概論と整理再編

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

一　概論：安衛法の来し方行く末[1]

1　領域の特徴

労働安全衛生とは、職域における生命・心身・財産のリスク管理に他ならない。絶対安全はなく、“許されたリスク”はある。他方、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（？）が生まれる。労働安全衛生法は、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ある。特に技術者による経営者への働きかけを本質とする規定が多い（個々の事業場レベルから法政策レベルまで)。労働法だが、環境法等に近く、経営法、経済産業法的側面も持つ。労災防止等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つ。特定の対象に対する具体的な規制（仕様基準）との関係では、常に規制外のリスクが生じ得る。予防のためには、曖昧で柔軟な基準設定が求められるが、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矛盾を孕んでいる。

ここで、本書のキーワードについて述べる。

リスク創出者管理責任負担原則：職域のリスクに関する情報や管理権限を持つ者を含め、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。淵源はUKの安衛法（HSWA 1974）だが、2011年に制定されたオーストラリアのモデル安衛法（model WHS Act.連邦がモデルを示し、州が採用することで効力を得る）では、より明らかに示されている。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受けている。

仕様基準・性能基準：仕様基準は、「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、常時〇〇点以内に維持せよ」のように、結果と手段を具体的に規制する基準であり、性能基準は、「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、目標は定めつつ、達成手段は規制相手に委ねる手法である。

---

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

2　法を巡る事情

2．1　労災・職業病事情

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た（6000 人超から 1000 人弱へ）。日本の労災発生率の低さは、国際的に上位にある[2]。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、介護施設での腰痛、小売店での転倒・転落等の 3 次産業での災害、フォークリフトによる激突され、挟まれ等の災害が増加している。年齢階層別では、高齢者の災害（転倒、つまづき、墜落等）、類型別では、機械・設備そのものより不安全行動（人的要因）による災害（行動災害）が増加している[3]。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僅かなので、その規制対象外の化学物質へのばく露による被害（最近では、胆管がん、膀胱がん等）が散発する状況は以前から変わっていない。また、自殺者のうち被雇用者・勤め人（有職者から家族従業者・自営業者を除いたもの）は 7000 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る[4]。

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る。安全衛生規制は、そもそも快適な職場環境形成をも目的とし、公害防止など、広く公衆の利益保護を目的とする規定（第 27 条第 2 項など）も擁していたが、その焦点は着実に変化してきた。すなわち、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、最近は働き方・生き方の改善に及び、保護対象も、労働関係から雇用類似、ひいては危険場所に出入りする者一般等に及ぼうとしている結果、捕捉されるデータも、それに応じたものに変化している。

2．2　社会・経済的背景

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る。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、第四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る。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上下関係とも言える経済的従属性は、維持ないし増幅し、労使の境界は後退するだろう。ただし、知的、感情的な付加価値の生産・開発能

---

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

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

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

力を持つ者と持たざる者とで二極化が進むだろう。その他、ゼロ成長、世界の中でも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等も指摘できる。新たな時代の弱者（社会政策の対象者）は、労働者ではなく、新しいビジネスモデルを打ち出せない、人の心に潤いを与えられないなど、知的、感情的な付加価値を生み出せない人物や、人に愛される自信がない者になっていくのではなかろうか。安衛法の役割は、そうした格差是正のための諸種の支援や、AI のプログラム内への安全の組み込み、リスク情報の開示の義務づけ、各事業において奏功するリスク管理策の促進等になっていくだろう。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る。

3　来し方（図表 1 を参照されたい）

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も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辿ったと言える。

日本の安衛法は、道交法などと同様に、人の生命・身体・財産を主な保護法益としてきた。どちらも、主に 3E（Enforcement:規制、Engineering:技術、Education: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た。安衛法の場合、旧労基法・安衛則時代は、本質的対策として、職場で用いられる機械等の検査制度を設けていたものの、概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た。しかし、十分な災防効果を挙げられなかったため、旧労災防止団体法ないし現行安衛法が、経営工学等を活用した、安全衛生管理の仕組みを採り入れたことで、労災防止効果が現れた。典型例は、重層的な下請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巡視等による統括的な安全管理を元方事業者（複数事業者の労働者が混在して就労する場所で、仕事を丸投げせず、自身も行う発注者等。概ねゼネコンを想定している）に担わせる規制（法第 30 条など）、経営利益の帰属主体であって労働者を指揮命令する（≒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づけた規定（法第 3 章など）である。安全衛生経営法とも言えよう。

その後、有害性や有効な対策が不明確だったり、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んだ。近年は、がん患者らの治療と就労の両立支援、副業・兼業・フリーランスの健康促進策のように、労働者等の職業・日常生活の質の改善を図る、リスク対策とも言い切れない政策が進められるようになっている。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である。

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、社会的労働保護への進出は進んだが、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等、リスク創出者の管理責任負担原則（訓示規定ながら法第3条を参照されたい）や、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い。そうした課題の集積とも言えるのが、化学物質対策である。

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

4　規制の特徴

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ある。後述する日英の比較法社会学的調査の結果等から、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窺われる。

（1）本来規定と補助規定

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

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

---

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

定めぶりの本来は、特定の対象にかかる具体的な安全確保措置（物的措置、人的措置等の作為・不作為）の罰則付の義務づけだが、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（諸種の管理者・専門家の選任、安全・衛生委員会の設置等)、手続の履践義務（行政による製造許可の獲得、行政への諸種の情報の届出［化学物質の有害性調査とその結果の行政への届出、死傷病報告、産業医選任届等]、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等）等の規定がある。

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

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

【主な製造流通規制】

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

これらは、事業者に自ら使用する労働者を保護させるだけでは、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等に、情報提供や、必要な保護措置等の履行を義務づけたということであり、「労災を防ぎやすいのは誰か」との視点に立っている。名宛人の危険・報償責任や保護責任等でも説明できるだろ

うが、本質的には、安衛法の立法趣旨による。

保護対象も労働者に限られない。本来は労働者だが、元より、公害防止等、公益に配慮した規定（法第 27 条第 2 項等。工場からの排気・排液中に有害物や病原体を含む場合の排出前の処理等を求める趣旨の規定）もあるし、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁）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る。安衛法の姉妹法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づけており、保護法益は当該鉱業の持続性とも解し得る。安衛法の兄弟法とも言える船員法では、船員と船舶の一体性が重視されており、沈没すれば雇用契約が自動終了するが、なお人命・船舶等の救助に従事すべきこと、船内作業による危害防止等にかかる定めの遵守等が船員に義務づけられている（同法第 39 条）。

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

（2）危害防止基準を生み出す仕組み

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

（3）不確定法概念（「危険のおそれ」等）の多用

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

---

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

（4）管理体制の重視

上述の通り、安衛法は、使用者とは異なる「事業者」概念を設定し、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を総括安全衛生管理者として、安全・衛生管理者を指揮して、安全衛生の確保を図らせるなど、経営トップ層に管理責任を課したり、重層的下請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安全衛生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等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る。

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

（5）手続要件化、ソフト・ロー化

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

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

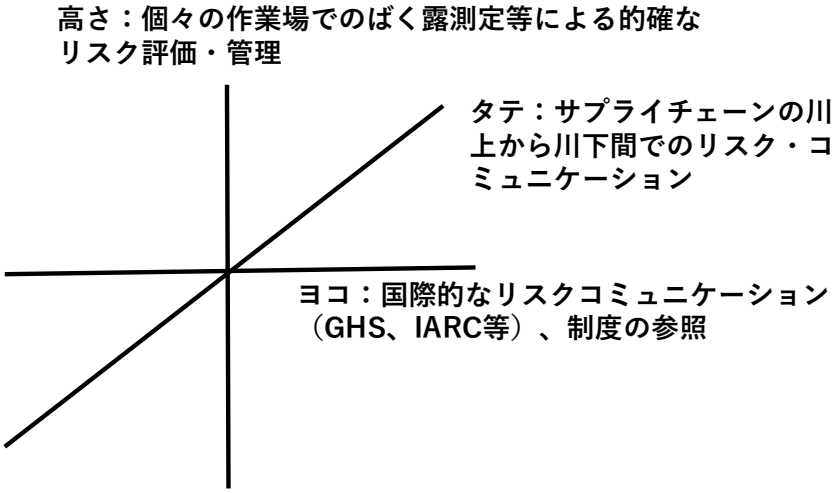
（6）多角的な化学物質管理政策

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

---

[7] 同前 323 頁（森山誠也執筆部分）。

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



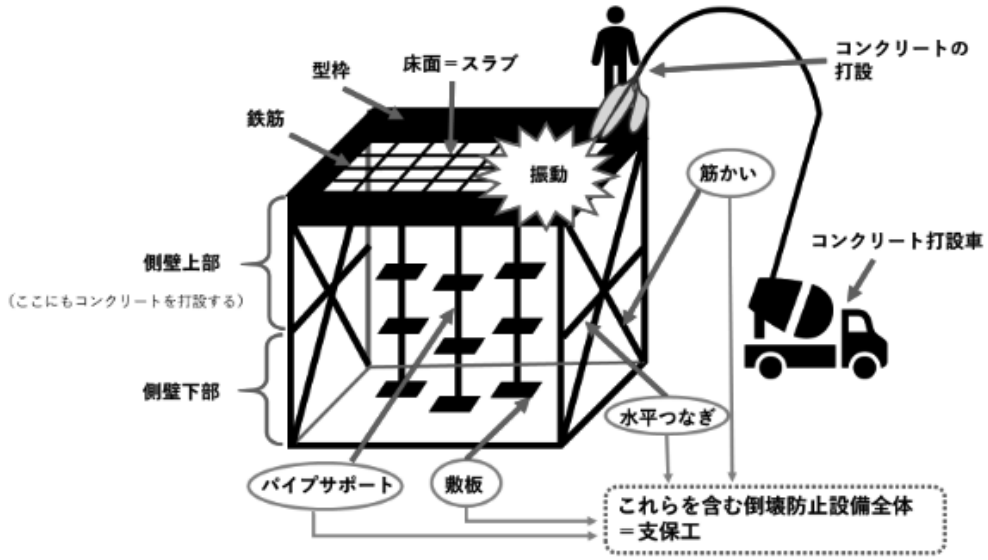
（三柴丈典作成）

（7）規制目的を踏まえた柔軟な法解釈

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

関係があれば、それに該当する旨を述べた[8]。

【事件のイメージ図】



もっとも、こうした柔軟な解釈は、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明らかにしたことで、却って制約されたとも解し得る[9]。

5　比較法社会学的調査の結果

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

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

---

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

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

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

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

6　履行確保における安全配慮義務法理の活用

上述の通り、安衛法が健康問題を積極的に扱うようになり、事案の個別性を考慮し易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る。もとより、安衛法の直接的な民事的効力を認めることには功罪有り[11]、民事上の過失責任法理（や履行請求法理等）の側で参酌するのが UK 等の動向であり、現に妥当性を確保し易い。日本では、契約法上の安全配慮義務（安配義務）が、一般的な予見可能性やなすべき措置の内容の画定に際して安衛法の影響も受けつつ、それが及ばないところもカバーしてきた。「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、不法行為法上の注意義務に近い機能も持っている。

筆者の判例分析では、この法理は、安衛法の定めや趣旨も踏まえ、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る[12]。1 次予防（未然防止）、2 次予防（早期発見早期対応）、3 次予防（緊急対応・再発防止）、3 ステップアプローチ（本質的対策、工学的対策、人的対策）等の予防理論の反映も見られる。折々の予防理論を踏まえた手続を尽くすことが、この義務の核心といえる。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る。山形県水産公社事件最 1 小判平成 5 年 1 月 21 日判例時報 1456 号 92 頁等は、特定事業の発注者（但し特定元方事業者以外）が請負人を指名して統括管理を履行させる義務（法第 30 条第 2 項）は安全配慮義務の内容でもあるとした。原審は、それを履行すれば、本件加害者による逸脱行為を防げたはずとしていた。真備学園事件岡山地判平成 6 年 12 月 20 日労働判例 672 号 42 頁のように、法定産業保健体制が整備されていれば、被災者の高血圧症を発見できたはずとして、その未整備を安配義務違反とした例もあり、同種の例が増えてきている。

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

---

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

[12] 三柴前掲（2017 年）287-296 頁。

活用が可能となる。手続的債務だけに、安衛法の手続的規制化にもなじむ。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課題については、特にそうした対応が求められる。

7　改正の方向性

以上の整理を踏まえて、若干ながら改正の方向性を展望する。

（1）性能要件化の範囲、罪刑法定主義との相克

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

（2）規制課題の行方

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、難病治療と就労の両立支援等を扱うようになり、労働基準一般のほか、障害者雇用、キャリア形成支援、地域医療のほか、働き方や生き方に関する様々な政策課題と密接することとなった。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ない。例えば、パワハラに関する相談の多くは、労働 ADR や産業保健総合支援センターにリファーされている。

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

---

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

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

者は、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る（図 9)。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、安全衛生政策は、労災職業病等の業務上のリスク対策から、メンタルヘルス対策等の作業関連疾患対策、遂にはがん等の難治性疾患者の就労継続支援まで展開し、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等を通じ、疾病障害者への救済姿勢を強化している。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、適正配置の努力等の手続を求めるようになっている。他方、民間であれば就業規則等、公務員ならば公務員法や紐付く勤務規程等に基づく休職、解雇／免職等のケジメも可能かつ求められている（みなし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共に、国民への背信行為とした例として、兵庫教育大学事件神戸地判平成 29 年 8 月 9 日 D1-Law.com)。その切り分け（就業判定）の主体の役割を期待されている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（疾病の有無・程度等）と共に事例性（疾病？が招いている現実の問題：就労不能、職場秩序紊乱等）を確認し、本人の職務及び職場の関係者への適応を支援する。産業保健者は事業者の履行補助者ないし代行者なので、その働きかけが、事業者の救済努力となり、それを尽くしてなお改善しなければ、ケジメが可能かつ求められる。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る [15]。

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的要素の労働契約法での法定を含め、労使や医療・リハビリ機関、家族らの関係者を資源とみなして産業保健に役立てる視点を強化する必要がある。

（3）雇用類似の保護

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

---

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

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

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

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

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

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

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

た。

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

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

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

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

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

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

ウ　事業者等が講ずべき措置への対応

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

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

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

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

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

各論②：個人事業者等には管理不可能な災害リスク対策

各論②－1：注文者らがリスク創出者である場合

ア　注文者の責任に関する原則

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

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

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

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

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

イ　主に建設業での混在作業に伴う災害対策

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

違反による被害は同等なので、**罰則も同等**とする。

ウ　その他の業種での混在作業に伴う災害対策

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

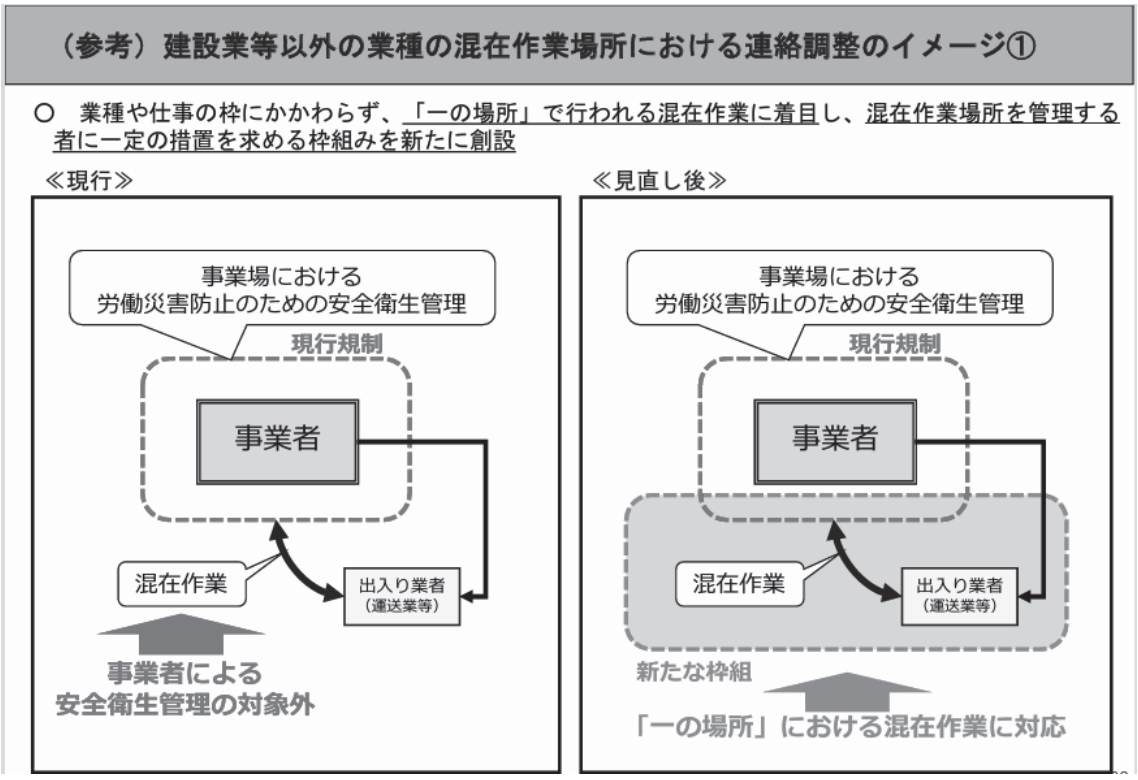
・建設業や製造業以外の業種につき、それらの業種を対象とする法第 30 条（建設業等の混在作業にかかる統括管理）、第 30 条の 2（製造業での混在作業にかかる統括管理）が求める統括管理とは別に、個人事業者等を含めその場で「何らかの作業に従事する者」（混在作業従事者）を対象として、当該場所の管理者（場所の管理、労働者の使用、主体的な労災防止措置の３つを講じ得る事業者：混在作業管理事業者）による管理の**制度を設ける**。

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

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

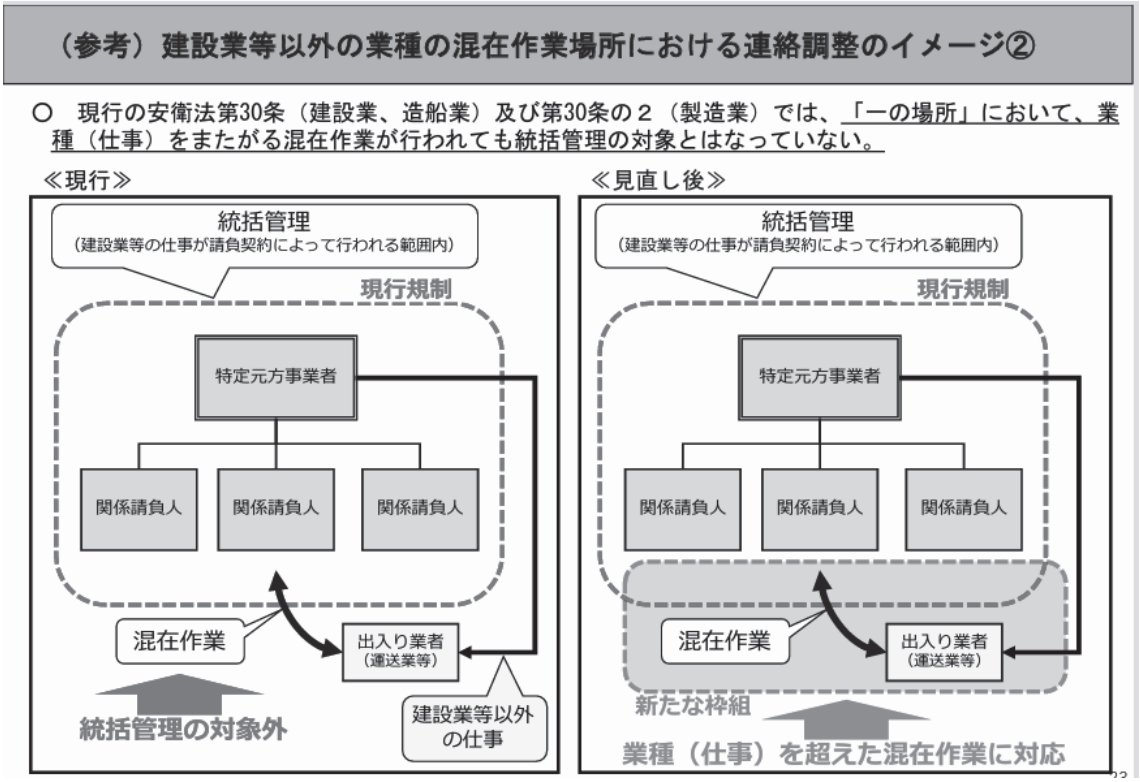
・混在作業従事者を管理する場合、混在作業管理事業者との間に請負契約等**何らかの関係を設けさせる**。

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



＊2 つの図はあくまで建設業等以外の業種を前提にしている（三柴注）。

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



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

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

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

罰則も現行規定通りとする。

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

各論②－2：注文者ら以外がリスク創出者である場合

ア　法第 33 条（機械等リース業者が講ずべき労災防止措置義務）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ウ　報告時期

・災害発生の把握後「遅滞なく」。

エ　罰則

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

オ　報告事項

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

カ　不利益取扱い

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

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

キ　その他

・報告の促進のため、電子申請システムの活用等を検討する。

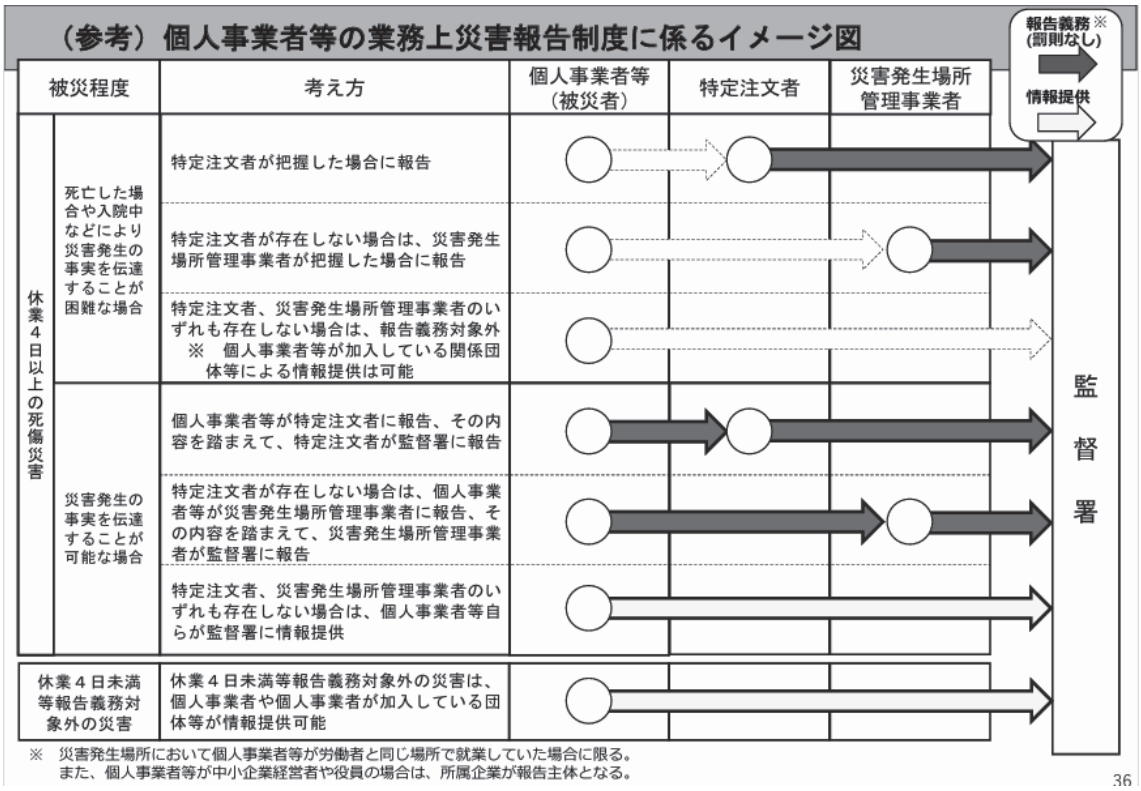
・個人事業者等が死亡・入院中の場合の対応等を通達等で示す。

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

ク　脳心臓疾患・精神障害の報告

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

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

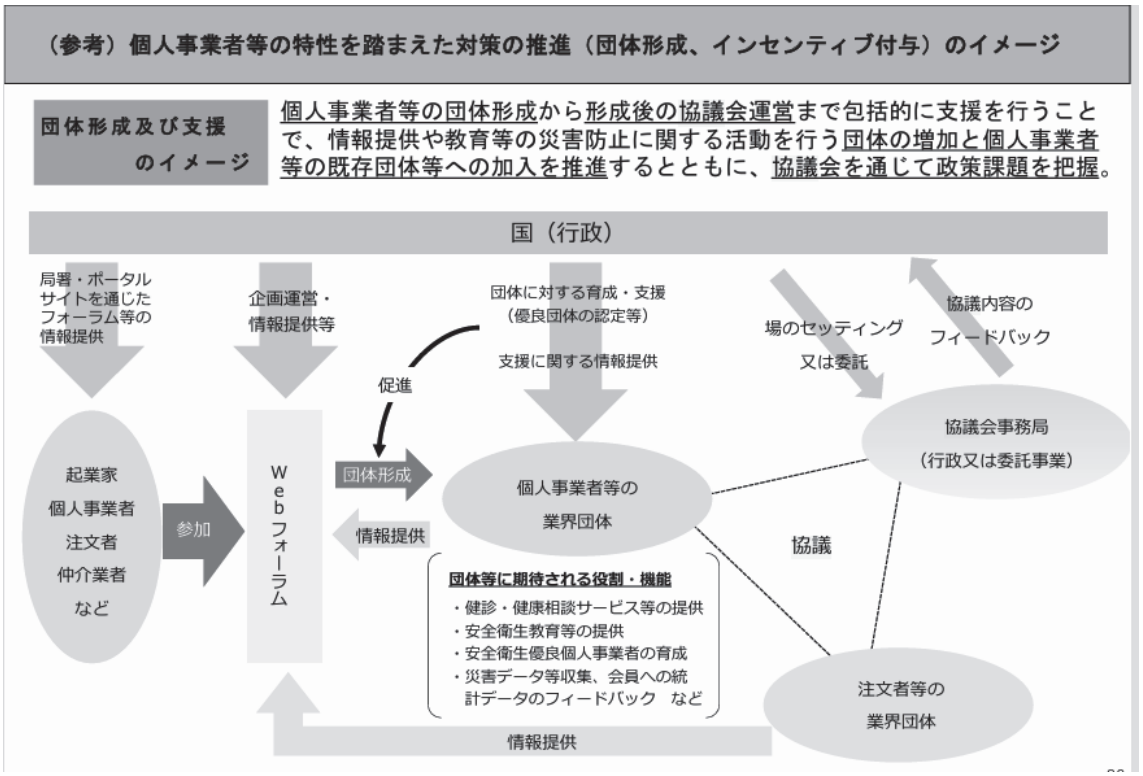


（厚生労働省第 166 回労働政策審議会安全衛生分科会資料「個人事業者等に対する安全衛生対策について（総括）」令和 6 年 9 月 6 日）

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

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

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



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

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

取るべき基本的視座としては、リスク創出者管理責任負担原則が挙げられる。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る。この原則から、労働安全衛生では、それを実施し易い立場にある者が実施すべきという要請が働く。すなわち、人の生命、身体、財産等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、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る。筆者は、労働者概念の一般的な拡張適用には賛成しないが、安衛法は、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、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り講じるよう求めていると解する。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づけた点、経済法である中小企業等協同組合法が、組合の取引相手等に組合との誠実交渉義務を課している点等は、区々多様なリスクへの対応上有意義であり、広義の安衛法と解して解釈適用すべきと解する[17]。

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

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

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

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

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

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

修正となれば、影響は大きい。その他、死傷病報告（第 100 条、安衛則第 97 条）の名宛人（現在は事業者）、第 26 条が事業者の講じる措置への協力義務を課す対象（同労働者）、第 97 条が申告権を付与する対象（同労働者）等の修正の要否も問われる。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、検査の趣旨等を再検討する必要が生じ得る。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富士ブロイラー事件東京高判昭和 60 年 7 月 17 日判例時報 1170 号 88 頁は、請求棄却の主な理由として、安衛法上の検査制度は労働安全衛生行政の実施を目的とし、国による製品安全の保証を目的としない旨を述べていた。

二　現行法制度の背景と趣旨の整理再編

吉川・大幢・平岡ほか解説（現行法の制定経緯）

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

概要は以下の通り。

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

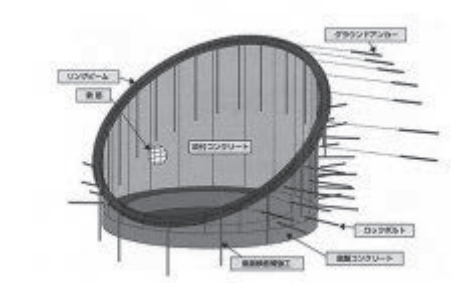
イ　工場法時代に、マッチの製造に際しての黄燐の使用を禁じるなどした内務省所管の黄燐燐寸製造禁止法（1921（大正 10）年制定）、屋外産業での労災補償制度の確立を主な目的としつつ、労災防止にかかる規制も図った内務省所管の労働者災害扶助法（1931 年（昭和 6）年制定）および、工場法の適用対象者も含めてその責任保険化を図った労働者災害扶助責任保険法（1931（昭和 6）年制定）などの安全衛生に関する法律が制定されたほか、工場法第 13 条に基づく工場附属寄宿舎規則（1927（昭和 2）年内務省令第 26 号）、工場危害予防及衛生規則（1929（昭和 4）年内務省令第 24 号）、労働者災害扶助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

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

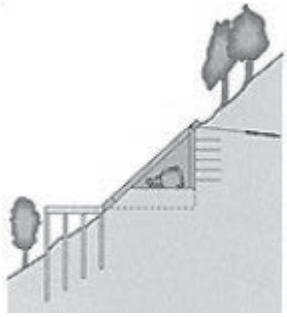
程（1947（昭和 22）年労働省令第 7 号）が設けられた。これらは、工場法時代の法規則を基礎としつつ、全業種の全労働者に適用が及ぶ普遍性と体系性を持ち、当時から国際的にも高水準にあったが、その制定直後からの活発な改正、新たな法規則の分離、新設（けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（1955（昭和 30）年)、ボイラ及び圧力容器安全規則（1959（昭和 34）年)、電離放射線障害防止規則（1959（昭和 34）年）の制定等）をもって、その水準が維持されてきた。

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

【リングビーム工法】







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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

②より具体的には、最低基準による規制を超える幅広く柔軟な行政の展開が困難。

③官民双方に、安全衛生に詳しい技術者（安全衛生人材）が乏しい。

④中小企業や構内下請事業への対策が不十分、など。

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

①積極的、科学的対策、

②新工法、新原材料対策のための事前審査制度、

③機械設備の本質的安全化のための発注、設計段階での安全性確保、

④職場の環境改善による公害源の解消、

⑤労働者の体力づくり等の積極的対策、

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

⑦以上の方策を支える安全衛生研究の推進、

⑧安全衛生人材の積極的な養成と官民両者への供給、

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

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

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

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

三　逐条解説の整理再編

1　三柴解説①（第 1 章第 1 条～第 5 条）

三柴解説①は、第 1 章第 1 条～第 5 条を対象としている。

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

概要は以下の通り。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

エ　法第 2 条は、主要な用語の定義を置いている。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

を述べた。

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

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

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

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

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

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

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

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

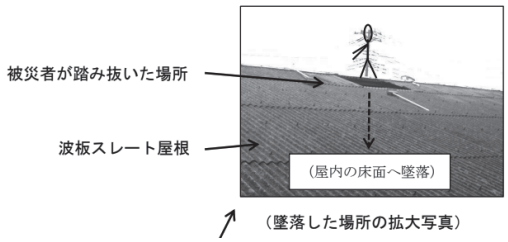
そのもの、個人企業では個人事業主という、事業利益の帰属主体であって、事業組織が信頼性、求心力を高めようとする対象である。両罰規定により半無過失責任を課されたことにより、経営トップ層が率先して安全衛生をリードする圧力がかけられた。工場法時代は両罰規定はなかったが、旧労基法・旧安衛則時代に、旧労基法第 121 条に行為者と事業主の両罰規定が設けられ、現行安衛法にも第 122 条に行為者と事業者（労基法上の事業主とほぼ同旨）の両罰規定が設けられた経緯がある。

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

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

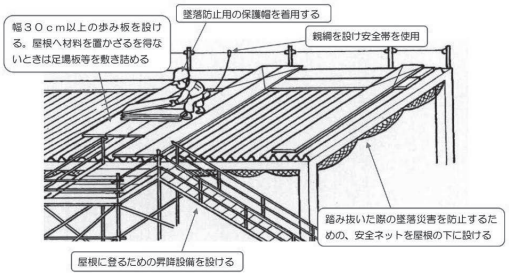
第 2 条の関係判例をみると、偽装請負的な関係にあった一人親方が注文者（一次下請）の現場責任者の危険防止措置の不備（歩み板、防網を使用せず）によりスレート工事中の屋根から落下して死亡した災害の後、注文者（一次下請）である被告人会社が、現場責任者の安衛法第 21 条第 2 項（安衛則第 524 条 ）違反、第 119 条にかかる両罰規定（第 122 条）により罰金刑を受けたところ、被告人会社より、被災者は安衛法上の労働者ではないと主張されたが、退けられた例（東京高判昭和 56 年 8 月 11 日判例タイムズ 459 号 143 頁（原審：佐倉簡判昭和 56 年 2 月 18 日）がある。

〔スレート踏み抜き災害の図〕



（水戸労働基準監督署作成）

〔スレート工事と望ましい安全対策の例〕



（水戸労働基準監督署作成）

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

【事件に関する技術専門家の意見[22]】

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

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

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

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

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

3）未然防止策について

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

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について 2）3）に同じ。

2）判決について

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

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

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

3）未然防止策について

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

セ　以上の整理から、以下のように言える。

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

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

もっとも、基本規定としても、現段階で見直しの必要は生じていると思われる。

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

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

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

すると、その原則を相当程度体現している第 3 条の第 2 項と第 3 項が、それぞれ製造業と建設業のみを適用対象としていることも見直しの対象となるだろう（現に後者は見直しが図られている〔厚生労働省「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報告書」〈令和 5 年 10 月〉3-2(2)〕）。

2　大藪・近藤解説①（第 2 章第 6 条～第 9 条）

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

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

概要は以下の通り。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12 月、令和 3 年 9 月に改正され、今に至っている。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

災防計画制度の性格と実際的機能については、次のように言える。

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3　三柴解説②（第 3 章第 10 条～第 19 条の 3）

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

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

る安全衛生管理体制について定めている。

概要は以下の通り。

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

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

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

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

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

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

本条第 1 項所定の選任義務の発生要件は以下の通りである。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

エ　法第 10 条は違反指摘が少なく、関係判例も見当たらない。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

安全管理者の確保と法定職務の実施条件の整備は徹底して事業者に託されている。

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

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

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

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

資格別の兼任可能性を整理すれば、以下の通りである。

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

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

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

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

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

を負うことを支持する趣旨とも解され、衛生管理者にも当てはまると解される。

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

災害の物理的な発生機序はすでに判明している。

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

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

2）判決について

おおむね妥当な判決だと思う。

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

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

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

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

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

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

3）未然防止策について

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

法律および社内ルールの徹底と責任の明確化が最も重要。

工程変更に際しての社内の確認・承認体制の強化も必要。

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

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

2）発注者側も、適正な発注に努めるべき（福田、岩村）。

3）規制行政側も、適正な監督に努めるべき（福田、岩村）。

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

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

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

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

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

分された。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

【図】

【産業医の選任義務と選任率】

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

（注）厚生労働省の2016年労働安全衛生調査より作成

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ハ　そもそも産業医制度が必要な理由について再考すると、次のように言える。

すなわち、消極面から言えば、

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

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

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

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

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

等が挙げられる。

他方、積極面を言えば、

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

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

等が挙げられる。

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

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

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、安全衛生政策は、労災職業病等の業務上のリスク対策から、メンタルヘルス対策等の作業関連疾患対策、遂にはがん等の難治性疾患者の就労継続支援まで展開し、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等を通じ、疾病障害者への救済姿勢を強化している。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、適正配置の努力等の手続を求めるようになっている。

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

職、解雇／免職等のケジメも可能かつ求められている（みなし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共に、国民への背信行為とした例として、兵庫教育大学事件神戸地判平成 29 年 8 月 9 日 D1-Law.com）。

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

・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る[31]。

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

[33] この点は、法改正に際して筆者からも行政に進言した。

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

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

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

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

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

指導：下位の立場の者に、上位の立場から教え諭すこと

助言：立場の上下を問わず、専門的知見を踏まえ、アドバイスをすること

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ヘ　産業保健制度に関する国際比較から、以下の事柄が看取された。

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

マ　関係判例をみると、以下のような例がある。

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

れることが多く、違反指摘の具体例には以下のようなものがある。

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

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

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

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

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

ラ　関係判例には以下のようなものがある。

（1）刑事事件

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

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

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

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

(2) 民事事件

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

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

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

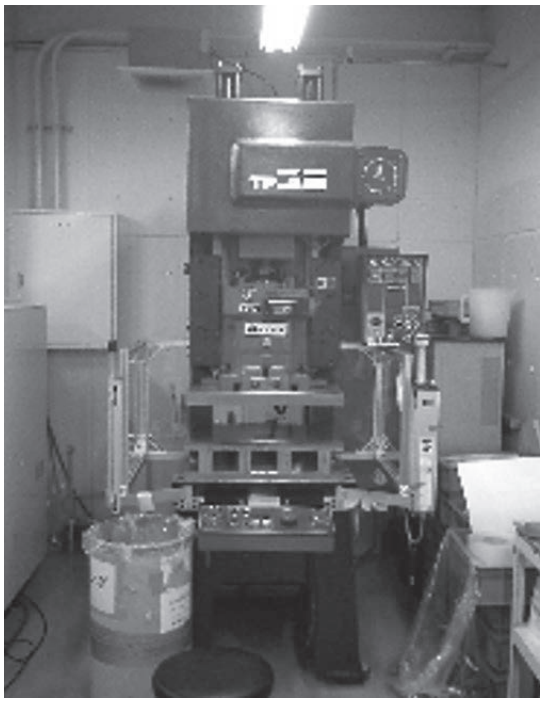
ただ、このケースでは、被災者が本件災害をもたらしたのと同様の光線式安全装置を備えたプレス機械の使用経験があることを事業者が確認して採用し、現にヨウカンと呼ばれる金型を乗せる四角材形の台の交換により安全装置が利かない条件が生じ得ることを被災者自身認識していたのに、自らそれを外して被災したこと、作業主任者資格を持つ者が、被災当日に安全装置を含めて当該プレス機械の安全衛生を確認していたこと、作業主任者資格は持たないがプレス作業を知る上司が、災害直前のやりとりで、安全装置が利く条件に設定するよう本人に伝達していた経緯もあるから、果たして作業主任者に被災者の作業を直接指揮させていたら災害を防げていたか、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

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

作業主任者に行わせる義務まで課してはいない。

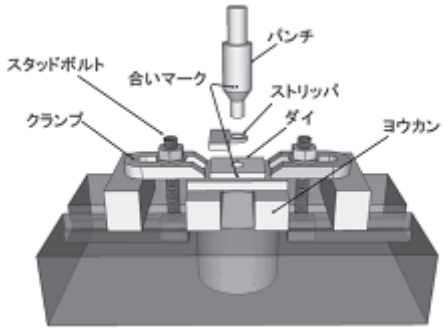
結局、災害時点で作業主任者を作業に当たらせていなかった（法第 14 条違反）という外形をもって、事業者に半ば結果責任を負わせたとも解され、それだけ管理体制の整備を重視した判断とも言える。

【プレス機】



（岩村和典氏提供）

【ヨウカン】



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

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
　よくあるケースである（岩村）。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

これは、事業場内の安全衛生管理体制でいえば、安全管理者に近い役割を負う。

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

民事裁判例には以下のようなものがある。

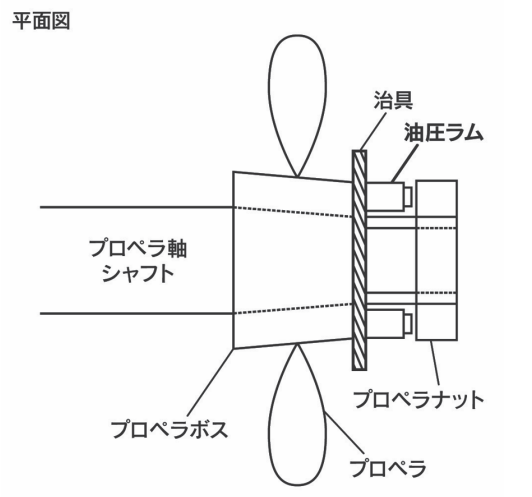
（1）下請の労働者が、下請所有のトラック荷台で作業中に金属スクラップの破片が眼に刺さって失明する等重い障害を負い、元請下請双方に損害賠償請求した事案で、雇用者の責任を当然に認めつつ、元請につき、被災者の雇用者ではないが、雇用者の構内で元請として作業を分担実施していた状況等から、元方事業者として、雇用者の安衛法規違反につき必要な指導、指示を行うべきなのに（安衛法第 29 条）怠ったこと、また、特定元方事業者としても、労災防止のために定期的な協議組織の設置、開催等の措置を講ずべき（安衛法第 30 条）なのに怠ったことから、安全保護義務違反に当たるとした例（尼崎港運・黒崎産業事件神戸地尼崎支判昭和 54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

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

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

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

【補修工事中のプロペラシャフト周辺図】



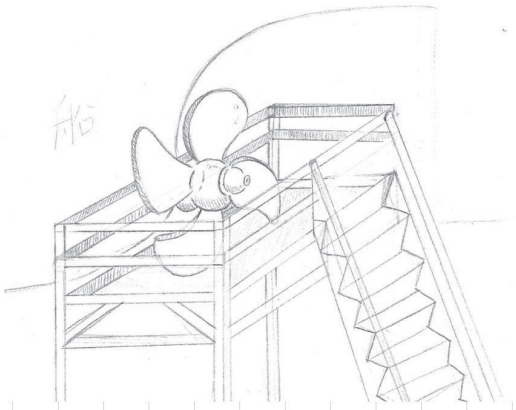
（岩村和典氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

【治具】



（岩村和典氏提供）

【補修中のプロペラ及びプロペラシャフト】



（岩村和典氏提供）

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
　図示の通り。

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

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

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

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

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

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

全衛生管理者と同等とすること等が示唆されていた。

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

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

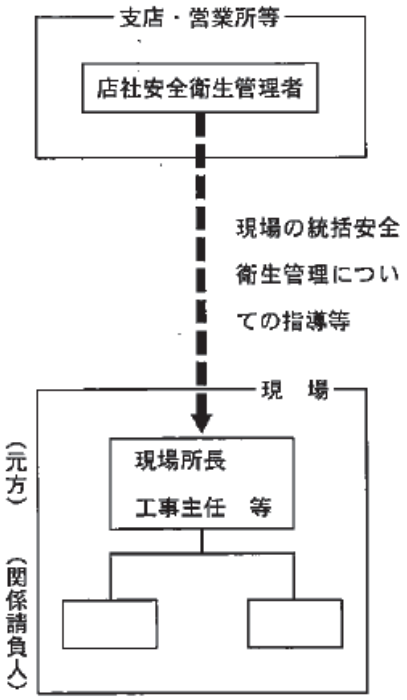
なお、本条が掲げる事業場は法人とは限らず、契約の主体になれない場合もあり得るので、法人が契約主体なら、ここで「請負契約を締結している事業場」とは、「請負契約を締結した法人等（建設業元方事業者）において当該一の場所の仕事の管理、指導を担当している事業場」と読み替えるべきこととなる。平成 4 年通達によって別途配置が認められる店社とは、そうした法人以外の法人や個人事業主が運営する事業場であって、当該「一の場所」での建設工事の管理、指導を担当しているところと理解できるため、その役割を果たす限り、元方事業者以外の下請事業者や純粋な発注者等も該当し得ると解される。

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

その職務は、安衛則第19条に、概ね以下のように定められている。

・統括安全衛生責任者との連絡（第1号）

・同責任者から連絡を受けた事項の関係者への連絡（第2号）

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

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

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

・混在作業による労災リスク全般の確認（第5号）

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

・後次の請負人の安全衛生責任者との作業上の連絡調整（第6号）

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

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

関係判例には、次のようなものがある。

（1）刑事事件

東京地立川支判令和3年12月16日WEST LAWジャパン

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

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

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

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

死者 5 名、重軽傷者 37 名の災害を引き起こしたとして、

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

＜事実の概要＞

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

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

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

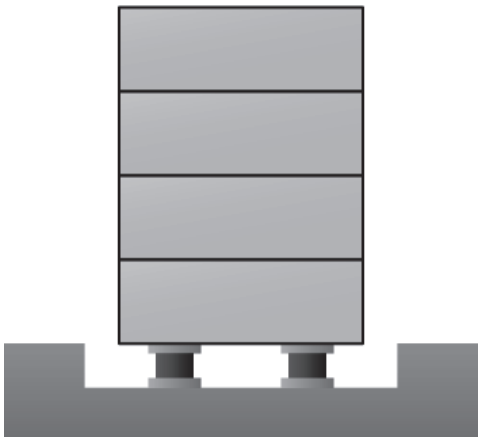
免震階天井等に引火し易いウレタンフォームが吹き付けられているのを認識しながら、防火のための養生も火番もせずに作業に当たらせ、

また、自ら免震階に降りた後も、養生や火番をせずに他作業に従事していた。

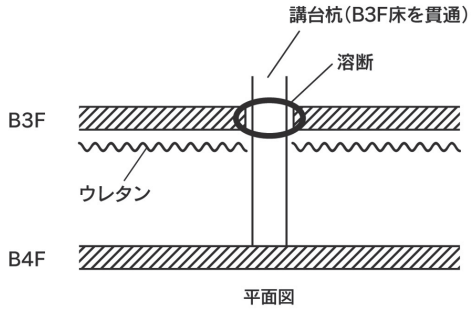
Y3 も、当該引火の危険を認識しながら（：ウレタンフォームの除去も養生もされていないことを認識しつつ、）、Y1 への遠慮と考えの安易さから、養生等の防火措置を Y1 に求めることも自ら実施することもせず、溶断を行った。

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

【図】



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



（宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

＜判旨～起訴された罪状につき各被告人とも有罪～＞

ア　Y1（メイン工事請負業者の安全衛生責任者）について

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

イ　Y2（Y1 の指揮下で仕事をしていたサブ工事請負業者）について

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

ウ　Y3（Y2 の代表取締役）について

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

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

定違反に当たる。

＜汲み取り得る示唆＞

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

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

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

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

建設業界では有名な災害である。

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

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

2）判決について

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

3）未然防止策について

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

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

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

(2) 民事事件

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

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

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

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

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

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

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

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

【剪定ノコギリ】



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

【一丁掛け安全帯】



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

【二丁掛け安全帯】



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

本判決から汲み取り得る示唆は、以下の通り。

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

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

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

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

ク２　安全委員会に関する第 17 条は、

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

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

うち安全関連事項、第 3 号：その他の労働者の危険防止関連事項。

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

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

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

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

衛生委員会に関する第 18 条は、第 17 条をデフォルトとして、

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

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

第 3 項では、作業環境測定士を委員として指名「できる」旨を定め、

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

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

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

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

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

ケ 2　安全・衛生委員会（安衛則第 23 条の定め通り、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を指す）は、事業者の安全衛生対策の諮問機関であって、利害対立を前提とする団体交渉とは異なり、審議は労働時間内に行うのが原則である（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

解説書には、労働者の意見の反映、労働者の関心の向上との趣旨を指摘するものもあり、確かに、委員会の設置義務が課されていない事業場では、会議等で関係労働者の意見を聴くよう勧められていること（安衛則第 23 条の 2、昭和 47 年 9 月 28 日基発第 601 号の 1）からも、その趣旨が窺える。

通達には、長時間労働による健康障害対策やメンタルヘルス対策における産業医や衛生管理者の役割の重要性を前提に、その適正な選任、出席と共に、調査審議結果の尊重を説くものがあるが（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）、法的拘束力はない。

安全衛生を重視する UK では、労働者から選出された安全衛生代表を主要メンバーとして安全衛生委員会を構成し、雇用主による安全衛生管理を監視し、委員会自体も巡視等を通じてリスクの調査や対策を実施し、事業所ごとの自律的な安全衛生管理を支える存在と位置づけているが、日本の委員会は、安全衛生にかかる事業者の権限と責任を前提に、「活用しなければ損する」との位置づけで設計されたと解される。

たとえば、大阪の印刷工場で、当時は強い発がん性が認められず、特別規則の規制対象とされていなかった 1、2 ジクロロプロパンで胆管がんが発症した事例で、厚生労働省は、衛生委員会や産業医の設置／選任義務違反で会社を書類送検した。これは、特に未解明なリスク対策との関係で事業者に本委員会の活用を求める趣旨と解される[42]。

コ 2　以下の表の通り、委員会の設置義務の発生要件は、安全委員会については、業種と常時使用労働者数で区分されているが、衛生委員会については、全業種の常時使用労働者数 50 人以上の事業場で統一されている（施行令第 9 条）。

[42] むろん、複数の被災者が亡くなった事実を受け、事業者を処罰する上で、こうした処理しかなかったという事情もあろう。

設置が義務付けられている委員会

業種及びその他の条件	事業場の規模	委員会名
林業、鉱業、建設業、製造業のうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業	50 人以上	安全委員会
上記の業種を除く、運送業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゆう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゆう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業	100 人以上	
全ての業種	50 人以上	衛生委員会

※ただし、安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、「安全衛生委員会」を設置することができます。

（一般社団法人安全衛生マネジメント協会の WEB サイト（https://www.aemk.or.jp/roudou_anzen/roudou_anzen2-1.html，最終閲覧日：2023 年 1 月 13 日））

安全委員会の設置につき、常時使用労働者数 50 人以上という厳しい条件が設けられた業種は、伝統的に労災が多く、現場状況の多様性や可変性、安全管理の複雑さや困難さ等の事情から、委員会でのリスクや対策の調査審議の必要性が高いと考えられたものと察せられる。

同じく 100 人以上で良いとされた業種に小売り、卸売などのサービス業系統が多い他、製造業でも大きなリスクが見込まれない業種が含められたのは理解できるとして、電気・ガス・水道等の公共事業系統が含められたのは興味深い。

安全委員会の設置義務対象事業場は、必ず衛生委員会の設置義務があるので、統合しての設置が認められているのが、法第 19 条所定の安全衛生委員会であり、構成等は両委員会のそれと変わらない[43]。

サ 2　法第 17 条ないし第 19 条は、委員会の必要的調査審議事項を定めている。

法第 17 条は、事業者を名宛人として、安全委員会に、以下の事項について、調査審議と事業者への意見具申を行わせるべきことを定めている。

第 1 号：労働者の危険防止の基本的対策、

第 2 号：労災の原因と再発防止策のうち安全関連事項、

第 3 号：その他の労働者の危険防止関連事項。

衛生委員会に関する第 18 条は、第 17 条をデフォルトとして、

第 1 号・第 2 号：労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）の基本的対策、

[43] 畠中元教授は、安全管理者選任対象業種なら安全問題は存在する以上、安全委員会も衛生委員会と同様に、安全管理者選任対象業種であって常時使用労働者数 50 人以上の全事業場に設置義務を課すべきとする（畠中前掲書（2019 年（令和元年））157 頁。筆者も賛同する。

第 3 号：労災の原因と再発防止策のうち衛生関連事項（第 17 条では安全関連事項）、

第 4 号：その他の労働者の健康障害防止・健康保持増進（第 17 条では危険防止）関連事項、

を定めている。

上述の通り、第 19 条は、両委員会を併合して安全衛生委員会としているため、調査審議事項はいわずもがなのため、定めていない。

これらの定めの具体化は、以下のように安衛則と関係通達で図られている。

①関係規程の作成（安衛則第 21 条第 1 号、第 22 条第 1 号）

②法第 28 条の 2 第 1 項及び第 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項に基づくリスクアセスメントと対応策（安衛則第 21 条第 2 号、第 22 条第 2 号）

③安全衛生計画の作成、実施、評価、改善（いわゆる PDCA）（安衛則第 21 条第 3 号、第 22 条第 3 号）

④安全衛生教育の実施計画の作成（安衛則第 21 条第 4 号、第 22 条第 4 号）

⑤労働行政から文書で命令、勧告、指導等を受けた事項（安衛則第 21 条第 5 号、第 22 条第 12 号）

衛生委員会特有の調査審議事項としては、

⑥作業環境測定の結果と対応策（安衛則第 22 条第 6 号）

⑦新規化学物質に関する有害性調査（法第 57 条の 4）

⑧定期健診等の法令上の医師の診断等の結果と対応策（安衛則第 22 条第 7 号）

⑨健康の保持増進策（法第 69 条第 1 項）の実施計画（安衛則第 22 条第 8 号）

⑩長時間労働による健康障害対策（安衛則第 22 条第 9 号）

これは過労死の社会問題化等を踏まえて衛生委員会の付議事項に加えられた経緯があり、面接指導の方法や体制、労働者の申出を促す条件整備等が含まれる。現実的には、経営者による労働条件適正化へ向けた組織的な取り組み、医師・保健師らによる面接での個別的な事情の聞き取りとそれを踏まえた対策の提案が中心になる。

⑪メンタルヘルス対策（安衛則第 22 条第 10 号）

通達によれば、その要諦は、計画、体制整備、不調者への不利益取扱いの禁止、健康情報の保護等である（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

⑫②のうち法第 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項所定のリスクアセスメント義務の対象物質に関連して、ばく露低減措置、ばく露者向け健診、健診結果に基づく事後措置等（安衛則第 577 条の 2）

が挙げられる。

もっとも、最も本質的なのは②であり、①（関係規程の策定）④（安全衛生教育）は②の実現のための重要な方策であり、③は②のはじめの一歩（一丁目一番地）である。

衛生関係では、化学物質（特に有害物）対策と心身の作業関連疾患対策（特に長時間労働による脳心臓疾患対策とメンタルヘルス対策）が重視され、より積極的な心身の健康づくり

がそれに次いで重視されていることも看守できる。

シ 2　法第 17 条～第 19 条は、委員会の構成も定めており、畠中元教授によれば、これは委員会の成立要件であり、その 1 要素が欠けても刑事処分を受ける可能性が生じる（法第 120 条）。

1）各条第 2 項第 1 号所定の第 1 号委員は、各条第 3 項により議長となるべき者であり、総括安全衛生管理者の就任が基本だが、それに準じる者（副所長、副工場長等）も含まれる（昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。もっとも、審議上の判断の権限を持ち、決議事項が確実に履行される程度にトップマネジメントに近い人物でなければならない。

2）各条第 2 項第 3 号等所定の安全・衛生経験者委員のうち、安全経験者委員は、生産工程の実作業や管理業務など、安全に関する業務経験者も含む。これは、安全は衛生ほど横断的な専門知識を要せず、むしろ生産工程そのものと関係が深いことによると解される。

3）各条第 4 項は、議長以外の委員の半数を過半数組合や過半数代表の推薦で決すべき旨を定めているが、事業者が同人と誠実に協議している限り、彼らとの協議が整わないことで委員会を設置できなくても刑事責任は生じない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

条規がいう「推薦に基づき指名」とは、適法な委員の推薦があれば法定限度内で指名せねばならないことを意味する（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。ただし、構成員の数は適宜の決定で足りる（昭和 41 年 1 月 22 日基発第 46 号）。

衛生委員会等で指名が求められる産業医は専属である必要はなく（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1）、その出席を委員会の開催要件とするかは、安衛則第 23 条第 2 項の委員会が決定すべき事項に該当するため、各委員会の判断に委ねられる。ただし、適任な産業医が出席を希望しているのに事業者が拒否する場合、当該産業医からその改善を求める勧告（法第 13 条第 5 項）は可能と解される。

各条第 5 項や第 4 項は、総括安全衛生管理者の議長就任や労働者の代表による（議長を除く）委員半数の推薦制につき、過半数組合との協約による適用除外を定めており、それらの規定が委員会や安全衛生管理への労使参加を支える趣旨であって、労使が合意すればよしとする趣旨と解されるが、逆に、その趣旨に悖る協約は、公序良俗違反や協約自治の限界超過、協約意思の否定等により、その規範的効力を否定され得ると解される。

なお、旧安衛則時代に存在した安全・衛生委員会の運営にかかる過半数決定規定が現行法で採用されなかったのは、安全衛生問題の性質上、労使の意見の合致を前提とすべきとの考えによると解される。

委員会の開催回数については、毎月 1 回以上とする努力義務が定めめられているが（安衛則第 23 条第 1 項）、その招集、議事の決定、専門委員会の設置等は、委員会に委ねられている（同条第 2 項、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

もっとも、その透明性確保のため、議事概要の労働者への周知（安衛則第 23 条第 3 項、第 4 項）等が定められている。

ス２　安全・衛生委員会に関する条規の監督指導状況[44]は、以下の通りである。

すなわち、行政官等向けの法運用に関する調査では、第 17 条から第 19 条にかけて、安衛令で定める業種と規模の事業場において、本条で定める安全委員会等を設けていない場合、一律的に適用するとの回答や、

安全委員会と衛生委員会の双方ないし両者を合同した安全衛生委員会の設置義務がある事業場で安全委員会も衛生委員会も設置されていなかったため、安衛法 17 条第 1 項と安衛法第 18 条第 1 項双方の法違反を指摘したとの回答があった。

法第 17 条から第 19 条は、安定して一定数の違反指摘があり、是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した労働基準監督年報の法違反状況の集計（平成 11 年～令和 2 年。森山誠也監督官による）では、概ね 2000～3000 件／年だった。これに対して、同じ資料での送検件数（≠送検人員数）は合計 3 件にすぎない（同前）。

法第 14 条（作業主任者選任関係）違反では、毎年 20 件程度送検されているのに比べ、刑事処分までは求められ難い規定であることが窺われる。

安全衛生委員会の活動実態（特に衛生関係）に関する統計と事例を簡潔にまとめ、活性化提言を行った近年の好著として、加藤憲忠『実践・安全衛生委員会の実務（増補版）』（産業医学振興財団、2022 年）がある。

同書では、労災問題の減少や間接部門における課題の少なさ等を背景に委員会の議論がマンネリ化した際の活性化方策として、

・産業保健専門職による課題（要対応リスク）の明示、

・事業場ごとの安全衛生課題を踏まえた講話、

・巡視による職場事情、職場の人物マップの把握を前提とした委員への情報提供や感情への働きかけ

等が示唆されている。

セ２　関係判例は、以下の通りである。

先ず、安全委員会関係では、刑事事件は見当たらなかった。

民事事件には、以下の例があった。

A サプライ[知的障害者死亡災害]事件東京地八王子支判平成 15 年 12 月 10 日

おむつやシーツのクリーニング業を営む会社で働いていた知的障害者が、クリーニング工場の大型自動洗濯・乾燥機に挟まった洗濯物をとるため一部のスイッチを切って機械内に入ったところ、機械が再稼働して頭蓋内損傷等を負って死亡した事案で、

同社の代表取締役 2 名（社長と副社長）が、

業務や安全の管理権限を持ち、被災者の知的障害も認識しながら、

同人に作業上・安全上の注意を十分に行わず、現場作業を任せきりにし、

---

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

安衛法に違反して、安全管理者等を選任せず、安全委員会等を設置しないなど、所要の安全管理体制を整備しなかった結果、

被災者が必要なスイッチを切らずに機械内に入って負傷・死亡したものとして、彼らの不法行為責任を認めたうえ、民商法上の法条に基づき会社の責任も認めた。

安全委員会の設置義務違反が安全配慮義務違反などの民事上の過失と評価される場合、安全・衛生管理者の選任義務違反など、他の安全衛生管理体制整備の不備と共に過失の要素とされることが多いが、実際にそうした体制整備がされていれば災害を防げたかについての具体的な論証はされないことが多い。

これは、体制整備自体の重要性を示唆する趣旨と解され、特に未解明なリスクや、発生機序が不明確な災害（本件も、実際には、被災者が取った措置[傾斜コンベアの停止]後になぜシェーカーが再稼働したかの理由は分かっていない）の過失認定で重要な役割を担っている。

逆に言えば、不確実性の高いリスクに対応するうえでは、この委員会での調査審議の実績をつくることで、結果がうまくいかなくても、過失認定を免れる可能性が高まるということである。

次に、（安全）衛生委員会関係では、刑事事件は見当たらなかった。

民事事件には、以下の 2 例があった。

これらは、雇用者に安全衛生委員会が設置されていたため、判決もそれに言及した例だが、実質的には衛生委員会の機能が問われたので、衛生委員会の分類で取り扱う。

1）石綿管製造会社石綿関連疾患事件さいたま地判平成 24 年 10 月 10 日裁判所 WEB サイト

本件は、アスベストに長期間曝露したうち 1 人は悪性中皮腫で死亡し、もう 1 人は石綿肺等に罹患した事案である。すなわち、亡 A は昭和 29 年から約 19 年（退職は昭和 57 年末）、X2 は、昭和 39 年から約 17 年（退職は昭和 57 年末）、石綿セメント管製造業を営む Y（被告会社）の石綿粉じんが発生する職場で就業していた。その工程は、①石綿を粉砕して解綿し、セメント等と混ぜて管の形に固めたうえで、②寸法合わせのために切断、切削するものだった。また、③石綿管同士を接合する継ぎ手製品の製作も切削作業を伴った。両名共に、昭和 53 年の健診結果で、翌年にじん肺管理区分 2 と決定された。亡 A は、退職から約 28 年後の平成 22 年に悪性胸膜中皮腫で死亡し（診断は死亡の 1 ヶ月前）、X2 は、平成 11 年に胸部肥厚斑が認められ、平成 22 年には続発性気管支炎を合併した。

判決は、被告会社には、従業員への安全配慮義務として、昭和 35 年当時の法令等（労基法と関係規則や通達、じん肺法等）に照らし、①作業環境測定義務、②発生飛散抑制義務、③マスク配布及び着用指導義務、④教育義務、⑤健診実施義務があったとした。このうち、教育義務違反に安全衛生委員会でアスベストの危険性やマスク使用等の予防策が十分に協議されなかったことが含まれるとした（ただし、被告会社から同委員会で協議していたから

教育義務が尽くされていた旨の主張に応じたもの)。安全衛生委員会に教育効果が期待されていることを窺わせる一例である。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

2）に同じ。

2）判決について

判決が本件への適用法規選択の基準点とした昭和 35 年当時、アスベストの発がん性等の認識は不十分だったから、当時の法規の適用条件下での真剣な対策は考えにくかったと思われる（湯牟、尾崎)。しかし、その後昭和 56 年頃までアスベストを取り扱っていたことは問題といえる（湯牟)。判決は、安全衛生委員会を活用すべきだったというが、そこでの議論も結局経営者次第であり、当時の経営者は法律の定め以上の対策を講じるつもりはなかっただろうから、余計に法的対応が不十分な前提で事業者の責任を問うのは酷なように思う（湯牟)。

経営者には一般に規制値に傾倒する傾向がある。

また、ハザードもリスクも不明なことが多い化学物質では特に、予防はどうしても再発防止にならざるを得ない面がある。特にアスベストは、安価で丈夫で耐熱性があり、撥水性もある等、当時は「夢の素材」と言われていたから、産業が取扱いをあきらめなかったのはやむを得ない面もある。

だから、明確な規制がなければ対策は講じない傾向が生じる。

規制は災害の後追いでできることが多いで、どうしても対策は再発防止となる。これは、アスベストのような便利な物質すべてに言えることである（尾崎)。

アスベストのハザード認識が一般化し、対策が厳しく求められるようになったのは、平成後半になってからのことである（北口)。

3）未然防止策について

2）に同じ。

湯牟公庸氏（安全工学会事務局長)、北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長)、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）

2）公立八鹿病院組合ほか事件平成 27 年 3 月 18 日判例時報 2281 号 43 頁【上告が認められず、確定】

若手医師が複数の上司に当たる医師からのハラスメントや長時間労働の後に自殺して遺族が病院や上司に損害賠償を求めた事案につき、

同様の立場にあった若手医師が退職した経緯やその証言等からハラスメントの事実を認定したうえで、

長時間労働等による過重負荷との相乗的効果として被害が発生したものであり、

公務員である上司は本件で個人責任を負わないが、病院は、院長や上司が上記の負荷要因を認識し得た以上、有効な防止策を講じるべきだったし、

少なくとも彼の自殺後に当該病院で開催された安全衛生委員会で提案されたような対応策（懇親会開催による親睦、産業保健スタッフによる面接指導等）を講じるべきだったのに行わなかった等の過失につき債権債務法、国賠法上の責任を競合的に負い、医療機関としての特殊事情があっても免責されないとした。

本判決からは、（安全）衛生委員会は、自殺対策も議題とし得ることが窺われる。安衛則第 22 条が、同委員会への付議事項として、メンタルヘルス対策（第 10 号）、長時間労働による健康障害対策（第 9 号）等を定めているので、確認的示唆とも言えるが、実際にそこで協議・決議された事項が過失の判断材料とされていることは興味深い。

また、そこで提案された対策に、懇親会の開催や産業保健職による面接指導、メンタルヘルス対策専門会議の開催など、本人の「内なる声」の聞き取りを含むコミュニケーションの促進、関係者の意識や知識の共有を図る事柄が含まれていることも示唆的である。

ソ 2　法第 19 条の 2 は、安全衛生管理に際して、知識・技能の更新や既知の知識の反復学習の必要があることを前提に,安全・衛生管理者、安全・衛生推進者その他労災防止業務従事者（作業主任者、元方安全衛生管理者等を想定している［昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1］）[45]を対象に、能力向上教育等を自ら実施するか、受講機会を与える努力義務を事業者に課している。

第 2 項は、厚生労働大臣が、当該教育講習等の有効適切な実施のための指針を公表すべきことを定めており、安衛則第 24 条は、この定めを受けて、国による指針の公表の方法（官報掲載、都道府県労働局等での公表等）を定めた。

第 3 項は、厚生労働大臣に、事業者やその団体に対して指導等の権限を付与しているが、実際に行使されることは稀と思われる。労働災害防止団体等による研修という形式では、開設されたこともあったが、なかなか受講者が集まらない実態があった。

タ 2　安衛法の代表的な解説書（労働調査会編『労働安全衛生法の詳解』）は、以前は、本条の解説箇所で、事業者に自主的な労働安全衛生マネジメントシステムを構築させよう

---

[45] 法第 99 条の 2（講習受講の指示）において、都道府県労働局長が事業者に「受講させるよう指示」する対象として定めた「労働災害防止業務従事者」とほぼ同旨と思われるため、ここでもその略称（労災防止業務従事者）を用いる。本条（第 107 条〔労災防止業務従事者及び労働者への支援〕）も同様の対象を設定しているので、その略称を用いる。法第 19 条の 2 と法第 99 条の 2 の対象は事業場内部の者を想定していると解されるのに対し、外部コンサルタントも対象に含み得る点で異なる。

と図った安衛則第 24 条の 2 に触れていた（ただし、その後、同条への言及が削除された）。確かに、既存の知識だけでは不足する部分をカバーしようとする点で、本条と労働安全衛生マネジメントシステムとは通底する。

安衛則第 24 条の 2 は、平成 11 年の省令改正で設けられ、厚生労働大臣による事業場での自主的活動促進のための指針の公表について定めた。これに基づき、労働安全衛生マネジメントシステム指針が発出された。これは、ベテランの引退によるノウハウの継承困難を想定して、システマチックな安全衛生管理を狙ったもので、経営者によるリード、危険・有害要因と管理措置の特定、関連する法令遵守、PDCA サイクルの構築、労働者の意見の反映等を要素としている。

リスクアセスメントは、労働安全衛生マネジメントシステムの核心なので当然ながら、法第 28 条の 2 や第 57 条の 3 に基づくリスクアセスメントについて定めた「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」や「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」とは共通点が多いが、安全衛生マネジメントシステム指針の方が、健康の保持増進、快適職場形成等のハイレベルな目標を掲げている点や、専門家より組織全体の関与を強く想定している点が異なると思われる。

チ 2　本条は努力義務規定なので、監督指導状況の統計はみあたらない。先述した通り、本条に基づく労働災害防止団体等による研修は開設されたことがあるが、なかなか受講者が集まらず、専門家からは、資格更新制度の拡大と共に、本条の義務化が求められてきたが、実現していない。

ツ 2　法第 19 条の 3 は、第 13 条の 2 の解説で述べた通り、基本的に、労働者健康安全機構が運営する産業保健総合支援センター（略称「産保センター」、全国 47 都道府県に 1 箇所ずつ）や、その下部組織で、中小零細事業を支援対象とする地域産業保健センター（略称「地産保」、全国 350 箇所）の設置やそれへの予算措置を想定した規定である。

産保センターは、産業保健関係者への研修、相談対応、事業者による産業保健に関する計画づくりの訪問支援等、地産保は、中小零細事業を対象とした、健診結果にかかる医師からの意見聴取、長時間労働者面接指導、ストレスチェックで高ストレス者と認められた者への面接指導、法定健診での有所見者等への保健指導など、法定事項の無償提供を行っている。

また、本条は、中小零細事業が産業医を共同選任する場合に活用できる小規模事業場産業医活動助成金等の補助金制度の法的根拠にもなっている。

テ 2　運用状況については、以下の通りである。

平成 19 年の総務省の行政評価では、小規模事業場の安全衛生対策の適切化にかかる勧告として、

地域産業保健センターの産業保健活動が低調であること、

事業委託費の配分で業績が反映されていないこと、

産業医を複数の小規模事業場が共同選任することを支援すること自体にはメリットが認められるが、実績が低調であること等を踏まえ、廃止すべきとされていた。

また、最近、小規模事業での産業保健活動に対する助成金（小規模事業場産業医活動助成金）を、その実態がないのに不正に受給したとして、支給決定の取消しを受けた18の事業者名が厚生労働省から公表されている 。氷山の一角と思われ、産業保健なら活動をしてもしなくてもさしたる相違は生じないだろう（従って、実績をごまかせるだろう）と考える事業者が多いことが窺われる。

皮肉な形で予防政策の難しさを語っているようにも思われる。

関係判例としては、南大阪マイホームサービス（急性心臓死損害賠償）事件大阪地堺支判平成15年4月4日判例タイムズ1162号201頁が挙げられ、

本件では、被告側が、「労働安全衛生法上努力義務にすぎない地域産業保健センターの活用も積極的に行うなど、従業員の健康に・・・十分に配慮していた」などと主張したが、けっきょく、基礎疾患のある原告に対し、適切な健康管理を行わず、過重負荷を軽減しなかったこと等から急性心臓死に至らしめたものとして、地産保利用にかかる主張は一顧だにされず、被告の損害賠償責任が認められた。

ト2　以上の整理から、以下の事柄が窺われる。

すなわち、

事業場内外での（事業場外では、特に請負契約を媒体とする混在作業にかかる）安全衛生管理体制の構築が、現行安衛法の特徴の1つであり、実際に労災防止効果を生んだ要素の1つと解される。監督指導実績からは、特に作業主任者選任が重視されてきたことが窺われるが、ほんらい、管理体制の構築・運用の本質は、対策における専門性の確保と共に、組織的、集団的な安全行動の秩序作りへの働きかけという面が強いため、一定程度は、ハザードが明確でないリスク対策や心身両面にわたる積極的な健康の保持増進策にも応用できるし、現にそのような方向性を辿ってきた。従って、個人事業主等も保護対象に含め、心身両面の健康を図ろうとする安衛法の改正に際しても、時代状況の変化に応じつつ、労災防止に大きな影響を持つ者を広く取り込む管理体制の構築を図る必要があると解される。

ただし、従前のように、危険有害性が判明した物質、場所、作業等にのみ資格者や管理責任者を配置する手法の妥当性は疑わしい。特に化学物質管理では、全ての化学物質はあぶないかもしれないとの前提に立って、専門家によって安全性が立証されない限り、専門家の配置ないし支援を含む一定の対策を求める制度の構築が望まれる。

4　原解説（第4章第20条～第21条）

原解説は、第4章の事業者を名宛人とする危害防止基準の設定を図った第20条ないし第25条の2のうち、第20条と第21条を対象としている。

概要は以下の通り。

ア　両条文は、モノ（第20条）、作業場所（倒壊や墜落の危険場所等）・作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）（第21条）にかかる典型的な労災の再発

防止策の基準化（：危害防止基準の設定）を図る、安衛法の基軸とも言える規定であり、文言自体、工場法時代の原型から殆ど変更はないが、それに紐付く安衛則は、諸事情に応じて、成長する規則と言われるほど進化ないし変化してきている。両条文を具体化する規定は、概ね安衛則に盛り込まれている。

イ　危害防止基準は、刑事罰や使用停止命令等の行政権の発動をもって実効性確保が図られており、罪刑法定主義の要請が働く。労災民事訴訟で加害者側の過失の裏付けとされることも多い[46]。そうしたことからも、一般的には、法第 27 条により、対象条文の内容はそうした規則に定められた範囲に限られ、規則に定めのない対策の不備を対象条文によって処罰できないと解されている。それだけに、その策定や運用に際しては、現実の必要との関係で過不足を減らすと共に、名宛人による現実的な実行可能性が考慮される必要がある。

ウ　三柴の先行研究は、危害防止基準の過不足を減らすため、同基準の定め自体に一定程度抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には名宛人である事業者に安全性の証明責任を課す等の方策を提言している[47]。

エ　両条文が指す危険は、広く理解されてきた。

すなわち、第 20 条第 1 号が定める機械等による危険には、原動機や動力伝導部分への巻き込まれ危険などのほか、機械が取り扱う原材料や製造する加工物の飛来、ボイラーの破裂等も含まれる。

第 2 号所定の爆発物、発火物、引火物等は例示であって、事業場で製造ないし取り扱う物が、一定条件下で爆発、火災等を生じ、労働者に危険を及ぼし得る場合、それに該当する。また、「等」とされているのは、単独では発火等の危険はないが、可燃物や還元性物質（対象に対して電子を発して自身は酸化し易い物質）との接触に衝撃等が加わると爆発等が生じる酸化性の物等も含まれる趣旨である。

第 3 号所定の電気、熱その他のエネルギーによる危険には、危険源への直接の接触による感電危険のほか、アーク溶接による電光性眼炎（紫外線等による眼の火傷のようなもの）、溶融高熱物による火傷等の危険も含まれる。

第 21 条が定める土砂等が崩壊するおそれがある場所等には、物体の落下するおそれのある場所等が含まれる。

オ　なお、法第 37 条や第 42 条が定める特定機械等の製造や流通に関する規制は、安衛則第 27 条やクレーン則第 17 条などが、事業者に対して、それらの規制による構造規格の

---

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

47 三柴丈典「日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス」三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉3 頁。

審査等をパスしたもの以外の使用を禁止しているため、間接的には、事業者の危害防止基準としても機能している。

カ　法第 20 条の原型は、昭和 4 年に制定された工場危害予防及び衛生規則第 1 条～第 14 条（原動機に関する規定）、第 20 条～第 27 条（爆発・火災・引火に関する規定）、第 21 条の原型は、同規則第 15 条（墜落防止のための柵囲等の設置に関する規定）にあった。これらの規定は、明治 44 年に制定された工場法のうち、工場やその附属建設物等（工場の主要な生産活動を補助または支援するために建設された倉庫、事務所、労働者の宿舎、食堂、トイレ、医務室などの建物や施設等）に物理的な危険や衛生・風紀にかかる問題がある場合に、行政官庁が工業主に改善措置や使用停止を命じ得る旨を定めた第 13 条に基づき定められた。これらの規則の策定に当たっては、当時の内務省社会局が関係各方面の意見を徴した経緯がある。工場法制定のための実地調査を主導した岡實は、現場のリスクは多種多様で変化もするので、法律では概括的な規定を置き、具体的な定めは細則に委ねていた独仏等の制度を参考に、これらの条文を起案した旨を著書に記している（ただし、少なくともドイツの法制度では、法律上の一般規定には罰則を設けず、それを具体化する規則に罰則が設けられている）。

戦後は、労基法第 5 章が安全衛生について定め、そのうち第 42 条が使用者による危害防止の一般規定を置き、その具体化のために旧安衛則が定められ、現行法第 20 条及び第 21 条並びに関連規則に該当する規定は第 2 編に設けられたが、折々の災害事情に応じて幾度か改正されてきた。昭和 47 年に現行安衛法が制定されて第 4 章がその中核を担い、中でも第 20 条及び第 21 条は、中核中の中核規定として、その後一度も改正されず、最も多くの紐付き規則を擁して現在に至っている。近年の好例として、食品加工用機械での死傷災害対策としての安全対策規定の新設（平成 25 年施行、第 130 条の 2～第 130 条の 9）、車両系木材伐出機械による死傷災害対策としてのこれらの規制対象への追加（平成 26 年施行、第 151 条の 84～第 151 条の 174）等が挙げられる。

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

ク　厚労省労働基準局監督課が 2017 年 5 月に公表した安衛法関係送検公表事案によれば、送検された 198 件のうち、一定以上の高さの作業床の端に囲い等を設ける義務を定めた安衛則第 519 条違反を代表例として、法第 20 条及び第 21 条の違反が最多だった。平成 31 年・令和元年の労働基準監督年報でも同様の傾向（安衛法違反による全送検件数 469 件のうち、法第 20 条違反によるものが 149 件、第 21 条違反によるものが 130 件だった）であり、視覚的な摘発のし易さと適用対象の広さが理由と考えられる。監督の対象は、災害発生事業場のほか、個別の機械にもわたる。対象業種も多岐にわたるが、建設業、林業、港湾、食料品製造業、金属製品製造業などを重点としてきた。ただし、死傷者の発生を受けた、い

わゆる事後送検が殆どである。

元監督官の玉泉孝次氏及び藤森和幸氏によれば、対象条文にかかるチェックの視点は、以下の通りだった。

1）第 20 条関係

①安衛則第 101 条（伝導装置、歯車、回転軸等のカバー等）：モーター等の V ベルト、機械の歯車、回転軸等にカバーがあるか、回転軸などの留め具が埋頭型になっているか等。

②安衛則第 107 条、第 108 条（機械の停止等）：作業者による誤起動で、機械の修理・清掃中の労働者が被災しないよう、そうした作業中の機械停止、起動禁止表示を行っているか等。

なお、シェイカー（洗濯物を乾燥後にほぐす機械）での目詰まりの解消を単独で図った作業者が機械内で巻き込まれたケースで、現認者不在のため、安衛則第 107 条の「機械の給油、検査または調整の作業」を裏付けられなかったが、実態として機械の停止により災害を防止できたので、適用すべきとの意見があった。

③安衛則第 109 条（ロールを有する機械の安全）：印刷機、巻取ロール機にガード、光線式安全装置が設置されているか等。

④安衛則第 111 条（ボール盤作業と手袋使用の禁止）：巻き込まれ防止のため、ボール盤での作業者に手袋の使用を禁止しているか等。

⑤安衛則第 120 条、第 27 条、研削盤等構造規格（グラインダーと砥石の安全）：破壊危険防止のため、周面砥石を側面で使用していないか、砥石のカバーが工作部位以外に設置されているか等。

⑥安衛則第 131 条、第 27 条、動力プレス構造規格、プレス又はシャーの安全装置構造規格（動力プレスの安全）：手などがガードで入らない／安全装置により停止する構造になっているか等。

⑦安衛則第 123 条、第 27 条、木材加工用丸のこ盤並びにその反ぱつ予防装置及び歯の接触予防装置の構造規格（木材加工用丸のこ盤の安全）：歯のカバーや安全装置が設置され、正常に機能するか等。

⑧安衛則第 147 条（射出成形機等の安全）：戸を閉じないと作動しない構造、光線式安全装置、両手押しボタン式安全装置が採用されているか等。

元監督官から、安衛法施行時の通達におよそ動力による加圧、打ち抜き等でプレスに該当しないもの全てが該当する旨の定めがあったことを根拠に、本条をコンクリートブロック成形機に適用して送検した例があるとの情報があった。

⑨安衛則第 155 条、第 158 条、第 164 条（車両系建設機械の安全）：バックホウ、ユンボ等の車両系建設機械使用時に、作業計画を作成しているか、作業者以外の立入禁止区域を設定しているか等。

⑩安衛則第 263 条（ガス溶接用溶解アセチレンボンベの安全）：溶解アセチレンボンベの転倒防止措置が講じられているか、空・充の表示があるか等。

⑪安衛則第 556 条（はしご道）：はしご道の上端を 60cm 以上出しているか等。

【はしご道】



（玉泉孝次氏提供）

⑫安衛則第 552 条、第 563 条（架設通路の勾配・手すり等）
足場の作業床の幅や手すりの高さ等が安衛則の基準を満たしているか等。

【架設通路】





（日本仮設株式会社の WEB サイト（https://www.nihonkasetsu.co.jp/product/category_4/ 最終閲覧日 2023 年 5 月 14 日））

2）第 21 条関係

①安衛則第 356 条、534 条、第 365 条、第 366 条、第 382 条、第 384 条（掘削作業の安全）：手掘り掘削作業の際の法面が規則通りの勾配になっているか、明かり掘削の際の崩壊危険防止措置（安全勾配、土止め支保工等）が講じられているか、運搬車と作業車の接触防止措置等が講じられているか等。

②安衛則第 432 条、第 452 条（荷役作業の安全）：はいが傾いている場合の崩壊防止措置、港湾での揚貨装置での荷のつり上げ作業での労働者の甲板上の通行禁止措置が講じられているか等。

③安衛則第 477 条、第 478 条、第 479 条（伐木作業の安全）：退避場所の選定、かかり木がある時の処理、合図決めをしているか等。

④安衛則第 517 条の 16（建設物の組立等の作業の安全）：コンクリート構造物の解体作業の際に、作業計画を作成しているか、作業者以外の立入禁止区域を設定しているか、引き倒しの際に合図を定めているか等。

⑤安衛則第 518 条、第 519 条[48]、第 521 条、第 533 条、第 524 条、第 526 条、第 527 条、

[48] 被災者が単独作業をしていた場合、墜落場所の高さを特定できず、安衛則第 518 条や第

第 528 条(墜落危険場所の安全):高さ 2m以上で作業する箇所に作業床を設置しているか、手すりを設置しているか、設置できない場合、親綱を貼ってハーネスを使用させているか等。

⑥安衛則第 539 条、第 536 条、第 537 条、第 538 条、第 564 条(飛来・落下危険場所の安全):建築現場で保護帽をかぶっているか、物の投下時に投下設備を利用しているか監視人を置いているか等。

⑦安衛則第 534 条(土砂崩壊危険場所の安全):地山の掘削作業ですかし掘りをしていないか、安全な勾配か、落下危険のある土砂を除去しているか等。

⑧安衛則第 575 条の 14(土石流危険場所の安全):土石流発生の警報装置が設置されているか等。

ケ　刑事事件に関する関係判例では、

1)工事現場での作業中、従業員がむき出しの高圧電線に接触して感電死した事故で、同じ被告人会社に勤務する当該工事現場の現場主任が、使用者に感電危害防止策を義務づけた旧安衛則第 127 条の 8(及びその親法に当たる労基法第 42 条)違反で起訴された事件で、

当該主任は、電気会社やその下請に再三感電対策を依頼していたため、同条を履行した旨主張したが、かような危害防止基準は現に実施されねばならず、たとえ安全管理の専権を有する者にその実施を依頼するなど実施の努力をしたとしても、それのみで遵守したことにはならない旨判示された(大泉(伊藤ビル新築工事現場)事件仙台高判昭和 40 年 6 月 28 日下刑集 7 巻 6 号 1206 頁)。

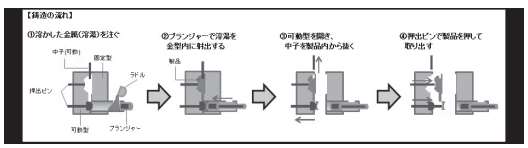
2)請け負った工場の建設(増築)工事に作業員を従事させたところ、当該工場に設置されていた織機の動力用シャフトに覆い等が設置されていなかったために生じた接触危険につき、当該請負会社の経営者が、床から 1.8m 以内の動力伝導装置に覆い等を設けるべき旨定めた旧安衛則第 63 条第 1 項(及びその親法である労基法第 42 条)違反に問われた事件で、

当該経営者は、要約、自身が所有も管理もしない装置について同条の適用はない旨主張したが、

動力伝導装置等にかかる危害防止措置の対象は、使用者の所有物や管理物でないもの、その作業場に設置されていない物にも及び得る旨判示された(加藤(家屋建築請負業)事件最 3 小決昭和 47 年 6 月 6 日刑集 26 巻 5 号 333 頁)。

3)自動車用部品の加工等を行う工場で、労働者らにアルミダイカスト製品の成形加工[49]等を行わせる際に、全自動運転の際には安全装置が作動せず、労働者らの身体の一部が挟ま

519 条の適用が難しくなることがあるという。

49 

(多田スミス社の WEB サイト(https://www.tadasmith.com/diecast/最終閲覧日 2022 年 4 月 9 日))

れるおそれがあった点につき、当該会社に、安衛法第 20 条及び、射出成形機等に労働者が身体の一部を挟まれるおそれがあるときに、自動で装置が停止する等の安全装置の設置を義務づけた安衛則第 147 条違反が問われた事件で、

当該会社は、全自動運転中は危険作業を行わないよう指導していたこと等から、具体的危険がなかった旨主張したが、規則第 147 条は、フェイルセーフの考え方を採用している（労働者に過失があって機械に接触しても安全が保たれるよう図った規定である）ため、安全装置を設けなかった以上、違反が成立する旨判示された（X 社事件東京高判平成 28 年 11 月 8 日高等裁判所刑事裁判速報集（平 28）号 151 頁）。

民事事件に関する関係判例では、

元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない[50]。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）らにより、さしたる安全教育が行われず、重機の運転にかかる合図者の指名や指揮系統の特定、合図の統一などが行われない前提で、ある孫請けが運転手付きで傭車した重機が同じ会社の別の労働者（労働者派遣を行う孫請けに雇用され、元請、下請の指揮命令下で就業していた）に激突して腰椎挫傷の傷害を負わせたという事案で、

安衛則第 2 編第 1 章の 2 第 1 節、第 2 章第 1 節等の規定に照らすと、重機の運転者に信号者を予め定め、合図を統一し、作業内容や指揮系統を通知し、合図を確認して運転させること等が元請の安全配慮義務の具体的内容になる旨判示されるなど、安衛則の関係規定の文言より、それらの規定に通底する趣旨を汲んだ解釈がなされている（北土建設・前田道路事件札幌地判昭和 59 年 2 月 28 日労働判例 433 号 64 頁）。

危害防止基準は、危険を定型化し、定型的措置を事業者を中心とする名宛人に課すことにより危害の防止を図るものなので、いっけん危害が窺われなくても、定型的な遵守が求められる。安衛法が目的とする安全衛生の反意語は災害疾病ではなく危険であり、危害防止基準違反が災害疾病に帰結せずとも、安衛法違反が成立し、事前送検も可能である（しかし、実際にはなかなか行われない）。特に民事過失責任との関係では、定型的遵守のみならず、その趣旨を汲み、現場事情に即したより高度で柔軟な解釈に基づく危害防止措置が求められる傾向にある。

コ　法第 20 条、第 21 条を具体化する安衛則第 2 編（安全基準）からくみ取り得る危害防止基準の原則は、①機械等のうち労働者に危害を及ぼすおそれのある部位・箇所につき、

---

[50] 建設業法は元請による下請への丸投げを原則禁止しつつ、共同住宅工事以外の工事については、発注者による書面の承諾を前提に許容している（建設業法第 22 条第 3 項、同法施行令第 6 条の 3）。もとより、商社等、建設業者でない者による丸投げは許容されている。自ら仕事の一部を行っているか否かは、当該業者が施工管理したか否かで判断され、設計監理のみの関与の場合には該当しない（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号、昭和 47 年 11 月 15 日基発第 725 号）。

囲い、覆い、運転停止などの手法によって安全化する、②機械等の点検、検査、整備などを義務づけると共に使用限度の超過を禁止する、③物との接触による危険を防ぐために労働者の身体に保護具などを装着させる、④立入禁止などの措置によって、危険な機械またはその部位・箇所、危険な場所などに労働者を不用意に接近させないようにする、⑤合図などによって労働者に危険への注意を喚起し、その回避を促し、安全かつ合理的な行動を促進する、⑥作業主任者などの現場責任者の選任・配置を含め、安全管理に関する指揮命令系統を整備し明確化する、という 6 点に集約される。

これは、1）危険源の除去・低減、2）それが叶わない場合ないしリスクが残留する場合の追加的な安全・衛生工学的措置、3）それでも残留するリスクに対する人的措置、という 3 ステップ・アプローチとも共通し、必ずしも最先端の知見や技術を要するわけではない。その嚆矢である工場危害予防及び衛生規則にもその要素が窺われる。

サ　安衛法の危害の事前防止的性格を反映して、安衛則が示す危害防止基準は、「危険を及ぼすおそれ」（第 130 条の 9 など）、「身体の一部を挟まれるおそれ」（第 147 条第 1 項）など、危険性を示す抽象的な文言（不確定法概念）を多く用いて、状況・場合、物の全部ないし一部、場所、方法ごとに想定される危険への対処を事業者に義務づける一方で、危険のおそれがない「時」・「物」という要件を充たす場合には、事業者に課せられた危害防止義務を例外的に免除しており、行政権を発動する場合や刑事責任を課す場合等にその解釈が問題となるところ、判例（最 3 小決昭和 48 年 7 月 24 日）は、動力伝導装置に覆い・囲い等を設けなかったことで労働者が死亡し、安全管理責任者の刑事責任が問われた事案において、旧安衛則第 63 条第 1 項にいう「接触の危険」という文言について、労働者の操作ミス等を前提としたフェイルセーフの考え方を基準に、接触の抽象的な危険があればよく、たとえ通常の使用方法であれば危険が生じなくても、労働者は過失を犯し得ることを前提に、基準の定める措置を状況に応じて講じるべき旨を述べた。前掲の X 社事件東京高判平成 28 年 11 月 8 日高等裁判所刑事裁判速報集（平 28）号 151 頁も同旨である。

すなわち、危害防止基準は、基本的には、事業者らに定型的な遵守を求めるものであり、そこに含まれる「危険」、「おそれ」などの不確定法概念は、フェイルセーフの考え方に基づいて解釈され得る。他方で、危害防止基準は、産業利益等との調整の中で、自然科学的な知見を踏まえた再発防止策の合意水準を示しており、監督取締行政との関係では、さしあたりここまで講じていれば大丈夫という免責基準としての性格も持つ。労働者に一定の義務を課す危害防止基準は、それに労働者が違反した場合に、民事損害賠償請求事件において、過失相殺の根拠となり得る。

シ　危害防止基準の履行は、関係諸規定との連携により初めて促進される。そのため、立法政策と解釈適用の双方で、三柴の先行研究が示唆した以下の 8 項目の実現が図られねばならない。

①リスク創出者管理責任負担原則を志向すべき、

②国などによる重点傾斜的な計画設定、高権的作用と支援的作用、基礎・応用にわたる安全衛生研究とその成果の普及促進を図るべき、
③物的措置のほか、経営工学的知見を踏まえた人的措置を重視すべき、
④不確実性が高いリスクには、事業場ごとに適任な専門家を選任し、その支援を受けつつ、自主的なリスクアセスメントを実施させるべき、
⑤予防政策は、1 次予防から 3 次予防まで包括的に形成されねばならず、リスク管理では高いリスクを優先し、先ずは根本的で集団的な対策を行い、残留リスクについて、個別的・技術的な対策を計画的・体系的・継続的に講じるべき、
⑥労働者の高齢化、疲労・ストレスによる健康障害の一般化などの日本的文脈を前提に、たとえ比較法制度的にパターナリスティックな面があっても、職域でできる健康の保持増進対策（特に体制整備と諸手続きの履践）は積極的に推進すべき、
⑦不確実性の高いリスク対策は、法文上は積極的・開発的な課題として理想的目標を規定し、ガイドラインで詳細が規定されることが多いので、民事過失責任法上、事案の個別事情に応じて参酌すべき、
⑧ハラスメントのような心理社会的危険源を典型として、リスク要因は、社会科学的にも認識すべき。

5　佐々木解説（第 4 章第 22 条～第 25 条の 2）

佐々木解説は、第 4 章の事業者を名宛人とする危害防止基準の設定を図った第 22 条ないし第 25 条の 2 を対象としている。

概要は以下の通り。

ア　第 22 条は、主として原材料、放射線、振動のほか、計器監視、精密機械等の精神疲労を伴う作業等の健康障害要因を例示的かつ類型的に掲げ、それぞれに応じた規制によって、その防止を図ることを目的としている。

同条第 1 号は、有毒なガス、蒸気、粉じんによる中毒、皮膚障害、酸素欠乏症、病原体への感染など、主に呼吸や経皮による体内への吸収による健康障害の防止措置を義務づけている。講ずべき措置の具体的内容は、法第 27 条第 1 項に基づく安衛則や特別規則等に定められている。

第 2 号は、放射線障害、高温による火傷、低温による凍傷、騒音による難聴、振動による白ろう病、異常気圧等による減圧症など、物理的な要因による健康障害の防止措置を義務づけている。

第 3 号は、精密工作作業など、高度の精神神経活動によるストレス等にかかる健康障害の防止措置を義務づけている。講ずべき措置の具体的内容は、法第 27 条第 1 項に基づく安衛則第 3 編第 4 章や事務所則第 10 条に定められている。

第 4 号は、ジクロルベンジジン、アルファーナフチルアミン等の要製造許可物質や、石綿、カドミウム、水銀等の特定化学物質や鉛等の化合物等を含有する排気、アルキル水銀化

合物、硫化ナトリウムや放射性同位元素（放射線を発する原子）により汚染された廃液等による健康障害や公害等の防止措置を義務づけている。講ずべき具体的措置の内容は、法第 27 条第 1 項に基づく安衛則のほか、有機則、特化則、鉛則等の特別規則に定められている。

第 22 条、第 23 条共に、罰則（第 119 条第 1 号：6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）が付されている。

イ　安衛則では、第 3 編第 1 章（有害な作業環境）に、以下のような法第 22 条を具体化する基準が定められている。

有害物によるリスク管理のための 3 ステップ・アプローチ（第 576 条）、

ガス等発散抑制のための発散源の密閉を筆頭とする諸措置（第 577 条）、

坑、ケーソンなど換気不十分な場所での（排ガスをもたらす）内燃機関の使用禁止（第 578 条）、

局所排気装置の排気の無害化措置（第 579 条）、

中和、沈殿、ろ過等による排液の処理（第 580 条）、

病原体に汚染された排気、排液、廃棄物の滅菌処理等（第 581 条）、

作業場における注水等による粉じんの飛散防止措置（第 582 条）、

坑内作業場におけるガス濃度の抑制（第 583 条）、

強烈な騒音を発する屋内作業場の明示等（第 583 条の 2）、

強烈な騒音を発する屋内作業場における隔壁等の伝播防止措置（第 584 条）、

暑熱、寒冷、有害光線や超音波、低酸素濃度、ガス・粉じん等の発散、有害物取扱い、病原体汚染等のリスク要因にばく露する場所への立入禁止とその表示、労働者の遵守（第 585 条）、

有害物や病原体等の集積と表示（第 586 条）、

施行令第 21 条第 2 号所定の作業環境測定（施行令第 21 条所定の作業環境測定は、安衛法第 65 条第 1 項に基づく測定であり、作業環境測定士／機関に測定させる必要のある作業環境測定法上の測定とは異なる。以下同じ）を行うべき暑熱、寒冷、多湿の屋内作業場（第 587 条）、

施行令第 21 条第 3 号所定の作業環境測定を行うべき著しい騒音を発する屋内作業場（第 588 条）、

施行令第 21 条第 4 号所定の作業環境測定を実施すべき坑内作業場（第 589 条）、

第 588 条所定の著しい騒音を発する屋内作業場での定期的な騒音測定等（第 590 条）、

第 588 条所定の著しい騒音を発する屋内作業場の条件を変更した際の騒音測定等（第 591 条）、

第 589 条第 1 号所定の坑内作業場における定期的な炭酸ガス濃度の測定等（第 592 条）、

著しい暑熱、低温、低湿物体、有害物、有害光線、ガス・蒸気・粉じん等の発散、病原体による汚染等の危険源にばく露し得る業務をさせる際の適当な保護具の備え付け（第 593 条）、

皮膚障害をもたらす物や経皮吸収有害物等にばく露し得る業務をさせる際の適当な保護具等の備え付け（第 594 条)、

強烈な騒音に晒され得る場合の耳栓等の保護具の備え付け（第 595 条)、

同時就業者分の保護具の数の備えとメンテナンス（第 596 条)、

労働者による保護具使用の指示の遵守（第 597 条)、

保護具等による疾病感染リスクがある場合の個別の保護具の備え付け等（第 598 条)。

ウ　有機則は、昭和 33 年（1958 年）ころ、大阪と東京で、ヘップサンダルの製造やポリエチレン袋の印刷に従事していた労働者に再生不良性貧血が多発し、その原因がベンゼン中毒と判明したことを契機として、有害性が明らかな有機溶剤 51 種類を選定し、それらによる労働者の健康被害を予防するために、労働基準法の衛生関係特別規則として制定された経緯がある。有機則等の特別規則は、安衛則に対する特別法に当たり、内容が競合する場合には、優先的に適用され、その余は安衛則が適用される。

法第 22 条に基づき有機則第 2 章が定めている危害防止措置は、第 1 種、第 2 種有機溶剤については、発散源密閉設備、局所排気装置（局排)、局排の一種であるプッシュプル型換気装置であるが、第 3 種有機溶剤については、全体換気装置でもよいとされている（図 5〜8 を参照されたい)。通気の問題が生じ易いタンク内の有機溶剤業務では、一定のマスクの使用を求めている。

エ　鉛則は、戦後に新たな鉛化合物や鉛作業の登場とそれによる中毒者の発生を前提に、昭和 42 年に、やはり労働基準法の衛生関係特別規則として制定された経緯がある。鉛は、その製錬、加工等の際に発散するヒューム、粉じんへのばく露で、疝病、四肢の麻痺などの悪質な中毒を発生させる。鉛則でも、局所排気装置（局排）や局排の一種であるプッシュプル型換気装置の設置、労働者に保護具を使用させることなどが事業者に義務づけられている。

オ　四アルキル鉛則は、ノッキング防止のため自動車等の燃料に添加する無色の液体で、蒸気の吸引により頭痛、吐き気、著しくは錯乱状態等の健康障害をもたらす四エチル鉛等について、省庁横断的な協議の結果、1951 年（昭和 26 年）に施行された四エチル鉛危害防止規則に淵源を持つ。しかし、それは、製造、輸送における中毒を想定していたところ、昭和 37 年 7 月頃の横浜市の米軍石油貯蔵タンク清掃作業で作業員 29 名の四エチル鉛中毒を生じた（うち 4 名が死亡した）災害を踏まえ、改正されて昭和 36 年 5 月に四エチル鉛等防止規則となり、更に、昭和 40 年 10 月に、ぼすとん丸の四エチル鉛に汚染された船舶やタンクの清掃作業者が集団で中毒にかかった事故[51]をきっかけに、四エチル鉛、四メチル鉛、そ

---

[51] 本事故のジャーナリズムからの記録として、久谷輿四郎『事故と災害の歴史館』（中災防新書、平成 20 年〔2008 年〕）143-154 頁がある。

ここには、暴風雨で四エチル鉛入りのドラム缶が破れ、破損したパイプ等から中身が船舶等に流れ込んだこと、その後の清掃作業に従事した船内清掃業者の労働者の多数が四エ

の他いくつかの混合アルキル鉛を対象に、事業者を名宛人として、装置を密閉式とすることから保護具の装着、特殊健診を含む総合的な対策を求めたのが四アルキル鉛則である。

カ　特化則は、僅かな物質しか規制対象にできなかった従来の特別規則の規制対象外の有害物質のうち、特定の物質を取り扱う労働者の健康被害が多い実態、従来の安衛則の規制内容に具体性を欠いていたこと等に鑑みて、公害対策も視野に入れ、昭和 46 年に労働省が制定した特定化学物質等障害予防規則と、それに紐付く 3 つの告示（ガス等の気中濃度関係、特殊健診の対象関係、作業主任者講習関係）を嚆矢としている。昭和 47 年の現行安衛法に製造許可、有害性の表示等の制度が盛り込まれたことを踏まえ、内容の充実化が図られ、以後も複数回の改正が重ねられた。

他の法令との関係についてみると、安衛法本体との関係では、法第 55 条が黄燐マッチ、ベンジジン等の製造、輸入、譲渡等の禁止、第 56 条が、ジクロルベンジジン、ベリリウム等の製造を大臣の許可制としつつ、その取扱いについては、本規則上の第一類物質として、その基準に委ねている。

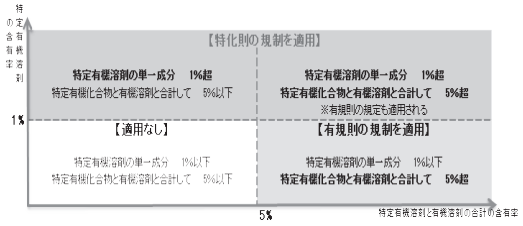
安衛法上の製造等の禁止、製造許可の対象外物質は、有機則や本規則による類型別の管理に委ねられている（第一類：重度の慢性疾患を発生させ得るため、安衛法第 56 条で製造許可の対象とされている物質、第二類：〔重度の〕慢性障害を発生させ得るため、ガス、蒸気又は粉じんの発散源を密閉させる設備や局所排気装置の設置を要する物質、第三類：大量漏洩により急性障害を生じ得るため、屋内換気装置等一定の設備を要する物質）。

有機則等他の特別衛生規則との関係では、本規則は対象物質の用途や有害性の多様性などを踏まえ、対象となる作業の特定はせず、それを製造又は取り扱う作業を全て対象としている。特化則は、発がん性物質の規制を重視しており、従前は有機則が規制していたクロロホルム 10 種を、その第二類物質の「特別有機溶剤」に位置づけ、ばく露記録の長期保存、作業主任者の選任等を規定した（その後、1，2-ジクロロプロパン等が追加された）。

有機則との関係では、特定有機溶剤の単一成分の含有率が 1%超で特定有機化合物と有機溶剤の合計含有率が 5%以下の場合、特化則のみの適用、それぞれ 1%以下、5%超の場合、有機則適用、それぞれ 1%超、5%超の場合、両規則の適用、それぞれ 1%以下、5%以下の場合、両規則とも適用なしとして、適用上の棲み分けが図られている。

【「特別有機溶剤」及び「有機溶剤含有物」の規制対象の範囲】

チル鉛中毒にかかり、けいれい・精算錯乱を起こして自ら舌をかみ切るなど悲惨な状況で 8 名が死亡したこと、その前後にも四エチル鉛中毒事故は生じ、折々に規則の制定改定が行われていたが、タンク内作業、燃料タンク以外が偶然汚染された場合の清掃作業など規制の盲点で事故が繰り返されてきたことなどが綴られている。



三協化学株式会社の WEB サイト(https://www.sankyo-chem.com/regulation/tokkasoku/?lang=ja： 最終閲覧日 2020 年 10 月 29 日)

本規則は、ガス、蒸気又は粉じんによる健康障害防止措置として、設備上の措置のみでは不十分な場合等における防護具の備え付け等を定めている（第 7 章)。

キ　高圧則は、ケーソン内部作業や潜水作業などの高圧条件下での就業では、圧気下で体内に浸透した気体が低圧化すると気泡に変わり、細い血管を塞ぐなどして、関節痛、けいれん等を生じる高血圧障害等の防止のため、旧労基法の下で 1961 年に制定され、その内容が現行安衛法の制定の際に策定された旧高圧則に引き継がれたという経緯を持つ。

その後、1976 年 2 月に栃木県の大瀬橋建設工事で一酸化炭素を含む空気の送給により、ケーソン内にいた労働者 6 人が一酸化炭素中毒で死亡する災害が発生したことを契機に、当時の安衛則の安全基準内の高圧作業にかかる危険防止に関する規定を統合するなどして充実化され、現高圧則（昭和 52 年労働省令第 2 号）ができた。

規則内には、高圧室内業務の設備、潜水業務の施設等（第 2 章)、高圧室内業務の管理（第 3 章）等が定められている。

ク　電離則は、吸収された物質をイオン化（中性物質をプラスやマイナスの電荷を帯びたイオンにすること）させ、人体に影響を及ぼす X 線などの電離放射線による健康障害の防止を目的とした規則である。

①戦後の経済復興時に X 線装置や放射性物質の利用が増える一方、関係者の知識が乏しくて健康障害等が多発したことを踏まえて、昭和 20 年代後半に関係する様々な行政通達が発せられたこと、②昭和 32 年に放射性同位元素（放射線を発する原子）等による放射線障害の防止法が制定されたこと、③技術革新で電離放射線の取扱い範囲が拡がったこと等から、昭和 34 年に電離則（労働省令第 11 号）が施行された。その後、昭和 33 年の国際放射線防護委員会（ICRP）勧告を踏まえた全面改正を経て、昭和 47 年に現行安衛法の制定を踏まえて新規則となった。なお、放射線同位元素（放射性同位体）は、不安定な原子核を持つ元素で、放射線を放出しながら安定な状態に変化する。一方、電離放射線は、高エネルギーの放射線で、物質を通過する際に原子や分子から電子をはじき飛ばし、電離を引き起こす。放射線同位元素は電離放射線の一種を放出する源となり得る。

翌昭和 48 年に、非破壊検査の装置の放射線源による災害の多発等を踏まえ、電離放射線障害防止対策要綱が公表された。その後、平成 11 年の東海村 JCO 臨界事故を受けて、規則改正が行われた。また、平成 23 年の東日本大震災による福島第一原発事故により、本規則

の改正と共に、除染電離則（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則）が制定された。

本規則は、第2章で、管理区域を設定して標識により明示すべきことや、労働者が常時立ち入る場所について、遮蔽壁や局所排気装置の設置等により実効線量[52]が所定限度内となるようにすべきことや、放射線にばく露する労働者が受ける線量を測定すべきこと等を定めている。

第4章で、放射線濃度にかかる作業環境管理、保護具や作業衣を労働者に使用させるべきこと等を定めている。

ケ　酸欠則の前身は、昭和36年から37年にかけて、東京都内の高速道路工事現場で相次いで生じた酸欠による作業員の死亡災害等を受けて昭和42年に発出された「酸素欠乏症の防止について」と題する労働省通達に遡る。しかし、その後も酸欠による災害が継続し、昭和43年11月には「酸素欠乏症防止対策要綱」が公表された。それでも増加の一途を辿ったため、強制力のある規則を単独で制定したのが、「酸素欠乏症防止規則」（昭和46年労働省令第26号）であった。その後、昭和55年に滋賀県彦根市のゴミ焼却炉の汚水処理施設で、硫化水素中毒により計5名が死亡する災害が生じたことを受け、同中毒も視野に入れ、「等」を付した現行酸欠則が制定された。

本規則は、酸欠危険のある作業場所を広く列挙して、対象範囲を定め、種々の防止措置の確保を図っている。防止措置としては、作業環境測定を筆頭に、換気（による一定の酸素濃度の確保と硫化水素濃度の抑制）、換気を行えない場合等に保護具を使用させること、入退場者の点検、酸欠危険作業従事者の選任、同作業主任者以外の者の立入禁止、特に危険な酸欠危険作業（第一種酸欠危険作業）従事者に対する特別教育、退避、酸欠症状による転落の防止措置等を規定している。

コ　粉じん則は、長期間にわたる粉じんの吸引による肺の病変による不可逆、難治性の健康障害（けい肺、溶接肺等）の防止のため、昭和35年に制定され、同52年に改正されたじん肺法を基礎としている。同法の52年改正は、じん肺有所見者数の多さを踏まえたものであった。本規則は、同改正の際に、職場における粉じんの規制（作業環境、ばく露防止にかかる規制）の強化を求める声を受けて昭和54年に策定された。

本規則は、第2章に、粉じんの発散の防止／抑制を目的として、特定粉じん発生源に対する密閉設備や局所排気装置（局排）、局排の一種であるプッシュプル型換気装置の設置、湿潤状態保持設備の設置、その他の粉じん作業にかかる措置（測定結果に応じた換気風量の増加、坑内作業場における切羽近くでの粉じん測定等）、第6章に、ばく露防止のための保護

---

[52] 等価線量は、人体が吸収する放射線の量（吸収線量という。単位はグレイ（Gy））とその放射線の性格（α、β、γ、X、中性子など。放射線荷重係数で示される）を加味して算出する。実効線量は、その2つの要素に加え、放射線を受ける臓器側の感受性（組織荷重係数で示される）を加味して算出するもの。いずれも単位はシーベルト（sV）。

具、一定の作業については有効な呼吸用保護具を労働者に使用させるべきこと等を定めている。

サ　石綿則が対象とする石綿は、有用な天然鉱物として古くから利用されてきたが、発がん性等の影響が明らかとなり、日本を含む 60 か国以上で輸入や使用が禁止されている。中皮腫の場合平均 40 年、肺がんで平均 30-40 年の潜伏期間が認められている。

元は、安衛法と特化則等で健康障害防止措置を講じさせて来ていたが、平成 7 年、16 年の安衛法施行令の改正で、石綿含有製品の製造等が禁止され、使用量が大幅に減った。しかし、昭和 50-60 年頃に建設された建築物に石綿含有建材が多く含まれており、その解体等の増加による労働者のばく露機会の増加が予想され、なおかつ、ばく露防止に必要な措置が特化則所定の措置と大きく異なっていたため、平成 17 年に単独規則としての石綿則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）が制定された。

その特徴は、①石綿等（石綿及び石綿を 1%以上含有する製品等）が使用された建築物の解体等にかかるばく露防止対策の整備、②石綿等が吹き付けられた建築物の管理、③石綿含有製品の計画的代替化の促進であった。本規則が制定された年に、偶然、クボタで従業員 79 名が石綿疾患で死亡し、近隣住民にも被害が発生していたことが明らかとなった（「クボタ・ショック」）。

本規則は、第 2 章で石綿等取扱い業務等にかかる措置を定めており、

その第 1 節は、建築物、工作物、船舶の解体等（解体、破砕等）のほか、発じん・ばく露防止措置としての吹付け石綿等の封じ込めや囲い込み作業での健康障害防止措置として、石綿等の使用の有無の目視、設計図書等による調査と結果の記録、使用の有無が不明な場合の分析調査と結果の記録、これら事前の調査結果を踏まえた作業計画の作成と、それに沿った作業の遂行、建築物の吹付け石綿等の囲い込み作業や建築物の張付け石綿等が使用されている保温剤等の除去や囲い込み作業についての当該作業従事者以外の者の立入禁止措置及びその旨の表示等を事業者に求めている（第 3、4、7 条）。

第 2 節は、建築物の解体等の場面ではなく、吹き付けられた石綿や石綿含有保温材の損傷、劣化等により石綿等の粉じんを発散させ、労働者のばく露危険がある場合に、当該石綿等の除去、封じ込め、囲い込み等の措置を講じるべきこと、臨時に就業させる場合には、（除去等までは実施しなくてよいが、）呼吸用保護具等を使用させるべきこと等を規定している。

第 3 節は、建築物関係以外で石綿等を取り扱う業務等について、発散源の密閉、局所排気装置の設置等を求めると共に、石綿等の切断等の作業については、湿潤等の措置を講じると共に、労働者のばく露防止の徹底を図るために、当該労働者に呼吸用保護具を使用させることを事業者に義務づけている。そして、第 2 章で定められた作業を含め、石綿等を常時取扱い、もしくは（石綿による健康障害防止等を目的とする）試験研究のため石綿そのものを製造するか、一定の石綿を含有する製剤等の石綿分析用試料等を製造する作業場では、その作業の記録および事故による汚染の概要を記録し、これを 40 年間保存させること等を使用者に義務づけている。

シ　法第 22 条の淵源は、行政官庁が、命令により、工場及び附属建設物（工場の主要な生産活動を補助または支援するために建設された倉庫、事務所、労働者の宿舎、食堂、トイレ、医務室などの建物や施設等）並びに設備による危害や衛生、風紀等の侵害リスク（＊全て「工場及び附属建設物並びに設備による」にかかる）がある場合の工業主への諸措置の命令等について定めた工場法第 13 条及び、それを具体化した工場危害予防及衛生規則にあり、同規則には、ガスや蒸気、粉じんなどの危険源について、排出密閉、必要のある者以外の立入り禁止、作業に従事する職工に防護具を使用させることなど、現行安衛則の衛生基準や特別規則が求める措置の原型が設けられていた。

戦後は、1947 年に制定された旧労基法第 42 条が、使用者に安全衛生にかかる一般的義務を課し、他方で、当時は工場法施行令、同施行規則、工場危害予防及び衛生規則など様々な規則に分散していた内容を、労基法の体系下に位置づけると共に、ILO の条約・勧告を参照し、なおかつ工場監督行政の体験を踏まえて、同じく 47 年に、旧安衛則が制定された。旧安衛則等の諸規則には、後に法に格上げされた事項（作業主任者、安全・衛生委員会、急迫した危険時の労働者の退避、定期自主検査、検定 [53]、作業環境測定、有害業務の作業時間制

---

[53] 検査と検定には、厳密な用語定義がなく、両者の区分も判然としない。現行安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏は以下のように述べている。

「検査も検定も、公権力が関与し、対象機械等の規格適合性を測る点は共通しており、両者の違いは、歴史的な沿革による。

すなわち、検査については、旧労基法本体で、特に危険な作業を伴う機械につき認可制度を採用し（第 46 条)、それをフォローするものとして、性能検査を定めていた（第 47 条)。これが現行法にも引き継がれている。

他方、検定については、旧労基法本体に定めはなかったが、同法第 45 条に紐付く旧安衛則に定めが置かれた。すなわち、その第 181 条から 183 条に保護具の備付け義務が定められていたが、昭和 24 年の改正により設けられた 183 条の 2 で、保護具のうち労働大臣が規格を定めるものについては、検定を受けたものでなければ使用できない旨が定められ、防じん・防毒マスクが対象とされ、その実施のための手続き規則として、労働衛生保護具検定規則（昭和 25 年労働省令第 32 号）が制定された。更に、防爆構造電気機械器具についても、昭和 44 年の旧安衛則改正（同 140 条の 3～140 条の 7）と防爆構造電気機械器具検定規則（昭和 44 年労働省令第 2 号）の制定により、検定制度の対象とされた。しかし、検定の法的性格については、法律に根拠を置くものではなく、製造者（メーカー）に対する製造流通規制というものではなく、同法第 45 条に基づく使用者（ユーザー）の義務として、間接的に強制力を持つというものであった。それが、現行安衛法本法に盛り込まれたことにより、製造流通規制の一環であるという、その法的拘束力が明確となった」。

また、元労働行政官の浅田和哉氏は、以下のように述べている（一部、森山誠也氏、松田裕氏の見解を加えた)。

限、技能講習等）が定められていた。

ス　法第 22 条の射程が広いため、背景となった災害は特定できないが、実質的には、それに紐付く特別衛生規則の制定を促した前述のような災害（オで述べた四アルキル鉛則の制定を流した災害など）が該当すると思われる。もっとも、鉛則や特化則のように、中毒者数の実態調査が背景となった特別規則がある。金属中毒や粉じんによるけい肺のように、大正時代から注目されていたものもあった。

セ　関連判例のうち、林野庁高知営林局事件最 2 小判平成 2 年 4 月 20 日労働判例 561 号 6 頁では、林野庁が、昭和 32 年頃にチェンソー、同 36 年にブッシュクリーナーを本格導入して任用した職員に使用させていたところ、振動障害に罹患したため、損害賠償請求された事案につき、1 審は、鋲打機や削岩機等による振動障害から、これらの機械の導入によるリスクは予見できたのに、当該リスクに関する調査研究をせずに使用させたこと等は過失だとしたのに対し、2 審及び上告審は、予見可能性を全否定はできないが、公務員災害補償制度の適用以上に民事過失責任を負わせるほどの違法性はなかったなどとして、林野庁の責任を否定した（もっとも、これは安全配慮義務のリスク管理義務としての本質を否定したのではなく、公務にかかる事案のため、容易に国等の責任を認めるべきではなく、公的補償に委ねるべきとの考えが基礎にあり、民間企業の場合には異なった結論となった可能性がある（＊三柴注））。

東北機械製作所事件秋田地判昭和 57 年 10 月 18 日労働判例 401 号 52 頁では、木型・金型修理・塗装工が、10 年以上、換気扇がなく防毒マスクも使用しないまま、溶剤としてシンナーを使用していたところ、有機溶剤中毒症に罹患したとして、雇用主であった会社に損害賠償を求めた事案につき、会社は、先ずは換気装置等を設置して作業環境を改善し、次に保護具を使用させるべきだった（＊ほぼ有機則の定め通り）のに怠った点で過失責任があるとした。

三菱重工神戸造船所（騒音性難聴）事件最 1 小判平成 3 年 4 月 11 日労働判例 590 号 14 頁では、全審級において、本件の元請は、下請の労働者と指揮命令関係にあり、元請が管理

「検査対象は高い災害リスクを伴う機械等であり、検定対象はそれに次ぐリスクを伴う機械等であることから、前者は多数回の規格適合確認を要するのに対して、後者は 1 回で済むという違いがある。

すなわち、検査の場合、出荷時、設置時（定置式の機械）、主要構造部の変更時、有効期間の更新時等のリスクの変動等を伴う節目ごとに多数回の規格適合確認が行われるのに対して、検定は通常、出荷時（個別検定は単体ごと、型式検定は型式ごと）の 1 回のみである（個別検定対象機械の主要構造部の変更時等には、改めて個別検定を受ける必要がある）。

その他、検査対象機械等の場合、型式ごとに事前の製造許可を要するという違いもある」。

する労働手段を使用し、作業内容も元請の従業員とほぼ同じだった以上、当該下請労働者に対して安全配慮義務を負い、その内容は、労働省が作成した安全衛生のしおりに記されている措置（①環境改善、②騒音測定、③防音保護具の装着、④作業者教育、⑤聴力検査）と同一であるところ、これらの一部を怠った以上、同義務違反があるが、下請労働者側も、従前の経験から騒音の存在を知りながら、下請に採用されて元請の管理下で就業し続け、耳栓を完全に装着していなかった等の点で過失相殺されるとされた。

三菱重工神戸造船所（振動障害）事件大阪高判平成 11 年 3 月 30 日 LEX/ DB 27826111 では、1，2 審共に、チェンソーとそれ以外の振動工具による振動障害防止のため、それぞれに関する通達を踏まえ、会社側には、①工具の選定と保持、②作業時間管理、③作業標準の設定、④操作・作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の指導その他の教育、⑤保護具の支給と使用の徹底等を行う安全配慮義務があったが怠ったとして過失責任を認めつつ、被災労働者の血管収縮作用がある喫煙のほか、過度のアルコール節酒、単車運転による寒冷ばく露につき、賠償額の減額事由になると判断した。

喜楽鉱業（有機溶剤中毒死）事件大阪地判平成 16 年 3 月 22 日労働判例 883 号 58 号では、労働者が、おそらく、工場の廃溶剤タンクの底部に溜まったスラッジの清掃を、送気マスクや安全帯を装着せずに行っていたところ、有機溶剤中毒で死亡したために遺族から雇用主に損害賠償請求された事案で、法第 22 条が、事業者に、原材料、ガス、蒸気、酸素欠乏空気等による健康障害防止措置を課し、有機溶剤の易体内吸収性や毒性の強さから、有機則が定められた経緯などから、本件の雇用主には、有機溶剤を取り扱う労働者への有毒性、取扱い上の注意等の教育の徹底、安全管理体制や本件タンク内に入るには、送気マスク等の保護具を装着すべきこと等を記した作業手順の整備等を行い（＊教育を除き、有機則に定め有り）、労働者の知識不足や慣れから生じる不注意等による災害を防止する（＊フェイルセーフの）注意義務があったが怠ったとして、過失責任が認められた。

化学メーカーC 社（有機溶剤中毒等）事件東京地判平成 30 年 7 月 2 日労働判例 1995 号 64 頁では、有機溶剤を取り扱う検査分析業務に従事していた従業員が、化学物質過敏症や中枢神経機能障害との診断を受けたことから、会社の安全配慮義務違反又は不法行為による損害賠償を請求したという事案で、安衛法やそれに紐付く規則は、その趣旨からも、具体的な状況下で安全配慮義務の内容となり得る旨を述べたうえで、

本件検査分析業務は、第一種有機溶剤等であるクロロホルムと第二種有機溶剤等であるノルマルヘキサンを使用し、有機則の適用を受けるため、会社は、同業務を行う部屋に局所排気装置等を設置する義務を負っており、それは安全配慮義務の内容でもあったが、同装置を設置していない部屋があった点につき、同義務違反となること、

業務時間が短い等の場合、保護具を使用させることを前提に同義務が免除されることがあるが、本件はその条件に該当しないこと、

有機溶剤の毒性等から、保護具を使用させることも、使用者の安全配慮義務の内容となる

が、会社は、保護具の機能を満たさないマスクを設置したのみだったので、同義務に違反していたこと、

有機溶剤業務については、法令上、作業環境測定が義務づけられ、それが作業環境管理の基礎的要素であるため、やはり安全配慮義務となるが、会社は、それを果たさなかったこと等から賠償責任を負う旨の判断が示された。

国賠訴訟である大東マンガン事件（植田満俺精錬所・守口労基署長事件）大阪高判昭和 60 年 12 月 23 日判例時報 1178 号 27 頁では、マンガン精錬所でマンガン鉱の製錬作業に従事してマンガン中毒に罹患した労働者らが、当該被害は、安衛法第 22 条及びそれに紐付く特化則違反の状態を労基署が放置したことによるとして（ただし、本件で労働者は、法第 97 条に基づく申告を行った形跡はない）、国賠請求を行った事案につき、2 審は、行政官庁の権限行使は、その合理的裁量によるものであり、労働安全衛生に関する諸規定は、使用者に第一次的かつ最終的義務者であることを前提とし、行政官庁の権限はそれを後見的に監督するものとされている。少なくとも当該事業場につき労働者に切迫した「重大な危険」が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法では危険の発生を防止できず、なおかつ行使すれば防止し得た場合に初めて国賠責任が生じ得る旨を述べた。

なお、労働者が積極的に労基法違反を申告した場合にも、監督機関は権限行使する作為義務を負わないとする判例もある（池袋労基署長事件東京高判昭和 53 年 7 月 18 日判例時報 900 号 68 頁）。

ソ　適用の実際について、是正勧告等の行政指導を示した令和 2 年の労働基準監督年報をみると、第 20－25 条の違反において、有機則違反が最多で約 1800 件、次に特化則違反が約 2000 件、粉じん則違反が約 1400 件、安衛則違反が約 380 件、石綿則約 300 件、酸欠則約 100 件で、鉛則、高圧則の違反は 1 桁台で少なく、四アルキル鉛則違反はゼロだった。ここ最近同様の傾向である。

違反による送検件数を示した令和 3 年労働基準関係違反に係る公表事案では、安衛法第 22 条違反が 10 件で、うち安衛則第 578 条（換気しない条件での内燃機関の使用禁止）違反 4 件、粉じん則第 27 条（保護具）違反 3 件、石綿則第 3 条（解体等に際しての事前調査や分析調査）違反 1 件、有機則第 5 条（第一種・第二種有機溶剤業務に際しての密閉、局排設置等）違反 1 件、高圧則第 33 条（潜水の際のさがり網の使用）違反 1 件だった。

タ　令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[54]から、以下のような興味深い適用例が判明した。

①有機溶剤のリスクを示す掲示が汚損され、なおかつ機械設備の陰に隠れていたため、有

---

[54] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

機則第 24 条に基づき、掲示物の整備と掲示場所の位置変更について行政指導された例。

②石綿除去作業中、隔離養生（＊石綿繊維の飛散等を防ぐため、シート等で囲うこと）した屋内作業場で内燃機関（発電機）を稼働させたことにより労働者が一酸化炭素中毒になったとして、安衛則第 578 条が適用された例。

チ　関係規則ごとの監督指導の実際については、以下のような情報が得られた。

1）安衛則

・第 576 条（有害原因の除去）、第 577 条（ガス等発散の抑制）、第 579 条（排気処理）は、特別則規定外の有害物に適用できるが、違反の基準がないため、全く適用しない。

・第 578 条（内燃機関の使用禁止）は、地下建設現場での発電用エンジンの使用による一酸化中毒発生事例等が多く、よく是正勧告している。

・第 581 条（病原体の処理）は、医療機関の廃棄物処理に関する法律の適用により、第 582 条（粉じん飛散防止）は、粉じん則の適用によるため、殆ど活用しない。

・第 583 条（騒音発生場所の明示等）は、関係ガイドライン（平成 4 年基発第 546 号）を示しつつ、よく適用する。第 584 条（騒音伝播防止）は、何らかの措置が講じられていることが多く、概ね囲い設備の改善等の指導レベルで終わる。第 585 条（騒音障害防止用保護具）は、騒音職場での耳栓使用の強い指導に用いる。

・第 592 条の 2〜6（ダイオキシン）は、主に廃棄物の焼却施設に適用するが、地方自治体が（民間委託して）運営しているので、環境測定、保護具使用等は概ね適正に行われている。

・第 593 条（保護具）は、特別則規定場面以外で適用する。例えば、有機則は、ゴム手袋や長靴などの皮膚障害防止は規定していないので、本条を適用する。

2）有機則

・対象となる有機溶剤は塗装で使用する例が多いので、計画的臨検を行っている。局排、全体換気装置、防毒マスク着用等（第 5 条、第 6 条、第 10 条、第 15 条、第 18 条、第 33 条）を確認する。人体リスクの表示も必ず確認する（第 24 条）。家内労働では、ヘップサンダル事件のような実例の紹介も重要な意味を持つ（が、実施例は多くない）。

3）特化則

・特化物（特に第 2 類・第 3 類）はよく取り扱われているため、計画的な臨検を行ない、特に第 2 類取扱い事業場につき局排等の設置（第 5 条）を確認している。また、汚染されたぼろ等を不浸透容器等に入れているか（第 12 条の 2）、特別管理物質の人体リスクを掲示しているか（第 38 条）、作業記録の作成保存（第 38 条の 4）等を確認している。

4）鉛則

・鉛使用は減少しているが、鉛蓄電池製造事業場では、第 3 管理区分のところもあるので、適宜、臨検監督を行っている。中心的確認事項は、局排関係、除じん装置関係、防じんマスクの使用等である。

5）酸欠則

・酒造・醤油等製造会社、建設中の工事現場（圧気工法、ビル工事等）、NTT や送電会社のマンホール等が主な臨検対象となる。

・第 5 条所定の換気（酸素 21%以上、硫化水素 10ppm 以下の確保）が酸欠災害防止の基本なので、必ず確認する。

その他、人員点検（第 8 条）の際の氏名札の使用、立入禁止（第 9 条）のための酸欠場所の表示等の指導を行っている。

6）粉じん則

・対象が多岐にわたるため、陶磁器や鋳物、非鉄金属製品の製造現場では、粉じん主眼の臨検を行うが、その他では、工場や建設現場の監督の際に合わせて行うことが多い。注水、湿潤（第 4 条）を中心的な確認事項とし、建設現場等では防じんマスクも確認している（第 27 条）。

7）電離則

・病院での X 線使用現場、X 線機械の製造現場、造船所など X 線を使用する非破壊検査現場、イリジウム 192 を使用するコンビナード等を主な対象としているが、数は少ない。

8）四アルキル鉛則

・加鉛ガソリン製造コンビナートのみが対象で、実際の混入作業では、概ね 3 面開放で、漏れれば分かるよう白色ペンキ塗り、作業者も白色作業着を着用しているので、臨検のポイントは、防毒マスクや防護服の着用、シャワー、防毒剤の準備等となる。

ツ　第 23 条は、場所、機械器具、原材料等を含め、労働者の作業環境及び作業そのものの衛生や風紀等への配慮を義務づけた規定である。建物等の建設物等の構造上の欠陥や作業環境の衛生等に関する代表的な紐付き規則には、安衛則と事務所則があり、このうち安衛則の第 540 条は、安全な通路の設置と維持、標示、第 543 条は、機械間、機械－他設備間の通路幅を定めている。本条には罰則（法第 119 条第 1 号：6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）がある。

テ　本条に紐付く主要な特別衛生規則である事務所則は、従来、事務所労働に適用されてきた安衛則第 3 編の規定が、特定の有害業務（坑内労働、粉じん労働、暑熱・低温作業等）を対象としていたところ、日常的な事務労働一般について対策を講じる必要性が生じたこと、その背景には、①安全衛生行政の最低基準から快適基準へのシフト、②ILO における商業及び事務所における衛生に関する条約（120 号）・勧告の採択、③建築物における衛生的環境の確保に関する法律の制定等があったこと、現に、都市部への人口集中、建築物の大型化、気密化等もあって、室内空気汚染、冷房病、飲料水の汚染、悪臭、不完全なゴミ処理による害虫の発生などの事務所衛生に関する問題が発生していたこと等を踏まえ、昭和 46 年に制定され、翌年の安衛法制定に伴い、それに紐付く省令とされた。平成 16 年に、建築物の気密性の向上、化学物質を放出する建築材料の普及等を踏まえ、ホルムアルデヒド等による室内空気汚染への対策が加えられた。

事務所則では、第 2 章から第 4 章に危害防止基準が設けられており、第 2 章は環境管理

の規制を担い、気積、換気、湿度、照度の基準設定、空気調和設備や機械換気設備による空気の浄化、燃焼器具を用いる室等での換気、安衛法施行令第 21 条第 5 号が定める室など、特定の室等における定期的な作業環境測定、騒音及び振動の防止等を定め、第 3 章は清潔を担い、飲料水の供給、飲用・食器洗い用給水の水質の確保、排水の漏出の防止、清掃等の実施、ネズミや虫の発生防止、便所の男女別化や一定個数の確保、洗面設備の確保、第 4 章は休養を担い、休憩設備設置の努力義務、男女別の睡眠／仮眠場所や寝具等の設置、一定数以上の労働者を使用する場合の男女別の休養室／休憩所の設置、立業従事者用の椅子の設置、第 5 章は救急用具を担い、救急用具等の備え付けと場所の周知等を定めている。

ト　本条の沿革も、法第 22 条と同様に、行政官庁が、命令により、工場及び附属建設物並びに設備による危害や衛生、風紀等の侵害リスク（＊「工場及び附属建設物並びに設備による」はここまでかかる）がある場合の工業主への諸措置の命令等について定めた工場法第 13 条及び、それを具体化した工場危害予防及衛生規則にあり、同規則には、採光、換気、照明、救急用具、食堂や食器の清潔、男女別の更衣所や浴場の設置など、現行の事務職則等が求める措置の原型が設けられていた。戦後は、1947 年に制定された旧労基法第 43 条が、通路と休養以外の項目について、本条と同じ内容（建設物等に関する換気、採光、照明、保温、防湿、避難、清潔に必要な措置等）を使用者に義務づけ、第 45 条が、命令でそれを具体化する旨定めた。

ナ　法第 22 条と同様に、法第 23 条も射程が広いため、背景となった災害は特定できないが、やはり、工場法時代から同種の規定が存在したことから、現代とほぼ同様の建設物等による衛生面での健康障害が生じていたと解される。本条に紐付く事務所則は、都市部への人口集中、建築物の大型化、気密化等を背景とする室内空気汚染、冷房病、飲料水の汚染、悪臭、不完全なゴミ処理による害虫の発生などの事務所衛生に関する問題の発生を背景としていた。

ニ　関連判例のうち、刑事事件である M 製作所（安衛法違反被告）事件では、

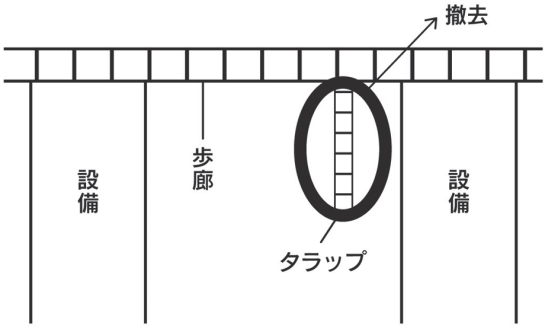
元請 F 製作所が農協連から受注した増設工事のうち設備工事を下請した Y1 社の取締役であり、その工事及び安全管理を統括していた Y2 が、別の建設工事会社から派遣された A らを使用して、網状鋼板に付け替えるため、先ずは機械室内の足場板を取り外して開口部（本件開口部）を生じたところで、別の場所でし残した作業を思い出し、ロープに白布を付けて目印として、その場を離れたところ、電気系統の点検に来た関係者の C が、そのロープを跨ぎ、その開口部から落下して死亡したことを受け、通路の安全確保を定めた安衛則第 540 条と安衛法第 23 条、第 27 条違反に当たるとして、両罰規定（法第 122 条）により、Y1 と共に起訴された事案について、

1 審が、本件開口部は、作業の工程と時系列を全体としてみると、本件工事のため、通路として用いられており、安衛則第 540 条が定める「通路」に当たるとしたのに対し、2 審は、同条にいう「通路とは労働者が通行する場所をいう」と述べた上で、本件開口部は、その発生時点から塞ぐ（予定の）時点まで、Y2 とその指示の下で就労していた派遣労働者らのほ

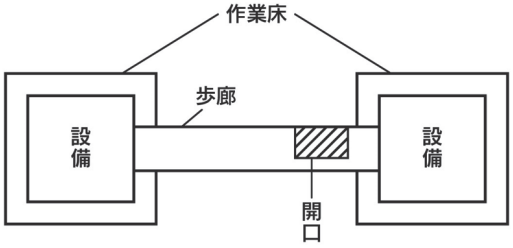
かに通行することがあり得ない場所だから、同条にいう通路には当たらないし、C は Y1 の労働者ではなかったので、Y1 の労働者にとっての通路とも言えない、と判断した（つまり、保護対象を、Y1（と Y1 を代理する Y2）が使用する者のみとする旨示した）。

【図】

立面図



平面図



（双方とも宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

現場は工場のプラントのようだ。図示したように、機械施設がいくつか並んでいて、空中の通路が設置されていたものと思われる。

2）判決について

やはり、死亡災害ということで、監督署が弔い送検（同程度の過失でも、軽度の災害なら行わない送検を、死亡という結果を重視して行う送検手続きのこと）をしたもののよう

に察せられる（なお、三柴も同意見)。
ただし、転落したCの雇用主の法的責任が問われていないことは疑問。
私見も高裁と同様に、Cが転落した場所を安衛則上の「通路」というには無理があると考える。

3）未然防止策について
C の雇用主と就業させるプラント管理者とのリスクコミュニケーションが重要だったと思われる。

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

ヌ　民事事件である内外ゴム事件では、
数年間、換気が悪い作業場で、保護具を着用せず、トルエン、ヘキサン等の有機溶剤を含有するゴム糊を使用する業務を行っていた作業員が、慢性有機溶剤中毒に罹患し、使用者の安全配慮義務違反が問われた事案につき、
安衛法及びそれに紐付く安衛則や有機則の規定は、行政取締規定だが、その目的の一致から、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容となるとした上で、
本件では、局所排気装置の設置（安衛法第 22 条、第 23 条。有機則第 5 条、第 14 条ないし第 18 条)、呼吸用保護具（防毒マスク)、保護手袋等適切な保護具の具備（安衛則第 593 条、第 594 条、有機則第 32 条ないし第 33 条)、有機溶剤の特性・毒性・有機溶剤中毒の予防にかかる安全衛生教育（安衛法第 59 条、安衛則第 35 条)、適切な特殊健康診断（有機則第 29 条、第 30 条)、必要な作業環境測定と結果の記録（安衛法第 65 条、施行令第 21 条、有機則第 28 条)、有機溶剤のリスクと取扱上の注意事項、中毒発生時の応急処置等の掲示（有機則第 24 条、第 25 条）が同義務の内容となるが、いずれも（適切に）実施されなかった（局所排気装置は一切設けられず、保護具は十分に用意されず、全く着用されず、教育指導はされず、特殊健診は適正になされなかった）とされた。
なお、法定の測定は一応行われ、個々の有機溶剤は許容濃度内だったことを認めつつ、個人サンプラーを活用した正確なばく露濃度測定、複数の有機溶剤の相加作用の評価等も同義務の内容だったが果たされなかったとされた。
すなわち、たとえ作業環境測定の結果が目安となる基準範囲内でも、“結果よければ全てよし”ではなく、本来講じられるべき対策を怠っていた場合、その目安となる基準自体が疑われ、違法扱いされ得るということである。
ネ　違反による送検件数を記した最近の「労働基準関係違反に係る公表事案」（令和 2 年 12 月から同 3 年 11 月）のうち本条についてみると、通路等に関する安衛則第 540 条違反の 2 件に限られていた。是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した令和 2 年の労働基準監督年報では、第 20 条～第 25 条違反における安衛則違反は約 382 件、事務所則違反は 9

件だった[55]。

元監督官へのインタビューによれば、本条を主眼とする臨検監督はなく、通常の臨検監督の際に実施されるが、通路、床面、階段等の保全には留意するが、換気、採光、証明、保湿等の衛生基準関係はあまり重視しない傾向にある。

ノ　令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）から、以下のような興味深い適用例が判明した。

①常時使用労働者数 50 人超の製造業事業場で、休養室が男女別に設置されていなかったため、他の部屋の一部を転用するなどの緊急措置を指導した後、改めて区画レイアウト、鍵の取り付け等を行政指導した（事務所則第 21 条関係）。

②工場内の安全通路（安衛則第 540 条）が形骸化し、労働者が積み上げ資材を跨いでショートカットしている状況につき違反指摘したが、その後の臨検で、資材を跨いでいても、通路でない場所だったことから、違反指摘できなかったことがあった（移動箇所の「通路」認定の困難の指摘）。

ハ　関係規則ごとの監督指導の実際については、以下のような情報が得られた。

1）安衛則

・通路の確保は全ての事業場の臨検時に確認する。建設業では特に重視している（第 540 条関係）。チェックポイントは、突起物がないか、滑りやすくないか、踏み抜きはないか、1.8m 以内に障害物はないか、通路の幅は 80cm 以上あるか等である（第 542 条、第 543 条、第 544 条等）。

・危険物取扱い作業場に 2 箇所以上の出入り口があるか（第 566 条）は、従来危険物を取り扱っていなかった室を変更した場合に違反となり易い。

・照度（第 604 条）については、建設現場で元請が照明器具を設置せず、全体的に暗い場合が有り、下請自ら設置を余儀なくされる場合もあるので、臨検時に必ず指導する。その際、規則上の明るさ（150、300lx）に関わりなく、照度の確保を指導する。

・休憩室等（第 618 条）は、特に第三次産業での違反が多く、労働者にとって重要なので、必ず確認するが、清掃に関する第 619 条は死文化している。

2）事務所則

・労働者が多数いる部屋については、気積（第 2 条）を計算する。VDT 作業について、ガイドライン（令和元年 7 月 12 日基発 0712 第 3 号）に基づきチェックするが、照度（第 10 条）が問題となることは少ない。

ヒ　法第 22 条、第 23 条共に原型は工場法時代から受け継がれ、その実質は、それに紐付く規則等によって形成されているため、変化への適応は、規則等の追加や改正を行うことで足りると思われる。

---

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

フ　特別衛生規則の変遷は、

①技術の発達、労働者の健康実態、災害的出来事の発生や社会問題化を背景とする充実化（新たな基準の増加）、

②危害要因の（特質や重要性認識の）変化などに応じた細分化（既存の基準の詳細化）、

③有機則と特化則の重畳的適用に代表される複雑化、

の 3 点に集約され、これらの進展が、一定程度、労災や健康障害の防止効果を発揮したことは疑いないものの、事業者にとっての分かり易さや自律的な安全衛生活動の促進との相克が生じ得る。仮に統合を図る場合には、危害要因の種別やレベル、取扱い方法などの要素のいずれに着目するかを検討する必要がある。

ヘ　法第 24 条は、第 20 条から第 23 条で企図された物的リスク対策では防止しきれない作業の行動様式に起因する行動災害対策を企図した規定であり、代表は腰痛リスク対策である。

本条の具体化も法第 27 条に基づき省令で図られているが、それらの履行を支援する通達も重要な役割を果たしている。

腰痛対策を図った代表的な省令や通達は以下の通り。

・「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」（昭和 45 年 7 月 10 日基発第 503 号）

①自動化、機械化、作業速度の調整等による運搬作業の省力化と改善、②取扱い重量の軽減と負担均一化、③荷姿の改善と重量等の明示、④作業台の活用等、⑤取扱時間及び量の適正化、⑥作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の教育、等を示唆。

・「重症心身障害児施設における腰痛の予防について」（昭和 50 年 2 月 12 日基発第 71 号）

これら 2 通達に基づく行政指導等で腰痛発生件数は減少したが、業務上疾病に占める割合は依然として高かった（約 6 割）ため、中央労働災害防止協会への委託調査に基づき、以下の通達が発せられ、上記 2 通達は廃止された。

・「職場における腰痛予防対策指針」（平成 6 年 9 月 6 日基発 547 号）

本指針は、その後、福祉・医療分野の介護・看護作業、長時間の車両運転や建設機械の運転作業等を力点とした内容に改訂され（平成 25 年 6 月 18 日基発第 0618 第 1 号）、現在に至っている。

ホ　本条にも罰則が付いており、本条に違反して必要な措置を講じない事業者には 6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられ得る（法第 119 条第 1 号）。

マ　沿革をみると、工場法や旧安衛則に作業行動災害（主に不安全行動〔手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること〕による災害）を規制する一般的規定はなかったが、現行安衛法制定の 15 年以上前の論文（高梨湛「作業行動災害の防止策」労働基準 7 巻 6 号〔1955 年［昭和 30 年］〕5 頁）に、産業災害全体の約 8 割が作業行

動災害に起因する旨記載されており、現行法制定過程では、作業行動災害の規制を図ることが明言されていた（昭和 47 年 4 月 12 日衆議院社会労働委員会渡邊健二委員発言、昭和 47 年 4 月 25 日塚原俊郎国務大臣発言等）。

ミ　関係判例には以下のようなものがある。

1）信濃運送事件長野地判平成 19 年 12 月 4 日労働判例 967 号 79 頁

Y の従業員としてトラック運転業務に従事していた X が、20kg～30kg の箱や袋の積み込みを補助者も付けず単独で行っていて、椎間板ヘルニア、腰部脊柱管狭窄症の後遺障害を負って、労災認定を受けたため、Y の安全配慮義務違反による損害賠償請求を行った事案。

判決は、X が Y で従事していた業務は腰に負担がかかり、本件後遺障害をもたらすリスクがあったので、Y はそれを防止する安全配慮義務を負っていたとしたうえで、平成 6 年 9 月 6 日付け旧労働省通達「職場における腰痛予防対策の推進について」等の通達、大臣告示は、一種の目安にすぎず、多岐にわたり一般的抽象的だったり、コストや手間を擁するものもあり、その違反が直ちに安全配慮義務違反にはならないが、違反の程度が著しかったり、多項目にわたっているような場合、同義務違反になる。

平成 6 年旧労働省通達やその解説では、昇降作業台、足踏みジャッキ、サスペンション、搬送モノレール等の補助具の導入が例示され、そのうち X が主張する台車の導入は容易だったのに、なされなかった点で、Y の安全配慮義務違反は否定できないとした。

行政が発出するガイドラインが安全配慮義務違反の有力な判断基準となることが窺われる。他に、昭和 45 年通達に言及したものとして、佐川急便（損害賠償請求）事件大阪地判平成 10 年 4 月 30 日労働判例 741 号 26 頁、ヤンマーディーゼル事件神戸地尼崎支判昭和 60 年 2 月 8 日労働判例 448 号 31 頁等がある。

平成 6 年の旧労働省指針に言及したものとして、おきぎんビジネスサービス事件那覇地沖縄支判平成 18 年 4 月 20 日労働判例 921 号 75 頁がある。同判決は、この通達は行政取締規定に関連するものだが、労働者の安全や健康を確保するためのものなので、使用者の安全配慮義務の内容を考える際の基準となると明言した。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

特になし。

2）判決について

原告も裁判所も、台車の使用によって本件災害を防げたと述べており、確かに中にはジャッキアップできるものもあるが、一般に台車では荷を上にあげられないので、荷積みできない（岩村、篠原）。

3）未然防止策について

安全教育で、重量物取扱いの「恐ろしさ」を伝えることが重要。たとえば、重量物の持ち上げでは、腰に3倍の力がかかり、椎間板がボロボロなることもある。実は、上掲のような行政のガイドラインも、その点に関する記載が不十分なので、よりリスクの内容を具体的に示すべき（篠原）。

労働者は一般に重量物取扱業務を命じられても断れないが、腰痛を感じた時点で早めに事業者に伝達することも必要（福田）。

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

2）大成建設他事件東京地判昭和61年12月26日判例タイムズ644号161頁

訴外Bから増設工事を請け負ったY1（一次下請）から基礎工事等を下請したY2（二次下請）の建設現場作業員（日雇い派遣労働者）として働いていた訴外Aが、Y2の従業員の指示を受けて転圧機（鉄製底部を上下に振動させて地盤を固める装置）の誘導のためロープで引っ張る補助作業をしていたところ、足を滑らせて転倒し、コンクリート製パイプ状パイルから突出した鉄筋に顔面を打ち付け、頸髄損傷で死亡した（顔面頬部を鉄筋で突き刺したショックもあって、体を支えられず、全体重が頸部にかかったことによる）ため、訴外Aの遺族（X）がY1Y2の安全配慮義務違反等を根拠に損害賠償請求した事案。

判決は、安全配慮義務の内容は、実定法上使用者の配慮すべき義務として規定されているか否かには左右されない、Yらは、諸状況に応じて訴外Aの生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予想される以上、それを防止ないし除去するための人的、物的措置を講じる義務を負っていた、鉄筋がむき出しのパイルの狭い空間を頻繁に移動しながら重量のある転圧機を誘導するという作業態様や現場状況には、転倒して本件のような災害が生じる危険が客観的に存在し、かつ、本件転圧作業を命じる者には容易に予見できた、Y1らは、本件事故現場の状況をつぶさに把握していたが、定期安全集会で作業手順等にかかる一般的な安全注意をするのみで、本件補助作業に特化した具体的な安全指導を行っていなかった、また、Y1らは、自身の支配監督下にある建設工事現場で、Aに本件補助作業を命じてその労務提供を受けていたから、雇用関係に類似ないし近接する使用従属的法律関係にあり、その作業現場の状況、作業内容等に照らしてAの生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予見される以上、それを防止ないし除去するための人的、物的措置（本件災害を想定した具体的な危険回避策の打ち合わせや指導を含む）を講ずべき安全配慮義務を負っていたが、前記の具体的な安全配慮義務を懈怠したため、本件災害の発生を防止し得なかったので、その損害の賠償責任を負う、とした。

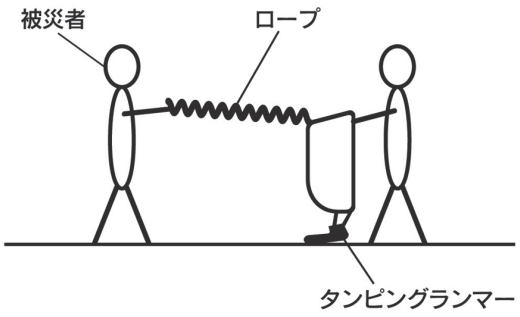
（実質的な）使用者に日常的なリスクアセスメントを求める趣旨とも解される。その後にも、労働者の作業中の転落死亡災害につき、作業マニュアルの労働者への交付やその内容の周知徹底を怠ったとして使用者の安全配慮義務違反を認めた例（東京地判平成25年2月18

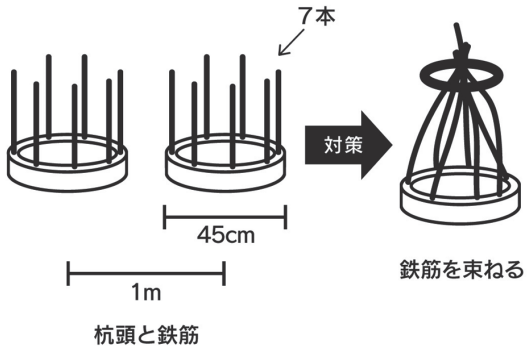
日判例秘書 L06830232）があるが、

20kg 弱のブリキ缶運搬中の階段での転倒災害につき、缶の重量、階段の滑りやすさ、照明等の物的措置に問題なかったことを踏まえ、安全配慮義務違反を認めなかった（≒教育、人選等の人的措置義務違反までは認めなかった）例（本田技研工業事件東京地判平成 6 年 12 月 20 日労働判例 671 号 62 頁）もあり、

違反の判断基準は必ずしも明らかではない。

【図】





（双方とも宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

おそらく、図示したダンピング・ランマーを牽引していたのではないか。

現在のものは 40kg 程度だが、本件が生じた昭和当時は重量が 80kg ほどあり、牽引する者がいないと操作できなかった。

2）判決について

確かに、数多くのコンクリートパイルがあって、その間隔が狭い場所で、重いランマー

を牽引する作業には危険を伴うので、場所の管理者が対策すべきではあった。
　被告側は、法定されていないから対策不要と述べたが、不見識であり、やはり個々の条件に応じたリスクアセスメントの発想は必要である。

3）未然防止策について
　判決が示唆したコンクリートパイルにキャップをする予防策は、今は既に常識化している。
　重いランマーを用いる作業に牽引者（補助者）を設けること自体は避けられなかったとしても、この類いの災害は多いことからも、最低限、現場リスクを想定した安全教育はすべきだったのではないか。

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

ム　適用の実際についてみると、元監督官へのインタビューにおいて、本条（法第 24 条）については、法第 27 条に基づき省令で具体化されるべきところ、その例が全くないため、違反指摘をしにくいとの声があった。

本条違反は、労働者のエラー／ミスに起因する性格上、事業者側の構成要件の設定が困難という事情が窺われる。

しかし、法第 26 条等で労働者に課せられた義務規定違反も、両罰規定（法第 122 条）により事業者責任とすることはできるので、労働者の義務規定の充実化によって、行動災害防止を図ることは可能なようにも思われる（三柴私見）。

メ　法第 25 条は、労災発生の急迫危険が生じた場合の作業中止、労働者の退避等の措置を事業者に義務づけた規定である。

旧労基法時代には、例えば、可燃性ガスがある地下作業場で労働者を就労させる場合、毎日ガスの含有率を検査し、メタンガスの含有率が 100 分の 1.5 以上の場合、改善措置を講じ、労働者を退避させ、動力を停止すべき旨の旧安衛則の定め（第 153 条）など、個別の規則で、個々の業務につき、個別的な定めが置かれるにとどまっていた。

しかし、現行法下では、本条が一般的に作業停止や労働者の退避措置を事業者に課し、その下、個別の規則で、典型的な危険有害状況につき、より充実した定めが整備されている。個別の規則に定めのない危険有害状況下でも、本条は適用され得るとの見解がある[56]。

①危険物等の爆発、火災等の急迫危険がある場合：安衛則第 274 条の 2
②地下作業場等で、可燃性ガスの濃度が一定値を超えた場合：安衛則第 322 条第 2 号
③ずい道等での落盤、出水等の急迫危険がある場合：安衛則第 389 条の 7

[56] 井上浩『最新労働安全衛生法（第 10 版）』（中央経済社、2010 年（平成 22 年））123-124 頁。

④ずい道等での建設作業で可燃性ガスの濃度が一定値を超えた場合：安衛則第 389 条の 8

⑤土石流による急迫危険がある場合：安衛則第 575 条の 13

⑥特定元方事業者が一定の作業場所で警報を発した場合：安衛則第 642 条第 3 項

⑦有機溶剤中毒発生のおそれがある場合：有機則第 27 条

⑧四アルキル鉛中毒罹患のおそれがある場合：四アルキル鉛則第 20 条

⑨第 3 類物質等が漏洩した場合：特化則第 23 条

⑩事故発生時：高圧則第 23 条

⑪事故発生時：電離則第 42 条

⑫酸欠等のおそれが生じた場合：酸欠則第 14 条

本条は、立法過程での調整により、作業停止や労働者の退避を事業者に課す形をとっているが、行政解釈によれば、本条が定める労災発生危険状況下で、労働者が緊急避難のために自ら作業現場から退避できることは当然である（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)。民法第 536 条第 2 項所定の債権者の危険負担や民法第 533 条の同時履行の抗弁権等の主張により、賃金支給も求め得る[57]。

また、そのような場合、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、事業者に作業停止命令を発し得る（法第 99 条第 1 項)。

モ　本条にも罰則が付されている（法第 119 条第 1 号：6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金)。

ヤ　本条の制定過程をみると、中央労働基準審議会の議を経て国会へ提出された政府原案に本条はなかったが、労働側から労働安全に関する労働者三権の 1 つとして「労働者の退避権」が提議されて衆議院社会労働委員会で法案が修正され、本条が設けられた。しかし、労働者の権利としては規定されなかった。

ユ　関係判例として、

---

[57] 危険有害状況下での労働者の退避権については、三柴丈典「アメリカにおける労災予防権の検討--とくに労働安全衛生法(OSHA)の一般的義務条項との関わりについて」季刊労働法 181 号（1997 年）139-162 頁やその引用文献等が詳しく論じている。

なお、井上浩『最新労働安全衛生法〔第 10 版〕』(中央経済社、2010 年(平成 22 年))160-163 頁は、①就労制限業務(安衛法施行令第 20 条)へ無資格者が就業を命じられた場合など、法令違反により労働者に刑事罰が科され得る場合(就労拒否の権利ではなく義務がある場合)、②例えば、作業主任者選任の必要がある作業(安衛法施行令第 14 条)に、作業主任者不在のまま作業するように命じられた場合や、安全装置を装着すべき機械(安衛則第 131 条第 1 項)に、装着しないままの状態でそれを使用して作業するよう命ぜられた場合のように、使用者が必要な措置をとるまで就労拒否できる場合(事業者に対して同時履行の請求ができる場合)に、労働者の就労拒否が認められるとする。

東京電力ホールディングス（旧東京電力）ほか 2 社事件福島地いわき支判令和元年 6 月 26 日裁判所 WEB サイト

が挙げられる。

＜事実の概要＞

X は、訴外会社に雇用され、Y1（東京電力）が運営する複数の原子力発電所の定期点検作業に従事していた。Y2、Y3 は、Y1 から保守管理等を下請していた。

Y1 は、福島第一原発事故にかかる緊急作業として、3 号機タービン建屋（本件建屋）の地下 1F で電源盤（本件電源盤）にケーブルを接続する作業（本件作業）を行うこととし、X は、Y2 の従業員から、Y2 のチームの一員として、本件作業を行うよう指示を受けた。当該作業にあたり、Y2 チームのメンバー全員が、APD（警報付きポケット線量計）を渡され、20mSv にアラームを設定して着用するよう指示された（なお、訴外会社規則では、放射線業務従事者の線量限度は、通常時、40mSv/年間等とされていた）。

本件作業中に、Y2 従業員 3 名が着用していた APD が連続して鳴ったため、X が訴外会社の上位者に作業中止を申し出たが、聞き届けられなかった。この際、X の APD は、積算 4mSv 超を示したが、積算 20mSv を示すことはなかった。

X は、その後も本件原発での緊急作業に従事し、少量の外部被曝をした。

そこで、被爆による精神的苦痛を被ったとして、Y1 らに安全配慮義務違反及び使用者責任に基づく損害賠償請求等を行った。

＜判旨～X 請求認容～＞

Y1 の放射線管理仕様書で、作業員の線量計の警報が連続して鳴ったら速やかに退避するよう求められていることからも、Y2 チームは、APD が上記反応を示し、積算放射線量が 20mSv を超えたおそれがある場合、過度の被爆を避けるためにも本件作業を中止して本件建屋から退避すべきだった。

そうした状況下で、本件作業を継続し、本件建屋にとどまることを余儀なくされた X の不安や恐怖は、健康被害を生じるかもしれないという危惧、恐怖を覚える程度のものといえ、相当程度の精神的苦痛を受けたものといえる。

他方、20mSv 超の被爆が認められないこと、本件作業後も就業を継続したこと等は賠償額減額の事由となる。

控訴審（仙台高判令和 2 年 12 月 16 日 LEX/DB25568687）も本判決を支持した。

電離則第 42 条第 1 項第 3 号が労働者を退避させるべき基準としているのが、事故による実効線量が 15mSv であることからも、本件では X の被曝量が 20mSv に達していない中、判決が Y1 の放射線管理仕様書の記載等を頼りに警報が連続して鳴った場合の退避措置を事業者に求めたのは、放射線被曝のようなケースでは、抽象的危険（労働災害発生の急迫した危険の可能性が存するに過ぎない場合）でも退避義務が生じると判断したとも解し得る。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
　実質的には、機能の悪い線量計を用いたことが問題と思う（福田)。

2）判決について
　妥当な判決。
　訴訟で賠償を求めたのが方法として良かったかはともかく、原告が相当不安に感じたのは理解できる。
　また、安全秩序の維持のためにも、線量計が鳴っている以上、いったん作業者を退避させるべきだったと思う（福田)。

3）未然防止策について
　やはり、線量計が鳴っている以上、一旦は作業者を退避させ、正確な線量等を確認してから再度就労させるべきだった（福田)。
　従業員から退避の要望も出ていた以上、事業者側は尊重すべきである（岩村)。

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

ヨ　監督指導状況については、元監督官へのインタビューからは、本条履行の場面に監督官が居合わせることは殆どないため、臨検監督での監督指導は殆ど行われないが、本条が履行されずに労災が発生した場合、立件の理由とされ得るとのことだった。

ラ　法第 25 条の 2 は、第 1 項で、建設業その他政令指定事業の事業者に、爆発、火災等に伴う救護活動での二次災害防止措置として、機械等の設置と管理（第 1 号)、訓練（第 2 号)、その他の必要事項（第 3 号）を行うべきこと、第 2 項で、第 1 項所定事項を行わせる有資格の管理者を選任すべきことを定めている。

本条が求める措置は、救護措置そのものではなく、救護の前提条件整備による二次災害防止であり、救護自体を規律する消防法等の定めに何ら影響しない（昭和 55 年 11 月 25 日基発第 647 号)。

リ　本条の内容をみるに、第 1 項に言う「建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事」については、安衛法施行令所定の、

ずい道等建設で出入口から 1000ｍ以上の場所で行われる作業や深さ 50ｍ以上のたて坑（縦方向に掘られる坑で、地下で横坑などと接続させる）の掘削を伴うもの等（第 1 号)、

圧気工法で、一定レベル以上のゲージ圧力で行うもの（第 2 号)、

が対象となり、現段階で、建設業以外の政令指定は行われていない。

事業者が講ずべき措置は、以下のように具体化されている。

1）救護に必要な機械等（第 1 号）

空気・酸素吸入器、メタンや硫化水素等の濃度の測定器、携帯用照明器具（ヘルメット等に付けるキャップランプ等を含む（昭和 55 年 11 月 25 日基発第 648 号））、その他の救護に必要な機械等（はしごやロープ等（同前））（安衛則第 24 条の 3 第 1 項）。

2）訓練（第 2 号）

機械等の使用方法（機械等の説明書の理解と実際の装着や測定（前掲昭和 55 年通達））、蘇生などの救急措置（人工蘇生器の使用、人工呼吸、心臓マッサージなど（同前））、その他（救護者相互の連絡や合図等（同前））（安衛則第 24 条の 4 第 1 項）

3）その他の必要事項（第 3 号）

救護組織の形成、機械等の点検整備、訓練の実施及びこれらに関する規程の策定（安衛則第 24 条の 5）、ずい道工事内部や高圧室内の作業者の人数・氏名の常時把握のための措置（安衛則第 24 条の 6）

第 2 項にいう前項「各号の措置のうち技術的事項を管理する者」に管理させるべき技術的事項とは、①機械等の備え付けと点検整備、②訓練の実施、③救護関係規程の作成、④ずい道等の内部の作業者の人数・氏名の確認、⑤その他であり、専門技術的事項に限られない（昭和 55 年 11 月 25 日基発第 648 号）。

管理者には専属の者を選任せねばならず（安衛則第 24 条の 7 第 1 項）、必要な資格は、以下の通り。

①3 年以上ずい道等の建設の仕事に従事した者（施行令第 9 条の 2 第 1 号）

②3 年以上圧気工法による作業に従事した者（施行令第 9 条の 2 第 2 号）

のいずれかであって、厚生労働大臣所定の研修（①学科研修と②実技研修で構成（昭和 56 年労働省告示第 55 号））を修了した者（安衛則第 24 条の 8）

事業者は、この者に、職務遂行に必要な権限を付与せねばならない（安衛則第 24 条の 9）。

ル　本条（法第 25 条の 2）にも罰則が付されている。

第 1 項に違反し、救護にかかる二次災害防止策を講じない者には、法第 119 条第 1 号が適用され（6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）、

第 2 項に違反し、①技術的管理者を選任しない者や、②選任しても、必要な技術的管理をさせない者には、法第 120 条第 1 号が適用される（50 万円以下の罰金）。

レ　本条（法第 25 条の 2）の主な背景災害は、二次災害による死者 2 名を含む 16 名の死者を出した大清水トンネル工事の坑内火災事故（昭和 54 年 3 月 20 日）であった[58]。

もとより難工事だったが、掘削に使用した鋼製ジャンボドリル台の解体作業中に火災が発生し、現場で消火可能との第一報があったが、備え付け消化器は全て使い古しで機能せず、警報がなかったため、近くで作業していた労働者も煙に巻かれた。

なお、この災害の約 1 年 8 ヶ月前に、上越新幹線湯沢トンネル工事でも坑内火災事故が

---

[58] 本事故のジャーナリズムからの記録として、久谷輿四郎『事故と災害の歴史館』（中災防新書、平成 20 年〔2008 年〕）13-23 頁がある。

発生し、旧労働省が局長通達「トンネル工事等における坑内火災の防止について」（昭和 52 年 7 月 25 日基発第 418 号の 2）を出し、火災発生後の警報や連絡体制の整備、消化器の点検整備等を示唆して再発防止を図っていたが、殆ど無視されていた。

この災害の後、「工事中の長大トンネルにおける防火安全対策について」（昭和 54 年 10 月 22 日基発第 523 号の 2）が発出され、その後、昭和 55 年の安衛法改正で、本条が新設された。

ロ　監督指導状況については、本条（法第 25 条の 2）の適用対象が、建設業で、二次災害防止が求められる場面と、非常に狭いため、殆ど適用されることはなく、研修を受講した技術的管理者が選任されているかの確認がなされる程度との情報があった。

ワ　法第 22 条から第 25 条の 2 を通じた監督指導の実際[59]については、元監督官らへのインタビューから次のような情報が得られた。

・衛生監督は、年間計画に従って定期的に行い、対象は、3 年以上行っていない、過去に違反があった、健診結果報告に問題がある等を基準に選定する。

・衛生監督の際に安全監督も行うことが多い。

・特別則については、X 線装置を用いる病院なら電離則、有機溶剤業務作業場なら有機則など、チェックする規則を絞って臨むことが多く、そうした場合、安衛則（第 3 編）のチェックはサブとなる。

・事業者への指導は、労働衛生の 3 管理を意識して行う。

・①安全衛生計画、災害状況の聞き取りなどデータと人からの情報収集、②実地検分による履行状況の確認、の 2 本立てで構成することが多いが、

取り扱われている有害物質の成分がわからないことがある、

有害物質の使用量・時間が少ない場合の局排設置等の適用除外を適正に判

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

断しにくい場合がある、特に「常時」等に統一基準がないので、状況に応じ、常識に照らして判断することになる、
　等の難しさがある。
・違反条文を明示し、是正勧告書を発布することは多いが、衛生面で使用停止命令を下すことは少ない。
・法第 22 条第 3 号所定の精密機械等によるストレス等については、該当規則条項が見つからないので、ガイドライン等を根拠に指導票を公表したりする。
・指導票に違反がもたらすリスク等を示すこともある。
・有機則や特化則等の特別規則を、目的に応じて若干拡大解釈して違反指摘することもある。そうした際には、危険性の説明で理解を得るようにしている。
・ほんらい、改善法の指導が重要だが、実際には不十分な実態がある。

6　森山解説①（第 4 章第 26 条～第 27 条）

森山解説①は、第 4 章の労働者を名宛人として事業者の危害防止措置への対応を求めた第 26 条と、事業者宛の危害防止基準の規則による具体化を図った第 27 条を対象としている。

概要は以下の通り。

ア　法第 26 条では、法第 20 条～第 25 条、建設業等での災害時救助の際の被災防止措置を定めた第 25 条の 2 第 1 項に基づき事業者が「講じる措置に応じて」、労働者が所要事項を遵守するよう義務づけている（これらの条規のうち主なものの構造については、表 1 を参照されたい）。本条には、50 万円以下の罰金が付されている（法第 120 条）。

本法上、安全衛生は、基本的に事業者の責任で果たされるものと考えられ、設計されているが、労働者の協働が必要なため、法第 4 条に原則を示し、本条でより具体化された。

本条にいう労働者と事業者の定義は、法第 2 条の定め通りであり、基本的に労働者に一人親方等の個人事業主等は含まれない（むろん契約の外形によらず、実質的に労働者であれ

ば含まれる）。

派遣労働の場合、本条の適用は、労働者派遣法第 45 条第 3 項により、派遣先＝事業者、派遣労働者＝労働者とみなされる。

イ　本条所定の労働者の義務は、列挙された条規に基づく事業者の措置に対応するものなので、列挙された本法上の事業者義務規定に紐付く政省令を本法に格上げした場合、本条を改正してその規定を盛り込む等しないと、対応する労働者の義務が外れてしまうことになる。

また、法第 27 条は、事業者義務規定の具体化を省令に求めているので、本条に基づく紐付き省令において、事業者側に義務を課さずに労働者側のみに義務を課すことはできないと解される。

紐付き省令が労使双方に義務を課している場合、事業者が当該義務に反した場合にも労働者が義務を負うかが問題となるが、本条が、事業者が「講ずる措置に応じて」と定めているため、文理解釈上は、消極に解される。

ウ　厚生労働省令は、根拠となる法条を明記していないが、さしあたり、労働調査会発刊の『安衛法便覧』に基づき、労働者に義務を課した省令規定を目視でピックアップしたところ、以下の通り、計 221 個に及んだ（危険源分類は、法第 20 条から第 24 条による）。

本法中条項		危険源の種類	条項数
第 20 条	第 1 号	機械等	115
	第 2 号	危険物等	17
	第 3 号	エネルギー	10
第 21 条第 1 項		作業方法	21
第 21 条第 2 項		場所	6
第 22 条		有害要因	49
第 23 条		不潔さ	2
		通路	1
第 24 条		作業行動	0
		合計	221

このうち作業行動は、広く、作業方法とも呼べないような身体の立ち振る舞いや無意識に近いような行動、作業姿勢等を指し、定型的管理が困難なため、法第 24 条に基づく事業者義務規定自体が存せず、よって、労働者義務規定も存しないと解される。

なお、機械の安全装置の無効化は作業行動の問題だが、機械（法第 20 条第 1 号）関係の危険源と解されているため、省令で、事業者の覆い、囲い等の安全器具の取り付け義務（安衛則第 101 条）に対応して、労働者にも不安全行動抑制義務が課されている（安衛則第 29 条）。

エ　上記 221 個の省令規定を名宛人別に分類したところ、以下の 6 類型となった。

名宛人の類型		条項数
1	労働者（労働者であることを前提とする除染等業務従事者及び特定線量下業務従事者を含む。）	168
2	運転者	43
3	事業者から指名を受けた者	6
4	指揮者	2
5	火気を使用した者	1
6	操作を行なう者	1
	合計	221

このうち 2～6 には、文理上、一人親方や会社役員等も含まれ得るので、本条との関係が不明である（もしくは、労働者への適用の場面でのみ適用される）。たとえば、類型 2～4 と 6 は、自然人を対象としていると解されるため、文理上、個人事業主の事業者は該当し得る。

この 221 規定を内容で分類すると、以下の 6 類型となった。

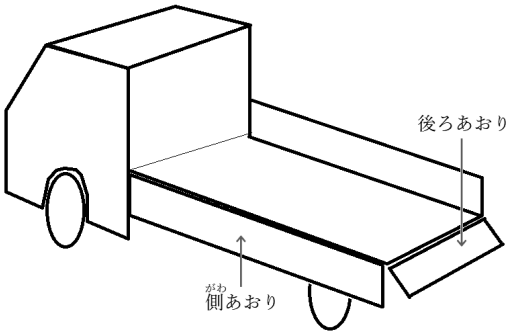
規定内容の類型		条項数
1	事業者又は事業者が定めた者（以下「事業者等」という。）の命令（立入禁止、手袋使用禁止、治具又は保護具の使用を含む。）並びに事業者等が設定した合図、誘導及び制限速度の遵守	74
2	安全装置の無効化等の禁止	1
3	安全設備（治具及び保護具を除く）の使用	21
	事業者等から命じられたときという要件のある場合	7
4	保護具の使用	70
	事業者等から命じられたときという要件のある場合	35
5	搭乗すべきでない箇所への搭乗禁止	10
6	その他作業方法の遵守	85
	合計（重複あり）	221

このうち類型 1～3 は、対応する事業者側の義務は、安全設備や保護具の使用等にかかる労働者への安全上の命令等を定めているが、類型 4～6 は、装置等の設置や備え付け等の物的措置となっている。

なお、安衛則第 151 条の 73 は、事業者に対し、労働者にあおり（車両の荷台部分にある開閉式の側板や後板）を閉じさせることを義務づける珍しい規定だが、三柴は、指示の対象

を労働者に限定すること（同様に災防効果は果たせるはずの一人親方等を除外したこと）には、指揮命令関係による措置の確実を図る趣旨が込められている可能性を指摘している。

【あおり】



（作図：森山誠也）

オ　安衛法上、1 事業体において、事業者（労働者を使用し、事業利益の帰属主体である法人か個人事業主）と労働者は、基本的に相互に重なることのない排他的概念だが、両罰規定との関係では、困難な問題が生じ得る。

法第 122 条は、事業者（法人や個人事業主）の従業者が、事業者の業務に関して、所定の法違反を犯した場合に両者が罰せられる旨を定めており、ここで従業者には使用人＝労働者も含まれるので、事業者義務規定であっても、労働者が違反行為者であれば、当然に処罰の対象となり得る。

両罰規定については、対象規定により本来的に従業者も処罰され得ることを確認的に規定したものに過ぎないとする本来的義務者説と、対象規定の構成要件が修正されて処罰可能になったとする構成要件修正説があるが、最高裁は後者を採用している[60]。ただし、事業者義務規定にかかる両罰規定の適用対象となる実行行為者は、事業の代表者から当該義務の履行を委任され、その遂行に必要な権限を授与された者に限られると解される。

---

[60] 平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』（法務総合研究所、1982 年（昭和 57 年））170 頁。同書同箇所に掲載されている参照判例は、最決昭和 30 年 10 月 18 日刑集 9 巻 11 号 2253 頁（https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=56883）（古物営業法旧第 33 条（両罰規定）は、古物営業法の一部を改正する法律（平成 7 年 4 月 19 日法律第 66 号）により第 38 条に移動。）、最判昭和 40 年 5 月 27 日刑集 19 巻 4 号 379 頁（火薬類取締法違反, https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=51743）、最決昭和 43 年 4 月 30 日刑集 22 巻 4 号 363 頁（商品取引所法違反, https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=50852）。

カ　逆に、労働者に義務を課す規定に労働者が違反した場合に両罰規定に基づき事業者を処罰できるかについて、寺西輝泰は、事業者に保護具を労働者に「着用させる」義務、労働者には「着用する」義務を課すような裏腹関係にある規定は、両罰規定の適用を想定しておらず、事業者が自身に課された規定を果たしている場合、その適用はなく、労働者の不履行を見落としていた場合、事業者義務規定についても過失責任を問えるに過ぎないと述べている（＊ただし、過失で労基法上刑事責任を問えるかは疑問である。他方、労働者義務規定は、事業者の両罰規定からの免責を予定したものではなく、規定の実効性確保のため、あくまで加重的・付加的に設けられたものに過ぎないとの解釈も成り立つだろう（三柴））。しかし、労働者義務規定違反につき両罰規定で事業者たる法人を送検した例がある。

事業者に、フォークリフト等の車両系荷役運搬機械等の運転者に安全措置を講じさせる（運転位置から離れる場合の荷役装置の最降下位置設置､確実なブレーキ等)義務(第 1 項)、当該運転者側には当該措置を講じる義務（第 2 項）を課した安衛則第 151 条の 11 を例に挙げれば､ある労働者が雇用主の取引先等で単独でフォークリフトを操作し､ブレーキを確実にかけずに離れた場合、事業者には故意がないので、事業者義務規定である同条第 1 項違反は生じ得ないが、事業者が雇入れ時教育等で第 1 項所定事項等を伝えていた場合、運転者たる労働者に第 2 項違反が生じ得、なおかつ、両罰規定により、事業者の犯罪が成立し得る。

この際、事業者が免責されるには、雇入れ教育後の然るべき指導監督が必要となる、すなわち、労働者の義務の発生要件と、両罰規定の免責要件は異なり、そのため、労働者に義務を課す規定違反への両罰規定の適用も可能と解され、現に本条（法第 26 条）違反事件で事業者にも両罰が科された例がある。

両罰規定が存在し、その適用を広く解すると、事業者義務規定と労働者義務規定が実質的に同一化するのではないかとの疑問が生じ得るが、事業者義務規定につき労働者に義務が生じるのは、同人に安全衛生管理の義務と権限が付与された場合に限られること等による相違がある。

キ　本条（法第 26 条）が前提とする事業者義務規定には罰金と共に身体刑（6 ヶ月以下の懲役）が付されているが、本条自体の罰則は罰金にとどめられている。

ク　本来的に事業者責任を中核とし、リスクの源流に位置する製造流通業者等を一定範囲で規制する本法に労働者の個人責任を問う本条を設けた趣旨を考えるに、例えば機械安全においては、リスク管理のヒエラルキーに基づき、まず設計・製造段階での本質的な安全策が望ましく、それが講じられる限り、機械の改造等の例外を除き、労働者の関与による影響は生じ難いが、それだけではリスクが残り、安全防護の追加が必要となる場合、労働者がそれを無効化する可能性があるので、禁じる必要が生じる（安衛則第 29 条）。

また、機械の清掃等のため無効化する場合もあり、この際、適切な作業手順を遵守させる方策（人的措置）を講じる必要が生じる（安衛則第 108 条第 4 項）。

それでも生じる残留リスクには、教育、情報提供のほか、保護具の着用等によることにな

るが、その確保を全て事業者に求められないため、労働者にも着用義務を課す必要が生じる（安衛則第 151 条の 52 第 2 項）。

すなわち、このヒエラルキーにおける後次のアプローチほど、労働者の協働が求められる構造がある（＊これは、人的措置が中心となるメンタルヘルス、生活習慣病対策等の健康対策に労働者の協働が求められることとも通底する（三柴））。その典型がフォークリフト、ドラグショベル等の車両系機械であり、運転操作を運転者が行うこと、他者にも危害を加えかねないことから、「運転者」規制を行わざるを得ない。もっとも、安全装置の無効化のような不安全行動の禁止以上に、作業計画の作成等の作業方法の設定、安全防護や本質的安全設計は、あくまで事業者の義務とせねばならない。

労働者の責任を問う場合は、技術的必要から導出される労働者への義務付けとは一旦切り離し、労働者への教育状況、ヒューマンエラーの回避可能性等を考慮して別途抑制的に考えられるべきである。

ケ　労働者の行動は、災害補償・労災保険給付の免責等をもたらすことがある。

すなわち、労基法第 78 条は、労働者の重大な過失（重過失）による災害であって、行政官庁の認可を受けた場合、使用者の災害補償義務を免じる旨定めており、ここで重大な過失とは、著しく注意を欠く、故意に比肩すべき過失をいう。

労災補償保険法第 12 条の 2 の 2 も、たとえ労災に該当する場合にも（：一応労災認定されることが前提となる）、労働者の故意による災害には保険給付を行わない旨（第 1 項）と、故意の犯罪行為若しくは重過失による災害や、正当事由のない療養指示の不遵守による傷病の増進・継続等には保険を不支給又は減額する旨（第 2 項）を定めている。

第 1 項の「故意」とは、自身の行為による一定の結果の発生の認識と認容を意味するが、本人が結果の発生を承知していようといまいと、業務によりその結果が発生していた（業務との因果関係が認められる）場合、第 1 項は適用されない。

第 2 項の「故意の犯罪」とは、重大な交通犯罪による交通労災など、災害発生の原因となる犯罪行為が故意である場合を意味する。

コ　労働者の義務や責任に関連し、危害回避のための労働者の就労拒否権や退避権を法律に定めるべきかが議論されることがある。本法が成立した第 68 回国会では、日本社会党の議員が、事業者規制と行政監督だけでは労災は防げないとして、違法又は不当な作業への就労拒否権の明文化、それに係る賃金保障と不利益取扱の禁止等を盛り込むよう求めたが、本法施行通達で客観的な急迫危険がある時の退避権が労働者の当然の権利であると記載されるに止まった。本法への就労拒否権等を明記すべきかは、その後も繰り返し議論となったが実現しておらず、第 80 回国会（昭和 52 年）では、中央労働基準審議会のコンセンサスが得られない旨の政府答弁があった。他方、平成 16 年、鉱山保安法第 27 条で、急迫危険等がある時の労働者の危害回避権とそれに伴う不利益取扱禁止が規定され、労働者の主観的判断も尊重されている。

サ　関連規定をみると、

法第 4 条が労災防止上必要な事項の遵守や、事業者ほか関係者（国、自治体、労災防止団体、労働組合等）が講じる労災防止措置への協力の努力義務を訓示的、一般的に定めているほか、

第 29 条第 3 項が、元方事業者（図 2 を参照）による関係請負人及びその労働者への安衛法令遵守の指示に対応（指示に従うこと）するよう定め、

第 32 条第 6 項が、第 30 条から第 31 条の 2[61]に基づき特定元方事業者らにより講じられ

---

[61] 第 30 条：主に、重層的請負関係で様々な所属先の労働者が混在して工事が行われる建設現場で、自身が仕事の一部を担っていることからも、現場差配の権限とリスク関連情報を持ち得る元方事業者を統括者として、その作業場の特徴を踏まえつつ、特に建設機械がもたらす接触等のリスクについて、物的、人的両面での統一的かつ計画的な安全管理の仕組みを構築すると共に、リスク関連情報が末端まで共有されるようにすることを図った規定。

第 30 条の 2：製造業でも、混在作業による危険が拡大してきたことを踏まえ 、第 30 条が対象とする造船業を除く製造業の混在作業に、同条のうち主立った規制を展開することを狙って、平成 17 年の法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）で新設された規定であり、主に化学工業の製造工場、施設設備の用役、鉄鋼業の製鉄、熱延、冷延の工程、自動車製造業のプレス、溶接、塗装、組立などの作業を想定している。

第 30 条の 3：昭和 55 年の法改正（昭和 55 年法律第 78 号）により設けられた第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる労災防止のための物的、人的措置義務）の履行確保を、一の場所における重層的請負関係に基づく混在作業下で図る目的で設けられた規定。第 1 項は、元方事業者に、当該場所で当該作業に従事する全労働者について、第 25 条の 2 第 1 項の定める救護にかかる労災防止措置の履行義務を課し、第 2 項ないし第 5 項は、一の場所における一の仕事が分割発注される場合の、法第 30 条第 2 項を準用を定めている。

第 31 条：建設業等の事業では、請負関係のもとで、発注者をはじめとする上位の注文者が、自身が管理する建設物等を関係請負人の労働者に使用させることが多いが、同人らがその管理権やリスク関連情報を持たないため、労災防止対策を講じにくい面があるため、設けられた規定。建設業等の事業では、注文者は、同人が管理権やリスク情報を持っている建設物等（足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等）を関係請負人の労働者に使用させる際、必要な労災防止措置を講じるべきとされている。その具体的内容は、法第 36 条に基づき、安衛則第 644 条から第 662 条に定められている。

枝番号付の条文を含め、あくまで注文者を対象とした規制であり、第 29 条、第 30 条、第 15 条のように、統括安全衛生管理体制の定めとは、対象と趣旨を異にする。

第 31 条の 2：業務の外注化の進展に応じて、危険有害な化学物質を製造し、又は取り扱う設備等の改造、修理、清掃等の作業が外注されることも増え、外注先がその設備等にある化学物質の危険有害性や対応策等の情報を知尽しなかったことで生じる労災が生じてい

る措置へ対応（必要な事項の遵守）するよう定め、

第 32 条第 7 項が、第 30 条から第 31 条の 2 に基づき元方事業者や注文者が実施する措置（一の場所の管理者による統括管理、物の管理者によるリスク情報の提供等の労災防止措置）や、第 32 条第 1 項から第 3 項に基づき、上記元方事業者や注文者の請負構造下にあって、仕事を自ら行う請負人が実施する措置の確保のための指示に従うよう定め、

第 66 条第 5 項が、健診受診義務を定め、

第 66 条の 7 第 2 項が、健診結果を踏まえ、保健指導を活用した自己保健の努力を定め、

第 66 条の 8 第 2 項が、長時間労働面接指導を受ける義務を定め、

第 69 条第 2 項が、事業者の行う THP 活動を利用した自己保健の努力を定め、

第 78 条第 3 項が、事業者が策定した特別安全衛生改善計画の遵守を定め、

第 79 条第 2 項が、同じく安全衛生改善計画の遵守を定めている。

シ　機械等や危険有害物の製造流通規制を置く第 5 章などは、製造流通業者や全ての者（法文では「何人（なんぴと）」）を対象として本質的安全措置を講じさせる等しており、対応する労働者の義務を想定し難いため、そうした規定を設けていない。

ス　法第 98 条第 2 項、第 99 条第 2 項は、労働基準監督機関が事業者等に使用停止命令や緊急措置命令を発令した際に、必要事項を労働者にも命じられる旨定め、その違反に 50 万円以下の罰金を科している。

法第 61 条は、第 1 項で、事業者に対して、クレーン運転等の所定の業務につき、無資格者の就業を禁じ、第 2 項で、無資格者全てに対して就業を禁じており、これには労働者のみならず個人事業主等も含まれると解される。

刑法第 117 条は、火薬、ボイラー等の激発物を破裂させて、所定の物を損壊した者等を属性を問わず放火の例に倣って処罰する旨（第 1 項）、過失犯の場合、失火の例に倣って処罰する旨（第 2 項）を定め、軽犯罪法第 1 条第 10 号も、火薬類、ボイラー等の爆発物を使用ないし弄んだ者を拘留又は科料に処する旨定めている。

セ　本条（法第 26 条）の沿革を見ると、鉱山保安分野では、明治 23 年の鉱業条例第 60

たため、平成 17 年の安衛法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）により、注文者と関係請負人間のリスクコミュニケーションを図るため、設けられた規定。特定の爆発性、引火性の物質、大量漏洩により急性障害を招く物質を製造し、又は取り扱う設備の改造、修理、清掃等の仕事であって、設備の分解、内部への立ち入り等、物質にばく露する作業を伴うもの（安衛則第 662 条の 3）の発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者（法第 30 条第 2 項)。法第 31 条の 3 からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと（いわばお客様）を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者に該当し得る）等に、それらの物質に起因する労災の防止措置を講じること、具体的には、そうした化学物質の危険有害性、作業上の留意点等を文書で関係請負人に提供することを求めている。

条が、鉱業人が予防措置を講じない場合、鉱山監督署長が鉱夫等に直接予防措置の執行を命じられる旨を定めていたほか、同条例に基づく明治 25 年の鉱業警察規則第 13 条が、鉱夫に対して安全灯を用いる坑内での発火具の携帯を禁止していた。

船員分野では、明治 32 年の船員法が、船中秩序違反を犯した海員に対する船長の懲戒権限、人身や船舶に危害を及ぼす行為についての身体拘束権限等を規定していた。

製造業分野では、工場法施行以前は、大阪府の明治 29 年の製造場取締規則第 11 条第 2 項が、機関手（鉄道、船舶、航空機などの交通手段の運転・操縦にあたる職種）、油差火夫（蒸気機関の稼働のためボイラーの火を焚く職種）又は電機手に対し、危害予防の注意と、異常ある場合の雇い主への申告を義務づけ（類似規定：現行安衛則第 29 条第 1 項第 4 号）、違反者に 2 円以上 10 円以下の罰金を定めていた。

国法では、大正 12 年の改正工場法に、行政官庁が危害防止のための措置を工業主に命じた際に、職工や徒弟にも必要事項を命じ得る旨の規定が設けられた。その後、昭和 4 年の工場危害予防及衛生規則第 14 条第 2 項には、職工に作業中帽子又は作業服の着用を義務づける定め（現行安衛則第 110 条第 2 項に相当）、第 19 条には、危害予防装置の無効化を制限する（濫りに無効化することを禁じる）定め（同前第 29 条第 1 項第 1 号に相当）が設けられた。

この際、「職工」には、工業主との雇用関係は要せず、一人親方や労働者供給事業者からの被供給者も含まれた。これは、これらの法制度が労働者のみならず「場」の総合的管理を目的としていたことにより、工場法と鉱山保安法が、公益保護規定（鉱山保安法第 8 条のような公害防止規定等）を置いていたことをも通底すると解される。

戦後制定された労基法第 44 条にも、労働者に危害防止のための必要事項の遵守義務の定めが設けられた（本条とは異なり、「事業者の措置に応じて」という前提は設けられなかった）。その理由について、労基法制定に携わった寺本廣作は、安全衛生の実効のため労働者による規定の遵守が不可欠であること、イギリス工場法にも労働者の義務規定があること（第 119 条）、明治 25 年の鉱業警察規則も、事業の性質上危険性が高い場合、労働者義務規定を設けていたこと（第 31 条、第 50 条、第 72 条）等と共に、現に同法に紐付く旧安衛則に多数の労働者義務規定（一定の用具の使用、高所からの物の落下や機械作業時の手袋装着等を行わないこと、合図、墜落防止方法の遵守等）が設けられていること等を挙げていた。

現行安衛法制定時には、本条は現在とほぼ同様の定めだったが、昭和 55 年に、主に災害時の救護による二次被害の防止を狙った法第 25 条の 2 が新設されたため、これを対象条文に加える改正が行われた。

ソ　安全衛生における労働者の役割の重要性は国際条約にも示されている。例えば、1929 年に採択され、2021 年に撤回された産業災害の予防に関する第 31 号勧告は、以下のように定めていた。

「労働者の工場内での行動が安全措置の効果に与える影響の大きさに照らすと、各加盟国は、使用者が安全教育に全力を尽くすよう、また、労働者の団体がそのメンバー共々安全

活動に協働するよう、措置を講じるものとする（In view of the fact that the workers, by their conduct in the factory, can and should contribute to a large extent to the success of protective measures, the State should use its influence to secure (a) that employers should do all in their power to improve the education of their workers in regard to the prevention of accidents, and (b) that the workers' organisations should by using their influence with their members co-operate in this work.）」。

「災害予防における労働者の行動の重要性に照らし、法律は、労働者が災害防止に関する法的要件を遵守すること、とりわけ、許可なく安全装置を解除することを禁じ、それらを適切に取り扱うことを義務づける必要がある（In view of the importance of the conduct of the worker in connection with accident prevention, the law should provide that it is the duty of the worker to comply with the statutory requirements on accident prevention and particularly to refrain from removing safety devices without permission and to use them properly.）」。

1973 年に公布された機械の防護に関する第 119 号条約第 11 条も、労働者のみならず「いかなる者も」、機械の安全装置を無効化してはならない旨を定め、日本も批准し、2005 年に国内で公布された石綿使用上の安全に関する第 162 号条約第 7 条も、労働者が石綿へのばく露にかかる健康障害防止のための手続に従うべきことを定め、建設業における安全及び健康に関する第 167 号条約第 30 条も、他により有効な保護方策がない場合、使用者に個人用保護具及び保護衣の提供と維持等を求め、労働者にそれらを適切に使用し、手入れすることを求めている。

タ　適用の実際としては、令和 2 年に、建設資材レンタル業の労働者がフォークリフトを離れる際にフォークを最低降下位置に置かず、エンジンも切らなかったため、他社の労働者が当該フォークとトラックの荷台の間に挟まれて死亡した事案につき、両罰規定が適用され、労働者が雇い主のレンタル業者と共に送検されて罰金刑に処された例がある。

チ　前述の通り、鉱山保安に適用される鉱山保安法は、鉱山労働者を名宛人として、鉱業権者の措置に応じて危害防止や施設保全のための必要事項の遵守を義務づけているところ、鉱山労働者には請負人も含まれる（ただし、鉱業権者自身や鉱業代理人は含まれない）。また、経産省の逐条解説[62]によれば、鉱山労働者の義務は、鉱業権者の保安上の措置と無関係に設けることが適当でないため、当該措置に応じて課されたとのことだった。

ツ　船員は、船員法上、船舶との一体性が重視され、その沈没・滅失により雇用契約が終了すること（第 39 条第 1 項）、契約終了後も人命、船舶等の救助に従事すべきこと（同第 3 項）等のほか、船内作業による危害防止や船内の衛生保持につき国土交通省令の定めを遵守すべきこと（同第 4 項）等が定められ、罰則も設けられているが（第 128 条、第 128 条の

---

[62] 経済産業省「鉱山保安法等逐条解説」（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html, 令和 3 年 8 月 20 日閲覧）21 頁。

3)、両罰規定の対象とはされていない。

テ　家内労働法は、業務の委託者と家内労働者を労使関係類似の関係と見立てており、第17条は、第1項で、委託者に対して、機械器具や原材料等を家内労働者に譲渡提供等する際に省令に基づきそれらによる危害の防止措置を講ずべき義務を定め、第2項で、家内労働者に対し、機械器具や原材料等のほか、ガス蒸気粉じん等による危害防止措置を「講じる」義務を定め、第3項で、家内労働者の同居の親族であり、同人に使用される補助者にも、第2項所定の家内労働者が講じる危害防止措置を「守る」義務を定めている。

ここで第2項は、家内労働者に、自己管理義務と共に補助者に対する安全衛生上の義務も課していると解される。

ト　UKの1974年労働安全衛生法（HSWA）第7条は、被用者に対して、自身の作為／不作為の影響を受ける他者と自身の安全衛生にかかる注意義務(a)、事業者らに課せられた関連法規の履行への協力義務(b)を課している。同条には身体刑を含む罰則がある（附則（schedule）3A)。このうち(a)は、事業者らの講じる措置を前提としておらず、日本法より労働者にも積極的な安全衛生責任を担わせようとしている可能性がある。

ナ　法第27条は、第1項で、危害防止措置を包括的に定めた法第20条～第25条の2に基づき事業者が講じる措置とそれに応じた労働者の遵守事項につき、厚生労働省令に委任する旨、第2項で、省令制定に際して公害防止関係法令の趣旨に沿うよう配慮すべき旨を定めている。

ニ　本条に基づき危害防止基準を定めた省令は、安衛則を筆頭に除染電離則（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則）に至る15省令だが、この中には本条以外の条項を根拠とするもの（いわゆる根無し省令を含む）も含まれていると解される。

ヌ　本条で省令策定に際しその趣旨に沿うよう配慮が求められている公害防止関係法令にいう「公害」とは、環境基本法第2条第3項が定める典型7公害であり、大気汚染、水質汚濁、土壌汚染、騒音、振動、地盤沈下、悪臭であって、人の健康や生活環境を害するものが該当する。

この定めの趣旨については、安衛法の施行通達（昭和47年9月18日発基第91号）が、労災防止と公害防止の技術基準は原則として異なるが、労災と公害の発生源が共に工場、事業場であって両者が密接な関係にある場合、職場内部の危害防止基準が公害等防止にも資する場合があるので、その策定に際して公害等防止基準の勘案を求めた旨を記している。従って、本条の趣旨は、危害防止基準が別の法体系である公害規制との重複を避けると共に、職域規制の観点から公害規制を補完、支援するようにすべしとの趣旨と思われる。

好例として、特化則第12条が挙げられ、アルキル水銀化合物を含有する残滓物につき、除毒後でなければ廃棄できない旨を定めている。

ここで配慮の対象となる法令には、消防法や鉱山保安法、建築基準法のほか、核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律、道交法など様々なものが含まれ、国法のみなら

ず、条例や自治体の長が制定する規則も含まれ得る。

ここでいう「配慮」は、調整とは異なり、他省庁等との協議は必要としないと解される。

公益と労働の問題に関連して、非労働者である一人親方等は、公衆でも労働者でもないとして十分な保護を受けてこなかったため、その保護は今後の重要な検討課題の一つである。

ネ　公益の保護を図る規定（第 2 項）の沿革をみると、先ず、日本最古の安全衛生法制とも言える鉱山保安法制が、労働法としての性格を内包しつつも鉱業の持続的運営を支える総合的な性格を持っていた。

すなわち、明治 6 年に布告された日本坑法には、明治 23 年の改正で、試掘又は採製事業が公益を害する場合の農商務大臣による許可取消が定められ、明治 23 年に公布された鉱業条例第 5 章（鉱業警察）には、農商務大臣の指揮下で鉱山監督署長が監督する事柄として、建築物の保安、鉱夫の生命・衛生の保護、地表の安全と公益の保護、鉱業上の危険や公益を害する恐れがある場合の予防・停止命令、農商務大臣によるこの条例の細則（鉱業警察規則）の制定について定められ、この条例が明治 38 年公布の鉱業法に受け継がれた際も同様の規定が置かれた。

戦後、鉱山保安法（昭和 24 年法律第 70 号）が制定されると、鉱業法の鉱山保安規定が部分的に承継されると共に、同法第 3 条の保安の定義に、人への危害防止（第 1 号）のほか、鉱物資源の保護（第 2 号）、施設の保全（第 3 号）、鉱害防止（第 4 号）が記され、このうち人への危害防止には、衛生に関する通気及び災害時の救護が含まれる旨（第 2 項）定められた。その後、昭和 33 年の法改正で、同法の目的規定に鉱害防止が明記された。

他方、明治 44 年に公布された工場法は、第 13 条で、工場や附属建設物、設備による危害のほか、衛生、風紀その他の公益を害するおそれに対処するため、予防措置や停止を工業主に命じ得る旨を定め、その具体化は、工場危害予防及衛生規則に委ねられていた。しかし、そこに公害防止規定は設けられていなかった。

工場及び鉱山以外の工業的業種（土石採取、建設業、運送業等の就業場所）については、労働者災害扶助法第 5 条で危害の防止が規定されたが、公益保護規定は不見当であった。

ボイラーについては、労基法以前は、労働関係によらない汽缶取締令（昭和 10 年内務省令第 20 号）で規制しており、これが公益保護法令そのものであった。

戦後の労基法には、このうち安全衛生及び風紀の確保が使用者に義務づけられる形で引き継がれたが（第 42 条、第 43 条[63]）、公益保護（公害防止）規定は引き継がれなかった。労働者保護以外を目的に含む規定は、第 46 条から第 48 条による機械・有害物の製造流通

---

[63] 第四十二条　使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。
第四十三条　使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講じなければならない。

規制にとどまり、公益保護（公害防止）規定は、当時の労基法に紐付く旧安衛則第 174 条（排気・排液中に有害物や病原体を含む場合の排出前の処理）などがあるにとどまっていた。

しかしその後、有害物質による公害を受けて労基法のもとに制定された旧特化則第 3 章に、排ガス、排液、残滓物（溶解やろ過後に残る不溶物）等の処理が具体的に定められ、施行通達が、その趣旨について、これらの物質の排出防止措置により、公害防止にも寄与し得る旨を示した。

現行安衛法の骨格を形成した労働基準法研究会第 3 小委員会も、職場の安全衛生が「事業場外へも波及する問題であること」、旧特化則による規制には、「排気中の有害物質の除じん、除ガス等」も含まれており、こうした労働衛生確保措置が「直接公害防止と結びつく」と記していた。

安衛法では、省令制定時における公益法令への配慮という形で公益の文字が復活し、現在に至っている。

ノ　危害防止規定に係る命令委任の沿革をみると、新旧憲法下で行政立法の形式や性格が異なるが、先ず、鉱業分野において、鉱業条例（明治 23 年法律第 87 号）第 63 条で安全衛生等に関する農商務大臣の省令制定権限が明記され、これにより鉱業警察規則（明治 25 年農商務省令第 7 号）が制定された。鉱業法（明治 38 年法律第 45 号）でも鉱業警察事務は命令の定めるところにより行うこととされ、戦後、鉱山保安規定が鉱山保安法に分離された後も、保安の具体的な内容は省令に包括的に委任されてきた。

工場法でも第 13 条に行政官庁の命令制定権限が定められ、これに基づき工場危害予防及衛生規則が制定された。土石採取業、建設業、運送業等一定の業種に関する安全衛生について規定していた労働者災害扶助法第 5 条にも具体的措置の命令委任規定が置かれ、これに基づき、土石採取業につき土石採取場安全及衛生規則（昭和 9 年内務省令第 11 号）、建設業につき土木建築工事場安全及衛生規則（昭和 12 年内務省令第 41 号）及び土木建築工事場附属宿舎規則（昭和 16 年厚生省令第 53 号）が制定された。

安全衛生に係る委任規定は商店法（昭和 13 年法律第 28 号）第 9 条にも認められるが、同法の廃止まで命令は制定されなかった。汽缶取締令（昭和 10 年内務省令第 20 号）では、ボイラーの構造上の要件を内務省告示に委任しており、当該委任告示である昭和 10 年内務省告示第 204 号（通称汽缶構造規格）では、既に、その材料や寸法につき、日本標準規格（JES）の引用がなされていた。

戦後、労基法においても、安全衛生措置の具体的内容は命令に委任されていた。すなわち、第 42 条は、機械器具その他の設備、原材料又はガス、蒸気、粉じん等によるリスク防止を定め、第 43 条は、建設物及びその附属建設物の換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難、清潔等、労働者の健康、風紀、生命保持に必要な措置を定め、第 45 条は、これらの条規により労使がなすべき措置を命令に委任する旨を定め[64]、同条に基づき、旧安衛則をはじ

[64] 第四十五条　使用者が第四十二条及び第四十三条の規定によつて講ずべき措置の基準及

めとする種々の省令が制定された。

ハ　一般に省令とは、国家行政組織法第 12 条第 1 項に基づき、各省大臣が、法律や政令施行のため、又はそれらの委任に基づき、所掌する行政事務について、各機関の命令として発するもので、法的効力は法律・政令に劣後する。しかし、政令の場合に必要となる内閣法制局審査及び各省協議を経た閣議決定が不要なため、比較的迅速な制定改廃を行える。本法の命令委任の方法には色々あるが、寺西輝泰は、本法違反罪の検討に際し、以下の表のように、構成要件中の命令委任の有無及び程度に応じて 3 つに分類した。

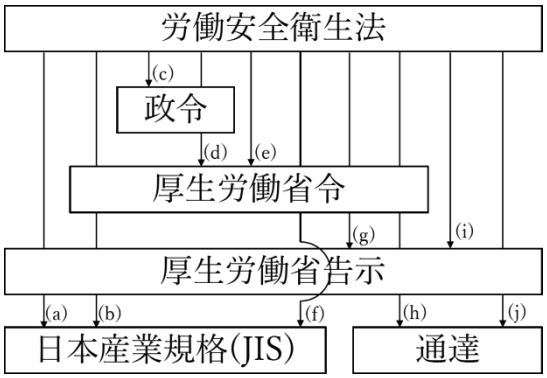
区分	説明
完結型本条	第 35 条のように、委任がなく各本条中で規定内容が完結しているもの
個別委任型本条	第 13 条のように、構成要件の一部を各条項の中で「厚生労働省令で定める」等と定める方式で命令に委任しているもの
包括委任型本条	第 27 条を介して規定の内容の一部を包括的に命令に委任している第 20 条のような規定

このうち「包括委任型本条」に当たるのが本条（法第 27 条）と法第 36 条であり、名宛人は明確であるものの、危害防止のための措置基準の内容は、包括的な委任事項となっている。本来、行政法では命令委任の個別性・具体性が求められるものの、最高裁は、建設アスベスト訴訟判決等[65]において、本条の包括的委任は、多岐にわたる専門的・技術的な危害防止省令を、速やかに技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものとしていく趣旨であり許容されると解してきた。

ヒ　委任及び再委任の典型例を示せば、次図の通り。法第 27 条→有機則第 16 条の 2→厚生労働大臣所定の構造規格や性能基準（平成 9 年労働省告示第 21 号）の例や、安衛法第 42 条→研削盤等構造規格第 9 条第 2 項（最高使用周速度）→厚生労働省労働基準局長所定の値の例のように、再々委任の例も多く、中には、クレーン構造規格第 25 条第 2 項第 6 号のように、JIS への再委任の例も多く認められるが、JIS に著作権が設定されているが故の周知上の問題がある。

び労働者が前条の規定によつて遵守すべき事項は、命令で定める。

[65] 筑豊じん肺（国賠関係）訴訟最 3 小判平成 16 年 4 月 27 日労働判例 872 号 5 頁、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁等。



フ　本条に基づく省令制定権限は適切に行使されなければならず、最高裁は、その違法な不行使があった場合に、国家賠償の対象となると判示している。たとえば、前掲の建設アスベスト訴訟最高裁判決では、屋内建設現場において石綿含有建材の切断等の石綿粉じんを発散させる作業等に関し、昭和 50 年以降の一定期間、旧労働大臣が、石綿の有害性を十分認識していながら、本条に基づく省令において防じんマスクの備えつけのみを義務付け、その着用までは義務付けていなかったこと等が違法とされ、国に対して元作業員等への賠償が命じられた。

ヘ　日本が平成 19 年に批准登録した、職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する ILO 第 187 号条約第 4 条には、労働安全衛生法令の制定等に際して代表的な労使の団体と協議すべき旨が定められている。よって、労働政策審議会での省令の審議は、その要請にかなう。なお、安衛則第 29 条のように、条約の国内担保法となっている規則規定の改廃は、同審議会での審議を含め、当然ながら、当該条約に矛盾しないように行う必要がある。

旧安衛則は労基法に紐付いていて、その労基法には、同法に基づく命令の制定に際しては、行政機関の恣意を抑制する趣旨で、公聴会の開催が求められており（第 113 条）、労災防止団体法にも、制定当初、同法に基づく省令制定に際して、同旨の規定が設けられていたが（第 67 条。その後廃止）、現行安衛法に同旨の規定は存せず、労災防止計画の策定・変更に際して審議会の意見を聴取すべき旨の定めがあるにとどまる。

とはいえ、労働政策に関する重要事項については労働政策審議会による調査審議に付され、厚生労働大臣等に意見を述べることとなっているため（厚生労働省設置法〔平成 11 年法律第 97 号〕第 9 条等）、本法でも重要な省令の制定等は、その審議に付されている。

ホ　「危害防止基準」との用語は、法第 1 条（目的）に登場するのみで、定義規定が見られないが、事業者義務規定のみならず、元方事業者を対象とするものや、製造流通規制を含め、安衛法の目的達成のために設定される関係者の具体的行為基準全てを含むと解され、その多くは罰則をもって強制されている。

法第 20 条から第 25 条の 2 までは、工場法第 13 条、旧労基法第 42 条、第 43 条の定めを継承し、分類学的には、事業者を対象として、最も一般的な内容を定めた法第 4 章前半の第 4 章前半（第 20 条から第 25 条の 2）と、それ以外（第 4 章後半、第 5 章等：機械等・危険

物有害物に関する規制、作業環境測定、特殊健診、安全衛生教育、就業制限等に関する規定等）とに区分でき、後者は前者の特別法的役割／性格を持つとも解される。

本法に紐付く省令には、本法中の根拠条文が示されておらず、旧労基法に関する労働省の解説書には、当時の第 42 条、第 43 条は、規制事項を安全と衛生で区分していなかったが、命令（ここでは省令のこと。主に安衛則を意味する）では、両者を区分していたこと、従って、安衛則の個々の規定の根拠条文は、個別的検討に付される旨の記載があった。

よって、現行法制度上も、規則規定の根拠条文は、個別的、後付け的に検討されざるを得ない。また、同じ危険有害問題に対する規則条項同士の法条競合や規則の根拠条文の重複が生じ得ること、現行法規則が対象とする危険源に限界があり、たとえば猛獣、人間の暴力等含まれない危険源がある等の課題がある。

しかし、畠中信夫氏（元厚生労働省、元白鴎大学教授）によれば、現行法第 20 条から第 25 条の 2 は、いずれも規制事項を「等」で締めているので、全ての関係省令の規定は、いずれかの規定に紐付けられ得る。また、法条競合等は、実際上重大な問題とならないとも解される。

マ　危害防止基準を安全技術の諸概念に照らしてみると、安全技術の中核といえる製品安全規格 ISO/IEC Guide 51 が設計・製造業者における対策を基本としているのに対し、安衛法は事業者における対策を基本としているという体系上の違いがあり、その両方をうまく位置付けるための枠組の構築が必要である。

この課題に応じた研究成果として、労働安全衛生を ISO Guide 78 等のリスクマネジメント体系で整理し、その中に ISO/IEC Guide 51 を位置付けることを提案する濱島京子の論文[66]が挙げられる。

その他、安全技術的観点から、以下のような対策が求められる。

1）4 ステップメソッドの採用

製品安全分野には、設計・製造者による 3 ステップメソッド、すなわちまず本質安全設計方策を検討し、それで解決しなかったリスクに対しては安全防護を講じ、最後に残った残留リスクをユーザーへ情報提供するといった設計・製造上の原則があるが、安衛法にはこれと少し異なる、いわば「4 ステップメソッド」ともいえるものがあり、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 18 年同公示第 1 号)」（いわゆるリスクアセスメント指針）にも示されている（危険性、有害性の分類については、表 2 を参照されたい)。

すなわち、本質安全設計方策と安全防護までは同じだが、これらに次いで管理的対策、最後に個人用保護具の使用というメソッドがある点に 2 体系の違いが現れている。その具体例として有機則が挙げられ、同規則には、

①有機溶剤の使用の有無や多寡で規定の適用の有無が変わるという本質的衛生対策、

---

66 濱島京子「機械安全制度の導入に伴う機械の使用段階での妥当性確認の考察―労働安全分野におけるマクロ労働安全の提案―」労働安全衛生研究 9 巻 2 号（2016 年）61-72 頁。

②局所排気装置等の工学的対策、
③作業主任者選任等の管理的対策、
④同装置等の使用が適さない場合の呼吸用保護具の着用
といった規制が設けられている。

2）性能要件

性能規定化は、1979 年以来の TBT 協定においても、貿易の技術的障害の撤廃のため国家規格の性能要件化を図る規定に見出される。

仕様規定や性能規定といった概念は、国際標準化に係る用語を定める ISO/IEC Guide 2 でも、それぞれ特性記述事項（descriptive provision）、動作記述事項（performance provision）として定義されている。

本法における性能規定化の例としては、

①平成 15 年のボイラー構造規格の改正により、鋼製ボイラーの主要材料につき、従前は構造規格本文に適当な JIS を列挙していたが、改正後は「鉄鋼材料又は非鉄金属材料であって、最高使用圧力及び使用温度に応じ、当該材料に及ぼす化学的影響及び物理的影響に対し、安全な化学的成分及び機械的性質を有するものでなければならない」とのみ規定し、これに適合する JIS を通達で例示列挙する方法に移行した例（材料の試験方法に係る規定は維持）や、

②平成 24 年の有機則等の改正により、従前の局所排気装置等に代わる発散防止抑制措置（例えば活性炭を使ったダクトレスドラフトチェンバーなどが該当）の特例実施許可制度が設けられた例

などが挙げられる。

この概念を長く使ってきた建築分野において、田中哮義は、性能規定を、「達成すべき目的を正確かつ測定可能な言葉で記述する」ことと定義した上で、そうでない、例えば「適切な」「安全な」等の解釈に裁量の余地を残す定性的な言葉で記述する規定を「目的規定」と呼び、明確に区別している。

労働安全衛生分野では、目的規定を性能規定に含んで議論することがあるが、田中が、「仕様・目的・性能の 3 種の規定技術をその長短に応じて適切に使い分けること」が必要とし、目的規定にかかる設計者、行政を含む一般のコンセンサスを求めていることは示唆的である。

3）非定常作業の想定

非定常作業は、定常作業よりもリスクが高い場合が多い。

定常作業では、概ね安全防護（足場の手すり等）が施されているのに対し、非定常作業では、それらを無効化（手すりを外す等）し、個人用保護具（墜落制止用器具）を使用する等、4 ステップメソッドの下位の対策を選択せざるをえない場合が多いことが挙げられる。

また、立法上、規定された条件が非定常作業を含んでいるかが分かり難い場合がある。

安衛則等の中には、危険源となる機械等を「使用して作業を行うときは、○○しなければ

ならない」という表現が見られるが、その点検（非定常作業）が「使用」に含まれるかが議論となることがある。

また、エレベーター構造規格ではその定常作業である搬送用途上の安全措置は細かく規定されているが、非定常作業である点検作業上の安全に関する規定には乏しい。

よって、省令（及びそれから委任を受ける構造規格等）の制定に際しては、非定常作業にも着目した内容とすべきである。

4）安全衛生対策自体による危害の防止

安全衛生のための対策自体が、他の危害を生ずることもある。

例えば防毒マスクが面体に皮膚障害を起こすことがあるので、その規格が面体に皮膚障害を起こさない材料を使用するよう求めている（防毒マスクの規格〔平成 2 年労働省告示第 68 号〕第 3 条第 1 号←安衛則第 27 条←安衛法第 20 条又は第 22 条〔議論あり〕）。純酸素は有毒で可燃性もあるので、酸欠則が酸素欠乏場所への純酸素による換気を禁じている（酸欠則第 5 条第 2 項）。

新型コロナウイルス感染症については、効果がないか乏しい対策が講じられることがあった。

危害防止基準の設定に際しては、こうした課題への対応も求められる。

ミ　その他、危険源への適切な（≒過不足のない）対応のため、危害防止基準の設定上、幾つか留意すべき点がある。

1）構成要件の予防的観点での具体化

チェーンソーを例に取ると、下肢の切創防止用保護衣の着用義務の対象が、伐木と造材を行う場合に限られているが、消防機関のレスキュー作業や解体作業でも頻用するため、技術的合理性に応じ、作業を限定しない規制が望ましい。

また、安衛則第 147 条のように、適用対象となる機械等を「射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等」と定めている場合、「等」に含まれるものの明確化が望ましいが、困難な場合、「二つ以上の可動部が向き合って動き、又は一つ以上の可動部が固定部へ向かって動く機械であって労働者に危険を及ぼすおそれのあるもの」などと、その機能等によって条件を規定することも考えられる。

一定の危険源への対策に「等」を付して適用対象に柔軟性を持たせる定めは、対策が求められる条件の多様性から許容されるべきだが、4 ステップメソッドの原則が適用されるよう立法上の手立てをすべきである。

もとより、安衛法上の危害防止基準は、刑法典上の業務上過失致死傷罪のような結果犯とは異なり、注意義務違反と労災（結果）との因果関係の立証を求められず、予防的運用が可能なので、まさに予防的効果を重視した策定と運用が求められる[67]。

---

[67] なお、公害罪法〔昭和 45 年法律第 142 号〕では、工場等が排出した有害物質と公害発生との因果関係の存在を罪の成立の前提としつつ、その推定規定を設けている。

2）両罰規定による上位層の処罰

安衛法には両罰規定があるため、現場管理者を含む従業者が行為者として処罰の対象となり得るが、責任を負い得る立場は、規定ごとに異なり得る。

たとえば、安全管理者等の選任義務や安全設備の設置義務の責任は工場長等など高位の者にかかり易いが、マスクの着用監視義務の責任などは現場の下級管理者に下り得る。

安衛法の主たる義務主体を、事業を行う者自身である「事業者」とした趣旨からは、省令制定に際して徒らに責任が下位の者に下らないようにすべきである。

リスクアセスメントは、危険源の同定とその対策の検討を組織的に共有・実施する営みであり、上位の者の責任追及に繋がり易く、予防効果を期待できる。故意や行為者の如何によらない過料等の行政上の制裁の定めも検討に値しよう。

ム　公益保護と本法との関係をみると、本法上の危害防止基準と他領域の法令との重畳適用がなされることがあり、その例として、平成 11 年 9 月に茨城県東海村の株式会社ジェー・シー・オー東海事業所で生じた臨界による放射線被ばく災害がある。水戸地判平成 15 年 3 月 3 日は、同社及び同社東海事業所長に対し、本法第 11 条第 1 項（安全管理者を選任し、労働者への安全教育を含め、安全にかかる技術的事項を管理させるべきこと）違反、同社及び同社東海事業所長ほか自然人 2 名に対し、原子炉等規制法第 16 条第 1 項（加工施設の設備の変更に際しては内閣総理大臣の許可を受けるべきこと）違反による刑事制裁を命じた。

なお、労災が発生していなくても、公衆災害の発生を契機として安衛法違反が立件されることがあり、その例として、平成 28 年 10 月 14 日に東京都港区のマンションの大規模修繕工事において仮設足場の高さ 30 メートルの地点から足場材が落下し、この直撃を受けた通行人が死亡したことを受けて三田労働基準監督署が安衛法第 20 条（安衛則第 567 条）違反として送検した事件があり、東京地裁は、業務上過失致死傷罪と併せて有罪を言い渡したという。

メ　ローベンス報告等を淵源とし、三柴が提唱しているリスク創出者管理責任負担原則[68]を踏まえ、その情報や管理権限を有する者をリスクの創出者として、一次的なリスク管理責任を負わせるべきである。

例えば、流通製品に起因する災害は、その設計・製造・流通段階での安全衛生の確保が必要であり、荷役先工場で作業する運送作業員の安全確保などは、労使関係を超えた協働的対

---

[68] 三柴丈典「安衛法の来し方行く末」日本労働法学会誌 136 号（2023 年）7-22 頁、三柴丈典「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」労働法学研究会報 71 巻 21 号（2020 年）4-31 頁等。初出は、三柴丈典「総括研究報告書」厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）『リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』 第 1 分冊 1-79 頁。

策が必要であるように、労働法たる安衛法における使用従属関係に着目した安全衛生対策だけでは限界がある。

ただし、公益法令との比較で、労働法たる安衛法には、外部からは見えにくい企業生産活動内部の安全衛生上の問題について、たとえ被害者が 1 人でも保護を図れる等のメリットがあることは、看過されるべきでない。

7　石﨑解説①（第 4 章 28 条～第 28 条の 2）

石﨑解説①は、第 4 章の事業者の危害防止措置につき、厚生労働大臣を名宛人として、業種又は作業ごとに技術的指針を公表するよう求めた第 28 条と、事業者を名宛人として、リスクアセスメント等を講じるよう努力義務を定めた第 28 条の 2 について解説している。

概要は以下の通り。

ア　法第 28 条は、

第 1 項で、厚生労働大臣が、法第 20 条～第第 25 条の 2 所定の事業者による危害防止措置につき、履行支援のため、直接的には法的拘束力を持たない技術上の指針を公表すべきこと、

第 2 項で、指針策定にあたり、中高年齢者に特に配慮すべきこと、

第 3 項で、各号に定める、がん原性等の有害性が認められる物質であって（第 1 号：製造輸入業者から届け出られた新規化学物質であって、学識経験者への意見聴取のうえ、届出事業者に対して勧告する施設設置、保護具着用等の対象となるもの（法第 57 条の 4 第 4 項関係）、又は、発がん性物質等の特に有害なものであって、大臣が製造輸入・取扱事業者に対して指示する有害性調査の対象となるもの（法第 57 条の 5 第 1 項関係）、第 2 号：第 1 号対象物質以外で、発がん性等の有害性が疑われるもの）、大臣が指定した化学物質の製造・取扱い事業者による健康障害防止につき、指針を公表すべきこと、

第 4 項で、大臣が技術上の指針（第 1 項）や健康障害防止指針（第 3 項）を公表した際に、事業者（団体）にそれに関する必要な指導を行い得ること、

を定めている。

イ　本条第 1 項は、危害防止基準を定める法令は、その性質上、画一的・一般的なものとならざるを得ないことを踏まえ、法令の趣旨を踏まえつつも、その適用対象となる事業場の事情に応じた労災防止対策を確立すること、ことに中小企業等にあっては、国による具体策のガイドが必要なことから設けられたものである。第 2 項は、中高年齢者の身体機能の変化に応じた施設設備、作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の改善等の対策を促すため設けられたものである。

第 3 項は、大臣による健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）の公表に関する規定で、第 1 号所定の勧告や指示を受けた事業者以外の事業者に雇用される労働者にも、同人らと同じ化学物質を取り扱う場合には、同等の予防措置の実施を期待して公表を求める

ものである。指針の対象物質がSDS交付等対象物質（法第57条の2）と重複している場合には、SDS 交付等対象物質が規制対象物質であると認識していない事業者にそのリスクや管理方策を行政が指導する意味合いも持っている。特別規則との関係では、その対象となる前にいち早く関係者に取り扱い上の注意を促す意味があるように思われる（＊三柴注）。

本条の名宛人は事業者ではなく、罰則の適用や私法上の請求権の発生を予定していないが、事業者の安全配慮義務（注意義務）の内容の確定に際して、本条に基づく指針が参照される可能性はある。

ウ　これまで公表されてきた技術上の指針は、ヒドロキシルアミン等の安全な取扱い等に関する技術上の指針（平成13・12・3技術上の指針公示第17号）を除き、全て安全関係だった。すなわち、スリップフォーム工法（型枠をジャッキで少しずつ巻き上げ滑らせながら連続的にコンクリートを打設して高さを出していく工法）による施行上の安全基準関係、工作機械の構造の安全基準関係、ボイラーの低水位による事故防止関係、墜落危険防止ネットの構造関係、機能安全による機械等の安全確保関係（機械の包括的な安全基準に関する指針と相まって、従来式の安全装置等に加え、新たな制御機能の付加を図るもの）など17個あり、「油炊きボイラー及びガス炊きボイラーの燃焼設備の構造及び管理に関する技術上の指針」を含めて一部は、製造流通業者向けと思われる定めを含む。

近年ここに加わったのが、「化学物質による健康障害防止のための基準の適用等に関する技術上の指針」（令和5年4月27日技術上の指針公示代24号）である。

これは、特別規則規制外で生じる化学物質被害が多いこと等を踏まえてなされた令和4年（月）5月の省令等改正で新設された安衛則第577条の2の履行支援を図るものである[69]。すなわち、この改正では、RA義務の対象物質（通知対象物質等：リスクアセスメント対象物（安衛則第34条の2の7））を現行の700物質弱から2900物質（国によるGHS分類された物質のうち、国が優先的にモデルラベルやSDSを作成した物質）まで段階的に拡大すると共に、事業者には、RAの結果に基づき、労働者のばく露レベルを大臣が定める濃度基準値以下とする義務を課すこととなった（安衛則第577条の2[70]。なお、本条や脚注所掲の

---

[69] 本省令等改正では、国によるGHS分類がされていない物質（危険有害性が認識されていない物質）も、全てRAの努力義務の対象とされることとなった（安衛則第577条の3)。

[70] 本条の第3項と第4項には、それぞれ健診制度が規定された。いずれもリスクアセスメント対象物の影響の測定を主な目的とするため、合わせてリスクアセスメント対象物健診と呼ばれるが、第3項は、リスクアセスメントの結果、リスクレベルが許容範囲を超えると認められた場合に、医師等が必要と認める項目について実施するもの（第3項健診)、第4項は、局排の異常、呼吸用保護具不使用などの異常事態に実施するもの（第4項健診)、との違いがある。

いずれも、従来の特殊健診のように、特定業務従事者に一律に実施するものではなく、

リスクアセスメント対象物健康診断の定めを含め、今回の化学物質管理制度の改編で新設された省令規定は、原則として法第 22 条に紐付くものである)。

本指針は、濃度基準値、曝露レベルが濃度基準値以下にあることの確認方法、有効な保護具の選択等を定め、その履行支援を図っている。

中高年齢者に関する特則を設けた指針は見当たらないが、「工作機械の構造の安全基準に関する技術上の指針」、「プレス機械の金型の安全基準に関する技術上の指針」には、人間工学的配慮に関する規定があり、これには中高年齢者の身体的、認知的、精神的特性を踏まえた配慮の要求が含まれると解される。

エ　他方、健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）は、先ずは、四塩化炭素を対象としたもの（平成 3・8・26 健康障害を防止するための指針公示第 1 号）から、2-ブテナールを対象としたもの（平成 18 年 3 月 31 日健康障害を防止するための指針公示第 20 号）まで、化学物質ごと個別に 18 個公表され、作業環境管理や作業管理（作業時間短縮、保護具装着等）などのばく露低減措置から、測定、教育、作業労働者の把握、リスクの表示等を定めていた。また、平成 14 年 1 月 21 日指針公示第 13 号は、平成 11 年の安衛法改正を踏まえ、既公表の 10 指針につき、SDS に関する記載を加えた。

これらの個別指針は、その後、平成 23 年 10 月 28 日指針公示第 21 号により統合され、（平成 14 年 1 月 21 指針公示第 13 号を含めて）全て廃止された。平成 23 年の統合指針は、新たに 8 物質を加え、26 物質の製造・取扱事業者に対し、講ずべき措置を定めると共に、①保護具、②測定方法、測定結果の評価指標等を別途通達で示す旨の定めを置いた。また、これ以後、対象物質の CAS 番号を示すこととなった。これは、米国化学会の一部門である CAS(Chemical Abstracts Service)が運営する化学物質登録システムによる数値識別番号をいい、名称等がバラバラだった物質の特定を図るものである。

統一指針は、その後も幾たびか改正され、令和 2 年 2 月 7 日指針公示第 27 号により、40 物質を対象とするに至っている。このうち平成 26 年の指針改正（公示第 25 号）では、一定の指針対象物質について、対象となる業務幅を特別有機溶剤業務（特別有機溶剤の製造・取扱い業務）[71]以外に拡大した。

リスクに応じた実施を予定している点に特徴がある（厚生労働省作成資料：リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン案について〔https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001141732.pdf 最終閲覧日 2023 年 10 月 12 日〕)。

[71] クロロホルム等有機溶剤業務（クロロホルム等を製造し、又は取り扱う業務のうち、屋内作業場等において行う有機溶剤業務（有機溶剤中毒予防規則第 1 条第 6 号に定める１２の業務)）＋エチルベンゼン塗装業務＋1,2-ジクロロプロパン洗浄・払拭業務を指す（厚生労働省作成資料「特定化学物質障害予防規則等関係法令改正説明会（クロロホルム他 9 物質を中心に)」(https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-

健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）は、対象物質そのものや、1%超の含有物の製造・取扱い業務での健康障害防止措置を事業者に求めるものであり、対象物質名を CAS 番号登録番号と共に列挙し、ばく露低減措置を、有機溶剤、特別有機溶剤、それ以外の特化物、それら以外の 4 種類に分けて、講じるべき措置を書き分けている。

もっとも、作業環境測定、測定結果の評価、当該評価の 30 年保存（の努力）、教育の内容・時間（概ね 4.5 時間以上）、常時従事労働者の氏名・業務概要等の記録などをデフォルトとしている。

また、リスクの（ラベルによる）表示、SDS の交付についても、それら双方の義務対象物質、いずれかの義務対象物質、いずれでもない物質の 3 種類に分けて規定している。

前述の通り、①保護具、②測定方法、測定結果の評価指標等については、別途通達で示す旨定められている。

指針の対象物質は、厚生労働省労働基準局内の検討会（「化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会」）で検討され、同検討会は、その選定の考え方を示している。これによれば、基本的に、

①国が実施した発がん性試験で動物への発がん性ありと評価された物質、

②IARC の発がん性分類 1～2B 該当物質等、

が該当する。しかし、①に該当しても、変異原性[72]がなく、高用量のみで腫瘍発生増加が認められるものの場合、労働環境中の濃度を考慮して改めて検討される。

また、いったん指針対象とされた物でも、そのような場合（変異原性なし、高用量のみでの腫瘍発生増加）であって、特化則等で規制される可能性があれば[73]、対象から外され得る。

11300000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/H140930K0044.pptx 最終閲覧日 2023 年 5 月 27 日））。

[72] 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕））。

[73] 基本的に、がん原性指針は、特化則、有機則等の特別衛生規則より広く物質を捕捉し、これらとの二重規制の回避に努めている（労働安全衛生法第 28 条第 3 項第 2 号の規定に基づく指針（がん原性指針）対象物質の選定の考え方（https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000867711.pdf 最終閲覧日 2023 年 5 月 31 日））。

例えば、特化則の対象物質である特別管理物質は明確に除外されている（厚生労働省労働基準局長発「労働安全衛生規則第 577 条の 2 第 3 項の規定に基づきがん原性がある物として厚生労働大臣が定めるものの適用について」令和 4 年 12 月 26 日基発 1226 第 4 号）。

加除にかかる具体的検討は、「化学物質のリスク評価検討会（有害性評価小検討会）」で検討される。国による発がん性試験は、法第58条所定の国の援助（第57条の4（製造者・輸入者による新規化学物質の有害性調査と届出）、第57条の5（国による製造者、輸入者、取扱者への有害性調査の指示）にかかる調査の設備等での国の支援）として実施される。2年をかけた動物実験等を経て実施しているので、1つの被験物質に4年以上を要するものもある。それでは、次々と生じる新規物質に対応できないこともあり、上記②の採用法が設けられた経緯がある。また、2019年8月5日の化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会で、国が行う発がん性試験の中に遺伝子改変動物（がん遺伝子を用いた実験動物やがん抑制遺伝子を欠損させた実験動物等）を用いたがん原性試験を含むことが確認された（発がん性の遺伝的性格を含め、発がん性物質と遺伝子との関係の調査を図る趣旨と思われる（三柴注））。

オ　対象物質追加に至るプロセスの実際として、令和2年2月7日健康障害を防止するための指針公示第27号（以下、「指針公示第27号」という）によるアクロレイン追加の例を見ると、

先ず、日本バイオアッセイ研究センターでのラットを用いた吸入でのがん原性試験により、アクロレインは雌マウスに対するがん原性を示すと解され、それが2016年（平成28年）6月の化学物質リスク評価検討会（有害性評価小委員会）に報告され、議論の結果、その発がん性が認められた。

次に、その①変異原性の有無、②高用量のみで腫瘍発生増加が認められるか、の観点から、指針策定の要否が議論され、①につき不明、②につき明確に認められないことから、策定が必要との結論に至った。

その後の化学物質による健康障害防止措置に係る検討会でも、同様の結論が導かれたが、アクロレインが測定困難な物質であることから、測定手法の通知は見送られた。

カ　大臣が策定した技術上の指針や健康障害防止指針は、官報に掲載されると共に本省労働基準局及び都道府県労働局での閲覧に供されることで公表される旨、規則に定められている（安衛則第24条の10、同第24条）。大臣は、公表された指針の実を挙げるため、必要に応じて、事業者（団体）に指導等が行うことができる（本条第4項）。

実際には、各都道府県労働局労働基準分健康主務課で新指針をWEB掲載するなどして閲覧に供しているほか、関係事業者団体や個別の事業者に周知を図る一方、本省労働基準局長から、関係事業者団体の長にその趣旨を伝達し、参加会員らへの周知を図るよう、協力依頼を行っている。

キ　本条の沿革は、以下の通り。

本条は、安衛法制定当時から設けられており、その骨子を形成した労働基準法研究会報告

しかし、特化則の規制対象物質（特別化学物質）全体が除外されているわけではなく、現に両者の規制対象物質には重複がみられる。

（1971 年（昭和 46 年）7 月 13 日）には、大部分の労災が法定最低基準と関わりなく発生しており、別途、事業場の特殊性に着目した労災防止のための行政努力として、具体的な技術的指針の作成、公表が必要との趣旨が示されていた。同報告書は、危害防止基準の法令による明確化と充実化も重視したが、それと共に、行政指導や民間の自主的活動のより所としての具体的な技術基準の公表も重視した。

法制定当初は、技術上の指針と「望ましい作業環境の標準」の公表のみを定めていたが、1977 年（昭和 52 年）の法改正で、現在の健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）の公表に関する定めが設けられると共に、現在の法第 57 条の 4 に相当する規定（製造・輸入事業者を主体とする新規化学物質の有害性調査の実施と調査結果の届出義務、大臣が必要と認める場合の健康障害予防措置の勧告）と、法第 57 条の 5 に相当する規定（発がん性物質等の有害物の製造輸入・取扱事業者に対する有害性調査と結果報告の指示）が設けられると共に、本条も設けられ要するに、新規・既存双方の化学物質管理に関する制度の強化が図られ、本条もその一環を担った。

1988 年（昭和 63 年）の法改正で、中高年齢者への配慮に関する現行第 2 項に相当する規定が設けられ、1992 年（平成 4 年）には、本条から「望ましい作業環境の標準」の公表に係る規定が削除され、代わりに第 7 章の 2 に快適な職場環境形成のための指針の公表に関する規定（法第 71 条の 3）が設けられた。

ク　本条制定の背景となった災害等につき、特定の例は挙げにくいが、やはり本法の骨格を形成した労働基準法研究会報告（1971 年（昭和 46 年））において、法定最低条件違反による労災は全体の 2 割以下と指摘されていたことが特筆される。法令上の最低基準整備とは異なる状況に応じた柔軟かつ綿密な行政努力が求められることを示唆する情報だからである。

本条に基づく指針策定の背景災害の好例として、2000 年（平成 12 年）6 月に日進化工株式会社群馬工場で発生した爆発災害が挙げられる。これは、高濃度の水溶液、湿度の高さ、鉄イオン等の混入により発熱して爆発する性状を持つヒドロキシルアミンが 8 割以上に濃縮されて循環する配管内で、緊急抜き出し配管付近に貯まった鉄イオンと反応して爆発し、死者 4 人、周辺住民 54 人を含む負傷者 58 人等の被害を生む、大災害だった。

この災害まで、ヒドロキシルアミンの危険性は十分に判明しておらず、法律上の規制も不十分だったこと、IT 産業の発展やフロン代替等で、急激に需要が増加したこと等が原因と分析され、その濃度・湿度の管理、リスクの共有の必要性等を記した「ヒドロキシルアミンに係る爆発災害等の防止について」（平成 13 年 6 月 11 日基安発第 34 号の 2）が発出された後、「ヒドロキシルアミン等の安全な取扱い等に関する技術上の指針（平成 13 年 12 月 3 日技術上の指針公示第 17 号）」が公表された。

ケ　監督指導の実情について、労働基準監督官である大久保克己氏によれば、通例、本条（法第 28 条）に基づく指針につき、特別に監督が行われることはなく、化学物質を重点とした監督指導を実施する中で、対象物質があった場合に、当該指針について監督指導を実施

することになる。しかし、監督指導対象事業場で用いられる化学物質が、指針対象物質に当たるかの見極めは、監督官の資質によるところが大きいという。

指針に CAS 番号登録番号が明記されるようになったことで、インターネットでの照合が可能となったが、実際には困難なので、アメリカの NIOSH（国立労働安全衛生研究所）が刊行する「NIOSH POCKETGUIDE to CHEMICAL HAZARD（NIOSH の化学物質の危険性に対するポケットガイド）」のように、化学物質別の詳細な資料を監督官に配布することが有益とされる。

コ　関係判例は以下の通り。

1）大隈鉄工所高価機械損傷損害賠償訴訟名古屋地判昭和 62 年 7 月 27 日判例時報 1250 号 8 頁

＜事実の概要＞

鋳鉄等で製造され、加工物の平面等を強力重切削する汎用プレナーで切削加工作業に従事していた労働者 Y が、作業中の居眠りでプレナーと加工品に損傷等を与えたため、事業者 X が損害賠償請求した。Y は、X には、「工作機械の構造の安全基準に関する技術上の指針」（昭和 50 年 10 月 18 日技術上の指針公示第 4 号）等を遵守し、自動停止装置を設置する、そもそも機械を自動制御化するなどして事故を防止する義務を怠った過失があるため、賠償責任を負わないと主張した。

＜判旨～X 請求一部認容～＞

確かに、20-30 万円の費用で汎用プレナーを技術的に自動制御化すること（＊例えば、切削完了の手前である程度の余裕をもたせた位置で一時停止させ、その後のわずかの部分は、手動によって切削を完了させる方法）はできたし、場合によっては望ましいが、本件事故当時、そうした機械は存在しなかったし、仮に自動制御化させても、一般に監視業務と相まって良好な切削作業が可能となると認識されていた。

安衛法等の法令上本件プレナーに基準違反はなく、むしろ、各種保安装置が設置されていたし、仮に事故防止のための自動停止装置を設置した場合、刃物合わせごとに装置の調整を要する等、作業能率低下を招くうえ、その準備作業によって労働者の生命身体の危険を増大させる可能性もある。

他方、本件居眠りは重大な義務違反にあたり、X による損害賠償請求自体に問題はないが、雇用関係における信義則及び公平の見地から、X の保険無加入等の事情を考慮して、賠償額は一定程度減額される。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

安衛法上の技術上の指針の記載内容を全て実施していないことが、ただちに使用者の（加害者との関係での）過失責任等を導くわけではなく、それは、その時点での業界の認識、記載事項を行うことによるメリット・デメリット等を考慮して判断される。

2）損害賠償請求事件・東京地判平成 29 年 1 月 24 日判例タイムズ 1453 号 211 頁

＜事実の概要＞

平成 16 年ころ、全自動式丸鋸切断器（本件機械）で作業していた X が、端材を取りだそうとした際の丸鋸回転中の接触により右手中指切断等の傷害を負ったため、**製造者** Y を相手方として、製造物責任法第 3 条又は不法行為に基づく損害賠償を求めた。

X は、「機械の包括的な安全基準に関する指針（以下、「本件指針」）」（平成 13 年 6 月 1 日基発第 501 号）（法第 28 条に基づく指針ではないが、「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針（平成 28 年 9 月 26 日厚生労働省告示第 353 号）」と相まって機械安全の確保を図るものであり、両者は姉妹関係にある）には、機械の危険部位に接触しないようにする装置の設置を求めており、Y は、丸鋸刃の回転が停止するまで扉が開かない等の機構を標準装備すべきところ怠ったのは、製造物責任法第 3 条にいう「瑕疵」に当たると主張したが、Y は、取扱説明書等に、端材を取り出す際には主電源を切るよう警告が記載され、機械の前面扉の窓から丸鋸刃の回転状況も確認できたはずだし、X 主張のような自動停止装置は同業他社の製品にも装備されていなかったので、「瑕疵」はなかったと反論した。

＜判旨～X 請求認容～＞

「製造物責任法 3 条にいう『欠陥』とは、当該製造物の特性、その通常予見される使用形態、その製造業者等が当該製造物を引き渡した時期その他の当該製造物に係る事情を考慮して、当該製造物が通常有すべき安全性を欠いていることをいう（同法 2 条 2 項）」。

本件機械は、

・最後の端材は、前面扉を開けて手で取り出す必要があること、

・丸鋸刃の回転停止ボタンを押してもしばらくは惰性で回転を続けること、

・丸鋸刃の回転が停止するまで扉が開かない等の機構は設置されていなかったこと、

・本件指針は、すべての機械に適用できる包括的な安全方策等に関する基準を定めたものであり、危険源となる運動部分が完全に動作停止した後でなければカードを開けられないようにすること等（あるいは、ガードを開け次第動作停止すること等）を定めていること、その内容は、M 工業会を通じて知らされていた

こと、

平成 19 年に改正指針され、更に内容が深化したこと、

・欧州でも、既に電磁ロック式インターロックを標準装備することが求められていて、Y もこれに対応する機械を輸出していたこと、

・同様の安全防護装置の設置は技術的に可能であり、同業他社でも、同様の対応をとっているところがあったこと、

等からすると、オプション装置の価格を考慮しても、機械操作による労災の危険の大きさに鑑みて、安全防護装置を備えないことは、通常有すべき安全性を欠いていると評価できる。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

本判決は、「機械の包括的な安全基準に関する指針」の内容や平成 19 年改正、Y の認識可能性、海外の状況、標準装備の値段等を踏まえ、機械の危険源の作動時に人が触れないよう

にする安全防護装置を備えないことを、製造物責任法上の「瑕疵」と判断した。

本指針は、法第 28 条に基づく指針ではないが、「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針（平成 28 年 9 月 26 日厚生労働省告示第 353 号）」と相まって機械安全の確保を図るものであり、両者は姉妹関係にあるため、本条に基づく指針についても、同様の判断が下される可能性がある。

ただし、装備にかかる費用を含め、具体的状況下での期待可能性が考慮されることとなろう。

3）三星化学工業事件・福井地判令和 3 年 5 月 11 日判例時報 2506・2507 号 86 頁

＜事実の概要＞

染料・顔料の中間体を製造する Y 福井工場に勤務し、乾燥工程での洗浄作業等に従事していた X らが相次いで膀胱がんを発症したため、Y に安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求した。

これは、製品原料に用いられていたオルト－トルイジンによるものと考えられたが、本災害当時、化学物質による健康障害防止指針の対象物質に指定されず、労災認定における職業病リスト（労基法施行規則別表第 1 の 2）にも掲げられていなかった。

ただし、Y の福井工場副工場長は、SDS（安全データシート）に目を通し、本件薬品の発がん性も認識していた。

＜判旨～X 請求認容～＞

化学物質を用いる使用者の予見可能性としては、抽象的な危惧で足り、生じ得る障害の性質、程度や発症頻度まで具体的に認識する必要はない。

その上で、本件では、SDS に経皮的ばく露による発がん可能性の記載があって、副工場長が本件薬品の発がん性を認識していたこと、以前から従業員の尿中代謝物に本件薬品が高濃度で検出されていたことを Y も認識していたから、Y は、本件薬品の経皮的ばく露による健康障害の可能性を認識し得た。

また、Y には、安全配慮義務として、不浸透性作業服等の着用や、身体に本件薬品が付着した場合の措置の周知を徹底し、従業員に遵守させる義務があったが、徹底されておらず、結果回避義務違反は免れない。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

本判決は、特別規則はもとより、健康障害防止指針（いわゆる「がん原性指針」）の対象となっていなかったオルト－トルイジンによる膀胱がんの発症について、SDS の記載等を根拠に使用者の予見可能性を認め、過失責任を認めた点に特徴がある。

がん原性指針は、発がん性のおそれのある物質の早期把握早期対応を図る目的も持っているが、民事責任との関係では、その対象物質でないことは、被害の予見可能性を否定しないことが窺われる。

4）損害賠償請求事件神戸地判平成 31 年 4 月 16 日 D1LAW

＜事実の概要＞

Y2 が発注した建物の解体工事につき、受注した Y1 が石綿の事前調査を講じず、それに基づく飛散対策を講じずに工事を実施したため、一定量の石綿が飛散した。

そこで、周辺住民である X らが、Y1Y2 の注意義務違反により、平穏生活権又は健康を損なわない利益を侵害されたとして、両名を相手方として、損害賠償を請求した。

X らは、おそらくは Y1Y2 の注意義務違反を主張する趣旨で、石綿則第 3 条第 1 項が建築物解体に際しての石綿等の使用にかかる事前調査を規定し、「建築物等の解体等の作業での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」（平成 24 年 5 月 9 日）が、当該事前調査につき、①適任者による実施、②建材の使用箇所や種類等の網羅的な把握を定め、その他行政の通知も目視できない部分まで網羅的に調査するよう示唆していたことを示す証拠を提出した。

＜判旨＞

本件解体工事を受注した Y1 は、石綿則第 3 条や上記指針、通知を参照し、設計図書等の資料の確認と現地の網羅的な目視、判断がつかない場合は専門家による分析を行う必要があったのに、行ったとは認めがたい。

こうした調査を怠って本件建物の石綿含有建材を見落とし、大気汚染防止法上義務づけられる作業基準を遵守せずに本件解体工事を施行した結果、周辺に一定量の石綿を飛散させたことにつき、注意義務違反を認める。

ただし、周辺地域まで到達した量は、人体に有害な影響を与えるほどではなかったので、平穏生活権や健康を損なわない利益の侵害は認められない。

Y2 は発注者にすぎず、Y1 が石綿に係る調査能力を欠いていると認識することは著しく困難だったので、注意義務違反はない。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

本件は労働事件ではないが、本条（法第 28 条）に基づく技術上の指針の内容が、その上位の規則や下位の通知と共に、事業者の注意義務違反の認定に際して参酌されているようにも解し得る。

サ　法第 28 条の 2 は、第 1 項で、安全管理者の選任が求められるような、製造業等省令所定の業種での、建設物、設備（法第 20 条第 1 号関係）、原材料、ガス、蒸気、粉じん（法第 22 条関係）等によるか、作業行動（主に不安全行動（手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること）を指す）（法第 24 条関係）等による危険性又は有害性等（以下、本条の解説において、「リスク」又は「危険有害性等」という）（表 2 を参照されたい）のアセスメントと、その結果に基づく管理措置（本法令上の規定とその他必要な措置）の努力義務を定めている。言うまでもなく、このうち本法令上の危害防止規定の履行は義務である。

もっとも、施行令第 18 条各号所掲の物質[74]≒第 18 条の 2 所掲の SDS による通知対象物質等（リスクアセスメント対象物（安衛則第 34 条の 2 の 7））は、法第 57 条の 3 で実施が義務づけられているため、本規定の規制対象から外されている。

第 2 項では、前条による技術上の指針、健康障害防止指針（がん原性指針）のほか、本条による指針の公表を大臣に求めている。

第 3 項では、大臣による前項の指針による事業者（団体）への指導・援助の権限を定めている。

シ　爆発・火災等の重大災害の発生と、その背後に既存の法令では十分に対応できないリスクがあったこと、生産工程や生産手段の新規化、複雑多様化等によるリスクの多様化等を踏まえ、事業者による自主的なリスクアセスメント等（以下、本条の解説において、リスクの調査とその結果に基づく管理措置を示す。リスクアセスメントを RA、リスクアセスメント等を RA 等とも記す）の努力義務を課した規定である（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

労働安全衛生マネジメントシステムでは、RA 等のため、事業者が P（計画）D（実行）C（評価）A（改善）の過程を踏むことを予定しているので、RA は、その中核と言える（図 3 を参照されたい）。

---

74 今般の自律的管理へ向けた化学物質管理制度の改編の一環として、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」（令和 5 年政令第 265 号）が発せられ、施行令第 18 条の対象物一覧には、第 2 号として、国による GHS 分類（JIS Z7252 所定の方法による危険性及び有害性の分類）の結果、令和 3 年 3 月 31 日までに危険性又は有害性ありとされた物質（「特定危険性有害性区分物質」）のうち省令所定のもの（発がん性等一定のカテゴリーで区分 1 のもの等）が定められることとなった（これにより、これまでは主に別表第 9 で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなったが、本条〔施行令第 18 条〕第 1 号は、従前通り、施行令別表第 9 所掲のものを定めている）。

これは、ラベル表示対象物質（≒SDS 交付対象物質＝リスクアセスメント対象物）を、2026 年までに 2900 物質まで増加させる制度改編の方向性を政令に具体化したものである。

これを受け、改正省令（令和 5 年 9 月 29 日付け厚生労働省令第 121 号〔施行：令和 7 年 4 月〕）が、（施行令第 18 条第 2 号所定の表示対象物、第 18 条の 2 第 2 号所定の通知対象物として）別表第 2 に 2276 の対象物を定めたが、その施行が令和 7 年 4 月に設定されたので、それまでの経過措置として、別表第 9 の掲載物質に比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加され、合計 900 物質弱となった。

法第 57 条（ラベル表示）及び第 57 条の 2（SDS 交付）は、共に法第 56 条所定の製造許可対象物質を対象と定め、その製造許可対象物質は、施行令第 17 条で、施行令別表第 3 第 1 号所定の有害性区分第一類＋α（7 物質）とされていることにも変わりはない（三柴丈典）。

また、RA 等は多分に安全配慮義務の内容と被っており、それを怠った結果災害等が生じれば、損害賠償責任が生じ得る。

ス　本条第 2 項に基づき、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 18 年同公示第 1 号)」（以下、「RA 指針」という）が公表されている（本指針の説明として、平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号が発出されている)。この指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成 11 年労働省告示第 53 号)」所定の RA 等として具体的に実施すべき事項（同指針第 10 条）に位置づけられる。

特定のハザード（リスク要因）に関する個別的な指針には、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 18 年危険性又は有害性等の調査に関する指針公示第 2 号)（その後、化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 27 年同公示第 3 号[75]）により廃止)」や「機械の包括的な安全基準に関する指針（平成 19 年 7 月 31 日基発第 0731001 号)」があり、いずれも①リスクの特定、②リスクの見積もり、③②に基づくリスク低減措置の実施というプロセスを示している点で共通している。

本条に基づく化学物質等の RA は全業種を対象とし（第 1 項但書)、それ以外は、製造業（物の加工業を含む)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器等小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業等（いわゆる「工業的業種」 。ただし、燃料小売業を含む)、林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業（いわゆる「屋外産業的業種」 ）に対象を限定している（第 1 項但書、安衛則第 24 条の 11 第 2 項、安衛法施行令第 2 条第 1 項、同第 2 号)。

対象となるリスクは、労働者の就業にかかる、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等又は作業行動（主に不安全行動（手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること）を指す）その他の業務起因リスクである（RA 指針 2)。

実施体制としては、①総括安全衛生管理者等、事業場トップによる「統括管理」(安衛法第 10 条第 1 項、安衛則第 3 条の 2 第 2 号)、②安全・衛生管理者等による「管理」(法第 11

---

[75] 最新改正：令和 5 年 4 月 27 日（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 4 号)。この改正は、特別規則規制外での化学物質被害が多いこと等を踏まえてなされた令和 4 年 5 月の省令改正等に合わせてなされたもので、全ての化学物質には危険有害性が伴う可能性があることを前提に、専門家の支援を得て、事業場ごとに有効な方策の採用を許容する性能基準（自律管理）への制度改変が模索された（厚生労働省「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会』報告書」(令和 3 年))。その象徴として、安衛則第 577 条の 3 で、国による GHS 分類がされていない（危険有害性が認識されていない）全ての化学物質についてリスクアセスメントの努力義務を課したことが挙げられる。この指針（化学物質 RA 指針）は、もとより全ての化学物質を対象とする旨の記載を含んでいたが、この規則規定の新設により、法的根拠を得たことになる。

条第 1 項、第 12 条第 1 項)、③安全衛生委員会等の「活用」等（安衛則第 21 条第 2 号、第 22 条第 2 号）による労働者参加の確保、④職長等によるリスクの特定、見積もり、低減措置の検討、⑤機械設備等のアセスメントにおける当該専門知識を持つ者の活用が想定されている他、①から⑤の者への教育が必要とされている（RA 指針 4)。すなわち、トップの管理、現場を知る労働者、企業内外の専門家の参画が要素とされている。

実施時期は、新規採用時と変化・変更時（一定の期間が経過し、ハザードやリスクに関する知識・情報に変化が生じた場合を含む）が基本である。すなわち、①建築物の設置、移転、変更、解体時、②設備、原材料等の新規採用、変更時、③作業の方法や手順の新規採用、変更時、④①～③所掲の危険源（建築物等）によるリスクに変更が生じたか生じるおそれがあるときに実施が求められる（安衛則第 24 条の 11 第 1 項)。これらの詳細は、さらに、RA 指針 5（1）や関係通達（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）に示されている。

RA に際しては、発生し得る災害を予見し、実施対象を選定する必要がある。そこでは、過去の労災やヒヤリハット事例、日常不安を感じる状況等の情報の取得が基本となる（＊予防といえども、再発防止が基本となることによる（三柴注))。取得すべき情報には、操作が複雑な機械設備の操作等も含まれる（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号)。

その上で、作業標準・手順書、機械設備の仕様書・取扱説明書、SDS、機械設備等の周辺状況関連情報、作業環境測定結果等、同一場所での混在作業に関する情報、同様の条件下での一般的な災害事例、災害統計等、危険予知活動の実施結果等の資料を入手することが求められる（RA 指針 7（1)、平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号)。

これらは、どのような危険源により、どのような条件で、どのような災害が生じ得るかを推論させる、一般的、特定的な情報といえる。

なお、RA 指針では、新規機械設備等の導入に際しては、そのメーカーから設計製造段階でのリスク調査等の結果を入手することや、その使用や改造を行う際に管理権限を有しない場合には有する者から調査結果等を入手すること、同一の場所での（混在）作業／危険作業に際しては、各（関係請負）事業者が元方事業者から調査結果等を入手することが求められている（RA 指針 7 (2))。すなわち、リスクの源流に遡った調査が求められることが示唆されている。

以上の情報入手プロセスを経て、事業者は、調査対象となる作業単位を「選定（調査の効率化と適正化の観点での絞り込み)」したうえで、予め定めたリスク分類に即して、各作業ごとのリスクを特定する。リスク分類には、危険性については、機械等によるもの、爆発性・発火性・引火性、腐食性の物等によるもの、電気・熱等のエネルギーによるもの、作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの。法第 21 条では、掘削、採石、荷役、伐木等の業務が例示されている）によるもの、作業場所（倒壊や墜落の危険場所等）にかかるもの、作業行動（主に不安全行動（手間を惜しむ、悪慣れ等から、意図的に事故災害を生じ得る行動をとること）を指す）等によるもの等が挙げられ、有害性については、原材

料、ガス、蒸気、粉じん等によるもの、放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等によるもの、作業行動等から生じるもの等が挙げられている（厚生労働省「危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説」（2006 年（平成 18 年））15 頁）。結局、安衛法上の危害防止基準の通則である法第 20 条から第 25 条の掲げるものとほぼ同様であり、逆に言えば、それらの規定が相当程度職域の安全衛生リスクを網羅していることがうかがわれる（三柴注）。

なお、疲労は負傷疾病のリスクを高めることを考慮する必要がある（RA 指針 8（2））。また、急性毒性に関する RA では、災害予見シナリオの作成が必要との指摘がある。

リスクの見積もりは、低減措置の優先度の決定に重要な意味を持ち、基本的に生じ得る負傷・疾病の重篤度（基本的に休業日数等）と発生可能性（統一的尺度はない）を考慮して行われるが、化学物質による健康障害については、その有害性の度合いとばく露量の考慮でなされ得る（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 2 項）。

関係通達（平成 18 年 3 月 10 日基発だい 0310001 号）は、リスク見積もり方法の例として、

①マトリクスを用いた方法：災害重篤度と発生可能性を縦軸と横軸にとり、予めリスクの大きさが割り付けられた表を用い、測定対象がどの部分にプロットされるかでリスクを見積もる方法

②数値化による方法：災害重篤度と発生可能性を数値化し、加算／乗算等してリスクを見積もる方法

③枝分かれ図を用いた方法：災害重篤度と発生可能性等の段階的な分岐によりリスクを見積もる方法

を挙げている。

また、同通達は、被災者と被災内容の予測、過去の発生例ではなく最悪状況の予測を前提とすべきこと、災害の影響を受け得る周辺作業者等も考慮すべきこと等を示唆している（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）。RA 指針には、有害性が立証されていなくても、一定の根拠があれば、有害性ありと仮定して見積もるよう努めるべき旨の示唆もある（RA 指針 9（2））。

ハザードに応じたリスク見積もりについては、関係通達（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）で、以下のように分類されている。

①はさまれ、墜落等の物理的作用によるもの

②爆発、火災等の化学物質の物理的効果によるもの

③中毒等の化学物質等の有害性によるもの

④振動障害等の物理因子の有害性によるもの

このうち③については、以下のような見積もるべき項目に関する示唆がある。

・有害物質等の取扱量、濃度、接触の頻度等

・労働者のばく露量及びばく露限度等との比較

・侵入経路等

リスク見積もりに際しての要考慮事項については、関係通達（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）に以下のような示唆がある。

①安全装置、立入禁止措置等の労災防止措置が有効に維持されているか

②安全機能等を無効化／無視する可能性

③作業手順の逸脱等の可能性

リスク低減措置については、法定事項の遵守はマストとして、優先順位として、3 ステップ・アプローチ（第 1 ステップ：危険作業の廃止、原材料の代替等の本質的安全方策、第 2 ステップ：局排設置、ガード等の工学的対策、第 3 ステップ：マニュアル整備、二人組体制、教育訓練等の管理的方策）を講じ、残存リスクには保護具で対応するよう示唆されている（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）。

3 ステップ・アプローチの考え方は、ALARP：as low as reasonably practicable の考え方と通底しており、災防効果に対するリスク低減措置のコストパフォーマンスが著しく悪い場合に限り、より下位の措置の選択が許される。また、既存の行政指針等で示唆された手法以外を採用する場合にも、同等以上の効果が求められるほか、高齢者、外国人等の安全衛生対策上の弱者にも有効なレベルまで措置を講じる必要がある（平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号）。重篤な災害疾病をもたらすリスクへの対策に時間を要する場合、直ちに暫定措置を講じる必要もある（RA 指針 10（3））。

RA の結果は、①実施対象作業、②特定したリスク、③見積もったリスク、④低減措置の優先順位、⑤実施した低減措置の順に記録する（RA 指針 11）。

セ　化学物質等の RA は、全業種の事業者に実施が求められる（本条（法第 28 条の 2）第 1 項但書）。なお、化学物質の RA には、化学物質 RA 指針と一般的な RA 指針の双方が適用される。

法第 57 条の 3 第 3 項で RA の実施が義務づけられている物質（施行令第 18 条各号所掲の表示義務対象物質≒第 18 条の 2 所定の SDS による通知対象物質等：リスクアセスメント対象物〔安衛則第 34 条の 2 の 7〕）は、本条（法第 28 条の 2）からは、その適用が除外されているが、化学物質 RA 指針の適用範囲は、これまでも、労働者に危険や健康障害を生じるおそれがある物質（国による GHS 分類対象物質）全てであり、その両者（法第 57 条の 3 及び法第 28 条 2 の対象物質）に及んでいた。近年、特別規則規制外で生じる化学物質被害が多いこと等を踏まえてなされた省令等改正（令和 4 年（2022 年）5 月）により新設された安衛則第 577 条の 3 により、国による GHS 分類がされていない（危険有害性が認識されていない）物質も、全て RA の努力義務対象とされることとなった。

化学物質等の RA でも、実施体制は、①総括安全衛生管理者等、事業場トップ層による「統括管理」（安衛法第 10 条第 1 項、安衛則第 3 条の 2 第 2 号）、②安全・衛生管理者又は衛生管理者等による「管理」（法第 11 条第 1 項、第 12 条第 1 項）、③安全衛生委員会等での「調査審議」等（安衛則第 21 条第 2 号、第 22 条第 2 号、第 577 条の 2 第 10 項）による

労働者参加の確保、④化学物質や関係設備等について専門知識を持つ者の参加の確保、⑤化学物質管理に詳しい「化学物質管理者」の選任（安衛則第 12 条の 5 第 1 項）と同人による（安全・衛生管理者の管理下での）技術的業務、⑥必要に応じての、事業場内の化学物質管理専門家[76]や作業環境管理専門家[77]等の参画、存在しない場合の外部専門家の活用、⑦RA 等を行う者への化学物質管理者の管理下での教育が必要とされている（RA 指針 4)。やはり、トップの管理、現場を知る労働者、企業内外の専門家の参画が要素とされている。

実施時期も、新規採用時と変化・変更時（一定の期間が経過し、ハザードやリスクに関する知識･情報に変化が生じた場合を含む）が基本である点で、安全関係の RA と変わらない。すなわち、①化学物質等の新規採用、変更時、②作業の方法や手順の新規採用、変更時、③①～②所掲の場合のほか、化学物質等による危険性や有害性等に変化が生じたか生じるおそれがあるときに実施が求められる（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 1 項。但し、本規定は、SDS による通知義務対象物質等を指すリスクアセスメント対象物を対象としている[78])。

---

[76] 「化学物質管理専門家」とは、5 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学)，8 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者，6 年以上の経験を有する作業環境測定士で講習を受けた者等を指す。日本作業測定協会の認定オキュペイショナル・ハイジニスト、国際オキュペイショナルハイジニスト協会（IOHA）の国別認証を受けている海外のオキュペイショナルハイジニスト等もここに含まれ、高い知識経験を持つことが想定されている（令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示 274 号、令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示第 275 号、令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号（最終改正：令和 5 年 7 月 14 日基発 0714 第 8 号） 。

上記の確認や助言を求められた化学物質管理専門家は、それらを速やかに書面で通知せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 3 項)。化学物質管理専門家は、客観的立場での判断の必要から、事業場外の者であることが望ましい。複数の専門家から異なる助言がなされた場合、労基署への改善計画の報告に際して、全専門家からの助言等を添付する必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

[77] 「作業環境管理専門家」とは、①「化学物質管理専門家」の他、②3 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学又は／化学)、③6 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者や作業環境測定士等であり、「化学物質管理専門家」に準じる専門知見を持つ者が想定されている（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号、最終改正：令和 5 年 4 月 24 日基発 0424 第 2 号)。

[78] 化学物質 RA 指針の場合、通知義務対象物質等であって、リスクアセスメント義務の対象となるリスクアセスメント対象物を対象とする規定が多いが、その 2，8，12 等に記載されている通り、その適用は、努力義務としては、労働者に危険有害性を生じ得る全ての化学物質に及ぶ。新設された安衛則第 577 条の 3 は、それらが努力義務となることに法的根拠を与えたと解される。

よって、ここでは、指針においてリスクアセスメント対象物と記載されているものも、

③の例として、労働者のばく露レベルを示す濃度基準値（安衛則第 577 条の 2 第 2 項）が新規設定／変更された場合、日本産業衛生学会の許容濃度や ACGIH の TLV-TWA（8 時間／日、40 時間／週繰り返しばく露しても無害と考えられる平均濃度）等でばく露限界が新規設定／変更された場合のほか、GHS や JISZ7252 により分類されたリスクアセスメント対象物の危険性／有害性区分が変更された場合であって、その譲渡提供者が SDS の記載内容を変更し、その変更内容を事業者に提供した場合等が挙げられている（平成 27 年 9 月 18 日基発 0918 第 3 号、最新改正：令和 5 年 4 月 27 日基発第 0427 第 3 号）。

その他、労災発生時であって過去の RA に問題がある場合、既製造・取扱い物質を国が RA の対象物質とした場合等にも RA が求められる（化学物質 RA 指針（「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 3 号[79]））5（3）（4））。

化学物質の RA でも、発生し得る災害を予見し、実施対象を選定する必要がある。RA は、製造／取扱い「業務ごと」に行う必要があるところ、一連の／共通性のある複数の作業工程を 1 単位とみなすことはできる。また、元方事業者は、混在作業に関するリスクを調査する必要がある（化学物質 RA 指針 6）。

その際、作業標準・手順書、機械設備のレイアウト、SDS、機械設備等の周辺状況関連情報、作業環境測定結果等、同様の条件下での一般的な災害事例、災害統計等の資料を入手することが求められること（化学物質 RA 指針 7（2））も、安全関係の RA と変わらない。

化学物質の RA でも、ハザード／リスク情報をその源流から得る努力が重要になる。化学物質 RA 指針では、新規化学物質等の導入に際しては、譲渡提供者から SDS を入手すること、化学物質等にかかる新規機械設備の導入時には、その製造者に設計・製造段階での RA を求めること、その使用や改造を行う際に管理権限を有しない場合には有する者から調査結果等を入手すること等が求められる（化学物質 RA 指針 7（3））。

また、化学物質管理でも、同一場所での（混在）作業では、元方事業者によるリーダーシップが求められている。すなわち、元方事業者は、自ら実施した RA の結果を関係請負人に提供することが求められる（RA 指針 7（2））。前述した通り、関係請負人側でも、元方事業者から調査結果等を入手するよう求められている（RA 指針 7（2））。

以上の情報入手プロセスを経て、事業者は、調査対象となる業務を「選定（調査の効率化と適正化の観点での絞り込み）」したうえで、当該業務で労働者がばく露する可能性がある物質ごとに、GHS 等に基づき分類されたリスク（危険性又は有害性）、その管理濃度や濃度基準値、経皮吸収可能性等に即して、各業務ごとのリスクを特定する。もっとも、化学物質 RA 指針は、以前から、GHS 分類されていない物質のリスクもこのプロセスの対象とする

旧来の指針の通り、単に物質などと表記する。

[79] 最新改正：危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 4 号（令和 5 年 4 月 27 日）。

必要があるとしていた（化学物質 RA 指針 2、8、12 等）。

リスクの見積もりは、一般に、基本的に生じ得る危険や健康障害の重篤度（基本的に休業日数等）と発生可能性（統一的尺度はないが、リスク要因への接近の頻度や時間、回避可能性等を考慮して見積もる）を考慮して行われるが、化学物質による健康障害については、その有害性の度合いとばく露量の考慮でなされ得る（安衛則第 34 条の 2 の 7 第 2 項）。また、物質相互の化学反応による危険性（発熱等）や有害性（有毒ガス発生等）にも留意する必要がある（令和 5 年 4 月 27 日基発 0427 第 3 号）。

化学物質 RA 指針は、リスク見積もり方法の例として、

1）危険や健康障害の発生可能性と重篤度を考慮する方法

①マトリクスを用いた方法：災害重篤度と発生可能性を縦軸と横軸にとり、予めリスクの大きさが割り付けられた表を用い、測定対象がどの部分にプロットされるかでリスクを見積もる方法

②数値化による方法：災害重篤度と発生可能性を数値化し、加算／乗算等してリスクを見積もる方法

③枝分かれ図を用いた方法：災害重篤度と発生可能性等の段階的な分岐によりリスクを見積もる方法

④ILO が途上国の中小企業向けに開発したコントロール・バンディング（化学物質リスク簡易評価法）によりリスクを見積もる方法[80]

⑤化学プラントでの化学反応プロセス等による災害シナリオを仮定して、その発生可能性と重篤度をかなりの程度質的に推論する方法（「化学プラントにかかるセーフティ・アセスメントに関する指針」（平成 12 年 3 月 21 日付け基発第 149 号））

2）ばく露の程度と有害性の程度を考慮する方法

①管理濃度が定められている物質の場合、作業環境測定の第一評価値（単位作業場所において考え得るすべての測定点の作業時間における気中有害物質の濃度の実現値のうち、高濃度側から 5%に相当する濃度の推定値）を当該管理濃度と比較する方法

②濃度基準値が定められている物質については、個人ばく露測定結果（濃度）を当該濃度基準値と比較する方法

③対象業務の作業環境測定結果を当該物質のばく露限界（日本産業衛生学会の許容濃度、ACGIH の TLV-TWA）と比較する方法

④数理モデルで労働者周辺の気中濃度を推定し（同じ条件の別の作業場所での作業環境測定結果から平均的濃度を推定する、単位時間あたりの化学物質等の消費量〔準備した化学

---

[80] 厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」で、厚生労働省版コントロール・バンディングが提供されている（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07_1.htm 最終閲覧日 2023 年 9 月 8 日）。作業内容、GHS 区分、固液の別、取扱量、取扱い温度、沸点等の入力により、リスクレベルと対策管理シートが得られる。

物質等が消失する量〕と作業場所の気積から推計する、厚生労働省が提供している簡易リスクアセスメントツールである CREATE-SIMPLE[81]を用いて気中濃度を推定する等)、その物質のばく露濃度と比較する方法

⑤マトリクスを用いた方法：労働者のばく露のレベル（作業環境レベル（＊）と作業時間・頻度から導く）と有害性（GHS 分類による健康有害性クラス及び区分で測る）を縦軸と横軸にとり、予めリスクの大きさが割り付けられた表を用い、測定対象がどの部分にプロットされるかでリスクを見積もる方法

＊作業環境レベル＝A（取扱量ポイント）＋B（揮発性・飛散性ポイント）－C（換気ポイント）＋D（修正ポイント）

を挙げている。

その他のばく露レベルの推定方法には、対象業務にかかる生物学的モニタリング（作業者の尿中代謝産物の量を測定して、作業者が摂取した物質の量を推定する方法）によるものもある。

なお、これらの方法での見積もりに際しては、物質の性状、製造量や取扱量、作業内容、作業条件や関連設備の状況、人員配置の状況、作業時間や頻度、換気設備、保護具の使用状況等の情報を考慮する必要があるとされている（化学物質 RA 指針 9（2））。

令和 4 年の規則改正等で、リスクアセスメントが義務づけられた物質については、その結果に基づいて、労働者のばく露レベルを国が定める濃度基準値以下にすることが義務づけられた（リスクアセスメント対象物以外についても努力義務となる)。よって、2) ②に示したように、その対象物質については、前掲の「化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針（以下、濃度基準指針)」（令和 5・4・27 技術上の指針公示第 24 号）に示された方法で当該濃度基準以下であることを確認すること、その際、個人サンプリング等の労働者の呼吸域の測定方法のみではなく、よくデザインされた A 測定、B 測定等の固定点での測定方法も講じることが求められる（濃度基準指針 6-1)。

リスク低減措置については、言うまでもなく、法定事項の遵守はマストとなる。安衛則第 577 条の 2 の新設を踏まえ、リスクアセスメント対象物について、ばく露レベルを最小限度とすること、及び、濃度基準値が定められた物質についてはそれ以下とすることも、マストとなる。法令上措置の定めがない場合、優先順位として、3 ステップ・アプローチ（第 1 ステップ：濃度基準値やばく露限界がより高い物質等危険・有害性が低い物質への代替、化学反応のプロセス等の運転条件の変更等の本質的安全方策、第 2 ステップ：防爆構造化、局排設置、ガード等の（衛生）工学的対策、第 3 ステップ：作業手順の改善、作業時間の短縮、マニュアル整備、立入禁止、教育訓練、健康管理等の管理的方策）を講じ、残存リスクには

---

[81] 厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」で、CERATE-SIMPLE が提供されている（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07_3.htm 最終閲覧日 2023 年 9 月 8 日)。

保護具で対応するよう示唆されている(化学物質 RA 指針 10、令和 5 年 4 月 27 日基発 0427 第 3 号)。

前述した通り、3 ステップ・アプローチの考え方は、ALARP：as low as reasonably practicable の考え方と通底しており、災防効果に対するリスク低減措置のコストパフォーマンスが著しく悪い場合に限り、より下位の措置の選択が許される（化学物質 RA 指針 10（2)、平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号)。重篤な災害疾病をもたらすリスクへの対策に時間を要する場合、直ちに暫定措置を講じる必要もある（RA 指針 10（3)、平成 18 年 3 月 10 日基発第 0310001 号)。

RA 後、事業者は、①調査対象物の名称、②業務内容、③調査結果（特定したリスク、見積もったリスク)、④講じるリスク防止措置を、掲示、書面交付、磁気テープへの記録、内容を常時確認できる機器の設置等により、労働者に周知させねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 8)。記録は、次にリスクアセスメントを行うまでの期間（3 年以上）保存しなければならない（化学物質 RA 指針 11)。

ソ　機械安全に関する RA については、「機械の包括的な安全基準に関する指針」(平成 13 年 6 月 1 日基発第 501 号）(法第 28 条に基づく指針ではないが、「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針（平成 28 年 9 月 26 日厚生労働省告示第 353 号)」と相まって機械安全の確保を図るものであり、両者は姉妹関係にある。本条の解説において、以下、「機械包括安全指針」という）のうち、事業者の実施事項として RA を定めた部分が、法第 28 条の 2 第 2 項所定の必要な指針に該当する。RA 指針 1 にも、特定のリスクの種類等については、詳細な指針が別途定められること、化学物質に関するもののほか、「機械安全に関しては、厚生労働省労働基準局長の定めるもの」が含まれることが規定されている。

機械包括安全指針は、法第 3 条第 2 項を具体化する目的で、機械の製造者等に設計・製造段階での RA や譲渡貸与の相手方への情報提供等を規定すると共に、事業者に事業場で講じるべき措置（リスク調査等）も規定している。事業者が講じるべき RA に関する定めは、RA 指針（リスクアセスメント指針：「危険性又は有害性等の調査等に関する指針〔平成 18 年同公示第 1 号〕」）と殆ど変わらない。

同安全指針は、

①機械の意図する使用が行われる作業

から、

②運搬、設置等の使用開始関係作業、

③解体、廃棄等の使用停止関係作業、

④故障等の異常時作業、

⑤合理的に予見可能な誤使用（設計者の意図を外れた使用：ガードを外した状態での使用、左右両手で 2 個のボタンを押しながら作動させるプレスのボタンを片方の指と肘で押して操作する等）がなされる作業、

⑥機械使用者以外の者によるリスクへの接近

を対象作業とし、

a.機械リスク

b.電気リスク

c.熱リスク

d.騒音リスク

e.振動リスク

f.放射リスク

g.材料／物質リスク

h.設計時に生じる人間工学的リスク

i.滑り・つまづき等のリスク

j.リスクの組み合わせ

k.環境関係リスク

に照らしてリスクを同定するよう示唆している（機械包括安全指針 6）。

事業者は、こうして同定されたリスクごとに見積もりを行い、低減措置の優先度を検討する。その際、最も発生可能性の高い災害を重視すべきだが、発生可能性が低くても重篤な災害が生じ得る場合には配慮する必要がある（機械包括安全指針 5）。

リスク低減措置の実施に際しては、法定措置は必ず実施することを基本として、残存リスクにつき、3 ステップ・アプローチ（第 1 ステップ：機械の安全設計等や運転条件の変更等の本質的安全方策、第 2 ステップ：ガードや保護装置等、追加的保護方策、第 3 ステップ：作業手順の改善、マニュアル整備、労働者教育等の管理的方策）を講じ、なお残存するリスクには保護具で対応するよう示唆されている（機械包括安全指針 8（1））。

また、事業者は、安全方策に配慮した機械の採用、安全に関する知見の製造者等への提供を求められる（機械包括安全指針 10）。

タ　本条（法第 28 条の 2）の沿革をみるに、本条は 2005 年（平成 17 年）の法改正で導入された条規だが、その前身は法制定当時から第 58 条に存在しており、事業者を名宛人として、化学薬品やその含有製剤等で、労働者の健康障害リスクのあるものにつき、有害性等を調査し、その結果に基づき、法定事項のほか、必要な健康障害防止措置を講じるよう努力義務を課していた。

この規定は、1977 年（昭和 52 年）の法改正で、製造輸入業者らを名宛人として新規化学物質の有害性調査が義務づけられたことに伴い、タイトルが「事業者の行うべき」調査等に改められたが、化学薬品の用語が化学物質に変更された他、内容は特段変更されなかった。

1999 年（平成 11 年）の法改正では、既存の法第 28 条に基づく技術上の指針や健康障害防止指針（がん原性指針）のほか、第 58 条に基づく指針の公表、大臣による事業者らへの指導について定められ、2000 年（平成 12 年）3 月には、この規定に基づき、「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」（労働安全衛生法第 58 条第 2 項の規定に基づく同指針に関する公示第 1 号）が公表された。この指針では、RA に

ついて、概ね、化学物質等のハザード情報を入手し、その種類及び程度、労働者のばく露の程度等に応じて生じ得る健康障害の可能性及び程度を評価したうえ、ばく露の防止／低減策を検討することと定義されていた。

2005 年（平成 17 年）の法改正で本条が新設され、旧第 58 条は削除された（現行第 58 条は、化学物質のハザード調査等にかかる国の支援を定めている）。その直接的な背景には、「今後の労働安全衛生対策について（建議）」（2004 年（平成 16 年）12 月 27 日）があり、ここでは、相次ぐ重大災害発生の要因に RA の欠如がある他、生産工程の複雑多様化、新規化学物質の導入、それらに伴うリスクの複雑化等があると指摘されていた。第 10 次労災防止計画にも、リスクを低減させる安全衛生管理手法の展開が基本方針と明記された。こうした流れを受け、主に安全管理者選任義務のある業種等での設備の新設等の変化に際して、RA とそれを踏まえたリスク低減措置を講じる努力義務規定が求められることとなった。努力義務規定とされたのは、中小企業での実施を慮ったことによる（第 15 回労働政策審議会安全衛生分科会（2004 年（平成 16 年）11 月 29 日））。なお、前掲の建議では、中小企業での円滑な実施のため、事例に基づく手順の明確化、担当者の資質の向上の必要性が示唆されていた。

2014 年（平成 26 年）の法改正では、法第 57 条の 3 が新設され、施行令第 18 条各号所掲の物質[82]≒同第 18 条の 2 所掲の SDS によるハザード等の通知対象物質等（リスクアセ

---

[82] 今般の自律的管理へ向けた化学物質管理制度の改編の一環として、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」（令和 5 年政令第 265 号）が発せられ、施行令第 18 条の対象物一覧には、第 2 号として、国による GHS 分類（JIS Z7252 所定の方法による危険性及び有害性の分類）の結果、令和 3 年 3 月 31 日までに危険性又は有害性ありとされた物質（「特定危険性有害性区分物質」）のうち省令所定のもの（発がん性等一定のカテゴリーで区分 1 のもの等）が定められることとなった（これにより、これまでは主に別表第 9 で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなったが、本条〔施行令第 18 条〕第 1 号は、従前通り、施行令別表第 9 所掲のものを定めている）。

これは、ラベル表示対象物質（≒SDS 交付対象物質＝リスクアセスメント対象物）を、2026 年までに 2900 物質まで増加させる制度改編の方向性を政令に具体化したものである。

これを受け、改正省令（令和 5 年 9 月 29 日付け厚生労働省令第 121 号〔施行：令和 7 年 4 月〕）が、（施行令第 18 条第 2 号所定の表示対象物、第 18 条の 2 第 2 号所定の通知対象物として）別表第 2 に 2276 の対象物を定めたが、その施行が令和 7 年 4 月に設定されたので、それまでの経過措置として、別表第 9 の掲載物質に比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加され、合計 900 物質弱となった。

法第 57 条（ラベル表示）及び第 57 条の 2（SDS 交付）は、共に法第 56 条所定の製造許可対象物質を対象と定め、その製造許可対象物質は、施行令第 17 条で、施行令別表第 3 第 1 号所定の有害性区分第一類＋α（7 物質）とされていることにも変わりはない（三柴

スメント対象物（安衛則第 34 条の 2 の 7)）に限り、RA が義務づけられたことにより、当該物質の RA は、本条（法第 28 条の 2）による RA の対象から除外された。

チ　RA に関する指針等の沿革をみると、1973 年（昭和 48 年）の石油コンビナートにおける爆発・火災等の大規模災害の連続を背景に、1976 年（昭和 51 年）に、「化学プラントにかかるセーフティ・アセスメントに関する指針」（昭和 51 年 12 月 24 日基発第 905 号。改訂版：平成 12 年 3 月 21 日基発第 149 号）が策定された。この指針は、立地等の定性的評価のほか、取り扱う物質の危険性と、容量、温度、圧力等の操作条件の多角的評価を踏まえ、各製造等のブロックごとに危険性を総合評価して、ランクに応じた対策を講じることを示唆しており、（法第 58 条は法制定当時からあったが、それより具体性があるという意味で）RA の先駆け的性格を持っていた。

2001 年（平成 13 年）には、前掲の「機械の包括的な安全基準に関する指針（機械包括安全指針)」（平成 13 年 6 月 1 日基発第 501 号）が公表された。これは、法第 3 条第 2 項を具体化するための指針であって、法第 28 条に基づく指針ではないが、「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針（平成 28 年 9 月 26 日厚生労働省告示第 353 号)」と相まって機械安全の確保を図るものであり、両者は姉妹関係にある。本指針（機械包括安全指針）のうち、事業者の実施事項として RA を定めた部分が、法第 28 条の 2 第 2 項所定の必要な指針に該当する。

機械包括安全指針は、RA について、「利用可能な情報を用いて危険源及び危険状態を特定し、当該危険源及び危険状態のリスクを見積もり、かつ、その評価をすることによって、当該リスクが許容可能か否かを判断すること」と定義したうえで、製造者等による設計・製造段階での RA と、事業者による製造者等からの情報の確認を踏まえた RA を定めている。

なお、機械包括安全指針を含む RA に関する指針の策定の背景には、イギリスの HSWA が 1998 年に発行したリスクアセスメントのための 5 ステップ（Five steps to risk assessment）や、1999 年に策定した労働安全衛生管理規則（Management of Health and Safety at Work Regulations 1999：行為準則（code of practice）であり、強制規範ではないが、他の手段をとる場合、同等の効果が求められる）などの国外の参照例があった。アメリカの OSHA も 1990 年に安全衛生プログラム管理ガイドライン（Safety and Health Program Management Guidelines）を公表した。ISO も 1999 年に機械類の安全性－設計のための基本概念、一般原則：ISO14121、JIS B9702 等を公表した。これには、機械の設計段階での RA が定められている。ISO は、2003 年に、機械の設計者による危険源の特定に始まる 3 ステップ・アプローチも示している（ISO12100)。

本条（法第 28 条の 2）新設（2005 年（平成 17 年））の翌年 2006 年（平成 18 年）には、本条に基づく RA 指針と旧化学物質 RA 指針（「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」〔危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 2 号〕）が公表され

丈典）。

た。前述の通り、両指針は、1999 年（平成 11 年）の「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成 11 年労働省告示第 53 号）所定の RA 等として具体的に実施すべき事項（同指針第 10 条）に位置づけられる。

旧化学物質 RA 指針の公表により、従前、法第 58 条に基づき 2000 年（平成 12 年）3 月に公表されていた、「化学物質等による労働者の健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」（労働安全衛生法第 58 条第 2 項の規定に基づく同指針に関する公示第 1 号）は廃止された。

その後、2014 年（平成 26 年）の法改正での法第 57 条の 3 の新設と一部化学物質の RA の義務化に伴い、それに基づく現行化学物質 RA 指針（「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 3 号））が公表され、本条（法第 28 条の 2）に基づく旧化学物質 RA 指針は廃止された。法第 57 条の 3 は、一部の化学物質の RA しか定めていないが、それに基づく現行化学物質 RA 指針は、もとより、同条の対象物質を含め、労働者に危険有害性を生じ得る物質全てを対象としてきた（化学物質 RA 指針 2、8、12 等）ところ、令和 4 年 5 月の規則改正等で新設された安衛則第 577 条の 3 が、まさに労働者に危険有害性を生じ得る全ての化学物質を対象に RA の努力義務の対象としたことにより、その法的根拠を得たと解される。

2001 年（平成 13 年）の行政通達（平成 13 年 6 月 1 日基発第 501 号）で公表された機械包括安全指針も、機械の製造段階から使用段階に至る一層の安全確保を図る目的で、2007 年（平成 19 年）に改正された（平成 19 年 7 月 31 日基発第 0731001 号）。

ツ　2021 年（令和 3 年）7 月に「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」が公表され、これに基づき、労働者に危険有害性を生じ得る全ての化学物質について、事業者が RA を行い、必要なリスク低減措置を自主選択して実行することを原則とする「自律的な管理」へ向けた規制改革が図られている。

そこでは、RA 義務の対象物質は、現行の 700 物質弱から 2900 物質（国による GHS 分類された物質のうち、国が優先的にモデルラベルや SDS を作成した物質）まで段階的に拡大され、事業者には、RA の結果に基づき必要な措置を講じることで、労働者のばく露レベルを最小化する（国が濃度基準値を示した物質については同基準値以下に抑える）義務が課されることとなった（安衛則第 577 条の 2、2023 年（令和 5 年）4 月施行）。また、国による GHS 分類がされていない物質（人や環境への危険性等の可能性があって GHS 分類の必要性があるが未分類の物質と、危険性等がなく分類の必要のないものの双方を含む）についても、全て RA の努力義務の対象とされることとなった（安衛則第 577 条の 3、2023 年（令和 5 年）4 月施行）。これに伴い、化学物質 RA 指針も改定され（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 4 号（令和 5 年 4 月 27 日））、規則改正の内容が反映されたが、実質的な内容は殆ど変更されていない。

テ　本条（法第 28 条の 2）の背景災害等をみるに、「今後の労働安全衛生対策の在り方に関する検討会報告書」（2004 年（平成 16 年）8 月）によれば、製鉄所での溶鋼の流出災害、

ガスタンクの爆発災害、油槽（石油やガソリン等を貯蔵する大型タンク）所でのガソリンタンクの火災災害、タイヤ製造工場での火災事故等の重大災害の頻発があった。そして、厚労省による自主点検の結果、事業場トップによる安全管理面でのリーダーシップの弱さ、安全委員会の活動の低調さ、現場労働者への再教育不足等に加え、RA とそれを踏まえた低減措置の低調さが明らかとなった。

また、上記報告書には、例示された機械災害のうち、設備災害は希で、殆どは人の行動にかかる災害であることも記されている。

化学物質については、化学物質 RA 指針において、産業界で使用されている化学物質は 5 万種類を超え、毎年 500－600 種類が新たに導入されており、これらには、健康障害を生じるものがあり、最近は、内分泌かく乱物質（生体にホルモン作用を起こしたり、逆に阻害したりする物質）、フロン代替物（オゾン層破壊物質の代替物）等をめぐる問題も生じている。

そして、2－プロモプロパンのように、文献情報もなく、毒性はないと信じられていたが、洗浄用溶剤に含まれて、人の性機能に悪影響を与えた例もある。

ト　適用の実際をみると、2017 年（平成 29 年）労働安全衛生調査では、RA を実施している事業所の割合は約 46%（前年もほぼ同じ）で、実施率が高かったのは、機械、交通事故、熱中症等のリスクで、化学物質では 37%に過ぎなかった（もっとも、RA 義務が課せられた SDS 交付対象物質について、該当物質を使用している事業所での実施割合は高く〔令和 3 年には全部実施が 7 割強程度〕、そのような事業所では、非対象物質の実施割合でも若干低い程度〔令和 3 年には全部実施が 7 割弱〕だった。ただし、該当物質を使用しているか不明な取扱い事業所も分母とした調査では、対象物質で全部実施が 3 割程度、非対象物質で全部実施が 2 割程度だった〔平成 30 年労働安全衛生調査〕）。また、中小企業では実施率が低く、特に化学物質について、企業規模による格差が大きい。実施していない理由は、危険な機械や有害な化学物質等を使用していないためが最も多く（約 6 割）、知識を持った人がいない（約 3 割弱）等が続いた。もっとも、法令遵守で十分なためとの回答は約 1 割に過ぎなかったので、RA の重要性自体は理解されていると思われる。

ナ　監督官経験者からの監督指導状況に関する情報によれば、作業前に作業者自身が行い、管理的対策を中心とする KY 活動で済ませている事業場が多数みられる。RA は、事業者がリードし、（必要に応じて専門家を活用し、）本質的、工学的対策を重視する点で異なる。

また、RA 実施対象物質に当たるか否かの判断が事業者にとって困難な場合があり、そうした事業場での指導に際しては、NIOSH POCKETGUIDE to CHEMICAL HAZARD のような化学物質別の詳細な資料を監督官に配布すべきとのことだった。

なお、法第 16 条の関係判例で示した日本総合住生活ほか事件東京高判平成 30 年 4 月 26 日労働判例 1206 号 46 頁（1 審：東京地判平成 28 年 9 月 12 日労働判例 1206 号 65 頁）（上告棄却、上告受理申立不受理）では、所轄労基署から、所要の指導がなされた。本件は、団地の植物管理工事の第 2 次下請業者の労働者が樹木の上で剪定作業中に落下して重傷を負った災害で、本人が一丁掛け（フックが 1 つで 1 カ所にしかかけられない安全帯）を用

いていて、落下時はフックが外れた状態にあり、1次下請が選任した現場監督者も、一丁掛けの使用を容認していたという経緯で生じた。

所轄労基署は、高所作業車の導入、安全帯の取り付けの確保、作業標準の作成や労働者への安全教育、工事開始前のRA等を指導した。これらはいずれもRA等の一環である。

ニ　RAについては、支援ツールがWEBで公開されている。厚生労働省の職場のあんぜんサイトでは、小規模事業場を対象に、業種・作業別にRAツールを提供しており、全業種につきマトリクス・モデル、鋳物製造業等一部については数値化モデルが提供されている。化学物質については、ILOが開発したコントロール・バンディングやECETOC TRAのほか、クリエイト・シンプルも提供されている。

なお、元厚生労働省技官の柳川行雄氏は、簡易なRAツールのメリットとして、専門家なしで使用でき、中小企業でも実施可能なこと、信頼性の限界が明確なこと、GHS分類の活用により、ばく露限界や許容濃度が未設定の化学物質にも活用できること等を挙げ、デメリットとして、安全率を高くとるため、過大な対策が求められる傾向にあり、結果的に対策されない等の問題を生じ得ること、見積もりがブラックボックスのため、実施者の知識経験が向上しにくいこと、一定の知識経験がないと、入力方法がわからない場合があること等を挙げている。

ヌ　関係判例には、以下のようなものがある。

1）日本化学工業事件東京地判昭和56年9月28日判例時報1017号34頁

＜事実の概要＞

クロム化合物製造を行う事業の労働者（X）が作業中のクロム（本件物質）粉じんへの大量ばく露により、鼻中隔穿孔、肺がん等の疾病に罹患したことを理由に、雇用主（Y）に対して不法行為に基づく損害賠償請求を行った。

＜判旨～X請求認容～＞

およそ、化学企業が労働者を使用して有害な化学物質の製造、取扱い等を行う場合、内外の文献によって調査研究を行い、その毒性に応じて衛生を図る義務を負う。また、予見すべき毒性は、重篤な健康被害の指摘があれば十分であり、具体的症状や発生機序などの確認は必要ない。本件物質については、昭和13年頃には、ドイツで肺がん発症との因果関係が明らかとなり、労災補償対象となったことが日本にも伝えられていたから、本件物質による重篤な疾病の発症リスクの予見は容易だった。また、当時のY社社長は応用化学者で本件物質やそれによる障害関係に深い学識があり、Yの労働者が以前に鼻のがんで死亡したこと等から、調査研究は可能だった。

こうした調査義務を尽くしていれば、当時ドイツでとられていた予防措置（工場の完全密閉化と吸塵装置の設置、3年おきの配転、胸部X線撮影）による肺がん発生予防は可能だったし、十分な措置の完了までは、労働時間短縮、早期配転、健康管理、肺がんリスクのある者の退職措置などを講じる義務があった。

なお、Y社が労基法等の取締法規に反して労働者に有害業務を行わせても、直ちに民事上

の故意責任を構成しないが、逆に、Y社が労働省の規則、通達所定の作業環境基準（クロム濃度）その他法令上の規制（労働時間等）を遵守していたからといって、民事上違法がないとは言えない。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

2）に同じ。

2）判決について

①判決に消極的な見解

判決は厳しすぎるように感じる。

クロムという物質は、既存化学物質であって当時のハザード認識は不十分で、法令上求められる対策も限られていた。会社も法令上の最低基準は守っていたと思うが、それでも防げなかった災害なのではないか。取扱業者だから取扱い物質すべてのハザードやリスクに詳しいとは限らない。法令以上を求める考え方は、その後に生まれた（安衛法第 28 条の 2 の新設や民事裁判例の蓄積、国際的な規格による安全推進の動向等による企業の動きを示唆しているものと思われる〔三柴注記〕）のであって、本件災害当時は、法令で対象物質や規制値を明確化するのが先決だったように思う（湯牟）。

確かに、当時にもじん肺法はあったが、最低限の内容しか定めておらず、本件災害を防止できるようなものではなかった。本判決が示した、ドイツの知見、専門家である事業者の認識、事業場の先例などによる論法は、少々こじつけの観がある。対策面でも、吸塵装置の設置程度はできたかもしれないが、密閉となると、技術面、費用面で今でも難しい。たとえ住民を守れても、従業員にリスクをもたらす可能性もある（尾崎）。

②判決に共感的な見解

確かに厳しい判例ではあるが、先例として、鼻中隔穿孔のほか死亡例まであったのだから、もう少し経営者として対策を考えるべきだったのではないか（北口）。

3）未然防止策について

経営者は一般に化学物質のリスクに関する認識が不足しており、規制値を重視する傾向もあるので、むしろこのケース等を契機に法規制の強化を図るべきだったのではないか。

裁判の結果、比較的高額で和解し、新規物質のハザード研究の資金に充てさせるような例もあるので、訴訟が起きて被告企業が一定の和解金や賠償金を支払うような収め方が一概に悪いとは限らない。

新規化学物質の製造業者を絞り込み、厳格、適正な製造・検証プロセスを課すような方策もあり得るが、産業の発展の制約にもなり、そうした規制は現実的に難しいかもしれない（湯牟）。

湯卒公庸氏（安全工学会事務局長）、北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長）、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）。

2）大成建設他事件東京地判昭和 61 年 12 月 26 日判例タイムズ 644 号 161 頁
＜事実の概要＞

訴外 B から増設工事を請け負った Y1（元請）から基礎工事等を下請した Y2（下請）の建設現場作業員（日雇い派遣労働者）として働いていた訴外 A が、Y2 の従業員の指示を受けて、転圧機（鉄製底部を上下に振動させて地盤を固める装置）の誘導のためロープで引っ張る補助作業をしていたところ、足を滑らせて転倒し、コンクリート製パイプ状パイルから突出した鉄筋に顔面を打ち付け、頸髄損傷で死亡した（顔面頬部を鉄筋で突き刺したショックもあって、体を支えられず、全体重が頸部にかかったことによる）ため、訴外 A の遺族（X）が Y1Y2 の安全配慮義務違反等を根拠に損害賠償請求した。
＜判旨～X 請求認容～＞

安全配慮義務の内容は、実定法上使用者の配慮すべき義務として規定されているか否かには左右されない。Y らは、諸状況に応じて訴外 A の生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予想される以上、それを防止ないし除去するための人的、物的措置を講じる義務を負っていた。

鉄筋がむき出しのパイルの狭い空間を頻繁に移動しながら重量のある転圧機を誘導するという作業態様や現場状況には、転倒して本件のような災害が生じる危険が客観的に存在し、かつ、本件転圧作業を命じる者には容易に予見できた。

Y1 らは、本件事故現場の状況をつぶさに把握していたが、定期安全集会で作業手順等にかかる一般的な安全注意をするのみで、本件補助作業に特化した具体的な安全指導を行っていなかった。

Y1 らは、自身の支配監督下にある建設工事現場で、A に本件補助作業を命じてその労務提供を受けていたから、雇用関係に類似ないし近接する使用従属的法律関係にあり、その作業現場の状況、作業内容等に照らして A の生命、身体、健康に対する危険の発生が客観的に予見される以上、それを防止ないし除去するための人的、物的措置（パイルからむき出しになった鉄筋へのキャップの装着、本件災害を想定した具体的な危険回避策の打ち合わせや指導を含む）を講ずべき安全配慮義務を負っていた。しかし、前記の具体的な安全配慮義務を懈怠したため、本件災害の発生を防止し得なかったので、その損害の賠償責任を負う。

3）東洋精箔事件千葉地判平成 11 年 1 月 18 日労働判例 765 号 77 頁
＜事実の概要＞

金属箔を製造する工場で、焼鈍炉（焼き鈍し[83]のための炉）での焼き鈍し作業に従事していた作業員が、（おそらく炉の設置場所を包む形になっていた）ピット内で、酸欠死したため、遺族（X）が勤務先（Y）の安全配慮義務違反を根拠に損害賠償請求した。

焼鈍炉ではアルゴンガスが用いられ、油槽のオイルが少なくなるほどガス漏れリスクが高まる状況ながら、当該ピットに換気装置はなく、漏洩ガスが溜まり易い状態だった。工場責任者も次長や現場責任者も、酸欠の可能性について認識が不十分か、具体的認識が不十分で、その危険性が作業員に周知されていなかった。ガス漏れ対策として、圧力計等によるガス圧の調整、油槽のオイル量の管理、ピットの酸素濃度の測定等が講じられていたが、作業員のピット入場前にガス圧の調整はされておらず、酸素測定も週1、2回しかなされず、酸欠状態に至った場合の対処法（救出、連絡、酸素吸入器の使用等）も教育されておらず、定められていた2人1組体制も実際には講じられていなかった。

なお、Yでは、過去に別の工場で同様の災害が生じ、同工場ではオイル量の測定、ピット内の排気、酸素濃度測定等が講じられていたが、本工場では実施されていなかった。

＜判旨～X請求認容～＞

Yには、アルゴンガスによる酸欠事故を防止し、従業員の生命・身体を守るべき注意義務があり、当該工場で使用されるガスの性質、危険性、酸欠事故の発生の可能性や発生メカニズム等を従業員に周知徹底し、ピット滞在中の炉内ガス圧や油槽のオイル量の管理、酸素測定、2名作業体制等の安全管理体制や酸欠事故発生時の救助システムの確立のほか、酸素濃度低下時、油槽のオイル量の減少時の警報装置、強制排気装置の設置等により、酸欠事故を防ぐ雇用契約上の注意義務（安全配慮義務）があった。

Yが、従業員を酸欠事故発生リスクのある場所で作業させていることや、別工場で同様の事故が発生していることを考慮して、上記の措置を講じていれば、本件事故は発生しなかったと考えられる。

Yは、本件ピットが安衛法や関係政省令上の酸素欠乏危険場所とされていない等と主張するが、酸欠則第22条の2には、当該指定の有無にかかわらず、不活性気体が溜まり易い場所では、その滞留を防止すべき旨定められており、本件では、アルゴンガスの漏洩による滞留可能性は容易に予測できたので、その責任は回避されない。

【事件に関する技術専門家の意見】

---

[83] 溶接した構造物を昇温して溶接部にクリープ変形（一定の温度条件下において一定の荷重をかけることで物質を変形させること）を生じさせ、固有ひずみ（物質内において応力の発生源となっているひずみ）を低減し、それによって溶接残留応力（溶接後に溶接部分の内部に残る応力）を低減させることで構造物の硬度を高めるために行う処理。

1）事実関係について

本件では、ピットの中に焼鈍炉があったのか、焼鈍炉の横にいたことで、ガスが滞留して酸欠になったのか不明だが、いずれにせよ、炉の側にピットがあって酸欠状態になったということだろう（福田、篠原、岩村）。

アルゴンガス自体に毒性はないが、空気よりも重いため、下に沈む特性がある。アルゴンガス発生場所では、人が呼吸する範囲がアルゴンガスでいっぱいになり、人の呼吸域が酸欠状態となり易い。

本件では、同じ企業の他の工場で同類の災害が生じていたのに再発防止できなかった点が大きな問題である。よく生じるのは、換気をすれば大丈夫な物質だから、別の現場では起きないだろうと誤解してしまうことである（有害なガスの対策等を担当している某企業の匿名社員）。

2）判決について

妥当な判決。

本件では、同じ企業で同類の災害を再発させているので、会社側として反論のしようがない（福田）。

判決が示唆するように、たとえ本件で酸欠が生じた場所が、酸欠則所定の酸欠危険場所に該当しなくても、アルゴンガスの換気や排出等の滞留防止措置は求められた。

すなわち、酸欠則では、適用対象となる指定場所が号数にして 13 個（酸欠危険のみを想定した場所：11 個、酸欠と硫化水素の危険を想定した場所：2 個）掲げられており、これに該当すれば、作業主任者及び監視人の選任と測定が求められる。本件で酸欠が生じた場所がタンク内なら、これに該当する。

しかし、たとえこれらに該当せずとも、第 22 条の 2（不活性気体が滞留しやすい場所での当該気体の外部への放出等の滞留防止措置）は適用されるので、本件では、ピット内であれば、同条所定の滞留防止措置は求められる（篠原）。

3）未然防止策について

酸欠は死亡に直結するので、所属先企業であれば、厳重に対策している。すなわち、ピットに酸素濃度系を設置し、一定濃度を下回ればアラームが鳴るようにするし、そうした場所の作業者本人にも計器を装着させるし、空気呼吸器も配備する（岩村）。

アルゴンガスは有毒ではないので、外部への放出が可能だし、それが最も現実的で有効な対策である。何らかの事情で換気が困難な場合、作業者にマスクを装着させる（有害なガスの対策等を担当している某企業の匿名社員）。

ピット等の酸欠場所でレスキューを担当できるのは、消防士と生ごみプラント（清掃組合等）の担当者らに限られ、緊急対応による 3 次予防は難しいことからも、命綱の装着が重要な意味を持つ（篠原）。

もっとも、2 分ほど呼吸をとめられれば、一般人でも救出は可能（有害なガスの対策等を担当している某企業の匿名社員）。

福田隆文氏（長岡科学技術大学名誉教授）、篠原耕一氏（元監督官、京都労務トラスト代表）、岩村和典氏（ニッポン高度紙工業株式会社）
有害なガスの対策等を担当している某企業の匿名社員

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

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

1 審は現に本人が作業上使用していた（が、フックを木の幹にかける等の適正使用を怠っていた）一丁掛け（一本掛け）安全帯（フックが 1 つで 1 カ所にしかかけられない安全帯。フックが 2 つあって 2 カ所にかけられる安全帯を二丁掛け（二本掛け）という。二丁掛けを用いれば、常に一本を掛けた状態で場所の移動ができるので、安全性が高い）につき適正に使用させる義務違反があったとして、
直接の雇用主とその代表者個人（現場代理人兼安全衛生責任者兼雇用管理責任者）の過失責任のみを認めた。

2 審はより安全性が高いが準備も「使用させ」も法令上義務づけられていなかった二丁掛け（二本掛け）安全帯の「使用させ」が安全配慮義務の内容だったとしたうえ、その義務違反にかかる責任を、直接の雇用主とその代表個人のほか、元請、1 次下請け業者にも負わせたが、その際、1 次下請が選任し、現場の巡視等の安全管理をしていた安全衛生責任者兼現場監督者は、一丁掛け（一本掛け）安全帯の使用を容認する元請の方針を踏襲して孫請らに遵守させる役割を果たし、1 次下請の過失の一翼を担ったと解される一方、被災者に対して個人的に民事過失責任を負わず、よって同人の過失による 1 次下請の使用者責任は生じず、まして元請との関係では、使用者責任が生じる関係性自体がないとされた。

【剪定ノコギリ】



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

＜判決からくみ取り得る示唆＞

ここに挙げた例は、いずれも既存の法定措置以上を求めている。判示を総合すれば、けっきょく RA 等（RA とその結果に基づく低減措置）を求めていることがわかる。本質的解決（本件では二丁掛けを使用させること）が困難な間、人的管理措置（本件では、一丁掛けを適正に使用させること等）を講じるべきとの示唆も対策の優先順位づけを求める RA 等の考え方と通底する。

ネ　以上の通り、RA に関する本条は、法令遵守による災害防止の限界を意識して設けられた。本条に基づく通達等も、科学技術の進歩や新たな知見の確立、実際の災害等に応じて発展してきている。

法第 28 条に基づく指針も、特別規則の規制外の物質について適切な管理を求めるなど、法令の不備を補う趣旨を持っているが、基本的には法令の具体化や履行の促進を目的としている。

民事上の安全配慮義務等は、まさに具体的な法令違反にとらわれず、予見可能なリスクの調査と管理を内容とするようになってきており、本条（法第 28 条の 2）の定めと共通する部分が大きい（法第 28 条に基づく指針違反も、当然ながら、具体的状況によっては、安全配慮義務違反、製造物責任法第 3 条にいう「瑕疵」と評価されるなどして民事責任を招き得る。）。

本条は、労災防止という目的志向という意味で、安衛法の理念を体現しているともいえ、化学物質管理政策の自律管理化とも考え方は通底する。

しかし、実際に労災を経験するなどして、事業者らが RA の必要性を実感しなければ、制度として画餅に終わりかねない。RA の必要性を実感させる安全衛生教育や、組織内外からの指導を支える官民両者の安全衛生人材が求められる。

8　三柴解説③（第 4 章第 29 条～第 32 条）

三柴解説③は、第 29 条から第 32 条を対象としている。

これらの条規は、直接の雇用者ではなく、場の管理者や物の管理者等に労災防止のための管理措置を求めており、労災防止に大きな貢献を果たしたことが窺われる。

概要は以下の通り。

ア　法第 29 条は、第 1 項で、元方事業者に、関係請負人（重層的な請負関係において元方事業者から仕事を請け負っている請負人全て）とその労働者（以下、「関係請負人ら」という）が、関係請負の仕事に関係して、本法令に違反しないよう「指導」するよう義務づけ、第 2 項で、現に関係請負人らが、当該仕事に関係して本法令違反を犯していると認める場合には是正を「指示」するよう義務づけ、第 3 項で、当該指示を受けた関係請負人らに、当該指示に従うよう義務づけている。

法第 29 条の 2 は、建設業元方事業者に、土砂崩壊危険場所、機械等転倒危険場所等の省令所定の危険場所で関係請負人の労働者が当該事業者の事業を行う際、技術上の指導等の危険防止措置を講じるよう義務づけている。

イ　法第 29 条は、全業種において、元方事業者（一の場所[84]で行う仕事の一部を自ら行い、一部を関係請負人に行わせている事業者であって、重層的請負構造下では最先次の注文者（法第 15 条第 1 項）。発注者（法第 30 条第 2 項）も含むが（畠中信夫氏のご教示による）、当該仕事の元請と重なることが多い）に対し、その構内（注文者の事業場を含め、親企業の仕事を行っていて、その管理下にある場所）で業務を行う請負人らに、この法令に反しないよう指導し、違反を認めた場合、是正のための「指示」を行うよう義務づけ、関係請負人らにも、その指示の遵守を義務づけている。

これは、造船、鉄鋼、化学工業等で一般的な／だった構内下請作業において、請負人らの災害率が高い一方、彼らの自主的な努力のみでは災防効果を挙げにくいことから、構内の管理とそこでの事業遂行上の権限と責任を持つ元方事業者に関係請負人らの安全衛生管理面

---

[84] 現行安衛法の施行通達には、「請負契約関係にある数個の事業によつて仕事が相関連して混在的に行なわれる各作業現場」を意味し、「具体的には、労働者の作業の混在性等を考慮して、この法律の趣旨に即し、目的論的見地から定められるもの」である（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 602 号）、とある。

要するに、混在作業に伴う関係請負人の労働者同士の連携ミスによる労災リスクを元方事業者による場の統括管理によって防止するという法第 30 条の趣旨を果たす一環で用いられた文言なので、実際には元方の目が行き届き難い場所で生じた災害でも、この文言を広く解釈することで、元方事業者に責任を負わせるマジックワードとして用いられたりする（後掲の幸陽船渠事件広島高判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁など）。よって、事業場に該当する場合も、作業場に該当する場合もある（畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防新書、2019 年（令和元年））207-210 頁）。

で可能な措置を委ねようとしたものであり、こうした定めは旧労基法時代には存しなかった。本条に基づき、有害物質を取り扱う構内については、局排設置、保護具使用の確保、健診の実施等の常時指導が求められる旨を示した解説書がある。

また、元方事業者に本条に基づく措置を安心して講じてもらうため、本条に基づく措置を講じたことで、元方事業者が関係請負人の派遣先と推認されることはない旨を示した公文書がある。

ウ　法第 29 条の 2 は、建設業元方事業者にかかる特定の危険場所に対象を絞った第 29 条の特則ともいえ、元方企業（親企業）構内にある法規則所定のような場所での関係請負人の労働者の被災が多かった経験を踏まえ、平成 4 年の法改正で設けられたもので、建設業の請負関係に着目した他の規制には、第 30 条の 3（大規模ずい道工事等における救護体制の整備)、第 31 条の 3（建設機械作業にかかる自ら仕事の一部を行う発注者等の労災防止措置)、第 31 条の 4（注文者による請負人への違法な行為の指示の禁止）等がある。

本条は、建設工事現場でも、関係請負人自身が、法第 21 条に基づき、安衛則第 361 条等が定める措置（概ね、本質的安全対策、追加的防護措置、残留リスクに対する人的措置から成る 3 ステップ・アプローチ）を自ら講じる義務を負うことを前提に、リスクに関する情報や管理権限を前提に、建設業元方事業者に、特定の危険場所で関係請負人の労働者が作業する場合に、関係請負人による危害防止措置に必要な援助等の措置を義務づけたものである。

エ　本条が定める場所については、安衛則第 634 条の 2 が、以下の 5 カ所を列挙していること、

①土砂等が崩壊するおそれのある場所（第 1 号）

②河川内にあって、土石流が発生するおそれのある場所（第 1 号の 2）

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

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

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

これらの場所では、関係請負人が、規則によって、それぞれの危険に応じた人的、物的な危険防止措置（①について：土止め支保工の設置、労働者の立入禁止等、②について：河川上流や周辺状況の事前調査、土石流発生の予兆把握時の対応等を盛り込んだ労災防止規程の策定等、③について：車両系建設機械の運行経路の路肩の崩壊や地盤の不同沈下の防止措置、路肩や傾斜地での誘導員の配置、くい打ち機等の脚部や架台の沈下防止措置等、④について：労働者の感電危険がある場合の充電電路の移設、囲いの設置等、⑤について：損壊により労災を生じ得る埋設物等の補強や移設、露出したガス導管の防護や移設等）の実施を義務づけられている（③の誘導員の配置については、労働者にも誘導に従う義務が定められて

いる)。

オ　本条に基づき建設業元方事業者がなすべき具体的内容は一律には決まらず、同人と関係請負人との請負契約内容、関係請負人に求められる危険防止措置の内容、程度等に応じて異なるが、技術上の指導、資材の提供、元方事業者自身による危険防止措置などが考えられる（平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号)。実際の運用では、概ね関係請負人の関係規定違反を前提とし、元方事業者にできることがあったのにしていなかったと評価できる場合に、両者共に違反とされることが多い。

第 29 条本条共に罰則はない。

カ　関連規定として、

特定元方事業者に混在作業（一の場所で元方事業者と関係請負人の労働者が混在して働くこと）に起因する労災防止のために、統括安全衛生責任者を指名し、元方安全衛生管理者を指揮させ、第 30 条第 1 項所定の事項（協議、安全パトロール等）を統括管理[85]させる義務を課した法第 15 条第 1 項や、

特定建設業者（比較的規模の大きな元請）に対し、下請負人が建設業法や特定の建設労働者の使用に関する法令の定め（建築基準法等の一部の規定のほか、労働基準法上の強制労働の禁止や中間搾取の禁止の処罰規定、職業安定法上の労務供給禁止の処罰規定などの人権擁護的な規定）に反しないよう指導する努力義務を課した規定（建設業法第 3 条第 1 項第 2 号、第 17 条、第 24 条の 6）などがある。

キ　法第 29 条及び第 29 条の 2 の制度史をみると、

工場法（明治 44 年制定）時代は、それに紐付く工場危害予防及び衛生規則（昭和 4 年）の制定後も元方事業者宛の規制はなく、工業主を名宛人として、自身が雇用する被用者を、限られたリスクから保護させようとする（原動機や動力伝導装置等の機械の安全確保、墜落・転倒防止、危険箇所の標示、爆発・引火物等の危険性対策、ガス・粉じん等の有害性対策、物の飛散・高熱物や毒劇薬・有害光線等へのばく露作業での保護具の使用、食事・食堂の衛生確保等）規制だった（一部に職工側への規制（職工による危害防止措置の無効化の禁止）もあった)。

よって、この当時に元方事業者等、雇用者以外に対してリスクの情報や管理権限を持つ者の責任を問うには、彼／彼女らを工業主と解釈する（工業主の類推解釈）しかなかったと察せられる。

旧労基法（昭和 22 年 4 月制定）時代にそれに紐付く旧安衛則（昭和 22 年 10 月制定）が制定されても、元方事業者宛の規制は設けられなかったが、河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判が、刑事事件において、たとえ文言上名宛人が労基法第 10 条にいう使用者とされていても、安全衛生に関する限り、元方事業者等も含むと解し得る旨を述べた。

---

[85] 特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している。

その後、旧労災防止団体法（昭和 39 年制定）が、その第 4 章で、建設業等の混在作業での労災の多発を意識して、元方事業主（同法上の文言）を名宛人とした安全衛生管理体制の構築にかかる規制（統括管理者を選任して、協議組織の設置、作業間の連絡調整、作業場所の巡視等の措置を講じるべきこと等）を設けた。

また、現行法第 30 条第 2・3・4 項に相当する分割発注の場合の元方事業主責任引受人の指名制度[86]や、現行法第 31 条に相当する特定事業の仕事の一部を自身も行う最先次の注文者を名宛人とした建設物等を関係請負人の労働者に使用させる場合の法定の安全基準に適合する設備の提供等の災防措置の義務づけ、現行法第 32 条に相当する関係請負人やその労働者の対応の義務づけ等も定められた。

同法は、このようにして、現行法でいう特定元方事業者等による統括管理義務と個々の事業者が安衛法上負っている義務の双方からのアプローチにより、「一の場所」における効果的な労災防止を図った。

昭和 46 年 7 月に労働大臣に提出され、現行安衛法の骨子を形成した労基法研究会報告書

---

[86] 現行法第 30 条と旧災防法第 57 条の実質的な違いは、分割発注（1 つの建築物の躯体工事を A 社、内装工事を B 社に発注するような形式）の場合に特定元方事業者（現行法第 15 条・30 条）／特定元方事業主（旧災防法第 59 条）が複数生じるか（前者）、一人しか生じないか（後者）である（畠山信夫氏のご教示による）。

すなわち、旧災防法第 59 条は、（特定）元方事業主を一の場所を統括管理する者と定義していたので、同法第 57 条の名宛人である（特定）元方事業主は、まさに同条第 3 項等の指名制度により、分割発注の場合にも、一人しか生じないことになる。他方、現行法第 30 条の場合、同条の名宛人である特定元方事業者の定義は第 15 条にあり、あくまで自らも仕事の一部を行う最先次の注文者（であって特定事業（建設業と造船業）の事業者である者）とされている。現行法は、（特定）元方事業者と法第 30 条第 1 項が定める統括安全衛生管理義務者（現行法第 30 条第 1 項、旧災防法第 57 条第 1 項所定の統括管理義務の履行責任者）を考え分けており、分割発注の場合、同条第 2 項等により、統括安全衛生管理義務者は 1 社に絞られるが、同義務者とならない者も、第 15 条の定義を満たす限り（特定）元方事業者ではあり続ける。よって、特定元方事業者は複数生じ得ることになる（こうした理解を前提にすると、森山誠也監督官が指摘するように、現行安衛則第 643 条のタイトルは、「特定元方事業者の指名」ではなく、「統括安全衛生管理者の指名」とすべきであろう）。

畠中氏は、法第 30 条の名宛人の定め方について、このような定め方によって初めて現行法第 29 条を規定できたという。それは、関係請負人らの安衛法令のコンプライアンスを図る法第 29 条の名宛人を旧災防法上の元方事業主としたままでは、統括安全衛生管理義務者に限定されることになる。いかに発注者の指名を受けたとはいえ、分割発注下で横の関係に立つ別系統（別の仕事）の分割受注者に対し、同じ分割受注者がコンプライアンスの指導・指示を行うことは難しい、という趣旨と解される。

では、建設業、造船業のほか、鉄鋼業、化学工業、自動車製造業など多様な産業で構内下請形態が増え、ジョイント・ベンチャー等の新たな経営方式が登場していること等の現状に鑑みて、当時の制度には、未だ親企業の統括管理責任が弱い一方、統括管理体制が下請企業の意識不足を招いている面もあること、ジョイント・ベンチャーにおける責任関係が不明確で連携が困難なこと、重建設機械等のリースにおいて、賃借側に保守点検等の知識や体制不足がみられるが、適切な規制がないこと、化学コンビナート等工場密集地における大規模火災等を防止するための連携を促す規制がないこと等の問題があるとして、重層下請関係にある職場について、元方事業主の責任で総合安全衛生管理体制の確立を図るとともに、ジョイント・ベンチャー、リース業者等の労災防止責任の明確化、危険事業場密集地における労災防止のための協力体制の確立等が提言された。

更に日本の安衛法の歴史を遡ってみると、工場法制定前は、都道府県の各種取締規則等によって安全衛生が図られ、主な名宛人は危険有害物の製造者、設置者等であり、むしろ労働者保護の視点が欠けていた。

明治 44 年に工場法が成立し、その下に設けられた工場危害予防及衛生規則でも工業主が名宛人とされ、第 13 条に女性や児童といった保護職工のみでなく一般職工の安全にも貢献する設備安全規定（同人らを保護対象とした設備の改善等の措置の規定）が設けられたが、具体的な措置は行政官庁の命令に委任されていたし、現行法のように、事業者概念を設定し、両罰規定を置いて（ただし、両罰規定が設けられたのは、労基法制定時点〔第 121 条〕だった）半無過失責任を負わせるような規制にはなっていないこともあり、労使関係においてさえ、工場災害の責任所在の確定は困難だった（違反の実行行為者が工業主でないと、実行行為者も工業主も処罰されないこととなり得る）。

ク　第 29 条設定の背景になった災害等をみると、造船業、鉄鋼業、化学工業等では一般的な構内下請作業を行う請負人やその労働者の災害率がかなり高く、その要因として、同人らは、親企業（元方事業者）内での設備の修理、原材料や製品の運搬、梱包等、危険性や有害性が高い作業を分担することが多い一方、作業の性質上、自主的な努力のみでは災害防止効果をあげ難い事情があった。

第 29 条の 2 の場合、親企業の構内のうち、建設工事現場であって、本条が規定するような条件の場所で関係請負人の労働者に生じる労災が多かったという背景事情があった。

ケ　法第 29 条及び第 29 条の 2 の適用の実際については、以下のような情報が得られた。

違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」では、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）でも 0 件だった。

しかし、森山誠也監督官によれば、是正勧告では非常によく使われている。下請負人らに 1 件でも安衛法規違反があって、元方事業者が認識していて放置している場合は是正勧告できる「便利な」条文なので、建設現場の監督指導では毎回といっていいほど本条違反で是正

勧告するという。

行政官・元行政官向けの調査から得られた適用の具体例は以下の通り（令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当））。

①木造 2 階建住宅新築工事で、1 次下請人の労働者（被災者）が、建材を持ったまま窓に近づいたところ、ユニットバス設置用ピットから 3m 下の 1 F 床に墜落した。被災者は、墜落制止用器具を着用していたが、その取付設備はなく、ピット周囲に囲い、手すり、覆い等が設けられておらず、それが困難な事情も認められなかったため、当該下請業者には、安衛法第 21 条第 2 項（安衛則第 519 条第 1 項）違反で是正勧告し、その元請には、第 29 条第 1 項違反で是正勧告した。

②土木建設用鋼材リース事業者の構内で、その洗浄や整備を請け負う会社の作業員がアーク溶接を行っていたが、当該作業員に対しアーク溶接特別教育を受講させていなかった件で、当該請負会社に安衛法第 59 条第 3 項違反を指摘したうえで、元請のリース会社に安衛法第 29 条第 1 項違反を指摘した例もある。

【土木建設用鋼材】



（金岡忠商事株式会社の WEB サイト（http://www.kanaokachu.co.jp/products/最終閲覧日 2022 年 6 月 27 日））

建設業に限らず適用可能であり、元方事業者から請け負った仕事を行う請負人やその労働者に安衛法令違反が認められた場合、本条違反を考え、元方事業者による指導がなかったことや、違反を認識しながら放置したことが確認されれば、それを指摘するようにしているとか、

下請の法令違反があれば、殆ど本条違反の是正勧告をするが、元方が下請に何らかの指導を行っていることも多いので、「必要な指導を“十分”行っていないこと」など、表現を和らげることもあるとの情報もあった。

特定元方事業者に統括管理義務を課した第 30 条や、最先次の注文者に建設物等にかかる労災防止措置を義務づけた第 31 条など、罰則付きの条規（特に第 31 条）の適用を先に考え、それが困難な場合に本条を適用するとの情報もあった。

これら罰則付きの規定には紐づく安衛則（労働者と労働契約関係にない元方等の負う義

務の内容を具体化する第 4 編の規定）があり、下請に違反があった場合にも、元方に当該規則違反を指摘し、必要に応じて刑事罰を含む厳しい処分を下せるが、これらの規定は主に土木建設業、製造業を対象としており、下請の違反が化学物質に関する特化則、有機則等である場合、たとえ本来的に元請の支援が必要でも、罰則のない安衛法第 29 条しか適用できなかったとの情報もあった。

第 29 条や第 29 条の 2 には罰則が付いていないこともあり、実質的に同法違反に当たるか、それにも該当し得るが、むしろ脱法的な偽装請負に当たるようなケースには、労働者派遣法第 45 条の適用で対応することがある。すなわち、建設業での重層的請負関係の末端労働者は、実質的に労働者供給であって、実質的な使用者は元方事業者ら請負関係上位者であることも多い。そうしたケースでの法第 20 条の措置義務違反につき、派遣法第 45 条のみなし規定（派遣先を安衛法上の事業者とみなす規定）を適用して、彼らを立件することがあるとの情報もあった。

監督指導の立場では、特に第 29 条に罰則が付いていないことをもどかしく感じるとの意見が多かった。

コ　関係判例には以下のようなものがある。

（1）使用者を名宛人とする当時の危害防止規定を、元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点等で元方とは異なる。元請とは、一般的には発注者から直接建設工事を請け負った者を意味する）の現場監督者に適用し、その刑事責任を認めた重要な判例（河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁（上告後、最 2 小判昭和 48 年 3 月 9 日で棄却））

元請の現場監督者が、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反した状態で、多数の社外工等を指揮してコンクリート打設工事をさせていたところ、支保工が崩れて屋根が落ち、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・窒息して死亡したことを受け、当該現場監督者が、業務上過失致死傷罪と共に、旧安衛則の親法である労基法違反で起訴された事案で、同人が旧労基法第 10 条が定める「使用者」に当たるかが争われたが、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等の場面より広く解釈されるべきで、そうしないと安全を担保する能力のある者（元請等）を免責させることになる等と述べ、被災者との間に実質的な指揮監督関係があれば、それに該当する旨を述べた [87]。

もっとも、こうした柔軟な解釈は、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明らかにしたことで、却って制約されたとも解し得る [88]。

---

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

[88] M 製作所（安衛法被告違反）事件千葉簡判平成 13 年 4 月 13 日労働判例 835 号 86 頁の

(2) 元請の社外工（下請労働者）に対する民事上の安全配慮義務を認めた重要な判例（大石塗装・鹿島建設事件最 1 小判昭和 55 年 12 月 18 日最高裁判所民事判例集 34 巻 7 号 888 頁（1 審：福岡地小倉支判昭和 49 年 3 月 14 日最高裁判所民事判例集 34 巻 7 号 895 頁、原審：福岡高判昭和 51 年 7 月 14 日最高裁判所民事判例集 34 巻 7 号 906 頁）（確定））

発注者である訴外 B から転炉工場建設工事を請け負った Y2（元請：鹿島建設）から塗装工事を請け負った Y1（下請：大石塗装）に塗装工として雇用されていた亡 A が、塗装作業中に使用を指示されていた命綱を外し、地上との塗料のやりとりのため、敷かれていた養生網に開口部を設けていたため、そこから墜落して死亡した災害を受け、遺族 X らが Y1Y2 に対して安全配慮（保証）義務違反等に基づく損害賠償を求めた事案において、1 審は、Y らの安全配慮義務として、本件では、(a)命綱の使用に係る安全教育、(b)瑕疵がない養生網の設置、の義務があったとしつつ、Y らはいずれも果たしていたとして X らの請求を棄却したが、本判決は、(イ) Y1Y2 間の下請契約を媒体として、(ロ)場所、設備、器具類の提供、(ハ)直接的な指揮監督、(ニ)Y1 が組織的、外形的に Y2 の一部門の如き密接な関係にあること、(ホ)Y1 の労働者の安全確保にとって Y2 の協力が不可欠であること、等の事情から、「実質上請負人の被用者たる労働者と注文者との間に、使用者、被使用者の関係と同視できるような経済的、社会的関係が認められる場合には注文者は請負人の被用者たる労働者に対しても請負人の雇傭契約上の安全保証義務と同一内容の義務を負担する」との一般論を述べたうえ、Y2 は、ある程度その条件に当てはまるので、1 審同様に、本件では(a)(b)の具体的安全保証義務があるとする一方で、本件災害は監視の強化で防止し得たのにそれを怠ったとして、同義務違反による損害賠償責任を認めた（ただし、過失相殺として損害の 5 割を差し引いた)。

本判決は、第 29 条、第 29 条の 2 に直接言及してはいないが、注文者と社外工らの間に、使用関係と同視できるような経済的、社会的関係が認められる場合、注文者は直接の雇用者に対するのと同様の安全配慮義務を負うことが示唆される。

(3) 元請の安衛法第 29 条、第 30 条違反が下請の労働者に対する債務不履行に当たるとされた例（尼崎港運・黒崎産業事件神戸地尼崎支判昭和 54 年 2 月 16 日判例時報 941 号 84 頁）

Y1 の下請土木事業者である Y2 に雇用された X は、Y2 所有の大型トラックの荷台上で、運河の曳舟から Y1 所有のクレーンで積み込まれた金属スクラップをならしていたところ、落とされたスクラップ破片が飛び散って左眼に刺さり、激痛のため運転室へ移動しようとして足を滑らせて、左眼失明、頸椎・腰椎捻挫を合わせて 7 級の障害（労働能力喪失率 56%）を残したことから、Y1Y2 に損害賠償請求をした事案につき、判決は、保護眼鏡等の保護具を装着させなかった点で、飛来物による危険防止措置を求める安衛則第 538 条違反、曳船からスクラップをクレーンで卸すのに作業主任者を選任していなかった点で、一定規模の

ほか、前記厚労科研報告書（2022 年）登載の議事録の行政官の発言等に顕著。

船舶への一定の方法による荷の積み卸しに際して作業主任者を選任して労働者を指揮させること等を定める安衛法第 14 条、同法施行令第 6 条第 13 号違反、1 回に 300kg 以上のスクラップをクレーンで運んでいたのに作業指揮者を選任していなかった点で、貨車への一定以上の重量の荷の積み卸しに際して作業指揮者を選任すべきこと、作業の手順を決定させること等を定める安衛則第 420 条違反に当たり、Y2 には安全保護義務の不完全履行があり、Y1 は、事業者（X の雇用者）ではないが、Y1 構内で Y2 と請負関係にあって、同一作業場での元請としての作業の分担、実施の状況からすれば、元方事業者として、上記安衛法規違反につき関係請負人の労働者に必要な指導、指示を行うべきなのに（安衛法第 29 条）怠ったこと、また、特定元方事業者としても、労災防止のために定期的な協議組織の設置、開催等の措置を講ずべき（安衛法第 30 条）なのに怠ったことから、安全保護義務違反に当たるとした。

本判決の特徴として、元請に、下請の安衛法令違反による安全保護義務違反について、重畳的に債務不履行責任を負わせるのではなく、法第 29 条違反と第 30 条違反を根拠に、安全保護義務違反と判断していること、すなわち、元方事業者（元請とも重なるが、自らも仕事の一部を行っていることと、発注者を含む点で元請とは異なる）を名宛人とする安衛法違反をそのまま安全保護義務（＝安全配慮義務）違反と解していることがあげられる。また、法第 29 条違反の認定に際して、構内（親企業の支配下にあって親企業の仕事を行う場所）での混在作業から生じる労災を防止するため、自身も仕事を分担することから、仕事にかかるリスクの情報と管理権限の双方を持ち得る元方事業者を名宛人とすることで、その実効を図った同条の趣旨を汲み、構内での請負関係と、作業の分担や実施状況を前提に、その適用を認めたことが特筆される。

（4）下請の労働者が化学物質（ノルマルヘキサン）へのばく露で神経性の中毒に罹患した事案において、元請－下請関係があったことを前提として、当該有害化学物質を提供していたこと、過去に取扱い経験があったこと等を理由として、ばく露防止のための下請への指示、指導を怠ったことをもって、元請の過失責任を認めた例（みくに工業事件長野地諏訪支判平成 3 年 3 月 7 日労働判例 588 号 64 頁）（帰趨不明））

X ら 3 名は、直接の雇用主である K（下請）が Y（みくに工業：元請）から受注した腕時計針の印刷加工業務（針の中心線のインク印刷）に当たっていたところ、インク汚れ落とし等の目的で用いられていた A-ベンジンの主成分であり、有機則所定第二種有機溶剤であるノルマルヘキサン吸引による神経性の中毒（多発神経炎）に罹患し、筋力低下等で、労働能力を喪失するなどし、その後 K が倒産したこともあり、X らが Y を相手方として損害賠償請求をした事案において、判決は、①Y-K 製作所が元請・下請関係にあったこと、②K 製作所の従業員に作業手順を教育指導したこと、③労働手段である機械器具、備品等を無償貸与したこと、④本件災害の原因であり、作業上の原料でもあるノルマルヘキサンを含有する A ベンジン等を支給したこと、⑤Y には、当該物質の取扱い経験があり、K 製作所にはなかったこと等を根拠に、元請である Y と K は実質的に使用関係と同視し得る関係にあったとし

て、法第 29 条が定めるような、K 製作所が果たすべき法定諸措置（発散源の密閉設備又は局所排気装置の設置〔有機則第 5 条〕、屋内作業場の気積を原則として 10 ㎥／人以上すべきこと〔安衛則第 600 条〕、6 ヶ月に 1 回以上の特殊検診〔安衛法第 66 条第 2 項、安衛令第 22 条第 1 項第 6 号〕、作業環境測定の実施〔法第 65 条第 1 項、安衛令第 21 条第 10 号、有機則第 28 条第 2 項〕、有機溶剤作業主任者の選任等〔法第 14 条、有機則第 19 条第 2 項、第 19 条の 2〕の定め。いずれも名宛人は事業者）にかかる指示・指導の注意義務があるのに怠った過失により、K は、本件業務で使用していた溶剤の有毒性や対策の必要性の認識を欠き、局所排気装置を設置せず、十分な気積を確保しなかったこと等のため、X らがノルマルヘキサン吸引による多発性神経炎に罹患したのだから、Y は、民法第 709 条により、その損害の賠償義務がある、とした。

直接の言及はないが、本判決は、法第 29 条が求めるような措置を不法行為法上の注意義務とした例と解されるが、Y は、訴外 S 社から受注した業務を、そのまま K 製作所に丸投げしたようで、法第 29 条が名宛人とする元方事業者（仕事の一部を自ら行う者）には当たらないので、上記①から⑤等を根拠としたと解される。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

2）に同じ。

2）判決について

法的な責任関係はともかく、実質的には被災者の雇用主だった 2 次下請けが廃業したため、1 次下請けに責任の追及と認定が集中したように思われ、本来は 2 次下請けがより大きな責任を負うべき事案だと思う。判決は 2 次下請けの化学物質にかかる知識不足を言うが、かなり環境の悪いところで働かせ、現に短期間で重い中毒症状がみられたので、何とかできたように思われる。ただ、確かに上位の注文者側が協力会社等に危険の下請け化のようなことをしてしまうこともあるので、必要な情報提供、指導はすべきだと思う（北口）。

事実経過をみると、民事的処理として納得できる判決ではある。自身も注文者側にいた立場で、受注者側の協力会社との関係でなすべきこと（情報提供、指導等）について考えさせられる。法人が違っても、安全面については同じ人間という認識を前提にすべきだと感じる（尾崎）。

3）未然防止策について

特に化学物質管理は専門的で、SDS 作成 1 つとっても、個々の小さな請負企業では無理なことが多い。元請け企業が自社の社員と併せて下請け企業の社員の安全教育を一緒に行うことはよく行われているし、下請け企業の安全管理を監査するような例もあるので、

そうした例を一般化することが望ましいと思う（尾崎、湯牟）。

湯牟公庸氏（安全工学会事務局長）、日本化学工業協会より北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長）、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）。

サ　法第 30 条は、第 1 項で、建設業等の特定元方事業者を名宛人として、同一の場所（＝一の場所。関係請負人の労働者が混在して働き、元方事業者の統括管理により労災防止が可能な範囲の場所）での混在作業による労災防止のための統括管理[89]（第 1 号：協議組織の設置運営、第 2 号：作業間の連絡調整、第 3 号：巡視〔安全パトロール〕、第 4 号：関係請負人による安全衛生教育の指導・援助、第 5 号：仕事場所がよく移動する業種〔現段階では建設業〕での工程計画、機械等の配置計画の作成、関係請負人による労災防止措置の実施の指導、第 6 号：その他の労災防止措置）の義務を課し、第 2 項で、建設業等の特定事業の発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者〔法第 30 条第 2 項〕。よって、自ら仕事の一部を行う者も含む）や仕事を丸投げされた元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、それ自体は元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）が仕事を分割発注している場合で、複数の請負人の労働者が作業に当たる場合に、当該発注者及び元請に第 1 項の統括管理義務の履行者を指名すべき義務を課し、第 3 項で、第 2 項の指名がなされない場合の労基署長による指名を定め、第 4 項で、指名された事業者を名宛人として、当該同一の場所で当該仕事の作業に従事する全労働者に関する統括管理義務を課している。本項で、被指名者以外の事業者のほか、被指名者にも第 1 項が適用されないとしているのは、やや分かり難いが、第 1 項を援用する本項の適用があるので、援用元の適用は排除されるという趣旨である。

法第 30 条の 2 は、第 1 項で、製造業等所定の業種の元方事業者を名宛人として、第 30 条第 1 項と同様の義務を課し、第 2 項で、第 30 条第 2 項（分割発注の場合の統括管理義務者指名）を本条第 1 項所定の仕事の発注者と仕事を丸投げされた元請に準用し、第 3 項で、指名がなされない場合の第 30 条第 3 項（指名がなされない場合の労基署長による代替）の準用を定め、第 4 項で、第 30 条第 4 項（指名された者の当該場所で当該仕事の作業に従事する全労働者に関する統括管理義務）を準用している。

法第 30 条の 3 は、第 1 項で、建設業等所定の業種で重層的下請が行われている場合の元方事業者を名宛人として、当該仕事の作業に従事する全労働者に関して、法第 25 条の 2 所定の救護による二次被害防止措置を講じるべきこと、第 2 項で、第 30 条第 2 項（分割発注

[89] 元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している。

の場合の統括管理義務者指名）を本条第 1 項所定の仕事（製造業等所定の業種の同一の場所で混在して行われる仕事）の発注者と仕事を丸投げされた元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）に準用し、第 3 項で､指名がなされない場合の第 30 条第 3 項(指名がなされない場合の労基署長による代替）の準用を定め、第 4 項で、第 30 条第 4 項（指名された者の当該場所で当該仕事の作業に従事する全労働者に関する統括管理義務）を準用し、第 5 項で、第 25 条の 2 第 2 項（救護の際の二次被害防止措置のための技術管理者の選任）の本条第 1 項が名宛人とする元方事業者及び前項の指名された事業者への準用を定めている。

シ　法第 30 条は、重層的請負関係下で複数の請負人の労働者が混在して働く場所において、リスク関連情報と現場差配の権限を持ち得る特定事業（建設業、造船業）の元方事業者を名宛人として、特に建設機械等の接触リスク対策（特に、クレーン、ショベルカー等の車両系建設機械、足場、支保工、架設電気設備等にかかるリスク対策）のため、統一的な安全管理体制と方針づくり、リスク関連情報と安全意識・知識の共有を図らせようとした規定であり、特定元方事業者等の統括管理（特定元方事業者が関係請負人やその労働者ら被統括管理者との関係で労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している）義務と個々の事業者が安衛法上個別に負う義務の双方から「一の場所」における効果的な労災防止を図ったものと解される。

ス　第 1 項が定める統括管理義務は、当該作業場における労働者の総数が 50 人以上（一部のトンネル建設工事や圧気工事等の場合 30 人以上）の場合、統括安全衛生責任者を選任して行わせる必要があり（法第 15 条、施行令第 7 条第 2 項)、選任後遅滞なく、事業場の名称、所在地等と共に、その氏名などの所定事項を所轄労基署長に報告せねばならない（法第 100 条第 1 項、安衛則第 664 条)。

統括管理義務の具体的内容は、安衛則等の規則に定められており、概ね以下の通りである。

（1）協議組織の設置・運営

同事業者及び全関係請負人が参加する協議組織を設置し、定期的に協議を開催すること、なお、関係請負人には、それに参加することを求めている（法第 36 条に基づき本条等を具体化した安衛則第 635 条。以下安衛則につき同じ)。

（2）作業間の連絡・調整

随時、同事業者－関係請負人間、関係請負人同士の連絡調整を実施する（安衛則第 636 条)。

（3）作業場所の巡視

作業日ごとに最低 1 回の実施、関係請負人には、巡視を拒んではならない（安衛則第 637 条)。

（4）教育への指導・援助

関係請負人が行う労働安全衛生教育のため、場所の提供、教材の提供等の支援措置を講じる（安衛則第 638 条)。

（5）仕事の工程等に関する計画の作成

昭和 55 年改正で第 1 項第 5 号に追加された規定であり、現段階で、この措置が求められる、「仕事を行う場所が仕事ごとに異なることを常態とする業種」には、建設業が指定されている（安衛則第 638 条の 2)。

区々異なる作業（場）の特徴から生じるリスク情報が関係請負人らに共有されない、安全衛生管理の方針や体制が請負人ごとにバラバラとなり易い等の問題が生じるので、元方事業者に、現場全体の工程に関する計画（工程表等)、クレーン、支保工、仮設電気設備など主要な機械・設備、寄宿舎等の仮設建設物の配置に関する計画（安衛則第 636 条の 3）を作成するよう義務づけたものである。

（6）建設機械等の作業計画等に関する指導

平成 4 年改正で追加された内容であり、建設業元方事業者には、(5) の計画の作成が義務づけられる一方、個々の関係請負人にも、建設機械等に係る作業計画の作成等が義務づけられているので、これらの計画の間の調整のためにも、元方事業者に指導を行わせるという規制方式を採用したものである。具体的には、車両系建設機械については諸種の作業計画、移動式クレーンについては作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの。法第 21 条では、掘削、採石、荷役、伐木等の業務が例示されている）等について、機械の種類や能力、運行経路、作業方法、設置位置等について指導を行うべきとしている（安衛則第 638 条の 4、平成 4 年 8 月 24 日基発第 480 号)。要するに、元方事業者の統括管理責任の強化を図った規定である。

（7）建設現場の状況等の周知

現場の状況、現場の危険箇所、作業相互の関係等のリスク関連情報の労働者への周知を各関係請負人が果たすため、元方事業者に場所、資料の提供等の条件整備を図らせる趣旨である（安衛則第 642 条の 3)。元方事業者自らが関係請負人の労働者にそうした情報を周知することを例外としつつも、暗に推奨している。

（8）その他

石綿等を使用する保温剤、耐火被覆材等の除去作業が、混在作業場所で行われる場合、当該元方事業者は、除去作業開始前に関係請負人に通知し、作業時間帯の調整等必要な措置を講じるよう求めている（石綿則第 7 条第 2 項)。

その他、

①クレーン則の適用を受けるクレーン等の運転についての合図の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 639 条)、

②事故現場等の標識の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 640 条)、

③有機溶剤等の容器の集積箇所の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 641 条)、

④X 線装置の稼働、発破、火災、土砂崩壊等にかかる警報の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 642 条）、

⑤トンネル建設作業、土石流危険河川での建設作業等にかかる避難訓練等の実施方法の統一と関係請負人への周知等（安衛則第 642 条の 2 及び第 642 条の 2 の 2）。

セ　第 2 項及び第 4 項は、発注者又は仕事を丸投げされ、自身は仕事を行わない元請（発注者から直接仕事を請け負う一次請負人。仕事の全てを丸投げされる場合もあるが、元請の要件ではない。発注者を含まない点、下請けに仕事を丸投げする者も含む点で元方とは異なる）に対し、一の場所での仕事の分割発注に際して、法第 5 条のジョイント・ベンチャー規制を応用し[90]、第 1 項の措置義務履行者（統括安全衛生管理義務者）の指名を発注者らに義務づけたものだが、躯体工事等主要な部分を請け負って自身も行う者等がいる場合、その同意を得て指名するよう定め、工事において重要な役割を果たす者の意見が反映されるようにしたと解される。

ソ　本条第 1 項（特定元方事業者による統括管理）と第 4 項（指名を受けた統括安全衛生管理義務者による統括管理）には、第 120 条（50 万円以下の罰金）の適用がある。

本条の実効性確保のため、安衛則第 664 条は、本条所定の混在作業に際して、特定元方事業者やその役割を果たす被指名者（統括安全衛生管理義務者）に、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、関係請負人等の情報を所轄労基署長に届け出るよう義務づけている。

本条第 2 項（統括安全衛生管理義務者の指名）は行政取締規定であり、罰則は付されておらず、違反に際しては、第 3 項により監督署長が指名することが定められ、その権限の発動を促すため、安衛則上、本条第 2 項所定の発注者又は元請が、第 2 項による指名ができない旨を監督署長に届け出るべき旨定められているが（安衛則第 643 条第 2 項）、その指名がなされない間は、各特定元方事業者が、各関係請負人の労働者に対してその義務を負うことになる（昭和 42 年 4 月 4 日基収第 1231 号）。

タ　法第 30 条の 2 は、第 30 条が対象とする造船業を除く製造業の混在作業に同条の主要な規制を展開する目的で、平成 17 年法改正で設けられたもので、主に化学プラントの用役（プラントの運転に必要な電気、水、空気や燃料など）、鉄鋼業の製鉄、熱延、冷延の工程、自動車製造業のプレス、溶接、塗装、組立などの作業を想定している。対象業種を指定する政令が定められていないので、当面、製造業のみが対象となると解されている。第 30 条の中の分割発注等にかかる規定が準用されている。統括安全衛生管理義務者の指名に際

90　ジョイント・ベンチャーは、本来、大規模／専門的な工事を請け負えるようにし、工事のリスクの負担を分散する等の目的から、建設業者側のイニシアチブで、複数の業者が共同し、自主的に代表者を決定して工事を請け負う形式であり、本条所定の分割発注は、一部の発注先に廉価で工事を発注できる等の事情から、発注者がイニチアチブを取り、工事を分割して複数の業者に発注する形式である。

しては、安衛則で、工事の主要な部分の担当者に予め同意を得る必要（第 643 条の 7）も同様に定められている。

本条（法第 30 条の 2）では、第 30 条が講ずべきとする、協議組織の設置・運営、作業場所の巡視、関係請負人が行う安全衛生教育への指導援助、建設業における仕事の工程や機械等の配置に関する計画等の作成などが省かれている。これらは、作業場が多岐にわたることが多く、散在することもある建設業と造船業において必要な措置（一般的な製造業では不要）との考えによると思われる。

逆に、作業間の連絡・調整、クレーン等の運転にかかる合図、事故現場の標識、有機溶剤等の容器の集積箇所、X 線や電離則所定の放射線装備機器の照射等の際の警報の統一と周知は、一般的な製造業の混在作業でも必要と解され、安衛則第 643 条の 2～ 7 及び関係通達に定められている。

本条第 1 項（製造業元方事業者による統括管理）と第 4 項（製造業統括安全衛生管理義務者による統括管理）には、法第 120 条（50 万円以下の罰金）の適用がある。

チ　法第 30 条の 3 は、昭和 55 年法改正で新設された第 25 条の 2 第 1 項（建設業等における爆発や火災等に際しての救護にかかる二次災害防止のための物的、人的措置義務）の履行確保を、一の場所における混在作業下で一元的に行わせる目的で設けられたものである。名宛人が元方事業者とされ、建設業者に限定されていないが、法第 25 条の 2 の規制対象が建設業に絞られている（同条では建設業以外を政令で定めるとしているが、現段階で定められていない）ので、結果的に建設業限定の規制になっていると解される。

第 1 項は、元方事業者に、関係請負人の全労働者につき、第 25 条の 2 第 1 項所定の二次災害防止義務を課して、混乱回避と効率化を図っている。

第 2 項ないし第 5 項は、一の場所（統括管理により労災防止が見込まれるひとまとまりの場所）における一の仕事（一の場所で行われる仕事）が分割発注される場合の混乱回避と効率化のため、法第 30 条第 2 項を準用するなどして、その履行義務を負う者を請負人から指名すべきこと等を定めたものである。指名の際、躯体工事等主要な部分を請け負って自らも行う者等には予め同意を得るべきこと等の省令の定め（安衛則第 643 条）の準用規定（第 643 条の 8）も設けられている。第 4 項は、被指名者が第 1 項の措置を一括して履行すべきこと、第 5 項は、第 25 条の 2 第 2 項が定める救護に関する技術管理者の選任も、指名を受けた者が行うべきことを定めている。

ツ　本条第 1 項（元方事業者による救護にかかる二次災害防止の統括管理）と第 4 項（統括安全衛生管理義務者による二次災害防止の統括管理）には、法 119 条第 1 項（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用があり、第 25 条の 2 第 2 項を準用する第 5 項（元方事業者または統括安全衛生管理義務者による二次災害防止のための技術管理者の選任）には、元条文と同様に第 120 条（50 万円以下の罰金）の適用がある。

法第 30 条の制定の背景には、建設業・造船業において一般的な重層的請負関係下での車両系建設機械、移動式クレーンへの接触等による労災の多発があり、第 30 条の 2 の制定の

背景には、食料品製造工場で、関係請負人の労働者が台車を押していたところ、元方事業者の労働者が運転するフォークリフトに正面から激突されて死亡した例などがあり、いずれも元方事業者のリードによる関係者間のリスク情報の共有等により防止できたと解された。

テ　法第 30 条ないし第 30 条の 3 の適用の実際[91]については、以下のような情報が得られた。

法第 30 条は、土木・建設業ではそれなりに違反が指摘されている条規であり、違反による送検件数を示した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」では、令和元年 6 月 1 日から 1 年間の違反件数は 1 件にとどまっていたが、是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、合計 734 件となっていた。

実例には以下のようなものがある。

①大手建設会社 A が元請となった下水道工事現場で、A の監督員 2 名のもと、下請土木業者 B の事業主（土止め支保工作業主任者及び地山掘削等作業主任者資格あり）が作業指揮し、B 雇用の X と同僚が掘削溝に入り、下水管敷設工事を行っていたところ、ほんらい、先に土止めをしてから掘削すべきところ、（周辺の住宅への騒音・振動等を避けるため）行わなかったこと等から、側壁が崩壊し、X が生き埋めとなり、重傷を負った。

災害原因は土止めをせずに掘削溝に入った作業手順の不備にあり、A から B に殆ど丸投げ発注され、監視も十分に行われていなかったこと等を踏まえ、A は、作業計画書の不備、下請人への指導の欠如等による法第 30 条第 1 項第 5 号（安衛則第 638 条の 3）違反の疑いで書類送検された。B も別途送検されている（労働調査会編『建設業編安衛法違反による送検事例集第 1 集』（労働調査会、2001 年）78-79 頁）。

②雇用主である事業者を名宛人とする規制の適用可能性と共に、それが困難な場合に備え、本条の適用が検討された例がある。すなわち、元方事業者 Y が、A を現場責任者として河川改良工事を実施する際に、Y 設置の車両系建設機械をその労働者 M に運転させていたが、接触危険個所に立入禁止、誘導者の配置等の危害防止措置を講じなかったため、下請労働者が立入り、被災した事案につき、河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁を参考に、Y の法第 21 条（安衛則第 158 条）違反が検討されると共に、混在作業が同一の場所で行われていたことを前提に、Y の法第 30 条所定の統括管理義務違反が検討された（ただし、帰趨は不明）（法務省刑事局・労働省労働基準局『労働基準法等違反事件捜査処理に関する協議会資料』（昭和 50 年））。

ト　関係判例には以下のようなものがある。

【刑事事件】

幸陽船渠事件広島高判昭和 53 年 4 月 18 日判例時報 918 号 135 頁

---

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

建造中のタンカー内の船殻作業場のうち特定元方事業者の管理が届かない場所で関係請負人の労働者が足場変更工事を行っていたところ、他の関係請負人の労働者が立ち入り、落下物と衝突する等して死亡したことを受け、特定元方事業者（被告人会社）の統括安全衛生責任者（課長）を補佐する立場にあって、本件作業現場を指揮していたMが、下請業者の労働者に関係者以外立入禁止措置を講じさせなかった等として、法第30条第1項第2号と関係省令（安衛則第636条）、法第120条に基づき、被告人会社は両罰規定（第122条）に基づき罰金刑に処せられたところ、Mが、法第30条第1項にいう「同一の場所」とは、関係請負人のみで本件工事を行っていた場所（船舶右舷ウィングタンク）のみを指し、そこから離れた場所にいたMらに同条は適用されない、あるいは、刑事責任を負うべきは、被告人会社が選任した作業主任者Nや下請が選任した作業主任者Hである一方、被告人会社は彼らに足場作業の危険防止措置等に関する指導教育をしていた等と主張した事案において、判決は、法第30条や関係規則規定は、同一場所での混在作業での連絡調整等の確保を図ろうとしたものであり、同条にいう「同一の場所」の範囲も、仕事の関連性、労働者の作業の混在性及び統括安全衛生責任者の選任を定めた同法第15条の趣旨をも併せ考慮して目的論的見地から決定されるべきで、本件では、船殻作業場全域を指すものと解するのが相当である、また、上記作業主任者らが、足場作業にかかる危険防止のための連絡調整義務を負っていたが、Mが統括安全衛生責任者を補佐する立場にあって、作業実態を把握していた以上、Nに対して関係請負人への本件作業実施の連絡、周辺の立入禁止措置等の具体的指示を行うべきだったが怠った等とされた。

本判決から、混在作業での関係請負人間の連携調整を元方事業者にリードさせるという法第30条の趣旨に沿って、「同一の場所」が広く解釈され、元方事業者（業務の履行担当者）が現場から離れた場所にいても該当する可能性が示唆される。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

船殻内で人が落ちたのだろうが、データベースの事件情報のみでは状況がよくわからない。おそらく、足場作業中に予定外の者がその場に立ち入って、その者か作業中だった者が落ちたのだろう。

2）判決について

船殻内作業で元方事業者が統括管理すべき「同一の場所」については、安衛法制定時に発出された通達（昭和47年9月18日基発第602号）において、船殻の全域と明記されているので、判決は妥当であり、むしろ被告の主張に無理があるように思う。

3）未然防止策について

本件が足場の災害なら、組立・変更・解体中の足場については、作業者以外の立入禁止措置を講じるべきことは法定されているし、現に有効なので、実施すべきだった。

そしてやはり、元方事業者が、本件災害のようなリスクについて関係者に連絡調整すべきだった。

宮澤政裕（建設労務安全研究会）

【民事事件】

（1）エム・テックほか事件高松地裁平成 20 年 9 月 22 日労働判例 993 号 41 頁

＜事案の概要＞

X（1 審原告）は、17 歳で Y5（第 1 派遣元）に雇用され、Y1 が（エム・テック）請け負った大規模工事の一部作業に派遣労働者として当たっていた。すなわち、大規模な橋梁設置工事を請け負った Y1 の孫請であり、主に現場指揮をしていた Y3 に対し、Y4 を介して X ら労働者を派遣していたのが Y5 であった。本件災害は、X が、橋脚（2 径間以上の橋梁の中間部で上部構造を支えるもの）の高さ 8.24m に設置されていたステージ上（本件現場）で型枠支保工の解体作業中、安全帯を繋ぐ親綱を張る手すりが外され、足場の隙間にビニールシートが被っていたため、そこを踏み抜いて落下し、労働能力 14%を喪失する後遺障害を残す重傷をもたらしたものである。

Y1 は、本件現場に監督事務所を設置して所長 L を常駐させた上、作業工程ごとに Y2、Y3、Y4 らと打ち合わせし、協議の上、本件現場の作業手順を決め、監督事務所の担当者（MNOC ら）に頻繁に現場巡視させており、本件災害の直前にも C が巡視で本件現場下を通りかかり、安全帯を繋ぐ親綱を張る手すりが外された状態で高所作業する者を認めて口頭で注意すると共に Y3 代表に電話連絡を試みていた。本件工事に際しては、C から L に解体作業手順書が渡され、そこには手すりの撤去は最後に行うべきことや安全帯の安全使用等の記載がされ、Y3 代表のサインも付されていた。本件災害前日に Y3 代表と Y4 が派遣した職長が Y1 に行った報告に、手すりの解体は荷下ろし完了後に行うことも含まれていた。当日の朝礼でも、Y1 担当者から X に危険個所での作業時の安全帯の装着が指示されていた。

本件災害現場で X は、解体された材料を 1 か所に集める作業に従事していたが、クレーンを奥まで差し入れて効率的に資材を移動させるため、Y4 が派遣した職長 B が Y3 の許可を得て手前のてすりを撤去した。前述の通り、本来、この手すりに安全帯の親綱を張るはずだったが、この際、Y3 は、代わりの親綱設置位置等を指示しなかった。

以上の経過を前提に、X が Y らを相手方として安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をした。また、Y3、Y3 代表、Y5 は、おそらく年少者の危険業務就業制限を定めた労基法第 62 条違反で罰金刑を受けた。Y1 代表は、事情聴取を受けたが、不起訴処分となった。

＜判旨～X 請求一部認容～＞

Y1 は、前掲のような安全管理をしてきたが、C（Y1 の現場担当社員）は、作業手順を逸

脱して安全帯の親綱を張る手すりが外されたまま高所作業をしている作業員に気づいたのに、口頭で注意するにとどめ、彼らが安全帯を使用できるようにするのを確認せずにその場を離れたこと、口頭での注意も、その現場の責任者らに個別に明確な指示をするなど具体的な指示をすべきだったのにしなかったこと、C から Y3 代表に連絡がとれるまでは、転落の危険のある付近での作業を全面的に中断させ、その場の作業員全員に個別に指示を行き渡せるべきだったのにしなかったこと等の安全配慮義務違反がある。

Y3 は、Y4 の B ほか作業員らに作業内容等の具体的指示をしていたから、Y3 は、X への安全配慮義務を負う。Y3 代表は、手すりを外して作業を進めることを許可したのに、撤去の範囲や順序、手すり下部の作業板の処置、安全帯にかかる親綱を張る位置等の安全上の措置について現場で具体的指示を怠った以上、安全配慮義務違反がある。

Y4 については、通常、労働者に直接指揮命令しない派遣元は、安全配慮義務を負うとは限らないが、派遣先の事業場の危険性を知りながら派遣した場合などにはその責任を負うところ、その危険性の高さから建設業務での派遣事業は禁止されている以上、その安全性を実地で確認した等の特段の事情のない限り、同義務違反となる。Y4 はこれを怠ったし、Y4 が派遣した職長 B は、Y3 代表の許諾を得て手すりの除去をしながら、X らに親綱を張って安全帯を使用するための具体的な指示をしなかったこと等から、安全配慮義務違反がある。

派遣元である Y5 についても Y4 と同様のことが言えるところ、X を 17 歳と知りつつ雇用し、18 歳未満の者について禁止されている高所作業等（労基法第 62 条、年少者労働基準規則第 8 条第 24 号、第 25 号）に就労させ、なおかつ本件現場で安全性の確認をしなかった以上、安全配慮義務違反がある。

他方、X は、本件災害当日の朝のミーティング等に参加し、Y1 の担当者から安全帯の使用を指示され、安全帯及び親綱が支給されたこと、年齢を虚偽申告して稼働したこと等から、1 割を過失相殺する。

Y1 は、X－Y1 の間の過失割合を認定する際には、他の被告や作業員ら、中間者の過失を除外（：他者の過失の災害への貢献分を除外）すべきと主張するが、被害者保護の趣旨に照らし採用できない。

＜得られる示唆＞

民事損害賠償訴訟では、安衛法上の元方事業者向けの規制が、元方事業者の安全配慮義務違反を認める上で有効に働く（本件では、安衛法第 29 条、第 30 条違反＝元方事業者の安全配慮義務違反と判示されている）が、刑事事件では、関与の強さ、悪質性や結果の重大性などがなければ起訴には至らない（本件では、元方事業者については、第 29 条第 2 項〔関係請負人及びその労働者の法令違反に際しての是正指示〕、第 30 条第 1 項第 6 号（混在作業下での特定元方事業者の統括管理[92]義務の一環としての一般的な労災防止措置）、個々の

[92] 特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している。

事業者については、第 21 条第 2 項（墜落危険場所での危害防止措置等）、第 25 条（急迫危険時の作業中止・労働者退避措置等）等の適用が検討されただろうが、本件で Y3 と Y5 が刑事処分を受けたのは労基法違反だから、年少労働者に高所作業を行わせたことによると思われ、安衛法違反によるわけではない）。直接の指揮命令関係や契約関係にない元方事業者であって、なおかつ、本件におけるように、その元方事業者が、ミーティングや危険予知活動の実施など、法第 29 条、第 30 条の定めを一定程度遵守している例では尚更といえる。

派遣元は、派遣労働者に指揮命令しないので、当然に安全配慮義務を負うわけではないが、派遣先での就労の危険性を認識すべき場合には、自らその就労の安全性を確かめる、自身が現場に設置した担当者が不安全な状況を創出した場合には、適切な安全対策を講じる等の義務を負う。

（2）山形県水産公社事件最 1 小判平成 5 年 1 月 21 日判例時報 1456 号 92 頁

＜事案の概要＞

発注者である Y1（山形水産）は、同社が保有する船舶の法定定期検査の準備の仕事（本件仕事）のうち、基本的設備に関する事項を Y2（山形造船所）に、機関（エンジン）に関する事項を Y3 に、冷凍装置に関する事項を Y4 に分割発注したため、船舶内で縦横関係で複数の事業者の労働者による混在作業が生じた。混在作業には、Y4 の従業員だった Y5 のほか、派遣元である Y6 及び Y7 から派遣された HKTS も当たっており、HKTS は Y3 の指揮下で機関室で就業していた。

当船舶の冷凍装置では、冷媒として安衛法上の第三類物質であり、特化物であり、特化則で種々のばく露危険防止措置が定められているアンモニア（吸入により呼吸困難や中毒等をもたらす）が使われ、また内部部品の潤滑油と混じることがあるため、潤滑油を排出するドレン抜き弁が複数設置されていた。Y1 の M 機関長と Y3 の A 工場長の間では、Y4 がアンモニアガスが発生し得る冷凍装置関係作業を行う間、Y3 の作業を中止して作業員を退避させることにしていた（以下、「本件取り決め」という）が、Y5 が、アンモニアガスに関わらない別の作業を行った際に、M 機関長が潤滑油が溜まっている旨話していたのを思い出し、自身の判断でコンデンサーからドレン抜きを始めた。この際、アンモニアガスの有毒性や、その漏出防止策（ホースで水に導き溶かす方法等）は認識していたが、過去の経験から油だけを先に排出すればよいと考え、そうした防止策を講じなかったところ、突然の噴出で機関室内に充満し、中毒や呼吸不全等で、HKTS が死亡した。

そこで、彼らの遺族が Y らを相手方として不法行為に基づく損害賠償を請求した。

1 審は、Y5 の過失責任とそれに基づく Y4 の使用者責任を認めたほか、Y1 につき、本件仕事を Y2～Y4 に分割発注した以上、安衛法第 30 条第 2 項前段所定の発注者に該当するにもかかわらず、同条所定の請負作業間の連絡調整、巡視等を担う統括管理者の指名を行わず、各請負人に任せた。仮に指名が行われていれば、Y5 の行うべき作業が明確化し、思い付きによる作業も防げたはずとして過失責任を認める一方、Y3 は、そもそも受注業務がアンモ

ニアガスと直接関わらないし、Y5 の油抜き作業を現に知らず、知るべき事情もなかった。確かに受注作業の場所には冷凍装置の配管等に伴うアンモニアばく露のリスクがあったが、A 工場長が冷凍装置に接触しないよう注意していたし、Y1 の M 機関長との間で、本件取り決めがなされていたこと等からも、過失は認められないとした。Y6 と Y7 については、指揮命令関係がないこと等から無過失とした。

これに対して、おそらく Y1 のみが控訴したが、1 審同様の判決となったため、上告した。

＜判旨～原判決破棄差戻～＞

確かに本件仕事では混在作業が生じたが、本件取り決めや、Y5 の油抜き作業が予定外だったことを踏まえると、安衛法第 30 条第 2 項前段に基づく統括管理者の指名がなされていても、Y5 の思い付き作業を予測できず、Y3-Y4 の並行作業も回避できなかった。安衛則第 637 条第 1 項所定の巡視も 1 日 1 回以上でよいとされているので、被災者の派遣元による巡視でも現認は期待できない。

＜得られる示唆＞

当然ながら、民事法と刑事・行政法上の責任論は異なり、刑事・行政法上の責任が認められても民事法上の責任が認められないことがある。安衛法の刑事・行政法的側面は、予防目的なので、理論的には、法違反さえ認められればよく、損害の発生や、損害との相当因果関係は不要である。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

本件で Y5 が行ったような「お節介作業」は、よく行われる。その気持ち自体はよくわかる。

2）判決について

最高裁の結論は理解できる（篠原、岩村、前村）。

仮に本件で、雇用主（事業者）の Y4 から Y5 に抽象的であれ、ドレン抜き作業について指示されていれば、アンモニアが特化物である以上、当該雇用主（事業者）に作業主任者の選任が求められ、特化則第 22 条所定の諸措置も求められる。法第 59 条第 2 項所定の作業内容変更時の教育も求められる。元方事業者が指示していれば、それらの法令を遵守させる義務、統括管理の義務を負うことになる（法第 29 条、第 30 条）。民事なら発注者を含め、なおさらに安全配慮義務としてそうした義務を負うだろう。

なお、建設業であれば、いわゆる元方指針（「建設業元方事業者による建設現場安全管理指針」平成 7 年 4 月 21 日基発第 267 号の 2）に、元方事業者が、新規入場者に場のリスクを教育するよう定められているので、それを怠れば、少なくとも民事上の過失責任は負うだろうが、発注者責任までは問い難いだろう（篠原）。

3）未然防止策について
　本人がアンモニアのリスクを承知しながらこのような作業を行ったことが最大の問題だろうが、雇用主である Y4 による教育は実施できたはず。SDS によるリスクコミュニケーションも図れたのではないか（岩村）。

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

ナ　法第 31 条から第 31 条の 4 は、第 31 条の 3 を除き、リスク関連情報や権限を持つ等、一定の条件を充たす「注文者」を名宛人として、関係請負人の労働者の労災防止措置を講じるよう定めている。

このうち第 31 条は、第 1 項で、特定事業を自ら行う「注文者[93]（事業者である必要はない）」に対して、関係請負人の労働者に、自身が管理する建設物、設備、原材料（建設物等）を使用させる際に所要の労災防止措置を講じるよう義務づけ、第 2 項で、重層的請負関係下では、最先次の注文者のみが当該義務を負うこととしている。最先次の注文者でありながら発注者と表現しなかった理由は、建設物等の危険を伴う特定作業を自ら実施する者でなければならないため、発注者以外が措置義務者となる可能性がある（：自ら仕事を行わない発注者が上位にいる場合、発注者以外が措置義務者となる）ことによると解される。第 31 条の 2 や 4 と共に、あくまで自ら仕事の一部を行う最先次の注文者を名宛人として、「建設物等」にかかる危険に特化して直接的な防止措置を含めて講じるよう求めた規制であり、元方事業者らを名宛人として、統括安全衛生管理を行うよう定めた第 30 条（及び第 15 条）とは、一の場所での混在作業を前提としていないこと、自ら直接的な措置を講じることも想定している点等で趣旨を異にする。端的にいえば、第 30 条は場所の管理、本条は物の管理を目的としている。前身は旧労災防止団体法第 58 条であり、同条では、名宛人が建設業等の仕事を自ら行う注文者だと定められていた。

第 31 条の 2 は、化学物質やその含有製剤等の製造等を行う所定の設備の改造や修理等、ばく露リスクを負う作業を伴う仕事の注文者に対して、当該仕事の請負人の労働者の労災防止措置（主にリスク関連情報の提供）を義務づけた規定である。

第 31 条の 3 は、この並びでは若干異色で、性格的には第 29 条や第 30 条などに近いと思われる。

---

93 玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）によれば、個人住宅の修理を一人親方 A が請け負い、下請 B に請け負わせた場合で、B がその労働者に当該建設物等を使用させる場合、一人親方 A に本条が適用される。森山誠也監督官によれば、法第 30 条第 2 項や第 31 条の 4 における発注者は、いわゆる「お客さん」的存在が想定され、ここでの注文者には、建設業者・造船業者が想定されている。

第 1 項で、危険な建設機械等を用いる共同作業（特定作業）を複数の建設事業者の労働者が一の場所（複数の事業者の労働者が渾然一体となって働き、一体的な統括管理によって労災防止効果があがると解される場所）で行う場合、仕事の一部を自ら行う当該特定作業の発注者や一次下請が、当該全労働者の労災防止措置を講じるよう義務づけた。

第 2 項では、第 1 項の義務主体がいない場合、その特定作業を要する仕事の全てを下請けに出している本体工事の建設業元方事業者[94]か、第 30 条第 2 項による被指名者（特定元方事業者以外の発注者から指名された、自ら仕事を行う統括安全衛生管理義務者）か第 3 項による被指名者（労基署長による被指名者）が、第 1 項所定の義務履行者を指名する等、その履行が果たされるよう配慮する義務を課した。

第 31 条の 4 は、注文者に対し、請負人の労働者が本法令に違反することとなるような指示を禁じている。第 29 条は、元方事業者に関係請負人やその労働者が主体となった法令違反の是正を図らせる規定だが、本条は、広く注文者に同人が主体となって関係請負人らに法令違反をさせないよう図った規定である。

ニ　法第 31 条にいう建設物等とは、足場、型枠支保工、交流アーク溶接機等を指し、講ずべき労災防止措置は、法第 36 条に基づき、安衛則第 644 条から第 662 条に定められている。

その中には、

・関係請負人の労働者に使用させる支保工、溶接装置、クレーン、ゴンドラ、局所排気装置、ケーソンを設ける圧気工法に用いる設備、エックス線装置等を法定基準に適合させること等

物の安全確保を図らせる（≠自ら図る）ことのほか、

・交流アーク溶接機につき、規格に適合する自動電撃防止装置（溶接機の停止時に自動的に電圧を下げる安全装置）を「備える」べきこと、

・一定の電動機械器具についても、一定条件での使用に際して有効な感電防止用装置を「接続す」べきこと、

・ずい道での建設作業を行わせる場合にも、支保工等落盤・肌落ち防止措置を「講じる」べきこと、

・足場を使用させる際に作業床の最大積載荷重を決めて「表示す」べきこと、

・悪天候や地震、足場の組立・解体等の後に点検、適宜の修理をすべきこと、

・修理等の内容を保存すべきこと等、

自ら物的・人的な安全措置を講ずべきことも定めている。

本条による義務と当該建設物等にかかる個々の事業者の労災防止措置義務（法第 20 条～第 25 条等）は重畳的に存在して、対象物等にかかる労災防止に貢献することが期待されている。

本条第 1 項（特定事業の注文者が建設物等の危険物を関係請負人の労働者に使わせる場合の当該物の管理義務）には法第 119 条（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用がある。

ヌ　法第 31 条の 2 は、危険有害な化学物質の製造等を行う設備等の分解や内部への立ち入りを伴う改造、修理、清掃等の作業が外注されることが増え、外注先がその設備等にある化学物質の危険有害性や対応策等の情報を知尽しなかったことで生じる労災が生じていたため、平成 17 年の安衛法改正（平成 17 年号外法律第 108 号）により、注文者と関係請負人間のリスクコミュニケーションを図るために設けられた規定である。

対象となる化学物質には、施行令所定の爆発性、引火性の物質、大量漏洩により急性障害を招くもの等が想定され、対象となる設備には、加熱炉（金属などを加熱して加工などを行う炉）、反応器（化学物質の製造過程で化学反応を生じさせる機器）、蒸留器（液体を熱して蒸気としたものを冷却することで純度の高い液体をつくる機器）などのほか、特化則所定の第二類物質や施行令所定の第三類物質（いずれも第一類ほど有害ではないが、大量漏洩があれば急性中毒やがん等をもたらし得る物質）の製造、取り扱いを行う設備であって移動式でないものとその附属設備が該当する。名宛人の注文者には、対象設備にかかる特定の作業を伴う仕事の注文者全てが想定され、3 次下請に対しては 1 次、2 次下請の双方が該当する。

注文者が講ずべき具体的措置は、法第 36 条に基づき安衛則第 662 条の 4 第 1 項に定められており、発注者と発注者以外とで異なるが、物質の MSDS、安全な作業方法、流出事故時の対応方法等のリスク関連情報の伝達である点で共通している。

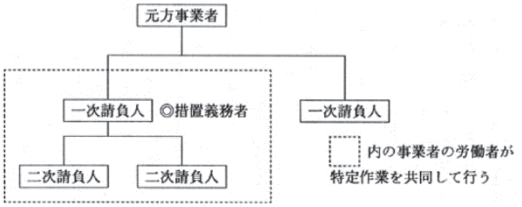
本条には法第 119 条（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）の適用がある。

ネ　法第 31 条の 3 は、表現が難解なうえ、特に法第 29 条や第 30 条との区別がつきにくいが、そもそも縦関係のみでなく、分割注文により横関係に立つ異なる事業者の労働者間の連携・連絡不足等による建設機械への接触等による労災を防止するため、自らも仕事の一部を行うため、リスク関連情報（と場合によっては管理権限）を持つ、建設機械等を用いる危険な作業（特定作業）を要する仕事の発注者、一次下請等に統括安全管理を託す趣旨で、平成 4 年法改正で新設されたものである。

名宛人は、重量の重いパワー・ショベルなどの建設機械等を用いる特定の危険作業[95]を「共同して」行う複数の事業者のうち、仕事の一部を行う（作業の案内や示唆をするだけの者は該当しない）発注者や一次請負人である。一見すると、建設業・造船業の元方事業者の統括安全管理義務を定めた法第 30 条等と類似するが、本条第 1 項は、以下の図のように、パワーショベル等特定の建設機械等を用いた共同作業を行う点線内の事業者のうち、その特定の仕事の一部を行う一次請負人を主な措置義務者としたものである（本体工事が特定

[95] 重量の重いパワー・ショベルのほか、ドラグショベル、くい打機、くい抜機、アースドリル、一定以上のつり上げ能力を持つ移動式クレーン等に関わる作業（安衛則第 662 条の 5）。

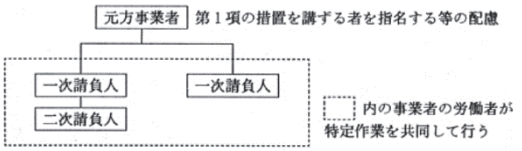
作業を要する場合、図の一次請負人が発注者になり、措置義務者となり得る)。



(厚生労働省のWEBサイト(https://www.mhlw.go.jp/web/t_img?img=4513582最終閲覧日2022年6月24日))

名宛人が講ずべき労災防止措置は、特定作業を行う関係請負人に対する、作業内容、作業にかかる指示系統及び立入禁止区域にかかる連絡と調整であり、名宛人が、関係請負人の労働者を含めて、これらを体系的に作業計画化し、関係請負人に周知すれば、本条の義務を果たしたことになる(平成4年8月24日基発第480号)。

他方、第2項は、第1項の名宛人該当者がいない場合(たとえば、発注者が自らその仕事の一部を行っていない、特定建設機械作業を伴う仕事の全部を請け負った者がいない場合等)には、当該仕事を自身は行わない本体工事の元方事業者らが、本条の措置義務者を指名する等の配慮を行うよう義務づけている。被指名者は、本条履行の法的義務は負わないが、本条の趣旨に即して請負人に適切な措置を講じるよう指導すべきとされている(平成4年8月24日基発第480号)。



(厚生労働省のWEBサイト(https://www.mhlw.go.jp/web/t_img?img=4513583最終閲覧日2022年6月24日))

ノ　法第31条の4は、注文者を名宛人として、たとえばクレーンのつり上げ能力を超える荷のつり上げのように、請負人の本法令違反(他の法令違反には直接関知しない)に直接繋がるような指示を禁じている。本条にいう請負人には、第31条の定義の援用により、重層的請負関係において、名宛人より後次の請負人は全て含まれるが、第31条第2項のような／を援用する規定はないので、本条の名宛人が最先次の注文者である必要はない(：最後次を除き、各次請負人が名宛人となり得る)と解される。

ハ　法第31条ないし第31条の4の適用の実際については、以下のような情報が得られた。

法第31条は、比較的多く違反が指摘される条規であり、違反による送検件数を記した令和2年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」によれば、令和元年6月1日から1

年間で 22 件あった（違反件数が第 21 条、第 20 条、第 100 条に次いで多い）。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）でも、合計 4130 件となっていた。

建設現場での足場や開口部からの墜落防止対策が不十分な場合等に、事業者に法第 21 条違反を指摘するのに合わせ、注文者に法第 31 条違反を指摘することが多い（令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当））。玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）も、下請の違反で元請も同時に送検できる便利な条規であり、送検の実績づくりにもなるため、そうした運用がよくなされるとする。

匿名ながら、労働基準監督年報に掲載される監督件数は、1 つの現場であっても、複数の業者（元請、下請、孫請等）に是正勧告等を行えば複数件の監督とカウントされるため、こうした法運用が監督機関としての実績になる面もあるとの意見があった。

違反指摘の具体例には以下のようなものがある。

木造半地下 2 階建ての住宅工事現場で建築工事を請け負っていた 2 次下請 A の現場責任者 X（A の専務であり、現場責任者）が、現場で建築中の建物の 1 F 床上から地上に降りようと、鋼製足場板（長さ 4m、幅 32 ㎝）を途中までわたり、山積みされていた木片（「ころび止め」。足場板との間に約 80 ㎝の段差があった）を階段代わりにして地上に降りようとして足を乗せたところ、崩れてバランスを失い、開口部から 3mほど下の地下まで墜落し、脳挫傷で死亡した。

原因として、開口部に手すりや覆い、囲い等の墜落防止措置が講じられていなかったこと、本人が仮置きの木片を階段代わりにしたこと、保護帽を着用していなかったこと、元請が下請に安全指示を出していなかったこと等が考えられたことから、元請は、安衛法第 31 条第 1 項（安衛則第 653 条第 1 項）違反、A とその社長は法第 21 条第 2 項（安衛則第 519 条第 1 項）違反で送検された（労働調査会編『送検事例と労働災害平成 12 年版』（労働調査会、平成 12 年）34－35 頁）。

その他、匿名ながら、第 31 条の 4 関係で、マンションの管理組合から受注した建物の外壁改修工事の施工中に石綿含有塗材がみつかったにもかかわらず、当該組合が施工業者に対し、それが含有されていないものとして工事をするよう求めた（ため、おそらく行政指導された）ケースがあったとの情報もあった（某監督官）。

ヒ　法第 32 条は、法第 30 条及び第 31 条と両条の枝番号条規（以下、本項において「法第 30 条等」という）が定める特定元方事業者・元方事業者や注文者（以下、本項において「特定元方事業者等」という）の義務に対応する、その他の請負人及びその労働者（以下、本項において「請負人等」という）の義務を規定している。

特定元方事業者等は、請負人等に対して指揮命令権を持たないため、法 30 条等の実効性確保のため、本条が必要となった経緯があり、旧労災防止団体法第 59 条にも概ね同趣旨の規定があった。

フ　本条所定の措置は、法第 36 条に基づき安衛則で、例示的ではなく限定的に具体化されており、本条各項ごとに、以下の 7 種類に分類され得る。

1）第 1 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条第 1 項により、特定元方事業者が講じるべき統括管理に対応する義務）

協議組織への参加（安衛則第 635 条第 2 項）、統一標識による事故現場等の明示と原則立入禁止措置（同第 640 条第 2 項・第 3 項）等

2）第 2 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条の 2 により製造業等の元方事業者が講じるべき統括管理に対応する義務）

クレーン等の運転に関する合図を元方事業者が定めた統一基準に合わせること（同第 643 条の 3 第 2 項）、有機溶剤等の容器の統一箇所への集積（同第 643 条の 5 第 2 項）等

3）第 3 項により請負人が講じるべき措置（法第 30 条の 3 により建設業等の元方事業者や被指名事業者が講じるべき爆発・火災等での救護措置にかかる二次災害防止に対応する義務）

元方事業者らが行う労働者の救護に必要な訓練への協力（安衛則第 662 条の 9）

4）第 4 項により請負人が講じるべき措置（法第 31 条により最先次の注文者が建設物等について講じるべき措置〔安衛則第 644 条から第 662 条まで〕。種々の設備にかかる物的措置や人的措置を自ら講じたり、関係請負人に講じさせることに対応する義務）

当該注文者が講じるべき措置の不履行を認識次第注文者に申し出ること（同第 663 条）、当該措置のために注文者が行う点検補修等の措置の受入れ（同前）

5）第 5 項により請負人が講じるべき措置（法第 31 条の 2 により化学物質等の製造等を行う設備の改造、清掃等、当該物質へのばく露危険のある作業を伴う仕事の注文者によるリスク関連情報の提供等の労災防止措置に対応する義務）

最先次の注文者を注文者に読み替えるほか、第 4 項に同じ

6）第 6 項により労働者が講じるべき措置（法第 30 条〔特定元方事業者による統括管理〕、第 30 条の 2（製造業等元方事業者による部分的統括管理）、第 30 条の 3（建設業等元方事業者による爆発・火災等の際の救護にかかる二次災害防止措置）、第 31 条（最先次の注文者による建設物等にかかる労災防止措置）、第 31 条の 2（化学物質等へのばく露危険作業にかかるリスク関連情報の提供）により特定元方事業者等が講じるべき措置や、本条第 1 項から第 6 項に基づき、これらに対応して請負人らが講じる措置に対応する義務）

現段階で、具体的規定なし（そもそも第 36 条による省令委任の対象外）

7）第 7 項により請負人及び労働者が講じるべき措置（法第 30 条以下の諸規定により特定元方事業者、元方事業者、最先次の注文者、請負人が講じる措置の実効性確保のために同人らが発する指示に従う義務）

現段階で、具体的規定なし（そもそも第 36 条による省令委任の対象外）

ヘ　特定元方事業者ら所定の上位者に課された義務の履行への対応措置を関係請負人に義務づけた本条第 1 項から第 5 項、その労働者を対象として同様の義務を課した第 6 項に

は、法第 120 条が金 50 万円以下の罰金を定めている。

ホ　法第 32 条は、違反指摘は少ない条規であり、法違反による送検件数を記した令和 2 年公表「労働基準関係法令違反に関する公表事案」によれば、令和元年 6 月 1 日から 1 年間で、違反件数は 0 件だった。是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和２年）でも、合計 12 件にとどまっていた。

匿名ながら、労働者を対象とする是正勧告は殆どなされないとの意見もあった。

玉泉孝次氏（元労働基準監督署長）によれば、少ないながら存在する適用例の典型は、特定元方事業者が設置運営する協議組織（法第 30 条第 1 項第 1 号、安衛則第 635 条第 1 項第 1 号）に関係請負人が参加しない場合（安衛則第 635 条第 2 項）であり、同氏自身にも送検の経験があるとのことであった。この場合には、当然のように、特定元方事業者自身も安衛則第 63 条第 1 項（すべての請負人が参加する協議組織を設置運営すること）違反で送検されることになる。また、協議組織に参加しない下請業者が複数あれば、送検件数が増えるため、監督署として実績になるとのことであった。

9　淀川解説①（第 4 章第 33 条～第 34 条）

淀川解説①は、法第 33 条及び第 34 条を対象としている。

これらの条規は、基本的に、機械等（第 33 条）と建設物（第 34 条）のリースが行われる場合に、それらのリスクに関する情報や管理権限を持つリース業者に、それらの物の安全化やリスクコミュニケーション等の労災防止措置を課したものだが、第 33 条は、オペレーターもセットでリースを受けた者とオペレーター自身にも一定の措置を課している。

概要は以下の通り。

ア　法第 33 条は、①リース業者がリースする物の安全化や、リースを受けた者へのリスクコミュニケーション等の労災防止措置を講じるよう、②オペレーター付きのリースの場合、リースを受けた者が当該オペレーターに当該事業場特有の事情などのリスクコミュニケーション等の労災防止措置を講じるよう、③②の場合、オペレーター自身もリースを受けた者が講じる②の措置に対応するよう、義務づけている。

リースされた機械等の危険物による労災防止の一次的責任は事業者にあるが、所有権及び管理権がリース業者にあって、事業者になければ、十分な措置を講じ得ないことによる。同様に、オペレーター付きのリースでは、外部のオペレーターが慣れない職場で就業することになるので、その職場固有のリスク関連情報を伝達するなどの措置が必要になる。また、オペレーター自身も、相応の知識技量を持つ者として、自他の安全のため、そうした措置に対応して自ら必要な労災防止措置を講じなければならない。本条は、こうした趣旨を踏まえて策定された。

すなわち、機械や化学物質等にかかる数多の製造流通規制などと共に、三柴が言うリスク創出者管理責任負担原則（リスクの情報と管理権限を持つ者が、そのリスクの管理責任を負

担すべきとの原則[96]）を体現した規定である。

イ　現行安衛法制定前の段階で、建設工事の複雑化、機械化が進む一方、稼働日数の少ない大型機械の購入では採算が合わない等の事情から、種々の機械設備のリース業が一般化した（リースには、受リース者が定期自主検査〔法第 45 条〕を受ける必要がないというメリットもある）。これは、機械等のみを貸し出す場合と、オペレーター付きで貸し出す場合[97]とに大別されるが、いずれにせよ、ほんらい労災防止責任を負うべき受リース側に管理権限がないため、補修・改造等の措置を講じ得ないとの問題が生じる。

そこで本条（法第 33 条）第 1 項とその関係規定（法第 36 条、施行令第 10 条、安衛則第 666 条）は、つり上げ荷重 0.5 トン以上のクレーンや一定の車両系建設機械等を「業として[98]」他人にリースする者に、機械等の点検整備、使用上の情報提供などの労災防止措置を義務づけた。

また、本条第 2 項とその関係規定（法第 36 条、安衛則第 667 条）は、機械等の受リース者（基本的には安衛法が主な義務主体としている事業者）に対し、派遣されるオペレーターが操作に必要な法定資格を有するかの確認と共に、作業の内容、指揮の系統、連絡・合図の方法など、就業先のリスク関連事情を通知すること等の措置を義務づけた。

なお、本条第 1 項は、リース先を「機械等の貸与を受けた事業者」とし、第 2 項は、「機械等の貸与を受けた者」と書き分けているが、これは、後者には他人を使用しない被用者や個人事業主を含む趣旨と解される。

そして、本条第 3 項とその関係規定（法第 36 条、安衛則第 668 条）により、オペレーター自身にも、第 2 項により受けた通知を守る義務が課されている。

もっとも、本条の対象となる機械等は限られ、適用可能性がある条件でも、法第 42 条（譲渡等の制限等）、法第 45 条（定期自主検査）の方が適用される場合が多いという（森山誠也監督官による）。

ウ　本条の規制対象となる機械等は、

---

96 三柴丈典「安衛法の来し方行く末」日本労働法学会誌 136 号（2023 年）7-22 頁、三柴丈典「副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論」労働法学研究会報 71 巻 21 号（2020 年）4-31 頁等。初出は、三柴丈典「総括研究報告書」厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）『リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』 第 1 分冊 1-79 頁。

97 移動式クレーンに限り、数十トン能力の大型のものがあり、操作に高度な技術を要するため、その殆どが移動式クレーンであるという（元労基署長の玉泉孝次氏による）。

98 安衛則第 665 条により、相当の対価を得て業として他の事業者に貸与する者とされている。よって、無償、一度限りのリースや、代金がリース代か人工代か不明な場合等には、本法ないし安衛則第 666 条、第 667 条の適用が困難となる（森山誠也監督官による）。

①つり上げ荷重が 0.5 トン以上の移動式クレーン

②整地・運搬・積込用、掘削用、基礎工事用、締固め用、コンクリート打設用、解体用の機械であって、動力を用い、自走できるもの

③不整地運搬車

④一定の高所作業車

である（施行令第 10 条）。

第 1 項が名宛人とするリース業者（機械等貸与者）が講ずべき措置は、

①機械等を「あらかじめ」点検し、適宜補修等必要な整備を行うこと

②当該機械等の能力や特性その他の注意事項を記載した書面を受リース者に交付すること

である（安衛則第 666 条第 1 項）。

第 2 項が名宛人とする受リース者（機械等の貸与を受けた者）が講ずべき措置は、

①オペレーターが法定の資格や技能の保有者であることの確認

②作業内容、指揮系統、連絡・合図等の方法、運行経路・制限速度等の運行に関する事項[99]、その他の通知

である（安衛則第 668 条）。

リース業者による第 1 項違反、受リース者による第 2 項違反には、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（法第 119 条第 1 号）、オペレーターによる第 3 項違反には、50 万円以下の罰金（法第 120 条第 1 号）が科され得る（なお、第 3 項と重畳的に適用され得る第 36 条に罰則はない）。

エ　本条に関する解釈例規には、以下のような定めがある。

1）昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号

元方事業者がリース業者から機械を借り受け、更に下請けに貸与して使用させる場合、本条（法第 33 条）第 1 項に紐付く安衛則第 666 条第 1 項第 2 号（機械の能力特性等に関する書面交付）の義務主体は元方事業者となる。

当該機械のオペレーターがリース業者の労働者である場合、本条第 2 項に紐付く安衛則第 667 条（機械の運転経路等その事業場特有の事情の通知義務）の義務主体も当該元方事業者となる。

2）昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1

本条第 1 項に紐付く安衛則第 666 条第 1 項所定の「あらかじめ」行うべき点検は、使用の状況に応じて必要部分に限定して構わない。また、受リース者への書面による伝達が求められる機械等の能力とは、移動式クレーンなら明細書記載事項の主要部分、車両系建設機械なら、安定度、バケット容量等主要な事項で足りる。

---

[99] 抽象的定めなので、実際の災害に際して適用し易いという（元労基署長の玉泉孝次氏による）。

他方、本条第 2 項は、金融上の手段としてリース形式をとっているもの（実質的には管理権が受リース者に移動するもの）は適用対象としない趣旨である。

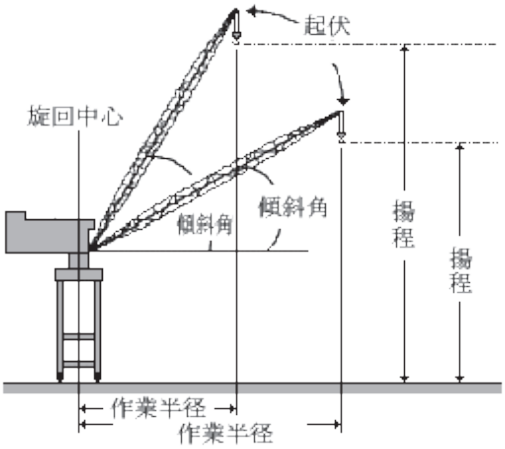
3）昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1

安衛則第 667 条第 1 号に基づき受リース者が行うべきオペレーターの資格や技能の確認は、免許証、技能講習修了証によって行えば足りる。同第 2 号に基づく当該事業場特有の事情の通知は、当該オペレーターや操作する機械等にかかる労働者の労災防止に必要な範囲で足りる。

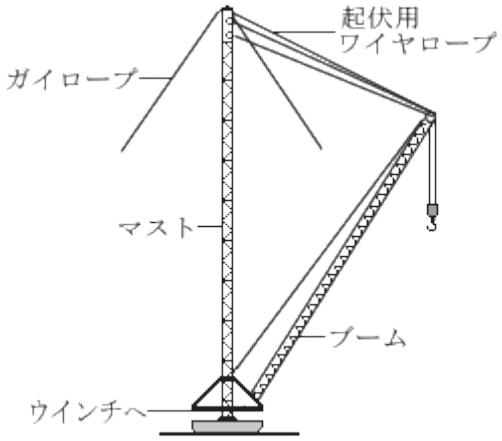
4）昭和 46 年 9 月 7 日基発第 621 号

本条の規制対象となる機械等を定めた施行令第 10 条がその定義に用いた「つりあげ荷重」とは、ジブクレーン（突き出した腕（アーム）を持つクレーン）の場合、ジブを最大限の傾斜角にしたとき（最も立てたとき）、ジブを最も短くしたとき、ジブの支点にトロリを最も近づけたとき、ブーム付きデリックの場合、ブームを最大傾斜角にしたとき（最も立てたとき）（＊いずれも最もつり上げ力を出しにくい状態）を基準とする。

【ジブクレーン】



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/wording.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日））



（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日））

5）平成 2 年 9 月 26 日基発第 583 号

本条の規制対象となる機械等を定めた施行令第 10 条がその定義に用いた「不整地運搬車」には、クローラ式とホイール式の両者が含まれる。

【クローラ式不整地運搬車】



（WINBULL YAMAGUCHI 社の WEB サイト（http://www.winbull.co.jp/seihin/product_m_a.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 17 日））

【ホイール式不整地運搬車】



（住友建機教習所愛知教習センターの WEB サイト（https://www.sumitomokenki.co.jp/license/nagoya/reserve/course.html?id=12 最終閲覧日 2023 年 7 月 17 日））

やはり施行令第 10 条が本条の適用対象となる機械等の定義に用いた「高所作業車」は、概ね、高所での工事、点検、補修等に使用される機械であって、作業床と昇降装置等により構成され、自走できるものを意味する。

【高所作業車】



（那須クレーン教習所の WEB サイト（https://www.crane-nasu.jp/Skill/high/index.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日））

オ　本条（法第 33 条）の関連規定には以下のようなものがある。

1）法第 31 条第 1 項

建設物等の危険物を仕事を行う場所で関係請負人の労働者に使用させる場合、それにかかる危険防止措置を自身も仕事を行う注文者（業者）に課した規定。法第 30 条が場の管理規定であるのに対し、物の管理規定といえる。

建設業・造船業の受リース者がリース業者に仕事を注文した場合、そのオペレーターに事業場の設備等に関するリスク情報を提供する義務を課した本条（法第 33 条）第 2 項とでいずれの適用が適当かが問われる場合があり得よう。

2）法第 34 条

事務所や工場に用いられる建設物（雑居ビル、工場等）を（複数の）事業者にリースする場合に、共有の避難用出入口や警報設備の設置、リース建築物の有効性維持、給排水の確保等の安全衛生措置（安衛則第 670 条～第 678 条）を行うよう義務づけている。

本条（法第 33 条）と適用場面が被ることは考えにくいが、本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）に基づく規定である。

3）法第 35 条

荷の発送者に対し、貨物の重量を表示するよう義務づけた規定。これも本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）に基づく規定である。

4）法第 42 条

一定の危険性を持つ政令で指定した機械等につき、所定の規格や安全装置を具備しない限り、譲渡、貸与、設置することを禁じた規定であり、要件を充たさない場合のリースも禁じているので、本条とは実質的に二重規制になっており（森山誠也監督官による）、特にリース物件に物的瑕疵が認められる場合、本条（法第 33 条）との競合が生じ得る（ただし、法第 42 条は、機械の本質的安全を図る趣旨である）。

5）法第 45 条第 1 項

ボイラーその他の政令が指定する特定機械等（38 種類 : 施行令第 15 条第 1 項）につき、定期自主検査を行い、結果を記録するよう事業者に課した規定である。

本条第 1 項が定めるリース業者がなすべき物的措置と競合する面がある。

6）法第 98 条

本条（法第 33 条）第 1 項が定めるリース業者の義務が履行されていない場合に、都道府県労働局長や労基署長が、作業の（全部又は一部）停止、建築物等の（全部又は一部）使用停止や変更等所要の労災防止措置を命じ得る旨の規定である。

本条等の履行確保を行政措置により図る規定といえる。

7）法第 100 条

労働基準監督機関がリース業者を含む関係者に対し、報告や出頭を命じ得る旨の規定である。

やはり、本条等の履行確保を行政措置により図る規定といえる。

8）法第 102 条

ガス工作物[100]、電気工作物[101]、熱供給施設、石油パイプラインといった工作物の設置者が、当該物の所在する場所等で工事等を行う事業者から求められた場合、労災防止のためにとるべき措置を教示する義務を定めた規定である。

本条（法第 33 条）との関係で直接競合は生じ難いだろうが、リース業者が受リース者の事業場にオペレーター付きで機械等を設置する際に、受リース者から労災防止上必要な情報の提供を受ける場面では活用できるかもしれない。いずれにせよ、本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）を体現する規定である。

罰則は付されていない。

カ　本条（法第 33 条）の沿革は次の通り。

本条の策定を基礎づけたのも、1971 年（昭和 46 年）7 月 13 日の労働基準法研究会報告書であり、ここには、

・種々の業種で構内下請への依存傾向が見られること、建設業などで、ジョイント・ベンチャーなどの新しい経営方式が生じていることのほか、やはり建設業などで重建設機械のリース業などの進出が目立ってきているが、労基法は労使関係を前提に危害防止を使用者に託していること、

・建設業では、労働力不足による省力化、工期短縮要請による大型機械化などを背景に、短期しか用いない大型機械の購入の採算の悪さが意識され、機械設備のリース業者が発達していたこと、

これには、機械のみリースと機械・オペレーターのセットでのリースの 2 種類があるが、安全衛生の基本的責任を負う受リース者には、当該機械の改修等はもとより、日常点検さえ困難であり、そもそも機械の構造要件の保持責任者は誰か、オペレーター付きリースの場合の当該オペレーターの安全衛生確保責任者は誰か等が問われること、

等が記されていた。

また、法案の国会審議中の政府委員の発言では、

・労基法のように直接の雇用関係のみを前提とする規制方法では災害を的確に防止できない状況が生じており、製造流通規制、重層下請関係やジョイント・ベンチャーに対応する規制、離職後の健康管理まで確保する必要が生じていること、

・新法では、基準法から切り離して、元方事業者やリース業者、ジョイント・ベンチャー

---

100 一般家庭で使われる燃料ガスの製造から供給までに関わる設備の総称（技術資格ガイドの WEB サイト（https://www.gijutsushikaku-guide.net/gas-facilities 最終閲覧日 2023 年 7 月 21 日））。

101 発電、蓄電、変電、送電、配電又は電気の使用のために設置する工作物（経済産業省の WEB サイト（https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/sangyo/electric/detail/setsubi_hoan.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 21 日））。

業者等、働く者に対する実質的な指揮権や指示権等を持つ者に規制をかけることとし、それが法第 29 条、第 30 条や第 33 条などであること、

等が述べられていた。

キ　監督指導の実際については、以下のように言える。

本条違反による行政指導や送検件数は少ない。

すなわち、是正勧告等の行政指導件数を示す平成 25 年から令和元年の労働基準監督年報によれば、法第 33 条の違反件数は、概ね一桁だった（令和元年に限り、第 33 条と第 34 条違反件数の合算で 24 件）。違反による送検件数を示す基準局監督課のデータでは、令和元年から 2 年公表分で 1 件だった。

監督指導の実例については、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[102]において、いわゆるオペレーター付きリースにより、多くの建築工事現場で移動式クレーン作業等が行われているが、受リース者がリース業者に対して移動式クレーン作業計画を示すなどにより、法定事項を通知していないため（本条第 2 項違反）、災害や事故が発生している状況もみられる、との情報が得られた。

ただし、被災者がオペレーターではなく受リース者の被用者である場合、受リース者を法第 20 条違反で処罰することになる。

ク　関係判例には以下のようなものがある。

1）法第 33 条第 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」が労災防止措置を講じなかったとされた例（福岡高判昭和 52 年 8 月 3 日判例時報 896 号 110 頁（原審：長崎地判昭和 52 年 1 月 11 日。最 2 小判昭和 53 年 9 月 20 日で上告棄却され確定））

＜事実の概要＞

被告人 Y1 会社が S ら複数の重機リース業者からオペレーター付きでブルドーザーのリースを受け、ゴルフ場造成工事をしていた際に、必要な労災防止措置を講じなかったところ、当該ブルドーザーが現場の崖から転落し、オペレーターK が死亡した。現場は、谷地形の山腹を切り崩した場所で、角度約 40 度～95 度の急な傾斜があり、のり際の地盤が軟弱なため、重機が崖近くに寄りすぎると転落の危険があった。当該ブルドーザーは、そこを切り崩した土砂を逆サイドの谷に落として埋め立てており、災害当日も、のり面にほぼ 45 度の角度で進入したが、のり際に寄りすぎた結果、のり際約 50cm が崩壊して転落した。

被災したオペレーターは法定の有資格者だったが、Y2 は、ブルドーザーの運転手である以上不要と考え、そのこと等を確認していなかった。

---

[102] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

そこで、Y1 会社とその代表者 Y2 が、安衛法第 33 条第 2 項及びそれに紐付く安衛則第 667 条第 1 号、第 2 号違反により送検され、1 審では、両者共に有罪として各罰金 3 万円の支払いが命じられたため、控訴した。

本件では、①Y1 は法第 33 条第 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」に当たるか、②Y2 がオペレーターK の（現に保有していた）法定の資格等を確認しなかったことが可罰的違法性を有するか、③Y らは、オペレーターK に連絡、合図等の方法を通知すべきだったか、が主な争点となった。

＜判旨～Y らを有罪とした原判決を支持～＞

①（Y1 の受リース者該当性）について

Y1 が S に支払う使用料はタコメーターで測定された時間制で、オペレーターの労働賃金を含んでおり、チャーター料として月ごとに支払われ、作業内容は Y1 が決定して個々的に指示され、工事内容に S ら提供者が介入することはなく、工期なども取り決められていなかったので、Y1 は、法第 33 条第 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」に当たる。

②（Y2 の資格等確認懈怠の可罰的違法性）について

Y2 はブルドーザーのオペレーターらの作業状況や実際の技能の確認はしていたし、彼らは全て法定有資格者だったが、それらは量刑判断上有利に作用しても、労災防止の見地から受リース者にその確認を義務づけた安衛則第 667 条第 1 号の法意に照らし、可罰的違法性をなしとすることはできない。

③（Y らの連絡・合図等の方法通知義務の存否）について

安衛則第 667 条第 2 号は、受リース者とオペレーターの間に直接的な使用関係がないことを前提に、必要な労災防止措置を抽象的に定めたものであり、その名宛人も事業者に限定しなかったと解されるので、原判決が、Y1 が（受リース者であると同時に）事業者であることを前提に、誘導者の配置を義務づけた事業者義務規定（安衛則第 157 条、第 159 条）を適用したことは相当でない。

そして、本件の事実関係下では、Y らは、受リース者として誘導者の配置までは義務づけられずとも、労災防止の見地から、のり際の地盤軟弱な箇所などブルドーザーの転落危険等がある部分には見張り人を置くとか、何らかの明示方法を講じて周知させるなど、必要な連絡、合図等の方法を通知する義務があったのに怠ったので、安衛則第 667 条第 2 号違反があった。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

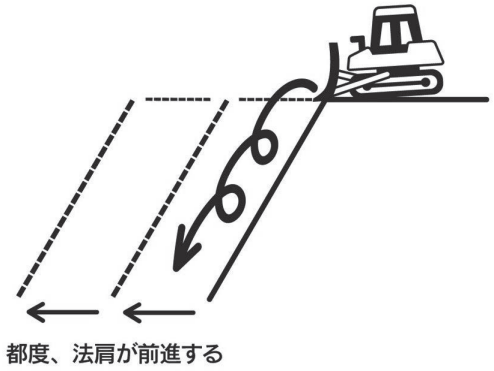
本判決からは、受リース者によるオペレーターの法定資格等の確認（安衛則第 667 条第 1 号）につき、現に資格保有者であったという点でその実が果たされているにもかかわらず、その懈怠に刑事処罰を下したことから、その規定（による安全秩序形成）の予防効果を重視していることが窺われる。

また、安衛則第 667 条第 2 号（連絡、合図等の方法の通知）についても、その法意（趣旨）に照らして、現場に即した柔軟な解釈を図っている。

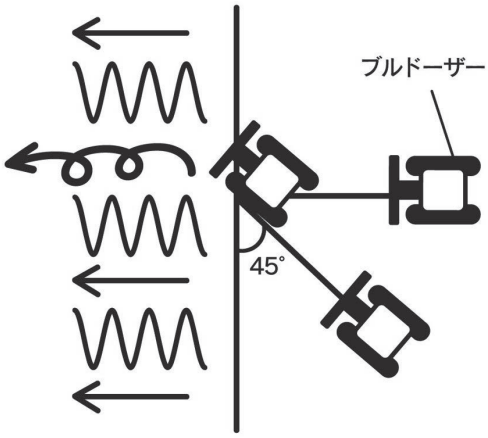
このように、受リース者の労災防止措置が重視され、それに関する規定は、柔軟な解釈のもと、厳格に適用され得ることが示唆される。

【図】

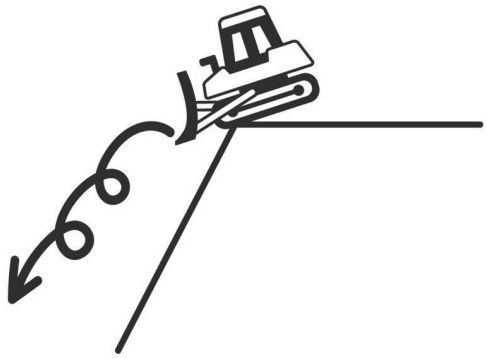
立面図



平面図



立面図



（3 つとも宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
　本災害の発生状況は、図示の通り。

2）判決について
　Y1 がリース業者に該当するとの判断は妥当と思う。
　Y2 によるオペレーターの資格の確認義務違反については、経験上も、死亡災害においては問責され易くなると感じている。現に資格の確認漏れが生じ易いことからも、判決の解釈も理解はできる。
　しかし、Y1 が受リース業者として講ずべきとされた誘導員や路肩目印（赤旗等）の設置は現実的でない。山を削った土を順次、谷へ押し出す状況では、図示の通り、法肩が常に移動することになる。また、誘導員の配置は、誘導員自身がブルドーザーと接触する危険がある。

3）未然防止策について
　本件で事業者は、できる限り法面に対して直角（バックすればそのまま山に戻る角度）で操業させるべきだった。
　もっとも、2）で述べた事情からも、本件では、運転者の経験感性に頼らざるを得ない面はあったと思われる。

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

2）船を一時的に係留するための杭の設置工事のため地質調査を依頼された会社が、その

ためのボーリング櫓（やぐら）の据付工事を別の会社に依頼し、オペレーター付きクレーン車のリース契約を締結したところ、同社（櫓の据付工事受託者：リース業者）所有のクレーン車が、土台となる地盤の陥没のため、海中に転落、水没したため、同社から依頼元会社（受リース者）に損害賠償請求されたが、当該受リース者は、所要の措置を尽くし、安全管理義務を果たしているとしてその責任が否定された例（高松地判平成 3 年 5 月 23 日判例地方自治 91 号 71 頁）

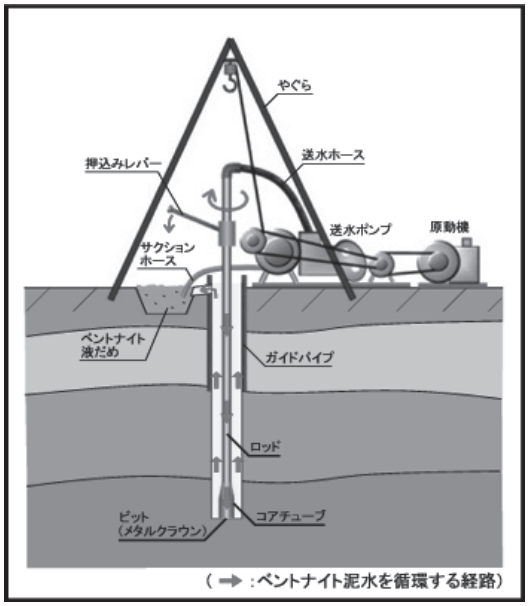
＜事実の概要＞

Y1（被告自治体）が管理する港を改修する一環で、係船杭（マイナス 3m）を新設することとなり、設置場所の海底の地質調査等を Y2（被告会社）に委託した。Y2 は、そのためのボーリング櫓（やぐら）（図参照）をクレーン車で据え付ける作業につきそれらを業とする X に依頼した。

X の従業員 A が、X 所有のクレーン車（本件クレーン車）を運転して、櫓をつり上げ、海中に下ろして据え付ける作業を行っていたところ、同車の土台となっていた地盤が陥没・崩壊し、同車と櫓が共に海中に転落、水没した。

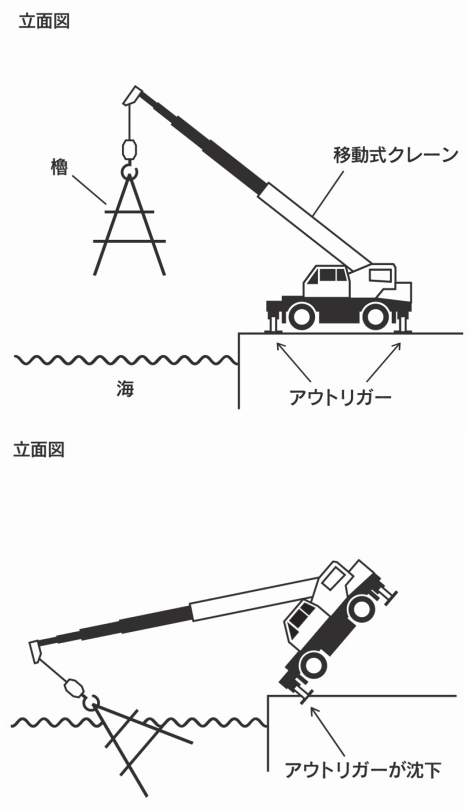
そこで X は、X-Y2 間でオペレーター付きリース契約が締結され、Y2 は、当該契約を前提に、クレーン車使用の安全条件を Y1 に確認し、地盤に鉄板を敷設する等の指示や手配をするか、安全上の留意点を X に告知して X に適切な事故防止策をとらせる等の措置を講じる義務があったのに怠ったので、Y2 には債務不履行責任があるなどとして、損害賠償を請求した。Y2 側は、X-Y2 間の契約は請負契約であり、クレーン車使用上の安全確保の注意義務は X 自身が負うべきであり、仮に両者間の契約がリース契約だとしても、地盤養生を行う注意義務は X にあった等と主張した。

【ボーリング櫓（やぐら）】



（ニッケンキソ・コンサルタント株式会社の WEB サイト（http://www.nikken-kiso.co.jp/geo_03.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 16 日））

【事故の様子（イメージ）】



（双方とも宮澤政裕氏のスケッチを踏まえ池崎万優氏が作図）

＜判旨～X 請求棄却～＞

X-Y2 間の契約は、8 万円／日を報酬とするオペレーター付きリース契約だった。よって、安衛法第 33 条、同施行令第 10 条により、リース業者は、受リース者で当該リース対象機械等による労働災害が生じないよう必要な措置を講じる義務を負い、受リース者は、安衛法第 33 条第 2 項、安衛則第 667 条により、オペレーターが受リース者が使用する労働者でない場合、当該オペレーターの資格・技能の確認、当該オペレーターへの作業内容、指揮系統、連絡・合図等の方法、運行経路等の機械等の運行に関する事項の通知等を行う義務を負い、オペレーター自身も一定の労災防止措置義務を負っている。

また、オペレーターの資格については、クレーン則第 229 条、第 232 条等に、免許資格制の採用、免許試験は所要の学科と実技につき行われること等が定められている。

右法令の趣旨、内容からすれば、受リース者は、オペレーターに対し、作業内容等、その他移動式クレーンの操作による労災防止に必要な事項の通知義務を負うが、それ以上に安全管理義務を負わない。移動式クレーンの運転には一定の専門的、技術的知識・経験を要し、

受リース者は必ずしも同人を指揮監督する能力を持たないことによる。よって、移動式クレーンの運転操作にかかる安全確保の注意義務の負担者は、一次的にはオペレーターであり、最終的にはリース業者である。

本件では、Y2 の従業員がオペレーターA に、本件櫓の構造や重量、据付場所等を指示説明し、作業内容を通知する義務を果たしており、地盤の地耐力等は、Y2 側に特別な知識があれば格別、資格を持つオペレーターA や本件クレーン車の据付作業を指揮した X（代表取締役 E〔移動式クレーン運転士免許保有者〕）においてなすべきである。

＜判決からくみ取り得る示唆＞

本条（法第 33 条）第 2 項所定の受リース者によるオペレーターの資格・技能の確認や、一定の作業条件に関する通知義務は重要ながら、無制限ではなく、一般的な作業条件については、その専門性を持つオペレーター自身や、同人を派遣するリース業者側にあることが示唆されている。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
図示の通り。

2）判決について
妥当な判決と思われる。
こうしたケースでは、地盤状況を確認して、下に鉄板を敷く等の転倒防止措置を講じるべきだった。そうした災害防止措置は、クレーン会社（本件の原告 X）側が行うが一般的。Y2 は、クレーンの知識をあまり持たない前提で、やるべきことはやっていたと思う。

3）未然防止策について
同上。

宮澤政裕（建設労務安全研究会）

ケ　法第 34 条は、1 つの建築物を、複数の[103]事業者にリースする者（建築物リース業者）に、所要の労災防止措置（避難用出入口の表示、警報設備の備付けとメンテナンス、所要の数の便所・便房の設置など）を義務づけた規定であり、法第 33 条と同様に、建築物の一室を借りた受リース者にはリスクの管理が困難な場合があることを背景に策定された。

ただし、一の事業者に当該建築物の全部をリースする場合、受リース者がその全部（にか

[103] 複数要件は法第 33 条にはない。

かる災害リスク）を有効に管理できるので、適用しないこととされた（本条但書）。

コ　本条（法第 34 条）の規制対象は、事務所又は工場用の建築物である（施行令第 11 条）。ここで事務所用建築物（施行令第 11 条）とは、主として事務所（事務所則第 1 条第 1 項）の用に供されるものであれば足りる（昭和 47 年 11 月 15 日基発第 725 号）。

仮設のものも含まれ、リースは有償・無償を問わない。元請－下請間のリースにも適用されるので、たとえば、元請事業者が複数の下請事業者に仮設事務所をリースする場合にも適用される（昭和 48 年 3 月 19 日基発第 145 号）。

また、施行令第 11 条所定の建設物の全部の受リース者が、他の事業者に転貸する場合、当該転貸者がリース業者として本条の適用を受ける（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

サ　名宛人（リース業者）が講ずべき具体的措置については、省令や通達に以下のような定めがある。

1）安衛則第 670 条

複数の事業者が共用する避難用の出入口、通路、はしご等の器具に避難用の表示をし、メンテナンスし、出入口や通路の戸を引戸（溝やレールで開閉する戸）か外開戸とすべき（：内開戸ではいけないということ）。

2）安衛則第 671 条

受リース事業者が危険物等を扱うとき又は貸与された建設物内で就業する労働者数が 50 人以上のときには、非常用の警報用設備器具を備え、メンテナンスすべき。

ここで警報用の設備器具とは、安衛則第 548 条所定の自動警報器、非常ベル等の設備や携帯用拡声器、手動式サイレン等を指す（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

3）安衛則第 672 条

局所排気装置、プッシュプル型換気装置等の装置を設けた共用の工場用建築物をリースする場合、その共用部分の機能を有効に保持するため、点検、補修等の必要な措置を講ずべき。

ここで「必要な措置」には、受リース事業者間に協議組織を設置させ、相互に点検を励行させること等を含み、「点検、補修等」には、装置内部のそうじやメンテナンスのための基準設定を含む（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

4）安衛則第 673 条

飲用／食器洗浄用の給水設備が設けられた工場用建築物をリースする場合、給水装置や水質につき水道法上の基準を満たすものとすべき。

ここで求められる水質基準は、水道法第 3 条第 9 項所定の給水装置以外を設けている場合、安衛則第 627 条第 2 項所定の基準（地方公共団体等による水質検査で法定水質基準への適合が確認されること）を充たすことである（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

5）安衛則第 674 条

排水に関する設備が設けられた工場用建築物をリースする場合、設備の故障で汚水の漏水等が生じないよう、補修その他必要な措置を講ずべき。

ここで「排水に関する設備」には、排水処理のための配管、溝、槽、ピット、ポンプがあり、「漏水等」には、滞留及び溢（いつ）がある。「その他必要な措置」には、装置内部のそうじやメンテナンスのための基準設定が含まれる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

6）安衛則第 675 条

工場用建築物をリースする場合、建築物の清潔を保持するため、受リース事業者との協議等により、所定の清掃及びねずみ、昆虫の防除に係る措置を講ずべき。具体的には日常の掃除と半年ごとの大掃除のほか、半年後の統一的調査の結果に基づき、ねずみ、昆虫等の発生を防止するため必要な措置を講ずべき。

なお、平成 16 年の安衛則改正（平成 16 年厚生労働省令第 70 号）では、従前、ねずみ、昆虫等の生息の有無にかかわらず防除を行わせていたところ、統一的調査結果に基づき、必要な措置を講じればよいこととした（平成 16 年 6 月 21 日基発第 0621004 号）。

7）安衛則第 676 条

受リース事業者から、局所排気装置、騒音防止のための障壁等の労災防止に必要な設備の設置について、建築物の変更の承認、設置工事に必要な施設の利用等の便宜の供与を求められた場合には応諾すべき。

ここで「建築物の変更」とは、局排のダクトを取り付けるための壁、天井、床等の改造、採光のための窓の設置等を指し、「工事に必要な施設」とは、電気、ガス、水道等を指す（昭和 47 年 9 月 18 日基発代 601 号の 1）。

8）安衛則第 677 条

貸与建築物に設ける共用便所については、安衛則第 628 条第 1 項各号に定める基準（男女別、男女の労働者数に応じた便所や便房の数等）に適合するように講ずるとともに、便房等については、共用する事業者の労働者数を合算した数に基づいて設けるべき。

ここで「労働者数を合算した数」とは、受リース者の労働者のみでなく、その建築物内で作業する貸与者の労働者数が含まれる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

9）安衛則第 678 条

建築物内での火災、有害化学物質の漏洩等の非常事態で用いる警報を統一的に定め、受リース事業者に周知させるべき。

10）石綿則第 10 条第 5 項

リースされた共用の廊下の壁等に吹き付けられた石綿や貼り付けられた保温材等が損傷等で石綿粉じんを発散させ、労働者のばく露危険がある場合、当該石綿や石綿含有保温材等の除去、封じ込め、囲い込み等を講じるべき。

シ　リース業者が本条違反を犯した場合、6 ヶ月以下の懲役か 50 万円以下の罰金に処せられ得る（法第 119 条第 1 号）。

ス　関連規定には以下のようなものがある。

1）法第 33 条

本条（法第 34 条）と共に、リスク創出者に管理責任を委ねる趣旨で、リース業者等に労災防止措置を求めた規定である。

機械等（移動式クレーン、車両系建設機械、不整地運搬車、高所作業車〔施行令第 10 条〕）をリースする場合に、リース業者には、事前点検・補修等、機械等の能力・特性等に関する書面の交付（安衛則第 666 条）の労災防止措置（第 1 項）、オペレーター付きリースの受リース者には、オペレーターの資格・技能の確認、作業内容、指揮系統、合図の方法等の連絡・通知等の労災防止措置（第 2 項）、オペレーターには、受リース者からの通知事項の遵守（第 3 項）を義務づけている。

軽重の差があるが、第 1・2 項、第 3 項の全てに罰則（両罰規定）がある。

2）法第 35 条

荷の発送者に対し、貨物の重量を表示するよう義務づけた規定。これも本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）に基づく規定である。

3）法第 98 条

本条（法第 34 条）が定めるリース業者の義務が履行されていない場合に、都道府県労働局長や労基署長が、作業の（全部又は一部）停止、建築物等の（全部又は一部）使用停止や変更等所要の労災防止措置を命じ得る旨の規定である。

本条等の履行確保を行政措置により図る規定といえる。

4）法第 100 条

労働基準監督機関がリース業者を含む関係者に対し、報告や出頭を命じ得る旨の規定である。

やはり、本条等の履行確保を行政措置により図る規定といえる。

5）法第 102 条

ガス工作物、電気工作物、熱供給施設、石油パイプラインといった工作物の設置者が、当該物の所在する場所等で工事等を行う事業者から求められた場合、労災防止のためにとるべき措置を教示する義務を定めた規定である。

本条（法第 34 条）との関係では、リース対象の建築物に関するリスク関係情報を受リース者へ伝達する必要が生じる場面で競合する可能性がある。

いずれにせよ、本条と同様の趣旨（リスク創出者管理責任負担原則）を体現する規定である。

罰則は付されていない。

セ　本条（法第 34 条）の沿革は、安衛法制定当時、1 つの建築物を複数の事業者に貸与する、いわゆる雑居ビルや工場アパートが増加傾向にあったが、それらの建築物の一部を借りた者に労災防止措置を課しても実効を期し得ない場合があると認識されたことにある。

ソ　本条の違反に基づく行政指導はあまり行われておらず、令和元年の労働基準監督年報によれば、第 33 条と第 34 条違反件数（違反による是正勧告等の行政指導の状況）の合算でも 24 件にとどまっていた。

森山誠也監督官も、本条に基づく送検や指導例の経験がなく、事務所又は工場の判断の難しさも一因であるという。また、近藤龍志監督官によれば、本条の適用可能条件に、安衛則第 619 条以下（事業者を名宛人とした、清掃等の実施〔第 619 条〕、汚染床等の洗浄〔第 622 条〕、床の構造〔第 623 条〕、汚物の処理〔第 624 条〕、洗浄設備等〔第 625 条〕等）など他の条規が適用されている可能性もあるという。

もっとも、他人の所有する建築物等の欠陥により、労働災害が生じる場合は多く、たとえば、通販会社の倉庫内で複数の会社がその労働者に仕分け作業を行わせている場合、冷蔵倉庫内に複数の梱包業者等が賃貸で入居し、労働者に要冷蔵食品の仕分け作業を行わせている場合、運送業者が荷主事業場などで労働者に荷の積み卸しなどを行わせている場合などで、自動ドアに挟まれる、冷蔵庫に閉じ込められる等の災害が生じているという（森山誠也監督官）。

10　森山解説②（第 4 章第 35 条、36 条）

森山解説②は、法第 35 条及び第 36 条を対象としている。

このうち第 35 条は、1 の貨物に 1 トン以上のものを発送しようとする者全てを名宛人として、その場合に重量表示を義務づけた規定であり、1929 年 ILO 第 27 号条約の国内担保法だが、同条約の対象が船舶運送貨物に限られるのに対し、本条はそれ以外全ての貨物に適用される。

第 36 条は、元方事業者による関係労働者の保護など、労使関係外を規律する特別規制所定の「必要な措置」の具体的内容の省令委任を包括的に定めた規定である。

概要は以下の通り。

ア　法第 35 条は、1 の貨物で 1 トン以上のものを発送しようとする者（＊事業者等の限定はない）を名宛人として、見やすく容易に消滅しない方法で重量表示するよう義務づけ、但書で、非包装で外観上重量が明らかなものを除外している。

その趣旨と解釈について言えば、先ず、昭和 47 年 9 月 18 日発基第 1 号が、ILO 条約第 27 号条約の採択と本邦の批准を受けて、従来旧安衛則に定められていた内容を法律に格上げしたことを示している。本法施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）が、本条は貨物取扱者が重量にかかる誤認識による被災防止を目的としていること、「発送」に事業場構内の荷の移動は含まないこと、「発送しようとする者」は最初に運送ルートにのせようとする者をいい、途中の運送取扱者を含まないが、数個の貨物をまとめて重量 1 トン以上の貨物とした者はそれに該当すること、外観上重量が明らかなものには、丸太、石材、鉄骨材等が該当すること、コンテナ貨物については、最大積載重量の表示で足りることを示している[104]。また、同施行通達からは、1 の貨物で重量 1 トン以上のものには、複数の荷のコン

---

[104] この点につき、森山監督官は、本条の文理解釈上も、本条の基礎である ILO 第 27 号条約が近似的重量（an approximate weight）を許容するにとどまることからも、また、1974

テナ詰めなど、数個をまとめて重量 1 トン以上としたものも含まれると解される。

本条の適用を受ける貨物としては、コンテナのほか、包装された機械設備、フレコンバックに入れられた土石等が考えられる。

【フレコンバック】



（ふくろ屋ふくながの WEB サイト（https://www.softbag.jp/info/quality/what.html 最終閲覧日 2023 年 7 月 25 日））

本条に省令への委任はない。

違反者には、法第 119 条により 6 ヶ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金が科され得る。

年 SOLAS 条約等では、コンテナ荷送人にコンテナの質量等の記載資料の船長及びコンテナヤード（港頭地区で海上コンテナを一時保管しておく場所）代表者への提出を求めているが、記載すべき重量につき実際の計量を前提にしているので、疑問があるとする。同監督官は、これに加えて、船舶への積載では、船体に偏荷重がかからないようにする必要があるところ、コンテナの最大積載量しか表示されず、正確な重要がわからなければ、規定の目的を達し得ないと述べる。

しかし、本条約が言う近似的重量は、日本政府が追記を求めていた概算重量に限りなく近い意味であることが、後掲の審議経過からうかがえるし、いずれにせよ、森山監督官がここで指摘する齟齬は、日本政府が、ILO 第 27 号条約の趣旨に賛同しつつも、業界での実効可能性にかかる国内事情との調整を図った結果と解される。後掲の通り、ILO でもこの規制の実効可能性にかかる議論がかなりなされた経過もある。よって、今後、安価かつ容易に計量可能な技術開発等がなされない限り、SOLAS 条約を踏まえた国内法の実効性の確保や ILO 条約と安衛法の整合の実現は難しいように思われる（三柴丈典注記）。

本条をめぐっては、その前提となったILO第27号条約の起草の段階から、主に、表示義務者の如何、測定・表示の精確性、危険物等の内容物の表示の必要性等が主な争点とされてきた。

イ　本条は、貨物の行き先を限定しておらず、後掲するILO第27号条約の趣旨に照らしても、外国への発送の場合も含まれると解される。

「貨物を発送しようとする者」は不明確であり、船舶安全関係法令で国際海上コンテナの重量確定義務の負担者は荷送人（商社等）だが、本条（法第35条）では誰になるか、例えば実際の収納作業者等が該当するかは不明である。

本条では、重量表示の単位（系）が指定されていないが、重量表示は計量法（平成4年法律第51号）上の「証明」に該当し、同法第8条第1項により、メートル法のキログラム（kg）、グラム（g）、トン（t）による必要があると解される。

本条では、重量表示の精度につき定めがないが、計量法が精確な計量の努力義務（第10条）、使用してはならない計量器等（第16条）を定めており、適用できるはずである。

なお、虚偽の重量を記載した場合、重量表示をしたことにならないし、そもそも「その重量」の表示という要件を充たさないので、本条違反になると解される。

ウ　本法は、第115条で、鉱山保安法（第2条第2項・第4項）上の鉱山保安と船員法上の船員についての適用除外を定め、それらには各所掌法律が適用されている。

しかし、鉱山「保安」は基本的に安全を意味するので、衛生関係については、通気を除き安衛法が適用されると解される。鉱山保安法の適用対象である鉱山は場所的概念なので、安衛法上の場所を対象とする保安にかかる条文（法第21条第2項、第29条の2、混在作業場所にかかる第30条など）の適用は困難だが、鉱山から貨物を発送する場合のように、場所を超えて荷役や輸送の安全を確保するための規定は、鉱山にも適用されると解される。鉱山保安法に重量表示規定がないこと等もその解釈を裏付ける。

船員については、適用除外の趣旨が、安衛法の適用上、船員を労働者とみなさないことにあると考えられるので、使用従属関係を軸とする法第20条から第27条[105]の適用は困難だが、本条のように不特定多数の保護を目的とする規定は適用できると解される。ただし、船員が貨物を発送しようとする場合に、当該船員を義務主体として本条を適用できるかは検

---

[105] ただし、建設アスベスト訴訟（神奈川第1陣）事件（最1小判令和3年5月17日最高裁判所民事判例集75巻5号1359頁。アスベストばく露による被災者への保護具の「装着させ」やアスベストのリスクの掲示や表示による伝達にかかる国の規制権限不行使について判断する中で、職場環境整備や物の安全確保を目的とした規定は建設業一人親方も保護対象とする旨を述べた）を受けて、法第22条と関係する11の省令改正（建設業事業者に対し、同じ建設現場で働くか、そこに出入りするが、雇用関係にない一人親方等を保護対象として、指揮命令関係がなくても講ずべき措置を段階的に規定する等）を予定している。

討を要する。

エ　上述の通り、本条（法第 35 条）は、ILO 第 27 号条約（船舶により運送せらるる重包装貨物の重量表示に関する条約）の国内担保法であり、当該条約は 1929 年 6 月の総会第 25 次会議において 98 対 24 で採択された。日本は、1931 年 2 月に批准した。2022 年 11 月 3 日現在の批准国は 66 である。

本条約第 1 条第 1 項は、1 トン以上の貨物の船舶への積載前時点での重量表示を求めているにとどまり、第 4 項は、従業表示義務者を発送者、その他の個人又は団体のいずれかにするかは各国が法令で決すべきこととしている。

本条約採択までの過程は以下の通り。

まず、ILO 事務局が各国政府へのアンケート調査を通じて第 12 回総会に提出した草案では、

> 千「キログラム」以上の全重量を有する包装貨物又は物品であって・・・締盟国の領土内で発送され、海上河川その他の内地水路により輸送されるべきものには、船舶への積み込み前にその全重量を外部に明瞭に読みやすくかつ耐久的に表示すべし。
>
> 重量表示義務者を発送者、その他の個人又は団体のいずれかにするかは各国が法令で決すべき。

がたたき台とされた。

その他、論点ごとの議論の要旨は以下の通り（以下では、論点ごとに災害予防委員会での審議と総会第 21 次会議での審議の両者を取り扱う）。

1）条約とすべきか勧告とすべきか

・本条約案実施にさほど実際上の困難はなく、各国の港湾規則に含められる。他の委員が挙げた実際上の困難は、他の条約に伴うものより少ない（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：ドイツ政府側顧問ファイグ）。

・多くの国は海運貿易で自国の諸港に利害関係がある＝遵法のコスト負担を回避したい場合、条約案の批准を躊躇するだろうし、非海運国は、自国の労働者に直接関係しないので、批准しないだろうから、勧告とすべき（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）・総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：オランダ使用者側代表レグート）。

・本条約案は、却って労働者の作業を危険にすること（＊趣旨不明だが、遵法が徹底しない結果、表示がちぐはぐになるとの意味か（三柴丈典注記））等から、条約化・勧告化共に

反対（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：イギリス使用者側顧問ベイレイ）。

・実施には困難があろうが、それは一切の条約案と同じだし、いくつかの国が批准すれば、多くが後に続くだろう（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：フランス労働者側顧問キーヤン）。

＊その後、委員会で勧告案を支持するベルギー使用者側代表ジェラール案が表決に付されたが、45:40 で否決された。

・本条約はドイツ政府の発案による。勧告では不十分である（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：ドイツ政府側顧問ファイグ）

2）重量表示義務を誰に課すか

・発送国政府のみが責任を有し、通過国は負わない（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：委員長（イギリス政府側代表サー・マルコム・デレヴィンニュ））。

・包装貨物が積み込まれた港湾の当局者が責任を負うべき（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）・総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：ドイツ政府側顧問ファイグ）。

・委員長見解もファイグ見解も実行不可能。本条約案は複雑すぎ、廃案にすべき（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：ベルギー使用者側代表ジェラール）。

＊その後、本条約の義務の主体をもっぱら対象物の発送国政府にあり、目的地までの中継国にないことが、追記された。

3)「又は物品」を削除すべきか

・物品一般まで本条約の規制対象を広げると、木材貨物への適用を以て実際上困難を来す（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：ベルギー使用者側代表ジェラール）。

・包装貨物（package）と物品（object）は、包装されているか否かで区別され、木材のようなバラの貨物は含まれないので、懸念する必要はない（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：委員長）。

＊その後、委員会でジェラールの提案が表決に付されたが、39:39 で否決された。

4）重量の決定が困難な場合に国法による例外（概算重量等の方法）を認めるか（日本政府側顧問木村清司の提議）

・本案はあくまで全重量を明瞭に表示すべきことを旨としており、概算重量は認められない（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：委員長）。

＊その後、委員会で木村の提案が表決に付されたが、41:39 で否決された。

・本修正案の趣旨は、精確な重量の決定が困難な場合概算重量表示を認める例外の定めにあり、こうした重荷物の取り扱いが稀で、測量機も持たない河川や湖水で、遠隔の山腹から採取した石を記念碑等まで輸送するような場合を想定している。この提案は、本条約案の実際的適用を促進し、その趣旨を活かすことにある（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6

月）：日本政府側代表吉阪俊藏）。

・一切の事情を考えると、精確な重量表示の期待は不合理不可能である（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：フランス政府側代表フォンテーヌ）。

・日本政府の修正案は、原案の実行困難を示すものであり、概算重量の表示は表示がないより却って危険である（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：イギリス使用者側顧問ジェンキン・ジョーンス）。

・本条約案は科学的に精確な重量表示を求めるものではなく、近似的重量を求めるに過ぎないが [106]、なおこの点の懸念を除去して条約の批准、実際上の適用を促進するため、日本政府の修正案（概算重量標示）の受け入れを望む（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：オランダ政府側代表ノーレンス）。

＊総会での日本政府案の表決では、80:3 で可決された。

5）「その他の個人又は団体」を削除すべきか（オランダ使用者側代表レグートの提議）、そもそも誰に重量表示義務を課すか

＊レグートは、原荷送主以外の一切の責任排除の明記を望み、委員会で表決に付されたが、43:39 で否決された。

・原案では、重量表示義務者は荷送主にあるが、同人は世界中あちこちに存在するから、この規定の実施は現実的でない（総会第 21 次会議での審議（1939 年 6 月）：イギリス使用者側顧問ジェンキン・ジョーンズ）。

6）本条約を批准しない国から発送された通過貨物への適用の是非（スウェーデン使用者側代表ラルソンの提議 [107]）

原文に適用しないとの趣旨は含まれており、特に追記する必要はないが、起草委員会で確認規定を追加するよう希望する（災害予防委員会での審議（1929 年 6 月）：委員長）。

以上の審議過程を経て、上掲の原案に対して、

①本条約の義務の主体はもっぱら対象物の発送国政府にあり、目的地までの中継国にないこと、 ②表示する重量は近似的重量（an approximate weight）とする（：で構わ

106 日本政府による災害予防委員会における概算重量表示の提案は否決されたが、この解釈自体、日本政府の提案を踏まえたもののように思われる。

107 ラルソンの提議は、適用しないことを追加的に明記することだった。

ない）こと、

を追記する等の修正が加えられ、成案となった[108]。

批准国が作成して ILO に提出する本条約の年次報告書の指定様式では、以下のような内容の報告が求められている。

①条約実施のための国内法令の整備その他の措置の内容、憲法上の根拠、関係者への周知、実効性確保措置（監督、罰則等）、

② CEACR （ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations（条約勧告適用専門家委員会））や CAS（Conference Committee on the Application of Standards（基準適用に関する協議委員会））から指示を受けた事項に関する対応状況

③本条約の国内担保法を所管する監督組織と監督実施方法

④本条約関係の裁判例

⑤報告書の写しの労使団体への送付状況、労使の意見

日本は、2007、2008、2009、2012 年に年次報告書を提出している。

このうち 2007 年の日本の年次報告書が検討された際に、連合が以下の趣旨の意見書を提出し、CEACR にも共有された。

・コンテナ輸送へ物流が変化する中、依然として重量貨物の取扱作業が残っている。港湾作業での重量装貨物の重量表示は概ね行われているようだが、27 号条約や関連国内法規の遵守は、荷主、梱包業者、輸送手続きを引き受ける海運貨物取扱業者が主体的に法令遵守しなければ難しい。

・コンテナ化により、個品貨物の重量検査は困難となる中、30 トンを超える重量貨物の積込で、コンテナの底板が抜ける事故が生じている。トラック運転手が重量や中身を知らないまま過積載で摘発を受ける事例も多発している。

・よって、コンテナ外壁に純トン（コンテナ内部の貨物を積載できる容積）と総トン（コンテナ全体の外部容積）を表示すべきである。

これは、重量表示の精確化を求める趣旨と解される。

日本政府は、CEACR からの要望を受けて起案した 2008 年の年次報告案で、日本では、安衛法第 35 条のコンテナへの適用では、最大積載重量で足りるとしているが、それは実際の重量が表示より重いことによる労災の防止には十分なためであり、総重量等の情報の精

[108] 森山監督官は、ILO 条約が最終的に採用した近似的重量（an approximate weight）と概算重量は異なるとするが、この審議過程に徴すれば、両者はかなり近い趣旨と察せられる（三柴丈典注記）。

確化については、関係省庁の連携により「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドライン」（以下、「安全輸送ガイドライン」という）を策定した旨を記載した。

このガイドラインには、荷主、外航船舶運航事業者（本邦の港と本邦以外の地域の港との間又は本邦以外の地域の各港間において行なう船舶運航事業者）、ターミナルオペレーター、取次事業者（自己の名で有償で運送の仲介を行う者）等、海運貨物取扱事業者（港湾地区で貨物を取り扱う専門業者）及び利用運送事業者（自ら運送手段を持たず、他者の運送手段を利用して有償で運送を行う事業者）、トラック事業者、運転者等のステークホルダーがそれぞれ陸上安全輸送の実施に取り組むべきことと、その措置が記載されている。

しかし、連合は、第 11 回 ILO 懇談会において、この輸送ガイドラインの公表後も事故が発生しているので、これに強制力を持たせるべきこと（連合要求①）、海外での貨物の積み付け不良や危険物表示の不備に国内法の適用は及ばないので国際的な統一基準を形成すべきこと（連合要求②）、ILO 第 27 号条約をコンテナ化に対応できるよう改訂すべきこと（連合要求③）等を主張した。

その後、政府は、2009 年の年次報告書案に安全輸送ガイドラインの取組状況等に関する実態調査結果を掲載し、当該ガイドラインの公表後に関係する安全問題が減少したとしたが、連合は重大事故の頻発を指摘し、CEACR は 2010 年の報告書で、日本政府に対してコンテナ等の現代的荷役方法に関する措置を講じるよう求めた。

その後も連合は日本政府と ILO に対して要求①②③を維持していたところ、政府は、コンテナ情報の伝達やトラック事業者の遵守事項を定めた「国際海陸一貫運送コンテナの自動車運送の安全確保に関する法律」を国会に上程したが、審議未了廃案となった。CEACR は 2012 年の日本政府による年次報告を踏まえ、日本政府に対し、重量表示義務者の法令による明示、連合の示した懸念への対応を求めた（次回の年次報告は 2025 年の予定）。

その後、この問題（国際海上コンテナの荷役安全に関する問題）は、日本も批准している SOLAS 条約の改正とその国内担保法である船舶安全関係省令の改正（一定以上の大きさのコンテナ総重量の正確な証明等を義務づける制度の導入）により、一定程度対応された。

本条約（ILO 第 27 号条約）自体、ILO のカルティエ委員会（1995-2002 年）で改正の必要性が示され（コンテナ化など輸送方法の変化への対応、精確な重量測定の義務化、重量以外の事項の表示、海上安全、船舶からの汚染防止等の海事問題を広く取り扱う IMO（International Maritime Organization）条約との互換、港湾労働安全衛生に関する条約（第 152 号条約）の採択を踏まえたシャッフル等）、理事会でも決定されたが、具体的な動きは取られていない。

オ　本条（法第 35 条）の沿革は以下の通り。

上述の通り、本条は ILO 第 27 号条約の国内担保法であり、同条約は、昭和 4 年（1929 年）6 月 21 日に、第 12 回国際労働会議（於ジュネーブ）で採択され、昭和 7 年（1932 年）3 月 9 日に発効した。

日本は昭和 6 年（1931 年）に批准し、同年中に公布し、発効させた。

その直前の昭和 5 年（1930 年）5 月 6 日には、重貨物の重量標示に関する件（内務省令第 16 号）が公布されており、　ここには、概ね、

1 貨物で 1 トン以上のもの（非包装の木材、石材、鉄材等を除く）を発送しようとする者は、発送前に見やすく容易に消えない方法で重量表記すべきこと、ただし、計量困難で推定重量が 1 トン以上の場合、推定重量を表記すべきこと [109]

が定められていた（この内務省令は、その後の日本国憲法の施行と同時に失効することとなった〔ただし、立法上、失効まで若干の猶予が生じた〕）。

推定重量で足りるとの定めは、第 27 号条約をめぐる ILO での議論で日本政府が提案したものであること、この省令において既に、対象貨物が船舶による運送物に限定されていなかったことが特筆される。

なお、日本は 1940 年に ILO を脱退し、1951 年に再加盟したが、本条約を含めて批准済の 14 条約は脱退時も批准したままだった。

昭和 22 年には労基法が制定され（施行は同年 9 月と 11 月）、工場法、労働者災害扶助法等の安全衛生等にかかる規定を廃止する規定（法第 123 条）と共に、その第 5 章 14 箇条（安全及び衛生）が施行された（昭和 22 年 11 月）。

ILO 第 27 号条約の国内担保法は、労基法第 5 章に紐付く旧安衛則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）第 123 条に引き継がれた。

ここには、概ね、

1 貨物で 1 トン以上の重量物を発送又は運搬する際、見やすく容易に消えない方法で重量標示せねばならないこと、但し、計測困難な場合で推定重量が 1 トン以上の場合、推定重量の標示で足りること

[109] その他、違反した貨物発送者に科料を科すこと（第 2 条）、貨物発送者が未成年者や禁治産者である場合は法定代理人、法人である場合はその代表者を処罰すること（第 3 条）、代理人、戸主、家族、同居人、雇人等の違反に際して、貨物発送者は、自身が指揮していないことを理由に処罰を免れないこと（第 3 条）が定められていた。

が定められた。内務省令にはあった、非包装で外観上重量が明らかなものを除外する旨の括弧書きの定めが消えている。

行政の解説書（『労働法コンメンタール 3 労働基準法（下）』（労務行政研究所、1968 年））には、

・重量物の運搬・取扱いに際して、精確な重量が明らかなら、様々なメリットがあり、災防効果も見込まれること、

・安衛則は、船舶運送に限らず、一般貨物も規制対象としていること、計量困難で推定重量 1 トン以上の場合、推定重量標示で足りるとしていること、本規定は、包装・結束の有無を問わず適用され、1 貨物とは、運送荷役の取扱対象となる 1 単位重量物をいうこと、

等が記されている。また、本条は、労基法第 45 条（基本的な危害防止規定にかかる命令委任規定。現行法上の法第 27 条や第 36 条等に相当する）の解説中に記されているので、当該命令委任を受けた危害防止基準の 1 つと解される。

しかし、本条の名宛人は特定されていない（主語を置かない条文であった）。親法である労基法が主に使用者を名宛人とする法律なので、本条が使用者以外を義務主体とする場合、根無し規定となる。

アメリカ統治下にあった沖縄でも、昭和 28 年に労基法（1953 年立法第 44 号）が公布され、安衛則（1954 年規則第 5 号）に上掲の第 123 条と同様の規定が設けられた。

昭和 47 年（1972 年）に現行安衛法が制定され、本条約の国内担保法が本条となったが、推定重量表示に関する特例は引き継がれず、代わりに？重量が外観上明らかなものにかかる除外が定められた。

カ　本条に関係が深い労働法以外の規制に、SOLAS 条約及び船舶安全関係法令がある。

SOLAS 条約の正式名称は、1974 年の海上における人命の安全のための国際条約であり、日本も批准している。

同条約は、1986 年改正で、附属書第 7 章に火薬類等の危険物の運送上の安全を定め、その第 4 規則では、危険物を入れた容器に専門的名称で内容表示をすると共に、標識で危険性を示すよう定め、その後の附属書改正で、第 6 章第 2 規則に、荷送人を名宛人として、船長等に対して貨物等（コンテナ含む）の総質量等を記した資料を提供するよう規定した。さらに、2016 年改正では、コンテナで運送する貨物の総重量につき、

・梱包されたコンテナ貨物と固定用材料、コンテナの自重を加えた重量の計量（ただし、トレーラー（図参照）積載コンテナを短国際航海を行うロールオン・ロールオフ船（図参照）にそのまま積み込む場合等を除く）、

・船積書類と確認された重量の照合と船長や係留施設の代表者への事前提出、

・これらの要件が充たされない場合の船舶への積み込みの禁止、

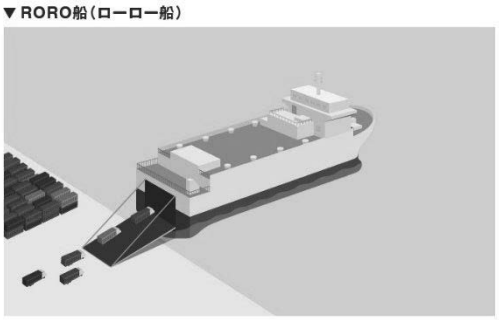
等が定められ、計量の精確化が図られた。

【トレーラー】



（ドライバーWEB の WEB サイト（https://driver-web.jp/articles/detail/38314/2/1/1 最終閲覧日 2023 年 7 月 25 日））

【ロールオン・ロールオフ船】



（PASONA のみんなの仕事 Lab「シゴ・ラボ」の WEB サイト（https://lab.pasona.co.jp/trade/word/342/最終閲覧日 2023 年 7 月 25 日））

この条約の国内担保法は、危険物船舶運送及び貯蔵規則（昭和 32 年 8 月 20 日運輸省令第 30 号）及び特殊貨物船舶運送規則（昭和 39 年 9 月 2 日運輸省令第 62 号）であり、この規則は、本邦外に貨物を輸送する場合で、船舶航行上危険性のある貨物運送の際、荷送人が、同人に関する情報（名称・住所等）、貨物の特性や質量（コンテナの場合、総重量）等を記載した資料を船長に提出せねばならず、コンテナについては、コンテナに荷物を入れた状態での総質量を計算するか、コンテナと内容物を別個に計量して合計する方法で確定すべきこと等を定めている。

コンテナ総重量の確定責任者は、原則として荷送人とされているが、ここで荷送人とは、船荷証券（Bill of Landing）や海上貨物運送状（Waybill）等の運送書類の荷送人（Shipper）欄に名前のある者と定義されており、梱包業者などとは異なる。荷送人は第三者に重量確定業務を委託でき、自ら行う場合は国土交通大臣への届出、委託する場合は、重量確定業務を行う業者の同大臣への登録が求められる。

これらの規定には罰則が付されているが、20 万円以下の罰金なので、本条（法第 35 条違反の罰則〔6 ヶ月以下の懲役か 50 万円以下の罰金〕）より軽い。

やはり本条に関係が深い労働法以外の規制に計量法があり、本条の適用上も徴すべき法律だが、前述したので繰り返さない。

キ　適用の実際は以下の通り。

労働基準監督年報の定期監督等実施状況・法違反状況（違反による是正勧告等の行政指導の状況）には、本条にかかる項目がなく、違反件数は不明。同年報の送検事件状況には、本条違反による送検事例は存しなかった。

しかし、森山監督官独自に関係者に聴取したところ、本条違反による是正勧告事例が複数確認されたという（詳細は不明）。

理論的には、重量の過少見積もりによるクレーンの転倒、クレーンのワイヤロープの切断、船舶での偏荷重による傾きや沈没危険の発生等が考えられる。

ク　本条（法第 35 条）の（改正）課題として、まず、重量表示義務者に梱包業者を含めることが挙げられる。荷の内部の偏荷重や高重心、最大積載荷重違反等は、実際に荷造りする者でなければ対応し難い。荷役や貨物運送には多くの関係者が関わるので、梱包業者を含め、誰にどのように義務をかけるのが災防効果に結びつくかを検討する必要がある。

また、死亡災害まで引き起こす荷役用具としてロールボックスパレット（図参照）があり、一度に多くの荷を積載するために縦長に製造され、JIS Z0610 の転倒防止試験をクリアできないことのほか、車輪にストッパが設けられていない、各部に不良があるものがある等の問題がある。また、荷主等、運送事業者以外が所有していることも多く、陸上貨物運送業労災防止協会の委託検討会でも、荷主等に対する運送事業者の困難な立場が窺われた。よって、名宛人を荷主等に限定せずに構造規格化し、製造・譲渡・貸与業者等への規制をかける方法も考えられる。

【ロールボックスパレットに関わる災害例】



（独立行政法人労働安全衛生総合研究所「労働安全衛生総合研究所技術資料 ロールボックスパレット起因災害防止に関する手引き」（JNIOSH-TD-NO.4 （2015））（https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/doc/td/TD-No4.pdf）図 2-5 から）

ケ　法第 36 条は、第 4 章のうち元方事業者など被保護者とは必ずしも労働契約関係にな

い者に所要の労災防止措置を課した規定や、関係請負人やその労働者（関係労働者）にそれに応じる等の義務を課した規定（いわゆる「特別規制」）につき、厚生労働省令に具体化を委ねた条規である。

第 4 章は、前半（法第 20 条～第 28 条の 2）で、直接的な雇用関係に基づく事業者及び労働者の義務を定めているが、労災防止上それでは不十分なため、後半（法第 29 条～第 35 条）で、請負関係を手がかりに、一の場所で混在作業が行われる場合を前提に、元方事業者に場の統括管理義務、注文者自身が仕事を行う場所で請負人が請け負った仕事を行う場合を前提に、注文者に危険な物にかかる管理義務を課したほか、そうした場面を限定せず、発注者による違法な指示の禁止、機械等や建築物のリース業者の義務、1 トン以上の重量貨物の荷送人の重量表示義務等を課している。

ただし、第 4 章後半のうち、

①第 29 条（元方事業者による関係請負人・関係労働者への法令遵守指導、違反の際の是正指示、関係請負人・関係労働者による指示の遵守：罰則なし）、

②第 29 条の 2（建設業元方事業者による土砂崩壊、機械転倒等の危険場所で関係労働者が仕事を行う場合の技術上の指導等：罰則なし）、

③第 31 条の 4（注文者による請負人・請負人の労働者への違反となる指示の禁止：罰則なし）、

④第 32 条第 7 項（関係請負人・関係労働者による法第 30 条第 1 項以下に基づく（特定）元方事業者・注文者・関係請負人からの指示の遵守：罰則なし）、

⑤第 35 条（発送者による重量物の重量表示義務：罰則あり）

については、命令委任がないか、個別の命令委任しかなく、本条とは関わりがない。

また、第 31 条の 3 建設業で特定作業（省令所定の危険性が高い作業）を、縦横問わず複数の事業者の労働者に混在して行わせている場合、その仕事の一部を自ら行う当該特定作業の発注者や一次下請が、当該全労働者の労災防止措置を講じるよう義務づけた規定（第 1 項）、第 1 項の義務主体該当者がいない場合に元方事業者等が指名する等の配慮をするよう定めた規定（第 2 項））でも、厚生労働省令への包括的委任がなされているが、その委任規定を同条中に置いており本条とは関わりがない。

なお、第 32 条第 6 項（特定元方事業者による統括管理等に対応する〔≠指示を受けた〕関係労働者の義務）については、現在、本条の規定により委任された厚生労働省令の規定が存在せず 、死文となっている。

コ　本条（法第 36 条）の引用条文は以下の通り。

条項	規定内容の概要
第 30 条第 1 項	特定元方事業者は、自身の労働者と関係労働者による同一の場所での混在作業から生じる労災防

	止のため、協議組織の設置等の統括管理を行うべきこと。
第 30 条第 4 項	指名を受けた統括安全衛生管理義務者は、当該場所で作業する全労働者に関し、統括管理すべきこと等。
第 30 条の 2 第 1 項	製造業等の元方事業者は、その労働者及び関係労働者の一の場所での混在作業による労災防止のため、作業間の連絡及び調整等の統括管理を行うべきこと。
第 30 条の 2 第 4 項	製造業等元方事業者にも第 30 条第 4 項と同様の規定(指名を受けた統括安全衛生管理義務者による統括管理等）を定めたもの。
第 30 条の 3 第 1 項	第 25 条の 2 第 1 項所定の仕事（災害時の救護にかかる二次被害防止措置)が数次の請負契約によって行われる場合に、元方事業者は、当該場所の全労働者につき、統括管理すべきこと等。
第 30 条の 3 第 4 項	第 30 条の 3 第 1 項の元方事業者にも第 30 条第 4 項と同様の規定（指名を受けた統括安全衛生管理義務者による統括管理等)を定めたもの。
第 31 条第 1 項	特定事業の仕事を自ら行う注文者(※該当する注文者が複数存在する場合は最先次のもの）は、建設物、設備又は原材料を、その請負人の労働者に使用させるときは、それらによる労災防止措置を講じるべきこと。
第 31 条の 2	化学物質や化学物質含有製剤等を製造又は取り扱う設備で改造等の有害作業を伴う仕事の注文

	者は、請負人の労働者の労災防止措置を講じるべきこと。
第 32 条第 1 項	第 30 条により特定元方事業者（特定元方事業者が複数存在する場合は指名された統括安全衛生管理義務者）が講じる措置に関係請負人も対応すべきこと。
第 32 条第 2 項	第 30 条の 2 により元方事業者（元方事業者が複数存在する場合は指名された統括安全衛生管理義務者）が講じる措置に関係請負人も対応すべきこと。
第 32 条第 3 項	第 30 条の 3 により元方事業者（元方事業者が複数存在する場合は指名を受けた統括安全衛生管理義務者）が講じる措置に関係請負人も対応すべきこと。
第 32 条第 4 項	第 31 条第 1 項の場合に、当該建設物等を使用する労働者を雇用する事業者は、注文者が講じる措置に対応すべきこと。
第 32 条第 5 項	第 31 条の 2 の場合に、同条所定の仕事の請負人は、同条に基づき注文者が講じる措置に対応すべきこと。
第 33 条第 1 項	機械等貸与者は、受貸与事業者における当該機械等による労災防止措置を講じるべきこと。
第 33 条第 2 項	受貸与者は、オペレーターが自身の労働者でない場合、（同人への当該事業場にかかるリスク情報の提供などの）労災防止措置を講じるべきこと。
第 34 条	建築物貸与者は、受貸与事業者における当該貸与建築物による労災防止措置を講じるべきこと。た

	だし、当該建築物の全部を一の事業者に貸与する場合を除く。
第 32 条第 6 項	第 30 条第 1 項若しくは第 4 項、第 30 条の 2 第 1 項若しくは第 4 項、第 30 条の 3 第 1 項若しくは第 4 項、第 31 条第 1 項又は第 31 条の 2 の場合において、労働者は、これらの規定等により、元方事業者、注文者、貸与者、関係請負人等が講じる措置に応じて必要事項を遵守すべきこと。
第 33 条第 3 項	第 33 条第 2 項の機械等のオペレーターは、受貸与者が同項に基づき講じる措置に応じて必要事項を遵守すべきこと。

また、労働者派遣法第 45 条は、ここに掲げたもののような安衛法上の一定の条規につき、「派遣先＝事業者」、「派遣労働者＝事業者の労働者」とみなし、派遣元は当該労働者を使用しない（＝安衛法上の事業者責任を負わない）ものとみなす旨を定めている。

派遣法第 45 条は、統括安全衛生責任者や元方安全衛生責任者らの選任義務を派遣先に課しており、（特定）元方事業者の講ずべき措置も派遣先に課しているので、結局、特別規制の履行責任は派遣先の中で、適用条件を満たすところということになる。

寺西輝泰氏によれば、安衛法本法が省令に委任する形態は、包括委任型（個々の条文の中ではなく、別途設けられた包括的な委任規定により、政省令によってその内容の具体化が図られている条規）、個別委任型（構成要件に具体化のための政省令委任が書き込まれている条規）がある。その他、政省令委任がなく、自己完結した条規は、完結型と呼ばれている。

このうち包括委任型条規の包括委任の媒体を果たすのが、法第 27 条や本条（法第 36 条）（森山監督官は、この他に法第 115 条の 2 を挙げている）である。これらの条規では、措置基準の面で、まさに包括的に幅広く委任されている。法第 31 条の 3 第 1 項（「厚生労働省令で定めるところにより」、特定作業従事する全労働者の労災防止措置を講ぜよ）のように、個別委任型ではあるが、包括委任的な条規もある。

サ　制度史をみるに、そもそも、工場法は、工場という場を規制しており、保護対象となる職工には、工業主と直接的な雇用関係がない下請労働者等の社外工も含んでいた。戦後に制定された労基法では、規制範囲が労使関係に限定され、請負関係規制が後退したが、鉱山保安法は、依然として場の規制を維持し、同法上の鉱山労働者には個人請負事業者も含まれている。

確かに、司法判断では、河村産業所事件（鍋田農協倉庫倒壊事件）名古屋高判昭和 47 年 2 月 28 日判例時報 666 号 94 頁（上告後、最 2 小判昭和 48 年 3 月 9 日で棄却））のように、元請の現場責任者を使用者と読み替えて統括管理の刑事責任を課すような判決もあったが、一般化には限界がある。

森山監督官の経験では、安全衛生経費の差配を元請が行っていても、2 次下請以下の労働者への指揮命令は 1 次下請に丸投げされているようなケースもあり、そうしたケースについては、やはり立法的対応が必要と解される。

その後、旧労災防止団体法（昭和 39 年法律第 118 号）が制定され、第 4 章に、現行安衛法第 4 章後半に近い特別規制が設けられた。その立法趣旨は、労使関係を規律する労基法では、使用者の異なる労働者の混在、連絡不備等による災害を十分に防止できないので、元請事業主等に関係労働者の統一的安全管理義務等を課すこととしたと説明されていた[110]。

これらの条規は、昭和 47 年に現行安衛法が制定され、若干の修正を加えて、第 4 章後半に受け継がれた。また、昭和 60 年の労働者派遣法の制定に際して、前述の通り、第 45 条で本法の規定の一部が読み替えられ、特別規制の責任者が派遣先のうち所定条件を満たす者となることが明らかにされた。

本条（法第 36 条）は、制定以後、3 回改正されているが（昭和 55 年法律第 78 号・平成 11 年法律第 160 号・平成 17 年法律第 108 号）、その内容は、主に対象条文の追加（代表例として、平成 11 年改正における法第 31 条の 2（化学物質等取扱設備の改造等の仕事の注文者の講ずべき措置）の追加が挙げられる）やナンバリング改正、省庁再編（労働省令→厚生労働省令）に対応したものである。

シ　本条（法第 36 条）の対象条文にかかる監督指導状況をみると、労働基準監督年報では、平成 23 年から令和 2 年までの違反指摘（違反による是正勧告等の行政指導の状況）は、

1）法第 30 条から法第 30 条の 3（特定元方事業者による統括管理義務、製造業元方事業者による統括管理義務、元方事業者による救護活動の二次災害防止措置の統括管理義務）が例年 1000 件前後、

2）法第 31 条から法第 31 条の 4（注文者による危険な物の管理、化学物質取扱い作業を伴う仕事の注文者の講ずべき災防措置義務、建設業で危険な作業を伴う仕事の発注者等が講ずべき災防措置義務、注文者による違法な指示の禁止）が例年 4000 件台と多く、

3）法第 32 条（特別規制における請負人や労働者の義務）は例年 20〜50 件台、

4）法第 33 条（機械等のリース関係）と第 34 条（建築物等のリース関係）は例年概ね 10 件台、

だった。

労働基準監督年報に掲載された送検事例では、法第 30 条違反が例年 10 件程度、法第 30 条の 2 違反が例年 0-1 件、法第 31 条違反が 10-20 件台、法第 32 条違反と第 33 条違反はご

---

[110] 労働福祉事業団・労働福祉昭和 39 年 8 月号 14 頁。

く稀にある程度であった。

11　井村解説（第 5 章第 1 節第 37 条から第 41 条）

井村解説は、法第 5 章に属し、機械の本質的安全化を目的とする法第 37 条から第 41 条を対象としている。

これらの条規は、製造時の許可、製造時、設置時の検査の受検、検査をパスした機械等への検査証の交付、検査証を受けていない機械等の使用禁止、検査証の有効期間と更新制度等を定めている。

概要は以下の通り。

ア　法第 37 条は、ボイラー・圧力容器、クレーン・ゴンドラ等、それ自体又はその取扱いに危険を伴う機械等（特定機械等〔1　ボイラー、2　第一種圧力容器[111]、3　つり上げ荷重 3t 以上のクレーン［スタッカー式クレーンは 1t 以上］、4　つり上げ荷重 3t 以上の移動式クレーン、5　つり上げ荷重 2t 以上のデリック、6　積載荷重 1t 以上のエレベーター、7 ガイドレールの高さが 18m 以上の建設用リフト［積載荷重 0.25t 未満のものを除く］、8　ゴンドラ〕〔法別表第一〕）につき、「製造しようとする者」が、構造規格への適合審査を経て、行政官庁の製造許可を受けるべきことを定めている。

ここで、「製造しようとする」の解釈は、ボイラー等のような据置型、クレーンやゴンドラのような定置型、移動式クレーンのような移動型で異なり得、たとえば定置型では、設置

---

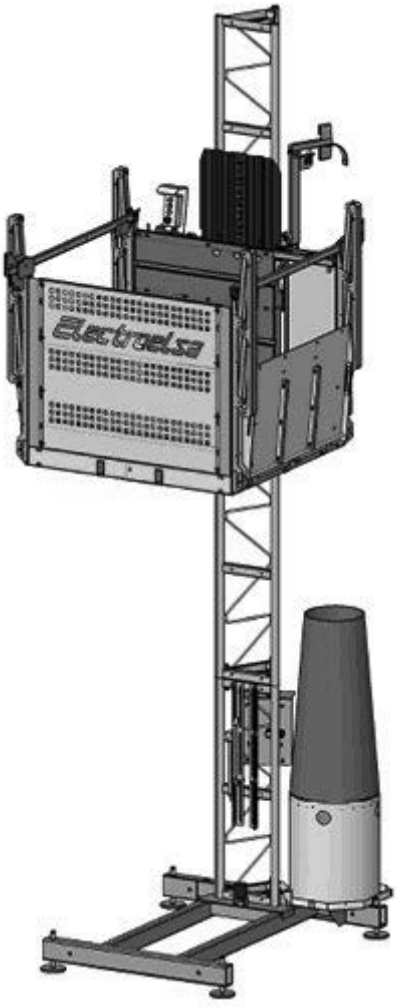
[111] 第一種圧力容器については、以下のような判例がある。

有限会社ラボプレクス事件東京地判令和 3 年 8 月 10 日 westlaw_2021WLJPCA08108021 は、理化学機器のメーカーである Y（被告会社）に発注した産業廃棄物処理に使用する高温高圧機器（本件機器）につき、要求仕様や法定基準を満たさないとして、注文者である X（原告。事業協同組合）が、Y の債務不履行責任等を訴求した際、その一環で、本件機器が安衛法令上の第一種圧力容器（施行令第 1 条第 5 号）に該当するのに、行政の製造許可や各種の法定検査等の手続きを経ていないことを主張したという事案につき、以下のように述べて、X のこの点に関する主張を斥け、また、本件請求自体も棄却した。

すなわち、「労働安全衛生法施行令 1 条 5 号所定の第一種圧力容器に当たるかどうかについては、当該機器の耐久性（上限値）ではなく、具体的な使用条件に即して認定される」（下線は報告者が添付した）。本件機器は、「高温の水蒸気を送り込んで、専ら本件機器内の温度を上げることにより、分解対象内の水分を気化させた上で細胞の中から外に出し、液化することを促進することを意図したもので、高温の水蒸気を本件機器内に継続的に送り込んで、本件容器内の温度を一定以上に保つために、逃し弁や配管等から温度が下がった空気を本件機器の外に出すことが可能な構造になっていると認められる」。「圧力の滞留を生じさせない点で、容器を密閉することによりその内部に圧力をかけていく圧力容器とは構造及び原理が異なるものというべきである」、と。

現場での組み立て着手時点とも解し得るが、条規の本来趣旨からすれば、部品の製造開始時点と解すべきだろう。

【建設用リフト】



（行列のできるトラック相談所のブログ（http://torack7.blog.fc2.com/blog-entry-287.html 最終閲覧日 2023 年 8 月 10 日））

3 ステップ・アプローチ（先ずは、機械や建設プロジェクトの安全設計、ハザードレベルの低い化学物質の採用などの本質的な安全対策を講じ（1st ステップ）、残存するリスクに対して、機械停止装置の装着、安全服の着用などの追加的防護柵＝安全工学、衛生工学的対策を講じ（2nd ステップ）、それでも残存するリスクに対して、安全教育などの人的措置を講じる（3rd ステップ）、という EU 等で原則化している予防の方法論）のうち、1st ステップの履行確保を図る規定であり、3rd ステップの履行を図る規定、すなわち、そうした機械等を取り扱う者に免許や講習受講等の要件を課して、取扱いの適正確保を図る法第 61 条等とは

両輪の関係にある。

すなわち、本条は、危険を伴う機械や有害物等につき、製造・流通段階での安全化を図ろうとする安衛法に特徴的な規制の一環であり、特定機械等を使用する事業者ではなく、その製造者を対象とした規制である。条文上、特定機械等は、「特に危険な作業を必要とする機械等」であって（これは、機械自体の構造上の欠陥から関わる作業者らに危険が及び得るものを含む）、別表に掲げられたもののうち安衛法施行令で特定されたもの（ボイラー、第一種圧力容器、移動式クレーン、建設用リフト、ゴンドラ。このうちボイラー以下一定の機械等については、安衛法の施行通達〔昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号〕定められている[112]）に限られており、安衛法制定以後追加されていないが、定めの趣旨や関係災害の実例からすれば、施行令が定めるものに限る必然性はなく、「特に危険な作業を要する機械等」については、その構造上の欠陥や取扱い方法の不備による災害発生の危険性が高い機械など、適切な解釈を改めて検討する必要がある。

施行令により、同条の対象とする特定機械等のうち、ボイラーは、一定以上の伝熱面積、最高使用圧力、胴の内径及び内容積を持つ等の条件を全て充たすものに限定され、第一種圧力容器（圧力容器のうち、内容物が大気圧での沸点を超える温度の液体〔圧力によって気体が液化している飽和液〕であるものを指す[113]）は、一定以上の最高使用圧力、胴の内径、内容積を持ち、容器内の圧力が大気圧を超える等の条件を全て充たす容器に限定され（＊内

---

[112] 特定機械等の定義の詳細を施行令で定めることは不適当（なじまない）との内閣法制局の方針に基づいた措置である（唐澤正義氏による）。

[113] 第一種圧力容器については、以下のような判例がある。

有限会社ラボプレクス事件東京地判令和 3 年 8 月 10 日 westlaw_2021WLJPCA08108021 は、理化学機器のメーカーである Y（被告会社）に発注した産業廃棄物処理に使用する高温高圧機器（本件機器）につき、要求仕様や法定基準を満たさないとして、注文者である X（原告。事業協同組合）が、Y の債務不履行責任等を訴求した際、その一環で、本件機器が安衛法令上の第一種圧力容器（施行令第 1 条第 5 号）に該当するのに、行政の製造許可や各種の法定検査等の手続きを経ていないことを主張したという事案につき、以下のように述べて、X のこの点に関する主張を斥け、また、本件請求自体も棄却した。

すなわち、「労働安全衛生法施行令 1 条 5 号所定の第一種圧力容器に当たるかどうかについては、当該機器の耐久性（上限値）ではなく、具体的な使用条件に即して認定される」（下線は報告者が添付した）。本件機器は、「高温の水蒸気を送り込んで、専ら本件機器内の温度を上げることにより、分解対象内の水分を気化させた上で細胞の中から外に出し、液化することを促進することを意図したもので、高温の水蒸気を本件機器内に継続的に送り込んで、本件容器内の温度を一定以上に保つために、逃し弁や配管等から温度が下がった空気を本件機器の外に出すことが可能な構造になっていると認められる」。「圧力の滞留を生じさせない点で、容器を密閉することによりその内部に圧力をかけていく圧力容器とは構造及び原理が異なるものというべきである」、と。

容物が気体のみである第二種圧力容器は本条の対象とされていない)、クレーン、リフト、ゴンドラも、(過去の災害例や事業場での安全管理が適当か否か等の観点から)施行令で定義されたものに限定されている。

本条所定の製造許可を受けずに特定機械等を製造した者は、法第 117 条により 1 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金に処せられ得る。

イ　本条が規制対象とする特定機械等については、現行安衛法の制定前から、それぞれに安全規則が設けられて、製造、設置等につき、検査による許可制度が定められ、本条は、それらをほぼそのまま継承する形で策定された。

例えば、ボイラーについては、明治時代に各都道府県で規制が始まり、東京では警視庁が取締規則で構造規定に基づく検査と設置許可を一体として定めた(製造自体の規制ではなく、設置許可に際して検査合格を求めていた。すなわち、既に製造したものが構造規格に合致しているかを検査する制度だったようだ)。

その後、工場法が行政官庁の裁量による使用停止命令を定め、1935 年(昭和 10 年)には、関係者からの全国的な統一基準整備の要請を受け、内務省が構造規格、設置基準、取扱責任者等を定めた汽罐取締令(内務省令)を策定して、缶体検査と設置手続を切り離し、缶体検査に合格していないボイラーの設置を禁じた(ただし、あくまで設置されるボイラーを対象とした規制であって、設置者や販売者が検査を受けることもでき、製造者による製造自体を規制する趣旨ではなかった)。

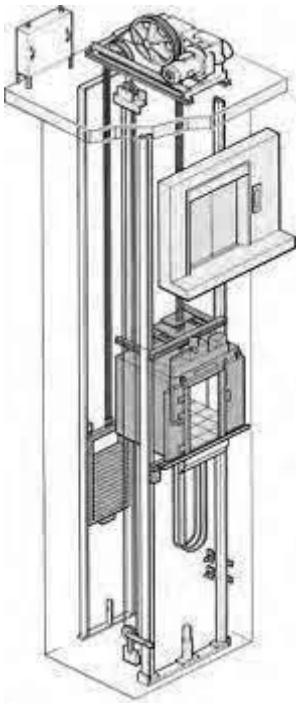
1947 年(昭和 22 年)の労基法制定に際して、同法第 46 条第 2 項が、特に危険な作業を要する機械器具につき、行政の許可なしに製造・変更・設置してはならないと定め、旧安衛則が、汽罐や特殊汽罐、揚重機、アセチレン溶接装置等につき、許可なしの「設置」を禁じると共に(第 38 条)、ボイラーの高圧化の流れを踏まえて、溶接を要するボイラーの「製造」を許可制とした(第 37 条)。圧力容器については、旧安衛則が、0.2 メガパスカル以上の気体圧力を蓄積する容器を内圧容器と定義し、労基法第 54 条第 1 項によって、耐圧証明書を添付して労基署長へ届け出るよう定めていたが、特に危険な作業を要する機械器具(労基法第 46 条第 2 項)の対象ではなく、従って製造許可制の対象とはなっていなかった。

1959 年(昭和 34 年)には、ボイラーの技術的進歩等を踏まえてボイラー則が制定され、全てのボイラー・圧力容器を対象に製造許可制が採用された。現行のボイラー則は、1972 年(昭和 47 年)の現行安衛法制定に伴い改定されたものである。

クレーン・デリック等の揚重機については、1937 年(昭和 12 年)に、労働者災害扶助法に基づき制定された土木建築工事場安全及衛生規則で、(当時は)デリックを中心とする起重機の巻上装置等に関する規制(巻上装置については、安全荷重をワイヤーの切断荷重の 6 分の 1 以下とすること等、一定のガイデリックについては、6 本以上の支鋼索を設けること等、昇降機(エレベーター等)については、支持金具が切断しても落下が防止される安全装置を設置すること等、基本的な安全構造や性能などの定め)が行われ、その後、1937 年(昭和 22 年)の労基法制定に際して、前述の通り、旧安衛則第 38 条が、汽罐や特殊汽罐、揚

重機、アセチレン溶接装置等につき、許可なしの「設置」を禁じ、同第 327 条が、一定以上の巻き上げ能力や大きさを持つ起重機等の揚重機につき設置認可制を採用したが、クレーンの技術革新、クレーンや建設用リフトが果たす役割の増大、関連労災の多発等を受けて、1962 年（昭和 37 年）に旧クレーン則が制定されて、初めて製造許可制が採用されていた。

【昇降機と支持器具】



（建設研究所の WEB サイト（http://www.kenken.go.jp 最終閲覧日 2023 年 8 月 10 日））

ゴンドラについては、戦前に特段の規制は存しなかったようだ。1947 年（昭和 22 年）に、労基法第 46 条第 2 項が、特に危険な作業を必要とする機械器具につき、製造許可制を定めたが、その対象にゴンドラは含まれず、1963 年（昭和 38 年)の旧安衛則改正で、第 4 章「足場」に第 5 節「つり足場」が独立項目として設けられ、第 109 条の 6 第 6 号が、巻上機に適切に作動する制御装置を設置するよう定めた後、1969 年（昭和 44 年）に、高層ビルの建設ラッシュによるゴンドラへの需要拡大と関連労災の多発等を受け、ゴンドラ安全規則が制定され、製造許可制が採用された。

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

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

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

以上のうちゴンドラの災害は、明らかにゴンドラ安全規則の制定を後押しした。

エ　特定機械等の製造許可申請を行う製造者（ボイラーの場合、一定条件を充たす廃止されたボイラーの改修者も含まれる）が遵守すべき申請手続きについては、ボイラー則、クレーン則等の機械等ごとの個別の安全規則に定められており、概ね所轄の都道府県労働局長への予めの申請となるが、既に許可を受けたものと同一の型式であれば不要である。なお、製造許可は、業者が製造に入る前に、設計図や強度計算等に関する必要書類を提出して得る必要がある。

添付すべき書類も規則等に定められており、特定機械等の性質（溶接の有無、組み立ての要否等）により若干の違いがある。それには、その構造を示す図面のほか、

ボイラーの場合、強度計算、製造・検査のための設備（製品そのものではなく、製品を製造し、検査するための設備を審査する趣旨）、工作責任者の経歴、工作者の資格・数、溶接による場合、溶接施工法試験（溶接継手の強度試験や非破壊検査等の性能試験など）の結果[114]、

クレーンの場合、強度計算（機械等の構造及び部材の作業上発生する負荷に対する耐性）の基準（ただし、実務上は、計算式のみでなく、計算結果まで添付が求められている）、製造過程で行う検査設備、主任設計者と工作責任者の経歴等が定められている（ボイラーの場合と違って、設計者の記載を求めているのは、ボイラーの場合、製造上の問題が重大災害を

114　一般に、溶接を要する機械の製造者は、溶接施工要領書（Welding Procedure Specification, WPS）を作成するが、その裏付けとして溶接施行法試験を実施する。その試験結果を記したのが、PQR（Procedure Qualification Record）であり、法第 37 条に基づく製造許可申請で求められる添付文書としても機能する。当該試験は、ボイラー製造許可基準所定の溶接条件で実施されねばならず、同基準第 4 条は、JIS 規格（JIS B 8285:2010 圧力容器の溶接施工方法の確認試験）等への準拠を求めている。このようにして、JIS 規格が法令の解釈基準として重要な役割を果たしている。

招く可能性が高いのに対し、クレーン・ゴンドラでは、設計段階での構造上の問題が重大災害を招く可能性が高いとの認識があったものと察せられる)。

また、ボイラーについてもクレーンについても、申請を行う製造者が準拠すべき製造許可基準が公表されている。

オ　監督指導状況をみるに、本条(法第 37 条)違反による送検事例は年 2 件程度であり、クレーン等にかかるものが多いと察せられる。

本条に基づく製造許可申請が出されると、概ね都道府県労働局安全課の担当技官（産業安全専門官）が添付書類の不備や強度計算の正確性等をチェックし、適宜、必要書類の追加提出を指示する等している。基本的に、申請内容が各特定機械等の構造規格に適っていれば、局長決裁により許可書が発出される。

許可は、特定機械等（の型式）ごとに受ける必要がある。初めて許可申請を行った事業場には現地調査を行い、製造設備や試験設備の設置の有無等を確認することが多い。既に別の型式で許可を受けており、そうした設備が確認済みの場合、書類審査のみで許可審査が行われる傾向にある [115]。

---

[115] 地方産業安全専門官経験者で、地方労働衛生専門官の職にあった者（被告人 X）による製造許可事務にかかる受託収賄により、結果的に両専門官の職務の性格と製造許可事務の実務が明らかとなった事件として、福岡地小倉支判平成 30 年 10 月 4 日 LEX/DB25449830 がある。

本件で被告人 X は、かつて地方産業安全専門官の職にあり、その業務に精通していたが、本件当時は異動により地方労働衛生専門官の職にあった。しかし、A 社の取締役 B より依頼を受け、同社が今後を見込んで行った、つり上げ重量 400 トンの大型クレーンの製造許可申請につき、直接の担当であった地方産業安全専門官の C に働きかけ、局長決裁を受けさせ、許可を発出させた。

すなわち、A は既に、小型の移動式クレーンの製造許可を得ており、そのための設備は保有していたが、C としては、今回申請された大型クレーンの製造能力は不足していると考え、他社との共同申請を勧めていた。しかし、X は、B の依頼を受け、大型クレーンの製造が可能な他社の土地や設備を借用することを条件に、C に許可を働きかけたため、C は局長決裁を受け、許可が発せられた。この際、B は、F 社に依頼して大型クレーンを製造可能な工場使用承諾書を得て提出したが、実際の使用を予定しない条件であり、虚偽の内容であった。

その後、X は、B から 30 万円分の商品券を受け取ったため、受託収賄罪に問われた。

判決は、X の職務権限の有無について、確かに地方産業安全専門官と地方労働衛生専門官の職は法令上明確に区分されているが、組織体制や、両者が人員配置の都合でコンバートされる実態等に鑑みて、前者は後者の職務にも一般的職務権限を有しているとし、B による請託の有無については、現に X に申請受理の働きかけを行い、X から他社の工場使用承諾書を得るよう提案され、C は X の助言がなければ申請を受理しなかったと述べている

審査では、関係法令のみならず、関係規則や構造規格にかかる解釈例規や問答集等への深い理解が求められ、担当専門官の知識と経験が必要だが、技官の地方任用の停止により、各都道府県労働局に一桁しか技官がおらず、少人数で膨大な量の許可事務を余儀なくされており、現に製造許可申請書記載の強度計算の誤りに気づかず許可を発出した例等が報告されている[116]。

また、令和2年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[117]によれば、ある事業者が、その工場にテルハ（ホイスト〔巻上機〕が天井付近に取り付けられたレールに沿って移動するタイプのクレーン）を設置する際、当該設備工事を含む工事全体の元請け、1次・2次下請のいずれも製造許可を受けず、監督署による監督指導時には既に当該テルハが殆ど完成していた例があり、本条（法第37条）及びクレーン則第3条第1項に基づけば、刑事事件化も考えられたという。

カ　関連判例に富士ブロイラー事件静岡地判昭和58年4月7日があり、原告会社が購入した乾燥機に設計とは異なる製造上の問題があったことで、原料投入口の鉄蓋（てつのふた）が吹き飛び、同機内の鶏の肉片等が付近の住宅等に飛散し、操業停止から廃業を余儀なくされたため、同機の製造ないし落成に際し、構造検査（ボイラーや第一種圧力容器等を対象に、その製造後、許可を受けた図面通りに製造されたか否かについて、登録製造時等検査機関が行う検査）等を適正に実施せず、安衛法上の諸規則が定める許可基準を充たさないのに検査に合格させた等として、国を相手方として不法行為損害賠償請求をした事案につき、判決は、安衛法上の第一種圧力容器に関する諸規則が、製造許可、構造検査、落成検査等の審査手続きを行うのは、労働安全衛生行政の実施を目的とし（≒主に労働者の保護を目的とし、なおかつ結果の担保はしない）、国が事業者に対してその安全性を保証する制度ではなく、仮に

こと等から、請託ありとした。

本件から、安衛法第93条所定の各専門官の職務分掌の形骸化が窺われるが、地方専門官の任用停止から、現在は、更にその状況が進んでいると思われる。

なお、本件でXが提案した製造能力を示すための工場使用承諾書の提出は、クレーンの製造許可基準には定めがないが、おそらくボイラーの製造許可基準の援用であり、現場運用の一例として、違法とまでは言えないだろう。しかし、実際にAが提出した書類は虚偽だったため、それをXが承知していたなら虚偽公文書作成罪等の共犯となり得る違法行為だろうし、許可も取り消されるべきだろう。

116 元労働基準監督官である玉泉孝次氏、篠原耕一氏による。

117 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官OBに向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官49、技官15、元監督官12、元技官2の回答があった。

規格適合性審査が不十分な容器が設置されることになっても、事業者との関係では違法性を論ずる余地はないとし、控訴審（東京高判昭和 60 年 7 月 17 日）も、この機械と同型の機械が既に製造許可を受けていたため、ボイラー則上、新たに製造許可を受ける必要はなかったことを述べたうえ、原審と同趣旨の判断を示した。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

行政の検査官（技官）の立場では、本音としてドキンとさせられる事件である（篠原）。

2）判決について

率直に言って、もう少し国の責任を指摘しても良かったように思う。

ただ、行政内部では、検査が甘くて災害が生じたと思われるケースでは、担当行政官が責任を感じて退職されたようなこともあり、法的責任だけで論じられない面がある（篠原）。

本件では個別検定だったようだが、型式検定であった場合に国の責任がどう変わるかに関心がある（前村）。

3）未然防止策について

構造規格や検査方法の見直しが鍵だろう。

なお、地方任用の技官制度があった頃は、ボイラーの溶接や構造検査では、検査対象にかなり圧力をかけてしっかり検査をしていた。今は、登録機関に構造検査以下、様々な検査の主体が移行している。結構精密に行われてはいるが、私見としては、信用、法的責任負担等の面で、国が行っていた方が良かったように思う（篠原）

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

【諸種の検査[118]】

＊特定機械等の種類と段階によって必要な検査が異なる。

詳しくは、図 10 を参照されたい。

---

[118] ボイラ・クレーン協会の WEB サイト（https://www.bcsa.or.jp/kensa/cat3/cat7/post.html 最終閲覧日 2022 年 5 月 22 日）を改編した。

検査の流れは図 10 を参照されたい。

「ボイラー及び第一種圧力容器」について

1）溶接検査

溶接によって製造されるものについて登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が行なう検査（＊これらが行う検査には、一定の専門性が必要と解されている。逆に、労基署長による検査には、検査機関等によるほどの専門性は必要としないと解されている)。

2）構造検査

製造されたものについて登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が構造規格との適合性を中心に行なう検査。

3）使用検査

構造基準は充たしているが、現に使用に耐え得るか否かの検査。

輸入されたもの、構造検査や使用検査の後一定期間以上（種別により1年または2年以上）設置されていなかったが改めて設置されるもの、使用を廃止したものを再び設置するもの等について登録製造時等検査[119]機関又は都道府県労働局長が行なう検査。

検査の具体的内容は、ボイラー及び第一種圧力容器については構造検査、移動式クレーン及びゴンドラについては製造検査に準じる。

4）落成検査

設置にかかる検査（機械等の構造より設置条件を重視する検査）であり、設置工事落成時に所轄労働基準監督署長が行なう。製造にかかる構造検査や使用検査と対置される（：それらとは異なるものと解されている)。

ボイラーや第一種圧力容器、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトのような特定場所への据置型ないし定置型の機械につき実施される。

ボイラーについては、ボイラーを設置する建物や部屋、ボイラー及び配管の設置状況、据付の基礎、燃焼室及び煙道の構造について行われる。第一種圧力容器については、設置と配管状況のみについて行われる。

クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトについては、それぞれの機能の点検のほか、後掲の移動式クレーン等の製造検査と同様の方法で、荷重試験、クレーンについては安定度試験が行われる。

5）変更検査

法定の主要部分を変更したときに、製造許可を得た機械等とは異なるものになったとみなされるため、所轄労働基準監督署長が行なう検査。

主要な部分については、各安全規則に詳細が定められている。

例えばボイラーの場合、胴（ドラム)、ドーム（ボイラーの上部に位置する半球状の構造であり、蒸気の収集および均一な供給を目的とする)、炉筒、火室（火をおこして炉筒

[119] 製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査（法第38条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条)。

に送る熱をつくる)、鏡板、天井板、管板（鏡板のうち煙管ボイラーのように管を取り付けるもの)、ステー（鏡板が平板の場合の脆弱性を補うために取り付けられる)、附属設備、燃焼装置、据付基礎となっている（ボイラー則第 41 条)。

6）使用再開検査

休止報告を提出して使用を休止し（休止と廃止は異なり、廃止されたものには改めて使用検査が必要になる)、なおかつ検査証の有効期間を徒過したものを再び使用しようとするときに所轄労働基準監督署長が行なう検査。

使用検査と同様に、ボイラー及び第一種圧力容器については構造検査、クレーン、デリック、エレベーターについては落成検査に準じた検査、移動式クレーン及びゴンドラについては製造検査に準じた検査が実施される。

7）性能検査

検査証の有効期間の更新を受けようとするときに厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関が行なう検査。

他の検査は基本的に法第 38 条に基づくのに対し、本検査は法第 41 条第 2 項に基づく。

「移動式クレーン及びゴンドラ」

1）製造検査

製造されたものについて都道府県労働局長が行なう検査。

移動式クレーンの場合、製造された機械それぞれについて、①移動式クレーンの各部分の構造および機能についての点検、②荷重試験、③安定試験を行う。このうち②では、定格荷重×1.25 の荷重をかけて旋回・走行等させる。③では、定格荷重×1.27 の荷重の荷をつって、最も不安定な条件でつり荷を地面から離させる。

ゴンドラの場合、その種類により異なるが、作業床に積載荷重相当の荷を乗せて上下に所定の最高速度で作動させる。

2）使用検査

ボイラー等に関する説明と同じ（ただし、検査者は都道府県労働局長)。

3）変更検査

ボイラー等に関する説明と同じ。

4）使用再開検査

ボイラー等に関する説明と同じ。

5）性能検査

ボイラー等に関する説明と同じ。

「クレーン、エレベーター」について

1）落成検査、2）変更検査、3）使用再開検査、4）性能検査があり、各ボイラー等に関する説明と同じ。

【特定機械等の検査】

特定機械等の種類		検査の種類							
略称等	名称	構造	溶接	製造	使用	落成	性能	変更	使用再開
ボイラー	ボイラー（移動式ボイラーを除く。）	○	○		○	○	○	○	○
	移動式ボイラー	○	○		○		○	○	○
第一種圧力容器		○	○		○	○	○	○	○
クレーン等	クレーン（移動式クレーンを除く。）					○	○	○	○
	移動式クレーン			○	○		○	○	○
	デリック					○	○	○	○
	エレベーター					○	○	○	○
	建設用リフト					○		○	
ゴンドラ				○	○		○	○	○
原則として構造検査及び溶接検査は登録製造時等検査機関、製造検査及び使用検査は都道府県労働局長（登録製造時等検査機関も実施可能）、落成検査、変更検査及び使用再開検査は労働基準監督署長、性能検査は登録性能検査機関が実施する。									

（森山誠也氏作成）

＊合わせて図 11 も参照されたい。

キ　法第 38 条は、先述したボイラー、クレーン等の特定機械等[120]の安全確保のため、製造すること自体についての許可制度（法第 37 条）とは別に、実際に製造・輸入された機械等が構造規格に適合しているか否か等に関するチェックの実施を求めた規定であり、ボイラーなど定置式の機械については設置工事の適正等のチェック、主要な構造部分を変更した際には強度の維持のチェックが必要となるため、機械の種別ごとに必要な場面での検査を求めている。

第 1 項の製造時等の検査は、基本的に製造後、設置前に行われる構造規格適合性を重視する検査であり、ボイラー、第一種圧力容器、移動式クレーン、ゴンドラなどを対象とする。移動式以外のクレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトは、現場で組み立てて設置・使用する機械の性質上、設置後でなければ検査の意味がないので、本項に基づく検査は行われない。

本項が対象とする特別特定機械等[121]には、当初、特定廃熱ボイラーのみが指定されてい

---

[120] 1 ボイラー、2 第一種圧力容器、3 つり上げ荷重 3t 以上のクレーン（スタッカー式クレーンは 1t 以上）、4 つり上げ荷重 3t 以上の移動式クレーン、5 つり上げ荷重 2t 以上のデリック、6 積載荷重 1t 以上のエレベーター、7 ガイドレールの高さが 18m 以上の建設用リフト（積載荷重 0.25t 未満のものを除く）、8 ゴンドラ。

[121] ボイラー則第 2 条の 2 によりボイラーと第一種圧力装置が指定されており、おそらく

たが、平成 24 年のボイラー則改正で、ボイラーと第一種圧力容器が指定されて現在に至っている（ボイラー則第 2 条の 2)。

本項にいう、「厚生労働省令で定める期間設置しなかったものを設置しようとする場合」の「設置しなかった」の期間は、各安全規則で定められており、ボイラー、第一種圧力容器、ゴンドラについては 1 年以上(ボイラー則第 12 条第 1 項第 2 号、同第 57 条第 1 項第 2 号、ゴンドラ則第 6 条第 1 項第 2 号)、移動式クレーンについては 2 年以上（クレーン則第 57 条第 1 項第 2 号）と定められている。

第 2 項に基づく検査は、外国の製造者が、日本に特定機械等を輸出しようとする際に、外国で検査の受検を希望する場合等に行われ、第 1 項と同様に、現場での設置後でなければ検査の意味をなさないクレーン、デリック、エレベーター、建設用リフトは対象とされていない。

第 1 項及び第 2 項は、製造時等（主に製造直後、輸入時、再設置時）に際して、構造規格適合性などをチェックするため、専門性を要し、都道府県労働局長や登録製造時等検査機関（法第 46 条に基づき、製造時等検査〔製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査〈法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〉〕〕にかかる所定の設備・検査員の要件に適合しているとして厚生労働大臣に登録された機関）が行う検査を受けるべきこととしている。

第 3 項は、設置、主要構造部分変更、休止後（：休止報告を提出して使用休止し、検査証の有効期間徒過後）の使用再開に際して労基署長が行う現場での稼働状況に関する検査を定めている。

設置に際しては、前 2 項所定の構造検査および使用検査に合格した特定機械等を対象に、落成検査が行われる。設置しようとする者は、法第 88 条第 1 項に基づく設置届を所轄労基署長に提出した後でなければ、本条の落成検査の申請を行うことができない。前述の通り、落成検査は、据付ないし定置式の機械等を対象としている。

主要構造部分変更の主要部分については、特定機械等に関する各安全規則に規定があり、当該部分の変更を行った事業者は、法第 88 条第 1 項に基づく（提出済の）変更届に既に得ている検査証と変更しようとする部分の図面を添えて、本項に基づく変更検査申請を行う必要がある。

使用再開検査は、廃止届を要する廃止とは異なるが、休止した（：休止報告を提出して使用休止し、検査証の有効期間を経過した）特定機械等の再使用を図る場合に、その安全性確保のため行われる検査である。

本条所定のボイラーの検査は、元は、汽罐取締令に基づき、設置前、落成時、変更工事後、

は特に危険性が高く、なおかつ検査に高い専門性が必要との趣旨で、基本的には登録製造時等検査機関により、対応できない場合は都道府県労働局長により検査されることとなっている。

休止後（：休止報告提出による休止及び有効期間徒過後）再開時に行政機関が行い、有効期間満了後の継続使用に際しての性能検査は、行政機関やその代行機関が行ってきたが、労基法施行後、製造時検査（製造の際や直後の構造規格適合性を重視する検査）が加わり、溶接によるボイラーについては溶接検査も義務づけられたほか、第一種圧力容器にもボイラーと同様の検査が義務づけられた経緯がある。

クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフト等についても、労基法施行後、設置（落成）時、主要構造部分変更時の検査に加え、認可の有効期間満了後の性能検査が義務づけられた。その後、旧クレーン則と旧ゴンドラ則の制定に伴い、移動式クレーンやゴンドラの製造時検査（製造の際や直後の構造規格適合性を重視する検査）の義務が追加された。すなわち、本質的安全化へ向けて、製造段階への介入が図られてきた経緯がある。また、民間活力活用等の観点から、登録製造時等検査機関による製造時等検査（製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査〔法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〕）の対象が拡大されてきた（平成 24 年のボイラー則改正で、その対象となる特別特定機械等の範囲が従前の廃熱ボイラー（製鋼などの炉で発生する熱を利用するボイラー）からボイラー及び第一種圧力容器に拡大された等）。

第 2 項は、外国の製造者が、特定機械等を日本に輸入する際に、輸入業者によらず、自らが直接、都道府県労働局長や代行業者の検査を受けられることを規定したもので、検査・検定制度等による貿易摩擦（の一環としての非関税障壁）の解消のため、昭和 58 年改正で追加された後、平成 6 年改正で、外国でも検査を受けられるようにする趣旨で改正された経緯がある。

ク　第 1 項・第 2 項が定める都道府県労働局長等が行う製造時等（製造時、輸入時、再設置時）の検査には、

①　製造時検査（製造中や直後の構造規格適合性を重視する検査）、

②輸入時検査、

③所定期間（ボイラー等につき原則 1 年。移動式クレーンにつき原則 2 年）にわたり設置（定置式の特定機械等の据付及び使用）されなかったものの設置時検査（性格的に使用開始時検査に近く、休止後再開検査〔使用再開検査〕などとは異なる）、

④使用（移動式の特定機械等の利用）廃止[122]後の再設置・再使用時検査（同前）、

の 4 つがあり、このうち②～④は、ボイラー等につき、設置の前段階で構造要件の具備状

---

[122] 法第 38 条第 1 項にいう「廃止」と第 3 項にいう「休止」の相違について言えば、前者は検査証の労基署長への返還を要するが、後者は要しない（ただし、休止期間が有効期間を超える場合には監督署長への報告を要する）。したがって、第 1・2 項に基づく検査は、その時点で検査証のない特定機械等を対象とし、第 3 項に基づく検査は、その時点で検査証のある特定機械等を対象としていることになる。よって、廃止した機械等につき変更検査を受ける場合、第 1 項に基づく検査が必要になる。

況を確認しようとするもので、使用開始時に使用に耐えるか否かの検査との趣旨で「使用検査」と呼ばれ、設置者や使用者に受検義務が課されている（ボイラー則第 12 条、第 57 条、クレーン則第 57 条、ゴンドラ則第 6 条）[123]。ボイラー則第 2 条の 2 によりボイラーと第一種圧力装置が指定されている「特別特定機械等」は、（おそらくは特に専門性が高く、検査に高い専門性が必要との趣旨で、）登録製造時等検査機関により、それ以外は都道府県労働局長により検査されることとなっている。

① 製造時検査（製造中や直後の構造規格適合性を重視する検査）には、
溶接によるボイラーや第一種圧力装置の溶接検査、
ボイラー等の製造後の構造検査（ボイラーや第一種圧力容器を対象に、その製造後、許可を受けた図面通りに製造されたか否かについて、登録製造時等検査機関が行う検査〔ボイラー則第 5 条、第 7 条、第 51 条、第 53 条〕。構造検査の受検に際しては、ボイラーや圧力容器の種類、最高使用圧力、伝熱面積や内容積、製造許可年月日等の明細書を添えて登録製造時等検査機関等に申請せねばならない〔ボイラー則第 5 条第 3 項、第 51 条第 3 項〕）、
移動式クレーンやゴンドラの製造後の製造検査、
がある（クレーン則第 55 条、ゴンドラ則第 4 条）。

検査の申請者が遵守すべき措置については、検査類型ごとに具体的規定が設けられており、例えば、移動式クレーンの製造検査では、

・検査しやすい位置に置くこと、
・荷重・安定度試験のための荷・玉掛け用具を準備すること、

が求められている（クレーン則第 56 条第 1 項）ほか、都道府県労働局長が必要事項を命じ得る（クレーン則第 56 条第 2 項）こととされている。使用検査にも、こうした製造検査等の規定が準用されている（ボイラー則第 13 条など）[124]。

ボイラーと第一種圧力容器の構造検査の方法については、行政通達として「登録製造時等検査機関が行う製造時等検査、登録個別検定機関が行う個別検定及び登録型式検定機関が行う型式検定の適正な実施について」（平成 17 年 4 月 1 日基発第 0401035 号）の別紙に「製造時検査にかかる検査の方法等」が定められている。構造検査には、①設計審査、②材料検査、③外観検査、④水圧検査、⑤付属品検査等がある。

溶接検査は、ボイラー及び第一種圧力容器の溶接による製造者が、構造検査前に受検せねばならないが、重要なのは圧縮応力（ある部分に圧縮力がかかる場合の耐性）なので、それ

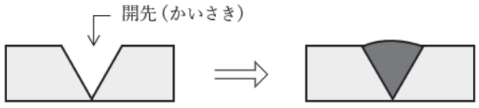
---

[123] ただし、流通前段階での使用検査が望ましいため、特定機械等の譲渡・貸与者が譲渡・貸与前に受検できることとなっている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

[124] 特定機械等の種別ごとに規則を設けつつ、同じ条規を準用したり同様の定めを置く形式は分かり難いので、解説担当の井村真己教授は、別途、統一的な別規則を設けて、共通原則を明確化すべきとしている。

以外の応力が問われる部分に溶接が施されていても、溶接検査は不要である。溶接検査の受検者は、溶接作業への着手前に検査機関に申請せねばならない(ボイラー則第 7 条第 2 項)。受検の際には、実物と同一材料で作成された試験板を実物と同一条件で溶接すること等が求められる（ボイラー構造規格第 48 条)。溶接検査では、ミルシート（鋼材の材質を証明する書類）との照合等による材料検査、接合部分に開先（溶接継手に設けられた溝状のくぼみ）を作って溶接金属を埋め込む突合わせ溶接の構造規格規定適合性の検査（開先検査)、外観のひび割れ、溶接のはみ出し等の検査（外観検査)、溶接部分の強度を確認するための試験板の引張試験、表曲げ試験などの破壊検査（機械試験)、放射線による非破壊検査（放射線検査）などが行われる。

【開先（かいさき)】



（ものづくり WEB のサイト（https://d-engineer.com/dictionary/kaisaki.html 最終閲覧日 2023 年 8 月 11 日))

第 1 項が受検を求めているのは、特定機械等を「製造し、若しくは輸入した者」、・・・(廃止後）再設置又は（休止後）再使用を図る者であり、この製造者には、法第 37 条の製造許可を得るべき者が該当し、輸入者には、外国製造者と国内の輸入業者等が該当する。

ケ　外国の製造者が、国内でも事業展開していて、自ら特定機械等を輸入した場合や製造者以外の国内の輸入業者等が輸入した場合には、第 1 項所定の「輸入した者」に該当し、自ら同項に従い受検する義務を負うが、外国の製造者が外国での受検を希望するか、国内の輸入業者等による受検を希望しない場合（＝自らによる受検を希望する場合)、自ら国外又は国内で受検でき、この場合、国内の輸入業者等は受検義務を免除される（本条第 1 項但書)。これは、貿易摩擦の一環である非関税障壁の解消のため、外国の製造者が、特定機械等を日本に輸入する際に、輸入業者によらず、自らが直接、検査を受けられるよう図ったものである。

コ　本条第 3 項は、特定機械等の設置とそれ以後の検査を定めており、これには、

① 設置（落成）時検査（ボイラー等については主に本体とその配管等、クレーン、デリック等についてはその各部分の構造と機能を対象に行われる〔ボイラー則第 14 条、第 59 条、クレーン則第 6 条、第 97 条、第 141 条、第 175 条〕。移動式機械やゴンドラについては、その性質上、この検査は行われない。逆に、クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフト、簡易リフトについては、設置状況の検査が重要であることから、クレーン則で、製造時等（製造時、輸入時、再設置時）の構造検査ではなく、この検査の実施が求められ

ている）。

【ゴンドラ】



（トーヨーカネツビルテック株式会社の WEB サイト（http://www.web-tkb.com/gondola/results/最終閲覧日 2023 年 8 月 11 日））

②所定の主要部分の変更時検査、

③休止後（：報告を提出して使用休止し、検査証の有効期間を徒過後）再開検査、

の 3 つがある。

ボイラー等については、第 1 項、第 2 項所定の使用検査（製造時等検査の一部で、製造に順じ、検査後しばらく設置しなかったものの利用、廃止後の再利用などに際し、一からその構造規格適合性を測り、使用に耐えるかを検査するもの。設置者や使用者に受検義務がある）での合格が受検の前提とされている（ボイラー則第 14 条第 2 項、第 59 条第 2 項）。

クレーン、デリック、エレベータ、建設用リフトについては、やはり、製造検査（基本的に製造後に行われる都道府県労働局による構造規格適合性検査）等と同様に、検査の申請者が遵守すべき措置（検査し易くするための準備等）等が定められている（クレーン則第 7 条など）。

②における所定の主要部分とは、例えばゴンドラの場合、作業床、アーム等、昇降装置、制御装置、ワイヤロープ等が該当する。検査の申請者が遵守すべき措置（検査し易くするための準備等）等については、やはり製造検査等と同様に、関係規定（ボイラー等：構造検査の関係規定、クレーン等：落成検査の関係規定、移動式クレーン等：製造検査の関係規定）を準用する形で定められている（ボイラー則第 42 条第 3 項など）。

③の休止後再開検査（使用再開検査）は、検査証の有効期間経過後の継続使用に際して法第 41 条第 2 項により受検が求められる性能検査などとは異なり、検査証の有効期間中に休止の報告を提出して休止させた後、有効期間徒過後に再度使用しようとする際に労基署長により行われるもので、ボイラー則第 46 条、第 81 条、クレーン則第 49 条、第 90 条、第 134 条、第 168 条、ゴンドラ則第 33 条などに定めがある。

この検査についても、検査の申請者が遵守すべき措置（検査し易くするための準備等）等については、関係規定（ボイラー等：構造検査の関係規定、クレーン等：落成検査の関係規定、移動式クレーン等：製造検査の関係規定）を準用する形で定められている（クレーン則第 50 条など)。

休止報告せずに検査証の有効期間を超えて休止した特定機械等の再使用に際しては、有効期間満了により元の検査証が失効するので、改めて検査証を受けねばならない（定置式のものの場合は落成検査、移動式のものの場合は使用検査まで遡って受検する必要がある）が、通達により、検査証の有効期間を 6 ヶ月以上徒過したか否かのほか、一部は機械等が移動式か否かによって、取扱いが分けられている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)。例えば、6 ヶ月以上徒過した場合、本条第 1 項の廃止後再設置を求める者に当たり、使用検査と同第 2 項の落成検査が求められる。

サ　本条第 1 項違反者（同条に基づく構造検査、溶接検査、製造検査、使用検査を受けなかった者）は、法第 119 条第 1 号により 6 か月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処せられる。

シ　本条は、第 37 条と同様に、特定機械等の製造・設置上の瑕疵による災害の発生を背景に制定されたものである。

まず、ボイラーに関する規制の沿革は次の通り。

ボイラーは、事故発生時の被害の大きさ等に鑑みて、缶体検査、設置検査に関する規制が古くから置かれてきた。

昭和 10 年に制定された汽罐取締令（同年内務省令第 20 号）は、それまで各府県の取締令によりバラバラだった規制を統一する狙いもあって制定された。これには、現行の製造検査に相当する罐体検査のほか、設置にかかる検査として、竣功検査（現在の落成検査)、修繕変更検査、更新検査（現在の性能検査)、臨時検査、再使用検査（現在の休止後再開検査）などが定められ、かなりの程度、現行規制に相当する内容を擁していた。

すなわち、その第 6 条は、罐体検査（現在の製造検査）に合格しない汽罐の設置を禁止し、

第 8 条第 1 項は、竣功（落成）時に竣功（落成）検査を受けるべきことを定め（第 6 条、第 8 条共に名宛人を定めず)、

第 10 条は、汽罐の胴、炉筒、火室等（第 1 号）のほか、燃焼装置（焚焼装置）（第 2 号)、汽罐の据付基礎（第 3 号）といった主要部分の修繕変更時に汽罐設置者が地方長官の事前許可を受けるべきことを定め、

第 11 条は、第 10 条第 1 号の部分の修繕変更工事の完了時に修繕変更検査を受けるべきことを定め、

第 13 条は、検査の有効期間満了前に更新検査（現在の性能検査）を受けるべきことと地方長官が必要と認める場合の臨時検査を定め、

第 19 条第 4 項は、有効期間満了後においては再使用検査（現在の休止後再開検査）を受

ける必要があることを定めていた。

昭和 22 年（1947 年）に労基法が制定され、それに紐付く諸規則も整備されたことで、検査制度が相当程度充実化され、現行制度下の検査制度の陣容が概ね整えられた。

すなわち、労基法第 47 条第 1 項は、所定の危険性を持つ機械器具につき、認可後一定期間を経過した場合、性能検査を受ける必要があることを定めていた。

そして、それに紐付く旧安衛則第 39 条第 1 項は、性能検査の有効期間満了に際して検査申請を所轄労基署長に提出すべきことを定め、

同第 230 条第 1 項は、汽罐等につき、罐体検査の受検者が検査申請を所轄労基署長に提出すべきことを定め、

同第 231 条は、水管式等の組立式の汽罐の場合、罐体検査の前に同第 237 条所定の設置認可を受ける必要があることを定め、

同第 234 条は、汽罐等の溶接につき溶接検査を受けるべきことを定め、

同第 236 条は、溶接による汽罐等の場合、溶接検査に合格しなければ罐体検査を受けられないことを定め、

同第 237 条は、汽罐等を設置しようとする者が所轄労基署長に設置認可申請書を提出すべきことを定め、

同第 238 条は、罐体検査後 1 年以上経過した汽罐等の設置に際して、所轄労基署長の性能検査を受けねばならないことを定めていた。

昭和 34 年には旧ボイラー則（ボイラ及び圧力容器安全規則（同年労働省令第 3 号））が制定され、

第 9 条第 1 項が、ボイラーの設置を図る者に労基署長から設置認可（現行法規則上は、製造許可になっており、許可を受ける段階が早まっている）を受けるべきこと、第 2 項が、設置認可は、原則として構造検査後でなければ与えないこと、第 3 項が、設置認可を求める者は、所定の申請書に明細書を添えて提出すべきことを定め、

第 10 条が、使用廃止したもの、輸入した等で認可不要だったもの、構造検査後未設置のまま 1 年以上経過したものにつき、都道府県労働局長が再使用検査（現在の使用検査に相当する）を行うこと等を定め、

第 12 条が、第 9 条の認可を受けた者を名宛人として、認可を受けたボイラーにつき、労基署長による落成検査を受けるべきこと、水管ボイラー等の組立式ボイラーの場合、構造検査か再使用検査合格後でなければ落成検査を受けられないこと等を定め、

第 30 条が、使用者を名宛人として、落成検査合格後 1 年経過したか、本条所定の性能検査の有効期間を経過したボイラーにつき、所轄労基署長や労働大臣指定の性能検査代行者による性能検査に合格せねば使用できないことを定め、

第 32 条が、性能検査を受けようとする者が所轄労基署長に提出すべき申請書や報告書について定め、

第 33 条が、性能検査を受けようとする者が行うべき準備（ボイラーや煙道の冷却、清掃

等）等について定め、

第 34 条が、性能検査代行者として指定を受けようとする者が労働大臣に提出すべき申請書、申請書記載事項に変更があった場合に行うべき報告、月ごとに性能検査の結果を行うべきこと等について定め、

第 35 条が、胴（ボイラーの主要な円筒形部分であり、水や蒸気を保持し、燃焼による熱を伝える役割を果たす）、ドーム（ボイラーの上部に位置する半球状の構造であり、蒸気の収集および均一な供給を目的とする）、炉筒等のほか、附属設備、燃焼装置の主要部分、据付基礎といったボイラーの主要部分を変更しようとする場合に所轄労基署長の認可を受けるべきことを定め、

第 36 条が、前条の変更認可を受けた者は、所轄労基署長による変更検査を受けるべきこと等を定めていた。

次に、クレーン・デリック・エレベーター・リフトに関する規制の沿革は次の通り。

クレーン等については、労基法制定以前に検査規定はなかったようだが、労基法制定後、それに紐付く旧安衛則第 39 条第 1 項で、設置認可後に一定期間を経過したクレーン等の使用を再開する場合、性能検査を受けるよう規定された。

すなわち、労基法第 47 条第 1 項が、所定の機械器具につき、認可後、一定期間を経過した場合、行政官庁による性能検査に合格しない限り使用を禁止する旨定め、それに紐付く旧安衛則第 39 条第 1 項が、クレーン等について、性能検査の有効期間満了に際して、継続使用を望むなら所定の様式による申請書を所轄労基署長に提出するよう定めていた。

その後、昭和 37 年（1962 年）に制定された旧クレーン則（クレーン等安全規則（昭和 37 年労働省令第 16 号））が、性能検査につき旧安衛則の定めを承継したうえで、落成検査、変更検査を規定した。この際、旧ボイラー則と同様に、所轄労基署長の設置認可（現在でいえば、製造検査合格に近い制度と思われる）を受けた上で受検することとされた。移動式クレーンについては、製造検査と使用検査の規定が設けられ、設置について認可制が採られていた（本来、移動式クレーンなら、設置ではなく、製造の許認可となるはずだが、当時は移動式クレーンの数も少なく、他のクレーンに関する定めをそのまま援用してしまった可能性もある）。すなわち、

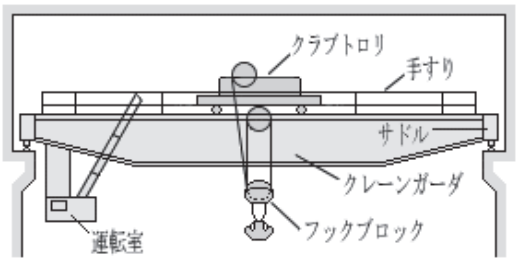
第 6 条が、設置認可を受けたクレーンにつき、所轄労基署長による性能検査を受けるべきこと、同検査では、荷重検査及び安定度試験を行うこと等を定め、

第 38 条が、検査証の有効期間を経過したクレーンにつき、所轄労基署長か性能検査代行者による性能検査に合格しない限り使用を禁じることを定め、

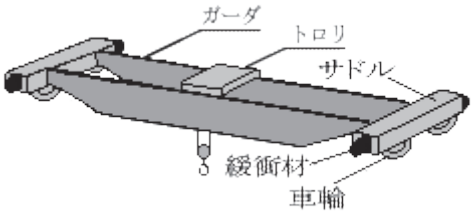
第 41 条が、クレーンガーダ、ジブ、脚、塔その他、原動機、ブレーキ、つり上機構、ワイヤロープ又はつりチェーン、フックやグラブバケット等のつり具といった主要部分を変更する場合、あらかじめ所轄労基署長の認可を受けるべきことを定め、

第 42 条が、前条の変更認可を受けた者は、所轄労基署長の変更検査を受けるべきことを定めていた。

【クレーンガーダ】

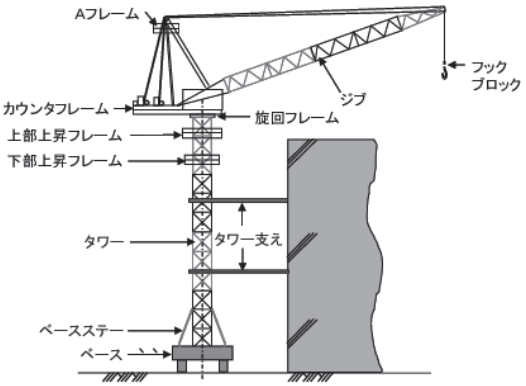


（長岡労働衛生コンサルタント事務所の WEB サイト（http://www.nrec.sakura.ne.jp/crane%202.htm 最終閲覧日 2023 年 8 月 13 日））



（crane-club の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/structure.html 最終閲覧日 2023 年 8 月 13 日））

【ジブ、塔（タワー）】



（フォーラムエイトの WEB サイト（https://www.forum8.co.jp/topic/up83-p19.htm 最終閲覧日 2023 年 8 月 13 日））

ゴンドラについては、昭和 44 年（1969 年）に旧ゴンドラ則が制定されるまで規制がなかった。旧ゴンドラ則では、製造検査、使用検査、性能検査、変更検査について定められていた。

ス　適用の実際についてみると、本条（法第 38 条）の適用対象のうち特別特定機械等（ボイラー、第一種圧力容器）に対する製造時等検査（製造検査・使用検査・溶接検査・構造検

査などの初期的な検査〔法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〕）は、従来は都道府県労働局安全課の技官（産業安全専門官）が担当していたが、法改正により、登録製造時等検査機関（代表例として、厚生労働省の関係団体である日本ボイラ協会、ボイラー・クレーン協会）が実施することとなった。ただし、その実施体制が整うまでは都道府県労働局も製造時等検査を行っており、例えば大阪労働局の場合、移行が完了したのは 2017 年 4 月だった。

監督指導状況についてみると、監督官による臨検の際に検査証の提示を求めることはあるが、本条に基づく検査は、あくまで法の名宛人からの申請によりなされるものであり、臨検時に本条に基づく申請や検査自体について監督指導が行われることは稀だとされる [125]。

また、ボイラー、第一種圧力容器にかかる製造時等検査（製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査〔法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〕）では、溶接検査→構造検査の順で実施されるという [126]。

セ　関連判例として、第 37 条の関連判例である富士ブロイラー事件高裁判決が挙げられ、本判決は、国による検査を経た機械に欠陥があり、処理中の鶏肉の破片が周囲に飛び散ったことで廃業を余儀なくされたとして、検査の不備を根拠に国に賠償請求をした事案につき、本条に基づく検査の趣旨について、製造者、設置者が製造、設置した機械の安全性を規則や構造規格に従って確認するだけのもので、それ以上に包括的で綿密な検査をするわけではなく、主な保護対象は労働者であって、製造者や設置者の、機械の安全性確保による営業の継続や、事故による損害の発生防止は反射的利益でしかない旨を述べた。

ソ　法第 38 条には、労働法以外の様々な分野の関係規定がある。

たとえば、ボイラー、第一種圧力容器（以下、この項において「ボイラー等」という）については電気事業法があり、同法では、ボイラー等を含め、事業用電気工作物（電気事業者が電気供給のため必要とする電気工作物。ボイラーは、加熱や圧力制御に電気を用い、その運転に必要な電気設備が含まれるため、電気工作物として取り扱われる）につき、事業者自らが使用前自主検査をして、経産相が指定した登録安全管理審査機関の審査を受けねばならないこと（同法第 51 条）、やはりボイラー等を含め、一定の圧力を加えられる特定電気工作物につき、事業者自らが定期安全管理検査をして、経産相が指定した登録安全管理審査機関の審査を受けねばならないこと（同法第 55 条）を定めている。

また、やはり一定の圧力以上で使用し、（爆発等により）公共の安全に関わるような特定重要電気工作物については、経産相による定期検査を受けるべきこと（同法第 54 条）、所定の電気工作物であって、耐圧部分を溶接するものの場合、溶接事業者検査を受けるべきこと（同法第 52 条）も定めている。

圧力容器については、高圧ガス保安法の規制もある。同法は、圧力容器を含め高圧ガスを

---

125 元労働基準監督署長の玉泉孝次氏による。

126 元労働基準監督官の篠原耕一氏による。

貯蔵する容器の製造者に対して容器検査の受検を義務づけ、一定以上の容積と圧力を持つ容器（設計圧力×内容積が 0.004MPa/m³を超えるもの）を特定設備として、その製造者に、高圧ガス保安協会による材料検査、加工検査、溶接検査、構造検査の受検を義務づけている（高圧ガス保安法第 56 条の 3）。また、高圧ガス製造事業者は、特定設備を含む製造施設全体について、都道府県知事か指定完成検査機関による完成検査を受けるべきことを義務づけられている（同法第 20 条）。

圧力容器への高圧ガス保安法と安衛法の適用関係については、通達（昭和 51 年 5 月 6 日基発第 359 号、平成 28 年 11 月 28 日基安安発 1128 第 1 号）が発せられており、高圧ガス保安法規制下の高圧ガスを貯蔵する容器には同法が適用され、それ以外の圧力容器には安衛法が適用される仕組みが原則だと示されている。

クレーンについては港湾法の適用がある。同法では、港湾施設内の所定の対象施設には、他の法令の適用があれば、その規定による（：港湾法が適用されないのではなく、他の法令の適用を排除しない）ほか、対象施設が国交省令所定の技術基準に適合するよう建設・改良・維持すべきこと、その適合性の確認を受けるべきことを定めている（同法第 56 条の 2 の 2 第 1 項）。

この対象施設には、荷役機械としてクレーンが該当するため、港湾設置クレーン（コンテナクレーン等）は、安衛法令上の仕様基準による検査の受検のほか、国交法令上の技術基準適合性について、確認を受ける必要がある。

エレベーターについては建築基準法の適用があるが、安衛法上のエレベーター・簡易リフトと建築基準法上のエレベーター・小荷物専用昇降機とでは定義が異なっている。

安衛法の適用対象であるエレベーターが人又は荷物を運搬する昇降機であって、建築基準法の適用を受ける場合、同法による確認申請等を経たうえで、安衛法上の検査の申請を行う必要がある。すなわち、クレーン則第 140 条第 2 項には、設置届の提出に際して、建築基準法上の確認済証を添付せねばならないと定められている。落成検査の申請の際にも、建築基準法第 7 条第 5 項所定の検査済証を添付しなければならない（クレーン則第 141 条第 2 項）。ただしこの際、荷重試験は免除される（クレーン則第 146 条）。

タ　改正提案として、特定機械等の検査内容が各安全規則に散在し、なおかつ同様の条文が繰り返されていて分かり難くなっている状況を改善するため、別途、各種検査の内容を包括的、統一的に規定する規則を制定することが考えられる。

チ　法第 39 条は、特定機械等は、法第 40 条により、法第 38 条所定の各種検査に合格しない限り使用できないことを前提に、使用する特定機械等が当該各種検査（構造検査、溶接検査、使用検査、変更検査、使用再開検査〔休止手続後に有効期間を徒過したものの使用再開の可能性を検査するものであり、廃止後の使用再開の可能性等を検査する使用検査とは異なる〕）に合格したことを関係者が確認できるよう、検査証の交付や裏書きについて定めたものである。

検査証の交付を受けていない特定機械等の流通や使用の排除により、特定機械等の安全

確保を図っている。

第 1 項は、法第 38 条第 1 項及び第 2 項により都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関が「製造時や輸入時、廃止されたものの使用再開時」に行う製造時等検査（初期検査の性格の強い構造検査や使用検査、製造検査、溶接検査など）の合格証明（検査証発行）を扱い、第 2 項は、法第 38 条第 3 項により労基署長が行う落成検査の合格証明（検査証発行）を扱い、第 3 項は、やはり法第 38 条第 3 項により労基署長が既に使用を開始した機械等について行う主要な構造部分の変更についての変更検査や休止後（：届けを提出して使用休止し、検査証の有効期間を徒過した後の）再使用検査（使用再開検査）の合格証明（裏書き）を扱う。裏書きは、ボイラーの変更履歴の確認を可能ならしめることを目的としている。

本条は、検査証の発行や裏書きを、検査実施機関である都道府県労働局長、登録製造時等検査機関、労基署長の三者に委ねている。労働局から他 2 者への分散の背景には、安全行政を担う専門技官の不足と民間活力の活用双方の狙いがあるとの指摘がある [127]。

本条所定の機械等への刻印や検査証の交付、裏書きについては、適用対象となる各特定機械等に関する各安全規則の中で具体化されている。

たとえば、ボイラー則は、第 5 条第 5 項で、登録製造時等検査機関が、「構造検査」に合格した「移動式ボイラー」につき申請者に対して検査証を交付することを定め、第 6 項で、同機関が、「使用検査（構造検査や使用検査後一定期間以上放置後改めて設置されるもの、使用廃止後再び設置するもの等について申請者に対して登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が行なう（＊労基署長が行うものより高い専門性が必要な）使用に耐え得るかを測る検査）」に合格した「移動式ボイラー」につき検査証を交付することを定め、第 15 条で、労基署長が「落成検査」（法第 41 条第 2 項）に合格した「ボイラー等」について検査証を交付することを定め、第 43 条で、労基署長が、「変更検査」に合格した「ボイラー」につき、検査証への裏書きを行うことを定めている。

クレーン則は、第 9 条で、労基署長が、「落成検査」（法第 41 条第 2 項）に合格した「クレーン等」につき、申請者に対して検査証を交付することを定め、第 47 条で、労基署長が、「変更検査」に合格した「クレーン等」につき、検査証への裏書きを行うことを定めている。

ゴンドラ則は、第 8 条で、都道府県労働局長が、「製造検査（製造後に構造規格に則った製造かを確認する検査）」又は「使用検査（構造検査に合格後しばらく放置したり、一旦廃止した機械等が使用に耐えるかを確認する検査）」に合格したゴンドラにつき、申請者に対して検査証を交付することを定め、第 31 条で、労基署長が、「変更検査」に合格したゴンドラ等につき、検査証への裏書きを行うことを定めている。

ツ　関連法規に高圧ガス保安法があり、その第 20 条は、高圧ガス製造事業者を名宛人として、高圧ガス製造施設全体について完成検査の受検を義務づけているが、石油コンビナート等災害防止法上の特別防災区域にあって、同法と安衛法双方の適用を受ける廃熱ボイラ

---

127 元労働基準監督署長の玉泉孝次氏による。

ーについては、本条（安衛法第 39 条）に基づく検査証の写しを提出した場合、高圧ガス保安法上の特定設備検査を受検せずに当該施設にかかる完成検査証の交付を行って差し支えないとされている（経産省内規〔令和 3 年 10 月 20 日 20211020 保局第 1 号〕）。

また、エレベーター、簡易リフトのうち建築基準法の適用を受けるものについては、設置（落成）に際して同法第 6 条第 4 項に基づく「確認済証」を提出する必要がある（クレーン則第 140 条第 2 項）。その際、建築基準法第 7 条第 5 項に基づく「検査済証」を提出すれば（クレーン則第 141 条第 5 項）、安衛法上の検査証の交付にあたり、同法上の落成検査は免除される（クレーン則第 143 条第 2 項）。ただし、建築基準法上の検査済証を提出せずに落成検査の審査を申請することもできる（クレーン則第 141 条第 4 項）。

テ　本条（法第 39 条）の沿革をみると、昭和 10 年の汽罐取締令（同年内務省令第 20 号）が、第 7 条第 2 項で、罐体検査に合格した場合、（地方長官が）汽罐に刻印を押すと共に、汽罐明細書に検査済印を押捺して交付すると定め、同第 8 条第 2 項が、竣功検査（現在の落成検査）に合格した場合、（地方長官が）汽罐検査証を交付すると定めていたところに始まり、旧安衛則制定以後は、同規則が第 230 条で、労働基準局長を主体として、罐体検査に合格した汽罐等に刻印を押すと共に、汽罐明細書に検査済印を押して交付すると定め、第 234 条第 2 項で、やはり労働基準局長を主体として、溶接検査に合格した汽罐等に刻印を押し、溶接明細書に検査印を押して交付すると定めていた。

このように、ボイラーについては、早い時期から現行法とさほど変わらない内容の規制が行われ、旧安衛則にもそれが引き継がれると共に、溶接検査の規定が設けられ、その後に制定された旧ボイラー則で、構造検査、落成検査等、現行ボイラー則とほぼ同様の仕組みが定められた。

クレーン、デリック、エレベーター、簡易リフト、ゴンドラといったボイラー等以外の特定機械等については、安衛法制定前の旧労基法に紐付く各安全規則に現行法と同様の検査関係規定と合わせて検査証の交付に関する規定が設けられた。

ト　本条制定を促した災害（背景災害）は、やはり法第 37 条について示したものと同様に、特定機械等の製造・設置上の瑕疵が原因となった災害である。

ナ　行政や検査機関による検査証の交付及び裏書き（おそらく責務と権限の双方）の定めという本条の内容、性格から、関係判例は見当たらないが、理論上、不適切な検査や検査の未実施により交付された検査証の効力が問題となり得る。適切な検査が検査の合格（法第 38 条）及び検査証発行や裏書き（本条）の要件と解されるため、無効と解される。

なお、いったん検査証を有効に取得した特定機械等の設置者や使用者が、その有効期間満了後も更新せずに使用していた場合は、法第 40 条違反の問題となり、本条には直接抵触しないと解される。

ニ　法第 40 条は、法第 38 条所定の各種検査（構造検査、溶接検査、使用検査、変更検査、使用再開検査〔届出の上使用休止して検査証有効期間徒過後の検査〕）の確実な実施とそれに合格した特定機械等の使用の確保を図るため、第 39 条所定の検査証を交付されない

機械等は使用できないこと、譲渡・貸与の際に検査証を伴うべきことを定めたものである。

本条第 1 項は、検査証の交付を受けていない特定機械等、すなわち検査に合格していない特定機械等の使用を禁止している。検査証は有効期間内のものでなければならず、期間満了後の継続使用は本条違反となる。

第 2 項は、特定機械等の譲渡及び貸与に際して、検査証と共に行うべきことを定めており、検査証を受けていない特定機械等の譲渡・貸与を禁止しているわけではないと解されるが、そのような機械等は本条第 1 項により使用が禁止される。使用のためには、譲渡・貸与をした側かされた側において法第 38 条に基づく検査を受検し、法第 39 条に基づき検査証の交付を受ける必要があると解される。

【検査証】



（ボイラ・クレーン安全協会の WEB サイト（https://www.bcsa.or.jp/kensa/cat3/最終閲覧日 2023 年 8 月 14 日））

＊検査証には申請者名の記載は無く、人ではなく特定機械等という物に対して交付されたことが窺われる。

法第 40 条第 1 項（検査証のない特定機械等の使用禁止）違反は第 119 条により 6 ヶ月以下の懲役または 50 万円以下の罰金、同条第 2 項（譲渡・貸与に際して検査証を伴うべきこと）違反は第 120 条により 50 万円以下の罰金が科され得る。

ヌ　関連規定として、高圧ガス保安法第 44 条第 1 項がある。これは、本条第 2 項（譲渡・貸与に際して検査証を伴うべきこと）とおそらくほぼ同趣旨ながら異なる規制形式を採り、検査に合格したもの以外の譲渡を禁じている。すなわち、同条は、高圧ガスの貯蔵容器について、所定の容器検査を受けて合格し、刻印及び標章掲示がなされたもの以外、譲渡及び引き渡しを禁止している。当該刻印及び標章掲示されていない容器の使用を禁じていないが、これは、同条が容器製造者を対象とするものであって、容器使用者（高圧ガス製造事業者）

を対象としていないことによる。前述の通り、容器使用者（高圧ガス製造事業者）の製造設備は、設備全体について完成検査を受けなければ使用できない。

また、建築基準法の第 7 条や第 7 条の 6 も関連規定に当たる。同法第 7 条は、同法の適用を受けるエレベーター・簡易リフト（同法では昇降機）につき、それを含む建築物の工事の完了時には完了検査を受け、建築基準関係規定適合性を示す検査済証の交付を受けるべきことを定め、同法第 7 条の 6 は、検査済証の交付を受けるまで、当該建築物の使用を禁じる旨定めている。

これらは、特定機械等を含む施設や建物全体への規制である点で安衛法とは異なっている。

ネ　本条の沿革も、前 3 条（法第 37 条～第 39 条）の沿革と重複する。まず、ボイラーについては、汽罐取締令第 9 条が検査証の交付を受けていないボイラーの使用を禁止し、同条第 2 項が、「設置者」変更の際、承継者が地方長官に届け出て検査証を書き換えるよう求めていた。現行法第 2 項のように、譲渡や貸与に際して検査証を伴うべしとして、検査証は、申請者という人ではなく特定機械等という物に対して交付するものとする規制形式より、ある面で厳しかったが、検査証がなければ当該ボイラーの使用が禁止されるという点では共通していた。

ノ　背景災害は、特定機械等の製造・設置上の瑕疵により生じた災害であり、法第 37 条について示した例と共通する。

ハ　監督指導の例については、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[128]から、以下のような事例の存在が判明した。

①町工場で、落成検査を受けずにつり上げ荷重 10 トンのクレーンを設置したのに、そのフックにつり上げ荷重 2.8 トンの表示をして、あたかも検査証不要のクレーンとして使用していた例につき、検査証を受けずに特定機械を使用していたとして書類送検した例。

②製造業の工場で、建設リフト（積載荷重 3.0 トン）の検査証の有効期間満了後も使用を継続していたことが判明し、本条を適用した例（行政指導か書類送検かは不明）。

検査証については、少数ながらこうした事例が継続して発生しているという。特に、有効期間満了後の継続使用例が多いように見受けられる。

ヒ　条規の性質上、関係判例は乏しいが、本条（法第 39 条、第 40 条）所定の検査証の引き渡しにより、当該機械等の所有権も移転すると主張された興味深い事例（東京高判昭和 60 年 9 月 17 日判例時報 1182 号 80 頁）がある。

---

[128] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、三柴丈典氏が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

このケースでは、原告（被控訴人）が完成させた架装台車部分と移動式クレーンから成るクレーン車につき、所有権を留保したまま訴外Cに販売したところ、訴外Cが代金を支払わないまま倒産したため、その回収を行おうとした。すると、訴外Cが既に他者に引き渡しており、その他者から別の者を経由して1100万円を支払って購入した被告（控訴人）が使用していたため、その引き渡しを求めて訴えを提起した。すると、被告（控訴人）は、安衛法所定の移動式クレーン検査証と共に譲渡を受けたため、即時取得したことになる等として争った。

判決は、要約、以下のように述べて、原告の引渡請求を認容した。

すなわち、本件車両の所有権の得喪は、自動車登録ファイル（登録原簿）への登録をもって対抗要件とするものであり、このように登録された自動車については、一般の動産と異なり、民法第192条の即時取得の規定は適用されないし、移動式クレーン検査証にかかる規制は労災防止の見地から定められたものであって、安衛法がクレーン車の所有権の得喪にかかる解釈を修正したわけでもない。検査証には所有者の記載がなく、右証書から所有者を確知することはできない。

本件クレーン車を台車部分と移動式クレーン本体とで考え分け、後者の所有権のみ即時取得したとの主張についても、両者は一体と扱われるべきであり、即時取得の成立する余地はない、と。

本判決からも、本条の趣旨が、あくまで検査証の確認による検査の確実な実施と安全な機械等の使用にあることが窺われる。

フ　法第41条は、特定機械等は、一定期間の経過による腐食・摩耗等が不可避であることを前提に、省令により検査証の有効期間を定めたうえ、継続しようを望む者に、定期的に（：有効期間満了前に）性能検査を受検するよう義務づけたものである。第1項は省令による有効期間の定めを記しているため名宛人を定めていないが、第2項は検査証の有効期間の更新を受けようとする者としており、所有者、貸与者、被貸与者等を想定していると解される。期間更新のための検査は、登録性能検査機関が行うべきこととされている。

もっとも、設置者からは、有効期間延長の要望が出されており、その期間の妥当性につき検討が求められる。

ヘ　本条第1項は、検査証に省令所定の有効期間を設けることを定めており、具体的期間は特定機械等ごとに定められている。①ボイラー、第一種圧力容器（以下、本条の解説において「ボイラー等」ともいう）のほか、エレベーター、ゴンドラについては1年、②クレーン、移動式クレーン、デリック（以下、本条の解説において「クレーン等」ともいう）については2年、③建設用リフトについては設置から廃止までの間となっており、このうち②（クレーン等）については、都道府県労働局長の判断で、有効期間を2年未満とすることもある。

本条第2項は、更新を受けるためには性能検査を受けるべきことを定めている。実施すべき性能検査の内容は、特定機械等ごとに異なっており、①（ボイラー等）については、機

械等本体に加え、ボイラー室や配管の配置状況など落成検査の対象事項まで検査される（ボイラー則第 38 条、第 73 条）のに対し、②（クレーン等）とエレベーター、ゴンドラについては、機械等本体の各部分の構造や機能の検査（点検と荷重試験）が基本となる（クレーン則第 40 条、第 81 条、第 125 条、第 159 条)。簡易リフトは更新の必要がないため、本項に基づく性能検査の対象とならない。

本条（法第 41 条）第 2 項所定の性能検査の実施機関は、所定の設備や検査員の要件に適合するとして厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関（詳細は法第 53 条の 3 の解説を参照されたい）とされているが、当該地域に存在しない場合、性能検査申請書の提出を受けて（ボイラー則第 39 条等)、所轄労基署長が性能検査を実施することとなっている（法第 53 条の 3 第 1 項で準用された第 52 条の 2 第 1 項)。

登録性能検査機関は、検査結果に応じて有効期間を短縮／延長することができるが、ゴンドラについてのみ、1 年未満への短縮のみが可能とされている（ゴンドラ則第 27 条)。

前述の通り、性能検査に合格した特定機械等の検査証の有効期間については、設置者から延長要望が出ており、一部、通達で延長が認められているが（「ボイラー及び第一種圧力容器の検査証の有効期間の取扱いについて」昭和 60 年 12 月 18 日基発第 700 号)、全面的実施には至っていない。

ホ　関連法規には、高圧ガス保安法や建築基準法がある。

高圧ガス保安法第 35 条第 1 項は、ガス貯蔵容器を含む製造施設全体につき、定期的に保安検査の受検義務を課している（同法第 35 条第 1 項)。実施主体は原則として都道府県知事だが、同知事の認定を受けた指定保安検査機関等による実施後に知事に報告する形も可能である（同条第 1 項第 1 号及び第 2 号)。この検査は年 1 回の実施が求められ（一般ガス保安規則第 79 条第 2 項)、対象施設が法定技術基準に適合していれば保安検査証が交付される（同条第 7 項)。

建築基準法は、その適用を受けるエレベーター・簡易リフト（昇降機）につき、特定建築設備等として、建築物所有者に対し、定期検査を実施し、特定行政庁（条件により市町村長か都道府県知事）に報告するよう義務づけている（同法第 12 条第 3 項)。この定期検査は、一級･二級建築士や建築設備等検査員により実施され(建築基準法施行規則第 6 条第 3 項)、検査期間は半年から 1 年内で特定行政庁が定める期間とされている（同規則第 6 条)。違反には罰則が設けられている。

マ　本条（法第 41 条）の沿革をみると、ボイラーについては、汽罐取締令で、検査証の有効期間を 1 年とし（同第 12 条)、使用継続希望の場合、地方長官による更新検査の受検が義務づけられていた（同第 13 条)。興味深いことに、当該ボイラーに内務大臣指定の保険業者の保険が付されている場合、更新検査を省略できるとされていた（同第 14 条)。災害が生じても填補されることもあろうが、付保に際して保険業者による安全性にかかるチェックがされると期待されたことによると思われる。

また、旧安衛則は、第 39 条で性能検査につき定め、検査証の有効期間をボイラー等につ

き 1 年、クレーンにつき 2 年としていた（同第 40 条)。これらの定めは、そのまま現行の各安全規則に受け継がれている。

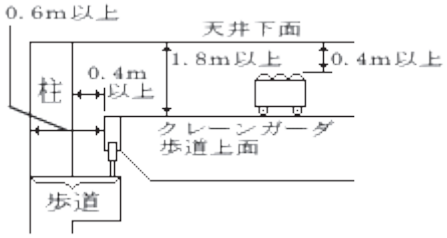
ミ　本条（法第 41 条）の背景災害は、やはり法第 37 条の解説で示した特定機械等の製造・設置上の瑕疵による災害の例と重なる。

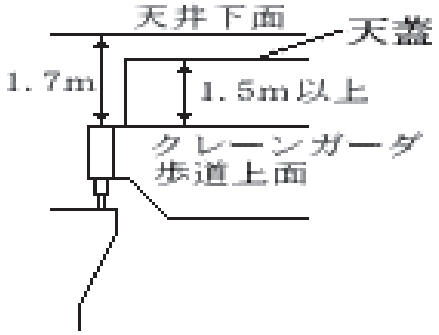
ム　監督指導状況をみると、監督官の臨検時には、ほぼ確実に特定機械等について検査証の提示を求め、受検の有無、有効期間を徒過していないかを確認しているという。

また、臨検の際に最もよくみられるのが移動式クレーンであり、概ね全数について検査証等を確認しているほか、有効期間の確認に合わせて、オペレーターの免許や定期点検の記録等も確認しているという[129]。

メ　関係判例として、公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会事件東京高判平成 31 年 4 月 17 日 westlaw_2019WLJPCA04176007 が挙げられる。

本件では、登録性能検査機関である公益社団法人（原告）の検査員が、ある工場に設置された特定機械等である天井クレーン（本件クレーン）につき、本条第 2 項に基づき、3 回にわたり性能検査を行い、有効期間を延長したが、本件クレーンに設置された歩道（クレーンガーダの歩道と思われる）は、工場の天井のはりから手すりまでが 0.08m、歩道の底までが 1.18m しかなく、クレーン則第 13 条が定める離隔基準（はり等の建物部分と走行クレーンの最後部〔歩道の手すり等〕の間が 0.4m 以上、クレーンガーダの歩道とはり等の間が 1.8m 以上）に反していた。





（crane-club の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/crane/interval.html 最終

[129] 元労働基準監督署長の玉泉孝次氏による。

閲覧日 2022 年 4 月 8 日))

その後、本件クレーンの整備を担当する労働者が天井のはりと当該クレーン上の歩道の手すりの間に挟まれて死亡する災害が発生したため、厚生労働省が、原告に業務停止命令と業務改善命令を発令したところ、原告は、要約、性能検査（検査証の有効期間の更新を受けようとするときに厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関が行なう検査）は機械自体の構造に関する構造規格に基づいて行えばよく、当該規格には機械の構造には直接関わらない離隔基準が定められていなかったので、違法はないなどと主張して処分の取消を求めた。

1 審は、「性能検査に関する・・・安衛法及びクレーン則の構造、内容等を前提とすると、登録性能検査機関は、性能検査において、クレーンの各部分の構造及び機能について点検を行う必要があり、その際、検査の対象となるクレーンがクレーン則 13 条の規定に適合していることについてもこれを検査しなければならない」などとして、原告の請求を棄却した。

その際、安衛法第 53 条の 3（登録製造時等検査機関に関する第 47 条から第 53 条の 2 の定めを登録性能検査機関に準用することを定めた規定）により登録性能検査機関に準用される第 47 条第 3 項（登録製造時等検査機関が製造時等検査を行う際、法第 37 条第 2 項〔製造許可〕所定の基準のうち特定機械等の構造に関するものに適合する審査方法を講じるべきことを定めた規定）が、登録性能検査機関の義務として、特定機械等の構造等が所定基準に適合しない限り、製造許可を出してはならない旨定めている以上、性能検査に際してクレーン則第 13 条との適合性の審査も行うべきことになるとの解釈論を述べた。

控訴審も、同様の解釈論を示したうえで（安衛法第 37 条第 2 項に基づきクレーン構造規格が定められたことにも言及しているが、実質的違いはないだろう）、その法第 37 条第 2 項がいう特定機械等の構造に関する基準に適合する審査方法については、厚労省が登録性能検査機関の代表者宛に発出した通達（平成 16 年 3 月 31 日基発 0331008 号）があり、その別紙で、隔離基準への適合性も検査の対象とされていたこと等から、性能検査には隔離基準への適合性は含まれていたと解すべきだし、法第 47 条第 3 項所定の「特定機械等の構造」という文言には、前記通達における検査項目、内容、判定基準等に照らすと、「歩道」は「クレーンの各部分」に該当し、その歩道と建設物等の距離も、歩道が歩道として機能するための構造に該当するとした。

本条（法第 41 条）所定の登録性能検査機関による検査方法に関する定め（所定基準を充たさない限り製造許可を出してはならない旨を定めた法第 37 条第 2 項を登録製造時等検査機関による製造時等検査に準用した法第 47 条第 3 項を、更に登録製造時等検査機関による検査に準用した法第 53 条の 3 や、クレーン則第 13 条〔隔離基準〕、法第 37 条第 2 項に関する平成 16 年通達等の諸規定）が、当該機関の処分の根拠として用いられ得ること、その際、合目的的に、若干広い解釈が取られ得ることが示唆される。

判決は言及しなかったが、確かに、クレーン則第 42 条は、性能検査を受ける際の措置と

して、落成検査を受ける場合の措置を定めるクレーン則第 7 条を準用するとしている。また、2 審が示唆したように、厚労省が登録性能検査機関の代表者宛に発出した通達（平成 16 年 3 月 31 日基発 0331008 号）では、性能検査の方法について、「クレーンの設置場所等について、・・・・・建設物との間隔、基礎部分の傾斜等を確認すること」とし、クレーン則第 13 条から第 15 条への適合を求めていることからも、性能検査には落成検査と同様の検査が求められよう。

しかし、安衛法が第 38 条で、製造時検査にかかる検査とは別に第 41 条第 2 項で性能検査を定めたこと、少なくとも現行法制定当初、落成検査は労基署長、性能検査は民間事業者である登録性能検査機関に実施を委ね、専門的な検査を予定したと解されることに徴すれば、製造時及び設置時に求められる検査と、現に使用されている特定機械等の検査とは別なものとする原告協会側の主張にも一理ある。であれば、性能検査の基準は、通達等ではなく、法律や省令に明記する方が適当とも解される。

モ　特定機械等に関する検査規定は複雑な構造となっているので、法第 38 条所定の製造時等検査（製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査〔法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〕）、本条第 2 項所定の性能検査共に、別途、それらに関する包括的・統一的規則を策定すべきと思われる。その際には、安全性確保の見地から必要な検査を実施するという性能要件規定とすることも検討されるべきだろう。

12　森山解説③（第 5 章第 1 節第 42 条～第 44 条の 2）

森山解説③は、法第 42 条ないし第 44 条の 2 を対象としている。

これらの条規は、特定機械等以外の機械等の製造流通規制であり、第 42 条は特定機械等ではないが、一定の危険性を有する機械等であって厚生労働大臣の定める規格や安全装置を具備しないものの譲渡、貸与及び設置の禁止を定め、第 43 条は ILO 第 119 号条約の国内担保法であり、危険部位に所定の防護措置を講じていない動力駆動機械の譲渡、貸与及び展示の禁止を定め、第 43 条の 2 は検査に合格していないのに合格証を表示している、合格後に規格を満たさなくなったなど欠陥のある機械等が譲渡された場合等に行政官庁が回収や補修等の改善を命ずる権限を定め、第 44 条は一定の機械等に関する個別検定制度、第 44 条の 2 は一定の機械等に関する型式検定制度について定めたものである。

解説の概要は以下の通り。

ア　第 42 条は、全ての者を名宛人として（「何人も」から始まる）、特定機械等以外の機械等で、本法別表第 2 や特定機械等には及ばないが、相応の危険を伴うものとして政令で定めるものについては、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならないことを定めたもので、違反者に対しては罰則として 6 箇月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金を定めている。

この譲渡等制限の対象となる「機械等」には、①危険若しくは有害な作業を必要とするもの（要するに危険源としての機械等）のみならず、②危険な場所で使用するもの（例：防爆

構造電気機械器具〔爆発性ガスや粉塵の存在する環境でも安全に使用できるように設計された電気機器。内部の火花や高温部分が外部の爆発性物質と接触しないように作られている〕）や、③危険又は健康障害を防止するため使用するもの（例：動力プレス用の安全装置、防じんマスクなど）も含まれている。すなわち、この規定は、機械安全の確保だけでなく、安全衛生用製品の信頼性等の確保も目的としている。もっとも、その構造等により、安全衛生に大きな影響を及ぼす機械等を対象としていることに変わりはない。

イ　第 42 条の対象機械等には、法別表第 2 で規定されているものと、（①危険有害作業を要するもの、②危険場所で使用するもの、③安全装置等のうち）安衛法施行令で規定されているものがあり、前者は、殆どすべてが個別検定（法第 44 条関係）又は型式検定（法第 44 条の 2 関係）の対象となっており、後者の一部は第 33 条によるリース規制の対象となっている。

また、これらの一部は、第 31 条の注文者規制の対象（請負人の労働者に使わせる建設物等による労災防止措置の所定の注文者への義務づけ）や、第 88 条第 1 項所定の機械等設置・移転・変更届の対象（①危険有害作業を要するもの、②危険場所で使用するもの、③安全装置等のうち省令所定のもの）ともなっている。

ウ　第 42 条には、対象機械等が具備すべきものとして「規格又は安全装置」とあるが、令和 5 年現在、告示で定められているのは規格だけで、安全装置は定められていない。規格の規定方法には 2 種類あり、旧労基法時代に発せられた告示を本法に基づく告示で引用して効力を与えているもの（例：電気機械器具防爆構造規格）と、本法を直接の根拠として発せられた告示によるもの（例：防じんマスクの規格）がある。

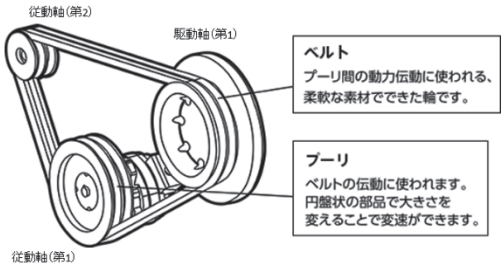
エ　第 43 条は、動力に駆動される機械等で、作動部分上の突起物（セットスクリュー、ボルト、キーのように作動部分に取り付けられた止め具等）又は動力伝導部分若しくは調速部分（回転軸、歯車、プーリー、ベルト、チェーン、スプロケット等）に厚生労働省令で定める防護のための措置が施されていないものは、譲渡し、貸与し、又は譲渡若しくは貸与の目的で展示してはならないことを定めたものである。この防護のための措置としては、安衛則第 25 条で作動部分上の突起物を埋頭型とするか覆いを設けること、動力伝導部分か調速部分に覆い又は囲いを設けることが規定されている。

【セットスクリュー】



（株式会社ミスミグループの WEB サイト（https://jp.misumi-ec.com/vona2/detail/110300427460/最終閲覧日 2023 年 9 月 3 日））

【プーリー】



（株式会社ミスミグループの WEB サイト（https://jp.misumi-ec.com/tech-info/categories/machine_design/md05/g0076.html 最終閲覧日 2023 年 9 月 3 日））

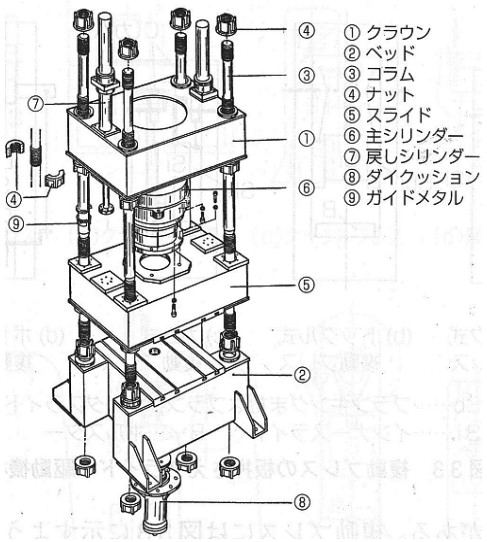
【スプロケット】



（株式会社吉田商品の WEB サイト（SHIMANO の製品）（https://shimano.cycle-yoshida.com/syousai.php?SYOCODE=00657281 最終閲覧日 2023 年 8 月 22 日））

【プレス機械の例】

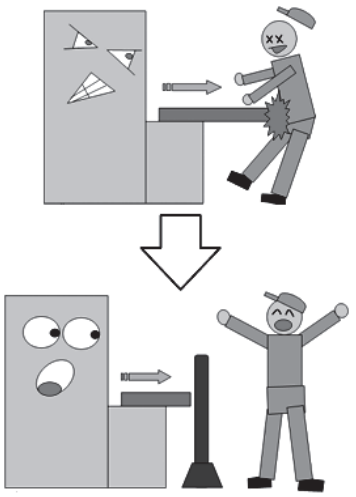
（中央労働災害防止協会『プレス作業と安全』（2019 年）41 頁の図 3.2(c)油圧プレス例（コラム形）より）



この図の例では、製品を金型の一方をベッドの上面に設置してその上に材料を乗せ、スライドの下面に金型のもう一方を設置した上で、スライドを下降させる。スライドが一番下に到達することで金型が噛み合ってその中の材料が大きな力を受けることとなる。

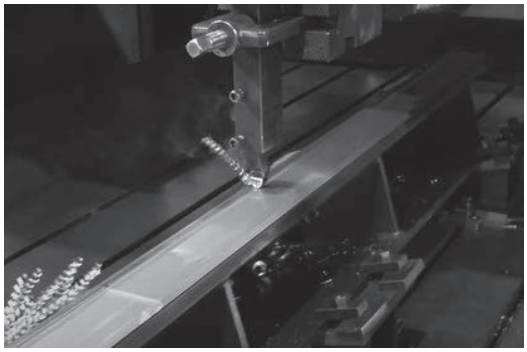
【プレーナーのテーブル（ストローク端）に対する防護】

（厚生労働省配布のリーフレット（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/dl/pamphlet_0415.pdf，2023 年 9 月 13 日閲覧）の図を加工）



材料を取り付けたテーブルがこの図のように左右に運動することにより、テーブルに激突される等の危険が生ずるため、これを防止するため柵等を設ける必要がある。

プレーナーによる加工動画を有限会社埼玉プレーナー工業所のブログで閲覧することができる（https://blog.planers.co.jp/metal_cutting/planer, 下図は動画のスクリーンショット，2023 年 9 月 13 日閲覧）。



第 43 条は、機械の防護に関する条約（ILO 第 119 号条約）第 2 部の国内担保法でもある。

オ　第 43 条の 2 は、第 42 条（危険作業を伴うもの等で特定機械等以外の機械等の譲渡、貸与又は設置の制限）による譲渡等の制限の対象機械等であって、規格を具備していない等の問題がある場合には、国が製造者又は輸入者に対して回収、改善等を命令することができることを定めたものである。よって、第 42 条の履行確保を図る規定の性格も持つ。

この命令ができるのは、具体的には、

①個別検定に合格していないのに個別検定合格標章が付された機械等、
②型式検定に合格したが実際には規格等を具備していない機械等、
③型式検定に合格していない型式なのに型式検定合格標章が付された機械等、
④その他規格等を具備していない機械等
を製造者又は輸入者が譲渡及び貸与した場合である。

これは、一旦規格不適合品が流通した場合には、外観上、個々の製品の規格不適合性が確認できなくても（一定割合は規格に適合している可能性があっても）、不適合のおそれのある製品群について一括して回収や改善等を命じることのできる制度となっている。

カ　第 43 条の 2 の回収等命令制度の対象は、第 42 条の対象機械等に限られており、特定機械等、第 43 条の機械等（動力駆動機械等）やそれ以外の機械等は対象に含まれていないので、回収等命令制度のさらなる充実が望まれる。

キ　第 44 条は、小型ボイラーのように、溶接など工作上の適否について個別に検定を行う必要のある機械について、製造者又は輸入者が個別検定を受けなければならず、これに合格したものだけに付すことのできる個別検定合格標章のない当該機械等を使用してはならないこと等を定めた規定である。

ク　第 44 条の 2 は、
①プレス機械の安全装置のように同型のものが大量に生産され、サンプルについて検定を行えば安全性が確認できるものや、
②保護帽のように検定（破壊試験）を行うことにより検定現品が破損し、又はその性能が劣化する等個別に安全性を確認できないものについて、
その製品の型式（機械等の種類、形状、性能等の組み合わせにおいて、共通の安全性能を持つ 1 つのグループ）について、製造者又は輸入者が型式検定を受けなければならず、これに合格したものだけに付すことのできる型式検定合格標章のない当該機械等を使用してはならないこと等を定めた規定である。

型式検定では、その対象機械等である限り、たとえ 1 品物しか製造等されていなくても、大量生産が想定され、一定の有効期間を有するもので、製造設備等を有する限り、型式検定の対象となり、なおかつ原則として製造設備等も当該検定の対象となる。たとえば、事業者が特殊な木材加工用丸のこ盤に取り付ける可動式の歯の接触予防装置を特別に自社で製作した場合にも型式検定受検義務が生じる。しかし、このような場合には、機械等検定規則第 8 条第 4 項により、製造設備等の検査が省略され、個別検定に近い形での検査が行われる。

【丸のこ盤の歯の接触予防装置】



（楽天の WEB サイト（HiKOKI の製品）（https://item.rakuten.co.jp/kentikuboy/stand1/ 最終閲覧日 2023 年 8 月 29 日））

ケ　検定は、登録検定機関が行うが、2022 年現在、検定可能な機関が複数登録されている機械等（防爆構造電気機械器具など）もあれば、1 つ（公益社団法人産業安全技術協会）しか登録されていない機械等（防じんマスクなど）もある。

偽物の流通の防止のためには、検定合格情報の公表が有用であり、現に、公益社団法人産業安全技術協会は自主的に実施している。他の法領域、例えば、電波法とそれに紐付く規則に基づく無線機器型式検定については、総務省が、合格した機器情報の検索サイトを運用している。本法の検定制度においても、公表を義務化・制度化することが望ましいと考えられる。

登録検定機関が存在しないか、登録検定機関が検定業務を休止している機械等については、厚生労働大臣が自ら検定を行うこととなっており、その場合の検定手数料については、労働安全衛生法関係手数料令第 4 条及び第 5 条で定められている。個別検定で最も高額な、ゴム等を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のものの場合、1 基 13,100 円、型式検定で最も高額な、動力駆動プレス機械の新規検定の場合、1 件 484,100 円となっている。

なお、検定対象機械等を外国で製造している者（外国製造者）は、個別検定と型式検定のいずれについても、自ら検定を受けることができる（個別検定について法第 44 条第 2 項、型式検定について法第 44 条の 2 第 2 項）。後述するように、貿易摩擦のうち非関税障壁の解消対策の 1 つ（基準、規格面での対策）として設けられた制度である。

コ　法第 42 条ないし第 44 条の 2 における共通語句について検討するに、「機械等」は、法第 20 条が定める「機械、器具その他の設備」を意味し、「機械」に人力機械（自転車等）が含まれるか、議論の余地があるが、本法で人力機械を除外していないこと、法第 43 条も「動力により駆動される機械等」と表現していること、労働省安全衛生部の編著の中の、機

械の一般基準を定める安衛則第 2 編第 1 章第 1 節（機械に伴う一般的なリスクを前提に危険防止措置を一般的に定めた部分）に関する解説において、「ここでいう機械は、あらゆる機械を指しており、・・・・・人力等の機械を対象外としているわけではない」とされていること[130]等から、私見（森山）は含まれると解する。

危険源となるような「器具」に該当するものとしては、ハンマー、包丁、ロールボックスパレット、ドーリー等々様々なものがある。

【ドーリー】



（大和物流株式会社の WEB サイト（https://www.daiwabutsuryu.co.jp/useful/words/dolly 最終閲覧日：2023 年 8 月 19 日））

「危険若しくは健康障害を防止するため使用するもの」、すなわち安全装置等には、プレス機械の光線式安全装置等のような機械のほか、防じんマスク、防毒マスク、絶縁用防護具、保護帽等のような器具が含まれる。

---

[130] 労働省安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条詳解 第 2 巻 安全基準編①』（中央労働災害防止協会，1993 年）3 頁。

ただし、平成 25 年 9 月 3 日第 2 回「労働安全衛生法における機械等の回収・改善命令制度のあり方等に関する検討会」議事録（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000025592.html）において、事務局（厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課）から「安衛則における『機械』の定義については、『機械包括安全指針』における機械の定義によることとしている。」との説明が行われている。同指針（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-48/hor1-48-36-1-0.htm）第 1 の(3)の 1 では、「機械」を「連結された構成品又は部品の組合せで、そのうちの少なくとも一つは機械的な作動機構、制御部及び動力部を備えて動くものであって、特に材料の加工、処理、移動、梱包等の特定の用途に合うように統合されたもの」と定義し、「動力部」は同指針の解説通達（https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-48/hor1-48-37-1-0.htm）で「『動力部』に用いられる動力源としては、電力、内燃機関、油圧、空気圧等があり、人力のみによって動かされるものは「機械」には該当しないこと。」としており、中央労働災害防止協会編著の記述と矛盾している。

「譲渡」及び「貸与」は、有償か無償かを問わない。「設置」は、法第 42 条の前身に当たる旧労基法第 46 条（危険作業を要し、規格や安全装置を具備しない機械器具の譲渡、貸与、設置の禁止等の定め）の「設置」に係る法務省の見解を踏襲すれば、「物理的にそなえつける行為」と解され、この違反は状態犯（機械等の違法設置等の一時の行為により犯罪が既遂となり、その後の状態の放置で法益侵害状態が継続するものの、犯罪が継続しているとはみなされず、公訴時効は進行し、別の犯罪を構成しないもの。犯罪の継続が認められる継続犯などと対比される）にあたるだろう。この見解は、設置罪と使用罪（第 20 条）は、併合罪（一定程度刑の調整は行われるが、別個の罪とされるもの）の関係にあるとする金谷暁判事の見解とも整合する。

サ　第 42 条ないし第 44 条の 2 の制度史は次の通り。

（府県令はさておき、）国の法令としての機械等の流通規制の嚆矢は、汽罐取締令（昭和 10 年 4 月 9 日内務省令第 20 号）であり、これが現在の特定機械等の規制の基礎となった。この時既に、汽罐の構造要件は告示に委任されており、その後告示から日本標準規格（JES）まで委任の範囲が拡大した経緯がある。

昭和 22 年から安衛法制定前まで、労基法で労働安全衛生を規定していた時期は、労基法旧第 46 条で機械安全に係る流通規制がなされており、ここに特定機械等の規制も含まれていた。

この規定は、労基法の草案段階（第 8 次案まで）では、「危険な作業を必要とする機械器具は安全装置を具備しなければ譲渡又は貸与若しくは設置をしてはならない」というものだったが、その後（第 8 次修正案の段階になり）、「危険な作業を必要とする機械器具は必要な規格又は安全装置を具備しなければ譲渡又は貸与若しくは設置をしてはならない」と改められた（いずれも名宛人なし）。その結果、労基法上、圧機の安全装置のように、安全装置のみを対象に“規格”が定められる一方（旧安衛則第 36 条第 1 項）、譲渡・貸与者に「圧機に安全装置を具備せよ」とは規定されないという歪な事態が生じることとなった。

当時、旧労基法第 46 条とともに流通規制を担ったのは、旧法第 45 条（使用者を名宛人とする法第 42 条や第 43 条、労働者を名宛人とする第 44 条の定めの命令への委任規定。このうち第 42 条は、機械器具等の設備、原材料、ガス・蒸気・粉じん等による危害防止措置を定めていた）に基づく労働省令（旧安衛則第 2 編等）であった。すなわち、旧労基法第 45 条に基づく旧安衛則第 183 条の 2（昭和 24 年 11 月 16 日労働省令第 30 号で追加）は、防じんマスク、防毒マスクについては、安衛法制定前の時点で既に、労働者に使用させるため備え付けるべき保護具は、労働大臣の定める規格に適合し、検定に合格したものでなければならない旨規制していた。また、旧安衛則第 140 条の 7（昭和 36 年 9 月 30 日労働省告示第 42 号で追加）により、防爆構造電気機械器具についても、同様の規制が敷かれた。使用者を対象とする使用制限であり、譲渡等の規制ではないものの、準流通規制といえる。

これらが旧労基法第 46 条に基づく規制とされなかったのは、安全器具そのもの又は安全機能を備えた器具であって、同条が定める「危険な作業を必要とする機械及び器具」に該当

しなかったためと思われる。

昭和 47 年の安衛法制定により、これらの流通規制が第 5 章第 1 節として再編されるとともに、流通規制の対象となる機械等が新たに追加された。

当初、検定は第 44 条のみで規定されていたが、昭和 51 年 12 月にとりまとめられた中央労働基準審議会の部会報告で、大量生産され、型式ごとに現品と製造・検査設備等の調査により安全性を確認できる等、個別検定になじまないものを異別扱いし、逆に、溶接工作等の適否がその機械等の安全性に重大な影響を及ぼすものは、個別検定の対象とする趣旨で、昭和 52 年改正により、個別検定は第 44 条による規制、型式検定は第 44 条の 2 による規制に分離された。これは、実際には従前から行われていた取扱いの追認的な規定である。

昭和 58 年には、貿易摩擦問題の一環である非関税障壁の 1 つに我が国の規格、基準、検査手続きがあると指摘され、外国事業者による型式承認等の取得の円滑化のための関係法律の一部を改正する法律が制定され、通常は国内にある輸入業者ではなく、外国製造者が自ら検定（型式検定と個別検定の双方）を受けられる（その場合、国内輸入業者は重ねて検査を受ける必要がなくなる）よう改正が行われた。その趣旨は、外国製造者が日本の各種認証を取得するための手続きにおいて、国内の者と実質的に同等条件で直接参加できる途を法制度的に確保することにあった。

昭和 63 年には、第 7 次労働災害防止計画の効果的な実施の観点から、中基審の答申を受けて安衛法が改正され、第 43 条の 2（特定機械等以外の機械等で検査合格の虚偽表示がされたもの等を譲渡・貸与した製造・輸入者に対する回収／改善命令）が追加された。

平成 15 年には、公益法人改革に伴い、それまで安衛法施行令で規定されていた機械等のうちの一部（ほぼ検定対象となる機械等と一致する）を安衛法別表第 2 に規定する改正が行われた。この際、法第 42 条（特定機械等以外の機械等であって、別表第 2 で定めるか、危険有害作業を伴うもの等のうち政令で定めるものにつき、所定の規格や安全装置を具備しないものの譲渡、貸与又は設置を禁じる規定）の規制対象物のうち、法第 44 条（施行令第 14 条）、第 44 条の 2（施行令第 14 条の 2）等に定める検定対象となるもの（15 の機械等）は、一斉に移行させ、検定対象とならないものは政令に残した。その後、電動ファン付き呼吸用保護具が追加され、現在、別表第 2 には 16 の機械等が定められている。

なお、別表第 2 掲載物のうち個別検定（法第 44 条、施行令第 14 条）対象物は別表第 3 に、型式検定（法第 44 条の 2、施行令第 14 条の 2）対象物は別表第 4 に分けて掲載されている（別表第 2 掲載物が、種別に応じて別表第 3、第 4 に分割して再掲されているということ）。

これらの一部は、法第 31 条（仕事を自ら行う特定事業の注文者が、請負人の労働者に使用させる物〔建設物、設備や原材料〕を構造規格等に適合させる等、労災防止上必要な措置を講じるべき旨の定め）や法第 88 条（一定の機械等の設置、移転、変更に際して労基署長に届け出を行うべき旨の定め）の規制対象物とも重なる。

別表第 2 の規定の一部は、施行令第 13 条に委任されている。

平成 26 年には、WTO の対日審査結果での TBT 協定（その 6.4 は、各加盟国が自国の適合性評価機関と比べ不利でない条件で他の加盟国に立地する適合性評価機関にも当該評価手続きへの参加を認めるよう奨励している）との関係に関わる指摘を受け、従来は国内機関しか登録できなかった検定機関について、外国機関も、製造時等検査（製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査〔法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条〕）、性能検査、個別検定、型式検定を行える検査・検定機関として大臣の登録を受けられるよう安衛法が改正され（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）、翌年施行された。

シ　第 42 条から第 44 条の 2 は、労使関係を超え、機械等の製造・流通段階に適用範囲を拡大しているが、現行安衛法が第 1 条で「職場における労働者の安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成の促進」を目的としていることとの整合性が問われる。

これについては、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁）が、本法は、「快適な職場環境（平成 4 年法律第 55 号による改正前は「作業環境」）」の形成促進も目的に掲げているので、非労働者が、労働者と同じ場所で働き，健康障害を生ずるおそれのある物を取り扱う場合に，爆発物、発火物、ベンゼン等所定の危険有害物の譲渡提供者に容器へのラベル等によるハザードやリスクの表示義務を課した安衛法第 57 条が、非労働者を「当然に保護の対象外としているとは解し難い」と判示したことや、一定の危険を伴う特定業務への無資格者の就業を禁ずる法第 61 条第 2 項の名宛人（同条第 1 項が事業者を名宛人として無資格者を就業させてはならない旨定めているのと対になっている）について、昭和 49 年に労働省労働基準局長が「労働者のみではなく、個人事業主や一人親方等も含まれるが、労働安全衛生法第 61 条第 2 項の規定が、産業労働の場以外の場における同条第一項の業務についても適用されるものではない」という旨の通知（昭和 49 年 6 月 25 日付け基収第 1367 号）をしていること等を併せて考えると、第 42 条ないし第 44 条の 2 についても、産業労働の場で働く限り、労働者及び労働者と同じ職場で働く者の双方が保護対象になると解される。

ス　ILO 第 119 号条約は、機械安全に関する包括的な条約であり、本法では、第 43 条（動力駆動機械等の譲渡、貸与等の制限）のほか、第 20 条、第 26 条等が国内担保法となっている。

同条約は、1963 年の第 47 回国際労働会議で採択され、1965 年に発効し、日本では、本法施行により 1973 年に批准されて翌 1974 年に効力が生じた。近年の ILO 懇談会での同条約に関する議論では、日本労働組合総連合会（連合）から、

① 機械の包括的な安全基準に関する指針（平成 19 年 7 月 31 日付 基発第 0731001 号）（機械等の製造流通業者らが、製造段階で講じるべき措置と、事業者が事業場で講じるべき措置〔リスク調査等〕の両者を定めている）の法規制への格上げ（2005 年）、

②機械等の譲渡・貸与者による使用上の情報提供の義務化（2015 年）、

が主張されてきた。

同条約は、国際労働基準の見直しのため開催されたカルティエ委員会（1995 年～2002 年）

において改正の必要が指摘されて理事会でも改正が決議され（ただし現段階まで未改正）、1998 年には、フィンランド及びドイツから、EU のガイドラインに沿ったより包括的なアプローチを採用すべきとの意見が示される等している。

セ　第 42 条から第 44 条の 2 の運用状況（適用の実際）は次の通り。

労働基準監督署による過去 10 年間（平成 23 年～令和 2 年）の定期監督等では、毎年、第 42 条ないし第 43 条の 2 違反指摘（行政指導）が合計 22～59 件、第 44 条又は第 44 条の 2 の違反指摘（行政指導）が合計 1～10 件生じていた。

労働基準監督官による過去 10 年間（同前）の送検事件状況（送検時の主たる適用条文で分類し、複数条文に違反していても 1 件としてカウント）の統計をみると、第 42 条違反が平成 23 年に 1 件、第 43 条違反が平成 24 年及び平成 25 年に各 1 件、その他は無しであった。

平成 15 年から平成 24 年 6 月までの間に第 43 条の 2 による回収・改善命令の発令件数は、検定対象機械等で 3 件、それ以外の機械等で 15 件であった。

具体的な刑事事件の例としては、平成 5 年に、タンク内の薬品の容量などを量る静電容量式レベル計（レベルとは、気体と液体などの境界面のことで、レベル計とは、液面の高さの測定器などを意味する。静電容量式とは、電気を貯める能力の測定により、そうした液面等の高さを測る計器）につき、防爆構造電気機械器具であったのに型式検定を受検せず、かつ偽造の型式検定合格標章を付し、昭和 61 年 12 月から平成 3 年 9 月までに約 70 台を全国の食品・化学会社などに約 25 万円で販売していた大阪府のメーカーが、大阪労働基準局に第 44 条の 2 違反で書類送検された例がある（当該静電容量式レベル計は、大阪労働基準局の指導によりすべて回収された）。

行政措置では、平成 16 年に、防爆構造電気機械器具の設計変更に伴う型式検定の受け直しをしないまま製品を製造し、型式検定合格標章を付して販売していた東京都のメーカーに対して厚生労働大臣が回収等を命じた例がある。また、平成 22 年には、福岡県のスーパー銭湯の円柱型ボイラー（小型ボイラー）が破裂して 100m 離れた建物に突き刺さった事故（負傷者なし）を端緒として、当該小型ボイラーが個別検定未受検でかつ構造規格に違反していたこと（不適合材料の使用、曲げ応力の強い部分に溶接がなされていた等）、また、ユーザー側に当該機械が小型ボイラーであることや、取扱いに必要な資格等を明示していなかったことが明らかとなり、福岡労働局長が回収等を命じた例がある（製造者は平成 23 年に第 42 条違反で書類送検された）。

このほか、型式検定に合格した防爆構造電気機械器具や防じんマスクなどであって、製造過程での問題等によって構造規格に違反することとなったものが流通したことが、厚生労働省による買取試験やメーカー自身からの自主報告などで発覚し、命令によらず行政指導レベルで回収が行われた事例等が、隔年ないし年に数件程度発生している。

ソ　厚生労働省による流通製品の取締りのため、昭和 46 年から欠陥機械等通報制度が設けられており、特段の法的根拠はないが（それ故に補修等の指導に従わない製造業者もあっ

たという)、労働基準監督署の災害調査等で見つかった欠陥のある機械等について、製造者の所在地を管轄する都道府県労働局に通知し、製造者に立入調査し、設計変更、回収や補修等の改善指導等をするもので、特定機械等や第 42 条の対象機械等（特定機械等以外の危険な作業を伴うもの等の機械等）のほか、流通規制に係らない機械等も広く対象としている。第 7 次労災防止計画（昭和 63 年 3 月公示）で、流通段階における安全衛生の確保の重要性が示唆された際にも意識されていた制度と解される。昭和 46 年から昭和 60 年にかけて、プレス機械 36 件を筆頭に、繊維機械 31 件、食品製造機械 30 件、研削機 19 件、ボイラー 19 件等、合計で 356 件の改善件数が報告されている。

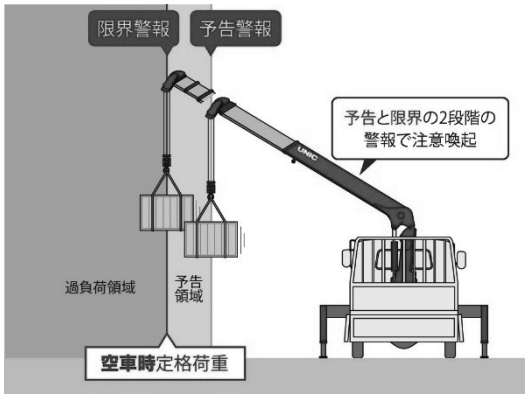
また、社会復帰促進等事業の一環として、市場に流通している防じんマスク、防爆構造電気機械器具、墜落制止用器具等の買取試験を実施し、不良品があれば公表し、製造者及び輸入者に指導等を行っている。令和 3 年度には、じん肺等対策事業の一環で、呼吸用保護具等の買取試験が、機械等に起因する災害防止対策費の一環で防爆構造電気機械器具の買取試験が行われたほか、墜落制止用器具の性能確認のための買取試験も行われた。

タ　譲渡等の制限違反は、中古品の取引でも発生しており、オークションサイトで覆いの無いグラインダーが売りに出されているケースや、違法なエレベーターが設置された建物が事業者に譲渡されるケースなどがある。

チ　構造規格の改正に際して設けられる経過措置に伴い必然的に生じる合法な既存不適合機械等 [131]については、助成金等で買換えや改修を促す施策が講じられることがある。例えば、国の制度として、フルハーネス型の墜落制止用器具への買い換えや、つり上げ荷重 3 トン未満の移動式クレーンへの過負荷防止装置（荷重計でないもの）の取り付けを促進するための既存不適合機械等更新支援補助金がある（建設業労働災害防止協会が執行団体)。

【クレーンの過負荷防止装置】

[131] 例えば、一般社団法人日本機械工業連合会による全国の製造業者対象のアンケート調査では、1989 年以前（調査時点の 30 年以上前）に取得（＝入手）したものが金属工作機械（NC 工作機械など）で 22%、第二次金属加工機械（プレス機械など）で 31%、鋳造機械で 23%あった。



（古河ユニック株式会社のWEBサイト（https://www.furukawaunic.co.jp/products/details/uru600h/最終閲覧日 2023 年 8 月 31 日））

ツ　検定（法第 44 条〔個別検定〕、第 44 条の 2（型式検定））の対象となっていない機械等の規格適合性については、基本的にメーカー側で自己適合宣言がなされる場合があるにとどまるが、一部の規格については民間認証が行われている。例えば、型わく支保工用のパイプサポート等の規格、鋼管足場用の部材及び附属金具の規格等については、一般社団法人仮設工業会が型式認証を行っている（むろん、この民間認証制度に法的な強制力は無い）。

テ　機械安全については、家内労働法の方が安衛法より先進的であり、委託者には、法第 17 条で、委託業務に関して、機械器具や原材料等の物品を家内労働者に譲渡、貸与、提供する時は、所定の危害防止措置を講じるよう定め、機械等の譲渡等に関する具体的な定めは、家内労働法施行規則の第 10 条ないし第 14 条に置かれており、かなり網羅的で充実した内容になっている。そこには、家内労働者に貸与するプレス機械等に検定合格品の安全装置を設けなければならず（第 11 条）、家内労働者に貸与する原動機等には覆い等を設けなければならず（第 13 条）、機械等の貸与にあたってはその使用上の情報を提供しなければならない（第 14 条）等の規定がある。

また、家内労働者自身やその補助者にも一定の危害防止措置を義務づけている（法第 17 条第 2 項、第 3 項や、施行規則の関係規定）。

ト　労働者災害補償保険法の第三者行為災害には、第三者である機械製造者が製造した機械の瑕疵による災害が含まれるが、政府統計（労働者災害補償保険事業年報）においてその発生状況等を伺うことはできなかった。

ナ　本法所定の検査・検定制度は、平成 15 年に国会で取りあげられたことがあり、当時民主党に所属していた大島敦議員から、メーカー側ではなくユーザー側が検査・検定を受けるべき等といった批判がなされた。ユーザー側の方が労災防止のモチベーションが高く、検査・検定の質で検査・検定機関を選択するはずという趣旨の主張だが、政府側からは、製造・流通段階での機械等の安全確保についての趣旨が説明され、この批判を受けた法改正が行

われることはなかった。

現に、型式検定では、製造設備や検査設備等も審査対象となるし、検査対象となる機械等（サンプル）を使用不能にすることもある。また、型式検定対象のような大量生産品について、ユーザーがバラバラに検定を受けるのは現実的ではないし、三柴が唱えるリスク創出者管理責任負担原則とも整合しない。

ニ　本稿では及ばなかったが、第 42 条から第 44 条の 2 に関連する残された調査検討課題として、安衛則等省令レベルでの機械安全規制の状況、製品安全にかかる規制や製造物責任法にかかる民事法理など機械安全にかかる分野横断的な規制状況、機械安全やその標準化に貢献する技術開発状況、製造流通規制のための法的・政策的手法、JIS B9700（ISO12100）の法制化の是非とあり方等が挙げられる。

ヌ　前述の通り、検定制度の対象となっていない機械等については、自己適合宣言が行われる場合があるにとどまっており、結果的に信頼ある老舗メーカーのものを買わざるを得ないという状態になっているので、認証制度の充実が必要である。

また、機械安全全般に JIS（ISO）等の機械安全規格から法規制が遅れており、少なくともその水準に達するような法規制の充実化が求められる。

13　淀川解説②（第 5 章第 1 節第 44 条の 3～第 54 条の 6）

淀川解説②は、第 5 章第 1 節のうち、主にリスクを伴う機械等の本質的安全化を図るための検査機関等及びその業務の適正確保を図る条規のうち、第 44 条の 3 から第 54 条の 6 を対象としている。このうち法第 44 条の 3 から第 45 条はやや異質で、第 44 条の 3 は、型式検定の有効期間を定め、第 44 条の 4 は、規格外が事後的に判明した場合等の大臣による裁量的な失効措置を定め、第 45 条は、事業者による定期自主検査を定めている。

概要は以下の通り。

ア　法第 44 条の 3 は、第 1 項で、型式検定合格証の有効期間を機械等の種類に応じて省令で設ける旨を定め、第 2 項で、当該有効期間の更新を求める者は、省令の定めに従い、型式検定を受けるべき旨を定めている。

型式検定[132]は、大量生産品や、製品を破壊しないと検査が難しい（要破壊検査）等の事

---

[132] 検査と検定には、厳密な用語定義がなく、両者の区分も判然としない。現行安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏は以下のように述べている。

「検査も検定も、公権力が関与し、対象機械等の規格適合性を測る点は共通しており、両者の違いは、歴史的な沿革による。

すなわち、検査については、旧労基法本体で、特に危険な作業を伴う機械につき認可制度を採用し（第 46 条）、それをフォローするものとして、性能検査を定めていた（第 47 条）。これが現行法にも引き継がれている。

他方、検定については、旧労基法本体に定めはなかったが、同法第 45 条に紐付く旧安

情がある製品について、一定の安全性能を確保するため実施するもので、サンプル（計画された抜き取り等）や製造・検査設備等を検査するものだが、製造・検査の設備や体制等に変化が生じ得るため、有効期間を設けることで、製造者の品質管理の安定を図ると共に、関係規格が改正された際の既存不適格を抑え、更新検定合格により、合格証の有効期間が更新されることとした（検定則〔機械等検定規則〕第 11 条）。

EU の機械指令に基づく型式検定、呼吸用保護具の型式認証（FFP2）の有効期間は 5 年である。アメリカ NIOSH による呼吸用保護具の認証に有効期間はないが、概ね 2 年に 1 回検査官が製造工場に立ち入り、品質管理の状況を監査する仕組みが採られている。日本の型式検定制度にこうした立入監査制度は組み込まれていないが、必要な場合の国の立入権限は法第 96 条第 1 項で担保されている。

イ　型式検定合格証の有効期間は、3 年と 5 年に分かれる。

3 年のものには、ゴム、ゴム化合物等を練るロール機の急停止装置のうち電気以外の制動

衛則に定めが置かれた。すなわち、その第 181 条から 183 条に保護具の備付け義務が定められていたが、昭和 24 年の改正により設けられた 183 条の 2 で、保護具のうち労働大臣が規格を定めるものについては、検定を受けたものでなければ使用できない旨が定められ、防じん・防毒マスクが対象とされ、その実施のための手続き規則として、労働衛生保護具検定規則（昭和 25 年労働省令第 32 号）が制定された。更に、防爆構造電気機械器具についても、昭和 44 年の旧安衛則改正（同 140 条の 3～140 条の 7）と防爆構造電気機械器具検定規則（昭和 44 年労働省令第 2 号）の制定により、検定制度の対象とされた。しかし、検定の法的性格については、法律に根拠を置くものではなく、製造者（メーカー）に対する製造流通規制というものではなく、同法第 45 条に基づく使用者（ユーザー）の義務として、間接的に強制力を持つというものであった。それが、現行安衛法本法に盛り込まれたことにより、製造流通規制の一環であるという、その法的拘束力が明確となった」。

また、元労働行政官の浅田和哉氏は、以下のように述べている（一部、森山誠也氏、松田裕氏の見解を加えた）。

「検査対象は高い災害リスクを伴う機械等であり、検定対象はそれに次ぐリスクを伴う機械等であることから、前者は多数回の規格適合確認を要するのに対して、後者は 1 回で済むという違いがある。

すなわち、検査の場合、出荷時、設置時（定置式の機械）、主要構造部の変更時、有効期間の更新時等のリスクの変動等を伴う節目ごとに多数回の規格適合確認が行われるのに対して、検定は通常、出荷時（個別検定は単体ごと、型式検定は型式ごと）の 1 回のみである（個別検定対象機械の主要構造部の変更時等には、改めて個別検定を受ける必要がある）。

その他、検査対象機械等の場合、型式ごとに事前の製造許可を要するという違いもある」。

方式のもの、プレス機械やシャーの安全装置、防爆構造電気機械器具（船舶安全法適用対象を除く）、クレーン等の過負荷防止装置、丸のこ盤の歯の接触予防装置のうち可動式のもの、動力駆動プレス機械のうちスライドによる危険防止機構を有するもの、交流アーク溶接機用電撃防止装置、一定以上の電圧に耐える絶縁用保護具や絶縁用防具、一定の保護帽が該当し、

5年のものには、一定の防じんマスク、省令所定の防毒マスク、電動ファン付き呼吸用保護具が該当する。

解釈例規によれば、本条に言う「型式検定合格証の有効期間」とは、あくまで型式についての有効期間であって、合格した型式であって現に使用中の機械等の有効期間を意味しない（昭和53年2月10日基発第77号）。また、その型式の機械等の製造や輸入の有効期間を言い、有効期間内に製造等された機械等の販売や一部の補修の有効期間を意味しない（平成7年12月27日基発第417号）。

ウ　本条は、昭和52年法改正（同年法律第72号）で、検定が個別検定と型式検定に区分された際に追加された規定である。昭和47年の本法制定時点で型式検定の有効期間は定められていなかったが、同法制定時に同法に基づき定められた機械等検定規則（昭和47年労働省令第45号）第7条には、型式検定の有効期間（防じんマスク及び防毒マスクにつき5年、その他の機械等につき3年）が定められていた。

エ　本条の運用等についてみるに、本条に基づく措置ということではないが、型式検定対象機械等については、厚生労働省が市場買取試験を継続的に実施しており、墜落制止用器具など型式検定対象以外も対象としている。

オ　本制度の要改善点として、登録型式検定機関の間での検定実施結果に関する情報の引継ぎがある。現段階でも、国が検定を行わざるを得なくなった場合の登録検定機関から厚労大臣への情報引き継ぎの規定はあるが（法第54条の2で準用する第53条第2項）、新規検定（や前回更新検定）と更新検定で検定実施者が異なる場合、先の検定関係情報が新たな検定実施者に引き継がれるよう、また、検定実施結果情報を国のサーバーに集積して新たな検定実施者がそれにアクセスできるよう法令を整備する必要がある[133]。

カ　法第44条の4は、以下の3つの場合を前提に、大臣による型式検定合格証の裁量的な失効処分について定めている。

一　合格した型式の機械等の構造、機械等の製造／検査設備等が所定の基準不適合と判明した場合、

二　外国製造者が合格した型式以外の機械等に合格表示やそれと紛らわしい表示をした場合、

三　型式検定に関連して、外国製造者の事業場や合格した型式の機械等やその製造／検

---

[133] 元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）への聞き取り調査による。

査設備等がある場所で、大臣が職員をして質問、物件検査をさせようとしたのに、拒否ないし虚偽回答等された場合。

キ　たとえ、型式検定に合格しても、実際に製造された機械の構造等が基準不適合である場合（基本的には、合格した型式自体の不備ではなく、その型式を前提に製造等された機械等の不備を想定している）等を前提に、型式検定合格証の失効処分の権限を大臣に付与したものである。

本条第1号は、国内製造者・輸入者、外国製造者ら、型式検定を受けた者全てを対象としているが、第2号・第3号は、型式検定を受けた外国製造者のみを対象としている。

国内製造者・輸入者に同様の事由が発生した場合には、法第119条第1号（法第44条の2第7項違反）や第120条第4号（法第96条第1項違反）の罰則を適用できることによる。第2号・第3号は、外国製造者の国外での行為には国内法で処罰し得ないため（刑法第1条～第4条、第8条)、合格証の失効処分をもって代える趣旨で設けられた。

ク　本条は、特に1980年代初頭に生じた貿易摩擦問題の1つとして諸外国から強く批判された非関税障壁への対応のため、1983年（昭和58年）に示された政府方針「基準・認証制度の改善について」に基づき行われた16法律の一括改正（一括法〔昭和58年法律第57号〕）で新設された。

その目的は、外国製造者の我が国での各種認証の取得手続きにつき、国内の者と同等条件での直接参加を確保することにあった。

ケ　法第45条は、

第1項で、事業者に、ボイラー等（施行令により車両系建設機械・フォークリフト及び高所作業車などが該当）の機械等につき定期自主検査を行い、結果を記録するよう義務づけ、

第2項で、第1項の定期自主検査のうち建設機械（油圧ショベルなど）や荷役運搬機械（フォークリフトなど）等を対象とするものを特定自主検査と呼び、自身の労働者のうち省令所定の資格保有者に行わせる（事業内検査）か、所定の要件を充たす検査業者に行わせる（検査業者検査）かのいずれかとするよう義務づけ（図12を参照されたい）（特定自主検査の対象機械は定期自主検査の対象機械の一部だが、両検査は目的も検査項目も異なるため、特定自主検査の方が詳細な検査ではあるが、それが行われても定期自主検査が免除されるわけではない)、

第3項で、厚労大臣が自主検査の実施を支援するための指針（自主検査指針）を公表する旨を定め、

第4項で、厚労大臣が、事業者、検査業者等に自主検査指針に関する指導を行い得る旨を定めている。

コ　本法は、ボイラー等の特定機械等について、製造時、輸入時、設置時、変更時の検査（法第38条～第40条等）を義務づけたうえ、使用過程でも、事業者が、一定期間ごとに行政機関や検査機関の検査（法第41条〔有効期間を更新するための性能検査〕等）を課している。また、特定機械等に当たらないが、その他危険有害な作業を必要とする機械等につ

いても、一定の規格又は安全装置を具備しなければ譲渡、設置等をしてはならないこととしている（法第 42 条、第 43 条、第 43 条の 2、第 44 条、第 44 条の 2、第 44 条の 3 等)。

本条は、こうした規制に加えて、事業者自らが使用過程の一定期間ごとに主要構造や機能の安全性について検査することで、より細密な安全性確保を図ったものである。

サ　本条に基づき安衛法施行令第 15 条第 1 項で事業者に定期自主検査が義務づけられている機械は、次の通り。

①ボイラー（一部除く）
②第一種圧力容器（一部除く）
③つり上げ荷重 3 トン以上（一部除く）のクレーン
④つり上げ荷重 3 トン以上の移動式クレーン
⑤つり上げ荷重 2 トン以上のデリック
⑥積載荷重 1 トン以上のエレベーター
⑦ガイドレールの高さ 18m 以上の建設用リフト（積載荷重 0.25 トン未満除く）
⑧ゴンドラ
⑨活線作業用装置（一定以上の電圧の充電電路で用いられるものに限る）

【活線作業用装置】



（ライセンスエンジニアの WEB サイト（https://www.licenseengineer.com/archives/6588 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑩活線作業用器具（一定以上の電圧の充電電路で用いられるものに限る）

【活線作業用器具】



（ライセンスエンジニアの WEB サイト（https://www.licenseengineer.com/archives/6588 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑪フォークリフト
⑫所定の建設機械で、動力駆動型で不特定の場所に自走できるもの
⑬つり上げ荷重 0.5 トン以上 3 トン未満（一部除く）のクレーン
⑭つり上げ荷重 0.5 トン以上 3 トン未満の移動式クレーン
⑮つり上げ荷重 0.5 トン以上 3 トン未満のデリック
⑯積載荷重 0.25 トン以上 1 トン未満のエレベーター
⑰ガイドレールの高さが 10m 以上 18m 未満の建設用リフト
⑱積載荷重 0.25 トン以上の簡易リフト

【簡易リフト】



（鈴木製機株式会社の WEB サイト（https://www.szk-s.co.jp/statute/simple_lift/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑲ショベルローダー

【ショベルローダー】



（コマツ製作所の WEB サイト（最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

⑳フォークローダー

【フォークローダー】



（コマツ製作所の WEB サイト（最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉑ストラドルキャリヤー

【ストラドルキャリヤー】



（一般社団法人港湾荷役システム協会の WEB サイト（https://jacms.or.jp/niyakukikai/03.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉒不整地運搬車

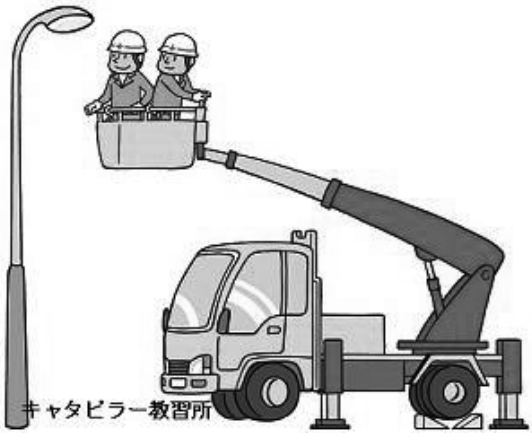
【不整地運搬車】



（コマツ教習所の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉓作業床の高さ 2m以上の高所作業車

【高所作業車】



（キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=19 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉔第二種圧力容器（一部除く）
㉕小型ボイラー（一部除く）
㉖小型圧力容器（一部除く）
㉗絶縁要保護具（一定以上の電圧の充電電路で用いられるものに限る）
㉘絶縁用防具（一定以上の電圧の充電電路で用いられるものに限る）
㉙動力駆動型のプレス機械
㉚動力駆動型のシャー
㉛動力駆動型の遠心機械

【遠心機械】



（株式会社トミー精工の WEB サイト（https://bio.tomys.co.jp/products/centrifuges/low-speed_benchtop_centrifuge/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㉜化学設備（配管除く）及びその附属設備
㉝アセチレン溶接装置及びガス集合溶接装置（一部除く）
㉞乾燥設備及びその附属設備
㉟動力車及び動力駆動型巻上装置のうち軌条（レール）により人や荷を運搬するためのもの（一部除く）

【巻上機】



（日本ホイスト株式会社の WEB サイト（https://www.nipponhoist.co.jp/product/hoist/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

㊱局所排気装置、プッシュプル型換気装置、除じん装置、排ガス処理装置、排液処理装置等のうち省令所定のもの
㊲特定化学設備及びその附属設備

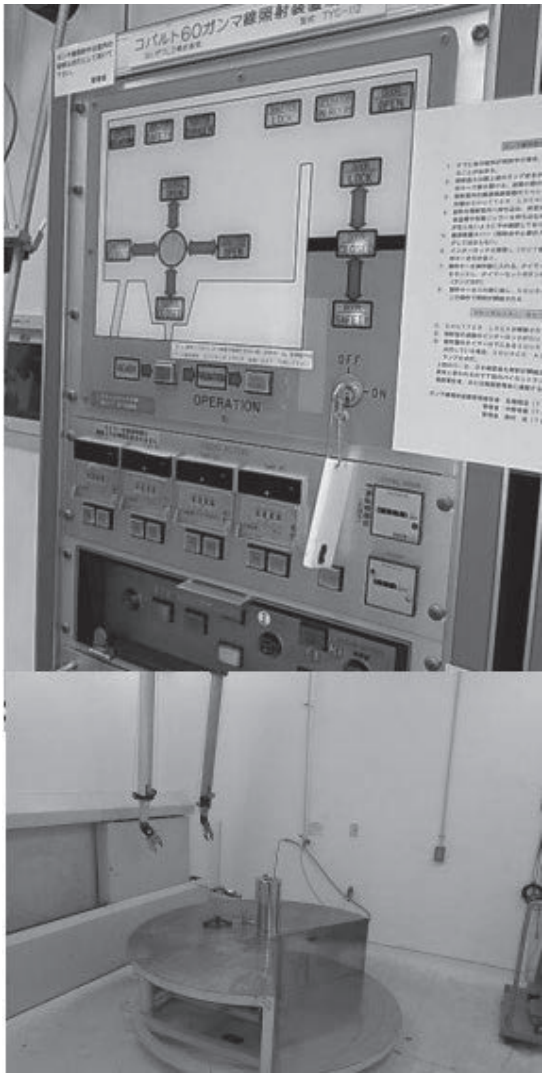
【特定化学設備（イメージ）】



（角田淳氏のブログ（http://itetama.jp/blog-entry-434.html，最終閲覧日：令和２年〔2020年〕11月13日）より）

㊳透過写真撮影用のガンマ線照射装置[134]

[134] 関係制度の対象機械等との関係は以下の通り。
製造許可は、①～⑧に限り必要となる。
製造検査は、①及び②に限り必要となる。
溶接検査は、①及び②に限り必要となる。
使用検査は、①、②及び④に限り必要となる。
落成検査は、①～③、⑤～⑦に限り必要となる。ただし、①のうち移動式ボイラーは除かれている。
性能検査は、①～⑥、⑧に限り必要となる。
変更検査は、①～⑧に限り必要になる。
使用再開検査は、①～⑥、⑧に限り必要となる。
個別検定は、㉔～㉖に限り必要となる。
型式検定は、㉗及び㉘に限り必要となる。



（京都大学複合原子力科学研究所の WEB サイト掲載資料（http://www.rri.kyoto-u.ac.jp/JRS/inst/gamma2017.6.9.pdf 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 9 日））

自主検査については、本条第 3 項に基づき、17 の自主検査指針が公表されている。最初に公表されたのは、移動式クレーンの定期自主検査指針（昭和 56 年自主検査指針公示第 1 号）で、最新のものが、車両系建設機械の定期自主検査指針（安衛則第 167 条の自主検査に係るもの）（平成 27 年自主検査指針公示第 20 号）である。

シ　他方、本条第 2 項に基づき、施行令第 15 条第 2 項によって特定自主検査の対象とされている機械等（本条第 1 項による定期自主検査の対象機械等より危険性ないし検査に要する専門性が高く、所要の資格や専門検査業者による特殊な検査を要するもの。定期自主検査の対象機械の一部であり、プレス機を除き、特定機械等や特定機械等以外の機械とはあまり

重ならない）は、次の通り[135]。
①フォークリフト
②所定の建設機械で、動力駆動型で不特定の場所に自走できるもの
③不整地運搬車
④作業床の高さ2m以上の高所作業車
⑤動力駆動型のプレス機械
1年以内に1回の実施を基本とする定期自主検査のうち、上記5種の機械を対象とし、事業者が使用する一定の資格者か一定要件を充たす検査業者に実施させねばならないものが、特定自主検査である（安衛則第135条の3第1項ほか。不整地運搬車の場合2年以内に1回で構わない）。

例えば、動力プレス機械（通常の手動プレス機械とは異なり、電動モーターなどの外部動力を使用して動作することで操作が自動化され、高い精度と速度で作業を行うことができる。大量生産や精密な加工が求められる場合に適しており、自動車部品製造等に広く使用されている）の特定自主検査の実施に必要な資格は、大学等で工学に関する学科を専攻して卒業する等してその点検や整備業務に2年以上、又はその設計や工作業務に5年以上従事した者（その他、それより学歴が低くても実務経験が長い者）等であって、大臣所定の研修を修了した者となっている（安衛則第135条）。

特定自主検査を終えた機械には、事業者が検査標章を貼り付けねばならない（安衛則第135条の3第4項）。

ス　事業者が、本条に違反して、定期自主検査を行わないか、実施の結果記録しない、特定自主検査を有資格者や専門検査業者に行わせない場合、50万円以下の罰金に処せられる（法第120条第1号）。

セ　沿革をみるに、昭和22年に制定された旧安衛則において既に、乾燥室作業主任者の職務として、乾燥室の電気設備の点検（第164条第10号）、内圧容器（現行法上の第二種圧力容器）につき、特に名宛人を定めず、毎年1回以上の点検及び内外の掃除（第168条）、同じく揚重機（現行法上のクレーン）の定期検査（第359条、第360条）、軌道装置の定期検査（第430条、第431条）等が定められていた。

昭和34年のボイラ及び圧力容器安全規則（同年労働省令第3号）では、おそらく安衛則から引き継いで、第二種圧力容器の年次点検（第73条）と小型ボイラの年次点検（第79条）が定められ、昭和37年のクレーン等安全規則（同年労働省令第16号）でも、揚重機関係の定期検査等が安衛則から引き継がれたようだ。

現行安衛法に本条が設けられた時点では、定期自主検査に関する現行第1項のみだった

---

135 ここに掲げられた機械の場合、製造許可、製造検査、構造検査、溶接検査、使用検査、落成検査、性能検査、変更検査、使用再開検査、個別検定、型式検定のいずれも不要である。

が、昭和 52 年改正（法律第 76 号）で第 2 項から第 4 項が追加され、特定自主検査と検査業者の制度が設けられた（前者は第 2 項、後者は第 54 条の 3～第 54 条の 6）。その後、平成 2 年の政令改正で、定期自主検査と特定自主検査の対象機械等が追加されている（特定自主検査の対象機械は、38 種ある定期自主検査の対象機械の一部。プレス機を除き、特定機械等や特定機械等以外の機械とはあまり重ならない）。

ソ　本条（法第 45 条）の適用の実際をみるに、厚労省監督課の労働基準監督関係法令違反に係る公表事案（令和 3 年 8 月 1 日から令和 4 年 7 月 29 日分）では、本条違反での送検は 0 件であり、それ以前も少数（一桁台前半）にとどまっていた（令和 2 年 5 月 1 日～令和 3 年 4 月 30 日分に見られた 1 件は、化学設備にかかる定期自主検査の不実施の事例であった）。

対して、厚労省労働基準局の「労働基準監督年報」によれば、送検件数はやはり少数だが、是正勧告等の行政指導の件数は、ここ最近 6000 件台～7000 件台で推移している。

令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[136]では、以下のような見解が見られた。

・プレス機械やフォークリフトのように特定自主検査と定期自主検査の双方が課されている対象機械につき、特定自主検査が実施されていない場合、殆ど定期自主検査も実施されておらず、そのような場合、監督行政としては、両者の違反指摘のほか、前者のみの違反指摘を行う場合もある。

・フォークリフトにつき、所要の資格者や専門検査業者による特定自主検査が実施されていない事案が多く見受けられる。

安衛則第 151 条の 21 は事業者にフォークリフトの定期自主検査を義務づけ、第 151 条の 24 は特定自主検査を義務づけているところ、後者だけの違反とするのは、検査自体は実施していたが、有資格者らに行わせていない場合に限定している。

・フォークリフトのほか、特定化学設備等やクレーンにかかる検査規定違反が指摘されることもある。後者については、おそらく検査自体は行われていたが、クレーンの定期自主検査指針違反（おそらく検査の方法違反）が認められ、検査方法等を定めたクレーン等安全規則第 34 条違反が指摘された。フォークリフトについても、検査のサイクル（期日）違反等を理由とする安衛則第 151 条の 21（フォークリフトの定期自主検査につき期日や方法等を詳細に規定）の適用例がある。

専門情報誌（労働新聞や安全スタッフ）には、以下のような送検事例が掲載されている。

---

136 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

【定期自主検査義務違反の例】

1）自社の運転手に特別教育を受けさせないままトラクター・ショベルを運転させ、委託事業場の労働者を死亡させた災害を契機に、当該機械の定期自主検査義務違反も見つかり、本条違反の疑い等で書類送検されたケース（2017 年 11 月 16 日、八代労基署）。

2）会社が所有し、定期自主検査が行われず、前後の照灯が備え付けられていないフォークリフトを関連会社労働者に運転させていたところ、作業場（資材置き場）から道路にはみ出してトラックに衝突する災害を生ぜしめ、同社とその営業部長補佐が本条違反等の疑いで書類送検されたケース（2019 年 3 月 14 日、豊橋労基署）。

3）1 ヶ月以上使用していなかった移動式クレーンを再度使用する際に法定自主検査を実施せず、当該クレーンに吊られていた鉄板が落下して、別法人の労働者が死亡する災害の発生を契機に、会社とその代表取締役が本条違反容疑で書類送検されたケース（2019 年 8 月 6 日、小樽労基署）。

【特定自主検査義務違反の例】

1）労災の発生を契機に、他支店の有資格者の名義を無断で用いて無資格者にドラグ・ショベルの特定自主検査を行わせていた疑いが生じ、機械リース業者とその支店長が本条違反で書類送検されたケース（福岡東労基署）。

2）動力プレスの光線式安全装置の特定自主検査が実施されず、労働者が一定距離範囲内に入っても同装置が作動せず、金型に挟まれて 3 指を切断した災害を契機に、プレス加工製造業者とその代表取締役が本条違反で書類送検されたケース（2015 年 6 月 19 日、淀川労基署）。

【動力プレス】





（東栄工業株式会社の WEB サイト（http://www.toei-kk.co.jp/safety_press.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 10 日））

3）香川県高松市の検査業者が他社の求めに応じて特定自主検査を行う際、無資格者に行わせたことが厚労省の立入検査で発覚し、本条違反で 6 ヶ月間の業務停止を命じられたケース（厚生労働省。記事掲載は 2018 年 3 月 1 日）。

4）舗装・土木工事を営む会社が、アスファルト合材の敷きならし作業等を行っていた際、その労働者がバックしてきたローラーと接触し、両下肢全廃の後遺症を残した災害を契機に、作業場所での立入禁止措置、誘導員配置等が講じられなかった点で、会社とその取締役が本法第 20 条違反容疑で書類送検されると共に、当該ローラーに特定自主検査を行っていなかったとして、本条違反容疑でも送検されたケース（2020 年 9 月 29 日、秋田労基署）。

このように、労災発生時、他の条規の違反と共に芋づる式に本条違反が発覚し、刑事手続きが踏まれることが多い。

【ローラー】



（豊田通商運営の Jukies の WEB サイト（https://jukies.net/magazine/knowledge/313/最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 10 日））

5）登録検査業者の常務兼営業部長、専務兼工事部長、取締役業務部長の 3 名が、顧客の動力プレス機械の特定自主検査を行う際、（別に有資格者が在籍しているのに、繁忙等を理由に）無資格者に検査を行わせると共に、台帳に有資格者が実施した旨虚偽記載し、その件

で調査した労働局担当者に、複数班で検査を実施しており、有資格者も同じ現場の別班にいた等と虚偽陳述をしたとして、本法第 103 条（書類の保存等）、第 96 条（大臣等の権限）違反等の疑いで書類送検されると共に、半年間の業務停止処分とされたケース（2022 年 3 月 28 日、神奈川労働局）。

タ　関係判例には以下のものがある。

1）京都地判昭和 61 年 6 月 10 日 westlaw_1986WLJPCA06106003

＜事実の概要＞

プレス機（本件プレス機）のブレーキシューを固定する支点ピンの端の穴に装着された割ピン（穴を通して先端部分を別角度に折り曲げて本体を固定する軟鋼線。本体との間に座金〔ざがね〕を入れて損傷を防ぐことが多い）が脱落し、支点ピンが外れかかってブレーキが効かなくなり、プレス上型板が急に落下して労働者が傷害を負った災害につき、当該労働者が、上司であり、取締役工場長として専ら本件プレス機の管理責任を負っていた Y2 に対し、不法行為による損害賠償請求、使用者である Y1 に対し、使用者責任と Y1 自身の安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求を行った。また、本件プレス機の修理（≠検査業者による特定自主検査）を担当した Y3 についても、（その修理担当者が）割ピンの問題を見過ごしたとして、不法行為（ないし使用者責任）による損害賠償請求を行った。

Y2 は、作業開始前に本件プレス機を作動させて、試し打ち等で機能点検したり、毎月ブレーキ、クラッチ、給油状態等全般にわたり点検していた（本件災害当日も実施していた）が、割ピンの状況までは確認していなかった。また、安衛法第 45 条、同施行令第 15 条、第 13 条、同施行規則第 135 条、第 135 条の 3 所定の定期自主検査を怠っていた。

本件割ピンは通常脱落しないし、割ピンが脱落しても、支点ピンは容易に脱落しないが、本件災害発生後、座金と折り曲げられたことのない割ピンが床面に落ちていた（そもそも割ピンが固定されていなかったと察せられる）。また、Y3 が用意した特定自主検査記録表には点検箇所としてブレーキが挙げられ、締付ボルト、ナットの緩み、脱落等が掲げられていたので、特定自主検査がなされていれば、割ピンの状態は把握できたと解される。

＜判旨～X 請求認容～＞

Y2 は、認定事実所掲の点検を実施してはいたが、検査業者による特定自主検査を一度も履行していなかった以上、日常点検は入念にすべきだったし、そうしていれば、割ピンの状況を把握し、本件災害を未然に防止できたのに懈怠したので、本件により生じた損害につき賠償責任がある。

Y1 は、本件プレス機を所有する事業者として、そのブレーキその他制御機能を常に有効に保持せねばならず（安衛則第 132 条）、1 年に 1 回以上、定期に検査業者にブレーキ系統を検査させねばならない。かかる検査は安全配慮義務であり、その懈怠は、労働者に対する同義務違反であり、Y1 は債務不履行責任と民法第 715 条の使用者責任の双方を負う。

Y3 は、その修理担当者の見過ごしにより、割ピンを曲げなかったことで本件災害が生じたので、損害賠償責任を負う。

＜汲み取り得る示唆＞

特定自主検査は使用者の労働者に対する安全配慮義務となり得る。その際、当該検査の目的を示すような機械安全について定めた規則規定（本件では、事業者にブレーキその他制御機能の有効性保持を義務づけた安衛則第 132 条）が解釈上参照され得る。

使用者は、それを実施しなかった機械等管理者の過失をもって使用者責任も負い得る。

2）山口地判平成 3 年 2 月 27 日 westlaw_1991WLJPCA02270001

＜事実の概要＞

訴外会社の現場作業員であった亡 A は、本件クマリフトを使用して製品の搬出作業に従事していたところ、これに上半身を挟まれて死亡した。

本件クマリフトの安全装置はドアスイッチに限られており、当該スイッチに触れると、扉を閉めずともリフトが作動する作りとなっていた。本件災害当時、亡 A は、ドアスイッチを意図的に指で押さえるか、体の一部が抑える形になっていたところ、上の階にいた同じ会社の従業員が移動ボタンを押したため、リフトが作動したものである。

そこで、亡 A の遺族が、納入・据付を行った業者 Y2 と本件クマリフトの設置を含む倉庫新築工事を請け負った Y1 の過失責任ありとして、損害賠償請求を行った。

＜判旨～Y2 につき X 請求一部認容～＞

本件クマリフトのように、その製品自体が危険物でなくても、利用者による不相当な使用等により重大な危険性を予見できる場合、利用者がその危険性を具体的に認識していることが明らかでない限り、製造業者らには、安全な使用方法を十分指示・説明することは勿論、不相当な使用等が行われないよう指示・警告して災害の発生を未然に防止すべき注意義務がある。

本件でも、作業従事者が繰り返し流れるアナウンスの声を消すため、意図的にドアスイッチに触れる等するおそれがあるのに、Y2 は、安全な使用方法についての十分な説明や、ドアスイッチの誤用等にかかる指示・警告をせず、それをしていれば、本件災害を回避できていたと解されるので、不法行為方上の注意義務違反がある。

X らは、Y1 には、本件クマリフトについて、安衛法、クレーン等安全規則による定期自主検査が義務づけられているのに亡 A を雇用していた訴外会社に教示しなかった過失があると主張するが、事業者（本件では訴外会社）にそうした検査の義務が課されているところ、むしろ Y2 が Y1 にその説明をしなかったことが認められ、Y1 にその義務があったとは認めがたい。

＜汲み取り得る示唆＞

定期自主検査は事業者の義務だが、機械等の製造・設置業者に、適切な対象者に対してその必要性を教示する義務が生じる可能性がある。

本件では、倉庫全体の工事業者である Y1 の教示義務は認められていないが、製造・設置業者である Y2 にはそうした教示義務があったかのように示唆されている。

チ　本条については、本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ元行政官より、以下の検討課題が示された。

定期自主検査の対象機械等や検査頻度、検査項目、検査者等は、現行法令上は一律に定められているが、国が労働安全衛生について自律的管理への移行を進めている以上、リスクアセスメントの結果に応じて定まるようにすべきではないか。

そのため、機械等のメーカーも、製品のリスクアセスメントを実施して、講じ得る一次的対策を講じると共に、残留リスクを事業者に伝達すべきである（「機械等の包括的な安全基準に関する指針」（平成 19 年基発 0731001 号）や大臣の指針（平成 24 年 3 月 16 日厚労省告示 132 号）はそのような趣旨を示しており、これらに基づく行政指導がなされてきた）。

本条第 3 項に基づく定期自主検査指針など、数多くの指針が公示されてきたが、仮に国の指針に従った措置を講じていて労災職業病が生じた場合、名宛人は免責されるのか等、国の法令とこうした指針との関係を再度検討する必要がある[137]。

ツ　法第 46 条は、

第 1 項で、法第 38 条第 1 項（特定機械等の製造輸入者や、長期放置や使用廃止された特定機械等の再設置／使用希望者は、機械等の種別に応じて、都道府県労働局長か登録製造時等検査[138]機関の検査を受けるべき旨の定め）が定める「登録」検査機関となるには、それを望む者が省令に沿って、省令所定の区分ごとに申請すべき旨を定め、

第 2 項で、その欠格事由（第 1 号：本法令違反により罰金以上の刑に処せられて刑を終えてから 2 年未満等、第 2 号：法第 53 条第 1 項又は第 2 項により登録取り消しから 2 年未満、第 3 号：法人で役員のうち前 2 号該当者がいる）を定め、

第 3 項で、第 1 項による登録申請者が、所定要件（第 1 号：設備、第 2 号：所定条件を満たす検査員、第 3 号：検査員を指揮し業務を管理する統括者、第 4 号：検査を受けることとなる製造者等との利益相反に当たらないこと）を充たす場合には大臣が登録せねばならない旨を定め、

第 4 項で、第 1 項の登録につき、登録製造時等検査機関登録簿に所定事項（第 1 号：登録年月日と登録番号、第 2 号：氏名又は名称及び住所、法人の場合代表者氏名、第 3 号：事務所〔検査・検定員が配置され、検査・検定を実施できる体制にある事務所〈平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号〉〕の名称と所在地、第 4 号：第 1 項所定の区分）を記載してす

---

137 三柴は、ガイドラインにつき、事業者の違法認定基準ではなく、免責基準として活用すべきとの考えに立つ（三柴丈典「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉5 頁）。

138 製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査（法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条）を意味する。

る旨を定めている。

テ　本条（法第 46 条）は、登録製造時等検査機関の登録区分と登録基準等を定め、その技術的能力や信頼性等の担保を図ったものである。登録基準については、第 3 項が、第 1 号で検査設備、第 2 号で人的資源（検査員）、第 3 号で検査員及び業務の統括者、第 4 号で受検する製造業者等との COI を定めている。要するに、体制関係の基準である。

本条第 3 項は、規制改革のため、平成 15 年の法改正（同年法律第 102 号）により、行政の恣意で登録の可否が運用されないよう設けられたもので、所定条件を充たした申請の登録をき束行為とした。

また、本条第 3 項第 4 号に外国機関への言及があるが、これは、我が国市場の対外開放の圧力を受け、平成 26 年法改正（同年律第 82 号）により、外国機関も本条に基づく登録が可能となったことを受けた結果である。

現在、登録製造時等検査機関による製造時等検査の対象は、ボイラーと第一種圧力容器に限られており [139]、同じく同検査の対象である移動式クレーンとゴンドラの検査は国が担当している（同検査の対象となる特定自主検査には、①ボイラー〔小型ボイラー等を除く〕、②第一種圧力容器〔小型圧力容器等を除く〕、③つり上げ荷重が 3 トン以上〔スタッカー式クレーンなら 1 トン以上〕のクレーン、④つり上げ荷重が 3 トン以上の移動式クレーン、⑤つり上げ荷重が 2 トン以上のデリック、⑥積載荷重が 1 トン以上のエレベーター、⑦ガイドレール〔昇降路〕の高さ 18m 以上の建設用リフト〔積載荷重 0．25 トン未満除く〕、⑧ゴンドラ〔安衛法施行令第 12 条〕）

（同検査の対象となる特定自主検査には、①ボイラー〔小型ボイラー等を除く〕、②第一種圧力容器〔小型圧力容器等を除く〕、③つり上げ荷重が 3 トン以上〔スタッカー式クレーンなら 1 トン以上〕のクレーン、④つり上げ荷重が 3 トン以上の移動式クレーン、⑤つり上げ荷重が 2 トン以上のデリック、⑥積載荷重が 1 トン以上のエレベーター、⑦ガイドレール〔昇降路〕の高さ 18m 以上の建設用リフト〔積載荷重 0．25 トン未満除く〕、⑧ゴンドラ〔安衛法施行令第 12 条〕）。

本条は、もともと性能検査の実施機関を対象としていたところ、製造時等検査（法第 38 条）の実施機関を規制対象とするようになったのは、法改正によって、検査代行機関に基軸的な役割が託されるようになった結果、性能検査より基軸的な検査に当たる製造時等検査を託されるようになったことによると解される。現に、登録性能検査機関に関する法第 53 条の 3、登録個別検定機関に関する法第 54 条、登録型式検定機関に関する法第 54 条の 2

---

[139] 法第 38 条所定の製造時等検査の対象となる特定機械等は、法第 37 条所定の製造許可の対象となる別表第一所掲のもので、ボイラー、第一種圧力容器、ゴンドラ、移動式クレーンなどを含むが、法第 46 条所定の製造時等検査機関が検査を認められた機械は、登録省令第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類（法第 38 条所定の特別特定機械等）に限られる。

は、製造時等検査機関に関する本条を準用しているので、本条の定めは、これらの検査機関のデフォルトにもなっている。他方、落成検査や変更検査等（製造時等検査を定めた第 38 条第 3 項で定められているが，製造時等検査には含まれない）は、未だ国による検査とされている。

ト　本条（法第 46 条）第 1 項が定める省令で定める区分は、施行令第 12 条第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器である。

登録申請希望者は法人・個人のいずれでもよく（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009)、同人が大臣に提出すべき書類は、

1）登録申請書（様式第 4 号の 2）のほか、

2）定款や登記事項証明書等、

3）申請者が法第 46 条第 2 項各号（法人やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者らとの COI）に該当しないことを証する書面、

4）申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構成員等、検査器具、検査員及び業務の統括者の経歴や数、

5）検査業務以外を行っている場合はその種類や概要

等である（登録省令第 1 条の 3)。

法第 47 条第 4 項所定の検査方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りであり（登録省令第 1 条の 5)、登録製造時等検査機関の対象機械がボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という）に限られているため、その対象もこれらに絞られている。

(1)両機械の圧力を受ける部分に著しい損傷等が認められ、水圧／気圧試験での危険が予想される場合に当該試験（＊検査のこと）を行わないこと、

(2)それらの試験で、ボイラー等の破裂による鏡板の飛散や水の流出等の危険が予想される場合に災害防止措置を講じること、

（3）それらの試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること。

本条第 3 項所定の登録基準は、法の別表や通達（特に平成 16 年 3 月 10 日基発第 0319009 号）で次のように具体化されている。

保有すべき検査設備については、法別表第 5 が、超音波厚さ計、超音波探傷器等を挙げている。

検査員については、法別表第 6 第 1 号が、大学等で工学に関する学科を修めて卒業し、検査に関する学科研修時間が 160 時間以上、検査実習を 10 件以上修了している（学歴が低い場合、学科研修と検査実習の要件が高まる）等の知識経験を持つ者であること、年間の製造時等検査件数を 800 で割った数以上の人数（法別表第 6 第 2 号）を擁することが求められている。

検査員や業務全般の統括者（検査長・主任検査員）については、大学等で工学に関する学科を修めて卒業し、特別特定機械等の研究、設計、製作、検査又はその製造時等検査に 10 年以上従事したこと（学歴が低い場合、要する期間が長くなる）が求められている。

また、製造業者等とのCOIについては、第3項第4号の定め通り、登録申請者が株式会社である場合、親法人がその製造・輸入業者の支配者でないこと、製造・輸入業者の役員又は職員が登録申請者の役員又は職員の過半数を構成していないこと、登録申請者が製造業者等の役員や職員でないこと、の確認が求められている（登録省令第1条の3第3号所定の登録申請書類の必要記載事項でもある）。

ナ　本条（法第46条）の制度史をみると、現行安衛法制定時点では、有効期間更新時に受検すべき性能検査を前提としており、登録申請者が所定要件を充たしていれば登録を行うべき旨の現行第3項も、登録簿の必要的記載事項の定め（現行第4項）もなかった。この時点では、殆どの検査（製造検査、構造検査、溶接検査、使用検査、落成検査、変更検査、使用再開検査）を国が行っており、検査代行機関に託されていたのが、製造検査等に比べ補完的役割にとどまる性能検査にとどまっていた。

しかし、検査種別は、平成4年の法改正（同年法律第55号）により、法第38条等が特定機械等の製造・輸入業者に製造時等検査の実施義務を課したことを受け、構造規格適合性等が厳格かつ多角的に確認される基軸的な製造時等検査とされ[140]、また、要件を充たした登録をき束行為とする現行第3項は、規制緩和の要請に基づき、平成15年の法改正（同年法律第102号）で設けられ、登録簿の必要的記載事項に関する定め（現行第4項）は、平成17年法改正（同年法律第87号）で設けられ、外国機関への言及は、貿易摩擦の一環としての非関税障壁撤廃圧力踏まえ、平成26年の法改正（同年法律第82号）で設けられた。

ニ　本条の運用については、元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）より、

・国の検査官と民間検査機関の検査員共に、養成と確保の両面で時間を要している実態があること、

・特定機械等にかかる検査のうち現在国が実施している落成検査、変更検査、使用再開検査（休止届を提出して使用を休止し、有効期間を徒過した機械等を再び使用しようとする場合に行う検査）は、検査に必要な技術能力を国が確保し続けることが難しいこと、

もっとも、国から民間検査機関への移行に際しては、関連する設置届、変更届、製造許可、各種報告等の検査に関する仕組み全体の見直しが必要になること、

---

[140] 本改正について審議した第123回国会　参議院労働委員会第7号（平成4年5月14日）において、北山宏幸政府委員は、次のように述べていた。いわゆる保安四法（労働安全衛生法、消防法、高圧ガス取締法、石油コンビナート等災害防止法）「に基づきまして、労働省、消防庁及び通産省がそれぞれの立場からボイラー、圧力容器等に関しまして所定の検査を行っているわけでございますけれども、そういうものにつきまして、一定の機関が複数の法律に基づく検査もあわせて行うことがより合理的であるというようなことから、指定検査機関等による相互乗り入れができるように、今回製造時等検査について指定機関が行うことができるようにしたいというふうに考えているところでございます」。

等の指摘があった。

ヌ　法第 46 条の 2 は、平成 15 年法律第 102 号で追加された条文で、第 1 項で、登録検査機関の登録は、5 年以上 10 年以内で政令が定める期間ごとの更新を受けなければ失効すること、第 2 項で、前条（法第 46 条）第 2 項（登録の欠格事由）、第 3 項（所定要件を充たす場合のき束的登録）、第 4 項（登録簿への登録と必要的記載事項）の準用を定めている。このうち第 1 項の政令所定期間は 5 年である（施行令第 15 条の 2）。

本条の主な趣旨は、検査実績がないまま登録が維持される等の幽霊登録の回避にある。

ネ　法第 47 条は、

第 1 項で、製造時等検査の応諾義務を定め、

第 2 項で、検査員に検査させる義務を定め、

第 3 項で、公正かつ厚労大臣策定基準のうち特別特定機械等の構造にかかるものに適合する方法での検査義務を定め、

第 4 項で、検査の際に検査方法から生じる危険の省令所定の防止措置の義務を定めている。

ノ　本条は、製造時等検査機関が検査につき公的性格を持つことを前提に、検査の求めに対する応諾義務を定めると共に、検査員の資格保有者に検査を行わせる義務等を定めたものであり、機関のなすべき行為を基準としている。

第 3 項にある「公正」については、通達が、相手によって検査料に差を設けること、検査・検定に異なる判定基準を適用すること等が不公正に当たる旨示している（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

ハ　本条（法第 47 条）の制度史をみると、現行法制定当時は、対象が製造時等検査ではなく、補完的な性能検査にとどめられていた。当時から応諾義務や検査員に実施させる義務は定められていたが、検査方法（構造基準適合性）やそれに伴う危険防止措置にかかる定めはなかった。

ヒ　適用の実際をみるに、（登録製造時等検査機関ではなく、登録性能検査機関にかかる）本条を準用する第 53 条の 3 違反に基づく業務停止命令の例として、ボイラ・クレーン協会の地方事務所に対する例が挙げられ、いずれもクレーンの性能検査において、荷重試験を行わなかったか、その方法に問題があった（定格荷重未満の荷で試験した）ため、2 ヶ月から 6 ヶ月程度の業務停止命令を受けたものである。

本条の関係判例（ただし本条を準用する第 53 条の 3 に関するもの）として、ボイラ・クレーン安全協会事件東京高判平成 31 年 4 月 17 日 westlaw_2019WLJPCA04176007 が挙げられる。詳細は、井村解説（第 5 章第 1 節第 37 条から第 41 条）を参照されたい。

フ　法第 47 条の 2 は、平成 15 年法律第 102 号で追加された条文で、登録製造時等検査機関が法第 46 条第 4 項第 2 号（登録簿に記載する氏名又は名称及び住所、法人の場合代表者氏名）又は第 3 号（事務所の名称及び所在地）所定の事項を変更する場合、厚労大臣に届け出るべきことを定めている。検査業務につき公的性格を持つ検査機関を行政が適切に把

握するための規定と思われる。

届出に際しては、所定の届出書（様式第 1 号の 5）を用いるべきこととされている（登録省令第 1 条の 5 の 2)。

ヘ　法第 48 条は、第 1 項で、登録製造時等検査機関が検査に関する業務規程を定め、大臣に届け出るべきことと、変更時も同様にすべきこと、第 2 項で、当該規程の必要的記載事項（検査の実施方法、検査料金その他省令所定事項）を定めている。

本条は、登録製造時等検査機関による検査業務につき、その公的性格を踏まえ、その公正と円滑の確保を図ったものであり、本条に基づき、業務開始の 2 週間前までに、所定の届出書（様式第 2 号）に添えて、厚労大臣に提出すべき旨、省令に定められている（登録省令第 1 条の 6 第 3 項)。

本条第 2 項が定める必要的記載事項は以下の通り。

①検査（登録製造時等検査を指す。以下同じ）の実施方法

②検査に関する料金

③料金の収納方法

④業務時間と休日

⑤検査に合格した特定機械等への刻印に関する事項

⑥検査員の選任及び解任並びに配置に関する事項

⑦検査関係書類及び帳簿の保存に関する事項

⑧利害関係人による書面で作成された財務諸表等の謄本等の請求（法第 50 条第 2 項第 2 号)、データ化された財務諸表等の提供等の請求（同第 4 号)、同じく検査機関が締結した損害賠償保険契約の書面の閲覧等の請求（法第 50 条第 3 項第 2 号)、データ化された契約書の提供等の請求（同第 4 号）に対応する場合の費用に関する事項

⑨その他

ホ　本条（法第 48 条）の沿革をみると、従前、検査代行機関が性能検査しか行えなかった時代は、業務規程の制改定は大臣の事前認可事項だったが、登録製造時等検査を行えるようになってから、事後的に厳正な運営を確保する方針に転換された経緯がある。

なお、当初、本条は第 3 項で認可された業務規程が公正な実施上不適当となった場合の変更命令を定めていたが、平成 15 年（法律第 102 号）により削除され、改善命令を定める法第 52 条の 2（登録製造時等検査機関に法第 47 条〔①検査の応諾、②検査員による検査、③公正かつ構造基準に則した検査、④検査方法から生じる危険防止措置〕違反が認められる場合に大臣が検査の実施や業務方法の改善を命じる旨の定め）がその機能を引き継ぐこととなった。

マ　法第 49 条は、登録製造時等検査機関による検査業務の休廃止を予め大臣に届け出るよう義務づけている。

これも、同業務の公益性を前提にした規定であり、検査機関による気ままな休廃止が公益に影響することを慮ったものである。

省令で、休廃止の届出は、所定の届出書で行うべきことも規定されている（登録省令第1条の7第1項)。

本条による届出が検査業務の廃止の届出である場合、国や他機関が当該検査機関の行った業務やそれにより把握した情報を踏まえて業務に当たる必要が生じる必要が生じ得るため、検査した対象機械等にかかる帳簿の写しを添付せねばならず（登録省令第1条の7第2項)、また、何らかの事由で機関が登録を取り消されたときや失効した時にも、その提出が求められる（同第3項)。

本条違反による処罰は検査機関の役員や職員のみに科される定めとなっている（法第121条第1号)。検査機関が登録取り消し等になった後も本条を適用する必要性を慮ってのことと解される。

ミ　法第 50 条は、検査機関の財政状況（の健全性）を利害関係人等に確認させるため、財務諸表等の備付けと利害関係人による閲覧請求権等を定めたもので、

第1項で、事業年度ごとに

ア　財産目録、貸借対照表（＊決算日の企業の資産・負債・純資産の金額と内訳を示す表であり、企業の資産調達方法や財政状況がわかるもの[141])

及び

イ　損益計算書（＊決算期の企業の利益と支出を示す表であり、該当期の利益の生み出し方や額がわかるもの[142])

又は

ウ　収支決算書（＊決算期の収支をまとめた書類の通称で、貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書など3点以上を指す[143])

並びに

エ　事業報告書（以上を総じて「財務諸表等」という）

の作成と5年間の事務所への備付けを登録製造時等検査機関に義務づけ、

第2項で、受検希望者等の利害関係人の以下の請求権を定め、

一　財務諸表等の書面の閲覧／謄写

二　その書面の謄本／抄本

三　財務諸表等のデータを表示したものの閲覧／謄写

四　そのデータの提供／記録書面の交付

---

141 株式会社オービックビジネスコンサルタントのWEBサイト（監修：石割由起人氏 https://www.obc.co.jp/360/list/post213 最終閲覧日令和5年〔2023年〕9月23日)。

142 株式会社オービックビジネスコンサルタントのWEBサイト（監修：石割由起人氏 https://www.obc.co.jp/360/list/post213 最終閲覧日令和5年〔2023年〕9月23日)。

143 freee株式会社のWEBサイト（https://www.freee.co.jp/kb/kb-accounting/about-settlement-of-accounts/最終閲覧日令和5年〔2023年〕9月23日)。

第 3 項で、検査機関が損害賠償保険契約を締結している場合に、利害関係人に以下の請求権を定め、

一　契約書の閲覧／謄写

二　その書面の謄本／抄本

三　契約書のデータを表示したものの閲覧／謄写

四　そのデータの提供／記載した書面の交付

第 4 項で、事業年度ごとに第 1 項所定の損益計算書／収支決算書及び事業報告書を厚労大臣に提出するよう、登録製造時等検査機関に義務づけている。

ム　本条は、元は、検査機関が財務諸表等を作成して保管すると共に所管大臣に提出することのみを求めていたが、平成 14 年の閣議決定（「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」）による官民役割の見直しを踏まえ、平成 15 年の法改正（法律第 102 号）により現在の定めとなった。利害関係人による財務諸表等や損害賠償保険加入情報の請求権の保障という手法の採用には、平成 12 年の機関則（登録製造時等検査機関等に関する規則〔昭和 47 年労働省令第 44 号〕。現在の「労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令」）の改正により、指定基準から公益法人要件が外されたことをカバーしようとの意図もあったと察せられる。

メ　本条（法第 50 条）所定の財務諸表等には、登録製造時等検査機関（「登録機関」）が検査等以外の事業を行っている場合、それも含めた財務状況を示さなければならない（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。当該事業体自体の経営の安定性を確認しようとする趣旨だからであろう。

本条第 2 項、第 3 項は、受検者、受講者その他の利害関係人に対し、登録機関選択の判断材料を提供しようとしたものである（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

本条に言う「その他の利害関係人」には、受検希望者の代理人等も含まれる（同前通達）。

本条第 2 項第 3 号、第 3 項第 3 号所定のデータ化された書面の表示についての省令で定める方法は、紙面や出力画面の映像面に表示する方法を意味する（登録省令第 1 条の 7 の 2）。

第 2 項第 4 号、第 3 項第 4 号所定のデータ化された事項の提供にかかる省令で定める方法は、電気通信回路を通じて情報が送信され、受信者が使用する電子計算機に備えられたファイルに当該情報が記録されるものや、磁気ディスク等の情報記録可能な物による交付（登録省令第 1 条の 7 の 3）を意味する。前者には、e メールによるデータ送信、クラウド保存したデータへのアクセス方法の伝達等が該当し、後者には、USB 等による提供が該当すると解される。

モ　登録製造時等検査機関が、本条第 1 項に違反して財務諸表等を備え置かない場合、記載すべき事項を記載しない場合や虚偽記載をした場合、又は第 2 項所定の請求（利害関係者からの財務諸表等の閲覧等の請求）を正当事由なく拒んだ場合、20 万円以下の過料に処せられる（法第 123 条第 1 号）。前述の通り、本条第 4 項は、今も厚生労働大臣への事業

年度ごとの財務諸表の提出を義務づけているが、罰則は付されていない。

ヤ　法第 51 条は、登録製造時等検査機関が検査員を選任／解任した際に所管大臣に届け出るべきことを定めている。

届出は、所定の書式（選任の場合様式第 5 号／解任の場合第 6 号）によって行わねばならない（登録省令第 1 条の 8)。

本条は、当初は選任につき所管大臣の認可を要し、不適任な検査員の解任については大臣が行うことを定めていたが、やはり平成 14 年の閣議決定（「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」）による官民役割の見直しを踏まえ、平成 15 年法改正（同年法律第 102 号）で、現在の定めとなった。

ユ　法第 52 条は、平成 15 年法改正（同年法律第 102 号）で現在の定めになった条文で、所管大臣による登録製造時等検査機関に対する法第 46 条第 3 項各号（第 1 号：検査設備、第 2 号：人的資源〔検査員〕、第 3 号：検査員及び業務の統括者、第 4 号：受検者らとの COI）の主に体制関係の要件にかかる適合命令の権限を定めている。

ヨ　法第 52 条の 2 は、やはり平成 15 年の法改正（同年法律第 102 号）で追加された条文で、所管大臣が登録製造時等検査機関に主にその行為関係を定めた法第 47 条（第 1 項：検査の応諾、第 2 項：検査員による実施、第 3 項：公正及び所定の構造基準に適合した方法による検査の実施、第 4 項：検査方法に由来する危険の防止措置の実施）違反ありと認めた場合の改善命令の権限を定めている。

本条が定める改善命令の内容の例には、検査機関が公正な検査等を実施しなかった場合に、受検者に対し、一旦合格とした検査結果を無効としてその旨検査機関自身に通知させることや、再検査等を命じさせること等が該当する（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号）。

本条は、法第 50 条の改正（検査機関による財務諸表等の作成・備付けと、受検者等利害関係者による閲覧等の請求に関する第 1 項ないし第 3 項の追加〔法制定当初は所管大臣への財務諸表の届出しか定められていなかった〕）や法第 51 条の改正（所管大臣による選任の認可・解任命令の届出制への変更）等と同様に、検査機関にかかる行政の管理を緩和して民間委託を強化する趣旨、すなわち検査業務等の事前規制型から事後監視型への移行を図ったものである。

ただし、外国機関の外国にある事務所への行政命令は困難なので、平成 26 年法改正法律第 82 号により、次条（法第 52 条の 3）が設けられ、当該機関への請求（≠命令）と規定されると共に、前条（法第 52 条）の適合命令と共に、本条（法第 52 条の 2）の改善命令の適用対象から外された。

法第 47 条違反に際しては、本条による改善命令のほか、法第 53 条による登録取消しや業務停止命令を受ける可能性が生じることとなる。

なお、聞き取りを行った元行政官（本省任用で安全衛生部での勤務経験を持つ技官）は、本条の運用には罪刑法定主義にかかる問題があると指摘した。すなわち、法第 47 条違反の是正を目的とする本条（法第 52 条の 2）の発動基準は、実際には上掲の局長通達（平成 16

年 3 月 19 日基発第 0319009 号）に求められており、これに従わなければ刑事罰が科される運用になっている点に疑問を呈した。

ラ　法第 52 条の 3 は、平成 26 年改正法律第 82 号により追加された規定で、貿易摩擦の一環である非関税障壁解消のため、外国の検査検定機関にも国内の検査検定機関と同様の登録条件を提供しようとした施策の一環である。

すなわち、外国の検査検定機関であって、日本国内に事務所のないものも登録を受けられるようにして、日本の行政による事後規制を受けることとしたが、適合命令（法第 52 条）や改善命令（法第 52 条の 2）は、国外に事務所を持つ機関への適用は難しいため、本条を設けた。

こうした法整備により、外国機関の検査検定を受けた機械等は、国内で重ねて受検する必要はなくなったが、落成検査に限り、国内の労基署による検査を受けねばならない。

リ　すなわち、前述の通り、平成 26 年法改正法律第 82 号により、外国に立地する検査検定機関も、製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定を行う機関として登録できるようになった。

外国登録製造時等検査機関等の登録の申請をしようとする者が提出すべき添付書類について、申請者が、外国法令に基づいて設立された法人である場合には、定款又は寄附行為及び登記事項証明書に準ずるもの、外国に居住する外国人である場合には、住民票の写しに準ずるものとされている（登録省令第 1 条の 3、第 3 条、第 12 条及び第 19 条の 4）。

登録製造時等検査機関に対する法規制の殆どは、外国登録製造時等検査機関等にも同様に適用される。

すなわち、以下の規定の適用については、両者同様に適用される（具体的には平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009 号で示されている）。

第 46 条：登録手続き（申請主義）、欠格事由、登録基準（検査設備、人材〔検査員〕、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI）、登録年月日、代表者、所在地等の登録簿への記載。

第 46 条の 2：所定期間ごとの登録更新と更新時における登録基準の準用。第 47 条：検査申請への応諾、検査員による実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険防止措置の義務。

第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による財務諸表等、損害保険契約書等の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任時の大臣への届出）。

法第 103 条第 2 項：検査検定機関等による検査検定等の法定業務に関する帳簿の作成と保存。

法第 112 条：受検者らによる手数料の納付義務等。

法第 112 条の 2：検査検定業者等の登録、登録取消等の変動があった場合の官報による告示。

法第 53 条第 2 項第 5 号（大臣が必要ありと認めて外国登録製造時等検査機関に対して「必要な報告」を求めたにもかかわらず、報告されないか、虚偽報告がされた場合に、登録を取消し得る旨の定め）により、外国登録製造時等検査機関等に求められる「必要な報告」の内容は、行政解釈（平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号）により、法第 100 条第 2 項の規定（厚労大臣等が、この法律の実施上必要な事項につき、省令に基づき登録製造時等検査機関等に報告させる権限を規定）により登録製造時等検査機関等に報告が義務づけられている事項と同様と解されている。

ル　法第 53 条は、登録製造時等検査機関の登録取消しについて定めている。

第 1 項で、以下の 6 事由に該当する場合の登録取消し又は業務停止の権限を大臣に付与している。

第 1 号：登録申請者が罰金以上の安衛法令違反を犯した場合（法第 46 条第 2 項第 1 号関係）、法人の役員が罰金以上の安衛法令を犯した場合（同第 3 号関係）

第 2 号：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正で構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置（法第 47 条関係）、登記簿記載事項変更時の届出（法第 47 条の 2 関係）、業務規程の策定と届出（法第 48 条関係）、業務の休廃止の事前届出（法第 49 条関係）、事業年度ごとの財務諸表等の作成と備付け、大臣への提出（法第 50 条第 1 項もしくは第 4 項関係）、検査検定機関による検査検定業務にかかる帳簿の作成と保存（法第 103 条第 2 項関係）の義務に違反した場合

第 3 号：利害関係人による財務諸表等や損害保険契約書の閲覧等の請求を正当な理由なく拒んだ場合（法第 50 条第 2 項各号、第 3 項各号関係）

第 4 号：検査員の選任・解任の届出義務に反した場合（法第 51 条関係）

第 5 号：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI〔体制関係〕）に適合しなくなった場合の適合命令（法第 52 条関係）、法第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による検査の実施、公正で構造基準に沿った方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置〔行為関係〕）を履行しなかった場合の改善命令（法第 52 条の 2 関係）に違反した場合

第 6 号：不正な手段で登録を受けた場合

第 2 項で、以下の 6 事由に該当する場合の外国登録機関の登録取消しの権限を大臣に付与している。

第 1 号：第 1 項第 1 号から第 4 号までか、第 6 号に該当する場合

第 2 号：外国登録機関に対する適合命令や改善命令に代わる請求に当該外国登録機関が応じなかった場合

第 3 号：外国登録機関に対する業務停止の請求に当該外国登録機関が応じなかった場合

第 4 号：外国登録機関に対する立入検査や帳簿等の物件検査を当該外国登録機関が拒否したり虚偽陳述した場合

第 5 号：外国登録機関に報告を求めたのに当該外国登録機関が拒否したり虚偽報告した場合

第 6 号：次項（第 3 項）に反して、第 4 号の立入検査等に要する費用を当該外国登録機関が負担しない場合

第 3 項で、第 2 項第 4 号の立入検査等に要する費用を外国登録機関が負担するよう定めている。

レ　本条（法第 53 条）第 3 項の政令所定の費用とは、大臣が職員を派遣して行う立入検査等に要する出張旅費に相当するものである（施行令第 15 条の 3 第 1 項)。この旅費相当額は、一般職職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）第 6 条第 1 項第 1 号所定の行政職俸給表（一）の四級を基準として計算される。これは、本省の係長（困難職)、出先機関の課長補佐クラスに相当する（登録省令第 1 条の 8 の 2)。

ロ　登録製造時等検査機関の役員や職員が本条（法第 53 条）による業務停止命令に違反した場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条)。

本条は、諸規定の違反に際して、当該機関の登録取消し等を予定しているので、機関等に対してそれ以上の制裁を講じようがないため、一部規定につき、役職員個人の処罰を規定したものと察せられる。

ワ　法第 53 条の 2 は、製造時等検査機関による検査業務が困難な場合の都道府県労働局長による実施を定めており、

第 1 項で、

(1)登録を受ける者がいない場合、

(2)検査機関から検査業務の休廃止の届出（法第 49 条）があった場合、

(3)登録の取消しや業務停止命令が下された場合（法第 53 条第 1 項、第 2 項)、

(4)天災等の事由で業務実施が困難となった場合

等必要と認められる場合に、都道府県労働局長が自らその全部／一部を実施できる旨、

第 2 項で、

第 1 項の場合の業務の引継ぎ等については省令で定めること、

を定めている。

ヲ　本条は、平成 15 年法改正（法律第 102 号）により現在の内容が定められた（それまでの同じ条文には全く異なる内容が定められていた)。平成 26 年改正法律第 82 号では、引用する第 53 条の改正に合わせて若干表現が変更されたが、内容は変わっていない。

本条は、現に主要な対象機械で運用されてきた。すなわち、平成 24 年の安衛則改正（平成 24 年厚生労働省令第 6 号）に伴い、ボイラー及び第一種圧力容器の製造時等検査については、原則として登録製造時等検査機関が行なうこととされたが、実際にその実施体制が整

うまで時間がかかるため、都道府県労働局長も製造時等検査を行ってきた[144]。

ン　本条（法第 53 条の 2）第 2 項が定める検査業務の引継ぎの種別は、国内の登録製造時等検査機関の業務の引継ぎと、外国登録機関の業務の引継ぎとに分かれる。

前者で引継ぎを求められる事項は以下の通り（登録省令第 1 条の 10 第 1 項）[145]。

(1)製造時等検査業務自体と同業務に関する帳簿及び書類（管轄都道府県労働局長宛）

(2)製造時等検査につき管轄都道府県労働局長が必要と認める事項

後者で引継ぎを求められる事項は、(1)(2)共に国内の機関とほぼ同じである（登録省令第 1 条の 10 第 2 項）[146]。

ア 2　法第 53 条の 3 は、法第 41 条所定の性能検査に当たる登録性能検査機関の登録、業務運営、検査員の選任と解任、役職員の地位、登録取消し等につき、登録製造時等検査機関にかかる定めの準用を図った規定である。

すなわち、

法第 46 条（登録製造時等検査機関の登録の申請主義、欠格事由、適合要件〔検査設備、検査員、検査員の指揮・業務管理者の存在、受検者らとの COI にかからないこと〕及びそれを充たす場合の必要的登録等に関する規定）

及び

法第 46 条の 2（登録の更新〔5-10 年範囲内で政令で規定〕に関する規定）

は、

---

144 一般社団法人日本ボイラ協会の WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/waste-heat-boiler 最終閲覧日 2023 年 9 月 30 日））。

145 法第 53 条の 3（登録性能検査機関）、第 54 条（登録個別検定機関）、54 条の 2（登録型式検定機関）でこの規定も準用され、登録省令で、それぞれにつき、以下のような引継ぎ事項が定められている。

1）登録性能検査機関について（第 10 条の 2 第 1 項）

・性能検査業務自体と同業務に関する帳簿及び書類（管轄労基署長宛）

・性能検査につき管轄労基署長が必要と認める事項

2）登録個別検定機関について（第 19 条第 1 項）

・個別検定自体と同業務に関する帳簿及び書類（大臣又は管轄都道府県労働局長宛）

・個別検定につき大臣又は管轄都道府県労働局長が必要と認める事項

3）登録型式検定機関（第 19 条の 11 の 2）

・型式検定自体と同業務に関する帳簿及び書類（大臣宛）

・型式検定につき大臣が必要と認める事項

146 外国機関についても本条が準用され、登録省令（性能機関につき第 10 条の 2 第 2 項、個別検定機関につき第 19 条第 2 項）が国内の機関と同様の引継ぎ事項を定めている。

法第 41 条第 2 項（検査証の更新に際しての登録性能検査機関による性能検査の受検と合格の必要性に関する規定）が定める（≒が定義する）登録性能検査機関の登録

に準用し、

法第 47 条から第 53 条の 2 までの規定

は、

登録性能検査機関

に準用すること

を定めたうえ、語句の読み替えを示している。

ここで、法第 47 条から第 53 条の 2 の定めの概要は以下の通り。

第 47 条：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。

第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求、利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任の届出。

第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI〔体制関係〕）に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。

第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置〔行為関係〕）に反した場合の大臣による改善命令。

第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用（ただし、命令を請求に代える）。

第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。

第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施。

【性能検査（イメージ）】



（一般社団法人日本ボイラ協会 WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/performance/ 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

【性能検査（イメージ)】



（一般社団法人日本クレーン協会 WEB サイト（https://cranenet.or.jp/kensa/kensa.html 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

イ 2　本条は、法第 41 条所定の性能検査（特定機械等の損耗や機能低下等の度合いを技術的に判断して、使用許可の有効期間の更新の可否を決定するもの）を担当する機関についても、その技術水準や業務体制等を担保するため、登録製造時等検査機関と同様の規制を行うことを図ったものである。

ウ 2　登録の区分は、登録製造時等検査機関の場合、登録省令[147]第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類に限られるが[148]、登録性能検査機関の場合、以下の 7 種が認められている（建設用リフト

[147] 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和 47 年労働省令第 44 号)。

[148] 法第 38 条所定の製造時等検査の対象となる特定機械等は、法第 37 条所定の製造許可

を含まない点等を除き、第 38 条が定める別表第一所掲の特定機械等に近い)。

(1)ボイラー（小型等除く）(施行令第 12 条第 1 項第 1 号)

(2)第一種圧力容器（小型等除く）(施行令第 12 条第 1 項第 2 号)

(3)クレーン（つり上げ荷重 3 トン以上）(施行令第 12 条第 1 項第 3 号)

(4)移動式クレーン（つり上げ荷重 3 トン以上）(施行令第 12 条第 1 項第 4 号)

(5)デリック（つり上げ荷重 2 トン以上）(施行令第 12 条第 1 項第 5 号)

(6)エレベーター（積載荷重 1 トン以上）(施行令第 12 条第 1 項第 6 号)

(7)ゴンドラ（施行令第 12 条第 1 項第 8 号)

登録申請希望者は法人・個人のいずれでもよく（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009)、同人が大臣に提出すべき書類は、

1）登録申請書（様式第 4 号の 2)

のほか、

2）定款や登記事項証明書等、

3）申請者が本条（法第 53 条の 3）で準用されている法第 46 条第 2 項各号（登録製造時等検査機関が法人である場合の法人自体やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者らとの COI）に該当しないことを証する書面、

4）申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構成員等、検査器具、業務の統括者や検査員の経歴や数、

5）検査業務以外を行っている場合はその種類や概要等

である（登録省令第 3 条)。

この点は､登録製造時等検査機関の登録申請に関する登録省令第 1 条の 3 と同様である。また、本条（法第 53 条の 3）が準用する法第 46 条の 2 第 1 項（登録製造時等検査機関の登録更新）が定める登録更新にも準用される（登録省令第 4 条)。

また、本条（法第 53 条の 3）が準用する法第 47 条第 4 項所定の検査方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りである（登録省令第 5 条)。登録製造時等検査機関の対象機械がボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という）に限られている [149] のに比べ、広範囲の対象が取られている分、広範囲の措置が定められている。

①ボイラー等の性能検査に際して

(1)機械の圧力を受ける部分に著しい損傷等が認められ、水圧／気圧試験での危険が予想される場合に当該試験を行わないこと、

の対象となる別表第一所掲のもので、ボイラー、第一種圧力容器、ゴンドラ、移動式クレーンなどを含むが、法第 46 条所定の製造時等検査機関が検査を認められた機械は、登録省令第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類（法第 38 条所定の特別特定機械等）に限られる。

[149] 同前。

(2)それらの試験で、ボイラー等の破裂による鏡板の飛散や水の流出等の危険が予想される場合に災害防止措置を講じること、

(3) それらの試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。

②クレーン等の性能検査に際して

(1)悪天候で実施上危険が予想される場合に検査を行わないこと、

(2)不意な起動による墜落、挟まれ等の防止のため運転を禁じること、

(3)構造部材等に著しい損傷等がある場合に試験を行わないこと、

(4)ジブ等が家屋、公道等に危険を及ぼすおそれがある場合に、荷重試験等を行わないこと、

(5)荷重試験等の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。

③移動式クレーンの性能検査に際して

地盤軟弱等により転倒の危険がある場所では検査を行わないこと等。

法第 46 条は本条（法第 53 条の 3）で登録性能検査機関（法第 41 条第 2 項）に準用されているので、上で示した法第 46 条第 3 項所定の登録基準（別表第 5 や第 6、通達〔平成 16 年 3 月 10 日基発第 0319009 号〕に示されたもの）も、登録性能検査機関に準用される。

エ 2　その他、

①登録簿の記載事項（氏名、名称、住所。事務所住所等〔法第 47 条の 2 を本条で準用〕）を変更の際に、変更届出書（様式第 1 号の 5）を所管大臣に提出せねばならないこと（登録製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 5 の 2、登録性能検査機関につき登録省令第 5 条の 2)、

②業務規程を作成して所定の届出書（様式第 2 号）に添付して所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 48 条第 1 項前段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 1 項、性能検査機関につき登録省令第 6 条第 1 項)、変更する場合にも同様であること（届出義務は、法第 48 条第 1 項後段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 3 項、性能検査機関につき登録省令第 6 条第 3 項)、

③業務の休廃止に際して所定の届出書（様式第 4 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 49 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 第 1 項、性能検査機関につき登録省令第 7 条第 1 項)、

④検査員の選任・解任に際して所定の届出書（様式第 5 号、第 6 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 51 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 8、性能検査機関につき登録省令第 8 条)、

⑤検査実施可能な者の欠如等により都道府県労働局長が検査業務を引き継ぐ場合にかかる手続き（労働局長の引継ぎ権限は、法第 53 条の 2 を本条で準用。引継ぎの方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 10、性能検査機関につき登録省令第 10 条の 2)、

⑥利害関係人に権利が付与される、財務諸表等や損害賠償保険契約書のデータの閲覧や

提供等の請求の方法（請求権は、法第 50 条第 2 項第 3 号・第 3 項第 3 号、法第 50 条第 2 項第 4 号・第 3 項第 4 号を本条で準用。請求の方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 の 2・第 1 条の 7 の 3、性能検査機関につき登録省令第 7 条の 2・第 7 条の 3)、は、登録製造時等検査機関と変わらない。

業務規程の必要的記載事項（製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6、性能検査機関につき登録省令第 6 条第 2 項）も、検査種別を性能検査に置き換えれば、殆ど変わらない。わずかに、製造時等検査機関の業務規程では合格した機械等への刻印に関する定めが求められるが、性能検査機関の業務規程では求められないこと、逆に、性能検査機関の業務規程では有効期間の更新に関する定めが求められるが、製造時等検査機関の業務規程では求められないことが異なるにとどまる。

オ 2　本条及び本条が準用する条規違反は、機関の場合、その登録取消しを導くため、制裁という意味では一定の効果を見込めるし、何より取り消されてしまえば、処罰の対象が存在しなくなるので、本法は、特に遵守が求められ、当該個人の罪を観念できる定めについて、機関の役員や職員個人に刑事罰を科す方法を採用している [150]。

すなわち、本条が準用する法第 49 条（検査業務の休廃止の大臣への届出）につき、無届け又は虚偽の届出につき、50 万円以下の罰金としている（法第 121 条第 1 号)。また、本条が準用する法第 53 条第 1 項（安衛法令違反の欠格事由に該当する場合、利害関係人からの財務諸表等の閲覧請求を拒否した場合等の登録取消しや業務停止命令）に違反して命令に従わない場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条)。

他方、法第 50 条第 1 項（検査機関による財務諸表等の作成及び備付けの義務）やこれを準用した本条又は同条第 2 項（利害関係人による財務諸表等の閲覧等の請求の権利）やこれを準用した本条に反した場合、当該機関に対し、20 万円以下の過料（行政罰）が科せられる（法第 123 条第 1 号)。

カ 2　令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[151]では、監督官より、本条について、準用に次ぐ準用で内容理解が非常に難しくなっているとの問題が指摘された。例えば、本条（法第 53 条の 3）は、法第 46 条を準用し、同条は法第 38 条に基づく登録につき、厚生労働省令で詳細を定める旨規定しているので、非常に分かり難い。

---

150 三柴丈典氏による。

151 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

キ 2　法第 54 条は、法第 44 条所定の個別検定[152]に当たる登録個別検定機関の登録、業務運営、検定員の選任と解任、役職員の地位、登録取消し等につき、登録製造時等検査機関にかかる定めの準用を図った規定である。

すなわち、

---

[152] 検査と検定には、厳密な用語定義がなく、両者の区分も判然としない。現行安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏は以下のように述べている。

「検査も検定も、公権力が関与し、対象機械等の規格適合性を測る点は共通しており、両者の違いは、歴史的な沿革による。

すなわち、検査については、旧労基法本体で、特に危険な作業を伴う機械につき認可制度を採用し（第 46 条)、それをフォローするものとして、性能検査を定めていた（第 47 条)。これが現行法にも引き継がれている。

他方、検定については、旧労基法本体に定めはなかったが、同法第 45 条に紐付く旧安衛則に定めが置かれた。すなわち、その第 181 条から 183 条に保護具の備付け義務が定められていたが、昭和 24 年の改正により設けられた 183 条の 2 で、保護具のうち労働大臣が規格を定めるものについては、検定を受けたものでなければ使用できない旨が定められ、防じん・防毒マスクが対象とされ、その実施のための手続き規則として、労働衛生保護具検定規則（昭和 25 年労働省令第 32 号）が制定された。更に、防爆構造電気機械器具についても、昭和 44 年の旧安衛則改正（同 140 条の 3～140 条の 7）と防爆構造電気機械器具検定規則（昭和 44 年労働省令第 2 号）の制定により、検定制度の対象とされた。しかし、検定の法的性格については、法律に根拠を置くものではなく、製造者（メーカー）に対する製造流通規制というものではなく、同法第 45 条に基づく使用者（ユーザー）の義務として、間接的に強制力を持つというものであった。それが、現行安衛法本法に盛り込まれたことにより、製造流通規制の一環であるという、その法的拘束力が明確となった」。

また、元労働行政官の浅田和哉氏は、以下のように述べている（一部、森山誠也氏、松田裕氏の見解を加えた)。

「検査対象は高い災害リスクを伴う機械等であり、検定対象はそれに次ぐリスクを伴う機械等であることから、前者は多数回の規格適合確認を要するのに対して、後者は 1 回で済むという違いがある。

すなわち、検査の場合、出荷時、設置時（定置式の機械)、主要構造部の変更時、有効期間の更新時等のリスクの変動等を伴う節目ごとに多数回の規格適合確認が行われるのに対して、検定は通常、出荷時（個別検定は単体ごと、型式検定は型式ごと）の 1 回のみである（個別検定対象機械の主要構造部の変更時等には、改めて個別検定を受ける必要がある)。

その他、検査対象機械等の場合、型式ごとに事前の製造許可を要するという違いもある」。

法第 46 条（登録製造時等検査機関の登録の申請主義、欠格事由、適合要件〔検査設備、検査員、検査員の指揮・業務管理者の存在、受検者らとの COI にかからないこと〕及びそれを充たす場合の必要的登録等に関する規定）

及び

法第 46 条の 2（登録の更新〔5-10 年範囲内で政令で規定〕に関する規定）

は、

法第 44 条第 1 項（〔特定機械等以外の機械等のうち危険有害な作業を要するもののうち所定のものを対象とする〕登録を受けた機関による個別検定を受けるべきこと）にいう登録個別検定機関の登録

に準用し、

法第 47 条から第 53 条の 2 までの規定

は、

登録個別検定機関

に準用すること

を定めたうえ、語句の読み替えを示している。

ここで、法第 47 条から第 53 条の 2 の定めの概要は以下の通り。

第 47 条：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。

第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求、利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任の届出。

第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI）に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。

第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置）に反した場合の大臣による改善命令。

第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用（ただし、命令を請求に代える）。

第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。

第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施。

【個別検定（イメージ）】



（一般社団法人日本ボイラ協会 WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/individual/ 最終閲覧日令和 5 年〔2023 年〕9 月 30 日））

ク 2　本条は、法第 44 条所定の個別検定（機械等の 1 台ごとに個別に行われる検定であり、同じ型式のものでも 1 台ごとに検定を受ける必要がある。検定合格証に代わり、その機械等の「明細書」に合格印を押したものが交付される [153]。内部に高い圧力の気体や流体等を保有する第二種圧力容器・小型ボイラー・小型圧力容器につき、労働安全衛生法に基づき定められた構造、使用材料等の構造要件適合性を確認するため、製造時又は輸入時に個々に行われる [154]）を担当する機関についても、その技術水準や業務体制等を担保するため、登録製造時等検査機関と同様の規制を行うことを図ったものである。

ケ 2　登録の区分は、登録製造時等検査機関の場合、登録省令 [155]第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類に限られるが、登録個別検定機関の場合、以下の 4 種が認められている（登録省令第 11 条）。これがそのまま検定の対象機械等にもなっている。

(1)ゴム、ゴム化合物等を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のもの（施行令第 14 条第 1 号）

---

153 公益社団法人産業安全技術協会の WEB サイト（https://www.tiis.or.jp/02_01_subcategory/最終閲覧日 2023 年 10 月 9 日）。

154 一般社団法人日本ボイラ協会の WEB サイト（https://www.jbanet.or.jp/examination/individual 最終閲覧日 2023 年 10 月 9 日）。

155 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和 47 年労働省令第 44 号）。

(2)第二種圧力容器（電気事業法等の適用を受けるものを除く）（施行令第 14 条第 2 号）
(3)小型ボイラー（電気事業法等の適用を受けるものを除く）（施行令第 14 条第 3 号）
(4)小型圧力容器（電気事業法等の適用を受けるものを除く）（施行令第 14 条第 4 号）
登録申請希望者は法人・個人のいずれでもよく（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009)、同人が大臣に提出すべき書類は、
登録申請書（様式第 4 号の 2）のほか、
1）定款や登記事項証明書等、
2）申請者が本条（法第 54 条）で準用されている法第 46 条第 2 項各号（法人やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者らとの COI）に該当しないことを証する書面、
3）申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構成員等、
4）検定器具、検定員や業務の統括者の経歴や数、
5）検定業務以外を行っている場合はその種類や概要等
である（登録省令第 12 条)。
この内容は、登録製造時等検査機関に関する登録省令第 1 条の 3 と同様である。また、本条（法第 54 条）が準用する法第 46 条の 2 第 1 項所定の登録更新にも準用される（登録省令第 13 条)。
本条（法第 54 条）が準用する法第 47 条第 4 項所定の検査（ここでは検定）方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りである（登録省令第 14 条)。登録省令第 1 条の 5 の定める登録製造時等検査機関の対象機械（ボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という））より小型の機械等を対象としており、検定方法に由来する危険防止措置もそれに準じている。
(1)機械の圧力を受ける部分に著しい損傷等が認められ、水圧／気圧試験での危険が予想される場合に当該試験を行わないこと、
(2)それらの試験で、ボイラー等の破裂による鏡板の飛散や水の流出等の危険が予想される場合に災害防止措置を講じること、
(3）それらの試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。
法第 46 条は本条（法第 54 条）で登録個別検定機関（法第 44 条）に準用されているので、上で示した法第 46 条第 3 項所定の登録基準（別表第 5 や第 6、通達〔平成 16 年 3 月 10 日基発第 0319009 号〕に示されたもの）も、登録個別検定機関に準用される。
コ 2　その他、
①登録簿の記載事項（氏名、名称、住所。事務所住所等〔法第 47 条の 2 を本条で準用〕）を変更する際に、変更届出書（様式第 1 号の 5）を所管大臣に提出せねばならないこと（登録製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 5 の 2、個別検定機関につき登録省令第 14 条の 2)、
②業務規程を作成して所定の届出書（様式第 2 号）に添付して所管大臣に届け出なけれ

ばならないこと（届出義務は、法第 48 条第 1 項前段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 1 項､個別検定機関につき登録省令第 15 条第 1 項)、変更する場合にも同様であること（届出義務は、法第 48 条第 1 項後段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 3 項、個別検定機関につき登録省令第 15 条第 3 項)、

業務規程の必要的記載事項（製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6、個別検定機関につき登録省令第 15 条第 2 項)、

③業務の休廃止に際して所定の届出書（様式第 4 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 49 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 第 1 項、個別検定機関につき登録省令第 16 条第 1 項)、

④検定員の選任・解任に際して所定の届出書（様式第 5 号、第 6 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 51 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 8、個別検定機関につき登録省令第 17 条)、

⑤検定実施可能な者の欠如等により都道府県労働局長が検定業務を引き継ぐ場合にかかる手続き（労働局長の引継ぎ権限は、法第 53 条の 2 を本条で準用。引継ぎの方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 10、個別検定機関につき登録省令第 19 条)、

⑥利害関係人に権限が付与される、財務諸表等や損害賠償保険契約書のデータの閲覧や提供等の請求の方法（請求権は、法第 50 条第 2 項第 3 号・第 3 項第 3 号、法第 50 条第 2 項第 4 号・第 3 項第 4 号を本条で準用。請求の方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 の 2・第 1 条の 7 の 3、個別検定機関につき登録省令第 16 条の 2・第 16 条の 3)、

は、登録製造時等検査機関と変わらない。

サ 2　本条及び本条が準用する条規違反は、機関の場合、その登録取消しを導くため、制裁という意味では一定の効果を見込めるし、何より取り消されてしまえば、処罰の対象が存在しなくなるので、本法は、特に遵守が求められ、当該個人の罪を観念できる定めについて、機関の役員や職員個人に刑事罰を科す方法を採用している [156]。

すなわち、本条が準用する法第 49 条（検査業務の休廃止の大臣への届出）につき、無届け又は虚偽の届出につき、50 万円以下の罰金としている（法第 121 条第 1 号)。また、本条が準用する法第 53 条第 1 項（安衛法令違反の欠格事由に該当する場合、利害関係人からの財務諸表等の閲覧請求を拒否した場合等の業務停止命令）に違反して命令に従わない場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条)。

他方、法第 50 条第 1 項（検査機関が財務諸表等の作成及び備付けの義務）やこれを準用した本条又は同条第 2 項（利害関係人による財務諸表等の閲覧等の請求の権利）やこれを準用した本条に反した場合、当該機関に対し、20 万円以下の過料（行政罰）が科せられる

156 三柴丈典氏による。

（法第 123 条第 1 号）。

シ 2　法第 54 条の 2 は、平成 15 年法律第 102 号で追加された条文で、法第 44 条の 2 所定の型式検定に当たる登録型式検定機関の登録、業務運営、検定員の選任と解任、役職員の地位、登録取消し等につき、登録製造時等検査機関にかかる定めの準用を図った規定である。

すなわち、

法第 46 条（登録製造時等検査機関の登録の申請主義、欠格事由、適合要件〔検査設備、検査員、検査員の指揮・業務管理者の存在、受験者との COI にかからないこと〕及びそれを充たす場合の必要的登録等に関する規定）

及び

法第 46 条の 2（登録の更新〔5-10 年範囲内で政令で規定〕に関する規定）

は、

法第 44 条の 2 第 1 項（〔特定機械等以外の機械等のうち危険有害な作業を要するもののうち所定のものを対象とする〕登録を受けた機関による型式検定を受けるべきこと）にいう登録型式検査機関の登録

に準用し、

法第 47 条から第 53 条の 2 までの規定

は、

登録型式検定機関

に準用すること

を定めたうえ、語句の読み替えを示している。

ここで、法第 47 条から第 53 条の 2 の定めの概要は以下の通り。

第 47 条：検査の応諾、検査員による検査の実施、公正かつ所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置。

第 47 条の 2：登録簿記載事項（代表者、所在地等）の変更時の大臣への届出。

第 48 条：業務規程の策定（検査の実施方法、検査料金等の規定）と大臣への届出。

第 49 条：業務の休廃止に際しての大臣への届出。

第 50 条：事業年度ごとの財務諸表等の作成と事務所への備付け、利害関係人による検査機関への財務諸表等の閲覧等の請求、利害関係人による検査機関への損害保険契約書の閲覧等の請求、所定の財務諸表等の大臣への提出。

第 51 条：検査員の選任・解任の届出。

第 52 条：検査機関が法第 46 条第 3 項各号の登録基準（設備、検査員、検査員及び業務の統括者、受検者らとの COI）に適合しなくなった場合の大臣による適合命令。

第 52 条の 2：検査機関が第 47 条の義務（検査の応諾、検査員による実施、公正で所定の構造基準に適合した方法による検査、検査方法に由来する危険の防止措置）に反した場合の大臣による改善命令。

第 52 条の 3：適合命令と改善命令に関する規定の外国製造時等検査機関への準用（ただ

し、命令を請求に代える)。

第 53 条：所定の要件を充たした場合の登録の取消し等。

第 53 条の 2：登録を受ける業者がいない場合等における都道府県労働局長による製造時等検査の実施。

ス 2　本条は、法第 44 条所定の型式検定（機械等の型式ごとに行われる検定であり、検定に合格すれば、その型式に対して「型式検定合格証」が交付され、合格証に記載された有効期間の間は、その型式の機械等を〔数に制限なく〕製造又は輸入することができる [157]）を担当する機関についても、その技術水準や業務体制等を担保するため、登録製造時等検査機関と同様の規制を行うことを図ったものである。

セ 2　登録の区分は、登録製造時等検査機関の場合、登録省令 [158]第 1 条の 2 の 45 の定め通り、安衛法施行令第 12 条第 1 項第 1 号のボイラーと同第 2 号の第一種圧力容器の 2 種類に限られるが、登録型式検定機関の場合、以下の 14 種が認められている（登録省令第 19 条の 3)。これがそのまま検定の対象機械等にもなっている。

(1)ゴム、ゴム化合物等を練るロール機の急停止装置のうち電気的制動方式のもの（施行令第 19 条の 3 第 1 号）

(2)プレス機械又はシャーの安全装置（施行令第 19 条の 3 第 2 号）

(3)防爆構造電気機械器具（施行令第 19 条の 3 第 3 号）

(4)クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置（施行令第 19 条の 3 第 4 号）

(5) 防じんマスク（施行令第 19 条の 3 第 5 号）

(6) 防毒マスク（施行令第 19 条の 3 第 6 号）

(7) 木材加工用丸のこ盤の歯の接触予防装置のうち可動式のもの（施行令第 19 条の 3 第 7 号）

(8) 動力駆動型プレス機械のうちスライドによる危険の防止機構を有するもの（施行令第 19 条の 3 第 8 号）

(9)交流アーク溶接機用自動電撃防止装置　（施行令第 19 条の 3 第 9 号）

(10) 絶縁用保護具（施行令第 19 条の 3 第 10 号）

(11) 絶縁用防具（施行令第 19 条の 3 第 4 号）

(12) 保護帽（施行令第 19 条の 3 第 4 号）

(13) 防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具（施行令第 19 条の 3 第 4 号）

(14) 防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具（施行令第 19 条の 3 第 4 号）

登録申請希望者は法人・個人のいずれでもよく（平成 16 年 3 月 19 日基発第 0319009)、

---

157 公益社団法人産業安全技術協会の WEB サイト（https://www.tiis.or.jp/02_01_subcategory/最終閲覧日 2023 年 10 月 9 日)。

158 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和 47 年労働省令第 44 号)。

同人が大臣に提出すべき書類は、

1）登録申請書（様式第 4 号の 2）

のほか、

2）定款や登記事項証明書等、

3）申請者が本条（法第 54 条の 2）で準用されている法第 46 条第 2 項各号（法人やその役員の安衛法令違反歴等の欠格事由）及び第 3 項第 4 号イからハまで（受検者らとの COI）に該当しないことを証する書面、

4）申請者が法人である場合、役員の氏名・略歴、株主等の構成員等、

5）検定器具、検定員や業務の統括者の経歴や数、

6）検定業務以外を行っている場合はその種類や概要等である（登録省令第 19 条の 4)。

この内容は、登録製造時等検査機関に関する登録省令第 1 条の 3 と同様である。また、本条（法第 54 条の 2）が準用する法第 46 条の 2 第 1 項所定の登録更新にも準用される（登録省令第 19 条の 5)。

本条（法第 54 条の 2）が準用する法第 47 条第 4 項所定の検査（ここでは検定）方法から生じる危険の防止措置は、概ね以下の通りである（登録省令第 19 条の 6)。登録省令第 1 条の 5 の定める登録製造時等検査機関の対象機械（ボイラーと第一種圧力容器（本節において「ボイラー等」という））とは異なる対象につき、やや広めに取っている分、それに応じた措置が示されている。

(1)クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止措置の作動試験につき悪天候で実施上危険が予想される場合に試験を行わないこと、

(2)クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置の各部分につき点検を行うにつき、不意な起動による墜落、挟まれ等の防止のため、当該クレーン等の運転を禁じること、

(3)クレーン等の構造部材等に著しい損傷等がある場合に試験を行わないこと、

(4)作動試験に際して、ジブ等が家屋、公道等に危険を及ぼすおそれがある場合に、当該試験を行わないこと、

(5)作動試験の続行による危険が予想される場合に当該試験を中止すること等。

(6)移動式クレーンの過負荷防止措置の型式検定に際して、地盤軟弱等により転倒の危険がある場所では検査を行わないこと等。

法第 46 条は本条（法第 54 条の 2）で登録型式検定機関（法第 44 条の 2）に準用されているので、上で示した法第 46 条第 3 項所定の登録基準（別表第 5 や第 6、通達〔平成 16 年 3 月 10 日基発第 0319009 号〕に示されたもの）も、登録型式検定機関に準用される。

ソ 2　その他、

①登録簿の記載事項（氏名、名称、住所。事務所住所等〔法第 47 条の 2 を本条で準用〕）を変更の際に、変更届出書（様式第 1 号の 5）を所管大臣に提出せねばならないこと（登録製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 5 の 2、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 6 の 2)、

②業務規程を作成して所定の届出書（様式第 2 号）に添付して所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 48 条第 1 項前段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 1 項、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 7 第 1 項)、変更する場合にも同様であること（届出義務は、法第 48 条第 1 項後段を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6 第 3 項、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 7 第 3 項)、

業務規程の必要的記載事項（製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 6、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 7 第 2 項)、

③業務の休廃止に際して所定の届出書（様式第 4 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 49 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 第 1 項、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 8 第 1 項)、

④検定員の選任・解任に際して所定の届出書（様式第 5 号、第 6 号）を用いて所管大臣に届け出なければならないこと（届出義務は、法第 51 条を本条で準用。届出方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 8、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 9)、

⑤検定実施可能な者の欠如等により都道府県労働局長が検定業務を引き継ぐ場合にかかる手続き（労働局長の引継ぎ権限は、法第 53 条の 2 を本条で準用。引継ぎの方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 10、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 11 の 2)、

⑥利害関係人に権限が付与される、財務諸表等や損害賠償保険契約書のデータの閲覧や提供等の請求の方法（請求権は、法第 50 条第 2 項第 3 号・第 3 項第 3 号、法第 50 条第 2 項第 4 号・第 3 項第 4 号を本条で準用。請求の方法は、製造時等検査機関につき登録省令第 1 条の 7 の 2・第 1 条の 7 の 3、型式検定機関につき登録省令第 19 条の 8 の 2・第 19 条の 8 の 3)、

は、登録製造時等検査機関と変わらない。

タ 2　本条及び本条が準用する条規違反は、機関の場合、その登録取消しを導くため、制裁という意味では一定の効果を見込めるし、何より取り消されてしまえば、処罰の対象が存在しなくなるので、本法は、特に遵守が求められ、当該個人の罪を観念できる定めについて、機関の役員や職員個人に刑事罰を科す方法を採用している[159]。

すなわち、本条が準用する法第 49 条（検査業務の休廃止の大臣への届出）につき、無届け又は虚偽の届出につき、50 万円以下の罰金としている（法第 121 条第 1 号)。また、本条が準用する法第 53 条第 1 項（安衛法令違反の欠格事由に該当する場合、利害関係人からの財務諸表等の閲覧請求を拒否した場合等の業務停止命令）に違反して命令に従わない場合、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる（法第 118 条)。

他方、法第 50 条第 1 項（検査機関〔本条では検定機関〕が財務諸表等の作成及び備付け

[159] 三柴丈典氏による。

の義務）やこれを準用した本条又は同条第 2 項（利害関係人による財務諸表等の閲覧等の請求の権利）やこれを準用した本条に反した場合、当該機関に対し、20 万円以下の過料（行政罰）が科せられる（法第 123 条第 1 号）。

チ 2　法第 54 条の 3 は、昭和 52 年法律第 76 号で追加された条文で、法第 45 条を前提としている。

その法第 45 条は、

第 1 項で、事業者に、ボイラー等（施行令により車両系建設機械・フォークリフト及び高所作業車などが該当。38 種あり、特定機械等の全てと特定機械等以外の検定対象機械のうち半分程度を含む）の機械等につき定期自主検査を行い、結果を記録するよう義務づけ、

第 2 項で、第 1 項の定期自主検査のうち建設機械（油圧ショベルなど）や荷役運搬機械（フォークリフトなど）等（定期自主検査の対象機械の一部。プレス機を除き、特定機械等や特定機械等以外の機械とはあまり重ならない）を対象とするものを特定自主検査と呼び、自身の労働者のうち省令所定の資格保有者に行わせる（事業内検査）か、所定の要件を充たす検査業者、すなわち特定自主検査機関に行わせる（検査業者検査）かのいずれかとするよう義務づけている。

本法は、ボイラー等の特定機械等について、製造時、輸入時、設置時、変更時の検査（法第 38 条～第 40 条等）を義務づけたうえ、使用過程でも、事業者に対し一定期間ごとに行政機関や検査機関の検査（法第 41 条〔有効期間を更新するための性能検査〕等）の実施を課している。また、特定機械等に当たらないが、その他危険有害な作業を必要とする機械等についても、一定の規格又は安全装置を具備しなければ譲渡、設置等をしてはならないこととしている（法第 42 条、第 43 条、第 43 条の 2、第 44 条、第 44 条の 2、第 44 条の 3 等）。

特定機械等の種類		検査の種類							
略称等	名称	構造	溶接	製造	使用	落成	性能	変更	使用再開
ボイラー	ボイラー（移動式ボイラーを除く。）	○	○		○	○	○	○	○
	移動式ボイラー	○	○		○		○	○	○
第一種圧力容器		○	○		○	○	○	○	○
クレーン等	クレーン（移動式クレーンを除く。）					○	○	○	○
	移動式クレーン			○	○		○	○	○
	デリック					○	○	○	○
	エレベーター					○	○	○	○
	建設用リフト					○		○	
ゴンドラ				○	○		○	○	○
原則として構造検査及び溶接検査は登録製造時等検査機関、製造検査及び使用検査は都道府県労働局長、落成検査、変更検査及び使用再開検査は労働基準監督署長、性能検査は登録性能検査機関が実施する。									

（森山誠也氏作成）

＊合わせて図 11 も参照されたい。

法第 45 条は、こうした規制に加えて、事業者自らが使用過程の一定期間ごとに主要構造や機能の安全性について検査することで、より細密な安全性確保を図ったものである（図 12 を参照されたい）。

同条（法第 45 条）を前提に本条（法第 54 条の 3）は、検査業者検査を行う検査業者（特定自主検査機関）について定めている。

すなわち本条は、

第 1 項で、検査業者は名簿登録が必要なこと、

第 2 項で、以下の各号が欠格事由となること（概ね当該機関自身、法人の場合その役員による検査業務に関係する重大な違反）、

第 1 号：

法第 45 条第 1 項／第 2 項（特に危険な作業を伴う機械等に関する特定自主検査と結果の記録義務）違反やそれに関する命令違反、

又は、

法第 54 条の 6 第 2 項（本条所定の登録基準の後発的非該当、次条所定の事業内検査の資格者による実施違反等に基づく登録取消しや業務停止命令）にかかる命令違反

による罰金以上の受刑から 2 年未満等

第 2 号：

法第 54 条の 6 第 2 項（同前）による登録取消しから 2 年未満等

第 3 号：

法人で役員が第 1 号に該当する場合

第 3 項で、登録は申請主義を採用すること、

第 4 項で、大臣又は都道府県労働局長が登録に際して省令所定の登録基準を遵守すべきこと、

第 5 項で、利害関係者の検査業者名簿の閲覧請求権、

を定めている。

ツ 2　このように、本条は、事業者に定期的な実施が義務づけられた建設機械（油圧ショベルなど）や荷役運搬機械（フォークリフトなど）等（定期自主検査の対象機械の一部。プレス機を除き、特定機械等や特定機械等以外の機械とはあまり重ならない）を対象とする特定自主検査につき、自前のスタッフによる事業内検査が難しい中小企業者等を念頭に、検査業者検査（特定自主検査機関）の活用を図らせようとしたものである（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 9 号）。

このことは、本条の追加について議論した第 80 回国会衆議院社会労働委員会における桑原敬一政府委員の以下の発言によく現れている。

すなわち、「非常に危険な機械等の検査というものをこれは定期的に自主検査をやるたて

まえになっておりますけれども、中小企業はなかなかそういった適確な方がおられないということで、今回の改正に当たりまして検査業者というしっかりした制度をつくって、そういった制度の中において、危険な機械について中小企業が安心して検査をしてもらえるような体制づくりをする」等の中小企業の安全衛生対策を進めようとしているわけです、と。

本条が定める検査業者制度（自主検査代行業者〔特定自主検査機関〕の登録等）は、登録検査・検定機関制度の一環ではあるが、本条は、他の登録機関に関する定めとは異なる。例えば、本条所定の検査業者（特定自主検査機関）の場合、製造時等検査機関等の登録では求められる裏付け資料の多くが不要である、業務規程の必要的記載事項もある程度絞り込まれている、登録基準でも COI の項目が存在しない、登録につき、製造時等検査機関等では一定要件を満たした場合、登録がき束行為とされているが、本条所定の検査業者ではされていない等の相違がある。

これは、本条所定の検査業者（特定自主検査機関）制度は、導入当初から公益法人ではなく民間企業を受け皿とすることを予定していたためと解される。

検査業者というと、安衛法上のものに限らず、いわゆる車検を担う自動車の整備会社、建設機械の整備会社など全国各地に数多くの業者が存在し、特定自主検査済であることを示すステッカーが機体に貼られている例も散見される。本条が対象とする制度も、これらと同様に、社会に定着した制度となっている。

なお、本条に基づく検査事業の料金については国会審議で質疑されたことがある（第 196 回国会衆議院予算委員会第 5 分科会〔平成 30 年 2 月 23 日〕）。

ここでは当時の加藤勝信厚生労働大臣が、不透明な値引き等により検査の質の低下を招かないよう、検査業者自身に自主的に定めさせると共に、行政に届出させる仕組みとしている旨述べた一方、菊田真紀子分科員から、1 台の検査費用が 10 万円を超えるケースもあり、10 台保有していれば毎年 100 万円を要することとなるので、小規模事業者にとって大きな負担となる旨の指摘がなされた。

テ 2　検査業者（特定自主検査機関）の登録申請手続きでは、所定の様式（様式第 7 号の 2）に、氏名又は名称、住所並びに法人にあっては代表者氏名、検査器具の種類を証する書面を添えて、管轄労働局長に提出すればよく（登録省令第 19 条の 14）、製造時等検査機関等の登録申請手続きよりずっと簡便である。

登録基準では、資格保有者数（現段階では 2 名以上〔平成 10 年 3 月 26 日基発第 131 号〕）。必要な資格については、法第 54 条の 4 の解説で後述。所定の学歴と実務経験のほか、所定の講習修了等が該当する検査機器数（現段階では、所定の検査機器の種類ごとに 1 以上〔所定の動力駆動型プレス機械にかかる回転計、停止性能測定装置等、所定のフォークリフト、建設機械等にかかる圧力計、回転計等〕〔平成 2 年 9 月 26 日基発第 584 号〕）に関する定めがあるのは、製造時等検査機関と同様であり、業務規程と所定の必要的記載事項に関する定めがあることも、製造時等検査機関と同じだが、作成すべき業務規程において、製造時等検査機関では必要的記載事項とされている業務時間（登録省令第 1 条の 6 第 1 項第 4 号）、検

査員の選任・解任等（同第 6 号)、財務諸表等の閲覧等の請求等にかかる費用（同第 8 号）等は、検査業者（特定自主検査機関）の基準には掲げられていない（：必要的記載事項とはされていない)。

製造時等検査機関では基準とされている（法第 46 条第 2 項第 4 号）COI も基準とされていない。

登録では、本条（法第 54 条の 3）第 4 項が、基準に適合していなければ「登録してはならない」と定めており、登録製造時等検査機関について、法第 46 条第 3 項が所定要件を満たす場合に登録「しなければならない」として、行政のき束行為としているのと対照的であり、基準適合性を必要条件としつつ、行政に判断の裁量を付与する定めぶりである。確かに、別途、本条第 2 項の要件（検査に関連する法令違反者、所定の登録基準への後発的非該当等）の審査も受けるが、それなら製造時等検査機関でも同様の基準での審査は受けるし（法第 46 条第 2 項等)、何より製造時等検査機関等に関するき束的な定めとの違いから、やはり行政に判断の裁量を与える意図であろう。

年度ごとに特定自主検査の状況について、所轄労働局長等宛てに、所定の様式（様式第 7 号の 6）で実施状況報告を求められる点も、検査業者（特定自主検査機関）制度の特徴である。製造時等検査機関では、製造時等検査ごとに検査結果報告の所轄労働局長宛てに提出が求められているほか、事業報告書の大臣への提出が求められている（法第 50 条第 4 項）のに対し、より簡便な手続きを許容しようとしたものと解される。

こうした相違の背景には、やはり検査業者（特定自主検査機関）制度では、導入当初から公益法人ではなく民間企業を受け皿とすることを予定していたこと、中小企業によるアクセスを促進しようとした事情があると解される。

なお、定期自主検査従事者向けの能力向上教育（努力義務：法第 19 条の 2 第 1 項）について定めた以下の通達は、事業内検査従事者のみでなく、外部の検査業者における検査従事者への適用も予定されている。

①平成 5 年 7 月 23 日基発第 480 号（車両系建設機械（基礎工事用）特定自主検査者能力向上教育について）

②平成 6 年 9 月 29 日基発第 600 号（フォークリフト特定自主検査者能力向上教育の実施について）

ト 2　法第 54 条の 4 は、昭和 52 年法律第 76 号で追加された条文で、検査業者が他人の求めに応じて（≒業として）特定自主検査を行う際に、省令所定の資格保有者に行わせねばならないことを定めている。

ここで、省令所定の資格は、特定自主検査の対象機械等ごとに定められており、たとえば動力プレスの場合、

大学や高専の工学系学科の卒業者等であって、動力プレスの点検や整備の業務を 2 年以上経験したか、その設計や工作の業務を 5 年以上経験した者

を筆頭に、それより低学歴でも経験年数が長い者

等が該当する（登録省令第 19 条 22 の第 1 項)。

登録製造時等検査機関の製造時等検査を実施する検査員との比較では、当該検査員の場合、学科研修の「時間」や検査実習の「件数」等が問われている（法別表第 6 第 1 号）ほか、特定自主検査検査員の資格規定（登録省令第 12 条の 2 の 2）には存在する「その他厚生労働大臣が定める者」といった包括的規定も存在せず、後者の方がゆるめの基準設定となっていることが窺われる。

ナ 2　労働新聞社が公表した運用実例として、約 8 年にわたりフォークリフトの特定自主検査を無資格者に行わせていた検査業者に対し、東京労働局が本条（法第 54 条の 4）違反により 6 ヶ月の業務停止処分を下した例が挙げられる。同社では、車両系建設機械の特定自主検査を担当していた 4 名の従業員のうち 1 名がフォークリフトにかかる資格を持っていないにもかかわらず、約 8 年間に 2 社 10 台のフォークリフトを検査させた。他の大型建設機械の検査資格を持っていたため不要と考えていたとのことだったが、無資格者による検査は無効であり、再検査が求められることとなった。

ニ 2　法第 54 条の 5 は、平成 11 年法律第 45 号で追加された条文で、検査業者の変動があった場合の地位の承継について定めている。

すなわち、第 1 項で、検査業者につき、

①事業の全部譲渡

又は、

②相続、合併若しくは分割（ただし分割の場合、事業が全部譲渡される場合に限る）

された場合に、

③譲受人

又は

④相続人、合併後存続する法人若しくは合併で設立された法人若しくは分割で事業の全部を承継した法人

は、検査業者の地位を承継すること、

ただし、

承継者が、法第 54 条の 3 第 2 項各号（＊欠格事由〔概ね検査に関する規定違反〕）のいずれかに該当する場合は承継者とはならない

旨を定めている。

第 2 項では、

第 1 項による承継者は、承継につき遅滞なく大臣又は都道府県労働局長に届け出るべきことを定めている。

ヌ 2　前述の通り、本条は、平成 11 年法改正（法律第 45 号）で新設され、翌平成 12 年の商法改正に伴う改正（平成 12 年法律第 91 号）により、事業分割による場合が追記され、現在に至っている。

本条新設前、合併等の場合は、検査業者としての実質的条件は維持されていると解されて

いたが（平成 11 年 5 月 21 日基発第 54 号)、事業の全部譲渡、相続等の場合は、承継者が登録をし直さなければ検査業者になれなかった。しかし、そのような場合も検査事業についての実質的同一性は失われないと解されるため、欠格事由に該当する場合を除き、その承継者に検査業者の地位を承継させることとしたのが本条である。

その背景には、いわゆるコーポレートガバナンスの見直しや商法改正等による企業変動の動きの拡大があったと察せられる [160]。

本法上の登録製造時等検査機関等に関する規定に本条の類似ないし準用規定は見当たらないが、作業環境測定法第 34 条第 1 項が、作業環境測定機関に本条を準用している。

本条第 2 項による届出は所定の様式（様式第 7 号の 7）により行わねばならず、そこには、承継の理由、事務所所在地、検査を行える機械等の種類等を記載せねばならない（登録省令第 19 条の 23 第 1 項)。また、検査業者の地位の承継者につき、当該承継に伴い登録証記載事項に変更が生じた場合、やはり所定の届出書及び申請書を管轄都道府県労働局長に提出して登録証の書き換えを受けねばならない（同第 2 項)。作業環境測定法による本条の準用を受け、作業環境測定機関にも同様の規定が設けられている（作業環境測定法施行規則第 56 条の 2)。

ネ 2　法第 54 条の 6 は、昭和 52 年法律第 76 号で追加された条文で、

第 1 項で、厚労大臣又は都道府県労働局長が、

法第 54 条の 3 第 2 項第 1 号又は第 3 号（＊登録検査業者が本法上の検査関係規定違反者である場合、同じく法人で役員にその違反者がいる場合）

に該当するに至った場合、

その登録を取り消さねばならないことを定め、

第 2 項で、厚労大臣又は都道府県労働局長が、以下のいずれかの場合、登録を取消すか、業務停止を命じ得ることを定めている。

第 1 号：省令による検査業者の登録基準に不適合となった場合（法第 54 条の 3 第 4 項関係）

第 2 号：資格者に検査を行わせるべき旨の規定に違反した場合（法第 54 条の 4 関係）

第 3 号：登録に付された条件に違反した場合（法第 110 条第 1 項関係）

ノ 2　本条第 1 項は、検査業者が登録を受けた後、

法第 45 条第 1 項もしくは第 2 項（事業者による特定自主検査の実施と結果の記録、当該検査を事業内の有資格者か外部の検査業者に行わせるべきこと等〔事業者が講じるべき措置が含まれている趣旨については後述〕）

に違反したか、

本条（法第 54 条の 6）第 2 項による命令（登録取消し、業務停止命令）違反により罰金以上の刑に処せられた場合、

---

160 三柴丈典氏の見解。

厚労大臣か都道府県労働局長は、必ずその検査業者の登録を取り消さねばならないとしている。製造時等検査機関の登録取消処分は、大臣の裁量に委ねられているのと対照的である。

前者は、主に、検査業者としてではなく 1 事業者としての犯罪だが、検査業者として相応しくないとの趣旨であろう。

他方、第 2 項所定の 3 つの号に該当する場合には、大臣か都道府県労働局長に、登録取消しとするか否か、業務停止命令とするか否かないしその内容（全部か一部か、6 ヶ月以内での停止期間等）につき、決定の裁量が委ねられている。

本条第 2 項違反については、役員又は職員を対象として、罰則（法第 118 条：1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金）が付されている。法人自体を対象とした罰則がないのは、登録取消し等を予定した規定であって、処罰の対象を欠くことになり得るためと解される。

ハ 2　適用の実際だが、業務停止命令はよく発令されており、その多くが、検査業者が無資格者に定期自主検査を行わせた例のように見受けられる。他の対象機械等の検査資格は持つ者が、当該機械等の資格を持たないまま実施していた例も散見される。違反機械は特定自主検査の対象となる機械（整地、運搬、積込、掘削、解体等に用いる車両系建設機械、フォークリフト）での全般にわたり、業務停止命令の期間は半年程度が多く、範囲は当該企業のうち違反のあった事務所や事業所にかかる検査事業に限られることが多いようだ。

登録取消処分が下された例として、平成 23 年 12 月 26 日に岡山労働局による処分が挙げられ、ここでは、登録検査業者が他社から特定自主検査を求められ（引き受け）たのに、計 22 台につき、実際には検査を実施しないまま検査結果証明書を発行した。その悪質性が重い処分を導いたと解される。

14　長谷川解説（第 5 章第 2 節第 55 条～第 58 条）

長谷川解説は、第 5 章第 2 節に属する第 55 条から第 58 条を対象としている。

これらの条項は、化学物質の社会的必要性とリスク管理の均衡を目指して、全ての物質の製造や使用を禁じるのではなく、その危険有害性（やその判明の程度）等に応じて、製造者や譲渡提供者に対して、製造禁止から、有害性やリスクの伝達、表示など、段階的な規制をかけると共に、製造・輸入を行う事業者に対して有害性の調査を求めており、化学物質に関する規制条文の中では、主に製造流通段階での規制を行っている点に特徴がある。

本解説は、冒頭で、近年の化学物質の自主管理政策の展開を論じており、その概要は以下の通り。

従来の安衛法上の化学物質管理は、国が危険有害性（特に発がん性）を認定した特定の化学物質を特化則等の規制対象物質に追加し、ばく露防止措置を国が個別具体的に定める「法令準拠型」で進められてきたが、職域で日常的に用いられている化学物質は数万種類に及び、実際の労災の多くは具体的かつ強制的な規制対象外で生じている。

そこで、厚生労働省「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書～化

学物質への理解を高める自律的な管理を基本とする仕組みへ〜」により、自律管理型化学物質管理への政策転換の方向性が示され、既に規則改正等がなされている。

この報告書は、事業者が自らリスクアセスメント（以下、「RA」とも言う）を行い、判明したリスクへの対応策を自ら選択できる（例えば、A 社は局所排気装置の設置、B 社は防毒マスクの「装着させ」と吸収缶の管理等）仕組みを自律管理型として推進することとし、①リスク情報伝達、②国が定める管理基準に基づく RA と対策、③実施体制の確立、④小規模事業場支援を重点として提言しつつ、国による GHS 分類でリスクが確認された全ての物質について、個々の事業場に応じた手法で、国が示した管理基準を達成するよう求める方針を示した。

具体的には、

1）国により GHS 分類されたもののうち、危険性／有害性が認められた物質＝国がモデルラベルやモデル SDS を作成した物質につき、譲渡提供時のラベル表示・SDS 交付を義務づけ（対象を現行の 700 物質弱から 2900 物質程度まで増やす予定）、確実なリスクコミュニケーションを図ること、

2）当該物質につき、RA を義務づけること（GHS 分類されていない物質にも法的根拠をもってリスクアセスメントの努力義務を課すこと）、

3）RA の結果を踏まえ、リスクを最小化すると共に、上記物質のうち、国が管理基準を設定したものについては、ばく露濃度をそれ以下に抑える義務を課すこと（また、一律ではなく、RA の結果を踏まえ〔管理基準と照合した上で〕健康診断を行わせること）[161]、

4）全ての業種・規模の事業者に化学物質管理者（化学物質〔管理〕に詳しく、安全・衛生管理者の指揮下にあって、化学物質 RA を推進管理する者）の選任を義務づけること、

等を示し、既にある程度は実現している（この制度改変の趣旨と概要を端的に示したものとして、【図 13】を参照されたい）。

---

[161] 安衛則第 577 条の 2 の第 3 項と第 4 項には、それぞれ健診制度が規定された。いずれもリスクアセスメント対象物の影響の測定を主な目的とするため、合わせてリスクアセスメント対象物健診と呼ばれるが、第 3 項は、リスクアセスメントの結果、リスクレベルが許容範囲を超えると認められた場合に、医師等が必要と認める項目について実施するもの（第 3 項健診）、第 4 項は、局排の異常、呼吸用保護具不使用などの異常事態に実施するもの（第 4 項健診）、との違いがある。

いずれも、従来の特殊健診のように、特定業務従事者に一律に実施するものではなく、リスクに応じた実施を予定している点に特徴がある（厚生労働省「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」（令和 5 年 10 月 17 日）、厚生労働省作成資料：リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン案について〔https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001141732.pdf 最終閲覧日 2023 年 10 月 12 日〕）。

逐条解説は以下の通り。

ア　法第 55 条は、職業がん等の職業性疾病を発生させるような有害性が強く、今の技術では管理できない物―特に新規化学物質―の製造、輸入、譲渡、提供、使用（「製造等」）を禁じたものなので、対象に新規物質が追加される可能性があると共に、管理技術の発展により除外される可能性もある。他方で、今後も利用可能性がある等の事情から試験研究を目的とする場合、政令で定める一定要件―①予め都道府県労働局長の許可を受けること、②大臣基準（特化則第 47 条、石綿則第 48 条に定め有り[162]）に従い製造・使用すること（施行令第 16 条第 2 項第 1 号、第 2 号）―下での製造、輸入、使用を認めている。

本条所定の製造等禁止物質は、国際条約に基づき製造等が禁じられているものも含め、施行令第 16 条第 1 項に列挙されている。同条同項第 9 号は、それらを一定割合以上含有する製剤等もそれらと同様に扱われる旨を定めている。この物質には発がん性のものが多いが、発火するもの／しないもの、経皮吸収するもの／しないもの、臭気のあるもの／ないもの、引き起こす障害も、皮膚炎から、中皮腫、肺水腫、胸水など様々である。

用語として、譲渡は有償無償の所有権移転を意味するが、提供は、物品と共に塗料を引き渡して塗布させる場合のように、所有権等を留保したまま引き渡して利用させる行為を意味する。

イ　沿革をみると、工場法時代、黄燐燐寸製造禁止法（大正 10 年 4 月 11 日法律第 61 号）が、「燐寸製造ニ於ケル黄燐使用のノ禁止ニ関スル条約」（1906 年、明治 39 年）の批准公布を見越して制定され、マッチ製造における黄リン使用の禁止や工場への官吏の臨検権限等を規定したことを嚆矢として、旧労基法第 48 条がこれを受け継いだ。いずれも労使以外の者も義務づけ及び保護の対象としていた。また、禁止行為を製造に限定していなかった。昭和 30 年以降には、ベンジジンによる被害発生を踏まえてその抑制濃度（局所排出装置周辺の空気を測定することによって、局所排気装置の性能評価を行おうとする便宜的な基準）が通達され、昭和 34 年には、ヘップサンダル事件等を踏まえてベンゼンのりが労基法第 48 条の規制対象に加えられ、昭和 40 年代には、ベンジジンやベーターナフチルアミン等による尿路障害の多発を受け、尿路障害予防対策要綱が定められた後、これらの物質が特化則第 1 類物質に位置づけられた。昭和 47 年の現行安衛法制定に際しては、ベンジジン、ベーターナフチルアミン、四-アミノジフェニル、四-ニトロジフェニル等の発がん性物質の製造、使用等が禁止された。

ウ　背景となった災害の代表例はベンゼン（ベンゾール）によるヘップサンダル事件である。オードリー・ヘップバーンが履いたサンダルを模したサンダル（ヘップサンダル）の底

---

[162] 概ね、製造設備の密閉構造化、製造設備設置場所の清掃の容易化、製造・使用者を名宛人による適任者の選任、物質の容器を堅固なものとし、物質の成分を表示すること、一定の場所に保管し表示すること、不浸透性の保護前掛・保護手袋を使用すること、製造設備設置場所への立ち入り禁止措置等の規制が設けられている。

を貼るためのゴム糊の溶剤として多用されていたベンゼンを、その製造過程で吸い込んだ作業者（家内労働者などの準労働者を含む）が再生不良性貧血や白血病を発生させたこと、また、被害者に労基法適用外の家内労働者もいたこと等を受け、「労働基準法第 48 条の有害物を指定する省令」附則第 3 項及び第 4 項の規定により旧労基法第 48 条（製造等の禁止）の対象物質にベンゼンのりが追加されると共に、同条の保護対象に非労働者を含む全ての者が含まれる旨の内閣法制局見解が示された。

エ　現在では、本条の規制対象物質の有用性が限定されているので、製造等による違反は殆どなく、監督指導上も殆ど意識されていないが、特に石綿は、耐火性、防音性、断熱性、耐久性に優れ、軽くて安価なので、従前は、建築材料への混入、鉄骨の耐火被覆等で用いられていたため、禁止される石綿含有率を徐々に引き下げる対応が採られてきた。そうした事情から石綿を含む建築物が多く現存し、解体工事に際して届出が義務づけられて（石綿則第５条等）、更にその規制内容が見直されてきている。しかし、現に全ての届出が行われれば約 200 万件に及ぶと言われており、有効な規制に困難が生じている。

オ　関係判例の代表例は建設アスベスト訴訟である。国は、機械メーカーであるクボタの旧神崎工場の労働者が、アスベスト関連疾患で多数死亡すると共に、周辺住民にも被害が及んだことが明らかとなり、多額の賠償金の支払い等に発展した問題（クボタ・ショック）等を踏まえ、平成 18 年 9 月に至り、アスベストを施行令に基づく製造等禁止の対象物質としたが、それまでに建築物の建設や解体工事等に従事して中皮腫や肺がん等のアスベスト関連疾患を発症した建設作業従事者（労働者及び一人親方等の非労働者）が、全国 8 つの地裁に、国とアスベスト建材のメーカーを相手方として集団訴訟を起こした事件であり、国に対しては、規制権限不行使を理由に国賠法上の損害賠償請求がなされた。

令和 3 年 5 月 17 日に神奈川訴訟について下された最高裁判決は、国が、保護具の準備等の義務は事業者に課したうえで、アスベストのハザードの判明度合いに応じて通達等で対策を講ずべき前提のレベルを引き上げてきていた経緯は認めつつも、

国は、事業者に保護具を準備させるのみならず、労働者らに保護具を「使用させる」ことを省令で義務づけ、指導監督により確保すべきだった、

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

被災者らに対して国賠法上の損害賠償責任を負う旨と共に、

物的な措置義務は、いわば集団的な措置、環境整備の措置であって、保護対象は労働者に限らず、一人親方等にも及ぶ旨を述べた。

なお、同判決が違法状態が解消したとしたのは、結局、含有量 1%の混合物に至るまで製造等がほぼ全面的に禁止され、かつその結果輸入（流入）量がゼロになった時点であった。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

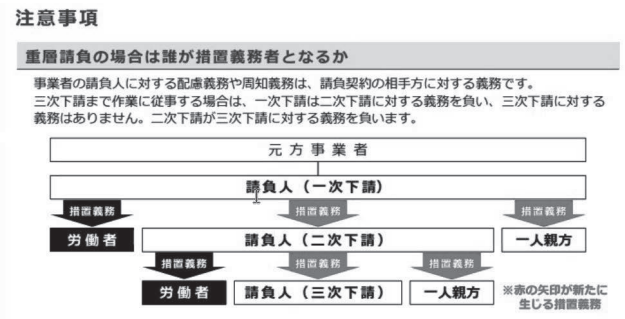
特になし。

2）判決について

アスベストに限らず、この類の事件（その時点ではハザードが十分に判明していなかったが、多くの被災者が生じて救済を求める集団訴訟が生じるなどして社会運動化したケース〔三柴注記〕）では、原告救済の判断傾向を感じる。

若干国や業者にとって厳しい感じがするが、日本より規制が厳しい国もあるし、時代の流れもあるので、判決に理解はできる。

もっとも、安衛法の保護対象に一人親方等まで入ると明言したことには驚いた。建設現場の実際として、元請等の多くは、安全管理上、一人親方等を労働者と区別していないので、さほどの変更はないが、判決後、省令が 300 条ほど変更されることにもなった。特に、以下の図が示す 1 次下請けによる 2 次下請け（以下繰り下げ）に対する措置義務の規定は、実質的に大きな意味を持つだろう（宮澤）。



（厚生労働省作成）

事案を詳しく把握しきれてはいないが、概ね筋の通った判決とは思う。保護具の着用させ、ラベルや掲示によるリスク伝達の徹底は確かに重要だが、実際に一人親方まで安全面の教育をするのは大変だ。判決の理屈からは、構内入場者は、出入業者から見学者に至るまでみな保護対象とすることになるだろう（現に一定程度彼らを保護対象とする法的対応が行われた〔三柴注記〕）。理屈とすれば、従わない場合にも繰り返し指導し、重ねて順守されない場合、被用者なら懲戒、請負なら発注停止等の措置もありということになるのだろうが、今の一人親方は、60 代や 70 代が多いので、（自分のやり方に慣れていて）なかなか指導に従ってもらえない実態もある（湯卒、北口、尾崎）。

所属先では、一人親方も事業者ではあるので、現場でもそのように対応していた。実態として、最初は被用者でも、ある程度技術を身に着けると、より高い収入や働き方の自由を求めて独立する傾向があり、自己責任が基本ではある。しかし、安衛法も（特別加入していなければ）労災保険法も適用されず、仕事を切られるリスクなど、気の毒な面もある。

少なくとも安全衛生面で一定の保護をすることには一定の意義があると思う（北口）。

3）未然防止策について
特になし。

2023 年 11 月 22 日
宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）
2023 年 12 月 15 日
湯杢公庸氏（安全工学会事務局長）、日本化学工業協会より北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長）、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）

カ　本条の違反者（製造等禁止対象物質の製造、輸入、譲渡、提供、使用を行った者）は、3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金に処せられる（法第 116 条）。この罰則には両罰規定の適用がある（法第 122 条）。

キ　法第 56 条は、労働者に対する大きな健康障害リスクがあるが、製造や研究開発に不可欠である等の事情から、ジクロロベンジジンやその製剤等一定の物質を製造しようとする者に対して、法第 22 条やそれに紐付く特化則が定める健康障害防止の効果を最大化するため、製造を許可制として、製造設備や製造方法等にかかる基準を設け、製造前後の遵守を図らせようとした規定である。

その詳細（製造許可の単位、許可を受けるための手続、許可基準等）は、特化則に定められている。

ク　本条の対象物質は、施行令別表第 3 第 1 号所掲の特定化学物質のうち特に有害性が強い第一類物質と石綿分析用試料等であり（施行令第 17 条）、このうち第一類物質には、①ジクロルベンジジン及びその塩（陰イオンと陽イオンから成る化合物）、②アルファ－ナフチルアミン及びその塩、③塩素化ビフエニル（別名ＰＣＢ。絶縁性に優れている）、④オルト―トリジン及びその塩、⑤ジアニシジン及びその塩、⑥ベリリウム（強酸や強塩基[163]と反応。合金材料や電子管製造などに用いられる）及びその化合物、⑦ベンゾトリクロリドの 7 つと、それらの一定割合以上含有物が該当する。

これらの特徴として、色は様々、形態は結晶が多いが（①②④⑤）、一部はそれ以外の固体（⑥）、液体（③⑦）で、特徴的臭気があるものがあり（②）、

摂取経路は経皮（①②③⑤⑦）や経口（①②③⑥⑦）、吸入（②⑤⑦）、熱すると有毒なヒ

[163] 塩基は、酸と反応して塩を生じる化合物。

ューム[164]を生じるもの（①⑤⑥⑦）が多く、エアロゾル[165]による吸入（②⑥）もあり、②③のほかは発がん性が明らかなほか、

皮膚炎（①③⑥）、眼・皮膚等の刺激（②⑦）、血管への影響（②）、肝臓への影響（①③⑦）、肺・腎臓・甲状腺への影響（⑦）、重度の肉芽腫性肺疾患（慢性ベリリウム疾患）（⑥）、塩素座瘡（＊にきびのような状態）（③）、肺炎・気管支炎（⑥）などを引き起こすか、そのおそれがある。

⑦は、1975 年（昭和 50 年）の東京の化学工場での調査で肺がんとの因果関係が認められて、本条の対象物質に加えられた経緯がある。

ケ　本条の人的適用範囲である「製造しようとする者」は、文字通り製造予定者であり、他者からの購入者、販売者や小分けする者等は該当しない。

許可を受けるべき単位は、特化則第 48 条により、対象物質ごと、製造プラントごととされている（特化則第 48 条は、端的にその旨定めている）。

許可申請は、特化則様式第 5 号（特定化学物質製造許可申請書）に同第 6 号による摘要書を添えて、労基署長経由で厚生労働大臣に提出して行い（特化則第 49 条第 1 項）、同大臣が許可した場合、特化則様式第 7 号による許可証（特定化学物質製造許可証）を交付する（特化則第 49 条第 2）こととなっている。

製造許可を受けた者が、設備等の一部の変更を図る場合、所要の書面を監督署長に提出すれば足りるが、製造工程の変更、許可物質の生産量の増加を図る場合等には、再度本条の許可を受けねばならない。

他方、設備等の主要構造部分の変更を図る場合、法第 88 条第 1 項（厚生労働省令で定める危険有害作業等を伴う機械等の設置、移転、主要構造部分の変更につき、厚生労働省令の定めに沿って監督署長に届け出るべき旨の定め）に基づき特化則第 52 条の特定化学設備等設置届の提出を求められることとなっていたが（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号）、平成 6 年の省令改正（同年労働省令第 20 号）で、特化則第 52 条が廃止された。法第 88 条第 1 項が、対象、方法共に省令の定めに基づき届け出るよう定めているので、特定化学設備等の設置届の提出の必要自体がなくなったものと解される。

コ　厚生労働大臣が製造許可申請の審査時に用いる基準は、特化則に物質及び製造目的ごとに区分して規定されている。

特化則第 50 条第 1 項は、

ジクロルベンジジン等（施行令別表第 3 第 1 号に定められた上掲の 7 物質〔①ジクロルベンジジン及びその塩、②アルファ－ナフチルアミン及びその塩、③塩素化ビフエニル〈別

---

164 金属等の加熱溶融での蒸発が凝縮したもの（大気環境総合センターのウェブサイト https://iiae.or.jp/information_communication/cafe/最終閲覧日 2021 年 12 月 5 日）。

165 気体中に固体や液体の微粒子が広がった状態（大気環境総合センターのウェブサイト https://iiae.or.jp/information_communication/cafe/最終閲覧日 2021 年 12 月 5 日）。

名ＰＣＢ〉、④オルト―トリジン及びその塩、⑤ジアニシジン及びその塩、⑥ベリリウム及びその化合物、⑦ベンゾトリクロリド〕のうち⑥以外のもの）の製造については、

製造・取扱場所の隔離（別棟とするか隔壁での区画)、製造設備を密閉構造とすること、

原材料等の運搬等の際の労働者への直接接触の回避（スクリューフィダー、バケットコンベアによるなど機械化する)、

反応槽での化学反応でガスや蒸気が漏えいしないようガスケット（構造に気密性を持たせるための固定用シール材）等で接合部を塞ぐ等すること、

真空ろ過機（図 4）等を稼働中に内部点検できる措置（ガラス窓等）を講じること、

労働者が取り扱う際は隔離室で遠隔操作させること、

計量・容器入れ・袋詰め等に際して遠隔操作が困難な場合に身体への直接接触を避けると共に囲い式フードの局排やプッシュプル型換気装置を所定の条件（局排、プッシュプル共に、発散源ごとに設ける、ダクトを短く、ベンド〔曲折部分〕の数を少なくする、粉じん含有気体を排出する装置には除じん装置を設ける、局排の場合、厚生労働大臣が定める性能を有する、プッシュプルの場合、厚生労働大臣が定める要件を充たす等）で設置すること、

粉じん含有気体を排出する製造設備の排気筒に除じん装置を設けること、

作業中は局排及びプッシュプルを稼働させること、

所定の物を含有する排液には、排液処理装置等を設け、有効に稼働させること、

製造・取扱い作業について、漏えいや労働者の汚染等を防止するための所定の事項に関する作業規程を定めること、

試料の採取に際して所定の事項を遵守すること、

取扱作業に労働者を従事させる際に作業衣、保護手袋と保護長靴を着用させること、

等を規定している。

特化則第 50 条の 2 第 1 項は、

ベリリウム等（施行令別表第 3 第 1 号に定められた上掲の 7 物質のうちベリリウム及びその化合物）の製造については、

製造・取扱場所の隔離（別棟とするか隔壁での区画）と局排、

プッシュプルの設置、

ベリリウム等の製造（焼結・煆焼〔かしょう：鉱石などの個体を加熱して熱分解や相転移を促したり、揮発成分を除去する処理のこと〕、アーク炉での溶融によるベリリウム合金の生成等）用設備を密閉構造とすること（但し、ベリリウム等の製造では覆い等の設置も許される)、

ベリリウム等の運搬等の機械化等による労働者への直接接触の回避、

粉状のベリリウム等を労働者に取り扱わせる際は隔離室で遠隔操作させること、

計量・容器入れ・容器からの取り出し、袋詰めに際して遠隔操作が困難な場合に身体への直接接触を避けると共に囲い式フードの局排やプッシュプル型換気装置を設置すること、

製造・取扱い作業について、粉じんの発散や労働者の汚染等を防止するための所定の事項

に関する作業規程を定めること、

取扱作業に労働者を従事させる際に作業衣、保護手袋を着用させること（保護長靴は含まれていない）、

等はベンジジン等の場合と共通だが、

稼働中に内部点検できる措置（ガラス窓の設置等）の対象は、ベリリウム等の製造設備とすること、

アーク炉での溶融によるベリリウム合金の生成等で所定の作業を行う場合に局排かプッシュプルを設置すること、

アーク炉で電極間を短く保つためにサンドシール（丸輪等）等を用いること、

水酸化ベリリウムから高純度酸化ベリリウムを製造する場合に、熱分解炉を隔離すること、

その他の設備に覆いを付すこと、

焼結・煆焼（かしょう）等に用いた匣鉢（さや）の破砕場所を隔離し、局排かプッシュプルを設置すべきこと、

等はベリリウム等に特有の規定である。

特化則第 50 条第 2 項、第 50 条の 2 第 3 項は、

試験研究目的でのジクロルベンジジン等、ベリリウム等の製造について要件を簡素化し、製造設備を密閉式構造とすること、製造者を健康障害予防の知識を持つ者とすること、製造者は保護前掛及び保護手袋を「使用すること」（労働者による着用を確保させることとほぼ同義だろうが、製造者自身に使用義務を課すスタイルを採っている）、

等を規定している。

サ　本条（法第 56 条）第 3 項は、許可基準を充たして製造許可を受けた後のメンテナンス（許可基準充足状態の維持）を製造者（上述の通り、譲渡者等は含まない）に課している。

同第 4 項は、製造者による実際の製造に際して、第 2 項の許可基準に適合した作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るものを指す）を用いるよう義務づけている。

シ　本条第 5 項は、第 3 項と第 4 項の実効性を担保するため、厚生労働大臣が製造設備や作業方法について許可基準不適合と認める場合、修理、改造、移転、当該基準に適合した作業方法による製造を命じ得る旨を定めており、これに従わない場合、第 6 項所定の許可取消処分か第 119 条第 2 項所定の罰則の適用があり得るとされている。

ス　本条所定の許可対象物質は、ラベル表示義務（法第 57 条）、SDS 交付義務（法第 57 条の 2）、作業主任者の選任義務（法第 14 条）、雇入れ時の安全衛生教育実施義務（法第 59 条、安衛則第 35 条第 1 号）の対象となる。

セ　本条の適用対象物質があまり用いられなくなっているため、本条の適用場面は限られているが（令和 2 年の労働基準監督年報でも、2020 年〔令和 2 年〕の法第 55 条及び同

第 56 条を合わせた違反状況〔是正勧告を典型とする行政指導件数〕は 4 件)、許可を受けた使用例としては、人造宝石（エメラルド）の製造場面でのベリリウム、打音検査用ハンマーの製造場面でのベリリウム銅合金等が挙げられる。

ソ　本条第 1 項違反：無許可での対象有害物製造者には、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金（法第 117 条)、第 3 項（製造設備の許可基準への適合性の維持)、第 4 項（作業方法の許可基準への適合性の維持）違反には、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（法第 119 条第 1 号)、第 5 項に基づく命令違反には、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（法第 119 条第 2 号）が科され得る。

これらの罰則には両罰規定があり、行為者と共に法人や代表者にも罰金刑が科され得る。

タ　本条に基づく製造許可を得ない対象物質の製造、作業方法等の不遵守、許可獲得後の基準の逸脱等の違反は、それによる被災が生じた場合等に、事業者の民事上の過失を推定させる要素の 1 つとなり得る。

チ　法第 57 条は、第 1 項で、爆発、発火等の物理的危険性と、健康障害をもたらす有害性を持つ化学物（以下、「危険有害物」という）のうち所定のものを容器に入れたり包装（以下、「パック」ともいう）して譲渡提供する者（以下、「パッカー」ともいう）に、名称、危険有害性、取扱い上の注意、注意喚起標章等（以下、「所定必要表示事項」という。絵表示を意味する）の表示を義務づけ、第 2 項で、パック以外の方法で譲渡提供する者に、所定必要表示事項を記した文書の相手方への交付を義務づけている。

ツ　本条は、化学物質による労働者の被害を防止するには、労働者自身に当該物質に関する情報を認識させる必要があること、しかし、危険有害性の感知は困難な場合が多いこと、譲渡提供者はその危険有害性や取扱方法等を認識していることが多いこと、「職場における化学物質の使用の安全に関する条約」(ILO170 号条約)、同勧告（ILO177 号勧告）でも、情報の表示、周知による労働者の認識の重要性が示されていること等を受け、所定必要表示事項の伝達によって防げる被害の防止を図ったものである。法第 57 条の 2 も同様の趣旨だが、本条では、SDS（安全データシート）より簡略な情報を簡易に伝達することを目的としている。

テ　本条の表示義務対象物質は、法第 56 条第 1 項所定の製造許可対象物質のほか、施行令第 18 条所定の物質であり、同条は、労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（令和 5 年政令第 265 号。施行：令和 7 年 4 月）により、

第 1 号で、施行令別表第 9 掲載物[166]（ただし、アルミニウム、イットリウム、インジウ

---

166 今般の自律的管理を志向した化学物質管理制度の改編の一環として、施行令別表第 9 に記載される化学物質には、2022 年（令和 4 年）に、国による GHS 分類の結果、発がん性、生殖細胞変異原性、生殖毒性、急性毒性のカテゴリーで比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加され、合計 900 物質弱となった（施行は令和 6 年 4 月 1 日で、有効期間は令和 7 年 3 月 31 日まで)。これは、国による GHS 分類により危険性／有害性ありとさ

ム、銀等は、粉状のもの以外対象から除外される[167])、

第2号で、国によるGHS分類された物質のうち危険性・有害性が認められたもののうち省令所定のもの（これにより、これまでは主に第1号所定の別表第9で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなった)、

第3号で、第1号、第2号所掲の物質の含有製剤等、

第4号で、概ね製造許可の対象物質に該当する別表第3第1号の1から7所掲の物質の含有製剤、

を掲載している[168]。

れた物質の全てをラベル表示・SDS交付義務（＝リスクアセスメント義務）の対象とする方針のもと、先ずは2026年までにラベル表示・SDS交付対象物質（＝リスクアセスメント義務の対象物）を2900物質まで増加させる方針の一環としての、いわば経過措置と言える。

すなわち、安衛法第57条及び第57条の2に基づき表示・通知対象物を指定する施行令第18条及び第18条の2が、労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（令和5年政令第265号。施行：令和7年4月）により、双方共に、第1号で別表第9掲載物質を定め、第2号で国によるGHS分類の結果、危険性／有害性が認められたもののうち省令所定のものと定めた（これにより、これまでは主に別表第9で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなった)。

これを受け、改正省令（令和5年9月29日付け厚生労働省令第121号〔施行：令和7年4月〕）が、(施行令第18条第2号所定の表示対象物、第18条の2第2号所定の通知対象物として）別表第2に2276の対象物を定めたが、その施行が令和7年4月に設定されたので、それまでの経過措置として、別表第9の掲載物質が追加されたものである。

令和7年4月以後は、別表第9掲載物質は、金属及びその化合物に該当する33個に制限されることとなるが、これらが残存する理由は、制度運用上の特別な便宜のため、GHSとは異なる包括的な分類をする必要性に基づく。すなわち、令和5年政令第265号の施行通達（令和5年8月30日基発0830第1号）が示唆するように、別表第9号掲載物質は、特定の元素から構成される化合物について、米国産業衛生専門家会議（ACGIH）等の諸機関が包括的にばく露限界値を設定したものであり、GHS分類ではカバーできない物質として、金属及びその化合物に該当する33個が残存することになったものである（三柴丈典)。

[167] ただし、それらの化合物は対象物質となる（平成27年8月3日基発0803第2号)。

[168] 今般の自律的管理へ向けた化学物質管理制度の改編の一環として、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」（令和5年政令第265号）が発せられ、施行令第18条の対象物一覧には、第2号として、国によるGHS分類（JIS Z7252所定の方法による危険性及び有害性の分類）の結果、令和3年3月31日までに危険性又は有害性ありとされた物質（「特定危険性有害性区分物質」）のうち省令所定のもの（発がん性等一定のカテゴリーで

本条所定の表示義務対象物質と法第 57 条の 2 の通知義務対象物質）は、厚労省が開設した「職場のあんぜんサイト」に公開されている。

表示・通知対象物質には裾切り値が定められており、これは、製剤（混合物）中の対象物の含有量（重量%）が、その値未満であれば、ラベル表示や SDS 交付の対象とならない値を意味する。裾切り値は、GHS の濃度限界（検出され得る最低濃度）を基準として決定されている。裾切り値は、急性毒性、皮膚感作性、呼吸器感作性、生殖毒性などの有害性区分ごとに設定されており、複数の有害性区分を持つ物質の場合、最低値を採用することになっている。混合物の場合、表示・通知対象物質を裾切り値以上含有すれば、混合物自体が GHS 分類されていなくても表示義務対象とされる。

施行令改正（令和 5 年政令第 265 号。施行：令和 7 年 4 月）及び省令改正（令和 5 年 9 月 29 日付け厚生労働省令第 121 号。施行：令和 7 年 4 月）後の施行令第 18 条第 2 号及び第 4 号が掲げる安衛則第 30 条所定の物質（別表第 2 所掲の 2276 物質）及び第 31 条所掲の 7 物質のうち、運搬中及び貯蔵中も固体を維持し、粉状にならない物であって、一定の危険物、爆発や火災の原因となる可燃物、皮膚腐食性のある物質を除く物は、吸入ばく露等のおそれがないため、表示義務の適用を除外されている（安衛則第 30 条但書き、第 31 条但書きによる）[169]。

ト　本条（法第 57 条）の表示義務の負担者は、上記のパッカーであり、製造業者であるか、販売業者であるか等、流通過程における立場は問われない。同一有害物の容器等の流通

区分 1 のもの等）が定められることとなった（これにより、これまでは主に別表第 9 で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなったが、本条〔施行令第 18 条〕第 1 号は、従前通り、施行令別表第 9 所掲のものを定めている）。

これは、ラベル表示対象物質（≒SDS 交付対象物質＝リスクアセスメント対象物）を、2026 年までに 2900 物質まで増加させる制度改編の方向性を政令に具体化したものである。

これを受け、改正省令（令和 5 年 9 月 29 日付け厚生労働省令第 121 号〔施行：令和 7 年 4 月〕）が、（施行令第 18 条第 2 号所定の表示対象物、第 18 条の 2 第 2 号所定の通知対象物として）別表第 2 に 2276 の対象物を定めたが、その施行が令和 7 年 4 月に設定されたので、それまでの経過措置として、別表第 9 の掲載物質に比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加され、合計 900 物質弱となった。

法第 57 条（ラベル表示）及び第 57 条の 2（SDS 交付）は、共に法第 56 条所定の製造許可対象物質を対象と定め、その製造許可対象物質は、施行令第 17 条で、施行令別表第 3 第 1 号所定の有害性区分第一類＋ α（7 物質）とされていることにも変わりはない（三柴丈典）。

[169] 同様の定めは施行令及び省令改正前にもあったが、施行令第 18 条第 2 号を受けた省令第 30 条所定の表示義務対象物が、別表第 2 上欄所掲の物の含有製剤等に限られていた。

に際して、製造業者等先次の表示義務者の表示をもって足りる場合、後次義務者による表示の必要はなくなるが、義務が免じられるわけではない。

ナ　所定必要表示事項は、

名称（第 1 号イ）、

危険有害性（ロ）、

貯蔵・取扱い上の注意（ハ）、

その他省令規定事項（ニ）、

大臣所定の注意喚起標章（第 2 号。絵表示を意味する）

である。

このうち名称（第 1 号イ）は、含有物質を特定できる限り製品名で構わないが、法第 57 条の 2 に基づく SDS で通知される名称と一致させる必要がある。

危険有害性（ロ）は、GHS 分類により決定された危険有害性クラス（リスクの種類：物理化学的危険性か発がん性かなど）、危険有害性区分（リスクの程度）に基づき JIS 規格等に記された危険有害性情報欄の文言を記載する必要がある。

その際、JIS から公表された GHS 分類のガイダンス（JIS の Z7252 等）が参考になる。

国による GHS 分類の結果は、NITE（独立行政法人製品評価技術基盤機構）と厚労省の「職場のあんぜんサイト」で公表されている「GHS 分類対応モデルラベル・モデル SDS 情報」に掲載されている。混合物についてそれ自体の分類がされていない場合、構成する純物質ごとの記載で構わない。GHS 分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しない。

貯蔵・取扱い上の注意（ハ）が、物質へのばく露等から生じる被害の防止方法であることは自明だが、その他省令規定事項（ニ）については、安衛則第 33 条に以下の定めがある。

第 1 号：表示者特定情報

第 2 号：注意喚起語

第 3 号：安定性及び反応性

このうち注意喚起語としては、GHS 分類により決定された危険有害性クラス（リスクの種類：物理化学的危険性か発がん性かなど）、危険有害性区分（リスクの程度）に基づき JIS 規格等に記されたものを記載する必要がある（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号〔最新改正：令和 4 年 5 月 31 日基安化発 0531 第 1 号改正〕〔以下、本条〈法第 57 条〉の解説において「平成 18 年通達」という〕）。

混合物についてそれ自体の分類がされていない場合、構成する純物質ごとの記載で構わない。また、GHS 分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しない（平成 18 年通達）。

大臣所定の注意喚起標章（本条（法第 57 条）第 2 号。絵表示を意味する）は、GHS 分類により決定された危険有害性クラスや区分等の危険有害性情報を関係者に適切に伝達するためのラベルや SDS に関する JIS 規格（Z7253）に定められた絵表示を意味する（平成 18

年 10 月 20 日厚労告第 619 号)。ただし、容器や包装に、船舶・航空関係法上安全確保のために告示によって同様のラベルによる表示が求められている場合、それをもって足りるとされている。

なお、ラベル表示の内容（所定必要表示事項）については、JIS の Z7251 に準拠した記載をもって、安全衛生関係法令の要件は充たすと解されている。

表示方法は、所定必要表示事項を容器等に直接印刷するか、印刷した票箋を貼り付けるのが基本だが、物理的に難しい場合、所定必要表示事項のうちの主要事項（法第 57 条第 1 項第 1 号ロからニ）及び大臣所定注意喚起標章（第 2 号。絵表示を意味する）を印刷した票箋を容器等に結びつける方法も採れる（安衛則第 32 条但書き)。前述の通り、大臣所定注意喚起標章（第 2 号）は、絵表示で行われるのが原則だが、容器や包装に、船舶・航空関係法上安全確保のために告示によって同様のラベルによる表示が求められている場合、それをもって足りる。

なお、近年の規則改正により（令和 4 年厚生労働省令第 91 号)、2023 年 4 月 1 日以後は、たとえ譲渡提供せず、小分けして保管するような場合も、保管者と保管対象物の取扱者が異なる場合における後者の保護を目的として、当該物の名称及びハザードについて、ラベル表示や文書交付その他の方法 [170]によって、取扱者に明示せねばならないこととされた（安衛則第 33 条の 2)。その規制趣旨から、対象物の取扱作業中に一時的に小分けしたり、作業場所への移動の際の容器にまでは適用されないし（要するに、保管者以外の者の手に渡らない場合には適用されない)、既に譲渡提供者がラベル表示した容器等で保管する場合に改めて表示を求める趣旨でもない（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

ニ　本条第 1 項但書きは、主に消費者の生活用品を表示義務の対象外としており、これには、医薬品、化粧品等、農薬、固体、表示対象物が密封されたもの、食品等が該当するが、労働者が表示対象物にばく露するおそれのあるものは除外される。

ヌ　本条（法第 57 条）は、第 2 項で、表示対象物質を第 1 項が定めるパッキング以外の方法（タンクローリーやパイプラインでの輸送等）で譲渡提供する者に対し、所定必要表示事項を記載した文書を相手方に交付することを義務づけている。

ネ　関連法として、化学物質排出把握管理促進法（化管法）と毒物及び劇物取締法（毒劇法）がある。

このうち化管法は、環境毒性を持つ化学物質の環境への排出量等の管理によって環境保全を図る法律であり、指定化学物質や含有製品の譲渡提供事業者全てを対象に、譲渡提供時点までにラベル表示を行う努力義務を課している。ラベルには、危険有害性（物理化学的性状、安定性、反応性、有害性)、注意喚起語、貯蔵や取扱い上の注意、物質等の名称、表示

---

[170] 使用場所での掲示、必要事項を記載した一覧表の備付け、磁気ディスク等の記録媒体への記録と内容を常時確認できる機器の設置、作業手順書等による伝達等が該当する（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

者特定情報などを記載することとされている。

毒劇法は、日常流通するもののうち、主に急性毒性を持つ化学物質につき、保健衛生上必要な規制を図るもので、製造・輸入・販売業者、業務上取扱い者を対象として、特定の毒劇物につき、ラベル表示義務を課している。ラベルには、名称、成分、営業者特定情報、含量、解毒剤の名称等を記載すべきとされている。

ノ　制度史をみると、旧安衛則に、該当する条文は見当たらず、昭和 47 年（1972 年）の現行安衛法の制定時に、ベンゼン等特定の有害物の譲渡提供者に容器や包装に有害性等の情報を表示すべき旨の規定が設けられた。

昭和 52 年（1977 年）の安衛法・じん肺法改正（法律第 76 号）により、法第 57 条第 1 項が定める名宛人をパッカーである譲渡提供者と改めると共に、第 2 項に近い内容（容器等によらずに表示対象物質を譲渡提供する者は、所定必要表示事項を記した文書を交付すべきこと）が加えられた。

平成 15 年（2003 年）の GHS に関する国連勧告を受け、平成 17 年（2005 年）の安衛法改正（法律第 108 号）により、爆発、発火等の物理化学的危険性のある化学物質のうち政令所定の物が表示対象に加えられた他、注意喚起標章（絵表示）が所定必要表示事項に加えられた。

平成 26 年（2014 年）の安衛法改正（法律第 82 号）により、所定必要表示事項から成分（旧法第 57 条第 1 項第 1 号ロ）が削除される一方[171]、同時に行われた施行令第 18 条改正により、表示対象物質が、法第 57 条の 2（及びそれに紐付く施行令第 18 条の 2）の通知対象物質全般に拡大された（ただし、施行令第 18 条と第 18 条の 2 両条の第 1 号の定めには、若干の違いがある。すなわち、両者共に別表第 9 所掲の物を掲げているが、第 18 条の第 1 号だけが、一部の物質につき粉状のものに限っている）。

ハ　本条の背景事情をみると、一方では、ILO で職業がん条約（1974 年（昭和 49 年）第 139 号条約。1977 年（昭和 52 年）に日本批准）、1977 年（昭和 52 年）に作業環境条約（1977 年（昭和 52 年）第 148 号条約。日本は未批准）が採択されるなど、化学物質による職業性疾病への国際的関心が高まっていたことがあり、他方では、現行法制定の前後に生じた日本化学工業六価クロム事件（日本化学工業が江戸川区、江東区一帯に 33 万トン以上の六価クロム鉱滓を廃棄する一方小松川工場で就労していた労働者が鼻中隔穿孔や肺がんを発症し

---

171 従来、混合物の場合、成分を記載する必要があったが、この改正で表示対象物質と SDS 交付対象物質を一致させることとなり、成分欄に記載する物質の数が増えて危険有害性情報や取扱い上の注意事項等が見えにくくなるおそれが生じたため講じられた措置。SDS を確認すれば成分は分かる（厚生労働省作成の Q＆A（https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000056064.pdf 最終閲覧日：2023 年 1 月 31 日））。

ていたこと等で社会問題化した事件[172]）に象徴されるような化学物質による国内の災害があった。

ヒ　本条の改正に大きな影響を与えたGHSは、当初、危険有害物質の規制（危険有害性の定義、ラベルやSDSの対象物質、必要記載事項等）が各国でまちまちであったこと、化学物質等の国際貿易の円滑化の要請等を踏まえ、危険有害性の情報伝達に関する国際的なシステムの構築により、システムのない国への導入、試験・評価の必要性の減少等様々なメリットを図っている。このシステムでは、物理化学的危険性、人体への有害性、環境毒性の観点から化学物質の危険有害性を分類し、それを明示する標章（絵表示）、SDSの作成、交付等を求めている。情報提供の対象者を、化学物質を取り扱う全ての者としている。

フ　適用の実際についてみると、ラベル貼り付けはメーカー等で行われており、化管法や毒劇法等による実質的に同内容の規制もあって、比較的よく履行されている（令和3年「労働安全衛生調査（実態調査）」では、法第57条の対象物質の製造／譲渡提供者におけるGHSラベルの表示割合は66.3%、同条の適用対象外だが、安衛則第24条の14で努力義務が課された製造・譲渡提供者のうち全製品でGHSラベルを表示している者の割合は69.9%だった）。

もっとも、大手製造会社が下請に塗装等を発注する際に、自社ブレンドの使用を指定しながら、下請に含有物質を知られたくない等の理由で表示がされていないケースもある（玉泉孝次氏による）。

また、法第57条の2がSDSによるより詳細な情報の通知を定めたことで、本条の意義が低下しているとの指摘もある（むろん、一瞥してハザード等を認識できるというラベル独自のメリットが失われたわけではない）。

GHSの趣旨からは、危険性／有害性が疑われる全物質でラベル表示が実施されるべきところ、今般の化学物質管理制度の改編で、その方向性が採られた。もっとも、努力義務の対象が多い状況は変わっていない。

ヘ　厚生労働省「職場の化学物質等の管理のあり方に関する検討会」では、硝酸、有機カルボン酸等を含有する洗剤を入れたラベルのない容器に、次亜塩素酸ナトリウム、水酸化ナトリウム等を含有する洗剤を移し入れたため、塩素ガスが発生し、同中毒を生じた例等が紹介されている。

ホ　関係判例には建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最1小判令和3年5月17日民集75巻5号1359頁）が挙げられ、当時既に義務づけられていたアスベストの危険性の表示につき、事業者等に通達等で示して指導監督しなかったことが国家賠償を根拠づける適切な規制権限の不行使に該当するとされた。

マ　特定の危険有害物を容器に入れる等して譲渡提供する者が、本条第1項に違反して、

---

[172] 光信隆夫「労働保安権と生活環境保安権の社会保障論上の整合性について―六価クロム禍事件と労働安全衛生法―」京都府立大学「人文」第28号37-46頁。

その容器等に所定の表示をせず、若しくは虚偽の表示をし、又は本条第 2 項の文書を交付せず、若しくは虚偽の文書を交付した場合、6 ヵ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 3 号）。本条には法第 122 条の両罰規定の適用がある。

ミ　法第 57 条の 2 は、

第 1 項で、「労働者に」対する危険有害性があって政令で定めるもの又は第 56 条第 1 項所定の製造許可物質（合わせて「通知対象物」）の譲渡提供者に、所定必要記載事項（名称、成分、物理化学的性状、有害性、貯蔵・取扱い上の注意、流出時等の応急措置、その他省令規定事項）を記した文書（SDS）を相手方に手交する等して通知すべきことを義務づけ、

第 2 項で、通知事項に変更の必要性が生じた場合に、変更後の所定必要記載事項を相手方に通知する努力義務を課し、

第 3 項で、第 1 項と第 2 項所定の通知の履行に関する省令の制定について定めている。

ム　本条の趣旨は、化学物質のハザードに関する情報は、その製造者やそれに近い流通業者が保有していることが多いため、彼らから下流のユーザーらに伝達させる仕組み（SDS〔Safety Data Sheet〕制度）を構築することにある。法第 57 条のラベルによる表示制度との比較では、化学物質の容器への挿入・包装を前提としておらず、譲渡提供場面を広く対象としているほか、対象化学物質に関する情報をより詳細に伝えさせることを意図している。

メ　通知対象物は、第 56 条第 1 項所定の製造許可物質のほか、危険有害性があって政令で定めるもの、即ち施行令第 18 条の 2 所定の物[173]であり、法第 57 条の表示義務対象物質

---

[173] この政令指定物質とは、安衛法施行令第 18 条の 2 が定める同施行令別表第 9 所定の物及び製造許可物質等であり、従前、別表第 9 には 630 種類強の物質が掲げられ、同施行令別表第 3 第 1 号が製造許可物質を定めており、合計 700 物質弱が交付義務対象とされ、リスクアセスメントの義務（法第 57 条の 3 第 1 項）の対象物質と一致していた。

しかし、今般の自律的管理へ向けた化学物質管理制度の改編の一環として、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」（令和 5 年政令第 265 号）が発せられ、施行令第 18 条の 2 の対象物一覧には、第 2 号として、国による GHS 分類（JIS Z7252 所定の方法による危険性及び有害性の分類）の結果、令和 3 年 3 月 31 日までに危険性又は有害性ありとされた物質（「特定危険性有害性区分物質」）のうち省令所定のもの（発がん性等一定のカテゴリーで区分 1 のもの等）が定められることとなった（これにより、これまでは主に別表第 9 で定められていた表示・通知対象物が、主に省令で定められることとなったが、本条〔施行令第 18 条の 2〕第 1 号は、従前通り、施行令別表第 9 所掲のものを定めている）。

これは、ラベル表示対象物質≒SDS 交付対象物質＝リスクアセスメント対象物を、2026 年までに 2900 物質まで増加させる制度改編の方向性を政令に具体化したものである。

これを受け、改正省令（令和 5 年 9 月 29 日付け厚生労働省令第 121 号〔施行：令和 7 年 4 月〕）が、（施行令第 18 条第 2 号所定の表示対象物、第 18 条の 2 第 2 号所定の通知対

（第 56 条第 1 項の製造許可物質のほか、施行令第 18 条所定のもの）とほぼ同じ（別表第 9 所掲の物質の一部につき、粉状以外のものも含む点が異なる程度）である。

森教授[174]が述べる通り、こうした物質を対象としたラベルによる表示及び SDS による通知の「義務」を第 1 段階規制とすると、安衛則に基づく通知の「努力義務」は第 2 段階規制に当たる。

すなわち、現段階では、安衛則第 24 条の 15 で、厚労大臣が指定した特定危険有害化学物質（GHS(JIS Z 7253)に従った分類上、危険有害性を有するもの〔いわゆる国による GHS 分類の結果、危険有害性が認められた物質〕のうち SDS 交付義務対象となる第 1 段階の対象物質を除いたもの）等について、交付を努力義務としており、特定危険有害化学物質等は、安衛則第 24 条の 14 が定める危険有害化学物質等と概ね一致するので、SDS 交付の努力義務の対象物質は、ラベル表示の努力義務の対象物質となり、法第 28 条の 2 が定めるリスクアセスメントの努力義務の対象ともなる。

モ　ラベル表示とは異なり、SDS による通知義務者は、通知対象物の譲渡提供者であり、流通途中で一部移し替えによる譲渡提供（分割的譲渡提供）が行われる場合、当該譲渡提供者が通知義務者となる。

ヤ　第 1 項に記載された所定必要記載事項は、名称、成分、物理化学的性状、有害性、貯蔵・取扱い上の注意、流出時等の応急措置、その他省令規定事項であり、詳細は通達（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号〔最新改正：令和 4 年 5 月 31 日基安化発 0531 第 1 号改正〕〔以下、本条〈法第 57 条の 2〉の解説において「平成 18 年通達」という〕）に定められている。

このうち名称（第 1 号）は、含有物質を特定できる限り製品名で構わない（平成 18 年通達）。

成分及び含有量（第 2 号）については、対象物質が裾切値以上含有される場合にその物質の名称と含有量を記載すべきとされ、ケミカルアブストラクトサービス[175]登録番号（CAS

象物として）別表第 2 に 2276 の対象物を定めたが、その施行が令和 7 年 4 月に設定されたので、それまでの経過措置として、別表第 9 の掲載物質に比較的強い有害性が確認された 234 物質が追加され、合計 900 物質弱となった。

法第 57 条（ラベル表示）及び第 57 条の 2（SDS 交付）は、共に法第 56 条所定の製造許可対象物質を対象と定め、その製造許可対象物質は、施行令第 17 条で、施行令別表第 3 第 1 号所定の有害性区分第一類＋α（7 物質）とされていることにも変わりはない（三柴丈典）。

174 森晃爾「化学物質による健康障害防止対策の現状と課題」令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究」（研究代表者：三柴丈典）1129 頁。

175 アメリカ化学学会の一部門であり、物質に関する世界中の公開情報をすべて収集して組織化している（化学情報協会のウェブサイト

番号)、通知対象物質以外の物質の成分等も記載することが望ましいとされている（平成 18 年通達)。含有量は、対象物質ごとに重量パーセントを記載すべきだが、これまでは、製品の配合にかかる譲渡提供者の機密を守る趣旨もあり、10 パーセント未満の切り捨てが可能とされていた（旧安衛則第 34 条の 2 の 6)。

しかし、規則改正により、令和 6 年（2024 年）4 月 1 日以後は、通知対象物について、正確な重量パーセントを記載しなければならなくなった。但し、製品の特性上含有量に幅が生じるもの等については、濃度範囲による記載も可能とされた。

また、「成分及びその含有量」が営業上の秘密に該当する場合には、SDS 等にはその旨を記載の上、譲渡提供先のリスクアセスメントに必要な範囲で、成分及びその含有量の記載を省略し、秘密保持契約等の情報伝達方法により別途通知することも可能とされた（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

物理化学的性質（第 3 号）については、外観、匂い、pH（溶液中の酸性・アルカリ性の程度)、融点（固体が液体になる温度）及び凝固点（液体が固体になる温度)、沸点、引火点、燃焼・爆発範囲、蒸気圧（蒸気が示す圧力）等を記載すべきとされている（平成 18 年通達)。

人体に及ぼす作用（有害性）（第 4 号）は、化学物質等の有害性を意味し、通達では、ばく露による影響として、急性毒性、皮膚腐食性・刺激性、眼の損傷、呼吸器や皮膚の感作性（アレルギー等)、生殖細胞変異原性[176]、発がん性、生殖毒性、特定標的臓器毒性―単回ばく露・反復ばく露―、吸引性呼吸器有害性等が挙げられている。直後の影響と遅発性の影響が想定されている（平成 18 年通達)。

GHS 分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しないが、分類のための情報が不十分だった場合には「分類できない」、危険有害性クラス（リスクの種類）に該当しない場合には「分類対象外」、危険有害性区分の最低レベルに達しないほどリスクレベルが低い（かそのレベルに達する証拠が得られない）場合「区分外」と記載することが望ましいとされている（平成 18 年通達)。

貯蔵・取扱い上の注意（第 5 号）については、保管条件、混触禁止物質、管理濃度・許容濃度、密閉装置、局排、保護具の使用、廃棄・輸送上の注意等の記載が求められている（平成 18 年通達)。

流出等の場合の応急措置（第 6 号）については、吸入、皮膚付着、眼に入った場合等の措

（https://www.jaici.or.jp/annai/img/20150709_CAS_PressRelase.pdf 最終閲覧日 2021 年 12 月 17 日))。

176 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕))。

置、火災の際に使用すべき消火剤、事故発生時の退避措置、漏出時の回収・中和措置等の記載が求められている（平成 18 年通達）。

省令所定事項（第 7 号）については、安衛則第 34 条の 2 の 4 が、通知義務者の特定情報、危険有害性の要約、安定性及び反応性、適用法令等を記載すべきとしている（同条及び平成 18 年通達）。

このうち危険有害性の要約には、GHS 分類により決定された危険有害性クラス（リスクの種類：物理化学的危険性か発がん性かなど）、危険有害性区分（リスクの程度）、それらのクラスや区分ごとに記された絵表示 [177]と文言、注意喚起語等を記載すべきとされており、GHS 分類に際しては、ガイダンス（JIS の Z7252 等）が公表され、参考にすることが求められている。分類結果は、NITE（独立行政法人製品評価技術基盤機構）と厚労省の「職場のあんぜんサイト」で公表されている「GHS 分類対応モデルラベル・モデル SDS 情報」に掲載されている。混合物についてそれ自体の分類がされていない場合、構成する純物質ごとの記載で構わない。GHS 分類の結果、危険有害性クラス・レベル（リスクの種類や程度）が決定しない物質については記載を要しないが、「分類できない」、「分類対象外」、「区分外」の記載が望ましいとされている（平成 18 年通達）。

安定性及び反応性については、避けるべき条件（静電気の放電、衝撃、振動）、混触危険物質、通常発生する一酸化炭素、二酸化炭素及び水以外の予想される危険有害な分解生成物等、GHS 分類により決定された危険有害性クラス、危険有害性区分に基づき JIS 規格等に記された危険有害性情報欄の中の物理化学的危険性（爆発、発火等の危険性）を示す文言を記載すべきとされている（平成 18 年通達）。

SDS 等の作成の際には、出典を明記し、環境影響情報も本項目に記載することが望ましいとされている（平成 18 年通達）。

なお、近年の化学物質管理制度の改編を図る安衛則改正（令和 4 年厚生労働省令第 91 号）により、令和 6 年（2024 年）4 月 1 日以後は、安衛則第 34 条の 2 の 4 の第 4 号に「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」が挿入され、現在の第 4 号及び第 5 号が第 5 号及び第 6 号に繰り下げられることとなった。

その内容は、譲渡提供者が譲渡提供時点で想定できる／すべき内容であり、具体的な指針として、JISZ7253：2019 附属書D「D．2 項目 1 －化学品及び会社情報」の項目において記載が望ましいとされている化学品の推奨用途及び使用上の制限に相当する内容が示唆されている（平成 18 年 10 月 20 日基安化発第 1020001 号、令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号）。譲渡提供を受けた側は、伝えられた想定範囲内で使用する場合、そこに記載された使用上の注意を踏まえてリスクアセスメントを行うべきこととなるが、それ以外の用途で

---

[177] GHS 分類により決定された危険有害性クラス、危険有害性区分等の危険有害性情報を関係者に適切に伝達するためのラベルや SDS に関する JIS 規格（Z7253）に定められた絵表示を意味する（平成 18 年 10 月 20 日厚労告第 619 号）。

使用する場合、当該物の有害性等をより慎重に検討したうえでリスクアセスメントを実施し、その結果を踏まえた措置を講じる必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

また、上記の安衛則改正により、令和 4 年 4 月 1 日より、本条（法第 57 条の 2）第 1 項第 4 号所定の「人体に及ぼす作用」については、リスクアセスメントの実施上重要な情報であることに鑑み、直近の確認から 5 年以内に 1 回、最新の科学的知見に基づき記載内容につき確認し、変更を要する場合には、確認日から 1 年以内に変更せねばならないこととされた（安衛則第 34 条の 2 の 5 第 2 項、令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。この変更を行った場合には、変更後の事項を、適切な時期に、次項で示す方法（当初の SDS による通知方法）で、譲渡提供先に伝達せねばならない（同条第 3 項)。

確認及び更新対象となる SDS 等は、現に譲渡提供している通知対象物等に係るものに限られ、既に譲渡提供を中止したものに係る SDS 等は含まれない（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。また、再通知の対象となる譲渡提供先の範囲は、譲渡提供者による情報の保存期間や譲渡提供物の使用期限を踏まえて絞り込めば足りる（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

ユ　通知方法は、文書（法第 57 条の 2 第 1 項、第 2 項）のほか、磁気ディスクの交付、FAX 送信、電子メールの送信、情報を掲載した WEB サイトの伝達など、その他の方法も可能である（安衛則第 34 条の 2 の 3、平成 12 年 3 月 24 日基発第 162 号)。以前は、相手方が承諾した方法でなければならないとされていたが、円滑な情報伝達のため改められた（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号)。

通知は、譲渡提供物ごとに行う必要があるが、混合物の場合、その中に成分として 1%を超えて含まれているすべての通知対象物個々について法第 57 条の 2 第 1 項第 3 号から第 6 号までの事項（第 3 号：物理的及び化学的性質、第 4 号：有害性〔人体に及ぼす作用〕、第 5 号：貯蔵又は取扱い上の注意、第 6 号：流出等の事故が生じた場合の応急措置）を通知し、全体について同項第 1 号、第 2 号及び第 7 号の事項（第 1 号：名称、第 2 号：成分及びその含有量、第 7 号：省令所定事項）を通知することにより、当該物に係る通知が行われたものとして取り扱い得るとされている [178]。

第 1 項の通知は、提供相手が対象物の受領の準備ができるよう、譲渡提供時までに行う必要がある。

ヨ　本条の通知義務も、主に消費者の生活用品を対象外としており、これには、医薬品、化粧品等、農薬、固体、通知対象物が密封されたもの等が該当するが、ラベル表示と異なり、食品等は適用対象に含まれている。

ラ　前述の通り、安衛法は、第 1 段階として、第 57 条の 2 第 1 項で、政令指定物質と第

---

[178] ここで求められているのは、含有量 1%を超える通知対象物質のリスク及び対応方法であり、上掲の安衛則第 34 条の 2 の 6 が 10%刻みでの通知対象物質の成分及び含有量の記載を求めていた（但し廃止）のとは、趣旨が異なる。

56 条第 1 項所定の製造許可物質について、譲渡提供者に SDS の交付を義務づけ（第 57 条では、ほぼ同じ要件を充たす物質にラベル表示を義務づけ)、第 2 段階として、安衛則第 24 条の 15 で、厚労大臣が指定した特定危険有害化学物質（GHS〔JIS Z 7253〕に従った分類上、危険有害性を有するもの〔いわゆる国による GHS 分類の結果、危険有害性が認められた物質〕のうち SDS 交付義務対象となる第 1 段階の対象物質を除いたもの）等について、交付を努力義務としており、特定危険有害化学物質等は、安衛則第 24 条の 14 が定める危険有害化学物質等と概ね一致するので、SDS 交付の努力義務の対象物質は、同規定により、ラベル表示の努力義務の対象物質となり、法第 28 条の 2 が定めるリスクアセスメントの努力義務の対象ともなる。

リ　関連法として、化学物質排出把握管理促進法（化管法）と毒物及び劇物取締法（毒劇法）がある。

このうち化管法は、環境毒性を持つ化学物質の環境への排出量等の管理によって環境保全を図る法律であり、指定化学物質等取扱事業者であって他の事業者にそれを譲渡提供する者全てを対象に、譲渡提供時点までに SDS を提供する努力義務を課している。SDS には、危険有害性（物理化学的性状、安定性、反応性、有害性)、注意喚起語、貯蔵や取扱い上の注意、物質等の名称、提供者特定情報などを記載することとされている。

ここで指定化学物質等取扱事業者とは、指定化学物質（第一種指定化学物質と第二種指定化学物質）の製造事業者や当該物質や特定の含有製品の取扱い事業者等（輸入業者、販売業者、業務上取扱者も含むと解される）を指す（化管法第 2 条第 5 項、第 6 項)。

適用事業者は、国内の他の事業者に右譲渡又は提供する時までに、SDS を事前に提供することを義務付けられる。

SDS に記載する事項は、

①指定化学物質又は製品の名称、指定化学物質等取扱事業者の氏名又は名称、住所及び連絡先、

②危険有害性の要約、

③製品が含有する第一種指定化学物質又は第二種指定化学物質の名称及びその含有率（有効数字 2 桁)、

④被害を受けた者に対する応急措置、

⑤取り扱う事業所において火災が発生した場合に必要な措置、

⑥漏出した際に必要な措置、

⑦取扱い上及び保管上の注意、

⑧取り扱う事業所における人のばく露防止措置、

⑨物理的化学的性状、

⑩安定性及び反応性項目、

⑪有害性、

⑫環境影響項目、

⑬廃棄上の注意項目、
⑭輸送上の注意、
⑮適用される法令、
⑯取扱い事業者が必要と認める事項、
である。

毒劇法は、日常流通するもののうち、主に急性毒性を持つ化学物質につき、保健衛生上必要な規制を図るもので、製造・輸入・販売業者、業務上取扱い者を対象として、特定の（毒劇法や関連する政令所定の）毒劇物につき、SDS による通知義務を課している。SDS には、名称、成分、営業者特定情報、含量、解毒剤の名称等を記載すべきとされている。

SDS に記載しなければならないのは、
①情報を提供する毒物劇物営業者の氏名（名称）及び住所（所在地）、
②名称並びに成分及びその含量、
③応急措置、
④火災時の措置、
⑤漏出時の措置、
⑥取扱い及び保管上の注意、
⑦ばく露の防止及び保護のための措置、
⑧物理的及び化学的性質、
⑨安定性及び反応性、
⑨毒性に関する情報、
⑩廃棄上の注意、
⑪輸送上の注意、
⑫毒物又は劇物の別[179]、
である。

ル　制度史をみると、昭和 47 年（1972 年）の現行安衛法制定時に本条に相当する規定は存しなかったが、平成 11 年の法改正（法律第 45 号）で新規に追加された。当初は有害性のあるもののみが通知対象物だったが、2003 年の GHS に関する国連勧告を受け、平成 17 年（2005 年）の安衛法改正（法律第 108 号）により、爆発、発火等の物理化学的危険性のある化学物質のうち政令所定の物が通知対象物に加えられた。

レ　本条制定の背景事情をみると、
1）化学物質による災害が多く発生していたこと、
2）そのうち有害性に関する情報伝達や管理方法の未確立が主因と解される例が半数以上を示していたこと、

---

[179] 一般的には、医薬品等であって毒性が強いものが毒物、医薬品等以外であって毒性が若干弱いものを劇物と呼んでいる。

3) 化学物質の供給者による情報提供の重要性が、「職場における化学物質の使用の安全に関する条約（1990 年 ILO 第 170 号条約。日本は未批准）」等で、国際的に示されていたこと、

等が挙げられる。

ロ　本条の適用の実際をみると、令和 3 年の労働安全衛生調査（実態調査）によれば、本条の対象物質の製造／譲渡提供者のうち、全製品につき SDS を交付している者は 74.5%であり、本条の適用対象外だが安衛則第 24 条の 15 で努力義務が課された物質の製造／譲渡提供者による SDS 交付割合は、77.9%に達している。

しかし、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[180]でも、提供先事業者の知識不足や提供者の提供義務違反で、SDS が備えられていない事業所が未だに多い実態も窺われた。事業者が入手した SDS をファイリングしたまま労働者に示していないケースもみられる（法第 104 条第 4 項の周知義務違反に当たる）。

ラベルや SDS は、労使による化学物質の性状の把握に役立つほか、臨検監督時における特別規則の適用やリスクアセスメントの監督指導等の効率性を高める意義も有している（玉泉孝次氏による）。

SDS の WEB での交付も認められるようになって、本条の遵守は容易になっており、製造者／譲渡提供者による遵守の更なる徹底と、衛生教育での活用も含め、労使双方への周知が求められている。

ワ　本条の通知義務の対象物質は、政令指定物質と製造許可物質に限られているが、新規化学物質は日々生まれるし、未規制化学物質に危険有害性がないとは言い切れないので、ハザード情報やリスク管理方法に関する SDS 交付対象物質は拡大すべきあり、現に、厚生労働省「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会』報告書」（令和 3 年）で、SDS 交付対象物質拡大の方向性が示された。

また、本条第 2 項は、SDS 修正の必要が生じた場合の譲渡提供先への通知を譲渡提供者の「努力義務」にとどめており、その理由は再通知の困難にあると解されるが、本来、当該通知対象物質のハザードとリスクに関する正確な情報は、必ず譲渡提供先に伝えられねばならない。

現在、職場の安全サイトで「GHS 対応モデルラベル・モデル SDS 情報」が公開され、作成の負担軽減が図られているし、ICT を活用した情報更新の仕組み等が検討されているの

---

[180] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

で、近い将来、義務化が図られる可能性はある。

ヲ　法第 57 条の 3 は、

第 1 項で、法第 57 条第 1 項所定の政令指定物質及び第 57 条の 2 所定の通知対象物について、リスクアセスメントを義務づけ、

第 2 項で、当該アセスメントの結果に基づき、法令所定の措置を講じる義務[181]のほか、必要な管理措置を講じる努力義務を課し、

第 3 項と第 4 項で、厚生労働大臣による関係指針の策定とそれに基づく指導・援助等を根拠付けている。

ン　本条は、特別規則による規制対象外の物質の危険有害性等に対応するため、「先ずは」法第 57 条第 1 項所定の政令指定物質と 57 条の 2 所定の通知対象物、即ち表示対象物及び通知対象物について（平成 27 年 8 月 3 日基発 0803 第 2 号）、リスクアセスメントを義務化したものであり、事業者は、法第 57 条及び 57 条の 2 に基づくラベルや SDS により一般的な危険有害性情報を得たうえで、本条に基づくリスクアセスメントにより、個別事情に応じたリスクの認識とそれに応じた管理策を講じることを求められる。

ア 2　本条のリスクアセスメント義務の対象は、表示対象物及び通知対象物（安衛則第 34 条の 2 の 7 にいう「リスクアセスメント対象物」）に限られ、それ以外の物や裾切り値未満の対象物は対象外だが、法第 28 条の 2 第 1 項のリスクアセスメントの努力義務の対象となる。

主に一般消費者生活用の製品は、表示及び通知対象から除かれているので、本条のリスクアセスメント義務の対象外となる。

イ 2　本条のリスクアセスメント義務の実施方法は、同第 1 項の定めにより、安衛則第 34 条の 2 の 7 に定められており、これによれば、

実施時は、

同条にいう調査対象物の新規採用時（第 1 号）、

その製造・取扱いにかかる作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）・手順の新規採用・変更時（第 2 号）、

調査対象物のハザード等が変化した／しそうな時（第 3 号）

とされており、当該物質のハザード情報に変更がない限り、従前から取り扱っている物を

---

[181] 法令所定の危害防止措置であれば、本条の対象物質外であって、リスクアセスメントが努力義務にとどまる場合も当然ながら義務づけられるが、定型的実施義務ではなく、「危険のおそれがある場合」等の要件設定により、危害認識が前提となる条項の場合、前提となるリスクアセスメントが努力義務に過ぎないため履行されなかったとなれば、刑事処罰は困難であろう。しかし、本条のようにリスクアセスメントが義務づけられていれば、そうした事態は生じ難い（三柴丈典追記）。

従来通り取り扱う作業では不要である。

実施方法は、

被害の生じる可能性と重篤度を測る方法（第1号)、

調査対象物へのばく露の程度（実際のばく露量や、推定値とばく露限界の比較など）と対象物の有害性の程度を測る方法（第2号)、

これらに準じる方法（第3号）

とされ、第3号は、特別規則の規制対象物質につき、特別規則の履行状況を確認すること等が該当する（平成27年8月3日基発0803第2号)。

本条に基づくリスクアセスメントは、危険性（物理化学的な危険性）と有害性（人体の健康障害等の有害性）の双方について行う必要がある（同前)。作業工程が密閉化、自動化されていること等により労働者が調査対象物にばく露のおそれがない場合にも、そのことの確認自体が本条にいう調査に該当し、必要となる（同前)。

ウ2　事業者は、本条に基づく調査終了後、調査結果、それに基づき講じる危害防止措置等を、当該物質の製造又は取扱い業務に従事する労働者に周知せねばならない（安衛則第34条の2の8第1項)。周知の方法は、常時掲示・備え付け、交付、電磁的記録として常時確認できる機器を設置すること等とせねばならない（同第2項)。

なお、今般の化学物質の自律的管理を図った安衛則改正（令和4年厚生労働省令第91号）により、令和5年（2023年）4月1日以後、事業者は、安衛則第34条の2の8第1項が定める、調査対象物の名称、取扱い業務の内容、調査結果、調査結果に基づき講じる危害防止措置について記録を作成し、次のリスクアセスメント実施まで（基本的に3年間)、保存する義務を負うこととなった。これは、実質的に、リスクアセスメントの実施状況自体（≠実施の結果）についての記録の作成保存義務を設定したものといえ[182]、行政による確認、事業者自身による次のリスクアセスメントでの活用、労働者との情報共有による労使間協働などへの貢献を図ったものと解される。

エ2　今般の化学物質管理制度の改編で、各事業場での化学物質のリスクアセスメントの管理の役割を委ねられたのが、化学物質管理者である。（本条に基づきリスクアセスメントを義務づけられ、概ね施行令第18条各号所掲の表示対象物や第18条の2各号所掲の通知対象物と一致する）「リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う」事業場ごとに選任し、化学物質管理にかかる技術的事項を管理させる義務が、事業者に課されている（安衛則第12条の5第1項)。

ここで、「リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う」には、対象物を取り扱う作業工程が密閉化、自動化等されている場合も含まれるが、密閉状態の製品を開閉等せずに保管する場合、火災や震災等の場合の応急対策で臨時に当該物を取り扱う場合等は含まれない（令和4年5月31日基発第0531第9号)。

---

[182] 三柴丈典氏による。

衛生管理者は事業場の衛生全般に関する技術的事項の管理を託され、化学物質にかかる作業主任者は、個々の化学物質に関わる作業に従事する労働者の指揮等を託された存在であり、化学物質管理者とは役割が異なる。一般的に、化学物質管理の専門性の高さは評価されつつも、衛生管理者は化学物質管理者より上位か同格に置かれ、作業主任者は下位に置かれると思われるが[183]、その職務に差し支えない範囲において、これらの職務との兼務は認められている（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号。一部改正：令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号)。

化学物質管理者の管理対象事項は以下の通り（安衛則第 12 条の 5 第 1 項)。

①法定のラベル表示、SDS 交付に関すること

②リスクアセスメントに関すること

③リスクアセスメント対象物にかかるリスクアセスメント結果等に基づくばく露程度の最小化（安衛則第 577 条の 2 第 1 項)、ばく露濃度基準が設定されたリスクアセスメント対象物へのばく露レベルを基準以下とすること（同第 2 項）等、リスクアセスメント対象物のリスクアセスメント結果に基づく措置に関すること

④リスクアセスメント対象物による労災発生時の対応に関すること（応急対応の訓練や計画を含む〔令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号〕）

⑤リスクアセスメントの実施状況（結果や対応を含む）の記録の作成・保存・周知（安衛則第 34 条の 2 の 8 第 1 項）に関すること

⑥③のばく露程度最小化の状況や労働者の実際のばく露状況等の定期的な記録の作成・保存、関係労働者への周知（安衛則第 577 条の 2 第 11 項）に関すること

⑦①～④の管理に際して必要な労働者への教育に関すること

法定のラベル表示や SDS 交付のほか、ここで掲げた⑦（教育管理）を他の事業場で行っている場合（例えば、リスクアセスメント対象物を製造する事業場とラベル表示等を行う事業場が異なっている場合）には、両事業場で化学物質管理者を選任する必要がある。リスクアセスメントにとって、これらの要素が重要ということである。

そうした事項（ラベル表示や SDS 交付等、教育管理）については、リスクアセスメント対象物の製造／取扱い事業場のみならず、その譲渡提供事業場でも、化学物質管理者を選任して、技術的事項を管理させねばならない（安衛則第 12 条の 5 第 2 項)。

化学物質管理者に求められる資格については、安衛則第 12 条の 5 第 3 項に以下のように定められている。

1）リスクアセスメント対象物の製造事業場の場合　所定の講習修了者かそれと同等以上の能力を認められる者（第 2 号イ）

2）それ以外の事業場　第 2 号イに定める者のほか、上掲の管理対象事項の担当に必要な能力を認められる者（第 2 号ロ）

---

183 三柴丈典氏による。

1）の詳細は、追って示される予定である。2）には、管理対象事項の業務の経験者が含まれる（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号。一部改正：令和 4 年 9 月 7 日基発第 0907 第 1 号)。

化学物質管理者には、当然ながら、上掲の管理対象事項の遂行に必要な権限が付与されねばならない（安衛則第 12 条の 5 第 4 項)。複数選任して業務分担させても良いが、漏れが生じないよう連携させねばならない。実務の一部を化学物質管理に詳しい専門家等に請け負わせても良い（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

選任後は、掲示、腕章、特別の防止、イントラネット等により、その氏名を関係労働者に周知せねばならない(安衛則第 12 条の 5 第 5 項、令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

オ 2　化学物質管理者を選任した事業者が、リスクアセスメント結果に基づく措置として、労働者に保護具を使用させる場合、保護具着用管理責任者を選任し、

①適正な選択

②適正な使用

③保守管理

に関する事項を管理させねばならない（安衛則第 12 条の 6 第 1 項)。

これらの職務の遂行に際しては、関係する通達（平成 17 年 2 月 7 日付け基発第 0207006 号「防じんマスクの選択、使用等について」。その他、防毒マスク、化学防護手袋に関するもの）が発せられているので、踏まえる必要がある。

保護具着用管理責任者に求められる資格については、安衛則第 12 条の 6 第 2 項で、「保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者」と定められ、通達で以下のように具体化されている（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

①化学物質管理専門家の資格者

②作業環境管理専門家の資格者

③労働衛生コンサルタント試験合格者

④第 1 種衛生管理者免許か衛生工学衛生管理者免許取得者

⑤所定の作業主任者

⑥登録者による講習修了者や安全衛生推進者等の選任基準（昭和 63 年労働省告示第 80 号）を満たす者

保護具着用管理責任者にも、上掲の管理対象事項の遂行に必要な権限が付与されねばならない（安衛則第 12 条の 6 第 3 項)。複数選任して業務分担させても良い。職務に支障がない範囲で、作業主任者と兼任させても良い（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。これは、立案者が両者の組織内での位置づけを概ね同格とみたものとも解される[184]。

選任後は、掲示、腕章、特別の防止、イントラネット等により、その氏名を関係労働者に周知せねばならない(安衛則第 12 条の 6 第 4 項、令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

---

[184] 三柴丈典氏による。

カ 2　本条第 3 項に基づき、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（化学物質 RA 指針）」（平成 27 年 9 月 18 日基発 0918 公示第 3 号[185]）が公示されている。この指針は、本条に基づくものではあるが、安衛法第 28 条の 2 に基づき公表されていた同名の旧化学物質 RA 指針（平成 18 年 3 月 30 日危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 2 号。上記平成 27 年指針により廃止）が対象としていた「労働者に危険有害性を生じ得る場合」に努力義務の内容として準用される。もとより、これには GHS 分類されていない（国により危険有害性が認識されていない）物質も含まれる。

より一般的な自主的な安全衛生管理システムに関する指針の動向をみると、先ず、平成 11 年に、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成 11 年労働省告示第 53 号）が、本法上の特定の条文の根拠なく公表され（ただし、規則レベルでは、同時に安衛則第 24 条の 2 が根拠として定められた〔平成 11 年労働省令第 21 号〕）、自主的な安全衛生管理システムの構築を促していたが、平成 17 年改正（法律第 108 号）に法第 28 条の 2 が設けられ、あわせて「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 18 年 3 月 10 日付け危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 1 号）が公示されたため、これと整合させるために改正された（平成 18 年 3 月 10 日付け厚生労働省告示第 113 号）。

キ 2　本条の関連規定（というより本条に紐付く規定）には、前掲の安衛則第 34 条の 2 の 7（調査対象物の危険性又は有害性等の調査の実施時期等）、安衛則 34 条の 2 の 8（調査の結果等の記録及び周知）、安衛則 34 条の 2 の 9（指針の公表）等がある。

ク 2　制度史をみると、本条が新設されたのは平成 26 年の法改正（法律第 82 号）で、特別規則対象外の物質（ジクロロメタン、1,2-ジクロロプロパン）による胆管がんの発症等の例を受け（そうでなくてももとより）、厚生労働省の安全衛生行政としては、特に化学物質については、法第 28 条の 2 に定めるリスクアセスメントの努力義務規定を全て義務規定に改めたい意向だったが、内閣法制局等との調整の過程で、罪刑法定主義の要請からも、物質を特定しないままでの義務化は困難との事情から、先ずは表示・通知対象物質等から義務化

---

[185] 最新改正：令和 5 年 4 月 27 日（危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 4 号）。この改正は、特別規則規制外での化学物質被害が多いこと等を踏まえてなされた令和 4 年 5 月の省令改正等に合わせてなされたもので、全ての化学物質には危険有害性が伴う可能性があることを前提に、専門家の支援を得て、事業場ごとに有効な方策の採用を許容する性能基準（自律管理）への制度改変が模索された（厚生労働省「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会』報告書」（令和 3 年））。その象徴として、安衛則第 577 条の 3 で、国による GHS 分類がされていない（国により危険有害性が認識されていない）全ての化学物質についてリスクアセスメントの努力義務を課したことが挙げられる。この指針（化学物質 RA 指針）は、もとより全ての化学物質を対象とする旨の記載を含んでいたが、この規則規定の新設により、法的根拠を得たことになる。

を図った経緯がある[186]。

ケ 2　条文設置の背景事情をみると、やはり、大阪の印刷工場における胆管がん問題が強いドライビング・フォースとなった。2012 年（平成 24 年）3 月頃以降、大阪の印刷工場で勤務する労働者 16 名が、当時は特別規則の規制対象外だった物質（ジクロロメタン、1,2-ジクロロプロパン）が原因で胆管がんを発症し、うち 7 名が死亡するという事案である。発症原因となった物質は、業務上のがんを定めた労基法施行規則別表第 1 の 2 第 7 号や同表第 10 号を具体化するための告示にも定められていなかった。この事案を受けて、本件胆管がんは上記物質により発症した蓋然性が高いと推定され、被災者は労災認定された。

他方で、本件は、然るべき専門家の支援を得つつ、適正なリスクアセスメントが行われていれば防止できた可能性があると推定された（例えば、厚生労働省「胆管がん問題を踏まえた化学物質管理のあり方に関する専門家検討会」報告書〔平成 25 年 10 月〕）。

コ 2　化学物質のリスクアセスメントの実施を支援するためのツールが行政等により作成されており、一例として、「厚生労働省版コントロール・バンディング」や、厚生労働省が第13次労災防止計画の下、みずほ情報総研と共同開発したCREATE-SIMPLE等があり、専門性より分かり易さ、簡便性などが重視されている。

サ 2　今般の自律的管理へ向けた化学物質管理制度の再編では、安衛則の改正（令和 4 年厚生労働省令第 91 号）により、化学物質による災害を生じた等の事業場に、専門家を用いて自主的に改善措置を講じさせるスキームが設けられた（現在の法規制を踏まえた大企業における化学物質管理の例については、以下の図を参照されたい）。

このスキームでは、化学物質による労災が現に生じたか、そのおそれがある事業者であって、化学物質管理が不適切との疑いが認められる場合、労基署長が改善を指示することができる（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 1 項）。

具体的には、過去 1 年間程度で、①重篤な労災又は休業 4 日以上の労災が複数発生したこと、②作業環境測定により第三管理区分が継続し、継続が見込まれないこと、③特殊健診の結果、有所見率割合が同業種平均より相当高いこと等を基準に、労基署長が総合判断する。化学物質による労災に、通例、酸欠や中毒は含まれるが、粉じんの物理的性質から生じるじん肺、物質による切創等のけがは含まれない（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号）。

改善指示を受けた事業者は、遅滞なく、厚労大臣が定める化学物質管理専門家から、その①管理状況にかかる確認と②改善措置に関する助言を受けねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 2 項）。①には、以下の実施状況が含まれる（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号）。

1）リスクアセスメント

2）その結果に基づく措置

3）作業環境測定や個人ばく露測定

---

[186] 三柴丈典氏による。

4）特別則所定のばく露防止措置

5）事業場内の化学物質の管理、容器への表示、労働者への周知

6）化学物質等に関する教育

ここで、「化学物質管理専門家」とは、5 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学），8 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者，6 年以上の経験を有する作業環境測定士で講習を受けた者等を指す。日本作業測定協会の認定オキュペイショナル・ハイジニスト、国際オキュペイショナルハイジニスト協会（IOHA）の国別認証を受けている海外のオキュペイショナルハイジニスト等もここに含まれ、高い知識経験を持つことが想定されている（令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示 274 号、令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示第 275 号、令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号（最終改正：令和 5 年 7 月 14 日基発 0714 第 8 号）[187]。

上記の確認や助言を求められた化学物質管理専門家は、それらを速やかに書面で通知せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 3 項)。化学物質管理専門家は、客観的立場での判断の必要から、事業場外の者であることが望ましい。複数の専門家から異なる助言がなされた場合、労基署への改善計画の報告に際して、全専門家からの助言等を添付する必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

事業者は、化学物質管理専門家からの通知（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 3 項）を受けて 1 ヶ月以内に計画を作成し、速やかに必要な改善措置を実施せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 4 項)。当該改善計画には、趣旨、時期、事項、体制、責任者を記載する必要があり、作成に際して化学物質管理専門家から支援を受けることが望ましいとされている（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。また、計画の作成後遅滞なく、化学物質管理専門家からの助言内容を含む通知及び計画の写し等を添えて、所定の報告書（様式第 4 号）により、労基署長に報告せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 5 項)。実施した改善措置は、事後的に確認できるよう記録し、通知及び計画と共に 3 年間保存せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 6 項)。

シ 2　適用の実際をみると、本条（法第 57 条の 3）に基づくリスクアセスメントは義務なので（ただし罰則なし)、合法性監督がなされる必要があり、その実施は、実施記録等（安衛則第 34 条の 2 の 8）から確認できる。また、（アセスメントを踏まえた）法定措置の実施は、本条による一部の物質にかかるアセスメントの義務化以前から事業者に義務づけられていた（安衛則第 576 条〔有害原因の除去〕や 577 条〔ガス等の発散の抑制等〕、特別規則

---

[187] これに対して、特化則第 36 条の 3 の 2 に定められた「作業環境管理専門家」とは、①「化学物質管理専門家」の他、②3 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学又は／化学)、③6 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者等であり、「化学物質管理専門家」に準じる専門知見を持つ者が想定されている（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号、最終改正：令和 5 年 4 月 24 日基発 0424 第 2 号)。

における密閉措置や局所排気装置の設置義務、保護具の装着の定め等）から、その実施の有無をもって、ある程度、リスクアセスメントの履行の有無を確認できる。

また、平成 27 年の規則改正（平成 27 年厚生労働省令第 115 号）で設けられた安衛則第 34 条の 2 の 8 は、アセスメント結果の掲示等による労働者への周知を事業者に義務づけてきたので、そうした掲示等がなされているかによる確認もできる。

しかし、本条（法第 57 条の 3）所定のリスクアセスメント義務自体罰則は付されていないし、その結果に基づく健康障害防止措置は（一律的な法定措置を除き）努力義務である。

そうした事情からも、実際の臨検では、特別規則の遵守の確保に精一杯で、リスクアセスメントの履行確保まで「手が回らない」のが実態との声も聞く（匿名監督官）[188]。

もっとも、リスクアセスメントは、一般的に労災予防にとって効果的な手法であり、その義務づけの強弱にかかわらず、比較的よく行われている。

令和 3 年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、実施を義務づけられた本条（法第 57 条の 3）の対象物質についてのリスクアセスメント実施事業所の割合は、7 割強であり、努力義務にとどまる法第 28 条の 2 第 1 項に基づく（法第 57 条の 3 の対象物質以外で危険有害性が認められる）物質を対象とするリスクアセスメントでも実施事業所割合は 66.2%にのぼっている。

法第 28 条の 2 に基づくリスクアセスメントは、建設現場などで徐々に浸透してきており、法第 60 条に基づく職長教育にはリスクアセスメントが含まれているし（安衛則第 40 条第 2 項）、元請事業者が、下請がその結果を提出しない限り作業を行わせない等の促進策を講じている例もある。もっとも、化学物質のリスクは目に見えにくく、本条に基づくリスクアセスメントの対象物質は限られているので、然るべき専門家の支援が重要であり、そうした専門家の公的な養成が求められる [189]。今般の化学物質管理制度の改編で、安全・衛生管理者の下の位置づけで設けられた化学物質管理者制度（安衛則第 12 条の 5 第 1 項）は、まさにその管理等の役割を担うことを期待されている。

しかし、化学物質のリスクは可視化され難いこともあって認識され難く、特に中小企業において専門人材活用の動機付けやコストを確保することが難しい。

なお、厚生労働省「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会』報告書」には、リスクアセスメント未実施によると推認される災害事例として、1-プロモプロパンを含む溶剤で治具（物の加工に際して物を固定する器具等）等の洗浄作業をしていた労働者が急性薬物中毒となった例等が列挙されている。

また、リスクアセスメントは実施されていたが、アセスメントの結果、特別規則の対象外の

---

188 適用の実際について、ここまでは三柴の所見。

189 日本で伝統的なゼロ災運動などは従業員全体を巻き込む全体主義的な性格を持っていたが、欧州由来のリスクアセスメントは、専門家活用の性格が強い（三柴丈典氏による）。

物質であることを理由に特段のばく露防止対策を講じていなかったために、鋳物製造工程で中子（鋳物の中に空洞をつくるために中に入れる砂の塊）を作る際に、ノルマルヘプタンを木型の内部で塗布していた労働者が急性中毒となった例も挙げられている。

ス２　民事救済との関係では、リスクアセスメントの実施こそが民事上の安全・健康配慮義務の要諦とする学説（三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」『講座労働法の再生第 3 巻 労働条件論の課題』（日本評論社、2017 年）273-296 頁）があり、これによれば、本条や法第 28 条の 2 違反は安全・健康配慮義務違反となる可能性が高い。

セ２　法第 57 条の 4 は、

第 1 項で、新規化学物質（既存の政令所定の物質以外のもの）の製造・輸入業者に対し、所定の有害性調査とその結果等の厚生労働大臣への届出を義務づけると共に、

労働者のばく露危険がない場合（要大臣の確認）（第 1 号）、

学術情報等で有害性なしと判明している場合（要大臣の確認）（第 2 号）、

試験研究のための製造・輸入である場合（第 3 号）、

輸入品が主に一般消費者生活用製品である場合（第 4 号）

に義務を免除し、

第 2 項で、事業者に、調査結果に基づく健康障害防止措置を義務づけ、

第 3 項で、厚生労働大臣による届出物質の公表を定め、

第 4 項で、届出後の厚生労働大臣による学識経験者からの意見聴取、それを踏まえた届出事業者への所要の措置（施設・設備の設置・整備、保護具の備え付け等）の勧告を定め、

第 5 項で、意見を求められた学識経験者に守秘義務を課しているが、同じ第 5 項の但書きで、労働者の健康障害防止上必要な場合の適用除外を定めている。

ソ２　本条（法第 57 条の 4）は、法令による化学物質のリスクの捕捉と対応には時間を要することを前提に、特にリスクの大きいがん原生物質を焦点として、そのふるい分け機能を持つ変異原性試験等[190]を事業者に行わせ、結果を所管大臣に届出させ、もって所要の措置を迅速に講じさせようとしたものである。

タ２　本条（法第 57 条の 4）が有害性調査の対象とする新規化学物質とは、施行令第 18 条の 3 が定める 4 種の化学物質（元素、天然産出化学物質、放射性物質、昭和 54 年 2 月末までに製造・輸入され、厚労大臣による公表済みの化学物質）と本条第 3 項による公表済みの化学物質の 2 種類を除く化学物質である。これには、製造中間体（製造工程中に生成し、その後同一事業場内で他の化学物質に変化していく化学物質）、副生成物（製造工程で意図

---

[190] 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕）。

せずに生成してしまった化学物質)、廃棄物も含まれる。

元素とは、物質を構成する基本的成分であり、1 種類の原子から成る全ての状態であり、励起状態（excited state：エネルギー的に不安定な状態）を含み、単体（水素 H2、酸素 O2 など、構成する元素の種類が 1 種類の物質。2 種類以上の物質を化合物という）を含む（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 77 号)。

本条の適用対象となる化合物とは、2 種類以上の元素が互いに化学結合力で結合し、原則として一定の組成を持つ物質であり、通常は、1 種類の物質を言うが、

主成分の製造中に不純物、副生物等が混入したもの、

モノマー（低分子の単量体。ポリマーの構成単位となる小さな分子であり、他のモノマーと化学結合して長い鎖状の分子〔ポリマー〕を形成する）は一定の組成を持つが、厳密には同一性を有しないもの、

複数の化合物の集合体として、全体として均一な性状を持つもの、

等は、依然として化合物である。

他方、合金や、什器（棚やスタンドなどの商品陳列用の器具など)、板、フィルム等固有の使用形状を持つもの、混合によって初めて製品となり、それが最終用途に用いられるもの（印刷用インキ、写真感光用乳剤等）は、化合物に該当しない（化合物について三柴追記)。

天然産出化学物質とは、鉱石、原油等、天然に存在するままの状態の化学物質であり、動植物から得られる一次産品等も含まれる（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号（以下、「昭和 54 年通達」という))。

放射性物質とは、電離放射線障害防止規則第 2 条第 2 項の放射線物質を意味し（昭和 54 年通達)、基本的には放射線を発する物質を意味する。

分子間化合物（異なる分子の結合によりできる化合物)、包接化合物（分子間化合物の一種であり、一方の分子にできた空間に他方の分子が包摂されてできる）等のように、2 以上の化学物質が集合して単一の化学構造を持つ化学物質であって、その構成物がいずれも既存化学物質である場合、既存化学物質とみなされる（昭和 54 年通達)。

構成単位が全て既存化学物質であるブロック重合物（2 種類以上のモノマー〔一般に 1～100 個程度の低分子〕が結合して生じた、一般に数千個以上の原子から成る高分子の重合物＝ポリマー）及びグラフト重合物（1 本の高分子を幹にして，他の種類の高分子の枝をつけた重合体＝ポリマー）も既存の化学物質とみなされる（昭和 54 年通達）。

チ 2　本条（法第 57 条の 4）の義務主体は、新規化学物質の製造・輸入者であり、ここで輸入という場合、新規化学物質が密封された部品を含む機械等が密封状態のまま使用される予定の場合や、新規化学物質を（昭和 54 年通達時の）通産大臣告示にいう商品見本等として輸入する場合には、該当しない扱いとなる（昭和 54 年通達)。

輸入事務の委託者であって、自ら使用／販売しようとする事業者は、本条の輸入者に該当する（昭和 54 年通達)。

ツ 2　本条（法第 57 条の 4）の有害性調査は、がん原性物質の検出を主な目的としてお

り、その機能を持つ変異原性試験等[191]か、がん原性試験のいずれかを用いることとされ（安衛則第 34 条の 3 第 1 項第 1 号）、原則として微生物を用いる変異原性試験で行われる（昭和 54 年通達）。この試験は、厚生労働大臣所定の基準（安衛則第 34 条の 3 第 2 項、昭和 63 年 9 月 1 日労告第 76 号））を充たす試験施設等で、厚生労働大臣所定の基準（昭和 63 年 9 月 1 日労告第 77 号）に沿って行われねばならない（同第 1 項）。

テ 2　有害性調査後の届出は、新規化学物質の名称、調査結果等を、所定の様式（新規化学物質製造〔輸入〕届書〔様式第 4 号の 3〕）を用い、所要の書面（調査結果を示す書面、所定の試験機関等で調査されたことを示す書面、予定されている製造／取扱い方法を示す書面）を添えて行うべきとされている（安衛則第 34 条の 4）。この届出は、機密保持にかかる産業界からの強い要望を容れて、厚生労働大臣宛になされて本省担当課で直接審査される仕組みが採用されている。

届出を終えた事業者は、第 3 項所定の公表（厚生労働大臣による新規届出物質の公表）前でも当該物質の製造・輸入が可能となる（昭和 54 年通達）。

ト 2　本条（法第 57 条の 4）第 1 項但書きが定める適用除外事由は、

労働者のばく露危険がない場合（要大臣の確認）（第 1 号）、

学術情報等で有害性なしと判明している場合（要大臣の確認）（第 2 号）、

試験研究のための製造・輸入である場合（第 3 号）、

輸入品が主に一般消費者生活用製品である場合（第 4 号）

の 4 例である。

このうち第 1 号は、新規化学物質が製造中間体等であって、（イ）当該物質を開放して取り扱うことがないこと、（ロ）製造・取扱い設備等の取り出し口、フランジ（管の接続部分）等から漏れが生じないこと等の条件を全て充たす場合が該当し（昭和 54 年通達）、

第 2 号は、学会誌等に公表されている信頼できる情報でがん原性なしとされている場合を意味し（昭和 54 年通達）、

第 3 号は、新規化学物質の開発研究等を行う場合であって、実験室的な規模で行う場合、然るべき担当者によって然るべく管理されている場合等を指し、

第 4 号は、一の事業場での 1 年間の製造／輸入量が 100kg 以下であることを確認された場合が該当する（施行令第 18 条の 4）。

ナ 2　本条（法第 57 条の 4）第 3 項所定の公表は、第 1 項に基づく届出があった場合（同項第 2 号に基づき信頼できる情報でがん原性なしと確認された場合を含む）、届出の受理や

---

[191] 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕）。

がん原性なしの確認から 1 年以内に、定期的に官報に掲載してなされねばならないとされている。公表された物質は既存化学物質となる。新規化学物質の命名は、IUPAC（International Union of Pure and Applied Chemistry）命名法に基づいて行われており、かつてはズレが見られた労働安全衛生法と化審法の間の命名も平成 24 年に関係省庁所管部署で申し合わせが行われて以後共通化が図られている。

ニ 2　本条（法第 57 条の 4）第 4 項は、第 1 項に基づく届出があった場合の厚生労働大臣による勧告制度を定めている。これは、事業者に、調査結果に基づく健康障害防止措置を義務づけた第 2 項とパラレルで、厚生労働大臣による措置を定めたもので、当該届出を踏まえて先ずは学識経験者に意見聴取し、届出事業者に、施設・設備の設置・整備、保護具の備え付け等所要の措置を勧告できる旨を定めている。別途、省令が、意見聴取内容を労働政策審議会に報告すべき旨定めている（安衛則第 34 条の 17）。

本条（法第 57 条の 4）第 5 項は、意見聴取を受けた学識経験者に守秘義務を課しており（但書きに、労働者の健康障害防止上必要な場合の適用除外の定めあり）、これは、有害性に関する情報提供の前提を整えることで、その調査の実効性確保を図る趣旨に出たものである。

本条（法第 57 条の 4）に基づく届出物質のうち、強い変異原性[192]が認められたものと、国による試験でそれが認められた既存物質については、通達（平成 5 年 5 月 17 日基発第 312 号）で、ばく露低減措置、作業環境測定、労働衛生教育、危険有害性に関するラベル表示・SDS 交付、取扱い業務に従事した労働者にかかる記録の保存等を講じるよう求められている。これは、本条（法第 57 条の 4）第 2 項や第 4 項に基づく措置とも解されるが、それにとどまらない示唆であろう。

ヌ 2　関連法規の 1 つに化審法があり、同法は、人の健康及び動植物等の環境に有害な（可能性のある）化学物質による汚染を防ぐため、新規化学物質の製造・輸入に際して行政がその性状等を審査する制度を設けるとともに、その性状等に応じ、製造、輸入、使用等に所要の規制を行うことを目的とする法律（化審法第 1 条）である。

同法は、大別して次の 3 部分から構成されている。

①新規化学物質の行政による事前審査

②上市後の化学物質の継続的な管理措置

上市後の届出による製造・輸入数量の把握、有害性情報の報告等（一定の化学物質につき、製造・輸入業者による調査の結果、環境毒性等一定の性状が判明した場合に行政に対して行

---

192 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕）。

う報告等）に基づくリスク評価

③化学物質の性状等（分解性、蓄積性、毒性、環境中での残留状況）に応じた規制及び措置（製造・輸入数量の把握、有害性調査の指示、製造・輸入許可、使用制限等）

ネ２　昭和 52 年における本条新設（同年法律第 76 号）の背景事情をみると、一方では、ILO で職業がん条約（1974 年（昭和 49 年）第 139 号条約。1977 年（昭和 52 年）に日本批准）、1977 年（昭和 52 年）に作業環境条約（1977 年（昭和 52 年）第 148 号条約。日本は未批准）が採択されるなど、化学物質による職業性疾病への国際的関心が高まっていたことがあり、他方では、現行法制定の前後に生じた日本化学工業六価クロム事件（日本化学工業が江戸川区、江東区一帯に 33 万トン以上の六価クロム鉱滓を廃棄する一方、小松川工場で就労していた労働者が鼻中隔穿孔や肺がんを発症していたこと等で社会問題化した事件 ）に象徴されるような化学物質による国内の災害があった。

また、カネミ油症事件（PCB 事件）を契機として、昭和 48 年に化審法が制定されたこと、この事件は、1968 年（昭和 43 年）10 月頃、食用油の生産工程で熱媒体として利用されていた PCB（ポリ塩素化ビフェニル）が食用油に混入し、それを摂取した人々に皮膚障害、脳性麻痺、知的障害等を発症させたものであり、発症者 14,320 人、死者 50 人以上にのぼった。

本条は、こうした経緯を背景に、昭和 52 年の法改正（昭和 52 年法律第 76 号）により新設され、その後、OECD が試験ガイドライン（The OECD Guidelines for the Testing of Chemicals）と有料試験所基準（Good laboratory Practice : GLP）を採用し、これらに沿って得られた化学物質の安全性に関するデータを国際的に共有する仕組みが整備されたことから、昭和 63 年には、一定の技術的基礎を持つと認められる試験所で、所定の基準に沿って試験を行うべきことが追規定された（本条第 1 項が定める大臣所定の基準による有害性調査関係。この調査は、がん原性物質の検出を主な目的としており、試験は、厚生労働大臣所定の基準〔安衛則第 34 条の 3 第 2 項、昭和 63 年 9 月 1 日労告第 76 号〕）を充たす試験施設等で、厚生労働大臣所定の基準〔昭和 63 年 9 月 1 日労告第 77 号〕に沿って行われねばならない〔同第 1 項〕）。その後、第 57 条の 2、57 条の 3 の新設により、ナンバリング改正が行われた。

ノ２　行政は、本条の履行支援のために様々な工夫を凝らしている。例えば、WEB サイトで、調査から事後措置等に至るフローチャートが示されている。「新規化学物質の有害性の調査の具体的な方法等に関する Q&A」が公表され、それに関する通達（令和 2 年 4 月 6 日基安化発 0406 第 5 号）も発出されている。

また、新規化学物質の有害性調査及びその結果の届出等に関する手続を簡素化するための複数の通達が示されている（平成 23 年 12 月 28 日基安化発第 1112 第 2 号〔化審法に基づく新規化学物質の届出書等の写しの添付により、安衛法上の新規化学物質の製造・輸入届等の記載事項の一部を省略できることとしたもの〕、令和 2 年 4 月 6 日基安化発 0406 第 3

号〔バイオ医薬品については、バイオ医薬品安全性評価通知に基づいて、変異原性試験[193]と同レベル以上の試験が実施されていれば、その結果の提出をもって、安衛法上の変異原性／がん原性試験の実施を不要としたもの〕など)。

ハ２　今のところ、法第 57 条の 4 に基づき届け出られた新規化学物質のうち強い変異原性が認められた約 1000 の物質が、既存化学物質のうち国による独自調査で強い変異原性が認められた 237 物質と共に、「強い変異原性が認められた化学物質による健康障害を防止するための指針（平成 5 年 5 月 17 日付け基発第 312 号)」に沿って、ばく露防止対策、作業環境測定、労働衛生教育、ラベルの表示・SDS の交付、記録の保存等の措置を講ずべきとされている。

ヒ２　本条（法第 57 条の 4）第 1 項に違反した製造・輸入業者は、50 万円以下の罰金に処せられ（法第 120 条第 1 号)、第 5 項に違反した学識経験者は、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられ得る（法第 119 条第 1 号)。また、これらの違反には両罰規定の適用があり得る（法第 122 条)。

フ２　民事上の効力についてみると、本条（法第 57 条の 4）第 1 項は、本来的には行政が化学物質の有害性を把握して行政上の諸措置に活用するという行政上の目的を達するため、事業者に行政上の義務を課したものだが、その違反と労災の間に相当因果関係が認められる場合、使用者の過失責任認定の要素となり得る。また、第 2 項が定める判明した有害性に基づく健康障害防止措置は、民事上の安全配慮義務の内容と多分に共通する。

ヘ２　法第 57 条の 5 は、

第 1 項で、厚生労働大臣が、化学物質による健康障害防止措置が必要と認める場合に、製造・輸入事業者に対し、所定の有害性調査の実施と結果報告を指示できる旨を定め、

第 2 項で、その指示の際には、大臣策定基準に従い、調査の技術水準、調査機関の整備状況、事業者の調査能力等を総合的に考慮すべき旨を定め、

第 3 項で、指示に先んじて学識経験者への意見聴取を行うべき旨を定め、

第 4 項で、第 1 項による有害性調査を行った事業者に、自ら必要な健康障害防止措置を講ずべき義務を課し、

第 5 項で、学識経験者に第 3 項所定の業務にかかる守秘義務を課している。

ホ２　本条の趣旨は、未だ裏付けとなるデータが不十分ながら、がん原性が疑われる化学物質について、製造・輸入事業者に、一定基準を充たす有害性調査とその結果報告を行わせることで、健康障害防止措置を講じようとすることにある（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132

---

[193] 細胞に突然変異を与えたり、DNA や染色体に異常を生じさせる性質を意味し、多くの発がん性物質は変異原性を有するため、変異原性試験は発がん性物質の特定にも繋がる（生活関連化合物の遺伝毒性データベース（石館基〔https://www.j-ems.org/the-mutants/mo-ishidate/Mutagenicity-RolesinTesting.html　最終閲覧日：2022 年 10 月 22 日〕)。

号)。

マ 2　本条の義務主体は、新規化学物質の製造・輸入者であり、輸入の場合であって、新規化学物質が密封された部品を含む機械等が密封状態のまま使用される予定である場合か、新規化学物質を当時の通産大臣告示にいう商品見本等として輸入する場合、該当しない扱いとなる（昭和 54 年通達)。

輸入事務の委託者であって、自ら使用／販売しようとする事業者は、本条の輸入者に該当する（昭和 54 年通達)。

本条にいう有害性調査とは、基本的に、実験動物を用いて吸入投与、経口投与等により行うがん原性調査を意味し（施行令第 18 条の 5)、これには実験動物の皮膚への塗布も含まれる（昭和 54 年通達)。

ミ 2　第 2 項所定の「厚生労働大臣が定める指示の基準」は、化学物質による疾病の性格、化学物質の取扱量、関係労働者数等を判断指標としており、実際の指示は、変異原性ありと判断された化学物質のうち、ばく露する労働者が多く、ばく露量も多いもの、外国から入手した情報等でがん原性が疑われるものについて行われている。

本条第 5 項は、意見聴取を受けた学識経験者に守秘義務を課しており（但書きに、労働者の健康障害防止上必要な場合の適用除外の定めあり)、これは、第 57 条の 4 第 5 項と同様に、有害性に関する情報提供の前提を整えることで、その調査の実効性確保を図る趣旨に出たものである。

ム 2　本条設定の背景事情をみると、一方では、ILO で職業がん条約（1974 年（昭和 49 年）第 139 号条約。1977 年（昭和 52 年）に日本批准)、1977 年（昭和 52 年）に作業環境条約（1977 年（昭和 52 年）第 148 号条約。日本は未批准）が採択されるなど、化学物質による職業性疾病への国際的関心が高まっていたことがあり、他方では、現行法制定の前後に生じた日本化学工業六価クロム事件（日本化学工業が江戸川区、江東区一帯に 33 万トン以上の六価クロム鉱滓を廃棄する一方、小松川工場で就労していた労働者が鼻中隔穿孔や肺がんを発症していたこと等で社会問題化した事件 ）に象徴されるような化学物質による国内の災害があった。

また、カネミ油症事件（PCB 事件）を契機として、昭和 48 年に化審法が制定されたこと、この事件は、1968 年（昭和 43 年）10 月頃、食用油の生産工程で熱媒体として利用されていた PCB（ポリ塩素化ビフェニル）が食用油に混入し、それを摂取した人々に皮膚障害、脳性麻痺、知的障害等を発症させたものであり、発症者 14,320 人、死者 50 人以上にのぼった。

本条は、こうした経緯を背景に、昭和 52 年の法改正（昭和 52 年法律第 76 号）により新設された。

メ 2　本条第 1 項に違反して、厚生労働大臣が指示する調査を行わない製造・輸入業者は、50 万円以下の罰金に処せられ（法第 120 条第 1 号)、第 5 項に違反した学識経験者は、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられ得る（法第 119 条第 1 号)。また、こ

れらの違反には両罰規定の適用があり得る（法第 122 条）。

モ 2　法第 58 条は、法第 57 条の 4（製造輸入業者による新規化学物質の有害性調査と報告等）と第 57 条の 5（大臣による製造輸入取扱業者等の事業者への有害性調査等の指示）の履行を支援するため、

国が調査施設の整備、資料の提供等の援助に努めると共に、

自ら有害性調査を実施するよう努める旨定めている。

ヤ 2　本法は、基本的には事業者に安全衛生措置を課す法体系だが、昭和 52 年の法改正（法律第 76 号）で設けられた本条は、事業者による実施の困難を前提に、国による施設整備等とそのための予算付けを目的としている。

実質的には、昭和 57 年（1982 年）に中央労働災害防止協会内に設けられた日本バイオアッセイ研究センター（その後、独立行政法人労働者健康安全機構の傘下に組み入れられた）の設立を支える規定であり、同センターには、呼吸器を介した吸入ばく露を模した吸入試験を行える毒性試験施設が設置され、長期吸入がん原性試験や遺伝子改変動物（遺伝子に関わる疾患を確認する等の目的で、人為的に遺伝子に操作を加えた動物）を用いた発がん性試験等が行われている。

本条も、基本的には事業者による有害性調査の支援を予定しているが、後尾は国自身による積極的（計画的）な有害性調査を予定しており、現にバイオアッセイセンターでそのような調査が行われている。

国による支援を定めた規定には、他に以下のようなものがある。

1）法第 19 条の 3（事業者による産業保健活動の支援。実質的には独立行政法人労働者健康安全機構傘下の産業保健総合支援センターや地域産業保健センターの設置運営の根拠法）

2）法第 63 条（事業者による安全衛生教育のための指導員の養成、教材やカリキュラムの開発等の国による支援。実質的には中央労働災害防止協会本部でのテキストや教育カリキュラムの開発担当部署、傘下の安全衛生教育センター等の設置運営の根拠法）

3）法第 71 条（法第 69 条所定の健康の保持増進、心身の健康づくりの支援措置。実質的な措置として、中央労働災害防止協会による THP〔心と体の健康づくり〕の推進、傘下の地区安全衛生センターでの作業環境測定と分析の実施・改善のための助言、地域産業保健センターでの無償健康診断、産業保健総合支援センターでのメンタルヘルス対策促進員や両立支援促進員事業、公益社団法人日本作業環境測定協会の監理等が挙げられるが、現段階で特定の機関や組織の根拠法とはなっていない）

4）法第 71 条の 4（事業者による快適職場環境形成の金融的、技術的支援。実質的には、中央労働災害防止協会における中央快適職場推進センター及び都道府県労働基準協会等における都道府県快適職場推進センターの設置運営〔平成 4 年 7 月 1 日基発第 391 号〕、各種助成措置の根拠法だが、両センター含め廃止〔後、別組織に再編・統合〕されているものも多い）

5）法第 106 条（事業者による安全衛生施設の整備、〔特別〕安全衛生改善計画の実施等へ

の金融的、技術的支援。安衛法制定当初から存在する規定であり、実質的に各種補助金制度の根拠法だが、折々に注力すべき政策課題に応じて変化する）[194]

ユ 2　沿革をみるに、そもそも本条の目的が昭和 52 年の法改正（同年法律第 76 号）で設けられた法第 57 条の 4（製造輸入業者による新規化学物質の有害性調査と報告等）と第 57 条の 5（大臣による製造輸入取扱業者等の事業者への有害性調査等の指示）の履行支援であり、現に同年の法改正で共に設けられたので、旧労基法・旧安衛則時代はもとより、現行安衛法制定時にも本条に相当する規定は存在しなかったが、現行安衛法制定の際に、上記の法第 106 条は存在した。

本条の新設後、法第 57 条の 2（平成 11 年法律第 45 号）、法第 57 条の 3（平成 26 年法律第 82 号）の追加によるナンバリング変更があった。

ヨ 2　本稿の解説対象条文のうち、製造禁止と製造許可を定めた法第 55 条と第 56 条を除く条文は、多分に、事業者による自律的なリスクアセスメントに基づくリスク管理を支援するものと言え、近年の化学物質管理制度の改編は、それを強化するものである [195]。

三柴が述べるように、その実現のためには、

①組織の責任者による真摯で具体的な関与、

②構造的で計画的な取り組み、

③適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、

④全ての管理者による安全衛生の重視、

⑤直面課題に応じた柔軟な対応、

⑥安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視、

という 6 つの要素をふまえた多面的で専門的かつ柔軟な安全衛生行政の推進が求められる。これらは、性能要件型の規制（労災防止の結果を重視し、その手法は各事業者等に委ねる規制手法）にも対応可能な組織的な安全衛生の学習と取り組みを促進していくものであり、その先の目標に社会全体における安全衛生文化の醸成がある [196]。

自律的なリスク管理の推進には、その基本原則を法律自体や大綱に定めておくことも一貫性のある制度展開・運用を実現するために不可欠である。例えば、イギリス等で採用され

---

[194] 現在の安全衛生関係の補助金一覧は、愛媛労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/anzeneiseijyuseikintouitiran.html 最終閲覧日：2023 年 10 月 27 日）等を参照されたい。

[195] 三柴丈典氏による。

[196] 三柴丈典「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉71 頁。

ているリスク最小化原則[197]や、リスク創出者管理責任負担原則[198]はその候補に挙がるが[199]、リスクアセスメント手法では、専門家頼みの上からの取り組みになり易いので、日本的な現場意見を取り込み、組織全体を巻き込む手法も組み入れる必要がある。

その際、ハザードやリスクの評価に不安定性や相対性を伴い、未知の物質（新規物質）や混合物も次々に登場し、事業体の企業秘密に関わり、産業としての有効活用が避けられないという化学物質の特徴をふまえれば、その対策は総合的なもの、多チャンネル的なものでなければならない。これは、対策の幅、メニューを拡大して、少なくともそのいずれかが効果を発揮するような仕組み作りが求められるということである。具体的には、タテ（サプライチェーンの上流から下流に至るリスク情報の共有やリスク低減策の実施）・ヨコ（GHS などの国際的なハザード（ないしリスク）に関する情報の共有）・タカサ（現場での曝露実体等の調査・分析）の 3 方向での展開を法政策的に図ることが求められよう[200]。

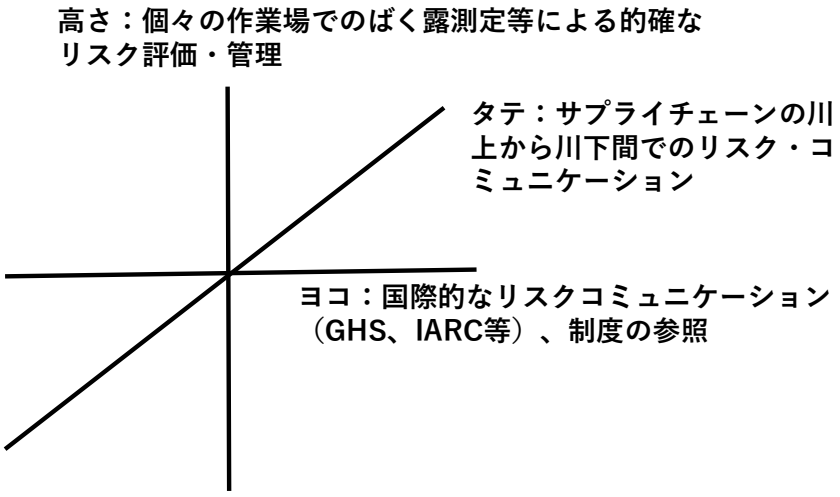
---

[197] 排除できるリスクは排除し、それが困難なリスクは最小化すべきとする原則。まず、リスク調査をして集団的措置を中心に本質的な排除・低減策を講じ、それが叶わない場合に個別的、人的措置等を実施する方策である 3 ステップ・アプローチに代表される。

[198] リスクの管理責任は、製造者、設計者、発注者等のリスク創出者が負担すべきとする原則。

[199] 三柴丈典「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉75 頁。

[200] 三柴丈典「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業　リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」（2016 年度（平成 28 年度））〈第一分冊〉75 頁。



（三柴丈典作成）

15　阿部（理香）解説（第 6 章第 59 条～第 63 条）

阿部解説は、法第 6 章に属する第 59 条から第 63 条を対象としている。

この章は、労働者への安全衛生教育を中心として、一定の危険有害業務への資格を持たない者の就業制限、中高年齢者等の適正配置等について定めている。

同解説は冒頭で第 6 章全体を概説しており、その概要は以下の通り。

労災防止のためには、危険有害な機械や物質に対する物的規制のみではなく、労働者による安全な取扱いのための人的規制（安全衛生教育、就業制限、適正配置等）が求められる。第 6 章はその役割を担っている。

安全衛生教育については、雇入れ時や作業内容変更時等、労働者が新たな業務に従事する局面、職長就任時など現場監督の役割に着く局面と、業務と役割を重視した実施を事業者に課している。また、危険有害な機械等の取扱者に対しては、取り扱う機械等に応じて特別教育を受けさせるよう、事業者に課している。

就業制限では、特別教育の対象業務よりリスクの大きな業務について、所定の資格の取得（免許や技能講習の修了等）を事業者と就業者双方に求め、そうした資格を持たない者（文言上労働者に限らない）の就業を制限している。

また、定期的な再教育（安全衛生水準向上教育〔法第 60 条の 2〕等）の実施も、努力義務ながら事業者に求めている。

しかし、中小規模事業における余裕のなさ、国による支援の不足もあり、行政による指導も困難な実態がある。

本章所定の教育以外の就業措置には、労働者個々人の特性に応じた適正配置があり（法第

63 条)、主に高齢者や身体障害者を想定していて、時代状況からも重要だが、監督指導実務では、違反指摘すら殆どされていない。ただし、裁判例には、本条の趣旨を汲んだと思われるものがある。

条文解説の概要は以下の通り。

ア　法第 59 条は、

第 1 項で、労働者一般への雇入れ時教育、

第 2 項で、同じく作業内容変更時教育、

第 3 項で、特定の危険有害業務に労働者を就業させる場合の特別教育、

の実施を事業者に義務づけている。

イ　本条を含む本章の条文とそれに紐付く政省令が定める安全衛生教育制度は、人的要因により生じ得るか、人的対応により防止し得る災害の防止を目的とするものであり、現行法によって具体化・充実化されると共に、体系的に整備されたものである。

本条第 1 項所定の雇い入れ時教育制度は旧労基法時代からあったが、作業内容変更時教育（本条第 2 項）や一定の危険有害業務に従事する者への特別教育（本条第 3 項）は、現行法に初めて盛り込まれた。

その趣旨は、事業場で取り扱われる機械等や原材料等、作業環境の危険有害性を労働者自身に認識させ、適切に作業を行わせることにある。

イ　雇入れ時教育の基本的事項は、安衛則第 35 条に以下のように定められている。

①機械等、原材料等の危険有害性や取扱い方法関係

②安全装置、有害物抑制装置や保護具の性能や取扱い方法関係

③作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）関係

④作業開始時の点検関係

⑤業務関連疾病の原因や予防関係

⑥整理整頓や清潔関係

⑦応急措置や退避関係

⑧その他安全衛生上必要な事項関係

飲食サービス業など工業的業種でも屋外産業的業種でもない業種(施行令第 2 条第 3 号)では、①～④を省略できるが（安衛則第 35 条第 2 項)、⑧の教育（当該事業〔場〕の実態に応じた教育）は求められる。③は、作業見習過程での実施が原則とされる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)。

これらの事項は、作業内容変更時教育でも実施が求められる。

作業内容変更時とは、作業内容や方法の変更時など、労働者の安全確保のため教育が必要となる場合であり、合目的的に解釈される。現行法制定時にこの教育が追加されたのは、実質的に雇入れ時と状況が変わらないためなので、軽易な変更は含まれない。

特別教育の実施要件である危険有害業務については、安衛則第 36 条で、研削砥石の取替、小型ボイラー取扱い、動力プレス機械の金型の調整等、以下の 57 業務が列挙されている。

①研削砥石の取替えや取替え時の試運転業務（第 1 号）

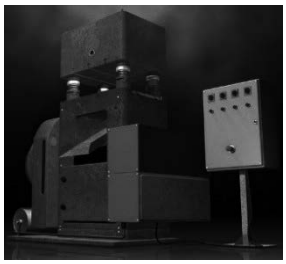
研削砥石は誤用により破壊することがある。

【研削砥石 [201]】



②動力プレスの金型、シャーの刃部、両機械の安全装置や安全囲いの取付け、取外し等の業務（第 2 号）

【プレス機 [202]】



【シャー（金属板金を剪断により切断する工具）[203]】

[201] 那加クレーンセンターの WEB サイト（http://nakacc.co.jp/course/sp_red/kensaku.php 最終閲覧日 2023 年 7 月 15 日）。

[202] 労働安全衛生推進協会の WEB サイト（http://www.axtu.org/douryoku-press-tokubetsukyouiku.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[203] VOLTECHNO（ボルテクノ）の WEB サイト（https://voltechno.com/blog/tool-shear/ 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

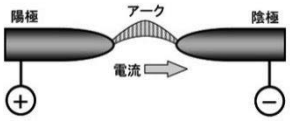


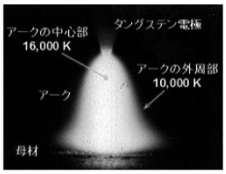
③アーク溶接等の業務（第 3 号）

金属の電極と溶接対象物（母材）の間で火花を起こして溶接を行う。溶接に用いるアークは、一般に、電極から母材に向けてベル型状に発生する。溶接装置の不備や不適切な取扱いで、作業者が感電したり、火災・爆発等の重大災害が発生したりする。

講習では、電撃防止装置（停止時に電圧を低下させる装置）についても学ぶ。

【アークの例 [204]】





【アーク溶接のイメージ [205]】



④高圧・特別高圧の充電電路やその支持物の敷設、点検、修理、操作の業務、低圧充電電路の敷設等の業務、配電盤室や変電室等に設置する低圧電路のうち充電部分が露出した開

---

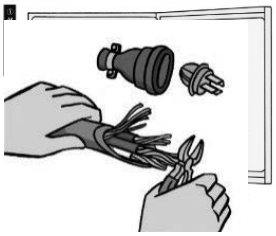
[204] 株式会社ダイヘンの WEB サイト（https://www.daihen.co.jp/products/welder/faq/basic/q2.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

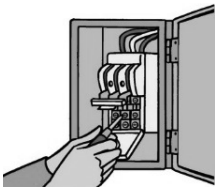
[205] コベルコ教習所新潟教習センターの WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/niigata/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

閉器の操作業務

電気工具のコードが破線した状態で絶縁テープを巻いて修理する作業等も含まれる。

【充電電路等の修理業務の例[206]】





⑤対地電圧 50V 超の蓄電池内蔵自動車の整備業務（4 の 2 号）

電気自動車やハイブリッド自動車、バッテリー式フォークリフト等の整備業務を意味する。令和元年に低圧電気取扱業務から分離独立した（同年厚生労働省告示第 83 号）。

対地電圧は、設置式電路の場合、電線と大地の間の電圧、非設置式電路の場合、電線間の電圧を意味する。

⑥最大荷重 1 トン未満のフォークリフト運転業務（第 5 号）

フォークリフトとフォークローダーの違いは、フォークの上げ下げ動作の違いにある。フォークローダーがフォークを上下させるためにはアームの動作を行う（そのため、荷を前方にも伸ばせる）のに対し、フォークリフトはマストによってフォークを上下させる[207]。

【フォークリフト[208]】



---

[206] キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=25 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[207] JUKIDORI の WEB サイト（https://jukidori.com/carry/fork-loader/最終閲覧日 2023 年 10 月 30 日）。

[208] 公益社団法人福岡県労働基準協会連合会の WEB サイト（https://www.f-roukijunren.or.jp/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

⑦最大荷重 1 トン未満のショベルローダーやフォークローダーの運転業務（第 5 号の 2）

ショベルローダーは、車体前のショベル（バケット）をリフトアームで上下させてバラ物の荷役を行う機械で、フォークローダーは、車両前方のフォークをリフトアームで上下させて材木等の荷役を行う機械である。

【ショベルローダー[209]】



【フォークローダー[210]】



⑧最大荷重 1 トン未満の不整地運搬車の運転業務（第 5 号の 3）

【ゴムクローラ式不整地運搬車 [211]】

---

209 コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

210 コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

211 コマツ教習所株式会社の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）



【ホイール式不整地運搬車[212]】



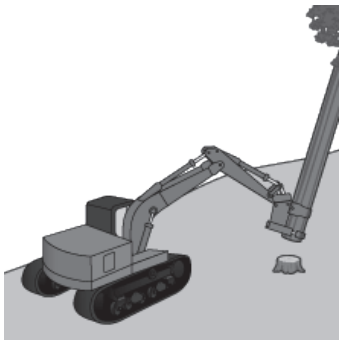
⑨制限荷重5トン未満の揚貨装置の運転業務（第6号）

揚貨装置とは、船舶に取り付けられたデリックやクレーン装置を指す。

⑩伐木等機械の運転業務（第6号の2）

伐木等機械とは、伐木、造材又は原木若しくは薪炭材の集積を行う機械であって、動力を用い、不特定の場所に自走できるものを指す。

【伐木等機械[213]】



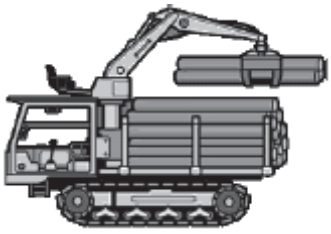
212 コマツ教習所株式会社のWEBサイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日2022年10月9日）。

213 コベルコ教習所のWEBサイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日2023年11月1日）。

⑪走行集材装置の運転業務（第 6 号の 3）

走行集材装置とは、車両の走行により集材する機械であって、不特定の場所に自走できるものを指す。

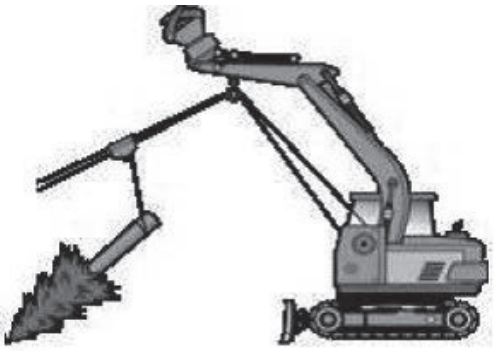
【走行集材機械 [214]】



⑫機械集材装置の運転業務（第 7 号）

機械集材装置とは、動力を用いて原木や薪炭材（原木等）を巻き上げ、空中で運搬する設備を指す。

【架線集材機械 [215]】



⑬簡易架線集材装置の運転又は架線集材機械の運転業務（第 7 号の 2）

簡易架線集材装置とは、動力で原木等を巻き上げ、原木等の一部が地面に接した状態で運搬する設備を指し、架線集材機械とは、動力で原木等を巻き上げて当該原木等を運搬する機

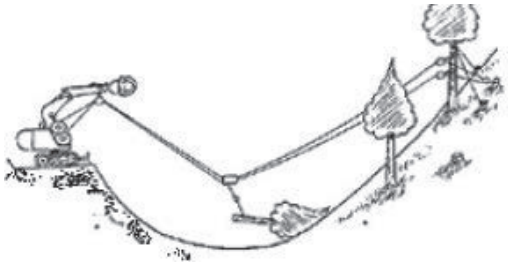
---

[214] 静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/_119834.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[215] 静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/_119834.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

械で、不特定の場所に自走できるものを指す。

【簡易架線集材装置[216]】



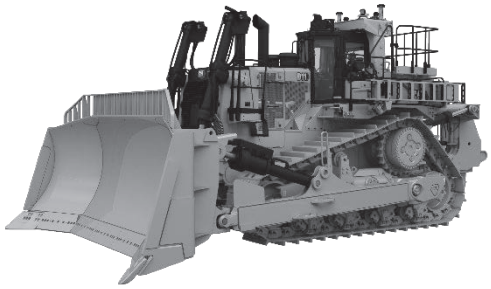
⑭チェーンソーによる立木の伐採、かかり木の処理や造材の業務（第 8 号）

⑮機体重量 3 トン未満の小型車両系建設機械（整地・運搬・積込用及び掘削用）の運転業務（第 9 号）

ここで援用されている施行令別表第 7 第 1 号または第 2 号所掲の小型車両系建設機械は以下の通り。

第 1 号（整地・運搬・積込用機械）

1）ブル・ドーザー[217]



2）モーター・グレーダー[218]

---

[216] 静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/_119834.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[217] 日本キャタピラー合同会社の WEB サイト（https://www.nipponcat.co.jp/products/dozers/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[218] コマツ（株式会社小松製作所）の WEB サイト（https://kcsj.komatsu/products/construction_machine/motor_grader.html 最終閲覧日



3）トラクター・ショベル [219]



4）ずり積機 [220]



トンネル掘削において、掘り出されたずりを運搬用車両等に積み込む目的で作られた機械を指す [221]。

2022 年 10 月 9 日）。

[219] 厚生労働省・職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_DET.aspx?joho_no=101286　最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[220] コトブキ技研工業株式会社の WEB サイト（https://www.kemco.co.jp/pro_kenki/kenki_schaeffloader_kl41.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[221] ネット通販 Watanabe の WEB サイト（https://www.fuku-

5）スクレーパー[222]



鉄製容器（土溜め）の前方下部に取り付けた刃板で路面を削って土をすくい込み、運搬し、捨てる重機を指す[223]。

6）スクレープ・ドーザー[224]



前方のボウルを下げた状態で走行し、カッターで地面を平らにしていく機械で、主に整地に利用される[225]。

---

watanabe.com/ec/glossary/tunnel/006zurishori/038.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[222] 丸磯建設株式会社の WEB サイト
（https://maruiso.com/public-works/machine/　最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[223] 日本工学院テクノロジーカレッジの WEB サイト
（http://blog18.neec.ac.jp/archives/52068896.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[224] モデルトラックファクトリーの WEB サイト（https://www.mt-factory.jp/nzg/models/398.htm 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[225] 重機買取のイロハのブログ
（http://blog.livedoor.jp/escape_at_5/archives/35728585.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

7）1-6 に類するもので省令所定の機械

第 2 号

（1）パワー・ショベル [226]

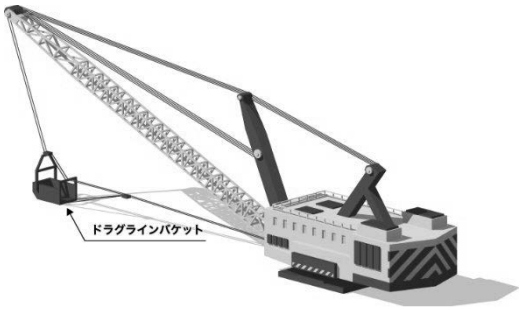


（2）ドラグ・ショベル（油圧ショベル）

図は同上。

パワー・ショベルと変わらないが、ショベルが外向きの場合にパワー・ショベルと呼ばれることが多いようだ [227]。

（3）ドラグライン [228]



土工事用堀削機の一種で、機体から伸ばしたブームの先に吊るしたバケットを振り子のように前方に投げ、引き寄せながら土砂をすくう仕組みとなっており、機械を移動させずに

[226] コマツ（株式会社小松製作所）の WEB サイト（https://kcsj.komatsu/products/construction_machine/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[227] 昭和建設興業株式会社の WEB サイト（https://shouwa-k-k.co.jp/topic/daily/353#最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[228] アールアイ株式会社の WEB サイト（https://r-i.jp/glossary/kana_ta/to/002231.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

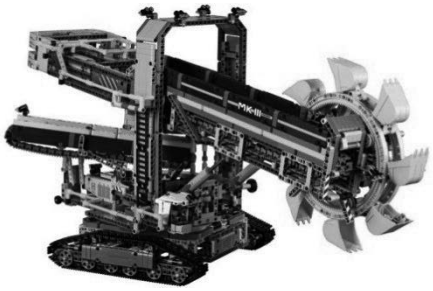
広範囲の掘削ができる[229]。

（4）クラムシェル[230]



クラムシエルとは、ブームの先端にワイヤロープで吊られたクラムシエルバケットから、二枚貝のように土砂をつかんで掘削する掘削機をいう[231]。

（5）バケット掘削機[232]



掘削したい場所にホイールを押し当てて、露天掘削する機械。

---

[229] アールアイ株式会社の WEB サイト（https://r-i.jp/glossary/kana_ta/to/002231.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[230] 東北リース株式会社の WEB サイト（http://www.tohokulease.com/equipment_list/shovel/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[231] 工事現場標識サイト（https://safety-signboard.com/clamshell/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[232] GIZMODE（株式会社メディアジーン運営）の WEB サイト（https://www.gizmodo.jp/2016/07/post_664834.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

（6）トレンチャー

【ホイールトレンチャー[233]】



【チェーントレンチャー[234]】



（7）1-6 に類するもので省令所定の機械

ここで援用されている施行令別表第 7 第 3 号所掲の基礎工事用機械は以下の通り。

（1）くい打機 [235]

[233] Direct INDUSTRY の WEB サイト（https://www.directindustry.com/ja/prod/the-charles-machine-works-inc/product-41264-795553.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[234] Direct INDUSTRY の WEB サイト（https://www.directindustry.com/ja/prod/the-charles-machine-works-inc/product-41264-1893989.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[235] 日本車両製造株式会社の WEB サイト(https://www.n-sharyo.co.jp/business/kiden/earthdril/dhj60-3.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日)。



（２）くい抜機[236]



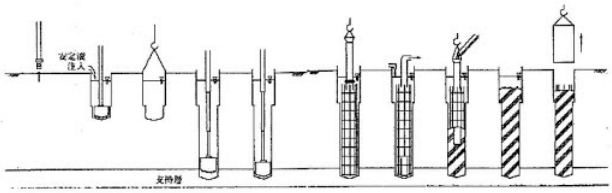
（３）アース・ドリル

【アース・ドリル工法[237]】

---

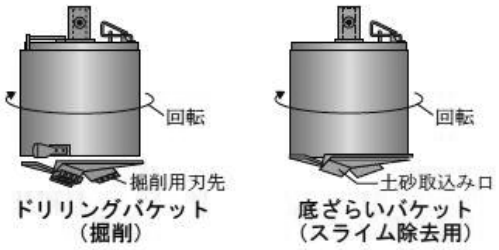
[236] 株式会社エス・スタイルの WEB サイト（https://economy-blade.com/info/2020_03_04/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[237] 東開クレテック株式会社の WEB サイト（http://www.tokai-cretec-



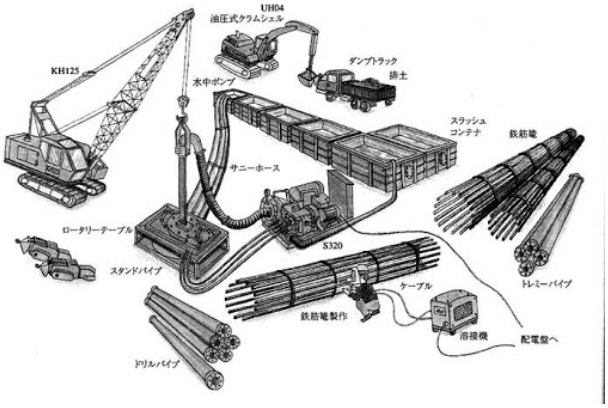
ドリリリングバケットを回転させて地盤を掘削し、バケット内部に収納された土砂を地上に排土する工法。

【ドリリングバケット[238]】



（4）リバース・サーキュレーション・ドリル

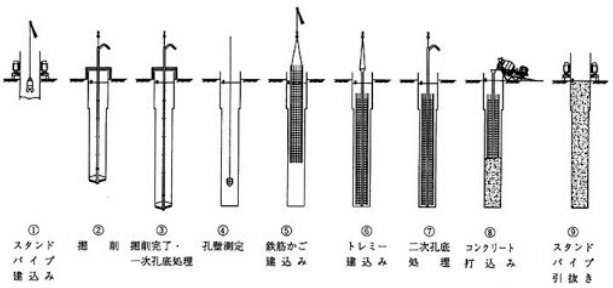
【リバース・サーキュレーション・ドリル工法[239]】



presents.jp/presents-0019.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日)。

[238] TAC 建築士講師室のブログ（http://kentikushi-blog.tac-school.co.jp/archives/46171468.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 2 日)。

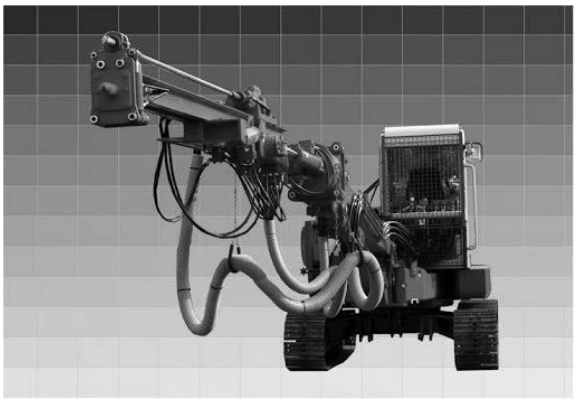
[239] 一般社団法人日本基礎建設協会の WEB サイト（http://www.kisokyo.or.jp/stake03.htm 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日)。



アース・ドリル工法、リバース・サーキュレーション・ドリル工法は、いずれも場所打ち杭による基礎工事の工法を指し、地盤によって用いる工法が異なる。

リバース・サーキュレーション・ドリル工法は、掘り進めたときに穴壁が崩れ落ちる場合に用いられるもので、掘り進める際に泥水を入れたり（これにより穴壁を固める）、泥水を排したりを繰り返す。

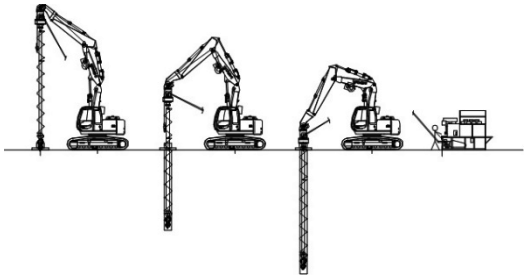
（５）せん孔機 240（チュービングマシンを有するものに限る。）



（６）アース・オーガー[241]

240 ヤマモトロックマシン株式会社の WEB サイト（http://www.yrm.co.jp/?page_id=16 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

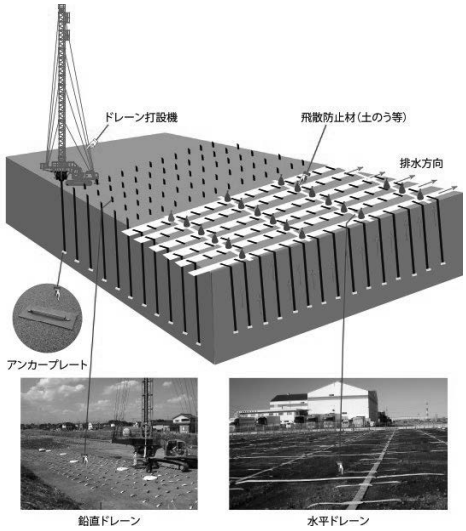
241 株式会社ゴープラスの WEB サイト（https://go-plus.co.jp/method/earthAuger/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。





（7）ペーパー・ドレーン・マシン[242]

[242] ジオドレーン協会の WEB サイト（https://www.geo-drain.com/method.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。



ドレーンとは排水を意味し、ペーパー・ドレーン・マシーンとは、埋立地等の地盤改良を目的とした基礎工事用の機械の 1 つで、紙状のシートを少し地上に出るようにして埋立地に埋めて地中の水分を吸わせ、蒸発させて水分を飛ばすことで地盤を改良する工法。紙状のシートの代わりに砂を用いる場合は、サンド・ドレーン工法という。

（8）（1）から（7）までに掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

ここで援用されている施行令別表第 7 第 6 号所掲の解体用機械は以下の通り。

I　ブレーカ[243]



[243] コマツ教習所の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/special/CourseDetailSpecialSmallVehiclesBreaker.aspx 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

Ⅱ　1に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

⑯非自走式基礎工事用機械（施行令別表第 7 第 3 号の機械のうち非自走式のもの）の運転業務（第 9 号の 2）

【非自走式基礎工事用建設機械の例[244]】



⑰自走式基礎工事用機械（施行令別表第 7 第 3 号の機械のうち自走式のもの）の作業装置の操作業務（第 9 号の 3）

【自走式基礎工事用機械の操作の例[245]】



⑱締固め用機械（施行令別表第 7 第 4 号）の運転業務（第 10 号）

ここで援用されている施行令別表第 7 第 4 号所掲の解体用機械は以下の通り。

---

244 「行列のできるトラック相談所」のブログ（最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

245 中部労働技能教習センター（https://www.ginosenta.or.jp/course/361/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

（1）ローラー[246]



（2）（1）に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

⑲コンクリート打設用機械の作業装置の操作業務（第 10 号）

ここで援用されている施行令別表第 7 第 5 号所掲の解体用機械は以下の通り。

（1）コンクリートポンプ車 [247]



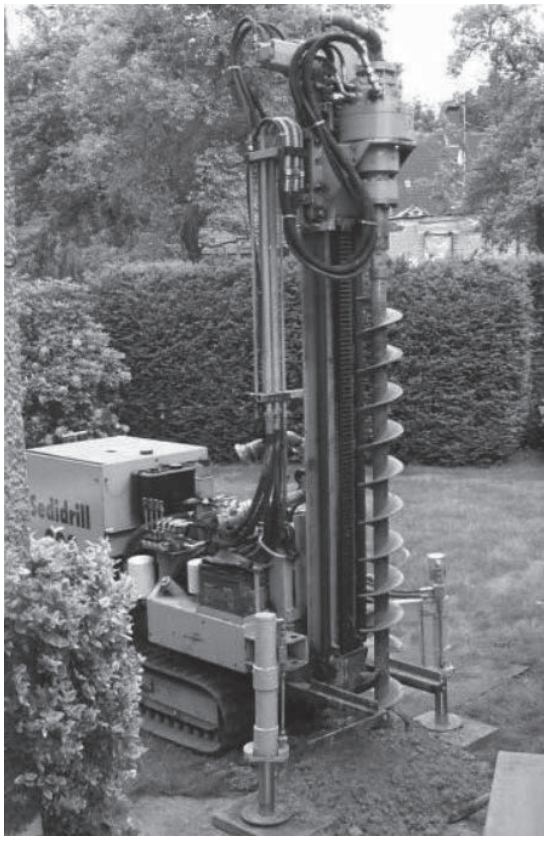
[246] 酒井重工業株式会社の WEB サイト（https://www.sakainet.co.jp/products/asphalt_roller/sw654.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[247] レスポンスの WEB サイト（https://response.jp/article/2019/10/08/327366.html 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

（２）（１）に掲げる機械に類するものとして厚生労働省令で定める機械

⑳ボーリングマシンの運転業務（第１号の３）

【ボーリングマシン①～ドリル型～[248]】

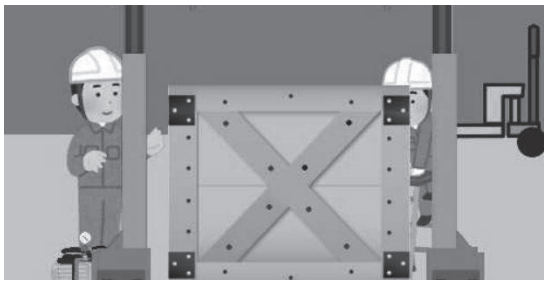


㉑ワイヤロープ等で締め付ける方式のジャッキ式つり上げ用建設機械の調整又は運転業務（第 10 号の４）

【ジャッキ式つり上げ機械のイメージ [249]】

[248] MATEJKA BRUNNENBAU の WEB サイト（https://brunnenbohrung-wassergewinnung.de/wir-ueber-uns/最終閲覧日 2022 年 10 月 1 日）。

[249] 「失業後はじめてのハローワーク」の WEB サイト（https://shi-tsu-gyo.com/jyakkishiki/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



㉒低層用の高所作業車の運転業務（第 10 号の 5）

【高所作業車の例 [250]】

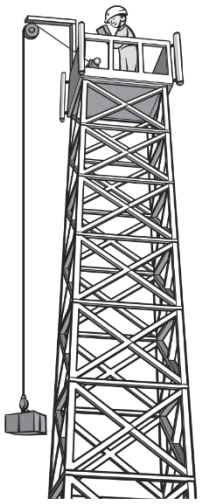


㉓巻上げ機（電気ホイスト等を除く）の運転業務（第 11 号）

【巻上げ器（ウィンチ）の例 [251]】

[250] 株式会社事業支援開発機構福井技能教習センターの WEB サイト（https://www.fgkc.site/slinging-2-2/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[251] SAT 株式会社の WEB サイト（https://www.sat-co.info/ec/winch 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



㉔削除（第 12 号）

㉕レールを用いた巻上げ装置（巻上げ装置を除く）の運転業務（第 13 号）

「巻上げ装置を除く」とされているのは、㉓所掲の通常の巻上げ装置を除く趣旨と思われる。

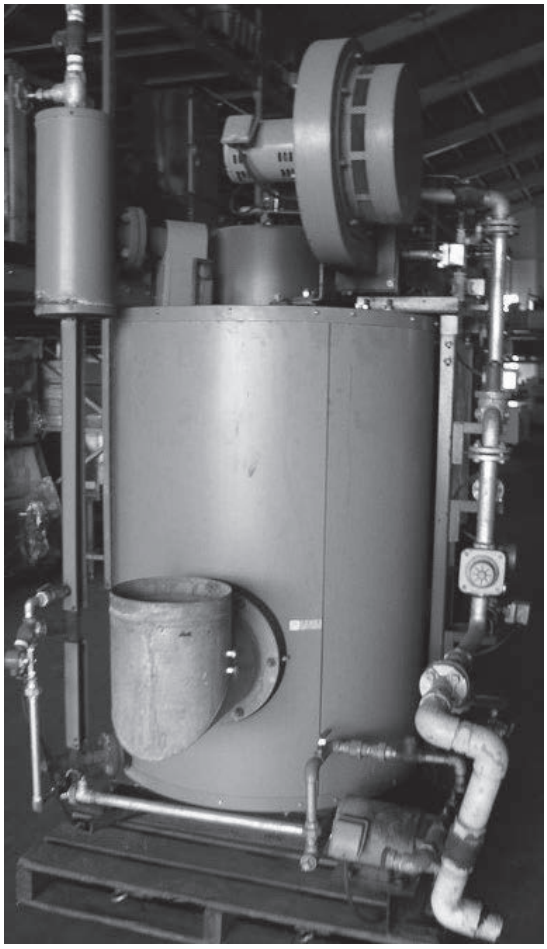
【荷揚げ用リフトの例[252]】



㉖所定の小型ボイラーの運転業務（第 14 号）

[252] ユニパー株式会社の WEB サイト（https://www.uniper.co.jp/2022/05/30/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

【小型ボイラーの例[253]】



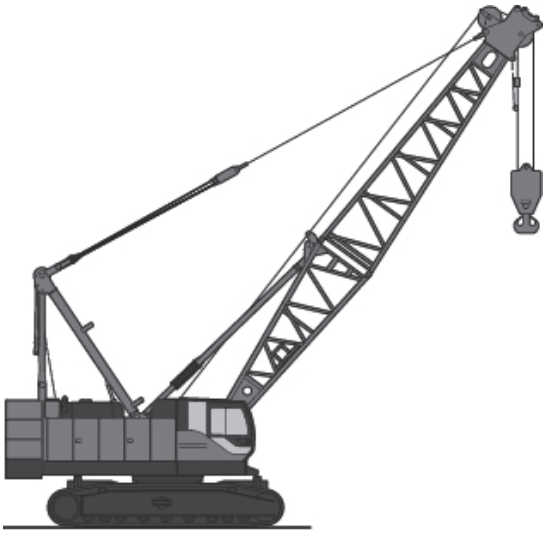
㉗所定のクレーンの運転業務（第 15 号）

（１）つり上げ荷重 5 トン未満のクレーン

【クレーンの例[254]】

[253] 株式会社ジャパンプロビジョンマシンの WEB サイト（https://jpm-web.net/products/detail.php?product_id=171 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

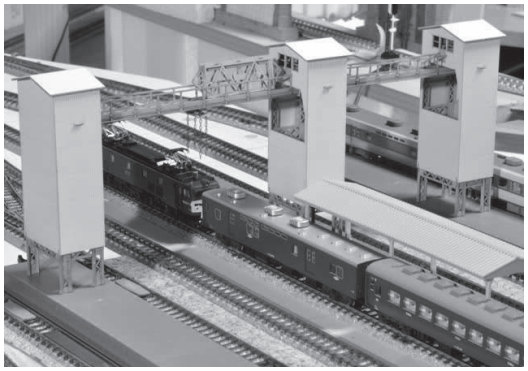
[254] コベルコ建機日本株式会社の WEB サイト（https://www.kobelco-kenki.co.jp/company/recruit/2024/products/machine/crane.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



クローラクレーン
クローラ＋上部本体＋ラチスブーム

（２）つり上げ荷重が五トン以上の跨線テルハ

【跨線テルハの例[255]】



跨線テルハは、鉄道の線路を跨いで荷を運ぶテルハである。

㉘つり上げ荷重１トン以上の移動式クレーンの運転業務（第 16 号）

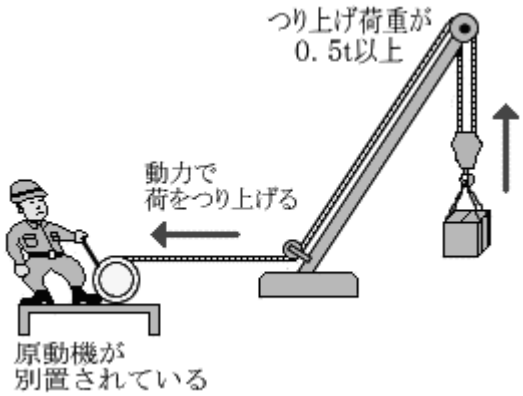
【移動式クレーン[256]】

[255] 布施隆宏氏が運営するふせちゃんのブログ（https://blog.goo.ne.jp/fusechan2003 最終閲覧日 2022 年 3 月 4 日）。
[256] 大阪特殊自動車学校の WEB サイト（https://osakatokushu.co.jp/mobile-crane/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



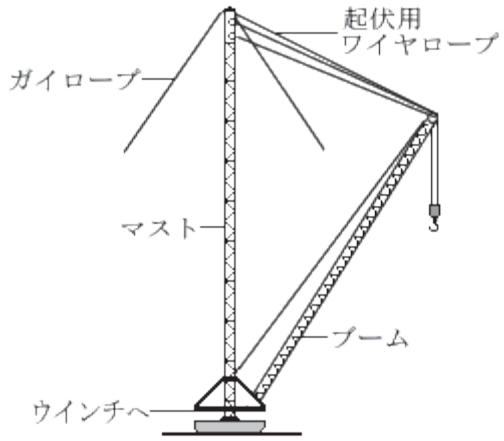
㉙つり上げ荷重 5 トン未満のデリックの運転業務（第 17 号）

【デリック [257]】



【ガイデリックの例 [258]】

[257] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html 最終閲覧日 2020 年 8 月 23 日）。
[258] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html 最終閲覧日 2020 年 8 月 23 日）。



㉚建設用リフトの運転業務（第 18 号）

【建設用リフトの例 [259]】



㉛つり上げ荷重 1 トン未満のクレーン、移動式クレーン又はデリックの玉掛け業務（第 19 号）

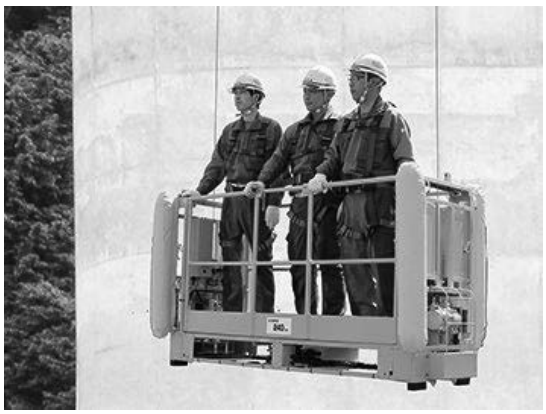
[259] VIRTUAL EXPO GROUP の WEB サイト（https://www.archiexpo.com/ja/prod/bocker/product-155527-1821015.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）に掲載された Boecker 社の製品。

【クレーンの玉掛け業務[260]】



㉜ゴンドラの操作業務（第 20 号）

【ゴンドラの例[261]】



㉝作業室及び気こう室へ送気する空気圧縮機の運転業務（第 20 号の 2）

---

[260] キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=16 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[261] 日本ビソー株式会社のウェブサイト（https://www.bisoh.co.jp/product/maintenance/g-kinou.html，最終閲覧日 2020 年 11 月 9 日）。

作業室や気こう室及びそこへの送気については、㉟及び㊳の図を参照されたい。

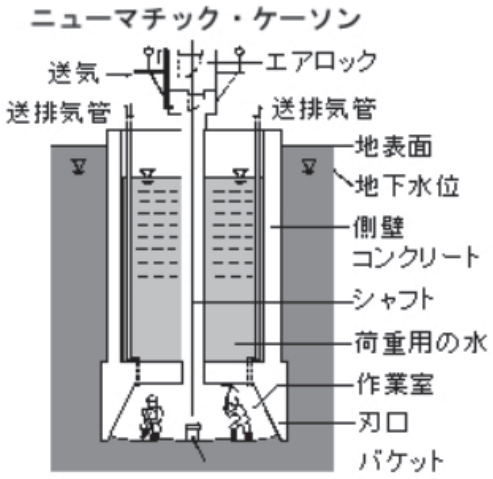
㉞高圧室内作業に係る作業室への送気の調節のためのバルブ又はコックの操作業務（第21号）

【バルブ及びコックの例[262]】



㉟気こう室への送気又は気こう室からの排気の調整を行うためのバルブ又はコックの操作業務（第22号）

【気こう室（ケーソン）への送気[263]】



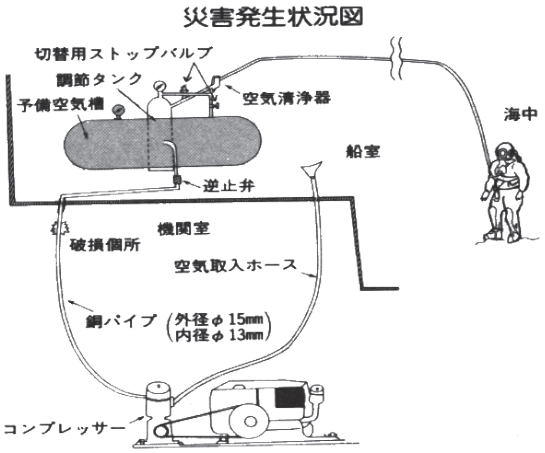
[262] 株式会社木幡計器のWEBサイト（https://kobata.co.jp/product/accessory/08_vcj/最終閲覧日2023年11月1日）。

[263] 鹿島建設株式会社のWEBサイト（https://www.kajima.co.jp/gallery/const_museum/hashi/history/05/chuu05.html最終閲覧日2023年11月1日）。

バルブやコックについては、㉞の図を参照されたい。

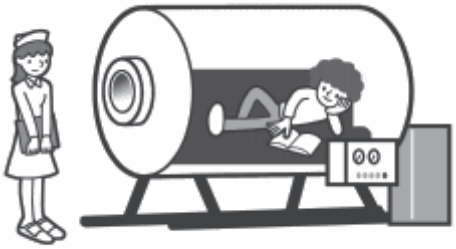
㊱潜水作業者への送気の調節を行うためのバルブ又はコックの操作業務（第 23 号）

【潜水作業者への送気装置[264]】



㊲再圧室の操作業務（第 24 号）

【再圧室のイメージ[265]】



再圧チャンバーでの治療

㊳高圧室内作業に係る業務（第 24 号の 2）

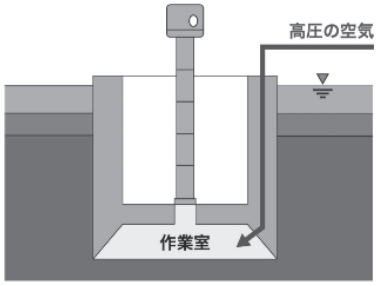
---

[264] 厚生労働省・職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/sai_det.aspx?joho_no=624 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

図は、送気管の破損切断による送気停止による死亡災害の概要を示したものである。

[265] Stars ネットダイバースクールの WEB サイト（https://www.net-diver.org/selftraining/manual/p60-2.htm 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

【高圧室内作業条件のイメージ[266]】



㊴所定の四アルキル鉛等業務（第 25 号）

【特定化学物質や四アルキル鉛等を用いた業務のイメージ[267]】



㊵所定の酸欠危険場所における作業に係る業務（第 26 号）

【酸素欠乏危険場所のイメージ[268]】

---

[266] 株式会社吉光組の WEB サイト
（https://www.yoshimitsugumi.co.jp/service/pneumatic-caisson/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[267] 名古屋南労働基準協会の WEB サイト
（https://www.meihokurouki.or.jp/course/skill/e04 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[268] 那加クレーンセンターの WEB サイト
（https://www.nakacc.co.jp/course/sp_red/sanketsu.php 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



㊶特殊化学設備の取扱い、整備・修理の業務（第 27 号）

【特殊化学設備のイメージ [269]】

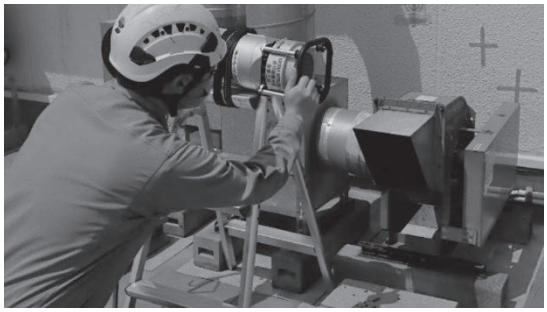


㊷エックス線装置やガンマ線照射装置による透過写真の撮影業務（第 28 号）

【エックス線装置を用いた透過写真撮影業務のイメージ [270]】

[269] 「失業後はじめてのハローワーク」の WEB サイト（https://shi-tsu-gyo.com/tokusyukagaku/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[270] 株式会社セイレイメンテックの WEB サイト（https://seirei-m.co.jp/x-ray-inspection-device/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）に掲載されていたと思われるが、現在はリンク切れのようだ。



㊸所定の核燃料等の加工施設や再処理施設、使用施設の管理区域内での所定の核燃料物質や使用済み燃料、これらで汚染された物の取扱い業務（第 28 号の 2）

この業務は、㊹と共に、JCO 東海村臨界事故（平成 11 年 9 月 30 日）の後、同年中に行われた安衛則改正（同年労働省令第 46 号）により、特別教育（法第 59 条第 3 項）の対象に加えられた。

同事故は、労働者が臨界に関する知識を有していなかったこと、適切な作業方法により作業を行わなかったことが発生原因と指摘されたことによる。

㊹所定の原子炉施設の管理区域内での核燃料物質や使用済み燃料、これらに汚染された物を取り扱う業務（第 28 号の 3）

【原子炉建屋内での核燃料物質に関連する作業の例[271]】

---

271 毎日新聞の WEB サイトに掲載された寺町六花氏撮影の写真（https://mainichi.jp/articles/20210707/k00/00m/040/021000c 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

正確には、東京電力の福島原子力発電所の爆発事故の後、同第 2 原子力発電所の原子炉建屋内で、燃料の核分裂反応を抑えていた制御棒を出し入れする駆動機構（CRD）の補修室にある、CRD の分解装置などを高圧洗浄機を使って水を吹き付け放射性物質を除染する作業の様子をとらえたもの。



㊺東日本大震災で生じた放射性物質による汚染土壌等の除染業務に係る電離則（いわゆる除染電離則）所定の物その他所定の事故由来放射性物質による汚染物の処分の業務（第 28 号の 4）

【除染作業の例 [272]】



㊻電離則所定の特例緊急作業に係る業務（第 28 号の 5）

特例緊急作業とは、電離則第 7 条の 2 第 3 項に定める実効線量の限度値が特例的に 250 ㎜Sv まで認められる緊急作業（原子炉の炉心の著しい損傷その他の重大事故等に対応するための緊急作業）を意味する。

㊼粉じん則所定の粉じん作業に係る業務（第 29 号）

【粉じん作業のイメージ [273]】

---

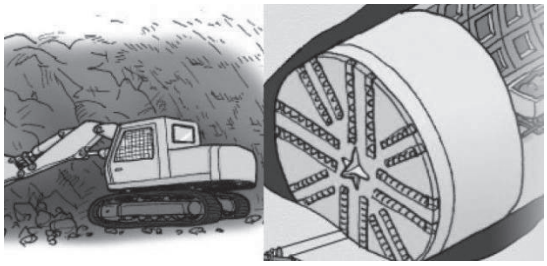
[272] 鹿島建設株式会社の WEB サイト（https://www.kajima.co.jp/news/digest/mar_2021/feature/04/index.html?mode=pc 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[273] 株式会社きらめき労働オフィスの WEB サイト（https://www.kirameki-sr.jp/dust-



㊽ずい道等の掘削作業、ずり・資材運搬、覆工のコンクリートの打設等の作業に係る業務（第 30 号）

【ずい道等の掘削作業のイメージ [274]】



【ずい道等の掘削作業に伴う覆工のコンクリート打設作業のイメージ [275]】



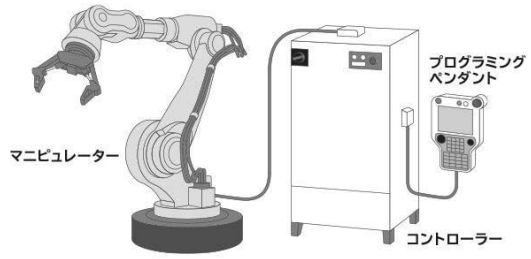
work-education-online 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[274] 建設業労働災害防止協会東京支部の WEB サイト（https://www.kensaibou-t.com/seminar/detail.php?id=44 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[275] 建設業労働災害防止協会大阪府支部の WEB サイト（https://www.kensaibo-osaka.jp/course/course_list/c106/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

㊾産業用ロボットの可動範囲内で行うマニプレータの動作の順序や位置等のロボットへの指示（教示等）や、可動範囲外において、当該教示等を行う者と共同し、その教示等に関わる機器操作を行う業務（第 31 号）

【産業用ロボットのマニプレーターの例[276]】



㊿産業用ロボットの可能範囲内で行う当該ロボットの検査、修理等（㊾の教示等を除く）や、可動範囲外でおいて当該検査等を行う労働者と共同してその検査等に係る機器を操作する業務（第 32 号）

【産業用ロボットの可動範囲内での点検作業の例[277]】



51 空気圧縮機によって自動車用タイヤに空気を充填する業務（第 33 号）

---

276 キーエンスの WEB サイト（https://www.keyence.co.jp/ss/products/vision/fa-robot/industrial_robot/mechanism.jsp 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

277 アスカ株式会社運営の MIRAI LAB の WEB サイト（https://www.mirai-lab.co.jp/all/3457 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

【空気圧縮機を用いたタイヤへの空気充填作業[278]】



52 ダイオキシン類を発生させる廃棄物焼却施設でばいじん等の燃え殻を取り扱う業務（第 34 号）

【ダイオキシン類を含む廃棄物の焼却施設の解体のイメージ[279]】



粉塵を抑制するため、散水しながら解体する。

53 廃棄物焼却施設内の廃棄物焼却炉、集じん機等の保守点検等の業務（第 35 号）

【ゴミ焼却施設の保守点検のイメージ[280]】

---

[278] キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=22 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[279] 株式会社エコプロの WEB サイト（https://www.ecopro21.co.jp/pages/11/最終閲覧日 2023 年 11 月 11 日）。

[280] 株式会社東北サイエンスの WEB サイト（https://t-sci.co.jp/trash.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



54 廃棄物焼却施設内の廃棄物焼却炉、集じん機等の解体等やこれに伴うばいじん等の燃え殻を取り扱う業務（第 36 号）

【廃棄物焼却炉の解体作業の例 [281]】



55 石綿則所定の作業（石綿等が使用されている建物等の解体作業等）に係る業務（第 37 号）

【石綿使用建物解体作業の例 [282]】

[281] 梶谷工業株式会社の WEB サイト（https://kajitani-kogyo.co.jp/incinerator/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[282] 株式会社ウラシコの WEB サイト（https://urashico2.com/blog/asbestos-dismantling-work-process/最終閲覧日 2023 年 11 月 4 日）。



石綿等が使用されている建築物、工作物又は船舶の解体等の作業（石綿則第 4 条第 1 項第 1 号）、[石綿則第 10 条第 1 項規定による]石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業（同項第 2 号）に係る業務に労働者を就かせるときは、以下の特別教育を行わなければならない（石綿則第 27 条）。

56 除染電離則（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則）所定の除染等業務等（第 38 号）

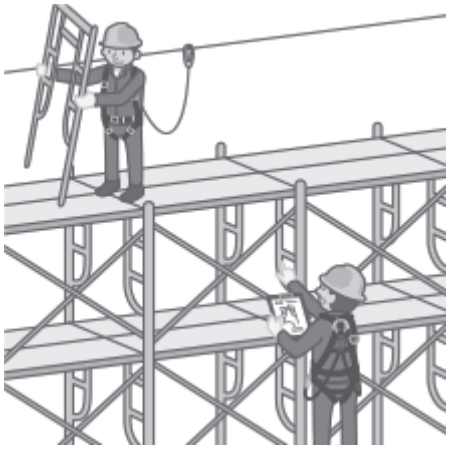
【除染業務のイメージ [283]】



57 足場の組立て、解体、変更の作業に係る業務（第 39 号）

【足場の組立て [284]】

[283] 東北安全技能研修センターの WEB サイト（https://www.kousyo-7.jp/training2/）。
[284] コベルコ教習所株式会社の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/hokkaido/licenses/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



58 高さ 2 メートル以上の場所でのロープ高所作業に係る業務（第 40 号）

【ロープ高所作業のイメージ [285]】



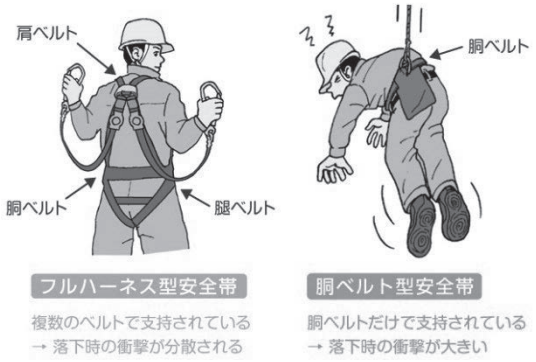
59 高さ 2 メートル以上の場所でのフルハーネス型墜落制止用器具を用いる高所作業に係る業務（第 41 号）

【フルハーネス型安全帯 [286]】

---

[285] 岡山労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/hourei_seido/ro-pusagyou.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[286] リノ・ハピア株式会社の WEB サイト（https://reno-happia.co.jp/20190306/最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



教育の内容や時間等については、以下のような事柄が、以下のような関係規則や告示等に示されている。

【定められた伝達事項】

1）機械（本体・付属装置）の基本的な構造と動き

2）典型的なリスク

3）安全な操作法
4）法令上の（定型的な）遵守事項

【定めを置く規則、告示】
①安衛則第 39 条、安全衛生特別教育規程（昭和 47 年労働省告示第 92 号）
②クレーン等安全規則第 21 条（クレーン運転）、第 67 条（移動式クレーン運転）、第 107 条（デリック運転）、第 183 条（建設用リフト運転）、第 222 条（玉掛業務）、クレーン取扱い業務等特別教育規程（昭和 47 年労働省告示第 118 号）
③ボイラー及び圧力容器安全規則第 92 条
④ゴンドラ安全規則第 12 条
⑤四アルキル鉛中毒予防規則第 21 条
⑥高気圧作業安全衛生規則第 11 条
⑦電離放射線障害防止規則第 52 条の 5 から第 52 条の 9
⑧酸素欠乏症等防止規則第 12 条
⑨粉じん障害防止規則第 22 条
⑩石綿障害予防規則第 27 条
⑪除染電離則（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則）第 19 条

たとえば､安衛則第 36 条第 1 号が掲げる研削砥石の取替え又は取替え時の試運転業務は、誤った取扱いによる破壊の危険を想定して定められ、機械研削[287]用砥石の取替え又は取替え時の試運転については、
学科教育として、
同研削盤（高速回転する砥石を金属や木材等の被加工材に少しずつ接触させることでその表面を削り取って仕上げを行う工作機械）、研削用砥石、取付用具等に関する知識（研削盤や研削用砥石の種類や構造、取扱い方法等）につき 4 時間、
同研削用砥石の取付けや試運転の方法（研削盤と砥石の適合性の確認等）につき 2 時間、
関係法令につき 1 時間、
実技教育として、
機械研削用砥石の取付けや試運転の方法につき 3 時間、
となっている（安全衛生特別教育規程第 1 条）。

他の所掲業務の場合も、概ね合計で 10 時間前後である（ただし、アーク溶接作業、高圧活線作業のように実技だけで 10 時間以上とされているものもある）。

[287] 工作機械等を用いる。自由研削の場合、携帯用グラインダー等を用いる。

なお、特別教育を実施した事業者は、その受講者、科目等の記録を作成し、3 年間保存せねばならない（安衛則第 38 条）。

ウ　関連規定として、

法第 17 条・第 18 条・第 19 条、法第 61 条、法第 78 条・第 79 条

などが挙げられる。

法第 17 条・第 18 条・第 19 条は、安全・衛生委員会の設置義務、構成等について定めており、その付議事項である安全・衛生教育の実施計画（安全委員会の付議事項につき安衛則第 21 条第 3 号、衛生委員会の付議事項につき第 22 条第 3 号）には特別教育も含まれている（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）。

法第 61 条は、クレーンの運転他所定の危険有害業務につき、所定の資格の保有者のみに就業を制限する定め（事業者と就業者の双方が対象）で、所定の資格には、免許や技能講習修了が該当するが、本条所定の特別教育の修了は含まれない。資格には、特別教育修了より高いリスクへの対応が期待されている。

法第 78 条・第 79 条は、重大災害の発生や労災発生率を考慮して特定の事業場を指定し、（特別）安全衛生改善計画を策定、実施させる趣旨の規定であり、その改善計画には、通例、特別教育を含む安全衛生教育が含まれる。

エ　本条の沿革を見るに、

工場法（明治 44 年法律第 46 号）時代に、安全（衛生）教育等の規制はなかった。この時点では、そもそも、労働保護法制自体確立しておらず、工場法制定後も、鉱業法や商店法などの職域別の制定法に保護規定が散在しているに過ぎなかった。

昭和 22 年に制定された労働基準法（同年法律第 49 号）では、第 5 章の第 50 条に、使用者を名宛人として雇入れ時教育の義務が規定された。これは、労災の人的要因の排除を目的としたものだった。

同年に制定された旧安衛則（昭和 22 年労働省令第 9 号）は、第 5 条で、使用者が安全管理者に業務遂行上必要な権限を付与する義務を定めたうえ、第 6 条第 3 号で、安全管理者の業務の一環として、安全作業に関する教育訓練を定めた。

当時の安全教育の主な内容は、事業場で使用される機械設備の安全な使用法等であったため、このような定め方が採用されたものと解される。

しかし、労基法本法に雇入れ時教育以外の定めはなく、旧安衛則にも、事業者が行うべき安全衛生教育に関する具体的な定めはなかった。これは、安全衛生教育の内容は業界や業種に多分に影響を受けるため、一般法規に具体的な定めを置くことが難しかったためとも解される。現に、鉱山保安法第 6 条（現行法第 10 条第 2 項）は、それに紐付く石炭鉱山保安規則等への付託により、保安教育の内容や時間等を詳細に定めていた。

昭和 46 年に労働省に提出された労基法研究会（第 3 小委員会）報告では、

①新技術導入時、職種転換時などの教育

②教育内容の明確化

③職長教育等の明確化

を具体的内容として、安全衛生教育の充実強化の必要性が示されていた。

これらを受け、現行安衛法では、雇入れ時、それと同程度の作業内容の変更時に安全衛生教育を行わせる（法第 59 条第 2 項）と共に、危険有害業務への新規従事者への特別教育を追加し（同条第 3 項）、それに紐付く安衛則等に教育の内容や時間等に関する詳細な規定を設けることで、その強化を図った。法第 60 条（職長等教育）も、この提言を受けて設定された規定である。こうして、全職種・全規模の事業場で就労する全労働者を対象とする、必要な安全衛生教育の法的基盤が整備された。

旧労基法・旧安衛則時代には、毎年 6,000 人超の労災による死亡者が生じており、教育の懈怠が社外工や顧客にまで被害が及ぶ重大な労災の重要な原因となったと思われる例が生じていた（昭和 38 年の国鉄東海道線鶴見駅衝突事故〔死亡者数 161 名〕や三井三池炭鉱事故〔死亡者数 458 名〕のような、安衛法そのものの制定を促したと思われる例のほか、好例として、昭和 48 年 11 月に発生した熊本市のデパート火災が挙げられる [288]。従業員 50 名、客 54 名が死亡する大災害の背景に、従業員への緊急時避難等の安全教育の懈怠等が指摘された〔避難時の安全確保のための階段通路の幅等の物的瑕疵も指摘された〕。高炉建設事件では、下請労働者への十分な教育を怠り、命綱も使用させずに就労させた結果、1 年 2 ヶ月間に死者 35 人、休業災害 515 件もの被災を招いたという）。事業者が労働者に施すべき教育内容が不明確という問題もあったため、昭和 46 年の労災防止計画では、教育制度の強化が対策の柱の 1 つとされた。

法定教育内容の不明確さが仇となったと思われる裁判例もあった。すなわち、良工社女子年少者就業制限等違反被告事件（名古屋地判昭和 26 年 9 月 19 日）では、材木運搬に伴う災害で被災した年少労働者への安全教育の懈怠による事業者の刑事責任が問われた事案で、作業人員 4 名の小規模事業場であること、30kg 以上の材木を運搬させないような雰囲気が一応醸成されていたこと等を考慮し、当該年少労働者に見合った安全衛生教育が行われていなかったとしても、過失はないとされていた。

なお、平成 11 年には、同年 9 月 30 日に発生した JCO 東海村臨界事故（詳細は法第 11 条に関する三柴解説を参照）を契機として、安衛則改正（同年労働省令第 46 号）により、第 36 条第 28 号の 2、第 28 号の 3 が新設され、特別教育の対象に、核燃料物質等の加工施設や使用施設等や原子炉施設の管理区域内で核燃料物質等を取り扱う業務が加えられた。同事故は、労働者が臨界に関する知識を有していなかったこと、適切な作業方法により作業

---

[288] 本事故のジャーナリズムからの記録として、久谷輿四郎『事故と災害の歴史館』（中災防新書、平成 20 年〔2008 年〕）37-50 頁がある。

ここには、火災原因は不明であったこと、避難訓練が一度もなされていなかったこと、避難用階段が倉庫代わりに使われていた様子、消火活動の障害となる建物の構造などが綴られている。

を行わなかったことが発生原因と指摘されたことによる。

オ　元行政官で安全衛生教育者の藤森和幸氏は、本条について、以下のように述べている。

すなわち、

事業者による安全衛生教育の体系整備と実施は、事業場の安全衛生管理体制を実質的に機能させるための必須要件である。

事業場で行われる安全衛生教育には、全社員に共通して実施されるべきものと、その組織における役割に応じて職階別（階層別）に実施されるべきものの 2 種類がある点で、一般の学校教育と異なっている。

安全衛生教育のうち、特別教育では、聞き取り当時 51 業務（令和 6 年 7 月 30 日時点で 60 業務）が対象となっており（安衛則第 36 条)、事業者による実施が罰則付きで義務づけられている。安衛則の制定以後、過去の災害事例に照らして相対的に危険・有害と考えられるものが選定されており、新しい機械、設備、化学物質等の開発や使用に伴い、対象業務は増加傾向にある。

労働現場で行われる業務の全てが一定の危険有害性を伴うが、特別教育の対象は、過去の災害事例の数や重さ等にかんがみて、罰則付きで実施を強制するに相応しい業務に絞り込まれている。

同じく第 6 章に規定される就業制限（法第 61 条）との関係では、教育義務を定める法第 59 条は、事業者のみを名宛人として、当該業務に就かせる時には、当該「教育を行なわなければならない」と定めているのに対し、就業制限では、よりリスクの高い業務を対象として、事業者を名宛人として、所定の資格を持つ者でなければ、当該「業務に就かせてはならない」と定めると共に、当該資格保有「者以外の者は、当該業務を行なつてはならない」と定め、所定の資格には免許と技能講習の修了等が該当し、特別教育の修了は該当しない。これらは、危険有害性（リスク）の度合いによって分けられており、高い順に、免許→技能講習→特別教育に区分されている。

たとえば、最大荷重 1t 未満のフォークリフトであれば、第 59 条第 3 項の特別教育の実施で足りるが、最大荷重が 1t 以上となる場合は、同じフォークリフトの運転業務でも、リスクレベルが上がるため、技能講習修了者等でなければ就業制限がかかることになる（事業者が就業させることも、就業者が就業することも、法第 61 条違反として処罰され得る）。

特別教育の科目、範囲及び時間については、安衛則第 39 条に基づき告示レベルでその細目が規定されている。

安全関係のうち、安衛則所定の機械等に係る業務の特別教育については、一括して「安全衛生特別教育規程」(昭 47・9・30 労働省告示 92 号)に、安衛則以外の規則所定の機械等(ボイラー、クレーン、ゴンドラ)については、それぞれ独立した教育規程に定められている。それらは個別に重大なリスクを伴うことによる（ボイラーについては破裂、クレーンについては転倒・崩壊、ゴンドラ等の場合は転落等）。

有害物に係る衛生関係の業務については、個々の独立した規程に、科目、範囲、時間につ

いて定められている（例えば、粉じん則については「粉じん作業特別教育規程」〔昭 54 年 7 月 23 日労働省告示 68 号〕など）。規範レベルは同じ告示である。

なお、家内労働に特別教育制度はないが、委託者と家内労働者の関係は指揮命令関係に準じ、委託者から家内労働者に危険有害業務が委託されることがあるため、委託者は、委託業務に関し、機械器具等や原材料等を家内労働者に譲渡・貸与・提供するときは、これらによる危害の防止措置を講じなければならず（家内労働法第 17 条第 1 項）、家内労働者も同様に危害防止措置を義務づけられている（同条第 2 項）。

また、都道府県労働局長または労働基準監督署長は、委託者又は家内労働者が、危害防止のための必要な措置を講じない場合には、委託または受託を禁止し、または機械器具等の設備や原材料等の使用停止等を命ずることができるとの定めもある（同第 18 条）。

実際に、接着剤を使用して品物を加工する委託業務中、（おそらく接着剤が）石油ストーブに引火して、同じ部屋で遊んでいた子供が被災した災害が生じたりしており、現に監督官が是正勧告等の行政指導を行うことがある。

カ　本条（法第 59 条）の関係判例として、山崎工業事件静岡地沼津支判令和 2 年 2 月 25 日労働判例 1244 号 94 頁が挙げられる。

＜事実の概要＞

鋳物製造等を業とする Y に雇用され、鋳物仕上げ等の業務に従事していた X が、エアブロー作業（空気で製品表面をきれいに仕上げる作業）をしていたところ、A が運転するクレーンのフックが左肩背部に当たり、その衝撃で右足第 4 指の骨折等の傷害を負った（本件災害）。本件災害は労災認定された。

A は、元々G 社から Y に派遣されており、その頃 G 社作成のマニュアルで安全教育を受けていたが、Y 代表者作成の巡回記録には、クレーン運転業務にかかる安全意識や能力に欠ける旨の記載が複数記されていた。

本件災害の数年後、今度は X の不安全行動を理由に Y に解雇されたことを契機に、X が Y を相手取り、本件災害にかかる安全配慮義務違反に基づく損害賠償と共に、解雇の違法無効確認及び当該解雇を不法行為とする損害賠償を求め、訴訟を提起した。

このうち安全配慮義務違反に関する判旨は次の通り。

＜判旨＞

使用者の安全配慮義務の内容は、問題となる具体的状況等によって異なる。本件に即してみれば、Y は、クレーン運転について一定の合図を定め、合図を行う者を指名し、現に合図させること（クレーン等安全規則第 25 条第 1 項本文）、クレーン運転業務に労働者を就ける際、安全のための特別教育を行うこと（同第 21 条第 1 項）などが求められている。

A の技能が著しく劣ることは明らかだったのに、Y は、本件災害発生まで 2 年あまり運転手として稼働させ、自らクレーン運転上の安全に関する特別教育を行ったり、その成果が得られなければ運転手を交替させる等の方策を検討しなかった。Y は安全配慮義務違反をおかし、同義務を尽くしていれば本件災害は生じなかったというべきなので、損害賠償責任を負

う。

Y は、A に注意指導していたと主張するが、体系的な教育ではなく、その後も複数回の注意指導を受け続けていることから、奏功していないことは明らかである。

＜汲み取り得る示唆＞

本条（法第 59 条）第 3 項が定める特別教育の実施義務（クレーン則で具体化されたもの）は、労働者派遣法第 45 条第 3 項により、派遣先に課される。むろん、派遣元で既に特別教育を受けていれば派遣先が重ねて実施する必要はない。また、安衛則第 37 条には、他の事業場や外部機関で既に特別教育を受けていれば省略できる旨の定めもある。しかし本件では、おそらく派遣元でも X が従事したクレーン業務に関する特別教育が行われていなかった。判決は、Y の特別教育義務違反を直接的に指摘してはいないが、安全配慮義務は安衛法の定めより広範にわたることを前提に、現に Y 代表者らが A の意識・能力不足を認識し、記録していたことから、同義務違反を認めた。

キ　本条（法第 59 条）は、罰則付きの規定であり、筆者（阿部理香）としては、同条第 1 項及び第 2 項が定める、雇入れ時又はそれと同視し得る作業内容変更の事業者による安全衛生教育の実施は労働契約の内容となり、労働者は、使用者に対して当該教育義務の履行を請求できると考える。

安全衛生教育の内容や時間数が不適切だったことの立証責任は労働者が負うが、不十分な教育に起因して損害が発生した場合、事業者は損害賠償責任を負うと解される。

筆者が履行請求を認める理由は、当該教育義務の履行が、刑事罰で担保され、民事上の安全配慮義務の目的である労災防止と密接に関連することによると思われるが、特別教育と違って教育規程がないこともあり、なすべき義務内容の特定を、訴訟手続きないし訴訟前手続きにおいて進める作業が求められよう（三柴丈典）[289]。

ク　法改正提案を検討するに、繰り返しになるが、雇入れ時又はそれと同視し得る作業内容変更時の教育は、特別教育と異なり、業種や業務内容等に影響されるし、現に教育規程がない。しかし、それだけに、事業（場）の事情に応じて必要な内容及び時間を備えた教育が必要であり、実施後の理解度の確認、定期的な繰り返し等により知識を定着させること、事業場ごとの体系的な実施計画の策定が求められる（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1、平成 28 年 10 月 12 日基発 1012 第 1 号）。

「第 3 項所定の特別教育に関する筆者の立場は不明だが、第 1 項・第 2 項所定の安全衛生教育の関する論旨からは、労働者に当然に履行請求権を認める考えと思われる。」

「第 3 項所定の特別教育に関する筆者の立場は不明だが、第 1 項・第 2 項所定の安全衛生教育の関する論旨からは、労働者に当然に履行請求権を認める考えと思われる。なお、第

[289] この際、鎌田名誉教授が打ち出した履行請求理論が参考になる（鎌田耕一「安全配慮義務の履行請求」『労働保護法の再生：水野勝先生古稀記念論集』（信山社、平成 17 年〔2005 年〕）出版 359-412 頁）。

1項・第2項は第120条、第3項は第119条で罰則が付されている。」

ケ　法第60条は、労災防止には、労働者個々人が当該業務やそれに関わる安全について知るだけではなく、同人らの指導監督者が、適切な指導監督方法を熟知しておく必要があることを踏まえ、「新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）」、すなわち現に職長職にあるか、それに相当する役割ないし権限を持つ者に、指導監督に必要な知識の伝達を図ったものである。ここで作業主任者が除外されているのは、同者には、免許や技能講習修了といった一定レベル（職長等教育に期待されるレベル）以上の資格要件が定められていることによる。

法第59条所定の雇入れ時・作業内容変更時教育と違い、実施義務に罰則は付されていない。

コ　本条各号が定める通り、ここで伝達されるべき「指導監督に必要な知識」には、①業務管理的事項（作業方法〔＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの〕の決定、労働者の配置関係）、②配置等の人事労務管理的事項（労働者の指導監督方法関係）のほか、③所定の労災防止上の必要事項も含められている。

このうち③には、法第28条の2第1項や法第57条の2第1項及び第2項所定のリスクアセスメント及びその結果に基づく管理措置のほか、異常時等の措置等の安全衛生の要ともいうべき事項が該当するとされているので、職長等には、相応の安全衛生の知識・見識が求められているということであろう。

職長等教育の対象業種は、

屋外産業的業種のうち建設業（安衛法施行令第19条第1号）、

工業的業種のうち製造業[290]（第2号）、電気業（第3号）、ガス業（第4号）、自動車整備業（第5号）、機械修理業（第6号）、

の6種にとどまる。

職長等教育に充てるべき時間数は、特別教育等と同様に法定されており、業務管理的事項（本条第1号）につき2時間以上、人事労務管理的事項（第2号）につき2.5時間以上とされている（安衛則第40条第2項）。十分な知識技能を持つ者につき省略できる旨の定めもあるが（同前第3項）、特別教育等と異なり、それより上位の知識技能を裏付ける資格（免許、技能講習修了等）でなければならない等の特定の制約は見当たらない。

他方、受講していれば職長等教育の一部を省略できることとなる研修には、通達（平成25年6月14日基安安発0614第1号）で、労働安全衛生マネジメント研修（平成11年6月11日基発第372号）及びリスクアセスメント担当者（製造者等）研修（平成12年9月14日基発第577号）が定められており、やはり、職長等教育に安全衛生の要諦の習得が期待されていることが窺われる。

---

[290] 但し一部を除く。

職長等教育は、事業者に課された実施責任を果たすため業務として課されるものであり、労働時間として扱われる必要があるため、仮に法定時間外に行われる場合には、事業者に割増賃金の支払い義務が生じ（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）、事業場外での実施に際しては、受講費用や旅費等を事業者が負担する必要がある（同前）。

職長相当者（「新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）」）に法的定義はないが、一般には、現場監督者、班長、組長等が該当すると解されている[291]。

サ　関連規定として、法第 16 条が挙げられる。同条は、建設業や造船業において、関係請負人が安全衛生責任者を選任し、元方事業者（統括安全衛生責任者）との連絡や下請事業者間の連絡調整を行わせるよう定めており、これに本条所定の職長等が充てられることが多い。

シ　本条（法第 60 条）の沿革をみるに、工場法時代も労基法制定当初も職長教育等に関する規制はなく、現行安衛法の骨格を形成した労働基準法研究会（第 3 小委員会）の報告書で、安全衛生教育の充実強化の一環として「職長教育などの明確化」の必要性が掲げられたのが嚆矢である。これは、昭和 30 年代以後の技術革新の進行で、新たな製造方法や化学物質の使用等により、大規模災害や職業病が生じるようになったことを受けていた。

ただし、「職長教育」という用語（概念）に国会で初めて言及されたのは、昭和 24 年 4 月の第 5 回国会衆議院労働委員会であり、ここで当時の齋藤邦吉職業安定局長は、「職長の教え方を教育」するために、政府が（職長に対する教育者として）補導員という職を養成しようとしている旨述べていた。もっとも、ここで労働安全衛生は殆ど意識されておらず、職長を用いた労働力の有効活用が構想されていた。

ス　本条制定の背景災害等をみるに、前述の通り、本条が定める職長教育制度自体の背景には労働基準法研究会報告での示唆があり、その背景には、旧安衛則時代における毎年 6,000 人超の労災による死亡者の発生、また、教育の懈怠が社外工や顧客にまで被害が及ぶ重大な労災の重要な原因となったと思われる例（昭和 38 年の国鉄東海道線鶴見駅衝突事故〔死亡者数 161 名〕や三井三池炭鉱事故〔死亡者数 458 名〕のような、安衛法そのものの制定を促したと思われる例のほか、昭和 48 年 11 月に発生した熊本市のデパート火災〔従業員と客合わせ死亡者数 94 名〕、高炉建設事件〔1 年 2 ヶ月間に死者 35 人、休業災害 515 件〕のように、安全衛生教育の懈怠〔前者では避難誘導等、後者では命綱装着等〕が重要な被災原因となった例）があった。

なお、令和 4 年の労働安全衛生法施行令の一部改正により、それまで職長等教育の対象から除外されていた「新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業」が追加されることになった背景には、平成 24 年以降、大阪において印刷事業において多数の労働者が胆管がんを発症した例があると解される。

---

[291] 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））150 頁。

セ　元監督官（元鳥取労働局長）で、長く東京安全衛生教育センター（法第 63 条に基づき設置された、厚生労働省の関係機関である中央労働災害防止協会が擁する教育機関）で安全衛生教育を行ってきた藤森和幸氏からは、本条（法第 60 条）につき以下の情報が得られた。

氏曰く、

受講者等からは、①対象業種と②職長の法的位置づけについて、よく質問を受けた。各質問と回答は以下の通り。

①職長等教育には罰則が付されていないのに、対象業種が安衛法施行令第 19 条で 6 業種（建設業、一部を除く製造業、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業）に絞られているのはなぜか。

【回答例】

罰則の有無にかかわらず、労働災害の発生率・件数や重大性の程度、実施の実行可能性等を勘案して、相対的に職長を選任すべき業種が決定された。立法当初、対象業種から除外するのが望ましいと考えられたのが、食品製造業（うまみを除く）と印刷業だった。食品製造業は、かつては家内労働的側面が強く、また、印刷業は事業規模が小さい場合が一般的だったことによる。

②職長は、安衛法第 3 章「安全衛生管理体制」に直接規定されていないが、その位置づけ、法的責任、両罰規定（法第 122 条）との関係はいかなるものか。

【回答例】

職長等教育の実施義務者は事業者だが、対象業種で労働災害が発生した場合、職長は、事業者の立場を代理代行して現場を指揮しているため、一義的には自然人であるその責任が問われ、送検され易い。この場合、両罰規定により事業者も罰せられる。

なお、職長等教育は事業者に課せられているが（ただし罰則なし）、たとえ事業者により職長等教育が実施されていなくても、発生した労働災害にかかる職長個人の責任が免責されるわけではない。

ソ　特筆すべき関係判例として、綿半ソリューションズ（綿半鋼機承継人）事件長野地松本支判平成 30 年 3 月 28 日 LEX/DB 25560025 がある。

＜事実の概要＞

X は、内装工事業者 A を営む個人事業者であり、建設工事等の設計、請負、施工等を営む Y から、2F 建て託児所の新築工事における床工事（本件工事）を請け負った C から、本件工事の一部（タイル裏面に有機溶剤を含有する接着剤を塗布する仕事）を請け負っていた。本件工事の現場管理は Y の従業員である Y2 が担当し、X（A）と Y3（B）に本件工事の一部を請け負わせたほか、C を本件工事の職長に指名し、両者をその監督下においた。

Y3（B）が C と共に長尺シートを床に貼る作業をしていて、それを温めて曲げやすくするためガストーチを使用したところ、X（A）が一人で作業をしていた保育室で、気化した有機溶剤に何らかの火気が引火して床に火が走った（本件事故）。

これによりXは、外傷性ストレス障害（PTSD）を発症し、労災認定を受けた。そこでXは、Yらを相手どり、安全配慮義務違反による不法行為損害賠償訴訟を提起した。

本件では、特にXと直接的な契約関係にないY2の過失責任が争点となった。

【長尺シート[292]】



【ガストーチ[293]】



＜判旨～X請求一部認容～＞

Y2は、具体的な安全管理を職長（C）に任せていたと供述するが、Cに安全管理に関する指示をしておらず、Y3（B）やX（A）らに本件工事の応援を依頼したのはY2であり、X（A）らに具体的な作業内容の説明や作業場所の打ち合わせを行ったのもY2なので、Y2には本件工事の各作業の安全を管理監督すべき義務があった。

本件事故の火元はY3（B）のガストーチだったが、建物の窓の幅を狭める等したために気

---

[292] HAGSのWEBサイト（https://hags-ec.com/column/i-looked-at-the-differences-in-the-salt-bile-and-shaku-shaku-sheets-which-are-often-heard-in-the-floor-wood/最終閲覧日2023年11月7日）。

[293] ロイヤルホームセンター株式会社が運営するロイモールのWEBサイト（https://diyclip.roymall.jp/tool/1260979 最終閲覧日2023年11月7日）。

化した有機溶剤が滞留したことも本件事故の一因と考えられる。

長尺シート張り等が、間仕切りのない隣り合わせの空間で異なる作業員により同時に進められれば、気化した有機溶剤に引火する事故が発生する可能性があることも予見可能だった。よって、ガストーチを使用する作業と有機溶剤を使用する作業を、そうした空間で同時に進めないか、換気によりガストーチを使用しても引火しない作業環境を整える義務があったのに、果たさなかったので、Y2 には過失責任がある。

＜汲み取り得る示唆＞

本判決は、形式的に任命されていた職長ではなく、実質的に工事を指導監督していた者に安全配慮の注意義務ないし事業者 Y が負う安全配慮義務の履行補助／代行責任を負わせた例であり、「職長等」という肩書きが、少なくとも民事上、あまり意味を持たないか、実質的に判断されることが示唆される。

そもそも、、安衛法上も、職長等は、「職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）」と広く定義されているので、実質的に判断され得る。

タ　職長等の民刑事上の責任について考えるに、労働災害が発生した場合、民事刑事の双方で、一義的には直接の行為者の責任が問われるため、事業者と一体の立場で当該現場で指導監督の職務にあたる職長等が負い、事業者には事業者責任が問われることとなる（刑事上、事業者は、自身の規定違反に基づく責任のほか、法第 122 条の両罰規定による責任を負う）。

職長等教育の実施義務は事業者にあるが（ただし罰則なし）、事業者がこれを怠っていても、労働災害にかかる職長等の民刑事上の責任は免れない。職長等の責任は、組織内での実質的な指導監督の役割ないし権限とその実際の行為（作為・不作為）に伴うものだからである。

ただし、安衛法が、現場の要である職長に職階に即した教育を特に規定している趣旨、重要性に照らせば、職長等教育の不実施が、職長の民刑事上の責任を縮減する可能性はある。

チ　本条（法第 60 条）の改正提案として、職長等教育やそれに相当する教育を、現在定められた建設業、製造業等の 6 業種以外の業種の事務系、技術系の管理職にも拡大すべきと解される。

ツ　法第 60 条の 2 は、

第 1 項で、法第 59 条所定の雇入れ時・作業条件変更時教育及び特別教育、法第 60 条所定の職長等教育が課されない場合にも、危険有害業務の就業者（労働者に限定されていない）に対して、安全衛生教育（安全衛生水準向上教育）を行う努力義務を課し、

第 2 項で、厚労大臣がその実施のための指針を公表すべきことを定め、

第 3 項で、厚労大臣が当該指針に基づき指導等を行う権限について定めている。

本条第 1 項が挙げる法定教育（雇入れ時教育等）は、各職務へ従事する際の導入教育に過ぎず、技術革新に伴う新たな機械や技術の導入、作業態様の変化等に応じた継続教育が必要となることを踏まえ、設けられた規定である。

本条第 2 項に基づき、教育の対象者、内容、時間等を定めた「危険又は有害な業務に現に

就いている者に対する安全衛生教育に関する指針」（定時教育および随時教育指針。平成元年 5 月 22 日安全衛生教育指針公示第 1 号、最新改正：令和 3 年 3 月 17 日安全衛生教育指針公示第 6 号）が公表されている。

テ　同指針によれば、本条による教育の対象は、①就業制限業務の従事者、②特別教育対象業務従事者、③①②に準じる危険有害業務従事者であり、対象としては③の分だけ、法第 59 条第 3 項及び第 61 条の対象より広い。

内容は、労災動向や技術革新等に対応した事項、時間は原則 1 日程度、より具体的には、以下の 15 種類の業務種別ごとに別表に示されている。

これらは就業制限免除資格（免許、技能講習修了等）と特別教育の対象業務の双方を含んでおり、それらのうち特に知識技能の更新が必要なものを選定したものと察せられる。

①揚貨装置運転士安全衛生教育
②ボイラー取扱業務従事者安全衛生教育
③ボイラー溶接業務従事者安全衛生教育
④ボイラー整備士安全衛生教育
⑤クレーン運転士安全衛生教育
⑥移動式クレーン運転士安全衛生教育
⑦ガス溶接業務従事者安全衛生教育
⑧フォークリフト運転業務従事者安全衛生教育（就業制限に係るもの及び特別教育に係るもの）
⑨車両系建設機械（整地・運搬・積み込み用及び掘削用）運転業務従事者安全衛生教育
⑩車両系建設機械（基礎工事用）運転業務従事者安全衛生教育
⑪機械集材装置運転業務従事者安全衛生教育
⑫ローラー運転業務従事者安全衛生教育
⑬有機溶剤業務従事者安全衛生教育
⑭チェーンソーを用いて伐木等の業務従事者安全衛生教育
⑮玉掛け業務従事者安全衛生教育

これら、本条（法第 60 条の 2）に基づく安全衛生水準向上教育には、対象業務従事者の業務従事後、一定期間ごとに実施される定期教育と、機械設備等の更新ごとに実施される随時教育があり、随時教育には実技を含むものがある。

事業者は、これらを就業時間内に実施するよう努める義務を負う。

ト　関連規定には、以下のようなものがある。

事業者に、安全・衛生管理者、安全衛生推進者その他労災防止業務従事者 [294]への能力向

---

[294] 法第 99 条の 2（講習受講の指示）において、都道府県労働局長が事業者に「受講させるよう指示」する対象として定めた「労働災害防止業務従事者」や、法第 19 条の 2 が定める能力向上研修の対象とほぼ同旨と思われるため、ここでもその略称（労災防止業務従

上教育実施／受ける機会提供の努力義務を課した法第 19 条の 2。

事業者に、安衛則第 36 条所定の 57 の危険有害業務にかかる特別教育の実施を義務づけた法第 59 条第 3 項（罰則付き）。

事業者と就業者の双方を名宛人として、特別教育対象業務よりリスクの大きな一定業務（施行令第 20 条）につき、資格（免許、技能講習修了等）保有者以外の就業を禁じた法第 59 条第 3 項（罰則付き）。

ナ　本条（法第 60 条の 2）は、昭和 63 年の安衛法改正（同年法律第 37 号）で新設された。

国会での法案審議では、産業構造の変化や技術革新の進展が背景として強調され、特に VDT 作業による健康障害やメンタルヘルス問題への対応が意識されていた。

ヌ　適用の実際についてみるに、監督指導上、本条を活用する場面は極めて少ない。その理由は、本条が努力義務にとどまることのほか、実施すべき教育の範囲が不明確なこともあると解される。本条の定めを踏まえれば、法第 59 条第 3 項所定の特別教育、法第 61 条所定の就業制限解除資格（免許、技能講習修了等）取得のための教育の内容の補完が標準になるとは言えるが、極論、業務に伴うリスクに対応する内容は全てとも言え、だからこそ、本条を努力義務にとどめざるを得なかったとも言える。

また、匿名元行政官によれば、かつては指導票に監督官が自由記入できたので、本条のような努力義務規定であっても、指導の機会を確保できたが、現在は、指導票に予め記載された項目にチェックする形式になっており、本条（法第 60 条の 2）にかかるチェック項目はないので、監督官も指導が難しくなっているという。

挙示すべき関係判例は見当たらない。

ネ　本条の民事上の効果についていえば、本条の履行請求は認められ難いだろうが、特に労働者が本条に基づく教育を求めているのに果たされず、労災を生じた等の事情があれば、損害賠償の支払い命令に際して過失の一事情として考慮され得るだろう。

ノ　法第 61 条は、

第 1 項で、事業者を名宛人として、クレーン運転その他政令所定の危険有害業務につき、所定の免許取得者や技能講習修了者以外を就業させることを禁止し、

第 2 項で、就業者を名宛人として、上記資格者以外の就業を禁止し、

第 3 項で、就業可能な資格保有者に、就業時における免許証等の資格証書の携帯を義務づけ、

第 4 項で、職業能力開発促進法上の職業訓練中の労働者につき、省令の定めにより特例

事者）を用いる。本条（第 107 条〔労災防止業務従事者及び労働者への支援〕）も同様の対象を設定しているので、その略称を用いる。法第 19 条の 2 と法第 99 条の 2 の対象は、事業場内部の者を想定していると解されるのに対し、外部コンサルタントも対象に含み得る点で異なる。

を設けられる旨を定めている。

ハ　本条は、一定レベル以上のリスクを伴う業務への就業を、免許証等の資格を持つ者に制限した規定であり、その対象は労働者に限られない。

就業制限の対象業務は、施行令第 20 条が定める以下の 16 業種であり、都道府県労働局長が発行する免許取得者か、都道府県労働局長の登録を受けた者による技能講習の修了者などの有資格者のみが就業できる（安衛則第 41 条別表第 3）。

①発破の際の穿孔、装てん等の業務（施行令第 20 条第 1 号。以下号数のみ記載）

【発破装薬の例 [295]】

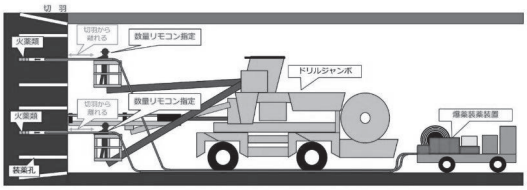


図1 本装置を用いた爆薬装薬構成
（2tトラック 1 台に爆薬装薬装置 2 台搭載の場合）



写真1 装薬作業状況

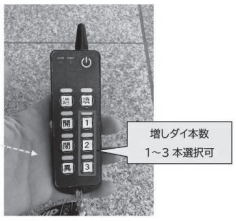


写真2 ワイヤレス操作リモコン

②制限荷重 5 トン以上の揚貨装置（船舶に取り付けられたデリックやクレーンの設備）の運転業務（第 2 号）

【揚重装置の例 [296]】

---

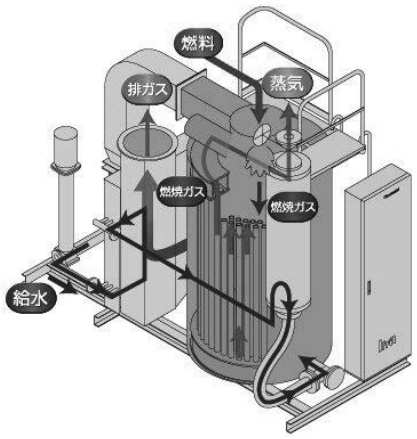
295 PR TIMES の WEB サイト（https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000071.000057111.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 8 日）。

296 「失業後はじめてのハローワーク」の WEB サイト（https://shi-tsu-gyo.com/youkasouchi/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）



③ボイラー（小型ボイラー除く）の取扱い業務（第 3 号）

【ボイラーの例 [297]】



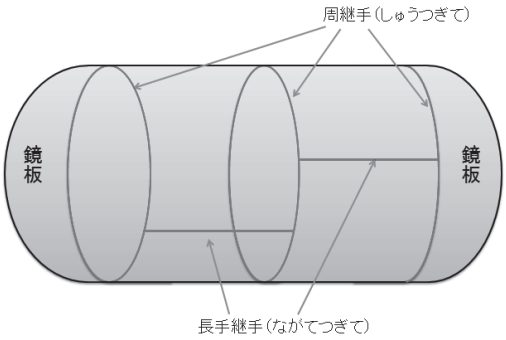
④前号のボイラー又は第一種圧力容器（小型圧力容器除く）の溶接（自動溶接機による溶接や管の周継手〔円筒形の部材を接合する際に用いる継手〕の溶接等を除く）の業務（第 4 号）

【ボイラーの継ぎ手のイメージ [298]】

---

[297] 川重冷熱株式会社の WEB サイト（https://www.khi.co.jp/corp/kte/product/boiler/principle/最終閲覧日 2023 年 11 月 8 日）。

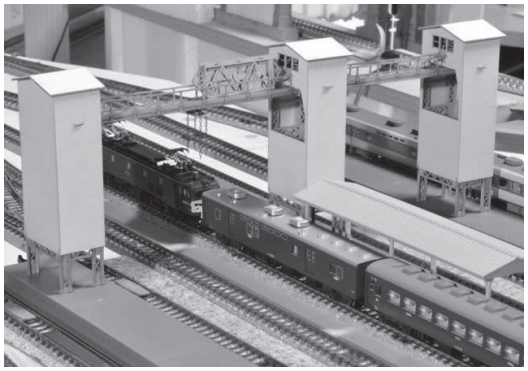
[298] 「製造業に役立つ資格」の WEB サイト（https://hibari01.com/entry18.html 最終閲覧美 2023 年 11 月 8 日）。



⑤ボイラー（小型ボイラー及びそれに準じる本号所掲のボイラー[299]を除く）又は所定の第一種圧力容器の整備業務（第 5 号）

⑥つり上げ荷重 5 トン以上のクレーン（跨線（こせん）テルハを除く）の運転業務（第 6 号）

【跨線テルハの例 [300]】



跨線テルハは、鉄道の線路を跨いで荷を運ぶテルハである。

⑦つり上げ荷重 1 トン以上の移動式クレーンの運転業務（第 7 号）

【移動式クレーン [301]】

---

[299] 胴の内径の大きさや伝熱面積が一定以下のものと指定されている。

胴の内径の大きさは内圧の強さ、伝熱面積の大きさは内部の熱量の強さに比例し、いずれも爆発の可能性や爆発時の被害の大きさに影響すると察せられる。

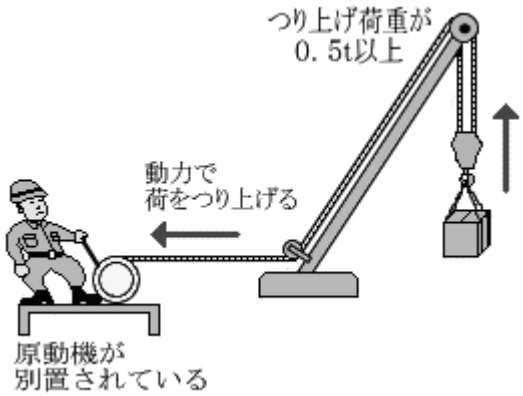
[300] 布施隆宏氏が運営するふせちゃんのブログ（https://blog.goo.ne.jp/fusechan2003 最終閲覧日 2022 年 3 月 4 日）。

[301] 大阪特殊自動車学校の WEB サイト（https://osakatokushu.co.jp/mobile-crane/最終閲



⑧つり上げ荷重 5 トン以上のデリックの運転業務（第 8 号）

【デリック [302]】

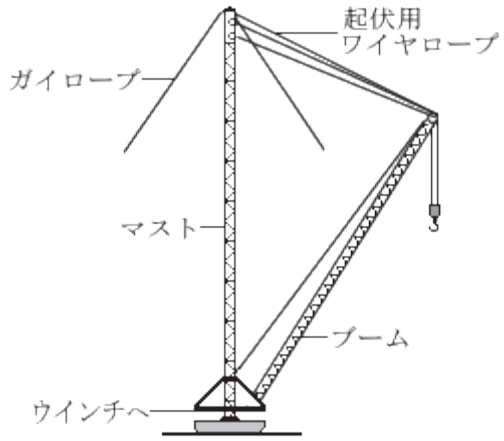


【ガイデリックの例 [303]】

覧日 2023 年 11 月 1 日）。

[302] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html 最終閲覧日 2020 年 8 月 23 日）。

[303] 山本誠一氏が運営する crane club のウェブサイト（http://www.crane-club.com/study/derrick/definition.html 最終閲覧日 2020 年 8 月 23 日）。



⑨潜水業務（第 9 号）

【潜水業務の例 [304]】



⑩可燃性ガス及び酸素を用いて行なう金属の溶接、溶断等業務（第 10 号）

【金属溶断の例 [305]】

---

[304] 株式会社 MMS の WEB サイト（http://www.mms.tank.jp/categories4.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 8 日）。

[305] 株式会社 MonotaRO の WEB サイト（https://www.monotaro.com/note/readingseries/yousetsukiso/0201/最終閲覧日 2023 年 11 月 9 日）。



⑪最大荷重（本来の使用法で耐えられる最大荷重）が 1 トン以上のフォークリフトの運転業務（第 11 号）

【フォークリフト [306]】

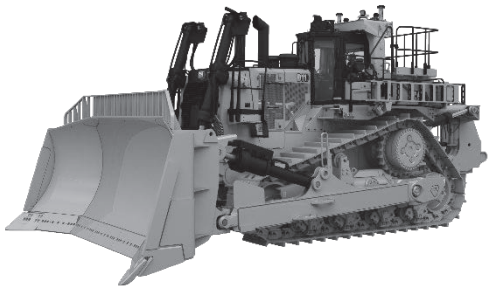


⑫機体重量 3 トン以上の特定の動力による建設機械で、不特定の場所に自走できるものの運転業務（第 12 号）

【ブル・ドーザー（別表第 7 第 1 号）の例 [307]】

306 公益社団法人福岡県労働基準協会連合会の WEB サイト（https://www.f-roukijunren.or.jp/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

307 日本キャタピラー合同会社の WEB サイト（https://www.nipponcat.co.jp/products/dozers/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。



⑬最大荷重（本来の使用法で耐えられる最大荷重）が 1 トン以上のショベルローダー又はフォークローダーの運転の業務（第 13 号）

【ショベルローダー[308]】



【フォークローダー[309]】



⑭最大積載量 1 トン以上の不整地運搬車の運転業務（第 14 号）

[308] コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

[309] コベルコ教習所の WEB サイト（https://www.kobelco-kyoshu.com/licenses/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

【不整地運搬車の例[310]】



⑮作業床の高さが 10 メートル以上の高所作業車の運転業務（第 15 号）

【高所作業車の例[311]】



⑯制限荷重 1 トン以上の揚貨（ようか）装置又はつり上げ荷重 1 トン以上のクレーン、移動式クレーン若しくはデリックの玉掛けの業務

【クレーンの玉掛け業務[312]】

---

310 コマツ教習所株式会社の WEB サイト（https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillDumpTruck.aspx 最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）

311 株式会社カネコ・コーポレーションの WEB サイト（https://www.kaneko.ne.jp/product/最終閲覧日 2022 年 10 月 9 日）。

312 キャタピラー教習所の WEB サイト（https://cot.jpncat.com/know/?no=16 最終閲覧日 2023 年 11 月 1 日）。



ヒ　本条第 1 項違反（政令で指定する対象業務に所要の資格を持たない者〔ここでは無資格者という〕を就かせた場合）には 6 ヶ月以下の懲役や 50 万円以下の罰金（安衛法第 119 条第 1 号）、

第 2 項違反（無資格者が制限業務に従事した場合）には 50 万円以下の罰金（法第 120 条第 1 号）が科され得る。

第 4 項違反（職業訓練受講者にかかる特例〔就業制限解除〕を定めた省令違反）にも、6 ヶ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金（法第 119 条第 4 号）が科され得る。

フ　特別教育にかかる規制と就業制限にかかる規制の関係については、次のように言える。

現段階では、法第 59 条第 3 項所定の特別教育は、事業者の義務なので、修了せずに就業した労働者らが罰せられることはない[313]。しかし、法第 61 条所定の就業制限は、事業者（第 1 項）のほか、就業者（第 2 項）も規制対象としており、就業者は労働者に限られず、事業主、法人の役員等も含み、処罰の対象となる。

これは、特別教育の対象業務（安衛則第 36 条）より、就業制限対象業務（施行令第 20 条）の方がリスクが高いことの反映である。

ヘ　本条（法第 61 条）の沿革をみるに、昭和 22 年の労基法制定時、第 5 章「安全及び

313 ただし、厚生労働省「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報告書」（令和 5 年 10 月）において、不適任者による就業は周囲にリスクをもたらすため、個人事業者等にも特別教育の修了を義務づける方針が示された。事業者には実施（外部機関での受講機会提供を含む）、労働者には修了の義務づけが図られるものと思われる（三柴丈典）。

衛生」に設けられた第 49 条が、

第 1 項で、使用者を名宛人として、未経験労働者を、運転中の機械の危険部位の清掃、調帯や調索の取付け・取外し等、危険業務に就かせてはならないと定め、

第 2 項で、使用者を名宛人として、特に危険な業務に必要な技能を持たない者を就けてはならないと定め、

第 3 項で、前 2 項の業務の範囲、必要な技能を命令で定めると定めていた。

このうち第 2 項及び第 3 項が、現行法第 61 条所定の就業制限に近い。

また、旧安衛則（昭和 22 年労働省令第 9 号）第 44 条は、

第 1 項で、法第 49 条第 2 項の定めを受け、使用者を名宛人として、汽缶のふん火（ボイラーへの点火のことと思われる）、ボイラーの溶接、つり上げ能力 5 トン以上のクレーン運転業務等、一定の業務を列挙し、都道府県労働基準局長による免許を取得しない限り就業させてはならない旨定め、

第 2 項で、当該免許取得者以外の当該業務への就業を禁止し、

第 3 項で、第 1 項所定の試験及び免許について、第 4 編各章で定める旨規定していた。

その後、現行安衛法の制定と共に、第 61 条に現在の定めと同様の定めが設けられ、施行令第 20 条が就業制限対象業務を定め、安衛則第 41 条が、就業制限を解除する資格について同規則別表第 3 所定のものと定めた。また、第 42 条が、法第 61 条第 4 項を具体化する趣旨で、職業訓練の場合の特例の適用条件等を定めた。

援用する法律名の変更（職業訓練法から職業能力開発促進法へ）に伴う修正等の微修正はあったが、法第 61 条及びそれに紐付く規定の骨格に変更はない。

ホ　監督指導状況についてみるに、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[314]では、本条の実際の適用例として、フォークリフト運転技能講習を修了していない労働者に最大荷重が 1t 以上のフォークリフトの運転業務を行わせていたことから、有資格者に当該業務を行わせるよう指導された例やその類例が示された。

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

なお、匿名元監督官によれば、必要な資格を有しない者が就業制限対象業務に就いていた場合、監督指導実務上は、法第 61 条第 1 項により事業者に指導・処分を行うケースが圧倒的に多いが、事業者の指揮監督権が及ばない条件下、特に事業者が関知していない条件下で

---

[314] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

の無資格就労では、第2項により就業者に指導・処分が行われる傾向にあるという。

また、他者を雇用する事業者が自身の判断で自ら無資格で制限業務を行った場合、法第61条第1項と第2項のいずれの適用になるのか。前掲令和2年の法令運用実態調査（三柴担当）でも、判断が分かれているとの回答がみられた。

事業者が無資格者である自身を制限業務に就かせたとして法定刑がより重い第1項を適用すべきとも考えられる。本条は、誰を使用するかを問わず、危険な機械等により関係者にリスクをもたらすことを防ぐことを目的としつつ、他者を使用する立場にあって事業上の判断が可能な事業者により重い罰則付きで禁じる趣旨と考えると、事業者本人が無資格のまま就労した場合に、第1項を適用するのが妥当であろう。他方、当該事業者が注文者等との関係で、実質的に指揮命令関係にあるような場合、第1項より法定刑の軽い第2項が適用されることもあり得よう（三柴の所見）。

マ　関係判例として、岡部組事件人吉簡判昭和45年2月20日判例時報第602号105頁が挙げられる。

本件では、有限会社岡部組の代表取締役である被告人Y1が、建設省から請け負ったダム工事で火薬類を消費し、労働者を使用していたが、火薬類を消費する場所に、火薬庫とは別に火薬類取締法に定められた火薬類取扱所を設け、1日分の消費分だけそこに別置して、爆発に際しての被害を最小限にとどめられるようにすべきだったのにそうせず、また、導火線発破の業務を、それに必要な資格を持たないY2に行わせていた。

そこで、Y1及びY2が、火薬類取締法及び旧労基法違反で起訴された。

両者の弁護人は、Y2は有資格者であるHの補助者として対象業務に従事し、Y1もその旨命じたに過ぎないので、旧労基法第49条第2項（＊必要な技能を持たない者に特に危険な業務に就かせてはならない旨の規定）等に反しないと主張した。

しかし判決は、以下のように述べて、両者を有罪とした。

右法令は、労働者の安全を保障するため使用者が必要な技能を持たない者を特に危険な有害業務に就かせることを禁じているのであって、技能者養成にかかる例外に該当しない本件では、労働者を独立してその業務に就かせるか、有資格者の手足のように使用される補助者として右業務に就かせるかに関わりなく、必要な技能を持たない労働者を右業務に就かせることで、当該規定に違反する。のみならず、本件においてY2は独立して当該業務に従事し、Y1はこれを認容したと認められる、と。

ここから、就業制限業務には、有資格者の指揮命令下で就業する補助者の従事も制限されることが示唆される。

ミ　法第62条は、事業者を名宛人として、中高年齢者等就業上の配慮を要する者につき、その心身の条件に応じた適正配置の努力義務を課している。

ム　本条は、生産方式や工法等の急激な変化への高年齢労働者の適応力の乏しさゆえの

被災率の高さ等を意識して[315]設けられた規定である。現に、休業 4 日以上の死傷者数のうち 60 歳以上の労働者が占める割合は、2019 年に 27%であり、若年層より相対的に被災率が高い。しかし、高年齢者には、経験・研鑽で培われた技能や精神的安定があり、一律に雇用から排除するのは適当でない。そこで、その心身の機能・状態に応じた適正配置の努力義務を課したものである。一般に、高年齢労働者に重激な筋労働脚力や反応の敏捷さは求め難いので、個別性を踏まえ配慮を求める趣旨である[316]。

通達によれば、本条の主な保護対象は、高年齢者のほか、身体障害者と出稼ぎ労働者である（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号）。

身体障害者が含まれた理由は、本条が、本法成立直前の昭和 46 年 9 月 17 日に成立した 2 つの雇用促進法（①中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法と②身体障害者雇用促進法）を受けたことによると解される。

すなわち、本条は、就職困難な類型の労働者の雇用促進の趣旨を帯びていると解される。

メ　本条（法第 62 条）の沿革についてみるに、旧労基法・旧安衛則時代にはなく、現行安衛法制定時に、上述の通り、おそらくは昭和 46 年に成立した 2 つの雇用促進法を受け、就職困難な労働者の雇用継続支援の趣旨を帯びて規定された。

モ　監督指導状況をみるに、近年の監督指導では、特に中高年齢者の転倒災害対策に重点が置かれている。また、エイジフレンドリーガイドライン[317]等を用いたソフトな指導が行われているという。

ヤ　関係判例として、綾瀬市シルバー人材センター（I 工業所）事件横浜地判平成 15 年 5 月 13 日労働判例 850 号 12 頁が挙げられる。

＜事実の概要＞

現在のシルバー人材センターに当たる高齢者事業団（Y への事業と財産の承継者）が、当該事業団の会員にあたる高齢者 X に対して I 工業所での就業機会を提供（法的には、事業団と就業先間の人材紹介契約や派遣契約に基づく職業紹介や労働者派遣に当たると解される）したところ、その工場内に設置されたプレスブレーキ（薄い金属板に曲げ加工をするためのプレス機械）の操作（本件作業）中、左手をテーブル奥に差し込んだ状態のまま誤ってフットスイッチを押したため、ラム（下降して鉄板に圧力を加える鋭利な刃物状の金属部分）がテーブルに下降して左手の示指、中指、環指及び小指の 4 指を根本から切断し、身障者福祉法別表 4 相当の障害を残した。

そこで X は、その後事業団からその地位を承継した Y（ただし Y はこの点も争った）を

---

315 第 68 回国会衆議院社会労働委員会第 5 号・昭和 47 年 3 月 10 日（渡邊（健）発言）。

316 労務行政研究所編『労働安全衛生法（労働法コンメンタール No.10)』（平成 28 年〔2017 年〕）574 頁。

317 厚生労働省「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン)」（令和 2 年 3 月)。

相手方として、主位的に債務不履行、予備的に不法行為に基づき損害賠償を求めて提訴した。
＜判旨～X 請求一部認容～＞

規約第 3 条に定められた高齢者事業団の目的（高齢者への就業機会の提供によるその社会参加の促進等）を合わせ考えれば、事業団は、就業機会の提供に際して、社会通念上その健康（生命身体の安全）を害する危険性が高いと認められる作業を内容とする仕事の提供を避止し、もって当該高齢者の健康を保護すべき信義則上の保護義務（健康保護義務）を負っている。

危険性が高いと認められる作業に当たるかは、作業内容等の客観的事情と当該高齢者の年齢、職歴等の主観的事情とを対比検討することにより、通常は比較的容易に判断できる。

本件事故は、通常の工場労働者でも生じ得るのに、X は、身体的対応が遅れがちで、危険回避行動が困難になる等が指摘される高齢者であり、加えて、大卒後の大部分をデスクワークに従事して機械作業に従事したことがなかった。

そうすると、本件作業は、作業内容等の客観的事情と X の年齢、職歴等の主観的事情を対比検討して、社会通念上高齢者である X の健康を害する危険性が高いと認められる作業に当たる。

事業団は、本件作業が含まれる仕事を X に提供し、X がそれに応じた結果、本件事故に至ったから、事業団には健康保護義務違反があり、I 工業所の関係者が本件プレスブレーキの操作方法を X に指示したことは、過失相殺等の損益相殺事由となるにとどまる。

そして、Y が事業団の法的地位を引き継いだので、X への損害賠償義務も承継したことになる。

本判決からは、事業者は、高齢者の反応の遅れ、危険回避行動の困難の特性や、従前の職業経験等を踏まえ、適正配置をすることが、民事上の安全（健康）配慮義務の内容となることが窺われる。

ユ　本条（法第 62 条）の民事上の効果を考えるに、おそらくは就職困難者の雇用継続支援という政策的な性格を持つ努力義務規定であり、当該措置を講じずに労災が発生した場合の過失（損害賠償）責任や、当該措置を講じずに解雇その他不利益措置を講じた場合に、その法的効力の判断に際して、考慮要素の 1 つになるが、その限りにとどまるだろう。

ヨ　本条（法第 62 条）の改正について考えるに、何より、その保護対象を拡大すべきである。障害者類型では、障害者雇用促進法の保護対象の拡大も踏まえ、身体障害者のみならず、知的障害者、精神障害者を加えるべきである。

また、外国人労働者にも、その熟練度や言語能力に応じた適正配置等の配慮が求められるので（現に、安全衛生教育推進要綱〔平成 3 年 1 月 21 日基発第 39 号。最新改正：平成 28 年 10 月 12 日基発 1012 第 1 号〕では、安全衛生教育の推進上の留意事項として、高年齢労働者と外国人労働者が挙げられている）、対象に加えることが差別的メッセージとならないよう留意しつつ、本条の保護対象に加えるべきだろう。

なお、日本にルーツを持たない外国人労働者は、出稼ぎ労働者に準じる者とも解される。

ラ　法第 63 条は、国が事業者による安全衛生教育の効果的実施を支援するため、指導員の養成等のほか、教育方法の開発、教育資料の提供等の施策の充実に努める責務を定めている。

リ　本条は、第 6 章で事業者に義務づけられた各種の安全衛生教育を効果的なものとするため、国による施策の充実が必要との認識から設けられたものであり／だが、実質的に、安全衛生教育センターの設立根拠規定と言える。現に、本条に基づく国の援助措置の一環として、中央労働災害防止協会と建設業労働災害防止協会への運営委託を前提に 3 つの安全衛生教育センターが設立され、事業場で行われる安全衛生にかかる指導者や教育の講師等の養育のため、様々なカリキュラムが設定、実施されている。

昭和 48 年 9 月 12 日基発第 525 号通達（「安全衛生教育センターの開設について」）では、「名実ともにわが国における安全衛生教育のメッカとすべきもの」とされていた。

ル　事業場における安全衛生教育にかかる法制度の沿革については前述したが、簡単に振り返る。

工場法時代から労災防止上重要と認識されていたが、工場法や工場危害予防規則に関係規定はなかった。

旧労基法時代には、その第 50 条で雇入れ時の安全衛生教育のみが義務づけられ、旧安衛則第 6 条で、安全管理者の職務の 1 つに安全作業に関する教育訓練が定められ、第 18 条で、衛生管理者の職務の 1 つに衛生教育が定められていた。この定め方は、事業場ごとに教育すべき内容が異なるため、法令で一律的に定めることが困難だったためと察せられる。現に、鉱山保安法第 6 条（現行法第 10 条第 2 項）は、当時既に、それに紐付く石炭鉱山保安規則等への付託により、保安教育の内容や時間等を詳細に定めていた。

前述の通り、就業制限は、旧労基法第 49 条で定められ、特にその第 2 項及び第 3 項は、現行安衛法第 61 条に近い定めを置いていた（「使用者を名宛人として、特に危険な業務に必要な技能を持たない者を就けてはならない」〔第 2 項〕、「業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める」〔第 3 項〕）。また、旧安衛則第 44 条は、法第 49 条第 2 項の定めを受け、使用者を名宛人として、汽缶のふん火（ボイラーへの点火のことと思われる）、ボイラーの溶接、つり上げ能力 5 トン以上のクレーン運転業務等、一定の業務を列挙し、都道府県労働基準局長による免許を取得しない限り就業させてはならない旨定め、

第 2 項で、当該免許取得者以外の当該業務への就業を禁止し、

第 3 項で、第 1 項所定の試験及び免許について、第 4 編各章で定める旨規定していた。

しかし、法令上の安全衛生教育制度は不十分で、就業制限の対象業務も少なかった。

現行安衛法の制定により、従前は行政指導で進められていた作業内容変更時の安全衛生教育、危険有害業務への特別教育、職長等教育の実施が事業者に義務づけられ、就業制限も、特別教育よりリスクの高い業務を対象とするものとして、より整備充実化された。こうして、全職種・全規模の事業場で就労する全労働者を対象とする、必要な安全衛生教育の法的基盤が整備された。

その背景には、昭和 46 年に労働省に提出された労基法研究会（第 3 小委員会）報告が、

①新技術導入時、職種転換時などの教育

②教育内容の明確化

③職長教育等の明確化

を具体的内容として、安全衛生教育の充実強化の必要性を示したことがあった。

旧労基法・旧安衛則時代には、毎年 6,000 人超の労災による死亡者が生じており、教育の懈怠が社外工や顧客にまで被害が及ぶ重大な労災の重要な原因となったと思われる例が生じていた。事業者が労働者に施すべき教育内容が不明確という問題もあったため、昭和 46 年の労災防止計画では、教育制度の強化が対策の柱の 1 つとされていた。良工社女子年少者就業制限等違反被告事件（名古屋地判昭和 26 年 9 月 19 日）のように、法定教育内容の不明確さが仇となったと思われる裁判例もあった。

本条は、こうした経過を経て整備充実化された事業場における安全衛生教育制度を有効に機能させるための国の積極的な支援策を定めたものである。

レ　本条に基づき設置された安全衛生教育センターは、現在、以下の 3 施設と思われるが、事業場での教育・指導者を養成する教育は、中央労働災害防止協会や各労働災害防止団体の本部や支部、労働基準団体等をはじめとする行政関係の各種安全衛生関係団体[318]のほか、行政から技能講習等の登録講習機関として指定を受けた民間団体でも実施されている。

①東京安全衛生教育センター（東京都清瀬市梅園 1－4－6。昭和 48 年 10 月設立、大教室 1、小教室 4、討議室 2、実習室 2。局所排気装置、動力プレス、産業用ロボット、研削盤、研修用 AED、振動工具等保有）

②大阪安全衛生教育センター（大阪府河内長野市河合寺 423－6。昭和 53 年 11 月設立、大教室 1、小教室 4、実習室 4。局所排気装置、動力プレス、産業用ロボット等保有）

③建設業安全衛生教育センター（千葉県佐倉市飯野 852）

ロ　第 6 章にかかる論点を抽出し、若干考察すれば、以下の通り。

①安全衛生教育の対象者

法第 59 条第 1 項・第 2 項の教育（雇入れ時教育・作業内容変更時教育）の対象は、事業者が使用する者全てであり、日雇い労働者まで含まれる（第 3 項の特別教育の対象も、所定の業務に就く限り、全ての労働者になると思われる〔三柴丈典の所見〕）。常時使用する労働者に限られる雇入れ時健診や定期健診（法第 66 条、安衛則第 43 条、第 44 条）と異なるのは、基本的に、線（：時間的経過）で生じる健康状態の悪化ではなく、点で発生する災害を想定しているためと解される。

派遣関係では、原則として労働者と雇用関係にある派遣元が実施責任を負うが、個別的に

---

318 詳しくは、中央労働災害防止協会安全衛生情報センターの WEB サイト（https://www.jaish.gr.jp/information/dantai.html 最終閲覧日 2023 年 11 月 13 日）を参照されたい。

は合目的的規制が図られている。

たとえば、特殊な機械・設備等を派遣先で取り扱う場合等には、派遣元での実施が困難／無意味な場合もある。そこで、指針（「派遣労働者が講ずべき措置に関する指針」（平成 11 年 11 月 17 日労働省告示第 138 号、最新改正：令和 2 年厚生労働省告示第 346 号）において、たとえ派遣先の実施義務が法定されていなくても、雇入れ時及び作業内容変更時教育について派遣元から委託があれば、派遣先は受託するよう（派遣元自身が行う場合は、派遣先が当該労働者に行わせている業務に関する情報を提供するよう）求められている。

もとより、作業内容変更時教育は派遣元・派遣先双方、特別教育は派遣先が担う立て付けとなっている（労働者派遣法第 45 条）。

現行法上、一人親方は安衛法上の労働者ではなく、法第 59 条の安全衛生教育の対象でもないが、平成 28 年に成立した略称・建設職人基本法（平成 28 年法律第 111 号）に基づき策定された「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」により、一人親方も、安全衛生に関する知識習得のための支援を受けられることとなった。また、厚生労働省「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報告書」（令和 5 年 10 月）において、不適任者による就業は周囲にリスクをもたらすため、個人事業者等にも特別教育の修了を義務づける方針が示された。現在、特別教育については、事業者への実施（外部機関での受講機会提供を含む）の義務づけしかされていないが、これに伴い、事業者には実施（同前）、個人事業者と共に労働者にも修了の義務づけが図られるものと思われる（三柴丈典の所見）。

プラットフォーム就労に伴う心理的ストレス、生活習慣の乱れ、VDT 作業による視力低下、就労場所の安全衛生問題等に対応できる教育制度等の整備も検討されねばならない。

②就業上の要配慮者の範囲

法第 62 条は、加齢に伴う脚力や反応の敏捷性などの機能低下等による転倒や落下等の危険を想定して、中高年齢者を主な保護対象として、通達において、身体障害者や出稼ぎ労働者が挙げられているが、その対象を全ての類型の障害者に拡大する必要がある。

また、同条が、就職困難者の雇用継続支援という政策目的を帯びていることに鑑みれば、適正配置について、各種の就業上の措置を講じた上での配置も含まれると解釈すべきであろう。

ここでは、平成 28 年に施行された障害者雇用促進法改正（平成 25 年法律第 46 号）に基づき公表された合理的配慮指針の示唆（知的障害につき、明確な業務指示、図表等を用いた業務マニュアル等。精神障害につき、本人の状況に応じた業務量の調整等や静かな環境での休憩所の提供。発達障害につき、サングラスの着用や耳栓の使用の許容等）が参考になる。

外国人労働者も、既に対象とされている出稼ぎ労働者と共通点が多く、対象に含めるべきである。すなわち、出稼ぎ労働者の場合、製造業や建設業等に従事して不慣れな業務に就くことも多く、法的地位や権利保障の不十分さもあって、被災事件が多発していた。「出稼ぎ」という文言は広く解釈できるので、立法的に明確に対象に含めるか、外国人労働者を含めた

解釈が求められる。少なくとも、母国語による安全マニュアルや作業上の注意が求められる。

ワ　平成 26 年度から 28 年度に実施された三柴を研究代表とする厚生労働科学研究[319]では、有効な安全衛生政策のための要素の筆頭に「組織の責任者による真摯で具体的な関与」が挙げられ、「構造的で計画的な取り組み」も挙げられている。それを踏まえて、経営のトップ層（総括安全衛生管理者等）や一般従業員層への安全衛生教育の充実化が提言されている。また、経営トップ層による関与を実現するには、教育の法制度化のみならず、刑事制裁の検討も必要として、イギリスの例も参考に、安全衛生の運営を担う事業体の役員が、内部統制システムの管理を怠ったことにより重大な労災を発生させた場合、刑事制裁を科す規定の新設を検討すべきとされている。

こうした提案と共に、教育の対象の拡大、業種業務の事情に応じたテーラーメードの安全衛生教育の計画、就業上の配慮の対象と内容の拡大が検討されるべきと思われる。

16　石﨑解説②（第 7 章第 64 条～第 68 条の 2）

石﨑解説②は、法第 65 条ないし第 68 条の 2 を対象としている。

これらは、作業環境管理から健康診断、心と体の健康づくり等も含む広義の健康管理（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 602 号）について定めた第 7 章の殆どに当たる。

概要は以下の通り。

ア　これらの規定は、労働衛生の三管理と呼ばれる①作業環境管理、②作業管理、③健康管理を定めている。

①は、作業環境の有害因子を測定し、工学的対策等で除去・低減するなどして、良好な状態を維持すること、

②は、作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造･加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の管理により、有害因子へのばく露を防止したり、疲労・ストレスを防止すること等、

③は、労働者個々人の健康状態を把握して個別的な対応策を講じたり、①②に反映させることと説明できる。

①②③の順で優先されるべきだが、相互に関連させるべきである。

イ　法第 64 条は、法制定当時、作業環境の快適化を定めていたが、平成 4 年の法改正で、第 7 章の 2 が、より幅広い職場環境の快適化を定めたことに伴い削除された。

ウ　法第 65 条が定める作業環境測定を行うべき作業場（事業場内の細分化された法の適

---

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

用単位[320]）については、安衛法施行令第 21 条に定めがあり、政令（作業環境測定法施行令〔昭和 50 年政令第 244 号〕第 1 条）が指定する、健康障害リスクが高く、高度な測定技術が必要な屋内の 5 種の指定作業場のみを対象とした作業環境測定法よりはやや広範で、法第 2 条第 4 号所定の作業環境測定の対象とほぼ等しく[321]、概ね、空気中に有害物質があるか、有害物質を取り扱うか、温度・湿度・騒音など、作業環境自体が危険なものが列挙されており、放射線職場のほか、高濃度の粉じんが発生し、濃度が変化し易い坑内作業場なども含む。

このうち粉じんを著しく発散する屋内作業場（施行令第 21 条第 1 号）については、粉じん則第 25 条に「常時特定粉じん作業が行われる屋内作業場」と定義されており、

ふるい分け、混合、袋詰め、坑内やずい道での掘削、鉱物の破砕、金属等の裁断、研磨、製品等に付着した物質の除去、粉体の運搬、金属の溶解、金属のアーク溶接等の一般的な粉じん作業（粉じん則別表第 1）のうち、

粉じん発生源が「特定粉じん発生源」であるもの、すなわち「粉じんを著しく発散する」もの（坑内作業やずい道内建設作業における鉱物の掘削作業等 15 種類）

が特定粉じん作業として列挙され（粉じん則別表第 2)、それが行われる場所が該当すると解されている。

こうした作業では、じん肺や結核、気胸などの合併症を引き起こし易い[322]。

---

320 畠中前掲書（2019 年（令和元年））76 頁。

321 作業環境測定の法的定義については、座談会（木村嘉勝，松尾幸夫，畠中信夫，沼野雄志，輿重治）「作業環境測定法 20 年を迎えて」（社団法人作業環境測定協会『作業環境』17 巻 1 号（1996 年）7〜8 頁に掲載された畠中信夫発言が参考になる。

これによれば、作業環境測定法（作環法）は、安衛法第 65 条を基本法として、測定実施の能力的担保を図ろうとしたものである。その第 1 条に安衛法「と相まって」というドッキング規定を盛り込むことで、同法の一環であることを宣言しており、これは作業環境測定の労働安全衛生上の重要性を示す意味も持っている。この法律（作環法）の制定の際に設けられた附則により、安衛法第 2 条第 4 号に作業環境測定の定義（単なる分析ではなく、デザインから分析までの体系を言うこと）が定められた。もっとも、作環法の対象は、リスクが高い政令指定作業場に絞られ、そのうち専門的技術が必要なものについて、測定士や測定機関の利用を強制した。

こうした経緯から、安衛法第 2 条と第 65 条、作環法に言う「作業環境測定」は文言としてはほぼ同義だが（ただし、坑内粉じん作業にかかる粉じん則第 6 条の 3 所定の作業環境測定のように、前者には該当するが後者には該当しないとされているものもある)、作環法上測定実施義務がかかる作業場は作環法施行令指定の作業場に絞られる、ということと解される（三柴丈典)。

322 なお、鉱物等の破砕、裁断、研磨等では、固定的な動力設備（≠手持ち式動力工具）による作業が常時行われている場合のみが測定対象となり、例えば、手持ち式動力工具で

暑熱・多湿等の屋内作業場（施行令第 21 条第 2 号）については、

安衛則第 587 条で、

製鉄・製鋼業で用いる種々の炉（高炉〔鉄鉱石→銑鉄の工程〕、転炉〔銑鉄の洗練の工程〕、電気炉など）に関わる屋内作業場のほか、

金属・ガラス加工業で用いるキュポラ（鉄等を溶かして鋳物の溶湯を得るための溶解炉）等で金属・鉱物・ガラスを溶解ないし加熱、焼成、焼結する屋内作業場や、

溶解金属を運搬する屋内作業場などのほか、

多量の蒸気を使用する染色槽での染色を行う屋内作業場、同じく金属／非金属の洗浄／めっきを行う屋内作業場、

紡績・織布（しょくふ：縦糸と横糸で布を織ること）を行い、給湿を行う屋内作業場、

ドライアイス等を取り扱う屋内作業場、

労働者が冷蔵庫の内部で作業を行う場

等が該当するとされている。

著しい騒音を発する屋内作業場（施行令第 21 条第 3 号）については、

安衛則第 588 条で、

鋳物・金属加工業における鋲打ち機、電動ハンマー、鋳物の型込機を取り扱う作業場、

ロール機、圧延機による金属の圧延等に関わる作業場、

通称ガラ箱による金属製品の研磨等を行う作業場、

ドラム内の刃で木の皮を剥ぐドラムパーカーや丸太をチップ状にカットするチッパー等を用いる作業場

等が該当するとされている。

坑内の作業場（施行令第 21 条第 4 号）については、

安衛則第 589 条で、

炭酸ガスが停滞する（想定リスク：炭酸ガス中毒)、気温が 28 度を超える（想定リスク：熱中症)、通気設備が設けられている（想定リスク：酸欠）坑内作業場

等が該当するとされている。

坑内作業場で維持すべき炭酸ガス濃度（1.5%以下：安衛則第 583 条)、坑内気温（37 度以下：安衛則第 611 条)、通気設備を設置すべきこと（安衛則第 602 条）については、それぞれ安衛則に規定されている。

中央管理式空調設備（空気の浄化、温湿度や流量の調整等ができる設備）の設置建築物の室（施行令第 21 条第 5 号）については、事務所用のものに限り、事務所則の規制対象となっており、

ある手持ち式グラインダーを使用した金属研磨作業や金属アーク溶接作業は、粉じん発生場所が特定の場所とは限らないため、特定粉じん作業に当たらず、測定対象にはならない。

法第 22 条を根拠に室の一酸化炭素（50ppm 以下）及び二酸化炭素濃度（5000ppm 以下）（事務所則第 3 条)、法第 23 条を根拠に室の温度管理（室温 10 度以下の場合暖房すること、17 度以上 28 度以下となるよう務めること）（事務所則第 4 条、第 5 条）などが定められている。

放射線業務（原子炉運転業務、医療現場での診断・治療、機械の非破壊検査にかかる作業等の放射線業務[323]）を行う作業場（施行令第 21 条第 6 号）については、

測定を行うべき作業場として、電離則第 53 条において、

①管理区域（放射線実効線量の合計が 1.3mSv を超えるおそれがある等、放射線量が強く、標識等による明示や必要ある者以外の立入禁止が求められる区域）該当箇所、

②放射性物質取扱作業室、

③事故由来廃棄物等取扱施設（東電福島原発の事故で放出された放射性物質で汚染された廃棄物や土壌の取扱作業用の施設)、

④坑内核原料物質採掘作業場

が該当するとされている。

放射線の生体影響は、その種類、エネルギー、内部照射（体の内部から放射線をあてる。放射線源を直接腫瘍にあてる治療等が該当する）か外部照射（体の外部から放射線をあてる）かにより異なるが、全身被曝では造血器障害等、局所被爆では皮膚、眼、生殖腺等に障害が生じるほか、長期の潜伏を経て発症する障害として悪性腫瘍、遺伝性影響が生じる。

特定化学物質（労働者に健康障害を発生させる〔可能性が高い〕物質として、労働安全衛生法施行令（令）別表第 3 で定められ、特化則で第 1 類から第 3 類に分類して規制されている化学物質）の製造・取扱いを行う屋内作業場（施行令第 21 条第 7 号）については、

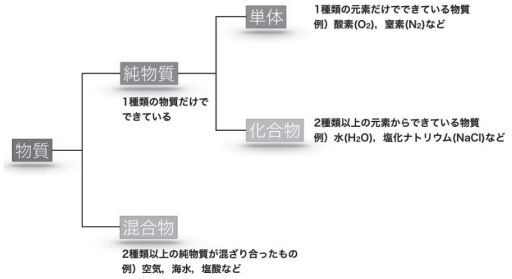
特化則第 36 条と施行令別表の関連規定で、第 1 類物質と第 2 類物質の一部を扱う作業場が該当するとされている。

特化則は、がん原性等の有害性のある物質を、第 1 類から第 3 類に分けて規制している。規制対象物質には、純物質のほか、これを含有する製剤等も含まれるが、重量に占める純物質の含有率が裾切値（原則 1%）以下のものは除かれる（特化則第 2 条第 2 項、第 3 項、別表第 1、第 2)。

【純物質】

---

323 測定対象となる放射線業務につき、施行令別表第 2 及び電離則第 2 条第 3 項において、医療現場等における診断・治療、産業現場での非破壊検査等、研究開発やがん治療等に用いる加速器の使用、原子炉の運転業務等が該当するとされている。



上の図のように、物質は、大きく、「純物質」と「混合物」に分けられます。

さらに、純物質は、「単体」と「化合物」に分けられます。

（山田和樹氏による「東大塾長の理系ラボ」の WEB サイト〔https://rikeilabo.com/pure-substance-and-mixture 最終閲覧日 2023 年 11 月 21 日〕）

基本的に、作業環境測定のほか、発散抑制措置、健診の実施等が求められるのが、第 1 類及び第 2 類物質である。

このうち作業環境測定の対象を（作業環境測定で何を調べるか）正確に示せば、

第 1 類物質（純物質）と所定の第 2 類物質（純物質）の濃度

及び

「特定有機溶剤混合物」（特別有機溶剤又は

有機溶剤を含有する製剤その他の物でその含有量ないしその合計が 5%を超えるもの）に含有される「特別有機溶剤」

又は

第 1 種、第 2 種有機溶剤の濃度

である（特化則第 36 条、第 36 条の 5）。

第 2 類物質でも、労働者の曝露による健康障害のおそれが低いと想定されるものは、測定実施の適用除外とされている（特化則第 36 条第 4 項、安衛法施行令第 21 条第 7 号）。

特化則の対象物質については、安衛法施行令別表第 3 が規定しており、第 1 号は第 1 類物質、第 2 号は第 2 類物質、第 3 号は第 3 類物質を定めている。

これらは以下のように説明される。

第 1 類物質：がん等の慢性・遅発性障害を引き起こす物質のうち、特に有害性が高く、概ね製造許可物質に当たり、一部を除き特別管理物質から成るもの。

第 2 類物質：がん等の慢性・遅発性障害を引き起こす物質のうち、第 1 類物質に該当しないもの。

第 3 類物質：大量漏洩により急性中毒を引き起こす物質であって非特別管理物質から成るもの。

第 3 類物質等：特定第 2 類物質又は第 3 類物質。

もっとも、特化則の規制対象物質（特定化学物質：特化物）は、区々多様な性質を持って

いるため、更に細かい分類がなされている。まず、各類の中でも発がん性（の疑い）がある物質を「特別管理物質」とした。また、第２類物質を以下の４種類に区分した。

①オーラミン等：尿路系器官にがん等の腫瘍を発生するおそれのある物質。

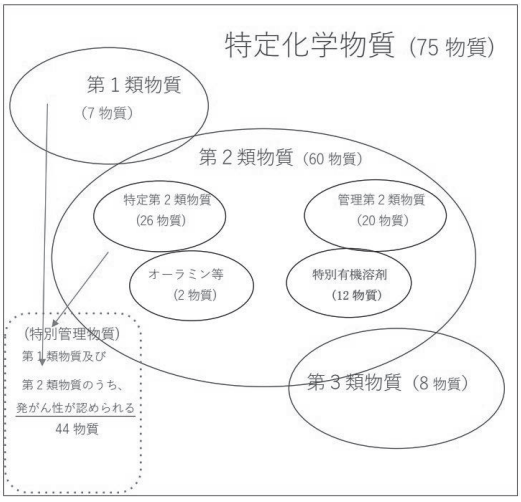
②特定第 2 類物質：特に漏洩に留意すべき物質であって、特別管理物質と非特別管理物質から成るもの。

③特別有機溶剤等：発がん性のおそれが指摘される物で有機溶剤と同様の作用があり、蒸気による中毒を発生させるおそれのある物質であって、有機溶剤中毒予防規則（有機則）が準用され、特別管理物質から成るもの。

④管理第 2 類物質：それ以外の物質であって、特別管理物質と非特別管理物質から成るもの。

区　　分								
禁止物質	特定化学物質							
	第１類物質	第２類物質				第３類物質	第３類物質等	特別管理物質
		特定第２類物質	オーラミン等	管理第２類物質	特別有機溶剤等			

（静岡労働局の WEB サイト〔 https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/000751608.pdf 最終閲覧日：2021 年 9 月 1 日〕）



（藤森和幸氏作成）

本条（法第 65 条）所定の作業環境測定を含め、特化物の規制において重要なのは、含有濃度と管理濃度であり、

前者は、特化物が混合溶剤として用いられる場合が多いことを前提に、単体としての規制を受ける含有量（重要比率）≒裾切り値を指し、

特化則題 36 条で測定の対象となる第 2 類物質については特化則別表第 1、第 3 類物質については特化則別表第 2 で規定されている。

同じく第 1 類物質については、安衛法施行令別表第 3 第 1 号 8 に規定されている[324][325]。

特別有機溶剤のみ又はそれと有機溶剤を加えた成分の重量が全体の 5%を超える製剤等は、特別有機溶剤混合物として、特化則第 36 条の 5 の適用を受け、準用された有機則により作業環境測定対象とされる（これには、特化則第 36 条では測定対象外とされている特別有機溶剤の含有率 1%以下の製剤等も含まれる）。

規則の適用関係を整理すれば、

---

[324] 森晃爾「化学物質による健康障害防止対策の現状と課題」令和 4 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学総合研究事業〔政策科学推進研究事業〕）「法学的視点からみた社会経済情勢の変化に対応する労働安全衛生法体系に係る調査研究」（研究代表者：三柴丈典）2481 頁。

[325] 現段階での特化則の主な規制内容は以下の通り。

第 1 類、第 2 類物質については、密閉設備、囲い式フードの局排又はプッシュプル型換気装置の設置を原則とし（第 1 類につき第 3 条、第 2 類につき第 4、第 5 条）、

除じん、排ガス・排液処理などの用後処理（第 3 章：第 9 条～第 12 条の 2）、

接合部、バルブ、出入口などからの漏えい防止（第 4 章：第 13 条～第 26 条）、

特化物作業主任者の選任、設備の定期自主検査、作業環境測定と結果の評価などの管理（第 5 章：第 27 条－第 38 条の 4）、

塩素化ビフエニル等、インジウム化合物等、エチレンオキシド等の特殊な物質を取り扱う作業にかかる特殊な管理（第 5 章の 2：第 38 条の 5－第 38 条の 20）、

特殊健診の実施、記録の保存、医師からの意見聴取、事後措置、労基署長への報告、漏えいした特化物へばく露した場合の緊急健診等（第 6 章：第 39 条－第 42 条）、

呼吸用保護具の備え付け、経皮吸収や皮膚障害を招く物質にばく露する作業での保護衣、保護手袋、保護長靴等の備え付けと着装の確保等（第 7 章：第 43 条－第 45 条）、

製造禁止物質（法第 55 条）の免除の手続と製造許可物質（法第 56 条）の許可の手続・基準等（第 8 章：第 46 条－第 50 条の 2）、

特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習の内容（健康障害防止措置、作業環境の改善方法や保護具の取扱い方法等を含む）（第 9 章：第 51 条）、

特別管理物質の製造・取扱い事業者が事業を廃止する場合の報告（第 10 章：第 52 条、第 53 条）（以上、三柴丈典まとめ）。

特定有機溶剤のみの成分が1%を超え混合物の成分が5%を超えるものは、特化則と有機則双方の適用を受け、

特定有機溶剤のみの成分が1%以下だが、混合物の成分が5%を超えるものは、有機則のみの適用を受ける。

特定有機溶剤のみの成分は1%を超えるが、

混合物の成分が5%以下のものは、特化則のみの適用を受けることになる。

作業環境測定の対象業務の多くは、特殊健診対象業務と一致するが、エチレンオキシドやホルムアルデヒドの製造業務のように、前者の対象だが後者の対象となっていないものもある[326]。

石綿等の取扱い・製造を行う屋内作業場（施行令第21条第7号）については、

石綿等を取り扱ったり、試験研究のために製造する屋内作業場が該当し、石綿則の規制対象とされている。

石綿は、特化則の規制対象とされていたが、発がん性リスクの重要性等に鑑みて、平成17年に石綿則が分離独立した経緯がある。また、昭和50年の施行令改正で、コークス炉での石炭燃焼時に発生するタール蒸気による肺がん発生リスクを防止するため、施行令第21条第7号後半で、コークス製造作業場も作業環境測定の対象とされた。

鉛業務を行う屋内作業場（施行令第21条第8号）については、

施行令別表第4で、

鉛、銅などの製錬等にかかる溶鉱等の取扱作業、

鉛蓄電池、電線等の製造過程での溶融等の作業、

物体表面を鉛の膜で覆う鉛ライニングの作業、

溶融した鉛を用いる金属の焼入れ等（第1号～第8号、第10号、第16号）

が該当するとされている。

他方、鉛の飛散が少量と考えられる鉛化合物を含有する釉薬（うわぐすり：素焼き段階の陶器などに塗ると、焼成によりガラス質となる）の製造や利用、鉛装置[327]内部の作業等は該当しないとされている（第9号、第12号、第13号～第15号）が、特殊健診対象とされている。

酸欠危険を伴う作業場（施行令第21条第9号）については、

施行令別表第6で、酸欠をもたらす要因ごとに列挙されている。それには、

---

[326] 後述するように、特殊健診は、有害物等取扱い作業従事労働者に対し、作業環境管理や作業管理ではばく露リスクを完全に除去できないことを前提に、労働者個人ごとに、特定の有害要因へのばく露による標的臓器の障害等の健康影響の関係と共に、必ずしもばく露と関わらない健康障害の発見を目的とするものである。

[327] 粉状の鉛等又は焼結鉱等が内部に付着し、又はたい積している炉、煙道、粉砕機、 乾燥器、除じん装置その他の装置（安衛法施行令別表第4備考5)。

物のサビ関係（鋼製のボイラー、タンク、長期間利用されていない井戸等)、

物の呼吸関係（穀物、飼料、チップ等が入っている貯蔵施設等)、

微生物の呼吸関係（し尿、汚水、雨水や海水が溜まっている暗きょ、醤油や酒を入れたタンク等)、

不活性ガスの流入関係（爆発・酸化防止用の窒素が封入されたタンク等)、

ドライアイスなどの冷媒用ガス関係（冷凍機室等)、

酸欠空気等の噴出関係（メタンガスが発生する埋立地等、配管内のプロパンガスが噴出し得る配管替え作業場等、地下駐車場など消火用の炭酸ガスの誤放出による酸欠危険作業場等、石油ガスの遊離〔結合の切断〕が生じる危険のある石油タンカーの油槽内等）

等がある。このうち汚水等の微生物が発生する場所では、硫化水素が発生するおそれがある。酸欠則では、一定の酸素濃度の確保と硫化水素濃度の上限を定めている。

酸素欠乏危険場所は、「見えざるハンマーの一撃」と言われるように、一呼吸で生命の危険が生じるため、毎日作業開始前に、法定の技能講習を修了した作業主任者による作業環境測定を実施することが義務づけられている（酸欠則第 3 条第 1 項、第 11 条第 2 項第 2 号)。

また、測定機器が備えられ、容易に利用できる状態に維持しておかねばならない（酸欠則第 4 条)。

有機溶剤の製造・取扱いを行う屋内作業場（施行令第 21 条第 10 号）については、

施行令別表第 6 の 2 に掲げられた 54 種類の有機溶剤とその混合物のうち、計 47 種類の第 1 種・第 2 種有機溶剤等が測定の対象とされている。

第 1 種には、蒸気圧（空気中に飛び出す分子の運動量）が高いため、作業環境空気の汚染スピードが速く、単一物質でも有害性が高いものが選ばれている。

第 2 種には、それ以外の単一物質で有害性が高いものが選ばれている。

第 3 種には、多くの炭化水素（炭素と水素から成る有機化合物であり、水に溶けにくく、有機溶剤に溶けるものが多い）が混合状態となっているガソリン等の石油系／植物系溶剤であって可燃性の高いものが選ばれている。

有機則第 1 条では、第 1 種・第 2 種有機溶剤のほか、その単体ないし複合体の合計が 5% 超になる混合物は、有機溶剤「等」となる。

施行令第 21 条第 10 号が測定の条件としている（＊同号は、別表第 6 の 2 に挙げられた有機溶剤の製造・取扱いを行う業務のうち、省令で定めるものを測定対象としている）有機溶剤業務には、

染料、医薬品、農薬、化学繊維等の製造工程での有機溶剤のろ過、混合、攪拌のほか、

有機溶剤を用いた印刷、つや出し・防水加工、有機溶剤が付着した物の乾燥、有機溶剤を入れたことのあるタンク内での業務等が該当する（有機則第 1 条第 6 号)。

特化則に定められた特別有機溶剤は、がん原性が認められるものであり、規制の趣旨が異なる。

エ　屋外作業場は、自然環境の影響を受け易い等の事情から定点観測前提の作業環境測

定は困難と考えられてきたが、ガイドラインレベルながら、

「屋外作業場等における作業環境管理に関するガイドライン」

がまとめられ、個人サンプラー（個人に装着できる試料採取装置）による測定と管理濃度による評価と管理が推奨されたり、

廃棄物焼却施設内作業におけるダイオキシン類曝露防止対策要綱(平成 13 年 4 月 25 日)や、

ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン（平成 12 年 12 月 26 日基発第 768 号の 2、最終改正：令和 2 年 7 月 20 日基発 0720 第 2 号）

が公表されたりしている。

オ　本条（法第 65 条）に基づく作業環境測定の対象（熱、粉じん濃度など）と頻度（作業開始前、半月に 1 度、半年に 1 度など）は、作業場の種類ごとに関係規則に定められているが、

本条（法第 65 条）に基づく作業環境測定の対象には、一部、「坑内（≠屋内)」作業場（施行令第 21 条第 4 号)、酸欠危険場所（同条第 9 号）のような屋外作業場も含まれ、粉じん則第 6 条の 3 に基づく粉じんが飛散し易い坑内切羽作業場も該当すると解される（三柴の見解)。しかし、本文執筆者の石﨑氏は、場所の移動、濃度の上下等の特殊性から同作業場には管理濃度基準の適用が困難なことや、粉じん則第 6 条の 3 が換気に関する定めと銘打たれていること等から、法第 2 条第 4 号の測定対象には該当するが、本条（第 65 条）の測定対象には該当しないとする。

カ　作業環境測定が義務づけられている作業場のうち、

特定粉じんを著しく発散する屋内作業場、放射性物質取扱作業室及び事故由来廃棄物等取扱施設など、

作業環境測定法第 2 条第 3 号、同法施行令第 1 条に定められた屋内作業場（指定作業場：「安衛法第 65 条第 1 項の作業場のうち政令で定める作業場」（作業環境測定法第 2 条第 3 号)）は、

測定に高度の知識や技術を要すること、重篤な健康障害を招くおそれ等から、作業環境測定士等による測定が求められている（作業環境測定法第 3 条)。

指定作業場について作業環境測定士等による測定を行った上での結果の評価については、安衛法第 65 条の 2、作業環境測定法第 4 条により、

規則の定め（有機則第 28 条の 2、鉛規則第 52 条の 2、特化則第 36 条の 2、粉じん則第 26 条の 2、石綿則第 37 条）によりつつ、

厚生労働大臣が定める作業環境評価基準に基づいて行わねばならないが、

同基準第 1 条では、放射線関係作業場は、作業環境評価基準による評価の対象から除かれている（評価自体が免除されているわけではない)。

唐澤正義氏によれば、放射線の強度の測定には、物理化学的な測定方法が確立され、電離則の第 3 条の 2、第 4 条～第 7 条に被ばく限度も定められていること（＊測定結果をその限

度に照らせば評価できること）等から、特化物や粉じん等のように、捕集されたサンプルの分析方法まで細かく規定する必要がなかったことが理由である。

著しい騒音（施行令第 21 条第 3 号）を発する屋内作業場は、作業環境測定法上の指定作業場ではないが、

1992 年（平成 4 年）以後、作業環境測定基準第 4 条により、指定作業場と同様の測定方法、すなわち

A 測定（単位作業場所の平均的な環境を調べるために、単位作業場内につき 6m以内の等間隔で 5 点以上の格子点で測定）及び

B 測定（ハザードの時間的・空間的な偏在や労働者の移動等を前提に、作業者が呼吸可能性がある中で最も濃度が高くなると考えられる点で測定）

を行うべきとされ、その実施のためのガイドライン（平成 4 年基発第 546 号）が公表されている。

単位作業場とは、有害物質作業場の区域のうち、労働者の作業中の行動範囲、有害物の分布の状況等を考慮して定められる作業環境測定の単位をいう（作業環境測定基準第 2 条第 1 項第 1 号）。

測定対象となるのは等価騒音であり、これは、時間経過と共に変動する作業場内の騒音レベルを一定時間の中で測定して平均値を算出したものである。

キ　本条（法第 65 条）に基づく作業環境測定は、第 2 項に基づき厚生労働大臣が定める作業環境測定基準（昭和 51 年 4 月 22 日）に基づいて行わねばならず、そうしなければ、法定の測定を行ったことにはならない。

同基準は、粉じん濃度から、気温、騒音、放射線等さまざまな危険源にかかる測定方法や測定機器について規定している。

基準が定める測定方法には、き束的なものと、「同等以上の性能を有しているもの」を許容する性能要件的なものがある。

現段階で、法第 65 条第 3 項に基づく作業環境測定指針は公表されておらず、従って、第 4 項（指針に基づく事業者や測定専門団体への指導等）は行われておらず、また、特殊健診に関する法第 66 条第 4 項とセットで規定された第 5 項（労働衛生指導医の意見に基づく事業者への作業環境測定等の指示）も運用されていない。

ク　作業環境測定は、個々の作業場の条件を踏まえ、的確に行われねばならず、そのため、

生産工程、作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）、発散物の性状等を踏まえ、

対象物質、測定と管理の範囲、測定点、測定時間・時間帯、測定及び分析方法等

にかかるデザイン（計画）が必要となる。

ケ　作業環境測定では、

単位作業場内の平均的な有害物質の濃度分布を調べる A 測定、

作業場内での有害物質の場所的、空間的な偏在を前提に、発散源発生時ないし発散源近くでの濃度を調べるB測定

が基本である（作業環境評価基準第2条、関係通達）。

2021年（令和3年）4月1日からは、事業者の判断により、労働者の体に試料採取機器等を装着させ、個々人の作業環境条件を測定する個人サンプリング法（C測定、D測定）をもって代えることが認められるようになった（令和2年1月27日厚生労働省告示第18号による改定）。

測定点の高さは、人の呼吸域を意識して、50cm以上1.5m以下となっている。

C測定・D測定を採用すべき対象は、

当初、

①管理濃度が低く（0.05mg/㎥）（≒有害性が高い）、作業者の動きで呼吸域付近の調査結果が変動し易い特化物及び鉛の測定、

②有機溶剤業務のうち、塗装作業等、発散源の場所が一定しない作業が行われる単位作業場所

だったが（作業環境測定基準第10条第5項、第11条第3項、第13条第5項。その他、令和2年2月17日基発0217第1号も参照されたい）、

令和5年（2023年）4月の作業環境測定基準の改正（令和5年厚生労働省告示第174号）により、特化物のうち、アクリロニトリル等15物質や粉じん（遊離けい酸含有率が極めて高いものを除く[328]）が追加された他、

有機溶剤等については、②の条件が廃止され、全ての有機溶剤業務が対象とされる等拡大傾向にある[329]。

---

[328] 管理濃度が極めて低くなり、適切な濃度の測定が困難となることによる（令和5年4月17日基発0417第4号）。

[329] 個人サンプリング法の導入は、化学物質管理のリスクアセスメント化の一環として進められた経緯がある。要点のみ記せば、以下の通り。

先ず、1992年（平成4年）に国連環境開発会議で採択された「アジェンダ21」に国際的なリスクアセスメントの強化が盛り込まれ、

2002年（平成14年）に、持続可能な開発に関する世界首脳会議（WSSD）で、科学的根拠に基づくリスク評価・管理手法による化学物質管理が目標として掲げられ、そのためのロードマップとして、SAICM（サイカム）が取りまとめられた。

こうした流れを受け、国内では、2010年（平成22年）7月に「職場における化学物質管理の今後のあり方に関する検討会報告書」がまとめられ、リスクアセスメントの結果に応じた合理的な化学物質管理のため、規制の柔軟化や性能要件化を進める必要性と共に、個人サンプラーによる測定の導入に向けた検討等が提案され、

2015年（平成27年）に公表された化学物質リスクアセスメント指針（平成27年9月

C 測定と D 測定の関係は、A 測定と B 測定の関係に近く、平均と特定の関係にある。すなわち、

C 測定：健康障害のリスクが高く、管理濃度が低く設定されている低管理濃度特定化学物質や有機溶剤を対象に、作業者の動きで呼吸域の濃度が変わるような条件で、複数の労働者

---

18 日指針公示第 3 号）では、作業管理手法の 1 つとして、個人サンプラーによる測定が示された。

これは、本条（法第 65 条）に基づく A 測定や B 測定では、作業環境中の濃度が過小評価され得る一方、測定方法によっては過大評価され得る可能性を踏まえていた。

2018 年（平成 30 年）2 月に策定された第 13 次労災防止計画でも、リスクアセスメント結果を踏まえた作業等改善策の 1 つとして、個人サンプラーによる作業環境測定を追加し、作業態様に応じた選択を可能とすることが明記された。

同年 11 月に公表された「個人サンプラーを活用した作業環境管理のための専門家検討会報告書」では、個人サンプラーによる測定方法の導入は、リスクアセスメントと作業環境測定の一括実施を促進するものであり、将来的に広範な作業場での導入が望ましいとしつつ、

それを担える作業環境測定士の養成を図る等の間、その特性を特に発揮できる作業（①溶接など、発散源が作業者と共に移動し、両者間に測定点を設け難い作業や、②有害性が高く管理濃度が低い物質を扱うため、作業者の動きで呼吸域付近の評価結果が変動しやすい作業）での先行的導入が提案された。

また、個人サンプラーによる測定は、その目的が気中濃度の把握なら「作業環境測定」、個人ばく露濃度の把握なら「個人ばく露測定」となることが示された。

なお、2021 年（令和 3 年）7 月に公表された「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」で示された、化学物質管理の自律的管理化の方針も、これらリスクアセスメント化、個人サンプラーによる測定と軌を一にしている。

ここでは、5 年後には自律的管理の定着を条件に、そのため重要な規定を除いて特化則等の特別規則を廃止することのほか、管理の実施状況に応じ、事業場への規制に柔軟化と強化のメリハリを付けることが提案されている。

例えば、過去 3 年間第一管理区分、化学物質による労災がなく、特殊健診で新たな異常所見が出ていない場合、専属の化学物質管理専門家の配置等を条件に特別規則の適用を除外する、

概ね同様の条件を満たす場合、特殊健診の実施頻度を 1 年 1 回に減らす、

他方で、第三管理区分と評価された事業場のうち、作業環境管理専門家に改善が困難と判断された場合、個人サンプラーによる測定とその結果に基づく呼吸用保護具の選択・使用等を事業者に義務づける、

等である。これらは既に、令和 4 年 5 月 31 日厚生労働省令第 91 号等で対応されている。

に長時間サンプラーを付けてサンプリングを行う測定

D 測定：発散源が作業者と共に移動するような条件で、発散源に近い場所で濃度が最も高い時間に行う測定

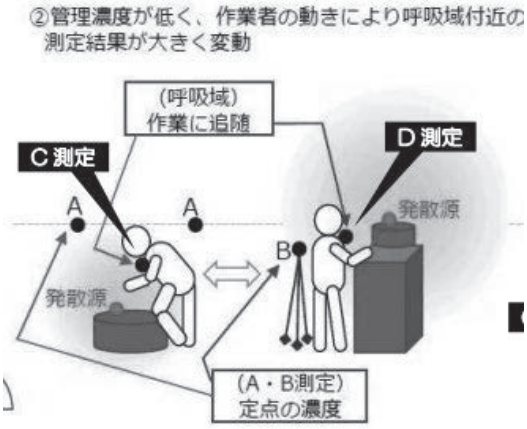
である。

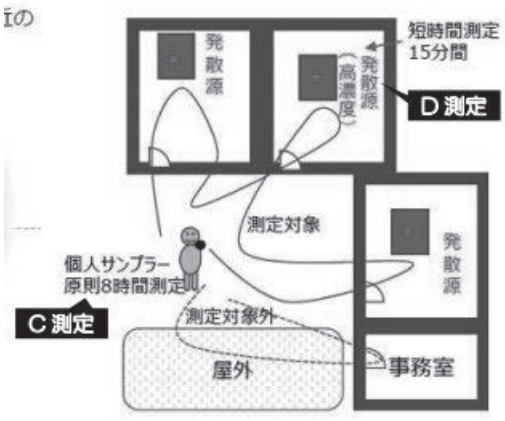
【A、B 測定のイメージ図】



（静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/001303274.pdf 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日））

【C、D 測定のイメージ図】





（静岡労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/content/contents/001303274.pdf 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日））

主な捕集方法には、①ろ過捕集方法、②直接捕集方法、③固体捕集方法、④液体捕集方法、⑤冷却捕集方法がある。

その選択は、常温・常圧で液体か固体か、昇華性があるか（固体が液体を経ずに気化するか）、粒子の大きさ、利用条件などで決定される。

コ　粉じん濃度の測定では、作業環境測定基準第 2 条で、

ろ過捕集方法（粒子状物質を含む気体または固体物質を含む液体を、ろ紙を通すことによりろ過し、粒子状物質または固体物質のみをろ紙上に捕集する方法[330]）

及び

重量分析方法（ろ過材に捕集された試料〔目的成分以外も混合したもの〕を秤量したのち溶液にとかし、沈殿などにより目的とする成分を純粋な化合物として分離し、その重量を測ることにより、試料中の目的成分の定量をおこなう分析法[331]いわば絶対濃度測定法

が原則とされているが、吸引時間が長いこと等から、

より簡易な光散乱式等の

相対濃度指示方法（光を当てて反応をみる等して大まかな測定値を出し、質量濃度測定値との対比〔絶対濃度測定法による数値との対比から算出した係数＝変換係数：K 値[332]〕を用いて、正確な測定値を推計する）

---

[330] ATOMICA の WEB サイト（https://atomica.jaea.go.jp/dic/detail/dic_detail_746.html 最終閲覧日：2021 年 4 月 18 日）。

[331] 信州大学モジュール教材の WEB サイト（http://zen.shinshu-u.ac.jp/modules/0032000004/main/index.html 最終閲覧日：2021 年 4 月 18 日）。

[332] 質量濃度測定法を並行測定する方法だけでなく、文献等から統計的に決定した標準 K 値を使用することも認められている。

との並行測定が認められている。

2 年間第 1 管理区分の評価がされれば、労基署長の許可により、相対濃度指示方法のみでの測定が可能となる（粉じん則第 26 条第 3 項ほか）。

相対濃度指示方法による場合には、絶対濃度測定法による数値との対比から算出した係数（質量濃度変換係数）を用いて、質量濃度を推計する必要がある。こうした測定法と評価法が、規則や基準に細かく規定されている。

けい肺をもたらすなど有害性が強い粉じん中の遊離ケイ酸（石英など、けい素〔Si〕が酸素〔O〕と結合した鉱物〔SiO2〕）の含有率の測定については、

エックス線回折分析方法（結晶構造を持つ物質に照射したエックス線の反射により生じる回折線の分析から物質を特定する方法）か

前掲の重量分析方法（絶対濃度測定法の 1 つ）

によるべきことが定められている（作業環境測定基準第 2 の 2）。

鉛の測定については、

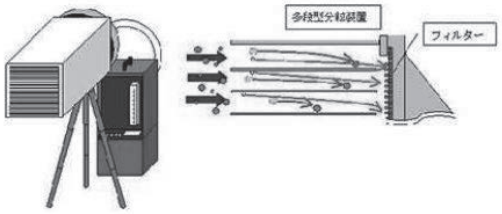
特定の波長の光を試料が含まれた試料溶液に当て、その試料が吸収した光の度合いを可視化して測定する、

吸光光度分析方法等の採用が規定されている（作業環境測定基準第 11 条第 1 項）。

代表的な方法の 1 つである、ガスクロマトグラフ分析方法は、試料成分をカラムと呼ばれる管に注入し、その中を通過する過程で、カラムの中に保持された固定相と物質の相互作用（引き合う力のこと。吸着力、電荷、親水性／疎水性等）によりそれぞれの成分を分離して検出する分析方法である。

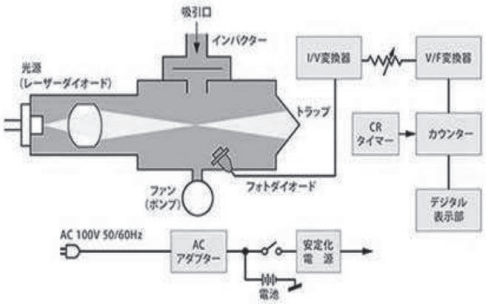
所定の特定化学物質や有機溶剤については、特段の条件なく、又は、第 1 管理区分が 2 年間継続した単位作業場であるなどの一定条件下で、簡易な検知管方式等による測定が可能とされている（同第 10 条第 2 項、第 3 項、第 13 条第 2 項）（しかし、申請・許可件数は 1 桁から 10 数件にとどまっている）。

【絶対濃度測定法】



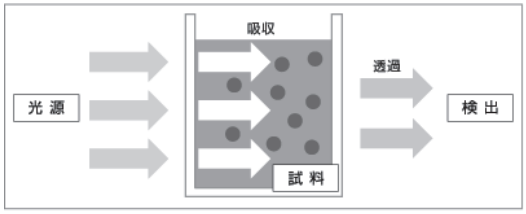
（厚生労働省作成資料（日本カノマックス株式会社提供 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000145153.pdf 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日））

【相対濃度指示方法（光散乱式）】



（厚生労働省作成資料（日本カノマックス株式会社提供 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000145153.pdf 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日））

【吸光光度分析方法】

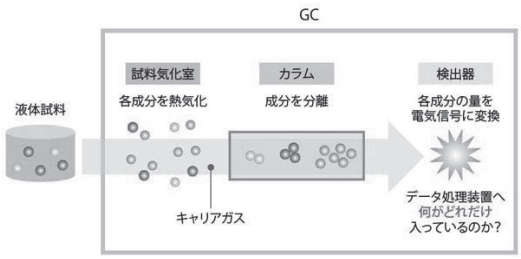


吸光光度計模式図

＊吸光光度計：特定の波長の光（単色光）を溶液試料に当てた際、通過した光の量を測定し、試料が吸収した光（吸光度）を分析する装置のこと。

（図、説明共：研究.net の WEB サイト（WDB 株式会社運営）http://www.kenq.net/dic/80.html 最終閲覧日：2023 年 2 月 7 日）

【ガスクロマトグラフ分析機械の例】





（株式会社島津製作所の WEB サイト https://www.an.shimadzu.co.jp/service-support/technical-support/analysis-basics/gc/fundamentals/gas-chromatography/index.html〔最終閲覧日 2023 年 11 月 21 日〕）

サ　事業者は、管理区域（放射線実効線量の合計が 1.3mSv を超えるおそれがある等、放射線量が強く、標識等による明示や必要ある者以外の立入禁止が求められる区域）においては、原則として 1 か月以内（一定条件を満たす場合 6 か月以内）ごとに 1 回、外部放射線による線量当量率又は線量当量（両用語につき後述）を放射線測定器を用いて測定、記録、保存をすることが求められる（電離則第 54 条第 1 項）。

ただし、線量当量率又は線量当量は、放射線測定器を用いて測定することが著しく困難なときは、計算により算出することができる（同条第 2 項）。

放射線被ばくにかかる測定の技術と方法論はかなり複雑だが、それによる人体への影響の基本的な指標として、等価線量と実効線量（いずれも単位はシーベルト（sV））という概念が用いられている。

このうち

等価線量は、人体が（個々の臓器や組織ごとに）受けた放射線の量（吸収線量という。単位はグレイ〔Gy〕）とその放射線の性格（α、β、γ、X、中性子など。放射線荷重係数で示される）を加味して算出するもの、

実効線量は、その 2 つの要素に加え、放射線を受ける臓器側の感受性（組織荷重係数で示される）を加味して算出するもの

である。要するに、放射能の人体への健康影響が関心事なので、その要素と認識されている放射線の量のほか、性格（物の透過力や破壊力〔：原子核の周りの電子を失わせる（電離）など、原子の構造を変えて不安定にする力〕など）と臓器側の受け止め（反応）が基本的な指標とされている。

このうち放射線の性格や臓器側の受け止めを直接的に測るのは実際には難しいので、人の臓器の多くがそれより深くにあることを踏まえ、

皮膚の表面から 1cm の深さの線量（1cm 線量当量と呼ばれる）を、

線量計を人に取り付けたり、人を模した球体（ICRU 球という）の機器を用いるなどして測定し、推計する方法

がよく用いられている（前者で測定するものを個人線量当量、後者を周辺線量当量という）。

ただし、放射能の性質等により、浅い箇所の影響が大きくなる場合もあるので、70 マイクロメートル（μm）の深さの線量（70μm 線量当量と呼ばれる）を測定する方法も採られる。

この際に用いられる線量当量という用語は、放射線から人体が受ける影響を指す点で、実効線量と似た概念だが、実効線量を直接測定できない条件下で推計された、あまり精度が高くない実用量を示す値であり、単位はシーベルト（sV）で示される。

線量当量率とは、おおむね 1 時間あたりの線量当量を示し、単位は sV/h で示される。

放射線障害防止法は、

許可等を受けて、放射性同位元素（放射線を発する原子）など、放射線を発するものの取扱いや廃棄をする者に、所定の危険箇所（管理区域）での 1cm 線量当量率の測定を義務づけつつ、

実施がかなり困難な場合、別の方法での推計も容認しているが、

電離則は実測を義務づけている。

もっとも、粉じん等の測定とは異なり、等間隔に測定器を置いて作業空間にある有害物の平均的な濃度を測る A 測定のような方法でなければならないとはされていない。

管理区域での身体の外部からの放射線（外部放射線）による被ばくの実際の測定には、

線量当量率について、電離箱式照射線量当量率計、比例計数管、ガイガー・ミュラー計数管など、

放射能がもたらす原子の反応（電離によるイオン化〔原子が帯びる電荷〈プラス・マイナス〉のアンバランス〕やそれがもたらす現象ないしそれを人為的に促進して分かり易くした状態〔電子なだれなど〕）を検出する機器、

線量当量については、（一定条件下で）放射線量に応じて発光する性質を利用した、熱ルミネッセンス線量計、フィルムバッジ、蛍光ガラス線量計など、

個々人に取り付けて、ある程度時間をかけて感応を検出する機器（個人線量計測装置と呼ばれる）などが用いられており、

作業環境測定基準第 8 条は、以前は使用すべき機器まで定めていたが、一部の機器の廃止等もあり、現在は必要な性能を定める形式を採っている。

同条に紐付く告示では、JIS 規格が援用されている。JIS 規格が指示しているサーベイメータは、放射線のみならず、放射性物質（放射線を発する物質）そのものを対象とした測定も可能である。

前述の通り、

作業環境測定法第2条第3号、同法施行令第1条に定められた屋内作業場（指定作業場）では、作業環境測定士等による測定が求められているところ（作業環境測定法第3条）、

放射性物質取扱作業室及び事故由来廃棄物等取扱施設も、電離則第55条の定めによりその対象とされ、なおかつ放射性物質の濃度（単位はベクレル（Bq））が測定の対象とされている。

放射性物質の濃度は、概ね放射能（放射線を発する能力）とその量の掛け合わせに等しく、その状態（粒子状かガス状かなど）、目的、採集箇所等に応じて適当な捕集方法が変わる。

たとえば、作業室全体での空気汚染の検出には、汚染を確実に検出できる位置（排気口や作業場所の風下など）でのゼネラルサンプリングという方法、

放射性物質を複数の室で取り扱う場合の各室での空気汚染の検出には、セントラルサンプリングという方法（＊おそらく、各室の汚染空気を中央で捕集する方法）、

逆に、作業者が吸入する空気中の放射性物質濃度を測るには、パーソナルサンプリングという方法が採られている。

分析方法には、

全ガンマ放射能計測方法（放射線をエネルギーで区別せずに計測する方法）、

アルファ・ベータ・ガンマ線スペクトル分析方法（同じくエネルギー分布に基づいて計測する方法）

等がある。

放射性物質の濃度の上限は、告示（昭和63年10月1日。最終改正：令和2年4月1日）に定められ、

それを超えている場合には、原因を調査し、その範囲内に収める必要が生じ、

それをもって足りるため（＊基準値と照合すれば評価が可能なため）、

放射線強度の測定の後におけると同じく、作業環境評価基準に基づく評価対象とはされていない。

シ　指定作業場以外の作業場であって、作業環境測定法の適用がなく、作業環境測定士の選任が求められていないところ（暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場、著しい騒音を発する屋内作業場、坑内作業場、空気調和設備のある建築物の室、酸素欠乏場所）の一部

についても、作業環境測定基準第3条から第6条、第12条、関係ガイドライン等で、測定点が定められており、著しい騒音を発する屋内作業場については、A測定とB測定が求められている。

他の作業場についても、ハザード（危険源）の近くの濃度か、人体のハザードへのばく露の状況を確実に捉える条件での測定が求められている。

ス　作業環境測定法は、作業環境の専門的な担い手として、作業環境測定士と作業環境測定機関を定めており、

前者は、第一種と第二種に区分され、現場に適合した作業環境測定にとって重要なデザインや、実際のサンプリングの基本事項は、いずれにも行わせられるが、

健康障害リスクが高く、測定や対策に一定の専門性を要することが多いことを前提に、指定作業場での測定等は第一種に制限している。

また、鉱物性粉じん、放射性物質、特化物、金属類、有機溶剤の5種類（＊概ね指定作業場で扱う物に当たる）の分析（解析）業務は、第一種に制限しており、第一種であっても、登録区分に応じた業務しか行えない。

最近、作業環境測定の一環として導入された個人サンプリング法は、いずれも（第一種測定士も第二種測定士も）実施可能だが、講習の修了と登録が求められている。

作業環境測定士には、指定作業場での作業環境測定の業務独占(作業環境測定法第3条)、名称独占（同法第18条）が認められている（安衛法所定の50以上の資格のうち唯一)。

後者の作業環境測定機関は、自社で作業環境測定士を養成し難い中小企業の測定等を担うために法定された機関であり、

指定作業場があるのに作業環境測定士に測定させられない事業者には、同機関への委託が義務づけられている（作業環境測定法第3条等)。

厚生労働大臣か都道府県労働局長の登録を受けねばならず、

・測定する作業場の種類を担える第一種作業環境測定士の設置、

・所定の基準に適合した機器や設備の保有、

・事務所の保有

などが登録要件とされている（作業環境測定法施行規則第54条)。

名称独占が認められており（作業環境測定法第37条)、現在、各都道府県に数十程度存在している。

セ　作業環境測定法には、日本作業環境測定協会という作業環境測定士や測定機関への情報提供と質の管理等を兼ねるような団体も定められている。

ソ　作業環境測定士の資格を得るには、国家試験の合格と登録講習の修了が要件とされているが、環境測定の教授等は免除される。

受験資格には、概ね理系科目の履修と一定年数の労働衛生の実務経験が盛り込まれている。

第一種・第二種共通の試験科目は、

・労働衛生の一般知識と法令知識、

・作業環境測定のデザインとサンプリング、

・分析の概論

であり、

第一種固有の試験科目は、上述した第一種に制限された石綿等の鉱物性粉じん等の 5 種（概ね指定作業場で取り扱うものに当たる鉱物性粉じん、放射性物質、特化物、金属類、有機溶剤）に関する選択科目であり、

選択し、合格した科目について登録を受ける仕組みとなっている(作業環境測定法第7条、第16条など)。

医師・歯科医師・薬剤師については、全科目、その他、原子力、公害、臨床検査などさまざまな専門家について、一部の科目が免除される。

労働衛生コンサルタント、労働衛生専門官、監督官で 3 年以上の実務経験を持つ者については、労働衛生一般、労働衛生関係法令が免除される。

登録講習でも、

労働衛生管理実務と作業環境管理にかかる基本的なデザイン・サンプリング実務が第一種・第二種の共通講習科目とされ、

指定作業場での分析実務が第一種固有の講習科目とされている。

当該分析実務には、

・エックス線回折分析装置（結晶構造を持つ物質に照射したエックス線の反射により生じる回折線の分析から物質を特定する方法）、

・位相差顕微鏡（照射した光が物体で変化〔回折／干渉等〕する性質等を利用して透明な物でも明暗をくっきり示せるようにした顕微鏡）、

・放射線測定器（放射線の種類や強さを検出し、測定するための装置）

等の操作法の講習が含まれ、法律の別表に定められている（作業環境測定法別表第 2、令和 2 年 1 月 27 日厚生労働省告示）。

新たな測定技術が開発された場合等を想定し、都道府県労働局長が必要を認めた場合に追加研修の受講を指示できる旨の定めがある（作業環境測定法第 44 条第 1 項）。

タ　作業環境測定を行った際は、測定結果、実施者、実施時、実施方法、実施条件等を記録し、3 年間保存すべき旨の定めが多くの特別規則に設けられている。

一部の物質の測定記録の保存期間は、遅発性疾患への対応を想定し、長期に設定されている（ベンジジン等のがん原性物質について 30 年間、石綿について 40 年間）。

作業環境測定の結果や、その評価に基づく対策は、衛生委員会の付議事項とされている（安衛則第 22 条第 6 号）。

チ　本条（法第 65 条）は、現行安衛法制定時点で初めて設けられた規定だが、作業環境の測定に始まる環境管理にかかる政策形成の取り組みは、それ以前から進められていた。

すなわち、当初は、昭和 23 年のいわゆる 1178 通達（基発第 1178 号）で作業環境管理の促進を図っていた。

この通達は、当時の労基法が定めていた

①2 時間以上の法定時間外労働制限、

②女子年少者の就業禁止、

③雇入れ時の特殊健診

の対象となる有害業務の基準を明らかにするもので（全ての業務にこうした制限や措置が課せられていたわけではなく、①〜③の対象となる業務は一部の有害業務に限られていたということ）、

①の対象は、暑熱・寒冷、有害放射線、じん埃（あい）や粉末の飛散、著しい振動、強烈

な騒音、有害物の粉じん、蒸気やガスの発散等幅広いハザードにばく露する場所とされたが、②③の対象は、有害物の粉じん、蒸気やガスの発散する場所の 2 つだけとされた。

ここに示された基準（こうした労基法上の制限に該当するか否かの判断や、労働衛生推進のため、そうした場所での実施が求められていた有害要因の測定基準）に確たる科学的根拠はなく、恕限度と呼ばれ、労働衛生の推進のため、当面妥当と考えられる基準値であった。実際には、その適合性の測定技術が確立していなかったので、履行確保が困難だった。

ACGIH による TLV : Threshold Limit Value（当時は、成年男子が週 6 日、8 時間労働／日、現在は週 40 時間、8 時間労働／日で中毒発生危険が少ない濃度）との乖離も多かった。①については、昭和 43 年に作業列挙方式に改められた。

なお、1178 通達の 3 年後には、当時の労働省が、労働衛生試験研究補助金交付規程を公布し、作業環境改善のための労働衛生工学的技術の開発等に助成を開始した。

ツ　1178 通達が発出された頃の労働衛生行政の重要課題はじん肺対策であり、労働省は、先ずじん肺巡回健診から始めてその結果を得て、1955 年（昭和 30 年）にけい肺等特別保護法が制定された。

しかし、予防の基準となる濃度の裏付けが得られず、狭義の健康管理（特殊健診）と補償が中心とされ、対象は遊離けい酸じん又は遊離けい酸を含む粉じんに限られていた。

健康管理の対象は作業列挙方式で規定され、濃度に関わりない対策の前提が採られた。これは粉じんの種類と発生要因が多様であることも踏まえた措置だった。

労働省は、けい肺等特別措置法制定の翌年、1956 年（昭和 31 年）に、「特殊健康診断指針について」（昭和 31 年 5 月 18 日）を発出し、23 の有害業務を指定して、特殊健診を促したところ、それらの業務に相当の異常所見者がいることが明らかとなった。

その 2 年後に、「労働環境における有害なガス、蒸気又は粉じんの測定方法について」（昭和 33 年 4 月 17 日）が発出され、当時問題視されていた 20 種類の気中有害物質を検知管で測定する方法を示した。

同年（昭和 33 年）5 月に発出された通達（昭和 33 年 5 月 26 日）では、局所排気装置等の改善手段と共に、それにより達すべき抑制目標限度という基準（局排の側に設置してその性能を測るもの）[333]が示された。

1960 年（昭和 35 年）のじん肺法では、鉱物性粉じんに起因するじん肺等が広く対象とされ、粉じん発散の抑制等にかかる適切な措置が努力義務とされた。

同年、有機則が、法令上初めて作業環境測定と共に局所排気装置の設置等の改善措置を義務づけた。

---

[333] この基準は、鉛では 0.5mg/㎥で、1178 通達と一致しているが、クロムでは、1178 通達 0.5mg/㎥に対し 0.1mg/㎥、粉じんでは、原則として 1178 通達 15mg/㎥に（1000 個／cc）対し同じく 10mg/㎥（1000 個／cc）などの違いがあり、その理由は明らかになっていない。

昭和 40 年代には、

公害の社会問題化への対応のため、

また、職業性疾病の業務上外の判断に際して、未然防止措置として何をなすべきかを明確化するため、

新たに制定された特化則等の特別規則に労働衛生の 3 管理を規定すると共に、作業環境測定が定められた。

しかし、いずれもいわゆる実施省令であり、法律上の明確な根拠はなかった（強いて言えば、当時の労基法第 42 条[334]だろう。同条は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止を使用者に求めた規定。概ね現在の安衛法第 21 条、第 22 条に相当する〔三柴〕）。

1972 年（昭和 47 年）の安衛法制定の際に本条（第 65 条）が規定されたことで、作業環境測定に法律上の根拠が設けられた。

当初は、現行の第 1 項相当の規定のみが設けられ、特定の「作業場」（屋内作業場その他の作業場）について、省令に従い環境測定と結果の記録を行うよう義務づけた。

これにより、従来は、測定しなくても直ちに違反にはならないが、測定結果が通達が示す基準に反していれば労基法第 42 条違反に該当し得たところ（とはいえ、実際の処罰は困難だっただろう）、逆になった。つまり、測定を義務づけるが、結果が基準違反でも処罰されなくなったと解される。

その後、1979 年（昭和 54 年）に、安衛法に紐付ける形で粉じん則が制定されて初めて、粉じんにかかる作業環境測定の実施が罰則付きで義務づけられた。

テ　安衛法制定時に制定された特化則（昭和 47 年労働省令第 57 号）は、

規制対象物質の（取扱いの）多様性、変異原性試験法の開発等を受け、

規制対象として、作業ではなく物質を列挙すると共に、気中濃度による規制方式を採用した。

安衛法制定に際して他の特別衛生規則と統合することもできたが、規制内容の特性、関係者の親しみなどから、従来の体系が維持された。

測定の精度を上げるにはサンプリングや分析の技量を要すること等から、研究会での検討を経て、規則制定と同年の 1972 年（昭和 47 年）に特化物用の作業環境測定指針が公表されている。

この研究会は、その後も改組も経つつ検討を重ね、作業環境測定ガイドブックを公表し、これが、その後の日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック』の元となった。

なお、濃度規制の実効を挙げるため、特化則の施行と同時に告示（昭和 46 年 4 月 28 日労働省告示第 27 号。その後、昭和 50 年 9 月 30 日労働省告示第 75 号で改定された）が施

---

[334] 機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止を使用者に求めた規定。概ね現在の安衛法第 21 条、第 22 条に相当する。

行され、

局排周辺の濃度測定により当該局排の性能を評価するための濃度基準（抑制濃度基準）が示されたが、一部に気中濃度の規制値との誤解を招いた。

ト　作業環境測定の専門家については、

特化則制定に当たり、1970 年（昭和 45 年）に設置された委員会で測定技師（仮称）の制度が提案された。

時あたかも、通産省が公害問題への対応のために環境計量士制度を創設する動きを取っていたこともあり、環境計量士とは異なり、特化物の作業環境測定に特有の手法でのデザイン、サンプリング、分析を一貫して担える人材の育成を目指して資格の創設が図られることとなった。

その後、1973 年（昭和 48 年）に示された検討委員会報告書で、作業環境測定士制度や作業環境測定機関の導入と測定方法統一化の必要性が示され、作業環境測定法の制定に至った[335]。

単独立法とされた背景については、国会審議で、その技術的専門性や体系性、条文の多さ、社会認識を高める効果等が説明された。

衛生管理者等との関係資格との関係については、特別な測定機器の操作技術の必要性等が説明された。

法の施行後、試験の実施事務は、当時としては珍しく、外部機関に委託することされたが、適当な委託先がなかったため、安全衛生技術試験協会の前身である作業環境測定士試験協会が設立されることとなった。

作業環境測定法の制定と同時に安衛法が改正され、

---

[335] 本法及び作業環境測定士制度の新設を促したのは、当時の通産省による計量法改正による環境計量士制度新設の動きだったことを示唆する資料がある。

すなわち、労働行政におられた後藤博俊氏によれば、1973 年（昭和 48 年）ころ、通産省が計量法改正により設けようとしていた環境計量士制度が作業環境測定も取り扱う予定が判明したため、当時の労働省が、急遽、作業環境測定法案を準備し、計量法改正案と同じ時期の国会に上程し、1974 年（昭和 49 年）の国会では、参議院で廃案となったが、翌 1975 年（昭和 50 年）の国会で可決成立させた。

しかし、いわば「間に合わせ」の性格が強くて予算準備も不十分だったため、作業環境測定士の試験が実施できない状況に陥った。当時、安衛法関係の資格試験は労働局が実施していたが、窮余の一策として、指定試験機関として、作業環境測定士試験協会（現在の安全衛生技術試験協会）に試験実施を委託することになったのだという。

これが、指定試験機関のさきがけとなり、以降、各省庁が追随するようになったという（後藤博俊「労働衛生の変遷」セイフティダイジェスト 52 巻 4 号（2006 年）34-36 頁）（三柴丈典まとめ）。

測定結果を労働衛生管理に活用させるため、

本条（法第 65 条）に第 2 項～第 5 項（測定に関する基準や指針の形成とそれに基づく指導、労働衛生指導医の意見を踏まえた測定の実施その他必要な事項の指示）が設けられた。

また、法第 2 条第 4 号で、作業環境測定の定義が示され、サンプリング、解析に加え、デザインを含むと定められた。

作業環境測定機関等による測定結果の事業者への報告様式については、昭和 57 年に通達（昭和 57 年 2 月 4 日基発第 85 号）が発出されたが、事業者にとっても分かり易いものに改訂された。

併せて、測定条件の違いを踏まえた評価のため、過去 4 年分の測定結果の記載を求めた。衛生委員会等の意見、産業医か労働衛生コンサルタントの意見、改善措置の内容等の記載も求めた。

ナ　本条（法第 65 条）制定の背景となった災害については、1971 年（昭和 46 年）の労働基準法研究会報告書に概括的な記載があり、

有機溶剤による中毒を中心とした化学的障害の増加、新規化学物質による障害の増加等が指摘されていた。

主な有害物質ごとに、災害と本条に関連する規制の関係を整理すれば、以下の通りとなる。

1）有機溶剤

1957 年（昭和 32 年）に、ニスびき工場で生じた作業者の貧血症状に印刷物用インキ内のベンゼンが作用しており、作業環境改善の行政指導を受けたが、局排の使用により製品にしわが寄る等の事情で十分な予防対策が講じられていなかった。

1958 年（昭和 33 年）には、当時流行したヘップサンダルの裏底を接着する作業を密閉空間で行っていた家内労働者が、接着剤のゴム糊に含まれるベンゼンの中毒で死亡する災害が生じていた。

これらの事態を受けて、同年 11 月には、ベンゼンの抑制目標濃度を 25ppm 以下（1178 通達では 100ppm 以下）として、監督指導を行いつつ実態把握を図った。

また、1959 年（昭和 34 年）には、労基法施行規則第 35 条に関する通達で関連する中毒を労災認定する旨を示すと共に、ベンゼンを含有するゴム糊を労基法第 48 条所定の有害物に指定して製造等を禁止する省令を公布するなどした。

もっとも、代替物質として取扱い等が増えたトルエンによる中毒症状が新たに問題となり、有機則の制定に繋がった。

1960 年代には、ベンゼンに代わってノルマルヘキサンが多く生産ないし取り扱われるようになり、1963 年（昭和 38 年）の名古屋などのラミネート加工職場等での中毒、1964 年（昭和 39 年）の三重県桑名市でのビニールサンダル製造業者での大量中毒などを典型とする被害が発生した。

2）六価クロム

金属防錆処理剤として用いられ、少量で致死量となるほか、皮膚炎、腫瘍、吸入による鼻

中隔穿孔等の被害を生じ、発がん性もある物質である。

昭和 40 年代後半～50 年代前半にかけて、日本化学工業小松川工場から排出された大量の六価クロム鉱さい（スラグとも呼ばれる不純物）による土壌汚染が問題となったほか、従業員の鼻中隔穿孔、肺がんなども多数認められた。

その背景に、職人は「鼻に穴が開いて一人前」という業界常識のようなものがあった。

環境汚染問題は、住民からの公的な処理費用返還請求事件の和解、東京都と日本化学工業との協定に基づく恒久処理事業等に帰結していった。

職業病問題は、訴訟化し、賠償命令が出された（東京地判昭和 56 年 9 月 28 日）。

判決の中で、当時の行政上の取扱基準（1178 通達の示した気中濃度）を遵守していたのでは不十分で、折々の産業認識や海外の専門機関の示す基準を踏まえて対策すべきと明言された。

3）四エチル鉛

ガソリンのノッキング（異常燃焼）防止のために添加される化合物であり、1937 年（昭和 12 年）に日本石油精製横浜製油所で作業員が防毒マスクを付けずに小分け作業をしていたところ、幻視・幻聴を生じたのが、最初の中毒例とされている。

戦後、GHQ の要望を踏まえて 1951 年（昭和 26 年）に四エチル鉛則が制定され、ガソリンへの混入作業を焦点に規制されたが、1958 年（昭和 33 年）に、航空機用石油貯蔵タンク内のスラッジ（汚泥）に含有されていた四エチル鉛により、清掃作業員が中毒を起こして死亡者 8 名を生む災害を受け、石油タンク内の健康障害防止措置を規定する改正がなされた。

更に、四メチル鉛も規制対象に含めた四エチル鉛等危害予防規則に改称された。

しかし、1967 年（昭和 42 年）に、大型貨物船ぼすとん丸内で、甲板に積まれていた四エチル鉛入りドラム缶が高いうねりで転げ回ってエアパイプに激突して破損させ、四エチル鉛が、甲板のほか、燃料タンク、船倉等に流れ込み、船倉等を清掃した労働者に多くの中毒者を出す災害が生じた。

1968 年（昭和 43 年）の改正の際には、改称と合わせ、四エチル鉛入りドラム缶の取扱い業務の規制等が行われた。

その後、ガソリンは無鉛化されることとなったが、オクタン価（ガソリンの自己着火のしにくさ）を高める別の方法の採用で、芳香族化合物の混入量が増加し、別の問題が生じることとなった。1974 年（昭和 49 年）にも、厚木航空基地で航空燃料タンクの清掃作業をしていた者 2 名が四エチル鉛中毒にかかって一人が死亡する災害が発生した。

ニ　本条（法第 65 条）の関係判例の代表は、

内外ゴム事件神戸地判平成 2 年 12 月 27 日であり、

有機溶剤ばく露による中毒につき、使用者の安全配慮義務違反が問われた事案につき、

先ず、安衛法典とその関係規則に定められた公法上の義務は、その目的の一致から労使間の安全配慮義務にもなり得、

法定された定期的な有機溶剤濃度の測定とそれに基づく作業方法（＊安衛法上、この文言

は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の改善は同義務の内容になるとした上で、

このケースでは、

①局所排気装置の設置（安衛法第 22 条、第 23 条。有機則第 5 条、第 14 条ないし第 18 条）、

②呼吸用保護具（防毒マスク）、保護手袋等適切な保護具の具備（安衛則第 593 条、第 594 条、有機則第 32 条ないし第 33 条）、

③有機溶剤の特性・毒性・有機溶剤中毒の予防にかかる安全衛生教育（安衛法第 59 条、安衛則第 35 条）、

④適切な特殊健康診断（有機則第 29 条、第 30 条）、

⑤必要な作業環境測定と結果の記録（安衛法第 65 条、施行令第 21 条、有機則第 28 条）、

⑥有機溶剤のリスクと取扱上の注意事項、中毒発生時の応急処置等の掲示（有機則第 24 条、第 25 条）

が同義務の内容となるとし、いずれも（適切に）実施されなかった（局所排気装置は一切設けられず、保護具は十分に用意されず、全く着用されず、教育指導はされず、特殊健診は適正になされなかった）とした。

その上で、法定の測定は一応行われ、個々の有機溶剤は許容濃度内だったことを認めつつ、個人サンプラーを活用した正確なばく露濃度測定、複数の有機溶剤の相加作用の評価等も同義務の内容だったが果たされなかったとした。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について

2）に同じ。

2）判決について

判決が事業者が行っていた一応の測定の精度を疑ったのは理解できる。

トルエン等は芳香剤であり、許容濃度は当時も 50ppm 程度だっただろうが、測定の仕方で誤差も生じる。トルエン等は比重が重く、下方に滞留しがちなので、検査器具によっては正確な測定は難しい。今も使用されているが、引火点が低いので、現場では濃度よりむしろ静電気による引火を気にする傾向にある（北口、尾崎）。

しかし、当時に個人サンプラーの使用など、とても要求できない。現在でも、実際の測定は、机上の推計→検知管によるラフな測定→作業環境測定士による測定の順で試み、それでも的確な検査ができない場合に限り、個人サンプラーによるのが現実。そもそも、個人サンプラーは、日本に 1000 人ほどしか適切に活用（を指導）できる者がいない（北口、尾崎）。また、労基署自体が活用を否定していた経緯もある（湯牟）。

まして相加作用の測定など、よほど高度の専門家でなければ実施できない（尾崎）。動物実験、場合によっては人体実験まで求められるレベルの要求であり、現実的でない（湯佒）。

とはいえ、経皮吸収が生じ易い物質なので、もし実施していなかったなら、検知管での測定や、特殊検診くらいは実施すべきだったように思う（湯佒、尾崎）。

3）未然防止策について

2）に同じ。

湯佒公庸氏（安全工学会事務局長）、北口源啓氏（旭化成株式会社環境安全部労働安全グループ長）、尾崎智氏（日本化学工業協会環境安全部・RC 推進部管掌常務理事）。

ヌ　本条（法第 65 条）の適用の実際について見ると、厚生労働省の「労働基準関係法令違反に係る公表事案」（令和 2 年分）によれば、その違反による送検事例は、建設現場の地下ピット内の酸素濃度を測定せず、酸欠則第 3 条違反に該当するとされた和歌山の事案 1 件に限られていた。測定義務違反が直ちに労働者の健康障害に結びつくわけではないためと思われる。

しかし、是正勧告等の行政指導を示した令和 2 年の労働基準監督年報をみると、各特別規則違反を根拠とする第 65 条の違反の合計は 1899 件に達していた（令和 2 年までの 10 年は 2,000 件前後～4,000 件程度で推移している）。

元監督官によれば、

作業環境測定自体を目的として臨検されることは稀であり、監督計画に基づく定期監督や労災発生事業場への臨検の際に、局排設置、作業主任者選任、リスク情報の表示や掲示、健診実施等とあわせて確認される傾向にある。

また、指定作業場・酸素欠乏危険場所以外の作業環境測定については、それほど重視されておらず、測定基準に従って定期的に測定しているところは少数であるものの、是正勧告はあまりされていない[336]。これは、状況の変化があまり想定されにくいことや健康障害に直ちに繋がるものではないとの考えからくるものと解される。

ネ　法第 65 条の 2 は、

事業者を名宛人として、

前条所定の作業環境測定の結果の評価に基づく物的措置、人的措置、健診を行うべきこと（第 1 項）、

[336] 2021（令和 3）年 11 月 19 日における玉泉孝次氏（近畿労務安全衛生研究所所長）からの情報提供及び同月 21 日における篠原耕一氏（労働衛生コンサルタント）からの情報提供による。

測定結果の評価は作業環境評価基準に従って行うべきこと（第2項)、
測定結果の評価の結果を保存すべきこと（第3項）
を定めている。
このように、本条は、前条に基づく作業環境測定を踏まえた適切な作業環境管理を担保する趣旨の規定である。
本条が定める措置の必要性（「労働者の健康を保持するため必要があると認められるとき」）に該当するかは、測定結果の評価から定まる（昭和63年9月16日基発第601号の1)。
本条に罰則はない。
ノ　前述した通り、法第65条が定める作業環境測定を行うべき作業場については、安衛法施行令第21条に定めがあり、
概ね、空気中に有害物質があるか、有害物質を取り扱うか、温度・湿度・騒音など、作業環境自体が危険なものが列挙されているが、
測定結果の評価対象となる作業場は、作業環境評価基準第1条に定められており、安衛法施行令第21条各号のうち、
第1号（土石、岩石、鉱物、金属等の粉じんを著しく発散する屋内作業場のうち特定のもの)、
第7号（一定の特化物の製造、取扱いを行う屋内作業場等)、
第8号（一定の鉛業務を行う屋内作業場)、
第10号（有機溶剤のうち一定のものの製造又は取扱いを行う屋内作業場）
が定める屋内作業場とされている。

施行令第21条の号数	測定の対象	省令上の定め
〈第1号〉 粉じんを著しく発散する屋内作業場（常時特定粉じん作業が行	空気中の粉じんの濃度（土石、岩石又は鉱物に係る特定粉じん作業を行う屋内作業場については、当該粉じん中の遊離けい酸の含有率)	粉じん則第26条第2項、同第3項

われる屋内作業場）		
〈第７号〉 特定化学物質を製造又は取扱う屋内作業場	第一類物質又は第二類物質（※がんなどの慢性疾病を発生させるおそれのある物質。第一類はそのリスクがより大きい）の空気中における濃度 ＊一定の物質は、管理濃度の設定困難等から、評価基準に基づく評価では対象外となる（特化則第36条の2第1項）。	特化則第36条第1項
〈第８号〉 鉛業務	空気中の鉛の濃度	鉛則第52条第1項
〈第10号〉 有機溶剤業務	有機溶剤濃度の測定	有機則第28条第2項

概ね測定士等による実施が求められる作環法（作業環境測定法）適用対象の指定事業場と同じだが、作業環境評価基準所定の評価対象には、作環法施行令第１条第２号が定める安衛法施行令第21条第６号が定める特定の放射線業務が含まれない点が異なる。

ハ　測定結果の評価は、作業環境評価基準に基づいて行われねばならず、測定値は、ppm（100万体積の空気中の当該物質の含有量）か mg/㎥（1㎥中の当該物質の質量）で示され

る。

温度と圧力が同じなら、同じ体積内に含まれる分子（その構成はさまざまあり得るが）の数は同じ 1mol（6.0×10^{23} 個）である

というアボガドロの法則と、

1mol の物質がガスや蒸気の状態にある場合の体積は通常 24.47 ℓ であるという原則から、

検出した有害物質の量（＝数：ある場所に現に存在している有害物質の分子の数。mol で示す）が分かれば、これに 24.47 ℓ をかけると、その有害物質がガスや蒸気の状態での体積となる。

これを、その作業場の労働者が吸引する空気量（空気の分子の数＝吸引量／時間×時間数）で割ると、

作業者がばく露する有害物質の体積（ppm）を算出できる。

また、検出した有害物質の量（分子の数。物質量ともいい、mol で示す）に物質によって異なる分子量（原子量を加算したもの。g/mol≒重さ）をかければ、検出した場の有害物質の質量（g≒重さ）を算出できるので、

逆に、その場で検出された有害物質の質量（g）をその物質ごとの分子量（g/mol）で割れば、検出した場の当該物質の分子の数（物質量）を算出できる。

ヒ　管理濃度とは、行政による作業環境評価のための濃度基準であり、学会や国際的な専門団体が示すばく露限界のような時間の概念はなく、現実的な環境管理の可能性なども考慮して決められる（昭和 59 年 2 月 13 日基発第 69 号）。

瞬間的にでも高濃度になってはならない物質については、平均値と共に変動の大きさを考慮した基準が設定されている。

フ　作業環境評価基準では、

A 測定のみ実施する場合、

作業場をカバーする所定の測定点の実測値の高濃度側から 5%に当たる濃度（第 1 評価値）が／でも管理濃度に充たない場合（単位作業場所の 95%以上の気中有害物質濃度が管理濃度以下）が第 1 管理区分、

第 1 評価値は管理濃度を超えるが、第 2 評価値（単位作業場所における気中有害物質の算術平均濃度の推定値）は管理濃度以下の場合が第 2 管理区分、

平均値が管理濃度を超える場合が第 3 管理区分となる（【表 3】を参照されたい）。

測定値の評価（第 1 評価、第 2 評価）には、単純平均ではなく、平均・標準偏差をそれぞれ対数化（桁数で示す）した幾何平均・幾何標準偏差を用いる。

標準偏差（ばらつき）を考慮するのは、気中の濃度分布の時間的、場所的な変動を適切に捉えるため、

標準偏差を対数化するのは、管理濃度の高い物質の場合などで濃度の測定値が大きくなると標準偏差が大きく出る傾向をコントロールするためである。

要するに、測定値の大小に惑わされず、測定値の時間的、場所的なばらつきを適切に捉え

つつ、リスクを適正に評価するためである。

B 測定を用いる場合、それが 1 箇所での最大値を測るものなので、A 測定による第 1 評価値を組み合わせた評価となり、

第 1 評価値と B 測定値の双方が管理濃度に充たない場合を第 1 管理区分とし、

第 2 評価値が管理濃度以下で B 測定値が管理濃度の 1.5 倍以下である場合を第 2 管理区分、

第 2 評価値が管理濃度を超えるか B 測定値が管理濃度の 1.5 倍を超える場合を第 3 管理区分とする。

個人サンプリング法を用いる場合には、C 測定→A 測定、D 測定→B 測定と読み替えて評価する。

ヘ　評価結果が第 2、第 3 管理区分となった場合、

特化則、有機則をはじめ複数の特別衛生規則に、

第 2 管理区分の場合、施設・設備、作業の工程・方法の点検とその結果に基づく作業環境改善措置等をなす努力義務、

第 3 管理区分の場合、①その義務と、②保護具を使用させること、③健診、④再測定の実施義務が定められているが、

②は①を講じるまでの応急措置と解されている。

第 3 管理区分となったこと自体での罰則の適用はないが、労基法第 64 条の 3 第 2 項、改正女性労働基準規則により、母性機能に影響する化学物質を取り扱う作業場が第 3 管理区分となった場合、女性労働者の就業は禁止されている。

また、近年の化学物質管理の自律的管理化の方針により、2024 年（令和 6 年）4 月以降は、環境改善措置を講じても第 3 管理区分が改善しない場合や、環境改善措置自体が講じられない場合等には、

事業者は、外部の作業環境管理専門家[337]の意見に基づいて改善措置を講じ、改めて測定・評価を行うことが義務づけられることとなった。

この再度の測定・評価によってもなお第 3 管理区分にとどまる場合、事業者は、直ちに、

①個人サンプリング法による測定等を行い、その結果に応じて有効な呼吸用保護具を使用させること、

②呼吸用保護具の適切な装着を確認し、その結果を記録・保存（3 年間）すること、

③保護具着用管理責任者に①②を管理指導させること、

---

[337] 「作業環境管理専門家」とは、①「化学物質管理専門家」の他、②3 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学又は／化学)、③6 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者や作業環境測定士等であり、「化学物質管理専門家」に準じる専門知見を持つ者が想定されている（令和 4 年 5 月 31 日基発 0531 第 9 号、最終改正：令和 5 年 4 月 24 日基発 0424 第 2 号)。

④作業環境管理専門家の意見や評価結果等を労働者に周知すること、

⑤以上の措置内容を所轄労基署に届け出ること、

を義務づけられる。

その後も、第 1 管理区分や第 2 管理区分と評価されるまで、

①6 ヶ月以内ごとに 1 回、個人サンプリング測定等と評価結果の記録・保存（原則 3 年間、粉じんは 7 年間、クロム酸等は 30 年間)、

②①の結果に応じた有効な呼吸用保護具の使用、

等を求められるが、それらを実施する限り、作業環境測定を免除される（特化則第 36 条の 3 の 2 ないし同 3 の 3、有機則第 28 条の 3 の 2 ないし同 3 の 3、鉛則第 52 条の 3 の 2 ないし同 3 の 3、粉じん則第 26 条の 3 の 2 ないし同 3 の 3〔2024 年〈令和 6 年〉施行〕)。

測定の免除は、個人サンプリング測定等で代替可能との考えによる（令和 5 年 4 月 24 日基発 0424 第 2 号)。

有機溶剤等については、「第 3 管理区分に区分された場所に係る有機溶剤等の濃度の測定の方法等」（令和 4 年 11 月 30 日厚生労働省告示第 341 号、最終改正：令和 5 年 4 月 17 日厚生労働省告示第 174 号）が公表され、

測定方法、呼吸用保護具の有効性の判断基準、保護具の適切な使用の確認方法等に関する詳細が示されている。

前述の通り、所定の特定化学物質や有機溶剤については、

第 1 管理区分が 2 年間継続した単位作業場であり、管轄労基署長の許可を受けるなどの一定条件下で、

簡易な検知管方式等による測定が可能とされている（作業環境測定基準第 10 条第 3 項～第 4 項、第 13 条第 3 項～第 4 項）（しかし、申請・許可件数は 1 桁から 10 数件にとどまっている)。

粉じんについても、同様の条件で、簡便な相対濃度指示方法（光を当てて反応をみる等して大まかな測定値を出し、それと質量濃度測定値〔有害物を抽出して重量を直接量る等の測定法〕の対比〔変換係数：K 値〕を当てはめて、正確な測定値を推計する方法）による測定が可能とされている（作業環境測定基準第 2 条第 3 項、粉じん則第 26 条第 3 項)。

ただし、許可を受けた条件に一定の変化が生じた場合、許可の効力が及ばなくなる。

また、2023 年（令和 4 年）4 月以後は、過去 3 年間にわたり第 1 管理区分で、化学物質による重大災害がなく、特殊健診で新たな異常所見が認められた労働者がいない場合、

専属の「化学物質管理専門家 [338]」を配置し、過去 3 年間に、外部の化学物質管理専門家

---

[338] 「化学物質管理専門家」とは、5 年以上の実務経験を有する労働衛生コンサルタント（試験区分：労働衛生工学)，8 年以上の経験を有する衛生工学衛生管理者，6 年以上の経験を有する作業環境測定士で講習を受けた者等を指す。日本作業測定協会の認定オキュペイショナル・ハイジニスト、国際オキュペイショナルハイジニスト協会（IOHA）の国別

に 1 回以上、当該事業場でのリスクアセスメントやそれに基づく管理状況につき評価を受け、都道府県労働局長の認定を受ければ、所定の特別規則の適用を除外され得ることとなった（特化則第 2 条の 3、有機則第 4 条の 2、鉛則第 3 条の 2、粉じん則第 3 条の 2)。

また、2023 年（令和 5 年）4 月より、直近 3 回の作業環境測定の結果第 1 管理区分となり、所定要件を充たした場合、特殊健診の実施頻度が 6 ヶ月以内に 1 回から 1 年以内に 1 回に緩和される（特化則第 39 条第 4 項、有機則第 29 条第 6 項、鉛則第 53 条第 4 項、四アルキル鉛則第 22 条第 4 項)。

作業環境測定の結果やその評価に基づく対策の樹立に関する事柄は、衛生委員会の付議事項とされ（安衛則第 22 条第 6 号)、有機則、鉛則、特化則では、掲示[339]、書面等による労働者への周知が事業者に義務づけられている。

ホ　制度史をみると、そもそも、本条（法第 65 条の 2）第 1 項は、

1973 年（昭和 48 年）の「作業環境測定精度専門検討委員会」報告書で、作業環境結果の評価についても提言されていたこと、

六価クロム、塩化ビニル等の新たな化学物質の採用による職業がん等の疾病が生じていたこと、

ILO での職業がん条約（第 139 号)、作業環境条約（第 148 号）の採択

等を背景に、1977 年（昭和 52 年）の法改正で当時の第 65 条第 6 項に規定されたものであり（その直後に日本は職業がん条約を批准した〔が、同年に採択された作業環境条約〈第 148 号〉は未批准である〕)、作業環境測定結果を適切に評価して環境改善につなげることを狙ったものである。

認証を受けている海外のオキュペイショナルハイジニスト等もここに含まれ、高い知識経験を持つことが想定されている（令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示 274 号、令和 4 年 9 月 7 日厚労省告示第 275 号、令和 4 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号（最終改正：令和 5 年 7 月 14 日基発 0714 第 8 号）　。

上記の確認や助言を求められた化学物質管理専門家は、それらを速やかに書面で通知せねばならない（安衛則第 34 条の 2 の 10 第 3 項)。化学物質管理専門家は、客観的立場での判断の必要から、事業場外の者であることが望ましい。複数の専門家から異なる助言がなされた場合、労基署への改善計画の報告に際して、全専門家からの助言等を添付する必要がある（令和 4 年 5 月 31 日基発第 0531 第 9 号)。

[339] 特定化学物質障害予防規則（特化則）第 38 条の 3 は、事業者に対して、発がん性物質等の法定の有害物質を扱う作業場において、その物質の有害性や取扱い上の注意等を目立つよう掲示する義務を課している。建設アスベスト訴訟（神奈川第 1 陣）事件（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日最高裁判所民事判例集 75 巻 5 号 1359 頁）は、この義務を具体化するガイドラインを発出したり、補完する規則を発令しなかった国は規制権限不行使の違法があり、当該掲示義務等は労働者のみならず、一人親方も保護対象としていると

本条第 1 項が、適切な管理措置の条件としている「労働者の健康を保持するため必要があると認めるとき」の具体化のために労働省が設置した専門家会議が 1980 年（昭和 55 年）に報告書（「作業場における気中有害物質の規制のあり方に関する検討結果第一次報告書」（以下、「第一次報告」という））を公表した。

国内外共に、安全衛生分野では、量一影響量一反応（同じ有害物質の濃度には同じ身体の反応が生じる）の考え方（定量的リスク評価の発想）が一般化しており、ACGIH の TLV や、その考え方を採り入れた日本産業衛生学会の許容濃度共に、ほぼ全ての労働者が毎日ばく露しても健康影響を生じない環境条件を指している。

ILO は、1977 年（昭和 52 年）に、これらの概念を包括して、「ばく露限界」という呼び名を示した。

法第 65 条が事業者に義務づけている作業環境測定は、ばく露限界とは異なる場の条件の測定なので、評価指標としてばく露限界をそのまま用いることはできず、第一次報告は、「管理濃度」という概念[340]を示した（この概念の原点は、「塩化ビニル障害の予防について」（昭和 50 年 6 月 20 日基発第 348 号）にある）。

その際、測定方法については、A 測定に B 測定を加えると共に、評価に際しては、要するに、測定値の大小に惑わされず、測定値の時間的、場所的なばらつきを適切に捉えつつ、リスクを適正に評価するため、幾何標準偏差等の統計的な考え方を採り入れることとした。

当初は管理濃度の具体的数値は示されず、ばく露限界値[341]の利用が推奨された。広い範囲で得られた平均作業環境濃度とばく露濃度はよく対応していることによる。

第一次報告が示したこの評価方法（幾何標準偏差等の統計技術を使用しつつ、管理濃度概念を示しながら、ばく露限界値の利用を推奨する評価方法）は、環境測定機関の好評を得て

---

340 昭和 59 年の通達で、学会等のばく露限界及び各国のばく露の規制のための基準の動向を踏まえつつ、作業環境管理技術の実用可能性その他作業環境管理に関する国際的動向等をもとに、作業環境管理の目的に沿うよう行政的な見地から設定したもの、と説明されている（昭和 59 年 2 月 13 日基発第 69 号）。

あくまで管理区分決定のための指標であり、日本産業衛生学会の許容濃度や ACGIH の TLV 等とは異なる。

341 ①時間加重平均（〔TWA：Time Weighted Average〕＝濃度×持続時間／総時間数で算出される。その範囲内にあれば、ほとんどの労働者に悪影響が生じない値を得るため、適当な時間〔通常 8 時間／日か 40 時間／週〕の平均を算出することで得られる。測定値が継続した時間に等しい重みづけを行う＝「ならす」ことに意味がある値）を示しているものと、②瞬間的にも超えてはならない天井値を示しているもの、③双方を示しているもの、の 3 種があるが、概ね①の 1.5 倍が②になる。そこで第一次報告書は、一方のみが示されている場合、この計算で他方を算出すると共に、A 測定では時間加重平均、B 測定では天井値を踏まえて評価するよう提案している。

浸透していった[342]。

これを充実させて、「作業環境の評価に基づく作業環境管理の推進について」（昭和 59 年 2 月 13 日基発第 69 号）が発出され、それを踏まえて昭和 63 年の作業環境評価基準が告示された。

こうした経緯を踏まえ、第 7 次労災防止計画（1988 年（昭和 63 年）開始）では、環境測定から環境改善までのシステマチックな管理が推進された。

1988 年（昭和 63 年）の法改正で、法第 65 条の 2 が新設され、従来の第 65 条第 6 項の内容が引き継がれると共に、評価を踏まえた適切な措置は省令で具体化される旨定められた。

合わせて、厚生労働大臣（当時は労働大臣）が客観的な測定結果の評価基準を示すことが定められ、

「作業環境評価基準」

が告示された。

また、第 7 章のタイトルが「健康管理」から「健康の保持増進のための措置」に改められ、作業環境管理が健康管理より先次に実施されるべき措置であることと共に、作業環境測定が作業環境管理の一環であることが明確化された。

マ　本条新設の主な背景事情として、塩化ビニルによる健康障害が挙げられる。

日本での生産は昭和 25 年だが、同 27 年には、山形県酒田市で塩化ビニル工場の労働者が指端骨溶解症を発症する災害が生じたことを受け、「塩化ビニル障害の予防について」（昭和 45 年 11 月 11 日）が通達された。その後、塩化ビニルが肝血管肉腫を生じる可能性が明らかとなり、1974 年（昭和 49 年）に労働省が「塩化ビニル障害予防についての緊急措置について」（昭和 49 年基発第 325 号）を発出し、当時の ACGIH が設定していた TLV よりはるかに低濃度の 50ppm の維持を指示した。

更に、職業がん専門家会議の調査により、工学的対策により気中濃度の幾何平均を 2ppm まで下げられるが、濃度変動による一時的な高濃度ばく露対策のため、（＊許容する対数を上げるほど振れ幅を認めることになる前提で）幾何標準偏差の対数を 0.4 以下にする必要があること等が示され、労働省が、その趣旨を盛り込んだ「塩化ビニル障害の予防について」

---

342 この頃、労働省は、「作業環境測定の記録のモデル様式について」（昭和 57 年 2 月 4 日基発第 85 号）を通達した。

これは、従前は作業環境測定機関等による測定結果の事業者への報告の品質確保を図るための措置であり、更に平成 8 年には、事業場の担当者にとって分かり易くして、作業環境改善へ結びつけさせるため、モデル様式が改正された（平成 8 年 2 月 20 日基発第 72 号）。

この際、衛生委員会等の意見、産業医や労働衛生コンサルタントの意見、作業環境改善措置の内容等も記録することとされた。

（昭和 50 年 6 月 20 日基発第 348 号）を発出し、管理濃度の原点となる考え方を示した。

その後、労災補償面でも、1976 年（昭和 51 年）の第 556 号通達により、労基法施行規則別表第 1 の 2 で救済する方針が示された。

ミ　本条（法第 65 条の 2）の適用の実際については、

厚労省の労働環境調査によれば、作業環境測定の義務のある事業場での測定実施率は約 8 割で、そのうち第 1 管理区分の評価割合が約 9 割に上っており（監督実務経験者〔玉泉孝次氏〕も第 1 管理区分の事業場が多いと認識している）、

第 1 管理区分と評価されたところ含め、局排の性能向上、作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）の変更等の環境改善の実施割合が 4 割に上っている。

また、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）によれば、第 1 管理区分だが、取扱量が多い、作業者の移動が多い等の事情から、長期的な健康障害防止の観点で、日本産業衛生学会のガイドラインを用いて個人ばく露測定を行い、改善措置を講じている例があるという。

監督実務経験者からは、逆に、窓を開放し、自然換気で管理区分を変えようとするような例もあり、この場合、局排のフードの改善や風量の増強（フィルターの目詰まりの解消で改善する場合もある）等の工学的対策を指導したとのことだった（玉泉孝次氏による）。

日本作業環境測定協会の平成 28 年度の報告書（「平成 28 年度健康診断・作業環境測定結果相関調査業務報告書」）では、作業環境測定結果が良好でも、特殊健診結果や生物学的モニタリング[343]結果が有所見となる場合があると指摘されている。

ム　坑内作業場での作業環境測定は、作業環境測定法に基づくものではないが（安衛法施行令第 21 条第 4 号に定められているが、その対象となる第 1 号、第 6 号、第 7 号、第 8 号、第 10 号には該当しない）、安衛法第 2 条第 4 号が定義する作業環境測定であり、法第 65 条に基づく測定にも該当する。

坑内作業場では、技術進歩や作業方法の変化で粉じん発生量が増加するなどしたため、平成 19 年に粉じん則が改正され（平成 19 年 12 月 4 日厚生労働省令第 143 号）、半月に 1 回、空気中の粉じん濃度の測定が義務づけられることとなった（粉じん則第 6 条の 3）。

粉じんが発生する坑内作業場の典型であるトンネル建設工事現場では、

・掘進に応じて作業場所が移動する、

---

[343] 体内に摂取された有害物の量と、排泄された量との関係が明らかな場合に、排泄された物質の量を分析することにより、体内に蓄積された有害物の量を推定する方法により、有害物へのばく露の程度を把握する手法（厚生労働省職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo21_1.html 最終閲覧日：2023 年 2 月 5 日））。

・作業ごとの粉じん濃度が大きく変化する[344]、
・切羽の土質の違いや土中の水分の変動等により粉じんの発生し易さが変化する、
・場所・タイミングにより、濃度が相当に高まる
等から既存の管理濃度をそのまま適用するのは現実的でない等の特殊性がある。

よって、粉じん則第 6 条の 3 に基づく切羽作業場での作業環境測定は、安衛法第 2 条第 4 号にいうそれに該当するが、法第 65 条にいうものではないとの見解もあるが（粉じん則第 6 条の 3 の沿革と、そのタイトルから明らかなように、換気に関する定めとされていること等による。条解著者の石﨑氏もこの見解だが、作業環境測定の性格を帯びてきていることとも認める）、三柴は安衛法施行令第 21 条第 4 号が定める省令所定の坑内作業場に該当し、従って法第 65 条の測定対象に該当すると解する。

また、簡便で精度の高い機器の開発など、粉じん濃度測定技術が向上していること等を受け、測定方法の改善と改善方法の選択肢を増やすため、

検討会（「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会」）での検討を経て、

粉じん則改定（令和 2 年 6 月 15 日厚生労働省令第 128 号、施行通達：令和 2 年 6 月 15 日基発 0615 第 6 号）に至った。合わせて、告示として、「粉じん作業を行う坑内作業場に係る粉じん濃度の測定及び評価の方法等」が示された（令和 2 年 7 月 20 日厚生労働省告示第 265 号、施行通達：令和 2 年 7 月 20 日基発 0720 第 1 号。最新改正：令和 5 年 3 月 27 日厚生労働省告示第 88 号）。

これにより、事業者は、前述の通り、原則として、坑内作業場の切羽に近接する場所の空気中の粉じん濃度を測定及び評価する義務を負うこととなった（粉じん則第 6 条の 3）。

合わせて、測定結果の記録と保存（7 年間）、労働者への周知も義務づけられた（第 6 条の 4 第 3 項、第 4 項）。

試料採取の方法として、

①定点測定を通常は切羽から 10-50m 範囲内の両端と中間の 6 点で行う、

②2 人以上の労働者で個人サンプリングを行う、

③掘削を行う複数の車両系機械に試料採取危機を装着して測定する、

の方法が告示及びガイドラインで示された。試料空気等の採取時間は、作業工程の 1 サイクルの全時間とされた。

測定技術には、

有害物を抽出して重量を直接量る等の質量濃度測定法、又は、

光を当てて反応をみる等して大まかな測定値を出し、それと質量濃度測定値の対比（変換

---

[344] トンネル工事では、概ね、削孔・装薬→発破・退避→ずりだし・支保工建込→コンクリート吹付→削孔・装薬というサイクルを 4-6 時間で繰り返す。

係数：K 値[345]）を当てはめて、正確な測定値を推計する相対濃度指示方法

のいずれかを用いることとされた。これは、様々な障害がある中での測定の精緻化が模索された結果である。

評価に際しては、測定値の算術平均を行政が示す目安としての「粉じん濃度目標レベル」（2mg/㎥）と比較することとされた。

なお、相対濃度指示方法以外による場合、測定の精度の確保のため、ガイドラインにより、

第一種作業環境測定士、

作業環境測定機関等、

その他当該測定に十分な知識経験を有する者

による実施が求められている。

また、遊離けい酸含有率の測定は、エックス線回折分析方法（結晶構造を持つ物質に照射したエックス線の反射により生じる回折線の分析から物質を特定する方法）や重量分析方法に加え、

工事前のボーリング調査等から判明した岩石の種類に応じた標準的な遊離けい酸含有率でも決定できることとされた。

遊離けい酸濃度＝粉じん測定の評価値（測定結果を統計処理した値。幾何標準偏差、上位5%にあたる第 1 評価値、算術平均値にあたる第 2 評価値など）×様々な物質を含む飼料中の遊離けい酸含有率で求められ、

この濃度は、遊離けい酸ばく露濃度の基準値（0.025mg/㎥）で割る（＝それと比較する）ことで、基準値をどの程度上回っているか、下回っているかが評価されるようになっている。

メ　日本作業環境測定協会の平成 28 年度の報告書（「平成 28 年度健康診断・作業環境測定結果相関調査業務報告書」）では、

作業環境測定結果と特殊健診結果の関連付けがなされていないことが指摘されており、

法第 65 条と第 65 条の 2 の沿革を踏まえると、例えば特殊健診個票で対象労働者がばく露した物質や単位作業場所の作業環境測定結果を記し、労働者にもフィードバックして、安全衛生委員会への意見具申のきっかけとさせる等の方策の法定も検討に値する。

モ　法第 65 条の 3 は、作業管理の努力義務を定めており、

これは、作業環境管理では対応しきれない環境由来のリスク（残存リスク）への対応と、現に作業そのものに伴うリスクへの対応を図る趣旨で設けられたものであり、

リスクとしては、主に心身への過重な負担が想定されている。

もっとも、リスク防止のみならず、第 7 章のタイトル通り、より積極的に健康の保持増進を図る趣旨を帯びている。

本条やそれに基づくガイドライン等の違反を安全配慮義務違反とする判例も出されてい

---

[345] 質量濃度測定法を並行測定する方法だけでなく、文献等から統計的に決定した標準 K 値を使用することも認められている。

る。

ヤ　行政解釈（昭和 63 年 9 月 16 日基発第 601 号の 1）によれば、本条（法第 65 条の 3）にいう作業の管理とは、

作業時間や休憩時間の適正化、作業量の適正化、作業姿勢の改善等

を意味し、個々の措置についてはガイドライン等で具体化されている。

例えば、VDT 作業関係では、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年 7 月 12 日基発第 0712 第 3 号）は、

日ごとの作業時間制限、1 連続作業時間制限、作業休止時間の設定、個々人の特性に応じた業務量設定、適正な姿勢維持のための条件設定等を定めている。

他方、腰痛対策関係では、「職場における腰痛予防対策の推進について」（平成 25 年 6 月 18 日基発 0618 第 1 号）に添付された指針が、

特に福祉・医療分野での介護・看護、長時間の運転等を想定して、

作業の自動化、不自然な姿勢等の制限、作業の時間や内容の考慮、労働者の健康状態や特性の考慮等

を定めている。

ユ　本条（法第 65 条の 3）の制度史をみると、労働者の健康保持増進対策の充実等を図った 1988 年（昭和 63 年）改正で追加された。

同法改正に先立つ第 7 次労災防止計画（1988 年（昭和 63 年）～1993 年（平成 4 年））では、

有害因子への人体のばく露の低減を図るため推進すべき措置として、作業環境管理と作業管理の双方（機械設備、作業方法の改善等、適正な呼吸用保護具の装着の確保のほか、各種有害作業における作業管理）が挙げられ、

指針の作成、周知を行う旨表明されていた。

加えて、VDT（Visual Display Terminals）作業に伴う眼、肩などの健康影響、テクノストレスなどのリスクが示されていた。

VDT 作業に伴うリスクへの対応は、1983 年（昭和 58 年）から 3 カ年にわたる産業医学総合研究所と産業医科大学による研究を踏まえた調査研究に始まり、

1984 年（昭和 59 年）の「VDT 作業における労働衛生管理のあり方」の公表、

1985 年（昭和 60 年）の労働衛生対策研究委員会（中央労働災害防止協会）による文献レビューを中心とする調査結果の公表、

これらを踏まえ、3 管理の重要性を指摘した通達「VDT 作業のための労働衛生上の指針について」（昭和 60 年 12 月 20 日基発第 705 号）の発出と続き、

2003 年（平成 14 年）には、705 号通達に代わって、「VDT 作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成 14 年 4 月 5 日基発第 0405001 号）が公表され、

さらに前掲の令和元年の第 0712 第 3 号ガイドラインの公表に至った。

他方、腰痛対策については、

昭和43年に業務上腰部に過度な負担がかかる業務による腰痛が労災補償の対象となることとその認定基準が通達（昭和43年2月21日基発第73号）で示され、

予防対策については、

1970年（昭和45年）に「重量物取扱い作業における腰痛の予防について」（昭和45年7月10日付け基発第71号）、

1975年（昭和50年）には「重症心身障害児施設における腰痛の予防について」（昭和50年2月12日基発第71号）

が発出され、その後、

1994年（平成6年）に、これらを統合して「職場における腰痛予防対策の推進について」（平成6年9月6日基発第547号）が公表され、

これに付された腰痛予防対策指針では、3管理と共に労働衛生教育の重要性が示唆された。

この指針の改訂版（名称は同じく「職場における腰痛予防対策の推進について」平成25年6月18日基発0618第1号）は、社会福祉施設をはじめとする保健衛生業において、直近10年間で発生件数が2.7倍に増加していること等を踏まえ、福祉・医療分野における介護・看護作業、長時間の車両運転や建設機械の運転の作業等を対象に、以前より広く職場における腰痛の予防を一層推進することを目的に、リスクアセスメントの推進を強調した。

ヨ　本条（法第65条の3）の背景となった災害等の代表例は、キーパンチャー（コンピュータに入力するデータを、パンチカードと呼ばれるカードに穴をあけて入力する作業者。通例、タイプライターのような文字盤を叩いて行う）の頸肩腕症候群であり（他に、タイピストや電話交換手でも同種の問題が生じてきた）、昭和36年頃から発症が認められ、その後、頸肩腕症候群を苦にしたキーパンチャーの自殺が社会問題化した。

そこで、同年11月には関係業界が自主的に作業基準を作成し、労働省は昭和38年に「キーパンチャーの健康管理について」（昭和38年2月8日基発第112号）を公表したが、発症者が後を絶たなかったことから、昭和39年に通達を改め（昭和39年9月22日基発第1106号）、工作物に穴をあける穿孔機の操作等の管理、作業環境管理、健康管理について、指導を行うこととしたほか、迅速・適正な補償のため、昭和50年には、業務上外の認定基準を示した（昭和50年2月5日基発第59号など）。

ラ　関係判例として、

電通事件最判平成12年3月24日民集54巻3号1155頁、

佐川急便事件大阪地判平成10年4月30日判例時報1685号68頁、

が挙げられ、

前者は、新入社員が過労自殺した事案につき、使用者には労働者に対して過重な疲労・ストレス防止措置を講じる義務があるとする論拠として、本条が作業内容を限定せずに作業管理の努力義務を事業者に課していること、それが労基法の労働時間規制と共に、長時間労働による過重な疲労・ストレスによる心身の健康障害の防止を図っていることを挙げた。

後者は、運送業務従事者が業務上の腰への負荷により腰痛を発症し、その後も休業を挟ん

で同様の業務を続けた結果、長期休業に至った事案につき、

行政の通達（昭和 45 年 7 月 10 日基発第 503 号）を引用しつつ、

それが、人力での取扱いは 55kg 以下とし、それ以上の物は 2 人以上で取り扱うよう努めること、重量物取扱い時間の適正化を図ること、問診、姿勢異常、代償性変形（＊代償性とは、身体や組織が障害や損傷を受けた際に、他の機能や部分がその不足を補うために働くことを意味する）のチェック等の健康診断と事後措置を講じること等を定めているのに、

被告会社は、同通達が基準とする 55kg 以上の重量物、時には 80kg の重量物を取り扱う労働を長時間させ、腰痛予防のための健診も実施していなかったため、安全配慮義務違反があったとした。

リ　法第 65 条の 4 は、潜水業務のような省令で定める危険業務について、もともとは、省令で定める基準に労働者の作業時間を制限する旨を定めた規定であり、

作業時間を制限することが有効に働き、

制限する必要がある危険業務につき、

省令で定める基準の範囲内に作業時間を制限して労働者の職業性疾病の発症を防止し、健康の保持増進を図る趣旨を有していた。

もっとも、作業時間の基準範囲内への制限の意味合いは、本条制定当初から変化している。一般的には、作業時間の抑制だが、潜水業務における減圧停止時間（高圧下で体内に蓄積した不活性ガスをなだらかに排出させるため、浮上の途中に一定の深度で停止させる時間）のように、必要な時間の確保を意味することもある。また、作業時間の一律的な規制を不要とするような関係機器の発達もみられる。

そこで、高圧則改正（平成 26 年厚生労働省令第 132 号）により、一律的に高圧下の時間や潜水時間を制限する規制が廃止され、減圧時間の確保等その適正化を図る定めが残された[346]（退避ないし救出のため、やむを得ず、スピーディーに減圧せざるを得ないような場合、速やかに再圧室や気こう室に入れて加圧すべきことも定められている〔高圧則第 19 条、第 32 条〕）。

なお、高圧則所定の潜水業務従事者（同規則第 8 条等を参照のこと）には、インストラクターダイバーや素潜り漁師等の一人親方も含まれるが、本条（法第 65 条の 4）の対象とは

---

[346] 停止時間等は、以前、高圧則別表（減圧表）で直接規制されていたが、理論的根拠の不明確さ等から 2014 年（平成 26 年）改正で廃止され、所定の計算式による設定が求められることとなった（身体の各組織に取り込まれている不活性ガスの圧力を計算し、その値が人体の最大許容分圧〔M 値〕を超えないように停止時間等を設定する方法）。

ただ、計算が煩雑なので、以前の規制方式の方が良かったとの意見もある（森松嘉孝ほか「改正高気圧作業安全衛生規則と労働衛生」産業衛生学雑誌 60 巻 2 号（2018（平成 30）年）42 頁、池田知純「改正高気圧作業安全衛生規則の問題点」日本高気圧環境・潜水医学会雑誌 51 巻 3 号（2016（平成 28）年）114 頁）。

ならない。

本条には、6ヶ月以下の懲役を含む罰則がある（安衛法第119条）。

本条の現段階での適用対象業務は、

高圧則所定の

潜水業務（施行令第20条第9号所定。免許を要する業務）

及び

高圧室内業務（安衛則第36条第24号の2所定。特別教育を要する業務）であり、

高圧則は、これらの業務に伴う酸素中毒や減圧症[347]等の防止を図っている。

高圧室内業務の典型は、潜函工法（ケーソン工法）での作業室やシャフト内部での作業であり、これは、あらかじめ地上で箱状の構造物（ケーソン）を製作し、その重量を利用して地下に沈めていき、高圧の圧積空気を送り込み、地下水を排除しながら、内側の地盤を掘削・排土して、構造物を地下に潜らせていく施工法であって、橋梁の基礎、シールド立坑（シールドマシンを用いたシールド工法によって掘削される垂直堀の穴のことで、トンネルや地下構造物の建設に用いられる）などで、特に軟弱地盤で幅広く用いられている。

本条（法第65条の4）にいう「作業時間」は、労基法上の労働時間とは別次元の概念であり、

①規制対象となる危険作業に直接従事している時間と、

②減圧停止時間（高圧下で体内に蓄積した不活性ガスをなだらかに排出させるため、浮上の途中に一定の深度で停止させる時間）

のように、リスクの緩和のために制限されるべき時間と確保されるべき時間の両者を意味する。

潜水業務では潜降開始から浮上開始までの潜水時間、高圧室内業務では、加圧開始から減圧開始までの高圧下の時間が①にあたり、減圧停止時間等が②にあたる。

高気圧作業については、

健康影響の原因が高圧下の時間より減圧時間（減圧のためにかける時間）等にあることが判明したこと、

高気圧作業の健康障害リスクを低下させる呼吸ガスが開発されたこと

等から、2014年（平成26年）の高圧則改正で、①（高圧下の時間）の規制が廃止され、②（減圧にかける時間）の規制に一本化された。

---

347 軽症であれば、皮膚のかゆみに留まるが、最も多く見られるのは、四肢の関節（特に、肩や肘）や筋肉の疼痛である。重症になると呼吸器障害や下肢麻痺、膀胱直腸障害など脊髄に影響が生じる場合もある（小島泰史〔潜水医学の専門医〕「【連載コラム】もっと知りたいダイビング医学　第2回　減圧症〜ダイバーが知っておくべきこと　その1〜」Marin Diving Web〔https://marinediving.com/safety_diving/kojima_2/　最終閲覧：2022〈令和4〉年10月20日〕）。

また、以前は減圧を停止すべき圧力と時間を直接定めていたが、同改正で、事業者自身がそれらを予め計画して実施すべきとされた（計画さえすれば、一律的基準は課さない方針）。

その際、

減圧を停止する圧力については事業者の裁量に任せ、

減圧停止時間は、告示（平成 27 年 1 月 9 日基発 0109 第 2 号第 2(10)ア）により、

不活性ガス（ヘリウムを代表として、高圧環境で使用されることがあり、酸素と混ぜるなどして潜水や宇宙飛行で使用される呼吸ガスの成分）の分圧（そのガスに含まれる各ガスごとの圧力）が人体が許容できる不活性ガスの最大分圧を超えない範囲で、各分圧下で必要となる停止時間を、当該告示が定めた計算式で設定することとされた。

すなわち、前提条件の多様性などを踏まえ、仕様基準からやや性能基準的な基準へと変質した。

違反の認定は、事業者自身が作成した計画に定めた減圧停止時間に反した場合や、告示が示す計算式に従わずに減圧停止時間を設けた場合等になされると解される。

2014 年（平成 26 年）の高圧則改正前は、減圧停止圧力・時間の把握は労働者自身が行う方針が採られていたが、同改正により、事業者責任となった（高圧則第 1 条、第 12 条の 2 第 3 項）。

高圧則第 1 条は、2014 年改正により、

「事業者は、労働者の危険又は高気圧障害その他の健康障害を防止するため、作業方法の確立、作業環境の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない」

と定めるに至ったが、

ここでいう「その他必要な措置」には、

・工期の早い段階でのエレベータの設置や、

・空気減圧の計算上高い安全率に基づく計算式の採用、

・減圧の効率が高い呼吸用ガスの採用

等が想定されている。

高気圧作業に当たった労働者は、過飽和等の状態にあり、衝撃等で溶解ガスの気泡化が進むとの知見があること等を踏まえ、高圧則では、浮上・減圧終了時から一定時間の重激な業務への従事を禁じている（高圧則第 18 条第 1 項、第 27 条、安衛則第 13 条第 1 項第 2 号ト、平成 27 年 1 月 9 日基発 0109 第 2 号）。

ル　本条（法第 65 条の 4）は、安衛法制定当時は第 69 条にあった条文を、1988 年（昭和 63 年）に現在の条文番号に移行したものである。

前述した通り、本条に紐付く高圧則の 2014 年（平成 26 年）改正により、高気圧作業にかかる作業時間の規制はなくなり、事業者に作業計画を練らせ、そこに減圧停止時間等を盛り込ませることになった（停止時間等は、以前、高圧則別表〔減圧表〕で直接規制されていたが、理論的根拠の不明確さ等から 2014 年〔平成 26 年〕改正で廃止され、所定の計算式による設定が求められることとなった〔身体の各組織に取り込まれている不活性ガスの圧

力を計算し、その値が人体の最大許容分圧〈M 値〉を超えないように停止時間等を設定する方法〕)。

これにより、目下、本条のもとで、危険作業に直接従事している時間の規制は存在しない状態になっている。

レ　減圧症の急性症状には、

皮膚のかゆみ、関節痛から、致死性の呼吸困難、循環障害（血液が体内の組織や臓器に十分に流れない状態のこと。酸素や栄養素の供給が不足し、組織の機能不全や損傷を引き起こす）まで様々なものがあり、

慢性症状には、骨壊死等があり、

このうち骨壊死については、1965 年頃から行われた九州労災病院による有明海沿岸でのタイラギ（平貝）採取をする潜水夫対象の調査等で明らかとなっていった。

最近の日本潜水協会の調査では、民間の潜水請負業者のうち、減圧症やそれに類似する疾患に罹患した経験のある者が 3 割強、そのうち医療機関受診者は 5 割に充たなかった。

ロ　本条（法第 65 条の 4）の関係判例として、

NTT 事件松山地判昭和 60 年 10 月 3 日判時 1180 号 116 頁が挙げられ、

海底電線ケーブル埋設工事のため潜水作業に従事していた潜水夫が、酸素ボンベの空気がなくなりかけて急速に浮上したところ、潜水病に罹患し、

直接の雇用主ではなく、その雇用主から彼を借り受け、Y1 に派遣し、なおかつ契約上その監督を行う予定だった Y2 と、

Y2 から彼の派遣を受けて、実際に使用した Y1 の責任が問われた事案について、

先ず Y1 については、潜水夫との実際の使用関係から安全配慮義務の存在を認めた上、

高圧則第 29 条が定めるボンベの給気能力の伝達と監視要員の設置のいずれも怠っていたことが安全配慮義務違反とし、

次に Y2 については、契約上潜水作業の監督をすることが予定されていたことから安全配慮義務の存在を認めた上、

Y1 に潜水の知識がなかったのに、安全管理要員を派遣しなかったことが安全配慮義務違反とする一方、

潜水夫本人は、潜水の知識を十分持っていた以上、潜水時間、浮上時間、空気ボンベの給気能力を計算できたはずなどとして、2 割の過失相殺を認めた。

2014 年（平成 26 年）の高圧則改正で、高圧下作業による健康障害防止のための体制整備等の第一義的責任を直接の雇い主である事業者が負うことが明示されたが、本判決からも窺われるように、民事の安全配慮義務は、元より指揮命令権者を筆頭に、危険の予見や管理が可能な者に課されるので、(＊三柴の見解では、) 民事過失責任の判断にはさほど影響しないようにも思われる。

【事件に関する技術専門家の意見】

1）事実関係について
　典型的な潜水病の事案である。
　窒素が血液に溶け込んで、浮上で減圧するとサイダーのように気泡が発生し、血管が閉塞するなど様々な異常が生じる。

2）判決について
　派遣元（Y2）と派遣先（Y1）の双方に過失責任を認めた本判決は妥当と思う。
　正直なところ、本件はけっこうひどい事例だと思われる。
　というのも、派遣先（Y1）は、潜水に関する知識のないまま潜水夫を指揮したこと自体おかしい。少しでも潜水に関する知識があれば、高圧則第 31 条が定めるような急浮上回避策などの措置を講じたはず。
　派遣元（Y2）も、派遣元でありながら、危険な潜水作業について現場で安全管理しなかったことは、大きな落ち度である。
　そもそも二重派遣（職安法、労働者派遣法違反）でもあり、会社、本人共にコンプライアンス意識や安全意識が欠けていたように感じる。

3）未然防止策について
　重要なのは、高圧則第 31 条が定める通り、減圧に時間をかけることである。
　減圧しないうちに 2 度目の潜水をすると、潜水病り患のリスクが高まる。
　ベテラン作業者に悪慣れが生じる傾向があるので、再教育が必要と思う。

宮澤政裕氏（建設労務安全研究会）

ワ　高圧下作業と同様に作業時間の規制が有効に働く可能性が高い作業に、
チェンソー作業、研磨、石切、木の皮むき等の振動作業があり、
振動障害のリスクがある。
振動障害の典型例は、白ろう病とも呼ばれるレイノー現象のほか、しびれ、骨・関節系障害などである。
元は、1965 年（昭和 40 年）に、NHK で「白ろうの指」と題する番組が放映され、社会問題化したことがきっかけで、日本産業衛生協会の研究会が報告書を公表するなどし、
1970 年（昭和 45 年）に、労働省が、「チェンソー使用に伴う振動障害の予防について」（昭和 45 年 2 月 28 日基発第 134 号）を発出するに至った。
その後、昭和 50 年に、チェンソー取扱い業務に係る健康管理の推進を図る通達（昭和 50 年 10 月 20 日基発第 610 号）が発出された後、
同年に、「チェンソー以外の振動工具の取扱業務に係る振動障害の予防について」（昭和 50 年 10 月 20 日基発第 608 号）が発出され、

これらの通達の中に含まれた指針では、振動業務の時間的、日数的制限等が示されたが、この時点では、工具の振動値が考慮されていなかった。

現在の通達では、振動工具の振動加速度レベルに応じたばく露時間規制が設けられている。

すなわち、

「周波数補正振動加速度実効値の 3 軸合成値」

（使用する振動工具のすべての振動について、前後、左右、上下の 3 方向測定して、人体に影響を与える周波数帯域を抽出し、補正して振動の強さとして振動値を合成した値。手腕への振動の強さを表す[348]）と

1 日の振動ばく露時間を把握して、

所定の計算式で 1 日あたりの振動ばく露量を求め、

それが 5.0m/s2 を超えれば、ばく露時間の制限、工具の変更等が求められるようになっている。

ヲ　法第 66 条は、医師・歯科医師による各種の健診制度について定めており、

第 1 項が一般健診、

第 2 項が有害業務従事者への特殊健診、

第 3 項が歯科医による特殊健診、

第 4 項が特に必要がある場合の臨時健診、

第 5 項が労働者自身の選択した医師・歯科医師による健診の代替

を定めている。

本条が定める健診は 2 種類あり、

特殊健診は、職場に特有の有害要因による健康障害の早期発見と、そのリスクの評価ないし作業環境改善へのフィードバック、個別の就業調整（就業制限、適正配置等）を主な目的とし、

一般健診は、個々の労働者の健康状態から職務適正を評価すること、それに基づく脳心臓疾患、生活習慣病の発症や増悪等の防止を主な目的とし、これも個別の就業調整（罰則なしの義務）、保健師等による保健指導（努力義務）との連携を予定している（安衛法第 66 条の 7）。

第 1 項～第 3 項の健診実施義務違反には罰則（法第 120 条第 1 号）が付され、

第 4 項による労働局長からの指示違反にも罰則（法第 120 条第 2 号）が付されているが、

第 5 項が定める労働者の受診義務違反に罰則は付されていない。

事業者の健診実施義務は、民事上の安全配慮義務の内容にもなり、労働者の個人的利益の

---

[348] 富山労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/var/rev0/0112/2120/20131022105757.pdf 最終閲覧日：2021 年 4 月 28 日）。

確保も図っているため、労働者の履行請求権を肯定する見解もあるが、それのみで健康管理が叶うわけでもないので、個々の労働者による個別的な解決より、公法的手段による方が適切と解される。

ン　法定一般健診には、

①雇入れ時健診（安衛則第 43 条）と

②　定期健診（同第 44 条）があり、

いわゆる非正規労働者も想定し、1 年以上雇用され（ることが見込まれ)、週ごとに通常労働者に近い就労をする「常時使用する労働者」であれば対象になる。

このほか、

③特定の有害業務に従事する者（特定業務従事者）を対象とする配置換え時及び以後定期の健診（安衛則第 45 条)、

④海外派遣労働者対象の健診（同第 45 条の 2)、

⑤給食従事者対象の検便（同第 47 条）

があり、

③の対象者も常時使用労働者だが、雇用継続期間が 6 ヶ月以上あればよいとされている。

①雇入れ時健診は、適正な配置や配置後の健康管理等を主な目的としており（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1)、安衛則が定める項目について、直近に所定の同類の健診を受けたことを事業者に知らせた場合のその項目を除き、実施されるべきとされている。ただし、医師の判断により、全部又は一部を省略できる（安衛則第 44 条の 2)。

検査項目には、それぞれ目的があり、例えば、

既往歴は適正配置等、

業務歴は有害業務歴の確認等、

自他覚症状は身体特性の確認等、

胸部エックス線検査は結核等の有無の確認、

肝機能検査は肝機能障害や脳心臓疾患の発症リスクの確認等、

血中脂質検査は高脂血症の確認等、

血糖検査や尿検査は糖尿病や腎機能障害の発症リスクの確認等

であり、総じて、本人の身体特性、健康状態等を踏まえた適正配置、健康管理等を目的としている。

自覚症状の検査では文字通り本人の自覚を聴取し、他覚症状の検査では、本人の業務歴（特に有害業務歴）等も踏まえ、医師の判断で検査項目が設定される旨通達されている。

採用選考時健診は、雇入れ時健診とは異なる法定外健診であり、禁止されてはいないが、応募者の適性と能力を判断する上での必要性を吟味すべきとされている（平成 13 年 4 月 24 日付け職業安定局課長補佐名事務連絡等)。

②定期健診は、まさに労働者の健康状態に応じた適正配置や健康管理等を目的としており、

1年に1回、雇入れ時健診とほぼ同じ項目について行われるが、

胸部エックス検査の項目には喀痰検査の選択肢が加えられている。

平成10年の告示（労働省告示第88号）により、既往歴・業務歴、自他覚症状、血圧、尿、心電図以外の検査・調査は、一定の基準を充たす場合、医師の判断で省略可能とされている。

その主な基準は年齢であり、身長につき20歳以上とされている他、

腹囲、胸部エックス線、喀痰、貧血等について、原則として40歳未満とされている。

胸部エックス線検査については、学校、病院等で就労する者や、常時粉じん作業に従事する者は省略不可とされている。

③特定業務従事者健診は、衛生上有害な特定業務の従事者を対象に、

当該業務への配置換えの際及び以後半年以内の定期に、

一般定期健診と同じ項目につき実施するもので（特殊健診の場合、標的臓器等を想定して健診項目を絞るが、この健診では、項目を幅広くとる点が特徴の1つである）、

一般定期健診同様に項目の省略が認められる。

また、この健診のうち、半年以内の定期に行われるものの場合、貧血、肝機能、血中脂質、血糖、心電図といった肝機能障害や脳心臓疾患等に関わる検査は、前回実施されていれば、医師の判断により省略できる（安衛則第44条第2項、第3項）。

本健診の対象となる衛生上有害な業務は、

多量の高熱物体を取り扱う業務や著しく暑熱な場所での業務（暑熱業務）、多量の低温物体を取り扱う業務や著しく寒冷な場所での業務（寒冷業務）から、有害放射線業務、一定の塵埃にばく露する業務、異常気圧下業務、振動業務、重量物取扱い業務、騒音業務、坑内業務、深夜業務、水銀等の有害物取扱い業務、鉛、水銀、クロム、ヒ素等の有害物のガスや粉じんにばく露する業務、病原体による汚染のおそれが著しい業務等

であり、深夜業務を除き、職場特有の有害要因に関わる業務である。

これらの業務のうち一部（暑熱業務、寒冷業務、塵埃ばく露業務、異常気圧下業務、振動業務、重量物取扱い業務、騒音業務、鉛・水銀等の有害物のガスや粉じんにばく露する業務）については、

1178通達（昭和23年8月12日基発第1178号）

で数値基準も示されているが、これはさしあたりの基準であり、約70年間実質的な改正がなく、現在の許容濃度を超える結果となっている他、多くの産業医がこの基準を用いていない等の問題が生じている[349]。

---

[349] 伊藤直人「分担研究報告書　特定業務従事者健康診断のあり方の検討」厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金研究『特定業務従事者の健康診断等の労働安全衛生法に基づく健康診断の諸課題に対する実態把握と課題解決のための調査研究　総合研究報告書』（研究代表者：森晃爾）（2020（令和2）年3月）129頁以下。

深夜業務については、別の通達（昭和 23 年 10 月 1 日基発第 1456 号）で、業務の常態として、深夜業を週 1 回以上か月 4 回以上行う業務とされているが、監督官経験者（玉泉孝次氏）によれば、安衛則第 50 条の 2（「6 ヶ月平均」）の援用により、6 ヶ月平均で月 4 回以上をもって該当と判断しているという。

もっとも、監督官経験者（玉泉孝次氏）によれば、1178 通達の存在自体、監督官にも殆ど知られていなかったという。医師対象のアンケートでは、深夜業についてのみ、この通達の基準を使用している者が多かったという[350]。

特定業務従事者健診については、深夜業について年 2 回の実施を維持する必要が認められるものの、一般健診と同じ項目を検査する意義が乏しく、特殊健診との一本化が望ましいとの指摘がなされてる[351]。

しかし、エチレンオキシド（平成 13 年 4 月 27 日基発第 413 号）やホルムアルデヒド（平成 20 年 2 月 29 日基発 0229001 号）のように、発がん部位を十分特定できておらず、標的臓器の特異性がないことから、あえて特殊健診ではなく、特定業務従事者健診の検査対象とされたものもあるので[352]、一本化に際しては、そうした点を踏まえる必要がある。

④海外派遣者健診は、海外に 6 ヶ月以上派遣される労働者や、逆に 6 ヶ月以上の勤務から国内勤務に就く労働者を対象に実施するものであり、

基本的な目的は、

派遣者の場合、海外派遣の可否や条件の判断、派遣中の健康管理、

帰国者については、国内業務における就業上の配慮や健康管理であり、

定期健診項目のほか、以下の項目が、医師の判断で付加される。

すなわち、

派遣者と帰国者共通の検査項目は、胸部画像（目的：胸部の実施臓器の状態の確認等）、血液中の尿酸の量（目的：痛風の有無の確認等）、B 型肝炎ウィルス抗体（目的：海外で感染する場合に備えた初期状態の確認等）であり、

派遣者のみの検査項目は、血液型（目的：輸血の必要への対応等）、帰国者のみの検査項目は、糞便塗抹（目的：感染症の有無の確認等）である。

④給食従事者の検便は、事業場の食堂や炊事場の衛生のため、具体的には消化器伝染病（消化器系〔胃腸〕に感染する病気で、細菌、ウイルス、寄生虫などによって引き起こされる。食物や水を介して感染し、下痢、嘔吐、腹痛などの症状を伴う。代表例にノロウイルス感染症や赤痢がある）や食中毒の防止のために設けられた制度である（安衛則第 47 条参照）。

ア 2　一般健診の基本的性格は一次健診であり、これに基づく再検査や精密検査は任意だ

---

350 同前。

351 同前。

352 労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会（2013（平成 25）年 8 月 1 日）議事録〔圓藤委員、化学物質評価室長補佐〕。

が、

業務上の事由が重要な要因となる脳心臓疾患の防止を目的とする二次健診とその結果に基づき医師又は保健師によりなされる特定保健指導（労災保険法に基づくものであり、メタボ対策に関する限り、高齢者医療確保法や国民健康保険法に基づくものと趣旨は似ているが、異なる制度である〔三柴〕）は、労災保険から給付される。

事業者は、二次健診の受診、結果の提出共に働きかけるべきとされている（健診事後措置指針 2(2)。なお、この指針は、一般健診、特殊健診、臨時健診、深夜業務者健診、二次健診など法第 66 条、第 66 条の 2、労災保険法第 3 章第 2 節が定める全ての健診を対象としている）。

二次健診結果の提出を受けた事業者には、一般健診におけると同様に、医師等からの意見聴取の義務が課されている（労災保険法第 27 条、安衛法第 66 条の 4）。

イ 2　特殊健診は、

一定の有害業務（安衛法施行令第 22 条）に従事する労働者を対象に、

雇入れ時（主に就業者の健康状態の初期値を測ると共に配置適性等を測るため）、

当該業務への配置の際及びその後定期的に（原則として 6 ヶ月以内）、

特定の項目につき、医師による実施が義務づけられており、具体的には、有機則、四アルキル鉛則、鉛則、電離則、高圧則、特化則に定められ（例えば、高圧室内業務の場合、既往歴及び高気圧業務歴のほか、関節や腰・下肢の傷み・耳鳴り等のほか、鼓膜や聴力、血圧、尿中の糖やタンパク等）、

主に、業務経歴、作業条件、有害要因の標的臓器や健康影響が評価される。

特殊健診の中でも特殊なものとして、

・緊急の放射線業務従事者対象の健診（配置換え時と 1 回／月）（電離則第 56 条の 2）、

・特化物の漏洩時等における都度の健診（特化則第 42 条）

等がある。

安衛法施行令第 22 条が定める特殊健診を行うべき業務と、作業環境測定の義務の関係は、以下の通りである。

号数	業務内容	測定
①	高圧室内作業	—
②	放射線業務	○ ※1
③	特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う業務	○ ※２

	ベンジジン等、製造等が禁止される有害物等を試験研究のため製造し、若しくは使用する業務	—
	石綿等の取扱い若しくは試験研究のための製造若しくは石綿分析用試料等の製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務	○ ※3
④	鉛業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く。）	○ ※4
⑤	四アルキル鉛等業務（遠隔操作によって行う隔離室におけるものを除く。）	—
⑥	屋内作業場等、一定の場所で所定の有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務	○

※1　放射線業務の場合、測定対象も特殊健診対象も、一定の管理区域での作業（従事者）が中心となる点は共通だが、測定対象は、屋内作業場であること、特殊健診対象は、そうした業務の常時従事者である。

※2　オーラミン・マゼンタ等については、取り扱ってはいても製造していない事業場では、測定対象とならない。また、エチレンオキシド、ホルムアルデヒドを取り扱う業務は、標的臓器が不明なため、特殊健診の対象ではなく、一般的な健診項目が立てられた特定業務従事者健診の対象とされている。

※3　コークス炉に接する作業等を行う作業場は、測定のみが義務づけられている。

なお、現在は有害業務に従事していなくても、過去に従事した者には、潜伏性の疾患等を想定し、早期発見・早期対応等のため、特定の特殊健診を行うこととされている（法第 66 条第 2 項、安衛法施行令第 22 条第 2 項）。

その対象業務は、製造禁止や製造許可対象の発がん性物質の製造又は取扱いを行う業務である（安衛法施行令第 22 条第 2 項、石綿則第 40 条第 2 項、特化則第 39 条第 2 項、第 4 項）。

特殊健診のうち、じん肺予防のための健診は、じん肺法にも定めがあり（じん肺法第 1 条、第 7 条以下）、事業者が同法に基づくじん肺健診を行った場合、本条（法第 66 条）第 1 項

又は第2項に定める健診は免除されることとなっている（同法第10条)。

じん肺健診の対象は、「常時粉じん作業に従事する労働者（過去それに従事した者を含む)」であり、その内容は、就業時・離職時健診のほか、定期・定期外健診であり、以下の通り、管理区分等により実施頻度が決められている（じん肺法第7条ないし第9条の2)。

種類	対象者		実施頻度
就業時	新たに常時粉じん作業に従事することになった労働者		就業時
定期	現在常時粉じん作業に従事する労働者	管理2又は管理3の労働者	1年1回
		上記以外	3年1回
	過去に常時粉じん作業に従事に従事したが、現在は非粉じん作業に従事する労働者	管理3の労働者	1年1回
		管理2の労働者	3年1回
定期外	常時粉じん作業に従事する労働者（管理2乃至4の労働者を除く）が、安衛法に基づく健康診断において、「じん肺所見あり」または「じん肺の疑いあり」と診断されたとき		遅滞なく
離職時	現在、常時粉じん作業に従事する労働者が希望する場合	管理2又は管理3の労働者であって、前回のじん肺健診から6か月以上経過	離職時
		上記以外で前回のじん肺健診から1年6か月以上	

		経過	
	過去に常時粉じん作業に従事したが、現在は非粉じん作業に従事する労働者が希望する場合	管理2又は管理3の労働者であって、前回のじん肺健診から6か月以上経過	

ここでの管理区分は 5 段階で、管理 2 以上がじん肺所見ありを示し、その進行度合いに応じて数字が大きくなる（じん肺法第 4 条第 2 項）。じん肺管理区分は、労働者・事業者からの随時申請等により手続きが開始され、労働者の住所地の管轄労働局長が、地方じん肺診査医の意見を参考に決定する（じん肺法第 12 条ないし第 13 条、第 15 条ないし第 16 条）。

じん肺管理区分の意味と対応する就業上の措置は、以下の通り（同法第 20 条の 2 ないし第 23 条)。

区分	健診結果	措置
管理1	じん肺の所見がないと認められるもの	―
管理2	エックス線写真の像が第 1 型で、じん肺による著しい肺機能の障害がない（F(-)またはF(+)）と認められるもの	粉じんばく露提言措置の努力義務
管理3イ	エックス線写真の像が第 2 型で、じん肺による著しい肺機能の障害がない（F(-)またはF(+)）と認められるもの	粉じんばく露提言措置の努力義務 都道府県労働局長からの勧奨による作業の転換の努力義務（転換手当：30 日分）
管	エックス線写真の像が	作業の転換の

理3ロ	第3型または第4型（大陰影の大きさが一側の肺野の3分の1以下のものに限る）で、じん肺による著しい肺機能の障害がない（F(-)またはF(+)）と認められるもの	努力義務（転換手当：30日分）（必要なと認められるときは都道府県労働局長により作業転換指示。この場合の転換手当：60日分）
管理4	1 エックス線写真の像が第4型（大陰影の大きさが一側の肺野の3分の1を超えるものに限る）と認められるもの 2 エックス線写真の像が第1型、第2型、第3型または第4型（大陰影の大きさが一側の肺野の3分の1以下のものに限る）で、じん肺による著しい肺機能の障害がある（F++）と認められるもの	療養

ウ２　法第66条第3項が定める歯科医師による健診も特殊健診の一環であり、

塩酸、硝酸、硫酸など、歯やその支持組織にとって有害な物のガス等にばく露し得る業務に常時従事する労働者に対し、

雇入れ時、当該業務への配置、配置後6月以内の定期の実施を義務づけている。

エ２　法第66条第4項は、

都道府県労働局長が必要を認める場合、

労働衛生指導医の意見に基づき、

臨時健診等を事業者に命じ得る旨を定めている。

指示すべき場合は、

健診結果や労働者の愁訴等から特定の疾病が窺われる場合、

有害物が大量に漏洩した場合、

原因不明の健康障害が発生した場合

等であり（昭和 47・9・18 基発第 601 号の 1)、

指示内容には、検査法、検査結果の報告に関することのほか、作業環境条件の測定や改善方法の検討等も含まれる（同上)。

東日本大震災に伴う福島第一原発事故に際して、本条に基づく指示が複数回出された。

また、近年のメンタルヘルス対策の推進の一環で、「『過労死等ゼロ』緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について」（平成 29 年 3 月 31 日基発 0331 第 78 号、最終改正：令和 4 年 3 月 31 日基発 0331 第 33 号・雇均発 0331 第 5 号）が通達され、長時間労働者に対して、過重労働による健康障害防止対策が講じられていない場合、適宜、該当者全員への臨時健診として医師による問診（緊急面接）を実施するよう要望された。

オ 2　法第 66 条第 5 項柱書は、労働者の健診受診義務を定めており、これは、事業者の実施義務の履行確保を図ったものである。

しかし、健診も医行為（的行為）である以上、医師－患者間の信頼関係が重要な意味を持つことを理由として、同条項に但書きが設けられ、医師選択の自由が保障されたと解される（三柴)。

カ 2　法定健診の費用は、その実施が事業者の法的義務なので、事業者が負担すべきとされているが（昭和 47・9・18 基発第 602 号)、

一般健診は、一般的な健康確保を目的としていることから、それにかかる時間を労働時間として、当然に賃金を支払う義務はないとされている（同前)。

しかし、特定業務従事者健診、海外派遣労働者健診、給食従事者の検便に要する時間は、労働時間であり、賃金時間（賃金を支払う義務のある時間）と解される。

最近の裁判例(社会福祉法人セヴァ福祉会事件京都地判令和 4 年 5 月 11 日労働判例 1268 号 22 頁）には以下のようなものがある。すなわち、

原告労働者が 4 回分の健診を自ら選んだ医療機関で受診した費用につき、被告会社に不当利得返還請求した。

被告会社側は、会社として指定医を設けているのに、あえてそれ以外で受診する費用まで会社が負担すれば、健診費用の予測がつかないこと等反論したが、

判決は、そもそも被告会社が主張する医療機関は指定医と認められないし、安衛法第 66 条第 5 項からすれば、必要性と合理性の範囲内での費用償還請求は拒めない、とした。

キ 2　派遣労働者への一般健診の実施義務は派遣元が負い、

特殊健診の実施義務は派遣先が負う（労働者派遣法第 45 条第 1 項、第 3 項)。

ただし、派遣先で有害業務に従事した労働者の配転後の特殊健診の実施義務は、派遣元が負う。一般健診結果を派遣元が派遣先に提供する際には、労働者本人の同意が必要とされている（健診事後措置指針 3(6))。

派遣元による一般健診の実施に際して、派遣先は、
労働者の就業時間、業務内容、職場環境等の就業条件を通知する、
派遣元が就業上の措置を講じる際に求めに応じて協力する
等の協力をなすべき旨が定められている（派遣法第 42 条第 3 項、施行規則第 38 条、健診事後措置指針 3(1)(2)(3)）。
派遣先が特殊健診結果に基づき就業上の措置を講じる際には、派遣元と連絡調整を行い、措置内容を派遣元に知らせるべきとされている（健診事後措置指針 3(3)）。
特殊健診結果（派遣元の場合、派遣先から送付された結果の写し）は、派遣先と派遣元の双方が保存せねばならないとされている（派遣法第 45 条第 10 項、第 11 項）。
派遣元は、特殊健診結果を本人に通知すべきとされている（健診事後措置指針 3(5)）。
ク 2　健診制度の制度史をみると、
戦時下の労働力強化の要請と、結核の蔓延、労働者の健康状態の悪化等が強いドライブとなった。
すなわち、支那事変の拡大と共に軍需産業での長時間残業等による労働者の健康状態の悪化や災害の増加が進んだこと等を受け、
内務省社会局から日本産業衛生協会の総会に肺結核の予防について諮問され、
1933 年（昭和 8 年）11 月に、採用時の体格検査や健康診断で、肺結核の素因を持つ者を職場から排除することのほか、定期的なツベルクリン反応、喀痰検査（＊いずれも結核に関係する。喀痰検査ではがん等も調べられる〔三柴〕）の励行等を内容とする答申がなされ、現にそれ以前から定期健診、過労防止等の行政指導がなされていたが、状況が改善せず、特に結核患者は増加の一途を辿った。
そこで、内務省社会局は、1937 年（昭和 12 年）に、地方庁に対して「軍需品工場に対する指導方針」（発労第 96 号）を発出し、健診による疾病の早期発見と予防、有害業務従事者への一層厳重な措置の必要性を示した。
また、翌 1938 年（昭和 13 年）には、陸軍省による国民体力の増強へ向けたイニシアチブを受け、厚生省[353]（体力局、衛生局、予防局、社会局、労働局の 5 局等から成る）が設置されると共に、工場法（明治 44 年〔1911 年〕制定、大正 5 年〔1916 年〕施行）に紐付く「工場危害予防及衛生規則」を改正し、
常時使用職工 500 人以上の工場の工場主に工場医の選任を義務づけつつ、
衛生上の危害が少ない工場については、地方長官の許可により免除され得ることとし（工場危害予防及衛生規則第 34 条の 3 第 2 項、第 5 項）、
なおかつ、工場主を名宛人として、工場医に最低年 1 度の健診をなさしめ、その記録を 3

353 元々、保険社会省案だったが、「社会」という文字が時節柄不適当との意見を踏まえ、書経・左伝の「正徳利用厚生」からこの名称とされた。厚生省の設置により、内務省社会局、衛生局は廃止された。

年間保存させることとした（同第 7 項、第 8 項)。

その後、1940 年（昭和 15 年）には工場危害予防及衛生規則が改正され、

健診の対象工場が常時使用職工数 100 人に拡大されたほか、

ガス、蒸気等を発散するような有害業務従事者につき、毎年 2 回実施すべきこととされ、これが現行の特定業務従事者健診の走りとなった。

1942 年（昭和 17 年）には、やはり工場法に紐付く工場法施行規則が改正され、労働力の維持培養、工場衛生の改善強化等を目的に、

工場法が適用される全労働者を対象に、

雇入れ時健診（施行規則第 8 条)、

衛生上有害な業務従事者への年 2 回の健診（同第 8 条の 2)、

健診結果の記録と保存（3 年間）(同第 8 条の 4)、

要注意職工に対する医師の意見を踏まえた療養指示、就業上の配慮（就業場所・作業の転換、就業時間の短縮、休憩時間の増加等）(同第 8 条の 5)

を含め、現在と同様の法定一般健診制度が形成された。従前、健診は、工場医の任務の 1 つとされるにとどまっていたが、これに伴い、明確に、職工 10 人以上の工業主が職工に実施すべき義務と位置づけられることとなった。

現行の特定業務従事者健診については、昭和 17 年 2 月 24 日付け厚生次官発各地方長官宛「工場法施行規則中改正省令施行に関する件」で、衛生上有害な業務を特定したほか、その別添で、A（健常者）から H（要療養結核罹患者）にわたる 8 つの健診結果の判定区分と講ずべき措置を定めた。

検査項目は、

身長・体重等の体格検査、視力・聴力・色神等の機能検査、感覚器、呼吸器、循環器、消化器、神経系等の一般臨床医学的検査の他、

「ツベルクリン」反応検査を全員に実施し、

陽性反応者にはエックス線間接撮影等を実施し、

結核性病変の疑いがある者にはエックス線直接撮影、赤血球沈降速度検査及び喀痰検査を実施するものとした（同第 8 条の 3)。

以上の通り、この頃は、職域における一般健康診断を結核健診網の一翼とする方向性が図られていた。

なお、この工場法施行規則改正に伴い、工場危害予防及衛生規則の健診及び工場医に関する規定のうち一部（工場医選任や健診に関する規定）が施行規則に移動し、整理された（昭和 17 年 2 月 10 日厚生省令第 8 号)（工場医の所掌や巡視の権限等に関する規定は工場危害予防及び衛生規則に残された)。

1947 年（昭和 22 年）の労基法制定の際、従前は規則（工場法施行規則）で定められていた法定健診結果に基づく事後措置（就業上の配慮）が、法律レベルに格上げされた（旧労基法第 52 条第 1 項、第 3 項)。

同法制定当初は、

①常時使用労働者数 50 人以上の事業（工場のみならず、一般の会社、官公署、農林畜産業、学校等を含む）で常時使用労働者を雇用する場合と、

②有害業務（現行の特定業務従事者健診の対象と同じ）で常時使用労働者を雇用する場合に、

①では年 1 回、②では年 2 回の定期健診を義務づけていた。

①では衛生管理者の選任が義務づけられ、その中に「医師である衛生管理者」が含まれ、健診を担当することとされていた。

また、

③製造業、鉱業、土木建築業、道路・船舶運送業、港湾運送業、飲食宿泊業など、一次産業から三次産業にわたる殆どの業種（旧労基法第 8 条が定め、現行労基法では別表第一が定めるもの。農林・水産等の一次産業のほか、金融・保険業など一部の業種のみが除かれる）に常時従事する労働者には、

その規模（常時使用労働者数）を問わず、年 1 回の定期健診を義務づけていた（その結果、③が適用されず、①に該当しない常時使用労働者数 50 人未満の事業では、健診義務が免除されることとなっていた）。

雇入れ時健診と定期健診の検査項目は、やはり、

身長・体重等の体格検査、視力・聴力・色神等の機能検査、感覚器、呼吸器、循環器、消化器、神経系等の一般臨床医学的検査の他、

「ツベルクリン」反応検査、X 線検査、赤血球沈降速度検査及び喀痰検査、その他労働大臣の指定する検査

だったが、臨床医学的検査以外は医師の判断等で省略可能とされていた（旧安衛則第 50 条）。

旧労基法第 52 条第 2 項に、医師選択の自由を保障する規定が設けられた。

その制定過程では、労働者が選択した医師の所見の信用性に疑義が挟まれるなどしたが、本人が望まない医師による健診は困難であること、使用者が選択する医師の所見なら信用できるとも言えないこと、労基法上の健診の趣旨は、健康管理、作業環境改善等であり、休業手当の支給決定等の経済的利益に直接関わらないこと等が政府から回答された経緯がある。

旧労基法第 101 条第 2 項（現行安衛法第 91 条第 2 項）に医師である労働基準監督官制度が設けられ、就業禁止措置が必要な疾病罹患の疑いのある労働者の検診の権限が付与された。

特殊健診制度の歴史を辿ると、

1951 年（昭和 26 年）に、GHQ の要請を受けて四エチル鉛危害防止規則（昭和 26 年労働省令第 12 号）が制定され、

四エチル鉛の取扱者に対し、

体重、一定条件下での血圧、ヘモグロビン、塩基性斑点を持つ赤血球を項目として、

雇入れ時と年 4 回の健診が義務づけられたのが嚆矢と解される。

その後、1954 年（昭和 29 年）の労基法改正で、特定業務従事者対象歯科医師健診規定が設けられた。

1956 年（昭和 31 年）には、「特殊健診指導指針」（昭和 31 年基発第 308 号）が、一定の有害業務等につき特別な項目を検査する特殊健診の仕組みを示し、

1963 年（昭和 38 年）には、「健康診断結果に基づく健康管理指針」（昭和 38 年基発第 939 号）がその事後措置（健康管理区分表等）の仕組みを示した。

それと相前後する 1959 年（昭和 34 年）から 1971 年（昭和 46 年）にかけて、電離則、有機則、高圧則の前身となる高気圧障害防止規則、鉛則、特化則が制定され、特殊健診が規定された。

じん肺法関係では、

1955 年（昭和 30 年）に、労働省のじん肺巡回健診結果を踏まえ、けい肺等特別保護法が制定され、一定の粉じん作業常時従事労働者を対象に、雇入れ時健診、定期健診、離職者継続健診等の実施が義務づけられた。

1960 年（昭和 35 年）には、けい肺以外の鉱物性粉じんの吸入によるじん肺も対象とするじん肺法が公布された。

1972 年（昭和 47 年）に安衛法が制定されて設けられた本条（法第 66 条）と、同年 9 月に公布された現行安衛則の関連規定により、全業種、全規模の事業を対象とする法定健診制度の基本が定まった。

その後、

1977 年（昭和 52 年）改正（法律第 76 号）で、健診結果の記録義務が定められ（当時の法第 66 条第 6 項）、

作業環境評価に関する規定（当時の法第 65 条第 6 項。後の法第 65 条の 2）の導入とあわせ、健診結果に基づく事後措置に、作業環境の測定や改善措置が盛り込まれた。

1996 年（平成 8 年）改正（法律第 89 号）では、

医師からの意見聴取（安衛法第 66 条の 4）（それ以前の安衛法は、第 66 条第 7 項で、事業者が健診結果を踏まえ、必要に応じて就業上の措置を講じることを定めていたが、この措置は定めていなかった [354]）、

事後措置指針（同第 66 条の 5）、

労働者に対する一般健康診断結果の通知（同第 66 条の 6）、

保健指導（同第 66 条の 7）

に関する定めが設けられ、

---

[354] 施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）で、健診結果について医師と協議の上で本人に伝えて対処するよう勧めるにとどまっていた。

1999 年（平成 11 年）改正（平成 11 年法律第 45 号）では、深夜業従事者の自発的健康診断提出に係る規定が設けられた。

ケ 2　健診項目の変遷をみると、

現行安衛法制定時点において、

雇入れ時健診と定期健診の検査項目には、

従来からの、身長・体重等の体格検査、視力・聴力（及び雇入れ時に限り色神等の）機能検査、X 線検査（及び喀痰検査）が踏襲されると共に、

既往歴と業務歴、自他覚症状、血圧、尿の検査が追加された。

このうち自他覚症状調べの追加に伴い、従来の感覚器、循環器等の臨床医学的検査が削除された。これは、労働者の愁訴や問診をベースにして、医師が検査項目を判断する趣旨である。

業務歴の追加は、労働者の健康状態との関連を測る趣旨であり、定期健診を結核健診から労働者健診へと変質させるものだったと解される。

雇入れ時か定期の健診で結核発病のおそれが認められた労働者には、その後結核健診を行うべき旨も定められた。

1989 年（平成元年）には、成人病対策として、安衛則改正により、貧血、肝機能、血中脂質、心電図の検査が追加された。

また、海外派遣労働者の増加を受けて、同年の法改正で、海外派遣労働者健診が新設された。

1998 年（平成 10 年）には、成人病対策の強化、過労死対策のため、HDL コレステロール、血糖、尿中糖の検査が追加されると共に、肥満尺度としての BMI（体重(kg)/(身長(m))^2 で算出される）を健診個人票に記載することとされた。

この改正の際に発出された通達（平成 10 年 6 月 24 日基発第 396 号）では、

ストレスや生活習慣が脳心臓疾患の重要なリスクファクターであることを踏まえ、

プライバシーに配慮しつつ、「喫煙、飲酒を含む生活習慣に関する事項についても問診を行うことが望ましい」と記された[355]。

---

[355] 健診結果情報の保護に関する詳細は、法第 104 条、第 105 条に関する逐条解説の所掌だが、石﨑解説も相応に論究している。

石﨑解説は、この点に関する裁判例を複数挙げて、情報保護の観点のみでは安衛法等による健康情報収集の要請を満たせない場合があることを指摘したうえ、2 つの学説を紹介している。

一方は、事業者による健康情報の取扱に積極的な説であり、

特に、メンタルヘルス情報との関係で「安心して情報を伝えられる条件」（本人同意獲得に向けた努力、メンタルヘルス対策や産業保健体制整備、教育の実施、不利益取扱いを行わない方針の徹底、情報安全管理措置、産業保健スタッフとの面接機会提供、衛生委員

2001 年（平成 13 年）の安衛則改正では、それによる就労上の障害が少ないことや、却って偏見を招きかねないこと等から（平成 13 年 7 月 16 日基発第 634 号）、色覚検査が健診項目から外された。

2007 年（平成 19 年）の安衛則改正では、健診項目に腹囲が追加され、血中脂質検査の対象が総コレステロールから LDL コレステロールに変更された。

前者は、BMI より腹囲の方が肥満のリスク指標として優位との見解が関係学会から示されたこと、後者は、日本動脈硬化学会が公表したガイドラインで、それが動脈硬化の強い危険因子になる旨指摘されていたこと等による。

また、血糖検査のみでは不正確だとして、尿酸検査の省略ができなくなった（平成 20 年 1 月 21 日基発第 0121001 号）。

結核検査についてみると、

2004 年（平成 16 年）に、一律的・集団的な結核健診の意義が希薄化したとしてなされた結核予防法（2006 年〔平成 18 年〕に廃止され、感染症法に統合された）改正を踏まえ、

2009 年（平成 21 年）になされた法改正で、

結核健康診断（雇入れ時、定期健診等において、結核の発病のおそれがあると診断された労働者に対し、その後おおむね 6 月後に行われるエックス線直接撮影による検査及び喀痰検査等の健康診断）が廃止され、

結核菌にばく露する機会が多い職種や発症すると二次感染リスクが高い職種に限定して年 1 回の定期健診の実施を義務づけることとなった。

コ 2　健診制度の背景をみると、

定期健診の実施勧奨がなされるようになった昭和初期は結核罹患率が高く、

会等における情報取扱い方法についてのルール化）を整備した使用者は、仮に労働者が情報提供を拒むなどした場合、それに基因して発生した災害について免責・減責される他、プライバシーや情報保護規制との関係でも、情報収集についての正当理由や本人の個別同意の擬制を認めたりすべきであるとする学説（三柴丈典『労働者のメンタルヘルス情報と法－情報取扱い前提条件整備義務の構想』（法律文化社、2018（平成 30）年）290 頁以下）である。

他方は、事業者による健康情報の取扱に慎重な説であり、

特に労働者が事業者による取扱いを拒む場合にも、事業者が必要な情報を正当に取り扱うことにつき、正当理由や本人の個別同意の擬制を認めたりすべきか、という点について、健康情報の取扱いが専ら労働者の利益の保護の観点から基礎づけられるような場合には、健康情報を秘匿することにより不利益を受けるか、健康情報を提供し利益を受けるかの選択を個々の労働者に選択させるべき場面もあるとする学説（河野奈月「労働者の健康情報の取扱いをめぐる規制の現状と課題」季労 265 号 103 頁（2019（令和元）年））。

を挙げている。

1930 年（昭和 5 年）の罹患率を、男子約 8%、女子約 17%とするデータもある。

死因をみても、1940 年（昭和 16 年）前半までは結核による年間死亡者数が増加傾向にあり、17 万人程度に達したが、おそらくはペニシリンの処方等が奏功し、1950 年（昭和 35 年）頃から著しく減少した。

他方、この頃から脳血管疾患、がん（悪性新生物)、心疾患等のいわゆる成人病（生活習慣病）の死因順位が上昇し、1955 年（昭和 40 年）頃にはがんが死亡率 1 位となって、その後も増加傾向にある。

サ 2　令和 3 年定期健康診断結果報告によれば、

定期健診の有所見率は 1991 年（平成 3 年）から増加傾向にあり、2021 年（令和 3 年）には 58.7%であった。

特に血中脂質の増加傾向が顕著であるほか、血圧や血糖値も増加傾向にあること、

2020（令和 2）年「労働安全衛生調査（実態調査)」によれば、

正社員に対する一般健診実施事業所の割合は 95.7%、

正社員の週所定労働時間の 2 分の 1 以上 4 分の 3 未満働くパートタイム労働者に対しては 65%、2 分 1 未満働くパートタイム労働者に対しては 44.6%だった。

正社員と契約社員の一般健診受診率は高い（95%超）が、（対正社員の週所定労働時間数がその 2 分 1 以上の者も未満の者も含め、）パートタイマーや派遣労働者の受診率が 6－7 割である。

2018（平成 30）年の「労働安全衛生調査（実態調査)」のうち事業所調査によると、

事業者側の特殊健診の実施率は、鉛業務、石綿取扱い業務、放射線業務がある事業所では 8 割を超えるが、

有機溶剤業務、特化物の製造・取扱い業務がある事業所では 5－6 割にとどまっている。

粉じん作業にかかるじん肺定期健診（粉じん作業の常時従事者と従前の従事者のうち一定の者を対象とし、年に 1 度のものと 3 年に 1 度のものがある）の実施率も 9 割を超えるが、

粉じん作業従事者の雇入れ時、定期外（常時従事者で安衛法上の健診でじん肺所見等がある者、合併症による長期休業者で快復した者を対象とする)、同じく離職時の健診となると、8 割を切っている。

延べ受診者数を分母とした有所見率は、

石綿取扱い業務のある事業所で 2 割弱、

年 1 回のじん肺健診で 3 割弱

に上る。

2020（令和 2）年「労働安全衛生調査（実態調査)」によれば、

歯科健診を実施した事業所の割合は 4.0%であり、本条（法第 66 条）第 3 項に基づくものの実施事業所割合は 0.2%にすぎなかった。

監督実務経験者によれば、

鉛蓄電池の製造工場で製品に充電する際に硫酸ミストが発生する箇所、
メッキ工場で酸洗いに塩酸を使用している事業場、
研究で弗酸を使用している事業場
などで歯科健診の実施を是正勧告したことがあるという。
もっとも、単に有害物質があるのみでなく、「発散する場所」でなければならないし、実際に歯牙酸蝕症での症例が少ないこと等から、違反の指摘に消極的な監督官もいるとのことだった（玉泉孝次氏による）。

シ２　「平成 24 年労働者健康状況調査」（事業所調査）によると、定期健診不実施の理由に関する事業所の回答は、時間がないが 4 割強、費用がないが 3 割強、適当な健診機関等がないが約 15%、健診の必要を感じないが約 1 割、事務的負担が 1 割弱、その他が約半数だった。

ス２　監督指導状況をみると、

是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局）の定期監督等実施状況・法違反状況によれば、

例年、13 万件強の定期監督等実施事業場のうち、第 66 条違反（＊平成 31 年以後は法第 66 条ないし第 66 条の 6 違反）が 1 万件から 3 万件程度となっており、違反指摘全体（概ね 10 万件程度）の 1 割から 3 割を占める。

令和 2 年の例では、一般健診義務違反が多く、特殊健診義務違反は少ないが、その中では、有機則違反、特化則違反の指摘が多い。

令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[356]では、

定期健診不実施を理由とする安衛則第 44 条違反の監督指導例が多く、うち 1 件は、事業場が主体的に健診を実施しているとは言えないケース（＊おそらく労働者に任せてしまっているケース）であった。

健診実施の要件の 1 つである、「常時使用する労働者」に該当するか否かの判断に悩みを抱えているとの声もあった。

また、健診結果の本人への通知（法第 66 条の 6、安衛則第 51 条）や監督署への結果報告（法第 100 条、安衛則第 52 条）違反の存否もみたうえで適用を判断する傾向を窺わせる回答があった。

特殊健診については、ドラフトチャンバー内で発煙硝酸を使用する検査業務を行う労働

---

356 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

者に一般健診しか実施しなかった例等が示された。

セ 2　関連する刑事事件には、

1）雇入れ時健診や定期健診を行わず、時間外割増賃金も支払わなかった法人と代表取締役に罰金が科されたが、

時期を固定せず、健診自体は実施していたことや、健診実施機関の変更先を探索した経緯から、量刑が減らされたケースや、

2）会社の派遣担当者が、

時間的余裕がないとして派遣労働者 2 名の雇入れ時健診を省略し、医師名義の健診個人票を偽造して派遣先に提出したこと、

従前にも数十名の労働者の雇入れ時健診を省略したり、結果を書き換えたりしたこと

等を踏まえ、執行猶予付の懲役刑が命じられたケース

がある。

このうち後者では、被告人側が、法第 66 条第 5 項（医師選択の自由の保障規定）を根拠に、労働者側が積極的に健診を受診すべき旨主張したが、（当然ながら）この規定により、事業者側の実施義務違反が免責されるわけではないことが明言された。

ソ 2　関連する民事事件には、

①真備学園事件岡山地判平成 6 年 12 月 20 日や、

②東京海上火災保険・海上ビル診療所事件東京高判平成 10 年 2 月 26 日

などがある [357]。

①は、学校法人である被告が、

雇用する教員の健診については、民間医療機関に胸部エックス線間接撮影と尿中糖と蛋白の検査を委託し、

血圧は保健室に血圧計を用意して各教員の任意に委ね、

健診個人票の作成も校医による健康管理も行わずにいたところ、

被告で就業しており、悪性の高血圧症を基礎疾患にもつ高校教師が脳内出血で死亡したことを受け、その遺族が被告の健康管理に関する安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求

---

[357] その他、使用者による定期健診の不実施（安衛法第 66 条第 1 項違反）等を認めつつ、それに基づく基礎疾患（レビー小体型認知症）の増悪の事実も、当該事実に基づく／とは別個の慰謝料等の損害賠償の支払いも命じなかった例として、酔心開発事件東京地判令和 4 年 4 月 12 日労働判例 1276 号 54 頁がある。

もっとも、本件では、原告が、長時間労働や、割増賃金不払い等、使用者による複数の不法行為とそれによる基礎疾患の増悪等を主張し、慰謝料請求もそれらを包括的な根拠として行ったが、健診不実施と割増賃金不払い以外は、事実自体が認められなかった経緯がある。

割増賃金不払い分の支払請求は認められている。

をなした事案を前提としており、

判決は、

安衛法上の事業者の健康確保の責務、健診実施及び事後措置実施義務、産業医選任義務、学校保健法上の健診実施及び事後措置義務、学校医の選任義務等を定めた規定の趣旨に照らし、

被告には、これらの規定内容を履行する公的責務と共に、雇用契約上の安全配慮義務として、健診実施及び事後措置等によりその健康状態を把握して適切な措置を講じる健康管理の義務があるとしたうえ、

定期健診項目に血圧検査があれば（判決の表現のママだが、「血圧検査が規程されているので」の趣旨であろう〔三柴〕）、悪性高血圧症は判明していただろうし、

尿検査を促して結果報告を義務づけて健診個人票を作成していれば、その背後にある腎疾患等も把握でき、

それに応じた勤務軽減等の抜本的対策を講じられたはずなのに、

それらを怠ったことは、前記諸法規所定の公的な責務の懈怠であると共に、雇用契約上の安全配慮義務違反であるとした。

合わせて、当該教師が専門医を受診していたとしても、被告が主体的に健康を把握して対応すべきだったとした。

ここから、安全配慮義務の履行のためにも、法定の健診項目は全て履行する必要があることが窺われる。

もっとも、判決は、死亡した教師自身も、被告が民間医療機関に委託していた尿検査を受けず、主治医から入院や勤務軽減を勧告されていたことを被告に申告していなかった点に落ち度があるとして、本条（法第 66 条）第 5 項が労働者に健診受診義務を課していることに言及しつつ、4 分の 3 の過失相殺を認めた。

従って、本条第 5 項違反は、主に過失相殺で考慮され得ると解される[358]。

②は、肺がんで死亡した労働者の遺族が、

同人の死亡は、法定定期健診でのレントゲン写真の異常陰影の見過ごし等の安全配慮義務違反または不法行為により、肺がんへの処置が遅れたことにより生じたとして損害賠償請求した事案を前提としており、

---

[358] システムコンサルタント事件東京高判平成 11 年 7 月 28 日労働判例 770 号 58 頁も、労働者の健診受診拒否が基礎疾患の増悪に寄与したと解される場合には過失相殺を適用している。

すなわち、この判決は、使用者の健康管理上の 1 次的な過失責任の認定に際して、労働者の自己責任原則に否定的態度をとりつつも、1 審被告会社からの精密検査受診の指示に従わなかったことや、入社当初からの高血圧等の事情を考慮して、5 割の過失相殺を認めた。

判決は、一般企業での定期健診の実施は安全配慮義務の履行の一環といえようが、

一般医療水準に照らし相当と認められる程度の健診を実施するか、それが可能な医療機関に委嘱すれば足り、

診断がその水準を明白に下回り、かつ、企業側がそれを知り得た事情がなければ、安全配慮義務違反は認められない、

仮に医師らの過失について健診を実施する事業者に負わせれば、同人らに医師らの医療行為を指揮監督すべき義務を負わせることになり、妥当でないとの趣旨を述べた。

特殊健診に関する判例もある。

大東マンガン事件（植田満俺精錬所・守口労基署長事件）大阪高判昭和 60 年 12 月 23 日判例時報 1178 号 27 頁

の 1 審大阪地判昭和 57 年 9 月 30 日労働判例 396 号 51 頁

は、

原告 X1～X4 が罹患したマンガン中毒等について、個人事業主 Y1 の安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任と、労働基準監督行政を行う国 Y2 の国家賠償法上の責任があるとして、損害賠償を求めた事案につき、

両責任を肯定した例だが（なお、個人事業主 Y1 の責任はこれ以上争われずに確定し、国 Y2 のみが控訴して認容された〔国の敗訴部分が取り消された〕）、

Y1 の賠償責任を認める根拠として、

Y1 が、マンガン製錬業者でありながら、マンガン中毒等に関する知識を欠き、

発じん防止設備の整備不足、粉じんマスクの装着の不徹底等のほか、特殊健診も受診させていなかったこと、既にマンガン中毒罹患者が 2 名発生していたのに、精密検査を受診させて早期発見に努める等の措置を講じていなかったこと

等を指摘した。

特殊健診義務違反が安全配慮義務違反となり得ることのほか、実際には、特殊健診義務違反を犯すような事業者は、作業環境管理も十分に行っていない、意識や知識に欠ける場合が多いことが窺われる。

東北機械製作所事件秋田地判昭和 57 年 10 月 18 日労働判例 401 号 52 頁

も似たような事案で、似たような判断が示された。

すなわち、被告 Y 社が原告 X を、木型・金型の塗装等の作業に従事させ、トルエンの蒸気に晒される条件下、有機溶剤の発散源（蒸気等）の密閉や、局所排出装置、全体換気装置の設置が求められていたのに（有機溶剤中毒予防規則〔昭和 47 年第 36 号〕〔旧予防規則〕第 6 条）、それらの措置を講じず、

防毒マスク等の「使用させ」を講じず、

旧予防規則第 28 条、第 29 条第 2 項で実施が求められていた特殊健診も講じておらず、

原告 X が有機溶剤中毒に罹患したため、関係諸法令により使用者が負う雇用契約上の義務（安全配慮義務と思われる）違反を根拠に、損害賠償請求した、

という事案で、

判決は、Y 社は少なくとも旧予防規則施行時以後、特殊健診を定期的に実施せねばならなかった、

X は長期間有機溶剤であるトルエンの蒸気に晒されて吸引し、発病に至ったから、Y 社が特殊健診を所定通り実施していれば、X の体の何らかの異常を早期に発見し、適切な措置を講じることにより、発病や重症化を防ぎ得たかもしれない、

Y 社は、作業環境上のトルエンの除去・軽減策を講じず、長い間保護具を支給せず、特殊健診も長い間実施してしなかったので、雇用契約上の安全配慮義務を懈怠した、

と述べた。

その他、

ソニー有機溶剤中毒訴訟事件仙台地判昭和 52 年 3 月 14 日判例時報 827 号 3 頁

のように、

労働者が有機溶剤への長期間のばく露の末に肝障害で死亡した事案で、

特殊健診を「法定通り」実施し、労働者の身体の異常を適確に把握すること

は使用者の安全配慮義務だと明言したうえ、

6 ヶ月に 1 度の実施が義務づけられている有機溶剤取扱者対象の特殊健診が、医療機関側の対応の遅れで遅れた場合でも、

Y 社の医療機関側への依頼が遅れたこと、本来の実施予定時期の約 3 ヶ月後に原告 X が発症したこと、他に特殊健診で肝機能の異常がみつかった者が複数名いたこと等の経過もあり、

Y 社が法定通りに特殊健診を実施していれば、X の体の何らかの異常を発見できた可能性が高く、

Y 社の安全配慮義務違反に当たる旨を示した例がある。

また、

内外ゴム事件神戸地判平成 2 年 12 月 27 日労働判例 596 号 69 頁

のように、特殊健診自体は実施されていたが、適切な特殊健診の実施（有機則第 29 条、第 30 条）が安全配慮義務の内容であり、

その方法が不適当な場合（このケースでは、個人票中の取り扱った有機溶剤名や自他覚症状に関する記載の不備等）、同義務違反となる旨が示された例もある。

前掲の通り、本件は、数年間、換気が悪い作業場で、保護具を着用せず、トルエン、ヘキサン等の有機溶剤を含有するゴム糊を使用する業務を行っていた作業員が、慢性有機溶剤中毒に罹患し、使用者の安全配慮義務違反が問われた事案につき、

安衛法及びそれに紐付く安衛則や有機則の規定は、行政取締規定だが、その目的の一致から、使用者の労働者に対する私法上の安全配慮義務の内容となるとした上で、

本件では、

1）局所排気装置の設置（安衛法第 22 条、第 23 条。有機則第 5 条、第 14 条ないし第 18

条)、

2）呼吸用保護具（防毒マスク)、

3）保護手袋等適切な保護具の具備（安衛則第 593 条、第 594 条、有機則第 32 条ないし第 33 条)、

4）有機溶剤の特性・毒性・有機溶剤中毒の予防にかかる安全衛生教育（安衛法第 59 条、安衛則第 35 条)、

5）適切な特殊健康診断（有機則第 29 条、第 30 条)、

6）必要な作業環境測定と結果の記録(安衛法第 65 条、施行令第 21 条、有機則第 28 条)、

7）有機溶剤のリスクと取扱上の注意事項、中毒発生時の応急処置等の掲示（有機則第 24 条、第 25 条）

が同義務の内容となるとした上で、いずれも（適切に）実施されなかった（局所排気装置は一切設けられず、保護具は十分に用意されず、全く着用されず、教育指導はされず、特殊健診は適正になされなかった）とされた。

このうち 5）について詳述すると、

約 4 年間に計 8 回実施されていたが、

そのうち 7 回分の健診個人票中の「主として取り扱った有機溶剤の名称」欄は空欄であり、

同じく「自他覚症状」欄、「神経または消化器系障害」欄は、原告から愁訴があったのに斜線が引かれ、「別にチェックしている」と回答された。

この点について判決は、

健診の実施方法と内容に疑問を抱かざるを得ず、個人票上の「健康」の記載は信用できない、

適切な特殊健診の実施（このケースでは有機則第 29 条、第 30 条の定めと趣旨に沿った実施）が安全配慮義務の内容であり、被告会社のやり方では同義務に違反する

旨を述べた。

この際、

有機溶剤中毒の診断には自覚症状の確認が重要であるため、十分な問診が必要であること、

使用された溶剤の種類、その開始時期、ばく露状況等が重要な参考資料となること、

のほか、

健診のような機会に長時間の問診は不可能なので、先ずは問診票でアンケートし、健診時に直接補足的に問診するのも有効と解されること等、方法の詳細が提案されている。

タ 2　関連法として、高齢者医療確保法があり、

保険者が、40 歳以上の健康保険被保険者を対象に、メタボ対策として、糖尿病等の生活習慣病に関する特定健康診査及び、胸囲や BMI、血圧、中性脂肪や HDL コレステロール等を基準に、メタボリックシンドロームとされた者を対象に、特定保健指導を実施することを

定めている（図 14 を参照されたい）。

ただし、特定健康診査は、本条（安衛法第 66 条）が定める一般健診のような同診査に相当する健診の受診をもって代替できるとされている（特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準第 21 条第 1 項）。

被保険者を使用している事業者は、保険者からの健診記録の写しの提供の求めに応じてこれを提供する義務を負う（同第 27 条第 2 項、第 3 項）。

他方、特定保健指導は、安衛法第 66 条の 7 第 1 項に基づく保健指導とは別に、保険者が定める実施計画に基づき実施されることとなっている。

他の関連法として、感染症法も挙げられる。

同法第 53 条の 2 第 1 項は、学校長等のほか、安衛法上の事業者も名宛人として、その事業の業務従事者等を対象に、期日又は期間を指定して、

結核に係る定期健診の実施を義務づけている。

ただし、事業者が、安衛法に基づく健診を実施し、そこで喀痰検査、胸部エックス線検査、聴診、打診その他必要な検査が行われた場合、感染症法上の定期健診を行ったものとみなされる（感染症法第 53 条の 2 第 4 項、第 53 条の 9、同法施行規則第 27 条の 2）。

同条に基づく健診の対象には受診義務が課されている（同法第 53 条の 3 第 1 項）が、三柴の調べでは、罰則は付されていない。

感染症法は、結核に関するこうした規定のほか、

1 類感染症、2 類感染症もしくは新型インフルエンザ等の感染症の患者、疑似症感染者（感染症が疑われる症状を示し、臨床的に感染の可能性が高いが、確定診断がまだついていない者）若しくは無症状病原体保有者又はそれらの感染症や新型感染症に感染していると疑うに足りる正当な理由のある者に対して、

医師による健診の受診を都道府県知事が勧告できる旨規定し、それに従わない者につき、衛生検査所の職員に健診させられる旨も規定している（同法第 17 条、第 45 条）。しかし、三柴の調べの限り、これらの勧告や健診の措置に反した場合の罰則は見当たらない。

同法第 18 条は、第 17 条と概ね同様の対象者（ただし、感染が疑われる者については医師による届出が前提となる〔同法第 12 条第 1 項〕）につき、

必要に応じ、都道府県知事が本人やその保護者に、所要の事項を書面で通知できること（第 1 項）、

通知を受けた者は、所定の期間、所定の業務に従事してはならないこと（第 2 項）、

を定めている。

法第 18 条には罰則が付されており（法第 77 条第 4 項）、第 18 条第 1 項に基づく通知を受けた者が、第 2 項に違反して所定の業務に従事すれば、50 万円以下の罰金に処せられる。

しかし、結局、感染が疑われる者自身が自ら受診するなどしない限り、対応はなされ得な

い構造になっていると解される[359]。

チ 2　法第 66 条の 2 は、深夜業（原則として午後 10 時～午前 5 時の業務）に従事する労働者の自発的な健診制度について定めており、

これは、生体リズムに反する労働による健康障害を防止する観点から平成 11 年の安衛法改正（法律第 45 号）で設けられた経緯がある（平成 11 年 5 月 21 日発基第 54 号)。

具体的には、

健診前 6 ヶ月平均で深夜業に 4 回以上／月以上従事した常時使用労働者が、

健康不安を感じ、直近の特定業務従事者対象健診を待てない場合、

自発的に健診を受診し、

受診した項目ごとに結果を記載し、

受診から 3 ヶ月以内に事業者に提出「できる」旨の制度である。

規定の趣旨から当然に罰則は付されていないが、受診しなかったり、受診しながら結果を提出せず、使用者が適切な措置を講じ得なかった場合等には、民事上過失相殺の適用を受ける等の可能性があると解される。

ツ 2　本条（法第 66 条の 2）は、法定健診における有所見率の上昇、産業の国際化、消費者ニーズの多様化、生産技術上の必要性など種々の背景による深夜業の一般化等に加え、

1998 年（平成 10 年）の労基法改正（法的拘束力のない大臣告示による時間外労働の限度基準の設定等）の際の附帯決議等を踏まえ、平成 11 年法改正で設けられたものである。

この際、法定健診自体の事後措置に「深夜業の回数の減少」が設けられたほか、本条に基づく自主的健診についても、その結果を踏まえた医師への意見聴取や保健指導がなされるべきことが規定された（法第 66 条の 4、66 条の 7)。

テ 2　本条（法第 66 条の 2）新設の背景には、

パン工場でオール夜勤で精神的緊張を伴う製品仕分け作業等に従事していた高血圧症の基礎疾患を持つ 40 代労働者が急性心臓死した事案につき、

オール夜勤による疲労の蓄積と健康リスクを述べて業務起因性を認めた浦和労基署長事件東京高判昭和 54 年 7 月 9 日労働判例 323 号 26 頁や、

24 時間隔日交替制で、ロッカールームの管理業務に従事していた高血圧症の基礎疾患を持つ労働者が脳出血で死亡した事案につき、

やはり深夜勤やそれを含む交替制勤務が人間の生理的リズムに反し、過労状態の進行で健康障害リスクを伴うことを指摘し、

また、高血圧症等の基礎疾患を持つ者の深夜勤を不適とする産業衛生学会の交替勤務委員会の意見書も引き合いにして、業務起因性を認めた大日本印刷・新宿労基署長事件東京高判平成 3 年 5 月 27 日労働判例 595 号 67 頁

など、行政による労災不支給決定の取消判決があると解される。

---

[359] この見解及び感染症法第 18 条に関する解説は三柴による。

ト 2　これまでの厚生労働省の労働安全衛生調査によれば、

事業所の規模が大きいほど深夜業務を行う労働者がいる割合が増加し、500 人以上では 8 割以上に上っている。

深夜業務従事期間が 3〜6 年で、体調変化を認める労働者の割合が多かった。

深夜業従事者のうち医師の診断を得たとする 2 割弱において、胃腸病、高血圧性疾患、睡眠障害などが多かった。

ナ 2　法第 66 条の 3 は、事業者に法定健診（一般健診・特殊健診のほか、労働者が選択した医師による健診、深夜業従事者の自発的健診）結果の保存義務を課しており、保存形式として健康診断個人票（様式第 5 号）が予定されている。

安衛則や多くの特別衛生規則で、保存期間は原則として 5 年間とされているが、

がん等の遅発性疾病への対応のため、特化則の特別管理物質（特定化学物質の一部。第 1 類物質及び第 2 類物質のうち特定の物質で、人体に対する発癌性が疫学調査の結果明らかになった物質等〔特化則第 38 条の 3〕）にかかる業務従事者対象の特殊健診結果は 30 年間（特化則第 40 条）、石綿業務従事者対象特殊健診結果は 40 年間（石綿則第 41 条）とされるなど、一律ではない。

本条には、罰則が付されており、民事上も、それ独自で、又はそれに基づく医師への意見聴取や就業上の措置の懈怠と相まって、健康管理にかかる過失を推定させる可能性がある。

ニ 2　健診結果の保存に関する規制は、昭和初期の改正工場危害予防及衛生規則（昭和 13 年）及び改正工場法施行規則（昭和 17 年）に認められるが、

この時期の保存期間は 3 年間で、これは旧労基法に基づく旧安衛則時代も変わらず、

現行安衛法制定時に、健康管理上の必要性を踏まえて 5 年間に延長され、

1977 年（昭和 52 年）の安衛法改正時に結果の保存義務が法律本法に定められ、

この際、合わせて作業環境評価とその事後措置が定められた。

その背景には、ILO の 1974 年（昭和 49 年）職業がん条約（第 139 号）が、がんのハザードとばく露の評価、健診、生物学的モニタリング [360]等の調査を定めたことがあったことが窺われる。

本条（法第 66 条の 3）は、1999 年（平成 11 年）の法改正で現在の条文番号となった。

ヌ 2　法第 66 条の 4 は、事業者に対して、前条の対象と同じ種々の法定健診の結果に基づく就業上の措置の医学的見地を踏まえた適正化のため、医師・歯科医師からの意見聴取を義務づけた規定である。

本条は、この措置を、産業医の選任義務の有無にかかわらず、全規模の事業場に義務づけ

---

[360] 体内に摂取された有害物の量と、排泄された量との関係が明らかな場合に、排泄された物質の量を分析することにより、体内に蓄積された有害物の量を推定する方法により、有害物へのばく露の程度を把握する手法（厚生労働省職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo21_1.html 最終閲覧日：2023 年 2 月 5 日））。

ている。

産業医の選任義務がある事業場では産業医からの意見聴取が適当とされ（健診事後措置指針）、

選任義務のない事業場では、「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」からの意見聴取が適当とされており（法第 13 条の 2）、

その具体的要件は、通達（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号）に定められている。

その中には、産業医学振興財団が都道府県医師会に委託して実施していた産業医基本研修の修了者や産業医として選任された経験者が該当するとされているが（同前基発第 566 号）、財団による基本研修は実施されなくなっており、要件としての実質的な意味は殆どない。

現在では、適任な医師が配置されている地域産業保健センターの活用が勧められている（健診事後措置指針）。

事業者は、医師・歯科医師から意見具申に必要な労働者の業務関連情報を求められたときは、速やかに提供すべきとされている（安衛則第 51 条の 2 第 3 項）。

法的には任意の性格を持つ健診後の再検査や精密検査についてこの義務は課されていないが、疾病の早期発見と健康管理等に資するため、労使協議により定めるのが望ましいとされている（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号）。

本条に罰則は付されていないが、その趣旨から、本条違反が民事上の安全配慮義務違反と解される可能性がある。

ネ 2　法定健診の事後措置の適正化のための医師の意見聴取制度の嚆矢は、改正工場法施行規則（昭和 17 年）にみられるが、

旧労基法は、事後措置に関する定めを置きつつ意見聴取を定めておらず、

現行安衛法の制定に伴う安衛則改正に際しても、施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）で、健診結果について医師と協議の上で本人に伝えて対処するよう勧めるに留まっていた。

工場法時代は、工場医の選任義務のある工業主に健診実施義務が課されていたので、工場医の意見聴取が当然に予定されていたが、

旧労基法で「医師である衛生管理者」の選任義務がない使用者にも健診実施義務が課されたため、意見聴取を求められなくなったと察せられる。

その後、高齢化、定期健診での有所見率の上昇、過労やストレス問題の拡大等を背景としてなされた 1996 年（平成 8 年）の法改正（法律第 89 号）で、「労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識」を持つことが産業医の選任義務のない事業場における健診担当医の要件とされたことで、意見聴取措置の義務化の前提が整ったと解される。

合わせて、

一般健診結果の本人への通知（法第 66 条の 6）。その後、平成 17 年法改正〔法律第 108 号〕で本条及び安衛則第 51 条の 4 が改正され、特殊健診結果の本人通知も義務づけられた、

必要な者（一般健診、その代替健診、深夜業従事者健診の結果必要と認められた者）への保健指導の努力義務（法第 66 条の 7）

も定められた。

その前年の 1995 年（平成 7 年）に公表された「これからの産業保健のあり方に関する検討委員会報告書」は、

過労死予防のため、労働者の健康確保対策、長時間労働の抑制等の総合的対策の必要性を唱えていた。

ノ 2　1996 年（平成 8 年）改正の主なドライブは過労死・過労自殺問題であり、

具体的には、補償面での政策の動きとしての脳心臓疾患の労災認定基準の緩和、勤務問題を理由とする自殺者の増加、過労死・過労自殺等に業務起因性や使用者の過失責任を認める裁判例の登場などがあった。

このうち脳心臓疾患にかかる労災認定基準は、

発病直前の突発的な出来事等による医学的な疾病の発症を求めていた 1961 年（昭和 36 年）の通達（昭和 36 年 2 月 13 日基発第 116 号）からスタートして、

1987 年（昭和 62 年）通達（昭和 62 年 10 月 26 日基発第 620 号）、1995 年（平成 7 年）通達（平成 7 年 2 月 1 日基発第 38 号）、1996 年（平成 8 年）通達（平成 8 年 1 月 22 日基発第 30 号）に至る過程で、

捕捉する期間は発症 1 週間前以前まで伸び、

当該労働者の属性として労働者の経験や年齢が考慮されるようになり、

対象疾病にも不整脈による突然死等が含まれるところまで緩和された。

過労自殺を使用者の過失責任とした典型例として、電通事件 1 審判決が、安衛法改正をめぐる国会審議で採り上げられ、

その際、個人の問題ではなく、産業医等の助言を得つつ、事業場全体ないし部署単位の問題として組織的に取り組む必要性が指摘されていた。

ハ 2　本条（法第 66 条の 4）の適用の実際についてみると、

平成 24 年労働者健康状況調査で、定期健診を実施した事業所のうち、異常所見労働者がいたところが 75%超で、それを 100%として、

そのうち医師等に意見聴取を行ったところが 25%超、

地域産業保健センターを活用したところが 4%弱だった。

他方、令和 2 年度厚生労働科学研究による行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）[361]では、

---

[361] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。

有所見者について、医師からの意見聴取を行っていなかったことについて監督指導を行った例が 2 例報告された。

ヒ 2　本条（法第 66 条の 4）の関係判例をみると、

南大阪マイホームサービス事件大阪地判平成 15 年 4 月 4 日労働判例 854 号 64 頁は、

定期健診で胸の苦しさを訴え、心電図で要医療とされた労働者が、その後、勤務中に急性心臓死したことを受け、

その遺族が、会社に医師への意見聴取していなかったこと等の過失があったとして損害賠償を求めた事案で、

判決は、被告会社が健診や一般的な保健指導は実施していたことを認めつつ、

安衛法上の健診実施、意見聴取、事後措置の義務は、心身に基礎疾患を持つ労働者の業務上の過度の負荷による増悪防止を図るものとも解し得る旨と、

電通事件最高裁判決が述べた過重な疲労・ストレス防止義務について述べたうえ、

被告会社らは、死亡した労働者の勤務状況や健康状態の確認、医師からの個別的な意見聴取等により、業務軽減等の措置を講じるべきだったし、

これらの措置に際しては、被告会社の側からの積極的な働きかけを行うべきだったのに怠ったのは被告会社の過失に当たるとしつつ、

会社に基礎実感の存在を伝えず、業務軽減の要望を出さなかったこと等につき、素因減額・過失相殺を行った。

フ 2　法第 66 条の 5 は、

特殊健診を含む法定健診の結果に基づく前条規定の医師等の意見を踏まえ、

就業場所や作業内容の変更、労働時間の短縮、深夜業回数の減少等の個人的措置のほか、

作業環境測定、施設や設備の設置等、医師等の意見の衛生委員会等への報告等（第 1 項）を規定するほか、

その履行支援のための大臣による指針の公表（第 2 項）、

当該指針にかかる事業者らへの指導等（第 3 項）

を規定している。

本条は、前条以前に定める法定健診、医師等への意見聴取を前提とし、健康管理の実効性を確保するための決め手を定めている。

第 2 項が定める指針として、健診事後措置指針（平成 8 年 10 月 1 日、最終改正：29 年 4 月 14 日）が設けられている。

本条に罰則は付されておらず、本条違反を直接の根拠とする民事上の履行請求権や損害賠償請求権の発生も確実視できないが、本条違反と相当因果関係のある健康障害が生じた場合、本条違反が過失の一内容となる可能性が高い。

本条（法第 66 条の 5）が求める就業上の措置の前提となる医師等の意見には、

監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

①就業区分とその内容、

②作業環境管理と作業管理、

に関するものの 2 種類があり、

①は、通常勤務、就業制限、要休業の 3 種類に分かれる。具体的な措置の決定に際しては、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分に話し合うことが適当とされている（健診事後措置指針 2（4）イ）。

また、措置の実施等に際しては、医師や産業保健スタッフはもちろん、健康管理部門や人事労務管理部門との連携、本人の管理監督者の理解を得ることが求められる。措置の実施後に健康状態が改善すれば、医師等の意見聴取のうえで通常の勤務に戻す等の措置を講ずべきとされている（健診事後措置指針 2（4）ハ（イ））。

第 1 項が定める衛生委員会等への報告は、医師等の意見を踏まえることで、労働時間の健康に配慮した設定などの集団的な対策を筆頭に、より適切な措置の決定に資するとの考えから設けられた経緯がある（健診事後措置指針 2（4）ロ）。

健診事後措置指針では、就業上の措置が労働者の健康確保に必要な範囲を超えて不利益な取扱いとならないよう抑制を図っている（健診事後措置指針 2（4）ハ（ロ））。この定めは、障害者雇用促進法第 35 条などの既存の差別禁止規制や民事上の公序（民法第 90 条）、各種の濫用法理（労働契約法第 15 条、第 16 条等）への抵触が問題となる際に、必要に応じて斟酌されることになると解される。

ヘ 2　本条（法第 66 条の 5）の沿革をみると、

1942 年（昭和 17 年）の改正工場法施行規則において既に、健診の結果を踏まえて注意を要する者ついて医師の意見を聴取し、療養指示、就業の場所や業務の転換、時間の短縮、休憩時間の増加、健康状態の監視等を講じる必要が定められており（同規則第 8 条の 5）、これは訓示的規定なので罰則は設けられなかったと説明されていた。

これが現行安衛法制定当時の第 66 条第 6 項（当時）に引き継がれた。

その後、1977 年（昭和 52 年）改正で、就業上の措置に作業環境測定の実施、施設や設備の設置等が追加された。

これは、健診の結果、有所見者が多数みられるような場合に集団的措置を講じる必要が生じるとの考えに基づいている。

1996 年（平成 8 年）改正では、前条に医師等への意見聴取義務が設けられたことを受け、就業上の措置の決定・実施に際して、医師等の意見を勘案すべきことが追記された（当時の法第 66 条の 3）。また、大臣による関係指針の公表とそれに関する指導の実施について定められた（当時の法第 66 条の 3 第 2 項、第 3 項）。

1999 年（平成 11 年）改正では、深夜業の回数の減少、

2005 年（平成 17 年）改正では、医師等の意見の衛生委員会等への報告が、講ずべき就業上の措置に追加された。

ホ 2　本条（法第 66 条の 5）の適用の実際をみるに、

平成 24 年労働者健康状況調査によれば、

定期健診で異常所見者がいたとする約 78%を 100 としたとき、

「再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った」が約 68%だったが、

就業場所や作業の転換は約 5%、労働時間の短縮等も約 5%、作業環境測定は約 2%、施設や設備の整備等も約 2%、その他の措置が約 6%、

何もしなかったが約 20%であり、

要するに、個別的、集団的な労働条件の変更はあまり講じられていない。

殊に、健診結果を踏まえた作業環境管理がなされ難い背景に、作業環境管理について助言できる産業医が少ないことを指摘する見解がある[362]。

近年の行政監督実務では、こうした傾向を踏まえ、健診後の事後措置に関する指導に力を入れ、積極的に指導票を交付しているという（玉泉孝次氏による）。

マ 2　主な関係判例として、

①システムコンサルタント事件東京高判平成 11 年 7 月 28 日労働判例 770 号 58 頁、

②榎並工務店（脳梗塞死損害賠償）事件・大阪高判平成 15 年 5 月 29 日労働判例 858 号 98 頁、

③高島工作所事件・大阪地判平成 2 年 11 月 28 日労経速 1413 号 3 頁、

が挙げられる。

①は、コンピュータソフトウェア開発業務に従事していた亡 A が、入社から約 10 年間、年平均 3000 時間弱（死亡前 1 年間も 2900 時間弱）の労働、

それも、死亡前約 1 年間は、プロジェクトの実質的責任者として、スケジュール遵守を求める発注会社と増員や負担軽減を求める協力会社の板挟み状態にあった後、

脳幹部出血で死亡したことを受け、遺族が会社を相手取り、過重労働の安全配慮義務違反を根拠として損害賠償請求した事案である。

亡 A は、入社時から高血圧（140/92）であり、その後 10 年間で心拡張も伴い高血圧が相当増悪した（死亡の 1 年前頃には 176/112、心胸比 55.6）。

行政では労災認定されなかった。

判決は、会社が亡 A の高血圧の増悪を認識していた以上、「具体的な法規の有無にかかわらず、使用者として、太郎の高血圧をさらに増悪させ、脳出血等の致命的な合併症に至らせる可能性のある精神的緊張を伴う過重な業務に就かせないようにするとか、業務を軽減するなどの配慮をする義務」を負うべきところ、

特段の負担軽減措置をとることなく、同義務を怠ったとしてＹ社の損害賠償責任を認めた。

定期健康診断に基づく事後措置の規定は平成 11 年（1999 年）の法改正で導入されたもの

---

362 第 139 回労働法学会大会における堀江正知氏（産業医科大学）による報告内容に基づく。

であり、事件当時はなかったが、同判決は、こうした具体的規定がなくても、使用者は、労働者の定期健診等により素因や基礎疾患を認識した以上、それに応じた業務軽減等の配慮をする義務を負うと判断した。

本判決からは、定期健康診断の結果等により、配慮が必要であることについての使用者の認識可能性（予見可能性）を導きうること、事後措置の不実施が安全配慮義務違反を基礎づけることが示唆される。

なお、判決の趣旨からすると、法第 66 条の 5 に例示された事後措置項目（就業場所の変更、職務変更、時短、深夜業回数の減少、作業環境測定、施設や設備の整備、安全・衛生委員会等への報告等）の実施はもちろんのこと、例示外の事後措置項目の実施も安全配慮義務の内容になり得る（三柴）。

②は、建設会社従業員が、その発症前 6 ヶ月の週 40 時間を超える時間外労働（法定時間外労働）は平均すると月 40 時間程度にとどまっていたが、発症直前には月 70 時間程度まで増加し、深夜業にも従事し、また、鉄粉が目に刺さる災害に見舞われて不眠になるなどした後、ガス管溶接作業中に脳梗塞を発症して死亡したため遺族が会社に損害賠償請求をした事案を審査した。

1 審被告会社は、定期健診を実施はしたが、法定回数実施せず、産業医を選任せず、医師の意見聴取も行っていなかった。

また、安全・衛生委員会も安全・衛生管理者も実質的に機能しておらず、直属の上司に本人の健康情報が伝えられておらず、健診結果を踏まえた再検査のための作業日程調整もされていなかった。

判決は、使用者には、

1 次予防策として労働時間等に関する適正労働条件確保措置、

2 次予防策として健診による健康状態の把握と就業調整

を行うべき安全配慮義務があり（判決が〇次予防という表現を用いた訳ではない）、

本件では、使用者が当該従業員の有所見（心電図と肝機能・脂質の異常）を認識していた以上、致命的な合併症を招くような精神的緊張を伴う業務に就かせるべきではなかった旨等を述べた。

本判決から、健診、医師等からの意見聴取、事後措置という健康管理のパッケージの重要性が窺われる。

③は、右眼偽黄斑円孔（眼底の網膜の中心部を黄斑と呼び、ものを見る真ん中に当たる。黄斑円孔は、黄斑の網膜に丸い穴〔円孔〕があく病気[363]）により視力が低下した原告が、

本条を根拠として、業務内容の変更、配置転換等の具体的措置を提示して協議を求め、間接強制として、協議開始まで 1 日 6000 円の支払を求めた事案であり、

---

[363] 林眼科病院の WEB サイト（https://www.hayashi.or.jp/disease/detail/masterid/69/最終閲覧日 2022 年 4 月 15 日）。

原告は面談の席で、被告会社が適当と思う業務の提示を求めていたが、被告会社から拒否された経緯があった。

判決は、安全配慮義務は、賃金支払等、労働契約上の本来的義務ではなく附随義務であり、予め具体的内容を確定し難いので、労使間の合意等特段の事情がなければ、直接的な履行請求はできず、

本条（現行法第 66 条の 5。当時の第 66 条第 7 項）は、その規定の仕方が抽象的、概括的だし、罰則が付されていないから、使用者の本来的履行義務になったとは言えない旨を述べた。

その反対解釈は、規定の仕方が一義的に明確で罰則の定めがあれば履行請求可能となるが、その解釈についても妥当性の検討が求められる。

ミ 2　法第 66 条の 6 は、一般健診と特殊健診の双方につき、結果の通知義務を事業者に課している。

一般健診については安衛則、特殊健診については各特別衛生規則にも、それぞれ通知義務が定められている。

通知は、各健診項目ごとになされねばならない（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号、平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

前述の通り、一般健診の当初目的は、結核患者の早期発見による労働者の職場からの排除であり、特殊健診の当初目的は、作業環境測定技術が不十分な中での作業環境の確認と改善であり、いずれも事業（者）の利益を図るものだったが [364]、健診の目的が、労働者の健康管理に移行する中で、こうした通知が求められるようになった経緯がある。

本条には罰則が付されている（法第 120 条第 1 号により 50 万円の罰金）。

本条違反により疾病が発症増悪したと認められれば、使用者の過失責任が認められ得る。

ム 2　沿革をみると、

先ずは 1996 年（平成 8 年）の法改正で第 66 条の 4 に追加され、

1999 年（平成 11 年）の法改正で今の条文番号となり、

2005 年（平成 17 年）の法改正で、一般健診に加えて特殊健診の結果も通知対象とされた。

なお、その背景には、一般健診の結果に比べ、特殊健診の結果の方が不通知率が高い実態があった（一般健診：0.2%、特殊健診：2.7%（愛知産業保健センターによるアンケート調査））。

メ 2　適用の実際について、平成 24 年労働者健康状況調査をみると、企業規模を問わず、100%近く、本条による通知がなされていることが窺われる。

行政監督実務経験者（玉泉孝次氏）によれば、法改正による本条追加前にも、一般に企業

---

[364] 玉泉孝次氏によれば、昭和 49 年頃の新任監督官対象の研修では、こうした趣旨から労働者に健診結果を伝える必要はないと説明されていたという。

で健診結果の本人への通知は行われていることが多く、監督官も、法的根拠なく、そうした指導を行っていたという。

モ２　関係判例をみると、

京和タクシー事件・京都地判昭和 57 年 10 月 7 日判例タイムズ 485 号 189 頁は、

原告が被告での採用前にその指定機関で健診を受診したところ、左上肺野に異常陰影が認められ、被告に「左肺浸潤の疑、要精査」と通知されたが、被告は健常者と同様にタクシー運転業務に就かせていたところ、その後の定期検査の結果から要精密検査となり、精密検査を受けた結果、直ちに入院加療を要する肺結核と診断され、遂には解雇されるに至ったという事案について、

判決は、原告の雇入れの時点で精密検査をして病状を明確にしていれば軽作業をしながら治療できたこと、病状悪化の主因は労務であることを認めたうえで、

被告は、安衛法第 66 条及び安衛則第 43 条（雇入れ時健診)、44 条（定期健診）に基づき、労働者の雇入時に胸部エックス線検査及びかくたん検査等の健診を実施する義務を負い、

その事後措置として同法第 68 条（病者の就業禁止）及び安衛則第 46 条（結核発病のおそれのある者を対象にした結核健診。その後廃止された）に基づき、結核にかかった労働者の就業を禁止し、その発病の虞れがあると診断された労働者にかくたん検査等の精密検査を行なう義務を負っている。

安衛法、安衛則により労働者に義務づけられた健診の結果は、労働者の採否の判断資料となるだけでなく（＊判決の示唆だが、法的に義務づけられた雇入れ時健診は雇用後の健診だから、採否の判断資料にはならない。本件で実施されたのは、法的義務ではない採用前健診である〔三柴〕)、採用後の労働者の健康管理の指針となり、労働者自身の健康管理の重要な資料となるものであるから、殊に労働者の健康状態が不良かその疑いがある場合は採用後遅滞なく労働者に健診結果を告知すべき義務があるにもかかわらず、被告はこれを怠った、

などと述べた。

本判決は、本条（法第 66 条の 6）制定前のものだが、事後措置の懈怠と共に労働者への健診結果の通知の懈怠が民事上の過失責任をもたらし得ることを示唆している。

なお、労働者自身の健康管理の重要な資料となるものである以上、事業者において事後措置の懈怠がなく、健診結果通知の懈怠のみでも、過失と評価され得ると解される。

ヤ２　法第 66 条の 7 は、一般健診や自ら選択した医師による代替健診、深夜業従事者の自発的健診の結果、必要性が認められる労働者に対して、

医師又は保健師による保健指導を行う努力義務を事業者に課し（第 1 項)、

労働者にも、前条（法第 66 条の 6）により通知された健診結果と第 1 項が定める保健指導を受けて、自身の健康を保持するよう努力義務を課している。

本条は、疾病予防のためには労働者の自主的な健康管理が重要であることを前提に、特に必要性が認められる労働者に対して、保健指導等によって、その促進を図ろうとした規定で

あり、

当然ながら罰則は付されておらず、違反に際して直ちに損害賠償請求権が発生するとも言えないが、

事業者において、再検査や精密検査の受診勧奨、治療勧奨、検査や治療の日程調整等の懈怠による疾病の発症・増悪が認められる場合、過失の要素とされる可能性がある。

第 2 項の労働者自身の保健努力義務違反による疾病の発症・増悪が認められる場合、使用者の過失責任の免責や過失相殺の適用の可能性が生じる。

保健指導の方法には、面談での個別指導のほか、文書での指導等があり、

内容には、日常生活の指導、健康管理に関する情報提供、再検査や精密検査・治療の勧奨等がある（平成 8 年 9 月 13 日基発第 566 号）。

その円滑な実施のため、健康保険組合等の健康増進事業実施者（健康増進法第 6 条）等との連携、産業医を中心とする実施が推奨され、

深夜業従事者には、睡眠指導や食生活指導等を重視した保健指導の実施が推奨され、

労災保険法や高齢者医療確保法に基づく特定保健指導を受けた労働者は、本条に基づく保健指導を行う医師や保健師に内容を伝えるよう働きかけることが推奨されている（健診事後措置指針 2（5）ロ）。

ユ 2　本条（法第 66 条の 7）は、

第 8 次労災防止計画（1993 年〔平成 5 年〕～1997 年〔平成 9 年〕）に心身両面の健康づくりの推進のための健康測定とその結果に基づく健康指導の促進が記載されたこと等を踏まえ、

1996 年（平成 8 年）の法改正で第 66 条の 5 に追加され、1999 年（平成 11 年）改正で深夜業従事者の自発的健診結果も踏まえるべきことが追加されると共に、ナンバリングが変更された経緯がある。

ヨ 2　法第 66 条の 8 は、

第 1 項で、事業者に対し、省令所定の長時間労働等の条件に該当する労働者につき、医師による面接指導（問診等による心身の状況把握と必要な指導）を行うよう義務づけ、

第 2 項で、労働者に対し、第 1 項の面接指導を受けるべきこと、ただし、他の医師による面接指導を受けてその結果を提出することで代え得ることを定め、

第 3 項で、事業者に面接指導の結果の記録を義務づけ、

第 4 項で、面接指導の結果に基づき、健康上必要な措置につき、事業者に対して医師への意見聴取を義務づけ、

第 5 項で、やはり事業者に対し、医師の意見を踏まえ、労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、時短、深夜業の減少のほか、医師の意見の衛生委員会への報告等の事後措置を講じるよう義務づけている。

ラ 2　本条は、長時間労働により脳心臓疾患のリスクが高まるとの医学的知見に基づき、長時間労働者に対する面接指導の実施義務を事業者に課したものである。

長時間労働と自殺との関係も窺われるため、面接指導の際に、メンタルヘルス面にも配慮するよう求められている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

本条に罰則は付されていないが、働き方改革で対象に加えられた、研究開発業務従事者（面接指導につき法第 66 条の 8 の 2 第 1 項）や高度プロフェッショナル制度適用者（同じく法第 66 条の 8 の 4 第 1 項）に対して面接指導を実施しなかった場合、罰金 50 万円が科され得る（法第 120 条第 1 号）。

民事上、労働者の健康障害事案において本条違反に当たる面接指導の不実施が安全配慮義務違反等と評価される可能性はある。

リ 2　本条が定める面接指導制度の内容は以下の通り。

週 40 時間を超える労働時間が 80 時間／月を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者から申し出があった場合、事業者は、医師による面接指導を行う義務を負う。ただし、1 ヶ月以内に面接指導を受けた者や、医師による診察結果、健診結果、疲労調査の結果等から医師が必要なしと認めた者は除かれる（安衛則第 52 条の 2 第 1 項、平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

労働者の申出を要件としたのは、疲労の蓄積について一義的な判断が難しいと考えられたことによる（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。もっとも、産業医は、労働者に申出を行うよう勧奨できる（安衛則第 52 条の 3 第 4 項）。勧奨は、健診結果等を踏まえ、脳心臓疾患の発症リスクが高い者に予め行っておいたり、家族や周囲の者からの相談や情報に基づいて行うこと等が想定されている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

面接指導では、労働者とのやりとりやその様子（表情、しぐさ、話し方、声色等）の観察が想定されているが、表情を確認できること、情報セキュリティが確保されていること等の条件を充たす限り、

産業医や、過去 1 年以内に当該労働者に面接指導した医師等であれば、

オンラインでの遠隔面接指導も可能とされている（平成 27 年 9 月 15 日基発 0915 第 5 号、最終改正：令和 2 年 11 月 19 日基発 1119 第 2 号）。

働き方改革に際してなされた産業医・産業保健制度改革で、事業者は産業医に対して、時間外・休日労働（以下、単に「時間外労働」とも言う）が月 80 時間を超えた労働者の氏名、超過時間等のほか、産業医が労働者の健康管理等に際して必要と認める情報を提供するよう義務づけられた（法第 13 条第 4 項、安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 2 号・第 3 号）。

事業者には、申出し易い環境を整えることが求められる。具体的には、労働者が自分の労働時間数を確認できる仕組みづくり、申出窓口の設定等の体制整備とその周知、申出による不利益取扱いの抑止、家族や周囲の者から相談や情報を受けた場合に本人に面接指導を働きかける仕組みづくり等が想定されている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

時間外労働時間の算定は、毎月 1 回以上、一定期日を定めて行わねばならない（安衛則第 52 条の 2 第 2 項）。

その算定は、1 ヶ月の総労働時間数から計算期間（月）の総暦日数／7（その月の週数）

×40 時間をマイナスして算出する。週日に長時間労働していても、休祝日に休めていれば、当然にカウントされる方式である。

時間外労働時間数が 80 時間を超えた場合、事業者は、遅滞なく（1 ヶ月程度以内に）、当該労働者にその旨通知せねばならない（安衛則第 52 条の 2 第 3 項、第 52 条の 3 第 2 項）。

当該労働者から申出があり、医師が必要なしと判断しなければ、事業者は、遅滞なく（1 ヶ月程度以内に）面接指導を実施せねばならない（安衛則第 52 条の 3 第 3 項）。

当該労働者は、本条の面接指導に相当する他の医師（産業医でない場合、健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を持つ医師が望ましいとされている〔平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号〕）による面接指導を受け、その結果を証する書面を事業者に提出することをもって代えることもでき（本条第 2 項）、これは、労働者の医師選択の自由に配慮したものと言える。

面接指導では、当該労働者の①勤務状況、②疲労の蓄積状況、③心身の状況を確認する（安衛則第 52 条の 4）。

事業者は、その後遅滞なく（1 ヶ月程度以内に）その結果に基づき必要な健康保持のための措置につき、医師の意見を聴取せねばならない（本条第 4 項、安衛則第 52 条の 7、平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。通達は、面接指導担当医が当該事業場で選任した産業医でない場合、その意見（当該事業場で選任した産業医）を聴取することを勧めている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

事業者は、医師の意見を踏まえて必要を認める場合、当該労働者の実情を考慮して、

①就業場所の変更、②作業転換、③労働時間短縮、④深夜業の削減

等の措置のほか、

⑤衛生委員会や安全衛生委員会、労働時間等設定改善委員会への医師の意見の報告

等の適切な措置を講じなければならない（本条第 5 項）。

衛生委員会等への医師の意見の報告は、長時間労働者の健康対策とメンタルヘルス対策の審議に供するため、労働時間等設定改善委員会への報告は、労働者の健康状況を踏まえた労働時間等のあり方の審議に供するためである。報告に際しては、個人名を出さない等のプライバシーへの配慮が求められている。

なお、事業者は、これら委員会への報告とは別個の独立した義務（産業医業務を支えるための措置義務）として、事後措置を実施した場合にはその内容、しなかった場合にはその旨とその理由を産業医に情報提供せねばならない（法第 13 条第 4 項、安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 1 号）。

事業者は、面接指導の結果を記録し、5 年間保存せねばならない（本条第 3 項、安衛則第 52 条の 6）。記録すべき内容には、労働者の疲労の蓄積状況、心身の状況、医師の意見等が含まれる（安衛則第 52 条の 5）。

面接指導の費用は、その実施が事業者の法的義務なので、事業者の負担となるが、それに要した時間にかかる賃金は、労使協議事項である。しかし、労働者の健康が事業運営上の必

須条件であることから、事業者負担とすることが望ましいと通達されている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

派遣の場合、派遣労働者への面接指導の実施義務は派遣元が負うが、労働時間等派遣先管理台帳に記録すべき情報は派遣先が派遣元に通知する義務を負う（労働者派遣法第 42 条第 3 項）。いずれにせよ、適正な面接指導には、派遣先と派遣元の連携が不可欠である（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

ル 2　本条は、平成 17 年（2005 年）の法改正（同年法律第 108 号）で追加された条文であり、その沿革は以下の通り。

先ず、平成 13 年（2001 年）11 月 16 日に公表された「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書」で、

概ね 1 月 100 時間超（1 日 5 時間超）の時間外労働をすると、脳心臓疾患の発症と有意な関係にある 1 日 5 時間程度の睡眠を確保できない状態となること、

逆に、1 月 45 時間程度（1 日 2 時間超程度）の時間外労働では、疲労の蓄積は生じないと考えられること、

等が示された。

平成 14 年（2002 年）には、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成 14 年 2 月 12 日基発 0212001 号）が公表され、時間外・休日労働（以下、単に「時間外労働」とも言う）が月 45 時間を超えている可能性がある事業場に対して、面接指導及び事後措置の実施を指導し、従わない場合には労働衛生指導医の意見を踏まえて臨時健診を指示する等の対応を行う旨が示されたが、

産業界からは、過労による健康障害を労働時間のみで測ることへの不満が表明された。

平成 16 年（2004 年）8 月には、「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」が公表され、

医師による労働者への面接指導の制度化、

当該面接指導の結果を踏まえた事業者による健診、時短、休養・療養等の適切な措置、

等が提言されると共に、

実施基準は、時間外労働月 100 時間超又は 2-6 か月の平均 80 時間超を「やむなく行った場合」が考えられると共に、

それに達しない場合にも、予防的に面接指導を実施する必要が提言された。

それを踏まえた労働政策審議会安全衛生分科会の審議では、制度導入について、使用者側から激しい批判が示された。

その要諦は、

①労働時間のみを基準に面接指導対象者を画するのは不合理であり、特に複数月平均で労働時間を算出するのは負担が重いこと、対象者をよりリスクの高い者に絞り込むべきであること、

②ほんらい労働時間管理を受けない管理監督者まで対象として、面接指導対象者の判別

のために労働時間の算出を求められるのは負担が重いこと、

③平成 14 年（2002 年）通達から 2 年しか経っていないこと、

等であった。

このうち①については、面接指導対象者の選定に際して、複数月平均 80 時間超との基準案は削除され、申出のあった者のみを対象とする修正がなされた。

その他については、労働衛生課長から、

・平成 14 年（2002 年）通達に基づき面接指導を導入したところは、産業医選任済みの大手事業場でも 6 割程度である一方、過労死認定件数が労災死亡件数の 1 割近くで高止まりしていること、

・長時間労働と脳心臓疾患の関連性について医学的根拠があること、

等が説明された他、

衛生学専門の公益委員から、

・時間外労働と健康リスクに関わる 8 つの調査報告の全てで、時間外労働が月 100 時間以上（睡眠時間 1 日約 5 時間以下）となった場合に脳心臓疾患リスクが高いと結論されたこと[365]、

等が説明された。

また、使用者側委員から、制度の実施に際して、産業医や中小企業への支援が必要との意見も出されたため、

前者については面接指導マニュアルの作成や研修の実施、相談体制の整備等、後者については地域産業保健センターにおける登録産業医による面接指導の実施が図られることとなった。

また、産業医の選任義務のない小規模事業場は、平成 20 年（2008 年）3 月 31 日まで、本条及び法第 66 条の 9 に基づく面接指導の実施義務（努力義務）が猶予され、その間は地域産業保健センターの活用が推奨された（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号）。

レ 2　本条（法第 66 条の 8）は、設定から約 13 年を経て、働き方改革の影響を大きく受けることとなった。

周知の通り、平成 30 年（2018 年）に成立した働き方改革関連法により、時間外労働に関する絶対的上限規制が設けられ、時間外労働と休日労働の合計が 100 時間以上となるか、6 ヶ月以内の複数月平均 80 時間を超える場合、労基法違反とされることになった（労基法第 36 条第 6 項、同法第 119 条第 1 号）。

そのため、平成 30 年（2018 年）の改正で、面接指導対象となる時間外・休日労働（以下、単に「時間外労働」とも言う）時間が月 100 時間から月 80 時間に引き下げられている。合

---

[365] 加えて、睡眠時間 1 日 6 時間が、リスクの高低の分かれ目になっているため、それに概ね相当する月の時間外労働 80 時間超の場合に面接指導を努力義務とする案も示された。

わせて、時間外労働が月 80 時間を超える労働者に関する諸情報が、事業者から産業医に提供されるべきこととされた（安衛法第 13 条第 4 項、安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 2 号・第 3 号）。また、面接指導の結果を踏まえた産業医等からの意見への対応（就業上の措置を行った場合はその内容、行わなかった場合はその旨と理由）も当該産業医に伝達すべきこととなった（安衛法第 13 条第 4 項、安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 1 号）。

ロ 2　本条（法第 66 条の 8）新設の背景事情は、その根拠と骨格を示した「平成 16 年（2004 年）の「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書」に、以下のように示されている。

・人事労務管理の個別化の中で労働時間が長短両極に二分化していること

・仕事に関して強い不安やストレスを感じる労働者が 6 割を超えていること

・一般健診において有所見率が年々増加して平成 15 年（2003 年）には 5 割弱に達し、中でも高脂血症、高血圧症等に関連するものが高い割合を占めていること

・平成 15 年（2003 年）に脳心臓疾患につき労災認定された件数が 310 件を超えていること、同じく精神障害（及びそれによる自殺）につき業務上の心理的負荷によるとして労災認定された件数が 100 件を超えていること

ワ 2　適用の実際をみるに、

令和 2 年度（2020 年度）労働安全衛生調査（実態調査）の事業所調査によれば、

法定時間外労働 80 時間超の労働者がいた事業所割合は 2.5%（平成 30 年調査 7%）と減少傾向にあるが、

事業所規模が大きくなるほど割合が高まる傾向にあり、従業員数 1000 人以上では 41% にのぼる。

しかし、時間外労働時間が月 80 時間超の労働者がいた事業所のうち、面接指導の申し出があった労働者がいた事業所は、12.1%（17.6%）に過ぎなかった。

ただし、申し出があった事業所を 100 とすると、80 時間超の労働者がいた事業所での実施率は 95%以上だった。

是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、面接指導実施等義務違反（法第 66 条の 8、第 66 条の 8 の 2、第 66 条の 8 の 4）の違反指摘件数は 618 件だった。

ヲ 2　関係判例として、

①公立八鹿病院組合事件広島地松江支判平成 27 年 3 月 18 日労働判例 1118 号 25 頁

②横河電機（SE・うつ病罹患）事件東京高判平成 25 年 11 月 27 日労働判例 1091 号 42 頁

③東芝（うつ病・解雇）事件最 2 小判平成 26 年 3 月 24 日労働判例 1094 号 22 頁

が挙げられる。

①は、上位の医師からのパワハラや過重労働により、新人医師 B が、精神疾患を発症し

た末、過労自殺した事案で、Y 組合の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任が問われた事案であり、

判旨は、Y 組合が尽くすべき安全配慮義務の内容として、

・広く新人医師らの労働環境整備に努めること、

・亡 B の勤務時間や人間関係を含む勤務状況を把握し、パワハラ加害者には是正を求めると共に、本人につき仕事を休ませる等してストレスや疲労を軽減させること、

が求められ、それにより本件自殺を防止できた蓋然性があったが果たされなかったとした。

このうち労働環境整備の具体的内容として、亡 B の死後に開催された安全衛生委員会で提言された諸方法が挙げられ、

そこには、

①医師による面接指導の確実な実施のため、長時間労働者を安全衛生委員会に報告し、労働者が自己の労働時間数を確認できるシステムの構築、

②事業場内産業保健スタッフによる面接指導、

等が含まれていた。

判決は、Y 組合が、近隣病院・診療所との連携により勤務医の負担軽減を図る等していたことは認めつつ、時間外勤務時間の把握やハラスメントへの対応が不十分で、亡 B の前任者らも短期で病院を去っていたのに、何ら対策が講じられなかったとしている。

本件は、そもそも労働時間の把握やハラスメントへの対応の懈怠が安全配慮義務違反の要素とされた例だが、少なくとも、

長時間労働者に対する面接指導の確実な実施のための、対象者の安全衛生委員会への報告、労働者自身が労働時間数を確認できるシステムの構築等

も安全配慮義務の一内容となり得ることは示唆されている。

②の概要は、次の通り[366]。

＜事実の概要＞

入社前に自殺企図を経験し、システムエンジニアとして Y1 で勤務していた X が、比較的長時間（月に時間外労働 40 時間程度から始まり 90 時間程度に達したと思われる）の労働による疲労と上司 Y2 とのトラブル（強い口調で業務上の注意や指示を受け、その指示に矛盾を感じたり、本人の仕事を不合理に否定すると感じたりしていた）による精神的ストレスの蓄積を経てうつ病を発症したが、

PICS（プラント操作監視装置）と呼ばれる新たな担当業務の納期に迫られて過重業務（月の時間外 70 時間程度）を継続し、自身では苦心して考え出したアイディアを否定されるような出来事が発生し、更に症状が悪化した。

その後、病気休職に入り、仮復職したが、結局勤怠状況が安定せず正式な復職に至らずに

366 本判決の事案とは判旨は、概ね三柴が整理した。

退職措置を講じられたため、Y2 の不法行為、Y1 の使用者責任又は独自の不法行為もしくは安全配慮義務違反を主張し、両者に対して損害賠償請求訴訟を提起した。控訴の際には、雇用契約上の地位確認請求を追加した。

原審（東京地判平成 24 年 3 月 15 日労働判例 1091 号 60 頁）は、

長時間勤務による心身の疲労に加え、上司の指示の矛盾、Y2 による日常的な強い口調での注意等により、相当な精神的ストレスを感じ、X のうつ病が発症したと認めたが、上司とのトラブルは Y1 に伝えていなかったし、長時間労働については、Y1 は産業医による許可制をとって制限しており、その発症増悪共に X 自身のストレス脆弱性が原因、との趣旨を述べて、X の請求を棄却した。

＜判旨～X 請求一部認容～＞

X には、そもそも自殺未遂等うつ病の既往があった。

Y2 の言動は業務上の指導の範囲内のもので、強い口調での仕事上の注意等も X の人格非難でなく、不法行為に当たらない。

X は、＜事実の概要＞所掲の経過でうつ病を発症し、更に症状が悪化した。

そして、Y1 は、X のうつ病発症前後の長時間労働（時間外 90 時間程度）、業務量やプレッシャー、Y2 の下での仕事上のストレス、体調不良等を認識していたかすべきだったので、その精神障害の発症を予見できた。

これらの出来事は、中等度に強い疲労・ストレスの原因であり、個人的素質による発症とは言えない。

他方、Y1 は、X に休職期間中からコンタクトして病状を確認し、産業医面談を実施し、計画的な復職プログラムで復職を支援し、仮復職させた際も、ストレスの原因となった Y2 と顔を合わせないよう配慮するなどしており、復職に際しての安全配慮義務違反は認められない。

X のうつ病の発症は、業務上の過重負荷によるものと認められるが、その症状が遷延化し、長期休職を継続したことには、個人の素質、脆弱性等の影響があり、寛解状態が 4 ヶ月以上継続したところからは 5 割の損害賠償でよく、1 年以上継続したところからは損害賠償の義務はない。

＜長時間労働面接指導にかかる判決の示唆＞

原審は、X の長時間労働についても Y1 が産業医による許可制としていたこと等から、その過失責任を否定したが、

本判決は、結論的にその過失責任を一部認めている。結果回避のためにとるべき措置を明示してはいないが、長時間労働面接指導を（形式的に）実施するのみならず、そこで医師から指示された残業禁止措置を実効あらしめるため、業務軽減等の措置を具体的に実施する必要があったと示唆されているものと解される（もっとも、2 審の本旨は、たとえ中程度のストレス要因しか認められなくても、本人の不調を認識できた以上、予見可能性は認められるというものだと思われる〔三柴〕）。

③は、液晶ディスプレー製造プロジェクトのリーダーに任ぜられ、月 60－85 時間程度の時間外労働を行い、また上司の指示等にかかるトラブルを経験した X が、うつ病を発症し、増悪したことにつき、Y 社の安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任等を追及した事案である。

原審（東京高判平成 23 年 2 月 23 日労働判例 1022 号 5 頁）は、

Y 社の損害賠償責任を認めた上で、その賠償額の算定に際して、

X が神経症の診断を受けてデパス錠の処方を受けていたことを産業医や上司に申告しなかったこと等につき、うつ病の発症増悪防止措置の機会を失わせる一因となったとして、過失相殺を認めた。

しかし、最高裁は、メンタルヘルスに関する情報は、労働者にとって人事考課等にも影響し得るプライバシー情報であり、使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っており、過重業務継続下での不調が看取される場合、労働者からの申告が期待し難いことを前提として、適宜、業務軽減等の配慮に努める必要がある、として、過失相殺を否定した。

もっとも、本件では、X が上司に体調不良の申告や業務軽減の申出をしていた他、長時間勤務者対象の健診で、産業医に頭痛、めまい、不眠等の自覚症状を繰り返して申告していたうえ、体調を崩して 1 週間欠勤したが、上司から仕事を増やされた旨申告したのに、産業医は特段の就労制限は不要と判断していた等の Y らの対応上の問題を窺わせる事情がある。定期健診の問診でも、頭痛、不眠、気鬱等を愁訴していた。

すなわち、労働者からのメンタル面での申告はあったにもかかわらず、産業医らによって適切な対応が図られなかったケースとも言える[367]。

ン 2　法第 66 条の 8 の 2 は、労使での集団的合意により時間外・休日労働（以下、単に「時間外労働」とも言う）を可能にさせる 36 協定にかかる上限規制の適用が例外的に除外される

研究・開発業務従事者（「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」：労基法第 36 条第 11 項）が、月に 100 時間を超える時間外労働を行った場合に、

本人の意向を問わず、

医師による面接指導の実施を事業者に義務づけたものである。

労働時間規制自体の適用が除外される管理監督者や高度プロフェッショナル制度や、労働時間のみなしにより規制が柔軟化される裁量労働制等と同様に、

たとえ職務の性格上労働時間が長くなることが許容されても、健康確保の観点での規制

---

[367] 本評価は原著者の石﨑氏によるが、編者（三柴）は、本件の原審にかかる評釈（三柴丈典「最新判例批評([2012 年] 64)東芝(うつ病・解雇)事件[東京高裁平成 23.2.23 判決]」判例時報 2160 号（2012 年）195 頁）において、その認定事実から、原審（高裁）が 1 審（地裁）より、本人の性格傾向を若干否定的に捉えた可能性を指摘している。

は必要との趣旨で設けられた規定である（なお、年収等一定の要件を充たした研究開発業務は、高度プロフェッショナル制度の適用対象ともなる）。

本条には、罰則が付されている（法第 120 条第 1 号）。私法上の効力は、法第 66 条の 8 と同様に解される。

ア 3　労基法第 36 条第 11 項が定める研究・開発業務とは、専門的、科学的な知識、技術を持つ者が従事する新技術や新商品等の研究開発の業務を指し（法施行通達：平成 30 年 9 月 7 日基発 0907 第 1 号）、

これに従事する労働者の週 40 時間超の時間外労働（1 ヶ月の総労働時間数から計算期間〔月〕の総暦日数／7〔その月の週数〕×40 時間をマイナスして算出。週日に長時間労働していても、休祝日に休めていればカウントされる）が月 100 時間を超えた場合、事業者に、医師による面接指導の実施が義務づけられる（安衛則第 52 条の 7 の 2）。

時間の算定は毎月 1 回以上、一定期日を定めて行わねばならず、面接指導は、当該期日後遅滞なく行われねばならない（安衛則第 52 条の 7 の 2 第 2 項、第 52 条の 2 第 2 項）。

労働者の申出によらずに実施が求められる点は、通常の労働者の面接指導（法第 66 条の 8）とは異なるが、法律本法では、該当する労働者に面接指導を受ける義務が課されている点、事業者が、面接指導結果につき、医師の意見聴取と記録保存の義務を課されている点は同じである。

事後措置としては、職務内容の変更、有給休暇の付与が定められている（本条第 2 項）。

なお、研究・開発業務従事者が、月 80 時間を超える時間外労働を行い、疲労の蓄積を認められる場合、法第 66 条の 8 第 1 項に基づく面接指導の対象となる（法施行通達：平成 30 年 9 月 7 日基発 0907 第 2 号 Q＆A8）。

事業者に実施義務が課されているため、面接指導に要する費用は、当然に事業者負担、事業遂行上の必要事項なので、それに要する時間は労働時間として扱う必要があると解されている（平成 31 年 3 月 29 日基発 0329 第 2 号）。

イ 3　その沿革をみるに、

働き方改革関連法（平成 30 年法律第 71 号）による罰則付上限規制の導入前にも、いわゆる限度基準告示（「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」）が存在し、行政指導の根拠とされていたが、本条の対象である研究・開発業務は適用を除外されていた（正確には、労基法第 36 条第 3 項が、36 協定による協定時間を基準内に収めるよう定めていたところ、限度基準告示が、研究・開発業務には、当該基準を適用しないとしていた）。

また、平成 29 年（2017 年）6 月 5 日の労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」では、研究・開発業務は、不用意に範囲が拡大しないよう対象を明確化した上で、上限規制の適用除外とするが、本条に基づく面接指導の義務づけが適当とされた。

こうした流れが、本条に結実したものと解される。

ウ 3　本条（法第 66 条の 8 の 2）の適用の実際をみるに、

令和 2 年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、

研究・開発業務従事者がいる事業所のうち、100 時間超の時間外労働をした労働者がいた事業所の割合が 1%弱、

（本来、研究・開発業務の 100 時間超過者全員に実施していなければならないはずだが〔＊三柴注〕）そのうち面接指導を申し出た者がいたと回答した事業所が 1%弱、

そのうち面接指導を実施したと回答した事業所が 3 割強だった。

エ 3　法第 66 条の 8 の 3 は、法第 66 条の 8 所定の面接指導の的確な実施のため、労働時間の状況の客観的な把握を事業者に義務づけたものである。

労働時間の把握は、もともと割増賃金等の賃金の適正支払いの観点から求められてきた経緯があるが、過労事案の社会問題化等を踏まえ、長時間労働による健康障害防止の観点が重視されるようになり、働き方改革関連法により設けられたものである。

本条に罰則はないが、ずさんな労働時間把握が健康障害に繋がれば、安全配慮義務違反等として、事業者らの過失責任が認められ得る。

オ 3　本条により、労働時間法上は本人に労働時間管理が委ねられる労働者にも、健康管理の観点で医師による面接指導に確実に繋げるよう、労働時間の客観的把握が義務づけられることとなった。

通常の労働者でも、医師の面接指導は、本人からの申出を前提とするため、健康管理の観点では、必ずしも客観的な労働時間把握がされていない例もあった。

実際に、多くの事業者が、本条の履行のため、どの程度の精度で、どのように労働時間を把握すべきかに悩んでいる。立法者もその点を予測し、本条及び解釈例規で応えようと努めてきた（三柴による）。

本条によれば、事業者は、面接指導（通常の労働者対象：第 66 条の 8、研究・開発業務従事者対象：第 66 条の 8 の 2）の実施のため、

タイムカード、PC 等の使用時間その他の客観的把握方法により、労働時間の状況を把握せねばならない（法第 66 条の 8 の 3、安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項）。

通達（平成 30 年 12 月 28 日基発 1228 第 16 号）に付された Q&A（以下、「通達 Q&A」とも言う）によれば、ここでいう労働時間の状況の把握とは、

労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、

労働者が、

・いかなる時間帯に、

・どの程度の時間、

・労務を提供できる状態にあったか、

を把握することを指す。

把握対象となる労働者は、健康管理時間の把握が求められる高度プロフェッショナル制度（以下、「高プロ」とも言う）の適用対象者（以下、「高プロ対象者」とも言う）を除く全ての労働者である。

すなわち、労基法第 41 条所定の労働時間規制の適用除外対象者、労働時間みなし制度（事業場外みなし〔労基法第 38 条の 2〕、裁量労働制〔専門業務型：労基法第 38 条の 3、企画業務型：第 38 条の 4〕）の対象者も含まれる。

カ 3　労働時間把握の具体的方法の原則は、現認、タイムカード、PC の使用時間の記録等の客観的方法だが、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」には、所定条件下で自己申告が認められる（通達 Q＆A11）。

やむを得ない場合には、事業場外業務に直行直帰する場合で、社内システムにアクセスすることも困難な場合等が該当する（通達 Q＆A12）。

自己申告が認められる所定条件とは、

（ア）適正な自己申告に関する対象労働者への説明

（イ）同じく管理者への説明

（ウ）申告時間にかかる実態調査と補正

（エ）労働時間が把握されない適正な理由の報告

（オ）不適当な時間外労働削減措置を含め、適正な申告を阻害する措置の抑制

等であり（通達 Q＆A11）、これらは、概ね、労働時間の適正把握ガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日基発 0120 第 3 号）に記されていたものを踏襲している。

面接指導を導く月 80 時間超の時間外労働は、毎月 1 回以上、定期日に算定され、超過が確認され次第、概ね 2 週間以内に当該労働者に通知されねばならない（安衛則第 52 条の 2 第 2 項、第 3 項、通達 Q＆A5）。通知は、書面や電子メール等によるべきだが、給与明細の労働時間数の記載による方法も許される（通達 Q＆A15）。

キ 3　政府は、テレワークの推進を図っており、令和 3 年（2021 年）には、いわゆるテレワークガイドライン（令和 3 年 3 月 25 日基発 0325 第 2 号・雇均発 0325 第 3 号）を公表し、

在宅勤務時の労働時間把握の方法として、PC 等の使用時間が始終業時刻を反映し得ないような場合、労働者の自己申告によることも可能なこと、その他、始終業時刻を電子メールで報告させる方法等も可能なこと等を示した。

ただし、労働時間適正把握ガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日基発 0120 第 3 号）も踏まえた対応として、

①適正な自己申告につき労働者と管理者に説明すること、

②実態との間に著しい乖離がある場合、補正すること、

③自己申告できる時間数の制限等の適正申告阻害措置を講じないこと、

を求めている。

もっとも、申告された時間と実態の違いを使用者が認識していない場合、申告された時間に基づいた管理と賃金支払いを行っていれば足りるとしており、この考え方が安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求でどこまで通用するか、疑問がある。

テレワークガイドラインは、中抜け等について、始終業時刻のみの把握で足りる等、厳格

な把握を行わない方針を示しており、それ自体、労働者にとってメリットともなるが、特に終業時間をしっかり把握しない場合、労働時間帯の後ろ倒しによる睡眠時間の圧縮等の問題も生じ得るので、健康管理の観点では、やはり労働時間帯の把握も必要になる。

なお、同ガイドラインでは、在宅ワークの留意点として、

①使用者による管理が弱まること、

②メール等で終日連絡が届き、仕事と私生活の区別がつきにくくなること、

等が挙げられ、

①時間外のメール送付やシステムへのアクセスの制限、

②長時間労働者への注意喚起、

等の対策が示唆されている。これらは、テレワークにかかる個々の事業でのルール形成を促すものとも言え、ひいては労働者の労働時間や健康状態の適正把握と、健康管理上必要な対応の促進に繋がるものと解される。

ク 3　政府は、労働者の副業・兼業の促進も図っており、長時間労働の抑制との調整を図る狙いもあり、令和 2 年に、

いわゆる副業・兼業ガイドライン（令和 2 年 9 月 1 日基発 0901 第 4 号）を公表した。

ここでは、労働時間の通算を認める従前の行政解釈（昭和 23 年 5 月 14 日基発第 769 号）の立場を維持しつつ、労働時間管理を自己申告によらざるを得ないことを認めている。また、管理監督者や高プロ適用者、非雇用型副業・兼業者の労働時間把握は不要とされている。

具体的には、副業・兼業の届出時点で、見込み時間数等を申告させ、就業開始後は、所定外労働時間を申告させるべきだが、労使双方の労働時間管理の手続き面での負担軽減のため、管理モデルが示され、本務先が、各使用者のもとでの労働時間の上限を設定し、労働者と副業先の了承を得た場合、副業先での実労働時間の把握を不要とする仕組みも示されている。

長時間労働面接との関係では、その実施のための通算労働時間の把握は基本的に求められないが、本務先の指示による副業・兼業の場合、副業・兼業先との情報交換により、それが困難な場合は自己申告により、なるべく通算労働時間を把握して、健康確保措置を講じることが適当とされている。いずれにせよ、使用者が副業・兼業を認めている場合、適当な健康管理策に関する労使の話し合いが推奨されている。

なお、第 14 次労働災害防止計画には、副業・兼業者用のアプリ（労働時間、健診結果、ストレスチェック結果等を管理できるもの）の活用の促進が記されている。

ケ 3　本条所定の労働時間把握に係る規制の沿革をみるに、

労働時間把握に係る規制は、当初、賃金適正払いの確保の観点で導入されていた。

先ず、昭和 22 年（1947 年）に制定された労基法が使用者に作成を義務づけた賃金台帳には、賃金に関する事柄のほか、労働日数、労働時間数、時間外・休日・深夜労働時間数等も記載せねばならないと規定された（労基法第 108 条、労基則第 54 条第 1 項）。

これは、昭和 15 年 10 月の第 2 次賃金統制令が、労働条件や労務管理の改善も目的の 1

つとして、賃金台帳制度を採用していたことを受けたものである。

時期を隔てて平成 13 年（2001 年）に発出された労働時間適正把握基準（平成 13 年 4 月 16 日基発第 339 号）は、自己申告制の不適正な運用により割増賃金の未払いや長時間労働等の問題が生じていることのほか、

①労基法第 37 条違反の臨検監督事案の増加傾向、

②電通事件（最 2 小判平成 12 年 3 月 24 日民集 54 巻 3 号 1155 号）のような過労死事案で不適切な労働時間把握がみられること、

等を念頭に発出されたと説明されていた（厚生労働省）。

平成 12 年（2000 年）11 月 30 日の中央労働基準審議会建議は、適正把握基準の発出の主な背景を、割増賃金規制（法第 37 条）の履行確保とするような書き方をしていた。

その後、平成 26 年（2014 年）に議員立法である過労死等防止対策推進法が制定され、平成 28 年（2016 年）には、長時間労働削減推進本部「『過労死等ゼロ』緊急対策」で、新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底の必要性が示されるなどした後、適正把握基準の内容を発展させた適正把握ガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日基発 1020 第 3 号）が公表された。

このようにして、労働時間の適正把握の主な趣旨が、長時間労働防止による健康障害対策へと移行し、

平成 27 年（2015 年）の労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について」で、高度プロフェッショナル制度の創設等と共に、

管理監督者を含む全労働者の労働時間の客観的把握義務を省令に規定することが適当とされ（高プロ制度対象者の場合は、把握の対象が健康管理時間となるので、対象外となり得るが、その点に関する明確な記載は見当たらない〔三柴〕）、

その省令案を盛り込む労基法改正法案が平成 27 年（2015 年）の第 189 国会に提出されたが、第 194 回国会会期中の衆議院解散で審議未了廃案となった。その間に、電通で、新入女性社員による自殺が社会問題化し、長時間労働も背景にあったと推察され、改めて労働時間の適正把握の重要性が国会内で共有された。

平成 29 年（2017 年）3 月の「働き方改革実行計画」を踏まえた同年の労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」で、労働時間把握義務の省令での規定の必要性が改めて示され、

平成 30 年（2018 年）に国会に提出された働き方改革関連法案に盛り込まれた。

野党議員から、把握義務を法定すべきとの意見も出されたが、政府は省令改正にとどめる方針でいたところ、企画業務型裁量労働制の適用対象者拡大を見越した厚生労働省による実態調査の信憑性が疑われる事態が生じ、把握義務も労働安全衛生法で規定する方針に転換された。

なお、野党議員からは、本条を罰則付きにすべきとの批判が見られた。

コ 3　本条新設の背景には、電通での 2 つの過労自殺があり、前者では苛烈な長時間労働

とずさんな労働時間管理が司法によって認定され、後者でも同様だったとの指摘がなされた。

第1案件は、平成2年（1990年）に入社した当時24歳の男性社員が、長時間労働の末、翌年に縊死した事件であり、最高裁（最2小判平成12年3月24日民集54巻3号1155号）が、会社の過失責任を認めた。

最高裁でも示された事実によれば、残業は上司の事後承認、実際より少なく申告することも常態化していたという。

被災社員の申告時間も実際より相当少なく、実際は、徹夜が月1-8回、午前2時以後退勤が月5-10回に及び、上司もそれを認識し、自殺の1－2ヶ月前には健康状態の悪化に気づいていたが、仕事を早く終えて休むよう指導したのみで、業務量等の調整を採らなかったため、その注意義務違反と会社の使用者責任が認められている。

前述の通り、本判決は、労働時間適正把握措置基準（平成13年4月16日基発第339号）発出のドライブとなった。

第2案件は、当時24歳の新入女性社員が、本採用となった平成27年（2015年）10月以後に月100時間超の時間外労働に従事するなどして、同年12月25日に自殺したものであり、翌年9月に過労自殺として労災認定されたことを契機に社会的注目を集めた。

翌平成28年（2016年）10月には、東京労働局の過重労働撲滅特別対策班と三田労働基準監督署が電通本社等に立入調査に入った。これは、電通の管理する労働時間記録と実態との不整合、36協定を超える長時間労働等について、過去2年間、東京と大阪の労基署から是正勧告を受けていたが、改善措置を講じなかったこと等の疑いによる。その後強制捜査に切り替えられ、12月には電通が一部容疑に絞って書類送検され、社長は引責辞任に追い込まれた。

翌平成29年（2017年）1月には、遺族と会社間で、長時間労働改革や健康管理体制の強化等18項目の再発防止措置の実施等を内容とする合意書がまとめられた。

同年7月には、検察が法人を略式起訴したが、東京簡裁が略式起訴不当として正式裁判に付され、同年10月に、求刑通り、法人に罰金刑が言い渡され、確定した。

しかし、同社は、令和元年（2019年）9月には、労基法と安衛法違反により、三田労働基準監督署から是正勧告を受けている。

サ3　本条新設の背景には、他にも幾つかの案件や社会運動等の事情があった。

例えば、働き方改革関連法案の国会審議中に、野村不動産への特別指導が公表された。これは、同社がマンションの営業担当者600人に不適正に裁量労働制を適用し、違法な長時間労働が生じているとして、本社及び複数の支社に各地の労基署から是正勧告がなされた他、東京労働局による特別指導がなされたものである。

是正勧告等の個別的指導の公表は異例のことだったが、実は、平成28年（2016年）9月に、同社の男性社員が長時間労働から体調を崩し、休職からの復帰後、更なる長時間労働の末、過労自殺し、翌平成29年（2017年）には労災認定を受けた事案が背景にあることが、

後に判明した。なお、野村不動産は、平成 30 年（2018 年）に裁量労働制の適用を全面的に停止した。

また、三菱電機でも、平成 24 年（2012 年）から平成 28 年（2016 年）にかけて、システム開発に当たる技術者や研究職の 5 人の男性社員が、精神障害や脳疾患の発症ないし自殺により、労災認定を受けたが、うち 3 人は専門業務型裁量労働制の適用を受けていた。また、平成 27 年（2015 年）には、パワー半導体の生産を担う子会社の 40 代の男性技術職員が、別の子会社に管理監督者扱いで副課長として出向し、月 100 時間を超える時間外労働等に従事した後、本務先に復帰し、裁量労働制の適用を受けて勤務した末に過労自殺し、令和元年（2019 年）に労災認定された。

三菱電機は、平成 28 年度（2016 年度）から長時間労働抑制方針を打ち出して子会社にも徹底を図っていたが、平成 29 年度（2017 年度）には、長時間労働による精神疾患発症者が出て、会社とその上司が書類送検されるなどしているという。

「全国過労死を考える家族の会」の WEB サイトに掲載されている、「ぼくの夢」という、過労自殺者[368]の子の詩（以下に掲載）も、国会で朗読され、過労死防止法の成立のほか、平成 29 年（2017 年）の労働時間適正把握ガイドライン策定の後押しとなった。

> 大きくなったら
> ぼくは博士になりたい
> そしてドラえもんに出てくるような
> タイムマシーンをつくる
> ぼくはタイムマシーンにのって
> お父さんの死んでしまう
> まえの日に行く
> そして『仕事に行ったらあかん』て
> いうんや

シ 3　適用の実際について、
事業場での実施状況からみると、
東京都産業労働局「労働時間管理に関する実態調査」（2017 年 3 月）
によれば、
労働時間の管理方法は、
一般労働者については、

---

368 和歌山県内の自治体職員として、条例改正業務等に従事して午前 1 時過ぎまで持ち帰り残業等をして、館内外を合計した時間外労働が 200 時間／月近くに達し、遺書を書き残し自殺したという。

「タイムカード・IC カード等」が最多で約 6 割、
「自己申告」が約 2 割、
「上司が確認」が約 1 割だった。
管理職については、
「タイムカード・IC カード等」が一般労働者より少し少なく約 55%、
「自己申告」が一般労働者より少し多く約 23%だった。
この調査で労働者を対象としたものによれば、
総じて、使用者による労働時間把握は正確に行われていることが窺われたが（回答者の約 74%）、
勤務先で「時間管理されていない」（約 3 割）や「自己申告による」（約 6 割）との回答者では、会社の把握時間が実際より短いとの回答が 25%以上を占めていた。
令和 3 年（2021 年）12 月に公表された連合総研「第 42 回勤労者短観」によれば、残業手当の支給対象者のうち、未申告があるとの回答者が例年 2－3 割おり、そのうち自分自身で調整したからとの理由が約 8 割、上司から調整を求められたとの理由が約 15%だった。
また、週の平均実労働時間が 50 時間を超える者の 5-6 割が、上司による業務量調整を疑問とし、仕事の進め方に関する指示が不明確と感じており、4-5 割が、健康を気遣っていないと回答していた。
労働の長時間化が、上司の労務管理への疑念に繋がり易いことが窺われる。
監督指導の実際についてみると、
是正勧告を典型とする違反指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報では、本条（法第 66 条の 8 の 3）違反の指摘件数は、5607 件（平成 31 年・令和元年の年報では 4120 件）に上った。
令和 2 年度厚労科研行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴担当）[369]でも、労働時間の適正把握の懈怠につき、安衛則第 52 条の 7 の 3（本条所定の労働時間把握方法の具体化を図り、記録作成と保存のための措置を定めた規定）を適用して監督指導を行った旨の回答が 3 件あり、
そのうち 2 件は、単にタイムカード・IC カード等の客観的な方法に拠っていなかったことによるとされ、もう 1 件は、労働者の出勤簿への押印のみにより、始終業時刻等を把握していなかったことによるとされていた。
また、回答の中には、本条は本来、労基法に設けられるべきものとの意見もあった。

---

[369] 厚生労働省安全衛生部のご助力を頂き、筆者が全国の都道府県労働局の健康・安全関係課、監督課、主要労基署の現役行政官、安全衛生行政関係団体等の行政官 OB に向けて、安衛法の条文ごとの監督指導実例、法改正提案等につき、アンケート調査を行ったもの。
監督官 49、技官 15、元監督官 12、元技官 2 の回答があった。

ス 3　本条（法第 66 条の 8 の 3）の関係判例は以下の通り。

1）グルメ杵屋事件大阪地判平成 21 年 12 月 21 日労働判例 1003 号 16 頁

Y 社やその子会社が設営する飲食店で店長として勤務していた X が、月 100 時間超の時間外労働に半年以上従事した末、急性心筋梗塞で死亡した事案で、

判決は、Y の負う安全配慮義務の内容として、

①労働時間の適正管理等による労働条件の適正化、

②健診の実施と個々の労働者の特性（年齢、健康状態等）に基づく就業調整、

を示したうえ、Y の違反を認めた。

その際、

Y の労働時間把握は自己申告で行われ、提出された出勤表記載の労働時間は実態を反映していなかったこと、

警備会社のセキュリティ装置を利用する、従業員等からヒアリングする等すれば、X らの過重労働の実態は把握できたはずなのに怠ったこと、

等が指摘された。

2）九電工事件福岡地判平成 21 年 12 月 2 日労働判例 999 号 14 頁

Y において、空調衛生施設（冷暖房、トイレ、消火施設等）等の現場監督業務に従事していた X が、1 年間にわたり月 100 時間超（発症前 7 ヶ月間は月 150 時間超）の時間外労働に従事し、うつ病を発症して自殺した事案につき、

判決は、当該労働者の時間外労働が長期間にわたり極めて長時間に及んでいたことに加え、Y で自己申告制が採られていたことを前提に、Y は、（当時の）労働時間適正把握基準（平成 15 年〔2003 年〕）に照らし、実態調査等による労働時間の実態把握により健康障害を防止する注意義務を負っていたが、申告時間と実態との乖離を認識しながら適正な自己申告へ向けた指導も実態調査もしなかったため、当該義務に違反したとした。

1）2）と同様に、労働時間の適正把握を使用者が負う安全配慮義務や注意義務の一環とした判例に萬屋建設事件前橋地判平成 24 年 9 月 7 日労働判例 1062 号 32 頁（使用者による申告残業時間数の制限も適正申告を妨げたと指摘した）、Y 歯科医院事件福岡地判平成 31 年 4 月 16 日労働経済判例速報 2412 号 17 頁等がある。

このように、

労働時間の適正把握は健康管理の大前提であり、安全配慮義務の内容と解されている。

その義務違反の認定に際しては、申告残業制限など、適正な自己申告の阻害措置の有無、実態調査を講じていたか等も考慮される。

3）岐阜県厚生農業協同組合連合会事件岐阜地判平成 31 年 4 月 19 日労働判例 1203 号 20 頁

Y が管理する病院に勤務する事務職員 A が、半年間ほどの月 100 時間超の時間外労働の後、うつ病を発症して自殺した事案で、Y は安全配慮義務違反については争わなかったが、A が超過勤務を申請しなかった点を過失相殺事由と主張した。

判決は、

Y は、

A の申告時間と実態の乖離を認識していたのに、超過勤務の申請を求めたことも、実態把握に努めたこともなかったし、

管理者が長時間労働は労働者自身の仕事の進め方の問題と労働者に伝えていたので、超過勤務申請が難しい職場環境になっていたとして、

Y は、自ら労働時間把握を怠っておきながら、その責任を労働者に転嫁しようとしているとして、その主張を排斥した。

4）大庄事件大阪高判平成 23 年 5 月 25 日労働判例 1033 号 24 頁

飲食店の従業員 X が、入社後 4 ヶ月にわたり月 100 時間程度の時間外労働に従事した後、急性左心機能不全で死亡したことを受け、遺族が会社の安全配慮義務と共にその取締役ら個人の遺族への善管注意義務違反に基づく賠償責任が問われた事案につき、

判決は、適切な労働時間把握と休憩休日付与を怠った点で会社の安全配慮義務違反を認めると共に、

基本給に月 80 時間の時間外労働を組み込み、36 協定で月 80 時間の時間外労働を許容していたことを前提に、

取締役等は、悪意又は重大な過失により、労働者の健康障害防止のため会社が行うべき体制の構築と長時間労働の是正方策の実行につき任務を負うところ、それを懈怠したとして、個人としての損害賠償責任を認めた。

5）狩野ジャパン事件長崎地大村支判令和元年 9 月 26 日労働判例 1217 号 56 頁

麺製造販売会社の製麺工場で就業する労働者が 25 ヶ月間にわたり月 90-160 時間の時間外労働等を行い、具体的疾患は生じていないが、慰謝料請求を行った事案で、

判決は、会社が 36 協定を締結していなかったか、しても無効なものだったこと、原告らの作業状況を窺わせる事情があったのに労働時間把握を怠り、改善指導も行わなかったこと等を踏まえ、

原告の人格的利益を侵害したとして、金 30 万円の慰謝料の支払いを会社に命じた（同様の判断例として、無洲事件東京地判平成 28 年 5 月 30 日労働判例 1149 号 72 頁）。

セ 3　法第 66 条の 8 の 4 は、

第 1 項で、事業者を名宛人として、

労基法第 41 条の 2 第 1 項が規定する高度プロフェッショナル制度の適用対象者であって、

その健康管理時間（事業場内外の労働時間を合算したもの）が所定時間を超える者に対し、

医師による面接指導を実施する義務を課し、

第 2 項で、

法第 66 条の 8 第 2 項から第 5 項（第 2 項：労働者の面接指導を受ける義務と代替方法が採られた場合の除外、第 3 項：結果の記録、第 4 項：結果に基づく就業上の措置に関する医

師の意見の聴取、第5項：医師の意見を踏まえた就業上の措置）の準用

及び、同条第 5 項所定の就業上の措置の一部読み替え（「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等」を「職務内容の変更、有給休暇（略）の付与、健康管理時間（略）が短縮されるための配慮等」）

を定めている。

ソ 3　本条は、労基法上の労働時間・休日規制（深夜割増賃金規制を含む）が適用除外となる

特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の適用を受ける労働者（以下、「高プロ対象者」とも言う）

の「健康管理時間」（事業場内外の労働時間を合算したもの）の週 40 時間超過分が月 100 時間を超える場合、

医師による面接指導の実施を事業者に義務づけたものである。

高プロ対象者への健康確保措置は労基法にも定められているが、安衛法では、長時間労働者への面接指導を定めた。

本条には罰則が付されている（法第 120 条第 1 号により、50 万円以下の罰金）。

本条の私法上の効力は、法第 66 条の 8 と同様に解される。

タ 3　高プロ対象者は、

対象業務に就かせる労働者であって、

使用者との書面等での合意で職務が明確化されており、

年間給与が省令所定の金額（毎月勤労統計による労働者の平均年間給与額の 3 倍を相当上回る金額。現段階で 1075 万円）以上である者

でなければならない（労基法第 41 条の 2、労基則第 34 条の 2）。

対象業務は、高度な専門的知識等を必要とし、性質上、時間と成果の関係が希薄なものとして、省令で定めるものに限られる。

目下、これには以下の 5 種類が該当する（労基則第 34 条の 2 第 3 項）。

①金融商品開発業務
②資金を運用するファンドマネージャー、トレーダー等の業務
③有価証券市場アナリストの業務
④顧客の事業にかかる調査分析及び考案・助言を行う、いわゆるコンサルタント業務
⑤新たな技術・商品や役務の研究開発業務

高プロ制度適用のための手続的要件は、

以下の事項（但しここでは概要のみ記す）につき、労使委員会での 5 分の 4 以上の議決を得て、所轄労基署長に届け出ること、及び、対象労働者から書面による同意を得ることである。

（ア）対象業務
（イ）対象労働者
（ウ）健康管理時間の把握措置を講じること
（エ）年間 104 日以上かつ 4 週間に 4 日以上の休日を付与すること
（オ）以下のいずれかの措置を講じること
①11 時間の勤務間インターバル及び深夜労働の月 4 回以内への制限
②週 40 時間を超える健康管理時間を月 100 時間以内、3 ヶ月 240 時間以内とすること
③年 1 回以上継続した 2 週間の休日を付与すること
④週 40 時間超の健康管理時間が 80 時間を超えた労働者か申出のあった労働者に臨時健診を行うこと
（カ）健康管理時間の状況に応じて、健康・福祉確保措置（（オ）の措置のうちいずれか、健診、面接指導、心身の健康問題に関する相談窓口の設置等）を講じること
（キ）対象労働者の同意の撤回手続
（ク）苦情処理措置
（ケ）同意しない労働者への不利益取扱いの禁止
（コ）その他

このうち（ウ）（エ）（オ）は、高プロ制度適用の要件そのものである。
厚労省公表データによると、令和 3 年 3 月末時点で、
高プロ制度導入企業数は 20 社（21 事業場）で、
（オ）の選択的措置のうち、
②の上限措置が 5 事業場
③の連続休日の付与が 9 事業場

④の臨時健診が 3 事業場

で、①のインターバル及び深夜労働制限を選択した事業場はなかった。

（カ）の健康・福祉確保措置については、

相談窓口の設置が 10 事業場、

面接指導が 4 事業場、

となっている。

高プロ対象者の健康管理時間の把握は、高プロ制度導入時の決議事項とされており、タイムカード、PC 等の使用時間の記録等の客観的方法によることが原則だが、事業場外で労働し、やむを得ない理由がある場合、自己申告によることができる（労基則第 34 条の 2 第 8 項）。対象者が事業場内に居る時間に限り、休憩時間等、就労しない時間を健康管理時間から除く旨労使委員会で決議することもできる（同第 7 項）。

週 40 時間を超える健康管理時間が月 100 時間を超えた場合、本条に基づき面接指導の実施が義務づけられる（安衛則第 52 条の 7 の 4）。

超えた時間の算定は、毎月 1 回以上、定期日に行わねばならず、面接指導は算定結果が出たら遅滞なく行われねばならない（安衛則第 52 条の 7 の 4 第 2 項、第 52 条の 2 第 2 項）。

本条に基づく面接指導は、研究開発業務従事者へのそれと同様に、労働者の申出によらずに実施が求められる点で、通常の労働者の面接指導（法第 66 条の 8）とは異なるが、法律本法では、該当する労働者に面接指導を受ける義務が課されている点、事業者が、面接指導結果につき、医師の意見聴取と記録保存の義務を課されている点は同じである。

事後措置としては、職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間の短縮のための配慮等が例示されている（本条第 2 項）。

本条（法第 66 条の 8 の 4）に基づく面接指導の費用は、事業者に実施義務が課されているため、当然に事業者負担、事業遂行上の必要事項なので、それに要する時間は健康管理時間として扱う必要があると解されている（平成 31 年 3 月 29 日基発 0329 第 2 号 Q&A17）。

チ 3　本条（法第 66 条の 8 の 4）の沿革は以下の通り。

先ず、平成 27 年（2015 年）に国会に提出された労基法改正案に、

「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手」のための労働時間制度として、

高度プロフェッショナル制度が盛り込まれたが、批判も強く、審議未了廃案となった。

平成 30 年（2018 年）に国会に提出された働き方改革関連法案には、罰則付き上限規制と一本化する形で高度プロフェッショナル制度も盛り込まれ、同年 6 月に可決成立し、翌平成 31 年（2019 年）4 月に施行された。

高プロ制度の導入には、従前から、労働政策審議会労働条件分科会において、労働者側より強い反対が示されていた。

行政より、健康確保措置として、①インターバル措置、②健康管理時間の上限、③年間 104 日間の休日確保のいずれかの実施を義務づける案が示されていたが、

労働者側より不十分とされ、
その後に示された法律案要綱では、
・104 日の休日付与の義務づけ
を基本として、それに加え、
・上記①か②、
・年 1 回以上の継続した 2 週間の休日の付与、
・健康管理時間が月 80 時間を超えた場合の健診の実施、
のいずれかの実施を義務づける案に修正され、労働者側からは依然として問題視されつつも、概ね妥当と決議された。

もとより、平成 27 年（2015 年）の労基法改正案の骨格を示した建議「労働時間法制等の在り方について」では、高プロ制度の創設に際して、健康管理時間に基づく医師の面接指導が盛り込まれていたが、この制度は安衛法で対応されることとなり、

同年 9 月、労働政策審議会安全衛生分科会に対し、安衛法において、健康管理時間が月 100 時間を超えた場合の面接指導の実施が規定する旨諮問され、特に異論なく議決・答申された。

ツ 3　本条の適用の実際を見ると、
先ず、厚労省が高プロ制度の決議届と定期報告を集計したデータでは、
令和 4 年（2022 年）3 月時点で、
制度の導入企業は 21 社（22 事業場）、
対象労働者数合計は 665 人（令和 3 年〔2021 年〕：552 人）、
であり、特にコンサルティング業務従事者が 550 人と多くなっている。
高プロ対象者のうち、月当たりの最長健康管理時間数は、
200 時間以上 300 時間未満が 15 事業場、
300 時間以上 400 時間未満が 7 事業場、
400 時間以上 500 時間未満が 2 事業場、
であった。
導入されている選択的措置は、2 週間の連続休日が最多で 15 事業場、
健康確保措置では、相談窓口の設置が最多で 17 事業場だった。
令和 2 年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、
高プロ対象者がいる事業所のうち、100 時間超の時間外・休日労働をした者がいる所が約 2 割だった。
そのうち面接指導を申し出た者がいたと回答した所が約 2 割あり、
申出を受けた所では、全て面接指導が実施されていた（制度上は、申出の有無にかかわらず、要件を満たした者全員に面接指導を実施せなばならないはずだが…〔三柴注〕）。

テ 3　法第 66 条の 9 は、
法第 66 条の 8（通常労働者向けの長時間労働面接指導）、第 66 条の 8 の 2（研究開発業

務従事者向けの長時間労働面接指導)、第 66 条の 8 の 4（高プロ対象者向けの長時間労働面接指導）の対象となり、

各規定により所定要件下で事業者に長時間労働面接指導の実施が義務づけられる労働者以外の労働者にも、健康上の配慮（特に脳心臓疾患の発症予防が想定されている〔平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号〕）が必要な場合、その努力義務を課した規定である。

本条に罰則はないが、健康障害が予見可能とみなされる場合、事業者が本条所定の配慮を怠った場合、民事上、損害賠償責任を負う可能性はある。

ト 3　本条にいう健康上の配慮とは、面接指導及びそれに準じた措置を意味する（安衛則第 52 条の 8 第 1 項)。

ここで、面接指導に準じる措置には、保健師等による保健指導、チェックリストによる疲労蓄積度評価の上での必要な者への面接指導、事業者が事業場の健康管理について産業医等から助言指導を受けること等が含まれる（平成 31 年 3 月 29 日基発 0329 第 2 号 Q&A18)。

面接指導等を実施した場合には、その結果に基づき事後措置を講じるよう努める必要がある（同 Q&A19)。

こうした措置の実施の是非は、事業場ごとに衛生委員会等で審議のうえで定めた基準による（安衛則第 52 条の 8 第 2 項、第 23 条の 2)。時間外・休日労働が月 45 時間を超える労働者は対象となるよう基準を設定することが望ましいとされている（平成 18 年 2 月 24 日基発第 0224003 号)。

なお、健康管理時間の超過が月 100 時間を超えない高プロ対象者の場合、本人からの申出があった場合に、面接指導を行うよう努める必要があるとされている（安衛則第 52 条の 8 第 3 項、平成 31 年 3 月 29 日基発 0329 第 2 号 Q&A20)。

ナ 3　本条（法第 66 条の 9）の制度史をみるに、

法第 66 条の 8 と共に平成 17 年（2005 年）改正で追加された規定であり、平成 16 年（2004 年）12 月の建議「今後の労働安全衛生対策について」において、安衛法第 66 条の 8 の対象とならない労働者についても、

①長時間労働で疲労の蓄積が認められる等であって申出を行った労働者、

②事業場所定の基準に該当する労働者、

のいずれかにつき、

面接指導に準じる措置等の実施に努めることが記されたことが基礎となった。

その当初案では、周囲の者が健康異常を疑い、産業医が必要と認めた者等を面接指導に準じる措置の対象とすることとされていたが、実行可能性の問題から落とされた経緯がある。

こうして、平成 18 年厚生労働省令第 1 号で新設された安衛則第 52 条の 8 は、

①長時間労働により疲労の蓄積が認められたか健康不安を有する労働者、

②事業場所定の基準に該当する労働者、

のいずれかに対して、

当該労働者の申出に基づき、必要な措置を講じる努力義務を規定した。

その後、平成 30 年（2018 年）の働き方改革関連法により、第 66 条の 8 の 2（研究開発業務従事者向けの長時間労働面接指導）、第 66 条の 8 の 4（高プロ対象者向けの長時間労働面接指導）が設けられたため、これらの制度も対象者からの除外基準に組み込むため、本条も一部修正された。

この際、安衛則改正（平成 30 年 9 月 7 日厚生労働省令第 112 号）も行われ、

上述の通り、従前、安衛則第 52 条の 8 第 2 項所定の措置の対象者は、

①長時間労働により疲労の蓄積が認められたか健康不安を有する労働者、

②事業場所定の基準に該当する労働者、

のいずれかであって、本人が申出を行った者だったが、

①が削除され、事業場策定基準に該当すれば対象となることとなった。

合わせて同条（安衛則第 52 条の 8）第 3 項が改められ、高プロ対象者に本条（法第 68 条の 9）所定の努力義務としての面談を行う場合、本人の申出による旨の定めとなった。

ニ 3　本条の事業場での実施状況について、監督実務経験者によれば、労働者からの申出がなくても、週 40 時間超の労働時間が月 45 時間を超える等、一定の長時間労働者に面接指導を実施している企業は一定数あるという。

ヌ 3　法第 66 条の 10 は、ストレスチェック制度について定めた条文であり、

第 1 項で、事業者に対して、医師、保健師等による「心理的な負担の程度」を把握するための検査を義務づけ、

第 2 項で、事業者に対して、検査を実施した医師等から、受検した労働者へ検査結果が通知されるよう義務づけると共に、

当該医師等に対して、労働者の本人同意なく、当該結果を事業者に提供することを禁止し、

第 3 項で、事業者に対して、検査結果を通知された労働者であって、心理的負担のレベルが所定の要件に該当する者から申出があった場合に、医師による面接指導を行う義務を課すと共に、

事業者に対して、当該申出を理由とする不利益取扱いを禁止し、

第 4 項で、事業者に対して、面接指導結果の記録を義務づけ、

第 5 項で、事業者に対して、面接指導結果に基づく医師への意見聴取を義務づけ、

第 6 項で、事業者に対して、医師の意見を踏まえて、労働者の実情を踏まえ、就業場所の変更、作業の転換、時短、深夜業の回数制限等の事後措置を講じるほか、当該医師の意見の衛生委員会等への報告等の適切な措置を講じる義務を課し、

第 7 項で、厚生労働大臣に対して、第 6 項により事業者が講ずべき措置に関する指針の策定を求め、

第 8 項で、厚生労働大臣に対して、指針に関する指導等を行う権限を設定し、

第 9 項で、国に対して、医師等への心理的負担の健康影響に関する教育と、第 2 項により通知された検査結果の活用に関する労働者の相談への対応等の健康の保持増進策に努め

るよう求めている。

ネ 3　以下では、図 15 に沿って、本条が定めるストレスチェック（以下、「SC」ともいう）制度の概要を説明する[370]。

1）事業者による方針表明

この制度は、労働者が事業者らを信用しなければ、そもそも検査を受けないか、受けても本音で答えないだろうから、機能しない。逆に言えば、この制度が機能するように努めれば、職場の心理社会的環境は良好になるだろう。

そこで先ず、事業者がこの制度を活用して、メンタルヘルス（以下、「MH」ともいう）対策を真摯に進めることを表明するよう求められている（心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 27 年〔2015 年〕4 月、最新改正平成 30 年〔2018 年〕8 月）〔以下、「SC 指針」という〕4 ア）。

その具体策は、事業場の経営層のほか、産業医や衛生管理者、労働者の代表らが参加する衛生委員会（労働安全衛生法第 18 条）[371]で練り上げるよう求められている（SC 指針 4 イ）。なお、安衛則第 22 条第 10 号は、MH 対策全般を、事業者が衛生委員会に付議すべき事項と定めている。

2）ストレスチェックの実施

安衛則第 52 条の 10 により、SC の実施者となれるのは、医師（第 1 号）、保健師（第 2 号）のほか、所定の研修を受けた歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師（以上、第 3 号）に限られている（このうち、歯科医師と公認心理師は、この法制度の施行後に追加された。公認心理師は、この法制度が施行された頃に法律によって国家資格となった）。

実施者の資格からも、標準的な検査項目からも明らかなように、SC は医学的な検査ではない。SC は、ICT（Information and Communication Technology）で行われることが多い

---

370 三柴は、本制度の形成に深く関わったため、本条（法第 66 条の 10）の解説の整理のうち、1）事業者による方針表明、2）ストレスチェックの実施、3）集団分析、4）高ストレス者の選定と面接指導の申出については、Industrial Health 誌に許諾を頂き、三柴が本制度を国際的に紹介するために公表した Mishiba, T. 2022. The background and current state of implementing a legal system for stress checks. Industrial Health Vol.60 No.2, 183-195. https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0090 の邦語訳の改編をもって代える。この場を借りて同誌に謝意を表する。

371 衛生委員会は、常時使用する労働者が 50 人以上の事業場で設置が義務づけられ、労働者の健康障害の防止や、それより積極的な健康の保持増進に関する事柄の審議を役割としている（法第 18 条第 1 項、安衛則第 22 条）。構成員は、事業場の事業の統括者のほか、産業医、衛生管理者等である（法第 18 条第 2 項～第 4 項）。

が、実施者は、検査項目の設定[372]、高ストレス者のうち医師の面接指導を受ける者の選定、検査結果の集団分析、集団分析結果を踏まえた事業者へのアドバイス、高ストレス者に面接指導を行う医師との連携等が期待されるため、一定の専門知識を持つ者であって、なおかつ、受検者の信頼を得る必要がある。

そこで、医療、保健、心理等の専門性を持つ国家資格者とされた。本来、標準的な専門知識を持つのみではなく、事業場の人や業務、環境等の事情に詳しい者が望ましいが、SC の実施を外部専門機関に委託している事業者が多い。

検査の補助を行う者は補助者と呼ばれ、彼／彼女らに特段の資格は必要ない。心理職などが想定されており、彼／彼女らが、検査の精度を上げる目的で面談することで、実質的に実施者の代わりを果たし、実施者はそれを承認するスタイルも認められている（SC 指針 7（1）ウ（イ）②など）。これは、後述する高ストレス者に対する面接指導についても同じであり、そうすることで、国家資格を持たない心理職を活用しようと図った面もある。

他方、検査の実施に関する事務を担う者は実施事務従事者と呼ばれ、受検者の人事権を持たない者であれば、人事労務部員なども着任できる。望ましくはないが、現実の事務の必要性を考慮したものである。

安衛則第 52 条の 9 は、ストレス要因、ストレス反応、周囲の支援の 3 領域の測定を義務づけている。

これを受け、SC 指針 7(1)イは、これら 3 領域が含まれていれば、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者の判断で選択できるが、「別添の『職業性ストレス簡易調査票』を用いることが望ましい」と記している。

その別添には、標準版の 57 項目が示されているが、「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（以下、「SC マニュアル」という）」には、簡略版の 23 項目が示されている。これは、①「心身のストレス反応」9 項目（疲労、不安、抑うつ）＋身体愁訴 2 項目（食欲・睡眠）の計 11 項目、②「仕事のストレス要因（仕事の量的負担とコントロール度）」6 項目、③上司/同僚等の支援を指す「周囲のサポート」6 項目の計 12 項目、から成っている。

SC マニュアルは、職務適性や性格の検査を SC の直接の目的とすべきでないとしているが（SC マニュアル 6（2）イ）、少なくとも職務適性が職業性ストレスと深く関係することは言うまでもなく、法律論的に、本人同意を得ずともその検査は随時可能である。現に、標準版 57 項目の A（ストレス要因）16 では、「仕事の内容は自分に合っている」かを尋ねている。他方、性格検査は、プライバシー権侵害となり易い。

---

[372] ただし、行政が活用をマニュアルで推奨している BJSQ（職業性ストレス簡易調査票〔The Brief Job Stress Questionnaire〕）の定型的な検査項目以外に事業場独自の検査項目を設定して分析対象とする例は少ないように思われる。

これらの項目（質問内容）は、科学的に同趣旨との確認が可能な限り[373]、実施者の判断や衛生委員会での審議を経て、別の項目に代えることもできるが、BJSQ（職業性ストレス簡易調査票〔The Brief Job Stress Questionnaire〕）は、既に使用実績があって、全国平均との比較が可能などのメリットがあるため、実際の変更は難しい。他方、質問内容の追加は容易であり、行っているところも散見される。

3）集団分析

この制度の主な目的は、

労働者自身にストレスに気づかせ、自ら対処させること（セルフケア）と共に、

検査結果の集団分析等を通じて、事業者に職場の心理社会学的な環境改善を図らせることにある。

予防の活動を、1 次予防（問題の未然防止）、2 次予防（問題の早期発見・早期対応）、3 次予防（問題発生後の事後対応と再発防止）に分類した場合、

この制度の主な目的は 1 次予防であり、副次的な目的が 2 次予防である。

そこで、安衛則第 52 条の 14 は、事業者に対し、組織内の集団（属性：部署、性別、年齢など）ごとのストレス状況を分析し、その結果を踏まえ、組織ごとに適当な対策を講じるよう努力義務を課した（実施者である医師等に集団分析をさせるよう努めねばならないという定め方が採用されている）。

そして、SC マニュアルが、そのツールとして、BJSQ と共に開発された「仕事のストレス判定図」を用いるよう勧めている。

仕事のストレス判定図は、開発段階の研究で、抑うつや循環器疾患危険因子の予想が可能なことが判明している[374]。安衛則が求める適当な対策は、個々の組織の背景、特徴などによって異なるが、結局、労使双方を参加させる、人事労務管理の質的な改善となることが多い。すなわち、経営者が、その事業の個性に確信を持ちつつ、人選、職務割当、動機付け、教育訓練の 4 つと、組織内の縦横にわたるコミュニケーションの改善を図ることが鍵となろう[375]。

---

[373] 三柴は、SC 自体が科学というより統計学の産物なので、ここで科学的裏付けを求めるのは適当でないと考えている。

[374] 川上憲人、 原谷隆史、 小林章雄、 石崎昌夫、 林剛司、 藤田定、 相澤好治、 宮崎彰吾、 廣尚典、 荒記俊一「要求度-コントロール-社会的支援モデルによる『仕事ストレス判定図』の開発 : 職業性ストレスと健康コホート研究ベースラインデータから」産業衛生学会誌 41 号特別号（1999 年） 665 頁。

[375] 三柴丈典「メンタルヘルス対策従事者向け調査結果の整理・分析―質問票のドラフト作成者の立場から―」三柴丈典編：厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）平成 23-25 年度総合研究報告書『 諸外国の産業精神保健法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究』（2014 年） 655 頁を参照されたい。

労働者個人の SC の結果は、実施者から本人に伝えられ、本人の積極的な同意がなければ事業者に提供できない（法第 66 条の 10 第 2 項）[376]。これは、労働者に安心して SC を受けさせるための配慮であり、この制度は、全体に、労働者のプライバシーを手厚く保護している。しかし、集団分析結果は、個人を特定できないため、受検者の同意がなくても、事業者に提供できる。ただし、その集団が 10 人未満の場合、個々人の同意が求められる。また、集団分析結果が、その集団の管理者の評価に用いられ、不利益を与えないよう、事業者による留意が求められている（SC 指針 9（1））。

なお、厚生労働省は、SC、SC 結果の出力、集団分析等を支援するツールを、専用ウェブサイトで無償で配信している [377]。

4）高ストレス者の選定と面接指導の申し出

SC の結果は、①ストレス要因、②ストレス反応、③周囲の支援の 3 軸で測られる。

厚生労働省は、②の点数が高いか、②が一定以上で①③が著しく高い者（③の点数が高いというのは、周囲の支援が乏しいことを意味する）を、高ストレス者と考えているが（SC 指針 7(1)ウ（イ）、SC マニュアル 6(2)ウなど。図 16 を参照されたい）、事業者が、衛生委員会に諮問して、その事業場に見合った基準とすることは差し支えない。

高ストレス者に該当し、その検査を担当した実施者が必要を認めた場合（安衛則第 52 条の 15）、自ら希望するなら、事業者に対して医師による面接指導を申し出る。

面接指導の申し出を理由に、事業者が当該労働者を不利益に取り扱うことは禁止されている（法第 66 条の 10 第 3 項）。

これは、高ストレス者による申し出を促すことのほか、面接指導に申し出ること＝就労不能との偏見を排除することを目的としている（厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書」〔2014 年 12 月〕〔以下、「SC 制度検討会報告書」という〕4（5）ア）。

もっとも、高ストレス者が、事業者に面接指導を求めず、自ら外部のカウンセラーへの相談等を求めることも想定して、厚生労働省は、専用電話相談窓口を設けた [378]。この相談窓口では、家族からの相談や、企業の人事労務担当者による SC 制度の運用に関する相談なども受け付けている。

厚生労働省は、SC 制度の施行前から、「こころの耳」という名称の、MH に関する総合的な情報提供サイトを設置しており、SC 制度の施行後、それに関する内容が加えられると共

---

376 実施者は、たとえ高ストレスによる健康リスクが窺われる場合にも、本人同意なく、その結果を事業者に提供してはならない。しかし、事業者に注意喚起したり、何らかの配慮を求めることはできる。

377 https://stresscheck.mhlw.go.jp/最終閲覧日：2020 年 10 月 14 日。

378 https://kokoro.mhlw.go.jp/tel-soudan/最終閲覧日：2020 年 10 月 15 日。閲覧時点では、1 日平均 35 件程度の相談に対応している。

に、全体的に充実化された。2019 年 4 月からの 1 年間のアクセス件数は 1000 万件を超え、このサイトを通じたメールでの相談件数も、1 日平均 20 件程度に達している（2021 年に三柴〔当該サイト運営委員〕が確認）。

5）面接指導

SC の実施者がその必要性を認めた高ストレス者から医師による面接指導の申し出があれば、事業者は、拒めない（法第 66 条の 10 第 3 項）。

実施の主体は事業者であり、実施費用は事業者が負担し、担当医は事業者が選任する。その事業場の事情をよく知る医師（できれば産業医）に担当させることで、面接指導及びその後に事業者に伝えられる意見の適正を図ること等を目的としており、その事業場を担当する産業医であって、その労働者の SC の実施者であることが望ましいが、法的に義務づけられてはいない。

産業医の選任義務が課されていない中小企業が SC を実施し、面接指導の申出者が生じた場合には、厚生労働省が設置した産業保健総合支援センターを利用することもできる（SC マニュアル 12（4））。

面接指導担当者には、事業者から SC の結果が提供され得る（SC マニュアル 7（4））。これは、面接指導にとってその情報が有用であることのほか、労働者が面接指導を申し出た時点でその提供に同意していると解釈できることによる。

面接指導では、対象者の、①勤務状況、②ストレスの状況、③②以外の心身の状況などが確認されたうえで（安衛則第 52 条の 17）、セルフケアの方法などの保健指導や医療機関への受診指導などが行われる。

面接指導の具体的方法は、SC マニュアル 7（4）に記されている。ここには、適応障害と診断されたが、本人への受診指導や保健指導、職務内容や配置の調整などの環境調整が奏功して、職務に定着できた 3 例のベスト・プラクティスも掲載されている。

抑うつと睡眠を調べるためには、ある程度構造化した質問を行うべきこと、私生活やキャリアの話題では傾聴を怠ってはならないこと等を示唆した研究もある [379]。

6）事後措置

面接指導の終了後、事業者は、

その結果を記録して保管すると共に、

担当医から意見を聞き、

それを踏まえて労働時間の短縮、配置転換などの事後措置を講じる義務を負う（法第 66 条の 10 第 4 項～第 6 項）。

事業者が記録・保管すべき情報は、①実施年月日、②当該労働者の氏名、③面接指導を行った医師の氏名、④労働者の勤務の状況、⑤労働者の心理的な負担の状況、⑥その他の労働

---

[379] 廣尚典「ストレスチェック制度における医師面接のあり方－産業医の役割を中心に－」予防精神医学 3 巻 1 号（2018 年）95-105 頁。

者の心身の状況、⑦医師の意見であり、

これらは5年間保存する必要がある（本条〔法第66条の10〕第4項、安衛則第52条の17、同第52条の18)。

面接指導担当医から事業者への報告の方法についても、厚生労働省からマニュアルが発行されており（厚生労働省「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」〔2015年〕)、

そこに掲載された報告書の記載例では、担当医が判定する本人への指導区分は、①措置不要、②要保健指導、③要経過観察、④要再面接（3 か月後)、⑤現病治療継続又は医療機関紹介、の5種類となっている。

通達は、医師は事業者に、診断名、検査値等の具体的な医療情報を提供してはならないとしているが（平成27年5月1日基発0501第3号)、指導区分の判定は、医師の専門性をもってしなければ、人の健康に危害を及ぼすおそれがあるため、医行為性が強いと解される[380]。

医師の意見を踏まえて事業者が講じるべき措置の内容は予め決まっていない。

合理的な健康確保措置と差別的な不利益措置の区別を図るためにも、事業者は、条文の定め（法第66条の10第6項）どおり、「労働者の実情」と共に、事業場の実情なども考慮して判断する必要がある。

この際、主治医や面接指導担当医などの「専門家の意見の尊重」と「自治的な決定（労働者自身や、その関係者と協議して、合意に基づく決定を行うこと)」の双方を重視した合理的な手続を踏むこと（三柴は「手続的理性」と呼んでいる）が、講じた措置の合理性を推定させるだろう。

事業者は、1年以内に1回、定期に、ストレスチェック及び面接指導の結果を「心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書」（様式第6号の2）により、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則第52条の21)。

所定の様式（様式第6号の2）では、検査の実施者、受検した労働者数、面接指導をうけた労働者数、集団分析を実施したか否か等を記入するほか、記入内容を証する産業医の署名捺印が求められることになっている。

ストレスチェック制度において、ストレスチェックの実施自体には罰則は付されていないが、この報告は、安衛法第100条第1項に基づく義務であり、違反には罰則が科され得る（法第120条により50万円以下の罰金)。

ノ3　制度設計上の基本原則

三柴は、厚生労働省の労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する 3 つの検討会（以下、「SC制度検討会」ともいう）のうち個人情報管理の取扱い関係の検討会で、以

---

380 医行為に関する行政解釈として、医政発第0726005号平成17年7月26日付け厚生労働省医政局長通知がある。

下の原則を示した。これは、この制度の基礎を為している。

①労働者が安心して受検できる条件づくり

②メンタルヘルスの総合的な推進

③既存の法規や法理論との整合性

④現実的な実行可能性

⑤組織の部門責任者など、受験者以外の者の不利益の回避

①は制度全体で徹底されている。

実施者は国家資格者に限定され（安衛則第 52 条の 10)、実施事務従事者は受験者の人事権を持たない者に限定されている（SC マニュアル 6（1))。SC 結果は本人同意がなければ事業者に提供されない。この際、オプトアウトでの同意は許されない(安衛則第 52 条の 13、SC 指針 11（3）ア)。

ただし、受検勧奨のため、労働者が受検したか否かは、本人同意なしに事業者に伝えられ得る（SC マニュアル 7（3))。

①③に関連して、SC 結果に基づく不利益取扱いも、指針が禁止している。

すなわち、SC 指針は、法が禁止する労働者による面接指導の申出に基づく不利益取扱いのほかに、

ア SC の結果（SC 指針 10（1))、

イ SC の不受検、

ウ受験結果の事業者への不提供、

エ面接指導の申出を行わないこと、

という 4 つの理由に基づく不利益取扱い（同 10（2）ア）と、

面接指導結果に基づく不利益取扱い（同 10（2）イ）

を禁止している。

指針に法的拘束力はないので、「禁止」にも訓示的な意味しかないが、このうち面接指導結果に基づく不利益取扱いに関する以下の示唆には、民事裁判例を踏まえた三柴の提言も反映されている。

例えばイ①は、SC や医師による面接の結果、配置転換や降格などが、健康管理上必要になることもあることを踏まえ、先述した医師や関係者への意見聴取などの手続きが求められることを示唆したものである。

> 次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、・・・事業者はこれらを行ってはならない。
> （中略）
> イ（略）
> ① 措置の実施に当たり、・・・・・面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

② 面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等・・・必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の・・・・・不利益な取扱いを行うこと。
③（略）
（a）～（d）（略）
(e)その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること[381]。

ハ 3　本条（法第 66 条の 10）の沿革をみるに、

SC 制度は、長期間にわたり年間 3 万人を超えていた自殺の防止対策に端を発する。大変な紆余曲折を辿って成立したが、当初から一貫した目的は、職場環境改善によるメンタルヘルス不調の未然防止である。

厚生労働省によれば、メンタルヘルス不調とは、「精神及び行動の障害に部類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう」（厚生労働省「職場のメンタルヘルス対策検討会報告書」〔平成 22 年 9 月〕）。

左派中心（民主党等）政権の時に、既に労働安全衛生法で事業者に実施が義務づけられていた労働者の健康診断にうつ病の検査を盛り込む案が構想されたが批判され、検査の対象

---

[381] 三柴（三柴丈典「改正労働安全衛生法におけるストレスチェック制度」 労務事情 1289 号 〔2015 年〕20-24 頁）は、この規制内容につき、不調の事由が業務上外で分かれることを前提に、

たとえ業務外の不調であっても、

降格降級には、原則として、本人同意か根拠となる就業規則規定などがなければ違法となるが、雇用契約上果たすべき本来業務を長期間果たせない場合、解雇や強制的な退職措置が講じられ得ること、

降格降給を可能とする就業規則規定の新設や変更には、高度の必要性などの厳しい要件が求められること、

不調者の降給を伴わない降職は、権利濫用とならない限り使用者の裁量で行え、低額な役職手当の不支給は正当化され得ること、

たとえ降格降給等の不利益取扱いが就業規則などに規定されている場合にも、

(i)労働基準法などが意図する賃金の生活保障的性格、

(ii)正常な判断能力等を欠く者を保護するための法制度（成年後見制度、保佐制度、補助制度など）や法理論（意思無能力者による取引の取消しなど)、

(iii)障害者雇用促進法を踏まえた能力相応の待遇、合理的配慮のもとでの雇用継続の可能性、

などを踏まえて対応すべきことを説いた。

が、精神的な健康状態に変更された。

この時点で、4 領域、57 項目から成る職業性ストレス簡易調査票（The Brief Job Stress Questionnaire：BJSQ）や、その縮小版（当時は 9 つの質問項目）の活用が予定された。

4 領域は、①仕事のストレス要因、②心身のストレス反応、③周囲のサポート、④仕事や生活への満足度を指す。

BJSQ は、NIOSH(National Institute for Occupational Safety and Health)の職業性ストレス調査票等に基づき日本で開発されたもので、約 12,000 名を対象とした調査で、因子分析の結果がほぼ尺度構成に対応していること等が判明していた。

もっとも、心理的な検査なので、信頼性（何度やっても同じ結果が出るかどうか）や妥当性（測りたいものを正しく測れているか）には一定の条件や限界がある。

この法案は国会で廃案となったが、政権が右派中心（自民党等）に交代した後、心理的な負担の程度の検査を義務づける法案に再編され、平成 26 年（2014 年）に成立した。

但し、与党の意見により、労働者への受検の義務づけと、小規模事業場への適用は外された。成立後、その内容を補う規則や指針、その履行を支援する約 200 頁の SC マニュアルが公表された。SC マニュアルでは、活用が推奨される質問項目の最小限度は BJSQ から選定された 23 項目とされた。マニュアルの目的はあくまで制度の履行支援だが、特に大企業の中には、形式的に実施マニュアルを守ろうとするところも多く見受けられる。

なお、このマニュアル作成の過程で、この制度に対応できる医師が少ないことを慮り、高ストレス者対象の面接指導を、ICT（Information and Communication Technology）を活用して遠隔で行う方法の是非が議論された。結論的に、そうした機器の活用は違法ではないが、基本的には、直接顔を合わせたことがある間柄で活用すべきこと、表情や雰囲気を感じ易い性能の機器を用いるべきこと等の方針が示された(平成 27 年 9 月 15 日基発 0915 第 5 号)。

ヒ 3　施行後の運用状況は以下の通り。

事業場での実施状況からみると、

令和 3 年度（2021 年度）の労働安全衛生調査では、法的義務のある従業員数 50 人以上の事業所での SC 実施割合は、ほぼ 100%であり、50 人未満でも、5－6 割が実施（10-29 人：約 53%、30-49 人：約 63%）していた。

SC 実施事業所のうち、集団分析実施事業所割合は約 75%と高く、そのうち分析結果を活用した割合も約 8 割に達しているが、

しかし、人員体制・組織の見直しや業務配分の見直しは、いずれも 34%であり、人事労務／業務管理の中枢への影響は十分でない。

厚生労働省が平成 29 年（2017 年）7 月に公表した「ストレスチェック制度の実施状況（概要)」によれば、

SC 受検者のうち、医師の面接指導を受けた労働者は 0.6%であり、

ニッセイ基礎研究所「2018 年度被用者の働き方と健康に関する調査」でも、「高ストレスと評価され、専門家との面談を勧められた」者が受検者全体の約 1 割おり、それを受けて

「何も行わなかった」者が約 6 割いた。

その理由の最多は、「それほど深刻ではないと思った」だったが（約 3 割）、自由記載欄で、「どうせ何も変わらない」、「職場にばれる・不利益を被る」も散見された。

監督指導状況をみると、

是正勧告を典型とする違反の指摘件数を記した令和 2 年労働基準監督年報（厚生労働省労働基準局、令和 2 年）の定期監督等実施状況・法違反状況（令和 2 年）では、

定期監督における SC 実施等義務違反の指摘件数は、95 件であり、あまり多くない。現に実施割合が高いための数字だろうが、監督官が本条（法第 66 条の 10）の監督指導を軽視していないか、いるとすれば理由を確認する価値はあるだろう。

なお、SC 制度自体の効果の評価は少ないが、一例として、2,492 人の労働者を対象とした後ろ向きコホート研究で、SC と共に心理社会的な職場環境の改善を経験した職場の労働者で、心理的な苦痛が、効果量は多くないが、統計学的に有意に改善していたことを示すものがある [382]。

また、集団分析に基づく職場環境改善等が、心理的ストレス反応の改善や労働生産性の向上と有意な関連性を示したとの報告もある [383]。

総じて、本制度による人事労務・業務管理等の本質的な改善策は不十分と言わざるを得ないが、三柴は、SC 制度のような心理的な尺度による測定結果は、一律的な基準で善悪の判断をせず、個人と組織が自身の個性を知るためのツールと理解することが重要と考えている。

フ 3　関係判例をみるに、

NHK サービスセンター事件横浜地判令和 3 年 11 月 30 日労働経済判例速報 2477 号 18 頁は、

コールセンター業務に従事していた原告が、顧客からのわいせつ発言、暴言・不当な要求等のハラスメント（いわゆるカスタマーハラスメント）により精神的苦痛を受けたとして、被告会社に安全配慮義務違反による損害賠償（慰謝料）請求をしたという事案で、

被告会社が、

①コミュニケーターがわいせつ電話と判断したら、即座に上役に転送したり、保留できる

---

382 K.Imamura, Y.Asai, K.Watanabe, A.Tsutsumi, A.Shimazu, A.Inoue, H.Hiro, Y.Odagiri, T.Yoshikawa, E.Yoshikawa, N.Kawakami. Effect of the National Stress Check Program on mental health among workers in Japan: A 1-year retrospective cohort study. J Occup Health. 60(4):298-306,2018.

383 N.Kawakami, A.Tsutsumi. The Stress Check Program: a new national policy for monitoring and screening psychosocial stress in the workplace in Japan. J Occup Health 2016; 58: 1-6.

よう、ルールを策定して周知していたこと、

②労働者への専門カウンセラーによるメンタルヘルス相談を実施していたこと、

③ストレスチェックを実施し、所定要件を充たす者に面接指導を受けられるようにしていたこと、

等を考慮し、安全配慮義務違反を否定した。

ここから、事情によっては、法定 SC 制度の適切な運用が、使用者による安全配慮義務の一要素となり得ることが窺われる。

また、損害賠償等請求事件東京地判令和 3 年 6 月 17 日 D1LAW29065314 は、

不安障害で休職し、復職した原告に対し、被告会社が、通勤に約 2 時間かかる営業所への出勤日を設け、業務を命じたこと等が安全配慮義務違反に当たるかが争われた事案で、

原告が、SC で高ストレス判定を受けたり、遠方の営業所への出勤日に体調不良を訴えたり救急搬送されたこと等を認めつつ、

原告より診断書等の提出がなかったため、それらの提出まで、被告会社からの業務命令等で体調不良となることに医学的裏付けがないと捉えてもやむを得ないとした。

高ストレス判定は医学的判断ではなく、そこから直ちに就業上の措置を講じるべき安全配慮義務が生じるとは限らないことが窺われるが、

音更町農業協同組合事件釧路地帯支判平成 21 年 2 月 2 日労働判例 990 号 196 頁のように、労働者が長時間労働や心身の変調を窺わせる事情をみられたことから、

たとえ脳神経外科で異常なしとの診断が出ていたとしても、

使用者が、その仕事ぶりや言動の観察により、精神的疾患の可能性を疑わなかったことに落ち度があるとして、安全配慮義務違反を認めた例もある。

ヘ 3　法第 67 条は、

第 1 項で、都道府県労働局長を名宛人として、がん等の重度健康障害のリスクのある業務のうち所定のものに従事していた者のうち所定の者に対し、「離職の際に又は離職の後に」健康管理手帳を交付するよう求め、

但書では、同手帳の既保有者を除外している。

第 2 項で、政府を名宛人として、健康管理手帳の所持者に対する健診等の必要な措置を求め、

第 3 項で、手帳の他者への譲渡貸与を禁じ、

第 4 項で、手帳の様式等の詳細を省令に委任することを定めている。

ホ 3　本条は、がん等の重度健康障害を引き起こす業務起因の遅発性疾病の早期発見のため、行政が健康管理手帳を交付し、政府の費用で健診等を行って健康管理を図ることを定めたものである（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）。

例えば、ベンジジン等は既に製造禁止となっているが（法第 55 条）、それらによる職業性膀胱がんの潜伏期間は長い。

在職中の労働者は、有害業務を離れても、作業転換後健診（かつて有害業務に就けたこと

のある労働者につき、作業転換後に定期的に行う特殊健診）が事業者に義務づけられているが（法第 66 条第 2 項後段)、

既に有害業務に従事して離職した労働者にとっては、早期発見・早期治療が唯一の対策となる。

とはいえ、事業者に離職後の健診を義務づけても現実的ではない（退職者が離職した事業所との接触を嫌う場合もある）ため、政府が費用負担して定期的に健診を行うよう図ったのが本条である。

本条の定める健康管理手帳は、離職者に発症した疾病の労災認定にかかる重要な資料にもなっている。

マ 3　本条及びこれに紐付く省令に基づき、安衛法施行令第 23 条が列挙するもののうち 14 業務に従事し、一定要件を充たす者は、離職時又は離職後の申請により、都道府県労働局長から健康管理手帳の交付を受けられる（本条第 1 項、安衛則第 53 条第 2 項)。

14 業務には、

尿路系腫瘍を引き起こし得るベンジジンやその塩（ベンジジン〔有機化合物〕が酸と反応して作られる塩化物などの化合物）の製造・取扱い業務（期間 3 ヶ月以上）のほか、

同じくベーターナフチルアミンやその塩（ベーターナフチルアミンが酸と反応して形成される塩化物や硫酸塩などの化合物）の製造・取扱い業務（同上)、

同じくジアニシジンやその塩（ジアニシジン〔有機化合物〕が酸と結合して形成される化合物）の製造・取扱い業務（同上)、

胆管がんを引き起こし得る 1.2－ジクロロプロパンの取扱い業務（期間 2 年以上)、

肺がんを引き起こし得るビス（クロロメチル）エーテルの製造・取扱い業務（期間 3 年以上)、

膀胱がんを引き起こし得るオルト－トルイジンやその含有製剤等の製造・取扱い業務（期間 5 年以上)、

肺がんを引き起こし得るベリリウムやその化合物の製造・取扱い業務（業務従事期間ではなく、それによる慢性結節性陰影)、

肺がん等を引き起こし得る粉じん作業（業務従事期間ではなく、じん肺管理区分が 2 か 3)、

等が含まれている。

なお、令和 4 年度（2022 年度）労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会で、尿路系腫瘍（膀胱がん）を引き起こし得る 3・3’－ジクロロ－4・4’－ジアミノジフェニルメタン（MOCA）の製造・取扱い業務（期間 2 年以上）につき、交付対象業務への追加が合意されたという。

14 業務の選定方針は、平成 7 年（1995 年）12 月 4 日付けの厚生労働省「健康管理手帳交付対象業務等検討結果報告」において、

①重度健康障害を防止するための法令上の規制、②業務起因疾病を招き得ること、③がん

等の発生リスクの高さ、

であると示されており、唐澤正義氏によれば、従前から、職業病との因果関係が、疫学調査や作業環境実態から明らかなものに絞られているという。

交付を受けると、年2回、所定の健診を無料で受診できる。

都道府県労働局長は、手帳の交付対象者に対し、厚労大臣所定の健診の受診を勧告する（安衛則第55条）。その際、健診の回数、実施医療機関の名称・所在地・受診方法等の必要事項を通知する（安衛則第56条、昭和47年9月18日基発第601号の2）。

ミ3　本条（法第67条）の沿革をみるに、現行安衛法制定の際、当時も因果関係が認められていたベンジジン、ベータ・ナフチルアミン等による職業性膀胱がん等は、潜伏期間が20-30年に及び、労働者の離職後に発病する例が多いことを踏まえ、本条が設けられた。

その後、昭和52年（1977年）の法改正（昭和52年法律第76号）に際して、交付の時点について、「離職の際に」の他、「離職の後」が追記された。離職の際に交付要件を充たさなかった者が、離職の後に充たすこととなる場合があることを勘案したものである（昭和53年2月10日発基第9号）。

本条制定の際に意識された物質の1つであるベンジジンは、昭和35年（1960年）頃に膀胱がんを引き起こすことが判明し、現行安衛法制定の際に製造等禁止物質とされた。

ベンジジンと膀胱がんの因果関係を制度枠組み外の労災補償に反映させた好例として、和歌山ベンジジン（山東化学工業所ほか・和歌山労基署長）事件最3小判平成5年2月16日民集47巻2号473頁が挙げられる。

本件は、被災労働者やその遺族が、ベンジジン製造作業に従事して膀胱がんを発症したとして労災保険給付を求めたところ、

膀胱腫瘍等の発症は労災保険法施行後だとしても、右疾病をもたらした業務に従事したのは同法施行前だったため、同法の適用はないとして不支給処分を下されたため、取消訴訟を提起したものである。

1・2審共に被災者側の請求を認容したため、国（和歌山労基署長）側が上告した。

上告審は、同法施行後に発症した災害の補償は、たとえ施行前の業務に起因するものでも補償対象としたものと解すべきとして、不支給処分を取り消した。

本件の1審（和歌山地判昭和61年5月14日労働判例476号26頁）は、ベンジジンばく露による尿路系腫瘍の特徴として、発病までの潜伏期間が平均18年と長く、統計上ベンジジンへのばく露期間と発病率間に相関関係が認められず、短期間ばく露でも発病可能性があるうえ、再発率が5割近くにのぼると指摘していた。

ム3　関係判例には、以下のようなものがある。

①損害賠償請求事件山口地判令和4年2月25日 D1LAW28300866

Y社の下請（？）に雇用され、船舶の木艤装（木材を用いた各種装備の取付け）や溶接等の作業に従事していてアスベストにばく露し、じん肺に罹患したなどとして、亡Gらの遺族らが損害賠償請求したところ、Y社が、亡GがY社造船所以外でも粉じんばく露してい

るとして因果関係を否定する主張を行った事案において、

判決は、健康管理手帳に記載された職歴欄を参照し、アスベスト粉じん職場である Y 社造船所での勤務期間が長期にわたること（昭和 39 年から平成 21 年）を認定し、そこでの業務とじん肺との因果関係を肯定した。

なお、遺族補償給付不支給処分取消訴訟事件大阪高判平成 28 年 1 月 28 日判例時報 2304 号 110 頁のように、

石綿ばく露作業従事期間が対象業務の要件である 10 年の倍以上であったこと等に加え、被災労働者と同じ場所で就労していた従業員の多くが石綿起因疾患を発症して健康管理手帳を交付されていたことを理由の 1 つとして、1 審判断を覆して業務起因性を肯定した例もある。

②ニチアス（石綿ばく露・文書提出命令）事件大阪高判平成 25 年 6 月 19 日労働判例 1077 号 5 頁

石綿ばく露による石綿関連疾患にかかる複数の元労働者 X らから Y 社に対する損害賠償請求訴訟において、

1）粉じんが飛散した作業場所と時期の特定、2）補償金等を得る権利の有無の確認、等のためとして、

民事訴訟法第 220 条第 4 号等に基づき、同僚労働者の石綿健康管理手帳交付申請書の写し等（同申請書添付の職歴証明書の写し）の提出を求めたところ、Y 社側が、当該文書内には「技術又は職業の秘密」が含まれる等（民訴法第 220 条第 4 号ハ、第 197 条第 3 号）として争った事案につき、

判決は、

民訴法所定の「技術又は職業の秘密」とは、その公開により、当該技術の社会的価値が下落し、それによる活動が困難になったり、当該職業に深刻な影響を与え、その遂行が困難になるもの、とする最高裁の決定（最 1 小決平成 12 年 3 月 10 日民集 54 巻 3 号 1073 号）や、

たとえ文書提出命令の対象文書に職業の秘密情報が記載されていても、所持者に与える不利益の内容、程度等と、当該民事事件の内容、性質、当該民事事件の証拠として当該文書を必要とする程度等の諸事情を比較衡量して決すべき、とする最高裁の決定（最 3 小決平成 18 年 10 月 3 日民集 60 巻 8 号 2647 号、最 3 小決平成 20 年 11 月 25 日民集 62 巻 10 号 2507 号）

を踏まえつつ、

当該文書は、確かに対象労働者がみだりに開示されることを望まない文書だが、

1）記載内容により、石綿飛散の時期や場所、Y 社による製造工程の管理方法等を基礎づける事実認定の証拠資料となり得るし、

2）法令に基づき作成された文書であり、

3）既に石綿製造が禁止されていて、同文書の提出により、Y 社の労働安全衛生等の人事労務管理が著しく困難になるとは考え難いこと、

から、保護に値する「職業の秘密」に該当しない、と判断した。

メ 3　適用の実際として、行政による交付状況と対象者による取得状況をみるに、

本条に基づく健康管理手帳の累積交付数は約 7 万件である。

手帳の取得の経緯については、高松大学の研究チームが手帳取得者（78 名）を対象にアンケート調査（1997 年～2005 年）を行っており、この手帳制度を知らなかった者（回答者 38 人）の取得の経緯では、（元）同僚からの情報入手が最多（20 人）だった。

制度を知っていたが取得しなかった者にかかる最多の理由は、手続きが面倒くさい（12 人）で、取得手続きにつき難しいとの回答が 6 割を超えていた。

モ 3　関連制度として、労災保険給付の一環としてのアフターケアを受けるために都道府県労働局長が交付する健康管理手帳制度もある。

厚生労働省労働基準局長が定めた「アフターケア制度実施要領」や「傷病別アフターケア実施要項」（平成 19 年 4 月 23 日基発第 0423002 号）に基づき、脊髄損傷、頭頸部外傷症候群等 20 種類の傷病につき、労災病院等でアフターケア [384]が行われている。

なお、通院費補助等の便宜を受けるには、手帳を提示する必要があることを示唆した司法判断がある（東京地判平成 30 年 4 月 18 日 D1Law29048525）。

ヤ 3　法第 68 条は、所定の伝染病等に罹患した労働者の就業を禁止する義務を事業者に課した規定である。

病者の就業禁止規定は工場法時代から存在し、その目的は、病者本人と公衆衛生的観点での社会の保護とされていた。本条も同様と解され、その保護対象には、他の労働者の健康等も含まれると解される。

本条には罰則（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）が付されている（法第 119 条）。該当者が事業者による就業禁止措置に従わずに就業すれば、法第 122 条の両罰規定が適用され得ると解される（三柴）。

ユ 3　本条に基づく就業禁止は、

(a)一般的な禁止、

(b)特定業務にかかる禁止、

に大別される。

このうち(a)は、①伝染病、②就業による増悪リスクがあるもの、の 2 種類に分かれる。

---

[384] その主な目的は、「業務災害又は通勤災害により、せき髄損傷等の傷病にり患した者にあっては、症状固定後においても後遺症状に動揺をきたす場合が見られること、後遺障害に付随する疾病を発症させるおそれがあることにかんがみ、必要に応じてアフターケアとして予防その他の保健上の措置を講じ」ることにあり、その対象者は、障害（補償）給付の受給者及び当該給付を受けることが見込まれる者であって、傷病別実施要綱に定める者である（「社会復帰促進等事業としてのアフターケア実施要領」（平成 19 年 4 月 23 日付け基発第 0423002 号、最終改正 平成 28 年 3 月 30 日付け基発 330 第 5 号））。

いずれの場合も、就業禁止はやむを得ない場合の最終手段であり、産業医や専門医らの意見等を聴取し（安衛則第 61 条第 2 項)、配転、時短等の配慮により、できる限り就業機会を維持する必要がある（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1)。

(a)①には、結核、梅毒、淋疾（りんしつ)、トラコーマ、流行性角膜炎等が含まれる。

ただし、伝染予防措置により禁止は解除される。

結核の場合、ツベルクリン皮内反応陽性者（結核への免疫が完成している者）のみに接する業務の場合、

伝染性皮膚疾患の場合、罹患部位が他に附着しないよう繃帯（ほうたい）等で覆い、手指消毒させた場合、

伝染性眼疾患の場合、眼帯等で十分に覆い、手指消毒させ、患者用洗面用具を区別する等した場合、

等には解除される。

(a)②には、心臓、腎臓、肺等の疾病で、体動により息切れ、浮腫、チアノーゼ等が容易に生じる場合が該当する（以上、昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1)。

(b)には、

鉛中毒罹患者を鉛業務に就けること（但し、健診後、医師が必要を認めた場合に医師が必要とした期間）（鉛則第 57 条)、

四アルキル鉛中毒罹患者を四アルキル鉛業務に就けること（但し、健診後、医師が必要を認めた場合）（四アルキル鉛第 26 条）

減圧症等の高気圧による障害、肺結核等の呼吸器系疾患、心臓弁膜症や冠状動脈硬化症、高血圧症等の血液や循環器系の疾患、精神神経系の疾患、リウマチ等の運動器の疾患、ぜんそく等の内分泌代謝系の疾患[385]の罹患者を高気圧業務に就けること（但し、医師が必要と認めた期間）（高圧則第 41 条)、

が該当する。

ヨ 3　本条（法第 68 条）の沿革をみるに、

明治 44 年（1911 年）の工場法において既に、病者又は産婦の就業を制限又は禁じる規定を主務大臣が設け得る旨の定めが設けられていた（第 12 条)。

これに基づく工場法施行規則第 8 条では、

①精神病の罹患者、

②癩（らい)、肺結核、咽頭結核の罹患者、

③丹毒（皮膚の浅いところに生じる細菌感染症)、再帰熱（ダニやシラミで媒体される細菌感染症)、麻疹（いわゆるはしか。感染症)、流行性脳脊髄膜炎（細菌性髄膜炎。感染症）等の急性熱性病の罹患者、

④徴毒（関節奇形等をもたらすもののようだ)、疥癬（かいせん。ヒゼンダニが皮膚の最

---

[385] 基礎疾患の病勢が悪化するのみでなく、減圧症が発現し易い等の疾患が該当する。

外層の角質層に寄生して生じる）等の伝染性皮膚病の罹患者、

⑤膿漏性結膜炎、トラホーム（伝染性の結膜炎）（ただし著しく伝染の恐れのあるもの）等の伝染性眼病の罹患者、

の就業を禁じていた。

ただし、④については、繃帯で患部を覆った場合、⑤については、医師の治療を受けて予防措置を講じた場合、禁止が解除された。

また、

⑥肋膜炎、心臓病、脚気等の罹患者で、就業による増悪リスクのある者、

⑦伝染病や重大疾病に罹患した後症状が消失したが、回復に至らない者、

も禁止対象とされたが、医師が可とする業務に従事させることはできた。

地方長官が必要と認める場合に、工業主に罹患者の就業禁止を命じ得る旨の規定もあった（工場法施行規則第 10 条）。

上掲のうち、特に肺結核を対象とするに際しては、罹患者の多さから多くの失職者を生じるおそれがあったが、当時の中央衛生会（明治 12 年〔1879 年〕に内務省衛生局の諮問機関として設置された機関。主にコレラ防疫を課題とし、医学の専門家をメンバーとして、中央衛生行政における基本施策の諮問を受けていた）が事態を黙認できないとして賛意を示したという。

その後、昭和 17 年（1942 年）の工場法施行規則改正（厚生省令第 7 号）により、「肺結核、咽頭結核」が、「病毒伝播ノ虞アル結核」に代えられ、それ以外の結核が⑦に組み入れられた。

労基法制定に際して、工場法時代の関係規定は、禁止対象業務を若干限定したほかは引き継がれた。

同法第 51 条第 1 項は、使用者を名宛人として、伝染病、精神病又は、労働により病勢悪化リスクのある疾病の罹患者の就業を禁止する義務を課し、

第 2 項は、禁ずべき疾病の種類と程度の詳細を命令に委任した。

制定当初の旧安衛則（昭和 22 年労働省令第 9 号）は、

①再帰熱、麻疹（はしか）、炭疽（炭疽菌による感染症）、鼻疽（鼻疽菌による感染症）等の伝染病罹患者、

②病毒伝播のおそれのある結核、梅毒、疥癬等の伝染性皮膚疾患、

膿漏性結膜炎、伝染リスクの高いトラホーム等の伝染性眼疾患

の罹患者、

③精神分裂病、躁うつ病、麻痺性痴呆（脳が梅毒に侵された状態）等の精神病に罹患し、就業が不適当な者、

④胸膜炎、結核、心臓病、脚気等の罹患者であって、労働による著しい増悪リスクがある者、

⑤その他、審議会の議を経て労働大臣が指定する疾患の罹患者、

を就業禁止の対象としていた。

また、同規則第 21 条は、就業を禁じた場合、使用者が所轄労基署長へ報告するよう義務づけていた（ただし、この規定は、昭和 24 年 11 月 16 日労働省令第 30 号により削除）された。

他方、労基法第 101 条第 2 項は、医師たる労働基準監督官に、就業禁止対象疾病罹患の疑いのある労働者の健診を行う権限を付与していた。

昭和 47 年（1972 年）に制定された現行安衛法は、制定当初から現在とほぼ同様の定めを置き、

安衛則第 61 条が、

①病毒伝播リスクのある伝染病の罹患者、

②精神疾患により自傷他害リスクのある者、

③心臓、腎臓、肺等の疾病で労働による著しい増悪リスクのある者、

④労働大臣所定の、これらに準じるものの罹患者、

を就業禁止対象と定めている。更に、安衛則の施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 601 号の 1）が①④所定の疾病の具体化を図っている。

なお、②については、同通達が、精神保健福祉法第 29 条所定の自傷他害リスクを認められた者と同様の病状の者としていたが、

ア　自傷他害リスク者は、精神保健福祉法上の措置入院により担保され得ること、

イ　その該当性につき、医療の専門家以外には客観的かつ公正な判断が困難なこと、

を理由に、平成 12 年（2000 年）の安衛則改正で削除された。

ラ 3　本条（法第 68 条）の背景災害として、工場法制定の背景ともなった肺結核が挙げられる。

明治 36 年（1903 年）に発刊された農商務省の『職工事情』等は、特に繊維業の女工が不衛生な労働環境と深夜業により多く感染している実態を示し、

大正 2 年（1913 年）に石原修が公表した「衛生学上より見たる女工の現状」は、工場在籍中死亡者の過半数が結核性疾患であること等を示した。

リ 3　関係判例として、以下の 2 例が挙げられる。

①田中鉄工休職事件神戸地判昭和 33 年 8 月 13 日労働関係民事裁判例集 9 巻 5 号 791 頁

②城東製鋼事件大阪地判昭和 46 年 3 月 25 日判例時報 645 号 96 頁

①では、肺結核と診断された電気溶接工に使用者が下した休職（就業禁止）命令の効力が争われ、それとの関連で安衛則の関連規定の解釈が問われた。

判決は、結核にかかる就業禁止について、

伝染病にかかる当時の安衛則第 47 条第 2 号は、「病毒伝播のおそれのある結核」

と定め、

本人の病勢増悪にかかる同第 4 号は、「結核にかかっている者であって労働のために病勢が著しく増悪するおそれのある者」

と定めているので、単に結核にかかっているのみでは不十分であること、

また、外見上痩せていく等の身体的外観のみでは不十分で、使用者は、医師の専門的知識に基づく判断等の客観的根拠を把握する必要があるとして、本件休職命令を無効とした。

②では、被告会社は、定期健診で肺結核感染と治療や精密検査の必要性を把握していたのに、当時の労基法第 51 条（所定の対象者につき「就業を禁止しなければならない」と定めていた）に基づく就業禁止等の措置を講じず、その結果、外科手術を要するまで病勢が悪化した等として、原告労働者が同社を相手取り損害賠償請求した事案について、

判決は、被告会社は、現に原告労働者に医師への受診等を指示しており、その結果報告を踏まえて対応措置をとれば足り、

健診結果のみから直ちに就業禁止等を講じることまで右法令が要求しているわけではないとの趣旨を述べ、請求を棄却した。

これらの裁判例は、就業禁止は労働者の就業機会を奪うものでもあり、医師等の専門的判断に基づき慎重に判断する必要を示唆していると解される。

ル 3　監督実務経験者（玉泉孝次氏）によれば、本条は監督指導上、あまり適用されておらず、通常は、主治医、産業医等の意見を踏まえ、労使合意の上で療養させ、健康保険法上の傷病手当金を受給させる会社が多い。

これは、就業禁止対象となる伝染病の範囲の不明確さ、就業禁止期間に所得が保障されるとは限らないこと等によるという。

レ 3　関連規定として、やはり感染症罹患者の就業制限を定めた感染症法第 18 条が挙げられる。同法により就業制限が行われる場合、本条（安衛法第 68 条）による就業制限の対象からは外れる。

感染症法では、同法で指定される、

①（1 類から 5 類までの分類うち）1 類、2 類、3 類感染症の患者

②新型インフルエンザ等感染症、指定感染症、新感染症の患者

③①②の無症状病原体保有者

④①②の保護者

のいずれかが、

都道府県知事から通知を受けた場合、

感染症を公衆に蔓延させるおそれのある業務に、

そのおそれがなくなるまで

従事を禁止される（感染症法第 18 条第 2 項、第 7 条第 1 項〔準用〕、同法第 53 条第 1 項〔準用〕）。

就業禁止対象となる業務及び期間は感染症法施行規則で絞り込まれている（同規則第 11 条第 2 項、第 3 項）。

同法上の就業禁止のプロセスは、

1）医師が対象該当患者を診断した場合、最寄りの保健所長を通じて保健所設置市等の長

か都道府県知事に対し、
感染症の名称や症状、
診断方法、
推定される感染年月日、
感染経路
等所定の情報を届ける（感染症法第 12 条第 1 項〔医師の義務規定〕、感染症法施行規則第 4 条第 1 項、第 2 項）。
2）届出を受けた保健所設置市等の長は、厚生労働大臣及び都道府県知事に、
届出を受けた都道府県知事は、厚生労働大臣に、
届出内容を直ちに報告せねばならない（感染症法第 12 条第 2 項〔保健所設置市等の長の義務規定〕、第 4 項〔知事への準用〕）。
3）都道府県知事は、就業制限の当否等について、原則として保健所に設置された感染症診査協議会（感染症法第 24 条第 5 項）に意見聴取を行う。
4）都道府県知事は、当該患者や保護者に対して、
感染症の名称、症状、診断方法、
就業制限及びその期間、
等所定の事項を通知する（感染症法第 24 条第 1 項、感染症法施行規則第 11 条第 1 項）。
5）通知を受けた患者や無症状病原体保有者は就業を禁止される（感染症法第 18 条第 2 項、第 7 条第 1 項〔準用〕、第 53 条第 1 項〔準用〕）。
この規定には金 50 万円以下の罰則が付されている（感染症法第 77 条第 4 号）。
6）就業制限を受けた者やその保護者は、都道府県知事に対し、その対象でなくなったことの確認を求めることができ、その求めを受けた都道府県知事は、確認せねばならない（感染症法第 18 条第 3 項〔制限を受けた者等の権利規定〕、第 4 項〔知事の義務規定〕）。
ロ 3　近年拡大した新型コロナウィルス感染症については、感染症予防等による公衆衛生の確保を目的とする感染症法の第 18 条等による対応のほか、
国民の生命健康のほか、生活や経済の保護も目的とし、平成 24 年に新型インフルエンザ用に設けられていた特別措置法による対応が図られてきた。
感染症法は、基本的な方法を、医師の届出、入院勧告・措置などの措置に拠っている。
感染症法上の対応は、令和 2 年政令第 11 号により、令和 3 年 1 月 31 日期限で第 2 類相当の指定感染症に指定され、その後指定期限が 1 年延長されていた。
令和 5 年（2023 年）5 月 8 日以降は、従前の 2 類相当から 5 類感染症に位置づけが変更されることとなった（令和 5 年 1 月 27 日新型コロナウィルス感染症対策本部決定）。
新型インフルエンザ特別措置法（平成 24 年法律第 31 号）は、基本的な方法を、感染症法より広く、飲食店への時短要請、外出・移動の自粛要請等のまん延防止等重点措置（第 31 条の 6）のほか、飲食店の時短要請、施設の使用制限、催し物の開催制限、外出・移動の自粛要請等の緊急事態措置（第 45 条）に拠っている。

令和 3 年（2020 年）2 月 3 日に交付され、同 13 日に施行された特別措置法の改正法により、感染症法に修正が設けられた。すなわち、「新型コロナウィルス等感染症」に「新型コロナウィルス感染症」と「再興型コロナウィルス感染症」が追加された。これにより、実質的に期限の定めなく感染症法上の対策を講じられることとなった（令和 3 年 2 月 3 日健発 0203 第 2 号）。

なお、労働者が新型コロナウィルスに感染したか、発熱等の症状により、事業者の判断で休業させる場合の休業手当の支払い義務の有無は、個別事案の事情の総合判断になるが、発熱等の症状のみで一律に休業させる場合、労基法第 26 条による休業手当の支払い義務を免れないとする行政の示唆がある（厚生労働省「新型コロナウィルスに関する Q&A」4-問 1・問 2）。

ワ 3　法第 68 条の 2 は、事業者を名宛人として、室内等における労働者の受動喫煙防止の努力義務を課した規定であり、

新設時点から、同じ厚生労働省の健康局が所管する健康増進法第 6 章（受動喫煙）との協働が期待されている。

ここで受動喫煙とは、「人が他人の喫煙によりたばこから発生した煙にさらされること」をいう（健康増進法第 28 条第 3 号）。

ヲ 3　本条は、たばこの健康影響等に関する社会的関心の高まり、受動喫煙による健康障害リスクに関する医学的解明、たばこ煙による不快感等を受け、努力義務として、平成 26 年の法改正（平成 26 年法律第 82 号）で新設された。

他方、協働相手の健康増進法は、平成 30 年（2018 年）に改正され、

第 6 章で、施設の種類に応じた受動喫煙防止措置を施設管理権者等の義務として定め、関連規定の一部には都道府県知事に勧告、命令の権限を付与する規定のほか、罰則も設けられている。

本条（法第 68 条の 2）に反して、事業者が適切な受動喫煙防止措置を講じず、労働者らに健康障害が生じたと認められる場合、安全配慮義務違反等に基づく損害賠償責任が認められ得るが、同義務違反と健康障害の因果関係の立証はしばしば困難であり、従前の裁判例で、事業者の過失責任を認めた例は僅かである（もっとも、安全配慮義務違反による損害賠償責任の要件事実論において、こうした法規定の存在は、受動喫煙による損害の一般的・抽象的な予見可能性を裏付け、労働者側が受動喫煙の事実を主張立証すれば、個別具体的な予見可能性の不存在の立証責任は、使用者に課され易くなるだろう〔三柴〕）。

ン 3　本条に基づく適切な措置の具体化は、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（以下、「現行ガイドライン」とも言う）」（令和元年 7 月 31 日基発 0701 第 1 号）によって行われている。

現行ガイドラインは、平成 30 年（2018 年）の改正健康増進法が施設管理権者に義務づけた事項と本条に基づき事業者が実施すべき事項の双方を一体的に示すことを目的に策定され、事業者と施設管理権者が異なる場合、連携を図る必要がある旨も示唆されている。

現行ガイドラインは、受動喫煙対策の組織的実施を重視しており、衛生委員会等の活用により、労働者の意識や意見を事業者が十分に把握し、個々の事業場に合った方策を講じることが求められている。

また、

①実施計画の策定、

②担当部署の指定による実施状況のモニタリング、

③衛生委員会での調査審議、産業医による巡視等による（作業環境改善を含む広義の）健康管理、

④施設内に喫煙場所を設ける際の標識の掲示、

⑤受動喫煙の健康影響、講じた措置の情報提供と相談対応等による労働者の意識の高揚、担当部署による情報収集と衛生委員会への提供による情報共有、

⑥労働者の採用プロセスにおける対策の明示（敷地内禁煙か屋内禁煙か屋内分煙か等)、

等が重要とされている。

妊婦、呼吸器・循環器疾患者、がん患者、化学物質に敏感な者等には特段の配慮を行うことも求められている。

20 歳未満の労働者については、喫煙室に立ち入らせないようにすることが求められ、立ち入ろうとする者への年齢確認も求められている。健康増進法では適用除外とされている、宿泊施設の客室（個室)、老人ホームの個室、業務車両等でも同様（20 歳未満の労働者は立ち入らせないこと）とされている。

20 歳以上の労働者についても、喫煙区域を通らない動線の設定、喫煙室内の清掃前の換気、業務車両に同乗する喫煙者による配慮等が求められている。

現行ガイドラインでは、健康増進法の定めを踏まえて施設区分ごとに事業者に求められる措置も、以下のように示されている（事業者が施設管理権者でない場合、同人と連携すべきこととなる)。

区分	定義	健康増進法の位置づけ
第一種施設	多数利用施設のうち、学校、病院、児童福祉施設等受動喫煙による健康障害リスクが高い者が主に利用する所定の施設や行政機関の庁舎	敷地内原則禁煙
	技術的基準を満たす特定屋外喫煙場所を除き、労働者に敷地内で喫煙させないこと。	
第二種施設	多数者利用施設のうち、第一種施設及び喫煙目的施設以外（一般の事務所や工場、飲食店等を含む）	原則屋内禁煙
	ア．技術的基準に適合した喫煙専用室（喫煙だけができる部屋であり、飲食等はできない）又は指定たばこ専用喫煙室（飲食等しながら加熱式たばこを	

	吸える部屋）を除き、労働者に施設の屋内で喫煙させないこと。 イ．指定たばこ専用喫煙室を設ける施設が広告等する場合、その旨表示すること ウ．嫌煙者が指定たばこ専用喫煙室での業務や飲食を避けられるよう配慮すること	
喫煙目的施設	多数者利用施設のうち、喫煙場所の提供を主な目的とする施設であり、①公衆喫煙所、②バー、スナック等、③たばこ販売店	屋内の一部又は全部に喫煙目的室の設置可
	ア．広告等の際、喫煙目的室（喫煙を主目的とする施設内に設けられた飲食等しながら喫煙できる部屋）の設置表示をすべきこと イ．嫌煙者が、喫煙目的室での業務や飲食を避けられるよう配慮すること	
既存特定飲食提供施設	2020（令和 2）年 4 月 1 日時点で営業している飲食店で個人又は資本金 5,000 万円以下の会社が経営しており、客席面積が 100 平方メートル以下であること	喫煙可能室の設置可（経過措置）
	ア．広告等の際は、喫煙可能室（飲食等しながら喫煙できる部屋）である旨を表示すべきこと イ　嫌煙者が喫煙可能室で業務や飲食を避けられるよう配慮すること。業務上外を問わず、嫌煙者を喫煙可能室に同行させないよう、労働者に周知すること ウ　飲食できる場所を全面禁煙として喫煙専用室（喫煙だけでき、飲食等はできない部屋）又は屋外喫煙所を設置する場合、技術的基準の充足が望ましいこと エ　事業者は下記事項につき管理権原者に確認すること （ア）　既存特定飲食提供施設の要件に該当することを証する書類を備えること （イ）　喫煙可能室設置施設の届出を保健所に行うこと	

なお、

特定屋外喫煙場所、喫煙専用室又は指定たばこ専用喫煙室、喫煙目的室、喫煙可能室（いずれも説明は図表 193 に掲載）

については、現行ガイドライン別紙 1 に設置要件が示されている。

安衛法第 71 条に基づき、受動喫煙防止対策助成金制度が設けられており、以下の中小企業事業主であって第二種施設の運営者を対象に、

①入口の風速（0.2m 以上）、

②壁、天井等による区画、
③排気は屋外等にする、
等の要件を充たす施設の
1）専用喫煙室や、
2）指定たばこ専用喫煙室
の設置・改修につき、必要経費の 2 分の 1（既存特定飲食提供施設では 3 分の 2）を上限 100 万円として支給されることになっている（令和 4 年〔2022 年〕10 月時点。基労安発 0510 第 2 号等）。

業　　種		常時雇用する労働者数	資本金
小売業	小売業、飲食店、配達飲食サービス業	50 人以下	5,000 万円以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉、複合サービス（例：協同組合）など	100 人以下	5,000 万円以下
卸売業	卸売業	100 人以下	1 億円以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業、保険業など	300 人以下	3 億円以下

（厚生労働省作成）

ア 4　本条（法第 68 条の 2）の沿革をみるに、
職場の受動喫煙防止対策は、当初、法第 71 条の 2、第 71 条の 3 が定める快適職場形成施策の一環として推進されてきた。法第 71 条の 3 に基づく指針である通称快適職場指針（平成 4 年 7 月 1 日労働省告示第 59 号）には、「屋内作業場では、空気環境における浮遊粉じんや臭気等について、労働者が不快と感ずることのないよう維持管理され」る必要があり、適宜、「喫煙場所を指定する等の喫煙対策」すべき旨が示された。
厚生労働省が平成 7 年（1995 年）3 月にまとめた「たばこ行動計画」では、職場は特定の人々が「選択の余地なく相当程度の時間を過ごす場所」なので、「職場の状況を踏まえつつ非喫煙者に十分配慮した対策」が必要とされた。
平成 8 年（1996 年）2 月には、「職場における喫煙対策のためのガイドライン」（平成 8 年 2 月 21 日基発第 75 号）を公表し、快適職場環境形成のみでなく、健康確保の視点から、労働衛生上の対策が必要としつつ、
喫煙に寛容な社会的認識を前提に、喫煙者と非喫煙者双方の立場を尊重することが重要とし、
全面禁煙、
時間分煙、
空間分煙（喫煙室のみで喫煙を認めるか、喫煙対策機器の設置によりたばこ煙の拡大を制御する方法）
の選択肢のうち、合意を得やすい空間分煙を推奨した。
この時期は、もっぱら不快感の減少（≠健康障害対策）等を目的に、喫煙者と非喫煙者の合意形成に重点が置かれていた。
平成 12 年（2000 年）から開始された「健康日本 21」で、喫煙について、

①喫煙の健康影響にかかる知識の普及、
②未成年者の喫煙をなくす、
③公共の場と職場での分煙の徹底と効果的な分煙に関する知識の普及、
④禁煙支援プログラムの普及、
という 4 つの目標が掲げられた。

これらを受け、平成 14 年（2002 年）6 月には、厚生労働省で「分煙効果判定基準策定検討会」報告書がまとめられた。ここには、
①屋内喫煙場所の空気は屋外への排気が最も有効であること、
②煙等の漏れ防止のため、非喫煙場所から喫煙場所への空気の流れを所定値（0.2 メートル/秒）確保すべきこと、
等が記され、これがその後の政策に大きな影響を与えた。

平成 14 年（2002 年）には健康増進法が制定され、その第 25 条が多数者利用施設の管理者に、受動喫煙防止措置の努力義務を課したことで、受動喫煙防止対策への行政の取り組みの基点ができ、それが健康上の重要な課題であるとの認識が拡大した。

その翌年に発出された通知「受動喫煙防止対策について」（平成 15 年 4 月 30 日健発第 430003 号）では、法制定の背景について、
受動喫煙の急性影響（鼻閉、頭痛等）が明確になってきたほか、
肺がんや循環器疾患等のリスクの上昇を示す疫学的研究があり、
IARC（国際がん研究機関）が、たばこをグループ 1（4 類のうち最も強い部類）の発がん性部類に位置づけたこと、
低体重児の出産確率を上げる旨の研究報告があること、
等が示されていた。

もっとも、施設の規模・構造、利用状況等は様々なので、必ずしも全面禁煙とする必要はなく、分煙効果判定基準策定検討会報告書などを参考に、適切な分煙方法を採用すること等が推奨されていた。

厚生労働省は、平成 15 年（2003 年）5 月に、職場における喫煙対策のためのガイドライン（「新ガイドライン」）（平成 15 年 5 月 9 日基発第 0509001 号）を公表した。

これは、分煙効果判定基準策定検討会の影響を強く受けており、喫煙室等を設ける際には、たばこ煙が漏れないよう、非喫煙場所との境界で、喫煙室等に向かう風速を 0.2 メートル/秒とするよう示唆すると共に、喫煙室等の中に設置する有効な喫煙対策機器は、屋外排出方式を原則とすること等、有効な分煙措置の促進を図っていた。

平成 15 年（2003 年）5 月に、WHO 総会で「たばこの規制に関する世界保健機関枠組み条約（FCTC)」が採択され、日本も署名した。

この条約の第 8 条は、締約国が、屋内の職場、屋内の公共の場所等での受動喫煙防止措置につき、既存の国内法の範囲で、立法、執行、行政等の措置を講じること等を求めている。

平成 17 年（2005 年）6 月には、新ガイドラインの履行を促進するため、「『職場のための

喫煙対策のためのガイドライン』に基づく対策の推進について」（平成 17 年 6 月 1 日基安発第 0601001 号）が発出され、有効に対策された喫煙場所の確保等が困難な場合、全面禁煙を勧奨するよう指導すべき旨が示された（この通知は、その他、対策のために利用できる機関や、事業場の受動喫煙対策に関する調査結果等を示していた）。

平成 22 年（2010 年）3 月には、厚生労働省健康局の「受動喫煙防止対策のあり方に関する検討会」の報告書がまとめられ、

多数者が利用する公共的空間では原則として全面禁煙とすべきこと、

飲食店や旅館等では、営業との両立のため、暫定的に喫煙可能区域を確保することも許容すること、

職場によっては従業員本人の自由意志を表明しにくい可能性があることを踏まえて対策を検討する必要があること、

等、改正後の健康増進法の受動喫煙防止規制の骨格とも言える内容が示された。

平成 22 年（2010 年）2 月には、厚生労働省健康局長名で「受動喫煙防止対策について」（平成 22 年 2 月 25 日健発 0225 第 2 号）が発出されて、平成 15 年（2003 年）の通知が廃止され、やはり、

多数者が利用する公共的空間では原則として全面禁煙とすべきこと、

全面禁煙が極めて困難な場合等には、施設の態様や利用者ニーズに応じた適切な受動喫煙防止対策を進めるべきこと、

職場では、新ガイドライン（前掲の職場における喫煙対策のためのガイドライン〔平成 15 年 5 月 9 日基発第 0509001 号〕）に則した対策の実施が望ましいこと、

等が示された。

同じ平成 22 年（2010 年）5 月には、厚生労働省安全衛生部で「職場における受動喫煙防止対策に関する検討会」報告書がまとめられ、

受動喫煙防止対策は、今後、快適職場形成ではなく、健康障害防止の観点で取り組まれるべきこと、

労働者に職場の選択は困難で、かつ、一定時間拘束されること、

安全配慮義務の主体として、事業者の責任で対策が講じられるべきこと、

これらを前提に、安衛法において対策を規定することが必要であること、

講じられるべき措置は、

①全面禁煙又は一定条件を充たした空間分煙、

顧客ニーズ等から困難な場合、

②換気、保護具の着用等、換気量や濃度基準の設定等、

③その他の対策（責任体制の整備や喫煙・禁煙区域の表示、労使への教育等）、

であり、このうち①～③は、事業者の義務とすべきこと、労働者も事業者の指示に従うべきこと、

等が示された[386]。

中小企業への財政的支援、技術的支援等にも言及されている。

その後、労働政策審議会安全衛生分科会での審議を経て、平成 22 年 12 月に建議「今後の職場における安全衛生対策について」が上程された。

ここでは、

①一般の事務所、工場等では全面禁煙か空間分煙とすることを事業者の義務とすること、

②飲食店等では、換気等により可能な限り労働者の受動喫煙機会を低減させることを事業者の義務とすること、

③当面、罰則は付けず、財政的支援や専門家による技術的支援を行うべきこと、

等が示された。

これに基づく改正法案が平成 23 年（2011 年）に衆議院に提出されたが、衆議院の解散で審議未了廃案となった。

この内容は、

新設する法第 68 条の 2 において、事業者に専用喫煙室以外の所定の屋内作業場での喫煙の禁止等の措置を義務づけ、

同じく附則第 27 条で、飲食サービス業等の事業者にその適用を除外する一方、

たばこ煙の浮遊粉じん濃度等の基準の遵守によるばく露低減措置を義務づけるものであった。

なお、上記の建議を受け、改正法成立を待たず、平成 23 年（2011 年）10 月には、受動喫煙防止対策助成金制度等による支援が開始された。

この間、2020 年東京オリンピックの開催が決まったことを受け、平成 22 年（2010 年）7 月には、IOC（国際オリンピック委員会）及び WHO と「たばこのないオリンピック」を推進する旨の合意が成立した。これを受けて、関係府省庁連絡会議のもとに受動喫煙防止対策強化検討チームが設置され、従前の健康増進法上の努力義務による取り組みでは不十分との認識に基づき、

①大学、老人福祉施設、体育館、官公庁施設、バス・タクシー等は屋内・車内禁煙（喫煙専用室設置不可）、

---

386 この報告書の比較法制度面での裏付けを提供した調査報告書として、中央労働災害防止協会『平成 19 年度受動喫煙の健康への影響及び防止対策に関する調査研究委員会報告書』（2008 年〔平成 20 年〕）13-106 頁、125-243 頁（三柴丈典編・井村真己、大友有、表田充生、小谷順子、小早川真理、鄭永薫、沼田雅之、幡野利通、水島郁子分担執筆）がある（平成 22 年には三柴、幡野両名による英米独の追加調査結果書が作成されている）。

この調査研究結果を要約再編した論考として、三柴丈典「職場の受動喫煙対策に関する法的検討～ 8 か国の法制度調査を踏まえて～」（2008（平成 20）年）季刊労働法（労働開発研究会）221 号 136-148 頁がある。

②健康上の配慮を要する施設では、敷地内禁煙、

③それ以外では原則屋内禁煙（喫煙専用室設置可)、ただし、一定規模以下のバー・スナック等は例外とする、

旨提言した。

平成 25 年（2013 年）7 月の第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会では、使用者側委員から、義務化すると（履行が当然となるため）助成金を受けられなくなること、現段階で既に対策を講じる事業所が増えていること等を理由に対策の努力義務化を支持する意見が出され、労働者側委員は反対したが、

平成 25 年（2013 年）12 月の建議「今後の労働安全衛生対策について」では、

使用者側委員の意見を踏まえた記載がなされた。

平成 26 年（2014 年）3 月に国会に提出された改正法案では、屋内作業場等の作業場につき、喫煙室を除き禁煙とすること等の努力義務を課すこと、国が喫煙室の設置等につき必要な援助に努めること等が定められた。

この改正法案は、同年 6 月に成立し、交付された。衆参両院の附帯決議には、受動喫煙の健康影響が FCTC でも明示されていること、2020 年までに職場での受動喫煙をゼロにすることを目標に必要な援助措置を講じていくこと等が示された。

法律案要綱では、新設された本条（法第 68 条 2）の具体化は省令で図られる予定だったが、通達（平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号）で示されると共に、従前の新ガイドライン（分煙効果判定基準策定検討会の影響を強く受けた「職場における喫煙対策のためのガイドライン（平成 15 年 5 月 9 日基発第 0509001 号)」）は廃止された。

この通達では、事業者が事業場の実情を把握・分析し、最も効果的な対策を講じるべきことや、これには、ハード面のみならず、担当部署の指定、推進計画の策定、教育指導等のソフト面の対策も含まれることなど、実情に応じて有効な対策を選択すべきことが示唆されている。

また、新ガイドラインの履行を促進するために発せられた、

「『職場のための喫煙対策のためのガイドライン』に基づく対策の推進について」(平成 17 年 6 月 1 日基安発第 0601001 号)

も、「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について」（平成 27 年 5 月 15 日基安発 0515 第 1 号）をもって代えられ、廃止されている。この通知は、対策を講じる際の基本的考え方から、実際の対策例まで、図まで用いて詳細を綴っている。

平成 30 年（2018 年）には健康増進法が改正され、その第 6 章で、

施設管理権者を名宛人として、

施設の区分に応じ、受動喫煙防止措置を「義務づけた」。

すなわち、上掲の図表 193 の通り、

医療施設、教育機関、行政機関は敷地内禁煙、

それ以外の場所では、原則として屋内禁煙（喫煙専用室設置可）、

小規模の特定飲食店では、経過措置として、「喫煙」、「分煙」標識の掲示により喫煙可、

とすることとされた。衆参両院の附帯決議では、喫煙可能場所／空間でも、従業員が望まない受動喫煙にあわないよう配慮されるべきこと、参議院の附帯決議では、管理権者が 20 歳未満の者を喫煙可能場所／空間に立ち入らせないようにすべきこと等が示された。

この附帯決議を踏まえ、健康増進法と安衛法に基づき事業者が実施すべき事項を一体的に示すことを目的に策定されたのが、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（令和元年 7 月 1 日基発 0701 第 1 号）であり、これにより、平成 27 年 5 月 15 日基安発 0515 第 1 号は廃止された。

通例、両者の名宛人である施設管理権者と事業者は一致するが、一致しない場合には、事業者が管理権者と連携を図るべきこととされている。

イ 4　三柴の見解では、本条（法第 68 条の 2）の新設を裏付ける被害、特に発がん性等の慢性影響については、確実なエビデンスを得難い中、それを探る模索の過程を辿ったと解される（率直に、エビデンスが不十分でも、積極的にその存在を措定してきた面もあると考えられる）。

IARC は、昭和 61 年（1986 年）に、たばこ煙を最も強い発がん性を指すグループ 1 に分類し、平成 14 年（2002 年）には、受動喫煙（passive smoking）についても、肺がんリスクを示す十分なエビデンスがあるとして、グループ 1 に分類した。

日本産業衛生学会も、平成 22 年（2010 年）5 月に、職場での受動喫煙が労働者の肺がんリスクを増加させる十分な証拠があるとして、第 1 群（ヒトに対して発がん性がある）に位置づけた。

「受動喫煙防止対策のあり方に関する検討会報告書」（平成 22 年〔2010 年〕）では、

①受動喫煙は、それ自体ヒトに発がん性のある化学物質や有害大気汚染物質へのばく露であること、

②受動喫煙が冠状動脈疾患の原因となること、

③受動喫煙が循環器への急性の悪影響を及ぼすこと、

等が示されたが、どの程度、どのようなばく露により、どの程度の疾患が生じるかに関する具体的な記載ではなかった（三柴）。

平成 22 年（2010 年）10 月の第 44 回労働政策審議会安全衛生分科会には、国立がん研究センターから、大略、

肺がんと虚血性心疾患による年間死亡者について、受動喫煙ばく露群と非ばく露群とで比較して、約 3600 人が職場の受動喫煙に起因して死亡している旨

の推計が示されたが、JT から反論が示された。

平成 28 年（2016 年）には、やはり国立がん研究センターから、複数の論文のメタアナリシスの結果、受動喫煙経験者は非経験者より肺がんリスクが 1.3 倍となる旨が公表された。

なお、平成 25 年（2013 年）7 月の第 74 回労働政策審議会安全衛生分科会で公表された

国による労働者対象の調査結果では、
34.1%が全面禁煙の積極的推進を支持する一方、
52.3%が空間分煙で十分と回答していた。
ウ 4　本条（法第 68 条の 2）の事業場での実施状況をみるに、
令和 2 年度労働安全衛生調査（事業所調査）によれば、
敷地内全面禁煙は 3 割、
屋内全面禁煙とし、屋外喫煙所を設置が 18.8%、
健康増進法上の施設区分に照らし、
第一種施設（学校・病院等）では、敷地内全面禁煙が 63.1%で最多、
第二種施設（一般の工場・事務所等）では、屋内全面禁煙とし、屋外喫煙所を設置が 49.2%で最多、
だった。
加熱式たばこ喫煙専用室を設けて、嫌煙者がそこでの業務や飲食を避けられるよう配慮している事業場も一定割合あった（敷地内全面禁煙措置を採っていないが受動喫煙防止の取り組みを進めている事業所が 54.1%あり、そのうちの 27.2%）。
令和 3 年度（2021 年度）の労働安全衛生調査（個人調査）によれば、
職場で受動喫煙がある労働者の割合は、
殆ど毎日あるが 8.4%、
時々あるが 12.3%、
で、平成 24 年（2012 年）の労働者健康状況調査（労働者調査）での、23.2%、28.6%から大幅な減少を見せている。
また、平成 28 年度（2015 年度）の労働安全衛生調査（個人調査）では、
喫煙室の設置による空間分煙措置を望む労働者が約 6 割、
敷地内全面禁煙を望む労働者が約 26%
だった。
エ 4　本条（法第 68 条の 2）の関係判例のうち代表例として、先ず、
①名古屋市教員（志賀中学校等）事件名古屋地判平成 10 年 2 月 23 日判例タイムズ 982 号 174 頁
②江戸川区（受動喫煙損害賠償請求）事件東京地判平成 16 年 7 月 12 日労働判例 878 号 5 頁
③積水ハウス（受動喫煙）事件大阪地判平成 27 年 2 月 23 日労働経済判例速報 2248 号 3 頁
が挙げられる。
①の概要は以下の通り[387]。

[387] 以下、①②④⑤の概要の殆どは、三柴丈典「職場の受動喫煙対策に関する法的検討～

【事実の概要】

・原告の請求：[補償（賠償を含む。以下同じ）]損害賠償（慰謝料）。

・請求の法的根拠：[補償]使用者としての安全配慮義務、

労働安全衛生法第 3 条第 1 項所定の快適な職場環境の維持改善義務、第 10 条所定の安全衛生教育義務、

教育管理者としての、教育基本法第 6 条第 2 項、第 7 条第 2 項所定の義務

等の違反に根拠づけられた国家賠償法 1 条所定の違法な職務執行及び不法行為、雇用上の債務不履行等。

・原告の訴えた被害：せき、頭痛等の急性影響のほか、タール、一酸化炭素、ダイオキシン等の有害物質の体内への吸収により、がんや循環器系疾患にかかり易くさせられたこと。

・企業等が講じていた措置：原告が勤務していた 2 つの中学校のうち、一つでは、サロンの設置、教職員へのサロンでの喫煙への協力要請、カーテンの設置、空気清浄機の設置等、

もう一つでは、換気扇の設置された喫煙コーナーの設置、教職員への同コーナーでの喫煙の要請、プラスチック板の入口部分への設置、職員室内禁煙の申し合わせ等。

【判旨～原告請求棄却～】

・裁判所の認定した影響：受動喫煙に関する一般的判断として、眼症状、鼻症状、頭痛等の急性影響の存在は認められるが、慢性影響については明確には認められない。また、原告個人についても、これまで医師の診断を受けたことがないことからも、「要するに、比較的軽微な急性影響以上」のものではない。

受動喫煙による健康リスクに関する研究成果の公表や国際機関の勧告、国内での公共の場所での喫煙規制の進展等から、職場において分煙化が定着化しつつあり、

Y は、施設等の管理又は公務の管理に当たり、当該施設等の状況に応じ、一定の範囲において、受動喫煙の蔵する危険から職員の生命及び健康を保護するよう配慮がなされるべきである。

その際、

受動喫煙の身体への影響は曝露の時間及び量その他諸種の条件の違いにより変動すること、

喫煙が個人の嗜好として長く承認されてきたことも踏まえ、

「当該施設の具体的状況に応じ、喫煙室を設けるなど可能な限り分煙措置を執るとともに、原則として職員が執務のために常時在室する部屋においては禁煙措置を執るなどし（・・・少なくとも、執務室においては喫煙時間帯を決めた上、これを逐次短縮する措置を執るべきである。）、職場の環境として通常期待される程度の衛生上の配慮を尽くす」ことが求められ、これをもって足りる。

---

8 か国の法制度調査を踏まえて～」（2008（平成 20）年）季刊労働法（労働開発研究会）221 号 138-141 頁から転用した。

本件では、市の講じた措置や被害の軽微さから国賠法上の注意義務や安全配慮義務違反は認められない。

②の概要は以下の通り。

【事実の概要】

・原告の請求：[補償]損害賠償（医療費及び慰謝料の一部）。

・請求の法的根拠：[補償]主位的に安全配慮義務違反、予備的に不法行為または国家賠償法第 1 条第 1 項。

・原告の訴えた被害：副鼻腔炎、咽頭炎、喉頭炎等へのり患のほか、

自ら席上に設置した空気清浄機の方を向く不自然な姿勢や激しいせき込みなどによる頸部椎間板ヘルニアへのり患。

・企業等が講じていた措置：原告が最初に配置された執務室については、室内に増設した換気扇付近に喫煙場所を設置し、職員にその場所での喫煙を指示していた。

但し、喫煙場所に区画はなく、X の席後方 2、3m 付近にも喫煙場所があり、自席で喫煙する職員もいる状態であった。

次に配置された事務室については、保健所全体用の中央式空気調和機と排風機を設置していた他、

換気扇 1 機、空気清浄機能付きの空気調節装置 1 機の設置された喫煙場所を指定し、喫煙は同所ですべき旨の周知を図っていた。

また、原告の要請を容れ、彼の座席を、2 カ所ある喫煙場所まで、各 10m、19m の位置に設定した。その後、事務所内禁煙の方針を推進し、所内分煙及び禁煙の表示を行い、さらにその後、原告が同所の配属を外れる時期になって、室内全面禁煙措置を実施した。

【判旨～原告請求一部認容～】

・裁判所の認定した影響：眼の痛み、のどの痛み、頭痛等の継続、及び、これによる精神的肉体的苦痛。

・受動喫煙の慢性影響として、肺ガン等のリスクが認められる。

平成 4 年（1992 年）の「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（労働省告示 59 号）や平成 7 年（1995 年）年に厚生省がまとめた「たばこ行動計画」の記載、平成 8 年（1996 年）の「職場における喫煙対策のためのガイドライン」における記載等から、原告が受動喫煙被害を訴えた当時（平成 7－8 年〔1995－1996 年〕）、

被告には、「当該施設等の状況に応じ、一定の範囲において」、との限定付きながら [388]、「受動喫煙の危険性から原告の生命及び健康を保護するよう配慮する義務」があった。

---

388 この限定の根拠として、受動喫煙リスクは、そのばく露時間やばく露量を無視して一律に論ずられない性質であること、当時の日本では、喫煙に寛容な社会的認識が残っていたこと、ガイドラインでも、即時に全面的な分煙対策の導入を図るべきとはされていなかったこと等が示されている。

原告が、大学病院の診断書を示して対策を求めた時点で、原告の座席を喫煙場所から遠ざけたり、職員の自席での禁煙を徹底する、などの措置を講じるべきであったのに放置した点で安全配慮義務違反があり、被告は慰謝料5万円を支払うべきだった。

③の概要は以下の通り[389]。

【事実の概要】

本件原告は、本件被告に嘱託社員として障害者雇用（手関節や指の身体障害で採用当時は5級と認定）され、入社後、関節リウマチも発症していた。被告の工場内のミシン室に常駐し、作業服の修理作業等に従事していて、他の職員らのたばこ煙に晒されていた。

工場の生産停止後は、会議室でカタログの台車への収集や箱詰め作業を行っていた。

原告は、その双方で受動喫煙があったと主張した。

・原告の請求：[補償]損害賠償

・請求の法的根拠：[補償]安全配慮義務違反

・原告の訴えた被害：受動喫煙症及び化学物質過敏症（この他、持病の関節機能障害の増悪を訴えたが、主に作業内容の変更によると主張した）

・企業等が講じていた措置：平成15年の健康増進法第25条の施行、同年発出された厚生労働省のガイドライン（「職場における喫煙対策のためのガイドライン」〔平成15年5月9日基発第0509110号〕）等を踏まえた、

工場内主要事務所の禁煙措置と、建物内の喫煙所の設置、休憩所内に暖簾やカーテン等で仕切られた喫煙スペースの設置、従業員らへの指定場所での喫煙の指示等の分煙措置（現にミシン室での喫煙者は少数だった）。

その他、原告と産業医の面談を踏まえたミシン室の禁煙措置、

会議室での従業員による自発的な喫煙後の換気、その後の全面的な禁煙措置、

原告から受動喫煙症の診断に基づく損害賠償請求を受けた、工場内の喫煙スペースのある室内での粉じん濃度の測定、喫煙者のいる警備室の禁煙措置等。

【判旨～原告請求棄却～】

・裁判所の認定した影響：特段の認定なし。

確かに、原告入社当時、従業員の中に原告の就労する職場で喫煙する者がいたが、被告は、法改正等を踏まえ、原告らが受動喫煙状態にならないよう、申出を受ければ、その都度、相応の対策を講じており、原告が被告での勤務で受動喫煙状態を強いられていたとまでは言えない[390]。

---

[389] 本件も三柴独自に整理した。

[390] なお、関節機能障害の悪化については、本人を従事させた作業（当初はミシンを使用した短時間の軽作業やキャスター付きの机や椅子の運搬作業等、その後、倉庫内でのカタログ等の台車での収集や箱詰め作業）の性質上、被告に予見可能性はなかったし、原告から、手関節に負担のかかる作業を避けるよう記された医師の診断書を受領して以後は、原

その他の事情からも、被告の安全配慮義務違反は認められない。

【汲み取り得る示唆】

これら 3 例だけをみても、本条（法第 68 条の 2）所定の内容は、その制定前から安全配慮義務の内容と理解されていたこと、

しかし、実際の判断では、

①受動喫煙被害は、実際のばく露量に左右されること（相当のばく露量が認められない限り、法的救済に値する被害が認められ難いこと）、

②喫煙が嗜好として社会的に承認されてきたこと、

③一般論はともかく、具体的事案における実際の被害の内容が急性影響にとどまり、がん等の慢性影響までは認められ難いこと、

等を理由として、（医師の診断書が出ても適当な措置を講じない等の事情がない限り、）裁判所が事業者らの過失責任の認定に慎重であったことが窺える。

職場の禁煙措置等の履行請求がなされた事案として、

④京都簡易保険事務センター事件京都地判平成 15 年 1 月 21 日労働判例 852 号 38 頁

⑤JR 西日本（受動喫煙）事件大阪地判平成 16 年 12 月 22 日労働判例 889 号 35 頁

が挙げられる。

④の概要は以下の通り。

【事実の概要】

・原告らの請求：[予防]庁舎内部の禁煙措置、[補償]損害賠償。

・請求の法的根拠：[予防]主位的に安全配慮義務違反、予備的に人格権の侵害または不法行為、[補償]主位的に安全配慮義務違反、予備的に不法行為。

・原告らの訴えた被害：原告ら 2 名のうち 1 名（X1）は、受動喫煙による人格権である嫌煙権の侵害、肺がん等の病気にり患する危険性が増大したことによる精神的苦痛を被害とし、

もう 1 名（X2）は、化学物質過敏症にり患するなどの肉体的苦痛のほか、X1 と同様の精神的苦痛を被害と主張した。

・企業等が講じていた措置：（おそらく原告らが滞在したわけではなく、主に機械へのたばこ煙の影響を慮ってなされた）電子計算機室の終日禁煙措置、その後、食堂内、更にその後、各階事務室等に禁煙室を設置、他の場所では喫煙をしないよう呼びかけていた。

【判旨～原告請求棄却～】

受動喫煙にとは、「自己の意思とは関係なく、その環境にいる限りは不可避的に他人の喫煙によるたばこ煙を吸引させられること」と定義され、それによる被害の可能性については、一般論として、急性影響、慢性影響共に、その蓋然性が認められる。

告とも相談しつつ、梱包作業のみの指示、清掃業務への配転等の配慮をする等、安全配慮義務を果たしていたとした。

受動喫煙の危険性を考慮すると、受動喫煙を拒む利益も法的保護に値する。「嫌煙権」という言葉の適否はともかく，その利益が違法に侵害された場合に損害賠償を求めるにとどまらず、人格権の一種として、受動喫煙を拒むことを求め得ると解する余地もある。

しかし，受動喫煙による健康被害は、ばく露量等によること、

喫煙は現時点で社会的に許容されていること、

厚生労働省のガイドラインも空間分煙を定めていること、

等から、少量ばく露で安全配慮義務違反となるわけではない。

この点、本件においては、喫煙室から漏れ出る ETS（環境たばこ煙）の量、濃度からしても、

X1 については、一時的な不快感にとどまる。

X2 については、化学物質過敏症による症状を主張するものの、それが被告施設における受動喫煙と因果関係を有するか不明

であり、原告らによる請求は、予防、補償共に否定される。

⑤も④とほぼ同様の事実関係で、同旨の判断が示されており、概要は以下の通り。

【事実の概要】

・原告らの請求：[予防]目録記載の各施設（本件各施設）内を禁煙室とする措置、[補償]損害賠償（慰謝料）。

・請求の法的根拠：[予防]人格権に基づく妨害排除・予防請求権又は雇用契約に基づく安全配慮義務履行請求権、[補償]不法行為又は安全配慮義務違反。

・原告らの訴えた被害：受動喫煙によるストレス、がん等の重篤な疾患等にり患する危険性への曝露。

・企業等が講じていた措置：本件各施設のうち、男性更衣室、一部の（主要な）駅の乗務員詰所における禁煙措置、

一部の駅の乗務員詰所や休憩室、宿泊所等における緩やかな分煙（不完全分煙）措置（喫煙場所と非喫煙場所の間のパーティションでの区分と空気清浄機[屋内循環]の設置、こうした措置の従業員への告知、掲示、管理者による指導等）等。

【判旨～原告請求棄却～】

受動喫煙の慢性影響として、一定時間、一定濃度への曝露を前提に、肺がん、副鼻腔がん、虚血性心疾患のリスクの上昇等が認められる。

現行法令等の解釈として、「被告としては、事業場において喫煙室を設置するのが望ましく、それが困難であるとしても、たばこの煙が拡散する前に吸引して屋外に排出する方式である喫煙対策機器を設置するという空間分煙を実施するよう努力することが要請されている」。

また、安全配慮義務違反の判断の一環として、労働省の新ガイドライン（平成 15 年）に沿った履行状況が参考にされる。

しかし、法令等により直ちに全面禁煙措置が義務づけられることはなく、この理は安全配

慮義務についても同様である。

また、受動喫煙にかかる安全配慮義務の内容は、

(i)受動喫煙空間への滞在の義務づけの有無、

(ii)ばく露レベル、

(iii)発生した健康上の影響、

等により異なる。本件ではそのいずれも、存在が認められないか、あっても些少に止まる。

たしかに、原告らは、本件各施設でETS（環境たばこ煙）に曝露する可能性があった。そして、それにより、目の充血、咳、頭痛等の症状を覚えることがあったが、「何らかの疾病に罹患するなど現実に医師の治療を要するほど健康が害されたとまでは認められない」。

よって、履行請求の法的可能性を論じるまでもなく、安全配慮義務の履行請求権に基づく作為請求は理由がない。

人格権に基づく妨害排除・予防請求についていえば、一般に，人の生命，身体及び健康上の利益は，人格権としての保護を受け，違法に侵害された者は，損害賠償請求のほか、人格権に基づき，加害者に対し，現に行われている侵害行為を排除するか、将来生ずべき侵害を予防するため，侵害行為の差止めを求めることができるが、

本件で被告のなすべき措置が全面禁煙に及ばない以上、被告の負う責任範囲外で生じる受動喫煙被害の加害者は、喫煙者である他の乗務員であり被告ではない。

【汲み取り得る示唆】

このように、受動喫煙対策の履行請求可能性や人格権に基づく妨害排除・予防請求可能性は、理論的には認められているが、

実際の認容に際しては、相当程度のばく露の質量を前提に、全面禁煙には至らない、当該事業場の実態に沿った現実的な措置に限られることが窺われる（三柴私見）。

健康増進法の改正で、法定措置の履行請求が認容される可能性はあるが、相当程度のばく露量を前提とすることに変わりはないだろう（三柴私見）。

製造業者に対する損害賠償請求例としては、

損害賠償等請求事件東京地判平成25年12月17日D1LAW28224156

が挙げられる。

本件は、タクシー運転手だった原告が、車内での受動喫煙で咽頭がん等の疾病に罹患した等として、たばこ販売業者である日本たばこ産業（JT）を相手方として、不法行為損害賠償請求と共に、人格権に基づき、主位的にたばこの製造・販売の差し止め、予備的に警告表示・不適切な広告の削除及び謝罪広告の掲載を請求した事案である。

判決は、直接の加害者は喫煙者であり、被告は間接的に関与しているに過ぎない、

受動喫煙被害防止のため紙巻きたばこの製造・販売停止を求めるには論理の飛躍がある等として、請求を全部棄却したが、

その過程で、受動喫煙防止の中心的課題は公共施設や職場での分煙化や喫煙者のマナーの徹底等であったし、（当時の）健康増進法第25条の名宛人も施設管理者であったこと等

を述べている。

また、被告であるJTが、喫煙マナー啓発活動に取り組んだり、受動喫煙に関する注意文言をたばこの包装に表示してきたこと等も積極的に評価している。

加えて、ここでも、社会全体に喫煙に寛容な風潮があったこと等を挙げ、被告の責任を否定した。

【汲み取り得る示唆】

化学物質等による職業性疾病対策では、製造業者が一定の義務を怠った場合、安衛法上も民事法上も一定の責任を負うことが予定されているのに対し、たばこについては異なる発想となることが窺われるが、本判決はJTの取り組み努力を積極的に評価しているので、仮に他の化学物質と同じ責任を負う前提をとっても結論は変わらなかったと解される。

オ4　関連規定には、当然に平成30年(2018年)改正健康増進法の諸規定が挙げられる。

同法は、第29条以下で、多数者利用施設等の区分に応じ、一定の場所等を除き、喫煙を禁止すると共に、施設管理権者が講ずべき措置を規定する。

特に20歳未満の者の喫煙可能場所へ立入らせてはならないとする(同法第33条第5項、第35条第7項)。

また、全ての者を名宛人として、喫煙禁止場所での喫煙を禁止し、都道府県知事による命令及び命令違反への罰則によりその履行を担保している（同法第29条、第77条第1号)。罰則はないが、喫煙禁止場所以外で喫煙する際も、受動喫煙を生じさせないよう配慮するよう定めている（同法第27条)。

施設等の区分に応じ講ずべき措置は、図表193の通りであり、概略、

学校、病院、児童福祉施設等の第一種施設では、特定屋外喫煙場所を除き、敷地内原則禁煙とされ（同法第29条)、

第一種施設や喫煙目的施設以外の第二種施設（普通の事務所や工場等）では、技術的基準を充たす喫煙専用室以外、原則屋内禁煙とされ（同法第29条第1項第2号、第33条)、

バーやスナック等の喫煙目的施設では、屋内の一部か全部を構成する喫煙目的室（喫煙を主目的とする飲食等しながら喫煙できる部屋）で喫煙可能とされている（同法第35条)。

また、既存の小規模飲食店（特定飲食提供施設）では、屋内の一部か全部を構成する喫煙可能室（飲食等しながら喫煙できる部屋）で喫煙可能とされている（同法附則第2条)。

人の居住用の場所、ホテル等の客室（個室）は、これらの規制の適用が除外されている（同法第40条第1号、第2号)。

施設管理権者等には、喫煙禁止場所での喫煙器具（灰皿等）の設置が禁止されている他、喫煙者にその中止やその場所からの退出を求めるよう努める義務が課されている（同法第30条第1項、第2項)。

また、専用喫煙室（喫煙だけができる部屋）や喫煙目的室（喫煙を主目的とする施設内に設けられた飲食等しながら喫煙できる部屋）を設ける場合、施設の出入口に所定の標識を設置すること（同法第33条第3項、第35条第3項）や、20歳未満の者をそこに立ち入らせ

ないようにすること（同法第 33 条第 5 項、第 35 条第 7 項）が求められている。

これらに違反した場合、都道府県知事等の指導の対象となる（同法第 31 条）ほか、

喫煙禁止場所からの喫煙器具の撤去、設置した喫煙室の構造が技術的基準に不適合となった場合の標識の撤去や使用停止等については、都道府県知事が勧告できる（同法第 32 条第 1 項、第 34 条第 1 項、同法第 36 条第 2 項）。

この勧告に従わない場合、知事は、企業名の公表又は勧告に従うべき旨の命令をなし得ることを定め（同法第 32 条第 2 項、第 3 項、第 34 条第 2 項、第 3 項、第 36 条第 3 項、第 4 項）、

この命令に従わない場合や、そもそも出入口の標識の掲示義務に反した場合には、50 万円以下の過料が適用され得る（同法第 76 条第 1 号、第 2 号）。

ここでは、罰則の対象が、禁煙場所での喫煙器具の撤去義務違反や、設置した喫煙室の構造が技術的基準に不適合となった場合の標識の撤去義務違反や使用停止等違反に限られており、それも都道府県知事の勧告及びそれに従わない場合に発せられる命令にも従わない場合に限られていて、禁煙場所での喫煙行為やその管理の懈怠そのものに罰則の適用が予定されていないことを強調せねばならない。

17　吉田・阿部（未央）解説（第 7 章第 69 条～第 71 条）

吉田・阿部（未央）解説は、第 7 章に属する第 69 条から第 71 条の 4 を対象としている。

これらは、労働者の業務上の事由による（主に身体的な）健康障害防止を超えて、より積極的な労働者の心身の健康増進の促進を図った規定群である（作業関連疾患対策は射程に入る）。いずれも罰則は付されていない。

解説の概要は以下の通り。

ア　法第 69 条は、

第 1 項で、事業者に対し、健康教育や健康相談を例示しつつ、健康の保持増進策を、継続的かつ計画的に講じるよう、努力義務を課し、

第 2 項で、労働者に対し、第 1 項所定の事業者が講じる措置を「利用して」自ら健康の保持増進に努めるよう求めている。

イ　本法が第 1 条で定める労働者の安全と健康の確保（＋快適職場環境形成）という目的を達するには、業務起因性のある健康障害の防止を超えて、

①心と体の両面にわたる対策を講じること、

②積極的な健康づくり、体力づくりを行うこと、

③生活習慣病、業務に関わる精神疾患を含む作業関連疾患の予防を見据え、

労働者の現在の健康状態を基準とした就業上の配慮を図ること、

その限りで私傷病管理も行うこと、

④必要の限り、私生活に及ぶ働きかけを行うこと、

等が必要になるため（以上の整理は三柴）、本条は、先ず事業者に対して、そうした措置を講じる努力義務を課した。

本条には、生活習慣病の有病率、労災発生率、傷病による労働損失日数の減少等の効果が期待されている。

安衛法は、その制定当初から、労基法が定める賃金、労働時間等の一般的労働条件と労働災害との関係を指摘していた（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）。すなわち、心身の健康状態の悪化が労災リスクを高めることは、もとより本法の想定内であった。

もっとも、職域のリスク管理を主な目的とする労働安全衛生法が、具体的な課題について、どこまで労働者の私傷病や私生活、心の問題にまで踏み込むべきかは常に議論されてきた。

近年の産業保健を巡る政策論議でも、日本経団連は、産業保健政策の所掌を業務上の危険有害要因による健常者の発症増悪防止に限定するよう求めてきた [391]。厚生労働省は、素因や基礎疾患保有者への健康配慮／管理と就労支援を、産業医等の産業保健専門職の支援を受けつつ事業者側の責任で行わせるよう、政策を展開してきた [392]。

少子高齢化、産業構造の変化とストレス社会の到来、法定健診での有所見率の増加、国民の健康への関心の高まり、伝統的な労災発生率の減少等、様々な事情が本条に基づく国の施策や事業者責任の強化を後押ししている。

ウ　本条を含む心身両面に及び、健康保持増進を多角的に図る／支援する規定の多くは、昭和 63 年（1988 年）の安衛法改正時に新設された。

制定の背景には、

第 1 に、高年齢労働者の労災の増加傾向があった。とりわけ転倒・墜落等の発生率が若年労働者の 2 倍超に達していた。高血圧、虚血性心疾患等の有病率も高かった。いずれも、職域での管理が必要かつ可能と考えられた。

第 2 に、技術革新等の働き方や職場の変化を背景とするストレス問題の増加ないしそれへの問題意識の高まりがあった。

本条の制定にあわせ、労働者の心と体の健康づくり（Total Health Promotion Plan：THP）の推進を目的として、法第 70 条の 2 に基づく「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（健康保持増進指針。昭和 63 年 9 月 1 日健康保持増進のための指針公示第 1 号。最新改正：令和 5 年 3 月 31 日 健康保持増進のための指針公示第 11 号）が策定された。

これは、企業における体操やウォーキング、禁煙、接種の促進等をイメージしたもので、健常者と不調者とを問わず、労働時間等の勤務条件面での配慮も含んでいる（昭和 63 年 9

---

391 例えば、令和 4 年 10 月 17 日第 1 回産業保健のあり方検討会における鈴木重也構成員（日本経団連）の発言。

392 第 2 回今後の産業保健のあり方検討会資料 1（今後の産業保健のあり方に関する論点）1-2 頁や治療と就労の両立支援政策に顕著。三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」日本労働研究雑誌 762 号（2024 年）5-6 頁も参照されたい。

月 16 日基発第 601 号の 1・七)。

同指針では、職場での THP の目的を、労働者のメタボリックシンドロームの予防と健康レベルの向上とし、労働生産性向上の観点にも言及している。方法としては、適度な運動と健全な食生活、ストレスコントロール等を挙げている。

令和 2 年の指針改定（令和 2 年 3 月 31 日 健康保持増進のための指針公示第 7 号）では、

①労働者個人より集団を対象としたポピュレーション・アプローチ、

②無関心層の取り込みのための楽しみながら取り組めるスポーツの促進、

③高齢化を見越した若年期からの運動の習慣化、

の 3 点が追記された。この改定は、令和 2 年（2020 年）に開催された東京オリンピック・パラリンピックに向けて策定された「スポーツ基本計画」（平成 29 年 3 月 24 日）との連動も図っていた。

指針が事業者に求める主な措置の内容は、①健康指導、②健康教育、③健康相談等であり、このうち①は、健診や健康測定（健診に追加して行われる医学的検査や生活状況調査等、健康指導を目的とした、より広範囲のもの）等による健康状態把握に基づきなされる、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導（特に睡眠、喫煙、飲酒に関するもの）等が想定されている。

措置の実施主体には、

産業医、衛生管理者、保健師等の事業場内産業保健スタッフと人事労務管理スタッフのほか、

労働衛生機関、中央労働災害防止協会、医療保険者、医師会、地方自治体等の事業場外資源

が想定されており、令和 2 年の改正で、中小企業による後者の活用が強調された。

指針では、健康保持増進対策でも、事業者が目標設定と推進表明から始め、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクルを構築・運用するよう求められている。

エ　法第 70 条は、事業者を名宛人として、健康保持増進対策として、第 69 条に定めるもののほか、体育活動、レクリエーションその他の活動につき、労働者に「便宜供与」を行う等の努力義務を課している。

本条は、昭和 47 年の安衛法制定時点で、同じ第 70 条に設けられており、法第 69 条の新設に伴い、「前条第一項に定めるもののほか」が追記されたほか、現在に至るまで内容は変わっていない。

「体育活動」は、スポーツ等を意味し、「レクリエーション」は、勤務時間外に楽しみで行われる活動を意味する。「便宜の供与」とは、可能な範囲での提供であって、労働者に請求権を付与する趣旨でないことを意味する（昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号)。「その他の活動」は、職場体操、栄養改善等を想定している。

オ　法第 70 条の 2 は、やはり法第 69 条所定の健康保持増進対策につき、

第 1 項で、厚生労働大臣による履行支援のための指針の公表を定め、

第 2 項で、厚生労働大臣による事業者等に対する指導を定めている。

これらは、具体的手法を承知しない事業者に向けて標準的手法を示すことにより、対策の促進を図る狙いを持っている。

本条に基づく主な指針は、

①上掲の健康保持増進指針

②労働者の心の健康の保持増進のための指針（通称メンタルヘルス指針。平成 18 年 3 月 31 日指針公示第 3 号、最終改正：平成 27 年 11 月 30 日指針公示第 6 号）

の 2 つである。

この他、対象を特定した臨時的指針として、

③「原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」（「東京電力福島第一原子力発電所における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」平成 23 年 10 月 11 日基発 1011 第 2 号･第 3 号･第 4 号。最終改定：平成 27 年 8 月 31 日基発 0831 第 11 号･第 12 号）がある。

なお、法第 70 条の 2 に基づく指針につき、安衛則第 61 条の 2（同第 24 条を準用）は、その公表は官報に掲載するとともに、厚生労働省労働基準局及び都道府県労働局において閲覧に供することにより行うと規定している。

①は、前述の通り、昭和 63 年（1988 年）の安衛法改正により法第 69 条等が設けられた際に定められたもので、健康保持増進対策の基本的考え方、推進体制、個人情報保護等を定めている。

②は、平成 17 年（2005 年）の安衛法改正の際、法令上の根拠を持たなかった「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（平成 12 年 8 月 9 日基発第 522 号の 2）の内容を発展的に踏襲して策定されたものである。

この指針は、予防段階を 1 次予防から 3 次予防の 3 段階に分け、以下のように、各段階に応じて具体的な進め方を示している。

1 次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）：作業環境・方法、労働時間、仕事の質量、ハラスメントを含む職場の人間関係、職場の文化・風土等の職場環境等にかかる問題点の把握と改善。

2 次予防（不調をもたらす問題の早期発見・早期対応）：労働者、上司、家族等からの相談対応体制の整備、産業保健スタッフや外部医療機関への紹介等。

3 次予防（不調者への事後対応や再発防止）：職場復帰支援プログラムの策定と体制整備、組織的・計画的取り組み。

また、以下の 4 つの実施主体による取り組み方法を提示している。

①労働者自身によるセルフケア

②上司等によるラインケア

③産業医等による事業場内産業保健スタッフ等によるケア

④外部医療機関等による事業場外資源によるケア

平成 27 年の改定では、その包括性、具体性が強化された。特に職場復帰支援の項目が新設されたことと、個人情報保護について詳細が示されたこと等が特筆される。

カ　法第 70 条の 3 は、

①法第 66 条第 1 項所定の法定健診の方法等を具体化する省令、

②法第 66 条の 5 第 2 項所定の健診後事後措置等の履行支援のための指針、

③法第 66 条の 6 所定の法定健診結果の本人への通知方法等に関する省令、

④法第 70 条の 2 第 1 項所定の THP 等の健康保持増進策を具体化／履行支援する指針、

につき、

健康増進法第 9 条第 1 項所定の健康診査等指針（厚生労働大臣が、健康増進事業者〔健康増進法第 6 条所定の健康保険者等〕に対して、健康診査実施、健康手帳発行等に関する指針を公表して、国民の自主的措置の支援を図るもの）との調和、ひいては安衛法上の健康保持増進策と健康増進法との連携を図らせようとした規定である。

キ　法第 68 条の 2 の解説で述べられているように、健康増進法と安衛法の連携は、受動喫煙対策で図られたのが嚆矢と思われるが、この規定は、それを更に展開させようとしたものと解される。

すなわち、職域での労働者の健康を司る安衛法が、まさに家庭、地域などでの生涯にわたる心身両面にわたる健康（国民全体の健康）にも関心を持ち、ゆくゆくはコラボヘルスの実現のため、事業者と健康保険の保険者とで、健診データ等の情報連携を図ることを視野に、

まずは努力義務やそれに紐付くガイドラインレベルからでも、それらを推進する政策と連携して進めていくという行政の目標設定を図る趣旨と共に、

健常者の健康状態の維持強化のみならず、たとえば事業者に健康診断で生活習慣病等も診査させ、その健康状態に応じた就業上の措置を講じさせる、

産業医が面接指導において行う私生活に関わる聞き取りやアドバイスを許容ないし促進するなど、

職域から私傷病管理や私生活にアプローチすることに根拠を与える趣旨もあると察せられる（三柴による）。

ク　法第 71 条は、

第 1 項で、労働者の健康の保持増進対策につき、国が、

①資料提供、

②作業環境測定及び健康診断の実施「の促進」、

③受動喫煙防止設備の設置「の促進」、

④健康教育等にかかる指導員の確保及び資質向上「の促進」、

等の援助に努めるよう求め、

第 2 項で、

国が第 1 項の援助を行うに際して、中小企業者に特別の配慮を行うよう定めている。

第 1 項で、「促進」との文言を多用した趣旨は、実施を保証できないことと、行うとしても直接の実施ではなく、費用補助等の形式になること、政府内では、そのための予算を得る意図もあると解される（三柴）。

ケ　上掲①（又は④）の好例として、厚生労働省は「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成 16 年 10 月 14 日送付案内：基労安発 0323001 号、最終改正：基安労発 0706 第 1 号平成 24 年 7 月 6 日。以下「職場復帰の手引き」という）が挙げられる。

ここには、以下の 5 段階のステップと具体的支援内容が示されている。

第 1 ステップ：病気休業開始及び休業中のケア

労働者が安心して療養に専念できるような情報提供が求められる。

なお、後掲のワコール事件京都地判平成 28 年 2 月 23 日労働判例ジャーナル 51 号 13 頁では、本人の療養中、会社関係者から直接連絡しないよう主治医から求められていた（と本人から聞き及んでいた）のに、あえて連絡をとったことが安全配慮義務違反となる旨示されている。

第 2 ステップ：主治医による復帰可能性の判断

日常生活への復帰と業務遂行能力の回復ではレベルが異なることを踏まえ、主治医－産業医間の情報交換が求められる。

第 3 ステップ：復帰の可否判断及び復帰プランの作成

事業場内産業保健スタッフが中心となって、労働者の意向を確認し、上司も参画のもと、就業上の配慮の内容を定める必要がある。

第 4 ステップ：最終的な復帰の決定

第 5 ステップ：復帰後のフォローアップ

疾患の再発再燃の確認、プランの評価・見直しが求められる。

裁判例の中には、2 度目の復帰時のプランでは定時・軽減勤務とされていたのに、月 100 時間超の時間外労働が行われ、労働者の精神疾患が再燃した事案で、使用者の安全配慮義務違反を認めた例がある（建設技術研究所事件・大阪地判平成 24 年 2 月 15 日労判 1048 号 105 頁）。

なお、職場復帰の手引きでは、正式な職場復帰の決定（第 4 ステップ）前に、復帰準備と可否判断等を目的とした「試し出勤制度」の実施が推奨されている。

コ　第 69 条から第 71 条のような健康の保持増進策に関する規定にとって近年の重要な関連規定として、法第 66 条の 10 が挙げられる。

同条は、ストレスチェックの集団分析等により、ストレスの原因となる職場環境の改善を図ることを一次的目的、高ストレス者に対する就業上の配慮を二次的目的としており、特に第 69 条と第 70 条の 2 第 1 項に基づくメンタルヘルス指針との関係が深い（その制度の原型は、以前から同指針に定められていた〔三柴〕）。

サ　健康の保持増進対策に関する定めの沿革は以下の通り。

労基法制定当初は、第 5 章「安全及び衛生」のうち、作業環境面について、事務所衛生等の一般的義務を定めた第 43 条で、

建設物及びその附属建設物について、

換気、採光、照明・・・

その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置

を講じねばならないと定め、

第 52 条第 3 項で、

法定健診（雇入時及び定期の健診）の結果に基づく就業上の措置（就業場所や業務の転換、時短等）

を講じねばならないと定めていた。

しかし、前者は事務所衛生に限られていたし、後者は一般的な健診に基づく措置に限られており、射程が狭かった。

昭和 47 年（1972 年）の現行安衛法制定で、第 7 章「健康管理」の第 70 条に現行同条とほぼ同様の規定が設けられたが、現在もそうであるように、比較的身体面を強調する定めだし、それを具体化するなど実施を支援する規定はなく、事業者向けの訓示的色彩が強かった。

昭和 63 年（1988 年）の法改正で、第 7 章が「健康管理」から「健康の保持増進のための措置」に改められ、第 69 条に、健康教育及び健康相談、継続的かつ計画的な実施等のソフトないし心理面に及ぶ具体策を示す規定が設けられた（従前の第 69 条は、潜水業務等の危険作業における作業時間の制限を定めており、これは第 65 条の 4 に移動した）。

第 70 条の 2 には、所管大臣による指針の公表と事業者らへの指導が定められ、法第 69 条（及び第 70 条）の実施を支える制度がある程度整った。

シ　健康増進（Health Promotion）の考え方は、国際的には、昭和 21 年（1946 年）に WHO が、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態との広い定義を示したところに嚆矢があり、

昭和 61 年（1986 年）には、WHO の「ヘルスプロモーションに関するオタワ憲章」が採択され、ヘルスプロモーションとは、人々が自ら健康をコントロールし、改善できるようにするプロセスだとの自律性を謳うと共に、社会的環境の改善を含むことも示された。

国内での政策的取り組みの嚆矢は、昭和 53 年（1978 年）の「第 1 次国民健康づくり対策」10 カ年計画の策定と思われる。高血圧、肥満を主なターゲットとして、疾病防止を図り、国民全体の健康を図った計画である。

これに基づき、当時の労働省は、シルバー・ヘルス・プラン（SHP）構想を発表し、昭和 54 年（1979 年）には中央労働災害防止協会に専用の推進室が設けられた。

昭和 55 年（1980 年）には、第 6 次労災防止計画に「トータル・ヘルスケア」の文言が盛り込まれた。これは、高齢者に限らず全年齢を対象とした健康対策を意味する。

これらの構想／計画は、

①疾病防止から積極的な健康・体力づくり（ポジティブ・ヘルスケア）へ、

②職域のみならず、私生活全てでの健康管理、
③身体のみでなく、メンタルも対象とした健康管理、
といった性格を持っていた。

こうした流れを踏まえ、昭和 63 年（1988 年）には第 2 次国民健康づくり対策（アクティブ 80 ヘルスプラン）が策定されると共に、安衛法が改正され、健康の保持増進対策に関する規定の整備が図られ、THP（トータル・ヘルス・プロモーション）事業が開始された。

メンタルヘルスについては、昭和 57 年（1982 年）の羽田沖航空機墜落事故につき、機長の精神疾患との関係が指摘されたこと [393]、昭和 59 年（1984 年）に新幹線上の地下駅で起きた国鉄の設計技師の過労自殺未遂が初めて労災認定されたことが嚆矢となり、

中央労働災害防止協会や産業医学振興財団による対応のための冊子が発行されるなどしていた。

平成 11 年（1999 年）には、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（平成 11 年 9 月 14 日基発第 544 号 [394]）が発出され、

平成 12 年（2000 年）には、法的根拠はなく、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（旧メンタルヘルス指針。平成 12 年 8 月 9 日基発第 522 号の 2）が公表された。

これらの動きには、新入社員の過労自殺につき企業責任が認められた電通事件最 2 小判平成 12 年 3 月 24 日民集 54 巻 3 号 1155 頁が大きく影響した。

平成 17 年（2005 年）の法改正では、長時間労働者対象の面接指導制度が創設され、その際にメンタルヘルスもチェックすべきこととされた。また、衛生委員会の調査審議事項にメンタルヘルス（精神的健康の保持増進を図るための対策）が加えられた。

平成 18 年（2006 年）には、安衛法第 70 条の 2 に基づく現行のメンタルヘルス指針（労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年 3 月 31 日指針公示第 3 号、最新改正：平成 27 年 11 月 30 日指針公示第 6 号）が公表された。

ス　健康の保持増進対策にかかる条規の適用の実際については、元労働行政官で、安全衛生教育者である藤森和幸氏と、元労働基準監督官である篠原耕一氏から、以下の情報が得られた。

これらの規定のうち事業者を名宛人としたものは、いずれも努力義務規定であるため、監

---

393 昭和 57 年（1982 年）2 月 9 日、精神的変調をきたした機長の異常行動により、日本航空の飛行機が逆噴射して航空機が羽田空港沖で墜落し、乗客 24 人が死亡、149 人が負傷した。心身症が疑われたが、事故調査報告書では、精神分裂病（現在の統合失調症）であり、投薬治療を受けていたことが示唆された。

394 平成 23 年 12 月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 第 1 号）に改められて指針は廃止され、最新改正は、令和 5 年 9 月 1 日基発 0901 第 2 号により行われている。

督官による介入は難しく、メンタルヘルス不調者、過労死・過労自殺者が生じた場合の事後対応に際して、労災認定したり、労働時間の面で取り締まりを図ったりするのが一般的である。

確かに、体制整備や手続き面の監督指導はできる。

事業者は、衛生委員会や安全衛生委員会で、健康保持増進対策や健康障害防止対策の基本や重要事項、実施計画の作成、メンタルヘルス対策の樹立（法第 18 条第 1 項）について調査審議することになっているので、監督官は、臨検等でその開催議事録（安衛則第 23 条第 4 項）を確認することができるし、現に時々行われている。

しかし、内容を深く確認はできないし、そもそも中小事業場では、委員会の設置義務がない。だからマンネリ化し、安全衛生活動に必要な情報が委員会等で共有されないことにもなり易い。

産業医や衛生管理者等の選任については、監督指導が行われているが、中小規模事業場では、産業医や衛生管理者等の選任義務もない。衛生管理者に代わるべき衛生推進者等の選任も形だけになり易い。

否、大企業での衛生管理者や産業医でも形式化の傾向があるし、医療や保健の専門家でありながら、企業に雇用ないし委託され、人事労務部門とも協力するには倫理的な矛盾（個人の保護か組織の防衛か等）があり、企業側が、その点を理解したうえで活用方法（先ずはできる限りの快復や職務定着を支援させたうえで、奏功しない場合には人事労務部門が労務的対応を図るなど、彼らが役割葛藤を生じず、その職責を果たし易くなるような工夫〔三柴〕）を考えないと、存在意義を発揮し難い。

メンタルヘルスについては、ストレスチェックの実施状況につき、事業者に結果等報告が義務づけられているので（安衛則第 52 条の 11）、未実施につき監督指導が行われているほか、メンタルヘルス指針の内容について、関連するリーフレット等の資料を示しつつ、「ソフトな文書」である指導票を用いて注意を喚起することがある。

臨検の際に長時間労働者や高ストレス者が認められた場合、

「過重労働による健康障害防止について」

「メンタルヘルス対策に関する指導書」

という定型書式により、指導を行うようにもなっている。

両書式には、法令や指針に沿ったチェック項目が並び、監督署に改善事項を報告させるつくりになっている。また、その最後には、ちさんぽや産保センターの案内が記され、相談先等として利用できることが示されている。

しかし、特に健康保持増進対策は開発的な前線課題なので、中小規模事業場での実施は困難なのが実情である。

結局、ガイドラインから著しく外れるような対応は、労災民訴において、被害の予見・回避可能性ありとして、企業の民事過失責任が認められることで、経営者がそうした事柄に注意を向ける場合には、一定の抑止になっているものと解される（三柴の見解を含めた）。

行政関係団体による事業者らへの支援策は、労働者健康安全機構の産業保健総合支援センターや中央労働災害防止協会（中災防）等で行われている。

労働者健康安全機構は、労働者健康安全機構法に基づく厚生労働省所管の認可法人であり、産業保健総合支援センター（産保センター）は、その傘下にあって、全国 47 都道府県に設置されている。紆余曲折を辿って今の体制となっており、現在は、産保センターが、従業員数 50 人未満の小規模事業を支援する地域産業保健センター（ちさんぽ）の運営も担っている。

産保センターでは、

①窓口相談・訪問指導（実施相談）

②研修会の実施・講師派遣

③HP 等を通じた情報提供

④事業場向けの啓発

⑤調査研究

⑥ちさんぽの運営

等を担っている。

産業カウンセラーや社会保険労務士などの有資格者が、メンタルヘルス対策促進員に任命され、（回数制限があるが、）事業場での訪問指導（実施相談）等を担っており、心の健康づくり対策計画策定の支援等も行っている。

ちさんぽは、健診での有所見労働者にかかる医師等からの意見聴取、長時間労働者対象の面接指導、ストレスチェックにより判明した高ストレス者対象の面接指導等（安衛法第 66 条の 4、第 66 条の 8、第 66 条の 8 の 2、第 66 条の 10 第 5 項）を、概ねその地域の医師会に所属する医師を紹介して実施している。

最大の特徴は、いずれも（すなわち、ちさんぽ事業を含めた産保センター事業のすべてが）無料で実施されていることである。また、いずれも監督署が、是正勧告や指導を行った際等に活用を促している。地域に密着しつつ法令対応事業を行っている（事業者が法令遵守のために利用できる）ことも特徴の 1 つである。

課題の 1 つとして、周知・活用の不足が挙げられる。

中災防は、労災防止団体法に基づく厚生労働省所管の認可法人であり、各事業場のメンタルヘルス推進担当スタッフの養成、管理監督者や一般従業員向けのメンタルヘルス研修などを実施している。また、全国約 5000 の賛助会員を中心に、依頼のあった事業場にトレーナー（講師）を派遣して、心身両面の健康づくりを支援している。基本的には有償である。

また、諸種のチェックリストを作成し、普及を図っている。

課題の 1 つとして、産業保健総合支援センターほか、他の事業場外資源との連携不足が挙げられる。

事業場での実施状況として、これらの条規の趣旨を踏まえた積極的な実施例が見られる。

労働者の病死等の経験を踏まえ、あるいは積極的な経営戦略として、

経営者が、生産性や企業イメージ、社員のモチベーションの向上、健康保険料・傷病手当の削減、労災リスク、離職率の減少等のメリットを強調し、健康と経営の一体性を従業員に周知し、

経営トップクラスがリーダーとなると共に、各部署ごとに推進担当者を任命するなどして、トップダウンとボトムアップの情報流通や働きかけを行い、

適正体重、朝食、飲酒、間食、禁煙、運動、睡眠、ストレス

等の指標を設定して、数値による個別的・集団的な健康管理を行うような例である。健康管理のためのスマホのアプリの開発なども行われている。

組織的取り組みの目標として、健康経営[395]優良法人の認証を設定する等も行われている。

ただし、健康という課題の質的性格ゆえに、成功例を定義しにくいという問題もある。健康経営優良企業の認証も比較的手続きを重視した仕組みであり、その認証を受けているから実質を伴っているとは限らない。逆もまた然りである。

一般論として、アピールの上手な企業が前面に出やすいという問題も生じる（三柴追記）。

総じて、法政策による健康保持増進対策は難航しており、勤務に関係する自殺者の減少も、予防施策というより、景気動向と連動しているように見える（三柴追記）[396]。

過労死・過労自殺者数や、職場で強い不安・ストレス・悩みを抱えている労働者の割合も高止まりしている[397]。

---

[395] 「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標である。
https://kenkokeiei.co.jp/kenkokeiei_executiveoffice_info/

健康経営については、日本労働研究雑誌 2024 年 1 月号(No.762)が、多角的な検証を加えている。

ここで、三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」は、健康経営について、従業員の健康管理を通じて労働生産性の向上を図るよう、経営層に訴求するための概念であって、特に労働生産性に影響する精神・脳心臓疾患（のリスク）、心身の不調の測定に関心を持つことを述べる。国の産業保健に関する EBPM 構想とも相まって、先ずは事業者による健康情報の取扱いの要求が高まっていることを指摘する。

そのうえで、事業者がいかなる点に留意して健康情報を取り扱うべきかを整理している。

すなわち、①偏見を受けやすい情報か、②職場で管理できる事柄か、③労働能力や職場秩序に影響する事柄か、の 3 点を基本的な基準として、一定の体制整備と手順を踏んだうえ、職場での情報の取扱いの是非を判断すべき旨を述べている。

[396] 警察庁作成資料
（https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H24/H24_jisatunojoukyou_04.pdf 最終閲覧日 2024 年 1 月 9 日）。

[397]厚生労働省作成資料（https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001001667.pdf 最終閲覧日 2024 年 1 月 9 日）。

セ　関係判例は以下の通り。

1）健康保持増進指針に関する裁判例

1－1)療養補償給付不支給処分取消請求事件東京地判平成 20 年 11 月 28 日 Westlaw Japan

重度で要治療の高血圧症を持つ原告が、店舗での勤務後、工場に配転され、箱詰め作業等に従事していたところ、脳疾患である右被殻（ひかく）出血（本件疾病）を発症し、その後脳梗塞を合併して左片麻痺となったため、

被告会社が、健診、保健指導等の健康保持増進措置を講じなかった、また、工場への配転が不適切だったとして、労災申請した事案において、

判決は、被告会社は、

①定期健診を実施し、

②保健指導で血圧測定、ストレス管理、休養・睡眠、禁煙等を指示していたし、

配転後の工場での作業の業務の質量は過重でなかったので、

本件疾病と原告の業務に相当因果関係はないとした。

重度の高血圧症罹患者に健康保持増進指針所定の措置（特に健診とその結果に基づく保健指導、受診勧奨等）が履行されていたことを評価し、

それが自然的経過を超えて脳心臓疾患を生じたと評価しなかった例と言える。

なお、法定健診とその結果に基づく事後措置は、安衛法上の義務であると共に、民事上の安全配慮義務の内容と評価され易い。

1－2）真備学園事件岡山地判平成 6 年 12 月 20 日労働判例 672 号 42 頁

法第 66 条の関係判例を参照されたい。

なお、本件が生じた当時は、健診結果を受けた事後措置（現行安衛法第 66 条の 5）や保健指導等の措置（現行安衛法第 66 条の 7）は定められていなかったが、この時点で既に安全配慮義務の内容と評価されていたことは特筆される。

メンタルヘルス対策（若手医師の自殺防止）につき、長時間労働者対象の面接指導、メンタルヘルス専門部会の設置等の制度整備のほか、業務軽減・担当替え等の措置を講じることが安全配慮義務の内容だったとした例として、

公立八鹿病院組合ほか事件・広島高裁高松支判平成 27 年 3 月 18 日

がある。

2）後の過労（死）やメンタルヘルス関係判例のリーディングケースとなった判例

電通事件最 2 小判平成 12 年 3 月 24 日労働判例 779 号 13 頁（1 審：東京地判平成 8 年 3 月 28 日労働判例 692 号 13 頁、原審：東京高判平成 9 年 9 月 26 日労働判例 724 号 13 頁）

＜事実の概要＞

亡 A は、大学卒業後、Y 社（被告、控訴人、被上告人）に採用されてラジオ推進部に配属され、40 社ほどのスポンサーを担当していたほか、新人のため、朝方に来て机のぞうきん掛け等の雑務をこなしていた。

明朗快活、真面目な性格で、業務に意欲的だったので、上司や顧客等からも好意的に受け

止められていた。

Y社の給与水準はかない高かったが、時間外労働や過少申告が恒常化していた。亡Aは、入社年8月頃から翌日1−2時頃の退社が増え、11月末には帰宅しない日が生じるようになり、翌年1月からは、290時間強／月（年間換算で3500時間程度）の労働時間となり、心身とも疲労困憊した姿が同僚や上司にも認められたが、上司は早く仕事を切り上げて帰宅するよう述べる以上の措置を講じず、同年8月末頃に、自宅で縊死した。

そこで、父母であるXらが、Y社を相手取り、その過失責任（契約責任及び不法行為責任）ないし上司の過失にかかる使用者責任に基づく損害賠償請求を行った。

1審はXらの請求をほぼ全面的に認容したが、原審は、基本的に1審判断を支持しつつ、本人の労働時間の過少申告、労働時間の不適切な配分、医療受診をしなかったこと、両親が仕事を止めなかったこと等につき、過失相殺の類推適用により、3割を差し引いた。そこで、XらとYの双方が上告した。

＜判旨～原判決中Xらの敗訴部分を破棄差戻し～＞

長時間労働により疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、心身の健康を損なう危険がある。

労基法の労働時間制限、安衛法の作業管理規定（第65条の3）は、そうした危険の発生防止を目的とするものと解される。

使用者は、業務遂行に伴う過度な疲労や心理的負荷等の蓄積による労働者の心身の健康障害を防止する注意義務を負う。上司（使用者に代わり労働者に指揮監督権限を有する者）は、その注意義務に沿ってその権限を行使すべきである。

身体加害行為による損害賠償請求につき、裁判所は、過失相殺規定を類推適用して、損害の発生又は拡大に寄与した被害者の性格等の心因的要因を一定程度しんしゃくできるが、

ある労働者の性格が、同種業務に従事する労働者の個性の多様さの通常想定範囲内にある限り、その性格とそれに基づく業務遂行の態様等が損害の発生や拡大に寄与しても、使用者や上司は、適材適所も図れることもあり、使用者の予見範囲内といえ、賠償額算定上心因的要因としてしんしゃくできない。

亡Aの性格は、同種業務に従事する労働者の個性の多様さの通常想定範囲内にあったので、しんしゃくできない。

＜判決の意義＞

本判決は、最高裁として初めて、使用者の業務管理を通じた過重な疲労・ストレス防止義務を宣言し、過重負荷によるメンタル疾患（や過労による脳心臓疾患）の賠償や補償にかかるリーディングケースとなった。

事案としては長時間労働を前提にしていたが、精神的な理由による精神的な障害（やそれによる自殺行動）について、使用者の責任を認めた点に意義があり、現に多方面に影響を与えた。

また、従前は自殺は本人の故意によるものと考えられていたところ、業務上の過重負荷に

より精神障害が発症し、それにより行為選択能力を著しく阻害されて自殺に至る旨推定された。同種業務に従事する労働者の個性の多様さの通常想定範囲内にある性格傾向につき、損益相殺ができない旨述べられたことと合わせ、予防と補償の政策や裁判例に多大な影響を与えた。

例えば、安衛法第 70 条の 2 に基づくメンタルヘルス指針の発出の契機となったほか、精神障害の労災認定に関する「心理的負荷による精神障害の業務上外に係る判断指針」（平成 11 年 9 月 14 日付け基発第 544 号[398]）の発出にも影響を与えた。ここでは、精神障害によって正常な行為選択能力が著しく阻害され、自殺が引き起こされるとの推定が採用されている。

3）メンタルヘルス指針に言及した裁判例

3－1）さいたま市（環境局職員）事件東京高判平成 29 年 10 月 26 日労働判例 1172 号 26 頁（1 審：さいたま地判平成 27 年 11 月 18 日労働判例 1138 号 30 頁）

＜事実の概要＞

さいたま市職員だった亡 C は、市立小学校で業務主任として勤務していた際に「うつ病、適応障害」の病名で 89 日間病気休暇を取得し、職場復帰後約半年で、環境局所管の a センターの業務主任に配転されたところ、

指導係 D から暴行などのパワハラを受け続け、うつ病を発症して自殺したなどとして、

その両親である X（1 審原告、被控訴人）らが Y（1 審被告、控訴人。さいたま市）を相手取り、安全配慮義務違反の債務不履行又は国家賠償法第 1 条第 1 項に基づき損害賠償請求した。

原審は、Y の損害賠償責任を認めつつ、亡 C 本人にはうつ病の既往症があったこと、X らには、亡 C が受けていたパワハラや精神状況の悪化を認識しながら医師と連携して休職させる等しなかったことを理由に、8 割を過失相殺した。

両当事者共に控訴した。

＜判旨～原判決一部変更～＞

安衛法第 70 条の 2 に基づくメンタルヘルス指針により、メンタルヘルス問題で休業した労働者への職場復帰支援が求められていることから、

Y が負う安全配慮義務には、そのような職員に対し、その特性を十分理解した上で、

①休業中の配慮、

②復帰の判断、

③復帰の支援、

④復帰後のフォローアップ、

---

398 平成 23 年 12 月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 第 1 号）に改められて指針は廃止され、最新改正は、令和 5 年 9 月 1 日基発 0901 第 2 号により行われている。

を行う義務が含まれる。

Cは、採用直後に職務ストレスによる長期のストレス障害、その後反復性心因性抑うつ精神病と診断され、小学校への転任直後に「うつ病、適応障害」の病名で、ほぼ上限の89日間の病気休暇を取得した。

復帰後のフォローアップの観点では、勤務先の校長が、本人同意を得るなどしたうえ、本庁の人事担当者から異動先（環境局のaセンター）の上司らに病気休暇等の情報を引き継ぐよう求めるか、自ら彼らに情報提供することが望まれたが、その懈怠がただちに安全配慮義務違反とは言えない。

他方、aセンターのF所長は、体調不良、その後重症うつ状態で90日間の休職を要する旨の診断書の提出を受け、自殺念慮を訴えられ、Cの精神状態の危険性を十分に認識できたのだから、主治医等から意見を求め、産業医等に相談するなど適切に対処する義務があったのに、自己判断で勤務を継続させ、その精神状況を悪化させ、うつ病の症状を増悪させたから、パワハラを放置した点と共に、安全配慮義務に違反した。

＜判決の意義＞

最大の意義は、メンタルヘルス指針に言及し、その内容に則した職場復帰支援やフォローアップを事業者の安全配慮義務と明言した点にある。

特に、その6（4）「職場復帰における支援」に照らして、重症症状を呈したCへのF所長の対応、6（2）「職場環境等の把握と改善」に照らして、パワハラの放置が問題視された。

また、7「メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮」では、不調者への対応にあたり、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、労働者のメンタルヘルスに関する情報を適切に活用する必要が生じ得る旨が記されていることに照らし、

元の勤務先の校長が、異動先の上司らに病気休暇等の情報を引き継ぐ措置を講じなかったことも問題視しつつ、安全配慮義務違反にまでは当たらないと評価している。

3－2）ティー・エム・イーほか事件東京高判平成27年2月26日労働判例1117号5頁（原審：静岡地判平成26年3月24日労働判例117号12頁）

入社前から不安障害や不眠症の診断を受け、投薬治療を受けていた派遣労働者が、さほど過重な負荷のない業務（空調設備のメンテナンス業務。死亡前約1年間の平均残業時間は26時間／月程度）に従事していたが、

かかりつけ医でうつ病の診断を受けながらその旨の診断書を派遣元・派遣先のいずれにも提出しないまま自殺した事案につき、

メンタルヘルス指針が2次予防（不調の早期発見・早期対応）の必要性を説いていることに触れたうえ、

派遣先と派遣元共に、派遣労働者の休暇取得状況などから当該労働者の不調を認識していた（体調不良等での早退・休暇が月に1-3回あり、派遣先の所長が派遣元の代表取締役に不調情報を伝え、同人が本人から睡眠薬の服用を伝えられた。その後、メールでの体調等の確認が複数回あり、服薬なし、再健診結果異常なし等を確認していた）以上、両者に、

①不調の具体的内容等（診断名、処方薬、通院先等）を調査する義務、

②適宜、産業医等に受診させ、就業上の配慮や指導を行う義務

があり、その義務違反があったとしたが（この際、本人が健康情報等を派遣元・派遣先共に伝えていなかった原因として、両者の本人への日頃の対応により、解雇等を恐れたためと推認し、それも両者による安全配慮義務の履行の不十分さゆえと推認している）、客観的な過重労働がなかったことを踏まえ、当該義務違反と自殺との相当因果関係は認められないとして、当該義務違反を理由とする慰謝料（200 万円）の支払いのみを命じた。

すなわち、安全配慮義務違反は認めつつ、それが自殺を導いたと言えないとして、その義務違反のみを根拠に精神的慰謝料のみの支払いを命じた。

本判決も、さいたま市事件東京高判と同様に、メンタルヘルス指針に照らして安全配慮義務違反を論じた。

2 次予防（不調の早期発見・早期対応）にかかる指針の示唆を汲み、通院先や診断名、処方薬の確認、適宜の産業医への相談等、かなり踏み込んだ措置を安全配慮義務の内容としたこと、

本人がうつ状態等の不調を正直に申告できなかった背景に、派遣先や派遣元の本人への日頃の対応があり、それ自体が安全配慮義務の履行の不十分さを窺わせる旨述べたこと[399]、

派遣元と派遣先の双方に安全配慮義務違反を認めたことも特筆される。

4）メンタルヘルス指針に言及していないが、その示唆と共通する事項を安全配慮義務等の内容として示した例

4－1）国・静岡労基署長（日研化学）事件東京地判平成 19 年 10 月 15 日労働判例 950 号 5 頁[400]

＜事実の概要＞

大学卒業後に製薬会社である訴外A社に入社して MR（医療情報担当者）として勤務していた被災者（Z）は、入社 7 年目に静岡に転勤後、そこに新たに赴任して来たF係長に、仕事上の能力に問題ありとみなされ、「存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している」、「どこへ飛ばされようと・・・Zは仕事しない奴だと言い触らしたる」、「お前は会社を食い物にしている、給料泥棒」などの厳しい言葉を浴びせられるようになり、約 2 年後に仕事上のトラブルも重なって縊死した。そこで、X（Zの妻）が、遺族補償年金等を申請したが不支給決定を受け、審査請求・再審査請求も棄却されたため、取消訴訟を提起した。

---

399 東芝（うつ病・解雇）事件最 2 小判平成 26 年 3 月 24 日労働判例 1094 号 22 頁は、メンタルヘルス情報に対する社会的偏見、申告による不利益のリスク等を理由に、労働者からの申告がなかったことを過失相殺の根拠とできない旨述べている。

400 本件の整理は、三柴丈典「講座：産業保健と法 10―ハラスメントの失敗学～判例を主な素材として～（2）」産業医学ジャーナル（産業医学振興財団）41 巻 3 号（2018 年）28 頁以下による。

なお、F係長は、ものの言い方がきつく、決めつけたような言い方をし、自分の仕事はよくできるが、部下らから慕われていなかった。

＜判旨～X請求認容～＞

一般に、上司－部下間で軋轢が生じることは避け難いが、その内容が、通常予定される範疇を超える場合、精神障害を発症させる程度に過重といえる。

本件は、①組織でZより上位の立場にあるF係長のことばがZの人格やキャリアを否定する苛烈なものだったこと、②その態度に嫌悪の感情の側面があったこと、③過度に直截な言い方をしていたこと、④職場に上司とのトラブルについて部下をフォローする体制がなかったこと（従業員は営業先に直行直帰し、日頃、F 係長より上位の社員との接点がなく、同係長からの厳しい言葉をはけ口なく受け止めねばならなかったうえ、会社が所属部署の人間関係や従業員の異常に気づき難い職場環境だった）、の4点から、F係長の態度によるZの心理的負荷は、精神障害を発症させる程度に過重なものと評価できる。

＜判決の意義＞

メンタルヘルス指針に直接言及していないが、その 6（2）が述べる、ハラスメントやそれによる心理的負荷を阻止・軽減するための勤務形態や管理体制（ハラスメント後のフォローの体制を含む）の問題点を指摘したものと評価できる。

4－2）名古屋南労基署長（中部電力）事件名古屋高判平成 19 年 10 月 31 日労働判例 954 号 31 頁[401]

＜事実の概要＞

被災者（Z）は、工業高校を卒業して中部電力に入社後、約 15 年ほどは特定の部署で技術職として勤務していたが、別の部署に配置後に主任に昇格し、慣れない業務で、なおかつ部下の管理、予算・計画など、責任の重い職務を任されて許容の限界を超え、評価も最低となり、追い詰められていった。

法定時間外労働は月 30－100 時間程度に達したほか、苦心して遂行し、やっと直属の上司の了解を得た業務について、更に上位の上司（F課長）から繰り返しやり直しを命じられる、他の課員の前で「主任失格だ」、「お前なんか、いてもいなくても同じだ」等の発言を受ける、Zのみが結婚指輪を外せと指示される、自らを責める内容の反省文の執筆を強要される等の出来事を経て、うつ病にり患し、自家用車内で焼身自殺した。

そこで、遺族が遺族補償年金等を申請したところ、労基署長から不支給決定を受けたため、取消訴訟を提起した。

＜判旨～X請求認容～＞

行政の策定した判断指針（労働省労働基準局長通達平成 11 年 9 月 14 日付け基発 544 号

---

401 本件の整理は、三柴丈典「講座：産業保健と法 10―ハラスメントの失敗学～判例を主な素材として～（2）」産業医学ジャーナル（産業医学振興財団）41 巻 3 号（2018 年）28 頁以下による。

〔当時〕）は、上級行政庁が下部行政機関に運用基準を示した通達に過ぎず、内容的にも十全とは言えないので、業務起因性の判断に際しては、判断指針を参考にしつつ、個別の事案に即して相当因果関係を判断する。

本件認定事実によれば、上司（F 課長）の言動は、何ら合理的理由のない、単なる厳しい指導の範疇を超えた、いわゆるパワーハラスメントとも評価されるものであり、それが一回ではなく、主任昇格後から Z の死亡直前まで継続して行われており、大きな心理的負荷を与えた。

また、業務に量的、内容的にも大きな変化があり、上司の支援体制も不十分であり、死亡直前の数ヶ月は月に 100 時間程度の時間外労働を強いられていた。

Z が晒された業務等による心理的負荷は、一般的平均的労働者に対し、社会通念上、うつ病を発生させるに足りる危険性を有するものだったので、当該業務と Z のうつ病発症には相当因果関係が認められる。そして、Z の自殺前の言動から、Z の自殺と業務には条件関係があり、Z はうつ病によって正常な判断能力が阻害されるなどして自殺に及んだと推定できるので、Z のうつ病発症と自殺の間にも相当因果関係が認められる。

＜判決の意義＞

これもメンタルヘルス指針に言及はしていないが、その 6（2）が指摘する、上司の継続的パワハラ、過度な長時間労働、仕事の質量、職場の組織や人事労務管理体制（不十分な支援体制）等の問題を業務上の過重負荷として労災認定した例である。

本判決は、平成 11 年（1999 年）の「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（平成 11 年 9 月 14 日基発第 544 号）を（指針の解釈を改めるような暫定措置を経て）「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成 23 年 12 月 26 日基発 1226 第 1 号。最新改正：令和 5 年 9 月 1 日基発 0901 第 2 号）に改編させることにもなった。

4－3）建設技術研究所事件大阪地判平成 24 年 2 月 15 日労働判例 1048 号 105 頁

法第 13 条の関係判例を参照されたい。

本判決は、メンタルヘルス指針に言及しなかったが、その 6（4）「職場復帰における支援」に沿った支援がなされず、精神疾患による療養・寛解後、定時・軽減勤務の条件付きで復帰したのに、月 100 時間超の時間外労働等をして症状が再燃した経過を踏まえ、

衛生委員会等での調査審議、産業医等の助言を踏まえた職場復帰支援プログラムの策定

が使用者の安全配慮義務の内容だった（が果たされなかった）としている。

4－4）公立八鹿病院組合ほか事件広島高松江支判平成 27 年 3 月 18 日労働判例 1118 号 25 頁 [402]

＜事実の概要＞

---

[402] 本件の整理は、三柴丈典「講座：産業保健と法 11―ハラスメントの失敗学～判例を主な素材として～（3）」産業医学ジャーナル（産業医学振興財団）41 巻 4 号（2018 年）46-48 頁による。

新人医師である亡 B は、Y1（被告病院）での勤務開始後、新人としては多い患者数の診察や当直等により、月 150 時間を超える時間外労働を行う一方、

上司である医師の Y2（整形外科医長）からは身体的な暴行のほか、仕事ぶりが給料に相当しない、それを「両親に連絡しようか」等の発言、同じく Y3（整形外科部長）からは「田舎の病院だと思ってなめてるのか」等の発言を受けた後、

勤務開始の 2 か月後にはうつ病を発症して自殺した。

そこで、亡 B の両親（X ら）が Y1 につき債務不履行若しくは不法行為又は使用者責任、Y2 及び Y3 につき不法行為に基づき損害賠償請求した。また、2 審で Y1 に対する国賠法に基づく請求を追加した。

＜判旨～X ら請求一部認容～＞

Y2・Y3 が、社会通念上許容される指導又は叱責の範囲を超える言動を行っていたことは、亡 B の前任までの複数の医師が、彼らに相談すると怒鳴られたり、無能扱いされるなどしたため委縮した旨証言し、うち 3 名が半年で退職していたこと等からも裏付けられる。

本件病院で亡 B が従事していた業務は、質量共に相当過重であったばかりか、Y2 と Y3 から「パワハラを継続的に受けていた」。これらが重層的かつ相乗的に作用して一層過酷な状況に陥った。

亡 B に特に素因は認められないが、遅くとも自殺した月の上旬にはうつ病を発症した。

Y らは、亡 B の能力不足による自信喪失が自殺の原因との趣旨の主張をするが、同程度の職務経験者と比べて、特別にミスが多いとか、格別能力が劣っていたとはいえないし、自殺前には、心身の疲弊により余計にミスが誘発されたと察せられる。

Y1 は、亡 B の赴任前から、Y2 らの下にいた医師からの異動願等によって彼らによるパワハラを認識し、その後院長への暴行の報告等から亡 B へのパワハラも認識し、時間外手当の支払いから時間外労働について認識していた以上、

亡 B の自殺後に開催された安全衛生委員会で提言された方法（歓迎会、診療科を跨いで繋がる機会の提供、産業保健スタッフによる面接指導等）などにより、新人医師らの労働環境整備に努めるべきだったし、

遅くとも自殺の前月下旬頃には、その勤務状況を把握し、Y2 らにパワハラの是正を求めるとともに、本人を休職させる等の措置をとるべきであり、そうしていれば自殺を防止できる蓋然性があった。

しかし、勤務時間の把握自体充分にせず、パワハラを認識しながら、本人にしばらく我慢してもらうか、派遣元の大学病院への転属を申し出るのを待てばよいとの認識で放置していた以上、安全配慮義務違反が認められる。

Y1 は、院長及び Y3 がその義務に従った権限行使を怠った以上、国賠法上の責任も負うが、Y2 らのパワハラは、公立病院である Y1 の職務を行うについて行われたので、彼らは個人的な責任は負わない。

＜判決の意義＞

やはり、メンタルヘルス指針に言及してはいないが、同指針6「メンタルヘルスケアの具体的進め方」にある

①教育研修・情報提供、

②労働者による自発的な相談とセルフチェック、

③管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応、

等に該当する事項が、安全配慮義務の内容として示されている。

5）公務員の懲戒免職処分を裁量権濫用とする際にメンタルヘルス指針に言及した例

懲戒免職処分取消等請求事件名古屋高判平成30年3月14日裁判所WEBサイト

＜事実の概要＞

X（原告、控訴人）は、Y（愛知県。被告、被控訴人）に任用されたが、次第に仕事が嫌になり、9日連続で休暇をとったが、そのうち7日は、通常の始業時刻（午前8時45分）より早い7時台に出勤しながら、気持ちが焦って落ち着かずいたたまれない状態で、パソコンでメール返信等を行った後、8時に可能となるシステム登録を行い、上司のJ課長補佐の許可を得て職場を離れるという特異な休暇の取り方を続けていた。

この間、J課長補佐は、Xのそうした休暇取得方法について理由を確認したり、精神状況を確認しないまま、漫然と休暇取得を許可し、上席のB課長にも報告しなかった。

その後は無断欠勤が続き、その間、上司らが本人に連絡をとろうとしたが叶わず、欠勤日数が47日に及んだところで、それ（無断欠勤）を理由にYが懲戒免職処分及び退職手当支給制限処分としたところ、Xがそれらの取消しを求めて本訴を提起した。

原審はXの請求を棄却した。

＜判旨～原判決取消し・X請求認容～＞

メンタルヘルス指針では、不調者の早期発見早期対応を示唆している。また、管理監督者による部下への接し方については、「いつもと違う」部下への気づきが大切としており、遅刻・早退・欠勤増加は、その典型とされている。

Xの休暇取得状況は、頻度、経緯共にそれまでの行動様式とずれており、メンタルヘルス不調を疑うべき明瞭な兆候を発しており、この頃からうつ病等に罹患していたと認められる。

Yは、不調を発見し、Xから話を聞き、適切な情報を提供し、適宜、事業場内産業保健スタッフ等や事業場外資源への相談や医療機関受診を促すよう努めるべきだった。

Yは、無断欠勤に至る前にXが発していた兆候を見逃し、適切な対応を怠ったうえ、無断欠勤後もその精神状態を正しく認識しないまま、その欠勤日数のみをことさら重大視して本件免職処分を行ったのであり、その判断の基礎となる事実の評価において明白に合理性を欠き、裁量権濫用に当たる。

＜判決の意義＞

メンタルヘルス指針が示唆する「いつもと違う」様子に早く気づいて、相談にのる、適切な情報を提供する、産業保健スタッフに繋げる、医療受診させる等の対応を行うことは、精

神的不調者への対応上重要な意味を持ち、それを怠って懲戒免職処分を行えば、裁量権の逸脱と判断される可能性があることが窺える。

民間企業の事案で同旨を述べた判例として、

日本ヒューレット・パッカード事件最 2 小判平成 24 年 4 月 27 日裁判集民 240 号 237 頁等

がある。

6）職場復帰手引きに言及しつつ法的意義を否定すると共に、療養休職期間中の労働者への接触方法にかかる使用者の配慮義務違反を認めた例

ワコール事件京都地判平成 28 年 2 月 23 日労働判例ジャーナル 51 号 13 頁

＜事実の概要＞

Y（会社）と有期契約を締結して、販売員として就労していた X（原告）が、適応障害及び軽症うつ病エピソードを発病して休職したことを踏まえ、Y が適切な職場環境の改善を行わなかったために適応障害等を発病し、これによる休職後、適切な職場復帰支援を実施しなかったためにその精神障害が遷延化したなどとして、不法行為等に基づく損害賠償請求した。

その際、法的根拠は定かではないが、Y には、厚生労働省が公表した新職場復帰手引き（「改訂版『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』」（平成 21 年 3 月 23 日送付案内：基労安発第 0323001 号））に沿った復職支援（事業場内産業保健スタッフの支援を得た職場復帰支援プログラムの策定等）を実施する義務があり、これを怠ったことも、不法行為等に該当する旨主張した。

＜判旨～X 請求一部認容～＞

新職場復帰手引きは、法的義務を設定したものではないので、使用者に、それに沿った職場復帰支援を行う義務はない。

もっとも、使用者には、労働者の療養休職中、当該労働者を療養に専念させる義務があり、主治医から被告会社関係者との接触を制限すべき旨の診断書が出された後、主治医を介さず、又は主治医に接触方法を確認せずに直接本人に連絡をとったことは、安全配慮義務違反に当たる。

また、（X が有期契約者であったため）休職期間中に満了を迎える労働契約を短期間化して更新する旨を、合理的な説明なしに伝えたことも、このような状態にある者への配慮を欠く点で過失に当たる。

よって、Y は X に精神的慰謝料を支払う義務がある。

＜判決の意義＞

本判決が、療養休職中の労働者に対する接触方法につき、使用者の療養に専念させる配慮義務の一環として、主治医からの示唆を前提として、主治医を介する等せずに接触することを当該配慮義務違反とした判断はかなり前衛的である。

他方、使用者には職場復帰手引きに沿った措置（職場復帰支援プログラムの策定等）の義

務がないとした点は、事例に則した判断であり、事案によっては安全配慮義務の内容となることがあり得よう。

18　吉田解説①（第 7 章の 2 第 71 条の 2～第 71 条の 4）

吉田解説①は、第 7 章の 2 を対象としている。

同章は、事業者による快適職場環境形成の努力義務と国による支援について定めている。

なお、平成 4 年の安衛法改正（法律第 55 号）による本章の追加に伴い、法第 1 条所定の本法の目的及び第 3 条所定の事業者が果たすべき責務が、快適な「作業環境」の形成から、快適な「職場環境」の形成に変更された。

概要は以下の通り。

ア　法第 71 条の 2 は、事業者を名宛人として、

1）適切な作業環境管理

2）作業方法の改善

3）労働者の疲労回復施設の設置等

4）その他必要な措置

の継続的、計画的実施により、快適な職場環境の形成に努めるよう求めている。

法第 71 条の 3 は、

第 1 項で、厚生労働大臣に、前条の措置に関する指針の公表をもって、履行を支援するよう求め、

第 2 項で、厚生労働大臣が、その指針に従って事業者等に指導を行い得る旨定めている。

法第 71 条の 4 は、快適職場環境形成のため、国が、金融、技術、資料等の面で事業者の支援に努めるべきことを定めている。

イ　本章は、第 1 条所定の本法の目的（「労働者の安全と健康の確保」と「快適な職場環境の形成」）のうち、快適な職場環境の形成の達成のために設けられたものである。

技術革新と経済のソフト化、サービス化、国際化の進展に伴う職場環境の変化と労働者の疲労・ストレスの増加、

働きやすさを重視する労働者の意識の変化、

高齢化や女性の職場進出等の労働力の構造の変化、

等を背景として、

快適な職場環境の形成により、労災や健康障害の防止のほか、労働生産性の向上や事業活動の活性化等の効果を図るため、平成 4 年の法改正（法律第 55 号）により追加された経過がある。

ウ　法第 71 条の 2 が事業者に求める措置のうち、4）その他必要な措置は、主に洗面所やトイレ等の施設・設備の設置やメンテナンス等を指している。

本条は、事業者が最低限講ずべき措置を定めた危害防止基準（作業環境、作業方法、休憩室、食堂等に関するものも含む）とは異なり、事業者による自主的取り組みを求める努力義

務規定であり、法第 71 条の 4 所定の国による支援措置も、それを後押しするものだが、その不履行により労働者に具体的な健康被害が生じたり、そのおそれが生じた場合、事業者に安全配慮義務違反による民事責任が生じる可能性はある。

本条（法第 71 条の 2）所定の措置の具体的内容は、法第 71 条の 3 所定の指針である

①「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（平成 4 年 7 月 1 日労働省告示 59 号。改正：平成 9 年 9 月 25 日労働省告示第 104 号。以下「快適職場指針」という）

及び

②「『事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針』について」平成 4 年 7 月 1 日基発 392 号、改正：平成 16 年 5 月 13 日基発第 0513002 号。以下「快適職場指針について」という）

等に示されている。

①の内容は、

1）目標に関する事項

2）措置内容に関する事項

3）考慮すべき事項

の 3 種に大別される。

1）目標に関する事項

それらが労働者の疲労・ストレスにも影響することを踏まえ、空気環境、温熱条件等の作業環境を管理すること。

不自然な姿勢での作業を避ける等、労働者の心身の負担を軽減するよう作業方法を改善すること。

心身の疲労を回復できるような休憩室等や、職場生活に必要な洗面所、トイレ等の施設を設置・整備すること。

2）措置内容に関する事項

2－1）作業環境管理関係

2－1－1）空気環境

浮遊粉じんや臭気等が労働者の不快感を招かないようにし、適宜喫煙対策を講じること。

なお、喫煙対策については、法第 68 条 2 が事業者に求める措置（努力義務）と改正健康増進法第 6 章が施設管理権者に求める措置（努力義務と義務）[403]を一体的に示す趣旨で、

---

[403] 詳細は法第 68 条 2 の解説に委ねるが、健康増進法が施設管理権者に義務的に求めた事項は、灰皿等の喫煙器具の撤去や、喫煙目的室や喫煙専用室を設けた場合の標識、二十歳未満の者の立入禁止措置等であり、それも、違反者には都道府県知事による指導ないし勧告や企業名公表がなされ、それでも従わない場合、知事から命令され、それでも従わなければ、50 万円以下の過料が科され得ることとなっている（同法第 29 条～第 36 条、第 76

「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（令和元年 7 月 31 日基発 0701 第 1 号）

が公表されている。

浮遊粉じんや臭気等が常時発生する屋外作業場では、発散抑制措置を講じること。

2－1－2）温熱条件

屋内作業場では、温度、湿度等の温熱条件を適切に維持し、屋外作業場では、日よけ、暖をとる設備を講じること等。

2－1－3）視環境

作業に適した照度を確保し、過度な輝度対比（対象物と周囲の輝度の差）やグレア（まぶしさ）を生じないようにすること等。

2－1－4）音環境

事務所につき、外部騒音の遮断、所内の静かな OA 機器の採用等により低騒音化を図ること等。

2－1－5）作業空間等

十分な空間や通路等の確保等。

2－2）作業方法改善関係

機械設備の改善等による不自然な姿勢の解消、

筋力を要する荷物の持ち運び等における助力装置の導入、

高温多湿・騒音場所における防熱、遮音壁の設置、操作の遠隔化等、

高い緊張状態が持続する作業についての緊張緩和機器の導入（自動化、ロボット化、小休止の導入、精神的疲労の解消に繋がる音楽機器の導入等）等、

機械設備や事務機器の識別表示等。

2－3）疲労回復施設の設置等

ベッドを備えた休憩室の確保、

シャワー室等の洗身施設の整備、

職場組織等を含め、疲労やストレスをもたらす条件にかかる相談受付、

運動施設や敷地内緑地の設置等。

2－4）その他必要な措置

洗面所、更衣室、トイレ、食堂、給油設備や談話室の確保等。

トイレ等は、LGBTQ の利用に配慮すること。

3）考慮すべき事項

3－1）継続的かつ計画的取り組み

推進体制の整備、マニュアルの作成、職場環境の常時見直し等。

条の相当法条)。施設の種別に応じた規制は、主に喫煙者に課せられている（同法第 29 条)。

3－2）労働者の意見の反映

安全衛生委員会の活用等による労働者の意見の反映で、その満足感を高める。

3－3）個人差への配慮

温度、照度等の物理的条件の感じ方や作業から受ける心身の負担にかかる個人差を考慮すること。

3－4）潤いへの配慮

植栽の設置、絵画の展示等、職場環境に空間的、情緒的なゆとりを持たせること。

エ　法第 71 条の 4 は、法第 106 条と同じく国の援助に関する規定だが、本条は、事業者による快適な職場環境の形成に対する援助を定めるものである。

いずれも金融と技術面の援助を定めているが、本条は資料の提供まで定めている。

本条の制定と同時期に、本条の施行通達「快適職場形成促進事業の施行について」（平成 4 年 7 月 1 日基発第 391 号）が発出され、

①快適職場推進計画の認定、

②低利融資、

③助成、

等の援助が記載された[404]。

このうち①の認定を受けた事業者には、労災保険制度の特別メリット制の適用（特別メリット制は、中小企業事業主を対象に、通常は最大±40%のメリット増減率を最大±45%とする制度であり、要するに対象となる中小企業事業主向けの労災保険料の減額である）、小規模事業場についての機器整備等助成金のあっせん、相談等の援助が行われることとされた（しかし、両者共に平成 22 年度をもって廃止された）。

オ　第 7 章の 2 の関連規定には、以下のようなものがある。

1）安衛法第 1 条、第 3 条

上述の通り、平成 4 年の安衛法改正（法律第 55 号）による本章の追加に伴い、法第 1 条所定の本法の目的及び第 3 条所定の事業者が果たすべき責務が、快適な「作業環境」の形成から、快適な「職場環境」の形成に変更された。

「作業環境」とは、作業場所の空気、湿度、照度等の物理的環境を意味し、「職場環境」とは、作業方法（＊どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）を含め労働者の利用施設の状況を意味する。

2）安衛則第 61 条の 3

---

404 具体的には、快適職場指針の要旨、中央労働災害防止協会と労働基準協会等への委託事業（普及啓発、推進計画審査、相談等）、推進計画の認定関係、日本開発銀行等による低利融資、職場改善用機器への助成等が定められた。別添が設けられ、推進計画の認定要綱などが定められた。

事業者が作成する計画の都道府県労働局長による認定（第 1 項。裁量的定め）、認定を受けた事業者への特別な配慮（第 2 項。羈束的定め）について定めている。

3）安衛法第 68 条の 2、健康増進法第 6 章、職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（令和元年 7 月 1 日基発 0701 第 1 号）等

受動喫煙対策については、平成 4 年の本章（第 7 章の 2）の新設に伴い、法第 71 条の 3 に基づく快適職場指針に、屋内作業場の浮遊粉じんや臭気等が労働者の不快感を招かないよう、適宜作業場内で喫煙場所を指定する等の対策を講じるよう示唆が設けられた。この頃、受動喫煙対策は、業務上疾病ではなく、不快感を導くに過ぎない課題と位置づけられていた。

しかしその後、快適職場づくりの一環としての位置づけ（快適職場指針での示唆等）を残しつつ、受動喫煙に関する医学的解明の進展と社会認識の変化を踏まえ、標記のような規定が設けられ、受動喫煙防止対策は、安衛法上、健康保持増進対策の一環と位置づけられた。

すなわち、平成 26 年改正で追加された法第 68 条 2 は、受動喫煙が条件によっては業務上疾病を招き得ることを前提に、事業者に事業場の実情に応じた受動喫煙防止の努力義務を定めた。

また、平成 30 年 7 月に成立した改正健康増進法第 6 章は、多数者利用施設等の管理権原者等に対し、当該特定施設等における受動喫煙防止措置の義務及び努力義務を課した[405]。

これを受けて、職場における受動喫煙防止のためのガイドライン（令和元年 7 月 1 日基発 0701 第 1 号）が公表された。これは、改正健康増進法が施設管理権者等に求めた事項及び安衛法 68 条の 2 が事業者に求めた事項を一体的に示すことを目的に作成されたものである。

4）労働契約法第 5 条、民法第 415 条、第 709 条、第 715 条、第 719 条、国家賠償法第 1 条

いずれも、安衛法第 71 条の 2（やそれに紐付く指針等）の違反に際して、事業者等に民事上の賠償責任を負わせる根拠となり得る条規である。

上述の通り、法第 71 条の 2 は努力義務を定めるものであり、直ちに民事上の注意義務や安全配慮義務の内容となったり、履行請求権を根拠づけるものではないが、その違反により具体的な健康障害が生じたこと等、個別具体的な事情により、注意義務や安全配慮義務の内容の確定に際して参酌され得る（それらの内容となり得る）。

カ　本章の沿革は以下の通り。

---

405 上記の通り、健康増進法が施設管理権者に義務的に求めた事項は、灰皿等の喫煙器具の撤去や、喫煙目的室や喫煙専用室を設けた場合の標識、二十歳未満の者の立入禁止措置等であり、それも、違反者には都道府県知事による指導ないし勧告や企業名公表がなされ、それでも従わない場合、知事から命令され、それでも従わなければ、50 万円以下の過料が科され得ることとなっている（同法第 29 条～第 36 条、第 76 条の相当法条）。施設の種別に応じた規制は、主に喫煙者に課せられている（同法第 29 条）。

本章の骨格を示すと共に新設のドライブとなったのは、平成 4 年 1 月になされた中央労働基準審議会の建議「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進について」だった。

この建議は、建設業の総合的な労災防止対策を打ち出すと共に、業種を問わず、労働環境や作業態様の変化による疲労・ストレスを重視し、それがヒューマンエラーによる災害に繋がるとして、全労働者にとって、疲労・ストレスが蓄積しない快適な職場環境の形成を重要な課題とした。

その他、労働力人口の高齢化、女性の職場進出、労働者の意識の変化等も、その背景として挙げた。

建議は、快適職場の概念を、

①作業場の空気、温湿度、照明等の適正管理、

②作業の適正管理、

③疲労・ストレスの蓄積の防止、

④洗面所や休憩室等の設備の整備、

等がなされた職場としたうえ、

その実施を支援する指針の作成を示唆した。

また、

・事業者が快適職場形成推進計画を策定した場合の都道府県労働局長による認定制度、

・認定を受けた事業者に対する低利融資制度、助成制度のあっせん、安衛法の規定の適用上の特例

・中央労働災害防止協会を快適職場センターとして、事業者への指導、助言等を行わせること、

等を示唆した。

なお、本章の新設以後、受動喫煙対策は、その重要な関心事となってきた。

本章新設と同時に公表された、法第 71 条の 3 に基づく快適職場指針（平成 4 年 7 月 1 日労働省告示第 59 号）は、快適職場環境形成の一環に空気環境の整備を挙げ、また、その施行通達「快適職場指針について」（基発第 392 号）は、喫煙対策として、「喫煙室や喫煙場所の設置、禁煙タイムの設定等があり、事業場の実態に応じて適切な対策」をとることを事業者に求めていたが、逆に言えば、その限りにとどまっていた。

その後の受動喫煙の健康影響に関する医学的・疫学的知見の進展や社会常識の変化を踏まえた法規制の進展（WHO での FCTC〔たばこ規制枠組み条約〕の採択と日本の批准〔平成 16 年 6 月〕、安衛法第 68 条の 2 の新設〔平成 26 年法律第 82 号〕）を受けて、

平成 16 年 5 月に、「快適職場指針について」（基発第 392 号）が改定され（平成 16 年 5 月 13 日基発第 0513002 号）、「喫煙室や喫煙場所の設置、禁煙タイムの設定等」が、「全面禁煙又は空間分煙」に改められる等の変更がなされた。

平成 26 年の法改正（法律第 82 号）で新設されたストレスチェック制度では、まさに職場環境の改善が一次的な目的とされた。

先述の通り、ここでいう職場環境には、職場の物理的環境（温湿度、照明等）のほか、職場のレイアウト、作業方法、人間関係、人事労務管理体制、疲労回復施設等、様々なものが含まれる（ストレスチェック指針[406]が活用を推奨する職業性ストレス簡易調査票の質問項目からも明らかである）。

キ　本章にかかる監督指導の実際をみると、他章が定める罰則付きの労基法違反や危害防止基準違反が多すぎて、本章に基づく快適職場指針の指導までとても手が回らないことが多いのが実相と思われる。

指針等で定められた、最低基準を超える要求は、概ね中央労働災害防止協会等の関係団体による指導、援助、相談等、認定制度や助成金等によるか、それらによらない事業者の自主的取り組みの推進に拠ってきたと言えよう。

もっとも、3K（きつい、汚い、危険）を避け、収入以上に働きやすさ等を求める若年層の傾向[407]からも、快適職場形成は、事業者にとって経営問題でもある。

快適職場形成促進事業は平成 4 年度から平成 22 年度まで実施されたが（平成 22 年度には、快適職場推進計画の認定、低利融資や助成の他、中央労働災害防止協会による快適職場推進センター事業も廃止された）、労働基準局労災補償部労災管理課作成資料によると、事業廃止の直前でも、推進計画認定件数は設定目標（3200 件程度）を上回る件数（3400 件程度）に達していたという。

中災防が平成 16 年頃に実施した、推進計画の認定を受けた事業場向けのアンケート調査によると、認定後も取り組みを継続している事業場が 8 割を超え、また約 8 割弱が安全衛生活動の一環として快適職場形成に取り組んでいたという。

計画実行の効果としては、

①従業員の安全衛生への関心の向上（73%）、

②職場の整理整頓の推進（64%）、

③職場での安心感・満足感の向上（49%）、

④労働生産性の向上（44%）、

⑤企業イメージの向上（35%）、

---

406 平成 27 年 4 月 15 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 1 号。最新改正：平成 30 年 8 月 22 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 3 号。

407 確かに、近年の各種社会調査の結果は、若年層が残業が少ない（プライベート時間を多く確保できる）こと、給与を含む労働条件を重視する傾向を示しているが（例えば、姜英淑「若者が考える働きやすい・働きがいのある職場」東洋大学社会学部紀要 第 53 巻 2 号（2016 年）17-31 頁）、仕事のやりがいを求める割合は高く、仕事にやりがいを感じさせる人（経営者、上司、顧客等）やきっかけが存在する場合にも同じ回答になるか、疑問である（三柴による）。

等が高い数値になったという。

その後、労働生産性と企業による健康保持増進の関係を重視する健康経営という概念[408]が現れ、経済産業省のイニシアチブで推進されて、多くの企業による健康保持増進の取り組みを誘っている。

他方、中央労働災害防止協会は、国の委託を受けて、職場環境のソフト面での快適化の重要性に注目した調査票「快適職場調査（ソフト面）」を開発し、公表している[409]。

ここでは、継続的・計画的な取り組みの必要性を謳ったうえで、ソフト面の 7 領域として、

①キャリア形成・人材育成
②人間関係
③仕事の裁量性
④処遇
⑤社会とのつながり
⑥休暇・福利厚生
⑦労働負荷

が挙げられている。概ね人事労務管理的な事項といえる（三柴による）。

ク　本章の関係判例は受動喫煙に関するものに集中しており、それらは法第 68 条の 2 の解説で取り上げたので、そちらを参照されたい[410]。

---

[408] 「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標である。
https://kenkokeiei.co.jp/kenkokeiei_executiveoffice_info/

法第 68 条の 2 の逐条解説について述べた通り、健康経営については、日本労働研究雑誌 2024 年 1 月号(No.762)が、多角的な検証を加えている。

ここで、三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」は、健康経営について、従業員の健康管理を通じて労働生産性の向上を図るよう、経営層に訴求するための概念であって、特に労働生産性に影響する精神・脳心臓疾患（のリスク）、心身の不調の測定に関心を持つ旨を述べている。

[409] 中央労働災害防止協会の WEB サイト
（https://www.jisha.or.jp/health/kaiteki/soft/index.html 最終閲覧日 2024 年 1 月 20 日）。

[410] 受動喫煙に関する裁判例の解説として下記の文献を参照されたい。

三柴丈典「改正労働安全衛生法解説－メンタルヘルス対策の充実・強化、受動喫煙防止対策の推進等職場環境の改善へ－」2015 年 3 月 1 日労働法学研究会報（労働開発研究会）2592 号 4-23 頁、三柴丈典「職場の受動喫煙対策に関する法的検討～ 8 か国の法制度調査を踏まえて～」2008 年 6 月 13 日季刊労働法（労働開発研究会）221 号 136-148 頁。

前者は、2010 年頃までの受動喫煙に関する国内の法令と判例水準、後者は、諸外国の法令と国内の判例の水準を示したものであり、いずれも、三柴が主導し、平成 26 年（2014

付言すれば、以下の通り。

受動喫煙の健康影響のうち急性影響は早くから明らかだったが、がん等の慢性影響については、最近まで確実性の高い裏付けを得られなかった。それも、試験室等の限定された条件で一定の実証を得られても、概ね一定のばく露レベルを前提としており、複合的な条件から成立する実際の職場でそのレベルに達するとは限らない。

また、仮に一定の健康影響が確認されても（まして、確認されない条件では）、社会的に認容されてきた経過から、「人間として社会生活・職業生活を送っていれば、避けられない被害」と評価されてきた（いわゆる受忍限度論）。

そうした条件下、政策も裁判例も、近年は、一般論としての受動喫煙の健康影響につき、慢性影響を含めて認め、まさに一般論として職場事情に応じた一定の受動喫煙防止措置（主に空間分煙）を安全配慮義務等の内容として認めるようになってきたが、

個別具体的な事件では、そうした事情（慢性影響の確証度の問題、社会的受容、個別事案の個別事情等）を前提に、まさに慢性影響を生じるほどのばく露はなかったとか、慢性影響は認められないとか、使用者の対策の不備（＝過失）と労働者の健康障害に（相当）因果関係が認められない等の理由づけをもって、使用者らの過失責任や対策履行責任を否定してきた。

原告につき、より強度な受動喫煙防止措置を講じるべき旨の医師の診断書が出されているのに、喫煙者から十分に距離を離さなかったこと等を過失と認め、5 万円の慰謝料の支払いを任用者に命じたケース（江戸川区受動喫煙訴訟東京地判平成 16 年 7 月 12 日労働判例 878 号 5 頁）がある程度である。

要するに、司法は職場における受動喫煙の法的救済に消極的だった。

政策としての受動喫煙防止対策は、上記の通り、受動喫煙の健康影響に関する医学的・疫学的知見の蓄積、社会認識の変化等に応じ、格上げされてきた。

すなわち、当初は業務上疾病には結びつかない積極的・開発的方策としての快適職場形成（法第 7 章の 2）の位置づけだったが、作業関連疾患を中心に業務上疾病を招くこともある健康保持増進対策（法第 7 章）の位置づけに格上げされた（もっとも、現在もなお快適職場形成の課題でもあり、両者の課題となったということである）。

そのため、受動喫煙に関する裁判例は、そのいずれにも位置づけられるが、時代の進歩によって受動喫煙対策が健康保持増進対策と扱われるようになった経過を踏まえ、本書では法第 68 条の 2 の関係判例として取り扱った（以上の整理は三柴による）。

本章（第 7 章の 2）の関係判例として挙げられる受動喫煙関係以外の例に、建設アスベスト訴訟（神奈川）事件最判（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁）がある。

年）の法改正や指針整備の参考資料とされた研究成果（中央労働災害防止協会『受動喫煙の健康への影響及び防止対策に関する調査研究委員会報告書』〔平成 19 年度〕）をまとめたものである。

国は、平成 18 年 9 月に至り、アスベストを施行令に基づく製造等禁止の対象物質としたが、それまでに建築物の建設や解体工事等に従事して中皮腫や肺がん等のアスベスト関連疾患を発症した建設作業従事者（労働者及び一人親方等の非労働者）が、全国 8 つの地裁に、国とアスベスト建材のメーカーを相手方として集団訴訟を起こした事件であり、国に対しては、規制権限不行使を理由に国賠法上の損害賠償請求がなされた。

重要な論点の 1 つが、少なくとも本件への安衛法上の適用法条は、保護対象に一人親方を含むかであったところ、

令和 3 年 5 月 17 日に神奈川訴訟について下された最高裁判決（最 1 小判令和 3 年 5 月 17 日民集 75 巻 5 号 1359 頁）は、

国は、事業者に保護具を準備させるのみならず、労働者らに保護具を「使用させる」ことを省令で義務づけ、指導監督により確保すべきだった、

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

被災者らに対して国賠法上の損害賠償責任を負う旨と共に、

物的な措置義務は、いわば集団的な措置、環境整備の措置であって、保護対象は労働者に限らず、一人親方等にも及ぶ旨を述べた。

その際、判決は、本法は、「快適な職場環境（平成 4 年法律第 55 号による改正前は「作業環境」）」の形成促進も目的に掲げているので、非労働者が、労働者と同じ場所で働き，健康障害を生ずるおそれのある物を取り扱う場合に，所定の危険有害物の譲渡提供者に容器へのラベル等によるハザードやリスクの表示義務を課した安衛法第 57 条が、非労働者を「当然に保護の対象外としているとは解し難い」と述べた。

すなわち、法第 1 条が快適な職場環境の形成を目標に含めていることをもって、本件への適用法条が一人親方等の非労働者も保護対象とする旨を述べた。

原審は、快適な職場環境（事件発生当時は「作業環境」）の形成という法目的は、安全と健康の確保という最終目的を達するための手段に過ぎず、独立の目的ではないので、その文言ゆえに安衛法の保護対象を広く捉えるべきではないとしていたが、最高裁は異なる見解を採った。

本判決を踏まえ、厚労省は、以下のような省令改正を行った（石綿則第 17 条、第 13 条、第 14 条、第 33 条、第 34 条、有機則第 26 条、特化則第 38 条の 14、酸欠則第 14 条等）。

先ず、危険有害業務の請負人（一人親方、下請業者）を対象に、事業者を名宛人として、以下の保護措置を講じる義務が設定された。

①有害物発散抑制装置等を、請負人のみが作業をする場合も稼働させる等配慮する義務。

②マスク等の保護具の使用の必要性を請負人に周知する義務。

③安全確保のための作業方法の遵守の必要性を請負人に周知する義務。

④作業終了時の身体の汚染除去が必要である旨を周知する義務。

次に、同じ作業場所の労働者以外の者全般（一人親方、他社の労働者、資材搬入業者等）を対象として、事業者を名宛人として、以下の保護措置を講じる義務が設定された。

①危険箇所への立入を禁じる義務、

②特定場所で喫煙・飲食を禁じる義務、

③危険性等を掲示する義務、

④事故発生時に退避させる義務。

更に、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を開催し、

①上記建設アスベスト事件最判の趣旨から建設業等で拡大的に求められる法規則改正、

②①を離れ、広くフリーランス等の個人事業者等に対して求められる安全衛生保護措置、

③同じく、同人らに求められる過重労働防止やメンタルヘルスを含めた健康管理措置、

について検討し、令和 5 年 10 月には、報告書を公表した。概要は、一・7（3）を参照されたい。

19　大藪・只野・近藤・三柴解説（第 8 章第 72 条～第 77 条）

大藪・只野・近藤・三柴解説は、第 8 章に属する第 72 条から第 77 条を対象としている。

この章は、

①第 61 条第 1 項（就業制限）が特に就業を認める者や、

②第 12 条第 1 項（衛生管理者の選任と所定業務の委任）と第 14 条（作業主任者の選任と所定業務の委任）が、事業者による所定業務の遂行上一定数の選任を求めている者

に必要な免許試験制度や技能講習制度の細目、それらの実施を委ねられる指定機関の業務、備えるべき条件、国による監督等を定めている。

第 75 条の 2 から第 75 条の 12 は、実質的に公益財団法人安全衛生技術試験協会のための条文と言って良い。また、登録検査機関に関する定めを多く準用する第 77 条についても、その履行を支援し担う団体として、一般社団法人全国登録教習機関協会（全登協）[411]のような行政関係団体が設けられている。

概要は以下の通り。

ア　法第 61 条（就業制限）は、一定の危険業務への就業に一定の資格（業務独占資格）を求め、

それを、①所定の免許保有者、②登録教習機関による技能講習修了者、③その他省令で定める者、の 3 種類に分類している。

他方、法第 12 条第 1 項は、所定業務（基本的に就業制限業務ではない）を遂行させるた

---

411 この団体は、自ら登録教習機関として技能講習等を行う限り、民業としての登録教習機関と同じだが、それらの機関に対する支援を行う点等で、公益性を帯びている。

三柴は、日本では、こうした形で安全衛生技術の普及や開発を行政がリードないし関与することには必然性があると考えている。

めに所定の免許（業務必置資格[412]）を持つ衛生管理者を選任すべきことを定め、

法第 14 条は、所定の危険業務（就業制限業務とは限らない）の指揮を行わせるため所定の資格（業務必置資格）を持つ作業主任者を選任すべきことを定め、その資格を、①所定の免許保有者と、②登録教習機関による技能講習修了者、の 2 種類としている。

現段階で、安衛法に基づく免許は、第一種衛生管理者免許を筆頭に、各種作業主任者免許を含めて 20 種類あり、同じく技能講習は、木材加工用機械作業主任者技能講習を筆頭に 37 種類ある。

イ　行政学では、規制とは、私人や経済主体の行動に対する制限であり、規制主体により、私的規制（私人による）と公的規制（公的機関による）に分かれる。

このうち公的規制は、

自然独占や情報偏在等による資源配分非効率の防止や利用者の公平などを主な目的とする経済的規制（主に健全な経済活動の促進：電気・水道等のインフラ事業、金融等への参入規制や料金規制等）と、

外部不経済の修正、リスク防止、社会秩序の維持等を目的とする社会的規制（主に経済活動による弊害への対応：環境保全、感染予防を含む公衆衛生施策等）から成ると解されている。

このうち社会的規制は、主に、①健康・衛生の確保（公衆衛生・医療、薬物対策等)、②安全の確保（自然・労働・交通・製品災害等の防止)、③環境保護・公害対策から成り、安全衛生規制は、このうち②に属すると解される。

社会的規制の手段には、①直接規制、②ルール型規制、③経済的手段、④情報公開・提供等があり、このうち①直接規制には、

(1)特定行為の禁止・営業活動の制限（法令に基づく許認可により、一般的な禁止措置を許可、認可、免許等により解除する強い規制から、所定の基準に照らして審査し、公の認定、証明、認証等を行う中間の規制、報告、届出など、一定の事実を行政庁に伝えさせるが、原則として記載事項の確認しか行わない弱い規制までがある)、

(2)資格制度（一定の知識、経験、技能を持つ者を国が認定、証明すると共に、その業務に関する規制を図る制度)、

(3)検査検定制度（製品の品質保持等のため、事業者に対して、一定の製品の設計段階、使用前、定期、使用後等に検査等を義務づける制度)、

(4)基準・認証制度（製品自体や設備の操業・管理の安全性に関する基準を設け、それに適合するものを認証したり、認証のない製品等の販売・利用を禁じる制度。基準（technical

---

412 業務必置資格は、ある事業者が所定の事業を行う際に、所定人数それを保有する者の配置を求められるもので、その業務を行う者全てがその資格を保有している必要はない。

業務独占資格は、当該業務を行う者全てに保有が求められる資格であり、代表例は医療行為を行う際に求められる医師の国家資格である。

regulation）は、遵守すべき技術的水準の定めであり、それへの適合性審査の手順を定めた法令上の仕組みを認証（certification）という)、

(5)その他、

の 5 種類がある。

このうち、安衛法に基づく免許・技能講習制度は(2)に属し、物の技術的安全性ではなく、安全衛生に関する役務提供者の技能水準を公的に保証するための仕組みと解される。

資格制度は、①業務独占資格（資格者のみに特定の業務をさせる)、②業務必置資格（事業者に資格者の設置を義務づける)、③名称資格（レベルの公的な認証）に区分され、安衛法上の資格のうち、ボイラー技士や同溶接士の免許は①に属し、木材加工用機械作業主任者等は②に属する。

資格制度の意義には、資格者による役務の水準の確保、取引の適正化、資格者の資質やモラルの確保、資格者の確認による公的な検査の代替、消費者の資格者活用による取引相手との情報の非対称性のカバー等が挙げられるが、事業への新規参入の障害、行政コストの増大、既得権の発生による見直しの困難等の問題も指摘されている。

政府は、社会の問題解決と良好な状態の維持のための「社会管理（social control)」を行う存在と解され、そのため、課題設定、政策立案、政策決定、政策実施、政策評価の 5 段階から成る政策過程を踏む。このうち政策実施は、所期の政策目的に適う結果をもたらすために重要であり、免許は、一般に禁止された特定の行為ないし専門職への就業を許諾する政策手段であって、以下のような特徴を持ち、政策実施にとって有用である。

（1）人々が活動を始める前に適任者をスクリーニングできる、

（2）網羅的な規制ができる、

（3）申請対応で済むので、効率的な管理ができる、

（4）個別に具体的条件を付けられる、

（5）更新制度により、事後的な制限もできる。

以上から、安全衛生法上の政策実施にとっても、免許・技能講習制度は有用と解される。

ウ　安衛法上の免許・技能講習制度の歴史をみると、1947 年（昭和 22 年）の旧労基法施行時点では、「汽罐士」「汽缶溶接士」「起重機運転士」「アセチレン溶接士」「映写技術者」の 5 種類の免許制度に限られていたが（旧安衛則第 44 条)、その後、新たな制度が創設されるなどして、今日、免許 20 種類、技能講習 37 種類まで拡大している。

旧労基法第 49 条は、第 1 項で、運転中の機械の危険部分の掃除等の所定の危険業務への未経験者の就業を禁止し、第 2 項で、「必要な技能を有しない者」の「特に危険な業務」への就業を禁止し、第 3 項で、前 2 項が定める危険業務の範囲と、必要な経験及び技能の定めを命令に委任していた。

旧安衛則は、旧労基法第 49 条第 3 項に基づき、就業制限業務を、①就業上免許・技能講習を要する業務、②技能選考者のみ就業可能な業務、③経験者のみ就業可能な業務、の 3 種に整理した。

①のうち免許を要する業務には、前掲の 5 種類を充てたが、その後、旧労基法時代のうちに、折々の状況に応じて、名称変更（汽罐〔汽缶〕関係免許からボイラ・圧力容器関係免許へ等）、約 10 の免許（講習免許〔講習の受講で取得可能な免許〕を含む）の創設（電気／導火線発破技士免許〔講習免許〕等）、統合（集材架線技士免許と運材架線技士免許を林業架線技士免許へ等）等が行われた。

その間に、安衛則第 44 条のほか、ボイラー則、クレーン則等により、アセチレン溶接主任者業務、発破業務、揚貨装置運転業務、機械集材装置・運材索道の組立・解体の作業主任者業務、ボイラー溶接業務、第一種圧力容器溶接業務、ボイラー取扱い業務、クレーン・デリック運転業務（つり上げ荷重 5 トン以上／未満で扱いが分かれる）、高圧室内業務、潜水業務等 25 種の業務が指定された。

②には、安衛則第 45 条により、火元責任者業務、アセチレン溶接の係員業務、制限荷重 5 トン未満の揚貨装置の運転業務、動力による軌条運輸業務、高圧充電電路等の支持物の敷設、低圧充電電路の敷設等の 17 種（ただし、一部は 1 種で複数の業務を含む）の業務が指定された。

③には、安衛則第 46 条により、運転中の原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除等の業務、ゴムのロール練りの業務、丸のこ盤や帯のこ盤での木材供給業務、操車場内での軌道車両の入替業務など 7 種（ただし、一部は 1 種で複数の業務を含む）の業務が指定された。

1972 年（昭和 47 年）に安衛法が施行されて後、時代に応じて、様々な免許資格や技能講習制度が創設されたり、統合、分離、名称変更される等した。

その前提には、1971 年 7 月に取りまとめられ、労働省に提出された労働基準法研究会の安全衛生関係の報告書がある。

その免許資格等にかかる示唆は以下の通り。

a.安全衛生の実現には、物的規制のみではなく、危険業務等には一定の知識技能を持つ者のみを就けさせる必要がある。

b.既存の就業資格は、試験免許から 6 ヶ月の経験まで 5 段階あるが、技能水準、判定基準共に不明確である。また、技能選考指名制度は、その選考基準が不明確で、実効を期しがたい。

c.他の法律では、就業にかかる免許制度につき詳細な規定を置き、細部の手続を政省令に委ねており、労基法でもそうすべき。

d.大幅な機械化、作業の合理化等により、クレーン等の大型特殊設備への需要が高まり、免許試験や講習免許への需要も増し、行政官庁の事務量の増加を招いているので、指定機関への委託が必要だが、既存の機関に対して適切な監督がなされていない。

e.急速な技術革新等により取得後、資格が有効でなくなる場合もあるので、再教育や再講習、免許更新制度等による知識の更新が必要である。

f.教育については、一般作業者に対する新技術導入時、配置転換時等の安全衛生教育が重

要である。また、彼／彼女らを指揮監督する職長等教育が特に重要である。

g.資格取得に必要な技能知識等を積極的、効率的に付与する体制整備が必要である。

この報告を受けて、安衛法には第 8 章に免許等の定めが設けられ、

旧労基法下の 3 種の就業制限業務（①就業上免許・技能講習を要する業務、②技能選考者のみ就業可能な業務、③経験者のみ就業可能な業務）は、第 61 条（就業制限業務）関係や第 59 条第 3 項（特別教育）関係の規定に、

就業制限内外で求められる免許と技能講習については、第 72 条（免許）関係、第 76 条（技能講習）関係の規定に再編された。

この際、旧労基法上の免許の殆どが引き継がれ、ガス溶接、ボイラー整備士資格は、技能講習から免許に引き上げられた。新旧両制度下の主な免許制度を対比すると、以下の通りとなる。

安衛法に基づく免許の種類（安衛則第 69 条）		旧労働基準法に基づく免許等
1	第一種衛生管理者免許	衛生管理者免許（旧安衛則第 24 条）
1 の 2	第二種衛生管理者免許	
2	高圧室内作業主任者免許	高圧室管理者免許（旧高圧則第 49 条）
3	ガス溶接作業主任者免許	ガス溶接技能講習（旧安衛則第 44 条の 2）
4	林業架線作業主任者免許	集材架線技士免許（旧安衛則第 44 条の 5）
5	特級ボイラー技士免許	特級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
6	一級ボイラー技士免許	一級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
7	二級ボイラー技士免許	二級ボイラー技士免許（旧ボイラー則第 81 条）
8	エックス線作業主任者免許	エックス線作業主任者免許（旧電離則第 59 条）
8 の 2	ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許	－
9	発破技師免許	発破技師免許（旧安衛則第 44 条の 3）
10	揚貨装置運転士免許	揚貨装置運転士免許（旧安衛則第 44 条の 4）
11	特別ボイラー溶接士免許	特別ボイラー溶接士免許（旧ボイラー則第 93 条）
12	普通ボイラー溶接士免許	普通ボイラー溶接士免許（旧ボイラー則第 93 条）
13	ボイラー整備士免許	ボイラー整備技能講習（旧ボイラー則第 104 条の 2）
14	クレーン・デリック運転士免許	クレーン運転士免許（旧クレーン則第 104 条） デリック運転士免許（旧クレーン則第 127 条）
15	移動式クレーン運転士免許	移動式クレーン運転士免許（旧クレーン則 126

		条の 2)
16	潜水士免許	潜水士免許（旧高圧則第 56 条）

技能講習についてみると、旧労基法のもとでは、

①ガス溶接技能講習（旧安衛則第 327 条)、

②フォークリフト運転技能講習（旧安衛則第 333 条)、

③プレス作業主任者技能講習（旧安衛則第 372 条)、

④ボイラー整備技能講習（旧ボイラー則第 104 条の 2)、

⑤玉掛技能講習（クレーン則第 150 条）の 5 種のみが関係省令に規定されていたが、安衛法の制定に際して、このうちガス溶接とボイラー整備は免許制に格上げされた。

残りの 3 種（② ③ ⑤）は，旧安衛則第 45 条所定の技能選考対象業務の殆どが技能講習対象業務となったのに合わせ、改めて技能講習制度の対象とされた。

安衛法制定後の 1976 年（昭和 51 年）4 月 1 日、労働省は、安衛法に基づく試験実施機関として（公財）安全衛生技術試験協会の設立を許可し、1977 年（昭和 52 年）の法改正で、第 75 条の 2 から第 75 条の 12 に指定試験機関制度を設け、安全衛生技術試験協会を指定することにより、従前は都道府県労働局の行っていた試験事務を指定試験機関に実施させる体制を整えた。

技能講習制度は、旧労基法時代から都道府県労働基準局長又は局長の指定する講習機関が実施しており、安衛法制度後は、第 77 条が定める登録教習機関が実施することとなった。

エ　法第 72 条は、

第 1 項で、第 12 条第 1 項（衛生管理者の選任と所定業務の委任)、第 14 条（作業主任者の選任と所定業務の委任)、第 61 条第 1 項（＊クレーンの運転、ボイラーの取扱い、車両系建設機械の運転等の危険業務にかかる就業制限）の免許は、都道府県労働局長による免許試験の合格者その他所定の資格者に付与すること、

第 2 項で、その欠格事由（一、故意・重過失による免許にかかる重大事故、二、免許にかかる安衛法令違背、三、就業制限免許の場合の心身の故障等による免許の取消し後 1 年以内)、

第 3 項で、心身の障害により特に免許を与えない場合があり得ること、

第 4 項で、前項の場合の本人への通知と意見聴取につき定めている。

本条所定の「厚生労働省令で定める資格を有する者」でいう「資格」とは、免許保有者に限らず、その危険有害性ゆえに就業制限をかけた業務や、就業制限はかけないが、一定の業務（専門性を持つ者による遂行が適当な業務）に就けるため、法が求める一定要件を指し、

本法が設ける免許の免許試験合格者のほか、他の法律が設ける免許の保有者や、技能講習修了者、特別教育修了者等が該当し、詳細は、安衛則第 62 条、別表第 4 に定められている。

現段階で、免許の種類は次の 20 種類である。

【法第 12 条（衛生管理者）第 1 項の免許：3 種】

1　第一種衛生管理者免許
2　第二種衛生管理者免許
3　衛生工学衛生管理者免許
【第 14 条（作業主任者）の免許：3 種】
4　高圧室内作業主任者免許
5　ガス溶接作業主任者免許
＊これは次項（就業制限）の免許にも該当する。
6　林業架線作業主任者免許
【法第 61 条（就業制限）第 1 項の免許：14 種（＊5 を含めれば 15 種)】
7　特級ボイラー技士免許
8　一級ボイラー技士免許
9　二級ボイラー技士免許
10　エックス線作業主任者免許
11　ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許
12　特定第一種圧力容器取扱作業主任者免許
13　発破技師免許
14　揚貨装置運転士免許
15　特別ボイラー溶接士免許
16　普通ボイラー溶接士免許
17　ボイラー整備士免許
18　クレーン・デリック運転士免許
19　移動式クレーン運転士免許
20　潜水士免許
＊5　ガス溶接作業主任者免許も重複該当する。

免許は申請主義であり、免許試験の合格者その他要件を充たす者が、所定の免許申請書を所轄の都道府県労働局に提出せねばならない（安衛則第 66 条の 3)。

オ　本条第 2 項に定められた免許の欠格事由を、紐付く規則を踏まえて整理すると、以下のようになる。

①免許の取消しの日から一年を経過しない者。

②満 18 歳に満たない者（揚貨装置運転士免許、特級ボイラー技士免許、一級ボイラー技士免許、二級ボイラー技士免許、特別ボイラー溶接士免許、普通ボイラー溶接士免許、ボイラー整備士免許、クレーン・デリック運転士免許、移動式クレーン運転士免許、ガス溶接作業主任者免許、林業架線作業主任者免許、発破技士免許、エックス線作業主任者免許、ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許及び潜水士免許）（安衛則第 63 条、ボイラー則第 98 条・第 105 条・第 114 条、クレーン則第 224 条・第 230 条、電離則第 49 条・第 52 条の 4 の 2、高圧則第 53 条)。

③満 20 歳に満たない者（高圧室内作業主任者免許）（高圧則第 48 条）。

なお、免許試験の受験資格に年齢制限はないが、合格しても、所定年齢に達しないと免許を申請できない。

カ　本条第 3 項は、法第 61 条第 1 項（就業制限）に基づく免許のうち省令所定のもの（現段階で以下の 12 種）につき、心身の障害による欠格を規定している。

①発破技士免許
②揚貨装置運転士免許
③特級ボイラー技士免許
④一級ボイラー技士免許
⑤二級ボイラー技士免許
⑥特別ボイラー溶接士免許
⑦普通ボイラー溶接士免許
⑧ボイラー整備士免許
⑨クレーン・デリック運転士免許
⑩移動式クレーン運転士免許
⑪潜水士免許
⑫ガス溶接士作業主任者免許

すなわち、エックス線作業主任者免許、ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許、特定第一種圧力容器取扱作業主任者免許は対象から除外されている。

第 14 条（作業主任者）の免許と重複該当する⑫も含まれている。

元は、衛生管理者や作業主任者免許にも、障害者にかかる欠格事由が定められていたが、2001 年（平成 13 年）の法改正で廃止され、法第 61 条第 1 項に基づく免許についても、厚生労働省令で規定した者に限ることとした経過がある。

本項に基づく欠格の判断に際しては、障害を補う手段、治療による軽減可能性等が考慮される。免許を付与しない措置のみではなく、条件付免許の付与も行われ得る。

キ　法第 73 条は、免許証の交付後の期間の経過による技能低下の恐れ、新技術・新工法の採用等による知識更新の必要性等を踏まえ、免許に有効期間を設け得ること等を定めている。

厚生労働省令は、これを受け、ボイラー溶接士（特別・普通）について、有効期間を 2 年としている（ボイラー則第 107 条第 1 項）が、他の免許には有効期間が付されていない。

ボイラー溶接士の免許更新の要件は、有効期間の満了前 1 年間の溶接実績があること、有効期間中の溶接したボイラー等の全てが検査に合格していること等とされている（ボイラー則第 107 条第 2 項）。

ク　法第 74 条は、

第 1 項で、免許の必要的取消事由として、第 72 条第 2 項第 2 号が定める 18 歳以上の年齢制限にかかわらず年齢を偽って免許を取得した場合を規定しており、

第 2 項で、任意的取消ないし効力停止の事由として、7 つの事項（一、故意・重過失による免許にかかる重大事故、二、免許にかかる安衛法令違背、三、就業制限免許の場合の心身の故障等による免許の取消し、四、免許に付された条件違背、五、免許試験における不正等、六、免許証の譲渡・貸与、七、本人からの免許取消申請）を挙げており、

第 3 項で、第 2 項第 3 号所定の事由（就業制限免許の場合の心身の故障等）により免許を取り消された者は、その後非該当となれば再免許の付与が可能なことを定めている。

第 74 条の 2 は、第 72 条（免許）、第 73 条（免許の有効期間・更新）、第 74 条（免許の取消し）に定めるもののほか、

免許に関する所要の事項（交付〔安衛則第 66 条の 2〕、申請手続〔安衛則第 67 条〕、再交付又は書替え〔安衛則第 67 条〕、取り消し申請手続き〔安衛則第 67 条の 2〕など）は、厚生労働省令（労働安全衛生規則：第 62 条～第 72 条）が規定する旨定めている。

ケ　法第 75 条は、免許試験について定めており、

第 1 項で、実施者は都道府県労働局長であり、省令（安衛則第 69 条）で定める区分ごとに実施すること、

第 2 項で、実施方法は、学科及び／又は実技によること、

第 3 項で、登録教習機関での教習修了者等につき、試験の全部又は一部を免除できること、

第 4 項で、前項の教習は、別表第 17 に掲げる区分ごとに実施すること、

第 5 項で、受験資格、試験科目、受験手続、教習の受講手続等の必要事項の定めは省令に委任する旨等を定めている。

すなわち、同条は、免許試験等の実施に関する定めであり、

第 1 項の省令で定める区分とは、

安衛則第 69 条所定の、①第一種衛生管理者、②第二種衛生管理者、③高圧室内作業主任者、④ガス溶接作業主任者、⑤林業架設作業主任者、⑥特級ボイラー技士、⑦一級ボイラー技士等の 18 種の免許であり（衛生工学衛生管理者と特定第一種圧力容器取扱作業主任者の場合、免許試験は行われず、一定の資格〔前者の場合、工学や理学の学位、衛生管理者試験や労働衛生コンサルタント試験の合格等〕を持つ者が講習を受けることで免許を取得できる）、

実施者は都道府県労働局長だが、実際には第 75 条の 2（指定試験機関の指定）に基づき、公益財団法人安全衛生技術試験協会が指定を受けて実施に当たっている。

第 3 項は、省令の定めにより、登録教習機関による一定の教習修了者や、省令所定の一定の資格保有者の免許試験を免除できる旨を定めており、前者（修了により一定の免許試験の免除をもたらす教習）には、安衛則第 70 条が定める別表第 5 所定のクレーン運転実技、移動式クレーン運転実技、揚貨装置運転実技、デリック運転実技の各教習が該当する。

第 5 項の委任先の省令は、安衛則、ボイラー則、クレーン則、高圧則、電離則である。

コ　法第 75 条の 2 は、希望機関の申請により、厚生労働大臣が、免許試験の実施事務（試

験事務）の全部又は一部を当該機関に委託できる（ただし、全国で 1 つに限る）旨を定めており、本条から第 75 条の 12 までは、実質的に公益財団法人安全衛生技術試験協会のためにあるとも言える。

安衛法制定後の 1976 年（昭和 51 年）4 月 1 日、労働省は、安衛法に基づく試験実施機関として（公財）安全衛生技術試験協会の設立を許可し、1977 年（昭和 52 年）の法改正で、第 75 条の 2 から第 75 条の 12 に指定試験機関制度を設け、安全衛生技術試験協会を指定することにより、従前は都道府県労働局の行っていた試験事務を指定試験機関に実施させる体制を整えた。

同協会は、作業環境測定法の施行後、同測定士試験につき、当時としては珍しく、外部委託を図って設立された作業環境測定士試験協会が前身である。

本協会への指定前は、免許試験の種類の多さ、業務の膨大さから、試験の実施回数の制限等、受検者の不便が生じていた。本協会は、近畿安全衛生技術センターを皮切りに、全国に 7 箇所の試験センターを設置して現在に至っている。

当初から作業環境測定士試験の指定を受けていたほか、平成 12 年に労働安全・衛生コンサルタント試験の指定も受けている。

受験者数が最も多いのは衛生管理者試験であり、安衛法関係免許試験の全受験者数 12 万人強のうち半数強を占める。

試験事務の詳細（試験の日時及び試験場の公示、申請書の受理、問題作成、実施、合否の決定、合否の通知等）や指定の申請にかかる詳細は、厚生労働大臣が策定する登録省令第 3 章の 4 に定められている。

登録省令では、指定試験機関が休廃止する場合、所要の事項を記した申請書を提出して許可を受け、都道府県労働局長に所定の事務や書類等を引き継がねばならない旨定められている。

サ　法第 75 条の 3〜5 は、指定基準、役員、免許試験員の 3 点で、指定試験機関の適格性（高度な公正・中立性、斉一性、運営の安定性等）確保を図る規定である。

このうち第 75 条の 3 は、指定基準（試験事務の実施能力の判定基準）として、

第 1 項で、職員（ヒト）、設備（モノ）、事務の実施方法（運営ノウハウ）に関する計画が適正・確実であること（第 1 号）、経理・技術[413]面の基礎の整備（第 2 号）を定め、

第 2 項で、

一般社団法人／一般財団法人であること（第 1 号）、

試験事務以外の業務で試験事務を公正に行えないおそれがないこと（第 2 号）、

申請者が、安衛法令違反で一定の刑事処分を受けていないか、刑期終了か執行猶予時点から 2 年以上経過したこと（第 3 号）、

---

[413] ここでの「技術」とは、安全衛生技術より事業運営技術ないし試験技術を意味するものと思われる（三柴）。

第 75 条の 11 所定の事情（本法違反関係、役員／免許試験員による本法違反や試験事務規程違反等の不正行為関係、大臣による試験事務規程の変更命令その他監督上の命令違背、免許試験員の選任、選任に際しての省令要件の遵守、大臣への届出、事業計画・予算にかかる大臣の認可の獲得等の違背、許可・免許等にかかる設定条件違背）で指定を取り消されていないか、取り消されてから 2 年以上経過したこと（第 4 号)、

役員に第 3 号該当者がいないこと（第 5 号)、

役員に、第 75 条の 4 第 2 項所定の試験事務規程違反等の不正行為による解任命令により解任された者がいないか、解任から 2 年以上経過したこと（第 6 号)、

を定めている。

第 75 条の 4 は、

指定試験機関の役員の選任・解任は大臣の認可が効力発生要件であること、

試験事務規程違反等の不正行為に際して大臣による解任命令が可能なこと、

を定めている。

大臣の認可を受ける際には、①該当者の氏名及び略歴、②選任／解任の理由を記載した申請書を大臣に提出せねばならない（登録省令第 19 条の 28)。

第 75 条の 5 は、

免許付与の判定を免許試験員に行わせるべきこと（第 1 号)、

免許試験員の選任は、省令所定要件（登録省令第 19 条の 29 及び別表）に基づくべきこと（第 2 号)、

免許試験員を選任・変更した際は大臣に「届け出る」べきこと（第 3 号)、

試験事務規程違反等の不正行為に際して大臣による解任命令が可能なこと（第 4 号)、

を定めている。

これらの条規（法第 75 条の 3～第 75 条の 5）の具体化は、登録省令第 19 条の 26 から 30 で図られている。

シ　法第 75 条の 6 は、試験事務規程について定めており、

第 1 項で、指定試験機関は、その制定又は変更につき、大臣の認可（許可とは異なり、それを受けない行為も違法ではないが、効力発生要件となるもの）を得なければならないこと、

第 2 項で、試験事務規程の絶対的必要記載事項に関する定めを省令に委任すること、

第 3 項で、試験事務規程が不適当となった場合の変更命令

について定めている。

第 2 項所定の絶対的必要記載事項は、①試験の実施方法、②手数料の収納方法、③合格通知、④秘密保持、⑤帳簿及び書類の保管、⑥その他、の 6 項目である（登録省令第 19 条の 32)。

本条については、登録省令第 19 条の 31 から 33 等が詳細を定めている。

ス　法第 75 条の 7 は、指定試験機関に、事業年度ごとに事業計画及び収支予算につき大臣の認可を得るべきこと、事業年度経過から 3 月以内に事業報告書及び収支決算書を大臣

に提出すべきことを定めている。

安衛則、登録省令に作成・提出書類に関する定めはないが、安全衛生技術試験協会は公益財団法人であるため、公益社団法人および公益財団法人の認定等に関する法律（認定法）上の作成・提出書類に関する定めが適用される。

もとより、法第 75 条の 3 第 2 項第 1 号は、一般社団法人または一般財団法人であることを指定試験機関の要件としているため、一般社団法人および一般財団法人に関する法律（法人法）も適用される。

後者により、貸借対照表等の計算書類のほか、事業年度経過後 3 ヶ月以内に、財産目録、役員名簿、役員等の報酬等の支給基準等の書類の作成と 5 年間の事務所備え付け等が求められている（認定法第 21 条第 2 項）。

セ　法第 75 条の 8 は、

第 1 項で、指定試験機関の役職員等（元役職員を含む）の守秘義務を定め、

第 2 項で、試験の公正を図るため、彼らを刑法上公務員と同様に扱うことを定めており、

守秘義務違反があった場合、罰則は、安衛法第 117 条と国家公務員法第 109 条の法条競合の関係に立つと解される（法条競合との理解は三柴）。

本条は、安全・衛生コンサルタントの指定試験機関にも準用されており（法第 83 条の 3、第 85 条の 3）、現在、当該指定試験機関も安全衛生技術試験協会である。

ソ　法第 75 条の 9〜12 は、厚生労働大臣の監督下で、指定試験機関の業務の公正と安定を図ろうとしている点では、第 75 条の 3〜8 と同様の規定であり、

同大臣による指定試験機関への命令、

許可のない試験事務の休廃止の禁止、

指定要件等が不適正となった場合の指定取り消し、

取り消した場合の都道府県労働局長による運営の引継ぎ

等を定めている。

このうち第 75 条の 9 は、厚生労働大臣の試験事務に関する監督上の命令権限を定めている。これにより、試験を実施する事務所を管轄する都道府県労働局長は、試験が適正に行われているか監督し、必要な命令をすることができる。

第 75 条の 10 は、大臣の許可を得ない休廃止を禁じている。指定試験機関が休廃止の許可を申請する場合、休廃止する範囲、年月日、期間、理由を記載した申請書を大臣に提出せねばならない（登録省令第 19 条の 36）。

第 75 条の 11 は、

第 1 項で、指定試験機関が本法関係規定の違反で刑罰を受けた場合の必要的指定取り消しを定め*、

脚注＊

処分理由の対象となる本法関係規定は、試験機関の運営の安定や公正に関わるものだけで

なく、安衛法全体と解される。しかし、膨大な安衛関係法規の全ての遵守は容易でない。よって、第1項は、違反により刑罰を受けた場合に適用を限定し、第2項は、違反により役員らが解任命令を受けても従わなかった場合等に適用を限定しているものと解される。
脚注を付け、以下の内容を記して下さい。
処分理由の対象となる本法関係規定は、試験機関の運営の安定や公正に関わるものだけでなく、安衛法全体と解される。しかし、膨大な安衛関係法規の全ての遵守は容易でない。よって、第1項は、違反により刑罰を受けた場合に適用を限定し、第2項は、違反により役員らが解任命令を受けても従わなかった場合等に適用を限定しているものと解される。

第2項で、
本法関係規定や試験事務規程違反等の不正行為による役員や免許試験員の解任命令から2年を経過しない場合（第1号)、
本法関係規定や試験事務規程違反等の不正行為による役員や免許試験員の解任命令、不適当となった場合の試験事務規程の変更命令、大臣による試験事務にかかる監督上の命令に違反した場合（第2号)、
免許試験員の選任、選任の際の省令要件の遵守、選任・変更時の大臣への届出、事業計画・収支予算の認可等、試験事務の休廃止に際しての許可に違反した場合（第3号)、
認可を受けた試験事務規程によらず試験事務を行った場合（第4号)、
許可・免許等に付された条件に違反した場合（第5号）
の厚生労働大臣の取消、停止の命令権限を定め、
第75条の12は、
第1項で、指定試験機関が、大臣の許可を受けて試験事務を休止（行政法上、休止は、本人の意思で業務遂行を一時的に中止することを言い、停止は、本人の意思によらずに一時的に中止させられることを言う〔有斐閣『法律用語辞典〈第5版〉』〈2020年〉201頁〕）したとき、大臣により停止を命じられたとき、天災等で実施困難となったときは、都道府県労働局長が自ら試験事務を行うこと、
第2項で、第1項の場合のほか、大臣の許可により試験事務を廃止する場合、大臣により指定を取り消された場合の試験事務の引継ぎ等に関する定めを省令へ委任すること、
を定めている。
これを受け、登録省令第19条の37は、指定試験機関は、試験事務並びにその帳簿及び書類、その他労働局長が必要と認める事項を引き継がねばならない旨を定めた。
タ　指定試験機関の役職員が、第75条の10に反し、大臣の許可を得ずに試験事務の全部を廃止した場合には罰則が適用され得る（法第121条第2号)。
法第75条の11第2項所定の業務停止命令（裁量による指定取消／業務停止命令）違反にも、罰則が適用され得る（法第118条)。この場合も、機関の処罰は困難なので、自然人

である役職員が処罰対象として定められている。

チ　法第 76 条は、作業主任者及び就業制限業務にかかる技能講習の実施方法（学科講習・実技講習）、修了証の交付、詳細の定めの省令への委任について定めている。

現段階では、安衛則・ボイラー則・クレーン則・有機則・鉛則・四アルキル鉛則・特化則・酸欠則・石綿則と各規則に基づく技能講習規程に詳細が定められている。

作業主任者及び就業制限業務にかかる技能講習は、法別表第 18 に掲げる 37 種の区分ごとに、学科講習・実技講習により行われている。

このうち就業制限業務は、法第 61 条の委任を受けて施行令第 20 条が 16 業務を定め、安衛則第 41 条関係の別表第 3 が、就業可能な資格を列挙している。

多くは免許者と技能講習修了者が占め、作業主任者資格では、ガス溶接作業主任者免許を受けた者に限られている。

就業制限は、比較的高いリスクレベルの業務にかけられており、特別教育（法第 59 条第 3 項）の修了者の就業は認められていない。特別教育は、就業制限をかけるほどではないリスクレベルの業務に労働者を就ける際に事業者が受けさせねばならないと定められているが、そうでなければ就業が許されないとの定め方は採用されていない。

特別教育は、就業制限をかけるほどではないリスクレベルの業務に就ける際に事業者が受けさせねばならないと定められているが、そうでなければ就業が許されないとの定め方は採用されていない。

他方、作業主任者については、法第 14 条の委任を受けて施行令第 6 条が選任すべき 31 業務を列挙している。このうち、

①高圧室内作業（高圧室内作業主任者免許）、

②アセチレン溶接装置又はガス集合溶接装置を用いて行なう金属の溶接、溶断又は加熱の作業（ガス溶接作業主任者免許）、

③機械集材装置若しくは運材索道の組立て、解体等の作業（林業架線作業主任者免許）、

④電熱面積が大きいボイラーの取扱作業等（特級・1 級・2 級ボイラー技士免許）、

⑤放射線業務に係る作業（エックス線作業主任者免許）、

⑥ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真撮影作業（ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許）、

の 6 業務には免許が求められ、その他は技能講習で足りる（：作業主任者資格を得られる）とされている。すなわち、作業主任者になるには、免許の取得か技能講習の修了のいずれかが求められる。

内容の類似する免許や技能講習を既に修得している場合に講習の一部が免除されることがあり、所要日数は 1～4 日程度とさまざまである。誰でも受講できるものと、一定の資格を要するものとがあり、また、地域の人口や業務需要の多寡により講習の実施頻度は異なる。

以前は安衛則別表第 6 で規定するものと個別の規則等で直接規定するものに分かれていたが、公益法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律（平成

15 年法律第 102 号）により、技能講習の名称は、労働安全衛生法別表第 18、受講資格は同別表第 20 で定められることとなった。講習科目と受講資格については、なお従前の規則条項による定めが残っているが、法別表第 20 に講習科目のほぼ全部が掲出されている。

技能講習は、厚生労働省令で定める区分に基づき登録教習機関が行うものであり、登録教習機関は、技能講習修了者に対し、技能講習修了証を交付しなければならない。修了証の交付を受けた者が修了証を滅失し、又は損傷したときは、修了証の交付を受けた登録教習機関から修了証の再交付を受けることができる。修了証、修了証明書ともに法第 61 条第 3 項が当該業務従事時の携帯を求める「資格を証する書面」に該当する。

ツ　法第 77 条は、

第 1 項で、作業主任者、就業制限業務に係る技能講習や、免許試験の免除をもたらす教習を行おうとする者の登録は、厚生労働省令で定める区分ごとに、その申請によるべきことを定め、

第 2 項で、都道府県労働局長は、以下の要件を充たした登録申請者は、登録しなければならないことを定め、

第 1 号：所定の設備・施設の使用
第 2 号：所定条件に適合する講師
第 3 号：所定条件に適合する業務管理者（一定期間以上の当該業務の管理監督経験者）
第 4 号：教習の場合、申請者が行う教習かそれに相当するものの修了者の免許試験合格割合が 95%以上であること

第 3 項で、製造時等検査機関登録制度に関する以下の定めを準用し、

①同登録の欠格事由（本法違反による処罰、登録取り消しを受けた者等）
②同登録簿の必要的記載事項
③登録事項変更時の大臣への届出義務
④検査業務規程の作成・届出義務
⑤業務規程の必要的記載事項
⑥休廃止時の大臣への届出義務
⑦事業報告書・財務諸表等の作成・保管義務
⑧検査を受けようとする者からの財務諸表等の閲覧請求等への対応義務
⑨事業報告書・損益計算書等の大臣への届出義務
⑩登録要件に不適合となった登録製造時等検査機関への大臣による適合命令
⑪検査の速やかで公正な実施等を求める規定に違反した者への改善命令
⑫所定事由該当者の登録取り消し・業務停止命令
⑬諸事情で検査機関による検査業務が困難な場合の都道府県労働局長自身による検査

業務

第 4 項で、登録の更新（5－10 年内で政令所定期間）を定め、

第 5 項で、登録更新にかかる登録製造時等検査機関に関する規定（登録の欠格事由、登録時に必要的記載事項を登録簿に記載すべき旨の定め等）を準用し、

第 6 項で、正当事由がある場合を除く、事業年度ごとの事業計画の作成とそれに基づく実施を定め、

第 7 項で、実施の詳細を定めた省令の遵守義務について定めている。

テ　このうち第 1 項にいう「厚生労働省令で定める区分」は、登録省令第 20 条を指し、ここに、作業主任者、就業制限、免許試験の免除をもたらす教習に係る 26 種の技能講習及び教習が列挙されている。

関係通達等に拠れば、第 2 項にいう登録申請者には法人と個人の双方が含まれ、法人から申請権限が委任され、なおかつ業務の実施権限も委任されている場合、法人の支部・支店等も該当し得る。

第 1 号の所定の設備・施設の使用という要件は、当該設備等を占有していればよく、賃貸による使用でも構わない。

第 2 号の所定条件に適合する講師等は､所要の契約により確保されている必要があるが、雇用契約以外でも構わない。

第 3 号の実施管理者に管理の経験が求められる業務については、関係通達に

・講習／教習の実施計画の策定、

・修了試験の作成、

・合否判定、

・修了者の決定、

・関係帳簿の作成

等の 10 項目の例が挙げられ、実施管理者は、自ら直接それらを管理する必要がある旨も示されている。

第 4 号の「教習に相当するもの」は、揚貨装置、クレーン、移動式クレーン及びデリックの運転に関する実技教習の規程に則したものでなければならず、試験の受験者は 20 人以上いなければならない。

第 3 項では、登録教習機関に、登録製造時等検査機関に関する規定（第 46 条第 2 項・第 4 項、第 47 条の 2、第 48 条、第 49 条、第 50 条第 1 項・第 2 項・第 4 項、第 52 条、第 52 条の 2、第 53 条第 1 項〔第 4 号を除く〕、第 53 条の 2）が準用されているが、

これは、登録教習機関には、登録製造時等検査機関と同様に十分な社会的信頼性が求められるためである。

このうち準用された法第 50 条に基づき財務諸表等の閲覧の請求が認められる利害関係人

には、受講希望者の所属する事業者等が含まれる。

第 4 項所定の政令で定める更新期間は、施行令第 23 条の 2 で 5 年とされている。

第 6 項は、実施計画を作成できない「正当な理由がある場合」があり得ることを定めており、関係通達によれば、これには、本条第 3 項で準用する法第 49 条に基づき大臣に事業休止を届け出た場合、受講見込み者数が著しく少ない場合等が該当する。

ト　求められる法改正は以下の通り。

1）免許更新制度の導入

この点については、昭和 63 年（1988 年）の安衛法改正の際に検討されたが、有効期間を設けていないことにより災害につながったとする明確なデータがない、取得済の免許にかかる既得権の侵害になる、など

として採用されず、

その代わりに、法第 19 条の 2 により能力向上教育制度が定められ、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、作業主任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、その他の安全衛生業務従事者が対象とされた。

しかし、努力義務規定のため、登録教習機関における需要が殆どないため、定期的な能力向上教育の義務化が望まれる（ただし、ボイラー技士等、個人的な技術・技能を問う資格は対象外とすべき）。

2）能力向上教育カリキュラムの対象の拡大

現在は、能力向上教育指針により能力向上教育のカリキュラムが示されているものが、免許関係では、衛生管理者のほか、作業主任者ではガス溶接作業主任者、林業架線作業主任者に限られている。よって、高圧室内、エックス線、ガンマ線透過写真撮影、特定第一種圧力容器取扱等の作業主任者にも拡大すべきである。

技能講習関係でも、カリキュラムが示されているのが、法別表第 18 に掲げる 37 種のうち 12 種に限られるので、全てに拡大すべきである。

3）免許と技能講習に関する定めの整理

現在、免許と技能講習に関する基本的事項の定めが分散しているので整理すべきである。

すなわち、

免許と技能講習の種類に関する定めが、法や規則の別表に、

免許試験の受験資格、試験科目等、技能講習の受講資格、講習内容の定めが、安衛則の別表や各規則に

分散していて分かりにくいので、

免許と技能講習の種類は全て施行令、免許試験の受験資格等は安衛則別表第 4、技能講習の受講資格等は同別表第 6 にまとめて規定できないか検討すべきである。

20　南解説（第 9 章第 78 条～第 87 条）

南解説は、法第 9 章に属する第 78 条から第 87 条を対象としている。

この章は、

企業単位で複数の重大労働災害を生じた事業者を対象とする特別安全衛生改善計画制度と、

同制度の対象には当たらないが、その適用によらなければ労災防止を果たし得ない事業場を対象とする安全衛生改善計画制度、

事業場の安全衛生の診断や改善指導等を業とし、所定の受検資格を充たす者が試験により認定される労働安全・衛生コンサルタント（国家資格）について定めている。

概要は以下の通り。

ア　本章が定める諸制度は、事業場による自主的な安全衛生確保を支援するための、行政による（人・組織の意識・知識への）働きかけという性格が強い。

イ　特別安全衛生改善計画制度は、平成 26 年の法改正（平成 26 年 6 月 25 日法律第 82 号）で新設された制度で、仮に事業場単位ではそうでなくても、企業単位では複数の重大災害を繰り返した「事業者[414]」に企業単位での改善策を講じさせるために設けられたもので、企業単位での措置の義務づけは、安衛法制史上初めてだった。

制度形成前の平成 21 年からの 3 年間にも、まさに企業単位で、起因物（災害をもたらすもととなった機械や設備等）や型（墜落・転落、転倒など、傷病を受けるもととなった起因物が関係した現象）が一致する災害を繰り返した会社が少なくとも 20 社あった。

ウ　特別安全衛生改善計画制度に関する第 78 条は、重大災害が発生し、その再発を防止するため必要がある省令所定の場合に同制度を適用する旨定めている。

特別安全衛生改善計画制度の適用の基本的要件となる重大労災については、安衛則第 84 条第 1 項に定めがあり、

死亡災害や労災補償保険法上の障害等級第 7 級までの障害が生じた場合か、

安衛法上の死傷病報告を踏まえ、それを「生じるおそれ」がある場合

を指すこと、

また、災害発生当時に等級判定できないケースでは、その時点では重大災害には該当しないものと扱い、その後確定の際に災害発生時点に遡って発生日とすること、

ただし、遅発性疾病の場合、医療による診断時を発生日とすること

等が通達（平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号）に示されている。

エ　「重大な労働災害の再発を防止するため必要がある」省令所定の場合については、安衛則第 84 条第 2 項に定めがあり、

①当初の重大労災発生から 3 年以内に他の事業場で起因物と事故の型が同じ重大労災が生じたことと、

②関係法令に違反したこと

---

414 条文上の名宛人は事業者だが、本来は「企業者」や「事業主」などと呼び分けるべきだろう（三柴による）。

等が主な要件とされ、

違反が問われる関係法令に一般労働者の長時間労働規制等は含まれず、あくまで安全衛生関係の規制に限定されているが、基本的な要件に厳密には当てはまらなくても、企業単位での重大労災の再発防止という制度趣旨に照らして個別判断される旨も通達で示されているし、

長時間労働による健康障害が複数生じていながら、長時間労働面接指導を行っていない（法第 66 条の 8 第 1 項違反）、産業医に労働時間に関する情報を提供していない（法第 13 条第 4 項に紐付く安衛則第 14 条の 2 第 2 号違反）、衛生委員会等で協議していない（法第 18 条第 1 項に紐付く安衛則第 22 条第 9 号違反）等、

関連する安衛法上の規定違反として、本制度の適用対象となる可能性はある（三柴による）。

また、その対象とならない場合も、安全衛生改善計画制度の適用対象にはなり得る。

オ　特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成に際して求められる労働者の代表からの意見聴取（第 78 条第 2 項、第 79 条第 2 項）は、当該企業の全事業場ではなく、計画の対象とする事業場（安衛則第 84 条第 4 項第 2 号）のみで行われれば良いと解されている。もっとも、計画の対象とする事業場は、重大な労災が発生した事業場と同様の作業が存在するなど、同様の労災が発生する可能性がある全ての事業場とされている（平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号）。

カ　第 78 条は、第 3 項で、労使双方に特別安全衛生改善計画の遵守義務を課しており、

事業者がそれに反した場合、第 1 項、第 4 項が定める厚生労働大臣による計画の作成、変更の指示に反した場合と同じく、

必要な措置につき厚生労働大臣が勧告することができ（第 5 項）、

それでもなお当該事業者がその勧告に従わない場合、その旨を公表できることになっている（第 6 項）。

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

勧告や公表には、事業者による違反が要件とされており、労働者のみに不遵守がある場合の適用は困難と解される。

上述の特別安全衛生改善計画制度や安全衛生改善計画制度の作成に労働者（の代表）を関与させる制度（第 78 条第 2 項、第 79 条第 2 項）の趣旨については、その意見を反映することで同制度の実効性を高めるものとする見解がある。

すなわち、両計画の実現には、労働者の関与が必要であることが窺われることから、法第 78 条第 3 項が定める計画の遵守義務は、労働者にも課されると解され得る。

キ　監督指導状況として、令和 4 年（2022 年）1 月時点で、特別安全衛生改善計画の作成及び提出の指示が発出された例は見当たらなかった。

元より、本制度創設時の国会審議に際して、重大な労災を 3 年以内に 2 回繰り返した企

業は、当時18社にとどまっており、制度新設の効果をあまり期待できない旨が指摘されていた（平成26年6月11日衆議院厚生労働委員会〔井坂信彦委員発言〕[415]）。参考人（有識者）として招致された三柴は、制度の存在自体に意味はあるが、柳生流の「抜かずの剣」とするのが良い旨を述べていた（平成26年6月13日衆議院厚生労働委員会）。

ク　安全衛生改善計画制度は、旧労基法（旧安衛則）時代に、戦後の産業復興に事業場での安全衛生対策が追いつかずに労災（特に、労働力増強の一方で教育や管理にかかる問題が災いして生じた災害）が多発していた実態を踏まえて当時の労働省労働基準局が策定した安全管理特別指導制度（以下、「特安」とも言う）と衛生管理特別指導制度（以下、「特衛」とも言う）を前身として、現行安衛法制度の際に法定されたものである。

このうち特安では、昭和25年、地方労働基準局ごとに、

①災害度数率の高さ、

②労災保険給付額の多さ、

③労働者数（150～1000人程度の規模）

を基準に選定し、発生災害の3割減を目標に、特別安全管理指導を行っていた。

指導内容には、

1）安全管理組織

2）安全委員会や安全管理研究会等の開催

3）安全点検の励行

4）危険有害業務の調査と対策

5）作業動作の標準化や教育訓練

6）安全教育計画の作成と実施

等が含まれていたと考えられる。

その実施の結果、昭和24年に比べ、（約1年間で）災害度数率は約15%減少したという[416]。

昭和27年には特衛もスタートし、労災発生率等ではなく、指導育成の必要性を基準に対象を選定し、

1）衛生管理組織（当時は「機構」と呼称）の整備

2）衛生管理者を主体とする衛生管理業務

3）衛生委員会の適正な運営

4）衛生教育の徹底と効果判定

5）健診の完全実施と判明した患者への事後措置

6）労働者疾病統計の作成による疾病発生状況や病気欠勤者、損失労働時間延べ数等の把

---

[415] 同議員が厚生労働省に照会して得た情報と思われる（三柴）。

[416] 労働基準局「安全管理特別指導の実態」労働時報5巻4号（1954年〔昭和27年〕）35頁。

握

等を中心とした指導が行われていた。その際、疾病の発生予防や作業環境改善に指導の重点が置かれていたようだ。

これらの指導は、労災や健康障害の防止のみではなく、労働生産性や企業経営の効率化、労災保険の支出削減等も目的としていたようだ[417]。

その後、現行安衛法制定過程で、中央労働基準審議会の「労働安全衛生に関する法制について」という答申により、安全衛生改善計画に基づく自主的な労災防止活動の推進が説かれ、その計画のための規定を創設することとなった。加えて、災害多発事業場に対する計画の作成指示と、専門家（労働安全・衛生コンサルタント）による助言を可能とする規定も盛り込まれた。この際、行政庁は計画作成を指示するが、その内容や運用の診断は安全・衛生コンサルタントによるスキームが予定された。

こうした経緯で設けられた安全衛生改善計画制度の本来の趣旨は、事業者を悪者扱いすることではなく、事業場ごとの自主的な労災再発防止措置の積極的な履行確保にあり、

講じられるべき防止措置も、当該事業場の（部門ごとの）性質、安全衛生状態に応じた「総合的な改善措置」となる。

具体的には、

・機械設備の配置や作業工程の改善、
・機械設備の改修、代替等の安全化、
・騒音、振動、暑熱環境等の有害性の除去、
・局所排気装置や換気装置の設置等の有害物対策、
・保護具の整備、
・作業標準の整備、
・教育訓練、
・安全・衛生管理者の選任、
・職務内容や権限の見直し等々、

法定内外の（但し、基本的には法定の）、

3 ステップ・アプローチの全て、物的措置、人的・組織的措置の双方にわたる幅広い措置が該当し得る。

よって、その適用に際して、必ずしも法違反は要件とならない。ただし、本制度設定に際して、対策を事業者の自主性に委ねすぎるとの批判もなされていた。

ケ　安全衛生改善計画制度の適用の実際について、元監督官からは以下の情報が得られた。

1）都道府県労働局長による本計画の作成指示は、安衛法違反を要件としていないので、現に、優れた取り組みを促す目的で、それが可能な事業場になされることがある。

---

417 山田耕作「安全管理特別指導の成果」労災 2 巻 6 号（1951 年〔昭和 27 年〕）43 頁等。

2）以前、資金に乏しい中小企業の労災防止基盤整備等の支援のための長期の低利融資制度（労働安全衛生融資制度。平成 13 年の特殊法人等整理合理化計画により廃止された）が実施されていた頃は、計画の作成を指示した事業場に対して、同制度を用いた設備投資を促していた。

3）やはり以前は、計画の作成を指示した事業場に、その旨を掲示させていた例もあった（但し、対象とする上で違反が要件とされていないので、現在では不適当と解される）。

4）近時は、本条に基づく計画作成指示は少なくなっているが、介護事業等の第 3 次産業の事業場への適用例が出てきている。

衛生改善計画の実施には大きなコストがかかるため、作成指示が困難な実態がある。

5）法第 80 条により、都道府県労働局長は、本条により計画の作成を指示された事業場に、安全・衛生コンサルタントによる安全衛生診断を受けさせ、計画作成等についてその意見を聴くよう勧奨できる。そこで、以前は、その作成を指示された事業者を一同に集めて合同説明会を開催し、コンサルタントによる説明を受けさせることで、事業者が彼／彼女らに依頼することもあったが、現在はそうした機会も失われ、両者の繋がりが弱くなっている可能性がある。

コ　安全衛生改善計画制度の関係判例として、

石綿製品の製造作業に従事していた複数の労働者がじん肺に罹患したことにつき、使用者の安全配慮にかかる損害賠償責任のほか、国の安全基準設定やその履行確保などの規制・監督権限不行使による国家賠償責任が争われた事案で、

国は、そもそも原告労働者らが主張するような規制・監督義務は負っていないし、例外的に行政裁量が収縮して権限不行使の責任が認められる場合があるとしても、本件で管轄の県労働基準局長は、当該事業場を衛生管理特別指導対象に指定し、改善計画の作成を指示して報告書の提出を受けるなどの措置を講じていた以上、その責任を負わないとした裁判例（長野地判昭和 61 年 6 月 27 日判タ 616 号 34 頁）があり、

本制度の適用が、国の適正な監督権限の行使の裏付けとなることが窺われるが、

本計画の不遵守にかかる労使の民事責任等について述べた裁判例は見当たらない。

サ　主に第 9 章第 2 節が定める労働安全・衛生コンサルタント制度は、

そもそも、安全衛生は、事業者の自主的取り組みで行われるべきものだが、安全衛生の所掌が拡大し、その実現に高度な専門性を要する条件下、企業内で安全・衛生の専門家を設置する余裕がない中小企業等に実効的な指導を行わせることを主目的として設けられたものである。

第 1 節の最後、特別安全衛生改善計画制度と安全衛生改善計画制度に関する定めの後に設けられた法第 80 条は、まさに専門知識が求められることが多い両計画の作成ないし変更の際に、彼／彼女らを活用するよう誘うべく、厚生労働大臣が事業者に対してその意見を聴くよう勧奨できる旨を定めたものである。

シ　元々は、労働安全コンサルタントのみが法制度化される予定であり、衛生関係では、

産業医、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士等の資格があるため不要との意見もあったが、関係の各専門家から得られた事業場に関する情報を統合して労働衛生管理を主導すべき存在として、衛生コンサルタントも法制度化された経緯がある。

この際、監督官との関係では、各事業者らによる自主的な安全衛生活動を民間の立場で支援する者としての意味があり、既に民間で安全衛生活動を推進している専門家がいるので、それらを活用することが有益である、監督官では賄えないほど著しい生産技術の展開をフォローできる等の意義が説明された。

なお、労働安全・衛生コンサルタントとは別に、やはり中小規模事業場で労働災害の防止を図ることを主な目的とした労災防止指導員制度があった。

これは、「労災防止指導員規程」（平成 13 年厚生労働省訓第 41 号）に基づき、都道府県労働局に設置され（同規程第 1 条)、同労働局長の指示を受けて、中小規模事業場等における安全衛生管理にかかる指導に関する事務に従事する（同規程第 2 条)、非常勤の国家公務員であった 。

事業場を実際に訪問し、その知識や経験を活かして 、主として安全管理について指導していた。

元監督官の玉泉孝次氏によれば、民間の存在である労働安全・衛生コンサルタントよりも、国家公務員である労災防止指導員による指導を受ける事業場もあったという。もっとも、平成 23 年に事業仕分けの一環として廃止された 。

ス　労働安全・衛生コンサルタント資格は、その名称を用いて業として労働安全衛生にかかる診断や指導を行うものとして設計され、業務独占でも名称独占でもないが（但し、法第 81 条が「労働安全コンサルタントの名称を用いて」（第 1 項)、「労働衛生コンサルタントの名称を用いて」（第 2 項）と規定していること等から、名称独占であるとの理解が一般化しているとの見解もある（田中正晴氏〔一社・日本労働安全衛生コンサルタント会専務理事〕)。)、

ほんらい専属たるべき安全・衛生管理者について、1 人目以外は当該コンサルタントの選任をもって足りる旨の規定や、

中小規模事業場では安全・衛生管理者の代わりに選任が義務づけられている安全・衛生推進者については、外部のコンサルタントの選任をもって代替し得る旨の規定など、

資格取得によって業務を果たし易いよう、制度的な支援が図られている。

セ　労働安全・衛生コンサルタントの一般的な役割には、

上述の特別管理指導の一環として、都道府県労働局長から事業者への改善計画の作成指示に際して、その勧奨を受けて行う安全衛生診断のほか、

（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会が厚生労働省から受託している安全衛生診断事業[418]にかかる業務等がある。

---

[418] 特別安全衛生改善計画制度や安全衛生改善計画制度の適用を受けていなくても、直近

労働安全・衛生コンサルタントの選任自体を安全配慮義務の内容と述べた裁判例は見当たらないが、近年は、複雑多様な安全衛生課題に対応するため、産業医を筆頭に安全衛生の専門家の選任を使用者の安全配慮義務の一環と述べる民事裁判例も増えてきており、近い将来、そうした裁判例が出てくる可能性はある（三柴による）。

ソ　労働安全・衛生コンサルタントには、様々な事業場に立ち入って安全衛生診断や指導を行うことを前提に、登録制度（法第 84 条、第 85 条等）が採用されているほか、第 86 条で、信用と秘密の保持が義務づけられている。

第 1 項は、コンサルタントの信用や名誉を傷つけないよう、第 2 項は、業務上知り得た秘密の漏洩や盗用を禁じている。

特に第 1 項の内容は明らかでないが、日本労働安全衛生コンサルタント会の倫理綱領が、それを具体化している面がある。ここでは、品位の保持（綱領第 2 条）、公正で誠実な業務遂行（同第 3 条）などと共に、能力を超える業務の禁止（同第 5 条）、利益相反行為の禁止（同第 8 条）等が定められている。第 6 条には、秘密保持の定めもある。

また、倫理綱領を具体化した行動規範では、知っている事実を包み隠さず伝えること（≒ビジネスでは行われがちな情報の出し惜しみ、情報操作をしないこと）(2-4)、仕事の他者への丸投げをしないこと (5-4)、契約締結後に予想を上回る経費が生じても合意なく所定の報酬以上を請求しないこと (7-3)、賄賂や心付けを得ないこと (8-2) 等が定められている。秘密保持については、コンサルタントからの離職後を含め、業務上知り得た企業及び個人の秘密を、本人同意なく第三者へ漏洩したり盗用することを禁じる（6-2、6-3、7-3）と共に、そもそも業務に不必要な個人情報を得ないよう求めている（6-2）。

こうした倫理綱領と関係の深い法第 86 条第 1 項に罰則はないが、第 2 項が定める秘密保持義務、盗用禁止の違反には罰則が付されている [419]。よって、倫理綱領等のうち、第 2 項

の一定の労災経験等から特に重点的な安全管理が必要とされた中小規模事業場等に、安全衛生診断員を派遣して指導を行わせる事業であり、安全衛生コンサルタント会が厚生労働省から受託してきた。

詳細は、平成 9 年 7 月 2 日基発第 497 号のほか、基労安化 0822001 号（http://www.joshrc.org/files/20050822-001.pdf 最終閲覧日 2024 年 1 月 25 日）を参照されたい。

[419] 安衛法第 105 条と同様に、正当事由がある場合の適用除外が定められていないが、刑法第 35 条が正当行為の免罰を定めていることからも、法令に基づく場合、クライアントの利益になる場合など正当事由がある場合のほか、刑事の一般原則による免責、免罰は生じる。

なお、本人同意がある場合も、一般的に正当事由に含められようが（大阪高判平成 26 年 8 月 28 日判時 2243 号 35 頁）、そもそも「秘密」の「漏洩」には当たらないと解されるので、法第 86 条第 2 項の構成要件に該当しないというべきであろう（以上は三柴によ

に関する定めは、その解釈例規的な性格を持っている[420]。

安衛法第91条第1項に基づく監督官の質問等に対して、労働安全・衛生コンサルタントが、秘密保持義務を理由とした拒否が許されるかについては、

弁護士法第23条に基づく照会に対して税理士が顧客情報を回答したことが、①税理士の専門家としての立場の公正性、②他人に知られたくない情報に触れること、③クライアントの税理士への信頼を裏切ることになること、等から秘密保持義務違反に当たるとした判例（大阪高判平成26年8月28日判例時報2243号35頁）が参考になるが、

監督官の質問等への回答拒否は刑事罰を招き得ること、監督官にも守秘義務が課せられていること(労基法第105条)、監督官の質問等も労働安全衛生を目的とするものであって、コンサルタント業務の目的と共通すること等から、基本的に拒否は許されないと解される（逆に言えば、労働安全衛生を目的とするものでなければ、拒否も許されることになろう)。

タ　法第87条は、日本労働安全衛生コンサルタント会について定めており、同会の目的を会員の指導と連絡に関する事務とし、具体的には、診断方法の調査研究、教育・出版等が行われている。

同会は一般社団法人とされ、定款でコンサルタントを社員（企業等の従業員ではなく、株式会社でいえば株主に当たる社団法人の持ち主を意味する）とすべきことも規定されているため、一義的には、コンサルタント相互の利益を図る団体と位置づけられていると考えられる。

以前は平成18年改正前民法第34条に基づく公益法人とされていたが、平成18年の公益法人制度改革により、一般社団法人と位置づけられた。社会福祉法に基づく社会福祉法人、私立学校法に基づく学校法人など、個別法上の公益法人としての位置づけも付与されなかった。

他方で、安衛法は、同会が厚生労働大臣の監督に服する旨の規定も置いている。日本労働安全衛生コンサルタント会という名称には独占使用が認められているが、労働安全・衛生コンサルタントという名称に独占使用は認められていない（但し、異論があることにつき、前頁の田中正晴氏の見解を参照されたい)。日本労働安全衛生コンサルタント会は強制加入ではなく、個々の労働安全・衛生コンサルタントは、同会に所属しなくても同コンサルタントとしての国家資格を維持できる。

とはいえ、国家資格としての同コンサルタントの称号は、所要の試験に合格し、厚生労働大臣の指定登録機関（現在は、安全衛生技術試験協会）に登録して初めて得られることとされている。

る)。

420 法第86条第1項と関係の深い倫理綱領や行動規範の違反は、大臣による裁量的な登録取消し「の可能性」を導く（法第85条第2項）に過ぎないが、第2項違反により刑事罰を受けた場合、必要的取消しを導く（法第85条第1項)。

このように、労働安全・衛生コンサルタント及び労働安全衛生コンサルタント会は、絶妙な法的立ち位置にある存在と言える（三柴による）。

チ　第 9 章の改正案は以下の通り。

1）特別安全衛生改善計画制度については、その立案過程で、労働者側の代表から、過重労働やメンタルヘルス対策も同制度の適用対象とすべきとの意見が示されていたことや、過重労働が社会問題化している現状も踏まえ、

企業単位で複数の過労死等を生じている場合、同制度の適用対象とすることも検討に値する。

2）労働安全・衛生コンサルタントの試験区分は細分化されている。しかし現状では、どの区分で合格しても全ての業務をその資格を名乗って遂行できる仕組みとなっているので、再検討の価値がある。

3）イギリスの安全衛生コンサルタント制度等を参考に、必要な場合の選任の義務化を検討すべきではないか。

4）安全・衛生コンサルタントの職務の公益性、それをバックアップする労災防止団体としての性格から、コンサルタント会の公益法人化を検討する価値がある。

21　鎌田・田中解説（第 10 章第 88 条～第 100 条）

鎌田・田中解説は、法第 10 章に属する第 88 条から第 100 条を対象としている。

この章は、危害防止基準（なすべきこと・なすべきでないことを具体的に定め、罰則で強制して安全衛生の確保を図る規定）の設定とその強制という刑事一般法的な手法ばかりでは、

①関係者の技術、知識、意識、財政など様々な事情から法目的の達成が困難であること、

②人の生命身体健康という保護法益の重要性から、より積極的な措置を講じる必要があること、

等を背景に、

行政を労働安全衛生の実現のための資源と見立て、様々な形で関与を図らせようとしている。

同解説の概要は以下の通り。

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

それらの新設、操業開始段階での検査等は、各府県の警察命令である工場取締規則に委ねていた。

戦後、旧労基法制定に際して、事業場の設備等、付属寄宿舎（建設現場に設置されるものを好例として、事業者が労働者のために提供する宿泊施設）について、一定の基準に沿った新設計画を届け出させ（第 45 条、第 96 条）、安全衛生上必要な場合に着手差し止め、計画変更命令等の監督措置を講じ得る旨の規定（第 54 条）が設けられ、

昭和 47 年（1972 年）に現行安衛法が制定された際に、第 88 条にそれらの規定の内容が概ね引き継がれつつ、

①特定の（：危険と認められる）機械を物的対象に含めるほか、設備等について、場面として、主要構造の変更や移転も適用範囲に含める、

②重層的下請関係下では、発注者（他者から仕事を請け負っていない最も先次の注文者〔法第 30 条第 2 項〕。法第 31 条の 3 からも明らかなように、自ら仕事の一部を行うか否かは問われないが、請負業者でないこと〔いわばお客様〕を前提にしているので、自身で仕事を行わないことが多い。自ら仕事を行う場合、元方事業者に該当し得る）や元方事業者のみを適用対象とする、

などの整序及び充実化が図られた。

その後、昭和 55 年（1980 年）の法改正で、工事計画の策定に特定の有資格者を参画させるべきこととされ、

昭和 63 年（1988 年）の法改正で、必要に応じ、発注者向けの勧告等ができることとされた。

平成 26 年の法改正で、大規模工場等で生産ライン等を新設・変更する場合の事前届出制度が廃止され、

①危険な機械等の設置・移転（本条第 1 項）、

②大規模建設工事等（本条第 2 項）、

③一定の規模・種類の建設工事や土石採取（本条第 3 項）

の事前届出制度等の 3 種が残存することとなった。

イ　法第 88 条は、以上のような経緯を経て、

①それ自体にリスクがあるか、有害作業を要するか、それ自体労働者の安全衛生の確保を目的とする機械等（危険有害機械等）、

すなわち、

1）動力プレス、

2）一定容量以上の金属等の溶解炉、

3）危険物の製造・取扱い等を行う化学設備、

4）乾燥設備、

5）一定以上の出力の原動機を持つ機械集材装置（材木等をつり上げて一箇所に集積する装置）、

6）一部を除く一定以上の高さの足場、

7）一定の有機溶剤の蒸気の発散源の密閉設備、

8）局所排気装置、

9）一定の換気装置、

10）一定の鉛や焼結鉱等の粉じんの発生源の密閉設備、

11）事務所則所定の空気調和設備等、

12）四アルキル鉛のガソリンへの混入業務に用いる機械等、

13）特化則所定の第一類物質（特に有害性が強い発がん性物質等）や第二類物質（第一類に次いで有害性が強い発がん性物質等）を製造する設備等

の設置、移転、変更を行おうとする場合（第1項）、

②過去の災害状況を踏まえて選定された、特に大規模な建設業の仕事、

すなわち、爆発、倒壊、異常出水等のリスクが高いトンネル、橋梁、潜函（圧縮空気で地下水の流出を防ぎながら作業ができるようにしたコンクリート製の箱。ケーソンともいう）等にかかる建設工事のうち、一定の規模や性質の仕事。

一例として、最大支間500m以上の橋梁建設の仕事

を開始しようとする場合（第2項）、

③②には達しないが、やはり過去の災害状況を踏まえて選定された

1）一定の規模や種類の建設業の仕事（一例として、最大支間50m以上の橋梁建設の仕事）や

2）土石採取業（鉱業を除く）の仕事（一例として、地中に穴を掘って採掘する坑内掘り〔≠露天掘り〕）

を開始しようとする場合（第3項）

には、

②の場合、厚生労働大臣宛に、

①③の場合、所轄の労基署長宛に、

各行為の30日前までに、所定の様式による届出書のほか、所定の書面と図面等を添えてその計画を届け出るべきこと（第1項～第3項）、

当該計画のうち省令所定のものの作成に際しては、省令所定の資格者（労働安全・衛生コンサルタント）を参加させねばならないこと（第4項）、

これらの義務は、重層的下請構造下では、仕事を自ら行う発注者や、その者がいない場合は元請人が負うこと（第5項）、

ただし、労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施していること等を所轄の労基署長が認定した場合、①②の届出が免除されること（第1項但書。計画届免除制度）、

厚生労働大臣や所轄労基署長は、届出内容を審査し、法令違反事実を認めれば、工事差止め命令や計画変更命令を発し得ること（第6項）、

当該命令等の発令時に必要がある場合、発注者に対して、労災防止のための勧告や要請を行い得ること（第7項）

を定めるに至った。

第1項ないし第4項違反には罰金刑、第6項違反（命令に従わない場合）には罰金刑又は懲役刑が下され得る（第120条第1号、第119条第2号）。

ウ　計画届免除制度は、法第28条の2、安衛則第24条の2に基づく指針等の関係規定に沿って、労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施していることのほか、労災発生

率が平均未満、申請日前 1 年間に重大労災が生じていないこと等を条件に、事業場に対して、所轄労働基準監督署長の認定により適用されるが、

建設業者については、

店社安全衛生管理者（法第 15 条の 3：特定元方事業者は、混在作業について統括管理[421]義務を負うところ、法第 15 条に基づく統括安全衛生責任者の選任義務を負わないが、原則として労働者数 20 名以上の規模の一定の危険な作業〔ずい道工事等〕について、法定されてはいないが、必要上通例選任される現場の統括管理担当者の指導・支援のため、選任が義務づけられる者。選任の主な基準は、場所より契約なので、概ね、ゼネコンが該当する元方事業者の支店の担当者等が宛てられる）

と同様に、「当該仕事の請負契約を締結している事業場（事業場は法人とは限らず、契約の主体になれない場合もあり得るので、法人が契約主体なら、ここで「請負契約を締結している事業場」とは、「請負契約を締結した法人等（建設業元方事業者）において当該一の場所の仕事の管理、指導を担当している事業場」と読み替えるべきこととなる〔三柴〕）」ごとに認定されることとなっている。

安全衛生マネジメントシステムの一次的な運営評価は、一定要件を備えた労働安全・衛生コンサルタントに委ねられている。

エ　重層的請負関係下で建設工事が行われる場合、下請（工事を自ら行う発注者や元請人以外の者）は届出義務を負わない（第 5 項）。

元請人が共同企業体であって、そのうち代表となる企業が共同企業体代表者届を労基署長に提出した場合、法第 5 条に基づき、当該企業のみに第 88 条の届出義務が生じる。

事業者に第 88 条履行の意思があるのに、受任者や補助者（従業員）の故意や過失で違反が生じた場合には、両罰規定（第 122 条）が適用され、当該事業者と共に、第 88 条の名宛人ではない当該受任者や補助者が行為者として処罰され得る。

オ　本条違反の送検事例として、以下のような例がある[422]。すなわち、

労基署の臨検で、A 社が施行する高さ 30m 超のマンションの建設工事につき、本条（法第 88 条）第 4 項（現在の第 3 項）所定の建築工事計画届及び第 2 項（現在の第 1 項）所定の足場設置届が提出されていないこと、やはり A 社が施工する別のビル建築現場でも足場設置届が提出されていないことが確認され、各現場代理人 X、Y に是正勧告書を交付したが、その後も双方で足場設置届が提出されなかったため、悪質と認め、

A 社、X、Y の三者を本条第 2 項違反の疑いで送検したもの。

カ　法第 89 条と第 89 条の 2 は、法第 88 条の特則である。

---

[421] 特定元方事業者が労働契約等に伴う指揮命令権を持たないことを前提にした概念で、法第 32 条による被統括管理者側の対応義務をセットで機能させることを予定している。

[422] 労働調査会編『建設業編・安衛法違反による送検事例集第 1 集』（労働調査会、2013 年）100-101 頁。

第 88 条に基づき届け出られた計画のうち、既存の法令上の措置基準や構造規格に合致していても、

①技術革新、設備の大型化、新規有害物質の登場等を背景に、高度の技術的検討を要するもの、

例えば、新規に開発された工法等を採用する建設計画や、石油化学工場等における新生産方式の採用による設備増設計画等[423]

については厚生労働大臣が、

②それに準じるもののうち所定のもの、

例えば、高さ 100m以上の建築物の建設の仕事のうち、埋設物等が輻輳する場所の近くで行われるもの、

堤高が 100m以上のダム建設の仕事のうち、車両系建設機械の転倒等の危険がある場所で同機械を用いて作業を行うもの等）

については都道府県労働局長が、

その計画に係る建設物、機械、仕事の規模等を勘案して、審査できる旨が定められている（第 89 条、第 89 条の 2）。

キ　法第 90 条は、本法の施行事務を労働基準監督署長と労働基準監督官が司る旨を定めている。また、本条の委任を受けた安衛則第 95 条は、第 1 項で、本法規則の施行事務に際して、監督署長は都道府県労働局長の指揮監督を受けること、第 2 項で、立入検査、司法警察員の職務等の法の施行事務に際して、監督官は上司の命を受けること、第 3 項で、法第 91 条第 3 項が定める監督官が携帯し、適宜提示すべき身分証票は所定の様式によるべきこと、を定めている。

すなわち、本法の施行事務は、都道府県労働局長＞監督署長＞監督官の指揮監督系統のもとで行うべきことが定められている。

労基法第 99 条は、第 1 項で、同法の施行事項等につき、労働基準主管局長が厚生労働大臣の指揮監督下で都道府県労働局長を指揮監督すること、第 2 項で、同じく、都道府県労働局長は、労働基準主管局長の指揮監督下で管内の監督署長を指揮監督し、第 3 項で、同じく、監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督下で所属職員を指揮監督すること、第 4 項で、労働基準主管局長及び都道府県労働局長は、下級官庁の権限を自ら行うか、所属の監督官に行わせることができることを定めている。

従って、本法（安衛法）が労基法と一体と考えれば（本法第 1 条参照）、その施行事務についても、厚生労働大臣＞労働基準主管局長＞都道府県労働局長＞労働基準監督署長＞労働基準監督官という指揮監督系統のもとで行うべきことになる。この際、本条（安衛法第 90 条）のうち、労基法第 99 条の定めと重複する部分は、その確認規定だと解釈できるが、立

---

[423] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版）』（労働調査会、2020 年）971 頁）。

法者は、おそらく、両方を別ものと考えたうえで本条を設けたと解され、本法の施行事務に際して、労基法第 99 条所定の指揮命令系統は、尊重すべき秩序だと理解していたように思われる〔三柴の見解〕。

ク　法第 91 条は、

労働基準監督官による令状なしの立入、帳簿等の検査、作業環境測定、物品の収去等の権限（第 1 項）、

医師である監督官による伝染病等の疑いのある労働者への検診の権限（第 2 項）、

第 1 項、第 2 項の権限行使に際しての証票の携行・呈示の義務（第 3 項）

と併せ、

第 1 項の権限が刑事責任追及目的ではないことを定めている（第 4 項）。

実際の立入調査（臨検監督）には、定時監督、災害時監督、申告監督、再監督の 4 種類があり、そこで労働基準関係法令違反が認められれば是正勧告（是正勧告書の交付）が行われる。

是正勧告は行政指導に過ぎないが、対象者が違反状態を放置すれば、行政処分としての報告の命令（労基法第 104 条の 2）がなされ、対象者が応じないか、虚偽の報告を行えば、労基法第 120 条第 5 項に基づき送検手続を講じ得る。

他方、法令違反に当たるとは限らないが、ガイドラインに反するなど、状況改善の必要が認められる場合、指導票が交付され得る。

ケ　犯罪捜査の必要が認められた場合、監督官は、司法警察官として、刑事訴訟法に沿って職務を執行することとなる。

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

罪刑法定主義は刑事司法の基本だが、安衛法の解釈では、リスクに応じた運用が必要なため、拡大解釈は許されるべきである。

行政権限の行使と刑事司法手続きとは厳格に区分すべきであり、現にそのように運用されている。労働基準監督官による司法警察職員としての役割は、第 2 次大戦後、労働行政が警察行政から分離して以後、その専門性を頼みとして、労基法違反事件について委ねられることとなったものである。

コ　わが国の労働監督制度の発祥は、1892 年（明治 25 年）鉱業条例に基づく鉱業監督制度だが、一般的には工場法施行の直前に農商務省商工局に置かれた工場監督官 4 名と同監督官補 5 名と理解されている。

1916 年（大正 5 年）には、工場法の施行を、都道府県の警察部に置かれ、独立官職としての身分保障のない工場監督官と同監督官補計 208 名が担うこととなり、

1938 年（昭和 13 年）に厚生省労働局監督課が工場法を所掌することとなって 3 年後に、労務監督官、労務監督官補に改められ、戦時体制下には労務管理官に名称が統一され、

戦後、1947 年（昭和 22 年）に労基法が制定されると、労働監督機関は新設された労働省のもとに統一されると共に、1923 年 ILO 第 20 号勧告をモデルに一定の独立性と身分保障が付与されるに至った。

サ　労働基準監督官による令状なしの立入、検査、収去等の合憲性について参考になる判例として、

被告人が令状なしの税務調査（書類呈示の要求）を拒否したために起訴された事案で、同調査の合憲性が争われた川崎民商事件最大判昭和 47 年 11 月 27 日判例時報 687 号 17 頁がある。

同判決は、侵入、捜索、押収等における令状の必要性（令状主義）を定めた憲法第 35 条第 1 項は、刑事責任の追及手段としての強制に対する司法権による抑制を保障した規定だが、旧所得税法に基づく検査のような目的を異にする類似の手続にもその保障は及び得ること、

他方、本件質問調査は、刑事責任の追及を目的としておらず、刑罰も間接強制的な性格のもの（：調査を拒めば罰則が適用され得るが、調査の受け容れ自体が強制されるわけではない）で強制度合いは直接強制的なものほど強くなく、

重要な公益目的の実現に不可欠で、その目的との関係は不均衡ではないことなどから、

令状がなくても違憲ではないとした。

シ　法第 93 条は、本省、都道府県労働局、労働基準監督署に、産業安全専門官及び労働衛生専門官を配置し、

前者には、

①特定機械等の製造許可（法第 37 条）、

②特別安全衛生計画や安全衛生改善計画のうち産業安全に関する事項の審査、

③災害原因調査

等の産業安全に関する事務、

後者には、

①有害物の製造許可（法第 56 条）、

②新規化学物質の有害性調査に係る勧告（法第 57 条の 4 第 4 項に基づくものなど）、

③作業環境測定、

④特別安全衛生計画や安全衛生計画のうち労働衛生に関する事項の審査、

⑤災害原因調査

等の労働衛生に関する事務

を司らせることとしているほか、両者に、それぞれの専門に係る労使への指導援助を行わせることとしている。

本条の細則が、「産業安全専門官及び労働衛生専門官規程」に設けられている。同規程は、

本省配置の専門官を中央専門官、都道府県労働局以下配置の専門官を地方専門官と呼び分けている。専門官は、一定の知識経験を持つ（：行政職俸給表(一)の三級以上となった）技官や監督官らが就けられる職名である。

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

専門官制度は、技官を就任させることで、こうした行政権限を行使させる意味も持つが（ただし、専門官には、立入権限があり「指導」はできても、「監督」〔是正勧告、使用停止等命令〕といった処分性の強い行政措置は行使できない)、現在は、地方での技官任用が停止され、監督官がその任を担うこととされているため、その趣旨は希薄化している。

法第 93 条、産業安全専門官及び労働衛生専門官規程には、産業安全専門官は安全関係業務、労働衛生専門官は衛生関係業務を所掌する旨の定めがあるが、

実際には、都道府県労働局の健康安全課でも労働基準監督署でも、そのいずれかしかおらず、名称に関係なく「安全衛生」の業務全般を担当していることが多い。もっとも、安全と衛生の連携という意味では問題とはいいきれない。

セ　法第 95 条は、都道府県労働局に労働衛生指導医を置き、

都道府県労働局長の指示による

作業環境測定（法第 65 条第 5 項）の実施、

同じく臨時健診（法第 66 条第 4 項）の実施

にかかる意見具申など、労働衛生に関する専門医学的立場から労働衛生行政に関与させることを定めている。関与を定めた条文は、労働衛生指導医を主語として、語尾は「〜の事務に参画する」となっており、義務とも権限ともつかぬ、絶妙な定めぶりである（三柴)。

この制度は、昭和 43 年の労働衛生指導医規程で、衛生環境の改善、職業病予防等への貢献を目的に設けられた制度を引き継いだもので、非常勤の国家公務員として、集団的措置と個別的措置の双方への貢献が予定されている。

一例として、鉛中毒患者が発生した事業場で罹患が判明している労働者以外にも臨時健診（法第 66 条第 4 項）の実施を指示するに際して、①必要性の判断理由、②健診項目、③実施すべき労働者の範囲等を示すために参画を得るような場合が挙げられる[424]。

ソ　法第 96 条は、型式検定に合格した機械等の受検者（主に製造・検査業者）やその機械等の設置者、安全・衛生コンサルタント事務所、登録製造時等検査機関等の事務所等への厚生労働職員らによる立入、検査等を定め、長文にわたっているが、

要するに、

①機械等の本質的安全化を図るため、型式検定（大量生産予定のもののサンプル検査など）や個々の機械の安全性能検査の万全を図ること（第 1 項)、

---

[424] 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂 5 版)』（労働調査会、2020 年）987 頁。

②安全衛生の確保にとって重要な外部からの審査的、指導的役割に加え、内部的な安全衛生管理体制の要にもなり得る労働安全・衛生コンサルタント及びその業務の質の確保を図ること（第 2 項)、

を目的とした規定である。

①の規定が特に型式検定の万全を図った趣旨は、個別検定が免除されているがゆえの安全性担保である。すなわち、個別性・特例性が強いが、水平展開されるという意味で影響力が大きく、高い専門性が求められることから、型式検定（を受けた機械等の構造や、それらを製造・検査する設備等）の監督を厚生労働大臣の権限とし（第 1 項)、

同じく影響力の大きいコンサルタント業務の監督も厚生労働大臣の権限とし（第 2 項)、

より定常性が強い登録製造時等検査機関等の業務の監督を厚生労働大臣又は都道府県労働局長の権限とした（第 3 項)。

コンサルタント業務の監督に労働衛生指導医の関与が必要な場合、同指導医に事業場への立入、質問、作業環境測定や健診結果等物件の検査をさせることができる旨の定めも置かれた（第 4 項)。

条文上、権限の主体は都道府県労働局長であり、同人が、指導医をして、そうした行為を行わせる、すなわち、指導医は、自身の権限ではなく、労働局長の権限を代行するという方式が採られている（三柴による)。

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

本条が調査、立入の権限を与えた対象は、当初は独立行政法人労働安全衛生総合研究所であったが、組織改編により、労働者健康安全機構に統合された経緯がある。労働安全衛生総合研究所は、元は国立機関で、その後独立行政法人となった産業安全研究所と産業医学総合研究所が併合されてできた経緯がある。現在も、本条に基づく業務は同機構内の同研究所が行っている。

実際のところ、本条による立入検査は、労働安全衛生総合研究所の頃より、安衛法規違反がうかがわれ、重篤な被害が予想されるような条件でなければ、適用され難かった。

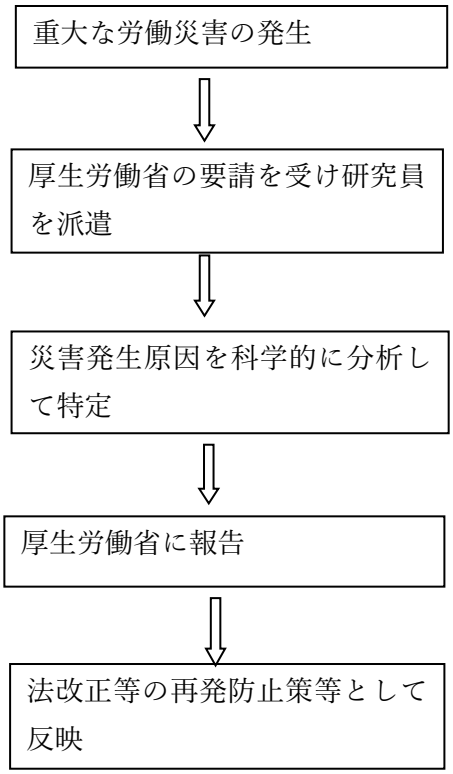
他方、調査（労働災害調査）は、比較的よく実施されてきた。

すなわち、その規模や性質から、災害原因の調査に高度な専門性が求められ、監督官等では難しい場合、機構（以前は労働安全衛生総合研究所）に調査が委ねられて来た。

機構における災害調査の流れは以下の通り [425]。

---

[425] 厚生労働省の WEB サイト
（https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000343314.pdf 最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日)。



平成 29 年度の本条に基づく（：厚労省の要請による）調査実施件数は 9 件、調査結果等報告は 13 件だった。その他、鑑定等 12 件、労災保険給付に係る鑑別、鑑定等 7 件、行政機関依頼調査 1 件となっている[426]。

チ　法第 97 条が定める安衛法令違反事実に関する労働者の申告権は、労働行政に権限の発動を促すことをもって労働安全衛生行政の実効性を確保するために保障されたものである。すなわち、労働行政に権限発動の作為義務を課したものではないと解されている。

その旨を示した例として、

①東京労働基準局長（青梅労基署）事件東京高判昭和 56 年 3 月 26 日労働経済判例速報 1088 号 17 頁（本件は上告されたが、最 3 小判昭和 57 年 4 月 27 日で棄却された)、

②池袋労基署長事件東京高判昭和 53 年 7 月 18 日判例時報 900 号 68 頁)、

が挙げられる[427]。

---

[426] 尾添博『改定第 2 版　楽に読める安衛法概要と解説』（労働新聞社、2019（令和元）年）342 頁。

[427] 労働者の申告には基づかないが、行政が違反状況を認識している場合の対応については、後掲の大東マンガン事件（植田満俺精錬所・守口労基署長事件）大阪高判昭和 60 年 12 月 23 日判例時報 1178 号 27 頁が、例外的に作為義務が生じる場合の判断基準を示している。

ただし、学説の中には、放置することで、労働者の生命・身体・健康に重大な侵害が予想される場合、少なくとも申告に基づき、事実調査等の作為義務が生じるとするものもある。

本条は強行規定なので、本条第 2 項に反する不利益取扱いは、事業者の報復的意思の存在（実際の認定は、概ね間接的な事情からの推認となる）を要件として、解雇等の法律行為であれば民事上違法となり、いじめ等の事実行為であれば不法行為となり得る。

ツ　使用停止命令等と銘打たれた法第 98 条は、刑事罰とは別の方法で、広く安全衛生基準の実効性を確保するために、行政機関が、それに違反した

①事業者、

②注文者、

③機械等貸与者、

③　建築物貸与者

に対して、作業や使用の停止、変更等を命じられることとした規定である。

元は、工場法第 13 条が、工場及び付属建設物や設備が危害を生じる虞がある場合（衛生風紀その他公益を害する場合も含む）を要件に同旨の定めを置いていたが、それらの新設等については検査・監督権限を定めていなかったところ、

旧労基法が、第 54 条に、それらの新設移転変更に際しての監督措置（基準に則して届け出させ、必要に応じて工事を差し止め、使用を停止させること）を定めたことを受け、

それらの工事の開始後や設備の設置後に生じた安全衛生基準違反に対応することを主目的として、第 55 条に工場法第 13 条と同旨の規定を定めると共に、建設物、寄宿舎等の附属建設物や設備のみではなく、原材料（を使用する場合）も行政措置の対象に加えた。

それが安衛法制定の際に更に拡大されて本条に引き継がれた経緯がある。

テ　第 98 条に基づく使用停止等の命令は、あくまで同条に列挙された条項違反の場合に限られ、

それには、

①法第 20 ないし第 25 条、救護に関する第 25 条の 2 のような事業者を名宛人とした規定のほか、

②第 25 条の 2 第 1 項を援用した第 30 条の 3 第 1 項や第 4 項のような、元方事業者等を名宛人とした規定、

③物の管理に関する法第 31 条第 1 項のような、建設物等（建設物、設備、原材料）を請負人の労働者に使用させる一定の注文者を名宛人として、当該建設物等にかかる労災の防止措置を義務づけた規定、

④法第 33 条第 1 項のような、特定機械等の貸与者（リース業者）を名宛人として、受リース者側で生じる、当該機械等による労災の防止措置を義務づけた規定、

⑤法第 34 条のような、建築物貸与者を名宛人として、当該建築物による労災の防止措置を義務づけた規定

が当てられている。

ト　第98条に基づく使用停止等命令の発令要件である法違反の判断基準については議論がある。

たとえば、事業者に墜落防止措置を義務づけた安衛則第518条（法第21条第2項を具体化した規定）は、作業床設置の要件として、高さが2m以上であることのほか、労働者に危険を及ぼすおそれがある場合と定めている（その他、安衛法令が構成要件とする「危険のおそれ」などの不確定法概念については、原解説を参照されたい）。

そのため、具体的・形式的な高さ基準のほか、落下場所の態様、労働者の年齢技量等を実質的に総合考慮する必要があるとの見解があり得るが、

足場からの墜落事案を審査した広島簡裁判決昭和56年4月9日は、安衛法規は、危険を定型化して労災防止を図ろうとしたものなので、該当する形式基準に反することは、すなわち労働者への危険の可能性があることであり、それをもって命令の発令要件たり得ると解している。

ナ　建設物や設備等について変更を命じられる範囲は、違反した規範の保護「目的」と当該建設物等の「性質」を考慮して決定される。

そのため、目的が重要で、目的志向で命じる措置を柔軟に検討する必要があろうが、一般にどんな条件下でも有効な方法と考えられる、安衛則で義務づけられた安全装置の備え付けのような措置は、当然に命じ得ると考えられる（ただし、コストを考慮した方法を命じなければならないか否か等は要検討）。

使用停止等命令は、所定の書式をもって、違反法令、期日等の事項を明示して行われ、当該期日までに違反状態が是正されない場合、刑事手続きが採られ得る。命令発令後に違反状態が是正された場合、命令を受けた者が、その旨発令者に報告せねばならないと解されている。

ニ　法第98条第3項は、

法令違反があって、なおかつ都道府県労働局長等の権限行使を待っていられないほど事態が切迫している場合、

労働基準監督官が、自ら使用停止等の権限を即時に行使できる旨を定めており、

この規定は、本条が定める法違反は、現場の監督官による臨検で初めて発覚することが多いことを踏まえて設けられた。

ヌ　事業者などの法令の名宛人が本条（法第98条）所定の法令に違反し、労働者からの申告がなくても労働監督機関がその事情を認識し得たような場合に、その権限を発動する義務を負うか（その義務違反につき国家賠償責任を負うか）に関するリーディングケースとして

大東マンガン事件（植田満俺精錬所・守口労基署長事件）大阪高判昭和60年12月23日判例時報1178号27頁がある。

本件では、マンガンの粉じん等が飛散する工程で就業していてマンガン中毒等に罹患した労働者が、当該被害は、事業者による従前からの関連法令違反があり、労働監督機関は、

（従前に条件是正の指導をした経緯もあって、）労働者の生命身体健康が侵される危険を認識し得たのに、臨検、指導勧告等、適切な監督措置を講じなかったことにより生じたとして（ただし、本件で労働者は、法第 97 条に基づく申告を行った形跡はない）、国の国家賠償責任を問うた。

判決は、

1）労働基準監督行政の権限行使は直接労働者に責任を負うものではなく、基本的にはその裁量に委ねられている、

2）労働安全衛生に関する諸規定は、使用者に第一次的かつ最終的義務者であることを前提とし、行政官庁の権限はそれを後見的に監督するものとされている、

3）しかし、

①切迫した重大な危険の発生が予見される、

②監督権限行使によらねば危険の発生を防止できない、

③現に権限行使によりそれを防止できる、

という条件を充たすのにその権限を行使しなかった場合には、国家賠償責任が生じる、

とした。

なお、労働者が積極的に労基法違反を申告した場合にも、監督機関は権限行使する作為義務を負わないとする判例もある（池袋労基署長事件東京高判昭和 53 年 7 月 18 日判例時報 900 号 68 頁）。

ネ　第 98 条第 4 項は、重層的下請関係等の下で、請負人らに対して第 1 項所定の使用停止等命令が発令され、その実効性確保のために必要と認められる場合、

都道府県労働局長や労基署長は、注文者への勧告や要請を行えるとしている。

これは、請負人らの法令違反に注文者の作為・不作為が影響しているとの考えに基づいている。

安衛法は、事業者にとどまらず、危険有害物質等の製造者、流通者、注文者等にもリスク最小化のため一定の措置義務を課している。これは、リスクを創出しかつ容易にリスク管理できる者に災害防止の責任を課すという考え（いわゆる「リスク創出者管理責任[428]」）に基づくものとも理解でき、本条はこうした考えをふまえたものともいえよう。

ノ　本条（法第 98 条）に基づく使用停止等命令を遵守せず、事業者が送検された事例も存在する。

例えば、両手操作式や手払式程度の安全装置しかない旧式のクランクプレスで、作業員に単品の穴あけ加工をさせていたところ、左手人差し指を第 1 関節から切断する災害を発生させたこと、過去 5 年間に 4 件のプレス災害を生じ、使用停止命令を受けていたこと等を

[428] 三柴丈典「安衛法の来し方行く末」日本労働法学会誌 136 号（2023 年）7-22 頁等。

踏まえ、再発可能性を考えて、事業者である法人と工場長を安衛法違反の疑いで送検した例が挙げられる[429]。

ハ　法第 99 条は、

第 88 条第 6 項や第 98 条第 1 項～第 3 項とは異なり、

法令違反がないか、確定できない場合でも、

労災発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるとき（：労災発生が目前に迫っていて、放置すれば労働者の生命に危害が及ぶと予想されるような状態で、かつ、労災発生を防止するための措置を直ちに講じなければならない場合に）、

必要の限度で、都道府県労働局長、監督署長が、作業停止、建築物等の使用停止等を命じられることとしたものである。

これを緊急措置命令といい、実務上は、概ね、事業者にその旨の文書（緊急措置命令書）が交付されている。

もっとも、これら法令違反を要件としない行政行為の活用状況について、元労働基準監督署長（玉泉孝次氏）にヒアリング調査を行ったところ、活用例がきわめて少ないことが判明した。これは、本条が必ずしも法令違反を前提としない代わりに、急迫した危険で緊急の必要がある等の厳格な要件が課されていることによると解される。

とはいえ、法令に囚われない労災防止対策の砦であり、もう少し積極的な活用が図られても良いように思われる（三柴[430]）。

ヒ　法第 99 条の 2 は、

都道府県労働局長が、死亡災害等の重大災害が発生したり、災害が多発した事業所の事業者に、その事業場の安全・衛生管理者などの労働災害防止業務従事者に指定講習を受けさせるよう指示できる旨を定めている。

その講習には、法令や安全・衛生管理の方法のほか、実際の労災事例と防止対策が含まれている。

無災害の事業場がある一方、災害が繰り返される事業場もある現実を踏まえ、平成 4 年

---

[429] 労働基準調査会編『送検事例と労働災害・平成元年版』（労働基準調査会、1989 年）48-49 頁。

[430] なお、三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業：リスクアセスメントを核とした所外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔研究代表者：三柴丈典〕（2014 年度（平成 26 年度）～2016 年度（平成 28 年度））第 1 分冊本文②3 頁は、安衛法の解釈運用上、罪刑法定主義を強調し過ぎると、法規則の隙間で生じる労災を防げないことを懸念し、法の委任を受けた政省令の定め方に一定の抽象性を持たせ、事業者側に安全性の証明責任を課したうえ、専門官に法遵守の判定を行わせるなどの手続きを定めることで、要件を個別的に特定していく手法を提言している。

の法改正で設けられた。この規定は、立法者が、災害（の再発）防止にとって、安全衛生人材による管理体制が重要と考えていたことを示しているが、実際にはあまり活用されていないようである。

フ　法第 99 条の 3 も、平成 4 年改正で設けられた規定で、

第 61 条第 1 項が定めるクレーン運転等の就業制限業務（危険性や有害性が認められ、一定の資格を持つ者以外の就業が禁止された業務）の有資格者が、当該業務について本法令違反により労災を発生させた場合、都道府県労働局長が、事業者ではなく、当該有資格者に対して、直接、指定講習の受講を指示できる旨を定めている。

当該講習には、危険な機械等の構造やそれを用いた作業方法（＊安衛法上、この文言は、どこでどのように原材料を製造・加工するか、機械を操作するか等の具体的な作業の手順や手法であり、主に作業計画により改善され得るもの）等のほか、やはり、関係法令や実際の労災事例と防止対策が含まれている。

へ　法第 100 条は、

第 1 項で、厚生労働大臣以下労基署長までの労働行政機関が、本法の施行のため、労使のほか、機械等貸与者、建築物貸与者や労働安全・衛生コンサルタントに報告や出頭を命じることができる旨を定め、

第 2 項で、登録製造時等検査機関等にも報告を命じ得る旨を定め、

第 3 項で、労働基準監督官が、労使に報告させたり出頭を命じられる旨を定めている。

事業者等から報告を求める旨の定めは安衛則のほか各種規則に多数存在し、概ね本条第 1 項に基づく。安衛則が定める健診結果報告制度（第 52 条）や特別規則が定める様々な特殊健診結果報告制度、労働者私傷病報告制度（第 97 条）等がそれに該当する。

このうち労働者死傷病報告制度（安衛則第 97 条）は、行政も特に重視しているが、これに反していわゆる労災隠しが行われる場合が多い。その背景として、

①建設業における工事の受発注への支障、

②労災保険料の増額、

③刑事責任の追及に繋がること、

④作業責任者等の勤務評価の低下

等を回避する意図が指摘されている。

最近の法改正で、派遣労働者の労災については、派遣先と派遣元の双方に報告義務が課され、その実施を確保するための関係規定の整備も行われた。

もっとも、最近、厚生労働省は、安衛法関係の届出等の簡素化を図っている。

たとえば、

①労働者死傷病報告、

②定期健康診断結果報告書、

③心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書、

④総括安全衛生管理者（安衛則第 2 条）、安全管理者（安衛則第 4 条）、衛生管理者（安衛

則第 7 条）及び産業医（安衛則第 13 条）の選任届

については、帳票の入力記録を残し、次回届出時の効率化を図っている。

また、

①労働者死傷病報告、

②定期健康診断結果報告書、

③心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書、

④総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医の選任、

⑤機械等の設置・移転・変更

など多数で、労働安全衛生法令でできるところから、押印を廃止している（その場合、電子署名も不要となる）。

法定健診結果の届出に際しては、産業医制度の普及を図る趣旨もあって、産業医の署名押印を求めていたが、これも不要とするなどの変更が進められている。

こうした動きの詳細は、「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係政令の一部を改正する政令」（令和 2 年政令第 367 号）

及び

押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令（令和 2 年厚生労働省令第 208 号）[431]

等に定められている。

ホ　労働者死傷病報告については、要件、方法等を含め、安衛則第 97 条に定めがあり、

要件は、「労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物（仮設トイレ、休憩所、食堂、更衣室、倉庫など、労働環境を整えるため、工場や建設現場等に付設される、一時的または恒久的な構造物が該当）内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したとき」で、

効果は、「遅滞なく」所定の様式で報告書を提出する義務を負う、

とされている。

この定めでは、疑わしきは報告を、という考えに立っているため、例えば労働者が食中毒にかかった場合でも、事業場内等であれば、報告書の提出を求められる。

もめやすいのは、「遅滞なく」の解釈である。

安衛法令には、①「速やかに」（安衛則第 14 条の 2 第 2 項第 2 号）、②「直ちに」（安衛則第 6 条、第 11 条）といった類似の文言がある。銃刀法違反に関する裁判例ではあるが、①②も「遅滞なく」も時間的即時性を表すが、最も即時性が強いのが②、次が①、「遅滞なく」は、正当又は合理的な遅延は許容する趣旨と解される旨述べたものがあり（大阪高判昭

431　厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/jyouhouseisaku/index_00001.html 最終閲覧日；2022 年 10 月 8 日）。

和 37 年 12 月 10 日)、参考になる。

「遅滞なく」につき、監督実務では、概ね 1 ヶ月以内を目安としており、ストレスチェック制度における検査結果報告についても、この文言を概ね 1 ヶ月以内と述べた通達がある（平成 27 年 5 月 1 日基発 0501 号第 3 号)。

しかし、それもあくまで目安にとどまり、事情による判断が原則である。

次に疑問を招き易いのは、報告の対象である。「負傷、窒息及び急性中毒」以外の傷病であれば、労災のみが報告義務の対象となるが、問題は、精神疾患、脳心臓疾患、有機溶剤中毒、腰痛などの作業関連疾患である。

労災補償との関係では、給付申請書に死傷病報告の提出年月日の記載欄があるため、「念のため」も含め、報告が促されている面があり、行政実務としては、特に労災認定された健康障害については、一応労働災害と推定されるため、報告を促しているという。

しかし、安衛則第 97 条は、原因を調査しても不明な場合を想定しておらず、実際にも適用は困難である。労基署は、「念のため報告」を「一応受理」し、労災認定状況等を踏まえて、労働災害統計への反映の可否等を判断する他ない状況とのことである（行政実務については、主に玉泉孝次氏による)。

22　大藪・近藤解説②（第 11 章第 101 条～第 103 条）

大藪・近藤解説②は、第 11 章第 101 条～第 103 条を対象としている。

これらは、やはり法令等の遵守ないしリスク・コミュニケーションを促進するための支援策を定めている。

第 101 条は、事業者に対し、その職場に関係する法令の要点、産業医の存在や活用方法、SDS によって通知された化学物質等のリスクや対応法等を労働者に周知させるよう義務づけ、

第 102 条は、ガス工作物等の設置者に対し、その周辺で工事を行おうとする者への労災防止のための情報提供を義務づけ、

第 103 条は、事業者や各種検査機関等、安全・衛生コンサルタントに対し、法令上作成が求められる書類や、業務状況を示す帳簿の作成と保存を義務づけている。

ア　法第 101 条は、

第 1 項で、事業者に、掲示や備付け等所定の方法により安衛法令の要旨を労働者に周知するよう義務づけ、

第 2 項で、産業医を選任した事業者に、掲示や備付け等所定の方法により、その業務内容等所定の事項（労働者が産業医を活用し易くなるような情報）を労働者に周知するよう義務づけ、

第 3 項で、産業医の選任が義務づけられていない事業場で、法第 13 条の 2（努力義務）に基づき、保健師等産業医に代わる者に労働者の健康管理等を行わせる事業者に対し、第 2 項と同様の事項を同様の方法で労働者へ周知する努力義務を課し、

第 4 項で、事業者に対し、法第 57 条の 2 第 1 項又は第 2 項により SDS で通知された化学物質等に関するリスク関係情報を、やはり掲示や備付け等所定の方法で、それを取り扱う労働者に周知するよう義務づけている。

このうち第 1 項は、安衛法令は複雑多岐にわたり、専門性が高いことを踏まえ、当該作業場に即した規定の要旨を、常に参照可能な状態で労働者に周知するよう図った規定である。

対象規定違反者はその周知も行っていないことが多い。逆に言えば、要旨をまとめて周知を図れば、事業者自身がその規定を理解することにもなる。よって、本条には、それを伝えられた労働者による事業者への働きかけはもとより、事業者自身による対象規定の理解を通じた遵守を図る趣旨もあったと解される。

同旨の規定は、工場法施行規則第 12 条や、労基法第 106 条にも設けられていたし、1947 年 ILO 第 81 号条約（労働監督条約）の第 12 条も、労働監督官が事業場での法令遵守を確認（ないし促進）するため、法規で求められた掲示を事業者に行わせる権限を定めている（第 1 項(c)(iii)）。

イ　本条第 1 項が要旨の周知を求める対象法令は、安衛法施行令、安衛則のほか、ボイラー則以下種々の特別規則、告示*等であって、当該作業場にとって必要なものである。

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

ここで作業場とは、一定の業種的、場所的まとまりを意味する事業場のうち、個々の建物など、一定の空間や作業のまとまりを指す（昭和 23 年 4 月 5 日付け基発第 535 号）。

安衛則第 98 条の 2 第 1 項は、周知の方法について、

①作業場の見やすい場所への常時の掲示や備付け、

②書面の交付、

③デジタル情報の保存と常時アクセス可能な状態に置くこと、

の 3 種を定めている（安衛則第 23 条第 3 項の準用）。

ウ　第 2 項が周知を求める産業医の業務の内容等とは、

①業務の具体的内容、

②健康相談の申出方法、

③健康情報等の取扱い方法、

であり（安衛則第 98 条の 2 第 2 項）、省令所定の周知方法は、常時掲示や備付けを始め、

本条（法第 101 条）第 1 項所定のものと変わらない（安衛則第 98 条の 2 第 1 項）。

エ　第 3 項は、

産業医選任義務のない、常時使用労働者数 50 人未満の事業場につき、

第 2 項の定め（産業医の業務等の周知による労働者による活用の促進）を、

法第 13 条の 2 第 1 項所定の者（労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者。主に保健師を想定しており、その旨安衛則に定めがある）に労働者の健康管理等を行わせる（努力義務）場合に準用し、

その業務内容等、労働者が活用し易くなるような情報を周知するよう、努力義務を課している。

オ　第 4 項が周知を求める事項は、法第 57 条の 2 が定める、化学物質等の譲渡提供者が交付すべき SDS に記載される、

当該物質の名称や物理的性状、

人体に及ぼす影響、

取扱い上の注意、

ばく露の際の応急措置、

安定性（温度や光、酸素などの外部条件の影響を受けにくい性質）や反応性（他の物質と化学反応を起こしやすい性質）

等である。

周知の方法は、第 1 項及び第 2 項のそれと変わらない（安衛則第 98 条の 2 第 3 項）。

カ　労働基準局発行「労働基準監督年報」には本条（法第 101 条）のデータが掲載されていない。

あまり適用されていないか、監督指導を行う条文としてあまり重視されていないか、データを出すことが不適当な条文と判断されたかのいずれかであろう（三柴による）。

もっとも、本条と類似の労基法上の条規として、同法第 106 条第 1 項があり、労基法関係法令の要旨のほか、（安衛法上は対象とされていない）就業規則や労使協定等の周知義務を課していて、違反指摘件数はかなり多い（令和 2 年で 2476 件。最も、周知義務違反の対象が法令か就業規則等の事業場内規制かは不明である）。

上述の通り、労使に条規の要旨≒趣旨を認識させることは、その遵守を大いに促進するので、本条は極めて重要な意味を持つ。仮に不十分な面があれば、監督指導の徹底が図られるべきと思われる（三柴）。

ただし、現状、法令等は、その要旨を含めてインターネットで容易に入手できるので、監督指導の重点は、第 2 項所定の産業医業務関係や、第 4 項所定の SDS 情報関係に置かれて然るべきだし、現にそうされているようだ。

もっとも、法令等の内容には、要旨にしても複雑で専門的なものも多いので、分かり易いパンフレットやリーフレットを行政が作成して WEB 公開する、配布する等は、現に行われているし、今後も継続されるべきだろう。

キ　本条（法第 101 条）第 1 項違反には 50 万円以下の罰金が科され得る（法第 120 条第 1 号）。

逆に言えば、努力義務である第 3 項（常時使用労働者数 50 人未満の事業場で保健師等に労働者の健康管理等を行わせる場合の業務内容等の周知）は当然として、

産業医の業務等の周知（第 2 項）、

SDS に記載されたリスク関連情報の周知（第 4 項）

については、義務規定でありながら罰則は付されていないということである。

ク　法第 102 条は、ガス工作物等所定の工作物設置者に、周辺で工事を行う事業者からの求めに応じて、労災防止のための情報提供を義務づけている。

本条は、土中への掘削を伴うような工事中に、ガス管、電力地下ケーブル、蒸気配管、石油配管などの地下埋設物に接触して破壊し、現に重大災害を生じた経験や今後のリスクを考慮し、

工作物設置者であれば、周辺掘削工事に伴うリスクや対策について知識と経験を有しているであろうとの想定のもと、規定されたものである。

特に、1970 年（昭和 45 年）4 月に大阪市営地下鉄谷町線の建設工事中に生じたガス爆発災害（死者 79 人、負傷者 420 人）が大きなドライブとなった[432]。

本条所定の工作物については、安衛法施行令第 25 条により、

①電気工作物、

②熱供給施設、

③石油パイプライン

の 3 種が指定（限定列挙）されている。

ケ　法第 103 条は、

第 1 項で、事業者に対して、本法令に基づき作成した書類の保存を義務づけ、

第 2 項で、各種検査機関、検査業者、指定試験機関、登録教習機関（法第 77 条に基づき技能講習や免許試験の一部を免除させる教習を行う機関）、指定コンサルタント試験機関又は同登録機関に対して、検査・検定[433]、免許試験や技能講習、教習、コンサルタント試験

---

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

本災害の原因は、地下鉄工事の過程での掘削作業中に生じたガス導管の継ぎ手のすっぽ抜けからのガスの大量漏洩であった。約 10 分後に道路を覆っていた 1 枚 350 kgもあるコンクリート覆工板 1500 枚が一気に吹き飛ぶほどの大爆発が起き、大阪市交通局や大阪ガス、工事請負業者の工事関係者計 11 名が業務上過失致死傷容疑で起訴され、8 名が有罪となった。

[433] 繰り返しになるが、検査と検定には、厳密な用語定義がなく、両者の区分も判然としない。現行安衛法の立法に携わられた畠中信夫氏は以下のように述べている。

や登録に関する所定の事項を記載した帳簿の備えと保存を義務づけ、

第3項で、安全・衛生コンサルタントに対して、業務に関する所定事項を記載した帳簿の備えと保存を義務づけている。

こうした書類の作成保存を義務づけることで、労働監督が容易になると共に、作成者の自発的な安全衛生活動を促すことになる。本条は、まさにそうした効果を狙い、特に労災防止上重要な帳簿を対象としたものである。

コ　第1項に基づき事業者が保存を求められる書類には、

①特別教育、

②健診結果、

③定期自主検査の結果、

④作業環境の測定及び評価、

⑤安全・衛生委員会の重要な議事

に関する記録等、様々な記録がある。

規則所定の保存年限も様々で、上掲のうち

①③④⑤は3年間、

②は、医療法のカルテにかかる定めと平仄を合わせ、原則として5年間とされているが、

特化則等で発がん性を認められた物質にかかる健診結果等は30年間、

石綿則所定の石綿健診結果記録（同個人票）は、労働者が常時業務に従事しなくなってから40年間

とされている。これらの規則規定にとって、本条項は違反処罰の根拠規定となる（三柴）。

「検査も検定も、公権力が関与し、対象機械等の規格適合性を測る点は共通しており、両者の違いは、歴史的な沿革による。

すなわち、検査については、旧労基法本体で、特に危険な作業を伴う機械につき認可制度を採用し（第46条）、それをフォローするものとして、性能検査を定めていた（第47条）。これが現行法にも引き継がれている。

他方、検定については、旧労基法本体に定めはなかったが、使用者を名宛人とする同法第45条に紐付く旧安衛則に定めが置かれた。しかし、使用者を名宛人とする規定で、製造者等を規律する必要があって、法的拘束力に疑問があったところ、現行安衛法に明記されたことで、製造流通規制としての法的拘束力が明確となった。

その他、

検査対象は高い災害リスクを伴う機械等であり、検定対象はそれに次ぐリスクを伴う機械等であることから、前者の方が多数回の規格適合確認を要するのに対して、後者は1回で済む、

検査対象機械等の場合、型式ごとに事前の製造許可を要する等の違いも指摘されている（浅田和哉氏、森山誠也氏、松田裕氏）。

第 2 項が対象とする帳簿には、

①登録製造時等検査[434]機関又は登録性能検査[435]機関が作成する各検査の対象機械等に関する帳簿、

②登録個別検定機関又は登録型式検定機関が作成する各検定の対象機械等に関する帳簿、

③検査業者が作成する特定自主検査[436]の対象機械等に関する帳簿、

④指定試験機関が作成する免許試験に関する帳簿、

⑤登録教習機関が作成する技能講習又は教習に関する帳簿

の 5 種がある。

このうち検査機関の行う検査の種類については､改めて図表 196 を参照されたい(再掲)。

【特定機械等の検査（再掲)】

特定機械等の種類		検査の種類							
略称等	名称	構造	溶接	製造	使用	落成	性能	変更	使用再開
ボイラー	ボイラー（移動式ボイラーを除く。）	○	○		○	○	○	○	○
	移動式ボイラー	○	○		○		○	○	○
第一種圧力容器		○	○		○	○	○	○	○
クレ	クレーン（移動式					○	○	○	○

434 製造検査・使用検査・溶接検査・構造検査などの初期的な検査（法第 38 条、ボイラー及び圧力容器安全規則等の相当法条)。

各検査の概要は以下の通り。

製造検査：製造されたものについて都道府県労働局長が行なう検査。移動式クレーンの場合、製造された機械それぞれについて、①移動式クレーンの各部分の構造および機能についての点検、②荷重試験、③安定試験を行う。

使用検査：構造基準は充たしているが、現に使用に耐え得るか否かの検査。

溶接検査：溶接によって製造されるものについて、それが万全になされたかを登録製造時等検査機関又は都道府県労働局長が行なう検査であって、高い専門性を要する。

構造検査：ボイラーや第一種圧力容器等を対象に、その製造後、許可を受けた図面通りに製造されたか否かについて、登録製造時等検査機関が行う検査。

435 検査証の有効期間の更新を受けようとするときに厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関が行なう検査。他の検査は基本的に法第 38 条に基づくのに対し、本検査は法第 41 条第 2 項に基づく。

436 法第 45 条は、第 1 項で、事業者に、ボイラー等（施行令により車両系建設機械・フォークリフト及び高所作業車などが該当）の機械等につき定期自主検査を行うよう義務づけているが、そのうち、検査に一定の専門性が必要なため、検査業者や有資格者による検査を求めた建設機械（油圧ショベルなど）や荷役運搬機械（フォークリフトなど）等を対象とした検査。

ーン等	クレーンを除く。）								
	移動式クレーン			○	○		○	○	○
	デリック					○	○	○	○
	エレベーター					○	○	○	○
	建設用リフト					○		○	
ゴンドラ				○	○		○	○	○
原則として構造検査及び溶接検査は登録製造時等検査機関、製造検査及び使用検査は都道府県労働局長（登録製造時等検査機関も実施可能）、落成検査、変更検査及び使用再開検査は労働基準監督署長、性能検査は登録性能検査機関が実施する。									

（森山誠也氏作成）

第 3 項が安全・衛生コンサルタントに作成保存を義務づけた帳簿は、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則（昭和 48 年労働省令第 3 号）第 22 条が定める以下の 3 種である。

①依頼者の氏名及び住所

②依頼の年月日

③実施診断項目

④報酬額

要は、誰にどのような支援を行い、どの程度の稼ぎを得ているかに関する情報であり、コンサルタント自身は、自身の業務の改善に活かし、行政は、コンサルタントの業務状況を知ることとなるよう図ったものと思われる（三柴）。

サ　本条（法第 103 条）第 1 項に違反して所定の書類を保存しない場合、50 万円以下の罰金を科され得る（法第 120 条第 1 号）。

検査機関等の役員又は職員が、第 2 項に違反して帳簿の備付けや保存をしないか、虚偽記載をした場合、50 万円以下の罰金を科され得る（法第 120 条第 5 号）。

コンサルタントが、第 3 項に違反して帳簿の備付けや保存をしないか、虚偽記載をした場合も、50 万円以下の罰金を科され得る（法第 120 条第 6 号）。

23　吉田解説②（第 11 章第 104 条～第 105 条）

第 104 条と第 105 条は、条文では「心身の状態に関する情報」とされている健康情報等の取扱いについて規制しており、第 104 条は、概ね個人情報保護法の定めを確認する内容で、健康情報等の適正取扱いについて定め、第 105 条は、ナンバリング改正前は相当する定めが第 104 条に位置した[437]条文で、法定の健診、長時間労働面接、ストレスチェック等に携わる実施事務従事者（これにはそれらを担当する医師等も含まれる〔三柴〕）の守秘義務を定めている。

[437] 第 104 条当時は、法定健診と長時間労働面接指導の実施事務従事者のみが対象とされていた。

ア　法第 104 条は、

第 1 項で、事業者が、本法令に基づく健康管理措置の実施に際して、本人同意があるか、正当事由がある場合を除き、まさに健康管理の必要範囲内、その目的範囲内で、「心身の状態の情報（健康情報等）[438]」を取り扱う(収集、保管、使用する)べきことを定め、

第 2 項で、事業者が、健康情報等を適正管理するため必要な措置（体制づくりを含む人的管理や物的管理等）を講じるべきことを定め、

第 3 項で、厚生労働大臣が、第 1 項や第 2 項の履行支援のための指針を公表することを定め、

第 4 項で、厚生労働大臣に、事業者らに向けて、指針に基づく指導を行う権限を付与している。

法第 105 条は、

法定健診（法第 65 条の 2 第 1 項〔作業環境測定結果に基づくもの〕、第 66 条第 1 項～第 4 項〔いわゆる一般健診、特定項目健診、特殊健診等〕)、

長時間労働者対象面接指導（法第 66 条の 8 第 1 項、第 66 条の 8 の 2 第 1 項、66 条の 8 の 4 第 1 項)、

ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導（方第 66 条の 10 第 1 項、第 3 項）

の実施事務従事者に業務で知り得た労働者の秘密の漏示を禁じている。

イ　労働者の健康管理で取り扱われる情報の多くは、個人情報保護法では要配慮個人情報とされる機微な情報であり、同法では、取得や利用目的を超えた利用、第三者提供等に際して、原則として本人同意を求めているが、

事業者は、同人及びその関係者の健康管理のため、それが得られない場合にも、当該情報を取り扱う必要が生じ得る。

そこで法第 104 条及び第 105 条（以下、両条の解説部分において「両条」とも言う）は、労働者が安心して事業者による健康管理を受けられるよう、事業者による情報の適正取扱いと、関係者の守秘義務を定めた。すなわち第 104 条は、個人情報保護法の特則（特別法)、第 105 条は刑法第 134 条とは適用対象の違いから特則（特別法）とは言えないが、類似の趣旨を持つ規定である（なお、個人情報保護法については、その指針として条文の行政解釈や履行支援策を示した「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編)」〔平成 28 年 11 月〈令和 5 年 12 月一部改正〉〕〔以下、「個情法ガイドライン」という〕

---

[438] 法文上の「心身の状態の情報」は、後掲の「手引き」では、「健康情報等」とも呼ばれている。よって、ここでは主に「健康情報等」と呼ぶ。

「健康情報」とは、労働者の心身の状態の情報のうち、要配慮個人情報に該当するものを指す。「健康情報等」の呼称は、「心身の状態の情報」では長すぎるため、関係検討会の委員であった三柴から厚生労働省に提案したものだが、三柴自身は、より前段階で提案していれば、法第 104 条以下の文言も健康情報等として頂けたのにと後悔している。

が公表されている)。

第 104 条第 3 項及び第 4 項は、健康情報等については、その定義、法的性格と取扱いの区分、健康管理での活用のための手順など複雑な課題が多いため、適正取扱いに困難が生じ得ることを慮り、そのための指針の公表と、事業者らに対する行政の指導を定めたものである。

法第 104 条は、働き方改革関連法の一環として行われた平成 30 年の安衛法改正により新設されたもので、じん肺法でも同旨の改正が行われた（同法第 35 条の 3〔安衛法第 104 条に相当〕、第 35 条の 4〔安衛法第 105 条に相当〕)。第 105 条は、元々第 104 条にあった守秘義務規定が充実化されて移設されたものである。

第 104 条の新設後、その第 3 項（及びじん肺法第 35 条の 3 第 3 項）に基づき、

「労働者の健康情報の取扱いに関する検討会」での審議を経て、

「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態の情報の適正な取扱い指針公示第 1 号（以下、「本指針」という)）が策定されると共に、

本指針に基づき事業者が定めるべき取扱規程等を示唆した

「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」(以下、「手引き」という)

が公表された。

健康情報等の取扱いについては、

「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について（通知)」(平成 29 年 5 月 29 日付け個情第 749 号・基発 0529 第 3 号。最新改正：令和 5 年 10 月 27 日付け基発 1027 第 5 号（以下、「留意事項」という))、

「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成 27 年 4 月 15 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 1 号。最終改正：平成 30 年 8 月 2 日公示第 3 号（以下、「ストレスチェック指針」という))、

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成 18 年 3 月 31 日指針公示第 3 号、最終改正：平成 27 年 11 月 30 日指針公示第 6 号。以下「メンタルヘルス指針」という)

等の行政指針等による定めがあるが、重なる部分では本指針が優先する。

ウ　法第 104 条は同居の親族のみを使用する者を除き、全事業者に適用される。

第 104 条の名宛人である事業者は、法第 2 条の解説で述べた通り、勤務先側の立場に立つ者という相対的概念である労基法上の使用者に対し、事業経営利益の帰属主体であって、法人企業であれば法人（≠代表者)、個人企業であれば事業経営主を意味し（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号を参照されたい)、両罰規定（法第 122 条）により半無過失責任が課され、通常、事業体の求心力となり、対外的な信用やブランドの主体と考えられるものを指す。

もっとも、実際に健康情報等を取り扱うのはその代理／代行者である従業者であること

が通例で、そもそも「事業者」が指す者も判然としない（≒その者の行為を事業者の行為と言えるか判然としない）ので、本指針は、「事業者等」という文言を用い、事業者が行う健康管理等のため、健康情報等を取り扱う者であって、人事権者、管理監督者や産業保健従事者を広く示すものとした。

エ　法第 104 条が求める事業者による健康情報等の適正使用（安全配慮義務の履行等と労働者のプライバシー保護等の両立）のためには、本指針が強調するように、取扱規程を策定し、健康情報等について、以下のような事柄を定める必要がある。

①取扱いの目的及び方法
②取扱い権者、権限と取り扱える情報の範囲
③取扱い目的等の通知方法、同意の取得方法
④適正管理の方法
⑤開示、訂正等、使用停止等の方法
⑥第三者提供の方法
⑦事業承継、組織変更に伴う引継ぎ関係
⑧取扱いに関する苦情処理
⑨規程の周知方法

取扱規程は、衛生委員会等を活用し、労使の関与のもとで起案する必要がある（本指針 1、2（4））。

本指針は、就業規則等で策定した取扱規程の労働者との「共有の方法」を定めること等を示唆しているが（本指針 2（4））、仮に取扱規程を就業規則の一部として策定し、周知すれば、労働契約としての法的拘束力が生じると共に、職場秩序の具体化ともなり、事情により、遵守しない者への懲戒根拠ともなる。

取扱規程の作成単位は、事業場ではなく、企業単位とすることもできる（本指針 2（4））。

本条（法第 104 条）にいう「使用」には、閲覧を含め活用することのほか、第三者提供も含む。「加工」とは、目的達成に必要な範囲内で使用されるよう変換することを意味し、「消去」とは、削除等により使えなくすることを意味する（手引き 4 頁）。これらの解釈は、概ね個情法ガイドラインの示唆と一致しているが、個情法の用語法に準じ、同ガイドラインでは「使用」が「利用」とされている等の相違がある。

オ　法第 104 条が「心身の状態の情報」とする健康情報等の具体的内容は、手引き 32 頁の別表 1 に記されており、

・法定健診結果、それに基づく医師の意見・事後措置・保健指導の内容等
・長時間労働面接指導の結果、それに基づく医師の意見・事後措置の内容等
・ストレスチェックの結果、それに基づく医師の面接指導の結果、それに基づく医師の意見・事後措置の内容等

・法定外健診／検診[439]結果
・その他（任意に労働者から提供された病歴等）
等様々なものが該当する。
手引きは、これらを以下の 3 種類に大別している[440]。

①（第 1 類型）：安衛法令上事業者が取り扱う必要がある情報

[439] 検診は特定の疾患を疑って、ある程度項目を絞って行う診査であり、健診はより一般的に健康状態を検査するものであり、前者の方が医療的性格が強い（三柴による）。

[440] なお、関係検討会の委員でもあった三柴は、行政による情報取扱 4 原則として、(ⅰ)本人同意の取得、(ⅱ)産業医等産業保健の専門家による生情報の管理、(ⅲ)それ以外の者へ提供する情報の加工、(ⅳ)衛生委員会等での審議を踏まえた規定の整備を求めてきたとし、これらはあくまで原則なので、例えば(ⅰ)が満たされなくとも、その努力をしたうえ、他の原則を満たせば足りることもあり得るとする。

そして、本指針と手引きに示された分類は、個情法の改正を踏まえ、安衛法令に基づき、4 原則を展開したものとしている（岡村久道編『対話で読み解く　サイバーセキュリティーと法律 』（商事法務、2019 年）296 頁）。

また、最近公表された別稿において、近年における事業者らによる健康情報等の取扱いの必要性の高まりに応じて、

①偏見を生じ易いか（情報共有相手の理解の程度にも左右される）、
②情報を得たことで就業上の配慮ができるか、
③職場秩序（自他の労働生産性）に影響するか、
の 3 視点から、

①：×、②③：〇の情報なら、行政による情報取扱い 4 原則に基づく手順を緩やかに踏み、

①：〇、②③：×の情報なら、保護の必要性が高いので、その手続きを厳格に踏むべきと提言している（三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」日本労働研究雑誌 762 号〔2024 年〕4-14 頁）。

1）健診の受診・未受診、 2）長時間労働者の面接指導の申出の有無、 3）ストレスチェックでの高ストレス者の面接指導の申出の有無、 4）健診結果・長時間労働面接・ストレスチェック後の面接指導に基づく医師の意見等
（取扱い原則） 取扱い目的に即した取扱いが必要（それさえ踏まえれば当然に取扱い可能）。
②（第 2 類型）：取扱いはマストではないが、安衛法令上の根拠[441]があり、本人同意なく取得可能な情報
1）健診結果（法定項目） 2）再検査結果（法定項目） 3）長時間労働面接指導結果 4）ストレスチェック結果に基づく高ストレス者対象の面接指導の結果
（取扱い原則） 事業場内外の専門家／専門機関への委託が可能であり、必ずしも事業者が直接把握する必要はない情報なので、情報取扱者の専門家等への制限、それ以外の者への情報の加工提供など、労使合意に基づく取扱規程の策定により適正取扱いを担保する。
③（第 3 類型）：安衛法令上の根拠はなく、原則として取扱いに本人同意が必要な情報
1）健診結果（法定外項目） 2）再検査結果（法定外項目） 3）保健指導の結果 4）健康相談の結果、等
（取扱い原則）

[441] 本指針も手引きも、これに事業者の努力義務を含めている。三柴は民事上の安全配慮義務（労働契約法第 5 条）も、事情によって含まれると考えている（三柴前掲書〔2018 年〕169-170 頁）。

行政指針が健康情報等の取扱いに際して、その履行の必要性を示してきたこと（古くは、労働省「労働者の個人情報保護に関する行動指針」（平成 12 年 12 月 20 日）が、日本では、事業者が医療上の個人情報を「幅広く収集」する必要がある点で欧米諸国と異なる旨明記していた）、健康問題にかかる規制は、かなりそれに依存していること、努力義務に基づくガイドラインの内容がかなり反映されてきたこと等による。

そもそも本人同意に基づく取扱いが原則となる情報であり、本人同意がないが必要な場合の取扱いを正当化するためにも[442]、事業場内の誰がどのように扱うかをはじめとして、適正取扱いを担保する取扱規程を策定し、運用する。

特に本人同意を得ないで健康情報等を取り扱う上では、事業者は、

以上の取扱い原則に加え、

取扱規程で定めた取扱いの目的や方法等について、イントラネット、事業場での掲示等を通じて労働者に周知せねばならない。たとえば法定健診であれば、健診の受診案内等にも取扱い目的を明記する等の方法が考えられる（本指針２（6））。

退職者にも同様の取扱いが求められるため、郵送等の方法によることになる。

カ　手引きによれば、健康情報等の取扱い担当者として、以下の者が想定されている。

①監督的立場にある直接的な人事権者：社長、役員、人事部長等

②産業保健業務従事者：産業医、保健師・看護師、衛生管理者、衛生推進者等

③管理監督者：所属長等

④人事部門事務員：人事部の長以外の者

このうち医師、保健師等以外は法令上の守秘義務が課されていないので、取扱規程等で規定することが望ましいとされている（手引き５頁）。

個人情報保護法では、同じ法人内での個人情報の取扱いには、利用目的範囲内という以上に制約をかけていないが、安衛法に基づく手引きは、これらの者につき、上掲の情報の種別ごとに可能な取扱い範囲（いわば「壁づくり」）の目安を示している。その基本的基準は、安全配慮義務や健康確保措置の履行に必要か否かである。

キ　健康情報等の取扱い上、実務上も講学上も重要な意味を持つのが、本人同意の取り方である。

特に第３類型の情報の取得に始まる取扱いでは、

①法令に基づく場合、

②人の生命身体財産のため必要で本人同意を得がたい場合、

等を例外として、本人同意が求められるが、その獲得の方法は複数考えられる。

例えば、第３類型の情報を本人から事業者が書面や口頭で直接取得する場合、本人同意の存在は自明であり、

ストレスチェック制度下で、高ストレス者が事業者に面接指導を申し出た場合も、同意ありとみなし得る（ストレスチェック指針11（3））。

問題は、個別同意ではなく、就業規則による包括的同意（同意の擬制）で足りるか否かで

---

[442] 例えば、メンタルヘルス指針７は、「メンタルヘルス不調の労働者への対応に当たっては、労働者の上司や同僚の理解と協力のため、当該情報を適切に活用することが必要となる場合もある」としている。

ある。

手引きでは、労使協議の上で健康情報等に関する取扱規程を就業規則に盛り込み、労働者に周知し、内容等を丁寧に説明していれば、労働者が本人の意思で情報提供したことをもって、本人同意ありと推定して構わない旨が記されている。

この文言調整に際しては、厚生労働省労働衛生課と個人情報保護委員会の間で調整が行われ、三柴も深く関与した。本人の意思を尊重する書きぶりではあるが、少なくとも、健康管理上必要な情報であれば不提供への不利益措置（本人が望まない業務軽減措置、休職命令の発令、復職申請の拒否等）による強制は可能な趣旨と解される。

あるいは、労働者本人が自らの意思で就業規則（取扱規程）に定めた情報を提出した場合には、その提出をもって当該情報の取扱いに同意する意思を表示したものと解する旨の規定を取扱規程に定めることで（手引き 30 頁の取扱規程のひな形を参照されたい）、就業規則の規定内容が労働契約の内容となり（労働契約法第 7 条、第 10 条）、当該規則規定により個情法第 20 条第 2 項の同意は得られたものとして、情報の取得に始まる取扱いにつき、労働者の個別の同意の獲得は不要となるとの解釈も可能だろう。

ただし、三柴が整理した行政による情報取扱い 4 原則、すなわち、

①本人同意（取得のための説明・説得)、

②医療職種等の適任者による生データの取扱い、

③それ以外の者への情報共有に際しての情報の加工*、

④ 情報取扱いルールの設定、

について、可能な限りの履行が求められる。また、前述の通り、

脚注＊：情報加工は相手方の信頼性、情報の必要性によって度合いを調整すべきであろう。

①偏見を生じ易いか（情報共有相手の理解の程度にも左右される)、

②情報を得たことで就業上の配慮ができるか、

③職場秩序（自他の労働生産性）に影響するか、

の 3 視点から、求められる本人同意の個別性や情報加工の程度等を決定すべきと解される（三柴)。

なお、健康情報等の取扱いに関する代表的判例である、電電公社帯広電報電話局事件最 1 小判昭和 61 年 3 月 13 日労判 470 号 6 頁は、頸肩腕症候群に罹患して公務災害補償を受け続けていた労働者に対して、

公社が、職員の健康保持義務、健康管理従業者の指示に従う義務などを定める公社の健康管理規程及び公社就業規則の規定に基づき、公社関連病院での法定外の精密検査の受診を命じたが拒否されたため、懲戒戒告処分に付したところ、受診命令がプライバシー権侵害に当たる等として、同処分の違法無効の確認が求められた事案について、以下のように判示し

た。

「就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしている」。

公社の健康管理規程及び公社就業規則の該当規定は、「いずれも合理的なものというべきであるから、右の職員の健康管理上の義務は、公社と公社職員の間の労働契約の内容となっている」。

これは、秋北バス事件最判（最大判昭和 43 年 12 月 25 日民集 22 巻 13 号 3459 頁）が示した、労働者は原則として「郷に入れば郷に入れ」の論理は、健康管理にも及ぶ旨を宣言した例である（ただし、業務上の身体疾患の例であったこと等[443]に留意する必要がある〔三柴〕）。

本指針は、労働者が健康情報等の取扱いに同意しないことや、事業者が取り扱う情報の内容により、

・解雇、雇止め、
・退職勧奨、
・不当な動機による配転、職位変更、
・その他労働関係法令に違反する措置、
・聴取した医師の意見と著しくことなる就業上の措置、

等の不利益取扱いを行わないよう求めているが、元より、合理性ある就業規則規定に基づく、健康管理上必要な指示に労働者が不合理に従わない場合の不利益措置まで否定する趣旨ではないと解される。

なお、事業者が健康情報等の適正管理や健康管理の実施に努め、安心して情報提供できる条件を整えたにもかかわらず、労働者が不合理に情報提供を拒み、それゆえに必要な健康管理が困難となり、疾病の発症増悪を招いた場合、事業者の予見可能性が否定され、免責ないし減責され得ることは、言うまでもない[444]。

ク　本人同意がとれなくても、個情法第 18 条（利用目的による取扱い制限）第 3 項、第

---

[443] その他、

療養と公務補償が継続されており、公社側も就業可能性、就業上の配慮の必要性、補償継続の可能性等の検討材料を得る必要があったこと、

法定外検診の必要性について労働組合の理解があって、労働協約にも受診命令の根拠規定があり、同組合の幹部も 1 審原告に受診を説得した経緯があったこと、

本人が然るべき高度医療機関の診断書を提出した形跡がないこと

等の事情があった。

[444] 三柴前掲書（2018 年）158 頁以下のほか、後掲の空港グランドザービス（AGS）・日航事件東京地判平成 3 年 3 月 22 日労働判例 586 号 19 頁等。

20 条（適正取得）第 2 項、第 27 条（第三者提供の制限）第 1 項等が定める事由、すなわち、

①法令に基づく場合、

②人の生命身体財産の保護に必要で、本人同意を得がたい場合、

等には、個情法違反とならないことはもとより、

・安衛法第 104 条第 1 項にいう「正当な事由」に該当すること、

・刑法第 134 条のほか、保健師助産師看護師法第 42 条の 2 等の身分犯規定にいう「正当な事由」に該当すること、

・刑法第 35 条の定める正当行為に該当すること（安衛法第 105 条は、正当な事由による除外を定めていないが、刑法第 35 条は適用される）

等から、両条の規制下でも（事業場で策定された取扱規程に抵触する場合も含む）、事業者は、本人同意なく健康情報等を取扱い得る。

正当な健康管理目的であれば、①（法令に基づく場合）②（生命身体財産保護に必要で本人同意を得難い場合）のいずれにも該当し得る。

また、行政指針等が示した情報取扱い 4 原則のうち①本人同意以外の 3 原則（②医療職等の適任者による生データの管理、③その他の者へ提供する情報の加工、④事業場ごとの取扱いルールの策定）を満たし、本人同意についても取得に努めれば、正当化の可能性は高まる。

これは、そもそも除外事由に該当するため、構成要件に該当しないとも言えるし、仮に該当しても、正当事由ありとして、違法性が阻却されよう。

なお、本指針は、情報管理体制の整備が難しい小規模事業場では、第 2 類型の生データは衛生推進者に取り扱わせたり、取扱規程に基づき事業者自らが取り扱う方法もあり得るとしている（本指針 2（10））。手引きの別表 4 も、常時使用労働者数 10 人未満の事業場で、②産業保健業務従事者がいない場合には、

①監督的立場にある直接的な人事権者：社長、役員、人事部長等

③管理監督者：所属長等

④人事部門事務員：人事部の長以外の者

が取り扱える旨を記している。

ケ　取得した健康情報等の適正管理の具体的内容としては、以下のようなものが考えられる（本指針 3（1））。

①正確性、最新性の確保（個情法第 22 条）

②安全管理措置（漏洩、滅失、改ざん等の防止のための体制整備、不正アクセス防止等）（同法第 23 条）

外部委託する場合は、委託契約への安全管理措置の盛り込みや委託先の監督等（同法第 25 条）

③不要な情報の消去等（同法第 22 条）

ただし、法令で保存期間が定められている場合は、それに従う必要がある。

例えば、

健診関係は一般健診、特殊健診共に 5 年が多いが（安衛則第 51 条、高圧則第 39 条、鉛則第 54 条、四アルキル則第 23 条、有機則第 30 条)、

じん肺健診は 7 年（じん肺法第 17 条)、

放射線関係の健診は 30 年（電離則第 57 条、除染電離則第 21 条)、

石綿健診は 40 年（石綿則第 41 条）

などとなっている。

コ　事業者は、労働者本人から健康情報等の開示請求を受けた場合、遅滞なく開示せねばならないが、

本人又は第三者の生命身体財産等を害するおそれがある場合や、

業務の適正実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合

等には、拒否できる（個情法第 33 条)。ただし、理由の説明に努める必要がある（同法第 36 条)。

現に本指針にも、開示請求等がなされる健康情報等の多くは非常に機微な情報であることが多いため、慎重な対応が求められると記されている（本指針 3（2))。

仮に事業者が本人の知らない難病や社会的偏見の強い病の罹患情報を保有しているような場合、その開示には、まさに慎重な判断が求められよう。

訂正、追加、削除、（第三者への提供を含む）使用の停止につき適正な請求がなされた場合にも、事業者が応じなければならないが（個情法第 34 条第 2 項、第 35 条第 6 項)、

利用目的に照らして訂正等の必要がない場合、指摘が不当な場合、産業医意見を踏まえた就業可否の判断など評価に関する情報である場合

等には、応じる必要はない。ただし、本人に遅滞なく判断を通知する義務を負い（個情法第 34 条第 3 項、第 35 条第 7 項)、理由を説明する努力義務を負う（個情法第 36 条)。

サ　事業者が講じるべき安全管理措置の具体化は、個情法ガイドラインの 10（別添：講ずべき安全管理措置の内容）で図られており、項目だては以下の通り。

10-1：基本方針の策定

10-2：個人データの取扱いに係る規律の整備

10-3：組織的安全管理措置

10-4：人的安全管理措置

10-5：物理的安全管理措置

10-6：技術的安全管理措置

10-7：外的環境の把握

シ　前述した通り、事業者が健康情報等を第三者に提供するには、原則として本人同意が必要だが、

①法令に基づく場合、

②人の生命身体財産の保護に必要で、本人同意を得がたい場合、

等には、個情法違反とならない（法第 27 条）ことはもとより、

安衛法第 104 条第 1 項にいう「正当な事由」に該当し、他の刑法や特別刑法上の守秘義務規定もクリアできる。

同一事業者内での情報共有は第三者提供には当たらないが、目的外利用に当たる可能性はあり、その場合は原則として本人同意が求められる（個情法第 18 条第 1 項、第 2 項）。この場合も、正当事由があれば、本人同意は不要となる（個情法第 18 条第 3 項）（以上、手引き 17 頁）[445]。

なお、合併、会社分割、事業譲渡等による健康情報等の引継ぎに際しては、引継ぎ自体に本人同意は必要ないが、引継ぎ前の利用目的外で利用する場合、原則として本人同意を得る必要が生じる（個情法第 18 条第 2 項、手引き 17、19 頁）。

ス　両条（法第 104 条、第 105 条）違反は、個人情報保護委員会による指導、助言（個情法第 147 条）、勧告、命令（同法第 148 条）の根拠となり、命令違反には罰則が科され得る（同法第 178 条）。

また、利用目的制限違反（同法第 18 条）、不適正利用（同法第 19 条 [446]）、不適正取得（同法第 20 条）の場合、利用停止等（同法第 35 条）を導く。

加えて、民事上、プライバシー権侵害の不法行為に該当し得る。その場合、損害賠償請求、差止め請求が可能となる。

個情法上の個人情報（個情法第 2 条第 1 項）とプライバシー情報は概ね重複するが、前者は個人識別性を重視して定義され、公知か否かを問わない点等で後者と異なる。

なお、後掲する JAL 労組ほか事件東京地判は、あまり秘匿性の高くない個人識別情報から、病歴等の機微な情報までをプライバシー情報として法的保護対象とした。

セ　両条の関係判例は以下の通り。

（1）主に情報の収集に関する例

（1－1）メンタルヘルス情報に関する例

（1－1－1）情報の収集制限を強調した例

1）富士電機 E&C 事件名古屋地判平成 18 年 1 月 18 日労働判例 918 号 65 頁（損害賠償等請求事件、控訴後和解）[447]

---

[445] 三柴前掲書（2018 年）245-280 頁は、事業者から本人の受診先、家族等の第三者への健康情報等の提供に際しては、健康管理目的である限り、就業規則での根拠規定の定め（と、目的の妥当性が疑われる場合には産業医等の判断の介在）に基づき、誠実に本人同意の取得に努めれば、個別同意が得られなくても正当化され得ることを論証している。

[446] 電話営業を行う業者への名簿の提供や、採用時に取得した個人情報の差別的な利用等が該当する。

[447] 本件の詳細は、以下を参照されたい。

疾病休職から復職後、他の支社に異動したところ労働者が自殺した事案で、原告側が、現行安衛法令や、被告会社の就業規則（安全衛生規程）の定めに照らし、被告会社には、死亡した労働者の精神状態について踏み込んだ調査を行う安全配慮義務があった旨を主張したのに応え、以下のように述べた。

「確かに昨今の雇用情勢に伴う労働者の不安の増大や自殺者の増加といった社会状況にかんがみれば、使用者（企業）にとって、その被用者（従業員）の精神的な健康の保持は重要な課題になりつつあることは否めない」。

しかしながら、安衛法令上も、精神障害は定期健診項目に入っていないし、「精神的疾患については、社会も個人もいまだに否定的な印象を持っており、それを明らかにすることは不名誉であるととらえていることが多いことなどの点でプライバシーに対する配慮が求められる疾患であり、その診断の受診を義務づけることは、プライバシー侵害のおそれが大きいといわざるを得ない」、と。

もっとも、本件では、本人がうつ病罹患を被告会社に報告していた。判決が被告会社の過失責任を否定した主な理由は、会社も一定の配慮措置を実施し、なおかつ異動先では寛解状態にあったと認めたことにある（但し、控訴後、被告会社が一定額の金銭を支払うことで和解している）。

2）ボーダフォン（ジェイフォン）事件東京地判平成 19 年 1 月 24 日労働判例 939 号 61 頁

長時間労働等により既にうつ病が発症していた被災者が、当該発症を認識しないまま配転措置をとろうとしてなされた使用者からの説得に憤激し、実際の配転の後自殺したという事案につき、判決は以下のように述べた。

X らは、安全配慮義務の一環として、「健康管理義務、すなわち、必要に応じて、メンタルヘルス対策を講じ、労働者の精神的健康状態を把握して健康管理を行い、精神障害を早期に発見すべき義務を負う旨を主張する。使用者が労働者の精神的健康状態に配慮すべき義務があることは X ら主張のとおりであるが、労働者に異常な言動が何ら見られないにもかかわらず、精神的疾患を負っているかどうかを調査すべき義務まで認めることは、労働者のプライバシーを侵害する危険があり、法律上、使用者に上記健康管理義務を課すことはできない」。

富士電機 E&C 事件名古屋地判と同様に、使用者による精神疾患の調査に消極的な姿勢をとっているが、労働者に異常な言動等がみられないことを前提としている。

逆に言えば、それが疑われるような言動等があれば、精神科受診の指示・勧奨その結果の取得、それに応じた対応等を図ることも可能かつ安全配慮義務の内容となり得るとの示唆と解される。

三柴丈典「うつ病り患者の復職と使用者の安全配慮義務－富士電機 E&C 事件－」民商法雑誌（有斐閣）136 巻 1 号（2007 年〔平成 19 年〕）111-131 頁。

（1－1－2）精神的不調を疑わせる言動を前提に、積極的な情報収集（精神科受診の促し等）の必要を示唆した例

日本ヒューレット・パッカード事件最 2 小判平成 24 年 4 月 27 日裁判所時報 1555 号 8 頁他（1 審：東京地判平成 22 年 6 月 11 日労働判例 1025 号 14 頁、2 審：東京高判平成 23 年 1 月 26 日労働判例 1025 号 5 頁）[448]

【事実の概要】

Y（会社）に中途入社して、システムエンジニアとして就労していた X（30 歳代の男性）が、妄想により自身が監視を受けているなどと訴えて Y（会社）に対策を求めたが、その調査の結果誤認と確認されたことを不服として、先ずは年休の取得後、休職制度の適用を求めたが認められず、40 日間にわたり欠勤を続けたところ、無断欠勤に当たるとして懲戒解雇を受けたため、解雇無効による雇用契約上の地位確認等を求めた。

【判旨～上告棄却・X 請求認容～】

「このような精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想されるところであるから、使用者である Y としては、その欠勤の原因や経緯が上記のとおりである以上、精神科医による健康診断を実施するなどした上で（記録によれば、Y の就業規則には、必要と認めるときに従業員に対し臨時に健康診断を行うことができる旨の定めがあることがうかがわれる。）、その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきであり、このような対応を採ることなく、X の出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由なく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分の措置を執ることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとはいい難い」（下線は筆者が添付した）。

（1－2）メンタルヘルス情報以外の健康情報等に関する例

（1－2－1）代表的判例

上掲の電電公社帯広電報電話局事件最 1 小判昭和 61 年 3 月 13 日労判 470 号 6 頁である（以下、再掲）。

頸肩腕症候群に罹患して公務災害補償を受け続けていた労働者に対して、

公社が、職員の健康保持義務、健康管理従業者の指示に従う義務などを定める公社の健康管理規程（就業規則の下位規定）及び公社就業規則の規定に基づき、法定外の精密検査の受診を命じたが拒否されたため、懲戒戒告処分に付したところ、受診命令がプライバシー権侵害に当たる等として、当該労働者が、同処分の違法無効の確認を求めた。

判決は、以下のように述べ、身体疾患前提の事案ではあるが、就業規則規定の内容も、それに基づく法定外検診の指示も合理的と認められる場合、法定外検診の強制も可能との考

[448] 三柴前掲書（2018 年）58-59 頁を改編した。

えを示した。

「就業規則が労働者に対し、一定の事項につき使用者の業務命令に服従すべき旨を定めているときは、そのような就業規則の規定内容が合理的なものであるかぎりにおいて当該具体的労働契約の内容をなしている」。

公社の健康管理規程及び公社就業規則の該当規定は、「いずれも合理的なものというべきであるから、右の職員の健康管理上の義務は、公社と公社職員の間の労働契約の内容となっている」。

(1－2－2) 一定条件下で就業規則の根拠規定なくなされた法定外検診[449]の指示を有効とした例

京セラ事件東京高判昭和 61 年 11 月 13 日判例時報 1216 号 137 頁（上告審（最 1 小判昭和 63 年 9 月 8 日労働判例 530 号 13 頁）も上告を棄却し、同判決を支持した）[450]

【事実の概要】

当初、主治医Ａによる脊椎椎間軟骨症の診断書を提出して病気欠勤後、休職措置を講じられていた原申立人（１審原告〔原申立人の雇用企業〕の労働組合の分会長）が、

主治医Ｂによる頸肩腕障害・腰痛症の診断書を提出して、業務上疾病との認定に基づく取扱いを申し入れたところ、

１審原告から、その指定医に受診するよう求められたが拒否し、結果的に休職期間満了による退職措置を受けたことが不当労働行為に当たる等として労働委員会に申し立てた。

労働委員会が不当労働行為と認定して救済命令を発したところ、1 審原告が取消しを求めて訴訟を提起したが、1 審が棄却したため控訴した。

【判旨～原判決破棄、原命令取消し～】

確かに、1 審原告には、指定医の受診命令を根拠づける就業規則規定はなかったが、同社にとって、1 審原告「の疾病が業務に起因するものであるか否かは同人の以後の処遇に直接に影響するなど極めて重要な関心事であり」、

本件のような事情の下で 1 審原告が原申立人「に対し改めて専門医の診断を受けるように求めることは、労使間における信義則ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な理由のある措置であるから、就業規則等にその定めがないとしても指定医の受診を指示することができ、原申立人はこれに応ずる義務があるものと解すべきである」。

また、原申立人において、1 審被告による指定医の人選に不服があるときは同社と交渉できるし、自ら選択した医師による診断をもって争い得るため、前記義務を肯定しても、直ちに原申立人の基本的人権や医師選択の自由を侵害するとは言えない（安衛法第 66 条第 5 項但書は、本件におけるような法定外検診への適用や類推適用の余地はない）。

---

449 検診は特定の疾患を疑って、ある程度項目を絞って行う診査であり、健診はより一般的に健康状態を検査するものであり、前者の方が医療的性格が強い（三柴による）。

450 三柴前掲書（2018 年）56 頁を改編した。

（1－2－3）労働者が一定条件下で法定外検診の受診を拒否した場合、使用者の責任が免責ないし減責されるとした例

空港グランドザービス（AGS）・日航事件東京地判平成 3 年 3 月 22 日労働判例 586 号 19 頁[451]

【事実の概要】

注文者（被告日本航空）と直接の雇用者（被告 AGS）間の請負契約に基づき、注文者の機内のクリーニング作業に従事していた原告ら 3 名が、筋々膜性腰痛にり患し、被告 AGC の嘱託医よりその旨の診断を受け、作業の負荷による罹患として労災認定も受けたが、同医師より適切な指示がなされず、被告らも双方とも適切な事後措置を怠ったなどとして、注文者と直接の雇用者の両者を被告として損害賠償等を請求した。

【判旨～一部認容・一部棄却～】

原告らの腰痛は、業務上の事由によるものと認められ、被告 AGS には、原告らの状態を踏まえた就業調整等を怠った過失が認められる。

原告の過失相殺についてみると、「被告 AGS の嘱託医による腰痛患者に対する診察は、被告 AGS がその被用者に対する安全配慮義務を尽くすための一つの手段として行うものと評価することができ、したがって、嘱託医による腰痛患者の診察は、被告 AGS の義務に属する・・・。

それでは、被用者は、その嘱託医による診察を受診すべき義務を負うのかという点についてであるが、医療行為は、原則として、これを受ける者に自己の信任する医師を選択する自由があると解すべきである。なぜなら、医師による診察を受けるという行為は、診察に必要な限度において身体への侵襲を受けることになるとともに、個人的な秘密を知られることにもなるのであって、患者のプライバシーあるいは自己決定権が侵害される可能性のある行為だからである。したがって、被用者が使用者の指定した医師を希望しない場合には、被用者は他の医療機関を選択しうると解すべきである。しかし、被用者の選択した医療機関の診断結果について疑問があるような場合で、使用者が右疑問を抱いたことなどに合理的な理由が認められる場合には、使用者は、被用者への安全配慮義務を尽くす必要上、被用者に対し、使用者の指定する医師の診察をも受けるように指示することができるというべく、被用者はこの指示に応ずる義務があるというべきである。

そして、被用者が使用者の選択した医師による診察を受容することを拒否した場合には、前記のとおり被用者に右医師による診察を受けるべき義務が存在する場合はもとより、その義務が存在しない場合であっても、使用者は、被用者の受診拒否によって、安全配慮義務を尽くすべき手段を被用者自らの意思により退けられたのであるから、これにより使用者が安全配慮義務を尽くすことができなくなる限度において、義務違反の責任の全部または一部を免れるものと解するのが、損害の分担についての信義、公平の観点から相当とい

[451] 三柴前掲書（2018 年）57-58 頁を改編した。

うべきである」（下線は筆者が添付した）。

本件では、原告が被告 AGS の嘱託医への受診を拒否したことにより 2 割減額するのが相当である。

（1－2－4）本人同意のない HIV 感染検査を行い、その結果を提供及び取得したことが、提供者側・取得者側双方のプライバシー権侵害となるとした例

瀧川化学工業（HIV 解雇）事件千葉地判平成 12 年 6 月 12 日労働判例 785 号 10 頁[452]

Y1 に有期雇用され、就労を開始したばかりだった在日日系ブラジル人の X が、外部健診機関（病院）である Y2 で実施されていた Y1 の定期健診を受診した際、本人同意のないまま HIV 抗体検査を実施され、感染情報が Y1 に伝達された後に期間満了を待たずに解雇されたこと（正確には、Y1 総務課長が HIV 検査の結果を示しつつ、表面的に経営難を理由に挙げて「辞めて欲しい」旨を告げたことを受け、X が出勤を停止した経緯があるが、判決はその発言などをもって解雇と認めている）を受け、その両者に対してプライバシー権侵害を根拠に慰謝料を、Y1 に対しては、解雇無効を根拠に雇用契約上の地位の確認と所定賃金の支払を請求した事件である。

なお、この抗体検査は、Y1 の依頼で新規雇用ブラジル人被用者のみに対して実施されて来た経緯があり、Y2 も意図的に X の同意を得ずに実施していたことなどの事情があったが、

Y1 は Y2 から指南を受けて実施した、工場で機械を扱うため出血事故対策の必要があった、X に欠勤が多かったため健康状態を知る必要があったなどと主張し、

Y2 は、Y1 において同意獲得済みと誤解していたなどと主張した。

判決は当然ながら両者によるプライバシー権侵害の責任を認めたが、雇用契約上の地位については、有期契約の満了により認められないとした。慰謝料については、本人が HIV 感染の事実を以前から知っていたこと等を理由に Y1 につき 200 万円、Y2 につき 150 万円にとどめた。

（2）情報の取扱い全般に関する裁判例

（2－1）健康情報等を含む個人情報等の収集、保管、利用行為がプライバシー権侵害に当たるとして損害賠償責任が認められた裁判例

JAL 労働組合ほか（プライバシー侵害）事件東京地判平成 22 年 10 月 28 日労働判例 1017 号 14 頁[453]

【事実の概要】

Y 社内の Y 組合が、Y 社と一体となり、X らを含む Y 社の CA（キャビンアテンダント）らの個人情報（①社員番号、氏名、生年月日、性別、住所、電話番号等の個人識別情報のほか、②組合活動、人物評価、家族関係、思想信条等の人格的自律に関する情報、③病歴、健

---

[452] 三柴丈典「産業医に関する裁判例と産業精神保健」『職場のメンタルヘルスケア』（南山堂、2011 年）24 頁を改編した。

[453] 判旨は三柴前掲書（2018 年）81-88 頁を改編した。

康状況等の健康情報等）を収集してデータファイルを作成、保管、使用していたことが内部告発から明らかとなり、

Y組合の組合員ではないXらがY社、Y組合及び当該ファイル作成等に関わったY組合の元幹部らを相手方として、不法行為による損害賠償請求をした。

Y社は、早々に一定の金員を支払う旨の和解で本件を終結させたが、Y組合及び元幹部らが争い、判決に至った。

【判旨～Xら請求一部認容～】

少なくとも、個々の労働者と同人らは加入していない使用者と近しい労働組合等の関係では、

健康情報などのセンシティブ情報（上記③）、

人事・組合活動情報のような人格的自律に関わる情報（上記②）

共にプライバシー情報として法的保護を受け、本人同意を経ない収集は、当該情報を取り扱う者の活動に必要である等の正当な目的がない限り、プライバシー侵害として違法となる。

氏名・社員番号のような個人識別情報（上記①）も、プライバシー情報であり、

本人が欲しない第三者にみだりに収集、保管又は使用されたくないという期待を侵害すれば、プライバシー侵害として違法となる。

他方、Y社がY組合に公式に提供した情報（公式提供情報：氏名、採用、職位、職級、配置、休職、退職などの情報。個人情報保護法の施行後、採用、休職、退職などの情報に制限された）については、Y組合の組合員の勧誘等の組合活動や欠勤した組合員の代替要員の手当て等のために提供されており、提供当時、Y組合の組合員であったか否かを問わず、その収集につき、定型的に推定的同意があると解される。

①②③情報のうち、収集に（推定的）同意があるものについては、収集者の内部にとどまる限り、保管及び使用にも定型的に推定的同意があると解されるが、

同意がなければ当該保管及び使用はプライバシー侵害に当たる。

また、本人同意のもとに収集された情報についても、漏えいリスクのある保管がなされている場合は本人同意の範囲を超える態様なので、プライバシー侵害に当たる。

Y組合内部でも、情報の入力等を行った者以外の者にプライバシー情報の閲覧を許すことは、同人らへの開示に当たり、公式提供情報等でない限り、本人同意がないためプライバシー侵害に当たる。

個人的印象情報の場合、収集に制限はないが、開示には本人同意が求められ、それがなければプライバシー侵害に当たる。

公式提供情報の場合でも、本人は収集者（ここではY組合）の内部にとどめる希望だったと解されるので、開示目的が不明確で、収集者（本件ではY組合）の内部にとどめない場合、本人同意を超える使用に当たり、プライバシー侵害に当たる。

では、この解釈を個人情報保護法と比較すると、どう言えるか[454]。

先ず、本判決がいう個人識別情報は、組み合わせにより個人を特定させるものではない限り、個人情報保護法上の個人情報（第2条第1項、第2項等）には当たらないため、同法の規制は受けないが、本判決は、本人が欲しない第三者にみだりに取り扱わせればプライバシー侵害になるとしている。

次に、本判決が、公式提供情報のY組合による収集には原則として本人同意を推定できるとした点は、個人情報保護法の解釈にも影響を与え得る。

公式提供情報には、採用時期、職位等の人事情報のほか、休職等の健康に関わる情報も含まれており、健康関連情報の一部をのぞき、要配慮個人情報とまではいえないが、同法の規制対象となる個人データである。

また、Y社とY組合は別団体である以上、前者から後者への情報提供に際しては、

Y組合につき、少なくとも同法第15条（利用目的の特定）、第17条（適正な取得）及び第18条（特定した利用目的の通知、公表等）が、

Y社につき、第23条（第三者提供の制限）が適用され得る。

とすれば、判決は、使用者がその事業場の労働組合に対して、公式にそうした情報を提供する場合、第17条や第23条との関係でも、本人同意が擬制され、第15条や第18条との関係では、組合員の勧誘、欠勤した組合員の代替要員の手当てなどを利用目的とする旨、特定のうえ通知されていたと解していたことになろう[455]。

次に、本判決が、①②③情報のうち、収集に推定的同意があるものの収集者（この場合、Y組合）の内部での保管及び使用には推定的同意を認めつつ、そうして収集された情報の安全管理措置の懈怠を当該同意の範囲外として違法と解した点は、個人情報保護法の規制内容に概ね一致する。

他方、本判決が、収集した情報をパソコンに入力した人物以外に閲覧させたことにつき、同人らへの開示であり、原則として本人同意を要するとしたこと、個人的印象情報でも当該開示に本人同意が求められるとした点は、個人情報保護法の規制よりも厳しい。

上述した通り、個人情報保護法は、そもそも個人的印象情報を規制対象としていないし、規制対象となる個人情報についても、同じ個人情報取扱事業者内での流通は、利用目的による取扱い制限を除き、規制していないからである。

---

[454] JAL労組事件東京地判に関するここからの記述は、三柴前掲書（2018年）87-89頁に拠った。

[455] 個情法ガイドライン2－12、3－4－1も、個情法が定める本人の同意を個別具体的なものに限定してはいない。もっとも、「事業の性質及び個人情報の取扱状況に応じ、本人が同意に係る判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法によらなければならない」とされているので、やはり方法選択の正当性（合理性と妥当性）は問われることになろう。

このように、本判決は、本人の望まない個人識別情報の取扱いに制限を加えたり、個人情報一般に加え、個人的印象情報についても、同じ法人内でも特定の情報取扱者以外の者に閲覧させる際に本人同意を求めたりした点では、個人情報保護法の規制を超えるプライバシー（権）法理独自の意義を示した。

他方、使用者から労働組合に対し、正当な組合活動等に必要な労働者個人情報を伝える場合のように、判決が正当と考える情報の取扱いには、本人同意を擬制する手法により、実質的に個人情報保護法の規制を緩めるような解釈も示した。

（2－2）診療目的で取得した医療情報を労務管理目的で利用することは個情法の目的外利用（第16条第1項）に該当し、本人の同意がない限りプライバシー侵害の不法行為が成立するとした例

社会医療法人甲会事件福岡高判平成27年 1月29日労働判例1112号5頁（原審：福岡地久留米支判平成26年8月8日労働判例1112号11頁）[456]

被告病院に勤務する看護師が、受診していた被告病院の医師（担当医）から紹介を受けた別の病院で患者として受けた検査で判明したHIV感染情報を、やはり被告病院に勤務する紹介元の担当医らが入手した後、

①当該医師らが、院内感染を防ぐ目的で、当該看護師の同意を得ずに被告病院の他の職員らに伝達したこと、

②被告病院が、当該看護師のHIV り患を理由として、その意思に反して病気欠勤を指示したことを受け、

当該看護師が、①につきプライバシー権侵害、②につき働く権利の侵害であるとして損害賠償を請求した、という事案につき、

原審は、

①については、

1）本件情報共有は、（おそらく、被告病院における診療の一環でなされたという理解で、）同一事業者内における情報提供なので、情報の本人同意のない第三者提供を規制する個人情報保護法法23条1項には反せず、

2）その利用は院内感染を防ぐという労務管理目的だったと認められるが、事前に本人同意を得られたのに得ずに情報共有したことは診療目的外の利用であり、個人情報保護法第16条第1項等に反し、プライバシー侵害に当たる、

②については、

3）被用者にとって労働契約に基づく労働は義務であるとともに権利であり、当該看護師の就労による本人の日和見感染（：免疫力の低下を条件とする感染）の危険性があったとは認められず、本人から患者への感染の危険は全否定できないが、HIVに感染した医療従事者への対応として、本人の意向を確認したうえで、配転を含め今後の業務を検討しな

[456] 事実の概要と原審判旨は、三柴前掲書（2018年）242-243頁を改編した。

かったこと等から、就労の不当な制限に当たる、とした。

対して本判決は、

1)と 3)につき、原審判断を概ね支持したうえ、2)についても、ほぼ同旨ながら、HIV 感染情報は、別の病院で患者として受診した結果取得されたものであるからその収集目的は診療目的にあり、労務管理を目的（院内感染の防止のため原告の就労に関する方針を検討する目的）で利用することは目的外利用（個人情報保護法第 16 条第 1 項〔当時。現在の第 18 条第 1 項〕）に該当し、本人同意がなければ許されず、特段の事情のない限り不法行為が成立するとした。

ただし、高裁は、情報共有範囲が少数だったこと等も考慮して、賠償額を減額した。

（2－3）精神疾患に関する健康情報を異動先に引き継がなかったことが安全配慮義務違反になる可能性を示した例

さいたま市（環境局職員）事件東京高判平成 29 年 10 月 26 日労働判例 1172 号 26 頁（1 審：さいたま地判平成 27 年 11 月 18 日労働判例 1138 号 30 頁）

→17（吉田・阿部（未央）解説〔第 7 章第 69 条～第 71 条〕）の関係判例を参照されたい。

なお、本件からの示唆として、

具体的な事情にもよるが、メンタル不調で休業、休職していた従業員を復職させる場合は、復職支援のために健康情報等を職場に提供することが求められる場合が少なくないので、医療職により適切に加工された情報を提供することも選択肢となる。

ソ　法第 104 条の関連規定は以下の通り。

1）じん肺法第 35 条の 3

じん肺法は、じん肺の予防と健康管理につき、主に事業者に一定の措置義務を課した法律であり、その第 35 条の 3 は、安衛法第 104 条と同旨、第 35 条の 4 は、第 105 条と同旨の規定である。

いずれも両条と同じく働き方改革関連法（平成 30 年法律 71 号）により設けられた。

2）個人情報保護法の諸規定

前述の通り、本条は個情法の特則に当たると解され、両者は法条競合の関係に立つと解される（三柴の見解）。

2－1）第 17 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、利用目的を特定すべきこと等を定めている。

2－2）第 18 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、

第 1 項：利用目的外の個人情報の取扱いには原則として本人同意が必要なこと、

第 2 項：事業承継の際には、原則として、承継前に特定した利用目的を超えて取扱いをしないこと、

第 3 項：法令に基づく場合、人の生命身体財産の保護に必要で本人同意を得難い場合の例外

を定めている。

2－3）第 20 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、

第 1 項で、個人情報の偽りその他不正な取得を禁じ、

第 2 項で、要配慮個人情報の取得に際しては、原則として本人同意を得るべき旨を定めている。

2－4）第 21 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、

個人情報を取得した際に、その利用目的を本人に通知するか公表すべきことを定めている。

2－5）第 22 条～第 26 条、第 33 条～第 37 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、

第 22 条はデータ内容の正確性の確保、

第 23 条は安全管理措置、

第 24 条は従業者の監督、

第 25 条は委託先の監督、

第 26 条は漏洩等の個人情報保護委員会への報告の義務を定め、

請求権については本人、対応については個人情報取扱事業者を名宛人として、

第 33 条は開示、

第 34 条は訂正等、

第 35 条は利用停止等、

第 36 条は本人から求められた措置をとらない場合の理由の説明を定め、

第 37 条は、個人情報取扱事業者が開示等の請求等に応じる手続きを定め得る旨を定めている。

2－6）第 27 条

第 1 項で、個人情報取扱事業者を名宛人として、原則として本人同意のない第三者提供を禁じている。例外として、

法令に基づく場合、

人の生命身体財産の保護に必要で本人同意を得難い場合、

公衆衛生や児童の育成上の必要があって本人同意を得難い場合

を定めている。

2－7）第 40 条

個人情報取扱事業者を名宛人として、苦情処理（のための体制整備）の努力義務を課している。

2－8）第 147 条、第 148 条、第 178 条

法違反に際しての個人情報保護委員会による指導、助言（第 147 条）、勧告、命令（第 148

条)、命令違反に際しての罰則（第 178 条）について定めている。

また、前述の通り、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」が、

同法に定める本人の同意の意義、

安全管理措置の具体的内容

等に関する行政解釈を示している。

3）憲法第 13 条

民刑事上のプライバシー権の根本規範と解されている。

主要な判例は、プライバシー権について、憲法第 13 条が保障する私生活の自由の一内容として、プライバシーに係る情報が適切に取り扱われるよう法的に保護される利益との趣旨を述べており、前掲の通り、健康情報等の取扱いについてその権利侵害を述べた例もある[457]。明かされる事実が真実であるからこそ、保護が必要という点で名誉毀損とは異なる。

4）行政指針等

4－1）ストレスチェック指針

労働者にストレスチェックを安心して受検してもらうため、実施事務者の範囲、検査結果の事業者への提供に際しての本人同意の取得方法、結果の集団分析に際しての留意事項等、種々の情報管理面での配慮が施されている。

4－2）留意事項

正式名称は、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 29 年 5 月 29 日平成 29 年個情第 749 号、基発 0529 第 3 号、最新改正：令和 5 年 10 月 27 日付け基発 1027 第 5 号）であり。

個情法ガイドラインの示唆につき、健康情報の取扱いに特化して解説している。

4－3）メンタルヘルス指針

上述した通り、メンタルヘルス情報の保護の必要性と共に、関係者による取扱いの必要を説き、

取得や第三者提供に際しての同意取得の必要性と方法、産業保健スタッフによる生データの取扱い、他者への加工提供、衛生委員会での取扱いルールの策定等の取扱い上の基本原則（三柴のいう「行政による情報取扱い 4 原則」）を示している。

なお、以上の関連規定の適用関係と解釈について、三柴は以下のように整理分析し、健康管理上必要な場合の健康情報等の取扱いを柔軟に行うべきことを説いている[458]。

---

457 宴のあと事件 1 審東京地判昭和 39 年 9 月 28 日下級民集 15 巻 9 号 2317 頁、京都市前科照会事件最 3 小判昭和 56 年 4 月 14 日民集 35 巻 3 号 620 頁、ノンフィクション「逆転」事件 1 審東京地判昭和 62 年 11 月 20 日判例時報 1258 号 22 頁、長良川リンチ殺人事件報道事件最 2 小判平成 15 年 3 月 14 日判例タイムズ 1126 号 97 頁等。その他、三柴前掲書（2018 年）74-89 頁を参照されたい。

458 三柴丈典「個人と組織の健康測定・情報管理と法」日本労働研究雑誌 762 号（2024

健康情報等には、概ね図 17 のような法規や法理が適用される。

このうちプライバシー権法理は、人間の他者理解の限界等を前提に、事実を他者に明かさないことで本人らしい生活を守らせようとする点に核心の 1 つがあるので、通説である私生活保護権説（私的領域の侵害からの保護を重視）や有力説である自己情報コントロール権説（自己に関する情報は、自己がコントロールすべきとする）をはじめ、どの説を採っても、情報取扱者－対象者間に信頼関係が現にあるか、あると推定できる場合、保護の必要性は原理的に減殺される。

人格の成長も、具体的な情報で促進される面があり、プライバシー保護の過度な強調は、それに逆行する面がある。そもそもプライバシー権は、法益として、本人及び周囲の生命・身体・財産（企業秩序を含む）等に劣後する。

情報社会の進展に伴う情報の濫用等に備えるために制定された個人情報保護法も、個人情報の保護と活用の調整を図っている。一定の取扱い制限は、「法令に基づく場合」や、生命・身体・財産の保護に必要で、本人同意の獲得が困難な場合には適用除外され、ここでの法令には、安衛法上の努力義務規定も含まれる。よって、努力義務規定に紐付く健康に関するガイドライン遵守のための情報取扱いも、事情により正当化され得る。

また、同法上、健康情報等の取扱いを認める本人同意が就業規則等による包括的合意や擬制等であってはならないという規制はない。

平成 27 年の個情法改正（同年法律第 65 号）で、健康情報はセンシティブ情報として、取得、第三者提供に際しての個別的な本人同意が求められることとなり（第三者提供についてはオプトアウトが禁止されたことによる）、令和 2 年改正（同年法律第 44 号）で、検索可能な状態に体系化された個人情報を意味する個人データと、それが 6 ヶ月を超えて保有されたものを意味する保有個人データの規制が統一化される等の修正が加えられたが、以上の理解は維持されている。

医師らの守秘義務を定めた刑法第 134 条は、産業医への適用の可否が問われるが、法務省刑事局によれば、ケースバイケースとのことであった（三柴の照会に対する 2015 年 12 月 24 日付けの回答）。産業医は事業者の履行代行者／補助者であり、実際に、産業医が不調者の健康管理を果たす上で、不調者の上司ら事業者側と情報連携しなければ、その業務を達し得ない場合が多い。

上告審（最 2 小判平成 26 年 3 月 24 日労判 1094 号 22 頁）は積極的に支持しなかったが、東芝事件 2 審（東京高判平成 23 年 2 月 23 日労判 1022 号 5 頁）は、そうした連携の懈怠を会社の過失と評価した。もとより、正当な事由があれば、漏示も許され、産業医らは不調者の職務と職場を知るため正当事由を説明し易い立場にある。そもそも、専門家を頼りとするクライアントの利益を考慮して生まれた規定であり、専門職がクライアントの利益を考えて他者と情報共有することは想定している。

年）8-10 頁。

安衛法第 105 条（旧第 104 条）には、条文上、正当事由による除外の定めがないが、一般的に正当行為の免罰を定める刑法第 35 条は適用される。新設された安衛法第 104 条は、第 1 項で、健康管理目的に沿った情報の取扱いを定めている。有効な健康管理には人事労務部門との連携が不可欠なので、実質的に健康管理目的を含む限り、人事労務管理目的の利用も認められる。

その判断を就業規則等で産業医等に委ねれば、より正当化され易いだろう。産業医等の人選が不適切ならば、労働者の代表からの交替要求に誠実に応じることも、使用者の安全配慮義務の一環だろう[459]。

タ　両条の沿革は以下の通り。

平成 15 年 5 月、IT 技術の発達に伴う個人情報保護の必要性の高まり等を受けて、個人情報保護法が成立し、

雇用管理分野については、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 16 年厚生労働省告示第 259 号）」及び

「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成 16 年 10 月 29 日基発第 1029009 号）（改正：平成 24 年 6 月 11 日基発第 0611 第 1 号、平成 27 年 11 月 30 日基発第 1130 第 2 号）

が発出され、運用されてきた。

その後、平成 27 年の個人情報保護法の改正にあわせ、個情法ガイドラインが公表され、留意事項も、同ガイドラインにつき、雇用管理分野における健康情報等の取扱い方法の具体化等を図るものとして、現在の留意事項（平成 29 年 5 月 29 日平成 29 年個情第 749 号、基発 0529 第 3 号、最新改正：令和 5 年 10 月 27 日付け基発 1027 第 5 号）に改められた。

平成 30 年に成立した働き方改革関連法により、安衛法が改正され、産業医・産業保健制度の強化が図られると共に、安衛法第 104 条が新設され、従来の第 104 条の内容が若干拡充されて第 105 条に異動した。それとほぼ同時に、本指針と手引きが公表された。

チ　上述した通り、法第 105 条は、

法定健診（法第 65 条の 2 第 1 項〔作業環境測定結果に基づくもの〕、第 66 条第 1 項～第 4 項〔いわゆる一般健診、特定項目健診、特殊健診等〕）、

長時間労働者対象面接指導（法第 66 条の 8 第 1 項、第 66 条の 8 の 2 第 1 項、66 条の 8 の 4 第 1 項）、

ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導（法第 66 条の 10 第 1 項、第 3 項）

の実施事務従事者に業務で知り得た労働者の秘密の漏示を禁じている。

本条違反には、6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金が科され得る（法第 119 条第 1 号）。

両罰規定（法第 122 条）により、このうち罰金刑は、実行行為者である自然人と共に、

---

459 三柴丈典（2017 年）「使用者の健康・安全配慮義務」日本労働法学会編『講座労働法の再生（3）』（日本評論社）293 頁。

（彼らが代表・代理ないし従業する）事業者たる法人や個人事業主にも科され得る。

ツ　法第 105 条は、医師、薬剤師、弁護士等の信頼性が重要な高度専門職の守秘義務を定めた刑法第 134 条（6 月以下の懲役刑又は 10 万円以下の罰金の定めあり）の労働安全衛生領域における特則であり、両条が定める「秘密」は同義と解されている [460]。

テ　ここで「秘密」とは、以下の条件を充たすものである。

①特定少数にしか知られておらず、他人に知られないことが本人の利益と認められる。

②生存する人の秘密であって、自然人、法人、法人格を持たない団体を含む。

③業務上知り得たものであって、本人から明示的又は黙示的に打ち明けられたか、自己の調査で知り得たかは問わない。

④主観的に秘密と欲するものか、客観的に秘密と解されるものか、その両者を（どう）組み合わせるか、については見解が分かれているが、

奈良地判平成 21 年 4 月 15 日判決判例時報 2048 号 135 頁（控訴審：大阪高判平成 21 年 12 月 17 日刑集 66 巻 4 号 471 頁も原判決を支持）

は、一般的にみて何人も他人に知られることを欲しない事項と認められるので、「秘密」に当たるとし、客観説の立場に立っている。

本条及び刑法第 134 条にいう「漏らし」（漏示）とは、秘密を知らない他人に告知することをいい、秘密を記載した文書の放置のような不作為による場合を含む。

既知の事実が概略に過ぎないときに、その詳細を述べることも含まれるとされる [461]。

ト　本人同意がある場合、漏示行為は、構成要件該当性を欠くか（秘密に該当しなくなるためと思われる〔三柴〕）、違法性が阻却される。

なお、親権者に対して医師が子の秘密を告知することは、子の訓育上必要な限り認められるのと同様に、医師が、第三者の生命身体等を保護するため、患者本人の秘密を漏示する行為も、緊急避難に当たる場合に限らず、違法性阻却を認めるべき旨を述べる説がある [462]。

ナ　法第 105 条の関連規定は以下の通り。

1）保健師助産師看護師法第 42 条の 2、第 44 条の 4（罰則：6 月以下の懲役又は 10 万円以下の罰金。親告罪）

保健師助産師看護師又は准看護師を名宛人として、正当な理由なく業務上知り得た人の秘密を漏らすことを禁じている。

2）医療法第 86 条第 1 項（罰則：1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）

診療録、助産録の提出等の事務に従事した公務員である医師、助産師等を名宛人として、その職務の執行に関して知り得た業務上の秘密を正当な理由なく漏らした場合の処罰を定

---

460 労働調査会出版局編著（2020 年）1024 頁。

461 団藤重光編『注釈刑法（3）各則（1)』(1965 年）254 頁（所執筆部分)。

462 大塚仁＝河上和雄＝中山義房＝古田佑紀編『大コンメンタール刑法・7 巻（2 版)』(青林書院、2000 年）363 頁（米澤敏雄執筆部分)。

めている。

3）精神保健福祉法第 53 条（罰則：1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金）

精神科病院の指定医等が、この法律の職務の執行に関して知り得た人の秘密を正当な理由なく漏らした場合の処罰を定めている。

24　森山解説④（第 11 章第 106 条～第 108 条の 2）

法第 106 条～第 108 条の 2 は、事業者が安全衛生を実現するため、あるいは安全衛生行政の推進のための国の（法令のエンフォースメントにとどまらない）積極的役割について定めている。

ア　法第 106 条は、

第 1 項で、

以下に掲げる規定によるものの他、事業者による安全衛生施設の整備、（特別）安全衛生計画等の活動につき、

金融面、技術面等について、援助に努めるよう定め、

第 2 項は、当該援助に際しての中小企業者への特別の配慮を求めている。

【（支援が規定済のため）本条の支援対象から除外されるもの】

第 19 条の 3
小規模事業場での健康相談、情報提供等の援助を定め、実質的に産保センターや地産保事業を支える規定 支援対象：事業者
第 28 条の 2 第 3 項
リスクアセスメント指針に関する大臣による指導・援助を定めた規定 支援対象：事業者
第 57 条の 3 第 4 項
政令指定物質等（ラベル貼付・SDS 交付義務がかかる物質）のリスクアセスメント義務を定めた第 1 項に関する指針に基づく指導・援助を定めた規定 支援対象：事業者
第 58 条
製造輸入業者による新規化学物質の有害性調査等（第 57 条の 4）や、所定の物質（発がん性等重篤な健康障害をもたらし得る物質）を製造輸入使用する事業者による大臣からの指示に基づく有害性調査等（第 58 条の 5）の国による支援を定めた規定であり、実質的に日本バイオアッセイセンターを支える規定 支援対象：限定なし
第 63 条

事業者による安全衛生教育を国が支援する旨の規定であり、実質的に安全衛生教育センターを支える規定 支援対象：事業者
第 66 条の 10 第 9 項
ストレスの健康影響に関する医師教育等とストレスチェック結果の活用に関する労働者への相談対応等の国による支援を定めた規定 支援対象：限定なし
第 71 条
国による健康の保持増進対策の支援を定めた規定であり、健診施設の設置運営や受動喫煙防止設備の設置の補助の他、いわゆる職場復帰支援手引きの根拠規定でもある 支援対象：限定なし
第 71 条の 4
国による快適職場形成の支援を定めた規定であり、本条と同様の金融と技術面の援助のほか、資料提供を定めている 支援対象：事業者
第 107 条
厚生労働大臣による、安全管理者以下労災防止業務従事者[463]の資質向上及び労働者の労災防止思想の向上のための資料提供その他の援助を定めている 支援対象：労災防止業務従事者、労働者

本法制定当時、本条以外の援助規定は、これらのうち第 63 条、第 71 条、第 107 条のみだったが、その後 9 個まで増加した。

本条と同じく国による援助を定めた 8 個を本条に吸収することも考えられるが、援助対象を事業者に限定していないものや、労災防止ではなく、快適職場形成を目的とするものもあり、全てをそのまま吸収することは難しい。

---

[463] 法第 99 条の 2（講習受講の指示）において、都道府県労働局長が事業者に「受講させるよう指示」する対象として定めた「労働災害防止業務従事者」や、法第 19 条の 2 が定める能力向上研修の対象とほぼ同旨と思われるため、ここでもその略称（労災防止業務従事者）を用いる。本条（第 107 条〔労災防止業務従事者及び労働者への支援〕）も同様の対象を設定しているので、その略称を用いる。法第 19 条の 2 と法第 99 条の 2 の対象は、事業場内部の者を想定していると解されるのに対し、外部コンサルタントも対象に含み得る点で異なる。

なお、これらの条規のほか、法第 93 条も、産業安全専門官や労働衛生専門官の職務に、労使その他関係者への指導や援助を含めている。

国の援助については、本法第 2 章が定める労災防止計画で謳われることがある。これまで、既存不適合機械等更新支援補助金事業や、第三次産業の安全衛生確保のための安全・衛生コンサルタント等の活用支援等が謳われてきた。

イ　本条の制定理由と援助の内容については、本法の施行通達（昭和 47 年 9 月 18 日発基第 91 号）に以下のように示唆されていた。

1）特に中小企業には、安全衛生措置につき、資金的・技術的な問題があり、国による「側面（≠上からの）」援助が必要。

2）労働福祉事業団法を改正し、労働安全衛生融資制度を設け、同事業団が、長期低利で、事業者による安全衛生改善計画の実施や、健診機関による機器購入の資金を融資することとし、

租税特別措置法を一部改正し、特定の労働安全衛生設備の特別償却を認める等の減税措置を講じることとする。

3）その他、（おそらく第 63 条や第 71 条に基づき、）安全衛生教育の指導員を養成するための安全衛生教育センターの設置、健診機関による特殊健診用機器の整備費用の補助、中小企業向けの巡回健診の実施等を行う。

ウ　援助規定の名宛人として用いられている「国」は、法律上の権利義務の主体としての国家を意味することが多く、三権全てを指すと解される。それだけに抽象的事柄についての責務（＊実施できなくても責任を追及されない〔三柴〕）レベルの定めが多いと思われる。

「政府」はこのうち内閣及びその統轄下の行政機関を指す。「国」を名宛人とする場合より、具体的措置が義務づけられる場合が多いと思われる。

「厚生労働大臣」など行政機関の長が名宛人とされる場合、その所掌を明確化すると共に、具体的措置の義務的性格がより高まるとも解される（＊ただし、行政の行為は、特にき束的な定めによる場合を除き、自由裁量によると解されてきた[464]〔三柴〕）。

本条は、名宛人を「国」としており、国の援助を一般的かつ任意的に規定したものと解される。

本条が定める「安全衛生施設の整備」のうち「施設」は、物的設備のほか人的要素を加味した事業活動全体を指すことが多い。「整備」は、新設のみでなく、点検や修理等も含むと解される。

よって、かつて存在した職場環境改善資金制度が事業運転資金を対象に含めていたこと

---

[464] 安全衛生行政に関する好例として、大東マンガン事件（植田満俺精錬所・守口労基署長事件）大阪高判昭和 60 年 12 月 23 日判例時報 1178 号 27 頁、池袋労基署長事件東京高判昭和 53 年 7 月 18 日判例時報 900 号 68 頁。行政裁量に関する近年の研究書として、榊原秀訓『行政裁量と行政的正義』（日本評論社、2023 年）等がある。

も、本条の範囲で説明できることになる。

「特別安全衛生改善計画又は安全衛生計画」は、第 78 条（前者）と第 79 条（後者）所定のものであり、従来は第 78 条と第 79 条の両者に跨がって安全衛生計画制度のみが定められていたところ、第 78 条に特別安全衛生改善計画制度が新設（安全衛生改善計画制度は第 79 条に移設・統合）されたため、両制度を定めることになった。

両制度共に、都道府県労働局長による事業者への作成指示（両条第 1 項）、事業者による過半数代表への意見聴取（第 78 条第 2 項、第 79 条第 2 項で準用）、労使双方による計画の遵守義務（第 78 条第 3 項、第 79 条第 2 項で準用）を定めているが、

第 78 条の特別安全衛生改善計画制度では、計画変更指示（第 4 項）、計画不遵守等の場合の勧告（第 5 項）、勧告不遵守の場合の企業名公表（第 6 項）が定められている点が特徴的である。

本条が定める「その他の活動」には、労災防止に資するあらゆる活動が含まれると解される。

同じく「金融上の措置」には、一般に有償資金（融資、出資、投資）が該当し、補助金等の無償資金は該当しないと解される。

「技術上の助言」との文言には、監督機関によるアドバイスも含まれるので、監督官は、法の執行のみならず、アドバイスが可能であり、もとより、産業安全専門官や労働衛生専門官については、法第 93 条で事業者への指導や援助を行う旨規定されている。

以前存在した労災防止指導員等の制度や、現在も存在する産業保健総合支援センターによる相談対応（法第 19 条の 3 に基づくものを除く）、中央労働災害防止協会による中小規模事業場安全衛生サポート事業等は、本条（法第 106 条）に基づくものとも解釈できる。

「その他必要な援助」には、減税措置、補助金、資料提供、講習会等の集団指導等が該当する。法制上、減税等を「税制上の措置」とし、補助金支出や融資制度の創設、そのための予算措置等を「財政上の措置」とする例がある。

もっとも、減税措置は、税収減に繋がり、国の徴税権に制約を加えることから、実現のハードルが高い旨の示唆があった（畠中信夫氏）。

「援助を行う」には、国費を投じた委託事業等も含まれると解され、労災保険料財源（いわゆる労災特会）による事業も含まれると解されているが、労災予防への注力は労災保険財政に資する投資とも言えるし、労災保険制度自体、使用者の補償責任を肩代わりし、使用者が保険料を全額負担する制度とも言えるため、本条が定める「援助」に該当するか、議論の余地がある。

なお、法定の義務事項は履行して当然との前提から援助が難しく、努力義務事項や、既存不適格製品の新基準への適合化のような法令改正に伴う経過措置期間における事業者の対応の促進などの援助の方が、予算を求め易いとの証言もあった（野澤英児氏）。

本条（法第 106 条）は、努力義務であり、援助内容も抽象的だが、予算要求の根拠条文にはなり得る。

本条第 2 項が定める「中小企業者」について定義は定められていないが、中小企業基本法（昭和 38 年法律第 154 号）第 2 条第 1 項は、中小企業者の原則的範囲（施策ごとにアレンジされ得る）を、平成 11 年 12 月 3 日以後、以下のように定めている。

業種	中小企業者 （下記のいずれかを満たすこと）	
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数
①製造業、建設業、運輸業その他の業種（②～④を除く）	3 億円以下	300 人以下
②卸売業	1 億円以下	100 人以下
③サービス業	5000 万円以下	100 人以下
④小売業	5000 万円以下	50 人以下

本条に基づく既存不適合機械等更新支援補助金事業（法令改正により不適格となったが経過措置により合法な機械等の更新費用を支援する事業）の対象者は、この範囲とされている[465]。なお、労災保険に特別加入している個人事業者もその対象とされている。

中小企業基本法は、昭和 38 年 7 月 20 日に公布されて以後、第 2 条第 1 項も幾度か改正してきており、

当初はより基準資本金額が低く、卸売業の定めがなかったところ、徐々に基準資本金額が引き上げられ、卸売業が個別項目化されるなどして、平成 11 年に今の定めとなった。

エ　関係規定として、他の法令中の国等の援助規定を挙げれば以下の通り。

法条項	概要
労基法第 105 条の 2	大臣又は都道府県労働局長による労基法の目的の達成のための資料提供等の援助
じん肺法第 32 条～第 35 条	政府が事業者に対し、粉じんの測定・発散防止抑制、じん肺健診等の予防・健康管理について技術的援助を行うよう努めること。 技術的研究及び技術的援助を行うため必要な施設を整備すること。 技術的援助を行わせるため、粉じん対策指導委員を配置すること。 じん肺罹患者へのリハビリ施設等を整備すること。
船災防法[466]第 5 条	国による、船舶所有者（団体）の災防活動にかかる財政上の措置、技術上の助言、資料提供の努力、 研究開発の推進や成果の普及等の努力。

[465] 厚生労働省の WEB サイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03667.html 最終閲覧日 2024 年 2 月 29 日）。

[466] 船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和 42 年法律第 61 号）。

CO 法[467]第 9 条～第 11 条	政府による、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症から回復した者への社会復帰促進等事業としての診察、保健指導等。リハビリテーション施設の整備の努力。
家内労働法第 25 条	国又は地方公共団体[468]による、家内労働者及び委託者に対する、資料提供、技術指導、施設に関する便宜供与等、同法の目的達成に必要な援助の努力。 なお、国民金融公庫の産業安全衛生施設等整備資金貸付（廃止済）及び労働安全衛生融資制度（廃止済）は、家内労働者も対象としていた。
作業環境測定法第 47 条	政府による、作業環境測定士の資質向上、作業環境測定機関や登録講習機関の業務の適正化のための資料提供、測定手法の開発等の援助の努力。
建設職人基本法第 7 条	政府による、建設工事従事者の安全や健康確保施策の実施のための法制上、財政上、税務上の措置の責務。

なお、鉱山保安法等に国の援助規定はないが、経済産業省等が、技術上の助言、リーフレットの配布等の指導援助を行っている。

独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構により、金属鉱業等による鉱害防止のための資金貸付等も行われている。

オ　本条（法第 106 条）と ILO との関係は以下の通り。

ILO が示す国際労働基準でも、国や労働基準監督機関による援助が繰り返し謳われてきた。

例えば、労働者保護を目的とする法令及び規則の実施を確保する為の監督制度の組織に付ての一般原則に関する勧告（第 20 号、1923 年採択）では、監督官は、健康安全の最善の標準（best standards）について、使用者に対し情報供与及び助言（inform and advise）すべきと勧告している。

産業災害の予防に関する勧告（第 31 号、1929 年採択、2021 年撤回）では、第 10 項で、常設安全展覧会の設置等を勧告し、第 23 項で、国が災害保健機関及び災害保険会社を災害予防事業に協力させるべきことを勧告し、

具体的方法として、監督機関への災害情報の報告、災害調査研究機関や安全第一運動への協力、使用者への安全装置の貸付、災害防止に関する発明等への褒章、使用者や公衆への災

---

467 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和 42 年法律第 92 号）。

468 地方自治体も名宛人とされているのは、家内労働者の労働条件向上対策は、地域住民の福祉対策の側面も持つことによると解されている（寺園成章『家内労働法の解説』〔労務行政研究所、1981 年〈昭和 56 年〉〕286 頁）。

害防止の宣伝、安全措置に関する（労使への）助言、安全博物館及び災害予防教育施設への拠出を例示していた。

その他、法第 107 条にも関係する勧告として、

第 9 項が、国が災防に関する労働者の関心を覚醒・維持させる取り組みを行うべきこと、

第 11 項が、国が使用者に災防教育を改善させ、労働者団体にその教育へ協力させるようすべきこと

を述べていた。

また、ILO が公表した労働監督官の手引き（Guide for labour inspectors）（1955 年）では、最も効果的な監督手法は、法令に関する理解の促進と、労使への情報提供と助言であり、重大・悪質な違反行為に対してやむを得ず抑圧的な措置を講じるべきとしている。

日本は批准していない労働安全衛生基本条約（第 155 号、1981 年採択）及びこれを補足する第 164 号勧告（1981 年採択）にも、国の援助を含む国の施策について、体系的な定めが置かれている。

カ　本条（法第 106 条）等の国の援助規定をめぐる沿革は以下の通り。

堀口良一氏の研究[469]によれば、

戦前の全国規模の日本の安全運動には、大正 6 年に始まる安全第一協会、中央災害防止協会、日本安全協会と続く民間の安全運動の系統と、昭和 4 年に設立された産業福利協会を起源とする官製安全運動の系統があり、この 2 系統は、昭和 16 年に大日本産業報国会に統合された。

民間系統の安全第一協会は、雑誌『安全第一』の刊行のほか、約 2 ヶ月で 18 万人以上の来場者を集めた災害防止展覧会（安全第一展覧会）への多大な協力、その会期中 1 週間にわたる日本初の安全週間の実施等の活動を行っていたが、会費及び寄付収入中心で、国による援助は確認できない。

官系統の産業福利協会は、大正 14 年、内務省社会局の外郭団体として設立され、工場法等の労働法規の円満施行、労働安全衛生の改善、労働者福利の増進等を目的とした事業主団体の全国組織であって、内務省社会局を「補佐」するものとして、事務所は社会局内に置かれていたが、昭和 4 年に財団法人化された後、昭和 11 年に解散した。理事は社会局職員で構成され、代々、会長は社会局長官、理事長は社会局労働部長であり、財団法人化後、一部民間人を理事に起用しても基本は変わらなかった。

その事業は、月刊誌『産業福利』や安全衛生関係図書の刊行、ポスター、パンフレット類の配布、安全週間・衛生週間の実施等であり、例えば昭和 2 年度には歳入 5.7 万円中国庫補助 2 万円等、国の援助が大きかった。

本協会は、昭和 11 年に協調会産業福利部に受け継がれ、同部門は昭和 16 年に汽罐協会

---

469 堀口良一『安全第一の誕生―安全運動の社会史（増補改定版）―』（不二出版、2015 年）。

等と共に大日本産業報国会に統合された。

戦後は、昭和 20 年の工場法戦時特例（昭和 18 年勅令第 500 號）の廃止から始まり、都道府県労働基準局等を介した労務用物資（作業用必需品、食料及び嗜好品）の配給が行われたりした。

昭和 21 年 12 月には、労務法制審議会が、労働基準法草案の答申案を決定し、骨子はそのまま帝国議会で成立したが、その最終総会で、休業手当と罰則適用について、

①政府が労使双方に帰責事由のない休業につき労働者の生活保障を図るべきこと、

②監督官がみだりに初犯者に身体刑を科し、法運用を過酷にしないよう期すべきこと、

との附帯決議が付された。

また、昭和 22 年 3 月の貴族院本会議での可決成立時にも、希望決議に、

徒らに取締や処罰を旨とせず、指導斡旋に努めるべきこと

が盛り込まれた。

労基法に国の援助規定が初めて設けられたのは、昭和 27 年法改正（法律第 287 号）で新設された第 105 条の 2 であり、

労働大臣又は都道府県労働基準局長が、本法の目的達成のため、労使に資料提供等の援助をすべきこと、

を定めた。

労基法に目的規定はないが、ここで本法の目的とは、同法第 1 条の趣旨に照らし、人たるに値する労働条件の最低基準の確保とその向上と解される。援助には、助言勧告のほか、福利施設、住宅等への財政的援助等が含まれる。

この改正は、中央労働基準審議会が、昭和 27 年 3 月にした答申及び建議に基づくもので、その背景には、総評からの、福利厚生施設に関し労基法中に使用者に必要な措置を講じる義務を課すと共に、国も援助協力すべき旨の求め等があった。

建議での目的は、「労働者の福祉の向上によって労働能率を増進するため」とされていたが、法案の段階では、「この法律の目的を達成するために」に修正された。

その後、けい肺及び外傷性せき髄障害に関する特別保護法（昭和 30 年法律第 91 号）やその後身であるじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号）にも政府の援助規定が設けられた（前掲）。

なお、アメリカ統治下にあった沖縄で昭和 28 年に交付された労働基準法（同年立法第 44 号）にも、第 103 条に、

行政主席は、本法の目的達成のため、労使に資料の提供等の援助をしなければならない

旨の定めが設けられた。昭和 47 年の本土復帰後は、本土の法令が適用されている。

昭和 47 年（1972 年）の安衛法制定では、前掲の援助規定（法第 63 条、第 71 条、本条、第 107 条）が設けられた。この際、労基法第 105 条の 2 のうち、労働者対象の援助規定に該当する内容は安衛法第 107 条に、使用者対象の援助規定に該当する内容は本条（法第 106 条）に設けられ、労基法第 105 条の 2 自体は、その後もほぼそのまま労基法に残された。

本条（法第 106 条）は、その後、除外対象となる特別事項に関する援助規定が追加されたほか、援助対象に、安全衛生改善計画に特別安全衛生改善計画を加える改正（平成 26 年法律第 82 号）がなされた。

キ　本条（法第 106 条）の運用実態は以下の通り。

先ず強調すべきは、1 つの援助措置や事業は、本条含め複数の援助規定に係ることが多いことである。

1）監督機関による助言等

本条等の国の援助規定は、監督機関による事業者への助言等の根拠にもなっており、監督官が法令による取締りのみでなく、資料の提供や助言等の援助をすべきことは、旧労働省労働基準局による「労働基準監督官執務規範」（昭和 25 年）等に示され、近年の労働基準監督官行動規範（平成 31 年）でも、法令等の分かり易い説明の必要性等が示されている。

助言の方法には、口頭によるものの他、指導書や指導票に記載して交付するもの等がある。

2）労働者災害補償保険事業（社会復帰促進等事業）

現在、監督機関による助言等以外の援助の多くは、労災保険事業のうちの社会復帰促進等事業（労災保険法第 29 条）として実施されており、50 種類以上の広範に渡っている。

そのうち一部を示せば以下の通り。

①労災等の傷病の治癒後の再手術費用、

同じく機能障害が残った者への義肢等の購入費用等、再発や後遺障害等への手当のための費用

②長期療養者への賃金の一部補填、

CO 中毒患者への介護料の補助、

労災年金受給者やその子弟への就学経費の補助、

在宅介護・看護が必要な重度被災者への訪問看護支援費用の補助、

使用者が行うべき休業 3 日目までの休業補償がなされない場合の補助、

死亡した重度被災者を長期間介護した遺族への援護

等、いわば既存の補償金制度の隙間のカバーのための費用

③CO 中毒患者の特性を考慮した診療体制の整備、医療・療養施設の整備費用

④労災疾病臨床研究補助金事業、過労死等の調査研究等、労災の予防や認定、リハビリ等に資する研究補助の費用

⑤全国安全週間、労働衛生週間の実施、「職場のあんぜんサイト」による安全衛生情報の提供、重大災害等を発生させた事業場等への継続的な安全指導の実施等の安全衛生啓発費用

⑥安全衛生優良企業の表彰費用

⑦安全衛生教育のためのカリキュラムやテキスト、教育の実施等の教育支援費用

⑧OECD や日中 2 カ国による安全衛生シンポジウム等、国際的な安全衛生会議への職員の派遣、開催等の費用

⑨東電福島第一原発で緊急作業に従事した者の被曝線量、健診結果データの蓄積システムの構築、蓄積したデータの国内外への公表等の費用

⑩石綿取扱い業務に従事した労働者等への健康管理手帳の交付、特殊健診の実施等のじん肺等対策事業の費用

⑪職場で利用される化学物質のリスク評価ツールの開発、化学物質の GHS 分類やモデル SDS の作成、バイオアッセイ研究センター等の施設整備等の化学物質管理促進事業の費用

⑫産業保健総合支援センターによる事業者らへの研修、小規模事業場への訪問指導、都道府県労働局での労働衛生指導医の設置等の産業保健活動総合支援事業の費用

⑬労基署設置の時間外・休日協定点検指導員による窓口指導、労働条件相談ホットラインの設置等、働き方改革の実現のための長時間労働防止対策の費用

⑭「こころの耳」サイトの運営等のメンタルヘルス対策等事業の費用

⑮2020 年東京オリンピック・パラリンピックへ向けた労災防止のための安全専門家による巡回指導、安全衛生教育、東日本大震災及び熊本地震にかかる復旧・復興工事での労災防止のための安全専門家による巡回指導、安全衛生教育等の建設業等における労災防止対策の費用

⑯最新構造規格に適合しないフルハーネス型墜落制止用器具等の更新を促すための中小企業等向けの費用補助等の費用

⑰産業医科大学の運営費用の補助費用

⑱中小企業を対象とする職場改善機器等の導入資金の融資のための費用（平成 13 年度以降新規融資は停止）

⑲テレワークの周知啓発や、導入に関する相談対応等の費用

⑳労働大学校における労働行政職員等への研修実施の費用、独立行政法人労働政策研究・研修機構の施設改修費用

3）その他の主な援助事業

3－1）安全指導員・労災防止指導員制度

昭和 33 年秋に具申された臨時産業災害防止懇談会（政府の有識者会議）の意見書に、政府が安全指導員を委嘱し、業種別や企業系列別に安全指導班を編成し、中小企業事情に詳しい人物も随伴し、中小企業の安全指導を行わせる案が盛り込まれた。

これを受け、当時の労働省は、安全指導員規程（昭和 34 年労働省訓令第 2 号）を制定し、全国の都道府県労働基準局に安全指導員を配置した。

その職務は、中小規模事業場等における安全管理の指導であり、具体的には、①安全管理一般、②研究発表、③災害事例の検討、④同じく対策、⑤安全器具にかかる知識の普及、⑥安全パトロール等と定められ（同規程第 3 条）、中小規模事業場に限らず、要請があれば無料で派遣されていた。

昭和 40 年に労災防止指導員規程（同年労働省訓令第 10 号）が制定され、名称が安全指導員から労災防止指導員に変えられると共に、その職務に衛生管理が加えられた。平成 13

年に、厚生労働省の設置と共に、労災防止指導員規程（平成 13 年厚生労働省訓令第 41 号）に改められたが、内容は従前とほぼ同じだった。

その活動実態を示す資料は殆ど不見当ながら、昭和 53 年度の活動実績が 35,187 事業場だったとの政府答弁[470]がある。

この制度は 40 年以上実施されたが、平成 22 年のいわゆる省内事業仕分けにより廃止が提言され、労災防止指導員規程を廃止する訓令（平成 23 年厚生労働省訓令第 12 号）により、平成 23 年 4 月 1 日をもって廃止された。

森山誠也氏による関係者への聴取によれば、この制度には、以下のようなメリットとデメリットがあったという。

〈メリット〉

・現場に根ざした経験や技術を持つ指導員が多く、対策の定着技術に長けていた。

・指導員自身の技術の向上や取組みのモチベーションの向上も図られた。

〈デメリット〉

・技術や経験の流出を懸念し、指導員の事業場への立入りを嫌がる企業も多かった。

・トラブル防止のため、技官や監督官が随行することも多く、却って行政官の負担を増加させた。

・トラブルが生じやすい中小事業場には、却って派遣しづらい実態があった。

労災防止指導員制度の廃止に伴い、代替措置として、都道府県労働局安全衛生労使専門家会議が設置されたが、年 2 回、専門家から意見を聴取し、都道府県ごとの安全衛生行政に反映させるものに過ぎず、原制度の代替は困難と解される。

労災防止指導員制度には、

・民間安全技術者が様々な事業場の実態を見聞して自社の安全衛生管理に活かす可能性、

・高度な実務経験を持つ者が行政監督の水準を引き上げる可能性、

等が考えられ、その再検討が期待される。

3－2）減税措置

昭和 32 年には、電気集じん機等が、新規購入後 3 年間は 5 割増しで減価償却費（資産の取得費用を耐用年数にわたって分割し、毎期の費用として計上する会計処理のこと。資産の価値減少を反映し、税務上の利益を調整する）を計算できる重要機械等とされ、昭和 52 年度まで継続していたようだ。

昭和 47 年の省令第 52 号では、健診用機器（自動血液分析器）の耐用年数が短縮される（資産価値を低く見積もる）等の減税措置が行われていた。

現在も実施されているのは、租税特別措置法第 42 条の 12 の 4 に基づく働き方改革の促

---

470 国会会議録検索システム・第 91 回国会衆議院社会労働委員会第 14 号昭和 55 年 4 月 22 日，日本社会党安田修三衆議院議員に対する津澤健一労働省労働基準局安全衛生部長の答弁（https://kokkai.ndl.go.jp/txt/109104410X01419800422/42）

進を目的とした中小企業者等対象の経営強化税制で、対象となる減価償却資産に冷暖房設備等が掲げられており、これには労災防止に資する設備も含まれると解される。

しかし、現段階で、安全衛生政策の実現を直接の目的とした減税措置は見当たらない。

3－3）融資措置（廃止済）

3－3－1）政策金融機関による融資（廃止済）

戦後創設された国民金融公庫（昭和 24 年設立）や中小企業金融公庫（昭和 28 年設立）は、中小企業の設備近代化のための融資を行い、その中で産業安全衛生に係る融資も行っていた。

国民金融公庫は、昭和 36 年の産業災害防止施策推進に関する閣議決定に基づき、産業安全施設等整備資金貸付（略称：産業安全貸付）を開始した。当初は 2 年限りの予定だったが、昭和 41 年度の労災防止計画に関する公示（昭和 41 年 2 月 2 日）に安全衛生施設にかかる融資制度や税制特別措置の活用が記載されたことを受けて、昭和 41 年度から、資金使途に産業衛生施設取得資金が加えられると共に恒久化された。

昭和 45 年には、使途に産業公害防止施設の取得資金を追加して、産業安全衛生・公害防止施設等整備資金貸付（略称：安全公害貸付）となり、翌々年の昭和 47 年には、産業安全衛生施設等整備資金貸付（略称：安全貸付）と産業公害防止施設等整備資金貸付（略称：公害貸付）に分離された。

中小企業金融公庫でも、前掲の閣議決定に基づき、昭和 36 年に、中小企業を対象とした産業安全施設等貸付（昭和 36 年 9 月～）、金属鉱山保安施設貸付（昭和 36 年 12 月～）、石炭鉱山保安施設貸付（同前）の 3 つから成る産業災害防止施設貸付を開始した。

その貸付条件は、

貸付対象が、①火薬類の製造・販売業者、消費する事業者、②労基法上の製造・建設・道路運送取扱い業者、

であり、

資金使途が、関係規則所定の産業安全施設の取得・改造資金

であった。

昭和 41 年度には、資金使途に産業衛生施設取得資金が加わって、産業安全衛生施設等貸付に改称されると共に、恒久化され、その後も貸付対象が拡大された。

昭和 57 年度までの貸付額実績を見ると、制度開始当初の昭和 36 年度は 85 件で 2 億 500 万円だったが、ピークの昭和 53 年度には、件数不明だが、168 億 4600 万円に達していた[471]。

しかし、これらの融資制度は、その後全て廃止された。

3－3－2）労働安全衛生融資（廃止済）

---

[471] 中小企業金融公庫編『中小企業金融公庫三十年史』（中小企業金融公庫、1984 年〔昭和 59 年〕）。

安衛法制定の際、附則第 15 条で労働福祉事業団法が改正され、その目的（第 1 条）中に、労災防止資金の融通が追記されると共に、第 19 条（業務範囲）にも、事業者等による労災防止等のための資金の貸付が追記され、第 19 条の 2 に、金融機関に対する業務委託等の定めが新設された。

これにより、昭和 47 年に労働安全衛生融資制度が発足し、当初は、職場環境改善資金と健診機関等整備促進資金（健診機関による一部の健診機器の購入資金）の 2 種類だったが、昭和 54 年には、建設工事安全機材資金が加わり、長年運用されてきた。

しかし、平成 13 年の特殊法人等整理合理化計画により、新規融資が廃止され、労働福祉事業団の独立行政法人化に際して融資業務は引き継がれず、その後の独立行政法人労働者健康福祉機構法の制定による労働福祉事業団法の廃止の際に、法文上も融資事業に関する規定がなくなり、同機構（平成 28 年に独立行政法人労働者健康安全機構に改組）は融資事業を行わず、現在に至っている。

3－4）補助金・助成金

本条（法第 106 条）に基づくと解される助成金制度として、

①中小企業安全衛生活動促進事業（平成 7 年度から平成 12 年度頃）

10－100 の中小事業者が集う意欲的な集団を対象に、原則として 1 団体 500 万円、機器を購入する場合 2000 万円を上限に、集団安全衛生管理体制をリードする責任者への謝金、特定自主検査に係る経費、作業環境測定及び特殊健康診断に係る経費、局所排気装置、除じん装置等の購入費用等を補助する事業で、中央労働災害防止協会と連携して行われていた事業。

②小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業（たんぽぽ計画）（平成 11 年度から平成 24 年度）

常時使用労働者数 50 人未満の製造業の事業場を主な構成員とする団体に、各労働局ごとに改善が見込まれる 2 団体を目安に指定し、安全衛生管理体制の整備、活動計画の策定、教育などを支援するため、中央労働災害防止協会に委託して行われていた事業。

③職場改善用機器等整備事業（平成 13 年度から平成 21 年度）

健診用器具や、作業環境測定器具等の安全衛生関連器具を、中小規模事業者や健診事業者等に補助する制度。①の終了等を受けて、しかし中小企業での安全衛生措置の不十分さを踏まえ、創設されたもの。

ク　ここでは、広範な広がりを見せている労災補償保険事業（社会復帰促進等事業）について述べる。

上述の通り、現在、監督機関による助言等以外の援助の多くが、労災保険事業のうちの社会復帰促進等事業（労災保険法第 29 条）により行われている。いわゆる労災特会と呼ばれるものである。

これには、①社会復帰促進事業、②被災労働者等援護事業、③安全衛生確保等事業、の 3 種類があり、このうち③は、

1）業務災害防止活動への援助
2）健診施設の設置運営等の労働安全衛生の確保
3）保険給付の適正化
4）賃金の支払い確保に必要な事業
に細分化される（同条第 1 項第 3 号)。

本条（法第 106 条）に基づく支援事業は、このうち 1）に当たると解される。2）のうち健診施設の設置運営には法第 71 条に基づく事業が該当し、4）には賃金支払確保法第 7 条所定の未払賃金立替払事業が該当すると解される。

沿革をみるに、終戦時点において、労災扶助責任保険は、健康保険、国民健康保険と共に厚生省保険局の管轄だったが、労災保険法（昭和 22 年法律第 50 号）の施行、労働省の設置と共に、それを労働省労働基準局に移管するかが問われた。

厚生省側は、社会保険は全て保険局の一元管理下に置くべきと主張したが、新労働省側は、当時の社会保険制度では労働者の損害賠償の肩代わりができないし、労災保険は労災の事後対応であり、予防と一体で管轄せねば予防の効果があがらないと主張した。

労災保険法の施行当初、労災保険事業は、保険給付の他は、業務災害に係る保険施設（保険運営機関）（同法旧第 23 条）のみを行うこととなっていたが、労災防止団体法（昭和 39 年法律第 118 号）附則第 6 条により改正され、予防に必要な保険施設も行うこととされた（労災保険法旧第 23 条の 2)。

昭和 50 年、中央労働基準審議会労災保険基本問題懇談会が、労災保険事業について、労災補償を中心としつつも、安全衛生や労働条件をめぐる使用者責任にかかる総合的な保険制度へ発展させるよう建議し、これを受けた労災保険法改正（昭和 51 年法律第 32 号）により、従来の「保険施設」は労働条件確保事業（未払賃金立替払事業を含む）を含む「労働福祉事業」に拡充された。ただし、昭和 56 年度予算以降、労災勘定に占める労働福祉事業と事務執行費用の上限が、労災保険法施行規則第 43 条に定められ、現在に至っている。

その後、平成 12 年 12 月の閣議決定「行政改革大綱」で特殊法人等改革が示されて、特殊法人等改革基本法（平成 13 年法律第 58 号）が制定され、これに基づく平成 13 年 12 月の特殊法人等整理合理化計画により、労働福祉事業団は、平成 16 年 4 月 1 日に独立行政法人労働者健康福祉機構に改組され、労働安全衛生融資業務も廃止された。

さらに、平成 17 年 12 月の閣議決定「行政改革の重要方針」では、小さくて効率的な政府が謳われ、これを踏まえた簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）第 23 条で、労働保険特別会計で経理される事業は、原則として、労災保険法上の保険給付に係る事業と、雇用保険法上の失業等給付にかかる事業に限り、①労働福祉事業、②雇用安定事業 [472]、③能力開発事業、④雇用福祉事業は、廃止を

[472] 予防的な失業防止策であり、事業主に対する助成金、中高年齢者等再就職の緊要度が高い求職者に対する再就職支援、若者や子育て女性に対する就労支援等を内容としてき

含めた見直しを行う方針が示された。

これを受けて組織された検討会での議論を踏まえ、

・労働条件確保事業（未払賃金立替払事業を含む）の大幅縮小、

・安全衛生確保事業との統合、

により、保険給付事業の健全運営のため必要な事業（労災防止、職場環境改善等の事業）のみを行うこととし、労働福祉事業の名称を変更することとなった。

その後、労政審議会労働条件分科会労災保険部会の審議を経て、厚生労働大臣に建議され、雇用保険法改正（平成 19 年法律第 30 号）により、従来の労働福祉事業は社会復帰促進等事業に再編・改称された。

その後、事業仕分け第 3 弾前半で、社会復帰促進等事業は、労働保険特別会計としては原則廃止とされたが、野党からの反対もあり、結局、個別事業ごとの整理再編にとどまった。

しかし、その後も、労働基準局主催の検討会、行政監察等の機会であり方が検討されて来ている。

行財政改革等では、委員から、労災保険料財源の使途は、被災労働者や遺族の補償保険給付（や特別支給金）に限るべきとの意見がよく示される。しかし、災害保険財政の安定には災害予防が有効なので、安全衛生対策の推進は合理的との労働経済学者の見解もあるし[473]、ILO の産業災害の予防に関する勧告（第 31 号、1929 年採択。2021 年撤回）の第 23 項でも、災害保健機関が災害予防事業を行うべきとされていた。日本では、古くから、損害保険会社がボイラー検査を行うような例もある。

そして、現に国の労災防止事業の多くが、一貫して労災保険料を主な財源とする特別会計から支出されてきており、一般会計による事業は不見当であり、一般会計から労災勘定への国庫補助も殆どない。

ここでは、そもそも労災保険料を財源とする労災防止事業を国の「援助」と呼べるかという疑問がわく。災害保険が災害防止事業を行うのは支出抑制策とも言えるし、そもそも労災保険制度は使用者の災害補償責任を肩代わりする趣旨を持つからである。しかし、労災保険料は税に近い公益的拠出との見方もできる。

ケ　法第 107 条は、厚生労働大臣を名宛人として、安全管理者以下の労災防止業務従事者の資質と、労働者の労災防止思想の向上のため、資料提供等の援助を行う努力を求めた規定である。

第 106 条との比較では、名宛人は国ではなく厚生労働大臣であり、対象が事業者ではなく、労災防止業務従事者及び労働者である点が異なる。

コ　要点の解釈は以下の通り。

本条が援助の対象とする労災防止業務従事者（「安全管理者・・・その他労働災害の防止

た。

473 藤本武「労災補償法と労働安全」季刊社会保障研究 5 巻 3 号（1969 年）12 頁。

のための業務に従事する者」）は、法第 99 条の 2（講習受講の指示）において、都道府県労働局長が事業者に「受講させるよう指示」する対象として定めた「労働災害防止業務従事者」や、法第 19 条の 2 が定める能力向上研修の対象とほぼ同旨と思われるが、本条が事業場に所属しない外部コンサルタント等を対象とし得る点で、内部者を想定したと解される他 2 条とは若干異なる。

本条の対象にも、労災防止業務に従事する限り、総括安全衛生管理者、産業医、産業保健師、産業歯科医師、作業主任者、職長、統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者等、様々な職種や資格者が含まれる。

本条は、労働者一般も援助対象に挙げている。前述の通り、労基法第 105 条の 2 は、労使双方への援助を定めていたところ、安衛法の制定に際して、同法第 106 条が使用者への援助、本条（法第 107 条）が労働者への援助を引き継いだ経過がある（但し、労基法第 105 条の 2 自体は残存）。

本条は、本法の目的である労災防止と快適職場形成のうち、前者を目的としており、後者は直接の目的としていない。

「資料の提供」には、労災発生状況、有効な防止対策、諸外国での労災防止対策の状況、各種統計等を示したパンフレット等の提供が含まれる。

「その他必要な援助」には、全国安全週間や全国労働衛生週間等の行事の開催[474]や後援のほか、法第 63 条の支持を受けた安全衛生教育センター等の施設の設置や助成等が含まれよう。

サ　関係規定として、上述の第 99 条の 2 等が挙げられ、労災が発生してしまった場合に、都道府県労働局長が、安全管理者をはじめとする（内部の）労災防止業務従事者に講習を受講させるよう事業者に指示し得る旨を定めている。

シ　本条（法第 107 条）の沿革は、概ね法第 106 条の沿革に記した通りだが、安衛法制定時には、安全管理者、衛生管理者、コンサルタントしか例示されていなかったところ、その後、昭和 63 年法改正（同年法律第 37 号）により、安全衛生推進者及び衛生推進者制度が新設されて追記され、平成 8 年法改正（同年法律第 92 号）により、産業医の専門性の確保が図られると共に、産業医が追加される等の改正がなされてきた。

ス　本条及び関連する国の援助規定の運用実態（ただし、法第 106 条について述べたものを除く）は以下の通り。

1）全国安全週間及び全国労働衛生週間

日本最初の安全週間は、大正 8 年 6 月 15 日から 21 日まで、東京市と隣接町村で地域的に開催された。その後、昭和 2 年、関西地区の工場監督官らの発案により、1 道 3 府 21 県

---

474 行政の編著（労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』〔中央労働災害防止協会、1993 年〈平成 5 年〉〕）では、こうした行事の開催のほか、関係法令に関する講習会の開催等が本条に基づく援助と解説されている。

で連合工場安全週間が実施され、昭和 3 年には、全国工場監督主任官会議の決定で、全国統一の全国安全週間が開催された。

昭和 25 年以降は、全国労働衛生週間が分離実施されている。

令和 5 年 7 月には、厚労省により、96 回目となる全国安全週間が開催された。同年 10 月には、同じく 74 回目となる全国労働衛生週間が開催された。

2）産業安全技術館及び大阪産業安全技術館

かつて、一般に安全衛生に関する資料や設備を提供する施設として、産業安全技術館と大阪産業安全技術館が存在した。

前者は、昭和 18 年に厚生省産業安全研究所（東京都港区）の附属施設である産業安全参考館として設立された。産業安全研究所も産業安全参考館も国立機関だったが、その設立は、伊藤一郎ら民間からの寄付と強い要望によるものだった。

産業安全参考館は、昭和 29 年に産業安全博物館に改称され、その後、博物館法（昭和 26 年法律第 285 号）第 29 条に基づき、私立の労働科学資料館（世田谷区祖師谷）と共に、博物館相当施設に指定された。

後者の大阪産業安全技術館は、大阪産業安全博物館として、昭和 36 年に日立造船からの寄付で設立された。

昭和 46 年に、産業安全博物館は産業安全技術館に、大阪産業安全博物館は大阪産業安全技術館に、それぞれ改称された。

その後、両者共に中央労働災害防止協会の管理とされていたところ、平成 22 年 5 月の事業仕分け第 2 弾（後半）で、両者を含む同協会の安全衛生情報提供・相談等業務が廃止と判定されたことを受け、平成 23 年 3 月 31 日をもって廃止された。

セ　法第 108 条は、政府を名宛人として、労災防止に資する科学技術の振興のため、研究開発の推進と成果の普及等の措置に努めるよう求めている。

これを果たす施設として、

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所、

産業医学振興財団、

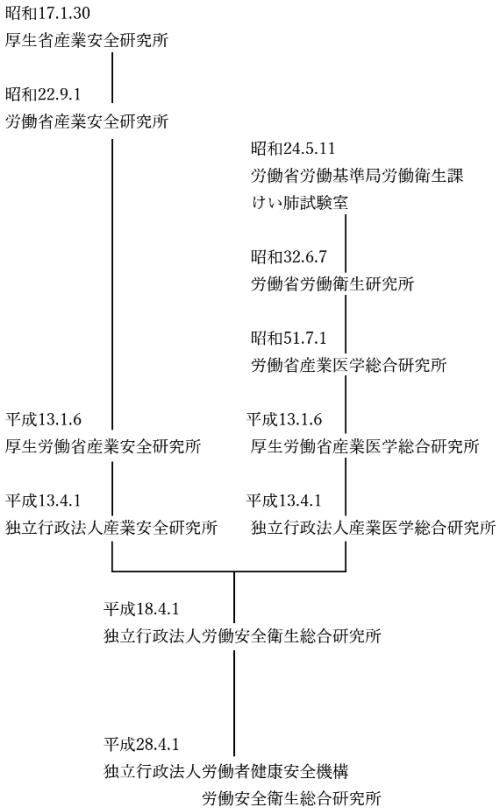
学校法人産業医科大学

などが挙げられる。推進のための制度の代表例は、厚生労働科学研究費補助金であり、制度の趣旨に適う大学や研究機関の研究者が行う調査研究に対し、資金面での補助を行い、研究成果を厚生労働科学研究データベース（https://mhlw-grants.niph.go.jp/）で一般公開している（三柴）。

このうち、労働安全衛生総合研究所の沿革は、以下の通り[475]。

---

[475] 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所の案内パンフレット（https://www.jniosh.johas.go.jp/about/doc/jniosh_pamphlet.pdf 最終閲覧日 2023 年 2 月 1 日頃）19 頁（現在の資料には掲載されていない）。



日本バイオアッセイセンター研究センター（中央労働災害防止協会に運営が委託されていたが、その後、労働者健康安全機構に移管された）は、法第 58 条に基づく事業である。

厚生労働省の管轄ではないが、

警察庁科学警察研究所、

消防庁消防大学校消防研究センター、

独立行政法人製品評価技術基盤機構（NITE)、

独立行政法人国民生活センター

などの行う研究開発が労災防止に資することも少なくない。

ソ　代表的な関係規定として、じん肺法第 32 条が挙げられる。

これも、第 1 項で、政府を名宛人として、粉じんの測定、発散防止・抑制、じん肺健診等、じん肺の予防や健康管理に関する技術的援助に努めることを求め、第 2 項で、じん肺予防に関する技術的研究と、前項の援助のため、必要な施設の整備を図るよう求めている。

タ　本条（法第 108 条）の沿革では、昭和 46 年 7 月付けの労基法研究会第 3 小委員会報告に嚆矢が窺われる。

その第 3・3（十）の「(8)国の監督指導および援助」に、「ホ　研究体制の整備充実」として、

「技術の進展、労働環境等の変化に対応する科学的労働災害防止対策を展開するためそ

の裏付けとなる研究体制の整備充実をはかる必要があること」

と記されていた。

チ　法第 108 条の 2 は、厚生労働大臣による疫学的調査等の規定であり、

第 1 項で、厚生労働大臣に対し、労働者がばく露する化学物質等や、その従事する作業と疾病の相関関係の把握のため、疫学的調査等を行う権限を付与し、

第 2 項で、厚生労働大臣に対し、その調査等の事務を専門家に委託する権限を付与し、

第 3 項で、厚生労働大臣及び前項による調査受託者に対し、事業者や労働者その他関係者に対して、質問をし、報告や書類の提出を求める権限を付与し、

第 4 項で、第 2 項により受託された調査の実施事務従事者（調査受託者本人を含む）に対し、労働者の健康障害の防止上やむを得ない場合を例外として、守秘義務を課している。

ツ　本条は、新規化学物質の製造輸入者等による有害性調査制度等（法第 57 条の 2 等）の新設と共に、昭和 52 年法改正（同年法律第 76 号）で追加されたものであり、その趣旨は、施行通達（昭和 53 年 2 月 10 日発基第 9 号）に、以下のように示されている。

1）最近の新たな原材料の採用、特に六価クロムによる職業がん等の新たな重篤な職業性疾病が生じているため、その防止対策が求められている。

2）疫学的調査等は、がん原性等の疑いがある化学物質等や、作業と疾病の相関関係の把握のため行う調査であり、

従来は法的根拠をもたず、事業者の自主的な協力に依存してきたが、それを設けて国として調査を行う姿勢を明らかにした。

3）調査結果は、予防措置のみならず、労災補償の基礎資料にもなる。

テ　要点の解釈は以下の通り。

「化学物質」は、法第 2 条第 3 号の 2 で、「元素及び化合物」と定義され、化審法（化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律〔昭和 48 年法律第 117 号〕）が定める人為的に合成したものと対照的である。

前述の通り、この元素及び化合物に関する詳細は、主に昭和 53 年通達（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 77 号）に定められており、要するに、単体でも結合物でも、性状が不安定なものほどハザードないしリスクが大きいと考えられていることが窺われる。

元素とは、物質を構成する基本的成分であり、1 種類の原子から成る全ての状態であり、励起状態（excited state：エネルギー的に不安定な状態）を含み、単体（水素 H2、酸素 O2 など、構成する元素の種類が 1 種類の物質。2 種類以上の物質を化合物という）を含む（昭和 53 年 2 月 10 日基発第 77 号）。

化合物とは、2 種類以上の元素が互いに化学結合力で結合し、原則として一定の組成を持つ物質であり、通常は、1 種類の物質を言うが、

主成分の製造中に不純物、副生物等が混入したもの、

モノマー（低分子の単量体）は一定の組成を持つが、厳密には同一性を有しないもの、

複数の化合物の集合体として、全体として均一な性状を持つもの、

等は、依然として化合物である。

他方、合金や、什器（家具や道具、備品など）、板、フィルム等固有の使用形状を持つもの、混合によって初めて製品となり、それが最終用途に用いられるもの（印刷用インキ、写真感光用乳剤等）は、化合物に該当しない。

法第 57 条の 4 が有害性調査の対象とする新規化学物質とは、施行令第 18 条の 3 が定める 4 種の化学物質（元素、天然産出化学物質、放射性物質、昭和 54 年 2 月末までに製造・輸入され、厚労大臣による公表済みの化学物質）と本条第 3 項による公表済みの化学物質以外の化学物質である。これには、製造中間体（製造工程中に生成し、その後同一事業場内で他の化学物質に変化していく化学物質）、副生成物（製造工程で意図せずに生成してしまった化学物質）、廃棄物も含まれる。

分子間化合物（異なる分子〔複数の原子が結合してできる粒子。同じ種類の原子から成る物質が元素〕の結合によりできる化合物）、包接化合物（分子間化合物の一種であり、一方の分子にできた空間に他方の分子が包摂されてできる）等のように、2 以上の化学物質が集合して単一の化学構造を持つ化学物質であって、その構成物がいずれも既存化学物質である場合、既存化学物質とみなされる（昭和 54 年 3 月 23 日基発第 132 号（以下、「昭和 54 年通達」という））。

構成単位が全て既存化学物質であるブロック重合物（2 種類以上のモノマー〔一般に 1～100 個程度の低分子〕が結合して生じた、一般に数千個以上の原子から成る高分子の重合物＝ポリマー）及びグラフト重合物（1 本の高分子を幹にして，他の種類の高分子の枝をつけた重合体＝ポリマー）も既存の化学物質とみなされる（昭和 54 年通達）。

本条（法第 108 条の 2）の疫学的調査等の対象が、化学物質「等」とされているのは、化学的組成そのものに毒性はないが、吸入すると健康障害を引き起こす粉じん等のほか、黄りんマッチ、ベンゼンゴムのりなどの化学品（特定の用途や目的で製造・加工された製品。化学品の構成要素が化学物質）や、有害な動植物等を含めるためと思われ、安衛法制定時に用いられていた「有害物」等の文言を用いていないのは、調査する前からそう断定できないことによると思われる。

疾病との相関関係が調査される「労働者の従事する作業」には、化学物質等に晒される作業以外にも、精神的疲労を招き易い計器監視、精密工作等の作業や、介護、クレーム対応、長時間にわたる作業など、さまざまな作業が含まれると解される。

「疫学的調査」とは、一定の集団における特定の疾病の分布を、（性、年齢、職業等の人間的因子、場所、時間等の）多角的観点から観察し、その結果に基づき、分布の理由（主に疾病の成立原因）を統計学的に解析する調査をいい、コーホートスタディ、ケースコントロールスタディ等が該当する。

このうちコーホートスタディとは、同種の仕事等に従事した対象集団（コーホート）を設定し、死因等の後ろ向き調査や前向きの追跡調査により、一般人口での死因等と比較解析すること等で、特定の疾病原因を解明しようとする手法であり、いわば、仕事等の特徴からの

アプローチ手法と言える。

ケースコントロールスタディとは、特定の地域で特定の疾患に罹患した者（ケース）と性・年齢等の人間的因子が等しい対象（コントロール）を無作為に選定し、両者が従事した仕事等の履歴を調査し、両者における特定の仕事等の出現頻度を統計学的に比較して、特定の疾病と仕事等の関連を解明しようとする手法であり、いわば、疾患や死因等からのアプローチ手法と言える。

「その他の調査」には、既存の科学的知見に照らした個別ケースの原因分析的なアプローチ等が含まれる。

本条（法第 108 条の 2）第 3 項が定める、行政や調査受託者による事業者、労働者その他の関係者への質問、報告徴収、書類の要求権限についてみるに、

監督官（第 91 条。罰則は第 12 条第 4 項）や産業安全専門官・労働衛生専門官による調査（第 94 条第 1 項。罰則は第 120 条第 4 項）、労働者健康安全機構による調査（第 96 条の 2 第 2 項による第 94 条第 1 項の準用）等には付されている拒否、妨害、忌避等にかかる罰則が、本条（法第 108 条の 2）による疫学的調査等には付されていない。

ただし、この調査に従事する公務員に暴行や脅迫を加えた者には、公務執行妨害罪が適用され得る。調査受託者がみなし公務員となり、同罪が適用される場合もあり得よう。

本条（法第 108 条の 2）第 4 項が定める、委託調査の実施事務従事者（調査受託者自身を含む）の守秘義務には罰則（6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金：法第 119 条第 1 項）が付されている（法第 122 条も適用されるので、その事務を受託した事業主も罰金刑を受け得る）。対象は、「従事した者」とされているので、退職者にも適用される。

本条項は、委託調査の実施事務従事者（受託業者ら）のみを対象としている。労働行政官が調査する場合、国家公務員法第 100 条第 1 項で、退職者を含め守秘義務が課されている（1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金：同法第 109 条第 12 号）ので、重ねての規定は避けられたものと解される。

なお、第 57 条の 4 第 5 項（製造業者等が届け出た有害性調査等の結果に応じて対応措置を勧告する場合になされる学識経験者への意見聴取）及び第 57 条の 5 第 5 項（がんなど重度障害を生じ得る物質について厚生労働大臣が必要性を認めた場合に、製造業者や取扱い事業者等に有害性調査等を指示する場合になされる学識経験者への意見聴取）（いずれも本条と同じ昭和 52 年法改正で設けられた規定）により、化学物質の有害性調査で意見を求められた学識経験者にも同様に守秘義務が課されている。いずれにも、罰則（第 119 条第 1 号により、6 ヶ月以下の懲役刑又は 50 万円以下の罰金）が付されている。

ここで、何が「秘密」に該当するかが問われるが、昭和 52 年法改正の審議過程で、本条（法第 108 条の 2）、第 57 条の 4 第 5 項、第 57 条の 5 第 5 項の守秘義務規定が、

①企業の公害や職業病隠しに加担するのではないか、

②科学公開の原則に反するのではないか、

③学識経験者の自由な研究を阻害するのではないか、

等の意見が示され、政府側は、この規定は、あくまで疫学的調査等の円滑な運営にとって必要かを基準に判断されるべきであり、情報提供者の希望を重要な要素の 1 つとして、労働大臣（現在の厚生労働大臣）が総合判断する旨、また、委託の場合は（委託）契約で秘密の範囲を明確化することで労働大臣がその意思を明らかにする旨答弁していた（第 80 回国会)。

守秘義務の例外である、「労働者の健康障害を防止するためやむを得ないとき」との条件は、参議院社会労働委員会での法案審議中の修正で加えられた。

原案に対して日本共産党等から、「正当な理由がないのに」との文言を加えるよう求められたのがきっかけだった。これには、職業病隠しと共に公害隠しを防ぐ目的があったので、成案は不十分とも言えるが、政府からは、公害防止上やむを得ない情報漏洩は、正当な理由となり、その場合違法性は阻却される旨答弁され、成案となった。

ト　関係規定の筆頭には、本条（法第 108 条の 2）の関係規則規定である、安衛則第 98 条の 4 が挙げられる。

同条は、厚生労働大臣を名宛人として、本条（法第 108 条の 2）に基づく疫学的調査等を行った場合､その終了後 1 年以内にその結果を労働政策審議会に報告するよう求めている。

また、製造・取扱い事業者側から行政への情報提供を担保ないし強化するため、平成 18 年の改正（同年厚生労働省令第 1 号）により新設された安衛則第 95 条の 6 が、事業者を名宛人として、

健康障害を生じるおそれのある所定の物を製造又は取扱う作業場で、それらのガス、蒸気、粉じんへのばく露危険のある作業に労働者を従事させた場合、

所定の様式をもって、所轄労基署長に報告するよう義務づけた（もっとも、この規則規定が本条〔法第 108 条の 2〕に紐付くとすれば、同規定違反に罰則はかからないことになる。そもそも、同規定の文言には不確定法概念が多く、仮に法第 100 条など罰則付きの条規に紐付けても、罰則の適用は困難だろう〔三柴〕)。

この他、化学物質や、労働者が従事する作業の有害性調査に関する本法の規定には、図表 201 のようなものがある。

	調査主体	
	事業者	国
全ての要因	第 28 条の 2	第 94 条（産業安全専門官・労働衛生専門官）、第 96 条の 2（労働者健康安全機構）、第 108 条（政府による研究開発）、第 108 条の 2
表示・通知対象物	第 57 条の 3	
化学物質	第 57 条の 4（新規化学物質の製造輸入業者による有害性調査）、第 57 条の 5（重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのある化学物質を製造輸入使用する事業者による大臣の指示に基づく有害性調査）	第 58 条（国の援助等）

国際労働基準では、日本は、がん原性物質及びがん原性因子による職業性障害の防止及び管理に関する条約（第 139 号、1974 年採択、1977 年批准。略称：職業がん条約）を批准している。

これを補足するほぼ同名の勧告（1974 年採択）の 16 の（1）では、権限のある機関は、適当な場合、国際的及び国内的な団体（労使の団体を含む）の援助を得て、疫学的その他の研究（epidemiological and other studies）を促進し、情報収集と普及をすべきとされている。

ナ　本条（法第 108 条の 2）の沿革は以下の通り。

るる述べた通り、本条は、昭和 52 年の安衛法改正（同年法律第 76 号）により、化学物質の有害性調査制度等にかかる諸規定と共に追加されたものである。

昭和 50 年当時、化学物質への需要が多様化し、毎年約 450 種類の新規化学物質が産業界で生み出される状況にあり、六価クロムによる肺がん、塩化ビニルモノマーによる肝血管肉腫及び末端骨溶解症等、新規化学物質による重篤な職業性疾病が社会問題化していた。

国際的にも、ILO で昭和 49 年に職業がん条約、昭和 52 年に作業環境条約が採択されるなどしていた。

こうした情勢を踏まえ、昭和 50 年 11 月の中央労働基準審議会で、労働者側委員から職業性疾病対策の充実強化を求める意見書が提出され、労働災害防止部会で検討することとなった。活発な議論を経て、全員一致で報告書が取りまとめられ、本審議会に提出された。そのうち、本条（法第 108 条の 2）に係る部分の要旨は以下の通り。

1）労働大臣は、疾病と化学物質や作業環境との関係を把握するため、疫学調査を行えるものとし、事業者らには、これに協力する義務を課す。

2）退職労働者、医師等の報告義務を明確化し、調査結果の正確性を確保すると共に、医師の守秘義務との関係で法律上の疑義が生じないようにする。

3）調査従事者が、個人や企業の秘密を守る義務を負うこととする。

4）調査を委託する場合、大学の研究者等専門知識を持つ者に対して行う。

5）調査実施に際して、事業者に過重な負担をかけないよう配慮する。

6）調査に際して、調査対象関係労使の意見を十分に聴取する。

これを元に、労働省によって改正法律案要綱が起案され、中央労働基準審議会で適当の答申を得て、労働省による関係省庁との折衝、内閣法制局審査等を経て法律案となり、昭和 52 年 3 月の閣議を経て、各法第 61 号として国会に上程された。

なお、改正法律案要綱では、労働大臣及び調査受託者は、労使及び医師その他の関係者に、調査票への必要事項の記入や書類の提出を求め得るようにする旨記載されていた。

国会審議では、前述の通り、参議院社会労働委員会での審議で、日本共産党等の議員から、本条（法第 108 条の 2）及び化学物質の有害性調査条項に設けられた 3 つの守秘義務規定に激しい批判がなされた。

昭和 52 年 6 月 9 日の審議で、日本共産党の内藤功議員から、各守秘義務規定とそれに付された罰則を削除する修正案が、自民党の佐々木満議員から、健康障害防止のためやむを得

ない場合に限り、守秘義務を免除する旨の但書案が提出され、佐々木案が可決され、修正後の法律案が成立した。

ニ　本条（法第 108 条の 2）の運用状況をみると、相当以前から、本条に基づく疫学的調査は行われていない。

その要因として、本条を追加した昭和 52 年法改正により、政策の軸足が、法第 57 条の 4 や第 57 条の 5 所定の事前アセスメントに移行したことのほか、労働者名簿から本籍地欄が削除されたことにより、原死因の調査に際して、死亡診断書等を保管する本籍地を辿れなくなったこと等が考えられる。

ただし、平成 19 年 7 月に、日本産業衛生学会が、厚生労働大臣に対して石綿取扱労働者の疫学的調査の実施を求めたことがある。

25　大藪・近藤解説③（第 11 章第 109 条～第 115 条）

法第 109 条から第 115 条は、第 101 条から第 108 条と並び、第 11 章を形成する雑則であり、安全衛生の実体規制ではないが、法の趣旨の実現、実効性を高めるために必要な補完的事項を定めている。

ア　法第 109 条は、国による労災防止施策の推進に際して、国が地方公共団体と連携するよう求めている。

労災防止施策は、一義的には国の役割だが、工場内から排出された有害物が周辺住民に影響して公害となるなどの都市型産業災害（Urban Industrial Disasters）[476]のように、1 災害が産業災害と公害の双方を引き起こすこともあり、地方公共団体との連携が求められる。

本条は、その前提で、国の側が、地域の実情を踏まえたうえで、地方公共団体の立場を積極的に理解して配慮するよう求めたものである。

実例として、建設工事関係者連絡会議が挙げられる。

これは、基本的に都道府県を単位とし（都道府県労働局が事務局を務め）[477]、国の発注機関、地方公共団体の公共工事担当部署等の参加を得て設置、開催されてきたもので、

発注機関が工事の安全衛生に配慮すること、発注者、施工者、労災防止行政関係者等の連携を図ることを主な目的としたものである（平成 26 年 4 月 11 日基安発 0411 第 1 号を参照されたい)。

その他、石油コンビナート（原料・燃料・工場施設を一カ所に集めた工業地帯）等の災害防止を目的とする、石油コンビナート等防災本部や幹部会への参加、都道府県や防災本部が主催する防災訓練への参加等の例がある。

消防機関との連携例として、建設業附属寄宿舎で防火対策が採られていない場合に消防

---

[476] 都市型産業災害は、都市型災害（urban disasters）と産業災害（industrial disasters）の両方の特色を持つ。

[477] 必要に応じ、監督署管轄等の単位で開催されることもあるという。

機関に通報するよう促す通達も発せられている（平成 13 年 5 月 11 日基発第 441 号）。

イ　法第 110 条は、

第 1 項で、安衛法に基づく許可、免許、指定、登録に条件を付すこと、変更ができる旨を定め、

第 2 項で、付す条件は、必要最小限度に限定し、不当な義務を課すものであってはならない旨

を定めている。

第 1 項の登録にはカッコ書きがあり、法第 54 条の 3 第 1 項所定の検査業者名簿への登録、法第 84 条第 1 項所定の安全・衛生コンサルタント名簿への登録を指すことが示されている。登録というと、登録検定機関の登録（法第 54 条、第 54 条の 2）、法第 77 条所定の登録教習機関の登録もあるが、カッコ書きされたものに対象が絞り込まれている。

本条（法第 110 条）は、こうした行政処分に一定条件を付すことで、適正な行政運用と行政自身の恣意的裁量の抑制に繋げようとの趣旨に出た規定である。

本条にいう「許可」には、特定機械等にかかる製造許可（法第 37 条第 1 項）、有害物の製造許可（法第 56 条第 1 項）があり、

「免許」には、衛生管理者の免許（法第 12 条第 1 項）、作業主任者の免許（法第 14 条）、就業制限業務に係る免許（法第 61 条第 1 項）があり、

「指定」には、指定試験機関・登録機関の指定（法第 75 条の 2 第 1 項〔免許試験の試験機関〕、第 83 条の 2〔コンサルタント試験の試験機関〕、第 85 条の 2〔コンサルタントの登録機関〈事務実施〉〕）があり、

「登録」には、検査業者、コンサルタント名簿へのコンサルタント自身による登録（法第 54 条の 3 第 1 項、法第 84 条第 1 項）

がある。

本条にいう「条件」は、民法上の条件（法的行為の効果を将来な不確定な事実にかからしめるもの）とは異なり行政処分の附款であり、許認可等の法的効果について、法による規定事項以外の内容を付加したものを意味する。

許認可等の処分を行うか否か等の二者択一の硬直性を緩和したり、行政庁がとり得る措置を予告する（どういう条件を侵せば不利益処分を科すかを伝える等）などして、状況に応じた適切な処分を可能にするメリットがある。

ウ　法第 111 条は、本法所定の処分にかかる行政不服審査法上の審査請求の可否と方法に関する定めであり、

第 1 項で、法第 38 条所定の製造時等検査、性能検査、個別・型式検定の結果にかかる処分には審査請求ができない旨を定め、

第 2 項で、指定試験機関や指定コンサルタント試験機関が行う試験事務（合否判定等）に係る処分や不作為、指定登録機関が行う登録事務に係る処分や不作為については、審査請求できること、その場合の行政不服審査法（平成 26 年法律第 68 号）所定の上級行政庁の、

指定試験機関、指定コンサルタント試験機関、指定登録機関への読み替え

を定めている。

このうち、第1項所定の法第38条所定の検査のうち、同条第1項・第2項が定める製造時等検査には、

①製造時検査（製造の際や直後の構造規格適合性を重視する検査)、

②輸入時検査、

③所定期間（原則1〜2年）にわたり設置されなかった特定機械等（ボイラー、移動式クレーン等）の設置時検査（性格的に使用開始時検査に近く、休止後再開検査などとは異なる)、

④使用廃止後の再設置・再使用時検査、

の4つがある。

法第38条第3項は、特定機械等の設置とそれ以後の検査を定めており、これには、

①設置（落成）時検査

②所定の主要部分の変更時検査、

③休止後（：報告を提出して使用休止し、検査証の有効期間を徒過後）再開検査、

の3つがある。

第2項所定の読み替えの概要は以下の通り。

①第25条第2項

処分庁の上級行政庁等は、必要に応じ処分の執行を停止できる旨の定め

②同条第3項

処分庁の上級行政庁等以外の審査庁も、必要に応じ一定範囲で処分の執行を停止できる旨の定め

③第46条第1項

処分にかかる審査請求に理由がある場合、審査庁は裁決で当該処分を取り消すこととなるが、審査庁が上級行政庁等でない場合、当該処分の変更はできない旨の定め

④同条第2項

審査庁が申請却下・棄却の処分を取り消す場合、審査庁が処分庁の上級行政庁である場合、当該処分庁に当該処分をすべき旨を命じる旨等の定め

⑤第47条

事実上の行為にかかる審査請求に理由がある場合、審査庁は、裁決で当該行為を違法や不当と宣言し、当該処分庁にその撤廃や変更を命じることとなるが、審査庁が処分庁の上級行政庁でない場合、変更を命じることができない旨の定め

⑥第49条第3項

不作為にかかる審査請求に理由がある場合、審査庁は、裁決で、その違法や不当を宣言することとなるが、審査庁が処分庁の上級行政庁である場合、当該不作為庁に対し、当該処分をすべき旨命じる旨の定め

エ　本条（法第111条）は、

①製造時等検査
②性能検査
③個別検定
④型式検定
⑤免許試験
等の結果に基づく適否の処分につき、高度に専門的、技術的な処分の性格を踏まえ、行政不服審査法による審査請求を排し、
免許試験やコンサルタント試験の指定試験機関が行う試験事務に関する処分等については、事案の重要性を踏まえ、厚生労働大臣への審査請求を可能としたものである。
第 2 項が定める行政不服申立制度は、国民が行政庁による公権力の行使につき不服を申し立てる手続きであり、行政不服審査法（行審法）が規定する手続きは、
①審査請求
②再調査の請求
③再審査請求
の 3 種だが、原則は①である。
行政庁の処分や不作為は審査請求対象となり得るが、第 7 条が適用除外を定めており、そのうち第 1 項第 11 号は、「専ら人の学識技能に関する試験又は検定の結果についての処分」を定めている。
本条第 1 項もこの趣旨であり、安衛法上の明文規定でその趣旨を確認したものと解される。
ただし、第 1 項所定の処分についても、行政事件訴訟法に基づく行政訴訟の提起は妨げられない。
オ　法第 112 条は、次の者につき、国又は指定試験機関、指定コンサルタント試験機関、指定登録機関に手数料を納付するよう義務づけたものである。
第 2 項は、指定機関に納付された手数料は当該指定機関の収入とする旨定めている。
①第 1 号
免許を受けようとする者
②第 1 号の 2
第 14 条（事業者は、所定の危険有害作業については、都道府県労働局長の免許や登録を受けた者が行う技能講習修了者から作業主任者を選任して、所定の業務を行わせるべき旨の定め）、
第 61 条第 1 項（事業者は、クレーン運転等の危険有害業務＝就業制限業務については、都道府県労働局長による免許や登録を受けた者が行う技能講習修了者等以外を就業させてはならない旨の定め）
第 75 条第 3 項（都道府県労働局長は、その登録を受けた者が行う教習を修了してから間もない等の資格者につき、免許試験の学科試験や実技試験の全部又は一部を免除できる旨

の定め）

の登録の更新を受けようとする者

③第２号

技能講習（登録教習機関が行うものを除く。）を受けようとする者

④第３号

第 37 条第１項（ボイラー、クレーン等の特定機械等〔特に危険な作業を要する機械等のうち所定のもの〕の製造に際して都道府県労働局長の許可を要する旨の定め）

の許可を受けようとする者

⑤第４号

第 38 条（前条の解説を参照のこと）の検査（登録製造時等検査機関が行うものを除く。）を受けようとする者

⑥第４号の２

第 38 条第１項（ボイラー、クレーン等の特定機械等を製造輸入等した者は、検査対象により都道府県労働局長又は厚生労働大臣により登録を受けた登録製造時等検査機関による製造時等検査を受けるべき旨の定め）、

第 41 条第２項（都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関による検査に合格した特定機械等に交付される検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、厚生労働大臣の登録を受けた登録性能検査機関の性能検査を受けるべき旨の定め）、

第 44 条第１項（小型ボイラーの溶接などの確認が必要な特定機械等以外の機械については製造・輸入業者が個別検定を受ける義務を負うことと、それは登録個別検定機関によるべき旨の定め）

もしくは

第 44 条の２第１項（同型機械が大量生産されたり破壊試験が必要になるもの等につき、製造・輸入業者が型式検定を受ける義務を負うことと、それは登録型式検定機関によるべき旨の定め）

の登録又はその更新を受けようとする者

⑦第５号

検査証の再交付又は書替え（登録製造時等検査機関が行うものを除く。）を受けようとする者

⑧第６号

性能検査（登録性能検査機関が行うものを除く。）を受けようとする者

⑨第７号

個別検定（登録個別検定機関が行うものを除く。）を受けようとする者

⑩第７号の２

型式検定（登録型式検定機関が行うものを除く。）を受けようとする者

⑪第８号

第 56 条第 1 項（強い有害性を持つ物質の製造には許可を要する旨の定め）
の許可を受けようとする者
⑫第 9 号
第 72 条第 1 項（衛生管理者、作業主任者、クレーン運転等の就業制限業務従事者に求められる免許は、所定の免許試験合格者等に交付して行う旨の定め）
の免許証の再交付又は書替えを受けようとする者
⑬第 10 号
免許の有効期間の更新を受けようとする者
⑭第 11 号
免許試験を受けようとする者
⑮第 12 号
労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験を受けようとする者
⑯第 13 号
第 84 条第 1 項（労働安全・衛生コンサルタント試験合格者は、所定事項を厚生労働省に備える名簿に登録して初めて同コンサルタントとなることができる旨の定め）
の登録を受けようとする者
カ　本条（法第 112 条）は、第 1 項で、所定の対象者に対し、政令が定める手数料を、国又は所定の指定機関（免許試験につき指定試験機関、コンサルタント試験につきコンサルタント試験機関、コンサルタント登録につきコンサルタント登録機関）に納付すべき旨を定めている。
ここでの政令は、労働安全衛生法関係手数料令（手数料令）を意味し、納付の方法は、原則として相当額の収入印紙の貼付によることとされている。
第 2 項では、指定機関に収められた手数料は、当該指定機関の収入となる旨を定めている。
手数料額を法律で定めている例もあるが、安衛法では、手数料の納付対象が非常に多いこともあり、本条で政令に委任している。
本条でいう「手数料」とは、国や地方公共団体、それらの指定機関が、他人のために行う公の役務に対して報償として徴収する料金を指し、法令上の根拠による制限的な徴収が求められる。
手数料の納付後は返還されない（法第 112 条、手数料令第 7 条）。
キ　法第 112 条の 2 は、
第 1 項で、厚生労働大臣を名宛人として、次の場合に、その旨の官報での告示を義務づけている。
①第 1 号
第 38 条第 1 項（第 38 条については、第 111 条の解説を参照のこと。第 1 項は、ボイラー、クレーン等の特定機械等を製造輸入した者は、検査対象により登録製造時等検査機関に

よる製造時等検査を受けるべき旨の定め)、

第 41 条第 2 項（検査に合格した特定機械等に交付される検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、登録性能検査機関の性能検査を受けるべき旨の定め)、

第 44 条第 1 項（登録機関による個別検定の定め。詳細は法第 112 条の解説を参照のこと）

又は

第 44 条の 2 第 1 項（登録機関による型式検定の定め。詳細は法第 112 条の解説を参照のこと）

の規定による登録をしたとき。

②第 2 号

第 44 条の 4（合格認定後に基準不適合が判明した場合等に、厚生労働大臣が型式検定合格証を失効させられる旨の定め）

の規定により型式検定合格証の効力を失わせたとき。

③第 3 号

第 47 条の（登録製造時等検査機関が登録簿に記載すべき法第 46 条第 4 項所定の事項のうち、氏名・名称や代表者氏名を変更する場合、厚生労働大臣に届け出るべき旨の定め）

又は

第 49 条及び一部の準用規定（登録製造時等検査機関が当該検査を休廃止する場合、予め厚生労働大臣に届け出るべき旨の定め）

の規定による届出があつたとき。

④第 4 号

第 53 条第 1 項及びその準用規定（登録製造時等検査機関などが一定の事由〔所定の欠格事由等〕に該当した場合に、厚生労働大臣が登録取り消し又は一定期間業務停止を命じ得る旨の定め）

により登録を取り消し、又は製造時等検査、性能検査、個別検定若しくは型式検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。

⑤第 5 号

第 53 条第 2 項及びその準用規定（外国登録製造時等検査機関などが一定の事由〔所定の欠格事由等〕に該当した場合に、厚生労働大臣が登録取り消しを命じ得る旨の定め）

により登録を取り消したとき。

⑥第 6 号

第 53 条の 2 及びその準用規定（登録製造時等検査機関などの登録を受ける者がいない、休廃止の届出、登録取消し、業務停止命令等により、業務が困難な場合等で必要な場合には、都道府県労働局長が自ら行い得る旨の定め）

により都道府県労働局長、労働基準監督署長若しくは厚生労働大臣が製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定若しくは技能講習の業務の全部若しくは一部を自ら行うものとす

るとき、
又は
それを行わないものとするとき。
⑦第 7 号
第 75 条の 2 第 1 項（厚生労働大臣は、指定試験機関に法第 75 条所定の免許試験の実施に関する事務〔試験事務〕を委託できる旨の定め）、
第 83 条の 2（厚生労働大臣は、指定コンサルタント試験機関に労働安全・衛生コンサルタント試験の事務〔試験事務〕を委託できる旨の定め）
又は
第 85 条の 2 第 1 項（厚生労働大臣は、指定登録機関にコンサルタントの登録にかかる事務〔登録事務〕を委託できる旨の定め）
による指定をしたとき。
⑧第 8 号
第 75 条の 10 及びその準用規定（指定試験機関などは、厚生労働大臣の許可を受けなければ、試験事務を休廃止できない旨の定め）
の許可をしたとき。
⑨第 9 号
第 75 条の 11 第 1 項及びその準用規定（所定の事由に該当する場合の厚生労働大臣による指定試験機関などの必要的取消しの定め）
による取消しをしたとき。
⑩第 10 号
第 75 条の 11 第 2 項及びその準用規定（所定の事由に該当する場合の厚生労働大臣による指定試験機関などの裁量的取消しの定め）
により指定を取り消し、又は試験事務等の登録事務の停止を命じたとき。
⑪第 11 号
第 75 条の 12 第 1 項及びその準用規定（指定試験機関などが許可を受けて試験事務を休廃止したとき、試験事務の停止を命じた等により、業務が困難な場合等で必要な場合には、都道府県労働局長が自ら行い得る旨の定め）
により都道府県労働局長等が試験事務等を自ら行うものとするとき、
又は
それを行わないものとしたとき。
本条（法第 112 条の 2）第 2 項では、
次の場合に、都道府県労働局長にその旨の公示（第 1 項にある「官報で」という制限はない）を義務づけている。第 1 項による告示との違いは、事柄の重要性や影響の規模、全国区かローカルかの地理的性質の問題等だと思われる。
①第 1 号

法第 14 条所定の作業主任者を養成する技能講習の実施機関、
法第 61 条第 1 項所定の就業制限業務就業者を養成する技能講習の実施機関、
法第 75 条第 3 項所定の免許試験一部免除となる教習の実施機関
の登録をした時。
②第 2 号
法第 47 条の 2（登録製造時等検査機関が登録簿に記載すべき氏名等の変更時に厚労大臣に届け出るべき旨の定め）
又は
法第 49 条(登録製造時等検査機関が休廃止する場合に厚労大臣に届け出るべき旨の定め)
を登録技能講習・教習機関に準用する第 77 条第 3 項
による届出があった場合。
③第 3 号
法第 53 条第 1 項（登録製造時等検査機関の欠格事由等による大臣による登録取消しや業務停止命令に関する定め）
を登録技能講習・教習機関に準用する第 77 条第 3 項
による登録取消し、又は業務停止命令があった場合。
ク　本条（法第 112 条の 2）は、
①登録製造時等検査機関
②登録性能検査機関
③登録個別検定機関
④登録型式検定機関
⑤指定試験機関
の登録、指定、業務や事務の休廃止の許可、指定の取消し等がなされた場合に、事項に応じ、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が公示すべき旨の定めである。
これは、行政の代行機関の指定や業務動向を広く一般に周知することを目的としている。
公示事項の定めは登録省令（第 1 条の 11、第 10 条の 3、第 19 条の 2、第 19 条の 12、第 19 条の 38、第 25 条の 3、第 38 条、第 52 条)、検定則（第 15 条）に委ねられている。
ケ　法第 113 条は、安衛法の規定に基づく命令（政令や省令を意味する）の制定、改廃に当たり、罰則を含め、合理的な範囲内で、経過措置を定め得る旨定めている。
現実に、施行令や各規則に多くの経過措置が定められている。
コ　法第 114 条は、鉱山保安法（昭和 24 年法律第 70 号）が定める「鉱山」（同法第 2 条第 2 項が定義する、鉱業を行う事業場。第 4 項に基づき経産省令が例外を規定）での保安につき、
第 1 項で、次条（法第 115 条）を前提に、労災防止計画に関する安衛法第 2 章が適用されることを前提に、
厚生労働大臣を経済産業大臣、

労働政策審議会を中央鉱山保安協議会

に読み替えることを定め、

第 2 項では、安衛法は、保安以外の衛生（通気や災害時救護を除く）については鉱山にも適用されることを前提に、同法第 3 章所定の

総括安全衛生管理者を総括衛生管理者、

安全衛生推進者を衛生推進者

に読み替えること

を定めている。

次条（法第 115 条）が定める通り、「鉱山」の「保安」については鉱山保安法が規制を担当しているが、その第 115 条で、本法第 2 章の労災防止計画については、安衛法の適用とされている。

そこで本条第 1 項は、本法第 2 章の定める労災防止計画の策定・変更、公表、関係者への必要な勧告・要請の責務を経済産業大臣と中央鉱山保安協議会に課した。

また、鉱山保安法の所管はあくまで鉱山の「保安」なので、通気及び災害時救護を除く衛生については、安衛法が適用される。そこで本条（法第 114 条）第 2 項は、事業場における管理責任者や推進者の役割を安全衛生から衛生に絞った。

サ　法第 115 条は、

第 1 項で、鉱山保安法第 2 条及び第 4 項所定の鉱山の保安は、鉱山保安法の所管であり、労災防止計画に関する定めを除き、労働安全衛生法の適用がないこと、

第 2 項で、船員法（昭和 22 年法律第 100 号）所定の船員は、同法の所管であり、やはり労働安全衛生法の適用がないこと

を定めている。

後者は、海上労働の特殊性に基づく定めである。鉱山労働・保安の特殊性（条件、技術等）が背景にある点では前者（第 1 項）も同様と解される（三柴による）。

シ　法第 115 条の 2 は、本法律の具体化を一般的に省令に託した規定である。

本法律では、法第 27 条、第 36 条、第 53 条の 2 第 2 項、第 67 条第 4 項、第 74 条の 2、第 75 条第 5 項、第 75 条の 6 第 2 項、第 75 条の 12 第 2 項、第 76 条第 3 項、第 93 条第 4 項、第 99 条の 2 第 3 項、第 115 条の 2 のように（以上、三柴調べ）、具体化を明文で包括的に省令に委任した規定がある。

また、寺西輝泰氏（元検察官）が以下のように整理したように [478]、条文中一部の部分を省令委任した規定がある。

区分	説明

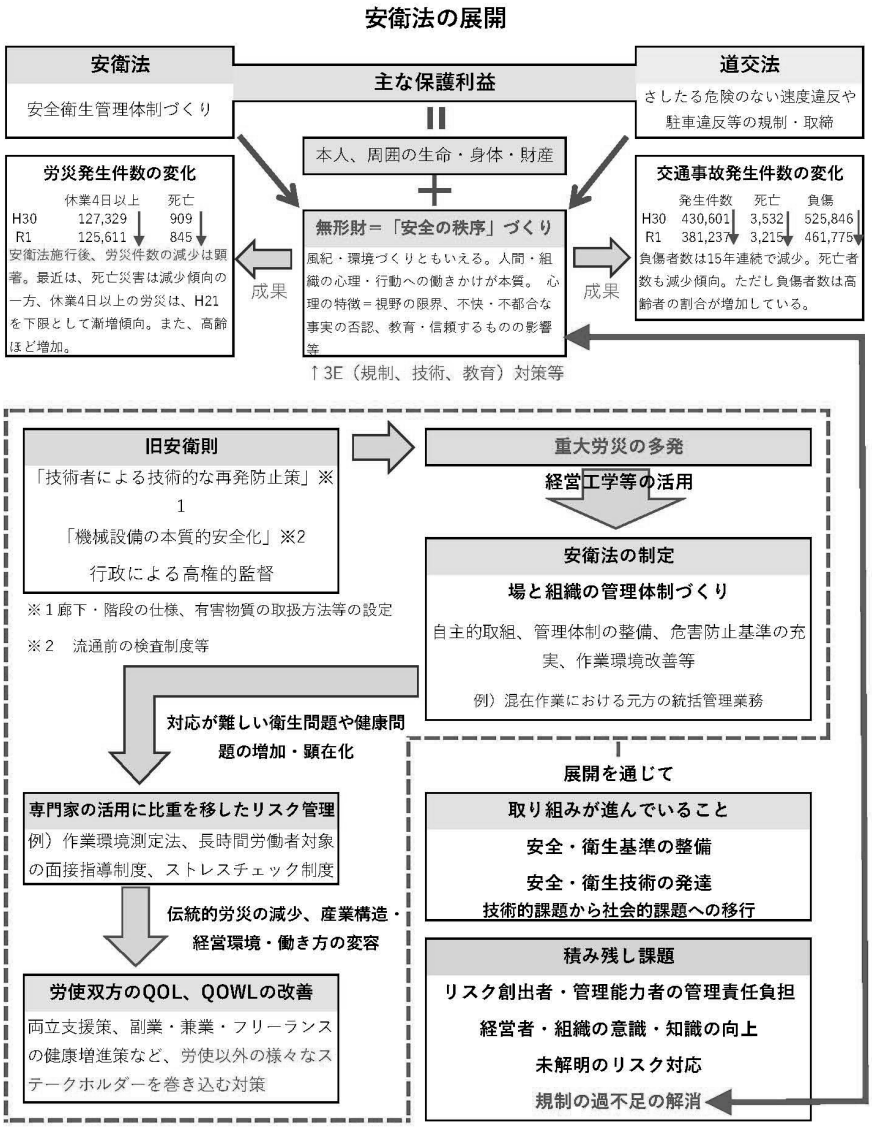
[478] 寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任―総論―』（日労研，2004 年〔平成 16 年〕）第 2 編第 1 章第 2 節の第 1（216-221 頁）。

完結型本条	第 35 条のように、委任がなく各本条中で規定内容が完結しているもの
個別委任型本条	第 13 条のように、構成要件の一部を各条項の中で「厚生労働省令で定める」等と定める方式で命令に委任しているもの
包括委任型本条	第 27 条を介して規定の内容の一部を包括的に命令に委任している第 20 条のような規定

本条は、その前提で、本法の条規につき、一般的に省令による具体化を定めたものである。

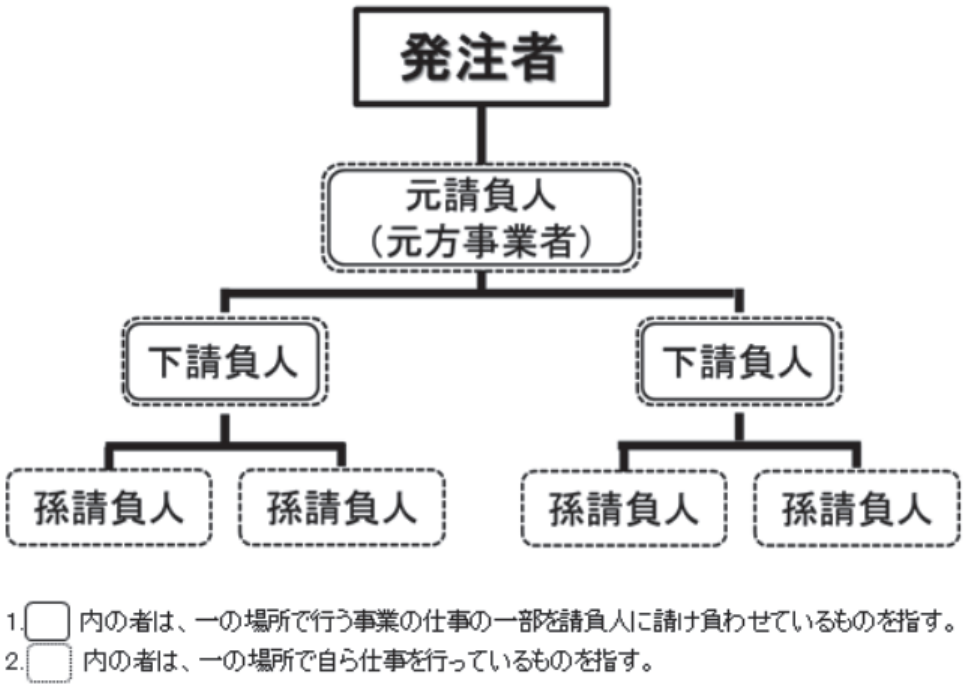
本法に基づく省令には、条文上委任を受けたもののほか、いわゆる実施省令として、必ずしも具体的条規に基づかず、従って法的拘束力を持たないものがある。これらは、国家行政組織法第 12 条第 1 項に基づき、各省大臣が、法律や政令施行のため、所掌する行政事務について、各機関の命令として発するものであるが、本法全体の秩序ないし一般規定、複数の規定群に基づくものとして、本条（法第 115 条の 2）に支えられたものとも理解できるだろう（三柴による）。

【図 1】


安衛法の展開
安衛法
安全衛生管理体制づくり
主な保護利益
＝
本人、周囲の生命・身体・財産
＋
道交法
さしたる危険のない速度違反や駐車違反等の規制・取締
労災発生件数の変化
休業4日以上 死亡
H30 127,329 909
R1 125,611 845
安衛法施行後、労災件数の減少は顕著。最近は、死亡災害は減少傾向の一方、休業4日以上の労災は、H21を下限として漸増傾向。また、高齢ほど増加。
成果
無形財＝「安全の秩序」づくり
風紀・環境づくりともいえる。人間・組織の心理・行動への働きかけが本質。心理の特徴＝視野の限界、不快・不都合な事実の否認、教育・信頼するものの影響等
成果
交通事故発生件数の変化
発生件数 死亡 負傷
H30 430,601 3,532 525,846
R1 381,237 3,215 461,775
負傷者数は15年連続で減少。死亡者数も減少傾向。ただし負傷者数は高齢者の割合が増加している。
↑3E（規制、技術、教育）対策等
旧安衛則
「技術者による技術的な再発防止策」※1
「機械設備の本質的安全化」※2
行政による高権的監督
※1 廊下・階段の仕様、有害物質の取扱方法等の設定
※2 流通前の検査制度等
重大労災の多発
経営工学等の活用
安衛法の制定
場と組織の管理体制づくり
自主的取組、管理体制の整備、危害防止基準の充実、作業環境改善等
例）混在作業における元方の統括管理業務
対応が難しい衛生問題や健康問題の増加・顕在化
専門家の活用に比重を移したリスク管理
例）作業環境測定法、長時間労働者対象の面接指導制度、ストレスチェック制度
伝統的労災の減少、産業構造・経営環境・働き方の変容
労使双方のQOL、QOWLの改善
両立支援策、副業・兼業・フリーランスの健康増進策など、労使以外の様々なステークホルダーを巻き込む対策
展開を通じて
取り組みが進んでいること
安全・衛生基準の整備
安全・衛生技術の発達
技術的課題から社会的課題への移行
積み残し課題
リスク創出者・管理能力者の管理責任負担
経営者・組織の意識・知識の向上
未解明のリスク対応
規制の過不足の解消

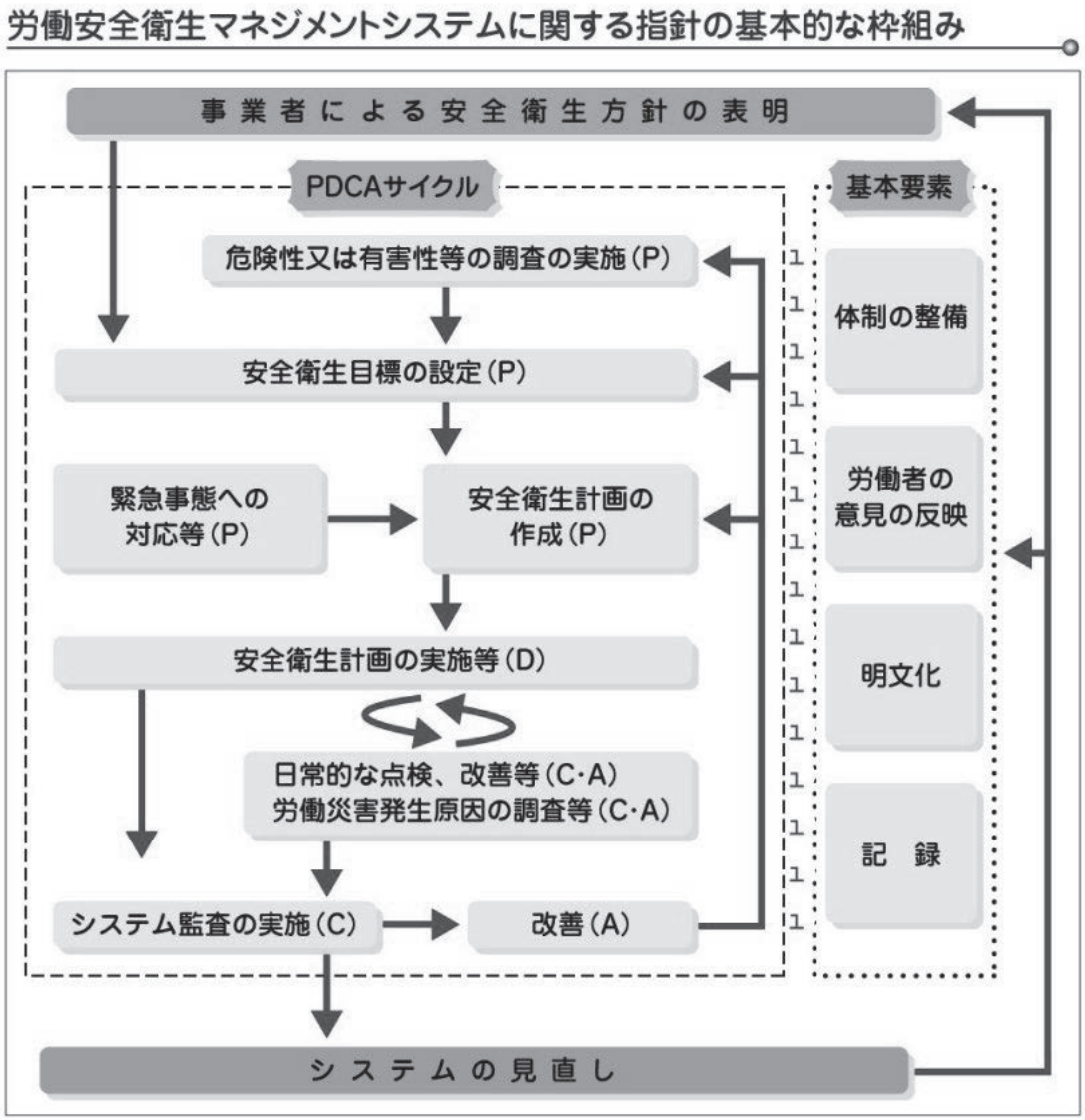
（作図：三柴丈典）

【図 2】



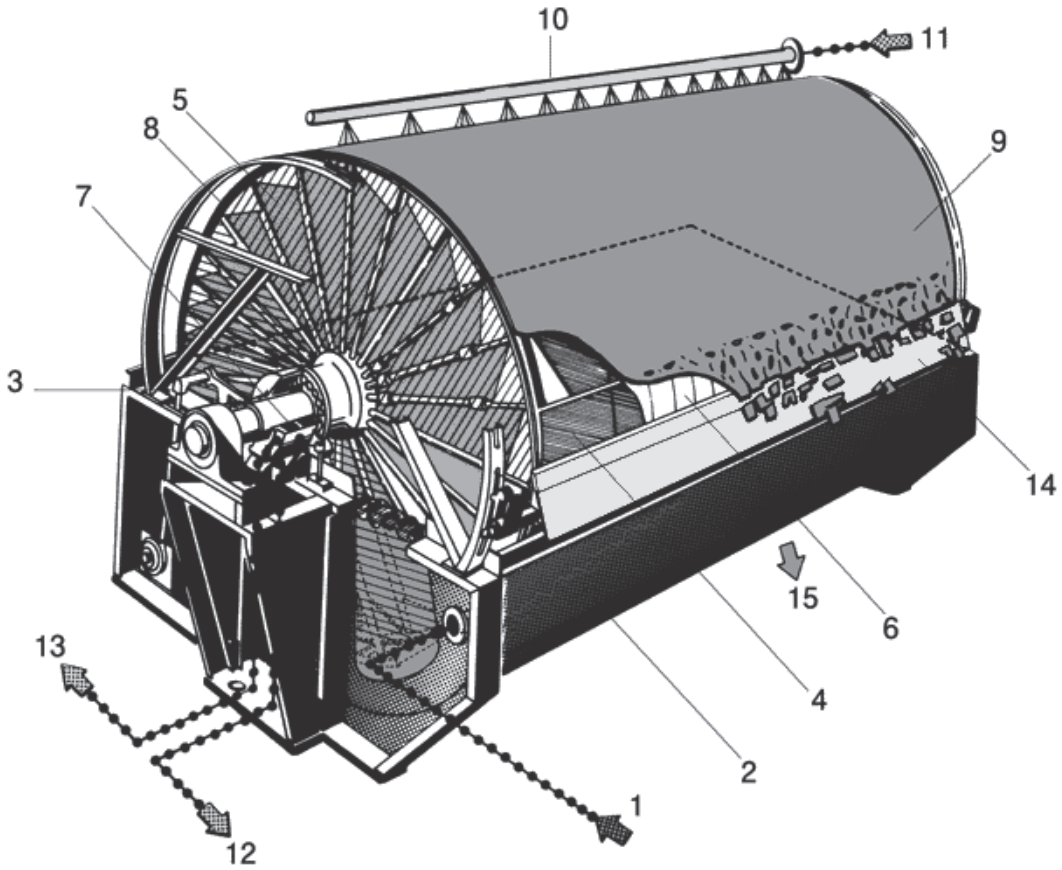
（厚生労働省・職場のあんぜんサイト（https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo101_1.html 最終閲覧日 2022 年 5 月 24 日））

【図 3】



（厚生労働省「労働安全衛生マネジメントシステム～効果的なシステムの実施に向けて～」（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/dl/ms_system.pdf 最終閲覧日 2023 年 6 月 30 日））

【図 4】



1. スラリー
2. フィルターバット
3. アジテーター
4. メッシュプレート
5. フィルタードラム
6. ろ布
7. コントロールバルブ
8. ろ液管
9. フィルターケーキ
10. 洗浄管
11. 洗浄液
12. ろ液
13. 洗浄ろ液
14. ケーキ剥離装置
15. 脱水ケーキ

（三菱化工機株式会社のウェブサイト（http://www.kakoki.co.jp/products/m-002/index.html 最終閲覧日 2021 年 12 月 6 日）より）

【図 5】

〈換気の原則〉

換気の方法として、大きく局所排気、プッシュプル換気、全体換気の３つがあり、対象となる化学物質のリスクと費用対効果のバランスを考えて決定する必要があります。

リスクが大きい場合には、全体換気より局所排気またはプッシュプル換気を選択するほうが望ましく、広い作業区域の中に少量の有害物質の発散源が点在する場合には、全体換気のほうが適当です。

以下に、３つの換気方法のメリット・デメリットを示します。メリットやデメリットを踏まえ、専門家やメーカーに相談し、適切な換気装置を導入しましょう。

換気方法	メリット	デメリット
局所排気	・周囲まで汚染される危険が少ない ・排気の処理ができる	・設備コスト、運転コストが大きい ・設備が大掛かりで場所を取る ・作業性を損なうことがある
プッシュプル換気	・周囲まで汚染される危険が少ない ・排気の処理ができる ・作業性を損なうことが少ない	・設備コスト、運転コストが大きい ・設備が大掛かりで場所を取る
全体換気	・設備コスト、運転コストが小さい ・設備が簡単で場所を取らない ・作業性を損なわない	・周囲まで汚染される危険がある ・排気の処理ができない

（職場のあんぜんサイト〔https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/pdf/taisaku/common_Ventilating.pdf 最終閲覧日 2024 年 3 月 12 日〕）

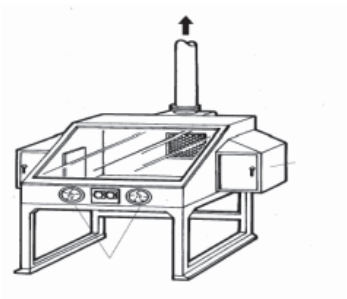
【図 6】

〈局所排気装置の例〉

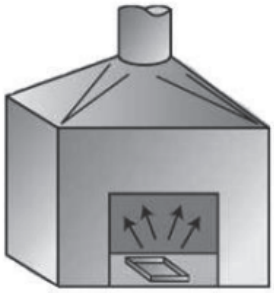
【局所排気（囲い式フード）】

- 囲い式フードは、発散源を囲い、開口面に吸い込み気流を与えることによって、有害物質がフード外へ流出することを防ぐことができ、化学物質へのばく露を減らすことができます。
- 囲い式フードは、外付け式フードと比べて、外乱気流による影響を受けにくく、小さい排風量でよい効果が得られる、最も効果的なフードです。
- 作業に応じた適切な囲い式フードの型式を導入しましょう。
- できる限り、作業空間を囲い開口部を減らすようにしましょう。また、必要な装置や材料が置ける十分な広さを確保するようにしましょう。
- 囲い式フード内には高濃度の有機溶剤蒸気があるので、中に立ち入ったり、顔を入れたりしないようにしましょう。
- 新規の局所排気装置の導入時や、既存の局所排気装置の構造が適切かどうかの判断の際は、有機則などの法令における要件を確認しつつ、専門の販売業者などに問い合わせましょう。

型式	概要	適応作業例
カバー型	発散源がフードにほぼ完全に囲い込まれていて、隙間程度の開口部しかないもの	粉砕、混合、ふるい分け、撹拌、コンベア、乾燥、仕込み
グローブボックス型		アイソトープの取扱い、毒ガスの取扱い
ドラフトチャンバ型	発散源はフードに囲い込まれているが、作業の都合上、囲いの１面が開口しているもの	袋詰め、分析、調合、研磨
建築ブース型		溶接、粉砕、混合、撹拌、極版加工、切断、吹き付け塗装、酸洗い



グローブボックス型

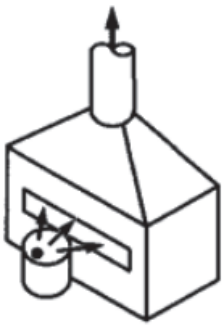


ドラフトチャンバ型

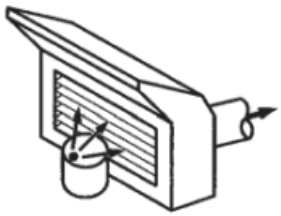
【局所排気（外付け式フード）】

- 外付け式フードは、開口面の外にある発散源の周囲に吸込み気流をつくって、まわりの空気と一緒に有害物質を吸引するもので、まわりの空気を一緒に吸引するために排風量を大きくしないと十分な能力が得られないため注意が必要です。
- また、まわりの乱れ気流の影響を受けやすく、囲い式に比べて効率はよくありません。
- 外付け式フードは吸込み気流の向きによって下方吸引型、側方吸引型、上方吸引型に分類されます。
- 新規の局所排気装置の導入時や、既存の局所排気装置の構造が適切かどうかの判断の際は、有機則などの法令における要件を確認しつつ、専門の販売業者などに問い合わせましょう。

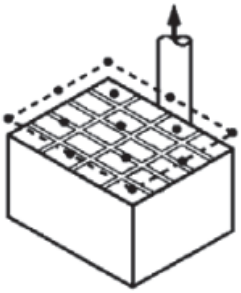
型式	適応作業例
スロット型	混合、ふるい分け、ふりかけ、めっき、洗浄溶解、浸漬塗装、鋳物砂落し
ルーバ型	溶解、混合、解体、鋳物砂落とし
グリッド型	粉砕、塗装、接着、鋳物砂落とし
円形型	溶接、混合、ふるい分け、溶解、袋詰め、粉砕
長方形型	溶接、混合、ふるい分け、溶解、極板加工、切断、ふりかけ、袋詰め



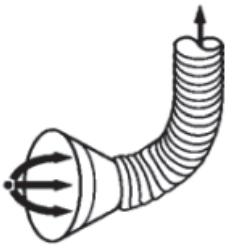
スロット型



ルーバ型



グリッド型

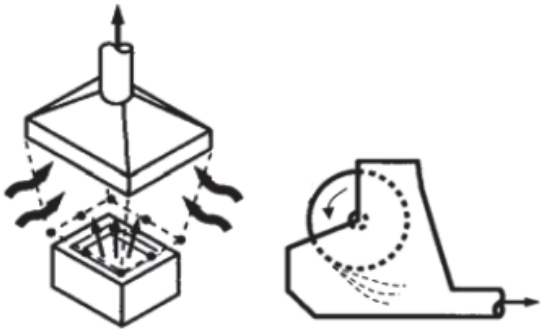


円形型

【局所排気（レシーバー式）】

- 発散源に熱浮力による上昇気流、回転に伴う気流があって、有害物質がその気流に乗って飛散するときに、気流の方向に沿って粉じん、ガス、蒸気を捕集するように設けたフードをレシーバー式フードと呼びます。
- 空気より比重が大きい有機溶剤蒸気に対しては、効果が期待できないため、注意が必要です。
- 作業者が発散源とフードの間に立ち入ると、フードに吸引される高濃度の有機溶剤蒸気にばく露する可能性があるため、そのような立ち入りはしないようにしましょう。
- 新規の局所排気装置の導入時や、既存の局所排気装置の構造が適切かどうかの判断の際は、有機則などの法令における要件を確認しつつ、専門の販売業者などに問い合わせましょう。

型式	適応作業例
キャノピー型	炉、焼入、鍛造、溶融
円形型	研磨
長方形型	研磨
カバー型（グラインダ型）	研磨、炉



キャノピー型　　グラインダ型

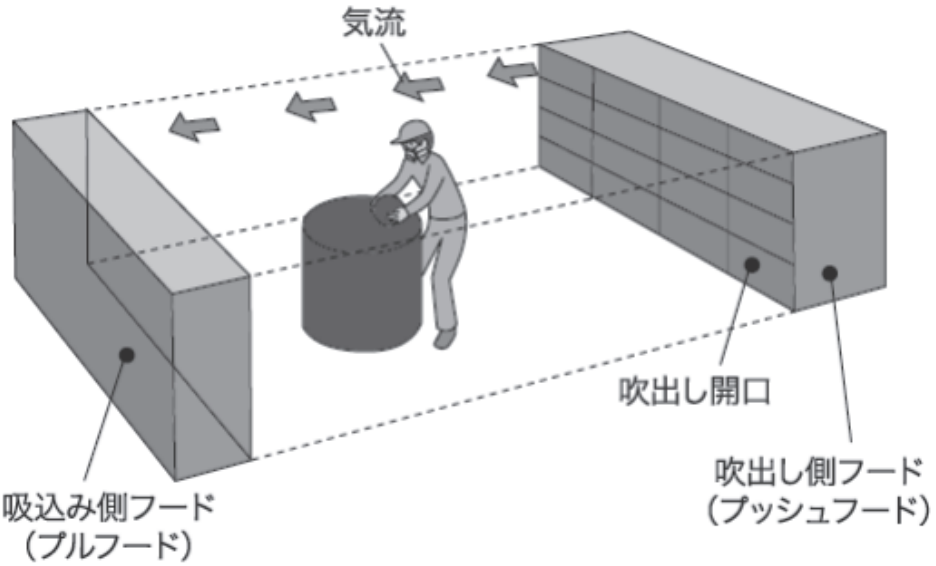
（職場のあんぜんサイト〔https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/pdf/taisaku/common_Ventilating.pdf 最終閲覧日 2024 年 3 月 12 日〕）

【図 7】

〈プッシュプル型換気装置〉

プッシュプル型換気装置は、局所排気装置に比べて、一般に低い風速で有害物質を補足し、排出でき、塗装作業や溶接作業、グラビア印刷などに用いられています。

- 新規の局所排気装置の導入時や、既存の局所排気装置の構造が適切かどうかの判断の際は、有機則などの法令における要件を確認しつつ、専門の販売業者などに問い合わせましょう。
- 風速のばらつきを少なくすることと吹き出し気流と吸込み気流のバランスが重要であり、設計時の設計、稼働後の維持管理に留意しましょう。
- 扉、窓、および通路から離れた場所に設置して、一様な気流が乱れるのを防ぐようにしましょう。
- 吹出し側の空気を作業場内から供給する場合、外気の取り込み口（メークアップ・エア）を確保するようにしましょう。
- 作業者が換気区域内に立ち入る場合、作業者は一様流を体の側方から受けるようにして、後流によるばく露を防止しましょう。
- 扉、窓、および給気口から離れた安全な場所に排気しましょう。また、排気によって近隣に迷惑がかからないように注意しましょう。
- 風下で誰も作業していないことを確認しましょう。
- 毎日、装置の電源を入れて、正しく動作することを確認しましょう。また使用前の日常点検を必ず行いましょう。



プッシュプル型換気装置（開放式・水平流）の例

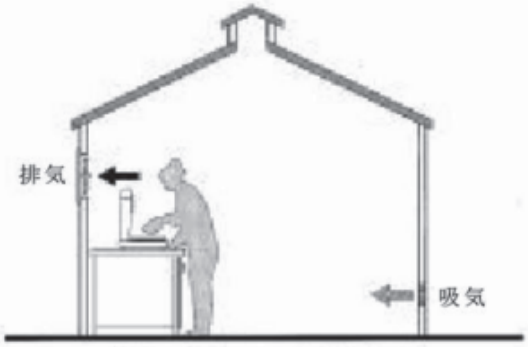
（職場のあんぜんサイト〔https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/pdf/taisaku/common_Ventilating.pdf 最終閲覧日 2024 年 3 月 12 日〕）

【図 8】

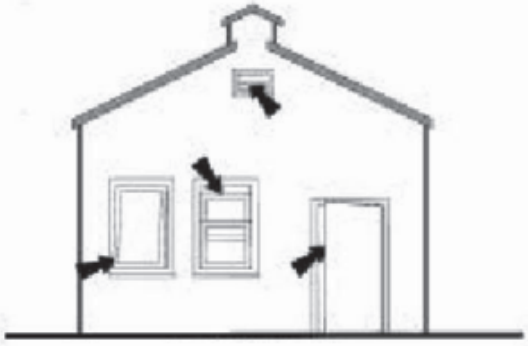
〈全体換気装置〉

全体換気は希釈換気とも呼ばれ、給気口から入ったきれいな空気は、発散源付近の汚染された空気と混合希釈を繰り返しながら、換気扇に吸引廃棄され、その結果有害物質の濃度を下げることができます。リスクアセスメントの結果、リスクが大きい場合には、局所排気装置、プッシュプル型換気装置の導入が望ましいです。

- 汚れた空気を作業場から排出するのに十分な換気量を確保しましょう。少なくとも 1 時間に 10 回の空気交換を推奨します。
- 新鮮な空気の取り入れ口が確保できるか確認しましょう。確保できない場合は、屋外での作業または局所排気装置の導入を推奨します。ただし、扉と窓を開けるか、またはファンを使って換気しても構いません。
- ファンはできるだけ低い位置に設置しましょう。
- 発散源をできるだけファンの近くに集めるようにしましょう。
- 発散源より風下で作業しないようにしましょう。
- 工場の建物内で作業する場合は、壁に取り付けられたファンを回して汚れた空気を排気し、中空レンガ、通気窓、または天井の通気孔から新鮮な空気を作業場に入れて、空気を循環させるようにしましょう。汚れた空気を作業場から出すより、ファンを使って新鮮な空気を作業者に当てるほうが有効な場合もあります。
- 新鮮な空気の取り入れ口の近くに汚れた空気を排気しないようにしましょう。
- 屋外では、汚れた空気が風下にくるように作業するようにしましょう。

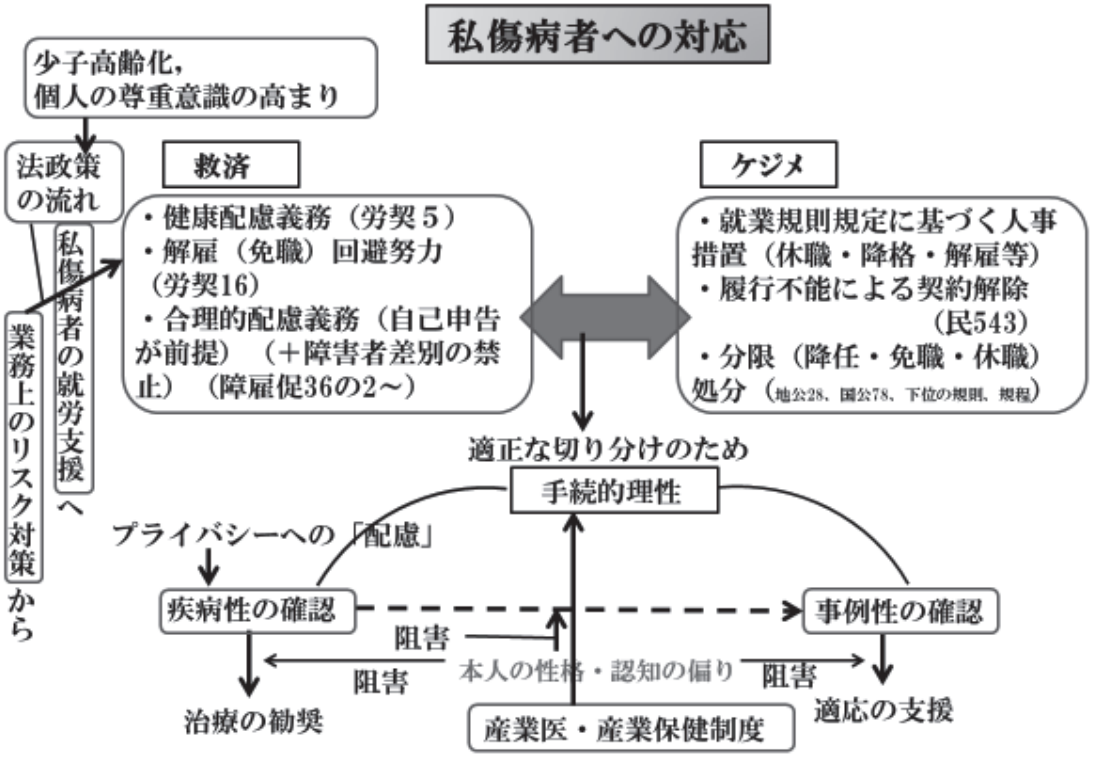


ファンによる強制換気

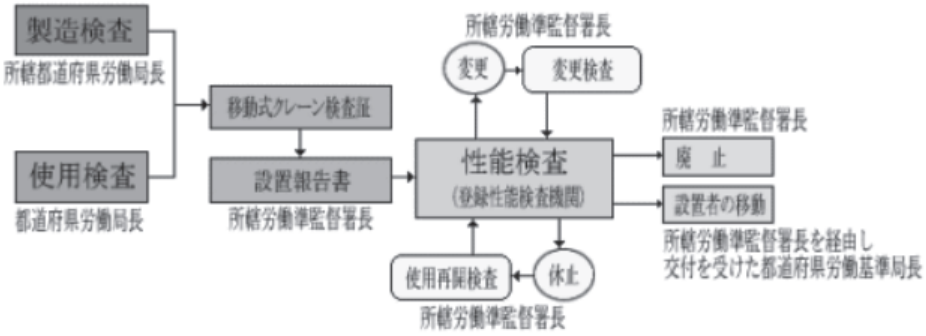

自然対流による換気

（職場のあんぜんサイト〔https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/pdf/taisaku/common_Ventilating.pdf 最終閲覧日 2024 年 3 月 12 日〕）

【図 9】



【図 10】



申請者	申請内容	申請先	申請書類
製造者	製造許可	所轄都道府県労働局長 (所在地を管轄する 都道府県労働局長)	製造許可申請書
	製造検査		製造検査申請書
輸入業者	使用検査	都道府県労働局長	使用検査申請書
事業者	設置報告	所轄労働基準監督署長	設置報告書
	変　　更		変更届
	変更検査		変更検査申請書
	休　　止		休止報告書
	使用再開		使用再開検査申請書
	廃止又は3t未満に変更		廃止報告書
	検査証の滅失及び損傷		検査証再交付申請書
	設置者の異動		検査証書換申請証
	事故報告		事故報告書
	性能検査	登録性能検査機関	性能検査申請書
免許取得者	免許証の滅失	都道府県労働局長	免許証再交付申請書
	免許証の損傷		免許証書替申請書
	免許の取消し又は停止		免許証の返還

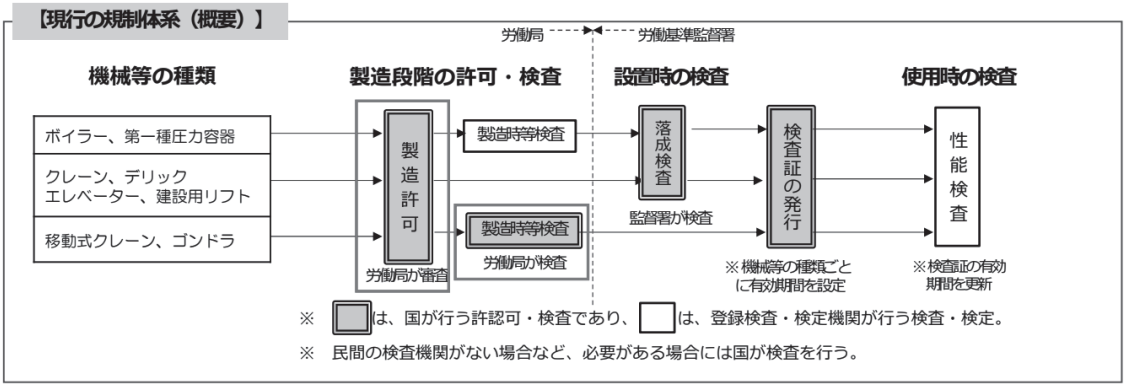
移動式クレーンのつりあげ荷重	製造許可	設置報告	保守の義務
つりあげ荷重3t以上	○	○	○
つりあげ荷重3t未満	—	—	○

（CLUB-CRANE の WEB サイト（http://www.crane-club.com/study/mobile/manufacturing.html（管理者：山本誠一氏）最終閲覧日 2023 年 8 月 12 日）

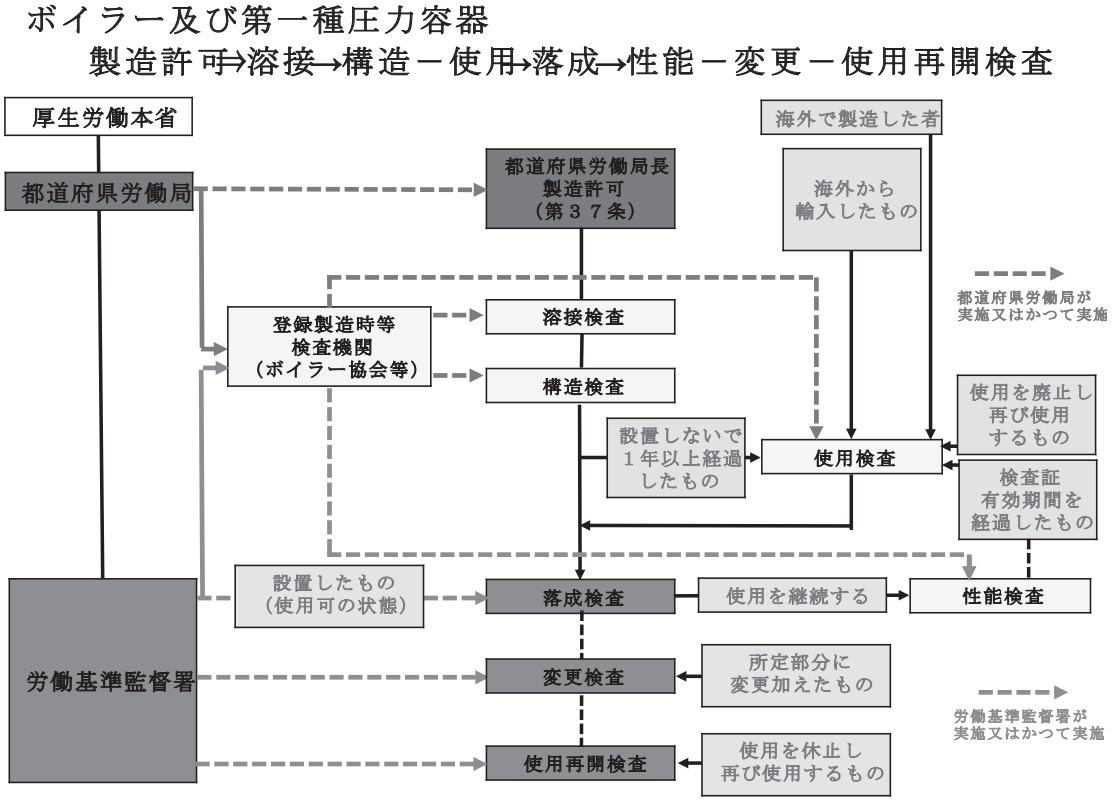
【図 11】

○　ボイラー、クレーン等、その使用時に**特に危険な作業を必要とする機械（特定機械等）**は、構造上の要件を欠くと重篤な災害を招くおそれがあることから、安全性能を確保するため、労働安全衛生法では、**製造許可制度を設ける**とともに、製造段階から設置時、使用時の**各段階における検査を義務付けている**。

○　他方で、**製造許可権限を国が持ちつつ**、民間活力を活用する観点から、これまでに**ボイラー、第一種圧力容器の製造時等検査や、性能検査**については、厚生労働大臣の登録を受けた検査機関が検査を行うなど**民間移管を進めてきている**。

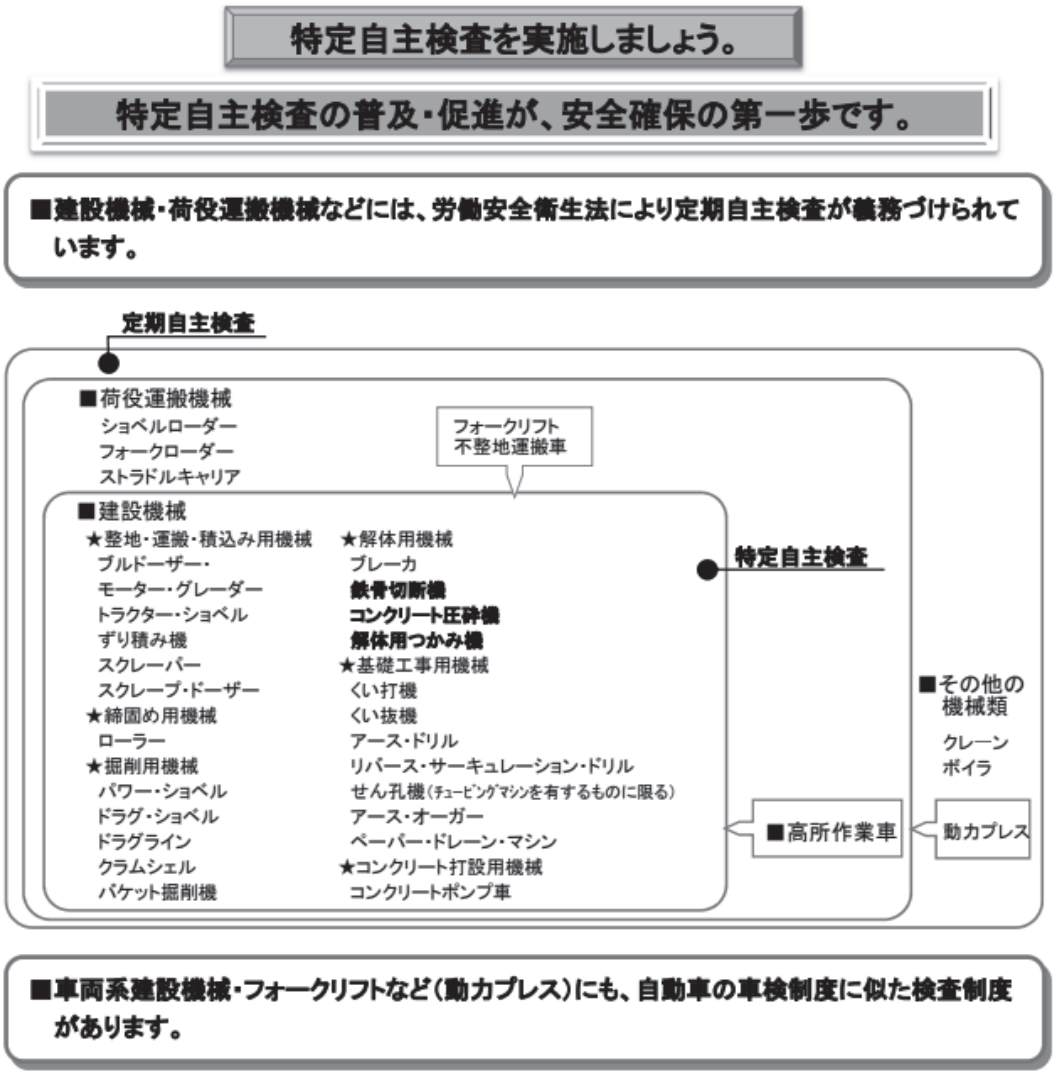


（厚生労働省作成）



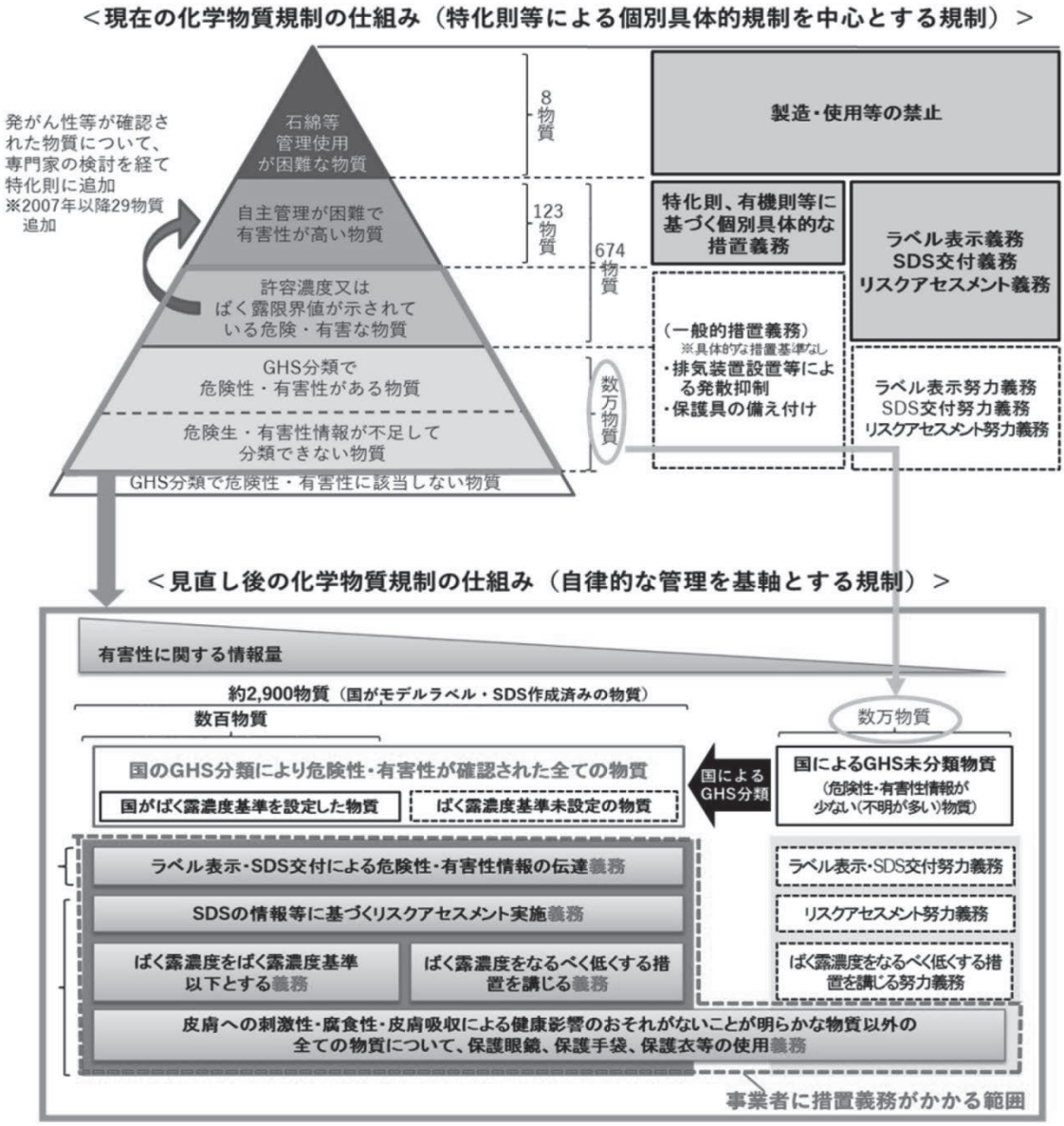
（篠原耕一氏作成）

【図 12】



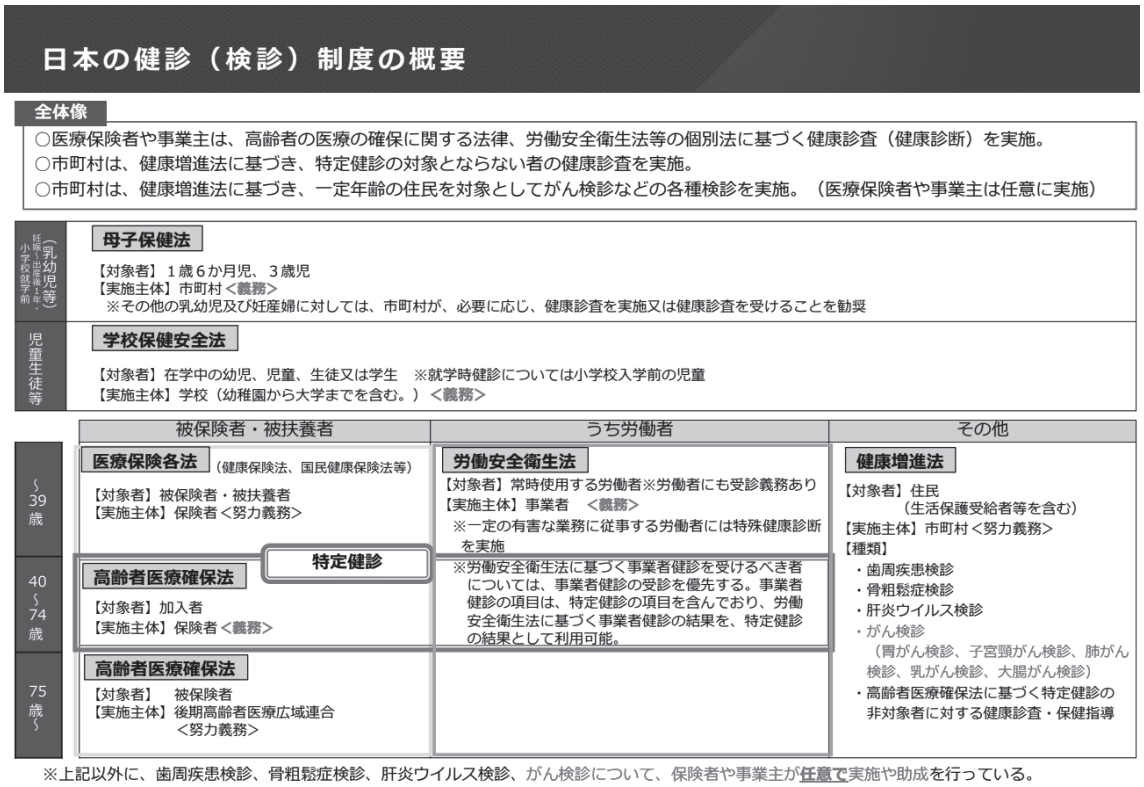
（新潟労働局の WEB サイト（https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-roudoukyoku/library/niigata-roudoukyoku/hourei_seido_tetuduki/roudouanzeneisei/h27/270601tokutei_jishukensa.pdf 最終閲覧日 2023 年 10 月 11 日））

【図 13】



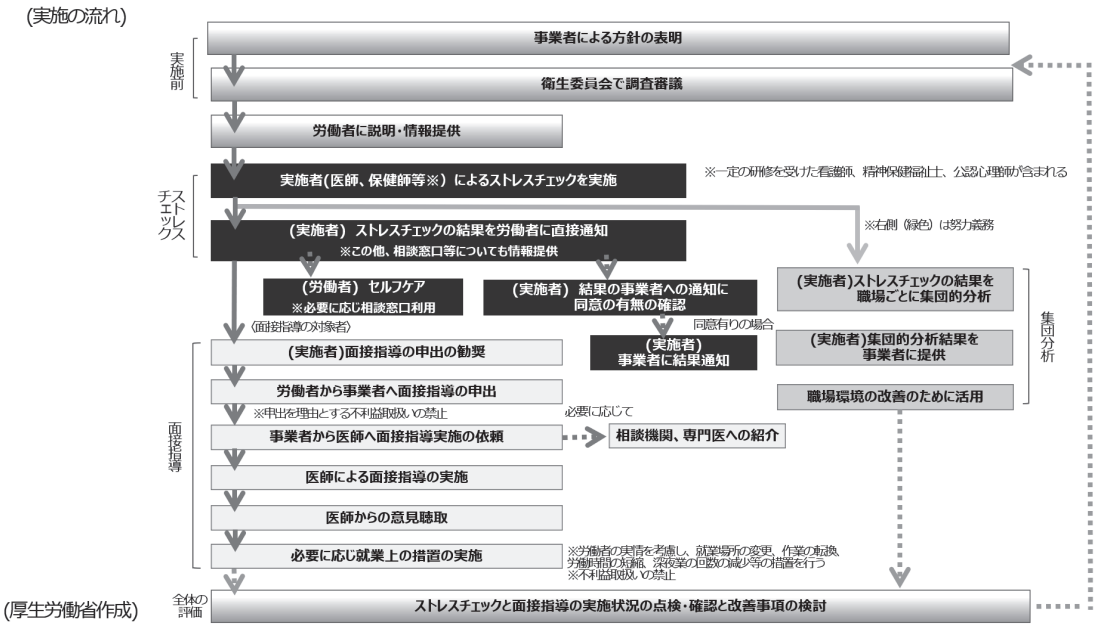
（厚生労働省作成〔https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000987253.pdf 最終閲覧日 2023 年 10 月 19 日〕）

【図 14】



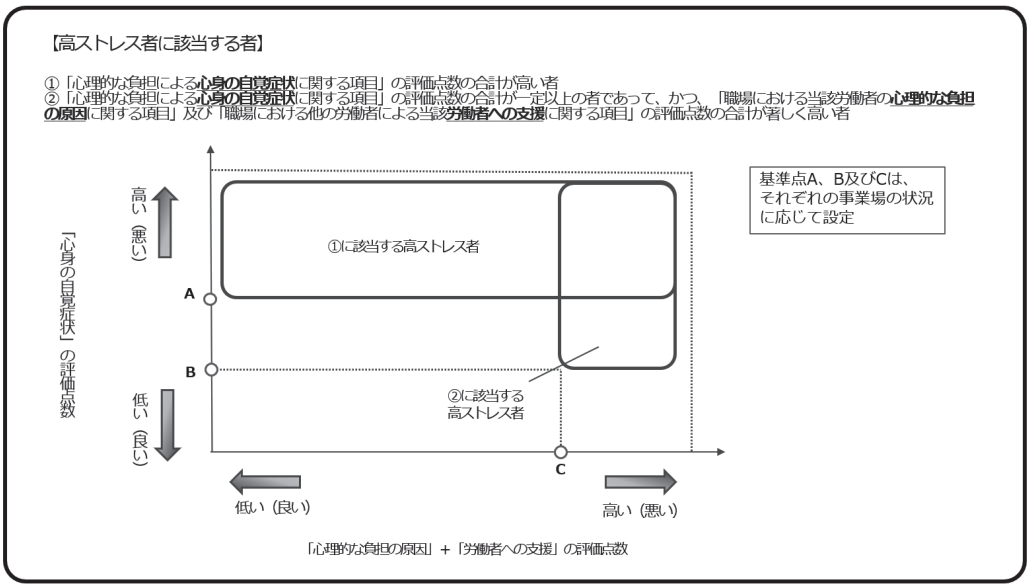
（厚生労働省作成資料 https://www.mhlw.go.jp/content/10901000/000991053.pdf 最終閲覧日 2023 年 12 月 22 日）

【図 15】



【図 16】

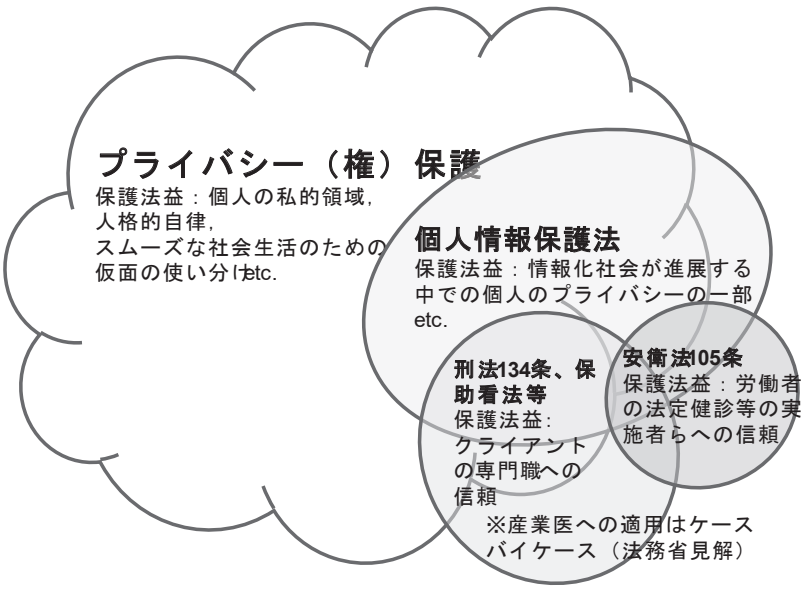
(高ストレス者の判定方法)



(厚生労働省作成)

【図 17】

(情報取扱い規制法の鳥瞰図)



【表 1】

条項	名宛人	危険、有害性又は労働災害の分類			措置
第 20 条	事業者は、	機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険	による	危険	を防止するため必要な措置を講じなければならない。
		爆発性の物、発火性の物、引火性の物、酸化性の物、可燃性のガスまたは粉じん、硫酸その他の腐食性液体等による危険			
		電気、熱、アーク等の光、爆発の際の衝撃波その他のエネルギー			
第 21 条第 1 項		掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法	から生ずる		
第 21 条第 2 項		労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、物体の落下するおそれのある場所等	に係る		
第 22 条		原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等	による	健康障害	
		放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧、赤外線、紫外線、レーザー光線等の有害光線等			
		計器監視、精密工作等の作業			
		排気、排液又は残さい物			
第 24 条		労働者の作業行動	から生ずる	労働災害	

（作図：森山誠也）

【表 2】

	危険源の分類	具体例
危険性	機械等	工作機械、食品加工機械、ボイラー、ドラグショベル、クレーン、エレベーター、土止め支保工、マンホール、立て坑、足場
	原材料、ガス、蒸気、粉じん等	爆発性の物、発火性の物、引火性の物、腐食性の物
	電気、熱、その他のエネルギー	アーク等の光のエネルギー等
	作業方法	掘削の業務における作業、土止め支保工の組立等の作業、荷役の業務における作業
	作業場所	墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、足を滑らすおそれのある場所、つまずくおそれのある場所、採光や照明の影響による危険性のある場所、物体の落下するおそれのある場所等
	作業行動等	作業姿勢、不安全行動など
	その他	家畜、人の暴力等による危険性も含まれる。
有害性	原材料、ガス、蒸気、粉じん等	酸素欠乏空気、病原体、排気、排液、残さい物
	放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等	赤外線、紫外線、レーザー光等の有害光線
	作業行動等	計器監視、精密工作、重量物取扱い等の重筋作業、作業姿勢、作業態様によって発生する腰痛、頸肩腕症候群等も含まれる。
	その他	

（作図：森山誠也）

【表 3】

A 測定のみを実施した場合

A 測定		
第一評価値＜管理濃度	第二評価値≦管理濃度≦第一評価値	第二評価値＞管理濃度
第一管理区分	第二管理区分	第三管理区分

A 測定および B 測定を実施した場合

		A 測定		
		第一評価値＜管理濃度	第二評価値≦管理濃度≦第一評価値	第二評価値＞管理濃度
B 測定	B 測定値＜管理濃度	第一管理区分	第二管理区分	第三管理区分
	管理濃度≦B 測定値≦管理濃度×1.5	第二管理区分	第二管理区分	第三管理区分
	B 測定値＞管理濃度×1.5	第三管理区分	第三管理区分	第三管理区分

（作図：森晃爾）

作業環境測定の評価に基づいて行う事業者の措置

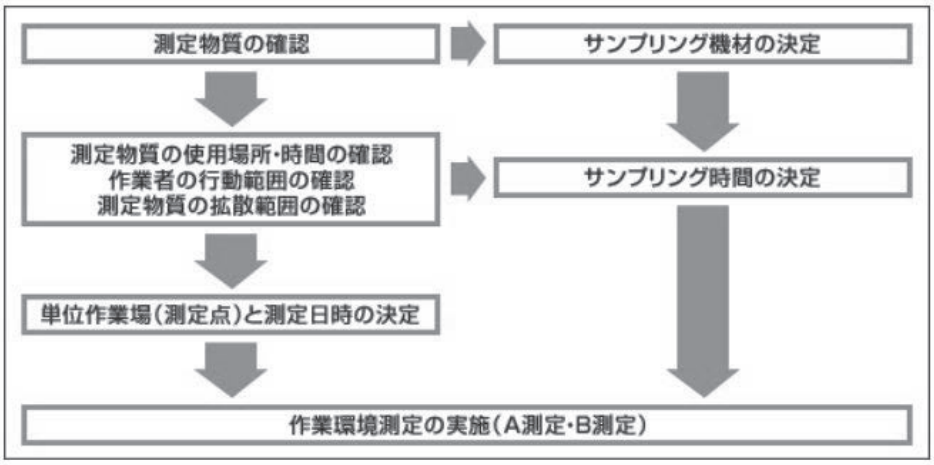
<table>
<tr><th>測定</th><th></th><th colspan="2">評価</th><th colspan="2">減免措置もしくは講ずべき措置</th></tr>
<tr><td rowspan="5">測定の結果の記録の保存（安衛法第65条第1項）

測定の評価の記録の保存（安衛法第65条の2第3項）</td><td rowspan="5">→</td><td rowspan="2">第1管理区分</td><td rowspan="2">作業環境管理が適切であると判断される状態</td><td>2年以上継続</td><td>監督署長の許可により簡易測定</td></tr>
<tr><td>1年6ヶ月以上継続</td><td>監督署長の許可により局排風量減少</td></tr>
<tr><td>第2管理区分</td><td>作業環境管理になお改善の余地があると判断される状態</td><td colspan="2">・点検の実施（努力義務）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">第3管理区分</td><td rowspan="3">作業環境管理が不適切であると判断される状態</td><td colspan="2">・有効な保護具の使用（応急措置）</td></tr>
<tr><td colspan="2">・健康診断の実施（著しい暴露を受けた場合で産業医等が必要と認めた場合：有機則、鉛則、特化則、粉じん則、石綿則）</td></tr>
<tr><td colspan="2">・点検の実施（直ちに）
・改善措置
・効果確認のための測定・評価</td></tr>
</table>

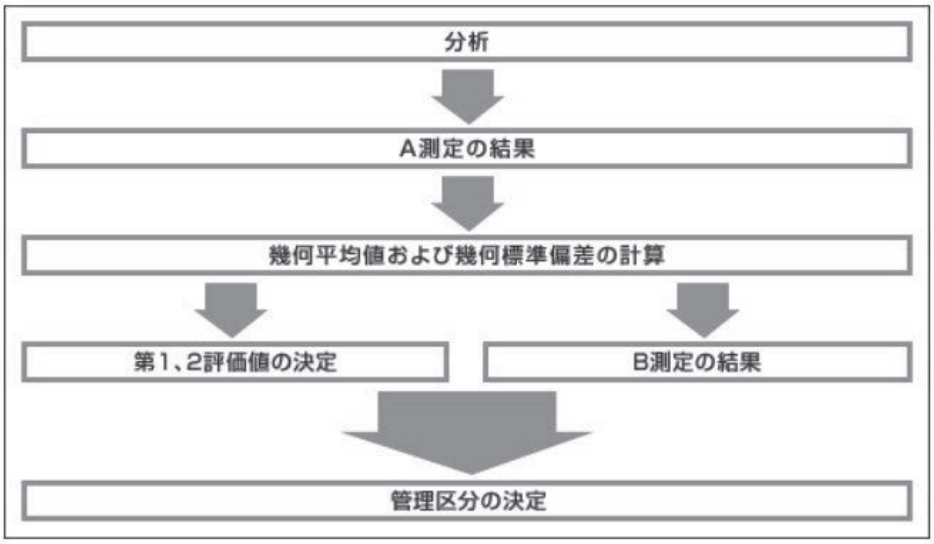
（パナソニック産業衛生科学センターの WEB サイト（https://phio.panasonic.co.jp/kagaku/sagyou-kankyou-kanri/index.htm 最終閲覧日：2023 年 2 月 9 日）

▪ 作業環境測定の実施と評価、管理区分の決定

測定



評価



（パナソニック産業衛生科学センターの WEB サイト（https://phio.panasonic.co.jp/kagaku/sagyou-kankyou-kanri/index.htm 最終閲覧日：2023 年 2 月 9 日）