

# 新厚労科研安全衛生法学プロジェクト

## 第1回（通算第25回）会議開催要項

2022年4月16日（土曜）13:30～17:30  
於) Zoom

### 0 新規ご参加者の紹介

柳川行雄氏（元厚生労働省中央労働衛生専門官）

関係判例、適用の実際を中心にご担当

大場敏彦氏（流通経済大学教授）

製造物責任と安衛法の関係を中心にご担当

### 1 報告書執筆上の留意点（概ね再掲）

- ・項目「関連規定」の趣旨について
- ・現場のリアルが見える体系書。判例、実例、運用実態を徹底的に重視する。
- ・運用実態（適用の実際）については、先に共有した行政官・元行政官向けの調査結果を引用する。

この項目は、基本的に監督行政の条文運用実態や、規制対象による履行状況を記す項目であり、履行支援のためのガイドライン等は、「内容」欄に示す。

引用方法

令和2年度本研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）

とする。

その他、厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」、裁判例、労働者健康状況調査等を参照のこと。

- ・技術的な用語、法的用語について、用語解説を徹底する。
- ・平易な表現に努める。ただし、先ずは情報の洗い出しを進め、表現の工夫は後に行う方法も可。

・技術的な用語の解説について：謝金を出せるので、やりとりの経過を記録して、ある程度まとまった段階で、担当アシスタントの早川さんに送って下さい。

- ・現段階で報告書にみられる問題点と改善方法

1) 報告書冒頭の要約部分に、執筆テーマ（～について書いていきます）や解説対象条文の内容をそのまま書いておられる方がおられます。調査して判明した事柄の要約を記載して下さい。

2) 関連条文の欄には、解説対象条文の下位の政省令・通達のみを書いている方がおられます。他の分野の法律（建築基準法、健康増進法、化審法など）で、同じ問題に規制をかけていて、適用の重複が生じる可能性がある規定を記載して下さい。

3) 適用の実際の欄に、履行支援のためのガイドラインや行政による案内のみを書いている方がおられます。監督官らによる運用実態を記載して下さい。

4) 関係判例の欄の記載が乏しい例がみられます。解説対象条文に直接言及していなくても、規制の趣旨に関わる判例を積極的に採り上げて下さい。

5) 私法上の効果の欄の記載が乏しい例がみられます。直接その条文に違反した場合の民事救済のみでなく、被災者が加害者側の落ち度を追求する際に援用する可能性を考え、いろいろな当事者、関係性を多角的に想定して論じて下さい。

## 2 特別報告

大場敏彦氏

「製造物責任と安全衛生法（仮）」

## 3 法改正提案等の検討（\*今回のメイン）

・行政官・行政官 OB からの提言にかかる検討

先に実施した各都道府県労働局、主要監督署、関係団体に勤務する行政官・行政官 OB を対象とした調査で示された要検討事項と法改正提案について、個々に検討する

推進担当：森山

## 4 研究経過報告

石崎（28～28の2）（\*語り部情報追加）

石崎（64～68）（\*語り部情報）

その他、まだ報告書に反映した/する予定の語り部情報の報告が未了の方

### 【逐条解説】

三柴（1～5）

未了（全体を踏まえ、最後に執筆予定）

大藪+近藤（6～9：労災防止計画）

大藪報告は完了。災防計画策定関係者へのインタビューを踏まえた加筆修正、三柴による要約の加筆修正共に未了。

三柴（10～19の3）

未了（全体を踏まえ、最後に執筆予定）

原（20～21）（\*語り部情報追加）、

本論の報告は完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。

佐々木 (22～25 の 2) (\*)、

本論の報告は完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。

森山 (26～27)

報告完了。三柴による要約は未了。

石崎 (28～28 の 2) (\*)

報告、要約共に未了。

三柴 (29～32)

報告は 2/3 程度完了。要約は未了。

淀川 (33～34 条) (\*)

報告完了。三柴による要約は未了。

森山 (35～36)

報告完了、三柴による要約は未了。

井村 (37～41) (\*)

報告は半分ほど完了。その部分の三柴による要約は完了。残る半分と語り部情報の加筆は、報告、要約共に未了。

森山 (42～44 の 2)

報告、要約共に未了。

淀川 (44 の 3～54 の 6)

報告、要約共に未了。

長谷川 (55～58) (\*)

報告、三柴による要約共に完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆は未了。

阿部 (理) (59～63) (\*)

報告は 2/3 程度完了。初年度からの修正箇所の要約への反映は未了。

石崎 (64～68 の 2) (\*)

報告はほぼ完了。三柴による要約もほぼ完了 (修正の反映は未了)。

阿部 (未) (69～71 の 4) → 吉田 (阿部執筆部分をベースにする)

報告、要約とも未了。

大藪、只野、近藤 (72～77)

報告及び三柴による集約概ね完了、三柴による要約は未了。

南 (78～87) (\*)

報告は概ね完了。三柴による加筆修正の要請への対応、語り部情報の追記は未了。三柴による要約はほぼ完了。

鎌田・田中 (88～100)

報告は概ね完了。三柴による要約も概ね完了。

大藪・近藤 (101～103)

報告完了、三柴による要約は未了。

三柴→吉田（104～105）

執筆者交代。報告、要約共に未了。

森山（106～108）

報告完了、三柴による要約は未了。

大藪・近藤（109～115）

概ね報告完了、三柴による要約は未了。

#### 【横断的検討課題】

- ・性能要件規定の是非と射程（三柴）  
未了。旧安衛則に関するメモのみ作成済み
  - ・安衛法・規則の名宛人と保護対象の整理（笹井）
  - ・建設アスベスト訴訟の意義～安衛法の保護射程～（）
  - ・作業関連疾患の予防（三柴）  
未了。
  - ・罪刑法定主義と安全衛生の確保の関係（北岡）  
報告は概ね完了。三柴による要約は未了。
  - ・「危険のおそれ」（原）  
労働法学会用の原稿は脱稿済み。三柴による要約は未了。
  - ・発注者の責任、派遣労働者の安全衛生管理（近藤（ただし、発注者の責任が優先）  
未了。
  - ・化学物質管理（森）  
報告、要約共に完了。
  - ・法定健診制度（森）  
報告、要約共に完了。
  - ・中小企業の安全衛生管理（高木）  
完了。研究書掲載の適性について要検討。
  - ・副業・兼業、フリーランスの安衛法規制のあり方（北岡）  
報告、要約共に未了。
  - ・安衛法の私法的効力、立証責任（井村）  
報告、要約共に未了。
  - ・産業ロボットへの接触に関する規制（藤森）  
報告は完了しているが、体裁整備と内容の深化が必要。
  - ・SDGs と労働安全衛生（永田）  
未了。現在、別の厚労科研プロジェクトで調査中。来年度のプロジェクトで報告書提出
- 予定
- ・特別規則の成立経緯、趣旨と基本構造、統合の可能性

(衛生関係：藤森、安全関係：浅田)

藤森報告書：体裁整備が必要

浅田報告書：用語解説・図示が必要

- ・事務所則における男女別トイレの是非（内藤）  
提出されるか不明。

## 5 法学 WG だより（\*今回はなし）

井村真己氏

別途開催している法学者中心の WG での議論状況を紹介する

## 6 今後の予定の確認・調整

### 【2022年の会議開催予定の確認】

6月25日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

8月27日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

10月15日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

\*参加できない方には、三柴が個別に Zoom 等で進捗状況の確認をさせていただきます。

分担研究報告書の締め切り

### 10月末日

研究代表者において、約20名分の分担報告書をチェックし、やりとりさせて頂く必要があるため、期限厳守をお願いします。

## 7 横断的検討課題と担当者の選定

三柴：本日のご参集ありがとうございます。では、通算 25 回、新しいプロジェクトになって初回の厚労科研会議、安全衛生法学プロジェクトの会議を始めたいと思います。よろしくお祈いします。先ほど改めて会議要項をメーリングリストで配信させていただきましたけれども、それに沿って議事を進めたいと思います。

まず、新規のご参加者のご紹介からさせていただきたいと思ひます。お一方目が柳川行雄様で、もともと厚労省の中央専門官をお務めになつています。今は教育機関にお勤めですけれども、そちらの職員としての資格ではなく、個人としてご参加いただくことになりました。このプロジェクトでは、体系書を作る中で、単なる頭でっちな体系書ではなく、現場の様子が伝わるものを作ろうとしています。関係判例や監督指導の実際を条文ごとにしたためていく部分で、分担執筆には少し難しいところについてご担いいただくことをお祈いしています。

それから、流通経済大学の教授で、大場敏彦先生にもご参加いただくことになりました。大場先生は、以前、製造物責任と労災の関係について論文をお書きになつていて、私のほうでご無理をいってご参加のお祈いを差し上げたということです。本日は、そのテーマについてお話しいただく予定になつています。

では、柳川様から一言ごあいさつをいただけますでしょうか。

柳川：ただ今ご紹介いただきました柳川です。私は、三柴先生には現役時代にメンタルヘルス関係の委員会でお世話になったことがあり、それからのお付き合いになります。先日、先生から電話がかかってきて、こういったものがあるから参加するようと言われ、三柴先生のお言葉であればお断りできないということでお引き受けしたのですが、私のような小物がこういうところに入ってもいいものだろうか、いまだに少し逡巡（しゅんじゅん）しています。皆さまの足を引っ張らないよう、私のできる限りのことをさせていただきますと思ひています。よろしくお祈いします。

三柴：それでは、大場先生、お祈いできますか。

大場：聞こえていますか。私は大場敏彦と申します。先ほど三柴先生からご紹介がありましたように、過去、製造物責任、PL 法と労働安全衛生法等々の問題を文書にしたことがあり、三柴先生からお誘いをいただき、今回から参加させていただきますことになりました。よろしくお祈いします。

それと、本当におわびですけれども、今日お話しする内容の資料・レジュメを三柴先生から「10 日までに必ず送れ」と言われていたのですが、自分のだらしなさのため、今朝になって皆さま方にお送りすることになってしまい、皆さま方にはご心配、ご迷惑をおかけしたと思ひます。申し訳ありませんでした。

三柴：ありがとうございます。では、一言ずつ自己紹介を、ごあいさついただければと思ひます。私の ZOOM の画面で見えている順に、お名前を呼び掛けさせていただきますので、お祈いします。唐沢先生、お祈いします。

唐沢：私は行政 OB で、専門のバックグラウンドは化学です。現在の化学物質対策課長に相当する化学物質調査課長などもしたことがありますし、地方の局長も 2~3 カ所務めたこともあります。三柴先生のお誘いがあり、引き続きこの会合に参加させていただきます。どうかよろしくお祈いします。

三柴：ありがとうございます。石崎先生、お祈いします。

石崎：石崎です。すいません、今、カメラが難しく、音声のみで失礼します。私は横浜国立大学で労働法の専門をしている石崎と申します。こちらのプロジェクトには、2019 年でしたか、そのときから関わらせていただいています、主に作業環境測定や安全衛生の 3 管理に関わる部分の執筆を担当させていただいています。いろいろ遅れていますけれども、またこちらの研究会で先生方にご教示いただきながら進めていきたいと思ひますので、どうぞよろしくお祈いします。

三柴：原先生、お祈いします。

原：明治大学法学部講師の原と申します。よろしくお祈いします。本プロジェクトにおい

ては、機械安全、建設安全の安衛法 20 条～21 条を担当させていただいています。主に安全配慮義務や労災、あるいは産業保健法等々の研究に取り組んでいるところです。どうぞよろしくお願いいたします。

三柴：篠原先生、お願いします。

篠原：篠原です。私は、10 年間、労働基準監督官をしていましたが、その後独立し、今かれこれ 20 年になりますが、企業の安全衛生のお手伝いや教育研修をしています。ここ最近では、新卒者の雇い主の教育を何件か回っている状態です。どうぞよろしくお願いいたします。

三柴：ありがとうございます。鎌田先生、お願いします。

鎌田：鎌田です。大場先生、ご無沙汰しています。東洋大学の名誉教授で、日本産業保健法学会の代表理事を務めています。ここでは、88 条～100 条までの、主に監督行政の実効性確保のところを担当しています。よろしくお願いいたします。

三柴：吉田先生、お願いします。

吉田：はじめまして。弁護士の吉田と申します。日常的には、労働事件を中心にした弁護士の業務をしながら、京都大学の法科大学院で、非常勤ですが労働法の関係を教えると同時に、日本産業保健法学会で理事を務めさせていただいています。本プロジェクトにおいても、一部執筆を担当させていただいていますので、どうぞよろしくご指導のほどお願いします。

三柴：内田先生、お願いします。

内田：こんにちは。お願いします。現役の監督官をしています。今は労災課に所属していますので、今日の大場先生のお話を興味深くお伺いしたいと思っています。また引き続き勉強させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

三柴：玉泉先生、お願いします。

玉泉：玉泉です。昭和 49 年に監督官になり、現在、退職して社労士等で自営の仕事をしています。主に企業の顧問、安全衛生の仕事と人事労務関係の仕事、大体半々でしています。どうぞよろしくお願いいたします。

三柴：ありがとうございます。近藤さんですけれども、現役の監督官で、この 4 月の異動で大阪労働局に来られました。私の勤め先と利益相反関係になってしまうということで、一応、局に許可を取り、兼業していただくことにしていましたが、今後、実質は変わらないもののオブザーバーとしてご参加いただくこととなります。報告書の執筆等には支障がないと伺っていますので、実質は変わらないという前提で、オブザーバーとしてご参加いただくことになりました。近藤さん、一言お願いします。

近藤：近藤です。4 月から大阪労働局に異動になり、先ほど申し上げた経緯でオブザーバーとして形式上参加させていただきます。報告書に関して、発注者責任について執筆していますけれども、それについては特段問題がないと労働局からも確認を取っています。実質は変わらないので、引き続きよろしくお願いいたします。

三柴：ありがとうございます。淀川さん、お願いします。

淀川：大阪で弁護士をしています、淀川と申します。よろしくお願いいたします。新プロジェクトになり、条文も新たに担当条文が増えたということもあり、気を引き締めて引き続き頑張っていきたいと思います。引き続き、ご指導のほどよろしくお願いいたします。

三柴：ありがとうございます。北岡先生、お願いします。

北岡：東洋大学法学部准教授の北岡と申します。95 年から 2000 年まで労働基準監督署で勤めた経験もあります。専門は労働保険の法的構造の究明です。この研究会におきましては、罪刑法定主義と労働安全衛生法との関係、それからフリーランサー等の安全衛生に関わる問題について検討させていただいています。また、秋の労働法学会では雇用類似と労働安全衛生との関係について報告する予定にしています。どうぞご指導をよろしくお願いいたします。

三柴：ありがとうございます。浅田先生。

浅田：元厚生労働省の行政官の浅田と申します。現在は特定社会保険労務士、労働安全衛生コンサルタント等を行っています。このプロジェクトは、私にとりまして、労働安全衛生法を見直す大変いい機会になっていると思いますので、引き続き皆さま方、ご指導のほどよろしくをお願いします。

三柴：ありがとうございます。佐々木先生。

佐々木：名古屋学院大学法学部の佐々木達也と申します。私の専門は労働法で、このプロジェクトでは安全衛生法 22 条～25 条の 2 までを担当しています。ここでは特別衛生規則の関係を中心に、22 条～23 条を特にここまで中心的にやってきました、これから先は 24 条～25 条に徐々にウエートを移しながらやっていきたいと思っています。引き続きご指導のほど、よろしくをお願いします。

三柴：角田先生。

角田：労働安全コンサルタントの角田と申します。よろしくをお願いします。今までは兵庫県の建設会社の傍ら、労働安全コンサルタントとして仕事をしていましたが、4 月からは専業となり、労働安全衛生の会社に勤めています。仙台の会社ですけれども、こちらの副代表を務めています。現在は現場パトロールまたは安全衛生研修等を行っています。勤め先が変わりましたので、より一層、現場のリアルをお伝えするところでお手伝いできればと思います。よろしくをお願いします。

三柴：ありがとうございます。長谷川先生。

長谷川：専修大学の長谷川です。労働法を専攻しています。本研究会では、安衛法の 55 条～68 条、化学物質のところを担当させていただいています。本年度につきましても、どうぞ先生方、引き続きご指導等をいただければと思います。どうぞよろしくをお願いします。

三柴：藤森先生。藤森先生、音声が出ていないようです。ミュートは解除されています。解除されていますが、音声が出ていないようです。反応していただいているということは、こちらの声は聞こえていますか。こちらの声が聞こえていたら、こうしていただけますか。オーケーマークを出していただけますか。藤森先生、こちらの声が聞こえていたら、オーケーマークをお願いします。手でオーケーマークを出していただけますか。こちらの音声は聞こえているけれども、われわれに声が聞こえない状況ですね。藤森先生、おそらくパソコンの具合だと思いますので、一度入り直していただいてもいいでしょうか。後でまたごあいさつの機会を設けさせていただければと思います。あるいは、そのままお聞きいただく形でもやむを得ないかと思いますが、入り直していただいたほうがいいと思います。では、森山さん。

森山：聞こえますでしょうか。森山と申します。私は平成 25 年に、近藤さんと同期ですけれども、監督官に採用され、9 年間ずっと署の監督業務と安全衛生業務をしていました。特に安衛法に関心があり、産業医の方を通して三柴先生にご紹介いただき、1 年ぐらい前から分担研究報告書の執筆もさせていただいています。本日は特に私の担当条文である 42 条～44 条の 2 にも、流通規制ですけれども、少し関係のある分野のお話を先生からお伺いできると思い、楽しみにしていました。今年度もご指導ご鞭撻（べんたつ）のほど、皆さま方によろしくをお願いします。

三柴：ありがとうございます。笹井さん、お願いします。

笹井：千葉で監督官をしています、笹井と申します。このプロジェクトには年明けぐらいから入れてもらい、安衛法・安衛則の名宛て人と保護対象の整理を担当しています。今後ともどうぞよろしくをお願いします。

三柴：ありがとうございます。藤森先生以外で、まだごあいさついただいていない方はいらっしゃいますか。今、藤森先生が入り直されたので、少しお待ちしたいと思います。藤森先生。

藤森：はい。

三柴：聞こえました。良かったです。藤森先生、お願いします。

藤森：大変ご迷惑をかけました。藤森です。私は、もともとは労働基準監督官として現場で監督業務に携わっていました。その後、労働本省で労災方面の仕事や、あるいは内閣法制局や中央労働委員会で業務に携わっていました。その後退職し、中災防に入りました。中災防はいろいろなセクションにいましたが、最近では安全衛生教育センターの所長と講師をしまして、実は3月31日でその組織も退職しました。

この委員会には19年度から3年間お世話になり、協力者という立場ですけれども、私もいろいろと勉強させていただいています。今後ともぜひよろしくお願い致します。以上です。

三柴：ありがとうございます。これで全員ごあいさついただけたかと思しますので、早速、中身に入りたいと思います。まず、恒例の報告書執筆上の留意点です。これは何度もお伝えしているところですが、徹底のため、改めてお伝えします。

まず、分担報告書の条文解説の部分で関連規定とあるのは、この項目は、再三申し上げているように、その条文にひも付く政省令だけではなく、同じような問題が生じたときに適用関係がバッティングするような、競合関係が生じ得るような他の法令、化審法あるいは建築基準法、そういった他の省庁が干渉するような法令なども挙げていただきたいという趣旨です。他の参考書などを見て載っていない、ピンとこないという事情があれば、この研究会の中に詳しい先生がおられるので、積極的にお尋ねいただきたいということです。玉泉先生を含め、現場のコンプライアンス等々に非常に精通された先生方がいらっしゃいますので、お尋ねいただきたいということを再度申し上げます。

先に言うべきでしたけれども、現場のリアルが見える体系書を作りたい、要するに、のっぺりと難しい文章が並んでいる本を作りたいわけではなく、これを1冊読むことで、例えばどういう災害傾向などがあってできた条文で、それが現場ではどう使われているのかを把握できるものを作りたいということです。判例や監督指導の実際などをきちんと洗い出して書いていただきたいということです。監督指導の実際については、適用の実際というところに書いていただきたいのですが、すでに共有してある行政官や元行政官向けの調査結果を引用していただきたいということです。

なお、適用の実際という項目にガイドラインなどを書いていらっしゃる方がいます。いけないとは言いませんが、あくまでもこの項目は監督指導行政がその条文についてどう行われているかを書く欄です。ガイドラインなどは、確かに監督指導の際の参考にはされるとは思いますが、適用の実際ではないので、趣旨に外れるということを改めて申し上げたいと思います。

監督指導の実際を示す資料としては、令和2年度にこのプロジェクトで行った調査の結果や、厚労省の監督課が公表事案を出しています。裁判例や厚労省あるいは関係団体が行っている公的な調査などを引用していただき、他にも参考になる資料があれば、積極的に活用していただきたいということです。

そして、このプロジェクトの重要なポイントの一つですけれども、書き方を易しくしていただきたいということを何度も申し上げます。自分の分野では当たり前の用語でも、他の分野から見れば分かりにくいことは、ままあることです。そこに横串を刺すのがこのプロジェクトの重要なミッションです。正確な表現に努めるのは分かりますが、どうしてもその専門用語を使わざるを得ないのであれば用語解説を横に付けて分かりやすくすることは徹底していただきたいです。これは何度も申し上げますが、ご提出いただく報告書を見ると、なされていないと感じています。それを含め、平易な表現に努めていただきたいということです。

もちろん、取りあえずは少し難しい表現でも、専門的な表現でも並んでいる文章を書いて、後でじっくりと易しい表現に改めていくという手順を取ることは構わないのですけれども、少なくとも最終的に出来上がるものは、今年の10月末には最終稿を出していただくこととなりますので、そこまでの段階では必ず全体に易しい表現が使われた報告書にしていきたいということです。

それとの関連で、例えば建設の専門用語や、法律の専門からすると分からない用語が出てきたら、謝金は出せませんから、きちんと専門家に聞いていただきたいということです。特に歴史を洗っていると、昔の法令に出てくる用語で、いくら調べても意味が分からないというのがあります。あるいは現代の法令用語でも、安衛法令独特の用語でイメージがつかめない、専門家でない分からないというのがあります。そういうものについては、現場に詳しい先生がいらっしゃいますから、積極的に尋ね、自分なりにきちんと解説を加えていただきたいということを重ねてお願いします。

今の段階で報告書に見られる問題点と改善方法です。これも何度かお伝えしていますが、まず1点目に、報告書の冒頭にフォーマットとして要約を付けていただくことになっています。ここに「何々について書いていきます」あるいは条文の解説であれば、解説の対象条文をそのまま並べてあるものがあります。この要約というのは、調べて分かったことを書く箇所であり、所信表明でもなければ単なる条文の要約であってはならないということです。ここは重ねてお願いします。先ほど申し上げましたように、関連条文の欄に、条文解説であればその条文にひも付く政省令や通達だけを書いている方がおられますが、この項目はそういう趣旨ではないということを重ねて申し上げます。

3番目もすでに申し上げたとおりで、適用の実際という項目は、監督指導の実際が、要するに監督官がその条文をどう使っているのか、どういう状況を認めたら切符を切るのかということを書いていただく欄ですから、一般に公開されているガイドラインなどを書いて終わりでは意味がないわけです。とにかく今まで出ていない本を出したいわけです。立体的に安衛法という法体系を語れるような本、これを見れば、普通は手に入らない情報を含め手に入り、くどいですがけれども、なぜできたのか、どう使われているのかということがはっきりつかめる本にしたいということですので、くれぐれもよろしくお願いします。

監督官の方が、この研究班でも多いというのは、やはり安衛法の運用となると監督官の方が関心を持たれやすく、現に詳しい方が多いということを反映しています。もっとも、行政官は守秘義務を負っていますから、言えることと言えないことがあるのは当然です。しかし、情報を抽象化することでエッセンスを示すことはできるはずなので、例えばモデルケースとしてこういう例があるというかたちで、運用の例を出すことは可能なので、工夫をしてその趣旨にかなった記載ができるように努めていただきたいということです。

関係判例の記載が乏しい例が見られますけれども、これは、例えば今判例データベースを幾つかの業者、第一法規やレクスネクシスが出しています。しかし、ああいうところで条文にひも付く判例を調べると大してありません。しかし、直接安衛法の条文に言及してなくても、関連する判例は調べればありますので、そこは積極的に洗い出していきたいということです。

今の課題に関連しますけれども、私法上の効果という項目を設けていますが、その記載が乏しい例が見られます。ここも少し頭をひねっていただきたいのですが、直接その条文に違反した民事事件だけではなく、別の角度からその条文に関わる民事の訴訟があれば、そういうものは拾い上げていただきたいということです。

いい例が富士ブロイラー事件で、井村さんの担当の箇所です。これは検査機関に関する規定が問題になりましたけれども、検査機関が検査に落ち度があり、厚労省からしばらく事業を休めという処分を受けました。それを不服として、検査機関が厚労省を訴えたという事件でした。すいません。今の話は一切削除で、言い直します。

富士ブロイラー事件というのは、検査機関に関する規定が問題になったことは間違いないのですが、事件は、検査機関の検査をやってきた機械を事業場で使っていたら、実は検査に落ち度があり、問題が起きてしまいました。鶏肉を中に入れて粉碎していたのですが、圧力容器に欠陥があり、蓋がボンとはげて、ご近所中に臭い鶏肉がばらまかれてしまい、その被害で結局その事業場がつぶれてしまうということが起きました。その

事業主が、検査が甘かったせいでこういうことが起きたというので、国を訴えました。あなたの検査が甘かったせいで、うちがこのような問題を起こしてしまったということで訴えたというケースでした。

検査に関する条文という通常民事の訴訟が起こると考えにくいのですが、こういう訴訟は起き得るということです。このケースは結局、国、検査機関側の責任は認められなかったわけですが、ただ、判決の中で「検査に関する条文というのは労働者を守るために設けられているから、事業者がきちんと検査をしてもらい、使う機械の完全性を確保する、要するに事業者のための規定ではない」ということを言っていました。仮に機械に欠陥があり労災が起きてしまった場合、労働者が国や検査機関をその規定に基づいて訴えることはあり得るわけです。杓子（しゃくし）定規に考えるのではなく、安衛法の条文はいろいろなことを定めていますから、いろいろなかたちで民事訴訟が起きます。いろいろな被災者あるいはいろいろな被害を感じる方が、その条文を使って訴訟を提起し得るということを想定していただきたいということです。

単純に分かりやすいかたちでその条文違反を問題にする民事訴訟ではなく、その条文をうまく活用するかたちで被害を訴える方が生じ得ることを想定していただきたいということです。今の富士プロイラー事件も、そういう意味ではいい例かと思います。まさかその検査に関する規定を使い、検査が甘かったから国を訴える、検査機関を訴えるという訴訟が起きるとは普通イメージしないと思いますけれども、そういうものが起き得ることをお示ししたということです。以上です。

では、いよいよ本日の特別報告に入らせていただきます。本日は、大場敏彦先生から製造物責任と安衛法についてお話をいただきます。くしくもそれに関するような話を差し上げましたけれども、安衛法ではご案内のとおり本質的な安全対策が必要だということで、事業者だけではなく、事業場で使われる機械等々を製造する者、輸入する者、譲渡提供する者などにもいろいろ規制をかけているところです。検査も、そうした規制の一環といえ、検査を通ったものでなければ、そもそも市場に出してはいけない等々の規制があります。そうした川上に至る規制が安衛法の一つの特徴ですが、そうなる現場で労働者が危ない機械により被災した場合、安衛法を使って訴訟をすることもできるし、製造物責任を問うこともできるという場面が出てくるかと思います。しかし、それぞれ趣旨が違いますので、両者の関係がどうなるか、さらにいえば製造物責任法、PL法を使って労災を防ぐという運用ができないものか等々、大場先生からお話を承りたいと思います。

大場先生、資料ですけれども、共有していただけますか。

大場：製造物責任法と労災補償について、お話をさせていただきます。最初に、労災補償の方法として、ここに3つ挙げました。労働基準法による災害補償、これは休業補償給付の最初の3日間のところについて労災保険の対象になっていませんので、使用者の費用負担で補償するところしか実際には使われていないかと思います。

次に、労働者災害補償保険法による補償、さらに労基法の内容を充実させた内容になっています。ただ、労基法による災害補償、労働者災害補償保険法による補償、これらについては、定型的な補償になっているということは皆さまご承知のことと思います。いわゆるピアニストの親指を切断してしまった場合、それが一般のあまり親指の欠損が作業遂行上にそれほど支障になるわけではない被災労働者に対する補償と、ピアニストという、親指がないことによって演奏がかなり難しくなる、損害内容が大きいものに対する補償が全く同じ内容になってしまっています。つまり、定型的なものであるという点です。

もう一つは、いわゆる慰謝料請求です。慰謝料は、労災保険法による補償の対象にはなっていません。これらの意味で、この2つのものにつきましても、完全な、あるいは十分な労災補償にはどうしてもなっていないという点が指摘されているかと思います。その点、この損害賠償による補償ですと、安全配慮義務、労働契約法の5条に基づく損

害賠償あるいは民法 709 条、これは一般的な不法行為です。それから 715 条、いわゆる使用者責任です。717 条、土地の工作物責任、こういった損害賠償というかたちになれば、先ほどお話ししたような一般の方が親指を切断してしまった場合とピアニストが親指を切断してしまった場合、これらを区別して、より十分な補償が可能になるという点が損害賠償の特徴になってくるかと思えます。

もう一つ、製造物責任法、PL 法に基づく損害賠償も、PL 法制定によって可能になってきています。これらも損害賠償ということですから、より充実した補償が可能であること、それから責任主体を増やすことによる被災労働者のメリットとしては、事業者の経営状態や資産内容によっては勝訴判決を受けたとしても空手形に終わってしまう、こういった問題点があるわけですが、事業者の状況によって空手形になってしまう場合でも、製造物責任、製造者についても損害賠償請求が可能になることにより、より充実した補償を被災労働者らが受けることになるのではないかと考えています。

それから、製造物責任に基づく損害賠償ということになりますと、こういった製造物にこういった欠陥があったということが官公庁のホームページ等にも出ているようです。製造物に欠陥があることが判明すれば、同じ製造物を使用する他の事業者も対策を講じることができるようになります。労働災害の予防という点から見ても、製造物責任法による補償をすることが一定のメリットがあるのではないかと考えています。

次に、製造物責任法、PL 法と省略していますが、この概要は、製造物について引き渡したものの欠陥により他人の生命、身体または財産を侵害した製造業者等の損害賠償を定めている法律です。ここで製造物ですけれども、これについては PL 法 2 条 1 項で製造または加工された動産と定義されています。製造というのは、部品または原材料に手を加え、新たな物品を作り出すことです。加工とは、物品に手を加えて、その本質を保持しつつ、これに新しい属性または価値を付加することです。大体ものを作る、それから手を加えて加工するといったこととほぼ同様な意味かと思えます。

もう一つ、製造物の定義です。ちなみに読みますと、動産という定義がされています。この動産は読んで字のとおり動くものですが、民法の意味するところと同一です。つまり、有体物です。電気、ガス等のエネルギーのような、かたちを持っていないものは動産ではありません。かたちがある有体物であること、土地とその定着物以外、これらのものが動産と民法上されています。これが製造物責任法上の製造物の定義の一つ、動産の定義になっています。

ここで民法の用語ですけれども、土地とその定着物以外のものが動産です。土地は不動産ということになるわけですが、定着物とは何か。これは土地に付着しているものであり、継続的に一定の土地に付着させて使用されることがそのものの取引上の性質と認められるものとされています。建物もそうですけれども、流木、立ち木、あるいはテレビ塔も土地に強固に接着されているわけですから、これらは土地の定着物です。従って不動産ではないと民法上、一般的に考えられています。

ただ、製造物責任法、これは今ここで示してみますけれども、引き渡したものという条件が付いています。民法上の定着物、例えばエレベーターなどを考えていただければ良いと思いますけれども、エレベーターは通常は建物の中にしっかりと固定され、エレベーターそのものを簡単に取り外すことができるものではありません。従って、エレベーターなどは民法上は定着物とされ、建物の一部となっているものでも、製造物責任法上は、引き渡した時点で動産であれば土地の定着物でも土地でもありません。エレベーターなどは、むしろ引き渡された時点では動産で、それを建物の中に入れて動産である部品を組み立ててエレベーターとして機能させるわけですが、引き渡しされた時点で動産であれば製造物責任法の適用を受けるということに PL 法上なっています。同じように、エレベーターだけではなく工場等の機械類についても、引き渡しされた時点では土地、定着物以外のものということになりますので、製造器具、機械等についても

製造物責任法の適用を受けることになります。

このような製造物責任法について、欠陥があった場合に製造物責任を負うとされています。これも条文上定められていることですが、製造物が通常有すべき安全性を欠いていること、通常有すべき安全性を欠いているかどうかは製造物の表示や効用、有用性、価格対効果、被害発生蓋然（がいぜん）性とその程度、通常使用の使用期間・耐用期間などといった当該製造物の特性、製造物の合理的に予期される使用や製造物の使用者による損害発生防止の可能性などの通常予見される使用形態、製造物が引き渡された時期や技術的実現可能性の当該製造物を引き渡した時期、危険の明白さや製品のばらつきの状況、天災等の不可抗力の存否など、その他の製造物に関わる事情といった要素を考慮し、欠陥の有無が判断になることとされています。

正直に、私もそれほど検討したわけではないのですが、いわゆる木材、材木等を切断する丸ノコの場合には、労働者、作業員がその丸ノコに直接接触する、それによって手指等を切断することがないように一定のガードをするといった規制、あるいはプレス機などの場合に片手でそのプレス機を操作しプレスすることは好ましくないため、両手の指を使ってプレス機を操作することが規制されています。こういったプレス機の場合によく現場で行われていると思われるのが、一方のボタンを押した状態で固定し、もう一方、右手なら右手のボタンを押すだけで事実上両方ボタンが押されたようになってプレス機が動いてしまうことは予見できます。通常予見される使用形態、そういうことも実際には行われるだろうということも当然プレス機の製造者としては考え得る、実際にそういうトラブルも結構あったわけですから、簡単に改造することができるような状態のプレス機を製造した場合にはやはり欠陥があると判断すべきではないかと考えています。

次にいっていただきます。製造物責任法による損害賠償の責任主体は、製造業者等と定義されています。当該製造物を業として製造、加工または輸入した者を製造業者といい、それら以外の者、製造業者として氏名、商号、商標、その他の表示をした者、当該製造物に製造業者と誤認させるような氏名等の表示をした者、その製造物に自分が製造業者だという表示をした者、あるいは当該製造物の製造、加工、輸入または販売にかかる形態、その他の事情から見て当該製造物にその実質的な製造業者と認めることができる氏名等の表示をした者、通常は輸入者、販売者の誰々になるわけですが、そういった記載をすることなく事実上製造したのは私ですという表示をした者についても、「製造業者など」として損害賠償の責任主体としています。

なお、ここでご注意いただきたいのが、これら製造業者等の定義からすると、販売業者は製造業者等から除かれています。いったん納入された製造物を修理あるいは設置をする設置業者についても、これは経産省の見解ですが、製品が流通に置かれた後の問題であることや、ほとんどの場合、設置、修理業者と消費者、これは事業者ということになりますけれども、この間に直接的な契約関係が存在しています。修理契約といった契約が存在しているため、その製造物責任を問わなくても、修理契約という契約関係に基づいて損害賠償等々の処理をすることが適当であるということから、販売業者、修理業者、設置業者については製造物責任法の責任主体となっている製造業者等には含まれていません。ここまでが前提になります。

次に3番目ですが、PL法と労働安全衛生法、労働安全衛生規則等の関係をお話を移させていただきます。まず、労働安全衛生法、労安衛法や、労働安全衛生規則、安衛則といった行政上の基準とPL法上の欠陥がどういう関係にあるのかということが、私が今回お話しするメインの内容になっています。つまり、これら行政上の基準を満たしていれば、労安衛法、安衛則でさまざまな規制をきちんと満たし、守っているということから、直ちに製造物責任法上の欠陥が存在しなかったという認定をしてよいか、あるいは、逆に基準を満たしていなければ、そのことをもって直ちに欠陥の存在を認定し、あるいは欠陥があったであろうという推定をすることができるかということが

一番の問題、関心となっています。

これについて、まず設置基準です。これは運輸省が定めた踏切道保安設備設置基準を巡って争われた最高裁判決です。37年当時、製造物責任はありませんでしたので、民法717条の工作物責任との関係が問題になったものです。設置基準は大体労安衛法や安衛則といった行政上の基準とお考えいただいて結構ですけれども、その設置基準は行政指導監督上の一応の標準として必要な最低限度を示したものであることが明らかであり、同表示に違反していないことをもって瑕疵（かし）、これは製造物責任法、PL法上の欠陥とほぼ同じ意味とご理解ください。この瑕疵あるいは欠陥が否定されるわけではない。違反していないから、直ちに欠陥がなかったとはしないという考え方、見解が最高裁で示されています。

もう一つ、次に行政法上の製品安全規則は製品事故防止を目的として製品の製造販売に際して充足する最低基準を定めた取締規定、労安衛法等も行政が事業者あるいは製造業者等に対しての法律違反を取り締まるという規定になっていますから、取締規定であると同時に企業の製品安全対策や消費者の購入使用にかかる評価のガイドラインとしての意味を持っています。そしてこのような安全規則の意味・目的と被害者救済ルールを定めた製造物責任法の意義、目的とが異なることから、行政上の安全規則の適合、不適合と欠陥の存在や製造物責任の存否の判断とは必ずしも一致するわけではありません。

つまり、最初のところでお話しました労安衛法、安衛則に違反しているか、あるいは適合しているか、それとPL法上の欠陥は直接関係がないと一般論を述べた上で、ただ、欠陥判断における重要な考慮事情、労安衛法、安衛則といった行政上の基準に適合していないということは欠陥があったと考慮する事情の一つになります。逆に、適合していれば欠陥があったのではないかと考慮する事情の一つにはなりません。これも1番の欠陥の認定、推定については、そのようなことは否定するという考え方になっています。

もう一つ、少し下の3番に移ります。製造物責任法上、労安衛法あるいは安衛則といったことを意味しますけれども、取締規定に違反していないという事実のみをもって直ちに欠陥がない、きちんと取締規定、労安衛法等は守っているが、そのことから直ちに欠陥がないという判断はできません。その反面、当該製造物が法律に基づいて定められたこれらの安全基準に適合している場合、労安衛法等の規制に適合している場合には、取りあえずは欠陥がないものと推定して差し支えないということです。

つまり、労安衛法、安衛則の規定を遵守していれば、そのことから欠陥がないものと推定するという考え方になります。この点で欠陥がない、つまり、製造物責任は負わないと推定することになります。欠陥がないとして、推定することになると、例えば被災労働者が原告、製造業者等が被告となった損害賠償請求をした場合、欠陥がないものと推定されてしまいますから、そうではなく欠陥があったということを被災労働者側が裁判所に納得させなければならないことになり、立証責任が原告側に移ってしまうことが考えられます。しかし、これにつきましては、どうなのかというのが個人的な考え方になります。

つまり、製造物責任法、PL法4条は、当該製造物をその製造業者等が引き渡したときにおける科学または技術に関する知見によっては、当該製造物にその欠陥があることを認識することができなかったという場合には、製造業者等は免責され、賠償責任を負いません。つまり、欠陥がなかった、あるいは、欠陥があったことを認識できなかった場合、あるいは、欠陥があることを予見することができなかった場合、それを製造業者等が立証すれば損害賠償責任は負わないという規定がPL法4条になっています。つまり、PL法4条の規定を見る限り、基本的に欠陥がなかった、あるいは、欠陥が予見できなかったということは、製造業者等の側に立証責任を負わせているように考えられます。

これに対して、基準を遵守していれば欠陥がないものと推定するということになると、逆に原告側、被災労働者側に立証責任を負わせるかたちになってしまいますので、このPL法4条の規定と(3)の見解が示している欠陥がないものとして推定するという考え

方との間では、矛盾が発生するのではないかと考えています。

このように、基本的に労安衛法、安衛則と PL 法上の欠陥とは、一応分けて考えています。ただ、重要な考慮事情の一つ、要素の一つだと考える程度というのが一般的な考え方と要約できるかと思えます。

三柴：先生、すいません。一つだけ、この (3) というのは、誰が言ったことですか。

大場：最後にあります山本先生の『注釈製造物責任法』、平成 7 年、1995 年に出版された本です。ここで山本庸幸先生が主張されている内容になります。

三柴：分かりました。山本先生の学説と、PL 法 4 条が矛盾するのではないかという主張ですか。

大場：私は、そのように考えています。今、三柴先生からもご指摘がありましたけれども、引用しているかぎにかこの部分等について、細かく引用文献を表示しておらず、最後に引用参考文献をまとめてしまっています。申し訳ありません。本来であれば細かくやるべきところですけども、ご了承ください。

三柴：すいません。では、ついでに (2) のかぎ内の部分というのは、これは誰の見解になりますか。

大場：これは下のところにあります消費者庁の製造物責任法の逐条解説に載っているものです。これにつきましては、引用参考文献の 2 番目、経済企画庁消費者行政第 1 課編『逐条解説製造物責任法』、1995 年の内容を引用しています。ただ、その後ご承知のように民法の改正があり、この第 2 版が平成 20 年に出されています。それ以降その民法改正を含めた逐条解説をするものとして、こちらのホームページ、消費者庁の製造物責任、PL 法の逐条解説はこちらのアドレスで公表されています。こちらの内容も同様に (2) でお示しした考え方です。これを判断しています。

ちなみに、消費者庁などの逐条解説では、こういった取締規定に違反しているのか、あるいは適合しているのかということと欠陥の判断について、PL 法は推定規定を一切置いていません。つまり、取締規定に違反していたら欠陥と推定する、逆に取締規定に適合しているから欠陥ではないと推定する。あるいは、適合していないから欠陥があると推定する。このような両方の意味での推定規定は、消費者庁等では PL 法の規定にはありませんし、消費者庁等はあえてそのような規定を置かなかつたと説明しています。

これは、最新のホームページ上の PL 法の逐条解説のところに載っているものです。製造物責任法、施行前の裁判実務であっても、製造物による事故が起こった場合、その製造物の種類、欠陥の対応、製造後事故発生までの期間、製造物の使用状況、証拠の距離等の諸般の事情を裁判所が総合的に考慮して、個々の事案に即して欠陥や因果関係の存在、欠陥の存在時期が認定されていました。これらの認定に当たっては、事実上の推定等が事案に応じて活用されており、事案に即して公平の観点から被害者の証拠負担の軽減が図られています。推定規定がないので、基本的には、欠陥があったということは、被災労働者側で証明しなければならないということになるわけですけども、裁判実務上、公平の観点から立証責任を軽減して、つまり被災労働者が欠陥があったところの立証責任を比較的軽くして、その分、欠陥がなかった、責任は負わないという製造業者側の立証責任を重くする実務がされているという指摘はされています。

次に、4 の試験に移らせていただきます。これはあくまでも私見ですけども、労安衛法は条文上、労働災害の防止のための最低基準を定めたものであると同時に、快適な職場環境の形成を促進すること、この 2 つを目的としています。実は私、この労働災害防止のための最低基準として捉えられる条文、規定、規制と快適な職場環境の形成を促進することを目標とした基準、規制を少し分けて考えてみるべきではないかと考えています。

そのように分けて考えてみた場合、労安衛法や安衛則上の基準が必要な最低限度、もちろん労働災害防止のための必要な最低限度を示したものであることが条文の規定あるいはその趣旨等から明らかな場合には、その基準を満たしていたとしても、なおそのも

のが本来備えているべき性質、または設備を欠く、すなわち欠陥に当たる場合があることは否定できないのではないかと。

つまり、あくまでもこれら労安衛法や安衛則の基準というのが最低限度のものを示したものに過ぎないと考えられますので、その最低限度、必ずクリアしなければならないぎりぎりの限度をクリアしていた、満たしていたとしても、あくまでも最低限度のものをクリアしているだけです。直ちに欠陥には当たらない、欠陥がないということは言えないのではないかと。最低限度の中ですから、それをクリアしたとしても、なお欠陥と認められる場合があることは否定できないのではないかと。逆に労安衛法や安衛則上の基準が必要な最小限度を示したことが明らかでない、別の言い方をしますと、望まれる、あるいは高度な基準を定めている場合、もう少し別な言い方をしますと、労災防止のための必要な最低限度を示したものではない。例えばということでお話をしますと、労安衛法の第3章の安全管理衛生管理体制のようなものについては、労災防止のための最低限度を示しているとは、今考えられないということになるかと思えます。

このような必要な最低限度を満たしたものであることが明らかでない場合、高度な基準を定めている場合であっても、基準を満たしていることをもって欠陥を否定する、あるいはなかったものと推定することはできないのではないかと。逆に労安衛法や安衛則上の基準が製造物の製造に関しての必要な最低限度を示したものであることが明らか、実際には労安衛法の第5章、機械ならびに危険物および有害物に関する規定の多くは、やはりこれに当たると考えていますが、そのような場合にそのような基準すら満たしていない、安衛法が最低限要求している基準すら満たしていないことは、直ちにそのものが本来備えているべき性質または設備を欠くこと、あるいは通常有すべき安全性を欠いていることになると考えていいのではないかと。つまり、基準違反の場合には、欠陥と推定していいのではないかと。

逆に、行政上の基準が必要な最低限度を示したものであることが明らかでない場合については、そのような基準を満たしていないことをもって、直ちに欠陥があったと認めることは、最低限度を示したものではないわけですから、それを満たしていないからといって直ちに欠陥があったとは言えないのではないかと。ただし、必要な最低限度を示したものであることが明らかでない場合であっても、基準を満たしていないことによって労働災害が発生することが予見可能であり、あるいは労働災害の発生という結果を回避する可能性があった場合には、賠償責任は肯定されることになるだろうと。このように PL 法上の欠陥の認定に当たっては、労安衛法や安衛則などの具体的な規定が労働災害の防止のための最低基準であるか、それともそうとは解されないか否かを個別的に検討していく必要があるのではないかと。

先ほども例に出したところですが、労安衛法第3条に規定される安全衛生管理体制や労安衛法66条に規定される健康診断、これは一般の健康診断、それから有害業務従事者への健康診断についてもそうですし、これ以外の例えば労安衛法68条の8あるいは68条の8の2、こういった過重労働対策として導入された面接指導も一定の基準・ルール・規制になるかと思えます。これらに違反していたこと、つまり管理者を置いていなかった、あるいは健康診断を実施しなかったことが製造物責任法上の問題になるかといえば、PL法上の欠陥が製造物に関して問題となるものであり、サービス等は含まれませんので、これらの規定に違反したことをもって欠陥とすることはできないだろうと。これは問題の範疇（はんちゆう）を外れてしまうことになると思えます。

ただし、製造物責任法、PL法とは別に、安全配慮義務違反としての損害賠償請求で判断の一要素となることは否定するものではありません。健康診断を実施しなかったことと、当該労働者が傷病に罹患（りかん）したことの間に因果関係等が認められるということであれば、安全配慮義務違反として損害賠償請求が認められることは当然発生すると思えますけれども、PL法の問題とはならないと考えています。

非常に雑ばくなお話になってしまいましたけれども、私からのご説明は以上とさせて

いただき、この後、皆さま方から何かご質問、ご意見等があれば頂戴したいと思います。以上です。

三柴：このプロジェクトにとり、これまでとは違った観点から非常に有益な情報提供をいただいたと感じています。本当にありがとうございます。ご質問をいただきたいと思いますが、先に私から、私の理解とお尋ねしたいと思います。

やはり法律論、特に民事の法律論なので、主張立証責任の所在が非常に重要になってきて、PLも本質的にそこを定めることで、ひいては機械の欠陥等に基づく災害の予防等までどこかで想定しているものと感じました。その際、欠陥という独自の用語、文言を設定し、その内容をあえてやや曖昧にすることで、広く被災者からの賠償可能性を取るとともに、できれば予防の効果まで持ってほしいという狙いで策定された法規であると感じました。

そうすると、冒頭申し上げたように安衛法とかぶる部分、関係性が問われる部分というのが出てきます。例えば安衛法上は製造流通規制の部分、機械等を製造する人たちに対する規制の中心は検査を受けなさいということになり、製造時等検査などで、まず構造規格などで細かい規格を定めるから、それに適合しているかどうかを検査してもらいます。また、その際に、一応民間の作る基準だけれども、JIS など、日本工業規格などもよく参照されます。製造時等検査を通ると、今度は設置の際の落成の検査が出てきて、いくら物が良くても設置条件が悪ければ災害が起きるので、そういうことが起きないように担保しようとなっているわけです。

その際、今の大場先生のお話では、安衛法上の構造規格や JIS などは関わってくるどころか最低基準と捉えられることになるように感じました。しかし、その落成の設置の条件などは知ったものではない、これは PL の課題ではなく、すでに製造者等からすると手放された後の話になるのかと聞こえましたが、そういう理解でいいのかということ、まずお尋ねします。いかがでしょうか。

大場：まず設置や製造の段階での安衛法等の規制、それから JIS、正直なところ JIS のところまでは必ずしも念頭においていなかったのですけれども、設置検査に合格し、適合しているという、直ちに欠陥とは認められないということにはなりません。それから、もちろん設置検査の段階で何らかの不適合が見つかった場合には、それをそのまま引き渡して終わりということはないわけですから、その段階で修繕、製造業者が適正な基準に適合させるようにします。それをしなかった場合には、欠陥であると当然認定すべきということになるかと思います。

なお、それらの設置検査を経て落成検査にいったとしても、そこでチェック項目がいろいろ設けられているはずですが、あくまでも最低限それらの製造物が満たしているべきものなのかを落成時に確認検査するわけですから、これも設置やその他の基準と同じように落成基準に適合していなかった、落成検査の段階で基準を満たしていなかった、それによって修繕を加えたものの、それでもまだ欠陥が是正されていなかったということになれば、これはやはりその欠陥がそのまま引き続き存在していたと考えて、設置と落成、基準はそれぞれにありますけれども、落成のほうは欠陥とは関係がないということには必ずしもなりません。お答えになったかどうか分からないですけれども。

三柴：ありがとうございます。少し話の整理をさせてください。まず、安衛法上の制度では、危なそうな機械を作る前に設計図などを出させて審査、検査します。そして、ものによるけれども、できた段階でそれが安全に作られているかを検査します。それを買った人のところに持っていき、現場に設置します。それが安全に稼働するかどうかの検査が落成時検査になると思いますが、この 3 段階を想定した場合、つまり設計図段階での検査、作った後の段階の検査、それを現場で使える状態に設置したときの検査、この 3 段階に分けたとき、PL がどこまでの適用かということ、今の大場先生のお話だと、要するに製造者等がどこまでを売り物にしているかに関わってくるという理解になるのでしょうか。要するに、ただものを作って売るだけという製造業者等であれば、設置してそれ

がどうこうというところは関わらないのか、それともただものを売っているだけの業者、設置まで責任を負う、それが売買契約の一環になっているということでもなく、やはり自分が売ったものであり、譲渡提供をしたものだから、それが現場で安全に稼働するところまでは欠陥の内容として担保しなければいけないということになるのか、そこはどちらですか。

大場：三柴先生のお話の中では、後者に当たります。つまり、PL法上の責任を負う要件の一つとして製造物の転移等々ありますけれども、もう一つ重要なものの中で、上のほうのPL法の概要のところ、もう少し上です。ここでPL法は製造物について、引き渡しをした物そのものに欠陥があった場合、これについての賠償責任を定めています。ここで引き渡しというのは、法律用語で申し訳ないですが、自らの意思に基づいて専有を移したということを引き渡したとPL法上説明されています。

例えばエレベーターは、その設定をして、製造をして、落成時の検査をして、検査が終わった段階で安全性を確認して、その段階で最後の安全検査を行って初めてそのエレベーターならエレベーター、機械なら機械を引き渡したということになるかと思えます。ですから、その専有を事業者に移す、いわゆる通常の言葉でいう引き渡しが終わったと考えられる時点までがPL法の対象になっていますので、先ほどの三柴先生のご質問ですと、最後の段階までPL法の対象となり得ると考えています。

三柴：ありがとうございます。非常によく分かりましたし、認識を改められてありがたく思っています。では、先生方のほうからどうぞご随意に、お尋ねをお願いします。お尋ねに限りません。

原：すいません。1点、よろしいでしょうか。明治大学の原と申します。大変貴重なご報告をありがとうございました。大場先生のご報告とは少しずれた質問で、愚問に終わってしまうかもしれませんが、製造業者に損害賠償を請求するPL法の裁判の中で、欠陥があるかどうかの際に、通常予見される使用形態とありますね。これが原因で請求が棄却される事案も、それなりにあったと思えます。つまり、普通はそのようなことをしません。このような無茶な使い方をするから消費者のほうが悪いということで請求棄却ということです。共有画面をよろしいでしょうか。

高所作業車は映っていますか。高所作業車が、こちらのクレーンのようなものが伸びて、ゴンドラに人が入っています。安全衛生規則が映っていますでしょうか。高所作業車を主たる用途以外に使用してはならないとあります。これが通常予見される使用形態というPL法の解釈の際に何がしかの参考になると思われるのですが、労働者に危険を及ぼす恐れのないときはこの限りではないとただし書きがあります。つまり、恐れがないときに、主たる用途以外の用途を使ってもいいのですか。

大場：はい。

原：こういう条文の定め方が、ここの有無の判断の際、つまり通常予見される使用形態かどうか、それが争点となった場合にどういう影響を与える可能性がありますか。漠然たる質問で恐縮ですが、ご教示いただければと思います。

大場：例えば、今の場合ですと、PL法が平成7年に制定されたとき、よく冗談で言われたのが、同様の法律がアメリカにあるわけですがけれども、そのアメリカで毛が濡れてしまった猫を電子レンジに入れて乾かそうとして、猫が死んでしまい、その損害賠償を求めるということがありました。PL法は、そのようなことを認めてしまう法律だということが、結構言われたときがありました。実際には、アメリカでそういう例はなかったということですが、PL法上の責任を負うものの一つとして、こういうことをしてはならない、特に最近の取扱説明書などに多く書かれている事柄ですがけれども、禁止事項や注意事項が取扱説明書あるいは設営の機械、あるいは高所作業車にも当然あると思えますけれども、こういった説明書に必要な記載がしていなければ、主たる用途とはこういうものであり、こういうことに使ってはいけないということがもし書かれていなければ、これはPL法上の欠陥ということになってしまうと思えます。

もう一つ、労働者に危険が及ぶ恐れがない場合というただし書きのところですけども、実際には労働者に危険が及ぶ恐れがないかどうかを誰がどのように判断したのか、その予見可能性のところですよ。危険の及ぶところがない、このところが事業主にかかってくることは間違いがないと思いますけれども、高所作業車等の例えば手すりの高さやその強度といったところで、きちんとした強度、高さ等の基準、一定程度のルールを守っていれば、通常は労働者に危険が及ぶ恐れがないであろうにもかかわらず強度等を欠いていた場合には、やはり製造業者等の責任を問うことも考えられるとは思いますが。

原：どうもありがとうございました。

三柴：すいません。原さんの質問が結構的確な質問だと感じたのは、安衛法ではフェールセーフという考え方があります。ご案内のとおりだと思いますけれども、要するに労働者が多少不安全な行動を取ったとしても、機械の安全を確保することを通じて災害を防がなければならないという考え方があるので、そうすると安衛則の条文上、多少緩みを持たせてあったとしても、むしろ製造者としてはそういう条規があるからこそ労働者が不安全行動を取ることを予測して、それを上回るような機械的な安全措置を取れということになるのか、それともその逆なのか、そういう条規があるのだから、それは機械安全を上回るような労働者の不安全行動を想定していい、従って製造業者にそこまで要求するのは酷であると考えなのか、そこの発想の違いによってだいぶ違ってくると思うのですけれども。

大場：PL法上の欠陥としては、通常有すべき安全性を欠いていることということは先ほどもお話ししたとおりですけども、その中に被害発生蓋然（がいぜん）性とその程度も欠陥があったかどうかの判断要素の一つに挙げられています。従って、説明書等で十分注意をしていた等々の事情があったとしても、なお過去の例等々から見て結果労働災害が発生する蓋然性が高いと認められる場合、あるいは、通常予見されるような使用形態という記述も資料に入れさせていただいたと思います。通常予見される使用形態の中にその製造物の本来の用途・目的・使用方法ではない使い方もされることが十分あるということは予見できる、確かにそういった例も以前にあったし、ひょっとしたらこういう形状だと万一間違った使われ方をして、こういうことが起こり得るかもしれないといったことが製造業者等において予見可能であったというのであれば、これはやはり欠陥と考えてよろしいのではないかと考えています。

三柴：すいません。私ばかり申し訳ないのですが、そうすると、例えば安衛則等で今の原さんが示した例以外にも、本来荷物を乗せる場所に人を乗せても安全が確保できるなら構わないとか、確かエレベーター等でも物品を運ぶようなものだけでも人を乗せても構わない場合があるなど、そういう規定がありますけれども、そういうものがあるということは、結局予見可能性の話になるというのが先生のご説明だと感じました。要するに、そういう規定があるということは、そういう使い方をする場合があるということを見越して、きちんと製造しないといけないということになるということですか。

大場：はい。少し製造業者等にとってはハードルが高くなることになるかもしれませんが、安衛法がなぜそのような規制をするかを考えると、できるだけ設計時あるいは製造時において予見可能なものであれば、それを適正に対応すべき、そこまでの責任は負わせるべきではないのか、あくまでも引き渡し時点での予見可能性ということになりますので、10年後～20年後になってというようなことを、最新の技術での予見可能性ということに限られるかとは思いますが。

柳川：すいません。一つ、ご質問させていただいてよろしいでしょうか、大場先生。

大場：はい。

柳川：今お聞きして思ったのですけれども、事業者の場合、私の目から見ても、どうなんだろうと思うような判例もあります。例えば、ビニールシートを作っている機械があるので、泡ができると、その泡をつぶさなくてははいけません。その泡はハンドルの回せば簡単につぶれるのですが、わざわざその下に潜り込んで、指で突き破ろうと

して手首を失ってしまったケースがありました。さすがにその 8 割ぐらいは過失相殺されたのですけれども、労働者というのはこういうことをするものなのだと、しかも防ごうと思えば簡単に防げたのだから過失があるということで、一部民事賠償請求が認められてしまったケースがあります。正直、私はこれはどうなのだろうという気はしなくてもないのですけれども、製造業者の場合も労働現場の場合と同じようなことが問われるのですか。

例えば、フォークリフトのフォークに人が乗ってはいけないというのは当たり前ですが、乗ることはありますし、予測されますよね。そういった場合、事業者に対して損害賠償ということはあって然るべきかと思えますけれども、製造業者に対してまではどうなんだろうという気がしないでもないのですけれども、その辺の扱いというのは、かなり違ってくるべきものですか。

大場：基本的に、先ほどの先生のご質問にありましたビニールシートを製造するラインで下に潜り込んで負傷した場合でしたら、本当に勝手な、そこまで言うかと言われるかもしれないかもしれませんが、そう簡単に下に潜り込めないような遮蔽（しゃへい）物、覆いをしておくことも製造業者としては当然考えるべきだったのではないかと考えます。ただ、だからといって今先生の話にありましたように賠償額の算定の段階において過失相殺等で賠償額が減額されるということは、当然あることだとは思っています。

柳川：ありがとうございます。

三柴：大場先生、事業者の責任と製造業者等の責任との関係について、コメントいただくことがあればお願いしたいということと、そういう危ない機械等を設置した事業者等の責任との関係、それから、先ほどの富士ブローラー事件のように事業者が危ない機械等を売りつけられたために、譲渡提供されたために損をしたというので製造業者等の問責をする場面で、PL は使えるのかという 2 点についてコメントをいただければ幸いです。

大場：まず製造業者と事業者、いわゆる雇用主なりの責任ですけれども、これは両方とも併存し得ると考えています。実際に PL 法の適用になる場合には、欠陥が存在するような製造物を使って労働者を業務に従事させたという点で民法の一般的な不法行為責任といったことも出てくるでしょうし、それを命じた上司についての 715 条に基づく使用者責任、こういったものも当然出てくるかと思えます。

さらにいえば、PL 法と PL 法上の製造業者の責任と、先ほどのお話の中で例に挙げたエレベーターのような場合、民法上はあれは定着したものということで、動産ではないという扱いを受けることとなります。そうすると、そのエレベーターに欠陥があったことによって労働者が被災したという場合には、土地の工作物について雇用主の責任を土地所有者等の責任を定めた民法 717 条と PL 法との併合といったことも可能かと思えます。請求源としては、その中のいずれか、あるいはどれかいずれも併合というかたちで請求していくことになるかと思えます。

欠陥商品売りつけられてしまったということになりますと、途中で他のものが入っていたとしても製造業者等には当たるわけですので、そのような欠陥商品売りつけられてしまった場合に、その欠陥商品売りつけた相手方、製造業者等ではなく、そのものに対する不法行為責任や債務不履行責任ということの他に、そもそものそのような欠陥品を製造、流通させたことについての製造物責任も PL 法上の責任も十分問うことは可能であろうと考えています。

三柴：もともと売買契約関係があれば、それに基づいて賠償請求はできるけれども、PL 法があることで立証責任の転換なり欠陥の追求ということで、売られた側が事業者だったとしても PL 法を活用することは不可能ではないですか。

大場：はい。

三柴：ありがとうございます。他に先生方、いかがですか。

北岡：北岡ですが、よろしいでしょうか。

三柴：お願いします。

北岡：東洋大の北岡と申します。1点質問ですが、欠陥については通常有すべき安全性が欠けた状態ということになるかと思えます。この欠陥については、おそらく事案によっては製造物を作った者、加工した者の責任なのか、あるいは先ほど先生にご説明いただいた専有が利用者に引き渡された後の利用等に伴い、非常に不安全性が増してしまう事案も少なからずあります。とりわけ労働安全衛生の分野においては、実際にプレス機械であれ、フォークリフトであれ、ものを設置したことに伴い、非常に危険性が増してしまうことがあると思えます。

そういう意味では、欠陥について、いずれに責任があるのか、製造者なのか、あるいはその後引き渡された事業者なのか、判然としない事案が多くなってしまいう印象は持っています。その点について、PL法やPL法施行後の裁判例の動向の中で、そういった不明確性の中で、例えば製造物業者に対して引き渡す時点で構造規格等を満たしていることを点検していなかった、そのことをもって製造物業者に帰責性がある、PL法上の責任がある、こういった判断を行う傾向が見られるのかどうなのか、私のそもそもの理解も含め、先生に教えていただきたいと思えます。よろしくをお願いします。

大場：私自身も最近PL法関係の近年の裁判例をそれほどチェックしていないこともあり、今ご質問にあったような、いわゆる経年劣化や危険を増大させるような製造物を付け加えてしまった場合にどうなるかということについては、まだはっきりお答えできない状況になると思えます。ただ、欠陥の判断におきまして、経年劣化ということも、当然、物ですからあるわけです。製造当初、あるいは引き渡し当初では問題がなかったものが、経年劣化によって通常の使用に伴うような経年劣化、通常の経年劣化というの言い方として変かもしれませんけれども、経年劣化によって不具合が生じたということになれば、それはあくまでも製造物の欠陥というよりは経年劣化と判断されるということも予見可能性等々の関係で十分あり得るだろうということとは。

北岡：引き渡してから一定期間経過し、それで何か不安全性が現実化したと。しかしその理由としては経年劣化ではないかといった場合は、製造業者の責任はPL法上問われない可能性があるということですか。

大場：出てくるかと思えます。主にそれはPL法4条の問題ということもありますし、あるいはその欠陥の定義ということで、それは製造物が本来有すべき安全性を欠いていたというよりは、それ以外の理由によるものであり、PL法上とは認定されないことも考えられるかとは思えます。

北岡：分かりました。ありがとうございます。先生、あと1点、輸入業者に対して非常に重い義務を課している印象を受けたのですが、その理解は間違っていますでしょうか。

大場：輸入業者。

北岡：はい。製造物を輸入した者に関して、非常に重い責任を科していると理解しています。

三柴：間に入っているだけで、自分で作ったのでもない。

大場：輸入業者の場合には、あくまでも製造業者等の定義のところに関することですがけれども、製造物を外国で製造し、それを輸入した際に、輸入業者とはっきりと明示していれば、それは輸入者だけのものということになって製造業者等には含まれないとPL法上なっています。

北岡：輸入だけであれば、入らないのですね。

大場：はい。

北岡：分かりました。

大場：あくまでも、製造しているわけではないのに製造業者であるかのような表示、ラベルを貼ったような場合、製造業者等に含まれてしまいます。きちんと輸入業者何々というかたちになっており、製造業者とは明確に区別する表示がされていれば、製造業者等には当たらないということになると思えます。

北岡：分かりました。監督官の実務家のお話を伺っていましたら、最近グローバル経済と  
いいでしょうか、非常に物流網が発達していますので、海外から直接製造物を輸入し、  
そのもの自身が非常に危険性を帯びており、その結果として労働災害のようなものがリ  
スクとして高まっているというご指摘があり、非常に問題だと感じていました。他国で  
製造した場合、これは国際司法の問題になってくると思うのですが、PL法上なかなか責  
任については難しいでしょうか。

大場：ということになっていくと思います。あとは、輸入業者等との契約関係に基づいて、  
その輸入業者に契約上の責任を追求することはあるかと思いますが、PL法となると実現  
実行可能性としてはきついだらうというのが正直なところですよ。

北岡：よく分かりました。ありがとうございます。

三柴：大場先生、非常に基本の話で恐縮ですがけれども、そもそもPL法上の責任というの  
は不法行為責任なのか、それとも制定法上の特殊な責任という分類になるのか、どちら  
でしたか。

大場：不法行為責任の領域に属するものだろうと思います。特に消費者保護といった観  
点を入れて、少し不法行為のルール等を変えたのがPL法かと考えています。

三柴：そうすると、やはり制定法としての独自性は趣旨に含まれているけれども、民事法  
上の賠償責任ツール、手段としては不法行為法の確定という方向であるということで作  
らせたのですか。

藤森：藤森です。大変ありがとうございました。私は、基本的なことでお教えいただき  
たいのですが、先生のペーパーでいいですと最後の3ページ目です。先生のお考えとい  
うか、2つの場合に分けてというご考察は、私も非常に勉強させていただきました。つま  
り、必要な最低限度を示したことが明らかな場合と、そうでない場合に分けて考  
えていくという、それは非常に私、興味を覚えました。

基本的なことですがけれども、冒頭で先生のペーパーでは必要な最低限度を示したも  
のであることが明らかな場合には、それは最低の限度だから、その基準を満たして  
いても、なお、そのものが本来備えているべき性質または設備を欠く、すなわち欠陥に当  
たることは否定できない、これは私ももちろんだと思います。その次ですがけれども、  
また、労安衛法や安衛則上の基準が今申した必要な最低限度を満たしたことが明  
らかな場合と異なる場合がありますね。言い換えれば、高度な基準を定めている場  
合と先生はおっしゃっていましたがけれども、それはつまり、さらに先をいく、上  
をいくという意味ですね。そのような具体的なことが、快適職場の形成や  
そういうことをここではおっしゃっているのでしょうか。

大場：規定の内容によっては、必ずこれをしなくてはいけないというものと、このよ  
うにすることが望ましいといった目標設定とも取れるような規定も中には、詳細に  
何条がそれに該当するところまでは、まだ検討していませんが、おそらく  
そういうものも入ってくるだろうと。おそらく政策目的達成のためのガイド  
ライン的なものの中にもあるということが否定できないのではないかと考  
えていましたので、このような記述とさせていただきます次第です。

藤森：ありがとうございます。私が言うのも何ですけれども、全くそのとお  
りだと思いますが、その2つ下の丸があります。最後のところですよ。欠陥の認  
定に当たっては、労安衛法や労衛則などの具体的な規定が、今おっしゃ  
っている労働災害の防止のための最低基準であるか否かを個別的に検討、  
これは冒頭と同じだと思います。その次に、具体的に、なお、労安衛  
法第3章、つまり、安全衛生管理体制の規定や、66条をおっしゃった  
のですが、この第3章というのは、いわゆる安衛法の第3章、今条文をお  
映しできませんが、第3章、つまり安全衛生管理体制の箇所です。

そうすると、そこで私がしていた理解では少し分からないところがありました。  
安衛法の目的が第1条では、条文がお手元で映せないのですが、通常  
いわれているのは3つの方法によってその目的を達成するという組み立  
てになっています。1つ目が労働災害

の防止基準の確立、危害防止基準の確立というのは非常に大切なことです。旧の労働基準法に比べてだいぶ飛躍的です。2番目の責任体制の明確化、これがまさに今の第3章の場面と理解されています。

もう一つは、実質的活動の促進の措置を講ずるといふ、この3つの手段によって後段は2つの目的、つまり先生がおっしゃっている最低基準とともに一目上がって快適な職場環境の形成を促進すると、今更言うまでもないのですけれども、その第3章の面というのは、例の総括安全衛生管理者から始まり、手段としての1番目、つまり基準の明確化はいいのだけれども、それでは誰が具体的にどのようにしていくかということが一体となって第3章の規定と理解されています。その場面の第3章が先生のおっしゃる2つの場面、すなわちもう一つのといふか、一目先をいくといふか、それとリンクするのかといふところです。

すいません、もう一つは、条文ばかりで恐縮ですけれども、快適職場の形成という一目上がるといふ面は、71条の2で新たな規定に出てきて、事業場における安全衛生の水準の向上を図るためうんぬんと、水準の向上を図るためといふことですから、それと第1章とセットで当然見ると、おっしゃっている第3章というのはその3つの前者といふか、基本的な最低限度のものの中の手段の一つとして責任体制の明確化、つまり第3章が位置付けられていると理解していますから、一目上がったそちらの場面と少しどうなのかといふ感じがしたものですから。

大場：まず第3章ですが、健康診断等についてです。これはあくまでもPL法、製造物責任法が動産、物に欠陥があったことを理由とする賠償責任になりますので、物ではなく人を適正に選任しなかったといったような動産ではない産業医の選任や、総括安全等々といった規定は、物についての規定ではないという意味です。また、健康診断についても、医師による健康診断というのは物ではなく、いってみればサービスの提供を受けるということになりますので、製造物責任法上の問題とは動産について製造物責任の対象である以上、人的体制等については、その意味で動産ではないために対象とは外れるとご理解いただければと思います。つまり、必要な最低限度を示したものであるのか、それとももう少し上のレベルのものかといふお話とは全く別に、製造物の定義に当てはまらないので、どちらに当てはまるかにかかわらずPL法の対象から外れるとご理解いただければと思うのですが。

藤森：よく分かりました。おっしゃったように、あくまでも動産の定義という問題も、ある意味で確認といふか、次元が違うといふか次元が違うのですけれども、安衛法でいう目的に対する次元の違いといふか場面といふよりも、まさに動産の定義を捉えて＝オミット＝だといふ意味ですね。

大場：はい。

藤森：分かりました。ありがとうございます。

大場：ちなみに、今PL法の対象とはならないと考えていますけれども、もちろんそのような管理体制を置かなかった、適切に健康診断等を実施しなかったことによって当該労働者が傷病、疾病にかかった、あるいは、症状が悪化した場合に、安全配慮義務の問題として責任が生ずることは当然あるかと思えます。

藤森：ありがとうございます。

三柴：あとお一方、お二方、最後、鎌田先生に一言いただければと思いますけれども、柳川さん、お願いします。

柳川：よろしいですか。申し訳ありません。ありがとうございます。私、申し訳ないですけれども、必要な最低限度を示したものが中であるとお聞きしたとき、最初にこれは労働災害防止を直接の目的としたものといふ、下の丸にあります、そういう意味かと理解し、通達であったとしても労働災害防止を直接の目的としたものについて、安全配慮義務の内容になるといった下級審判例が確かあったと思いますけれども、そういう意味なのかと理解していたのですけれども、そうではないということですか。

大場：むしろ、私が、必要な最小限度を示したことが明らかかそうでないかという言い方、区別するときのこういう言い方をしたのは、資料の3の(1)の最高裁判決のところ、踏切道保安設備設置標準を巡る最高裁の判決です。行政指導監督上の一応の標準として必要な最小限度のものを示したものであることが明らかであり、だとするとあくまでもこれをヒントにしながらか、これで分けたかどうかと考えたのですが、必要な最小限度を示したものであることが明らかであれば、それに違反していない、遵守しているということをもって直ちに瑕疵、実際にはこれは欠陥とほぼ同じように理解されています。瑕疵、欠陥が否定されるわけではないという最高裁判決のところ、取締規定の中には、かなり事業者の行政上の責任を問う部分も当然安衛法等には含まれていると考えていますし、そうでなく、さらにそれを超えて、もちろん行政上の取締規定であるとともにさらにもう少し製造物として最低限こういう基準は満たしていなければならないということ、まずそのような考え方に基づいている、あるいは、そういう考え方と理解できる規定があります。やはりこの2つを少し分けます。そのときに、こういった必要最小限度を示したうんぬんという言い方を最高裁のところから利用させていただきただけであり、むしろ、ご説明するときの言い方とは思いますが、労働災害を防止するために必要な最小限度という言い方をしたほうが、さらにはっきりするという気はしています。

柳川：ありがとうございます。

三柴：鎌田先生、お願いできますか。

鎌田：大場先生、お久しぶりです。本当に貴重なご報告を、ありがとうございます。私は製造物責任と安衛法との関係は、実は考えたことがなく、今日のご報告をいただいて、そういう見方もできるということで、非常に勉強させていただいたと思います。私自身は、製造物責任法というのは、割と射程が狭いというか、意外となかなかこれで責任を負うというのは法律の使い方が難しいという印象があったものですから、大場先生の今日のご報告はどちらかというと幅広い感じだと、私は保守的なのかと思っており、もちろんそれはそれで非常に勉強になりました。

私自身で確認も含めて大場先生にお聞きしたいことは、安衛法の最低基準を達成していないものについては、瑕疵、欠陥を追求するというお話で、もっともだと思いました。安衛法上、最低基準に達しないという場合は、先ほどどなたかもおっしゃったかもしれないのですが、具体的にこういう使い方は、こういう作りがあったら危険だというよりは、もうすでに有害物質として特定されているものは別として、新しい、例えば化学物質を製造する場合においては、その化学物質の安全性を調査しろというかたちになります。これがおそらく製造業者に対して義務です。

そうしたとき、にもかかわらず調査をし、その調査結果を厚労省に届け出ないで損害が発生した場合について、はっきり因果関係があればそれは欠陥ということではっきりします。その場合の推定を考える場合に、今言いましたように、調査をしていない、届け出をしていない、調査をし、届け出をしというのは義務なのですが、それをしていないことがここでいう欠陥に当たるかどうかと考えた場合に、私はこの安全性というのはおそらくものの客観的正常のことをいうのかと思うので、安衛法上の調査義務に違反していないということが、義務違反ではあるけれども、ものの安全性の欠けていることの推定にはならないような気もするのですが、いかがでしょうか。すいません、最後のあいさつのところで質問して申し訳ないのですけれども。

大場：実際に調査あるいは調査結果を届け出していないということ自体は、先ほどもお話ししましたように、PL法上の対象となっている製造物、動産には当たらないということになるわけですので、その調査、届け出を行っていないということからPL法上の賠償責任が出てくることは考えにくいとは思っています。

ただ、調査をして特定はもちろん行っていなかった場合でも、その物質に有害性、危険性が存在することを製造業者等が認識していながら、その有害物質等を使用した製造物を引き渡したということになれば、予見可能性等々という点からすると、実際に引き

渡した製造物自体に欠陥が存在して、それを十分製造業者等も認識していたということになれば、その場合には PL 法上の責任というのは十分問い得るとは考えています。調査しなかった、届け出をしなかったということは、PL 法上の問題には定義上ならないとは思いますが、有害性、危険性の認識、予見可能性というところから、ものを引き渡したということであれば、PL 法上の責任は十分問い得る、同じことを言ってしまったことになりすけれども、と私は考えています。

鎌田：分かりました。その部分は、おそらく私と少し違うかもしれないので、そのところは先生のごことで整理いただいたと思います。ありがとうございます。

大場：ありがとうございました。

鎌田：参考になりました。

三柴：ありがとうございます。以上とさせていただきたいと思うのですが、大場先生には、ありがたいことに分担報告書もご執筆いただけるということですので、その前提で、私からお願いを申し上げますと、要するに安衛法との交流です。大場先生は、要するに PL を中心にお調べになっていたわけですが、安衛法の側の情報を積み、ご執筆いただければありがたいという趣旨です。その意味で、一つには、先生がおっしゃる必要最低限の基準です。最低基準に安衛法上の解釈例規的なものがどれだけ該当するのか、これは実は重要な課題で、安衛法では法的性質はガイドラインに過ぎないけれども、ほとんど法令の具体化といっているようなルールが多くあります。構造規格や基準、果ては監督指導行政でも民間が作る JIS はかなり参照されているということなので、そういうものは、おっしゃった最低基準に当たるのかということのを少し検討させていただきたいということが 1 点目です。

2 つ目が、これはまさに鎌田先生のご質問と関わるのですが、不確実なリスクをどう考えるかということで、機械であれば危ない、危なくないは割と事後的にも判定しやすいと思いますが、化学物質ですと、そもそも有害性から分かりません。危険有害性になるとさらに分かりません。つまり、有害性というのは、その物質そのものの危なさ、リスク危険有害性という場合は、それをどう使うかということ、どう取り扱うかということで危なさが掛け算になるという話ですが、それがよく分かりません。

そういうものについては、製造を通し流通させたとき、どこまで欠陥と見ていいのかという課題が安衛法との関係では起こるので、そこを検討していただけないかということです。その際、化学物質はいい材料になると思うので、機械のみならず化学物質を射程に収めていただけないかということです。そうすると、加工者の問題も検討対象になると思います。中間でものを混ぜてしまう人が出てくるわけです。それは元始的な製造者と責任関係はどうなるのかをご検討いただければということ、以上を申し上げて終わりたいと思います。

本当に鎌田先生がおっしゃったとおりで、今までわれわれになかった視点、重要な視点を提示していただきました。本当にありがとうございます。ぜひ報告書をあげていただいて、出す予定の本にも盛り込ませていただくことで、より充実した成果に結び付けたいと思いますので、引き続きよろしく申し上げます。

先ほど入ってこられた畠中先生と阿部先生に一言ごあいさつをいただければと思います。畠中先生、おられますか。畠中先生は、先ほど入ってこられたのですが、いなくなっていました。では、阿部先生、一言自己紹介だけお願いできますか。

阿部：すみません。九州国際大学の阿部と申します。今日 1 時半から入ろうとしていたのですが、パソコンの調子がおかしく、アップデートに 1 時間ぐらいかかってしまいましたので、今年度初回にもかかわらず遅れて参加してしまったことをおわび申し上げます。報告書につきましては、進捗が遅れておまして、先生方にはご迷惑をおかけしていますが、引き続き頑張って執筆を進めていきたいと思っておりますので、今年度もどうぞご指導のほど、よろしくお願い申し上げます。

三柴：ありがとうございます。では、いったん休憩を取らせていただき、再開を4時15分とさせていただきます。よろしくをお願いします。

三柴：15分になりましたので、再開させていただきます。3番目が行政官向けの社会調査の結果を踏まえた検討という予定ですが、後に回させていただきます、研究経過報告からいきたいと思います。今日は石崎先生がおいでなので、今執筆中の報告書の中で語り部と書いていますけれども、藤森先生に差配いただいて、監督行政実務に携わられた方からその条文がどう使われているかについて聞き取っていただいたところを語っていただければと思うのですが、石崎先生、いけますか。

石崎：すみません。今日、本来は私が報告するはずだったのですが、あまり準備ができておりませんのと、藤森先生から情報もいただければ、もちろんですが、追加でいろいろヒアリング等をさせていただくことを私がタイムスケジュールの調整がまだできておらず、すみません。また追って報告させていただけるとありがたいです。

三柴：では、他の先生方の進捗状況について、確認させていただきたいと思いますけれども、6条～9条については、大藪先生がおられません、近藤先生、いかがですか。

近藤：一応、防災計画策定時の労働省と厚労省の当時のご担当者の方にインタビューさせていただき、その内容を盛り込んだものをご担当者のインタビューさせていただいた方々にご確認いただき、再度修正いただいたものを先日提出させていただいたところで、令和3年度版にはインタビューさせていただいた方々の修正は間に合わなかったのですが、それ以降に提出させていただいた状況と認識しています。

三柴：ありがとうございます。私の担当箇所については、先日来申し上げているように、先生方に提出していただいた報告書を今まとめているところなので、それが終わったら再開する予定です。全て同じです。原先生の20条～21条ですけれども、語り部情報の加筆のところはどうでしょうか。

原：かなり前に提出させていただいたところで、織り込み済みです。

三柴：分かりました。ありがとうございます。佐々木先生も同じでしたか。私の情報が古いですか。

佐々木：私も適用の実際のところにインタビューした結果は記したものを、すでに提出しています。

三柴：森山先生はいかがでしたか。森山先生も終わっていましたか。

森山：どの部分ですか。26～27でしょうか。

三柴：森山先生がご担当のところは、全てお願いします。

森山：進捗状況ですね。

三柴：進捗状況です。

森山：26～27は、改めてかなり全体的に修正と、あとは論点を加えてという感じで進んでいます。内容を具体的にとなると、あまりにも時間がかかってしまうかもしれないので。

三柴：進捗の状況を簡単にだけということです。

森山：分かりました。27条が、これまでに若干、論点は多いのですが執筆が進んでいなかったもので、それを今進めていきたいと思っています。35～36は、大体書いたという感じがして、時間があれば、もう少し加筆したいというかたちになっています。42～44の2は、まだ進んでいませんので、これからしなければならぬと思っています。よろしければ、42～44の2については、大場先生にも製造物責任の関係で、メール等でご質問させていただいてもよろしいでしょうか。

大場：私でお手伝いできる範囲でしたら。

森山：とんでもありません。ぜひ、よろしくをお願いします。今日、時間の関係上、質問できなかったことがありますので、どうぞよろしくをお願いします。ありがとうございます。106～108の2も担当になっていますけれども、若干108の2が、なかなか調査実態というのがあまりつかめず、難航していると考えています。108条の2を化学物質の疫学

調査ですけれども、この実施について、何かしら運用実態をご存じの先生方がいらっしゃいましたらご教示いただきたいと思いますのですが、いかがでしょうか。

三柴：森山さんのほうで、この方なら、という方は。

森山：あまり使われていないという話はお聞きしていますが、柳川先生は、108条の2についての運用というのは、何かご存じのことがおありでしょうか。

柳川：ごめんなさい。108条の2は何でしたか。

森山：すいません。疫学的調査ですけれども。

柳川：この辺は、清水（英佑）先生か櫻井（治彦）先生辺りに尋ねてみると、おそらくパッと答えていただけるでしょう。ごめんなさい。唐沢先生がいらっしゃるではないですか。

森山：これは、唐沢先生が確か改正されたときのものですよね。唐澤先生には実はすでにメールでお伺いしたところですよ。

唐沢：私の名前が出ていますので、具体的には、どういうことがご疑問なのでしょう。

森山：実際に108条の2に基づいて疫学的調査を実施した物質等がもしあれば、情報をいただきたいと思ったのですけれども。

唐沢：昭和52年改正で108条の2を新たに追加したわけですが、これは疫学的調査、その他の調査ということで、まずは疫学的調査はいわゆる統計的調査の手法です。その他の調査というのは、例えばケースコントロールスタディーのようなものが該当するというのは、解釈例規でそう書いてあると思いますが、実際に具体的に疫学的調査は何をしたかということについては、すぐには思い出せないのですけれども、幾つか例はあります。すぐに具体的には産業医学総合研究所の研究者が手掛けた調査が幾つかあるはずですよ。

それと、今一つは、日本の、特に労働安全衛生法108条の2関連の調査では、疫学的調査の手法としては、これはいわゆる原死因調査といい、死亡診断書に記載されている原死因、直接の死亡の原因です。それを当たり、それから統計的手法を用いてある化学物質の有害性と相当因果関係があるかどうかということを経済的に調査する手法が疫学的調査ということになるとは思いますけれども、それが具体的に何をしたかというのは、私もすぐには思い出せないです。

大変残念なことに、原死因調査というのは、日本の死亡報告書のシステムが亡くなった方の本籍地に行くことになっています。実は例の同和問題の絡みで本籍地を調べることは非常に困難になったということがあり、本籍地に行くべき死亡診断書の原死因を調べるのがかなり難しくなってしまったので、おそらく昭和60年代以降は実際問題として原死因をベースにする疫学的調査は実施されにくくなっているという過去の事情があります。

森山：分かりました。そうすると、疫学的という点の調査については、かなり難しくなっています。

唐沢：現時点では、実行可能性がなかなか難しいでしょう。もちろん、原死因調査でないやり方も、疫学的調査、その他の調査というのは、方法論としてはやれますけれども、ただ、最も確実な方法というのは、死亡診断書に記載されている労働者の原死因に当たるというのは、大変情報として信頼性の高い調査という背景があります。

森山：ありがとうございます。私の無知で質問させていただくかもしれないですけれども、有害物ばく露作業報告というのは、何か108条の2と関連性のあるものでしょうか。

唐沢：これは、関連がないとはいえませんが、実際に有害物ばく露作業報告、現にどういう物質に労働者がさらされているかということを経済的に調べられる非常に重要な項目です。

森山：分かりました。ありがとうございます。

唐沢：これは現在進行形で働く方が、ある特定の化学物質をどのように使用し、どのように暴露されているかということを経済的に調べるための、私の意見では大変画期的な制度だった

のですけれども、去年ぐらいからあまり実行ではやらないという意味決定を安衛研もしているようですが、私は少し異議がありますが。すいません、余計なことを言いました。  
森山：非常に貴重な情報をいただき、ありがとうございます。少しお話しすると、108条で政府による調査研究ということがうたわれています。民間のメーカーの方に聞いても、なかなかメーカーとして調査研究をすることのメリットがあまりないことも多いと伺っており、安全装置の研究というのは結構シンプルな研究が多いので、意外と研究者の関心を得られない場合もあります。その辺もうまく書ければいいのですけれども、なかなか材料が少ないので、どうしようかと考えているところです。感想になってしまうのですけれども、そういう観点からも検討を加えられたらいいとは思っています。

三柴：森山さん、今日来ていないけれども、安衛系のメンバーが研究班にいるので。

森山：そうすると、メーリングリストのほうがよろしいですか。

三柴：メーリスで安衛研で化学物質のベテランを紹介してくださいと菊川さんか大幢先生にお願いしたら、つながると思います。

森山：分かりました。その辺りを。

三柴：108条も、原則は安衛研の話だと思うので、安衛研の研究者、まさに大幢先生に安衛研の研究の事情、状況と感想とを求めたらいいのではないですか。

森山：ありがとうございます。

三柴：安衛研の研究審査の委員を私は仰せつかっているのですが、今、安衛研でしている研究は大体承知しています。これは私見ですけれども、はっきりいって大変だと思って見えています。1人で幾つもの研究プロジェクトに関わり、しかも大体3年1単位で成果を求められ、成果も行政政策に結び付かなければいけません。趣味ではいけません。基礎研究をしようとするのが難しいけれども、基礎研究がきちんとできる機関でないとならば研究機関としてはいまいち魅力がないという中で、幾つも幾つもの仕事を抱えて、何か審査会議などあるたびに上手にプレゼンしないと研究の価値を認めてもらえません。それも行政政策に結び付かない研究は何をしているみたいに思われるという難しさは、見ていて思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：そういうことは申し上げられますけれども、あとは安衛研の人に直接ぐちを聞いていただくのもいいのではないかと思います。

森山：ありがとうございます。一つ、簡単に質問させていただきたいのですけれども、どなたか中小企業安全衛生活動推進事業助成制度というのが以前あり、これが何年ぐらいに終わったかというのは、どうやって調べればいいのか、もしご存じであればお聞きしたいのですけれども。すいません、106条の関係で、社会復帰等促進事業など労働福祉事業を私のほうで調査してしまっていて、意外と終わった年度というのはなかなか分からなくて。

三柴：何年に始まっていますか。

森山：平成7年から始まり、中小企業安全衛生活動推進事業助成制度というのがあったのですけれども。私は労働衛生のしおりで、平成12年度までは載っているのですけれども、それ以降は記載がないので、その頃かと思っているのですけれども。ご存じでなければ、大丈夫です。すいません。私からは以上です。

三柴：半田さんに聞いてみられたらいかがですか。

森山：分かりました。

三柴：半田さん自身が覚えていなくても、関わっていないけれども、誰かを紹介してくれると思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：柳川さん、これはご存じないですか。

柳川：おそらく、いつ終わったかということであれば、衛生のしおりに載っていないのだらったら、その年に終わっていることは間違いないと思いますけれども。

森山：分かりました。おそらく、そうだろうと思っているのですけれども。

柳川：誰に聞いたらといわれれば、計画課筋ですものね。あまり皆さん、関心を持っていないから。

森山：分かりました。ささいなことなので、すいません。聞いてみます。失礼します。以上です。

三柴：話を元に戻します。石崎先生、28と28の2の進捗を教えてください。

石崎：ごめんなさい。ここはあまり進んでいません。

三柴：進んでいないですね。

石崎：これから進めていきたいと思います。

三柴：33～34、淀川さんは、これはもう終えましたよね。

淀川：はい。

三柴：井村さんがいません。淀川さんの44の3～54の6、これが新たに加わったところですが、着手はできていますか。

淀川：基本的な書籍を読んでいるところで、三柴先生に毛利先生と奈良先生をおつなぎいただき、4月上旬を目途に先生方からご連絡をいただく予定で、そろそろ私からもご連絡させていただき、ミーティングの機会を設け、準備していこうと思っています。

三柴：長谷川先生の55～58は、語り部情報の点は、いかがですか。

長谷川：語り部情報は、いただいたものについては先日お出しした報告書に反映してしまっていて、あとは他の部分の充実を図っているところです。

三柴：阿部さんの59～63は、率直にどのような感じでしょうか。

阿部：私も前回お送りしてから進捗が芳しくないのですけれども、語り部情報についても追加で質問してみたいことがありますので、まとめて個別にご連絡をしたいと考えているところです。

三柴：69～71の4です。心身の健康や快適職場環境形成等のところですが、吉田先生、いかがでしょうか。

吉田：申し訳ないですが、他の報告書でまだ手一杯なので、未着手です。これからです。

三柴：72～77は、試験機関と教育機関についての定めで、大藪先生の報告書と只野先生、近藤先生の報告書が分かれていたのですけれども、これを今私が合体させているところで、合体作業がもう少しで終わるところです。作業主任者の関係などで、多くのクレーンやフォークリフトや潜水艦系の写真をネットから引っ張ってきて、ベタベタ貼り付けてきていますが、それなりにイメージは湧きやすい報告書になってきているかと思えます。後で写真については著作権関係の問題が出てこないかと、一応調べたところ、出版社さんはきちんと出典を書けばネットでオープンにされている写真の転用は構わないということで、その方針でやっていますけれども、中によく読むと転載には許可が必要と書いてあるサイトがあり、その辺後で見直さないといけないかということも思っている次第です。

今日は南先生はいないですか。鎌田先生と田中先生の部分は、これはほぼ終わっています。101条、103条の部分ですが、これは近藤先生、どうでしたか。

近藤：これは終わっていたかと思えます。

三柴：終わっていますね。吉田先生の健康情報の部分はいかがでしょうか。

吉田：まだこれからです。すいません。

三柴：109条～115条については、近藤先生、どうですか。

近藤：これも以前出したもので、終わっているかと。

三柴：分かりました。大体状況がつかめましたので、改めまして未着手の方、あるいは着手したけれども終えていない方については、強くよろしくお願ひします。今年の10月末が最終期限で、今回はその締め切りを超えることが決して許されません。よろしくお願ひします。今年度、そこで終えて、その後本にしていく作業を進めない、と、研究プロ

ジェクトを打ち切られてしまうので、穴が開くということは決して許されないので、ここは厳によろしくお願いします。

では、森山さんにリードをお願いしている法改正提案です。行政官等から得られた、社会調査で得られた法改正提案の検討にいく前に、井村さんにリードしてもらっている労働法学会の準備会合です。ワーキンググループではなく、労働法学会での準備会合で井村さんが報告してくれた進捗状況について共有したいと思います。

井村：・・・・・・検討できるのではないかという。民事訴訟という項目で報告するというので、目的につきましては、安衛法の予防的活用という観点からこれまでの安全配慮部分に関する議論について、これが主に労災認証と呼ばれるように労働災害に対する事後的な救済が中心であったということ。

安衛法の改正の方向も含めて考えたとき、もう少し予防的な活用が必要になってくるのではないかと。法律が役割を果たすのはもちろんですけれども、ただ、こういった法律の内容について民事訴訟を通じて、より実効性を確保するということが検討できるのではないかと。それを具体的には安全管理体制と整備するための規制ということに関して、民事訴訟を通じた救済可能性を探ると考えています。

最初のところが、安衛法の立法の趣旨と、法改正による理念の変化と題していますけれども、この点について安衛法の立法趣旨が後追的性格から先取的性格に変わるといってお話を前回しましたけれども、もともと安衛法が後追的性格のみを持っているわけではなく、先取的性格も持っていたということは前回三柴先生からご指摘いただきましたので、ここは先取的性格が強まっていると書き換えていきたいと考えています。

この次が、安衛法の司法的効果と安全配慮義務ということで、安衛法の司法的効果に関し、あくまでも法の趣旨としては監督取締法規として制定されており、民事的救済に対して直接参照することを想定したものではないというのが当初の想定でした。ただ、実際には安全配慮義務の中で安衛法の規定を参照して結論を導き出すということが実際には行われており、そういった中で確立されてきたのが安全配慮義務であり、それは現在は労働契約法の5条に法制化されているということができるとおもわれます。安全配慮義務といったわけですけれども、一応、定義としては現在の重責ということになるかと思うのですが、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入ったその社会において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方または双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものです。

これをベースに、前回の報告では安全配慮義務をベースにしつつ安全管理体制整備義務ということを含めるのか、あるいは別なものとするのかということについて両論併記的にしようかといっていたわけですが、三柴先生の基調報告の中では、安全配慮義務の定義について安衛法の定めや趣旨も踏まえ、対象者の安全衛生を支配管理できるものに課せられた職域のリスク調査に基づくリスク管理義務、これは先ほど、北岡先生の報告の中でもリスク管理責任というかたちで出てきますけれども、言うことはおそらく同じで、これは従来の安全配慮義務と異なる観点からの定義ということになるので、シンポジウムというかたちであることから。

三柴：井村さん、聞こえなくなりました。シンポジウムというかたちであることからというところから、巻き戻してもらっていいですか。聞こえないです。

井村：ものに課せられた職域のリスク調査に基づくリスク管理義務となっていて、シンポジウムの趣旨からすると安全配慮義務をどう定義付けるかということに関して、ここに従来と違うということの説明しなければならないということになるとすると、その下の前回の報告が安全管理体制義務といっているところは全てこの三柴報告における安全配慮義務の中に全て含まれます。ここをどう整理するかというのは、一つの課題ということになります。

安衛法の民事的救済の検討ということになるのですが、安衛法の規定そのもの

は一般的予見可能性を明らかにしたもので、事業者の行動によって●における予見可能性が争われるということです。これが一般的には労災補償として●どう考えるかというところで●特定する際に検討されていたところであろうかと。例えば、先日の三柴先生の報告にあった●では、欠陥に対するリスクそのものは昭和30年代～40年代にはすでに確認できていましたが、それが実際に法規制の対象になったのはもう少し後のため、もちろん国の責任としてこういったリスクに対応することは難しい中で、現実に危険行為自体等は発生することは明らかです。

そういう状況に対し、法は今ないということも、でも実際に発生している以上は、それに対して何らかの●ときに●するものではありません。もっと古い話ですけども、最近の課題ということで、今、新しいリスクに対応する方法を従来のような全て法や規則に振り回されることではなく、予見可能ということで体制を作ったり、手順を明らかにしたり、ガイドラインを作成したり、性能要件を作成したりということをするようになり、これらはあくまでも●に代表されるような職場におけるリスクというのは、事業者が最もよく分かっているはずで。そういった安全管理体制をしているということとこれらのガイドラインなどから事業者が取捨選択した上で、それが履行されているかどうか、それが履行されることによって、当該事業場における職業リスクの予見可能性について認識することができます。そのリスクがあったかどうかということより、そのリスクを予見する体制が整備されているかどうかということに基づいて●いうことができるのではないかと考えます。

それを安全管理体制訂正の条文にというのはありますけれども、それに関しては従来の安全配慮義務のほうが労働契約あるいは労働契約●のものに対する配慮すると定められているものに対し、必ずしもそういったかたちではなく、あくまでも事業者がその事業を遂行していく上でのリスクを事業者自らがさまざまなツールを活用してリスクを把握して●ということになるので、従来の考え方の安全配慮義務というのは、制約に基づいているところが多々ありますので、そういった制約の●と捉えるべきなのか、あるいはそれとも別な●ところに関しては、まだ検討が必要なところにあります。

前回は、この辺を●どうかということなのかという話でしたが、先ほども申し上げました三柴報告における安全配慮のリスクとありますので、そこについて工程を変えたほうがいいのかと考えています。

それから、具体的に、安衛法●どのように安全管理体制●というところについては、まだ全く話がまとまっていません。ただ、いずれにしてもこの辺の原因に関して、●、災害が発生した場合には、●リスク管理されずそのままになっている状況に対して、●あったり、あるいは●履行請求であったりということの可能性を入れたほうがいいのかと考えています。その上で、特に後者のほうは、災害が発生していない中で事業者のリスク管理体制に問題があるというところで労働者、労働者以外もそうです。●場合のリスク責任をどのように考えるかということが●。

それから、先ほどの近藤先生の報告に鎌田先生からこれはこちらのかたちになるのではないかとこのところが、●いうと、産業医がその職責をしっかりと果たしていないために、事業者とともに訴えられる可能性が出てくるのではないかとこの話もあります。こういったそれぞれの先生方の報告と関連して、例えば化学物質管理―石崎先生の報告であれば、先ほど質問したように●。また、前回ご報告いただいた浅田先生の報告、職場における障害者の●でしたか。そういったことが行われるのは、十分な検討がなされないままさまざまな●場合、その障害者が入っていないということについて、●ところが可能なかどうか。北岡先生の報告では、先ほどあったように、社会的接触の有無を●、あるいは、地位の乱用というところで労働者以外のものの安全配慮の救済ということができるとのことですけれども、そこは浅田先生の●かたちからすると、これは●に事業者の社会的コストを削減するために●の中でしてもらったほうがいいのかという話なので、そういった観点から何かしらの一つの他の●することが必要ではない

でしょうか。その考え方というところで、モデルケースをさせていただくことが必要ではないかということも、それも先生方の報告に●、従来のアプローチとは異なる可能性を持つといいのかと考えています。あまりまとまりがありませんけれども、私からは以上です。

三柴：ということです。聞こえていましたか。

淀川：私は聞こえていました。

三柴：でしたら、良かったです。この研究プロジェクトから派生というか、今年の秋の労働法学会の大シン報も一部のメンバーが行うという展開になっており、その中で井村さんが平たくいえば安衛法を民事裁判を使ってどう履行を確保するかと、履行の促進というべきか、そういう話題を担当していただくことになっています。その準備作業の一環で、中間報告的なことをして、まだ準備不足ということではあるけれども、中間報告をしていただいたのが今の動画です。

要するに現代の安全衛生法や安全配慮義務などの民事救済法理を巡る重要な論点の一つは、不確実なリスクにどう対応するかということです。先ほど大場先生のお話に対しても申し上げたとおり、化学物質というのはそもそも有害性がよく分かっていないものが多く、さらに最近、安衛法が対応している課題だと、疲労やストレスというものです。これらは、疲労はともかくストレスは質や量によっては毒にも薬にもなるものですから、そもそもハザードやリスクとっていいかという問題なわけで、そういったものが不幸にして災害、疾病をもたらしてしまったときに、どう救済法理を考え、適用するべきかというのが難しいわけです。

安衛法は、予防の法律として以前とは違う方法を採用しています。一言でいうと、手続きや体制を整備するというのを促進しています。安衛法は、リスクかどうか、あるいはリスクがあるかがよく分からない課題に対し、手続きや体制を整えろという方法で対応してきています。例えば、化学物質対応や作業環境測定士を選任しなさい、その他の衛生関係のリスクに対しては、産業医なり、労働衛生管理者なり、いろいろ専門的な知識・技能を持った方を選任して、リスクをあぶりだせとしています。ストレスのような問題については、ストレスを低減しろということは義務付けず、ストレスチェックをしなさいという、これも手続きを定めています。それらは全て、そもそもリスクが何かから始め、それが分かったとして、それがどうかを調査しろということで、そのためには多様な条件に応じて調査の仕方も変わるから、専門家を活用しろ、あるいは衛生委員会のようなものを設置し、話し合うなど、そういう方法・手続きを定めているということです。

従って、鎌田先生と大場先生のお尋ねにもありましたけれども、化学物質の有害性を調査して、その結果を役所に届け出させるというのも、いわばよく分からないリスクへの対応方法の一つです。そういう手順を尽くして、それでも分からなかったこと、どうにも対応できなかったことは仕方がないけれども、やるだけやってみるという姿勢を安衛法は取っており、安全配慮義務という民事の救済法理も、その影響を受けているというか、あるいは独自にそういう考え方を発展してきたという面があるでしょう。判例分析をしたら、リスク調査に基づく管理義務とって差し支えないぐらいに判例の最大公約数はそういう示唆をしていると取れましたということで、井村さんは私のその立論を受け、体制整備という考え方に着目した民事救済法理のあり方を探ろうとしているということです。

この項目については、この話題については、情報共有ができればいいので、この限りにしたいと思います。今日、井村さんがのっぴきならない事情で出てこれていないので、取りあえずは井村さんがそういう話を今詰めているということをご共有していただいて、次回以後に突っ込みを入れていただければと思いますので、これはこれで終わりということです。

あんまりもう時間が残っていませんけれども、森山さんに可能な限り元行政官向け

の調査を踏まえた法改正提案についての検討を進めていただいて、終わりたいと思います。では、画面共有をお願いします。

森山：これは、2年ぐらい前に三柴先生から全国の労基署や労働局等に質問を送っていただき、それに対して希望した方が意見を出し、提出したものを一つ一つ検討していくということです。ここが提案文になり、私のほうで少し註（註釈）を入れ、紹介しています。いってみればブレインストーミングのようなかたちで、思いついたアイデアをいただくだけでも非常に助かると思っています。今回は、26番までについてお話して、今日は27番からスタートさせていただきます。

読みますと、「技能講習制度について」ということで、「免許については都道府県労働局長が行うことから、その実施状況について容易に把握できるが、技能講習については登録講習機関が実施するものであることから監督機関においてその実施状況を把握することが困難であるところ、これを把握できる制度にできませんか。理由としては、技能講習の修了証を携帯しておらず、確認ができない場合に、技能講習を修了していないために携帯していないのか、技能講習を修了していて紛失などをしたものか、判断することが極めて困難だから」ということです。

「森山註」ですけれども、「主に技能操作の段階で、技能講習や特別教育というのは修了していないことの証明は非常に難しい」と思っています。何か、ご意見がある先生方がいらっしゃいましたら、お願いします。

三柴：補足的に説明を加えますと、大場先生他、まだ安衛法に親しみをお持ちかが分からない方へ向けてということですが、すみません。どうぞ。森山さんのほうで。

森山：少し補足します。クレーンなどは一般に使われていますけれども、労働法で規制していき、労働安全衛生法で規制していますけれども、大きいクレーンはクレーン運転士免許です。少し小さくなるとクレーンの運転の技能講習で、さらに小さくなると特別教育ということになりますので、それを持っておらず運転技術が低く事故を起こすということもありますので、われわれとしてはパトロールでそういう資格を保持しているかを確認するのですけれども、技能講習あるいは特別教育となると資格を持っているかどうかというのは確認がかなり困難な場合がありますので、それを何とかしたいという提案のように思います。何かご意見がありましたら。

三柴：要するに、資格もないのに運転させたり、操作させたりすると危ない作業というのがいろいろあるので、その水準によってかなり高い技能がないといけないものは免許にしているけれども、そこまで高いレベルの技能が要求されないというのであれば、一定の講習を受ければ良い、あるいは特別教育を受ければ良いと段階的に必要な条件が定められているということです。ここでは、技能講習を受けたかどうか、なかなかチェックしづらいということで、方法がないか、方法を検討してほしいという要望があったということです。

柳川：特別教育は、これは現在も修了証を発行することすら義務付けられていませんし、事業者には保存義務がありますけれども、3年間だけです。実をいうと現在も似たようなシステムがないわけではありません。というのは、（技能講習については、）修了証を発行するのは当然各登録教習機関ですけれども、国はその登録教習機関の修了したという結果の台帳を指定修了証発行機関、富士通さんのほうに全て送ってもらうようお願いしており、そちらでまとめて入力しています。それはただ登録教習機関が嫌だと言ってしまうと、それで終わりです。

森山：強制ではない。

柳川：富士通というのは、必ず富士通というわけではないのですけれども、今はたまたま富士通がしているというだけですけれども、これを今度はKシステム、Kシステムというのも正式な名称ではなく、仮の名称ですけれども、というものを導入すれば各受講生の方は直接そのKシステムに受講申請を出すようになるわけです。このKシステムで全て結果は記録して、各登録教習機関にあなたのところにこういう申し込みがあったから

やってくださいと通知を出し、その登録教習機関のほうで「はい、やりました。この人は合格しました。修了しました」という通知が来ると K システムに保存され、それを各個人のマイナンバーカードを IC カードスマホに照らしてみると、この人はこれを修了していますという証明書になるというシステムです。ただ、正直申し上げまして、関係者は実際にうまく運用できるかということについて、かなり疑問を持っているという印象を私は持っています。

森山：それは現状の制度はということですか。

柳川：そうではなく、この K システムのほうも、K システムというのは、新しいマイナンバーカードを使ってというものです。

森山：その理由としては、どういうことがあるのでしょうか。

柳川：まず一つには、K システムそのものがかなり動いたとしても、おそらく証明書としてはマイナンバーカードというのは極めて使いづらいものになるだろうと思います。というのは、そこに技能講習何々を修了しましたと書かれているわけではありません。あくまでもそれを IC カード読めるスマホに照らせば出てくるというだけです。そうすると、例えばある建設現場があり、その建設現場に入る労働者に対して全員、今であれば修了証のコピーを事前に提出しろと言えます。ところが、そういうシステムができてしまうと何が起きるかという、スマホで映してそこに現れたものを写真で撮って送ればできるのではないかと思うかも分かりませんが、はっきり言って、それは偽造をし放題です。なので、どうなのかという感じはしています。そうすると結局、各登録教習機関が修了証を並行して発行するということになってしまいます。ただ、この提案に関しては、うまくいくでしょう。この提案に関しては、問題がないわけです。というのは、データは全て。

森山：そうですね。元データがきちんとプールされているという意味では、改善は可能かもしれないということですね。

柳川：当然そうです。ただ、当然そのシステムができる前に技能講習の修了証を取った人が、そこにデータを入れることに協力してくれるかどうかということになると、また話は別です。

森山：分かりました。ありがとうございました。

三柴：森山さんの実務感覚にも、少し尋ねたいのですけれども、この提案をされた方は、労働監督の特殊性というのを念頭においていると思います。監督官が監督指導をするから効き目があるということをおそらくこの提案の背景にはイメージしていると思います。だけど、柳川さんからされた話というのは、いわば間接強制など誘導の方法で、簡単にいうと、システムを組み、そこに乗ると便利だからみんな乗ってきてというやり方だと思います。イギリスみたいに、例えば危ない建設現場に入るには、ある証明書を持っていないと駄目だなど、Permit to Work Systems といいますけれども、そういう方法を採用しているところであれば、システムと調整などセット、労働監督とシステムの組み立てがセットということになってくると思うのですけれども、どうでしょうか。伺いたいのは、労働監督のパワーを使ったほうが効き目があるのか、それともマイナンバーなどで情報を一元化して、そのメリットあるいは乗らないことのデメリットを強調するほうがいいのか、将来も見越して、現場感覚的にどちらがいいと思いますか。

柳川：すいません、一言だけ。

三柴：どうぞ。

柳川：失礼ながら、誤解があるような気がするのですけれども、この提案の理由というのは、実際に就業制限の技能講習を修了していないものが運転をしていた、要するに無資格運転をしていたという場合に、その人が「いや、私は持っているけれども、修了証をなくただけです」と、「じゃあ、それはどこで発行したんだ」と言われたときに「覚えていません」と言われたとしますよね。そうしたときに、持っていないということを証明するのがかなり難しい面があります。なぜかという、修了証というのは国で出し

ているわけではなく、世の中にも山のようにある民間の登録教習機関が出しているわけです。だから、制度上はデータはそこにしかないわけです。なので、全てのところに、あなたのところでこういう人がこういう技能講習を受けて修了していますかということをお聞き合わせをしない限り、ないという証明ができないという、そこを気にしていると思います。なので、Kシステム、新しくできるマイナンバーカードを利用したKシステムにおいては、一括してデータを扱うわけですから、そこへ問い合わせをすれば「いや、こいつはやっていないぞ」ということが分かるということだろうと思います。

三柴：分かりました。そういう意味では、この課題は、そのKシステムが整うことで少なくとも半歩か一歩は前進するだろうということですね。

柳川：そういうことになります。

三柴：分かりました。これは、それでいいのではないですか。

森山：ありがとうございます。普及という面では、当然監督機関の規模の話もあるので、どんどん民間のほうで便利な制度ができて、それが普及するというのも非常に大きい効果があるとは、先ほど三柴先生の話でいうと、そう思うところです。

三柴：では、これは。

森山：もっともな提案だと思います。どうでしょうか。次はもう時間的に難しいですか。

三柴：もう1個ぐらいして終わらしましょう。

森山：分かりました。これはもうすでに検討済みのものですが、どうでしょうか。これはもう飛ばして。

三柴：そうですね。間にコメントを挟むと、先ほど、不確実なリスクへの対応で、体制作りを含めた手続きが重視されてきているというお話がありました。安全対策でも、教育と専門性を高めた人を信頼して対策を任せるということは伝統的にずっと行われており、特に旧安衛則のときに結構整備されたと、工場法時代から比べると、旧安衛則の時代に結構充実化されて、本格的に充実化したのが現行法という感じがあります。ですから、この手の免許や技能講習や特別教育という話は、安全対策においても非常に重要だということをお聞き上げたいのです。それから、もう一つだけ、資格という言葉の意味ですけども、これは一般に思われている資格と安衛法上の資格は少し意味が違っているようです。要するにある資格を持っていないとこの仕事はできないというのは就業制限というのですが、その場合の資格というのは、いわゆる国家資格を持っているなど、免許があるなどというだけの意味ではなく、まさに研修を受けた、講習を受けた、技能講習を受けた、特別教育を受けたことも含め、その修了証を持っているということも含めて資格と呼んでいます。ここの用語は混乱されないようにと思います。以上です。

森山：今、少し近藤さんから共有がありました。まとまるくんというのがありますので、よろしければ後で、今チャットにアドレスが貼ってあります。こういう、先ほど柳川先生がおっしゃったような制度があります。すいません。次にいきますと、特別教育の対象業務を増やしてほしいという意見がありました。ここで取り上げられているのは、荷役作業中の災害として増加傾向にあるテールゲートリフターおよびロールボックスパレット、カゴ車ともいえますけれども、これらを使用する業務を第59条第3項の特別教育を必要とする業務に追加してほしいという意見です。テールゲートリフターというのは、このように昇降する板が付いている、トラックの後ろのほうにあります。この作業員が持っているのがカゴ車です。今テールゲートリフターの上に乗せましたとなるのですが、これがこのように落ちたり、非常に危ないと、このストッパーが、このように下げて使うものになります。角田先生、何の画像でしょうか。

角田：パトロールに行ったときの写真ですけども、見えますか。テールリフトの写真があったので、共有しようかと思いました。

森山：出ました。これですね。実際この災害は非常に多く、極端にいうと、もしかしたら休業災害の1%ぐらいはおそらくロールボックスパレットの災害なのではないかというぐらい災害が多いです。テールゲートリフトは、そこまでではないですけども、非常

に危ないということで、取り扱い方法によっても非常に災害のリスクが上下しますので、こういうものを加えたほうがいいのではないかという意見でした。

使われている業種としては、ロールボックスパレットというのは、例えば運送業や梱包・仕分け関係の業種、それから製造業や商業などで多用されています。荷を乗せると、ロールボックスパレット自体が数百キロ、例えば 400 キロということも珍しくないのです。これに押しつぶされると死亡するということが起きています。これについては、何かご意見がある先生方がいらっしゃいましたら、頂戴したいのですが、それに関して特別教育の対象業務というのはどういう基準で加えられてきたのかということも含め、もし知見のある先生がいらっしゃいましたら、ご教示をお願いしたいと思います。

三柴：もともと旧安衛則の時代に、大きく資格がないとつけられない作業というのを 3 種類ぐらい、非常に大ざっぱな分類をしていました。現行法を作るときに、労基法の小委員会ですらいろいろ検討した中で、さらに資格を整備して、資格を出す、あるいは講習を行うような団体について、しっかり法律で適格性を定めて、資格のクレディビリティを高めないと駄目だというような報告がなされました。それに沿って安衛法の後ろのほうの条文は、やたらこういう機関のあり方について細かく定めているような格好になっており、その特別教育制度も、現行法を作るときに整備充実化の中でできた制度の一つだったと思います。条件としては、まさに必要な専門的な知識技能のレベルということだったときに、もともとはしばらく経験をしていればそれで構わないような基準が大ざっぱなくくりをしていた旧安衛則時代にありました。しかし、少し経験していればいいぐらいでは、やはり不足で、もう少しきちんと専門家から教育してもらった方がいいというところで設けられた制度だったと思います。後で少し確認し直しますけれども、もともとの分類ではある程度経験があればこなせる、危険性のある程度抑えられる作業という趣旨ですが、きちんと専門家から習ったほうが確実で、万全を期するという趣旨の制度が特別教育だったと思います。

森山：ありがとうございます。制度上は一応社長が教えてもいいとっていますが、実際は確かに外部機関による講習がなされています。法制度上は事業者が行うということになっていますので、その辺り、どういう整理をしたらいいのかと思います。そういう意味でも一般の安全衛生教育ではなく特別教育をするという意味や、あとは玉掛けは技能講習ですけれども、テールゲートリフターは技能講習なのか特別講習なのかというのは、どう区別をすればいいのかということも疑問に思います。柳川先生に、その辺りご意見を少し伺いたいのですけれども。

柳川：技能講習というのはあり得ないと思いますが、特別教育になるか、ならないかです。最近特別教育になったものとしては、2 メートルを超える高所で、かつ、足場の設置の困難な場所においてフルハーネス型の墜落制止用器具を用いて業務を行う場合、その後、50 ボルト以上の蓄電池という電池を有する自動車の整備業務ができたわけです。ただ、その 2 つができた経緯が全く違っており、正直に、また極端なことをいうと、そのときそのときの、例えば 50 ボルト以上の蓄電池を内蔵する自動車の整備に関するものは、もともと低圧電気作業が特別教育の中に入っていました。それが 50 ボルト未満の電圧であれば対象外だったのですが、本来筋の違う 50 ボルト以上の蓄電池を有する電気自動車の整備についても、その特別教育を受ける必要があるという、変な解釈をしていました。私は変だと思っています。そうすると、今度は自動車整備業界さんがいい加減にしてくれと、自動車整備をするのに、なぜそのような低圧電気の工事なのか、工事でもないのですが、要するに 50 ボルト以上の活線の設置または修理の業務をそれだけではなく、他にもありますが、覚えなくてはいけないということで、自分たちで自由に教育を作ってほしいと安全課に陳情し、それでできたという経緯があります。はっきりいって、本当に特別教育をしなくてははいけないような危険な業務かといわれると、個人的にはクエスチョンマークがないわけでもないです。フルハーネスというのは、私はこれは非常にいいことだと思っており、それまで安全帯といわれていたものを墜落制止用器具に変えた

ときに、保護具というのは当然のことながら正しいものを正しく選んで正しく使用して、かつ、正しく管理をしないと役に立たないわけです。事実上、保護具の使用について特別教育というものができたというのは、非常にいいことだと私は思っていますけれども、ただ、やるのであれば防毒マスク、防じんマスクのほうが先ではないかという気がします。あくまでも、私の個人的な感想です。ただ、事実上保護具の使用について教育が義務付けられた、建前上は違います。建前上はあくまでも業務についての特別教育ですけれども、事実上、保護具の使用についての特別教育が義務付けられたというのは、私は画期的なことだと思っています。

森山：ありがとうございます。

藤森：よろしいでしょうか。

森山：はい。

藤森：大体、柳川さんのおっしゃるとおりだと思います。例えば、本来この 2 つについて、テールリフターについても昇降盤についてもそうです。今までの特別教育との比較という意味では、特別教育つまり運転操作そのものに対する特別教育と、そこまでいなくてもロボットやプレスや研削砥石（といし）のように、本来の運転あるいは業務というよりも、危険性が高いことがポイントですけれども、ロボットであれば教示や検査の業務、本来の運転ももちろんありますけれども、プレスであれば金型の調整や試運転などがありましたね。本来よりも一層危険性が高いというか、結局比べてみて相対的に何ぼだと思えます。その件を、今度は本件に持ってきてテールリフター、確かに危ないし、事故も起こっています。これは無視できないことです。措置を講じなければならぬけれども、それは今言った観点から特別教育レベルなのかと。実効性といっちはあれですけれども、本来の規定がどこにあるのか、これから規定を作るというなら別です。例えばプレスにしろ、砥石にしても、ロボットにしても本来的な規定がそれぞれあります。そういう中でどうするのかということは、結局後ろ向きではいけないけれども、事業者の責任を問うことになってきます。その観点からすると、今申したように比べてみて程度の問題で、繰り返しになりますけれどもロボットあるいはプレス、研削砥石、電気でもいいです。果たしてどうなのか、私個人としては、非常に疑問があります。だから、手をこまねてはいけませんので、そこはやはり通達レベル、指針レベルなど、そこで処理していくのが一番いいのではないかとと思っています。仕切りもそういうところではないかと。柳川さんも詳しいですけれども、そのようなことを感じています。以上です。

柳川：同感です。

森山：省令あるいはガイドラインで使い方が確立されてから特別教育にするのかどうかというこの議論になるということでしょうか。

柳川：そうではなく、特別教育をするとすると、学科が大体最低でも 6～7 時間になります。実技は 1 時間というケースもありますけれども、それだけ教える内容があるかという気もします。

森山：ノウハウ自体の密度というか、分量が少し少な過ぎるのではないかということですか。分かりました。ありがとうございます。

三柴：おっしゃるように、特別教育なり、技能講習なりの設定の基準を考えたとき、ざっくりいえばリスクの高さだけでも、要素を分解して考えていくと、災害件数が多いということなのか、それとも対策にある程度高度な知識や技能が求められるということなのか、災害件数は少なかったとしても、起きたときの重篤性が問題なのかというところは考えなくてはいけません。この 2 件については、死亡災害を生むわけだから、ある程度の重篤性です。件数はかなり多く、また柳川さんがおっしゃったように、学ばせるほど、教育にするほどの内容があるのかということですか。

森山：もしかしたら他と組み合わせるといのもあり得るでしょうか。荷役業務という、少し広いですが、どうしても最近では事業場自体にはそういう知識を持った人がいないという状況が非常に多く、それ自体を改善するべきということもあります。

藤森：先ほど言ったように、実効性というか、重篤性それから災害の数が多いというのは、非常に大きなファクターです。繰り返しになりますが、それを事業者の責任として、従業者の教育とどれだけの実効性、先ほど柳川さんも言われましたけれども、その辺が比較の問題で、相対的になってくると思います。プレスやロボットなど、それをより具体的にプレスだったら金型の取り付け、取り外し、ロボットであれば教示や検査、それにより比べてみて危険性が建策しているわけです。重篤性や数の多さはもちろん大切なのですが、繰り返しになりますが、事業者の責任というのは固いことを言っているだけではなく、それだけの責任を負わせて、実行性がどうだろうかということになると、柳川さんも先ほどおっしゃったように、大体学科は7~8時間程度ですから、そうなってくるとそういうことよりもというか、実効性という観点からすれば、特別教育レベルではなく、こまめな対策の要綱や指針、他のものの抱き合わせで事業者に作業方法を、作業手順の必要性を伝えるということが非常に重要ではないかと思っています。

三柴：これは安衛研でも研究しているけれども、結局研究成果の反映はガイドラインと周知だったと思います。

柳川：そうですね。

森山：その辺りも確認してみたいと思います。

三柴：特別教育まで持っていくのは、少し難しいかという感じです。

柳川：雇入時の教育は、作業転換時の教育で十分かという気もします。

三柴：確かにそのタイミングでの教育でいいでしょうね。

森山：ありがとうございます。

三柴：このような感じにしましょうか。

森山：ありがとうございます。

三柴：すいません。今日はあまり進みませんでした。大場先生から非常に有益な報告をいただき、議論も充実しました。情報の共有や情報を深めるという作業も、両方できたのではないかと思います。本当に長時間にわたり、ありがとうございました。本来よりも30分時間が超過してしまいましたが、有意義な機会を作っていただいたと思います。ありがとうございました。今日はここまでとさせていただきます。

森山：お疲れさまでした。

三柴：お疲れさまです。

# 製造物責任法と労災補償

流通経済大学 大場敏彦

## 1 労災補償の方法

- 労働基準法による災害補償(法75条～88条)
- 労働者災害補償保険法による補償
- 損害賠償による補償
  - ・ 債務不履行にもとづく損害賠償(安全配慮義務<労働契約法5条>、民法415条)
  - ・ 不法行為にもとづく損害賠償(民法709条・715条・717条)
  - ・ 製造物責任法(以下、PL法)にもとづく損害賠償
    - 責任主体を増やすことによる被災労働者等のメリット
    - 同様の労働災害を予防するメリット

## 2 PL法の概要

PL法は、「**製造物**」について「引き渡したものの**欠陥**により他人の生命、身体又は財産を侵害した」(3条) **製造業者等**の損害賠償責任を定めている。

### (1) 「製造物」の定義

「製造物」について法2条1項は、「製造又は加工された動産」と定義している。

\* 「製造」とは、「部品又は原材料に手を加えて新たな物品を作り出すこと」であり、「加工」とは、「物品に手を加えてその本質を保持しつつこれに新しい属性又は価値を付加することである」とされる。

\* 「動産」とは、「民法の意味するところと同一である」とされている。つまり、有体物であって(民法85条)、土地とその定着物以外のものが「動産」ということになる(民法86条)。

土地の定着物とは、「(a)土地に附着するものであって、(b)継続的に一定の土地に附着させて使用されることが、その物の取引上の性質と認められるもの」とされている。建物や立木、テレビ塔などがその典型例とされるほか、建物内に据え付けられた機械も、据え付けの程度によっては定着物とされる。

ただし、定着物とされて不動産の一部となった動産であっても、「引き渡された時点で動産であれば、製造物責任法の適用を受ける(エレベーター等)。

### (2) 「欠陥」の定義

「欠陥」とは、「製造物が通常有すべき安全性を欠いていること」(法2条2項)である。製造物の表示や効用・有用性、価格対効果、被害発生の蓋然性とその程度、通常使用期間・耐用期間などといった「当該製造物の特性」、製造物の合理的に予期される使用や製造物の使用者による損害発生防止の可能性などの「通常予見される使用形態」、製造物が引き渡された時期や技術的実現可能性などの「当該製造物を引き渡した時期」、危険の明白さや製品のばらつきの状況、天災等の不可抗力の存否などの「その他の当該製造物に係る事情」といった要素などを考慮して「欠陥」の有無が判断されることになるとされている。

(3) 「製造業者等」の定義(損害賠償の責任主体)

法2条2項は、「当該製造物を業として製造、加工又は輸入した者」を「製造業者」と定義づけている。

そして、「自ら当該製造物の製造業者として当該製造物にその氏名、商号、商標その他の表示(略)をした者又は当該製造物にその製造業者と誤認させるような氏名等の表示をした者」や「当該製造物の製造、加工、輸入又は販売に係る形態その他の事情からみて、当該製造物にその実質的な製造業者と認めることができる氏名等の表示をした者」についても製造業者等としている。

\* 販売業者は「製造業者等」から除かれているほか、修理業者や設置業者についても、「製品が流通におかれた後の問題である」ことや、「ほとんどの場合設置・修理業者と消費者との間には直接的な契約関係が存在しておりかかる契約関係に基づいて処理を行うことが適当である」として、除外されている。

3 PL法と労働安全衛生法・労働安全衛生規則

労働安全衛生法(以下、労安衛法)や、労働安全衛生規則(以下、安衛則)といった、行政上の基準とPL法上の「欠陥」との関係が問題となる。すなわち、これら行政上の基準を満たしていることをもって「欠陥」が存しなかったとするのか、逆に基準を満たしていないことをもって「欠陥」を認定、推定することができるか否かが問題となってくる。

- (1) 「設置標準は行政指導監督上の一応の標準として必要な最低限度を示したものであることが明らかであり、同標準に違反していないことをもって「瑕疵」が否定されるわけではないとするもの(運輸省が定めた踏切道保安設備設置標準をめぐる争われた事件の最高裁判決・最判昭37・4・26民集16巻4号。なお、「瑕疵」の存否に関するもの)。
- (2) 「行政上の製品安全規制は、製品事故防止を目的として製品の製造・販売に際して充足すべき最低基準を定めた取締規定(不適合の場合、事故が発生しなくとも製造・販売の禁止、罰則等の対象となる)であると同時に、企業の製品安全対策や消費者の購入・使用にかかる評価のガイドラインとしての意味を持っている」。そして、このような安全規制の意義・目的と、被害者救済ルールを定めた製造物責任法の意義・目的とが異なることから、「行政上の安全規制への適合・不適合と欠陥の存在や製造物責任の存否の判断とは必ずしも一致するものではないが、…欠陥判断における重要な考慮事情の一つとはな」とするもの。
- (3) 製造物責任法上、「取締規定に違反していないという事実のみをもって直ちに欠陥がないとはいえない」としつつも、「その反面、当該製造物が法律に基づいて定められたこれらの安全基準に適合しているような場合は、とりあえずは欠陥がないものと推定して差し支えないと考えられる」とするもの。

⇕

PL法4条

(4) 私見

労安衛法は、「労働災害の防止のための最低基準」(3条)を定めたものであるとともに、「快適な職場環境の形成を促進すること」(1条)をも目的としたものである。

- 労安衛法や安衛則上の基準が「必要な最低限度を示したものであることが明らか」な場合には、その基準を満たしていたとしてもなお、「その物が本来備えているべき性質または設備を欠く」、すなわち「欠陥」にあたる場合があることは否定できない。

また、労安衛法や安衛則上の基準が、「必要な最低限度を示したことが明らか」でない場合、言い換えれば望まれる高度な基準を定めている場合であっても、基準を満たしていることをもって、「欠陥」を否定する、あるいはなかったものと推定することはできない。
- 労安衛法や安衛則上の基準が、製造物の製造に際しての「必要な最低限度を示したものであることが明らか」な場合に、そのような基準すら満たしていないことは、当然に、「その物が本来備えているべき性質または設備を欠くこと」あるいは「通常有すべき安全性を欠いていること」になると解すべきである。

また、行政上の基準が、「必要な最低限度を示したものであることが明らか」ではない場合については、そのような基準を満たしていないことをもって直ちに「欠陥」があったと認めることはできず、予見可能性や回避可能性の有無によって判断されることになる。
- 「欠陥」の認定にあたっては、労安衛法や安衛則などの具体的な規定が、「労働災害の防止のための最低基準」であるか否かを個別的に検討していく必要がある。なお、労安衛法第3章に規定される安全衛生管理体制であるとか、66条に規定される健康診断などについては、「欠陥」が「製造物」について問題となるものであることから、これらの規定に違反していたことをもって「欠陥」とすることはできない(ただし、安全配慮義務違反の問題として捉えられることを否定するものではない)。

#### 引用・参考文献

山本庸幸『注釈製造物責任法』(1995)

経済企画庁消費者行政第一課編『逐条解説製造物責任法』(1995)

升田純「詳論・製造物責任法」NBL563号(1995)

消費者庁・「製造物責任(PL)法の逐条解説」([https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_safety/other/product\\_liability\\_act\\_annotations/?mselkid=9dfec1a2bcfa11ecbe00b54f3a577eee](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_safety/other/product_liability_act_annotations/?mselkid=9dfec1a2bcfa11ecbe00b54f3a577eee))

五十嵐清『注釈民法(19)』(1965)

# 新厚労科研安全衛生法学プロジェクト

## 第2回（通算第26回）会議開催要項

2022年6月25日（土曜）13:30～17:30  
於) Zoom

### 0 特別報告（約35分）

三柴丈典「安衛法の来し方行く末」

本年10月29日に予定された第139回日本労働法学会での報告予定内容（の縮小版）と、個人事業者等の安全衛生対策に関する比較法社会的な提言内容を紹介します。

後者は、事務局による「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」の運営の参考に供するため、三柴が安全衛生部の担当に行ったレクチャーの内容です。

14:05頃 \*\*\*\*\*（労働法学会報告メンバー以外の入室）\*\*\*\*\*

### 1 参加者の自己紹介

### 2 報告書執筆上の留意点（概ね再掲）

- ・ 項目「関連規定」の趣旨について
- ・ 現場のリアルが見える体系書。判例、実例、運用実態を徹底的に重視する。
- ・ 運用実態（適用の実際）については、先に共有した行政官・元行政官向けの調査結果を引用する。

この項目は、基本的に監督行政の条文運用実態や、規制対象による履行状況を記す項目であり、履行支援のためのガイドライン等は、「内容」欄に示す。

引用方法

令和2年度本研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）

とする。

その他、厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」、裁判例、労働者健康状況調査等を参照のこと。

- ・ 技術的な用語、法的用語について、用語解説を徹底する。
- ・ 平易な表現に努める。ただし、先ずは情報の洗い出しを進め、表現の工夫は後に行う方法も可。

- ・ 技術的な用語の解説について：謝金を出せるので、やりとりの経過を記録して、ある程

度まとまった段階で、担当アシスタントの早川さんに送って下さい。

・現段階で報告書にみられる問題点と改善方法

1) 報告書冒頭の要約部分に、執筆テーマ（～について書いていきます）や解説対象条文の内容をそのまま書いておられる方がおられます。調査して判明した事柄の要約を記載して下さい。

2) 関連条文の欄には、解説対象条文の下位の政省令・通達のみを書いている方がおられます。他の分野の法律（建築基準法、健康増進法、化審法など）で、同じ問題に規制をかけていて、適用の重複が生じる可能性がある規定を記載して下さい。

3) 適用の実際の欄に、履行支援のためのガイドラインや行政による案内のみを書いている方がおられます。監督官らによる運用実態を記載して下さい。

4) 関係判例の欄の記載が乏しい例がみられます。解説対象条文に直接言及していませんも、規制の趣旨に関わる判例を積極的に採り上げて下さい。

5) 私法上の効果の欄の記載が乏しい例がみられます。直接その条文に違反した場合の民事救済のみでなく、被災者が加害者側の落ち度を追求する際に援用する可能性を考え、いろいろな当事者、関係性を多角的に想定して論じて下さい。

### 3 法改正提案等の検討

・行政官・行政官 OB からの提言にかかる検討

先に実施した各都道府県労働局、主要監督署、関係団体に勤務する行政官・行政官 OB を対象とした調査で示された要検討事項と法改正提案について、個々に検討する

推進担当：森山

### 4 研究経過報告

石崎（28～28の2）（\*語り部情報追加）

石崎（64～68）（\*語り部情報）

その他、まだ報告書に反映した/する予定の語り部情報の報告が未了の方

#### 【逐条解説】

三柴（1～5）

未了（全体を踏まえ、最後に執筆予定）

大藪+近藤（6～9：労災防止計画）

大藪報告は完了。防災計画策定関係者へのインタビューを踏まえた加筆修正、三柴による要約の加筆修正共に未了。

三柴（10～19の3）

未了（全体を踏まえ、最後に執筆予定）

原（20～21）（\*語り部情報追加）、

本論の報告は完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。  
佐々木 (22～25 の 2) (\*)、

本論の報告は完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。  
森山 (26～27)

報告完了。三柴による要約は未了。  
石崎 (28～28 の 2) (\*)

報告、要約共に未了。  
三柴 (29～32)

報告は 2/3 程度完了。要約は未了。  
淀川 (33～34 条) (\*)

報告完了。三柴による要約は未了。  
森山 (35～36)

報告完了、三柴による要約は未了。  
井村 (37～41) (\*)

報告は半分ほど完了。その部分の三柴による要約は完了。残る半分と語り部情報の加筆は、報告、要約共に未了。

森山 (42～44 の 2)  
報告、要約共に未了。

淀川 (44 の 3～54 の 6)  
報告、要約共に未了。

長谷川 (55～58) (\*)  
報告、三柴による要約共に完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆は未了。

阿部 (理) (59～63) (\*)  
報告は 2/3 程度完了。初年度からの修正箇所の要約への反映は未了。

石崎 (64～68 の 2) (\*)  
報告はほぼ完了。三柴による要約もほぼ完了 (修正の反映は未了)。

阿部 (未) (69～71 の 4) → 吉田 (阿部執筆部分をベースにする)  
報告、要約とも未了。

大藪、只野、近藤 (72～77)  
報告及び三柴による集約概ね完了、三柴による要約は未了。

南 (78～87) (\*)  
報告は概ね完了。三柴による加筆修正の要請への対応、語り部情報の追記は未了。三柴による要約はほぼ完了。

鎌田・田中 (88～100)  
報告は概ね完了。三柴による要約も概ね完了。

大藪・近藤 (101～103)

報告完了、三柴による要約は未了。

三柴→吉田（104～105）

執筆者交代。報告、要約共に未了。

森山（106～108）

報告完了、三柴による要約は未了。

大藪・近藤（109～115）

概ね報告完了、三柴による要約は未了。

#### 【横断的検討課題】

- ・性能要件規定の是非と射程（三柴）  
未了。旧安衛則に関するメモのみ作成済み
- ・安衛法・規則の名宛人と保護対象の整理（笹井）
- ・建設アスベスト訴訟の意義～安衛法の保護射程～（）
- ・作業関連疾患の予防（三柴）  
未了。
- ・罪刑法定主義と安全衛生の確保の関係（北岡）  
報告は概ね完了。三柴による要約は未了。
- ・「危険のおそれ」（原）  
労働法学会用の原稿は脱稿済み。三柴による要約は未了。
- ・発注者の責任、派遣労働者の安全衛生管理（近藤（ただし、発注者の責任が優先）  
未了。
- ・化学物質管理（森）  
報告、要約共に完了。
- ・法定健診制度（森）  
報告、要約共に完了。
- ・中小企業の安全衛生管理（高木）  
完了。研究書掲載の適性について要検討。
- ・副業・兼業、フリーランスの安衛法規制のあり方（北岡）  
報告、要約共に未了。
- ・安衛法の私法的効力、立証責任（井村）  
報告、要約共に未了。
- ・産業ロボットへの接触に関する規制（藤森）  
報告は完了しているが、体裁整備と内容の深化が必要。
- ・SDGs と労働安全衛生（永田）  
未了。現在、別の厚労科研プロジェクトで調査中。来年度のプロジェクトで報告書提出

予定

- ・特別規則の成立経緯、趣旨と基本構造、統合の可能性  
(衛生関係：藤森、安全関係：浅田)  
藤森報告書：体裁整備が必要  
浅田報告書：用語解説・図示が必要
- ・事務所則における男女別トイレの是非（内藤）  
提出されるか不明。

## 5 法学 WG だより

井村真己氏

別途開催している法学者中心の WG での議論状況を紹介する

## 6 今後の予定の確認・調整

### 【2022年の会議開催予定の確認】

8月27日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

10月15日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

\*参加できない方には、三柴が個別に Zoom 等で進捗状況の確認をさせていただきます。

分担研究報告書の締め切り

### 10月末日

研究代表者において、約20名分の分担報告書をチェックし、やりとりさせて頂く必要があるため、期限厳守をお願いします。

## 7 横断的検討課題と担当者の選定

三柴：こんにちは。今日もご参集ありがとうございます。今日は最初に私から「安衛法の来し方行く末」と題しまして、今年の秋の労働法学会での報告予定内容と、それから最近始まったばかりの個人事業者など向けの安全衛生対策をどうするかという検討会に先んじて、私のほうで事務局に行ったレクチャーの内容をご紹介しますと思います。労働法学会に登壇される先生方については別の準備会合でお話ししていることなので、途中からご入室いただいてもという案内を差し上げていたところですが、繰り返してお聞きいただくのももちろん結構ですので、とりあえず始めさせていただきたいと思います。PowerPointの資料も作っております、そちらは先ほどメーリングリストに配信をさせていただきましたけれども、今プリンターの調子がおかしくて印刷ができないものですから、読み上げ原稿を映してお話を差し上げたいと思います。大体こちらのお話は35分程度、その後、個人事業者等向けの安全衛生対策に関するお話を5分程度でさせていただきますと思っています。それでは始めます。

労働安全衛生というのは、職域における生命・心身・財産のリスク管理に他なりません。絶対安全はなく、許されたリスクはあります。他方で過労・ストレスなど、社会認識の変化によっても対応すべき新たなリスク(?)が生まれます。労働安全衛生法というのはそうしたリスクの管理を目的として、労使その他関係者の行動と心理への働きかけを本質とする法です。労働法ですけれども、環境法などに近く、経営法、経済産業法的な側面も持ちます。労災防止などの量的な成果を求められるため、学際と現場観察が重要な意味を持ちます。特定の対象に対する具体的な規制、すなわち仕様基準との関係では、常に規制外のリスクが生じ得ます。予防のためには曖昧で柔軟な基準設定が求められますけれども、予防だからこそ構成要件を明確化する必要もあるという構造的な矛盾をはらんでいます。

ここで、この報告のキーワードについて申し述べます。リスク創出者管理責任負担原則。これは職域のリスクに関する情報や管理権限を持つ者を含めて、リスクを創り出す者こそがそれを管理する責任を負うという原則です。基はUKの安衛法(HSWA)ですけれども、2011年に制定されたオーストラリアの安全衛生法では、より明確な形で示されています。ただし執行上デジタルプラットフォーマーらの強力な抵抗をオーストラリアでは受けています。

それから、仕様基準と性能基準という用語ですが、仕様基準というのは例えば「事業者は労働者のストレスを職業性ストレス簡易調査票で測定し、常時○○点以内に維持せよ」のように、結果と手段を具体的に規制する基準です。性能基準というのは「事業者は、労働者が業務上うつ病にかからないようにせよ」のように、目標は定めるけれども達成手段は規制相手に委ねる手法です。

次に、法を巡る事情について申し述べます。1972年の安衛法典の制定以後、重大災害、特に死亡災害は大きく減少しました。日本の労災発生率の低さは国際的に上位にあると考えられます。しかし法定定期健診での有所見率は一貫して上昇している他、3次産業での災害などが増加しています。年齢階層別では、高齢者の災害、転倒、つまずき、墜落等、類型別では機械・設備そのものより不安全行動による災害、いわゆる行動災害が増加しています。対象と対応策を個別具体的に定めた特別規則の規制対象となる化学物質は、実際に取り扱われている化学物質のうちごくわずかですので、その規制対象外の化学物質への暴露による被害、最近では胆管がん、ぼうこうがんなどが散発する状況は以前から変わっていません。また、自殺者のうち被雇用者・勤め人は7,000人近く、職場で強い不安、ストレス、悩みを感じる労働者も高止まりしています。

もっとも、こうしたデータも規制の目的や対象の変化の影響を受けます。安全衛生規制の主な目的が物理的リスクから心身の健康リスクへの対応、最近では働き方・生き方の改善および保護対象も労働関係から雇用類似、ひいては危険場所に入出入りする者一般などに及ぼうとしている結果、補足されるデータもそれに応じたものに変化してきております。

こうした変化の背景には、いくつかのマクロ的変化があると考えられます。安衛法制定時と現在では、産業構造、雇用・就労形態共に大きく変化しており、近年では第4次産業革命とも称されるデータ価値の創造が重要性を持つ時代に至っています。これにより、一定割合では就労者の組織的従属性、時間・場所、業務遂行方法の拘束性は後退し、相手方に生計を依存することによる、その人のおかげで食わせてもらっているということでの上下関係とも言える経済的従属性はむしろ強まる。労使の境界は後退すると思われる。ただし、知的、感情的な付加価値の生産・開発能力を持つ者と持たない者で二極化が進むでしょう。

その他ゼロ成長、世界的にトップスピードで進む少子高齢化、個人を尊重する社会思想、基本的な労働保護規制の整備なども指摘できます。対立構図は、労対使からAI対人間とか、法規制対人間社会に移行していくのではないのでしょうか。より本質的には、法による関係者の対話・連携の支援が重要になると思われます。他方で中小企業での伝統的災害、化学物質被害、頻度の高い外国人技能実習生の労災など、適切な最低基準設定が求められる深刻な積み残し課題もあります。

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

日本の安衛法は、道路交通法などと同じように、人の生命・身体・財産などを主な保護法益としてきました。どちらも主に3E対策、すなわち規制、技術、教育により安全行動の秩序形成を図ることで大きな災害防止効果を挙げてきました。安衛法の場合、旧労基法・安衛則時代は、おおむね技術者が解明した労災の再発防止策をそのまま義務規定としていました。しかし、十分な災防効果を挙げられなかったために、旧労災防止団体系ないし現行安衛法が、経営工学などを活用した安全衛生管理の仕組みを取り入れたことで労災防止効果が現れました。典型例は、重層的な請負構造下で複数の事業者の労働者らが就労する現場において、リスク情報の関係者間での共有や安全パトロールなどによる統括的な安全管理を元方事業者に担わせる規制、あるいは経営責任者である事業者を名宛人として、安全・衛生管理者、作業主任者などの専門知識・技術を持つ者の活用を義務付けた規定です。すなわち安全衛生経営法とも言えると思います。

その後、有害性や有効な対策がよく分からなかったり、個別性が求められる衛生・健康問題に焦点が当たると、作業環境測定法、長時間労働面接制度、ストレスチェック制度のように、専門家の活用を重視する法制度の整備が進みました。近年は、がん患者らの治療と就労の両立支援や副業・兼業・フリーランスの健康促進策のように、リスク対策とも必ずしも言えないような政策が進められるようになっていきます。これは技術的法制度が社会的法制度に変質してきたということだと思います。

こうした法制度の展開を通じて、技術的な再発防止策を強制規範化した基準の整備や、安全衛生技術の開発や、社会的労働保護への進出は進みましたけれども、建設物の設計者・発注者、運送の荷主、機械や化学物質の製造者など、リスク創出者の管理責任負担原則とか、経営者の安全衛生に関する意識や知識の向上、未解明のリスク対応などの積み残し課題も多くあります。そうした課題の集積とも言えるのが、化学物質対策でしょう。

もっとも、法制度の対象とありようが変化しても、達すべき目的と、構築すべき体制と、方法論をどうするかは明示の重要性は変わっていません。特に不確実性、つまり原因と対策がよく分からないという性格が強くて、個々人の自己決定との調整が求められる健康対策では、その方法論や体制をガイドラインなどのソフト・ローにして、事業場の実情に応じた方法論を許すという方策が求められ、現に講じられています。

次に規制の特徴です。予防の成果を求められる安衛法は、規制技術の工夫の産物です。後述する日英の比較法社会学的調査の結果などからも事業者のみならず労働者らの安全

衛生に影響を与える者を広く取り込む管理体制の構築が、労災防止効果をもたらした経過がうかがわれます。

安衛法はおおむね、特定の目的の実現を直接的に図る本来規定と、その履行の支援をする補助的な規定から構成されています。例えば、履行確保は本来的には刑事罰で図られていますけれども、補助的に災害調査とか立ち入り、検査、検収、危険がうかがわれる場合の措置命令、事業停止命令などの行政措置が定められています。法定の安全衛生研究機関に立ち入り調査権限が付与されていることに代表されるように、綿密さ、柔軟性、専門性がメリットですけれども、そのような調査権限はほとんど行使されていないなど、これは災害調査のときに限定されていますけれどもほとんど行使されていないなど、硬直的な運用になびきやすいという問題があります。

定めぶりの本来は、特定の対象に係る具体的な安全確保措置の罰則付きの義務付けですけれども、補助として罰則なしの義務、ガイドラインや予算措置の根拠となる努力義務、体制整備義務、もろもろの管理者、専門家の選任とか、安全衛生委員会の設置を求めようとする義務です。それから手続きの履践義務、例えば行政による製造許可の獲得や、行政への諸種の情報の届出、健診・ストレスチェック等の検査や、その後の医師による面接指導の実施などの手続きを進めなさいというそういう規定があります。

法の現場執行者の本来は監督官ですけれども、補助として立ち入り、質問、検査、検収などの行政権限を持つ専門家、立ち入り調査権限を持つ研究機関に関する定めなどを置いています。

名宛人の多様性は安衛法の特徴の一つです。本来は事業者ですけれども、補助として労働者、安全・衛生管理者などの資格者、元方事業者、発注者や注文者、製造輸入業者、譲渡提供者、リース業者などが名宛人とされています。このうち、発注者以下はおおむね建築物、化学物質、機械などの危険源の源流での本質的安全を図るために、製造流通業者に安全な製品の提供やリスクに関する情報提供などを図らせようとしたものであります。労働者等が取り扱う機械器具の検査、危険作業従事者への教育、資格試験などを担う機関への行政の管理を図るために、彼らを名宛人とした規制も多くあります。

これらは、事業者自ら使用する労働者を守らせるだけでは、実効的に安全衛生を確保できないことを前提として、リスクに関する情報や支配管理権限を持つ者などに情報提供や必要な保護措置などの履行を義務付けたということであり、労災を防ぎやすいのは誰かという視点に立っています。名宛人の危険・報償責任とか保護責任などでも説明できるでしょうけれども、本質的には安衛法の立法趣旨によると解されます。

保護対象も労働者に限られません。今、笹江さんに調べてもらっていますが、本来は労働者だけでなく、元より公害防止とか公益に配慮した規定、例えば工場から汚染物をそのまま出すなという趣旨の規定もありますし、建設アスベスト訴訟の神奈川訴訟の最判が述べたように、作業環境整備や物の安全の確保を図る規定は、それに関わる者全ての保護を図っているとも解されます。笹江さんの調査、中間の結果でも、安衛則の条文の中で、保護対象を労働者と定めたものはおおむねその行為災害防止を図っていて、何も保護対象を書いていないものというのは物のリスク対策が中心になっているというお話がありました。

安衛法の前身とも言える鉱山保安法では、一人親方どころか鉱業現場の保全を義務付けていて、保護法益は当該鉱業の持続性とも解し得ます。安衛法の兄弟法ともいえる船員法では、船員と船舶の一体性が重視されていて、沈没すれば雇用契約が自動終了するけれども、なお人命・船舶などの救助に従事すべきことや、船内作業による危険防止等に関わる定め順守などが船員に義務付けられています。

なお、UKの安全衛生法典は、その土台を築いたローベンス報告の提言を受けて、雇用者の事業の影響を受ける者全てを保護対象とし、自営業者や施設管理者も名宛人に含むなど、リスク創出者にあまねく管理責任を負わせる方針を明記しています。国が責任をもって安全衛生を進めていくべきというILOの労働安全衛生条約の考え方は、むしろ

日本でよく踏襲されていて、死傷病報告や行政による災害調査、新規化学物質の有害性調査結果の届け出などを通じて、行政にリスク関連情報が集約されるようになっていきます。また、国が労働安全衛生総合研究所やバイオアッセイセンターなどの研究機関を管理して、危険源や再発防止策を専門的に解明して、危害防止基準などの策定に反映されています。むしろ問題は、UKなどに比べて、総じて労使の安全衛生への重要性認識がいまいちという点にあります。

安衛法は不測のリスクにもできる限り対応するために、措置義務を前提として危険の「おそれ」がある場合などの不確定法概念を多用しています。法の委任を受けた規則でも同じです。原俊之講師の調査では、「おそれ」という文言の使用箇所は、安衛法では目次を除いて計 18 カ所、安衛則では計 310 カ所などとなっております。

先に述べたとおり、安衛法は使用者とは異なる事業者という概念を設定して、違反行為者との両罰規定を設けると共に、事業の実質的な統括管理者に安全衛生管理者を指揮して、安全衛生の確保を図らせたり、重層的請け負い関係にある事業者の労働者が混在して働く工事現場の元方事業者に、その現場の統括管理責任を課したり、小規模な建設現場を管轄するゼネコンの支店などに関係請負人の安全の統括管理責任を課すなど、既存の管理の秩序を法制度に取り込んでいます。要するに、もともとうまくいっていた方法を法制度に取り込んだということです。

両罰規定が適用される場合、事業者の責任が厳格に問われます。例えば、保護具の着用のように使用者には着けさせることを義務付け、労働者には着けることを義務付けているというような場合に、使用者の管理範囲内で労働者が着用を怠ったとしても、使用者は大して悪くなくても、事業者が自身に直接義務付けられた措置以上のかんりの措置を講じていなかったら処罰され得るということで、かなり結果責任に近いような定めがあるということです。

危険の要因。有効な対応策が未解明、ないし個別性・背景依存性が強い。あるいは安全衛生の枠を超える総合的対応が求められる衛生や健康上の課題へ対応では特に、法の手続き要件化とか、ソフト・ロー化の傾向が見られます。事業者には専門家を選任して、一定の検査・調査を行わせ、その結果に基づいて関係者の協議を経て、つまりサイエンスと合意の両方を経て必要な措置を講じさせるとか、また法律では目標等望ましい措置を盛り込む努力義務を定めて、その履行を支援するガイドラインに対応のベストプラクティスを書き連ねるような規制形式です。これは、裁判所が受け身的な姿勢を取る民事訴訟での個別事情などを踏まえた活用、参酌とともに、当事者に事件化ないし訴訟に値するものだけを選別させるということも企図していると解されます。

また、旧安衛則時代から、例えばボイラー室の出入口は 2 つ以上設けよとしながら、避難に支障がなければ例外を認める定めなど、作為・不作為を特定する仕様基準ではなくて、達成目的を定めて方法は各事業所に委ねる性能基準が採用されてきました。ただし、おおむね当時は行政の許可を要件とする形式でした。現在、化学物質管理について、従来の特別規則に代わり、これを大幅に取り入れる方向性が模索されていますけれども、私の提言も踏まえて仕様基準から逸脱するのならば専門家のお墨付きを得なさいというような形で、専門家へのニーズの喚起が図られています。化学物質管理は有害性が未解明なものが多いなどの情報の制約の他、対応技術、現場での実行可能性の制約、それから産業利益・消費者利益との調整など、もろもろの調整の必要性があり、安衛法上の課題が集約しています。安衛法は従来から 3 次元にわたる多角的な対策を図ってきました、縦は製造流通業者などのサプライチェーンの上流に川下に向けてリスク情報の共有を図らせる施策であり、横は国連の GHS などの国際的な情報、仕組みを吸収する施策であり、高さは個々の作業場での暴露測定などによる的確なリスク評価と管理の促進策です。しかし、いずれも未完成です。

規制目的を踏まえた柔軟な法解釈も安衛法の特徴の一つです。法目的を踏まえて、司法も裁判所も安衛法を柔軟に解釈することがありました。例えば、旧労基法の時代の事

案に係る河村産業所事件では、使用者を名宛人とする当時の危害防止規定を元請けの現場監督者に適用し、その刑事責任を認めました。すなわち、元請けの現場監督者が造成中の建物の支保工の安定性確保を図る旧安衛則の規定に違反をした状態で、多数の社外工などを指揮してコンクリートの打設工事をさせていたら、支保工がやはり崩れて屋根が落ちて、多数が重軽傷を負い、業者から供給されていた社外工 1 名が落下・窒息して死亡をしたという事案で、当該、現場監督者が業務上過失致死傷罪とともに、旧安衛則の親法である労基法違反で起訴されたという事案で、同人が旧労基法第 10 条が定める「使用者」に当たるかどうかということが争われたんですけども、判決は、当該使用者の概念は安全衛生の場面では賃金支払いなどの場面よりも広く解釈をされるべきで、そうしないと安全を担保する能力のある者を免責させることになるなどと述べて、被災者との間に実質的な指揮監督関係があればそれに該当すると述べています。

もっとも、こうした当時の裁判所の柔軟な解釈は、現行法が事業者以外の誰にどのような場面で措置義務を課すかを具体的にかなり書いたもので、それでかえって制約されたとも解し得ます。綿密なルール作りをしたがために、柔軟な解釈が難しくなってしまったのではないかということです。

次に、比較法社会学的調査の結果です。私は 2019 年に日本、2020 年に日本よりも死亡災害の発生件数率が低くて、日本と同様に統一的な安全衛生法典を持つ UK で、同様な質問項目による安全衛生に関する社会調査を行いました。その結果、以下の事柄が判明しました。

まず、UK と似ている点としては、安衛法典が労災を減らした要素としてまず安全衛生管理体制を整備した。つまり法律が経営のやり方に口を挟んだということです。それから 2 番目に、事業者、雇用者責任を強化したことです。3 番目に、危害防止基準の整備とする回答が多かった他、安全衛生に関する意識が高い経営者の多くは、労災によって心が痛むと。あるいは従業員の帰属意識の低下を気にしている傾向、これは日英共に似ていました。他方、UK との相違点として、安全衛生法典が労災を減らした要素として、サプライチェーンの上流への規制を挙げる回答がイギリスでは多かったです。それから日本では重大な労災体験が安全衛生を重視する主要な理由でしたが、UK ではそういう経験をしていなくても痛い目に遭ってなくても重視していたということ。それから回答者に経営トップ層が UK では多くて、担当役員などを選任している事業が多かったなど、経営層がかなり安全衛生を重視しているということ。それから、安全衛生の専門家の意見を尊重する傾向がうかがわれたこと。それから、安全衛生監督の高い専門性と、労使による信頼がうかがわれたこと。UK の場合は、経営者が監督官に来てほしいと言っていたのが印象的です。

それから、産業医制度の必要性が UK の場合はあまり認識されていなくて、むしろプライマリーケアを行う GP への信頼が強かったと。逆に、医師免許を持たなくても衛生・健康の専門家への尊重がうかがわれたというようなことが挙げられます。

次に、履行確保における安全配慮義務法理の活用について述べます。

先に述べたように、安衛法が健康問題を積極的に扱うようになり、事案の個別性が重要になると、それを考慮しやすい民事司法による履行確保がより強く期待されるようになっていきます。もとより安衛法の直接的な民事的効力を認めるには功罪あり、民事上の過失責任法理の側で参酌するのが UK などの動向でありまして、現に妥当性を確保しやすいと言えます。日本では契約法上の安全配慮義務が一般的な予見可能性とかなすべき措置の内容の確定に際して、安衛法の影響も受けながら、それが及ばないところもカバーしてきました。特別な社会的接触関係があれば負う義務として、契約責任から若干展開して、不法行為法上の注意義務に近い機能も持っています。

報告者の判例分析では、この法理は安衛法の定めや趣旨も踏まえて、対象者の安全衛生を支配管理できる者に課せられた職域のリスク調査に基づくリスク管理義務だと整理できます。1 次予防、2 次予防、3 次予防、それから 3 ステップアプローチなどの予防理

論の反映も分析すると見られます。折々の予防理論を踏まえた手続きを尽くすことがこの義務の核心と言えましょう。言うまでもなく、専門家の選任を含む管理体制づくりはリスクアセスメントの重要な要素であり、その趣旨を述べた判例もあります。山形県水産公社事件や真備学園事件など、こういうものはそういう指摘をして、そのような趣旨を述べております。

安衛法の履行確保について、この義務によることで安衛法の規制外ないしはガイドラインレベルのリスクを捉えられる一方で、安衛法違反を直ちに過失とせず、個別事情、背景に応じた活用が可能となります。手続き的な債務ですから、安衛法の手続き的な規制化にもなじみます。心理社会的リスクのような過重でなければ毒にも薬にもなり得るような課題については、特にそうした対応が求められます。つまり、個別性に綿密に対応できる対応が求められるということです。

改正の方向性です。以上の整理を踏まえて、若干ながら改正の方向性を展望します。

まず性能要件化の範囲、罪刑法定主義との相克をどうするかということですが、職域リスクの多様化や複雑化を考えると、性能基準の強化が必要ですが、報告者、私による国内での社会調査では、現行法上の「危険のおそれ」などの曖昧な概念の明確化を求める現場の声が結構多かったということ。それから、性能基準の強化を支持する意見と、仕様基準のままでいいという意見が拮抗（きっこう）していたこと。特に中小企業者に対しては罰則付きの分かりやすい規制でないと守ってもらえないということ。それから、司法に係る罪刑法定主義の要請などから、性能基準化の範囲と方法などを検討する必要があります。私は化学物質管理に関する REACH（EU 化学品規制）の原則も参考に、もし原則を逸脱するのであれば安全衛生の立証責任は事業者らに課す方向性を構想しています。つまり、法は達すべき目的や基本的な体制などを定めて、必ずしも法の委任を受けない実施省令などで望ましい仕様基準を設定して、もしそれから逸脱するということであれば、行政の専門官の審査を受けたり、しかるべき専門家の裏付けを受けるなどをもって、事業者らが安全だと立証する責任を負うような方策であります。適用範囲の重点は、健康管理や化学物質対策になると思われ、既に報告者の私の提言もあり、厚労省の検討会報告書には盛り込んでいただいています。

それから、規制課題の行方です。安全衛生政策が産業保健に触手を伸ばした結果、メンタルヘルス不調者の職場復帰支援や難病治療と就労の両立支援などを扱うようになり、労働基準一般の他、障害者雇用、キャリア形成支援、地域医療の他、働き方や生き方に関するさまざまな政策課題とバッティングすることになりました。従来の安全衛生とは異質なため、労基署も十分に対応できていません。例えば、パワハラに関する相談の多くは、労働 ADP や産保センターにリファーされています。こうした課題には、労働法などの知見に基づいて学際的、予防的に対応する必要があります。私は次のような産業保健者による不調者への対応モデルを打ち出しています。すなわち、急速な少子高齢化や、個人の尊重意識の高まりを背景に、安全衛生政策というのは労使や職業病などの業務上のリスク対策からメンタルヘルス対策などの作業関連疾患対策、ついにはがんなどの難治性疾患の就労継続支援まで政策が展開し、民事司法も健康配慮義務、解雇回避努力義務、障害者就労支援の法理の展開などを通じて、疾病障害者への救済姿勢を強化しています。特に精神障害者への不利益措置に際して、治療の勧奨、経過観察、適正配置の努力などの手続きを求めるようになっていきます。

他方で、民間であれば就業規則など、それから公務員ならば公務員法など、ひも付く勤務規定などに基づく休職、解雇、免職などのけじめも可能、かつ求められています。例えば、みなす公務員の長期間の能力の低活用が違法なパワハラに当たるとともに、国民への税金の無駄遣いという意味で背信行為だとした例として、兵庫教育大学事件などが挙げられます。その切り分け、就業判定の主体を担うのが産業保健者であり、職場に不調者が生じれば主治医と連絡して疾病性ととともに事例性、疾病が招いている現実の問題を調査して、本人の職務および職場の関係者への適用を支援すると。産業保健者は事

業者の履行補助者ないし代行者なので、その働き掛けが事業者の救済努力となって、それを尽くしてなお改善しなければはじめが可能、かつ求められるということになります。この「太陽と北風」とも言うべき対処に、対象者の認知の偏りが強い場合ほど落差を付けることが望まれます。

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

それから雇用類似の保護です。既に述べた建設アスベスト訴訟最判を契機として、フリーランス、一人親方などの雇用類似などへの保護の在り方が問われています。行政は法第 22 条と関係する 11 の省令改正をしました。詳細な検討は、北岡報告に委ねますけれども、取るべき基本的視座と、主な論点だけを列挙しますと、取るべき基本的視座としては、やはりリスク創出者管理責任負担原則が挙げられます。リスク創出者には、業務に関するリスク情報を持ち管理できる者も含まれます。この原則から、労働安全衛生ではそれを実施しやすい立場にあるものが実施すべきという要請が働きます。すなわち、人の生命、身体、財産などの重要な法益に関わることを前提として、危険報償責任、就労条件の支配管理、それから、密接な社会的接触関係、場合によっては民事、刑事上の保護義務などを根拠としてこの原則の実現が求められます。報告者の私は、労働者概念の一般的な拡張適用には賛成しませんが、安全衛生法はある者がその事業を通じたリスク創出者である限り、雇用類似を含めて、それにより被災する者の保護をリスクの調査と管理によって講じるよう求めていると解します。

もっとも、準労働法である家内労働法が、委託者が生み出すリスクを委託者に管理させようとした点や、委託者と受託者の双方に安全衛生上必要な措置を義務付けた点など、要するにどちらも頑張らなければいけないということや、経済法である中小企業等協同組合法が、組合の取引相手などに組合等の誠実交渉義務を課している点などは、区々多様なリスクへの対応上有意義であり、広義な安衛法と解して解釈適用をすべきではないかと解しています。

検討すべき安衛法の論点としては、そもそも安衛法上の労働者の定義、事業者の定義、それから安衛法の目的、労災の定義をはじめとして、事業者を名宛人、労働者を保護対象とする諸規定の修正の要否などが挙げられます。この際、M 製作所事件のように、適用法条が労働者を守るための規定だということを理由に、社外工を保護する措置が不十分でも現場監督者や元請けが刑事免責されるといった判例もあるので、修正されれば影響は大きいと思います。

他方で、製造流通規制についても、労働者以外の保護を明確化するならば、例えば検査の趣旨などを再検討する必要が生じ得ます。例えば、検査で見過ごされた機械の製造上の欠陥から生じた周辺住民への迷惑により廃業に追い込まれたとして、事業者が国を問責した。つまり、検査をきちんと行ってくれなかったら俺がひどい目に遭ったのだということで、国相手に訴訟をしたのが、富士ブロイラー事件ですけれども、この事件は当然のように請求棄却されたのですが、その理由の一つとして、安衛法上の検査精度というのは、労働安全衛生行政の実施を目的としている。つまり、主に労働者を守るためだということで、国に製品安全の保証を図らせようとしたものではないのだということを書いていたわけです。これらが、とりあえず労働法学会用の原稿の読み上げでした。

それからもう少し、雇用類似や個人事業主向けの安全衛生対策をどうするのかという点について、申し述べて終わりたいと思います。

まず、いろいろと調べて分かったことを簡潔にまとめたのが最初です。日本の労働関係法というのは、他国に比べると一般的にソフト・ローです。したがって、従属的な自営業者に関する法制度というのも不十分と言えれば不十分だと思います。しかし、独自の趣旨を持つさまざまな法律が新しい課題の回りに包囲するようになり、社会学的な力学とともに事業者の行動を監視しているというスタイルだと思います。ここでいう力学と

というのは、就労者や消費者の事業者への信頼や、評判などを含むということです。多面性と柔軟性という意味では、国際的に一定の参照価値を持つように思われます。今よくやりとりをしている海外の学者から、うちの国ではもっとラジカルな規制を設けているのに、日本はそんなに遅れているのかと私は上から怒られました。いや、そういうことではないのです。やはり、文化の違いがあるのだということを反論しているところです。

今話を展開しますと、日本の主要な個別的な労働保護法の適用範囲（scope）は、従属的自営業者を適切にカバーできていない。いくら柔軟な解釈をしようといっても限界があるというのは事実です。その中で集団的な労使関係法、労働組合法ならば、範囲が割と広いから適用範囲に入る可能性があるにはあります。適用されれば使用者への団体交渉の強制により、安全衛生について協議ができると言えばできます。しかし、組合の体たらくはご案内のとおりであり、あまり期待できないということです。

安衛法には一部にリスク創出者管理責任負担原則を反映した規定が一応あるし、それから司法の解釈と法改正で徐々に適用範囲が拡大されているけれども、全ての従属的自営業者のカバーはとても無理だという状況です。

内職者（家内制手工業者）用の家内労働法は、仕事の委託者と受託者、内職者の双方に種々の安全衛生措置を課しています。ただ、昔作った法律なので、適用業務が非常に限られています。ただ、要するに雇用責任逃れということではびこった状況に対応しようという狙いは共通しているので、この法律を改正すれば適応する可能性があると思われ

れます。他方で、民事上の安全配慮義務は、かなりの程度リスク創出者管理責任負担原則を具体化しています。その意味で、従属的自営業者などへの適用可能性が最も高いと思われ

ます。しかし、今やりとりをしているオーストラリアナショナル大学のリチャードも「日本で注目すべきとすれば、この義務ぐらいだよ」と言われて「いや、そうでもないんだよ」と言っているのですが、確かにこれが活用可能性が一番高いかなというのは現状そうでしょう。しかし、発注者などの業務管理者と従属的な自営業者の間に、勤務条件を設定したり、支配管理可能性があったり、少なくとも事実上の指揮命令関係があるなどの条件がないとこれも使えません。つまり、労災の発生を予見でき、管理できる関係がないと使えないということだと思います。

経済法では、中小企業等協同組合法が個人事業主の連帯や取引先との法的根拠を提供していますけれども、拘束力はないですし、ほとんど活用されていません。もともと経済法のほうは他に使えるような下請法や独禁法など、趣旨はとても立派なのですが、適用は非常に資本主義社会だということをおもんぱかって慎重なので、なかなかギグワークや、従属的自営業者に使うというのは難しいだろうという感じがします。

このように、直接的な規制は乏しいけれども、仮に重大な脱法的な問題が生じれば行政が適用可能な法規を探索したり、裁判所が関係法令の趣旨を柔軟にくんで安全配慮義務などを柔軟に解釈して救済を図り、その後、立法結び付くと。国会さんは何をやっていたんですかという形で、司法判断が先行して立法に結び付くというようなパターンだと思います。

そういう前提で、今後の立法で発注者などの業務管理者らに課すべき措置を考えると、まずやはり安全衛生なので、リスク調査をして調査結果を従属的な自営業者らにも提供をするという情報の共有です。それから、集団的交渉に誠実に対応させる、またその集団的交渉の枠組みを作るとのこと。国が行うべき措置は、従属的自営業に伴う一般的なリスクと、良好な対応策の調査と情報提供などが基本となるでしょう。

それから心身の健康問題については、枠組みとしては、中小企業等協同組合法で保護された事業協同組合などがありますので、ああいうもので集団的に産業医を選任して、産業医が必要だと認めたら委託者らに対してこういうふうにやってあげてよというふう

に就労条件の改善を働き掛けるような制度横断的なスキームというのを多分求められて

くるのだらうと思います。なお、ギグワークについて言うと、産業衛生学の分野でそれに伴うリスクというのがいろいろ指摘されていて、アルゴリズム管理が大きいという指摘、よって COVID-19 下でも無理やり働かなくてはいけないという指摘が出てきているということです。

建設の一人親方などについて一応立法措置もあり、それからいろいろとリスクも指摘はされているわけですが、独立自営業者というのは「けがと弁当は手前持ち」と批判されましたが、確かに自業自得という面はあります。ただ、情報と権限がない中で労災に遭うというのは確にかわいそうだから、どこまで救うかというのは薄く規制をかけていくことが重要だと思っていますが、今後の立法はもとより、安全配慮義務の解釈や、ステークホルダー内での義務手交渉などでこうした産業衛生学などの知見を活用していくことが望ましいと思われまます。

それから、直接の指揮命令関係がないものがどこまで法的義務、法的な保護の責任を負うかについては、法第 29 条が結構踏み込んだことを書いているということと、それから派遣法の中でも安全衛生の責任をかなり派遣先に課しているということと、安衛則の中でもかなり直接契約関係がない中で、これをやれ、あれをやれと具体的に自分でやれというふうに書いているものがありますので、そういうものを参考にすることが重要だらうと思います。

さて、先ほど来申し上げているオーストラリアの労働安全衛生法です。これは 2011 年にできたものでした。笹井さんには飲み会で 2004 年と言ってしまったのですが間違いで、2011 年にできたものです。今やりとりをしているリチャードが、かなりこの制定に活躍したという経過があるようです。その 19 条というのが非常に特徴的で、オーストラリアの Work Health and Safety Act もイギリスの法制の影響をかなり強く受けていますが、専門委員会の検討を経て UK よりもはるかにラジカルな法制度を作ったという経過があります。まず、名宛人が使用者 (Employer) ではなく、事業を営む者、PCBU と略される非常に幅広い定義をしています。この人たちが合理的に可能な限りその利益のため、その事業のために活動をする全ての就労者、これも Employee ではなく、ワーカーの安全衛生を全部確保しなさいというふうに非常に幅広い定め方をしています。ここで、この「合理的可能な限り」については条文に定義があり、これはリスクの大きさやリスクの軽減策について PCBU が認識すべきかや、現にリスク軽減策が取れるのかや、軽減策のコスパなどを参考に合理的に可能かどうかを考えるというふうに説明されています。このようなラジカルな法律を作った背景として、現代のビジネスモデルのスピーディーな変化に際して、いちいち法改正をするのは面倒くさいでしょうというのがあったそうです。日本でこの理由でこのような規制ができるとは到底思えないのですが、オーストラリアではこれで通ってしまったということです。

ここで、事業を営む者には、先ほどから申し上げているとおり、事業活動を営む者ほとんど全部のような定義なので、フランチャイズや元請け、サプライチェーンの川上の販売者などが広く含まれます。下請けをする自営業者においては、PCBU とワーカーを兼ねる可能性があるということも書かれています。ワーカーの側は、これは立場を問わず PCBU のために仕事をする者が広く該当するという事なので、請負人や請負人の被用者など、いわゆる社外工、こういう者も含まれるということになります。

それから、就労者というのは特定の PCBU のために仕事をする人である必要はなく、不特定の、要するにどの PCBU の仕事を自分が行っているのかよく分からないという状況でも構わないとされています。したがって、サプライチェーンの川下のほうで働く人も該当するという事になります。

ただ、クラウドワーカーにとってのデジタルプラットフォームのように、単に間に入っている媒体者に過ぎないという人に安全衛生責任を課せるかという点については、オーストラリアでも議論があるらしく、リチャードによると関係者間の取り決めがどうなっているのかや、当該プラットフォームと就労者の間に、どのような実際の関係が

あるのかによって責任を負うかどうかが決まってくるというふうに言われています。それでは具体的に PCBU は何をすべきなのかという点については、これも大原則としてはやはり一般的なリスク管理措置を取るべきだと。アセスメントと結果に基づく対応措置を取るべきだと。だから、あらかじめ決まっているわけではなく、調べた結果に応じておのずとやるべきことが決まってくるでしょうという、日本の 28 条の 2 の考え方が義務付けられているということです。

さらに各事業の性質に応じて分類がされていて、職場、設備、工場の管理、工場、有害物など、これに応じて条文が立てられていて、それぞれの特徴に応じてやるべきアセスメント等の内容が特定されています。もう少し具体的に書いてあるということです。そして、就労者のほうにも一定の義務が課されています。もっと言うと、就労者自身だけではなく、ワークスペースに出入りする他社も、自身の安全衛生をまず自分でなんとかしなさいということと、自分の行為によって人に迷惑をかけないということと、それから、PCBU によって合理的指示をされたら守りなさいという、これは日本もそうです。それから、PCBU が実施する合理的な安全衛生施策、手順と協働しなさいと、こうオペレートしなさいということも義務付けられています。

この際、適用対象のワークスペースというのは、事業が行われ、就労者が業務上訪れるか、訪れる可能性がある場所全てを意味するということなので、日本で言う 1 の場所より広いと思います。この場所には、さまざまな乗り物、水中、陸上施設、液体内の浮遊物などが含まれるということになってきます。日本では、安衛法も事務所則も、例えばどちらも家庭には及ばないはずなのですが、このオーストラリアの定義だと及んでくると思います。

それから、ワーカーが連帯してワークグループというのを作ることになっていて、これに労働組合と同様の権限を与えて集団的交渉をやりやすくしています。なおかつ、PCBU が活動費用を払ったりという定めもあるということです。そのようにしてワークグループが PCBU をスポンサーとして構成されて、安全衛生代表 (HSR) を選出して口げんかをするということになっています。この関係する PCBU 間の連携や協議も義務付けられていますし、役員などに重要な安全衛生管理責任も負わせています。だから、権限のある役員などが安全衛生の仕事をきちんとやらなければ、個人として責任を負わせるということになっていきますし、安全衛生監督官に広い権限を与えています。それから、ワークグループとは別に労働組合が存在し、その労働組合が選任して行政が認証した安全衛生担当というのがいて、これは強制的な事業場等へのワークスペースへの立ち入り調査権限を持っているということになっています。また、罰金も非常に高額だということで、とてもラジカルな、日本では到底できるとは思えない法律ができていくわけです。

それでは機能しているのかというと、これほどある意味高度な規制を設けてなお、例えばギグワークに関するプラットフォームからちまちまとテクニカルな抵抗がなされているということ、それから、監督行政機関が非常に複雑な構造を作ったギグワークのプラットフォームなどに対してはなかなか手を出せないということ。特にアルゴリズム管理そのものに手を出すようなことをやろうとすると二の足を踏んでしまうというか、それは労働行政ではないよねというような感じになってしまい消極姿勢が目立つといった問題が起こっているのも、リチャードに対しては、そもそも三者構成で政策を決めているはずなのに、なぜこのようなラジカルな規制ができるのかという質問と、そういうものを作ったのはいいとして実際にワークしているのですか。もしワークをしていないのだとすれば、それはルールとして成功なのですかと。日本の規制というのは少し甘く見えるかもしれないけれども、作った以上はきちんと守らせるということを考えているので、そこは分かってくださいと。レベルが低い高いという問題ではないのです。プライドがあるのは分かりますけれども。それからただ、やはりこういうラジカルな規制というのは ILO などまねをしやすいいので、リチャードは ILO でかなり仕事をしているし、こういう規制を国際標準にしようと思って動いてきてかなりペーパーも出ていますと

いう状況にはあるので、日本は日本で頑張りたいなと思っているところです。長くなりましたが以上です。

それではどなたでも何かお言葉をいただけるようでしたら、ご質問なりご感想なり、お願いできますでしょうか。

森山：すみません。

三柴：どうぞ、お願いします。

森山：私からで申し訳ないのですが、オーストラリアのパーソンというのは、やはり個人というか、自然人という意味なんでしょうか。

三柴：オーストラリアで言うパーソンですよ。これはお察しのとおり、これは基本は自然人ですが、法人も含むはずですよ。

森山：ありがとうございます。そうすると、これは1つの事業に対しては1人というか、1個が事業を営む者として存在するという考えなのでしょうか。

三柴：そうではなく、先ほど申し上げたように、いくつかの事業のために仕事をするワーカーという考え方が前提にされているので、要するに、直接雇用関係があればそこがメインだ

ということはいややすいんですけども、安全衛生については、ワーカーの恩恵を受けている、貢献を受けているPCBUであれば、みんな協働して連絡を取り合い、協力をして安全衛生の責任を負えという格好になっているのです。

リチャードに、労災の報告義務はどこが負うのかと聞いたら、結局、労災の報告義務者は、基本的には雇用者なのだけれども、安全衛生との関係でプリンシパルなところがいくつかあるのであればその中で相談をしてそれで報告をさせると。だから、全てのPCBUがばらばらに労基署に災害報告をするということではないという話でした。

森山：ありがとうございます。

三柴：多分、日本でもUberのようにギグワークのようなものがはやってくると、もう少ししたら立法措置を多分取られるのではないのでしょうか。先ほど申し上げたように、具体的に交通事故の災害補償などそういうところで訴訟が起きて、判決がやや踏み込んだことを言ってそれで立法措置がということに、もう少し時間がたっただけでいくのではないかと思うのです。やはり国際的に見ると、日本の規制の特徴はよく言えば多面性と柔軟性なのだけれども、悪く言うと対応の遅さと曖昧さだと思います。やるのが遅いというか、海外のように2011年に既にギグワークだろうが何だろうがどんとこいというような規制を作ってしまったところもあるわけですが、日本はそんなことをやりませんね。やっとなんて言うと怒られますが、建設アスベスト訴訟の最判が出て少し射程が拡大したかな、適用範囲が拡大したかなというぐらいの話で、全然レベルが違いますね。

ただ、これは行政とも話したのですが、日本ではここまでは無理だねという感じです。むしろ行政の安全衛生部としては、少なくとも安全衛生部のキーパーソンに言わせると既存の労使関係を大事にしたいと。せっかく労働法の体系を労使関係前提で作ってきたわけだから、そこで蓄積した規制をどのように一人親方などの新しいところに及ぼすかという発想で少しずつ積み上げたいという感じを受けました。

だから、それでいいのかということです。歴史をたどると、先ほど申し上げたように旧労基法時代はかなり射程を元請けの監督者、一職員に、民事の使用責任ではなくて、安全衛生上の刑事責任まで負わせたという判例があるわけで、それと似たようなものが他にも幾つかあるわけですよ。そうすると、昔の規制のほうが、人治主義的に安全衛生の趣旨目的を考えてうまく使えたとも言えるわけですよ。綿密なルール形勢により、だんだんと射程を絞ってきたという面もあるのではないかと思うのです。昔からももちろん適用は慎重だったと思いますけれども、規制が曖昧な分だけ柔軟に使うためにも多分あるのだろうと。

日本の規制は本当に綿密なので、どういう方向に持っていくのがいいのかなと。やは

り遅くなり過ぎても本当にかわいそうな人を救えないですね。失敗から学ぶのでいいのでしょうか。事件が起きてからでいいという気もするので、そこは安衛法の宿命かもしれませんが、文化によって対応がこうも違うと考えさせられてしまうなという気はします。

北岡：北岡です。よろしいでしょうか。

三柴：お願いします。

北岡：Uber Eats 等に対する安全衛生上の大きな課題として、業務量の調整の問題がおそらくあるかと思います。あるいは、先ほどお話があったように、アルゴリズム管理によっては非常にリスクの高い際に活動することが報酬体系として非常にプラスになってしまうと。その結果として、非常に危険な作業をどうしても強いてしまうといいたいでしょうか、そのような潜行性を持ってしまったりか、そういう課題がおそらく全世界的にこれが把握されていますし、オーストラリアもそういう認識があると思うのです。その点について、何か今のオーストラリアの安全衛生の手法の中で具体的な議論は出てきているのでしょうか。要は、業務量、質の調整まで踏み込んだような規制というのが今は検討されてきつつあるのかどうか、その点をお伺いできればと思います。

三柴：ご存じだと思いますけれども、イギリスは日本でいう最高裁の判例が出て、おっしゃるとおりアルゴリズムの管理もあるから、非常に拘束性が強いので、ワーカーとしての法的責任を負えという判決が出たところです。

オーストラリアの場合は、そういう訴訟例は少なくともリチャードから紹介はありません。リチャードのペーパーにも入っていません。むしろ、このオーストラリアの安衛法の中で、リスクアセスメント、リスク管理をしると一般的に書いているから、アルゴリズム管理もリスクなのだという理解の下で法の適用はできるはずですが、しかし、労働監督官とすると、商売の中身に踏み込むところにまで口を出せないという現象が起きているということで、立ち止まっているという状況のようです。

確かに、例えば事業者の立場に立って考えてみたときに、彼らから言わせればこのように新しい商売を生み出して新しい雇用——彼らに言わせると雇用なわけではないのですが——新しい働く場所を生み出しているのではないですかと。その事業価値の創造をきちんと評価してくれと彼らは当然言います。そもそも契約としては、うそでも請け負いというか委託なのだから、あらゆる請け負い、委託、ないしは無名契約、つまり非労働契約が、頑張って成果を挙げた人に次の仕事をやるという仕組みがあるわけです。アルゴリズム管理は、それをある程度オンラインシステム化、デジタルシステム化しただけの話で、なぜそこまで責任を負わされなければいけないのだというふうにならざるを得ないから、日本はそういう相対する利益があった時に規制で間を取ろうとするわけです。

だけど、国によってはラジカルにぼんと労働者寄りのようなものを作ったりするけれども、ただ、そうすると今度は運用がうまくいかないというのがオーストラリアの例だと思います。議論はもちろんあると思うのですが、正直、法の運用上はうまくいっていないということだと思います。

北岡：非常に興味深いのは、ある種の疑似集団法と言いましょうか、このような独立事業、フリーランサーの方々が、ある種、疑似的に労働組合を作り発注者やプラットフォームと交渉できるという、その点が非常にユニークだと思います。その点から、先ほどのアルゴリズム管理についてかなり事実上交渉が行われているというのが、今のところそれは顕在化していないということですか。

三柴：それはむしろ活発に、そのワークグループが交渉しようとしていると。しかし交渉の単位決めなどが、すごくテクニカルな問題でプラットフォームが逐一文句をつけて交渉が進んでいないと。だから、事業者側が強烈なあらゆる難癖をつけてあらゆる抵抗をしているという。だけど、向こうのワークグループはまさにアルゴリズム管理を議論しようとしていて俎上（そじょう）に載せようとしているという、そういうせめぎ合いだそうです。

北岡：なるほど。分かりました。ありがとうございます。

鎌田：鎌田ですが、いいですか。

三柴：はい。お願いします。

鎌田：今日は労働法学会向けのということで絞っているわけではないと思いますが、これは北岡さんについても考えておいてほしいのですが、安全衛生法の対象ということ考えた場合に、雇用類似の人たちを含むというのは非常に私も賛成で、そういう方向でこのオーストラリアのこういう例も興味深く聞いているんですけども、おそらく、日本の労働学会で議論をしたときに、例えば Uber Eats は労働者なので労働者として労災保険に入るし、労働者として保護されればいいという、それだけの話だという議論が多分出てくると思うのです。

具体的に Uber Eats Union は、特別加入についても入るのに頑強に抵抗していますよね。自分たちは労働者なのだから特別加入ではないということはずっと言っているし、その周りの弁護士さんもそう言っています。それに引きずられて連合もそういうことを言っています。だから、おそらく労働社会学会で議論をすると、労働者ではないということ前提として類似の人たちをどのように保護するかという話をしているけれども、そもそもこのような人たちを労働者としてあなたたちは見ているのですか、見ていないのですかという質問が出てくる可能性があります。普通に使用従属関係の枠組みでいくと入らないというのは、多分それはそのように主張をする人もそう思っていると思うのです。だから、先ほど三柴さんが、いわゆる拡張論にはくみしないと言われましたが、なぜそれが駄目なのですかという意見です。今、具体的に挙げられているのは、例えば「ハムラ」さんたちなどは労組法上の労働者と同じような位置付けで考えればいいのではないかと。だから、つまり事業組織の組み入れがあればいいのだと。あるいは、元経済的従属性があれば、それでも労働者と見るべきなのだというような考え方も提唱されているので、ここで議論をするつもりはないのだけれども、三柴さんのところか北岡さんのところで、そもそも方向性が違うのではないですかという議論が出てくる可能性があります。

三柴：間違いなく出ると思います。

鎌田：それを一応考えておいたほうがいいと思います。私などはずっとそれを言っていて、彼らの私に対する批判は、なぜ使用従属を労働者概念のコアとあなたは見るのですか、おかしくないですか、という感じです。それはそうとしか考えられないのです。諸外国を見ても、指揮監督関係を無視して労働者というのはほとんど考えていないわけです。だけど、広げるといふ人たちはそこを変えればいいのだということを言っているのです。それは三柴さんがおっしゃったように、拡張という概念というのは実はあまり展望がないと。ただ、推定規定の導入というのはそれはあり得ると思っただけだけれども、あくまでもそれは明確化の話で、拡張の話ではありません。でも議論としては出てきます。

それから、このオーストラリアの例というのは、三柴さんは学会のときに話される予定ですか。

三柴：時間がないと思うのですが、多分質疑のときに出せると思っています。

鎌田：非常に興味深いとかすごいなという感じもありますが、方向性としてはよく分かります。そのときに、安全衛生と労災補償はいわば両輪で、わが国はご存じのように労基法で労災補償責任を使用者に課して、全額使用者負担で労災保険をやっています。しかし、オーストラリアは、もしかして労働者も保険料を払っている仕組みなのではないですか。違いますか。

三柴：なるほど。

鎌田：これは全く知らないのですが、知っている人は教えてほしいのですが。

三柴：多分、少なくとも安全衛生法はイギリスの影響を受けているので、連動しているとすると、さすがに労災保険料は払っていないのではないかと察するのですがあり得ると思います。

鎌田：労働者もですね。

三柴：はい。

鎌田：だから、ある種のまさに包括的な、働けなくなった場合の保障というような観点から、そういう保険事故をどうカバーするかという観点から、労働者も含めてリスクの分散をするという観点から言えば、当然労働者も払っていて、就労喪失のリスクを労働者も負担をするという考え方でいけば、労働者も保険料を負担するという考え方になるわけですね。でも、ご存じのように日本はそのような考え方はしていないわけです。まさに使用者の労災補償責任をバックアップするために労災保険ができていて、全額使用者負担になっているわけです。そうすると、この議論をしたときに、事業を営む者 PCBU が保険料を負担するといった場合に、それはそうかもしれないけれども、一方で就業者のほうもどのような保険負担をするのかという議論が質問として出てくる可能性があります。その辺のところは分からないで聞いていたので気になりました。

三柴：先ほど言い間違えたのですが、保険料負担は **Employer** だと思います。きちんと調べていないのですけれども、多分そうだと思います。そこは分けて考えているのではないかと思います。

鎌田：いわゆる PCBU のところですね。

三柴：はい。PCBU は、あくまで安全衛生の責任担当のための概念です。

鎌田：だから、そうすると両輪なのだけれども、この部分ではいわば特別規制的なことですか。

三柴：そうだと思います。だから、安全衛生規制というのは少し性格が違うのだという分け方だと思います。だから、必ずしも一体の扱いにしないで、とにかく労災を防げればいいじゃないかという、そういうことだと思います。

鎌田：そうすると、逆に日本ではそれをどう説得できるかということですね。要するに安全衛生は労災抑止と補償というものがある種リンクしているのではないですか。

三柴：そうですね。そこはイギリスでも議論があり、結局、予防を進めるためにはあまり補償や賠償と関連付けるとよくないというのずっと言われてきましたので。

鎌田：確かに、イギリスはそんな考え方があります。

三柴：僕も、確かにそれほどびったりと関連付けなくても、それぞれの趣旨でカバーされるものはしていけばいいという考えなのです。

鎌田：ただ、日本の労災保険を考えると、それは少し違いますね。

三柴：現場はそうですねけれども、日本でもつつくとだいたいぶずれている点は確かにあります。

鎌田：それはもちろん、労災保険も社会保険化しているという議論がありますから、それは違うのだという議論はあります。

三柴：通災もそうですし、東日本大震災の後に海岸線から何百メートル以内は補償しますという、あのようなものは予防の話なわけではありませんので。

鎌田：だけど、そこを昔から言われている社会保険化しているのだということに乗せると、では労働者も保険料負担ですよ、そこまであなたは認めるのですかという話になりますから。

三柴：私は認めるのです。

鎌田：そうですね。

三柴：その代わり、生活習慣病や通災など、ある程度カバーを広げなさいというのが私の考えです。

鎌田：ありがとうございます。私はそここのところの態度が決定できなくて、皆さんに批判されているのです。どうしたらいいのだろうと。今、三柴さんが言われたことが、ある意味で、あなたのような専門家でもそう考えるのかというふうに思いました。

三柴：山口浩一郎先生には怒られそうですねけれども。どこかで労使関係という枠組みの重要性を何だと思っているのだと言われました。

鎌田：だけどあなたは、そういうところはすごくイギリスナイズされているのではないで

すか。

三柴：いえ、イギリスを詳しく調べる前からこの発想なのです。

鎌田：ビバレッジの思想はまさにそれですね。

三柴：そうですね。

鎌田：もしかして北岡さんもそうなのですか。ついでに聞いて申し訳ありません。いわゆる労災の社会保険化ということにポジティブなのですか。

北岡：すみません、そこまではまだ検討は至っておりません。今後じっくりと考えたいと思います。

鎌田：そうですね。長々とすみません、私は以上です。

三柴：ありがとうございます。

浅田：すみません、浅田ですけれども。1 つ素朴な質問をさせていただければと思います。2011 年のオーストラリアの労働安全衛生法ですが、就労者にとってみれば、安全と健康を確保するという観点に立てば、画期的でかつラジカルな内容だと思います。しかし、使用者をはじめとする PCBU にとってみれば、極めて厳しい義務が課される内容になっていると思われまます。そうであれば、こういう法律を制定するためにいわゆる説得力のある立法技術が必要になってくるということと、その立法の過程において、利害関係者である労使の協議の場があったと思います。そこでかなり厳しい議論が交わされたのではないかと思われまます、その辺のところを教えていただければと思います。

三柴：先ほど申し上げたとおり、まさにそれをリチャードにぶつけたのですが返事がないのです。先ほど申し上げたように、その立法過程については、一応オーストラリアではビジネスモデルの展開が激しいからいちいち法改正をするよりも先にラジカルなものを作ってしまうということで口説けたと、リチャードのよこしたペーパーにはそう書いてありました。日本ではこの理屈では経営者は絶対に納得しないと思うので、何か大きい災害があったり、おっしゃるように立法事実としてもう少し説得的なものはなかったのかというのは、今度産保法学会の 2 回目の大会の基調講演に招いているので、そこで聞こうと思っています。聞くということは本人にもう予告通告してあるので、それは聞いてみますけれども、多分確たる答えは返ってこないような気がします。

浅田：分かりました。

三柴：おっしゃるとおりで、そこは日本の行政マンもほぼ共通して、なぜこんな法律ができたのだというのは疑問に思うところに関心はあるのですが、文化の違いなのでしょう。いろいろと考えたのですが、まだ確たる返事が得られていないところですので調べてみます。

浅田：それでは今後よろしくお願ひします。

三柴：はい、こちらこそよろしくお願ひします。

浅田：ありがとうございます。

三柴：それでは私のお話はこの辺りとさせていただきます。どうもありがとうございました。

三柴：それでは、2 番目の項目だけ少しで済むのでお話を休めたいと思います。

これは毎度差し上げていますけれども大事な話でありまして、報告書の執筆上の留意点です。いつも申し上げていますように、関係規程に関する項目というのが、ある解説の対象条文の下位の政省令でもいいのですが、それはそれでこの項目に書いていただきたいのですが、むしろ他の法規で同じ事象について適用可能性、法条競合などが生じ得るものを挙げていただきたいということを改めて申し上げます。

それから、本書の特徴としては、やはり現場のリアルが見えるということが骨の一つですので、学術的にも水準の高いものと考えていますけれども、安衛法はどうしても苦勞して作られている分、ある意味専門外から分かりにくさもあるので、要するにこの条文はこういう事例で使われるのだということがはっきりするようにしていただきたいと

という視点で、判例実例運用実態というのを徹底的に書いていただきたいということです。既に出ている本の焼き回しのような原稿は避けていただきたいことをくれぐれも強調させていただきたいと思います。

このうち、運用実態すなわち適用の実際の項目では、先に共有した行政官、元行政官向けの調査結果を引用してください。この項目は、基本的に監督行政が条文をどのように運用をしているかという実態を明らかにさせたいということです。たまに履行支援のためのガイドラインなどを運用実態のところに書いている方がいらっしゃいますが、それは内容に書くべきことであり、運用の実態というのはあくまで生きた法を示すということです。監督行政の運用実態と既に共有している情報の内容をピックアップしていただきたいということです。引用方法はここに書いたとおりです。

その他、厚労省の監督から出しているものや、裁判例や健康状況調査などのデータもありますので、積極活用していただきたいということです。

それから、技術的な用語や法的な用語についてはベタベタと用語解説を張っていただきたいということです。とにかく難解な文章をまた難解に解説しても全然伝わりませんので、完成度の高い法文だけに分かりやすく解説する通訳が非常に重要になりますから、それを

改めて徹底していただきたいということです。

それと同時にというか結局そういうことなのですが、平易な表現に努めていただきたいということです。

それから、技術的な用語の解説について、この研究班の先生方や外部の方に解説を委託する場合には謝金は出せますので、このようなやりとりで教わったという経過だけはきちんとペーパーにして担当アシスタントの早川さんに送ってください。謝金を出せません。

それから、現段階で報告書に見られる問題点と改善方法ですけれども、まず報告書冒頭の要約部分に解説対象の条文をそのまま書いておられる方がおられます。また何々について書いていきますという初心表明のようなことを書かれている先生が結構おられますけれども、あくまで調査して分かった事柄を要約して書いていただきたいということをお願いします。

それから、先ほど申し上げましたが、関連条文の欄には解説対象条文にひも付く政省令などを書くのもいいのですが、むしろ他の関連する法令を挙げていただきたいということです。さらにどのような趣旨かということは簡単に解説を付けてくださいということをお願いします。

それから、適用の実際については申し上げたとおりで、履行支援のためのガイドライン等を書くのではなく、あくまで監督官らとその条文をどのような事例でどのように使っているかということを書いていただきたいということです。

それから、関係判例の欄の記載が乏しい例が見られます。これは適当なものがないというのは分かりますけれども、その対象条文に直接言及していなくても規制の趣旨を伝えるような例であれば拾い上げていただきたいということを改めてお願いします。

そして、司法上の効果の欄の記載も乏しい例が見られます。これについても直接その条文に違反した場合の労働者による民事救済の例だけではなく、いろいろな条文への言及の仕方、活用の仕方というのがありますから、先ほどお伝えした例の富士プロイラー事件のように検査に関する規定について、国の賠償責任を問う上で検査を受けると書いてあるのだから、国はしっかりと検査しなければいけないではないかという、そういう使い方をした例もあるわけで、いろいろな角度から法律条文は使われます。特に安衛法の規定はそうなので、そういうものを拾っていただきたいということです。

ただこの解説書で判例を挙げる意味は、再三申し上げているとおり、その条文の使われ方、実際的な意義を明らかにすることにありますので、その時点で選択していただきたい、また表現していただきたい、説明していただきたいということです。それではこ

ここで休憩を入れさせていただきまして、30分に再開で森山さんから法改正提案等を検討させていただきたいと思います。ではいったん休憩いたします。

三柴：30分になりましたのでそれでは森山さんお願いします。

森山：監督官の森山と申します。今から私の進行で法改正提案に係るアンケート結果の検討をさせていただきたいと思います。これは2020年にこのプロジェクトから全国の労基署や労働局宛にアンケートのご協力依頼をしました。その中で、現行安衛法あるいは安衛則等で改正すべき点についても聞いたところ、多数の自由な意見が集まりました。私も回答をお送りしました。（この研究会では）それを一つ一つ検討していこうということで、これまで約30項目を検討してきましたが、これからその続きを進めさせていただきたいと思います。

それでは画面を共有させていただきます。先ほどこの資料を念のためメールでお送りさせていただきましたので、必要であればそれをご覧くださいでも結構です。

今回は、29番の特別教育のところまで議論させていただいたので、本日は30番の就業制限資格の見直しということで、これを検討していきたいと思います。

初めてご覧になる方もいらっしゃると思うので簡単に説明すると、この「提案文」という灰色の網かけの部分が、各監督官あるいは技官の方から提出いただいたご意見そのものです。下に私が「註」を入れておまして、その下に議事録をできる限り記入していくという形を取っています。これ（29番）は多分、頂いた意見の中で一番長いものだと思いますが、提案文を読ませていただきたいと思います。

「法61条の就業制限業務に就くことができる資格の見直しの検討。ボイラー溶接士のように、その資格である免許に有効期限があり、免許の有効期限を更新するための定期的に知識・技能がチェックされる業務がある一方、フォークリフト運転業務のように、その資格（フォークリフト運転技能講習の修了）をいったん取得すれば終生資格として有効なものもある。

法定時は各業務の危険・有害度や要求される知能・技能レベルに応じてランク分けされ、資格の有効期限が決まっていたものと思われるが、その後災害事例の情報も蓄積されていると思われるから、必要に応じて見直しを凶ったらどうであろうか。

なお、危険有害業務従事者への教育についての法60条の2による事業者の努力義務との関係には注意する必要がある。

また、当然であるが、事業者に新たな負担を課すことにつながる規制故に、広く必要性が認識され機が熟したときでないとな法令改正に向かうエネルギーは生まれなため、本意見はそのような環境が築かれたことを前提としてのものである。

厚生労働省の運営する「職場のあんぜんサイト」に掲載されている労働災害事例のデータベースはよくまとまっており、事例も数多く紹介されている。災害原因や再発防止対策の詳細も記述されていて、提供される情報は信頼できるものである。そこでその内容を見ると、就業制限業務における災害に関しては「就業制限業務の従事者が無資格であった」旨を単に災害原因として認定しているものが非常に多い反面、当該業務の従事者の安全衛生に関わる知識・技能不足やそのレベルを記述しているものはわずかしかない。行政のサイトなので、情報源は労働局や労働基準監督署の労働災害調査の結果に基づいているものと推測されるところであるが、労働基準監督署等の機関による就業制限業務に係る労働災害の第1次調査の報告書の大部分が知識・技能を十分に検証することなく、例えば「無資格下での災害は無資格であることが直接原因」などと短絡的に原因を特定し過ぎているのではないかと疑念がどうしても生じてしまう。労基署は死亡等重大な労働災害については、直接原因につながる法違反を特定し、直ちに事業者への刑事責任追及も行うことになるので、調査にあたっては法違反の有無は極めて重要な調査項目になることは理解できる。しかしながら、法令違反がない場合の原因調査は適正に行われているのであろうか。

有資格者が法令の違反を伴わずに作業しており、知能・技能不足を原因として災害を惹起（じゃっき）したケースも決して少なくないはずである。その場合、知識・技能のどの部分が足りなかったのかが浮き彫りになるような立体的・多角的な科学的調査が求められると思量をするが、そのような視点での記述がなされているものは見当たらない。安衛法改正により法第28条の2リスクアセスメントの規定が新たに加わり、事業者によるリスクアセスメントが義務化された背景の一つに「発生原因の法違反を伴わない労働災害の割合が増加していること」があったことも踏まえて考えると、災害の主因の判断に違反の有無を直結させるのみで、それ以上の深掘りをしないという災害調査の在り方は問題である。

そうすると、そのような調査結果に基づいたのでは就業制限業務の資格の法令上の在り方に切り込むような検討はそもそもできないのではないかと。

例えば「資格は何十年も前に技能講習を修了して取得したが、その後の当該制限業務への従事は散発的で比較的少なかった。係る状況下で年月の経過により知識・技能が薄れ、このことを原因としてついには重大な労働災害事故を発生させた」などという災害が仮に頻発するのであれば、当該資格制度の在り方として、法令上有効期限を設けるべきかどうか、資格取得時に求める知識・能力の底上げをすべきかどうかなどの検討に値しよう。

法第60条の2による事業者による安全衛生教育の努力義務も定められているが、罰則付きの法61条の規制にはより大きな効果が期待できるので、事業者の負担と災害防止効果をどのレベルで調和させていくべきか検討してはどうかというのが本意見の趣旨である」ということです。

61条はご承知のとおり政令で定めるものについて免許や技能講習というのを規定した条文です。60条の2については、努力義務としてこれ以外の業務についても教育を行いましようというような規定になっています。

結構内容が多岐にわたる意見だと思いますが、簡単にまとめますと、一つは資格をいったん取得して、その後は実際にはほったらかしになっている面があるのではないかと、あとは話の枝葉というか、その中で労基署の労働災害調査の在り方についても少し疑問を呈しているということだと思います。この辺りで何かご意見があればぜひとも頂戴したいのですが、いかがでしょうか。

三柴：実務に詳しい先生にご意見を頂きたいところですが、私なりに報告書をまとめていて気付くには、要は資格の更新制度というのはずっと安全衛生を大事にする方から特に議論の提起がされるのだけれども、結局、過去に政策課題になっても、一つには更新制にしていなかったから災害が起きたという裏付けがないという、そういう屁理屈のような理屈もあり、結局は規制を緩和しようというぐらいの流れなのに規制強化につながるような、結局事業者の費用等の負担につながるような流れにはできなかったという、少なくとも積極的な改正立法事実が見つからなかったという説明に今のところなっています。

確か似たような提案があったので以前にもこの類の議論をしたことがあるわけですが、改めて更新制というのは、海外であればそもそも民間資格であるということ、イギリスやアメリカは民間資格ですからそういうこともありましてもうけやすい中で、日本は国家資格にしているということもあり、実際にその教習機関や免許機関は委託をしているにしても、国家資格にしているということもおそらく影響して作りにくいのかなという感じもするのですが、その辺りはいかがでしょうか。

柳川：これは失礼ながら今に始まった話ではなくて、私が厚労省に入省した頃から安全衛生部の悲願だけれども難しいということではほぼ一致していて、それで60条の2ができたときに、このようなものができて大したものだという話ができているだろうと思うのです。こちらの提案は、60条の2を義務化しろということではなくて、61条の技能講習をより強化せよと、つまり今行っている実技学科の時間数を増やせというような、そういう

うご意見なのでしょう。

三柴：多分、一つは資格の更新制を作れと言っていると思います。今の能力向上制度のようなものでは生ぬるいと。だから知識・情報の更新は必要だし、そこをフォローアップできるような制度にすればいいのというのが多分提案の一つだと思います。これはおっしゃるように、行政サイドとしてはそれをやれるものならばやりやりたいけれども、なかなか難しいということですし、ただ努力義務で能力向上制度を作ったところでお客さんは集まらないよというのがあります。何を起爆剤にして動かしたらいいのかというアイデアの問題でもあるのかなと思います。

藤森：藤森ですけれども、よろしゅうございますか。

これは前から疑問に思っていて、特に柳川さんにも皆さんにも教えていただきたいのは、まず素直に 59 条、60 条、60 条の 2 と、61 条の条文の並びというか構造です。何が言いたいかというと、59 条と 60 条でいわゆる雇入れ教育と特別教育と職長教育という順番できています。従前は 61 条があったのだけれども、先ほどお話ししたように 60 条の 2 が入り、そこで「前 2 条に定めるものの他」ですから、59 条と 60 条についての規定が 60 条の 2 という構成になっていると思います。61 条は極めて正直に読むと就業制限規則ですから、いわゆる事業者は就かせるときには教育をしなければいけないということと、それから一定の資格を有した者でなくては就かせてはいけないということで、若干その方向性（が違う）というか、結局フォークリフトができる人ならば 1 トン未満と 1 トン以上なんですけれども、そもそもその枠組みが若干違う面があると思うのです。この方も下の 3 行で「努力義務も認められているが」ということは、能力向上というのはやはり事業者として特別教育なら特別教育についての能力向上は事業者がやるべきことですから、いつやるか、誰を対象にしてやるか、どんなスパンでやるか、どのような教育科目でやるかということを一律に決めるということはなかなか難しく、そこに努力義務の意味があるということが法の趣旨ではないかと思います。

それに対して 61 条は今申し上げたように、一定の、ものによっては機械でいえば単純に最大荷重だとか重たいものになってきますから、危険有害性の高いものを一部取り上げているわけです。これは就業制限業務ですから、それを横並びに一律にということはなかなか難しいのではないかとというのが根本にあります。だから結局、技能講習というよりも特別教育なりの能力向上というのがやはり教育という意味ではそれが一つの手法であるし、努力規定ということになってくると思います。

ただ、これは柳川さんがもしお分かりならば教えていただきたいのですが、60 条の 2 についての通達について前々から疑問に思っていたのですが、対象が先ほど言ったとおりだとすれば、特別教育を要する業務に従事する者、これが一義的だと思うのです。ところが、その後の条文の 61 条についてもその対象者に入ってきているので、この辺に厚労省の苦しさがあったのではないかと思ったのです。それも含めて元来は峻別（しゅんべつ）すべきものではないかと思っていますし、結論的に言えば教育というほどですから、その水準を上げるということになればやはり義務規定というよりも努力規定止まりかなというのが今では妥当ではないかと思います。以上です。

三柴：柳川さんいかがですか。

柳川：名前が出たのでお答えいたしますけれども、現に行政は通達の中で 60 条の 2 の範囲の中には当然のことながら就業制限業務が入っているのだということは言っているわけですね。それが通達等で例えばこの技能講習についてはこういう教育をやってくださいということで、それほどガチガチに固めているわけではありませんが、時間数から何から決めてあるわけですので、この 60 条の 2 が、なぜ 61 条の 2 にならずに 60 条の 2 になったのかということは私も藤森さんがおっしゃるとおりだと思います。運用としては含めているわけですので、正直申し上げまして、なぜこれは 61 条の次にくっつけないのか。やはり教育なので 59 条、60 条、60 条の 2 とまとめたのではないのでしょうか。61 条というのは教育ではないですから。

藤森：先ほど来言っているようにそういうことだと思います。ただ、それを形式論というか、建前を通しておっしゃるように、やはり実務の問題ですからまさに通達の苦しいところで、これはマニアックな言い方になりますけれども、条文をどう読んでも60条の2というのは「事業者は前2条に定めるものの他」という書き方ですから、教育の一連として雇入れ教育から始まり、特別教育、それから職長教育という一貫の中で「前2条に定めるものの他、その事業場における」ということになっていますから「危険または有害物質について」と。だから先ほど言ったように、元来は分けられるものではないかと思えますけれども。

だから何が言いたいかというと、やはり教育とそれから技能講習というか、そのすみ分けからすれば極めて形式論かもしれませんが、努力規定という枠組みの中で教育としてその枠の中で処理というか対応をするのが、結果的には理にかなっているのではないかと思っています。61条から直ちに就かせてはならないというところから、なかなか出てこないと思います。ましてや要件を広げると、つまりその災害の直接原因が何かということは大切なことなので、それが果たして61条から実はそれから解決ができるかなということも含めて、なかなかこのご意見はもっともなのですが、まだ難しいのではないかなという感じです。

柳川：難しいというご意見については、私も喜んで同意いたしますけれども、立法論としてはこの就業制限業務は、現にボイラーの溶接、全部ではありませんけれども、更新制度を持っているわけですので、法的な価値判断としてこの就業制限業務の資格関係に更新制度が持ち込めないというものではないと思うのです。この60条の2を、私は先ほど義務化するという話をしましたけれども、新たに61条を開設するのではなく、奨励レベルで更新制度を設けることは可能かとは思います。

それと失礼ながら、監督官の方が監督で安易に無資格で運転していたことを直接の原因だと報告書に書くという事はあまりないのではないかという気が私はするのですが。若い入ったばかりの、失礼ながら法律系の監督官の方は、B官ではなくA官の方でそのような報告を書く人がいますけれども、私が少なくとも地方局にいた頃は、そういうものが上がってきたらこういうものは原因ではないでしょうというふうには一言言っていました。

藤森：最終的な結論は、私もおっしゃるとおりだと考えています。だから、このご意見としてはあれですけれどもという感じであります。すみません長々と話しまして。以上です。

柳川：一言付け加えさせていただくと、私としてはこれは大いに賛成はしますが、難しいだろうなという意味では同じ意見です。

森山：ありがとうございます。

私の意見を少し申し上げると、更新や講習の回数なども効果はあると思うのですが、実は講習を受けた直後であっても講習の内容があまり身に付いていないという場合があります。講習そのものの在り方というか、もう少し厳しくやるべきという問題もこの話に関係してくるのかなと思います。例えば、事業場で（担当者）1人だけが講習を修了して事業場に帰っても、周りの人間は誰も（講習の内容を）知らないで、それに対して講習が身に付いていなくてもあまり社内では何も言われないというか、そうやって講習修了者がある意味で孤立してしまい、講習で学んだことを実務で生かしていく機会を持っていない場合もあります。同じ資格を持つ者同士で横のつながりがあるとまた違うのかなと考えたりはしています。

三柴：ありがとうございます。1件にあまり時間を使っても何なので、この辺で収める前提で少し言えば、要するにこの方の提案というのは、災害の分析をきちんと行ってほしいということと、教育による知識の更新をきちんと行ってほしいという、要約するとこの2点ではないかと思えます。それで分析のほうは今の森山さんのお話にもあったように、おそらくマンパワーの問題が結構大きいと。だからマンパワーについては、以前に私が出した報告書でも補充を、特に技官が辞めてしまったけれどもそれに相当するよう

な者、監督官でということにはなっているけれども、きちんと技術面をしっかりと業務として確保できるマンパワーの補充をとすることはもう一度言おうと思います。それから教育と知識の更新については、おそらくこの方は、あるいはわれわれが解釈をしたところでは、60条の2の義務化をおそらく言いたいのと、それから就業制限業務についても今の立て付けがいいのかということの問題提起があると思うので、そこはなかなかいじるのは実際問題難しいというのは行政の経験則だと思います。別のところで新たに検討をする形で、就業制限を外す要件と教育そのものの強化について検討をするということを受けたいと思いますが、いかがでしょうか。ではそういうことで次をお願いします。

森山：次は、これは項目別にまとめていますので同じようなものが続きますが、「就業制限業務の統廃合が必要ではないか」というところで、「例えば建設機械や荷役機械などで、操作系が同じようなものについては整理が望まれる。また、クレーンや移動式クレーンでは能力—能力というのは機械重量何トンとか機械の大きさの話です—あるいは搭操作系ということ。例えばクレーンだといろいろと別れていますけれども、乗型かそれ以外で資格を分けないと危険ではないか」というようなことが書いてあります。私もこれの意図が正確に把握できていないのですが、提案文にあるようなものに限らず、就業制限業務、特に技能講習の統廃合などについての意見をお持ちという方がいらっしゃればご教示頂けますか。

柳川：意見というよりはあれですけれども、クレーンや移動式クレーンで、能力より搭操作系と書いてあるのはどういうことかということ、移動式クレーンというのは操縦席に乗って操作をするもの他にユニック系といまして、通常によく見かけるトラックの荷台と運転席の間にあるクレーンを外から運転するものがございまして、そういったものを分けないと危ないよと言っているのだらうと思います。それだけです。

森山：ありがとうございます。車両積載形と言ってトラックにクレーンが付いているというタイプです。絵を出すと、移動式クレーンには、普通のクレーン車みたいなものと、このような車両積載型というか「(トラックに)クレーンを乗せました」というものがあり、後者が搭操作系ということだと思います。この2つは分けるべきではないかという話です。この災害の分け方について何か違いというのは私は存じ上げないのですが。

三柴：玉泉先生と角田先生にちょっと。

森山：いかがでしょうか。このような車両積載型と自走型というか。

玉泉：玉泉です。「統廃合」と「分ける」というのはちょっと(相)反する意見かなと思っていましたけれども、多分、統廃合といえば例えばクレーンとデリックが同じような系統ですから1つにしてもいいかなというような意見ではなかったのかなと思ったのですが。そして、車両積載型といわゆるラフターとかそういったものとは操作の方法が違います。例えばこれですとブームを前にやると転倒しやすいとか、強度的に弱いといったことがあります。それは教育の中で教えたらいいいわけですが。細かく分けるとかえって煩雑になるのではないかと。それごとに免許を取らなければいけないということになりますので、移動式は移動式1本でトン数で分けるのはそれで正しいと僕も思っていますし、要するに搭乗型のトラッククレーンとかローラークレーンとかラフテレーンクレーンといったもの、それからその上のほうの写真の車両積載型も、運転操作と危険度を教育の中で教えればいいのかないかなというふうに思います。アウトリガーを出すとかうんぬんということは基本的に同じなものですから、分ける必要はないと私は思っています。

森山：ありがとうございます。角田先生はいかがでしょう。

角田：角田です。この写真に出していただいている車両積載型とラフター等ですけれども、多くの場合、車両積載型は技能講習での範ちゅうに入っているものが多いのかなと思います。ラフタークレーン等になると、もっと大型になるので免許が必要になるようなものなので、その意味では区分もあるのかなという気はしています。

その他の統廃合についての意見は私もトン数といますか、吊る物の重さで分けてお

いてもいいと思っています。免許のときには、このラフタークレーンといった大型の運転席に乗るものが多い気がしますので、現在の区分でもさほど支障がないように思います。以上です。

森山：ありがとうございます。

三柴：そうすると、今のところコンセンサスは、「制度はこのままで、中できちんと教えるようにすればいいのではないか」ということだと思いますが。

浅田：すみません。浅田ですけれども、クレーンで天井クレーンとジブクレーンのタイプがありますが、天井クレーンは  $xyz$  の座標を動かして、ジブクレーンは移動式クレーンと同じように極座標というのでしょうか  $r\theta\phi$  座標で動かすので、かなり操作技術的には異なるような気がします、そちらについてはどうなのでしょう。

森山：確かに、そちらの面は何かご意見がある方はいらっしゃいますか。

柳川：玉掛は 1 つでまとまっていますけれども、クレーンの運転のほうは分かれていますよね。

浅田：クレーンは分かれています。クレーンは 1 本です。

柳川：失礼しました。

森山：確かにそうですね。例えば、ジブクレーンの場合は当然、アウトリガーなどはありませんが、ただそれが教育や講習あるいは免許でやはり分けたほうがいいということがあるのでしょうか。その辺りは玉泉先生はいかがでしょう。

玉泉：玉泉です。  $xyz$  で天井走行クレーンのほうで免許といいますか試験をいたしますので、そちらのほうで行っておけばそれ以外は全部できるわけです。それより、逆に簡単と言ったら語弊があるかもしれませんが、天井走行クレーンで行っておけば、あとはその中の教育だけで十分ではないかなと思います。壁クレーンなどスタッカークレーンもいろいろとありますけれども、それは 1 本でいいのではないのでしょうか。あまり細かく分ける必要はなく、試験の中で教えたならそれでいいのではないかと思います。以上です。

森山：ありがとうございます。角田先生も同様のご意見でしょうか。

角田：角田です。私も玉泉先生と同じように、基本的にはクレーンの中で基本操作が含まれておりますので分けなくてもいいと思っています。工場などを見ていると天井クレーンがあったり、また一部では壁クレーンを使っていたり、複数の種類のクレーンを使っていることもありますので、それらは分けてしまうとまたそれぞれで取るというのも大変な気がしますので、現状でいいのではないかと考えています。以上です。

森山：浅田先生いかがでしょう。

浅田：クレーンとして最もよく使われるのは天井クレーンなので、天井クレーンを基本的に押さえておけばいいというのはよく分かります。ただ、ジブクレーンは旋回操作だとか起伏操作だとか、どちらかという移動クレーンに近い操作を行いますので、かなり天井クレーンの操作とは違う印象は持ちますけれども。

森山：分かりました。それも結局は天井クレーンの教育で満たされるというのが玉泉先生のお考えでしょうか。

玉泉：例えば、オールテレーンもそうですけれども、建設現場に行きますと、タワークレーンがありますね、これは典型的なジブクレーンですが、それだけをまた別にするというのも煩雑ではないかと私は思います。現実には下〔註＝地上〕のほうで無線で運転をしていることはありますし上〔註＝タワーの上にあるクレーンの運転室〕で操作をすることもありますが、それも教育の中で教えたらいいいのではないかと思います。取り立てて天井走行クレーンとジブクレーンと分ける必要もあまり意味がないといえますか、それでいいのではないかと思います。建設業で使う方は天井走行クレーンはあまり使いませんし、工場の中の方が建設現場に行くとタワークレーンを使うこともあまりありませんので、それはその時点で教育をまた受けたらいいいのではないかと私は思います。以上です。

森山：ありがとうございます。

柳川：先ほど私は勘違いしていたのですが、1つだけ。おそらくこれは別にしたら多分ジブクレーンの技能講習の実技は講習機関のほうができないと思います。

森山：ありがとうございます。どちらかという、特に分けなければならないというような実務的で具体的なご意見はないようです。ただ、これも確かに微妙な話ではあると思うので、もしかしたら何か個別的にそういうことがあるのかもしれませんが、大きな改正ということではないのかもしれませんが。

それでは次に行っても大丈夫でしょうか。

三柴：はい、行ってください。

森山：それから32番です。安衛教育の技能講習への格上げです。この種の意見はかなり多いです。非常に漠然とした提案文で恐縮ですが、この辺りについて何かご意見のある先生方はいらっしゃいますでしょうか。これは、つまり教育の外部化と言い換えても良いかもしれませんが。

三柴：確かに、技官の方の中で、今の免許と技能講習と特別教育というその分け方で、分類を見直したほうが良いとおっしゃる方には出会います。しかし、そこは制度としての安定性や効率を考えながら、一つには実際に学ぶのに何時間かかるのかという時間数から、専門性の高さ、技量の高さなどを測っているところもあるだろうし、過去の災害との相関も見ているだろうし、そういったところを踏まえて設計しています。そもそも今の法体系になる前から歴史もあったのでそこを引き継いでいる面もあるということだと思いますが、どうなのでしょう。

先ほども実は似たようなネタが論題になったと思いますが、教育が必要だと言っているということはやはり危険性が高いというメッセージではあるので、もう少し就業制限のほうに規制強化の方向で盛り込んでいくのがいいのではないかとすることは確かにあると思います。だとすると、具体的に2~3挙げるとするとどの項目が挙がるのでしょうか。例えばかなり技術的に細かいテーマだから、あまり論究するのがいいのかわかりませんが、例えば2~3挙げられるならばその呼び水として挙げておくというのは一案だと思います。篠原先生や柳川さんは、例えば何か浮かびますか。

柳川：まず、私は特別教育を技能講習にするというのはあまり賛成しませんが、挙げるとしたらアーク溶接か低圧電気でしょうか。アーク溶接は、正直申し上げてガス溶接よりもはるかに高度なことをやっていますが特別教育ですよ。もしくは低圧電気かなという感じはします。すみません、私のまったく個人的な感想です。

三柴：なるほど。完結的にこうしてくださいと強く言う趣旨ではなくて、例えばこれらが挙がるというような提言はあり得ると思うので、そういう意味でフリーにおっしゃっていただければという気はします。他に、これは挙がるかなという項目を挙げられる方はいらっしゃいますか。篠原先生はどうですか。

篠原：私もアーク溶接がぼんと挙がりました。ガス溶接が技能講習で、アーク溶接は、これはなぜかなというものもあったのですが、結構、感電災害が起こりますので。それから、例えばプレス機械の金型の交換なども大きな事故につながりますので、やはり格上げをすればその辺りかなと思います。

それから、特別教育そのものは、森山先生が言われているとおり講師資格は特に定められていません。ただ監督署に相談をすると、大抵、本当に（教育内容の質を）担保できますかという話になりますので、その教育の格の担保が何かできないのかなと思います。例えばゼネコンさんなどは会社で特別教育をしてもそれではいけないと。登録教育機関など、（例えば）基準協会で受けたものしか認めないというところもあり、もっとすごいのが某自動車メーカーですけれども、わが社の教育を受けた人しか認めないと。それ以外はどこで行っても駄目でもう一回受け直しなさいみたいなことがあります。それはより安全をとという安全の基準が高いということがあると思いますけれども、特別教育が基本的に事業者が行う社内教育であるとすれば、やはりそれを担保するものや特別教育の規定はありますけれども、より具体的なものを決めて、それに基づいて行ったと

ということが分かるようにしたほうがいいのではないかといつも思います。

三柴：確かに、その状況に合った教育が望ましいのは当然なので上のレベルのことは行うところはあるだろうし、それは放っておけばいいわけで「望ましい」ということでいいと思いますが、法規制だからまずは最低限を確保するといったときに、各事業場で好きにやってくださいというところから、きちんと承認を受けたところで教育をさせたほうがよいというところについては、今挙がったような項目を検討してもらえばいいという感じでしょうか。他に挙がるところがなければ、これはこれでいいかなと思います。強く改定を提言するというよりも、少し念頭に置いていただけたらいかがでしょうかという程度の書きぶりになると思います。

柳川：1 つだけ情報というか、理解していただきたいのですが、教育に関して本当に外部の教習機関でやるのがよいことなのかというそのところは、一つ疑問を持ってもいいと思います。それから、森山さんは特別教育講師資格は定められていないと書いておられますが、これは大変失礼な言い方になりますしここだけの話にさせていただきたいのですが、講師資格をいいかげんに決めてしまうと、かえって教育の能力が落ちるという面があるということも1 つだけ理解しておいてください。それだけです。

森山：分かりました。実際にわれわれが行く会社だと、従業員が 2 人で社長も一緒に（危険有害業務を）行っているという場合があります。あとは、「腕を盗む」ではありませんが、そういった（徒弟的な）文化があったりすると、あるいは会社がすごく小さくて自力での教育能力があるとは言い難い会社が非常に多いので、もう少し外部からの助力が必要ではないかとよく思います。講師資格という言い方がいいのか分かりませんが、なんとかうまく身に付く教育ができるように、別途機会があれば検討をしていく必要があるのではないかと、実務上はよく言われることではあります。

それでは次に行かせていただきます。よろしいでしょうか。

三柴：そうですね、文系の私から見ていると、講師資格の定めぶりは、字面だけを見るとほとんど受講者の履修資格と履修要件と変わらないような感じになっています。実際にそれを定めるのがいいのかどうか、あるいは定めぶりをどうするかを含めて、後で機会があれば検討をするということで、次をお願いします。

森山：これから法令委任の関係が入ってきます。

提案文を読みます。「労働安全衛生法第 27 条第 1 項により第 20 条から第 25 条まで、事業者が講ずべき措置や労働者が遵守する事項を厚生労働省令で定めると規定されています。省令に講ずべき措置等が委任されているが、法の定めが抽象的で省令に根拠条文を引用していないため根拠条文が曖昧になるというところで、明確化してはどうか」ということです。これも何度か研究会で話題にはなっていましたが、よく言われるのは、検事さんが、一体これは法何条の委任を受けているのかということと言われるということです。これは大前提として私の疑問なのですが、やはりこれは法何条の委任省令なのかというのを明確にしないと、罪刑法定主義というか、刑事訴訟法上の問題になるということは確かなのかを先生方にお伺いしたいのですが、いかがでしょうか。北岡先生、その辺りを教えていただきたいのですが。

北岡：北岡です。そのように理解されているのではないのでしょうか。政省令については国会等で成立したものではないですし、罰則が付いているのが政省令ではなく、安衛法本体について罰則規定が設けられていますので、当然、刑事訴追をする際は罪刑名としては安衛法何条と明記しなければなりません。その安衛法の 20 条なり 21 条に基づいて安衛法の 27 条が政省令に委任をして、例えば詳細については安衛則の六百何条に規定があると。その点は当然に明らかにする必要があるという点は異論のないところだと思います。以上です。

畠中：よろしいですか。

森山：はい。

畠中：これは以前に議論をしたことがあるのではないかと思います。

森山：そうですね。

畠中：だから同じことをいうことになりましたが、要するに、安全衛生法の 20 条から 27 条までの規定というのは、もし安全衛生法を 10 カ条に圧縮しろと言われたとしても最後まで残るほど基本的な条文でありまして、事業者はその使用する労働者の安全衛生を確保するために必要な措置を講じなければならないということを義務付けた規定です。そして、その具体的な措置内容は 27 条で厚生労働省令に委任されているわけですが、必要な危害防止措置を少なめに見積もったとしても 2,000 カ条前後にはなるとは思います。それを法律で全部を書かなければならないとなると、そのような法律は使い物になりませんよね。そういう意味で、それを受けて作られる 2,000 カ条前後の危害防止基準に、いちいち安全衛生法 20 条に基づくものとか、安全衛生法 23 条に基づくものとかと、それを省令の各条文の中にいちいち書いていくことは想像していただくだけで気が遠くなりませんか。

法令というのは、簡潔ですっきりしたものでなければ駄目ですよ。そういう意味でも、そんなごたごたした省令などは本当に使い物にならないのではないかと思います。森山：ありがとうございます。結局は、安衛則や省令の内容からある程度判断可能で、95%以上の省令が確かに分かるようにはなっていると。ただ、省令の定め方の問題などで少し分かりにくい場合があるので、確かにそれは省令を整理することでうまくいくのかなと（私は）思います。

畠中：それは一番フォーマルな姿としては、本省に伺いを立てて本省から答えをもらう要するに基収という通達になりますね。基収という通達をもらえばいいでしょう〔註＝現在は「基収」という通達番号は廃止されているので、疑義照会応答についても基発、基安発等の通常の通達番号を附していると思います〕。

森山：そうですね。

畠中：それだけの話のような気がします。要するに、危害防止基準の各条文ごとに法第何条に基づき事業者は何々しなければならないと、条文ごとに書き込むことはないですよ。森山：ありがとうございます。

具体例としてご紹介したいのですが、私も最近見つけまして、酸素欠乏の 6 条（要求性能墜落制止用器具等）は「事業者は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合で、労働者が酸素欠乏症等にかかって転落するおそれのあるときは、要求性能墜落制止用器具等を使用させなければならない」ということで、これは『安衛法便覧』によると安衛法 22 条を根拠にもつ規定になっています。

この行政解釈を見ますと、結局、例えば井戸の中にはしごで降りた場合に、酸素になり（意識を失って）墜落をすると（井戸の底に激突して）骨折したりというような危険が及ぼされるということになっています。これは危険の防止でもあり、もちろん下に墜落したときに（更に）酸素欠乏空気に曝露しつづけますので健康障害の話でもありますが、危険と健康障害という両方を防止するための条文になっています。ただ、（『安衛法便覧』に示されている）根拠であるこの 22 条はあくまで健康障害防止規定になりますので、ここがうまく接続しきれていないのではと思っています。

三柴：結局、作るときの事情と、使うとき、要は送検するときの事情が多分違うということだと思えます。そもそも作るときの事情としては、安衛法を労基法から独立させたときの趣旨とかぶる話で、機動性ですね、さっさと労災を防止できる規則を作ることが必要だったのです。その結果、労災防止効果を第一に考えて自由に規則を作ったら、本条の根拠規定が重複してしまったということは当然あり得ることだと思えます。だから、それはそれで安衛法を作った趣旨とも適合するからいいということだと思えます。

あとは、使うときに備えて後付け的な整理をするべきかということで、今、手続き的な基収をもらうというのは、どのように根拠法を確定するかという手続きの話だと思えますが、体系的にきちんと行政が基収の Encyclopedia みたいなものを作って一覧表

にするべきなのかという問題はあると思います。それをあえて動かしておいて、その事案ごとに根拠法規を考えるというふうにしたほうがいいのかというのはあると思います。

そこは刑事司法との関係もあると思いますが、これはどのように考えるのでしょうか。まず森山さんの実務的な感覚でいうと、このように一応書いてくれている解説書もあるわけですが、あらかじめなるべく明らかにしておいたほうがいいのでしょうか。

森山：私の感覚では、法律本体の根拠条文と省令の規定が何かしら論理的につながっていればいいと思います。ただこの例では、安衛法 22 条はあくまで健康障害の防止なので、そうすると「読め」ないのではないかということだと感じています。酸欠則第 6 条の規定振りで罰則まで行き着けるのかということ懸念しています。

唐澤：唐澤ですが、少しよろしいですか。

森山：はい、お願いします。

唐澤：私はかつて酸素欠乏症等防止規則の直接の担当者だったので、この第 6 条の制定過程を補足的に申し上げます。この酸素欠乏事項は、要するに井戸などの酸素欠乏危険場所に労働者が入り、途中で酸素欠乏になって墜落をする事故がよくあったのです。そのような事故を防止するためにこのような墜落防止措置、これはむしろ安衛法 21 条第 2 項の墜落防止措置を具体化した規定なのです。だから安衛法便覧に第 22 条 (1) と書いてあるのはあまり信頼できません。どなたがこの気付をなさったのか分かりませんが、これは間違いだと思います。

森山：唐澤先生としては、これはやはり 21 条第 2 項ではないかと思われませんか。

唐澤：この第 6 条は墜落防止のための規定ですから。だから、この根拠情報というのはどなたが作られたのか分かりませんが、あまり完全に信用しないほうがいいと思います。

森山：承知しました。

藤森：藤森ですけれどもよろしいですか。途中から口を挟みますが、私はこれは実際に実務のときにかなりもめた事案がありました。(唐澤)先生が今おっしゃったのですが、やはり場面の類型としては、そもそも酸素欠乏症—硫化水素も含むのでしょうか—にかかって転落をするおそれという因果の流れであり、まさに原因自体は酸素欠乏、あるいは酸素欠乏症と硫化水素です。そこが要でありますから。

三柴：必ずしも間違っていないということですか。

藤森：はい。墜落防止の、その結果としてと言うのはおかしいですが、因果の流れで、先生は大変制定でご苦労されてご無礼ですが私はそういうふうに検事に説明をしました。

関連して、例えば有機溶剤などを見ると、有機溶剤の爆発火災の場面と有機溶剤という有害物なので、一つは 20 条で爆発火災と、もう一つは 22 条で健康障害のおそれだから、それは両方に掛かってくる場合があります。この酸欠のものはまさに酸欠というファクターがあり、あと因果の流れだということで、そのときはその検事に納得してもらいました。あくまでも私の経験で申し上げました。

唐澤：立法関係としては、そういう経緯であったということでございます。

森山：ありがとうございます。本当に蛇足ですけれども、この解釈通達を見ても「危害」という言い方なっていて、必ずしも健康障害や危険というふうに特定していないものですから、そういう意味でどちらとも取れるかなという。だから、私の個人的意見としては、20 条から 22 条では「危険」とか「健康障害」ということではなくて、単に「危害」としてもよいのではないかと考えています。

三柴：実はその行政官向けの調査を行ったときに、仕込みと言うと怒られますけれども、規則にまつわる災害を聞いていく中で、本法の根拠条文を挙げてくださいますようお願いしたのです。それでどのぐらい挙げていただけるかというのを見たかったのですが、実際にふたを開けてみると、きちんと規則にまつわる災害を挙げてくださった方は、ほとんど全員、根拠法の条文を挙げてくださっていました。ただ、それが同じ条文について同じ根拠規定かというのはまだ照合していないのですが、おそらくずれが生じるのだらうなと思います。ずれが生じるぐらいで実はいいということも梶中先生もおっしゃっている

のではないかと思います。

森山：確か前はそういったお話を頂いたと思うのです。つまり、場合によっては安衛法の 22 条、場合によっては 20 条ということでも問題はないということで、私の解釈は合っていますでしょうか、畠中先生。

畠中：はい。まさに三柴先生がおっしゃるとおりだと思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：やってもあと 1 つぐらいでしょうか。

森山：はい。次に進みます。

これは簡単に紹介します。「作業計画が根無しなのではないか」という検察庁の指摘があった」ということですが、検察庁に対する我々の説明するのがうまくいっていただけではないでしょうか。おそらく検察庁は、作業計画というのはリスクアセスメントのような包括的な規定ですが、例えば法 20 条以降の条文から委任を受けることのできる規定というのは、(機械の危険箇所)にカバーを付ける等、より具体的な規定であり、作業計画というのはそこには含まれないのではないかということなのではないかと思えます。しかし、これは安衛法の趣旨からすると、当然、作業計画のようなものであっても含まれると私は思います。

三柴：これに関連して 1 つだけ議論をしてもいいかなと思うのは、要は省令を起案する側がまさに根無し省令という言葉があるように、核心的に根拠法がなくてもいいと思っているものと、どれに当たるかははっきりは言わないけれども、大体これだろうと当たりを付けながら作っているものが多分あると思うのです。根無し省令は実施省令(実施命令)とも言うということで、結構、核心的に作られている感じがあり、これは変な話、省令ではあるけれども、どうも起案者側の実務的感覚ではそれほど強制力が強くないような感じにも思えるのです。それは立法経験のお立場からどうなのかというのは、唐澤先生や畠中先生に伺いたいと思います。

唐澤：それでは名指しがありましたので。私は省令なりいろいろな法令を作ったことがあります。安衛法本体の根拠条文がなくてもいいやという考え方では作った記憶はありません。やはり・・・ありましたですけども。

三柴：ありがとうございます。了解です。畠中先生も同様のお考えですか。

畠中：そうですね。今ちらっと労働安全衛生規則を見ているんですけども、例えば 24 条の 13 の見出しは「機械に関する危険性等の通知」というのがありますが、これは機械の包括的安全基準という観点から見たらものすごく大事な規定なのですが、これは明らかに根無しです。やはり、末尾が「通知するよう努めなければならない」という形で、はっきりと根無しであるということが読み取れるような書き方になっています。

森山：寺本廣作先生の『労働基準法解説』では、労基法の施行当時の安衛則には当時の労基法 42 条とかそういったものにひも付いて、勧告的基準という言葉で、努力義務も労基法 42 条等で読むというような意見もありました。そうすると、ある意味で安衛則 24 条の 13 も、安衛法 20 条で読むことがもしかしたらできるのかもしれないと。ただ、もちろん条文の位置が違いますから〔註＝安衛法第 20 条第 1 号で読むならば、安衛則第 24 条の 13 は、安衛則第 2 編第 1 章第 1 節(一般基準)中に置かれるべきである〕。

三柴：それは面白いですね。つまり本法では義務規定になっていて、そのひも付け省令では努力義務という場合は、事案が悪質な場合、努力義務規定に反した場合は本法に立ち戻って処罰できるのですか。

森山：それは、努力義務規定である時点で罰則の適用はないという説明を私は内部で受けましたがいかがでしょうか。これは先生方のほうがいいかもしれません。

畠中：それは明らかに努力義務規定的な書き方になっていけば、それは無理ですね。

三柴：どんなに悪質でも無理ですか。

畠中：はい。あとは旧労基法から現行の安全衛生法に移るときに、ある意味で旧労基法に基づく労働安全衛生規則では**及び腰**で書いてあった条文があるのです。例えば、安全衛

生委員会などがそうです。あれは昭和41年に義務規定的な書き方変わったのです。しかし、やはり安全衛生委員会となると労基法の42条あるいは43条から出てくるかなという、やはり首をひねるようなものでしたよね。このように、基準法時代には首をかしげるような条文というのがありました、それを安衛法のとときに一応整理したわけです。

森山：分かりました。

三柴：でも振り返ると、後々、健康管理時代に入ってきたときにそういう体制整備を義務付けたということが生きてきたという感じは、私はしますけれども。

畠中：そういう意味で、労働安全衛生法において、総括安全衛生管理者、そして安全管理者、衛生管理者それから産業医、そして調査審議機関としての安全衛生委員会という、きちんとした安全衛生管理体制が構築されたわけですが、まさにそのための本当に大事な種だったと思います。

三柴：なるほど。私も後じんの者として非常にそう感じます。ありがとうございます。

藤森：あと一点だけ、端的にしますのでよろしいでしょうか。

森山：はい。

藤森：森山さんに教えていただきたいのですが、例えば151条の3の具体的な場面の問題は森山さんが担当されたのですか。

森山：これは違います。すみません。

藤森：何が言いたいかという、現場で私も検事とやりあったときがありまして、これは20条ではなくて、検事さんが21条という考えはなかったのかなと。もし森山さんがご存じでしたら、そういう観点はなかったですか。作業方法だとか作業計画、つまり何が言いたいかという.....。

森山：すみません。私もそこまで思い至りませんでした。

藤森：レイアウトだとか、作業方法、作業計画は、非常に微妙であり、環境の問題あるいは作業環境となると20条と21条の境目は非常に難しい場面がありますね。

森山：当然かぶったりすることはあると思います。

藤森：そのときにやはり議論したのは、それと同時に最初に戻ってそれぞれ条文の根拠があれではないかと言われたけれども、これは先生方に教えていただければありがたいのですが、罰則のほうは20条も21条も程度が同じですよ。

森山：はい、同じです。

藤森：そうなる、ラフな論議はいけませんが、そういう両方に捉えられるというか、またがるというか、私個人としては作業方法から生ずる危険の面を捉えて20条の面もあるけれども21条もあると。そうすると罰則の数は同じだから最初に戻って、そういうときにそこまで峻別して、20条か21条かという問題が、罪刑法定主義からしてもそんなに議論しなければいけないのだろうかということです。現場では20条と21条の見極めが難しい場合があるのです。

先ほど根拠条文も示せば一番いいと言いましたが、だいたい安衛則の目次を見れば101条以下から整理ができて、最初は20条のグループがずっとあり、そうなっていますよね。ただ、中に分からないのは、いわゆる現場でいうと設備の要因と作業の要因のそのまたがり非常に難しい場面があります。だからそこでぐだぐだ言っていますけれども、検事として目的合理性でその条文が非常に合っていれば違うのですが、またがるようなものは罰則の程度が同じであればそれほどこだわらないのではないかと私は考えました。

結局私の事案も、その後転勤したので結局20条と21条のどちらで処理をしたのかが分からなくなってしまったのです。そういう感想めいたことまでご無礼ですが、非常に作業と設備の、だからマシンとメディアの問題が重なる部分があるから、そんなに罪刑法定主義からはみ出さなければ峻別する必要があるのかなというのが実感でした。ただ根拠は20条と便覧には書いていますけれども、むしろ私は、これは21条の問題ではないかと思ったものですから。以上です。

森山：ありがとうございます。

とりあえず私のほうからは以上です。ここからお返ししてもよろしいでしょうか。

三柴：はい。残り 30 分で進捗状況の確認をして終わりたいと思います。5 時スタートということで 5 分間休憩を取ります。

三柴：それでは再開したいと思います。あとはわずかな時間ですし、内容的にも進捗状況確認を中心にして、次回予定等の確認をして終わりたいと思います。

まず研究経過報告です。進捗状況で構いませんけれども、石崎先生、28 条から 28 条の 2 と、64 条から 68 条の状況、特に語り部情報を追加できているかどうかというところをお知らせください。

石崎：分かりました。まず 28 条から 28 条の 2 の進捗状況ですけれども、今、執筆は始めておりまして、制度史のところから開始させていただいているところになります。

これは経過報告でよろしいですか。

三柴：いいです。

石崎：分かりました。今、そのようなところで内容のところについてはまだ書きかけという形になっています。語り部情報の追加については、28 条と 28 条の 2 についてはまだできていない状況です。64 条から 68 条については、語り部情報の追加はさせていただいています。作業環境測定や健康診断等の監督というのが通常の定期監督の過程でなされるというお話ですとか、指定作業上の作業環境測定以外の話ですと、やはり酸欠のところキーになるというお話などを入れさせていただいています。経過報告としてはそのような形です。

三柴：分かりました。ありがとうございます。

特に安衛法は、法の定めと現状というか、生きた法情報というのが極めて重要なので、語り部情報をいい形で盛り込んでいただけますように、他の先生方にも改めてよろしく願いたいと思います。

それでは次です。他の逐条解説の進捗情報の確認になりますが、私のほうは 1 条から 5 条は前から申し上げているように全体の作業を終えてから最後に総論でするので、書き加える予定でいます。

6 条から 9 条については、これは書き終えていただいているけれども、私のほうでまだ書き加えた部分の要約ができていないという状況だったと思います。

それから、私が担当の安全衛生管理体制関係のところも、これは総論に近いところになりますので、後で書き加える予定にしています。

原さんの 20 条から 21 条の語り部情報の加筆はどのようになっていますか。

原：この語り部情報は、既に報告書の中に提出させていただいたものとはまた違うものですか。

三柴：いえ、提出いただいているものを私が忘れていただけだと思います。今ざっと洗っているものですから。これは終わっているということでもいいですね。

原：はい、そうです。

三柴：分かりました。語り部情報の加筆は終わっていて、その語り部情報の追記部分の要約はまだ私のほうでできていないということです。

それから、佐々木先生の語り部情報の追記はどうなっていましたか。

佐々木：私のものも、昨年度を提出した報告書の適用の実際のところには記載しています。

三柴：書いていただいていますか。

佐々木：はい。

三柴：分かりました。それではまだ私の要約の手が回っていないということです。

森山さんの 26 条、27 条も、ご本人が語り部ですから報告を完了しているということで、私の要約が終われば完了となります。

そして石崎先生の報告は、今頂いたとおりです。

そして、私の 29 条から 32 条については目下ここは進行中です。あとは必要に応じて語り部の役割をどなたかにお願いしたいと思っています。

淀川さんについては、語り部情報も含めた報告書の提出を頂いていましたか。

淀川：はい。こちらは大丈夫です。

三柴：そうですね。

森山さんは 35 条、36 条は大丈夫ですね。

それから井村さんは、37 条から 41 条はどうなっていましたか。

井村：3 条までが語り部情報を含めほぼ終わっていて、半分がそこです。だから、あと残りの 39 条、40 条、41 条がまだできていません。

三柴：それではこれはどのように進める予定ですか。

井村：このまま 10 月までにまとめてという予定ですけれども。

三柴：分かりました。どこで集中的にやれそうみたいなプランはありますか。

井村：来月以降でいけると思います。

三柴：分かりました。それでは、そこは信頼しています。

次に、42 条から 44 条の 2 も森山さんなので大丈夫ですね。これはあまり数が多くて忘れていたのですが、42 条から 44 条の 2 は頂いていましたか、森山さん。

森山：はい。42 条から 44 条の 2 は、まだあまり進んでいませんので、これからもやっていく形です。

三柴：それではこれはよろしくお願ひします。

淀川さんの 44 条の 3 から 54 条の 6 ですが、ときどき進捗状況はインタビューの状況など報告を頂いていますけれども、これはどのような進捗状況ですか。

淀川：ご指摘のとおり、インタビューは毛利先生、奈良先生を終えました。資料もたくさん協力いただいた状況で、それを今まとめる作業で取り組んでいるところです。まだ進捗は遅いのですが、これも 7 月と 8 月でしっかりとやっていきたいと思っています。

三柴：分かりました。検査機関関係の規定で、製造の設計に深く関わった方にインタビューをされているので、他にない文章が上がるかなと楽しみにしています。

そして長谷川先生については、語り部情報の加筆は終わっていましたか。

長谷川：はい。終わっています。

三柴：終わっていましたよね。ありがとうございます。脳内たこ足配線で記憶がいろいろ落ちていまして、すみません。

阿部さんはいないので行って、石崎先生は先ほど聞きました。

吉田先生にお願いした 69 条から 71 条の 4 は、先日報告書をいったん頂いて、コメントを付けてお返ししている状況です。よろしくお願ひします。

吉田：ありがとうございます。

三柴：それから、大藪、只野、近藤の 3 先生の 72 条から 77 条については、これはまさに免許や技能講習などの関係の規定ですけれども、これは私のほうで大幅に加筆修正をさせていただいて、ラスト長に加えさせていただくという形になりました。これは一応私のほうでまとめ直し済みです。

今日は南先生はいないので、そこは聞いていません。

鎌田先生と田中先生の 88 条から 100 条はもう終わっています。私の要約もほぼ終わっています。

大藪先生と近藤先生の 101 条から 103 条もいただいているけれども私の要約が終わっていません。

140 と 104 条と 105 条については吉田先生に執筆をお願いして今書き始められた辺りというご報告を頂いています。

吉田：一点だけすみません教えていただけてよろしいですか。この 104 条関係については特に改正法なので運用の実態であるとかあるいは語り部情報というのは特に意識しておりませんが、それはそれでよろしいですか。

三柴：お渡ししたその資料から拾える実務関係情報のようなものを盛り込んでいただければ結構です。それ以上にこの条文の適用の実際みたいなものは、書けないのは当然かと思えます。

吉田：分かりました。ありがとうございます。

三柴：ありがとうございます

森山さんの 106 条から 108 条は既に頂いています。

大藪先生と近藤先生さんの 109 条から 115 条はどうなっていましたか、近藤先生。

近藤：これも既にお渡しして終わっています。

三柴：そうでしたね。頂いています。

あとは横断のほうですけれども、性能要件規定の是非と射程はメモまでは作っているけれどもまだ手が回っていないということです。

安衛法・規則の名宛人と保護対象の整理は、今かなり精力的に笹井さんに進めていただいている、だいぶいいところまで来ているということでした。

先ほども申し上げたように、法の一般規定で労働者を守る法律だよということは書いているのだけれども、実際にひも付く規則のほうでは保護対象をはっきりと書いているものと書いていないものがありまして、書いているものは割と行動災害防止の趣旨が強く、書いていないものは物に関わるリスク対策のものが大きいよという傾向分析を頂いて、なるほどなと思ったところです。

それから、建設アスベスト訴訟の意義ですけれども、これは今年の 9 月に産保法学会のほうでシンポジウムがあるので、そのシンポジウムの原稿を頂いて載せようかなと思っています。

作業関連疾患の予防まで手が回らないからこれは置いておいて、罪刑法定主義は北岡先生にもう頂いているのでいいです。

これも頂いているからいいです。

「危険のおそれ」は、労働法学会用の原稿が既にあるから、既にそれは公表済みなので、それを転載させていただこうと思っています。

それから発注者の責任、派遣労働者の安全衛生管理は近藤先生に託していますがこれはどうでしょうか。

近藤：今いろいろと調べて、判例の収集で苦労しているところですが、作業は進めています。

三柴：ありがとうございます。

それから、化学物質管理と法定健診制度は既に報告・要約ともに終わっています。

そして、中小企業の安全衛生管理は高木先生担当ですけれども、原稿を頂けるのか不明ですのでこれは載せられなくても仕方がないかなと思っています。

それから、副業・兼業、フリーランスの安衛法規制の在り方は、これは労働法学会の報告で北岡先生のご担当なので、その原稿を共有させていただければと思っています。

それから、安衛法の私法的効力、立証責任も同様なので、労働法学会用の原稿をこちらにも断りを入れて転載させていただくということを考えています。

それから、藤森先生の産業ロボット規制ですけれども、これは検討させていただくことにしています。

それから、永田先生の SDGs については、これも現在進行形の課題なので載せられるかどうか分からないけれども、載せられたらいいかなという感じでいこうと思っています。

それから、特別規則の統合可能性については報告書は頂いていますが、非常に大部になっていますので本にできるかどうかについては検討させていただいているという状況です。既に頂いた報告書は厚労科研のサイトのほうで公表させていただいています。非常に充実した整理報告をいただいたと思っています。

あとは男女別トイレの話は内藤先生に行っていたかということだったのですが、

その後ボツ連絡なので無理かなという感じがしています。

今後の予定の確認は 8 月 27 日と 10 月 15 日だということです。そして、くれぐれもお願ひしたいのが 10 月末日の報告書の締め切りです。これは絶対に徒過が許されないの  
でよろしくお願ひしますということです。

それでは最後に井村さんに、法学ワーキンググループだよりというか、進捗状況のご  
報告を、ある程度内容を盛り込んでお願ひできればと思います。

井村：画面を見えていますでしょうか。

三柴：右下を 150 ぐらいまで少し大きくできますか。

井村：時間も押しているところすみません。

学会報告のための法学ワーキンググループということで通算 6～7 回行いまして、その  
間に学会のシンポジウム担当者の間でも議論をさせていただきました。大まかなところ  
をまとめたものになります。

この目的ですけれども、安衛法の本来的目的である労働災害の発生の予防とそれから  
快適な職場環境の形成ということ踏まえて、安衛法自体はそういった予防のための法  
律です。それは本来的にはもちろん行政の監督によって執行されるものですが、  
そこについて裁判も使うことができるようにということで、安全管理体制を整備する  
ための仕組みを安全配慮義務の一内容として構成することができないかということで、  
そのリスク管理に対する責任の明確化と、民事訴訟を通じた救済可能性を探るとい  
う趣旨で報告をする予定です。

時間もないので大雑把な話になりますけれども、安衛法の立法趣旨と履行確保にお  
ける問題点というところと、安衛法自体の変化の話がございます。それから、安衛法の私  
法的効力と安全配慮義務は既によく議論されているとおりですけれども、安衛法自体が  
監督取締法規で制定されているということで、その規定が公法上の義務を定めたもの  
となるということは、民事的救済に際して直接参照することを想定したものではないと。

ただ実際には、安全配慮義務の内情を検討していく上で安衛法の規定が活用されて  
いるというのが、損害発生に関する予見可能性という点について安衛法が一定の規定を設  
けているというふうに理解することができるのではないかと。ただそれは安衛法違反が  
必ず安全配慮義務なり注意義務なりの違反となるとは限らないので、そこには何かし  
らの因果関係が重要になってきます。逆に言うとその因果関係がなければ安衛法の規定に  
反していたとしても、そこから事業主の責任を追及することはなかなか民事訴訟法上  
では難しいということになります。

そういう中で、安衛法の規定というのはあくまでも一般的な予見可能性について明  
らかにするものであるということです。ただそれは既に確立された規定が条文化されて  
いるということになりますので、確立されていない新しいリスクに対応するにはどう  
したらいいか、その辺の対応を迅速かつ柔軟に行うための仕組みをどうするかという  
ところで性能要件化などが出てきています。それが安衛法の変化というか方向性とい  
うことです。

その辺の予防的な価値をとすることを考えたときに、具体的な規定そのものというよ  
りは安全管理体制を整備するというところを履行していくことが重要で、それを履行  
していく中で、当該事業を展開していく上で生じるリスクについては事業主自身がある  
程度予見する可能性を認識することができるのではないかと。そういう認識があるにも  
かわらずしっかりと体制整備をしていないのであれば、そこを捉えて救済の可能性  
というのを提供していくことが可能ではないかというふうに考えています。

その義務というのを、今回、安全管理体制整備義務と言っておりますけれども、本  
日の最初のほうで三柴先生がオーストラリアの事例を紹介した際に、リスク創出者管理  
責任という言い方をされていたかと思いますが、そこ考え方は基本的には似たよう  
なところ。要は、事業主が事業を展開していく上で、その事業を展開していく上  
でのリスクというのは当然事業主自身が把握すべきであり、それは法律の規定に基  
づくことも

もちろんですけれども、それ以前に PDCA なり、さまざまなリスク管理手法を用いて行っていくということが必要になると。安衛法はそのところで一般的なリスク管理に関して制度を設けていますから、そこを遵守することを前提としつつ、その体制整備ということや安全配慮義務の一内容と考えることができるのではないかということになります。

その上で、安全管理体制整備義務というのを民事救済法理との兼ね合いでどのようにやっていくかということにつきましては、損害賠償や履行請求、就労拒否というような場面においてこの管理整備義務とその民事的な救済の可能性というものをもう少し整理して探っていく予定となっています。

とりあえず以上ということではよろしいでしょうか。

三柴：ありがとうございます。

以前に学会報告準備で頂いたお話よりも、後段の判例の調査整理と筋立ての整理を進めていただいた感じがしています。筋道自体はだいぶすっきりと示していただいている感じがしますが、引き続き補充できる、肉付けできる情報があればお願いしたいと思います。

あとは立てた筋道の周辺部分についても、質疑応答の過程でいろいろと突っ込みが来る可能性はありますから、不法行為法との関係をどうするのかとか、要するに立てた筋道の周辺について何かごちゃごちゃとマニアックな質問が来てもなるべく正面から答えていただけるように。ただし、その筋道から外さないようにというラインで答えていただけるように、ご準備をいただければと思います。

そのようなことで今日は終わりたいと思うのですが、何かこれは最後という、それから柳川さんに判例情報の肉付けをお願いしているのですが、あれの進捗はどのような感じですか。

柳川：申し訳ありません、他の仕事が入っていて手が付けられていないので、今の仕事が終わりましたら大至急、全力で書きます。

三柴：分かりました。よろしくお願いします。

それでは最後にこれはというところがあればおっしゃっていただきたいのと、もしなければ鎌田先生と畠中先生に一言頂いて締めたいと思います。

鎌田：一言ないのですけれども、いつものことながら本当に充実した研究会で私としては学ぶことも多かったと思います。今年度ははっきりと最終締め切りがありますので、私も含めて一生懸命に頑張っていきたいと思っています。どうぞよろしくお願いします。

畠中：最後に一言と言われてもなかなかあれなんです。

今の発表で気になったところがあるものですから少し教えていただきたいのですが、労働基準法 13 条プラス労働安全衛生法第 1 条、そしてドッキング規定という部分があったのですが、これはどういう意味なのでしょう。

井村：これは私に対する質問ですね。

ドッキング規定と一般的に言われていたのは、安衛法 1 条の規定が労働基準法と相まって安全管理体制とか安全衛生の要望とかそういったことを目的としているという規定を受けて「労基法と相まって」というところで、労基法 13 条が労働条件に関する最低基準を設けているからというところがドッキングして、だから「相まって」というのが「ドッキングして」というふうに一般的に解釈されているというふうなそういう話だと思っただけですけれども。

畠中：それはそのように解釈すべきだという先生のご主張ですか。

井村：いえ、一般的にそのように解釈されてきたというお話でしたけれども。

畠中：多分、一般的にという一般的なではないのではないかと思います。

井村：今はですよね。

畠中：要するに、労働安全衛生法の第 1 条で「労働基準法と相まって」という言葉があります。そして労働基準法の第 42 条で「労働者の安全および衛生は、労働安全衛生法の定めるところによる」と。これがお互いそれぞれの法律が腕を伸ばして、そして私のこの、

映っていませんけれども……。

井村：その部分で言葉足らずになっていますけれども、要するに、今私が言ったようなドッキングというのが、結局のところは行政的監督のための規定であり、必ずしも法的効力を考えていく上でドッキング的な要素というのは入ってこないというそういうことであつたかと思うんですけれども。

鎌田：鎌田です。今、私の理解では確かにそういう主張をされている方はほとんどいないのではないかと思うのですが、学会のときには、かつて学説をきちんと提唱されている方がいるのでその学説の出典を明記すればよろしいのではないかと思います。

畠中：先ほどの話の続きになりますけれども、要するに、立法当時の考え方というのは安衛法それから労基法からそれぞれ手を伸ばして握手をします。これでもって安全衛生法は労働基準法と一体のものであるということが法律的にも明らかにされた。それにより、労働基準法で定める労働憲章的部分は、労働安全衛生法の施行にあたっても基本とされなければならないし、安衛法と労基法とは一体的な運用が図られなければならないということが明らかにされているわけです。

鎌田：畠中先生、ありがとうございます。それは13条を意識した規制ではないのですよね。

畠中：直接意識したものではないです。

鎌田：そこがだから多分、13条とリンクする説があるということですね。

畠中：はい。だから、先ほどの発表を聞いていて、労基法13条プラス安衛法1条、そしてそれがイコール、ドッキング規定だという部分があつたものですから、おやと思つたのです。

井村：分かりました。しっかりと整理してまとめていきたいと思つています。どうもありがとうございました。

三柴：ありがとうございました。

それでは本日の議論はこれで終了したいと思います。本当にどうも長時間ありがとうございました。

鎌田：ありがとうございました。

井村：ありがとうございました。

# 新厚労科研安全衛生法学プロジェクト

## 第3回（通算第27回）会議開催要項

2022年8月27日（土曜）13:30～17:30  
於) Zoom

### 1 報告書執筆上の留意点（概ね再掲）

- ・項目「関連規定」の趣旨について
- ・現場のリアルが見える体系書。判例、実例、運用実態を徹底的に重視する。
- ・運用実態（適用の実際）については、先に共有した行政官・元行政官向けの調査結果を引用する。

この項目は、基本的に監督行政の条文運用実態や、規制対象による履行状況を記す項目であり、履行支援のためのガイドライン等は、「内容」欄に示す。

#### 引用方法

令和2年度本研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）

とする。

その他、厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」、裁判例、労働者健康状況調査等を参照のこと。

- ・技術的な用語、法的用語について、用語解説を徹底する。
- ・平易な表現に努める。ただし、先ずは情報の洗い出しを進め、表現の工夫は後に行う方法も可。

・技術的な用語の解説について：謝金を出せるので、やりとりの経過を記録して、ある程度まとまった段階で、担当アシスタントの早川さんに送って下さい。

- ・現段階で報告書にみられる問題点と改善方法

1) 報告書冒頭の要約部分に、執筆テーマ（～について書いていきます）や解説対象条文の内容をそのまま書いておられる方がおられます。調査して判明した事柄の要約を記載して下さい。

2) 関連条文の欄には、解説対象条文の下位の政省令・通達のみを書いている方がおられます。他の分野の法律（建築基準法、健康増進法、化審法など）で、同じ問題に規制をかけていて、適用の重複が生じる可能性がある規定を記載して下さい。

3) 適用の実際の欄に、履行支援のためのガイドラインや行政による案内のみを書いている方がおられます。監督官らによる運用実態を記載して下さい。

4) 関係判例の欄の記載が乏しい例がみられます。解説対象条文に直接言及していなくて

も、規制の趣旨に関わる判例を積極的に採り上げて下さい。

5) 私法上の効果の欄の記載が乏しい例がみられます。直接その条文に違反した場合の民事救済のみでなく、被災者が加害者側の落ち度を追求する際に援用する可能性を考え、いろいろな当事者、関係性を多角的に想定して論じて下さい。

## 2 適用の実際の執筆例

第14条について（三柴）

## 3 研究経過報告

### 【逐条解説】

三柴（1～5）

未了（現在遂行中）

大藪+近藤（6～9：労災防止計画）

大藪報告、災防計画策定関係者へのインタビューを踏まえた加筆修正は完了。三柴による要約の加筆修正は未了。

三柴（10～19の3）

未了（現在遂行中）

原（20～21）（\*語り部情報追加）、

本論の報告は完了。適用の実際、語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。

佐々木（22～25の2）（\*）、

本論の報告、語り部情報の加筆は完了。三柴による要約の加筆は未了。

森山（26～27）

報告完了。三柴による要約は未了。

石崎（28～28の2）（\*）

報告、三柴による要約共に未了。

三柴（29～32）

報告、要約共に完了。

淀川（33～34条）（\*）

報告完了。三柴による要約は未了。

森山（35～36）

報告完了、三柴による要約は未了。

井村（37～41）（\*）

報告は半分ほど完了。その部分の三柴による要約は完了。残る半分と語り部情報の加筆は、報告、要約共に未了。

森山（42～44の2）

報告、要約共に未了。

淀川（44の3～54の6）

報告、要約共に未了。

長谷川（55～58）（＊）

報告、三柴による要約共に完了。語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆は未了。

阿部（理）（59～63）（＊）

報告は2/3程度完了。初年度からの修正箇所ของ要約への反映は未了。

石崎（64～68の2）（＊）

報告はほぼ完了。三柴による要約もほぼ完了（修正の反映は未了）。

吉田（69～71の4）

報告、要約とも未了。

大藪、只野、近藤、三柴（72～77）

報告及び三柴による要約共に完了。

南（78～87）（＊）

報告は概ね完了。三柴による加筆修正の要請への対応、語り部情報の追記は未了。三柴による要約はほぼ完了。

鎌田・田中（88～100）

報告は概ね完了。三柴による要約も概ね完了。

大藪・近藤（101～103）

報告完了、三柴による要約は未了。

吉田（104～105）

執筆者交代。報告、要約共に未了。

森山（106～108）

報告完了、三柴による要約は未了。

大藪・近藤（109～115）

概ね報告完了、三柴による要約は未了。

#### 【横断的検討課題】

- ・性能要件規定の是非と射程（三柴） おそらく×  
未了。旧安衛則に関するメモのみ作成済み
- ・安衛法・規則の名宛人と保護対象の整理（笹井） おそらく○
- ・建設アスベスト訴訟の意義～安衛法の保護射程～（）
- ・作業関連疾患の予防（三柴） おそらく×  
未了。
- ・罪刑法定主義と安全衛生の確保の関係（北岡） ○  
報告は概ね完了。三柴による要約は未了。
- ・「危険のおそれ」（原） ○（昨年の労働法学会報告テーマ）

労働法学会用の原稿は脱稿済み。三柴による要約は未了。

・発注者の責任、派遣労働者の安全衛生管理（近藤（ただし、発注者の責任が優先） おそらく○

未了。

・化学物質管理（森） ○

報告、要約共に完了。

・法定健診制度（森） ○

報告、要約共に完了。

・中小企業の安全衛生管理（高木）

完了。研究書掲載の適性について要検討。

・雇用類似と安全衛生政策（北岡） おそらく○（労働法学会報告テーマ）

報告、要約共に未了。

・安衛法の私法的効力（井村） おそらく○（労働法学会報告テーマ）

報告、要約共に未了。

・産業ロボットへの接触に関する規制（藤森） ×

報告は完了しているが、体裁整備と内容の深化が必要。

・SDGs と労働安全衛生（永田） おそらく×

未了。現在、別の厚労科研プロジェクトで調査中。来年度のプロジェクトで報告書提出

#### 予定

・特別規則の成立経緯、趣旨と基本構造、統合の可能性 おそらく×

（衛生関係：藤森、安全関係：浅田）

藤森報告書：体裁整備が必要

浅田報告書：用語解説・図示が必要

・事務所則における男女別トイレの是非（内藤） ×

提出されるか不明。

#### 4 法改正提案等の検討 →○の可能性あり

・行政官・行政官 OB からの提言にかかる検討

先に実施した各都道府県労働局、主要監督署、関係団体に勤務する行政官・行政官 OB を対象とした調査で示された要検討事項と法改正提案について、個々に検討する

推進担当：森山

#### 5 今後の予定の確認・調整

10月15日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

11月12日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

\*参加できない方には、個別に Zoom で進捗状況の報告を録画し、会議で視聴させていただきます。

分担研究報告書の締め切り

**10月末日**

研究代表者において、約20名分の分担報告書をチェックし、やりとりさせて頂く必要があるため、期限厳守をお願いします。

三柴：分担報告書の提出締め切りが 10 月 31 日ですので、分担報告をされる方の内容に影響を与えるという意味では、今回が最後の機会になります。従って、私も終わってないんですけど、まだ終わってないという方におかれても、現在の進捗状況と方向性については簡単にお伝えいただいて、最後の微調整を図るという作業を中心にしたしたいと思います。

足かけ 4 年近くにわたって、この研究会を続けさせていただいてきました。おかげさまで、だいぶ重厚な報告書になってはいるんですけども、まだこのプロジェクトというか、このプロジェクトから生み出そうとしている体系書を差別化させる、今までなかったものにさせるという意味で、その最後の詰めが不十分という面を感じております。特に適用の実際がどうか。法令の解説だけじゃなくて、法令がどう使われているかっていうところの生々しい解説が、このプロジェクトの真骨頂ともいえます。そのために実務に詳しい先生から立法に携わられた先生までおいでいただいているということですので、分担報告者におかれては特にその点を留意して最後の詰めに入っていただきたいと思っています。

早速ですけども、会議開催要項をお示しして、いつもどおり議事を進めたいと思います。

今の話の延長のようにもなりますけれども、あらためて報告書執筆上の留意点を振り返りたいと思います。

まず関連規定については、毎度言いますように、単に対象条文の下にある、ひも付いている政省令を書くというだけではなくて、その条文と同じような問題についてバッティングしそうな安衛法上の他の条文であったり、他の法律でバッティングしそうな条文などを挙げていただきたいと。建築基準法であったり船員法であったり、さまざま似たような問題に関係しそうな他の法体系の規定があると思うんで、そういうものを挙げてくださいということをお伝えしております。

それから、何度も申し上げますように、現場のリアルが見える体系書にしたいと。そうしないと意味もないし売れないしということになりますので、判例、実例、運用実態を徹底的に重視していただきたいということでもあります。これは何度も申し上げてるんですけども、きょうは法第 14 条について私がどう書いたかっていうことをお示したいと思いますので、それをもってよりリアルにご理解をいただければと思っております。

その中で、先に共有した行政官等に向けた調査結果を引用していただきたいということもお伝えしておりますけれども、私自身作業してみて、この調査結果は割と端的にその条文の性格を物語っているなという感じはするんですけども、やっぱり回答者側が慎重になっていることも結構あって、いまいち情報を出してくれてないなという感じもする。むしろ労働調査会の送検事例とか、その関係判例とか、そういうもののほうがリアルな情報になっている感じもするので、そういったところから情報を拾っていただきたいということをあらためてお伝えします。

それと、論外なのは、適用の実際なのにガイドラインなどをそのままベタ貼りしているっていう例です。これは、ガイドラインなどっていうのは法令の内容を示すもの。法令の、いわば解釈例規みたいな性格を持っているので、法令の内容を解説する際に書いていただきたいけれども、適用の実際というのは、そういったものが現場で、じゃあ実際どう使われているのかと。現場にある数多の違反に全部法令適用してるわけではないわけなので、そのさじ加減ですよ。こういったもの、こういったところで危ないなと思うと、こういう条文使ってるとか、そういった機微をきちっと示していただきたいということでもあります。

それから何度も申しますように、技術的な用語、法的な用語、素人は分かりにくいなと。あるいは、他分野の方だと分かりにくいというものについては、徹底的に子どもに諭すように用語解説をしていただきたいということをお願いしております。とにかく、自分の専門分野の用語が当たり前だと思わないでいただきたいということですね。専門

外の方、あるいは専門家でない方にも分かりやすい表現に努めていただきたいということです。それでいて深みのあるものを書いていただくことが重要です。

それから、もうこれは今さら言ってもしょうがないんですけども、技術的な用語の解説については、まずこの研究班の方にお聞きして、それでも分からないという場合はご自身で専門家を当たって頂きたい。詳しい解説をいただいたら謝金を出すというのはできます。

それから、ここまでの提出された報告書で見られた問題点と改善方法について、あらためてお伝えしますと、まず報告書の冒頭の要約部分ですけれども。これはもう、正直怒りも感じたんですけど、その解説対象の条文の内容をそのまま書き写してるような、それをもって要約としているという方がおられました。そうじゃなくて、調べた結果分かったことを端的に書いてくださいということなんですね。それが要約の趣旨であります。

では次に、適用の実際の執筆例について、私からお伝えをしたいと思います。ちょっとすいません。風邪気味なもんですから、話が泳いだりお聞き苦しい点があると思いますけれども、ご海容いただければと思います。

先ほど、メーリングリストで共有させていただいた資料がこれですね。

これは、いろいろ担当してる条文のうち、法14条について適用の実際をどう書いたかというのを示したものです。法14条は、主に作業主任者の選任について定めた条文であります。実際、この作業主任者選任義務違反が監督行政で指摘されることは多くって。ここにありますように、私どもで行った行政官等向けの調査でも、この14条に関する言及は結構ありました。作業主任者が選任されていない場合や仮に選任していても、こういう人を選任したよっていうふうにちゃんと関係者に周知していないような場合に、この条文の違反を指摘することが多いということが書かれておりました。

全体の条規の中で、安衛法の条規の中で、この条文の違反指摘が比較的多いということが、いろんな資料から伺えると。この令和2年公表の労基法令違反に関する公表事案というもので、令和元年からの1年間でも送検件数が9件指摘されておりましたし、それから令和2年の監督年報においては、年間で令和2年の1年間で。すいません。令和2年に報告されている実情ですから、それ前の1年間で合計4,000件以上が、この条文違反を。この条文違反で4,000件以上指摘したという情報が挙がっておりました。

こうした全体事情をまず挙げた上で、個別的にどういう問題が指摘されたかという例を挙げております。まず1つ目ですけれども、クレーンの横転で一般人が亡くなったというケースであります。ゼネコンAが請け負ったビルの新築工事の現場で、一次下請けの鉄骨業者のBが派遣した現場責任者のXが、二次下請けの鉄骨建方工事業者Cの従業員と、それから移動式クレーンのリース業者DのオペレーターYらを指揮して、Dの持ってきた移動式クレーンを使ってBが、一次下請けのBが製造した鉄骨部材をつり上げて、この鉄骨建方工事業者のCに組み立てさせておりました。

これ、結論的に言うと、このオペレーターのYが一番悪いんですよ。先に進みますと、午前中、アウトリガですね。クレーンをしっかり固定させるために張り出す鉄の機械がありますけど、このアウトリガをしっかりと張り出して午前中は作業していたんですけども、よくありがちな話ですけど、お昼の休憩時にこの交通の邪魔になるからっていうんで、アウトリガをちょっと引っ込めたんですよ。午後には作業を再開する時に、また張り出すのを忘れちゃったわけです。そうすると、この移動式クレーンの上が重いもんですからバランスを欠くわけですね。作業再開後にジブを旋回させたところでバランスを崩して横転して、ジブの先端が歩行中のご婦人を直撃して死亡させたということです。

実はこのクレーンには、警報装置は設置されておりました。これは、アウトリガの張り出し状態に応じて、それを超える、その能力を超える半径で作業しようとするとうるという仕組みになってたんですけども、一応人が段階をセットして使うことになっていて、その調整をしないと警報が作動しないという構造になっていた。そこがちゃんと調

整されていないから機能しなかったと。結局、どんなに機械が機能を持っていたとしても、人が無効化してしまうと意味がないって話ですけど、そういうことになってた。

また、高さ 5m 以上の鉄骨組立作業がされているのに、それ用の作業主任者が選任されていないと。要するに、人がちゃんと監視できるような、監視するような形がとられていなかったということですね。

この経過を踏まえて監督署はどうしたかという、オペレーター Y らの指揮をしていたのに、直接このアウトリガの状態を確認しなかったということで、X がまずかったねと。それから、直接鉄骨組立作業を請け負って、一番悪かった Y ですけど、その雇用者でもあったし、これが悪かったということで送致された。一部は送致されたということでもあります。

送致されたのが、C を対象に作業主任者の選任義務違反という部分だったわけですが、恐らく、一次下請けの X のほうは、これは 20 条違反ということですが、ちょっと間接的な立場にあったので送検まではせず違反指摘でとどめたんじゃないかなと思います。

ただ、この 20 条違反で違反指摘にせよされたとすれば、本件、最初に申し上げたように一般人の被災事例なんですよ。だから、一般人の被災事例で安衛法違反で違反指摘をすれば、果ては送検までということであれば、もちろん、安衛法は事前送検もできるとはいえ、これは安衛法が労働者だけじゃなくて一般人も守ろうとしてる規定だと。特に物に関する、物の危険に関する規定は、そういう趣旨を持ってるといふふうに解釈されてもしょうがないかなという感じはします。現場の図はこんな感じだということも示されておるわけですね。

それから次に、鉄骨組立工の墜落死亡災害の例であります。これは 3 階建ての個人住宅の建設工場の現場で起きた災害なんです。この工事は C が元請けして、鉄鋼組立工事を A が下請けしておりました。ちょっと面倒くさいんですけども、A が下請けして、C っていう業者が別途現場に派遣した現場責任者の D っていうのがいて。それから、クレーンのオペレーターの E っていうのがいて。それから、この鉄骨組立工事を下請けした A の社長がいて、この社長が Y っていう人なんですけども、この人が現場を指揮しています。それから被災した X と、その同僚 F がいて、こういう現場であったということなんです。現場には、このメンバーで合わせて 5 人、人がいたということでもあります。

この X さんは、鉄骨組立工事業者に雇われてたか、そこの専属の一人親方かという人でありまして。この現場でも鉄骨のボルト締め作業を担当しておいて、まず基礎工事からもうだいぶ、材料はもうそろって、角材なんかもきれいにされていたものをただ組み立てていくっていう、そういう状態になっていたかと思うんですけど。基礎工事からどんどん積み上げて、建物を形成していったということで。取りあえず、基礎工事から 3 階までは基本的なところの組み立てを終えて、それから 3 階から屋上に至る階段の設置作業に入っていたということでもあります。

この際に、被災の原因になる話ですけど、材料を搬入する際に、その建物建設の材料を搬入する際に使った玉掛のワイヤロープが外されずに残されていたと。このワイヤロープが階段ですね。この階段にくくられたままで放置されていたわけですね。この X さんは、3 階まで組み上がった建物の梁に跨がって作業していたんですけども、うまくボルトがはまらない箇所があるからということで、そこにボルトの代わりに番線を使おうということで、下からクレーンでその番線を引き上げてもらったわけですね。その後、そのままクレーンを返してあげればよかったんですけども、ちょっと理由はよく分かんないんですが、クレーンの先のフックをまださっきお伝えしたワイヤがかかったところにぽんと引っかけておいて、そのまま作業を続けたということなんですね。そしたら、そのクレーンオペレーターが、クレーンの先が引っかけられているということ、階段に引っかけられているってことを知らないままにクレーンのフックを持ち上げた。巻き上げたわけですね。そこで階段がぐっと持ち上げられて、梁に乗っかっている彼はバラ

ンスを崩して 10m 以上の上から落ちたということであり、それで死亡してしまいました。

この災害原因を整理すると、結局、墜落防止措置が講じられてなかったと。だから、ちゃんとハーネスなりベルトなりを着けてなかったし、それからそういったことを指導する作業主任者が選任されていなかったしという。また、元方に当たる元請け C、業者 C が連絡調整などをちゃんとしていなかったというようなこと。これらが全て重なって、この不幸が生じてしまったということ。

所轄の監督署としては、まず 14 条違反。その他、墜落危険場所等での危険防止措置がされてなかったことで 21 条違反等々を指摘して、これはもう死亡事案でもあり書類送検したということになります。

安全ベルトについては、支給はされ一般的に着けろという指示もされていたんだけど、取付設備が設置されていなかったのも、使いようがないということで、こういう処理になったと察せられます。

本件で 14 条違反を特に重視した理由について担当の監督官は、この作業主任者の選任というのは別に小規模事業場だから無理ということでもなくて、単に指定講習を受講させれば要件の実質を満たせるのに、それすらやらなかったということで、人を死亡にまで追いやったのは悪質だという判断をした旨、述べられております。これも労働調査会編の本に書いてあることで、ちゃんとその条文の、その使われ方のリアルをかなり物語っているので、こういうのを書き出さない本ではまるで意味がないというふうに思っております。

さらに 3 番目はとても示唆的だと思います。3 番目が示唆的だと思ったのは、無災害なのに事前送検した、いわゆる事前送検の例であると。事前送検で 14 条違反を使ったというのが、非常に驚きということで挙げております。

このケースは、管轄署の管内に他の箇所から新しく移転してきて、まだ新参者の業者があつて、それが主にパンチングメタルを製造する会社であつたと。小規模な会社で、代表を含む家族と、その他の人を含めて 9 人。または、動力プレス機械を 20 台も持っていたという、そういう業者でありました。このパンチングメタルっていうのは、ここに写真を示しているもので、プレスを使ってパンチをして穴を開けていくような工程で出来上がる製品であります。

こうしたものを作る業者で、業者に臨検に入ったところで、いろいろ違反が見つかったと。1 つには、プレス作業主任者が選任されていない。1 つには、労災保険に入っていない。1 つには、特定自主検査をやってないと。これはプレスのような特に危ない機械について、資格のある者に自主的に自分たちで検査をさせ、その結果をちゃんと保存していくというのですが、これがされてないと。それから、機械の危ない部分にカバーが設置されていない等々の違反が認められたので、取りあえず初回ということで是勸で済ませたわけですね。是正勧告にとどめたわけです。

しかし、その 5 カ月後にも、こうした違反は現に労災を招きかねない、危ないということで、5 カ月後にももう一度再検査をしたところで、労災保険に入る以外は全く改善されていなかった上に、代表が開き直ったと。「法律どおりにやってたら仕事にならん」と述べた。この段階でも是正勧告にとどめたんですけども、その 5 カ月後に監督しても、やはり改善していなかったということで、これはどうにもなんないからっていうことから管轄署としては、法人 A と代表 Y を安衛法 14 条違反、61 条違反で送致したというものであります。

この仕事を担った監督官は、この事業場で用いられていたプレス機械自体はよくできたもので安全性高いということは認められるんだけど、しかしこのまま放置した場合には、金型の取り付けとか取り外しなどの危険なタイミングというのがある。そういう時に、やはり災害が生じてしまうんじゃないかということから、こういう措置をとったというふうに述べているわけでありました。

これ、ちょっと俯瞰（ふかん）して見ると、私がもし事業者の立場だったら、こういうことを言うの分からんでもないなっていうのはあるんですよね。非常に高い機械を整えて、買って、それで安全性も高いと。中小企業だし、何でもやれるわけじゃない。コンプライアンスっていったってですね。そういう中で、高い機械買っただけで十分じゃないかと。あとは分かる人間が、何も資格なんか取らなくたって自分らがプレスに慣れてれば、本当に危なさそうなところは分かるはずだというような感覚でですね。あれもこれも 100%コンプライアンスなんて指導してくるなっていう感覚だと思うんです。もう、多分彼からすると、中小企業いじめみたいな監督やめてくれっていう、多分そういう感覚だと思うんですけれど。

しかし、監督官が珍しく事前送検をしたというのは、彼の開き直りの態度も気に入らなかったのかもしれませんが、実際予防ということ考えた時に、極論ですけど、このケースで災害が、ほったらかした結果災害が生じなかったとしても、安全の秩序を保つために、ここは一発けじめをつけておかないと周りに示しがつかないというか、そういうことも考えたのかなと。いいモデルになり得るということも考えたのかなという気もします。

確かに危ないタイミングで災害が生じるかもしれないという指摘はあるかもしれないけど、ちょっと方便的な気がするんですよ、私これ。だから、ルールを守る姿勢を見せろやっていうことを言いたかったのかなっていう感じも何となくするんですよね。これだけたくさん機械を使ってる事業者だし。

それから関係判例、1つだけご紹介して終えたいと思うんですけれども。

刑事のほうは、むしろ別の条文の関係で取り上げたほうがよさそうなものが1件あっただけで、民事のほうで示唆的なものが見つかりました。岩瀬プレス工業事件っていうケースなんですけれども。これもほんと悩ましいなと思ったケース。だから、取り上げる意味があるなと思いました。

中国残留孤児 B さんの息子の X さんが被災者なんですけれども。日本国籍をもらって7年後に、あるプレスメーカーで働き始めた。もともとプレス作業自体は前から経験があったということでもあります。それもちゃんと光線式の安全装置を備え付けたプレス機械を使った経験が、別の会社で使った経験がありました。従って、このヨウカンっていうのが本件の1つのポイントになるんですけど。ヨウカンっていうのは、このプレス機械の金型を置く下の台に当たるものです。ここで高さ調節をするという役割も持っているわけなんですけれども、このヨウカンの高さを変えたりした場合には、実は光線型の安全装置が利かなくなるゾーン、エリアができちゃうっていう問題があるんですよね。

光線型の安全装置っていうのは、要するに光線をこう通して、X線みたいに。それで、そこを超えたりすると機械が自動的に止まるようにできてると。あるいは、別の方式の安全装置は、両手で触ってないと機械が作動せず、そうしないと機械が止まるというような形で、指が挟まれたりしないように設計されてるといふものなんですけれども。

もう一度言いますと、このヨウカンの高さを変えた場合に、光線による安全装置が働かなくなる隙間みたいなものができちゃうんですよね。従って、そうならないように安全装置を調整しないといけないということになるんですけれども、このケースではそうしなかった結果被災したっていう、そういう経過があるわけなんです。

この被災者は、この会社に勤める前に、ヨウカンを取り替える場合には安全装置の高さ調節が必要になると。そうしないと機能しない部分ができちゃうっていうことは分かっていたわけなんです。そういう人だったんですね。採用された時にも、プレス作業の経験があることと、金型を自分で取り替えられるっちゃうことと、プレス作業の危険性については認識しているっていう話があった。だから採用したということだったわけですね。彼を雇った会社では、ちゃんと法定の資格を持つ人が作業主任者として選任されてはあったわけです。

問題の被災の日なんですけれども、この災害の日は、法定の資格を持った人が出払ってていなくて、その人の代わりに D さんという人、この人もプレス詳しいんですね。詳しいんですけど、法律で定められた資格は持ってないと。この人が工場で指導・監督をしておったわけです。で、くだんの X さんなんですけど、作業中に金型とヨウカンを取り替えたんですけども、例によって面倒くさくってって忘れてたか、光線式の安全装置の取付装置をちゃんと調整しないままで休憩に入った。

午後の作業再開に当たって、割と詳しい D さんに対して、プレスに割と詳しい D さんに対して作業開始の許可を求めたら、ちゃんと正しい位置に安全装置を合わせろというふうに。それから作業を始めろというふうに指示されたんですね。求められたんです。しかしそれをぶっちしてですね。多分そこはもう面倒くさかった。で、ぶっちして、一部安全装置が機能しない状態のまま、さらにそこから右手を差し入れて機械を作動させたので、結果的に指を挟まれてしまって、人差し指と中指の 3 分の 2 ほどが欠けてしまうという大きな障害を負ったわけでありませう。

指がちょん切れると、単にその機能が欠損するだけじゃなくて、もう右の上肢が麻痺して運動性を失うとか、他にもかなりの神経障害を生じるようで。要するに指がなくなるっていうだけでは済まないということのようです。評価としては 6 級の障害に至ったわけでありませう。

じゃあ、このプレス機が悪いかという、機械の問題かっていう設備災害なのかっていうとそうではなくて、この災害を起こした機械は、ちゃんと構造規格上安全プレスだというふうに認められたものでありませう。どうしてもヨウカンを取り替えることで起きる隙間については、人が操作してカバーしないと安全性を担保できないというものであるわけです。そういうものだったとしても、そういうものであったとしても仕方ない、安全なものだと認めるという前提にしていたわけなんです。だからやはり残存リスクというのは、機械においても、どんなに発達した機械においても残るということでありませう。機械としてやれることはやってたってという評価であったわけでありませう。

本件を受けて江戸川労基署が労災認定をするとともに、本件で被災時に作業主任者に仕事をこなせなかった、要するにちゃんと監視し指導させてなかったってことで是勸を行ったってことです。これ、私に言わせると、じゃあ法定の作業主任者がいたからといって D 以上の仕事ができなかったっていうと、極めて疑問な気がするんですけど、形としては、そう付けざるを得なかったっていうことじゃないのかなと思うんです。

さらには、これどう考えても、私は X に同情できないんですけど、X としては労災だっていうことで Y との間で金払えっていう補償交渉を始めたわけでありませう。Y としても、何でおまえなんぞにっていう。自業自得やろうって思いがあるから、補償交渉がうまくまとまらないわけでありませう。

結局、少しなら金払うよっていうことで収まった.....失礼。お金の問題が収まる前に、彼がどんどん会社との関係も悪くなって、何かふてくされるようになって辞めてっちゃうんです。辞めた後にお金の問題だけ交渉して、結局会社としても 70 万なら払うっていうことで折り合ったということなんです。示談したはずなのに、また訴訟を起こしたっていう人なんです。ますます私は X には全く同情ができない。

判決どうなったかっていうことなんですけれども。結論的に、民事事件としての本件の収め方は、裁判所による収め方は、確かに Y の賠償責任はあったけれども、本件では片付いているという、そういう判断で。結局 X を結論的には救ってないんですよ。やっぱり裁判所としても全く同情できなかったんじゃないかという気がします。しかし、Y 側にもやるべきことやってなかったっていう叱りおきはしないといけないという腹だったということがうかがわれるんですけど。

まず、法の 14 条と安衛則の 28 条ですね。そして 134 条が本件では適用が問われると。この 28 条というのは、ご案内のとおり、安全装置などの有効性を保持しとけということをして事業者に向けていて、134 条っていうのは、これは作業主任者にさせる仕事として安

全装置の点検とか異常への対応などがあるよっていうことを書いている。そういう条文であります。これが本件でどう使われるかということになるんですけども。

結局、裁判所が言うには、というか会社側の主張は、もう口で言ったほうが早いと思うんですけど。会社側の主張は、作業主任者、法定の作業主任者はちゃんと置いていたし、それから作業開始する前に、特にその日の作業を開始する前にちゃんと点検させて、安全だということを使わしてたんだと。だから特に法違反はないんだってという主張をしたんですけども。しかし裁判所は、これらの条文の解釈の仕方として、やはり危険作業をさせてるその場に法定の作業主任者がいなきゃいけなかったんだと、こういう解釈をしているんですね。これらの条文およびその解釈は、安全配慮義務の一内容を構成することになるので、本件では Y 側がちゃんと作業主任者を活用していなかったという点で安全配慮義務違反になるのはやむを得ないということをおっしゃっています。他にもごちゃごちゃ書いてますけども、今口頭で説明したとおりなんです。

しかし、過失相殺を判決は認めておまして。一番強調したのは、結局のところ D から、法定の作業主任者ではないけれどもこの D さんから、ちゃんと午後の作業再開に当たって、ちゃんとヨウカンの高さに応じた安全装置の調整をなさいな。それからちゃんと作業再開してねっていうふうに指示を受けてたのに、ぶちしたでしょうと。それ、あなたのせいやんということで、何と 8 割の過失相殺を認めてるわけです。

しかし、残りの 2 割でもってしても彼の障害が重かったので、確か 400 万とか、そのぐらいの金額は取れたわけなんです。しかし、それも示談によって 70 万もらって済ますっていうけじめがついていたので、もらえないって判断になっておまして。確かに示談も、その場で慌てて、脅された等の背景があつてさつと話をまとめちゃったみたいな経過があれば救われる、後で見直される、裁判で見直されるってことはあるんですけども、しかし落ち着いてちゃんと示談をした経過が。何年もかけてもめて話して落ち着いて示談した経過が本件ですから、本件の場合蒸し返すっていうのは、ちょっと認められないということで、最初から裁判やるんだったらやればもっともらえたってことは認めつつも、しかし本件ではもうけじめがついてるから、それ以上払う必要はないということで終わったわけなんです。

このように、これは民事ですから、もちろん参考の仕方っていうのは限られてはきますけれども。しかし、法 14 条がどのように運用されてるかっていう生きた情報は、かなり提供してくれてると思うんですね。こういうことを積極的に盛り込んでいただきたいなというふうに思っているわけです。また、そういう情報がなければ、ほとんど意味がない本になってしまうんじゃないかということでもあります。

ではあらためて、開催要項のほうに戻りたいと思います。

では、研究経過報告。これが実質最後、意味のある確認としては最後になると思いますので、心してご対応いただきたいと思っておりますけれども。各人をお願いしていきなさいと思います。

まず、逐条解説、1 条から 5 条と 10 条から 19 条の 3 ですけども。今一部お示ししたとおりで、私自身が今、現在遂行中であります。

それから、6 条から 9 条は、これはもう終わっていると。私が要約を加筆修正できていないだけで終わっております。

次に原さんから 20 条、21 条の語り部情報を中心に、どういう経過になっているかっていうのを教えてもらいたいと思っておりますけども。こうやって適用の実際関係の情報を調べてると、20 条、21 条あたりいかに大変かというのが、よく分かります、これ。ひも付く省令も多いです。現に、監督指導の摘発例も非常に多いですね、これ。だから大変なのは分かるんですけど。まあ、重要なものをピックアップして。全部載せようとしなくて、重要なものをピックアップして、大体どういう問題が起こるとこの条文が適用されるのかっていうことを示していただければということなんですけど。原さん、どうでしょう。

原：原でございます。聞こえておりますでしょうか。

三柴：はい、聞こえています。

原：画面共有のほう、よろしいでしょうか。

三柴：はい、ちょっと待ってくださいね。共有設定しました。

原：では、失礼いたします。

これ、今映しておりますのが 2021 年の分担報告書でありまして。まず基本的には、ちょっと失礼します。

ちょっと今後、その分担報告書をどういう感じで執筆していくか、要点だけを書きましたが。まず、基本的スタンスは昨年度、2021 年とあまり大枠は変わらず踏襲したいと思えます。すなわち、この D の考察と E の結論のところで示した基本的なスタンスですが、要は 20 条、21 条の本当の理解というのは、ひも付き政省令ですね。安衛則。藤森先生がピックアップしてくださったのと関連付けて、なおかつ工場法以来の沿革も踏まえながら安全衛生の中核的かつ基本的な条規であることを明らかにするという。そして、安衛則に頻繁に用いられている、この「危険のおそれ」という、そういう文言から安衛法の予防志向を抽出すると。これ、従来の学術的な基本書、実務書、いずれも試みていなかったと。本プロジェクトも一番新たな体系書を作る上で必須のスタンスであると心得ております。

加筆・修正すべき点、これは適用の実際の部分が.....これ、失礼しました。2020 年版でした。から 2021 年版への加筆・修正の中で、これは見比べていただけると分かりますが、玉泉・藤森両先生のご指導、いわゆる語り部情報、そして行政官アンケートの結果に基づきまして、これ 2021 年からと比較しますと数倍の量に増えまして。本当に 2020 年は、もう恥ずかしくなるほどの内容だったものが、適用の実際の。これですね。行政官アンケートを反映させた他、ひも付き政省令の一番頻繁に使われる、例えば 101 条等々をはじめ、10 個ほど、12 個ほどの条文をピックアップしまして、藤森先生、玉泉先生からご指導いただいた、現場の監督官が一体どういうところに着目しながら違反を見抜こうとするのか。そして、21 条もまた玉泉・藤森両先生のご経験から、どのような点で違反を指摘しようとするか。そういう視点から、この適用の実際の充実化させたところでありまして。

ただ、読んでて私、あらためて、これ本当にお恥ずかしいなと思いましたが、肝心の図説が。図や写真がまるで引用されておりません。いや、実は私の報告書は本当は、ご参加の先生の担当の中で一番図・写真を引用してなくちゃいけないところなんです。これが全く全然なっていないということで、今年度の加筆部分はより明確なイメージが伝わるよう、写真や図を多用させていただければと思います。

今まで何となくこれ、間違った写真を使って間違ったイメージを伝えてはいけないなと、若干のためらいがありましたが、もうそんなこと考えていたらいつまでも仕上がりませんので、思い切ってさせていただきますので、ご指導のほどお願いできればと思います。

また、関連規定の調査、これが全く手薄でございます。三柴先生のご報告を参照しながら建設業法等々、重点的に調査をする予定でございます。

また、最後の考察の部分ですね。安衛則との関連で、有機的にこの 20 条、21 条、これを考察するというのが新しい視点だと申しましたが、安衛則の考察の枠内の、もう三柴先生お分かりだと思えますので、この部分に該当条文をちゃんと、きちんと明記しなければならないなと感じております。

以上の他、適宜判例等を追加調査する予定でございます。

以上です。

三柴：分かりました。よく分かりました。おっしゃったとおりの加筆・修正点を意識して進めてほしいと思います。よろしく申し上げます。

ちょっとスピード重視でいきたいので、次に進みますね。

佐々木さんは前にも報告いただきましたけど、何か。きょうの話を踏まえて、コメントありますか。

佐々木：これから報告書をいったん示しても、よろしいですか。

三柴：分かりました。じゃあ、共有をお願いします。

佐々木：これはベースになってるのは、2021年に提出した報告書なんですけど。これまでご報告いたしましたとおり、私の報告書は22条、今ここは23条になってますね。ごめんなさい。

22条に関しては、関連の規則、幾つかの衛生規則ですね。特別衛生規則との関係もずっと書いてきてまして、すでにインタビュー等でお伺いしたことも反映させて書いているので。ここに関しては、送検事例など22条関連は特別衛生規則との関連で書ける点はまだあるかなと思いますので、重要そうな点は、今も幾つかは書いてるんですけど。この辺ですね。適用の実際の、書く規則ごとに今、私まとめてまして。例えば、ここは安衛則のようなものとか、有機則、酸欠則とか鉛則とかですね。こういった一つ一つ規則ごとにピックアップしてますので、これまた送検事案とかを見ながら適宜加筆をしていきたいと思っています。判例に関しても同じように規則が問題になったものが中心となりますので、そこはさらに加筆していきたいと思っています。

23条も同様に、ここは事務所則が中心になるところですが、ここら辺はビル管法とかの他の法律との関係も関係してくるので、そのあたりも執筆してるところではあるんですけども。ここについても、また適用の実際のところで。すいません。この辺ですね。ここでまた適用事例を挙げていこうかなと思っています。

ここまではそれなりに書けていて、判例や適用事案の、実際の適用の加筆で中心にやっっていこうかなと思うんですが、24条から25条にかけてが少々進んでないところがありまして。24条に関しては、特にここは。24条に関しては、労働者の作業行動の防止から生ずる危険の防止なので、インタビュー等をしておりまして、あとは資料を探していても、背景となった災害というのは結局のところ、これ重量物の取り扱いとか作業姿勢なので、背景となった災害のところは、そういった特定の何かがあるっていうことではないと思うので。そのあたりについては、またいろんなガイドラインなどが関わってくる、通達などが関わってくるころなので、その旨を記載しようかなと思っています。関連判例についても、ここで挙げたような通達が関連するようなものを挙げていこうかなと思っています。

ただ、この点、沿革に関しては立法時の議論とかも調べてるんですが、どういう形でできてきたのかっていうのが、いまだちょっと分からないところがありまして。ご存知の先生がおられましたら、お伺いしたいというのが24条でございます。適用の実際に関しては、インタビューでお伺いしたことを書いております。

25条の退避のところについてなんですが、ここも背景となった災害と関連判例がまだ書けていないところなので、ここは加筆するところですが。この点に関しても、ちょっと資料が少ないところになってますので、書き方を少し考えていかなきゃいけないかなと思っています。

最後、25条の2に関しては。ここは25条の2については、具体的な災害が。背景のところ、具体的な災害がありましたので。沿革ですね。この背景となった災害。ここは25条と比べて進んでいるんですけども。この事件を中心に書いていって、適用例なども少し、適用の実際もインタビューした結果を書いております。

これも関連判例ということで、今のところ24条、25条、25条の2は、特に判例と沿革。25条の2を除くところの沿革のところはまだ未了となっておりますので、今後はこれを埋めるということと、あと先ほど来、先生申し上げておりますように、適用の実際の送検事案とか過去の事例を洗っていくという作業をしていこうと思っています。

私からの報告は以上となります。

三柴：ありがとうございます。これ、全員にお願いなんですけども、その年度に直した

ところが分かるようにお願いいたします。ここまで何か付けていなくても、ここは直したなって分かるところを。正確じゃなくてもいいです。大体でいいんで、何か帯付けるか何かして。私に提出する時に、ここは直した。前年度の報告から直したとこですよってというのが分かるようにしていただければと思います。私のほうで要約と言いながら、集約版みたいなものを作っていつていますので、それを改訂しないとイケないからです。

あとはおっしゃったとおりの方針で進めていただければと思います。

佐々木：はい。

三柴：インタビューの記事が、もうすでに記載されてるのは心強いところで。多分、佐々木さんも感じられてると思うんですけど、そういうインタビュー記事とか。インタビューの声とか、それから適用の実際とかを調べると、その条文の理解が深まるんじゃないですかね。

佐々木：はい。

三柴：抽象的に紙ベースでものを調べていくにしても、理解が格段に深くなるというか。安衛法は、経験者からの話を聞いた上で紙資料に当たったほうが理解しやすい法律だということは、私もつとに感じております。ありがとうございました。

佐々木：はい。じゃ、共有停止します。

三柴：じゃあ、森山さんの 26 条から 27 条は終わってるから、いいや。石崎先生の 28 条から 28 条の 2 について、お願いします。

石崎：はい。画面共有をさせていただければと思います。これまで、ちょっとこちら、全然一度も報告できておらず、申し訳ありませんでした。今回、ちょっと進めさせていただいたので、内容等々について確認、調査した事項について簡単にご報告できればというふうに思っております。

まず 28 条は、厚生労働大臣が技術上の指針とか、あるいは化学物質の健康障害防止指針を公表するという規定でございますけれども、ちょっと趣旨は飛ばしますが。

技術上の指針につきましては、一通り概要等をまとめさせていただいてるところであります。一通り確認してみたところ、条文上は中高年齢者の配慮をすることが求められるというような規定があるわけなんです。指針の内容を眺めさせていただいた限り、特に中高年齢者に限定して何か規定を置いているものは、現在出ている指針の中ではないように思われましたというところがあります。

それから、健康障害を防止するための指針につきましては、かつてはここに挙げているように化学物質ごとの指針が出ていたところ、平成 23 年でしたかね。に全ての化学物質を統合するような形で指針ができました。それ以降は、その指針の中に物質が追加されていったりしているという状況であります。

沿革としては、亜鉛法当時から規定されているというところで。労働基準法研究会報告などの中でも、最低基準の確保は大事なんだけど、それだけでは災害防止には十分じゃないというようなことから、また危害防止基準が抽象的で、そこをもっと具体化していく必要があるというようなことから、この本条が設けられたということが明らかになっているというところがあります。その後、化学物質関係のが追加されたりというような形で発展してきているというところなんです。

この条文について、ちょっと背景災害がなかなか何というのを挙げられないところなんですけれども、労働基準法研究会報告の中で法規違反が原因となって発生する労働災害というのは全体の 2 割、あるいはそれ以下であるという。最低基準とは別個の観点から行政努力は必要になっているというような指摘があるので、こちらを今のところは引用しています。

厳密に背景災害といえるかどうかは、やや微妙なんですけど、今後追記を検討しているものとしましては、健康障害防止指針の中の、例えば化学物質で、ちょっと全てを取り上げるとするのは難しいんですけども、例えばクロロフォルムとかですと職場の安全サイトでしたっけ。の中で過去の災害事例みたいなものが挙がっているんで、そのうち、

その災害は年月日は書いてないので、実際にこの条文できる前なのか後なのかは分からないところはあるんですが、しかしちょっとそういったものを追記しようかなというようなことを考えたりしているところであります。

それから、適用の実際ですけれども、厚生労働大臣を名宛人とする規定ということで、指針公表に至るプロセスで、特に化学物質のほうの指針に関するプロセスを。これも全て追うことはできないので、1つ物質を取り上げて追ってみたというのが、今ここで共有している箇所になります。

アクロレインというのが令和2年の改正で追加されているので、これをちょっと取り上げさせていただいてるんですけども。こちら、非常に興味深い。取り上げさせていただいた理由でもあるんですが、面白いのは、動物実験のがん原性試験結果に基づいて、これ必要だと。指針に追加する必要があるということで追加されたところなんです。実は、通常この指針に追加する時には、どうやって測定するかとか、そういった測定方法についても通達の中で示すというのが通常であるわけなんですけれども。こちら、アクロレインについては実は測定がかなり難しい物質のようでした。実際測定、全くできないわけではなくて、測定結果とかも出てるんですけども、その測定した際に用いられたものが特注品で。しかし、指針は一般の事業者に対して行為規範を示すものでありますので、現状は局長通知に書き込まない形で。要は、測定方法としては決まってるんじゃないけれども、ひとまず追加するというような経緯をたどっているということをごさいます。それで、またそれが周知されたということなんですけれども。

これと加えて、この指針自体の監督っていうのがどうなっているのかという話で。こちらは産業保健法学会のほうでもお世話になってる「オオクボ」監督官のほうからお話を伺ってみましたところ、この28条の指針に限定してそういう特別の監督ということではなくて、化学物質を重点対象とした監督指導をやる中で、たまたま入っていればその指導をするというような、そういう形であるということでした。

ただ、実際問題、その化学物質が指針に該当するかどうかとか。また後で出てきますけど、そもそもリスクアセスメント義務対象かどうかのあたりの判断ができるかどうかということも、かなり監督官の資質によるところが大きいということでもあります。化学物質の健康障害防止指針に関しては、途中からCAS番号が、化学物質ごとに振られてる番号が明記されるようになって、そういった特定がしやすくなったという面はあるわけですけれども。実態としては、これを調べる余裕がないことも多くて、そのCAS番号が指針に書かれたことで、あまり大きな変化はないと。何かもう、むしろそういった化学物質別のいろんな資料っていうのを配布してもらったほうがいいんじゃないかというようなお話を伺っているということでもあります。

それから、関係判例としてちょっと4つ挙げさせていただいて、簡単に概要だけご紹介できればと思うんですけども。まず1件目の判決というのは、労働者のほうが居眠りをしてしまって、機械と製品にキズをつけてしまったということで、会社のほうが労働者に対して損害賠償請求した事案であります。

労働者のほうは、会社のほうが事故防止義務を怠った結果、そういう被害が生じたんだと主張をしております。その中で、この技術上の指針に記載されてるような安全装置が、この機械で具備されてなかったというような、こういう主張をしているという事案であります。

判決は、事故当時の業界の認識ですとか、この機械装置に一定の保安装置が設置されてたことですか。要するに、事故防止のための自動停止装置があれば事故起きなかったっていう話なんですけれども。判決も、実は結構丁寧に認定してまして。20～30万かければ、完全自動じゃなくても一定程度自動化させた装置は入れられるんじゃないかみたいなことも言っているんですけども。そのコストは低廉であるかもしれないということも言っているんですが、しかしそれを設ければ作業能率の低下が生じるし、ちょっと加工対象となる物質ごとにいろいろ設定変えたりしていると、結果として逆に労働者

のリスクを増すことになるということで、そういった装置ですね。自動停止装置を設ける義務はなかったという判断をしているところです。

結論としては、ただ損害賠償請求権は生じるんだけれども、いろんな事情から減額は認められるとはしているわけですけども、こういった判断がされているということであります。技術上の指針、あくまでやはり望ましい対応について規定するものですので、そういった意味で、そこに書かれていることを完全に行っていないからといって、直ちに安全配慮義務違反になるものではないということが示唆される場所ではありますが、いずれにしても違反になるかどうかというのは、その業界の状況ですとか、あるいは指針記載の事項によってどれぐらいコストがかかったりリスクがあるのかというようなことが考慮されているということが示唆されるように思われます。

2 件目は、これは実は、こちらの研究会でも一度ご報告いただいた記憶があるんですが、製造物責任法の瑕疵（かし）との関係で指針の規定が問題となった事案であります。問題となった指針は、本条に基づく技術上の指針ではなくて、機械包括安全指針ではあるんですけども、本条に基づく指針と関連して目的を達成するというような指針でもありますので。そうするとこの判決で示されてる判断ってというのは、技術上の指針についても適用される部分があるだろうということで取り上げさせていただいたものであります。

この包括安全基準の指針に書かれているような設備を備えてなかったことで事故が起きたという事案なんですけれども。こちらの判決では先ほどとは逆で。逆に、むしろ指針に書いてあることをやっていなかったと。指針に書いてあるような設備を設けていなかったということ。それが瑕疵に当たるという判断をしています。

こちらでは、業界において、そういった安全のための装置がやっぱり周知されていたということですかね。ちょっと待ってくださいね。ごめんなさい。指針は改定されてたりってということがあったりするんですけども。1 つ大きな事情としては、業界の中で一般的だったわけではないんですけども、望ましい対応としてこの指針に関する情報が周知されていたということですか、あとこちらです。欧州においてはインターロックを標準装備とすることが求められていて、実は輸出向けの機械にはそういった装備をしていた。しかし、そういうこと、意味で国内向けもできたわけだけどもやってなかったところなどが、かなり判断に当たって考慮されたのではないかと思われる場所があります。というところが 2 件目の判決です。

3 件名は、これも有名なオルト・トルイジンによる膀胱がんのケースですけども。こちらはすでに特化則で規制されています。この事件きっかけとして特化則で規制されていますが、当時は特化則等の規制にないだけじゃなくて、この健康障害を防止するための指針一覧の対象物質にもなっていなかったというものであったわけですけども。結論として、会社のほうの安全配慮義務違反を認めているという事案です。そのことからしますと、この指針に、指針対象になるかどうかというのは、結局安全配慮義務違反になるかどうかというところとは直結しない。つまり、指針に書かれていないことが免責を直ちに導くものはないということを示唆するものといっているのではないかとこの場所です。

それから最後のケースというのが、これ労働事件ではなくて、どっちかという周辺住民が、アスベストが飛散して、健康被害は生じてないんですけど、平穏生活権とかそういったものを侵害したということで慰謝料請求をした事案であります。

この判決の中で、要するに注意義務違反があったかどうか問題となつてまして。義務違反、あったかどうかの解釈に当たっては、基本的には大気汚染防止法でしたかね。そちらの規定内容を踏まえて、この大気汚染防止法上の作業基準を遵守することなく解体工事を行ったということについて注意義務違反を認めているんですけども。その前提として、作業を行うに当たって石綿則に基づく事前調査をする必要があったということなんですけれども、その事前調査に関して指針がありまして。その指針の中では、か

なりその調査は現地を網羅的に目視し、判断のつかない場合は専門家による分析を行う必要があるとか、かなりしっかりやれよということが書かれていると。しかし事実認定によれば、そういったきちんとした調査をやったとは認められないという判断を導いております。

住民訴訟ではありますし、注意義務違反の内容を判断するに当たって、直接使っているかっていうと、ちょっとどっちかっていうと事実認定のほうで使ってるというようなところはあるんですが。しかしながら、その中で石綿則であるとか、この指針に書かれている内容というのが、ちょっと考慮されているというところでもあります。

ただ、このケース、結論としては平穩権は侵害しないということで、請求は棄却されてしまっているというところでありまして。それも、実はその判断でいいのかどうかっていうのは若干引っかかるところもあるんですが、一応そういった判断でして。そういう意味で、先ほどの三柴先生の報告にもありましたけれども、安衛法に関わる規則であるとか指針というのが、この住民訴訟においても一定程度考慮されているということが確認できるというところでもあります。

すいません、ちょっと長くなってしまって申し訳ないんですが、28条についてはそういったところでありまして。

28条の2が、リスクアセスメントについて規定するものでありまして。趣旨・内容は細かくは見ませんが、一応その指針の内容と、あと通達で書かれているようなところを基に記載させていただいているというところでもあります。

1点だけ、この場で。それで、リスクアセスメント。一般的なリスクアセスメント指針と、あと化学物質と機械に関して、それぞれ別の指針が詳細に規定してるので、ちょっとそこも一応分けて。重なるところは省略してますが、分けて一応書かせていただいているというところなんです。

ちょっとこの場で共有させていただくべきというか、情報としては、ここをちょっと書かせていただくに当たり、かなり柳川先生のウェブサイトを参考にさせていただいたところがございまして。そのリスクアセスメントのプロセスの中で、危険性・有害性の特定という作業が必要になってくるわけなんですけれども。その中で、シナリオ抽出というのが大事なんだというお話が。ここですね。ありまして。危険性・有害性の特定ということではあるんですけれども、指針の中では明記されてないんですが、特にリスクアセスメントにおいては、要するにどのような災害が発生するおそれがあるかという、そのシナリオを抽出するってことが大事なんだという指摘がウェブサイト上でございましたので、そういったところを追記させていただいてるというところなんです。

このリスクの見積もりのあたりが非常にややこしいところですので、このあたりについては、ちょっと図表とか。これは通達の中での図表ですけれども、あとはリスク提言措置の考え方についてコンサルト会が出してる絵がありましたので、ちょっとこういったものを使いながら説明させていただいたというところでもあります。

1点、見てて非常に驚いたというか、そうなのかと思ったのは、この化学物質のリスクの見積もり方法でして。いろんな多種多様なものが挙げられているわけで、かなり簡易な方法も挙がってきているところなんですけれども。ここまで、今、通達の中ではコントロール・バンディングですとか、これちょっと私、読み方よく分かってない。エセトクトラ (ECETOC-TRA) とかいうのかな、分からないですけど。欧州のほうで出されているものも日本の通達の中で参酌されてるので、そういった方法があるよということで。そのこと自体はいいんですけれども。発生可能性と重篤度を考慮する方法ですとか、ばく露の程度と有害性の程度を考慮する方法の他、指針の中でこれに準ずる方法というのも挙げられてまして。その準ずる方法は、対象化学物質の危険や健康障害を防止するための措置が安全衛生関係法令に規定されてる場合に、その規定の履行状況を確認することによってリスクアセスメントを実施したとみなす方法というのが挙がってるんですけれども。これ、ほんとにそれでいいのかなっていうのは、ちょっと気になった

ところであります。

何というか、これまでの理解では割と具体的な状況に即してリスクっていうのを評価しなきゃいけないのかなっていうイメージがありましたし、やはり規則に書かれてないことも含めてやらなきゃいけないのがリスクアセスメントであるというような印象がありましたので。実際、でも指針の中では規制守ってるかどうかをチェックするのもリスクアセスメントだよみたいなことが書かれていて、ここはほんとにそれでいいのかなっていうのは、ちょっと気になったというところであります。

それはさておき、一応沿革としては、こちら平成17年に入った規定ですけども、安衛法当時、制定当時から化学物質の調査に関する規定は置かれており、それに基づいていろんな指針も出ていたというところであります。指針はいろいろあったり、それから諸外国でもリスクアセスメントに関するいろんな展開があって、最終的には17年にこの規定ができたというところになります。

安全衛生分科会の中では、これ努力義務じゃなくて義務化できないのかみたいなことが労働省側委員のほうから出されてたりはするんですけども。しかし対象が広いことですか、多くは中小企業なので現実的なところとして努力義務なんだというような説明がされているというところであります。

また、こちらのリスクアセスメントについても指針がいろいろあるという話ですとか、後に義務化されますので、その義務化された部分を除く部分が本条の適用範囲になるという話ですとか、あとは今般の自律的な管理の中で、こちらの実施対象物が広がっているというような話ですね。ちょっとここ、まだ粗いんですが、を書ければというふうに思っています。

それから、背景災害としては、こちらは設定過程の中でまとめられた検討会報告書の中で重大災害がいろいろ発生したという話があって、それでリスクアセスメントがちゃんとされてれば起こらなかった事故ってあるというようなことです。これを挙げさせていただいたりしているということ。

あとは、化学物質による健康障害につきましても、指針の中でそもそも新たな化学物質による健康問題が生じてるというような話が出てきているというところで。その中で、ちょっとフロン代替物である2-ブロモプロパンに関わる健康障害のエピソードを紹介させていただいてるところであります。

こちら、オゾン層破壊物質を規制するモントリオール議定書との関係で、フロンの代わりに導入された。環境保護の観点から新たに使われたんだけど、実は有害性があったというもので。障害が起きたケースは韓国のケースなんですけれども、どうも使われていた洗剤は日本から輸入されたものであったということのようでして。日本と韓国の、ちょっと国際的な研究協力の下で情報が共有されたというような経緯があったということのようであります。

あと、適用の実際としましては、リスクアセスメントの実施状況については労働安全衛生調査のほうでいろいろ統計が出されているところでして、そちらをまとめているというのと。あと29年の調査では、なぜ実施しないのかということについて。使ってないからだというのが一番多いんですが、かなり、十分な知識を持った人材がないという割合とか、実施方法がよく分からないという回答も多いというようなことがうかがわれるところであります。

それで、ちょっとこれ面白かったというか、また気になったのが、化学物質のリスクアセスメントに関する調査です。ちょっとこちらでまとめさせていただいてますけれども。平成30年だけちょっと数字がおかしい感じになってるんですね。これはなぜかという、実は平成30年だけ、ちょっと調査の仕方が違ってまして。分母が他の年度は該当する化学物質を使用している事業所が分母になってるんですが、平成30年は化学物質を取り扱っている事業所が分母になっていて。つまり、その分母の中に使用している事業所と使用してない事業所と、使用してるかしてないかよく分からないねみたいな事

業所があるんですけれども、その分からないっていうところも分母に含んでいるのが平成30年の結果ということになります。

要するに、分からないという事業所を除いた数値を見ると、要するに化学物質を使用している事業所の中でリスクアセスメントを実施している割合っていうのは、努力義務のほうでも6割ですね。令和3年だと6割後半になってきているということで伸びてきていて、そのこと自体はいいことだというふうに言っているのかなと思うんですけど。ただ、実はこの不明っていう割合が一定程度あるっていう事実が、実はかなり重要なのではないかというふうな気もしてまして。要するに、不明と回答した、要するに使っているのか使っていないのか分からないっていう中にも、当然使っている事業所も含まれる可能性はありますので、ちょっとそれに対してどう対応していくのかっていうことは、政策課題としては重要なのではないかと思われるところであります。

それに加えて、先ほどのオオクボ監督官の話もそうですけれども、分かってない。事業所も分かってないし監督官も分かってない場合があるということでありまして、ちょっとそこをどうするのかというところは気になるところであります。

それから、判決の中で監督・指導されてる例があつてですね。これは化学物質ではなくて、危険の防止のほうなんですけれども。剪定作業に伴って、ちょっと枝を移動した時に落下してしまったというケースです。結構、経験の浅い労働者だったのに、ちゃんと指導をいろいろしてなかったというような事案のケースでありましたけれども、事故後に労基署のほうでリスクアセスメントを実施することなどを含めて監督・指導したというようなことが事実認定で挙がっております。

あとは、厚生労働省のほうで示している支援ツールとして、いろいろあるということがあるわけなんですけれども。ここでまた柳川先生のホームページの中で指摘されていたところとして、こういった簡易なツールについてはメリット、デメリットがあるということですので。コストがかからなくて専門家がいなくてもできるというようなことですか、測定方法を確立してない化学物質についてもリスクアセスメントできるという、そういうメリットはあるんですけども、ただ他方で、簡易なツールは安全率を高くとるので過大な対策が求められる。で、過大な対策してくれればいいんですけども、その結果、対策をせず放置したり、どうせ大げさに言ってるんでしょということ軽視されちゃうと、かえって危険性が高まってしまうということですか、簡易ツールですとやっぱり職場の微妙な状況を反映できなかつたり、それなりに知識がないとやっぱり適切に評価できないおそれがあるということですか。あとは簡単であるということの裏表の話なんですけれども。簡単に数値として出てしまうので、リスクの意味や危険性を現実のものとして理解しにくかつたり、知識・ノウハウの向上につながりにくいということですかね。そういったことなどが指摘されているというところであります。

あとは、実際のリスクアセスメント等の実施例として実施事例集などが、厚生労働省などから委託事業という形で公表されたりしているところですので、ちょっと具体的なリスクアセスメントのイメージをつかむものとして有用かなということで、こちらで紹介させていただいています。

あと、ちょっとすいません。もう少しで終わりますけども。リスクアセスメント関係の判例としても4件挙げさせていただいております。3件は、この規定ができる前の規定にはなるんですけれども。要するに、リスクアセスメントやってたら事故を防げたでしょう。要するに、日本化学工業については六価クロムのケースですけども。海外の、国内外の事例など収集してちゃんと調査したら、リスク低減措置もとれたし事故も防げてたりしたでしょうという話ですか。

あとは、ちょっと事件名付いてませんが、こちらも事故のケースで。転圧機の誘導作業をした人が転倒して、鉄筋に顔が、顔面が突き刺さって首に体重がかかって死亡に至ったという事案なんですけれども。こちらも結局、何を安全配慮義務でしなきゃいけないかという、実定法上どういう義務があるかということとは関係なくて、その作業現

場の状況とか作業者の能力とか内容に照らして具体的に考えなきゃいけなかったよねというようなことで、本当はいろんな安全教育やらなきゃいけなかったというようなことが判断されているというところでもあります。

それから、その次も。これは酸欠に係る事案なんですけれども。これは結構ひどいケースで。この工場の責任者は、別の工場いた時に同じような酸欠事故を経験している。それにもかかわらず、異動した後、異動先の千葉工場に必要な対策はとっていなかったというような事案なのですが。いずれにしても予見すべきだったリスクを予見せずに必要な対応をとらなかったということで。

会社側は酸欠則の対象になる酸素欠乏危険場所に当たらないみたいなことも言ったりはしてるんですけども、それは関係ないでしょうという話で責任が認められているということでもあります。

それから最後は、適用の実際のところでも紹介させていただいたケースになりまして。こちら、元請けとか第一次下請けに対しても責任認めたというところも興味深いケースなんですけれども。ちょっとまた一審と二審で微妙に判断違うんですが、高裁のほうは「街路樹剪定ハンドブック」っていうのが改訂されてて、そこで二丁掛けの安全帯の利用っていうのが推奨されてたみたいなのを考慮してですね。ちょっと、それは一般的な状況と比べると先進的な内容ではあったんですけども、しかしそういった新しい内容を踏まえて必要な対応をとりなさいというような判断をしているところで。このあたりはリスクアセスメント指針などでいわれていることとも通ずるところであります。

最後、非常に簡単、考察になりますが、いずれも結局法令遵守しただけでは防げない健康障害等を防止する規定であるということでありまして。28条のほうは、やはり指針というのは技術の進歩や新たな知見の確立に基づいて発展しているということが確認できるというところでもありますし、またその指針の内容というのが必ず安全配慮義務の内容になるわけではないけれども、状況によっては参酌されると。場合によっては瑕疵の解釈などでも参酌されるというところになります。

28条の2は努力義務の規定ではあるんですけども、結局民事訴訟の中で責任生じさせるものであって、むしろ関係判例もほんとはもっとたくさんあるのかもしれないけれども、労働災害防止の一般原則を定めたものといってもいいのではないかということでもあります。こちら指針については、やはり技術の進歩に基づいて発展しているということは指摘できるかと思います。

いずれについても実効性の確保というのは非常に重要になってくるところで、厚労省もいろんな支援ツールの公表など、努力をしているということは分かるんですけども。しかし、事業者がそもそもリスクアセスメントをする必要というのを感じなければ、支援ツールまでアクセスもできないというところですし、簡易ツール使っただけだとそれでは足りないというところでもありますので、そのあたりどう実効化していくのかというのが今、新たな化学物質管理との関係でも重要な課題になってくるのかなというようなことを最後に指摘したいなというふうに考えているというところでもあります。

すみません。ちょっと内容の報告が非常に長くなってしまったんですけども。一応今書いている内容はそのようなところで。こちら、今後の予定としては、先ほどお話しした背景災害のところ、まだ書けてないのと。あと、まだちょっと用語説明ができていないのと、適用の実際についてももう少しまたいろいろ追加で伺いながら追記していきたいなというふうに考えているというのが今の予定です。

それから、65条以降のほうについても、まだちょっと穴が開いているところがあったりとか。あと、受動喫煙に関する条文は私が恐らく担当だと思んですけど、そちらもまだちょっと手付かずになってますので、そちらも順次執筆を進めていただきたいというふうに考えているところでもあります。

すみません、以上になります。

三柴：ありがとうございます。いずれにしてもあと 2 カ月なんで、できるところまで。完成させなければいけませんので、よく計画を立てて進めていただければと思います。

ちょっと技術的なことですが、文章の中で必ず各段落の前を 1 行空けるっていうことを徹底していただきたいんですけど。石崎先生の文章とか鎌田先生の文章とかで、最初がくつついちゃってる箇所が時々あって。石崎先生の文章は大丈夫なんですけど、かぎ括弧のかぎの前のところは 1 字空けるように統一をお願いしたいと思います。

とはいえ、28 条と 28 条の 2 について、かなり充実した解説を書いていたこと、よく分かったんで、だいぶ安心できました。ありがとうございます。

この文章の書き方の統一については、他の先生もよろしくお願いします。各段落の前は 1 文字分空けてください。

あと、今回はもういいかなと思うんですけど、石崎先生についてちょっとお願いがあるとする、調べる対象を俯瞰して見るということなんなんですけど。例えば、リスクアセスメントって概念が入ってきたのは割と最近のことで、以前は日本には日本の特有の全体的な安全運動のやり方、あるいは外国由来だとしてもクオリティーコントロールとか、そういう考え方があって。前災運動とかっていつてものがあって。リスクアセスメントって考え方が入ってきたけども、なぜそれまでじゃ駄目なんですかっていう批判は今もあるわけなんですよ。

もっと言うと、リスクっていう考え方自体が労使に定着してるのかって疑問もあるわけ。どうやったらリスクアセスメントをうまく運べるかっていう視点で今お話しいただいてたと思うんですけど。要するに、リスクアセスメントって考え方自体がいいのかって根本議論ができるんですよ。だから、そういう目線もどっかには持つっていただきたい。もう 10 月末までにうんぬんということは、ありません。ありませんけど、どっかにはそういう疑問みたいなものをちょっと持つっていただけると、今後いいかなんかということは思いました。

石崎：ちなみになんですけど、化学プラントとかでセーフティーアセスメントみたいのがあって。あれも実質は同じことかなと。言葉の使い方が違うだけなのかなというふうには思っていたんですけども。だから、何と呼ぶかは呼び方の問題なのかもしれないけども。

三柴：そうなんですけども。例えば、同じリスクアセスメントって表現してても、リスクの見積もりの仕方ってのが国の文化によって、あるいは会社によって違ってたりするわけですね。よく言われたのは、日本の場合はリスクを計算する時に、こういうふうに計算すると経営者が嫌がるだろうから、ここは少し数値を下げようとかって調整は、よく行われるって話もありましたし。何ですかね。やっぱり集団の調和っていうか、そういうものの力学が働いたりするところもあったりとか。

ただ、きちっと見積もりをとるためのリスクの確認作業とか、それからそこを一応表にまとめて計算式を立てるところまでは日本のほうがイギリスなんかよりも緻密にやっってるって、そういう分析もあったりするんで。安衛研の豊澤先生とかがイギリスに行ってみても、むしろ基本的なリスクアセスメントのノウハウっていうのは、日本から学んでるところがあるっていうふうに言われて、向こうで研修も受けたんだけど、かなりずさんな内容で驚いたって仰ってたりしたので。

同じ言葉使っても受け止め方っていうのは、だいぶ変わってくるって。内容とか受け止め方がだいぶ変わってくるってことは、ご承知おきいただいてもいいかなんかというふうに思いました。

石崎：ありがとうございます。ちなみに今のお話って、公刊論文とかですでに言及されているお話でしたっけ。こちらの研究会で以前にもちょっと、ちらっと伺った記憶はあるんですけども。今おっしゃられてた、例えば日本のほうが実はリスクの確認作業は緻密にやってる部分があるとかっていう。

三柴：その話は 28 年の厚労科研の報告書の中で、確かどっかに書いてあります。

石崎：どこかで私も聞いた記憶があるんです。分かりました。ちょっと探せたら、書きたいと思いますけど。

三柴：ということで、リスクアセスメントという言葉に、悪く言うと踊らされちゃって、それを形式的に解説するみたいなことになっちゃうと、これだけ調べてもったいないなっていう感じが、ちょっとしたので。にわかには無理でも、ちょっと念頭にだけ置いていただいて。

石崎：分かりました。ちょっと考察のところで工夫できたらと思いました。ありがとうございます。

三柴：じゃあ、ちょっと休憩にしたいと思うんですけども。じゃあ、ちょうど20分ぐらいになりそうなので、30分までの休憩にしたいと思います。

三柴：それでは再開させていただきます。

次は、私の29条から32条ですけども、これは終わっております。

それから、淀川さん担当は33条から34条ですけども。これも私の要約が終わっていないだけで、報告自体はいただいているということだったと思います。淀川さん、それでよろしかったですかね。

淀川：はい、さようでございます。

三柴：それから、35条、36条は森山さんから報告は完了していて、私のほうで要約がまだできてない。要約がまだできていないだけと理解してます。

37条から41条は井村さんですね。ここは、半分ほど報告が終わっているというところだったと思います。ですから、内容的に半分を埋めなきゃいけないの、あと語り部情報を含めた適用の実際については、情報を盛っていただかないといけないということだったと思うんですけども。井村さん、どうぞよろしくお願いします。

井村：聞こえますか。

三柴：はい、聞こえます。

井村：それではファイルのほうですね。ちょっと待ってくださいね。

それでは、残り半分というところの報告をさせていただきたいと思います。現状ですけども、37条についてから順番に修正した部分中心に見ておきたいと思っておりますけれども。

まず、条文に関する関連政省令についての要約の記載というのをしております。ここを修正したのが、施行令と安全規則における定義規定の関係というところを、昨年でしたか唐澤先生のほうからご指導いただきまして、全部施行令のほうに定義しておこうとしていたんですけども、内閣法制局の方針では政令の中で特定機械等の定義をきめ細かく記載することはなじまないという、そういう方針に基づいたという記載を入れております。

それからあと、内容についてなんです。これはここの「製造しようとする者」というところにつきまして。行政官のアンケートの中で、製造しようとする者という定義について、どの時点で。どの時点をもって製造しようとするのかっていう疑問が呈されておりましたので、その点について若干この解釈を入れております。行政官のほうの事例は後でまたご紹介するんですけども、どの時点で製造しようとするっていうことになるとのかっていうのが、特に送検事例において問題になると。それは特にクレーンとか、クレーンのように部品を製造した後に現場で組み立てて設置するっていうような場合に、製造の段階なのか、それとも組み立てをした時点なのかっていうようなところで送検、製造しようするっていうところの定義が重要になってくるんじゃないかという疑問がありましたので、その点について解釈を入れております。

それから、あとは37条はおおむね以上になりまして。こういう区分ですね。なるべく分かりやすく説明しろっていうところの括弧書きを幾つか入れているところになります。

37条から38条なんですけれども。ごめんなさい。37条の適用の実際のほうですね。

こちらのほうは玉泉先生と篠原先生のほうから幾つかご指導いただきましたので、その旨を記載しております。どんなふうにごチェックをして許可を出しているのかということとか、あと現地調査の行う場合に、どのような点を見ているのかというようなことについて指摘がありましたので、その点について記載しております。

それからあと、審査そのものに関しては、科学技術に関する技官の採用数が減少しているというところで、その点について過去の体験談も含めて今後の重要な課題になっているということも記載しております。

それから、先ほどの「製造しようとする者」というところの解釈に関して、37条について行政官のアンケート結果の中に出てきたものとしては、こういった、かなり要約してるんですけども、ある事業者が工場に、つり上げ荷重7トンのテルハを設置する場合において、当該設備の設置工事全体の請負業者、クレーンの設置を請け負った一次下請け、それから二次下請けいずれもが当該クレーンの製造許可を受けないまま、監督指導時にすでに当該テルハがほとんど完成していたという状態。もちろん、監督指導の対象であることは間違いない。法違反があることは間違いない状態で、なおかつ安衛法違反として刑事事件も視野に入れるべき状態であったということ。この監督官の方は、その際に、じゃあ製造しようとするっちゃうのはどの段階なのかということ疑問に思っていたということなんです。ただ、これは監督官ご自身のほうが、その結果を見る前に異動してしまったということで、そういう疑問を呈するものになっております。

37条に関しては、以上のような形でありまして。次が38条ですけども。38条につきましては、記載しているところがおおむね終わっております。この赤字の部分は、すでに三柴先生からのご指摘を受けた部分についての修正ということになります。

それから内容面。38条の内容面につきましては、検査についての規定なので、その検査の内容について一通り調べたところになります。検査の内容、こちらになります。構造検査の内容から溶接検査、それから外観に関して。溶接検査も、このように言葉の説明を加えて記載しております。ちょっと括弧が多くなって読みづらくなっているかと思うんですけども、専門的な事例で、これでもなお分かりづらいということであれば、さらに専門家のお話など聞きながら修正を加えていきたいと思っております。

こちらが製造検査のほう。から使用検査、落成検査、変更検査と、それぞれまとめております。変更検査については、どの部分を変更したかによって受けなければならないかどうかというのが変わってくるので、各特定機械等につきまして、その機械の対象となる部分について各規則を踏まえて明らかにしております。それから使用再開検査についても記載できる。

それから、あとこれ法制史のほうなんですけれども。法制史は、ボイラーに関しては汽罐取締令というのが戦前に制定されておりました。その中で検査に関する規定が設けられておりました。それが労基法から制定された労働安全衛生規則の中で、ちょっとまだ最終的に確認できてないんですけども、その検査の規定がそのまま設けられたということになっております。

それから、クレーンやデリック・エレベーター・リフトにつきまして。あとゴンドラもそうなんですけれども。こちらのほうは労働基準法制定以前に検査に関する規定というものが、ちょっと私のほうでは見つけられなかったもので、こちらのほうは労働基準法から安全衛生規則、旧安衛則ですね。旧安衛則、それから各安衛法制定前の各安全規則という形で法制史をまとめていきたいと思っております。

あと、検査、あとこの38条以下、全部そうなんですけれども、これら全て特定機械等に関する規定ということ。その背景となった災害については、基本的にその特定機械等の製造設置上の瑕疵が問題となった災害から生じているということ。検査それ自体が問題となった災害というのは、検査そのものが制度としてなかったところでは、なかなかそういうのは出てこないわけで。そこでこのように、これ以降の条文においては37条の項目を参照していただきたいというふうに記載しております。

それから38条の適用の実際についても、玉泉先生、篠原先生のほうからご指導いただいた内容を記載しております。これはこのまま、ほぼそのまま記載です。関連判例については、これも前の行で取り上げた富士ブローラー事件について、検査との関係で当事者性、ごめんなさい。検査の趣旨について、ちょっと裁判所の判断をまとめたところになります。

ここまですべておおそが完成しているというところで、ここまですべて多分半分で、あと残りの半分なんですけれども。これらはいずれも38条の検査に基づいて、この検査の結果に関わってくる部分ということで、39条は検査証の交付というところになります。こちらの関連政省令というのは、このボイラーおよび圧力容器安全規則にあるように、この明細書に行動検査を行った場合には行動検査の印を押すとか、ボイラー検査証を交付するとか、そういうことが定められておりますので、これらを各特定機械ごとの安全規則について、違いがあればその違いも含めて明らかにしていきたいと思っております。

それから、内容面的には、もうこれ検査証を交付するっていうところなので、図面でどのような内容で検査証が交付されるのかっていうのを図表を使って書いていきたいというふうに考えております。

それから、関連規定につきましては、37条のところで紹介したように、高圧ガス保安法とか、あるいは建築基準法とか。その同じような機械が使われている現場における規定を行う法律が幾つかありますので、それらの法律はどのように扱われているかということも明らかにしていきたいと思っております。

また沿革につきましては、ボイラーは先ほどと同じように汽罐取締令から労働基準法、それから旧安衛則、それから旧ボイラー則という形で検査証の内容が明らかになっておりますのでそこをまとめ、クレーンやエレベーター等についても同様にまとめていきたいと思っております。

それから、あと運用の実際につきましても、玉泉先生と篠原先生のほうから、それぞれ39条に関する規定について、どのようなところを見ているかという話を伺っておりますので、その点について記載しております。

それから40条は、使用等の制限ということで。こちらと同じように、39条と同様にまとめていきたいというふうに考えております。

それから、区分はまだちょっと全部書けてないんですけれども、運用の実際につきましては、これは行政官のアンケート事例のほうから検査証が問題となった事例というのが幾つか挙げられておりましたので、そちらを記載しております。

最後は41条ですけれども。こちらは検査証の有効期間ということでしております。これは有効期間に関する規定の変遷というのを明らかにしていくというところで、内容、それから関連規定、沿革、法制史、それぞれまとめていきたいと思っております。

それから運用の実際についても、これは玉泉先生と篠原先生のほうからご指導いただいておりますので、そちらの内容を記載しております。

あと、関連判例なんですけれども。これはまだ全然、もうちょっとやらないといけないところなんです。41条2項の登録性能検査機関である公益社団法人ボイラー・クレーン安全協会のほうが、性能検査実施して検査証の有効期間を更新していたんですけれども、その性能検査についてちょっと瑕疵があったということで、実際に労働災害が発生したというところ。厚生労働大臣は、検査に不備があったということで、性能検査業務を規定するというのと、それから性能検査について離隔基準の適合性を含めて合否判定を行うということ命じたという事例がございまして。この点について、これは多分、41条そのものの問題というよりも、検査の在り方に関する問題というのを含む事例ですので、41条に入れたままでいいのかどうかっていうのをちょっとまた決めかねているところなんですけれども。この部分について、この後まとめていきたいというふうに考えております。

駆け足になりましたが、以上で私のほうの報告を終わらせていただきます。

三柴：ありがとうございました。井村さんの報告は、要点ついてすっきりとまとめてくれていて、大変助かるという感覚があります。もう、ほぼ全体のアウトラインはできてる感じなので、あとはあと 2 カ月、内容をしっかり埋めていただければと思います。ありがとうございます。引き続き、よろしくお願いします。

井村：すみません。先ほどの背景となった災害に関する 39 条以下の記載は、いいですか、あのままで。もしかすると、旧安衛則制定以降に検査してないからみたいなの事例が見つかるかもしれないんですけども。ちょっとその検査そのものの必要性っていうのが、この場合は背景になってくると思うので。

三柴：そこはもう、井村さんの考えでいいですよ。

井村：分かりました。

三柴：じゃあ、時間が。きょう、いっぱいやんなきゃいけないもんですから、次へいきたいと思います。

次は 42 から 44 条の 2 が森山さんで、もう終わっていて。44 の 3 から 54 の 6 は淀川さんですね。淀川さん、お願いします。

森山：私、終わってないんですけど。すみません、森山です。終わってないんですけど。

三柴：お願いします。

森山：すみません。ちょっと淀川先生、すみません。

淀川：とんでもない。

森山：ちょっとメモで申し訳ないんですけど。私、まだこちらの条文については情報収集が大体終わったところで、これから執筆にかかりますので、その予定というか内容を説明させていただきたいと思います。

条文解釈についてはコンメンタールと、それから ILO 条約で機械防護条約ってありまして、これ、ILO の文書がありますので。そこで結構、解釈的などところも議論されてますんで、そこをちょっと持ってくるっていうことと。あとは沿革としては、労働衛生保護具の検定制度から多分始まっているのかなという認識なんですけど。そういった経緯ですとか、あとは中基審の答申ですとか労災部会報告、制定経緯を確認します。

あとは構造規格の新設、改正ということと、あとは運用としましては、防じんマスクなどは買取試験をやっておりますので、そういったものの状況ですとか、それに基づいた回収の要請とかありますので、すでに材料があるので載せていくということです。あとは新聞記事でも若干ヒットしましたんで、そちらもやっていくっていうことです。それから、回収命令、あとボイラーの回収命令の事例がありましたので。これも事故に基づいて、これは送検もしてますけども、そういうのもちょっと載せていきたいと思います。

それから、消費者庁ウェブサイトで製造物責任法に係る損害賠償額とか、そういったことがエクセルファイルでまとめたものがあるんで、ちょっと関係ありそうなものをピックアップして紹介するということと。

それから、検定制度と、それがあななしとかがあっていうのを表でまとめたりっていうことと、その他関連トピックスとして、JIS との関係も少し簡単に紹介したりとか。あとは仕様基準・性能基準の違い。恐らく改正も絡んできますけども、以前は仕様基準だったものが性能基準に変わったですとかの具体的に簡単に紹介します。あとは経過措置ですとか、あとはその関係の補助金についても触れまして、それからあとは機械の流通規制がどうして必要かっていうのは、ちょっと簡単に検討したいということと。それから、製造年・製造者不明の機械もあるっていう問題を少し触れまして。それから、一品物っていうものをどうやって扱っていくか。これは機械製造の全般の問題ですけど、そういったものが全然、非常に危ない状態で売られているということもありますので、そういったことですかね。あと、そういったこと。あとは返品とか無償改修がされてるか。それから、転売の問題ですね。あとはオークションで売買したものが不明の場合、ちょっともう行き先が分からないですとか、そういったことでもありますので、構造規格に適合

しないものがどうやって流通していくかっていうのは、多少見聞きしたところを書いていきたいなと思います。

ちなみに、報告、すでに 26、27 条ですとか 35、36、あと 106 条から 108 条の 2 まで、一応提出はしてるんですけども、そちらも鋭意追記しておりますので、それをまた提出させていただきたいと思います。

ということで。もしお時間があれば、幾つか質問させていただきたかったんですけども、これはもう個別でやったほうがよろしいでしょうか。

三柴：そうですね。ちょっと時間上。

森山：分かりました。

三柴：この方にお聞きすればよかろうというか、メーリングリストというか、どちらかでもいただくほうがいいかなと思います。

森山：はい、了解です。

三柴：いずれにせよ、あと 2 カ月なんで、今立てられた予定を優先順位つけて進めていただいて。全部網羅できなかったとしても仕方がないやということで、やっていただければと。

森山：形にするということで。

三柴：そうですね。

森山：はい、承知しました。

三柴：よろしくお願いします。じゃ、淀川さん、お願いします。

淀川：すいません、淀川ですけれども。資料等々、特段ないんですが、今年度いただきました担当箇所になります 44 条以降のところなんですけれども。テーマが型式検査の有効期間の問題と定期自主検査で、一番大きなところとして検定機関の登録の話になります。

ちょっと他の業務よりも優先して、あと 2 カ月取り組んでいこうと今考えてるところです。

以上です

三柴：分かりました。じゃあ、引き続きよろしくお願いします。

淀川：はい、ありがとうございます。

三柴：長谷川さんの 55 条から 58 条は、語り部情報は盛り込んでもらってるんですね、これ。前回も確認して。これは要するに終わってるっていう理解で、よかったですね。長谷川さん。

〇〇：きょう、ご欠席ではないでしょうか。

三柴：きょうご欠席ですかね。了解です。いずれにせよ、長谷川先生のところはほぼ終わってる理解なので、大丈夫かと思います。

そして、阿部理香先生、どんな状況か、ちょっとよろしくお願いします。説明、よろしくお願いします。

阿部（理）：私は第 6 章の労働者の就業上の措置に関する 59 条から 63 条を担当しています。まだ新しく執筆が進められている状況にないので、現状報告と今後の方針についてお話をさせていただきます。

現在、完全に未了になっている箇所が 60 条の職長教育に関する部分の適用の実際と関連規定です。これは語り部情報でヒアリングしたメモに基づいて、これから執筆をしたいと思っています。

それから 60 条の 2 は、現に危険有害な業務に関する記述の部分ですが。この部分も適用の実際が、まだできていません。ヒアリングのインタビューのメモとオンラインでの記録をちょっと見返したところ、この部分の私の質問がちょっと手薄だったので、ここはまたあらためて伺いながら執筆を進めたいと思います。

61 条の就業制限に関する部分は、背景となった災害の部分が未了だったので、ここを加筆して、62 条の関連判例は一応当たりはつけてるんですが、事案の概要や判旨による

示唆の部分がまだできていないので、この部分を執筆したいと考えています。

今後はこの未了部分を優先的に加筆をするということと、冒頭で三柴先生がご指摘されていたとおり、分担報告書の冒頭の要約の部分がまだ反映できていないので、この部分を反映させて、それに伴って最後の考察、結論の部分についても反映させていきたいと思えます。

この主に 3 つを中心に進めるとともに、全体の不十分な記述についても適宜加筆修正をするという方針で、あと 2 カ月進めたいと思っています。

簡単ですが、現状と今後について、以上です。

三柴：分かりました。基本的に語り部情報を得るべきものは、インタビューは終わってるということですかね。補充は必要だとしても。

阿部（理）：はい、インタビューは終わっています。

三柴：インタビューは終わってる。分かりました。じゃあ、基本的にはそれを文字に落とし込むだけだけど、補充が必要なところをご協力お願いしますという感じですかね。

阿部（理）：はい。

三柴：分かりました。そしたら、すいませんけれども。阿部さんはどなたに教えていただいたんですかね。

阿部（理）：藤森先生に。

三柴：藤森先生。じゃ、藤森先生、申し訳ありませんけど、補充でお尋ねがあったら応じていただけますか。

藤森：何でもお役に立つことは応じさせていただきます。

三柴：ありがとうございます。

阿部（理）：ありがとうございます。

三柴：じゃあ、あと二月ですけれども、ここは何とか気力で頑張っていただけないかと思えますので、よろしくをお願いします。

阿部（理）：はい、ありがとうございます。よろしくをお願いします。

三柴：64 から 68 の 2 は、ほぼ終わってる理解ですけれども。何か、あれでしたっけ。適用の実際関係で補充とかがあるんでしたっけね。石崎先生。

石崎：はい。そちらも補充させていただきたいんで、私もすいませんが、藤森先生、玉泉先生と、あともしかしたら森山先生や柳川先生などにも、いろいろご相談、追ってさせていただくかもしれないんで、よろしくをお願いしますということと、あと関係判例でまだ書いてないところなどもあったりとか。あと、68 の 2 がちょっと着手できてないところなので、そちらを急ぎ進めたいと思っています。

三柴：分かりました。ちょっと盛りだくさんで申し訳ないですけれども、なるべく要点絞ってよろしくをお願いします。

そしたらば、1 からの着手になんのが吉田先生なんですけども。吉田先生、69 から 71 の 4 と 104、105 と、両方合わせて今現在の進捗状況と執筆の方針についてお話しいただけますか。

吉田：分かりました。ちょっと画面共有、よろしいでしょうか。

三柴：はい、よろしくをお願いします。

吉田：まだ、あまりお見せするのがお恥ずかしいような、そういう状況ではあるんですけども、簡単に報告させていただきます。

事前に三柴先生からご連絡いただいた運用の実態についての説明というのは、時間の関係でもう省略がいいんでしょうか。その内容については。どうしましょう。

三柴：どうでしょうか。一番進捗状況っていうか、報告書に現れるのが適用の実際なんですよ。ですので、適用の実際を中心に、どこまで書きましたっていうことをお話しただくのがいい。

吉田：そうですか。分かりました。じゃあ、あまり詳しくご説明できないと思えますけれども、概略ご紹介をしたいと思えます。

69 条、それから 70 条の 2 の指針ですね。に基づく指針の適用の実際について。内容的なことは、実は私が引き継ぐ以前に阿部先生のほうが藤森先生と、それから篠原先生のほうからヒアリングをしていただいて資料収集、それから執筆等やっておられましたので、それに若干私のほうから解説させていただいて、恐縮なんですけれども、それで最終的にまとめ上げたものが、ここに今お見せしているような内容になります。

69 条については、それに基づく指針もそうなんですけれども、基本的に健康の保持増進に関する措置を行う事業主の努力義務という規定になってますので、監督官による監督指導の根拠規定として直接この 69 条が用いられるとか、そういうことは基本的にはないだろうというふうなことになるろうかと思えます。これは先生方のご意見も踏まえてということなのですけれども。

いうことではあるのですけれども、ただその指針を定めているいろんな事業場外の資源等も使いながら、その指針の内容を周知し、またいろんな産業保健のサービスを提供して、それを利用していただけるような、そういう工夫を現場の監督官の方々等がやっておられるので、その具体的な内容をこの報告書の中で紹介するというようなことになっております。

また、それから……。というようなことで、適用の実際のところはそういうことになるんですけれども、その具体的な中身、これちょっとあまり詳しくご説明するだけの時間もないと思いますので。中災防は事業場外の資源として中災防としてさまざまな情報提供であるとか人材育成のいろんな対応をしているというようなことが具体的にこの中では紹介をしてあります。

それからあと、事業場における具体的な健康増進計画の中で書きましたが、これは企業の、これは大企業の先進的な取り組み事例ということではあるんですけれども。パナソニックサイクルテックさんにおける健康経営を掲げた、そういう具体的な取り組みを職場で展開して、そして健康経営優良法人ホワイト 500 の認証を取得された、そういう経緯であるとか、そういう経験ですね。が紹介されている。

それからもう一つ、トヨタ自動車における「健康は企業経営の原動力」という考えに基づいて、職場ぐるみで取り組みをしてこられて。その中では社員の過去 10 年間以上の健診データの解析なども行われているようですけれども、相当詳細な中身と承知いたしますが。そういった取り組みの中で一定の成果を上げてらっしゃる。そういった事例が紹介をされています。

ただ、この報告書の中でも触れられてますけれども、そういった企業ぐるみでの非常に大規模な健康増進を目的にした取り組みというのは、まだ限られておって、一般の事業者、とりわけ中小企業などでは、なかなかそういうのは進められにくい現状だというふうなことであります。

それからあと、メンタルヘルス対策事業について。これは、いわゆるさんぼセンター、あるいはちさんぼ。ちさんぼセンターを活用しながら現場では、いろんなメンタルヘルス対策のための啓発であるとか周知、あるいは指導というようなことを行ってらっしゃるといことが書いてございます。

例えばということで、さんぼセンターのメンタルヘルス対策においては、いわゆる実施相談というものが無料で行われておって、そういうものが活用されている。これ、事業場に向いていって相談活動を専門の方がされるということのようですけれども、そういう対応がされておるとか。あるいは、ちさんぼ。地域ごとに設置されてる、そのちさんぼの業務ですね。についてさんぼセンターが統括をして行われているということのようですけれども。とりわけ産業医の選任義務のないような小規模な事業場については、例えば有所見者である労働者に対する医師の意見聴取、あるいは長時間労働者に対する医師の面接指導というのが法律上義務付けられているけれども、実際にどうやったらいいかよく分からないというふうなことも現場ではやはりあるので、その際に監督官のほうからさんぼセンターを通して医師を紹介してもらおう。そういうアドバイスを

して対応していただくというようなことが、よく行われているようであります。

監督官も69条そのものに基づいて監督指導するであるとか是正勧告、あるいは指導票の交付というのではないと思いますけれども、少なくとも時間についてはないと思いますけれども。ただ、いろんな産業医の選任の義務の問題であるとか、あるいはストレスチェック制度の未実施であるとか、あるいは必要な措置がとられていないというふうなこと等々の義務違反がある場合には是正勧告ということになるわけですけれども。同時に、じゃあどうしたらいいのかということについては、先ほど申し上げた制度、さんぼセンター等の制度の利用を指導票の交付という中で、いろんな資料も提供しながら紹介などもして、そして企業が対応できるようにアドバイスをしているという実態が報告をされております。

課題としては、このさんぼセンター、非常に内容的にはいい、優れた内容のサービスを提供できる、しているということだと思えるのですが、なかなかそれが全体的に周知、活用されているかという点、その点はやっぱり不十分点もまだあるので、その活用・周知をさらに徹底、今後していくことが重要な課題じゃないかというようなことが指摘をされているというふうなことであります。

それから、事業場内のスタッフが、この健康保持増進については連携をして取り組みを進めていくことが非常に重要な意味を持っているわけではありますけれども、衛生委員会が、あるいは安全衛生委員会が本来であれば中心になってそれを進めるべきところ、なかなか衛生委員会自身が機能していないといましようか、形はあるんだけど、なかなかその取り組みが実際にどの程度行われているかということについては、まだ不十分な点が見られる。とりわけ中小企業の場合であれば委員会の設置義務がそもそもないところもあったりしますから、そういった保持増進、健康保持増進の取り組みについては遅れている、不十分な点があるというふうなことはあるというふうなことが報告されているのと、それから監督官が、その衛生委員会が議論すべきことを議論しているか、あるいはその議事録がちゃんと作られているかということについて。これは法令上の義務でもあるので調査はされるわけですけれども、なかなかその中身、内容に立ち入ってチェックするということまではできてないという現状はあるので、そういった課題はあるかなというふうなことがございます。

それからあとは、事業場内スタッフの連携という点では、産業保健のスタッフと、それから人事労務の関係のスタッフで、やはり基本的な役割であるとか位置付けが違うので、本来であればいろいろ協力しながらやらなければいかんというふうなことなわけでしょうけれども、いわゆる緊張関係がある中で、その両者が協力して進めていくというようなことは、これは、これも私が担当する部分ですけれども、104条の健康情報の取り扱いをどのように現場で進めていくかという課題とも関わって重要な問題であると。課題としてあるというようなことが述べられております。

それからメンタルヘルスの対策、監督官の指導状況については、先ほどのさんぼセンターの活用のところとも重複をしますと思いますので、省略をしたいと思います。

最後のほうにちょっと触れられておりますけれども、非常に労災の、ご存知のとおり労災の死亡者数が非常に減っているというようなことがあるけれども、一方で過労死、過労自殺で死亡される方については高止まりの状況にある。それから、つい先般報告された労災の請求、それで認定の状況についての報告が厚労省のほうから報告されておりますけれども、その中でもとりわけ精神障害を理由とする労災の認定件数、請求件数が増えております。その中でもパワハラを理由とする認定が非常に増えているという報告がございまして。そういった状況の中で、このメンタルヘルス対応についての取り組みというのは、非常にこれからも重要な課題になってくるだろうというようなことでございます。

あとは関連判例のところなんですけれども、1点、ちょっと書いてみたんですけども。三柴先生のほうからご指導いただいて、教えていただいて、ちょっともう一遍考え

直してみたんですけれども、結論から申し上げますと、まだ途中なんですけれども、大幅に取り上げる裁判例の内容を入れ替えといいたいでしょうか、随分変えておりました。作り直してるといふようなことであります。もちろん、従前から記載されておったもので非常に重要な裁判例は、そのまま残して起訴の教訓を書くということにはしておるんですけれども。

簡単に概略だけ申し上げておくと、1つは69条の健康保持増進に関する規定ですね。安全配慮義務の規定ではあるんですけれども、その健康保持増進措置をとられてなかったことを理由とする安全配慮義務に関する争いであるとか、あるいは労災に関する争いが生じている、そういう裁判例もありましたので、2つほどですけれども、それは紹介をして。結論的には健康保持増進の措置がとられてなかったということを理由とする安全配慮義務違反の判決にはなっておりませんが、とりわけ両者の事例とも重篤な起訴疾患がある方について、どのようなそういう健康管理なり保持増進をすべきかということに関わる教訓となるような内容もあるかと思っておりますので、それを指摘をしたというのが1つと。

それからあと、健康保持増進ということなんですけれども。広い意味での健康保持ということになると、やはり単に69条だけではなく、健康診断であるとか。それに先立つ健康診断であるとか、あるいは措置。いわゆる事業主の措置ですね。というものが密接に絡んでくるし、重要な意味を持ってくる。そういう意味で、健康診断、あるいは健康診断に基づく措置をしてなかったことを理由とする安全配慮義務違反の裁判が、責任が認められた裁判あるわけなんですけれども。幾つかあるんですけれども。その中で、単に健康診断をしてなかった、あるいは措置義務を履行してなかったということだけではなく、トータルに健康診断を踏まえて、健康相談であるとか、あるいは健康指導であるとか、あるいは他の検査の勧告であるとか、そういった措置がトータルに本来であれば体制としてとられているべきであったにもかかわらず、それがとられてなかったことによって疾病が非常に増幅をして死亡に至ったと。

これも基礎疾患として。調べてみると非常に重篤な基礎疾患があった方なのでありますけれども。そういう広い意味での健康管理、健康保持の義務というものを捉えて、それをなすべきであった。にもかかわらず、それが行われてなかったことによる責任を認めたような裁判例でもあったりしますので、69条の解説とも関連があると思っておりますので、そういった視点で紹介をするというふうな裁判例を補充してみたり。

それからあと、メンタルについて。メンタル指針、とりわけ平成18年のメンタル指針が新しいメンタル指針で重要な意味も持つてくるというふうなことでありますけれども。そのメンタル指針が制定された、その直後ぐらいから、非常にメンタル指針そのものを根拠として挙げるということは判決の中でしてませんけれども。しかし内容的には、メンタル指針に書かれているいろんな勤務形態であるとか、あるいは職場の中の職場環境であるとか。そういうことがきちんと確保されてなかったことによって労災が発生しているという、そういう判決も見受けられ、またそれが増えているという傾向があるので、そういうメンタル指針の作成と、それを踏まえた裁判例の傾向なども紹介をしながら、特徴的な裁判例を紹介するというふうな、ちょっと裁判例を補充したり入れ替えたりというふうなことをしています。

そしてあと、メンタルについては、やはり過労自殺に関する電通事件の裁判がありましたので、その内容とその意味するところ。そして安全配慮義務の履行であるとか措置義務の履行に関して、どのような影響を与えたかというふうな点等々も念頭に置きながら解説をするというふうにしております。

この健康の保持増進というのは、とりわけ健康、保持の関係でいうと、労働時間、とりわけ過重労働になるような労働時間の問題がどうしてもやっぱり問題になってくるし、裁判でも非常に多いわけなんですけれども。そこにあんまりちょっと深入りしてしまうと、いわゆる過重労働の問題に関わる安全配慮義務の具体的な内容であるとか、そういった

ことになってしまいました。69条の解説、それに関連する裁判例という視点からは、ちょっとバランスを失するようなことも、またあり得るかもしれない。だからちょっと、そういう意味での取捨選択をして、重要な裁判例を取り上げて紹介するというふうにしたいと思いますし。

また、この健康管理、健康保持という点では、メンタルだけではなくて脳神経疾患も含めた労災の認定基準が度々改正をされたりしておりますけれども。度々というのはいかな。改正、認定基準が変わったりしてますけれども、それが非常に大きな影響を与えておいて、それが職場にも影響を与えるし、また裁判例にも非常に大きな影響を与える。そして、その裁判例がまた、職場の産業保健であるとか労務管理にも影響を与えるというふうなことがありますので、それも本当は念頭に置きながら、職場におけるそういう産業保健であるとか、とるべき措置の内容も考えているということで必要なわけですけども。それもまた、あんまり深入りをしてしまうと、ちょっと69条から離れてしまうというふうなことがあると思いますので、ちょっとその位置付けは踏まえながら、念頭に置きながら解説するというふうなことをするかなということで、今補充をしているところです。

それから、ちょっと画面共有はいたしませんけれども、104条に関しては、まだちょっと量的にはあまり分量を書けておりません。趣旨と、それから内容のところは今、入っているところで。内容については、健康情報に関する具体的な内容について、ちょっと説明する必要があるかと思っておりますので、今その説明に入っているところです。

あと、指針の具体的な内容であるとか、あるいは規定を作成するための手引が出ておりますけども、これが実務上は非常に重要な意味を持つるので、その内容の紹介、解説なども踏まえて、そして沿革も書いておく必要があるでしょうけど、それも書いた上で。そして、関連する裁判例については、三柴先生のお書きになってらっしゃるメンタルヘルス情報のほうですかね。ここに挙げられている裁判例も一応参考にさせていただきながら、必要なものは補充、関連判例のところで紹介しておこうかなというふうに思っております。

適用の実際については、改正実施も非常に最近のものでありますし、監督官による実際にこの情報に基づいた指導例というのはいないのではないかというふうに思っておりますので、それは特に書く予定はございません。

以上です。

三柴：ありがとうございます。吉田先生のお力が、だいぶ発揮されている感じがしています。非常に適用の実際においても、充実した情報を盛り込んでいただいているなという感じがして、心強く思いました。

1点だけですね。前に私からご示唆を差し上げた関係判例の示唆のくみ取り方のところなんです。要は、条文の解説として意味を持つように。その判例が何を言ったかをただ書くのではなくて、それが条文の解説にとってどういう意味を持つのかという。そこを意識していただきたいというお願いを差し上げて。そこについては、今特にご説明はなかったと思うんですけども、どんな感じで書き進めておられるかっていうところだけお願いできればと思いますけど。

吉田：先ほどもちょっと申し上げたように、69条そのもの、あるいは指針そのものを掲げて判決文に反映させる裁判例というのは、もちろんあるんですけども。とりわけメンタル指針などについては幾つかありますので、それは内容を具体的に紹介をして、どういったメンタル指針のどの部分をどのように安全配慮義務、あるいは労災の業務上の認定において反映させているかというのは、これは紹介しようと思っております。

ただ、明らかにと言いましょか、直接指針を挙げて、あるいは69条を挙げてではないけれども、しかし内容的には明らかにといおうか、その言葉の表現を持つにしても、例えばメンタル指針で書かれている重要な改善策を踏まえた、そういう判示になっている。それをもって、それだけではないですけども、それを踏まえて業務場外の認定を

しているというような。日研化学事件などはそうだと思いますけれども、そういった判決があるので。

そういう意味で70条の2に基づくメンタル指針がこういう内容にあって、その内容がこの判決にはこのように反映している。そういった書きぶりをできるだけできるようなものにしたいとは思っています。

三柴：よく分かりました。十分かと思えます。ありがとうございます。では、残り二カ月、よろしく願いいたします。引き続き、よろしく願いいたします。

それでは次が、72条から77条ですけれども。ここは、これ確か資格関係のところ。就業制限と資格関係のところ、私のほうで大幅修正させていただいたような記憶があります。だから、これ確か、私も共著にさせていただいたんじゃないかな。ということで、終わっていると思えます。

ただし、ここについては確か柳川さんをお願いして、判例と適用の実際について情報があれば加えていただくということだったと思うんですけども。柳川さん、この点、調査結果いかがですかね。柳川さんの音声、聞こえてこないですね。

柳川：失礼しました。マイクのミュートのボタンを外してなかったです。マイクのボタンのほうを押してなかったです。ごめんなさい。

私、ここの部分についてはご依頼をいただいたという認識があまりなかったんですが、この前お送りした私のほうのメールの中に一部、それに関する部分が含まれていると思えます。

三柴：それ、概略大体、概略どんな内容をお送りいただきましたっけ。すいません、ちょっとたこ足配線ですべて目が行き届いてないかもしれません。

柳川：その部分は、ほとんど記述はないんですけども。これ、ただ就業制限の条文のほうに入れるべきなのか、こっちに入れるべきなのかという問題はありますけれど、登録教習機関の修了書の発行の問題と、あと実はちょっと実務であんまりちょっと、ここで申し上げるわけにはいかないんですけども、ちょっとごたごたしたことがあります。M&Aで法人格が移転する場合に登録教習機関としての地位が承継するかどうかということを書いております。

三柴：なるほど、分かりました。了解です。分かりました。確かに、この部分って、なかなか事件化するという意味では難しいし、結局監督行政が動くとしても、監督官がついていんじゃないかと、厚労省と登録認定機関との関係の問題になってくるわけですよ。だから、そこでどんな問題が起きたかというようにことしか書きようがないと思うんで。オープンになった、公表された事実と、公表されてないとしてもモデルケースとして挙げられるレベルの情報について触れていただかないと思うんですけども。

柳川：M&Aの件については、ちょっと申し訳ないんですけども、活字にはできないかなという。

三柴：それはしょうがないと思えます。

柳川：あれはちょっと申し訳ないんですけど、厚労省に恥をかかすようなことになってしまっているので、ちょっとそれは書けないかなというところがありますので。

三柴：活字にできる範囲でお送りいただいた資料って、共有できますか。

柳川：できますけれども。あれは今、どこに入れてたかいな。ちょっと待ってくださいね。画面の共有で。すみません、ちょっとお待ちください。

三柴：じゃあ、南さんのを先にして、その間に探しておいて頂ければ。

柳川：分かりました。そういたします。すいません。

三柴：じゃ、南先生、お願いします。

南：よろしく願いいたします。少々お待ちください。今、報告書のファイルをシェアさせていただければと思います。先ほどメールで流させていただいたんですが、今また書くのをちょっと書き足してたりとか修正してるところはあるんですけども、少しお話をさせていただければと思います。

今回、お話をさせていただくのが、78 条から 87 条のいわゆる特別安全衛生改善計画と安全衛生改善計画と労働安全衛生コンサルタントについてのお話です。昨年度の末に、三柴先生から、もう少し分かりやすくしてくださいということと、適用の実際についてインタビューの内容を少し入れてくださいということだったので、その内容も少し整理して今回、含めさせていただいております。

一部赤くしたところがあるんですけども。まず、今回インタビューで篠原先生、玉泉先生、藤森先生には、年末に大変お世話になりました。かなり長時間にわたって、いろいろお話を伺うことができ、ほんとにありがとうございました。

まず、特別安全衛生改善計画のほうについてなんですけれども。立法時から、ほんとにこれ実際に使われるケースがあるんだろうかっていうことが国会の審議などでも示されていたんですが、実際に篠原先生、玉泉先生、藤森先生のお話を聞いたら、実際に適用された事例はほとんどないんじゃないかと。まだできてから適用された事例がないんじゃないかというようなこともご指摘いただきまして。あと私自身も、少しネットとか、あとは労働系の雑誌なども確認をさせていただいたんですが、どうも公表されたものは少なくともないように私自身は確認しているので、適用の実際というところはどうかと言われると、実際にはこの条文はまだ適用されたことがないんじゃないかなというところかと思えます。

その背景なんですけど、これはもうすでに報告書の中にも以前書かせていただきましたけれども、実際に重大な労働災害を 3 年以内に 2 回繰り返す事例っていうのが、ほとんどないということで。今回適用される、この条文が適用されるような幸いなことに、そこまでひどい事業場がない。事業場というか、使用者がないというところも一つあるのかなというふうに思います。要件が結構厳しいというところはあるのかなというところが、まず最初の特別安全衛生改善計画についての適用の実際というところになります。

もう一点、三柴先生からご指摘いただいた、もう一つの安全衛生改善計画のほう。つまり、特安、特衛ではないほうの安全衛生改善計画の適用の実際はどうかにかについてなんですけど。これについては 3 名の先生方からインタビュー調査をさせていただき、実際の事例について少しお話をさせていただきました。具体的な会社名とかは、もちろんないわけですが。

まず、この安全衛生改善計画の作成およびその指示についてですけども。条文上、これ安衛法違反が要件となっていないということもあって。もちろん安衛法違反があれば当然なのかもしれませんが、安衛法違反がなされていない場合であったとしても、この安全衛生改善計画の作成および支持がなされることがあるというようなことがご紹介をいただきました。

法令違反が見られることから、この計画の作成の指示がなされるというよりかは、より優れた取り組みを促すために自主的にやっていたらこうということで、ある種スキルアップという観点から作成指示される事例があるとされていたようです。

また従前、これ現在なくなってしまったそうなんですけど、労働安全衛生融資制度という制度があった時期においては、あえてこの安全衛生改善計画の作成指示に基づいて指定された事業場にすることで融資をして、設備投資、労働安全衛生に関する設備投資を促進していたとのご指摘を頂戴しました。

この改善計画の作成指示は、指定事業場の自主的な労働安全衛生の改善を促すものだというのが立法趣旨として言われていたわけなんですけれども、以前あった労働安全衛生融資制度と相俟って、こういった取り組みを促進していたというふうに考えれば、本条の適用、そういった形での本条の適用というのは、ある種その立法趣旨に沿うものなのかなというふうに考えました。

もう一つは、玉泉先生からご指摘をいただいたところなんですけれども。古いお話ではあるということだったんですけども。安全衛生改善計画の作成指示がなされた場合

に、その事業場になるとその旨を事業場に提示させていたというような実務慣行が昔はあったようです。労組法違反における、不当労働行為におけるポストノーティスの感じなのかなというところもあるんですけども。指定されれば、うちは改善しなければいけないんだということが外に見えるわけですから、そうならないように労災の抑止効果があったのかなというふうにも考えられる一方で、先ほどご紹介しましたように、安衛法違反でなくてもこれ指定される可能性、作成指示がなされるケースってというのはあり得るわけですし、他の人から「指定事業場になっているんだ。ああ、ここは労災を起こしてしまったんじゃないか」というような、ある種誤解を招く可能性もあったのかなということで、現在では当然やっていないということなんですけれども、昔は、そういうような形での実務というのがありましたというようなことも指摘いただきました。

実際、最近はどうでしょうかというような。最近、どのような事例で適用されるのかなというお話をしていただいたんですけども。その際に、どちらかというと製造業とか、いわゆる従来の工場などもそうなんだろうけれども、最近ではいわゆるサービス業などの第3次産業とか、あと介護施設などの事業場に対して適用されている事例があるというお話が、少し伺うことができました。

また、衛生改善計画については、実際に改善させるために多大な設備投資がどうも必要であることが多いことから、指定事業場として作成の指示を出してしまっても実際に対応できる事業場が少ないということもあるようで、指定事業場として作成の指示を出すことが難しいという実態も見られるというようにお話を伺いました。

次に、これはもう一昨年ぐらいになるんでしょうかね。別のヒアリングの中でも少しお話が出てきたんですけども。安全衛生改善計画の作成指示をなされた事業場に対して、都道府県労働局長は安衛法80条に基づく安全衛生診断を受けさせ、その計画の作成等についてコンサルタントの意見を聴くべきことを勧奨することができるというような制度になっているわけです。

以前であれば、作成指示をされた事業場を集めて説明会というのが行われていて、その中でこういう制度ありますよと。いわゆるコンサルタント制度というのがありますよとか、実際にコンサルタント自身から説明はなされることも合同の説明会という形であったようです。実際にそこで事業場の担当者がコンサルタントに依頼することも見られたというふうにいわれていたんですが、現在では労災事例が少なく安全衛生改善計画の作成を指示される事業場が相対的に減っているということもあって、どうも合同の説明会というよりは事業場ごとに説明が行われ、事業場とコンサルタントの間でのつながりが若干弱くなっているんじゃないかなというようなことが示唆されます。

以前もこの点については、森山先生のインタビュー調査においても、コンサルタントの側から見て、どこが指定事業場になっているのか分からなかったと。分からなくなっているというような指摘がありまして。その話とも今回のインタビュー調査の中で、実際の適用の場面でどうなってんのかってなると、恐らくある種、普通にあれだと思っんですが、裏取りと言ったらあれですけども、実際の感覚というの、実務的な感覚と少し平仄（ひょうそく）が合っているのかなというところになります。基本的には安全衛生改善計画については、このような形で実際に適用され、実務上運用されているというようにお話を伺うことができました。

他に81条以下については、コンサルタントに関する規定なので、適用の実際といっても実際の試験の話になってくるので、ここでは少し、かなりご紹介するのがなかなか。何をご紹介すればいいのか私自身あまりよく分からないところもあるんですが。私のほうとして少し追加をさせていただいた内容というのは、以上になります。

あとは年度末に三柴先生から、ちょっと条文に則し過ぎて、そのまま条文を書いているようなところもありましたので、そこは少し修正をさせていただいて、適宜少しでも分かりやすいような形にはさせていただいてます。ちょっと不十分かもしれませんが、

今回は適用の実際を中心にご紹介をさせていただきました。

ちょっと短いものですが、以上です。よろしくお願いします。

三柴：簡潔かつ要点をついていて、よく分かりました。報告がですね。順調に必要な作業を進めていただいていると思いますので、南先生の報告はこれで取りあえず終了とさせていただきます。

次は、鎌田先生と田中先生のところですね。鎌田先生、適用の実際等について追記をしていただいていると思うので、状況についてご説明をお願いできますか。

鎌田：じゃあ、ちょっと共有してもよろしいですかね。

三柴：お願いします。

鎌田：声、聞こえてますでしょうか。

三柴：はい。

鎌田：おおむね、その都度さまざまな先生方からインタビュー、あるいはご示唆を受けて追加しているところなんですけれども。三柴先生から特に送検事例含めて具体的な例を挙げるべきであるということから、今回ちょっと2件ほどなんですけれども、赤い……。すいません、何かちょっと。送検事例ということで、88条の計画届のところで送検事例というのを。これは送検事例集から引っ張ってきたものを、こういうふうに書いております。それから、さらに付け加えるものがあれば付け加えていくということです。

あともう一つは100条に関連して、いわゆる労災隠しのところで。労災隠しの事例ということで、これも送検事例から紹介をしているということです。

さらに、これは死傷病報告の提出の手続きの実際、運用の実際というところですね。これ私、以前からどうもすっきりよく分かってなかったの、森山先生とか内田先生からつい先だって、いろいろとご示唆を受けて、さらにその運用の実際。死傷病報告の提出期限とか提出の要否とか、そういうことで実はなかなか面倒な問題がありそうだなということで、一応行政実務としてはどんなふうにやっていますかということでお聞きした内容をここに書いてあります。さらにまた、森山先生には、さらにいろいろとお聞きすることになるかというふうには思っています。

時間もあれなので、少し私のほうで三柴先生にもお伺いしたいことがあって、あることなんです。この100条関係では、さまざまな形の報告届、それから作業届というのがあります。これは恐らく、さまざまな規則だとか、そういうところで皆さんがそれぞれ触れられていると思うんですが、届けについては私のほうで記載をするということかなというふうに思っています。何よりも、その様式ですね。届けの様式については厚労省のホームページなどを探りながら、できるだけこの様式については参考に挙げようというふうにして集めてるんですが、どうも見つからないものも間々あるということです。

何でそうなったのかなと思ったら、兼用してる場合が結構あるんですね。届けを。様式を。そうすると、若干不安が出てまいりまして、それぞれの報告届、作業届の全体像を示して、かつこれがどういう形で兼用されてるのかということを示してるようなものでマニュアルがないのかなということが今、つい最近悩んでいるところであります。それが1つ。

もう一つは、この報告様式について全部調べて一応コピー取ってるんですけども、これあれですよ。この本文の中にいちいち入れると何か非常に見づらくなってるので、まとめて外付けよう。外付けっていうか後付けっていうんですかね。そういう形で出してよろしいか。いうふうにしたいと思うんですが、そのことについて。

これは書き方の問題ですが、まずは各種様式でどうしても見つからないものがある、しかも兼用しているというものがある。これって全体像、どうしたら知ることができんのか。これ、教えていただきたいということで。

以上です。

三柴：ありがとうございます。まず、この報告書での様式の掲載についてなんですけれど

も。確かに分かりやすくという基本方針なんですけれども、行政に提出する様式、書類の様式を網羅的に載せていくってことは考えてなくて。要するに、いろんな様式、いろんな届け出の制度と色々な様式があるけれども、典型的にはこういうものなんですっていうのを代表として1つ載せるのが一番賢明じゃないかと思います。

あとについて、必要があればどこが違うかっていうことだけメモ書き程度にぼんぼんと書けば、それで字数は削減できるわけで。あるいは様式自体載せないで、どういう内容を書き込むように要求してる。大体共通項はこうであるっていうふうに、ぼんと書いてもいい。私も書式がいろいろある場合は、そういうふうになっているんですけども。ただ、代表例を例えば1つ載せるという場合に外付けにされること自体は、大いに結構かと思います。

もっと言うと、先生の報告書は文章の間に、行間に割と図を載せておられるんですけども。私のもそうなんですけど、他の方々は割と外付け。最初からその図を外付けにしておられるので、その意味では、その部分だけ他に倣うみたいな格好になると。どちらでもいいと思うんですけども。あるいは、本屋に、出版社に渡した時に、どっちかに統一されるかもしれません。

鎌田：分かりました。ありがとうございます。やはり代表的なもので、また特徴的なところを文章で指し示すということで。全ての様式を網羅的に載せるということの意味も、あまりなさそうだなとは思ったので。分かりました。そういうふうな方向でいきたいかと思います。

三柴：ありがとうございます。じゃあ、鎌田先生については、報告書については、もうすでにそもそも充実したものを頂いていて、そこに適用の実際について少し情報を追加していただくことで、さらに趣旨が伝わりやすくなるという方向かと思いますので、よろしくお願ひいたします。

鎌田：三柴先生、ちょっと忘れて。1点。考察をこれから書くんですけど。要するに私のところは、安衛法の実効性確保というくくりだと思うんですけど。主に労働行政と司法手続き、司法処分のことはもちろん書くんですけど。考察のところ。実効性確保といった場合に、例えば民事救済だとか、さまざまな。要するに、実効性確保、さまざまもろもろってあるんで、そちらのほうは私のところでは書かなくてもいいっていう認識で、よろしいんですかね。

三柴：結論から申し上げますと、もうそれで結構かと思います。もっと言うと、この報告書での最初の導入って何でしたっけね。研究方法とか書くところありますよね。それから、最後の考察のところありますよね。ここは本にすると抜けちゃうんですけど。本にすると、要するに本編のところだけを並べて書いていくことになるので。もし考察に書くんですけど、本にも載せたいっていうところがあつたら、それはなるべく本編に持っていただいたほうがありがたいのと。10月までに。それからその後、出版社に原稿を出す段階で、あるいは出版社から。そうですね。初稿でやられると結構出版社も嫌がるから、出版社に原稿を出す前の段階で何とか本の原稿の中に入れていただきたいと。

鎌田：分かりました。考察も載つけるのかと思ったので。そうすると、実効性確保っていう大枠の中で、労働行政と司法処分だけ書いてて、他にはあるんじゃないかという疑問が出てくると困るなど思っただけで。載らないわけですね。そこはね。

三柴：そうですね。分量的にも内容の平仄的にも、ちょっと載せられないかなという感じがしてます。

鎌田：OKです。じゃあ、撤回します。

三柴：恐縮です。それから、ちょっと戻って、南先生に軽めのコメントなんですけど。適用の実際関係で、適用例がないっていう場合には、ないならないって書いていただくことが大事だっていうのが1つと。

南：はい。

三柴：それから、あと特安から重大事例公表っていう制度について、公表事例を。すいま

せん。公表制度を作った時に、審議会のほうに、安衛分科会のほうに流れてきた資料があつてですね。ここでは、こういう事例があるから、この制度が必要なんだっていう説明で。それで、おっしゃるとおり3年間の間に同じ企業の中で重大案件が2つ以上というところが、幾つか出てきてたんですね。

さらに、これ私の記憶違いかもしれないんですけど、制度ができた後に。制度ができた後に分科会の中に、分科会での審議資料の中に、公表案件まで至ったものが1件か2件あるって見たような気がするんですけど。少なくとも、制度作る前はそれに相当するものがあるっていう資料が出てきたのは、はっきり記憶してます。で、制度ができた後に適用例がわずかだけあるっていう資料を見た記憶があるんで。これただ、すみません、うろ覚えなんで。ここは今の分化会の委員の原さんに、ちょっと確認してもらおうのほうがいいかなと思うんですけど。

原さん。原さん、聞こえる？

原：聞こえております。

三柴：例のあれ、何条にしてみましたっけ。

鎌田：78ですかね。

三柴：78条の重大案件についての企業名公表の適用例があるかどうか、安衛部に聞いてもらえませんか。

原：78条？

鎌田：特別、ごめんなさい。ごめんなさい、特別安全衛生改善計画についてですね。いわゆる特安、特衛と呼ばれるものについて、実際に重大事例があったかどうかっていうのが実はあまり見えてなくてですね。

原：特別安全衛生改善計画。78条ですよ。

鎌田：78条ですね。

原：ここの適用例。

鎌田：そうですね。実際に厚生労働大臣によって指示された事例があるかっていうことですね。

原：分かりました。

鎌田：すみません、申し訳ありません。もしお分かりになれば教えていただけると、ありがたいです。

原：かしこまりました。

三柴：それでは、次へいきます。あとは、101、103は近藤先生、います？

近藤：はい。

三柴：近藤先生、101、103って、どんな感じだったでしたっけね。

近藤：私の加筆が終わって結構以前に提出させていただいたかなと。

三柴：そうですね。そしたら問題はなしと。森山さんの106から108も終わってましたね。これね。最後の109から115も終わってましたっけね。近藤先生。

近藤：はい。

三柴：ということであれば、これで逐条解説は一応万歳ということですね。

あと、横断的検討課題については、これは別に適用の実際とかを確認する必要もないので。ちょっとこちらについては私のほうでお願いをしていただけになりますけれども。まず笹井さんのほうから面白い報告をいただいているので、ちょっと共有したいと思います。すいません、きょうは実質最後の会なんで、ちょっと延びますけどもご海容ください。

これで入って行って大丈夫なのかな。消えちゃったりしないかな。もし落ちちゃったら、すみません。多分、大丈夫だと思うんですけど。これ、どっかを押すと、ここで流す音声を共有できるんですよ。ご存知の方、いらっしゃらないですかね。確か、どっかを。

<映像開始>

笹井：……が、の明記が増えた。これは。

<映像終了>

三柴：聞こえます？

笹井：聞こえてます。

三柴：じゃあ、よかった。ほしたら、笹井さんの。笹井さんの資料って見れますかね。私が出したほうが早いな、これ。これですね。

<映像開始>

笹井：……自体は、もうそう時間はかからないんですよ。結果からいろいろと名宛人が。

分かったことといえば、まず旧安衛則に比べて現行の安衛則は名宛人の明記が増えていました。あと保護対象についても、旧安衛則に比べ、現行の安衛則では明記が増えていたことです。

また、安衛法 20 条から 25 条に基づく安衛則の保護対象について集計しました。21 条 1 項ひも付く規定については保護対象の明記が多かったですけども、20、22 条については明記の割合が少なかったというような結果になりました。この結果から直ちにどうっていうことが分かるわけじゃないですけども、傾向としては、そういう傾向であることが分かりました。

あと、20 から 25 条の規定の中でも、機械設備の点検、補修や機械のハード的な要件、立ち入り禁止、退避、保護具に関して定めた規定を類型化して集計しました。ハード的な要件っていうのはプレスの安全装置はこういう構造にしてくださいっていうような規制のことをイメージして言ってるんですが、これについては保護対象の明記が少なかったというような状況でした。

あと周知に関する規定については、周知対象は全部書いてあって、41 項あったんですが、全部労働者絡みでしたね。あと一番面白いなというのが立ち入り禁止に関する規定で。立ち入り禁止に関しては、労働者はもちろん立ち入り禁止の対象にしてる規定が多かったんですが、労働者以外の立ち入りを禁じていると考えられるような規定が幾つかありました。具体的には、関係者以外の者とか、係員の他とか、必要でない者とかですね。いずれも爆発を危険源とするものだったので、このような規定ぶりになっていると考えられます。

まだ書いてないんですが、喫煙などの特定の行為を禁止するような規定については、逆に誰に喫煙を禁止させるのかっていうのを明確に書いてなかったですね。その意図はどんなのかっていうのが分からないんですけども、傾向としてはそうなって言うところですね。

概要としては、このような形になります。

oo：はい、分かりました。非常に……

<映像終了>

三柴：というような報告をいただいております。

あと、こちらでお願いしたいのが、ことしの秋の労働法学会で報告される方におかれましては、その原稿、学会に提出される原稿をこちらの報告書のほうにも頂きたいと思っていますので。この科研の成果として、こちらのほうにも掲載し、本のほうにも転載をさせて。ちゃんとクレジットを書いて転載をさせていただきたいと思っていますので、よろしくお願ひします。

あと、丸が付いてるものが、報告書にも本にも載せられそうなものということで。全てというわけにはいかないですけども、一定程度ページ数に収まる範囲内でピックアップして。その他はすでに出していただいているものは、報告書として所定の、厚生労働省所定のサイトで報告するという形ですみ分けを図りたいと思っていますので、よろしくお願ひします。

具体的には、「危険のおそれ」についてはすでに学会報告されてる原さんの原稿をくださいということと。それから、北岡先生の罪刑法定主義は、ここ専用のものとしてす

でに頂いているものを使います。それから、笹井さんの報告書は今お示ししたのものを使います。森先生の化学物質管理と法定健診についての原稿は、すでに書き終わられていただいているので、それを使います。労働法学会の報告との関係では、副業・兼業、フリーランスの安全衛生規制の原稿を北岡先生から頂きたい。井村さん.....。

北岡：三柴先生、すいません。1点だけ。副業・兼業まで、ちょっと射程には入ってはいませんが。

三柴：いいですよ。これはあくまで仮のものであります。

北岡：それであれば大丈夫です。

三柴：タイトル、どうしてましたっけ。

北岡：一応、学会は「雇用類似と安全衛生政策」。

三柴：はい。ということで修正しました。これはちょっと、いいかげんに付けてたタイトルですけど、立証責任じゃないわ。私法的効力のところは、井村さんの原稿をくださいということ。あと他にも。学会報告用に出される原稿で、この研究班の方の原稿は共有したいと思いますので、くださいということですね。

じゃあ、5分休憩入れて20分から20分程度をめどに、森山さんの法改正提案についての検証をして、これで終えたいと思います。一応、あと10月と11月に入れておりますけれども、なるべく次回10月で締めとしたいと思っています。11月は予備というふうに考えていただければと思います。

じゃあ、5分休憩取ります。

三柴：じゃあ時間ですので、森山さん、お願いします。

森山：はい、今共有いたします。では、よろしくをお願いします。

本日は時間もないってということで、これまですでに議論したことにつきましては、ちょっと省略させていただきまして、36番から検討を開始させていただきたいと思います。

法改正提案の検討の趣旨なんですけども、2年前に全国の労基署にこの研究会からアンケートを送付しまして。その中に1つ、質問4としまして、そういう法改正提案があればお書きくださいということで。手書きなのも恐らくありまして、かなり簡潔というか、シンプルな提案文も多いんですけども。それを多少はこちらの研究会で、ちょっと分かりづらい提案文もあるんですけど、それを汲み取ってちょっと話を広げているいろいろ検討できたならなというところで検討させていただいているところでございます。

それで今回、これまでに、この資料は共有させていただいたんですけど、きのう私のほうでも同じような提案文が幾つもあるものについては1カ所にまとめましたので、ちょっと番号がずれている場合もありますので、その点ご承知いただければと思います。

それで、37番から始めさせていただきます。①は「A、B等の解釈」とタイトル付けましたが、お読みしますと、「労働安全衛生法を刑罰法規として適用することを念頭にした各法条文の規則内容の明確化」。「例えば、安衛則519条の「囲い、手すり、覆い等」、墜落防止についての作業所の端部等に対する「囲い、手すり、覆い等」でございますけれども、それに該当する措置がちょっと不明確である」と。例えば、求められる高さの明確化ですね。結局何センチだったらいいかということ、もっとやってほしということ。

それから、この②としましては、518条第2項。これも作業所を設けられない場合の墜落防護措置ということを含めた条文ですけども、「防網を張り労働者に安全帯を使用させる等の規定においては、防網、安全帯、そして「等」の3つの措置の中の1つの措置でいいのか。または2つ以上の措置を要するのか。そういったことは、ちょっと不明確である」というような点でした。

これについては、これまで①については検討済みでして。「等」の内容は法、「あるいは規則本体でもう少し明確にすべきであろう」という提案がありました。これ以外にももしご意見があるようでしたら、もう一度検討をしたいと思うんですけども、いかがで

しょうか。特にないようでしたら、これもできるだけ明確化する方向でということで今後検討を要するというので、よろしいでしょうか。

玉泉：すみません、玉泉ですが。②のほうの、1つの措置でよいか、または云々というところは、読み方からいえば明らかに1つというのはいまもう分かるわけじゃないんでしょうか。2つ以上の措置というふうには、考えておりませんがね。だからその点は、法律の読み方が分かっている人だったら、当然分かるはずやと思うんですけど。保護帽は墜落防止措置ではないでしょうか。

保護帽があったらね。防網、安全帯、保護帽等というふうに保護帽がそこにあるのであれば、その措置でいいかどうかちゅうのはまた別の問題としてあるかもしれませんが、法の読み方としては明らかに、他の条文もみんなそうですけど、ポツですよ。

「その他」と「その他の」が違うのと同じように、他でもその中のどれかのチョイスになるわけですから。それ書くのは〔3つの措置の中の1つの措置のみでよいか又は2つ以上の措置を要するかわからない、というの〕、ちょっと恥ずかしいんじゃないですかね。

森山：分かりました。

玉泉：ちょっと法律家の人と検討していただいたらどうでしょうか。

森山：分かりました。

三柴：文言解釈の話〔防網〕、まさに字面の解釈の話なんだけど、「防網を張り、・・・」ってつなげている場合は、どちらにも必要っていうふうに読んじゃう人が出てくるのは分かる気はするんですよ。だから、普通法律上の表現では複数を列挙して、そのどれかをチョイスすればいいっていう場合は、「防網を張る、労働者に安全帯を使用させる等」というふうになる。「張り」じゃなくて「張る」と思うんですけど。そこはどうなんですかね。

森山：「張り」というのは連用形ですが、それによる文理解釈の違いについては私は考えたことはありませんでした。（内容的には）墜落しない措置を講じろっていうことなので、安全帯とその取り付け設備があれば、それを使用させれば落ちないということで、防網はなくてもいいんじゃないかと解釈していました。

玉泉：519条ですと、墜落……開口部ですよ。「囲い、手すり、覆い等」ってあるでしょ。その3つやらないといかんのかとなってきましたね、そこ。

森山：そうですね、ええ。

玉泉：それはないですよ。どれかでしょう。明らかに。

森山：はい。

玉泉：だから、そういうふうに従前から読んでるわけで。これを3つ全てやらなければならぬという読み方、従前からしてませんからね。他の条文も皆そうですよね。その他のというふうには、「その他」であれば明確だと思うんですけども。下の条文には、「その他の」ちゅうの、あるところもあるんですけども。他のところではですね。僕は端的に、その3つは例示的に挙げてますので。

森山：これはおかしいですよ、やっぱり。この2番は確かにおかしいと思います。この提案というか。

玉泉：提案というのは、おかしいと思うけどな、やっぱり。読み方もちょっと。

森山：ちょっとこれは、例としてはよくないです。申し訳ない。

玉泉：よくないと思う。出すのもよくないと思う。

森山：ありがとうございます。

さて、ここで「等」について、関連した問題を提起させて頂きたいと思います。これも実際の運用では何とかうまく運用はしてるんですけど、度々問題になってしまうものなのですが、安衛則147条がございまして。これは、プレス以外で、手等を挟まれるような機械について規定しているものなんですけども。条文を見ると（適用の対象となる機械について）「事業者は射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等」という規定振りで、

(必要な措置について)「労働者が身体の一部を挟まるおそれがある時は、戸、両手操作式による起動装置その他の安全装置を設けなければならない」と規定しています。この条文の適用対象機械からは、プレス機械と食品加工用機械が除外されております。

(他方で)例えば JIS (B9711) などでは、(適用対象機械の定義を)内包的記述により行っています。安衛則 147 条は「等」でやっていますから外延的記述ですけども。この JIS のように、例えば「二つの可動部が向き合って動く。または一つの可動部が固定部へ向かって動く」と。それによって人体部位が押しつぶされることを回避しなければならないということになってますけども。そういった記述にしていく方向もあるのかなと、私はちょっと思っております。

ということで。それについては、もしご意見ある先生方はいらっしゃれば、ちょっとお聞きしたいんですけども。そういった議論というのは何か。もしございましたら。よろしければ浅田先生。

玉泉：玉泉ですが、よろしいですか。

森山：すいません。はい。

玉泉：昔から僕、いつも思ってるんですけどどっちかいたら(安衛則)147条の対象機械をもうちょっと明確にしたほうが、ええとは思いますがね。

森山：そうですね。

玉泉：(安衛則)131条のプレスに該当しないのは、大体(安衛則)147条にしてるんですけど。

玉泉：この「等」のほうが、ものすごくファジーなんですよ。

森山：この「等」っていうのは、つまり、おっしゃるとおりで適用対象物に対する「等」っていうのは、非常に困るんですよ。措置の「等」は、実務上合理的に解釈できるんですけども、適用対象が「等」でやられてしまうと非常に難しいというか。

玉泉：おっしゃるとおりですね。そう思いますね。すみません、以上です。

森山：すいません、何かもう時間もあれなんですけども。浅田先生にお聞きしたいんですけど、こういった(「等」を使用した)表現っていうのは何か安衛部のほうで何か議論があれば、お伺いしたいんですけども。

浅田：私が知っている範囲では、(安衛則)147条のこの条文の対象物についての議論があったとは聞いておりません。

先ほどの議論を聞いておきますと、やはりこれ、対象が何かというのは構成要件上、大変重要な要件ですので、それは単に機械を幾つか並べて「等」だけでは、あまりに不明確なのかなと。少なくとも、対象となる要件が明らかにするような表現に改めたほうが適切ではないのかなと思われま。

森山：ありがとうございます。(これに対し、)措置に「等」をつけるのは、ある程度許容していったほうがいいんでしょうか。

浅田：措置というより、だから措置の目的が明らかになるような表現ぶりであるならば、それは解釈できると思うんですよ。例えば、墜落を防止する措置とか挟まれる危険を防止する措置とか、そういう条文上それが明らかであれば解釈で補えるとは思いますが。

森山：分かりました。ありがとうございます。

三柴：やっぱり法律屋の発想で申し訳ないんですけど。さっきの(安衛則)519条ですかね。それもそうなんですけども、法律屋だとやっぱり「防網を張り」だと、何か両方を要求するように聞こえちゃうっていうのもあるのと。それから、だから安衛則も少し罪刑法定をいうのであれば、その表現を正確にっていうのは意識してもいいのかなというのと。それから、今の(安衛則)147条については恐らくですけども、実際に今想定してない機械でも災害が起きたら「等」で読み込んじゃうんじゃないかなと思うんですよ。だから、もし災害が起きたら「等」に読み込んじゃうんだろうなという気がするんです。どうなんでしょうね。「等」にある程度たわみを持たしておくのがいいのか、

それともかつちり限定列举で、これ以上は入れないよというふうにするのがいいのか。そこは予防の効果と安衛法の罪刑法定との関係でバランスさせないと。何か、どっちに寄り過ぎてもうまくいかないような気がするんですけど、どうなんでしょう。

森山：私が考えてるのは、例えば手が押しつぶされる程度の動力を有して、かつ「可動部が向き合って動くか、固定部へ向かって1つの可動部が動く」とかっていう、こういった抽象的な表現を使用してもいいのかなっていうのは、ちょっと思ってますけど。どういうふうに考えていくのか。

三柴：そうですね。それは賛成ですね。確かにね。

森山：いわゆる性能要件や自律管理といったことやってくんだったら、JISのような表現も、ちょっと取り入れてもいいのかなというように。ただ、そうするとやっぱり安衛則全体の問題になってきますんで、全く簡単ではない問題なんですけど。

三柴：でも、少しずつでも手付けないと変わらないので。おっしゃるように、その。安衛則の時代、どっかから引き継いできた、ひいては工場法時代から引き継いできたって規定があるんだけど、例えば旧安衛則については結構場当たりの規定作ってる感じがするんですよ。

だから、結局ものによっては、さっきお示した笹井さんの分析がよく示してるけども、ものによっては具体的な対象を列举して規定をしているけれども、ものによってはもう少し包括的に機能を書いて性能要件的な定めになっていたりして。あまり一貫してないんですよ。

だから、取りあえず性能要件的に書いて、要するに何をしちゃいけないのかっていうのが明確になる書き方ができるんだったら、そっちに直してっほうがいいとは思いますが。そこは、(安衛則)147条は森山さんの提案に私は賛成ですね。

森山：ありがとうございます。先生方。

北岡：北岡です。1点よろしいでしょうか。

罪刑法定主義の見地から、今の518条2項なり147条ですか。安衛則の。これどう読むかなんです。恐らくは、今現行解釈として恐らくいっぱいいっぱい、この解釈が許されるんじゃないかと。

私も1年生向けに今、法学入門的なことやるんですが、そこでよく言うのは、この拡張解釈と類推解釈。拡張解釈は一応、刑法上も許容され得るというんですけど、その例としてよく挙がるのが刑法129条の過失往來危険罪。ここで汽車っていう文言があるんですよ。過失によって汽車を転覆させたりすることは、当然これは過失往來危険罪になるわけですが、この汽車にガソリン車が。ガソリンカーが、普通の自動車ですね。含まれるかどうか。動力源は異なりますので、もう厳密な解釈をするとガソリンカーは含まれないとなり得るわけですが。これについては戦前の大審院判決においても認められていますね。拡張解釈は。汽車の代用のガソリンカーについては、確かに燃料は違うんだけど、交通往來の安全を保護するという規定の趣旨であったり、あるいは同一の性質などを念頭に、汽車にガソリンカーを含めることを許容したと。

動物でいうとすると、馬とロバ。もう何か、いっぱいいっぱいの気がするんですけど。授業で話してても、あんまりうまい例じゃないなと思ってますけど、馬とロバは拡張解釈としては許容されるっていうことは、よく言われます。

これに対して、類推解釈として許容されないというのは、例えば「馬はこの橋を渡るべからず」と規定している中で、牛もこれは同じ生き物だから馬に含まれるんだと。これは類推解釈として許されないというのが標準的な、法学入門教科書でよく記述されている例です。

その見地から見ると、先ほどの(安衛則)518条2項も、あるいは(安衛則)147条も、それなりに拡張解釈で認められる範囲なのかなと思いますけれど、三柴先生がご指摘のとおり、曖昧さはこれは。もう曖昧さは当然否定できませんし、時代状況等に応じて規定の文言を不断に見直していくというのが当然、必要だとは思いますが。

森山：ありがとうございます。

北岡：あと、（安衛則）518条、仮に明確化するのであれば、新たに同条3項を新設するのが一番、すっきりはするのかなと思います。

森山：といたしますと、3項というのは？

北岡：例えばですけれども新たに518条3項に「事業者は前項の規定により、防網を張り労働者に安全帯を使用させることが困難な時は、保護帽を着けさせないといけない」等と規定を追加するのが恐らく一番明解なんでしょうけれど、非常に条文が煩雑化するので、恐らくはこういう立法選択をされたのかなというふうには、今ちょっと推測しておりました。

以上です。

森山：これを3項にするというお話だと思うんですけど。

北岡：はい。

森山：これを3項にする。ありがとうございます。

北岡：分かりやすさでいうと、そうなるんですけど。

石崎：すみません。ちょっと518条についてお伺いしたいんですが。要するに、3つのうちのどれかっていう。安全帯の使用か防護網（防網）か等かだと思うんですけど。今お話あったように、この「等」っていうのは、安全帯を使用させることが著しく困難っていう状況がないと選択肢としては出てきては駄目っていう、そういう理解になってくるんですかね。

北岡：本省の行政解釈は、そう書いてるんですね。確か。

石崎：ですよ。

森山：防網と墜落制止用器具と、何かしらそれと同等なものであれば、特に優先順位なく、何かしら同等な措置があれば。

石崎：何かしら同等なら、それでもいいっていうことなんですか。

森山：いいと思うんですけど。ただし、保護帽だけですと。保護帽って当然頭部だけですので、頭部以外傷害を受けるので、（頭部以外には）効力がないということで。それは優先順位を通過で付けているというような形なんです。

石崎：なるほど。何か、実は調べてた判決で、日本総合住生活ほか事件の判旨の中で、一丁掛けの安全帯を要は使ってて、それで事故が起きちゃったって話だったんですけど。高裁は、二丁掛けを使っていって、その状態がですね。一丁掛けだけ使わせてるって状態が、この518条2項違反にすらなるみたいなことを何かちらっと言っていて。いや、そうなのか、ほんとにそうなのかなって、ちょっと思って気になってたんですけど。つまり「等」っていうのがあるんだとしたら、別に一丁掛けだったとしても、ちゃんと指導したりとかしてれば、別に違反にはならないんじゃないかなっていう気もしたんですけど。何かちょっと、その高裁の判決がよく分からなくて。すみません、ちょっと口を挟んでしまいました。

森山：ありがとうございます。

柳川：すみません、ちょっと一言だけ口挟まさせていただきますと。

森山：お願いします。

柳川：行政の解釈は、例の木から落っこったってあの判決の時にはすでに出ていたんですけど。落ちたのは、移動の時です。行政は移動の時は、墜落制止用器具を着ける必要はないという解釈をしています。必要なのは作業する時だけですね。なので、あの判決は大変……。あれ、移動してる時でしたよね。枝を払って。

石崎：そうです。移動した時です。

柳川：しかも行政は、よせばいいのにガイドラインの中で、木の伐採なんかをする場合については墜落制止用器具が使えないんだから、保護帽で構わないみたいなことをはっきり書いてるんですね。ちょっと、よせばいいのという気はしますけど。

すみません。余計な口、挟みました。

森山：ありがとうございます。木の伐採の時は、私なんかも基本的には高所作業車を使用するっていう前提も1項違反で指導することもありますけども。

すいません、石崎先生の……。

柳川：誤解のないようお願いしたいんですけど、移動の時について法律上違反にはならないというふうに言ってるだけで、行政のほうも、移動の時も墜落制止用器具を着けるというふうには言ってます。ガイドラインでは。そこ、ちょっと誤解のないよう、お願いします。あくまでも、それは法律上は義務がないというだけです。

森山：石崎先生のそれは、民事裁判ですか。

石崎：民事裁判です。

森山：ありがとうございます。

石崎：そうすると、高裁がちょっと厳しく判断し過ぎてる感じがあるということで、いいんですか。

森山：ただ、条文をそのまま解釈すると、特に高裁判決が間違ってるわけじゃないと私は思うんですよ。移動と作業っていうのを、（文理上）分けるのか分けないのかっていう問題だと思いますので。

石崎：義務違反を認めた判断自体は別に、それはそれでいいのかなと思うんですけど。何か、その時に518条2項で予定されてる措置がとられてないっていうようなことを言ったのは、余計だったんじゃないかなという気がしてるっていう。

森山：条文に立ち返ると、やはり作業に移動が含まれるかどうかっていうのは、完全に法解釈の問題です。裁判所がそう解釈すれば行政解釈より優先されるということであると私は思ってます。

石橋：もちろん、そうなんですけど。ただ、この裁判官もそういう意味で、ちょっと解釈……。一審は違う判断なんです。なので、ちょっと。そういう意味で、裁判官でも悩むところではあるので。そういう意味で、先ほどの北岡先生のご提案ですとか、より明確化してくっていうのは、やっぱり必要なかもしれないなっていうのをちょっと思ったっていう次第です。

森山：ありがとうございます。先生方、他にいかがでしょう。

三柴：森山さん、時間も時間なんで、あまり進めませんでしたけど、次回はいけるでしょうから。要するに、この件は明確化が必要ということで、ただ、北岡先生言うように、法解釈って硬いようでも柔軟性はあるので、拡大解釈で許される範囲はいいんでねっていうところで収めてみたら、いかがでしょうか。

森山：はい。ありがとうございます。では、きょうはこれだけで。

三柴：そうですね。これで終えたいと。本来でしたら、全参加者の方に一言頂くべきところなんですけど、ちょっと時間がないのと、きょうは進捗状況の確認に。実質上、修正を予定すると最後の会ということで。進捗（しんちやく）状況の確認に費やしましたんで、お許しをいただきたいと思えます。また、内容的には濃い会になったかなというふうに思っております。

どうも本日も非常に有益なご所見等をありがとうございました。では、あともう残りも少ない研究会になりますけれども、よろしく願いいたします。どうもほんとにありがとうございました。では、これで終了いたします。

# 新厚労科研安全衛生法学プロジェクト

## 第4回（通算第28回）会議開催要項

2022年10月15日（土曜）13:30～16:00  
於）Zoom

### 1 報告書執筆上の留意点（概ね再掲）

- ・現場のリアルが見える体系書。判例、実例、運用実態を徹底的に重視する。
- ・運用実態（適用の実際）については、先に共有した行政官・元行政官向けの調査結果や労働調査会発刊の送検事例集等を積極的に引用する。その他、厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」、裁判例、労働者健康状況調査等を積極的に参照して下さい。三柴報告書を参考にして頂く。

この項目は、基本的に監督行政の条文運用実態や、規制対象による履行状況を記す項目であり、履行支援のためのガイドライン等は、「内容」欄に示す。

#### 引用方法

令和2年度本研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴文典担当）

とする。

- ・技術的な用語、法的用語について、用語解説を徹底する。
- ・平易な表現に努める。ただし、先ずは情報の洗い出しを進め、表現の工夫は後に行う方法も可。

・技術的な用語の解説について：謝金を出せるので、やりとりの経過を記録して、ある程度まとまった段階で、担当アシスタントの早川さんに送って下さい。

・現段階で報告書にみられる問題点と改善方法

1) 報告書冒頭の要約部分に、執筆テーマ（～について書いていきます）や解説対象条文の内容をそのまま書いておられる方がおられます。調査して判明した事柄の要約を記載して下さい。

2) 関連条文の欄には、解説対象条文の下位の政省令・通達のみを書いている方がおられます。他の分野の法律（建築基準法、健康増進法、化審法など）で、同じ問題に規制をかけていて、適用の重複が生じる可能性がある規定を記載して下さい。

3) 適用の実際の欄に、履行支援のためのガイドラインや行政による案内のみを書いている方がおられます。監督官らによる運用実態を記載して下さい。

4) 関係判例の欄の記載が乏しい例がみられます。解説対象条文に直接言及していなくても、規制の趣旨に関わる判例を積極的に採り上げて下さい。

5) 私法上の効果の欄の記載が乏しい例がみられます。直接その条文に違反した場合の民事救済のみでなく、被災者が加害者側の落ち度を追求する際に援用する可能性を考え、いろいろな当事者、関係性を多角的に想定して論じて下さい。

## 2 特別報告

東海村 JCO 臨界事故に関する刑事事件の整理

三柴 丈典

## 3 研究経過報告

### 【逐条解説】

三柴 (1～5)

未了 (現在遂行中)

大藪+近藤 (6～9: 労災防止計画)

大藪報告、近藤による災防計画策定関係者へのインタビューを踏まえた加筆修正は完了。三柴による要約の加筆修正は未了。

三柴 (10～19 の 3)

未了 (現在遂行中)

原 (20～21) (\* 語り部情報追加)、

本論の報告は完了。適用の実際、語り部情報の加筆、三柴による要約の加筆共に未了。

佐々木 (22～25 の 2) (\*)、

本論の報告、語り部情報の加筆は完了。三柴による要約の加筆は未了。

森山 (26～27)

報告完了。三柴による要約は未了。

石崎 (28～28 の 2) (\*)

報告は概ね完了。三柴による要約は未了。

三柴 (29～32)

報告、要約共に完了。

淀川 (33～34 条) (\*)

報告完了。三柴による要約は未了。

森山 (35～36)

報告完了、三柴による要約は未了。

井村 (37～41) (\*)

報告は概ね完了。三柴による要約は半分ほど完了。

森山 (42～44 の 2)

報告は着手段階、要約は未了。

淀川 (44 の 3～54 の 6)

報告、要約共に未了。

長谷川（55～58）（＊）

報告、三柴による要約共に完了。

阿部（理）（59～63）（＊）

報告は概ね完了。三柴による要約は未了。

石崎（64～68の2）（＊）

報告はほぼ完了（68の2、関係判例を進行中）。語り部情報その他追記部分の要約は未了。

吉田（69～71の4）

報告完了、三柴による要約は未了。

大藪、只野、近藤、三柴（72～77）

報告及び三柴による要約共に完了。

南（78～87）（＊）

報告は完了。三柴による要約は追記部分以外完了。

鎌田・田中（88～100）

報告は概ね完了。三柴による要約は追記部分以外完了。

大藪・近藤（101～103）

報告完了、三柴による要約は未了。

吉田（104～105）

執筆者交代。報告、要約共に未了。

森山（106～108）

報告完了、三柴による要約は未了。

大藪・近藤（109～115）

概ね報告完了、三柴による要約は未了。

#### 【横断的検討課題】

- ・性能要件規定の是非と射程（三柴） おそらく×  
未了。旧安衛則に関するメモのみ作成済み
- ・安衛法・規則の名宛人と保護対象の整理（笹井） おそらく○
- ・建設アスベスト訴訟の意義～安衛法の保護射程～（）
- ・作業関連疾患の予防（三柴） おそらく×  
未了。
- ・罪刑法定主義と安全衛生の確保の関係（北岡） ○  
報告は概ね完了。三柴による要約は未了。
- ・「危険のおそれ」（原） ○（昨年労働法学会報告テーマ）  
労働法学会用の原稿は脱稿済み。三柴による要約は未了。

・発注者の責任、派遣労働者の安全衛生管理（近藤（ただし、発注者の責任が優先） おそらく○

未了。

・化学物質管理（森） ○

報告、要約共に完了。

・法定健診制度（森） ○

報告、要約共に完了。

・中小企業の安全衛生管理（高木）

完了。研究書掲載の適性については要検討。

・雇用類似と安全衛生政策（北岡） おそらく○（労働法学会報告テーマ）

報告、要約共に未了。

・安衛法の私法的効力（井村） おそらく○（労働法学会報告テーマ）

報告、要約共に未了。

・産業ロボットへの接触に関する規制（藤森） ×

報告は完了しているが、体裁整備と内容の深化が必要。

・SDGsと労働安全衛生（永田） おそらく×

未了。現在、別の厚労科研プロジェクトで調査中。来年度のプロジェクトで報告書提出

#### 予定

・特別規則の成立経緯、趣旨と基本構造、統合の可能性 おそらく×

（衛生関係：藤森、安全関係：浅田）

藤森報告書：体裁整備が必要

浅田報告書：用語解説・図示が必要

・事務所則における男女別トイレの是非（内藤） ×

提出されるか不明。

#### 4 法改正提案等の検討 →○の可能性あり

・行政官・行政官 OB からの提言にかかる検討

先に実施した各都道府県労働局、主要監督署、関係団体に勤務する行政官・行政官 OB を対象とした調査で示された要検討事項と法改正提案について、個々に検討する

推進担当：森山

#### 5 今後の予定の確認・調整

11月12日（土曜） 13：30－17：00 Zoom

分担研究報告書の締め切り

### 10月末日

研究代表者において、約20名分の分担報告書をチェックし、やりとりさせて頂く必要があるため、期限厳守をお願いします。

三柴：大体皆さん入られたようなので、始めたいと思います。聞こえてますでしょうか。

改めまして、ご参集ありがとうございます。本日、なるべく本日で終えたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

では、早速ですけれども、会議開催要項に従って進めたいと思います。まず、かなりくどくなっていますけれども、徹底のために、また今日、できれば最後にしたいということもありますので、報告書の基本方針、執筆上ご留意いただきたい点について改めてお伝えをします。

最も重視している、他に出ている本と差別化できる要素は、要は現場のリアルが見える体系書にしたいということであります。現在出ている安衛法の体系書っていいですよ、体系書、解説書といいますと、一部を除いては、要は法律条文と関係する政省令、通達を並べているものが多くて、確かに安衛則の解説書等で、図式なんかも結構盛り込んでるものがありますけれども、事件とか監督指導実務とか、そういうところまでは洗っていないということで、実務家も経験がないとなかなか読めないという感じになっているので、できれば事務系の方でも、手元にあって、関心のあることをぱっと調べられるというような本にしたいと思っております。

従って、運用実態、適用の実際のところが特に重要ということになりまして、その部分については、以前に実施した行政官らに向けた調査の結果であるとか、それから、行政のほうで公表している監督指導の結果の公表情報であるとか、あるいは健康問題については労働者健康状況調査等ありますので、そういったものからどんどん実態を抜き出して、そのストーリー性を立てて記していただきたいということであります。

それと、これは基本的なことですけれども、適用の実際の部分というのは、あくまでも条文の運用実態等を書いていただく箇所ですので、履行支援のためのガイドラインとか、手引きとか、マニュアルとか、そういうものを書く場所ではないと。それはあくまでも条文の解釈に関するもので、内容欄に示していただきたいということであります。

それから、技術的な用語や法的な用語、いわゆる専門用語については、用語解説を徹底していただきたいということもつとに申し上げております。また、平易な表現に努めていただきたいと。要は、単に実務家向けにそうしてほしいということだけではなくて、専門家でもちょっと分野が違おうと、もうある分野の専門用語は分かりませんので、そこはご留意いただきたいということであります。

また、その技術的な用語の解説について必要だということであれば、謝金は出せますので、その専門家にまとめてお聞きいただいて、その謝金をこちらの事務の早川さんに送っていただきたいということも申し上げてまいりました。

現状、報告書を拝見していて感じられる問題点もここにまとめてあるとおりでありまして、まず、要約部分に要約を書いていないと。その解説対象条文の内容をそのままコピーしているようなものを見受けられるので、要するに調べて分かったことをちゃんと要約して書いていただきたいということが1つですね。

それから、関連条文のところに、単に解説対象条文のひもづき政省令等を書いておられる方がおられますけれども、そういうことを意図してるんじゃないかと、同じ問題について、ある解説対象条文が、その適用対象とするような事情に、他の法令も重疊的に競合的に適用されるというような可能性があれば、それを拾い上げていただきたいということ。

それから、先日メールでお送りしたように、関連条文を挙げる時には、単に何法何条と書くんじゃないかと、それがどういう内容なのかということを簡単に括弧書きでもいいから記していただきたいと。とにかく読み手の便宜を考えていただきたい。読み手に配慮していただきたいということをお伝えしております。

それから3) はさっき申し上げたんで繰り返しません。

それから、関係判例の記載が乏しい例が見られますので、ここはなるべく充実化していただきたいということですが、単に専門データベースなどを見ても、条文にひ

も付く関係判例が出てこないということは多いわけですね。これは専門書を見ていると、データベースには載っていないけども、専門書には書いてあるということが結構ありますし、それから、一見その情報に関わりないようでいて、実は言外にその条文を意識しているなどという判例も結構あります。

また、見ようによっては、その条文に関わるような民事上の判例というのもあったりしますので、そういうものは拾い上げていただきたいということでもあります。

それから、特別報告は、今日は私から端的にもう要点だけ、JCO 臨界事故についてお伝えをしたいと。正確には、その事故後に下された刑事裁判の判決のポイントだけお伝えしたいと思っておりますけれども、ちょっと順番を変えまして、3 番の研究経過報告のほうから行きたいと思います。

まず、1 条から 5 条と 10 条から 19 条の 3 については私の担当で、現在鋭意進めているところということでもあります。この JCO の臨界事故についても、この部分を調べている間に行き当たったということでもあります。ただ、やっぱり遅々として進まないというか、技術的な事柄とかっていうのは一から調べていかないといけないので、ものすごく時間がかかるということを繰り返して、時々気が狂いそうになるなどというのが本音としてあります。終わるんかいな、これっていう、そこはかたない不安にずっとさいなまれっ放しなんですけども、逆に言うと、だから意味があるプロジェクトなんだろうというふうに思っています。

それから、6 条から 9 条は防災計画関係で、現在 14 次防ねってところです、行政においてはですね。で、13 次防まではここに書かれているということなんですけれども、私の認識では、近藤さんによる関係者へのインタビューも踏まえた加筆修正は終わっていると理解しているんですけども、今日、近藤さんおられますかね。

近藤：はい。

三柴：この理解でいいですか。

近藤：はい、終わっています。

三柴：はい。ありがとうございます。

次、20 から 21 条は原先生の担当で、適用の実際、とりわけ語り部情報の加筆がまだだったんでしたっけね。これは原先生、いかがですかね。

原：はい、すいません、現在執筆中ですので、どうか締め切りまでもう少しお時間頂ければと思います。失礼します。

三柴：はい、大丈夫です。もともと 10 月末の締め切りなんで、よろしく願います。

それから、佐々木先生は既にもう完了しているけど、私の要約が終わってないだけという理解で、これでいいですよ、佐々木先生。

佐々木：はい、そのとおりでと思います。

三柴：森山さん、26 条から 27 条は森山さんの担当で、これは報告完了し、私の要約が終わってないだけと。

それから、28 から 28 条の 2 は石崎先生の担当で、報告はおおむね完了しているけれども、私の要約が終わってないというか、まだ報告自体、詰めが済んでないという段階でしたかね、石崎先生。

石崎：はい、そうですね。大まかな内容は前回ご報告させていただいたとおりで、あとちょっと用語の説明ですとか、若干 = 背景 = 災害とかで追記したい部分が残っていると、そのような状況です。

三柴：ありがとうございます。

29 条から 32 条は私担当で、これは報告、要約ともに終わっています。

33 から 34 条は淀川先生の担当で、報告は既に終わっているけど、私の要約は終わってないということ。

それから、35 条から 36 条は森山さんの担当で、報告は終わっていて、私の要約は終わってない。あー、気重い。

37 条から 41 条は井村先生の担当で、報告はおおむね終わっていると。私の要約も、前に頂いた分については終わっているから、半分ほどが終わってることになるっていう理解で、これいいですかね、井村先生。

井村：はい、それで。

三柴：42 条から 44 条の 2 は森山さんで、報告が着手段階という理解でよかったですかね。

森山：はい。ちょっと何とか終わらせたいと思います。

三柴：よろしくお願いします。

44 条の 3 から 54 条の 6 は淀川先生の担当で、これは報告はまだ終わってないんですけど。

淀川：はい、報告までございまして、ずっとサポートいただいている元行政官の奈良先生と毛利先生にちょっとチェックいただきながら進めているところで、何とか 10 月末までには出したいとおもいます。

三柴：よろしくお願いします。

55 条から 58 条は長谷川先生の担当で、報告は終わっていて、要約もほぼ終わっているけれども、語り部情報を追加していただいた分の要約がまだ私のほうで終わっていないという理解だと思います。

それから、59 条から 63 条は阿部理香先生の担当で、報告はおおむね終わっているということですね。長谷川先生、阿部先生、この理解でいいですか。

長谷川：まず長谷川です。語り部情報の部分は、私の報告書の中に溶け込んでいまして、三柴先生のほうで、別途加筆っていうのは、何かさらに分かれるんでしょうか。ちょっとそこが、●のほうの。

三柴：いやいや、溶け込みで大丈夫ですし、私の要約は、ただ、溶け込みすらしてなかった時の要約しかしてなかったんじゃないかなっていう記憶なんですけど。

長谷川：そうですか。分かりました。

三柴：でも、私が要約作った段階で溶け込み終わってたんだったら、もう私の要約も終わった扱いでいいと思います。

長谷川：確かその時点で入っていたかと思います。

三柴：分かりました。

長谷川：ので、多分その部分がなしで大丈夫かと。ありがとうございます。私からは以上です。

三柴：ありがとうございます。1 つ肩の荷が下りました。

阿部先生、いかがですか。阿部先生は入ってないか。入ってないですね。すいません、次、行きます。

64 条から 68 条の 2 は石崎先生のご担当で、報告はほぼ終わっているということですよ、これ。語り部情報を追記していただいたんですけど、これ。

石崎：昨年度、入れさせて……。この研究会で、もしかしたら報告してないかもしれないんですけど、多分、入れさせていただいたような記憶があります。で、68 条の 2 がちょっと手付かずだったところ、ちょっとこの間、そこを今、中心に進めて、鋭意進めているところと、あと、関係判例でちょっとまだ書けてない箇所なんかがありましたので、今そこらへんを進めているところになります。

三柴：分かりました。私の要約は大体終わっているんですけども、終わってるんですけど、そうすると、追加するとすると……。語り部情報も、私が要約した段階で盛り込んでいただいていたんですけど。

石崎：要約された、昨年ですよ。

三柴：ええ、昨年。

石崎：恐らくそうなのかなとは思いますが、ちょっと自信がないです。

三柴：分かりました。じゃあ、チェックはするという趣旨で、語り部情報と、それから、語り部情報、その他追記部分の要約は未了としておきます。こう書いておけばチェック

はするのでという。

石崎：はい。

三柴：次、69条から71条の4は吉田先生ご担当で、これはつい最近報告書を頂いたということで、私の要約はこれからになる。

72条から77条は大藪先生、只野先生、近藤さんのご担当で、報告、要約ともに完了しています。

78条から87条は南先生のご担当で、報告は完了していけど、要約が終わってないと。

88条から100条は、報告は、これは終わったという理解でいいんですかね、鎌田先生。

鎌田：はい、おおむね。ただ、100条のところを結構、手、入ってますので、内容はほとんど変わってないんですけど、今、一生懸命書いているというところで、10月の末までには終わるとい、そういう見通しでやっています。

三柴：ありがとうございます。

101条から103条は大藪先生と近藤さんのご担当で、報告完了していると。

それから、104条から105条は吉田先生がご担当で、執筆者交代という経過もありまして、他の条文についてもそうですけども、執筆者交代という経過もありまして、先頃、71条の4までの報告書を頂いたところですので、引き続きこちらのほうも執筆をお進めいただければということになります。まだ、だから終わっていないということですね。

106条から108条は森山さんの担当で、これは報告は既に終わっていて、報告書は出していただいている、私の要約が終わってないと。

そして、最後、109条から115条は大藪先生と近藤さんのご担当で、おおむね報告は完了しているということになります。

以上の理解でよろしいでしょうか、先生方。大丈夫そうですね。

あとは、横断的検討課題のほうですけれども、性能要件規定について書きたかったんですけども、ちょっともう時間がなくて、盛り込めないかと思えます。

それから、笹井さん担当の安衛法と安衛則の名宛て人と保護対象、そして規制内容の概要の整理ですが、これは先般頂いたところで、非常に充実した内容でありました。本省の担当者のほうにも送ってあります。

それから、建設アスベスト訴訟の意義については、書き手が見つからないもんですから、ちょっと盛り込むのは難しいと思っています。

それから、作業関連疾患については、これは逐条解説のほうで実質的にこの内容を盛り込めるので、落としていいかなと思えます。

それから、罪刑法定主義については北岡先生のご担当で、既に報告書を頂いていると。これはもう報告書にも、それから著書のほうにも、研究所のほうにも掲載できればと思っています。

それから、原先生担当の「危険のおそれ」は、昨年の労働法学会で日独の比較法研究を物されている。これを転用できないかなと思っています。実は、今年の労働法学会での報告内容も、このプロジェクトの成果の一環ということもありまして、この報告書を今年度のこのプロジェクトの報告書と、それから発刊予定の著書のほうに載せたいと思っていますのですけれども、労働法学会誌との著作権の調整があるので、現在、編集委員長の武井先生と、それから緒方先生に問い合わせています。転用していいですかということ問い合わせています。ちょっと書き換えてくれって言われたら、ご助力をお願いしないといけないと思います。大体の内容は一緒でもいいけど、少し書き換えてくれって言われたら、先生方にもちょっとご協力をお願いしなきゃいけないかなと思います。

それから、近藤さんをお願いした、発注者の責任等ですが、これはいかがですかね、近藤さん。

近藤：今、書いているところで、取りあえず、いったん10月末までに1つのまとまりとしては出せそうかなとは思っていますので、10月末までにいったん出したいと思っています。

三柴：分かりました。ちょうど今、厚労省で、フリーランスとか、ギグワーカーとか、建

設一人親方とか、ああいう人たちの保護をどうするかという検討会をやっておりますので、その動向もちょっと見ていただければと思います。

それから、その検討会に係る情報ということですが、産業保健法学会のウェブサイトで、厚労省の中村氏と、このプロジェクトにも関与いただいている森晃爾先生と、私とで、行政、それから産業衛生、それから諸外国の規制との関係という視点で、ものすごく短い文章を載せていますので、ご覧いただければと思います。広報オンウェブじゃなくて、ちょっとそれに近い名称でウェブサイトに、産業保健法学会のウェブサイトには載せていますので、ちょっとそれはご覧いただければと思います。

前、共有しましたかね、メーリスで。最近共有したと思います。ちょっとご覧いただきたいと思います。

それから、化学物質管理と法定健診制度については森先生に、もう初年度にまとめていただいて、これは出来上がっています。

それから、中小企業の安全衛生管理については、高木先生からペーパー頂いております。そのことをちょっとこれまでミスアナウンスをしてみましたけれども、既にペーパーを頂いていると。内容を拝見すると、大体イギリスの、自分でできるでしよってという内容の、簡単に言うと、規制の内容をシンプルにすれば自分でかなりコンプライアンスできるでしよってというような内容を紹介している内容なんですよ。

これ、日本の政策への参考用の情報としてはいいと思うんですけども、そのまま研究書に掲載して一般の人に読んでもらうべきかっていうと、ちょっと性格が違う感じがするので、そこは考えさせていただきたいと思っています。

それから、雇用類似と安全衛生政策は北岡先生のご担当で、これは労働法学会の報告テーマなんで、転用ができるかどうかを私のほうで確認してからご相談ということになると。

安衛法の私法的効力についても同様と考えております。

それから、産業ロボットへの接触については、これは報告書掲載事項というふうに考えさせていただいています。

それから、SDGs と労働安全衛生については、産医大の森先生のところの永田先生が調べておられて、ペーパー頂ければなというふうに思ってたんですけども、実は、この研究班に私、入れていただいて、最近、研究成果を共有させていただきました。拝見しました。

ちょっと感じたのが、ちょっとうがった見方かもしれないんですけども、確かに大事なことは言ってる。この研究成果は、安全衛生に関する労災統計なり、ちゃんと情報を開示せよと、企業がということ。それから、安全衛生の取り組みを指標化して、何ができていれば安全衛生の取り組みをやっているかっていうことも、かなり指標化して明らかになっているということ。

それから、やはり投資家がどういう会社に、安全衛生をしっかりやっている会社に投資をするって動きなので、投資をさせるって動きなので、経営者への訴求力があるというのは学ぶべき点というか、示唆を受けてしかるべきと思うんですけども、正直、国際的な投資顧問会社などがブランディングのためにSDGsとかESGとか、そういうのをちょっと利用してる感じが、私はするものですから、そのまま乗っかっちゃって、日本の伝統的な安全衛生管理の仕組みですよ、つまり、ベテランや職人を大事にするとか、それから集団的に物事を進めていくとか、そういう文化をもし壊してしまうと、書類作れ、書類作れで壊してしまうと良くないなと。

特に安全衛生関係は職人がいなくなっちゃうと、もう再生できないので、行政の地方技官任用もそうなんですけど、止めめっちゃったもんだから、もう人がいなくなって伝承ができなくなるって問題が起きたりするので、何でも国際基準をそのまま持ってくればいって話じゃないと、私は思っていて、その辺についてはちょっと永田先生にもお話して、ちょっと警戒しないといけないかもねってところでは合意をさせ

ていただいたところです。というわけで、ちょっと載せるのは、今回載せるのはきついかかなと思っています。

あとは、特別規則関係ですけれども、この点、藤森先生と浅田先生と、藤森先生を通じてちょっとご相談をさせていただいてきたところです。

あと、男女別トイレの話は、内藤先生が、やらんでもないというお話だったんですけど、ちょっと音信不通になっているので難しいかなと思っていますところでもあります。

以上、事務的なところは終わらして、内容に入っていきたいと思います。

2 番目に戻って、特別報告ということなんですけれども、そんなに時間をかけるつもりはありませんで、ただ、やっぱり、この東海村の JCO 臨界事故っていうのは、国の安全衛生政策や、それから現場の安全衛生管理にとって非常に示唆深いということを、調べていて感じたので、話題提供的にお話を差し上げたいと思いました。

ただ、今日もちょっと見直しておったんですけれども、技術的に専門的な話っていうのは、私も難しいですし、詳しくないから、それから、専門の細部にわたってお話をしたところで、伝わりにくいという感じがしたので、本当に要点だけ、調べて分かった筋と感想だけお話しして、個々にお考えいただく程度でいいかなというふうに思いました。従って、説明の材料は、この要約の部分だけに絞るほうがかえって伝わりやすいかなというふうに感じたところでもあります。

ちょっと頭に置いていただきたいマップがこれなんですけれども、というか、被害のほうから先にお話しすべきで、強烈に悲惨な被害は、写真でも残っているんですね。NHK が特集組んだのですけれども、さすがに生々しい映像、画像は載せてなくて、ちょっと載せたか、そうですね、静止面の写真は少し載せていましたけれども、あまり残酷なので載せてなかったですね。

ただ、学会等で使われたらしい、非常に凄惨（せいさん）な生の写真は、ウェブで調べれば載ってるので、一応リンク先までは貼って、メーリスで共有させていただきました。ただ、本当に閲覧注意です。私が見ても、相当残るので。私は割と残酷な映像大丈夫な、写真大丈夫なほうだと思ってるんですけど、相当残るので、気持ちに。ものすごい陰惨です。

言葉で言えば、最初、東大の放射能研に担ぎ込まれた被ばく者 2 人は、看護師から見ると、退院できるんじゃないかなって思うような割と普通の姿だったと。それが放射能を浴びてるために、結局、体の中の細胞等を再生する機能が破壊されているから、どんどんどんどん人間の形を失っていくわけですね。人間の体っていうのは常に新陳代謝してるわけだけど、それができなくなるから、その新陳代謝の基になる DNA、細胞等が破壊されてるから再生ができなくなるので、どんどん元の形を失っていくわけです。だんだん血と肉の塊みたいになっていく、人じゃないような形になっていくわけなんです。それを収めた写真もあって、もうちょっと見るに堪えないという感じです。

家族はずっと、特に大内さんという方の家族なんかは、そばはずっと、何とかならないかと思って入院先に通っていて、お子さんですかね、千羽鶴かなんかをずっと折り続けて。で、もう医者から駄目だよって言われても折り続けてみたいなこと、NHK では放映されてはいたけれども、もう何とも言いようがない、悲惨の極致と言っていい、地獄ですね、一言で言うと。そういう様子が見て取れます。1 枚や 2 枚の写真からでも見て取れると思います。

人体が再生機能を失っているから、結局、皮ですね、皮膚の移植などもするんですけど、だんだんもう付かなくなっていくんですよ。ほんと最後は、人間かっていうのが分からないぐらい、周りから見ても、この状態でなぜ生かしていきなさいいけないのかという、もう死んでもらったほうが楽じゃないかっていうぐらいの状況になっていくわけなんですけれども、そういうある種、世紀の大事故を起こした過程は一体何だったのかということが、刑事裁判の記録の中にもかなりうかがえるわけですね。

法律家のいいところの 1 つっていうのは、こういう事件を裁く時に、やっぱり真面目

に調べて、真面目に考えるところだと思います。だから、裁判というのは、責任の所在を決定するという役割がありますけれども、しかし、そのためにも、事件経過を非常に詳細に洗っていて、この刑事裁判の担当判事も、かなりの認定事実を、事故調査報告書と言っていいぐらい丁寧に書いております。

その過程は、この図によく示されていると思うんですけども、正規の手順というのはこのように踏まなければいけなかったところで、どんどん省略化されていって、最後の沈殿槽での手抜き作業で臨界が起きたという構図であります。

また別の図も似たようなことを示しておるんですけども、この正規の手順は薄い矢印、濃い矢印が手抜きの、良く言えば効率化を図った手順であったということで、もうだいぶ省略されちゃったということが、正規の手順からは省略されちゃったということがお分かりいただけるだろうと思います。

この手順では、第1工程というのと第2工程というのがあって、要するに八酸化三ウランにきれいな水とかを混ぜていって、第1工程では、この八酸化三ウランをもっと洗練化するっていうか、きれいなものに、商品として完成度の高いものにしていくと。さらに第2工程では、そのきれいになった八酸化三ウランを、さらに溶液として使えるように加工していくっていう、そういうプロセスになるんですけども、それがぼんぼん省略化されていったということなんです。

詳細を省いて筋だけを申し上げると、非常に原子力っていう、あるいは核燃料という、非常に危ないものを、大変な危険物、危険物中の危険物を扱うということで、安衛法というよりも、原子炉の取り扱い規制法のもとで、非常に厳しい条件が課されていたわけですね。このJCOというのは、もともと住友金属鉱山から分かれてできた会社で毛並みはいいわけなんです。そこが、要は行政の管理する機関から、ほとんど行政と言っている所から仕事をもらって、事業を営んでいた。

その事業の許可を得るに際しても、当然、原子力関係法の厳しい規制を守るという条件で許可を受けたという経過がありましたから、ある程度形式的な法令順守はするところから始まっていたわけですね。当初はそれなりにコンプラはできていたと。形式的にはできていたということです。

しかし、核燃料の加工については、許可を受けた日本では唯一の事業者であったっていうのが1つですね。さらに、旧動燃から、非常に散発的で、ある意味乱暴な発注をうけるんですよ。高速増殖炉「常陽」の他、幾つか増殖炉あるわけですけども、そのうちの「常陽」というものに用いる溶液を作ってくれという注文が不定期にやってくると。しかも三月以内にお願いか、それも大量の生産をお願いというふうな発注が来ると。それも1回や2回じゃなくて、もうほとんど毎回そういう発注の仕方であるということが1つ。

だから、それに応じるために、JCO内ではてんやわんやの騒ぎになるわけです、毎回。で、毎回会議開いて、どうやったら効率的にその要求に応えられるかっていうことを考えていくわけなんです。

そこへもってきて、リストラが必要になったと。だいぶ経営が苦しくなってリストラが必要になって、そこで生産・安全管理体制の見直しが行われまして、もともと安全管理室というのを、この会社はつくってたわけですけども、で、位置付けは割と高くしてたんですね、当初は。ところが、このリストラの必要に迫られて、生産管理部門の一部に組み入れられてしまっただけで格下げされるんです。で、安全管理グループっていう形に変えられて、素人ばかりの部署になってしまったということなんです。そのよく分かってない人たちが、この加工の過程を、毎回やってくる無理な注文に応えるために、どんどん省略していったと。分からない人たちが工程を省略していく。

これによって、当初、管轄庁のほうから求められていたっていうか、許可を受ける時の基準として、自分らが示していたものでもあるわけですけども、その条件がどんどん崩れていくわけなんです。要するに、私流に言うと、安全秩序が溶解していったと、

まさに。そういう過程をどんどん踏んでいくわけです。

その結果、ついにはバケツでウランと他の物質の溶解作業を行って、本来貯塔で行うべきものを沈殿槽で行うと。混合均一化作業というのは、ウランと他の物質を混ぜ合わせて、そしてその混ぜ具合が均等になるようにする作業なんですけども、それをバケツでやるということになってしまって、それをさらに沈殿槽に放り込んでいったと。

本来であれば、臨界を防ぐためには、核燃料等は微量ずつ、ちょっとずつ、その加工等の作業を行っていかなきゃいけないということで、バッチしぼりとかいう表現がありますけれども、もう一度言いますと、少量ずつプロセスを踏んでいかないと危ないという代物なわけなんですけども、この人たち素人だったんで、もう溶液状態になっていけば、液体状態になっていけば臨界は起きないと誤解してたりとか、要するにおよそ分かってない状態の人たちが、分かんないまま、必要な安全の工程を省略していった結果、要するに大量の核燃料物質、それもその混合作業を一気にやるということをしたために、当然のように臨界が起こって、例の青い光が見えたっていうやつで、3名が被ばくして、そのうち1人は現場の管理者だったんですけども、その人は助かったが、残りの2人は、さっき申し上げたような、もう血と肉の塊のようになって亡くなったっていう、そういう経過なんですわね。

その処分の仕方、これが法っていう感じがするんですけども、その処分の仕方についても述べなければならぬというのは、結局、当時の所長以下の管理者がみんな刑事被告人になって、そして有罪判決を食ったわけなんですけれども、1人を除いて全員執行猶予が付いています。ただ、量刑の重さにおいては、所長が安全管理のトップだったっていうことで一番重くて、その下に行くに従って、ポストが下がるに従って刑が軽いっていう、そういう処理になったわけなんですわね。

これは一般刑事法上の刑事法典上の業務上過失致死の判断もそうなんですけれども、他の特別刑法の適用においてもそうだと。原子炉規制法もそうですし、安衛法もそうだと。ということであります。つまり、法的なけじめのつけ方としては、職制が上の順から重いっていう、そういう処断の仕方をしているということなんですわね。

お分かりと思いますけども、それは経営管理上の権限と情報を持っている、あるいは持ちやすい立場にあるからということなわけですけれども、現場から離れるほど状況分かってないわけなんで、一番、直接の犯罪をやったのは、現場の管理者であるっていうことは判決も指摘しているわけです。しかし、法的なけじめのつけ方としては、立場が上の人間から刑が重いっていう、そういうやり方になっているということです。

執行猶予が付いた理由でもありますけれども、現に上から2人、3人ぐらいは懲戒解雇になっているんですわね。だから内部処分も受けていると。内部処分も重いものを受けていると。下に行くほど、一応残っていると。失職したわけではないという。内部処分でもそうになっているということなんですわね。

言うまでもなく、世紀の悲惨な事故ですので、これに加害者として、こんなものに加害者として絡んでしまったら、もう生涯重い十字架が重すぎて、背負う十字架が重すぎて、生きていく気にならんだろうなど、私だったら思うようなものですね。特に現場近くで自分が管理してて、残り2人が亡くなったというに及んでは、死にたくなるだろうと思いますわね。そういう事故なんですけども。

安衛法上の処理がどうだったかと。組織図としてはこうなんですわね。上のほうから順に重い刑罰科されたということなわけですけれども、実際は、確かこの人が直接的な犯罪原因をつくったという指摘が判決からもあるわけですね。ただ、法的なけじめのつけ方としては、一番軽い罪で済んだということなんですわね。

また、判決の指摘では、本件で被告人になった人たちは、みんな個人としても、遺族にわび、そして個人的にお金を少し包んで謝ったということも言われております。さらに、1人道交法違反でちょっとやられちゃったっていう人がいましたけど、それ以外、誰も前科がないんですよ。だから、普通のサラリーマンが大事故を起こしてしまい、大

変な十字架を背負ったということですね。

さらに言わせていただくと、先ほど説明した経過、安全秩序溶解の経過っていうのは、時間をかけてなっております、成立しております、もともと発注の仕方も乱暴だったし、発注者側の、それから受け手の側も、いくら発注が乱暴だからって、できないものはできないって言えばいいものを、結局唯々諾々と仕事だから受ける、無理でも受けるっていうことをやり続けたわけですね。その点は判決も指摘しておいて、被告人の代理人弁護士は、発注者も悪いって言ったんですけど、それは違うと。受注者側が仕事を受けるかどうかを判断するのが経営だろっていうふうに言っているということなんですね。

ただ、法的にはそう言っても、社会的には、発注者側もう少し配慮があつてよかつたんじゃないかと思えますし、何より言いたいのは、時間かけてそういう安全秩序が壊れてきているわけだから、過去の管理者みんな悪いんですね。たまたまその災害が起きた時に管理者をやっていた人たちがバクられているだけで、管理者歴代悪いわけなんですよ。しかも、その時の地位の高さによって量刑が決まっているというのが法的な処分の仕方なんだけれども、これも、安全をどう実現するかっていう観点に立つと、それでいいのかなっていう面もあるわけです。法的な処理っていうのと、その実態が合っているのかっていうことはあるわけです。

ただ、法的にそういうけじめをつけざるを得ないっていうのは、もちろんそのとおりなんですね。それに、上の立場の人っていうのは権限と情報を持ち得るわけだから、社会工学的にも、ここを重視しないと、この人がどう行動するかによって、安全を保てるっていうのも、少なくともこれまでは事実だったので、それでいいっちゃいいんですけども。

ただ、このケースで一番重い責任を負った所長ですね、安全管理のトップでもあるとされていた人っていうのは、赴任して三月しかたっていないんですね。だから、もう自分ではどうしようもない流れがあったっていう、個人ではどうにもならない脈絡があったっていうことは判決も認めているわけなんですね。

だから、どうしても法的な処理っていうのは、白黒つけるために、見なしっていうか、擬製的な、こういうことにしておこうと、現実がどうあろうがこういうことにしておこうっていう決めつけが物をいってしまうと。秩序学だからしょうがないんですけども、積然としないものが残るという面はあるわけなんですね。

安衛法との関係では、結局、安全管理者の問題がつかれたわけです。というか、そういう処理の仕方しかなかったということかもしれませんけれども、結局、このピラミッド構造の中で、安全管理者というのは、このナンバー2 だったわけですね。この安全管理秩序の中ではナンバー2 だったわけです。結構上の立場の人が安衛法上の安全管理者であったということです。

確かに、安衛法上の安全管理者ってのは、権限と情報を与えられるべき人という位置付けで、安全衛生推進者のほうは、その下で働く人、権限・責任を自分では持っていないという位置付けになっているんで、この事業所でも、安衛法上の安全管理者がナンバー2 であつたっていうのは、別におかしくないんですけど。結果的にっていうか、脈絡の上でっていうべきかもしれませんけど、この人は結局、バケツでウラン燃料を加工するような作業を率先して指導していたっていうことが指摘されているわけですね。

裁判では、結局、安全管理者は選任はされているけれども、安全管理者に職務を、それに応じた職務を遂行させるっていう義務が事業者にあるところを行っていないかつたということで、それで11条違反を指摘しているわけなんですね。そういう理屈のつけ方しかなかったのかもしれませんが、ただ、確かに管理者の使い方に焦点を当てて法的な処断をしたっていうのは、予防の観点から見ても、つじつまは合うっていうか、確かに大事なことについているっていう面はあるだろうと思います。

というのも、結局、このケースであれば、安全管理者がやるべきことは、原子炉規制

法等に基づいて、少なくとも本当に危ないってところは押さえていくこと。そのために、まさに情報を集めて、よく勉強して、現場のこともよく知った上で、人をどう動かすか、どういう技術を使うべきかっていうことを考えること。それが安衛法上の安全管理者の仕事でもあったわけですけども、それって、そういうやるべきことっていうのは区々多様で、この事業所でこの仕事をしていけば、そういうことになるわけですけども、場面が変われば、安全管理者がやるべき仕事は当然変わるわけなんですよ。だから、安全管理者の選任義務、してない場合は選任義務違反、選任してても、まともに仕事をさせてない場合は、職務をさせなかった義務違反という整理をするのは、なるほどなど。そこは法的な処断と、実際、予防上必要な措置っていうのが、割と合ってるかなっていう感じは受けたところであります。

そんなことでありまして、何ていいますか、このあまりにも結果が悲惨だった事故だけに、インパクトもありますし、失敗学というには重すぎますけれども、これを1つの、もう忘れないようにするという意味でも、一里塚として安全管理を考え直す。さらに安全管理と法の関係っていうのを考え直すっていうことは非常に重要なと思いました。

確かに法は秩序学だから、一律的に使える形が望ましく、それによって結果的に災害も減るといふふうにもっていければ、そういうことを狙った人間のアート、社会のアートということだろうと思うんですけども。

ただ、私はむしろ、安全関係の事件においては、衛生も健康もそうですけれども、法律家が真面目にちゃんと事実の経過を洗い出すと、整理するっていうことにかかなりの価値があると思っていて、法的な解釈っていうのは極論、後のつじつま合わせみたいな部分が強く、法的な解釈の正当性を裏付けるためにも、丁寧に事実経過を整理し直すっていうことですね。

だから、認定事実に安全との関係ではかなり価値があるっていうふうには、私は感じました。技術者から見ると、法律屋がまとめた認定事実っていうのは、不備があったり、ピン트가ずれてたりっていうことがあると思います。特に医療訴訟なんかでは、医師から、何じゃこの判決ってよく言われるわけですけども、しかし、失敗学の素材として、秩序っていう視点からも整理し直したものっていうのは、かなり価値があるんじゃないかなというふうには思っているところです。

なので、このプロジェクトでも、今後は、法教育において裁判所の認定事実っていうのは積極的に活用したいし、事件を使って失敗学を教育するというのを狙っている次第です。

ちょっと思ったより長くなっちゃってすみませんでした。以上です。

何か、もしご感想、ご意見等いただけるようでしたら、お願いして、なければ、もうそのまま次に進みたいと思うんですけど。すみません。なんか一方的にしゃべってしまって申し訳ありませんでした。何とか、これを読んだ時の私の感覚を共有したかったもんですから。

じゃあ、これはこれで終わりということにさせていただきたいと思います。

じゃあ、ちょっと休憩を取ります。40分再開でお願いします。

三柴：40分になりましたので、再開したいと思います。森山さん、お願いします。

森山：はい。私のほうから、法改正提案の検討を進めていきたいと思います。じゃあ、ちょっと資料を共有します。

三柴：もし今日この作業が終わったら、もう次回の検討会行いませんので、よろしく願いします。

森山：半分ぐらいしか終わってないので、どうするかなというのは。

三柴：残る分については、次回に回します。

森山：分かりました。前回まで終わった部分の続きとなると、今回、「常時性」の解釈の

明確化というところになってくるんですけども、これは何か別途検討されていたんでしょうか。

三柴：そうですね、前も何か議論はしましたよね。

森山：でしたかね。これについては、「常時性」を条文ごとに解釈を示すべきっていう意見ですとか、法律上、規則の条文でもう少し明確にしてくれっていうものですか、そういう意見が出されてますが、何か今、ご意見がある先生方、いらっしゃったら頂くということでもいいでしょうかね。

三柴：そうですね。改めて頂ければと思います。「常時性」に限らず、例えば、産業医や管理者の選任における専属の要件についても、はっきりは決まってないわけですよね。ただし、そこで専属という以上、あるいは「常時」という以上、基本的にそこでの、専属という場合は、その事情をよく知っていて、そこで何か起きれば対応ができるっていう密着性を言っているわけで、「常時性」については、基本的に、そこでの稼ぎが食いぶちの基本でありっていうことでしょうかから、当然、働き方に応じてある程度変わってくるっていうのも見越して、わざわざ画一的に決めてないっていうことだと思うんですよね。

それを、変な話ですけど、さっきの話にも通じてくるんですけど、画一的に決めろっていう側って、私はかなり横着な感じもしていて、要するに基準が決まればそこに抜け穴を探してやろうっていう意図が見える気がするのと、それから、監督取り締まり側においても、現場の監督行政においても、要するに現場見る気がないというか、監督指導をする時に、効率的に当てはめをやったほうが楽だから、そういうことを出すのになんていう気が、どうしてもしちゃうんですね。

現実的にそうしないと回らないのはよく分かるんですよ。分かるんだけど、この全国斉一とか、何言ってやんでえと思うことがあるんですよ。現場見る気ないのかと。そんなに人嫌いな、あなた方っていう感じがすることがあって。監督官も私に言わせれば2種類いて、大きく、ルールが大事で当てはめようとする人と、それから、一方で現場が大事でルールを使おうとする人がいると思うんですよ、大まかに。乱暴に分ければ。安全衛生ってのは後者じゃねえかと思うんですけどね、大事なの。

森山：そうですね。大変おっしゃるとおりだなと、今、納得しながら聞いておりました。曝露量は作業の種類ごとにも違うと思いますんで、例えば、じん肺法施行規則の別表で粉じん作業を列挙してありますが、各作業で常時性が変わってくるのではないかと。会社側の人からも、どうしたらいいんですかと質問があるんですけど、私は「産業医さんですか、そういった人と、科学的に考えて決めてください」っていうふうに、申し上げていたりというのがあるのですが。

労基署としては、指導する側として、ある程度科学的な指針みたいなのを示せば良いですが、法条文を単に白黒つけるっていうことは、確かに三柴先生おっしゃるとおり、あんまり意味がないかなんていう気はします。あるいは管理濃度みたいなものを作るのか、そこは科学的な話になってくると思うんですけども。本省や他の機関で、何か議論が行われていれば、伺うことはできますでしょうか。

三柴：そうですね。石崎先生、管理濃度ってどういうふうに捉えてるかって、認識っていうか、感想っていうか、伺いたいんですけど。

石崎：私ですか。

三柴：要するに、行政が便宜上、管理濃度って作ってきたけど、一応、産業衛生学会とか学会が出すものは参考にしてるから、かなり一致してますとかいう話だと思うんですけど、別に絶対の基準として出しているわけじゃない。確かに、化学物質管理はかなり技術者の技術がものをいうから、そういう基準を作りやすいというか、意味を持ちやすいというのはあっても、結局、いざ訴訟とかがなると、裁判所は筋を見ていて、管理基準に反したとか、反してないとか、そこばかりにとらわれている感じはしない。管理全体をちゃんとやってるかっていうところを見てると思うんですけど。

石崎：そうですね。今は「常時性」の話ではあるんですけど、化学物質管理のところの話とも似たような話だなと思いつつはいました。管理濃度もある種、1つの基準ではあるので、だから、その基準に則していれば、一応はある種の目安になるというのはそのとおりですけど、ただ、結局いろいろ測り方とか、いろんな条件で数値も変わってきちゃうようなものなので、やっぱり訴訟とかになった場合には、（三柴）先生おっしゃられるように、やっぱり全体的にちゃんと管理できたかどうかという話で、さっきの、（三柴）先生は、現場を見るのか、基準を見るのかってお話だったんですけど、結局、安衛法の趣旨を目指すのか、基準に照らしてどっちかを判断するのかみたいなどの話なのかなという印象はありますよね。

三柴：結局バランスの問題だと思うんですよね。確かに、ある程度基準をはっきりさせて、効率良く執行していかないとうまく回らないのはもちろん事実なので、だからバランスの問題だとは思いますが、「常時性」ってもう少し具体化したほうがいいですかね、石崎先生の考えでは。

石崎：いや、私はちょっと、結構無理があるのかなという気もしていて、「常時性」って、また条文の中での使われ方によって、多少幅のある印象もあるので。特にこれ、有害業務に従事する場合の「常時」って、まさにどのくらいだったらリスクと感ずるかみたいなところになってくるわけですよね。

三柴：そうですね。

石崎：だから、その解釈自体を、現場も監督官も、個々の現場の状況に応じて適切にしなければいけないということなんですかね、改めて考えてみると。

三柴：そうですね。まさに定量的なリスクの測り方ですからね。

石崎：そうですね。あと、安全衛生管理体制における「常時」というのは何でしたっけ。常時何人以上のとかっていうやつでしたっけ。

三柴：そうですね。それはだから、要するに事業場の規模を測るための概念ですよね。あの場合の、常時使用労働者数を意味してる場合は、事業場の規模を測りたいから使っているわけだから。

石崎：そうですね。それぞれ違いますよね、恐らく。

三柴：そうですね。ただ、リスクを測るための指標だということとは変わりがないので、そういう意味では、現に規模が大きいから危ないでしょっていう部分と、規模が大きいからできるが増えるでしょ、余裕があるでしょっていう部分と、両方見てるんだと思うんですよね。

石崎：そうですね。そこもだから、例えば、人が入ったり辞めたりが激しい所で、瞬間的に下回るようなことがあったら常時じゃないのかとかっていう話も、広い意味で体制を整える必要性とか、リスクの評価に関わるようなところなので。だからやっぱり、法とかで一律的に決めるっていうのは、ちょっと不可能かつ不適切っていうことになるのかなという印象はあります。

三柴：そうですね。常時使用労働者数は、労基法と安衛法の定めが典型だし、重要だと思うんですけど、派遣労働者をどう見るかっていうところで微妙に違いがありますよね。だから、労基法の場合は常時使用労働者には含めないわけだけど、安衛法の場合はものによっては含めますっていうことだから、安衛法のほうが現場見ようとしてることは明らかで、現場の実態に応じてどうかということ安衛法のほうが大事にしてるっていうのは明らかで。

で、安衛法っていうのは、私に言わせれば、もうリスク管理、一言で言うとリスク管理であり、性格を言えば、技術者による経営者への働きかけだけ思うんで、そのリスクが重いかどうかを測る指標、あるいはできることがどこまであるかっていう現実的な実行可能性の観点で常時使用労働者数を指標にしていると思うんですよね。

だから、おっしゃったとおり、そこはあまり定量的にかっちりとはいかないでしょうっていうことで、私も同意ですね。

森山：「常時」とは実質的に有害である場合だというのは分かるんですけど、はたしてそれを「常時」という言葉で表現していいのかなというのはあります。

では、ちょっとこれは、この議論についてはここまでにして、そのまま議事録的なところでまとめるというところにはしたいと思います。

それから、次の、「遅滞なく」と、この39番に移りたいと思うんですけども、「遅滞なく」の明確化というのもちよっと言われておまして、労働安全衛生規則97条、これは死傷病報告の休業4日以上の場合なんですけども、「遅滞なく」っていうとなると、発生時から1カ月以内とか、なんかもうちよっとしっかり決めるべきじゃないかっていう意見がありますが、これは非常に政策的な話でもあるのかなと思うので、ちょっとここで議論できるような話なのか、ちよっと分からないんですけども、もしご意見ある先生方がいらっしゃれば、ちよっと頂戴したいと思います。

柳川：少なくとも、「遅滞なく」に関しては、通達で、幾つかの条文については示してまますよね。

森山：はい。

柳川：ですので、全部1カ月……。例外が1つあったかな。ほとんど1カ月以内を意味するというふうになってたと思いますけど、参考までです。大阪高裁の判決で、実を言うと、あれは銃刀法か何かで、「遅滞なく」じゃなくて「速やかに」かな。なんかその辺のことが非常にいいかげんだから、罪刑法定主義に反するんじゃないかという主張を被告側がしまして、1審が無罪だったんですけど、高裁が、いやいや、その「速やかに」だったか「遅滞なく」だったか「直ちに」だったか、どれかの言葉が問題になったんですよね。で、それは、いや、それだけ書いてあれば十分だということの有罪になりまして、後に—銃刀法って、旧銃刀法ですけど、が改正されて、確か2週間以内とか、条文のほうに決めちゃったんですかね。これは参考までです。すいません、余計なことを。

森山：ありがとうございます。そうですね、「遅滞なく」といえば、例えば安全衛生教育についても「遅滞なく」ってやっていますんで。安全衛生教育なんかは、もうその業務を始めて1カ月後にしても、恐らく駄目で、多分、刑事事例でも、恐らく初日とかにしないと、多分それで事故が起きたりしたら、多分送検はしてるのかなと思うんですけども。確かに、もう少し特定してもいいのかなというケースはあるかなとは思っています。

何かご意見は、他にございますでしょうか。

石崎：すいません、この提案者の方は、「遅滞なく」全般についておっしゃられてるのか、それとも、この97条を前提でおっしゃられているのか。

森山：どうですかね。すいません、私はちよっと、ざっと見て全般かなと考えてたんですけど、確かに、この提案文だけ読むと、97条の話になってしまいますが、ご意見としては、ちよっと安衛法全般に「遅滞なく」というのが非常に多い文言ですので、ご意見としてはもう少し広めで頂くことができれば、それは非常に価値があるかなと考えております。

石崎：柳川先生おっしゃられたように、面接指導とかあの辺も通達とかで1カ月以内みたいなことが書かれているので、通達で明らかにされていれば、それでいいのかなという印象はあります。

森山：ありがとうございます。

石崎：この労災の報告に関しても、特に今のところ何も、もしそういう通達も何もないっていうことなら、あったほうがいいのかっていう印象はありますが、ちよっと私もよくその辺、分かってないので、ありがとうございます。

森山：すいません、柳川先生、これは97条も通達出てましたでしょうか。

柳川：今、調べています。ごめんなさい。

森山：すいません。

柳川：実は、たまたまなんですけど、私のホームページで、それに関する記事を書きかけたところだったんです。それで調べてただけなんです。それだけなんです。

森山：はい、ありがとうございます。後ほど、よろしければ共有していただけると非常に、メール等でも、よろしいでしょうか。

柳川：分かりました。

森山：記事にURL等をですね。すいません、申し訳ありません。ありがとうございます。

三柴：そういえば、柳川さんから、70条近辺について、適用の実際の情報をまとめていただいたんで、とっても精緻なおまとめで、あれをはめ込む作業がまだだったんで、さっき言い忘れてましたけれども、お伝えします。

森山：では、もしなければ、もう40番のほうに、次に行きたいと思います。よろしいでしょうか。ただ、ちょっと40番もかなり抽象的な提案文になっておりまして、通達や指針による解釈しか示されていないものが多く、分かりづらいと。分かりにくい。明文化等の整理が必要。ちょっとこれも抽象的すぎて。

三柴：いや、でも、さっきの39番で、石崎先生の意見として、通達に書いてあればいいっておっしゃった。それはちょっと書いていただいて、私も同意見なんですけどね、書いてあれば良いで、それで40番につながるんですよね。この40番は、要するに明確化してほしいっていうことですよ。

森山：はい。

三柴：だから、安衛法の議論って、大体ここに行き着くので。行き着くっていうか、量か質かっていうことで、あるいは現場かルールか、画一か柔軟かっていう、もうそこに行き着くので。だから石崎先生の意見に対して、40番が、くしくも抵抗しているわけです。

森山：はい。分かりづらいついのは、多分、規則だけを見ても分からなくて、通達まで見ないと分からないから、ちょっと調べるのが確かに大変だつていうのがあると思うんですけども。

三柴：そうですね。

森山：情報をうまく整理して、皆が見られるようにすれば、分かりにくくはならないのかなというのはありますので。私はそういう解決法があるのかなとは思いました。ただ、「常時」っていうのは、「有害性のおそれがあるかどうか」とはズレた文言を使っている、その分余計な検討が必要なのかなと思います。なので、法律の規定の目的がもう少し明確になるような省令の文言だと、施行する側も企業さんも混乱が少ないかなっていう気はします。

ご意見ある先生方がいらっしゃれば、ぜひ頂戴したいと思います。いかがでしょうか。

井村：ちょっとよろしいですか。

森山：はい。

井村：40番に関してなんですけど、通達や指針による解釈そのものは、具体化するっていう意味ではそんなに悪くないと思うんですけども、ただ、どれが使えるのかが分からないっていうのが一番問題かなと。だから、最新の通達が効力をもっている場合もあれば、なんかもう、それこそ昭和30年代、40年代あたりの通達も、まだいまだに効力持ってるというような例もあったりするんで、その辺の体系化、通達の体系化というんですかね。それをやってくれば、まだましなのかな。

森山：そうですね。

井村：その辺の整理整頓もちょっとどこかで、データベース化って、前、なんか（話題として）あったと思いますけど。先日も三柴さんが、通達ないですかという、メーリングリストでやってましたけども、そういうことがまああるので、もうちょっと整理してもらいたいっていうのが非常に大きいかと思います。

森山：ありがとうございます。私も大変同感申し上げるんですけども、旧安衛則の通達も有効だったりしますので、本当に昭和22年とか23年とかのものがいまだに有効なんですけど、その原文はどこにもちょっと見つからないというところで、本当に畠中先生レベルでないとお持ちじゃないっていうのはあると思うんですけど。

そういう取り組みとして、一応、『安衛法便覧』（労働調査会刊行）というのがありますけども、ただ、あれも相当な価格、安いものではないですし、（解釈例規の）全部が載っているわけではないので、われわれも実際ちょっと業務で困ることがあるところですよ。

鎌田：先ほどの「遅滞なく」というところとも関係しているんですけど、結論を言うと、この条文解釈の明文化のところに関して、通達と指針に示された解釈について明文化するというのは、安衛法が刑罰法規でもあるということも考えると、かなり慎重に考えればいいんじゃないかというふうに思っています。

それで、先ほどの「遅滞なく」のところの、私は結論としては、三柴さんや石崎さんと同じように、通達に書いてあればいいだろうということで、実際、実務では、1カ月以内というふうに、ほぼ皆さんそういうふうにおっしゃっているので、「遅滞なく」を1カ月というふうに捉えているんですけども、それを明文で「1カ月」と書かれると、実はこれ企業の側からいうと、「遅滞なく」というのは実際難しいよねっていう意見がかなり多く聞くんですよ。いろんな事情がある中で、それはいろいろ細かい話は別として。

そう考えると、やはり通達レベルで、書くとしても通達レベルで、目安として、行政解釈として示すというのがいいと思うので、条文化することになると、まさに100条で刑罰対象になってくるから、それは慎重に考えるべきではないかというのが私の考えです。以上です。

森山：ありがとうございます。確かに決めてしまうと、非常にケース・バイ・ケースの取り扱いが難しくなります。

鎌田：罪刑法定主義からいえば、明確になったほうがいいっていうんだけど、明確にしていいかどうかという問題が、現実に可能かどうかということでもあるからね。

三柴：森山さん、いいですか。

森山：はい。

三柴：平成28年度の厚労科研の報告書に書いたんですけど、イギリスの考え方も参考にすると、ガイドラインというのは違法の判定基準ではなくて合法の判定基準だっていうふうにしたわけですよ。だから、それを守ってれば、法律守ってると見なされるんですけども、破ったからといって、事情があれば、即違法になるわけではないということですね。だから、その意味では、体系性さえ明確であれば、あるいは、前に議論あったように、検索機能が充実していれば、ガイドラインにいろいろ書き込むこと自体は、私はいいんじゃないかと思うんです。

ただ、もし私の理解でいいのであれば、つまりイギリスの考え方を参考にしたほうがいいのであれば、そのことをはっきり打ち出すほうがいい。ガイドラインが合法の基準だっていうのは、はっきりもう示したほうがいいと思うのと、それから、さっきも議論ありましたけど、検索したらすぐ引っかかるようにしないといけないんですよ。関連するルールはね。通達含めて関連するルールは、検索がしやすいようにしないといけないんですよ。

森山：分かりました。私も大変同感であります。今、三柴先生がまとめてくださったような方向でやるのがいいのかなと、私のほうでは考えます。何か他にご意見なければ、次のほうに行きたいと思いますが、いかがでしょうか。

では、41番のほうに行きたいと思います。私、質問を幾つかに分類させていただいて、分かりにくさというのを打ち出した提案というのを、ここでちょっと4つまとめておりますけども、41番から44番です。それについて、ちょっとまず最初に、41番のほうから初めていきたいと思いますが、読んでいきたいと思います。

労働安全衛生法そのものの抜本的な改正が必要じゃないか。長年にわたる改正によりとにかく分かりにくい、読みにくい。一般には非常に難解じゃないかということですね。それから、複雑になり過ぎて、条文の理解が困難となっていると。特別有機溶剤等な

どの規制をもう少し単純化できないかということですね。

それから、法令の構成が難し過ぎるところで、法令順守を求めるのであれば、関係者に分かりやすいものではないといけないということと、法令の内容を知らない、理解できないものを順守することは難しいのではないかということ。

それから、法令に規定した内容は、事業者、労働者ほか関係者が順守することを求めているのに、法令の条文に他の条文の参照が多いということで、理解するのに手間がかかるんじゃないか。各条文を見ればその内容が分かるようにするべきじゃないかということ。

それから、一般の人が調べて分かりやすい法にするため、法の再構築が必要ですか。

あと、最後に、条文の読み替えに関する規定が多数存在し、法令の解釈に不慣れな者が当該条文の内容を理解する上での大きな障壁となっているのではないかと。従って、条文中の文言および定義の整理や、複数の条文間における規定内容の調整等が必要ではないかということ。

少し私のほうから申し上げますと、リファクタリングという言葉があると思います。

「意味を変えずに文言を整理する」ということで、例えば（最も簡単な例では）「又は」「若しくは」でつなげているところを各号列記にするとか、そういったリファクタリングがあってもいいのかなというのは、ちょっと考えましたが、私はそこまで抜本的に改正する必要はないというふうな、どちらかというところ、そっち、そういうふうな考えてるものなんですけども、先生方から、ぜひこの件についてもご意見を頂きたいと思いますが、いかがでしょうか。

三柴：まず（先生方に）伺いたいんですけど、考え方として、法令っていうのは、要するに難しくていいと、極論。要するに、執行の根拠になれば、司法ないしは法を扱う機関の根拠を提供してさえいけば、専門家しか分からないもので良いんだと。実務家、素人に分かるようにするには、別に手引書とか解説書とか、そういうもので示せばいいので、法令自体は専門家用で構わないっていう考え方はあると思うし、現実にもそうやってできてると思うんですよね。

それは安衛法に限らず、派遣法を中心として、労働法令ではよくあることで、それでいいのかっていうこと。もう少しそうじゃなくて、法令を素人に近づける、一般に近づける努力が必要だということなのか、そこはどうお考えか。

鎌田：それはもう国民に分かる法律を作るっていうのが、まさに立法者の使命ですよ。それ分からなくて、専門家が分かればいいなんて言った瞬間に、もう終わってるというのが私の考えです。それはもう、ただそのことについての疑念は一切ありません。だけど、実際に分かりづらい。例えば、今、派遣法を挙げられましたけど、安衛法もそうなのかなと思うんだけど、とにかく分かりづらいと。

それは分かりづらい理由は、もう要するに継ぎ足し、継ぎ足しで、＝スワ＝先生がよく言うんだけど、要するに旅館の継ぎ足し建築と同じだと。だから、移動するのにどう行ったらいいのかわからないというのと同じで、そうなってしまっていると。それを抜本的にきれいにしたいよねっていうのは必要なんだと思うんだけど、なかなかそれもそうはうまくいかないということだと思っただけです。

だから、安衛法についても、おそらく全部っていうよりは、少しずつ、どっかグループを整理した上でやっていくっていう、そういうことなのかな。ただ、改正するに当たっても、何を目的に、国民目線で何を目的に、仮に分かりやすくするっていうんであれば、何をどう分かりにくいので、どう分かりやすくするのかっていうことを明確にしてやっていくっていうことが非常に大切だと思いますね。

これは、もう民法の、これは三柴さんもよく知ってるから、民法の大改正する時に、とにかく分かりづらいということが1つの改正理由にもなっていたという経緯もありますので、一般論として、私はそういったような考え方で変えていくっていうのが、常に使命だというふうには思っています。

三柴：先生、そこにちょっと別の観点からの問題提起なんですけど、もし安衛法を分かりやすくっていうんだったら、それこそオーストラリアの法律とか、イギリスの法律のように、ラジカルな内容を書けば、例えば、安衛法で大事なものはリスク管理なんです。だからリスクアセスメントやって対応してください。以上。で、ただし、業種によって、多少リスク管理にも性格が違うから、それぞれこういうところ気を付けてください。以上。で、リスク管理では、経営者が権限と情報を持っているから、その人たちには厳罰を科します。以上。で、それから、保護の対象は労働者だけ、労働者にとどまるわけではない。事業者のために貢献してくれている人は全部保護の対象です。以上。みたいに、こういうラジカルな書き方をすれば、できれば、非常にシンプルな法律になるわけですよ。

オーストラリアはなぜかそれをやっちゃったわけで、ところが、日本の場合は、要は業界調整しながら、何とかその案を通そうとすると、もともとはシンプルな体系だったかもしれないけれども、要するに工夫に工夫を重ねるうちに、まさに諏訪先生のおっしゃる継ぎ足しになるわけですよ。だから、それって多分、避けられないんじゃないかと思うんですね。一種のもうアートになっているから。

そこで、要するにシンプルにするためには、関係者が聞き分けが良くないといけないってことじゃないかと思うんですけど、どうお感じですか。

鎌田：それは、だから分かりやすさの中身だと思うんですね。シンプルということと分かりやすさって、私はちょっと違うんじゃないかというふうに。だから、シンプルにすることによって、例えば、今、三柴さんが言ったように、イギリス方式とかオーストラリアみたいにすることが、本当に事業者にとって分かりやすくなっているかと思うんですけど。お任せしますというのが。おまえたち考えろっていうのが分かりやすくなっているかという。むしろ、箸の上げ下げまで書かれているほうが分かりやすいよねと思う人がいるわけですよ。

だから、その分かりやすさっていうことの意味で、ある種の共有化しないと、なかなかできないなというふうに思いました。シンプルということが分かりやすいというのは、必ずしもイコールじゃないです。

三柴：いつも私もそこで悩んで、これすごい大事な議論ですよ。

鎌田：だから、今、シンプルにするかどうかは立法者の責任だと思うんだけど、分かりやすくするっていうのは、まさに学者とか実務家の責任もあって、私なんか派遣法の教科書作る時に、とにかくもう評判悪かったから、派遣法は分かりづらいついていうんで、スワ先生に、道しるべっていう、一番最初に、どんな法律ですかっていうことを、まず教科書に書いてもらって、その全体像をまずは見せると。そして、その他のところに入っていくっていうことをしないと分かりづらいついかなというふうに思っているの。その辺は、だからある意味では学者の仕事でもあるのかなと思いますね、分かりやすさっていうかね。

三柴：鎌田先生の国会での参考人質疑の時の、派遣法の改正の趣旨の説明がものすごい明解だったんです。ああいうことだと思うんですけどね。安衛法でも、このプロジェクトであれやらなきゃいけないと思ってるのと、そうはいつでも、事例いっぱい知ってもらって、関係者に、その相場感というか、皮膚感覚で感じてもらう必要もあるっていうふうに思ってるんですけど。

そうですね、だから、おっしゃる、そのシンプルと分かりやすさは違うっていうのは、ほんとそれ悩みますよね。ものすごい悩みますよね。

鎌田：そうだね、そこだね。

森山：監督官からこういう意見が多分出るのは、多分、監督官が法令原文を読んで、そのまま文理解釈でやるという作業が日常的に多いので、それってちょっとわれわれの行政の特徴だと思うんですね。私は詳しくないですけど、例えば、公正取引委員会なんかは、専門家がシンプルな条文をいろいろ準司法的に検討して適用していくという感じなんで

すけど、われわれは解説書も多少は読みますけど、（安衛法については）基本的な条文（と文理解釈）と解釈例規だけで監督指導するっていうことが、割合として結構多いものですから。労基法はちょっと違いますけど。なので、こういう、法律そのものを分かりやすくするっていう意見が出るのかなと思います。

どっちに解釈すればいいのかなっていうのは非常にあるので、そういうのはもうちょっとリファクタリングっていうか、分かりやすくしてほしいなっていうのはありますけど。それ以上の分かりやすさっていうのは、鎌田先生と三柴先生が議論されたように、確かに人によって考え方が違うかもしれないので。

三柴：これ森山さんと、あと内田さん、近藤さんにも聞きたいんですけど、要するに、現場での監督執行者の感覚として、現場の屁理屈に答えるスキルっていうのは、どういうものなのかっていう聞き方をしたい。つまり、とにかく法令で分かりやすくてっていう意味の1つは、狙いの1つは、現場で全くコンプラ意識がない、それを強弁してくる連中に対して押さえ込む時に、明確な根拠を示すっていうことが多分あると思うんですね。こういうこと書いてあるから従えよって、もう逃げ場はねえぞってやるために、分かりやすいルールを必要とするっていうのが、多分あると思うんですけど。

実際問題、そういう人たちって、いくら細かいルールを示したところで、次から次へとたちごっこみたいに逃げ場探してきて逃げ回るだけで、結局、趣旨から外れてるわけだから、どっかでは引っかかるし、そこで勝負してもしょうがねえんじゃないかって思うことが、実際、法律実務を一時期経験してても思ったことなんですよ。

だから、これって法学者らしくない考えっていうか、もともと僕、そういうタイプじゃないけど、屁理屈で言い争うことにどれだけ意味を感じてるんですかね、監督指導の前線では。

森山：私は方向性としては、安衛法って結構難しくないと思う、そこまでは困難さ感じていませんで、つまり、こういう危険があるので、こういう対策をしてくださっていうことであれば、かなり納得は得られるのかなということは感じてますけど。ちょっとあまりにもざくっとしたお答えで申し訳ないんですけど。すいません、他の、近藤さんなんかはいかがですか。

近藤：そうですね。法律守らない事業者は、多分、分かりやすくしても守らないだろうなというのを、それこそ賃金支払えっていうめっちゃめっちゃ分かりやすい法律なんかも全然守らないやつはいますので。それは分かりにくいから守ってないっていう、それは多分、分かりにくいからじゃなくて知らないだけかなという気はしますけど。分からない、知ろうとしているけど分からないんだったら、教えてあげるのは監督官の役目じゃないかなという気もしてはいるので。だから、そこで、それこそ法令以外のガイドラインなりが役に立つような気はしますけれども。

柳川：ただ、非常に失礼な言い方になりますけど、一般の国民の方が条文読むって、あんまりないんじゃないんですかね。参考書があれば十分だと思いますけど。実は技能講習で、ほとんど全ての技能講習で、何々に関する法令という科目が1時間とか30分とかあるんですね。よく講師の方に言うんですけど、とにかく受講者に条文読ませるな、条文見せるな。そんなものは専門家が見るために書いてあるんだから、法律ってのは一般の人のために書いてあるんじゃないんだから。何をやらなければいけないのか、何しなきゃいけないのかって、そこのとこだけ説明すりゃいいんだってことを口酸っぱくして言うんですよ。条文教えるなど。

森山：そうですね。現場の管理者というのは、いわゆる、三柴先生がおっしゃるように、職人的な方々なので、あんまり文字を読むとかっていうことをそんなにしない。技術文書（や図面）は読まれるかもしれないんですけども、なんかあんまりこういう法律条文読んでもなっていうのは、ちょっと本人たちは相当それは感じると思うんですよ。なので、私も、柳川先生の見解も非常に大変実感として同意するところありますけども。

柳川：中防災さんが、最近、法令のテキストを作ってくれなくなりましたよ。あれを

作っていただくほうがいいんじゃないかという気がしてます、正直申し上げて。

森山：ありがとうございます。例えば、どういった、例としてはどういったものをおっしゃっているのでしょうか、それは。

柳川：要は、ちょっとこれあまり申し上げにくいんですけど、昔は役人が監修をして本を作ってたんですね。それが最近できにくくなったこともあり。あんまりいいことではないんですけども、昔は役所が結構、中災防さんの本を買ったんですよ。なので、一般の人があんまり買ってくれなくても、本を作って十分ペイしたんですけど、最近それがないもんですから、一般の人があんまり買ってくれないから、ペイしないもんだから、作らなくなっちゃったんですね。昔は結構、分かりやすい本があったんですけど。

森山：なんか国のほうで、データベースとか、そういった解説みたいなのをばーっと出すみたいなものっていうのは、あんまり予算的には難しいんでしょうか。例えば、鉾山保安法なんかは、恐らく本を作っても売れないのか分からないですけど、一応コンメンタールが全部経済産業省のウェブサイトに乗ってますが、（厚生労働省には）そういう余裕はないんでしょうか。

柳川：国会で野党に質問を受ければ、さまざまな分かりやすい解説書をホームページに載せておりますし、これからも載せるべく努力してまいりますと、多分役人は答えるでしょうね。やってるつもりだと思いますよ。

森山：分かりました。承知しました。

三柴：じゃあ、森山さん、その議事録のまとめ方ですけど、だから、鎌田先生のご意見と、それから柳川さんのご意見等を書いて、「そうはいつでも、実際、教育の現場では、対実務家では、なかなか法令を正しく、そのまま法令を理解してもらうのは難しい」という指摘があったことを書いて下さい。それに関係して、現在、行政官が直接法の趣旨をテキストを通じて語る事が難しくなっている事情もあるということも、ちょっと書き足していただいた上で、監督指導の現場では、安衛法の指導上、今の安衛法の作りがさほど問題だということは感じていないっていう、そういう意見もあったので、それも書き足していただいて。

で、結論はちょっと出てないんですけど、ここの問題については、本質的に難しい障害があるから。だから、こういう意見があったということでとどめて、次に行ったらどうでしょう。

森山：ありがとうございます。承知しました。もし他にご意見なければ、次に行きたいと思いますが、よろしいでしょうか。

次に行きたいと思います。形式的な法令順守ということで、これはもう既に、すいません、検討済みでした。

あと、特化則も、これも検討済みでしたね。

で、44番、政省令までで規制内容を完結させるという意見もありましたけども、ちょっとこれは、もう先ほどの議論で尽くされているのかなと思います。ただ、ちょっと先ほどの議論の補足みたいなことなんですけども、法令条文で、「その他厚生労働大臣が定める者」ですとか「その他厚生労働省労働基準局長が定める者」というのがございまして、実際にこの定めがあるのかないのかというのがちょっと分からないことが多々ありましたので、ちょっとわれわれも正直判断つかない時がありますので、こういうのも情報のデータベース化というところだと思います。

それから、例えば、構造規格の適用除外も、同じ型式のものが一度適用除外されたら、その後は、ちょっとそれは適用除外されるんですけども、これもちょっと、われわれとしてはデータベースで持ってますけど、一般に公開されてないので、ちょっと困難さがあるというのはありました。

じゃあ、次に行ってもよろしいでしょうか。これもよく言われますけども、厳罰化という問題が……。失礼しました。厳罰化というのがありまして、罰則が諸外国と比べて全体的に軽いため、より重い罰則内容とすべきであるというのが、数人の方から提案さ

れていますと。

大体、死亡災害でも 20 万円ですとか 30 万円の罰金になることが結構多いのかなという感覚でありますけども、註に主要な現行の罰則を、ここちょっとリストアップさせていただきました。一番重いのは、製造禁止物質の製造ですね。これ以上のものとしては、註には載せていませんが、例えば登録機関の贈収賄というのが最も罰則が重くて、7 年以下の懲役ですとか、5 年以下の懲役になってますけども、一般的な労災予防に関する直接的な実態規定としては、製造禁止物質の製造というのが一番重いということ。

それから、特定機械等の無許可製造ですとか、そういったものが 1 年以下の懲役。

最も多いのが第 119 条の罰則で、6 カ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金ということで、大半の労働災害に係るような直接違反としては、こういうレベルの罰則になっております。これについてご意見ある先生方はいらっしゃいますか。

三柴：処罰のレベルが軽すぎるっていうのは、それはそのとおりですね。北岡先生の報告書にも書いていただきましたけど、イギリスなんかだったら、バルフォア事件とかで、うろ覚えですけど、なんか 100 億円以上の罰金が科されたとか、それから、現に権限を持ってる上位管理者、運営者が適切な安全衛生措置を怠って、重大災害が生じたとかってなると、懲役を受ける例、身体刑を受ける例があるとかっていう実例がありますので。

さらに、イギリスで社会調査やったら、そういう事業のトップなどに対する厳しい規制がそれなりの締めりになって、労災が減ってる部分があるだろうという回答は得られているので、そういう意味では、確かに厳罰化っていうのは 1 つの方法だろうと思います。

ただ、これは安衛法に限らず、ルールを厳しくすることが人の行動に与える影響っていうのは、法社会的に非常に議論があるところで、日本の場合は、ご案内のとおり、全体にソフトローで、特に労働政策の場合は、法律で厳罰化するよりも、みっともない—企業名の公表がそこをうまく使ってますけれども、みっともない思いをさせるとか、それから、安全衛生に取り組む事業者の場合は、結局、従業員の求心力とか、社会での評判とか、あるいは、そもそも社会調査上、トップのモチベーションになっていたのは、やっぱり被災者を生むと心が痛むからっていうのが一番だったんですね。これは実は日英ともそうだったんですよ。日英ともそれが一番の理由で安全衛生頑張るって、ちゃんと安全衛生やってる会社の場合は特にそうだったんです。

ただ、日英で違っていたのは、日本とイギリスで決定的に違っていたのは、日本の場合は、過去痛い目に遭ったことがあるから頑張っているっていう会社が多かったことです。イギリスの場合は、労災体験がなくても、痛い目に遭ったことがなくても頑張ってる所は頑張っていたわけですね。だから、そういう文化の違いを踏まえないといけないことは事実だと思いますね。

結論から言うと、少し日本でも罰金引き上げたほうがいいかなと思ってるのと、特に上位管理者、運営者に対して、個人の責任をもう少し問うたほうがいいとは思っています。それは法解釈のレベルで、会社法 429 条を使うなりして進んでいるわけだけでも、安衛法本体で公法的な規制でそれをやるのは、僕ももう少し引き上げるべきだっていう意味では賛成で、平成 28 年度報告書にも書きました、それは。

柳川：一つ、これ不可能だということが分かった上で申し上げるんですけど、罰金を一回引き上げましても、ほとんどが略式手続きで、となると、もう上 100 万で頭打ちですよ。これ不可能なことを承知した上で申し上げますけど、要は、安衛法の中に、労働災害が発生した場合の民事賠償訴訟において、労働者側の举证責任を下げるというようなことができれば、かなり効果はあるだろうと思います。ただ、無理なことを承知の上で言ってますけど。

森山：ありがとうございます。

三柴：それに類するようなことも、平成 28 年度報告書に一応書いたんですね。というのは、リスク管理を中心とした法制度で、結局重要になるのは、焦点になるのは举证責任

の所在だから、監督官が、ここ危ないんじゃないか、措置をせよというふうに言った時に、もし事業者側が抵抗したいんだったら、危なくないっていう証明を事業者側に課させるべきだっていうふうに書いたんですよ。だから、監督署は、危なさそうだとまで言えばいいと、簡単に言うと。で、事業者の側が、危なくないんだって証明できなかつたら法の執行をするっていう。そういう考え方を書いたんです。

これは労使間の争い、柳川さんが言う労使間の争いじゃないんだけど、労使間の争いに援用されるから、こういう考え方を書けば、法令に。そういう方法はあると思ってます。

ただし、これ多分、法制度として、経営者側の納得得られないから通らないと思うんです。なぜかこういう制度はイギリスではできているわけね。日本では、これは多分通らないと思う、法案が。解釈レベルで、解釈改憲みたいなことは多分無理でしょうね、これも。多分無理だと思う。規則でこういう読み方ができるような書き方をするっていうお手盛りな方法も、多分通らないと思うので。

柳川：なぜかっていった時に、悪魔の証明なんですよ、これ。危なくないっていうことを証明する方法は、多分ないんですよ。だから、疑わしきは罰せずの刑事の原則で、要するに、確実にこれは危ないっていうことを証明できない限り、それを規制する法令もできないし、現場運用もできないっていうことしか方法がなく、今までそこを少しずつ積み上げて規制を育ててきたっていうことだと思うんです。

森山：例えば、機械なんかだと、JIS を適合してますととか、そういった何らかの基準があれば、安全レベルまでのリスクが下げられているとか、そういったことはできるのかなとは思いますが。新しいものが出てきた時にちょっとどうかっていうのは難しいところですよ。

三柴：この議事録の最初のところにちょっと書き足していただきたいのですが、日本の場合は、要するに罰金額が少なくても、罰せられたっていうこと自体が、要するに社会の悪評を生むということは考えられてるんですよ。

森山：非常にそれ、私たちも感じていて、つまり前科が付くと、10万円でも。

三柴：前科が付くこと自体が、そうそう。

森山：5万円でも、前科が付いて、取り調べもありますし、そういったこと自体が非常に大きい話だと思うんです。ただ、下手に（罰金額を）上げると、今、必ずしもトップが罰せられているわけではなくて、（現場の職長などを初め）中間管理職が罰せられている場合もあるので、そこは裁判所が判断されると思うんですけど、下手に（罰金額を）上げて、なんか罰則だけ厳しくして、責任は上に行かないとなると、ちょっとバランスに欠くかなというのは、現場としては考えています。

三柴：そうですね。だから、その指摘を書き足していただくことと、さっき言ったように、上位管理者がもう少し処罰される仕組みにしてもいいとは思いますが。それは書いておいてほしいんですけども、結局、その辺の規制をいじったとしても、危なくねえじゃねえかっていう言い抜けを許さないような、そういう、本当に危なさそうだと。結局、予防するのは、危なさそうだと行くしかないわけだから。だから、その危なさそうだっていうことを、きちっと、その危なさそうだと対応できるような規制にしないと、絵に描いた餅になるだろうなっていうことを書いておいてほしいんです。

森山：分かりました。議論されたことは、後ほどまたしっかり全般的に入れたいと思います。では、罰則の話はまだ続きますので、ちょっと次に行きたいなと思いますけど、これ時間的にはいかがでしょうか。

三柴：行けるだけ行ってください。今日は4時終わりが前提なので。

森山：分かりました。法人重課の導入ということで、非常に長く。すいません、ちょっとこれ読んだほうがいいでしょうか。ちょっと早口で言いますが、安衛法は、昭和47年の法施行依頼、労働災害を激減されるなど.....。

三柴：あと、すいません、森山さん、お願いなんですけど、ここまでいろいろ議論してき

て、今後の質問について、似たようなことを尋ねてるものっていうのは省略していいと思うんですよ。

森山：分かりました。

三柴：だから、もうこれだけはっていうやつをピックアップしていただいて、それを論じるという。

森山：分かりました。一応、私なりにもう既にまとめてしまって、こういったのは5つまとめてるんですけど、45番のですね。そうですね、じゃあ、法人重課の導入っていうような質問ですので、なんかこう法人だけ罰則重くするとか、そういったことについてはいかがでしょうか。すみません、ちょっとシンプルにさせていただきました、質問を。

三柴：口火切りの意味で、森山さんのほうから、この先生に聞きたいという方にちょっとお尋ねになっても。

森山：すみません、北岡先生、よろしければご意見を頂けますでしょうか。

北岡：はい。

森山：すみません、お願いします。

北岡：法人に対しての処罰を重くするということですか。

森山：はい。

北岡：こういう一案もあるのかなと思ひまして拝見しておりました。あと、個人的には、私は、任官していた時から感じておりましたのは、むしろ道交法の反則金制度ですか、交通反則通告制度。要は切符を切って、それに応じて行政罰として一定のペナルティーを頂くと。刑事罰という手法もあるんですが、行政罰といいましょうか、それに準じた処分として、交通反則通告制度に準ずるような行政刑罰制度を安衛法に導入するのは、非常に有効ではないのかなとは感じていました。

このような形で、今、お示しのような、法人に対して重い刑罰を科すという方向性と、もう1つは反則金制度、両方があって良いんじゃないかなというのは個人的な意見です。以上です。

森山：ありがとうございます。反則金制度も、それは法人に対してということでしょうか。

北岡：そうですね、はい。

森山：ありがとうございます。

三柴：北岡先生のご意見と連動してというか、それに関係して申し上げると、以前、私も道交法関係で、駐車禁止の取り締まりに使われ始めた、民間の監視員制度があるじゃないですか。あれを安衛法でも取り入れたら、それはコンプラは進むだろうなっていったん思いつつ、他方で、あえて政策がそれをやらないっていうのはなぜかっていうことを考えたわけですね。

案が単に思い浮かんでないからっていうことだったらいいんですけど、以前、労災防止指導員制度もあって、つぶれ、いろいろ折々にライン取りとしてバランスの取れた監視方法ってのは考えてきたと思うんだけど、なかなかうまくいかない。結局、監督署が時々やってきて、普段は逃げられるけども、そのとこだけ対応できればいいよねっていうラインで今は落ち着いてるって。それは法社会学的にある意味バランスが考えられた結果とも言えて、そこをどうするのがいいのかなって。どのバランスに持っていくのがいいのかなっていうのを考えてきたんですけど。

コンプラって、恐らく、ただ強化すればいいものでもなく、どのラインでっていうことかと思うんですよ。ちょっと難しいなと思っていました。非常にそのライン取りを考えることが難しいなっていうふうには思っていましたということです。

森山：そうですね。監視員制度は、多分、労災予防があまりにも専門的なのと、つまり危険の恐れがあるかどうかっていうのも判断しなきゃならないですし、あとは、結局、私有地に入るっていうこと自体が、非常に問題を生むというか、われわれも臨検拒否とかっていう問題もあるので、なかなかわれわれみたいな公務員じゃないと、なかなか切り込んでいくというのは意外と難しいのかなっていうのは、ちょっと思います。

北岡：北岡です。もう本当にそのとおりだと思うんですけど、こういった民間監視員制度を、もし機能させるとすれば、今、安全衛生の分野でもあるんですけど、認証制度といますか、安全衛生について非常に積極的な対策を講じている企業について認証を行う制度、この認証制度の中に、こういった指導員を定期的に受け入れて監査を受けるとか、監査を受けた結果について労基署と共有するとか、その認証制度と連携させて形で、民間監視員制度みたいなものをもうちょっと積極的に使っていくと。既にそういう発想はあると思うんですけど、もう少しそういう方向性を強化していくというのは、この施策としてはあるのかなという印象は持っています。以上です。

三柴：実はそういう議論をしたばかりでして、今、厚労省のほうで、ESG っていう国際的な取り組みの中に安全衛生を組み込めないかっていうことの検討をされていて、厚労科研で産医大の先生に調べてもらっているんですよ。で、だいぶ調査結果が出てきて、私もそこを研究官が入ってるので聞いてみたんですけども、やっぱり国際基準だから、労災含めて情報を開示しなさいってのが 1 つ。それから、基準を明確に示すということですね。安全衛生の取り組みをちゃんとやっているかどうかを測る指標を明確化するということが 1 つ。それから、そういうことをちゃんとやっている会社であれば、結局この ESG の取り組みっていうのは、投資がされる、そういう会社に対してお金が集まるということのをいざなうことになるので、経営者に対する訴求力があるという、この 3 つがポイントになっているんですね、この施策は。

ただ、聞いてて、非常に気持ちが悪かったのが、結局、国際投資顧問会社のブランディングに使われているっていう疑いが拭えないんですよ。要するに国際基準からすると、非常に抵抗できない基準を持ち出してきて、日本も守れっていうふうにならることになるんだけど、日本の仕組みっていうのは、もっと、ある意味職人重視、ある意味集団主義で、ある種の企業なりの文化を大事にしながら脈絡保ってきた部分があるので、そういうのをぶち壊してしまう危険があって、それをやってしまうと、結局、数字上がらないっていうことになる。

建設安全でも実はずっと検討会等で議論したことがあったんですけど、日本の建設安全っていうのは、かなり現場の人たちのお行儀の良さと相互監視とか、ある種の集団主義で出来上がってる部分があって、ヨーロッパのように上からマニュアル示して順守しないと安全保てないって格好になってないんですよ。自分らでやるっていうのが、実はある意味日本の建設現場って、これまではあったんです。今は人がいなくなってきたから落ち目っていうのもあるっていう状況ですが。

一言で言うと、海外発生の ISO とか ILO の発想が日本になじむかってのは慎重に検討しないといけないと思っています。

北岡：そうですね。私も今の三柴先生のご指摘、ご発言いただいて、非常に共感するところがあります。外資系の食料品製造販売会社の大手があるんですが、その会社が、よく食料品、日本でそういった自社のハンバーグとか、そういったものを調達しますので、日本のさまざまな会社の食品製造工場を監査するんですね、労務監査と称して。その実態をいろいろ伺っていると、今、三柴先生がご指摘されたように、非常に一方的な基準をある種押し付けてこられて、会社が一生懸命やってらっしゃる食品製造業から見ると、ちょっとピントが外れてるんじゃないのかといったご相談を伺う機会は、これは現にあります。

そういった意味では、やはり先ほどの先生のお話にあった、基準をどう定義するのかというのも非常に重要なところかなと思います。以上です。

柳川：すいません、ちょっと 1 つご質問があるんですけど、そうすると、OSHMS についても同様というご意見でしょうか。

三柴：要注意という意味では同意見です。だから、中災防の適格性審査の仕組みとか、日本流に直してアレンジして、さらにその業界ごとに業界事情を踏まえて落とし込むとか、さらにその基準作りだけじゃなくて、運用の仕方においても、ある程度柔軟性を持たせ

るとかいうようにしていくと、まだ使えるかなと思うんですけども。

要するに私の問題関心は、可視化しにくい、言語化しにくいんだけど、現場で営々と引き継がれてきた職人中心あるいは集団主義的な安全管理の仕組みっていうのを、きちっと再検証しないままに、外部から基準を持ってきて、それを一律に当てはめようとすると、それで割となあなあでやってた所に対する喝にはなると思うんだけど、実はもともとあったうまい方法を壊してしまう部分があると思うんですね。

だから、その意味では OSHMS も、結局設計次第、設計と運用次第だというふうに思っています。

柳川：そこところは恐らく厚生労働省も、私もそうですけども、全く同意見なんですけれども、私は OSHMS というのは、これ言うときよく怒られますけど、必要悪という気がしています。というのは、現場の職員が今のようないつか、以前のような能力を保ち続けるのであれば、本当は必要ないんでしょうけど、ただ、そういう安全衛生に対して知識、ノウハウを持った人がどんどんいなくなっていくと、やはりああいうものに頼らざるを得ないのかなという気がしております。

それと、先ほどちょっと出ました、民間の確認制度というようなお話ございましたけれど、実は 2017 年の 3 月に、規制改革推進会議の中で、八代委員が、労働基準監督官の業務の一部を社会保険労務士などに委託するべきではないかという文書を出したことがありまして、厚生労働省が、幸いなことにとあえて申し上げますけれども、幸いなことにそれに反対をし、全労働、地方労働組合も全面反対をしている。社労士会も、社労士会でさえ、ちょっと消極的な文書を公表したりしているという事情があるという、ちょっとそこのところだけお伝えしておきます。

三柴：結局、この議論は、一番大事なものは、今、僕もつくった学会を通じて海外とのやりとりしてて、つとに感じるんですけども、日本の脈絡、日本がうまく安全管理なり、労働関係政策を運んできた脈絡っていうのを、海外の人にも通じるように、あるいは国内でも事情を知らない人に対して通じるように、きちっと言語化して説明する力だと思わうんですね。

それを怠ってきた、要するにあうんの呼吸で裏表使い分けて、分かる人は分かればいい。大人の文化だっていうふうにやってきたので、通じないんですよ。そうすると、海外から黒船が来た時に、それに抵抗するすべが実はないんですよ。さらに、それと整合させることも難しいわけですよ。

厚労省は非常に日本的な文化だから、そもそも、その辺を意識しているのは分かるんですけども、結局、積極的に打ち出す良さっていうのを自覚してないと、やられちゃうということだと思ってます。

森山：ありがとうございます。やはり日本らしさみたいなものの理論化というか、もしかしたらあんまり言語化がされてないっていうのはあるのかもしれないですよ。やっぱり、多分、現状でトップダウンしちゃうと、やはり現場の士気に相当影響する。結構職人なんか辞めちゃうっていう会社も、まだそういうのは日本企業はあると思いますので。なんかもっと教育とかそういった面、労働者の安全衛生教育とか、そういった面も。

三柴：しつこいですが、最後に言うと、要は、柳川さんが安衛部におられた頃に、確かに安全衛生人材が減ってるからマニュアル化進めましようっていう動きがあって、申し訳ないんですけど、僕それは抵抗したんです。ちゃんと人材育てないといけないんで。人材を育てるのは 50 年計画になるんですけども、結局マニュアル作るのも人なので、暗黙知をちゃんと継承する人がなくなっちゃうと、的確なマニュアルを作る、ピントが合ったマニュアルを作る人もなくなっちゃうわけですよ。だから、それは絶対に諦めちゃいけないということですね。

それと、地方採用技官、同じなんだけど、いったん脈絡を断ってしまうと、もう再生できないわけです。

状況が今、どんどん効率化に進んでいっているから、知的な洗練性を高めて、マニユ

アルを洗練させないといけないってことはそのとおりなんですけど、これって非常に高度な知的な海外の戦略ってことは考えておかないと、大学でいうファカルティ・ディベロップメントみたいな話で、結局大学の先生が本来の仕事できなくなっちゃうみたいなね、書類ばかり作って、そういう話になって、誰も得をしないって格好になるので、一時期の刺激材としてはいいと思うんですけど、やっぱりちゃんとした脈絡を保つ動きは持っておかないと、結局壊れちゃうんじゃないかということは心配しています。以上です。すいません。

柳川：すいません、じゃあ、1つだけ。ものすごく同意見なんですよね。で、OSHMS、はっきり言って7~8割方はうまくいってないですし、リスクアセスメントっていったら、申し訳ないんですけど、ほぼ99%適切に動いてないというふうには私は思っています。ただ、使い方によっては、やはりまだ使えるのかなという気がしているのと、人材を育成すべきだというのはまさに同意見なんですけれども、ただ、現実問題としては、本当に可能なんだろうかと。やはりもうOSHMSのような制度に頼らざるを得ないところまで、もう来ているのかなという気は、正直しています。以上です。すいません。

森山：ありがとうございます。すいません、私もちょっと続けて少しお話したいんですけど、結局、職人的な安全対策ですと、必ず漏れが出るってところがありまして、やはり機械をやってるけど化学物質は全然知らないですとか、そういうのが、企業に何人もお互い補完できるような専門家がればいいんですけど、大体1人か2人で両方も化学物質は全然分からないとか、あと、化学物質は分かるけど機械は分からないとか、そういうところがありますので、やっぱりリスクアセスメントですとか、そういうマネジメントシステムってというのは、どうしても必要なのかなと。それはある意味、職人的な対策を補完する意味で、そういうマネジメント的なことは必要なのかなと、ちょっと思っております。すいません。では.....

三柴：森山さん、時間も時間なので、さっきお願いしたように、次回、もう焦点絞って、これとこれとこれを議論し、で、できなかったものはもういいという方針でいって頂ければと思います。今日は、あと1個やるかどうかぐらいのところで終えてください。

森山：はい。じゃあ、ちょっと、すいません、罰則のところまで来ますので、ちょっと罰則について少し伺いたいんですけども、過失犯処罰ですね。過失で結局安衛法が埋まらないことによって、実際に被害が生じた場合について、何か別途規定すべきではないかというご意見ですね。

あるいは、先ほども反則金制度ありましたけれど、行政制裁制度があってもいいんじゃないかということですね。これについて、ちょっとご意見あれば伺いたいんですけど、私は行政制裁制度ってというのは少し関心がありまして、ただ、結局、企業っていう集団組織的失敗ってというのが、必ずしも個人の責任に還元できない場合があると。一番分かりやすいのは、故意がない場合ですね。その危険性に対する認識がなくて、外形的には安衛法違反になっているんですけども、刑事的責任はどうしても問えないという場合が多々あると。社長が目の前にいて爆発が起きて、われわれは送検できなかったりしますので、そういったところに対応するために、行政制裁制度、過料などですと、そういう故意とかっていうのが、多分要らないんじゃないかなと思いますので、そういったところ、知らないでは済まないって意味での行政制裁制度があってもいいのかなってというのは、ちょっと個人的には思います。

三柴：もう一回言ってもらえますか。

森山：すいません。犯罪だと、故意がないと、安衛法は故意犯ですので、つまり労働者がこういう作業をしているというのを知ってないと、そもそも対策を講じなくても、それは罪にならないと。ただ、行政制裁ということで、例えば過料、過ち料にすると、そもそも知らないのが悪いんだろうみたいな、そういった犯罪とは別の制裁が可能なので。手間はあんまり変わらないと思うんですけど、手間は犯罪捜査とそこまで変わらないと聞いてますけど、そういうのがあってもいいのかなという気がします。

三柴：もう直感的に賛成なんですけど、1つだけ。今の指導制度、是勸制度と比べてのメリットは何ですか。

森山：それはすいません、深く検討はしてなかったんですけど、私のイメージとしては、今の司法処分の代替として考えてましたので、何か重大な、悪質な違反がある場合は、そういったものを課すというようなイメージ。是勸は是勸でいいと思うんですね。もう是勸については、今のやり方で、そこまで間違いではないかなということで、現状の是正勧告を全部行政処分にしたりとかってすると、あるいは行政強制にしてしまうと、多分仕事は、われわれが増えてしまうので。あるいは、もっと抑制的になって、あまり良くないのかなという気はしています。やはり行政指導というのは非常に効果高いと考えています。

三柴：最後、出席者の方全員に聞いてって終えてください。

森山：すいません、何について。全般的な。

三柴：これについてのご意見と全般についてのご意見を伺っていったらちょうどいいと思うので。

森山：ありがとうございます。すいません、では、表示されている順番で、大変申し訳ないんですが、この罰則ですとか、今日議論した内容あるいは全般について、ご意見あれば伺いたいということで、すいません、長谷川先生、よろしいでしょうか。

長谷川：長谷川です。ちょっと途中、中抜けしてて、法律のところの議論が確認できてなくて申し訳ございません。ちょっとこの法律のところはコメントができないんですけども。今回の研究会で、冒頭の三柴さんのご報告が非常に印象に残ってまして、まさに予防の重要性とか、私は失敗から学ぶということが多いんですけども、それを事前に何とかするという思考が非常に大事だなと、改めて思いを強くした次第です。

本当に感想で申し訳ないんですが、以上でございます。

森山：ありがとうございます。すいません、では、藤森先生、お願いできますでしょうか。

藤森：聞こえますでしょうか。

森山：はい、聞こえます。

藤森：じゃあ、端的に、私、分かりにくさというところに非常に特に興味持って聞いてましたので、若干意見を申し上げます。安衛法というのは継ぎ足しというようなお話もあったようですが、やはり安衛法というのは、1つの時代を踏まえるというか、時代の流れ、変化の中で発展していくというか、変わっていくというか、そういう面があると思います。現場の人、物、機械、作業、それ自体が多様化しているわけですから、そういう宿命的なものがあると思います。

だから、その継ぎ足しがいいか悪いかは置いて、それで、それが安衛法の宿命だからって、それで済ませるんじゃないかって、そうはいっても、こういう状況の中で、やはり先ほどもお話が出た、命題はやっぱり危険ということ、危険の恐れ、危険の防止、つまり予防だとか防止を図るということが、やっぱり安衛法の目的だということで、三柴先生の危なさそうというお話も非常に興味深かったんですけども、そういった意味で、他の法律とはちょっと違う面があるんじゃないかと。

ただ、違う面があるだとか、宿命だったら、それでは話が進みませんので、やっぱり3つぐらい大切なことがあると思います、そうはいっても。1つは、その中で行政の役割というか、特に第一線のほうの行政、行政としてどうできてるか、実態、これをよく踏まえてやっていかないといけないんじゃないかという気がします。安衛法の宿命ということで終わらせるんじゃないかって、その難しさも分かりにくさもあるんですけども、やはり第一線のほうでPR、それから事業者と一般の人たちとのやりとり、その積み重ねというか、繰り返しが非常に重要だと思います。そこにやはりまた司法とは違った行政の役割というか、見せ所があるんじゃないかというふうに思っています。

それから、2番目に、事例、裁判も含めて、そういったものの積み重ねということが非常に大切になってきて、一般の人に法自体が分からないといっても、そういったこと

の積み重ねを通して、ですから、すぐに制度改善、あるいは、すぐ分かりにくいからどこを変えるというんじゃなくて、今の現状の中でそういったことを様子を見ていくことが必要だと思います。

それから、3番目に、そうはいつでも、やはりもとというか、行政本体としての、ガイド、法令の用字だとか用語、こういったものは工夫をして分かりやすくするとか、あるいは一般の人たちがアプローチを容易にするような、そういったシステムの問題、これを常に考えていかなきゃいけないと思います。

なお、蛇足なんですけど、いつも思っているのは、そういうことを踏まえて、安衛法ってというのは、案外単純というのは語弊があるんですけど、危害の防止という、そういったことを軸に置いて、現場にいますと、場合によっちゃあ司法の場面、行政の場面があるんですけども、罪刑法定主義あるいは期待可能性、そういった理論も一応大切なんですけども、やはりそれぞれの場面に分けて、行政の場面だったら、先ほど申したように、PRだとか、そういったことにまず求めていく。司法のほうですと、それはぎりぎりやらなきゃいけないということが出てくるので。

そんなことで、1つだけ、ちょっと長くなりますけども、私が前に印象に残ってるのが、1件、検察庁に送る時に、期待可能性の問題になりまして、責任性の問題なんですけども、その検事さん、その後、法務総合研究所に行かれたんですけども、それに可能性が全部当たってるかどうか、やっぱり行政としては、あまりそういったことに期待可能性だとか、罪刑法定主義もちろん大切なんですけども、一見違反があると思えたら、どんどん送ってくれればいいんじゃないかというような、ちょっとそれは言い過ぎかもしれませんが、行政マンとしてはそんな面も必要であって、行政的な立場から、危険というものをPRしたり、事例を紹介したりする中で、だから、本体のほうの分かりにくい、分かりやすいとしても、それをすぐ変えるという前に、そういう面が非常に必要じゃないかと思います。

長くなりましたけど、以上です。

森山：ありがとうございます。大変貴重なご意見いただきました。ありがとうございます。

次、浅田先生、いらっしゃいますでしょうか。浅田先生、お願いいたします。

浅田：浅田です。今日の議論、大変熱心な議論されていたので、興味深く聞かせていただきました。私がちょっと今日の議論の中で思ったのは、法人重課といいますが、両罰規定における法人の罰金刑の引上げについては、単に独禁法とか、金融証券取引法とか、あと著作権法とかありますが、それらは基本的に、いわゆる経済事犯、いわゆる違法な行為をして多くの経済的な収益を上げる者に対する、逆のインセンティブを与えるという意味で、確か導入をされたと聞いておりますので、ちょっと安衛法がこのジャンルに入るのかなという疑問があります。もし導入するのであれば、それ相当の理由付けを考えなければいけないだろうなど。

あと、過失犯について、行政罰である過ち料を導入すればどうかというようなご提案ありましたけれども、過ち料の場合でも、非訟事件手続法で、いわゆる裁判所がかむ手続きになりますので、それはそれで結構膨大な労力がかかるので、本当に費用対効果の意味で、有効な手段になるのかなという疑問があります。

ちょっと疑問点だけ挙げては仕方がないので、私がちょっと逆に興味があるのが、鉄道事故等の被害者の動きとして、刑法211条の、いわゆる業過ですね、業務上過失致死傷罪については、特別刑法を設けて、それに対して両罰規定を導入すればどうかということで、労災事故のように大きな被害があった場合は、業過の特別法で法人に対する処罰、罰金刑という処罰を与えるという道があるのかなという気はしました。以上です。

森山：ありがとうございます。大変勉強にさせていただきます。すいません、玉泉先生からご意見いただきたいんですが、いかがでしょう。

玉泉：玉泉です。分かりやすさでいえば、鎌田先生のおっしゃったように、できるだけ分かりやすい、明確にできるところは明確にしたほうがいいかなと。97条とかの、例えば

「遅滞なく」とかですね。でも、ファジーな部分でやむを得ないところは、そのままにしておいて、1 カ月とか 2 カ月とか、切りを決められるものは、できるだけ明確にしたほうが、個人的にはいいと思います。

民法改正の時に、東大の内田貴先生が本を書いておられましたけれども、民法 1,055 条で、フランスは 2,600 とか以上あるから、もうちょっと増やしたいという。国民が見て、誰が見ても分かりやすい民法にしたいということで、東大辞められて、法務省に入られたというふうに聞きましたが、結果、思いどおりにいかなかったというふうにおっしゃっておりますけれども。

できるだけ国民にとって、事業者にとっても分かりやすいものにしたほうが、分かる、分かりやすく書ける部分についてはね、明確に書いたほうがいいというふうに個人的には思っています。やむを得ない分は仕方がないというふうに思いました。以上です。

森山：ありがとうございます。じゃあ、すいません、内田さんって、出れますかね。

内田：はい、聞こえますでしょうか。

森山：はい。

内田：ありがとうございます。今日、話題が出てた「常時性」の話でお話ししたいなと思うんですけども、僕は地方自治体の労働安全衛生の管理に興味がある中で、いろんな自治体の例とかを見てきたんですけど、今回、「常時性」について地方自治体が判断している例を見つけたんで、共有したいなと思って、今、チャット欄に書き込んだんですけども。

これが長崎県の情報公開審査会の答申をまとめたページで、今回お話の中で、その答申第 102 号というところで、長崎県の職業訓練校みたいな所で、講師の方が粉じん作業をやられてて、アーク溶接であったり、金属研磨の話を受講生の皆さんに教えてて、その中で、見本を見せますよというところで、粉じん作業をやっておられるというふうなところなんです。

この答申の中で、長崎県は年間を通じて、年間を通じてですけども、25 時間その労働者の方が粉じん作業をしますよと。で、年間という 25 時間なら常時性はないですよという話を長崎県が判断されているんですね。

これまで厚生労働省だったりオープンに、年間何時間だったり、週何時間だったりであれば常時性がありますか、ないですかとか、そういったところを政治的に公に示したっていうのはあまり聞いたことないんですけども、そういった中で、行政機関が 1 つのラインとして、絶対、なかなか常時性に当たらないだろうなというもっともらしい例を示したっていうのは面白いなと思ってますし、逆に、年間 25 時間の粉じん作業であれば、常時性がないなって判断した、なんか医学的根拠があるんだろうとか、そういったところを思ったりしました。そういった意味で、長崎県が「常時性」について評価を出したっていうのは面白いなと思って見てました。以上でございます。

森山：ありがとうございます。貴重な資料をありがとうございます。

角田：すいません、角田ですけども、ちょっとこの後が迫っておりますので、先にコメントさせていただいても構わないでしょうか。大変申し訳ございません。

森山：すいません。

角田：今日話されていた内容というのは、もう普段現場から聞かれること、特に曖昧さであったりとか、分かりにくさ、遅滞性とか常時性などはよく聞かれて、それこそ基準はどれなのかということが、現場の意見として聞かれることが多かったので、やはりこのあたりの基準が明確になると、私たちとしても●コンサルタントで話をする時にも、そういったことがある程度明確になると、話しやすいなというのがありました。

いろいろ示されているんですけども、なかなかそれこそ検索がしにくかったり、私が不勉強な面もあるんですけども、検索しにくかったりですとか、そういうことがあったので、明確に整理されるというのは非常に望ましいなと思いました。

それと、厳罰を科すというような議論があったかと思えます。この前も労災発生時の

対応についての研修なんかをやったんですけども、案外、事業者の方、特に社長とか経営者クラスでも、労災を起こした時に、自分が責任を負うんだということに対してピンときてないというか、不明確だ、理解しない方もいらっしやったので、そういう意味で、厳罰になるとかっていうような、少しそのような議論が出てくるだけでも、インパクトがあるのかなと。

また、上位管理者としての指導ということで、対応として持ってきたりとか、もう身に迫るものが対応になってくるのかなというので、議論ができるというのは、厳罰にするとかってというのはともかくなんですけど、議論をして、少し話題に上がってくるというのは、それも労災防止とかの対応と考える点では有効なのかなと思いました。以上です。

森山：ありがとうございます。

角田：すいません、これでちょっと私、先に失礼させていただければと思います。申し訳ございません。

森山：はい。そうですね、基準の明確化というのは、正直言って、現場の人事担当者さんと話す時は、最も問題になりもの、要望のあるものの1つではあります。すいません、先にご発言、予定等がある方で、今、ご発言されたいという方いらっしやれば、優先させていただきたいんですが。大丈夫でしょうか。すいません、次、阿部理香先生、お願いします。阿部リカ先生ですね。

阿部：聞こえますでしょうか。

森山：はい。

阿部：すいません。私も今日、入試業務が急遽入ってしまって、ちょっと遅れての入室となってしまうので、途中もちょっと校務で抜けたところがあったので、議論のところが十分理解できなかったように思うんですけども、「遅滞なく」など、分かりやすさについての議論が出てたかと思うんですけども、今年たまたまお世話になっている先生の後任を頼まれて、労働安全衛生法の科目を担当することになったんですが、その授業の中でも、何となく「遅滞なく」とか抽象的に話してしまうことが結構あったんですけども、今日の議論を聞いて、分かりにくさの問題であるとかっていうのを、結構実務の先生のお話とかを、議論を聞いて、その問題意識みたいなのをようやく共有できたようなところもあって、ちょっとよく理解できなかったところは、動画を復習したいなというふうに思っています。すいませんが、こんなような感じで、すいません、お願いします。

森山：ありがとうございます。すいません、篠原先生、お願いできますでしょうか。

篠原：はい、篠原です。罰則の厳罰化につきましては、それはあつたら、経営に対するインパクトも強いんですけども、ただ、罰則があるのは死亡災害等が起こった場合ですので、普通の会社の社長さんも、関係者も、労働者の方も、死亡災害、そんなことが起こると大変なことになるということは認識されてますけれども、ただ、それが遠いんですね。まさかうちの会社は大丈夫だろうということで、なかなか遠いと。法律を意識されるのは、やっぱり普段の仕事と隣り合わせといいますか、経営に直接インパクトがないと、なかなか意識しないのかなと。

つい最近、ある産廃会社の社長さんが、産廃法と道交法ですね、これはきっちり守っていかなあかんということを言って、でも安全衛生法がない。3目に出てこなかったんですけども、やっぱり産廃でしたら許可を取り消されたりですとか、道交法でしたら車両が使えなくなるとか、やはり直接仕事に関するインパクトですね。例えば、建設業の許可であれば、社会保険とか入ってなあきませんので、やはり社会保険を入れなあかんというよりも、建設の仕事ができなくなるから社会保険入れなあかんという話になりますので、やはり経営との直接の影響といいますか、普段の業務と隣り合わせでなければ、なかなか意識されないと。

そういう意味では、ちょっとお話の中で出てきた反則金ですね。そういったものがある

りましたら、死亡災害とかそういうことに至らなくても、ちょっと同じような重大な災害につながる法違反であれば、反則金とか取れると。これは経営に直接インパクトがありますので、意識なさるのではないかなというふうに思った次第です。以上でございます。

森山：ありがとうございます。

三柴：一言。篠原先生は、今回の産業保健法学会の演題賞を受賞されました。酸欠則に関する実務的観点で優れた報告をされて、演題賞を受賞されたことをこの場でご報告させていただきます。以上です。

森山：ありがとうございます。他に何か、今ご発言されたい方、いらっしゃいましたでしょうか。大丈夫ですか。すいません、原先生、お願いいたします。

原：原でございます。主要な論点は、もう各先生方が大変詳細に論じてくださっているのですが、私は本当に感想程度なんですけど、先ほど柳川先生がおっしゃっていた、法律の条文をわざわざ読ませる必要があるのかどうかということ。これ実は、学生相手の講義なんかで、労働法の条文をどこまで生の原文を理解させる必要があるのかなと、私、いろいろ考えさせられながら、ずっとそればかり考えておりました、安全衛生だけじゃなくて、労働法全般に言えることですね。

相手によっては、条文よりも図式とか、あるいは絵を見せたほうが分かりやすく、現場のニュアンスが通じる場合も多々あるわけございまして、実は昨日の都庁の労働相談でも、ちょっとそんなことを考えた経験がありましたので、そのことをずっと考えておりました。

そういう意味で、三柴先生がいつもおっしゃる、図を多用せよと。現場のイメージが伝わるようにと。本プロジェクトの根っこの部分とも相通ずる問題で、今後ちょっと安全衛生のみならず労働法全般について、私なりに追求していく課題かなと思った次第でございます。ちょっと全くずれたお話ですけど、以上のとおりです。

森山：ありがとうございます。田中先生、お願いいたします。

田中：田中でございます。今日のお話を伺いまして、私のほうの関心は、やはり「遅滞なく」ということの議論、基準の明確化ということで、これは大切だという意見が多かったように伺いましたけれども、私としては、大切さは分かるんですが、基準の明確化というのは難しいというのが、現在の私の意見でございます。

それは、例えば1カ月であるとかという期間。面接指導等は、その期間というのを設定しやすいと思うんですが、死傷病報告書等につきましては、他にも共通すると思うんですが、期間を設ける場合については、起点ですよ、起点というのが取りにくい場合と、そうでない場合があると。時効の起算点という、そういうちょっとイメージの難しさというのを感じました。

もう1つは、浅田先生の、業過における特別刑法によって企業責任を問うというか、というお話、非常に、そのようなお考えもあるのかなってということで、今日、関心を持たせていただきました。ありがとうございます。以上です。

森山：ありがとうございます。淀川先生、お願いいたします。

淀川：すいません、淀川ですけれども、本日はありがとうございました。ごめんなさい、表面的な話しかできませんが、分かりやすさの点について思ったことを述べさせていただきます。やはり他の会社法とかいろいろ見ておっても、比べて安衛法は本当に読みにくい、難しいなというのは、ちょっと日頃思っているところでありまして、その中で、どのような形で皆さまにご理解いただくかとなると、やはりポイントを絞って、肝はこの3つだみたいな形で、もう既になされているところではあるんですけども、そういった形で、なんか100個全てを押さえるんじゃなくて、肝の部分をまずはしっかり押さえていただくみたいところから始めていくのが大事なのかなと思いました。

また、私自身、法律をしっかりと読む場面って、どんな時なのかなとイメージしたところ、やっぱり講師を務めるとか、誰かに発表するとか、そういった時に本当に法律を集

中して読んでるなということがあったりしまして、なので、事業者のいざ読んでいただきたい方に、発表の機会なのか、社内の勉強会の講師をやってもらうのか、よく分からないですけども、何かそういったきっかけづくりを作って、促していくことも1つあり得るのかななんてちょっと思った次第です。思い付きではありますが、以上です。

森山：ありがとうございます。吉田先生、お願いいたします。

吉田：お話を伺って、大変勉強させていただきました。法の分かりやすさというお話もございましたけれども、確かに事業者からすると、現場ではやはり予測可能性、どういうことを守らなければ処罰もされるし、あるいは行政の指導も受けるということの、予測可能性というのが非常に大切だと思いますので、そういう意味で、分かりやすいということは重要なのだと思うんですけども。

ただ、必ずしも法文に手を加えるということには限らないで、お話に出ておった行政解釈をより丁寧に行うというふうなことなども対応策なのかというふうには思っております。

それと、あともう1つは、この間の研究会のいろんな文章を起案する際に考えさせられたことですけども、安衛法の大きな課題、これは法律そのものの見直しも含めれば非常に広いんでしょうけれども、安衛法全体の課題としては、やはり人材の育成、これは産業医さんであるとか、あるいは現場の人事労務担当者の教育も含めてということですけども、現場の担い手の人材育成というのが、やはり重要な課題になるんじゃないかということ。

それから、衛生委員会がなかなか機能していないというふうな、そういう現場のリアルのご報告も読ませていただいたりしましたけれども、本来であれば、そういう衛生委員会、安全衛生委員会といった、そういった機関が活性化をさせられて、本来の役割を果たすということが求められるんじゃないかなというふうに思うので、そのことも非常に重要な課題じゃないのかなというふうに思った次第です。

それから、先ほど、リスクアセスメントのご発言もお聞きしたんですけども、リスクアセスメントについても、確かに、果たしてどの程度行われているのかであるとか、諸外国の事故状況を見ても、本当にどの程度効果があるのかということもあろうかと思うんですけども、関わらせていただいている感染症の対策、職域における安全対策の中でも、例えば感染症対策などについて言うと、なかなか科学的な知見、あるいは医学的な知見というものに限界がある分野というのはどうしてもあるので、そういうものについては、現場の衛生委員会であるとか、そういうものも関与しながら、職場でリスクアセスメントをして、現場で十分合意を形成する過程というの、やはり安全衛生を現場で適切に、適正に行っていく上では重要なのではないのかなというふうに、個人的には思っております。以上です。

森山：ありがとうございます。井村先生、お願いいたします。

井村：井村です。今日の話聞いて、今やっている報告書のところで、分かりやすさの話なんですけども、ちょうど登録性能機関に関する、安衛法の53条の3の規定の読み替えの規定をずっと眺めていたので、本当に、分かりづらくはないけど読みづらい規定というのが本当に多くて、読み替え規定を見たりするのが非常に面倒くさいっていうのが、やっぱりちょっと何とかしてもらいたいなというふうには思いました。

あとは、やっぱり分かりやすさのところかというと、参照条文が多いということと、その参照条文が何を指しているのかがよく分からないので、これは何の規定を準用しようとしているのかも見づらいとか、そういう非常に細かな部分で、分かりづらいということはないんですけど、とにかく読みづらいっていうところを何とかしてもらえたらなというふうなことを今日は思いました。以上です。

森山：ありがとうございます。佐々木先生、お願いできますでしょうか。

佐々木：佐々木です。先生方が先ほど来、多くの先生がコメントされていますけども、私

も分かりやすさというところを考えたところでありまして、特に私は報告書で担当しているのが 22 条とか 23 条の特別衛生規則がかなり関わってくるところでありまして、ただ、それって、確かに読みづらくって、例えば特化則と有機則のように、どっちがどっちで適用されるんだ、何にどれが適用されるんだとか、重畳的に適用されるのかとかあるので、非常に分かりづらいなとか、そういうことは感じているところなんです。

ただ、一個一個の規則も、報告書の中で調べて書いているんですけども、例えば、こういうことがあったから、こういう事故があったから、こういう条文を足しましたとか、これだと新しくこういうものができたから、対応できなくなったから足しましたっていうような形で、かなり充実して事細かに複雑で読みづらいとか分かりづらいというのはそのとおりなんですけど、その状況状況に応じて細かく緻密にという形になっていて、それはそれでかえって労災を防ぐということにつながってるのかなって思うところもあって。

簡単にして、読みやすくして、分かりやすくするっていうのは非常に重要だと思うんですけど、ただ、今まで緻密に作り上げてきて、労災の防止に寄与しているものっていうのを、どうやって両立していくのかっていうのが、一番考えなきゃいけないところかなと思って、報告書でもいろいろ考えていたところなんですけど。

結局分かりやすさと充実して細かくしていくというのは、どう考えても反対の動きなんで、どこでバランス取るのかなっていうのが、私もずっと考えていたことで、今日の議論を聞いてても、なかなか難しい問題だなということを確認したという程度のことで、それぐらいのことしか、ちょっと自分は今、お話しできないんですけど、今後もそういう分かりやすさの点、特に規則間の分かりやすさのところっていうのはもう少し考えてみたいなと思います。私からは以上です。

森山：ありがとうございます。石崎先生、お願いします。

石崎：今まで先生方のお話伺っていて、分かりにくさの議論に関しては、幾つかやっぱり分かりにくさの種類があるのかなという気がしていて、最初のほうに出てた、要するに、漠として、「常時性」だとか「遅滞なく」とか、指してるものが広くていろいろ解釈し得るよねという趣旨の分かりにくさと、あと、今、佐々木先生おっしゃられたように、いろんな規則間の関わり合いとか、体系上の分かりにくさの話と、あとは、そもそも条文作りで、井村先生とかがおっしゃられたように、こことここを引用するかなとか、法律条文作る時のお作法みたいなことから来る分かりにくさと、いろいろ種類があるのかなというふうに思いました。

一般国民にとって分かりやすくする上で、直せるところ直していくっていうこと自体には反対はしないんですけども、ただ、やっぱり他方で、分かりやすくしようとするために、正確性が犠牲になるとかいうことではやっぱりいけないようにも思うので、そういう意味で、どうしても残る分かりにくさの部分については、これももう既にご意見出てるんですけど、やはり情報提供とか、教育とか、そういう部分で補っていくほかないのかなという気はしています。

あと、最後のほうに取り上げられた、行政救済制度の導入についてなんですけれども、これ、行政の役割を広げるということは、私も非常に重要だとは思ってるんですけど、他方で、このやはりご提案の中身と、現行の是正勧告制度との関係が、ちょっとよく理解し切れていないところと、あとは、準司法的機能も持たせるっていうようなことなのかなとは思いますが、それをやるための人的なりソースがどれくらいあるのかなっていうところは、若干気になるところではあります。

ただ、今後の方向性として、確かにそういう過失みたいな、過失によって安全衛生対策取られてないみたいなのところに手を入れていく上で、今の是正勧告でもいいのかもしれないんですけど、なんか改善命令出すとか、違反に対してそれで、そこで違反に対してまたさらに過料を科すみたいなの仕組みっていうのは、確かにもうちょっと広い範囲であっていいのかなみたいな感触はあるところですが、ちょっとまだ私自身も十分に分

かってないところなので、非常に中途半端な意見で恐縮なんですけど、そういう設計というのもあり得るのかなとは思った次第です。

今ちょうど受動規制のところを書いていたので、健康増進法とか見てたんですけど、あれは施設管理者がちゃんとしてないと勧告出して、勧告に従わなかったら命令が出て、それに違反すると、また罰則がかかるみたいな、そんな流れになっていたところもあって、ちょっとそれとの関係とかも気になったりしたところでした。

ただ、またやっぱりどういう行為をその対象にするかとかも、いろいろ多分議論の対象になるところなので、直ちにどうこうというのは言えないんですけども、行政の機能を広げていくってことはあり得ていいのかなという意見を持ったという次第です。

あとは、締め切りに向けて鋭意執筆を進めていきますという感じです。ありがとうございました。

森山：ありがとうございました。近藤さん、お願いします。

近藤：近藤です。今の中で、罰則の引き上げについて、実務側の人間として、俗っぽいという言い方するとあれですけど、罰則、罰金の上限を億単位にしたりとか、懲役にしたりとかってというのは、いいこととかいうか、ありかなとも思う一方で、そうすると、今、少額の罰金だから略式で済んでいるところを公判に移るけれども、本当にその覚悟あった上で言っているのかなというのが若干ありまして。

監督官の質がというよりは、監督行政としての体制がという気はしますけれども、公判になったら、当然、証言台に立つ人もいるでしょうし、今現状、ほぼ1人で事件捜査をしているという状況で、公判維持できるクオリティーの捜査をできるのかなという気はちょっと疑問に思いながら聞いていました。

なんか身もふたもない意見を言ってしまったけれども、感想としては以上です。

森山：私もちょっと同じことを先ほど感じました。柳川先生、お願いします。

柳川：柳川でございます。もう皆さま、大体私が申し上げたかったことはおっしゃられてしまったので、ちょっとじゃあ、別な切り口から、個人の感想的なことを申し上げますと、私、実を言うと、中学校卒業して、日本を代表するような大企業で中卒労働者として4年働いております。その後、大学とマスターコースを終わって、今度は電子技術者として、これも別な会社ですけど、やはり日本を代表するような大企業で4年間働いてました。

その時に見えた現場、労働の現場と、後、霞が関でも働くわけですけども、その霞が関で見える労働の現場、あるいは労働局に行った時に、国家権力を背中に背負って現場を見た時の現場ってというのは、全然違う見え方がするんですよね。

労働安全衛生法を見ていて、よく思うんですけども、本当にこれ日本の現場、現実に適合しているんだろうかなということと、霞が関でいろんな議論をするんですけど、その議論というのは非常に雲の上の議論で、現場から見ると、ちょっとそれ以前でしょって言いたくなるような話をどんどん霞が関なんかではやっているわけですよね。

そういったようなことを考えると、本当にちょっと今の労働安全衛生法というのはどうなんだろうと、初めのうちは思ってたんですけど、ただ、今の時点、もう既に退職してしまった今の段階になると、これ、やはり、もうこれでいくしかないのかなという気が、正直してるところはあります。

先ほど、反則金とか罰金とかいうお話ありましたがけれども、確かに罰金が億単位になれば効果はあるでしょうけれど、ただ、申し訳なだけけれども、1人亡くなりました。それは殺人でも何でもないのでよね。そんなことで裁判所が億単位の罰金を科すとは思えませんし、はっきり言って前科が付くとみっともないというふうに皆さんおっしゃるわけだけれども、5年たったら消えるんですよね。消えるとは言いませんけど、記録は残りますけど。そうしますと、気にしない人は全然気にしないんですよね。

そうなってくると、これ先ほどもちょっと申し上げました、こんなことはできないということが分かっているのに申し上げるんですけど、やはり一番効果があるのは、民事訴

訟がどんどん起きて、労働者が多額の損害賠償金を取るという事件が増えてくると、事業者も気を付けるのではないかなというふうに思っていました、できないとは思いつつも、今、訴えようとする、ものすごく大変なのが、証人を連れてくることですよね。他の労働者はみんな会社側に付きます。その状況の中で、実際に過失があったことを証明する。民法の 415 条で損害賠償を請求する時は、安全配慮義務の内容を特定をして、かつその不履行があったことは労働者側が証明しなければいけないわけですね。ここの部分が何とかできないのかなという気が、前からものすごくしております。

要は、災害があった以上、過失があったということを推定してくれるような条文が、安衛法の中に作るというのは無理だと思いますけども、できれば、かなり良くなっていくのかなという気がしています。すいません、荒唐無稽な個人の感想です。失礼します。森山：ありがとうございます。すみません、内田さん、お願いします。内田さん、さっき聞きましたね。すいません、申し訳ない。そしたら、鎌田先生、お願いいたします。

鎌田：はい、鎌田です。私、行政制裁制度のことで少しお話ししたいと思いますが、要するに実効性確保という観点から言うと、措置に対する相手方のインパクトと、それから、その方策を取るこちら側の手間をどう評価するかということだと思わうんですよね。

その時に、前からもう少し活用したほうがいいんじゃないかというのは、企業名公表の制度です。これは行政処分になるんですけれども、先ほど過料制度はどうかということで、過料ってあんまり手間的にはそんな楽にならないんですよね。それで、行政指導が有効に働いているよってということで、それはそれでいいと思うんですけど、それで言うこと聞かない場合には、企業名公表という行政処分が割と柔軟性があって使えるんじゃないかと。

で、インパクトという意味で言うと、大手企業にとると、ある意味では致命的にインパクトがあるんですよね、大手企業にとっては。じゃあ、中小は別に企業名なんか出たって、さほど効かないんじゃないかということなんですけど、これは企業名公表されるような処分を受けると、職安法で、求人募集が全然できなくなっちゃうんですよね。ハローワークでも拒否されますし、一般の民間の求人メディアでも拒否すると。あなたの企業についての募集情報は提供しませんということになるから、かなり中小企業においても、この企業名公表レベルの処分というのは重たくなっているということで、どうかというふうに思うんですが。

ところが、重たいということはいいんだと思ったところが、厚生労働省本体は、重たくなったせいなのかもしれませんけれども、すごく慎重になっているんですね、最近、企業名公表には。だから、私なんかは、せっかくこういう柔軟な方式あるし、手間も過料よりはいいので、少し活用したらどうかという面を持っているのが、例の東京労働局の問題があったので、すっかり慎重になっているんだと思うんですけど、少し考えてみたほうがいいんじゃないのか。私としては、こういった方向での活用を勧めたいなというふうに思っています。以上です。

森山：ありがとうございます。では、最後に三柴先生、お願いいたします。

三柴：先生方、ありがとうございました。私からは、もうこれ以上はありません。あと 1 度、残る課題について、要点だけ議論できればと思いますけれども、やはりこういう先生方全員参加での議論ができるってことは大変な価値があるというふうに感じております。ありがとうございました。以上です。

森山：ありがとうございました。では、本日はこれで終わりということですのでよろしいでしょうか、三柴先生。

三柴：はい、ありがとうございました。失礼します。

森山：では、失礼いたします。

三柴：開始します。本日もご参集ありがとうございます。

今日は、研究書を作るためのプロジェクトとしては最終回ということで、あとはこの内容をテキスト化して、その研修プログラムを組むという作業がありますけれども、これは限られたメンバーで進めていくことになると思いますので、一応このプロジェクト、これまで続けてきた体系書作りのプロジェクトは今回で終了ということになります。

今日は、最後に残していました、行政官等向けのアンケート調査から法規則の改正案を検討するという項目について、森山さんのほうから、森山さんのリードで終わらせていただくということを予定しております。

時間いっぱいかかるか、早めに終わるか、ちょっと分かりませんが、早速ですぐをお願いしたいと思います。森山さん、よろしくお願いします。

森山：よろしくお願いします。共有を、今、無効になってるみたいですので、共有の許可を。

三柴：今、設定しました。

森山：法改正提案については、30 ぐらい残っていたんですけども、その中で、重要じゃないかなと思われるものを7つピックアップしまして、そのうち4つを必ず取り上げようかなと思っていて、その他3つは、時間がある限り検討していきたいなっていうものがあります。

すみません。時差の関係で、こちらが朝5時半なんで、最初は少し声を抑えめにしゃべっておりますので、よろしくお願いします。

番号54番から進めていきたいと思えます。「他分野との重複とすみ分け」というところで、少し大きいテーマかなと思うんですけど、読みますと「安衛法が担っている分野が非常に広範囲である」と。「また、ボイラー、圧力容器、化学物質、放射線、心身にわたる健康管理などの対策について、他法と重複するものもあり、すみ分け、統合、あるいは別立てにするなどの整理をしたほうが良い」というご意見で、これ自体は、何ていうか、素朴なご意見なのかなというのが、ちょっと見た感じは思ったんですけども。

確かに、これらの社会にあるいろんな危険源の中で、安衛法で定めてるものがあるって、その代表がボイラーやクレーンだと思うんですけど、あるいは黄りんマッチとか、その辺は労働法で戦後やってきたところなんですけども、労働法で定めるとなると、やはりメインが使用従属関係に焦点を絞って規制することがベースとなり、その発展系として、ボイラーとかそういったものについては流通規制や製造規制もやっているという形になると思うんですけども。

安衛法の第1条に労働災害の防止という目的が掲げられておりますんで、あるいは職場環境の、快適職場の形成というところで、その目的に沿った形でやるっていうところ、必ずしも、今まで社会のあらゆる場所において、その規制をやり尽くすというわけではなかったのかなというところで、その中で、安衛法で決まっているものと、そうでないものがあるって。

じゃ、どういうふうにこれを整理していくのかっていう問題があるのかなと思うんですけども、これについて、ちょっと漠然としてますけども、先生方、何かご意見があれば伺いたいと思うんですけども、いかがでしょうか。

三柴：なるべく広範にご意見伺いたいです。ちょっと先に私のほうから口火を切る意味で申し上げれば、まさに今、ちょうどその見直しが迫られている。特に個人事業者等への安全衛生、フリーランスを典型とする個人事業者への安全衛生をどうするかという検討を厚労省でやっていますので、まさにその、この点の哲学をどうするかっていうことが、考え直される時期にあるわけです。

森山さんおっしゃるように、安衛法は、戦後、労基法の下にできた安衛則を単独立法化したと。で、なおかつ、労基法と姉妹法であるっていう位置付けが明記されたことから、労基法が持つ労使関係に注目する考え方を、一応は受けていると。

現に、労災を防ぐためにも、使用者ないし事業者に責任を負わせることで対策が進みやすいついていう社会工学的な発想があったと思いますし、それはILOの考え方でもあったと思うんです。

しかし、労災を防ぐという目的指向、結果にコミットする法でなければならないということからすると、手を打たなきゃいけないポイントが事業者にはどうしようもないというところも多いために、いわば何でもありの法規になってきたと。

本をただせば、工場法自体が安全衛生法みたいな法律だったわけです。その工場法の傘下にボイラーに関するものとか、機械安全を図るような規定については、当時の工業主に限らず、規制をかけないといけなかったっていう事情もありますし、それから労基法の下の方衛則にも、スピニングアウトのような、ボイラーとかその他の機械を専門に取り締まるような特則ができていったという経過もありますから、その歴史をたどると、労災を防ぐっていう広い目的のために、規制範囲を広げるっていうのは、元々やってたし、流れでもあるということかと思えます。

さらに、健康面まで保持増進とか、さらには快適な職場形成とか、法の目的自体が広がってきたと。そもそも、その広い目的持つてるから、それを達成するための規制範囲が広くなきゃいけないという事情があった上に、目的自体も広げてきてるということがあるので、さらに労働者っていう概念も曖昧化してるので、いろんな意味で、今、見直しが迫られてるということだと思います。

この点、一言で述べていただく、ご意見いただくのは厳しいと思いますが、まず、発言の希望をいただける方からお願いしたいなと思いますけども、いかがでしょう。

森山：いかがでしょうか。先生、どなたか。

三柴：もし、特にということであれば、森山さんのほうで指名をお願いします。

森山：すみません。浅田先生、いらっしゃいますでしょうか。

浅田：はい。浅田です。労働災害防止という目的に立って、何が一番効果的かという視点で見直す必要がある場合は見直していけばいいと。だから、他法、同種の規制を行っている他の法律があるというだけで、だからそこから撤退すればいいというのは、労働災害防止に必ずしも寄与しないのではないかと思います。

それぞれ、同種の規制を行っている場合でも、それぞれの法目的があるので、また、実際の規制範囲を、重複規制にならないように分けてる場合もあるので、それはそれできちっと精査した上で議論すべきではないかというぐらいに思います。以上です。

森山：ありがとうございます。特に私、ちょっと気になっていますが、機械関係の規定っていうのが、あまりこの安衛法では製造から流通まではちょっと限定的なのかなと思っておりまして。その辺りをうまく労働法に組み込めると、製造規制も労働基準監督署という、非常に全国隅々まで監督官がいて、その中で取り締まりができるっていうところで、非常にいいのかなというところで思っておりますけども、そういった議論というのは、浅田先生、今まであったんでしょうか。労働行政の中で何かあれば伺いたいのですけども。

浅田：例えば、放射線障害防止という点で見れば、確かに旧科技庁、今の文科省で、さらには、今、原子力規制委員会になってますけども、放射線障害防止法という法律があって、ほとんど電離則と同じ規制があるというのは事実です。

＝公＝は、例えば、放射性物質あるいは放射線発生装置の使用許可という、まず使用する段階での許可規制、いわゆる業としての規制を行っています。ところが、実際の内容に関する規制、行為規制とか、あるいは場所に対する環境規制というのはほとんど同じ内容になっていると。なおかつ、放射線防護の基準については、放射線審議会があって、その場で調整することになってますから、それは一致しているという形が取られてるということです。

今、森山さんがおっしゃった観点で言われるならば、ただ、他の法律では、いわゆる司法警察権を持った取締機関ではないので、単なる行政警察権を持った取締機関でしか

ないので、そういった意味では、労働基準監督機関がそういう規制に関する法律を所管しているというのは、大変大きな意義は、独自の意義はあるとは思いますが。以上です。

三柴：まさに、前に紹介させていただいたJCOの東海村の事故においても、結局、安衛法上は安全管理者にやるべき仕事をさせていなかったという処断になったわけけれども、じゃあ何をやるべきだったかっていうと、原子力規制法上の許可条件をちゃんと守らせなかったってということなんで、筋は。結局、だから労働基準監督が動ける条件で、他法が労災防止に寄与するのであれば、そのコンプライアンスを図らせる。で、そこに労働監督資源を使えるって言い方もできるわけです。

実際、どうなんですか。監督の実務として、他法のことまで意識するもんですか。

森山：あまり、正直、知識がないというのが、私自身について言えば、割と知識がないというのが実情で。

三柴：無理ないですよ。

森山：エレベーターは建築基準法と整合していたり、両方で取り締まったりというのがありますけど。近藤さん、いますか。近藤さん。

近藤：はい。

森山：近藤さんはいかがですか。

近藤：そうですね。ちょっと私も他の法律の中身までは、さすがに知らないし、知ってても、あくまで個人的に知っているっていうレベルなので、あんまり無責任なことも言えないなっていうところがあるので、どこが所管してるのかなっていうことぐらいは意識するかもしれないですけども。

それこそエレベーターとかであれば、自治体に言えばすぐ直るみたいな話を、昔の上司は言っていたような気がしますし、自動車運転手だったら、もう陸運に通報すれば、許認可権限持ってる場所は強いなっていう意識はあるのですけれども、やっぱその程度の意識しかないかなとは思いますが。というのが、これも私の個人的な実情、他の人は分かんないんですけども、そういう感じです。

森山：ありがとうございます。

三柴：歴史をたどると、そもそも工場法で安全衛生規制をやる直前は、機械安全中心に、自治体であったりとか、警察が管轄する法規として運用されてたわけです。それが、工場法ができることで、一応、労使関係の下で安全衛生を包括的に確保していきましようっていう形になって、それが72年の安衛法で、より整備が進んだと。で、内容も充実化したっていう経緯だと思うんですけども。

藤森先生が講義資料でよく示されているように、安衛法の規制の対象っていうのは非常に多様で、労基法に一つの淵源（えんげん）があるということで、労使関係の体系に無理やり収めるとしても、場であったり、それから作業、行動であったり、人であったりということで、労災を防ごうと思うと、いろんなものに着眼して、危険源と捉えていけないといけないということですよ。

そうすると、例えば、最近の化学物質対策でも、リスクをベースとしたアプローチをすると。単に、全部危ない物として敵視するんじゃなくて、どうやって化学物質と折り合っていくかっていう発想を採るとなると、結局、環境省所管のPRTRであったりとか、ああいうものとなるべく整合させていくと。向こうのほうがリスクベースにどんどん動いていってるので、ちょっと遅ればせながら厚労省のほうもそちらに合わせていって、なるべくその書式も同じ物を使い回せるようにと。事業者にあれこれ役所巡って書類出すみたいなことは手掛けないようにしようっていう方向に進んでいってるので。

統合を、少し役所のほうでも横つながりで考えてくれよっていう趣旨がここに含まれてるんだったら、それはそうだなと思うんです。ただ、実際、前にも話して頂いた半田さんがそれをやろうとした、つまり化学物質管理を一元的に行える枠組みをつくる構想が半田さんにはあって、それをやろうとしたら、もうほんと、縦割り構造の縄張り意識でえらい目に遭ったっていうことは聞いてますので。

森山：先ほど、三柴先生が整理されたとおりですが、戦前はボイラー規制っていうのは、完全に警察命令で単独で決まっています、特に労使関係には関係なく、そういう製造流通許可っていうのがなっていたと思うんですけど、安衛法第1条の関係で、その目的に沿わないものは、場合によっては適用がないんじゃないかっていう感じがちょっとありまして。

というのは、例えば、安衛法の61条の2項に、(何人にも適用される)無資格運転の禁止規定がありますが、それは産業労働の場以外の場には適用しないという通達があるんですが、それは、多分、第1条の目的から来てると思うんですけども。それは61条の2項の、その規定の文理上は特にそういう限定はないんですが、恐らく1条の関係で、そういうふう限定されてると。

したがって、ボイラーとかクレーン自体も、産業労働以外のところには、もしかしたら適用されないのかという問題が多分出てくると思うんです。工場法っていうのは場の法律だったんで、工場自体には全部適用されたわけですけど、戦後、労使関係を軸にとするか、労使関係だけでやるというふうに、ちょっと限定されてしまっただけ。

安衛法になっても、それを軸にやってきていたので、そのために一人親方というのがいないもんだとされてしまっただけ。特に、一人親方が負傷しても公衆災害にもならないし、でも労働災害でもないみたいな形で、隙間に入ってしまったのかなっていう感じがちょっとあるんですけど。

それによって、何か労働法でやってしまうことによって、隙間に落ちてしまうような事案っていうのが、結構ちらほら、われわれの業務でもあるもんですから、労働法でやるにしても、例えばボイラーなり、そういう一人親方なり、産業災害ということであれば、もう逆に腹をくくって、全部やるんだっていうことで安衛法で決めてしまえないかなってのが私の考えとしてちょっとあって。この危険源は安衛法でやるっていう、それは労働災害に密接に関わるという点では、そういうふう(一定の危険源を)選ぶんですけど、適用に関しては全面適用するというような形でもいいのかなという、ちょっとあまりにも、私見ですけども。

三柴：森山さんは関心を持たれてると思うし、実はイギリスで当時は書記官をしてらして、向こうで親しくなった行政官も、イギリスにいる間にすごい関心持ったっていうのが、自治体との連携なんです。

森山さん、近藤さんも関心お持ちだと思うんですけど、内田さんもかな。要は、イギリスだとHSEって安全衛生の、国の専門機関がありますけども、ここでの検査官っていうのは、要するに専門性が高いんだけど縦掘りなんです。自治体の人たちのほうの仕事の仕方は、横に広いと。だから専門性がそんな高くないので、博士号持ってるみたいな人はほぼいないんだけど、しかし労使関係にとらわれずに、危ないものはみんな危ないって言えるみたいな、そういう便利さがあるらしいんです。それは日本ではどうなんですか。

森山：安衛法に決まってないような製造規制なんかは、やっぱりこちらからは特に権限がないという形になるんじゃないでしょうか。例えば、一般的な機械が欠陥がある場合は、ある程度は43条の2とかで、回収命令っていうのがありますが、それにそぐわないような物も、1品物ですとか、そういった物は製造者の責任はちょっと問えないとか、そちらに指導はしてない。本来はすべきかもしれませんが、してないんです。

リスクアセスメント指針も、ちょっと日本化されてるというか、労働法化されているというんでしょうか、機械包括安全指針っていうのがありますが、あれも事業主さんにも製造者と同様の責任を負わせてるという、それ自体は、この社会にあったやり方なのかもしれないと思うんですけども、やっぱり製造者への取り締まりという面ではちょっと弱いですし、(指針の法形式も)通達に過ぎませんので。

そういう形で、例えば機械というものが労働法化され過ぎると、実質的に改正が難しいというか、是正が難しかったり、用語が難しかったりというのが、実際にはあるのか

なという形があります。

三柴：ごめんなさい。安全衛生法の面白さであり、難しさの一つは、要するに厚労省でいうと、旧労働系っていうのは労使関係注目、労使間の利害の調整を図ろうとすると。他方で、厚生系っていうのは、お医者さんが偉くて、要は科学的に予防や治療を考えるってことばかり考えてると。

同じ労働系の中でも、安全衛生っていうのは技術系と事務系がいて、技術系のほうは理系なんで医者に近い発想で、要するに労災防げればいい、リスクを防止できればいいって発想ですよ。で、事務系は、労使間の利害をどう調整するかっていうことに、やっぱりこだわりがあるってことだと思うんですけど。要するに文理総合って言えば聞こえはいいんだけど、その調整が要ると。

例えば、テレワークなんですけど、このテーマでも、安衛法も事務所則も自宅までは適用ないんです。だけど、フリーランスまで安全衛生を考えるってことになる、何か口出さなきゃいけないわけです、安全衛生政策は。

それで、結局、今、検討会で事務局のほうを考えてることっていうのは「結局、チェックリストみたいな作って、自己点検をしてもらってということ以上には言いようがないよね」っていう。そこまで規制を広げちゃうと、労使関係の発想からいくと「使用者が家の中まで口出すのか」と。「そこ、プライベートな空間でしょ」ってことになってきちゃうわけです。

だから、そこでの法の縄張り感覚っていうか、体系性という名の下でのある種の縄張り。良く言えば、縄張りと体系を決めることで、法の運用がうまくスムーズに行くようにするってこととの関係で、なかなか難しいなって思ってたんですけど、鎌田先生、そこ、どの辺あたりまで規制伸ばすべきだとお考えですか。鎌田先生は、政策、法解釈ともに、日本をリードされてると思いますので、ぜひご意見をうかがいたいと思います。

鎌田：どうもありがとうございます。すごく難しい問題で、今、どこからお話ししたらいいのかって、ちょっと考えてたんですけど、今、テレワークとかフリーランスの話が出てきたので、ちょっと政策立案レベルでの話をしていきたいなというふうに。というのは、私自身が、これは三柴さんもよくご存じのように、雇用類似ということで、数年前からフリーランスの保護を図るということで、立法化を目指して厚労省の中で研究会で議論していたという経緯がありますので、安全衛生だけに限らない話だったんですけども、少しその辺の話もしようかなと思ったんですけど。

実は、このフリーランスの問題というのは、皆さんもご存じかと思いますが、公正取引委員会と、それから経済産業省と厚生労働省がばらばらに、それぞれの所管だというふうになっているところを、研究会を開いて、それぞれルールを作りましょうという話になっていたんです。

それで、その中で、ところが内閣官房が途中でこれじゃまずいということになって、内閣官房で、中心となってリーダーを取りながら法案作成、具体的にはガイドラインを作って、今現在、フリーランス新法を作って国会に提出しようというふうになっているんですけども、その中で考えるっていうか、困ったなっていうか、困ってもいないんですけど、結局はフリーランスの取引と、それから就業環境整備、安全衛生もそうなんですけど、誰がルールを決めて、そして、どうやってその実効性確保するのかという問題が、特に行政としては非常に気になる場所だったんです。

それで、それがなかなかうまくいかない。で、今度のフリーランス新法でも、ハラスメントとか、あと出産、育児の配慮も、これは厚生労働省がやります。あと、解約も厚生労働省がやります。取引については公正取引委員会がやりますということで、しかも、今度のフリーランス新法、まだ提案、具体的な、国会には出てませんが、違反があった場合には、行政指導をしていくということで、具体的にどこがやるかということ、それぞれ、今現在の管轄で分けたんです。ということなんです。

ここまででは経過の話なんですけど、今、皆さんがおっしゃってるように、あと三柴さ

んがおっしゃってるように「安全衛生っていうのは労使関係に限定されないよね」って言った瞬間に何が起きるかという、恐らく、経産省が「じゃあ、経済産業的な視点でこの安全衛生の問題も考えられるよね」「環境庁も必要だよ」というようなことになって、また、恐らく、またというか「厚労省だけではできないよね」って話になると思うんです。

森山：ありがとうございます。難しいですね。これ、例えば ILO の機械防護条約ですとか、ああいう形で、あれは今、改正が議論されてますけど、例えば ILO 条約でうまく決まれば、もしかしたら全て安衛法で規制するっていう形に、もしかしたら、その国内実施法として、安衛法であるっていうふうになるのかもしれないですけど。

確かに、ちょっと最近、ILO で安全衛生政策っていうこと自体が、あんまり機動的に生きてないのかなという気もちょっとしてて。

三柴：イギリスは、確かに、ビジネス・イノベーション省とかつくって、ある程度政策包括考えたと思うんですけど、他の、例えばドイツの動きなんか踏まえて、日本のこと考え直すと、労使関係に着眼して為政をやってきた、為政ってのは政治を為にするっていう為政ですけど、為政をやってきた厚労省の枠組みってのは、私は活用できているんです。

ただし、モデルチェンジが必要だと思っていて、それは、「ほんとにかわいそうな人って何なのか」っていうことを考え直すことだと思うんです。それを労働者性って概念的には言ってきたんだけど、今一形式に走り過ぎて、ほんとにかわいそうな人を見てきてない感じがするんです。

ドイツなんかだったら、労働 4.0 っていう報告書出して、それで、要は今までの労働組合がもう少し社会的な存在になって、単に労働者の味方をするんじゃなくて、社会的にかわいそうな人たちの味方になって社会的な意義を発揮するっていう方向性を出してると思うんです。

その延長で言うと、例えば化学物質管理でも、経産省も化学物質管理やってるんだけど、経産省の中で、その担当って、はっきり言ってエリートではないと思うんです。だけど、厚労省にとって、化学物質管理ってのは重要な政策なんです。

だから、広い意味で立場の弱い人を救うっていう社会的役割っていうのを見直すんだったら、厚労省がつくってきた脈絡っていうのは、多分役に立つんじゃないかって思うんです。

ただ、その時、あまり弱い人をレッテル貼りでいってしまうと、社会的に支持を受けないってことに多分なってしまう。そういう時代に、今、入ってきてると思うんで。機械の規制でも何でもそうなんですけど、そこは大事かなと。

あと、経産省は、確かに出すペーパーって人目引くし、新しいこと満載で刺激的なんですけど、ちょっと薄っぺらっていうか、流行を追いすぎてる感じがするんです。経産省の人の作るペーパーって。頭いいなと思うんだけど、そこはもう少し腰を落ち着けて、厚労省のほうで、議会でいうと、衆議院に対する参議院的役割を果たしてほしいなっていうふうには思ってるんです。

われわれも、だから、そういうののお手伝いできる場所はしなきゃと思ってるんですけど。

鎌田：だから、三柴さん、今、言ってくれたように、ドイツとイギリスってのは、それでもフリーランスの問題っていうのは、一種の就業条件についての問題だって押さえて、**＝保護法＝**だって考えてるわけね。

三柴：そうですね。

鎌田：それは、要するにドイツもイギリスもエンployee だけじゃなくて、ワーカーも保護するし、労働者類似のもの保護するっていう、そもそもがそういうシステムで成り立ってたんです。で、そういうシステムがない国は、例えばフランスなんかは立法で保護

するっていうことになってるわけだね。

だから、私なんか目指したのは、雇用類似の検討会でも、やはりドイツとかフランス、あるいは EU のように、確かに狭い意味での労働者じゃないんだけど、まさに働く者の就業環境保護、これをやっぱり考えるべきであると。そうした場合には厚労省的な視点っていうか、労働法の体系ってのは参考になるんじゃないかと、こういう視点でやってみたらどうかというふうに思ってやってきたわけです。

三柴：先生、そこ、前、リチャードの話聞いてて、ついぞ思ったんですけど、結局、労働法が味方をしてきたはずの、ある意味商売ネタにしてきたはずの労働組合が、僕はやっぱり開発精神なさ過ぎると思うんです。

やっぱり甘えちゃってて、上から降りてくる汁を欲しがるところばかり論理付けしてきてるって感じがあるので、そこは、僕は既に NPO って、いろいろ面白いことやって、だいぶ発展してきてる。どうしようもない NPO も多いけど、どうしようもある NPO も結構あるので、地域の若者支援してるとか、いろんな独自の活動してるところと労働組合が組んで、ネット、オンラインも使って、新しい社会的なレイヤーを作ってくっていう方向にいかないといかんのじゃないかなと。

だから、とにかく開発精神がないと、多分、社会的には生き残らないので、そこは連帯しなきゃというのは思ってるんです。

鎌田：もちろんそう。

森山：ありがとうございます。

三柴：森山さん、戻します。

森山：すいません。他の先生にもちょっと聞きたくて、今日、大幢先生、いらっしゃってますか。すいません。聞こえておりますでしょうか。

大幢：はい。

森山：よろしく申し上げます。研究の立場からのご意見を頂戴したくて、あまりにも雑ばくで申し訳ないんですけども、何かご意見があれば伺いたいののですが。

大幢：研究の立場からして、立場っていうか、あとはいろいろ、われわれ労働災害の調査やってるって立場からすると、私、建設関係なんですけど、やっぱり同じ災害でも、例えば、一つ、足場が倒れるにしても、労働者が被災するのか、同じ足場で歩行者が被災するかによって扱いが違うってところが、少し困ってるっていうかですね、同じ足場なんですけど、強度を、足場の強さを決めるってというのが、大体、厚労省のほうの基準で決まってるんですけど、ただ、それがどっちに倒れるかによって異なってくるってところが悩ましいところではあります。

森山：ありがとうございます。

大幢：例えば、建築基準法なんかにも少しあるんですけど、やっぱりメインは、足場については厚生労働省、例えば、朝顔って分かりますか。

森山：はい。

大幢：朝顔自体は足場に付ける物なんですけど、飛来落下防止に付ける物なんですけど、あれは歩行者用の物だと思うんです。国交省の建設工事公衆災害防止対策要綱という、確か告示か何かだったか、そういうようなものなんですけど。というところが、いろいろ重なる部分があるってというのは非常に悩ましいところではあります。

森山：ありがとうございます。今、ご指摘ありました朝顔ってというのはこれなんですけども、確かに朝顔ってというのは安衛則で何も決まってないの。

足場というのは、大きい、高さ 10メートル以上の物ですと、建築届があつて、労基署が事前審査するということになっているんですけども、朝顔が、もし安衛則で決まっていれば、非常にその中での指導もしやすい。現状も、もちろん、朝顔を付けなさいという指導はしてるんですけど、あくまでも指導ベースで、特に労働法上の根拠はないものですから、労基署からは強制的に指導はできないと思うんですけども、やはり公衆災害

防止というためには非常に重要な設備なので、例えば、こういうことも積極的に労働法のほうでやっていけば非常に効率がいいかなという気が、私もしました。

大幢：あと、土止めってありますよね。溝掘削の土止めとかも、あれも公衆対策要綱なんかで書いてあるんですが、それ自体も、ちょっと違いますけど。

森山：ちょっと小さいですけど。小さいですね。

大幢：労働者の場合は、今、人がいたんですけど、労働者のための土止めというような概念なんですけど、国交省の場合は、労働者というよりは近隣の建物に影響を及ぼさないとか、そういう概念で設置するってことになっていて、そこがちょっと微妙なところかなっていうふうに思っております。

そうですね。この家のそばとか●。

森山：こういう形で。

大幢：そうです。あるいは埋設管を傷つけないとか、そういうような概念だと思います。

森山：ありがとうございます。すいません。柳川先生、いらっしゃいますでしょうか。

柳川：おりますけれども。

森山：ぜひともご意見を頂戴したいんですけども。

柳川：正直申し上げまして、一般論になってしまいますけれども、このご提案をされた方ってのは、そのほうが効率がいいじゃないかという観点だったんだろうと思うんです。

要は、機械は機械、化学物質は化学物質で、1つでまとまって1つのグループで管理する、1つの法律で管理するほうが効率的ではないかというご意見だと思うんですけども、非常に抽象的な言い方になってしまうんですが、あまりに効率化するって、結構危険な部分もあるんです。1つのグループが1つの方向に向かってわっと動き出してしまうと止められないんです。そこは、●は別なグループがいて、そこで、労働安全であれば安全の専門家がいて、それに対してコミットしていく。

逆に、最近、経産省さん、化学物質なんかだと、かえって厚生労働省のほうがあまりうるさいこと言わなくて、経産省のほうがうるさいって言うような泣き言をよく事業者から聞きますけれど、そういった、やはり専門家的な人たちが他に、足を引っ張るって言ったならあれですけど、いろんな意見を出してくるっていうのも一つの在り方かなという気はします。ちょっと抽象的で申し訳ないんですけども。

森山：ありがとうございます。確かにおっしゃるとおりで、国交省、私も経産省っていうのはちょっと難しいんですけど、国交省が、例えば公衆災害防止であれば、厚労省は職場の安全というところで。確かに、職場の安全ってのは外から見えないので、労働行政が、仮に撤退した場合、多分、社外には出てこない話になってしまうというか、労働災害自体が密室の話になるのかなというの、非常に、これはもう危機感としてあるんですけども。そういった、いろんな立場からやるっていうのは非常に重要なのかなと、私は確かに思います。

すいません。他の先生方にもご意見をお聞きしたいんですけど。

原：よろしいでしょうか。

森山：はい。

原：原でございます。もう1回、提案の文章を共有画面に映していただいてよろしいでしょうか。

森山：すいません。

原：この技官の方がこの提案を、どのような動機というか、思惑でなさったかというところ。分野が非常に広範囲故に、どの局面でどのような弊害が出るのか。例えば、非常に広範囲過ぎて、後進の監督官を育成するのが非常に手間が掛かるとか、あるいは現場の監督官が非常に手間取るとか、あるいは逆に、他法と重複するものがある。何か安衛則のある規定が適用できるか適用できないか、ぎりぎりまで迷っていた。だけど別な系統の、あるいは別な管轄の法律を適用すれば、すんなり解決できたのになというふうなものなのか。どのような動機、あるいはどのような局面でどのような弊害をご覧に

なりながら、この方、提案なされたのかなというところです、あと問題は。

森山：ありがとうございます。この技官の方は、ちょっと意図は分からないんですけど、消極的に考えるなら、わざわざいろんなところと重複する必要ないんじゃないかっていう。なので、厚労省が撤退するか、あるいは他のところ、すいません、労働法だけでやっていくかっていうようなところもあるかもしれないですし、もしかしたら業者に、われわれにとっては事業者にとって非常に非効率なところがあるっていう考えなのかもしれないですが、ちょっとその辺は、どういう意図で……、そういう方も確かにいます。周りにそういった考えを持つ職員の方、いますけど、この方がどういう意図だったかというのとは分からないんですけど。

私のほうでこれを取り上げた理由は、その提案文から少し離れてもいいので、労働法で規制をしていく意味というのをちょっと考えられたらなというのが趣旨ではありました。

原：分かりました。ちょっと私もいろいろ変なところ飛んで、すいませんでした。

森山：いやいや、とんでもない。他の先生方にもお聞きしたかったんですけども、時間もありますので、次のほうに行きたいと思います。

森山：これもちょっと大きなテーマなんですけども「現場責任者への権限・余裕の付与」ということで、提案文は「安全衛生に対する責任者について、事業場で責任者として指名された者に実質的な権限がない場合や実効性がない場合が多い」と。「その背景には、指名された責任者自身は、本来業務、例えば生産の管理で手がいっぱい、所定時間内にその法的責任を行使できるだけの余裕が与えられていないんじゃないか。当該責任者が行う安全管理を把握および評価する事業場が少ないからであるが、労働安全衛生法において、この点について規制させる仕組みも必要であると思われる」という話でした。

ちょっと補足しますと、安衛法の主たる名宛人である事業者は、法人の場合は法人そのもの、個人事業の場合は事業経営主というふうに解釈するんですけども、安衛法第122条によって、法人の代表者または法人もしくは人の代理人、使用者その他の従業者が行為者として処罰されることになっております。

従って、労働者も実行行為者になるというより、大きめの企業ですと、大体、実行行為者ってのは労働者でもあるんですけども、一定の権限と責任が与えられている方が、実行行為者として、われわれ特定して、被疑者とするということなんですけども。

ただ、責任と権限が与えられていたとしても、それほどの報酬がない方が処罰対象になったり、それほどの時間的余裕もない方が、そういった実行行為者になる場合も、実際上あるということで、その問題について提案があったのですが、この辺りは、先生方、どなたかご発言いただきたいのですが、いかがでしょうか。

柳川：ちょっと一つ、口火切っちゃって申し訳ないんですけど、今度の新しい化学物質管理の関係で、化学物質管理者と保護具着用管理責任者が権限付与されるんです。で、化学物質管理者と保護具着用責任者、責任って言葉が付くんですかね。あちらのほうは、要は企業規模の限定がないものですから、常時雇用する労働者が1人であっても選任しなきゃいけないんです。

安全衛生推進者の場合、責任を付与されないんです、逆に。要するに、安全管理者、衛生管理者っていうのは、責任付与されますけれども、（安全衛生）推進者は権限を付与されないんで、逆に責任もあまり問われないだろうというふうに思うんですけど、ちょっと、これ、かなりむちゃな条文だなという気が、私はしてます。今、森山さんがおっしゃったことと全く同じ理由で。すいません。余計なこと申しました。

森山：ですから、つまり安全衛生推進者っていうのは、条文見ますと、担当するっていうような条文になってますんで、ただ単に業務を担当してるっていう、そういうことでしょうか。

柳川：そうですね。

森山：責任がないけど。

柳川：だから権限は付与されませんよね。権限を付与しろという条文がないですから。

森山：ないですね。

柳川：化学物質管理者と保護具着用責任者ですよ。まさに管理者、責任者。これはかなりむちゃな条文だなという気がしてます。化学物質管理者というのは、非化学の、工業的業種であっても 2,900 もの化学物質（のいずれか）を製造し、取り扱ってれば選任しなければいけないわけで、だから全くのど素人が就く可能性もあるわけなんです。

わずか 12 時間の研修さえ受けなくてもいいケースがあるわけですから。要するに、製造してなければ研修受ける必要もないので、そうすると、ちょっと非現実的な条文という気が、正直、私はしてます。以上です。

森山：確かに、そういう例もあるのかな。特に、墜落防止だと、まだ危険だって分かるんですけど、化学物質とか酸素欠乏危険場所とかは、ある程度知識がないと危険性が分からないという点がありますので、そういう、余裕もですけど、知識面でもちょっと不安があるんだけど、責任だけを負わされるということだと、ちょっと問題なんじゃないかということですか。

他に、先生方、いかがでしょうか。

三柴：森山さんの話につながれば、実は両罰規定をもっと周知徹底するだけでも一定のインパクトあるような気がするんですけど。手始めはそこじゃないかと思うんです。だから、つまり柳川さんが言うように、安全管理者とか衛生管理者については権限与えなさいという規定があるんだけれども、その他についてはないわけです。

ないんだけど、両罰規定があるんだから、どうせ仕事託した人がへま打ったら、事業者もみっともないことにはなるわけなんで、構造的に。

森山：それは業務主罰のことをおっしゃってるのでしょうか。

三柴：そうです。だから、そこがあんまり知られてないんじゃないのかな。

森山：そうなんですか。

三柴：実際、監督経験から、皮膚感覚的にどうですか。事業者とあって、両罰規定知ってます？

森山：送検して公表する時は、何々会社と責任者を送検するっていう形で公表してますんで、そこまで知られてないわけじゃないのかなという認識だったんですけど、私もどっぷりこの世界に浸かっていますんで、ちょっと、一般的にはいかがでしょう。

三柴：実際、事が起こったら「あ、そういうのあるんだ」みたいな感じでも、日頃の行動を規制するような意識っていうのは、両罰規定についてはあんまり持たれてない気がするんです。

だから、実際、仕事上は生産効率の追求にどうしても忙しくなるので、安全みたいな面倒いことは、ちょっと外れた人に任してるから、そいつに聞いてくれっていうんで終わりになってるっていうケースはよく聞くんです。

森山：ありますね。両罰規定の問題は、安衛法の趣旨としては事業者そのものに責任を負わせたっていう体（てい）があるわけなんですけども、実際には、取りあえず組織の中で責任者にされた人、もちろん権限がある程度付与されてないと行為者にはなり得ないんですけども。

両罰規定により多少下に責任が下がってきている。保護具着用責任者というのも、現場の班長とかになってしまうと、多分そういうことだと思ってしまうんですけど、現場の班長がなくなってしまっ、罰則が仮にあるとした場合なんですけど、（実行行為者が）非常に下のほうまで行ってしまふなど。

他方で、リスクマネジメントとか、リスクアセスメントの義務がない場合があるので。化学物質はリスクアセスメント義務ありますけど、リスクアセスメント義務ってのは、非常に、ほぼトップまで責任が行くと思うんですけど、それ自体が罰則がないとなると、もし保護具着用責任者だけ罰則（を受ける）っていうふうになると、やっぱり責任が下のほうに行くのかなという形がちょっとありますけども。

三柴：化学物質については「そもそも人がいないのに箱だけ作って何よ」って話が大きいわけですけど、安全衛生法のコンプライアンス全般について言えば、今回、体系書作りってことで調べ直してみても、つくづく分かったんですけど、事業者って概念は、現行安衛法作る時に事業者って概念を作ったのは、結局、組織人が何を守ろうとしてるか、業を行う上で何を守ろうとしてるか、その守ろうとしてるご本尊様をみつともないことにするっていう趣旨で作られてると思うんです。

だから、たとえ従業員は切ったとしても、最後に残すものが事業者って概念で、それを、個人事業主だったら個人事業主、法人組織だったら法人っていうふうにしていくわけだから、本来は手足がへますと、ご本尊様が傷つくよってということなんだけど、安衛法の教科書とか体系書みても、それがはっきり分かるように書いてないですね。エレガントに書き過ぎてて分かんないですよ。

だから、もっと「あなた方が一番大事にしてるものがみつともないことになるんですよ。日本人ってのは評判気にするでしょ。人目気にするでしょ」と。「その一番気にしてるものが傷つくんですよ、ブランドが」っていうふうには教えてあげないと、多分いけないんじゃないかなと思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：そこがはっきり伝わってないから、おかしな議論になるっていうのは、要するに下のほうに責任預けちゃって、そっちに話を振っちゃうっていうのは、例えば、事業者って概念は何なんだみたいな議論に発展するんです。

本省でも、「先生、事業者って、結局どこまでなんですかね」って聞かれたことあって。例えば法人組織の場合は法人全体ってことになるから、確かに法人に所属してる人みんなって言えなくもないわけです。だけど、本来は法人っていう、みんなが守ろうとしているブランドを代表するという意味で代表取締役なりが登場するということであって、下っ端のほうに安全衛生管理を任せたとしても、それは履行補助あるいは代行者ってことでしかないわけです。

要するに、ご本尊様が、法人の名前が傷つくんだっていうところが、今一理解されてない感じがしてます。くどくなりますけど。

森山：分かりました。ありがとうございます。じゃ、ちょっと他の先生方にも伺いたいんですけど、玉泉先生、よろしいでしょうか。

玉泉：玉泉です。趣旨がもう一つよく分かりますんですけども、これの。

森山：すいません。結局、現場責任者、安衛法の（事業者に課せられた）措置義務の責任を負う現場責任者が、実際、その責任を果たすための権限ですとか余裕が与えられてないんじゃないかという話なんですけど、そういった事例ってのは、実際に、玉泉先生……

玉泉：結局、事故とか何かあったら、送検する被疑者としては、その人たちの直近上位が被疑者としてやっていますので、その人たちが実際に安全衛生法上の安全配慮義務といいますか、法的責任があるかないかはあまり問わずに、結局、故意犯なものですから、現場を知っておって、指揮命令した人を実行行為者としてせざるを得ないと。

そこに権限が、本当にそこまでの防止義務としての防止措置ができる権限があるかどうかは別にして、誰かを被疑者に立てんとあかんとなったら、その現場を知ってる人しか立てようがないと。それが現状なんです。

そうすると、現場における謀臣というのか、職長さんとか係長とか、その辺までであって、課長は見えてないとか、もっと上は全く知らないというのが現状ですから、これは提案文そのままだと思います。結局は、直近上位の、あまり権限も委ねられてない、それほど賃金も高くない一労働者が、職長クラスが被疑者になってしまってる。

三柴さん言われるように、法人の処罰と言われるんですけど、法人は罰金払ったところで、別に痛くもかゆくもないと思うんです。われわれとしては、むしろ、どんどん人の、労働基準法という使用者、上へ上へ行って、社長まで行きたいですよ。個人責任取りたいわけなんです。現場の監督官としては。

森山：そうですね。

玉泉：森山さんもそうだと思うんです。

森山：ええ、そうです。

玉泉：122 条で両罰規定をやりませけれども、これはほとんど社長に、ちよろっと取って、社長、調書を取って、両罰規定でほぼイコールで送りますよね。かといって、法人処罰がどれだけの意味があるかと考えると、現場では、社長、専務とかいうたら、会社が罰金 50 万払ったらええだけやということですから、それでは安全衛生伸びないと思うんです。

社長ないしトップが、自分が前科一犯になるというような形でないと、昔から議論されてる過失犯で行くとか、そういうふうに行かないと、真剣さが出てこないんじゃないかなというふうには、私は思っていますけど。

森山：ありがとうございます。正直、現場で言われるのは、安衛法の義務主体が使用者から事業者になっても、別に刑事責任上はほとんど変わってないということですよ。

玉泉：そうですね。

森山：そうですね。

玉泉：全監督官、そう思ってるんじゃないですかね。労働基準法の使用者と同じ感覚で見えますから、事業者に換わろうが関係ないと思います。

森山：そうですね。（労基法から安衛法に変わったことにより）あくまで法律本文というか、各本条の、行政取締法としては、名宛人が（使用者から事業者に）変わってますけど、実際には刑事罰の適用としては、別に変化はほとんどないのかなって言うのはいわれています。

三柴：分かりました。それ、現場感覚として非常に重要な情報だと思うんですが、結局、イギリスの安衛法だったら、オフィサーも個人として処罰の対象にするってやってるわけで、これ、要するに企業等と言うと幹部です。幹部個人を処罰するっていう規定があると。日本はないですよ。

だけど、民事裁判では、既に会社法 429 条で、代表取締役個人とか、統制権限を持つてる役員などの処罰っていう運用がされているので、それを、要するに安衛法の公法的な規制に加えてしまうっていうことですよ。それは、ぜひ書いといていただいて。私も「こういう意見があるから」っていうことで、強く言うようにします。

森山：いわゆる転嫁罰規定みたいなことですね。

三柴：そうですね。玉泉先生言われた、法人がちょっと罰金払ったぐらいじゃ痛くもかゆくもないっていうのが、すごいびびっと来たんです。「なるほど、監督実務では、そういう感じもあるんだな」っていう。

森山：他の先生方、いかがでしょうか。鎌田先生、この辺りはいかがお考えか、お聞きしたいんですが。

鎌田：これは確かにご指摘のとおりだと思いますので、法人っていうか、代表者の責任というので、ごめんなさい、ちょっとどういうふうにすればいいのか、もう少し考えさせてください。どうもすみません。ありがとうございます。

森山：じゃ、お願いします。藤森先生...

柳川：1 点だけいいですか。

森山：はい。

柳川：代取の話が出てますけど、代取よりは工場長だと思います。日立だとかトヨタ自動車みたいところで、どっかの工場でどなたかが亡くなったからといって、社長を送るっていうのはちょっと違和感あるんで、工場長かなという気がします。それだけです。すみません。

森山：ありがとうございます。

三柴：だから、HASAWA のオフィサーっていうのはいい概念なんです。工場長とか、要するに実権者を狙い撃ちするっていう規定だから。

森山：すみません。藤森先生、聞こえておりますでしょうか。

藤森：聞こえますか。

森山：ありがとうございます。藤森先生、ぜひ。

藤森：聞こえますか？

森山：はい。意見、お願いします。

藤森：私ですか。藤森ですけど。

森山：はい。すみません。

藤森：今、いろいろお聞きしてて、●自分もそうなんですけど、基本的には今の玉泉さんが言ったように、刑罰法規、故意犯ってことで、認識があるかないか。それだったらそれでおしまいになってしまうんで、その出発点なんで、そうなってくると、ある災害について、事実について認識を持つのはどのレベルかという実態になってくると、やはり現場では職長さんクラスなんです。

それでは話が進まないんで、そのとおりのなんですけど、さっき、三柴先生も言われたように、一つは一般の人たちの認識の問題があると思います。認識ってのは、安衛法に対する私も現場の教育センターにおいて、事業者、それから両罰規定、それとあるいは職長、特に職長です。あるいは職長教育。そういうことについて、やっぱ認識が、非常に、一般的に薄いんじゃないかと思います。現場の他の先生方、どうお感じになるか。

先ほど、ちょっとお聞きしたら、いわゆる一般の職長ですけども、大体、両罰規定の時は、まず自然人を見る場合は、一般に一番、現場の要ってのは職長さんですから、職長さんが、まず自然人を、行為者として処罰の対象になると。

で、122条で両罰規定ということなんですけども、まずは、一般に事業者というのを聞いてみますと「社長さんですか」とか、法人なら法人そのものという概念がよく分かってなかったり、あるいは今言ったように、職長というのが、一般的によく正鵠（せいこく）を得たご質問だと思うんですけども、職長教育が大切だということも、職長の職務って、法律上どこに書いてあるんですかというのと、ないんです。

（職長教育における）職長への教育事項というのは、作業手順を定めるとか、整理整頓だとか、現場の要ですから、そういうことがあるんですけども。じゃあ、他の、例えば安全管理者、衛生管理者、立ち位置はちょっと違いますけども、それは、いわゆる職務というのは規定があるわけなんですけども「なぜ職長さんが、実際として処罰の対象になってくるんですか」という質問が結構あるんです。

まずは、それ、一番根本的な問題であって、職長が現場の要であるし、具体的には、例えば足場だと（安衛則）519条。519条違反かどうかというの、現場に職長さんいれば、先ほど言った係長でも班長でもグループリーダーでもいいんですけど、結局そういう人たちになってくるわけです。

それのところを、一体、事業者は、あるいは職長さんとは、なぜ職長教育があるのかとか、両罰規定というようなことを、やっぱり行政の立場として、法律すぐガラっ（と改正する）というんじゃないくて、教育の問題、それから周知、情報の提供、あるいは特に職長さん、現場で非常に苦勞されてますから、事業所としての、つまり会社としてのバックアップのシステムとか、サポートは、まず非常に大切になってくるんじゃないかと思ってます。

先ほどの蒸し返しちゃいけないんですけど、さっきの第1番目の論点も、やっぱ制度論、制度改正ももちろんなんですけど、現場でどういうふうに積み重ねてアプローチをしてるか、現状がどうなのかというようなことから、この問題については非常にこの方の真意がどこかっての、いまひとつつかめないところがあるんですけども、直ちに安衛法において、これについて規制するっていうのは、なかなか、やっぱり厄介なことだし、一般に行政としては、繰り返すというか、判例も含めたり、いろいろな材料を提供したり、情報を提供したり、あるいは現場の情報を中央のほうに情報として持ち上げたり、そういうことが非常に大切じゃないかというふうに思っております。

先ほど、安全管理者あるいは安全衛生推進者の話もあったんですけど、それはそれとして、権限がどうこうってのもあるんですけど、やっぱり現場を見ると職長ですね。ほとんどの場合は職長さんなんで、何でその人たちが法的な責任を負わなきゃいけないのかというようなこと。それから、会社はどうなのということ、やっぱり行政としても第一線として分かりやすく、丁寧に説明することから、まず出発点じゃないかというふうに思っております。以上です。

森山：ありがとうございます。例えば足場のことだと、正直、職長が足場の組み替えとか設計に口を出すみたいところが、費用的なところもあるので、実質的にほんとは権限があるのかなのかってのはちょっと微妙な時もあります。

藤森：そこで、ちょっとすいません。お言葉を返すようでございますけど、その権限という意味ですよ。安衛法の枠、土俵の中での、いわゆる権限と責任ということと、もっと広げた意味の責任と権限。これは本文の説明もそうですけど、その辺のところはきちんと分けてというか、考えないと。

確かに、広い意味の権限ってことに、多分なってくると思いますけど。この方が「安全衛生法において、その点について規制させる仕組みも必要であると思われる」って、その真意です、ですから。

森山：そうですね。

藤森：ええ。以上です。

森山：ありがとうございます。他に先生方、ご意見はありますでしょうか。

浅田：すいません。浅田ですけども、よろしいですか。

森山：はい。

浅田：諸先生方のご意見を聞いてまして思いましたのは、一つ、いわゆる経営者に自覚させるためには、一つは、先ほどの話にもありましたけど、刑罰の、罰金の額を上げるというのが一つ、方策だと思います。

それ以外に、あと独禁法なんかでは、いわゆる行政罰としての課徴金を掛けてますので、それによって高額な課徴金が、もし掛けられる制度が創設できるんならば、それは企業にとっても、決算上、いわゆる特損、特別損失を計上せざるを得なくなって、株主に対する説明責任が発生すると思うんです。

さらには、場合によっては、その特損を発生させたのが経営者の責任であるならば、株主代表訴訟を、その経営者自身のポケットマネーから会社に支払うような責任を問う制度もありますから、経営者自身が、やはり痛い目に遭うんだというような仕組みを作ったほうがいいかなと。

それ以上に、より現行制度で現実的なやり方は、労災保険法で費用徴収という制度があるんです。死亡災害等発生して、それが企業の責任であるならば、現行だと最大 40%、労災補償で支払う金額の 40%なんですけど、例えばその比率を上げることによって、今、言ったような、いわゆる民事的制裁に近い形のもので運用できるのではないのかなと思った次第です。以上です。

森山：ありがとうございます。確かに現状の刑罰制度ですと、現場を知ってるのは職長。でも、最終的に権限があるのは社長なんですけど、社長は現場を知らないんで故意がないと。

仮に、職長に責任を負わせないと、違反無しということになるんですけども、刑罰上は。ただ、民事責任だとかそういう行政制裁だと、確かにそういう故意とか関係なく、制裁をすることができますし、場合によっては社長ですとか役員に責任を負わせることができるのかなと、おっしゃるとおりだと思います。

先生方、他にご意見はありますでしょうか。

三柴：経営者側がそういう制度を作るのに、積み増すのに反論してくるとすると、何て言うのでしょうか。要するに、現にイギリスとかに比べると日本の法は緩い。実権者というか、経営者個人の責任も問わないし、罰金額も低いし、なんですけども。なぜ、今まで

そうだったかということと、何か理屈を言ってくるのとすると、どういうことが予想されますか。ていうか、現場的には、彼らは何て言うんですか。

柳川：柳川です。労災保険の関係ですと、責任がある時に労災補償の金額の責任をどっと取られるというのであれば「労災保険に入る人はいなくなりますよ」というふうに言うでしょうね。もちろん入らなきゃいけないんだけど、●法律的に。1人、人を雇ったら自動的に入っちゃうわけですけど、皆さん「支払うという意識が弱くなりますよ」というふうには言うでしょうね。

森山：ありがとうございます。

三柴：労働法に限らず、そういう面はありますけど、法律は関係ないってことですね、要するに。

柳川：建前上は、確かに労災保険っていうのは強制ですし、強制というよりも、人を1人雇えば、自動的に国との契約が成立してしまうものですけど。

それよりも、個人的に言わせていただければ、実現性は難しいですけども、懲罰的損害賠償です、アメリカなんかが採用している。それを民法に導入すると同時に、労災に関する限り、今のところ、民法の415条で行く場合については、安全配慮義務の内容を特定し、かつその不履行があったことを証明する必要があるんですけども、その举证責任を、どちらかという労働者寄り、労働者側から経営者のほうに移していただくような仕組みができないかなということは考えますけど。

三柴：それは、私も似たようなことは28年度報告書でも書いたんですけども、自分で書いていながら難しいなと思ってました。というのは、化学物質がいい例ですけども、現にハザードが科学的に解明されていないのに、経営者側、要するに立場、誰であれ、危なくないことを証明するってのは、悪魔の証明になるわけで、難しいだろうなってのと、あと、懲罰的損害賠償は、辛うじて労基法の114条にあるぐらいで、実際、その立法措置取ろうと思ったら、ものすごい大変なことに、多分なって、それだったら、多分まだ、浅田先生言われた行政罰のほうが可能があるかなという感じですけど。

それについても直感的に思ってたのは、要するに法人がお金を払うぐらい、罰金を食うぐらいでは大して効果がないんですっていう、玉泉先生のお話と組み合わせると、行政罰程度をお金で科したからっていつて、是勸以上の効果を持つかっていうと、ちょっと考えちゃうんです。

柳川：柳川です。極端なことを言えば、安衛法違反を犯して有罪判決を受けた場合については、その後、何年間取締役には就任することはできないみたいな条文でも作ってしまえばすごいでしょうね。ただ、現実問題としては不可能に近いと思いますけど。

三柴：イギリスは、まさに解任命令が出せるっていう制度があるから、それを引用して、日本でも、似たような制度を作れないかってことは、厚労科研報告書に書いたんですけど、口頭で安衛部の方と話しても「理想的にはそうだろうけどね」という感じですよ。

柳川：もちろん不可能に近いってことは私も認識してます。

三柴：おっしゃるとおりと思うんですけど。短期的課題、中長期的課題っていうのを段階を追って考えるとして、中長期的課題だったら、オフィサー個人への責任っていうのは、私は定める意義あるなと思うんで、時間がかかっても、これは言い続けようかなと思ってるんですけど、さっきの玉泉先生のお話も伺って。

ただ、根本的に考えなきゃいけないのは、さっきの浅田先生の行政罰提案にしてもですけども、じゃ、何で玉泉先生言われた、事業者、例えば法人本体に罰金を科す程度ではあまり効き目がないかってことです。ここが効き目がないんだったら、変な話ですけど、ほとんどの方法は効き目がないんじゃないかっていう気がしちゃいます。何でそこは効き目がないんですか。

他もどうせ似たような目を見てるから、大してみつももない効果が生まれぬのか、金額が安いってことなのか、何が、一体効き目がない理由なんですか。

柳川：両方だと思います。要は、金額が安いってこともありますが、はっきり言っ

て、前科を受けることによるデメリットって大してないじゃないですか。はっきり言って、将来、勲章もらう時に障害になるぐらいのもんで、ほとんどデメリットないです。弁護士さんだとか、そういう人たちは別として、一般の会社の社長やってる分には全く関係ないですもんね。

三柴：それは法人が個人になったとしても、あんま変わらないってことですか。

柳川：実刑判決を受ければ別でしょう。ただ、足場が崩れて道を歩いていた女子高校生が亡くなったというようなケースであれば、実刑判決受けることもありますけど、労働者が死亡しても実刑判決って、まず受けないですもんね。

三柴：そうすると、罰金額を効き目があるところまで大幅に上げなきゃいけないっちゃうことになって、これはもう、まず通んないですよ。中長期的課題にもならないくらい無理ですよ、恐らく。イギリス並みに、バルフォア事件みたいに、日本円で 200 億近く払えとか、こんなの無理ですよ。

恐らく、今、何の議論してるか分かんなくなってるってのは、実はいいことで、恐らく。意見を述べた方は、要するに現場の権限と責任が足りないっていう話なんでしょうけども、少なくとも権限が足りないって話なんでしょうけど、これって結局、組織の安全衛生の取り組み姿勢の問題だから、経営者がその問題重視してれば、もっと権限与えるし、多分、体制もつくるし、何だったら、その部署とか安全衛生部とかも、昔みたいにちゃんとつくるみたいな話になるので、要するにどうやって活入れるかって話です。だから、別にずれてないんだと思うんです。

森山：権限に余裕を与えるってのは、まさにおっしゃるとおり、組織としてそこに重点を持たせるっていうことですよ。

三柴：重視させるってことですよ。

森山：あとは、もう一つは、権限というか、責任者、行為者をもっと上に持ってくっていう点では、私はやっぱりリスクアセスメントを義務付けて、知らなかったでは済まさないっていうか、現場にこういうものが、危険なものがあったんだよっていうのを、上も認識させるってのは、一つあるかなと思うんですけども。

とにかく罰金額だけを上げると、転嫁罰規定がない限りは、やっぱり、ただ単に職長の罰金が上がるっていうだけになってしまう。

三柴：それについては、安衛部が努力してるじゃないですか。化学物質で、取りあえず、当時の 623 物質についてはリスクアセスメント課して、ここでやったんだから、もう少しリスクアセスメントの義務付け広げましょうよっていう布石を打ってるわけです。

森山：おっしゃるとおり。

三柴：すいません。おっしゃる趣旨、非常によく分かるんですけど、現実と将来と両方で考えた時に、法ができる、法が持つてる資源、人を動かすための説得力って何かっていうことだと思うんですけども。

今まで安全衛生法政策でやってきたのは、罰金科す、それから両罰にする、それから安全プロジェクトみたいに広告・宣伝でブランディングで誉めてあげる、それから業界団体を巻き込んで、防災団体みたいなものを通じて業界団体を巻き込んでメッセージを発信してもらおう。要するに協力体制つくる。幾つか、政策を進めるための、できそうなこと、公が持つてる資源ってのを、それなりにメニュー並べて駆使してきたわけです。

今、いろいろ角度から突っついてモグラたたきをしていくと、どれも効き目がないみたいな話になっちゃってるわけじゃないですか。

森山：ちょっと悲観的な議論になり過ぎてるかもしれないんですけども。

三柴：時間がかかってもいいから、これやれば効き目があるっていうやつは何か書きたいですよ。

森山：そうですね。ただ、ある程度多角的に……、今ですか。

三柴：今の検討課題。

森山：そうですね。なかなか、本日限りでは難しい。

三柴：そうですね。

森山：私は、結構多角的にやるしかないのかなという感じで、これもやり、あれもやりっというような。でも、あまりにもアウトローな社長だと、もうどうしようもないっていうのがあると思うんですけども。

化学物質についてちょっと補足すると、化学物質は、結局は局排がメインになるので、局排の違反っていうのは、かなり上まで行けるんじゃないかなという気はしてまして。点検とか局排の設置自体は工場長レベルまで行けることが多いかなというのは思ったのと、すいません、これは補足なんですけど。

三柴：特別則ではっきり定めてますからね。

森山：リスクアセスメントをしてない場合、工場長は、これ、化学物質に限らずですけど、工場長は何も知らないし「現場でこんな危ない作業やってたのか」みたいな。「知りませんでした」という。

リスクアセスメントやってないことについては、何もおとがめがない、刑事的には。となると、やっぱりリスクマネジメント自体に罰則というのがあるといいなと思ってます。

三柴：そうですね。既に本省はやってはいるけども、改めて、われわれのグループとして「リスクアセスメントに義務付けをやってください」というふうに書くということに意味があるでしょうね。

応援として、応援歌としてってことですけども、それをやると、リスクアセスメントの義務を課すと、結果的に、柳川さん言うように、あるいはわれわれが報告書でも書いたように、立証責任を事業者側に預けることに、結果的になりますからね。そういう意味でも、意味があるかなってことでしょうね。分かりました。じゃあ、それはちょっと書いといていただけますか、森山さん。

森山：ちょっと後で整理します。

玉泉：玉泉ですが、結局、先ほど言われた上のほう、例えば工場ですと工場長とか、そういった方の故意罪は取れないと思うんですけども、労働災害が起こった事に対する安全義務違反、過失罪として、業過みたいなもの、例えば、事故がなかったら、別に安衛法違反でいいんですけど、事故があった場合に、安衛法違反があったとしたら、事故があったことについて、刑法でいうとこの業過になりますよね。

それを、現場の安全管理を行う立場にあった工場長なり、社長なり、そういった方が、その労働災害防止を十分行わなかったことによって事故が起こったという過失罪の罰則が作れば、安衛法の中で、一種の業過みたいなもんです。そしたら責任は問えるかなと。

三柴：多分、それがリスクアセスメントの義務付けっていうことと同じになるんです。リスクアセスメントを義務付けて、なおかつイギリスでオフィサー、つまり組織の幹部個人を処罰するよっていうことを書くっていう話になると思うんです。

玉泉：そうです。森山さんがおっしゃってるように、リスクアセスメントも、その観点からいけば、多分アプローチできるんじゃないかなと。

森山：確かに同じことになるんですね。

三柴：なるほど。同じことですね。

玉泉：ちょっとそんな感じをしますので。

三柴：そうですね。確かに業務上過失の類例だっていうふうに言えば説明がしやすくなりますね。

玉泉：入れていただければね。

三柴：過失と故意ってのは相対的な違いしかなくて、要するにやるべきことが決まっていれば、過失でも故意に扱えるわけだから、これをやるべきだって書いとけば「やらなかったのは故意でしょ」という話になるわけです。

玉泉：化学物質のほうもリスクアセスメントも、そっちの方からのアプローチのほうをや

りやすいんじゃないかなと思うね。化学物質全体で、2,300 ほど全部やるのは不可能ですから。投網掛けて。

森山：確かにそうですね。そう思います。ありがとうございます。

三柴：じゃ、これはこの辺でいいんじゃないですか、森山さん。

森山：はい。では次に行きたいと思います。次は、これ、ちょっと専門的で、私も理解しきれないんですが「国際規格を踏まえた外部機関規制などの見直し」っていうのが技官の方からありまして「安衛法では、法の目的を達成するため、検査・検定、試験、教育などの業務を外部の機関に委ねる仕組みとしている。これらの機関については、法令で一定の要件を定めているが、国際的に見ると、その要件は緩く、見直しが必要と思われる。わが国は TBT 協定を批准しており、国際的なルールと遜色ない制度とする必要があるが、現状の要件を見ると、品質マネジメントシステム (ISO9001)、試験所・校正機関の認定 (ISO/IEC17025)、製品認定機関の認定 (ISO/IEC17065) などを意識したものとなっていない。グローバル化が進む中で、わが国の制度がガラパゴス化しないためにも、安衛法の下で重要な役割を担うこのような機関の在り方 (期待される役割の十分な発揮) について規定を見直す必要がある」と。

三柴：これは、ひょっとすると、ちょっと日本の方にぴんとこられない面があるかもしれないんですけど、オランダの労働衛生機関とかっていうのは、結構、事業者から委託を受ける資格が厳しく問われていて、単に衛生の仕事、業務を的確に果たせるっていう専門性の部分だけじゃなくて、会計がしっかりしてるかとか、ちゃんとスタッフが整ってるかとか、そういうところまで評価基準に入ってるんです。

その評価基準自体を、国であったり、国の関係団体っていうか、業界団体に信用できそうなところが作ってたりして、で、国がそれを後押しするみたいな仕組みになってるので。要するに、外部専門機関、日本で検定機関とか、研修機関とか、そういうところの適格性が結構厳しく測られる仕組みになってる。それも、くどいんですけど、専門性だけじゃなくて、運営体制として、持続性が担保できるかみたいなところが測られることになってるんです。それを言ってると思います、この方は。

森山：ありがとうございます。今、TBT 協定のところを出してるんですけども。

三柴：この技官の方が何でそれを言い出したかっていうのは、ちょっと興味あるんですけども、実際問題、そういう外部専門機関っていうか、外部の機関が、そういう基準がしっかりしてないがために運営がうまくいってないとかっていう例を目にされたっていうことですかね。

森山：そうですね。そこはちょっと具体的に書かれてませんので。もしこういった事例をご存じの先生方、いらっしゃったらお聴かせいただきたいんですが。

大幢：大幢ですが。私はこの辺のことにはあまり知見はないです。墜落制止用器具の構造規格は作る時は、この TBT 協定で ISO と同じにするんだっていう形で、ローカライズしてますけど、構造規格を作ったということになってはいますが、ちょっとこの辺、私には分からないです。すいません。

森山：申し訳ないです。ISO っていうのは、つまり C 規格っていうことに合わせたっていう、そういう考え。

大幢：ISO に合わせたっていうことです。ISO に合わせて……、ISO にほぼ準拠して作ったっていう。それでもやっぱり胴ベルトは残ったとか、そういうのはあるんですが。

森山：ちょっとそれるかもしれないんですけど、安衛法の 42 条の譲渡規制っていうのは、輸出する場合も含むんでしょうか。ちょっとここが。どなたか。浅田先生、その辺はどうなってるかっていうのは、ご教示いただけないでしょうか。

浅田：浅田ですが、すいません、もう一度質問をおっしゃっていただけませんか。

森山：すいません。構造規格に適合しないものを輸出した場合、安衛法 42 条の違反にはなりませんでしょうか。

浅田：それはならないです。基本的に、属地主義を採ってますから、輸出については適用

がないです。

森山：ありがとうございます。すいません。前提として……

三柴：今の件、もう一度お願いできますか。

森山：浅田先生、すいません。ご説明をお願いします。

浅田：まず、ご質問が、いわゆる構造規格に適合しない物を輸出しても、刑罰法規としての法違反問われるかと、そういう意味ですね。

森山：はい。

浅田：それは、刑罰法規の適用は、あくまで属地主義の原則の下に運用されてるので、域外、日本国の法令が適用されない域外に出る時は適用されませんと、そういう意味です。

森山：ありがとうございます。じゃ、それは確か35条の重量表示だと適用されるんじゃないかっていうところがあったと思うんですけども、42条についてはそれは国内だけ。

浅田：重量表示は、場合によっては国際条約があって、そこでどの国も順守しなければならないというルールがあれば、その属地国の法令に基づいて規制されると思いますけど、結果として。

森山：そうすると、35条はそういう罰則はあるけども、42は条約に基づくものではないので、罰則はない、適用されないってということですか、輸出の場合は。

浅田：そもそも、日本国の罰則を国外で適用するのは無理ですよ。

森山：そうですね。分かりました。すいません。

三柴：さっきお伝えしたオランダの例なんですけども、労働衛生機関の話です。オランダの労働環境法の改正で、外部労働衛生機関の品質確保の規定が設けられて、新しい認証スキームが2019年に施行されていると。この実際の認証はオランダ政府が認定した民間団体に任している。で、この認証スキームってのは、労働環境法に基づく活動を使命とし、公的な財団であるところが策定したのだと。

中身ですけど、ISOの9001に準拠している管理システムであるということ。それから、内部のサービスであれば、内部の専門家と連携ができることが求められると。それから、外部のサービスであれば、法人格を持ち、商工会議所に登録され、1つ以上の支店を持つこと等々、要するに経営がしっかりしていて持続性が見込まれると。なおかつ、安全衛生について、多分野の専門家を擁している等が求められていると。

向こうの労働環境法の施行規則では、労働環境サービス機関は、この新しいスキームに基づく認証を取得する必要がある。そのことによって、ちゃんとした機関、適格性を認められた機関だけがサービスを行えるようにしていると。

結局、労働環境整備ってというのは、量的な評価が難しいことから、質を担保する、それも支援する人や団体をしっかりさせるってということが鍵になってくるよってということの動きの一環だということですよ。

オランダは国際的に数の少ない産業医の選任義務を課している国でもあったと思うんですけど、そういうところ、力入れてるよってというのが背景にあるのかなということですよ。以上です。

森山：ありがとうございます。他に先生方、ご意見はいかがでしょうか。

三柴：整理すると、安衛法って、日本の法律の中では一番資格を作ってる法律なんです。免許と資格を。だから、それを認定する、また、それを取れる人を教育する機関について、品質担保するってというのは大事だし、教育機関じゃなくても、検定機関であったり、かなり行政関係の団体をつくる根拠が法律にも多いので、そこをしっかりとさせようってというのは分かるんですけども、それは、そもそも法の設計者としては、行政の監視下にあるんだから、逐一明文化された基準であつたこうだ言わなくても、しっかりとやらせてもらえるだろうってということもあつたんじゃないんですかね。

森山：ありがとうございます。

三柴：実際はどうか分かりません。

森山：ちなみに、化学物質管理の認証みたいな話ってのは出てるんでしょうか。この適合

性認証とか、マネジメントがうまくいってるかどうかの認証ですとかっていうのは、柳川先生、いかがですか。

柳川：第 3 管理区分になって改善されない場合については、外部の意見を聞かなきゃいけないってのはありますし、あと、監督署長の指示で、確か、監督署長が指示をして、外部の意見を、専門家の意見を聞けという制度が新たにできますけれども、現実問題としてどのぐらい実効上動くかは、何とも言えないですね。

三柴：安衛部は、そもそも作業環境測定協会と測定士を活用できないかって考えていたと思うのですが、実際問題、実動ができるのかは別問題ですね。

柳川：作業環境測定士もありますけれども、どちらかというとインダストリアルハイジニストのほうを念頭に置いてたんじゃないかなという気がしますけど。ただ、数が少ないですから。

三柴：ハイジニストも、数少な過ぎて。

浅田：すみません。浅田ですけど、一言よろしいですか。

森山：お願いします。

浅田：現状において、やはり一番問題なのは、先ほど柳川さんもおっしゃったんですけども、技能講習を行う指定教習機関で、場合によっては 1 人、いわゆる法人ではなくて個人で登録を受けて技能講習を行ってる機関があるんですけども、さすがに、それだと管理体制もへったくれもないだろうし、現に過去においてそこが基準に満たない講習をして、あるいは全然講習をせずに資格証だけ交付して、後で「回収しろ」と労働局から求められたりとか、いろいろ問題を起こしてる事例が散見されるんです。

森山：ありましたね。

浅田：そういうことを考えると、やはりしっかりした組織体制とかいうのは、明示的な要件に加えないとおかしい気はします。以上です。

森山：ありがとうございます。確かに、私も幾つか公表されたもので持ってますけど、大分とか宮崎で、個人での教習事務所でやったものについて、技能講習修了証を回収してるっていう事例、いずれも個人の機関になってます。

何か他にご意見ないようでしたら、次に行きたいと思うんですけども。

すみません。結論としては、何らかの対処は必要だと思うんですけど、ISO 自体の確認ですとか、その辺がちょっと難しい。現段階では内容の確認が私もできてないので、頂いた意見をまとめるという形にしたいと思います。

では次に移らせていただいてもよろしいでしょうか。

三柴：お願いします。

森山：ちょっと文章が長いご意見いただいてまして。よろしければちょっと読ましていただきたいと思いますけども。厚生労働技官の方から、専門官に間違いなくなっておられる方なんですけども、この方、「1 年目の研究成果」、何年度のことか、ぱっとは分からないんですが「拝見させていただきました」。すみません、この研究成果っていうのは、厚労科研のをご覧になったっていうことなんですけども「労働安全衛生法に携わる者として、改めて法の目的、社会的背景、法制定の経過、そして何より労働者を守るために多くの人が関わり、今もなお成長し続ける同法について再確認する機会となり身が引き締まる思いです」と。

「さて、貴プロジェクトとは直接関係ない話かもしれませんが、現在わが国の安全行政の状況について参考までに延べさせていただきます」ということで、簡潔に述べると「定員合理化計画により、行政機能の低下を無視した人員削減が強行されている」ということで、ちょっと政治的な話になってしまうんですけども、その中で「厚生労働技官の採用が 10 年以上にわたり凍結されている」と。基本的には廃止の方向なのかなっていうことなんですけども。つまり、本省には技官の方、いらっしゃるけど、地方にはもういなくなるということだと思います。

「労働災害や職業疾病の防止のために必要な知識や経験を持った担当官が大幅に減少

し、安衛業務に携わる厚生労働技官 0 人という局も既に存在しております」と。「知識や経験の継承ができず、そのレベルは絶望的に低下しており、われわれは厚労省に対し厚生労働技官の採用再開を訴えています、再開はされてない」っていうことで「理系の監督官に安衛業務を行わせるためには、やはり長期の教育が必要だ」と。そういう期間がなければ、やっぱり安衛担当者としても中途半端になるし、本来の監督官業務の専門性も低下してしまうんじゃないか。

また、現在、政府は行政の、これはちょっとあれですけど、いわゆる件数主義ということで、中身より件数というのが、やっぱり監督官には若干そういうきらいもありますので、元々の技官文化というか、そういったものとはちょっと、元々、そういった違いもあるんじゃないかと。これは組織の問題ですけども。

「昔、先輩からは勉強も仕事だと言われ、業界誌などに目を通し、時には事業所の管理者や労働者と話して、生の情報を仕入れ、業務の参考としてきました。今は件数こなすことに忙殺されて、勉強する時間がありません」と。「法改正についても、十分理解する時間がないのです」ということで。

「安衛業務としては、事業者に法律を守らせるのではなく、労働者を守らせる」と。つまり、実質的には労働災害防止するための指導を安衛業務としてはしてきたということです。

1 つ、本プロジェクトに対する意見として「技術系の色彩の強かった安衛法を事務系にも理解してもらえるようにする」ということなんですけども、ただ、やはりそうは言っても「力学や鋼材の性質、風量計算、さらには医学的な知識などを事務系の方に理解してもらっては現実的ではないんじゃないか」という話があり「広く一般に安衛法を理解してもらいたいという趣旨は理解できますが、むしろ技術系と事務系を明確に分け、技術的な専門性を監督署がしっかりと指導できるようにし、事務的な法条文を広く一般に周知する方策を検討すべきじゃないでしょうか」。

ということと「同法に詳しい学者や専門家を増やす」という研究の趣旨については「これは非常に当たり前のことなので、増やすこと自体に異論はないのですが、この目的が、同法に詳しい学者や専門家を増やし、国が行う安全衛生に係る業務を外部委託するという意味であれば、論外です」と。「安衛業務は、国が責任を持って行い、生産性、効率性を優先し、労働者の安全対策をおろそかにする者も出てくるでしょう。また、指導が必要な事業者に対しての権限など、さまざまな問題が生じると思います」。

「また、せっかく専門家を増やしても、それを生かしたシステムがなければ有効に機能せず、肩書を持った人が増えるだけという事態になりかねません」と。

「事業場が、安全衛生管理のため、外部資源である専門家を活用しやすくする環境を整備することは非常に重要なことですが、それは安全衛生管理に前向きな事業場が活用するわけで、広く一般の事業場の労働安全衛生水準を向上させるためには、公的機関である労基署がしっかりと指導できる体制と能力の向上が最も重要と考えます」と。

飛ばしまして。すいません。他の事項は他の問いとかぶってましたので、主に、まとめますと、監督機関の行政能力というか、定員削減による行政機能の低下が 1 点です。

それから、地方技官採用凍結による監督行政の専門性の低下ということ。

それから、指導件数実績主義っていうんですか、そういったことに対する危機感っていうところ。

それから、これは最も重要な論点かと思えますけども、広く一般事業場、意識があまり高くない事業場の安全衛生、水準を向上させるためには、民間の専門家というよりは公的機関である監督署の機能が重要じゃないかというような、そういった論点なのかなと考えておりますけども。

先生方、ご意見いかがでしょうか。もしご意見いただけるようでしたら、ご発言お願いしたいんですが。

三柴：これ、ぶっちゃけ、心情として半分賛成、半分は「少々ピント外れなんじゃないか」

っていう感じがしているんですけど。

まず、賛成の部分は、技官の脈絡を断っちゃったってのは、やっぱもったいないなど私は思っています。行政側の説明は、要するに監督官の B ですか、そちらで技術系はもう統合したからいいじゃないかということなんでしょうけども、ご案内のように、長時間労働がテーマだってなると、もうそっちに駆り立てられて安全衛生そっちのけみたいになっちゃうので、やっぱり専門性の脈絡ってのは断つべきではないと。

これはアメリカも経験済みで、OSHA がレーガンの時代にインスペクターやら何やら、ごそつと何分の 1 かに削って、その後、技芸、技術みたいなものを復活させるのにもすごい苦労したっていう経過があるので、それは悪例として参考にすべきだなんていうふうに思っていました。

確かに、技官より監督官のほうが、法を扱う分、1 段上っていう現場認識があったから「だったら統合しちゃえ」っていうのも分かるんですけども、であれば、ほんとに安全衛生に専念できるように、イギリスのように監督権限も与えた技術系っていう枠組みにしないと、結局、安全衛生軽視してるだけでしょう。結局、他の仕事と安全衛生をくっつけると、フランスの安全衛生委員会の動きもそうなんですけど、これは民間の事業組織の中での話ですけど、他の仕事とくっつけちゃうと、相対化して軽視されるっていうのは、大体、古今東西変わらないと思うんです。だから、やっぱりちょっと頑固に、そこは専門性を保ったほうがいいってのは分かる。これは賛成です。

他方で、ちょっとピント外れと思ってしまうのは、一言で言うと、技術系の頑固さっていうか、ある種の、失礼だけど、視野の狭さみたいなものが行き過ぎてる感じがしていて、まず、われわれのプロジェクトに対しての理解ですけれども、ちょっと誤解してるなと思います。

文系の人にも、ある程度技術系の常識っていうか、技術系はこういう発想で、こういうふうに動いてるっていうような枠組みとかを押さえていただくことが必要なわけで。

いずれにしても、文理分けるってったって、連携しないと現場は動かせないわけですから、もっと言うと、技術系を尊重するのも技術系が何やってるか分かるからなんで、事務系に技術の知識は要らないみたいな言い方は、ちょっと言い過ぎじゃないかと思ってるし、むしろ概念理解はちゃんとしてもらわないと対話ができないでしょうってことだと思います。そんなところです。

森山：ありがとうございます。おっしゃるとおりだと。一つは、やはり監督行政の専門性ですね。途中で、ちょっと一般への理解っていう話も出てましたけども、そういった論点、あるいは他の論点から何かご意見がある先生方、いらっしゃいましたらお願いしたいんですが。

三柴：制度変えちゃった上で、どうやってその専門性をリバイバルさせるかについて、アイデアっていうか、お考えいただきたいなと思います。

森山：非常に取り扱いが難しいテーマかもしれないんですけども、柳川先生、すいませんが、この辺り、お考えをお聞かせいただきたいんですけど。

柳川：今、三柴先生おっしゃったことは、私も基本的には同じですけども、ただ、この方、ちょっと極端な言い方をしてますけれど、事務系の人には技官のやることを知らなくてもいいというのは、多分、そこまでは思っていらっしゃらないだろうとは思いますが、ただ、この方おっしゃっているように、安全衛生の知識というのはかなり広範で深いものがありますし、実際、技官でも、こういった安全衛生についての知識深くない人、結構いらっしゃいます。申し訳ないですけども。

ただ、専門家グループというのが、いわゆる絶滅危惧種だというのは事実なので、残念ながら絶滅してしまったら、ちょっと復活させるのはかなり難しくはなるでしょうね。これは、申し訳ないんですけども学者レベルでも同じだと思います。あの先生いなくなったら終わるだろうみたいな先生がいっぱいいらっしゃいますもんね。

三柴：超同感です。

森山：ちなみに、文献としても残ってないってことなんでしょうか。そのノウハウという  
か、文献化もあまりされてない面もあるということでしょうか。

柳川：文献は残ってると思います。とりわけ、最近のインターネットの社会ですから、イ  
ンターネットの中にもいろんなデータが残ってます。ただし、それをどういう人が勉強  
するんだっていうと、勉強することによってそれでお金がもうかるんだったら勉強する  
んです、露骨な言い方しますがそれでも。

よく言われることですが、安全コンサルタント、衛生コンサルタントで飯食って  
る人って、某 N 先生しかいないなんていう話、よく聞きますけれど、理由、簡単なん  
です。要するに、安全コンサルタントという専門家に対してお金を払いますよという事業  
所が、今、非常に少ないわけなんです。なので、これじゃ飯が食えないんです。なので、  
そういう状態になっていくわけなんです。そうなれば、どんな人だって、金がもうから  
ないことのためにコストはかけない。コストってのは、要するに勉強はしないです。

まさにそういうところなんです。教育をするためには、川に連れていくことはできる  
けど水を飲ませることはできないってなことをよく言いますよね。水飲ますためには、  
水を飲んだらもうかるんだよっていう事態にならない限りどうにもならない。だから、  
専門家を使わないとどうにもならないような体制をつくっていくってことは大事だと思  
います。

今度、化学物質関係で、さっきちょっと言いましたけれども、第 3 管理区分になった  
時に、外部の専門家の意見を聞かなければいけないですよ、あるいは監督署長の指示で、  
外部の専門家の意見を聞かせる制度ができましたけれど、こういったものが果たしてど  
こまで機能するかですよ。

とりわけ、新しい安衛則 34 条の 2 の 10 の、監督署長による改善指示の制度ですけれ  
ど、各監督署長が 1 つの署で、1 カ月に 1 回ずつやるんだっていうようなレベルでやれ  
ば、まだ何とかなるでしょうけど、そんなに動かないでしょうし。そういう制度を作っ  
てくことが大事だと思います。専門家が飯が食える制度。

森山：ありがとうございます。

三柴：化学物質の検討会で「今までは危ない所に専門家は付けなさいってやってきたけど  
も、危なくないことを証明するために専門家を活用するようにしてください」っていう  
ふうに言って、その考えは一応取り入れて頂いたんですけども、おっしゃるように、お  
のずと専門家を使わざるを得なくなる仕組みっていても、それ以上にラジカルな方法  
はなかなか採れないし、それから、仮に発想を取り入れていただいたにしても、そもそ  
も安全衛生対策を重視する発想がないと駄目だろう。結局、実際問題、特別則の適用外  
しますよっていうのは、ある種の戦略であって、今回の政策は、実は特別則に書いてあ  
ること以上を求める、ある種の規制強化の面がある。それでも、本当に専門家使おうと  
なるのか、使ったって無駄じゃないかとなるのかっていうのは、微妙なところだと思っ  
てます。

柳川：まさにおっしゃるとおりで、今度の改正って、すごい専門性が必要になってくる。

専門家の資質が必要になってく制度なので、うまく動く……、だから理想なんです、ま  
さに、今度の法改正というのは。

三柴：そうですね。

柳川：理想に近づこうとしてるんだけど、実態を見ると、ちょっと三柴先生には大変  
失礼なんですけども、実態を見ると、やはり心配になるんです。今、そんなに専門家  
はいないよねって。ほんとにどっかから湧いて出るんだろうかという心配はありますよね。

三柴：それは分かっているんです、案を練った側も。だから、よく言うように、ある種の議  
論の喚起を生むための戦略でもあって。で、内容的には、実は今までの脈絡と変わらず、  
温故知新で、もう少し規制強化しようねっていう内容なんです。

だから、特別規則外すよっていうのは、ブラフと言うと言い過ぎですけど、これだけ  
のことであれば外してあげんでもないってことなんで、結局、特別則以上を守らないと

駄目なんです。特別則自体も、恐らく、仮に自由化、自主化を進めたとしても、自主管理化進めたとしても、特別規則の内容自体は実施省令かガイドラインと言いつつ、規則に近いような形で残るはずですから。

えらいこっちゃって、取りあえず話題になってるのは、本省としては、ある種、もくろみどおりだと思うんです。

森山：ありがとうございます。安全のほうについても少しお聞きしたいんですけども。浅田先生、安全の専門家っていうのは、今、専門性っていうのはどれぐらい低下っていうような問題あるんでしょうか。

浅田：浅田ですけども、私も行政を外れてそれなりの年月がたちますので、現在の状況を熟知してるわけではないという前提でお話ししますと、労働大学校に専門官の研修を行う際に、講師として行った人の話や教官の話から聞くと、やはり専門技術的な内容について説明するのがかなり困難になってきていると。

地方局によっては、監督官でも、必ずしも監督官の B ではなくて、監督官の A がそういう専門官に配置される場合もあるんですけども、そういう場合は、確かに強度計算とかの内容を説明しても、後で「中身がよく分からなかった」というようなアンケート結果が出てくることがあるという話は聞いてます。そういう意味では、確かに相対的なレベルは低下してるのは事実かもしれないなとは思いますが。

安全については、確かにそういう専門性の蓄積とかノウハウ、暗黙知っていうんですか、書かれたものでないことで、先輩から後輩に伝えられるものが、要素がかなりあるのは事実だと思いますので、そういった意味で、どういう手法でもってこれをリカバーすればいいのかというのは、大きな課題ではあるとは思いますが。

一つ、安全関係でいわれてるのは、特に製造許可であるとか、あるいは検査については、外部の専門機関に出していこうという動きはあるやに聞いてますので、それはそれで一つの方策かもしれないけども、そうすると、さらに行政のその分野での専門レベルが落ちて、また別の問題が生ずるかもしれないなという懸念はあります。以上です。

森山：ありがとうございます。大幢先生に伺いたいんですけども、研究分野で、労働安全とか安全工学といった分野で、今、何か研究者の方が少なくなるとか、そういったこととか、あるいは専門性の問題で何かご見解あれば伺いたいんですけども。

大幢：今の問題としては、ちょっと人が採りづらくなってきているというのがありまして、理系離れなのかよく分かりませんが、なかなか獲得できなくなっているというのがありまして、そこがちょっと問題かなというところがあります。

うちの労働安全衛生総合研究所ですけど、元々、労働安全なんていう、産業安全なんていう分野は、なかなか大学にはないので、1 からやるっていう、基礎知識はあるんですけど、1 からやるってことになるんですけど、博士を取った方がなかなかなくて、最近ちょっと.....、要するに採用というところで、ちょっと苦しいなってところがあって、今、頑張ってる場所なんですけども。

研究自体は、何とか.....、やっぱり研究ですと、昔やってた分野が、人がいなくなるとそこはもうやらないっていうことはあつたりします。ただ、なるべくならないように、人を付けてやるようにしてるんですけども、なかなか人が採りづらくなっていくのが、今の悩みのとこです。以上です。

森山：ありがとうございます。以前よりも先細っているというか、そういう実態はどうしてなのかっていうのが、ちょっと気になってるんですけども、この辺りはどなたか、先生方、ご存じのことがあればと思うんですけども。その原因というか、ないでしょうか。

すいません。私もお聞きづらいテーマで申し訳なかったんですけども。今後の対策としては、やはり営利事業として専門性が生かせるような仕事が出てくれば、そういった業界全体が厚くなっていくっていうか、専門性のある方の数が増えていくんじゃないかっていうことだと思うんですけども。

もし、他にご意見がなければ、次に行きたいなと思うんですけども、よろしいでしょ

うか。

三柴先生、私、休憩を入れるのを忘れていて。どのくらいにしましょうか。

三柴：そうですね。10分ぐらい休憩入れて、あと、もう……、今、3つやってきたんでしたっけ。

森山：もう4つ終わりました。

三柴：4つ終わりました？じゃあ、もう絞り込むってことで、最後、一人一人にご意見伺って、これで締めでいいんじゃないかと思いますが。

森山：分かりました。じゃ、10分休憩後、他の検討課題も含めて、何かご意見があれば、お一人お一人、お話伺っていききたいので、その時にお話しいただければと思います。

じゃ、4時17分に開始ということにしたいと思いますので、いったん休憩させていただきます。

森山：この研究会からの、このプロジェクトの最後ということもありますので、本日のテーマですとか、本日取り上げなかった3つのテーマ、あるいはプロジェクト全体のことについて、先生方、お一人お一人からご意見をいただければと思います。

では、まず内田さん、いますか。内田さん、今、おられないですか。じゃ、近藤さん。

近藤：近藤でございます。全体のというか、最後のところに引っ掛けてという感じにはなりませんけれども、私も監督署、現場の人間なので、現場の体制うんぬんっていうのは、非常に実感として分かるんですけれども。

私も報告書を作る中で、過去の国会の会議録とか見てたら、ずっと昔から監督署っていうか、監督官の人数は足りないんじゃないかとか、監督官に全部やらせるのは無理じゃないかっていうのが、もう安衛法ができる前の国会の時からずっと言われていたけれども、今、この状態なんで、多分、人数、体制が今後、劇的に改善するっていうことは、恐らくないんじゃないかなという気はしております、だからその前提でやっていかないといけないのかなという気はします。

多分、監督とか、安全衛生の現場よりも労災補償の現場のほうが、今は非常に大変なのかなという気はしますので、それも全部監督官にやらせるっていうことになると、監督官の人数は増えても、労働行政の人数は増えない、むしろ減ってるみたいな状態になって、結局、誰も何もできないっていうようなことになりかねないので。

ちょっと何を言いたいのかもよく分かってないんですけれども、体制を増やすっていう、許可するっていうのは、非常に分かりやすいですし、必要だとは思いますが、ずっと言われてるけれども、ずっと変わってこなかったっていうところを踏まえると、多分、今後もそうなんだろうなという前提で考えないといけないのかなという気はしました。以上でございます。

森山：すいません。ありがとうございます。笹井さんは、今、対応は大丈夫ですか。

笹井：笹井です。先生方、大変ありがとうございます。私も、今、地方で行政官として働いてますが、やはり安全衛生に関しては、経験してなんぼなところもあると思いますので、先ほど技官の話もあったんですが、必ずしも技官じゃなくてもいいとも思うんですが、やっぱり経験によるところがあるので、監督官を置くのであれば、安全衛生を長年やっていくという前提で人員体制組んでいくのが現実的なのかなというふうには感じました。ありがとうございます。

森山：ありがとうございます。内田さん、お願いします。

内田：すいませんでした。準備が整いました。私は今、地方の労働基準監督署で労災課にいますので、労働安全衛生法とほど遠い現場にいるのかなとは思いますが。そうした身で、隣の安全衛生課の業務を見てますと、検査業務であるとか、専門性があるんだろうと思います。そうした検査業務とかもしっかりやりながら、事業場の安全衛生の担当の方とフェアにやり合っていく中で、そういった奥深い資料ができたりするんだろうと思ったりはします。

一方で、違う話題で言うと、個人事業主の方であるとかの労働安全衛生の話が、今日、あったと思うんですけども、私、今、労災課にいますから、労災保険の療養請求とかも見てますと、特別加入者の請求の方も多く見ておりました。特別加入者の方も労働者と一緒に作業してれば、負傷とかをするわけですから、その負傷の中の原因とかを療養請求書で見えておきますと、中には安衛則違反の事象があるんだろうと思います。

ですから、個人事業主の方もけがするわけで、そういう人たちに安衛則が適用されてたら、労働基準監督署が指導できたりってのもあるんだろうとか、それはそれなりに思ったりもしますけれどもっていうところまでございました。以上でございます。

森山：ありがとうございます。表示順で、大変失礼ですが、佐々木先生、お願いします。

佐々木：すいません。佐々木です。本日は、これまで発言はできなかったんですけども、先生方にいろいろ現場のお話とかを聞けて、大変勉強になりました。特に、今日のお話って、あまり法の……、法の問題では当然あるんでしょうけれども、どちらかというところ現場の問題とか、あとは、例えば誰にどういう責任を負わせるのが一番効果的とか、そういった、何ていうか、安全衛生法、法そのものというよりは、安全衛生の体制とか、もっと根本的なものの議論を非常にしていたのかなというふうには感じておりました。

あとは専門性とか技官の採用をやめてしまっただけってところとかもそうですが、どうやって現場で対応をしていくのか、で、それを守らせるためにどういった、履行させるための強制力、履行確保というか、そういった措置を取るのかっていう、そういった、もっと根っここの問題だったので、私も全然これまで現場は直接知ってるわけではなく、インタビューした限りで、自分の担当条文に関わる限りでということなので、非常に勉強になったというか、知らないことがたくさん分かったなっていう感じではあったんですけども。

あとは、さらに新しい問題として、テレワークの自宅に対してどういう規制が及ぼせるのかみたいな話にもなりましたが、まだまだ安全衛生の問題って、考えなきゃいけないことがたくさんあるなということが分かって、自分がどこまでこのプロジェクトで力になれたかも分かりませんし、これからできるかも分からないんですけども、もっと勉強が必要だなということを感じた会では、今日はありました。今日はありがとうございます。

森山：ありがとうございます。篠原先生、お願いできますでしょうか。

篠原：篠原です。このプロジェクトで第一人者の先生方のお話をじかにたくさんお聞きすることができて、私らの発言よりは、多くの教えをいただきまして、ほんとに充実した時間でございました。

全く余談なんですけれども、以前、中災防の泊まりがけの5日間の、4泊5日の研修に参加した時に、ある企業の安全室長の方がお見えになって、この方が抜群に安全の知識を持っておられて、みんなからいろんなことを聞かれてたんですけども、あんまり何でも知ってるんで「一体全体、大学で何選考されてたんですか」ということをお聞きしましたら、その方、中卒でおられるんです。「私は中学しか出てません」と。夜の仕事をしていた、社長に出会って、社長に拾ってもらったという言い方されてましたけれども「拾ってもらって、今、ここにいます」と。

この時、ほんとに安全衛生というのは、専門家だけのものではなく、まさに現場の皆さんが気軽にアクセスできて、気軽に理解しやすいものでなければならないというふう考えた次第です。

私自身、文系でございますけれども、結構、長いところでは10年以上、企業の安全衛生顧問なんかもしてありますが、文系なりに、それなりに、高校の化学ですとか、電気ですとか勉強しながら、あとは、研修会の講師を結構しますので、そこで電機メーカーの方、フォークリフトメーカーの方、化学メーカーの方とか、あるいはそういった工学系の方と知り合う機会がありますので、ネットワークもできてますので、あとは玉泉大先生の●するんですけども、そういった方々の知識なんかも借りながら、窓口的な役

割で、現場の担当の方が、自分のものに、安全衛生、いろんなネットワークをつくりながらできるような形が一番いいのではないか。

そういう意味では、このプロジェクト、ほんとに非常に素晴らしいプロジェクトだったと思いますし、参加させていただいて非常にありがたかったと思っております。以上でございます。

森山：では次、阿部理香先生、お願いできますでしょうか。

阿部：はい。今日はありがとうございました。私、分担研究のところでは第 6 章の「労働者の就業に当たっての措置」というところを担当してまして、その中に職長教育について定めた 60 条を担当してましたので、今日のお話では、質問項目というか、提案の 63 に当たる現場責任者への権限、余裕の付与というところは、興味深く聞かせていただきました。

特に、権限とか余裕というところもそうだと思うんですが、職長教育が求められる、必要な業種において、職長教育が、実際には十分に行われていない中で事故が起きてしまったというような場合でも、やっぱりその責任を問われるのは現場の要である職長であるというところで、違和感というか、ちょっと問題意識を持っていたところもありましたので、ご提案の内容には同意するところが非常に大きく、聞かせていただきました。

特にこの項目は結構議論が盛り上がっていたところもありましたので、非常に勉強になりました。まだ、引き続き執筆のほうも頑張っていきたいと思っていきますので、会議は今日で終わりということになります。引き続きご指導いただければ幸いです。ありがとうございました。以上です。

森山：ありがとうございました。それでは淀川先生、お願いします。

淀川：淀川と申します。すいません。2 年間、大変ありがとうございました。私は機械の貸与の問題であったり、あと、今年度は検定機関の問題等々、執筆させていただきました。

正直、普段扱わない条文で、どのような内容なのか、ところは、正直、独学ではなかなか難しかったところです。やはり労働基準監督署の方であったり、元行政官の OB の方にインタビューさせていただきまして、本当にインタビューで人の話を聞いて、内容を理解して執筆するってことの重要性を認識いたしました。

ですし、今後、私もこの判例の部分等々になるかと思うんですけれども、安衛法が実際どのように適用されてなってるかってところについては、私の周りの人とかにもお伝えはしていきたいなというふうに思っております。

まだまだ全然分からないところありますけども、今後は特に私の場合、大事かと思えますので、引き続き努力していきたいと思えます。ありがとうございました。

森山：ありがとうございました。原先生、お願いいたします。

原：原でございます。本日も貴重なご指導ありがとうございました。私、20 条、21 条の機械安全、建設安全のところ、担当させていただいておりますが、このプロジェクトの間、各先生方から現場のリアルが伝わってくるようなお話をいただきまして、ほんとに大変勉強になりました。

また、先ほど、私の発言ですが、法改正提案って、一体現場の方がどのような視点で提案をされてるのか、これは自分自身、これを探求しながら、三柴先生がいつもおっしゃるような現場のリアルが伝わってくるような体系書を作りたいと、これを常に念頭に置きながら、どのような立場の人がどういう視点でこういう提案をなされたのか、自分自身、想像力を働かせながら、検証しながら、それこそ現場のリアルが伝わるような、そんな作品に仕上げたいと考えております。今後ともご指導のほどよろしく申し上げます。以上です。

森山：ありがとうございました。井村先生、お願いいたします。

井村：井村です。本日、どうもありがとうございました。私の報告書の関係で言いますと、最初の、（他の法令と）規定が重複してるっていう辺りの話は興味深く聞かせていただ

きました。

ちょっと思ったのは、私の報告書（逐条解説）の担当が機械に関するものでしたので、機械に関してどうするかっていうのは、確かに調べてる中でもほんとにいろんな法律が関わってきていたので「どうするか。でも法律の目的も違うしな」とか、そういうことを考えながらやっていたんですけども。

ふと思ったのは製造面、構造規格とか、そういうところと、あと、実際の運用における、主に検査関係、そっち分離して、安衛法は基礎的なところっていうことで、特定機械等に関する許可制であったり、あるいは構造規格であったりっていうところをひとまとめにした上で、機械の運用に関しての検査については、必要な法律、例えば発電所関係でボイラーとか圧力容器とかっていうのがありますし、あと港湾法でクレーンに関する技術上の基準とかっていうのがあるので、そういう検査、特定の法律の目的に則した検査なりっていうものを、安衛法と切り離して、そっちで全部やってもらったらいいのかなというようなことは思いましたけれども。

要するに安衛法を一般法にして、必要な規定、それにさらに付け加えるような規制があるんだったらそっちの法律で全部検査も含めてやってくれみたいなことを、ちょっと考えましたけれども、まとまってるわけではないので、感想ということであります。以上です。

森山：ありがとうございます。玉泉先生、お願いいたします。

玉泉：玉泉です。このプロジェクトが始まった4年前から実務家として参加させていただきました。その中で、内容がどんどん学術的になってきて、議論を拝聴しまして大変勉強になりました。ありがとうございました。

また、森山さんはじめ、現職の監督官の方が非常に勉強されてるのを感じをしまして、今後、心強く思っているところです。今後もぜひ頑張ってくださいというふうに思います。4年間どうもありがとうございました。

森山：ありがとうございます。浅田先生、お願いします。

浅田：浅田です。今日、発言したことに関して、若干補足を、まずしたいと思います。重複規制について、一番最初に議論されましたが、そのページの下の所に、具体的にエレベーターと建設用リフトについては、建築基準法にも規定があるから、国交省に移管すべきではないかという……、今、出させていただいています。これです。55番です。

森山：55番でしょうか。

浅田：それについて、ちょっと具体的な話をしたいと思います。これを主張された気持ちはすごいよく分かります。ただし、まず第1点目に、エレベーターのうち、例えば工事用エレベーターとか、建設用リフトについては、仮設物ですので。建築基準法はあくまで本設の構造物、建築物が規制対象としてますので、それが外れてしまうというのが1点。

それと、あと重複規制といっても、対象となる設備が2重に規制されてるんじゃなくて、森山さんが注に書かれてるように、工業的業種のみが労働基準業者が担当しているという種分けになってます。だから、別に規制される側にとっては負担の問題はないということです。

なぜ、こういうことを主張されるかということ、実はエレベーター、まず設置届については、建築確認済証というのを出せば、基本的に設置届を独自に作る必要ないんです。それと、あと、落成検査も（建築基準法に基づく）検査済証があれば不要になってしまう。従って、落成検査にもタッチしてないのに、実は変更検査と使用再開検査は監督署がやるということになってるので、そういう違和感を覚えられていることが原因かなと思います。

ただ、やはり現状できちっと機能して、そういう重複規制の弊害もないので、これはこれでいいと思います。ただし、現行の問題点といえば、構造規格、それぞれ建築基準法という構造規格に相当する基準と労働安全衛生法の基準がほぼ同じなんですけど、ど

ちらかという建築基準法の技術基準のほうが速やかに更新されて新しいものに対応してるんです。やはりその対応が遅れてるという面では本省に頑張っていたいただきたいというのがあります。

それと、あと費用徴収の話、したんですけど、それはご存じだと思うんですけども、労災保険法の31条の1項の3号で「事業主が故意または重大な過失により生じさせた業務災害の原因である事故があった場合は費用徴収することができる」ということで、実務上の運用としては安衛法違反で、いわゆる検察庁に立件して送った事案のみを対象として費用徴収としてるということなので、別に数的には極めて限定されてますので、だから保険制度を逸脱するとかいう批判は当たらないと思います。以上が補足したいことです。

あとは、私は途中から参加させていただいたんですけども、諸先生方の大変多岐にわたる建設的かつ広範なご議論については、大変感服いたしておりまして、ほんとに参加させていただいてよかったなと思っております。ほんとに皆さんに感謝いたしたいと思えます。ありがとうございました。以上です。

三柴：浅田先生、すいません。ちょっと確認です。先ほど言われた、要は使い始めた後の変更検査とか、使用再開検査とかについては監督署、労働監督のほうが行いうけれども、その前の使う前のほう、落成とか、あるいはその前とか、そちらについては何だっというふうにおっしゃったんでしたっけ。

浅田：建築基準法で、まず建築確認、今、承認審査やって、あと個々の重要な設備については検査を行います。建築基準法を所管する、いわゆる市町村がです。そこで、エレベーターについては同種の検査を行いますので、そこで検査済証、その検査に合格した証明書があれば、自動的に労働安全衛生法に基づくエレベーターの検査証を交付します。

従って、落成検査は監督署はやりません。一方、その後、重要な設備を変更した変更検査であるとか、有効期間があるんですけども、長期間休止しましたと。有効期間を超えて休止しました。それを再開しようとする時は、使用再開検査というものが監督署で行うことになってるんですが、それについては監督署が専管で対応していると、そういう意味です。

三柴：なるほど。先ほど、業種によって、工業的業種であるかどうかによる区分はあるという話だったんですが、今のお話はそれとの関係はどのように関わるのでしょうか。

浅田：そもそもが、業種が、ここに、今、映りましたけど、工業的業種に限定されてます。その事業場に設置されたもの。

三柴：重複の可能性があるので、その業種に限定された話だったことですね。

浅田：そういうことです。

三柴：よく分かりました。ありがとうございました。

森山：一応、逆に、もっとこれに限定しないでほしいという意見もありました。

大幢先生、お願いいたします。

大幢：私、最近あまり出ていなくて大変申し訳ないです。ただ、いろいろメール等のやりとりで、大変興味深い話題もあって、なかなか出れなくて申し訳なかったんですが。

私は研究者として、技術的な面、あるいは災害調査なんかも実は行っておりまして、ある意味、技術的な側面から安衛法ってのを考えたんですが、これ、法律の面で取りかかったことは、なかなかなかったんで、今回、参加させていただきまして、いろいろ貴重な皆さんの知見とかを聞けまして、大変参考になりました。どうもありがとうございました。

森山：ありがとうございました。柳川先生、お願いいたします。

柳川：柳川でございます。私の場合は、数カ月だけ参加させていただいたんですけども、その間、よく思ったのが、こういうものがあるんだったら、もっと早くから参加させていただいてればよかったなという思いがございますけれども、大変勉強になりました。ありがとうございました。

わが国における労働安全衛生の世界が、これからどうなっていくのか分かりませんけれども、私が労働省に入った頃っていうのは、建設会社なんかだと安全衛生業務に従事した人というのは、将来の幹部候補生だったりしたんですけれど、今はもう、企業に行くと露骨に言われます。「安全衛生の担当者ってのは、どちらかという出世しない人たちだよ」ということを、結構露骨に言われるようになってまいりまして、労働災害が高度経済成長の頃に比べるとかなり激減していることで、企業の意識が変わってきてるのかなと。

また、そうは言いつつ、例えば化学物質について申し上げますと、例えば慢性暴露に関するリスクアセスメントをマトリックス法でやっていますという事業場があったり、全く分かってないわけです。リスクアセスメントについて全く分かっていないんです。だとか、有機溶剤を使っているながら、DS2のマスクを労働者に使わせているという企業とか、結構、大きな会社です。とか、これ、あんまり言いたくないはないんですけど、技官の方で、ある日、ペイント作業をマスクをせずにやってる人を見掛けて「おい、何をやってるんだ」と言って注意したんですけど、その時に「これ、水性ペイントですから」と言ったら「じゃあいいよね」というふうに、ぱっとおっしゃるんです。

なので、やっぱりそういうところ、まだまだ知識が充実していないのかなということを感じています。この中で、今度の＝ショウセイセイ＝省令改正の影響で、化学物質管理がどうなっていくんだろうということを非常に興味を持って、これからも見ていきたいなというふうに思っております。

安全コンサルタント、衛生コンサルタントが、それで仕事、飯が食えるような社会というのが、実現できないかなというのを、最近、よく思っております。すいません。まとまりませんが、以上です。

森山：ありがとうございます。では、鎌田先生、お願いいたします。

鎌田：鎌田です。私ですよ、今、声を掛けていただいたのは。

森山：はい。

鎌田：どうもすいません。私は第10章の監督行政を担当したのですが、私は法律系の教員としては伝統的な分野を勉強してきましたものですから、実は安全衛生あるいは安全衛生法というのはほとんど知識がなかったと言っていいと思うんです。私個人がそうだったってことだけではなくて、やはり法律系の教員といえば、恐らく労災は、そもそも皆さん、研究されてると思うんですけど、労災補償は、安全衛生ってのは、かなりとっつきにくい分野、よく分からない分野ということだったと思うんです。

ですから、第10章についても、今、一応の原稿は書きましたけど、非常に、この間、私としてはかなり苦労したというふうに思っております。また、勉強すればするほど、分からないことが増えてくる。つい最近も、死傷病報告の提出要件のところで、いろんな先生方から要件について、森山さんとか、あと柳川さんとか、いろんな方からいろいろ教えていただいて。玉泉先生とか。ほんとにありがたかったなというふうに思っています。ほぼ、もう皆さんに教えてもらったものを文字化する作業をしたというふうに思っています。改めて、また皆さんに感謝したいというふうに。

プロジェクト全体の感想ということでお話ししたいんですが、私は、今、私だけのことだというわけじゃなくて、やはり法律家、弁護士さんも含めてですが、安全衛生には、やはりなかなか造詣は深くはなかったと。むしろ、あまりよく知らない方が多いのではないかと思います。

だから、このプロジェクトの中、それから三柴さんがずっと労働法学会でも頑張っていてリードされてきてるんですが、今度、労働法学会でも安全衛生法のシンポジウムで全会員に問題提起をしたということで、少しずつではありますがありますけれども、労働法学の研究者あるいは実務家も、安全衛生に関心を持つ方が増えてくるんじゃないか。

実際、このプロジェクトでも、若手の方で勉強されてる方が、原稿書かれてる方がいるので、非常にそういう意味では安全衛生に関する興味を持つ法律家が養成する場にな

ったのではないかということで、非常に感謝をしたいというふうに思います。

もう一つは、一方では、議論を聞いてて、技術系、あるいは行政の方の話を聞いてて、安全衛生ってのは、法律家の観点から言うと、私法的効力とか民事救済とかってことも、すぐ頭に浮かぶんです。今日もうちょっと話題になりましたけど、労働行政にとどまらず、裁判所ってのは、ほとんど民事救済ってのは使ってるので、刑事事件よりも民事救済のほうが多いので、そういったところで、例えば安衛法の私法的効力とか、民事救済、どうあるべきか、履行請求含めて、そういったことも、どっかの機会があれば、まさに専門家の方たちとお話をする機会があればいいなというふうな感想を持ちました。以上です。ありがとうございました。

森山：ありがとうございます。すいません。私から皆さんに感謝申し上げるのを、タイミングを逃してたんですけども、最後に三柴先生にお話しいただく前に、私のほうから皆さんに感謝申し上げたいんですが。

私は、ある知り合いの産業医の先生から紹介していただきまして、このプロジェクトに参加させていただいたんですが、大変、私なんか、まだ10年も経験がないような形で、法律の専門でもないの、非常にピントが外れた話を申し上げてるのと、あとは、あまりしゃべるのがうまくないものですから、大変皆さんにこういった進行でご迷惑掛けておりますので、非常に大変申し訳ないと思っております。

こういうプロジェクトで非常にありがたかったのが、現場にいらっしゃる方と専門家の方々、専門の、私の印象だと、やはり安全と衛生、非常に分かれているというのがあると思います。そういった方々が一堂に会してお話しされてるっていうのは、私も、私が参加する前のものも、議事録読んで、非常に興奮しながら読んでおりました。

それから立法です。立法のご担当の方々とか、あとは監督指導。やはりわれわれと玉泉先生、篠原先生たちの世代とまた、やはりギャップありますので、そういったものも非常に勉強になりました。

先ほど、鎌田先生がおっしゃった私法的効力、民事的効力とか救済っていうのは、監督機関の是正をどういうふうにすべきかということにも非常に深く関わってくるんじゃないかなと思っておりますんで、その方も、私も勉強続けていきたいなと思っております。非常に濃密な時間を過ごさせていただきましてありがとうございました。すいません。

では、三柴先生、お願いいたします。

三柴：画面共有します。柳川さんのウェブサイトですが、これ、非常にきれいにまとまった表だなと思って、最後にちょっと出さで頂こうかと思いました。

ご覧のとおり、日本の安衛法の歴史っていうのは、ずーっと「労災減らすぞ」ということでやってきて、かなり成果を生んだわけです。この間、ずっと国の文化を意識しながらリスク管理をやってきたと言っていいと思います。

いろいろ知恵を働かして、死亡災害は激減してるわけです。休業4日以上もかなり減ってきたと。しかし、ここ最近、休業4日以上はちょっと油断したかで微増傾向にあるということでありまして、何だかんだ、まだ14万件以上の休業4日以上災害があるということですので、このリスク管理という面での安全衛生も決して油断はできないということだと思います。

他方で、この図は対象にしていまませんけれども、昨今の安全衛生政策っていうのは、私流の解釈では、納得いく働き方とか生き方を支援するということに目線移してきていると。労働法の方々だと、社会的労働保護って言ってきた分野です。ストレス対策とかいうと、あるいは生活習慣病対策とかいうと、そこに来てる。そこはほぼ一致してきているということです。

これは、個人と組織との相性合わせとかいうことで、ますます面白いけど複雑な課題を扱うということになってきていると。それを、これまでのリスク管理の経験から得た知恵を生かして、リスク管理の方法論をベースにしてどこまでできるか、頑張っていく

ましようということなんだと思います。

非常に難しくて幅広いテーマを扱いに掛かっているわけなんですけれども、経営者目線も持つけども、ちょっとマイナーなんだけど本質を突く、そういうなりわいになっていくんだろうと思います。

以前から、現場・制度・学際・国際っていう視野の広さが求められる分野であったことは間違いがなくて、人と文字で化学反応を起こすという分野だと思いますので、実はここにご参集いただいた先生方の、この輪自体が大変な価値だというふうに思っています。

ということで、取りあえず本作りのための勉強会はこれで終わりなのですけれども、ここで培った人の輪、知恵の輪は、むしろ育てていくという意識でいきたいと思っていますので、引き続きご指導をお願いいたします。ほんとにありがとうございました。以上です。

森山：では、これで終わりということですか。

三柴：はい。そうですね。

森山：じゃ、皆さん、ありがとうございました。

〇〇：失礼します。

森山：ありがとうございました。

鎌田：どうもありがとうございました。

阿部：ありがとうございました。失礼します。

佐々木：ありがとうございました。失礼します。

〇〇：失礼いたします。

〇〇：失礼いたします。