

安全衛生・法・文化

近畿大学法学部教授

厚生労働省労働政策審議会安全衛生分科会公益代表委員

日本産業保健法学会設立発起人

三柴 丈典

演者の紹介

1971年愛知県東海市生まれ。父親は旧新日鐵に勤務。

1999年：一橋大学大学院法学研究科博士後期課程修了、博士(法学)、同年：近畿大学講師、2012年、同教授となり、現在に至る。

専門：労働法、産業保健法。

2011年4月より厚生労働省労働政策審議会安全衛生分科会公益代表委員。2014年7月衆議院厚生労働委員会参考人。これまでに厚生労働省・経済産業省の検討会の委員等を歴任。

2008年～2009年：弁護士(大阪弁護士会)。

主著として、『労働安全衛生法論序説』(信山社)、『労働者のメンタルヘルス情報と法』(法律文化社)など。その他、共著書、論文多数。

2020年8月にイギリスの社会科学系の大手出版社(ラウトレッジ)で研究書を発刊。

* 日本在住の日本人による比較法研究では初めて。

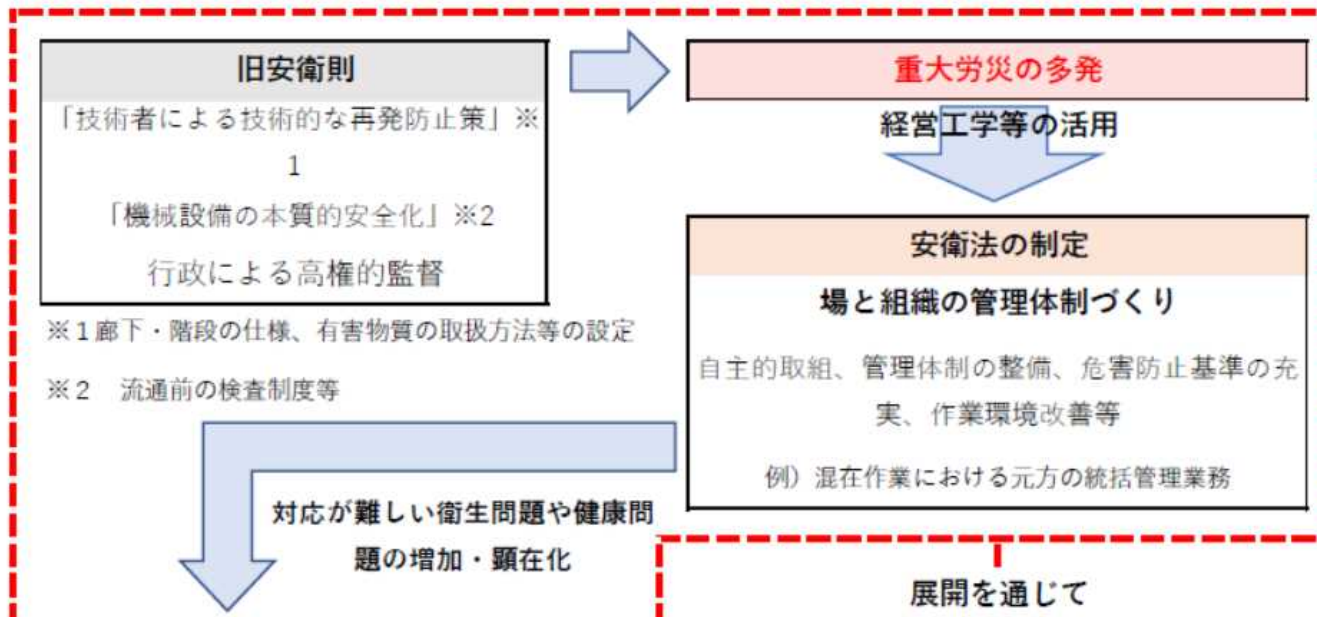
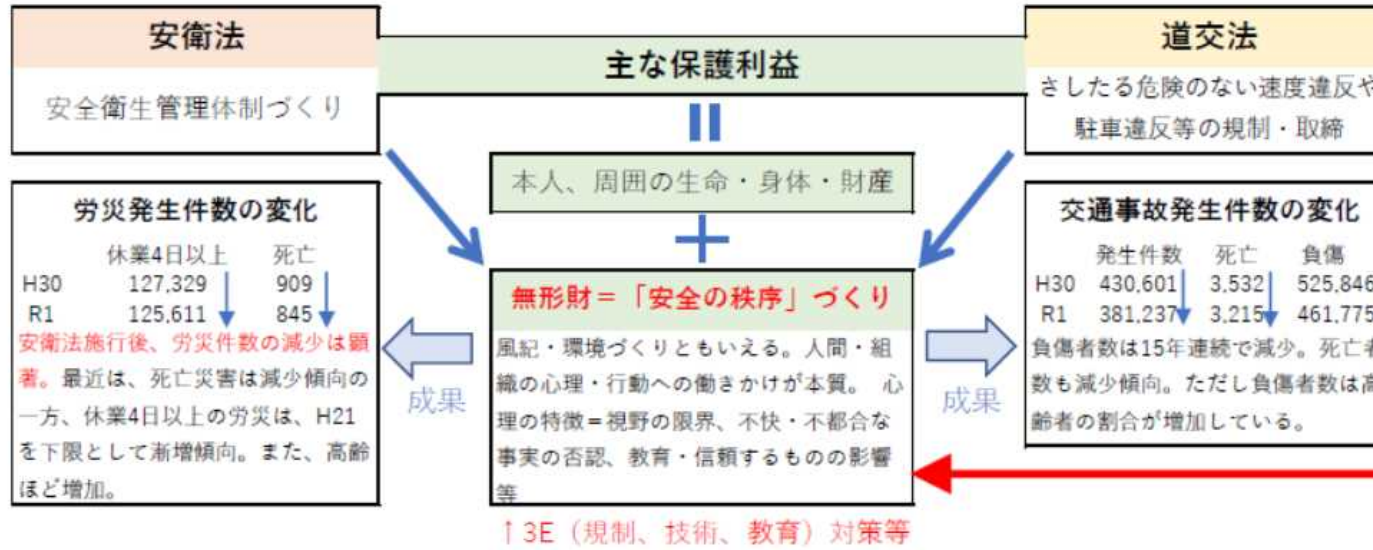
2020年11月に産業保健に関する法的リスクへの対応と積極的な推進を図るための学際的な法学会(産業保健法学会)を設立。

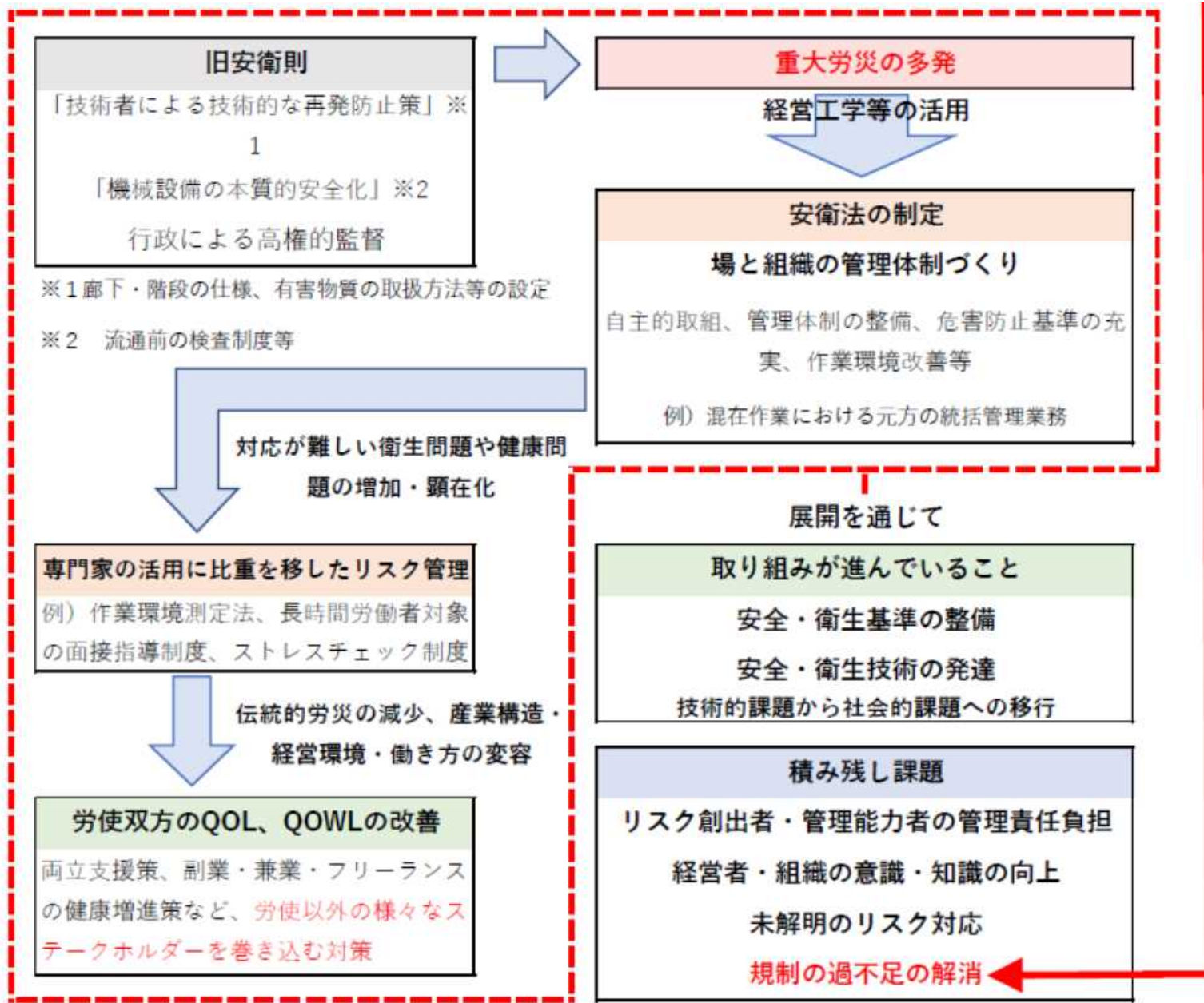
現場問題の解決、個人と組織の成長と適応に役立つ法律論の展開を心掛けている。

1 日本の安衛法の展開

→添付の図参照

安衛法の展開





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

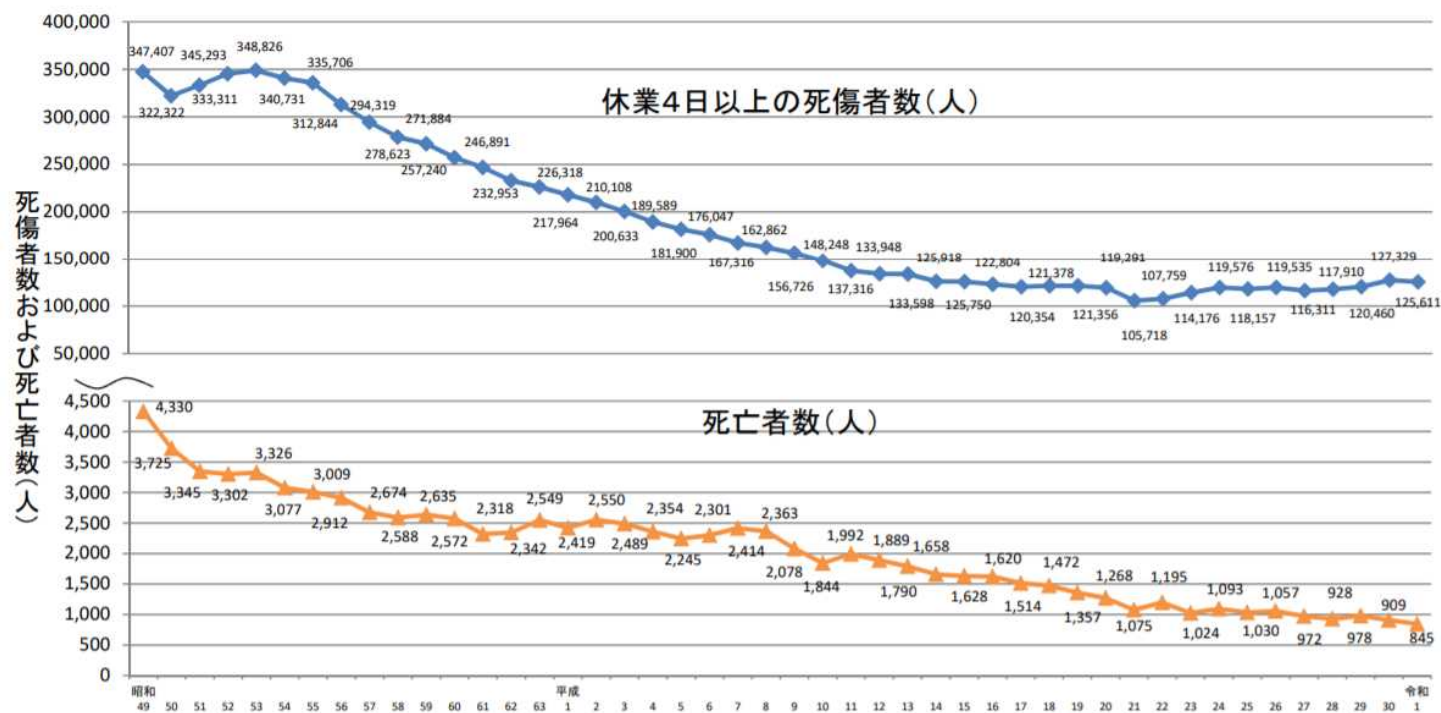
展開を通じて
取り組みが進んでいること
 安全・衛生基準の整備
 安全・衛生技術の発達
 技術的課題から社会的課題への移行

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

2 関係データ

労働災害による死亡者数、死傷者数の推移

- ・ 死亡者数、休業4日以上の死傷者数ともに、長期的には減少傾向にある。
- ・ 死亡者数は、過去最少となった。
- ・ 休業4日以上の死傷者数は、近年、増加傾向にある。



出典：平成23年までは、労災保険給付データ(労災非適用事業を含む)、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成
平成24年からは、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000509812.pdf>

[図1 定期健康診断有所見率の推移]



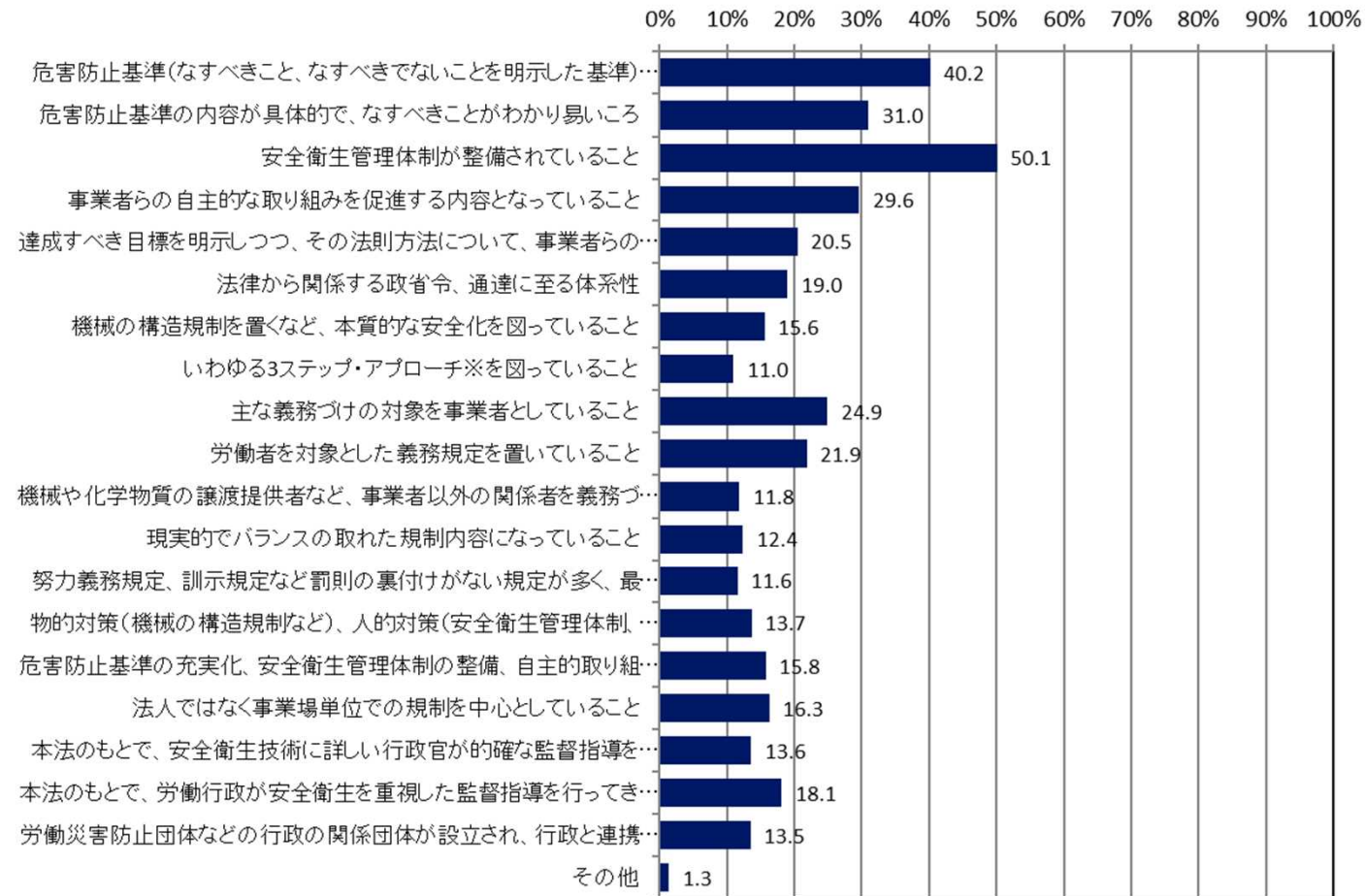
<https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/content/contents/000691233.pdf>



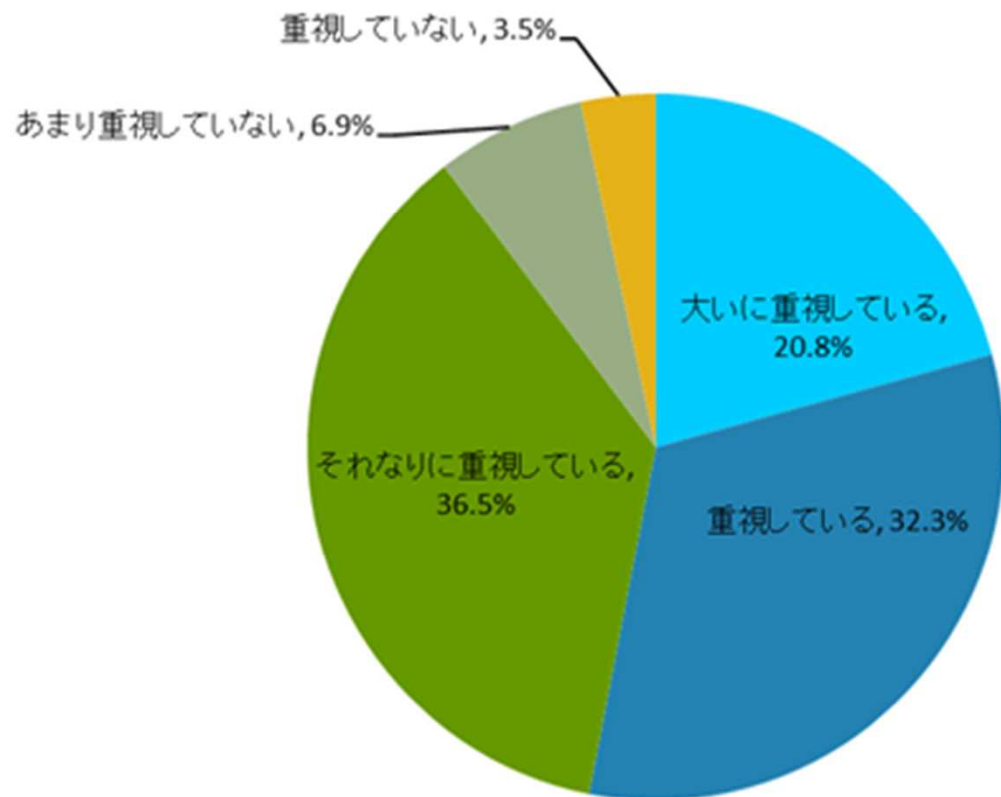
<https://news.yahoo.co.jp/byline/fuwaraizo/20200107-00157927/>

<http://www008.upp.so-net.ne.jp/ko-tu-ihan/HISTORY.htm>

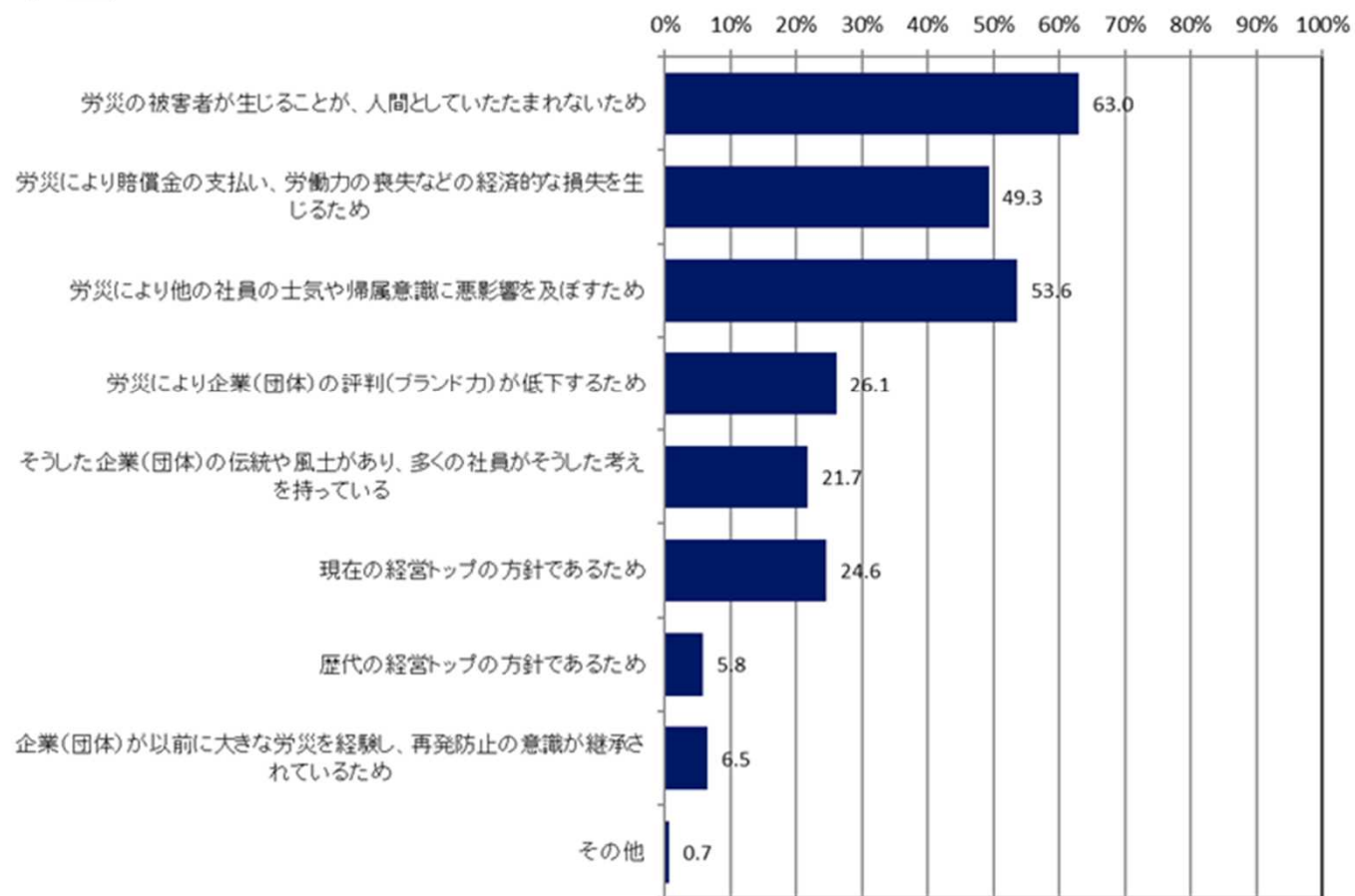
【Q6】現在の安全衛生法が1972年に成立してから、日本の労働災害は大きく減少しました。その理由として考えられる同法の長所をすべてお答えください。(お答えはいくつでも)
(N=1000)



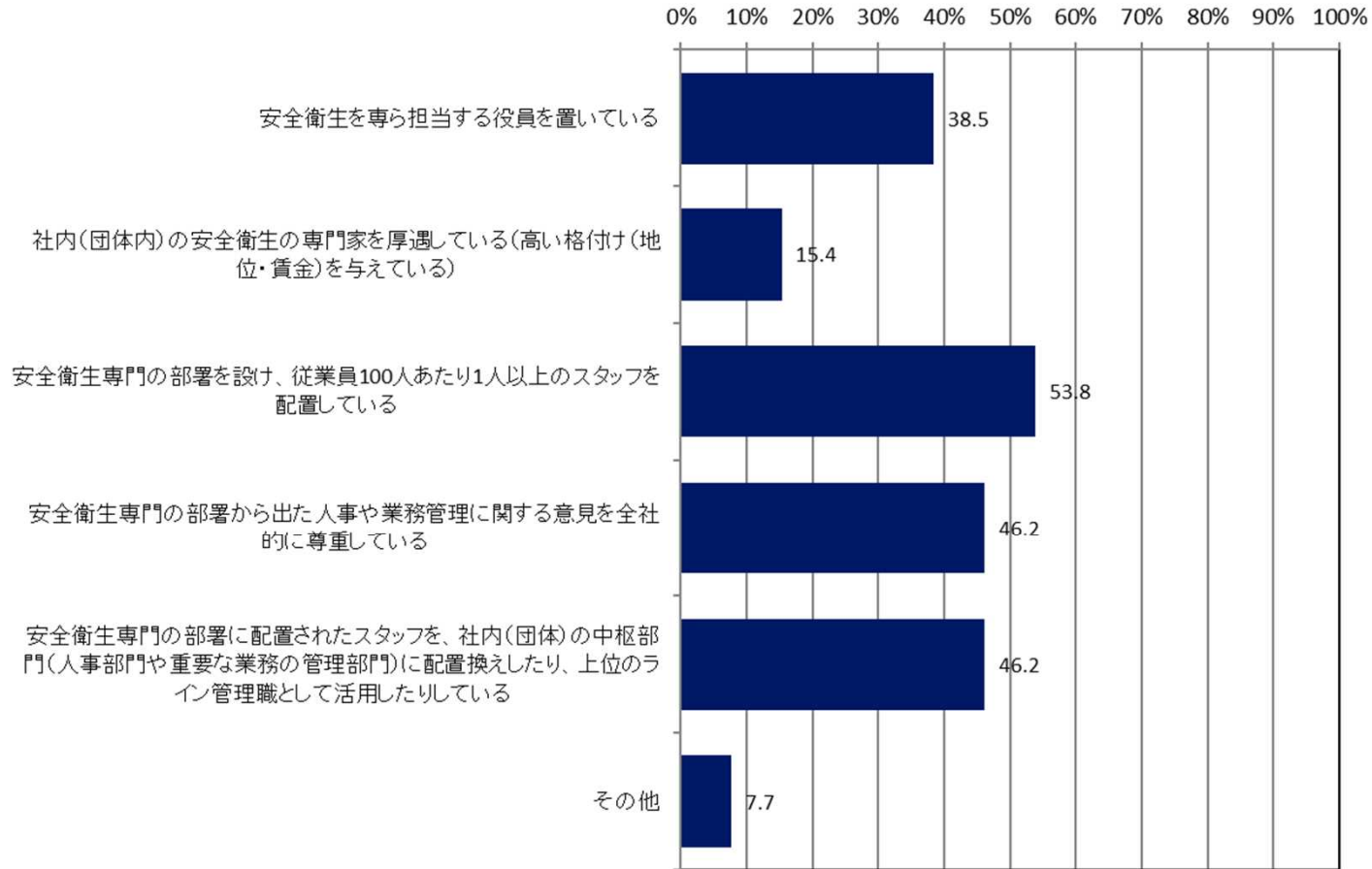
【Q8】 経営上、安全衛生を重視していますか。(お答えは1つ)
(N=260)



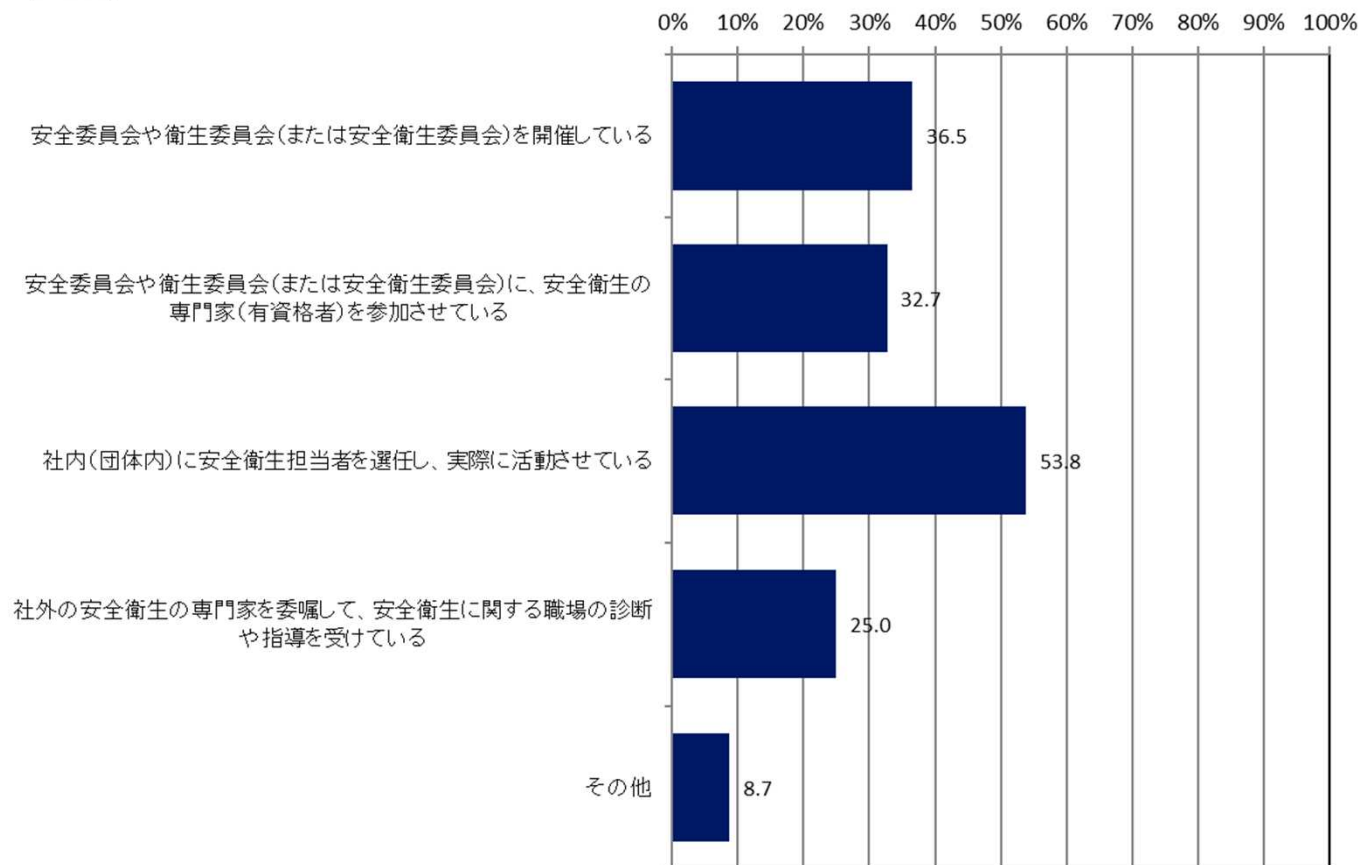
【Q9】前問で、「」とお答えになった方にお伺いします。その理由としてあてはまるものを3つまでお答えください。(お答えは3つまで)
(N=138)



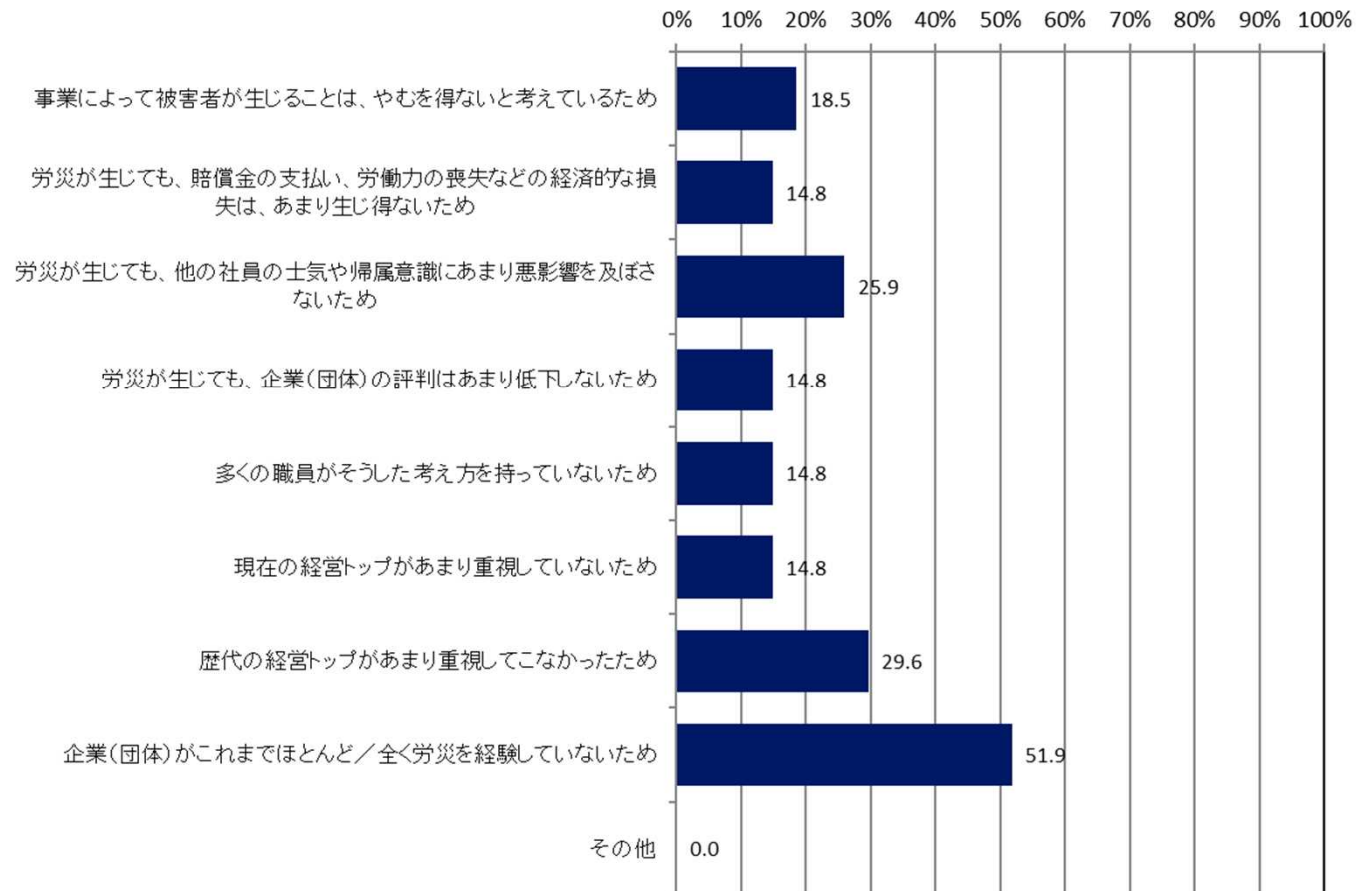
【Q10】 経営上、安全衛生について「J」しており、所属先の従業員数が500人以上の方にお伺いいたします。具体的にどのような施策を講じていますか。あてはまるものを3つまでお答えください。（お答えは3つまで）
(N=13)



【Q11】 経営上、安全衛生について「J」しており、所属先の従業員数が100人未満の方にお伺いいたします。具体的にどのような施策を講じていますか。あてはまるものを3つまでお答えください。(お答えは3つまで)
(N=104)

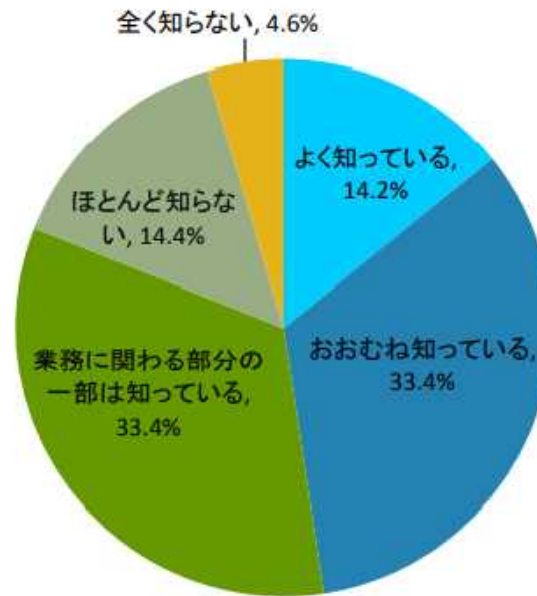


【Q12】 経営上、安全衛生について「」しており、所属先の従業員数が100人以上の方にお伺いいたします。その理由を3つまでお答えください。（お答えは3つまで）
(N=27)



[GRAPH011]

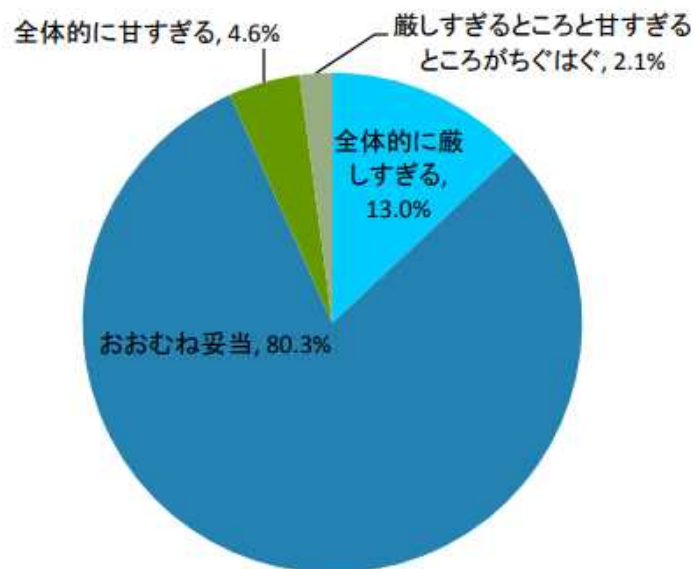
【Q5】あなたは、安全衛生法(法令、ガイドラインなど)についてどの程度知っていますか。(お答えは1つ)
(N=500)



[GRAPH012]

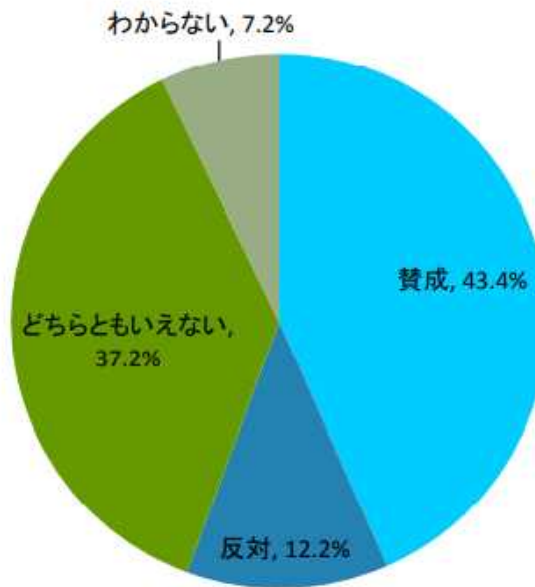
【Q6】「安全衛生法(法令、ガイドラインなど)についてよく知っている」または「おおむね知っている」と回答した方にお尋ねします。今の安全衛生法制度全体の厳しさについてどう思いますか。(お答えは1つ)

(N=238)



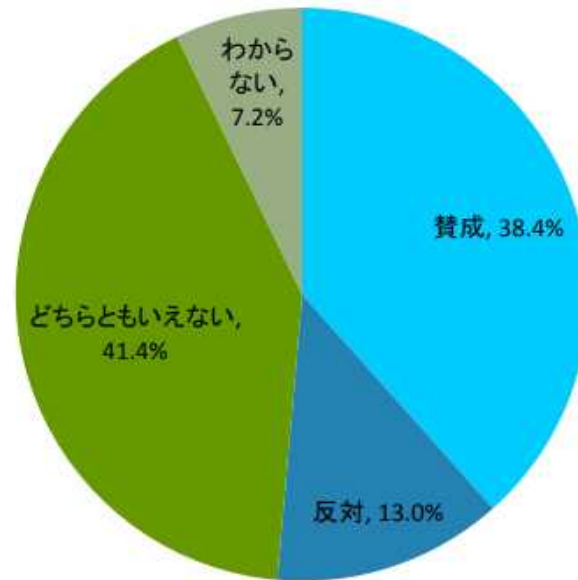
[GRAPH015]

【Q9】安全、衛生、健康の保持増進などの目的を達成できれば、その実現の方法は、できる限り事業者に委ねる。(お答えは1つ)
(N=500)



[GRAPH017]

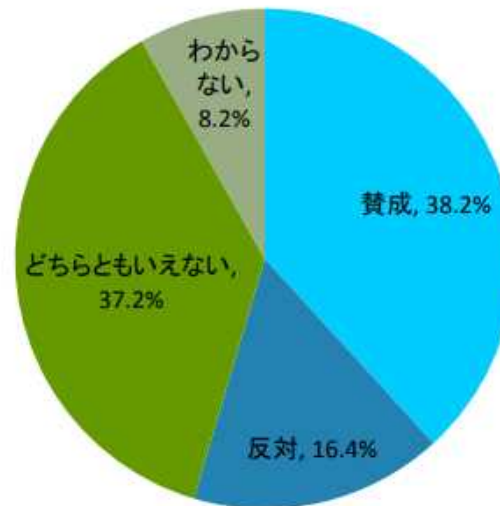
【Q11】安全衛生管理を怠った役員に対する国による解任命令権を定める。(お答えは1つ)
(N=500)



[GRAPH018]

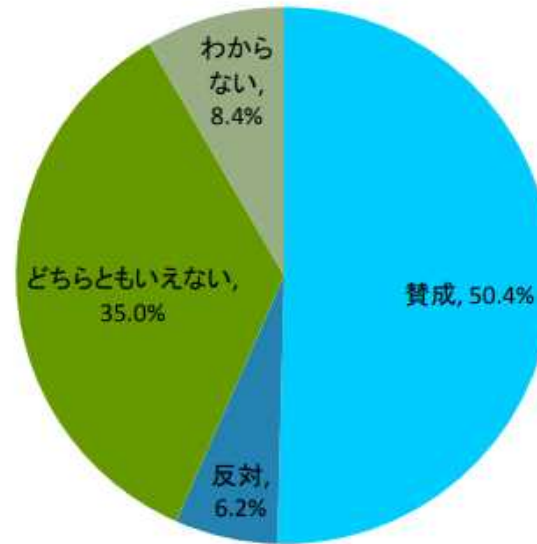
【Q12】 中小企業・団体（特に従業員数50人未満の企業・団体）などについては、関係法令を全て守れていなくても、実際のリスクが高い違反状況から少しずつ改善すれば、すぐには取り締まらないこととする。（お答えは1つ）

(N=500)



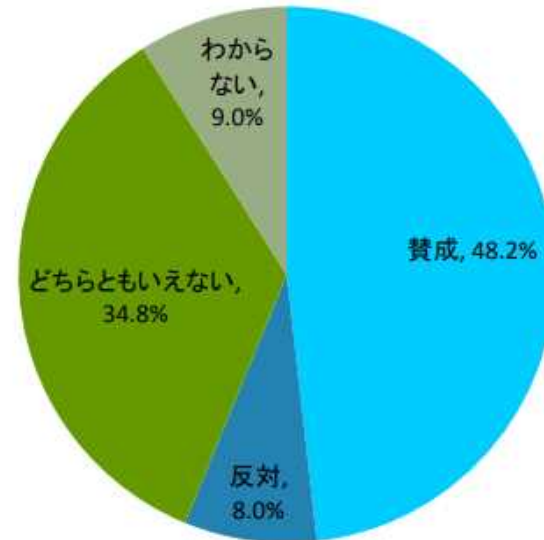
[GRAPH020]

【Q14】 機械や化学物質、建設工事に関する職場のリスクについて、リスクアセスメント(アセスメント後の対応も含む)を義務づける。(お答えは1つ)
(N=500)



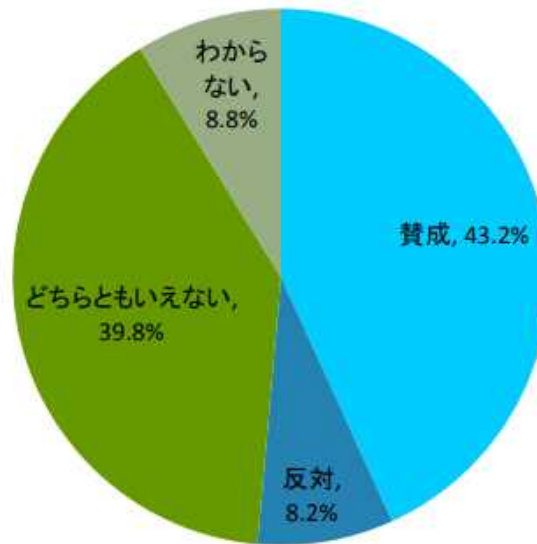
[GRAPH024]

【Q18】 事業者に、リスクアセスメント(アセスメント後の対応も含む)に関する労使協議と、労働者へのリスク関連情報の提供を義務づける。(お答えは1つ)
(N=500)



[GRAPH025]

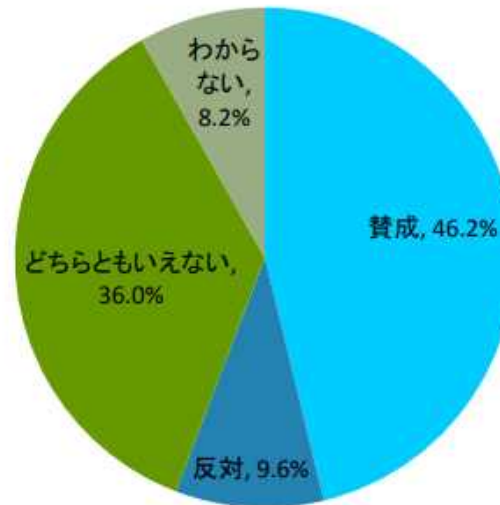
【Q19】労働者にも、職場のリスクについて事業者への(それができない場合には監督機関に対する)報告義務を課す。(お答えは1つ)
(N=500)



[GRAPH021]

【Q15】 事業者に限らず、発注者、設計者、機械や化学物質の譲渡提供者など、職場のリスクをつくり出したり、重大な影響を与える者に対して、合理的に果たし得る範囲で、安全衛生管理の責任を負わせる。(お答えは1つ)

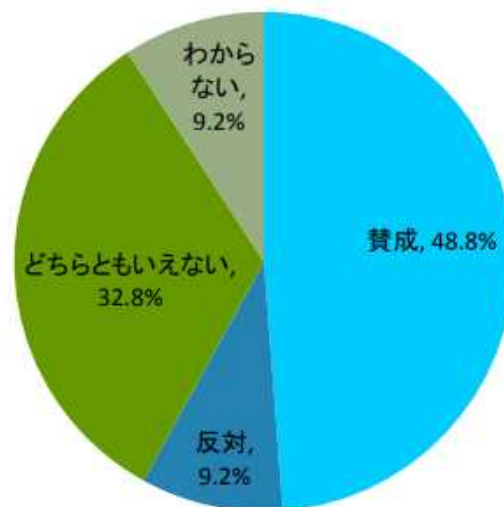
(N=500)



[GRAPH022]

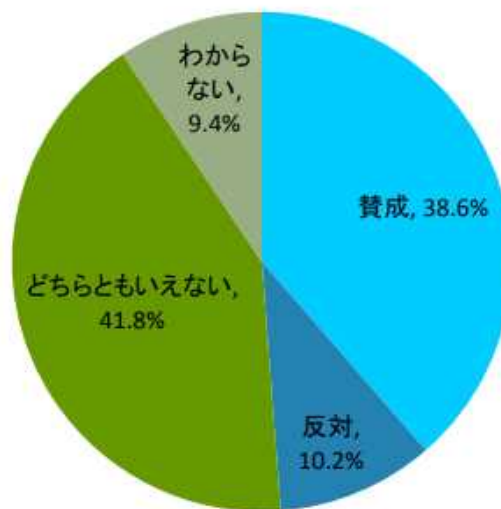
【Q16】 機械や化学物質、建設工事に関する安全衛生上のリスクについて、発注者、設計者、譲渡提供者などが、リスクに関する情報を、譲受人やユーザーに対して、ある程度決まった方式で提供する義務を幅広く課す。(お答えは1つ)

(N=500)



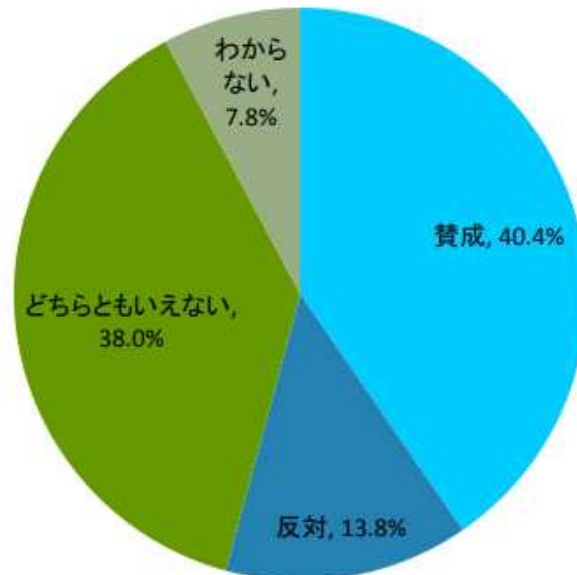
[GRAPH026]

【Q20】安全衛生に関する専門性(や企業(団体)の経営事情への理解)がある行政官(監督官や専門官など)に対して、違法性の判断や取締りについて、今よりも広い裁量を与える。(お答えは1つ)
(N=500)



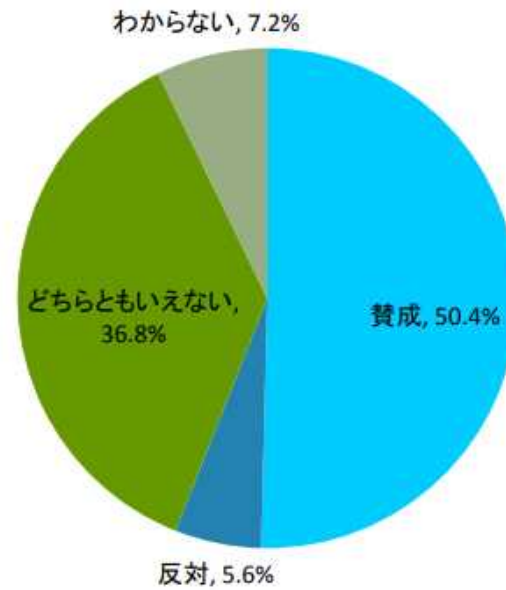
[GRAPH030]

【Q24】安全衛生に関する専門知識を持つ行政官を増員する。(お答えは1つ)
(N=500)



[GRAPH032]

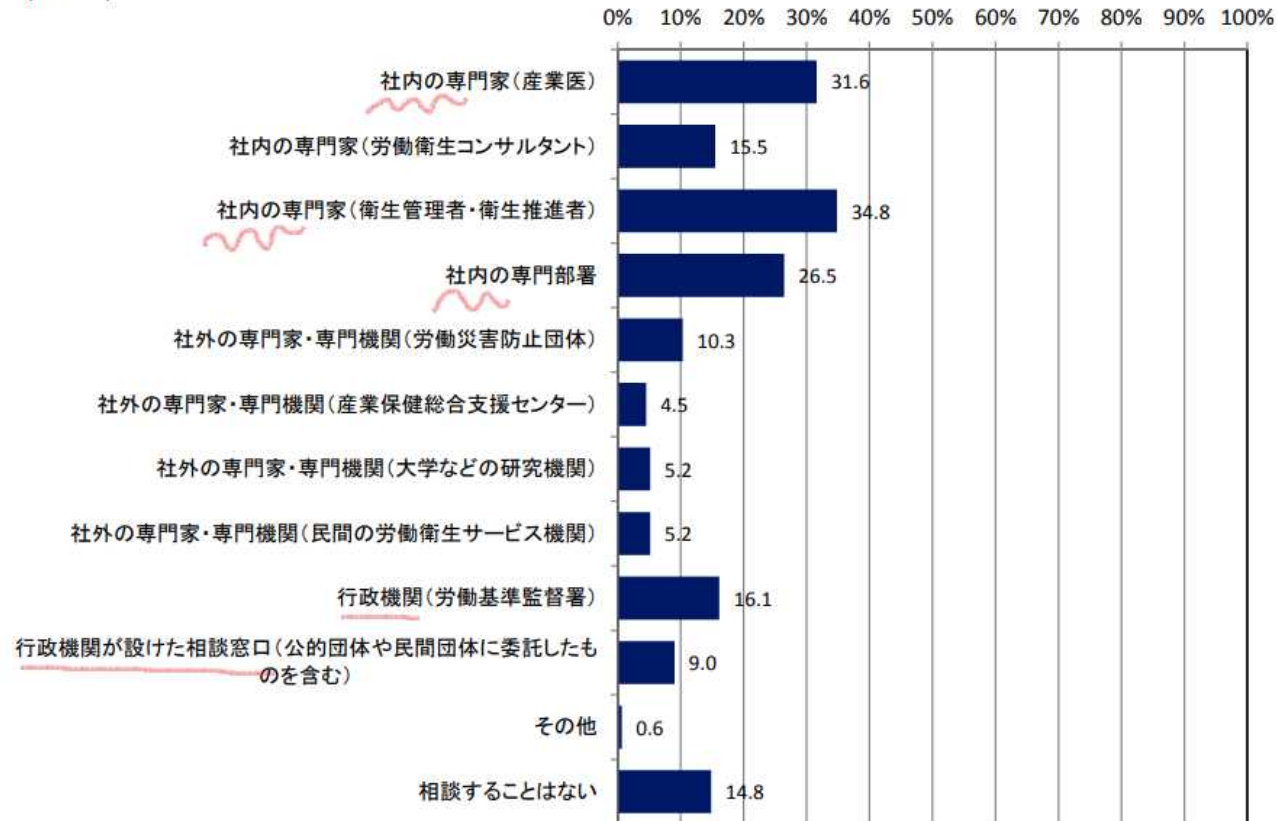
【Q26】中小企業(団体)の安全衛生の向上のため、ウェブサイトで所属する業種ごとの事情に応じたリスクアセスメントが簡単に行えるツールを提供すると共に、無償で人的支援を受けられる体制を整える。(お答えは1つ)
(N=500)



[GRAPH034]

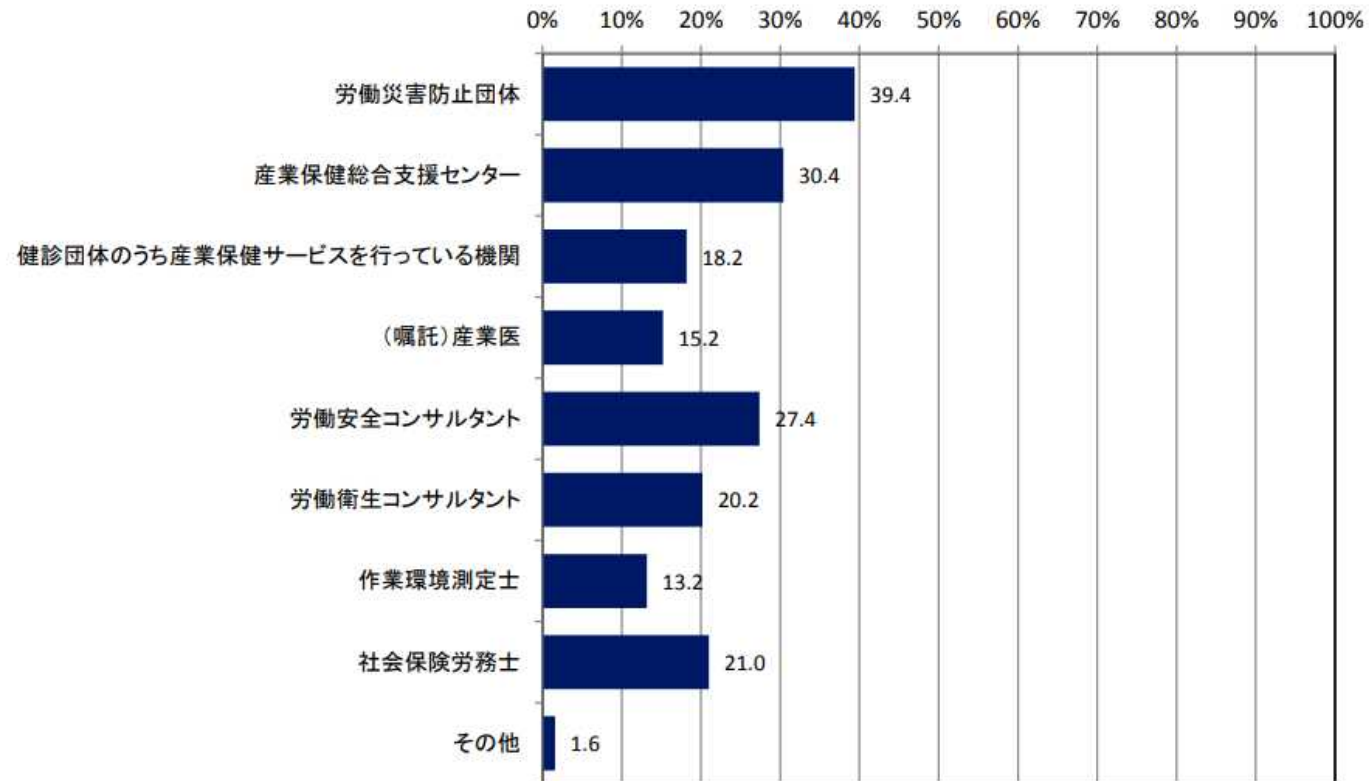
【Q28】勤務先に化学物質を取り扱う作業があると回答した方にお尋ねします。勤務先に務める従業員が化学物質を取り扱う作業に伴う危険について疑問が生じた場合、通常はどこに相談しますか。(お答えはいくつでも)

(N=155)



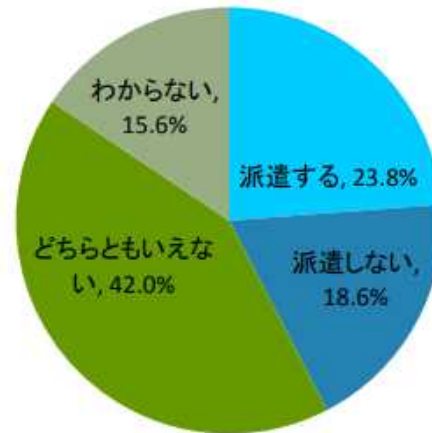
[GRAPH036]

【Q30】 中小企業(団体)の安全衛生の今後の担い手として適当と思うものを次の中からお答えください。(お答えはいくつでも)
(N=500)



[GRAPH037]

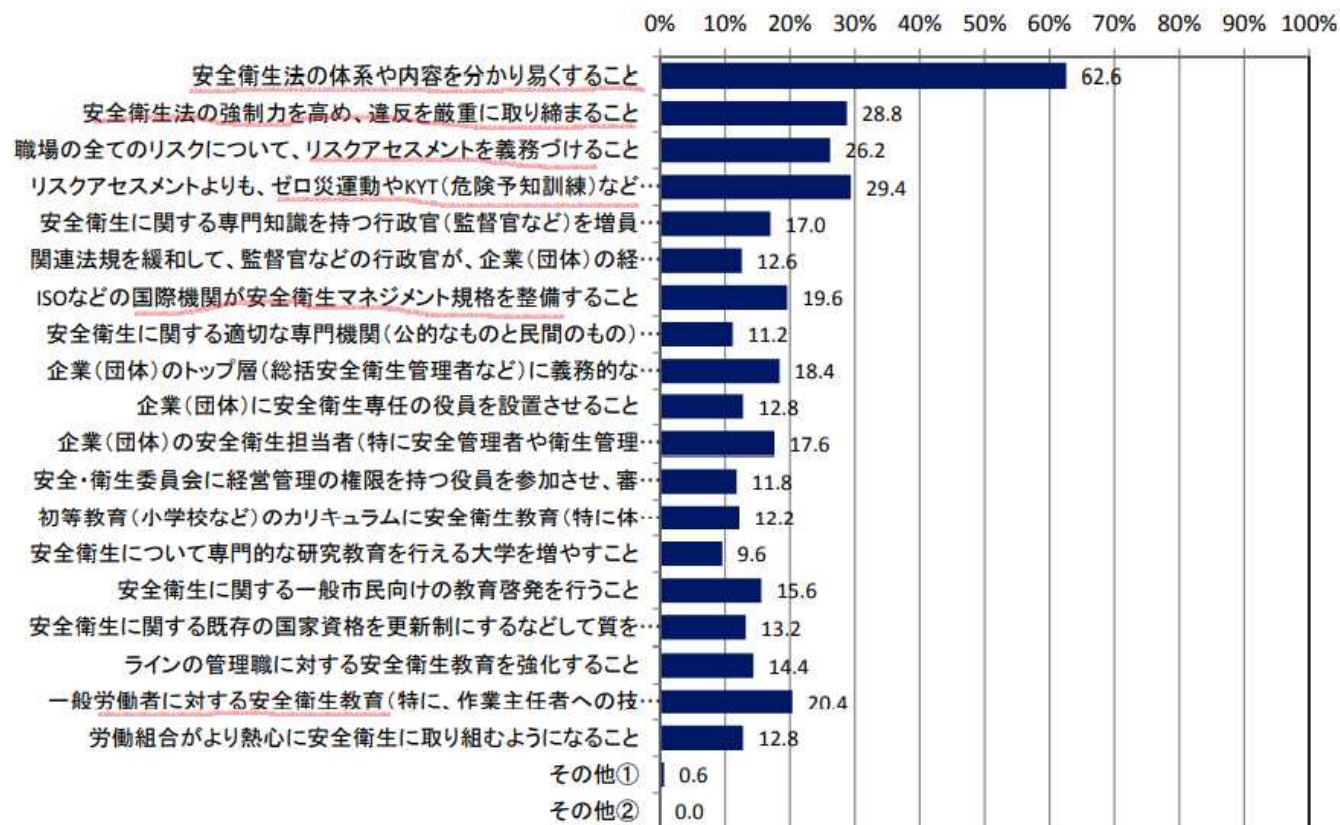
【Q31】もし、あなたの所属する企業(団体)の職員が、他社の安全衛生管理の状況を調査し、必要に応じてアドバイスを提供するような公的な職務を任されたら、その職員を進んで派遣しますか。その職員を通じて、他社の安全衛生事情やノウハウを知ることはできますが、その職員の給与や派遣のための費用はあなたの企業(団体)の負担となることを前提にお答えください。
(お答えは1つ)
(N=500)



[GRAPH035]

【Q29】日本の産業で安全衛生が重視される文化を築くために、ポイントになると思うものをすべてお選びください。(お答えはいくつでも)

(N=500)



3 UK ～安全衛生を重視する文化に支えられた包括的な法システム～

3 UK ～安全衛生を重視する文化に支えられた包括的な法システム～

・日本の法制度と比較して、HSWA (Health and Safety at Work Act 1974)を中心とするイギリスの労働安全衛生法制度が持つ特徴は、

- ①メリハリ(アメとムチ)、
- ②単純明快さ、
- ③多角性・多面性、
- ④自律性と労使協議の重視、
- ⑤専門性と柔軟性(法執行機関とビジネスの親和性)、
- ⑥それらを支える豊富な物的・人的資源

である。

3 UK ～安全衛生を重視する文化に支えられた包括的な法システム～

- ア 法規則の集積 (accumulation of good regulation)、
- イ 現実的で均衡のとれた法執行 (effective and proportionate enforcement)、
- ウ 監督官 (inspector) の専門性の高さ、
- エ 事業場ごとの安全衛生管理を監視・支援する安全代表制度 (system of safety representative)、
- オ 業務プロジェクトのリーダーによる安全リーダーシップ (職場に応じた標準の策定と信賞必罰など) の涵養、
- カ 安全意識を高め、行動変容を促す規格 (BS : British Standard など)、
- キ 専門的な行政機関 (Health and Safety Executive : HSE) による災害疾病やヒヤリハット情報の確実な収集、
- ク 建設業におけるプロジェクトの設計者、発注者、関係請負人などに安全管理義務を課すこと、
- ケ 民間団体による安全衛生に関する専門家の養成と適格性認証、
- コ 法令でリスク管理のために適任者を選任するよう定めること、
- サ 技術革新による設備・器具自体の安全性の向上

4 安衛法の穴埋め？先取り？～安全配慮義務とは～

4.1 民事損害賠償をめぐる裁判の本質

4.1 民事損害賠償をめぐる裁判の本質

- ・既に起きてしまった被害をどう分け合うかを決定し、その理屈づくりをする場

≠科学的な議論を主とする場

→裁判所は「**事件の筋**」をみている。

事件の当事者－労働事件では労使－のどちらがどれだけ理性的に振る舞ったかなどにつき、大まかな判断をして、結論を決め、それを導く論理を立てていくことが多い。

特に、労災事案では、報償責任、危険責任などの考え方から、使用者にとってはかなり厳しい要求が示されることになりがち。

4.2 定義

4.2 定義

・裁判法理

- ①「対象者の安全・衛生」への
- ②「実質的な影響可能性(特に支配・管理可能性)を持つ者」が、
災害疾病にかかる
- ③「予見可能性」に基づく
- ④「結果回避可能性」の存在を前提に、
- ⑤「当該結果回避のための手続ないし最善の注意を尽くす」義務

4.2 定義

・三柴の整理(「健康・安全配慮義務」『労働法の再生第3巻』(日本評論社)所収)

- ア 対象者の安全衛生につき、
 - イ 現にリスク関連情報を得ているか得るべき立場にあり、支配管理可能性を持つ者が、
 - ウ 事業の実情に応じて合理的に実行可能な限り、
 - エ 安全衛生関係法上の最低基準(危害防止基準)を遵守すると共に、同法の趣旨を踏まえ、
 - オ 経営工学を含む関係諸科学やシステム論、経験則に基づき、
 - カ 安全衛生に関するリスクの調査と管理(排除ないし最小化)を、
 - キ 同法の非強制規範や同法に関する指針等を参照しつつ実施する等の
 - ク 手続きを尽くす義務
- ただし、リスクの調査と管理に際しては、
- ケ 個人と集団の双方を対象として、
 - 必要に応じ、
 - コ 適切な専門家の関与や利害関係者との協議を得て、
 - サ 1次から3次に至る予防の全段階を実施しなければならない。

4.2 定義

結局、最新の予防理論を踏まえること

1次予防 ➡ 2次予防 ➡ 3次予防
(prevention) (inter-) (post-)

3ステップアプローチ

PDCAサイクルとU理論

4.3 誰が負う義務か

4.3 誰が負う義務か

陸上自衛隊八戸車両整備工場事件最三小判昭和50・2・25民集29
卷2号143頁：

安全配慮義務は、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の
関係に入った当事者間において」その「一方又は双方が相手方に対し
て・・・負う義務」である。

4.3 誰が負う義務か

具体的には、

- (1)直接的・間接的な使用従属関係、
- (2)就労場所や作業手段の提供、
- (3)注文者の直接雇用労働者と同様の作業内容、
- (4)注文者の企業秩序への組み入れ、
- (5)継続的・専属的な請負契約関係、
- (6)作業計画・方法の決定等を通じた間接的な雇用条件支配、
- (7)注文者と直接雇用主の組織的一体性、
- (8)社外労働者の保安義務を課す法令の存在、
- (9)報酬の定期払い

等が示されて来た。

4.3 誰が負う義務か

総じて、

- (i)社会経済的な上下関係、
- (ii)安全衛生面での支配管理権限ないし災害疾病の予見・管理可能性、
- (iii)危険・報償責任ないし公的災害補償制度との関係も含めた被災者救済の必要性

の3点を事案に応じて展開したものと解される。

三柴丈典「社外労働者に対する安全配慮義務」労働判例百選(第8版)別冊ジュリスト(有斐閣)197号114~115頁

5 おわりに

～職域の化学物質対策にかかる判例傾向と政策提言～

5.1 民事裁判例の傾向

類型1：化学物質被害に遭った労働者が事業者や製造者の過失責任を問う訴訟

類型2：アスベスト訴訟のように国の規制権限の不行使を問う訴訟

類型1の例

① 化学物質の有害性について情報を持っている、取扱い経験があったからという理由で、元請の過失責任を認めた例

② 使用者に対して、行政が公表した有害物質濃度の基準を守るだけでなく、国際的な環境基準等に準拠して、作業環境を整備していないと過失に当たるとした例

③ 法定の作業環境管理だけでなく、個人サンプラーの活用を含めて、測定から対策までの現場実態に合った管理を総合的にやらないと過失とした例

→民事訴訟となると、今の法定の基準より厳しいレベルを求めている。

5.2 政策提言

自律管理物質についてもリスクの調査を義務付ける。

具体的には、

- ① 試験的な個人ばく露測定と専門家による評価
- ② サプライチェーンの川上からリスク関連情報の獲得
- ③ GHS分類等の情報の獲得
- ④ 衛生委員会などで、労働者にばく露状況がどうなっているのか、体調についてどうなっているのか調査を行わせる
- ⑤ 衛生管理者や衛生推進者に行政や関係団体から化学物質のリスクに関する情報を獲得させる
- ⑥ それから現行法上の新規化学物質に関するハザード関連情報の届出とは別に、行政にリスク関係情報を出させる、等の法定。
 - 数年の経過を経て、必要ない対策は、専門家の認証を経て免除。
 - 専門家へのニーズの高まり。

高さ：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・管理

