもしれませんが、大きな改正ということではないのかもしれません。

31　安衛教育の技能講習への格上げ

提案文	特別教育などの「教育」については、事業主の実施にせずに技能講習に格上げし、義務化すべきである。 （00141 技官（4））
結果	特別教育の質の担保は検討に値する。技能講習への格上げを行うならば、アーク溶接等の業務、動力プレス等の金型等の取付け等の業務、低圧電気取扱い業務があるとの提案があった。
森山註	特別教育の講師に関しては法定の資格は定められていない。
議事録	（2022 年 6 月 25 日） 森山：この種の意見はかなり多いです。非常に漠然とした提案文で恐縮ですが、この辺りについて何かご意見のある先生方はいらっしゃいますでしょうか。これは、つまり教育の外部化と言い換えても良いかもしれませんけれども。 三柴：確かに、技官の方の中で、今の免許と技能講習と特別教育というその分け方で、分類を見直したほうがいいとおっしゃる方には出会います。しかし、そこは制度としての安定性や効率を考えながら、1 つには実際に学ぶのに何時間かかるのかという時間数から、専門性の高さ、技量の高さなどを測っているところもあるだろうし、過去の災害との相関も見ているだろうし、そういったところを踏まえて設計しています。そもそも今の法体系になる前から歴史もあったのでそこを引き継いでいる面もあるということだと思いますが、どうなのでしょうか。 　先ほども実は似たようなネタが論題になったと思いますが、教育が必要だと言っているということはやはり危険性が高いというメッセージではあるので、もう少し就業制限のほうに規制強化の方向で盛り込んでいくのがいいのではないかということは確かにあると思います。だとすると、具体的に 2〜3 挙げるとするとどの項目が挙がるのでしょうか。例えばかなり技術的に細かいテーマだから、あまり論究するのがいいのか分かりませんけれども、例えば 2〜3 挙げられるならばその呼び水として挙げておくというのは一案だと思います。篠原先生や柳川さんは、例えば何か浮かびますか。 柳川：まず、私は特別教育を技能講習にするというのはあまり賛成しませんが、挙げるとしたらアーク溶接か低圧電気でしょうか。アーク溶接は、正直申し上げてガス溶接よりもはるかに高度なことをやっていますが特別教育ですよね。もしくは低圧電気かなという感じはします。すみません、私のまったく個人的な感想です。 三柴：なるほど。完結的にこうしてくださいと強く言う趣旨ではなくて、例えばこれらが挙がるというような提言はあり得ると思うので、そういう意味でフリーにおっしゃっていただければという気はします。他に、これは挙がるかなという項目を挙げられる方はいらっしゃいますか。篠原先生はどうですか。 篠原：私もアーク溶接がぽんと挙がりました。ガス溶接が技能講習で、アーク溶接は、これはなぜかなというものもあったのですが、結構、感電災害が起こりますので。それから、例えばプレス機械の金型の交換なども大きな事故につながりますので、やはり格上げをするとすればその辺りかなと思います。 　それから、特別教育そのものは、森山先生が言われているとおり講師資格は特に定められていません。ただ監督署に相談をすると、大抵、本当に（教育内容の質を）担保できますかという話になりますので、そこの教育の格の担保が何かできないのかなと思います。例えばゼネコンさんなどは会社で特別教育をしてもそれではいけないと。登録教習機関など、例えば基準協会で受けたものしか認めないというところもあり、もっとすごいのが某自動車メーカーですけれども、わが社の教育を受けた人しか認めないと。それ以外はどこで行っても駄目でもう一回受け直しなさ

	いみたいなことがあります。それはより安全をという安全の基準が高いということがあると思いますけれども、特別教育が基本的に事業者が行う社内教育であるとすれば、やはりそれを担保するものや特別教育の規定はありますけれども、より具体的なものを決めて、それに基づいて行ったということが分かるようにしたほうがいいのではないかといつも思います。 三柴：確かに、その状況に合った教育が望ましいのは当然なので上のレベルのことを行うところはあるだろうし、それは放っておけばいいわけで「望ましい」ということでいいと思いますが、法規制だからまずは最低限を確保するといったときに、各事業場で好きにやってくださいというところから、きちんと承認を受けたところで教育をさせたほうがよいというところについては、今挙がったような項目を検討してもらえばいいという感じでしょうか。他に挙がるところがなければ、これはこれでいいかなと思います。強く改定を提言するというよりも、少し念頭に置いていただいたらいかがでしょうかという程度の書きぶりになると思います。 柳川：1 つだけ情報というか、理解していただきたいのですが、教育に関して本当に外部の教習機関でやることがよいことなのかというそこのところは、1 つ疑問を持ってもいいと思います。 森山：実際にわれわれが行く会社だと、従業員が 2 人で社長も一緒に危険有害業務を行っているという場合があります。あとは、「腕を盗む」ではありませんが、そういった（徒弟的な）文化があったりするのと、あるいは会社がすごく小さくて自力での教育能力があるとは言い難い会社が非常に多いので、もう少し外部からの助力が必要ではないかとよく思います。講師資格という言い方がいいのか分かりませんが、なんとかうまく身に付く教育ができるように、別途機会があれば検討をしていく必要があるのではないかと、実務上はよく言われることではあります。それでは次に行かせていただきます。よろしいでしょうか。 三柴：そうですね、文系の私から見ていると、講師資格の定めぶりは、字面だけを見るとほとんど受講者の履修資格と履修要件と変わらないような感じになっています。実際にそれを定めるのがいいのかどうか、あるいは定めぶりをどうするかを含めて、後で機会があれば検討をするということで、次をお願いします。

■質問 4（委任関係）

32　委任元条項の明確化

提案文	労働安全衛生法第 27 条第 1 項により、第 20 条から第 25 条まで及び第 25 条の 2 第 1 項の規定により、事業者が講ずべき措置及び前条の規定により労働者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定めると規定されており、省令に講ずべき措置等が委任されているが、法の定めが抽象的で省令に根拠条文を引用していないため、根拠条文が曖昧になるため、省令に根拠条文を引用する等により根拠条文を明確化する必要がある。（000186 監督官（1））	
結果	不採用（法律本体と省令の対応関係は、事件毎に決めて良い。） ただし、この問題については、分担研究報告書「労働安全衛生法第 26 条及び第 27 条の逐条解説」の 2.5.3 においても考察した。	
森山註	安衛法	労働安全衛生規則
	第 20 条（第 1 号）＝機械等	（規格に適合した機械等の使用） 第二十七条　事業者は、法別表第二に掲げる機械等及び令第十三条第三項各号に掲げる機械等については、法第四十二条の厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備したものでなければ、使用してはならない。

	第 21 条 第 2 項 ＝場所	（開口部等の囲い等） 第五百十九条第一項　事業者は、高さが二メートル以上の作業床の端、開口部等で墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆い等（以下この条において「囲い等」という。）を設けなければならない。
	第 20 条 （第 1 号） ＝機械等	（作業床） 第五百六十三条第一項　事業者は、足場（一側足場を除く。第三号において同じ。）における高さ二メートル以上の作業場所には、次に定めるところにより、作業床を設けなければならない。 一・二　略 三　墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、次に掲げる足場の種類に応じて、それぞれ次に掲げる設備（丈夫な構造の設備であつて、たわみが生ずるおそれがなく、かつ、著しい損傷、変形又は腐食がないものに限る。以下「足場用墜落防止設備」という。）を設けること。 イ　わく組足場（妻面に係る部分を除く。ロにおいて同じ。）次のいずれかの設備 ⑴　交さ筋かい及び高さ十五センチメートル以上四十センチメートル以下の桟若しくは高さ十五センチメートル以上の幅木又はこれらと同等以上の機能を有する設備 ⑵　手すりわく ロ　わく組足場以外の足場　手すり等及び中桟等 四～六　略
	第 21 条 第 1 項 ＝作業方法	（安全靴等の使用） 第五百五十八条第一項　事業者は、作業中の労働者に、通路等の構造又は当該作業の状態に応じて、安全靴その他の適当な履物を定め、当該履（はき）物を使用させなければならない。
議事録	（2022 年 6 月 25 日） 森山：これも何度か研究会で話題にはなっていましたが、よく言われるのは、検事さんが、一体これは法何条の委任を受けているのかということを言われるというところです。これは大前提として私の疑問なのですが、やはりこれは法何条の委任省令なのかというのを明確にしないと、罪刑法定主義というか、刑事訴訟法上の問題になるということは確かなのかを先生方にお伺いしたいのですが、いかがでしょうか。北岡先生、その辺りを教えていただきたいのですが。 北岡：北岡です。そのように理解されているのではないでしょうか。政省令については国会等で成立したものではないですし、罰則が付いているのが政省令ではなく、安衛法本体について罰則規定が設けられていますので、当然、刑事訴追をする際は罪刑名としては安衛法何条と明記しなければなりません。その安衛法の 20 条なり 21 条に基づいて安衛法の 27 条が政省令に委任をして、例えば詳細については安衛則の六百何条に規定があると。その点は当然に明らかにする必要があるという点は異論のないところだと思います。以上です。 畠中：よろしいですか。 森山：はい。 畠中：これは僕が以前に議論をしたことがあるのではないかと思いますが。 森山：そうですね。 畠中：同じことをいうことになりますが、要するに、安全衛生法の 20 条から 27 条までの規定というのは、もし安全衛生法を 10 カ条に圧縮しろと言われたとしても最後まで残るほど基本的な条文でありまして、事業者にその使用する労働者の安全衛生を確保するために必要な措置を講じなければならないということを義務付けた規定です。そして、その具体的な措置内容は 27 条で厚生労働省令に委任されているわけです。もし、必要な危害防止措置を少なめに見積もったとしても 2,000 カ条前後にはなると思いますが、それを法律で全部を書かなければならないとなると、そのような法律は使い物になりませんよね。そういう意味で、それを受けて作られる 2,000 カ条前後の危害防止基準に、いちいち安全衛生法 20 条に基づくものとか、安全衛生法 23 条に基づくものとかと、それを省令の各条文の中にいちいち書いていくことは想像していただくだけで気が

遠くなりませんか。

法令というのは、簡潔ですっきりしたものでなければ駄目ですよね。そういう意味でも、そんなごたごたした省令などは本当に使い物にならないのではないかと思います。

森山：ありがとうございます。結局は、安衛則や省令の内容からある程度判断可能で、95%以上の省令が確かに分かるようにはなっていると。ただ、省令の定め方の問題などで少し分かりにくい場合があるので、確かにそれは省令を整理することでうまくいくのかなと（私は）思います。

畠中：それは一番フォーマルな姿としては、本省に伺いを立てて本省から答えをもらう、要するに基収という通達になりますね。基収という通達をもらえばいいでしょう〔註＝現在は「基収」という通達番号は廃止されているので、疑義照会応答についても基発、基安発等の通常の通達番号を附されている〕。

森山：そうですね。

畠中：それだけの話のような気がします。要するに、危害防止基準の各条文ごとに法第何条に基づき事業者は何々しなければならないと、条文ごとに書き込むことはないですよ。

森山：ありがとうございます。

酸素欠乏症等防止規則と解釈例規（労働調査会『安衛法便覧』から）

（要求性能墜落制止用器具等）

第六条　事業者は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合で、労働者が酸素欠乏症等にかかつて転落するおそれのあるときは、労働者に要求性能墜落制止用器具（労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号。以下「安衛則」という。）第百三十条の五第一項に規定する要求性能墜落制止用器具をいう。）その他の命綱（以下「要求性能墜落制止用器具等」という。）を使用させなければならない。（根　二二(1)）

2　事業者は、前項の場合において、要求性能墜落制止用器具等を安全に取り付けるための設備等を設けなければならない。（根　二二(1)）

3　労働者は、第一項の場合において、要求性能墜落制止用器具等の使用を命じられたときは、これを使用しなければならない。（根　二六）

イ　第一項は、労働者が酸素欠乏等の空気を呼吸してよろめき、又は失神することにより転落し危害を受けることを防止するため、転落のおそれのある場所では、手すり及び柵の有無にかかわらず、安全帯等を使用させなければならないことを規定したものであること。

ロ　「第一項の転落」には、墜落も含まれること。

（昭五七・六・一四　基発第四〇七号）

具体例としてご紹介したいのですが、私も最近見つけまして、酸欠則第 6 条（要求性能墜落制止用器具等）は「事業者は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合で、労働者が酸素欠乏症等にかかって転落するおそれのあるときは、要求性能墜落制止用器具等を使用させなければならない」ということで、これは『安衛法便覧』によると安衛法 22 条を根拠にもつ規定になっています。

この行政解釈を見ますと、結局、例えば井戸の中にはしごで降りた場合に、酸欠になり（意識を失って）墜落すると井戸の底に激突して骨折したりというような危険が及ぼされるということになっています。これは危険の防止でもあり、もちろん下に墜落したときに（更に）酸素欠乏空気に曝露しつづけますので健康障害の話でもありますが、危険と健康障害という両方を防止するための条文になっています。ただ、（『安衛法便覧』に示されている）根拠であるこの 22 条はあくまで健康障害防止規定になっていますので、ここがうまく接続しきれていないのではと思っています。

三柴：結局、作るときの事情と、使うとき、要は送検するときの事情が多分違うということだと思うのです。そもそも作るときの事情としては、安衛法を労基法から独立させたときの趣旨とかぶる話で、機動性ですね、さっさと労災を防止できる規則を作るということが必要だったのです。その結果、労災防止効果を第一に考えて自由に規則を作ったら、本条の根拠規定が重複してしま

ったということは当然あり得ることだと思います。だから、それはそれで安衛法を作った趣旨とも適合するからいいということだと思います。

あとは、使うときに備えて後付け的な整理をするべきかということで、今、手続き的な基収をもらうというのは、どのように根拠法を確定するかという手続きの話だったと思いますが、体系的にきちんと行政が基収の Encyclopedia みたいなものを作って一覧表にするべきなのかという問題はあると思います。それをあえて動かしておいて、その事案ごとに根拠法規を考えるというふうにしたほうがいいのかというのはあると思います。

そこは刑事司法との関係もあると思いますが、これはどのように考えるのでしょうか。まず森山さんの実務的な感覚でいうと、このように一応書いてくれている解説書もあるわけですが、あらかじめなるべく明らかにしておいたほうがいいのでしょうか。

森山：私の感覚では、法律本体の根拠条文と省令の規定が何かしら論理的につながっていればいいと思います。ただこの例では、安衛法第 22 条はあくまで健康障害の防止なので、そうすると「読め」ないのではないかということだと思います。酸欠則第 6 条の規定振りで罰則まで行き着けるのかということを懸念しています。

唐澤：唐澤ですが、少しよろしいですか。

森山：はい、お願いします。

唐澤：私はかつて酸素欠乏症等防止規則の直接の担当者だったので、この第 6 条の制定過程を補足的に申し上げます。この酸素欠乏事項は、要するに井戸などの酸素欠乏危険場所に労働者が入り、途中で酸素欠乏になって墜落をする事故がよくあったのです。そのような事故を防止するためにこのような墜落防止措置、これはむしろ安衛法第 21 条第 2 項の墜落防止措置を具体化した規定なのです。だから安衛法便覧に第 22 条（1）と書いてあるのはあまり信頼できません。どなたがこの気付をなさったのか分かりませんが、これは間違いだと思います。

森山：唐澤先生としては、これはやはり 21 条第 2 項ではないかと思われますか。

唐澤：この第 6 条は墜落防止のための規定ですから。だから、この根拠情報というのはどなたが作られたのか分かりませんが、あまり完全に信用しないほうがいいと思います。

森山：承知しました。

藤森：藤森ですけれどもよろしいですか。途中から口を挟みますが、私はこれは実際に実務のときにかなりもめた事案がありました。（唐澤）先生が今おっしゃったのですが、やはり場面の類型としては、そもそも酸素欠乏症――硫化水素も含むのでしょうか――にかかって転落をするおそれという因果の流れであり、まさに原因自体は酸素欠乏、あるいは酸素欠乏症と硫化水素です。そこが要でありますから。

三柴：必ずしも間違っていないということですか。

藤森：はい。墜落防止の、その結果としてと言うのはおかしいですが、因果の流れで、先生は大変制定でご苦労されてご無礼ですが私はそういうふうに検事に説明をしました。

関連して、例えば有機溶剤などを見ると、有機溶剤の爆発火災の場面と有機溶剤という有害物なので、1 つは 20 条で爆発火災と、もう 1 つは 22 条で健康障害のおそれだから、それは両方に掛かってくる場合があります。この酸欠のものはまさに酸欠というファクターがあり、あと因果の流れだということで、そのときはその検事に納得してもらいました。あくまでも私の経験で申し上げました。

唐澤：立法関係としては、そういう経緯であったということでございます。

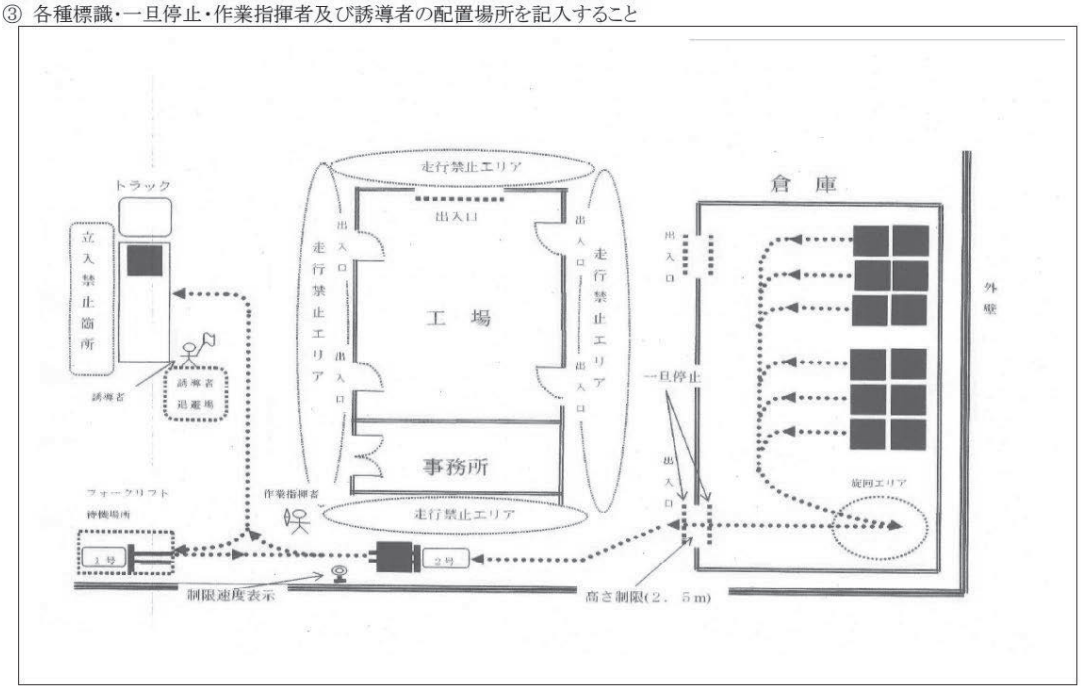
森山：ありがとうございます。本当に蛇足ですけれども、この解釈通達を見ても「危害」という言い方なっていまして、必ずしも健康障害や危険というふうに特定していないものですから、そういう意味でどちらとも取れるかなという。だから、私の個人的意見としては、20 条から 22 条で

	は「危険」とか「健康障害」ということではなくて、単に「危害」としてもよいのではないかと考えています。 三柴：実はその行政官向けの調査を行ったときに、仕込みと言うと怒られますけれども、規則にまつわる災害を聞いていく中で、本法の根拠条文を挙げてくださいとお願いしたのです。それでどのぐらい挙げていただけるかというのを見たかったのですが、実際にふたを開けてみると、きちんと規則にまつわる災害を挙げてくださった方は、ほとんど全員、根拠法の条文を挙げてくださっていました。ただ、それが同じ条文について同じ根拠規定かというのはまだ照合していないのですが、おそらくずれが生じるのだろうなと思います。ずれが生じるぐらいで実はいいということを畠中先生もおっしゃっているのではないかと思います。 森山：確か前回はそういったお話を頂いたと思うのです。つまり、場合によっては安衛法の 22 条、場合によっては 20 条ということでも問題はないということで、私の解釈は合っていますでしょうか、畠中先生。 畠中：はい。まさに三柴先生がおっしゃるとおりだと思います。 森山：ありがとうございます。

33　委任元条項の明確化

提案文	厚生労働省令各条項の根拠となる法条項の明確化（例えば、労働安全衛生規則第 4 条第 2 項、第 18 条、第 23 条（安衛委員会））。（00078 監督官（2））
議事録・結果	△＊たとえば第 18 条は作業主任者の周知義務。確かに、たぶん根拠規定はない。根無し省令だろう。安全の見える化という趣旨で、この規定自体は非常に重要。しかし、そもそも周知自体が刑罰適応かという問題もある。行政指導でも実効的ではないか。罰則は安衛法のエンフォースメントの要ではあるが、行政指導の活用も重要。義務強制より権利性を強調すべき。根付きにするなら法 101 条に紐付ければ良いのではないか。 4 条 2 項は根拠規定有り。罰則つき。

34　作業計画が根無しとの指摘（検察庁）

提案文	労働安全衛生規則第 151 条の 3、第 151 条の 89、第 151 条の 125、第 155 条、第 194 条の 5、第 194 条の 9 等「作業計画」を定め履行すべき旨の条文があり、法 20 条を根拠として取り扱っているが、検察官より根拠となる法条文が無いのではと批判されることがあった。本省令はカバーをつける等〔森山註＝安衛則 101 条のような、危険箇所への覆いのことと思われる〕ダイレクトな措置でないので、もっともな見解である。根拠法を明らかにしてほしいところ。（00287 元監督官）
結果	不採用
森山註	(1) 検察官の指摘は、「「危険を防止するため必要な措置」に作業計画が含まれないのではないか」と言い換えることができる。 (2) フォークリフトの作業計画の例 17.フォークリフト作業図 ① フォークリフトの運行経路を図示すること ② 周辺労働者の立入禁止箇所及びフォークリフトの走行禁止箇所を具体的に記載すること ③ 各種標識・一旦停止・作業指揮者及び誘導者の配置場所を記入すること  （豊田労働基準監督署リーフレットより　https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/content/contents/000768538.pdf） (3) 作業計画の例（フォークリフトを含む、車両系荷役運搬機械等の場合） 労働安全衛生規則（抄） （定義）

	第百五十一条の二　この省令において車両系荷役運搬機械等とは、次の各号のいずれかに該当するものをいう。 一　フオークリフト 二　シヨベルローダー 三　フオークローダー 四　ストラドルキヤリヤー 五　不整地運搬車 六　構内運搬車（専ら荷を運搬する構造の自動車（長さが四・七メートル以下、幅が一・七メートル以下、高さが二・〇メートル以下のものに限る。）のうち、最高速度が毎時十五キロメートル以下のもの（前号に該当するものを除く。）をいう。） 七　貨物自動車（専ら荷を運搬する構造の自動車（前二号に該当するものを除く。）をいう。） （作業計画） 第百五十一条の三　事業者は、車両系荷役運搬機械等を用いて作業（不整地運搬車又は貨物自動車を用いて行う道路上の走行の作業を除く。以下第百五十一条の七までにおいて同じ。）を行うときは、あらかじめ、**当該作業に係る場所の広さ及び地形、当該車両系荷役運搬機械等の種類及び能力、荷の種類及び形状等に適応する作業計画**を定め、かつ、当該作業計画により作業を行わなければならない。 2　前項の作業計画は、**当該車両系荷役運搬機械等の運行経路及び当該車両系荷役運搬機械等による作業の方法**が示されているものでなければならない。 3　事業者は、第一項の作業計画を定めたときは、前項の規定により示される事項について関係労働者に周知させなければならない。
議事録	（2022 年 6 月 25 日） 森山：これは簡単に紹介します。「作業計画が根無しなのではないかという検察庁の指摘があった」ということですが、検察庁に対する我々の説明がうまくいっていないだけではないでしょうか。おそらく検察庁は、作業計画はリスクアセスメントのような包括的な規定ですが、例えば法 20 条以降の条文から委任を受けることのできる規定というのは、（機械の危険箇所に）カバーを付ける等、より具体的な規定であり、作業計画というのはそこには含まれないのではないかということなのではないかと思います。しかし、これは安衛法の趣旨からすると、当然、作業計画のようなものであっても含まれると私は思います。 三柴：これに関連して 1 つだけ議論をしてもいいかなと思うのは、要は省令を起案する側がまさに根無し省令という言葉があるように、核心的に根拠法がなくてもいいと思っているものと、どれに当たるかははっきりは言わないけれども、大体これだろうと当たりを付けながら作っているものが多分あると思うのです。根無し省令は実施省令（実施命令）とも言うということで、結構、核心的に作られている感じがあり、これは変な話、省令ではあるけれども、どうも起案者側の実務的感覚ではそれほど強制力が強くないような感じにも思えるのです。それは立法経験のお立場からどうなのかというのは、唐澤先生や畠中先生に伺いたいと思います。 唐澤：それでは名指しがありましたので。私は省令なりいろいろな法令を作ったことがありますが、安衛法本体の根拠条文がなくてもいいやという考え方では作った記憶はありません。 三柴：ありがとうございます。了解です。畠中先生も同様のお考えですか。 畠中：そうですね。今ちらっと労働安全衛生規則を見ていますけれども、例えば 24 条の 13 の見出しは「機械に関する危険性等の通知」というのがありますが、これは機械の包括的安全基準という観点から見たらものすごく大事な規定なのですが、これは明らかに根無しです。やはり、末尾

が「通知するよう努めなければならない」という形で、はっきりと根無しであるということが読み取れるような書き方になっています。

森山：寺本廣作先生の『労働基準法解説』では、労基法の施行当時の安衛則には当時の労基法 42 条とかそういったものにひも付いて、勧告的基準という言葉で、努力義務も労基法 42 条等で読むというような意見もありました。そうすると、ある意味で安衛則 24 条の 13 も、安衛法 20 条で読むことがもしかしたらできるのかもしれないと。ただ、もちろん条文の位置が違いますから〔註＝安衛法第 20 条第 1 号で読むならば、安衛則第 24 条の 13 は、安衛則第 2 編第 1 章第 1 節（一般基準）中に置かれるべきである〕。

三柴：それは面白いですね。つまり本法では義務規定になっていて、そのひも付け省令では努力義務という場合は、事案が悪質な場合、努力義務規定に反した場合は本法に立ち戻って処罰できるのですか。

森山：それは、努力義務規定である時点で罰則の適用はないという説明を私は内部で受けましたがいかがでしょうか。これは先生方のほうがいいかもしれません。

畠中：それは明らかに努力義務規定的な書き方になっていれば、それは無理ですね。

三柴：どんなに悪質でも無理ですか。

畠中：はい。あとは旧労基法から現行の安全衛生法に移るときに、ある意味で旧労基法に基づく労働安全衛生規則では及び腰で書いてあった条文があるのです。例えば、安全衛生委員会などがそうです。あれは昭和 41 年に義務規定的な書き方に変わったのです。しかし、やはり安全衛生委員会となると労基法の 42 条あるいは 43 条から出てくるかなという、やはり首をひねるようなものでしたよね。このように、基準法時代には首をかしげるような条文というのがありましたが、それを安衛法のときに一応整理したわけです。

森山：分かりました。

三柴：でも振り返ると、後々、健康管理時代に入ってきたときにそういう体制整備を義務付けたということが生きてきたという感じは、私はしますけれども。

畠中：そういう意味で、労働安全衛生法において、総括安全衛生管理者、そして安全管理者、衛生管理者それから産業医、そして調査審議機関としての安全衛生委員会という、きちんとした安全衛生管理体制が労働安全衛生法によって構築されたわけですけれども、まさにそのための本当に大事な種だったと思います。

三柴：なるほど。私も公人の者として非常にそう感じます。ありがとうございます。

藤森：あと一点だけ、端的にしますのでよろしいでしょうか。

森山：はい。

藤森：森山さんに教えていただきたいのですが、例えば 151 条の 3 の具体的な場面の問題は森山さんが担当されたのですか。

森山：これは違います。

藤森：何が言いたいかというと、現場で私も検事とやりあったときがありまして、これは 20 条ではなくて、検事さんが 21 条という考えはなかったのかなと。もし森山さんがご存じでしたら、そういう観点はなかったですか。作業方法だとか作業計画、つまり何が言いたいかというと……。

森山：すみません。私もそこまで思い至りませんでした。

藤森：レイアウトだとか、作業方法、作業計画は、非常に微妙であり、環境の問題あるいは作業環境となると 20 条と 21 条の境目は非常に難しい場面がありますね。

森山：当然かぶったりすることはあると思います。

藤森：そのときにやはり議論したのは、それと同時に最初に戻ってそれぞれ条文の根拠があれではないかと言われたけれども、これは先生方に教えていただければありがたいのですが、罰則のほ

	うは 20 条も 21 条も程度が同じですよね。 森山：はい、同じです。 藤森：そうなると、ラフな論議はいけませんが、そういう両方に捉えられるというか、またがるというか、私個人としては作業方法から生ずる危険の面を捉えて 20 条の面もあるけれども 21 条もあると。そうすると罰則の数は同じだから最初に戻って、そういうときにそこまで峻別して、20 条か 21 条かという問題が、罪刑法定主義からしてもそんなに議論しなければいけないのだろうかということです。現場では 20 条と 21 条の見極めが難しい場合があるのです。 先ほど根拠条文も示せれば一番いいと言いましたが、だいたい安衛則の目次を見れば 101 条以下から整理ができて、最初は 20 条のグループがずっとあり、そうなっていますよね。ただ、中に分からないのは、いわゆる現場でいうと設備の要因と作業の要因のそのまたがりが非常に難しい場面があります。だからそこでぐだぐだ言っていますけれども、検事として目的合理性でその条文が非常に合っていれば違うのですが、またがるようなものは罰則の程度が同じであればそれほどこだわらないのではないかと私は考えました。 結局私の事案も、その後転勤したので結局 20 条と 21 条のどちらで処理をしたのかが分からなくなってしまったのです。そういう感想めいたことまでご無礼ですけれども、非常に作業と設備の、だからマシンとメディアの問題が重なる部分があるから、そんなに罪刑法定主義からはみ出さなければ峻別する必要があるのかなというのが実感でした。ただ根拠は 20 条と便覧には書いていますけれども、むしろ私は、これは 21 条の問題ではないかと思ったものですから。以上です。 森山：ありがとうございます。とりあえず私のほうからは以上です。

■質問 4（解釈）

35　法令中における定義規定の一覧化

提案文	散在記載されている用語の意義の集約化（例えば「クレーン」は解釈例規で、「クレーン等」は労働安全衛生規則で、「移動式クレーン」は労働安全衛生法施行令においてそれぞれ定義されている）。（00078 監督官（3））
結果	困難さはあるが、検討に値する。
議事録（簡易）	唐澤　規則に載っていたものなどを全て施行令に載せようとしたこともあったが、内閣法制局から細かくなりすぎるから困難と言われ、却って通達レベルに落とすなどして、いろんなレベルのルールに散ることになった面もある。だから難しいだろうが、やった方が良い。 畠中　もともと旧労基法時代は、規則への包括的な委任があったので、規則に定義も書きやすかったが、現行安衛法になって、法律－施行令－規則の体系となって分かりにくくなった面もある。施行令は法律の基本的な適用対象をある意味無味乾燥に列挙している。まさに法律の補足。規則の中での二度書きすればよい（確認規定を置く）。 ＊罪刑法定の問題も、最終的には法と人の相互作用（コミュニケーション）が重要になるだろうが、人は組織なりの面もあるから、行政も体制、ネットワークが重要だろう。

36　A、B 等の解釈

提案文	①労働安全衛生法を刑罰法規として適用することを念頭にした各法条文の規則内容の明確化（例えば、労働安全衛生規則第 519 条の「囲い、手すり、覆い等」の「等」に該当する措置の明確化、求められる高さの明確化）。（00078 監督官（1））
	②労働安全衛生規則 518 条第 2 項の「防網を張り、労働者に安全帯を使用させる等」の規定においては「防網」・「安全帯」・「等」の 3 つの措置の中の一つの措置のみでよいか又は二つ以上の措置を要するか。

	（00082 監督官（1））
結果	提案についても、一般論としても、明確化に賛成（ただし、相当の拡張解釈は許容されると思われる）
森山註	(1) 条文及び解釈例規の引用 労働安全衛生法 第二十一条　事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。 2　事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。 労働安全衛生規則 （作業床の設置等） 第五百十八条　事業者は、高さが二メートル以上の箇所（作業床の端、開口部等を除く。）で作業を行なう場合において墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、足場を組み立てる等の方法により作業床を設けなければならない。 2　事業者は、前項の規定により作業床を設けることが困難なときは、防網を張り、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じなければならない。 「労働者に安全帯等を使用させる等」の「等」には、荷の上の作業等であって、労働者の安全帯等を使用させることが著しく困難な場合において、墜落による危害を防止するための保護帽を着用させる等の措置が含まれること。 昭和 43 年 6 月 14 日付け安発第 100 号，昭和 50 年 7 月 21 日付け基発第 415 号 (2) 安衛則等では、外延的記述である「A、B 等」という規定方法は少なくない。 外延的記述ではなく、内包的記述としたほうが、意味が明確になるのではないか。 安衛則 （射出成形機等による危険の防止） 第百四十七条　事業者は、射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等（第百三十条の九及び本章第四節の機械を除く。）に労働者が身体の一部を挟まれるおそれのあるときは、戸、両手操作式による起動装置その他の安全装置を設けなければならない。 2　〈略〉 JIS B9711　機械類の安全性――人体部位が押しつぶされることを回避するための最小すきま 二つの可動部が向き合って動く。又は， 一つの可動部が固定部へ向かって動く。 (3) 安衛則第 518 条第 2 項の「等」に、例えばサーカス団の曲芸訓練等は入るのか。
議事録	（2022 年 8 月 27 日） 森山　①は「A、B 等の解釈」とタイトル付けましたが、墜落防止についての作業所の端部等に対する「囲い、手すり、覆い等」でございますけれども、それに該当する措置がちょっと不明確であると。例えば、結局何センチだったらいいのかというところを、もっと明確化せよということ。 ②も作業所を設けられない場合の墜落防護措置ということを定めた条文ですけども、防網を張り労働者に安全帯を使用させる等の規定においては、防網、安全帯、そして「等」の 3 つの措置の中の 1 つの措置でいいのか。または 2 つ以上の措置を要するのか。そういったことは、ちょっと不明確ではないかとのことです。

	玉泉：すみません、玉泉ですが。②の 1 つの措置でよいか、または云々というのは、読み方からいえば明らかに 1 つというのはもう明らかじゃないんでしょうか。2 つ以上の措置というふうには、考えておりせんけどね。だからその点は、法律の読み方が分かってる人やったら、当然分かるはずやと思うんですけど。保護帽は墜落防止措置ではないでしょうから。 三柴：文言解釈の話〔防網〕、まさに字面の解釈の話なんだけど、「防網を張り、・・・」ってつなげてる場合は、どっちも必要っていうふうに読んじゃう人が出てくるのは分かる気はするんですよね。だから、普通法律上の表現では複数を列挙して、そのどれかをチョイスすればいいっていう場合は、「防網を張る、労働者に安全帯を使用させる等」というふうになる。「張り」じゃなくて「張る」と思うんだけど。そこはどうなんですかね。。 森山：「張り」というのは連用形ですが、それによる文理解釈の違いについては私は考えたことがありませんでした。（内容的には）墜落しない措置を講じろっていうことなので、安全帯とその取り付け設備があれば、それを使用させれば落ちないということで、防網はなくても良いんじゃないかと解釈していました。 さて、ここで「等」について、関連した問題を提起させて頂きたいと思います（上記森山註(2)参照）。これも実際の運用では何とかうまく運用はしてるんですけど、度々問題になってしまうものなのですが、安衛則 147 条がございまして。これは、プレス以外で、手等を挟まれるような機械について規定しているものなんですけども。条文を見ると（適用の対象となる機械について）「射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等」という規定振りで、（必要な措置について）「労働者が身体の一部を挟まるおそれがある時は、戸、両手操作式による起動装置その他の安全装置を設けなければならない」と規定しています。この条文の適用対象機械からは、プレスと食品加工用機械が除外されております。（他方で）例えばJIS（B9711）などでは、（適用対象機械の定義を）内包的記述により行っています。安衛則 147 条は「等」でやってますから外延的記述ですけども。この JIS のように、例えば「2 つの可動部が向き合って動く。または 1 つの可動部が固定部へ向かって動く」と。それによって人体部位が押しつぶされることを回避しなければならないということになってますけども。そういった記述にしていく方向もあるのかなと、私はちょっと思っております。ということで。それについては、もしご意見ある先生方はいらっしゃれば、ちょっとお聞きしたいんですけども。そういった議論というのは何か。もしございましたら。よろしければ浅田先生。 玉泉：玉泉ですが、よろしいですか。 森山：すいません。はい。 玉泉：昔から僕、いつも思ってるんですけどどっちかいったら安衛則 147 条の対象機械をもうちょっと明確にしたほうが。ええとは思いますけどね。 森山：そうですね。 玉泉：安衛則 131 条のプレスに該当しないのは、大体安衛則 147 条にしてるんですけど。 玉泉：この「等」のほうが、ものすごくファジーなんですよ。 森山：この「等」っていうのは、つまり、おっしゃるとおりで適用対象物に対する「等」っていうのは、非常に困るんですよね。措置の「等」は、実務上合理的に解釈できるんですけども、適用対象が「等」でやられてしまうと非常に難しいというか。 玉泉：おっしゃるとおりですね。そう思いますね。 森山：すいません、何かもう時間もあれなんですけども。浅田先生にお聞きしたいんですけど、こういった（「等」を使用した）表現っていうのは何か安衛部のほうで何か議論があれば、お伺いしたいんですけども。

浅田：私が知っている範囲では、安衛則 147 条のこの条文の対象物についての議論があったとは聞いておりません。

先ほどの議論を聞いておりますと、やはりこれ、対象が何かというのは構成要件上、大変重要な要件ですので、それは単に機械を幾つか並べて「等」だけでは、あまりに不明確なのかなと。少なくとも、対象となる要件が明らかにするような表現に改めたほうが適切ではないのかなと思われます。

森山：ありがとうございます。これに対し、措置に「等」をつけるのは、ある程度許容していったほうがいいんでしょうか。

浅田：措置の目的が明らかになるような表現ぶりであるならば、それは解釈できると思うんですよね。例えば、墜落を防止する措置とか挟まれの危険を防止する措置とか、そういう条文上それが明らかであれば解釈で補えるとは思いますけど。

森山：分かりました。ありがとうございます。

三柴：やっぱり法律屋の発想で申し訳ないんですけど。さっきの安衛則 519 条ですかね。それもそうなんですけども、法律屋だとやっぱり「防網を張り」だと、何か両方を要求してるように聞こえちゃうっていうのもあるのと。それから、だから安衛則も少し罪刑法定をいうのであれば、その表現を正確にっていうのは意識してもいいのかなというのと。それから、今の安衛則 147 条については恐らくですけれども、実際に今想定してない機械でも災害が起きたら「等」で読み込んじゃうんじゃないかなと思うんですよね。だから、もし災害が起きたら「等」に読み込んじゃうんだろうなという気がするんで。どうなんでしょうね。「等」にある程度たわみを持たしておくのがいいのか、それともかっちり限定列挙で、これ以上は入れないよというふうにするのがいいのか。そこは予防の効果と安衛法の罪刑法定との関係でバランスさせないと。何か、どっちに寄り過ぎてもうまくいかないような気がするんですけど、どうなんでしょう。

森山：私が考えてるのは、例えば手が押しつぶされる程度の動力を有して、かつ「可動部が向き合って動くか、固定部へ向かって 1 つの可動部が動く」とかっていう、こういった抽象的な表現を使用してもいいのかなっていうのは、ちょっと思ってますけど。

三柴：そうですね。それは賛成ですね。確かにね。

森山：いわゆる性能要件や自律管理といったことやってくんだったら、JIS のような表現も、ちょっと取り入れてもいいのかなというような。ただ、そうするとやっぱり安衛則全体の問題になってきますんで、全く簡単ではない問題なんですけど。

三柴：でも、少しずつでも手付けないと変わらないので。おっしゃるように、その。安衛則の時代、どっかから引き継いできた、ひいては工場法時代から引き継いできたって規定があるんだけども、例えば旧安衛則については結構場当たり的に規定作ってる感じがするんですよ。

さっきお示しした笹井さんの分析がよく示してるけども、ものによっては具体的な対象を列挙して規定をしているけれども、ものによってはもう少し包括的に機能を書いて性能要件的な定めになっていたりして。あまり一貫してないんですよね。

だから、取りあえず性能要件的に書いて、要するに何をしちゃいけないのかっていうのが明確になる書き方ができるんだったら、そっちに直してったほうがいいとは思いますんで。そこは、安衛則 147 条は森山さんの提案に私は賛成ですね。

北岡：北岡です。1 点よろしいでしょうか。

罪刑法定主義の見地から、今の 518 条 2 項なり 147 条ですか。安衛則の。これどう読むかなんですが。恐らくは、今現行解釈として恐らくいっぱいいっぱい、この解釈が許されるんじゃないかと。

私も 1 年生向けに今、法学入門的なことやるんですが、そこでよく言うのは、この拡張解釈と

類推解釈。拡張解釈は一応、刑法上も許容され得るというんですけれど、その例としてよく挙がるのが刑法 129 条の過失往来危険罪。ここで汽車っていう文言があるんですよ。過失によって汽車を転覆させたりすることは、当然これは過失往来危険罪になるわけですが、この汽車にガソリン車が。ガソリンカーが、普通の自動車ですね。含まれるかどうか。動力源は異なりますので、もう厳密な解釈をするとガソリンカーは含まれないとなり得るわけですが。これについては戦前の大審院判決においても認めたんですね。拡張解釈は。汽車の代用のガソリンカーについては、確かに燃料は違うんだけれど、交通往来の安全を保護するという規定の趣旨であったり、あるいは同一の性質などを念頭に、汽車にガソリンカーを含めることを許容したと。

動物でいうとすると、馬とロバ。もう何か、いっぱいいっぱいの気がするんですけど。授業で話してても、あんまりうまい例じゃないなと思ってますけど、馬とロバは拡張解釈としては許容されるっていうことは、よく言われます。

これに対して、類推解釈として許容されないというのは、例えば「馬はこの橋を渡るべからず」と規定している中で、牛もこれは同じ生き物だから馬に含まれるんだと。これは類推解釈として許されないというのが標準的な、法学入門教科書でよく記述されている例です。

その見地から見ると、先ほどの（安衛則）518 条 2 項も、あるいは（安衛則）147 条も、それなりに拡張解釈で認められる範囲なのかなと思いますけれど、三柴先生がご指摘のとおり、曖昧さはこれは。もう曖昧さは当然否定できませんし、時代状況等に応じて規定の文言を不断に見直していくというのが当然、必要だとは思います。

森山：ありがとうございます。

北岡：あと、安衛則 518 条、仮に明確化するのであれば、新たに同条 3 項を新設するのが一番、すっきりはするのかなと思います。

森山：といいますと、3 項というのは？

北岡：例えばですけれども新たに 518 条 3 項に「事業者は前項の規定により、防網を張り労働者に安全帯を使用させることが困難な時は、保護帽を着けさせないといけない」等と規定を追加するのが恐らく一番明解なんでしょうけれど、非常に条文が煩雑化するので、恐らくはこういう立法選択をされたのかなというふうには、今ちょっと推測しておりました。

森山：ありがとうございます。

石崎：すみません。ちょっと安衛則 518 条についてお伺いしたいんですが。要するに、3 つのうちのどれかっていう。安全帯の使用か防護網（防網）か等かだと思うんですけど。今お話あったように、この「等」っていうのは、安全帯を使用させることが著しく困難っていう状況がないと選択肢としては出てきては駄目っていう、そういう理解になってくるんですかね。

北岡：本省の行政解釈は、そう書いてるんですね。確か。

石崎：ですよね。

森山：防網と墜落制止用器具と、何かしらそれと同等なものであれば、特に優先順位なく、何かしら同等な措置があれば。

石崎：何かしら同等なら、それでもいいっていうことなんでしょうか。

森山：いいと思うんですけど。ただし、保護帽だけですと。保護帽って当然頭部だけですので、頭部以外傷害を受けるので、（頭部以外には）効力がないということで。今は優先順位を通達で付けているというような形なんで。

石崎：なるほど。何か、実は調べてた判決で、日本総合住生活ほか事件の判旨の中で、要は一丁掛けの安全帯を使ってて、それで事故が起きちゃったって話だったんですけど。高裁は、二丁掛けを使ってないっていう、その状態がですね。一丁掛けだけ使わせてるって状態が、この安衛則

	518 条 2 項違反にすらなるみたいなことを何かちらっと言ってて。いや、そうなのか、ほんとにそうなのかなって、ちょっと思って気になってたんですけど。 　つまり「等」っていうのがあるんだとしたら、別に一丁掛けだったとしても、ちゃんと指導したりとかしてれば、別に違反にはならないんじゃないかなっていう気もしたんですけど。何かちょっと、その高裁の判決がよく分からなくて。すいません、ちょっと口を挟んでしまいました。 森山：ありがとうございます。 柳川：すいません、ちょっと一言だけ口挟まさせていただきますと、行政は（作業員が）移動する時については、この墜落制止用器具を着ける必要なはいという発想、解釈をしてます。要するとき作業する時だけですね。あの事件は、移動してる時でしたよね。枝を払って。 石崎：そうです。移動した時です。 柳川：しかも行政は、よせばいいのにガイドラインの中で、木の伐採なんかをする場合については墜落制止用器具が使えないんだから、保護帽で構わないみたいなことをはっきり書いてるんですね。ちょっと、よせばいいのという気はしますけど。すいません。余計な口、挟みました。 森山：木の伐採の時は、私は基本的には高所作業車を使用するっていう前提で安衛則 518 条 1 項違反で指導することもあります。 柳川：誤解のないようにお願いしたいんですけど、移動の時について法律上違反にはならないというふうに言ってるだけで、行政のほうも、移動の時も墜落制止用器具を着けろというふうには言ってます。ガイドラインでは。そこ、ちょっと誤解のないよう、お願いします。あくまでも、それは法律上は義務がないというだけですね。 森山：石崎先生のそれは、民事裁判ですか。 石崎：民事裁判です。 森山：ありがとうございます。 石崎：そうすると、高裁がちょっと厳しく判断し過ぎてる感じがあるということで、いいんですか。 森山：ただ、条文をそのまま解釈すると、特に高裁判決が間違ってるという話ではないと私は思うんですよね。移動と作業っていうのを、（文理上）分けるのか分けないのかっていう問題だと思いますので。 石崎：義務違反を認めた判断自体は別に、それはそれでいいのかなと思うんですけど。何か、その時に安衛則 518 条 2 項で予定されてる措置がとられてないっていうようなことを言ったのは、余計だったんじゃないかなという気がしてるっていう。 森山：条文に立ち返ると、やはり作業に移動が含まれるかどうかっていうのは、完全に法解釈の問題ですので。裁判所がそう解釈するれば行政解釈より優先されるということであると私は思ってます。 石橋：もちろん、そうなんですけど。ただ、この裁判官もそういう意味で、ちょっと解釈……。一審は違う判断なんですね。なので、ちょっと。そういう意味で、裁判官でも悩むところではあるので。そういう意味で、先ほどの北岡先生のご提案ですとか、より明確化してくっていうのは、やっぱり必要なのかもしれないなっていうのをちょっと思ったっていう次第です。

37　「常時性」の解釈の明確化

提案文	「常時性」は、条文ごとに解釈を示すべきだと思います。（00264 元監督官（4）） 各種条文における「常時」について 用語を定義するか、別の表現とすべきではないか。 （理由）法の周知における「常時」（法 101 条）、安全衛生管理体制等における「常時」（安衛令 2 条

	ほか）、有害業務に従事する場合の「常時」（法 101 条）、安全衛生管理体制等における「常時」（じん肺法 6 条、有機則 29 条ほか）、定格荷重や警報装置等にかかる「常時」（則 389 条の 9、クレーン則 24 条の 2 ほか）で意味が異なることが明らかと考えられ、誰が読んでも同じ意味に解される保証がないことは不適切と考えられることから。（00007 監督官（1）） 「常時」という文言の明確な定義及び判断基準が定められていないことから、特殊健康診断の実施等の要否について、各人ごとに判断が異なってしまうこと。 （000155 不明（1）） 常時性の例示。（00107 監督官（2）） 「常時」について、頻度や使用量を定義し明確化すること。有機溶剤中毒防止規則等有害物に係る規制で規定されることの多い「常時」について、定義が明確でないことから、現場により解釈が異なり、全国斉一的な法令の適用を困難にしていると思料するため。 （00181 監督官（1））
結果	検討を要する課題。 ただし、有害性の有無や程度などについて定量的に定まらないものも多く、法令の規定で明確化するのではなく行政通達等で基準を示してもよい場合があるのではないか。
森山註	・粉じん則、有機則などは作業・業務列挙方式。 ・曝露量は業務毎にも異なるはずではないか。 ・産業医等が医学的見地から必要性を判断するべきではないか。
議事録	（2022 年 10 月 15 日） 三柴：「常時性」に限らず、例えば、産業医や管理者の選任における専属の要件についても、はっきりは決まってないわけですよね。ただし、そこで専属という以上、あるいは「常時」という以上、基本的にそこでの、専属という場合は、そこの事情をよく知っていて、そこで何か起きれば対応ができるっていう密着性を言っているわけで、「常時性」については、基本的に、そこでの稼ぎが食いぶちの基本でありっていうことでしょうから、当然、働き方に応じてある程度変わってくるっていうのも見越して、わざわざ画一的に決めてないっていうことだと思うんですよね。 それを、変な話ですけど、さっきの話にも通じてくるんですけど、画一的に決めろっていう側って、私はかなり横着な感じもしていて、要するに基準が決まればそこに抜け穴を探してやろうっていう意図が見える気がするのと、それから、監督取締側においても、現場の監督行政においても、要するに現場見る気がないというか、監督指導をする時に、効率的に当てはめをやったほうが楽だから、そういうことを出すのかなっていう気が、どうしてもしちゃうんですね。 現実的にそうしないと回らないのはよく分かるんですよ。分かるんだけど、この全国斉一とか、「何言ってやんでえ」と思うことがあるんですよ。現場見る気ないのかと。そんなに人嫌いなの、あなた方っていう感じがすることがあって。監督官も私に言わせれば 2 種類いて、大きく、ルールが大事で当てはめようとする人と、それから、一方で現場が大事でルールを使おうとする人がいると思うんですよ、大まかに。乱暴に分ければ。安全衛生ってのは後者じゃねえかと思うんですけどね、大事なの。 森山：そうですね。大変おっしゃるとおりだなと、今、納得しながら聞いておりました。曝露量は作業の種類ごとにも違うと思いますんで、例えば、じん肺法施行規則の別表で粉じん作業を列挙してますが、各作業で常時性が変わってくるのではないかと。会社側の人からも、どうしたらいいんですかと質問があるんですけど、私は「産業医さんですとか、そういった人と、科学的に考えて決めてください」っていうふうに、申し上げていたりというのがあるのですが。 労基署としては、指導する側として、ある程度科学的な指針みたいなのを示せれば良いですが、法条文を単に白黒つけるっていうことは、確かに三柴先生おっしゃるとおり、あんまり意味

	がないかなっていう気はします。あるいは管理濃度みたいなものを作るのか、そこは科学的な話になってくると思うんですけども。本省や他の機関で、何か議論が行われていれば、伺うことはできますでしょうか。 三柴：そうですね。石崎先生、管理濃度ってどういうふうに捉えてるかって、認識っていうか、感想というか、伺いたいんですけど。要するに、行政が便宜上、管理濃度って作ってきたけど、一応、産業衛生学会とか学会が出すものは参考にしてるから、かなり一致してますとかいう話だと思うんですけど、別に絶対の基準として出しているわけじゃない。確かに、化学物質管理はかなり技術者の技術がものをいうから、そういう基準を作りやすいというか、意味を持ちやすいというのはあっても、結局、いざ訴訟とかってなると、裁判所は筋を見ていて、管理基準に反したとか、反してないとか、そこばかりにとらわれている感じはしない。管理全体をちゃんとやってるかっていうとこを見てると思うんですけど。 石崎：そうですね。今は「常時性」の話ではあるんですけど、化学物質管理の話とも似たような話だなと思いながら伺ってはいました。管理濃度もある種、1 つの基準ではあるので、だから、その基準に則していれば、一応はある種の目安になるというのはそのとおりですけど、ただ、結局いろいろ測り方とか、いろんな条件で数値も変わってきちゃうようなものなので、やっぱり訴訟とかになった場合には、三柴先生のおっしゃられるように、やっぱり全体的にちゃんと管理できたかどうかという話で、さっきの、三柴先生は、現場を見るのか、基準を見るのかってお話だったんですけど、結局、安衛法の趣旨を目指すのか、基準に照らしてどっちかを判断するのかみたいなところの話なのかなという印象はありますよね。 三柴：結局バランスの問題だと思うんですよね。確かに、ある程度基準をはっきりさせて、効率良く執行していかないとうまく回らないのはもちろん事実なので、だからバランスの問題だとは思うんですけど、「常時性」ってもう少し具体化したほうがいいですかね、石崎先生の考えでは。 石崎：いや、私はちょっと、結構無理があるのかなという気もしていて、「常時性」って、また条文の中での使われ方によって、多少幅のある印象もあるので。特にこれ、有害業務に従事する場合の「常時」って、まさにどのくらいだったらリスクと感じるかみたいなところになってくるわけですよね。 三柴：そうですね。 石崎：だから、そこの解釈自体を、現場も監督官も、個々の現場の状況に応じて適切にしなきゃいけないっていうことなんですかね、改めて考えてみると。 三柴：そうですね。まさに定量的なリスクの測り方ですからね。 石崎：そうですね。あと、安全衛生管理体制における「常時」というのは何でしたっけ。常時何人以上のとかっていうやつでしたっけ。 三柴：そうですね。それはだから、要するに事業場の規模を測るための概念ですよね。あの場合の、常時使用労働者数を意味してる場合は、事業場の規模を測りたいから使っているわけだから。 石崎：そうですよね。それぞれ違いますよね、恐らく。 三柴：そうですね。ただ、リスクを測るための指標だっていうことは変わりがないので、そういう意味では、現に規模が大きいから危ないでしょっていう部分と、規模が大きいからできることが増えるでしょ、余裕があるでしょっていう部分と、両方見てるんだと思うんですよね。 石崎：そうですね。そこもだから、例えば、人が入ったり辞めたりが激しい所で、瞬間的に下回るようなことがあったら常時じゃないのかとかっていう話も、広い意味で体制を整える必要性とか、リスクの評価に関わるようなところなので。だからやっぱり、法とかで一律的に決めるっていうのは、ちょっと不可能かつ不適切っていうことになるのかなという印象はあります。

	三柴：そうですね。常時使用労働者数は、労基法と安衛法の定めが典型だし、重要だと思うんですけど、派遣労働者をどう見るかっていうところで微妙に違いがありますよね。だから、労基法の場合は常時使用労働者には含めないわけだけど、安衛法の場合はものによっては含めますっていうことだから、安衛法のほうが現場見ようとしてることは明らかで、現場の実態に応じてどうかということを安衛法のほうが大事にしてるっていうのは明らかで。 　で、安衛法っていうのは、私に言わせれば、もうリスク管理、一言で言うとリスク管理であり、性格を言えば、技術者による経営者への働きかけだけ思うんで、そのリスクが重いかどうかを測る指標、あるいはできることがどこまであるかっていう現実的な実行可能性の観点で常時使用労働者数を指標にしていると思うんですね。 　だから、おっしゃったとおり、そこはあまり定量的にかっちりとはいかないでしょうっていうことで、私も同意ですね。 森山：「常時」とは実質的に有害である場合だというのは分かるんですけど、はたしてそれを「常時」という言葉で表現していいのかなというのはあります。 角田：（規定の）曖昧さであったりとか、分かりにくさ、「遅滞性」とか「常時性」などは普段現場からよく聞かれて、それこそ基準はどれなのかということが、現場の意見として聞かれることが多かったので、私たちとしてもコンサルタントで話をする時にも、そういったことがある程度明確になると、話しやすいなというのがありました。 　いろいろ示されているんですけれども、私が不勉強な面もあるんですけれども、検索しにくかったりですとか、そういうことがあったので、明確に整理されるというのは非常に望ましいなと思いました。 森山：そうですね、基準の明確化というのは、現場の人事担当者さんと話す時は、最も多い要望ではあります。 吉田：お話を伺って、大変勉強させていただきました。法の分かりやすさというお話もございましたけれども、確かに事業者からすると、現場ではやはり予測可能性、どういうことを守らなければ処罰もされるし、あるいは行政の指導も受けるということの、予測可能性というのが非常に大切だと思いますので、そういう意味で、分かりやすいということは重要なのだと思うんですけれども。 　ただ、必ずしも法文に手を加えるということには限らないで、お話に出ておった行政解釈をより丁寧に行うというふうなことなども対応策なのかというふうには思って聞いておりました。

38　「遅滞なく」の明確化

提案文	労働安全衛生規則第 97 条 「遅滞なく」を例えば、発生時から 1 カ月以内など特定の期間とすべきではないか （理由）労災が発生した事実を隠す等の意図で報告を遅らせる場合を想定すると、期日を設定した方が、取り締まりが容易であり、また、取り締まりの規定としては、期日があいまいであることは不適切と考えられることか。（00007 監督官（2））
結果	賛否決まらず。 なお、既に通達等で示されている運用基準については、柳川委員のウェブサイトで情報がまとめられているので参照されたい：実務家のための労働安全衛生のサイト－「直ちに・すみやかに・遅滞なくとは」（https://osh-management.com/legal/information/promptly-right_away-without_delay/#gsc.tab=0）。
議事録	（2022 年 10 月 15 日） 柳川：少なくとも、「遅滞なく」に関しては、通達で、幾つかの条文については示してますよね。

	大阪高裁の判決〔註＝大阪高判昭和 37 年 12 月 10 日 銃砲刀剣類等所持取締法違反被告事件〕で、旧銃刀法で、これは「遅滞なく」じゃなくて「速やかに」ですが、これが非常にいいかげんだから、罪刑法定主義に反して条文自体が無効だという主張を被告側がしまして、1 審が無罪だったんですけど、高裁が、いやいや「速やかに」と書いてあれば十分だということで有罪になりまして、後に――銃刀法って、旧銃刀法ですけど、が改正されて、確か 2 週間以内とか、条文のほうに決めちゃったんですかね。これは参考までです。すいません、余計なことを。 森山：ありがとうございます。そうですね、「遅滞なく」といえば、例えば安全衛生教育についても「遅滞なく」ってやってますんで。安全衛生教育なんかは、もうその業務を始めて 1 カ月後にしても、恐らく駄目で、多分、刑事事例でも、恐らく初日とかにしないと、多分それで事故が起きたりしたら、多分送検はしてるのかなと思うんですけども。確かに、もう少し特定してもいいのかなというケースはあるかなとは思います。 何かご意見は、他にございますでしょうか。 石崎：すいません、この提案者の方は、「遅滞なく」全般についておっしゃられてるのか、それとも、この 97 条を前提でおっしゃられているのか。 森山：この提案文だけ読むと、97 条の話になってしまいますが、ご意見としては、ちょっと安衛法全般に「遅滞なく」というのが非常に多い文言ですので、ご意見としてはもう少し広めで頂くことができれば、それは非常に価値があるかなと考えております。 石崎：柳川先生おっしゃられたように、面接指導とかあの辺も通達とかで 1 カ月以内みたいなことが書かれているので、通達で明らかにされていれば、それでいいのかなという印象はあります。 森山：ありがとうございます。 石崎：この労災の報告に関しても、特に今のところ何も、もしそういう通達も何もないっていうことなら、あったほうがいいのかなっていう印象はありますが、ちょっと私もよくその辺、分かってないので、ありがとうございます。

39　その他条文解釈の明文化

提案文	通達や指針による解釈しか示されていないものが多く、分かり難い。明文化等の整備が必要。（00055 監督官（1）） 通達や指針で示された行政解釈を、逐条的・統合的に検索できるデータベースが必要（ルールは検索しやすくなければならない）。 しかし、現行の行政解釈を法令そのものに明文化することは規制の硬直化につながる等の理由により、慎重であるべき。
結果	
議事録	（2022 年 10 月 15 日） 三柴：安衛法の議論って、大体ここに行き着くので。行き着くっていうか、量か質かっていうことで、あるいは現場かルールか、画一か柔軟かっていう、もうそこに行き着くので。 森山：はい。分かりづらいというのは、多分、規則だけを見ても分からなくて、通達まで見ないと分からないから、調べるのが確かに大変だっていうのがあると思うんですけども。 三柴：そうですね。 森山：情報をうまく整理して、皆が見られるようにすれば、分かりにくくはならないのかなというのはありますので。私はそういう解決法があるのかなとは思いました。 ただ、「常時」っていうのは、「有害性のおそれがあるかどうか」とはズレた文言を使っていて、その分余計な検討が必要なのかなと思います。なので、法律の規定の目的がもう少し明確になるような省令の文言だと、施行する側も企業さんも混乱が少ないかなっていう気はします。 ご意見ある先生方がいらっしゃれば、ぜひ頂戴したいと思いますが、いかがでしょうか。

井村：通達や指針による解釈そのものは、具体化するっていう意味ではそんなに悪くないとは思うんですけれども、ただ、どれが使えるのかが分からないっていうのが一番問題かなと。だから、最新の通達が効力をもっている場合もあれば、昭和 30 年代、40 年代あたりの通達も、いまだに効力持ってるというような例もあったりするんで、その辺の体系化、通達の体系化というんですかね。それをやってくれれば、まだましなのかな。

森山：そうですよね。

井村：その辺の整理整頓もちょっとどこかで、データベース化って、前、なんか（話題として）あったと思いますけど。先日も三柴さんが、通達ないですかという、メーリングリストでやってましたけども、そういうことがまあまああるので、もうちょっと整理してもらいたいっていうのが非常に大きいかなと思います。

森山：ありがとうございます。私も大変同感申し上げるんですけども、旧安衛則の通達も有効だったりしますので、本当に昭和 22 年とか 23 年とかのものがいまだに有効なんですけど、その原文はどこにもちょっと見つからないというところで、本当に畠中先生レベルでないとお持ちじゃないっていうのはあると思うんですね。

　そういう取り組みとして、一応、『安衛法便覧』（労働調査会刊行）というのがありますけども、ただ、あれも安いものではないですし、（解釈例規の）全部が載っているわけではないので、われわれも実務で困ることがあるというところです。

鎌田：先ほどの「遅滞なく」というところとも関係しているんですけど、結論を言うと、この条文解釈の明文化のところに関して、通達や指針に示された解釈について明文化するというのは、安衛法が刑罰法規でもあるということも考えると、かなり慎重に考えるべきじゃないかというふうに思っています。

　それで、先ほどの「遅滞なく」のところの、私は結論としては、三柴さんや石崎さんと同じように、通達に書いてあればいいだろうということで、実際、実務では、1 カ月以内というふうに、ほぼ皆さんそういうふうにおっしゃっているので、「遅滞なく」を 1 カ月というふうに捉えているんですけども、それを明文で「1 カ月」と書かれると、実はこれ企業の側からいうと、「遅滞なく」というのは実際難しいよねっていう意見がかなり多く聞くんですよね。いろんな事情がある中で。それはいろいろ細かい話は別として。

　そう考えると、書くとしても通達レベルで、目安として、行政解釈として示すというのがいいと思うので、条文化するということになると、まさに 100 条で刑罰対象になってくるから、それは慎重に考えるべきではないかというのが私の考えです。以上です。

森山：そうですね、決めてしまうと、非常にケース・バイ・ケースの取り扱いが難しくなります。

鎌田：罪刑法定主義からいえば、明確になったほうがいいっていうんだけど、明確にしていいかどうかっていう問題が、現実に可能かどうかということでもあるからね。

三柴：平成 28 年度の厚労科研の報告書に書いたんですけど、イギリスの考え方も参考にすると、ガイドラインというのは違法の判定基準ではなくて合法の判定基準だっていうふうに書いたわけです。だから、それを守ってれば、法律守ってると見なされるんだけども、破ったからといって、事情があれば、即違法になるわけではないということですね。だから、その意味では、体系性さえ明確であれば、あるいは、前に議論あったように、検索機能が充実していれば、ガイドラインにいろいろ書き込むこと自体は、私はいいんじゃないかと思うんです。

　ただ、もし私の理解でいいのであれば、つまりイギリスの考え方を参考にしたほうがいいのであれば、そのことをはっきり打ち出すほうがいい。ガイドラインが合法の基準だっていうのは、はっきりもう示したほうがいいと思うのと、それから、さっきも議論ありましたけど、検索した

	らすぐ引っかかるようにしないといけないんですよね。関連するルールはね。通達含めて関連するルールは、検索がしやすいようにしないといけないんですよね。 森山：分かりました。私も大変同感であります。今、三柴先生がまとめてくださったような方向でやるのがいいのかなと、私のほうでは考えます。何か他にご意見なければ、次のほうに行きたいと思いますが、いかがでしょうか。

■質問 4（わかりにくさ）

40　わかりにくさ

提案文	労働安全衛生法そのもの抜本的な改正（統廃合を含めた大胆な整理）が必要と思われます。長年に亘る改正によりとにかく判りにくい、読みにくい。行政の人間がそうであるから、一般の事業場の人には難解であると思われる。 （00189 技官（1）） 複雑になりすぎて、条文の理解が困難となっている。特別有機溶剤等などの規制の単純化。 （00027 監督官（1）） 法令の構成が難しすぎます。 法令順守を求めるであれば、関係者（事業者、安全衛生担当者、労働者）に分かりやすいものではないといけないと思います。法令の内容を知らない、理解できないものを順守することは難しいと思います。（00264 元監督官（3）） 法令に規定した内容は、事業者、労働者ほか関係者が遵守することを求めているのに、法令の条文に他の条文の参照が多く、理解するのに手間がかかる構成となっている。各条文を見ればその内容が分かるようにするべきと思料します。（00180 監督官（1）） 一般の人が調べてわかりやすい法にするため、法の再構築が必要。 （00174 監督官（1）） 条文の読み替えに関する規定が多数存在し、法令の解釈に不慣れな者が当該条文の内容を理解するうえでの大きな障壁となっているものと考えられる。したがって、条文中の文言及び定義の整理や複数の条文間における規定内容の調整等が必要ではないか。 （000155 不明（2））
結果	一致した結論には至らなかったが、次の意見があった。 ①　国民に分かる法律を作るのが立法者の使命である。ただし何をどう分かりやすくするかの議論が必要である。「分かりやすさ」の射程としては、例えば研修講師になるような人にとってのわかりやすさを目指すというのが入ってくるのではないか。 ②　現場の安全衛生担当者レベルで法令条文を読んでもらうことの可能性や必要性はあるのか。むしろ、法令とはまた別で分かりやすい講義や分かりやすい解説書（図や写真を多用したもの）があればよい。 ③　なお、監督指導の現場では、安衛法令の指導上、今の安衛法令の条文の作りがそれほど複雑とは感じられていない（有機則や特化則の関係など、一部に複雑なものもあるが）。
森山註	リファクタリング（意味を変えずに文言を整理する。単純な例では「又は」「若しくは」を各号列記にする等）のか、意味内容も変えるのかという問題があると思われます
議事録	（2022 年 10 月 15 日） 森山：リファクタリングという言葉があると思います。「意味を変えずに文言を整理する」ということで、例えば（最も簡単な例では）「又は」「若しくは」でつなげているところを各号列記にするとか、そういったリファクタリングがあってもいいのかなと。私はそこまで抜本的に改正する必要はないと考えてるんですけども、先生方から、ぜひこの件についてもご意見を頂きたい

と思いますが、いかがでしょうか。

三柴：まず（先生方に）伺いたいんですけど、考え方として、法令っていうのは、要するに難しくていいと、極論。要するに、執行の根拠になれば、司法ないしは法を扱う機関の根拠を提供してさえいれば、専門家しか分からないもので良いんだと。実務家、素人に分かるようにするには、別に手引書とか解説書とか、そういうもので示せればいいので、法令自体は専門家用で構わないっていう考え方はあると思うし、現実にそうやってできてると思うんですよね。

それは安衛法に限らず、派遣法を中心として、労働法令ではよくあることで、それでいいのかっていうこと。あるいはそうじゃなくて、法令を素人に近づける、一般に近づける努力が必要だということなのか、そこはどうお考えか。

鎌田：それはもう国民に分かる法律を作るっていうのが、まさに立法者の使命ですよ。それ分からなくて、専門家が分かればいいなんて言った瞬間に、もう終わってるというのが私の考えです。それはもう、ただそのことについての疑念は一切ありません。だけど、実際に分かりづらい。例えば、今、派遣法を挙げられましたけど、安衛法もそうなのかなと思うんだけど、とにかく分かりづらいと。

それは分かりづらい理由は、もう要するに継ぎ足し、継ぎ足しで、諏訪先生がよく言うんだけど、要するに旅館の継ぎ足し建築と同じだと。だから、移動するのにどう行ったらいいのか分からないというのと同じで、そうなってしまっていると。それを抜本的にきれいにしたいよねっていうのは必要なんだと思うんだけど、なかなかそれもそうはうまくいかないということだと思うんですね。

だから、安衛法についても、おそらく全部っていうよりは、少しずつ、どっかグループを整理した上でやっていくっていう、そういうことなのかな。ただ、改正するに当たっても、何を目的に、国民目線で何を目的に、仮に分かりやすくするっていうんであれば、何をどう分かりにくいので、どう分かりやすくするのかっていうことを明確にしてやっていくっていうことが非常に大切だと思いますね。

これは、もう民法の、これは三柴さんもよく知ってるから、民法の大改正する時に、とにかく分かりづらいということが 1 つの改正理由にもなっていたという経緯もありますので、一般論として、私はそういったような考え方で変えていくっていうのが、常に使命だというふうには思っています。

三柴：先生、そこにちょっと別の観点からの問題提起なんですけど、もし安衛法を分かりやすくっていうんだったら、それこそオーストラリアの法律とか、イギリスの法律のように、ラジカルな内容を書けば、例えば、「安衛法で大事なのはリスク管理なんです。だからリスクアセスメントやって対応してください。以上。で、ただし、業種によって、多少リスク管理にも性格が違うから、それぞれこういうとこ気を付けてください。以上。で、リスク管理では、経営者が権限と情報を持っているから、その人たちには厳罰を科します。以上。で、それから、保護の対象は労働者だけ、労働者にとどまるわけはないと。事業者のために貢献してくれている人は全部保護の対象です。以上。」みたいに、こういうラジカルな書き方をすれば、できれば、非常にシンプルな法律になるわけですよね。

オーストラリアはなぜかそれをやっちゃったわけで、ところが、日本の場合は、要は業界調整しながら、何とかその案を通そうとすると、もともとはシンプルな体系だったかもしれないけれども、要するに工夫に工夫を重ねるうちに、まさに諏訪先生のおっしゃる継ぎ足しになるわけですよね。だから、それって多分、避けられないんじゃないかと思うんですね。一種のもうアートになっているから。

そこで、要するにシンプルにするためには、関係者が聞き分けが良くないといけないっていう

ことじゃないかと思うんですけど、どうお感じですか。

鎌田：それは、だから分かりやすさの中身だと思うんですね。シンプルということと分かりやすさって、私はちょっと違うんじゃないかというふうに。だから、シンプルにすることによって、例えば、今、三柴さんが言ったように、イギリス方式とかオーストラリアみたいにしたことが、本当に事業者にとって分かりやすくなっているかと思うんだけど。お任せしますというのが。おまえたち考えろっていうのが分かりやすくなっているかという。むしろ、箸の上げ下げまで書かれているほうが分かりやすいよねと思う人がいるわけですよ。

だから、その分かりやすさっていうことの意味で、ある種の共有化しないと、なかなかできないなというふうに思いました。シンプルということが分かりやすいというのは、必ずしもイコールじゃないです。

三柴：いつも私もそこで悩むんで、これすごい大事な議論ですよね。

鎌田：だから、今、シンプルにするかどうかは立法者の責任だと思うんだけど、分かりやすくするっていうのは、まさに学者とか実務家の責任もあって、私なんか派遣法の教科書作る時に、とにかくもう評判悪かったから、派遣法は分かりづらいっていうんで、スワ先生に、道しるべっていう、一番最初に、どんな法律ですかっていうことを、まず教科書に書いてもらって、その全体像をまずは見せると。そして、その他のところに入っていくっていうことをしないと分かりづらいかなというふうに思っているので。その辺は、だからある意味では学者の仕事でもあるのかなと思いますね、分かりやすさっていうかね。

三柴：鎌田先生の国会での参考人質疑の時の、派遣法の改正の趣旨の説明がものすごい明解だったんです。ああいうことだと思うんですけどね。安衛法でも、このプロジェクトであれやらなきゃいけないと思ってるのと、そうはいっても、事例いっぱい知ってもらって、関係者に、その相場感というか、皮膚感覚で感じてもらう必要もあるっていうふうに思ってるんですけど。

そうですね、だから、おっしゃる、そのシンプルと分かりやすさは違うっていうのは、ほんとそれ悩みますよね。ものすごい悩みますよね。

鎌田：そうだね、そこだね。

森山：監督官からこういう意見が出るのは、多分監督官が法令原文を読んで、そのまま文理解釈でやるという作業が日常的に多いので、それってちょっとわれわれの行政の特徴だと思うんですね。私は詳しくないですけど、例えば、公正取引委員会なんかは、専門家がシンプルな条文をいろいろ準司法的に検討して適用していくという感じなんですけど、われわれ（監督官）は解説書も多少は読みますけど、安衛法については条文（と文理解釈）と解釈例規だけで監督指導するっていうことが、割合として結構多いものですから。労基法はちょっと違いますけど。なので、こういう、法律そのものを分かりやすくするっていう意見が出るのかなと思います。

どっちに解釈すればいいのかなって迷う条文は多々あるので、そういうのはもうちょっとリファクタリングっていうか、分かりやすくしてほしいなっていうのはありますけど。それ以上の分かりやすさっていうのは、鎌田先生と三柴先生が議論されたように、確かに人によって考え方が違うかもしれないので。

三柴：これ森山さんと、あと内田さん、近藤さんにも聞きたいんですけど、要するに、現場での監督執行者の感覚として、現場の屁理屈に答えるスキルっていうのは、どういうものなのかっていう聞き方をしたい。つまり、とにかく法令で分かりやすくっていう意味の 1 つは、狙いの 1 つは、現場で全くコンプラ意識がない、それを強弁してくる連中に対して押さえ込む時に、明確な根拠を示すっていうことが多分あると思うんですね。こういうこと書いてあるから従えよって、もう逃げ場はねえぞってやるために、分かりやすいルールを必要とするっていうのが、多分あると思うんですけど。

実際問題、そういう人たちって、いくら細かいルールを示したところで、次から次へといたちごっこみたいに逃げ場探してきて逃げ回るだけで、結局、趣旨から外れてるわけだから、どっかでは引っかかるし、そこで勝負してもしょうがねえんじゃねえかって思うことが、実際、法律実務を一時期経験してても思ったことなんですよ。

だから、これって法学者らしくない考えっていうか、もともと僕、そういうタイプじゃないけど、屁理屈で言い争うことにどれだけ意味を感じてるんですかね、監督指導の前線では。

森山：私は方向性としては、安衛法って結構難しくないと思う、そこまでは困難さ感じていませんで、つまり、こういう危険があるので、こういう対策をしてくださいっていうことであれば、かなり納得は得られるのかなということは感じてますけど。ちょっとあまりにもざくっとしたお答えで申し訳ないんですけど。すいません、他の、近藤さんなんかはいかがですか。

近藤：そうですね。法律守らない事業者は、多分、分かりやすくしても守らないだろうなというのを、それこそ賃金支払えっていうめちゃめちゃ分かりやすい法律なんかも全然守らないやつはいますので。それは分かりにくいから守ってないっていう、それは多分、分かりにくいからじゃなくて知らないだけかなという気はしますけど。分からない、知ろうとしているけど分からないんだったら、教えてあげるのは監督官の役目じゃないかなという気もしてはいるので。だから、そこで、それこそ法令以外のガイドラインなりが役に立つような気はしますけれども。

柳川：ただ、非常に失礼な言い方になりますけど、一般の国民の方が条文読むって、あんまりないんじゃないんですかね。参考書があれば十分だと思いますけど。実はほとんど全ての技能講習で、何々に関する法令という科目が 1 時間とか 30 分とかあるんですね。よく講師の方に言うんですけど、とにかく受講者に条文読ませるな、条文見せるな。そんなものは専門家が見るために書いてあるんだから、法律ってのは一般の人のために書いてあるんじゃないんだから。何をやらなければいけないのか、何しちゃいけないのかって、そこのとこだけ説明すりゃいいんだってことを口酸っぱくして言うんですよ。条文教えるなと。

森山：そうですよね。現場の管理者というのは、いわゆる、三柴先生がおっしゃるように、職人的な方々なので、あんまり文字を読むとかっていうことをそんなにしない。技術文書（や図面）は読まれるかもしれないんですけども、なんかあんまりこういう法律条文読んでもなっていうのは、本人たちは相当それは感じると思うんですよね。なので、私も、柳川先生の意見も大変実感として同意するとこありますけども。

柳川：中災防さんが、最近、法令のテキストを作ってくれなくなったんですよね。あれを作っていただくほうがいいんじゃないかという気がしてます、正直申し上げて。

森山：ありがとうございます。例えば、どういった、例としてはどういったものをおっしゃっているんでしょうか、それは。

柳川：要は、ちょっとこれあまり申し上げにくいんですけど、昔は役人が監修をして本を作ってたんですね。それが最近できにくくなったこともあり。あんまりいいことではないんですけれども、昔は役所が結構、中災防さんの本を買ったんですよ。なので、一般の人があんまり買ってくれなくても、本を作って十分ペイしたんですけど、最近それがないもんですから、一般の人があんまり買ってくれないから、ペイしないもんだから、作らなくなっちゃったんですね。昔は結構、分かりやすい本があったんですけど。

森山：なんか国のほうで、データベースとか、そういった解説みたいなのをばーっと出すみたいなのっていうのは、あんまり予算的には難しいんでしょうか。例えば、鉱山保安法なんかは、恐らく本を作っても売れないのか分からないですけど、コンメンタールが全部経産省のウェブサイトに載ってますけども、厚生労働省にはそういう余裕はないんでしょうか。

柳川：国会で野党に質問を受ければ、さまざまな分かりやすい解説書をホームページに載せており

ますし、これからも載せるべく努力してまいりますと、多分役人は答えるでしょうね。やってるつもりだと思いますよ。

森山：分かりました。承知しました。

三柴：じゃあ、森山さん、その議事録のまとめ方ですけど、だから、鎌田先生のご意見と、それから柳川さんのご意見等を書いて、「そうはいっても、実際、教育の現場では、対実務家では、なかなか法令を正しく、そのまま法令を理解してもらうのは難しい」という指摘があったことを書いて下さい。それに関係して、現在、行政官が直接法の趣旨をテキストを通じて語ることが難しくなっている事情もあるということも、ちょっと書き足していただいた上で、監督指導の現場では、安衛法の指導上、今の安衛法の作りがさほど問題だということは感じていないっていう、そういう意見もあったので、それも書き足していただいて。

で、結論はちょっと出てないんですけど、ここの問題については、本質的に難しい障害があるから。だから、こういう意見があったということでとどめて、次に行ったらどうでしょう。

森山：ありがとうございます。承知しました。もし他にご意見なければ、次に行きたいと思いますが、よろしいでしょうか。

（以下同日終会時コメント）

玉泉：分かりやすさでいえば、鎌田先生のおっしゃったように、できるだけ分かりやすい、明確にできるところは明確にしたほうがいいかなと。安衛則 97 条とかの、例えば「遅滞なく」とかですね。でも、ファジーな部分でやむを得ないところは、そのままにしておいて、1 カ月とか 2 カ月とか、切りを決められるものは、できるだけ明確にしたほうが、個人的にはいいと思います。

民法改正の時に、東大の内田貴先生が本を書いておられましたけれども、民法が 1055 か条で、フランスは 2600 か条とか以上あるから、もうちょっと増やしたいという。国民が見て、誰が見ても分かりやすい民法にしたいということで、東大辞められて、法務省に入られたというふうに聞きましたが、結果、思いどおりにいかなかったというふうにおっしゃっておりますけれども。

できるだけ国民にとって、事業者にとっても分かりやすいものにしたほうが、分かる、分かりやすく書ける部分についてはね、明確に書いたほうがいいというふうに個人的には思っています。やむを得ない分は仕方がないというふうに思いました。以上です。

原：主要な論点は、もう各先生方が大変詳細に論じてくださっているので、私は本当に感想程度なんですが、先ほど柳川先生がおっしゃっていた、法律の条文をわざわざ読ませる必要があるのかどうかということ。これ実は、学生相手の講義なんかで、労働法の条文をどこまで生の原文を理解させる必要があるのかなと、私、いろいろ考えさせられながら、ずっとそればっかり考えておりまして、安全衛生だけじゃなくて、労働法全般に言えることですね。

相手によっては、条文よりも図式とか、あるいは絵を見せたほうが分かりやすく、現場のニュアンスが通じる場合も多々あるわけでございまして、実は昨日の都庁の労働相談でも、ちょっとそんなことを考えた経験がありましたので、そのことをずっと考えておりました。

そういう意味で、三柴先生がいつもおっしゃる、図を多用せよと。現場のイメージが伝わるようにと。本プロジェクトの根っこの部分とも相通ずる問題で、今後ちょっと安全衛生のみならず労働法全般について、私なりに追求していく課題かなと思った次第でございます。ちょっと全くずれたお話ですけど、以上のとおりです。

淀川：すいません、淀川ですけれども、本日はありがとうございました。ごめんなさい、表面的な話しかできませんが、分かりやすさの点について思ったことを述べさせていただきます。やはり他の会社法とかいろいろ見ておっても、比べて安衛法は本当に読みにくい、難しいなというのは、ちょっと日頃思っているところでありまして、その中で、どのような形で皆さまにご理解い

ただくかとなると、やはりポイントを絞って、肝はこの 3 つだみたいな形で、もう既になされているとこではあるんですけれども、そういった形で、なんか 100 個全てを押さえるんじゃなくて、肝の部分をまずはしっかり押さえていただくみたいなところから始めていくのが大事なのかなと思いました。

また、私自身、法律をしっかり読む場面って、どんな時なのかなとイメージしたところ、やっぱり講師を務めるとか、誰かに発表するとか、そういった時に本当に法律を集中して読んでるなということがあったりしまして、なので、事業者のいざ読んでいただきたい方に、発表の機会なのか、社内の勉強会の講師をやってもらうのか、よく分からないですけれども、何かそういったきっかけづくりを作って、促していくことも 1 つあり得るのかななんてちょっと思った次第です。思い付きではありますけれども、以上です。

井村：今日の話を聞いて、今やっている報告書のところで、分かりやすさの話なんですけども、ちょうど登録性能機関に関する、安衛法 53 条の 3 の規定の読み替えの規定をずっと眺めていたので、本当に、分かりづらくはないけど読みづらい規定というのが本当に多くて、読み替え規定を見たりするのが非常に面倒くさいっていうのが、やっぱりちょっと何とかしてもらいたいなというふうには思いました。

あとは、やっぱり分かりやすさのところでいうと、参照条文が多いというのと、その参照条文が何を指しているのかがよく分からないので、これは何の規定を準用しようとしているのかも見づらいとか、そういう非常に細かな部分で。分かりづらいということはないんですけど、とにかく読みづらいっていうところを何とかしてもらえたらなというふうなことを今日は思いました。以上です。

佐々木：先生方が先ほど来、多くの先生がコメントされていますけども、私も分かりやすさというところを考えたところでありまして、特に私は報告書で担当しているのが 22 条とか 23 条の特別衛生規則がかなり関わってくるところでありまして、ただ、それって、確かに読みづらくって、例えば特化則と有機則のように、どっちがどっちで適用されるんだ、何にどれが適用されるんだとか、重畳的に適用されるのかとかあるので、非常に分かりづらいなとか、そういうことは感じているとこなんですが。

ただ、一個一個の規則も、報告書の中で調べて書いているんですけども、例えば、こういうことがあったから、こういう事故があったから、こういう条文を足しましたとか、これだと新しくこういうものができたから、対応できなくなったから足しましたっていうような形で、かなり充実して事細かに複雑で読みづらいとか分かりづらいというのはそのとおりなんですけど、その状況状況に応じて細かく緻密にという形になっていて、それはそれでかえって労災を防ぐということにつながってるのかなって思うところもあって。

簡単にして、読みやすくして、分かりやすくするっていうのは非常に重要だと思うんですけど、ただ、今まで緻密に作り上げてきて、労災の防止に寄与しているものっていうのを、どうやって両立していくのかっていうのが、一番考えなきゃいけないところかなと思って、報告書でもいろいろ考えていたとこなんですけど。

結局分かりやすさと充実して細かくしていくというのは、どう考えても反対の動きなんで、どこでバランス取るのかなっていうのが、私もずっと考えていたことで、今日の議論を聞いてても、なかなか難しい問題だなということを再確認したという程度のことで、それぐらいのことしか、ちょっと自分は今、お話しできないんですけど、今後もそういった分かりやすさの点、特に規則間の分かりやすさのところっていうのはもう少し考えてみたいなと思います。私からは以上です。

石崎：今まで先生方のお話伺っていて、分かりにくさの議論に関しては、幾つかやっぱり分かりに

	くさの種類があるのかなという気がしていて、最初のほうに出てた、要するに、漠として、「常時性」だとか「遅滞なく」とか、指してるものが広くていろいろ解釈し得るよねという趣旨の分かりにくさと、あと、今、佐々木先生おっしゃられたように、いろんな規則間の関わり合いとか、体系上の分かりにくさの話と、あとは、そもそも条文作りで、井村先生とかがおっしゃられたように、こことここを引用するかなとか、法律条文作る時のお作法みたいなことから来る分かりにくさと、いろいろ種類があるのかなというふうに思いました。 　一般国民にとって分かりやすくする上で、直せるところ直していくっていうこと自体には反対はしないんですけれども、ただ、やっぱり他方で、分かりやすくしようとするために、正確性が犠牲になるとかいうことではやっぱりいけないようにも思うので、そういう意味で、どうしても残る分かりにくさの部分については、これももう既にご意見出てるとこですけど、やはり情報提供とか、教育とか、そういった部分で補っていくほかないのかなという気はしています。

41　形式的な法令遵守

提案文	事業者らの目的が、労働者の安全と健康の確保よりも、本法に違反しないことが目的となってしまうほど複雑かつ膨大である。（00054 監督官（1）） 　提案自体をそのまま採り上げるという結論には至らず。 　安衛法が複雑であるため簡素化すべきという主張については、40 参照。 　実質を伴わない形式的な法令遵守の問題は確かに存在する。そのため、安衛法の冒頭に訓示的規定を置いてはどうかという意見もある。
結果	
議事録	（2021 年 6 月 19 日） 三柴　かなり一般論的ですが、法改正提案としては、法を簡素にしてくれという要望かと思います。これについて、ご意見ほか異論・反論などございましたらお願いします。 　また、抽象的すぎて何とも言いようがないかもしれませんが、平成 28 年度までの本プロジェクトの前身となるプロジェクトにおいて、某先生から今の安衛法の上に安全衛生基本要綱のようなものをつくり、本法では書けない理念的な事柄、たとえば危険を創出する者に管理責任を負わせるといった内容を安全衛生憲法のように定めてもいいのではないかという意見がありました。現行安衛法の第 3 条のような内容を充実させた安全衛生要綱のようなものをつくってもいいのではないかということです。たとえばこの改正提案をそういう趣旨だと受け止めた場合、そういう手法に賛成かどうかご意見いただけますか。要するに訓示規定の集まりのようなものをつくるということです。それによって安衛法が何を目指しているのか、その趣旨を素人にも分かりやすくすべきであるという提案が以前ありました。 　畠中先生からは、たとえば安衛法第 21 条以下あたりに、基本的に講ずべき措置等が明確に規定されているがゆえに、現行の安衛法は下手にいじらない方がいいとのお考えもうかがったと思いますが、森山先生はいかがでしょうか。 森山　私が複雑だと感じるのは、法律、政令、省令のほかガイドライン等に散らばっているという点なので、それらを分かりやすくホームページなどにまとめて書けば、このような複雑さは解消されるのではないかと思っています。私としては、危険源ごとに、たとえば「プレス」と検索すればプレスに関する法規制の内容が（一覧的に）分かるような仕組みにしてくれれば、我々としても指導しやすく、事業者側も分かりやすくなるのではないかと思います。そのような仕組みは現在ほとんどありません。職場の安全サイトで検索すれば災害事例などはヒットしますが、法令や規制内容に関してはどう検索すればいいのか、素人にとっては分かりにくい状況です。たとえばプレスが動力機械に含まれるといった、危険源を（大分類→中分類→小分類といったように）どう分類してどう探せばいいのかが難しいところなので。（まずは事業場の安全衛生従事者には

そうやって）必要な情報にすぐたどり着けるような知識さえあればいいのかなと思います。

三柴　そうすると、現行の安衛法第 28 条の 2 とこれに基づく指針から、ルール自体を変えるのではなく検索を可能にするような体系づけをするというイメージでしょうか。

森山　そうですね。そのようなポータルサイトのようなものがあれば効率的だと思います。化学物質関連の規制が分かればコンプライアンスにも資すると思いますし、分かりやすくなると思います。

三柴　今の安全衛生サイトでも、法令や政省令の検索システムは付いているのでしょうか。

森山　あります。しかし、（危険源毎の検索というのはないので）例えば「プレス」で検索したとしてもプレスに関する規制が全て網羅的かつ体系的に出てくるわけではないので、プレス関係の法規制を全て探してまとめるような作業は行政の技官や監督官でないとできません。逆にそれだけで十分仕事にになってしまっている面もありますので、一般の方向けに、検索すればすぐに（欲しい情報が）見つかるような手段（サービス）があればいいかなと思います。

三柴　たとえば化学物質であれば、化学物質そのものを検索用語として検索すれば、それに関連する法令やガイドラインがすぐにヒットするようなイメージでしょうか。

森山　まさに SDS のような感じですね。

三柴　SDS には関係法令の記載が義務づけられていたでしょうか。

森山　はい。ただ、実際には記載漏れがあることがしばしばです。SDS はパッと見た感じではなかなかよくできているのですが、よく読んでみると出来栄えとしては疑問を感じるものが多いです。

三柴　ありがとうございます。他の先生方から何かご意見等ございませんでしょうか。

原　素朴な疑問ですが、この提案者の方は、事業者のどのような言動からこのような所感を抱くに至ったのでしょうか。もしかすると、安衛法に違反しないことに神経を使うあまり、かえって労働者の安全や健康がないがしろになってしまうような本末転倒ともいえる適用のあり方が見受けられるのかもしれない、などといったことを想像したのですが、そのような可能性が現行の安衛法に潜在するのであれば、本プロジェクトで議論してもいいのではないかと思う次第です。

三柴　実はアンケート結果の後ろの方に、技官の方の熱い思いを込めた文章があります。そこには、極論すれば安全衛生は法令よりもリスクの方が重要であり、それが分かる行政官を充てないとどうにもならないとのことです。ここは誤解だと思いますが、本プロジェクトで事務系・文系の人に安衛法を分かるようにしようなどとんでもないことだ、とのことです。そのようなご意見もありました。森山先生、そういう意見も念頭に置きながらいかがでしょうか。

森山　やはりリスクは技術的ではなく法的に扱いすぎると、リスク管理としてはどうかなと思うところがあります。安全衛生の問題で監督に向かうと、なぜか社労士の先生が対応してくることがあります。多くの社労士は、諸問題に対して法的に対応する傾向にありますから、本来的な意味でのリスク低減を達成するための方向付けができず、「形式的に違反にならないからいいでしょ」といった形で終わることもあります。この提案者の方は、そのような状況を念頭に置かれていたのかもしれません。

三柴　安衛法の魂が伝わるように、再発防止であれば過去にどういう労働災害が発生したがゆえにそのような規定が設けられたのかが伝わるようにしてほしい、という意図かもしれないということでしょうか。

森山　その辺りは我々がきちんと説明（指導）しなければならないと思います。

三柴　要するに、みんなに畠中先生の著書を読ませればいいといったところでしょうか。もっとも、リスクコミュニケーションを適切に行い、現場をを踏まえてどこが危険だからどのようにすべきで、そうしないとどのような目に遭うかといったこと、あるいは単に脅かすだけではなく、

	それが経営にどのように影響するかといったことも含めて、人が絡んで伝えていくことが重要であるという趣旨も含むのでしょう。ですから、この提案については賛否を問うよりも、こういう意見があったということにとどめておくということにしたいと思います。

42　特化則等の単純化・平易化

提案文 ①	特化側の条文をわかりやすく読めるように全面的な見直し整理。 ＊有機則との関係、エチルベンゼンの規制などが複雑。第2条の2などは複雑さがはんぱない。特殊健診が分散（39条の他にもいろいろ）。パンフレットもない。パンフレットをつくる場合、「その他は監督署にきけ」ではなく、もう少し詳しく書くべき。検索機能設置でも運用は改善するだろう。（00163 監督官（2））
②	省令規制について、発がん性を有する物質は特化則、中毒を生じる物質は有機則、じん肺を生じる物質は粉じん則と、特性に応じて個別の省令を適用してきたが、近年では、発がん性を有する有機溶剤を特化則で規制し、アーク溶接ヒュームを特化則で規制するなど、省令をまたいだ重複（したりしなかったり）する複雑な非常にわかりにくい規則になっている。行政官も理解に苦しんでいるが、法令を守る対象である事業者が理解できないレベルになっており、とても大きな問題になっている。（00161 技官（1））
③	特定化学物質障害防止規則、有機溶剤中毒予防規則、粉じん障害防止規則等の現在単独で規定される各有害物質に関する省令を一本化すること。特定化学物質障害防止規則に規定される特別有機溶剤については、特定化学物質障害防止規則の適用のみならず、準用規定により有機溶剤中毒予防規則による適用も受ける。また、令和3年4月からは、アーク溶接等作業については、従来の粉じん障害防止規則の適用のみならず、特定化学物質障害防止規則の適用も受けることとなる。有害物質に関する知見が深まるにつれて、複数の省令が適用される事案が増えているが、これにより法令の適用関係が複雑化している。法令の適用関係が複雑になると事業場による法令遵守を困難にするため、法令の適用関係の単純化を図る必要があると思料する。 （00181 監督官（2））
④	省令規制について、発がん性を有する物質は特化則、中毒を生じる物質は有機則、じん肺を生じる物質は粉じん則と、特性に応じて個別の省令を適用してきたが、近年では、発がん性を有する有機溶剤を特化則で規制し、アーク溶接ヒュームを特化則で規制するなど、省令をまたいだ重複（したりしなかったり）する複雑な非常にわかりにくい規則になっている。行政官も理解に苦しんでいるが、法令を守る対象である事業者が理解できないレベルになっており、とても大きな問題になっている。（00161 技官（1））
⑤	有害物に係る省令（有機溶剤、特定化学物質、鉛、四鉛など）の統廃合 現行は規則が多い割にその対応は似たようなもの（密閉、局排、全換、保護具など）となっている。内容を見直し、化学物質等障害防止規則などに一本化すればよいと思う。 （00189 技官（3））
⑥	規制される化学物質が増えるたびに改正されている有機溶剤中毒予防規則及び特定化学物質障害予防規則の構成が複雑になってきているように思います。罰則もあるため、規制を受ける側である事業者の目線に立った整理を行う必要があると思います。（00063 監督官（1））
⑦	化学物質等について、規制する法令が煩雑になりすぎていると思われる。そのため、一度違反を指摘した事業者に犯罪である旨説明するも、その重要性に説得力が無く、結果、繰り返し違反となるために、捜査着手する事案もある。（00040 監督官（2））
⑧	有機溶剤中毒予防規則と特定化学物質障害予防規則については、規則制定の趣旨が異なることは十分理解するところであるが、同じ化学物質の規制とするものであり、大きく見直す必要があるもの

	と考えられる。 （00184 技官（1））
結果	①賛成 ②提案文を次のように修正して賛成：一般原則は安衛則に規定し、化学物質規則は特化則に収斂していく方法がある。また、ハザードというよりも作業で分類する方法もあるのでは。重要なのは検索の容易化（情報へのアクセシビリティ）ではないか。検索項目は、「ハザード」と「作業」が鍵ではないか。それに基づく監督指導の手引き書の作成も良いのでは。英米は物質から規制を検索できる。イギリスは鉛関係から始まっており、特にそれに関する規制が発達し、検索もし易い。ドイツは、GeffstoffVO があり、石綿等を取り扱っているが、綿密さにおいては日本が上。綿密な規制は BG やラントが行っている（藤森、唐澤）。 ③～⑧については、個々の提案文としては未検討。
議事録 ①	（2021 年 6 月 19 日） 森山　特化則は現場的にはあまりにも複雑で、たとえばエチルベンゼンの規制のあり方を確認するのに時間がかかってしまうので、運用する側の不満を指摘しているのかもしれません。分かりやすいパンフレットもなく、説明も難しいです。適用ミスも増えるかもしれません。特化則第 2 条の 2 第 1 号などは特に複雑です。また、健康診断が特化則第 39 条等に分散していまして、見やすいように整理が必要かもしれません。 三柴　パンフレットなどがあれば状況はもう少しマシになりますか。 森山　そうなのですが、いまあるパンフレットではしばしば説明文の最後が「・・・等」で締められ、「あとは監督署にお問い合わせください」という（不親切な）形になるので、パンフレットで一応全て完結するようにした方がいいと思います。ウェブ上の検索機能なども有用ではないかと思います。 三柴　そうすると、この意見には現場的には賛成ということですね。まとめると、有機則との関係やエチルベンゼンの規制そのものが非常に複雑であり、特化則第 2 条の 2 などは特に複雑である、また特殊健診の規定が第 39 条ほか様々な規定に分散している、パンフレットもない、仮にパンフレットを作るのであれば「その他は監督署にお問い合わせください」ではなく、より詳細に書くべきである、検索機能の設置によっても運用は改善されるであろう、といったことだと思います。ご賛同いただける方は Zoom でのリアクションをお願いいたします・・・概ねご賛同いただけたようなので、検討対象としたいと思います。
議事録 ②	（2021 年 6 月 19 日） 三柴　以上のように、特別衛生規則の再編に関する提案です。本プロジェクトでも藤森先生にその方向性を探っていただいているところです。これについて藤森先生からコメントをいただきたいのですが、その前に浅田先生から放射線物質の測定方法についてのコメントをいただきました。これは以前に ML でやり取りされた内容について捕捉をしていただいたものと理解しています。要するに、作業環境測定自体これまでは情報、技術、コストといった面で制約があった中で、災防に効果的な方法をバランスよく探ってきたという経緯がありますが、どうしても不十分な点が出てしまいます。また、ハザードないし危険源に応じて規制の方法を綿密に変えると、それはそれで制度が複雑になり過ぎてしまいます。結果、遵守することが不可能になるという問題もあります。専門家ほど細かく仕分けしようと試みますが、現場からすると“わけがわからない”状態になりがちです。放射性物質については特有の性格がありますから、今仰ったように管理濃度的なものを考えるにあたっても、他の危険有害物質とは別次元で考えなければなりません。測定する時間の長さや管理すべき濃度といった点について、より適切に厳格にしなければならない面があります。そのため厚労省の化学物質対策や電離放射線対策のみではなく、他の省庁の規制との関

係も念頭において策定されてきた、というお話だったと思います。では藤森先生、省令規制の統合について一言お願いします。

藤森　三柴先生が仰ったように私に与えられた課題の 1 つで、各衛生規則の統合の可能性はないのか、いろいろと検討しているところです。以前も中間報告で申し上げましたが、各特別規則を全体的・横断的に捉える作業には魅力があり、一般受けする面は確かにあると思いますし、分かりやすくもなるでしょう。そういうことで私は 4 つの選択肢を検討してみたのですが、1 つは安衛則に集約する方法が考えられます。第 3 編の衛生基準には基本的、伝統的な条文が多いので、そのような労働衛生の一般条項を活かした仕組みを念頭に、衛生規則を一本化するのも 1 つの方策かと思います。

2 つ目は、提案にもありますように、発がん性を有する物質を特化則で、中毒を生じる物質は有機則で、じん肺を生じる物質は粉じん則といったように、非常に分かりにくい仕組みになっています。有害物質に対する措置について一括りにできればいいのですが、なかなかその実現は難しく、現行のような形にならざるを得ない面があります。特別有機溶剤等は元来有機則の範疇だったところ、医学的知見によって特化則に含められたという経緯があります。基本的には発がん性を有するものは特化則に括られているという経緯があり、各規則において規制対象とされている各物質を特化則の中で分類・列挙する方法もあろうかと思われます。

3 つ目は、業務や作業による分類です。たとえばアーク溶接に関連するものであれば、粉じん、アーク溶接ヒューム、有害光線、火傷、爆発、火災などがこれに含まれます。プレスであれば安全面のほかに騒音、振動あるいは重量物の問題が関連してきます。こういった業務・作業による分類によってアプローチすれば、現場で分かりやすくなるので、選択肢の 1 つとしてあり得るのではないかと思います。

4 つ目は作業関連疾患、すなわち頸肩腕症候群やストレス関連疾患、脳心臓疾患あるいは糖尿病などといった疾病を生じさせる業務ごとに分類し、作業関連疾患の観点からまとめることも可能ではないかということです。

特別規則を全体的・横断的に捉えて統合の可能性を探る作業は非常に魅力的で受け手にとっても分かりやすいと思います。検討に際しては唐澤先生や畠中先生にご意見をうかがいましたが、先生方は必ずしも単一的、総合的、網羅的な規制を目指すことによって制度改善するよりも、アプローチ面が重要であるとのことでした。つまり、分野別・規制対象別の規制内容が容易に検索できるような工夫を検討してみたらいいのではないかというご示唆をいただきました。特化則にまとめる、あるいは安衛則第 3 編にまとめるということも可能なのかもしれませんが、やはり先生方がご指摘のように規制内容が容易に検索できるような仕組みを検討すべきと考えています。

三柴　ありがとうございます。要点として重要なのは情報へのアクセシビリティではないかということですね。その際に検索のキーワードとなる要素としては、先ほどの別の提案についての森山先生とのやり取りにあったように、ハザード（危険源）という切り口があるとのことでしたが、それ以外に作業という切り口が出てきました。それ以外に切り口として考えられるものはあるでしょうか。

藤森　衛生関係ではその 2 つになります。

三柴　考えるとすればこの 2 つですね。この提案については、そのままでは受け入れにくいものの、藤森先生のご指摘通り、ハザードや作業を検索キーワードとした検索をやりやすくするという方向性での対策が有効ではないかということです。こうした方向性にご賛同いただける方は Zoom の OK ボタンをお願いします。

藤森　一点よろしいでしょうか。先ほどの私の発言にミスリードがあるといけないので、唐澤先生から一言ご教示いただければと思います。

	唐澤　藤森先生からご相談を受けたこともありまして、アメリカ、イギリス、ドイツの現状を調査して資料をお送りしたことがありました。先ほど藤森先生が仰ったとおり、現在の特化則や有機則を分かりやすいように改正する作業は必要なことなので、進めていただければと思います。ただ、そのためには時間もかかるでしょうし、藤森先生ご指摘の通り化学物質関連の規則をすぐに検索できるような工夫がなされた方が、迅速に対応できるものと思います。たとえば厚生労働省には化学物質を所管する部署がありますが、化学物質関係の特別規則の検索方法について、監督官や技官の助けになるような指導監督ガイドブックのようなものを行政が準備するのも一つの対策かもしれません。その場合の化学物質のキーワードとしては、いわゆる「CAS ナンバー」（CAS 登録番号、CAS registry number）がありますので、化学物質の後に CAS ナンバーを必ず付けて監督指導の手引書を作っていただければ大変分かりやすくなるのではないかと思いますが、いかがでしょうか。 浅田　唐澤先生におうかがいしたいのですが、化学物質についてはどの国でもそれなりの規制が行われていると思うのですが、諸外国の規制の中で分かりやすいやり方をとっている例はないのでしょうか。 唐澤　比較的分かりやすいのはアメリカとイギリスだと思います。アメリカは物質ごとに規則が作られていますので、クリック一つで分かるようになっています。イギリスは大ざっぱに言って、歴史的に鉛関係規則が先行して制定・施行されたものですから、鉛関係の規則が別個に定められ、それ以外の健康被害に関する規則は一本化されています。ドイツは、危険有害物からの保護規則という連邦政府制定の規則があり、健康障害だけでなく石綿、爆発火災といったものも含めて対応しています。ただ、ドイツの規則はかなり大ざっぱなもので、きめ細かさからいえば日本の方が優れています。私はドイツに 2 回ほど出張して連邦政府の関係者らと話し合ったことがありますが、ドイツは連邦国家なので連邦政府が決定できるのは大枠のみで、詳細はラント（州）や労災保険事務組合が対応します。なので、連邦の規則にはあまり詳しい内容は定められていない、という説明を受けたことがあります。 浅田　ありがとうございます。大変参考になりました。 三柴　この点について、畠中先生から何かコメントいただけないでしょうか。 畠中　特段ございません。藤森先生、唐澤先生のご意見は傾聴に値するのではないかと思いながら聴いておりました。

43　政省令までで規制内容を完結させる

提案文	違法性の有無の判断をするために告示や通達まで見なければ判断できず、わかりづらい。せめて政省令まで見れば違法かどうか判断できるよう明快なものにすべき。 （00121 監督官（1））
結果	政省令に全て書くことは不可能なので、各条項や危険源等により規制内容や解釈等が検索できるデータベースを作成し、公開する。この場合、構造規格の適用除外認定がなされた機械等の型式についても公開すべきである。 （39，42 とも共通）
森山註	ボイラー及び圧力容器構造規格、クレーン構造規格など、日本産業規格（JIS）を引用しているものもある。また、「その他厚生労働大臣が定める者」「その他厚生労働省労働基準局長が定める者」というのがあるが、実際に定めがあるのかないのか不明なものが多い。 さらに、研削盤等構造規格などには厚生労働省労働基準局長による適用除外制度があるが、適用除外となったものを検索するシステムがないので個別に本省に照会しなければ判断できない。研削

	盤等構造規格には個別検定・型式検定制度もないので規制できているのかどうかさえ不明と言えるかも知れない。 法令を改正せず告示・通達を法令や解釈体系に組み込むとしても、運転教本のように情報をわかりやすく再構成することはできると思われる（ウェブサイトで公表）。図書館情報学の考え方が必要。
議事録	（2022 年 10 月 15 日） 森山　で、44 番、政省令までで規制内容を完結させるという意見もありましたけども、ちょっとこれは、もう先ほどの議論で尽くされているのかなと思います。ただ、ちょっと先ほどの議論の補足みたいなことなんですけども、法令条文で、「その他厚生労働大臣が定める者」ですとか「その他厚生労働省労働基準局長が定める者」というのがございまして、実際にこの定めがあるのかないのかというのがちょっと分からないことが多々ありましたので、ちょっとわれわれも正直判断つかない時がありますので、こういうのも情報のデータベース化というところだと思います。 それから、例えば、構造規格の適用除外も、ある型式のものが一度適用除外されたら、それ以後、同じ型式のものも適用除外されるんですけども、これもちょっと、われわれとしてはデータベースで持ってますけど、一般に公開されてないので、ちょっと困難さがあるというのはありました。

■質問 4（罰則その他の制裁）

44　厳罰化

提案文	罰則が諸外国と比べて全般的に軽いため、より重い罰則内容とすべきである。（00141 技官（1）） 罰則の強化 労働安全衛生法違反は、人の生命に関わるケースも多い、現状として、同法第 119 条または 120 条による罰則の適用をされるケースが多く、同条では徴役またが罰金が予定されているものの、実際は数十万円の罰金の適用が主であり、同法違反による法益侵害の程度に対して適用される罰則の程度が軽度である印象がある。（00147 監督官（1）） 罰則が諸外国と比べて全般的に軽いため、より重い罰則内容とすべきである。 （00141 監督官 1（1）） 法の厳罰化。 （00055 監督官（3）） 労災かくし事案の厳罰化、罰則の強化。（第 23 号未提出等の事案を除き、悪質性の高いもの） （00167 監督官（3））
結果	賛成。ただし、責任を経営役員等に持たせるべき等の各種検討事項あり（議事録参照）。
森山註	主要な現行の罰則

第 116 条	3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金	製造禁止物質の製造等
第 117 条	1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金	特定機械等の無許可製造、個別検定・型式検定不受検等
第 119 条	6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金	作業主任者不選任、事業者の危害防止基準違反、構造規格違反機械等譲渡等、無資格運転をさせる罪、使用停止等命令違反等
第 120 条	50 万円以下の罰金	安全衛生管理組織未選任、労働者の危害防止基準

			違反、労災隠し等

議事録

（2022 年 10 月 15 日）

森山　罰則が諸外国と比べて全体的に軽いため、より重い罰則内容とすべきであるというのが、数人の方から提案されています。

大体、死亡災害でも 20 万円ですとか 30 万円の罰金になることが結構多いのかなという感覚でおりますけども、註に主要な現行の罰則を、リストアップさせていただきました。一番重いのは、製造禁止物質の製造ですね。これ以上のものとしては、註に載せていませんが、例えば登録機関の贈収賄というのが最も罰則が重くて、7 年以下の懲役ですとか、5 年以下の懲役になってますけども、一般的な労災予防に関する直接的な実態規定としては、製造禁止物質の製造というのが一番重いということ。

それから、特定機械等の無許可製造ですとか、そういったものが 1 年以下の懲役。

最も多いのが第 119 条の罰則で、6 カ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金ということで、大半の労働災害に係るような直接違反としては、こういうレベルの罰則になっております。これについてご意見ある先生方はいらっしゃいますか。

三柴：処罰のレベルが軽すぎるっていうのは、それはそのとおりですね。北岡先生の報告書にも書いていただいてましたけど、イギリスなんかだったら、バルフォア事件とかで、うろ覚えですけど、なんか 100 億円以上の罰金が科されたとか、それから、現に権限を持ってる上位管理者、運営者が適切な安全衛生措置を怠って、重大災害が生じたとかってなると、懲役を受ける例、身体刑を受ける例があるとかっていう実例がありますので。

さらに、イギリスで社会調査やったら、そういう事業のトップなどに対する厳しい規制がそれなりの締まりになって、労災が減ってる部分があるだろうという回答は得られているので、そういう意味では、確かに厳罰化っていうのは 1 つの方法だろうと思います。

ただ、これは安衛法に限らず、ルールを厳しくすることが人の行動に与える影響っていうのは、法社会学的に非常に議論があるところで、日本の場合は、ご案内のとおり、全体にソフトローで、特に労働政策の場合は、法律で厳罰化するよりも、みっともない――企業名の公表がそこをうまく使ってますけれども、みっともない思いをさせるとか、それから、安全衛生に取り組む事業者の場合は、結局、従業員の求心力とか、社会での評判とか、あるいは、そもそも社会調査上、トップのモチベーションになっていたのは、やっぱり被災者を生むと心が痛むからっていうのが一番だったんですね。これは実は日英ともそうだったんですよ。日英ともそれが一番の理由で安全衛生頑張るって、ちゃんと安全衛生やってる会社の場合は特にそうだったんです。

ただ、日英で違っていたのは、日本とイギリスで決定的に違っていたのは、日本の場合は、過去痛い目に遭ったことがあるから頑張っているっていう会社が多かったことです。イギリスの場合は、労災体験がなくても、痛い目に遭ったことがなくても頑張ってる所は頑張っていったわけですね。だから、そういう文化の違いを踏まえないといけないことは事実だと思いますね。

結論から言うと、少し日本でも罰金引き上げたほうがいいかなと思ってるのと、特に上位管理者、運営者に対して、個人の責任をもう少し問うたほうがいいとは思っています。それは法解釈のレベルで、会社法 429 条を使うなりして進んでいるわけだけども、安衛法本体で公法的な規制でそれをやるのは、僕ももう少し引き上げるべきだっていう意味では賛成で、平成 28 年度報告書にも書きました、それは。

柳川：一つ、これ不可能だということが分かった上で申し上げるんですけれど、罰金を一回引き上げましても、ほとんどが略式手続きで、となると、もう上 100 万で頭打ちですよね。これ不可能なことを承知した上で申し上げますけど、要は、安衛法の中に、労働災害が発生した場合の民事賠償訴訟において、労働者側の挙証責任を下げるというようなことができれば、かなり効果はあ

るだろうと思います。ただ、無理なことを承知の上で言ってますけど。

三柴：それに類するようなことも、平成 28 年度報告書に一応書いたんですね。というのは、リスク管理を中心とした法制度で、結局重要になるのは、焦点になるのは挙証責任の所在だから、監督官が、ここ危ないんじゃないか、措置をせよというふうに言った時に、もし事業者側が抵抗したいんだったら、危なくないっていう証明を事業者側に課させるべきだっていうふうに書いたんですよ。だから、監督署は、危なさそうだまで言えばいいと、簡単に言うと。で、事業者の側が、危なくないんだって証明できなかったら法の執行をするっていう。そういう考え方を書いたんです。

これは労使間の争い、柳川さんが言う労使間の争いじゃないんだけど、労使間の争いに援用されるから、こういう考え方を書けば、法令に。そういう方法はあると思ってます。

ただし、これ多分、法制度として、経営者側の納得が得られないから通らないと思うんです。なぜかこういう制度はイギリスではできているわけね。日本では、これは多分通らないと思う、法案が。解釈レベルで、解釈改憲みたいなことは多分無理でしょうね、これも。多分無理だと思う。規則でこういう読み方ができるような書き方をするっていうお手盛りな方法も、多分通らないと思うので。

柳川：なぜかっていった時に、悪魔の証明なんですよね、これ。危なくないっていうことを証明する方法は、多分ないんですよ。だから、疑わしきは罰せずの刑事の原則で、要するに、確実にこれは危ないっていうことを証明できない限り、それを規制する法令もできないし、現場運用もできないっていうことしか方法がなく、今までそこを少しずつ積み上げて規制を育ててきたっていうことだと思うんで。

森山：例えば、機械なんかだと、JIS を適合してますですとか、そういった何らかの基準があれば、安全レベルまでのリスクが下げられているとか、そういったことはできるのかなとは思いますが。新しいものが出てきた時にちょっとどうかっていうのは難しいところです。

三柴：この議事録の最初のとこにちょっと書き足していただきたいのですけども、日本の場合は、要するに罰金額が少なくても、罰せられたっていうこと自体が、要するに社会の悪評を生むということは考えられてるんですよね。

森山：非常にそれ、私たちも感じていて、つまり前科が付くと、10 万円でも。

三柴：前科が付くこと自体が、そうそう。

森山：5 万円でも、前科が付いて、そういったこと自体が非常に大きい話だと思うんです。ただ、下手に（罰金額を）上げると、今、必ずしもトップが罰せられているわけではなくて、（現場の職長などを初め）中間管理職が罰せられている場合もあるので、そこは裁判所が判断されると思うんですけど、下手に（罰金額を）上げて、なんか罰則だけ厳しくして、責任は上に行かないとなると、ちょっとバランスに欠くかなというのは、現場としては考えています。

三柴：そうですね。だから、その指摘を書き足していただくことと、さっき言ったように、上位管理者がもう少し処罰される仕組みにしてもいいとは思います。それは書いておいてほしいんですけども、結局、その辺の規制をいじったとしても、危なくねえじゃねえかっていう言い抜けを許さないような、そういう、本当に危なさそうだと。結局、予防ってのは、危なさそうだで行くしかないわけだから。だから、その危なさそうだっていうことを、きちっと、その危なさそうだに対応できるような規制にしないと、絵に描いた餅になるだろうなっていうことを書いておいてほしいんです。

森山：分かりました。

（同日終会時コメント）

角田　この前も労災発生時の対応についての研修なんかをやったんですけども、案外、事業者の

方、特に社長とか経営者クラスでも、労災を起こした時に、自分が責任を負うんだということに対してピンときてないというか、不明確だ、理解しない方もいらっしゃったので、そういう意味で、厳罰になるとかっていうような、少しそのような議論が出てくるだけでも、インパクトがあるのかなと。

また、上位管理者としての指導ということで、対応として持ってきたりとか、もう身に迫るものが対応になってくるのかなというので、議論ができるというのは、厳罰にするとかっていうのはともかくなんですけど、議論をして、少し話題に上がってくるというのは、それも労災防止とかの対応と考える点では有効なのかなと思いました。以上です。

篠原：罰則の厳罰化につきましては、それはあったら、経営に対するインパクトも強いですけれども、ただ、罰則があるのは死亡災害等が起こった場合ですので、普通の会社の社長さんも、関係者も、労働者の方も、死亡災害、そんなことが起こると大変なことになるということは認識されてますけれども、ただ、それが遠いんですね。まさかうちの会社は大丈夫だろうということで、なかなか遠いと。法律を意識されるのは、やっぱり普段の仕事と隣り合わせといいますか、経営に直接インパクトがないと、なかなか意識しないのかなと。

つい最近、ある産廃会社の社長さんが、産廃法と道交法ですね、これはきっちり守っていかなあかんということを言って、でも安全衛生法がない。3 つ目に出てこなかったんですけれども、やっぱり産廃でしたら許可を取り消されたりですとか、道交法でしたら車両が使えなくなるとか、やはり直接仕事に関するインパクトですね。例えば、建設業の許可であれば、社会保険とか入ってなあきませんので、やはり社会保険を入れなあかんというよりも、建設の仕事ができなくなるから社会保険入れなあかんという話になりますので、やはり経営との直接の影響といいますか、普段の業務と隣り合わせでなければ、なかなか意識されないと。

そういう意味では、ちょっとお話の中で出てきた反則金ですね。そういったものがありましたら、死亡災害とかそういうことに至らなくても、ちょっと同じような重大な災害につながる法違反であれば、反則金とか取れると。これは経営に直接インパクトがありますので、意識なさるのではないかなというふうに思った次第です。以上でございます。

近藤：近藤です。今の中で、罰則の引き上げについて、実務側の人間として、俗っぽいという言い方するとあれですけど、罰則、罰金の上限を億単位にしたりとか、懲役にしたりとかっていうのは、いいことというか、ありかなとも思う一方で、そうなると、今、少額の罰金だから略式で済んでいるところを公判に移るけれども、本当にその覚悟あった上で言っているのかなというのが若干ありまして。

監督官の質がというよりかは、監督行政としての体制がという気はしますけれども、公判になったら、当然、証言台に立つ人もいるでしょうし、今現状、ほぼ 1 人で事件捜査をしているという状況で、公判維持できるクオリティーの捜査をできるのかなという気はちょっと疑問に思いながら聞いていました。

なんか身もふたもない意見を言ってしまいましたけれども、感想としては以上です。

柳川：柳川でございます。もう皆さま、大体私が申し上げたかったことはおっしゃられてしまったので、ちょっとじゃあ、別な切り口から、個人の感想的なことを申し上げますと、私、実を言うと、中学校卒業して、日本を代表するような大企業で中卒労働者として 4 年働いております。その後、大学とマスターコースを終わって、今度は電子技術者として、これも別な会社ですけど、やはり日本を代表するような大企業で 4 年間働いてました。

その時に見えた現場、労働の現場と、後、霞が関でも働くわけですけれども、その霞が関で見える労働の現場、あるいは労働局に行った時に、国家権力を背中に背負って現場を見た時の現場っていうのは、全然違う見え方がするんですよね。

	労働安全衛生法を見ていて、よく思うんですけれども、本当にこれ日本の現場、現実に適合しているんだろうかなということと、霞が関でいろんな議論をするんですけど、その議論というのは非常に雲の上の議論で、現場から見ると、ちょっとそれ以前でしょって言いたくなるような話をどんどん霞が関なんかではやっているわけですよね。 そういったようなことを考えると、本当にちょっと今の労働安全衛生法というのはどうなんだろうと、初めのうちは思ってたんですが、ただ、今の時点、もう既に退職してしまった今の段階になると、これ、やはり、もうこれでいくしかないのかなという気が、正直してるところはあります。 先ほど、反則金とか罰金とかいうお話ありましたけれども、確かに罰金が億単位になれば効果はあるでしょうけれど、ただ、申し訳なんだけれども、1 人亡くなりました。それは殺人でも何でもないわけですよね。そんなことで裁判所が億単位の罰金を科すとは思えませんし、はっきり言って前科が付くとみっともないというふうに皆さんおっしゃるわけだけれども、5 年たったら消えるんですよね。消えるとは言いませんけど、記録は残りますけど。そうしますと、気にしない人は全然気にしないんですよね。 そうなってくると、これ先ほどもちょっと申し上げました、こんなことはできないということが分かっていて申し上げるんですけれど、やはり一番効果があるのは、民事訴訟がどんどん起きて、労働者が多額の損害賠償金を取るという事件が増えてくると、事業者も気を付けるのではないかなというふうに思ってまして、できないとは思いつつも、今、訴えようとすると、ものすごく大変なのが、証人を連れてくることですよね。他の労働者はみんな会社側に付きます。その状況の中で、実際に過失があったことを証明する。民法の 415 条で損害賠償を請求する時は、安全配慮義務の内容を特定をして、かつその不履行があったことは労働者側が証明しなければいけないわけですね。ここの部分が何とかできないのかなという気が、前からものすごくしております。 要は、災害があった以上、過失があったということを推定してくれるような条文が、安衛法の中に作るというのは無理だと思いますけども、できれば、かなり良くなっていくのかなという気がしています。すいません、荒唐無稽な個人の感想です。失礼します。

45　法人重課の導入

提案文	法人重課の導入 安衛法は、昭和 47 年の法施行以来、労働災害を激減させるなど、その果たしてきた役割は高く評価される。また、今日では新たな課題も発生し、それに応じた法改正も順次行われるなど、安衛法に求められる役割はさらに広がっている。安衛法の履行を確保することは産業界にとって極めて重要な意義をもつと考えられる。そのような中、いまだ法令順守がなされていない一部の事業者においては、法違反が繰り返され、安全な職場環境が構築されていないという現状も見受けられる。 こうした現状を踏まえて一層の法の履行確保を図るためには、種々の方策が考えられるが、立法政策としては、法人重課も考えられるのではないか。先行導入された金融商品取引法や証券取引法のみならず、近年では廃棄物の処理及び清掃に関する法律、著作権法なども導入されている。法人処罰については様々な議論があるのを承知しているが、実務的には運用歴を重ねている。そこで、現状についてであるが、我が国の特別法犯の法人処罰の中でも安衛法の運用実績は高い実態にある。2019 年の検察統計年報においては、特別法犯の法人起訴件数 1,063 件のうち、最も多いのが安衛法違反 203 件、次は廃棄物の処理及び清掃に関する法律違反 184 件、続いて風営法違反 91 件、入管法違反 73 件などとなっており、特別法犯の法人起訴件数の法例別内訳では安衛法の割合が最も多くなっている。

	安衛法違反はいわゆる組織犯罪であり、企業のトップのみならず末端の管理職に至るまで、その権限や授権の実態に応じて行為者になり得るのであるから、犯罪抑止の目的達成のためには、法人重課を導入することによる威嚇効果を用いて企業としての活動を規律し、法の一層の履行確保を図ることを検討すべき時期にきていると考える。（00268 元監督官（2））
結果	議事録参照。
森山註	金融商品取引法 第二百七条　法人（法人でない団体で代表者又は管理人の定めのあるものを含む。以下この項及び次項において同じ。）の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務又は財産に関し、次の各号に掲げる規定の違反行為をしたときは、その行為者を罰するほか、その法人に対して当該各号に定める罰金刑を、その人に対して各本条の罰金刑を科する。 一　第百九十七条　七億円以下の罰金刑 （以下略）
議事録	（2022 年 10 月 15 日） 森山：分かりました。法人重課の導入ということで、非常に長く。すいません、ちょっとこれ読んだほうがいいでしょうか。ちょっと早口で言いますが、安衛法は、昭和 47 年の法施行依頼、労働災害を激減されるなど……。 三柴：あと、すいません、森山さん、お願いなんですけど、ここまでいろいろ議論してきて、今後の質問について、似たようなことを尋ねてるものっていうのは省略していいと思うんですよ。 森山：分かりました。 三柴：だから、もうこれだけはっていうやつをピックアップしていただいて、それを論じるという。 森山：分かりました。一応、私なりにもう既にまとめてしまって、こういったのは 5 つまとめてるんですけど、45 番のですね。そうですね、じゃあ、法人重課の導入っていうような質問ですので、なんかこう法人だけ罰則重くするとか、そういったことについてはいかがでしょうか。すいません、ちょっとシンプルにさせていただきました、質問を。 三柴：口火切りの意味で、森山さんのほうから、この先生に聞きたいという方にちょっとお尋ねになっても。 森山：すいません、北岡先生、よろしければご意見を頂けますでしょうか。 北岡：はい。 森山：すいません、お願いします。 北岡：法人に対しての処罰を重くするということですか。 森山：はい。 北岡：こういう一案もあるのかなと思いまして拝見しておりました。あと、個人的には、私は、任官していた時から感じておりましたのは、むしろ道交法の反則金制度ですか、交通反則通告制度。要は切符を切って、それに応じて行政罰として一定のペナルティーを頂くと。刑事罰という手法もあるんですが、行政罰といいましょうか、それに準じた処分として、交通反則通告制度に準ずるような行政刑罰制度を安衛法に導入するのは、非常に有効ではないのかなとは感じていました。 このような形で、今、お示しのような、法人に対して重い刑罰を科すという方向性と、もう 1 つは反則金制度、両方があって良いんじゃないかなというのは個人的な意見です。以上です。 森山：ありがとうございます。反則金制度も、それは法人に対してということでしょうか。 北岡：そうですね、はい。

森山：ありがとうございます。

三柴：北岡先生のご意見と連動してというか、それに関係して申し上げると、以前、私も道交法関係で、駐車禁止の取り締まりに使われ始めた、民間の監視員制度があるじゃないですか。あれを安衛法でも取り入れたら、それはコンプラは進むだろうなっていったん思いつつ、他方で、あえて政策がそれをやらないっていうのはなぜかっていうことを考えたわけですね。

案が単に思い浮かんでないからっていうことだったらいいんですけど、以前、労災防止指導員制度もあって、つぶれ、いろいろ折々にライン取りとしてバランスの取れた監視方法ってのは考えてきたと思うんだけども、なかなかうまくいかないと。結局、監督署が時々やってきて、普段は逃げられるけども、そこのとこだけ対応できればいいよねっていうラインで今は落ち着いてるって。それは法社会学的にある意味バランスが考えられた結果とも言えて、そこをどうするのがいいのかなって。どのバランスに持っていくのがいいのかなっていうのを考えてきたんですけど。

コンプラって、恐らく、ただ強化すればいいものでもなく、どのラインでっていうことかと思うんですよね。ちょっと難しいなと思っていました。非常にそのライン取りを考えることが難しいなっていうふうには思っていましたということです。

森山：そうですね。監視員制度は、多分、労災予防があまりにも専門的なのと、つまり危険の恐れがあるかどうかっていうのも判断しなきゃならないですし、あとは、結局、私有地に入るっていうこと自体が、非常に問題を生むというか、われわれも臨検拒否とかっていう問題もあるので、なかなかわれわれみたいな公務員じゃないと、なかなか切り込んでいくというのは意外と難しいのかなっていうのは、ちょっと思います。

北岡：北岡です。もう本当にそのとおりだと思うんですけど、こういった民間監視員制度を、もし機能させるとすれば、今、安全衛生の分野でもあるんですけれど、認証制度といいますか、安全衛生について非常に積極的な対策を講じている企業について認証を行う制度、この認証制度の中に、こういった指導員を定期的に受け入れて監査を受けるとか、監査を受けた結果について労基署と共有するとか、その認証制度と連携させて形で、民間監視員制度みたいなものをもうちょっと積極的に使っていくと。既にそういう発想はあると思うんですけれど、もう少しそういう方向性を強化していくというのは、ここの施策としてはあるのかなという印象は持っています。以上です。

三柴：実はそういう議論をしたばっかりでして、今、厚労省のほうで、ESG っていう国際的な取り組みの中に安全衛生を組み込めないかっていうことの検討をしていて、厚労科研で産医大の先生に調べてもらっているんですよね。で、だいぶ調査結果が出てきて、私もそこを研究官が入ってるので聞いてみたんですけども、やっぱり国際基準だから、労災含めて情報を開示しなさいってのが 1 つ。それから、基準を明確に示すということですね。安全衛生の取り組みをちゃんとやっているかどうかを測る指標を明確化するということが 1 つ。それから、そういうことをちゃんとやっている会社であれば、結局この ESG の取り組みっていうのは、投資がされる、そういう会社に対してお金が集まるということをいざなうことになるので、経営者に対する訴求力があるという、この 3 つがポイントになっているんですね、この施策は。

ただ、聞いてて、非常に気持ちが悪かったのが、結局、国際投資顧問会社のブランディングに使われているっていう疑いが拭えないんですよ。要するに国際基準からすると、非常に抵抗できない基準を持ち出してきて、日本も守れっていうふうに上から来ることになるんだけれども、日本の仕組みっていうのは、もっと、ある意味職人重視、ある意味集団主義で、ある種の企業なりの文化を大事にしながら脈絡保ってきた部分があるので、そういうのをぶち壊してしまう危険があって、それをやってしまうと、結局、数字上がらないっていうことになると。

建設安全でも実はずっと検討会等で議論したことがあったんですけど、日本の建設安全ってい

うのは、かなり現場の人たちのお行儀の良さと相互監視とか、ある種の集団主義で出来上がってる部分があって、ヨーロッパのように上からマニュアル示して順守しないと安全保てないって格好になってないんですよね。自分らでやるっていうのが、実はある意味日本の建設現場って、これまではあったんです。今は人がいなくなってきてるから落ち目っていうのもあるっていう状況ですが。

一言で言うと、海外発送の ISO とか ILO の発想が日本になじむかってのは慎重に検討しないといけないと思っているとこです。

北岡：そうですね。私も今の三柴先生のご指摘、ご発言いただいて、非常に共感するところがあります。外資系の食料品製造販売会社の大手があるんですが、その会社が、よく食料品、日本でそういった自社のハンバーグとか、そういったものを調達しますので、日本のさまざまな会社の食品製造工場を監査するんですね、労務監査と称して。その実態をいろいろ伺っていると、今、三柴先生がご指摘されたように、非常に一方的な基準をある種押し付けてこられて、会社が一生懸命やってらっしゃる食品製造業から見ると、ちょっとピントが外れてるんじゃないのかといったご相談を伺う機会は、これは現にあります。

そういった意味では、やはり先ほどの先生のお話にあった、基準をどう定義するのかというのも非常に重要なところかなと思います。以上です。

柳川：すいません、ちょっと 1 つご質問があるんですけど、そうすると、OSHMS についても同様というご意見でしょうか。

三柴：要注意という意味では同意見です。だから、中災防の適格性審査の仕組みとか、日本流に直してアレンジして、さらにその業界ごとに業界事情を踏まえて落とし込むとか、さらにその基準作りだけじゃなくて、運用の仕方においても、ある程度柔軟性を持たせるとかいうようにしていくと、まだ使えるかなと思うんですけども。

要するに私の問題関心は、可視化しにくい、言語化しにくいんだけれど、現場で営々と引き継がれてきた職人中心あるいは集団主義的な安全管理の仕組みっていうのを、きちっと再検証しないままに、外部から基準を持ってきて、それを一律に当てはめようとすると、それで割となあなあでやってた所に対する喝にはなると思うんだけれども、実はもともとあったうまい方法を壊してしまう部分があると思うんですね。

だから、その意味では OSHMS も、結局設計次第、設計と運用次第だというふうに思っています。

柳川：そこのところは恐らく厚生労働省も、私もそうですけども、全く同意見なんですけれども、私は OSHMS というのは、これ言うとよく怒られますけど、必要悪という気がしてます。というのは、現場の職員が今のようなというか、以前のような能力を保ち続けるのであれば、本当は必要ないんでしょうけど、ただ、そういう安全衛生に対して知識、ノウハウを持った人がどんどんいなくなっていくと、やはりああいうものに頼らざるを得ないのかなという気がしております。

それと、先ほどちょっと出ました、民間の確認制度というようなお話ございましたけれど、実は 2017 年の 3 月に、規制改革推進会議の中で、八代委員が、労働基準監督官の業務の一部を社会保険労務士などに委託するべきではないかという文書を出したことがありまして、厚生労働省が、幸いなことにとあえて申し上げますけれども、幸いなことにそれに反対をし、全労働、地方労働組合も全面反対をしてる。社労士会も、社労士会でさえ、ちょっと消極的な文書を公表したりしているという事情があるという、ちょっとそこのところだけお伝えしておきます。

三柴：結局、この議論は、一番大事なのは、今、僕もつくった学会を通じて海外とのやりとりしてて、つとに感じるんですけども、日本の脈絡、日本がうまく安全管理なり、労働関係政策を運んできた脈絡っていうのを、海外の人にも通じるように、あるいは国内でも事情を知らない人に対

して通じるように、きちっと言語化して説明する力だと思うんですね。

それを怠ってきた、要するにあうんの呼吸で裏表使い分けて、分かる人は分かればいい。大人の文化だっていうふうにやってきたので、通じないんですよ。そうすると、海外から黒船が来た時に、それに抵抗するすべが実はないんですよね。さらに、それと整合させることも難しいわけですよ。

厚労省は非常に日本的な文化だから、そもそも。その辺を意識しているのは分かるんだけれども、結局、積極的に打ち出す良さっていうのを自覚してないと、やられちゃうということだと思ってます。

森山：ありがとうございます。やはり日本らしさみたいなものの理論化というか、もしかしたらあんまり言語化がされてないっていうのはあるのかもしれないですよね。やっぱり、多分、現状でトップダウンしちゃうと、やはり現場の士気に相当影響する。結構職人なんか辞めちゃうっていう会社も、まだそういうのは日本企業はあると思いますので。なんかもっと教育とかそういった面、労働者の安全衛生教育とか、そういった面も。

三柴：しつこいですが、最後に言うと、要は、柳川さんが安衛部におられた頃に、確かに安全衛生人材が減ってるからマニュアル化進めましょうっていう動きがあって、申し訳ないんですけど、僕それは抵抗したんです。ちゃんと人材育てないといけないんで。人材を育てるのは 50 年計画になるんだけれども、結局マニュアル作るのも人なので、暗黙知をちゃんと継承する人がいなくなっちゃうと、的確なマニュアルを作る、ピントが合ったマニュアルを作る人もいなくなっちゃうわけですよ。だから、それは絶対に諦めちゃいけないということですね。

それと、地方採用技官、同じなんだけど、いったん脈絡を断ってしまうと、もう再生できないわけです。

状況が今、どんどん効率化に進んでいっているから、知的な洗練性を高めて、マニュアルを洗練させないといけないっていうことはそのとおりなんですけど、これって非常に高度な知的な海外の戦略っていうことは考えておかないと、大学でいうファカルティーディベロップメントみたいな話で、結局大学の先生が本来の仕事できなくなっちゃうみたいなね、書類ばっかり作って、そういう話になって、誰も得をしないって格好になるので、一時期の刺激材としてはいいと思うんですけど、やっぱりちゃんとした脈絡を保つ動きは持っておかないと、結局壊れちゃうんじゃないかということは心配してます。以上です。すいません。

柳川：すいません、じゃあ、1 つだけ。ものすごく同意見なんですよね。で、OSHMS、はっきり言って 7〜8 割方はうまくいってないですし、リスクアセスメントっていったら、申し訳ないんですけど、ほぼ 99%適切に動いてないというふうに私は思ってます。ただ、使いようによっては、やはりまだ使えるのかなという気がしているのと、人材を育成するべきだというのはまさに同意見なんですけれども、ただ、現実問題としては、本当に可能なんだろうかという。やはりもう OSHMS のような制度に頼らざるを得ないところまで、もう来ているのかなという気は、正直してます。以上です。すいません。

森山：ありがとうございます。すいません、私もちょっと続けて少しお話ししたいんですけど、結局、職人的な安全対策ですと、必ず漏れが出るっていうところがありまして、やはり機械をやってるけど化学物質は全然知らないですとか、そういうのが、企業に何人もお互い補完できるような専門家がいればいいんですけど、大体 1 人か 2 人で両方とも化学物質は全然分からないとか、あと、化学物質は分かるけど機械は分からないとか、そういうところがありますので、やっぱりリスクアセスメントですとか、そういうマネジメントシステムっていうのは、どうしても必要なのかなと。それはある意味、職人的な対策を補完する意味で、そういうマネジメント的なことは必要なのかなと、ちょっと思っております。すいません。では……。

46　過失犯処罰

提案文	①過失犯の創設 労働安全衛生法違反にかかる刑事罰はすべて故意犯によるものであるが、過失犯の概念を創設することで、事業者に対して安全衛生に対する意識を高めることや、法違反に対する捜査の迅速化といった効果が得られるとも考えられるので、改正が必要とまではいわないが、検討の余地があるのではないか。（00147 監督官（2）） ②労働災害における労働安全衛生法違反の捜査に際しては、措置義務があることの認識、その認識を持った時期や理由、措置義務を実行しなかったことの理由など、いわゆる故意が必要であり、 業務上過失致死傷罪のように、過失犯を処罰する規定になっていない。 そこで、労働災害を防止する措置のように、状態が危険な方に悪化するのを防止する措置においては、必要性、緊急性が高く、故意とかとは関係なく、過失犯も処罰できようにすることこそが、「労働者の生命・身体を損ね、健康を害する労働災害を予防する」という立法趣旨にかなうと考える。 （00097 監督官（1）） 過失犯規定 刑法（明治四十年法律第四十五号） （激発物破裂） 第百十七条　火薬、ボイラーその他の激発すべき物を破裂させて、第百八条に規定する物又は他人の所有に係る第百九条に規定する物を損壊した者は、放火の例による。第百九条に規定する物であって自己の所有に係るもの又は第百十条に規定する物を損壊し、よって公共の危険を生じさせた者も、同様とする。 ２　前項の行為が過失によるときは、失火の例による。
森山註	
結果	議事録参照。
議事録	（2022 年 10 月 15 日） 森山：はい。じゃあ、ちょっと、すいません、罰則のところまで来てますので、ちょっと罰則について少し伺いたいんですけども、過失犯処罰ですね。過失で結局安衛法が埋まらないことによって、実際に被害が生じた場合について、何か別途規定すべきではないかというご意見ですね。 あるいは、先ほども反則金制度ありましたけれど、行政制裁制度があってもいいんじゃないかということですね。これについて、ちょっとご意見あれば伺いたいんですけど、私は行政制裁制度っていうのは少し関心がありまして、ただ、結局、企業っていう集団組織的失敗っていうのが、必ずしも個人の責任に還元できない場合があると。一番分かりやすいのは、故意がない場合ですね。その危険性に対する認識がなくて、外形的には安衛法違反になっているんですけども、刑事的責任はどうしても問えないという場合が多々あると。社長が目の前にいて爆発が起きても、われわれは送検できなかったりしますので、そういったところに対応するために、行政制裁制度、過料などですと、そういう故意とかっていうのが、多分要らないんじゃないかなと思いますので、そういったところ、知らないでは済まないっていう意味での行政制裁制度があってもいいのかなっていうのは、ちょっと個人的には思います。 三柴：もう一回言ってもらえますか。 森山：すいません。犯罪だと、故意がないと、安衛法は故意犯ですので、つまり労働者がこういう作業をしているというのを知ってないと、そもそも対策を講じなくても、それは罪にならないと。ただ、行政制裁ということで、例えば過料、過ち料にすると、そもそも知らないのが悪いんだろうみたいな、そういった犯罪とは別の制裁が可能なので。手間はあんまり変わんないと思う

	んですけど、手間は犯罪捜査とそこまで変わらないと聞いてますけど、そういうのがあってもいいのかなという気がします。 三柴：もう直感的に賛成なんですけど、1 つだけ。今の指導制度、是勧制度と比べてのメリットは何ですか。 森山：それはすいません、深く検討はしてなかったんですけど、私のイメージとしては、今の司法処分の代替として考えてましたので、何か重大な、悪質な違反がある場合は、そういったものを課すというようなイメージ。是勧は是勧でいいと思うんですね。もう是勧については、今のやり方で、そこまで間違いではないかなということで、現状の是正勧告を全部行政処分にしたりとかってすると、あるいは行政強制にしてしまうと、多分仕事が、われわれ増えてしまうので。あるいは、もっと抑制的になって、あまり良くないのかなという気はしてます。やはり行政指導というのは非常に効果高いと考えています。 （同日終会時コメント） 浅田：浅田です。今日の議論、大変熱心な議論されていたので、興味深く聞かせていただきました。私がちょっと今日の議論の中で思ったのは、法人重課といいますが、両罰規定における法人の罰金刑の引上げについては、単に独禁法とか、金融証券取引法とか、あと著作権法とかありますが、それらは基本的に、いわゆる経済事犯、いわゆる違法な行為をして多くの経済的な収益を上げる者に対する、逆のインセンティブを与えるという意味で、確か導入をされたと聞いておりますので、ちょっと安衛法がこのジャンルに入るのかなという疑問があります。もし導入するのであれば、それ相当の理由付けを考えなければいけないだろうなと。 あと、過失犯について、行政罰である過ち料を導入すればどうかというようなご提案ありましたけれども、過ち料の場合でも、非訟事件手続法で、いわゆる裁判所がかむ手続きになりますので、それはそれで結構膨大な労力がかかるので、本当に費用対効果の意味で、有効な手段になるのかなという疑問があります。 ちょっと疑問点だけ挙げても仕方がないので、私がちょっと逆に興味があるのが、鉄道事故等の被害者の動きとして、刑法 211 条の、いわゆる業過ですね、業務上過失致死傷罪については、特別刑法を設けて、それに対して両罰規定を導入すればどうかということで、労災事故のように大きな被害があった場合は、業過の特別法で法人に対する処罰、罰金刑という処罰を与えるという道があるのかなという気はしました。以上です。 田中：もう 1 つは、浅田先生の、業過における特別刑法によって企業責任を問うというか、というお話、非常に、そのようなお考えもあるのかなっていうことで、今日、関心を持たせていただきました。ありがとうございます。以上です。

47　結果的加重犯

提案文	労働災害の発生状況を見るに、従来型の災害が殆どであります。法的な措置を講じなければ労働災害が発生する恐れがあることは、事業者・実行行為者は十分認識出来ていると思います。このような状況からすれば、死亡や一生寝たきりになるような重篤災害を発生させた場合には、結果的加重犯の対象となるようにしたら如何でしょうか。災害防止への関心・取組が強化されてくると思います。（00264 元監督官（1））
森山註	●結果的加重犯：https://ja.wikipedia.org/wiki/%E7%B5%90%E6%9E%9C%E7%9A%84%E5%8A%A0%E9%87%8D%E7%8A%AF ●2019 年 12 月に開催された全労働主宰のフランスの監督官との対話集会において、フランスの監督官から、フランスでは例えば死亡災害について送検すると、homicide の罪（業務上過失致死？）を検察側で付加し、懲役刑になることがあるとのこと。

	→ 全労働省労働組合『季刊労働行政研究』Vol.44, 2020 年 4 月冬・春号（「対話集会―フランスから労働監督官がやってきた」を含む） https://1drv.ms/b/s!AtbgYJc2Nu2xzxVrODf1WFD_no1m?e=96wsZl
結果	未検討

48 刑罰法規としての構成要件明確化

提案文	可罰性が高い条文については、刑罰法規として適用しやすいよう構成要件を明確な表現にしてほしい。 （00121 監督官（2））
結果	未検討

49 刑罰法規としての合理化

提案文	罰則適用の法令として文言の明確化を図ること。安全衛生関係法令は、労働安全衛生法違反被疑事件として立件（司法処分）するにあっては、その条文の文言があいまいであったり（前述の「常時」などの表現）、外形的要因が規定されていなかったり（安衛則第 151 条の 3 等多数の条文で規定される「作業計画の策定」については書面での策定を規定しないため外形的要因がない）、あいまいな通用除外が設定されていたり（有機溶剤業務について設置が義務付けられている局所排気装置には「臨時」や「短時間」など定義があいまいなの適用除外条件が複数存在する。）することで、捜査を困難にし、立件できない場合もあるため、規定を明確化すべきと思料する。 （00181 監督官（3））
結果	未検討

50 行政制裁制度の導入

提案文	行政制裁制度の導入 前記（2）と同様、行政制裁の制度を導入することにより、企業としての活動を規律し、法の一層の履行確保を図るために行政制裁制度を導入するもの。具体的には、一定の法違反を繰り返し、行政指導によっても是正の認められない事業者を対象とした企業名公表制度を設ける。 背景としては、労働基準行政機関における安全衛生関係の業務に割ける行政のリソースが年々低下していることが挙げられる。労働基準行政は、かつては（特に昭和 47 年の安衛法施行後）企業に対する監督指導において、その多くの部分を安全衛生関係に充ててきたが、平成 14 年頃を境に監督指導の重点を「一般労働条件の確保・改善対策の推進」へ向け大きく舵をきった。 長時間労働による過労死や賃金不払残業などが社会問題化したことによる対応するものであり、現在もこの流れはおおむね続いていて、このため安全衛生に関わる行政資源を相対的に目減りしている状況が生じている。その一方で、行政執行体制を拡充し組織を肥大化させることには国民の理解は得られそうもない。 そこで投入する行政資源に対する費用対効果の非常に大きいと見込まれる前述の制度を法に盛り込み運用することによって、現行の行政執行体制下においても、より高い効果をあげられることができるのではないかというのが意見の趣旨である。（00268 元監督官（3））
結果	結論に至らず。議事録参照。
森山註	a） 犯罪として処罰するためには実行行為者とその故意が必要であるが、行政制裁は事業者そのものに直接適用できると思われ、「知らなかった」「担当が決まっていなかった」では済まされない。 b） 行政作用の例

		分類				具体例（案）
		行政計画				労働災害防止計画、過労死等防止対策大綱、署の年間監督業務計画
		行政立法	法規命令			政令、府省令、告示
			行政規則			各種通達など
		行政行為≒行政手続法等でいう「処分」	法律行為的行政行為	命令的行為	下命	就業規則変更命令、工事計画変更命令
					禁止	使用停止命令、工事着手差止命令
					許可	特定機械等の製造許可
					免除	局所排気装置設置等特例許可
				形成的行為	特許	（鉱業権の設定）
					認可	最低賃金減額特例許可
					代理	労働基準監督署長による労働契約解除
			準法律的行政行為		確認	特定機械等の検査、解雇予告除外認定
					公証	特定機械等の検査証の交付
					通知	（租税納付の督促）
					受理	三六協定届の受理、共同企業体代表者変更届の受理
		行政調査	任意調査	拒否等に対する制裁無し		
				拒否等に対する制裁有り（間接強制）		労働基準監督官等による立入検査、報告徴収
			強制調査			（国税犯則取締法による強制調査）
		行政指導				是正勧告、指導票若しくは安全衛生指導書又は口頭による指導、都道府県労働局長の助言指導
		行政強制	行政上の強制執行	代執行		（空屋、違法建築物の解体）
				直接強制		（成田空港規制区域内の一定の工作物の除去）
				執行罰（砂防法第 36 条のみ）		（砂防法違反を期限内に是正しない場合において過料を科すことを背景として是正を命ずる）
				行政上の強制徴収		労働保険料の強制徴収、（国税の強制徴収）
			行政上の即時強制			労働基準監督官、産業安全専門官又は労働衛生専門官による収去、（警察官による迷子等の保護、犯罪の制止、家宅等への立入り、武器の使用）、（感染症予防法による強制健康診断、強制入院、交通遮断）、（精神保健福祉法による強制入院）、（酔払い防止法による保護拘束）
		行政罰	行政刑罰			労働安全衛生法違反に対する刑罰（道路交通法違反など反則通知制度があるものもある）
			秩序罰			パートタイム労働法違反に対する過料
		その他制裁	加算税			（国税の申告義務違反に対する加算税）
			課徴金			（独禁法による不当な取引で得た利益に対する制裁金）
			公表			男女雇用機会均等法による公表
			受益的行政行為の撤回			計画届免除認定の取り消し
			助成金の拒否			助成金の申請要件や支給要件の設定の仕方で事業者に法令遵守を求める
			…			
議事録	（2022 年 10 月 15 日終会時コメント）					

	鎌田：はい、鎌田です。私、行政制裁制度のことで少しお話ししたいと思いますが、要するに実効性確保という観点から言うと、措置に対する相手方のインパクトと、それから、その方策を取るこちら側の手間をどう評価するかということだと思うんですよね。 その時に、前からもう少し活用したほうがいいんじゃないかというのは、企業名公表の制度です。これは行政処分になるんですけれども、先ほど過料制度はどうかということで、過料ってあんまり手間的にはそんな楽にならないんですよね。それで、行政指導が有効に働いているよっていうことで、それはそれでいいと思うんですけど、それで言うこと聞かない場合には、企業名公表という行政処分が割と柔軟性があって使えるんじゃないかと。 で、インパクトという意味で言うと、大手企業にとると、ある意味では致命的にインパクトがあるんですよね、大手企業にとっては。じゃあ、中小は別に企業名なんか出たって、さほど効かないんじゃないかということなんですけど、これは企業名公表されるような処分を受けると、職安法で、求人募集が全然できなくなっちゃうんですよね。ハローワークでも拒否されますし、一般の民間の求人メディアでも拒否すると。あなたの企業についての募集情報は提供しませんということになるから、かなり中小企業においても、この企業名公表レベルの処分というのは重たくなっているということで、どうかなというふうに思うんですが。 ところが、重たいということはいいんだと思ったところが、厚生労働省本体は、重たくなったせいなのかもしれませんけれども、すごく慎重になっているんですね、最近、企業名公表には。だから、私なんかは、せっかくこういう柔軟な方式あるし、手間も過料よりはいいので、少し活用したらどうかという面を持っているのが、例の東京労働局の問題があったので、すっかり慎重になっているんだと思うんだけど、少し考えてみたほうがいいんじゃないのか。私としては、こういった方向での活用を勧めたいなというふうに思っています。 石崎　あと、最後のほうに取り上げられた、行政救済制度の導入についてなんですけれども、これ、行政の役割を広げるということは、私も非常に重要だとは思ってるんですが、他方で、このやはりご提案の中身と、現行の是正勧告制度との関係が、ちょっとよく理解し切れていないところと、あとは、準司法的機能も持たせるっていうようなことなのかなとは思うんですが、それをやるための人的なリソースがどれくらいあるのかなっていうところは、若干気になるところではあります。 ただ、今後の方向性として、確かにそういう過失みたいな、過失によって安全衛生対策取られてないみたいなところに手を入れていく上で、今の是正勧告でもいいのかもしれないんですけど、なんか改善命令出すとか、違反に対してそれで、そこで違反に対してまたさらに過料を科すみたいな仕組みっていうのは、確かにもうちょっと広い範囲であってもいいのかなみたいな感触はあるところですが、ちょっとまだ私自身も十分に分かってないところなので、非常に中途半端な意見で恐縮なんですが、そういう設計というのもあり得るのかなとは思った次第です。今ちょうど受動規制のところを書いていたので、健康増進法とか見てたんですけど、あれは施設管理者がちゃんとしてないと勧告出して、勧告に従わなかったら命令が出て、それに違反すると、また罰則がかかるみたいな、そんな流れになっていたところもあって、ちょっとそれとの関係とかも気になったりしたところでした。 ただ、またやっぱりどういう行為をその対象にするかとかも、いろいろ多分議論の対象になるところなので、直ちにどうこうというのは言えないんですけれども、行政の機能を広げていくっていうことはあり得ていいのかなという意見を持ったという次第です。

51　高額の懲罰的損害賠償、行政罰の認容

提案文	日本の司法全体であるが高額の懲罰的な損害賠償制度の認容。（行政罰も）　（00177 監督官

	（3））
結果	未検討

52　罰則のない義務規定の在り方

提案文	努力義務以外の法でも罰則規定が付されていないものがある。 （00055 監督官（2））
結果	未検討

■質問 4（規制の緩和・簡素化）

53　◆他分野との重複と棲み分け

提案文	安衛法が担っている分野が非常に広範囲。また、ボイラー、圧力容器、化学物質、放射線、心身にわたる健康管理などの対策について、他法と重複するものもあり、すみ分け、統合、別だてにするなどの整理をした方が良い。 （00185 技官（1））
結果	結論に至らず。議事録参照。
議事録	（2022 年 11 月 12 日） 森山　これ自体は、何ていうか、素朴なご意見なのかなというのが、ちょっと見た感じは思ったんですけども。 　確かに、これらの社会にあるいろんな危険源の中で、安衛法で定めてるものがあって、その代表がボイラーやクレーンだと思うんですけど、あるいは黄りんマッチとか、その辺は労働法で戦後やってきたというところなんですけども、労働法で定めるとなると、やはりメインが使用従属関係に焦点を絞って規制するっていう形が多分ありまして、その発展系として、ボイラーとかそういったものについては流通規制や製造規制もやっているという形になると思うんですけども。 　安衛法の第 1 条に労働災害の防止っていう目的が掲げられておりますんで、あるいは職場環境の、快適職場の形成というところで、その目的に沿った形でやるっていうところ、必ずしも、今まで社会のあらゆる場所において、その規制をやり尽くすというわけではなかったのかなというところで、その中で、安衛法で決まっているものと、そうでないものがあって。 　じゃ、どういうふうにこれを整理していくのかっていう問題があるのかなと思うんですけども、これについて、ちょっと漠然としてますけども、先生方、何かご意見があれば伺いたいと思うんですけども、いかがでしょうか。 三柴：なるべく広範にご意見伺いたいです。ちょっと先に私のほうから口火を切る意味で申し上げれば、まさに今、ちょうどその見直しが迫られている。特に個人事業者等への安全衛生、フリーランスを典型とする個人事業者への安全衛生をどうするかという検討を厚労省でやっていますので、まさにその、この点の哲学をどうするかっていうことが、考え直される時期にあるわけです。 　森山さんおっしゃるように、安衛法は、戦後、労基法の下にできた安衛則を単独立法化したと。で、なおかつ、労基法と姉妹法であるっていう位置付けが明記されたことからも、労基法が持つ労使関係に注目する考え方を、一応は受けていると。 　現に、労災を防ぐためにも、使用者ないし事業者に責任を負わせることで対策が進みやすいっていう社会工学的な発想があったと思いますし、それは ILO の考え方でもあったと思うんです。

しかし、労災を防ぐという目的指向、結果にコミットする法でなければならないということからすると、手を打たなきゃいけないポイントが事業者にはどうしようもないというところも多いために、いわば何でもありの法規になってきたと。

本をただせば、工場法自体が安全衛生法みたいな法律だったわけです。その工場法の傘下にボイラーに関するものとか、機械安全を図るような規定については、当時の工業主に限らず、規制をかけないといけなかったっていう事情もありますし、それから労基法の下の安衛則にも、スピンアウトのような、ボイラーとかその他の機械を専門に取り締まるような特則ができていったという経過もありますから、その歴史をたどると、労災を防ぐっていう広い目的のために、規制範囲を広げるっていうのは、元々やってたし、流れでもあるということかと思います。

さらに、健康面まで保持増進とか、さらには快適な職場形成とか、法の目的自体が広がってきたと。そもそも、その広い目的持ってるから、それを達成するための規制範囲が広くなきゃいけないという事情があった上に、目的自体も広げてきてるということがあるので、さらに労働者っていう概念も曖昧化してるので、いろんな意味で、今、見直しが迫られてるということだと思います。

この点、一言で述べていただく、ご意見いただくのは厳しいと思いますけど、まず、発言の希望をいただける方からお願いしたいなと思いますけども、いかがでしょう。

森山：いかがでしょうか。先生、どなたか。

三柴：もし、特にということであれば、森山さんのほうで指名をお願いします。

森山：すいません。浅田先生、いらっしゃいますでしょうか。

浅田：はい。浅田です。労働災害防止という目的に立って、何が一番効果的かという視点で見直す必要がある場合は見直していけばいいと。だから、他法、同種の規制を行っている他の法律があるというだけで、だからそこから撤退すればいいというのは、労働災害防止に必ずしも寄与しないのではないかと思います。

それぞれ、同種の規制を行っている場合でも、それぞれの法目的があるので、また、実際の規制範囲を、重複規制にならないように分けてる場合もあるので、それはそれできちっと精査した上で議論すべきではないかというぐらいに思います。以上です。

森山：ありがとうございます。特に私、ちょっと気になっていますのが、機械の規定っていうのが、あまりこの安衛法では製造から流通まではちょっと限定的なのかなと思っておりまして。その辺りをうまく労働法に組み込めると、製造規制も労働基準監督署という、非常に全国隅々まで監督官がいて、その中での取り締まりができるっていうところで、非常にいいのかなというところで思っておりますけども、そういった議論というのは、浅田先生、今まであったんでしょうか。労働行政の中で何かあれば伺いたいのですけども。

浅田：例えば、放射線障害防止という点で見れば、確かに旧科技庁、今の文科省で、さらには、今、原子力規制委員会になってますけども、放射線障害防止法という法律があって、ほとんど電離則と同じ規制があるというのは事実です。

〓公〓は、例えば、放射性物質あるいは放射線発生装置の使用許可という、まず使用する段階での許可規制、いわゆる業としての規制を行っています。ところが、実際の内容に関する規制、行為規制とか、あるいは場所に対する環境規制というのはほとんど同じ内容になっていると。なおかつ、放射線防護の基準については、放射線審議会があって、その場で調整することになってますから、それは一致しているという形が取られてるということです。

今、森山さんがおっしゃった観点で言われるならば、ただ、他の法律では、いわゆる司法警察権を持った取締機関ではないので、単なる行政警察権を持った取締機関でしかないので、そうい

った意味では、労働基準監督機関がそういう規制に関する法律を所管してるというのは、大変大きな意義は、独自の意義はあるとは思います。以上です。

三柴：まさに、前に紹介させていただいた JCO の東海村の事故においても、結局、安衛法上は安全管理者にやるべき仕事をさせていなかったっていう処断になったわけだけれども、じゃあ何をやるべきだったかっていうと、原子力規制法上の許可条件をちゃんと守らせなかったっていうことなんで、筋は。結局、だから労働基準監督が動ける条件で、他法が労災防止に寄与するのであれば、そのコンプライアンスを図らせる。で、そこに労働監督資源を使えるっていう言い方もできるわけです。

実際、どうなんですか。監督の実務として、他法のことまで意識するもんですか。

森山：あまり、正直、知識がないというのが、私自身について言えば、割と知識がないというのが実情で。

三柴：無理ないですよね。

森山：エレベーターは建築基準法と整合していたり、両方で取り締まったりというのがありますけど。近藤さん、いますか。

近藤：はい。

森山：近藤さんはいかがですか。

近藤：そうですね。ちょっと私も他の法律の中身までは、さすがに知らないし、知ってても、あくまで個人的に知っているっていうレベルなので、あんまり無責任なことも言えないなっていうところがあるので、どこが所管してるのかなっていうことぐらいは意識するかもしれないですけれども。

それこそエレベーターとかであれば、自治体に言えばすぐ直るみたいな話を、昔の上司は言っていたような気がしますし、自動車運転手だったら、もう陸運に通報すれば、許認可権限持ってるところは強いなっていう意識はあるのですけれども、やっぱその程度の意識しかないかなとは思います。というのが、これも私の個人的な実情、他の人は分かんないんですけれども、そういう感じです。

森山：ありがとうございます。

三柴：歴史をたどると、そもそも工場法で安全衛生規制をやる直前は、機械安全中心に、自治体であったりとか、警察が管轄する法規として運用されてたわけです。それが、工場法ができることで、一応、労使関係の下で安全衛生を包括的に確保していきましょうっていう形になって、それが 72 年の安衛法で、より整備が進んだと。で、内容も充実化したっていう経緯だと思うんですけれども。

藤森先生が講義資料でよく示されているように、安衛法の規制の対象っていうのは非常に多様で、労基法に一つの淵源（えんげん）があるということで、労使関係の体系に無理やり収めるとしても、場であったり、それから作業、行動であったり、人であったりということで、労災を防ごうと思うと、いろんなものに着眼して、危険源と捉えていかないといけないということですよね。

そうすると、例えば、最近の化学物質対策でも、リスクをベースとしたアプローチをすると。単に、全部危ない物として敵視するんじゃなくて、どうやって化学物質と折り合っていくかっていう発想を採るとなると、結局、環境省所管の PRTR であったりとか、ああいうものとなるべく整合させていくと。向こうのほうがリスクベースにどんどん動いていってるので、ちょっと遅ればせながら厚労省のほうもそちらに合わせていって、なるべくその書式も同じ物を使い回せるようにと。事業者にあれこれ役所巡って書類出すみたいなことは手掛けないようにしようっていう方向に進んでいってるので。

統合を、少し役所のほうでも横つながりで考えてくれよっていう趣旨がここに含まれてるんだったら、それはそうだなと思うんです。ただ、実際、前にも話して頂いた半田さんがそれをやろうとした、つまり化学物質管理を一元的に行える枠組みをつくる構想が半田さんにはあって、それをやろうとしたら、もうほんと、縦割り構造の縄張り意識でえらい目に遭ったっていうことは聞いてますので。

森山：先ほど、三柴先生が整理されたとおりですが、戦前はボイラー規制っていうのは、完全に警察命令で単独で決まっていて、特に労使関係には関係なく、そういう製造流通許可っていうのがなってたと思うんですけど、安衛法第 1 条の関係で、その目的に沿わないものは、場合によっては適用がないんじゃないかっていう感じがちょっとありまして。

というのは、例えば、安衛法の 61 条の 2 項に、（何人にも適用される）無資格運転の禁止規定がありますけど、それは産業労働の場以外の場には適用しないという通達があるんですが、それは、多分、第 1 条の目的から来てると思うんですけども。それは 61 条の 2 項の、その規定文理上は特にそういう限定はないんですが、恐らく 1 条の関係で、そういうふうに限定されてると。

したがって、ボイラーとかクレーン自体も、産業労働以外のところには、もしかしたら適用されないのかという問題が多分出てくると思うんです。工場法ってのは場の法律だったんで、工場自体には全部適用されたわけですけど、戦後、労使関係を軸にというか、労使関係だけでやるというふうに、ちょっと限定されてしまって。

安衛法になっても、それを軸にやってきていたので、そのために一人親方というのがいないもんだとされてしまって。特に、一人親方が負傷しても公衆災害にもならないし、でも労働災害でもないみたいな形で、隙間に入ってしまったのかなっていう感じがちょっとあるんですけど。

それによって、何か労働法でやってしまうことによって、隙間に落ちてしまうような事案っていうのが、結構ちらほら、われわれの業務でもあるもんですから、労働法でやるにしても、例えばボイラーなり、そういう一人親方なり、産業災害ということであれば、もう逆に腹をくくって、全部やるんだっていうことで安衛法で決めてしまえないかなってのが私の考えとしてちょっとあって。この危険源は安衛法でやるっていう、それは労働災害に密接に関わるという点では、そういうふうに（一定の危険源を）選ぶんですけど、適用に関しては全面適用するというような形でもいいのかなという、ちょっとあまりにも、私見ですけども。

三柴：森山さんは関心を持たれてると思うし、実はイギリスで当時は書記官をしてらして、向こうで親しくなった行政官も、イギリスにいる間にすごい関心持ったっていうのが、自治体との連携なんです。

森山さん、近藤さんも関心お持ちだと思うんですけど、内田さんもかな。要は、イギリスだと HSE って安全衛生の、国の専門機関がありますけども、ここでの検査官っていうのは、要するに専門性が高いんだけれども縦掘りなんです。自治体の人たちのほうの仕事の仕方は、横に広いと。だから専門性がそんな高くないので、博士号持ってるみたいな人はほぼいないんだけども、しかし労使関係にとらわれずに、危ないものはみんな危ないって言えるみたいな、そういう便利さがあるらしいんです。それは日本ではどうなんですか。

森山：安衛法に決まってないような製造規制なんかは、やっぱりこちらからは特に権限がないという形になるんじゃないでしょうか。例えば、一般的な機械が欠陥がある場合は、ある程度は 43 条の 2 とかで、回収命令っていうのがありますけど、それにそぐわないような物も、1 品物ですとか、そういった物は製造者の責任はちょっと問えないというか、そちらに指導はしてない。本来はすべきかもしれませんけども、してないんです。

リスクアセスメント指針も、ちょっと日本化されてるというか、労働法化されているというんでしょうか、機械包括安全指針っていうのがありますけど、あれも事業主さんにも製造者と同様の責任を負わせてるという、それ自体は、この社会にあったやり方なのかもしれないと思うんですけども、やっぱり製造者への取り締まりという面ではちょっと弱いですし、（指針の法的な形式も）通達に過ぎませんので。

そういう形で、例えば機械というものが労働法化され過ぎると、実質的に改正が難しいというか、是正が難しかったり、用語が難しかったりというのが、実際にはあるのかなという形があります。

三柴：ごめんなさい。安全衛生法の面白さであり、難しさの一つは、要するに厚労省でいうと、旧労働系っていうのは労使関係注目で、労使間の利害の調整を図ろうとすると。他方で、厚生系っていうのは、お医者さんが偉くて、要は科学的に予防や治療を考えるっていうことばっかり考えてると。

同じ労働系の中でも、安全衛生っていうのは技術系と事務系がいて、技術系のほうは理系なんで医者に近い発想で、要するに労災防げればいい、リスクを防止できればいいって発想ですよね。で、事務系は、労使間の利害をどう調整するかっていうことに、やっぱりこだわりがあるっていうことだと思うんですけど。要するに文理総合って言えば聞こえはいいんだけども、そこの調整が要ると。

例えば、テレワークなんですが、このテーマでも、安衛法も事務所則も自宅までは適用ないんです。だけど、フリーランスまで安全衛生を考えるってことになると、何か口出さなきゃいけないわけです、安全衛生政策は。

それで、結局、今、検討会で事務局のほうが考えてることっていうのは「結局、チェックリストみたいなの作って、自己点検をしてもらうっていうこと以上には言いようがないよね」っていう。そこまで規制を広げちゃうと、労使関係の発想からいくと「使用者が家の中まで口出すのか」と。「そこ、プライベートな空間でしょ」ってことになってきちゃうわけです。

だから、そこでの法の縄張り感覚っていうか、体系性という名の下でのある種の縄張り。良く言えば、縄張りと体系を決めることで、法の運用がうまくスムーズにいくようにするっていうこととの関係で、なかなか難しいなって思ってたんですけど、鎌田先生、そこ、どの辺あたりまで規制伸ばすべきだとお考えですか。鎌田先生は、政策、法解釈ともに、日本をリードされてると思いますので、ぜひご意見をうかがいたいと思います。

鎌田：どうもありがとうございます。すごく難しい問題で、今、どこからお話ししたらいいのかって、ちょっと考えてたんですけど、今、テレワークとかフリーランスの話が出てきたので、ちょっと政策立案レベルでの話をしていきたいなというふうに。というのは、私自身が、これは三柴さんもよくご存じのように、雇用類似ということで、数年前からフリーランスの保護を図るということで、立法化を目指して厚労省の中で研究会で議論していたという経緯がありますので、安全衛生だけに限らない話だったんですけども、少しその辺の話もしようかなと思ったんですけど。

実は、このフリーランスの問題というのは、皆さんもご存じかと思いますが、公正取引委員会と、それから経済産業省と厚生労働省がばらばらに、それぞれの所管だというふうに思っているところを、研究会を開いて、それぞれルールを作りましょうという話になっていたんです。

それで、その中で、ところが内閣官房が途中でこれじゃまずいということになって、内閣官房で、中心となってリーダーを取りながら法案作成、具体的にはガイドラインを作って、今現在、フリーランス新法を作って国会に提出しようというふうになっているんですけども、その中で考えるというか、困ったなというか、困ってもいないんですけど、結局はフリーランスの取引と、

それから就業環境整備、安全衛生もそうなんですけど、誰がルールを決めて、そして、どうやってその実効性確保するのかという問題が、特に行政としては非常に気になるところだったんです。

それで、それがなかなかうまくいかないと。で、今度のフリーランス新法でも、ハラスメントとか、あと出産、育児の配慮も、これは厚生労働省がやりますと。あと、解約も厚生労働省がやります。取引については公正取引委員会がやりますということで、しかも、今度のフリーランス新法、まだ提案、具体的な、国会には出てませんけども、違反があった場合には、行政指導をしていくということで、具体的にどこがやるかというと、それぞれ、今現在の管轄で分けたんです。ということなんです。

ここまでは経過の話なんですけど、今、皆さんがおっしゃってるように、あと三柴さんがおっしゃってるように「安全衛生っていうのは労使関係に限定されないよね」って言った瞬間に何が起きるかというと、恐らく、経産省が「じゃあ、経済産業的な視点でこの安全衛生の問題も考えられるよね」「環境庁も必要だよね」というようなことになって、また、恐らく、またというか「厚労省だけではできないよね」って話になると思うんです。

森山：ありがとうございます。難しいですね。これ、例えばILOの機械防護条約ですとか、ああいう形で、あれは今、改正が議論されてますけど、例えばILO条約でうまく決まれば、もしかしたら全て安衛法で規制するっていう形に、もしかしたら、それの国内実施法として、安衛法であるっていうふうになるのかもしれないですけど。

確かに、ちょっと最近、ILO で安全衛生政策っていうこと自体が、あんまり機動的に生きてないのかなという気もちょっとしてて。

三柴：イギリスは、確かに、ビジネス・イノベーション省とかつくって、ある程度政策包括考えたと思うんですけど、他の、例えばドイツの動きなんかも踏まえて、日本のこと考え直すと、労使関係に着眼して為政をやってきた、為政ってのは政治を為にするっていう為政ですけど、為政をやってきた厚労省の枠組みってのは、私は活用できると思っているんです。

ただし、モデルチェンジが必要だと思っていて、それは、「ほんとにかわいそうな人って何なのか」っていうことを考え直すことだと思うんです。それを労働者性って概念的には言ってきたんだけども、今一形式に走り過ぎて、ほんとにかわいそうな人を考えてきてない感じがするんです。

ドイツなんかだったら、労働 4.0 っていう報告書出して、それで、要は今までの労働組合がもう少し社会的な存在になって、単に労働者の味方をするんじゃなくて、社会的にかわいそうな人たちの味方になって社会的な意義を発揮するっていう方向性を出してると思うんです。

その延長で言うと、例えば化学物質管理でも、経産省も化学物質管理やってるんだけれども、経産省の中で、その担当って、はっきり言ってエリートではないと思うんです。だけど、厚労省にとって、化学物質管理ってのは重要な政策なんです。

だから、広い意味で立場の弱い人を救うっていう社会的役割っていうのを見直すんだったら、厚労省がつくってきた脈絡っていうのは、多分役に立つんじゃないかって思うんです。

ただ、その時、あまり弱い人をレッテル貼りでいってしまうと、社会的に支持を受けないってことに多分なってしまう。そういう時代に、今、入ってきてると思うんで。機械の規制でも何でもそうなんですけど、そこは大事かなと。

あと、経産省は、確かに出すペーパーって人目引くし、新しいこと満載で刺激的なんですけど、ちょっと薄っぺらいっていうか、流行を追いすぎてる感じがするんです。経産省の人の作るペーパーって。頭いいなと思うんだけど、そこはもう少し腰を落ち着けて、厚労省のほうで、議

会でいうと、衆議院に対する参議院的役割を果たしてほしいなっていうふうには思ってるんです。

われわれも、だから、そういうののお手伝いできるとこはしなきゃと思ってるんですけど。

鎌田：だから、三柴さん、今、言ってくれたように、ドイツとイギリスってのは、それでもフリーランスの問題っていうのは、一種の就業条件についての問題だって押さえで、〓保護法〓だって考えてるわけね。

三柴：そうですね。

鎌田：それは、要するにドイツもイギリスもエンプロイーだけじゃなくて、ワーカーも保護するし、労働者類似のもの保護するっていう、そもそもがそういうシステムで成り立ってたんです。で、そういうシステムがない国は、例えばフランスなんかは立法で保護するっていうことになってるわけだね。

だから、私なんか目指したのは、雇用類似の検討会でも、やはりドイツとかフランス、あるいは EU のように、確かに狭い意味での労働者じゃないんだけど、まさに働く者の就業環境保護、これをやっぱり考えるべきであると。そうした場合には厚労省的な視点っていうか、労働法の体系ってのは参考になるんじゃないかと、こういう視点でやってみたらどうかというふうに思ってやってきたわけです。

三柴：先生、そこ、前、リチャードの話を聞いてて、ついぞ思ったんですけど、結局、労働法が味方をしてきたはずの、ある意味商売ネタにしてきたはずの労働組合が、僕はやっぱり開発精神なさ過ぎると思うんです。

やっぱり甘えちゃってて、上から降りてくる汁を欲しがるところばっかり論理付けしてきてるって感じがあるので、そこは、僕は既に NPO って、いろいろ面白いことやって、だいぶ発展してきてる。どうしようもない NPO も多いけど、どうしようもある NPO も結構あるので、地域の若者支援してるとか、いろんな独自の活動してるところと労働組合が組んで、ネット、オンラインも使って、新しい社会的なレイヤーを作ってくっていう方向にいかないといかんのじゃないかなと。

だから、とにかく開発精神がないと、多分、社会的には生き残らないので、そこは連帯しなきゃというのは思ってるんです。

鎌田：もちろんそう。

森山：ありがとうございます。

三柴：森山さん、戻します。

森山：すいません。他の先生にもちょっと聞きたくて、今日、大幢先生、いらっしゃってますか。すいません。聞こえておりますでしょうか。

大幢：はい。

森山：よろしくお願いします。研究の立場からのご意見を頂戴したくて、あまりにも雑ぱくで申し訳ないんですけども、何かご意見があれば伺いたいのですが。

大幢：研究の立場からして、立場っていうか、あとはいろいろ、われわれ労働災害の調査やってるって立場からすると、私、建設関係なんですけど、やっぱり同じ災害でも、例えば、一つ、足場が倒れるにしても、労働者が被災するのか、同じ足場で歩行者が被災するかによって扱いが違うっていうところが、少し困ってるっていうかですね、同じ足場なんですけど強度を、足場の強さを決めるっていうのが、大体、厚労省のほうの基準で決まってるんですが、ただ、それがどっちに倒れるかによって異なってくるっていうところが悩ましいところではあります。

森山：ありがとうございます。

大幢：例えば、建築基準法なんかにも少しあるんですけど、やっぱりメインは、足場については厚生労働省、例えば、朝顔って分かりますか。
森山：はい。
大幢：朝顔自体は足場に付ける物なんですけど、飛来落下防止に付ける物なんですけど、あれは歩行者用の物だと思うんです。国交省の建設工事公衆災害防止対策要綱という、確か告示か何かだったか、そういうようなものですけど。というところが、いろいろ重なる部分があるっていうのは非常に悩ましいところではあります。
森山：ありがとうございます。今、ご指摘ありました朝顔っていうのはこれなんですけども、確かに朝顔っていうのは安衛則で何も決まってないので。

足場というのは、高さ 10 メートル以上の物ですと、機械等設置届があって、労基署が事前審査するということになっているんですけれども、朝顔が、もし安衛則で決まっていれば、非常にその中での指導もしやすい。現状も、もちろん、朝顔を付けなさいという指導はしてるんですが、あくまでも指導ベースで、特に労働法上の根拠はないものですから、労基署からは強制的に指導はできないと思うんですけども、やはり公衆災害防止というためには非常に重要な設備なので、例えば、こういうことも積極的に労働法のほうでやっていけば非常に効率がいいかなという気が、私もしました。

大幢：あと、土止めってありますよね。溝掘削の土止めとかも、あれも公衆対策要綱なんかで書いてあるんですが、それ自体も、ちょっと違いますけど。
森山：ちょっと小さいですけど。小さいですね。
大幢：労働者の場合は、今、人がいたんですけど、労働者のための土止めというような概念なんですが、国交省の場合は、労働者というよりは近隣の建物に影響を及ぼさないとか、そういう概念で設置するってことになっていて、そこがちょっと微妙なところかなっていうふうに思っております。

そうですね。この家のそばとか●。

森山：こういう形で。
大幢：そうです。あるいは埋設管を傷つけないとか、そういうような概念だと思います。
森山：ありがとうございます。すいません。柳川先生、いらっしゃいますでしょうか。
柳川：おりますけれども。
森山：ぜひともご意見を頂戴したいんですけども。
柳川：正直申し上げまして、一般論になってしまいますけれども、このご提案をされた方ってのは、そのほうが効率がいいじゃないかという観点だったんだろうと思うんです。

要は、機械は機械、化学物質は化学物質で、1 つでまとまって 1 つのグループで管理する、1 つの法律で管理するほうが効率的ではないかというご意見だと思うんですけれども、非常に抽象的な言い方になってしまうんですが、あまりに効率化するって、結構危険な部分もあるんです。1 つのグループが 1 つの方向に向かってわっと動き出してしまうと止められないんです。そこは、●は別なグループがいて、そこで、労働安全であれば安全の専門家がいて、それに対してコミットしていく。

逆に、最近、経産省さん、化学物質なんかだと、かえって厚生労働省のほうがあまりうるさいこと言わなくて、経産省のほうがうるさいっていうような泣き言をよく事業者から聞きますけれど、そういった、やはり専門家的な人たちが他にいて、足を引っ張るって言ったらあれですけど、いろんな意見を出してくるっていうのも一つの在り方かなという気はします。ちょっと抽象的で申し訳ないんですけれども。

森山：ありがとうございます。確かにおっしゃるとおりで、国交省、私も経産省っていうのは詳しくないんですけど、国交省が、例えば公衆災害防止であれば、厚労省は職場の安全というところで。確かに、職場の安全ってのは外から見えないので、労働行政が、仮に撤退した場合、多分、社外には出てこない話になってしまうというか、労働災害自体が密室の話になるのかなというのは、非常に、これはもう危機感としてあるんですけども。そういった、いろんな立場からやるっていうのは非常に重要なのかなと、私は確かに思います。

すいません。他の先生方にもご意見をお聞きしたいんですけど。

原：よろしいでしょうか。

森山：はい。

原：原でございます。もう１回、提案の文章を共有画面に映していただいてよろしいでしょうか。

森山：すいません。

原：この技官の方がこの提案を、どのような動機というか、思惑でなさったかというところです。分野が非常に広範囲故に、どの局面でどのような弊害が出てるのか。例えば、非常に広範囲過ぎて、後進の監督官を育成するのが非常に手間が掛かるとか、あるいは現場の監督官が非常に手間取るとか、あるいは逆に、他法と重複するものがある。何か安衛則のある規定が適用できるか適用できないか、ぎりぎりまで迷っていた。だけど別な系統の、あるいは別な管轄の法律を適用すれば、すんなり解決できたのになというようなものなのか。どのような動機、あるいはどのような局面でどのような弊害をご覧になりながら、この方、提案なされたのかなというとこです、あと問題は。

森山：ありがとうございます。この技官の方は、ちょっと意図は分からないんですけど、消極的に考えるなら、わざわざいろんなところと重複する必要ないんじゃないかっていう。なので、厚労省が撤退するか、あるいは他のところ、すいません、労働法だけでやっていくかっていうようなところもあるかもしれないですし、もしかしたら業者に、われわれにとっては事業者にとって非常に非効率なところがあるっていう考えなのかもしれないですが、ちょっとその辺は、どういう意図で……、そういう方も確かにいます。周りにそういった考えを持つ職員の方、いますけど、この方がどういう意図だったかというのは分からないんですが。

私のほうでこれを取り上げた理由は、その提案文から少し離れてもいいので、労働法で規制をしていく意味というのをちょっと考えられたらなというのが趣旨ではありました。

原：分かりました。ちょっと私もいろいろ変なとこ飛んで、すいませんでした。

森山：いやいや、とんでもない。他の先生方にもお聞きしたかったんですけども、時間もありますので、次のほうに行きたいと思います。

（同日終会時コメント）

井村：井村です。本日、どうもありがとうございました。私の報告書の関係で言いますと、最初の、（他の法令と）規定が重複してるっていう辺りの話は興味深く聞かせていただきました。

ちょっと思ったのは、私の報告書の担当が機械に関するものでしたので、機械に関してどうするかっていうのは、確かに調べてる中でもほんとにいろんな法律が関わってきていたので「どうするか。でも法律の目的も違うしな」とか、そういうことを考えながらやっていたんですけれども。

ふと思ったのは製造面、構造規格とか、そういうところと、あと、実際の運用における、主に検査関係、そっち分離して、安衛法は基礎的なところっていうことで、特定機械等に関する許可制であったり、あるいは構造規格であったりっていうところをひとまとめにした上で、機械の運用に関しての検査については、必要な法律、例えば発電所関係でボイラーとか圧力容器とかっていうのがありますし、あと港湾法でクレーンに関する技術上の基準とかっていうのがあるので、

そういう検査、特定の法律の目的に則した検査なりっていうものを、安衛法と切り離して、そっちで全部やってもらったらいいのかなというようなことは思いましたけれども。

要するに安衛法を一般法にして、必要な規定、それにさらに付け加えるような規制があるんだったらそっちの法律で全部検査も含めてやってくれみたいなことを、ちょっと考えましたけれども、まとまってるわけではないので、感想ということであります。以上です。

浅田：浅田です。今日、発言したことに関して、若干補足を、まずしたいと思います。重複規制について、一番最初に議論されましたが、そのページの下の所に、具体的にエレベーターと建設用リフトについては、建築基準法にも規定があるから、国交省に移管すべきではないかという……、今、出していただいてます。これです。55 番です。

森山：55 番でしょうか。

浅田：それについて、ちょっと具体的な話をしたいと思います。これを主張された気持ちはすごいよく分かります。ただし、まず第 1 点目に、エレベーターのうち、例えば工事用エレベーターとか、建設用リフトについては、仮設物ですので。建築基準法はあくまで本設の構造物、建築物が規制対象としてますので、それが外れてしまうというのが 1 点。

それと、あと重複規制といっても、対象となる設備が 2 重に規制されてるんじゃなくて、森山さんが注に書かれてるように、工業的業種のみが労働基準業者が担当しているという種分けになってます。だから、別に規制される側にとっては負担の問題はないということです。

なぜ、こういうことを主張されるかというと、実はエレベーター、まず設置届については、建築確認済証というのを出せば、基本的に設置届を独自に作る必要ないんです。それと、あと、落成検査も（建築基準法に基づく）検査済証があれば不要になってしまうと。従って、落成検査にもタッチしてないのに、実は変更検査と使用再開検査は監督署がやるということになってるので、そういう違和感を覚えられてることが原因かなと思います。

ただ、やはり現状できちっと機能して、そういう重複規制の弊害もないので、これはこれでいいと思います。ただし、現行の問題点といえば、構造規格、それぞれ建築基準法でいう構造規格に相当する基準と労働安全衛生法の基準がほぼ同じなんですけど、どちらかというと建築基準法の技術基準のほうが速やかに更新されて新しいものに対応してるんです。やはりその対応が遅れてるという面では本省に頑張っていただきたいなというのがあります。

それと、あと費用徴収の話、したんですけど、それはご存じだと思うんですけども、労災保険法の 31 条の 1 項の 3 号で「事業主が故意または重大な過失により生じさせた業務災害の原因である事故があった場合は費用徴収することができる」ということで、実務上の運用としては安衛法違反で、いわゆる検察庁に立件して送った事案のみを対象として費用徴収としてるということなので、別に数的には極めて限定されてますので、だから保険制度を逸脱するとかいう批判は当たらないと思います。以上が補足したいことです。

あとは、私は途中から参加させていただいたんですけども、諸先生方の大変多岐にわたる建設的かつ広範なご議論については、大変感服いたしておりまして、ほんとに参加させていただいてよかったなと思っております。ほんとに皆さんに感謝いたしたいと思います。ありがとうございました。以上です。

三柴：浅田先生、すいません。ちょっと確認です。先ほど言われた、要は使い始めた後の変更検査とか、使用再開検査とかについては監督署、労働監督のほうが行うけれども、その前の使う前のほう、落成とか、あるいはその前とか、そちらについては何だっていうふうにおっしゃったんでしたっけ。

浅田：建築基準法で、まず建築確認、今、承認審査やって、あと個々の重要な設備については検査を行います。建築基準法を所管する、いわゆる市町村がです。そこで、エレベーターについては

	同種の検査を行いますので、そこで検査済証、その検査に合格した証明書があれば、自動的に労働安全衛生法に基づくエレベーターの検査証を交付します。 　従って、落成検査は監督署はやりません。一方、その後、重要な設備を変更した変更検査であるとか、有効期間があるんですけども、長期間休止しましたと。有効期間を超えて休止しました。それを再開しようとする時は、使用再開検査というものが監督署で行うことになってるんですが、それについては監督署が専管で対応していると、そういう意味です。 三柴：なるほど。先ほど、業種によって、工業的業種であるかどうかによる区分はあるという話だったんですが、今のお話はそれとの関係はどのように関わるでしょうか。 浅田：そもそもが、業種が、ここに、今、映りましたけど、工業的業種に限定されてます。そこの事業場に設置されたもの。 三柴：重複の可能性があるのが、その業種に限定された話だってことですね。 浅田：そういうことです。 三柴：よく分かりました。ありがとうございます。

54　法令の簡略化（特化則等、エレベーター）

提案文	より一層の簡略化（有機則と特化則の統合。エレベーター＆リフトの国交省への一本化等。（00160 技官（1）） ※→反対の意見として、5 参照
結果	未検討。ただし、5 も参照。
森山註	エレベーターや簡易リフトは、昇降機ないし小荷物昇降機として建築基準法で規制しており、安衛法と二重規制となっている。

業種	適用法令
工業的業種（労基法別表第 1 第 1 号～第 5 号＝製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業）の事業場に設置されたもの	労働安全衛生法 建築基準法
主として一般公衆の用に供されるもの	建築基準法
非工業的業種（上記以外）の事業場に設置されたもの	建築基準法

※その他船舶安全法などの適用除外あり。

令和 2 年の災害発生件数（全国）	休業 4 日以上・死亡	死亡
エレベーター、リフトを起因物とする災害	159	3

労基署と都道府県の間で違法エレベーター・簡易リフトの通報制度あり。

違法なエレベーターや簡易リフト（昇降機ないし小荷物昇降機）を労基署が発見する場合も少なくない。

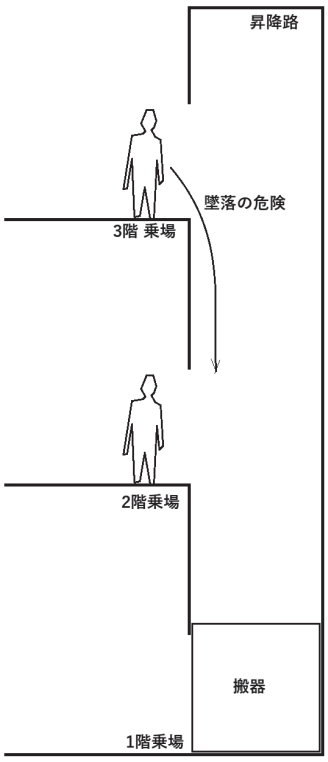
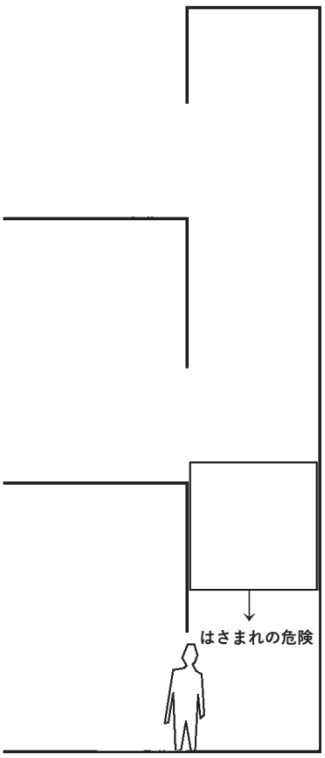
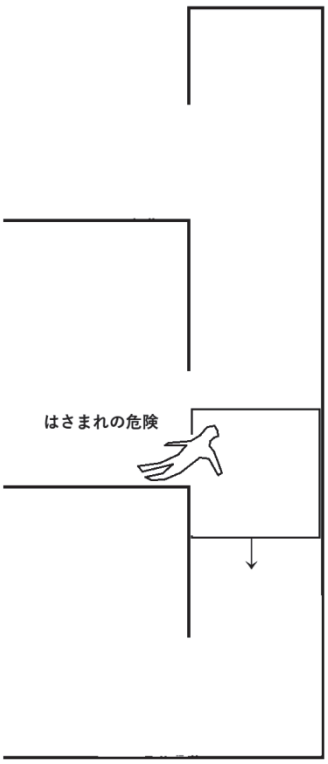
用語定義の範囲の違いにより、簡易リフトであっても、小荷物昇降機にあたらない場合があり、安衛法上違反でなくても建築基準法で結局違反となる場合がある。

煩雑さとしては、建築行政への建築確認のほか、工業的業種（労基法別表第 1～5 号）の事業場についてはエレベーター設置届、エレベーター設置報告書、簡易リフト設置報告書を労基署にも届出る必要があること。

安衛法が適用されるエレベーターのうち積載荷重 1 トン以上のものについては特定機械等に該当するので、検査証や性能検査がないと使用不可。

ただし、安衛法の規制が外れ、かつ労基の管轄外となった場合は、労働災害の重要な起因物であるのに、指導が難しくなる。以下、エレベータの規制を廃止した場合の適用条文。

クレーン則、エレベーター構造規格が適用されない場合のエレベーターに対する安衛則の規制

			
	墜落の危険については、安衛則第 519 条（作業床の端への墜落防止用の囲い等、墜落制止用器具の使用）。エレベーター構造規格では、乗場戸及び乗場戸ロックの設置義務違反。	安衛則第 108 条の 2（ストローク端の柵等）。エレベーター構造規格では、乗場戸及び乗場戸ロックの設置義務違反。	特に規制なし（敢えて言えば、安衛則第 104 条（運転開始時の合図）、第 107 条（掃除等の場合の運転停止等））。エレベーター構造規格では、戸開走行保護装置設置違反。

55　構造規格中の「使用制限」規定

提案文	構造規格に関しては、墜落制止用器具の規格第 2 条（使用制限）は、主として事業者（ユーザー）に対する規制であり、構造規格としてのおさまりが良くない。 （00283 元監督官（3））
結果	未検討
条文	労働安全衛生法 （譲渡等の制限等） 第四十二条　特定機械等以外の機械等で、別表第二に掲げるものその他危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、政令で定めるものは、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。
	墜落制止用器具の規格（平成三十一年厚生労働省告示第十一号） （使用制限） 第二条　六・七五メートルを超える高さの箇所で使用する墜落制止用器具は、フルハーネス型のものでなければならない。 2　墜落制止用器具は、当該墜落制止用器具の着用者の体重及びその装備品の質量の合計に耐えるものでなければならない。

	3　ランヤードは、作業箇所の高さ及び取付設備等の状況に応じ、適切なものでなければならない。
森山註	プレス機械又はシャーの安全装置構造規格第 20 条第 1 号「一　スライドの作動による危険を防止するために必要な長さにわたり有効に作動するものであること。」も同様と言えるかも知れない。 しかし、販売者が、ユーザーの使用状況を把握しつつもそれに違反した機械等を譲渡することを禁止する趣旨であれば構造規格に含める意義はあるとも言えるのではないか。

56　健康診断を労働者本人の実施義務とする

提案文	健康診断の実施義務は、事業者ではなく、社会保険など他の健康診断と統合して、労働者本人の受診義務に変えて、その健診結果を事業者に提出するようにすべきと思料される。（00141 技官（2））
結果	未検討

57　小型ボイラー設置報告書等の廃止

提案文	各種報告書の廃止について ボイラー則及びクレーン則で定められている各種報告書（3 トン未満のクレーン等、1 トン未満のエレベーター、小型ボイラー）について、各製造業者の機械性能の向上及び当該機械に係る事故の減少等により、監督署への設置報告は不要であるものと思料します。（安衛法第 100 条） （00205 技官（2））
結果	未検討
森山註	クレーン等設置報告書、エレベーター設置報告書は、紙ペラ 1 枚で機械の性能については種類・型式、トン数しか記入がいりません。 図面も安全装置の有無も記載するところが無く、実地調査をするために利用する意外に意味がありません。その報告書をもとに「審査」はできません。 小型ボイラー設置報告書は、色々書類を添付してもらうので、例えば給水能力が十分かというところをチェックしています。 **記入例** 様式第2号(第5条関係) クレーン設置届 事業の種類：一般機械器具製造業 事業の名称：株式会社富士メンテナンス 事業の所在地：山形県天童市大字久野本1214番地の6（電話　023-654-1520　） 設置地：同上 種類及び型式：2.8TON普通型天井走行クレーン　つり上げ荷重：2.818 t 製造許可年月日及び番号：年　月　日　第　号（　） 設置工事を行う者の名称及び所在地：株式会社富士メンテナンス　山形県天童市大字久野本1214番地の6（電話　023-654-1520　） 設置工事落成予定年月日：○○年　○○月　○○日 年　月　日 事業者　職名　氏名　印 ○○労働基準監督署長　殿 （備考） 1「事業の種類」の欄は、日本標準産業分類(中分類)による分類を記入すること。 2「製造許可年月日及び番号」の欄の（　）内には、すでに製造許可を受けているクレーンと型式が同一であるクレーンについて、その旨を注記すること。 3 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することが出来る。 http://fuji-

	mainte.co.jp/%E7%9F%A5%E8%AD%98%E3%81%AE%E6%B3%89/%E7%94%A8%E8%AA%9E%E9%9B%86/%E7%94%A8%E8%AA%9E%E9%9B%86-%E3%81%95%E8%A1%8C/

58　使わない条文の整理

提案文	よく使用する条文と、そうでない条文の二極化している。また、時代に応じて使用しない条文も多くなってきているため、条文によっては、法令から落とすなどの整理もすべきだと思われる。 （00040 監督官（1））
結果	未検討

59　ダイオキシン類規制の見直し

提案文	労働安全衛生規則第三編第一章の二廃棄物の焼却施設に係る作業。 （00076 監督官（2））
結果	未検討

■質問 4（その他）

60　◇外部専門家制度の充実

提案文	労働安全衛生法の目的を達成し、事業者がその責務を果たすためには、外部専門家（専門的機能を持つ機関も含む。）を活用するための新たな資格制度を導入（創設）することを検討すべき。例えば、法第 28 条の 2 のリスクアセスメントを事業者が適切に行うためには、外部専門家の活用を図れるようにすべき。現在、労働安全衛生の専門家として労働安全衛生コンサルタントが規定されているが、現行の規定では、このような専門家が積極的に安全衛生法の執行に関わるものとはなっていない。労働基準行政で、地方での技官の採用を止めている状況を踏まえると、行政としても外部専門家の積極的な活用を図る必要がある。 （00228 元技官（1））
結果	未検討

61　◆国際規格を踏まえた外部機関規制等の見直し

提案文	労働安全衛生法では、法の目的を達成するため、検査・検定、試験、教育等の業務を外部の機関に委ねる仕組みとしている。これらの機関については、法令で一定の要件を定めているが、国際的にみると、その要件は緩く、見直しが必要と思われる。我が国は、TBT 協定を批准しており国際的なルールと遜色ない制度とする必要があるが、現行の要件をみると、品質マネージメントシステム（ISO9001）、試験所・校正機関の認定（ISO/IEC17025）、製品認証機関の認定（ISO/IEC17065）等を意識したものとなっていない。グローバル化が進む中で、我が国の制度がガラパゴス化しないためにも、労働安全衛生法の下で、重要な役割を担うこのような機関のあり方（期待される役割の十分な発揮）について規定を見直す必要がある。 （00228 元技官（2））
結果	議事録参照。
森山註	TBT 協定について https://www.jisc.go.jp/cooperation/wto-tbt-guide.html
議事録	（2022 年 11 月 12 日）

三柴：これは、ひょっとすると、ちょっと日本の方にぴんとこられない面があるかもしれないんですけど、オランダの労働衛生機関とかっていうのは、結構、事業者から委託を受ける資格が厳しく問われていて、単に衛生の仕事、業務を的確に果たせるっていう専門性の部分だけじゃなくて、会計がしっかりしてるかとか、ちゃんとスタッフが整ってるかとか、そういうところまで評価基準に入ってるんです。

その評価基準自体を、国であったり、国の関係団体っていうか、業界団体で信用できそうなところが作ってたりして、で、国がそれを後押しするみたいな仕組みになってるので。要するに、外部専門機関、日本で検定機関とか、研修機関とか、そういうところの適格性が結構厳しく測られる仕組みになってる。それも、くどいですけど、専門性だけじゃなくて、運営体制として、持続性が担保できるかみたいなところが測られることになってるんです。それを言ってると思います、この方は。

森山：ありがとうございます。今、TBT 協定のところを出してるんですけども。

三柴：この技官の方が何でそれを言い出したかっていうのは、ちょっと興味あるんですけども、実際問題、そういう外部専門機関っていうか、外部の機関が、そういう基準がしっかりしてないがために運営がうまくいってないとかっていう例を目にされたっていうことですかね。

森山：そうでしょうかね。そこはちょっと具体的に書かれてませんので。もしこういった事例をご存じの先生方、いらっしゃったらお聴かせいただきたいんですが。

大幢：大幢ですが。私はこの辺のことにはあまり知見はないです。墜落制止用器具の構造規格は作る時は、この TBT 協定で ISO と同じにするんだっていう形で、（一部）ローカライズしてますけど、構造規格を作ったということになっていますが、ちょっとこの辺、私には分からないです。すいません。

森山：申し訳ないです。ISO ってのは、つまり C 規格っていうことに合わせたっていう、そういう考えでしょうか。

大幢：ISO に合わせたっていうことです。ISO に合わせて……、ISO にほぼ準拠して作ったっていう。それでもやっぱり胴ベルトは残ったとか、そういうのはあるんですが。

森山：ちょっとそれるかもしれないですけど、安衛法の 42 条の譲渡規制っていうのは、輸出する場合も含むんでしょうか。ちょっとここが。どなたか。浅田先生、その辺はどうなってるかっていうのは、ご教示いただけないでしょうか。

浅田：浅田ですが、すいません、もう一度質問をおっしゃっていただけませんか。

森山：すいません。構造規格に適合しないものを輸出した場合、安衛法 42 条の違反にはなりますでしょうか。

浅田：それはならないです。基本的に、属地主義を採ってますから、輸出については適用がないです。

森山：ありがとうございます。すいません。前提として……

三柴：今の件、もう一度お願いできますか。

森山：浅田先生、すいません。ご説明をお願いします。

浅田：まず、ご質問が、いわゆる構造規格に適合しない物を輸出しても、刑罰法規としての法違反問われるかと、そういう意味ですね。

森山：はい。

浅田：それは、刑罰法規の適用は、あくまで属地主義の原則の下に運用されてるので、域外、日本国の法令が適用されない域外に出る時は適用されませんと、そういう意味です。

森山：ありがとうございます。じゃ、それは確か 35 条の重量表示だと適用されるんじゃないかっていうところがあったと思うんですけども、42 条についてはそれは国内だけ。

浅田：重量表示は、場合によっては国際条約があって、そこでどの国も順守しなければならないというルールがあれば、その属地国の法令に基づいて規制されると思いますけど、結果として。
森山：そうすっと、35 条はそういう罰則はあるけども、42 は条約に基づくものではないので、罰則はない、適用されないっていうことですか、輸出の場合は。
浅田：そもそも、日本国の罰則を国外で適用するのは無理ですよね。
森山：そうですね。分かりました。すいません。
三柴：さっきお伝えしたオランダの例なんですけども、労働衛生機関の話です。オランダの労働環境法の改正で、外部労働衛生機関の品質確保の規定が設けられて、新しい認証スキームが 2019 年に施行されていると。この実際の認証はオランダ政府が認定した民間団体に任していると。で、この認証スキームってのは、労働環境法に基づく活動を使命とし、公的な財団であるところが策定したのだと。

中身ですけど、ISO の 9001 に準拠している管理システムであるということ。それから、内部のサービスであれば、内部の専門家と連携ができることが求められると。それから、外部のサービスであれば、法人格を持ち、商工会議所に登録され、1 つ以上の支店を持つこと等々、要するに経営がしっかりしていて持続性が見込まれると。なおかつ、安全衛生について、多分野の専門家を擁している等が求められていると。

向こうの労働環境法の施行規則では、労働環境サービス機関は、この新しいスキームに基づく認証を取得する必要がある。そのことによって、ちゃんとした機関、適格性を認められた機関だけがサービスを行えるようにしていると。

結局、労働環境整備っていうのは、量的な評価が難しいことからも、質を担保する、それも支援する人や団体をしっかりさせるっていうことが鍵になってくるよっていうことの動きの一環だということです。

オランダは国際的に数の少ない産業医の選任義務を課している国でもあったと思うんで、そういうところ、力入れてるよっていうのが背景にあるのかなということです。以上です。
森山：ありがとうございます。他に先生方、ご意見はいかがでしょうか。
三柴：整理してると、安衛法って、日本の法律の中では一番資格を作ってる法律なんです。免許と資格を。だから、それを認定する、また、それを取れる人を教育する機関について、品質担保するっていうのは大事だし、教育機関じゃなくても、検定機関であったり、かなり行政関係の団体をつくる根拠が法律にも多いので、そこをしっかりさせようっていうのは分かるんだけれども、それは、そもそも法の設計者としては、行政の監視下にあるんだから、逐一明文化された基準であだこうだ言わなくても、しっかりやってもらえるだろうっていうこともあったんじゃないんですかね。
森山：ありがとうございます。
三柴：実際はどうか分かりません。
森山：ちなみに、化学物質管理の認証みたいな話ってのは出てるんでしょうか。この適合性認証とか、マネジメントがうまくいってるかどうかの認証ですとかっていうのは、柳川先生、いかがですか。
柳川：第 3 管理区分になって改善されない場合については、外部の意見を聞かなきゃいけないってのはありますし、あと、監督署長の指示で、確か、監督署長が指示をして、外部の意見を、専門家の意見を聞けという制度が新たにできますけれども、現実問題としてどのぐらい実効上動くかは、何とも言えないですよね。
三柴：安衛部は、そもそも作業環境測定協会と測定士を活用できないかって考えていたと思うのですけれども、実際問題、実動ができるのかは別問題ですよね。

	柳川：作業環境測定士もありますけれども、どちらかというとインダストリアルハイジニストのほうを念頭に置いてたんじゃないかなという気がしますけど。ただ、数が少ないですから。 三柴：ハイジニストも、数少な過ぎて。 浅田：すいません。浅田ですけど、一言よろしいですか。 森山：お願いします。 浅田：現状において、やはり一番問題なのは、先ほど柳川さんもおっしゃったんですけども、技能講習を行う指定教習機関で、場合によっては 1 人、いわゆる法人ではなくて個人で登録を受けて技能講習を行ってる機関があるんですけれども、さすがに、それだと管理体制もへったくれもないだろうし、現に過去においてそこが基準に満たない講習をして、あるいは全然講習をせずに資格証だけ交付して、後で「回収しろ」と労働局から求められたりとか、いろいろ問題を起こしてる事例が散見されるんです。 森山：ありましたね。 浅田：そういうことを考えると、やはりしっかりした組織体制とかいうのは、明示的な要件に加えないとおかしい気はします。以上です。 森山：ありがとうございます。確かに、私も幾つか公表されたもので持ってますけど、大分とか宮崎で、個人での教習事務所でやったものについて、技能講習修了証を回収してるっていう事例、いずれも個人の機関になってます。 何か他にご意見ないようでしたら、次に行きたいと思うんですけども。 すいません。結論としては、何らかの対処は必要だと思うんですけど、ISO 自体の確認ですとか、その辺がちょっと難しい。現段階では内容の確認が私もできてないので、頂いた意見をまとめるという形にしたいと思います。

62 ◆現場責任者への権限・余裕の付与

提案文	安全衛生に対する責任者について、事業場において指名された者に実質的な権限が無い場合や実効性が無い場合が多い。その背景には、指名された責任者自身は、本来業務（生産管理等）で手がいっぱいで、所定時間内に、その法的責任を行使できるだけの余裕を与えられていない。（当該責任者が行う安全管理を把握及び評価する）事業場が少ないからであるが、労働安全衛生法において、この点について規制させる仕組みも必要であると思われる。（00040 監督官（3））
森山註	名宛人の事業者は法人の場合は法人そのもの、個人事業の場合は事業経営主であるが、安衛法第 122 条により、「法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者」が実行行為者となりうるから、労働者も実行行為者になる。責任と権限が与えられていても、それほどの報酬を得ていない者が実行行為者となる場合も考えられる。
結果	議事録参照
議事録	（2022 年 11 月 12 日） 森山　ちょっと補足しますと、安衛法の主たる名宛人である事業者は、法人の場合は法人そのもの、個人事業の場合は事業経営主というふうに解釈するんですけども、安衛法第 122 条によって、法人の代表者または法人もしくは人の代理人、使用者その他の従業者が行為者として処罰されることになっております。 従って、労働者も実行行為者になるというより、大きめの企業ですと、大体、実行行為者ってのは労働者でもあるんですけども、一定の権限と責任が与えられている方が、実行行為者として、われわれ特定して、被疑者とするということなんですけども。 ただ、責任と権限が与えられていたとしても、それほどの報酬がない方が処罰対象になった

り、それほどの時間的余裕もない方が、そういった実行行為者になる場合も、実際上あるということで、その問題について提案があったのですが、この辺りは、先生方、どなたかご発言いただきたいのですが、いかがでしょうか。

柳川：ちょっと一つ、口火切っちゃって申し訳ないんですけれど、今度の新しい化学物質管理の関係で、化学物質管理者と保護具着用管理責任者が権限付与されるんです。で、化学物質管理者と保護具着用責任者でしたっけ、責任って言葉が付くんですかね。あちらのほうは、要は企業規模の限定がないもんですから、常時雇用する労働者が 1 人であっても選任しなきゃいけないんです。

安全衛生推進者の場合、権限を付与されないんです、逆に。要するに、安全管理者、衛生管理者っていうのは、権限付与されますけれども、（安全衛生）推進者は権限を付与されないので、逆に責任もあまり問われないだろうというふうに思うんですけれど。ちょっと、これ、（化学物質管理者と保護具着用管理責任者に権限を付与するというのは）かなりむちゃな条文だなという気が、私はしてます。今、森山さんがおっしゃったことと全く同じ理由で。すいません。余計なこと申しました。

森山：（つまり）安全衛生推進者っていうのは、条文見ますと、「担当」するっていうような条文になってますんで、ただ単に業務を担当してるっていう、そういうことでしょうか。

柳川：そうですよね。

森山：責任がないけど。

柳川：だから権限は付与されませんよね。権限を付与しろという条文がないですから。

森山：ないですね。

柳川：化学物質管理者と保護具着用責任者ですよね。まさに管理者、責任者。これはかなりむちゃな条文だなという気がしてます。化学物質管理者というのは、非化学の、工業的業種であっても 2,900 もの化学物質（のいずれか）を製造し、取り扱ってれば選任しなければいけなくなるわけで、だから全くのど素人が就く可能性もあるわけなんです。

わずか 12 時間の研修さえ受けなくてもいいケースがあるわけですから。要するに、製造してなければ研修受ける必要もないので、そうすると、ちょっと非現実的な条文という気が、正直、私はしてます。以上です。

森山：確かに、そういう例もあるのかな。特に、墜落防止だと、まだ危険だって分かるんですけど、化学物質とか酸素欠乏危険場所とかは、ある程度知識がないと危険性が分からないという点がありますので、そういう、余裕もですけど、知識面でもちょっと不安があるんだけど、責任だけを負わされるということですと、ちょっと問題なんじゃないかということですか。

他に、先生方、いかがでしょうか。

三柴：森山さんの話につなげれば、実は両罰規定をもっと周知徹底するだけでも一定のインパクトあるような気がするんですけど。手始めはそこじゃないかと思うんです。だから、つまり柳川さんが言うように、安全管理者とか衛生管理者については権限与えなさいっていう規定があるんだけれども、その他についてはないわけです。

ないんだけど、両罰規定があるんだから、どうせ仕事託した人がへま打ったら、事業者もみっともないことにはなるわけなんで、構造的に。

森山：それは業務主罰のことをおっしゃってるのでしょうか。

三柴：そうです。だから、そこがあんまり知られてないんじゃないのかな。

森山：そうなんでしょうか。

三柴：実際、監督経験から、皮膚感覚的にどうですか。事業者とかって、両罰規定知ってます？

森山：送検して公表する時は、何々会社と責任者を送検するっていう形で公表してますんで、そこ

まで知られてないわけじゃないのかなという認識だったんですけど、私もどっぷりこの世界に浸かっていますんで、ちょっと、一般的にはいかがでしょう。

三柴：実際、事が起こったら「あ、そういうのあるんだ」みたいな感じでも、日頃の行動を規制するような意識っていうのは、両罰規定についてはあんまり持たれてない気がするんです。

だから、実際、仕事上は生産効率の追求にどうしても忙しくなるので、安全みたいな面倒いことは、ちょっと外れた人に任してるから、そいつに聞いてくれっていうんで終わりになってるっていうケースはよく聞くんです。

森山：ありますね。両罰規定の問題は、安衛法の趣旨としては事業者そのものに責任を負わせたっていう体（テイ）があるわけなんですけども、実際には、取りあえず組織の中で責任者にされた人、もちろん権限がある程度付与されてないと行為者にはなり得ないんですけども。

両罰規定により、多少下に責任が下がってきている。保護具着用責任者というのも、現場の班長とかになってしまうと、多分そういうことだと思うんですけど、現場の班長がなってしまって、罰則が仮にあるとした場合なんですけど、（実行行為者が）非常に下のほうまで行ってしまうなと。

他方で、リスクマネジメントとか、リスクアセスメントの義務がない場合があるので。化学物質はリスクアセスメント義務ありますけど、リスクアセスメント義務ってのは、非常に、ほぼトップまで責任が行くと思うんですけど、それ自体が罰則がないとなると、もし保護具着用責任者だけ罰則（を受ける）っていうふうになると、やっぱり責任が下のほうに行くのかなという形がちょっとありますけども。

三柴：化学物質については「そもそも人がいないのに箱だけ作って何よ」って話が大きいわけですけど、安全衛生法のコンプライアンス全般について言えば、今回、体系書作りっていうことで調べ直してみて、つくづく分かったんですけど、事業者って概念は、現行安衛法作る時に事業者っていう概念を作ったのは、結局、組織人が何を守ろうとしてるか、業を行う上で何を守ろうとしてるか、その守ろうとしてるご本尊様をみっともないことにするっていう趣旨で作られてると思うんです。

だから、たとえ従業員は切ったとしても、最後に残すものが事業者っていう概念で、それを、個人事業主だったら個人事業主、法人組織だったら法人っていうふうにしているわけだから、本来は手足がへますると、ご本尊様が傷つくよっていうことなんだけども、安衛法の教科書とか体系書みても、それがはっきり分かるように書いてないですよね。エレガントに書き過ぎてて分かんないすよ。

だから、もっと「あなた方が一番大事にしてるものがみっともないことになるんですよ。日本人ってのは評判気にするでしょ。人目気にするでしょ」と。「その一番気にしてるものが傷つくんですよ、ブランドが」っていうふうに教えてあげないと、多分いけないんじゃないかなと思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：そこがはっきり伝わってないから、おかしな議論になるっていうのは、要するに下のほうに責任預けちゃって、そっちに話を振っちゃうっていうのは、例えば、事業者っていう概念は何なんだみたいな議論に発展するんです。

本省でも、「先生、事業者って、結局どこまでなんですかね」って聞かれたことあって。例えば法人組織の場合は法人全体ってことになるから、確かに法人に所属してる人みんなって言えなくもないわけです。だけど、本来は法人っていう、みんなが守ろうとしているブランドを代表するという意味で代表取締役なりが登場するということであって、下っ端のほうに安全衛生管理を任せたとしても、それは履行補助あるいは代行者っていうことでしかないわけです。

	要するに、ご本尊様が、法人の名前が傷つくんだっていうところが、今一理解されてない感じがしてます。くどくなりますけど。 森山：分かりました。ありがとうございます。じゃ、ちょっと他の先生方にも伺いたいんですけど、玉泉先生、よろしいでしょうか。 玉泉：玉泉です。趣旨がもう一つよく分からんのですけども、これの。 森山：すいません。結局、現場責任者、安衛法の（事業者に課せられた）措置義務の責任を負う現場責任者が、実際、その責任を果たすための権限ですとか余裕が与えられてないんじゃないかという話なんですが、そういった事例ってのは、実際に、玉泉先生…… 玉泉：結局、事故とか何かあったら、送検する被疑者としては、その人たちの直近上位が被疑者としてやっていますので、その人たちが実際に安全衛生法上の安全配慮義務といいますか、法的責任があるかないかはあまり問わずに、結局、故意犯なもんですから、現場を知っておって、指揮命令した人を実行行為者としてせざるを得ないと。 そこに権限が、本当にそこまでの防止義務としての防止措置ができる権限があるかどうかは別にして、誰かを被疑者に立てんとあかんとなったら、そこの現場を知ってる人しか立てようがないと。それが現状なんです。 そうすると、現場におる（謀臣？）というのか職長さんとか係長とか、その辺までであって、課長は見てないとか、もっと上は全く知らないというのが現状ですから、これは提案文そのままだと思います。結局は、直近上位の、あまり権限も委ねられてない、それほど賃金も高くない一労働者が、職長クラスが被疑者になってしまってると。 三柴さん言われるように、法人の処罰と言われるんですけど、法人は罰金払ったところで、別に痛くもかゆくもないと思うんです。われわれとしては、むしろ、どんどん人（自然人）の、労働基準法でいう使用者、上へ上へ行って、社長まで行きたいですよ。個人責任取りたいわけです。現場の監督官としては。 森山：そうですね。 玉泉：森山さんもそうだと思うんです。 森山：ええ、そうです。 玉泉：122 条で両罰規定をやりますけれども、これはほとんど社長にちょろっと（法人両罰のための）被疑者調書を取って、両罰規定でほぼイコールで送りますよね。かといって、法人処罰がどれだけの意味があるかと考えると、現場では、社長、専務とかいうたら、会社が罰金 50 万払ったらええだけやということですから、それでは安全衛生伸びないと思うんです。 社長ないしトップが、自分が前科一犯になるというような形でないと、昔から議論されてる過失犯で行くとか、そういうふうに行かないと、真剣さが出てこないんじゃないかなというふうには、私は思っていますけど。 森山：ありがとうございます。正直、現場で言われるのは、安衛法の義務主体が使用者から事業者になっても、別に刑事責任上はほとんど変わってないということですよね。 玉泉：そうでしょうね。 森山：そうですね。 玉泉：全監督官、そう思ってるんじゃないですかね。労働基準法の使用者と同じ感覚で見てますから、事業者に換わろうが関係ないと思います。 森山：そうですね。（労基法から安衛法に変わったことにより）あくまで法律本文というか、各本条の、行政取締法としては、名宛人が（使用者から事業者に）変わってますけど、実際には刑事罰の適用としては、別に変化はほとんどないのかなっていうのはいわれてます。 三柴：分かりました。それ、現場感覚として非常に重要な情報だと思うんですが、結局、イギリス

の安衛法だったら、オフィサーも個人として処罰の対象にするってやってるわけで、これ、要するに企業等で言うと幹部です。幹部個人を処罰するっていう規定があると。日本はないですよね。

だけど、民事裁判では、既に会社法 429 条で、代表取締役個人とか、統制権限を持ってる役員などの処罰っていう運用がされているので、それを、要するに安衛法の公法的な規制に加えてしまうっていうことですよね。それは、ぜひ書いといていただいて。私も「こういう意見があるから」っていうことで、強く言うようにします。

森山：いわゆる転嫁罰規定みたいなことですね。

三柴：そうですね。玉泉先生言われた、法人がちょっと罰金払ったぐらいじゃ痛くもかゆくもないっていうのが、すごいびびっと来たんです。「なるほど、監督実務では、そういう感じもあるんだな」っていう。

森山：他の先生方、いかがでしょうか。鎌田先生、この辺りはいかがお考えか、お聞きしたいんですが。

鎌田：これは確かにご指摘のとおりだと思いますので、法人っていうか、代表者の責任というので、ごめんなさい、ちょっとどういうふうにすればいいのか、もう少し考えさせてください。どうもすいません。ありがとうございます。

森山：じゃ、藤森先生。

柳川：1 点だけいいですか。

森山：はい。

柳川：代取の話が出てますけど、代取よりは工場長だと思います。日立だとかトヨタ自動車みたいなところで、どっかの工場でどなたかが亡くなったからといって、社長を送るっていうのはちょっと違和感あるんで、工場長かなという気がします。それだけです。すいません。

森山：ありがとうございます。

三柴：だから、HASAWA のオフィサーっていうのはいい概念なんです。工場長とか、要するに実権者を狙い撃ちするっていう規定だから。

森山：すいません。藤森先生、ご意見を伺いたいのですが。

藤森：今、いろいろお聞きしてて、前の質問もそうなんですけど、基本的には今の玉泉さんが言ったように、刑罰法規、故意犯ってことで、認識があるかないか。それだったらそれでおしまいになってしまうんで、その出発点なんで、そうなってくると、ある災害について、事実について認識を持つのはどのレベルかという実態になってくると、やはり現場では職長さんクラスなんです。

それでは話が進まないんで、そのとおりなんですけど、さっき、三柴先生も言われたように、一つは一般の人たちの認識の問題があると思います。認識ってのは、安衛法に対する私も現場の教育センターにおって、事業者、それから両罰規定、あるいは職長、特に職長です。あるいは職長教育。そういうことについて、やっぱ認識が、非常に、一般的に薄いんじゃないかと思います。現場の他の先生方、どうお感じになるか。

先ほど、ちょっとお聞きしたら、いわゆる一般の職長ですけども、大体、両罰規定の時は、まず自然人を見る場合は、一般に一番、現場の要ってのは職長さんですから、職長さんが、まず自然人、行為者として処罰の対象になると。

で、122 条で両罰規定（を適用する）というようなことなんですけども、まずは、一般に事業者というのを聞いてみますと「社長さんですか」とか、法人なら法人そのものという概念がよく分かってなかったり、あるいは今言ったように、職長というのが、一般的によく正鵠（せいこく）を得たご質問だと思うんですけども、職長教育が大切だということも、職長の職務って、法

律上どこに書いてあるんですかというと、ないんです。

（職長教育における）職長への教育事項というのは、作業手順を定めるとか、整理整頓だとか、現場の要ですから、そういうことがあるんですけども。じゃあ、他の、例えば安全管理者、衛生管理者、立ち位置はちょっと違いますけども、それは、いわゆる職務というのは規定があるわけなんですけども「なぜ職長さんが、実際として処罰の対象になってくるんですか」という質問が結構あるんです。

まずは、それ、一番根本的な問題であって、職長が現場の要であるし、具体的には、例えば足場だと（安衛則）519 条。519 条違反かどうかっていうのは、現場に職長さんいれば、先ほど言った係長でも班長でもグループリーダーでもいいんですけど、結局そういう人たちになってくるわけです。

それのところを、一体、事業者は、あるいは職長さんとは、なぜ職長教育があるのかとか、両罰規定というようなことを、やっぱり行政の立場として、法律すぐガラっ（と改正する）というんじゃなくて、教育の問題、それから周知、情報の提供、あるいは特に職長さん、現場で非常に苦労されてますから、事業所としての、つまり会社としてのバックアップのシステムとか、サポートは、まず非常に大切になってくるんじゃないかと思ってます。

先ほどの蒸し返しちゃいけないんですけど、さっきの第 1 番目の論点も、やっぱ制度論、制度改正ももちろんなんですけど、現場でどういうふうに積み重ねてアプローチをしてくか、現状がどうなのかというようなことから、この問題については非常にこの方の真意がどこかっての、いまひとつつかめないところがあるんですけども、直ちに安衛法において、これについて規制するっていうのは、なかなか、やっぱり厄介なことだし、一般に行政としては、繰り返しというか、判例も含めたり、いろいろな材料を提供したり、情報を提供したり、あるいは現場の情報を中央のほうに情報として持ち上げたり、そういうことが非常に大切じゃないかというふうに思っております。

先ほど、安全管理者あるいは安全衛生推進者の話もあったんですけど、それはそれとして、権限がどうこうってのもあるんですけど、やっぱり現場を見ると職長ですね。ほとんどの場合は職長さんなんで、何でその人たちが法的な責任を負わなきゃいけないのかというようなこと。それから、会社はどうなのということを、やっぱり行政としても第一線として分かりやすく、丁寧に説明することから、まず出発点じゃないかというふうに思っております。以上です。

森山：ありがとうございます。例えば足場のことですと、正直、職長が足場の組み替えとか設計に口を出すみたいなところが、費用的なところもあるので、実質的にほんとは権限があるのかないのかっていうのはちょっと微妙な時もあります。

藤森：そこで、ちょっとすいません。お言葉を返すようでございますけど、その権限という意味ですよね。安衛法の枠、土俵の中での、いわゆる権限と責任ということと、もっと広げた意味の責任と権限。これは本文の説明もそうですけど、その辺のところはきちっと分けてというか、考えないと。

確かに、広い意味の権限ってことに、多分なってくると思いますけど。この方が「安全衛生法において、その点について規制させる仕組みも必要であると思われる」って、その真意です、ですから。以上です。

森山：ありがとうございます。他に先生方、ご意見はありますでしょうか。

浅田：すいません。浅田ですけども、よろしいですか。

森山：はい。

浅田：諸先生方のご意見を聞いてまして思いましたのは、一つ、いわゆる経営者に自覚させるためには、一つは、先ほどの話にもありましたけど、刑罰の、罰金の額を上げるというのが一つ、方

策だと思います。

それ以外に、あと独禁法なんかでは、いわゆる行政罰としての課徴金を掛けてますので、それによって高額の課徴金が、もし掛けられる制度が創設できるんならば、それは企業にとっても、決算上、いわゆる特損、特別損失を計上せざるを得なくなって、株主に対する説明責任が発生すると思うんです。

さらには、場合によっては、その特損を発生さしたのが経営者の責任であるならば、株主代表訴訟を、その経営者自身のポケットマネーから会社に支払うような責任を問う制度もありますから、経営者自身が、やはり痛い目に遭うんだというような仕組みを作ったほうがいいかなと。

それ以上に、より現行制度で現実的なやり方は、労災保険法で費用徴収という制度があるんです。死亡災害等発生して、それが企業の責任であるならば、現行だと最大40%、労災補償で支払う金額の40%なんですけど、例えばその比率を上げることによって、今、言ったような、いわゆる民事的制裁に近い形のものが運用できるのではないのかなと思った次第です。以上です。

森山：ありがとうございます。確かに現状の刑罰制度ですと、現場を知ってるのは職長。でも、最終的に権限があるのは社長なんですけど、社長は現場を知らないんで故意がないと。

仮に、職長に責任を負わせないと、違反無しということになるんですけども、刑罰上は。ただ、民事責任だとかそういった行政制裁だと、確かにそういう故意とか関係なく、制裁をすることができますし、場合によっては社長ですとか役員に責任を負わせることができるのかなと、おっしゃるとおりだと思います。

先生方、他にご意見はありますでしょうか。

三柴：経営者側がそういう制度を作るのに、積み増すのに反論してくるとすると、何て言うでしょうか。要するに、現にイギリスとかに比べると日本の法は緩い。実権者というか、経営者個人の責任も問わないし、罰金額も低いし、なんですけども。なぜ、今までそうだったかということと、何か理屈を言ってくるとすると、どういうことが予想されますか。ていうか、現場的には、彼らは何て言うんですか。

柳川：柳川です。労災保険の関係ですと、責任がある時に労災補償の金額の責任をどっと取られるというのであれば「労災保険に入る人はいなくなりますよ」というふうに言うでしょうね。もちろん入らなきゃいけないんだけど、●法律的に。1 人、人を雇ったら自動的に入っちゃうわけですけど、皆さん「支払うという意識が弱くなりますよ」というふうには言うでしょうね。

森山：ありがとうございます。

三柴：労働法に限らず、そういう面はありますけど、法律は関係ないってことですね、要するに。

柳川：建前上は、確かに労災保険っていうのは強制ですし、強制というよりも、人を 1 人雇えば、自動的に国との契約が成立してしまうものですけど。

それよりも、個人的に言わせていただければ、実現性は難しいですけれども、懲罰的損害賠償です、アメリカなんかが採用している。それを民法に導入すると同時に、労災に関する限り、今のところ、民法の 415 条で行く場合については、安全配慮義務の内容を特定し、かつその不履行があったことを証明する必要があるんですけれども、その挙証責任を、どちらかというと労働者寄り、労働者側から経営者のほうに移していただくような仕組みができないかなということは考えますけど。

三柴：それは、私も似たようなことは 28 年度報告書でも書いたんですけども、自分で書いていながら難しいなと思ってました。というのは、化学物質がいい例ですけども、現にハザードが科学的に解明されてないのに、経営者側、要するに立場、誰であれ、危なくないことを証明するってのは、悪魔の証明になるわけで、難しいだろうなってのと、あと、懲罰的損害賠償は、辛うじて労基法の 114 条にあるぐらいで、実際、その立法措置取ろうと思ったら、ものすごい大変なこと

に、多分なって、それだったら、多分まだ、浅田先生言われた行政罰のほうが可能性があるかなという感じですけど。

それについても直感的に思ってたのは、要するに法人がお金を払うぐらい、罰金を食うぐらいでは大して効果がないんですっていう、玉泉先生のお話と組み合わせると、行政罰程度をお金で科したからっていって、是勧以上の効果を持つかっていうと、ちょっと考えちゃうんです。

柳川：柳川です。極端なことを言えば、安衛法違反を犯して有罪判決を受けた場合については、その後、何年間は取締役に就任することはでいないみたいな条文でも作ってしまえばすごいでしょうね。ただ、現実問題としては不可能に近いと思いますけど。

三柴：イギリスは、まさに解任命令が出せるっていう制度があるから、それを引用して、日本でも、似たような制度を作れないかってことは、厚労科研報告書に書いたんですけど、口頭で安衛部の方と話してても「理想的にはそうだろうけどね」っていう感じです。

柳川：もちろん不可能に近いってことは私も認識してます。

三柴：おっしゃるとおりと思うんですけど。短期的課題、中長期的課題っていうのを段階を追って考えるとして、中長期的課題だったら、オフィサー個人への責任っていうのは、私は定める意義あるなと思うんで、時間がかかっても、これは言い続けようかなと思ってるんですけど、さっきの玉泉先生のお話も伺って。

ただ、根本的に考えなきゃいけないのは、さっきの浅田先生の行政罰提案にしてもですけども、じゃ、何で玉泉先生言われた、事業者、例えば法人本体に罰金を科す程度ではあまり効き目がないかってことです。ここが効き目がないんだったら、変な話ですけど、ほとんどの方法は効き目がないんじゃないかっていう気がしちゃうんです。何でそこは効き目がないんですか。

他もどうせ似たような目を見てるから、大してみっともない効果が生まれないのか、金額が安いっていうことなのか、何が、一体効き目がない理由なんでしょうか。

柳川：両方だと思います。要は、金額が安いってこともありますけれども、はっきり言って、前科を受けることによるデメリットって大してないじゃないですか。はっきり言って、将来、勲章もらう時に障害になるぐらいのもんで、ほとんどデメリットないです。弁護士さんだとか、そういう人たちは別として、一般の会社の社長やってる分には全く関係ないですもんね。

三柴：それは法人が個人になったとしても、あんま変わんないってことですか。

柳川：実刑判決を受ければ別でしょう。ただ、足場が崩れて道を歩いてた女子高校生が亡くなったというようなケースであれば、実刑判決受けることもありますけど、労働者が死亡しても実刑判決って、まず受けないですもんね。

三柴：そうすると、罰金額を効き目があるところまで大幅に上げなきゃいけないっちゅうことになって、これはもう、まず通んないですよね。中長期的課題にもならないくらい無理ですよね、恐らく。イギリス並みに、バルフォア事件みたいに、日本円で 200 億近く払えとか、こんなの無理ですよね。

恐らく、今、何の議論してるか分かんなくなってるってのは、実はいいことで、恐らく。意見を述べた方は、要するに現場の権限と責任が足りないっていう話なんでしょうけども、少なくとも権限が足りないって話なんでしょうけど、これって結局、組織の安全衛生の取り組み姿勢の問題だから、経営者がそこの問題重視してれば、もっと権限与えるし、多分、体制もつくるし、何だったら、その部署とか安全衛生部とかも、昔みたいにちゃんとつくるしみたいな話になるので、要するにどうやって活入れるかって話です。だから、別にずれてないんだと思うんです。

森山：権限に余裕を与えるってのは、まさにおっしゃるとおり、組織としてそこに重点を持たせるっていうことですよね。

三柴：重視させるってことですよね。

森山：あとは、もう一つは、権限というか、責任者、行為者をもっと上に持ってくっていう点では、私はやっぱリスクアセスメントを義務付けて、知らなかったでは済まさないっていうか、現場にこういうものが、危険なものがあったんだよっていうのを、上も認識させるってのは、一つあるかなと思うんですけども。

とにかく罰金額だけを上げると、転嫁罰規定がない限りは、やっぱり、ただ単に職長の罰金が上がるっていうだけになってしまう。

三柴：それについては、安衛部が努力してるじゃないですか。化学物質で、取りあえず、当時の623 物質についてはリスクアセスメント課して、ここでやったんだから、もう少しリスクアセスメントの義務付け広げましょうよっていう布石を打ってるわけです。

森山：おっしゃるとおり。

三柴：すいません。おっしゃる趣旨、非常によく分かるんですけど、現実と将来と両方で考えた時に、法ができる、法が持ってる資源、人を動かすための説得力って何かっていうことだと思うんですけども。

今まで安全衛生法政策でやってきたのは、罰金科す、それから両罰にする、それから安全プロジェクトみたいに広告・宣伝でブランディングで誉めてあげる、それから業界団体を巻き込んで、災防団体みたいなものを通じて業界団体を巻き込んでメッセージを発信してもらう。要するに協力体制つくる。幾つか、政策を進めるための、できそうなこと、公が持ってる資源ってのを、それなりにメニュー並べて駆使してきたわけです。

今、いろいろ角度から突っついてモグラたたきをしていくと、どれも効き目がないみたいな話になっちゃってるわけじゃないですか。

森山：ちょっと悲観的な議論になり過ぎてるかもしれないんですけども。

三柴：時間がかかってもいいから、これやれば効き目があるっていうやつは何か書きたいですよね。

森山：そうですね。ただ、ある程度多角的に……、今ですか。

三柴：今の検討課題。

森山：そうですね。なかなか、本日限りでは難しい。

三柴：そうですね。

森山：私は、結構多角的にやるしかないのかなという感じで、これもやり、あれもやりっていうような。でも、あまりにもアウトローな社長だと、もうどうしようもないっていうのがあると思うんですけども。

化学物質についてちょっと補足すると、化学物質は、結局は局排がメインになるので、局排の違反っていうのは、かなり上まで行けるんじゃないかなという気はしてまして。点検とか局排の設置自体は工場長レベルまで行けることが多いかなというのは思ったのと、すいません、これは補足なんですけど。

三柴：特別則ではっきり定めてますからね。

森山：リスクアセスメントをしてない場合、工場長は、これ、化学物質に限らずですけど、工場長は何も知らないし「現場でこんな危ない作業やってたのか」みたいな。「知りませんでした」という。

リスクアセスメントやってないことについては、何もおとがめがない、刑事的には。となると、やっぱりリスクマネジメント自体に罰則というのがあるといいなと思ってます。

三柴：そうですね。既に本省はやってはいるけども、改めて、われわれのグループとして「リスクアセスメントに義務付けをやってください」っていうふうに書くということに意味があるでしょうね。

	応援として、応援歌としてってことですけども、それをやると、リスクアセスメントの義務を課すと、結果的に、柳川さん言うように、あるいはわれわれが報告書でも書いたように、立証責任を事業者側に預けることに、結果的になりますからね。そういう意味でも、意味があるかなってことでしょうね。分かりました。じゃあ、それはちょっと書いといていただけますか、森山さん。 森山：ちょっと後で整理します。 玉泉：玉泉ですが、結局、先ほど言われた上のほう、例えば工場ですと工場長とか、そういった方の故意罪は取れないと思うんですけれども、労働災害が起こった事に対する安全義務違反、過失罪として、業過みたいなもの、例えば、事故がなかったら、別に安衛法違反でいいんですけど、事故があった場合に、安衛法違反があったとしたら、事故があったことについて、刑法でいうとこの業過になりますよね。 それを、現場の安全管理を行う立場にあった工場長なり、社長なり、そういった方が、その労働災害防止を十分行わなかったことによって事故が起こったという過失罪の罰則が作れれば、安衛法の中で。一種の業過みたいなもんです。そしたら責任は問えるかなと。 三柴：多分、それがリスクアセスメントの義務付けっていうことと同じになるんです。リスクアセスメントを義務付けて、なおかつイギリスでオフィサー、つまり組織の幹部個人を処罰するよっていうことを書くっていう話になると思うんです。 玉泉：そうです。森山さんがおっしゃってるように、リスクアセスメントも、その観点からいけば、多分アプローチできるんじゃないかなと。 森山：確かに同じことになるんですね。 三柴：なるほど。同じことですね。 玉泉：ちょっとそんな感じをしてますので。 三柴：そうですね。確かに業務上過失の類例だっていうふうに言えば説明がしやすくなりますね。 玉泉：入れていただければね。 三柴：過失と故意ってのは相対的な違いしかなくて、要するにやるべきことが決まっていれば、過失でも故意に扱えるわけだから、これをやるべきだって書いとけば「やらなかったのは故意でしょ」っていう話になるわけです。 玉泉：化学物質のほうもリスクアセスメントも、そっちの方からのアプローチのほうがやりやすいんじゃないかなと思うね。化学物質全体で、2,300 ほど全部やるのは不可能ですから。投網掛けて。 森山：確かにそうですね。そう思います。ありがとうございます。 三柴：じゃ、これはこの辺でいいんじゃないですか、森山さん。 森山：はい。では次に行きたいと思います。

63　事業者規制に係る義務主体のわかりにくさ

提案文	労働基準法では義務の主体である「使用者」を「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう」と定義しており、世間の常識と一致しています。一方、労働安全衛生法では、第 2 条で主要な措置義務の主体である「事業者」は「事業を行う者で、労働者を使用するもの」と、事業主（個人及び法人）自体を義務主体としておきながら、第 122 条で突然「法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、（中略）違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本状の罰金刑を科する。」との両罰規定が定められていて、現実に具体的な措置を行うべき者は誰なのか、わかりにくい複雑な規定の仕方をしています。私ども

	行政に携わってきた者は、違和感を持ちながらもこの考え方に慣れてきましたが、労使が働く現場の当事者に素直に理解・納得できるようにしていただきたいと思ってきました。 （00088 元監督官（1））
結果	未検討
条文	労働安全衛生法 第百二十二条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第百十六条、第百十七条、第百十九条又は第百二十条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。
森山註	第 122 条はいわゆる両罰規定として法人両罰で議論になりがちだが、もう一つ、実行行為者に係る構成要件修正を行っている。安衛法で名宛人が使用者から事業者になったものの、第 122 条で罰則を適用すると構成要件が修正され（構成要件修正説＝通説）、「使用者」であっても「事業者」であっても、結局は同じ人物が実行行為者として処罰されることが多いのではないか。 参考：平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所，昭和 57 年 2 月）p.168

64　◇労働者派遣法の見直し

提案文	労働者派遣法の派遣元、派遣先の適用区分の見直し（第 45 条） 労働者派遣法が制定されて久しいが、法施行後の問題点・この法律の功罪を明らかにし、再検討すべきと思います。不安定雇用の温床となっているのではないでしょうか。それと、現行の第 45 条の法適用区分も。（00264 元監督官（2））
結果	未検討

65　厚生労働技官の立入検査権→No. 75 に含むこととする。

提案文	労働安全衛生法第 91 条・第 94 条により、それぞれ労働基準監督官及び産業安全専門官・労働衛生専門官には事業場への立ち入り等の権限が与えられていますが、労働基準監督署の規模により産業安全専門官も労働衛生専門官も配置されていない監督署が少なからずあり、それらの監督署でも安全衛生業務を担当する厚生労働技官は当然事業場に立ち入る等の行為を行わなければその職掌を全うすることができないにもかかわらず、その権限に法的根拠かないという状態が継続しております。 （00088 元監督官（2））
結果	未検討

66　◇リモートワークとの整合性

提案文	リモートワークと現行労働安全衛生法及び関係省令との整合性。 （00206 監督官（1））
森山註	自宅が作業場にあたるかどうかの問題 ・衛生管理者の各作業場の巡視はどうするか ・安衛法第 23 条が自宅に適用されるかどうか
結果	未検討

67　国及び公共団体についての適用の明確化

提案文	労働基準法においては、第 102 条において「国及び公共団体についての適用」の条文があり、適用範囲が明確であるが、労働安全衛生法においてはそれに該当する条文がないので、該当する条文を新

	設するべきと思量される。（00212 監督官（1））
森山註	労基法第 102 条は確認規定にすぎないと思われる。また、実際には別の法律に分散して適用の除外・特例が規定されている。 労基法と安衛法の適用除外・特例： 国家公務員法附則第 16 条（一般職に属する職員に対する適用除外） 裁判所職員臨時措置法（裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員に対する国家公務員法の準用） 自衛隊法第 108 条（隊員に対する適用除外） 国会職員法第 45 条（国会職員に対する適用除外） 地方公務員法第 58 条（非現業・通信・教育関係地方公務員に対する一部適用除外・特例） 備考 刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律第 95 条第 4 項（受刑者の安全衛生について安衛法に準じた訓令制定） 少年院法第 41 条第 3 項（在院者の安全衛生について安衛法に準じた訓令制定）
結果	未検討

68 「墜落」と「転落」の違い

提案文	労働安全衛生法令における「墜落」と「転落」の差異は何か。 （00082 監督官（3））
結果	未検討

69 長い名前を短くすべき（要求性能墜落制止用器具等）

提案文	法改正により「安全帯」から「要求性能墜落制止器具」という名称に変わったが、とにかく長過ぎて現場の人に説明してもピンとこないようであり、帯ではないが、安全帯の名称をそのまま使った方が良かったのでは。また、名称を変えるにしてももっとわかり易い言葉にすべきでは。（00081 監督官（3））
結果	賛成

70 書類の保存期間の統一

提案文	書類の保存期間の統一 バラバラすぎる。 作業記録や健康診断の結果の保存が，労働者が病気にかかった場合における過去の作業状況や健康状態の把握と健康状態の変化を追跡することを目的とするのであれば，一律最終記入日から 30 年でもよいのではないだろうか。 また会社に対して，退職労働者への健康診断の結果の写しの交付の義務化，労働者が雇用された場合に雇用者への当該健康診断結果の写しの提出の（努力）義務化も検討してもよいのではないだろうか。 （00071 監督官（1））
結果	未検討

71 ストレスチェックの迅速化

提案文	ストレスチェックの実施から事後措置までに相当な時間を要する規定となっており、緊急を要する場合の措置の改定が必要。実施後数カ月要する。

	ストレスチェックの実施「遅滞なく」：結果出力後速やかに ↓ 本人通知「遅滞なく」：概ね 1 カ月以内 ↓ 本人からの面接指導申出「遅滞なく」：概ね 1 カ月以内 ↓ 医師による面接指導の実施「遅滞なく」：概ね 1 カ月以内 ↓ 医師から意見聴取「遅滞なく」 ↓ 事後措置の実施（00059 技官）
結果	未検討

72　ボイラー取扱作業主任者に関する規制のわかりにくさ

提案文	ボイラー則 23 条「就業制限」の令第 20 条の 3（・・・取り扱いの業務）、に対して 23 条「作業主任者の選任」の令 6 の 4（・・・作業）について、運転資格のそのものの要件と、ボイラーの種類・規模による主任者の免許ランクによる選任要件が、絡み合っていることから、錯誤が生じ時に混乱を起こし間違った理解がされる結果となる。 （00283 元監督官（1））
結果	未検討

73　免許再交付手続の簡素化

提案文	安全衛生法の免許の再交付について、労働局労働基準監督署の窓口へ本人確認に行かないとならないが、ネット申請等で対応可能と思われる。 （00025 監督官（1））
結果	未検討

74　◆監督行政についての問題提起（設問その他から）

提案文	（「法改正提案」としてはなく、「その他」のコメント欄に記入された意見） 私は労働基準監督署の安全衛生部署に勤務する厚生労働技官です。 1 年目の研究成果を拝見させていただきました。労働安全衛生法に携わる者として、改めて法の目的、社会的背景、法制定の経過、そして何より労働者を守るため多くの人が携わり今もなお成長し続ける同法について再確認する機会となり身が引き締まる思いです。 さて、貴プロジェクトとは直接関係ない話かもしれませんが、現在我が国の安全衛生行政の状況について参考までに述べさせていただきます。現在国家公務員は政府の「定員合理化計画」により、行政機能の低下を無視した人員削減が強行されています。その中で、主に安全衛生業務に携わる「厚生労働技官」の採用が 10 年以上にわたり凍結されており、労働災害や職業疾病の防止のために必要な知識や経験を持った担当官は大幅に減少し、安全衛生業務に携わる厚生労働技官が 0 人という局も存在します。知識や経験の継承ができずそのレベルは絶望的に低下しており、我々は厚生労働省に対し厚生労働技官の採用再開を訴えていますが（政府の指示なのか）全く採用を再開する気はありません。厚生労働省は理系の監督官に安全衛生業務を行わせると言っていますが安全衛生業務を行うためには長期の教育が必要です。十分な教育を行う期間がなければ安全衛生担当者と

	しても中途半端になりますし、本来の監督官業務の専門性も低下してしまいます。 また、現在政府は行政の現場に実績主義を導入し、労働者のためではなく件数をこなすための職場と成り果てています。安全衛生業務は、法改正をはじめ日々変化する社会情勢、業界の状態、新しい機械や工法の導入など、新たな知識を得るために勉強しなければなりません。昔、先輩からは勉強も仕事だといわれ、業界誌などに目を通し、時には事業所の管理者や労働者と話をして生の情報を仕入れ業務の参考としてきました。しかし、今は件数をこなすことに忙殺され、勉強をする時間がありません。法改正についても十分に理解する時間がないほどです。このような状況で国民のための行政ができるでしょうか。 1 年目の研究成果からわかるとおり、安全衛生業務は範囲が膨大で、様々なことを勘案し効果的な指導を行うためには経験が必要です。常日頃から私は言っていますが、安全衛生業務は事業者に法律を守らせるのではなく労働者を守らせるための指導をしているということです。そのためには労働者を守るという信念と災害の原因の根本を見極める能力が欠かせません。法条文の指摘だけでは労働者を守れないのです。 貴プロジェクトの目的が、単に法体系の整理にとどまらず、真に労働者を労働災害や職業性疾病から守るための効果的な施策を提言するためのものであるならば、現場の第一線に必要な能力を持った安全衛生担当者を配置し、十全にその能力を発揮できる体制の確保を提言していただきたいと考えます。さて、ここからが貴プロジェクトに関しての意見なのですが、貴プロジェクトの基礎知識がないので的外れなことを書いていたらすみません。 まず目的についてです。 「①技術系の色彩の強かった労働安全衛生法を事務系にも理解してもらえるようにする」ですが、労働安全衛生法はその性質上、技術系に特化した部分があるのはやむを得ず、力学や鋼材の性質、風量計算、さらには医学的な知識などを事務系の方に理解してもらうのは現実的ではないと思われます。広く一般に労働安全衛生法を理解してもらいたいという趣旨は理解できますが、むしろ技術系と事務系を明確に分け、技術的な専門性を監督署がしっかりと指導できるようにし、事務的な法条文等を広く一般に周知する方策を検討すべきではないでしょうか。 結果的に労働安全衛生法を骨抜きにし憲法にも定められた労働者の権利を後退させる恐れがあるため現場の職員としては反対です。（そもそもそういう趣旨でなかったら申し訳ございません） 次に「②同法に詳しい学者や専門家を増やす」ですが、我が国の安全衛生水準を向上させるためには当たり前のことなので増やすこと自体に異論はないのですが、この目的が「同法に詳しい学者や専門家を増やし、国が行う安全衛生にかかる業務を外部委託する」であれば論外です。労働安全衛生業務は国が責任をもって、対応を行い、生産性効率性を優先し労働者の安全衛生対策を疎かにする者も出てくるでしょう。また指導が必要な事業場に対しての権限など様々な問題が生じると思います。 また、せっかく専門家を増やしてもそれを活かすシステムがなければ有効に機能せず、肩書を持った人が増えるだけ、という事態になりかねません。 事業場が安全衛生管理のため外部資源である専門家を活用しやすくする環境を整備することは非常に重要なことですが、それは安全衛生管理に前向きな事業場が活用するわけで、広く一般の事業場の労働安全衛生水準を向上させるためには、公的機関である労働基準監督署がしっかり指導できる体制と能力の向上が最も重要と考えます。 「3.現在の労働安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次のうちから３つ選んでください」について、いくつか現場担当官の立場から意見を書かせていただきたいと思います。 「①条文に出てくる「危険を及ぼすおそれ」とは何か、どのように判断すべきか」について、基

	本的に条文では「○○により労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき」などと書かれており、ある程度特定されたリスクによる大なり小なりの災害のリスクがある場合はその防止対策を講じるように記載されています。「どのように判断すべきか」の趣旨がよくわかりませんが、リスクがあるなら対策を講じなさい、という判断にしかならないと思います。これを定義づけしてしまうと、安全衛生行政は大きく後退してしまいます。例えば事業場（主にゼネコン）からよくある質問で、「高さが 2m未満の作業床には手すりは必要ないですよね（安衛則 519 条参照）」と聞かれます。その際は「おたくは法律を守れば労働者が死んでも構わないという考えなのですね」と言って説教します。確かに労働安全衛生法は事業者を守るべき最低基準を定めたものですが、法条文に基準を明記してしまうとそれにとらわれてより安全な対策を講じなくなるおそれが高い（主にゼネコン）ので、法条文は現状を維持し、リスクについて事業場にしっかりと説明できる担当官の育成が不可欠であると考えます。 「②条文にでてくる「常時」とは何か、どのように判断すべきか」について 確かに「常時」については定義がなく、我々も事業場への説明に苦慮しているところではあります。有害業務の常時性について質問された際は、「常時についての基準は明確に示されていないが、業務として当該業務を行う場合は当該業務に常時従事しているものとして対策を講じてください」と説明しています。有害業務の中には体内への蓄積により障害が発生するもの（粉じんや特定化学物質等）もあり、作業頻度が少なくても長期間従事することにより疾病を発症するリスクがあります。常時の基準をめいっかうに定めてしまうとその基準以下で長時間有害業務に従事した労働者は、法定の作業管理や健康管理などが行われず、発症のリスクがあるにもかかわらず何ら対策を講じないというケースが発生するおそれが高いです。また、安全衛生管理対策にかかる「常時○○名以上を～」という表現も非常にわかりづらいと考えます。いっそ法条文から「常時」という言葉を撤廃するのはいかがでしょう・・・。 「③「事業者」とは」 安衛法の２条に定義がありますし、貴プロジェクトのメンバーであれば明確に説明できる方がいると思います「事業者」と「使用者」の違いが分かりづらいという人はいるかもしれません。 「④建築工事での労災を～」について まず設計者についてですが、どんな図面を引こうと発注者の責任で発注するわけですので、設計者に法的義務を課すのは現実的ではないと考えます。発注者に関しては、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成 28 年法律第 111 号）が平成 28 年 12 月 16 日に公布され、安全に配慮した発注が義務付けられていますが、これは国と都道府県の発注に限定されており、これが市町村にも波及することを期待しておりますが、まだまだ予算重視で安全を軽視した発注が多く出されているのが現状です。 一定規模の足場等について監督署に設置届を提出することが義務付けられており、審査の結果法違反の部分については当然是正させますが、中には法違反ではないがより安全な構造にするべき事案もあります。 しかしながら、発注者の中には法的に問題ないなら予算は出さない、やるなら元請の自己負担で改善しろ、という安全意識の欠片もない発注者も存在します。届出の必要のない工事であればなおさら監督署の審査なしで不安全な発注がなされていることは容易に想像がつきます。 このような現状なので、法的義務を課すのは賛成なのですが、そうなると「どこまで」法的義務を課すのか、という非常に難しい問題に直面すると思います。法的義務を課す以前の問題として、「安全に配慮した発注とは何か」を発注者に周知、教育し、まずは発注者としてのモラル向上が必要と考えます。 個人的には発注者に法的義務を課して安全に作業できる発注が定着してくれることを望みます。

	「⑦と⑧」経営層の安全衛生意識の向上及び中小企業の安衛管理向上の方策について 正直に言ってそんな方策があれば苦労しないというのが率直な意見です。 昔に比べ労働安全衛生の重要性、必要性は認知されていますがまだまだ十分ではなく、特に労働安全衛生にコストと労力を割く余裕のない事業場はどうしても対策が後手に回ってしまいます。余力があってもしないところはありますが。産業界に蔓延する人不足の現状も安全衛生活動停滞の一因と考えられます。 法律で無理やり守らせるというのも一つの手段かもしれませんが、労働安全衛生法の重要性について周知し、自らが進んで安全衛生対策を講じるような社会の流れを作る必要があると思います。理想論です。 「⑭増加する高齢者～」について 高齢者の労働災害等については、何年前か忘れましたが政府が年金の支給時期について検討しているという報道が出された時、絶対に高齢者の労働災害が増えると全国の担当官が危惧し、実際に想像以上の件数が発生し、重篤度も高い災害や死亡災害が多発している状況です。 労働力不足について安易に高齢者や外国人、非正規雇用を利用する政策に対する怒りや不満はありますが、ここでは控えさせていただきます。 高齢労働者の問題については、事業場において一般の労働者と同じように使用し特段の対策を講じていない現状が圧倒的であり、今後も増加の一途をたどることは確実だと思われます。この現状を改善する方策は残念ながら無い、若しくはあったとしても焼け石に水となることは明確です。 現実的でないことを承知の上で対策を考えれば、65 歳以上の労働者を雇用しない、または 65 歳以上は管理業務や後任の指導・育成を行うなど現業以外の業務をさせる、労働保険料率の高い業種（比較的危険な業種）には就業させない、などの対策が少なからず効果があるかもしれません。労働力が不足しているから高齢労働者は犠牲になっても構わない、という現状は何としても改める必要があると思います。 「⑯地域と職域の健康管理の連携～」について 安衛法に基づく健康診断の受診義務がない労働者については、地域保健での受診率を高める必要があり（00213 技官）
提案文の要約	①定員削減による行政機能の低下、 ②地方技官採用凍結による監督行政の専門性低下（森山註　法律だけで監督指導をする監督官が既に多い傾向）、 ③指導件数実績主義により新しい知識等を学ぶ時間が削られていること（森山註　詳しい職員はみな自宅学習によっていると思われる）を改善すべき。また、 ④広く一般の事業場の安全衛生水準を向上させるためには外部専門家でなく公的機関（監督署）の機能が最も重要である。 ⑤業界全体の専門性低下
結果	議事録参照
議事録	（2022 年 11 月 12 日） 森山：もしご意見いただけるようでしたら、ご発言お願いしたいんですが。 三柴：これ、ぶっちゃけ、心情として半分賛成、半分は「少々ピント外れなんじゃないか」っていう感じがしているんですけど。 まず、賛成の部分は、技官の脈絡を断っちゃったってのは、やっぱもったいないなと私は思っています。行政側の説明は、要するに監督官の B ですか、そちらで技術系はもう統合したからいいじゃないかということなんでしょうけども、ご案内のように、長時間労働がテーマだってなると、もうそっちに駆り立てられて安全衛生そっちのけみたいになっちゃうので、やっぱり専門性

の脈絡ってのは断つべきではないと。

これはアメリカも経験済みで、OSHA がレーガンの時代にインスペクターやら何やら、ごそっと何分の 1 かに削って、その後、技芸、技術みたいなものを復活させるのにものすごい苦労したっていう経過があるので、それは悪例として参考にすべきだなっていうふうに思っていました。

確かに、技官より監督官のほうが、法を扱う分、1 段上っていう現場認識があったから「だったら統合しちゃえ」っていうのも分かるんですけども、であれば、ほんとに安全衛生に専念できるように、イギリスのように監督権限も与えた技術系っていう枠組みにしないと、結局、安全衛生軽視してるだけでしょと。結局、他の仕事と安全衛生をくっつけると、フランスの安全衛生委員会の動きもそうなんですけど、これは民間の事業組織の中での話ですけど、他の仕事とくっつけちゃうと、相対化して軽視されるっていうのは、大体、古今東西変わんないと思うんです。だから、やっぱりちょっと頑固に、そこは専門性を保ったほうがいいってのは分かる。これは賛成です。

他方で、ちょっとピント外れと思ってしまうのは、一言で言うと、技術系の頑固さっていうか、ある種の、失礼だけど、視野の狭さみたいなものが行き過ぎてる感じがしていて、まず、われわれのプロジェクトに対しての理解ですけれども、ちょっと誤解してるなと思います。

文系の人にも、ある程度技術系の常識っていうか、技術系はこういう発想で、こういうふうに動いてるっていうような枠組みとかを押さえていただくことが必要なわけで。

いずれにしても、文理分けるってったって、連携しないと現場は動かせないわけですから、もっと言うと、技術系を尊重するのも技術系が何やってるか分かるからなんで、事務系に技術の知識は要らないみたいな言い方は、ちょっと言い過ぎじゃないかと思ってるし、むしろ概念理解はちゃんとしてもらわないと対話ができないでしょっていうことだと思います。そんなとこです。

森山：ありがとうございます。おっしゃるとおりだと。一つは、やはり監督行政の専門性ですね。途中で、ちょっと一般への理解っていう話も出てましたけども、そういった論点、あるいは他の論点から何かご意見がある先生方、いらっしゃいましたらお願いしたいんですが。

三柴：制度変えちゃった上で、どうやってその専門性をリバイバルさせるかについて、アイデアっていうか、お考えいただきたいなと思います。

森山：非常に取り扱いが難しいテーマかもしれないんですけども、柳川先生、すいませんが、この辺り、お考えをお聞かせいただきたいんですけど。

柳川：今、三柴先生おっしゃったことは、私も基本的には同じですけれども、ただ、この方、ちょっと極端な言い方をしてますけれど、事務系の人には技官のやることを知らなくてもいいというのは、多分、そこまでは思っていらっしゃらないだろうとは思うんですけれど、ただ、この方おっしゃっているように、安全衛生の知識というのはかなり広範で深いものがありますし、実際、技官でも、こういった安全衛生についての知識深くない人、結構いらっしゃいます。申し訳ないですけれども。

ただ、専門家グループというのが、いわゆる絶滅危惧種だというのは事実なので、残念ながら絶滅してしまったら、ちょっと復活させるのはかなり難しくはなるでしょうね。これは、申し訳ないんだけれども学者レベルでも同じだと思います。あの先生いなくなったら終わるだろうみたいな先生がいっぱいいらっしゃいますもんね。

三柴：超同感です。

森山：ちなみに、文献としても残ってないってことなんでしょうか。そのノウハウというか、文献化もあまりされてない面もあるということでしょうか。

柳川：文献は残ってると思います。とりわけ、最近のインターネットの社会ですから、インターネットの中にもいろんなデータが残ってます。ただし、それをどういう人が勉強するんだっていう

と、勉強することによってそれでお金がもうかるんだったら勉強するんです、露骨な言い方しますけれども。

よく言われることですけども、安全コンサルタント、衛生コンサルタントで飯食ってる人って、某Ｎ先生しかいないなんていう話、よく聞きますけれど、理由、簡単なんです。要するに、安全コンサルタントという専門家に対してお金を払いますよという事業所が、今、非常に少ないわけなんです。なので、これじゃ飯が食えないんです。なので、そういう状態になっていくわけなんです。そうなれば、どんな人だって、金がもうからないことのためにコストはかけない。コストってのは、要するに勉強はしないです。

まさにそういうところなんです。教育をするためには、川に連れていくことはできるけど水を飲ませることはできないってなことをよく言いますよね。水飲ますためには、水を飲んだらもうかるんだよっていう事態にならない限りどうにもならない。だから、専門家を使わないとどうにもならないような体制をつくっていくってことは大事だと思います。

今度、化学物質関係で、さっきちょっと言いましたけれども、第３管理区分になった時に、外部の専門家の意見を聞かなければいけないですよ、あるいは監督署長の指示で、外部の専門家の意見を聞かせる制度ができましたけれど、こういったものが果たしてどこまで機能するかですよね。

とりわけ、新しい安衛則34条の２の10の、監督署長による改善指示の制度ですけれど、各監督署長が１つの署で、１カ月に１回ずつやるんだっていうようなレベルでやれば、まだ何とかなるでしょうけど、そんなに動かないでしょうし。そういう制度を作ってくことが大事だと思います。専門家が飯が食える制度。

森山：ありがとうございます。

三柴：化学物質の検討会で「今までは危ない所に専門家は付けなさいってやってきたけども、危なくないことを証明するために専門家を活用するようにしてください」っていうふうに言って、その考えは一応取り入れて頂いたんですけども、おっしゃるように、おのずと専門家を使わざるを得なくなる仕組みっていっても、それ以上にラジカルな方法はなかなか採れないし、それから、仮に発想を取り入れていただいたにしても、そもそも安全衛生対策を重視する発想がないと駄目だろう。結局、実際問題、特別則の適用外しますよっていうのは、ある種の戦略であって、今回の政策は、実は特別則に書いてあること以上を求める、ある種の規制強化の面がある。それでも、本当に専門家使おうとなるのか、使ったって無駄じゃないかとなるのかっていうのは、微妙なとこだなと思ってます。

柳川：まさにおっしゃるとおりで、今度の改正って、すごい専門性が必要になってくる。専門家の資質が必要になってく制度なので、うまく動く……、だから理想なんです、まさに、今度の法改正というのは。

三柴：そうですね。

柳川：理想に近づこうとしてるんだけれども、実態を見ると、ちょっと三柴先生には大変失礼なんですけども、実態を見ると、やはり心配になるんです。今、そんなに専門家はいないよねって。ほんとにどっかから湧いて出るんだろうかという心配はありますよね。

三柴：それは分かってるんです、案を練った側も。だから、よく言うように、ある種の議論の喚起を生むための戦略でもあって。で、内容的には、実は今までの脈絡と変わらず、温故知新で、もう少し規制強化しようねっていう内容なんです。

だから、特別規則外すよっていうのは、ブラフと言うと言い過ぎですけど、これだけのことできれば外してあげんでもないってことなんで、結局、特別則以上を守らないと駄目なんです。特別則自体も、恐らく、仮に自由化、自主化を進めたとしても、自主管理化進めたとしても、特別

規則の内容自体は実施省令かガイドラインと言いつつ、規則に近いような形で残るはずですから。

えらいこっちゃって、取りあえず話題になってるのは、本省としては、ある種、もくろみどおりだと思うんです。

森山：ありがとうございます。安全のほうについても少しお聞きしたいんですけども。浅田先生、安全の専門家っていうのは、今、専門性っていうのはどれぐらい低下っていうような問題あるんでしょうか。

浅田：浅田ですけども、私も行政を外れてそれなりの年月がたちますので、現在の状況を熟知してるわけではないという前提でお話ししますと、労働大学校に専門官の研修を行う際に、講師として行った人の話や教官の話から聞くと、やはり専門技術的な内容について説明するのがかなり困難になってきていると。

地方局によっては、監督官でも、必ずしも監督官のＢではなくて、監督官のＡがそういう専門官に配置される場合もあるんだけども、そういう場合は、確かに強度計算とかの内容を説明しても、後で「中身がよく分からなかった」というようなアンケート結果が出てくることがあるという話は聞いてます。そういう意味では、確かに相対的なレベルは低下してるのは事実かもしれないなとは思います。

安全については、確かにそういう専門性の蓄積とかノウハウ、暗黙知っていうんですか、書かれたものでないことで、先輩から後輩に伝えられるものが、要素がかなりあるのは事実だと思いますので、そういった意味で、どういう手法でもってこれをリカバーすればいいのかというのは、大きな課題ではあるとは思います。

一つ、安全関係でいわれてるのは、特に製造許可であるとか、あるいは検査については、外部の専門機関に出していこうという動きはあるやに聞いてますので、それはそれで一つの方策かもしれないけども、そうすると、さらに行政のその分野での専門レベルが落ちて、また別の問題が生ずるかもしれないなという懸念はあります。以上です。

森山：ありがとうございます。大幢先生に伺いたいんですけども、研究分野で、労働安全とか安全工学といった分野で、今、何か研究者の方が少なくなってるとか、そういったこととか、あるいは専門性の問題で何かご見解あれば伺いたいんですけども。

大幢：今の問題としては、ちょっと人が採りづらくなってきているというのがありまして、理系離れなのかよく分かりませんけれども、なかなか獲得できなくなってきてるというのがありまして、そこがちょっと問題かなというところがあります。

うちの労働安全衛生総合研究所ですけど、元々、労働安全なんていう、産業安全なんていう分野は、なかなか大学にはないので、1 からやるっていう、基礎知識はあるんですけど、1 からやるってことになるんですが、博士を取った方がなかなかいなくて、最近ちょっと……、要するに採用というところで、ちょっと苦しいなってところがあって、今、頑張ってるところなんですが。

研究自体は、何とか……、やっぱり研究ですと、昔やってた分野が、人がいなくなるとそこはもうやらないっていうことはあったりします。ただ、なるべくならないように、人を付けてやるようにしてるんですが、なかなか人が採りづらいなっていうのが、今の悩みのとこです。以上です。

森山：ありがとうございます。以前よりも先細っているというか、そういう実態はどうしてなのかっていうのが、ちょっと気になってるんですけども、この辺りはどなたか、先生方、ご存じのことがあればと思うんですけども。その原因というか。ないでしょうか。

すいません。私もお聞きづらいテーマで申し訳なかったんですけども。今後の対策としては、

やはり営利事業として専門性が生かせるような仕事が出てくれば、そういった業界全体が厚くなっていくっていうか、専門性のある方の数が増えていくんじゃないかっていうことだと思うんですけども。

（同日終会時コメント）

笹井：笹井です。先生方、大変ありがとうございました。私も、今、地方で行政官として働いてますが、やはり安全衛生に関しては、経験してなんぼなところもあると思いますので、先ほど技官の話もあったんですが、必ずしも技官じゃなくてもいいとも思うんですが、やっぱ経験によるところがあるので、監督官を置くのであれば、安全衛生を長年やっていくという前提で人員体制組んでいくのが現実的なのかなというふうには感じました。ありがとうございました。

内田：すいませんでした。準備が整いました。私は今、地方の労働基準監督署で労災課にいますので、労働安全衛生法とほど遠い現場にいるのかなとは思います。そうした身で、隣の安全衛生課の業務を見てますと、検査業務であるとか、専門性があるんだろうと思います。そうした検査業務とかもしっかりやりながら、事業場の安全衛生の担当の方とフェアにやり合っていく中で、そういった奥深い資料ができたりするんだろうと思ったりはします。

一方で、違う話題で言うと、個人事業主の方であるとかの労働安全衛生の話が、今日、あったと思うんですけども、私、今、労災課にいますから、労災保険の療養請求とかも見てますと、特別加入者の請求の方も多く見ておりました。特別加入者の方も労働者と一緒に作業してれば、負傷とかをするわけですから、その負傷の中の原因とかを療養請求書で見ておりますと、中には安衛則違反の事象があるんだろうと思います。

ですから、個人事業主の方もけがするわけで、そういう人たちに安衛則が適用されてたら、労働基準監督署が指導できたりってのもあるんだろうとか、それはそれなりに思ったりもしますけれどもっていうところでございました。以上でございます。

佐々木：すいません。佐々木です。本日は、これまで発言はできなかったんですけども、先生方にいろいろ現場のお話とかを聞けて、大変勉強になりました。特に、今日のお話って、あまり法の……、法の問題では当然あるんでしょうけれども、どちらかというと現場の問題とか、あとは、例えば誰にどういう責任を負わせるのが一番効果的かとか、そういった、何ていうか、安全衛生法、法そのものというよりは、安全衛生の体制とか、もっと根本的なものの議論を非常にしていたのかなというふうには感じておりまして。

あとは専門性とか技官の採用をやめてしまってっていうところとかもそうですが、どうやって現場で対応をしていくのか、で、それを守らせるためにどういった、履行させるための強制力、履行確保というか、そういった措置を取るのかっていう、そういった、もっと根っこの問題だったので、私も全然これまで現場は直接知ってるわけではなく、インタビューした限りで、自分の担当条文に関わる限りでということなので、非常に勉強になったというか、知らないことがたくさん分かったなっていう感じではあったんですけども。

あとは、さらに新しい問題として、テレワークの自宅に対してどういう規制が及ぼせるのかみたいな話にもなりましたけども、まだまだ安全衛生の問題って、考えなきゃいけないことがたくさんあるなということが分かって、自分がどこまでこのプロジェクトで力になれたかも分かりませんし、これからできるかも分からないんですけども、もっと勉強が必要だなということを感じた会では、今日はありました。今日はありがとうございました。

篠原：篠原です。このプロジェクトで第一人者の先生方のお話をじかにたくさんお聞きすることができまして、私らの発言よりは、多くの教えをいただきまして、ほんとに充実した時間でございました。

全く余談なんですけれども、以前、中災防の泊まりがけの 5 日間の、4 泊 5 日の研修に参加し

た時に、ある企業の安全室長の方がお見えになってて、この方が抜群に安全の知識を持っておられて、みんなからいろんなことを聞かれてたんですけれども、あんまり何でも知ってるんで「一体全体、大学で何選考されてたんですか」ということをお聞きしましたら、その方、中卒っておられるんです。「私は中学しか出てません」と。夜の仕事をしていて、社長に出会って、社長に拾ってもらったという言い方されてましたけれども「拾ってもらって、今、ここにいます」と。

この時、ほんとに安全衛生というのは、専門家だけのものではなく、まさに現場の皆さんが気軽にアクセスできて、気軽に理解しやすいものでなければならないというふうに考えた次第です。

私自身、文系でございますけれども、結構、長いところでは 10 年以上、企業の安全衛生顧問なんかもしてますけれども、文系なりに、それなりに、高校の化学ですとか、電気ですとか勉強しながら、あとは、研修会の講師を結構しますので、そこで電機メーカーの方、フォークリフトメーカーの方、化学メーカーの方とか、あるいはそういった工学系の方と知り合う機会がありますので、ネットワークもできてますので、あとは玉泉大先生の●するんですけども、そういった方々の知識なんかも借りながら、窓口的な役割で、現場の担当の方が、自分のものに、安全衛生、いろんなネットワークをつくりながらできるような形が一番いいのではないか。

そういう意味では、このプロジェクト、ほんとに非常に素晴らしいプロジェクトだったと思いますし、参加させていただいて非常にありがたかったと思っております。以上でございます。

森山：では次、阿部理香先生、お願いできますでしょうか。

阿部：はい。今日はありがとうございました。私、分担研究のところでは第 6 章の「労働者の就業に当たっての措置」というところを担当してまして、その中に職長教育について定めた 60 条を担当してましたので、今日のお話では、質問項目というか、提案の 63 に当たる現場責任者への権限、余裕の付与というところは、興味深く聞かせていただきました。

特に、権限とか余裕というところもそうだとは思うんですが、職長教育が求められる、必要な業種において、職長教育が、実際には十分に行われていない中で事故が起きてしまったというような場合でも、やっぱりその責任を問われるのは現場の要である職長であるというところで、違和感というか、ちょっと問題意識を持っていたところもありましたので、ご提案の内容には同意するところが非常に大きく、聞かせていただきました。

特にこの項目は結構議論が盛り上がっていたところもありましたので、非常に勉強になりました。まだ、引き続き執筆のほうも頑張っていきたいと思っていきますので、会議は今日で終わりということになりますが、引き続きご指導いただければ幸いです。ありがとうございました。以上です。

柳川：柳川でございます。私の場合は、数カ月だけ参加させていただいたんですけれども、その間、よく思ったのが、こういうものがあるんだったら、もっと早くから参加さしていただいてればよかったなという思いがございますけれども、大変勉強になりました。ありがとうございました。

わが国における労働安全衛生の世界が、これからどうなってくのか分かりませんけれども、私が労働省に入った頃っていうのは、建設会社なんかだと安全衛生業務に従事した人というのは、将来の幹部候補生だったりしたんですけれど、今はもう、企業に行くと露骨に言われます。「安全衛生の担当者ってのは、どちらかというと出世しない人たちだよ」ということを、結構露骨に言われるようになってまいりまして、労働災害が高度経済成長の頃に比べるとかなり激減していることで、企業の意識が変わってきてるのかなと。

また、そうは言いつつ、例えば化学物質について申し上げますと、例えば慢性曝露に関するリスクアセスメントをマトリックス法でやっていますという事業場があったり、全く分かってない

	わけです。リスクアセスメントについて全く分かっていないんです。だとか、有機溶剤を使っていながら、DS2 のマスクを労働者に使わせているという企業とか、結構、大きな会社です。とか、これ、あんまり言いたくないはないんですけど、技官の方で、ある日、ペイント作業をマスクをせずにやってる人を見掛けて「おい、何をやってるんだ」と言って注意したんですけど、その時に「これ、水性ペイントですから」と言ったら「じゃあいいよね」というふうに、ぱっとおっしゃるんです。 なので、やっぱりそういうところ、まだまだ知識が充実していないのかなということは感じてます。この中で、今度の〓ショウセイセイ〓省令改正の影響で、化学物質管理がどうなっていくんだろうということを非常に関心を持って、これからも見ていきたいなというふうに思っております。 安全コンサルタント、衛生コンサルタントが、それで仕事、飯が食えるような社会というのが、実現できないかなというのを、最近、よく思っております。すいません。まとまりませんけど、以上です。

■質問 4（整理漏れの指摘）

75　ガス溶接作業主任者免許の規定整理漏れ

提案文	免許申請について、労働安全衛生規則別表第四の「ガス溶接作業主任者免許」の項の第一号には、「次のいずれかに掲げる者であって、ガス溶接作業主任者免許試験に合格したもの」、その「二」に「職業能力開発促進法第二十八条第一項の職業訓練指導員免許のうち職業能力開発促進法施行規則別表第十一免許職種の欄に掲げる塑性加工料、構造物鉄工科又は排管料の職種に係る食上訓練指導員免許を受けたもの」とされている。他方でガス溶接作業主任者免許規定第二条「労働安全衛生規則別表第四ガス溶接作業主任者免許の項第三号の労働大臣が定める者」として、第八号に「職業能力開発促進法第二十八条第一項に規定する職業能力開発促進施行規則別第十一の免許職種の欄に掲げる塑性加工料は溶接科の職種に係る職業訓練指導員免許を受けた者」とある。本省見解は、「免許試験合格と無試験との両方に書いてあるので、免許申請者に不利益にならない取扱いをする結果、無試験で免許を交付する扱いとなる」とのこと。つまり、条文上の齟齬があると思われるので、改正が必要と思料されます。また、試験免除となる職業能力開発促進法に基づく訓練の終了証に記載されている根拠条例も必ずしも労働安全衛生規則別表第四やガス溶接作業主任者免許規定の表現と一致しておらず判断に迷う原因となっているので、別表・免許規定（又は終了証の根拠条項記載の仕方についても見直しをはかるべきと思料します。 （00166 監督官（1））
結果	未検討

■質問 4（詳細不明のもの）

76　細やかすぎる法体系の問題

提案文	欧米に比べて、細やかすぎる法体系。（00177 監督官（2））
結果	未検討

77　一般健康診断項目の改正

提案文	一般定期健康診断の診断項目の改正。 （00076 監督官（1））
結果	未検討

78　請負制度の更新

提案文	請負制度の更新（00259 監督官（1））
結果	未検討

79　労働者死傷病報告の提出義務の精緻化

提案文	労働者死傷病報告の提出義務の精致化。（00177 監督官（1））
結果	未検討

【法改正提案～条文解説の担当者によるもの～】

法第 13 条関係

・専属産業医の選任を要する危険有害業務があって、常時使用労働者数 500 人以上の事業場にいう危険有害業務の定義に有害物質業務を含めるべき。

・受益者である労働者に限定した職務範囲を周知すること，複数の産業医により法定職務がカバーされるようにすることを前提に，事業者－産業医間の特約で、安衛則第 14 条所定の職務内容を限定することを許容すべき。

＊現状では、事業者－産業医間の契約には，法定職務（安衛則第 14 条）の職務が黙示に盛り込まれていると解され，その懈怠があれば，当該産業医への不利益措置や損害賠償請求も可能と解される。

法第 14 条関係

・作業主任者の資格について、講習科目と受講資格についても、安衛則別表に定めるなど、定めを統一化して、分かり易くする。できれば、施行令第 6 条と安衛則や特別則に散在している法第 14 条の具体化規定をどこかに統一する。

法第 15 条の 3 関係

・「請負契約を締結している事業場」を、「請負契約を締結した法人等において当該一の場所の仕事を管理、指導を担当している事業場」に修正する。

本条が掲げる事業場は法人とは限らず、契約の主体になれない場合もあり得るため。

法第 27 条関係

・同条を改定し、規則に具体的な定めがなくても、本法第 20 条から第 25 条の 2 の一般原則に反する場合であって、法第 28 条の 2 が定めるリスクアセスメントを行うことで危険有害性と対応策を特定できる場合、その懈怠につき事業者や行為者らを処罰できることとする。

逆に、実行可能性に乏しい規則違反を処罰しないこととする必要もあるが、これは法第 106 条などを根拠に既に実施されているので、特段の法的対応は不要だろう。

・法第 27 条に関連して、法の具体化を図る規則や規格において、非定常作業に関する安全規定の整備を図るべき。たとえば、エレベーター構造規格ではその定常作業である搬送用途上の安全措置は細かく規定されているが、非定常作業である点検作業上の安全に関する規定には乏しい。

よって，省令（及びそれから委任を受ける構造規格等）の制定に際しては，非定常作業にも着目した内容とすべき。

法第 27 条関係

・同条に関連して、法の具体化を図る規則等において、構成要件を予防的観点で具体化すべき。チェーンソーを例に取ると，下肢の切創防止用保護衣の着用義務の対象が，伐木と造材を行う場合に限られているが，消防機関のレスキュー作業や解体作業でも頻用するため，技術的合理性に応じ，作業を限定しない規制が望ましい。

また，安衛則第 147 条のように，適用対象となる機械等を「射出成形機，鋳型造形機，型打ち機等」と定めている場合，「等」に含まれるものの明確化が望ましいが，困難な場合，「２つ以上の可動部が向き合って動き，又は一つ以上の可動部が固定部へ向かって動く機械であって労働者に危険を及ぼすおそれのあるもの」などと，その機能等によって条件を規定することも考えられる。

加えて、処罰対象がなるべく組織内上位の者となるよう定め方を工夫すべき。安全管理者等の選任義務や安全設備の設置義務の責任は工場長等など高位の者にかかり易いが，マスクの着用監視義務の責任などは現場の下級管理者に下り得る。

安衛法の主たる義務主体を，事業を行う者自身である「事業者」とした趣旨からは，省令制定に際して徒らに責任が下位の者に下らないようにすべき。

法第 28 条関係

・同条所定のがん原性指針の法的性格（強制力の強さ）や役割が分かり難い。特に自律的管理化政策においてどういう役割を果たすかが不明（濃度基準指針〔「化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針」［令和５年４月 27 日技術上の指針公示第 24 号］〕は発せられているが)。策定上慎重な手続が踏まれるのに、指針なので強制力がない。適用対象は基本的に特別規則と被らないようにされるはずだが、そうであれば、そのことが法文上明記されるべき。また、リスクアセスメント義務対象物質と被ることがあるのに、その関係も分かり難い。

法第 29 条及び第 29 条の２関係

・両条に罰則を付すべき。法第 30 条や第 31 条には罰則があり、下請等の法規違反に際して元方の責任を問えるが、これらの規定は主に土木建設業，製造業を対象としており，下請の違反が化学物質に関する特化則，有機則等である場合，たとえ本来的に元請の支援が必要でも，罰則のない安衛法第 29 条しか適用できず、不公正を感じるとの意見が、現場の行政官から聴かれた。

法第 31 条の３関係

・同条の名宛人である、「自ら仕事の一部を行う発注者」につき、カッコ書き等で元方事業者との相違を明記すべき。

法第 33 条関係

・安衛則第 667 条が定める受リース業者が借り受けたオペレータに通知すべき措置（「連絡、合図等の方法」の連絡等）について、もう少し具体化する必要がある。福岡高判昭和 52 年 8 月 3 日判例時報 896 号 110 頁（リースされたオペレータと重機が崖から転落したところ、受リース業者が法第 33 条違反で送検された例）のように、裁判所が受リース業者にはやや不合理ないし過大な要求を示してしまうことがある。

法第 35 条関係

・重量表示義務者に梱包業者を含めるべき。荷の内部の偏荷重や高重心，最大積載荷重違反等は，実際に荷造りする者でなければ対応し難いため。誰にどのように義務をかけるのが災防効果に結びつくかを検討する必要がある。

　また、ロールボックスパレットでは、重大災害が多く、縦長で転倒危険につき JIS 規格を満たさないことを含め、各部に難があるものが散見される。荷主等、運送事業者以外が所有していることも多いので、名宛人を荷主等に限定せずに構造規格化し，製造・譲渡・貸与業者等へ規制をかける方法も考えられる。

法第 38～第 41 条関係

・特定機械等の検査内容が各安全規則に散在し，なおかつ同様の条文が繰り返されていて分かり難くなっている状況を改善するため，別途，各種検査の内容を包括的，統一的に規定する規則（検査規則）を制定することが考えられる。

法第 42 条～第 44 条の 2 関係

・その保護対象に労働者以外も含まれることを規則や通達等に記すべき。

法第 43 条・第 44 条関係

・検定制度の対象となっていない機械等の適合性認証は業者の自己適合宣言に委ねられているので、認証制度の拡充が必要。

法第 43 条の 2 関係

・第 43 条の 2 の回収等命令制度の対象は，第 42 条の対象機械等に限られており，特定機械等，第 43 条の機械等（動力駆動機械等）やそれ以外の機械等は対象に含まれていないので、含める方向で検討すべき。

法第 44 条関係

・電波法とそれに紐付く規則に基づく無線機器型式検定については，総務省が，合格した機器情報の検索サイトを運用していることに準じ、本条の検定制度でも，公表を義務化・

制度化することが望ましい（産業安全技術協会は自主的に公表しているが)。

法第 44 条の 3 関係

・検定関係情報の引継ぎ規定を設けるべき（検査に関する法第 49 条のような規定)。現段階でも，国が検定を行わざるを得なくなった場合の登録検定機関から厚労大臣への情報引き継ぎの規定はあるが（法第 54 条の 2 で準用する第 53 条第 2 項)，新規検定（や前回更新検定）と更新検定で検定実施者が異なる場合，先の検定関係情報が新たな検定実施者に引き継がれるよう，また，検定実施結果情報を国のサーバーに集積して新たな検定実施者がそれにアクセスできるよう法令を整備する必要がある。

法第 45 条関係

・現行では、定期自主検査の対象機械等や検査頻度，検査項目，検査者等は，現行法令上は一律に定められているが，国が労働安全衛生について自律的管理への移行を進めている以上，リスクアセスメントの結果に応じて定まるようにすべきではないか。

そのため，機械等のメーカーも，製品のリスクアセスメントを実施して，講じ得る一次的対策を講じると共に，残留リスクを事業者に伝達すべき。「機械等の包括的な安全基準に関する指針」（平成 19 年基発 0731001 号）や大臣の指針（平成 24 年 3 月 16 日厚労省告示 132 号）はそのような趣旨を示しているので，これらを規則以上に格上げすべきではないか。

法第 52 条の 2 関係

・本条は法第 47 条違反の是正を目的とするが、その発動基準は，実際には局長通達（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）に求められており，罪刑法定主義の観点で問題があるので、同通達を規則等に格上げすべきではないか。

法第 53 条の 3 関係

・監督官より，本条について，準用に次ぐ準用で内容理解が非常に難しくなっているとの問題が指摘された。例えば，本条（法第 53 条の 3 ）は，法第 46 条を準用し，同条は法第 38 条に基づく登録につき，厚生労働省令で詳細を定める旨規定しているので，非常に分かり難いとのことなので、準用を廃して、内容を直接定める形式に改める方がよいかもしれない。

法第 54 条の 5 関係

・登録製造時等検査機関等に関する規定にも、同類の規定が必要ではないか。

法第 57 条の 2 関係

・本条第 2 項は，SDS 修正の必要が生じた場合の譲渡提供先への通知を譲渡提供者の「努力義務」にとどめており，その理由は再通知の困難にあると解されるが，本来，当該通知対象物質のハザードとリスクに関する正確な情報は，必ず譲渡提供先に伝えられねばならない。

法第 57 条の 3 関係

・同条が定める化学物質に関するリスクアセスメント義務の対象物質に、法第 57 条の 4 所定の新規化学物質と行政が指定する既存物質を加えるべきではないか。

具体的には、法第 57 条の 4 第 1 項に基づき判明した危険有害性は全て法第 57 条の 2 所定の MSDS の発行対象とし、第 57 条の 4 第 2 項所定の対応策に譲渡提供先による対応も加え、法第 57 条の 3 第 2 項による対応策に加えるべき。あわせて、法第 57 条の 3 第 2 項を義務規定とするか、対応策の実施に際しての化学物質管理専門家の活用を義務化すべき。行政が指定する既存物質についても、同様の措置を講じるべき。

職域では特に、「あぶないかもしれない物質」のうち、その可能性が高いものの管理を積極的に義務づけるべきではないか。

法第 59 条関係

・プラットフォーム就労に伴う心理的ストレス，生活習慣の乱れ，VDT 作業による視力低下，就労場所の安全衛生問題等に対応できる特別教育制度等の整備も検討されねばならない。

・特別教育に限らず、業種業務に応じたテーラーメードの教育制度をより充実化させるべき。経営者や一般職員への教育制度も検討すべき。

法第 60 条関係

・職長等教育には罰則が付されていないこと、あらゆる業種に現場での指揮監督者に安全上の指導をさせるべきリスクが伴うことから、現在定められた建設業，製造業等の 6 業種以外の業種の事務系，技術系の管理職にも拡大すべき。

法第 62 条関係

・保護対象を拡大すべきである。障害者類型では，障害者雇用促進法の保護対象の拡大も踏まえ，身体障害者のみならず，知的障害者，精神障害者を加えるべきではないか。

また，同条が，就職困難者の雇用継続支援という政策目的を帯びていることに鑑みれば，適正配置について，各種の就業上の措置を講じた上での配置も含まれると解釈すべきではないか。

その際，平成 28 年に施行された障害者雇用促進法改正（平成 25 年法律第 46 号）に基づき公表された合理的配慮指針の示唆（知的障害につき，明確な業務指示，図表等を用いた

業務マニュアル等。精神障害につき，本人の状況に応じた業務量の調整等や静かな環境での休憩所の提供。発達障害につき，サングラスの着用や耳栓の使用の許容等）が参考になる。

また，外国人労働者にも，その熟練度や言語能力に応じた適正配置等の配慮が求められるので（現に，安全衛生教育推進要綱〔平成 3 年 1 月 21 日基発第 39 号。最新改正：平成 28 年 10 月 12 日基発 1012 第 1 号〕では，安全衛生教育の推進上の留意事項として，高年齢労働者と外国人労働者が挙げられている），対象に加えることが差別的メッセージとならないよう留意しつつ，本条の保護対象に加えるべきではないか。

日本にルーツを持たない外国人労働者は，出稼ぎ労働者に準じる者とも解される。

法第 65 条及び第 65 の 2 関係

・両条の沿革を踏まえると，例えば、特殊健診個票で対象労働者がばく露した物質や単位作業場所の作業環境測定結果を記し，労働者にもフィードバックして，安全衛生委員会への意見具申のきっかけとさせる措置の法定も検討に値しよう。

・粉じん則第 6 条の 3 が定める切羽作業場での濃度測定は、当該条文のタイトル通り、換気のために実施するものであって、法第 65 条所定（施行令第 21 条第 4 号）の環境測定ではないとの見解がある。しかし、施行令第 21 条第 4 号の坑内作業場での測定と見分けがつかないし、制度運用上不都合が生じると解されるので、法第 65 条所定の環境測定に明確に位置づけるべきではないか。

法第 65 条の 4 関係

・高圧則所定の潜水業務従事者（同規則第 8 条等参照）には，インストラクターダイバーや素潜り漁師等の一人親方も含まれるが，本条（法第 65 条の 4 ）の対象とはならないとされてきた。これらを対象に含めるべきではないか。

法第 66 条関係

・特定業務従事者健診については，深夜業について年 2 回の実施を維持する必要が認められるものの，一般健診と同じ項目を検査する意義が乏しく，特殊健診との一本化が望ましいとの指摘がなされてる。

しかし，エチレンオキシド（平成 13 年 4 月 27 日基発第 413 号）やホルムアルデヒド（平成 20 年 2 月 29 日基発 0229001 号）のように，発がん部位を十分特定できておらず，標的臓器の特異性がないことから，あえて特殊健診ではなく，特定業務従事者健診の検査対象とされたものもあるので，一本化に際しては，そうした点を踏まえる必要がある。

法第 66 条の 8 関係

・面接指導の費用は，その実施が事業者の法的義務なので，事業者の負担となるが，それ

に要した時間にかかる賃金は，労使協議事項とされ、しかし，労働者の健康が事業運営上の必須条件であることから，事業者負担とすることが望ましいと通達されている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

長時間労働面接指導制度は、基本的には業務による疲労・ストレスの調査を目的としているので、それに要する時間は当然に事業者負担と定めるべきではなかろうか。

法第 67 条関係

・健康管理手帳の取得手続を簡素化するか、取得を支援する体制を整えるべきではないか。高松大学の研究チームが手帳取得者（78 名）を対象にアンケート調査（1997 年～2005 年）を行っており，この手帳制度を知っていたが取得しなかった者にかかる最多の理由は，手続きが面倒くさい（12 人）で，取得手続きにつき難しいとの回答が 6 割を超えていた。

第 8 章（法第 72 条～第 77 条）関係

⑴　免許等の更新制度の導入

・実は中小企業対策のためにも、免許等の資格の更新制度が有効と考えられる（免許についてはボイラー溶接士〔ボイラー則第 107 条〕以外）。

免許更新制については、昭和 63（1988）年の安衛法改正の際に検討されたが，有効期間を設けていないことにより災害につながったとする明確なデータがない，取得済の免許にかかる既得権の侵害になる，などとして採用されず，代わりに法第 19 条の 2 により能力向上教育制度が定められた。

しかし、能力向上教育は努力義務であって、十分な受講を得られておらず、資格があっても意識や知識が欠けているなど、形骸化がもたらしたと思われる労災も多い。中小企業では、法令遵守も万全にはし難いので、資格者による要を捉えた対策が求められる。資格者への教育機会に行政からの情報伝達もできる。そもそも、安衛法の骨格をつくった労働基準法研究会の報告書で、資格制度の整備により、更新制度を設けられること、それにより急速な技術革新にも対応できることがメリット 1 つと指摘されていた。

企業側からの抵抗が強いことは承知しているが、自動運転機械等、急速な技術革新は今後更に進むと予想されるし、メンタル・生活習慣病対策等でのソフト面への対策の必要からも、やはり必要と解される。

⑵　能力向上教育カリキュラムの対象の拡大

現在は，能力向上教育指針により能力向上教育のカリキュラムが示されているものが，免許関係では，衛生管理者のほか，作業主任者ではガス溶接作業主任者，林業架線作業主任者に限られている。よって，高圧室内，エックス線，ガンマ線透過写真撮影，特定第一種圧力容器取扱等の作業主任者にも拡大すべきではないか。

技能講習関係でも，カリキュラムが示されているのが，法別表第 18 に掲げる 37 種のう

ち 12 種に限られるので，全てに拡大すべきではないか。

⑶　免許と技能講習に関する定めの整理

現在，免許と技能講習に関する基本的事項の定めが分散しているので整理すべき。

すなわち，免許と技能講習の種類に関する定めが，法や規則の別表に，免許試験の受験資格，試験科目等，技能講習の受講資格，講習内容の定めが，安衛則の別表や各規則に分散していて分かりにくいので，免許と技能講習の種類は全て施行令，免許試験の受験資格等は安衛則別表第 4，技能講習の受講資格等は同別表第 6 にまとめて規定すべきではないか。

第 9 章のうち第 81 条～第 87 条関係

・労働安全・衛生コンサルタントについて、試験区分が細分化されているが、現状では，どの区分で合格しても全ての業務をその資格を名乗って遂行できる仕組みとなっているので，再検討の価値がある。

また、イギリスの安全衛生コンサルタント制度等を参考に，必要な場合の選任の義務化を検討すべきではないか。

加えて、安全・衛生コンサルタントの職務の公益性，それをバックアップする労災防止団体としての性格から，コンサルタント会の公益法人化を検討する価値があるのではないか。

法第 106 条関係

・中小企業向けの労災防止指導員制度の復活を検討すべき。

この制度は、企業側の受け入れ拒否、もめ事対応となると、結局行政の付き添いが必要になるなどして行政の負担が大きいこと等から廃止になったが、中小企業の安全衛生事情の把握、指導員の研鑽や指導員同士の情報交換、安全衛生の定着スキルの育成などの大きなメリットがあるので、過去の失敗は活かしたうえで、復活を検討すべきではないか。

代替措置として設けられた都道府県労働局安全衛生労使専門家会議は、原制度に代わり得る存在ではない。

Ⅳ．法教育の研修プログラム開発プロジェクトの成果

成果報告が学術誌で公表されたので、それをもって代える。なお、ペーパー掲載の著者は、目次に掲載した調査研究担当者・協力者のうち、エフォート等に照らし、一部に絞っている。

産業保健法学研修の効果測定の成果

The Results of the Evaluation of the Efficacy of Occupational Health Law Training

神戸女子大学心理学部　**西本　実苗**
Department of Psychology, Kobe Women's University
Minae Nishimoto

近畿大学教職教育部　**高橋　朋子**
Department of Teacher Education, Kindai University
Tomoko Takahashi

株式会社ビスメド　**林　幹浩**
VisMed, Inc.
Mikihiro Hayashi

日本曹達株式会社　**丸山　泰子**
Nippon Soda Co., Ltd.
Yasuko Maruyama

近畿大学法学部　**三柴　丈典**
Department of Law, Kindai University
Takenori Mishiba

［要 約］

本稿では、産業保健関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施される産業保健法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の効果測定の成果について報告した。効果測定調査の結果より、次の３点の結論が得られた。結論①：産業保健法学研修について、当該研修受講者（本研究の調査参加者）における研修効果（問題解決能力の向上）は有意に認められた。結論②：研修受講者（調査参加者）における研修に対する満足度も概ね高いものであった。結論③：研修修了後ある程度経過した時点でも研修による効果は概ね維持されており、受講者（調査参加者）は各自の業務を通してそれらの学びをより深めている可能性も示唆された。

［キーワード］産業保健法学研修，問題解決能力，効果測定

[Abstract]

This paper presents the results of an effectiveness assessment conducted for the Occupational Health Law Training (MHLW Grants and the Japan Association of Occupational Health Law), which aims to enhance the problem-solving abilities (prevention and post-incident resolution) of occupational health professionals. The results of the effectiveness assessment survey yielded the following three conclusions. Conclusion 1: The effectiveness of the training in improving problem-solving skills was significantly observed among the trainees (participants in this study) of the Occupational Health Law Training. Conclusion 2: The trainees' (participants in this study) satisfaction with the training was generally high. Conclusion 3: The effects of the training were generally maintained even after some time had passed since the completion of the training, and it was suggested that the trainees (study participants) might have deepened their learning through their respective work.

[Keywords] Occupational Health Law Training, problem-solving abilities, effectiveness assessment

1. はじめに

本稿では、産業保健関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施される産業保健法学研修（厚労科研〔厚生労働科学研究による研究プロジェクト〕・日本産業保健法学会）の効果測定の成果について報告する。

2. 調査方法

2.1. 調査参加者

産業保健法学研修の効果測定調査は、産業保健法学に関する動画による研修講座（日本産業保健法学会が付与するメンタルヘルス／産業保健法務主任者の資格取得・更新に必要な単位が取得できる研修講座）の受講者で、厚労科研の一環として行われ、座学と事例演習から成る実践的な産業保健法学研修の開発プロジェクトへの受講者としての参加を了承した産業保健関係者を対象に調査を行った。

当初30名の調査参加者を得たが、2023年４月から９月の研修期間中に９名の辞退者があり、別の１名にデータの欠損があったため研修修了直後（After）時点で調査参加者は20名となった。さらにフォローアップ（Follow-up）調査まで参加したのはそのうちの15名であった。したがって全期間通しての調査参加者は15名であった。

2.2. 調査時期（スケジュール）

調査参加者の研修前後の変化、特に自己評価（自己認識／主観）について測定することをねらいとして、研修開始前（Before）、研修講座受講中、研修修了直後（After）、およびフォローアップ（Follow-up）の４期に分けて縦断的調査を行った。

調査時期について、研修講座スケジュール（2023年３月～９月）に合わせて計画した。研修講座は、動画研修（日本産業保健法学会から無償譲渡を受けた e-learning 動画を用いた自宅学習）と、対面（２回）およびオンライン（３回、Zoom を利用）での事例演習（産業保健の失敗学）の２つから構成されている。前者の動画研修は2023年３月１日より開始し、４月22日に第１回目が予定されている事例演習（産業保健の失敗学）に先立ち学習できるよう、３月、４月の受講が推奨されていた。後者の事例演習（産業保健の失敗学）は2023年４月22日に第１回（対面）、５月27日に第２回（オンライン）、６月24日に第３回（オンライン）、７月22日に第４回（オンライン）、９月２日に第５回（対面）が実施された。

これらのスケジュールを考慮して、まず研修開始前（Before）調査は、動画研修が開始する2023年３月１日に先立つ、２月中旬～２月末までの実施としたが、調査参加者の追加に合わせ５月15日まで実施した。研修講座受講中調査については、動画研修開始日である2023年３月１日から、最後の事例演習（産業保健の失敗学）の実施日である９月２日から１週間後の同９月９日までの実施とした。研修修了直後（After）については、最後の事例演習（産業保健の失敗学）の終了直後である2023年９月２日18時から９月30日までの実施とした。さらに研修後ある程度経過した時点でのフォローアップ調査は、研修受講による資格（メンタルヘルス／産業保健法務主任者）申請のタイミング（2023年12月初旬）に合わせ、12月１日から12月21日までの実施とした。

2.3. 調査内容

研修開始前（Before）調査では産業保健に関わるようになったきっかけ・経緯（自由記述回答）、委員会における議論を経てオリジナルに作成された産業保健における問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式回答）（以下、問題解決能力尺度とする、表１参照）[1]、研修参加動機、研修に期待するもの（自由記述回答）について尋ねた。研修講座受講中では各講座（e-learning による動画研修と全５回の事例演習（対面・オンライン））受講後のアンケートとふりかえりミニレポート（自由記述回答）を実施した。研修修了直後（After）調査では研修開始前（Before）調査と同じ問題解決能力尺度を再度実施した。その他、研修への期待の達成度、研修で（期待通り）得られたもの・得られなかったもの、研修内容の活用可能性、研修全体のふりかえり（自由記述回答）について尋ねた。フォローアップ（Follow-up）調査では問題解決能力尺度を一部改変したものを実施した。さらに研修で学んだことにより仕事のやり方やアプローチに変化があったか（選択肢式回答）、あった場合、具体的にどのような変化があったか（自由記述回答）、本研修を受講してよかったと思うか（選択肢式回答）について尋ねた。

表１　問題解決能力測定尺度の質問項目

No.	項目内容
①	不調者の就労継続や退職につき、相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。
②	不調者の就労継続や退職につき、本人と適正かつ有効な約束（合意）を交わすことができる。
③	不調者対応について、関係者間で現状や課題を共有し話し合う機会をもっている。
④	不調者対応について、関係者と話し合い、本人と職場の状況に応じた対応策を発案することができる。
⑤	担当組織全体を理解した上で、産業保健に関するルールや仕組みづくり（修正案も含む）を促進、発案、協議することができる。
⑥	健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に踏まえて説得し、実施することができる。
⑦	組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や産業保健の方針を理解している。
⑧	職場環境（人事制度、人間関係なども含む）にも目を向け、様々な機会を利用して多面的な情報収集に努めている。
⑨	組織のトップ（経営層）や担当者の理解や意欲に応じて、トップや担当者に法制度や判例等を踏まえた上で分かりやすく説明できる。
⑩	組織の意思決定の仕組みを理解し、必要に応じて適切な根回しをすることができる。
⑪	（産業保健に関する個別的、組織的な）問題解決につながる有益な情報を得るために、適切な質問をすることができる。
⑫	トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組むことができる。
⑬	組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。
⑭	不調者への対応（面談や復職支援など）に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。
⑮	産業保健に関する問題についてのリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価することができる。
⑯	産業保健に関する問題についてのリスクについて関係者間で共有し、それらについて話し合うことができる。
⑰	業務において疑問が生じたとき、産業保健に関するどの法令を調べればよいのか、解釈はどのようにしたらよいのか、調べて適切に理解することができる。

※「そうである」「まあそうである」「どちらともいえない」「あまりそうではない」「そうではない」の５件法で尋ねた。ただし、回答者の職種によってはあてはまらない（業務の範囲外である）内容の項目がある可能性も考慮し、「あてはまらない」の選択肢も用意した。

3. 調査結果

3.1. 調査参加者の属性

調査参加者20名の職種等の属性は、「産業医・医師」が10名と全体の半数であり最も多かった。次に多かったのは「保健師･看護師」の６名（30%）、次いで「心理職」と「その他の職種」がそれぞれ２名（10%）ずつであった。「その他の職種」は、「人事：新卒採用（過去に人事労務経験あり）」が１名、「労働衛生コンサルタント」が１名であった。

調査参加者の年代は「40代」が７名（35%）で最も多く、２番目に多かったのは「30代」の６名（30%）、３番目が「50代」の３名（15%）、４番目が「20代以下」と「60代以上」がそれぞれ２名（10%）ずつであった。

調査参加者の所属（勤務先）は「企業」が10名と全体の半数であり最も多かった。２番目に多かったのは「医療機関・福祉施設」と「経営者（独立系産業医などの事務所を含む）」でそれぞれ４名（20%）ずつであった。３番目に多かったのは「行政機関」と「その他」がそれぞれ１名（５%）ずつであった。「その他」の１名は「３月まで病院、４月より企業」ということであった（当該質問への回答は３月中に行われた）。

調査参加者の所属先（経営企業・事務所）の規模は「1000人～」が10名と全体の半数であり最も多かった。２番目に多かったのは「50～499人」の５名(25%)であった。３番目は「１～49人」の４名（20%）、４番目は「500～999人」の１名（５%）であった。

3.2. 問題解決能力尺度の研修開始前と研修修了直後（Before/After）の量的比較

問題解決能力測定尺度の全17項目それぞれの回答選択肢について、「そうである」には５、「まあそうである」は４、「どちらともいえない」は３、「あ

表２　問題解決能力測定尺度17項目のうち Before/After で有意差があったもの

No.	項目内容	平均値	*p* 値
④	不調者対応について、関係者と話し合い、本人と職場の状況に応じた対応策を発案することができる。	Before After	4.1 * 4.5
⑤	担当組織全体を理解した上で、産業保健に関するルールや仕組みづくり（修正案も含む）を促進、発案、協議することができる。	Before After	3.5 * 4.2
⑥	健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に踏まえて説得し、実施することができる。	Before After	3.4 * 4.1
⑦	組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や産業保健の方針を理解している。	Before After	3.3 ** 4.3
⑪	（産業保健に関する個別的、組織的な）問題解決につながる有益な情報を得るために、適切な質問をすることができる。	Before After	3.4 *** 4.3
⑫	トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組むことができる。	Before After	3.4 ** 4.1
⑬	組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。	Before After	3.5 * 4.1
⑭	不調者への対応（面談や復職支援など）に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。	Before After	3.9 * 4.4
⑮	産業保健に関する問題についてのリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価することができる。	Before After	3.7 * 4.2
⑰	業務において疑問が生じたとき、産業保健に関するどの法令を調べればよいのか、解釈はどのようにしたらよいのか、調べて適切に理解することができる。	Before After	3.4 * 4.1

*：p<.05、**：p<.01、***：p<.001

まりそうではない」は２、「そうではない」には１という数値を割り当て、各項目が示す事柄についての自己評価のレベルを示すスコア（最高５～最低１）として扱った。なお「あてはまらない」については、自己評価のレベルとしては扱えないと判断し、「あてはまらない」と回答している場合は当該ケースを欠損値として（続いて述べる）統計分析の対象からは除外した。

問題解決能力測定尺度全17項目の合計スコアについて、Before（研修開始前）は平均値62.9（標準偏差9.10）、After（研修修了直後）は72.2（標準偏差6.98）であり、Before よりも After の方が9.3高かった。この差を対応のある t 検定により検討したところ、0.1％水準で有意な差がみられ（$t(16) = -4.714$, p<.001, r=.515）、Before よりも After の方が合計スコアが有意に高い、つまりは受講により産業保健分野における問題解決能力について参加者の自己評価が概ね向上した可能性が示唆された。また、Cohen の d が -1.143と大きな効果があるといわれる絶対値0.8を上回っており、研修開始前よりも研修修了直後で参加者の問題解決能力に対する自己評価が全般的にポジティブな方向に大きく変化したことが示唆された。

次に、問題解決能力測定尺度全17項目それぞれのスコア平均値について、Before と After の差を Wilcoxon の符号付き順位検定により検討したところ、全17項目中10項目で Before/After の平均値に５％水準で有意な差がみられ、いずれも Before よりも After の方が高かった（表２）。調査参加者による自己評価（主観）の観点からではあるが、これらの項目が表現する産業保健における問題解決能力について研修による向上効果があったと考えられる。

3.3. 産業保健法学研修の動画研修（全18講座）学習後の小テストスコア

産業保健法学研修の動画研修（ベーシック５講座、スタンダード６講座、アドバンスト７講座の e-learning 全18講座）を学習した後に参加者が受けた小テストのスコアについて、平均値等の記述統計を表３に示す。これらの小テストは３問ずつで構成

表３　動画研修（全18講座）学習後の小テストスコア（満点120）の記述統計

研修講座	N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
B01　リーガルマインド（法的思考とは）	20	80.0	120.0	107.0	18.7
B02　法的思考（リーガルマインド）とは：実務家編	20	60.0	120.0	101.0	21.0
B03　日本の労働と法①解雇と人事一般	20	40.0	120.0	81.3	20.8
B04　日本の労働と法②安全配慮義務・健康配慮義務	20	80.0	120.0	102.0	20.4
B05　日本の労働と法③非正規雇用	20	80.0	120.0	104.0	19.0
S01　労働安全衛生法の体系	20	60.0	120.0	107.5	19.2
S02　安全配慮義務・健康配慮	20	80.0	120.0	117.0	9.8
S03　日本の労働と法④温故知新	20	40.0	120.0	83.0	16.3
S04　安衛法の監督指導実務	20	60.0	120.0	102.0	22.4
S05　労災保険法（制度と実務）	20	40.0	120.0	85.7	23.6
S06　就労困難者への保障（精神疾患）	20	30.0	80.0	66.5	17.3
A01　「合理的配慮」に関する法制度	20	50.0	120.0	90.2	24.2
A02　職場での化学物質管理と法	20	26.7	80.0	59.3	16.7
A03　ハラスメントと法（実務編）	20	40.0	120.0	96.4	28.0
A04　ハラスメントと法（法解釈編）	20	40.0	120.0	107.0	22.7
A05　健康情報の取扱いと法	20	40.0	120.0	99.7	25.2
A06　復職判定と法～精神障害者の復職判定をめぐる裁判例の到達点～	20	80.0	120.0	98.0	19.4
A07　リモート勤務とメンタルヘルス不調者の休復職対応をめぐって	20	40.0	120.0	92.3	24.2

され満点は120、合格点は80に設定されていた。受講期間中は何度でも受験可能であったため、受験履歴が複数回あったケースについては全ての受験履歴の平均値を当該小テストのスコアとして採用した。

全18講座のうち、参加者のスコア平均値が最も高かったのは「S02 安全配慮義務・健康配慮」の117.0、２番目に高かったのは「S01 労働安全衛生法の体系」の107.5、３番目に高かったのは「B01 リーガルマインド（法的思考とは）」と「A04 ハラスメントと法（法解釈編）」の107.0であった。一方、スコア平均値が最も低かったのは「A02 職場での化学物質管理と法」の59.3、２番目に低かったのは「S06 就労困難者への保障（精神疾患）」の66.5、３番目に低かったのは「B03 日本の労働と法①解雇と人事一般」の81.3であった。「A02 職場での化学物質管理と法」と「S06 就労困難者への保障（精神疾患）」について、参加者の平均点が小テスト合格点の80に達していなかったことから、この2講座の扱う内容について、参加者にとっては理解がやや難しかった（苦手）のではないかと思われる。なお、全18講座の小テストスコアの平均値の平均値を求めたところ、94.4であった。

産業保健法学研修の動画研修（全18講座）の小テストスコアの合計（平均値1699.9、標準偏差179.53）と、Before と After それぞれの問題解決能力測定尺度全17項目の合計の相関係数（Pearson）を求めた。全18講座の小テストスコア合計と Before の問題解決能力測定尺度の合計の相関係数は -.030で、ほぼ相関がなかった。当然のことかもしれないが、研修開始前の産業保健分野における問題解決能力の自己評価の高さと、各講座を学習した後の小テストの点数は相関がないことが示された。一方、After の問題解決能力測定尺度の合計との相関関係は .483と中程度の正の相関がみられ、小テストで測定された参加者それぞれの講座内容の理解度が高いと、After における問題解決能力の自己評価が高くなる傾向が認められた。全18講座の小テストスコアは産業保健における問題解決能力に関する知識・スキルを測定する客観的な尺度であると考えると、研修修了直後（After）における問題解決能力の自己評価の向上に

は客観的な裏付けがあり、研修による問題解決能力の向上がみられたといってよいだろう。

3.4. 問題解決能力測定尺度の研修開始前と研修修了直後（Before/After）およびフォローアップ（Follow-up）の量的比較

研修修了直後（After）調査から約３か月経過した12月に、研修後ある程度経過した時点での研修の効果について測定することをねらいとして、フォローアップ（Follow-up）調査を行った。フォローアップ（Follow-up）調査では、研修開始前（Before）調査および研修修了直後（After）調査の両方で使用した問題解決能力測定尺度による選択肢アンケートの質問の尋ね方と、その尋ね方に合わせて各項目の文末を一部改変したものを使用した。具体的には、各項目の示す事柄に関して本研修で学んだ内容を研修後に自身の業務上で活かせていると思う程度について尋ねるように改変したものを用いた。したがって、Before/After と Follow-up それぞれで用いた問題解決能力測定尺度の17項目は表現に一部異なるところがあるため単純な量的比較はできないが、Before と After および Follow-up の調査すべてに参加した調査参加者について合計スコアを求めたところ、平均値（標準偏差）は Before は62.5（11.3）、After は74.6（7.4）、Follow-up は72.8（7.6）であった。After よりも Follow-up で若干（1.8）下がっていたものの、研修修了直後に高まっていた産業保健分野における問題解決能力に対する自己評価のレベルは、研修修了後約３か月時点でも概ね同程度に維持されているものとみえ、本研修で学んだ内容を研修後、自身の業務上で活かせていることがうかがえた。

3.5. フォローアップ（Follow-up）時点での研修に対する調査参加者の認識

フォローアップ（Follow-up）調査では、本研修で学んだことにより、その後自身の仕事のやり方やアプローチに変化があったと思うか、「思う」「まあ思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「思わない」の５つの選択肢で尋ねた。その結果、「まあ思う」が約半数（46.7%）で最も多く、「思う」が次に多く40.0%で、「思う」「まあ思う」が合わせて86.7%と９割近くであった。「どちらともいえない」は13.3%、「あまり思わない」「思わない」はどちらも0%であった。

合わせて、本研修を受講してよかったと思うか、「思う」「まあ思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「思わない」の５つの選択肢で尋ねたところ、「思う」が100%で、研修後ある程度（約３か月）経った時点においても研修全体に対する満足度は高く維持されていたことがうかがえる結果となった。

3.6. 各調査時点の自由記述回答の質的分析

受講開始前（Before）、研修修了直後（After）およびフォローアップ（Follow-up）それぞれの調査には「本研修により得られると期待しているもの」等、自由記述項目も含まれており、それらの自由記述回答データについて KH Coder[2] を用いたテキストマイニングによる分析を行った。

3.6.1. 本研修により得られると期待しているもの（受講開始前・Before）

「本研修により得られると期待しているものについて教えてください。」という問いへの自由記述回答データについて、共起ネットワーク図（最小出現数３、Jaccard 係数0.2以上、最小スパニングツリーのみを描画）を作成した（図１）。

この共起ネットワーク図を検討した結果について述べる前に、図中に示された各要素の見方について簡単にふれる。まず、図中の円は「ノード」といい、１つの円につき１つの語を示しており、円の大きさは文書中での出現回数を表現している。ノードをつなぐ線は「エッジ（edge）」といい、線でつながれた語は文章中に共に現れる（共起）傾向が強い、すなわち関連が強いことを示している。さらに、強く結びついたノードどうしを自動的に分類し色分けがされている。この色分けによるグループを「サブグラフ（Subgraph）」という。各サブグラフ（関連性の強い語どうしのかたまり）を構成する各ノード（語）の内容と、それぞれの語（ノード）が文中で使われている文脈について KWIC コンコーダンス（ある特定の語が使われている箇所について原文を参照できる）機能を利用して確認・検討することにより、当

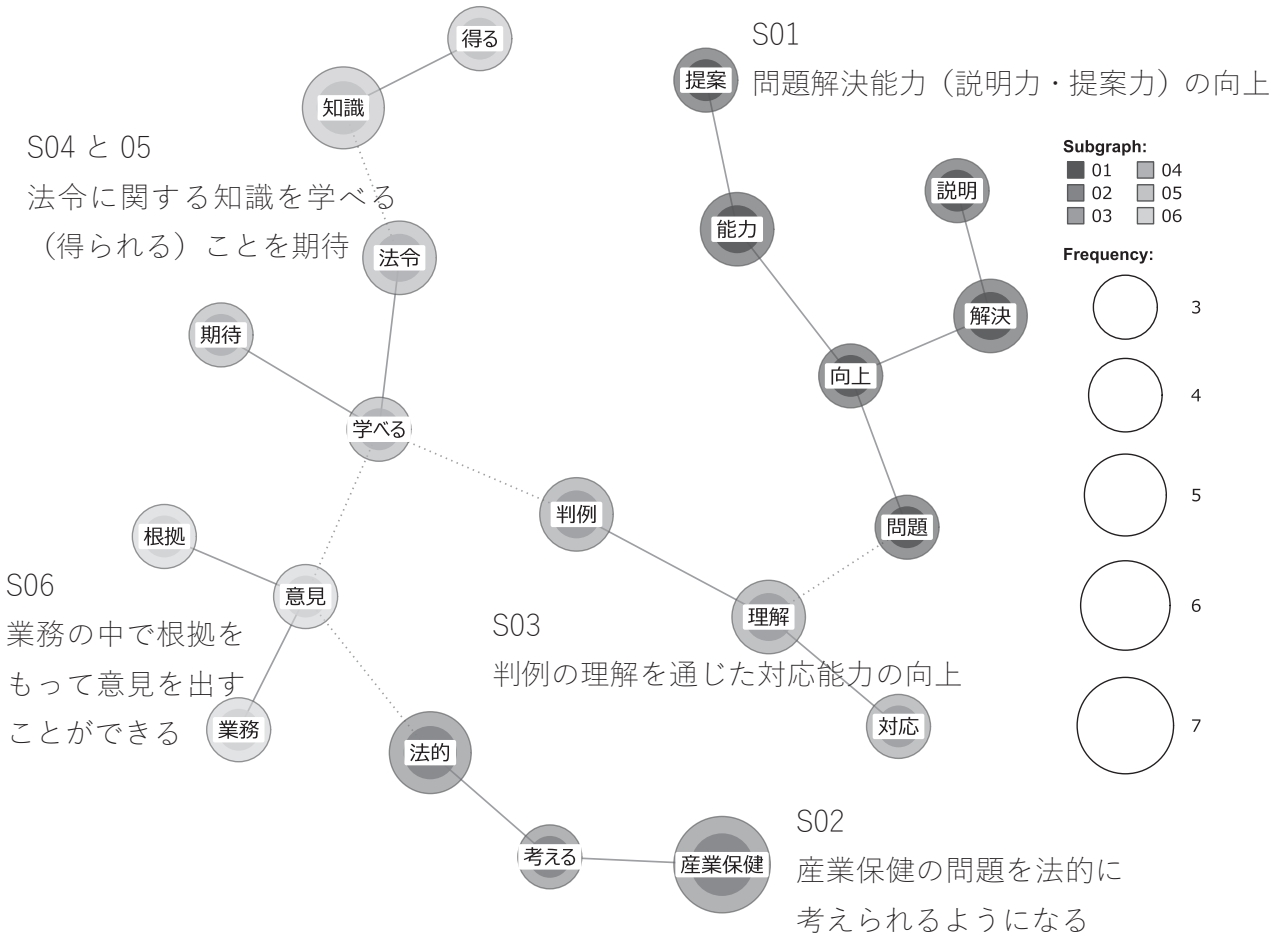


図１　本研修により得られると期待しているもの

該サブグラフ（以下Ｓとする）が表現していると思われるトピックを解釈した。

図１のS01について、ノード「向上」には「能力」「問題」「解決」がそれぞれ直接つらなっており、「問題解決能力の向上」が当該Ｓのキーワードとなるようにみえた。総合的に解釈すると当該Ｓが表現しているトピックは「問題解決能力（説明力・提案力）の向上」であると思われた。

S02について、最も大きいノード「産業保健」には「考える」に続けて「法的」がつらなっていることから考えると、表現しているトピックは「産業保健の問題を法的に考えられるようになる」であると思われた。

S03について、ノード「理解」に「判例」と「対応」がそれぞれつらなっていることから考えると、表現しているトピックは「判例の理解を通じた対応能力の向上」であると思われた。

S04について、当該Ｓは「法令」「学べる」「期待」の３個のノードからなるが、このうち「法令」はS05の「知識」とつらなっており、またこのS05を構成するノードは「知識」と「得る」の２個のみであることから、S04とS05は合わせて１つのＳとして解釈する方が望ましいと判断し解釈を行った。これらのＳが合わせて表現しているトピックは「法令に関する知識を学べる（得られる）ことを期待する」であると思われた。

S06について、ノード「意見」に「根拠」と「業務」がそれぞれつらなっていることから解釈すると、表現しているトピックは「業務の中で根拠をもって意見を出すことができる」であると思われた。

以上をまとめると、受講前の本研修に対する参加者の期待は産業保健に関する法令や判例の理解の向上と、業務に直結する問題解決能力の向上という２つに集約できるようであった。

3.6.2. 本研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・期待以上に達成できたと思うこと（研修修了直後・After）

「研修修了後の現在､当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うことについて教えてください。」という問いへの自由記述回答データについて、共起ネットワーク図（最小出現数４､Jaccard 係数0.2以上、最小スパニングツリーのみを描画）を作成した（図２）。

図２の S01について､最も大きいノードである「判例」には「知識」がつらなり、「知識」はさらに「期待」と「得る」にそれぞれつらなっていることから、当該Ｓが表現しているトピックは｢期待した以上に判例をもとに法解釈の知識を得ることができた」「多職種で事例の検討ができた」の２つであると思われた。

S02について、最も大きいノードである「産業保健職」と「考える」は互いにつらなっており､｢産業保健職」は「役割」「人事」とそれぞれつらなっていることなどから総合的に解釈すると、当該Ｓが表現しているトピックは「人事、産業保健職それぞれの役割について考え、学ぶことができた」であると思われた。

S03について、最も大きいノードである「問題」には「対応」と「検討」がつらなっていることなどから解釈すると、当該Ｓが表現しているトピックは｢産業医としての立場から問題への対応を検討できたこと」であると思われた。

S04について､最も大きいノードである「視点」には「意見」が直接つらなり、その「意見」には「思う」と「法律」がつらなっていることから、当該Ｓが表現しているトピックは「法律を踏まえた上での

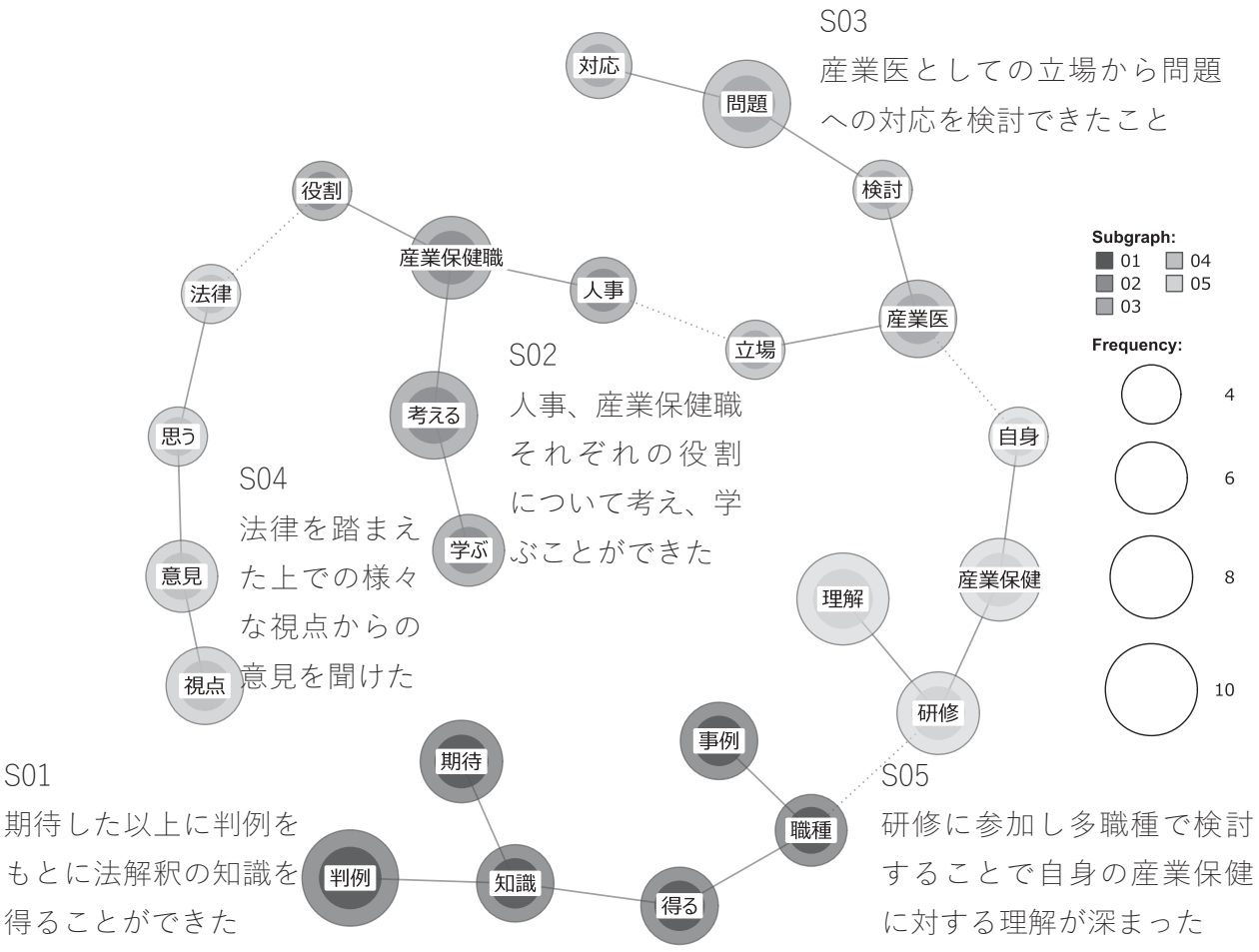


図２ 当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うこと

様々な視点からの意見を聞けた」であると思われた。

S05について、最も大きいノードである「理解」は「研修」につらなり、さらに「産業保健」と「自身」に順につらなっていることと、これらの語が使われている文脈から総合的に解釈すると当該Sが表現しているトピックは「研修に参加し多職種で検討することで自身の産業保健に対する理解が深まった」であると思われた。

以上をまとめると、受講前の「期待」は達成できたかの問いに対しては、判例を踏まえた法解釈の知識を得られたこと、人事、産業医、産業保健職それぞれの視点からの見方やそれぞれの役割について考え学ぶことができたこと、そして自身の産業保健についての理解が全体的に深まったこと、の３つの方向の回答が得られ、本研修は受講前の「期待」に十分に応えるものであったといえる。

3.6.3. 本研修で学んだことにより、その後自身の仕事のやり方やアプローチに変化があったと思うか（フォローアップ・Follow-up）

フォローアップ（Follow-up）調査では、本研修で学んだことにより、その後自身の仕事のやり方やアプローチに変化があったと思うか、「思う」「まあ思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「思わない」という５つの選択肢で尋ね、「思う」「まあ思う」と答えた場合、具体的にどのような変化があったか自由記述回答形式で尋ねた。得られた自由記述回答データについて、共起ネットワーク図（最小出現数３、Jaccard 係数0.2以上、最小スパニングツリーのみを描画）を作成したものが図３である。

図３には５個のSが描かれているが、それぞれ他のSと互いにつらなりあっていることから、いくつかのSは複数まとめて１つのものとして解釈を試

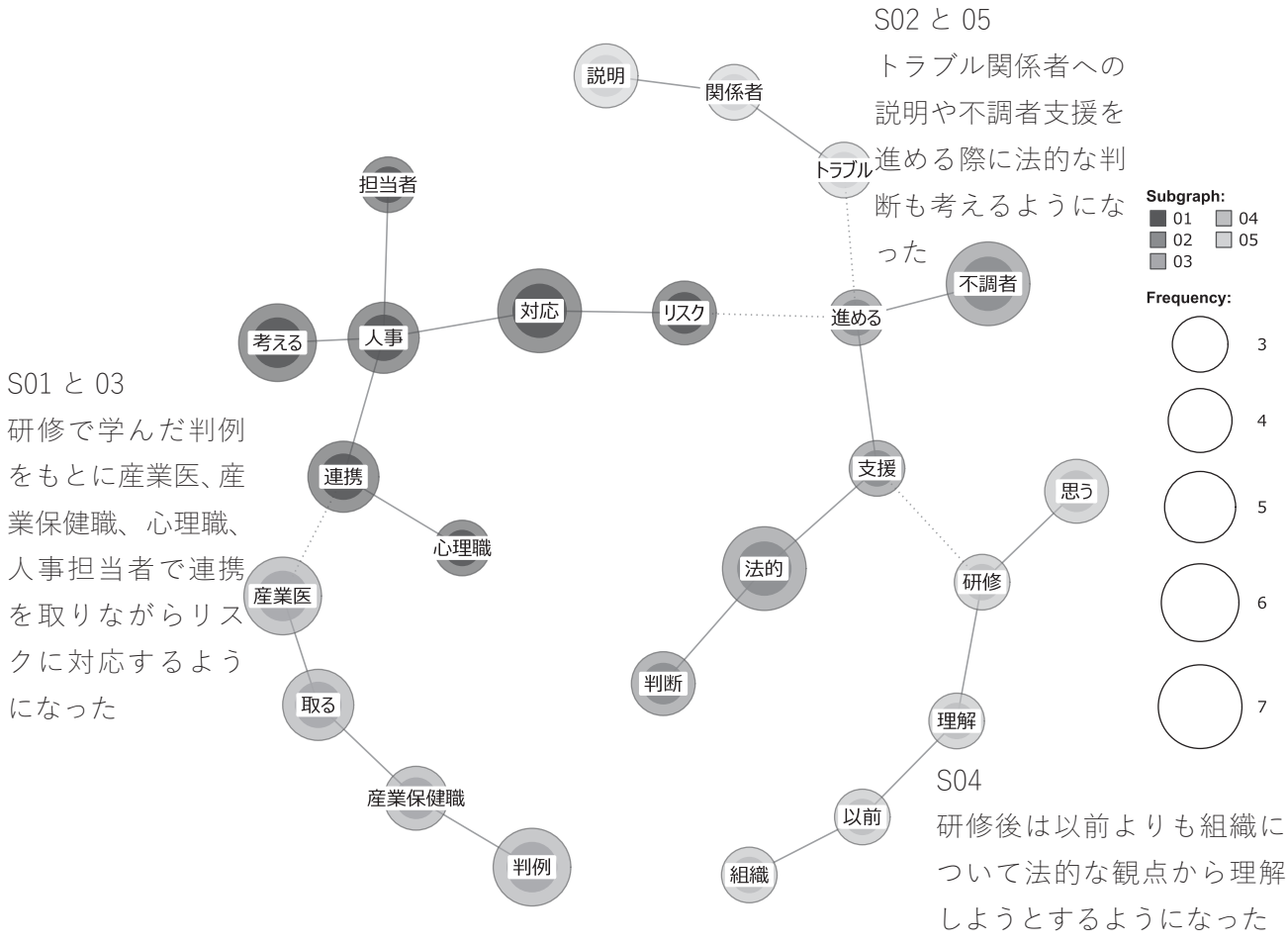


図３ 本研修で学んだことによりその後自身の仕事のやり方やアプローチに変化があったと思う場合、具体的にどのような変化があったか

みた。まずS01について、最も大きいノードである「対応」には「リスク」と「人事」がそれぞれつらなり、さらにこの「人事」ノードは他に「担当者」「考える」「連携」ともつらなり、この「連携」は比較的大きいノードである「産業医」を介してS03とつらなっていることから、S01とS03はひとまとまりのものとして扱うことが望ましいと考えた。S03の「産業医」はさらに「取る」「産業保健職」「判例」とつらなっている。以上を総合的に解釈したところ、これら２つのSが表現しているトピックは「研修で学んだ判例をもとに産業医、産業保健職、心理職、人事担当者で連携を取りながらリスクに対応するようになった」であると思われた。

次にS02について、最も大きなノードである「不調者」は「進める」を介して「支援」とつらなっており、さらにこの「支援」はもう１つの最大のノード「法的」につらなっており、この「法的」はさらに「判断」につらなっている。一方、このS02はノード「進める」を介してS05の「トラブル」につらなっており、またこのS05のノード個数は３と比較的少ないことから、S02とS05を合わせて１つのものとして解釈したところ、表現しているトピックは「トラブル関係者への説明や不調者支援を進める際に法的な判断も考えるようになった」であると思われた。

S04は、「思う」「研修」「理解」「以前」「組織」の順に数珠つなぎになっていること、および原文での語の使われ方の確認結果などを総合的に解釈したところ、当該Sが表現しているトピックは「研修後は以前よりも組織について法的な観点から理解しようとするようになった」と思われた。

以上をまとめると、研修で学んだ判例をもとに産業医、産業保健職、心理職、人事担当者で連携を取りながらリスクに対応するようになった、トラブル関係者への説明や不調者支援を進める際に法的な判断も考えるようになった、以前よりも組織について法的な観点から理解しようとするようになった、という３つの方向の回答が得られ、本研修の学びは、カークパトリックの４段階評価モデルでいう「レベル３：Behavior」すなわち個人の行動の変容レベルでの変化[3, 4]をもたらした可能性が示唆された。

4. まとめ

本調査で得られた結果から、次の３点を結論として挙げることができると考える。結論①：産業保健関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施された産業保健法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）について、当該研修受講者（本研究の調査参加者）における研修効果（問題解決能力の向上）は有意に認められた。結論②：研修受講者（調査参加者）における研修に対する満足度も概ね高いものであった。結論③：研修修了後ある程度経過した時点でも研修による効果は概ね維持されており、受講者（調査参加者）は各自の業務を通してそれらの学びをより深めている可能性も示唆された。

謝辞

本研究の遂行にあたりご指導を賜った産業医科大学産業生態科学研究所教授森晃爾先生、東北大学東北メディカル・メガバンク機構健康政策分野教授泉陽子先生には深謝する。本研究の調査実施に際し愛三西尾法律事務所弁護士井上洋一先生、公益財団法人佐々木研究所人事部岩井龍人氏、ニッポン高度紙工業株式会社ソリューション部岩村和典氏、SCSK株式会社人事グループ海野賀央氏、元日立ソリューションズ人事総務部長熊谷明男氏、株式会社三菱UFJ銀行国分茂行氏、鳥飼総合法律事務所弁護士小島健一先生、株式会社島津製作所人事部マネージャー境浩史氏、合同会社ワンピック代表・産業医渋谷純輝先生、華為技術日本株式会社人事部部長菅野博之氏、JFRカード株式会社経営管理本部総務部部長深田浩嗣氏、MM経営法律事務所弁護士丸山慧師先生には研究協力者として多大なご協力を賜ったことに深謝する。

引用文献

1）西本実苗，高橋朋子，森晃爾ほか．産業保健法学研修の効果測定プロジェクトの成果：調査デザインおよび調査項目の作成. 厚生労働科学研究費補助金 行政政策研究分野 政策科学総合研究（政策科学推進研究）法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究 令和４（2022）年度 研究報告書（研究代表者 一般社団法人 日本産業保健法学会）. 2023; 3197-3222.

2）樋口耕一．社会調査のための計量テキスト分析―内容分析の継承と発展を目指して― 第２版．ナカニシヤ出版；

2020.
3）有澤和代，神里彩子．研究倫理教育効果の評価手法に関する試行的考察―倫理審査の質向上を目的とした倫理審査委員の教育・研修を題材として―．生命倫理．2019；29(1)：112-120.
4）Steele, L. M., Mulhearn, T. J., Medeiros, K. E., Watts, L. L., Connelly S. et al. How Do We Know What Works? A Review and Critique of Current Practices in Ethics Training Evaluation. Accountability in Research. 2016; 23(6): 319-350.

著者の COI（cinflicts of interest）：本論文発表内容に関連して特に申告なし

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

安全衛生法学研修の効果測定プロジェクトの成果：

縦断的調査による研修効果の評価

研究協力者（分担報告書等執筆担当）　西本　実苗　神戸女子大学心理学部・講師
研究協力者　高橋　朋子　近畿大学教職教育部・准教授
研究協力者　森　晃爾　産業医科大学産業生態科学研究所・教授
研究協力者　泉　陽子　東北大学　メディカル・メガバンク機構・教授
研究協力者　石井　浩　一般社団法人日本化学工業協会常務理事
研究協力者　井上　洋一　愛三西尾法律事務所・弁護士
研究協力者　岩井　龍人　公益財団法人佐々木研究所
研究協力者　岩村　和典　NKK ソリューションズ株式会社
研究協力者　海野　賀央　株式会社 JERA
研究協力者　尾崎　智　元一般社団法人日本化学工業協会常務理事
研究協力者　亀田　幸一郎　株式会社クボタ
研究協力者　北口　源啓　　旭化成株式会社
研究協力者　熊谷　明男　元株式会社日立ソリューションズ
研究協力者　國分　茂行　株式会社三菱 UFJ 銀行
研究協力者　小島　健一　鳥飼総合法律事務所・弁護士
研究協力者　境　浩史　株式会社島津製作所
研究協力者　笹井　健司　元労働基準監督官・社会保険労務士
研究協力者　篠原　耕一　元労働基準監督官・京都労務トラスト代表
研究協力者　渋谷　純輝　合同会社ワンピック・産業医
研究協力者　菅野　博之　華為技術日本株式会社
研究協力者　鳥居塚　崇　日本大学生産工学部・教授
研究協力者　深田　浩嗣　JFR カード株式会社
研究協力者　丸山　慧師　MM 経営法律事務所・弁護士
研究協力者　丸山　泰子　日本曹達株式会社・保健師
研究協力者　宮澤　政裕　労働安全衛生コンサルタント
研究協力者　森山　誠也　労働基準監督官
分担研究者（研究統括）　三柴　丈典　近畿大学法学部・教授

研究要旨

本研究では、労働安全衛生関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施される安全衛生法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の効果測定とその評価を行い、労働安全衛生関係者に対する有効な法教育手法の開発につながる知見を得ることを目的として縦断的な調査を行った。

調査参加者は安全衛生法学研修（日本産業保健法学会）の受講者で、本研究への参加を了承した労働安全衛生関係者 53 名を対象に、研修開始前（Before)、研修講座受講中、研修修了直後（After)、およびフォローアップ（Follow-up）の 4 期に分けて縦断的調査を行った。最終的にデータ分析の対象となった調査参加者は、次の 3 つの条件をすべて満たした 38 名であった。①受講前・受講後のアンケート調査に両方とも回答した、②全 5 回の研修（フォローアップ受講を含む）に参加し、ミニレポートとアンケートを提出した、③全 9 本の e-learning 教材を受講し、小テストとアンケートを提出した。

まず研修開始前（Before）調査では安全衛生に関わるようになったきっかけ・経緯（自由記述回答)、安全衛生における問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式回答）（以下、問題解決能力尺度とする)、研修参加動機、研修に期待するもの（自由記述回答）について尋ねた。研修講座受講中では e-learning 受講後の小テストとアンケートおよび、全 5 回の研修（対面 2 回・オンライン 3 回)）受講後のアンケートとふりかえりミニレポート（自由記述回答）を実施した。研修修了直後（After）調査では研修開始前（Before）調査と同じ問題解決能力尺度を再度実施した。その他、研修への期待の達成度、研修で（期待通り）得られたもの・得られなかったもの、研修内容の活用可能性、研修全体のふりかえり（自由記述回答）について尋ねた。フォローアップ（Follow-up）調査では問題解決能力尺度を一部改変したものを実施した。さらに研修で学んだことにより仕事のやり方やアプローチに変化があったか（選択肢式回答)、あった場合、具体的にどのような変化があったか（自由記述回答)、本研修を受講してよかったと思うか（選択肢式回答）について尋ねた。

以上の 4 期にわたる縦断的調査で得られたデータについて量的・質的両面からの統計的分析を行い、研修による効果について検討した結果、本研究の結論は次の 3 点にまとめられた。結論①：労働安全衛生関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施された安全衛生法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）について、当該研修受講者（本研究の調査参加者）における研修効果（問題解決能力の向上）は、主に経営者や職員への説得および関係者間で意見が相違した場合の調整力、安全衛生の向上につながる組織づくりといった面において有意な向上がみられた。結論②：研修受講者（調査参加者）における研修に対する満足度も概ね高いものであった。結論③：研修修了後ある程度経過した時点での研修による効果は内容によりばらつきはあるものの、受講者（調査参加者）は各自の業務を通して研修での学びをより深めている可能性が示唆された。

A．研究目的

本研究は、労働安全衛生関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施される安全衛生法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の効果測定とその評価を行い、労働安全衛生関係者に対する有効な法教育手法の開発につながる知見を得ることを目的として行われた。

B．研究方法

1．調査デザイン

2023（R5）年度第 1 回～第 3 回および 2024（R6）年度第 4 回～第 7 回厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）安全衛生法学研修効果測定委員会（以下、委員会とする）会合での議論および、第 2 回委員会会合にて了承された安全衛生法学研修の枠組みに基づいて作成した、研修効果測定調査のデザイン（調査参加者、調査の流れ）について述べる。

1.1．調査参加者

安全衛生法学研修（日本産業保健法学会が付与するメンタルヘルス／産業保健法務主任者の資格取得・更新に必要な単位が取得できる研修講座）の受講者で、本厚労科研の一環として行われる実践的な安全衛生法学研修の開発プロジェクトへの受講者としての参加を了承した労働安全衛生関係者を対象に調査を行った。

調査参加者の募集方法について、メーリングリスト等による日本産業保健法学会会員への呼びかけの他、労働安全衛生関連学会・団体（日本安全工学会、日本労働安全衛生コンサルタント会、日本化学工業協会、中央労働災害防止協会）を通じての呼びかけ、日本産業保健法学会の SNS アカウントによる広報、以前より研修に興味がある旨連絡を受けていた個人への案内等により行われた。

なお、調査参加者を選定する際には次の①～④について留意した。①一定の企業に偏らぬよう、1 社 2 名以内とする、②安全衛生担当者を極力優先する、③多職種連携の観点から、産業保健職、社労士・人事労務担当者が各 1 名ずつ研修時のグループに入れるようにする、④ダイバーシティの観点から、年齢、性別、経験値等に偏りが出ないようにする。

当初の定員は 35 名であったが、予想外に多くの申込があったため、50 名まで定員枠を広げることとした。2023（R5）年度の産業保健法学研修の効果測定調査時の経験より研修途中の離脱者を考慮して、結果的には調査参加者を 55 名とした。しかし第 1 回研修開始前に 2 名辞退の申し出があり、調査参加者 53 名で研修を開始した。最終的にデータ分析の対象となった調査参加者はこの 53 名のうち以下①～③全ての条件を満たした 38 名であった。

① 受講前・受講後のアンケート調査に両方とも参加した
② 全 5 回の研修に参加（フォローアップ受講も含む）し、ミニレポートとアンケートを提出した
③ 全 9 本全ての e-learning 教材を受講し、小テストとアンケートを提出した

1.2. 調査時期（スケジュール）

調査参加者の研修前後の変化、特に自己評価（自己認識／主観）について測定することをねらいとして、まず研修開始前（Before)、研修講座受講中（2024 年 5 月～9 月)、研修修了直後（After）の 3 期に分けて調査を実施した。さらに研修終了後ある程度（約 3 ヵ月）経過した時点で研修内容がどのように維持あるいは活かされているか調べるためにフォローアップ調査を実施した。表 1 に調査時期、調査内容の概略および調査方法について示す。

調査時期について、2023（R5）年度第 2 回委員会会合にて了承された安全衛生法学研修の枠組みに基づき計画した。研修講座は、e-learning 講座（日本産業保健法学会から無償譲渡を受けた e-learning 教材を用いた自宅学習）と、対面（2 回）およびオンライン（3 回、Zoom を利用）講座の 2 つから構成されている。前者の動画研修は 2024 年 4 月より開始した。後者の全 5 回の研修については、第 1 回は対面で行われ、第 2 回はオンラインで行われた。第 1 回、第 2 回ともに講義形式であった。第 3 回と第 4 回はともにオンライン形式であり、事例検討研修であった。最後の第 5 回は対面で行われ、事例検討研修であった。

これらのスケジュールを考慮して、まず研修開始前（Before）調査は 2024 年 4 月中の実施とした。研修講座受講中調査については、動画研修が開始する 4 月から、最後の第 5 回研修の実施日である 9 月 28 日から基本的に 1 週間以内の実施とした。研修修了直後（After）については、最後の第 5 回研修の終了直後である 2024 年 9 月 28 日 18 時から基本的に 1 週間以内の実施とした。さらに研修後ある程度経過した時点でのフォローアップ調査は、研修受講による資格（メンタルヘルス/産業保健法務主任者）申請のタイミング（2024 年 12 月初旬）に合わせ、12 月 2 日から 12 月 17 日までの実施とした。

表 1　調査時期、調査内容の概略および調査方法

調査時期	調査内容の概略	調査方法
研修開始前 （Before）	属性調査（職種等） 産業保健に関わるようになったきっかけ・経緯（自由記述式アンケート） 問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート） 研修参加動機、研修に期待するもの（自由記述式アンケート）	e-learning サイトのアンケート機能を利用
研修講座受講中	e-learning 講座と第 1 回～第 5 回研修共通：受講後アンケート（mhlw 受講後アンケート） e-learning 講座のみ：受講後の小テスト 第 1 回～第 5 回研修のみ：受講後のふりかえりミニレポート	
研修修了直後 （After）	研修開始前（Before）調査で使用した問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート）を再度実施 研修への期待の達成度（数値で評定してもらう） 研修で（期待通り）得られたもの・得られなかったもの、研修内容の活用可能性、研修全体のふりかえり（自由記述式アンケート）	
フォローアップ （Follow-up）	研修開始前（Before）調査および研修修了直後（After）調査の両方で使用した問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（選択肢式アンケート）の質問の仕方を一部改変したものを実施 研修で学んだことにより仕事のやり方やアプローチに変化があったと思うか（選択肢式アンケート）、（研修で学んだことにより仕事のやり方やアプローチに変化があった場合）具体的にどのような変化があったか（自由記述式アンケート）、本研修を受講してよかったと思うか（選択肢式アンケート）	

1.3. 問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査項目の作成

本研究の研修開始前（Before）調査および研修修了直後（After）で利用した、問題解決能力のレディネス（ベースライン）を測定する調査（以下、問題解決能力測定尺度とする）項目は、2022（R4）年度の厚労科研・日本産業保健法学会研修効果測定検討委員会での議論および、高橋委員により作成された「R・ガニェによる学習成果の 5 分類」による研修における 9 つの効果測定指標についての整理を基に作成された、産業保健分野における問題解決能力測定尺度（全 17 項目）[1]をベースとして、全 24 項目の尺度として作成された。この尺度作成に際しては 2023（R5）年度の第 4 回安全衛生法学研修効果測定委員会における議論を経て、安全衛生課題に即したアレンジを適宜行った。

全 24 項目の問題解決能力測定尺度（表 2 参照）について「そうである」「まあそうである」「どちらともいえない」「あまりそうではない」「そうではない」の 5 件法で尋ねることとした。ただし、回答者の職種によってはあてはまらない（業務の範囲外である）内容の項目がある可能性も考慮し、「あてはまらない」の選択肢も用意した。

表 2　問題解決能力測定尺度の質問項目

No.	項目内容
①	所属／支援先の組織で、業務を行う上で必要な範囲で、生じた労災等に関する情報を得ている。
②	所属組織で生じた労災等に関する情報を（回答者が）得る権限が、組織内でルール化されている。
③	労災等の現状と再発防止策について、適切な関係者間で実質的な話し合いができる機会を（回答者が）もっている。
④	労災等に関する物や人に対する調査が可能な立場にある。
⑤	下請や社外工等に対しても安全衛生上必要な指示や指導を行っている。
⑥	下請や社外工等が安全衛生を履行できるような条件（納期や費用）を提供している。
⑦	組織の構造を理解した上で、安全衛生に関するルールや仕組みづくり（修正も含む）を促進、発案、協議できる。
⑧	組織の労災事情を踏まえ、法制度や判例等を踏まえて関係者（立場を問わず労災防止等に影響する者）を効果的に説得し、対策の実施を働きかけられる。
⑨	組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や安全衛生の方針を理解している。
⑩	組織のソフト面（人事制度・就業規定、人間関係なども含む）についても、多面的な情報収集に努めている。

⑪	所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。
⑫	所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。
⑬	労災防止等のため、適切な人物に適切な質問をすることができる。
⑭	組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。
⑮	労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。
⑯	組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。
⑰	組織の職務満足感（健康状態にとらわれず、使命感、達成感、忠誠心などを満足させられるか）の向上に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。
⑱	安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。
⑲	巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。
⑳	安全衛生上のリスクについて関係者間で共有し、話し合うことができる。
㉑	業務上疑問が生じたとき、安全衛生に関する法令等を調べ、参考にすることができる。
㉒	業務上疑問が生じたとき、本音で相談できる先を知っている。
㉓	労災防止等に役立つ、法情報を踏まえた安全衛生教育を自ら行うか、適切な教育担当者を選任できる。
㉔	以上の取り組みを通じ、労使双方が安全衛生を重視する組織づくりに貢献できる。

1.4. 調査内容

本研究のそれぞれの調査時点の調査内容について述べる。

研修開始前（Before）では、調査参加者の属性（職種、職階、年代、所属先、所属先の規模、（嘱託産業医や社会保険労務士の場合）主な顧問先の規模）について選択肢式項目で、安全衛生に関わるようになったきっかけについて自由記述式項目で尋ね、続いて前節で説明した問題解決能力測定尺度による選択肢式アンケート、最後に研修参加動機および研修に期待するものについて自由記述式項目で尋ねた。

研修講座受講中では、全 9 講座からなる e-learning 講座および 5 回の研修（対面／オンライン）それぞれについて、属性や講義の理解度などについて尋ねる受講後アンケート（「mhlw 受講後アンケート」として、本研究の調査参加者だけでなく、日本産業保健法学会の研修講座受講者全てに尋ねているものを使用）に回答を求めた。e-learning 講座受講後には小テストの受験・提出を求めた。

研修修了直後（After）では、研修開始前（Before）調査で利用した問題解決能力

測定尺度による選択肢式アンケートを再度実施し、Before-After の比較を行うこととした。さらに、研修全体の印象について尋ねた。まず（当初の）期待の達成度を数値（100 点満点）で評定してもらった上で、研修で（期待通り）得られたもの・得られなかったものについて、それぞれ自由記述式項目で尋ね、続いて研修内容の（自分の）業務における活用可能性および、業務に活用できるかわからないが印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて、それぞれ自由記述式項目で尋ねた。

フォローアップ（Follow-up）では、研修開始前（Before）調査および研修修了直後（After）調査の両方で使用した問題解決能力測定尺度による選択肢式アンケートの質問の尋ね方を一部改変したものを使用した。具体的には、各項目の示す事柄について自分ができているという程度（自己評価）を求めていたものを、各項目の示す事柄に関して本研修で学んだ内容を研修後業務上で活かせていると思う程度について尋ねるように改変した。この改変については、カークパトリックの 4 段階モデルの「3. 行動変容レベル」の考え方[2][3]を参考にした。研修で学んだ内容を研修後の現在活かせていると思うか、「活かせている」「まあ活かせている」「どちらでもない」「あまり活かせていない」「活かせていない」「あてはまらない」の 6 つの選択肢から 1 つ選んで回答してもらった。その他、研修で学んだことにより仕事のやり方やアプローチに変化があったと思うか、「思う」「まあ思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「思わない」の 5 件法で尋ねた上で、この問いに「思う」「まあ思う」と回答した場合、具体的にどのような変化があったか自由記述式項目で尋ねた。最後に、本研修を受講してよかったと思うか、「思う」「まあ思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「思わない」の 5 件法で尋ねた。

1.5. 調査方法

調査方法について、研修開始前（Before）、研修講座受講中、研修修了直後（After）、フォローアップ（Follow-up）の 4 つの時期全ての調査について、動画研修の学習で利用している e-learning サイトのアンケート機能を利用した。

C．研究結果

1. 調査参加者の属性

調査参加者 38 名の職種等の属性について、表 3〜表 7 に示す。

表 3　職種

	N	%
産業医・医師	2	5.3%
保健師・看護師	1	2.6%
心理職	2	5.3%
安全管理者	4	10.5%
衛生管理者	2	5.3%
人事労務	3	7.9%
安全コンサルタント	4	10.5%
衛生コンサルタント	2	5.3%
社労士	10	26.3%
その他の職種	8	21.1%

調査参加者の職種（表 3）について「社労士」が最も多く（26.3%）、2 番目が「その他の職種」（21.1%）、3 番目が「安全管理者」、「安全コンサルタント」（各 10.5%）であった。「その他」（21.1%）の具体的内容は、「安全衛生推進担当者　全社の労働安全衛生を統括管理している部署に所属しています。」「化学メーカー工場の安全担当部門で安全管理の業務をしております。」「技術者（安全管理）」「技術職（安全管理担当）」「国内外グループ企業全体の EHS（環境・労働安全衛生）の管理を行う部門のメンバー」「作業環境測定士」「製造業」であった。

表 4　職階

	N	%
マネージャークラス	17	44.7%
担当者クラス	14	36.8%
個人事業者	7	18.4%

調査参加者の職階（表 4）について、「マネージャークラス」が半数近く（44.7%）で最も多かった。2 番目は「担当者クラス」で 36.8%、3 番目は「個人事業者」で 18.4%であった。

表 5　年代

	N	%
20 代以下	0	0.0%
30 代	1	2.6%
40 代	11	28.9%
50 代	18	47.4%
60 代以上	8	21.1%

調査参加者の年代（表 5）について、「50 代」が約半数（47.4%）で最も多かった。2 番目は「40 代」（29.9%）、3 番目は「60 代以上」（21.1%）であった。なお「20 代以下」はいなかった。

表 6　所属（勤務先）

	N	%
企業	26	68.4%
行政機関	0	0.0%
医療機関・福祉施設	1	2.6%
経営者（独立系産業医などの事務所を含む）	8	21.1%
その他	3	7.9%

調査参加者の所属（勤務先）（表 6）について、「企業」が全体の約 7 割（68.4%）で最も多かった。2 番目は「経営者（独立系産業医などの事務所を含む）」（21.1%）であった。3 番目は「その他」（7.9%）であった。

「その他」の具体的内容は、「建設企業に同意を得て、個人事業主として労働基準協会連合会にて安全衛生法資格取得講師、建

設企業の安全衛生審査業務、災害防止のコンサルタント業務との兼務」（1 名）、「社会保険労務士法人」（2 名）であった。なお「行政機関」はいなかった。

表 7　所属先（経営企業・事務所）の規模

	N	%
1～49 人	13	34.2%
50～499 人	5	13.2%
500～999 人	5	13.2%
1000 人～	15	39.5%

調査参加者の所属先（経営企業・事務所）の規模（表 7）について、「1000 人～」が全体の約 4 割（39.5%）で最も多かった。2 番目は「1～49 人」（34.2%）であった。3 番目は「50～499 人」と「500～999 人」（各 13.2%）であった。

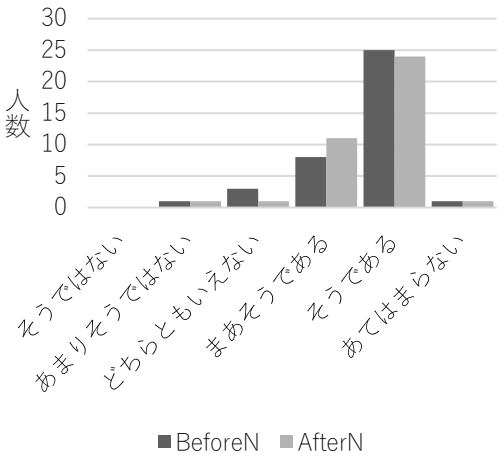
2. 問題解決能力測定尺度 24 項目の Before-After の量的比較

安全衛生分野における問題解決能力測定尺度 24 項目について、研修開始前に調査を実施したもの（以下 Before とする）と、研修修了直後に調査を実施したもの（以下 After とする）との縦断的比較を行った。

2.1. 問題解決能力測定尺度 24 項目の Before-After の回答分布比較

問題解決能力測定尺度の全 24 項目について、「そうである」「まあそうである」「どちらともいえない」「あまりそうではない」「そうではない」「あてはまらない」の 6 つの選択肢それぞれの Before-After の回答分布を図 1 から図 24 に示す。全体的な傾向としては、Before と After で目立った変化はみられない項目が多かった。変化がみられた項目については、①After で「そうである」が減った一方で「まあそうである」が増えた、②After で「そうではない」や「あまりそうではない」が減り、反対に「まあそうである」「そうである」が増えた、③After で「あてはまらない」がやや増えた、といった 3 つの傾向がみられるようであった。

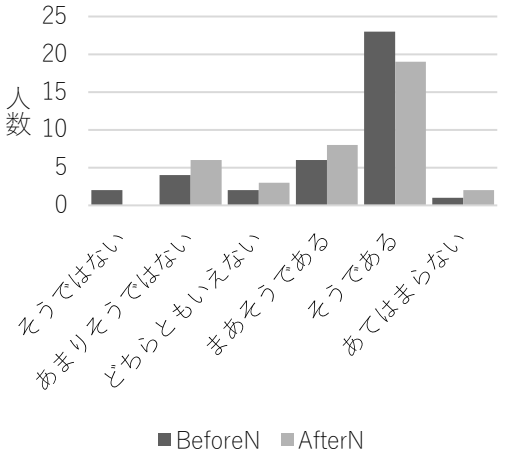
図 1　所属／支援先の組織で、業務を行う上で必要な範囲で、生じた労災等に関する情報を得ている。



「所属／支援先の組織で、業務を行う上で必要な範囲で、生じた労災等に関する情報を得ている。」について、Before と After ともに「そうである」と「まあそうである」が合わせて全体の 90%台の回答であり、参加者の多くが本項目の示すような行動をとっている（とるように努めている）ようにみえる。Before-After の比較としては、

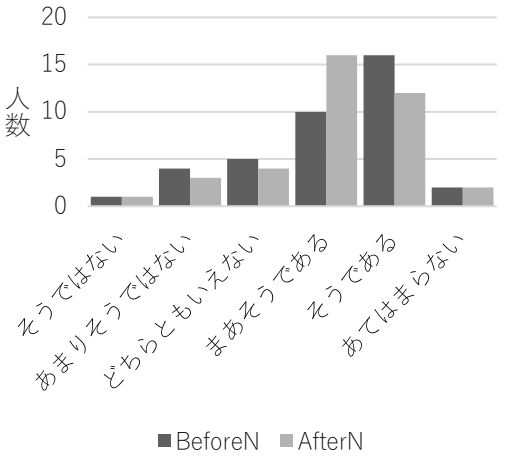
「まあそうである」が After で 3 名増えた（8 名→11 名）一方で「そうである」が 1 名減った（25 名→24 名）。「どちらともいえない」は After で 2 名減った（3 名→1 名）。

図 2　所属組織で生じた労災等に関する情報を（回答者が）得る権限が、組織内でルール化されている。



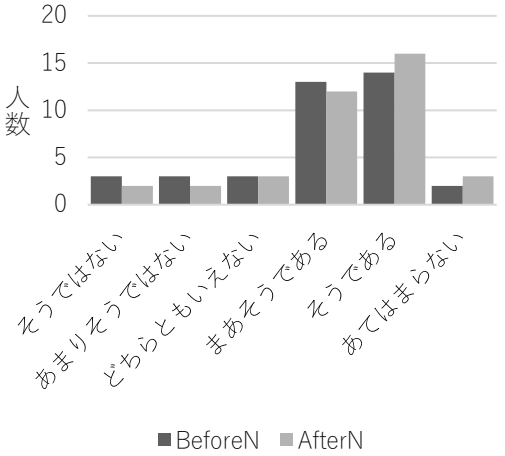
「所属組織で生じた労災等に関する情報を（回答者が）得る権限が、組織内でルール化されている。」について、Before では 6 割あまり（23 名）であった「そうである」が、After では 4 名減り 19 名（半数）となった一方、「まあそうである」（6 名→8 名）と「あまりそうではない」（4 名→6 名）ともに 2 名ずつ増えた。

図 3　労災等の現状と再発防止策について、適切な関係者間で実質的な話し合いができる機会を（回答者が）もっている。



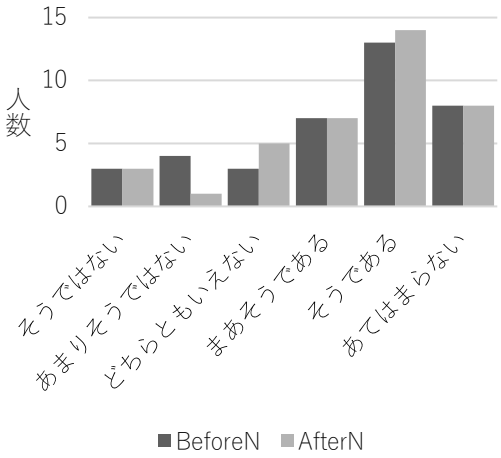
「労災等の現状と再発防止策について、適切な関係者間で実質的な話し合いができる機会を（回答者が）もっている。」について、Before では「そうである」が 16 名（42.1%）と最も多かったが、After では 4 名減り 12 名（31.6%）となった一方、「まあそうである」が 10 名（26.3%）から 6 名増え 16 名（42.1%）と最も多かった。

図 4　労災等に関する物や人に対する調査が可能な立場にある。



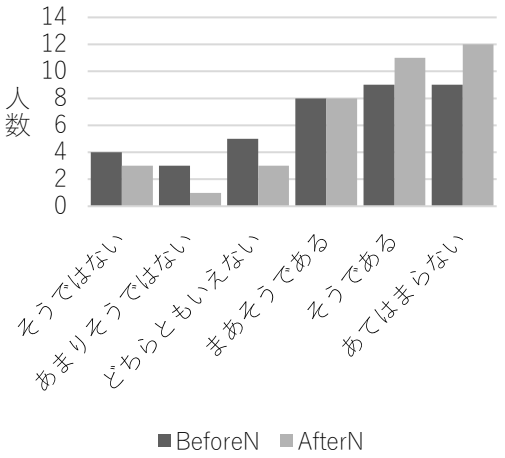
「労災等に関する物や人に対する調査が可能な立場にある。」について、Before と After ともに「そうである」と「まあそうである」が合わせて全体の 7 割あまりの回答であった。Before-After の比較としては、「まあそうである」が 1 名減った（13 名→12 名）一方、「そうである」は 2 名増えた（14 人→16 名）。

図 5　下請や社外工等に対しても安全衛生上必要な指示や指導を行っている。



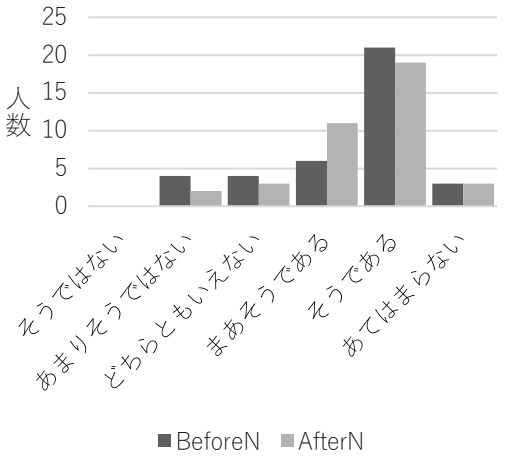
「下請や社外工等に対しても安全衛生上必要な指示や指導を行っている。」について、Before と After ともに「そうである」と「まあそうである」が合わせて全体の半数あまり（Before20 名、After21 名）の回答であった一方、「あてはまらない」が Before と After ともに 2 割あまり（8 名）と比較的多かった。

図 6　下請や社外工等が安全衛生を履行できるような条件（納期や費用）を提供している。



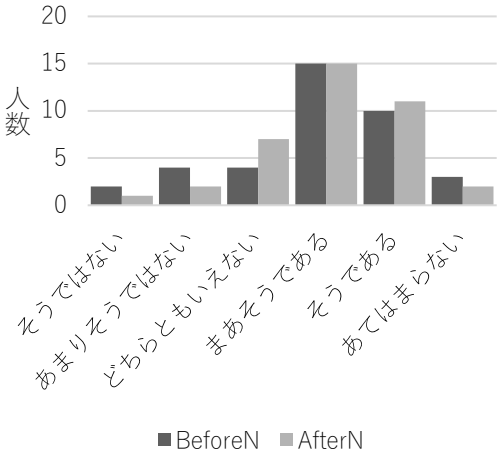
「下請や社外工等が安全衛生を履行できるような条件（納期や費用）を提供している。」について、Before では「そうである」と「あてはまらない」がそれぞれ 9 名（23.7%）で最も多かったが、After では「そうである」が 11 名（28.9%）に対し「あてはまらない」が 12 名（31.6%）と最も回答が多かった。

図 7　組織の構造を理解した上で、安全衛生に関するルールや仕組みづくり（修正も含む）を促進、発案、協議できる。



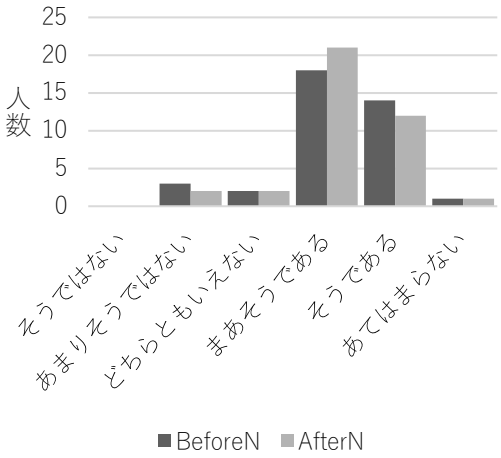
「組織の構造を理解した上で、安全衛生に関するルールや仕組みづくり（修正も含む）を促進、発案、協議できる。」について、Before では「そうである」が 21 名（55.3%）と最も多く、After では 2 名減り 19 名（50.0%）となったが最も多かった。

図 8　組織の労災事情を踏まえ、法制度や判例等を踏まえて関係者（立場を問わず労災防止等に影響する者）を効果的に説得し、対策の実施を働きかけられる。



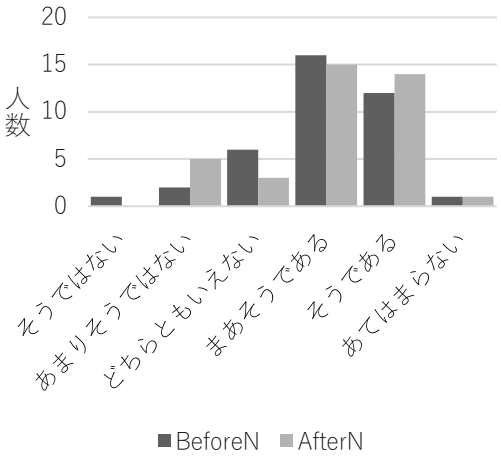
「組織の労災事情を踏まえ、法制度や判例等を踏まえて関係者（立場を問わず労災防止等に影響する者）を効果的に説得し、対策の実施を働きかけられる。」について、Before、After ともに「まあそうである」が 15 名（39.5%）と最も多かった。「そうではない」と「あまりそうではない」を合わせた回答は Before の 6 名から After で 3 名と半減した。

図 9　組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や安全衛生の方針を理解している。



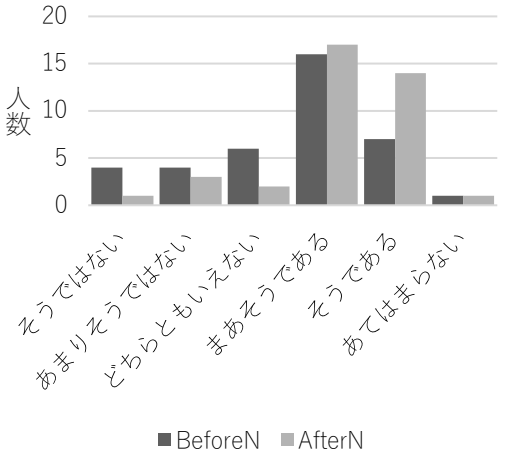
「組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や安全衛生の方針を理解している。」について、Before、After ともに「まあそうである」が最も多く、Before で 18 名（47.4%）から After で 21 名と 3 名増え半数を超えた（55.3%）。一方 2 番目に多かった「そうである」は Before の 14 名（36.8%）から After で 2 名減り 12 名（31.6%）であった。

図 10　組織のソフト面（人事制度・就業規定、人間関係なども含む）についても、多面的な情報収集に努めている。



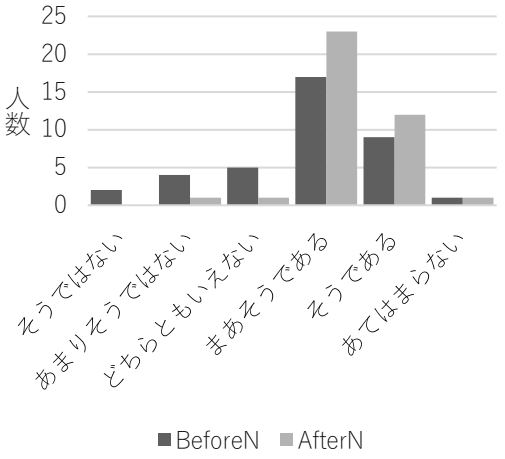
「組織のソフト面（人事制度・就業規定、人間関係なども含む）についても、多面的な情報収集に努めている。」について、Before と After ともに「まあそうである」が最も多かった（Before は 16 名で 42.1%、After は 15 名で 39.5%）。2 番目に多かった「そうである」は Before の 12 名（31.6%）から 2 名増え 14 名（36.8%）であった。

図 11　所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。



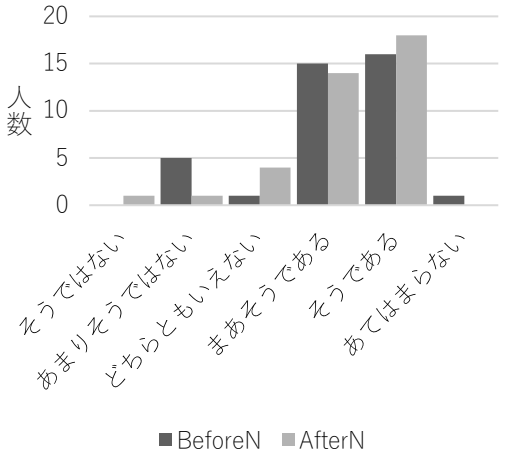
「所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。」について、Before と After ともに「まあそうである」が最も多かった（Before は 16 名で 42.1%、After は 17 名で 44.7%）。一方、2 番目に多かった「そうである」は Before で 7 名（18.4%）が After では 14 名（36.8%）と倍増した。

図 12　所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。



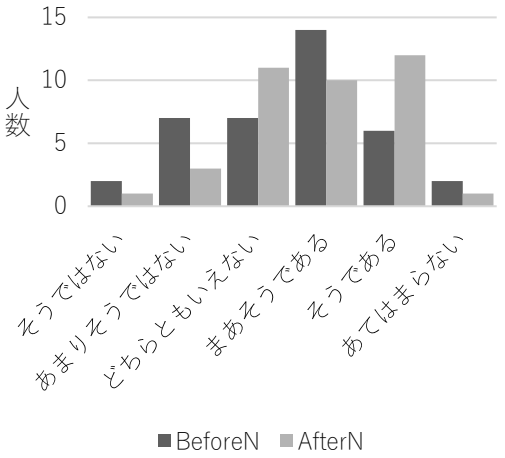
「所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。」について、Before で「まあそうである」が 17 名（44.7%）から After で 23 名（60.5%）に増え、「そうである」も Before の 9 名（23.7%）から 12 名（31.6%）に増え、「まあそうである」と「そうである」の回答を合わせると 9 割を超えた。

図 13　労災防止等のため、適切な人物に適切な質問をすることができる。



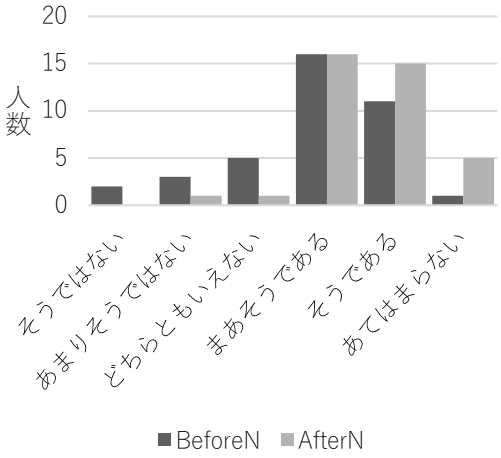
「労災防止等のため、適切な人物に適切な質問をすることができる。」について、Before と After ともに「そうである」が最も多く（Before は 16 名で 42.1%、After は 18 名で 47.4%）、次いで多かった「まあそうである」（Before は 15 名で 39.5%、After は 14 名で 36.8%）と合わせて 8 割を超えていた。一方、「あまりそうではない」は Before の 5 名（13.2%）から After では 4 名減り 1 名（2.6%）であった。

図 14　組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。



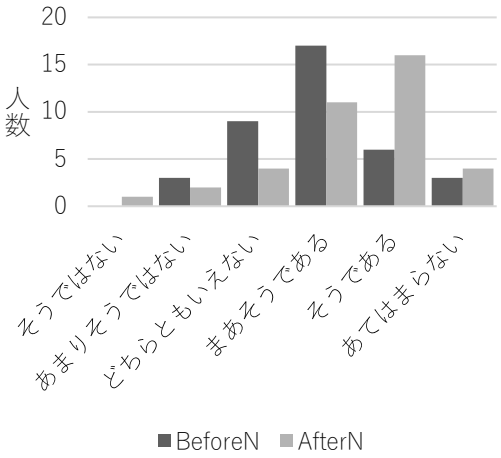
「組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。」について、Before では「そうではない」と「あまりそうではない」が合わせて 9 名（23.7%）であったが After では 4 名（10.5%）と半減した。他方「どちらともいえない」は Before の 7 名（18.4%）から After では 4 名増え 11 名（28.9%）となったほか、「そうである」は Before の 6 名（15.8%）から After では 12 名（31.6%）と倍増し最も多くなった。

図 15　労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。



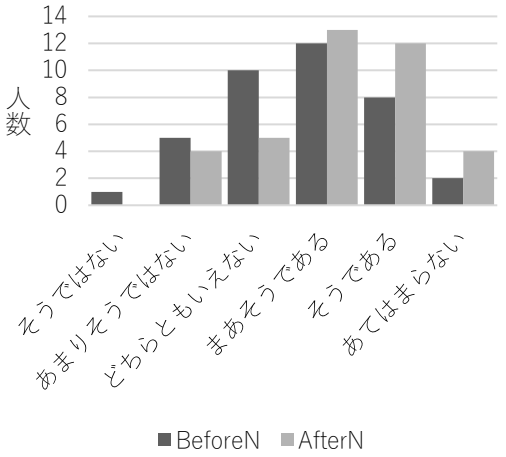
「労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。」について、Before では「そうではない」と「あまりそうではない」が合わせて 5 名（13.2%）から After では 4 名減り 1 名（2.6%）であったのに対し、「そうである」は Before の 11 名（28.9%）から After では 15 名（39.5%）と 4 名増えた一方で、「あてはまらない」も Before の 1 名（2.6%）から 4 名増え 5 名（13.2%）となっていた。

図 16　組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。



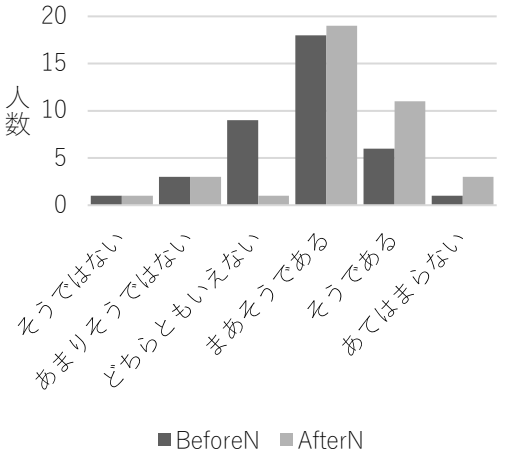
「組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。」について、Before では「どちらともいえない」が 9 名（23.7%）から After では 4 名（10.5%）と半減したのに対し、「そうである」は Before の 6 名（15.8%）から 16 名（42.1%）と 2.7 倍に増えていた。

図 17　組織の職務満足感（健康状態にとらわれず、使命感、達成感、忠誠心などを満足させられるか）の向上に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。



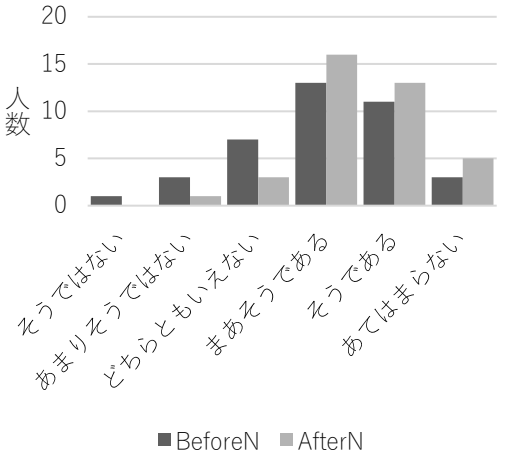
「組織の職務満足感（健康状態にとらわれず、使命感、達成感、忠誠心などを満足させられるか）の向上に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。」について、「どちらともいえない」が Before の 10 名（26.3％）から After で 5 名（13.2%）に半減した一方、「そうである」は Before の 8 名（21.1%）から After で 4 名増え 12 名（31.6%）となり、「まあそうである」（13 名、34.2%）に次いで 2 番目に多かった。

図 18　安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。



「安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。」について、「どちらともいえない」が Before の 9 名（23.7％）から After で 8 名減り 1 名（2.6%）になった一方、「そうである」が Before の 6 名（15.8%）から After では 11 名（28.9%）とほぼ倍増した。

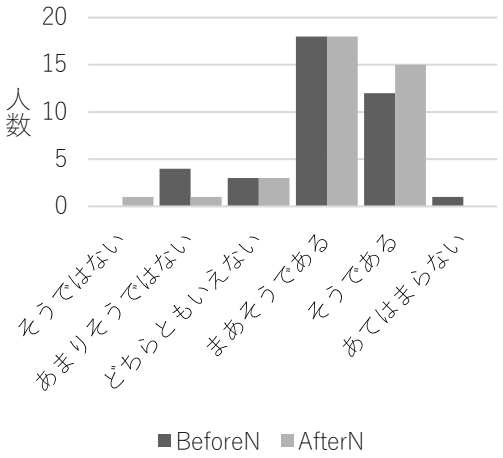
図 19　巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。



「巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。」につ

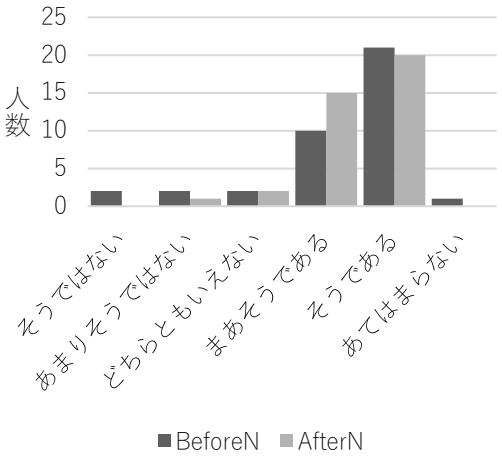
いて、Before では「そうではない」「あまりそうではない」「どちらともいえない」の 3 つ合わせて 11 名（28.9%）が、After で 4 名（10.5%）と約 3 分の 1 に減ったのに対し、「そうである」と「まあそうである」は Before で合わせて 24 名（63.1%）から After では 5 名増え 29 名（76.3%）であった。

図 20　安全衛生上のリスクについて関係者間で共有し、話し合うことができる。



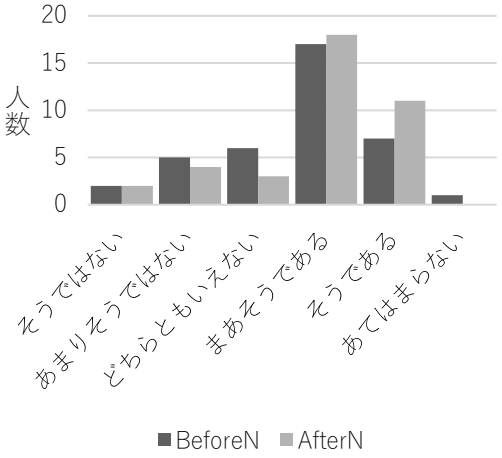
「安全衛生上のリスクについて関係者間で共有し、話し合うことができる。」について、Before と After ともに「まあそうである」が 18 名（47.4%）で最も多かった一方、「そうである」は Before の 12 名（31.6%）から 3 名増え 15 名（39.5%）であった。

図 21　業務上疑問が生じたとき、安全衛生に関する法令等を調べ、参考にすることができる。



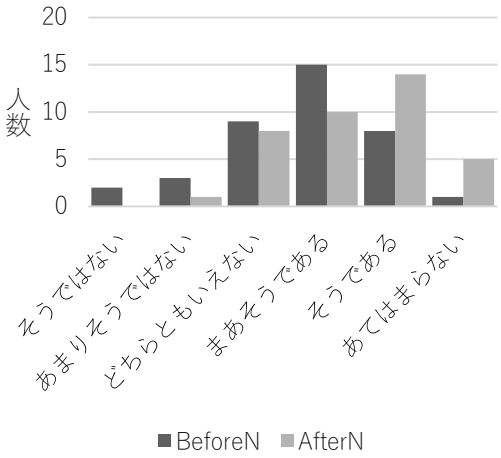
「業務上疑問が生じたとき、安全衛生に関する法令等を調べ、参考にすることができる。」について、Before では「そうではない」と「あまりそうではない」が合わせて 4 名（10.6%）から After では 1 名（2.6%）に減った一方、「まあそうである」が Before の 10 名（26.3%）から After で 5 名増え 15 名（39.5%）となっていた。

図 22　業務上疑問が生じたとき、本音で相談できる先を知っている。



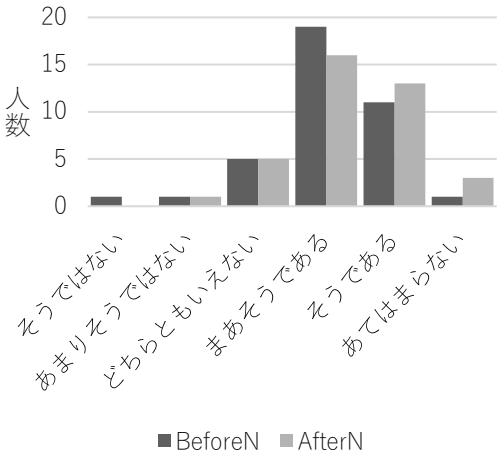
「業務上疑問が生じたとき、本音で相談できる先を知っている。」について、Before、After ともに「まあそうである」が最も多かった（Before が 17 名で 44.7%、After が 18 名で 47.4%）。「そうである」は Before の 7 名（18.4%）から After で 4 名増え 11 名（28.9%）であった。

図 23　労災防止等に役立つ、法情報を踏まえた安全衛生教育を自ら行うか、適切な教育担当者を選任できる。



「労災防止等に役立つ、法情報を踏まえた安全衛生教育を自ら行うか、適切な教育担当者を選任できる。」について、Before では「まあそうである」が 15 名（39.5%）で最も多かったが、After では「そうである」が 14 名（36.8%）と最も多かった。他方、「あてはまらない」が Before の 1 名（2.6%）から After では 4 名増え 5 名（13.2%）となっていた。

図 24　以上の取り組みを通じ、労使双方が安全衛生を重視する組織づくりに貢献できる。



「以上の取り組みを通じ、労使双方が安全衛生を重視する組織づくりに貢献できる。」について、Before、After ともに「まあそうである」が最も多かった（Before は 19 名で 50.0%、After は 16 名で 42.1%）。「そうである」は Before の 11 名（28.9%）から After で 2 名増え 13 名（34.2%）であった。

2.2. 問題解決能力測定尺度回答の Before-After の量的比較

問題解決能力測定尺度の全 24 項目それぞれの回答選択肢について、「そうである」には 5、「まあそうである」は 4、「どちらともいえない」は 3、「あまりそうではない」は 2、「そうではない」には 1 という数値を割り当て、各項目が示す事柄についての自己評価のレベルを示すスコア（最高 5〜最低 1）として扱った。さらに、上記の手順で求めた全 24 項目の自己評価レベ

ルスコアの合計も求めた。なお「あてはまらない」については、自己評価のレベルとしては扱えないと判断し、「あてはまらない」と回答している場合は当該ケースを欠損値として（続いて述べる）統計分析の対象からは除外した。

問題解決能力測定尺度全 24 項目の合計および全 24 項目それぞれについて、Before-After の平均値等の記述統計と、平均値の比較（対応のある t 検定および Wilcoxon の符号付き順位検定）を行った結果を、合計については表 8 に、全 24 項目それぞれについては表 9 に示す。

問題解決能力測定尺度全 24 項目の合計について、Before は平均値 97.8（標準偏差 17.1)、After は 101.3（標準偏差 15.1）であった。Before よりも After の方が 3.5 高かった。この平均値の差を対応のある t 検定により検討したところ、5%水準で有意な差はみられず（t(20)=-1.532, p=.141, r=.799, d=-0.334)、労働安全衛生分野における問題解決能力の参加者の自己評価について研修による向上効果は特に認められなかった。

次に、問題解決能力測定尺度全 24 項目それぞれのスコア平均値について、Before と After の差を Wilcoxon の符号付き順位検定を用いて検討した。全 24 項目中 7 項目で Before-After の平均値に 5%水準で有意な差がみられた（表 9 参照)。有意な差が認められた 7 項目について述べる。⑪「所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。」について、Before は平均値 3.5（標準偏差 1.2)、After は 4.1（標準偏差 1.0）で、After の方が 0.6 高く、1%水準で有意な差がみられた（Z=-2.846, p=.004)。⑫「所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。」について、Before は平均値 3.7（標準偏差 1.1)、After は 4.2（標準偏差 0.6）で、After の方が 0.5 高く、5%水準で有意な差がみられた（Z=-2.358, p=.018)。⑭「組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。」について、Before は平均値 3.4（標準偏差 1.2)、After は 3.8（標準偏差 1.1）で、After の方が 0.4 高く、1%水準で有意な差がみられた（Z=-2.738, p=.006)。⑮「労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。」について、Before は平均値 3.8（標準偏差 1.1)、After は 4.4（標準偏差 0.7）で、After の方が

表 8　問題解決能力測定尺度全 24 項目の合計の Before-After 比較

				相関係数		対応のある t 検定			
	平均値	N	標準偏差	r	p 値	t 値	df	p 値	Cohen の d
Before	97.8	21	17.1	.799	<.001	-1.532	20	.141	-0.334
After	101.3	21	15.1						

0.6 高く、5%水準で有意な差がみられた（Z=-2.423, p=.015）。⑯「組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。」について、Before は平均値 3.7（標準偏差 0.9）、After は 4.2（標準偏差 1.0）で、After の方が 0.5 高く、5%水準で有意な差がみられた（Z=-2.581, p=.010）。⑱「安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。」について、Before は平均値 3.7（標準偏差 0.9）、After は 4.0（標準偏差 1.0）で、After の方が 0.3 高く、5%水準で有意な差がみられた（Z=-2.129, p=.033）。⑲「巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。」について、Before は平均値 3.9（標準偏差 1.1）、After は 4.2（標準偏差 0.8）で、After の方が 0.4 高く、5%水準で有意な差がみられた（Z=-2.295, p=.022）。

以上の Before-After の平均値の差と Wilcoxon の符号付き順位検定の結果からは、有意な差のあった 7 項目全てで After の方がスコア平均値が高く、これら⑪、⑫、⑭、⑮、⑯、⑱、⑲の項目が示す事柄については研修により参加者の自己評価が上がる傾向が認められたといえる。

表 9　問題解決能力測定尺度 24 項目の Before-After 比較

	Before			After			p 値
	N	平均値	標準偏差	N	平均値	標準偏差	
所属／支援先の組織で、業務を行う上で必要な範囲で、生じた労災等に関する情報を得ている。	37	4.5	0.8	37	4.6	0.7	.755
所属組織で生じた労災等に関する情報を（回答者が）得る権限が、組織内でルール化されている。	37	4.2	1.3	36	4.1	1.1	.423
労災等の現状と再発防止策について、適切な関係者間で実質的な話し合いができる機会を（回答者が）もっている。	36	4.0	1.1	36	4.0	1.0	.572
労災等に関する物や人に対する調査が可能な立場にある。	36	3.9	1.3	35	4.1	1.1	.368
下請や社外工等に対しても安全衛生上必要な指示や指導を行っている。	30	3.8	1.4	30	3.9	1.3	.589
下請や社外工等が安全衛生を履行できるような条件（納期や費用）を提供している。	29	3.5	1.4	26	3.9	1.3	.564
組織の構造を理解した上で、安全衛生に関するルールや仕組みづくり（修正も含む）を促進、発案、協議できる。	35	4.3	1.1	35	4.3	0.9	.588
組織の労災事情を踏まえ、法制度や判例等を踏まえて関係者（立場を問わず労災防止等に影響する者）を効果的に説得し、対策の実施を働きかけられる。	35	3.8	1.2	36	3.9	1.0	.125
組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や安全衛生の方針を理解している。	37	4.2	0.9	37	4.2	0.8	1.000
組織のソフト面（人事制度・就業規定、人間関係なども含む）についても、多面的な情報収集に努めている。	37	4.0	1.0	37	4.0	1.0	.804
所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。**	37	3.5	1.2	37	4.1	1.0	.004

所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。*	37	3.7	1.1	37	4.2	0.6	.018
労災防止等のため、適切な人物に適切な質問をすることができる。	37	4.1	1.0	38	4.2	0.9	.486
組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。**	36	3.4	1.2	37	3.8	1.1	.006
労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。*	37	3.8	1.1	33	4.4	0.7	.015
組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。*	35	3.7	0.9	34	4.2	1.0	.010
組織の職務満足感（健康状態にとらわれず、使命感、達成感、忠誠心などを満足させられるか）の向上に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。	36	3.6	1.1	34	4.0	1.0	.112
安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。*	37	3.7	0.9	35	4.0	1.0	.033
巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。*	35	3.9	1.1	33	4.2	0.8	.022
安全衛生上のリスクについて関係者間で共有し、話し合うことができる。	37	4.0	0.9	38	4.2	0.9	.220
業務上疑問が生じたとき、安全衛生に関する法令等を調べ、参考にすることができる。	37	4.2	1.1	38	4.4	0.7	.357
業務上疑問が生じたとき、本音で相談できる先を知っている。	37	3.6	1.1	38	3.8	1.1	.111
労災防止等に役立つ、法情報を踏まえた安全衛生教育を自ら行うか、適切な教育担当者を選任できる。	37	3.7	1.1	33	4.1	0.9	.124
以上の取り組みを通じ、労使双方が安全衛生を重視する組織づくりに貢献できる。	37	4.0	0.9	35	4.2	0.8	.544

*: p<.05 **: p<.01

2.3. 問題解決能力測定尺度 24 項目の因子分析

問題解決能力尺度 24 項目について、これまでの分析の結果、Before と After であまり変化のない項目と、変化のある項目が混在しているのではないかと思われたため、因子分析（主因子法、Kaiser の正規化を伴うオブリミン回転）により全 24 項目について相関の高い項目どうしをまとめて次元圧縮を試みた結果、3 つの因子が抽出された。因子分析の結果について表 10 に示す。因子数の決定にはスクリープロットの形状および因子の解釈可能性を考慮した。抽出された 3 つの因子について、各因子に属する項目内容を踏まえて因子の命名を行った。因子 1 は「安全衛生のリスク管理と組織内連携」、因子 2 は「職場環境改善と関係者調整力」、因子 3 は「組織内・外における法令遵守と労働安全衛生活動」と命名した。因子負荷量は 1 項目を除き全て.40 以上であった。

3 つの因子それぞれについて、各因子に属する項目の合計点を計算し、各因子の因子得点とした。3 つの因子得点の平均値と標準偏差について表 11 に示す。これら 3 つの因子得点について対応のある t 検定を行ったところ、因子 2（職場環境改善と関係者調整力）について 5%水準で有意な差がみられ、Before よりも After の方が平均点が 3.0 高かった（Before は 39.3、After は 42.3、t（28）=-2.685, p=.012, r=.668, d=-0.499）。この結果より、因子 2 を構成する項目が示す事柄、つまり職場環境改善と関係者調整力に関する事柄について、研修による自己評価の向上効果が示唆された。

表 10　問題解決能力尺度 24 項目の因子分析結果（パターン行列）

	因子 1	因子 2	因子 3	共通性
労災等の現状と再発防止策について、適切な関係者間で実質的な話し合いができる機会を（回答者が）もっている。	**.848**	-.040	-.069	.640
労災等に関する物や人に対する調査が可能な立場にある。	**.822**	.143	.076	.867
組織の構造を理解した上で、安全衛生に関するルールや仕組みづくり（修正も含む）を促進、発案、協議できる。	**.772**	.117	.078	.757
組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や安全衛生の方針を理解している。	**.548**	.141	.151	.511
巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。	**.538**	.082	.173	.471
安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。	**.468**	.280	.120	.503
組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。	-.015	**.930**	-.235	.705
組織の職務満足感（健康状態にとらわれず、使命感、達成感、忠誠心などを満足させられるか）の向上に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。	-.034	**.784**	.039	.625
労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。	.416	**.654**	-.075	.736
所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。	.190	**.587**	.172	.626
所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。	.227	**.567**	.139	.599
組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。	.223	**.545**	.276	.725
業務上疑問が生じたとき、本音で相談できる先を知っている。	-.300	**.508**	.477	.538
組織のソフト面（人事制度・就業規定、人間関係なども含む）についても、多面的な情報収集に努めている。	.041	**.474**	.027	.256
以上の取り組みを通じ、労使双方が安全衛生を重視する組織づくりに貢献できる。	.317	**.420**	.347	.754
労災防止等のため、適切な人物に適切な質問をすることができる。	.223	**.356**	.224	.417
下請や社外工等が安全衛生を履行できるような条件（納期や費用）を提供している。	-.036	.050	**.745**	.565
所属組織で生じた労災等に関する情報を（回答者が）得る権限が、組織内でルール化されている。	.106	-.035	**.715**	.577
下請や社外工等に対しても安全衛生上必要な指示や指導を行っている。	.204	-.015	**.644**	.583
業務上疑問が生じたとき、安全衛生に関する法令等を調べ、参	.004	-.012	**.566**	.317

考にすることができる。			
安全衛生上のリスクについて関係者間で共有し、話し合うことができる。	.312	-.019	**.542**	.555
労災防止等に役立つ、法情報を踏まえた安全衛生教育を自ら行うか、適切な教育担当者を選任できる。	-.023	.459	**.509**	.672
組織の労災事情を踏まえ、法制度や判例等を踏まえて関係者（立場を問わず労災防止等に影響する者）を効果的に説得し、対策の実施を働きかけられる。	.307	.235	**.453**	.659
所属／支援先の組織で、業務を行う上で必要な範囲で、生じた労災等に関する情報を得ている。	.443	-.150	**.451**	.518

因子間相関

	因子 1	因子 2	因子 3
因子 1	-	.383	.529
因子 2		-	.477
因子 3			-

表 11　労働安全衛生分野における問題解決能力尺度（3 因子）因子得点・受講前後の比較

					相関係数		対応のある t 検定			
		平均値	N	標準偏差	r	p 値	t 値	df	p 値	Cohen の d
安全衛生のリスク管理と組織内連携	Before	24.6	31	4.5	.788	<.001	0.506	30	.246	-0.213
	After	25.2	31	4.4						
職場環境改善と関係者調整力	Before	39.3	29	8.1	.668	<.001	-2.685	28	.012	-0.499
	After	42.3	29	6.0						
組織内・外における法令遵守と労働安全衛生活動	Before	33.4	23	6.3	.711	<.001	-0.589	22	.562	-0.123
	After	34.0	23	5.7						

3. 安全衛生法学研修の動画研修（全 9 講座）学習後の小テストスコア

安全衛生法学研修の動画研修（ベーシック 3 講座、スタンダード 3 講座、アドバンスト 3 講座の e-learning 全 9 講座）を学習した後に参加者が受けた小テストのスコアについて、平均値等の記述統計を表 12 に示す。これらの小テストはそれぞれ 3 問ずつで構成され満点は 120、合格点は 80 に設定されていた。受講期間中は何度でも受験可能であったため、表 12 に示した各種記述統計を求める際には、小テストの受験履歴が複数回であったケースについては全ての受験履歴の平均値を当該小テストのスコアとして採用した。

全 9 講座のうち、参加者のスコア平均値が最も高かったのは「S01 労働安全衛生法の体系」の 113.9、2 番目に高かったのは「B03 日本の労働と法②安全配慮義務・健康配慮義務・労働者のプライバシー」の 107.2、3 番目に高かったのは「B01 法的思考（リーガルマインド）とは：実務家編」の 105.0 であった。一方、スコア平均値が最も低かったのは「A01 職場での化学物質管理と法」の 65.8、2 番目に低かったのは「A02 下請・副業兼業・フリーランスと法（発注者・委託者の責任）」の 84.7、3 番目に低かったのは「B02 日本の労働と法① 解雇と人事一般」の 86.5 であった。「A01 職場での化学物質管理と法」について、参加者の平均点が 65.8 と小テスト合格点の 80 に達していなかったことから、この講座の扱う内容について、参加者にとっては理解がやや難しかった（苦手）のではないかと思われる。

なお、全 9 講座の小テストスコアの平均値の平均値を求めたところ、93.4 であった。

最後に、厚労科研効果測定研修の動画研修（全 9 講座）の小テストスコアの合計（平均値 840.2、標準偏差 108.6）と、Before と After それぞれの問題解決能力測定尺度全 24 項目の合計の相関係数（Pearson）を求めた結果を表 13 に示す。全 18 講座の小テストスコア合計と研修開始前（Before）の問題解決能力測定尺度の合計の相関係数は.188 で、ほぼ相関がなかった。当然かもしれないが、研修開始前に参加者がもっていた労働安全衛生分野における問題解決能力の自己評価の高さと、各講座を学習した後の小テストの点数は相関がないことが示された。一方、After の問題解決能力測定尺度の合計との相関関係も.196 と、こちらもほぼ相関がなく、研修修了時点の参加者の問題解決能力に対する自己評価のレベルと、各講座を学習した後の小テストの点数、つまり動画研修による知識修得レベルとも相関がないことが示された。なお、問題解決能力測定尺度の合計について Before における値と After の値の相関係数は.799 と、やや強い正の相関が認められた。研修開始前に労働安全衛生分野における問題解決能力の自己評価の高さと、研修修了時点の自己評価の高さは正の相関がある、つまり（研修以前から）もともと自己評価が高かった人は研修修了後も高いレベルであり、反対にもともとあまり高くなかった人は研修後もあまり高くないレベルであるとみられる。

表 12　動画研修（全 9 講座）学習後の小テストスコア（満点 120）の記述統計

動画研修講座名	N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
B01 法的思考（リーガルマインド）とは：実務家編	38	60.0	120.0	105.0	20.8
B02 日本の労働と法①解雇と人事一般	38	40.0	120.0	86.5	25.8
B03 日本の労働と法②安全配慮義務・健康配慮義務・労働者のプライバシー	38	53.3	120.0	107.2	20.6
S01 労働安全衛生法の体系	38	80.0	120.0	113.9	13.9
S02 安衛法の監督指導実務	38	40.0	120.0	98.1	26.2
S03 労災保険法（制度と実務）	38	32.0	120.0	90.0	23.8
A01 職場での化学物質管理と法	38	20.0	120.0	65.8	31.4
A02 下請・副業兼業・フリーランスと法（発注者・委託者の責任）	38	40.0	120.0	84.7	22.5
A03 職域の化学物質管理と法～来し方行く末～（前編）（後編）	38	17.1	120.0	89.1	27.6

表 13　動画研修（全 9 講座）の小テストスコア合計と問題解決能力尺度（全 24 項目）合計（Before-After）の相関係数

	研修講座（全 9 講座）小テスト合計	問題解決能力測定尺度合計 Before	問題解決能力測定尺度合計 After
動画研修（全 9 講座）小テスト合計	-	.188	.196
問題解決能力測定尺度合計 Before		-	.799**
問題解決能力測定尺度合計 After			-

**: p<.01

4. 安全衛生法学研修の各講座（e-learning 講座および全 5 回の研修）の mhlw 受講後アンケート

安全衛生法学研修の e-learning 講座（ベーシック 3 講座、スタンダード 3 講座、アドバンスト 3 講座の全 9 講座）および全 5 回の研修（対面 2 回、オンライン（Zoom）3 回）それぞれにおいて、講義の理解度、満足度、講義の時間について尋ねる受講後アンケート（mhlw 受講後アンケート）を実施した。

まず、それぞれの講義の理解度について、「よくわかった」「ややわかった」「どちらともいえない」「ややわからない」「わからない」の 5 つの選択肢を用いて尋ねた結果について、e-learning 講座（e-learning 全 9 講座）については表 14 に、研修については表 15 に示す。e-learning 講座の理解度について、9 講座中 2 講座（「B03 日本の労働と法②安全配慮義務・健康配慮義務・労働者のプライバシー」「S01 労働安全衛生法の体系」）で「よくわかった」との回答が 8 割あまりであり、また「よくわかった」と「ややわかった」を合わせると 9 講座中 8 講座で 9 割以上の回答率であった。概ね e-learning 講座の受講者の（主観的な）理解度は十分なレベルであったといえるだろう。「A01 職場での化学物質管理と法」のみ「よくわかった」と「ややわかった」が合わせて 68.4%と他の講座に比べて理解度がやや低い傾向であった。研修（対面 2 回、オンライン 3 回）については、5 講座のうち 4 講座で「よくわかった」との回答が 7 割を超えており、「よくわかった」と「ややわかった」を合わせると 5 講座全てで 9 割を超えていた。研修の受講者の（主観的な）理解度も比較的高いレベルであったといえるだろう。

次に、講義の全体の満足度について、「とても満足した」「やや満足した」「どちらともいえない」「やや不満がある」「とても不満がある」の 5 つの選択肢を用いて尋ねた結果について、e-learning 講座については表 16 に、研修については表 17 に示す。e-learning 講座の満足度について、「とても満足した」との回答が 6 割以上の講座は 9 講座中 3 講座（「B02 日本の労働と法①解雇と人事一般」「B03 日本の労働と法②安全配慮義務・健康配慮義務・労働者のプライバシー」「A03 職域の化学物質管理と法～来し方行く末～（前編）（後編）」であったが、「とても満足した」と「やや満足した」を合わせると 9 講座中 8 講座で約 9 割から 9 割超の回答率であった。ほとんどの e-learning 講座について全体的な満足度は十分なレベルであったと思われる。ただし「A01 職場での化学物質管理と法」については「とても満足した」と「やや満足した」の回答率が 71.1%と他の講座に比べて低く、他の講座に比べて全体的な満足度が低い傾向がみられた。研修については、「とても満足した」が対面の第 1 回が 86.5%、第 5 回が 71.1%の回答率であったのに対し、オンラインの第 3 回は 63.2%、第 3 回は 57.9%、第 4 回は 68.4%の回答率であり、どちらかといえばオンラインよりも対面研修の方が全体的な満足度が高い傾向がみられた。しかし、「とても満足した」と「やや満足した」を合わせると、対面・オンラ

インともに 5 回全て 9 割を超える回答率であり、研修についても全体的な満足度は概ね高いレベルであったといえるだろう。

最後に、講義の時間について、「長い」「やや長い」「適切」「やや短い」「とても短い」の 5 つの選択肢を用いて尋ねた結果について、e-learning 講座については表 18 に、研修については表 19 に示す。 e-learning 講座の時間について、「適切」との回答が約 8 割～8 割超の講座は全 9 講座中 8 講座であったことから、e-learning 講座の時間は受講者にとって概ね適切な設定であったと思われる。なお「A03 職域の化学物質管理と法～来し方行く末～（前編）（後編）」のみ「適切」が 60.5%と他の講座に比べて回答率が低かったが、講義 e-learning が（前編）と（後編）の 2 本に分かれていたためではないかと考えられる。研修の時間については、対面の第 1 回と第 5 回は「適切」との回答が 7 割～8 割台（第 1 回 71.1%、第 5 回 84.2%）であったが、オンラインの第 2 回～第 4 回については全て回答率が 6 割台であった一方、「長い」と「やや長い」が合わせて 3 割前後の回答率であり、研修についてはどちらかというとオンラインの方がやや“長い”と感じられる傾向がみられた。

表 14　e-learning 講座（全 9 講座）の理解度（数値は人数）

e-learning 講座	よくわかった	ややわかった	どちらともいえない	ややわからない	わからない
B01 法的思考（リーガルマインド）とは：実務家編	20	15	1	1	1
B02 日本の労働と法①解雇と人事一般	21	14	1	2	0
B03 日本の労働と法②安全配慮義務・健康配慮義務・労働者のプライバシー	31	6	0	1	0
S01 労働安全衛生法の体系	31	5	2	0	0
S02 安衛法の監督指導実務	23	14	1	0	0
S03 労災保険法（制度と実務）	24	13	0	1	0
A01 職場での化学物質管理と法	10	16	7	4	1
A02 下請・副業兼業・フリーランスと法（発注者・委託者の責任）	23	13	2	0	0
A03 職域の化学物質管理と法～来し方行く末～（前編）（後編）	24	12	1	1	0

表 15　研修（全 5 回）の理解度（数値は人数）

事例演習	よくわかった	ややわかった	どちらともいえない	ややわからない	わからない
第 1 回（対面）	28	9	0	1	0
第 2 回（オンライン）	23	13	2	0	0
第 3 回（オンライン）	28	9	1	0	0
第 4 回（オンライン）	27	11	0	0	0
第 5 回（対面）	29	8	1	0	0

表 16　e-learning 講座（全 9 講座）の満足度（数値は人数）

e-learning 講座	とても満足した	やや満足した	どちらともいえない	やや不満がある	とても不満がある
B01 法的思考（リーガルマインド）とは：実務家編	22	14	1	1	0
B02 日本の労働と法①解雇と人事一般	24	9	5	0	0
B03 日本の労働と法②安全配慮義務・健康配慮義務・労働者のプライバシー	28	9	0	1	0
S01 労働安全衛生法の体系	21	15	1	1	0
S02 安衛法の監督指導実務	16	19	3	0	0
S03 労災保険法（制度と実務）	20	17	0	1	0
A01 職場での化学物質管理と法	11	16	7	3	1
A02 下請・副業兼業・フリーランスと法（発注者・委託者の責任）	18	17	3	0	0
A03 職域の化学物質管理と法～来し方行く末～（前編）（後編）	24	14	0	0	0

表 17　研修（全 5 回）の満足度（数値は人数）

事例演習	とても満足した	やや満足した	どちらともいえない	やや不満がある	とても不満がある
第 1 回（対面）	32	4	1	0	0
第 2 回（オンライン）	24	11	3	0	0
第 3 回（オンライン）	22	14	1	1	0
第 4 回（オンライン）	26	10	2	0	0
第 5 回（対面）	27	9	2	0	0

表 18　e-learning 講座（全 9 講座）の時間（数値は人数）

e-learning 講座	長い	やや長い	適切	やや短い	短い
B01 法的思考（リーガルマインド）とは：実務家編	0	7	29	1	0
B02 日本の労働と法①解雇と人事一般	0	8	29	1	0
B03 日本の労働と法②安全配慮義務・健康配慮義務・労働者のプライバシー	0	8	29	1	0
S01 労働安全衛生法の体系	1	3	32	2	0
S02 安衛法の監督指導実務	0	5	33	0	0
S03 労災保険法（制度と実務）	1	5	30	2	0
A01 職場での化学物質管理と法	1	4	32	0	1
A02 下請・副業兼業・フリーランスと法（発注者・委託者の責任）	1	4	31	2	0
A03 職域の化学物質管理と法～来し方行く末～（前編）（後編）	3	10	23	2	0

表 19　研修（全 5 回）の時間（数値は人数）

事例演習	長い	やや長い	適切	やや短い	短い
第 1 回（対面）	0	11	27	0	0
第 2 回（オンライン）	0	12	26	0	0
第 3 回（オンライン）	2	9	24	2	1
第 4 回（オンライン）	2	11	23	2	0
第 5 回（対面）	1	5	32	0	0

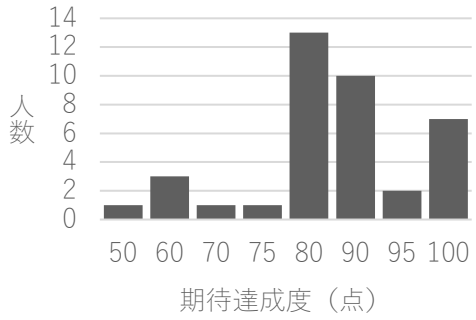
5. 研修修了直後時点での当初の期待達成度

研修修了直後（After）の調査では、研修全体の満足度を簡便に測ることをねらいとして、次のような質問を設定し数値での回答を求めた。

> 本研修の開始前に「本研修の修了後に得られると期待しているもの」についてお尋ねしました。研修修了後の現在、その期待は達成されたでしょうか。100 点満点で点数をつけてみてください。

その結果得られた研修修了直後における当初の期待達成度の平均は 84.3 点、標準偏差は 12.5 であった。50 点が最低で、最高は 100 点であった。なお 100 点をつけたのは 38 名中 7 名（18.4%）であり 2 番目に多く、最も多かったのは 80 点（38 名中 13 名、34.2%）であった（図 25 参照）。平均が 84.3 点、80 点～100 点の範囲が全体の 84.2%であることを考えると、研修についての当初の期待達成度は十分に高かったといえるのではないだろうか。他方で、50 点から 100 点の間に点数の回答がばらついた背景としては、研修そのものに対する評価に加え、研修内容に対する自己の達成度（理解度等）も含まれた評価である可能性も考えられる。

図 25　研修修了直後における当初の期待達成度の点数分布



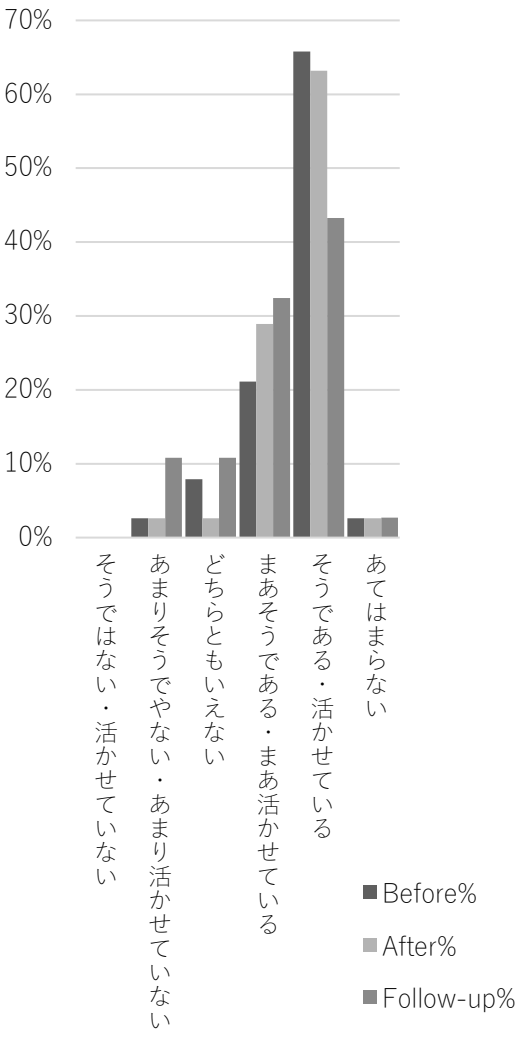
6. フォローアップ（Follow-up）調査の量的分析

本研究では、研修修了直後（After）調査から約 3 か月経過した 12 月に、研修後ある程度経過した時点での研修の効果について測定することをねらいとして、フォローアップ（Follow-up）調査を行った。まず研修開始前（Before）調査および研修修了直後（After）調査の両方で使用した問題解決能力測定尺度をもとにした選択肢式アンケートの結果について示し、次に、研修で学んだことにより仕事のやり方やアプローチに変化があったと思うかについての回答結果、最後に研修を受講してよかったと思うかについての回答結果について、それぞれ示す。

6.1. 問題解決能力測定尺度 24 項目に基づく Before-After および Follow-up の回答分布比較

フォローアップ（Follow-up）調査では、研修開始前（Before）調査および研修修了直後（After）調査の両方で使用した問題解決能力測定尺度による選択肢アンケートの質問の尋ね方を一部改変したものを使用した。具体的には、各項目の示す事柄に関して本研修で学んだ内容を研修後に自身の業務上で活かせていると思う程度について尋ねるように改変した。したがって、Before-After と Follow-up それぞれで用いた問題解決能力測定尺度の 24 項目は尋ね方に異なるところがあるため単純な量的比較はできないと考えられる。しかし、24 の各項目が表現している問題解決能力の内容自体は同一のものを指していると考えられるため、平均値の差の検定は行わないが、調査時点（Before-After と Follow-up）による比率（%）の差を集計し、検討対象とすることにした。Before-After については「そうである」「まあそうである」「どちらともいえない」「あまりそうではない」「そうではない」「あてはまらない」の 6 つの選択肢の回答分布を、Follow-up については「活かせている」「まあ活かせている」「どちらともいえない」「あまり活かせていない」「活かせていない」「あてはまらない」の 6 つの選択肢の回答分布を図 26 から図 49 に示す。全体的な傾向としては、研修修了直後（After）のレベルを研修修了後ある程度経過した時点（Follow-up）で保っている、つまり参加者は研修で学んだことを各自の業務で活かせていることがうかがえる項目があった一方、①After よりも Follow-up で「そうである・活かせている」がやや減り、他方「まあそうである・まあ活かせている」あるいは「どちらともいえない」が増えるなど、Follow-up 時点では各自の業務において研修で学んだことを活かせているとの確信があまり得られていないとみられる項目もあった。その他、②Follow-up 時点で「あてはまらない」が増えた項目もあり、参加者の職種（職位）により、研修で学んだことを全てそのまま活かせるとは限らないケースもあるように思われる。

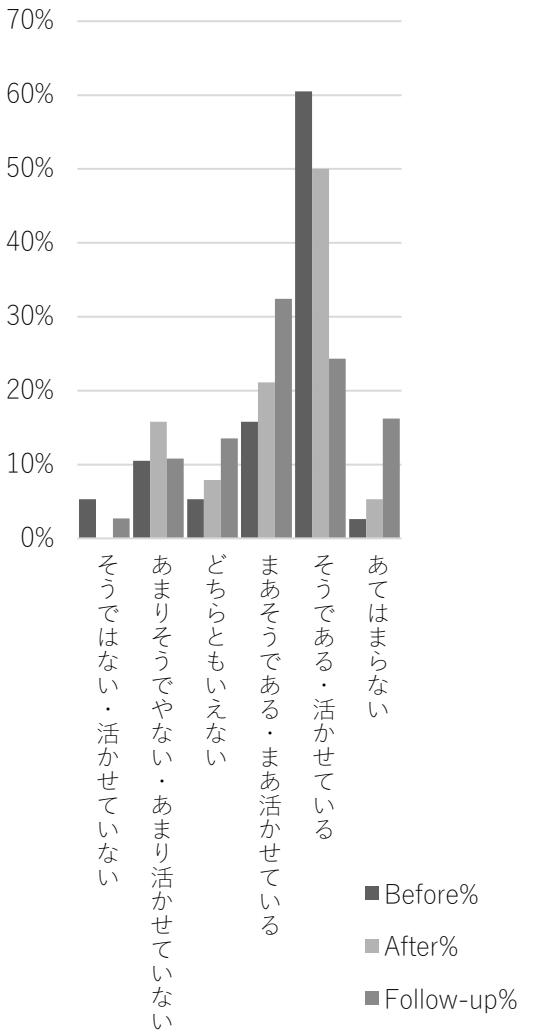
図 26　所属／支援先の組織で、業務を行う上で必要な範囲で、生じた労災等に関する情報を得ている。



「所属／支援先の組織で、業務を行う上

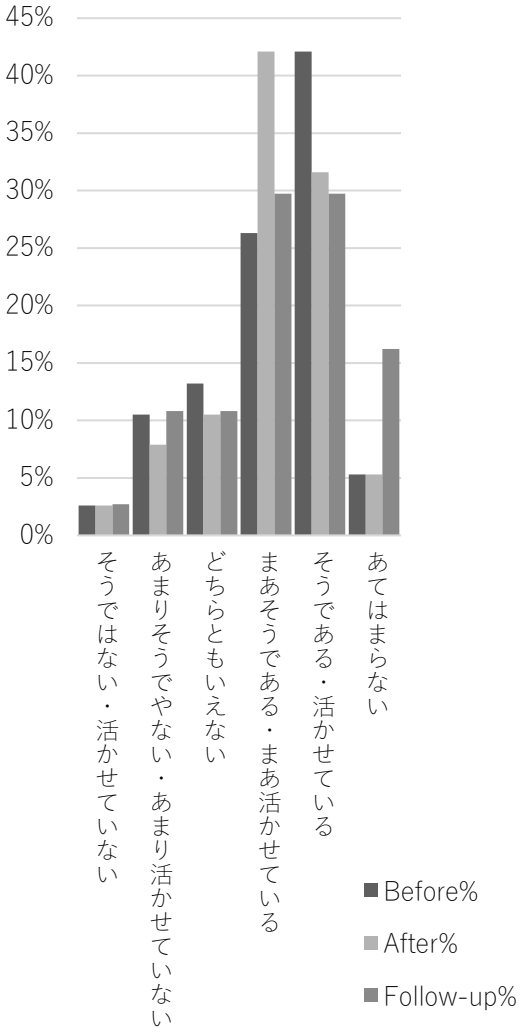
で必要な範囲で、生じた労災等に関する情報を得ている。」について、Before と After ともに 60%を超えていた「そうである・活かせている」が Follow-up では 40%あまりと減少している一方、「まあそうである・まあ活かせている」は After と Follow-up ではともに 30%前後であった。研修内容を直接的に自身の業務上に活かせているかというと必ずしもそうとは言い切れないものの、部分的・間接的には活かせているのかもしれない。

図 27　所属組織で生じた労災等に関する情報を（回答者が）得る権限が、組織内でルール化されている。



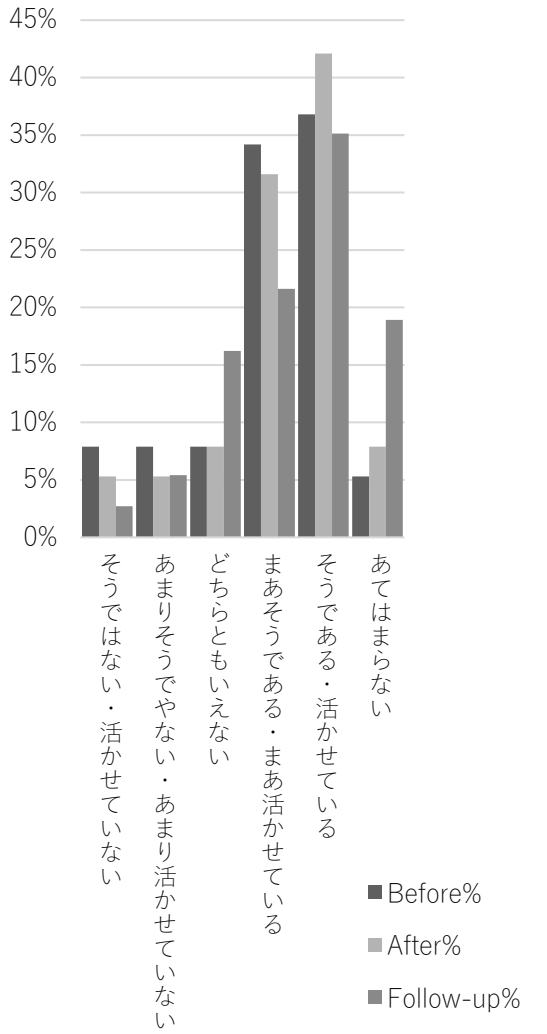
「所属組織で生じた労災等に関する情報を（回答者が）得る権限が、組織内でルール化されている。」について、Before では 60.5%、After でも 50.0%であった「そうである・活かせている」が Follow-up では 24.3%にほぼ半減した一方、「まあそうである・まあ活かせている」は After の 20.1%から Follow-up では 32.4%に増えていた。また、「あてはまらない」が Before の 2.6%、After の 5.3%から Follow-up では 16.2%に増えていた。

図 28　労災等の現状と再発防止策について、適切な関係者間で実質的な話し合いができる機会を（回答者が）もっている。



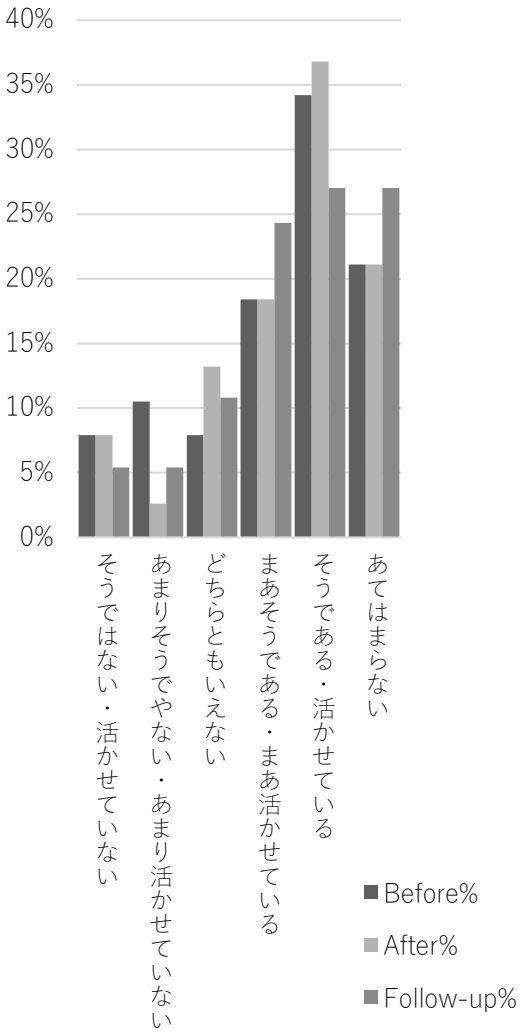
「労災等の現状と再発防止策について、適切な関係者間で実質的な話し合いができる機会を（回答者が）もっている。」について、Before では「そうである・活かせている」が 42.1%で最も多く、After では「まあそうである・まあ活かせている」が同じく 42.1%で最も多かったのに対し、Follow-up では「そうである・活かせている」と「まあそうである・まあ活かせている」ともに 29.7%で減少し、反対に「あてはまらない」が増加し 16.2%であった。

図 29　労災等に関する物や人に対する調査が可能な立場にある。



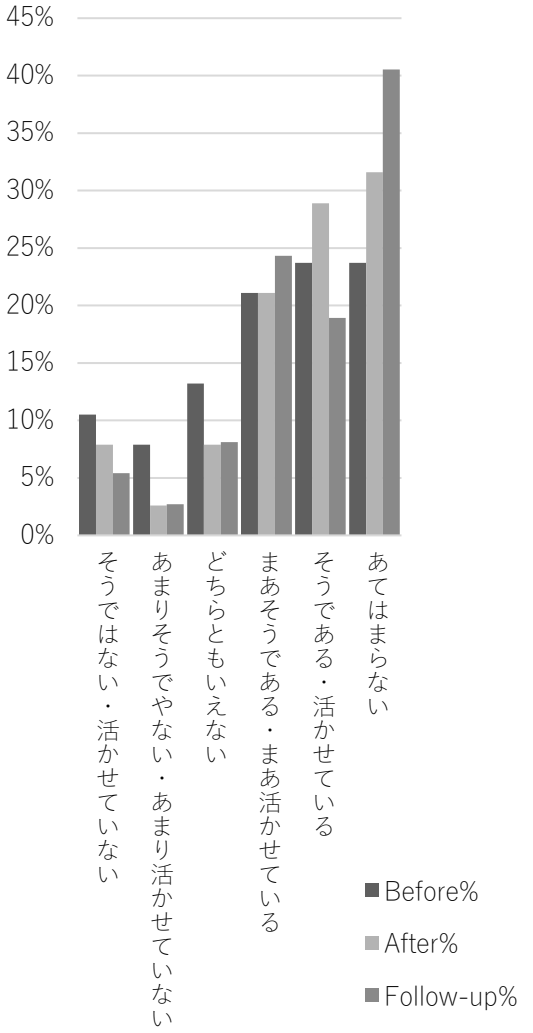
「労災等に関する物や人に対する調査が可能な立場にある。」について、Before と After ともに「そうである・活かせている」が最も多く（Before は 36.8%、After は 42.1%)、Follow-up でも 35.1%で最も多かった。一方、Follow-up では「あてはまらない」が Before の 5.3%、After の 7.9%より増加して 18.9%であった。

図 30　下請や社外工等に対しても安全衛生上必要な指示や指導を行っている。



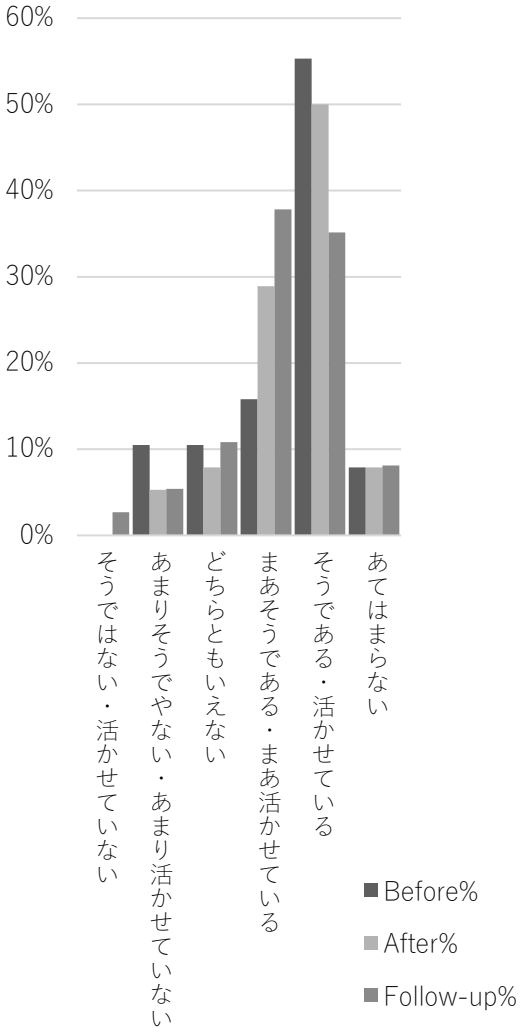
「下請や社外工等に対しても安全衛生上必要な指示や指導を行っている。」について、Before と After ともに「そうである・活かせている」が 35%前後で最も多かったが、Follow-up では「そうである・活かせている」と「あてはまらない」がともに 27.0%で最も多かった。

図 31　下請や社外工等が安全衛生を履行できるような条件（納期や費用）を提供している。



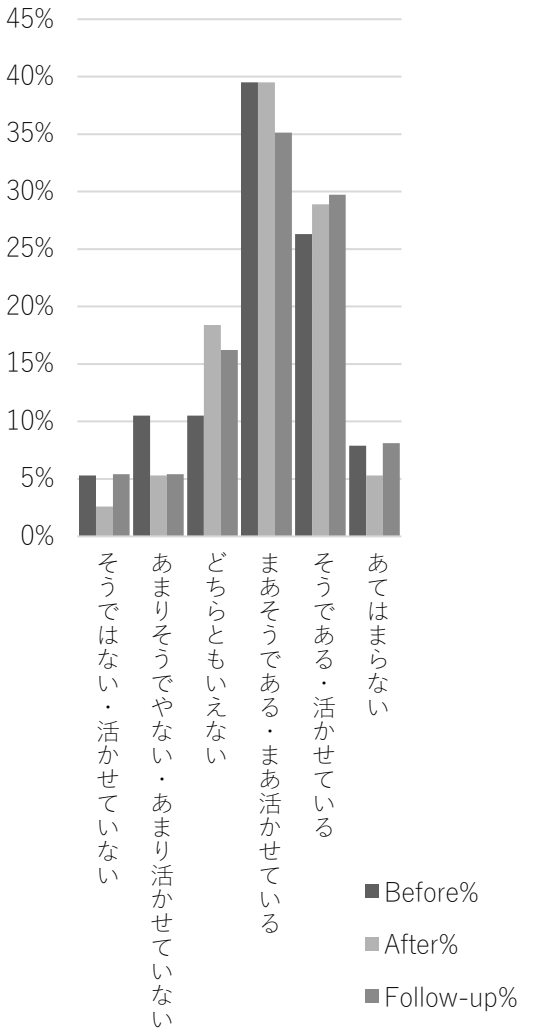
「下請や社外工等が安全衛生を履行できるような条件（納期や費用）を提供している。」について、After では 31.6%で最も多かった「あてままらない」が、Follow-up では 40.5%に増加し最も多かった。参加者の中にはこの項目が示すような業務を必ずしも自身のものとして担当していないケースが比較的あったものと思われる。

図 32　組織の構造を理解した上で、安全衛生に関するルールや仕組みづくり（修正も含む）を促進、発案、協議できる。



「組織の構造を理解した上で、安全衛生に関するルールや仕組みづくり（修正も含む）を促進、発案、協議できる。」について、Before と After ともに「そうである・活かせている」が 50%で最も多かったが、Follow-up では 35.1%に減少し、「まあそうである・まあ活かせている」が 37.8%と最も多くなっていた。「できている」と思うことと実際に「活かせている」と実感することの間にはギャップがあるのかもしれない。

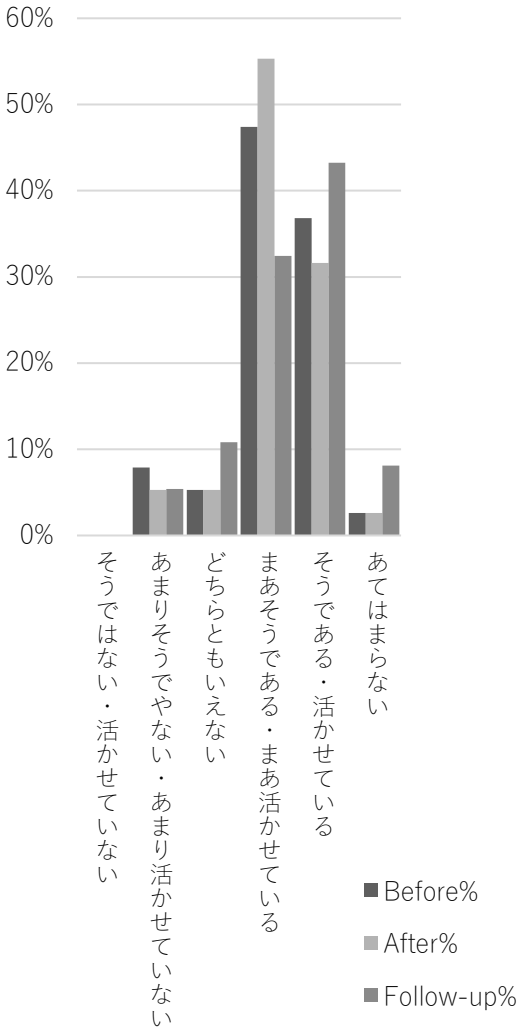
図 33　組織の労災事情を踏まえ、法制度や判例等を踏まえて関係者（立場を問わず労災防止等に影響する者）を効果的に説得し、対策の実施を働きかけられる。



「組織の労災事情を踏まえ、法制度や判例等を踏まえて関係者（立場を問わず労災防止等に影響する者）を効果的に説得し、対策の実施を働きかけられる。」について、Before、After、Follow-up 全ての時点で「まあそうである・まあ活かせている」が約 40%で最も多かった。「そうである・活かせている」についても全ての時点で約 30%で 2 番目に多く、Follow-up 時点でも 29.7%と After（28.9%）と同等の回答率で

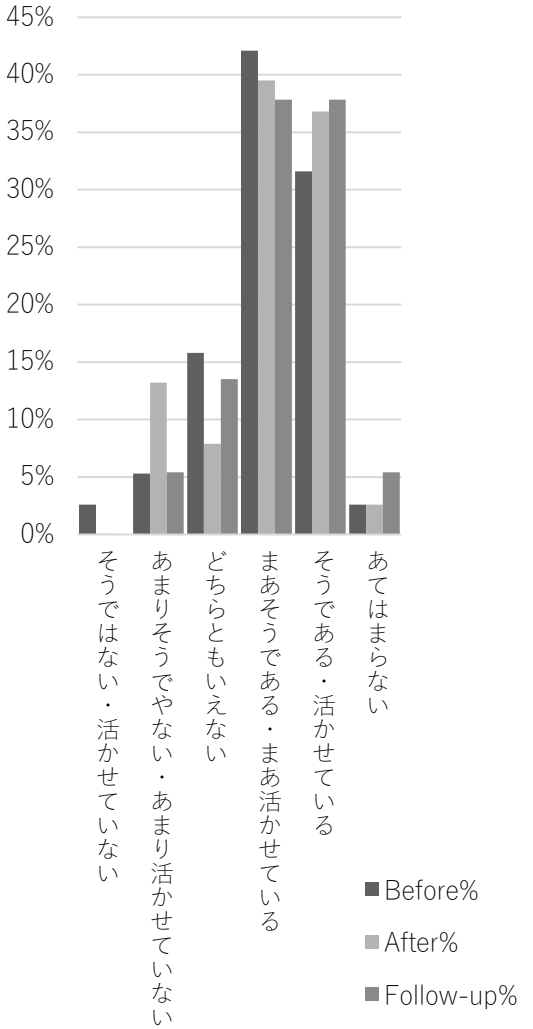
あり、この項目が示す事柄について、それぞれの職場において研修内容を活かせていると考える参加者が比較的多かったようである。

図 34　組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や安全衛生の方針を理解している。



「組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や安全衛生の方針を理解している。」について、Before と After ともに「まあそうである・活かせている」が 50%前後で最も多かったが、Follow-up では「そうである・活かせている」が After の 31.6%から 43.2%に増え最も多くなっていた。この項目が示す事柄について、研修で学んだことをそれぞれの職場で活かせていると参加者は感じているように思われる。

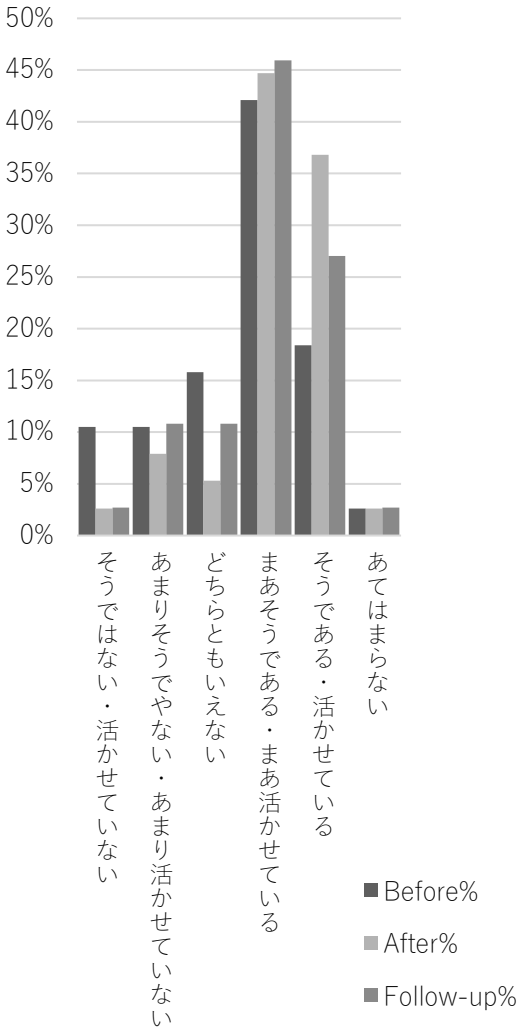
図 35　組織のソフト面（人事制度・就業規定、人間関係なども含む）についても、多面的な情報収集に努めている。



「組織のソフト面（人事制度・就業規定、人間関係なども含む）についても、多面的な情報収集に努めている。」について、Before と After ともに「まあそうである・活かせている」が 40%前後で最も多かっ

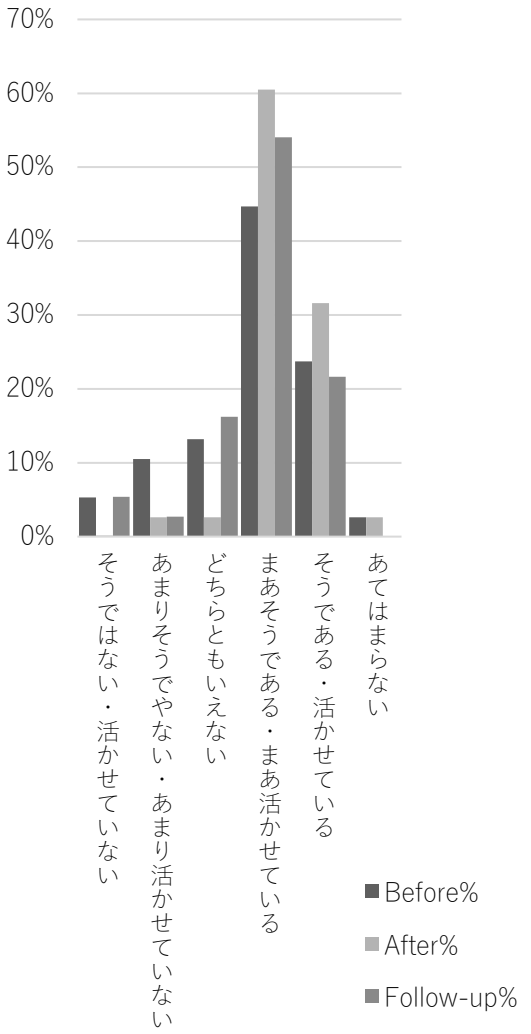
たが、Follow-up では「そうである・活かせている」も 37.8%と 40%近くの回答率となり、同率 1 位となった。この項目が示す事柄についても、参加者はそれぞれの職場で研修で学んだことを活かせていると感じているように思われる。

図 36　所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。



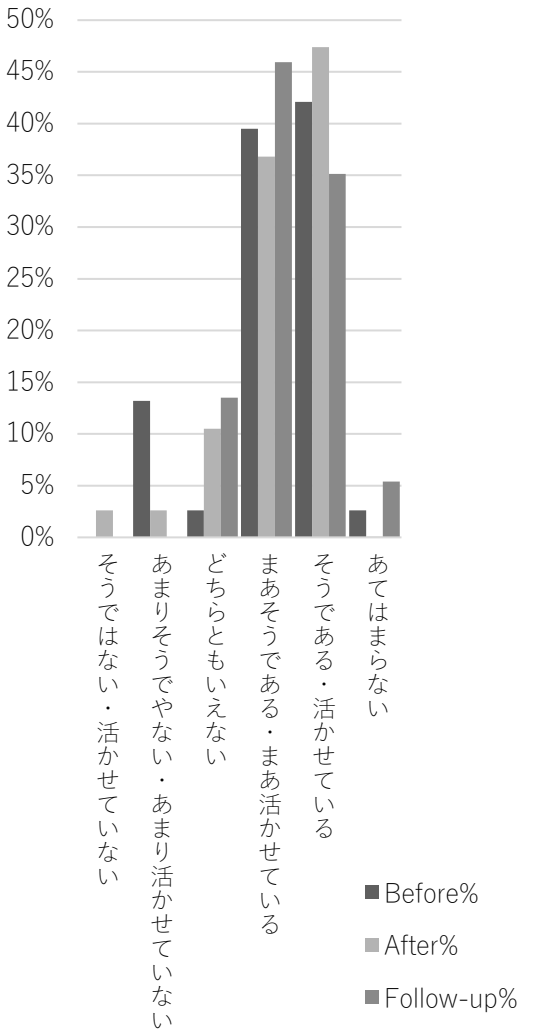
「所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。」について、「そうである・活かせている」は Before の 18.4%から After でほぼ倍増し 36.8%となった後、Follow-up で 4 名減り 27.0%となったものの Before よりは高い回答率であった。この項目が示す事柄について、それぞれの職場の状況により差はあるものの、参加者は研修で学んだことをそれなりに活かせているものと思われる。

図 37　所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。



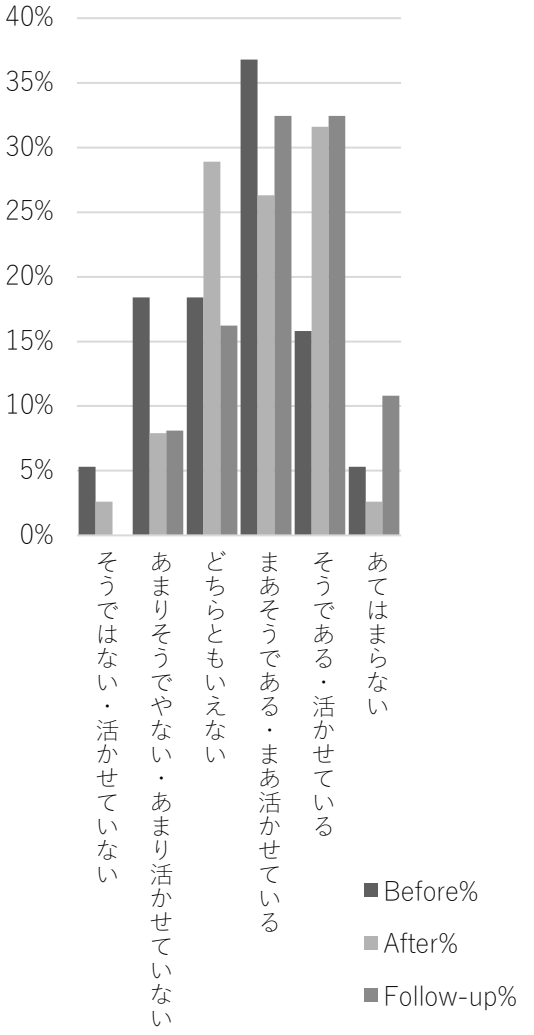
「所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。」について、「まあそうである・まあ活かせている」と「そうである・活かせている」が合わせて After で 90%を超えていたが、Follow-up では 75.7%に減った一方、「どちらともいえない」が 16.2%と After より 10%あまり増えていた。この項目が示す事柄について、参加者はそれぞれの職場の状況により必ずしも研修で学んだことを直接的には活かせないのではないかと感じているケースもあるように思われる。

図 38　労災防止等のため、適切な人物に適切な質問をすることができる。



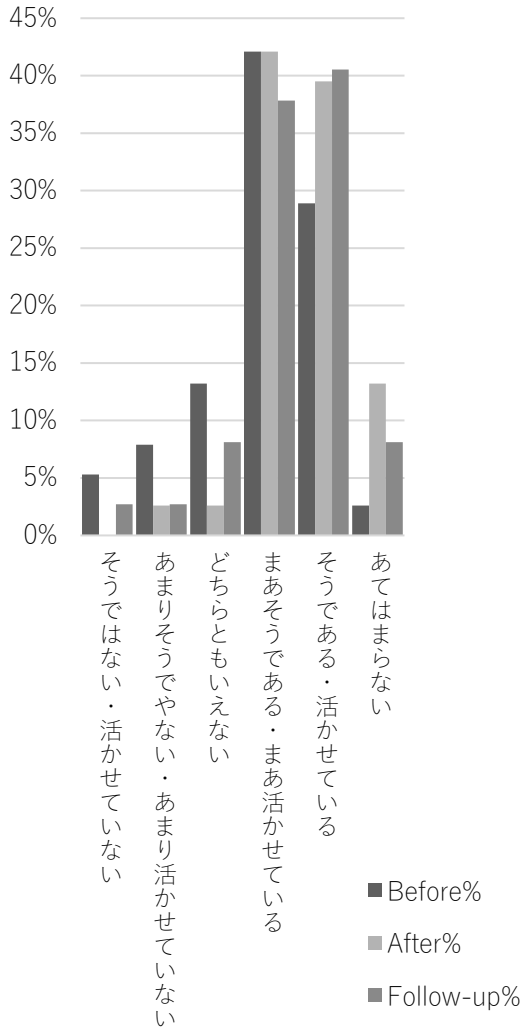
「労災防止等のため、適切な人物に適切な質問をすることができる。」について、全ての調査時点で「そうである・活かせている」と「まあそうである・まあ活かせている」が合わせて 80%あまりの回答率であった。

図 39　組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。



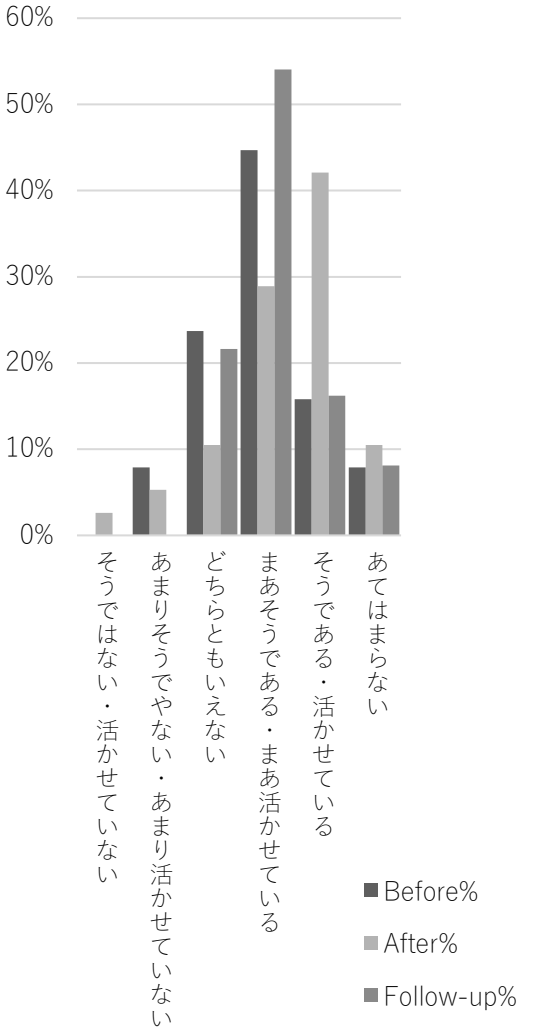
「組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。」について、「どちらともいえない」が After では 28.9%と 2 番目に多かったが、Follow-up では 16.2%に減った一方、「まあそうである・まあ活かせている」と「そうである・活かせている」がともに 32.4%で同率 1 位であった。この項目が示す事柄について、研修修了直後（After）時点では研修で学んだことを職場で活かせるかやや懐疑的であったものの、その後自分なりに活かせると感じるようになった可能性も考えられる。

図 40　労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。



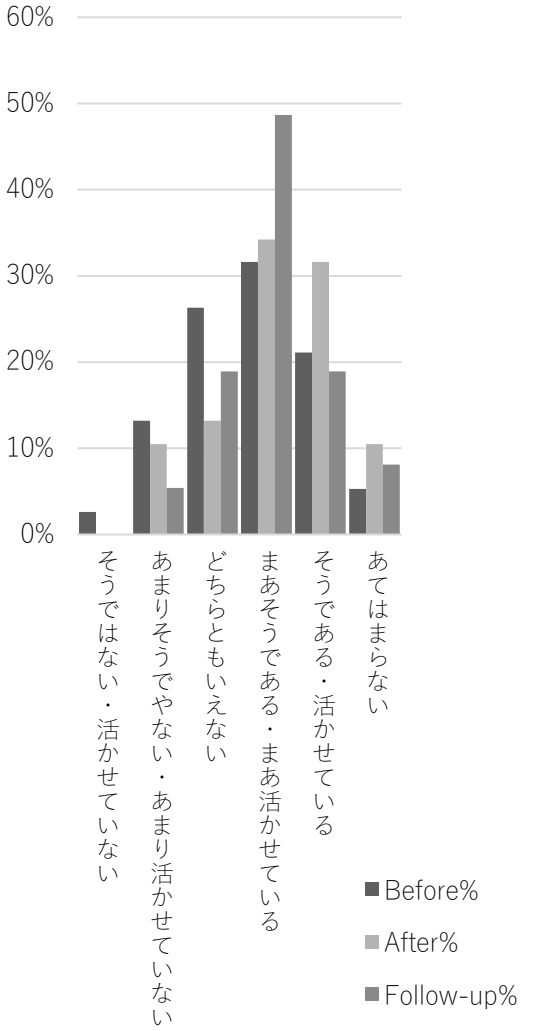
「労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。」について、「そうである・活かせている」は After で 39.5%、Follow-up では 40.5%であり、研修修了直後の研修効果レベルは比較的維持されているものと推察される。

図 41　組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。



「組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。」について、「そうである・活かせている」が After で 42.1%と最も多くなっていたが、Follow-up では 16.2%に減少した一方、「まあそうである・まあ活かせている」が 54.1%と最も多くなっていた。また、After では 10%台となっていた「どちらともいえない」が Follow-up で Before と同レベルの 20%台となっており、この項目が示す事柄については研修後一旦上昇した自己評価レベルが研修後ある程度経過した時点ではやや低くなっているようにみえる。

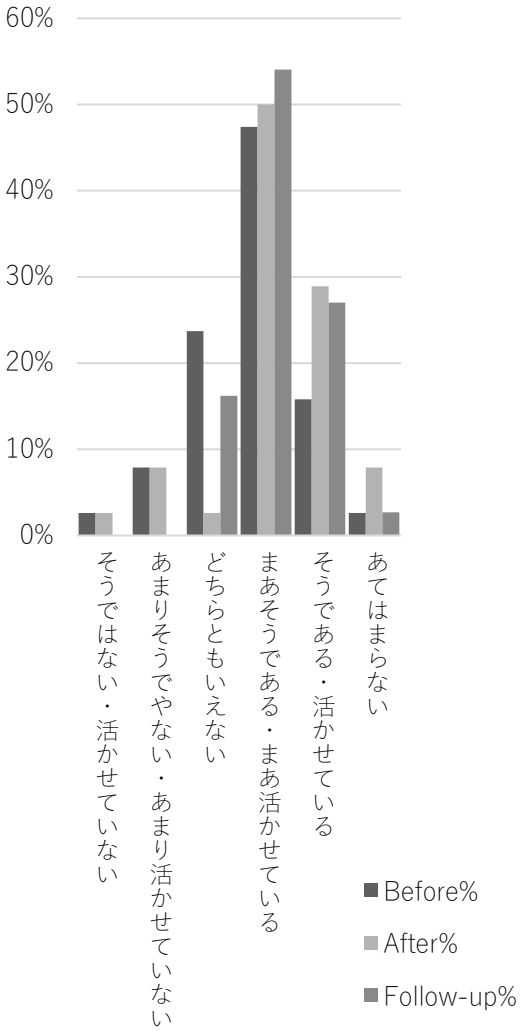
図 42　組織の職務満足感（健康状態にとらわれず、使命感、達成感、忠誠心などを満足させられるか）の向上に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。



「組織の職務満足感（健康状態にとらわれず、使命感、達成感、忠誠心などを満足させられるか）の向上に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。」について、「そうである・活かせている」と「まあそうである・まあ活かせている」が合わせて Before では 50%あまりであった

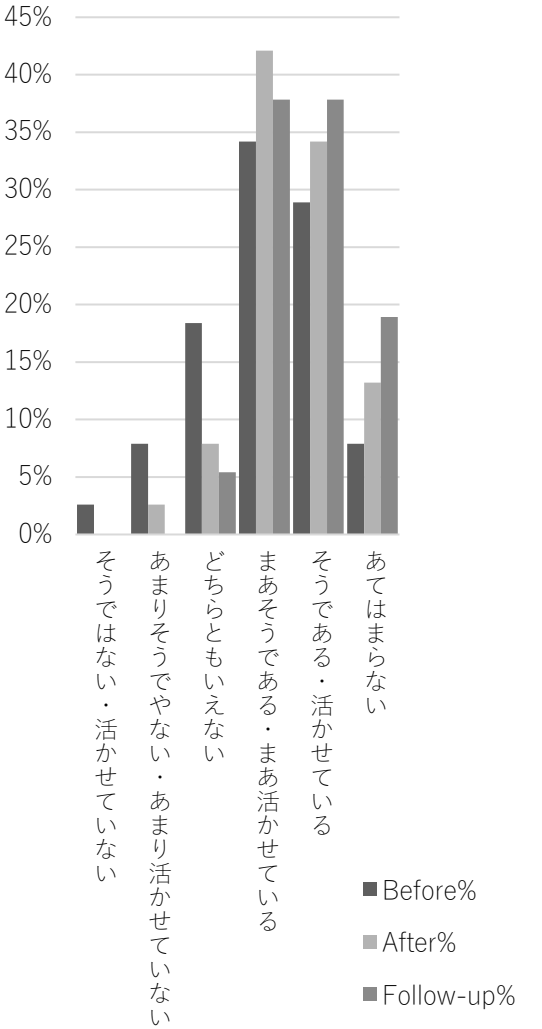
が、After と Follow-up ともに 60%台後半であった。この項目が示す事柄について、研修で学んだことをそれぞれの職場においても比較的高いレベルで活かせているのではないかと思われる。

図 43　安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。



「安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。」について、「そうである・活かせている」と「まあそうである・まあ活かせている」が合わせて Before では 60%あまりであったが、After と Follow-up ともに 80%前後の回答率であった。この項目が示す事柄について、研修で学んだことをそれぞれの職場においても高いレベルで活かせているのではないかと思われる。

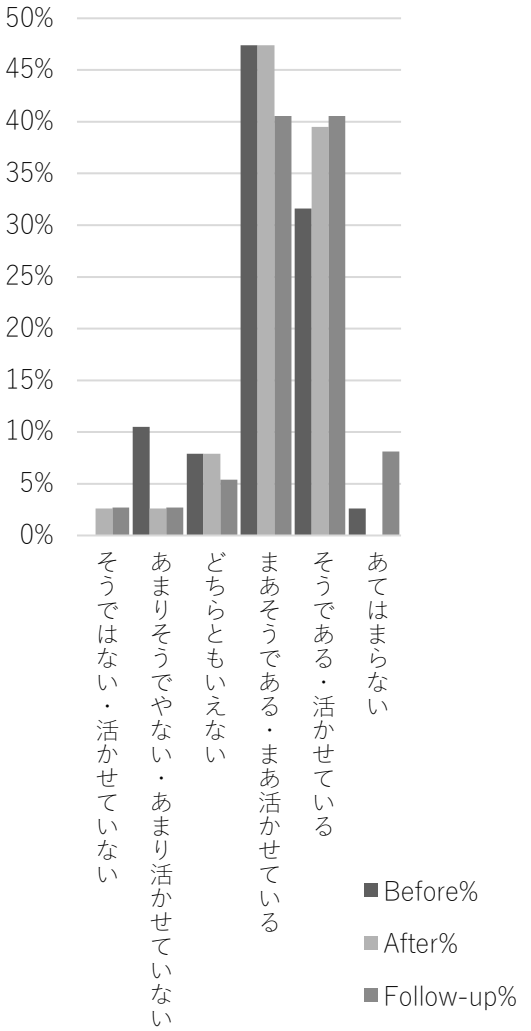
図 44　巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。



「巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。」について、「そうである・活かせている」と「まあそうである・まあ活かせている」が合わせて Before では 60%あまりであったが、After と Follow-up ともに 75%前後の回答率であった。一方、「あてはまらない」

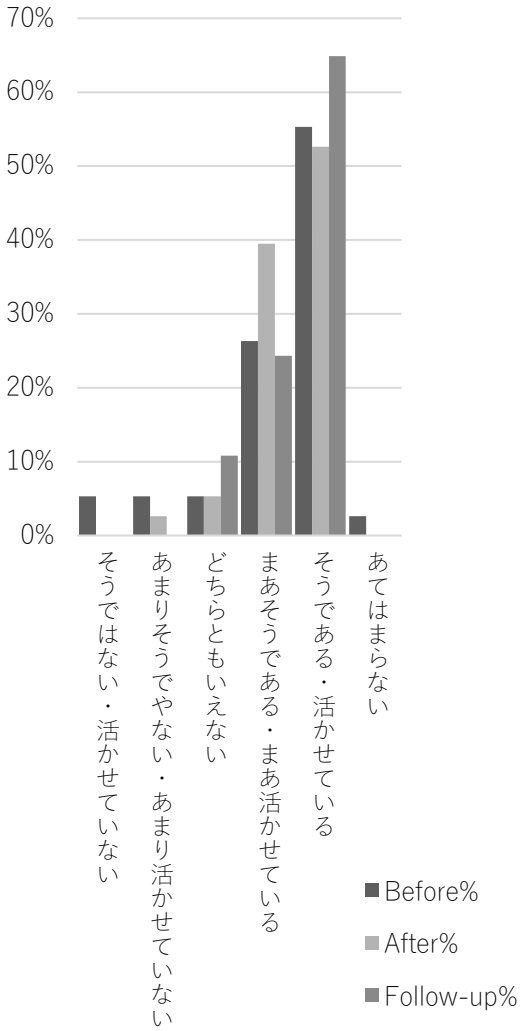
が Before では 7.9%であったが After では 13.2%、Follow-up では 18.9%と時間経過とともに増加しており、研修で学んだことを必ずしも自身の職場では活かせる機会がないケースもあるように思われた。

図 45　安全衛生上のリスクについて関係者間で共有し、話し合うことができる。



「安全衛生上のリスクについて関係者間で共有し、話し合うことができる。」について、全ての調査時点で「そうである・活かせている」と「まあそうである・まあ活かせている」が合わせて 80%前後の高い回答率であったことから、この項目が示す事柄については、参加者は研修前より比較的高い自己評価レベルであり、また研修後も研修で学んだことを業務で活かせていると考えているように思われた。

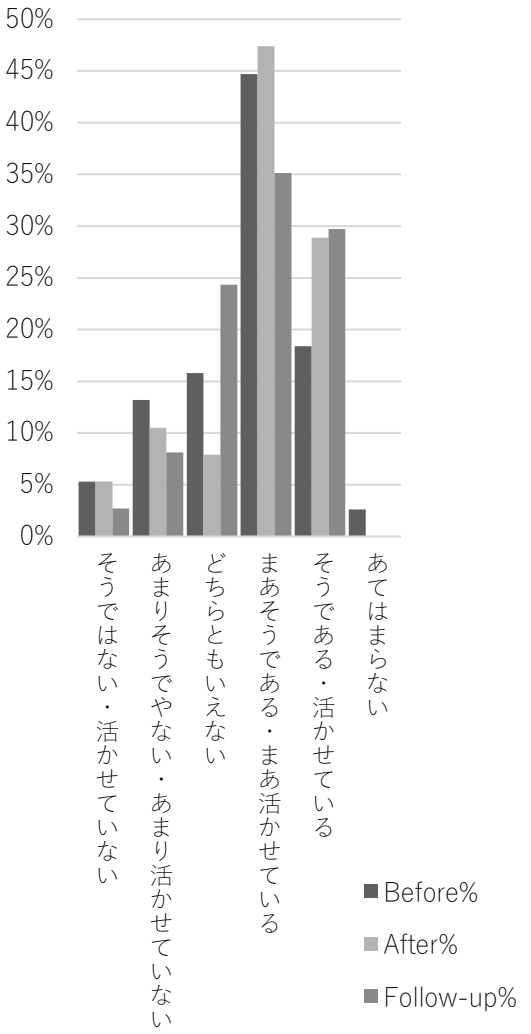
図 46　業務上疑問が生じたとき、安全衛生に関する法令等を調べ、参考にすることができる。



「業務上疑問が生じたとき、安全衛生に関する法令等を調べ、参考にすることができる。」について、Before と After ともに「そうである・活かせている」が最も多く 50%台であり、Follow-up ではさらに増え 64.9%と最も多かった。この項目が示す事

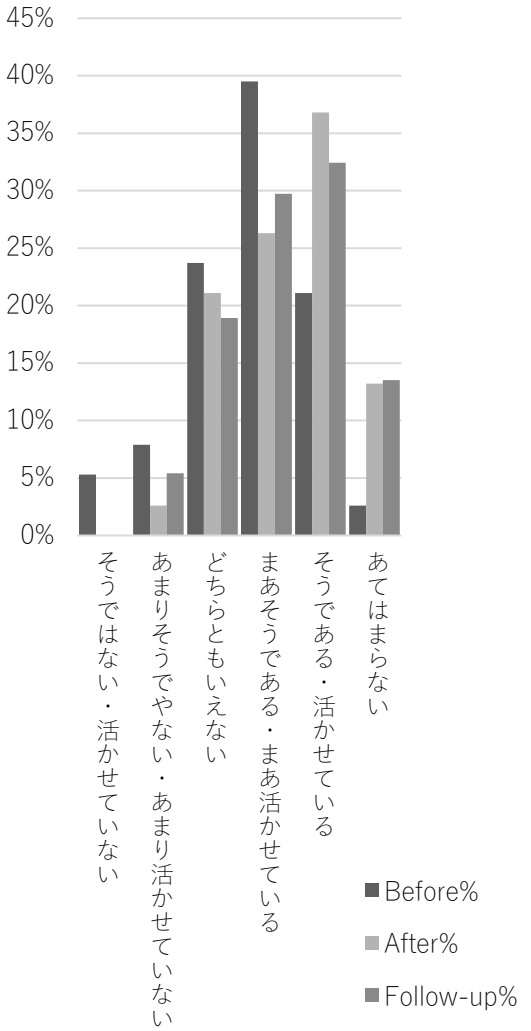
柄について、研修で学んだことを研修後も各自の業務で積極的に活用できているのではないかと思われる。

図 47　業務上疑問が生じたとき、本音で相談できる先を知っている。



「業務上疑問が生じたとき、本音で相談できる先を知っている。」について、「そうである・活かせている」が Before の 18.4%から After で 28.9%に増え、Follow-up でも 29.7%とほぼ同じ回答率である一方、「どちらともいえない」が After の 7.9%から Follow-up で 24.3%と約 3 倍の増加率であった。この項目が示す事柄について、研修で学んだことを各自の職場でも活かせていると感じる参加者と、必ずしもそうとはいえない参加者がいるなどばらつきがあるようにみえる。

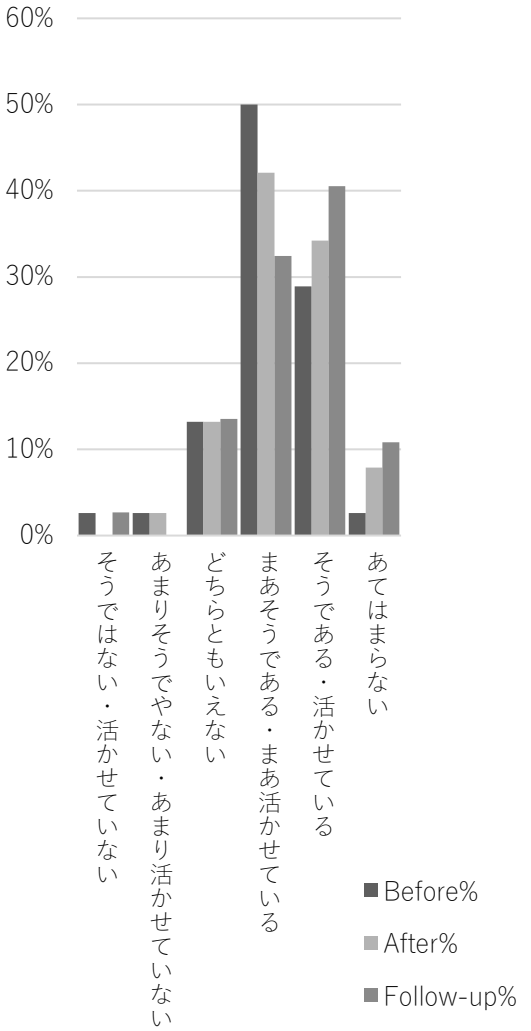
図 48　労災防止等に役立つ、法情報を踏まえた安全衛生教育を自ら行うか、適切な教育担当者を選任できる。



「労災防止等に役立つ、法情報を踏まえた安全衛生教育を自ら行うか、適切な教育担当者を選任できる。」について、Before では 21.1%であった「そうである・活かせている」が After では 36.8%、Follow-up でも 32.4%の回答率であった。この項目が

示す事柄について研修で学んだことを活かせていると感じる参加者が一定程度みられる一方、「あてはまらない」は Before の 2.6%が After では 13.2%、Follow-up でも 13.5%であり、参加者の一部には自身の業務では必ずしも活かせない内容であると感じる場合もあるように思われる。

図 49　以上の取り組みを通じ、労使双方が安全衛生を重視する組織づくりに貢献できる。

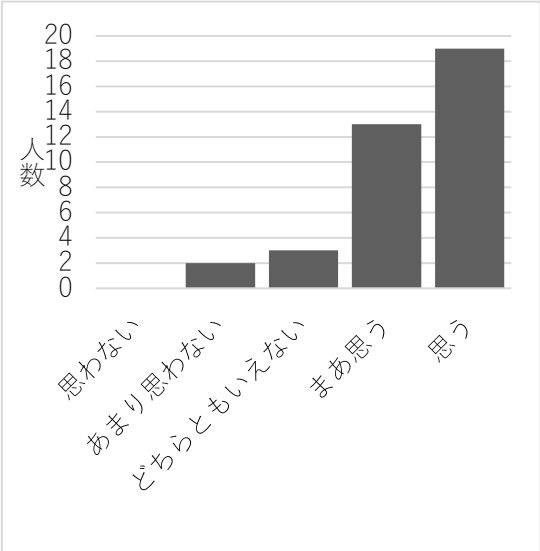


「以上の取り組みを通じ、労使双方が安全衛生を重視する組織づくりに貢献できる。」について、全ての調査時点で「どちらともいえない」が 13%あまりの回答率で変りがない、「あてはまらない」が Follow-up で 10.8%であるといったことから、この項目が示す事柄について自身の業務との関連性にやや懐疑的な層が 2 割程度みられるようである。しかし、その他の参加者については「そうである・活かせている」が Before では 28.9%、After は 34.2%、Follow-up では 40.5%と時間経過とともに徐々に増加しており、研修で学んだことを研修後ある程度経過した時点でも業務で活かしていることがうかがえる。

6.2. 本研修で学んだことにより仕事のやり方やアプローチに変化があったか

フォローアップ（Follow-up）調査では、本研修で学んだことにより、その後自身の仕事のやり方やアプローチに変化があったと思うか、「思う」「まあ思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「思わない」の 5 つの選択肢で尋ねた。その結果、「思う」が半数あまり（51.4%）で最も多く、「まあ思う」が 2 番目に多く 35.1%、3 番目は「どちらともいえない」の 8.1%であった。「あまり思わない」は 5.4%、「思わない」は 0%であった（図 50）。

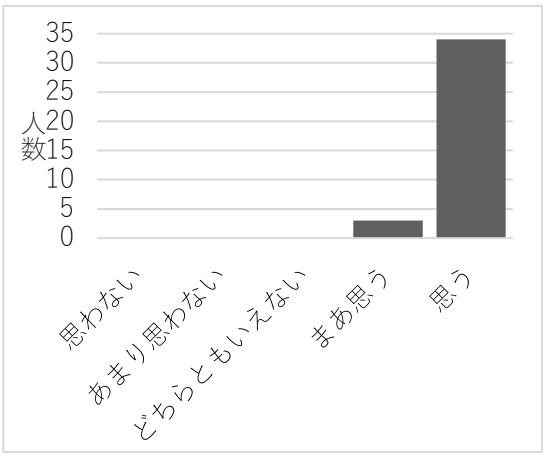
図 50　本研修で学んだことにより仕事のやり方やアプローチに変化があったか



6.3. 本研修を受講してよかったと思うか

フォローアップ（Follow-up）調査では最後に、本研修を受講してよかったと思うか、「思う」「まあ思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「思わない」の 5 つの選択肢で尋ねたところ、「思う」が 91.9%、「まあ思う」が 8.1%という結果であった（図 51）。

図 51　本研修を受講してよかったと思うか



7.　各調査時点の自由記述回答の質的分析

本研究では、研修開始前（Before）、研修講座受講中、研修修了直後（After）、フォローアップ（Follow-up）の 4 期それぞれで実施した調査において自由記述回答形式の質問（例：本研修に参加しようと思われた動機・きっかけについて教えてください。）も行った。これらの各調査で得られた自由記述回答（文章）データの質的（内容）分析には、計量テキスト分析・テキストマイニング用のフリーソフト「KH Coder 3」[4]を使用したテキストマイニングの手法を用いた。具体的には、「共起ネットワーク図」の作成および「KWIC コンコーダンス」機能を用いて主なトピックを抽出し、それらの内容の検討を行った。

まず研修開始前（Before）調査の自由記述回答データの分析結果について示し、続いて調査実施の時間的順番にしたがい研修講座受講中（5 回の研修直後にそれぞれ実

施した調査、研修修了直後（After）の調査、フォローアップ（Follow-up）の調査の順で、それぞれの自由記述回答データの分析結果について示す。

7.1. 研修開始前（Before）調査の自由記述回答の質的分析

研修開始前（Before）調査では、選択肢式の質問（問題解決能力測定尺度 24 項目）に続き、「安全衛生（とそれに関連する分野）に関わるようになったきっかけ（経緯）について、（プライバシーに問題ない範囲で）簡単にお書きください。」「本研修に参加しようと思われた動機・きっかけについて教えてください。」「本研修により得られると期待しているものについて教えてください。」といった 3 つの自由記述回答形式の質問を行った。

まず、「安全衛生（とそれに関連する分野）に関わるようになったきっかけ（経緯）について、（プライバシーに問題ない範囲で）簡単にお書きください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）335、出現回数の平均 2.3、出現回数の標準偏差 4.1）について、共起ネットワーク図（集計単位は H5、最小出現数 4、Jaccard 係数 0.2 以上、最小スパニングツリーのみを描画）を作成した（図 52）。この共起ネットワーク図を検討した結果について述べる前に、図中に示された各要素の見方について簡単にふれる。まず、図中の円は「ノード」といい、1 つの円につき 1 つの語を示しており、円の大きさは文書中での出現回数を表現している。ノードをつなぐ線は「エッジ（edge）」といい、線でつながれた語は文章中に共に現れる（共起）傾向が強い、すなわち関連が強いことを示している。さらに、強く結びついたノードどうしを自動的に分類し色分けがされている。この色分けによるグループを「サブグラフ（Subgraph）」という。各サブグラフ（関連性の強い語どうしのかたまり）を構成する各ノード（語）の内容と、それぞれの語（ノード）が文中で使われている文脈について KWIC コンコーダンス（ある特定の語が使われている箇所について原文を参照できる）機能を利用して確認・検討することにより、当該サブグラフ（以下 S とする）が表現していると思われるトピックを解釈してゆく。

図 52 の S01 について、当該サブグラフに含まれる語のうち比較的大きいノード、すなわち出現回数が多いのは「メンタルヘルス」であり、「メンタルヘルス」に直接つらなる「顧問」と「社労士」を合わせた内容が当該サブグラフで重要な語であることがうかがえた。また、「コンサルタント」も比較的大きいノードであり、それに直接つらなる「労働」と合わせると「労働安全コンサルタント／労働安全衛生コンサルタント」も当該サブグラフでは重要な語であるようにみえる。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- **労働**安全**コンサルタント**／**労働**安全衛生**コンサルタント**の**資格**を**取得**した
- **社労士**として**顧問**先**企業**の**メンタルヘルス**問題に**関係**して

S02 について、最も大きいノードである「安全衛生」に「業務」と「環境」が直接

つらなる形になっているため、「環境や安全衛生に関わる業務」が当該 S の中心的なキーワードになりそうであった。また比較的大きいノードである「産業医」に「専属」と「勤務」といった語がつらなっていることなど、S02 を構成するノードの内容を総合的に解釈したところ、表現されているトピックは下記２つと思われた。

- **会社**で**環境**や**安全衛生**に**関わる業務**を担当するようになった
- **専属産業医**として**勤務**するようになった

S03 について、比較的大きいノードである「部門」に「異動」と「工場」がつらなり、「工場」には「現在」から「所属」「事業」と順番につらなっていることなどを総合的に解釈すると、当該 S で表現されるトピックは下記のように思われた。

- **現在**の**所属事業**所の**工場部門**に**異動**した

S04 について、最も大きなノードである「安全」に「配属」と「管理」や「担当」がつらなることや、その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは、下記のように思われた。

- **社内**の**安全管理**部門に**配属**され**担当**となった

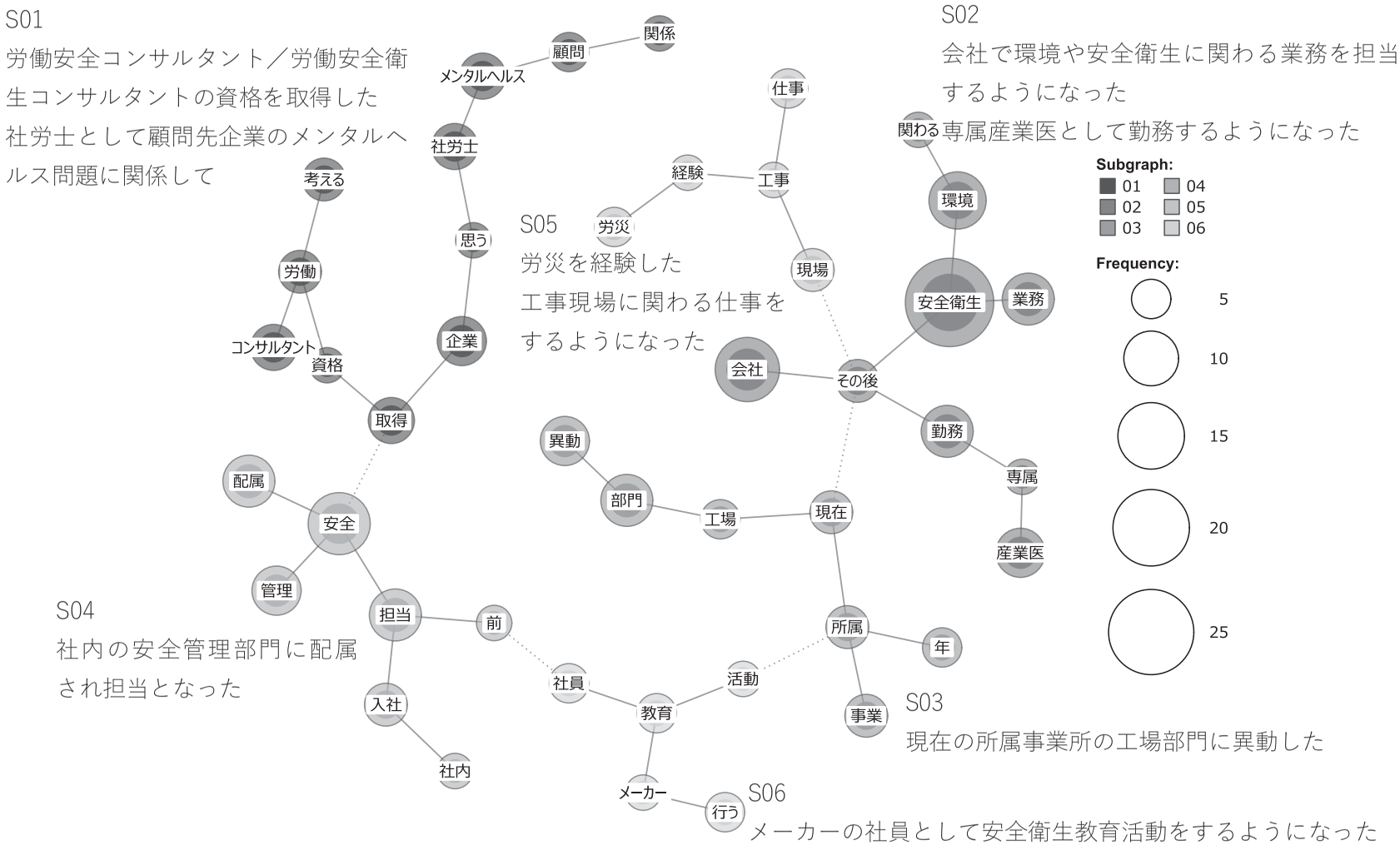
S05 について、「工事」に「仕事」「現場」「経験」がつらなり、「経験」にはさらに「労災」がつらなることから、当該 S が表現しているトピックは、下記のように思われた。

- **労災**を**経験**した
- **工事現場**に関わる**仕事**をするようになった

最後に S06 について、「教育」に「社員」「活動」「メーカー」といったノードがつらなっていることからみて、当該 S が表現しているトピックは、下記のように思われた。

- **メーカー**の**社員**として安全衛生**教育活動**をするようになった

図 52　安全衛生（とそれに関連する分野）に関わるようになったきっかけ（経緯）



次に、「本研修に参加しようと思われた動機・きっかけについて教えてください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）353、出現回数の平均 2.1、出現回数の標準偏差 3.6）について、共起ネットワーク図（集計単位は H5、最小出現数 3、Jaccard 係数 0.2 以上、最小スパニングツリーのみを描画）を作成した（図 53）。

図 53 において属するノードが最も多い S01 で最も大きいノード「知識」は「労働」につらなっており、その「労働」には「業務」と「知る」がそれぞれつらなっており、「労働」から枝分かれするノードのまとまりを解釈すればよいようにみられた。まず「労働」から「業務」「分野」とつらなるノードのまとまりを解釈したところ、自分が業務で携わっている（労働安全衛生の）分野では法令に関する知識を得る機会が乏しいといったことを示しているように思われた。次に「労働」から「知る」につらなるノードのまとまりを解釈したところ、「コンサルタント」と「研鑽」からなるまとまりと、「年」「保健」「受講」からなるまとまりに分けて解釈した方がよいようにみえた。以上を総合すると当該 S が表現しているトピックは下記 3 つと思われた。

- **自分**が**業務**で**携わる労働**安全衛生の**分野**では**法令**に関する**知識**を得る機会が乏しい
- **労働**安全衛生**コンサルタント**会を通じて知り**研鑽**のため
- 産業**保健**法学会の研修と知り**受講**

S02 について、当該 S のうち最も大きいノードは「研修」と「考える」で、「研修」には「参加」が、「考える」には「勉強」がそれぞれつらなっており、研修に参加して勉強したいといった内容が中心であるようにみえた。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- **研修**の案内を見て**安衛法**の**法律解釈**を**実務**に落とし込めるよう**勉強**したいと**考え参加**

S03 について、当該 S のうち最も大きいノードは「安全衛生」であり、このノードには「思う」が直接つらなり、さらに「活動」がつらなっていることから、安全衛生活動について～と思う、といったことが中心となるように思われた。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **安全衛生活動**について**確認**したい、**今後**関わる**機会**を**持てる**ように**意識**を高めたい

S04 について、当該 S で最も大きいノードは「専門」であり、専門性を高めたいといった内容が中心のように思われた。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **化学物質管理**の**専門**性を**研修**を**受け**高めたい

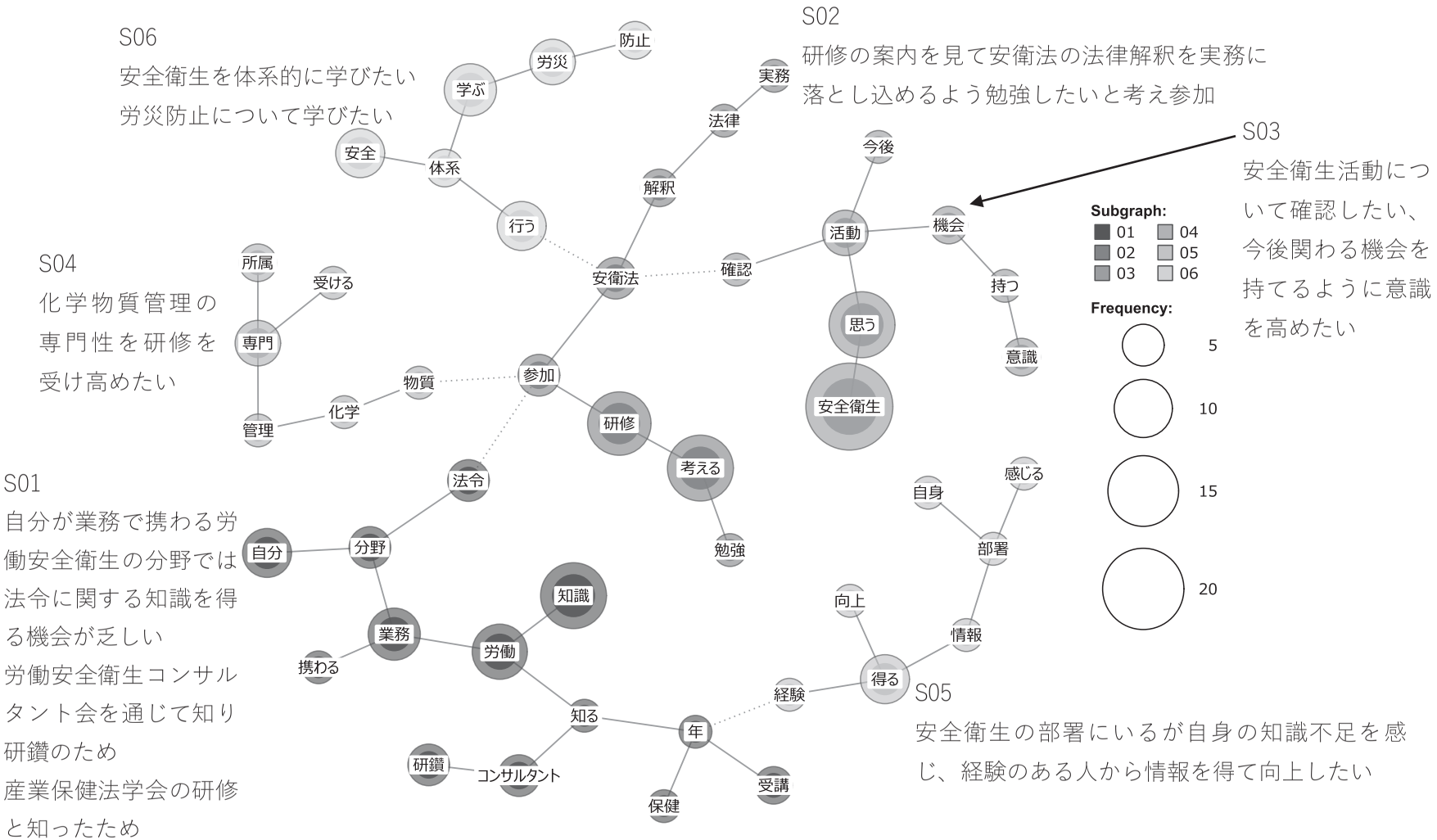
S05 について、当該 S で最も大きいノードは「得る」であり、3 つのノード「経験」「向上」「情報」と直接つらなっている。したがって「得る」を中心に他のノードも総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 安全衛生の**部署**にいるが**自身**の知識不足を**感じ**、**経験**のある人から**情報**を**得て向上**したい

最後の S06 について、当該 S で最も大きいノードは「安全」と「学ぶ」であり、安全衛生について学びたいといった内容が中心のように思われた。その他のノードも総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- **安全**衛生を**体系**的に**学び**たい
- **労災防止**について**学び**たい

図 53　本研修に参加しようと思った動機・きっかけ



最後に、「本研修により得られると期待しているものについて教えてください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）244、出現回数の平均 2.0、出現回数の標準偏差 2.6）について、共起ネットワーク図（集計単位は H5、最小出現数 3、Jaccard 係数上位 60 語、最小スパニングツリーのみを描画）を作成した（図 54)。

図 54 の S01 で比較的大きなノードは「法的」と「習得」であり互いにつらなっている。またこれら 2 つのノードと同程度に大きなノードである「法」と「期待」は「活かす」と「業務」をはさんでつらなっていることから、「法的」と「習得」に直接連なる語と、「法」と「期待」に直接つらなる語の 2 つに分けて S01 を解釈した。まず「法的」には「検討」が直接つらなり、「検討」には「解決」と「視点」がつらなっており、問題解決や検討の視点と解釈できそうであった。次に「法」には「実際」と「活かす」が、「期待」には「業務」がつらなっており、実際の業務に法を活かすといった解釈ができそうであった。以上をまとめると当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- 問題の**検討**や**解決**につながる**法的視点**の**習得**
- **実際**の**業務**に**法**知識や**法**解釈を**活かせる**ようになることを**期待**

S02 について、当該 S のうち最も大きいノードは「安全衛生」で、「安全衛生」には「労働」がつらなっていることから、「労働安全衛生」が当該 S の中心的な内容であることがうかがえた。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- （**会社**員として／**コンサルタント**として）**労働安全衛生**の**考え方**を**専門**的に学びたい

S03 について、当該 S のうち最も大きいノードは「学ぶ」であり、「学ぶ」には「具体」と「解釈」が直接つらなっていることから、具体的な解釈を学ぶ、といったことが中心となるように思われた。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- **具体**的**事例**から**法律**の**解釈**を**学ぶ**
- **法令**や**判例**を**学び実務**に活かせるようになること

S04 について、当該 S で最も大きいノードは「考える」であり、「考える」には「研修」と「活動」がそれぞれ直接つらなっていた。「活動」はさらに「産業医」につらなるなど、その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- **研修**を通じて労働安全**衛生**の最新**情報**を得たい
- **産業医**として**活動**したい

S05 について、当該 S で最も大きいノードは「知識」であり、次に大きいノードである「得る」につらなっていることから、知識を得ることが中心的なトピックであるようにみえる。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 様々な**業種**の**労災対応**の**知識**を**得たい**

S06 はノード「知見」と「方法」のみからなる S であり、KWIC コンコーダンスを

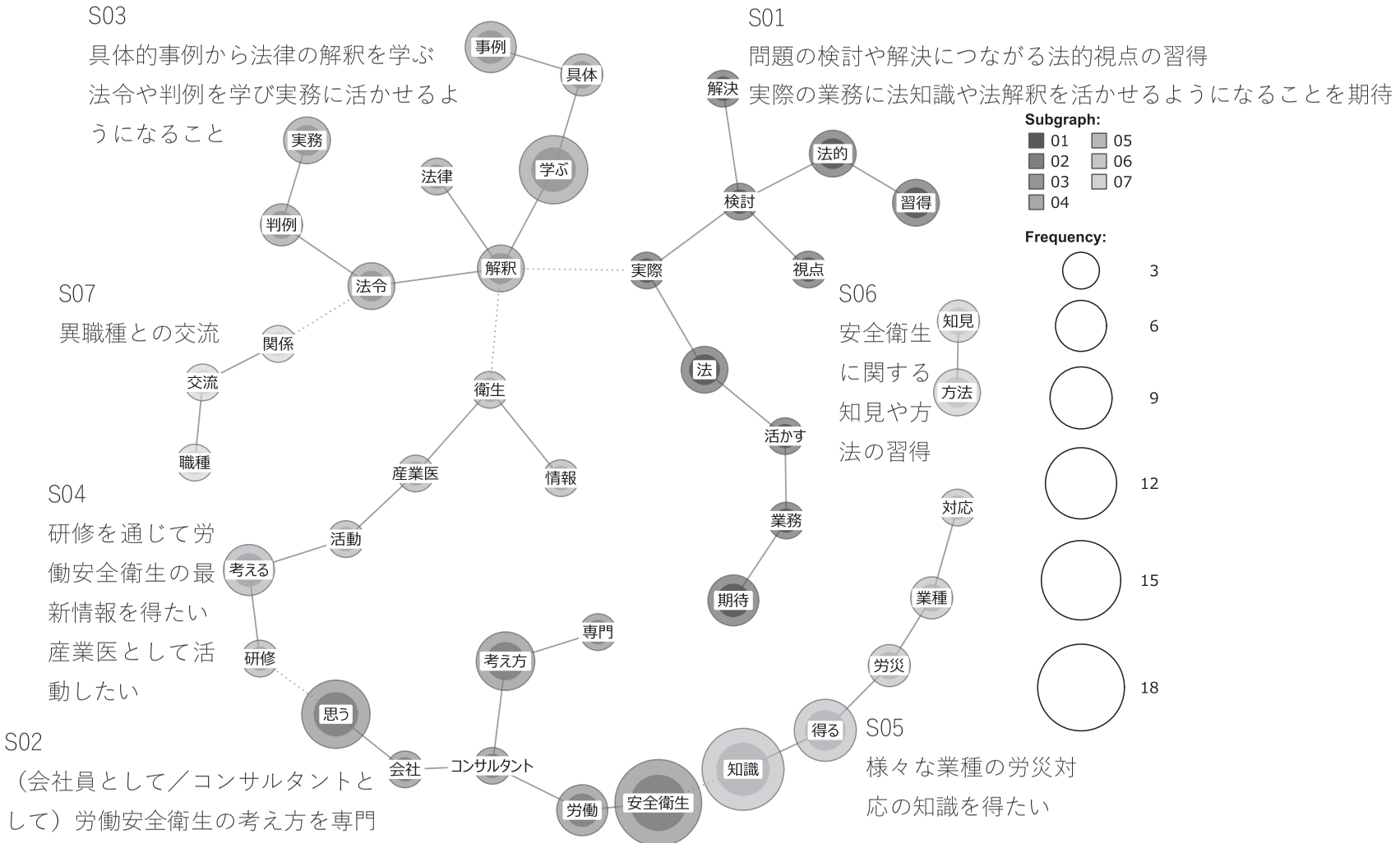
用い原文も参照して解釈したところ当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　安全衛生に関する**知見**や**方法**の習得

最後の S07 は「交流」に「職種」と「関係」がそれぞれ直接つらなる、3 つのノードからなる S であった。KWIC コンコーダンスを用い原文も参照して解釈したところ当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　異**職種**との**交流**

図 54　本研修より得られると期待しているもの



7.2. 全 5 回の研修の「ふりかえりミニレポート」の質的分析

全 5 回の研修（対面 2 回、オンライン（Zoom）3 回、13 時～18 時 30 分）それぞれの実施後に「ふりかえりミニレポート」として、「①今回の講座で扱ったことを箇条書きでまとめてください。」「②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。」といった 2 つの自由記述回答形式の質問を行った。これら 2 つの質問で得られた自由記述回答データについて、第 1 回の研修から第 5 回の研修まで順に質的分析の結果を示す。

まず、第 1 回研修（対面）の「①今回の講座で扱ったことを箇条書きでまとめてください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）1262、出現回数の平均 4.0、出現回数の標準偏差 10.1）について、共起ネットワーク図（集計単位は文、最小出現数 10、Jaccard 係数上位 60 語）を作成した（図 55）。

図 55 で最も多くのノード（13 個）からなる S01 について、比較的大きなノードは「リスク」「管理」「責任」の 3 つであり、この 3 つは順番につらなっている。KWIC コンコーダンスを用い原文を参照すると、「リスク創出者管理責任負担原則」というキーワードが散見されることから、このキーワードを中心とした内容であるとみられた。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- **リスク創出**者**管理責任負担原則**（**リスク**に関する**権限**や**情報**を持つものが**責任**を**負う**）
- 管理**体制**の**整備**

S02 について、「法」「柔軟」「解釈」の 3 つからなっており、この 3 つの語のまとまりについて原文での使われ方を確認したところ、（労働安全衛生にかかわる規制の特徴として）法の柔軟な解釈があるといった内容が確認されたことから、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

- （規制の特徴として）**柔軟**な**法解釈**

S03 について、「請負」「業者」「製造」の 3 つからなっており、「請負」と「業者」、「製造」と「業者」それぞれの組み合わせについて原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

- **請負業者**、**製造業者**の責任を問う判例

S04 について、「本来」「規定」「防ぐ」の 3 つからなっており、この 3 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

- **本来規定**と補助規定

S05 について、「措置」と「履行」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

- **保護**措置等の**履行**の義務付け

S06 について、「危害」「防止」「基準」「指針」の 4 つからなっており、この 4 つの語について原文での使われ方を確認したところ、「危害防止基準」を中心とした内容になっているようにみえた。総合的に解

釈すると当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　**危害防止基準**を生み出す仕組み

S07 について、「努力」と「義務」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

・　安衛法上の**努力義務**

S08 について、「作る」と「守る」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認した上で総合的に解釈すると、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　生きた法とは（法の形式をそのまま**守**らせるのではなく、法の**作り**手と使い手の思いと悩みを汲む考え方）

S09 について、「規制」と「特徴」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

・　労働安全衛生法の**規制**の**特徴**

S10 について、「監督」「指導」「状況」の 3 つからなっており、この 3 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

・　**監督指導状況**とその判例

S11 について、「社会」と「変化」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

・　**社会**の**変化**と安衛法

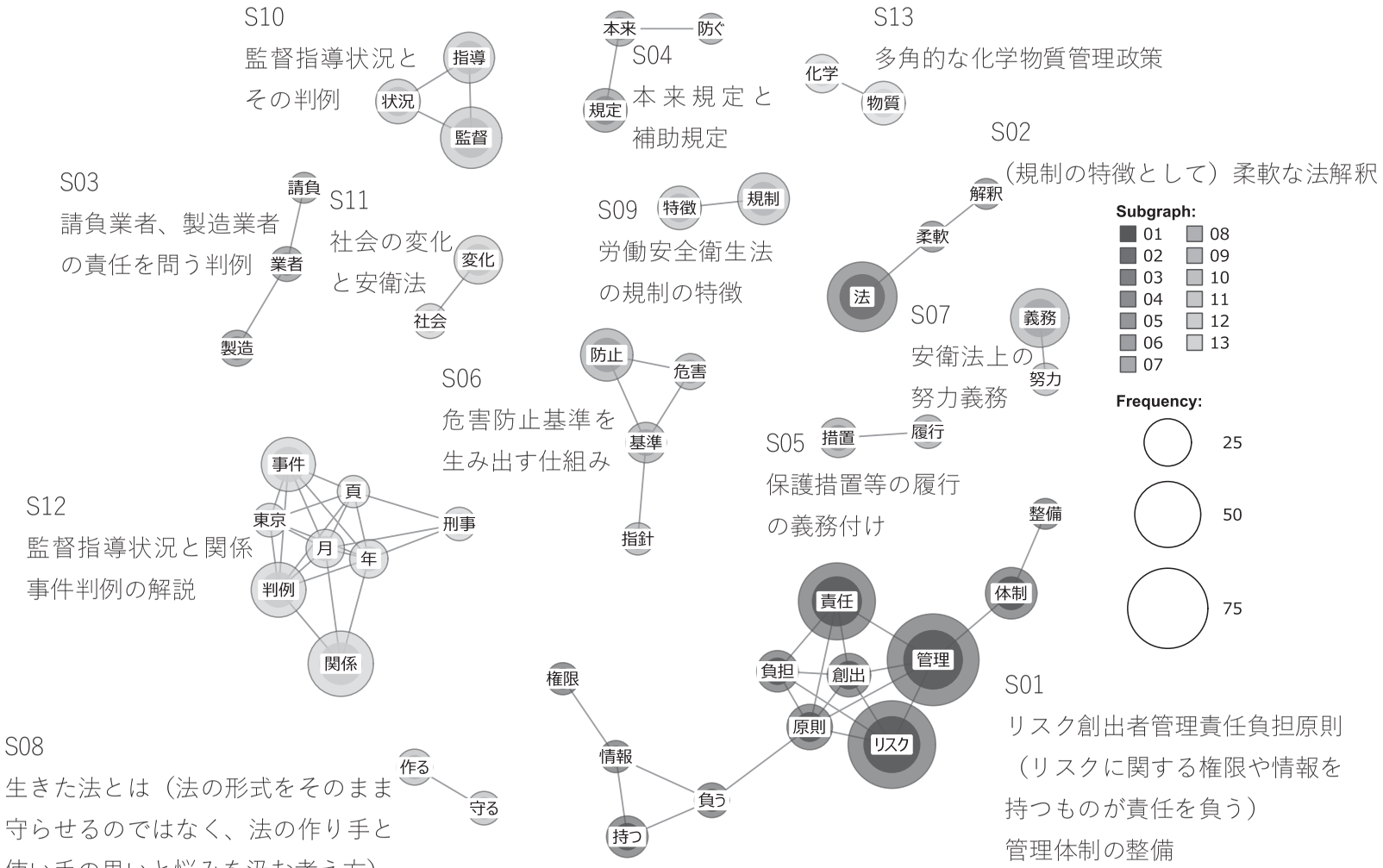
S02 について、2 番目に多くのノード（8 個）からなっており、当該 S を構成するノードの中で比較的大きい 3 つのノード（「関係」「事件」「判例」）を中心に原文での使われ方を確認した。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　監督指導状況と**関係事件判例**の解説

最後の S13 について、「化学」と「物質」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

・　多角的な**化学物質**管理政策

図 55　今回の講座で扱ったこと（第 1 回研修）



同じく第 1 回研修（対面）の 2 つ目の質問「②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）1025、出現回数の平均 2.83、出現回数の標準偏差 7.33）について、共起ネットワーク図（集計単位は文、最小出現数 10、Jaccard 係数上位 60 語）を作成した（図 56）。

図 56 で最も多くのノード（11 個）からなる S01 について、比較的大きなノードは「安衛法」「考える」「法」「思う」の 4 つであり、このうち一般的な語と思われる「考える」と「思う」を除いた「安衛法」と「法」を中心として KWIC コンコーダンスを用い原文を参照し、またその他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- **安衛法**を生きた**法**にするためにはただ**法律**を**守る**のでなく**法律**が成立した趣旨についても**知り考える**必要がある
- （講義内容と）**自身**の**業務**との関係性

含まれるノードが 2 番目に多かった（6 個）S02 について、比較的大きなノードである「労災」と「経営」を中心に原文での使われ方を参照し、またその他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- （自身が）**対応**していきたいこと、**課題**と思うこと
- **安全衛生**への意識の高い**経営**者が関心を持つ理由が「**労災**に心痛」であること

S03 について、最も大きなノードである「安全」と、それに直接つらなる「労働」を中心に原文での使われ方を参照し、また「先生」などその他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **労働安全**衛生**講義**で三柴**先生**が話された内容

S04 について、「事故」と「事例」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

- （講義で扱われた）**事故事例**

S05 について、「研修」「今回」「今後」「学ぶ」「判例」の 5 つのノード（語）について原文も参照しつつ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- **研修**参加動機
- **判例**を**学ぶ**必要性

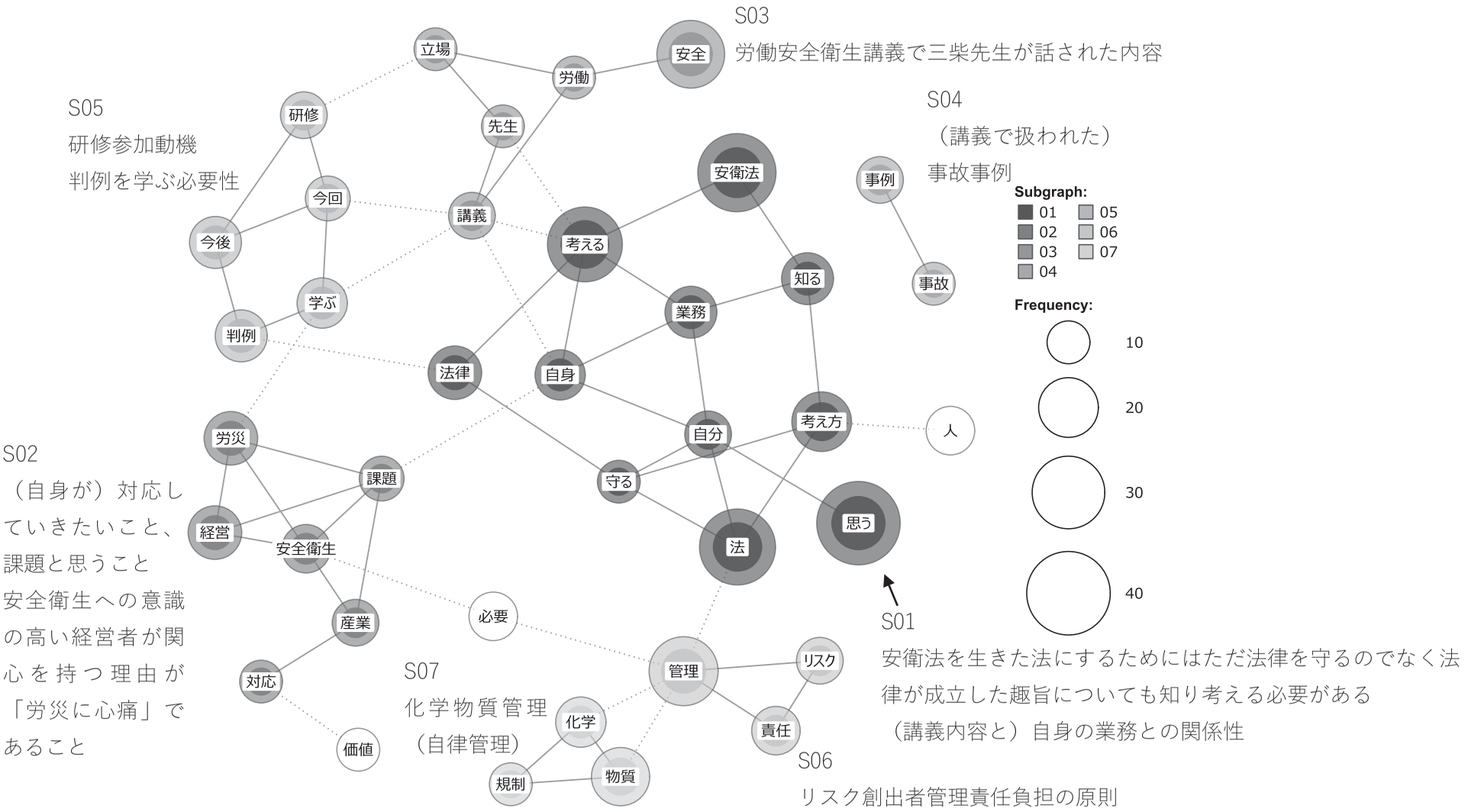
S06 について、「リスク」「管理」「責任」の 3 つからなっており、この 3 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

- **リスク**創出者**管理責任**負担の原則

S07 について、「化学」「物質」「規制」の 3 つからなっており、この 3 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

- **化学物質**管理（自律管理）

図 56　今回の講座で扱ったことで、印象に残ったこと、勉強になったと思うこと（第 1 回研修）



第 2 回研修（オンライン）の 1 つ目の質問「①今回の講座で扱ったことを箇条書きでまとめてください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）1316、出現回数の平均 4.5、出現回数の標準偏差 12.2）について、共起ネットワーク図（集計単位は文、最小出現数 15、Jaccard 係数上位 60 語）を作成した（図 57）。

図 57 で最も多くのノード（11 個）からなる S01 について、ノード「建設」「アスベスト」「訴訟」が互いにつらなっていることから、この回の講義で扱われた「建設アスベスト訴訟」判例についての内容と思われた。その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　**建設アスベスト訴訟**判例（物的な**措置**義務の**保護**の**対象**は**労働者**に限らず一人**親方**にも**及ぶ**）

2 番目に多くのノード（9 個）からなる S02 について、最も大きなノード「事件」には「山形」「水産公社」「みくに工業」といったノードが直接つらなっていることから、本講義で扱われた「山形県水産公社事件」と「みくに工業事件」の 2 件の民事事件判例についての内容とみられた。その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　**民事判例：山形県水産公社事件**（**発注**者責任、予見可能性）、**みくに工業事件**（元請の下請に対する安全配慮義務）

S03 について、「事故」「発生」「災害」の 3 つからなっており、この 3 つの語について原文での使われ方を確認したところ、事故や災害が発生した、この回の講義で扱われていた複数の事例について言及する内容であった。したがって内容が多岐に渡り 1 つあるいは 2 つ程度のトピックにまとめるのは困難であった。当該 S については下記のように記述する。

・　（本講義で扱われた）**事故**や**災害**が**発生**した事例について

S05 について、「個人事業者」と「安全衛生」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

・　**個人事業者**に対する**安全衛生**対策

S06 について、「使用」と「場合」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは次のように思われた。

・　（元方と下請業者の関係など）実質的な**使用**関係にある**場合**について

S07 について、「機械」「リース」「オペレーター」「確認」の 4 つからなっている。これらの語について原文での使われ方を確認した上で総合的に解釈を行ったところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　**機械**等の**リース**に関する規制（**オペレーター**付ブルドーザーの転落事故事案）

S08 について、「違反」と「認める」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、労働安全衛生法や安全配慮義務等が認められた複数の事例について言及する内容であったため、当該 S については下記のように記述するにとどめる。

・　安衛法等の**違反**が**認められた**事例につ

いて

S09 について、「安全」「配慮」「義務」の 3 つからなっており、「安全配慮義務」についての内容と思われた。「安全配慮義務」という語の組み合わせについて原文での使われ方を確認したところ、この回の講義で扱われていた複数の事例に関する記述で使われているようであった。したがって当該 S については下記のように記述する。

・　**安全配慮義務**の範囲について

S10 について、「危険」と「製造」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、この回の講義で扱われた事項（危険有害物の製造等禁止）に関する内容とみられた。

・　**危険**有害物の**製造**等禁止

S11 について、「情報」「リスク」「創出」の 3 つからなっていることから、当該 S はこの回の講義でも扱われていた「リスク創出者管理責任負担原則」を表現しているものと思われた。

・　**リスク創出**者管理責任負担原則

S12 について、3 番目に多いノード（7 個）からなっており、比較的大きなノードである「管理」「関係」「元方」「事業」を中心に原文での使われ方を確認したところ、この回の講義で扱われた事項（特定元方事業者等による一の場所の統括管理義務）に関する内容とみられた。

・　特定**元方事業**者等による一の**場所**の**統括管理**義務

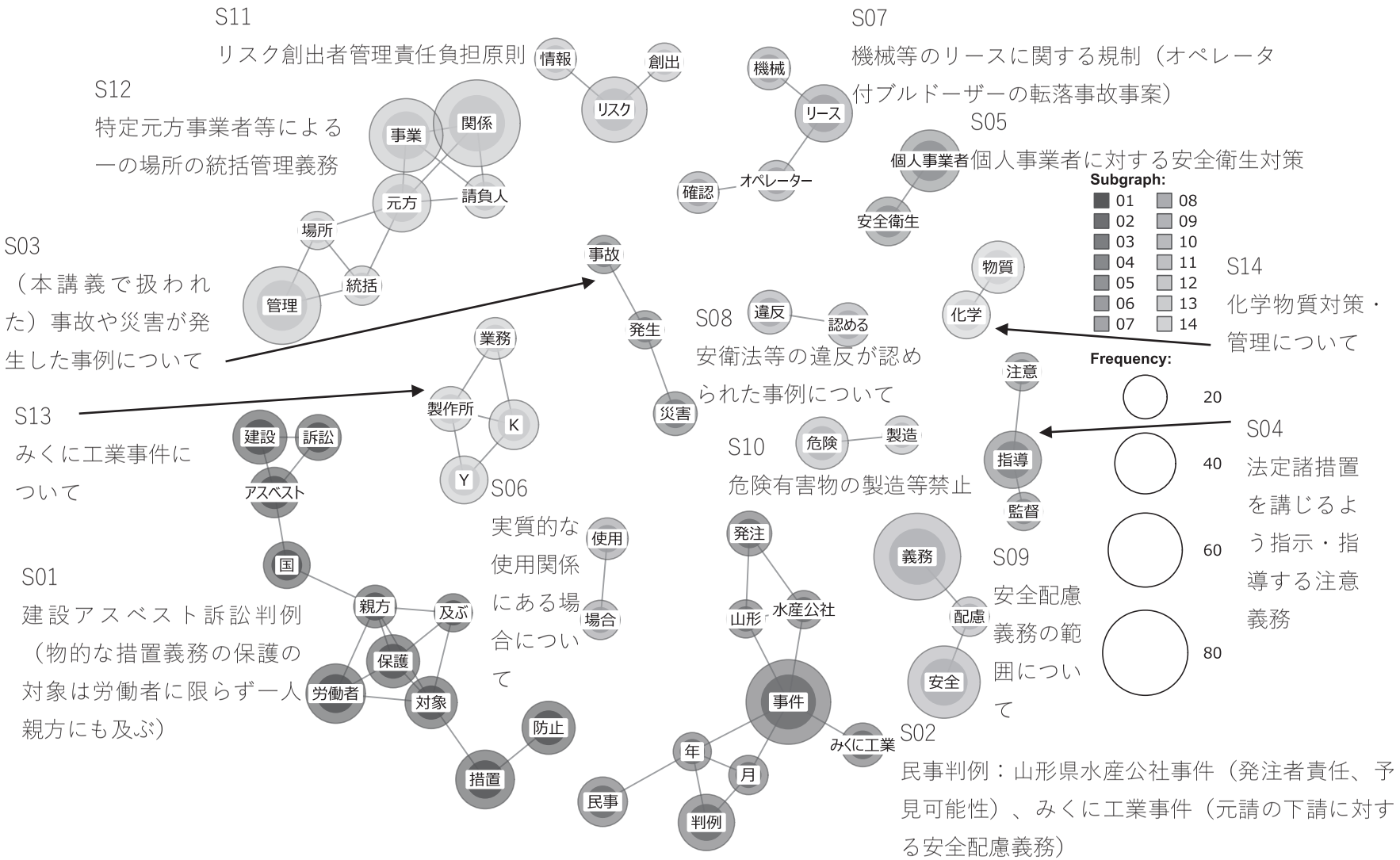
S13 について、「業務」「製作所」「K」「Y」の 4 つからなっており、これらの語について原文での使われ方を確認したところ、「K 製作所」という語の組み合わせが複数確認できたため、この回の講義で扱われた「みくに工業事件」についての記述を反映していると判断した。

・　みくに工業事件について

最後の S14 について、「化学」と「物質」の 2 つのみからなっており、「化学物質」についての内容とみられた。「化学物質」という語の組み合わせについて原文での使われ方を確認したところ、化学物質の対策や化学物質を業務で扱う際の管理など、この回の講義で扱われていた複数の事例についての記述で使われているようであった。当該 S については下記のように記述する。

・　**化学物質**対策・管理について

図 57　今回の講座で扱ったこと（第 2 回研修）



同じく第 2 回研修（オンライン）の 2 つ目の質問「②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）959、出現回数の平均 2.7、出現回数の標準偏差 6.3）について、共起ネットワーク図（集計単位は文、最小出現数 6、Jaccard 係数上位 60 語）を作成した（図 58）。

図 58 で最も多くのノード（14 個）からなる S01 について、最も大きなノードの 1 つである「安全衛生」に「個人事業者」がつらなっていることから、この 2 つのノードを中心に原文での使われ方を確認しつつ、その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- 「**個人事業者**等に対する**安全衛生対策**のあり方に関する**検討**会」の狙いについて
- **判例**を**学ばないと**「**生きた安全衛生法**」の**理解**は**難しい**

S02 について、3 番目に多いノード（8 個）からなっており、最も大きなノード「作業」には「指導」が直接つらなっており、この 2 つの語を中心に原文での使われ方を確認した。その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **下請け**との**関係**（**作業**手順等の指示・**指導**、同じ**秩序**の中での安全管理を**行う**）

S03 について、最も大きなノード「事業」には「義務」と「配慮」が順番に数珠つなぎのようにつらなっていることから、これらの 3 つの語を中心に原文での使われ方を確認した。その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **事業**者の安全**配慮義務**（**危険**（リスク）を**認識**して対策を**実施**できる者も含むことは**重要**）

S04 について、2 番目に多くのノード（9 個）からなっており、最も大きなノード「発注」には「受注」が直接つらなっており、この 2 つの語を中心に原文での使われ方を確認した。その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つと思われた。

- **発注**者と**受注**者とのコミュニケーションの必要性
- **事例**の**裁判**の**判決内容**をみると事業者の責任が強く**求められ**ている

S05 について、ノード「工事」に「取引」「請負」「建設」がそれぞれ直接つらなる形になっている。これらのノードについて原文での使われ方を確認しつつ、総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **建設工事**の**請負**契約について（安全衛生の確保に向けた**取引**の適正化等）

S06 について、「講義」と「考え方」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、講義で学んでいる安衛法の「考え方」についての記述を反映しているものと思われた。当該 S については下記のように記述する。

- **講義**で学ぶ安衛法の**考え方**について

S07 について、「必要」と「状況」の 2 つのみからなっており、～が必要な状況、といった内容ではないかとみられた。この

2 つの語について原文での使われ方を確認したが、「必要」と「状況」はともに比較的一般的な語であり、したがって当該 S が表現するトピックについてまとめることは困難であると判断した。

S08 について、「知識」「自身」「研修」の 3 つからなっており、これらの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **研修**で得た**知識**を**自身**がどう生かすか

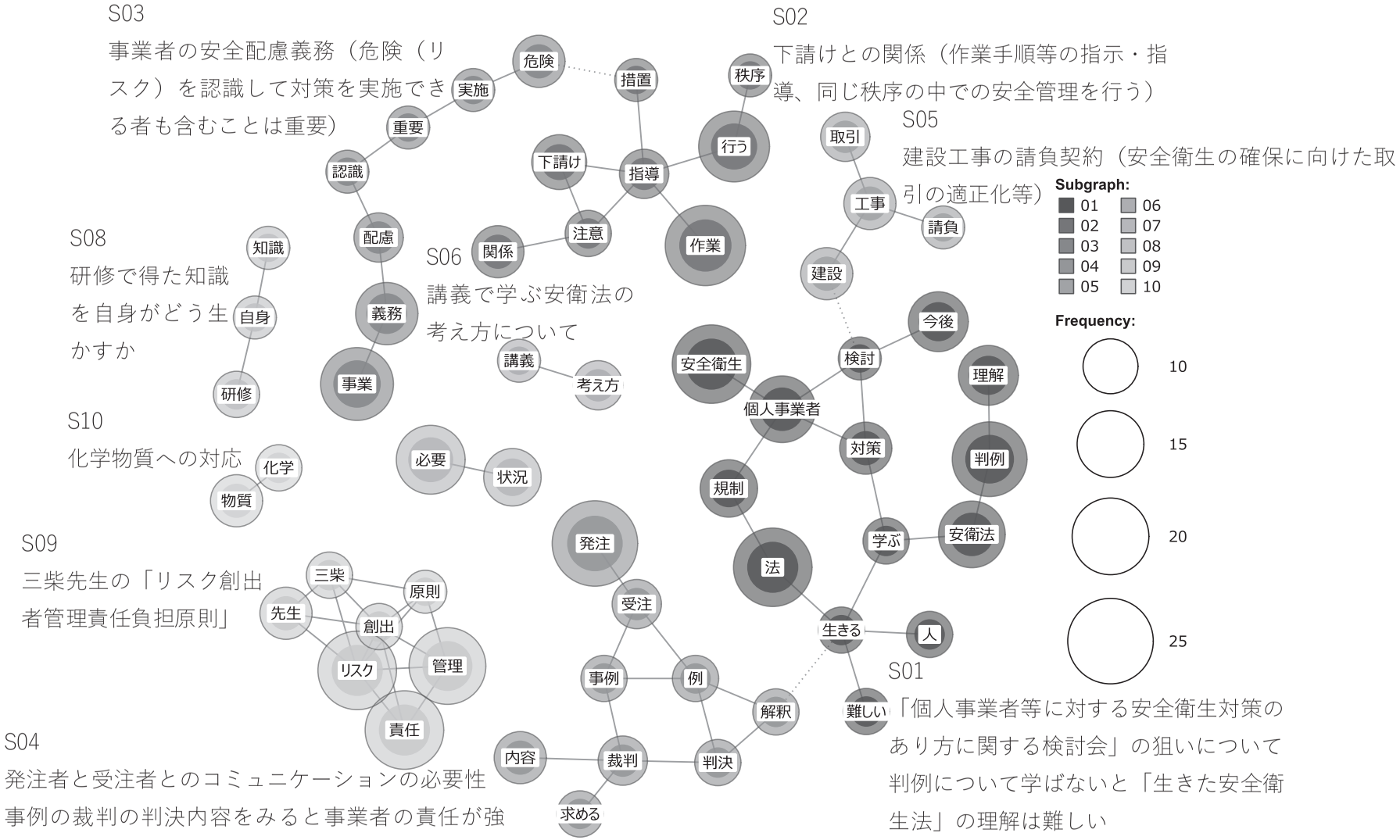
S09 について、最も大きなノードである「リスク」「管理」「責任」の 3 つの語を中心として原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **三柴先生**の「**リスク創出**者**管理責任**負担**原則**」

最後の S10 について、「化学」と「物質」の 2 つのみからなっており、「化学物質」についての内容とみられた。この語の組み合わせについて原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **化学物質**への対応

図 58　今回の講座で扱ったことで、印象に残ったこと、勉強になったと思うこと（第 2 回研修）



第 3 回研修（オンライン）の「①今回の講座で扱ったことを箇条書きでまとめてください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）1257、出現回数の平均 4.6、出現回数の標準偏差 13.6）について、共起ネットワーク図（集計単位は文、最小出現数 15、Jaccard 係数上位 60 語）を作成した（図 59）。

図 59 を見ると、S11 は「昭和」「年」「月」「東京」「判例」「事件」「頁」の 7 つからなっているが、これらの語について原文を参照したところ雑誌「判例タイムズ」の「東京地判」や「東京高判」の判例記事のことを指すようであった。この S11 は最も多くのノード（12 個）からなる S01 と「事件（S11)」ノードと「死亡（S01)」ノード、および「年（S10）ノードと「条（S01)」ノードでそれぞれつらなっているため、S11 と S01 は合わせて 1 つの S として解釈するのが適切と考えた（以下 S11 と S01 を合わせて S01 と表現する)。S01 について、最も大きいノード「措置」は「防止」につらなっており、「防止」は「労災」につらなっていることから、「労災防止措置」を中心とした内容であると思われた。そのことを念頭に置きつつ、S01 を構成するその他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **労災防止措置**を講じる必要があるのは誰か（3 つの**判例**から：スレート踏み抜き**転落死亡**事故、作業中**転倒**し**鉄筋**顔面打ちつけ**死亡**事故、**機械**とともに**貸与**を**受けた**オペレーター**転倒死亡**事故）

S02 について、比較的大きなノードである「親方」と「労働者」がつらなっており、さらに「労働者」には「性」がつらなっていることから、所謂一人親方の労働者性についての内容とみられた。その他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **偽装**請負的な一人**親方**の**労働者性**の**判断**

S03 について、「具体」と「内容」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、「具体的」な「内容」という（汎用的な）使われ方がほとんどであり、当該 S については一意に解釈することが困難なように思われた。したがって表現する内容の解釈は行わなかった。

S04 について、「危険」と「予見」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S は（作業の）危険の予見可能性について表現しているように思われた。

- （作業の）**危険**の**予見**可能性

S05 について、ノード「リース」は比較的大きく、かつこの S を構成する残り 3 つ全てのノードと直接つらなっていることから、「リース」を中心にその他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **リース会社**から**オペレーター**つきで**ブルドーザー**の貸与を受けた事件

S06 について、最も大きなノード「責任」に「明確」がつらなっており、その「明確」は「契約」とも直接つらなっていることから「明確」を中心にその他のノードも合わ

せて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　**契約**で安全管理**責任**を**明確**にすること

S07 について、「使用」と「関係」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　**使用**従属**関係**の判断基準

S08 について、「元請け」と「下請け」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、内容的にはバリエーションがあるものの、概ね元請けと下請けの関係についての言及としてまとめられるように思われた。

・　**元請け**と**下請け**の適切な関係について

S09 について、最も大きなノードである「安全」には「配慮」と「義務」が直接つらなり、さらにこの S には「違反」が含まれていることから、安全配慮義務違反についての内容とみられた。これらの語について原文での使われ方を確認したところ、内容的には様々な文脈で用いられているようにみえたため、下記のようにまとめることとした。

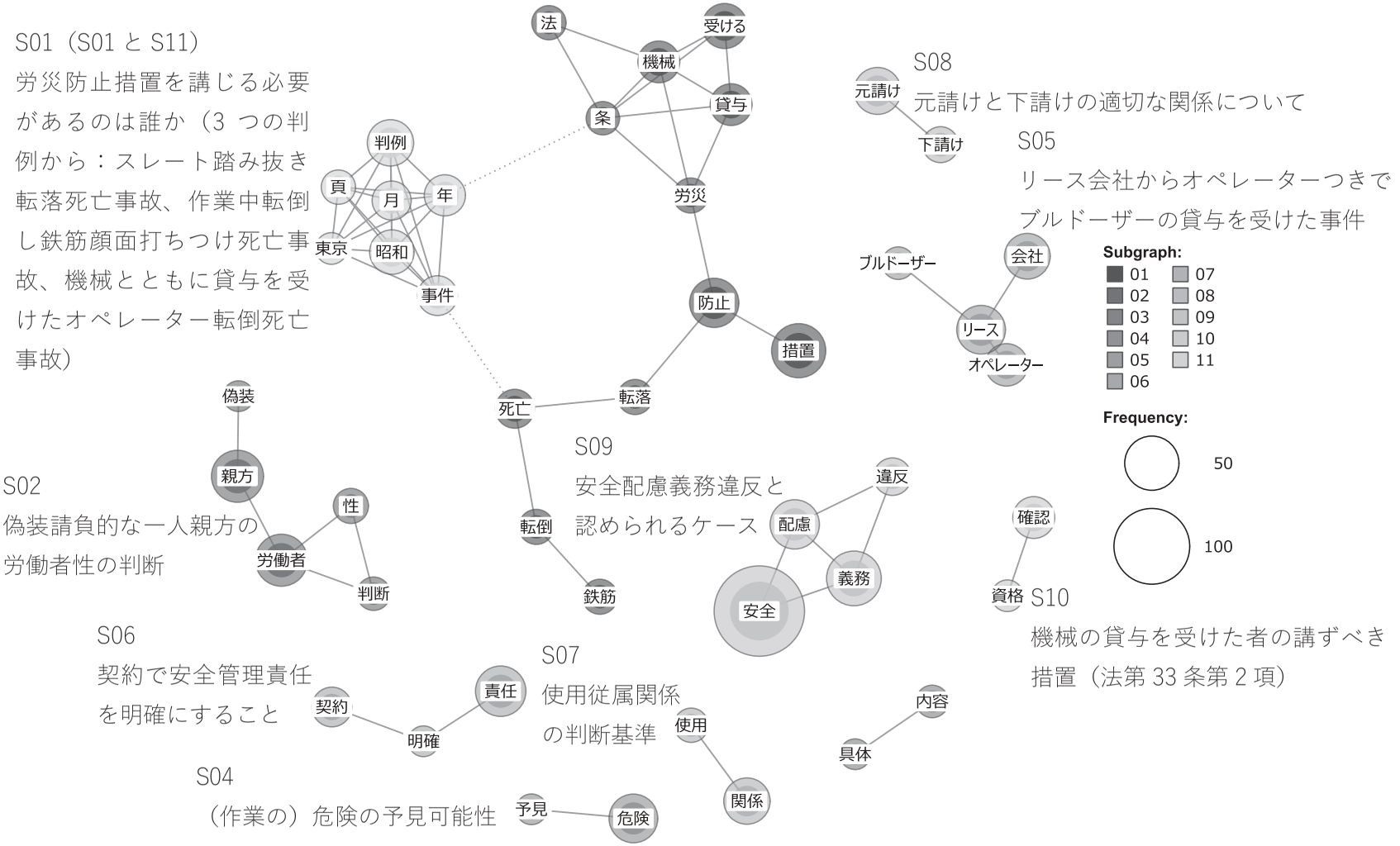
・　**安全配慮義務違反**と認められるケース

S10 について、「資格」と「確認」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、機械とともに貸与を受けたオペレーターの法定**資格確認**のことを指すようであった。このことをふまえ文脈を考慮して解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　機械の貸与を受けた者の講ずべき措置

（法第 33 条第 2 項）

図 59　今回の講座で扱ったこと（第 3 回研修）



同じく第 3 回研修（オンライン）の 2 つ目の質問「②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）812、出現回数の平均 2.7、出現回数の標準偏差 6.3）について、共起ネットワーク図（集計単位は文、最小出現数 5、Jaccard 係数上位 60 語）を作成した（図 60）。

図 60 で最も多くのノード（17 個）からなる S01 について、最も大きなノードの 1 つである「法」に「解釈」と「判断」がつらなっていること、同じく最も大きなノードである「安衛法」に「判例」がつらなっていることから、安衛法に関わる判例と法解釈についての内容と思われた。また、同じく最も大きなノードである「責任」には「事業」と「明確」がそれぞれつらなっており、事業者の責任を明確にするといった内容も含まれると思われた。これらのことを念頭に置き、原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **実際**の**法**の**適用**（**判例**）においては**条文**の形式的な**解釈**ではなく実態（一人**親方**の**労働者**性の**判断**等、指揮監督**関係**の実態）に照らして**事業**者の**責任**について**判断**される

2 番目に多くのノード（13 個）からなる S02 について、最も大きなノードである「安全」に「対策」「配慮」「義務」がそれぞれ直接つらなっていることから、安全対策や安全配慮義務についての内容が含まれると思われた。これらのことを念頭に置き、原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **発注**者（**業者**、**企業**）の**安全対策**や**安全配慮義務**の**内容**、講ずべき**措置**について

S03 について、ノード「意見」は「自分」「聞く」「立場」「出る」の 4 つとそれぞれつらなっており、当該 S の中で最も多くのノードと直接つらなっていることから、「意見」を中心に原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **グループ**ワークで**自分**とは異なる様々な**立場**の方から**意見**を**聞く**ことができた

S04 について、ノード「災害」は「原因」「視点」「法的」の 3 つとそれぞれ直接つらなっていることから、「災害」を中心に原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **災害**の**原因**として**法的原因**という**視点**を**学んだ**

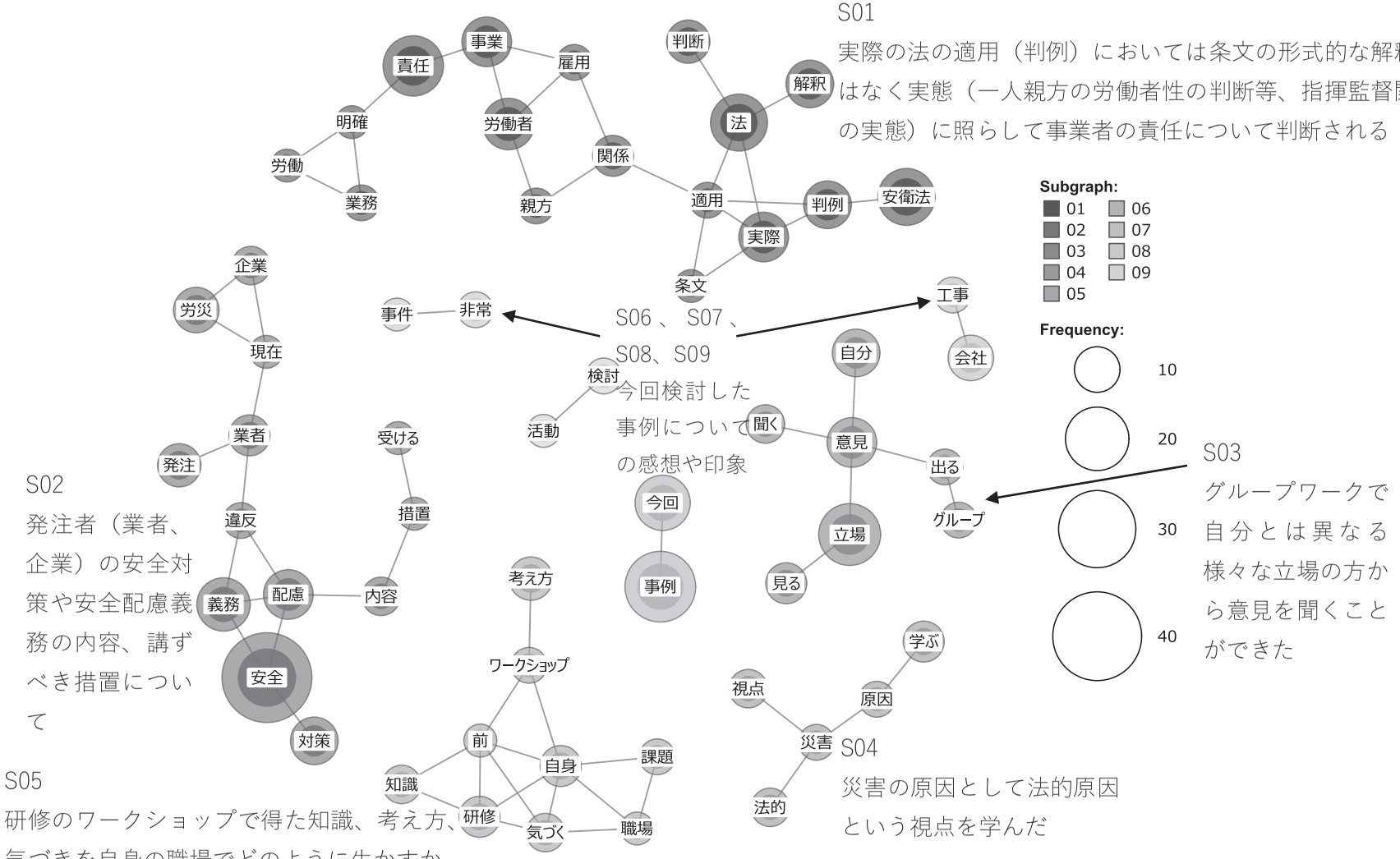
S05 について、ノード「自身」は「ワークショップ」「前」「研修」「気づく」「職場」「課題」の 6 つとそれぞれつらなっており、当該 S の中で最も多くのノードと直接つらなっていることから「自身」を中心に原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **研修**の**ワークショップ**で得た**知識**、**考え方**、**気づき**を**自身**の**職場**でどのように生かすか

S06 について、「今回」と「事例」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、この回の講座で扱った事例について様々な感想や印象を述べる内容が多くみられた。S06 と同様に 2 つのノードのみからなるその他の S07（「工事」と「会社」）、S08（「事件」と「非常」）、S09（「活動」と「検討」）についても、この回で扱った事例について述べる内容を表現しているようにみえたため、これら S06 から S09 の 4 つの S については次のようにまとめることとした。

- **今回検討**した**事例**についての感想や印象

図 60　今回の講座で扱ったことで、印象に残ったこと、勉強になったと思うこと（第 3 回研修）



第 4 回研修（オンライン）の「①今回の講座で扱ったことを箇条書きでまとめてください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）1249、出現回数の平均 4.3、出現回数の標準偏差 13.6）について、共起ネットワーク図（集計単位は文、最小出現数 15、Jaccard 係数上位 60 語）を作成した（図 61）。

図 61 で最も多くのノード（11 個）からなる S01 について、最も大きなノードである「安全」には「装置」が直接つらなっていることから、安全装置についての内容が含まれると考えられた。また、もう 1 つの最も大きなノードは「作業」であり、「安全」と「装置」それぞれに直接つらなっていることから、「安全」「装置」「作業」の 3 語を中心に原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つのように思われた。

- **作業主任者**が**不在**時に**安全装置**の**調整**をせず**作業**を**行いプレス機械**に手をはさまれた事故（岩瀬プレス工場事件）
- **安全装置**が輸出向けについているが国内向けにはついていないダブルスタンダード（丸鋸切断機損害賠償請求事件）

S02 について、「認識」と「重要」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 作業主任者の**重要**性を再**認識**

S03 について、「事例」「年」「月」の 3 つのノードからなる S08 および「丸鋸」などが含まれる S09 の 2 つの S とはノード「事件（S03)」から複数のつらなりがあることから、S03 と S08、S09 をひとまとまりのものとして解釈を試みた。「事件（S03)」を中心に原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、S03 と S08、S09 がまとまって表現しているトピックは下記のように思われた。

- 今回扱った**事例**（**JCO 東海**村**臨界事故**、**岩瀬プレス工業事件**、**丸鋸切断**機**損害賠償請求事件**）

S04 について、「手順」と「効率」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **効率**優先で認可を受けた**手順**を守らず作業（JCO 東海村臨界事故）

S05 について、「考える」と「負う」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 作業者が**負う**べき責任（過失相殺に関連して）

S06 について、「責任」と「製造」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

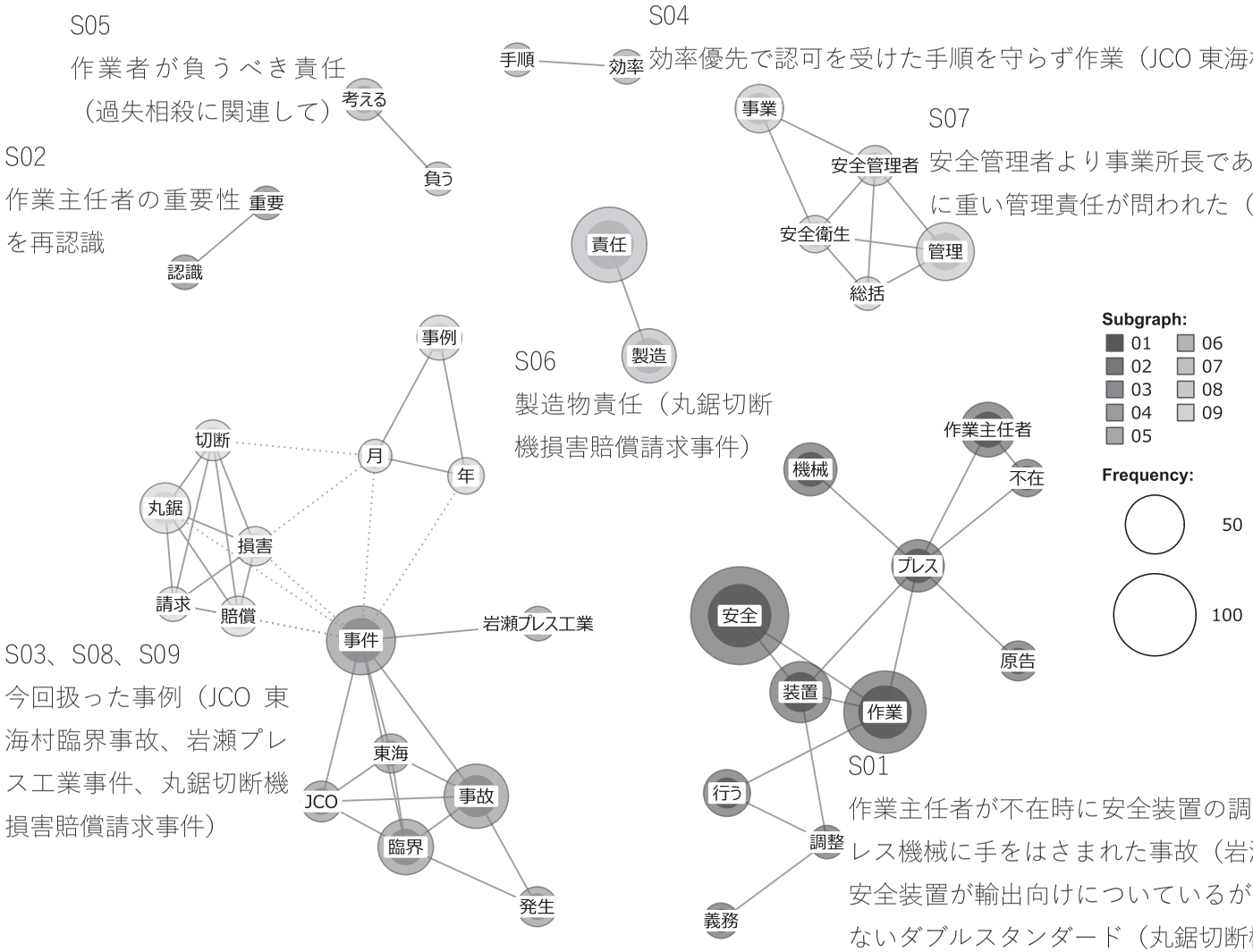
- **製造**物**責任**（丸鋸切断機損害賠償請求事件）

S07 について、最も大きいノードである「管理」に、「安全管理者」「安全衛生」「総括」が直接つらなっている。また比較的大きなノードである「事業」には、「安全管理者」と「安全衛生」が直接つらなっている。これらのノードについて原文を参

照しつつ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **安全管理者**より**事業**所長であった**総括安全衛生管理**者に重い責任が問われた（JCO 東海村臨界事故）

図 61　今回の講座で扱ったこと（第 4 回研修）



同じく第 4 回研修（オンライン）の 2 つ目の質問「②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）953、出現回数の平均 2.9、出現回数の標準偏差 8.5）について、共起ネットワーク図（集計単位は文、最小出現数 5、Jaccard 係数上位 60 語）を作成した（図 62）。

図 62 で最も多くのノード（15 個）からなる S01 について、「JCO」「東海」「臨界」といったノード（語）が含まれていたことから、JCO 東海村臨界事故についての内容が含まれると思われた。このことを念頭に置き、原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 経営側に**製造コスト**削減を求められ安全が**軽視**された**事例**（**JCO 東海**村**臨界事故**）

2 番目に多くのノード（10 個）からなる S02 について、最も大きなノードである「安全」には「必要」「教育」「重要」といったノードが直接つらなっていることから、安全教育についての内容が含まれると思われた。このことを念頭に置き、原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **安全教育**が**重要**、その**必要**性や**管理責任**を**事業**者に**認識**させること

S03 について、当該 S を構成するノードについて原文を参照しつつ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つのように思われた。内容からは、JCO 東海村臨界事故についてのことと考えられる。

- **現場**を知らない**総括**安全衛生管理者
- （監督官庁が複数あり）**安衛法**のみでは**対応**が**難しい**ケース

S04 について、最も大きいノードである「作業」には「メーカー」が直接つらなっており、その「メーカー」には「設計」と「判断」が直接つらなっていることから、作業機械等のメーカーについての内容と思われた。このことを念頭に置き、原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 安全のための**装備**、機械**設計**（**作業**機械等**メーカー**に求められること）

S05 について、「知識」と「職場」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したが、当該 S が表現するトピックを一意にまとめることは困難なように思われたため、S05 についての解釈は行わなかった。同様に 2 つのみのノードから構成される S08（「重視」と「気づく」）および S10（「契約」と「関係」）についても、これらの S が表現するトピックを一意にまとめることは困難なように思われたため、S08 と S10 についても解釈は行わなかった。

その他の 3 つ以上のノードから構成される S について解釈を行う。S06 について、最も大きいノード「守る」には「ルール」が直接つらなっており、この 2 つの語を中心に原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表

現しているトピックは下記のように思われた。

- **人**は**ルール**があっても**守らない・ルール**を**守る**基本の徹底

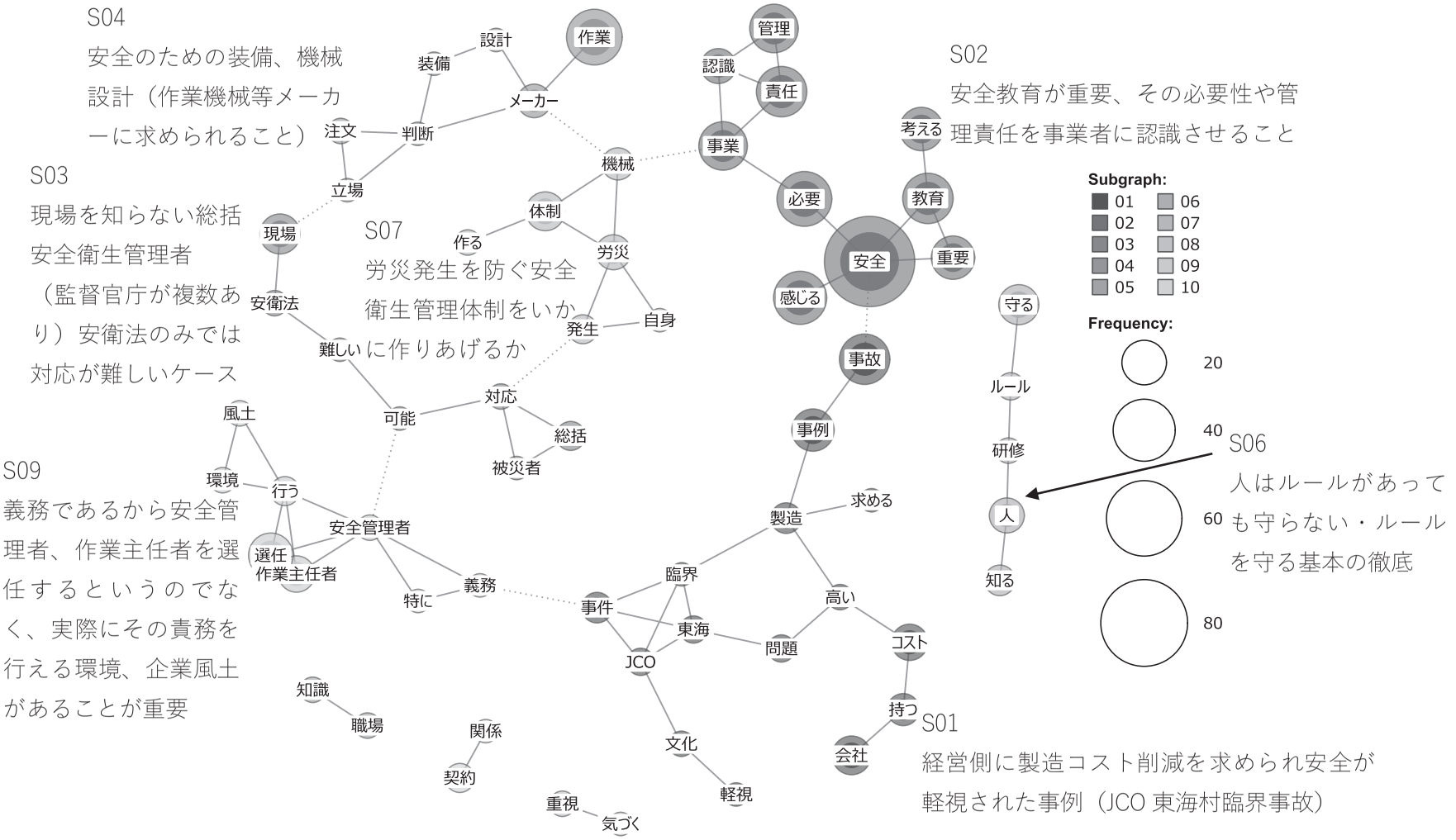
S07 について、最も大きなノード「体制」を中心に原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **労災発生**を防ぐ安全衛生管理**体制**をいかに**作り**あげるか

S09 について、最も大きなノード「選任」には「安全管理者」が直接つらなっていることから、安全管理者の選任についての内容が含まれているようにみられた。このことを念頭に置き、原文を参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **義務**であるから**安全管理者**、**作業主任者**を**選任**するというのでなく、実際にその責務を**行える環境**、企業**風土**があることが重要

図 62　今回の講座で扱ったことで、印象に残ったこと、勉強になったと思うこと（第 4 回研修）



最後の第 5 回研修（対面）の「①今回の講座で扱ったことを箇条書きでまとめてください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）1061、出現回数の平均 4.3、出現回数の標準偏差 12.4）について、共起ネットワーク図（集計単位は文、最小出現数 15、Jaccard 係数上位 60 語）を作成した（図 63）。

図 63 で最も多くのノード（11 個）からなる S01 について、最も大きなノードのひとつである「業務」は「下請け」や「元請け」と直接つらなっている他に、「指導」「有機溶剤」「被告」「従業員」といった 4 つのノードと直接つらなっていることから、「業務」および「業務」と直接つらなっている語を中心に原文での使われ方を確認しつつ、その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **下請け**（**加納製作所**）の**従業員**が**元請け**会社（**被告**）の**工場**内でその**指導**を受けつつ業務に従事している間に**有機溶剤**による中毒症に罹患した事例（みくに工業事件）

S02 について、最も大きなノードである「規制」は「権限」と直接つらなっており、さらにその「権限」は「労働者」「安衛法」「保護」「国」といった 4 つのノードと直接つらなっていることから、「規制」と「権限」の 2 語を中心に原文での使われ方を確認しつつ、その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 一人**親方**の**労働者**性を認めた、アスベスト建材を扱う**労働者**の**保護**に対する**国**の**規制権限**違反を認めた（建設アスベスト訴訟（神奈川）事件）

S03 について、最も大きなノードである「石綿」は「建材」および「粉塵」と直接つらなっており、さらに「粉塵」は「クロム」と直接つらなっていることから、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件とみくに工業事件に関する内容とみられた。その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 国と**石綿建材**メーカーに対する**損害**賠償請求（建設アスベスト訴訟（神奈川）事件）、**クロム**化合物製造を行う**事業**者に対する**損害**賠償請求（日本化学工業事件）

なお、この S03 はノード「粉塵」を通じて S06 の「作業」とつらなっており、またこの S06 は「作業」と「行う」の 2 つのノードのみからなっていたことから、S06 は S03 と一体のものとして上記の解釈を行った。

S04 について、「義務」と「措置」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したが、当該 S が表現するトピックを一意にまとめることは困難なように思われたため、S04 についての解釈は行わなかった。同様に 2 つのみのノードから構成される S08（「化学」と「物質」）についても、この S08 が表現するトピックを一意にまとめることは困難なように思われたため、S08 についても解釈は行わなかった。

S05 について、最も大きなノードである「事件」に「みくに工業」「日本化学工業」「建設」「訴訟」の 4 つのノードが直接つ

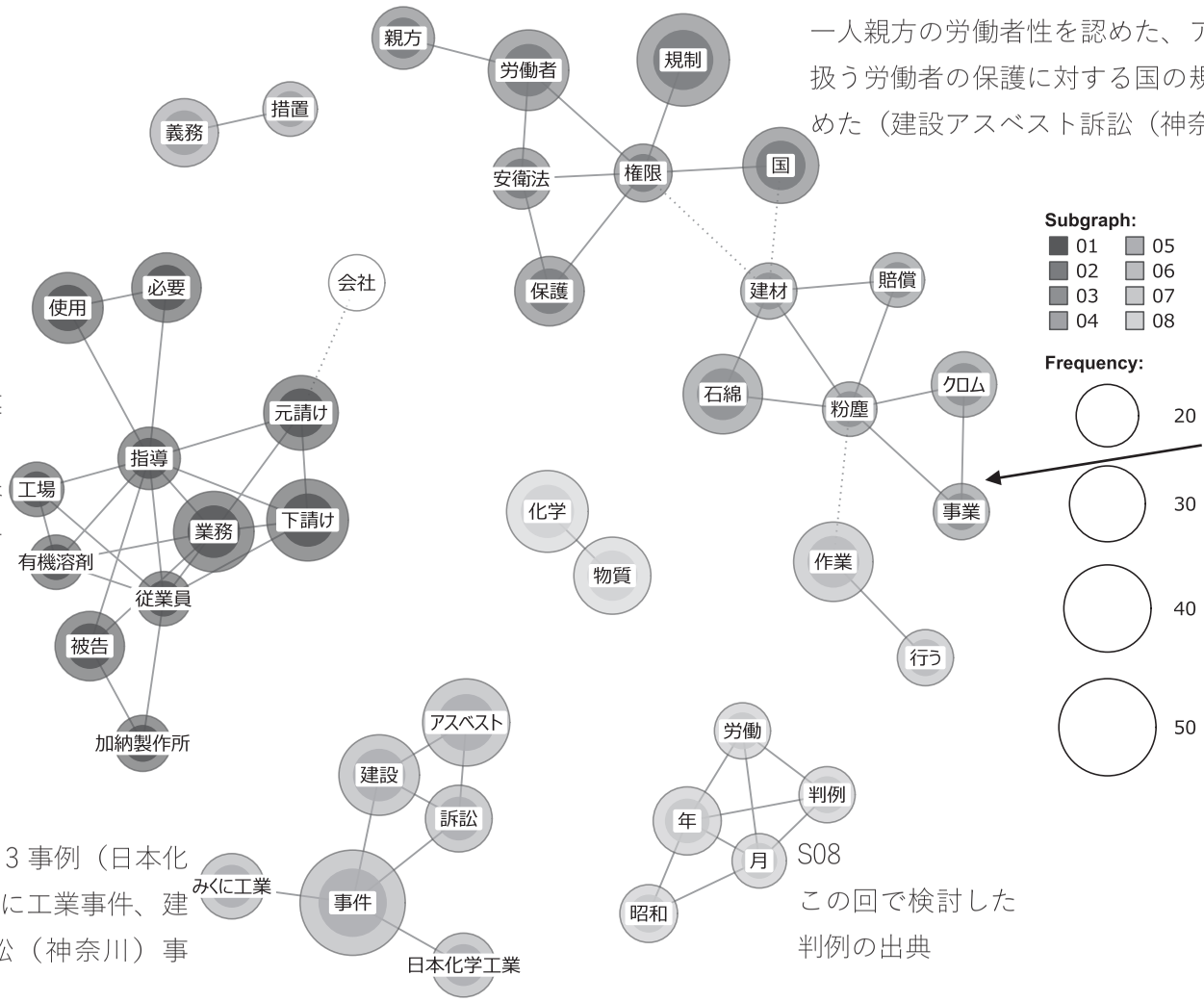
らなっていたことから、「事件」と「事件」とつらなるノード（語）を中心に原文での使われ方を確認したところ、この回で検討した 3 事例についての様々な記述がみられた。よって当該 S については下記のようにまとめた。

・　この回で検討した 3 事例（**日本化学工業事件、みくに工業事件、建設アスベスト訴訟**（神奈川）**事件**）について

最後の S07 について、「昭和」「年」「月」といったノード（語）が含まれることから、この回で扱った判例の出典に関する記述についての内容のように思われた。その他のノード「労働」「判例」も合わせ解釈したところ、当該 S は判例出典についての記述の反映と考えられたため、当該 S については下記のようにまとめた。

・　この回で検討した**判例**の出典

図 63　今回の講座で扱ったこと（第 5 回研修）



S01
下請け（加納製作所）の従業員が元請け企業（被告）の工場内でその指導を受けつつ業務に従事している間に有機溶剤による中毒症に罹患した事例（みくに工業事件）

S02
一人親方の労働者性を認めた、アスベスト建材を扱う労働者の保護に対する国の規制権限違反を認めた（建設アスベスト訴訟（神奈川）事件）

S03、S06
国と石綿建材メーカーに対する損害賠償請求（建設アスベスト訴訟（神奈川）事件）、クロム化合物製造を行う事業者に対する損害賠償請求（日本化学工業事件）

S05
この回で検討した 3 事例（日本化学工業事件、みくに工業事件、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件）について

S08
この回で検討した判例の出典

同じく第 5 回研修（対面）の 2 つ目の質問「②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）925、出現回数の平均 2.9、出現回数の標準偏差 7.6）について、共起ネットワーク図（集計単位は文、最小出現数 6、Jaccard 係数上位 60 語）を作成した（図 64）。

図 64 で最も多くのノード（17 個）からなる S01 について、S01 のノード「防止」と S10 の「化学」は異なる S に属するものどうしであるが直接つらなっていることから、S01 についての解釈においては S10 のノード（語）の内容も合わせて検討することとした。S01 の中で比較的大きなノード「守る」と、S01 の中で他のノードとの直接のつらなりが最も多い（S10 の「化学」とのつらなりも合わせれば 7 個）「防止」の 2 つの語を中心に原文での使われ方を確認しつつ、その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つのように思われた。

- **従業員**を**守る**ためには未然**防止**の**考え方**が**大切**
- **化学物質**は**有害**性不明のまま**産業**界で**使われ**ており**対策**が**難しい**

S02 について、S02 のノード「事故」と S10 の「使用」は異なる S に属するものどうしであるが直接つらなっていることから、S02 も S10 のノード（語）の内容と合わせて検討することとした。S02 のうちで最も大きなノードである「管理」と「作業」の 2 語を中心に原文での使われ方を確認しつつ、その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つのように思われた。

- **危ない**という感覚、リ**スクアセスメント**が**重要**
- **下請け**の**関係**があれば**労災**防止に必要な対処はしてしかるべき（**リスク**創出者**管理**責任負担原則）

S03 について、最も大きなノードである「規制」には「国」が直接つらなっており、「国」と「規制」の 2 語を中心に原文での使われ方を確認しつつ、その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **結果**的には**国**の**規制**の遅れについて認められた（**建設アスベスト**訴訟（神奈川）事件）

S04 について、最も大きなノードである「情報」を中心に原文での使われ方を確認しつつ、その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 化学物質に関する事件について（**情報**がなかった、**情報**を**知ら**されなかった、**情報**を**理解**しなかった、**知って**いて**理解**していたが不**安全行動**した）

S05 について、ノード「保護」は「認識」「労働者」「出来る」「被害」の 4 つのノードと直接つらなっていることから、この保護」を中心に原文での使われ方を確認しつつ、その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 職業上の**健康被害**について**労働者保護**の観点から判断がなされていると**認識**

S06 について、最も大きなノード「安全衛生」には「労働」が直接つらなっていることから「労働安全衛生」というフレーズを中心に原文での使われ方を確認しつつ、その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　下請けへの**仕事**の依頼についても発注者側に下請け側の**労働安全衛生**の確保が求められる

S07 について、「自身」「研修」「今回」「事例」の 4 つのノードからなっており、これらの語について原文での使われ方を確認したところ、今回の研修で扱った事例について様々に記述されていること自体が表現されているように思われた。したがって当該 S については次のようにまとめた。

・　**今回**の**研修**で扱った**事例**について

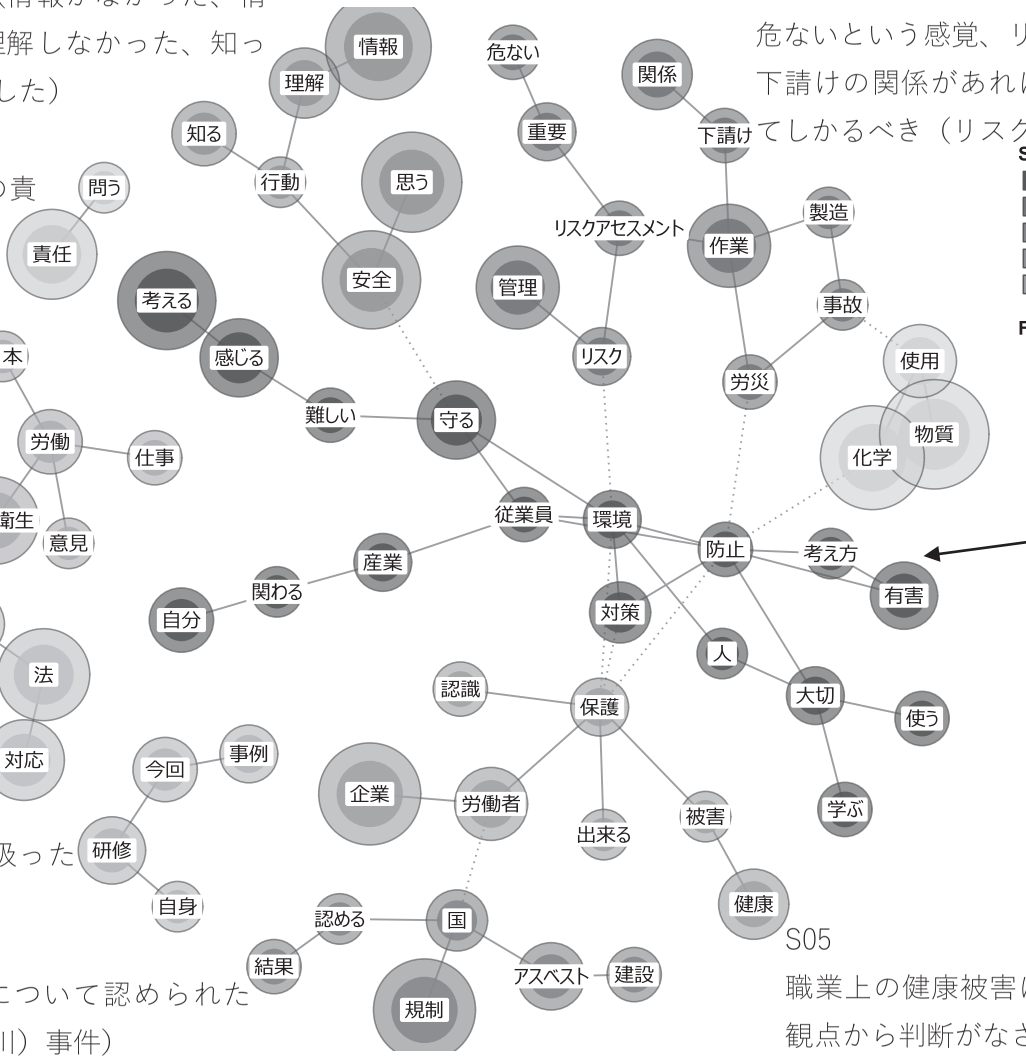
S08 について、「現場」「法」「対応」の 3 つのノードからなっており、これらの原文での使われ方を確認しつつ、総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　**現場**では**法**規制にとどまらない**対応**が大事

最後の S09 について、「責任」と「問う」の 2 つのみからなっており、この 2 つの語について原文での使われ方を確認したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・　法規制がなくても企業の**責任**が**問われる**ことがある

図 64　今回の講座で扱ったことで、印象に残ったこと、勉強になったと思うこと（第 5 回研修）



S04
化学物質に関する事件について（情報がなかった、情報を知らされなかった、情報を理解しなかった、知っていて理解していたが不安全行動した）

S09
法規制がなくても企業の責任が問われることがある

S06
下請けへの仕事の依頼についても発注者側に下請け側の労働安全衛生の確保が求められる

S08
現場では法規制にとどまらない対応が大事

S07
今回の研修で扱った事例について

S03
結果的には国の規制の遅れについて認められた（建設アスベスト訴訟（神奈川）事件）

S02
危ないという感覚、リスクアセスメントが重要
下請けの関係があれば労災防止に必要な対処はしてしかるべき（リスク創出者管理責任負担原則）

S01
従業員を守るためには未然防止の考え方が大切
化学物質は有害性不明のまま産業界で使われており対策が難しい

S05
職業上の健康被害について労働者保護の観点から判断がなされていると認識

7.3. 研修修了直後（After）調査の自由記述回答の質的分析

研修修了直後（After）調査では、選択肢式の質問（問題解決能力測定尺度 24 項目）に続き、「研修修了後の現在、当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うことについて教えてください。」「反対に、当初期待していたもののうち、期待通りでなかった・期待が外れたと思うことについて教えてください。」「本研修全体をふりかえり、自分の業務に活用できると思われることについて記してください。」「本研修全体をふりかえり、印象に残ったこと、（業務にすぐに活用できるかどうか分からないが）勉強になったと思うことについて記してください。」といった 4 つの自由記述回答形式の質問を行った。

まず「研修修了後の現在、当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うことについて教えてください。」という問いへの自由記述回答データ（異なり語数（n）373、出現回数の平均 2.1、出現回数の標準偏差 3.1）について、共起ネットワーク図（集計単位は H5、最小出現数 3、Jaccard 係数 0.2 以上、最小スパニングツリーのみを描画）を作成した（図 65）。

図 65 の S01 について、最も大きいノードである「安全」には「法律」と「知る」がつらなり、「知る」はさらに「裁判官」につらなっている。「裁判官」はさらに 4 つのノード（「考える」「大きい」「判決」「認識」）それぞれにつらなりハブのような形になっていることから、「裁判官」を中心に、その他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 様々な**立場**の人と**交流**し、**裁判**の**判決**を通じ**裁判官**がどのように**考える**か、**安全**に関する**法律**の考え方を**知る**ことができたのは**大きい**

S02 について、最も大きいノードである「判例」と「学ぶ」は互いにつらなっており、判例を学ぶことについての内容が中心的とみられた。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該サブグラフが表現しているトピックは下記のように思われた。

- **判例**を通じ**法令**の示す**事故防止**について**学べ**、**今後**のためになると**思う**

S03 について、最も大きいノードである「感じる」と「出来る」は互いにつらなり、その「出来る」は「グループ」と「ワーク」がつらなっていることからグループワークにより出来たこと・感じたことへの言及と思われた。その他のノードも合わせて総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **グループワーク**で他**職種**の**専門**的な**視点**を知る・**感じる**ことが**出来た**

S04 について、最も大きいノードである「法」には「実際」が直接つらなり、その「実際」には「研修」、「事例」と順番につらなっていることなどを総合的に解釈すると当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **研修**で**実際**の**事例検討**を通じて**法**の**知識**や**考え方**を学ぶことができた

S05 について、「安衛法」「理解」「安全衛生」「得る」「期待」と一連のノードが数

珠つなぎのようにつらなっており、これらのノード（語）が使われる文脈などを総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

・ **安衛法**を学び**安全衛生**に関する**理解**を**期待**以上に**得た**

S06 について、最も大きいノードである「先生」には「具体」が直接つらなり、その「具体」には「労働」と「解釈」がそれぞれつらなっており、その他のノード「責任」なども合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

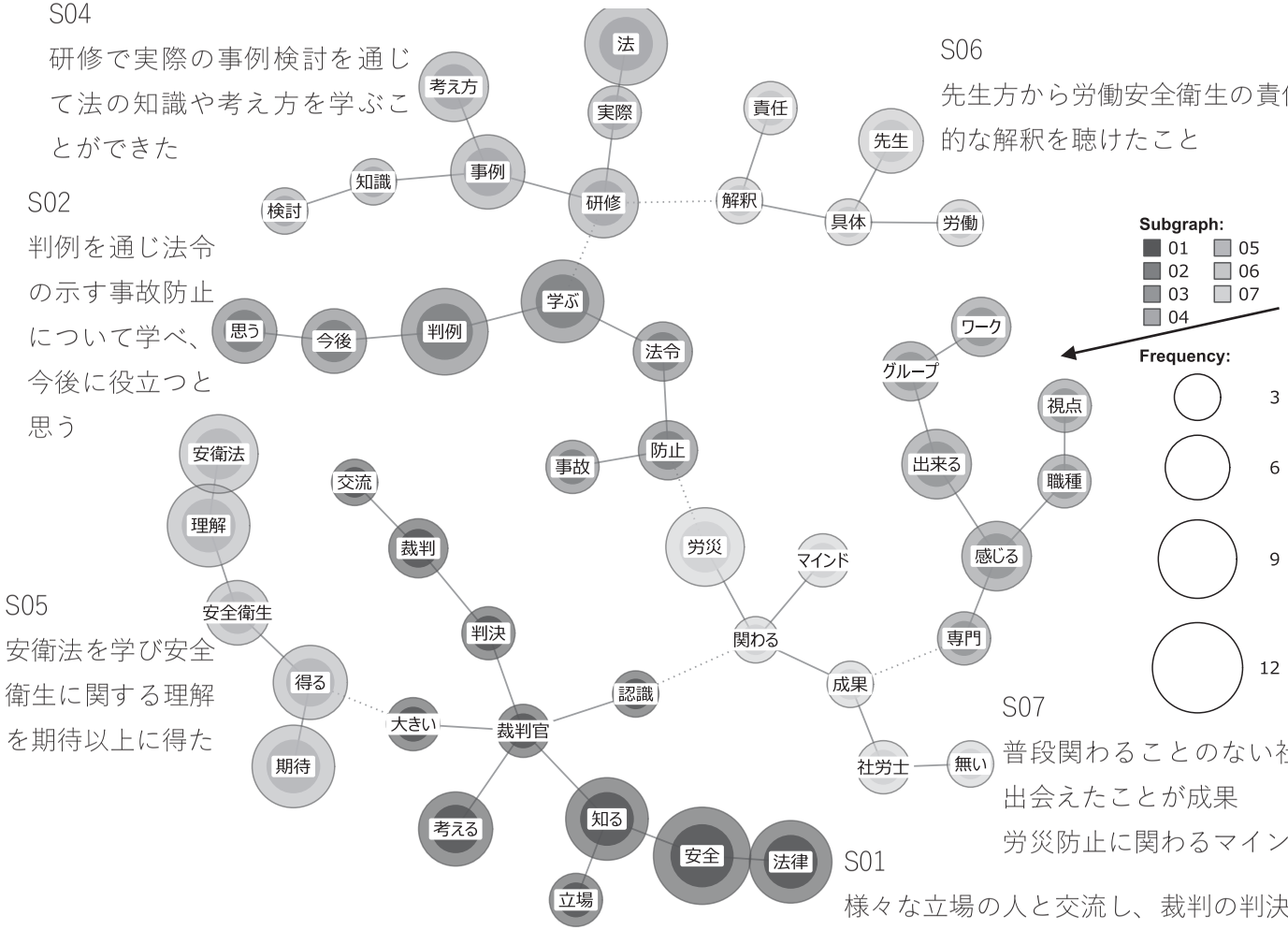
・ **先生**方から**労働**安全衛生の**責任**範囲について**具合**的な**解釈**を聴けたこと

最後の S07 について、最も大きいノードである「労災」には「関わる」がつらなり、その「関わる」は「マインド」と「成果」にもつらなり、合計 3 つのノードのハブとなっているようであった。この「関わる」に着目しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つのように思われた。

・ 普段**関わる**ことの**ない社労士**の方と出会えたことが**成果**

・ **労災**防止に**関わるマインド**を得た

図 65　当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うこと



S04
研修で実際の事例検討を通じて法の知識や考え方を学ぶことができた

S06
先生方から労働安全衛生の責任範囲について具合的な解釈を聴けたこと

S02
判例を通じ法令の示す事故防止について学べ、今後に役立つと思う

S03
グループワークで他職種の専門的な視点を知る・感じることが出来た

S05
安衛法を学び安全衛生に関する理解を期待以上に得た

S07
普段関わることのない社労士の方と出会えたことが成果
労災防止に関わるマインドを得た

S01
様々な立場の人と交流し、裁判の判決を通じ裁判官がどのように考えるか、安全に関する法律の考え方を知ることができたのは大きい

続いて 2 つ目の問い「反対に、当初期待していたもののうち、期待通りでなかった・期待が外れたと思うことについて教えてください。」への自由記述回答データ（異なり語数（n）334、出現回数の平均 2.0、出現回数の標準偏差 2.8）について、共起ネットワーク図（集計単位は H5、最小出現数 3、出現数上位 44 語、最小スパニングツリーのみを描画）を作成した（図 66）。

S01 は含まれるノード数が最も多く（12 個）、複数のトピックが含まれる可能性を考えて解釈を行った。ノード「知識」は当該 S で比較的大きく、かつ「自分」「受講」「行う」の 3 つのノードがつらなり、当該 S の中でハブとなっているようにみえたため、この「知識」ノードを中心に他のノードも合わせ総合的に解釈を行った。当該サブグラフが表現しているトピックは下記 2 つにまとめられるように思われた。

- 今後**安全衛生**の**業務**を**担当**するかと思い**受講**したが、**研修**では**自分**と他の参加者との**経験**や**知識**の差を**感じた**
- **講義内容**はある程度の**知識**があることを前提として**行われ**ていたように**感じた**

S02 について、「期待」と「外れ」の 2 つが含まれており、質問内容に直結するような内容である可能性を念頭に置き、KWIC コンコーダンスにより原文を参照しつつ含まれるノードを総合的に解釈したところ、当該サブグラフが表現しているトピックは下記のように思われた。

- **期待外れ**というほどではないが、**グループ**での**意見交換**による**学び**や関係性の構築をもう少し深くできれば**良かった**

S03 について、最も大きいノードは「事例」、次に大きいノードは「機会」であったことから、この 2 つを中心としつつ、その他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つのように思われた。

- **製造業**の**事例**がもう少し欲しかった
- 参加者どうし**ワーク**以外の**話**をする**機会**ももう少しあればよかった

S04 について、最も大きいノードは「安衛法」と「判例」であったことから、この 2 つを中心としつつ、その他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **今回**は過去の**判例**を扱ったが、**難しい**かもしれないが**安衛法**をめぐる現状の**問題**や今後の**課題**についても議論できたらと思った

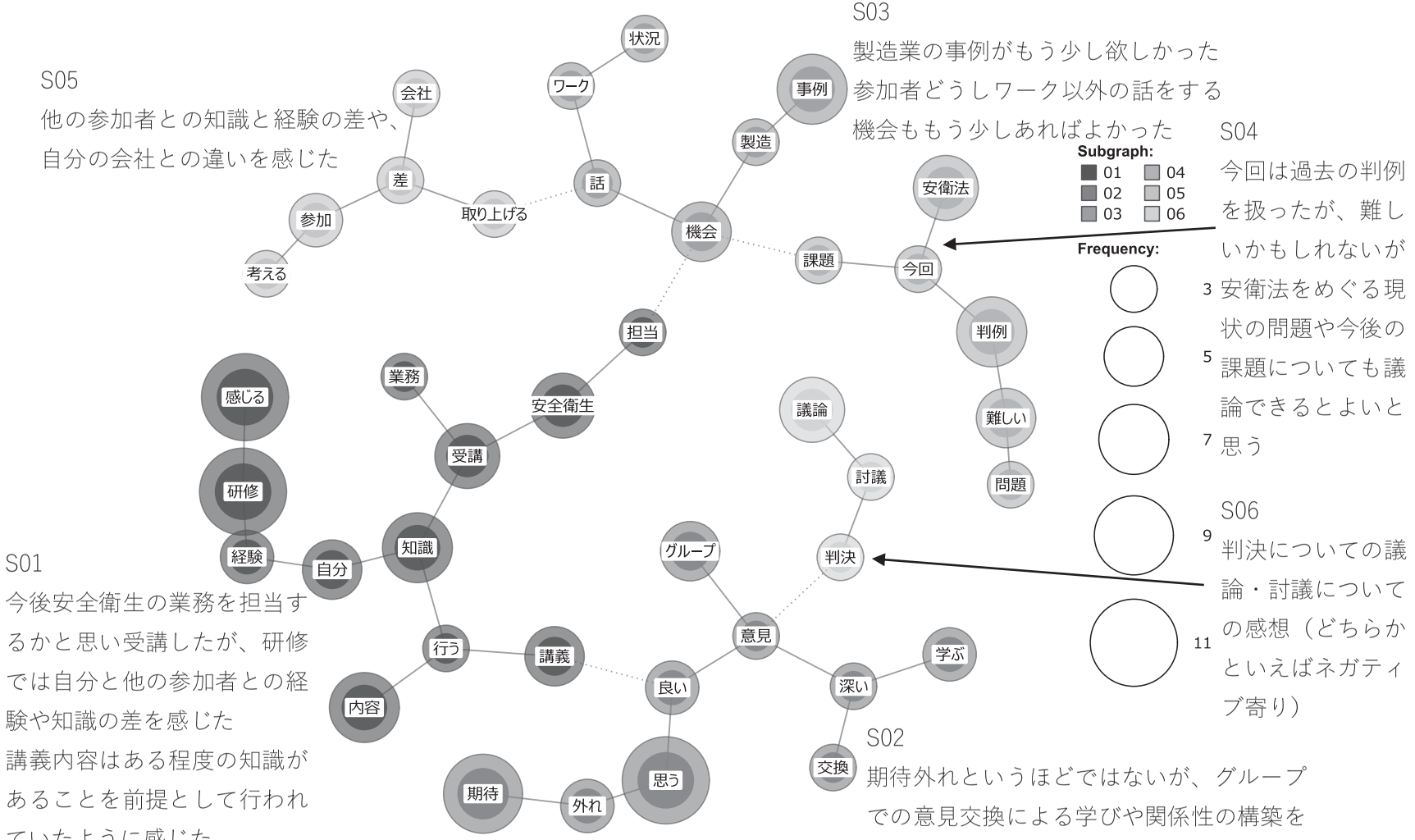
S05 について、ノード「差」は「会社」「参加」「取り上げる」の 3 つのノードと直接つらなっており当該 S のハブとなっているようにみえたため、「差」という語を念頭に置きその他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 他の**参加**者との知識と経験の**差**や、自分の**会社**との**差**を感じた

最後の S06 は「議論」「討議」「判決」の 3 つから構成されており、KWIC コンコーダンスを用い原文も参照しつつ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **判決**についての**議論・討議**についての感想（どちらかといえばネガティブ寄り）

図 66　当初期待していたもののうち、期待通りでなかった・期待が外れたと思うこと



続いて 3 つ目の問い「本研修全体をふりかえり、自分の業務に活用できると思われることについて記してください。」への自由記述回答データ（異なり語数（n）442、出現回数の平均 2.3、出現回数の標準偏差 4.4）について、共起ネットワーク図（集計単位は H5、最小出現数 4、Jaccard 係数 0.2 以上、最小スパニングツリーのみを描画）を作成した（図 67）。

S01 について、最も大きいノードは「判例」と「安全衛生」でありこの 2 つは互いに直接つらなっている。またこの「判例」は「考える」と「解釈」ともつらなっていることから、判例の解釈や判例を考えることが中心的な内容になりそうなことを念頭に置き、その他のノードも合わせて総合的に解釈すると、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **法**の**条文**の表面的な**解釈**でなく**判例**をもとに**安衛法**の趣旨を**考えた**事故**防止**、**安全衛生活動**をしていきたい

S02 について、最も大きいノードは「作業」で、このノードには「リスク」がつらなっていることや、その他のノードも合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **会社**に**責任**が問われることも踏まえた**作業リスク**の**社内**に対する**説明**に活用したい

S03 について、最も大きいノードは「管理」と「リスクアセスメント」の 2 つであり、その他のノード「指導」「教育」「伝える」も合わせて総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- リスク**管理**、**リスクアセスメント**、**指導**や**教育**訓練の**実施**に活用したい

S04 について、最も大きいノード「法律」は「守る」「過去」とつらなっており、さらに「過去」は「事例」とつらなっていることなどを合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 単に**法律**を**守る**というのではなく**過去**の**事例**も調べてみることができるようになったと**思う**

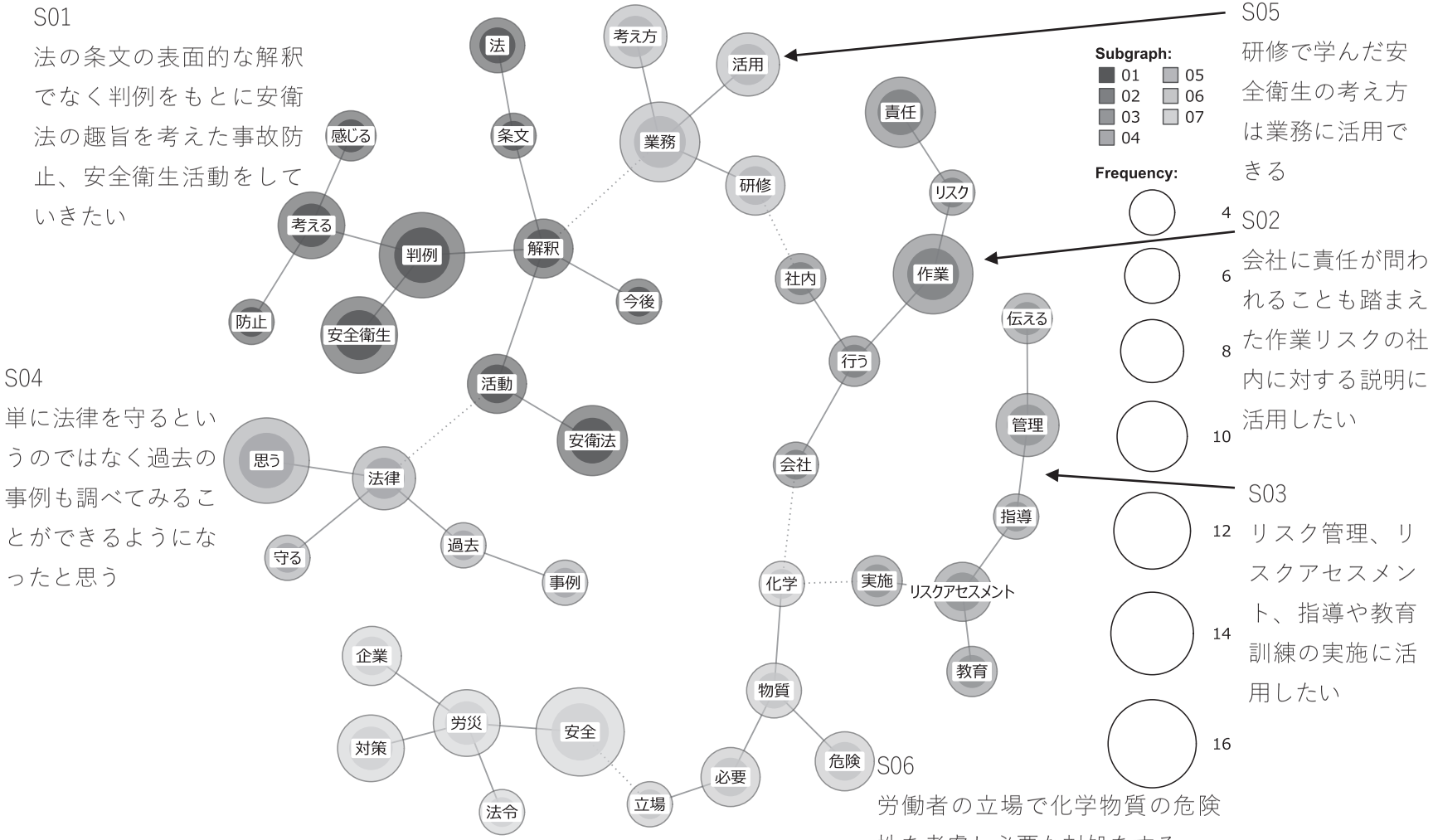
S05 について、ノード「物質」は「化学」「必要」「危険」と 3 つのノードと直接つらなっており、当該 S の示す内容の中心となっているようにみえた。その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 労働者の**立場**で**化学物質**の**危険**性を考慮し**必要**な対処をする

最後の S07 について、最も大きいノードは「安全」であり、「労災」とつらなっていることから安全や労災が当該 S の示す内容の中心となっているようにみえた。その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **安全対策**や**労災**防止について**法令**にもとづいた**企業**への説明

図 67　本研修全体をふりかえり、自分の業務に活用できると思われること



最後の 4 つ目の問い「本研修全体をふりかえり、印象に残ったこと、（業務にすぐに活用できるかどうか分からないが）勉強になったと思うことについて記してください。」への自由記述回答データ（異なり語数（n）612、出現回数の平均 2.2、出現回数の標準偏差 4.4）について、共起ネットワーク図（集計単位は H5、最小出現数 4、Jaccard 係数 0.2 以上、最小スパニングツリーのみを描画）を作成した（図 68）。

S01 について、13 のノードからなる最も大きい S であり、ノード「先生」を中心に枝分かれするような形状であったため、複数のトピックが含まれる可能性を考えながら、総合的に解釈を行ったところ当該 S が表現しているトピックは下記 4 つのように思われた。

- **三柴先生**の**お話**
- 色々な**職種**の方と**お話**できた
- 判例を学ぶ**機会**を得て**勉強**になった
- **安全**に関する**ルール**を作った人と**使う**人の想いを**知り職場・現場**で活かす

S02 について、最も大きなノードである「安全衛生」は「得る」とつらなり、その「得る」は「知識」と「専門」につらなっており、原文での使われ方も参照したところ、安全衛生について専門家の知識を得るという内容のようであった。その他のノードも合わせ総合的に解釈したところ、当該 S が表現しているトピックは下記 3 つのように思われた。

- **判決**について学び法**解釈**は**場合**により幅があることを知った
- 化学**物質**には規制されていないものも多い
- **安全衛生**には**専門**家の**知識**を**得る**必要性

S03 について、最も大きなノードは「研修」であり、他にも「受ける」「参加」といったノードが含まれることから、研修を受けることや研修参加者についての内容ではないかとみられた。その他のノードも合わせ総合的に解釈を行ったところ当該 S が表現しているトピックは下記 2 つのように思われた。なお、ノード「本当に」は「研修を受けて本当によかった」という趣旨の記述を反映しているようであった。

- **参加**者の**意識**の**高さ**を**感じた**
- **会社**の**労働**安全衛生の**意識**を**高める**ために何をすべきか

S04 について、最も大きなノードは「重要」と「必要」の 2 つであり、この 2 つとも「教育」につらなっていることから、教育の重要性・必要性について表現されているようにみられた。原文も参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈を行ったところ、当該 S が表現しているトピックは下記 2 つのように思われた。

- **リスク**創出者**管理責任**負担の原則
- **教育**の**重要**性・**必要**性

S05 について、最も大きなノードは「法」と「人」の 2 つであった。この 2 つの語について原文も参照しつつその他のノードも合わせ総合的に解釈を行ったところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

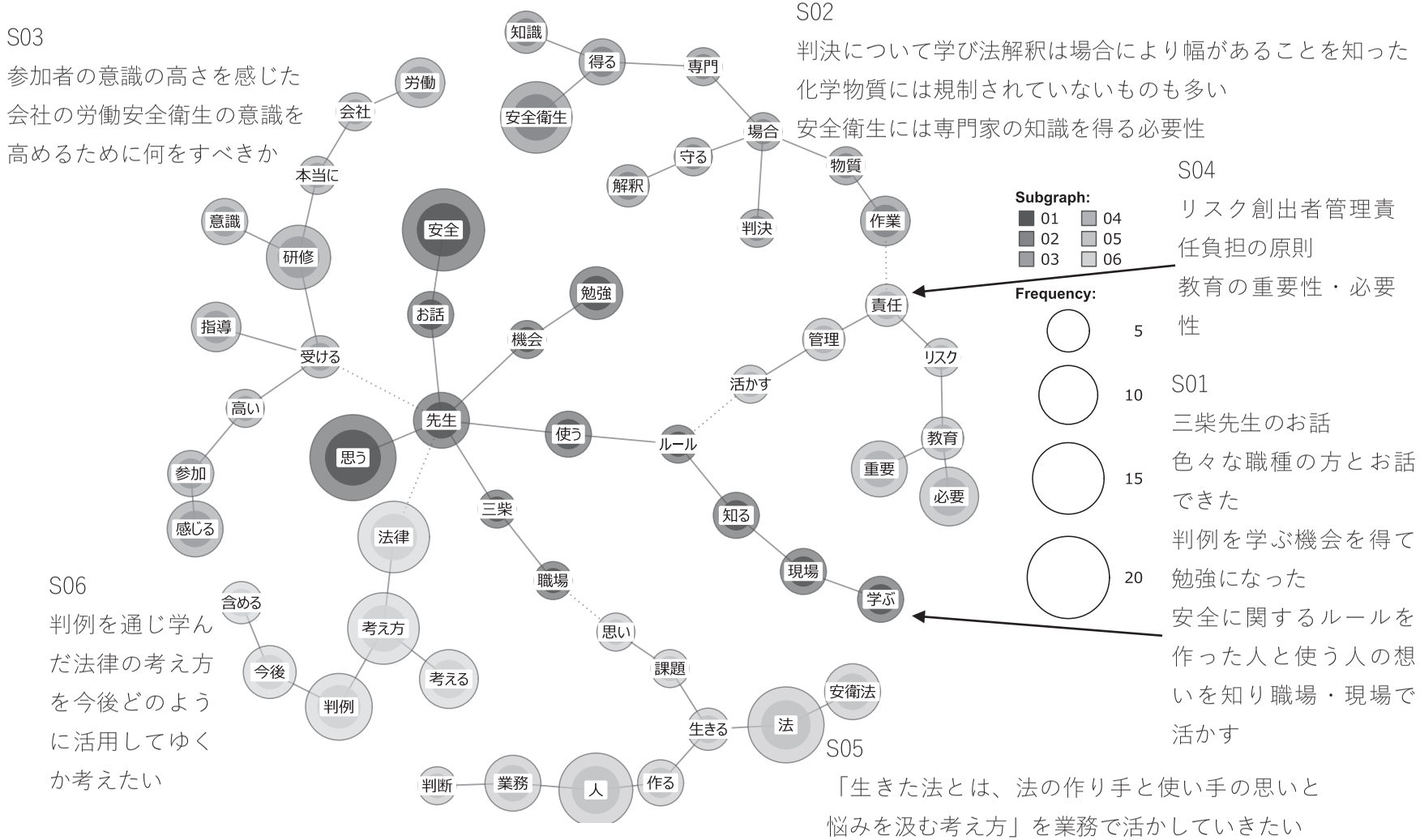
- 「**生きた法**とは、**法**の**作り**手と使い手の**思い**と悩みを汲む考え方」を**業務**で活かしていきたい

最後の S06 について、最も大きなノードは「法律」と「考え方」の 2 つであった。この 2 つの語について原文も参照しつつそ

の他のノードも合わせ総合的に解釈を行ったところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **判例**を通じ学んだ**法律**の**考え方**を**今後**どのように活用してゆくか**考えたい**

図 68　本研修全体をふりかえり、印象に残ったこと、（業務にすぐに活用できるかどうか分からないが）勉強になったと思うこと



7.4. フォローアップ（Follow-up）調査の自由記述回答の質的分析

フォローアップ（Follow-up）調査では、尋ね方を一部改変した問題解決能力測定尺度（選択肢式質問、24 項目）を実施したほか、本研修で学んだことにより、その後自身の仕事のやり方やアプローチに変化があったと思うか、「思う」「まあ思う」「どちらともいえない」「あまり思わない」「思わない」という 5 つの選択肢で尋ねた。さらにこの問いに対し「思う／まあ思う、とお答えの場合、具体的にどのような変化があったか教えてください。」と、自由記述回答形式で具体的な内容を尋ねた。これにより得られた自由記述回答データ（異なり語数（n）382、出現回数の平均 1.9、出現回数の標準偏差 3.0）について、共起ネットワーク図（集計単位は H5、最小出現数 3、出現数上位 56 語、最小スパニングツリーのみを描画）を作成したものが図 69 である。

S01 について、最も大きなノードは「法的」で、「部門」と直接つらなっているが、この「部門」は他にも「重要」「現場」「多い」「問題」と計 5 つのノードとつらなっていることから、「法的」と「部門」が中心的な語と考え、他のノードも合わせ総合的に解釈した。当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- 人事や管理**部門**とともに**現場**も**法的**な**視点**を**持ち活動**することが**重要**

S02 について、最も大きなノードである「判例」は「学ぶ」「業務」「研修」「考える」「理解」と数珠つなぎのようにつらなっており、これらのノードを総合的に解釈を行ったところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **研修**で**学んだ**ことにより**判例**を調べ、**考え**て**業務**にあたるようになった

S03 について、最も大きなノードは「安全」は「実施」「衛生」「幅」「対応」「今」と数珠つなぎのようにつらなっており、これらのノードを総合的に解釈を行ったところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **今**までより**安全衛生**の**業務**を自信をもって**実施・対応**できるようになった

S04 について、最も大きなノード「安衛法」を中心に、その他のノード（語）の原文での使われ方も確認しつつ総合的に解釈を行ったところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **安衛法**（生きた法）の**考え方**を**実務**で**意識**する**機会**が多くなった

S05 について、最も大きなノードは「指導」であり、この「指導」は「行う」「請負」とつらなっており、これらの語を中心に原文での使われ方も確認しつつ総合的に解釈を行ったところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **請負業者**の**指導**など安全関係業務を**法**を踏まえより**深く**説得力をもって**行える**ように

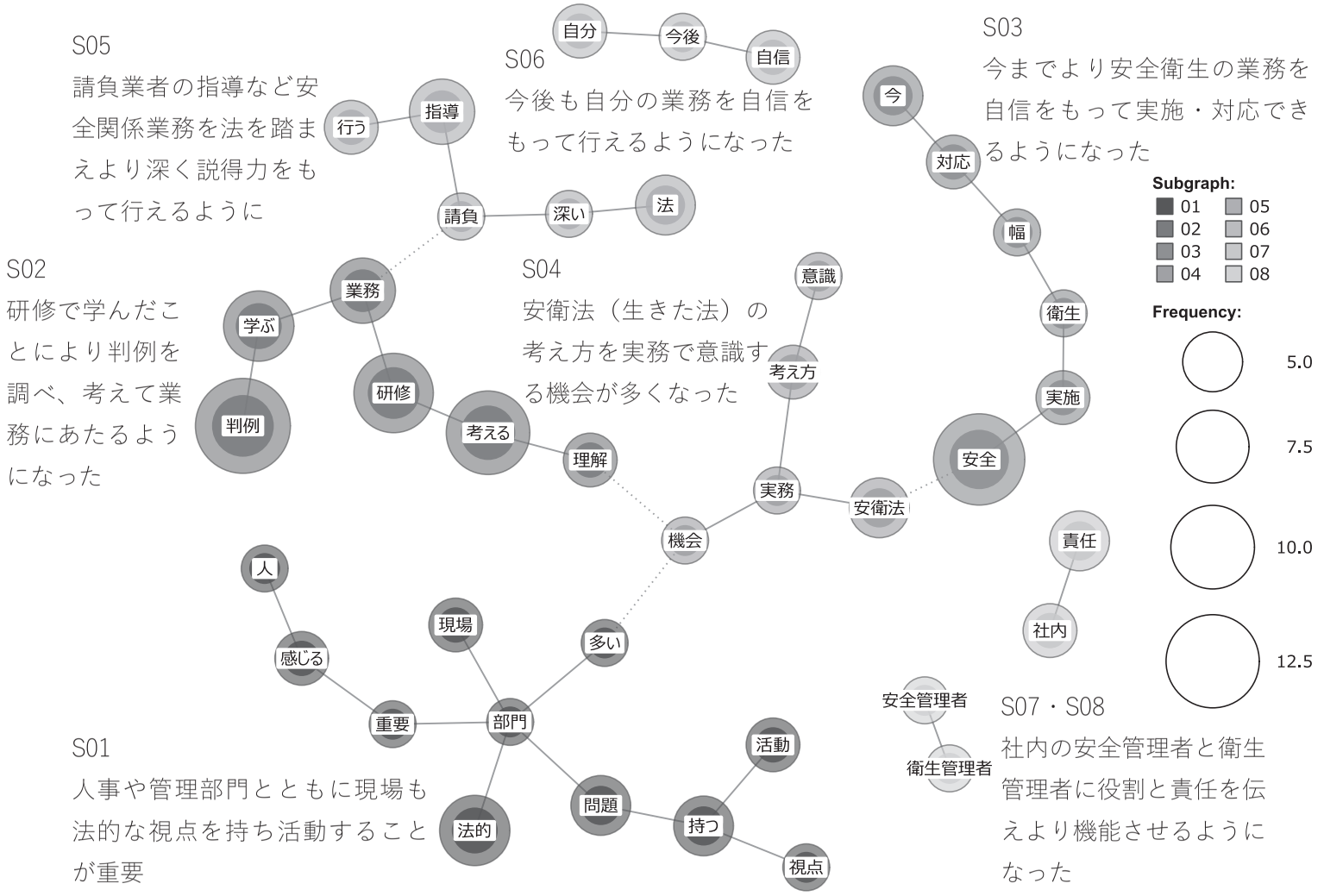
S06 は「自分」「今後」「自信」の 3 つのノードから構成されており、これらの語の原文の使われ方を確認しつつ総合的に解釈を行ったところ、当該 S が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **今後**も**自分**の業務を**自信**をもって行えるようになった

最後に、S07 は「社内」と「責任」、S08 も「安全管理者」と「衛生管理者」とそれぞれ 2 つのノードから構成される小さな S であった。これらのノード（語）の使われ方を原文で確認したところ、この 2 つの S（4 つのノード）は合わせて考えた方が解釈が容易のように思われたため、そのように解釈を行ったところ、S07 と S08 が表現しているトピックは下記のように思われた。

- **社内**の**安全管理者**と**衛生管理者**に役割と**責任**を伝えより機能させるようになった

図 69　本研修で学んだことによりその後自身の仕事のやり方やアプローチに変化があったと思う場合、具体的にどのような変化があったか



D．考察およびE．結論

本研究で得られた研究結果から、次の 3 点を本研究の結論として挙げることができる。結論①：労働安全衛生関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施された安全衛生法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）について、当該研修受講者（本研究の調査参加者）における研修効果（問題解決能力の向上）は、主に経営者や職員への説得および関係者間で意見が相違した場合の調整力、安全衛生の向上につながる組織づくりといった面において有意な向上がみられた。結論②：研修受講者（調査参加者）における研修に対する満足度も概ね高いものであった。結論③：研修修了後ある程度経過した時点での研修による効果は内容によりばらつきはあるものの、受講者（調査参加者）は各自の業務を通して研修での学びをより深めている可能性が示唆された。

まず上記の結論①について、問題解決能力測定尺度 24 項目の合計スコアを求め、この合計スコアの平均値について研修開始前（Before）と研修修了直後（After）を比較したところ、After で 3.5 ポイントの上昇がみられたものの、統計的には有意な差ではなく、合計スコアの比較からは研修による効果は特に認められなかった。

次に問題解決能力尺度 24 項目それぞれについて Before-After の平均値の比較を行ったところ、24 項目中 7 項目で Before よりも After の方が有意に高い傾向であった。これら有意な差がみられた 7 項目は、「⑪所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。」「⑫所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。」といった、経営者や職員への説得に関わるもの、「⑭組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。」といった、関係者間で意見が相違した場合の調整力に関わるもの、そして「⑮労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。」「⑯組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。」「⑱安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。」「⑲巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。」といった、安全衛生の向上につながる組織づくりに関わるもの、といった 3 つの側面にまとめられるようであった。つまり、この 3 つの側面（経営者や職員への説得、関係者間で意見が相違した場合の調整力、安全衛生の向上につながる組織づくり）において、研修による問題解決能力の向上効果が特に大きかったといえる。

さらに問題解決能力尺度 24 項目について、Before と After であまり変化のない項目と変化のある項目が混在しているのではないかと思われたため、因子分析を行ったところ、全 24 項目は「安全衛生のリスク管理と組織内連携」「職場環境改善と関係者調整力」「組織内・外における法令遵守と労働安全衛生活動」の 3 つの因子からなることがわかった。この 3 つの因子それぞれについて因子得点を求め Before-After の

比較を行ったところ、「職場環境改善と関係者調整力」について After の方が有意に得点が高くなっており、職場環境改善と関係者調整力に関する事柄について、研修による向上効果があることが示された。これは先述の問題解決能力尺度 24 項目ごとの平均値の比較から得られた結果とほぼ一致している。

以上、問題解決能力測定尺度についての量的な分析を基に研修効果について考察したが、続いて全 5 回の研修の調査参加者の「ふりかえりミニレポート」の自由記述回答データの質的分析から研修の効果について述べる。

安全衛生法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）においては、全 9 講座の e-learning 講座に加え全 5 回の研修（対面 2 回、オンライン（Zoom）3 回）も行われた。全 5 回それぞれの研修の実施後に「ふりかえりミニレポート」として、「①今回の講座で扱ったことを箇条書きでまとめてください。」「②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。」といった 2 つの自由記述回答形式の質問を行い、これらの自由記述回答データの質的分析（テキストマイニング・共起ネットワーク図）を行った。上記①の質問に対する回答からは、受講者（調査参加者）が各回の研修から何を学んだかの認識が、②の質問からは受講者（調査参加者）の各回の研修に対する個別的な感想や意見等が表現されるという考えのもと質的分析を行ったところ、全 5 回の研修は前期（第 1 回・第 2 回）と後期（第 3 回〜第 5 回）に分けられるように思われた。これは第 1 回と第 2 回が（第 1 回が対面で第 2 回がオンラインの違いはあるが）講義形式で実施され、第 3 回から第 5 回は（第 3 回と第 4 回はオンライン、第 5 回は対面の違いはあるが）事例（判例）の解説とそれを踏まえてのグループワークという研修の形式の違いによるものが大きいと思われた。

まず前期（第 1 回・第 2 回）の特徴としては、①今回の講座で扱ったことの内容について、②今回の講座で印象に残ったこと、勉強になったと思うこととして、自分なりに解釈し理解しようとする姿勢がうかがえた。特に第 1 回では、法律を字句通り解釈するのではなく、なぜその法律が存在するのかを理解しようとする記述が多かった。また第 1 回、第 2 回どちらの自由記述回答からも判例を通して「生きた安全衛生法」の理解を深める必要性を認識していること、講義で示された安全衛生法の考え方（考えるポイント）について感銘を受けていることがうかがえた。

続いて後期（第 3 回〜第 5 回）では、①今回の講座で扱ったことの内容についての記述は、各回で扱った事例（判例）についてのメモ・まとめ的な内容が中心であった。これは後期のどの回でも同じ傾向であったのに対し、②今回の講座で印象に残ったこと、勉強になったと思うこと、については回ごとに内容が一部異なっているように見受けられた。各回で扱った事例（判例）について自分なりに振り返り、感想や印象を述べていることはどの回も同様であったが、例えば第 3 回では初めてのグループワークによる事例（判例）検討により自分とは異なる立場からの意見が聞けたことと、それにより得られた気づきを自分の職場でどの

ように活かすかといった記述が特徴的であった。その他、第 4 回では「安全教育」「安全衛生管理体制」「環境」「職場風土」といったキーワードが多く見られ、労働災害防止のために自分の職場ではどのようにアプローチすべきだろうかといったことを自問している様子がうかがえた。第 5 回では「リスク創出者管理責任負担原則」に基づいた、労働災害の未然防止やリスク低減につながる具体的な記述が目立った。この後期（第 3 回～第 5 回）の全体的な印象としては、事例（判例）を用いたグループワークを取り入れた研修が進むにつれ、受講者は単なる知識習得から、具体的な実務適用への意識へと変化していることがうかがえた。

以上述べた自由記述回答の質的分析の結果のまとめと考察からは、全 5 回の研修を通して受講者（調査参加者）は労働安全衛生における問題解決に必要な知識やスキル、考え方を（個人差はあるかもしれないが）向上させることができたのではないかと考えられる。

次に結論②（研修に対する満足度も概ね高いものであった）については、研修受講者（調査参加者）の研修に対する満足度を知ることのできる材料として、第一に研修の各講座（e-learning 講座および研修）の mhlw 受講後アンケートの結果がある。まず e-learning 講座の満足度について、「とても満足した」との回答が 6 割以上の講座は 9 講座中 3 講座であったが、「とても満足した」と「やや満足した」を合わせると 9 講座中 8 講座で 9 割以上の回答率であった。なお 1 講座のみが「とても満足した」と「やや満足した」の回答率が 7 割あまりで他の講座に比べ低かったが、当該講座については満足度だけでなく理解度もやや低い傾向であり、小テストのスコア結果とも合わせて考えると、受講者が難しいと考える講座は満足度も低くなる傾向があるように思われた。このように若干の例外はあったものの、ほとんどの動画研修について全体的な満足度は十分なレベルであったと思われる。一方、全 5 回の研修については、対面（第 1 回と第 5 回）は「とても満足した」が 71.1%（第 5 回）～86.5%（第 1 回）の回答率であったのに対し、オンライン（第 2 回、第 3 回、第 4 回）については 57.9%（第 3 回）～68.4%（第 4 回）であり、どちらかといえばオンラインよりも対面研修の方が全体的な満足度が高い傾向がみられた。しかし、「とても満足した」と「やや満足した」を合わせると、対面・オンラインともに 5 回全て 9 割以上の回答率であり、研修についても全体的な満足度は概ね高いレベルであったといえるだろう。

第二に、研修修了直後（After）調査で尋ねた「（研修に対する）当初の期待達成度」の平均は 84.3 点であり、最高点の 100 点は約 2 割であったことも考えると、研修についての当初の期待達成度は十分に高かったといえるのではないだろうか。なお 50 点（最低）から 100 点（最高）までの回答のばらつきは、研修そのものに対する評価に加え、研修内容に対する自己の達成度（理解度等）も含まれた評価である可能性も考えられる。

第三に、フォローアップ（Follow-up）調査で本研修を受講してよかったと思うか尋ねたところ、「思う」が 91.9%、「まあ思う」が 8.1%という結果であった。研修後

ある程度（約 3 か月）経った時点においても研修全体に対する満足度は高く維持されていたことが分かる結果となった。

以上、量的な分析が可能なデータはいずれも受講者（調査参加者）の研修に対する満足度は概ね高かったことを示している。他方、本研究では「本研修により得られると期待しているもの」等、調査の各時点で研修についての自由記述回答形式の質問を実施しており、それらの自由記述回答データの質的分析（テキストマイニング・共起ネットワーク図）結果を基に、受講者（調査参加者）の研修への期待が達成できたかどうかを中心に考察する。

まず受講開始前（Before）調査では、①本研修に参加しようと思った動機・きっかけと、②本研修により得られると期待しているものについて、自由記述回答形式で尋ねた。

①研修に参加する動機・きっかけについての自由記述回答データの分析結果からは、受講の動機・きっかけとしては労働安全衛生法に関する知識を得たい、実務で使えるよう勉強したいといった方向性にまとめられるようであったが、「労働安全衛生コンサルタント会を通じて」「産業保健法学会の研修と知ったため」など、きっかけとしてかなり具体的な内容もあった。

②研修について得られると期待しているものについては、法的視点の習得と具体的な事例から学び実務に活かせるようになること、安全衛生に関する知識や方法の習得、異職種間の交流、といった 3 つに大別できるようであった。果たして上記①の受講動機や②の期待するものに相応しい成果が得られたと（受講者が）研修を受けた後に思ったかについては、続く研修修了直後（After）の質的分析結果から判断できると考えられる。

研修修了直後（After）調査では、①当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うこと、②反対に、当初期待していたもののうち、期待通りでなかった・期待が外れたと思うことについて尋ねたほか、③本研修全体をふりかえり、自分の業務に活用できると思われること、④本研修全体をふりかえり、印象に残ったこと、（業務にすぐに活用できるかどうか分からないが）勉強になったと思うことについても自由記述回答形式で尋ねた。

①の期待通り・あるいは期待以上に達成できたことについての自由記述回答データの分析結果をまとめると、判例を通して安衛法の考え方を学び、実務適用への意識が高まったこと、グループワークでの異職種との交流により視野が広まったこと、研修講師から具体的な解釈が聴けたことの 3 点に集約できるように思われる。Before 時点でみられた研修の受講動機（実務で使えるよう勉強したい）や、研修で得られると期待しているもの（法的視点の習得と具体的な事例から学び実務に活かせるようになること、異職種間の交流）と照らし合わせて考えると、「実務で使えるよう勉強したい」と「法的視点の習得と具体的な事例から学び実務に活かせるようになること」については、研修内容は受講動機や当初の期待に十分に応えるものであったと推察される。「異職種間の交流」についても、研修でのグループワークを通じて当初の受講者の期待に十分沿うものであったと推察する。異

職種グループでの事例を用いた学び合いについては、医療分野でかつ学生を対象にしたという違いはあるが、専門職連携教育（Interprofessional Education, IPE）として先行研究がいくつか存在する。先行研究のレビュー[5]によると、異職種グループでのグループワークを用いた学習は、チームワークスキルや専門職連携に対する態度、臨床での意思決定能力を向上させる可能性があると考えられており、今回の安全衛生法学研修についても同様な利点をもつと思われる。研修講師から事例（判例）についての具体的な解釈が聴けたことも、当初の期待通り、あるいはそれ以上の成果と感じられていたようである。

③自分の業務に活用できると思うことについては、安全対策や労災防止について法令に基づいた社内（企業）への説明、リスク管理、リスクアセスメントと教育訓練、化学物質管理、安衛法の趣旨も踏まえた事故防止、安全衛生活動の 3 つに集約できると思われる。この 3 つについてはいずれも具体的な記述が多く、本研修の実務における有用性を示唆するものであるといえる。

④印象に残ったこと、（業務にすぐに活用できるかどうか分からないが）勉強になったと思うことについては、研修の質の高さ（参加者の意識が高い、研修講師の話す内容が示唆に富む）、教育の重要性、判例を通じ学んだ法律の考え方を今後どのように活用してゆくか、の 3 つにまとめられるように思われた。研修の質の高さについて受講者が高く評価していることは特筆すべき点であろう。研修で得られたものを今後どのように活用してゆくかという内容からは、単なる表面的な知識の習得にとどまらず、研修で得られた法の知識・考え方を実務における実践につなげてゆこうとする意識の高まりがうかがえた。

一方、②反対に、当初期待していたもののうち、期待通りでなかった・期待が外れたと思うことについては、グループでの意見交換による学びや関係性の構築をもう少し深くできればよかった、自分と他の受講者との知識や経験の差を感じた、といった内容がみられた。前者についてはグループワークの時間配分や、あえて雑談の時間を取り入れるなど今後の課題と思われる。後者については、e-learning を用いた事前学習による知識の補完、職種や職位、経験年数等による違いを多様性としてポジティブに捉える働きかけなど今後考慮すべき点ではないだろうか。

最後の結論③（研修修了後ある程度経過した時点での研修による効果は内容によりばらつきはあるものの、受講者（調査参加者）は各自の業務を通して研修での学びをより深めている可能性）について、前半の「研修修了後ある程度経過した時点での研修による効果は内容によりばらつきはある」と、後半の「受講者（調査参加者）は各自の業務を通して研修での学びをより深めている可能性」の 2 つに分けてそれぞれ述べる。

まず前半の「研修修了後ある程度経過した時点での研修による効果は内容によりばらつきはある」については、研修修了後約 3 か月時点のフォローアップ（Follow-up）調査と、研修開始前（Before）調査および研修修了直後（After）の問題解決能力尺度を用いた縦断的な比較から指摘できる。フォローアップ（Follow-up）調査では、

研修開始前（Before）調査および研修修了直後（After）調査の両方で使用した問題解決能力測定尺度による選択肢アンケートの質問の尋ね方を一部改変したものを使用した。具体的には、各項目の示す事柄に関して本研修で学んだ内容を研修後に自身の業務上で活かせていると思う程度について尋ねるように改変した。したがってBefore-After 調査と、Follow-up 調査それぞれで用いた 24 項目について、単純な量的比較はできない点があるものの、回答分布の集計結果からみたところ、①研修修了直後（After）の効果がフォローアップ時点でも持続しているとみられるもの、②研修修了直後よりもフォローアップ時点でやや低下したとみられるもの、③フォローアップ時点で「あてはまらない」が増えたもの、の 3 つに大別できるようであった。①に含まれる項目は安全衛生上のリスクの把握や情報収集、法令の調査、経営層の意図と安全衛生方針の理解、関係者間の意見調整といったもので、これらの分野では研修の学びが研修後ある程度経った時点でも比較的高く維持され、実務で活用されていることがうかがえた。②に含まれる項目は生じた労災に関する情報を得る権限のルール化、下請や社外工等に対する安全衛生上必要な指示や指導といったもので、受講者それぞれの立場（職種・職位等）により、研修の学びを必ずしも実務で実践、適用できない場合があるのではないだろうか。③に含まれる項目は所属先で発生した労災等に関する調査が可能、下請や社外工等が安全衛生を履行できる条件（納期や費用）の提供、下請や社外工等に対する安全衛生上必要な指示や指導といったもので、受講者によっては自身の職務ではない、職務範囲外であるため、研修で学んだことを自身の業務において活用できない場合があるのではないだろうか。

次に後半の「受講者（調査参加者）は各自の業務を通して研修での学びをより深めている可能性」について、フォローアップ（Follow-up）調査では、本研修で学んだことにより、その後自身の仕事のやり方やアプローチに変化があったと思うかについても尋ねていたが、「思う」「まあ思う」が合わせて約 9 割であり、研修によりカークパトリックの 4 段階評価モデルでいうところの「レベル 3：Behavior」すなわち個人の行動の変容レベルでの変化[2]がみられた可能性が示唆された。

また、上記の問いに対し「思う」「まあ思う」と回答した場合、具体的にどのような変化があったかについて自由記述回答形式で尋ねたところ、その回答結果は、安全衛生の業務を自信をもって行えるようになった、安衛法（生きた法）の考え方を実務で意識するようになった、法的知識を活用して組織内への説得や情報共有をより行えるようになった、の 3 点にまとめられるように思われた。研修での学びを業務の中で試行錯誤しながら活用し、学びを深めている受講者が多いことが明らかになったといえる。特に、研修で学んだことにより判例を調べ、考えて業務にあたるようになったという記述もあることは、各自の置かれた立場に応じて持続的かつ主体的に研修での学びを深めているとともに、その学びの深まりが安全衛生の業務における自信につながるといった好循環が発生しているケースがあるのかもしれない。以上より、結論③

の後半「受講者（調査参加者）は各自の業務を通して研修での学びをより深めている可能性」は十分に妥当なものと考える。

最後に、本研究の限界について述べる。本研究のような縦断的調査ではしばしば起こり得ることではあるが、当初 53 名であった調査参加者が、途中の参加辞退やミニレポート等の一部未提出などにより、調査終了時点では 38 名と、調査参加者の離脱率は約 3 割であった。したがって結果的に本研究で得られたデータにはバイアスが含まれる可能性は否定できない。

例えば、結論②（研修に対する満足度も概ね高かった）については、調査参加者のうち研修修了直後（After）時点や研修修了後約 3 か月のフォローアップ（Follow-up）調査時点まで“生き残った”調査参加者から得られたデータであることを踏まえて判断する必要があると考える。つまり、研修への満足度が最初から最後まで概ね高く維持されたため、e-learning 全 9 講座の受講と小テストとアンケートの提出、全 5 回（対面、オンライン）の研修参加と事後のミニレポートとアンケートの提出、そして一連のアンケート調査（Before、After、Follow-up）への回答を ”完遂” することができたと考えることもできるのである。

一方、結論③の特に後半（受講者は各自の業務を通してそれらの学びをより深めている可能性）については、本研究の結果はカークパトリックの 4 段階モデルの「3. 行動変容レベル」すなわち受講後に（受講者各人の業務における）行動変容[2]があった可能性を示唆するに過ぎず、受講者が研修によって得られた知識、スキルを業務で活用したことにより生み出される「4. 成果レベル」[2]の結果までは確認していないことは本研究の本質的な限界といえるだろう。今後の課題として、受講者の行動変容が組織の安全衛生管理の改善につながったかを測定するために例えば、組織レベルでの事故発生率や労働災害報告件数の変化を調査することが望まれる。

E. 研究発表

1. 論文発表

なし。

2. 学会発表

なし。

F. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当せず。

2. 実用新案登録

該当せず。

3. その他

該当せず。

G. 引用文献

[1] 西本 実苗 (2023). 産業保健法学研修の効果測定プロジェクトの成果：調査デザインおよび調査項目の作成 厚生労働科学研究費補助金 行政政策研究分野 政策科学総合研究（政策科学推進研究）法学的視点からみた社会経済情勢

の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究 令和 4 (2022) 年度 研究報告書 (研究代表者 一般社団法人 日本産業保健法学会) (pp.3197-3222)

[2] 有澤 和代・神里 彩子 (2019). 研究倫理教育効果の評価手法に関する試行的考察－倫理審査の質向上を目的とした倫理審査委員の教育・研修を題材として－. 生命倫理, 29(1), 112-120. doi:10.20593/jabedit.29.1_112

[3] Steele, L. M., Mulhearn, T. J., Medeiros, K. E., Watts, L. L., Connelly S. and Mumford, M. D. (2016). How Do We Know What Works? A Review and Critique of Current Practices in Ethics Training Evaluation. Accountability in Research, 23(6), 319-350. doi: 10.1080/08989621.2016.1186547

[4] 樋口 耕一 (2020). 社会調査のための計量テキスト分析 ―内容分析の継承と発展を目指して― 第 2 版 ナカニシヤ出版

[5] Lapkin, S., Levett-Jones, T. and Gilligan, C. (2013). A systematic review of the effectiveness of interprofessional education in health professional programs. Nurse education today, 33(2), 90-102. doi: 10.1016/j.nedt.2011.11.006

資料１　高橋朋子委員による「R・ガニェによる学習成果の５分類」を用いた整理

		本研修で何をしたか，何ができるようになったか	R・ガニェによる学習成果の5分類（評価・支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み）					参考にした職業能力評価基準における能力ユニット※1
			①言語情報	②知識技能	③認知的方略	④運動技能	⑤態度	
			性質：指定されたものを覚える宣言的知識，再生的学習	性質：規則の未知の事例に適用する力，手続き的知識	性質：自分の学習過程を効果的にする力，学習技能	性質：筋肉を使って体を動かす，コントロールする力	性質：ある物事や状況を選ぼう／避けようとする力	
1	不調者との合意形成	・不調者への個別対応で不調者の就労継続や退職につき，適正かつ有効な約束を交わしたか，できると思うか 【研修内での到達目標：不調者の就労継続や退職につき，適正かつ有効な約束をかわすための手順や留意事項，配慮すべき事項を説明できる。】	・産業保健法における〇〇や△△，××等について，説明することができる。 【研修中に確認できる】	・不調者の就労継続や退職につき，適正かつ有効な約束を交わすための手順や留意事項，配慮すべき事項を説明できる。 【研修中に確認できる】	・不調者の就労継続や退職につき，適正かつ有効的な約束を交わすことができる。 【研修中に確認できない】		・相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに，合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。 【研修中に確認できない】	労務管理専門 クレーム対応
2	不調者対応策の発案	・不調者対応について，（関係者間の話し合いの場を持ち）対応策の発案／決定を促進した／しているか，できると思うか 【研修内での到達目標：不調者対応について，組織の人事戦略や方針を踏まえた上で，対応策を発案することができる。】 ※下線部は別の指標とした方がよいというご意見あり。→下線部は2番では削除し，9番に含めてはどうか。	・過去の労務管理上発生した問題事例，労働災害の発生状況等を説明することができる。 ・労働災害や労務管理上の重大な問題に対して，判例や過去の類例を踏まえて対応策を説明することができる。 【研修中に確認できる】	・不調者の対応策を発案するために，体系的な情報収集や調査分析の手続きや方法について説明することができる。 【研修中に確認できる】	・組織の人事戦略や方針等を踏まえ，〇〇（例えば，安全衛生，就業管理，福利厚生？）等に関する個別の不調者対応策を発案することができる。 【事例を設定すれば，研修中に一部確認できる？】		・対応策の発案に関して，〇〇（例えば，不調者の権利擁護やプライバシー，中立・公平？）等に厳格な配慮を行っている。 【研修中に確認できない】	労務管理専門 ケアマネジメント
3	産業保健に関するルールづくり	・職域での産業保健に関するルールづくり（修正を含む）に関与した／しているか。促進，発案，協議へ参加しているか，できると思うか 【研修内での到達目標：職域での産業保健に関するルールづくりに関して課題を明確にし，修正案を提案することができる。】	・産業保健に関する法や制度の改正動向について，説明することができる。 ・判例や失敗事例から類似性や特徴，上手くいかない理由を整理している。 【研修中に確認できる】 ・組織における産業保健活動の方針やビジョン等を自分の言葉で説明することができる。 【研修中に確認できない】	・産業保健に関するルール作りや運用に関する手続きや方法について説明することができる。 【研修中に確認できる】	・担当組織の定性的・定量的成果を期首の目標に照らして適正に評価し，課題を明確にしている。 ・目標未達成の場合には原因分析を行い，修正案を取りまとめている。 【研修中に一部確認できる？】 ・産業保健に関するルール作りや運用を的確に行っている。 【研修中に確認できない】	・産業保健に関するルールづくりに関し，各部門の関係者の主張を聞きながら円滑に意見調整を行っている。 【研修中に確認できない】	・〇〇（経営ニーズ？）と〇〇（従業員ニーズ？）双方を踏まえ，コスト・ベネフィットを勘案しながら実効性のあるルールづくりを行っている。 【研修中に確認できない】	人事・人材開発マネジメント
4	組織診断の実施	調査項目：健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を，法制度や判例等を踏まえて，実施にこぎつけた／ているか，できると思うか 【研修内での到達目標：健康づくりに関する組織診断の実施計画を，法制度や判例等を踏まえて説明することができる】	・健康づくりに関する組織診断の意義や必要性について説明できる。 ・健康づくりに関する法制度や判例について説明することができる。 *〇〇法 *△△法 *××に関する判例 【研修中に確認できる】	・健康保持増進計画の流れと留意事項を，PDCAサイクルを用いて説明することができる。 【研修中に確認できる】	・健康づくりに関して専門的な知見やアンケート調査などを実施し，事業場における課題を明確にしている。 【研修中に確認できない】 ・事業場の実態や法制度や判例等を踏まえて，健康保持増進計画を作成することができる。 【研修中に一部確認できる？】	・健康づくりに関する組織診断を行うために必要な〇〇（例えば，観察・記録，情報伝達，質問，傾聴？）に関する技術を習得している。 【研修中に確認できない】	・健康保持増進対策を進めるにあたり，〇〇（例えば，個人情報の保護？）への配慮を行っている。 ・無意識に無理なく，意欲的に，楽しみながら取り組める取り組みを検討している。 【研修中に一部確認できる？】	ケアマネジメント

※1　研修内での到達目標を検討するにあたり，厚生労働省の職業能力評価基準における職務遂行のための基準を参考にしている。
厚生労働省，職業能力評価基準の策定業種一覧：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

		本研修で何をしたか，何ができるようになったか	R・ガニェによる学習成果の5分類（評価・支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み）					参考にした職業能力評価基準における能力ユニット※1
			①言語情報	②知識技能	③認知的方略	④運動技能	⑤態度	
			性質：指定されたものを覚える宣言的知識，再生的学習	性質：規則の未知の事例に適用する力，手続き的知識	性質：自分の学習過程を効果的にする力，学習技能	性質：筋肉を使って体を動かす，コントロールする力	性質：ある物事や状況を選ぼう／避けようとする力	
5	信頼関係と評価	調査項目：たとえ履行補助者，外部支援者であっても，トップマネジメントや組織全体に影響力を持つ要素：①情報，②権限，③スキル　①②③を新たに獲得したか。 【研修内での到達目標：なし】 ※他の項目ができるようになれば本項目は達成されるとし，ここでの研修内での到達目標はなしでも良いのか。	・全体最適の立場から，影響力を持つ要素（①情報，②権限，③スキル）を認識している。		・各自の職場などで，①②③を新たに獲得する力を身につける。 【研修中に確認できない】			
6	質問力	調査項目：問題解決を促進する「質問の仕方」が向上したか／しつつあるか。 【研修内での到達目標：設定されたある場面において，不調者に対して問題解決を促進するための質問を行うこと（ロールプレイ）ができる。】 ※実際には個別的で繊細なコミュニケーションの力を指すが，研修では個別的は難しいため一般的な手法を取り扱うとした。	・カウンセリングにおける質問の手法，実施の手順，配慮事項等を説明することができる。 ・カウンセリングにおけるNGあるある質問の仕方を認識している。 ・カウンセリングの意義や必要性について説明できる。 【研修中に確認できる】	・不調者の特徴に応じて，質問を使い分けることができる。 【研修中に確認できる】	・各自の職場など新たな場面で，不調者の問題解決を促進する「質問する力」を身につけている。 【研修中に確認できない】	・カウンセリングを行うために必要な観察・記録，情報伝達，質問，傾聴に関する技術を修得している。 ・問題を解決するための質問を行うことができる。（ロールプレイ） 【サンプル事例として，研修中に一部確認できる】		ケアマネジメント
7	トラブル未然防止	調査項目：トラブル（のおそれがある状況）への介入に（慎重ながら）自信をもって取り組めそうか。 【研修内での到達目標：トラブルへの介入に自信をもって取り組めるように，未然防止するための施策や対応策を説明することができる】 ※自信を持って取り組める力が身についたかを研修内で評価することは難しいため，研修での到達目標は検討する必要あり。例えばとして，未然防止するための施策や対応策を説明することができるとしたが，何ができれば自信がつくといえるか。	・産業保健に関する業務に対して想定されるリスクに関する基本事項を説明できる。 ・過去に起きたトラブルの事例や判例を理解している。 *必要な知識：リスクマネジメント，個人情報保護，守秘義務，〇〇法に関する知識など 【研修中に確認できる】	・あるトラブルを未然に防ぐために講じられる施策や対応策を説明することができる。 【研修中に確認できる】	・トラブルの未然防止に向けた業務マニュアルや規定集等，職場で活用できるツールの開発に携わっている。 【研修中に確認できない】	・不調者に関して正確に情報を確認し，周囲と共有している。 【研修中に確認できない】 ・関係者との交渉や事前根回し等を行い，協力体制を構築している。 【研修中に確認できない】	〇〇（例えば，プライバシーや守秘義務，個人情報保護とか？）の重要性を認識し，その取り扱いに関して細心の注意を払っている。 【研修中に確認できない】	トラブル防止

※1　研修内での到達目標を検討するにあたり，厚生労働省の職業能力評価基準における職務遂行のための基準を参考にしている。
厚生労働省，職業能力評価基準の策定業種一覧：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

本研修で何をしたか，何ができるようになったか			R・ガニェによる学習成果の5分類（評価・支援方法の差異に基づいて学習目標を分類した枠組み）					参考にした職業能力評価基準における能力ユニット※1
			①言語情報	②知識技能	③認知的方略	④運動技能	⑤態度	
			性質：指定されたものを覚える宣言的知識，再生的学習	性質：規則の未知の事例に適用する力，手続き的知識	性質：自分の学習過程を効果的にする力，学習技能	性質：筋肉を使って体を動かす，コントロールする力	性質：ある物事や状況を選ぼう／避けようとする力	
8	目標管理と遂行	調査項目：産業保健に関する自分の業務により，組織（一定数の労働者）の労働生産性があがりそうか。 【研修内での到達目標：組織の労働生産性の向上や労務トラブルを回避（疾病罹患者の回復支援，秩序違反の行動抑制など）するための産業保健に関する自分の業務を見直し，改善案を示している】 ※労働生産性だけでなく，疾病罹患者の回復支援，秩序違反の行動抑制も評価対象ではないかという指摘あり。	・組織の目標・方針を正確に理解している。【研修中に確認できない】		・担当業務に関する課題を明確にし，目標設定を適切に行っている。 ・目標の達成度や成果について，結果やプロセスを検証し，次の目標設定や改善案を示すことができる。 【研修中に一部確認できる】	・実行計画に沿って，チームで連携をとりながら業務を推進している。 ・予定通り仕事が進まない場合には，早めに上位者に報告・連絡・相談している。 【研修中に確認できない】	・与えられた役割は，最後まで責任をもってやり遂げている。 【研修中に確認できない】	目標管理
9	リスク察知と連携	（熊谷委員からの提案） 調査項目：産業保健に関する問題についてのリスクを察知（発見）したり，それを関係者と共有するためのネットワーク形成を行っているか。 【研修内での到達目標：産業保健に関するいくつかのトラブル事例から，リスクやそれらの解決方法を説明することができる。】 ※研修内での到達目標の設定によって，7番と9番が類似している。	・問題解決のために必要な知識や情報を，どこから，どのように集めたらよいのか，概要を把握している。 *関係機関等に関する知識 *産業保健の問題に関する知識 *コミュニケーション技術に関する知識（傾聴，共感，質問，伝達） 【研修中に一部確認できる】	・産業保健に関するいくつかのトラブル事例から，リスクやそれらの解決方法を説明することができる。 【研修中に確認できる】	・職場など新たな場面で，必要に応じて外部に問い合わせるなど情報収集を行っている。 ・セミナー等に積極的に参加し，情報収集と自己研鑽に努めている。 【研修中に確認できない】	・傾聴，共感，質問，伝達などの技術を用いて，他者とコミュニケーションを取ることができる。 ・関係機関と良好な関係を保つとともに，的確に連絡・調整などを行っている。 【研修中に確認できない】		関係機関との連携

※1　研修内での到達目標を検討するにあたり，厚生労働省の職業能力評価基準における職務遂行のための基準を参考にしている。
厚生労働省，職業能力評価基準の策定業種一覧：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

資料 2　2023（R5）年度第 1 回～第 3 回および 2024 年度（R6）第 4 回～第 7 回委員会の
開催要項と議事・決定事項要録

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）

安全衛生法学研修効果測定委員会

（略称：政策科研・安衛法教育委員会）

第 1 回開催要項

2023 年 7 月 26 日
19：30～21：00（最長 21：30）
於）Zoom

1　本委員会の役割

本委員会は、日本産業保健法学会が厚生労働省より標記補助金を受けて実施している安全衛生法の体系的な研究事業（トータルで年間約 1300 万円規模の事業）のうち、「生きた法教育」の開発を担う。

本研究事業は、大別して、

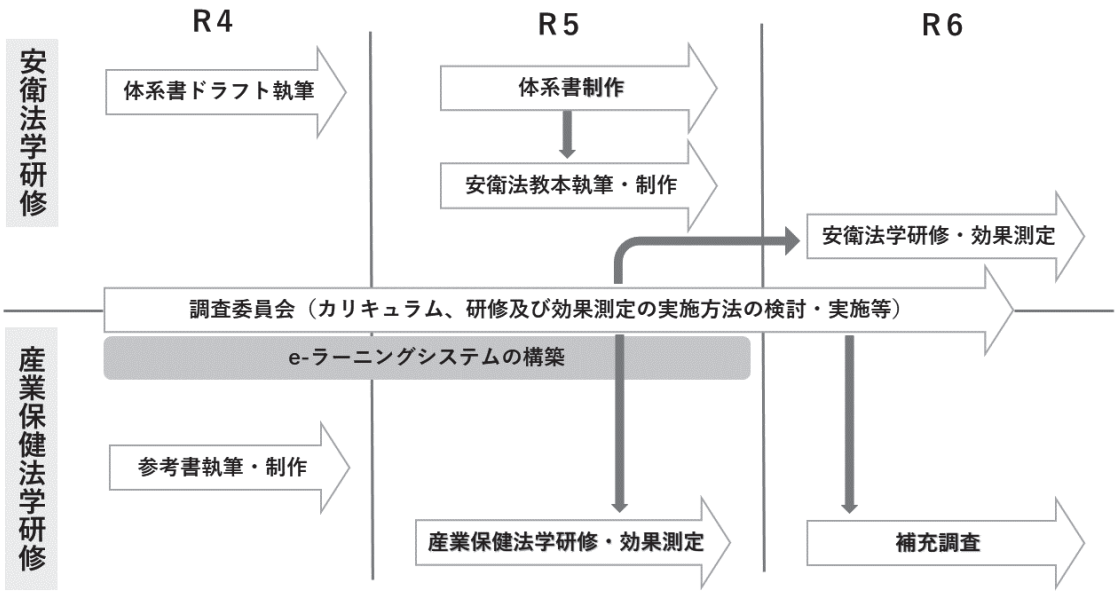
①労働安全衛生法の体系書づくり（数千頁)、そのうち技術的な対応が困難な（人的、組織的対応が求められる）領域を司る産業保健法の体系書づくり、

②実践的な法教育の開発と効果測定、

＊①で制作する体系書のうち、制度趣旨と関係判例や監督指導実務に関する情報を抜き出して制作したテキスト（教本）を用いて、主に講義と（ワークを含む）事例検討から成る実践的な法教育を施し、その効果を計る。

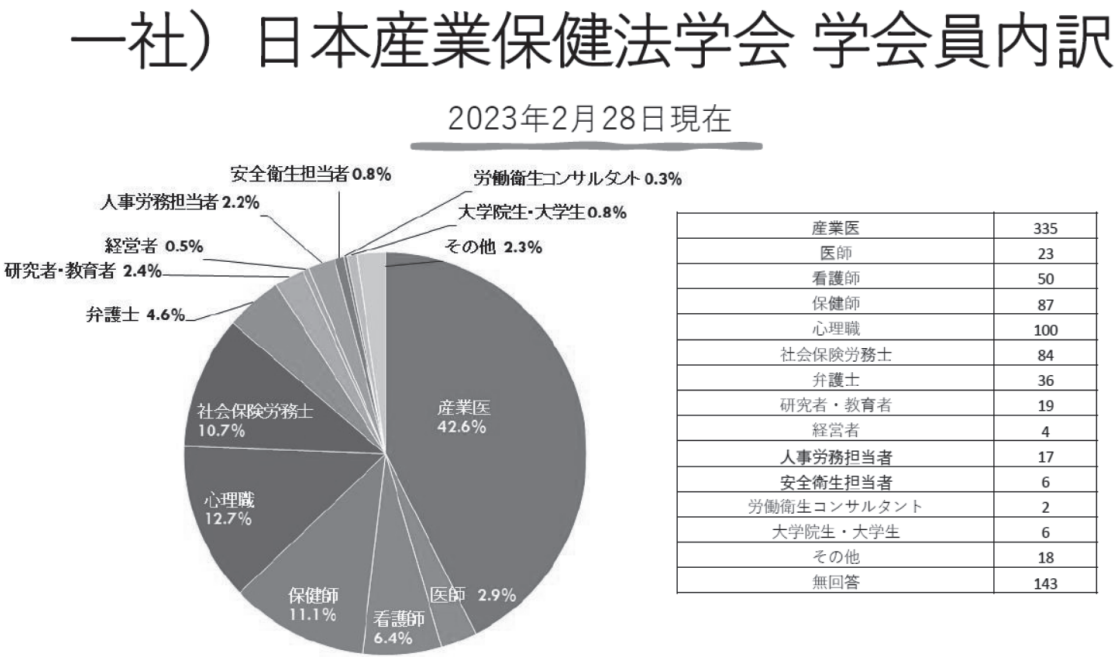
産業保健法学研修と安全衛生法学研修の 2 種で構成される。対象は、25－30 名程度の少人数の集団（フォーカス・グループ)。

から成るが、本委員会は、このうち②、そのうち安全衛生法学研修を所掌し、そのテキストづくり、カリキュラムづくり、効果指標づくり、効果測定の実施と結果の分析までを担う。



2　産業保健法学会

2020 年に発足。2023 年 7 月現在の会員数は 1000 名弱で、厚労省が創設した資格者が多いが、概ね産業保健関係者に限られている（今後は、安全衛生関係者全般にウィングを拡大したい）。地域的には、東京・神奈川の会員が多く、大阪、福岡と続く。



産業医	335
医師	23
看護師	50
保健師	87
心理職	100
社会保険労務士	84
弁護士	36
研究者・教育者	19
経営者	4
人事労務担当者	17
安全衛生担当者	6
労働衛生コンサルタント	2
大学院生・大学生	6
その他	18
無回答	143

3　委員の紹介

（調査の実施運営）

以下、＊は研究費補助制度上の位置づけ

分担研究者（研究統括）（＊）　三柴　丈典　近畿大学法学部・教授

調査のデザイン、運営等の統括

研究協力者（分担報告書等執筆担当）　西本　実苗　神戸女子大学心理学部・講師

統計学的視点からの調査のデザイン、実施の指導、調査結果の分析、報告書の作成等

研究協力者　高橋　朋子　近畿大学教職教育部・准教授

教育工学的視点からの調査のデザイン等

（技術系専門団体）

【安全工学会】

研究協力者　宮澤　崇　　安全工学会常任理事（学術委員長）
日本大学生産工学部教授

【日本安全衛生コンサルタント会】

研究協力者　宮澤　政裕　　労働安全衛生コンサルタント
前建設労務安全研究会事務局長

【日本化学工業協会】

研究協力者　北口　源啓　　旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長

尾崎　智　　日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事

（人事関係）

人事労務的観点からの調査の企画運営への関与、助言

アドバイザリー

研究協力者　熊谷　明男　元日立ソリューションズ人事総務部長

研究協力者　岩井　龍人　　公益財団法人佐々木研究所

研究協力者　岩村　和典　　ニッポン高度紙工業株式会社

研究協力者　海野　賀央　　SCSK 株式会社
研究協力者　亀田　幸一郎　株式会社クボタ健康経営推進部長
研究協力者　国分　茂行　　某社人事労務部員
研究協力者　境　浩史　　株式会社島津製作所
研究協力者　深田　浩嗣　　阪急阪神マーケティングソリューションズ株式会社
研究協力者　菅野　博之　　華為技術日本株式会社

（弁護士）

研究協力者　　小島　健一　鳥飼綜合法律事務所・弁護士
研究協力者（書記担当）　丸山　慧師　MM 経営法律事務所・弁護士

（学会の研修委員会との連携）

研究協力者　井上　洋一　愛三西尾法律事務所・弁護士（学会研修委員会委員長）
　学会での研修実施経験からの助言、研究成果の学会研修への展開
研究協力者　渋谷　純輝　合同会社ワンピック・産業医（学会研修委員会主幹）
　同上

（（元）監督官）

研究協力者　篠原　耕一　元監督官、京都労務トラスト代表
研究協力者　森山　誠也　監督官（ただし留学中なので一定範囲での関与）
研究協力者　笹井　健司　監督官

（オブザーバー）

＊謝金・交通費発生せず。
研究協力者　泉　陽子　東北大学　東北メディカル・メガバンク機構・教授
　予算面、学会事務運営（一部は統計調査）の視点からの調査研究に関与される予定。
分担研究者　森　晃爾　産業医科大学産業生態科学研究所・教授
　要所でのご協力。
安達　栄　　元厚生労働省安全課長
阿部　研二　　元中央労働災害防止協会常務理事
林　　かおり　　中央労働災害防止協会健康快適推進部長
原　　俊之　　青森中央学院大学法学部・教授

水谷　明夫　　産業医・Office Le Chien LLC.
淀川　亮　　弁護士・弁護士法人英知法律事務所

＊事務　早川　智栄（さとえ）、丸山　泰子　保健師
丸山氏は、研修の運営実務担当（産業保健法学研修の運営実務担当者）。カリキュラムの編成等にも参画

4　具体的なタスク

1）テキストの完成

三柴が選定した現在 26 の事件のうち、更に委員会が選定したものにつき、
①テキストへの図表入れ（ラフなイラストを作成して頂き、業者が清書（デジタルイラスト化））（技術系専門、篠原委員、岩村委員＋α？）
②三柴が示した論点につき、技術的、事業的、法的な観点からのコメント（インタビューに応じて口頭でコメントし、テープ起こししたものをチェック）（技術系専門、篠原委員、岩村委員＋α？）

2）カリキュラムの起案

・講座で講話する事件の選定、事例検討する事件の選定
予備選定した 26 の事件情報の概要のみ三柴が紹介する。
・講師等の構成
講話の講師
毎回法律論者（三柴）と安全衛生専門家の 2 名構成？（Q）
安全衛生専門家はコメントのみでよいか。講師として講義準備を求めるか。（Q）
事例検討のコメンテーター
毎回法律家（弁護士等）と安全衛生専門家の 2 名構成？（Q）
・演者らの選定等
講師の選定、派遣
司会の選定（司会、担当講座の実施運営）
産業保健法学研修経験者が望ましい。
書記の選定（研修会全体の様子を俯瞰的／定点観測的に記録）
丸山慧師弁護士
・産業保健法学研修の経験を踏まえた実際の講座内容の設計

e-learning の一部を活用する。

3）研修効果指標の作成

産業保健法学研修ではガニェの理論に基づいて 9 項目を設定した。

4）調査方法の考案

産業保健法学研修では、受講者（被験者）向けに、講座前、講座開催中、講座修了後、の 3 点でのアンケート調査を実施。

5）受講者の募集

募集文面づくり（産業保健法学研修での募集文面をアレンジ）

当学会のみでは必要な人数がそろわない可能性が高いため、技術系専門団体には、当該団体での参加者募集案内の通知にご助力頂ければ幸い（メーリングリストや機関誌での案内)。

途中脱落者が生じる可能性も見越し、30－35 名程度を確保したい。

5　費用補助・謝金

産業保健法学研修に倣い、委員には、委員会会議出席については謝金 1 万円（と交通費）を支給する。

同じく、委員のうち、講座参加（観察）を希望される方には交通費のみを支給する。ただし、ワークでのファシリテーション等多少の役割をお願いすることもある、との方針ではいかがか（Q)。

同じく、受講者については、被験者のため、受講料は無償とするが、本プロジェクトが実施する講座前、講座中、講座修了後のアンケート、簡単なレポートによる調査に協力し、交通費・謝金等は支払わない。なお、e-learning の受講につき、学会認定資格の単位を付与する、との方針ではいかがか（Q)。

同じく、講師、コメンテーター、司会には所定の謝金と交通費等が支払われる（Q)。

6　産業保健法学研修の構成、様子、反省事項、改善策

丸山泰子委員より（運営的観点から）

【参考：産業保健法学研修のカリキュラム】

★「産業保健の失敗学～多職種で事件を考える～」全５回（対面２回、Web３回）

	開催日時・場所	前半／後半	研修内容	登壇者
第１回	４月22日（土） 対面開催 於：エッサム本社ビル３階・グリーンホール	前半（13時～15時30分）	産業保健と法の概論	司会者：林幹浩先生（株式会社ビスメド　代表） 講師：三柴丈典先生（近畿大学法学部法律学科　教授）
		後半（16時～18時30分）	国・京都上労基署長（島津エンジニアリング）事件（大阪高裁R2.7.3労働判例1231.92）を用いたワーク	司会者：林幹浩先生（株式会社ビスメド　代表） 事例報告者：西脇巧先生（ニシワキ法律事務所　弁護士） コメンテーター（法律系）：小川英郎先生（ウェール法律事務所　弁護士） コメンテーター（産業医）：伊東明雅先生（伊東労働衛生コンサルタントオフィス代表） コメンテーター（精神科医）：石井りな先生（株式会社プロヘルス／フェミナス産業医・労働衛生コンサルタント事務所　代表）
		18時30分～	ミニレポート・アンケート記入	
第２回	５月27日（土） Web開催	前半（13時～15時30分）	NTT東日本北海道支店事件（最１小H20.3.27労判958.5）を用いたワーク	司会者：林幹浩先生（株式会社ビスメド　代表） 事例報告者：淀川亮先生（英知法律事務所　弁護士） コメンテーター（法律系）：林和宏先生（協和綜合法律事務所　弁護士） コメンテーター（産業医）：杉山卓郎先生（伊藤忠商事株式会社　健康管理室長・産業医） コメンテーター（精神科医）：縣田直樹先生（富士電機株式会社健康管理センター産業医）
		後半（16時～18時30分）	横河電機（SE・うつ病）事件（H25.11.27労判1091.42）を用いたワーク	司会者：林幹浩先生（株式会社ビスメド　代表） 事例報告者：孤口高志先生（大江橋法律事務所　弁護士） コメンテーター（法律系）：林和宏先生（協和綜合法律事務所　弁護士） コメンテーター（産業医）：杉山卓郎先生（伊藤忠商事株式会社　健康管理室長・産業医） コメンテーター（精神科医）：上床耀久（京都大学医学部附属病院精神科神経科助教）
		18時30分～	ミニレポート・アンケート記入	
第３回	６月24日（土） Web開催	前半（13時～15時30分）	シュプリンガー・ジャパン事件（東京地裁H29.7.3労判1178号70頁）を用いたワーク	司会者：三柴丈典先生（近畿大学法学部法律学科　教授） 事例報告者：林幹浩先生（株式会社ビスメド　代表取締役） コメンテーター（法律系）：岡田俊宏先生（岡田俊宏法律事務所　弁護士） コメンテーター（産業医）：福本正勝先生（株式会社i・OH研究所　代表取締役） コメンテーター（精神科医）：上床耀久（京都大学医学部附属病院精神科神経科助教）
		後半（16時～18時30分）	黒木宣夫教授選定事件を用いたワーク	司会者：林幹浩先生（株式会社ビスメド　代表） 事例報告者：黒木宣夫先生（東邦大学　名誉教授） コメンテーター（法律系）：岡田俊宏先生（岡田俊宏法律事務所　弁護士） コメンテーター（産業医）：福本正勝先生（株式会社i・OH研究所　代表取締役） コメンテーター（精神科医）：白波瀬丈一郎先生（東京都済生会中央病院健康デザインセンター　センター長）
		18時30分～	ミニレポート・アンケート記入	
第４回	７月22日（土） Web開催	前半（13時～15時30分）	産業保健の理念とコミュニケーション	司会者：林幹浩先生（株式会社ビスメド　代表） 講師：伊藤正人先生（パナソニック健康保険組合産業保健センター　所長）
		後半（16時～18時30分）	察し方・尋ね方を考える 個別対応編	司会者：林幹浩先生（株式会社ビスメド　代表） 講師：伊藤正人先生（パナソニック健康保険組合産業保健センター　所長）
		18時30分～	ミニレポート・アンケート記入	
第５回	９月２日（土） 対面開催 於：エッサム本社ビル３階・グリーンホール	前半（13時～15時30分）	前田道路事件（高松高判H21.4.23労判990.134）を用いたワーク	司会者：林幹浩先生（株式会社ビスメド　代表） 事例報告者：笹井健司先生（社会保険労務士） コメンテーター（法律系）：岡正俊先生（杜若経営法律事務所　弁護士） コメンテーター（産業医）：宋裕姫先生（日産自動車健康保険組合　産業医） コメンテーター（精神科医）：大林知華子先生（ロート製薬株式会社　統括産業医）
		後半（16時～18時30分）	想定事例を用いたディベート（第2回大会模擬裁判用）	司会者：林幹浩先生（株式会社ビスメド　代表） 事例報告者：三柴丈典先生（近畿大学法学部法律学科　教授） コメンテーター（法律系）：岡正俊先生（杜若経営法律事務所　弁護士） コメンテーター（産業医）：宋裕姫先生（日産自動車健康保険組合　産業医） コメンテーター（精神科医）：大林知華子先生（ロート製薬株式会社　統括産業医）
		18時30分～	ミニレポート・アンケート記入	

7　講座の構成

・基礎知識を得るための e-learning は、学会が提供している研修講座のうち以下の 8 単元（8 時間分）でよいか（Q）。

①法的思考（実務家編）

②日本の労働と法①解雇と人事一般
③日本の労働と法②安全配慮義務、健康配慮義務、労働者のプライバシー
④労働安全衛生法の体系
⑤安衛法の監督指導実務
⑥職場での化学物質管理と法
⑦労災保険法
⑧下請・副業兼業・フリーランスと法（発注者・委託者の責任）

・全 5 回（10 コマ）で、講義形式＋事例検討会ではいかがか（Q）
＊産業保健では、コミュニケーションのワーク、ディベートを入れたが、本研修では入れない。

・1、2 回目：講義形式、3、4、5 回目（事例検討）ではいかがか（Q）
産業保健法学研修では講義形式を 1 回目前半 1 コマに絞ったが、講義での取り扱い事件数が多いこともあり、この講座では 4 コマ分とする。講義で取り扱う事件は事例検討の素材と重複させる。

・1 回目、5 回目を対面としてはいかがか（Q）
1 回目は顔合わせのため、5 回目は事例検討でも一度は対面が望ましいため。
→3 回はオンライン

・講義講師、事例検討コメンテーターの構成
双方とも、法律系と技術系 1 名ずつでよいか（Q）

・司会の選定（司会、担当講座の実施運営）
井上委員？海野委員？丸山委員？丸山委員と三柴で選任？（Q）
産業保健法学研修経験者が望ましい。

・講義形式では、
法律系講師がメインとなって講義するが、技術系講師は事前準備なしのコメンテーター程度の役割でよいか。簡単な資料は求めるか。
多岐にわたる事件（建設安全、原子力安全、機械安全、化学物質安全等）を扱うが、１人の講師で対応できるか。（元）監督官なら対応可能ではないか。
技術系専門家には、テキストづくりの際にご助力を頂き、法律系講師がその情報を踏まえて講義するのが適当か（Q）。

・講師とコメンテーターの選定（Q）

2024 年

①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催

講師

法律系：三柴　技術系（篠原委員？技術系専門団体の推薦？）：Q

→安全工学会（コンサルタント会)、篠原先生

②6 月 15 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催

講師

法律系：三柴　技術系（篠原委員？技術系専門団体の推薦？）：Q

→安全工学会（コンサルタント会)、篠原先生（日程再調整）？

③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催

コメンテーター

法律系：小島委員＋研修委員会で選任？（Q）

技術系：取り扱い事件決定後、技術系専門団体の推薦？（Q）

建設安全・機械安全

安全工学会（コンサルタント会）→篠原先生、岩村様

④8 月 24 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催

コメンテーター

法律系：小島委員＋研修委員会で選任？（Q）

技術系：取り扱い事件決定後、技術系専門団体の推薦？（Q）

建設安全・機械安全・放射線等

安全工学会（コンサルタント会）→篠原先生、岩村様

⑤9 月 21 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催

コメンテーター

法律系：小島委員＋研修委員会で選任？（Q）

技術系：取り扱い事件決定後、技術系専門団体の推薦？（Q）

化学物質＋α

日化協→篠原先生、岩村様

・書記の選定（研修会全体の様子を俯瞰的／定点観測的に記録）

丸山慧師弁護士？（Q）

8　受講者の募集文案

１．研究事業名
厚生労働科研費事業「法学的視点から見た社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」
（研究総括：副代表理事／近畿大学教授　三柴丈典）

２．目的
上記研究の一環として、実践的な安全衛生法学研修手法の開発を目的として、研修を実施し、効果を測定します。

３．応募可能な方
以下に該当する方が応募可能です。職種、勤務先等は問いませんが、バランスを考慮して選考させて頂きます。

４．の研修プログラムを原則すべて受講し、５．の効果評価調査に協力すること
＊産業保健法学研修では、学会員であること（外す）、学会研修の受講歴がない方に限定していたが、安全衛生法学研修では限定しない。e-learning も少量（8 時間分）なので、受講経験者は受講不要としてデフォルトを整えたい（Q）。

４．研修プログラム
（１）e-ラーニング
2024 年 3 月から 9 月の間に、指定された e-ラーニング（全体で約 8 時間分） を全て受講して頂きます（ただし、事例検討の前提となるため、3-4 月の受講が望ましい）。e-ラーニングについて、原則として、レポート課題の提出は求められません（講座全体についてミニ・レポートのお願いはございます）。
（２）講義と事例検討
「安全衛生の失敗学～多職種で事件を考える～」をテーマに、講義と事例検討（グループワーク）を実施します。
事例検討は、参加者が小グループに分かれ、実際の事件（判例）を素材として、ファシリテーターらの支援を受けて、問題解決策を議論し、コメンテーターからコメントを得る形式です。
150 分×2 コマのワークショップを、以下の日程で③④⑤の計 3 回実施します。①～⑤のうち第 1 回（講義のみ）と第 5 回（最終回）は、信頼関係形成のため、東京で対面のみで開催し、第 2 回～第 4 回はオンラインで行います。

（3）レポート提出

（1）、（2）全て終了時に、レポートの提出をしていただきます。

【日程】

2024 年

①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催

②6 月 15 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催

③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催

④8 月 24 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催

⑤9 月 21 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催

5．効果評価

研修受講前後に、効果の評価のために、アンケート調査やインタビュー調査を行います。内容は検討中ですが、過大なご負担にならないものとする予定です。また、基本的には匿名性とし、個人や勤務先等の秘密は守られます。

なお、原則としてレポート等は求められません。

6．費用等

e-ラーニングを含め、受講は無料です。実験的なプログラムであり、全講座受講により、安全衛生に関する問題解決力の向上と自信の獲得が見込まれます。

研究費制度の趣旨により、ワークショップ現地参加にかかる交通費等の費用は自己負担となります。

e-ラーニングやワークショップのオンライン参加のための機材や通信も自己負担となります。

7．情報の取扱い

応募・参加された方の個人情報は研究班において厳重に管理します。同意なく氏名や勤務先を公開することはありません。

効果調査への回答内容については、個人が特定されない形で分析を行い、分析結果を報告書等に掲載します。

8．その他

本事業で未受講の e-learning を受講した場合、学会が認定する産業保健法務主任者/メンタルヘルス法務主任者資格の単位を得ることができます。

9　産業保健法学研修について合意された効果測定指標

安全衛生課題に即して個別にアレンジしていく。
会議 1 回をかけてじっくり検討する。

	そうである	まあそうである	どちらともいえない	あまりそうではない	そうではない	あてはまらない
不調者の就労継続や退職につき、相手の主張を誠実に傾聴し確認するとともに、合意形成に向けて丁寧な説明を行っている。						
不調者の就労継続や退職につき、本人と適正かつ有効な約束（合意）を交わすことができる。						
不調者対応について、関係者間で現状や課題を共有し話し合う機会をもっている。						
不調者対応について、関係者と話し合い、本人と職場の状況に応じた対応策を発案することができる。						
担当組織全体を理解した上で、産業保健に関するルールや仕組みづくり（修正案も含む）を促進、発案、協議することができる。						
健康づくりに関する組織診断（組織的なアセスメントや分析：ストレスチェックの集団分析を含む）を、法制度や判例等に踏まえて説得し、実施することができる。						
組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や産業保健の方針を理解している。						
職場環境（人事制度、人間関係なども含む）にも目を向け、様々な機会を利用して多面的な情報収集に努めている。						
組織のトップ（経営層）や担当者の理解や意欲に応じて、トップや担当者に法制度や判例等を踏まえた上で分かりやすく説明できる。						
組織の意思決定の仕組みを理解し、必要に応じて適切な根回しをすることができる。						

（産業保健に関する個別的、組織的な）問題解決につながる有益な情報を得るために、適切な質問をすることができる。						
トラブルへの介入に（慎重ながら）自信をもって取り組むことができる。						
組織（一定数の労働者）の労働生産性をあげるための産業保健に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
不調者への対応（面談や復職支援など）に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
産業保健に関する問題についてのリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価することができる。						
産業保健に関する問題についてのリスクについて関係者間で共有し、それらについて話し合うことができる。						
業務において疑問が生じたとき、産業保健に関するどの法令を調べればよいのか、解釈はどのようにしたらよいのか、調べて適切に理解することができる。						

10　判例へのコメントづけ等

→別紙（「生きた産業安全法」ピックアップ判例印付き）を参照

・三柴が、以下の目的および基準により、現段階までに安全衛生法に関する 26 例をピックアップした（〇印と水色の帯を付したもの）。

1）選定目的

①講義での取り上げ（判例の示唆を広く周知）
②事例検討での活用
③事案に関する用語解説、技術解説づけ
④事案のイラストづけ
⑤事案や判決に関するコメントづけ

2）選定基準

・判決の結論や論理に議論の余地がある
・判決の考え方、示唆が実務にとって参考になり、関係者に周知する価値がある
・災害原因、用語などが技術的に難解で、解説や図解が必要

そこで、以下の作業を行う。

3）作業

・三柴の選定 26 例につき、三柴より要点を紹介

・更なる選定
　そもそも取り上げるか否か
　特に講義で取り上げるもの（周知価値のあるもの)、事例検討で取り上げるもの
　＊事例検討で取り上げるもの：3 例／日→9 例／3 日か。

・事件ごとにコメント担当者を決定
技術系専門団体＋篠原委員、岩村委員＋α？（Q）
→専門ごと区分して安全工学会様、コンサルタント会様にご紹介頂く。
化学物質関係→日化協様

・コメント担当者に、事件に関するより詳しい情報を提供
　コメント担当者は、事前にその情報を確認
　＊事件ごとに三柴が付したポイントにつき、コメントと（必要な場合）イラストをご準備頂く（メモ程度で構いません)。

・インタビュアーを決定し、コメント担当者に Zoom でインタビューを実施し、録音
　インタビュアー：三柴、丸山＋α？（Q）
事件ごとに三柴が付した以下のポイントにつき、聞き取り
①用語解説、技術的な解説
②判決が示した考え方の適否
　主に技術的観点、産業的観点から。
　反論のみでなく賛意も。賛成の場合はその意義を。
③その事件の未然防止策
④図解（ラフなイラスト）の授受

・録音をテープ起こしし、コメント担当者が確認

11　【再掲】講師とコメンテーターの選定（Q）

①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
　講師
　法律系：三柴　技術系（篠原委員？技術系専門団体の推薦？）：Q
②6 月 15 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
　講師
　法律系：三柴　技術系（篠原委員？技術系専門団体の推薦？）：Q
③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
　コメンテーター
　法律系：小島委員＋研修委員会で選任？（Q）
　技術系：取り扱い事件決定後、技術系専門団体の推薦？（Q）
④8 月 24 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
　コメンテーター
　法律系：小島委員＋研修委員会で選任？（Q）
　技術系：取り扱い事件決定後、技術系専門団体の推薦？（Q）
⑤9 月 21 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
　コメンテーター
　法律系：小島委員＋研修委員会で選任？（Q）
　技術系：取り扱い事件決定後、技術系専門団体の推薦？（Q）

12　今後の予定の確認

2023 年
①7 月 26 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
②9 月 27 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
③12 月 6 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）

2024 年
④3 月 13 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑤5 月 15 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑥8 月 21 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑦11 月 20 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）

【安全衛生法学研修の日程】

2024 年

①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30
②6 月 15 日（土曜日）　13:00-18:30
③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30
④8 月 24 日（土曜日）　13:00-18:30
⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）

安全衛生法学研修効果測定委員会

（略称：政策科研・安衛法教育委員会）

第 1 回議事・決定事項要録

2023 年 7 月 26 日
19：30〜21：00（最長 21：30）
於）Zoom

参加者

三柴丈典、西本実苗、鳥居塚嵩、宮澤政裕、北口源啓、尾崎智、岩井龍人、岩村和典、海野賀央、亀田幸一郎、国分茂行、境浩史、深田浩嗣、菅野博之、小島健一、丸山慧師、井上洋一、渋谷純輝、篠原耕一、森山誠也、笹井健司

泉陽子（Obs.）、安達栄（Obs.）、阿部研二（Obs.）、林かおり（Obs.）、水谷明夫（Obs.）、淀川亮（Obs.）

早川智栄（事務局）、丸山泰子（事務局）

欠席

高橋朋子、熊谷明男、森晃爾（Obs.）、原俊之（Obs.）

開催要項 1 の「本委員会の役割」が紹介された。

開催要項 2 の「産業保健法学会」が紹介された。

開催要項 3 の委員とオブザーバー、事務局メンバーが紹介された。

開催要項 4 の委員会の「具体的なタスク」が紹介された。

その過程で、

研修での講話講師は、

法律論者（三柴）と安全衛生専門家の 2 名構成とし、安全衛生専門家は予め準備はせず、その場でのコメントを行うこととなった。

事例検討のコメンテーターは、

毎回、法律家（弁護士等）と安全衛生専門家の 2 名構成とすることとなった。
研修会の書記は、丸山慧師弁護士が務めることとなった。

開催要項 5 の「費用補助・謝金」の案が紹介された。
その過程で、
委員は運営側であり、委員会会議出席について謝金 1 万円を支給すること、委員が講座参加（観察）する場合、交通費のみを支給すること、ただし、ワークでのファシリテーション等の役割を依頼することがあること、
受講者は、受講料を無償とするが、アンケートやレポートによる調査に協力し、交通費・謝金等は支払わないこと、e-learning での受講につき、学会認定資格の単位を付与すること、
につき決議された。

開催要項 6 の「産業保健法学研修の構成、様子、反省事項、改善策」が報告された。

開催要項 7 の安全衛生法学研修「講座の構成」が提案された。
その過程で、
基礎知識を得るために受講すべき e-learning 講座は、以下の 8 時間分と決定した。
①法的思考（実務家編）
②日本の労働と法①解雇と人事一般
③日本の労働と法②安全配慮義務、健康配慮義務、労働者のプライバシー
④労働安全衛生法の体系
⑤安衛法の監督指導実務
⑥職場での化学物質管理と法
⑦労災保険法
⑧下請・副業兼業・フリーランスと法（発注者・委託者の責任）
全 5 回（10 コマ）で、1，2 回目は講義形式、3，4，5 回目は事例検討会とすることとなった。
1 回目と 5 回目を対面とし、2，3，4 回目はオンラインで行うこととなった。
司会は、井上洋一弁護士が務めることとなった。
各会の講師とコメンテーターは以下の通り決定した。

2024 年
①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
講師
法律系：三柴
技術系：安全工学会と安全衛生コンサルタント会で協議し決定。困難な場合篠原

先生。

②6 月 15 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
講師
法律系：三柴
技術系：安全工学会と安全衛生コンサルタント会で協議し決定。困難な場合篠原先生（ただし、日程再調整の必要あり）。

③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
コメンテーター
法律系：小島委員と研修委員会で選任
技術系：
建設安全系統（ピックアップ数 9）・機械安全系統（ピックアップ数 5）
安全工学会と安全衛生コンサルタント会で協議し決定。困難な場合、篠原先生か岩村様。

④8 月 24 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
コメンテーター
法律系：小島委員と研修委員会で選任。
技術系：
建設安全系統（ピックアップ数 9）・機械安全系統（ピックアップ数 5）・造船安全系統（ピックアップ数 3）、その他（ピックアップ数 4）
安全工学会と安全衛生コンサルタント会で協議し決定。困難な場合、篠原先生か岩村様。

⑤9 月 21 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
コメンテーター
法律系：小島委員と研修委員会で選任。
技術系：
化学物質安全系統（ピックアップ数 5）
日化協で決定。困難な場合、篠原先生か岩村様。

＊安全工学会様と安全衛生コンサルタント会様、小島委員・研修委員会におかれては、8 月末までに、担当をご決定頂き、本委員会のメーリングリストまでご連絡頂ければ幸いです。

＊事件の種別は、「産業安全法ピックアップ判例一覧」の最後に以下のように掲載されています。

建設安全系（合計 9）
建設安全：(1)（6）(11)（17）
建設安全＋化学安全（アスベスト）：(9)（25）
建設安全＋機械安全：(5)
土木建設機械安全（重機）：(22)（23）

機械安全系（合計 5）
機械安全：(4)（8）(15)
機械安全（検査）：(24)
機械安全＋建設安全：(5)（＊再掲）

造船安全系（合計 3）
船内安全（建設安全的：メンテナンス）：(21)
船内安全（建設安全的：造船）：(20)
船上安全（建設安全的：造船）：(2)

林業安全系（合計 2）
林業安全（建設安全的：高所作業）：(7)
林業安全（建設安全的：振動）：(10)

化学安全系（合計 5）
化学安全：(12)（16）(19)
化学安全＋建設安全（アスベスト）：(9)（25）（＊再掲）

その他（合計 4）
原子力・放射線安全）：(14)
ガス安全：(酸欠)）：(18)
運輸安全（重量物関係）：(13)
潜水安全：(26)

開催要項 8 の「受講者の募集文案」が紹介された。

安全衛生法学研修では、本学会員であること、との条件が外されることとなった。また、学会研修（e-learning）受講歴がある方も受講資格ありとして、受講済みの e-learning 講座は受講不要とすることになった。

（ミニ）レポート作成の依頼はあり得ることを明記することとなった。

開催要項 9 の「産業保健法学研修について合意された効果測定指標」が、今後の効果測定評価の作成に際しての参考のため、紹介された。

開催要項 10 の「判例へのコメント付け等」について、内容の説明が行われた。

その過程で、三柴が 26 例を選定したことと、各事例について議論が可能なポイントについて別紙（「産業安全法ピックアップ判例一覧」）を用いて説明された。

今後、テキストでのイラスト付けやコメント付けする事例（数未定）、事例検討で取り上げる事例（9 例）の絞り込みにあたり、

・判決の結論や論理に議論の余地がある
・判決の考え方、示唆が実務にとって参考になり、関係者に周知する価値がある
・災害原因、用語などが技術的に難解で、解説や図解が必要

が基準となることが紹介された。

三柴より、選定 26 例について、委員会で委員全員に紹介していくことが承諾され、最初の 4 例が紹介された。

コメント付けする事例が決定次第、インタビューを実施すること、インタビューを受けて頂く専門家（インタビュイー）につき、安全工学会と安全衛生コンサルタント会に協議のうえ、ご決定頂くこと、化学物質関係事例については日本化学工業協会にご決定頂くことにつき、ご承諾頂いた。

インタビュイーには、別途共有した判例要約か、判決文原文を適宜ご参照頂き、インタビューに備えて頂くこと、合わせて技術的な事項を説明するためのイラストをメモ書き程度でご準備頂くことにつき、ご承諾頂いた。

＊こちらも、8 月末までに決定されたインタビュイーをメーリングリストにお知らせ頂ければ幸いです。

インタビュアーは、三柴と事務局の丸山泰子氏が担当することとなった。

聞き取り内容は、以下の 4 点となることが伝達された。

①用語解説、技術的な解説
②判決が示した考え方の適否
　主に技術的観点、産業的観点から。
　反論のみでなく賛意も。賛成の場合はその意義を。
③その事件の未然防止策

④図解（ラフなイラスト）の授受

聞き取り内容は、ある程度要約して文章化し、インタビュイーにご確認頂くことにつき、ご承諾頂いた。

開催要項 12 の「今後の予定の確認」が紹介された。

その過程で、安全衛生法学研修の第 5 回目が、当初案から変更され、2024 年 9 月 28 日となったことが説明された。

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）

安全衛生法学研修効果測定委員会

（略称：政策科研・安衛法教育委員会）

第 2 回開催要項

2023 年 9 月 27 日
19：30～21：00（最長 21：30）
於）Zoom

1　本委員会の役割（再掲）

本委員会は、日本産業保健法学会が厚生労働省より標記補助金を受けて実施している安全衛生法の体系的な研究事業（トータルで年間約 1300 万円規模の事業）のうち、「**生きた法教育**」の開発を担う。

本研究事業は、大別して、

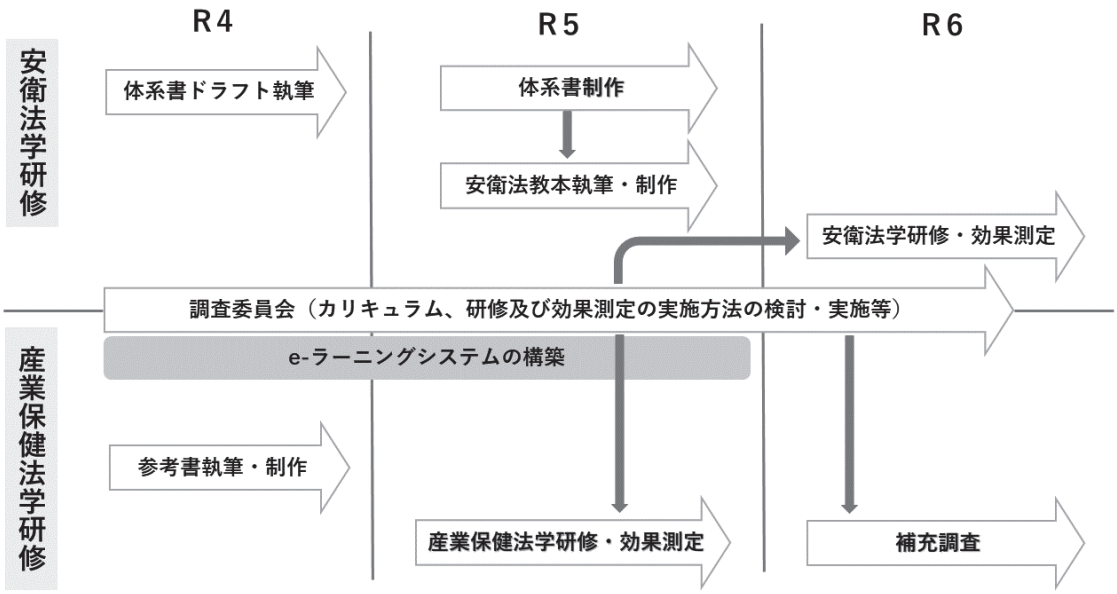
①労働安全衛生法の体系書づくり（数千頁)、そのうち技術的な対応が困難な（人的、組織的対応が求められる）領域を司る産業保健法の体系書づくり、

②実践的な法教育の開発と効果測定、

＊①で制作する体系書のうち、制度趣旨と関係判例や監督指導実務に関する情報を抜き出して制作したテキスト（教本）を用いて、主に講義と（ワークを含む）事例検討から成る実践的な法教育を施し、その効果を計る。

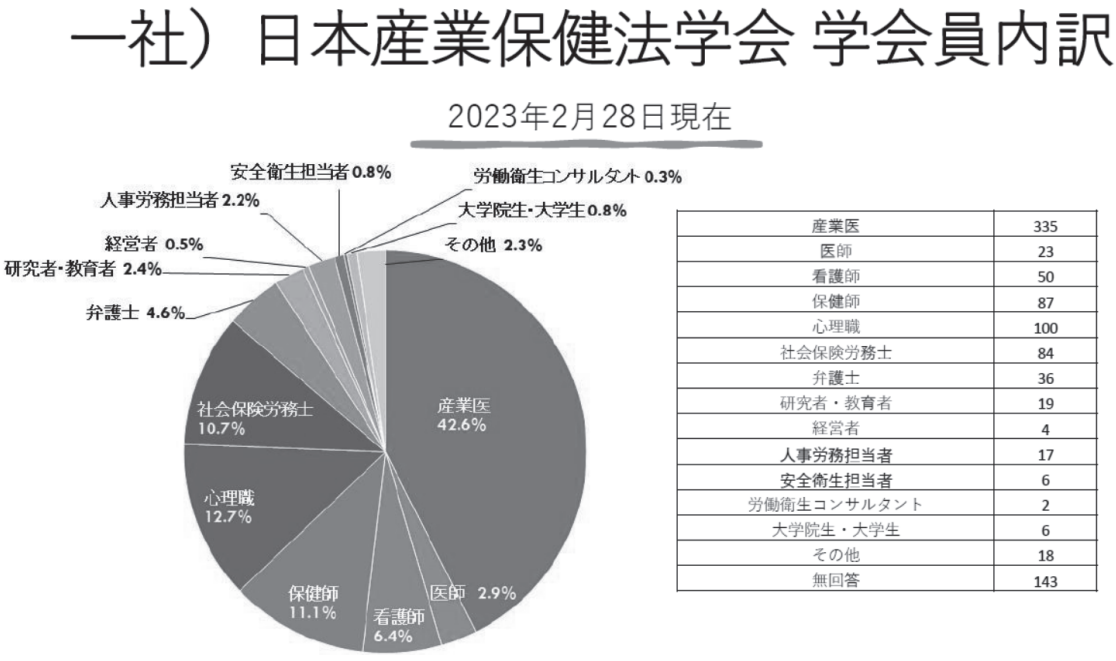
産業保健法学研修と安全衛生法学研修の 2 種で構成される。対象は、25－30 名程度の少人数の集団（フォーカス・グループ)。

から成るが、本委員会は、このうち②、そのうち安全衛生法学研修を所掌し、そのテキストづくり、カリキュラムづくり、効果指標づくり、効果測定の実施と結果の分析までを担う。



2　産業保健法学会（再掲）

2020 年に発足。**法の実際的な効果**を考え、「**生きた法」を重視**。2023 年 9 月現在の会員数は 1000 名強（但し会費未納者含む）で、産業医を筆頭に厚労省が創設した資格者が多いが。概ね産業保健関係者に限られているので、今後は、安全衛生関係者全般にウィングを拡大したい。地域的には、東京・神奈川の会員が多く、大阪、福岡と続く。



産業医	335
医師	23
看護師	50
保健師	87
心理職	100
社会保険労務士	84
弁護士	36
研究者・教育者	19
経営者	4
人事労務担当者	17
安全衛生担当者	6
労働衛生コンサルタント	2
大学院生・大学生	6
その他	18
無回答	143

3　委員の紹介

（調査の実施運営）

以下、＊は研究費補助制度上の位置づけ

分担研究者（研究統括）（＊）　三柴　丈典　近畿大学法学部・教授
調査のデザイン、運営等の統括

研究協力者（分担報告書等執筆担当）　西本　実苗　神戸女子大学心理学部・講師
統計学的視点からの調査のデザイン、実施の指導、調査結果の分析、報告書の作成等

研究協力者　高橋　朋子　近畿大学教職教育部・准教授
教育工学的視点からの調査のデザイン等

（技術系専門団体）

【安全工学会】

研究協力者　鳥居塚　崇　安全工学会常任理事（学術委員長）
日本大学生産工学部教授

【日本安全衛生コンサルタント会】

研究協力者　宮澤　政裕　労働安全衛生コンサルタント
前建設労務安全研究会事務局長

【日本化学工業協会】

研究協力者　北口　源啓　旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長
尾崎　智　日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事

（人事関係）

人事労務的観点からの調査の企画運営への関与、助言

研究協力者　岩井　龍人　公益財団法人佐々木研究所
研究協力者　岩村　和典　ニッポン高度紙工業株式会社
研究協力者　海野　賀央　SCSK 株式会社
研究協力者　亀田　幸一郎　株式会社クボタ健康経営推進部長
研究協力者　国分　茂行　某社人事労務部員

研究協力者　境　浩史　　株式会社島津製作所
研究協力者　深田　浩嗣　　阪急阪神マーケティングソリューションズ株式会社
研究協力者　菅野　博之　　華為技術日本株式会社

＊適宜参加（アドバイザリー）
研究協力者　熊谷　明男　元日立ソリューションズ人事総務部長

（弁護士）

研究協力者　　小島　健一　鳥飼綜合法律事務所・弁護士
研究協力者（書記担当）　丸山　慧師　MM 経営法律事務所・弁護士

（学会の研修委員会との連携）

研究協力者　井上　洋一　愛三西尾法律事務所・弁護士（学会研修委員会委員長）
　学会での研修実施経験からの助言、研究成果の学会研修への展開
研究協力者　渋谷　純輝　合同会社ワンピック・産業医（学会研修委員会主幹）
　同上

（（元）監督官）

研究協力者　篠原　耕一　元監督官、京都労務トラスト代表
研究協力者　森山　誠也　監督官（ただし留学中なので一定範囲での関与）
研究協力者　笹井　健司　監督官

（オブザーバー）

＊謝金・交通費発生せず。
研究協力者　泉　陽子　東北大学　東北メディカル・メガバンク機構・教授
　予算面、学会事務運営（一部は統計調査）の視点からの調査研究に関与される予定。
分担研究者　森　晃爾　産業医科大学産業生態科学研究所・教授
　要所でのご協力。
安達　栄　　元厚生労働省安全課長
阿部　研二　　元中央労働災害防止協会常務理事
林　　かおり　　中央労働災害防止協会健康快適推進部長
原　　俊之　　青森中央学院大学法学部・教授

水谷　明夫　　産業医・Office Le Chien LLC.
淀川　亮　　弁護士・弁護士法人英知法律事務所

＊事務　早川　智栄（さとえ）、丸山　泰子　保健師
丸山氏は、研修の運営実務担当（産業保健法学研修の運営実務担当者）。カリキュラムの編成等にも参画

4　本日のタスク

4. 1　研修講師／コメンテーターの確定

2024 年
①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
講師
法律系：三柴
技術系（コメント）：篠原委員、前村先生？（＋岩村委員）
取扱事件は、リストアップされたもの全て。法律系は要点のみ伝達し、技術系は特にコメントすべきものを選択するか、全てについて簡潔にコメントして頂く。

②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
講師
法律系：三柴
技術系（コメント）：篠原委員、前村先生？（＋岩村委員）
取扱事件については同上。

③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：西脇巧弁護士
技術系：宮澤委員
建設安全系統（ピックアップ数 7）・船内安全系統（ピックアップ数 1）・潜水安全系統（ピックアップ数 1）
＊事件番号（以下同じ）
（1）（6）（11）（17）（20）（22）（23）（25）（26）のうち 3 つ

④8 月 24 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：岡田俊宏弁護士
技術系：前村先生／篠原委員／岩村委員
機械安全系統（ピックアップ数 5）
（4）（5）（6）（15）（24）のうち 2 つ
船内・船上安全系統（ピックアップ数 2）
（2）（21）のうち 1 つ
その他
原子力・放射線安全系統（ピックアップ数 2）
ガス安全（酸欠）（ピックアップ数 1）
運輸安全（重量物関係）（ピックアップ数 1）
（3）（13）（14）（18）のうち 1 つ

⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：小島委員
技術系：北口委員 OR／AND 尾崎委員
化学物質安全系統（ピックアップ数 5）
（9）（12）（16）（19）（25）のうち 3 つ

4．2　研修の枠組みの共有（丸山）

別紙参照。

4．3　事件の紹介（三柴）と取扱い事件の選択

1）選択目的

1．1）事例検討の対象

建設安全系統（ピックアップ数 7）・船内安全系統（ピックアップ数 1）・潜水安全系統（ピックアップ数 1）

（1）（6）（11）（17）（20）（22）（23）（25）（26）のうち 3 つ
機械安全系統（ピックアップ数 5）
（4）（5）（6）（15）（24）のうち 2 つ
船内・船上安全系統（ピックアップ数 2）
（2）（21）のうち 1 つ
その他
原子力・放射線安全系統（ピックアップ数 2）
ガス安全（酸欠）（ピックアップ数 1）
運輸安全（重量物関係）（ピックアップ数 1）
（3）（13）（14）（18）のうち 1 つ
化学物質安全系統（ピックアップ数 5）
（9）（12）（16）（19）（25）のうち 3 つ

選ぶ事例の基準
1：皆でわいわい議論する　議論するポイントは講師側から事前に考え提示するもの
2：安衛法テキストの用語解説に肉付けするもの

1．2）テキストでの用語解説、イラスト付け、技術解説付け＋事案や判決に関するコメント付けの対象

インタビューの対象
＊基本的に多くとりあげる前提で、しかし不要なものを排除していく方針で。

2）選定基準

選ぶ事例の基準
議論の余地→判決への疑問があるもの

・判決の結論や論理に議論の余地がある
・判決の考え方、示唆が実務にとって参考になり、関係者に周知する価値がある
・災害原因、用語などが技術的に難解で、解説や図解が必要

3）今後の具体的作業
・コメント担当者に、事件に関するより詳しい情報を提供
コメント担当者は、事前にその情報を確認
＊事件ごとに三柴が付したポイントにつき、コメントと（必要な場合）イラストをご準備頂く（メモ程度で構いません）。

・インタビュアー（三柴、丸山）が、コメント担当者に Zoom でインタビューを実施し、録音
事件ごとに三柴が付した以下のポイントにつき、聞き取り

①用語解説、技術的な解説
②判決が示した考え方の適否
　主に技術的観点、産業的観点から。
　反論のみでなく賛意も。賛成の場合はその意義を。
③その事件の未然防止策
④図解（ラフなイラスト）の授受

・録音をテープ起こしし、コメント担当者が確認

4．4　インタビュイーの確定

基本的に、講義での技術系解説者にそのままご担当頂く。

1）建設安全系統（ピックアップ数 7）・船内安全系統（ピックアップ数 1）・潜水安全系統（ピックアップ数 1）
（1）（6）（11）（17）（20）（22）（23）（25）（26）のうち選択されたもの
→宮澤委員
＊インタビュー2 回分相当

2）機械安全系統（ピックアップ数 5）
（4）（5）（6）（15）（24）のうち選択されたもの
船内・船上安全系統（ピックアップ数 2）
（2）（21）のうち選択されたもの
3）その他（ピックアップ数 4）
原子力・放射線安全系統（ピックアップ数 2）
ガス安全（酸欠）（ピックアップ数 1）
運輸安全（重量物関係）（ピックアップ数 1）
（3）（13）（14）（18）のうち選択されたもの

→前村先生、篠原委員、岩村委員
＊インタビュー2 回分相当

4）化学物質安全系統（ピックアップ数 5）
（9）（12）（16）（19）（25）のうち選択されたもの
→北口委員 AND／OR 尾崎委員
＊インタビュー1 回分相当

4. 5　インタビュー日程の決定

早川さんから、
インタビュイー、三柴、丸山
の三者のスケジュールを調整。

先ずは、2 時間／回で、4～5 事例ずつを基準とし、合計 5 回を目安とする。
テキストを早めに完成させる必要があるため、
11 月から 12 月にかけて実施する。

5　今後の予定の確認

2023 年
①7 月 26 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
②9 月 27 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
③12 月 6 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）

2024 年
④3 月 13 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑤5 月 15 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑥8 月 21 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑦11 月 20 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）

【安全衛生法学研修の日程】
2024 年
①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30
②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30
③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30
④8 月 24 日（土曜日）　13:00-18:30
⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30

厚生労働行政推進調査事業費補助金
(政策科学総合研究事業)
第 II 期

安全衛生法学研修効果測定委員会
（略称：政策科研・安衛法教育委員会）

被験者募集

- 安全衛生に関わる現任職を中心とし、多職種で考えるという研究目的に沿い、バランスよく被験者を募る
  - ・法律系（弁護士、社会保険労務士など）
  - ・産業保健職（産業医、保健師、看護師など）
  - ・人事労務系（人事、安全衛生担当者など）
  - ・技術系（化学物質責任者、安全管理者、リスク管理者など）

＊いづれも、研究意義を理解し、協力同意を得た者とする

＊応募者であっても、除外基準および参加者のバランスを考え被験者に組み入れない場合がある

例）安全衛生に関わった経験がなく今後も可能性が低い

当初から全5回の参加ができない者など（＊一部欠席は認める場合がある）

研究期間（研修期間）

• 2024年5月18日（土）～9月28日（土）

研究内容（研修内容）

1. E-ラーニング：全8コマ

2. 研修
   対面研修：2回
   オンライン研修：3回

3. その他
   ・実技研修（希望者のみ）

1、E-ラーニング：計8コマ（8時間分）

①法的思考（実務家編）
②日本の労働と法：解雇と人事一般
③日本の労働と法：安全配慮義務、健康配慮義務、
　　労働者のプライバシー
④労働安全衛生法の体系
⑤安衛法の監督指導実務
⑥職場での化学物質管理と法
⑦労災保険法
⑧下請・副業兼業・フリーランスと法（発注者・委託者の責任）
＊すでに、学会e-learningコンテンツに掲載済み。参加者へ受講窓口を提示する

2、研修プログラム

1、全体統括進行：井上委員
2、構成
　・全5回（うち2回対面形式）
　・前半2回は講義形式で学習
　・第3回目より、実際の事件を扱い多職種グループワーク
3、効果検証
　・参加前後に調査票にて学習効果を調査し評価分析
　・各回終了後にミニレポート、アンケート実施
4、その他
　・観察研究として、記録を行う予定

第1回（5/18）：安全衛生と法①

内容：講義形式
　三柴先生による安全衛生に関する法の趣旨と判例を軸とした講義
　適宜、技術系(現場側）の専門家にコメントを頂く

受講方法：対面開催　日本赤十字看護大学 講義室予定
講師：
　法律系：三柴
　技術系（コメント）：篠原委員、前村先生
　　岩村委員（人事委員）

第2回（6/１）：安全衛生と法

内容：講義中心
　安全衛生に関する法の趣旨と判例を軸とした講義
　適宜、技術系(現場側）の専門家にコメントを頂く

受講方法：オンライン形式（zoom）
講師：
　法律系：三柴
　技術系（コメント）：篠原委員、前村先生
　　岩村委員（人事委員）

第３回（7/20）：建設安全/船内安全/潜水安全

内容：実際の事件を用い事例検討
　　下記より**３～5事例程度（＊呈示の仕方で多くの事例の取扱いが可能）**
　　選択し、事例報告・事例検討を行う
　　建設安全系統（ピックアップ数9）
　　船内安全系統（ピックアップ数1）
　　潜水安全
受講方法：オンライン形式（zoom）
講師：
　　事例報告：笹井委員
　　コメンテーター　法律系：西脇先生
　　技術系：宮澤委員

事例検討：ファシリテーター（井上先生）を中心に展開（オンラインではGoogleドライブなどを使用予定）
多職種でグループを作り、グループワークを行いその後全体共有を行い、コメンテーターより意見をもらう（質疑応答含む）

第4回（8/24）：機械安全/船内・船上安全他

内容：実際の事件を用い事例検討
　　下記より選択し、事例報告・一部の事例について事例検討を行う
　　機械安全系統（ピックアップ数5）→**2事例**
　　船内・船上安全系統（ピックアップ数2）→**1事例**
　　その他（原子量・放射能安全系）→**1事例**
受講方法：オンライン形式（zoom）
講師：
　　事例報告：笹井委員
　　コメンテーター　法律系：岡田先生
　　技術系：前村先生/篠原委員/岩村委員

事例検討：ファシリテーター（井上先生）を中心に展開（オンラインではGoogleドライブなどを使用予定）
多職種でグループを作り、グループワークを行いその後全体共有を行い、コメンテーターより意見をもらう（質疑応答含む）

第5回（9/28）：化学物質安全

内容：実際の事件を用い事例検討
下記より**3事例**選択し、事例報告・事例検討を行う
化学物質安全系（ピックアップ数５）

受講方法：対面開催　日本赤十字看護大学 講義室予定
講師：
事例報告：笹井委員
コメンテーター　法律系：小島委員
技術系：北口委員/尾崎委員

事例検討：ファシリテーター（井上先生）を中心に展開
多職種でグループを作り、グループワークを行いその後全体共有を行い、コメンテーターより意見をもらう（質疑応答含む）

その他：実地体験学習

- 第2回～第3回の期間に実施（本研究プログラムには入れない）
- 研修施設にて危険体験研修を実施
  日曹技術研修センター（高岡）
- 対象者：希望者のみ
- 参加費：無料（但し、交通費は各自自己負担）
- 研修内容
  例）半日コース
  講義：安全管理の法規制動向（化学物質の自律的管理への移行）
  体験学習①巻込まれ体感、Ｖベルト、静電気爆発、粉塵爆発
  体験学習②　ＶＲ体感、フォークリフト視界、切創、ドラム缶挟まれ
  講義：安全管理の実施
  （平均以上効果、正常性バイアス又はハインリッヒの法則、救急箱変更等）

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）

安全衛生法学研修効果測定委員会

（略称：政策科研・安衛法教育委員会）

第 3 回開催要項

2023 年 12 月 6 日
19：30～21：00（最長 21：30）
於）Zoom

1　委員の紹介

（調査の実施運営）

以下、＊は研究費補助制度上の位置づけ

分担研究者（研究統括）（＊）　三柴　丈典　近畿大学法学部・教授
調査のデザイン、運営等の統括

研究協力者（分担報告書等執筆担当）　西本　実苗　神戸女子大学心理学部・講師
統計学的視点からの調査のデザイン、実施の指導、調査結果の分析、報告書の作成等

研究協力者　高橋　朋子　近畿大学教職教育部・准教授
教育工学的視点からの調査のデザイン等（現在、ご休業中）

（技術系専門団体）

【安全工学会】

研究協力者　鳥居塚　崇　安全工学会常任理事（学術委員長）
日本大学生産工学部教授

【日本安全衛生コンサルタント会】

研究協力者　宮澤　政裕　労働安全衛生コンサルタント
前建設労務安全研究会事務局長

【日本化学工業協会】

研究協力者　北口　源啓　　旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長
　　尾崎　智　　日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事

（人事関係）

人事労務的観点からの調査の企画運営への関与、助言
研究協力者　岩井　龍人　　公益財団法人佐々木研究所
研究協力者　岩村　和典　　ニッポン高度紙工業株式会社
研究協力者　海野　賀央　　SCSK 株式会社
研究協力者　亀田　幸一郎　株式会社クボタ健康経営推進部長
研究協力者　国分　茂行　　某社人事労務部員
研究協力者　境　浩史　　株式会社島津製作所
研究協力者　深田　浩嗣　　阪急阪神マーケティングソリューションズ株式会社
研究協力者　菅野　博之　　華為技術日本株式会社

＊適宜参加（アドバイザリー）
研究協力者　熊谷　明男　元日立ソリューションズ人事総務部長

（弁護士）

研究協力者　　小島　健一　鳥飼綜合法律事務所・弁護士
研究協力者（書記担当）　丸山　慧師　MM 経営法律事務所・弁護士

（学会の研修委員会との連携）

研究協力者　井上　洋一　愛三西尾法律事務所・弁護士（学会研修委員会委員長）
　学会での研修実施経験からの助言、研究成果の学会研修への展開
研究協力者　渋谷　純輝　合同会社ワンピック・産業医（学会研修委員会主幹）
　同上

（（元）監督官）

研究協力者　篠原　耕一　元監督官、京都労務トラスト代表
研究協力者　森山　誠也　監督官（ただし留学中なので一定範囲での関与）
研究協力者　笹井　健司　監督官

（オブザーバー）

＊謝金・交通費発生せず。

研究協力者　泉　陽子　東北大学　東北メディカル・メガバンク機構・教授

　予算面、学会事務運営（一部は統計調査）の視点からの調査研究に関与される予定。

分担研究者　森　晃爾　産業医科大学産業生態科学研究所・教授

　要所でのご協力。

安達　栄	元厚生労働省安全課長
阿部　研二	元中央労働災害防止協会常務理事
林　　かおり	中央労働災害防止協会健康快適推進部長
小前　和男	社会保険労務士法人あかつき
中田　美奈子	社会保険労務士法人あかつき
有井　大介	社会保険労務士法人あかつき
原　　俊之	青森中央学院大学法学部・教授
水谷　明夫	産業医・Office Le Chien LLC.
淀川　亮	弁護士・弁護士法人英知法律事務所

＊事務　早川　智栄（さとえ）、丸山　泰子　保健師

　丸山氏は、研修の運営実務担当（産業保健法学研修の運営実務担当者）。カリキュラムの編成等にも参画

2　本日のタスク

・研修日程・講師・要領の確認

・事件の紹介と選定

3　研修日程・講師・要領の確認

2024 年

①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催

講師

法律系：三柴

技術系（コメント）：篠原委員、岩村委員

取扱事件は、リストアップされたもの全て。法律系は要点のみ伝達し、技術系は

特にコメントすべきものを選択するか、全てについて簡潔にコメントして頂く。

②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
講師
法律系：三柴
技術系（コメント）：篠原委員、岩村委員
取扱事件については同上。

③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：西脇巧弁護士
技術系：宮澤委員
建設安全系統（ピックアップ数 7）・船内安全系統（ピックアップ数 1）・潜水安全系統（ピックアップ数 1）
＊事件番号（以下同じ）
(1)~~(6)~~（④で扱う）~~(11)~~（17）（20）（22）（23）（25）~~(26)~~のうち 3 つ

④8 月 31 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：岡田俊宏弁護士
技術系：福田委員、篠原委員、岩村委員
機械安全系統（ピックアップ数 5）
(4)~~(5)~~（6）（15）（24）のうち 2 つ
船内・船上安全系統（ピックアップ数 2）
(2)（21）のうち 1 つ
その他
原子力・放射線安全系統（ピックアップ数 2）
ガス安全（酸欠）（ピックアップ数 1）
運輸安全（重量物関係）（ピックアップ数 1）
(3)（13）（14）（18）のうち 1 つ

⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：小島委員

技術系：北口委員 AND 尾崎委員
化学物質安全系統（ピックアップ数 5）
~~(9)~~（12）（16）（19）（25）のうち 3 つ

4　研修書記の確認

丸山弁護士

5　事件の紹介（三柴）と取扱い事件の選択

1）選択目的

・研修での事例検討

2）選択基準

・判決の結論や論理に議論の余地がある
・判決の考え方、示唆が実務にとって参考になり、関係者に周知する価値がある
・災害原因、用語などが技術的に難解で、解説や図解が必要

6　本日の検討対象事例

12～26

建設安全系統（ピックアップ数 7）・船内安全系統（ピックアップ数 1）・潜水安全系統（ピックアップ数 1）
（1）（6）（11）（17）（20）（22）（23）（25）~~(26)~~のうち 3 つ
機械安全系統（ピックアップ数 5）
（4）（5）（6）（15）（24）のうち 2 つ
船内・船上安全系統（ピックアップ数 2）
（2）（21）のうち 1 つ
その他
原子力・放射線安全系統（ピックアップ数 2）
ガス安全（酸欠）（ピックアップ数 1）
運輸安全（重量物関係）（ピックアップ数 1）

（3）（13）（14）（18）のうち 1 つ
化学物質安全系統（ピックアップ数 5）
（9）（12）（16）（19）（25）のうち 3 つ

7　今後の具体的作業

・コメント担当者には、3 段階の情報を提供（済）
①三柴がコンパクトにまとめたもの（テキスト「生きた産業安全法」）
②分担執筆者が整理したもの
③判決原文

・コメント担当者は、事前にその情報を確認

・研修当日には、インタビュー結果を反映したテキスト（上記①の簡易製本）が完成し、コメンテーターや受講者に配布されている予定。

8　今後の予定の確認

2024 年
~~④3 月 13 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）~~
→2 月 7 日（水曜日）に前倒しして、効果測定指標を検討
⑤5 月 15 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑥8 月 21 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑦11 月 20 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）

【安全衛生法学研修の日程】
2024 年
①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30
②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30
③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30
④8 月 31 日（土曜日）　13:00-18:30
⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）

安全衛生法学研修効果測定委員会

（略称：政策科研・安衛法教育委員会）

第 4 回開催要項

2024 年 2 月 7 日
19：30～21：00（最長 21：30）
於）Zoom

1　委員の紹介

（調査の実施運営）

以下、＊は研究費補助制度上の位置づけ
分担研究者（研究統括）（＊）　三柴　丈典　近畿大学法学部・教授
調査のデザイン、運営等の統括
研究協力者（分担報告書等執筆担当）　西本　実苗　神戸女子大学心理学部・講師
統計学的視点からの調査のデザイン、実施の指導、調査結果の分析、報告書の作成等
研究協力者　高橋　朋子　近畿大学教職教育部・准教授
教育工学的視点からの調査のデザイン等（現在、ご休業中）

（技術系専門団体）

【安全工学会】
研究協力者　鳥居塚　崇　　安全工学会常任理事（学術委員長）
日本大学生産工学部教授

【日本安全衛生コンサルタント会】
研究協力者　宮澤　政裕　　労働安全衛生コンサルタント
前建設労務安全研究会事務局長

【日本化学工業協会】
研究協力者　北口　源啓　　旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長

尾崎　智　　日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事

（人事関係）

人事労務的観点からの調査の企画運営への関与、助言
研究協力者　岩井　龍人　　公益財団法人佐々木研究所
研究協力者　岩村　和典　　ニッポン高度紙工業株式会社
研究協力者　海野　賀央　　SCSK 株式会社
研究協力者　亀田　幸一郎　株式会社クボタ健康経営推進部長
研究協力者　国分　茂行　　株式会社三菱 UFJ 銀行
研究協力者　境　浩史　　株式会社島津製作所
研究協力者　深田　浩嗣　　阪急阪神マーケティングソリューションズ株式会社
研究協力者　菅野（すがの）　博之　　華為技術日本株式会社

＊適宜参加（アドバイザリー）
研究協力者　熊谷　明男　元日立ソリューションズ人事総務部長

（弁護士）

研究協力者　　小島　健一　鳥飼綜合法律事務所・弁護士
研究協力者（書記担当）　丸山　慧師　MM 経営法律事務所・弁護士

（学会の研修委員会との連携）

研究協力者　井上　洋一　愛三西尾法律事務所・弁護士（学会研修委員会委員長）
　学会での研修実施経験からの助言、研究成果の学会研修への展開
研究協力者　渋谷　純輝　合同会社ワンピック・産業医（学会研修委員会主幹）
　同上

（（元）監督官）

研究協力者　篠原　耕一　元監督官、京都労務トラスト代表
研究協力者　森山　誠也　監督官（ただし留学中なので一定範囲での関与）
研究協力者　笹井　健司　監督官

（オブザーバー）

＊謝金・交通費発生せず。

研究協力者　泉　陽子　東北大学　東北メディカル・メガバンク機構・教授

予算面、学会事務運営（一部は統計調査）の視点からの調査研究に関与される予定。

分担研究者　森　晃爾　産業医科大学産業生態科学研究所・教授

要所でのご協力。

安達　栄	元厚生労働省安全課長
阿部　研二	元中央労働災害防止協会常務理事
林　　かおり	中央労働災害防止協会健康快適推進部長
小前　和男	社会保険労務士法人あかつき
中田　美奈子	社会保険労務士法人あかつき
有井　大介	社会保険労務士法人あかつき
原　　俊之	青森中央学院大学法学部・教授
水谷　明夫	産業医・Office Le Chien LLC.
淀川　亮	弁護士・弁護士法人英知法律事務所

＊事務　早川　智栄（さとえ）、丸山　泰子　保健師

丸山氏は、研修の運営実務担当（産業保健法学研修の運営実務担当者）。カリキュラムの編成等にも参画

2　本日のタスク

・安全衛生法学研修効果測定指標の検討

3　研修日程・講師・要領の確認

2024 年

①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催

講師

法律系：三柴

技術系（コメント）：篠原委員、岩村委員

取扱事件は、リストアップされたもの全て。法律系は要点のみ伝達し、技術系は特にコメントすべきものを選択するか、全てについて簡潔にコメントして頂く。

②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
講師
法律系：三柴
技術系（コメント）：篠原委員、岩村委員
取扱事件については同上。
判決に文句がないか、どうすれば防げたかの 2 点を中心に　事例検討
③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：西脇巧弁護士
技術系：宮澤委員
建設安全系統・船内安全系統・潜水安全系統
＊事件番号（以下同じ）
(1)（17）(20)（22）

④8 月 31 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：岡田俊宏弁護士
技術系：福田委員、篠原委員、岩村委員
機械安全系統
(4)（6）(15)
船内・船上安全系統
(21)
その他
原子力・放射線安全系統
(3)（14）

⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：小島委員
技術系：北口委員、尾崎委員
化学物質安全系統
(16)（19）(25)

4　研修書記の確認

丸山弁護士

5　今後の具体的作業の共有

・コメント担当者には、3 段階の情報を提供（済）
①三柴がコンパクトにまとめたもの（テキスト「生きた産業安全法」）
②分担執筆者が整理したもの
③判決原文
の 3 種（既に）を丸山さんからコメンテーターのうち弁護士（ML に入っていない方）に（改めて）配信
・コメント担当者は、事前にその情報を確認して、当日に望んで頂く。
基本的な確認対象は①②のみで結構です。

＊研修当日には、上記①の簡易製本が完成し、コメンテーターや受講者に配布されている予定。

6　効果測定指標の検討

別紙参照。
産業保健法学研修→目に見えないものを扱う（メンタルヘルスとか)、本人に対応して働きかける力、組織に働きかける力とか

7　今後の予定の確認

2024 年
⑤5 月 15 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑥8 月 21 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑦11 月 20 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）

【安全衛生法学研修の日程】
2024 年
①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30
②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30
③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30

④8 月 31 日（土曜日）　13:00-18:30
⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）

安全衛生法学研修効果測定委員会

（略称：政策科研・安衛法教育委員会）

第 5 回開催要項

2024 年 5 月 15 日
19：30～21：00（最長 21：30）
於）Zoom

1　委員の紹介

（調査の実施運営）

以下、＊は研究費補助制度上の位置づけ

分担研究者（研究統括）（＊）　三柴　丈典　近畿大学法学部・教授
調査のデザイン、運営等の統括

研究協力者（分担報告書等執筆担当）　西本　実苗　神戸女子大学心理学部・講師
統計学的視点からの調査のデザイン、実施の指導、調査結果の分析、報告書の作成等

研究協力者　高橋　朋子　近畿大学教職教育部・准教授
教育工学的視点からの調査のデザイン等（現在、ご休業中）

（技術系専門団体）

【安全工学会】

研究協力者　鳥居塚　崇　安全工学会常任理事（学術委員長）
日本大学生産工学部教授

【日本安全衛生コンサルタント会】

研究協力者　宮澤　政裕　労働安全衛生コンサルタント
前建設労務安全研究会事務局長

【日本化学工業協会】

研究協力者　北口　源啓　　旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長
　　石井　浩　　日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事

（人事関係）

人事労務的観点からの調査の企画運営への関与、助言
研究協力者　岩井　龍人　　公益財団法人佐々木研究所
研究協力者　岩村　和典　　ニッポン高度紙工業株式会社
研究協力者　海野　賀央　　SCSK 株式会社
研究協力者　亀田　幸一郎　株式会社クボタ健康経営推進部長
研究協力者　国分　茂行　　某社人事労務部員
研究協力者　境　浩史　　株式会社島津製作所
研究協力者　深田　浩嗣　　阪急阪神マーケティングソリューションズ株式会社
研究協力者　菅野（すがの）　博之　　華為技術日本株式会社

＊適宜参加（アドバイザリー）
研究協力者　熊谷　明男　元日立ソリューションズ人事総務部長

（弁護士）

研究協力者　　小島　健一　鳥飼綜合法律事務所・弁護士
研究協力者（書記担当）　丸山　慧師　MM 経営法律事務所・弁護士

（学会の研修委員会との連携）

研究協力者　井上　洋一　愛三西尾法律事務所・弁護士（学会研修委員会委員長）
　学会での研修実施経験からの助言、研究成果の学会研修への展開
研究協力者　渋谷　純輝　合同会社ワンピック・産業医（学会研修委員会主幹）
　同上

（（元）監督官）

研究協力者　篠原　耕一　元監督官、京都労務トラスト代表
研究協力者　森山　誠也　監督官
研究協力者　笹井　健司　元監督官、社会保険労務士

（オブザーバー）

＊謝金・交通費発生せず。

研究協力者　泉　陽子　東北大学　東北メディカル・メガバンク機構・教授

予算面、学会事務運営（一部は統計調査）の視点からの調査研究に関与される予定。

分担研究者　森　晃爾　産業医科大学産業生態科学研究所・教授

要所でのご協力。

安達　栄	元厚生労働省安全課長
阿部　研二	元中央労働災害防止協会常務理事
林　　かおり	中央労働災害防止協会健康快適推進部長
小前　和男	社会保険労務士法人あかつき
中田　美奈子	社会保険労務士法人あかつき
大澤　日奈子	社会保険労務士法人あかつき
原　　俊之	青森中央学院大学法学部・教授
水谷　明夫	産業医・Office Le Chien LLC.
淀川　亮	弁護士・弁護士法人英知法律事務所

＊事務　早川　智栄（さとえ）、丸山　泰子　保健師

丸山氏は、研修の運営実務担当（産業保健法学研修の運営実務担当者）。カリキュラムの編成等にも参画

2　本日のタスク

・安全衛生法学研修の計画及び進め方案の共有と調整

主な説明担当：丸山泰子氏

3　研修日程・講師・要領の確認

2024 年

①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催

講師

法律系：三柴

技術系（コメント）：篠原委員、岩村委員

取扱事件は、リストアップされたもの全て。法律系は要点のみ伝達し、技術系は特にコメントすべきものを選択するか、全てについて簡潔にコメントして頂く。

②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
講師
法律系：三柴
技術系（コメント）：篠原委員、岩村委員
取扱事件については同上。

③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：西脇巧弁護士
技術系：宮澤委員
建設安全系統・船内安全系統・潜水安全系統
＊事件番号（以下同じ）
(1)（17）(20)（22）

④8 月 31 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：岡田俊宏弁護士
技術系：福田委員、篠原委員、岩村委員
機械安全系統
(4)（6）(15)
船内・船上安全系統
(21)
その他
原子力・放射線安全系統
(3)（14）

⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：小島委員
技術系：北口委員、尾崎委員
化学物質安全系統

（16）（19）（25）

4　研修書記の確認

丸山弁護士

5　今後の具体的作業の共有

・コメント担当者には、3 段階の情報を提供（済だが適宜改めて）
①三柴がコンパクトにまとめたもの（テキスト「生きた産業安全法」）
②分担執筆者が整理したもの
③判決原文

の 3 種（既に）を丸山さんからコメンテーターのうち弁護士（ML に入っていない方）に（改めて）配信
・コメント担当者は、事前にその情報を確認して、当日に望んで頂く。
基本的な確認対象は①②のみで結構です。

＊研修当日には、上記①の簡易製本が完成し、コメンテーターや受講者に配布されている予定。

6　効果測定指標の検討

別紙参照。

7　今後の予定の確認

2024 年
⑥8 月 21 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）
⑦11 月 20 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）

【安全衛生法学研修の日程】
2024 年
①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30

②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30
③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30
④8 月 31 日（土曜日）　13:00-18:30
⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）

安全衛生法学研修効果測定委員会

（略称：政策科研・安衛法教育委員会）

第 6 回開催要項

2024 年 8 月 21 日
19：30～20：30
於）Zoom

1　委員の紹介

（調査の実施運営）

以下、＊は研究費補助制度上の位置づけ

分担研究者（研究統括）（＊）　三柴　丈典　近畿大学法学部・教授
調査のデザイン、運営等の統括

研究協力者（分担報告書等執筆担当）　西本　実苗　神戸女子大学心理学部・講師
統計学的視点からの調査のデザイン、実施の指導、調査結果の分析、報告書の作成等

研究協力者　高橋　朋子　近畿大学教職教育部・准教授
教育工学的視点からの調査のデザイン等（現在、ご休業中）

（技術系専門団体）

【安全工学会】

研究協力者　鳥居塚　崇　安全工学会常任理事（学術委員長）
日本大学生産工学部教授

【日本安全衛生コンサルタント会】

研究協力者　宮澤　政裕　労働安全衛生コンサルタント
前建設労務安全研究会事務局長

【日本化学工業協会】

研究協力者　北口　源啓　　旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長
　　石井　浩　　日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事

（人事関係）

人事労務的観点からの調査の企画運営への関与、助言
研究協力者　岩井　龍人　　公益財団法人佐々木研究所
研究協力者　岩村　和典　　ニッポン高度紙工業株式会社
研究協力者　海野　賀央　　SCSK 株式会社
研究協力者　亀田　幸一郎　株式会社クボタ健康経営推進部長
研究協力者　国分　茂行　　某社人事労務部員
研究協力者　境　浩史　　株式会社島津製作所
研究協力者　深田　浩嗣　　阪急阪神マーケティングソリューションズ株式会社
研究協力者　菅野（すがの）　博之　　華為技術日本株式会社

＊適宜参加（アドバイザリー）
研究協力者　熊谷　明男　元日立ソリューションズ人事総務部長

（弁護士）

研究協力者　　小島　健一　鳥飼綜合法律事務所・弁護士
研究協力者（書記担当）　丸山　慧師　MM 経営法律事務所・弁護士

（学会の研修委員会との連携）

研究協力者　井上　洋一　愛三西尾法律事務所・弁護士（学会研修委員会委員長）
　学会での研修実施経験からの助言、研究成果の学会研修への展開
研究協力者　渋谷　純輝　合同会社ワンピック・産業医（学会研修委員会主幹）
　同上

（（元）監督官）

研究協力者　篠原　耕一　元監督官、京都労務トラスト代表
研究協力者　森山　誠也　監督官
研究協力者　笹井　健司　元監督官、社会保険労務士

（オブザーバー）

＊謝金・交通費発生せず。

研究協力者　泉　陽子　東北大学　東北メディカル・メガバンク機構・教授

予算面、学会事務運営（一部は統計調査）の視点からの調査研究に関与される予定。

分担研究者　森　晃爾　産業医科大学産業生態科学研究所・教授

要所でのご協力。

安達　栄	元厚生労働省安全課長
阿部　研二	元中央労働災害防止協会常務理事
林　　かおり	中央労働災害防止協会健康快適推進部長
小前　和男	社会保険労務士法人あかつき
中田　美奈子	社会保険労務士法人あかつき
大澤　日奈子	社会保険労務士法人あかつき
原　　俊之	青森中央学院大学法学部・教授
水谷　明夫	産業医・Office Le Chien LLC.
淀川　亮	弁護士・弁護士法人英知法律事務所

＊事務　早川　智栄（さとえ）、丸山　泰子　保健師

丸山氏は、研修の運営実務担当（産業保健法学研修の運営実務担当者）。カリキュラムの編成等にも参画

2　本日のタスク

・安全衛生法学研修の進捗状況と課題の共有

主な説明担当：丸山泰子氏

3　研修日程・講師・要領の確認

2024 年

①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催

講師

法律系：三柴

技術系（コメント）：篠原委員、岩村委員

取扱事件は、リストアップされたもの全て。法律系は要点のみ伝達し、技術系は特にコメントすべきものを選択するか、全てについて簡潔にコメントして頂く。

②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
講師
法律系：三柴
技術系（コメント）：篠原委員、岩村委員
取扱事件については同上。

③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：西脇巧弁護士
技術系：宮澤委員
建設安全系統・船内安全系統・潜水安全系統
＊事件番号（以下同じ）
(1)（17）(20)（22）

④8 月 31 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：岡田俊宏弁護士
技術系：福田委員、篠原委員、岩村委員
機械安全系統
(4)（6）(15)
船内・船上安全系統
(21)
その他
原子力・放射線安全系統
(3)（14）

⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：小島委員
技術系：北口委員、尾崎委員
化学物質安全系統

（16）（19）（25）

4　研修書記の確認

丸山弁護士

5　作業の確認

・コメント担当者には、3 段階の情報を提供（済だが適宜改めて）
①三柴がコンパクトにまとめたもの（テキスト「生きた産業安全法」）
②分担執筆者が整理したもの
③判決原文

の 3 種（既に）を丸山さんからコメンテーター（特に ML に入っていない方）に（改めて）配信
・コメント担当者は、事前にその情報を確認して、当日に望んで頂く。
基本的な確認対象は①②のみで結構です。

＊研修当日には、上記①の簡易製本が完成し、コメンテーターや受講者に配布されている予定。

6　今後の予定の確認

＊講座修了後、早川さん、丸山さんから、受講者への質問票への回答を促し、結果を西本先生に共有して頂き、西本先生において整理分析して頂く。
＊確か、講座終了直後、しばらく経過後の調査を予定していたと思うので、双方について同じ作業をお願い致します。

2024 年
⑦11 月 20 日（水曜日）　19:30-21:00（最長 21:30）

【安全衛生法学研修の日程】
2024 年
①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30

②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30
③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30
④8 月 31 日（土曜日）　13:00-18:30
⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30

厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業）

安全衛生法学研修効果測定委員会

（略称：政策科研・安衛法教育委員会）

第 7 回（最終回）開催要項

2024 年 11 月 20 日
19：30～20：30
於）Zoom

1　委員の紹介

（調査の実施運営）

以下、＊は研究費補助制度上の位置づけ

分担研究者（研究統括）（＊）　三柴　丈典　近畿大学法学部・教授
調査のデザイン、運営等の統括

研究協力者（分担報告書等執筆担当）　西本　実苗　神戸女子大学心理学部・講師
統計学的視点からの調査のデザイン、実施の指導、調査結果の分析、報告書の作成等

研究協力者　高橋　朋子　近畿大学教職教育部・准教授
教育工学的視点からの調査のデザイン等

（技術系専門団体）

【安全工学会】

研究協力者　鳥居塚　崇　　安全工学会常任理事（学術委員長）
日本大学生産工学部教授

【日本安全衛生コンサルタント会】

研究協力者　宮澤　政裕　　労働安全衛生コンサルタント
前建設労務安全研究会事務局長

【日本化学工業協会】

研究協力者　北口　源啓　　旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長
　　石井　浩　　日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事

（人事関係）

人事労務的観点からの調査の企画運営への関与、助言
研究協力者　岩井　龍人　　公益財団法人佐々木研究所
研究協力者　岩村　和典　　ニッポン高度紙工業株式会社
研究協力者　海野　賀央　　エネルギー関連会社
研究協力者　亀田　幸一郎　株式会社クボタ健康経営推進部長
研究協力者　国分　茂行　　三菱 UFJ 銀行
研究協力者　境　浩史　　株式会社島津製作所
研究協力者　深田　浩嗣　　阪急阪神マーケティングソリューションズ株式会社
研究協力者　菅野（すがの）　博之　　華為技術日本株式会社

＊適宜参加（アドバイザリー）
研究協力者　熊谷　明男　元日立ソリューションズ人事総務部長

（弁護士）

研究協力者　　小島　健一　鳥飼綜合法律事務所・弁護士
研究協力者（書記担当）　丸山　慧師　MM 経営法律事務所・弁護士

（学会の研修委員会との連携）

研究協力者　井上　洋一　愛三西尾法律事務所・弁護士（学会研修委員会委員長）
　学会での研修実施経験からの助言、研究成果の学会研修への展開
研究協力者　渋谷　純輝　合同会社ワンピック・産業医（学会研修委員会主幹）
　同上

（（元）監督官）

研究協力者　篠原　耕一　元監督官、京都労務トラスト代表
研究協力者　森山　誠也　監督官
研究協力者　笹井　健司　元監督官、社会保険労務士

（オブザーバー）

＊謝金・交通費発生せず。

研究協力者　泉　陽子　東北大学　東北メディカル・メガバンク機構・教授

予算面、学会事務運営（一部は統計調査）の視点からの調査研究に関与される予定。

分担研究者　森　晃爾　産業医科大学産業生態科学研究所・教授

要所でのご協力。

安達　栄	元厚生労働省安全課長
阿部　研二	元中央労働災害防止協会常務理事
林　　かおり	中央労働災害防止協会健康快適推進部長
小前　和男	社会保険労務士法人あかつき
中田　美奈子	社会保険労務士法人あかつき
大澤　日奈子	社会保険労務士法人あかつき
原　　俊之	青森中央学院大学法学部・教授
水谷　明夫	産業医・Office Le Chien LLC.
淀川　亮	弁護士・弁護士法人英知法律事務所

＊事務　早川　智栄（さとえ）、丸山　泰子　保健師

丸山氏は、研修の運営実務担当（産業保健法学研修の運営実務担当者）。カリキュラムの編成等にも参画

2　本日のタスク

・安全衛生法学研修の結果の暫定報告

主な説明担当：西本実苗氏

・安全衛生法学研修を振り返っての運営上の課題

主な説明担当：丸山泰子氏

3　研修日程・講師・要領の確認

2024 年

①5 月 18 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催

講師

法律系：三柴
技術系（コメント）：篠原委員、岩村委員
取扱事件は、リストアップされたもの全て。法律系は要点のみ伝達し、技術系は特にコメントすべきものを選択するか、全てについて簡潔にコメントして頂く。

②6 月 1 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
講師
法律系：三柴
技術系（コメント）：篠原委員、岩村委員
取扱事件については同上。

③7 月 20 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：西脇巧弁護士
技術系：宮澤委員
建設安全系統・船内安全系統・潜水安全系統
＊事件番号（以下同じ）
(1)（17）(20)（22）

④8 月 31 日（土曜日）　13:00-18:30　オンライン開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：岡田俊宏弁護士
技術系：福田委員、篠原委員、岩村委員
機械安全系統
(4)（6）(15)
船内・船上安全系統
(21)
その他
原子力・放射線安全系統
(3)（14）

⑤9 月 28 日（土曜日）　13:00-18:30　東京開催
事例報告：笹井委員
コメンテーター
法律系：小島委員

技術系：北口委員、尾崎委員
化学物質安全系統
(16)（19）(25)

4　今後の予定の確認

＊フォローアップ調査につき、早川さん、丸山さんから、受講者への質問票への回答を促し、結果を西本先生に共有して頂き、西本先生において整理分析して頂く。

資料 3　厚労科研（安全衛生法学）進捗報告（第 5 回委員会資料・丸山泰子委員作成）
および厚労科研（安全衛生法学）中間報告（第 6 回委員会資料・丸山泰子委員作成）

厚労科研　進捗報告資料

2024/5/15

＊参加者：この報告書内では、研究被験者を参加者と表記します

1、参加者募集

① 公募先（依頼先）

・日本産業保健法学会 会員向けメーリングリスト、SNS
・日本安全工学会様（鳥居塚先生）
・日本労働安全衛生コンサルタント会様（宮澤先生）
・日本化学工業協会様（北口先生、尾崎先生）
・中央労働災害防止協会様（林先生）
ほか、以前、研修に興味があるとご連絡いただいていた方へ個別にご案内。

② 応募人数（職種内訳）：79 名

安全衛生推進担当者	29
産業保健職（産業医含む）	25
社会保険労務士	11
人事労務担当	7
労働安全衛生コンサルタント	3
その他	2
環境および労働安全衛生	1
認定オキュペイショナルハイジ	1
臨床工学技士	1
総計	79

③ 選考基準

・一定の企業に偏らぬよう、1 社 2 名以内とする
・安全衛生担当者はなるべく残す
・多職種連携の観点から、産業保健職、社労士・人事労務担当者が各 1 名ずつグループに入れるようにする
・ダイバーシティの観点から、年齢、性別、経験値などを多種取り入れる

④ 参加者確定（人数と内訳）

・当初の予定人数は 35 名だったが、予想外の申込があったため、50 名まで枠を広げる（オンランでのグループワークの限界値）

・昨年の途中離脱者を考慮し、55 名でスタート

業態（日本標準産業分類）	その他	安全	産業保健	社労士	人事	総計
F電気・ガス・熱供給・水道業		1				1
（バイオ燃料）		1				1
D建設		2	1		1	4
E製造01飲料			1			1
E製造16化学工業		11	1			12
E製造17石油		1				1
E製造19ゴム製品製造		1	1			2
E製造21窯業・土石製品製造業					1	1
E製造27業務用機械器具製造		1			1	2
E製造28電子部品デバイス		1				1
E製造29電気機械器具製造業			1			1
E製造31運送用機械器具製造		2	1			3
H運輸業			1			1
I卸売業，小売業		1	1			2
L学術研究，専門・技術サービス業		1		1		2
O教育・学習支援	1					1
P医療福祉			1		1	2
Ｒサービス業		1				1
S公務	1				1	2
T個人事業主	2			11		13
電機			1			1
総計	**4**	**24**	**10**	**12**	**5**	**55**

⑤ 確定後の流れと進捗

・e-learning の登録、事前アンケートの案内を実施

・一斉、個別のリマインドを実施

2、参加者準備状況

①テキスト：4 月末に最終改定後、印刷へ

当初事前配布予定であったが、当日配布となる。

代替えとして、三柴先生提供の講義スライドを事前配布予定（Web 上での閲覧）

②e-learning サイトへの会員登録及び受講前アンケートの回答状況

会員登録：51 名（5/13 時点）

受講前アンケート：49 名（5/13 時点）

講座受講開始：32 名（うち 12 名が全 9 講座完了）

3、その他

・今回は会員外の参加が多いため、e-learning システムの利用資料を添付し案内

・懇親会については、第 1 回は会場内で立食形式の短時間で実施予定

厚労科研　中間報告
～安全衛生法学～

2024/8/21（2024/8/22 改定）

＊参加者：この報告書内では、研究被験者を参加者と表記します

＜研究デザイン＞

1、研究目的：西本先生作成より引用

①安全衛生関係者の問題解決能力（予防＋事後解決）の向上を目指して実施される産業保健法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）の効果測定を行い、安全衛生関係者（安全衛生担当者、産業保健関係者、人事、法律の専門家等）に対する有効な法教育手法の開発につながる知見を得ること。

②①の目的を達成するために必要な、研修効果測定調査の調査デザインおよび調査項目を検討し作成すること。

2、研究成果（効果測定）：西本先生、高橋先生

3、研究期間（研修期間）

・4 月～9 月　計 5 回

・対面 2 回、オンライン 3 回

・現時点で 3 回目まで実施済み

4、研究参加者（被験者）：55 名スタート

・公募と各種団体経由で約 35 名募集

・応募者：79 名と多数のため、55 名まで枠を広げる（グループワークのできる最大数）

＜応募者：職種別＞

安全衛生推進担当者	29
産業保健職（産業医含む）	25
社会保険労務士	11
人事労務担当	7
労働安全衛生コンサルタント	3
その他	2
環境および労働安全衛生	1
認定オキュペイショナルハイジ	1
臨床工学技士	1
総計	79

＜選考背景＞

・一定の企業に偏らぬよう、1 社 2 名以内とする

・安全衛生担当者はなるべく残す

・多職種連携の観点から、産業保健職、社労士・人事労務担当者が各 1 名ずつグループに入れるようにする

・ダイバーシティの観点から、年齢、性別、経験値などを多種取り入れる

＜研究（研修）実施報告＞：中間 第 3 回目まで終了

参加者の推移

55 名で開始予定だったが、当日までに 2 名脱落の連絡あり、53 名でスタート

	開始時	第 1 回 (5/18)	第 2 回 (6/1)	第 3 回 (7/20)	第 4 回 (8/31)	第 5 回 (9/28)
研究参加者総数	**53**	**53**	**53**	**52**	**51**	
追加参加者	0	0	0	0	0	
脱落者	2	0	0	1	1	
研修参加者		45	44	42		
研修欠席者		8	9	12		

・脱落者（開始前）：転勤 1 名、業務の都合 1 名

・脱落者（開始後）：業務の都合 1 名、体調不良 2 名

＊欠席が続いている人が 3 名いるため、今後、自然脱落も発生する可能性あり

5、研究方法（研修枠組み）

1）e-ラーニング：欠席者や未受講者にはアナウンス

2）研修会の参加

3）研修会参加後の事後レポート提出

4）効果検証：

①事後レポートを元に研修実施効果の検証：西本先生

②観察研修：高橋先生

③参加記録：丸山弁護士

6、実施結果（総論）

＜第 1 回＞対面：講義

・講義形式で開催。初回から質問も多く積極的な参加

・長時間の座学のため、休憩の回数を多く盛り込んだ

・3 回目からグループワークとなるため、座席指定とし、多職種で隣同士に座ってもらう

（何名か任意の席に座っている人がいたため、座席がなく急遽追加した）

・会場内、近隣に昼食を摂るスペースがないため、苦情が出た

（事前アナウンスはしていたが、繰り返し伝える必要あり）

＜2 回目＞オンライン：講義

・オンラインでの受講：オンデマンド配信とオンライン受講の違いがわからず欠席者発生

（個別対応実施）

・オンラインでの講義が長時間になることへのご意見を頂いていたが、積極的に参加されていた

＜3 回目＞オンライン：事例検討研修

① 1 事例毎に事例報告、質疑応答の時間を用意：報告者　笹井先生

② ワークシートはグーグルドライブ内で共有し、参加者が同時に書き込めるように

A 4 横 1 枚で収まるようにシートの仕様を変更（Word）し、画面で映せるように

③ 人事委員もグループワークに参加

④オリエンテーションに、ディスカッションについてのアナウンスを行う

（心理的安全性の担保）

・昨年、Google ドライブに、アクセスできない参加者が多数発生したため、今年度は複数回リマインドしアクセス確認を実施（但し、Google の仕様変更で当日アクセスできない事態が発生）

・事例検討は、当初の予定を変更し 3 事例で実施。集中力と活発な議論のためには、3 事例が限度

・社用 PC（個人 PC を所有していない）での参加者が勤務先の規定で Google へのアクセスができず、スマートフォンでの参加者が発生した

（事前に、グループに参加した人事委員へサポートを依頼）

7、第 4 ・ 5 回に向けて

1）オンライン開催

・グループ分けを事前に配布し、Google ドライブへのアクセス確認を事前にしていただく（書き込み確認）

・再度、オンライン（オンデマンドではない）ことを再度リマインドする

2）対面開催

・事例検討は書ける紙（ホワイトボード模造紙）と付箋を使用予定

（学会研修にて利用しているもの）

・昼食場所の準備：土曜日は大学の学食が休みかつ、会場近くで昼食を摂れない

（第 1 回目の際に、昼食場所がないことをアナウンスしていたが、当日昼食問題が生じた）

＊事例検討の人数は、オンライン同様の 5 名 MAX でよいか？

8、その他

1）被験者（研修参加者）

・想定以上の参加希望者が集まった。

各関連団体の先生方のお力添えのおかげ

また、2023 年からの化学物質の法改正はじめ、安全衛生の関心の高さがうかがえる

・安全衛生担当者という枠を設けて募集。多くが、化学系の企業であった

（こちらも、法改正が影響しているのか）

・安全衛生担当者は会社指示での参加者が多く、欠席が少なく、欠席の場合も無断結成が少ない

2）欠席者の対応

・事前に欠席者のアナウンスが欲しいと要望あり

→無断欠席、遅刻者も多く、事前に参加者にアナウンスすることが難しい

ブレイクアウトルームでの事例検討は集まったメンバーで初めてよいことをアナウンスする（欠席者のグループについては、個別にルームに訪問して伝える）

3）その他

・研修時に質疑応答の時間を用意しても質問が出ず、事後レポートでの質問が多い（司会の井上先生に、次回の研修時に対応してもらっている）

・質問内容の一部は、追加資料を要求するものも多く、調べ方のアナウンスなどで対応

文責・報告者：事務局 丸山

資料 4　研修効果測定調査調査票（紙ベースのイメージであり、実際に e-learning サイトに掲載された場合と外観は異なる）

【受講前】厚労科研・日本産業保健法学会研修に関するアンケート調査 2024

この調査は、実践的な安全衛生法学研修の開発のため、研修の実施、効果評価を行うことを目的として実施します。
回答いただいた個人情報は調査研究のためのみに利用することとし、分析結果の発表にあたって個人が特定されることはありません。
なお、本学会で資格を取得される場合も、この調査への回答内容は、今後受講していただく講座の成績評価には一切関係いたしませんので、ありのままを率直にお答えください。
どうぞよろしくお願いいたします。

1. あなたご自身について、お尋ねします。

01. 職種
1：産業医・医師
2：保健師・看護師
3：心理職
4：安全管理者
5：衛生管理者
6：人事労務
7：安全コンサルタント
8：衛生コンサルタント
9：インダストリアル・ハイジニスト
10：弁護士
11：社労士
12：その他の職種

02. 12：その他、を選んだ方は具体的にご記入ください。

04. 職階
1：マネージャークラス
2：担当者クラス
3：個人事業者

04. 年代
1：20 代以下
2：30 代
3：40 代
4：50 代

5：60 代以上

05. 所属（勤務先）

1：企業

2：教育機関

3：行政機関

4：医療機関・福祉施設

5：経営者（独立系産業医などの事務所を含む）

6：その他

06. 6：その他、を選んだ方は具体的にご記入ください。

07. 所属先（経営企業・事務所）の規模

1：1～49 人

2：50～499 人

3：500～999 人

4：1000 人～

08.（嘱託産業医や社会保険労務士の方など）主な顧問先の規模

1：1～49 人

2：50～499 人

3：500～999 人

4：1000 人～

09. 安全衛生（とそれに関連する分野）に関わるようになったきっかけ（経緯）について、（プライバシーに問題ない範囲で）簡単にお書きください。

2. ご自身が安全衛生分野で担当されている業務に関して、お尋ねします。

それぞれの項目について、ご自身があてはまると思われる選択肢を 1 つ選んでください。なお、各項目について現在は行っていない、あるいは経験のない場合は、そのようなことが必要になった場合を想定してお答えください。これは自職種にはあてはまらない（業務の範囲外である）と思われる場合のみ「あてはまらない」を選択してください。

	そうである	まあそうである	どちらともいえない	あまりそうではない	そうではない	あてはまらない
所属／支援先の組織で、業務を行う上で必要な範囲で、生じた労災等に関する情報を得ている。						
所属組織で生じた労災等に関する情報を（回答者が）得る権限が、						

組織内でルール化されている。						
労災等の現状と再発防止策について、適切な関係者間で実質的な話し合いができる機会を（回答者が）もっている。						
労災等に関する物や人に対する調査が可能な立場にある。						
下請や社外工等に対しても安全衛生上必要な指示や指導を行っている。						
下請や社外工等が安全衛生を履行できるような条件（納期や費用）を提供している。						
組織の構造を理解した上で、安全衛生に関するルールや仕組みづくり（修正も含む）を促進、発案、協議できる。						
組織の労災事情を踏まえ、法制度や判例等を踏まえて関係者（立場を問わず労災防止等に影響する者）を効果的に説得し、対策の実施を働きかけられる。						
組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や安全衛生の方針を理解している。						
組織のソフト面（人事制度・就業規定、人間関係なども含む）についても、多面的な情報収集に努めている。						
所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。						
所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり						

易く説得的に対策を働きかけられる。						
労災防止等のため、適切な人物に適切な質問をすることができる。						
組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。						
労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。						
組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。						
組織の職務満足感（健康状態にとらわれず、使命感、達成感、忠誠心などを満足させられるか）の向上に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。						
巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。						
安全衛生上のリスクについて関係者間で共有し、話し合うことができる。						
業務上疑問が生じたとき、安全衛生に関する法令等を調べ、参考にすることができる。						
業務上疑問が生じたとき、本音で相談できる先を知っている。						
労災防止等に役立つ、法情報を踏まえた安全衛生教育を自ら行うか、適切な教育担当者を選任できる。						
以上の取り組みを通じ、労使双方が安全衛生を重視する組織づくり						

に貢献できる。						

3. 最後に、本研修についてお尋ねします。
本研修に参加しようと思われた動機・きっかけについて教えてください。

本研修により得られると期待しているものについて教えてください。

質問は以上です。ご回答いただきまして、どうもありがとうございました。

今回の講座のふりかえりミニレポート

提出されたミニレポートの内容は、個人を特定できる情報を除いた上で、受講者間（研修開発プロジェクト参加者間）で共有できるようにいたします。

①今回の講座で扱ったことを箇条書きでまとめてください。

・三柴先生の講義で何を学習したか，印象に残った問いと内容

②今回の講座で扱ったことについて、印象に残ったこと、勉強になったと思うことについて記してください。

・研修の前と後での知識や自身の考え方などの変化，気づきや新たな発見，講義やワークショップを通して獲得したこと

・研修での気づきを自身の職場でどのように生かすか，あなた自身の今後の目標や課題

【受講後】厚労科研・日本産業保健法学会研修に関するアンケート調査 2024

この調査は、実践的な安全衛生法学研修の開発のため、研修の実施、効果評価を行うことを目的として実施します。

回答いただいた個人情報は調査研究のためのみに利用することとし、分析結果の発表にあたって個人が特定されることはありません。

なお、本学会で資格を取得される場合も、この調査への回答内容は、今後受講していただく講座の成績評価には一切関係いたしませんので、ありのままを率直にお答えください。

どうぞよろしくお願いいたします。

1. ご自身が安全衛生分野で担当されている業務に関して、お尋ねします。

それぞれの項目について、ご自身があてはまると思われる選択肢を 1 つ選んでください。なお、各項目について現在は行っていない、あるいは経験のない場合は、そのようなことが必要になった場合を想定してお答えください。これは自職種にはあてはまらない（業務の範囲外である）と思われる場合のみ「あてはまらない」を選択してください。

	そうである	まあそうである	どちらともいえない	あまりそうではない	そうではない	あてはまらない
所属／支援先の組織で、業務を行う上で必要な範囲で、生じた労災等に関する情報を得ている。						
所属組織で生じた労災等に関する情報を（回答者が）得る権限が、組織内でルール化されている。						
労災等の現状と再発防止策について、適切な関係者間で実質的な話し合いができる機会を（回答者が）もっている。						
労災等に関する物や人に対する調査が可能な立場にある。						
下請や社外工等に対しても安全衛生上必要な指示や指導を行っている。						
下請や社外工等が安全衛生を履行できるような条件（納期や費用）						

を提供している。						
組織の構造を理解した上で、安全衛生に関するルールや仕組みづくり（修正も含む）を促進、発案、協議できる。						
組織の労災事情を踏まえ、法制度や判例等を踏まえて関係者（立場を問わず労災防止等に影響する者）を効果的に説得し、対策の実施を働きかけられる。						
組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や安全衛生の方針を理解している。						
組織のソフト面（人事制度・就業規定、人間関係なども含む）についても、多面的な情報収集に努めている。						
所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。						
所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。						
労災防止等のため、適切な人物に適切な質問をすることができる。						
組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の調整に自信をもって取り組める。						
労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。						
組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善						

案を示せる。						
組織の職務満足感（健康状態にとらわれず、使命感、達成感、忠誠心などを満足させられるか）の向上に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。						
巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。						
安全衛生上のリスクについて関係者間で共有し、話し合うことができる。						
業務上疑問が生じたとき、安全衛生に関する法令等を調べ、参考にすることができる。						
業務上疑問が生じたとき、本音で相談できる先を知っている。						
労災防止等に役立つ、法情報を踏まえた安全衛生教育を自ら行うか、適切な教育担当者を選任できる。						
以上の取り組みを通じ、労使双方が安全衛生を重視する組織づくりに貢献できる。						

2. 次に本研修について、お尋ねします。

本研修の開始前に「本研修の修了後に得られると期待しているもの」についてお尋ねしました。研修修了後の現在、その期待は達成されたでしょうか。100 点満点で点数をつけてみてください。

（　　）点

研修修了後の現在、当初研修後に得られると期待していたもののうち、期待通り・あるいは期待以上に達成できたと思うことについて教えてください。

反対に、当初期待していたもののうち、期待通りでなかった・期待が外れたと思うことについて教えてください。

本研修全体をふりかえり、自分の業務に活用できると思われることについて記してください。

本研修全体をふりかえり、印象に残ったこと、（業務にすぐに活用できるかどうか分からないが）勉強になったと思うことについて記してください。

質問は以上です。ご回答いただきまして、どうもありがとうございました。

【フォローアップ調査】厚労科研・日本産業保健法学会研修に関する
アンケート調査 2024

この調査は、実践的な安全衛生法学研修の開発のため、研修の実施、効果評価を行うことを目的として実施します。

回答いただいた個人情報は調査研究のためのみに利用することとし、分析結果の発表にあたって個人が特定されることはありません。

なお、本学会で資格を取得される場合も、この調査への回答内容は、今後受講していただく講座の成績評価には一切関係いたしませんので、ありのままを率直にお答えください。

どうぞよろしくお願いいたします。

1. ご自身が安全衛生分野で担当されている業務に関して、お尋ねします。

それぞれの項目について、本研修で学ばれた内容を研修後の現在、業務上で活かせていると思われますか。ご自身があてはまると思われる選択肢を 1 つ選んでください。ただし、これは自職種にはあてはまらない（業務の範囲外である）と思われる場合のみ「あてはまらない」を選択してください。

	活かせている	まあ活かせている	どちらともいえない	あまり活かせていない	活かせていない	あてはまらない
所属／支援先の組織で、業務を行う上で必要な範囲で、生じた労災等に関する情報を得ている。						
所属組織で生じた労災等に関する情報を（回答者が）得る権限が、組織内でルール化されている。						
労災等の現状と再発防止策について、適切な関係者間で実質的な話し合いができる機会を（回答者が）もっている。						
労災等に関する物や人に対する調査が可能な立場にある。						
下請や社外工等に対しても安全衛生上必要な指示や指導を行っ						

ている。						
下請や社外工等が安全衛生を履行できるような条件（納期や費用）を提供している。						
組織の構造を理解した上で、安全衛生に関するルールや仕組みづくり（修正も含む）を促進、発案、協議できる。						
組織の労災事情を踏まえ、法制度や判例等を踏まえて関係者（立場を問わず労災防止等に影響する者）を効果的に説得し、対策の実施を働きかけられる。						
組織のトップ（経営層）の考え方を知り、その組織の文化や安全衛生の方針を理解している。						
組織のソフト面（人事制度・就業規定、人間関係なども含む）についても、多面的な情報収集に努めている。						
所属先／支援先のトップ（経営層）・実権者の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。						
所属先／支援先に雇用された一般職員の理解や意欲に応じて、法制度や判例等を踏まえた上で分かり易く説得的に対策を働きかけられる。						
労災防止等のため、適切な人物に適切な質問をすることができる。						
組織内で安全衛生対策に関する関係者の意見が分かれた場合の						

調整に自信をもって取り組める。						
労災防止等に関する自分の業務について改善案を示すことができる。						
組織の働きやすさ（心身の健康）の向上に関する自分の業務の改善案を示せる。						
組織の職務満足感（健康状態にとらわれず、使命感、達成感、忠誠心などを満足させられるか）の向上に関する自分の業務を見直し改善案を示すことができる。						
安全衛生上のリスクをあらかじめ把握した上で適切に評価できる。						
巡視等でリスクを発見した際に関係者に直ちに必要な措置を講じられる。						
安全衛生上のリスクについて関係者間で共有し、話し合うことができる。						
業務上疑問が生じたとき、安全衛生に関する法令等を調べ、参考にすることができる。						
業務上疑問が生じたとき、本音で相談できる先を知っている。						
労災防止等に役立つ、法情報を踏まえた安全衛生教育を自ら行うか、適切な教育担当者を選任できる。						
以上の取り組みを通じ、労使双方が安全衛生を重視する組織づくりに貢献できる。						

2. 本研修で学んだことにより、その後ご自身のお仕事のやり方やアプローチに変化があったと思いますか。

思う・まあ思う・どちらともいえない・あまり思わない・思わない

3. 思う／まあ思う、とお答えの場合、具体的にどのような変化があったか教えてください。

4．本研修を受講してよかったと思いますか。

思う・まあ思う・どちらともいえない・あまり思わない・思わない

質問は以上です。ご回答いただきまして、どうもありがとうございました。

資料５　令和６年度安全衛生法学研修（厚労科研・日本産業保健法学会）

講座一覧とスケジュール

★ e-learning 講座・全９講座（2024年９月末までにすべて受講すること、既に受講済みの方は理解度確認のため小テストの受験のみお願いします。）

		講座名	講師
ベーシック（全３講座）	1	法的思考（リーガルマインド）とは（実務家編）	平野哲郎先生（立命館大学法務研究科　教授・元判事）
	2	日本の労働と法①解雇と人事一般	三柴丈典先生（近畿大学法学部法律学科　教授）
	3	日本の労働と法②安全配慮義務、健康配慮義務、労働者のプライバシー	佐々木達也先生（名古屋学院大学法学部　専任講師）
スタンダード（全３講座）	1	労働安全衛生法の体系	藤森和幸先生（労働安全衛生研究所アクシス　代表）
	2	安衛法の監督指導実務	西脇巧先生（TMI総合法律事務所　弁護士）
	3	労災保険法（制度と実務）	高橋健先生（たかはし社会保険労務士事務所　所長）
アドバンスト（全３講座）	1	職場での化学物質管理と法	森山誠也先生（厚生労働省　労働基準監督官）
	2	下請・副業兼業・フリーランスと法（発注者・委託者の責任）	村本浩先生（岩谷・村本・山口法律事務所　弁護士）
	3	職域の化学物質管理と法～来し方行く末～(前編)(後編)	三柴丈典先生（近畿大学法学部法律学科　教授）

★全５回（対面２回、Web３回。各回終了後、e-learning サイトにてミニレポートとアンケートの記入をお願いいたします。）

	開催日時・場所	時間	研修内容	登壇者
第１回	５月18日（土） 対面開催	前半13時～15時30分、 後半16時～18時30分とし、間に30分休憩をはさみます。	全範囲	司会者：井上洋一先生（愛三西尾法律事務所　弁護士） 講師：（法律系）三柴丈典先生（近畿大学法学部法律学科　教授） （技術系コメンテーター）篠原耕一先生（合資会社京都労務トラスト　代表） （技術系コメンテーター）岩村和典先生（NKKソリューションズ株式会社）
		18時30分～	ミニレポート・アンケート記入	
第２回	６月１日（土） Web開催	前半13時～15時30分、 後半16時～18時30分とし、間に30分休憩をはさみます。	全範囲	司会者：井上洋一先生（愛三西尾法律事務所　弁護士） 講師：（法律系）三柴丈典先生（近畿大学法学部法律学科　教授） （技術系コメンテーター）篠原耕一先生（合資会社京都労務トラスト　代表） （技術系コメンテーター）岩村和典先生（NKKソリューションズ株式会社）
		18時30分～	ミニレポート・アンケート記入	
第３回	７月20日（土） Web開催	前半13時～15時30分、 後半16時～18時30分とし、間に30分休憩をはさみます。	事例検討（建設安全系統、船内安全系統、潜水安全系統） 事件番号（１）（17）（20）（22）	司会者：井上洋一先生（愛三西尾法律事務所　弁護士） 事例報告者：笹井健司先生（社会保険労務士） コメンテーター（法律系）：西脇巧先生（ニシワキ法律事務所　弁護士） コメンテーター（技術系）：宮澤政裕先生（労働安全衛生コンサルタント、前建設労務安全研究会事務局長）
		18時30分～	ミニレポート・アンケート記入	
第４回	８月31日（土） Web開催	前半13時～15時30分、 後半16時～18時30分とし、間に30分休憩をはさみます。	事例検討 機械安全系統（４）（６）（15） 船内・船上安全系統（21） その他原子力・放射線安全系統（３）（14）	司会者：井上洋一先生（愛三西尾法律事務所　弁護士） 事例報告者：笹井健司先生（社会保険労務士） コメンテーター（法律系）：岡田俊宏先生（東京弁護士会　弁護士） コメンテーター（技術系）：福田隆文先生（長岡技術科学大学名誉教授） コメンテーター（技術系）：篠原耕一先生（合資会社京都労務トラスト　代表） コメンテーター（技術系）：岩村和典先生（NKKソリューションズ株式会社）
		18時30分～	ミニレポート・アンケート記入	
第５回	９月28日（土） 対面開催 於：日本赤十字看護大学　広尾キャンパス202講義室	前半13時～15時30分、 後半16時～18時30分とし、間に30分休憩をはさみます。	事例検討（化学物質安全系統） 事件番号（16）（19）（25）	司会者：井上洋一先生（愛三西尾法律事務所　弁護士） 事例報告者：笹井健司先生（厚生労働省労働基準監督官、社会保険労務士） コメンテーター（法律系）：小島健一先生（鳥飼総合法律事務所　弁護士） コメンテーター（技術系）：北口源啓先生（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長） コメンテーター（技術系）：尾崎智先生（日本化学工業協会環境安全部・RC推進部管掌常務理事）
		18時30分～	ミニレポート・アンケート記入	

資料 6　令和 6 年度安全衛生法学研修（第 1 回研修～第 5 回研修）
記録（記録者：丸山慧師弁護士）

令和６年度安全衛生法学研修　第１回

「生きた安全衛生法」

実施日：２０２４年5月１８日（土）

司会者：井上洋一先生（愛三西尾法律事務所 弁護士）
講　師：（法律系）三柴丈典先生（近畿大学法学部法律学科　教授）
（技術系コメンテーター）篠原耕一先生（合資会社京都労務トラスト　代表）
（技術系コメンテーター）岩村和典先生（NKK ソリューションズ株式会社）

第１　はじめに（マクロの変化）

１　時代の変化に伴うルールの役割

・第四次産業革命では、情報が独自の価値を持ち、コンピュータが生き物のようになる。
人が介在せずに、物理・デジタル・生物との間で対話が進んでいく。そして、そうした動きが社会や経済に様々な面で影響を与えていくことが予想されている。
・そこで鍵になるのがＡＩの発達である。人間は人間でなければできない価値を生み出さなければ生き残れず、少なくとも雇われる価値も仕事を委ねられる価値もないということになる。
・また、ＡＩの発達によって取引のＤＡＯ化が進んでいくと予想されている。
・かかる時代においては、いわゆるプラットフォームのように仕組みを作って運用する側に、情報及び仕組みを操作・支配する権限が集中することになっていくため、格差が今までとは違った形で拡大する。
そうすると、消費の利便性は向上するが労働需要が減少することになる。
・働き方についても、これまでは人間関係を築き、コミュニケーションを取りながら働いていたところ、機械のコマのように人間が働いていくことになるため、働く喜びが減退していく可能性がある。
・また、その帰属先であるコミュニティーも変化していくと予想される。つまり、これまでは会社、地域、家族などが人の集まりとして一定の意味を有し、そこに愛着を持つということが一種の喜びだったが、デジタルメディアで新しいコミュニティーができつつある。要するに、趣味の合う人、価値観の合う人がネットで繋がり、そこに属していれば十分幸福であるという状況になる可能性がある。
・少子高齢化について、２０６０年には世界中で人口減少に転じる。人が減少するため、労働生産力のニーズとして現在５人でやっている仕事を１人でできるようにならないと日本

はもたない。
・格差の拡大は確実に生じる。コンピュータを使える人と、使えない人との差は明確に出る。
　より本質的なのは、知的な付加価値（新しいビジネスアイデアを打ち出せる等）や感情的な付加価値（人の気持ちを持ち上げられる等）を打ち出せる人とそうでない人との二極化が進むだろう。もっとも、単純労働を行う人も当面は必要となる。
　そうすると、高度な知的、感情的仕事をする人と、単純労働をする人の２つに需要が集中する。他方、日本の労働者に多い中流層が置いていかれるだろう。
・日本は外国の労働力に頼らないと維持できず、外国人労働者はますます増加する。しかし、外資系企業にとって日本の魅力は落ちている。
・そういう時代にルールはどういう役割を果たすか。箸の上げ下げまで細かく定めるルールは衰退していく。その代わりに、「共同規制」、すなわち企業などの自律性を重視するルールが発達していくだろう。すなわち国が作るルールは、目的を明確にし、基本的な要素、枠組みだけを示し、具体的行動は個々の企業の自律性に任せて報告させ、監視するスタイルになるだろう。

２　企業の経営形態

・ピラミッド型の秩序構造は次第に崩れ、フラット型になっていくだろう。新型コロナウイルスの影響もあったが、在宅勤務者は多くなり、そういう人たちがネットで繋がり、その情報の元締めとして管理を行うのが本体の役割というように変化していくだろう。すなわち、会社はネットワークの元締めでしかなく、人の働き方はかなりフラットになっていく。
　ただし、求心力は必要なため、その機能は残る。
・そういう変化の中で問われる生き物の意味とは、成長と個性（好み・感情・価値観）である。
・機械も成長するが、人間の場合はより本質的な成長が可能である。
・人間には偏見があるため、ものを見る目に曇りと偏りがあるが、それが強みでもある。三人寄れば文殊の知恵というように、異なる種類の人の集まり、ネットワーク化によって様々な問題に対応できるという姿が、人間の姿としてより鮮明になっていく。

３　政府の役割

・情報と支配の権限を独占する状況は薄まっていくだろう。
・政府は民間よりも情報の取り方、使い方に規制がかかるため、保有する情報の質量、及び権限という面で民間に敵わない。
・権限についても、ルールを定めても意味がないか、または言うことを聞かないかになるため、共同規制しか作れず、そうすると基本的に民間に分権化していかざる得ない。
・政府の役割の核心は変化する社会の中でリスクを最小化することに収斂していくだろう。具体的には、最低限の安全、生活保障、公正、社会の効率化等である。

４　時代の変化に伴う安全衛生の役割

・労働安全衛生は、産業の動きに合わせて、リスク対応・リスク管理を行ってきた。
・時代や産業の変化に応じて、新たにどういう職業リスクが発生し、どう対応していくかが問われる。
・ＡＩとの付き合いが新しい時代の核心になると考えられ、結局ストレス対応、心理社会的リスクへの対応が中核になっていく。そのため、その役割は安全衛生において残っていくだろう。
・ＡＩとあまり関わりのない感情労働（サービス業や接客業等）においても、ストレスが溜まっている人の相手をするストレスというものが今まで以上に必要になるだろう。
・したがって、ＡＩと付き合うか否かにかかわらず、心の問題、心への負担がＡＩ時代、及び、情報化社会のキーになっていく。
・一方で、積み残しの安全問題も依然として続くだろう。古典的な労災が発生するためバックランナーへの対策を続ける必要がある。
・リスク管理という意味で、古典的な対策が何をやってきたかを振り返ることは、今後を考える上で非常に重要である。未来予測は歴史に学ぶ必要がある。そのため、今までどういうことが起きて、何をやってきたかということを振り返る必要がある。

第２　生きた安全衛生法

１　生きた法

・生きた法とは、法の形式をそのまま守らせるのではなく、法の作り手と使い手の思いと悩みを汲む考え方をいう。

・産業保健は安全衛生の一環だが（ＩＬＯ参照)、多分に人事の問題である。従前、医師、心理職、及び理系の人々が担ってきたが、それだけでは対応困難な人と組織の課題である。

特にメンタルの対策で重要なことは、能力と価値観の相性合わせである。これが合致していないため問題が発生し、こじれてしまう。価値観の異なる人同士の相性合わせを行うのは、人事と法律家の役割である。法律家の取り柄は揉めごとから逃げないことであるが、保健医療職は揉めごとの扱いに慣れていないため、連携しながら対応する必要がある。

２　労働安全衛生法

（１）領域の特徴

・労働安全衛生とは、一言でいえば職域・職場での生命・心身・財産に関するリスク管理である。ただし、「許されたリスク」はある。

※許されたリスク：①そもそも危険性や有害性が分かっていないもの（危ないかどうか不明なものは取り締まれず、規制もできない)、②危ないことが分かっていても、リスクの管理方法を理解しているもの、③危ないことは分かっており、現に災害も発生しているが、消費者及び産業が必要としているため禁止できないもの

・以上を前提に労働安全衛生法（以下「安衛法」という）とは、リスク管理を目的として、労使その他の関係者の行動と心理への働きかけを本質とする法である。

・これまでは技術者が経営者に対して働きかけをするための法律であり、技術者の技術者による技術者のための法律だった。

しかし、時代の経過と共に、危険有害性の定義や、リスクの定義は変化する。従来はリスクだと考えられていなかったものも、時代の変化によりリスクと捉えられるようになった。例えばストレスも危険だと言われるようになったが、機械の故障や有害な化学物質とは異なり、絶対に危険なものではなく、価値観によっては必要とされ、また適度なストレスが有益な場面もある。

・法律自体が方向性を定められずにいる状況において、法理論として打ち出しているものが「リスク創出者管理責任負担原則」である。

（２）底流にあり重視すべき理念

・「リスク創出者管理責任負担原則」とは、職域のリスクに関する情報や管理権限を持つ者を含め、**リスクを創り出す者こそが、それを管理する責任を負う**という考え方である。

※リスク創出者＝危険な化学物質や機械を製造している者のみならず、業務に関するリスク情報を持ち、管理できる者も含まれる。

・労働安全衛生法や、民事の労災責任に関する裁判例の根底にあると解される考え方である。

（３）マクロ事情の変化

働く人の組織的従属性	後退
働く時間や場所、業務遂行方法の拘束性	後退
人格的従属性（指揮命令関係）	やや後退
経済的従属性	維持または増幅
労使の境界	後退

（４）労災・職業病事情

・１９７２年の安衛法典制定以後、重大災害、特に死亡災害は大きく減少した。
・他方で、健診での有所見率は上昇している。
・介護施設での腰痛や小売店での転倒・転落等の伝統的な労災も発生している。
・高齢者の労災について、分母のみならず割合も増加している。
・行動災害（機械・設備そのものの問題より不安全行動による災害）は増加している。
・第四次産業革命において、リスクの質や着目すべきリスクが変化している（不安やストレスといった心の問題等）。
・中小企業での伝統的災害、化学物質被害、頻度の高い外国人技能実習生の労災等の深刻な積み残し課題もある。

（５）規制目的・保護対象の変化

・規制目的の変化：ブルーカラー用の法からホワイトカラー用の法へと変化
　物理的リスクから心身の健康リスクへの対応へ、そして最近では働き方・生き方の改善に及んでいる。
・保護対象の変化：労働関係のみならず雇用類似関係の者も保護

（安衛法の歴史）
・安衛法も道交法も、３Ｅ（Enforcement（ルールの制定）、Engineering（技術の導入）、Education（教育の促進））という対策によって労災を減少させた。この３つの要素は、「安全の秩序づくり」のために行われ、規制に盛り込むことにより両法とも相当の災害防止効果を上げた。

・現在の安衛法が制定される前は、旧労働安全衛生規則において、当時発生した労働災害や健康被害の再発防止策をそのまま法律にする内容になっていた。しかし、再発防止策中心ではあまり労災を防止できなかった。

　そこで、経営工学の方法を取り入れるようになった。これが現在の安衛法であり、労災が激減した。

・経営者は、重要な経営課題を認識すると、課題解決を推進する部署を作り、優秀な人材を配置する。すなわち、課題の推進体制を作る。安衛法は、この手法を労災対策に取り入れ、安全衛生についてその管理体制を作ることを事業者に義務付けた。そして、そこに衛生管理者や安全管理者などの専門人材を配置して活用することを義務付け、自ずと対策を講じることを期待した。

・また、複数の業者の労働者が工事現場に混在することで生じる統制やリスクコミュニケーションの問題等に対応するため、工事について事情を把握する元請業者等に、工事現場全体の安全管理を統括するよう義務付けた。

・その後、対応困難な衛生問題や健康問題が増加した。何が原因か分からず（不確実性）、そのためどう対応すべきか分からない問題について、専門家の活用に比重を移したリスク管理を行ってきたが、あまり機能していない。

・対応すべき問題は拡大し、求められるレベルも高度になっているため、単に労災を防げば良いのではなく、快適な労働環境の構築、積極的な健康作り、及び、治療と仕事の両立支援といった話にまで進んでいる。

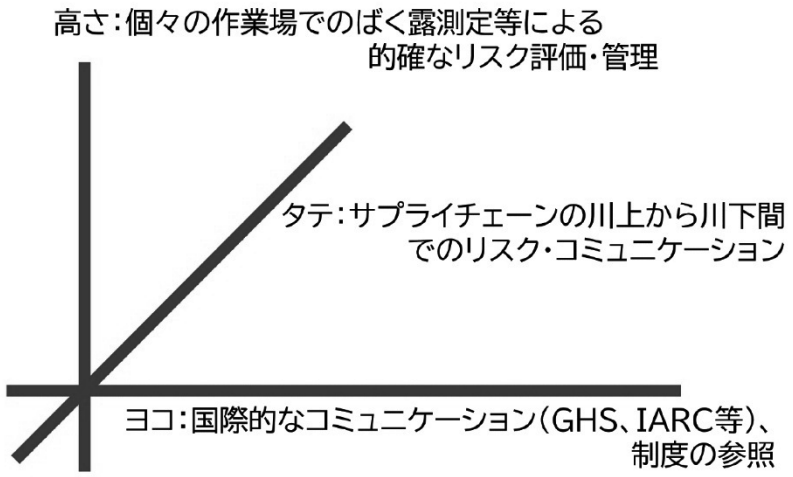
・以上の展開を通じて取組が確実に進んだのは、安全衛生基準の整備と安全衛生技術の発達である。

（６）規制の特徴

ア　多角的な化学物質管理政策

・ハザードやリスク情報の不足、対応技術の不足、現場での実行可能性の制約がある。他方、産業及び消費者が必要としているため禁止できない「許されたリスク」が存在することから、災害が構造的に発生する。

・タテ、ヨコ、高さを意識した多角的な対策を行うことが理想である。



タテ：サプライチェーン全体での対応。作る人から使って捨てる人まで皆適切にリスクに対応する。
ヨコ：国際的なリスクコミュニケーション。ＧＨＳやＩＡＲＣ等の見解を個々の企業が学習し、対応する。
高さ：現場での有効な対策。個人のばく露の程度を測定し、個人が作業の特性に応じてどの程度ばく露をしているのかを適切に図る。

・もっとも、理想的には上記のとおりだが、本当に実行可能なのかという問題とせめぎ合っている。そのため、具体的に事件を示し、何を行わなかったため責任を負わされたのか、またどうすれば予防できたのかを検討するのが本研修である。

イ　柔軟な法解釈

旧労基法（旧安衛則）適用下で、使用者を名宛人とする規定を元請人（の現場監督者）に適用し、その刑事責任を認めた事案において、「施工を担当する下請人に労基法上の安全義務を尽くせる能力がない場合、工事を総括する元請人がその義務を負担しなければ、極めて不合理、不都合な結果を生じる。」と述べ、刑事事件にもかかわらず、「使用者」ではない現場の支配者に罰則を科した（河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和４７年２月２８日判例時報６６６号９４頁）。

ウ　本来規定と補助規定

（ア）履行確保手法

・大半の法律は違反したら刑事罰とするのが習いだが、安衛法の場合は、法の対象者の行動変容を促す必要があるため、厳しく処罰すれば良いわけではない。

すなわち、刑事罰は最後の手段であり、通常は行政措置（災害調査、立入、検収、危険が

うかがわれる場合の措置命令、事業停止命令等）で対応するという体系になっている。
・災害調査を筆頭に専門性を要するため、法定の安全衛生研究機関に立ち入り調査権限を付与している（法９６条の２）。
・綿密さ、柔軟性、専門性がメリットである。

（イ）定めぶり

・作為や不作為を定め、それを守らない場合に罰則を科すのが一般的な法律だが、安衛法の場合は、事業者や経営者を筆頭に行動を変える必要がある。すなわち、労災予防行動を取らせなければならず、働きかけが重要となる。
・そこで、以下の様々な規制手段が駆使されている。
①罰則なしの義務
②ガイドラインや予算措置の根拠となる努力義務
③体制整備義務[1]
④手続の履践義務[2]　等

（ウ）法の現場執行者

・労働法では監督官だが、安衛法では専門官（法９３条、法９４条）、法定安全衛生研究機関（法９６条の２）
・監督官のように警察権限を有していないが、行政措置でも業務停止命令まで出せるほか、強制的に立ち入ることができる。また、研究機関に立入や検収の権限を与えている。

（エ）名宛人（最大の特徴）

・法律で定めた義務付けの相手方が多様である。
・安衛法は、使用者に代わり事業者を名宛人としている。事業者とは、人を使って事業を営む者をいい、要するに商売をして儲かったり損をしたりする人（法人や個人事業主）をいう。
・さらに両罰規定を定め、法人の手足である従業員が法律に違反した場合、法人も連帯責任で罰金を支払わせることにより、労災減少の効果をもたらした。
・事業者のみならず、労働者、安全・衛生管理者等の資格者、元方事業者、発注者や注文者、製造・輸入業者、譲渡提供者、リース業者等にも義務を課している。
・概ね、建築物、化学物質、機械等の危険源の源流での本質的安全を図るため、製造流通業者に安全な製品の提供やリスクに関する情報提供等を図らせようとしたものである。

---

[1] 諸種の管理者・専門家の選任、安全・衛生委員会の設置等

[2] 行政による製造許可の獲得、行政への諸種の情報の届出［化学物質の有害性調査とその結果の行政への届出、死傷病報告、産業医選任届等］、健診・ストレスチェック等の検査やその後の医師による面接指導の実施等

労働者らが取り扱う機械器具の検査、危険作業従事者への教育、資格試験等を担う機関への行政の監理を図るため、彼らを名宛人とした規制も多い。

これらは、事業者自身に使用する労働者を保護させるだけでは、実効的に安全衛生を確保できないことを前提として、リスクに関する情報や支配管理権限を持つ者等に、情報提供や、必要な保護措置等の履行を義務付けた。

・中核は、リスクを創り出す人に管理責任を負わせようということである。すなわち、「労災を防ぎやすいのは誰か」という視点に立っているが、不徹底である。

＊UK の安全衛生法典（HSWA）

雇用者の事業の影響を受ける者全てを保護対象とし、自営業者や施設管理者も名宛人に含むなど、「リスク創出者管理責任負担原則」を明記している。

（オ）働きかけ重視

・法１０６条～１０８条の２は、事業者による安全衛生の実現や、安全衛生行政の推進のための国の積極的役割（※法令のエンフォースメントにとどまらない）について規定している。

これらは、財政面・技術面等の援助のみならず、強制力の行使を最終手段とすべきことも示唆している。

・重要なことは行動変容を促すことである。

・労働とは生き物のため、生き物を相手にどのようにルールを使うかという考え方が必要である。

・中小企業者の傾聴ポイント

①今困っている課題（概ねカネかヒト）に即応すること、②分かりやすいこと、③脅し（罰則つき）、④社長の価値観に合っていること

特に④が重要であり（なお前述したとおり、社長が労災を嫌がる一番の理由は「心が痛むから」）、価値観と能力の相性合わせは社長相手でも重要である。

エ　危害防止基準を生み出す仕組み

・ILO の労働安全衛生条約（第１５５号）：加盟国が、労使と協議しつつ、責任をもって安全衛生政策を立案し、実施していくべきである。

・死傷病報告（法１００条、安衛則９６条）、行政による災害調査（法９１条、９４条、９６条の２等）、新規化学物質の有害性調査結果の届出（法５７条の４）等、行政への危険有害性情報の集約を通じてイニシアティブを発揮できるようにしている。

・危険源を専門的に解明し（法９６条の２、法１０８条、法１０８条の２等）、危害防止基準（安全衛生の確保のため概ね罰則付で設定される労使等の行為基準）等の策定に反映させている。

オ　不確定概念の多用

・国家権力の濫用になるためルールは堅物でなければならないが、他方で堅物すぎるとリスクを捉えられない（行政が絡むリスク管理分野の構造的問題）。

・そこで、「おそれ」という文言が頻繁に利用されている（安衛法では計１８か所、安衛則では計３１０か所等）

カ　管理体制の重視

・経営トップ層への管理責任の賦課

①「事業者」概念の設定、違反行為者との両罰規定の設置

②総括安全衛生管理者制度の設定（事業の実質的な統括管理者をあて、安全・衛生管理者を指揮して、安全衛生の確保を図らせる）

③重層的下請関係にある事業者の労働者が混在して働く工事現場の元方事業者に対し、その現場の安全衛生の統括管理責任を課す

④小規模な建設現場を管轄するゼネコンの支店等に関係請負人の安全の統括管理責任を課す（安全衛生管理者）、など

キ　手続要件化、ソフトロー化

・衛生、健康上の課題への対応では、法の手続要件化、ソフトロー化の傾向が見られる。

・新たな問題については結果を定めることができない（例えば、ストレスを減らせ、脳心臓疾患を減らせ等）。そこで、次のようなプロセスと体制を定めた。

　事業者には、専門家を選任して一定の検査・調査を行わせ、その結果に基づき関係者の協議を経て（すなわちサイエンスとコンセンサスを経て）、必要な措置を講じさせる。

・また、法律では目標と望ましい措置を盛り込む努力義務を定め、その履行を支援するガイドラインに対応の好例を記載するような規制形式をとっている。

　そして、民事訴訟での個別事情等を踏まえた参酌、並びに当事者に事件化又は訴訟に値するものを選別させることを企図している。

（７）日英比較法社会学的調査の結果

ア　両国の類似点

・安衛法典が労災を減らした要素として、①安全衛生管理体制の整備、②事業者／雇用者責任の強化、③危害防止基準の整備、とする回答が多かった。

・安全衛生に関する意識が高い経営者に対し、安全衛生を重視している理由を調査したところ、金や利害ではなく、「労災が発生すると心が痛む」からであった。

イ　両国の相違点

①UK では、サプライチェーンの上流（設計者、製造者、発注者等の危険源）へ規制をかけ、それが労災の減少に役立っている。
②日本では、重大な労災体験が安全衛生を重視する主要な理由だったのに対し、UK では国の文化になっている。
③UK では、そもそも回答者に経営トップ層が多かったこと、安全衛生担当役員等を選任している事業が多かったこと等、経営層による安全衛生の重視や、安全衛生の専門家の意見を尊重する傾向が窺われた（ただし、必ずしも高額の報酬を支払われているわけではない）。
④UK では、安全衛生監督官の高い専門性と労使による信頼が窺われた。
⑤UK では、産業医制度の必要性が認識されず、むしろ GP（実地医家）によるプライマリケアへの信頼、医師免許を持たない衛生・健康専門家への尊重が窺われた。

３　監督指導状況と関係判例

（１）第２条（定義）関係

（定義） 第二条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。 二　労働者　労働基準法第九条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう。

【東京高判昭和５６年８月１１日判例タイムズ４５９号１４３頁】
※事案の詳細はテキスト２３ｐ参照

・安衛法上の労働者は労基法９条の労働者と同旨であり、実態に基づく実質的判断が重要である。
　本事案では、長期間被告人会社専属で、被告人会社が作成した予算書、手順書に基づき従属的に働かされ、報酬が毎月定期的に支払われる一方、安全経費は支給されていなかったこと等から、指揮従属関係ありと判断された。

（コメンテーターの意見）
・篠原耕一先生
　措置については規定にある通りである。
　一人親方は現在も建設業には存在しており、重篤な災害が発生した場合に初めて問題になる。そして、実態を調査した結果、労働者と判断されることも少なくない。
　また、一人親方たちは厚生年金がなく、国民年金にも入っていないことが多い。そのため、７０代や８０代になっても一人親方として働かざるを得ないが、高齢のため転びやすく、そ

して転倒すると骨折してしまうという問題がある。
　未然防止策については、一番お金を持っている元請に様々な措置をかけることが重要である。元請に設備の費用を支出させることは非常に効果があるだろう。
　一人親方たちも仕事をもらっている以上、注文者の言葉を聞くと思うが、注文者がとにかく急いで仕事をすることを求め、安全面を重視していないのだろう。

・岩村和典先生
　注文者側からは、元請やその下請、及び、一人親方は見えないところがある。注文者側から元請に対し、安全の処置等を指示するほか、巡回して問題を発見したときには指摘し、悪質性が高ければ次から使用しないようにしている。
　また、年に１回、取引先の全業者を集めて注意喚起や法改正の勉強会を実施している。

・三柴丈典先生
　確かに日本の場合は元請中心の秩序で上の方にしっかり対応させることで何とか災害を防いできたが、他方で元請が号令をかけても言うことを聞かない一人親方もいる。
　元請がコントロールできていない現場においてどうすべきかを検討する必要がある。

（２）第１１条（安全管理者）関係

（安全管理者）
第十一条　事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。）のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。
二（略）

【JCO 東海村臨界事故事件水戸地判平成１５年３月３日判例タイムズ１１３６号９６頁】
※事案の詳細はテキスト２８ｐ参照

・安全衛生管理者の役割は、知識を持つべき人に対して知識を適切に与え、組織の安全文化を作ることである。安全衛生の管理体制が整備されることにより、関係者に安全教育が行き渡る。
・量刑について、偉い人ほど重い罪を科しているがそれで良いか。本事案の災害発生時の所長は、まだポストに就いて半年程度だった。災害発生の原因を作った人は歴代の所長であるが、災害時にたまたまそのポストに就いていた人が刑事罰を科されている。そのようなケジ

メの付け方が適切なのか。
・前述の裁判例（東京高判昭和５６年８月１１日判例タイムズ４５９号１４３頁）においても、言うことを聞かない一人親方への対応として、上（元請や注文者等）に対応させた方が良いという話があったが、同じ発想で処罰している。
　組織そのものや、組織だった動きは上次第という考えがここに垣間見える。
・一方で、組織が拡大するとトップの目が届かない部分も不可避的に発生するため、何か問題が発生したときにトップの責任とするのは酷な面もある。
・注文者側がもう少し配慮すべきだったということも考えられる。
　先述したとおり、イギリスではサプライチェーンの上の方から、すなわち設計者や発注者から責任を課す法制度となっている。他方、日本の場合、旧動燃による発注方法が不適切だったにもかかわらず、旧動燃に責任を課すことはしていない。

（コメンテーターの意見）
・篠原耕一先生
　本件は、総括安全衛生管理者の責任まで問われるという珍しいケースである。
　安衛法は故意犯である。安全管理者は現場を見て、仮に安全上問題があれば直ちに是正措置を取らなければならないところ、監督官として現場を見ていた立場からすると、この点に関する認識を問うことはなかなか困難である。そのため、本件は事案の重大性から潔く責任を認められたのだろう。特に、総括安全衛生管理者の役割は安全管理者を指揮することであるが、安全管理者が現場を見に行かずに放置したことにつき指揮しなかった、ということまで認めたのだろう。
　また、安衛法５９条１項は雇い入れ時の安全衛生教育を定めており、同条２項は作業内容変更時に関して前項を準用している。本件では、作業内容を変更しているにもかかわらず安全衛生教育を実施していないため、安衛法５９条２項違反も問えるだろう。
　また、作業内容変更時の教育において、作業手順を教えなければならないと定められており（規則３５条）、違反した場合は罰則の対象となる（法１２０条１項）。作業手順書がなければ作業手順の教育もできないはずだが、実務上、作業手順書を作成していない会社に時折遭遇する。教育が甘く見られているのだろう。

・岩村和典先生
　コストや人員カットが進むと、会社組織としては急速に悪い方向にいくこと示す事例である。
　組織的にどのようにして踏みとどまるか。やはり会社としてチェック機構を設けたり、あるいは安全衛生についてもトップがしっかり認識し、仮に勝手に変更されることがあれば通報が入るなど、いかに仕組みを作っていくかという点がポイントになる。

・三柴丈典先生
　国による規制が定められ、それに基づく許可が降りていたが、本件災害が発生してしまった。
　内部統制システムについて発言があったが、本当にそれが有効か、自身の就業先をイメージして検討してほしい。
　また、通常ここまで上の方を処罰しないという話があったが、本件ではケジメの付け方として上の方から順に重い罪を科した。上だからこそ責任を取る必要がある一方、上には末端までは見えないという限界がある。案違法は故意犯という話があったが、この処罰の仕方が再発防止や予防に有効なのか、自身の就業先を想定しながら検討してほしい。

（３）第１４条（作業主任者）関係

（作業主任者）
第十四条　事業者は、高圧室内作業その他の労働災害を防止するための管理を必要とする作業で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う技能講習を修了した者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該作業の区分に応じて、作業主任者を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

【岩瀬プレス工業事件東京地判平成２０年１１月１３日労働判例９８１号１３７頁】
※事案の詳細はテキスト３９ｐ参照

・特別教育は受けていないがプレスの作業経験はあり、かつ作業主任者が存在しチェックを行っていたものの、本人が勝手に安全装置を一部無効化し、自ら手を入れて挟まれてしまった。
・一応、会社としては法令を守っており、通常ここまで行っていれば災害は発生しないだろうというところまでは対策している。
・このような古典的な労災は依然発生しており、油断してはいけない。
・法的なケジメのつけ方、あるいは労災予防を推し進めるためには、ここで事業者に責任を取らせた方が良いか。

（コメンテーターの意見）
・篠原耕一先生
　ルール違反は定期的に起こる。プレス機械での被害は甚大であるため、被害の程度を会社と働く人の双方が認識する必要がある。また、プレス機械による被害の甚大さに鑑みれば、５台といわず１台でも設置したら作業主任者を選任すべきである。そして、作業主任者とは

作業者であるから、作業を一番知っている作業者の中から選任すべきである。

・岩村和典先生

両手操作式が国内メーカーの標準になっているため、両手式で作業を行っていれば本来光線が通るか否かは関係なく安全である。一方で、オプションでフットスイッチがあり、それが使われていた可能性がある。

ヨウカンは金型の一部と認識しているが、金型の高さが変更されるなど、少しでも構造が変わる場合は金型交換となり、その際、交換作業の指揮が作業主任者に求められているため、事業者の責任が問われても致し方のない事案だろう。

もっとも、安全装置を切ったり、フットスイッチに変えるなど、作業者が勝手なことをしてしまうことは事実としてある。本事案のようなことは、現在どの会社でも隠れて行われているだろう。そこで、センサーを無効化するためのキーを隠し、または金型自体を変更する等、作業者が勝手なことができないようにすれば、本事例のような災害は少なくなるだろう。

・三柴丈典先生

事業者はある程度やれることをやっており、本人は経験者だったにもかかわらず勝手に安全装置を無効化してしまい、さらに示談も成立していたという点で、事業者の気持ちも理解できる。

危ない作業をやらせるということは、何かあったら会社の責任という認識を持って商売をする必要がある。他方、経営資源に限りがあり、理想ばかりを追求できない中小企業の実態もある。そのせめぎ合いを考え、有効な予防措置を勘案する必要がある。

なお、両手式でも抜け道はあるため絶対安全ということはなく、やれることをやるしかない。

（４）第１６条（安全衛生責任者）関係

（安全衛生責任者）
第十六条　第十五条第一項又は第三項の場合において、これらの規定により統括安全衛生責任者を選任すべき事業者以外の請負人で、当該仕事を自ら行うものは、安全衛生責任者を選任し、その者に統括安全衛生責任者との連絡その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。
２　前項の規定により安全衛生責任者を選任した請負人は、同項の事業者に対し、遅滞なく、その旨を通報しなければならない。

【東京地立川支判令和 ３年１２月１６日 WEST LAW ジャパン】
※事案の詳細はテキスト４４ｐ参照

・本事案の特徴は、立場の弱い会社（法人）及びその代表取締役のみ、安衛法が適用され処罰されたことである。他方、同じく受注側でありながら、実質的に支配し、指示を出していたメイン工事の請負業者は、より責任が重いと考えられるものの安衛法の適用がなかった。

その理由として、ウレタンのような引火しやすい場所で火気の使用を禁止する定めがあるところ、危険な場所で火を扱った実行犯だけを処罰したためだろうとの指摘が専門家からあった。

・では、未然防止策として何が考えられるか。

ウレタンを使用する場合は必ず養生シートをかけることのほか、そもそも工程の設計としてウレタンを使用する時期をずらすこと（先に構台杭を撤去してからウレタンを塗るなど）が挙げられる。

もっとも、工程は元請が決定するため、下請の立場から工程の決定に関与することは難しい面がある。

（５）第２５条（切迫した危険有害状況での退避措置）関係

第二十五条　事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。

【東京電力ホールディングス（旧東京電力）ほか２社事件福島地いわき支判令和元年６月２６日裁判所 WEB サイト】
※事案の詳細はテキスト６６ｐ参照

・具体的に危険が発生しているか否かではなく、危ない「おそれ」がある場合は退避させる必要がある。それが安全衛生の基本である。
・放射線被曝等、特に危ない作業であればなおさら抽象的危険に対応すべきである。すなわち、「疑わしきは逃がす」べきである。
・本件で最も本質的な問題は、性能の低い機械を使用したことであるが、上記安全衛生の基本を守らなかった以上、本人が不安や恐怖を感じたとして損害賠償責任を負ったとしてもやむを得ない。

（コメンテーターの意見）
・篠原耕一先生

何のための警報装置かということを、社員が教えていないのだろう。現場の人が無視したというより、無視してはいけないということを教えていないことが原因である。そのため、線量計が鳴っていても誤作動だと軽率に判断し、無視してしまったのだろう。日々、教育を

徹底していればこのようなルール違反は起こらなかっただろう。

・三柴丈典先生

抽象的危険を脳裏に焼き付けて欲しい。

安衛法も道交法も、３Ｅ（Enforcement（ルールの制定)、Engineering（技術の導入)、Education（教育の促進））という対策によって労災を減少させた。この３つの要素は、安全秩序作りのために行っている。

よく「ご安全に」という挨拶があるが、その掛け声によって安全な行動を呼び起こすように、人の心と行動に働きかけるためのツールとして３Ｅがある。

ところで、イギリスには慰謝料がないため、精神的に傷付いたというだけでは慰謝料を請求することができない。他方、日本では、具体的に被害が発生していない場合でも、違反の性質によっては慰謝料を支払わせることがある。予防への示唆が判決として形になったのだろう。

また、監督署が２５条違反で罰則を科し（安衛法１１９条)、あるいは指導、是正勧告を行うこともできるだろう。

（６）第２８条（危害防止基準の履行支援のための技術上の指針や健康障害防止指針の公表）関係

（技術上の指針等の公表等）
第二十八条　厚生労働大臣は、第二十条から第二十五条まで及び第二十五条の二第一項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な業種又は作業ごとの技術上の指針を公表するものとする。
２　（略）
３　厚生労働大臣は、次の化学物質で厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う事業者が当該化学物質による労働者の健康障害を防止するための指針を公表するものとする。
一　（略）
二　（略）
４　厚生労働大臣は、第一項又は前項の規定により、技術上の指針又は労働者の健康障害を防止するための指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該技術上の指針又は労働者の健康障害を防止するための指針に関し必要な指導等を行うことができる。

・本条は、法律で規定するほどの確証はないが、危険そうなところは指針やガイドラインで注意を促すものである。

・実務上は、本条に基づく指針を遵守させるためにあえて監督することはあまり行われていない。
・もっとも、何か問題が発生した場合には、指針が参考になって賠償責任を問われる可能性がある。

【損害賠償請求事件・東京地判平成２９年１月２４日判例タイムズ１４５３号２１１頁】
※事案の詳細はテキスト７１ｐ参照

・原告は、丸鋸を使用していた事業者ではなく、製造者に対して訴訟を提起した。
・法令や指針と関係なく、製造者は、丸鋸のスイッチを切ってもしばらく惰性で動き続けることを認識しており、端材を取り出そうとすれば機械で切られるおそれがあることを「見れば分かった」。
・その上で、海外の動向や指針に記載されている措置等を考慮し、製造物責任法上の「欠陥」を認めた。

（コメンテーターの意見）
・岩村和典先生
　製造物責任法について、製造者は言い訳できない。
　一方で、購入側も未然予防の観点から、インターロック等の安全装置を確認して購入し、従業員に使用させる必要がある。なぜなら、会社側も責任を問われる可能性があるからである。

・三柴丈典先生
　本件は製造者のみ訴えられたが、直接の雇い主を訴えることもできた。
　では、双方を訴えた場合はどうなるか。機械の包括的安全指針では、職場で機械を使用する事業者も安全な機械であるか否かにつきリスクアセスメントすべき旨の記載があるため、事業主も責任を免れないだろう。そして、事業者と製造者は連帯責任を負うことになるため、いずれかが被害者に対して１００％の損害額を支払った後、責任割合に基づき加害者間で求償権を行使する可能性が高いだろう。

（７）第２８条の２（リスクアセスメントの努力義務）関係

（事業者の行うべき調査等）
第二十八条の二　事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等（第五十七条第一項の政令で定める物及び第五十七条の二第一項に規定する通知対象物による

危険性又は有害性等を除く。）を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。…（略）…
２　厚生労働大臣は、前条第一項及び第三項に定めるもののほか、前項の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
３　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

・平成１７年に新しく追加された条文であり、大きな意味を持ったと評価されている。
・従来の安衛法は再発防止策を定める傾向が強く、法令で正確に定められないリスクに関しては、安全衛生管理体制を定める等して間接強制したものの、対策が甘かった。
　そこで、本条を追加し、努力義務ではあるものの、職場にあるリスクは全て洗い出して対応すべき旨を規定した。
・努力義務とした意味は、民事責任を負うことにある。
・中小企業ではリスクアセスメントの実施率が低いが、実施しない理由について、「法令遵守で十分」との回答は約１割に過ぎなかった。「余裕がない」との回答が多い一方、法令さえ守っていれば十分との回答はほとんどなかったことからすると、形式的に法律を守ってさえいれば労災を防げると考えている企業はさほどいないといえる。
・他方で、KY 活動で済ませている事業場は多数あった。KY 活動とは、危険予知活動といい、自分達の職場にある危険は自分達で拾い上げ、対策していくという日本独自の方法である。
・リスクアセスメントは、専門家が専門的な視点でリスクを拾い上げ、専門家の指導の下に対策をしていくものであるため、専門家頼みである。
・各国の文化に適した対応があるため、外来輸入のリスクアセスメントという考え方が、日本の職場に馴染むかについて検討する必要がある。

【日本化学工業事件東京地判昭和５６年９月２８日判例時報１０１７号３４頁】
※事案の詳細はテキスト７５ｐ参照

・裁判例は、およそ化学企業が労働者を使用して化学物質を扱わせる場合、自ら専門的な調査をし、毒性や有害性に応じて衛生を図らなければならない、と驚くべきことを述べている。
　そして、毒性の評価は、仮説レベルでの危険の可能性が文献で指摘されていれば十分であるとする。すなわち、具体的症状や危険な使用方法などの詳細まで分からなくても責任を負う。
・国が作った法令やルールに定められていないことでも適切に実施しないと責任を負う可能性がある。

・本事件は、安全とは何か、何をすべきかを根本から問うものである。
・先述したとおり、消費者も産業も必要としているのが化学物質であり、許されたリスクが存在する。少なくとも日本の法令は危険と分かったものだけを規制してきた。昨今、自律管理に向けてルールの改定があり、従前より多くの物質を対象として対策させようとしているが、厳格に対策しなければいけない物質はさほど多くはならない。
・では、先端の安全管理をどこまで行うべきか。
　大半の経営者は経営課題、特にリスク管理に関してどこまで対応すべきか質問するが、本判決はどこまでも対策することを求めた。もっとも、専門家は本裁判例の要求に応えることは困難との見解を述べており、おそらく本判決に専門家が関与していれば異なる裁判例となった可能性がある。
・厳格に対策を考えれば際限がなく、例えば化学物質の製造業者や取扱業者を免許制にして厳格に管理をさせる方法も有り得なくはないが、消費者も産業も化学物質を求めている上、資本主義にも反する。
・本裁判例は事業者にとって酷な内容である。もっとも、事業者の責任が認められると和解で終わることが多いが、その場合、化学物質対策の研究費の一部を和解金に充てることが比較的あり、そのような過程を経て予防対策が進んでいく面がある。そのため、やや厳しめに事業者責任を考えることは必ずしも悪いことではないだろう。

第３　質疑応答

Ｑ　通達・ガイドラインを理由に事業者の法的責任を認めた裁判例はあるか。
Ａ　例えば製造物責任に関する裁判例（損害賠償請求事件・東京地判平成２９年１月２４日判例タイムズ１４５３号２１１頁）は、ガイドラインを参考にして製造物責任法上の機械の欠陥を認めて、製造業者の責任を認めた。
　民事の裁判例ではガイドラインを参考にして過失責任を認めることは多々ある。そのため、行政もそれを意識してガイドラインを作成している。すなわち、ガイドラインに記載するということは、民事裁判では事業者の責任が認められるというメッセージになることを意識し、作成している。
　民事裁判になった場合は、事件の事実関係を詳細に調べることになる。そのため、行政が一律に監督指導するときよりも、諸般の事情を総合考慮して事業者が怠慢だったか、できる対策があったか等が判断される。また、本人にも落ち度があれば、過失相殺によって事業者が支払う金額が減ることになる。このような柔軟な処理を行うことができるため、ガイドラインを適切に用いて民事で紛争を解決させようとしている側面がある。

Ｑ　全自動式丸鋸切断器の製造者を相手として訴訟提起した事案（損害賠償請求事件・東京地判平成２９年１月２４日判例タイムズ１４５３号２１１頁）について説明があったが、被

災者は雇用主を訴えづらかったのではないか。

Ａ　以前、労災案件で相談を受けた際、法的な責任の問題は後で良いから、とりあえず被災者に対して誠実に接するよう指導した。

多くの労災問題は訴訟になっておらず、その前段階のコミュニケーションで紛争が解決している。交渉においては、支払金額の多寡のほか、被災者の心のケアが非常に重要となる。会社が労災の発生原因の調査に徹底的に協力するか、または被災者の落ち度を主張するかにより、その後の展開が１８０度変わってくる。

民事の最終的な目的は揉め事を収めることにあるため、災害が発生しても揉めなければ良い。災害が発生した場合、まず法的な問題を想起するだろうが、被害を受けて精神的に落ち込んでいる被災者に対し、「まずはお話を聞かせてください」と傾聴の姿勢を示すか、あるいは強硬な態度を示すかによって予後が全く異なる。

民事訴訟では、誰を相手に訴訟を提起するかは原告の自由である。本裁判例においてメーカーを訴える一方、会社を訴えなかったのは、おそらくまだその会社で働いていたか、あるいは働ける程度の症状だったと思われ、質問のとおり会社を訴えづらかった事情があったのだろう。

令和６年度安全衛生法学研修　第２回

実施日：２０２４年６月１日（土）

司会者：井上洋一先生（愛三西尾法律事務所 弁護士）
講　師：（法律系）三柴丈典先生（近畿大学法学部法律学科　教授）
（技術系コメンテーター）篠原耕一先生（合資会社京都労務トラスト　代表）
（技術系コメンテーター）岩村和典先生（NKK ソリューションズ株式会社）

第１　生きた安全衛生法

１　監督指導状況と関係判例（前回の続き）

（１）第２８条の２（リスクアセスメントの努力義務）関係

（事業者の行うべき調査等）
第二十八条の二　事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等（第五十七条第一項の政令で定める物及び第五十七条の二第一項に規定する通知対象物による危険性又は有害性等を除く。）を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。…（略）…
２　厚生労働大臣は、前条第一項及び第三項に定めるもののほか、前項の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
３　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

・労働安全衛生法（以下「安衛法」という）において重要なリスクアセスメントとリスク管理を明文化したことにより、安衛法とはどのような法律かを改めて示したといえる。
・発生した労災の再発防止を条文化した規定が比較的多かったところ、本条は、規定されていないことであってもリスクが存在すれば対応すべきことを求めた。
　ただし、予見可能性の点で難があるため努力義務に留めた。まず努力義務で様子を見て、機が熟したら義務化していくという手順での規制がよく行われている。
・その後、化学物質の一部についてリスクアセスメントを義務付けたところ、リスクアセスメントが実施されるようになったため、やはり法律で義務化されると効果がある。なお、リスクアセスメントの義務違反には罰則が課されていないため、法律で義務化されたという

インパクトやメッセージ効果が大きかったのだろう。
・監督官経験者の話によると、日本の企業では全体主義的な安全運動が行われているため、外来のリスクアセスメントは実施しなくて良いという考えの企業も見受けられるという。
　国の文化に合った予防活動を行うことは決して悪いことではない。日本型の安全運動は、組織全体を取り込む運動である。日本の産業の強みは現場力のため、現場の人たちが気付いたリスクを上司に上げていき、会社全体の取組みにしていく手法は、日本の会社の文化を利用した伝統であり、かかる手法で上手くいくのであれば、わざわざリスクアセスメントを推進する必要はないかもしれない。
・ではリスクアセスメントとは何か。基本的には、事業者がリードして、必要に応じて専門家を活用していく取組みである。
・安衛法で規定されているからといった枠にはまる必要はなく、現場に合った方法を選択することが有効だろう。ただし、独自のやり方を採用するのであれば徹底する必要があることは強調したい。

【日本化学工業事件東京地判昭和５６年９月２８日判例時報１０１７号３４頁】
　※事案の詳細はテキスト７５ｐ参照

・判旨は、化学物質を労働者に使用させている事業者であれば、法令でどのように規定されているかは関係なく、危険性を自ら調べて必要な対策を取る必要があり、それが安全配慮義務の内容だと述べている。
・安衛法の化学物質対策は、自ら調べることができなくても、国が定めた規定を機械的に守れば対策が取れるという点に便利さがあった。
　本裁判例はそれをひっくり返し、自律管理の究極のような考え方を示した。
・なお、予防措置として、工場の完全密閉化、吸塵措置の設置、配転、胸部Ｘ線撮影が挙げられているが、未然防止に遡った並び方になっており、前の方ほど本質的対策になっている。
・国が定めるルールは常に後追いになるが、事業者は自らの責任において先取りして化学物質への対応を図らなければならない。すなわち、国の法令を遵守していたからといって、民事上の責任を免れるわけではない。安全対策は先取りが重要である。
・新しい物の製造にはある種の開発危険を伴う。また、危険なものを販売し、あるいは流通させてしまうこともある。アスベストが良い例である。
　素晴らしいとされる素材が発明されて使用され、危険性が判明したものの、撤回に躊躇している間に被災者を生むが、後にならないと当該素材が原因かの証明が困難である。このような目に見えにくいリスクの問題は、職域の化学物質や環境被害等と似ており、困難な課題に人類は試行錯誤している。

【大成建設他事件東京地判昭和６１年１２月２６日判例タイムズ６４４号１６１頁】

※事案の詳細はテキスト７６ｐ参照

・当時の法令には本件災害を防止するような規定が明確にはなかったが、幅の広いリスク回避措置を要求して事業者の責任を認めた。
・事業者は、安全集会に出席させて安全注意を与えていたが、その注意は一般的なものであり、災害を防止できるような具体性がなかった。そのため、よりリスクのあぶり出しを行った上で具体的な注意指導を行う必要がある。
・当時の技術水準に照らすと、タンピングランマーの重量が重いことは手の施しようがなかった。しかし、多数の突起物がある狭い空間で高齢者を働かせることの危険性には誰かしら気付く必要があった。

そのリスクのあぶり出しを、専門家に巡視させてチェックさせるか（ヨーロッパ流）、または現場からの声を吸い上げるのか（日本流）、いずれでも良いので適切に対応できるようにすることが事業者の責任である。しかし、本件はどちらも行われていなかった。
・未然防止策について、やはり現場をよく見て、目端が利く人により何が危険かを洗い出した上、具体的にどうすれば良いかを伝達していくことが重要である。
・判決は既に発生した災害の後始末のため、何でも言える部分があり、かつ専門性を欠く面もあるが、本事案では判決と専門家の意見と一致した。

（コメンテーターの意見）
・岩村和典先生

現在はコンクリートパイルにキャップをする予防策が常態化している。もっとも、昔も危険性に気付いていた現場は存在し、空き缶等をかぶせて予防している会社もあった。

大きな会社は誰かしらが見て対処しているが、小規模の会社では対策できていないところがある。そのため、作業現場のリスク抽出や低減措置を行わなければ従業員を守れないという観点からパトロールを行う必要がある。発注元としても現場を巡回し、危険な箇所に措置を打つよう指導している。

・篠原耕一先生

現場が日々変わるという点が建設現場の特徴である。

製造業であれば設備に時間と費用をかけてリスクアセスメントを実施できる一方、建設現場は日々変わってしまうため高額の安全措置を行うことは難しい。

時折、リスクアセスメントの時代だから危険予知は不要かと質問されることがあるが、両者は全く性質が異なるものである。リスクアセスメントはリスクを見積もり、多くの費用と時間をかけてリスクそのものを消してしまうのに対し、危険予知は、例えば鉄筋の先端をＵ字型に曲げる等、現場の状況に応じて、その日、その場でできることを行うものである。そ

のため、日々現場が変化する建設業においては危険予知が非常に優れている。

・三柴丈典先生
小規模の会社の場合、構造的に対策を取りにくいがどうすべきか。例えば大きなゼネコンの傘下に入っている会社であれば安全秩序に組み込むことで物的対策が図られるが、秩序から外れて単発で工事を請け負っている場合、無料の安全診断を受けるなど役所を頼るだけで良いか。

・篠原耕一先生
災害のリスクは大きいようで小さい。意外と自分の身は自分で守るため、災害は個人の努力で結構防げている面がある。
大企業の場合はコンプライアンスの観点から安全衛生に取り組む一方、小規模の会社は取り組まなければ仕事を受注できない等、事業継続のために取り組む。例えば、ある小規模の産廃業者が大きな会社へ産業廃棄物を収集に行った際、適切に安全対策に取り組まなければ今後は仕事を依頼しないと言われたため、安全衛生対策を徹底的に行うことにした。このような場合も自分の身を自分で守っているといえる。災害が発生したら経営ができないくらいの厳しい環境を作らなければならないだろう。
役所を頼るのであれば、厳しいかもしれないが建設業の場合は工事代金額を問わず許可制にすることも考えられる。
建設業では人の貸し借りを頻繁に行っているため、怪我をした人のあだ名しか知らないこともある。大変な業界だが、置き去りになりがちな安全を考えた場合、やはり安全対策をしなければ仕事ができないぐらいの強い措置が必要だろう。

・岩村和典先生
発注側が受注側の責任者と対話するほか、パトロールして不安全行動を発見し、あるいはリスクに気付いて注意するなど、コミュニケーションを適切に図ることが重要である。
また、安全を疎かにする企業には仕事を依頼しないなど、発注側も様々な注意を払うことが重要であり、それが安全のきっかけにもなるだろう。

・三柴丈典先生
イギリスでは、安全を請け負えないところには仕事を発注するなという国が定めたルールがある。他方、日本の場合は建前上、資本主義を貫いているため、安全を賄えるか否かを発注者に調べさせることまで求めていない。実際に調査するとしても手間を要するため現実的かという問題もある。
ＣＳＲなど漠然とした概念に基づき発注者側も気を付けるべきだと言えたとしても、仕事を請ける側も事業の存続をかけており、かかる場面では安全は蔑ろにされてしまうのが

実態である。他方、リスクがある限り仕事を受注しないとすれば会社は生き残れない。そのせめぎ合いだと考えるが、発注者に安全を確認させるなどの秩序を作ることにより多少は状況が改善するのか。

・篠原耕一先生
発注側の理解を得た上で、安全経費を支出してもらうこともあり得るが、発注者も大きい会社ばかりではない。
そうすると何らかの許可制が考えられ、例えば建設業では定期的に許可の更新が行われるが、その際、危険予知の実施や責任者の有無等、安全衛生に関する要件を設けることも考えられる。
そして、安全基準に関する要件を満たさないと仕事を受注できないぐらいの強制力があった方が、企業としても安全に取り組む動機付けがなされるだろう。

・三柴丈典先生
役所で行われる書類審査の効果はどの程度か。書面審査を行ったものの、審査から漏れることは考えられるか。例えば機械の審査の場合は構造が決まっているため機械的に検査できるが、人が適切に実施しているかなどの運営系の審査の場合、ある程度の信憑性を持って審査できるのか。

・篠原耕一先生
例えば届出について、工事開始の１４日前までに提出するが、膨大な資料を審査している間に工事が始まってしまうこともある。ただし、計画を立てさせることは、その過程で強度計算等をするためそれなりに効果はある。
許認可を受けなければ仕事ができないとなると、会社に強い動機付けがなされる。やはり安全に関しては、今の時代にそぐわないかもしれないが、自主性に期待するよりも、最低限度の安全基準を満たして許可を受けなければ建設の仕事ができないようにしても良いのではないか。

・三柴丈典先生
立場や視点によって意見が変わってくるだろう。
例えば行政の視点からは、安全上必要なことは許認可に持っていくべきとの考えになるだろう。もっとも、同じ行政でも経産省の目線に立つと簡易な審査制度であっても現実的に回せないとの考えになり、また民業の立場からは許認可を要するとすれば首が絞まってしまうとの意見があるだろう。
理想としてはそこまでやるべきだが、民業との調整が難しい。ましてや時代は自律的な管理に舵を切っている。そのような状況下で、どのようにして自主的に気付けるようにしてい

くかという議論だと考える。おそらく行政が何でも手綱を握る時代は終わっているため、安全だけは別個に取り扱うかというせめぎ合いだろう。

（２）第２９条（元方事業者による関係請負人等のコンプライアンス確保）、第２９条の２（建設業元方事業者による危険場所等における関係請負人の労働者への技術的指導）関係

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

【みくに工業事件　長野地諏訪支判平成３年３月７日労働判例５８８号６４頁)】
※事案の詳細はテキスト８６ｐ参照

・ＪＣＯの事案では、旧動燃が散発的かつ短納期で発注し、その結果として安全秩序が失われたが、旧動燃は何ら責任を問われなかった（※前回研修参照)。
他方、本件では元請たる１次下請が責任を負っている。その理由として、仕事の指導をしたことや道具を貸与したこと等が指摘されているが、そのうちのいくつかは旧動燃にも当てはまる。
両事案の違いは何か、予防のためにも検討する必要がある。
・本件は、法２９条の趣旨を汲んだことが考えられる。すなわち、重層的下請構造がある中では、ゼネコンに該当する会社が下請らに対しコンプライアンスの指示・指導をすべきという定めである。法２９条において義務を課されているのは元方事業者であるが、自ら仕事の一部を行い、事情を把握しているため、リーダーシップを発揮することができる。
他方、本件の１次下請は仕事を丸投げしており、いわばクライアントの立場にあるため、おそらく元方には該当しない。同条の趣旨は使えるが、直接適用することは難しい事案であ

る。
・むしろ本件は、法５７条の２を適用することが考えられる（同条は、化学物質の危険有害性情報を譲渡提供者が知らせるべき旨定めている）。
　ベンジンを提供しているが自ら製造しているわけではないため、同条の譲渡提供者に該当するかは解釈の余地があるが、少なくとも製造業者が提供した情報をそのまま通知する程度は行うべきだろう。
・本件は、丸投げした業者にどこまで責任を負わせられるかを議論できる事例である。

（コメンテーターの意見）
・岩村和典先生
　化学物質の法的な管理を下請に行わせるのであれば適切に指導すべきであり、指導をしなければ責任を問われてもやむを得ないだろう。

・篠原耕一先生
　第２種有機溶剤に分類され、厳しく規制された有害物質であるため、仕事を発注する以上は企業の責任として有害性を適切に通知して対応すべきだった。
　有機溶剤の対応には多額の費用を要し、局所排気装置を作って空気清浄装置の設置まで行うことは小規模の会社では困難である。もっとも、予算に制限があったとしても、自律的管理を前提とすれば、全体に換気扇を付けた上で防毒マスクを付けることは低予算でも可能であり、せめてそれを行っていれば本件のような災害は発生しなかっただろう。
　平成３年当時はセーフティデータシートがなかったため、化学物質がどのようなものか非常に分かりにくかったという事情はあるが、少なくとも有害物質を提供して業務を発注する以上、発注側の責任において適切に対応すべきだった。

（３）第３０条（特定元方事業者等による一の場所の統括管理義務）関係

（特定元方事業者等の講ずべき措置）
第三十条　特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、次の事項に関する必要な措置を講じなければならない。
一　協議組織の設置及び運営を行うこと。
二　作業間の連絡及び調整を行うこと。
三　作業場所を巡視すること。
四　関係請負人が行う労働者の安全又は衛生のための教育に対する指導及び援助を行うこと。

五　仕事を行う場所が仕事ごとに異なることを常態とする業種で、厚生労働省令で定めるものに属する事業を行う特定元方事業者にあつては、仕事の工程に関する計画及び作業場所における機械、設備等の配置に関する計画を作成するとともに、当該機械、設備等を使用する作業に関し関係請負人がこの法律又はこれに基づく命令の規定に基づき講ずべき措置についての指導を行うこと。
六　前各号に掲げるもののほか、当該労働災害を防止するため必要な事項
２　特定事業の仕事の発注者（注文者のうち、その仕事を他の者から請け負わないで注文している者をいう。以下同じ。）で、特定元方事業者以外のものは、一の場所において行なわれる特定事業の仕事を二以上の請負人に請け負わせている場合において、当該場所において当該仕事に係る二以上の請負人の労働者が作業を行なうときは、厚生労働省令で定めるところにより、請負人で当該仕事を自ら行なう事業者であるもののうちから、前項に規定する措置を講ずべき者として一人を指名しなければならない。一の場所において行なわれる特定事業の仕事の全部を請け負つた者で、特定元方事業者以外のもののうち、当該仕事を二以上の請負人に請け負わせている者についても、同様とする。
３　前項の規定による指名がされないときは、同項の指名は、労働基準監督署長がする。
４　第二項又は前項の規定による指名がされたときは、当該指名された事業者は、当該場所において当該仕事の作業に従事するすべての労働者に関し、第一項に規定する措置を講じなければならない。この場合においては、当該指名された事業者及び当該指名された事業者以外の事業者については、第一項の規定は、適用しない。

・制定当時画期的だった点は、本来労働法では使用者が労働者の世話をするという体系のところ、違う会社にリーダーシップをとらせて異なる会社の労働者の世話までさせたことである。
・安全衛生管理体制の充実化が現在の安衛法の特徴の１つだが、問題は管理体制を作らせれば本当に機能するのかということである。
・大阪の印刷工場（株式会社サンヨー・シーワィピー）での胆管がん発症の事例では、産業医を選任していなかったこと及び衛生委員会を設置していなかったことから事業者を送検しており、これはかかる体制を構築していれば胆管がん問題を防止できたという整理の仕方である。
・法が新たに定めた管理体制によって、危害防止基準で定められていないリスクへの対応が本当にできるのかがポイントになる。

【山形県水産公社事件最１小判平成５年１月２１日判例時報１４５６号９２頁】
※事案の詳細はテキスト９５ｐ参照

・１番の問題は、船の持ち主であるＹ１に責任が認められるかという点である。

・Ｙ１は安衛法３０条２項前段の特定事業の発注者に該当するため、統括管理者を指名すべきだった。
・１審は、Ｙ１が統括管理者を指名していれば、現場の安全巡視によって危険な作業を行っている作業員に対して注意できたはずであり、そうすれば本件災害を防止できたと述べた。
・しかし、最高裁は、本件で同法３０条２項前段に基づき統括管理者を指名しても、巡視は１日１回しか行われず、Ｙ５の思い付きによる予定外の危険作業を防げなかったとし、指名の懈怠と本件災害との間には相当因果関係がないとした。
・民事裁判と労基署の仕事は異なる。
　本件では法３０条２項違反は明らかであり、監督署としては是正勧告を出すことができる。これに対し、民事上の過失責任は、法３０条２項を守っていても損害の発生を防げなかった、すなわち因果関係が認められない場合は損害賠償責任を負うことはない。
・そうすると、何のための法３０条２項か。
　安全管理体制の構築を求める規定は役に立たないこともあるが、安全の秩序作りのためには重要だという趣旨を読み取ることができる。本規定に限らず、管理体制に関する規定についても同様のことがいえる。
・安全は物的措置だけでは図れず、人の教育や管理体制のほか、ルール作りという人の行動への働きかけが効果的である。
　Ｙ１及びＹ３は、危険な作業を行うときは作業を中断して作業員を船外に出すというルールを作成しており、この点を最高裁は評価し、Ｙ１の過失責任を否定したのだろう。

（コメンテーターの意見）
・岩村和典先生
　Ｙ４が従業員（Ｙ５）に対し、危険性やリスクを適切に指導していれば、軽はずみな行動につきある程度は釘を刺せただろう。
　また、雇用主が従業員に対し、想定以上の作業をしないこと、及び、当該作業を行う場合は相談のうえ、決定を経てから行うという基本的なことを教育する必要がある。

・篠原耕一先生
　アンモニアは特定化学物質第３類物質である。国が厳しく規制しているのは、産業界で使用されている７万の化学物質うち１２３種類だけである。そのたった１２３種類のうちの１つであるアンモニアを使用する場合、やはり対策を立てる必要がある。
　法５９条２項は、作業内容変更時の教育について定めている。突発的なドレン抜き作業であっても、当該作業が発生しアンモニアが混ざる場合は、同条項に基づき作業手順を教えるべきである。少なくとも、かかる作業につき作業手順書を作成して準備しなければ、同条項の教育違反を問え、勧告や送検も可能だろう。

（４）第３３条（機械等のリースに関する規制）関係

（機械等貸与者等の講ずべき措置等）
第三十三条　機械等で、政令で定めるものを他の事業者に貸与する者で、厚生労働省令で定めるもの（以下「機械等貸与者」という。）は、当該機械等の貸与を受けた事業者の事業場における当該機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
２　機械等貸与者から機械等の貸与を受けた者は、当該機械等を操作する者がその使用する労働者でないときは、当該機械等の操作による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
３　前項の機械等を操作する者は、機械等の貸与を受けた者が同項の規定により講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

・リース業者はリースを受ける側に対し、把握しているリスク情報を伝達する必要がある。
　他方、リースを受ける側も、機械を現に使用する場所のリスクをリース業者に伝えなければならない。
　また、オペレーターも一緒にリースされることが多いため、オペレーターも把握したリスク情報を踏まえて適切に行動する必要がある。

【福岡高判昭和５２年８月３日判例時報８９６号１１０頁】
　※事案の詳細はテキスト１０１ｐ参照

・現に資格保有者であったため、その実が果たされているにもかかわらず、確認手続の懈怠について刑事罰を課したことから、まさに結果よりもプロセスを重視しているといえる。すなわち、安全秩序形成による予防効果を重視している。
・連絡や合図方法の通知を定めた安衛則６６７条２号につき、受リース者を処罰する方向で柔軟に解釈しているが、これは直接の雇用主や事業者に該当しなくても、現場のリスクを知っている者には労災を防止するための重要な役割が存することを示唆している。

（コメンテーターの意見）
・篠原耕一先生
　建設業者であれば資格の確認は当然に行うため、厳しく問われてもやむを得ない。前科が付くと公共工事を受注できないため、Ｙ１社は必死に争ったのだろう。
　ところで、自社の重機の場合は操縦している人は労働者であり、安衛則１５７条が適用されるため、誘導者の配置や路肩の崩壊防止等の措置を講じなければならない。そうすると、どのような危険があるか、崩壊のおそれがある場合はどういった対策を現場で取れるか等、作業の計画を立てることが非常に重要である。

もっとも、本件では運転手は労働者ではなかったため安衛則１５７条は適用できない。労働者ではない運転者に発生した災害の責任を負うものとして法３３条が適用されたことは妥当であり、安全措置を漏らさない本条は良い規定である。

・岩村和典先生

作業計画を立て、作業前に当日の作業に関するリスクコミュニケーションを充実させる必要がある。

現場では様々な立場の人が働いているため労働者か否かは関係なく、全体の安全を管理するという観点から作業計画を立てることが肝要である。さもないと誘導員を配置したとしても別の事故が発生するだろう。

・三柴丈典先生

過去の災害を踏まえて再発防止策の基本が定められている。もっとも、自動運転自動車等が一般化していく状況下で、通用しない規則が増加している。例えば、機械安全について、機械の許可条件の１つとして機械のメカニズムの中に安全を組み込むことで安全を担保することが有効かつ簡明とすれば、厚生労働省ではなく、経産省や国交省が対応すべき問題になるかもしれない。

また、一般的な安全と職域での安全が重なってくるため、労働安全で対処すべきものが限定されていく可能性がある。

さらに、労働者が減少するため、労働者ではない人たちの災害が一般化するだろう。

ただし、温故知新の視点を忘れてはならず、過去の災害を踏まえて定められた規則のうち何を残すべきか、本質を踏まえて検討する必要がある。

（５）第５５条（危険有害物の製造等禁止）関係

（製造等の禁止）
第五十五条　黄りんマツチ、ベンジジン、ベンジジンを含有する製剤その他の労働者に重度の健康障害を生ずる物で、政令で定めるものは、製造し、輸入し、譲渡し、提供し、又は使用してはならない。ただし、試験研究のため製造し、輸入し、又は使用する場合で、政令で定める要件に該当するときは、この限りでない。

【建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最１小判令和３年５月１７日民集７５巻５号１３５９頁)】

※事案の詳細はテキスト１１８ｐ参照

・規制のスタイルは共同規制になっていき、行政の役割は監視や、あるべき方向への誘導に

なる。しかし、基本的な規制は残す必要がある。
・保護具の使用に関する定めが緩かった。すなわち、使用者に対して、保護具の準備をさせる規制はあったが、着用させることの義務付けまではされていなかった。そのため、現場には保護具を着用していない人が蔓延してしまった。
・夢の素材と言われて広く活用されてきたため直ちに使用を禁止することができず、国は業界と相談を重ね、折々の調整を図りつつ現実的な措置を取ってきた。
・一人親方に対して、国の規制権限不行使の責任が及ぶかが注目すべき論点の１つである。

（コメンテーターの意見）
・篠原耕一先生
　建設業では様々な人が現場に入ってくる。かつては、石綿を取り扱っている作業場での労働者による喫煙や飲食を禁止する旨定められていた。しかし、労働者という文言が削除され、広く作業に従事する者が対象となった。それにより、どのような立場であれ、現場に入っている業者に守らせることとなったが、本来あるべき姿になったといえるだろう。

・岩村和典先生
　最近の改正を踏まえ、事前に社内申請をして許可を得ないと工事できない仕組みにしている。
　その一方で、あまり指示を聞いてくれない一人親方も存在する。そこで、毎年、構内で工事を行う全ての事業者を集めて安全大会を開催し、法改正等を学ぶ機会を設けるようにしている。
　また、工事中にルールを守らない人や危険行為をする人がいれば構内から出ていってもらうなどの厳しい措置をし、少しでも個々人に安全対策を行ってもらうための働きかけ発注元として行っている。

・三柴丈典先生
　アスベストと同程度に注意すべき物質はどの程度あるか。

・篠原耕一先生
　元々アスベストは特化則で規定されており、特化則と石綿則は似ているが、７５物質程度追加されている。また、６７物質に濃度基準が定められたが、本来特化物に入れるべきものを入れる必要があるため、最終的には３００程度増える可能性がある。
　明らかになっているものだけでその程度あるが、明らかになっていないものが約７万種類存在する。少なくとも言えることは、化学物質を扱っているところで喫煙や飲食をしてはならないということである。

・三柴丈典先生

近年の自律管理化の動きの中で、規制の対象を増やしやすくした。モデルＳＤＳを作成したものについては、特別規則の対象に近いぐらいの規制をかけられるようになり、従来野放しだった物質のうち優先的に対策すべき物質については規制をしやすくした。

自律管理化に関し、国が最も強調したいポイントの１つは、ばく露基準を設けた物質についてはその範囲内に収める義務である。これまでは、１つの物質につき概ね５～６年の手続きを踏んで特別規則の対象にして規制をかけていたが、今回の改正で機動的に規制対象にできるようになった。

もっとも、依然として野放しになっている物質の規制が遅れることで発生する被害はあるだろう。

・岩村和典先生

規制の対象となるのは何か問題が発生した後になるため、使用している側でいかに未然に防止していくかが求められる。

特に最近の法改正は、企業側に使用する物質の調査やリスクアセスメントを求め、判断基準を移行してきているため、社内で仕組みを根付かせる必要がある。

新しい規制がかけられたときには、既に企業による未然防止の取組みが先行していたという運用にしていくほかないだろう。

第３　近年の大きな規制（個人事業者への安全衛生規制）改編の動き

１　最判を受けた行政検討会の報告[1]

（１）契機となった最判

建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最１小判令和３年５月１７日民集７５巻５号１３５９頁）　※テキスト１１８ｐ参照

（２）「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」の狙い

①安衛法の保護対象の拡大、及び②保護レベルの引き上げ（健康管理まで）

具体的には、

ア　建設アスベスト最判への対応＋α（法２２条以外〔２０条～２５条の２〕）

イ　建設業以外での平仄合わせ

ウ　健康対策での先鞭付け

・安衛法上、基本的な安全対策を定めた条文は法２０条ないし法２５条の２である。

・建設アスベスト訴訟は法２２条の問題だが、この判例が述べたこと（個人事業者保護）は、機械安全や電気安全等にも妥当する。

・個人事業者も保護する場合、安全のみならず健康対策も検討する必要がある。現在、健診やメンタルヘルス対策等の定めがあるが、個人事業者についてはどうすべきか、直ちに全部決められないとしても先鞭付けはする必要がある。

（３）安衛法上の危害防止基準の基本規定

法２０条	機械、危険物、電気等の物的リスク対策
法２１条	掘削、荷役等の作業方法によるリスク対策
法２２条	原材料、ガス、蒸気、粉じん等によるリスク対策
法２３条	場所、機械器具、原材料等を含め、労働者の作業環境及び作業そのものの衛生や風紀等への配慮（主に安衛則と事務所則が紐付く）
法２４条	作業行動（主に不安全行動〔※手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること〕）によるリスク対策
法２５条	災害発生時等の作業場所からの退避措置
法２５条の２	建設業等の事業者による爆発、火災等に伴う救護活動での二次災害防止措置

[1] 厚生労働省「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書（２０２３年１０月）https://www.mhlw.go.jp/content/１１２０１２５０/００１１６１０８８.pdf

・上記対策が安衛法の基本中の基本である（安衛法の憲法）。
・時代が多少変わっても、上記のリスク対策によって大半の課題に対応できる。
・建設業界は、最判が述べたこと以上に射程を広げる（他の条文に影響を及ぼす）ことに抵抗を示した。

２　災害の報告主体

（１）通常の災害

今後の政策展開のため、個人事業者等の災害データの収集が重要となる。

個人事業者等が自ら災害発生の事実を伝達・報告することが可能か否かで区分しつつ、休業４日以上の通常の労災については、以下の者が労基署に報告する方針となった。

（個人事業者が自ら災害報告を）

ア　できる場合

・特定注文者がいる場合：直近上位の注文者（特定注文者）に災害報告をし、その人から監督署に報告してもらう。

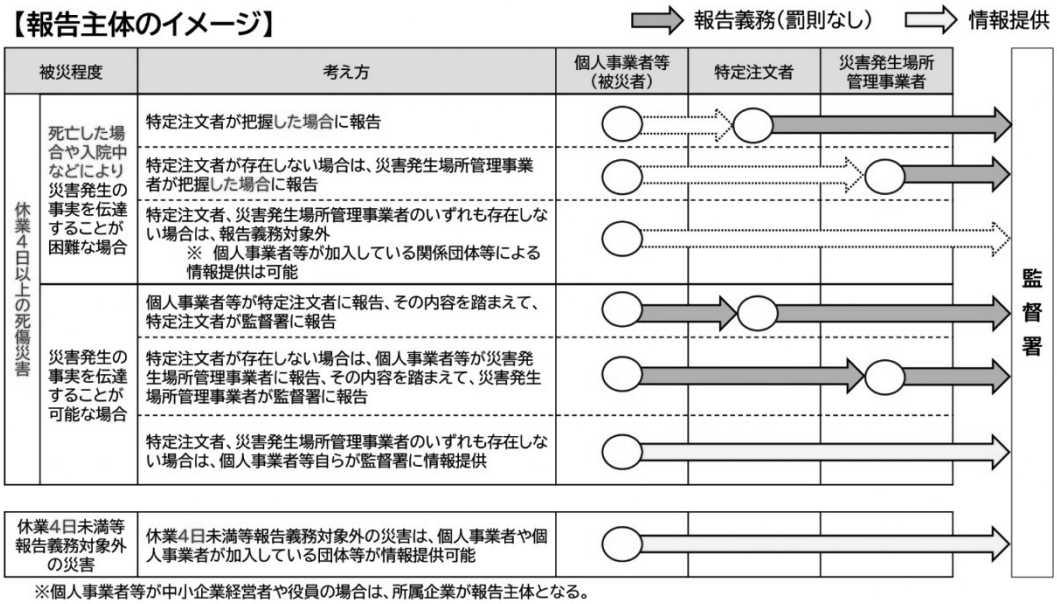
・特定注文者がいない場合：災害発生場所の管理事業者に報告し、その人から監督署に報告してもらう。

・どちらもいない場合：個人事業者が直接、監督署に情報提供する。

イ　できない場合（個人事業者が死亡または入院等した場合）

直近上位の注文者または場の管理者が監督署に災害報告する。

【報告主体のイメージ】



※個人事業者等が中小企業経営者や役員の場合は、所属企業が報告主体となる。

・個人事業者のため、自分でできることは自らやることが基本になる。もっとも、安全衛生対策の問題においては、それが通用しない場面もある。そこで基本となる考え方が、「リスク創出者管理責任負担原則」である。
・リスクを創り出す人＝文字通りリスクを創出している人のみならず、リスクを認識し、何とかできる人も含める。
例えば、場の管理をしているゼネコンは、自身も工事の一部を担っていれば、管理する場で発生した災害について様子が分かるため、どのようなリスクがあるか掴むことができる。他方、下請はリスクを把握しても管理権限がないため手を打つことができない。
・個人事業者は、災害報告をしたことによって仕事を奪われる等の不利益な扱いを受けない（不利益取扱いの禁止）。
・災害報告の基準について、休業４日以上のものを報告の対象とする。

（２）脳心臓疾患、精神障害関係

法規則違反を前提として個人事業者等の労基署への申告権とそれによる不利益取扱いの禁止、業種・職種別団体による申告の支援が定められる方針となった。

・報告の義務ではなく、申告の権利とした。

（３）国による労災データの分析・公表

国は、業種・職種別災害データを分析し、公表する方針となった。

３　災害防止対策

（１）法２０条（機械、危険物、電気等の物的リスク対策）関係

構造規格を具備しない機械等の使用禁止（安衛則２７条）の対象を、事業者から個人事業者等に拡大する方針となった。

・労災を減少させるために安全な機械を使用させることは、企業の規模を問わず有効である。

（２）法４５条関係

個人事業者が混在作業（複数の請負業者の労働者等が同じ場所で混在して行う作業）現場に持ち込む特定機械等の定期自主検査を受ける義務を、事業者から個人事業者等に拡大する方針となった。

・製造時点での安全確保が第一だが、使用開始後においても、車の車検と同様に定期自主検

査を受ける必要がある。

（３）その他

法２０条及び法２１条に基づく立入禁止措置、並びに法２５条に基づく退避措置は、作業場所の管理権限に着目したものである。そのため、法２２条が規制する有害性と危険性を分ける理由はなく、事業者を名宛人としたまま個人事業者等も保護対象に含める方針となった（省令改正による）。

（４）特別教育、特殊健診

特別教育（法５９条３項）は、個人事業者等にも義務づけ、特殊健診（法６６条２項・３項）相当の健診は、個人事業者等に受診を「促す」方針となった。具体的には、国による受診の促進と注文者による受診機会提供の配慮、同じ作業場所の統括管理者による実施状況確認の促進等が想定されている。

また、法３０条（建設・造船業）、法３０条の２（製造業）所定の同一場所の統括管理対象に個人事業者等が含まれることを明確化する方針となった。

・一般健診は、本人の健康状態を基準とした健康管理を目的にしている。

他方、特殊健診は、職場環境の改善が一義的な目的であり、元来、職場の有害性を除去するために行われていた。そのため、個人事業者に義務付けるかは悩ましく、緩やかに促すこととした。

４　個人事業者等の対応義務

法２２条（健康障害防止）に紐付く省令による立入禁止等の遵守義務を個人事業者等にも拡大する方針となった。

また、保護具使用、作業方法に関する事業者からの周知（≠指示）への対応についても、何らかの定めを検討することとなった。

・個人事業者は基本的に自分の身は自分で守るべき上、その安全衛生を確保しようとしても個人事業者による対応や協力なしには実現できない。

・法２２条は化学物質対策の大本の規定であり、保護具の使用は自律的管理に向けた制度改正において重点になっている。そのため、保護具の使用を徹底するための責任者を制度として設けた。

・化学物質対策では保護具を付けることが極めて重要であり、個人事業者本人も使用することが求められるが、個人事業者への義務付けまで定めることは困難である。

５　注文者の責務関係

法３条３項（建設工事の注文者等に課せられた安全衛生に配慮した施工方法、納期等の設定の配慮義務）の名宛人を、建設工事の注文者以外にも拡大し、運送業者やプラットフォーム等もカバーする方針となった。

運送業の着荷主の施設や短期建設工事現場で生じる災害等への対策では、作業場所の管理者に、就労者の保護を図らせる方針が示された。

これらの動向の背景には、リスク創出者管理責任負担原則（災害リスクをコントロールできる者に対策を求める原則）が置かれている。

また、以下の保護対象を労働者以外にも拡大する方針となった。

法３１条（特定事業の注文者が建設物等を関係請負人の労働者に使用させる場合の当該物の管理規定）

法３１条の２（化学物質を使用するため、ばく露リスクのある設備の保守、清掃等の仕事の注文時における、注文者からのリスク情報の伝達等の労災防止措置）

法３１条の３（同一建設現場で複数事業者の労働者が車両系建設機械等の危険な機械で共同作業する場合における一定の発注者や元請による当該危険作業に関する統括管理）

・建設アスベスト最判が述べるように、物的な安全対策であれば、その恩恵を受けるのは労働者のみに限られないため、物的安全対策を定めている条文についてはその趣旨を踏まえて広く個人事業者まで含めることとした。

６　元方事業者等の責任関係

同一場所での混在作業（複数の請負業者の労働者等が同じ場所で混在して行う作業）では、建設業以外でも、統括管理者に、個人事業者を含む荷の搬入・搬出者や設備のメンテナンス作業者の保護を義務づけると共に、当該作業者にも必要な協力を求める方針となった。

その際、法２９条に基づく元方から関係請負人（個人事業者を含む）への安全衛生上の指示が指揮命令とみなされて労働者性を導かないよう、国が区分の基準を整理する方針となった。

・元方事業者は、傘下にある下請や孫請等に対して安全衛生コンプラを指導・指示する。もっとも、指示を徹底し過ぎると、あたかも元方事業者が使用者であるかのような態様になってしまうことがある。しかし、あくまでも安全を守るための指示であるため、それが原因で労働者性を導かないよう整理された。

７　リース・レンタル業者の責任関係

法３３条（機械等のリース業者によるリスク情報の提供等の災害防止措置）、

法３４条（事務所、工場など建築物等のレンタル業者によるリスク情報の提供、避難用出入口の確保等の災害防止措置）
の保護対象を労働者以外に拡大すると共に、両条項の物的適用対象を（法３３条につきフォークリフト等へ、法３４条につき店舗のバックヤードや駐車場等へ）拡大する方針となった。

・物的な措置が中心となるため、保護対象として個人事業者まで含めることとした。

８　プラットフォーム対策

法３条３項の適用可能性をガイドライン等に記し、新たな規制の枠組みを検討する方針となった。

・法３条３項は、注文側が安全衛生に注意しなければならないという普遍の原理を定めており、リスク創出者管理責任負担原則を示している。

９　健康管理

（１）健診

国による、特定健康診査（高齢者の医療の確保に関する法律）等の活用による一般健診相当の健診の促進、及び、注文者等による業務委託先の健診費用の負担等を、ガイドライン等に記載する方針となった。

対象となる業務委託先は、専属性、契約期間の長さ等から反復継続性を判断して選定されることとなった。

・自由な働き方を求めて個人事業者を選択していることや、健康管理は安全と異なり望まない人も多いことから、義務を課すには限界がある。

もっとも、注文者等が長期にわたり個人事業者を使用している場合は、ガイドラインレベルで健診費用の負担等を記載することとした。

（２）長時間労働防止対策

国による、長時間労働防止の促進と、注文者等への納期等での配慮の求め、注文者等による医師の面接指導機会の提供等を図る方針となった。

ただし、個人事業者等に裁量が乏しい場合に限られる。

（３）メンタルヘルス対策

国は個人事業者等がストレスチェックを受け、高ストレス者が健康相談を受けるよう促進し、また、注文者等には、メンタル面での就業環境整備に配慮させる（法３条３項に基づくガイドライン等に記載）と共に、パワハラ対策を講じさせる（フリーランス新法：特定受

託事業者に係る取引の適正化等に関する法律〔令和５年法律第２５号〕）方針となった。

・フリーランスがパワハラ被害に遭うことがよく報告されるため、強い立場にある注文者にパワハラしないよう警告している。

（４）腰痛・VDT 対策

これらの対策を促進する方針となった。

（５）作業環境整備

就業場所が特定される場合、その場所の作業環境整備を、注文者等またはその場所の管理・貸与者に課す方針となった。

１０　業種・職種別団体等による取り組みの促進

業種・職種別団体、仲介業者、自治体等による、
①発注者側との協議
②災害防止、健康管理や教育サービスに関する情報提供
③健診、ストレスチェック等に関する支援
④業務上災害の把握
等を国が働きかけ、優良な取り組み団体等を国が表彰する方針となった。

・個人事業者が発言力を増すためには団体で活動しないと困難である。そのため、団体を立ち上げ、団体単位で協議するという枠組みが必要になる。

例えば、中小企業等協同組合法では、団体に力を持たせるため、客と協議ができ、客側は基本的に断れない旨定めている。

・もっとも、そのような法律を作っても実効性がなく、国としてはワンストップサービスを強化した方が良いだろう（例：東京都のインキュベーションセンターにおける融資先の紹介や採用支援等）。すなわち、使用の強制ではなく、使用を推奨する施設や仕組みを設けていくべきである。

・時代の流れとしても、行政の役割は、商売の規制から商売の支援になってきている。

１１　国による支援

国が、就業時間の把握ツールの提供、産業保健総合支援センターや地域産業保健センターによる支援対象への組み入れ等を行う方針となった。

また、個人事業者等の安全衛生の確保は、契約と表裏一体の面があるので、業所管官庁との連係対応や、種々の支援に繋げるワンストップサービスを提供する方針となった。

・国が何をでき、何をすべきかについては、時代の変化の中での試行錯誤になるが、政策として初めの一歩を踏み出した。
・古典的災害を念頭に置きつつ、どのように対策を打てば良いかを広い視点で、深く検討することが本研修の目的である。

第３　質疑応答

Q：罰則のある規定と、罰則のない規定をどのように見分けるか。
A：
（基本）
安衛法１１５条の３（１２章）以下に罰則が規定されており、そこに挙げられている条文に違反すると罰則が科される。
法１１５条の３ないし法１１５条の５は特殊な規定のため、実質的には法１１６条以下で重い順に定められている。
（発展）
では、どのような条文に罰則をかけているのか。
罪刑法定主義という考え方があり、国家権力の濫用を防ぐため、やるべき行為や、やってはいけない行為の内容を特定して規定しなければならない。
安衛法においても、内容が詳細に定められているものには罰則が付いていることが多い。他方、法３条のように一般論を規定し、様々な読み方ができるものについては概ね罰則がない。
また、法律の条文の語尾が「～しなければならない」や「～してはならない」など、作為や不作為が明確に記載されているものは罰則がある可能性が高い（例外：ストレスチェック）。
さらに、安全関係は内容を特定しやすいため罰則が付いていることが多い一方、健康関係は罰則が付いているものが非常に少ない。なぜなら、健康問題は個人の問題と関連する上、原因と対策がはっきりせず、罰則を付けることが難しいからである。

令和６年度安全衛生法学研修　第３回

実施日：２０２４年7月２０日（土）

司会者：井上洋一先生（愛三西尾法律事務所　代表弁護士）
事例報告者：笹井健司先生（笹井社会保険労務士事務所　社会保険労務士）
コメンテーター（法律系）：西脇巧先生（ニシワキ法律事務所 弁護士）
コメンテーター（技術系）：宮澤政裕先生（宮澤労働安全衛生コンサルタント事務所　所長）

第１　東京高判昭和５６年８月１１日判例タイムズ４５９号１４３頁（原審：佐倉簡判昭和５６年２月１８日）

（※テキスト２３ｐ参照）

１　事案の概要

被告人会社Ｙは、Ｂ社から、農業倉庫一棟の建築工事のうち、屋根および側壁のスレート工事について見積りを依頼されたため、Ｙ柏支店営業所長Ｃに見積らせたうえ、右工事を下請した。

Ｙの右業務に関し、偽装請負的な関係にあった一人親方Ａに、地上約６.１メートル、勾配２６度、母屋の間隔約１メートルの屋根上でスレートを葺く作業を行わせるにあたり、現場責任者Ｃが、踏み抜きにより労働者に危険を及ぼすおそれがあるのに、幅３０センチメートル以上の歩み板を設け、防網を張るなど、労働者が墜落するおそれがある場所に危険を防止するために必要な措置を講じなかったため、Ａがスレート工事中の屋根から墜落し、死亡した事案である。

原審でＹは、現場責任者の安衛法違反につき、両罰規定により罰金刑を受けたところ、被災者Ａは安衛法上の労働者ではないと主張し、控訴した。

２　検討事項

以上の事案に関し、①判決の当否、②災害の原因（物理的原因、人的原因、法的原因）、③未然防止（物的措置（技術、環境など）、人的措置（ルール、体制づくり、教育など））について検討した。

３　参加者の意見

（１）判決の当否について

妥当である。

もっとも、以下の意見が挙げられた。

・元請としては一人親方を使用しない方向に舵を切る可能性がある。

・安全経費が支給されていても実際に安全対策を行えるかは別であり、安全経費の有無が労働者性の判断に影響を与える点は疑問である。

（２）災害の原因について

ア　物理的原因

・歩み板や防網等、安衛法、及び、安衛則に規定されている事項を適切に行っていなかったこと。

・親綱、及び、安全帯を使用しなかったこと。

・ただし、ハーネスや防網の設置が技術的に困難な現場は存在する。

・保護帽を着用しなかったこと。

・勾配（２６度）に適した靴を履いていなかったこと。

イ　人的原因

・ベテランゆえに、手順の軽視や保護具着用の簡略化があったおそれがある。また、加齢に伴う身体能力の低下もあったのではないか。

・ベテランの一人親方に対して指導、教育を遠慮した可能性がある。

・労基署による偽装一人親方であることの指摘が不十分だったこと。

・元請からの要望であれば歩み板等がなくても作業せざるを得ないこと。

・労働者性が強いか、あるいは心理的安全性が低かったため、会社や現場監督者に対して苦情等を言いにくい状況だったこと。

・納期のプレッシャーがあり手順を省略したおそれがあること。

・危険防止教育を受けていても、それが守られていないこと（危険性は理解していても、特に夏場は熱いため保護具を脱いでしまうことがある）。

・作業前 KY、リスクアセスメントが行われていなかったこと。

・発注者による情報提供（踏み抜きのリスク等）が不足していたこと。

ウ　法的原因

・罰則が弱いこと。

・明確な雇用契約が締結されなかったため、安衛則５２４条所定の危険防止措置の実施主体が不明となり、これらの措置が講じられなかったこと。

・請負契約を締結する場合でも、教育や安全措置を講じる必要があった。

・注文者は施行方法等に関して安全な業務遂行に配慮すべきだが（安衛法３条３項)、それが不十分だったこと。
・注文者による安全措置等の指示が行われなかったこと。
・専属契約がなく、それに基づく安全衛生教育が不十分だったこと。

（３）未然防止について

ア　物的措置（技術、環境など）
・安衛法、及び、安衛則に規定された安全対策を遵守すること。
・屋根の勾配に適した靴を着用する。
・スレートの安全性の共有。

イ　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）
・安全対策の責任者や安全経費の支出等に関するルールを明確に定める。
・ベテランに対しても安全教育を省略しない。
・危険感受性の醸成、及び、災害防止措置の必要性に関する理解を高める。
・一人親方の実態として、独立して適切に業務遂行できる人ばかりではなく、組織から追い出されたような社会の中で弱い立場の人もいる。一人親方という制度に問題があり、縮小する方向で見直す。
・一人親方の心理的安全性を高め、発言力を高める。
・危険なことを「危ない」と言える現場風土の醸成。声かけ運動の実施。
・安全帯やヘルメット等の保護具着用に関する指示や教育を行う。
・作業者に安全衛生教育を実施する。具体的には、教育資料の充実（過去の災害を教訓としたアニメーション）や、スレート上を歩くなど体感訓練を行い、スレートが薄く、割れやすいことを理解させる等。
・教育の定着度を定期的に確認する。
・毎日作業前に、作業環境の安全性を現場責任者が確認するルールを策定する。
・作業手順書の作成、及び、日々の作業・手順の事前打ち合わせを実施する。
・作業前 KY、または、リスクアセスメントを実施する。
・年齢に応じた対応（身体能力、技術力等)。
・元請と下請との間で、安全対策の実施主体を契約段階で明確にする。
・リスクを知りうる事業者が実施すべき対策（リスク情報の共有等）を明確にする。
・注文者により安全対策を実施する。または、注文者が安全対策に協力する。

４　コメンテーターの意見

（１）西脇巧先生

ア　判決の当否

結論的には妥当と考える。労働者性を左右したポイントは、身分関係と業務遂行への関与である。専属性に関しては、それのみで直ちに労働者性が肯定されるわけではなく、考慮要素の１つである。

手元の工具類や保護具について、一人親方であれば通常自ら用意する一方、労働者であれば会社の物を使用する。そのため、Y が作業着を支給したことやヘルメット代金の一部を負担したことは独立性を失わせる要素となる。また、Y は、親方 A を Y の職員名簿に登載するとともに、石綿スレート協会にY所属のスレート工として登録していた。さらに、A はY の名刺を使用していた。外部から見るとほぼ労働者であり、身分関係的には組織下に従属する立場と見ざるを得ない。

また、業務遂行にあたって、A は工事の担当者から、作業の進め方や機械の使用方法、及び、それに伴う危険防止措置について具体的な指示を受けていた。仮に一人親方であれば、これらの事項は当然に理解しており、大枠の計画の中でどのように業務を進めるかは自身の裁量で行わなければならない。しかし、Y は業務遂行に関して具体的に指示しているため人的支配が認められ、そこが大きく影響して労働者として認められたのだろう。

一方で、報酬の対価性について、先述した身分関係、及び、業務への指示が及んでいることからすると、単純な労務提供に対して報酬が支払われているといえ、出来高払である点は関係ない。また安全経費についても、労働者性に限らず請負関係でも問題になりうる。したがって、身分関係と業務遂行の点で労働者性の判断は決しているだろう。

イ　災害の原因

なぜ親方 A は歩み板の設置等をしていなかったのか。その要因として、施主から仕事を受注する段階で、工期や費用の見積もりが甘すぎたことが考えられる。

危険体感の話があったが、親方 A は表彰もされ、屋根の工事を専門に行うベテランであったことからすると、スレートの危険性を理解していただろう。もっとも、屋根の状態を見誤ったか、あるいは工期の短さや費用不足が起因して、措置を講じられなかった可能性がある。すなわち、必要な安全対策に対する工期の設定や費用の見積もりを事前に行えていなかった。

では、誰が歩み板等の設置を行うべきかを検討するに、それを行うのは事業者だと考える。判決の事情からすると、従属的な地位にある親方 A は言いたいことを言えないため、一人親方 A が実施することは困難である。受注段階で工期と費用の見積もりを適切に行っていれば、余裕をもった工期で対応でき、歩み板の設置などの技術的な対策ができただろう。

本件は労働者性が争点になっているが、工期や費用の見積もりが本質的な問題である。安

衛法上、安全衛生の確保を妨げるような条件を附してはならないと規定されているが（３条３項）、安全対策の実施主体や費用負担者に関して、請負関係においても明確にする必要があるだろう。

（２）宮澤政裕先生

災害の原因（物的原因）は、歩み板の設置やネットを張るなど、法律で定められた措置を行わなかったことである。

災害発生後に災害調査を実施し、物的側面と人的側面から再発防止策を検討するが、なぜそのようなことになってしまったかという管理面の対策を必ず検討する必要がある。

本件では、「歩み板がなかったこと」等で原因の検討を終えてしまうと本質的な再発防止にならないため、その背景に何があるかを調査することが大事である。

実際の現場ではネットを貼ることは難しいという意見があったが、そのような現場は多々あるだろう。本件では、約６メートルの高さから落下しているが、その高さの箇所に屋内の下からネットを張ることは素人にはできないため、鳶職に依頼するか、あるいは高所作業車を使用して実施する必要がある。そして、Ｙは元請から仕事を受けた２次下請であるところ、元請が鳶職に依頼してネットを張るべきだっただろう。そのため、背後要因を調査する過程で、元請と下請との間における連絡調整がどのように行われていたか（行われていなかったか）についても調査する必要がある。

ところで、将来的には一人親方を無くした方が良いという意見があった。もっとも、建設業では自身の裁量で仕事をしたいという人がいるため、一人親方を縮小していくことは実務上困難である。そのため、一人親方か労働者かを明確にして、しかるべき措置を採るべきだろう。

第２　大成建設他事件東京地判昭和６１年１２月２６日判例タイムズ６４４号１６１頁

（※テキスト７６ｐ参照）

１　事案の概要

訴外Ｂから増設工事を請け負ったＹ１（元請）から基礎工事等を下請したＹ２（１次下請）の建設現場作業員として働いていた訴外Ａ（被災者）が、Ｙ２の従業員の指示を受けて、転圧機（タンピングランマーと推測される）の誘導のためロープで引っ張る補助作業に従事していたところ、後ずさりしながらロープを引っ張っていた際に足を滑らせて転倒し、付近のパイルから突出していた鉄筋に顔面を打ちつけ、頸髄損傷の傷害を負って死亡したため、訴外Ａの遺族がＹ１、及び、Ｙ２の安全配慮義務違反等を根拠に損害賠償を請求した事案である。

訴外Ａが補助作業に従事するに至った経緯は、被告Ｙ１の工事主任からＹ２の職長に対して転圧作業の指示があり、これを受けてＹ２の従業員が訴外Ａに補助を命じ、共に転圧作業を行うに至ったというものである。

事故現場はパイルが密集して打ち込まれ、転圧機の進路をこまめに変更しながら作業を進めなければならないうえ、各パイルから突出した鉄筋が不規則に林立しているため、これとの身体の接触を回避することにも留意しながら作業を進めなければならず、転圧作業自体としても平易なものとはいい難く、また、鉄筋に接触、転倒する危険も伴うものであった。しかし、訴外Ａは、本件事故前に転圧作業に従事したことがあるものの、特に習熟していたというものではなかった。

また、本件事故発生日の前日に相当程度の降雪があったが、本件事故現場にはむしろなどで覆いがしてあり、また、１０センチメートルほどの厚さに砕石が敷き詰められていたため、ぬかるみなどの転圧作業に支障を来たすような状態にはなかった。

２　検討事項

以上の事案に関し、①判決の当否、②災害の原因（物理的原因、人的原因、法的原因）、③未然防止（物的措置（技術、環境など）、人的措置（ルール、体制づくり、教育など））について検討した。

３　参加者の意見

（１）判決の当否について

妥当である。

もっとも、以下の意見が挙げられた。

・被災者Ａが行っていた作業を元請が把握し、安全指導を行うことは困難である。

・注文者Ｂの敷地内で事故が発生しているため、注文者 Ｂ も何らかの対策を行うべきだった。
・ＫＹ活動を行っていれば過失割合が変わったのではないか。

（２）災害の原因について

ア　物理的原因

・鉄筋にキャップを装着していなかったこと、及び、当該鉄筋の近くで作業を行ったこと。
・タンピングランマーという振動を伴う不安定な重量物を、ロープで引くという不安定な作業を行わせたこと。
・後ろ向きの作業という人間に適さないリスクのある作業を行わせたこと。
・鉄筋の製作作業をしつつ、転圧作業を行うという作業計画に問題があった。
・転倒したことが根本的原因である。降雪や砕石のため滑りやすい路面状態だった可能性があり、靴が防滑に適していなかった。

イ　人的原因

・派遣労働者のため、声かけなど危険防止のための関係性の構築が困難だったこと。また、そのため共同作業にもかかわらず意思の疎通を十分図れず、不安定な状態になったこと。
・路面状態に関し、管理者による安全に作業するための配慮が不十分だったこと。
・作業指揮者がいないため、後方の安全確保ができなかったこと。
・タンピングランマーは危険な機械であるにもかかわらず、取扱方法について教育する制度がなかったこと。
・ロープで引っ張るだけの作業と捉えて教育の必要性を軽視し、安全教育が十分に行われなかったこと。
・派遣労働者こそ十分な教育・訓練が必要だったにもかかわらず、それが行われなかったこと。
・安全大会を開催していたものの、補助作業に伴う危険に関しては全く意を払わず、従前の慣行に従って漫然と作業をさせたこと。
・元請がエンドキャップを装着することが多いところ、それを付け忘れたか、または省略してしまったこと。
・危険な作業にもかかわらず、ＫＹ活動を行わなかったこと。
・毎日の風景化した作業環境においてリスクへの感度が低下したこと。
・事前に作業環境の確認（及び、それに基づく５S）を行わなかったこと。

ウ　法的原因

・元請、下請共に、安全配慮義務についての意識が薄く、当該義務を履行するための KY 活動や教育等を行わなかったこと。

・法律で個別具体的な未然防止策やリスクアセスメントの範囲が定められていなかったこと。

（３）未然防止について

ア　物的措置（技術、環境など）

・路面状態を確認し、必要に応じて防滑対策を行う。また、路面状態に適した靴を会社が貸与し、着用させる。

・鉄筋にキャップを装着する。

・突起物や危険箇所など、物や場所の危険性を認識できる措置（表示、音、光など）を設ける。

・危険な場所に近寄らせないことを基本とし、接近せざるを得ない場合は監視する者を配置する。

・後ろ向きの作業を行わせる場合、死角となる位置に危険物がないか確認できる仕組みを構築する。

イ　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）

・タンピングランマーの取扱方法に関して教育する。

・同じ機械を扱う以上、引っ張る側の作業者に対しても教育を実施する。

・現場の状況に応じた安全教育の実施。

・派遣労働者に対する教育の実施。

・安全大会の内容を設計し、形骸化しないための施策を行う。

・作業手順書を作成し、周知する。

・後ろ向きでの移動は危険を伴うため、補助作業に関する作業方法を見直す。

・リスクアセスメント、または、KY 活動の実施。

・前日の夕方頃までに関係者が集合し、注意事項を確認のうえ、翌日朝のミーティングで注意を促す。

・ツールボックスミーティングを開催し、ミーティング内で書面を用いて危険を認識する。

・元請、及び、下請で現場パトロールを行った上、危険箇所を洗い出し、作業者と情報共有する。

・派遣労働者や外国人労働者など、様々な雇用形態・体調の人が作業する時代のため、多様な労働者にとって安全な現場を作る。

４　コメンテーターの意見

（１）宮澤政裕先生

転倒したことが直接の原因である。転圧作業をしていたことからすると、作業前の路面状態は凹凸が相当あったと考えられ、足元がつまずきやすい状態だっただろう。そうすると、転倒しないことは大事だが、転倒を防ぐこと自体が難しい面もあるため、転倒しても怪我をしないという対策が重要になってくるだろう。

ア　キャップの装着

建設現場においては、切り口が鋭利な鉄筋が立っている状態は様々な状況で生じ、事故も多数発生している。そのため、建設現場では、特に法的な規制はなくとも、鉄筋の養生は相当注意して行うべきである。

被告Ｙ１は、鉄筋の先端をキャップで覆わなければならないという義務を定めた法令は存しないと主張しているが、普段から本件のような転倒も十分考えられただろう。

イ　タンピングランマーの取扱い

現在のタンピングランマーは小型化されたが、当時は大きかったため単独で操作することはほぼ困難であり、補助者が必要だった。

補助者と操作者は呼吸を合わせる必要があるため向かい合わせで作業せざるを得ず、どうしても補助者の方が後ろ向きという危険な状態になりがちだった。

確かに、鉄筋が各所に広がり、移動に支障がある状態だったものの、被告が主張するように鉄筋を曲げると強度が低下するという問題があった。しかし、鉄筋を曲げることができないとしても技術的に可能な他の手段は存在するため、検討の余地があったのではないか。

また、被災者Ａに対する教育・訓練のほか、打ち合わせが必要だった。もっとも、ＡはＹ２に派遣された作業員である。タンピングランマーを引く作業は補助作業であるものの、危険な作業のため、転圧作業の経験に乏しいＡに従事させるのではなく、作業に慣れた人間を適正配置するなどの対策もできただろう。

ウ　リスクアセスメント

昨今、化学物質に関して大きな法改正があり、自律的管理に舵を切った。

これからは法規制を遵守することは当然のこと、法で規制されていない危険が現場には多数存在するため、リスクアセスメントの重要性は益々高まっていくだろう。

（２）西脇巧先生

ア　安全配慮義務

誰が場所や機械を支配して、その危険を作り出しているかという物的支配、及び、誰がその危険な作業を指示しているかという人的支配がポイントになる。

直接の使用者は安全配慮義務を負う。また、直近上位の注文者も、人夫出しであれば人的支配が強まるため、安全配慮義務が発生する。さらに本件では、元請に対して安全配慮義務

違反を認めている。結論としては妥当だが、判決文では元請と1次下請とを「実質的には…使用者ともいうべく」と一括りにし、元請に対しても使用者という表現を用いている点は疑問である。

注文者が安全配慮義務を負うかは、先述したとおり、雇用関係が根拠ではなく、あくまで物的支配・人的支配が及んでいるか、その上で特別な社会的接触関係があるかを見ていくことになる。

元方事業者であるため、支配はある程度の安全管理に及び、施行計画や施行方法にも及びうるが、そこまで細かな指示を元請が行っていたかという点に関して疑問がある。もっとも、本件現場の状況を実際に把握し、管理していたという意味において、物的支配は及んでいたとはいえる。また何よりも、連絡調整や教育指導などの特定元方事業者の要求事項があるため、かかる関係からすると実質的に社会的接触関係にあったとするのは妥当だろう。

イ　予見可能性、及び、回避可能性

安全配慮義務に関し、Y1らは予見できなかったのではないかという意見があったが、法的には、主観ではなく、客観的に危険があるかを個別具体的な状況に応じて判断される。本件では、鉄筋がむき出しの状態で保護もされておらず、場所も狭隘な状態だった。さらに、転圧機を誘導する作業のため、移動や方向転換は頻繁に生じる上、重量があるため引っ張る力も要し、手も塞がっている状況で、しかも作業に集中するため周囲の状況が見えない。そのような状況下で転倒したときに回避できるのか。これらの現場の状況や作業内容から、本当に危険を予測できないのか判断されるだろう。

また、回避措置も特段難しいことを要求されていない。すなわち、キャップを装着することや、手順の作成とそれに基づく教育など、当たり前のことが求められている。当たり前のことが行われていなかったため、安全配慮義務違反が認められたのだろう。

そして、キャップについて、高所作業の場合は元方が設置を指示するところ、本件で作業者が措置できるかは疑問である上、教育に関しても教材や機会の提供を支援する必要がある。これらは元請として管理する必要があるため、安全配慮義務においても考慮されているのではないか。

ウ　原因と対策について

Y1は大成建設という大手ゼネコンであるため、元方の安全管理者や統括の安全責任者の選任等を行っていたと思われるが、リスクの評価が甘すぎた。元方の管理者について資格要件が定められているものの、リスクアセスメントやリスクの評価を教育し、施行立案段階や作業の段取り段階において危険性を認識する能力を向上させる必要がある。

第３　法第３３条第２項にいう「機械等の貸与を受けた者」が労災防止措置を講じなかったとされた例（福岡高判昭和５２年８月３日判例時報８９６号１１０頁（原審：長崎地判昭和５２年１月１１日。最２小判昭和５３年９月２０日で上告棄却され確定））

（※テキスト１０１ｐ参照）

１　事案の概要

被告人会社Ｙ１は、リース業者からオペレーター付きでブルドーザーのリースを受けてゴルフ場造成工事をしていた際に、必要な労災防止措置を講じなかったところ、当該ブルドーザーが現場の崖から転落し、オペレーターAが死亡した。

作業現場の状況は、谷地形の山腹部分を切り崩し、その土砂を谷方面に落としてこれを埋め立てていたもので、谷側に面した傾斜部分は高さ約２０メートル、傾斜角度約４０度～９５度の断崖をなし、傾斜面に近い法際は地盤が軟弱であったため、重量のあるブルドーザーが崖近くに寄りすぎると転落等の危険があったが、Ｙ１は誘導者や見張人を設置せず、また運転手が誘導者を希望する場合等の連絡、合図等の方法についても具体的な定めを設けていなかった。そして、当該ブルドーザーは法面に対しほぼ４５度の角度で進入し、法際に寄りすぎた結果、法際約５０センチメートルの地盤が崩壊し転落した。

オペレーターAは法定の有資格者だったが、Ｙ１の代表者Ｙ２は法定資格を確認していなかった。

原審では、被告人会社Ｙ１とその代表者Ｙ２は、安衛法３３条２項及びそれに紐付く安衛則６６７条１号、同条２号違反により罰金の支払いが命じられたため、これを不服として控訴した。

２　検討事項

以上の事案に関し、①判決の当否、②災害の原因（物理的原因、人的原因、法的原因）、③未然防止（物的措置（技術、環境など）、人的措置（ルール、体制づくり、教育など））について検討した。

３　参加者の意見

（１）判決の当否について

妥当である。

（２）災害の原因について

ア　物理的原因

・作業計画の内容に不備があったこと。

・ブルドーザーに転倒時の保護構造が備わっていなかったこと。

・ブルドーザーが危険な箇所へ進入すると警告を発する設定を行っていなかったこと。

・軟弱な地盤の法際で作業を行ったこと。

イ　人的原因

・連絡、合図等、全体を俯瞰して監督する人がいなかったこと。
・受リース業者からリース業者に対して、作業条件等を共有しなかったこと。
・作業計画の周知徹底を行わなかったこと。
・危険性の認識を含め、オペレーターの技量が不足していたこと。
・オペレーターが法面に対して直角に進入しなかったこと。
・土の締固めを行うことなく、立て続けに土を落としていたおそれがあること。
・Ｙ１、Ｙ２、及び、オペレーターの全員に法面が崩れるとの認識がなかったこと。
・Ｙ１が危険な箇所にもかかわらず誘導者を配置せず、単独作業としたこと。
・Ａに対して、資格の有無、及び、習熟度を確認しなかったこと。
・Ｙらがオペレーターの運転感性に頼ったこと。

ウ　法的原因

・Ｙらが安衛法３３条２項等を認識していなかったおそれがあること（施行されて間もなかったため同法が浸透していなかった）。
・安衛法３３条２項に定められた労災防止措置の具体的内容が不明であること。
・リース会社が安衛則６６６条１項２号の書面を交付していなかった可能性があること。
・オペレーターの資格確認を怠ったこと。
・オペレーターの法的位置付けが曖昧だったこと。
・死亡事故に対する罰金が３万円と軽いこと。

（３）未然防止について

ア　物的措置（技術、環境など）

・法面に対して直角に進入する。
・車両が立ち入ることのできる距離を定め、明示する。
・転落等の危険がある場所に、見張り人の配置や赤旗の掲出などを行う。
・ブルドーザーが危険な箇所へ進入すると警告を発する設定を、法肩が移動する都度設定する。
・シートベルトやヘルメットを着用する。
・十分な工期を確保し、薬液注入等により土を固めて地盤の軟弱性を補う。
・土砂を直接谷に落とすのではなく、いったん法際手前に土を仮置きしてある程度溜まってから落とすなど、作業方法を検討する。
・作業内容や地盤に適した重機を選定する。
・無人ブルドーザーを利用する。

イ　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）

・重機のスペックと地盤の軟弱性を事前に調査し、評価する。

・現場のリスク情報を共有の上、作業計画をＹ１とリース会社の両者で作成し、オペレーターに周知する。

・進入角度等に関するルールを定める。

・オペレーターの練度を確認する。

・現場の危険性（軟弱な地盤の存在等）を受リース者が教育する。

・見張り人を置き、作業の安全性を確認しながら指示を出す。

・ＫＹ活動を実施する。

４　コメンテーターの意見

（１）宮澤政裕先生

ア　安衛法３３条２項

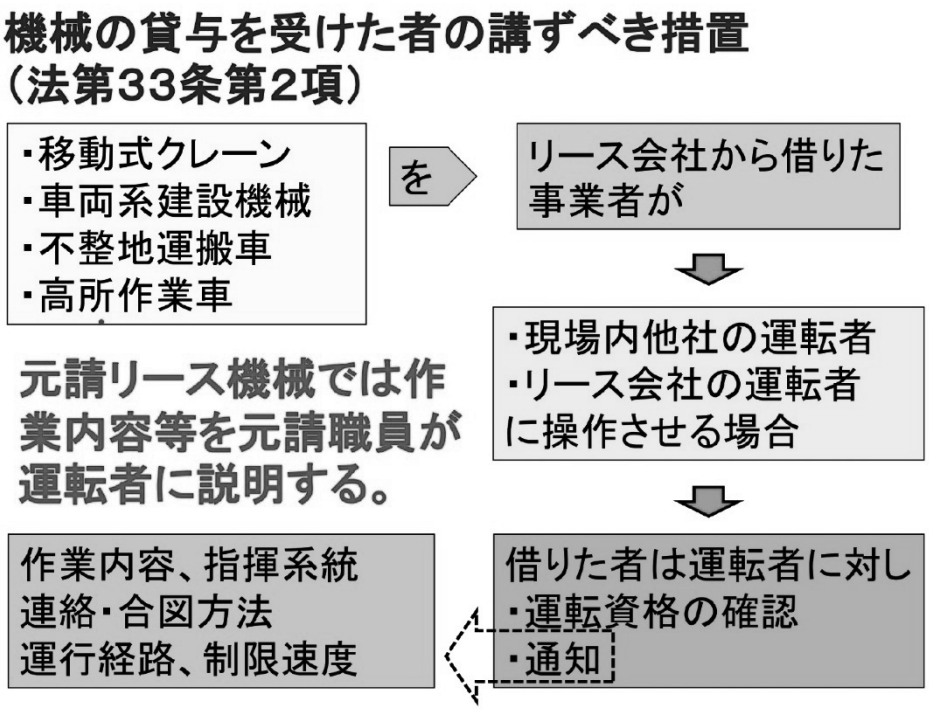
安衛法３３条２項は、機械を借りた側に対して様々な措置を要求している。

土工事を行う下請の場合、自社で機械を所有し、自社のオペレーターが操作するというケースが一般的である。その場合は事業者として、計画の策定や、オペレーターへの適切な有資格者の配置を行うことになる。

他方、リース機械を借りた場合、土工事を下請に行わせる点は同様だが、本来は事業者（下請）が行うべきことを借主（元請）自身で行わなければならない。そういう意味で同法３３条２項の適用関係は難しく、盲点になりやすい。過去に同法３３条２項違反を問われた際に、資料（図表１）を作成して社内に展開した。資料に記載されているとおり、４種類の機械をリース会社から借りた事業者が、現場内の他社の運転者またはリース会社の運転者に操作させる場合は、資格の確認、及び、作業内容等の通知が必要となる。

今後、現場ではリース機械はますます増加するだろう。そうすると、同法３３条２項が適用されるケースも増えるため、リース機械について注意して管理していく必要がある。

図表１：機械受貸与者の措置



（出所）宮澤政裕先生作成

イ　現場での対応

テキスト１０３ｐ左図にあるように、常に法面が前身している。

法肩の表示をすべきとの意見があり、裁判例もそのように述べるが、常に法肩が移動している状況において、法肩の表示をするためにブルドーザーが出入りする場所に人が立ち入ることは接触の危険があり困難だろう。誘導員についても、少し離れた場所で行えば問題ないが、接近して行うことは危険である。

また、法肩に対し９０度で進入していれば、仮に法肩が沈んだとしてもすぐにバックに入れることにより法肩から回避できただろう（テキスト１０３ｐ中図参照）。

そして、仮に転落しても運転者が怪我をしない措置として、運転者保護機構がある。運転席のボックスを補強することにより、重機が転落しても運転席だけは潰れなくなるため、非常に効果的である。

また、シートベルトの着用も重要である。多くの死亡事故は、重機から投げ出された後、重機に巻き込まれて発生するからである。

さらに、法面が１日ないし２日前進しない場合は、一山残しといって法肩のところに山を作ることも実務上行われている。これにより、重機が来ても山に乗り上げるため、直ちには転落しないだろう。

（２）西脇巧先生

ア　法の趣旨及び経緯

本件は、重機の貸与とオペレーターの派遣が一体的に行われている事案である。通常、リース会社は現場の状況を把握していない一方、貸与を受ける者、すなわち現場を管理する元方は、事前調査や施工計画を通じて現場の状況を把握している。そのため法は、貸与を受ける者から情報の少ないリース会社の運転者に対して、作業内容や連絡方法といった労働災害が発生しうる危険性の情報を通知することを要求している。そして本件でも、現場の状況が日々変化する状況下において、リースを受けた者から安全対策に必要な情報が適切に提供されていれば災害を防止できたといえるため、行為者として立件されたのだろう。

イ　判決の当否

判決では、赤旗の掲示や誘導者の配置などの具体例が挙げられているが、「連絡、合図等の方法」（安衛則６６７条２号）の要件としてそこまで求めているのか、法の文言からは読み取ることができない。重機に関して転落や接触などの災害がありうるため、おそらくそれらを想定して規定されていると考えられるが、明確にする必要があるだろう。

もっとも、事業者は、転倒・転落防止措置を講じなければならないと安衛法に規定されており、幅員の保持や、誘導者を配置しての合図などの措置が求められている。法際が地質によっては崩落するおそれがあるため、オペレーターの所属会社は、誘導者の配置や幅員の保持を行わなければならず、その措置に必要な情報を取得する必要がある。そうすると、赤旗の掲示や誘導者の配置は、安衛法上の事業者の措置という観点からすると、具体例としては必ずしもおかしいものではないだろう。

貸与者の責任を明確にして周知することや、連絡合図の方法を具体化して周知することが法的な枠組みのフォローとしてあり得る。

ウ　３つの事例を通じたコメント

事例１は偽装一人親方の事案、事例２は元請の安全配慮義務の問題、事例３は貸与を受けた者の問題であり、いずれも所属事業者ではない。特に建設業では、様々な作業者が混在している上、現場の支配関係においても強弱が存在する。そのため、誰に責任が発生するかに関しては法的操作が必要であり、研修の結果を管理に役立てることが有用だろう。

第４　質疑応答

Ｑ：３つ目の事例について、Ｙ１を事業者として同法人に安衛法２０条を適用することは可能か。

Ａ：１つ目の事例で扱った偽装一人親方の問題が参考になる。

派遣されてきたオペレーターに対する具体的な業務遂行の指示があった等、使用従属関係が認められれば事業者としての責任が発生することになるが、そのような立件が行われていないということは、そこに何らかのハードルがあったため、貸与者として整理したのだろう。

事故が発生した際、現場の実態に照らして誰が責任を負うのが妥当かを考える。本件では、リース会社と元請のいずれが責任を負うべきか、元請とした場合、被災者Ａを一人親方と捉えてＹ１を使用者として立件するか、または、貸与を受けた者として立件するか、と検討していく。

通常、作業計画を立てる主体は土木工事を行っている専門工事業者であり、元方はそれを管理するところ、完全に任せていたと思われ、事業者と捉えることにハードルがあったのだろう。

第５　テキストの修正情報

テキスト１９ｐ

誤）「是正勧告を典型とする違反の**指摘**件数を記した労働基準監督年報の集計」

↓

正）「違反の**送検**件数を記した労働基準監督年報の集計」

令和６年度安全衛生法学研修　第４回

実施日：２０２４年8月３１日（土）

司会者：井上洋一先生（愛三西尾法律事務所　代表弁護士）
事例報告者：笹井健司先生（笹井社会保険労務士事務所　社会保険労務士）
コメンテーター（法律系）：岡田俊宏先生（日本労働弁護団 常任理事、弁護士）
コメンテーター（技術系）：福田隆文先生（長岡技術科学大学 名誉教授）
コメンテーター（技術系）：篠原耕一先生（合資会社京都労務トラスト 代表社員）
コメンテーター（技術系）：岩村和典先生（NKKソリューションズ（株）ゼネラルマネージャー）

第１　ＪＣＯ東海村臨界事故事件（水戸地判平成１５年３月３日判例タイムズ１１３６号９６頁）

（※テキスト２８ｐ参照）

１　事案の概要

核燃料加工事業者である被告人会社Ａが東海事業所内にある核燃料加工施設（転換試験棟）において、核燃料サイクル開発機構（以下「旧動燃」という。）からの発注を受けて、核燃料である硝酸ウラニル溶液を混合均一化する作業を行っていた際に、基準取扱量を大幅に超える量の溶液を沈殿槽に注入したため、いわゆる臨界を発生させ、作業員２名に中性子線等の放射線を浴びさせて急性放射線症の傷害を負わせて死亡させた事案につき、管理者全員に業務上過失致死罪等が、その一部に安衛法１１条違反による刑事責任が認められた。

（１）加工作業の変遷

被告人会社 A は、昭和５９年６月に転換試験棟に関し加工事業変更許可を受けたが、許可のとおりに１バッチ縛りを遵守すると効率が非常に悪い上、品質にも影響を及ぼすなどの問題が生じることが予想されたため、昭和６０年より１バッチ縛りを遵守することなく複数バッチの連続操業を行うようになった。

平成４年１１月頃、旧動燃から発注を受けたが、その製造量及び納期が従来よりも厳しいものになっていたため、被告人Ｃ（当時の製造部副部長兼製造一課長）らにより溶液製造作業の短縮化が検討され、その結果、第二工程中の再溶解工程において行っている溶解塔の洗

浄や検査に要する手間と時間を省くため、溶解塔に代えてステンレス製バケツを使用して再溶解作業を行う方法が考えられ、被告人B（当時の製造部長）の了承の下、同方法が用いられることになった。

平成５年１２月頃、被告人Cは、当時の転換試験棟に対して貯塔を用いた混合均一化作業の効率化が図れるか検討するように指示し、これに応えて提案された貯塔に仮設配管を設置して行う混合均一化の作業方法について了承した。

平成８年１０月ころ、被告人Cの承認を受けて、同年１１月２８日付けで、ステンレス製バケツによるウランの溶解や貯塔による混合均一化作業の方法が記載された手順書が発行された。

平成１１年９月２９日及び翌３０日の操業において、被告人Gは、溶液製造作業の経験がなく、作業方法を十分には把握していなかったにもかかわらず、手順書等を検討したり、作業経験のある者から作業方法を聴取したりすることなく安易に操業を開始し、混合均一化作業に貯塔を用いずに沈殿槽を用いることにし、被告人Fの承認を得た上、被害者両名に対し合計７バッチ分のウランを含有する硝酸ウラニル溶液を沈殿槽内に注入することを指示して本件臨界事故を発生させた。

（２）安全管理体制

ア　安衛法及び保安規定に基づく安全管理体制

東海事業所では、安衛法に基づき安全衛生管理規定を定め、総括安全衛生管理者及び安全管理者について規定していた。総括安全管理者は、東海事業所長とされ、東海事業所における安全管理及び衛生管理について各部グループ長、安全管理者、安全管理グループ長を指揮して、安全衛生管理について指揮・管理する旨規定されていた。また、安全管理者は、東海事業所における施設等の点検・整備、危険がある場合の応急措置等に関すること、作業の安全についての教育訓練に関すること等の技術的事項を管理する旨規定されていた。

また、原子炉等規制法及び加工規則に基づいて制定された被告人会社Ａの保安規定に基づいて、安全主管者及び各グループごとに管理統括者が置かれていた。安全主管者は、東海事業所長とされ、東海事業所における核燃料物質の加工に関する保安を総括するとともに、各管理統括者に対して保安を確保する措置を講ずるように指示・監督するとされていた。また、各管理統括者は、各グループにおける保安に関する職務を行い、同グループ員に対し、核燃料物質の加工に関し保安上必要な指導・監督を行うとともに、毎日１回以上、加工設備等について巡視・点検を行うと規定されていた。さらに、各管理統括者は、加工施設の操作に必要な知識を有する者に操作させるとともに、加工施設の操作に必要な構成人員をそろえ操作させなければならないとされていた。

しかし、東海事業所長による保安を確保する措置を講ずる旨の指示・監督は特段なされていなかった。また、各管理統括者による加工設備等への巡視・点検は実施回数が規定よりも少なかった上、核燃料物質の加工に関し保安上必要な指導等が行われたことはほとんどな

く、さらに作業員が加工施設の操作に必要な知識を有しているか否かについて確認する手続は存在しなかった。

イ　安全管理グループ

平成７年ころ、電力会社からのコストダウンの圧力が被告人会社Ａにもかかるようになったため、東海事業所では人員整理等の事業再構築（いわゆる「リエンジ」）を図るようになった。

リエンジに伴う組織改編に際して、安全管理グループ長は品質保証グループ長と兼任となり、所属員も両グループの業務を兼務することとなった。組織改編の結果、安全管理グループには臨界に関する専門知識を有する者は配置されなくなり、また、臨界管理基準等の規定類や手順書等を審査することもなかった。そもそも被告人会社Ａにおいては、製造現場で作業方法等を変更しようとする場合に問題点を審査する手続が明確化されておらず、安全管理グループが臨界管理上の問題点について検討することはなかった。

ウ　臨界教育の実情

全体教育訓練における臨界管理に関する教育は、平成４年８月１７日に当時の製造部長であった被告人Ｂが数十分間行ったものが最後であり、実際にウランの加工作業に当たる作業員らに対する臨界教育はほとんど行われていなかった。

実地教育に当たるべき者においてすら臨界等についての知識が乏しく、十分な臨界教育はなされていなかった。さらに、ウランの加工作業に従事する作業員個人の能力、臨界に関する知識等を把握する方法も何ら採られていなかった。

そのため、東海事業所においては臨界事故は起きないとの認識が蔓延し、臨界そのものに対する意識もほとんどない状況であった。

２　検討事項

以上の事案に関し、①判決の当否、②災害の原因（物理的原因、人的原因、法的原因）、③未然防止（物的措置（技術、環境など）、人的措置（ルール、体制づくり、教育など））について検討した。

３　参加者の意見

（１）判決の当否について

妥当である。

もっとも、以下の意見が挙げられた。

・過去（昭和６０年以降）の安全管理者の責任も問われて良いのではないか。

・被告人Ｂは就任して僅か半年後に発生した事故に関して責任を負わされており厳しい。

・特殊な作業について知った上で就任することが求められるが、就任前に把握しきることは現実的に困難だろう。
・統括安全衛生管理者の責任や立場を明確にするための見せしめ的な裁判例ではないか。

（２）災害の原因について

ア　物理的原因

・許可を受けた工程を遵守しなかったこと。
・そもそも許可を受けた工程が非効率的であり、当該工程を遵守していては発注元から要求される生産量に対応できなかったこと。
・設備の設計・サイズが要求に対応しうるスペックではなかったこと。
・安全装置を備えておらず、直接投入できる形状だったこと。
・直接投入できる形状のため投入作業を人力で行ったこと。
・臨界反応時の物的対応策が設けられていなかったこと。

イ　人的原因

・臨界反応発生のリスクを、管理者から作業者まで誰も理解していなかったこと。
・取り扱っている物質の危険性に関して、管理者にすら知識がなく、そのため作業者への教育も困難だったこと（教育・知識の不足）。
・作業者に対する教育が７年も停滞していたにもかかわらず、何ら疑問が呈されなかったこと。
・バケツでの投入作業等に関し、職場巡視を通じて気付くことができず、また指摘できなかったこと。
・手順書と称する裏マニュアルを作成したこと。
・裏マニュアルが常態化したため危険性の認識が鈍磨し、裏マニュアルの手順すら省略したこと。
・慣習上の作業方法が安全であると盲信してしまったこと。
・作業工程が変更されているにもかかわらず、変更管理ができていないこと。
・安全管理の責任者の役割が明確ではなく、その職責を果たさなかったこと。
・作業方法の策定にあたり、生産性向上の名の下、経営が優先され、安全の視点が抜けていたこと。
・トップマネジメント層から末端まで安全の意識が低いという会社の風土。
・作業内容に関する内部監査を行っていなかったこと。
・専門家のチェックを経なかったこと。
・発注者が作業の詳細を把握し、受注者とコミュニケーションをとるべきだったにもかかわらず、それが行われなかったこと（建設業では発注者が一定程度、受注者の作業を把握しており、細かく指導・指示することがある。）。

・納期について、発注者からの意向が強く反映され、受注者は意見を言える関係になかったこと（発注者と受注者のコミュニケーション不足）。

ウ　法的原因

・許可を受けた手順には非効率等の問題があることを認識したにもかかわらず、手順を修正して再度許可を取得しなかったこと。
・行政当局による監督が形骸化していたこと。
・許可事項が遵守されているか確認しなかったこと。
・更新制度にするなどして外部監査をすべきだったが、それが行われなかったこと。
・作業工程を変更する際の社内ルールが存在しなかったこと。
・臨界について危険であるにもかかわらず安全教育が行われなかったこと。
・安衛法１１条に基づき形式上、安全管理者を選任していたものの、職務を遂行できていなかったこと。

（３）未然防止について

ア　物的措置（技術、環境など）

・臨界反応が発生しない条件を明確にし、それを超えない作業手順を策定・遵守する。
・健康上のリスクが極めて高い作業のため、投入作業を自動化または遠隔操作にて行う。
・危険源に人が接近しないようにする。
・バケツ等、作業に使用しない物の現場への持ち込みを禁止し、イレギュラーな作業を行えないようにする。
・作業のモニタリングを実施する。
・臨界反応が発生することを前提にプロセスを設計し、発生しても人体に影響が及ばない措置を講じる。

イ　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）

・作業手順が遵守されているかを定期的に確認する。
・巡視の際に社外の専門家を同行させる。
・作業内容の安全性に関して、独立した部門による内部監査を実施する。
・外部専門家による監査ないし確認を実施する。
・既存の作業を変更する場合、新たなリスクの有無や問題点について現場を踏まえて複数人で確認し、指摘する。
・作業手順を変更する際は、作業手順書を作成し直し、周知する。
・定期的に教育を実施し、リスクに気付いて指摘し得るための知識を修得する。
・作業に携わる者の知識レベルを確認する。
・統括を含む管理者に対しても教育を実施する。

・人的交流を通じて作業に関する危険の目を養う。
・絶対に行ってはならないことをルールとして明確化する。
・安全衛生管理体制の構築にあたり、安全コンサルタント等の専門家を関与させ、指導を受ける。
・各人の役割、権限及び責任を明文化する。
・安全管理部門と製造部門を分離し、経営状況に影響を受けることなく発言できる体制を構築する。
・内部通報制度を構築する。
・1 バッチ縛りで納期を遵守できるか等、ビジネスの観点からも慎重に作業プロセスを検討する。

4　コメンテーターの意見

（1）岡田先生

本件では複数人起訴されているが、十分な教育を受けておらず、そのため危険性も理解していないという状況に照らすと、現場よりも幹部の責任の方が重いだろう。中でも、B は所長かつ統括安全衛生管理者という立場のため、B の責任が重くなるのはやむを得ない。

確かに就任して間もなく事故が発生しており、その期間で何を行えたかという問題はあるものの、同人は大学院で専門的なことを学んだ上、入社後は相当期間、上層部で様々な責任ある業務に従事してきた人物であるため責任は相当重いだろう。

もっとも、本件では執行猶予が言い渡されているが、本件事故はＢだけではなく歴代の幹部にも責任があること、及び、B は所長になって間もないことに照らすと、実刑は重いと考える。判決文から明らかではないが、事実関係によっては歴代の幹部の責任を問える可能性もあるだろう。

本件災害が発生してしまった原因については、安全軽視に尽きるだろう。幹部が本当に大丈夫と思っていたのか、あるいはある程度危険かもしれないと思いつつも効率を重視して行ったのか。背景には発注者から無理な発注があった可能性もあるが、安全を軽視して良い理由にはならない。実務上、大企業の下請イジメから労働問題が発生することがあるため、本件も同様の背景があった可能性がある。

発注者の法的責任に関して、刑事責任や独禁法違反の可能性もあるが、法的責任の有無にかかわらず全般的に見直すことが職場の安全に繋がるだろう。

おそらく被告人会社Ａには労働組合が存在しなかったが、仮に労働組合があれば、団体交渉の場で職場の安全に関する問題について現場と幹部が率直に話し合うことにより、本件のような大事故を未然に防止できた可能性がある。また、被告人会社Ａではリストラが行われ、その結果、知識を有する人が退職してしまっているが、その点でも労働組合が役割を果たせただろう。現場と幹部で適切にコミュニケーションを取れる組織であれば本件のよう

な問題は起こらなかったのではないか。

また、公益通報が行える制度や、あるいはその前段階の内部告発制度が設けられていれば告発した人もいたのではないかと考えられるため、告発者を適切に守る制度を整備することが重要であり、安全にも繋がるだろう。

（２）岩村先生

本件は、臨界に関するリスク、すなわち自分たちの事業が危険な状態にあることを認識していないこと自体が問題である。それが明白になったのが裏マニュアルの存在であり、安全軽視の末期である。

では、それを未然防止するためにはどうすれば良いか。

統括安全衛生管理者や安全管理者等、法定選任に関する役割の重要性や責任を認識した上で人選を行い、安全衛生委員会を軸にした安全活動を活性化させることである。

一方、品質部門も軽視された傾向があるため、安全面や品質面、コンプライアンス面といった各側面からの適切な審査を行うほか、外部コンサルの活用や、通報窓口を設置して声を上げられる環境を作るなどし、組織自体を律することが必要である。

教育に関して、安全衛生活動が活性化すると年間計画に盛り込まれて確実に実施していくことになるため、まずは安全衛生活動を軌道に乗せることが重要である。

（３）篠原先生

監督官庁が複数にわたっている点が問題を複雑にしている。

電離放射線障害防止規則によると、放射線の装置に関する規定や自主的な作業規程の作成・遵守に関する規定はあるが、粉末ウランと硝酸を混ぜる作業について手作業の禁止や自動化を義務付ける等の定めはない。そのため、労働行政が放射線取扱事業者を監督指導するための法的な根拠が脆弱だったといえ、むしろ被告人会社に加工事業の許可を与えるところの方が影響力を有していただろう。また、労基署は幅広い業種を対象としており、その一事業にすぎない原子力発電所には数年に 1 回程度しか訪問せず、その間に担当官も交代するため、訪問頻度の低さや適切に引継業務が行われていたかという問題も考え得る。

さらに、例えば高圧ガスについて、各都道府県が高圧ガス保安法に基づき許認可に関する審査基準を定めているように、労働安全衛生法には危険物に関する規定が非常に少なく、監督署以外が取り扱っている。労働安全衛生法規が弱くなると監督署は指導できないため、災害の遠因になっているだろう。

（４）福田先生

事故を未然に防ぐためには人を介在させないようにすれば良く、それは現実的に不可能ではない。

しかし、そもそも許可を受けた方法で行っていれば臨界は発生しなかったため、指定され

た方法で作業しなかったこと、すなわち安全管理の方が大きな問題である。本件では、確認を経ることなく加工工程を変更している。しかし、安全管理部門による確認と承認を経た上で作業すべきであり、少なくとも変更時はそうすべきだった。

また、例えば飛行機の場合は国交省の専門の監督官が訪問して監査するが、本件はそのような専門家による監査がやや薄かったのではないか。適切に作業が行われているか否かを専門職が確認すること自体が大切だろう。なお、日本ではリスクアセスメントが誤解されて現場の人が実施しているが、欧米では専門職がリスクアセスメントを行い、分からない点のみ現場の人に確認している。

ところで、判決は、被告人会社には受注を断る自由があったため、条件が厳しかったことは被告人会社にとって有利な事情にはならないと述べるが疑問である。仮に資金が潤沢にあればスタッフへの教育を厚くでき、また作業時間にも余裕をもたせられるため、この点が根本原因だろう。本件と同様のことが日本の中小企業では多数起こっており、作り手（買ってもらう側）の原価計算が無視される傾向があり、それによる労災が発生していることを忘れてはならない。

第２　岩瀬プレス工業事件（東京地判平成２０年１１月１３日労働判例９８１号１３７頁

（※テキスト３９ｐ参照）

１　事案の概要

原告Ｘは、中国残留孤児２世として中国で生まれ、その後日本に帰国し日本国籍を取得した。Ｘは、被告Ｙ社の工場内に設置してある８０ｔプレス機械（以下「本件プレス機械」という。）によるプレス作業に従事しており、本件プレス機械には両手操作式安全装置と光線式安全装置が備え付けられていた。なお、Ｘは前職において本件プレス機械と同様に光線式安全装置が備え付けられたプレス機械によるプレス作業に従事しており、Ｙ社に入社するためのＹ社代表者との面接の際にもプレス作業の経験がありプレス作業の危険性も認識している等と述べた。

Ｘは、本件プレス機械に取り付けていた金型を取り替え、取り替えた金型に合わせて大型のヨウカン（金型を載せる四角の台）から小型のヨウカンに取り替えた。その際、Ｘは、取り替えたヨウカンの高さに合わせて安全装置の取付け位置を下げないまま休憩に入った。

その後、Ｘは訴外Ｄに対し、本件プレス機械によるプレス作業を開始してよいかを尋ねたため、Ｄは、Ｘに対し、安全装置の取付け位置を正しい位置に調整しているのであれば本件プレス機械によるプレス作業を開始してよいと指示したが、安全装置の取付け位置が取り替えたヨウカンに合わせて調整されているかどうかについては確認しなかった。

なお、当時、プレス機械作業主任者である訴外Ｃは、Ｙ社の工場にはいなかった。作業主任者Ｃが不在の際は、プレス機械作業主任者の資格を有していないＤがＣに代わりＹ社の工場における他の作業者に対する指導及び監督をしていた。

Ｘは、安全装置の取付け位置を取り替えたヨウカンの高さに合わせて下げないままフート操作によるプレス作業を開始し、安全装置が機能しない範囲から右手をスライド下に入れたまま、本件プレス機械を作動させたため、安全装置は正常に機能していたものの、作業開始１回目のスライド下降時にスライドに右手指先をはさまれ、本件事故が発生した。そこで、ＸがＹ社に対し、安全配慮義務違反に基づき損害の賠償を求めた事案である。

２　検討事項

以上の事案に関し、①判決の当否、②災害の原因（物理的原因、人的原因、法的原因）、③未然防止（物的措置（技術、環境など）、人的措置（ルール、体制づくり、教育など））について検討した。

３　参加者の意見

（１）判決の当否について

妥当である。

もっとも、以下の意見が挙げられた。

・原告は日本語が堪能ではなかったため、過失割合を８割とするのはやや厳しいのではないか。

・仮にフート操作に変更した理由が作業効率の優先にあるとした場合、唯一の保護装置である光線式安全装置の有効性を確認する義務が会社に強く求められるため、過失相殺８割は不当である。

（２）災害の原因について

ア　物理的原因

・プレス機械に安全カバーが付いていないこと。

・安全装置が有効に機能していなかったこと。

・両手操作式安全装置を無効化していたこと。

・ヨウカンの変更後に安全装置の調整を行わなかったこと。

・ヨウカンを変更する際の作業手順書やルールが存在しない可能性があること。

・作業前の試運転、打ち合わせを行わなかったこと。

イ　人的原因

・作業経験に関する本人の申告を盲信し、原告の技量を正確に把握していなかったこと。

・作業経験者に対する教育を十分に行わなかったこと。

・特別教育を実施しなかったこと。

・作業主任者の不在時に作業を行ったこと。

・作業主任者がいないため、管理者の目が届かなかったこと。

・作業主任者を複数名選任していなかったこと。

・無資格者のＤが指示・指導していたこと。

・ヨウカン交換後に安全装置が作動するか否かを、プレス作業開始前にＤが確認しなかったこと。

・作業ルールが軽視され、安全への意識が希薄になっていたこと。

・原告自身にも、作業に対する慣れから災害が発生しないとの慢心が存在したこと。

・原告は中国で生まれ育ったため日本語が堪能ではなく、その結果コミュニケーションが適切に取れていなかったこと。

・日本語による指示を原告が適切に理解できていなかった可能性があること。

・日本語が堪能ではない人材（外国人材等を含む）に対する意思疎通や教育体制が十分ではなかったこと。

ウ　法的原因

・作業主任者が不在だったこと。

・作業主任者の技能を確認する規定がないこと（有資格者でも必要な技能を有していないことが多い）。

・「機械の包括的な安全基準に関する指針」は存在するものの、罰則付きで法制化していないこと。

・頻繁に発生する事故であるにもかかわらず、未然防止のための規定が定められていないこと。

・メーカーに対する規制（安全装置を解除できない設計にする等）が無いこと。

・安衛法は雇い入れ時の教育の実施について定める一方、知識や技量等のレベルの確認については何ら定めがないこと。

・特別教育が実施されていないこと。

（３）未然防止について

ア　物的措置（技術、環境など）

・両手操作式押ボタンによる作業を行う。

・片手で材料を持たざるを得ない状況の改善（材料を固定するための治具の活用等）。

・フート操作による作業を行っても安全装置が適切に作動する構造にする。

・ヨウカンと安全装置を連動させ、自動で調整されるようにする（安全装置の自動化）。

・プレス機械に作業主任者の IC カードをかざさないと作動しないようにする。

・安全装置を無効化した状態では作動しない仕組みにする。

・安全装置が無効化されているときは赤色などで警告する。

・安全精度の高い機械を使用する。

・遮蔽等、手が物理的に入らない機械を使用する。

・安全装置を無効化できる機械を使用しない。

イ　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）

・作業主任者を複数選任する（正副の配置）。

・作業主任者による作業環境の確認を行う。

・作業主任者の不在時には使用を禁止する等のルールを定め、徹底する。

・ヨウカン変更時の作業手順書やルールを策定し、作業者に再教育を実施する。

・視覚や聴覚に働きかける体感教育を実施する。

・作業服を適切に着用し、乱れを無くす。

・定期または抜き打ちで作業状況を確認し、不安全な作業を行っている従業員に注意・指導する。

・法定教育を実施する。
・作業前に作業手順を確認する（作業者自身に作業手順を言わせる等）。
・作業前に安全装置の動作確認を行う。
・スキルマップの活用により作業に必要な力量を明確にした上で、作業前に確認する（業務内容とスキルのマッチング）。
・リスクアセスメントを実施し、PDCA サイクルを回す。
・安全コストを法的に定める。
・安全を軽視しない社内風土の醸成（無資格者に任せて作業主任者が度々不在になる状況を生み出さない）。
・注意喚起標識を多言語で作成する。
・外国人労働者に対する安全教育を充実させる（多言語マニュアルや、字幕付きの動画等）
・多言語表示やピクトグラムの活用など、日本語能力の有無に左右されない危険表示を行う。

４　コメンテーターの意見

（１）岡田先生

ア　安全配慮義務について

労働安全衛生規則１３４条４号によると、事業者はプレス機械作業主任者に、金型の取付け、取りはずし及び調整の作業を直接指揮させなければならないと定められている。本件では作業主任者が現場にいないため、同条号に定められた直接指揮を行っていないことになるだろう。

もっとも、判決は「プレス機械作業主任者に各作業毎にプレス機械の安全装置が有効な状態で使用されるようにその調整を行わせる義務があることが明らか」と述べるが、同条号の文言からそこまで言えるかは異論があるだろう。

いずれにしろ作業主任者が現場にいないことは問題であるため、被告の安全配慮義務違反が問われることはやむを得ない。

イ　過失相殺について

過失相殺に関しては明確な基準はなく、裁判官により幅がある。

本件では詳細が記載されていないため不明な点もあるが、事情によっては厳しい判断と考える。確かに、原告にはプレス機械の経験があるが、調整作業自体は今まで行ったことがなかった。一応代表者やＤから指導を受けていたようだが、どの程度の教育や指導を行っていたか、その具体的内容が明らかではない。特に、日本語能力に課題があるため、丁寧かつ適切に指導が行えていたかは問題になり、仮に教育や指導が不十分だったとすると８割の過失があったとまではいえないだろう。

また、Ｄは原告に対し、安全装置の取付け位置を正しい位置に調整していれば作業を開始

してよいと指示しているところ、このやりとりが適切に行われていたのかが問題になる。他方、指示が伝わっていたとすれば、指示を十分理解した上で指示に違反して作業したこととなり原告の過失は大きくなる。そのため、どのようなやり取りが行われたかが問題になるだろう。

そして、作業主任者が現場にいない状況下でDが一応指示は出しているものの、指示のみならず、目視してチェックしていれば本件事故は発生しなかったといえ、やはり適切に確認していなかった会社の責任は大きいだろう。

以上より、事情によっては原告の過失割合が８割との判断は労働者側に厳しすぎるだろう。

ところで、作業主任者が不法行為責任を負うかについて、同人が不在にした経緯や、原告らにより当該作業が行われることの認識の有無等の個別的事情による。専門家としての責任はあり、不法行為制度を使えば理論上責任を追及することは可能だが、そのハードルは高いだろう。

（２）岩村先生

多くの会社において、作業主任者を選任さえすれば良いとの意識が依然として根強いだろう。そのため、作業主任者の選任には意義があり、責任も発生することを選任された者に理解させた上で職務を遂行させることが必要であり、それに見合った手当もすべきだろう。

また、安衛則１３４条４号には「直接指揮すること」としか規定されていないため、多くの現場において確認まで行われていないのが実態である。そして、プレス作業主任者が複数名配置されていない現場もあるが、金型を交換する機会は頻繁に発生するため、作業主任者を複数名選任すると共に、責任に対する手当を適切にすべきだろう。さらに、作業主任者の選定をした上で作業現場に表示することや、従業員のスキルマップ作成と力量評価、機械作業者への安全教育も必要だろう。

ハード対策に関しては、金型の交換時にセンサーの位置を調整しなくて良い仕様に変更することや、フートスイッチは採用しないこと等をすべきである。現場は生産性の観点からフートスイッチの方が処理能力が高いと考えているため、経営側としてはフートスイッチを使用しないことが最も効果的である。

（３）篠原先生

プレス機械の場合は、労働者の身体の一部が入らないようにする等の非常に厳しい規制がある。作業主任者が社長に代わって現場の安全の指揮や措置義務を行うことになるため、恒常的に特別教育を受けていない人が調整をし、手が入るような状態で作業をしていることを知っていたにもかかわらず、身体の一部が入らないような措置を講じていなかったという故意が認められれば、作業主任者が真っ先に安衛法上の責任を問われることになる。

わずか３１の作業のみ作業主任者の選任義務があるところ、作業主任者が担っている役

割は大きく、金型を取り替える時の直接指揮のほか、安全装置に切替えキースイッチを設けたときは当該キーを保管しなければならない（安衛則１３４条３号、４号）。そのため、本来であれば当該キーは作業主任者しか持っていないため、作業主任者以外の人が切り替えることはできなかった。

また、先の核燃料の事案と異なり、監督官は強い権限を有しており、身体がプレス機械に入った場合は使用停止を命じることができる（安衛法９８条）。そして、使用停止中の機械が使用されていることを発見した場合は即書類送検する。

このように、動力プレスについては非常に厳しい物的規制がかけられている上、人的にも作業主任者の職務等の厳しい規制が存するが、本件では労働者側の過失を大きく認定した何らかの事情があったのだろう。

（４）福田先生

本件では、ヨウカンを変更した後に光線式安全装置の位置を変えなかった。もっと長いものが付いていれば変えなくても良かったが、なぜ変えなければならない程の短いものが付いていたのか。その原因は値段だろう。すなわち、光線式安全装置は長さによって値段が異なってくる。

では、この点にコストをかけるようにするためにはどうすべきか。

まず考え得ることは法律で定めることである。ヨーロッパではリスクアセスメントの実施及びその結果を踏まえて身体の一部が入らないようにすべき旨が定められている。法律で規定されているためメーカーは対応せざるを得ず、ユーザーも水準を充たす機械を買わざるを得ない。そのため、コストはかかってもやむを得ないものと捉えられている。

次に、日本人のマインドの変化が必要である。日本人は優秀すぎるため、従来より教育さえ行えば十分と考えられてきた。加えて、誤って手を潰してしまうと怪我をした側が自らの不注意だったと認める文化がある。しかし、怪我をさせた機械が悪いというように日本人の考え方を変えていく必要があり、そうしないと安全装置にコストをかけるという話はなかなか出てこないだろう。

第３　損害賠償請求事件（東京地判平成２９年１月２４日判例タイムズ１４５３号２１１頁

（※テキスト７１ｐ参照）

１　事案の概要

原告Ｘは、派遣社員として原告補助参加人に勤務しており、その業務において、被告Ｙ社が製造した全自動式丸鋸切断機（以下「本件機械」という。）を使用して金属製の角材を切断していた。

Ｘは、本件機械の手動操作を行う方法により金属製の角材を切断する作業を行っていた際、本件機械内にある切断後の材料を取り出そうとして、鋸モータ「入・切」ボタンを押した後、主バイスを緩めて本件機械の前面扉を開けて左手を差し入れたところ、惰性で回転していた丸鋸刃に巻き込まれ、左中指のPIP関節を切断し、左示指PIP関節を一部切断する傷害を負った。

そこで、Ｘは、製造者Ｙ社に対し、製造物責任法３条または不法行為に基づき損害賠償の支払を求めた。

２　検討事項

以上の事案に関し、①判決の当否、②災害の原因（物理的原因、人的原因、法的原因）、③未然防止（物的措置（技術、環境など）、人的措置（ルール、体制づくり、教育など））について検討した。

３　参加者の意見

（１）判決の当否について

ア　妥当とする意見

・過失相殺がなされ、その割合も適切である。

・取扱説明書等に注意喚起の記載があるため、被災者側に責任がある。

・ただし、当該装置を使用させた会社の責任も問われるべきではないか。

イ　妥当でないとする意見

・原告の過失割合が７割と大きすぎる（日常的に端材を切断していたことは過失相殺の理由にならない）。

・メーカーの責任がもっと問われるべきである。

・安全は国内であっても海外であっても異ならないが、海外向けの製品には安全装置が付けられている一方、国内向けの製品には装備されていない。メーカーが設計段階で安全を考慮すべきである。

・メーカーの責務として警告表示のみでは不十分であり、事業所に説明すべきである。

（２）災害の原因について

ア　物理的原因

・丸鋸刃が停止していない状態で前面扉が開閉できたこと（安全防護装置を取り付けていなかったこと）。

・海外では標準装備とされていた安全防護装置が、日本ではオプションとされていたこと。

・警告ラベルを貼付すれば良いという設計思想があったこと。

・機器の受入れ基準がなかったこと。

・軍手を着用していたこと。

イ　人的原因

・警告表示を無視して作業したこと。

・取扱説明書を十分理解せずに作業したこと。

・本人が丸鋸刃の停止を確認していないこと。

・丸鋸刃が停止していない状態で手を入れたこと。

・丸鋸刃が回転していても注意すれば刃に当たらないだろうとの慢心があったこと（危険への感受性の低下）。

・手動操作が常態化し、リスクに慣れが生じていたこと。

・メーカーとユーザーとの間でリスクに関するコミュニケーションが不足していたこと（メイン機能の話が行われる一方、リスクに関する情報提供や協議はなされなかったおそれがあること）。

・メーカーが、安全か、あるいはコストを優先するかの選択をユーザー（会社）の判断に委ねたこと。

・会社が機械に安全防護装置のオプションを付けず、安全よりコストを重視したこと。

・ユーザー側においてリスクアセスメントが行われていないこと。

・端材を取り出すときに治具を使用する等の手順を策定していなかったこと。

・効率重視で作業をさせていたこと。

ウ　法的原因

・取扱説明書への注意書きのみ行われ、（メーカーないし会社が）機械の包括的な安全基準に関する指針に従った装置自体への安全対策を行っていなかったこと。

・安全装置の装備について法的規制がなかったこと。

・海外の安全基準と比較し、日本の安全基準が緩いこと。

・日本ではインターロックの設置が法律上義務付けられていないこと。

・メーカーによるリスクアセスメントが欧米と異なり努力義務に留まること。

（３）未然防止について

ア　物的措置（技術、環境など）

・機械の設計段階から安全を考慮する（安全設計）。
・丸鋸刃の回転が停止するまで扉が開かないようインターロックを設置する。
・扉を開けると刃が停止するブレーキ機能を設置する。
・国内向けの製品についても、安全防護装置の備え付けをオプションではなく標準化する。
・機器の受入れ基準を策定する。
・現在安全装置がないものについては後付けでも設置する。
・巻き込まれるおそれがある場合は保護手袋を着用させない。
・端材が発生する作業の場合、取り出しを含めて工程を検討する。

イ　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）

・メーカーによるリスクアセスメントを義務化する。
・メーカーから購入者に対して、リスクアセスメントの結果や残留リスクを提示する。
・会社は残留リスクを踏まえて作業手順を作成し、リスク低減措置を図る。
・警告に留まらず、刃が停止してから扉を開ける等、作業を具体的に明示する。
・取扱説明書は読まれないことを前提にした教育機会を設ける（危険体感教育や VR 等）。
・リスクの体感教育を行い、緊張感を持って仕事をしてもらう。
・地道なリスク教育を継続的に実施してリスクへの慣れを克服する。
・日本には作業者に責任を負わせる空気や、作業者自身による自責のマインドがあるためそれらを払拭する。

４　コメンテーターの意見

（１）岡田先生

原告としては会社とメーカーの双方を訴えることもあり得たところ、なぜメーカーのみを訴えたのか、判決文から読み取ることができない。製造物責任法であれば、過失や義務違反ではなく、欠陥があればメーカーが責任を負うことになるため、諸般の事情を踏まえてメーカーを訴えた方が勝てると判断した可能性がある。

そして、メーカーの責任について、安全防護装置の設置は技術的に可能であり、同業他社でも同様の対応をとっているところがあったこと、輸出向けの製品には装置が付いていたこと、及び、機械の包括的な安全基準に関する指針が相当前に策定され周知されていたことからすると、製造物責任法３条にいう「欠陥」があったとの判断は妥当である。

次に過失相殺について、確かに機械には注意書きが貼られていたところ、その大きさや貼

り方などによるが、説明書は貼ってあるだけではなかなか読まれないだろう。また、作業を日常的に行っていたとしても、危険性を認識した上で行っていたのか、あるいは十分理解せずに作業をしていたのかという点も問題になり、漫然と行っていたものの、たまたま事故が発生しなかったということや、慣れによって事故が発生することもあるだろう。そのため、判決に列挙された事実のみから７割の過失割合を認めた点は労働者にとって厳しすぎると考える。

（２）福田先生

原告の過失割合を７割と認めた点は疑問である。

判決は、警告表示のほか、原告は事故当日に約２０本の材料の切断作業を予定していたこと、原告所属会社では同様の本数の切断作業を日常的に行っていたこと等から、原告の過失割合を７割と認めている。判決の意図を推測するに、普段から皆無事に作業しているということを言いたかったのだろう。

しかし、逆に１、２本であれば注意深く作業するだろう。もちろん不慣れなため事故が発生することもあるが、ルーティンになったものほど大変である。そのため、皆が普段できていることと、その時に上手くできるということは異なり、裁判所はその点を考慮していないのだろう。

また、ダブルスタンダード（国内外で安全装置の有無が異なること）は、丸鋸に限らず様々な製品で問題になっている。メーカーは、国内では安全装置が要求されていないことを理由とするが、いつまでもこのようなダブルスタンダードを続けるべきではないだろう。

そして、警告表示について、機械の包括的な安全基準に関する指針あるいはそれに付随する残留リスク情報の提供によると、まず機械を安全化すること、次に安全装置を付けること、そしてこの２つができない時に初めて使用上の情報としてステッカー等の貼付や取扱説明書の交付等を行うことが記載されている。そのため、警告のステッカーが貼ってあったことをもって原告の過失割合を７割と認める論理は厳しすぎるだろう。日本、少なくとも裁判所は、労働者が正しく作業してくれることを期待し過ぎている。

ところで、過去に二層式洗濯機で指をもぐ事故が年に４、５件発生していた。もっとも、当時の消費者庁のウェブサイトには注意を促す記載しかなく、それでは何の解決にもならなかった。最終的に法律が改正されインターロックを付けなければならなくなったのは大分後のことである。日本では「注意しましょう」という発想が優先されがちである。

（３）岩村先生

購入側も、購入予定の機械の安全性や、取扱いに関する注意事項を確認した上で購入する必要がある。そして、従業員に日常的に使用させるのであれば、安全装置付きのものを購入すべきだろう。

また、安全装置の有無にかかわらず、機械の使用開始にあたっては、作業手順書を作成し、

安全教育を行った上で使用させる必要がある。特に、新規購入時や変更時においては、工程変更事前連絡書を発行し、安全面、品質面、環境面、及び法令面の各視点から担当部署が審査する仕組みを社内で設け、災害を防止することも考えられるだろう。

（４）篠原先生

ある安全衛生の大家によると、交通事故など人が起こす災害は、ルールを決め、それを守ることにより防げるという。労働災害も人が起こす災害であるため、ルールを決めて守れば防げるが、ルールを決めたとしても守れていないため災害が発生するのだろう。そこで、どのようにルールを守らせていくかという話になる。

人はなかなかルールを守れないため、物的な対策、すなわちルールに違反し、あるいは派遣されてきたばかりの方が何も知らずに作業をしても災害が起こらないようにしなければならない。これが安全の措置を講ずる側の責任である。

安衛法は、発生した災害の再発防止策を定めたもので、非常に分かりやすく効果的であるが、時代に合っていないものも結構存在する。その時代に合わせたものが、機械の包括的な安全基準に関する指針等である。指針には様々なことが具体的に記載されていると共に、厚生労働省の解説がなされている。本来、労働安全衛生法規に盛り込まれても良い内容が指針には記載されている。

また、残存リスクがある場合はその情報を提供しなければならないが、メーカーの取扱説明書には残存リスクが列挙されている。指針とそれに関する厚労省の解説や、メーカーの取扱説明書は、会社内でリスクアセスメントを実施し、どのような対策を講じるかを検討する際に非常に役立つだろう。

なお、海外製の機械はリミッターがかかっていたり、隙間なくカバーが付いているなど安全である一方、日本製の機械は販売されていることが信じられないほど安全性に欠けるものがあり、現場にはそのような機械が結構存在している。

第４　質疑応答

Q：(事例２について）示談で話が一度終わっているが、さらに賠償請求の訴訟を起こしたということか。示談で済んでいればそれで終わりではないのか。

また、訴訟にて８割相殺となったが、示談の７０万円に加えて、８７００万円の請求に対する２割（１８１０万円)、併せて１８８０万円が支払われたということか。

A：原告としては、示談はあるものの、損害賠償請求権を放棄する意思はなかったにもかかわらず示談契約を結んでしまった、示談契約が公序良俗に反して無効だということを前提に訴訟提起している。

結果は請求棄却であり、すなわち７０万円で支払い済みという判断である。過失相殺及び損害の補填後の原告の損害賠償請求権は合計４３４万余円となるところ、示談金７０万円の受領をもって被告に対するその余の損害賠償請求権を放棄する意思表示をしたといえ、示談契約に関する意思表示に錯誤はなく、また公序良俗に反して無効ともいえないと判断された。

Q：安全配慮義務とは何か。法律や規則で様々なことが定められているが、それとの違いは何か。

A： 労働安全衛生法及び同規則で定められていることが安全配慮義務の中身だと解されることもあるが、完全にイコールではなく、安衛法等に記載されていないことが安全配慮義務として求められることもあり得る。個別具体的な状況に応じて、どういうことをする必要があるか決まってくるため、個別的に検討していくしかないだろう。

令和６年度安全衛生法学研修　第５回

実施日：２０２４年9月２８日（土）

司会者：井上洋一先生（愛三西尾法律事務所、代表弁護士）
事例報告者：笹井健司先生（笹井社会保険労務士事務所、社会保険労務士）
コメンテーター（法律系）：小島健一先生（鳥飼総合法律事務所、パートナー弁護士）
コメンテーター（技術系）：北口源啓先生（旭化成㈱環境安全部労働安全グループ 労働安全グループ長／日本化学工業会 労働安全部会 労働安全部会長）
コメンテーター（技術系）：石井浩先生（一般社団法人 日本化学工業協会 常務理事）

第１　日本化学工業事件（東京地判昭和５６年９月２８日判例時報１０１７号３４頁）

（※テキスト７５ｐ参照）

１　事案の概要

クロム化合物の製造を行うＹ社の労働者Ｘらが、作業中の粉じんへの大量ばく露により、鼻中隔穿孔、肺がん等の疾病に罹患したことを理由に、Ｙ社に対して不法行為に基づく損害賠償請求を行った事案である。

Ｙ社のある工場では、各工程における機械設備の密閉化が不完全なため、各所で粉じんやミストが発生していた。作業員の中には、昭和３７年頃まで、大量のミストが飛散、充満する反応槽の中に入り、上半身裸になってスコップで芒硝を槽外へ掘り出す作業をしていた者もおり、クロムミストの被ばくが著しかった。なお、この作業の際、作業場の熱気や湿気、作業時の発汗等により、作業員はマスクや眼鏡等保護具を着用すると、かえって息苦しくなったり、皮膚に傷ができたりするため、保護具の着用は事実上困難な状態だった。

昭和３年、Ｙ社工場の作業環境及び従業員の鼻腔変化の状況が調査され、劣悪な作業環境と鼻中隔穿孔の多発が指摘された。昭和１２、３年頃には、クロムと肺がん発症の因果関係が明らかとなり、労災補償の対象疾病にするなどの立法措置がとられたドイツの状況が逐一日本に伝わり紹介されていた。当時のＹ社社長で創業者は、応用化学者として重クロム酸ソーダ等に関して深い学識を有しており、六価クロムが強烈な刺激性を有する化学物質であり、鼻中隔穿孔等の障害を発生することについて熟知していた。そして、昭和３２年、国立公衆衛生院がＹ社工場を調査し、環境改善措置の勧告をしたにもかかわらず、一向に作業環境が改善されなかった。また、Ｘらに多い下請工に対する安全対策はほとんど放置さ

れ、マスク等保護具の支給もされなかった。

昭和１０年、Ｙ社の労働者が鼻のがんで死亡したほか、Ｙ社工場では、昭和３０年末まで鼻中隔穿孔者が続出していた。

２　検討事項

以上の事案に関し、①判決の当否、②災害の原因（物理的原因、人的原因、法的原因）、③未然防止（物的措置（技術、環境など）、人的措置（ルール、体制づくり、教育など））について検討した。

３　参加者の意見

（１）判決の当否について

妥当である。

もっとも、以下の意見が挙げられた。

・現在の基準に照らせば妥当だが当時としては厳しく、大企業としての責任を厳しく問われたのではないか。

・海外の文献調査まで要求することは酷である。

・国に先駆け会社が有害性を把握すべきだったとされるが、国にも責任があるのではないか。

（２）災害の原因について

ア　物理的原因

・集じん装置等の設備が管理されていなかったこと。

・設備が不適切な状態のまま放置されていたこと（蓋が開いている、隙間が空いている等、粉じんが飛散する状況）

・保護具を適切に着用させていなかったこと。

イ　人的原因

・経営者が従業員の人権・健康を軽視していたこと。

・危険性を認識したにもかかわらず、調査やリスクアセスメントに相当する行為をしなかったこと。

・従業員に対しクロム等化学物質に関する教育をしていないこと。

・化学物質に対する危険性の意識が欠如ないし鈍麻していたこと。

・工場医が適切に活動していなかったおそれがあること。

・当時の時代背景として健康について進言できる状況ではなかったこと（大量生産優先、戦時中等）。

ウ　法的原因

・当時規制する法律がなく、法整備が後追いになっていること。
・専門的知見や情報に基づく法整備が遅れたこと。
・国による有害性の伝達が不足していたこと。

（３）未然防止について

ア　物的措置（技術、環境など）

・工場の密閉化。
・設備の整備（局所排気装置の設置等）と、定期的な点検・保全。
・防護服やマスク等、保護具を支給し着用を徹底する。
・環境測定の実施及びその結果に基づく対策措置。

イ　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）

・国や地方公共団体が情報を収集し伝達する（企業単独による情報収集の困難さの解消）。
・通達の発出。
・従業員に対しクロム等に関する教育を行う。
・ＳＤＳやＧＨＳ対応ラベル等による情報の伝達。
・リスクアセスメントの実施（適切な使用方法、ばく露時間等）
・産業医が適切に職務を遂行する。
・特殊健診の実施及びその結果を踏まえた健康管理。
・従業員の健康情報の共有。

４　コメンテーターの意見

（１）小島先生

本裁判官は裁判官生命をかけて本判決を書いたといえるほど、当時の判決としては画期的だった。すなわち、被告の責任を認めるため、海外の論文等を使用してロジックを組み立てているが、より本質的には、許せない、このようなことがまかり通って良いのかという感情に裁判官も共感したのだろう。

行政や公的な機関が危険性に関する情報を提供することもあり得るが、本来最も詳しいのは企業のはずである。研究活動を通じて、有用性のみならず、危険性やそのコントロール方法を大企業がリードしていく必要がある。現在は大企業を中心にそれが行われているが、本件災害は富国強兵の名の下、リスク等を無視してでも生産を拡大するという国ぐるみの大きな流れの中で発生してしまったのだろう。ただ、当時においても、現場では何らかの危険な事態が発生していることを認識していたはずであるが、それでも構わないとした経営者の意識があまりにも酷いとして、被害者救済のため若干無理のあるロジックを組み立てて予見可能性を認定し、不法行為責任を負わせたのだろう。

現代の中小企業においても、このようなマインドにならないと生き残れないとして経営者が追い詰められている状況はあるかもしれない。その際に、危険性を調査したうえで対応等をしていくのか、あるいは下手なことを伝えると従業員が怖がり作業に支障をきたすと考えて誤魔化すべきなのか、本件が教訓となるだろう。

（２）石井先生

今年から特別管理物質の数が極端に増えるが今後もさらに増えるだろう。新しい化学物質を用いて何かを始めるときはリスクアセスメントを実施し、その際、特化則や化審法（化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律）などの法令やＧＨＳまでは見るが、論文まで遡って調査することは一企業では困難である。作る企業の責任として、有害性をどこまでＳＤＳでうたえるかということがポイントになるだろう。

国の責任かあるいは企業の責任かで争いになった場合について、レスポンシブル・ケアの時代においては企業側に責任があるとするのが世間一般の見方になるため、国の法律で規制されていないことを根拠に自社の責任を否定する企業は世界に１つもないだろう。

本事案においては、現場で症例が出ていたにもかかわらず、会社が何も対策を講じていなかったことが最もポイントになるだろう。

（３）北口先生

労働安全衛生の３管理がある。１つ目は、化学物質を管理する場合は、ばく露しない環境にすることや局所排気を設置すること等である。２つ目は作業者への教育や保護具の適切な着用である。３つ目は健康であり、最初の１つ目と２つ目に十分取り組んだうえで、どうしても漏れた場合は産業医に繋げる。

ある化学物質によって臓器がどのような影響を受けるかを記録したデータベースがあり、これを調べることによりある程度分かるが、最終的には産業医に確認する。各人が連携しつつ、３管理の役割をそれぞれが果たし、作業者の安全を図ることが重要である。

第２　みくに工業事件（長野地諏訪支判平成３年３月７日労働判例５８８号６４頁）

（※テキスト８６ｐ参照）

１　事案の概要

腕時計の針の中心線をインクで印刷する業務に従事し、当該業務で使用する有機溶剤による中毒症に罹患した下請企業の従業員らが、右業務の発注元である元請会社に対して、不法行為に基づく損害賠償を請求した事案である。

Ｋ製作所（下請企業）は、被告Ｙ社から腕時計の針の印刷加工（以下「本件業務」という。）の発注を受け、その業務をＫ製作所の従業員であった原告ら（Ｘ１～Ｘ３）に従事させた。Ｙ社は訴外Ｓ社から、腕時計の針の中心線をインクで印刷する本件業務を受注してきたが、インク汚れを落とすため、有機則所定の第二種有機溶剤であるノルマルヘキサンを主成分とする有機溶剤（Ａ―ベンジン）を使用していた。Ｙ社はＫ製作所に対し、本件業務に必要な機械器具、備品、治工具を無償で貸与したほか、Ａ－ベンジンとインクを支給した。

Ｙ社は、Ｙ社工場内において、Ｋ製作所の従業員らに対し、本件業務の作業手順について研修指導した。この研修の際、使用する有機溶剤の取扱いについて、火災防止や節約のための注意はなされたが、Ａ－ベンジンが家庭用のベンジンとは違って、強い毒性のために予防規則によって第二種有機溶剤に指定されているノルマルヘキサンを主成分とするものであることや有毒性に対する対策の必要性について十分な認識を有しなかったため、使用有機溶剤の取扱上の注意事項や人体に対する影響について指導しなかった。

Ｙ社外注担当係は、本件業務の発注後約１か月間は毎日、その後は１週間に１、２日程度、日程管理及び品質管理の指導のためにＫ製作所に赴いていたが、Ａ－ベンジンの取扱い等について指導しなかった。

その後、Ｋ製作所は工場を移転したが、新工場は、旧工場と比較して若干狭く、天井も低かった。工場移転について、Ｙ社の外注担当係に事前に連絡したが、Ｙ社から新工場を本件業務に適した作業環境にするようにとの助言、指示はなかった。

なお、Ｋ製作所は、Ｙ社から本件業務を受注するまで、腕時計針の印刷業務や第二種有機溶剤を使用する業務を行ったことはなかった。Ｋ製作所は、本件業務に使用する有機溶剤が家庭用ベンジンと異種のものであることやそれが人体に対し有害であるために第二種有機溶剤に指定されているノルマルヘキサンを主成分とするものであることを知らず、事業者として所定の措置を講じる義務があることも全く認識していなかった。そのため、Ｋ製作所は、旧工場、新工場いずれにおいても、印刷作業台毎に設けるべき局所排気装置を全く設置せず、ノルマルヘキサン濃度の測定も行わず、またＸらに対し特殊健康診断も受けさせなかった。

Ｘらは、本件業務に約４か月～２年弱従事したところで、ノルマルヘキサン吸引による多発神経炎に罹患した。なお、Ｋ製作所は、Ｘらを含む従業員が多発神経炎に罹患したことが

主たる誘因となり、Ｘらが罹患した約２か月後に事実上倒産した。

２　検討事項

以上の事案に関し、①判決の当否、②災害の原因（物理的原因、人的原因、法的原因)、③未然防止（物的措置（技術、環境など)、人的措置（ルール、体制づくり、教育など))について検討した。

３　参加者の意見

（１）判決の当否について

妥当である。

もっとも、以下の意見が挙げられた。

・本来は下請企業であるＫ製作所の責任であり、本判決はやや厳しい。

（２）災害の原因について

ア　物理的原因

・局所排気装置が設置されていないこと。

・作業環境測定が実施されていないこと。

・マスク等、保護具を着用させていないこと。

・（業務経験がない）下請企業の業務プロセスの管理が不十分だったこと。

イ　人的原因

・元請、下請共に、使用する化学物質に関する知識が不足し、有害性・危険性を認識していなかったこと。

・元請が下請に対して業務を丸投げし、有害性に関する情報を伝達しなかったこと。

・下請が元請に対し、使用する物質の有害性等を確認しなかったこと。

・元請と下請のコミュニケーション不足。

・仕事の発注者に対して発言しづらいという下請と元請の関係性。

・建設業と異なり、下請の安全を確保するという意識が元請に欠如していたこと。

・元請担当者が下請の品質管理指導のみを行い、安全衛生に関する指導をしなかったこと。

・利益を優先し、安全をコストと捉えていたこと。

・教育を重視する組織風土がなく、安全に関する教育が実施されなかったこと。

・特殊健診が実施されていないこと。

ウ　法的原因

・有機溶剤中毒予防規則（有機則）に違反していたこと（局所排気装置、作業環境測定、及び特殊健診の未実施）

・発注者、元請、及び下請の責任の所在・線引きが不明確なこと。

・Y社は有機溶剤を支給しているため、発注者の責任として当該物質の有害性を通知すべきだったにもかかわらずそれを怠ったこと。

（３）未然防止について

ア　物的措置（技術、環境など）

・局所排気装置を設置する。

・マスク等、保護具を着用させる。マスクについてはフィットテストを行う。

・作業環境測定を実施する。

・規制値を超えた場合、アラームで警告する。

イ　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）

・他社の労災事例を調査して教訓にすると共に、従業員への教育に利用する。

・使用する化学物質について自らＳＤＳ等で確認し、調査する。

・企業規模の小さな会社でも安全担当者を設置する。

・特殊健診の実施。

・協力企業を含めた安全管理体制の構築。

・元請と下請が相互に意見を伝えやすい関係性を構築する（＋元請に対する適切な意見伝達によって下請が不利益な取扱いを受けないという法的保護）。

・元請と下請との間で、安全対策費用（教育、人員配置、設備等）を含めた費用設定をし、下請に対して適切な費用を支払う。

・元請が下請のマネジメントを行う。

・元請が下請に対し、支給する化学物質に関する有害性を通知する。

・ＳＤＳやＧＨＳ対応ラベル等による情報伝達。

・元請から下請に対し、法令改正を周知し指導する。

４　コメンテーターの意見

（１）小島先生

被告とＫ製作所とは法人として独立しているため、本判決を書くにあたり論理的に苦労しただろう。本判決は、「被告と加納製作所とは、本件印刷業務については実質的な使用関係にあるものと同視し得る関係にあったものと認めるのが相当である」とするが、この使用関係は通常使用者と労働者、すなわち雇う側と雇われる側の関係をいい、雇われる側が法人

というのは異例な表現だろう。通常使用関係といえば、K製作所の従業員らと被告Y社とを実質的な使用関係とするロジックも十分可能であると考えるが、そうではなくK製作所という法人自体を雇われているとした。おそらく両社間には支配され従属する関係があり、請負とは到底認められないと判断したのだろう。

自ら本件印刷業務を遂行してきた被告が未経験の会社に道具や材料を渡しているが、この行為からは危険な業務だから外に出したという意図さえ伺える。本来、危険な業務によって健康が害されないよう調査すべきだが、それとは逆の発想で、危険な業務をあえて外注して自分の責任外に持って行こうとしている。一見異様な経営判断とも思えるが、このような瀬戸際の判断を経営者は行ってしまうことがある。そのため、面倒な問題から目を背けるために危険な業務を外に出すことが決して賢い選択ではないことを、経営者が意思決定の際に思い浮かべることができるよう、安全や健康に携わる人々が教育・研修していくことが重要である。

（2）石井先生

近年の製造業においては全ての作業を自社の工場で行うことは困難なため、必然的に下請に発注し、あるいは派遣で作業することになる。そのため、作業を外注する際には、誰が責任者なのか、派遣なのか請負なのか等を会社内で議論することが考え得る。

現在厚労省と共に、ＳＤＳを確認することにより、どの保護具を使用すべきかが明確に分かるようにする作業を行っている。ラーメン屋の店主も安全管理作業責任者になるところ、そういった人たちに自主管理を求める際、ＳＤＳを読んで理解できるのか、リスクアセスメントできるのかという議論が厚労省で行われている。やはりそういった方々にリスクアセスメントを求めることは困難だとし、リスクアセスメントに代替するようなマニュアルを業種別に作成している。

（3）北口先生

本件はＡ―ベンジンを使用して中毒症状を起こしたという事案だが、A―ベンジン自体はＡｍａｚｏｎ等で簡単に購入することができる。しみ抜き等の用途で日本全国の家庭で使用されており、窓を開けて通気性を確保すれば問題にならないレベルである。このように家庭で使用している物にもリスクがあるため、局所排気装置を設置していなかったことをもって悪いと判断することは厳しいだろう。そのため、使用する物に応じた対策が重要となるが、本件は危険性の認識がないまま必要な対策をせず、長期にわたって作業をしたため災害が発生してしまったのだろう。

コストダウンや労務費を削減するために、下請にリスクのある作業を渡すことは一般的に行われている。ただし、その場合は使用する化学物質のリスクや、換気しないことによる危険性を適切に伝えることが重要である。そのことを示唆したのが本判決だろう。

５　質疑応答

Q：判決は、「被告と加納製作所とは、本件印刷業務については実質的な使用関係にあるものと同視し得る関係にあった」とするが、端的に民法７１６条ただし書を適用して注文者に損害賠償を請求できないのか。

A：「指図」を根拠とすればその法律構成も考えられるが、その際は指図に伴う説明や措置などが問題になるだろう。明らかに危険なことを指示した場合などが典型例だが、本件では発注そのものを直ちに問題として問うよりも、それに付随する配置や教育等の各種措置の懈怠が問題となり、外注関係の請負という構造よりも自社の労働者として判断枠組みの土俵を移した方が判断しやすいと考えたのだろう。

一般的に法人が別個独立している事案では本判決のような判断はされないが、法人格の壁を悪用しているような場合はその壁を取り払って判断されることもある。裁判所はある一線を越えると結論ありきの判断をするが、それが法律論である。危険だったか否かではなく、自社の従業員ではないため会社は責任を負わないという主張がなされたとしても、裁判所で責任を問われる段階になるとそのような形式的な法律論は通用しないときがある。

第３　建設アスベスト訴訟（神奈川）事件（最１小判令和３年５月１７日民集７５巻５号１３５９頁）

（※テキスト１１８ｐ参照）

１　事案の概要

本件は、原告Ｘらが、被告国に対し、建設作業従事者が石綿含有建材から生ずる石綿粉じんにばく露することを防止するために被告国が安衛法に基づく規制権限を行使しなかったことが違法であるなどと主張して、国家賠償法１条１項に基づく損害賠償を求めるとともに、被告建材メーカーらに対し、被告建材メーカーらが石綿含有建材から生ずる粉じんにばく露すると石綿関連疾患にり患する危険があること等を表示することなく石綿含有建材を製造販売したことにより上記疾患にり患したと主張して、不法行為に基づく損害賠償を求めた事案である。

石綿を含有した建材メーカーら製のスレートボード等が、昭和５０年４月から平成４年までの間に、相当回数にわたり原告Ｘらが稼働する建設現場に到達して使用されていた。建設作業従事者はこの建材を用いることで、自らが行った作業により発散し、または飛散した石綿粉じんに直接的にばく露することがあったほか、同じ建設現場で他の者が行った作業によって発散し、または飛散した石綿粉じんに間接的にばく露することもあった。なお、昭和６０年頃の建設現場では、吹付け工や一部のはつり工を除き、大半の労働者は防じんマスクを着用しておらず、昭和５０年頃も同様であった。

石綿関連疾患に関する医学的知見の集積状況等としては、わが国では昭和３３年３月頃には石綿肺に関する医学的知見が確立し、その後昭和４６年から４８年頃にかけて国内外で石綿の発がん性が指摘されるようになった。

昭和５０年、労働安全衛生法施行令（安衛令）及び安衛則の改正により、石綿及び石綿を含有する製剤その他の物が安衛法５７条に基づく表示義務の対象となり、取扱い上の注意等を表示すべきこととなった。また同年３月２７日、労働省労働基準局長が「表示方法通達」を発出し、石綿等についての安衛法５７条に基づく表示の具体的記載方法[1]を示した。さらに、同年９月３０日、特定化学物質等障害予防規則（特化則）が一部改正され、石綿等を取り扱う作業場には取扱い上の注意事項等を作業に従事する労働者が見やすい箇所に掲示しなければならないとされた（掲示義務規定）。

---

[1] 「注意事項 多量に粉じんを吸入すると健康をそこなうおそれがありますから，下記の注意事項を守つて下さい。１．粉じんが発散する屋内の取扱い作業場所には，局所排気装置を設けて下さい。２．取扱い中は，必要に応じ防じんマスクを着用して下さい。」

２　検討事項

以上の事案に関し、①判決の当否、②災害の原因（物理的原因、人的原因、法的原因)、③未然防止（物的措置（技術、環境など)、人的措置（ルール、体制づくり、教育など))について検討した。

３　参加者の意見

（１）判決の当否について

妥当である。

もっとも、以下の意見が挙げられた。

・一人親方まで保護することは拡張解釈が過ぎるのではないか。一人親方の保護をどこまで図るか疑問が残るが、救済法で手厚く救うべきではないか。

・保護対象はあくまでも「労働者」であり、安衛法は誰を守りたいのか不明確になってきた。

・誰を守りたいかという観点から定義を再検討し、一人親方以外にも対象を広げるべきではないか。

（２）災害の原因について

ア　物理的原因

・石綿を使用したこと。

・防じんマスク等の保護具を着用させていなかったこと。

・排気装置を設置していなかったこと。

・建材メーカーらが危険性を表示せずに石綿含有建材を製造販売したこと。

イ　人的原因

・新素材に関する危険性の認識がなかったこと。

・石綿の危険性やリスクを過小評価したこと。

・利便性が高いものに対して安全性が劣後し、利益を優先したこと。

・石綿の危険性に関する教育が不十分だったこと。

・労働者の健康や安全に対する意識が低かったこと。

・一人親方が「労働者」に該当すると認識されていなかったこと。

ウ　法的原因

・業界団体に配慮し、規制までに時間を要したこと。

・国自身が推奨した手前、ブレーキをかけられなかったこと。

・国の発展や経済成長を優先し、労働者の健康と安全が蔑ろにされたこと。

・大事件が発生するまで規制に動かないこと。

・国から会社や労働者への有害性の伝達が不十分だったこと。

（３）未然防止について

ア　物的措置（技術、環境など）

・防じんマスク等、適切な保護具の着用。
・局所排気装置等の設置。
・有害性の低い建材の使用。
・解体に関する各種指針・ガイドラインの遵守。
・作業前調査の実施。

イ　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）

・石綿に関する教育の実施。
・石綿関連資格の取得を通じて教育を広げる。
・入場前教育の実施。
・特別教育受講の有無を確認する。
・元請が下請及び一人親方に対して教育する。
・保護具着用管理責任者や化学物質管理者の選任及び講習の受講。
・便利なもの、発展中のものは危険かもしれないという意識の醸成。
・国や、場を提供する事業者が危険性を発信する。
・規制されていないからといって安全性を盲信しない。

４　コメンテーターの意見

（１）小島先生

アスベストの建設現場の問題について、その環境から影響を受ける人を保護するという観点からすると、一人親方に留まらず、建設現場に出入りする宅配業者や清掃業者にも広がりうる。基本的に働く人は有害物質の発生源に近かったり、長時間ばく露されたりするため問題が最初に発生しやすく、一種の炭鉱のカナリアであるが、日本化学工業事件でも近隣住民に公害が発生してから問題になったように、働く人のみならず全国民に関わる問題である。

次に、国の対応が遅きに失したかという点について、アスベストの万能性・有用性・非代替性から様々なところで使用されるに至っていたという状況において、省庁で問題提起して規制にかかることは相当なエネルギーと圧力を要しただろう。現実には、どのようにして世論を変え、どの業界から動かしていくかといった知恵を一生懸命絞って対応していただろう。かかる問題について、マスコミや世論、政治家の思惑により潮目が変わりうるため、

これらをどのようにして作っていくかが課題解決策として考えられるが、その 1 つとして情報を有している人が社会に知らせていくことが挙げられるだろう。今の時代は、問題情報も含めて SNS 等で一気に拡散することがあるが、一方でフェイクや不正確な情報もあるため、正しい情報を積極的に出すことが重要である。そうすると、役所も対応しやすく、さらには裁判所も思い切って判決を書けることになるだろう。

そして一人親方の問題について、民事責任としての安全配慮義務は契約責任か不法行為責任かという議論がかつてあったが、どちらもあり得るため、契約形式には縛られず、社会的接触関係、すなわち継続的に密接な関係を持つという事実関係から発生する。殊に健康や安全に関する問題は、少なくとも民事責任ついては契約形態ではなく、実態としてコントロールできる関係にあったのか、危険を押しつけていないかという関係を見ていくことが必要である。

一人親方であったとしても危険性は異ならないため、従業員と一人親方を教育や指導において同じように扱うべきだろう。しかし、形式が異なるとそこで思考停止してしまい、一人親方は別だ、自社の責任ではないと人間は考えてしまう。それは一種の法やルールの罪である。すなわち、規制がないからといって安全とは限らないが、規制を作ることによって反対解釈を許してしまい、規制がないなら安全だと思ってしまう。そうではなく、実質を見て、従業員と一人親方を同一に扱うべきかという当然の発想が重視されるべきだろう。

（２）石井先生

一人親方を守ることには異論がない。しかし、どこまで規制するかについては議論すべきであり、現在の経済安保で中国が規制をかけていないにもかかわらず日本が先取りして規制するのかといった議論はあってしかるべきだろう。

様々な利害の調整を図る必要があり、役所にとっても非常に困難な問題だっただろう。もっとも、解体作業が継続して行われていた以上、何らかのコメントを発信するなど他の適切な対策を取れたのではないか。

ただし、規制を早めることが潮流になってしまうと、日本は前例社会のため全てにおいて規制を早めるという誤った方向にも進みかねず、危惧している。

（３）北口先生

アスベストについて昭和５０年から規制が始まり、最初はアスベスト含有率５％まで認めていた。その後、平成７年には１％になり、平成１８年には０．１％を超える石綿含有製品の使用等が禁止された。すなわち、段階をおって規制が強化されていった。

たしかにアスベストは夢の素材だった。石のため耐熱性や耐摩耗性がある一方、加工しやすく様々なものに使用できた。危険なものであれば通常すぐに規制されるはずだが、一気に規制されなかったのは、おそらくアスベストが無いと困る人がたくさん存在し、様々な業界から直ちに規制されては困るという動きがあったからだろう。

次に一人親方について、本判決は妥当である。工事現場には一人親方が大勢おり、その方々の世話になってきたが、一人親方は怪我をしてしまうと労災保険はおりず、仕事もなくなってしまうという非常に可哀想な立場にある。以前、一人親方になった経緯を聞いたことがある。工業高校を卒業後、子会社に入社し、多様な仕事をする中でスキルを修得したため、勤めていた会社よりも実入りの良い独立を選択したが、いざ怪我をすると「しまったな」と思ったという。自己責任の側面はあるものの、やはり一人親方を労働者として扱う本判決は非常に価値のある判決だろう。

ところで、一人親方の範囲について、例えば、社長と社員２人のみの会社で、社長も現場で一生懸命働いている場合には社長も該当するのではないかなど、現在議論が行われている。この判例をきっかけとして良い法令が出てくるため、それに従って業務を行っていくことになるだろう。

５　質疑応答

Q：特化則のときは指導が厳しくなく、その後平成１７年に石綿則が制定されて初めて厳しくなった。特化則の時点で規制をかけ、厳しく指導していれば国は負けなかったのではないか。国が負けないようにするためには、どのタイミングで規制をし、指導を行っていればよかったのか。

A：おそらく法だけの問題ではなく、プロモーションの問題だと考える。すなわち規制が存在することをマスコミも含めて周知しないと、指導しても一監督官が何を言っているのかと取り合ってもらえないだろう。本件のように大きな問題は、規制をして取り締まるという通常のやり方では動かない。

国の対応は遅かったが、他方で波及効果が大きく、またそれによって職を失う人や損害を被る人がいるため、政治的判断とリーダーシップが求められる。意見を汲み上げて根回しできなかったという点で広い意味では国の責任かもしれないが、担当者の責任ではないだろう。

第４　総括

（１）小島先生

現場で働く中で抱いた「危ないのではないか」「心配だ」という感覚を大事にしてほしい。

法律はやるべきことの説得力にはなるが、法が定めていること以外はやらなくて良いとか、法が規制しているラインまではやっても良いという発想を持つべきはない。同様のことはハラスメントの場面でもあり、どこまでなら大丈夫か質問されることがあるが、そのラインを考えている時点でハラスメントをしてしまうだろう。

法やルールを、どこまでだったらセーフかという視点で扱うべきではない。法が何と定めようとも、危ないものは危ない、ダメなものはダメという考え方を起点にし、法はそのガイドまたは説得方法として使える意味しかないと考えるべきである。

（２）石井先生

結果を予見し回避するためには、単に法律でどのように定められているかではなく、普段の現場や環境を見て考えるべきだろう。

元請と下請の関係については、安易に仕事を受発注するのではなく、当該作業についてどのように行うのか、そしてそれについて誰が責任を持つのかを慎重に検討することが各企業の務めだろう。

国の規制に関して、経済とのバランスも考慮する必要があるため、一律に規制を強化していく方向には反対である。

（３）北口先生

管理者や作業者に対して、化学物質を扱う場合はその危険性を必ず理解して使用するよう度々伝えている。なぜなら、危険だと分かれば保護具の着用や作業方法について考えるようになるからである。

法律で労働災害を１００％防止することはできず、あくまで法は補完にすぎない。労働災害を防止するためにはリスクアセスメントを実施し、化学物質であれば当該物質の怖さ、機械安全であれば挟まれるなど危険源について適切に理解して作業することが重要である。そして理解を得られなかった場合に、法律に違反していることを伝えるなど、法を補完的に利用すべきである。

企業規模にかかわらず、どの会社にも共通して大事なことは、作業員をどのようにして守るのかを考えることである。

（４）三柴先生

決められたことだから守るという法律の使い方をしていると、安全衛生ではむしろ弊害になる可能性がある。そのため「生きた法」という考え方を打ち出した。法を作った人には思いがあり、使う人には悩みがある。したがって、ルールそのものよりも、ルールに関わる人に焦点を当てなければならない。

安全衛生という言葉が民業でどの程度パワーをもっているかについて、危機感を持っている。これまで国は、規制と資格によって安全衛生を引っ張ってきたため、民業において安全衛生が本当に必要とのパワーが十分生まれていないのだろう。イギリスやアメリカと相当異なる状況である。しかし、本セミナーのメンバーが日本での発火点になることを期待している。

現在、厚労省の助力を得て、安全衛生法未来会議の設置へ向けた準備作業を進めている。デジタル化社会のもとでの安全衛生のあり方や規制のあり方についてレビューを進めているが、そこでも「生きた法」の発想が必要となることは明白である。決まったことだから守れという発想では到底新時代に対応できないからである。もっとも、安全衛生自体が非常に重要であることも確信している。

資料 7　令和 6 年度安全衛生法学研修（第 3 回研修～第 4 回研修）
観察記録（記録者：高橋朋子委員）

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

1 つ目：事例検討のワークショップ（建設現場の転落事故）

時刻	研修の流れ	受講者の反応	解釈（主観）
13:03 13:05 13:05 13:10 13:12 13:16	第 3 回研修開始，司会（井上先生） 三柴先生より挨拶 ・安全衛生の存続価値が問われている ・裁判例を通じたワークを行う ・多職種での議論，得られたことの拡散 研修のスケジュールの説明 司会進行（井上洋一先生） 登壇者の先生紹介 ・事例報告　笹井健司先生 ・コメンテータ（法律系）　西脇巧先生 ・コメンテータ（技術系）　宮澤政裕先生 先生方より挨拶 オリエンテーション（井上先生） ・名前変更，回線トラブル，記録者，事後レポート ・オンラインディスカッションのヒント ・カメラ ON-OFF 任意，リアクション，チャット活用 ・システムトラブル，声を出して労って ・リアクションボタン ・ワークシートの枠組みについて スプレッドシートの練習，アクセス，共有の申請 名前の変更，発表の方法，役割や自己紹介		
13:22 13:35 13:44 13:52	事例報告（補足として事実関係を説明） （笹井健司先生）テキスト pp.23-24 事件の概要，判断のポイント，雇用形態の説明 質疑応答 グループワークに移りたいと思います（司会者） ・グループ分け，移動 ・スプレッドシートの書き方 　幅広く，技術的，法的，人的な論点で… 事例検討1のグループワーク（35 分）　13:52 13:54	・直接その日初めて雇う場合も，1 回限りであっても雇っている解釈か ・入場者教育… ・安全経費は具体的にどのようなものが表記されるのか ・注文書，請書，何かしらの取り交わしがあったのかどうか A1：社会保険労務士，妥当… A2：産業医，…判決は妥当 A3：自動車系製造業で安全衛生の仕事…未だあるのか…今でも通じる A4：東京で安全コンサル，妥当だが一人親方が雇用されにくくなる… A5：メーカーの安全スタッフ，一人親方たくさんいる…判旨はこの通り… A4：一通りシート埋めますか？ A1：それぞれが書きますか？（笑い） A2：書いて見たけど…話し合いながらの方がいいかな…（ですよね） A2：判決は皆さん妥当と…（整理） A1：実態としてそういう働き方増加…	簡単な自己紹介から始めている，判決が妥当かどうかの問いは YES・NO で答えやすく始まりとしてよかったのではないか，スムーズに開始できている様子 やり方をグループで決めている（A グループでは議

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

		判決の意義ある，雇用形態で人の命に違いはない…大事な判決… A3：そう思います（同意） A4：災害原因とか…レジュメに書いてあるので読み取るだけかと思う…	論したことを主に A2 が整理して記録（入力）するようである），発表者は決めていない
	14:00	A4：歩み板敷いてない…物理的原因…（うん，うん）みなさん，他に… A2：ヘルメットは…書いてなかった… A2：安全帯つけた方がいいですよね A4：レジュメに 6.1m と…（うん，うん） A2：墜落防止器具と書く？安全帯？ A4：物理的…そんな感じ…人的は A1：熟練…作業に慣れている…手順の軽視，器具を外してしまう… A2：あーありますよね（共感） A1：年齢的に…身体能力というか… A4：慣れはあるでしょうね… A2：落下原因はよく分からないから A3：教科書には踏み抜いたと… A4：コンクリート製のボードみたいなもので‥‥経年劣化で，割れて…	全体的に笑いや「うん，うん」という頷きが多く，「そう思います（同意）」，「ですよね同意）」，「あーありますよね（共感）」，「そうそう（共感）」といった相槌がかなり頻繁に見られる，初対面であったが議論ができる雰囲気が作られている（成果物が期待する内容に到達しているのであれば，オンラインでグループ活動が機能したと言えるのではないか）
	14:05	A4：走ったり…バランス崩して…保護具外していた…とか（うん，うん）	
	14:06	A4：じゃ，法的原因は？ A2：歩み板を置いておけとか…法律にあるのか…よく分からないけど… A1：就業形態が曖昧ゆえに…安全教育されてない…法的要因よく分からない，どうゆう視点で考えれば… A4：詳しくないですけど…高所作業なので，足場をきっちり…安全帯を使う…安衛則違反になっているのか	法的原因については，どのような視点で考えればよいかがまだイメージできていない様子，「よく分からない」，「詳しくないですけど」が見受けられ，少し「沈黙」の場面も見られる （事例検討の初回であり，今後変化が見られるかどうかを確認したい）
	14:08	A4：…罰則が弱いのかな…（うん）	
	14:08	（沈黙）なかなかスレート葺きの作業…やる機会がない…（笑い）	
	14:09	A5：質問…一人親方を労働者のように使う…労働基準監督署は興味示さない…法的な枠組みの違いとか… A4：詳しくないけど…来る人が詳しくない，的を得ていない…（うん，うん）	
	14:11	A4：現場の安全措置は言ってくるけど…雇用形態とかは時間かかって… A4：スレート調べたら 524 条が… A5：あまり考えてなさそう…誰が考えるべきなのか，法的に（うん、うん） A4：…どういう契約して誰がすることになっていたか…元請けにも責任，安全措置は取らせないといけない… A5：はっきりしてないことに問題がある…実態とあってないというか… A4：…雇い主に追わしている責任… A5：そんな賃金払っているわけない A1：払われたお金は賃金…（笑い）	

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

		A5：労働者性ない一人親方いない	
	14:15	A4：お金払って安全措置を取らそう…かなりなお金になるはずですし…	
		A2：ルールで決めておけばよかった…未然防止のところ…誰が対策を…安全経費を…とかチェックできたら…	
		A2：ルールづくりだから未然防止の 2 番か…（入力しながら読んで確認）	
		A4：元請けに責任を取らせて・・・・	
		A1：作業手順をきちんと決める…手順書がないと事故おきる，手順も含めたルールづくり必要だったか…	
	14:17	A4：当日の作業指示はしていたか・・雑なゴールだけでお任せだったか	
		A2：ルールはあるけど…法的罰則が弱いということですかね…	
		A4：そもそも安全教育をしていたか…	
		A5：そういう意味では法律知らなかったかも…教育が対策になるかも	
		A4：物的措置の未然防止…安全帯の保護具…今でいうフルハーネスに	
		A1：足場組んで…	
		A4：はしごかなんかで簡単に…	
		A1：6 メートルはしごだったら災害…	
		A4：…降りますよ，はしごでね	
		A2：へーすごい，足場を…	
		A4：教科書に書いているような…	テキストの挿絵を見ながら，全員で共有している
		A2：大きな会社なら…小さな会社は	
		A4：屋根自体も 26 度って結構な勾配，…滑りにくい靴をはかせるとか…	
	14:23	A2：（入力しながら読んで確認）	A2 がワークシートに書いている様子（入力した内容を読み上げながら確認している）
		A4：その他ご自由に，思いついたら	
	14:23	A2：ベタランだからこそ省略しちゃった…教育は省略しないとかですかね	
		A4：逆転現象が起こって…一人親方の方が知ってて…言いにくさが…	
		A2：なるほど，勉強になります，そろそろ 30 分	メンバーに対して「なるほど」「勉強になります」「ありがとうございます」という発言が見られる，多職種での学び
		A4：ちょうどいい感じ，…判決自体は法律的にはどうかとして妥当かな…	
		A1：有難い判決だった	
		A4：親方自身も自業自得の面も…	
		A5：社長でしょ…（笑い）	
		A4：一番詳しいわけだから…（そう）	
		A2：それはどうやったらいいか？請負人からすると言いにくいとか…	ワークの時間はちょうどよいタイミングで終了しており，受講者自身が「盛り上がりましたね」と評価している
		A5：けがしたら切られちゃうかも，文句言ったら切られちゃうかも…	
		A2：力をつけてあげたい（そうそう）	
		A2：（入力しながら読んで確認）	
		A1：あと 18 秒，盛り上がりましたね，（手を振って）ありがとうございました（笑顔）また後程…	

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

14:28	全体共有 3 つのグループから発表いただきたい（司会） 発表グループのワークシートを共有 （発表を聞きながら,シートに追記）　14:28 14:33 14:39	A グループ B グループ C グループ	発表が 3 グループだと発表時間は約 15 分，グループでの議論の時間を確保するなら 3 グループが良いか（成果物の内容から発表グループを選んでもよいのか）
14:43	発表以外のグループのワークシートを提示 ※各グループのワークシートはコメンテータの先生にも見ていただいている コメンテータから全体へのコメント		
14:45	（法律系の立場から）西脇巧先生		
15:00	（技術系の立場から）宮澤政裕先生		3 グループ×3 事例＝9 グループ 5 人×9 グループ＝45 人
15:06	全体質疑		
15:08	休憩（7 分）		

元方事業者による建設現場安全管理指針（休憩中に，事例報告者からチャットで紹介されたサイト）
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000509088.pdf

Aグループ　事例（事件）①東京高判昭和56年8月11日判例タイムズ459号143頁（原審：佐倉簡判昭和56年2月18日）（建設現場の転落事故）

1、判決の当否			
判決は妥当 懸念：元請けとしては、一人親方を切る、雇止めする方向になるのでは			
2、 災害の原因	物理的原因	人的原因	法的原因
	踏み抜きやすいスレートであるが 歩み板がなかった 防網がなかった ヘルメットはしていたのか 墜落防止器具（安全帯）がなかった 親綱の設置 はしごで6mあがっていたのではないか 26度の角度は滑りやすかっただろう、滑りにくい靴のほうが良かったかも	ベテランであるからこその手順軽視があったのでは 墜落保護器具をつけていても外したのでは 年齢的な身体能力低下もあったのか 何かでバランスを崩した結果踏み抜いたのかも 安全教育もベテランであるためにされなかったのでは 現場監督の方が若くて、一人親方の法はベテランという逆転によるモノの言いにくさがあったかも 元請から言われたら足場がなくてもせざるを得ない、苦情を言えない環境もあっただろう 臨検でも偽装一人親方であることを指摘できない（労基署も面倒臭いから？）	雇用形態が曖昧なために安全教育がなされていなかったのか 望ましい安全対策（歩み板、防網）は法定であるが誰が行うべきだったか 高所作業であるため足場を作るか安全帯を使うは法定であったのでは 法的罰則が弱かったのでは 偽装一人親方は現場に沢山いるが取り締まる力が弱いのでは （労基署だけでは弱い？） 安全経費を払っていないために賃金とみなして一人親方ではなく労働者であった （一次、二次、一人親方になるとはっきり規定がなく、うやむやになる）

3、 未然防止	1　物的措置（技術、環境など）	2　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）
	法定の安全対策は遵守。フルハーネス型安全帯やヘルメットなど保護具着用に関する指示・教育。はしごではなく足場を組む。屋根の角度に対する滑りやすさの確認と、靴。	一人親方に対する、安全対策の責任者や安全経費が適切に支払われているか、手順含めたルール作りを明確にする。当日朝の作業指示の際に、現場作業の責任者は安全に対する責任を負う。ベテランであっても安全教育は省略しない。一人親方側も発言力を高めてあげたい。

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

2 つ目：事例検討のワークショップ（大成建設他事件）

時刻	研修の流れ	受講者の反応	解釈（主観）
15:16 15:25	事例報告（補足として事実関係を説明） （笹井健司先生）テキスト pp.76-78 事件の概要，定期的な安全大会あった 質疑応答 ・被告人ではなく，被告　15:26 ・亡くなり方について	 ・労災の認定の有無について ・過失相殺について	
15:28	事例検討 2 のグループワーク（30 分） ・発表は DEFG の 4 グループ ・グループ分け，移動　15:29	お疲れ様です，お願いします A4:シート一緒ですね A1:労災認定されていると今チャットが来ました…（笑い） A4:どうでしょう，判決は…安全配慮義務そこまで…結局何でもあり A2:転んだらたまたま鉄筋が… A1：遺族補償もされているとチャットが…（ありがとうございます） A4:教科書に…鉄筋を束ねるとか，キャップとか当たり前なら安全配慮義違反で妥当（うん，うん） A4:今はキャップはやっています A2:くるっと曲げるやつ最近はやってるって…当時はどうだったか… A4:当時の判例に書かれていた…（不具合でネットが一時切断） A4:何でしたっけ，当時から対策… A5：お戻りになっていない方が… A5:（不具合だったが）ワークシート書けるようになりました A2: A3 は先ほどメインルームに… A2:当時からやっていたのか… A4:判例に書いてあるからあったのでは，今は建築では見ない… A5：キャップはよくみます A4:多いですよね…黄色の A5：たまたま…運が悪い A1:A3 はお戻りになられない A2:かわいそうに…迎えにいこうか A1：チャットは送れない… A4:シートに書いたら見えるかも… A2:（A3に向けてシートにコメントを残す）捜索願みたい，事務局の方が上手いことやってくれると信じて A2:物理的原因から行きますか A4:災害の物理的原因 A1:鉄筋がむき出し… A2:ダンピングランマーが重たく… A4:後ろ向きで力入れて滑ったって，下が滑りやすかったか A2:（入力しながら読んで確認）	ネットワークが一時切断し，メンバー1名がグループに戻れず ブレイクアウトルームに戻れないメンバーに向けて，ワークシートにコメントを残して戻り方を説明している

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

		A2:…後傾に…想像しました A2:狭い場所でやる作業なのか… A4:太さが 45…鉄筋が 70 ㎝，1 本あたり9㎜とか 10 ㎜とか…	
	15:42	A4:教科書の p.77 にあるような状況（うん，うん）（A3 戻られる），狭い所を大きい機械を引っ張って… A1：心労ある，バランス崩しやすい A5:作業エリアをしっかりと確保… A1：A3 おかえりなさい… A2:（A3 に）今物理的やっています A4:作業の手順…なぜ鉄筋出した状態，コンクリート転圧してから… A2:物理というより人的… A4:人的，物的いかがでしょうか A1：日雇い派遣，危険避けるための信頼関係とか…難しい状態 A2:日雇い派遣だから起こったか	テキストを確認している
		A1：教科書に日雇い労働派遣って書いてある，結構怖いなって… A2:恐ろしい A1:安全に関しての意識合わせどの程度できていたか A2:テキスト p.76 一番下…聞いてなかったって書いてありますね A5：建設業って派遣 OK だった？ A2:日雇いはまだまだいる？ A1：さっきは人夫出しって，結構… A5:人夫出しって違法では？違う会社の人が 4 名…合法なのか？（そうなんですよ），聞いてみたい	テキストがヒントになったり，意見を説明する時の補足としたり，上手に活用されている
	15:49	A2:ニンプって漢字が分からない A2:企業に所属，一人で来ている A1:（そういう人）いるんです A2:コメンテータの先生に質問… A1:弁護士の先生に聞いてみたい A2:弁護士希望…聞けるときに聞いときましょう，見て下さっているので届けこの想い！（笑い） A2:未然防止策（の欄）が 1 行消えた，色がついたまま広がりました A5：みんなで触れるから（シート）すごいな…（すごいですね）	グループで議論する中で分からないことをシートに書き込む形でコメンテータに質問している，「聞けるときに聞いときましょう，（コメンテータの先生）見て下さっているので，届けこの想い！」という発言からも，受講者から講師陣に質問できる雰囲気が作られている
	15:51	A2:法的な原因がないですけど… A1:A2:法的な原因って何？ A2:リスクアセスメントしてなかった…安全配慮義務だから… A1:法律で定められていない… A1:予見できたはずだから…その辺のアセスメントやっていたのか A2:当たり前すぎて…漫然と… A2:当たり前が危険，どうしたいい A1：人夫出し，技能レベルバラバ	ここでも「法的原因って何？」という発言が見られる

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

		ラ…危険の見積もり，注意喚起，指導がされてなかった… A2:（入力しながら読んで確認） A1:…見積もって注意指導する A4:リスクアセスメント，法令では平成 28 年…（そうそう）通常は努力義務…昭和 61 年に安全配慮義務違反というのはよっぽどだな…	
	15:55	A4:なかなか厳しい… A2:（入力しながら読んで確認） A2:5m くらいあったら刺さらない A4:リスクアセスメントと言わないまでも危ないでしょ A1:…見ればわかるでしょ	
	15:56	（シートの上半分を書いている）	ワークの時間が足りていない様子，途中に時間は確認していない（ネットワークの不具合で時間が削られたこともあって，議論が最後まで到達せずに終了した，終了時にシートの下半分は書けていない，30 分では少し短いか）
	15:57	A2:現場の人…当たり前の風景 A4:危ないのも毎日の風景に… A2:どうしたらいいのか A1:怖いのは外国人，（そうなんですよ）言葉もリスク感覚も違う…慎重に仕組んどかないと（なるほど） A2:外国人で日雇いかもしれない	
	15:58	A4:未然防止物的措置とか… A2:どうやったら事故起こりそうか A4:災害の原因の逆… A2:こうなれば災害が起きると考えましょう…KY しろとかですかね…	
	16:00	強制的に終了	
16:00	笹井先生から質問の補足…過失相殺 25%，労災認定 全体共有：発表グループのワークシートを共有 （発表を聞きながら，シートに追記）		発表が 4 グループだと時間が 25 分，画面共有のシートを見ながら話すと時間がかかる（D グループ），ワークの時間を確保するために持ち時間や発表の視点（他と異なる点を中心にとか）を決めておくとよいか
	16:01	Dグループ	
	16:10	Eグループ	
	16:15	Fグループ	
	16:19	Gグループ	
	コメンテータから全体へのコメント		
16:26	（技術系の立場から）宮澤政裕先生		
16:32	（法律系の立場から）西脇巧先生		
	・A グループからの質問に回答 16:46	・人夫出しは合法か	
16:48	全体質疑 16:48	・ロープで引っ張る作業は正しいのか	シートに書かれた A グループからの質問に回答される，多職種で議論し質問を考えることは内容を深めるとともに，メンバーの関係性も良くなるのではないか，コメンテータの先生も事前に質問が把握できて良いのか
16:50	休憩（10 分）		

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

事例（事件）②大成建設他事件東京地判昭和61年12月26日判例タイムズ644号161頁

1、判決の当否
派遣労働者Aに対するY1/Y2の安全配慮義務違反はあったとする判決は、妥当。当時でも鉄筋を束ねる対策が当然のようにあったみたい。 最近では鉄筋を束ねると鉄筋を痛めるので見ることはない。黄色のプラスチックキャップを使うことはよく見る。 当時では安全配慮義務違反でしか判決はもっていけなかっただろうが、リスアセスメントはH28年に努力義務化されたものなのに、S61の判例で安全配慮義務違反にするのはどうか。

2、災害の原因	物理的原因	人的原因	法的原因
	鉄筋がむき出しだった ダンピングランマーが重たくて2人作業になっていた 後ろ向きで力を入れて、滑ったので滑りやすい状況があったか 狭い場所で大きい機械を引っ張る作業（くい同士の間は50cmあるかどうか）だったので、作業エリアを確保 振動のある工具でありバランス崩しやすいだろう	作業手順として先に転圧してから、はつりすれば刺さらなかったのでは 日雇い派遣者という声かけや危険防止の関係性が難しい状態もあっただろう 補助作業についての具体的な方法説明なし 技能レベルに差がある状態で危険に気づけない 外国人労働者も増えている状況で同じような状況になる可能性がある	★コメンテーターの先生（弁護士希望）に質問です★ニンプ（人夫）出しは合法ですか！？ 一人親方ではなく企業に所属しているけれど一人で来ている 危険に対するリスクアセスメント不足 技能レベルに差があったとしても危険に気づくためには、責任者が日々の作業指示を出すときに危険を見積もり指導する 毎日の風景化した作業環境でリスクへの感度を維持するにはどうすればいいのか

3、未然防止	3　物的措置（技術、環境など）	4　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）
	鉄筋がもっと長ければ刺さらなかったかもしれないのだから、短い鉄筋が近くにある場所で作業するのは危険とわかるだろう	こうなれば災害が起きるだろうと現場作業員で考えましょう

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

3 つ目：事例検討のワークショップ（ゴルフ場造成工事の事件）

時刻	研修の流れ	受講者の反応	解釈（主観）
17:00 17:09	事例報告（補足として事実関係を説明） （笹井健司先生）テキスト pp.101-103 事件の概要 質疑応答		
17:09	事例検討 3 のグループワーク（25 分） ・グループ分け，移動　17:09

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

		のために，指揮命令というよりは… A4:作業場所全体を把握は元請け以外にない…全体統括して周知，そういうことだと思う（なるほど） A4:物理的…（復唱） A3:路肩に目印とか教科書に書いてあった気が… A2:目印，でも毎回変わっていく A3:そうそう，専門家の意見でも現実的でないって書いてある（笑い） A4:ピン立ててロープはったり…どんどん移動，見張り人置くとか A2:ブルドーザー，アラームとか？ A4:車自体ってことですか（笑い） A4:アラームはある…設定すれば可能…GPS…移動すると面倒… A2:位置情報…物理的な原因 A4:人立ててが，手っ取り早くお金もかからない…でも集まらない… A2:無人ブルドーザー，未然防止入れておきましょうか（そうですね） A4:人的…オペレータ焦ってた… A5:作業工程は事前に話し合っていたか…崩れやすいなら別の… A4:山を切り崩して土をブルドーザーで谷に落としてく…作業量に無理があった…焦ってたり… A5:近場で落としちゃったとか… A4:（うん，うん）確実に確認することなく行き過ぎたとか…（ふーん） A5:造成工事とか計画的に見える…システマチックに見える（へー） A4:山の土の量から計算して（なるほど）…図面上と実際にほぐした土の染み固め度って，計算通りに上手くいかないとこもある…（あー） A5:オペレータの未熟とか… A4:土によって違ったり（ふーん） A1:…作業前の確認，現場の状況，土の地質であったり，教育… A4:建設機械の技能講習，機械操作とか扱いは教育されるけど…土の染み固めは経験でしかない… A2:確かに，勉強になります A1:そこまでは受けてない A3:経験とか影響しそうですよね A2:テキスト p.103 にはできる限り直角…ってあるけど，どうですか？ A4:…キャタピラは横方向に転がりやすい，45 度でも…（なるほど） A2:横方向は何もしようがない…（物理的原因と人的原因を確認） A2:技能講習で習うものですか？	の気づきを整理しながら議論を進めている （それぞれの考えを一斉に出して合わせるというよりかは，考えを重ねていきながら答えをつくるイメージ，多職種ならでは進め方か？他のグループの様子は分からないが，題材や進め方によって議論に必要な時間に差が出るのかもしれない，今後も進め方については確認したい）

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

	17:33	A4:法的原因って何でしょうね？ A2:確認義務違反？ A3:訴状にあがっているから A2:定められていて守らない，なんで…，罰則が弱いんですかね A1:知らなかったとか，うちの会社あるある，知りませんでした A4:調べなくても新規入場教育で書かせる…免状確認しているか A4:あと 50 秒で元に戻るみたい（早いですね）（あっという間ですね）（ありがとうございます）（勉強になりました）	クの時間は足りていない様子，（災害の原因についてはある程度議論できたが，ワークシートの下半分にある未然防止については，あまり議論できていない） 残り 20 秒で退室
17:35	全体共有：発表グループのワークシートを共有 （発表を聞きながら,シートに追記）　17:36 17:40 17:45 17:49	 H グループ I グループ J グループ K グループ	発表が 4 グループで発表時間は約 17 分
	コメンテータから全体へのコメント		
17:53	（技術系の立場から）宮澤政裕先生		
18:04	（法律系の立場から）西脇巧先生		
18:17	3 つの事例に関して全体的な質疑応答	・被告会社の Y1，20 条の適応は難しいのか	
18:24	三柴先生よりテキストの修正，p.19	・タイピングランマーは振動工具に該当するようなのですが，特別教育が必要なのか	
18:25	18:25 事後レポート 7 月 28 日締め切り 9 月 7 日事例検討会 9 月 21 日（土）～20 日（日） 大田区産業プラザ PIO 次回はオンライン，リアルタイムの研修 8 月 31 日（土）13:00		

事例（事件）③　法第33条第2項にいう「機械等の貸与を受けた者」が労災防止措置を講じなかったとされた例（福岡高判昭和52年8月3日判例時報896号110頁）

1、判決の当否

①機械等の貸与を受けた者にあたる：妥当
②資格の確認をしなかった：しなくて良いとは言えないのだから妥当　（資格確認がリース会社に責任があると思ったのかも、資格ある人を貸し出すだろう）
　新規入場者教育と共に資格確認をすべき
③連絡・合図義務：妥当　（元請ならば作業指揮になるけど、崩れるところ・転落個所などは危険個所は明示しましょう）
　危ないとわかっているのなら、回避するために作業場所全体を把握している（元請）がやりましょう

2、災害の原因	物理的原因	人的原因	法的原因
	のり肩に目印・・現実的ではないのでは？ 見張り人設置が一番妥当かな ブルドーザー自体にこれ以上行くと危ないというアラームはある（GPSで設定）が、のり肩が都度変わる時は都度設定変更がいるかも のり面に対して直角に動かすべき。横方向への力にはキャタピラは弱いから。	オペレーターの焦り、作業工程がタイト 作業工程は話し合われていたのか 造成の方法は良かったのか （システマチックにやっているように見えるが） 土が固まる前に次々土を落としていたのでは （土量を計算して計画するものですが、ほぐした土の染み固めは計算通りにいかないことも） 操作者の練度により違うかも （建設機械の技能講習で、機械の扱いは教育するが、実際の土の染み固めは経験だったり社内教育だったりで学ぶもの）	資格の確認は法に定められているが守られていない 知らなかった？ 罰則が弱い？ 新規入場教育で資格確認しているが、免状まで確認しているのだろうか

3、未然防止	5　物的措置（技術、環境など）	6　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）
	無人ブルドーザー	オペレータの練度確認 土の質、染み固めなどの教育

第 3 回研修 7 月 20（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

＜研修中に感じたこと＞

・グループ討議において，A グループは多職種（社会保険労務士，産業医，自動車系製造業の安全衛生担当，安全コンサルタント，安全スタッフ）で初対面であったが，自己紹介から始めて時間中は活発な議論が行われていた。初めの問い（判決が妥当かどうか）は YES・NO で誰もが答えやすく参画しやすいこともあり，メンバー全員がスムーズ議題に入ることができていたと感じた。

・第 1 回研修，第 2 回研修で事例検討の枠組みや流れを（判決について妥当か、原因や未然防止策）を確認して，ワークシートも分かりやすかったため，ゴールイメージ（何をどのようにすればよいのか，どこまですればよいのか）ができていたのではないかと感じた。ワークの時間が足りないという課題はあるが，議論や発表に対して困惑されている様子は見られなかった。

・ゴールイメージの獲得については，テキストがあったことも大きかったと感じる。グループワーク中も「テキスト何ページに示されている○○」，「何ページの挿絵」のように用いられ，議論のヒントや説明の補足として活用されていた。

・今回の研修では，メンバーと議論する中で生じた疑問をワークシートに書き込む形でコメンテータの先生に質問される場面があった。司会者の「各グループのワークシートはコメンテータの先生にも見ていただいている」という案内があり，受講者の「聞けるときに聞いときましょう，（コメンテータの先生）見て下さっているので，届けこの想い！」という発言からも，受講者から講師陣に質問できる雰囲気が作られたのではないかと感じた。個人で質問しにくい人も参加しやすく，グループで考えることで質問内容は精査され，ワークシートを活用することでコメンテータの先生も事前に内容を把握できて，大変良いと感じた。多職種で議論し質問を考えることは内容を深めるとともに，メンバーの関係性も良くなるのではないかと考える。オンライン研修において，ツールを上手に活用されていた。

・2 つ目と 3 つ目のワークについては，進め方や題材によるところもあるかと思うが議論の時間が足りていなかったと感じる。事例が 3 つあり時間の確保は難しいと感じるが，5 分でもワークの時間が増やせたら良いのかと感じた。例えば発表の時間，1 つ目の事例では発表が 3 グループで発表時間は約 15 分，2 つ目の事例では発表が 4 グループで発表時間は 25 分であった。発表者にもよるが画面共有のシートを見ながら話すと時間がかかる（Dグループ）ので，持ち時間（例えば 5 分）や発表の視点（例えば，他のグループとは異なる点を中心にとか）を決めておくとよいかと感じた。もしくは，ワークの時間を確保するために，発表数を 3 グループに減らしても良いのかと感じた。

受講者が 45 人であるなら，発表 3 グループ×3 事例＝9 グループ

1 グループ 5 人×9 グループ＝45 人　でもよいのか

＜第 3 回研修の到達目標（仮）を考えると＞

目標1. ある事案と判決において，裁判所の考え方を説明することができる。（学習成果の 5 分類①言語情報）

目標2. ある事案と判決において，災害の原因を物理的，人的，法的な視点から，未然防止策を物的措置，人的措置の視点から説明することができる。（学習成果の 5 分類②知識技能）

目標3. 研修内容を踏まえた上で，自身の仕事や能力に対する課題や今後の目標を明確にすることができる。（学習成果の 5 分類③認知的方略）

目標4. 事例検討をとおして，自身とは異なる職種の役割やアプローチの仕方について，関心を持つことができる。（学習成果の 5 分類⑤態度）

目標5. 研修の中で生じた葛藤や，得られた考え方（価値観）を自分なりの言葉で整理することができる。（学習成果の 5 分類⑤態度）

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

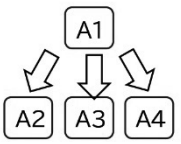
1 つ目：事例検討のワークショップ（JCO 東海村臨界事故事件）

時刻	研修の流れ	受講者の反応	解釈（主観）
13:02	第 4 回研修開始，司会（井上先生）		
13:03	グループ変更あります		
13:03	司会進行（井上洋一先生） 登壇者の先生紹介 ・事例報告　笹井健司先生 ・コメンテータ（法律系）　岡田俊宏先生 ・コメンテータ（技術系）　福田隆文先生 ・コメンテータ（技術系）　篠原耕一先生 ・コメンテータ（技術系）　岩村和典先生 ・記録　丸山慧師先生		
13:09	研修のスケジュールの説明 今回から振り返りの時間入ります		
13:11	・名前変更，回線トラブル，記録者，事後レポート ・オンラインディスカッションのヒント ・カメラ ON-OFF 任意，リアクション，チャット活用 ・システムトラブル，声を出して労って ・リアクションボタン		
13:13	・ワークシートの枠組みについて ・名簿に星印がある方：1　事例目はリーダーシップをお願いします		
13:16	事例報告（補足として事実関係を説明） （笹井健司先生）テキスト pp.28-30 事件の概要，JCO について，安全衛生管理体制，臨界教育の実情，判決，記事の紹介		
13:34	皆様何かご質問ございますか？（司会者） 質疑応答	・作業の図…ウラン酸化物…この工程はどこが作ったのか，JCO で作った行程なのか？	
13:36	グループワークに入りたいと思います。 全体共有の際の発表グループを知らせる 一つ目の事例：ABC 二つ目の事例：DEF 三つ目の事例：GHIJ		
13:38	補足（三柴先生） ・ポストが重い方から刑罰をあてた ・安全管理者の義務違反…組織に教育が行き渡らず，安全文化がおざなりになった		
13:39	事例検討1のグループワーク（約 28 分）		
13:40		A2:ビデオが…（調子悪い）… A1:私が長になっているので…自己紹介…半導体製造業で安全衛生担当，名簿順で A2 さんお願いします	A1 が司会を担当し，少し早口な様子で始まる
13:41		A2:ビデオ戸惑って…化学工場…転勤で本社に，安全衛生担当… A1:続きまして，A3 さんお願いします	A2 はカメラの調子が悪い様子
13:42		A3:社会保険労務士…楽しみ A1:続きまして A4 さん A4:安全コンサルタント，建設会社の安全品質環境部で働いている	

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

			A1:A5 さんお願いします	
		13:43	A5:製造工場で保健師…	
		13:43	A1:誰が発表するか決めたい…（沈黙），どなたか…最後にじゃんけん…	発表者を決めようとするが，初対面で難しい雰囲気，議論の進め方は A1 が決定している
			A1:まず，それぞれの意見を…5 分くらいで…コメントの後に名前をいれていただいて…49 分くらいまで…	
		13:46	A5：同じなら同じでいいの？…（もくもくと黙って作業）…	
			A1:そうですね，同じなら同じで…	
			A5：なんて書いたら…書きづらいですね…（沈黙）…早いな…	つぶやき（疑問）を拾う人がいない，自由に発言しにくい雰囲気が作られたか
		13:49	A1:時間ですが，私まだ終わってないのでもう少しお待ちください	
			A5：同じのは同じと書いていいの？	
			A1：同じのは同じで	
		13:51	A1:みなさん書かれましたか？とりあえず見ていきたいと思います	
			A1:判決の当否，私は…妥当…責任問われる範囲はどうなのか…皆さんも同意見ですが…意見ありますか（沈黙）…よろしいですかね…はい…	沈黙に耐えられなかった A1 が他の発言を拾えずに進められた様子
		13:52	A1:災害の原因の物理的要因…私から…（書いたことを読み上げる）	
			A1: A4 さんお願いします…（沈黙）	5 分間で自分の考えを共有されたワークシートに書き込むやり方（同じ意見は先の意見の後に名前を連ねて書く）であったが，短い時間に意見をまとめて入力することが難しい人もいたか
		13:53	A1:A4 さん書かれているのが…ほぼ同じかな…皆さんどうでしょうか…（沈黙）A3 さんご意見あります？	
		13:53	A3：…バケツにびっくりした…	
		13:54	A1:他に A5 さん何かありますか？	
			A5：全然…書かれているのでないです，2.4kg…バケツでいけるのか…	
		13:55	A1:…もっと多い量を…	
			A5：何回か…ようやった…（ははは）	
			A1:…毎回やっていたんだろうな…	
		13:56	A1:人的原因のところ…A3 さん一言お願いします	
			A3：裏マニュアル…効率を追求して…教育もされてない…原因なのか…	
		13:57	A1:安全も確認できていない，その通りだと思います,次私の方で…（書いたことを読み上げて説明）…と書いております	ワークシートに書いた内容をメンバーに説明するやり方で進められたが，記入が少ない人は発言しにくいか，一人ひとりが自由に発言する雰囲気が妨げられたか
		13:58	A1:続きまして A4 さんお願いします	
			A4:材料を…作業員に伝えてなかった…全くわかっていない人にやらせていた感じが…人的原因なのかと…	
		13:59	A1: A5 さん同じと…何かあります？	
			A5:扱っているもの危ない…うちも高濃度アルコール…裏マニュアル…ミスを伝えられる人がいれば良かった	
			A1:続きまして，A2 さんですね	A1 がそれぞれに問いかけて，一
		14:00	A2:ビデオの調子が…，行程逸脱と	

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

		書き換えた…逸脱すると化学反応的なリスク（A1 さん追記）…検討されてない…適正な教育もされてなくて…	人ひとりが答えた後に，再び A1 の発言に戻る（受講者同士の問いかけと応答が自由に行われていない状態が最後まで続く）
	14:02	A1:ありがとうございます，何か全般的なとこでご意見どうぞ A3:ちょっといいですか，これって人的かどうかわからない…コスト削減の圧力…無理を承知で受注とか…言えるようになれば…	
	14:03	こんな感じですかね（A1 さん追記）	
	14:03	A1:法的原因… A5 さんですかね A5:5 年…問題が分かった時に，効率が悪くて困ってます…再許可受けて…安全教育…気になった	
	14:04	A1:ありがとうございます，私の方で書いていますけど…変更 社内ルールがなかったのか，行政当局の監督…大体このくらいですけど，何か意見ございますか？A2 さん…（沈黙）	（多職種での対話による相互作用を期待するのであれば，議論を促す方法を検討する必要があるか）
	14:05	A1: A2 さんの画像が…よろしいですかね，先に進めるだけ進めて	
	14:06	A1:物的措置は私 3 つ挙げています…（書いた内容を説明）自動化とか遠隔操作とか…プロセス組んでも…	それぞれの意見を並べることを中心にワークが終了した様子，発言数が多い A1 以外の人が発表は難しいのではないかと感じた
	14:07	A1:A2 さん聞こえています？…（沈黙，他の人も沈黙），通信状態が…	
	14:07	A1:とりあえず，これ以外で…発表どうしましょう，私でいいですか？（お願いできますか，助かります…同意，すいません）	
	14:08	A1:後ほどよろしくお願いします	
14:09	全体共有（コメントされない方は音声ミュートへ） 3 つのグループから発表いただきたい（司会） 発表グループのワークシートを共有		
		14:09 A グループ 14:15 B グループ 14:22 C グループ	
	コメンテータから全体へのコメント		
14:31	（法律系の立場から） 岡田俊宏先生		
14:37	（技術系の立場から） 岩村和典先生		
14:40	（技術系の立場から） 篠原耕一先生		
14:44	（技術系の立場から） 福田隆文先生		
14:49	全体質疑		
	グループでの振り返りと休憩	振り返りでブレイクアウトルームへ	
	14:50	お疲れ様です A1:振り返りとかありますか？大丈夫ですかね，休憩入って	A グループでの振り返りは行われなかった
	14:51	振り返りなしで，終わる	

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

A グループ　メンバー名：[redacted](安全)、[redacted]（産業保健）[redacted]（社労士）、[redacted]（労働安全コンサルタント）
事例（事件）①JCO東海村臨界事故事件（水戸地判平成15年3月3日判例タイムズ1136号96頁）

1、判決の当否			
・判決は妥当。ただし、過去（昭和60年以降）の安全主管者、安全管理者の責任も問われていいのではないかと思う（A1）（A4）（A5）（A2）（A3）			
2、災害の原因	物理的原因	人的原因	法的原因
	一度に大量の材料を沈殿槽に投入した。（A1）（A5） 臨界反応に対する保護方策がなされていなかった（A1） 硝酸とウラン酸化物の投入作業を人力で行っていた（A1） そもそもバケツで行う作業なのか？（A4）（A5） 混合する段階では危険ではない？（A3）	裏マニュアルがあり、それをさらに省略したこと（A3）（A5）専門家が安全の面で確認していなかった。 臨界反応の発生リスクを、管理者から作業員に至るまで、誰も理解していなかった（A1）（A5） 経営優先で作業方法を決めており、安全の観点で作業方法を考えるという考えがなかった（A1）（A4） 材料（放射線）の危険性を作業員に伝達していたのか？伝達していなかったのではないか。（A4）（A5）扱っている物の危険性伝達出来ていなかった。リスクを伝える人がいなかった。 工程逸脱が、どのような化学反応的リスクがあるのか教育されていなかった。もしかしたらだれも知らなかったのではないか（A2）今で言おう化学物質リスクアセスメントがされていない。 発注者からの意向が強く反映され、受注者はそれに対し意見が言えなかった（A3）	許可された手順では非効率等問題があると解った段階で、修正をして再許可を受けなかったこと（A5）（A4） 許可を受けた製造工程を変更する際の社内ルールが存在しなかった（A1） 行政当局の監督が形だけの物であった（A1）（A4） 作業安全教育が全くされていなかった（A1）（A5）（A4） 安全管理者を選任しても仕事させていなかったこと（A3）（A5）（A2）（A4）

3、未然防止	1　物的措置（技術、環境など）	2　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）
	臨界反応が発生しない条件（投入量、反応時間等）を明確にし、それを超えないよう作業手順を徹底する（A1）（A5） 健康上のリスクが非常に大きい作業なので、投入作業は完全自動化(遠隔操作)（A1）（A4）（A5） 臨界反応が発生しても人体に影響がないよう専用の壁で隔離する（A1）	教育の実施、手順が守られいるかの確認（A3）（A5）（A4） 安全管理部門と製造部門を分け、経営状況に影響されずに助言が行える体制を作る。 上記独立した部門による、内部監査の実施(A1) 安全主管者、管理者の任命要件に放射性物質取り扱いの危険性教育を含める（A1） 事業許可（昭和55年）の5年後には1バッチ縛りを変更しているので、そもそもビジネスとして検討が不十分だったのでは？（A1）

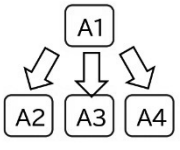
表 1　事例検討（JCO 東海村臨界事故事件）におけるワークシートへの書き込み数とのグループ討議での発言数

	ワークシートに意見を書いた数	グループ討議での発言数			
		挨拶や司会進行	課題に対する意見	発言数の合計	発言数(課題に対する意見)の割合(%)
A1	14	25	7	32	43.8
A2	1	2	1	3	6.3
A3	5	1	3	4	18.8
A4	2	1	1	2	6.3
A5	1	4	4	8	25.0
合計	23	33	16	49	100.0

観察記録をもとに，ワークシートへの書き込み数とのグループ討議での発言数を表 1 に整理した。ワークシートに意見を書いた数について，名前が先頭にあるものをカウントしている。他の意見に賛同し，他の意見の後ろに名前だけを加えたものについてはカウントしていない。ワークシートへの書き込み数もグループ討議での発言数も偏りが見られた。

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

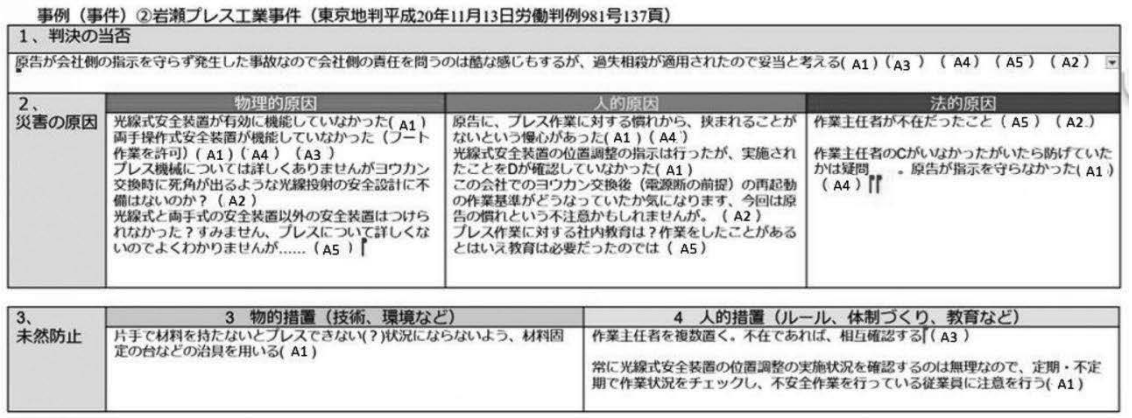
２つ目：事例検討のワークショップ（岩瀬プレス工業事件）

時刻	研修の流れ	受講者の反応	解釈（主観）
15:03 15:04 15:20	人数確認，それでは 2 つ目の事例検討始めます 事例報告（補足として事実関係を説明） （笹井健司先生）テキスト pp.39-40 事件の概要，プレスの構造，ヨウカン，判決，過失相殺 8 割の当否は議論のポイントの一つ，示談金 70 万円の当否も議論のポイントの一つ どなたか事例についてご質問ありますか（司会者） 15:21 ・6 級は正しいが，詳細は即答できない	・障害等級 6 級とあるが，障害等級のわりに右手指先だけだと合わないのではないか	
15:22	それではグループ討議に入りたいと思います 事例検討 2 のグループワーク（約 34 分）　15:23 15:25 15:29 15:30 15:31 15:33 15:34 15:35 15:35 15:36 15:37	A1：お疲れ様です，まず 5 分くらいでワークシートにコメントお願いします（シーンとしている，返事なし…） A2：はー（ため息），なんでみんなこんな（他の人反応なし…），（ぶつぶつと言いながら書き込み） A1：だいたい入力されましたかね，残り 20 分なので 1 項目 3 分くらいでいきたいと思います… A1：当否…妥当，コメントありますか…大丈夫ですかね，会社的にも… A1：続きまして災害の原因のところ，私が書いているのは…（説明） A1：次に A2 さん…お願いします A2：機械類はよく分からないが…ヨウカン交換する時に時間必要…本来は元電源を遮断…通電は…設計がそのままに…おやっと思った A1：たぶん…センサー横方向に走っている…光線式安全装置…例えば…縦方向にセンサーつけるとか… A2：分かりました，逆に怪我された人が上手くやっていたのかなと… A1：A5 さんお願いします A5：プレスは詳しくないので…それ以外できなかったか…他の装置つけられなかったのか，どうなんだろう A1：たぶん，資材を持って手をガチャンと…具材を固定するものが…作業性とかがあったのか…，確かに…ありがとうございます A1：続きまして人的原因のところで…慣れとかあったのかな…会社側の問題も書いております A1：次に A2 さんお願いします A2：ヨウカン交換後…立ち合い者，上司か先輩が指示を実施した後の確認，作業基準がどうなっているのか，慣れという不注意があったかも…	ブレイクアウトルームに入られるがシーンとしている 残り時間から各項目の時間を割り振って進めることを A1 が決定している 前回と同様に，ワークシートに意見を書いた人が順番に書いた内容を説明するやり方である 事例 2 でも A1 が話す人を指名し，指名された人が答えた後に，再び A1 の発言に戻る，（受講者同士の問いかけと応答が自由に行われていない状態が最後まで続く） 

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

	15:38	A1：経験者だからあまり教育しなくていい…会社側…お任せに…会社がやるべき安全とかされてなかった…	事例 2 での A4 の発言は，「この通りだなと思いました」の 1 回のみ 「特に他にありませんか，大丈夫ですかね」は，議論がすぐに閉じられるので発言がしにくいか A1 が説明した後に A3 に追加を求める場面で，A3 は「特にありません」と答えている ワークシートに意見を並べて終わりになっていて議論が深まっていない様子 「発表することもないので…」という発言から，議論に対して消極的な様子が伺える グループ討議は 20 分間で終了した（内 6 分はワークシートに入力，残り時間 14 分）
	15:38	A1：法的…A5 さんお願いします	
		A5：作業主任者いないといけない…一人しかいなかったのか，複数…	
	15:39	A1：下に私書きましたが…主任者が A4 さん追加あればお願いします	
	15:39	A4：この通りだなと思いました	
	15:40	A1：未然防止のとこ…我々の中でプレスに詳しい人いないので…（説明）	
	15:40	A1：特に他に…大丈夫ですかね…	
	15:41	A1：次に人的措置…作業主任者複数…不在であれば相互確認…追加で A3 さんお願いします	
		A3：特にないです…結局，作業者が単独で…相互に指差し確認とか…	
		A1：作業主任者…常に現場にいるは無理…相互…がいいですかね	
	15:41	A1：ルールを守っているかを確認して…怪我されたけど普段から…個別で指導…一方的に…と書いてます	
	15:42	A1：今回早く終わったんですけど，全体的にコメントとかありましたら…時間的にあと 7，8 分ぐらい…	
	15:43	A1：特にはないですかね…発表することもないので…終わりたいと思います，また後ほど（画面オフ，音声オフ，A1 ブレイクアウト退室）	
15:57	全体共有 発表グループのワークシートを共有		
	15:58	D グループ	
	16:05	E グループ	
	16:13	F グループ	
16:19	コメンテータから全体へのコメント		
16:20	（法律系の立場から）　岡田俊宏先生 作業主任者の責任は問えないか（三柴先生）		
16:26	（技術系の立場から）　岩村和典先生		
16:29	（技術系の立場から）　篠原耕一先生		
16:34	（技術系の立場から）　福田隆文先生		
16:37	全体質疑	・示談で終わりでないのか，示談 70 万に賠償 1810 万合わせて 1880 万支払われたで良いか	
16:40	グループでの振り返りと休憩 ・16:55 分から再開します		
	16:41	A1：お疲れ様です（反応なし）	A グループでの振り返りはほとんど行われなかった
		A1：振り返ってコメント等ありましたら…話を聞くと怪我された方も普段の行動から…変わった人もいる…	
	16:42	A1：とりあえず休憩入りましょうか…お疲れ様です（画面オフ，音声オフ）	

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋



事例（事件）②岩瀬プレス工業事件（東京地判平成20年11月13日労働判例981号137頁）

1、判決の当否	
原告が会社側の指示を守らず発生した事故なので会社側の責任を問うのは酷な感じもするが、過失相殺が適用されたので妥当と考える（A1）（A3）（A4）（A5）（A2）	

2、災害の原因	物理的原因	人的原因	法的原因
	光線式安全装置が有効に機能していなかった（A1） 両手操作式安全装置が機能していなかった（プート作業を許可）（A1）（A4）（A3） プレス機械については詳しくありませんがヨウカン交換時に死角が出るような光線投射の安全設計に不備はないのか？（A2） 光線式と両手式の安全装置以外の安全装置はつけられなかった？すみません、プレスについて詳しくないのでよくわかりませんが……（A5）	原告に、プレス作業に対する慣れから、挟まれることがないという慢心があった（A1）（A4） 光線式安全装置の位置調整の指示は行ったが、実施されたことをDが確認していなかった（A1） この会社でのヨウカン交換後（電源断の前提）の再起動の作業基準がどうなっていたか気になります、今回は原告の慣れという不注意かもしれませんが。（A2） プレス作業に対する社内教育は？作業をしたことがあるとはいえ教育は必要だったのでは（A5）	作業主任者が不在だったこと（A5）（A2） 作業主任者のCがいなかったがいたら防げていたかは疑問。原告が指示を守らなかった（A1）（A4）

3、未然防止	3　物的措置（技術、環境など）	4　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）
	片手で材料を持たないとプレスできない（？）状況にならないよう、材料固定の台などの治具を用いる（A1）	作業主任者を複数置く。不在であれば、相互確認する（A3） 常に光線式安全装置の位置調整の実施状況を確認するのは無理なので、定期・不定期で作業状況をチェックし、不安全作業を行っている従業員に注意を行う（A1）

表 2　事例検討（岩瀬プレス工業事件）におけるワークシートへの書き込み数とのグループ討議での発言数

	ワークシートに意見を書いた数	グループ討議での発言数			
		挨拶や司会進行	課題に対する意見	発言数の合計	発言数(課題に対する意見)の割合(%)
A1	8	9	11	20	61.1
A2	2	1	3	4	16.7
A3	1	0	1	1	5.6
A4	0	0	1	1	5.6
A5	3	0	2	2	11.1
合計	14	10	18	28	100.0

観察記録をもとに，ワークシートへの書き込み数とのグループ討議での発言数を表 2 に整理した。ワークシートに意見を書いた数について，名前が先頭にあるものをカウントしている。他の意見に賛同し，他の意見の後ろに名前だけを加えたものについてはカウントしていない。事例検討 2 においても，ワークシートへの書き込み数もグループ討議での発言数も偏りが見られた。

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

３つ目：事例検討のワークショップ（丸鋸切断器：損害賠償請求事件）

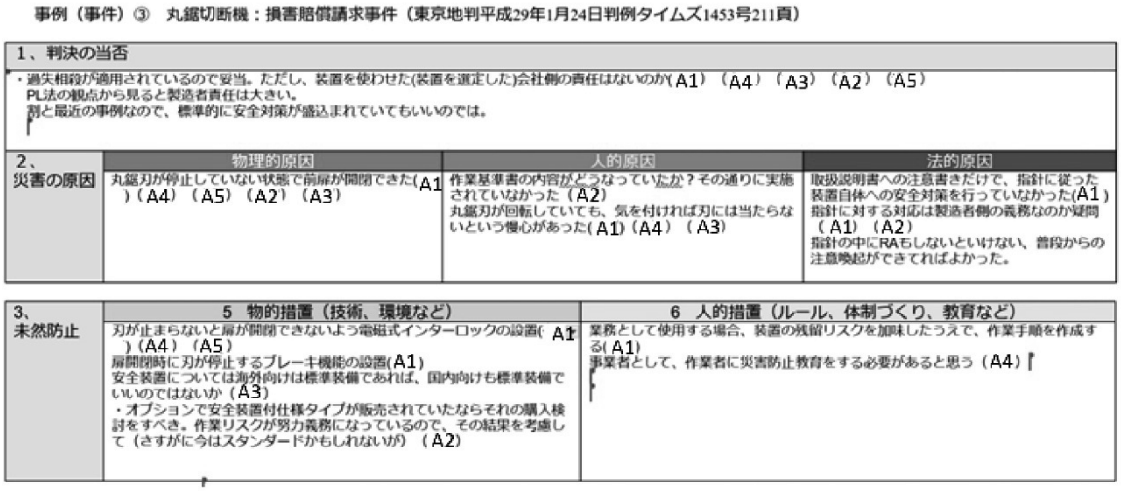
時刻	研修の流れ		受講者の反応	解釈（主観）
16:55 16:55 17:05	最後の事例検討になります 事例報告（補足として事実関係を説明） （笹井健司先生）テキスト pp.71-72 事件の概要，原告は労働者で被告は製造したメーカー，機械の包括的安全指針，判決 本事例について質問事項等ありますか（司会者） ・労働者が悪いということにならないのでは？ ・遠心機械にはあたらない		・20 分手動操作しないといけないことと過失相殺との関係が分からない ・事例の機械は遠心機械にあたりますか（チャットに書き込み）	
17:10	それではグループ討議に入りたいと思います 事例検討 3 のグループワーク（約 25 分） 終了時間 35 分予定	17:10 17:11 17:15 17:16 17:16 17:17 17:17 17:18 17:19 17:19 17:19 17:20 17:20 17:21 17:21 17:23	A1：お疲れ様です，また 5 分くらいでシートに入力お願いします （黙々と入力）（A1 はコピペして貼り付け，A2 は直接入力） A1：15 分になりましたので，妥当…会社側が出てこないが責任が…疑問…追加でどうでしょうか A1：A4 さんなんかありますか？ A4：PL 法の観点から…製造している業者さんの責任はあると思う A1：あーなるほど，作る側のルールとか…（話しながらシートに追記する） A1：他に何かご意見等…A2 さんありますか？会社で使っている装置で A2：平成 29 年ですよね…安全対策がオプションは解せない…標準でも…会社も一緒に…検討不足の不味さを薄めようと戦われたのか A1：そうですよね…立ち位置が逆かなというのは確かにしましたね A1：物理的原因のところでは…（説明），皆さん特にはないですかね A1：人的原因，A2 さんお願いします A2：作業時のルール…理屈的には安全，その通りに実施していたのか，作業基準書の見直し，手順を逸脱したことも怪我の原因 A1：確かにそうですよね…作業手順とか全く…判決の中身気になる A1：あと下に私書いていますけど…見えている所で作業しているので… A1：他にこういう観点もあるんじゃないとか，コメントありましたら…A3 さん A3：人的なところ…ないです A1：法的原因のところ，2 つ書いておりますが，取扱説明書だけ…指針に対する対応が…必須ではなかったので守らなかったことの責任… A1：A5 さんなんかあります？	ワークシートへの入力は差が見られた，A1 はあらかじめ考えを用意してきておりコピペする形で入力が早く，その場で言葉を考えながら入力するメンバーは時間が掛かる ワークシートに入力した人がその内容を説明する形で進める場合は，限られた時間に入力ができなかった人は発言の機会を失う（考えは持っているが入力ができなかったという場合もあるのか）

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00〜18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

		17:23	A5：座学の時に指針に RAもしないと…KYT したり…それをすると事業者どうなのかとなってくる…確か	座学での学びを共有している
			A1：（あー，はいはい）そうですね	
			A5：最初か 2 回目の座学の時に…その時もなんで製造者なのって，ガイドラインだから突っ込みやすいから…	
		17:25	A1：…攻め処…ありがとうございます	
		17:26	A1：物理的措置…扉の（説明）…	
		17:26	A1：A3 さんお願いします	
		17:26	A3：安全装置が海外向け…国内向けも作れると思いました…	
			A1：安くしようとオプションにしている…ありがとうございます	
			A1：続きまして A2 さんお願いします	
		17:27	A2：物的か人的か…オプションで販売されていたなら…作業リスクアセスメント…努力義務，危険性を抽出して，適切な仕様の物を購入すべき…6 番（人的措置）にも入るのかな	
		17:28	A1：人的措置，…残留リスクを加味して…作業リスクアセスメントして…作業手順作成するべき…	
		17:29	A1：続きまして A4 さんお願いします	
			A4：使い方を，作業者に災害防止教育をする必要があった	終了予定時刻の約 5 分前にグループ討議を終える（時間はあるが，もう少し対話しようとする様子は見られない）
		17:29	A1：ありがとうございます，背景として…作業自体を許可…対策しないと…	
		17:30	A1：一通り終わりましたが，意見等ありましたら…大丈夫ですかね，ちょっと早いけどいいですかね，終わりたいと思います，ありがとうございました	
17:36	全体共有			
	発表グループのワークシートを共有	17:36	G グループ	
		17:41	H グループ	
		17:47	F グループ	
		17:52	J グループ	
	コメンテータから全体へのコメント			
17:56	（法律系の立場から）　岡田俊宏先生			
	作業主任者の責任は問えないか（三柴先生）			
18:06	（技術系の立場から）　岩村和典先生			
18:09	（技術系の立場から）　篠原耕一先生			
18:01	（技術系の立場から）　福田隆文先生			
18:15	全体質疑応答	18:16	・安全衛生法違反，安全配慮義務違反はどの辺まで引っかかるのか	
18:19	3 つ目の事例に対する振り返り	18:19	A1：お疲れ様です，A3 さんは退室，ご意見とかありますでしょうか…安全配慮義務の範囲は守っただけじゃダメ…対策を取れる人が…労災が起きると…最後は人の注意力…危ないという感覚が大事，皆様感想を…	3 つ目の事例において，A グループでは 5 分間の振り返りが行われた
	（ブレイクアウトルームに移動）	18:21	A2：似たような充填機械を採用する	A2 や A5 発言に見られるように，

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

		経験ある…挟まれ巻き込まれのリスクある機械…安全装置が届かない位置にあって…使う側で現場と管理側でコミュニケーションを取って機器の選定をやっていかないと思った…	自分の経験や職場での話は語りやすい様子，グループ討議の早い段階で自分の経験が話せたら，もう少し自由な対話が生まれていたのか
	18:24	A4：安全配慮義務非常に難しい…逃げ道に利用されている気が…	
	18:25	A5：うちも大がかりな工事があるので…対策取るのも大変，労災自体は人が起こすので，永遠の課題…（途中でメインルームに戻される）	
	事務局からの連絡		
18:26	・9/8（日）までに事後レポート ・次回 9/28（土）13:00 日本赤十字看護大学 ・対面の事例検討会 9/7 大田区産業プラザ Pio ・第 4 回学術大会 9/21，9/22 ・ワークシートは書き足したいグループ月曜まで		
18:28	・参考資料の URL（機械の包括的な安全指針）		



事例（事件）③　丸鋸切断機：損害賠償請求事件（東京地判平成29年1月24日判例タイムズ1453号211頁）

1、判決の当否
・過失相殺が適用されているので妥当。ただし、装置を使わせた(装置を選定した)会社側の責任はないのか（A1）（A4）（A3）（A2）（A5） PL法の観点から見ると製造者責任は大きい。 割と最近の事例なので、標準的に安全対策が盛込まれていてもいいのでは。

2、災害の原因	物理的原因	人的原因	法的原因
	丸鋸刃が停止していない状態で前扉が開閉できた（A1）（A4）（A5）（A2）（A3）	作業基準書の内容がどうなっていたか？その通りに実施されていなかった（A2） 丸鋸刃が回転していても、気を付ければ刃には当たらないという慢心があった（A1）（A4）（A3）	取扱説明書への注意書きだけで、指針に従った装置自体への安全対策を行っていなかった（A1） 指針に対する対応は製造者側の義務なのか疑問（A1）（A2） 指針の中にRAもしないといけない、普段からの注意喚起ができればよかった。

3、未然防止	5　物的措置（技術、環境など）	6　人的措置（ルール、体制づくり、教育など）
	刃が止まらないと扉が開閉できないよう電磁式インターロックの設置（A1）（A4）（A5） 扉開閉時に刃が停止するブレーキ機能の設置（A1） 安全装置については海外向けは標準装備であれば、国内向けも標準装備でいいのではないか（A3） ・オプションで安全装置付仕様タイプが販売されていたならそれの購入検討をすべき。作業リスクが努力義務になっているので、その結果を考慮して（さすがに今はスタンダードかもしれないが）（A2）	業務として使用する場合、装置の残留リスクを加味したうえで、作業手順を作成する（A1） 事業者として、作業者に災害防止教育をする必要があると思う（A4）

表 3　事例検討（丸鋸切断器：損害賠償請求事件）におけるワークシートへの書き込み数とのグループ討議での発言数

	ワークシートに意見を書いた数	グループ討議での発言数			
		挨拶や司会進行	課題に対する意見	発言数の合計	発言数(課題に対する意見)の割合(%)
A1	8	12	11	23	57.9
A2	2	0	3	3	15.8
A3	1	1	1	2	5.3
A4	1	0	2	2	10.5
A5	0	0	2	2	10.5
合計	12	13	19	32	100.0

観察記録をもとに，ワークシートへの書き込み数とのグループ討議での発言数を表 3 に整理した。ワークシートに意見を書いた数について，名前が先頭にあるものをカウントしている。他の意見に賛同し，他の意見の後ろに名前だけを加えたものについてはカウントしていない。事例検討 3 においても，ワークシートへの書き込み数もグループ討議での発言数も偏りが見られた。

第 4 回研修 8 月 31（土）13:00～18:30　Zoom でのオンライン研修　　観察記録：高橋

＜研修中に感じたこと＞

A グループでは，3 事例とも A1 が司会を担当している。A1（司会）は時間や呼びかけ，ワークシートへの記録などに気を配りながら進められたが，結果としては 3 事例とも発言数に偏りが見られた。事例 2 では，終了予定時刻の約 14 分前に議論を終了しており，メンバーの「発表することもないので…」という発言からも，議論に対して消極的な様子が伺えた。また，議論もワークシートに意見を並べることが中心で，あまり深まっていない様子が伺えた。今回のグループ討議において，議論が活性化しなかった理由が，題材によるもの（メンバーの関心に合わなかった）なのか，メンバー個人によるもの（グループワークが得意ではない）なのか，オンライン学習という環境によるものなのか，議論の進め方によるものなのかは分からないが，進め方において気になった点を以下に整理する。

・1 事例目において発表者を決めようとするが初対面で難しい雰囲気で，（相談する雰囲気でもなかったので）議論の進め方を A1（司会）が決定している→進め方や役割はチームで相談して決めた方が良かったか
・ワークシートに入力する際に疑問をつぶやいたメンバーがいたが，その声をすぐに拾う人がなく，なんとなく発言しにくい雰囲気が作られたのかと感じた→安心して発言できる雰囲気作りや進め方のヒントなどが必要か
・A1（司会）が意見を求めた際に反応が薄かったため，沈黙に耐えられなかった A1 が他の発言を拾えずに次に進められたが，ここでも発言しにくい雰囲気が作られたか→安心して発言できる雰囲気作りや進め方のヒントなどが必要か
・A グループでは初めの 5 分間で自分の考えを共有ワークシートに書き込むやり方（同じ意見は先の意見の後に，名前だけを連ねて書く）であったが，入力に時間がかかり限られた時間内に意見を書き込むことができなかった人もいたのではないか。ワークシートへの入力が早い人の考えをもとに議論が始まるので，ここでも一人ひとりが自由に発言しにくい雰囲気が作られたか→議論の進め方やヒントを提示しても良いのか
・A グループの対話は，A1（司会）がワークシートに意見を書いた人にそれぞれ問いかけて，ひとりが答えた後に，再び A1 の発言に戻るスタイル（図1）であった。そのため，議論が深まりにくいと感じた。（A1（司会）の負担が大きかったわりに，受講者同士の問いかけと応答が自由に行われていない状態が最後まで続いた）→多職種での対話による相互作用（図 2）を期待するのであれば，議論を促す方法を検討する必要があるのか

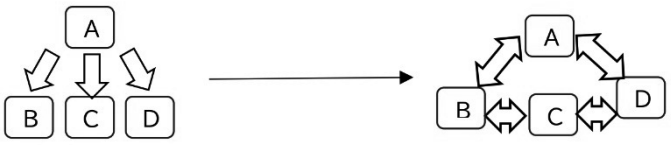


図 1　A グループにおける対話のイメージ　　図 2　メンバーが自由に対話するイメージ

＜第 4 回研修の到達目標（仮）を考えると＞

目標1. ある事案と判決において，裁判所の考え方を説明することができる。（学習成果の 5 分類①言語情報）
目標2. ある事案と判決において，災害の原因を物理的，人的，法的な視点から，未然防止策を物的措置，人的措置の視点から説明することができる。（学習成果の 5 分類②知識技能）
目標3. 研修内容を踏まえた上で，自身の仕事や能力に対する課題や今後の目標を明確にすることができる。（学習成果の 5 分類③認知的方略）
目標4. 事例検討をとおして，自身とは異なる職種の役割やアプローチの仕方について，関心を持つことができる。（学習成果の 5 分類⑤態度）
目標5. 研修の中で生じた葛藤や，得られた考え方（価値観）を自分なりの言葉で整理することができる。（学習成果の 5 分類⑤態度）

Ⅴ． 研究成果刊行物一覧

2025 年 2 月に、法律文化社より、約 1,600 頁に及ぶ大部の体系書（コンメンタール労働安全衛生法）が発刊された（但し非売品。市販品は 2025 年 4 月に発刊予定）。その他、下掲の「生きた産業保健法学」（産業医学振興財団）や、「生きた安全衛生法」も、本研究プロジェクトの重要な研究成果であり、中央労働災害防止協会での研修講座で用いられている。

部分的な研究成果も多数あるが、以下では、代表して統括（三柴）の主要業績のみ掲載する。

なお、2022 年 10 月 29 日に、日本労働法学会第 139 回大会で、鎌田代表理事の司会のもと、三柴が中心となり、労働安全衛生法をテーマとする大シンポジウムを開催し（報告内容は、同学会誌１３６号〔２０２３年〕に掲載）、労働法学の潮流に労働安全衛生法学の足跡を残したことは、法学領域において大きな成果と言える。

学会が発行する英文誌で公表した文献も国際的に数千（英文誌全体では万単位）のアクセスを得ており、本研究プロジェクトの重要な成果である。

＊代表して研究統括者の業績を示す。

①論文発表

1. Takenori Mishiba : The Legal Regulation of Psychological Hazards at Work: The Hypothesis regarding the Benefits of the Mental Health Approach Compared to the Psychosocial Risk (PSR) Approach, Journal of work health and safety regulation（The Japan Association of Occupational Health Law）,2(2).97-109,2024

2. 西本実苗, 高橋朋子, 林幹浩, 丸山泰子, 三柴丈典：産業保健法学研修の効果測定の成果,産業保健法学会誌,3(2).35-45,2024

3. 三柴丈典（協力 日本産業保健法学会）：生きた産業保健法学,産業医学振興財団,2024

4. 三柴丈典（協力 日本産業保健法学会）：生きた労働安全衛生法－成り立ちと運用実態－（非売品）.法律文化社,2024

5. 三柴丈典：個人と組織の健康測定・情報管理と法, 日本労働研究雑誌, 762. 4-14, 2024

6. 三柴丈典：安衛法の来し方行く末, 日本労働法学会誌, 136. 7－22,2023

7. Takenori Mishiba, Kotaro Kurashige, Shoko Nakazawa : Legal Protection of the Health and Safety for Gig Workers: The Present Status and Future Prospects in Japan, Journal of Work Health and Safety Regulation (The Japan Association of Occupational Health Law,1(1). 54-91,2023

8. 三柴丈典、倉重公太朗、中澤 祥子：ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について-日本の状況と展望-（共著）, 産業保健法学会誌 ,1(2). 43-67,2022

9. Takenori Mishiba: Workplace Mental Health Law: Perspectives Based on a

Comparative Analysis of Legislation in Seven Countries ,
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations , 38(1). 53-86,2022

10. 三柴丈典：日本の健康情報等取扱い法理と産業医制度,日本労働法学会誌,135. 185-188,2022

11. 三柴丈典：病気休職と期間満了退職 ―東海旅客鉄道事件,労働判例百選（第 10 版）, 58(1). 154～155,2022

12. 三柴丈典：講座：産業保健と法(33)（結び）「産業保健と法」のめざすもの,産業医学ジャーナル, 45 (2). 45,2022

13. 三柴丈典：講座：産業保健と法(32) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(17), 産業医学ジャーナル, 45(1). 36-44,2022

②学会発表

1. 中小企業の産業保健と法 ～現状と展望・解決策の模索,座長・吉田肇, 演者・錦戸典子, 大村倫久, 神村裕子, 江口尚, 三柴丈典,日本産業保健法学会第４回学術大会 メインシンポジウム,2024 年 9 月 22 日

2. 産業医と生きた法：信頼される産業医を考える, 三柴丈典,第 120 回日本精神神経学会学術総会 一般シンポジウム「精神科医・産業医の意見申述 その方法と倫理」,2024 年 6 月 20 日

3. 産業医・産業保健と「生きた法」～政策と事件から得られる実務への示唆～,三柴丈典, 第 97 回日本産業衛生学会特別講演,2024 年 5 月 23 日

4. Workplace mental health law, Takenori Mishiba, Loic Lerouge, Joint Congress of ICOH-WOPS and APA-PFAW 2023 Special Session 6,2023 年 9 月 22 日

5. Legally Mandatory Stress Check Program in Japan: Essence of the Concept and Practice, Takenori Mishiba, Joint Congress of ICOH-WOPS and APA-PFAW 2023 Roundtable Discussion 1: National policy approach for psychological health Part 1R1-11,2023 年 9 月 21 日

6. Protection of Workers' Voices concerning Their Health and Safety in Japan and Reflection on Improvement Plans, Takenori Mishiba, Joint Congress of ICOH-WOPS and APA-PFAW 2023 Symposium 8: Democracy at work, employee voice and whistleblowing (psychosocial factors for speaking up vs. for individual and organisational silence, regulatory and cultural aspects). S8-4,2023 年 9 月 20 日

7. フリーランスの健康確保と法,三柴丈典,日本産業保健法学会第３回学術大会シンポジウム１関係学問の最前線（産業保健）, 2023 年 9 月 23 日

8. 大学勤務者のメンタルヘルスと法 ～実務的な対応法を考える～,三柴丈典,第 44 回全国大学メンタルヘルス学会総会 教育講演 2,2022 年 12 月 22 日

9.　総論：安衛法の来し方行く末,三柴丈典,日本労働法学会第 139 回大会大シンポジウム報告,2022 年 10 月 29 日

10. リモート勤務とメンタルヘルス不調者の休復職対応をめぐって～法務と医療実務の視点から～,三柴丈典,日本産業保健法学会第２回学術大会シンポジウム１基調講演,2022 年 9 月 17 日

11. メンタルヘルス情報の取扱いと法,三柴丈典,第５回日本うつ病リワーク協会年次大会リワーク委員会企画シンポジウム１【地域連携委員会】,2022 年 7 月 16 日

12. 精神病者の復職判定をめぐる裁判例の到達点,三柴丈典,第 19 回日本うつ病学会総会特別講演３,2022 年 7 月 15 日

令和７年　５月　７日

厚生労働大臣　殿

機関名　一般社団法人日本産業保健法学会

所属研究機関長　職　名　代表理事

氏　名　鎌田　耕一

次の職員の令和６年度厚生労働行政推進調査事業費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

１．研究事業名　政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業）

２．研究課題名　法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究

３．研究者名　（所属部署・職名）本部・副代表理事

（氏名・フリガナ）三柴　丈典・ミシバ　タケノリ

４．倫理審査の状況

	該当性の有無 有　無	左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
		審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	□　■	□		□
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□　■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□　■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること （指針の名称：　　）	□　■	□		□

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

（※2）未審査に場合は、その理由を記載すること。
（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

５．厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■　　未受講 □

６．利益相反の管理

当研究機関におけるＣＯＩの管理に関する規定の策定	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　　）
当研究機関におけるＣＯＩ委員会設置の有無	有 ■　無 □（無の場合は委託先機関：　　）
当研究に係るＣＯＩについての報告・審査の有無	有 ■　無 □（無の場合はその理由：　　）
当研究に係るＣＯＩについての指導・管理の有無	有 □　無 ■（有の場合はその内容：　　）

（留意事項）　・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。