

厚生労働科学研究費補助金

分担研究報告書

労働安全衛生法第 6 章の逐条解説

分担研究者 阿部 理香 九州国際大学法学部法律学科

研究要旨

労働安全衛生法第 6 章（第 59 条から第 63 条）は、労働災害の防止を目的として労働者の就業にあたっての措置について規定する。

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

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

A. 研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の3点にある。

①時代状況の変化に応じた法改正の方向性を展望すること。

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

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

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

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

B. 研究方法

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

C. 研究結果

0 はじめに

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

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

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

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

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

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

1 第59条

1. 1 条文

（安全衛生教育）

第五十九条 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

2 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。

3 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。

1. 2 趣旨と内容

1. 2. 1 第59条

1. 2. 1. 1 趣旨

安全衛生教育及び研修は、労働者の就業に当たって必要な安全衛生に関する知識等を付与するために実施されるものであり、教育機会を提供することにより、我が国の安全衛生水準の向上に大きく寄与することが期待されている¹。

このうち、安衛法第59条は、事業者に対し、労働者を新たに雇い入れたとき、または作業内容を変更したときは安全衛生教育の実施が、そして、労働者を一定の危険または有害な業務に従事させるときは特別教育の実施を義務づけている。その趣旨は、事業場で取り扱われる機械・設備や原材料、作業環境の危険および有害性を労働者自身が認識したうえで、適切に作業を行えるために必要な安全衛生教育を施すことにより、労働災害の人的な要因を除去することである。

1. 2. 1. 2 内容

1. 2. 1. 2. 1 安全衛生教育の内容 ※1. 2. 1. 2. 2から入れ替え

労働者を新たに雇い入れた場合に事業者が行うべき安全衛生教育は、安衛則第35条に定められている。すなわち、①機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関する事、②安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関する事、③作業手順に関する事、④作業開始時の点検に関する事、⑤当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関する事、⑥整理、整頓及び清潔の保持に関する事、⑦事故時等における応急措置及び退避に関する事、⑧その他、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項に関するこ

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

安衛則に列挙する事項については、作業内容を変更するときも同様に実施しなければならないところ、「作業内容を変更したとき」とは、異なる作業に転換したときや作業設備、作業方法等について大きな変更があったときなど、労働者の安全を確保するために教育が必要と考えられる場合をいう⁴。作業内容変更時の安全衛生教育義務が追加されたのは、安全衛生教育の必要性の観点からは、雇入れ時の状況と実質的に異なるからである。そのため、軽易な変更については含まれない⁵。

安全衛生教育は、教育にあてるべき時間数については法令上の規定はないが、当該業務に伴う労働災害防止のために行われるものであり、事業者の責任において実施されなければならないものであるから、所定労働時間内に行われるのが原則である⁶。法定労働時間外に実施する場合は、労基法第37条に定める割増賃金の支払義務が発生する。

1. 2. 1. 2. 2 安全衛生教育の実効性

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

すでに述べたように、安衛法第59条第1項、第2項に基づく雇入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育は、具体的な教育時間数を法令で定めていない⁷。これは、労働者の業務内容および範囲が区々であり、一律に規定することが困難であるためとされる⁸。そのため、事業者は、当該労働者が従事する業務に関する安全または衛生を確保するために必要な内容および時間をもって安全衛生教育を実施することが求められる⁹。たとえば、一方的かつ形式的に教育を行うだけではなく、実施後にその理解度を確認したり、定期的に教育を繰り返し実施したりすることが求められるよう。

また、安全衛生教育の内容についても、職長教育および特別教育であれば、教育機関が開催するセミナー等を受講することが可能であるが、雇入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育は、各事業場または個別の業務に即した内容で実施することが求められることから、教育内容を一律に設定しづらく、外部機関に委託するのが困難であるとの事情がある¹⁰。したがって、安全衛生教育の実効性を高めるためには、具体的な教育内容や教育時間等を事業場ごとに実施計画を体系的に策定することが望ましい。

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

事業場では義務づけがない。もっとも、安全衛生教育計画の策定義務がない事業場であっても、「安全教育に関する計画」及び「衛生教育に関する教育」は、安全・衛生委員会の調査審議事項になっているため（安衛則第 21 条第 4 号、第 22 条第 4 号）、同委員会の設置義務がある事業場では、教育内容の実施計画が作成されていると考えられることが指摘されている¹¹。

1. 2. 1. 2. 3 適用対象者

安全衛生教育を受ける労働者の範囲は、安衛法第 66 条に基づく定期健康診断の対象労働者について、安衛則第 43 条および第 44 条が、「常時使用する」労働者と定めているのに対し、安衛法第 59 条関連規定には、「常時」の限定がないため、事業者は、短時間労働者や臨時に雇い入れた労働者についても、安全衛生教育を実施しなければならず、雇用期間が 1 日であっても本条にもとづく安全衛生教育を省略することはできないとされる^{12 13}。

また、派遣労働者については、雇入れ時の安全衛生教育の実施責任は、雇用関係のある派遣元事業者が負う。もっとも、特殊な機械・設備を使用する場合など派遣元事業者による安全衛生教育の実施に限界がある場合がある。そのため、派遣先事業主は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元事業主に対して積極的に提供するとともに、派遣元事業主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努めることと

されている¹⁴。

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

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

1. 2. 1. 2. 4 危険有害な業務に対する特別教育

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

特別教育の実施に必要な事項や教育時間は、それぞれ関係法令および労働省令告示等で示されている（安衛則第 39 条、安全衛生特別教育規程¹⁵、クレーン等安全規則第 21 条¹⁶、第 67 条¹⁷、第 107 条¹⁸、第 183 条¹⁹、第 222 条²⁰、クレーン取扱い業務等特別教育規定²¹、ボイラー及び圧力容器安全規則第 92 条、ゴンドラ安全規則第 12 条、四アルキル鉛中毒予防規則第 21 条、

高気圧作業安全衛生規則第 11 条、電離放射線障害防止規則第 52 条の 5 から第 52 条の 9、酸素欠乏症等防止規則第 12 条、粉じん障害防止規則第 22 条、石綿障害予防規則第 27 条、除染電離則²²第 19 条）。

安衛法第 59 条第 3 項の特別教育の一部は、旧労基法の就業制限に沿革があり、危険度に応じて、就業要件を免許取得者、技能講習修了者、特別教育修了者と段階的に置いている²³。そのため、安衛法第 59 条第 3 項および安衛則第 36 条に定める業務について、上級の資格（免許取得または技能講習修了）を有する者については、特別教育の科目の全部または一部について十分な知識および技能を有していると認められるため、当該科目にかかる特別教育を省略することができる（安衛則第 37 条）。

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

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

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

1. 3 関連規定

1. 3. 1 法条

安衛法 62 条：事業者は、中高年齢者等その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者につき、心身の条件に応じた適正配置を行なうよう努めることが求められる。

1. 4 沿革

1. 4. 1 制度史

工場法	○工場法(明治 44 年 3 月 29 日法律第 46 号)には、安全(衛生)教育等の規制はない。
労働基準法	○労働基準法(昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号)は、制定当初、第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 50 条に「使用者は、労働者を雇い入れた場合においては、その労働者に対して、当該業務に関し必要な安全及び衛生のための教育を施さなければならない。」と規定していた。 これは、労働災害における人的要因の排除を目的に、使用者を名宛人として、労働安全衛生教育の実施を義務づけた規定である。 ○旧労働安全衛生規則(昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号)は、第 5 条において、「使用者は、安全管理者に対し、安全に關する措置をなし得る権限を與えなければならない。」と定めたうえ、安

	<p>全管理者が行うべき業務を定める第6条第3号に「安全作業に関する教育及び訓練」が列挙されていた。</p> <p>安全教育の具体的内容は、実際に当該事業場で使用される機械・設備の安全な使用方法等が中心となることから、使用者の実施責任のもと、安全管理者に安全教育および訓練の権限を付与したものである。</p>
<p>労働基準法研究会第3小委員会報告書</p>	<p>労働基準法研究会内の第3小委員会が、昭和46年7月13日に労働省に提出した報告書には、今後の労働安全衛生対策の具体的な方向性として、「(2)安全衛生教育の充実強化」が挙げられており、その具体的内容として、次の3点が列挙されていた。</p> <p>イ <u>新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施</u> ロ 教育内容の明確化 ハ 職長教育などの明確化</p>

労働者を雇入れたときの事業者の安全衛生教育義務については、旧労働基準法第50条に定めがあったが、雇入れ時以外の場合については規定がなく²⁴、安全衛生規則にも事業者が行うべき具体的な教育内容について詳細は定められていなかった。

わが国の安全衛生規制は、明治以後、労

働者一般を対象に体系化されたものにはなっておらず、工場法制定後も、鉱業法や商店法など職域別に成立した制定法の中に保護規定がばらばらに存在している状況であった²⁵。

戦後になって、各法の労働者保護規定が労働基準法の中に取り込まれたが、第5章「安全及び衛生」に整理・統合された後も、安全衛生教育について定めた第50条は、上記のとおり簡素な規定にとどまっていた。これは、労働者の心身の安全を確保するための労働災害防止措置は、業界・業種で異なり、教育内容も個別性の高いものにならざるを得ないためと考えられる。そのため、労働者一般については、雇入れ時の安全衛生教育が必要であるとの包括的な規定のみが置かれ、それを受けての詳細な規則は定められなかったのではないかと推測される。事実、たとえば、鉱山保安法第6条（現・第10条第2項）に基づく保安教育には、石炭鉱山保安規則等において、教育内容および教育にあてるべき時間等が詳細に定められている（規則第30条）。

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

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

設けることで、その強化が図られたのである。

安全衛生教育が法体系化されることになった背景には、昭和 45 年当時、高度経済成長期を背景に日本各地で頻発していた労働災害がある。厚生労働省の調べによると、昭和 35 年～45 年の期間における労働災害の死亡者数は、毎年 6000 人を超える高い水準で推移していた²⁶。

とりわけ、1963（昭和 38）年 11 月 9 日に起きた国鉄東海道線の鶴見駅での衝突事故では 161 名の死亡者を出し、同日、福岡県の三井三池炭鉱では、炭じん爆発事故により 458 名の死者を出しており、これら 2 つの大規模災害が、安衛法制定の決定的な役割を果たしたとされる（詳細は同報告書〇〇参照）。

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

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

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

安衛法第 59 条、60 条は、上記の報告書の内容を反映したものである。

以上のとおり、旧労基法時代から法定されていた雇入れ時教育に加えて、作業内容変更時の安全衛生教育の実施が義務づけら

れたことにより、全業種・全規模の事業場で就労する全ての労働者が、必要な安全衛生教育を受けられるための法的基盤が整えられたといえる。

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

1. 4. 2 背景となった災害等

安全衛生教育の重要性は言うまでもなく、先に述べたように、雇入れ時の安全衛生教育義務は、早い段階から法令上の義務として事業者課せられていた。しかし、実際の労働現場では、人員不足や予算の都合により十分な教育が行われず、かつ安全性が確保されないまま就労させる等の取扱いが常態化したことにより、重大な労働災害が発生していた。とりわけ、旧労基法時代は、事業者が労働者に対して実施すべき安全教育の具体的内容に関する規定が不十分であったため、何をもって安全教育を実施したといえるかが裁判で争われることとなった。材木運搬に伴う事故で被災した年少労働者に対する安全教育の義務履行が問題となった事案では、当該年少者に対して災害予防上必要な具体的指示を与えていなかったことを認定しながら、「事業の大小、労働者側の事情、業務の種類等の諸般の事情に応じて、その教育方法と共に適当に決

められるものと解するのが相当」（良工社女子年少者就業制限等違反被告事件・名古屋地判昭 26・9・19）であるとし、作業人員が4名の小規模事業場であること、30 疋（kg）以上の材木を運搬させないような雰囲気が一応醸成されていたこと等を考慮し、安全教育の内容として一応相当であると判断されている²⁷。

また、高炉建設事件²⁸では、下請労働者に対して十分な教育をせず、かつ命綱を使用させずに就労させた結果、1年2カ月の間に死亡者数35人、失明等の重傷を含む休業災害515件という甚大な労働災害を引き起こしたとされる²⁹。

安全教育義務の懈怠は時として労働者以外の第三者にも被害が及ぼしうる。昭和48（1973）年11月に起きた熊本市のデパート火災では、従業員に対する緊急時の避難、誘導などの安全教育を実施していなかったこと、そして、避難時の安全保持のための階段通路の幅においても義務の懈怠があり、従業員50名、客54名の計104名が死亡している³⁰。上記2つの事案は、いずれも高度経済成長期の生産性優位の企業体制が労働災害発生に影響を及ぼしていたと解され、労働災害による死亡者数が高止まりしていた時期と重なる。

なお、平成11年改正の背景となった災害は、同年9月30日に発生した茨城県東海村の核燃料加工施設の臨界事故である。同事故は、労働者が臨界に関する知識を有していなかったこと、適切な作業方法により作業を行わなかったことが発生原因と指摘されたことから、同種災害の再発防止を図るため、労働者の知識の不足又は不適切な方法により労働者が相当程度の放射線に被ば

くするおそれのある原子力施設における核燃料物質等の取扱い業務について規定の整備が図られたものである³¹。

1. 5 運用

1. 5. 1 適用の実際

（未了）

1. 5. 2 関係判例

（未了）

1. 6 その他

1. 1 民事上の効果

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

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

1. 7 改正提案

2 第60条

2. 1 条文

第六十条 事業者は、その事業場の業種が

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

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

2. 2 趣旨と内容

2. 2. 1 第 60 条

2・2・1・1 趣旨

労働災害を防止するためには、労働者個々人が当該業務に関連する知識や作業環境の安全性を把握するだけでなく、これらの者を指導・監督する立場にある者が「適切な監督の仕方」を熟知している必要がある。その意味で、職長等への教育は、労働者の安全・衛生を確保する「扇の要³²」と位置づけることができる。そこで、安衛法第 60 条は、新たに職務につくこととなつた職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く）に対し、指導・監督のための教育を実施すべきことを定めている。

2. 2. 1. 2 内容

職長教育を実施しなければならない対象業種は、建設業（ただし、食料品・たばこ

製造業（うま味調味料製造業及び動植物油脂製造業を除く）、繊維工業（紡績業及び染色整理業を除く）、衣服その他の繊維製品製造業、紙加工品製造業（セロファン製造業を除く）、新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業を除く）、製造業、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業である（安衛令第 19 条）。

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

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

職長教育の一部を省略することができる研修には、労働安全衛生マネジメント研修³³およびリスクアセスメント担当者（製造業等）研修³⁴が挙げられる³⁵。

また、職長教育も業務の一部であり、事業者の実施責任のもとで実施されるもので

あるため、職長教育に要する時間は所定労働時間内に行われるのが原則である。法定労働時間外に実施する場合は労基法第 37 条にもとづく割増賃金の支払い義務が生じる³⁶。そして、職長教育を企業外で行う場合は、講習会費、講習旅費等は、事業者が負担する³⁷。職長教育については、雇入れ時・作業内容変更時の安全衛生教育および特別教育とは異なり、罰則は付されていない。

「職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者」について法律上の定義はないが、いわゆる現場監督者や、班長、組長等が該当するケースが多いと理解されている³⁸。なお、作業主任者が本条から除かれているのは、作業主任者が、安衛法第 14 条に定める資格要件（免許または技能講習の修了）を満たす者に認められているためである。

2. 3 関連規定 (未了)

2. 4 沿革

2. 4. 1 制度史

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

小委員会報告書	13 日に労働省に提出した報告書には、今後の労働安全衛生対策の具体的方向性として、「(2)安全衛生教育の充実強化」が挙げられており、その具体的内容として、次の 3 点が列挙されていた。 イ 新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施 ロ 教育内容の明確化 ハ 職長教育などの明確化
---------	---

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

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

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

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

2. 4. 2 背景となった災害等

(未了)

2. 5 運用

2. 5. 1 適用の実際

(未了)

2. 5. 2 関係判例

(未了)

2. 6 その他

2. 1 民事上の効果

(未了)

2. 7 改正提案

職長業務を実施すべき業種は、2. 2. 1. 2 内容で記載したとおり、建設業や製造業が中心である。しかし、実際の労働現場では、安衛法第60条に基づく職長教育を受ける者のほかにも、作業従事者を管理監督する事務系・技術系の課長や部長などの管理職が存在する。事業者は、これらの者に対して、同条所定の教育を実施すべき義務はないが、雇入れ時に安全衛生教育を受けたきり、その後は一度も安全衛生教育を受けないまま管理職になる者もいることが指摘されている³⁹。事務系の管理職に就く者も、求められる職責に照らせば、安衛則第40条第2項に定める教育事項を熟知しておくべきといえる。業種が限定された経緯の詳細等については、今後の課題であるが、職長教育を実施すべき範囲については、検討の余地があると考えられる。

3 第60条の2

3. 1 条文

第六十条の二 事業者は、前二条に定める

もののほか、その事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うように努めなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の教育の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

3 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

3. 2 趣旨と内容

3. 2. 1 第 60 条の 2

3. 2. 1. 1 趣旨

第 60 条の 2 は、第 59 条および第 60 条にもとづく安全衛生教育に加えて、現に危険有害な業務に就いている労働者に対して、その従事する業務に関して、安全衛生水準のさらなる向上を図るための安全衛生教育を行うように努めることを求めている。これは、技術革新の進展に伴う新規の機械等の導入や作業態様の変化等に対応して、危険又は有害な業務に現に就いている者が、特別教育に限らず、新たな知識、技能を取得することができるようにすることを意図したものである⁴⁰。

3. 2. 1. 2 内容

危険有害業務に関する安全衛生教育については、その適切かつ有効な実施を図るため、厚生労働大臣が必要な指針を公表する（第 2 項）。また、厚生労働大臣は、当該指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うとされる（第 3 項）。また、本条にいう危険有害業務とは、安衛

法第 59 条に定める特別教育の必要な業務よりも広範に及ぶ。

指針（危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針）によると、教育の種類には、教育対象者が当該業務に従事することになった後、一定期間ごとに実施する「定期教育」と、取り扱う機械設備等が新たなものになる場合等に実施する「随時教育」が予定されている。随時教育は、運転操作方法のほか点検整備等の実技に関する事項を加えたものである。

また、教育を受けるべき対象者は、①就業制限に係る業務に従事する者、②特別教育を必要とする業務に従事する者、③①又は②に準ずる危険有害な業務に従事する者とされている。また、教育内容は、労働災害の動向や技術革新の進展等に対応した事項、時間は原則として 1 日程度と示されているが、具体的には別表で示された安全衛生教育カリキュラムによって実施されることが示されている。事業者は、事業場の実態を踏まえたうえで、本条および指針に基づいた安全衛生教育を原則として就業時間内に実施するよう努めなければならない。

3. 3 関連規定

（未了）

3. 4 沿革

3. 4. 1 制度史

改正労働安全衛生法	○改正労働安全衛生法（昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号）は、第 60 条の 2 を新設し、技術革新の進展に伴う作業態様に対応すべ
-----------	--

	く、事業者に対し、現に危険有害業務に従事する労働者に対する安全衛生教育を行うよう努力義務を定める。
--	---

3. 4. 2 背景となった災害等
(未了)

3. 5 運用

3. 5. 1 適用の実際

3. 5. 2 関係判例
(未了)

3. 6 その他

3. 1 民事上の効果
(未了)

3. 7 改正提案
(未了)

4 第 61 条

4. 1 条文

(就業制限)

第六十一条 事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。

2 前項の規定により当該業務につくこと

ができる者以外の者は、当該業務を行なつてはならない。

3 第一項の規定により当該業務につくことができる者は、当該業務に従事するときは、これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない。

4 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）の認定に係る職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、前三項の規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

4. 2 趣旨と内容

4. 2. 1 第 61 条

4. 2. 1. 1 趣旨

労働者が従事する業務の中には重大な事故を引き起こす危険性の高いものがある。そこで、本条では、一定の危険有害業務について、当該業務に従事するためには、免許等の資格を要することを求め、就業を制限する旨を定めている。

4. 2. 1. 2 内容

4. 2. 1. 2. 1 対象業務

本条所定の就業制限の対象となる危険有害業務には、クレーンやフォークリフトの運転業務、ボイラーを取り扱う業務など、以下 16 の業務がある（安衛令第 20 条）。

事業者は、都道府県労働局長の免許を受けた者あるいは技能講習を修了した者などの資格を有する者に対してのみ、当該業務に従事させることができる（安衛則第 41 条

別表第三）。なお、これらの資格を有する者は、当該業務に従事する際は、免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない（安衛法第 61 条第 3 項）。

①発破の場合におけるせん孔、装てん、結線、点火並びに不発の装薬又は残薬の点検及び処理の業務

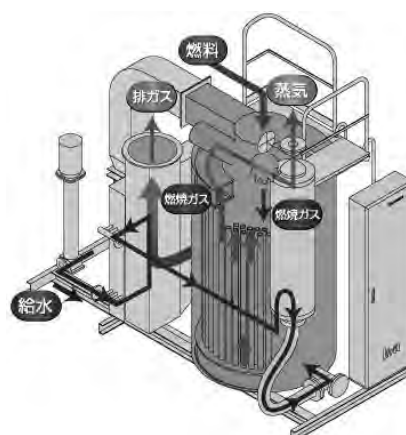
②制限荷重が五トン以上の揚貨装置（船舶に取り付けられたデリックやクレーンの設備）の運転の業務



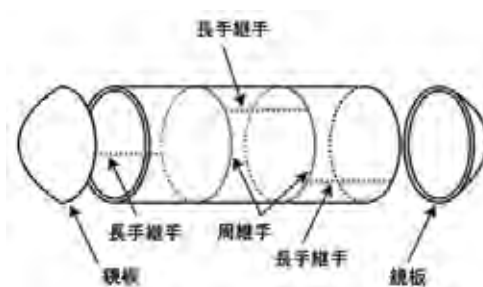
shi-tsu-gyo.com

<https://shi-tsu-gyo.com/youkasouchi/>

③ボイラー（小型ボイラーを除く。）の取扱いの業務



④前号のボイラー又は第一種圧力容器（小型圧力容器を除く。）の溶接（自動溶接機による溶接、管（ボイラーにあつては、主蒸気管及び給水管を除く。）の周継手（ボイラーの主要部分の胴またはドラムは、通常、円筒形になっており、円筒状に巻かれた鋼板の両端を鏡板でふさいだ接続部分（＝継手）の周方向を溶接したもの）の溶接及び圧縮応力以外の応力を生じない部分の溶接を除く。）の業務



WEB 無料資格講座 二級ボイラー資格講座
<http://boiler.shichihuku.com/kakubu.html>

⑤ボイラー（小型ボイラー及び次に掲げるボイラーを除く。）又は第六条第十七号の第一種圧力容器の整備の業務

イ) 胴の内径が七百五十ミリメートル以下で、かつ、その長さが千三百ミリメートル以下の蒸気ボイラー

ロ) 伝熱面積が三平方メートル以下の蒸気ボイラー

ハ) 伝熱面積が十四平方メートル以下の温水ボイラー

ニ) 伝熱面積が三十平方メートル以下の貫流ボイラー（気水分離器を有するものにあつては、当該気水分離器の内径が四百ミリメートル以下で、かつ、その内容積が〇・四立方メートル以下のものに限る。）

⑥つり上げ荷重が五トン以上のクレーン（跨線^{こせん}テルハを除く。）の運転の業務



跨線テルハ

岡山市 国富 973 赤木幸茂氏 HP
http://www.lok.jp/prototyp/mahoroba/61_9_9_d.htm

⑦つり上げ荷重が一トン以上の移動式クレーンの運転（道路交通法（昭和三十五年法

律第百五号）第二条第一項第一号に規定する道路（以下この条において「道路」という。）上を走行させる運転を除く。）の業務

⑧つり上げ荷重が五トン以上のデリックの運転の業務

⑨潜水器を用い、かつ、空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はボンベからの給気を受けて、水中において行う業務

⑩可燃性ガス及び酸素を用いて行なう金属の溶接、溶断又は加熱の業務

⑪最大荷重（フォークリフトの構造及び材料に応じて基準荷重中心に負荷させることができる最大の荷重をいう。）が一トン以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務

⑫機体重量が三トン以上の別表第七第一号、第二号、第三号又は第六号に掲げる建設機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走することができるものの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務

⑬最大荷重（ショベルローダー又はフォークローダーの構造及び材料に応じて負荷させることができる最大の荷重をいう。）が一トン以上のショベルローダー又はフォークローダーの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務

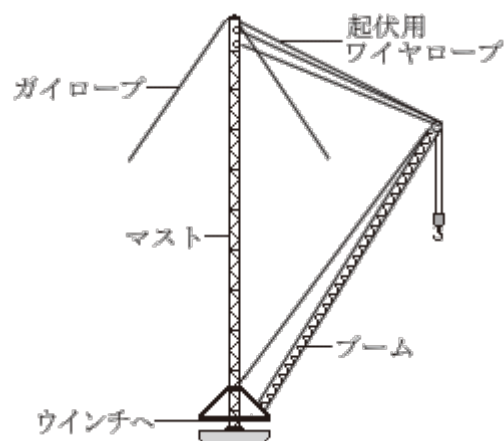
⑭最大積載量が一トン以上の不整地運搬車の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務

⑮作業床の高さが十メートル以上の高所作業車の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務



株式会社カネコ・コーポレーション HP
<https://www.kaneko.ne.jp/product/%E9%AB%98%E6%89%80%E4%BD%9C%E6%A5%AD%E8%BB%8A/>

⑯制限荷重が1トン以上の揚貨装置又はつり上げ荷重が1トン以上のクレーン、移動式クレーン若しくはデリック（貨物を吊り上げることを目的とするクレーン）の玉掛け（デリックやクレーンのフックに貨物等を掛けること）の業務



デリック

デリックの定義と種類 (crane-club.com)

<http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html>

4. 2. 1. 2. 2 罰則

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

4. 2. 1. 2. 3 特別教育と就業制限

安衛法第59条第3項が定める特別教育は、その名宛人が事業者になっており、第59条第3項に違反する事業者は、6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられ

る（安衛法第 119 条第 1 号）。特別教育の実施は事業者の義務であるから、これを受けずに当該業務に就いた労働者が罰せられることはない。

これに対して、法第 61 条第 1 項は、事業者が、資格を有さない者に対して、安衛令第 20 条に定める 16 業務に就かせることを禁じている。「資格を有する者でなければ」とは、事業主、法人の役員等であっても当該業務を行うためには資格を要することを意味する。

また、同条第 2 項は「前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行なつてはならない」と定めており、制限業務に労働者を就労させた事業者のみならず、制限業務に従事した当人も処罰の対象となることを定めている。すなわち、本条の適用対象となる者の範囲は、法第 59 条第 3 項より広範なものとなっている。これは、安衛則 36 条で定める特別教育を要する業務よりも、安衛令第 20 条に定める就業制限にかかる業務の危険・有害性がより高いことを示している（00206 監督官）。

実際の適用事例としては、法令で定める資格を有しないにも関わらず、最大荷重 1 トン以上のフォークリフトを運転した事業者 A の代表取締役 B が労働基準監督署から指導を受けた例がある（00206 監督官）。

4. 3 関連規定

法第 59 条第 3 項

4. 4 沿革

4. 4. 1 制度史

労働基準法	<p>○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）は、制定当初、第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 49 条に「使用者は、経験のない労働者に、運轉中の機械又は動力傳導装置の危険な部分の掃除、注油、險査又は修繕をさせ、運轉中の機械又は動力傳導装置に調帯又は調索の取付又は取外をさせ、動力による起重機の運轉をさせその他危険な業務に就かせてはならない。</p> <p>使用者は、必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせてはならない。</p> <p>前二項の業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める。」と規定する。</p> <p>○旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）は、第 44 条において「使用者は、第四十九条第二項の規定により、都道府縣労働基準局長の行う技能試験に合格し免許を受けた者でなければ、左の各號の一に該當する業務に就かせてはならない。</p> <p>一 汽缶のふん火その他取扱の業務</p>
-------	--

	<p>二 溶接による汽缶の製造若しくは改造又は修繕の業務</p> <p>三 巻上能力五トン以上の起重機運轉の業務</p> <p>四 アセチレン溶接装置の作業主任の業務</p> <p>五 映寫機による上映操作の業務</p> <p>前項の規定による免許を受けたものでなければ、当該業務についてはならない。</p> <p>第一項の試験及び免許に関する規定は、第四編各章に定めるところによる。」</p>
<p>労働安全衛生法</p>	<p>○労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）は、第42条に、</p>

危険有害業務に対する就業制限は、かつては、女性や年少者、

4. 4. 2 背景となった災害等（未了）

4. 5 運用

4. 5. 1 適用の実際

4. 5. 1. 1 指導・送検事例

危険・有害業務については、安全衛生教育（法59条1項および2項）、特別教育（法第59条3項）または本条の就業制限が、危険・有害の程度に応じて段階的に分類され

る。

例えば、フォークリフトの運転業務の場合、最大荷重1t未満であれば特別教育を修了することで行うことができるが、最大荷重（基準荷重中心に負荷させることのできる最大の荷重）1t以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務は、フォークリフト運転技能講習修了者または職業能力開発法に定める揚重運搬機械運転系港湾荷科の訓練（通信の方法によるものは除く。）を修了した者でフォークリフトについての訓練を受けた者等でなければ実施できない。

実際の適用では、フォークリフト運転技能講習を修了していない労働者に最大荷重が1t以上のフォークリフトの運転業務を行わせていたことから、有資格者に当該業務を行わせるよう指導されている。

本条違反で送検されるケースも、例えば、無資格の労働者にフォークリフトの運転業務や移動式クレーンの玉掛け業務などを行わせるものが多い。

4. 5. 1. 2 適用対象者

資格を有さない者が就業制限にかかる業務を行った場合、実務上は、無資格者を就労させた事業者に対して法第61条第1項が適用され、監督行政が指導・処分を行うケースが圧倒的に多い。

しかし、法第61条は、無資格者に就労させた事業者のみならず、無資格のまま就労した当人についても処分の対象としている（同条2項）。ここでは、当該事業者との雇用関係または指揮命令関係、当人の労働法上の地位等は問題とならず、事業の代表者

や法人の役員、個人事業主（一人親方）等も含まれる。実務上は、事業者の指揮監督権が及ばない状況下、すなわち、労働者が無資格のまま就労しており、当該事実を事業者が関知していない場合などがある。

この場合、無資格で就労している主体が一人親方等である場合、法第 61 条第 2 項が適用され、無資格で就労した本人が処分の対象となる。

4. 5. 1. 3 法第 61 条第 1 項の範囲

法第 61 条第 1 項は、「事業者は、……(略)……、当該業務に就かせてはならない。」と規定しており、事業者自身が無資格で制限業務を行った場合に、当人に同規定が及ぶかが必ずしも明らかではない。

事実、監督官を対象に行ったアンケート調査では、略式ではあるが、起訴例においても、その根拠を第 1 項あるいは第 2 項に拠るべきかで適用の判断が分かれているとの回答がみられる。

仮に、事業者自身が制限業務に無資格のまま就労した場合の解釈として、第 1 項は及ばないとする場合、第 1 項違反に比べて法定刑の軽い第 2 項を根拠に処分されることになる。他方、事業者が事業者自身を制限業務に就かせた事業者としての責任として第 1 項が及ぶとも解し得る。

しかし、第 1 項は、無資格者を就労させることによって、当該他人を危険にさらした使用者責任を事業者に課すものであると解せば、雇用関係または指揮命令関係等に照らして、危険な業務命令に従わざるを得ない労働者と違い、事業者本人が無資格のまま就労した場合に、第 1 項に比べて法定刑の軽い第 2 項が適用されることは妥当で

あると考える。

4. 5. 2 関係判例

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

<事実の概要>

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

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

<判旨>

弁護人は、「Y2 は有資格者である H の補助者として判示業務に従事したのであり、Y1 も Y2 にその旨命じたに過ぎないから、Y1 の行為は労働基準法四九条二項、一一九条一号、労働安全衛生規則四四條の二の二の一項には該当しないと主張するけれども、右法令は労働者の安全を保障するため使用者が必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせることを禁止しているのであ

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

<判決から汲み取り得る示唆>

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

旧労基法でも例外的に無資格者に対して「長期の教習を必要とする技能者を労働の過程において養成するために必要がある場合」は、当該業務に就くことが認められていたが（旧労基法第70条、第71条）、そのためには、予め、対象となる人数、教習方法、契約期間、労働時間、賃金の基準および支払い等を定めたうえで「行政官廳の認可を受けなければならない」（旧労基法第71条）とされていた。

そのため、有資格者以外の従事が禁止される業務には、「有資格者の指揮命令に従い

手足のように使用される補助者」としてであっても、従事させてはならないことが示唆される。

4. 6 その他

4. 1 民事上の効果
(未了)

4. 7 改正提案
(未了)

5 第62条

5. 1 条文

(中高年齢者等についての配慮)

第六十二条 事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

5. 2 趣旨と内容

5. 2. 1 第62条

5. 2. 1. 1 趣旨

第62条は、事業者が中高年齢者その他労働災害の防止のために、とくに就業上の配慮が必要な者について、心身の条件に応じた適正配置をするよう努めるべきことを定める。

※「内容」より移動

本条の「その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者」に含まれる者としては、通達では高年齢者のほかに身体障害者および出稼労働者が例示されている⁴¹。

身体障害者が含まれているのは、当時の

雇用情勢において就職が困難な年齢階層としてその雇用促進を目的に、昭和46年9月17日に成立した中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法と身障者雇用促進法の両方が深い関係にあることがある⁴²。同法の適用対象となる「中高年齢失業者等」には、身体障害者を含むことが通達で示されている（昭和46年9月17日・職発第328号）。

なお、本条に法的拘束力はなく、罰則も付されていない。

5. 2. 1. 2 内容

5. 2. 1. 2. 1 中高年齢者

※「趣旨」より移動

年齢が高くなると、個体差はあるが身体的機能等が低下し、それにより労働災害発生のリスクは高まるのが一般である。事実、労働災害による休業4日以上の死傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合は、2019年は27%であり、若年層に比べて中高年齢層で労働災害発生率が高まっている⁴³。

しかし、他方で、中高年齢の労働者には、若年労働者にはない、長年の経験・研鑽で培われた技能や精神的な安定がある。したがって、年齢を理由に危険を伴う業務から画一的に中高年齢者を排除するのは労使双方にとって適当でなく、各労働者の心身の機能・状態に応じた適正配置をし、必要があれば就業上の配慮をすることが求められる。心身の条件に応じた適正配置の具体例としては、例えば、ハンマーやシャベル作業等の重激な筋労働、脚力や反応の敏捷さ

が求められる高所作業等は、作業の性格と従事させようとする労働者の心身の条件が作業の安全な遂行上、問題がないかを個別具体的に考慮することになる⁴⁴。

5. 3 関連規定

5. 3. 1 法条

5. 3. 1. 1 第59条

第62条は、労働災害を防止するうえで、とくに就業上の措置が必要な者について適正配置に努めることを使用者に求めている。その措置の具体的内容は、労働者の心身の条件に応じて個別に対応されるべきものであるが、そこには安全衛生教育も含まれるのではないか（5. 7. 2参照）。

5. 4 沿革

5. 4. 1 制度史

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

5. 4. 2 背景となった災害等

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

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

5. 5 運用

5. 5. 1 適用の実際

5. 5. 2 関係判例

本条は、努力義務規定であり法的拘束力はないが、知的障害を有する労働者の死亡事故につき本条の適正配置義務違反が主張された A サプライ（知的障害者死亡事故）事件（東京地判平 15-12-10 労判 870 号 50 頁）がある。

＜事実の概要＞

被告会社 Y₊ は、介護用品等の販売や賃貸、リネン・サプライ業の経営等を業とする株式会社であり、A は、昭和 51 年 4 月、Y₊ に就職し、本件事故当時は B 事業所に勤務していた。B 事業所は、主としておむつ専門のタリ・インダ王場であり、A は洗濯主任であった。なお、本件事故当時、B 事業所では、障害者 16 名（聴覚障害者 2 名、知的障害者 14 名）が勤務していた。

A は、先天的に知的障害を有していたが、軽度であったため、障害者手帳は取得していなかった。Y₊ においても、A は自己が知的障害者であることを前提とした申告（税務上の申告等）をしておらず、Y₊ も A を雇用するにあたって、障害者を雇用したことによる助成金の支給を受けていなかった。

A は、指示されたことを忠実にこなすことはできるものの、慣れていないことや予期せぬトラブルが生じた場合に、具体的な状況を踏まえて臨機に応じて判断を下すことは困難であり、上司らも A の労働能力の状況を理解していた。

A は、平成 10 年 4 月、「精神遅滞」、「援助がなければ労働能力はない」との医師の診断を受け、障害基礎年金の支給を受けるようになったが、このことを Y₊ に報告していなかった。

A は、B 事業所内に設置された業務用の連続式大型自動洗濯・乾燥機（以下、「本件機械」）の操作を担当していたが、平成 12 年 3 月 24 日午前 10 時 50 分頃、本件機械のうち、シューカ（洗濯物を回転させながらほぐす作業を行う直径 1m60cm の大型回転機械）のエアシュータ（ほぐされた洗濯物を、風圧を利用して二階に設置された洗濯物受け [レンバー] まで吸い上げる機械）に接続された部分に洗濯物（おむつ）が詰まり、シューカが回転を停止してしまっただけで、傾斜コンベヤ両側に設置された板囲いの切り込みから傾斜コンベヤに上がり、それをつたって、シューカ内に侵入し、詰まった洗濯物を取り除いたところ、シューカが自動的に回転を再開してしまい、A は頭蓋内損傷等の傷害を負い、死亡した。

本件事故後、Y₊ は事業者として、Y₂ は Y₊ の業務全般を統括する者（代表取締役）として、平成 12 年 3 月 24 日、B 事業所において、A をして、リネン類の洗濯作業を行わせるに当たり、B 事業所は製造業に属し、常時 50 名以上の労働者を使用する規模の事業所であるから、労働省令で定める資格

を有する安全管理者を選任し、その者に労働者の危険を防止するための措置に関する業務等を行わせなければならなかったのに、その選任をしなかった労働安全衛生法違反により、平成13年8月2日、Y₁は罰金30万円、Y₂は罰金20万円に処せられた。

Aの遺族である原告Xは、本件事故は、Y₂らの安全配慮義務違反によるものであるとして、Y₁及びその代表取締役であるY₂・Y₃に対し、不法行為に基づく損害賠償を求めて訴えを提起した。

＜判旨＞

「Y₁は、Aとの雇用契約に基づき、Aに対し、労務を提供する過程において発生する危険からAの生命及び身体を保護するように配慮すべき安全配慮義務を負う。」

「Y₂及びY₃は、Y₁の労働者たるAに対し、AがB事業所（工場）で作業に従事するにつき、その生命・身体に危害が及ぶことがないように、機械設備その他の物的設備を整備し、管理者をして工場内を巡視させる等工場内の機械設備や労働者の行っている作業方法等に危険がないかを確認し、危険を見いだした場合にはこれを防止するために直ちに必要な措置をとるなど安全管理体制を整備し、また、担当する機械の取扱方法、作業手順、機械の仕組み、洗濯物が詰まるなどのトラブル時の対処方法、作業士及び安全上の注意事項等について安全教育を行い、緊急時に適切な指導・監督を受けられるような人員配置や人的なサポート態勢の整備等を図るべきであった。」

Aの上司らは「Aが慣れていないことや予期せぬトラブルに臨機に応じて対処することが能力的に困難であると認識して

いたのであるから、Aを作業に従事させるについて、Aがトラブル時に適切な指導・監督を受けられる態勢を整える必要があったというべきである。」しかし、B工場では、「機械操作に精通した者が本件作業現場に常駐し得るよう、作業分担や人員配置を工夫することなく、C副工場長が不在の間は、漫然とAにダイパー（一部洗い部門）の現場を任せていた。実際、本件事故は、C副工場長が相模原工場の片づけのために外出している間に発生したのであって、Aが作業を行うについて、安全確保のための配慮を欠いていたことが明らかである。」

Aは、「知的障害を有していたとはいえ、Y₁に入社した当初から洗濯作業に従事し、長年にわたり洗濯主任の地位にあって、部下に対する指示・監督も行うなど相当の能力を有していたことに照らせば、たとえ、対処方法を十分に理解していなかったとしても、詰まった洗濯物はシュート（南側に設置された点検扉）から取り除くべきであって、シュート内に入って取り除くべきものではないこと程度は十分に認識していたものと考えられる。したがって、Aにも、不用意にシュート内に進入した過失がある」。「Aが慣れていないことや予期せぬトラブルが生じた場合に、これに臨機に応じて対処することが困難であったことなど、Y₁の能力、Aの上司らにおいてもこれを認識していたこと

、Y₁らの安全配慮義務の懈怠の内容等を考慮すれば、Y₁らの過失割合は八割、Aの過失割合は二割と認めるのが相当である」。

＜判例から汲み取りうる示唆＞

5. 6 その他

5. 6. 1 民事上の効果

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

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

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

5. 7 改正提案

5. 7. 1 要配慮者の範囲

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

また、外国人労働者⁴⁵についても、熟練度や言語能力に応じて適正配置をする必要があると考えられる。現行法上、外国人労働者はこれに含まれないが、日本にルーツを持たない者は、母国に家族または親戚がいる中で、日本に就労に来ているともいえるため、出かせぎ労働者に準ずる者として解することも可能ではないか。

5. 7. 1. 1 発達障害

使用する労働者が障害を抱えている場合、事業者は、当該障害の特性に応じた就業上の措置を講じるよう努めなければならない。

たとえば、発達障害（とりわけASD）の

特性として、個人的な興味のあるものに注意がいきやすく、様々な情報を統合して状況に応じた意味を構築するのが苦手なことがある⁴⁶。また、言葉よりも視覚による情報の方が理解しやすいため、安全衛生教育を行うにあたっては、1つの意味を込めたイラストを用いる等の工夫をすることが効果的という⁴⁷。

5. 7. 1. 2 外国人労働者

5. 7. 2 配慮の具体的内容の範囲

5. 7. 2. 1 労働者の属性または心身の状態に応じた安全衛生教育 ※安衛法59条「内容」から移動

厚生労働省監修の平成27年度労働災害発生状況の統計によると、労働災害を年齢別に被災率からみた場合、30～39歳がもっとも低く0.15%であるのに対し、19歳以下と60歳以上はともに0.3%を超えている⁴⁸。また、中央労働災害防止協会が実施した「若年労働者の労働災害の状況についてのアンケートおよびヒアリング結果」（平成24年3月）によると、30歳未満の労働者の労働災害事故で最も多いのは「はさまれ、巻き込まれ」（39.4%）であり、次いで「切れ、こすれ」（36.4%）、「転倒」（19.2%）となっている⁴⁹。

事務系職場の場合、挟まれたり巻き込まれたりする機械や高所作業を伴う現場は少なく、また有機溶剤等の危険有害な化学物質への接触は少ないと考えられるが、「うっかりミス」「錯覚」「焦り」「慣れ」等の人的要因にもとづく歩行中の転倒や階段からの転落、鋭利な用具による切れ・こす

れなどの軽微な労働災害、無理な姿勢に起因するぎっくり腰などの職業性疾病が数多く発生しているとされる⁵⁰。こうした事故は、業界・業種に関わらず発生し得るものであり、人的要因にもとづく発生原因として考えられるのは、「焦り」「慣れ」「疲れ」等であり、これらが「近道行動」「省略行為」「注意力低下」「思い込み」を誘発し、事故に発展すると考えられている⁵¹。

なかでも、「焦り」「疲れ」については、安全衛生教育の徹底・充実は当然であるが、他方で、労働条件が適正であるか、長時間労働が常態化していないか等の観点からも検討する必要がある。

もっとも、

6 第63条

6. 1 条文

(国の援助)

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

6. 2 趣旨と内容

6. 2. 1 第61条

6. 2. 1. 1 趣旨

(未了)

6. 2. 1. 2 内容

本条に基づき設置された安全衛生教育センターは、教育等の水準の向上を図ることを目的としている⁵²。同センターは、中央

労働災害防止協会及び建設業労働災害防止協会に運営を委託しており、教育等の講師となる人材養成の講座を開設している。

6. 3 関連規定

(未了)

6. 4 沿革

6. 4. 1 制度史

(未了)

6. 4. 2 背景となった災害等

(未了)

6. 5 運用

6. 5. 1 適用の実際

(未了)

6. 5. 2 関係判例

(未了)

6. 6 その他

6. 6. 1 民事上の効果

(未了)

6. 7 改正提案

(未了)

D. 考察

① 安全衛生教育を実施すべき対象者

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

これに対して、雇入れ時の健康診断、定

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

また、派遣労働者の場合は、雇用関係のある派遣元事業者が実施責任を負うが、就労形態の特性に照らし、安衛法の適用について特例が設けられている。すなわち、派遣労働者は、派遣先事業者の指揮命令下で派遣先事業者の機械または設備を使用して作業に従事するため、派遣先事業者は、派遣元事業者に対して積極的に情報を提供することが求められるほか、派遣元事業者から安全衛生教育の委託の申入れがあった場合は、可能な限り応じるよう努めなければならない。しかし、安全衛生教育を実施すべき法令上の義務を負うのは、派遣労働者の特例を除けば、雇用関係のある者に限られている。現行法上、一人親方は、労働安全衛生法上の労働者ではなく、安衛法第 59 条の安全衛生教育を受けられる対象とはなっていない。もっとも、実際の労働現場では、一人親方も他の労働者と変わらない作業に従事しており、業務災害も多数発生している。そこで、平成 28 年に成立した建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律にもとづき、平成 29 年に「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」が策定された。これにより、一人親方労働者も、業務の特性や作業実態に応じた安全衛生に関する知識習得のための支援を受けられることになった⁵³。安全衛生教育の対象者として残る課題としては、一人親方のように、雇用関係はないが労働

実態は安衛法上の労働者と変わらないプラットフォーム労働に従事する者が考えられる。想定されうる安全衛生上のリスクとしては、長時間労働や過大なノルマ等による心理的負荷（ストレス）、生活習慣の乱れ、VDT 作業による視力の低下、就労場所・設備の安全衛生上の問題などが考えられる。

② 就業上の要配慮者の範囲

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

中高年齢者以外で本条に該当し得るものとして、通達では、身体障害者および出かせぎ労働者が挙げられているが、以下の者についても、本条の射程に入りうる。

第 1 に、障害を抱える者全般である。通達では、身体障害者のみに限定しているが、それ以外の障害を有する者を排除する理由はない。どの労働者をどの作業に従事させるのかという「配置」だけを問題とするならば、身体的な機能に問題のある者は、事務系の職場などに配置すれば足りることとなる。しかし、中高年齢者の労働力を活用する背景には、労働力不足や高齢社会に伴う社会保障制度における財政上の問題の解消といった消極的な政策的側面だけでなく、知識と経験の豊富な中高年齢者の活用が企業活動に資すると考えられるからであろう。

そうすると、本条の適用範囲を考える場合、「適正な配置」とは何か、その具体的内容としていかなる措置がありうるかは解釈上問題になるとしても、就業上の措置を講じたうえで配置することが本条の趣旨に適う「適正な配置」といえるのではないだろうか。

たとえば、平成28年改正障害者雇用促進法にもとづいて策定された合理的配慮指針別表によると、知的障害者については、「図等を活用した業務マニュアルを作成」し、「業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示す」ことが必要であるという。また、精神障害者に対しては、「できるだけ静かな場所で休憩できるように」し、「本人の状況を見ながら業務量を調整すること」が求められるとする。そして、発達障害者に対しては「感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行う」こと等が合理的配慮に該当するとされる⁵⁴。もっとも、上記の配慮内容は、障害者雇用促進法第36条の5第1項の規定にもとづき、同法第36条の2から4までの規定にもとづき事業主が講じるべき措置（合理的配慮）に関する指針として例示されたものであり、安衛法第60条との関係で直接の根拠となるものではないことに留意する必要がある。

また、障害者雇用促進法第36条の2から4が、雇用の分野における障害者の機会・待遇の確保または能力の発揮を目的としているのに対し、安衛法第62条は、特別の配慮がなければ労働災害発生のリスクが上がると考えられる者に対して、事業者就業上の配慮を求めるものであるから、規定の趣旨・目的も異なる。しかし、労働者が能力

を発揮できるためには、労働災害の発生を防止し、安全な作業環境を維持することが前提であるから、事業者求められる措置としては共通するものが多いと考えられる。そのため、就業上の事業者の措置または配置について定める諸規定の関係については、今後、検討の余地があると考えられる。

第2に、外国人労働者である。本条に出かせぎ労働者が含まれることになった背景として、農村等からの出かせぎ労働者が製造業や建設業等に従事し、労働災害に巻き込まれる事件が多発していたことにあると思われる。当時、出かせぎ労働者の賃金その他の労働条件は相当に低く、法的地位および権利保障は不十分であった。これは、出かせぎ労働者に農村出身が多く、主管官庁が農林省および労働省のいずれであるかが曖昧であったことにも起因していたようである⁵⁵。そして、出かせぎ労働者のような労働者が不慣れた業務を行う場合、労働災害の発生リスクは高まる。そのため、出かせぎ労働者の全体的な地位改善の一環としてこれを保護するために本条の適用対象に含まれたと考えられる。

出かせぎ労働者が直面する状況は外国人労働者についても同様のことがいえる。当時の議論でも、出かせぎ労働者の定義について、「ある一定の期間、現在住んでおるところを離れて就労する、こんなのが出かせぎの定義などと言ったら、これは船に乗っているいわゆる船員は出かせぎか。あるいは外国官庁、公館につとめておる外国勤務の人たちは出かせぎか。それは出かせぎという広義の解釈も成り立つ⁵⁶」との発言もある。出かせぎ労働者に含みうるものとしてどこまで射程を拡げられるかは検討の

余地があるが、外国人労働者をこれに準ずる者として、理解する余地はあるのではないだろうか。

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

E. 結論

今年度の研究においては、安全衛生教育をめぐる法的問題について逐条ごとに検討し、若干の解説を加えた。平成 26 年度～平成 28 年度に検討された「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」によると、(a) 組織の責任者による真摯で具体的な関与、(b) 構造的で計画的な取り組み、(c) 適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、(d) 全ての管理者による安全衛生の重視、(e) 直面課題に応じた柔軟な対応、(f) 安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視、の 6 要素を各事業場で展開させることが必要であるとされ、そのために、多面的で専門的かつ柔軟な労働安全衛生行政の推進が求められるとしている⁵⁷。

分担者の担当する安衛法第 6 章は、労働現場における安全衛生教育の徹底を目的としており、上記の 6 要素すべてが複合的に関連しうるが、なかでも (a) 組織の責任者による真摯で具体的な関与が重要であると考えられる。労働災害が発生する背景には、生産性や利益を重視する経営側の姿勢があ

り、これが安全衛生上の教育その他の措置の不実施や長時間労働などの労働条件悪化につながっているといえるからである。

しかし、現行法上、安全衛生教育が法制度化されているのは、安衛法第 6 章所定の上記に列挙した法定の各種教育のほかに、作業主任者への技能講習があるのみである。そこで、上記報告書では、これらのさらなる充実とともに、依然として法制度化にいたっていない経営のトップ層（総括安全衛生管理者等）、一般従業員層への一般的な安全衛生教育の実施を図るべきことが提案されている⁵⁸。

経営のトップ層による関与については、教育の法制度化のみならず、安衛法違反に対する刑事制裁も論点になる。この点、報告書では、事業体の役員の業務が労働安全衛生に及ぼす影響の大きさや、現にそれゆえに企業の取締役個人の民事責任を認める判例が複数登場して来ていること、イギリスでは既にそうした法制度が採用され、実際に運用されていること、何より事業体ごとの安全衛生文化の醸成には、トップ層による安全衛生への責任的関与を図る必要があること等に基づき、現行法上の違反者への刑事制裁規定とは別に、安全衛生の運営を担う事業体の役員が、内部統制システムの管理を怠ったことにより重大な労働災害を発生させた場合、それゆえに刑事制裁を科す旨の規定の新設に関する検討可能性が指摘されている⁵⁹。

労働安全衛生法の制定によって、旧労基法時代には不十分であった法定の安全衛生教育制度は強化され、体系化された。しかし、安全衛生教育を実施すべき条件・対象者・内容は広範にわたるため、多様な要請

に的確に応じた実施が必要である。とりわけ、雇用関係はないが、雇用されている労働者と実態が異なる者に対する労安衛法上の対応が、今後の検討課題として求められると考えられる。

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

たとえば、安衛法第 59 条所定の安全衛生教育を実施する場合、外国人労働者や知的障害者や発達障害者などでは、必要な配慮や支援が異なるため、これらの者の心身の条件に応じた教育を実施することが求められるし、それを行うことは、本条が「適正な」配置と定めた趣旨に適う配慮義務の履行となろう。本条は努力規定であるため法的拘束力はなく、また、本条を受けて具体的な規則が置かれているわけではないが、より広がりのある規定として位置づけていく必要があるのではないだろうか。

F. 研究発表


1. 論文発表
該当なし。
2. 学会発表
該当なし。

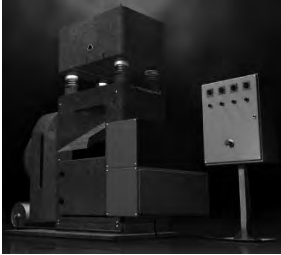

G. 知的所有権の取得状況

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


H. 引用文献

図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（1段組）

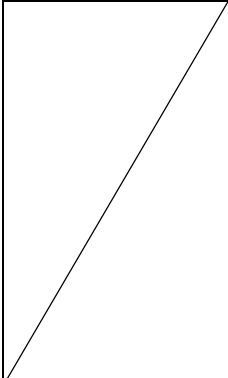
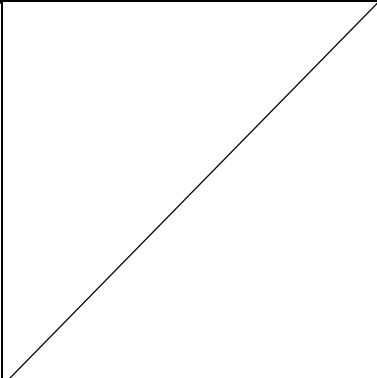
特別教育（第 59 条第 3 項）		就業制限（第 61 条）	制限業務に就労することができる者
		発破の場合におけるせん孔、装てん、結線、点火、不発の装薬、残薬の点検・処理	ア 発破技師免許を受けた者 イ 火薬類取締法による火薬取扱保安責任者免状を有する者 ウ 保安技術職員国家試験規則による a 上級保安技術職員試験合格者（甲種、乙種、丁種） b 発破係員試験合格者（甲種、乙種） c 坑外保安係員試験合格者（甲種、乙種） d 坑内保安係員試験合格者（甲種、乙種、丁種）
研削 砥石 ^{といし}	 <p>那加クレーンセンターHP http://nakacc.co.jp/course/sp_red/kensaku.php</p>		

<p>プレス又はシャ ー</p>	 <p>労働安全衛生推進協会 HP http://www.axtu.org/douryoku-press-tokubetsukyoku.html</p>		
<p>アーク溶接機</p>	<p>アーク溶接</p>  <p>コベルコ教習所 新潟教習センター https://www.kobelco-kyoshu.com/niiigata/licenses/アーク溶接等特別教育/</p>	<p>可燃性ガス及び酸素を用いて行う金属の溶接、溶断又は加熱の業務</p>	<p>ア ガス溶接作業主任者免許を受けた者 イ ガス溶接技能講習を修了した者 ウ 職業能力開発法に定める塑性加工科、構造物鉄工科、配管科の職種に係る職業訓練指導員の免許を受けた者 エ 保安技術職員国家試験規則 5 条の溶接係員試験に合格した者 オ 歯科医師の免許を受けた者 カ 歯科技工士の免許を受けた者</p>

電気取扱い			
電気取扱い			
最大荷重 1t 未満のフォークリフト	 <p>公益社団法人 福岡県労働基準協会連合会 HP https://www.f-roukijunren.or.jp/フォークリフト運転技能講習%EF%BC%88%最大荷重%EF%BC%91%トン以上%EF%BC%89-%《登録第11号》.html</p>	最大荷重（基準荷重中心に負荷させることのできる最大の荷重）1t 以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	ア フォークリフト運転技能講習修了者 イ 職業能力開発法に定める揚重運搬機械運転系港湾荷科の訓練（通信の方法によるものは除く。）を修了した者でフォークリフトについての訓練を受けた者等
最大荷重 1t 未満のショベルローダー、フォークローダー	 <p>TOYOTA L&F http://www.toyota-lf.com/products/detail/shovel/</p>	最大荷重（負荷させることのできる最大の荷重）が 1t 以上のショベルローダー、フォークローダーの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	ア ショベルローダー等運転技能講習修了者 イ 職業能力開発法に定める揚重運搬機械運転系港湾荷役科の訓練（通信の方法によって行うものを除く。）を修了した者でショベルローダー等についての訓練を受けた者等

<p>最大積載量 1t 未満の不整地運搬車</p>		<p>最大積載量 1t 以上の不整地運搬車の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務</p>	<p>ア 不整地運搬車運転技能講習修了者 イ 建設業の建設機械施工技術検定（1級は実地試験でトラクター系機械操作施工法を選択しなかった者、2級は第二種から第六種を除く。）に合格した者 ウ 旧職業能力開発法による養成訓練で建設機械整備科、建設機械運転科の訓練（厚生労働省労働基準局長が指定するものに限る。）の修了者等</p>
<p>制限荷重 5t 未満の揚貨装置</p>		<p>制限荷重 5t 以上の揚貨装置の運転</p>	<p>揚貨装置運転士免許を受けた者</p>
<p>伐木等機械 （伐木、造材又は原木若しくは薪炭材の集積を行うための機械で動力を用い、</p>			

かつ、不特定の場所に自走するもの)			
走行集材機械 (車両の走行により集材を行うための機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走するもの)			
機械集材装置 (集材機、架線、搬器、支柱等により構成され、動力を用い、原木等を巻き上げ、かつ、空中において運搬する設備)			
簡易架線集材装置 (集材機、架線、搬器、支柱等により構成され、動力を用い、原木等の一部が地面に接した状態で運搬する設備)			
伐木等			
チェーンソー			
機体重量が 3t 未満の整地・運搬・積込、掘削用の小型車両系		機体重量が 3t 以上の建設機械(整地・運搬・積込み用機械、掘削用機	ア 車両系建設機械(整地・運搬・積込み用機械、掘削用機械) 運転技能講習修

<p>建設機械</p>		<p>械)で動力を用い 不特定の場所を 自走できるもの の運転(道路上を 走行させる運転 を除く。)の業務</p>	<p>了者 イ 建設業の建設機 械施工技術検定(1 級は実地試験でトラ クター系建設機械操 作施工法、ショベル 系建設機械操作施工 法を選択した者、2 級は第四種から第六 種を除く。)に合格 した者 ウ 職業能力開発法 に定める養成訓練で 建設機械運転科の訓 練(通信の方法によ るものは除く。)の 修了者等</p>
<p>機体重量が 3t 未満の基礎工事 用の小型車両系 建設機械</p>		<p>機体重量が 3t 以 上の建設機械(基 礎工事用機械)で 動力を用い不特 定の場所を自走 できるものの運 転(道路上を走行 させる運転を除 く。)の業務</p>	<p>ア 車両系建設機械 (基礎工事用機械) 運転技能講習修了者 イ 建設業の建設機 械施工技術検定(1 級は実地試験で基礎 工事用機械操作施工 法を選択した者。2 級は第一種から第五 種を除く。)に合格 した者</p>
		<p>機体重量が 3t 以 上の建設機械(解 体用機械)で動力 を用い不特定の 場所を自走でき るものの運転(道 路上を走行させ る運転を除く。)</p>	<p>ア 車両系建設機械 (解体用機械)運転 技能講習修了者 イ 建設業の建設機 械施工技術検定(1 級は実地試験でショ ベル系建設機械操作 施工法を選択した</p>

		の業務	者。2級は第一種、第三種から第六種を除く。）に合格した者 ウ 職業能力開発法に定める養成訓練で建設機械整備科、建設機械運転科の訓練（厚生労働省労働基準局長が指定するものに限る。）の修了者等
車両系（自走式）以外の基礎工事用建設機械			
基礎工事用車両系建設機械			
ローラー（諦固め用建設機械）			
コンクリート打設用車両系建設機械			
ボーリングマシン			
ジャッキ式つり上げ機械			
作業床の高さが10m未満の高所作業車		作業床の高さが10m以上の高所作業車の運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務	高所作業車運転技能講習修了者
巻上げ機			
軌道装置の動力車			
小型ボイラー		ボイラー（小型ボ	ア 特級ボイラー技

		イラーを除く。)の取扱い	士免許を受けた者 イ 1級ボイラー技士免許を受けた者 ウ 2級ボイラー技士免許を受けた者 エ 一定のボイラー取扱業務はボイラー取扱技能講習修了者
		上覧のボイラー又は第一種圧力容器(小型圧力容器を除く。)の溶接(自動溶接機による溶接、管(ボイラーは主蒸気管、給水管を除く。)の周継手の溶接及び圧縮応力以外の応力を生じない部分の溶接の業務を除く。)の業務	特別ボイラー溶接技師免許を受けた者
		ボイラー(小型ボイラーを除く。)、第一種圧力容器(小型圧力容器を除く。)の整備の業務	ボイラー整備士免許を受けた者
つり上げ荷重5t未満のクレーン及びつり上げ荷重が5t未以上の跨線テルハ		つり上げ荷重5t以上のクレーン(跨線テルハを除く。)の運転の業務	ア クレーン・デリック運転士免許を受けた者 イ 運転手が荷とともに移動する方式にあっては床上操作式クレーン運転技能講習修了者

つり上げ荷重 1t 未満の移動 式クレーン		つり上げ荷重 1t 以上の移動式ク レーンの運転（道 路交通法の道路 を走行させる運 転を除く。）の業 務	ア 移動式クレーン 運転士免許を受けた 者 イ 小型移動式クレ ーン運転技能講習を 修了した者
つり上げ荷重 5t 未満のデリ ック		つり上げ荷重 5t 以上のデリック の運転の業務	クレーン・デリック 運転士免許を受けた 者
建設用リフト			
玉掛け		制限荷重が 1t 以 上の揚貨装置又 はつり上げ荷重 が 1t 以上のクレ ーン、移動式クレ ーン若しくはデ リックの玉掛け 業務	ア 玉掛け技能講習 修了者 イ 職業能力開発法 に定める玉掛け科の 訓練（通信の方法に よって行うものを除 く。）の修了者等
ゴンドラ			
高気圧作業室及 び気こう室へ送 気するための空 気圧縮機			
高圧室内作業に 係る作業室への 送気の調節を行 うためのバルブ 又はコック			
高気圧気こう室 への送気又は気 こう室からの排 気の調節を行う ためのバルブ又 はコック			
潜水作業への		潜水器を用いて	潜水土免許を受けた

送気の調節を行うためのバルブ 又はコック		空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はボンベからの給気を受けて、水中において行う業務	者
再圧室			
高圧室			
四アルキル鉛等			
酸素欠乏危険作業			
特殊化学設備			
透過写真			
核燃料物質等			
原子炉施設における核燃料物質等			
放射線の事故由来廃棄物等の処分			
電離放射線特例緊急作業			
特定粉じん作業			
ずい道等			
産業用ロボット			
自動車用タイヤ			
廃棄物の焼却施設			
石綿が使用されている建築物、 工作物又は鋼製の船舶			
除染等業務及び 特定線量下業務			

ロープ高所作業			

- 1 「安全衛生教育及び研修の推進について」平成3年1月21日基発第39号、改正平成28年10月12日基発1012第1号。
- 2 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』中央労働災害防止協会（2019年（平成31年・令和元年））270-271頁。
- 3 昭和47・9・18基発第601号の1。
- 4 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解—労働安全衛生法の逐条解説—〔改定4版〕』（労働調査会、2015年（平成27年））692頁。
- 5 昭和47・9・18基発第602号。
- 6 昭和47・9・18基発第602号。
- 7 昭和47・9・18基発第602号。
- 8 山本・前掲註1（2019年（平成31年・令和元年））32頁。
- 9 昭和47・9・18基発第601の1号。
- 10 山本・前掲註1（2019年（平成31年・令和元年））35頁。
- 11 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））268頁。
- 12 山本和義「連載 働く人の安全と健康の確保は企業の礎 安全管理者・衛生管理者・安全衛生推進者等の実務必携 第22回 安全衛生業務をどのように進めるか（安全衛生教育と資格①）労働安全衛生広報1216号（2019年（平成31年・令和元年））32頁。
- 13 山本和義「特集 新入社員の暗然衛生教育の進め方 事業場の実態に即した効果的な安全衛生教育の実施を！」労働安全衛生広報（2014年（平成26年））9頁。
- 14 「派遣労働者が講ずべき措置に関する指針」（平成11年11月17日労働省告示第138号、平成30年12月19日厚生労働省告示第417号）
- 15 昭和47年労働省告示第92号。
- 16 クレーン運転
- 17 移動式クレーン運転
- 18 デリック運転
- 19 建設用リフト運転の特別の教育
- 20 玉掛け業務
- 21 昭和47年労働省告示第118号。
- 22 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染する ための業務等に係る電離放射線障害防止規則
- 23 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））275-276頁。
- 24 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978年（昭和53年））147頁。

- ²⁵ 寺西輝泰『労働安全衛生法違反の刑事責任—総論—』（日労研、2004年（平成16年））23頁。
- ²⁶ 厚生労働省「平成18年における死亡災害・重大災害発生状況の概要」（2007年5月11日）3頁。（<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/d1/h0511-2a.pdf>）（2020年2月13日最終閲覧）
- ²⁷ 井上・前掲註25（北樹出版、1978年（昭和53年））145-146頁。
- ²⁸ 判例集未搭載。前掲註8・松岡の論稿の中で紹介されている。
- ²⁹ 松岡・前掲註29（1974年（昭和49年））4頁。
- ³⁰ 松岡・前掲註29（1974年（昭和49年））5頁。
- ³¹ 厚生労働省・法令改正一覧
（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/horei_h11.html）（2020年2月13日最終閲覧）
- ³² 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））276頁。
- ³³ 基発第372号・平成11・6・11。
- ³⁴ 基発第577号・平成12・9・14。
- ³⁵ 基安安発0614第1号・平成25・6・14。
- ³⁶ 基発第602号・昭和47・9・18。
- ³⁷ 基発第602号・昭和47・9・18。
- ³⁸ 井上・前掲註25（北樹出版、1978年（昭和53年））150頁。
- ³⁹ 小出勲夫「安全衛生のカギは『階層別教育』にあり！」シリーズ これからの安全衛生教育のあり方を考える〔其の一〕—総論（インタビュー）労働安全衛生広報1032号（2012年（平成24年））13頁。
- ⁴⁰ 発基第84号・昭和63・9・16。
- ⁴¹ 昭和47・9・18基発第602号。
- ⁴² 第65回国会衆議院社会労働委員会第5号・昭和46年2月23日（田畑金光発言）
- ⁴³ 厚生労働省「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」パンフレット（4頁版）
- ⁴⁴ コメントール・574頁。
- ⁴⁵ 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））281頁。
- ⁴⁶ 樋上光雄「発達障害の人への安全衛生教育を行う場合に把握すべき特性と注意点」安全衛生コンサルタント：一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会機関誌40（135）（2020年）44頁。
- ⁴⁷ 樋上・前掲註50。
- ⁴⁸ 川野政彦「社会人になる前の若者に対する安全教育」労働の科学72巻10号（2017年（平成29年））5頁に掲載の統計は、厚生労働省監修「平成27年度労働災害発生状況」資料より作成されている。
- ⁴⁹ https://www.jisha.or.jp/research/pdf/report_2012_003.pdf（2020年2月1日最終閲覧）
- ⁵⁰ 小出勲夫「シリーズ これからの安全衛生教育のあり方を考える〔其の六〕職場巡視②—事務系職場と5S活動—」労働安全衛生広報1044号（2012年（平成24年））29-31頁。
- ⁵¹ 川野・前掲註12（2017年（平成29年））7頁。
- ⁵² 「安全衛生教育及び研修の推進について」平成3年1月21日基発第39号、改正平成28年10月12日基発1012第1号。
- ⁵³ 「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」（2017年（平成29年））5頁。
- ⁵⁴ 「合理的配慮指針」はインターネットから入手可能である。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000078980.html>（2020年2月14日最終閲覧）

⁵⁵ 第 63 回国会衆議院社会労働委員会第 7 号・昭和 45 年 3 月 31 日 12 頁（小林進発言）

⁵⁶ 前掲註 50・8 頁（小林進発言）

⁵⁷ 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業 リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔三柴丈典〕（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））1 頁。

⁵⁸ 三柴・前掲註 50（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））9 頁。

⁵⁹ 三柴・前掲註 50（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））5 頁。