

論点及び関連する主な意見

(9/25 の資料に、9/25 当日に出された意見を追記したもの)

1 化学物質管理のあり方

(6月の分科会で認識の共有が図られた点)

- 特別規則の対象でない化学物質について、化学物質の有害性やばく露実態に応じた対策を進めることが必要。
- 具体的な方策は、専門検討会で検討してもらうのが適当。

(第2回専門検討会までに確認された方向性)

- 化学物質管理の原則として、化学物質の性質や作業方法に基づくリスクの除去・低減を第一とし、さらに、残留リスクに対するリスク防止・低減措置が講じられるべきであり、これらの対策においては工学的対策が優先されるべきである。
- 危険有害性が明らかな化学物質について、新規に採用する場合等には、事業者によるリスクアセスメントが確実に実施されるべきである。また、併せて、中小企業への支援等が必要である。
- ラベル表示の対象について、SDSの対象を参考として拡大すべきである。その際、混合物については、成分表示等ラベル表示について見直されるべきである。

(主な意見)

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
○ 胆管がん事案では、労働者の犠牲の下に対策が取られた。同種災害の未然防止のため、化学物質の有害性の把握について積極的な対応策が求められる。	① 中小企業は、化学物質管理に詳しくないのが実態であり、化学物質の危険有害性などの認識を中小企業にも浸透させていくための方策を検討すべき。 ② 大きな対象に対して大きな規制	① 省令改正により（努力義務を含めて）ラベル・SDSの対象が全ての化学品となり、化学物質管理の基盤が整備された。リスクアセスメントに基づくばく露の低減化を図ることが必要。

	がバサリと掛けられるのではない か懸念がある。	② 労働者との情報共有が重要であり、労働者が危険有害性情報を認識できるよう、ラベル表示について検討すべき。 ③ 基本的な視点として、国際的な情報（GHS 等）の共有、現場のばく露実態、メーカー等からの情報があるが、日本における実現の形については、現場の経験に照らして検討されるべき。
--	------------------------------------	---

2 良好な安全衛生水準の企業の評価・公表

(6月の分科会で認識の共有が図られた点)

- 労働環境水準が高い優良企業がより社会的に評価されるような仕組みが必要。
- 具体的な評価方法などについては、客観性や公平性も踏まえた検討が必要。

(検討の方向性)

- 具体的な評価方法については、専門家の意見を十分聞いて引き続き検討してはどうか。

(主な意見)

(1) 企業の労働環境水準を評価し、公表する新たな仕組みを設けるべきか

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
○ 労働環境水準が客観的に見て非常に高い企業を評価する制度を設けることに賛成。	○ 優良な企業を評価し公表することに賛成。	○ 安全衛生面での優良企業の評価はきわめて重要。

(2) 具体的な評価指標の選び方、評価方法（ランク付け、点数化、優良認定マークなど）

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
① 特定の業種に評価が偏ってしまわないような業種ごとの評価とするなどの仕組みの工夫も必要。 ② 現に労働環境の高い水準の企業だけでなく、過去に比べて改善したという変化も加味して評価すべき。 ③ この制度が社会的に認知され、	① 災害データなどだけではなく、企業が安全文化などを醸成するためにどのように取り組んでいるかなども何らかの評価ができればなお良い。 ② 中小企業の経営実態を踏まえて、中小規模企業にとってハードルが高くなりすぎないような指標	○ 数値が一人歩きしないよう、指標の検討に当たって留意する必要がある。

権威を持ち続けるためには、客観的な基準なり公正な選出が大事。	設定をお願いする。	
--------------------------------	-----------	--

(3) 評価の高い優良企業に対する優遇措置

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
① ハローワークの求人票に優良認定マークを入れるなど、ハローワーク等で積極的に優良企業をPRしてはどうか。 ② 厚生労働省を始めとした国や自治体が発注する工事や委託業務での企業選定に当たって、この仕組みで認定を受けた優良企業が優先される仕組みも有効ではないか。	○ 中小企業は人材が集まりにくい ため、求人の際に PR 材料になるような仕組みにしてほしい。	① 新たな制度は、マーケット内外や、募集・採用も含めた労働市場でのブランド力の強化につながる。 ② 新たな制度は、組織内で安全衛生の担当要員を大切にすることも含めた安全衛生文化の醸成につながる。

3 重大な労働災害を発生させた企業の改善方策

(6月の分科会で認識の共有が図られた点)

- 重大な労働災害を繰り返して発生させる企業について、何らかの改善を図らせる仕組みが必要。
- その改善のための担保手段の1つとして公表も考えられること。

(検討の方向性)

- 同種の重篤な労働災害を複数の事業場で発生させるなど、全事業場を通じた企業全体での改善が必要と認められる場合に、事業者に対して、全事業場を通じた改善を促す仕組みを設けることを検討してはどうか。
- 改善が見られない事業者については、その名称等の公表の適否を検討してはどうか。
- 計画の作成を指示する基準となる「重篤な労働災害」の対象を、どのような範囲とするか検討を深めてはどうか。

(主な意見)

(1) 労災が繰り返し発生するような企業に対して、企業単位で改善を図らせる新たな仕組みを設けるべきか

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
① 安全衛生管理について本社で全体的な労使協議をやっているのが一般的であり、企業全体で改善を図らせるような仕組みの構築は必要。 ② (使用者側の意見に対応して) 本社における安全衛生管理の管理体制やガバナンスについてヒアリングをやってはどうか。 (以下 9/25 の分科会で出された意見) ○ 労働相談では、過重労働などにつ	○ 本社を中心とした企業単位での改善という仕組みについては、業種・業態によって、本社がどこまで介入しているのか異なるので、実態調査をまずは行うべき。 (以下 9/25 の分科会で出された意見) ○ 資料5-1について、前回認識を	○ 企業全体での取組は必要。 (以下 9/25 の分科会で出された意見) ○ 同じような災害を繰り返した場合

いて依然として多くの相談が寄せられるのが現実であり、この制度については前向きに考えていただきたい。 ○ 2010 年の労働基準法改正でも企業単位についての先例がある。企業単位はおかしくない。	共有したのは、「図らせる仕組みが必要」ではなく、「図らせる仕組みの検討が必要」ということまで。2 点目の「公表も考えられる」は走りすぎである。 ○ 監督指導は事業場単位であり、企業単位とするのは飛躍。厚労省全体として、企業単位での対応に変更するなら話は別だが、12 次防では、企業の取り組みが必要とは書いていない。 ○ 監督署の指導は事業場単位。共通する事項を横展開するのは企業の自主的な取り組みではないか。 ○ 重篤な労働災害を繰り返すような企業は、そもそも、経営が成り立たず、そのような企業は考えにくいのではないか。そのような企業はあるのか。	に企業単位で改善を図らせるという仕組みは、アンケート結果にもあるとおり妥当ではないか。 ○ 安衛法は、利益の帰属主体である事業者には義務を課している。障対法や均等法にも公表制度があることも踏まえるべき。今でも、送検されれば、被告として企業が法廷に立ち、法人単位で公表される。現場の監督指導が事業場単位で行っているのは、履行確保のための行政指導の手段であって、安衛法の考え方は、事業者には義務を果たさせるというもの。企業単位での改善が安衛法の考え方から飛躍しているということはいえない。
---	---	--

（２）企業単位で改善を図らせる新たな仕組みの内容

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
① 公表制度は、悪質な企業に対する制裁というよりも、労働災害をどのように抑止するか抑止力として使		○ 新たな仕組みは、大目的は制裁ではなく予防であるというのが大原則であり、予防を期して公表を含めて

うべき。 ② 公表ありきではなく、助言・指導・勧告があつて、それでも守らない場合に公表に至るというプロセスなので、冷静にこのプロセスについて議論すべき。 (以下 9/25 の分科会で出された意見) ○ 使用者側委員から、雇用への懸念が示されたが、公表は、懲罰を目的とせず、抑止力として使うべき。	(以下 9/25 の分科会で出された意見) ○ 公表となれば、売り上げにも影響し、倒産にむすびつく。雇用の懸念も出てくる。この制度については引き続き様々な議論があると思うが、公表については十分に慎重に検討すべき。 ○ 労災認定事案は、裁判例の通り公表できないはず。	実効策を考えるというのは妥当。
---	---	------------------------

(3) どのような場合に改善を求めるべきか (発生させた労働災害の重篤度、発生頻度、悪質性 (法令違反))

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
○ 死亡災害だけでなく、過重労働による脳・心臓疾患、精神障害も対象とすべき。		

4 違法な機械等の回収・改善方策

(6月の分科会で認識の共有が図られた点)

- 回収・改善命令の対象となっていないものでも、回収・改善が必要と考えられるものがあること。
- 現在、回収・改善の対象となっているものでも、十分な回収が図られていないものがあること。
- 具体的な方策は、専門検討会で検討してもらうのが適当。

(第3回専門検討会までに確認された方向性)

- D-1の機械等(動力伝導部分等、命令制度のないもの)について、回収・改善命令の範囲に加えることは、慎重に考える。
- 欠陥が見つかったD-2(安衛則に規定)、E(未規制)の機械等については、製造者又は輸入者に災害防止措置が義務づけられていないが、多数出回っている場合など、製造者又は輸入者が回収・改善を行うことが災害の再発防止を図る上で効率的と考えられる場合は、製造者又は輸入者に回収・改善を行うよう要請することが適当。
- 回収・改善を要する機械等が不特定多数に流通し回収・改善が困難な場合は、まず製造者又は輸入者に対し公表を指導し、製造者又は輸入者の取組のみでは回収・改善が進まない場合には、国が公表に協力することが適当。
- 十分に回収・改善が進んでいない事例について、国は流通業者にも情報提供を要請することが必要。

(主な意見)

(1) 機械の回収・改善命令の範囲

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
○ 機械災害防止のためには、予防重視や本質安全化という視点での取組も引き続き必要。	○ 拡大ありきで検討を行うべきではない。	○ 譲渡者に措置義務がかからない機械は、回収・改善命令の名宛人が譲渡者とすることは法的に慎重な検討が必要。

(2) 機械等の回収・改善の促進の方策

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
	○ 仮に公表を行うのであれば、あくまで回収の促進が目的であり、懲罰的な意味合いにならないようにすべき。	○ 譲渡者に措置義務がかからない機械は、回収・改善命令の名宛人が譲渡者とすることは法的に慎重な検討が必要。

5 安全衛生管理体制

(7月の分科会で認識の共有が図られた点)

- 労働災害が増えている第三次産業（特に小売業・社会福祉施設・飲食店）で労働災害を減らしていくためには、一層の安全対策の取組を進めていくべきこと。
- 安全管理者（50人以上）、安全衛生推進者（10～49人）の選任義務がない安衛令第2条3号の業種（以下「第3号業種」という。）については、現に労働災害が増加していることから、安全意識の向上という観点からも、安全の担当者を置くなど安全管理体制を整備することを検討していくこと。また、当該検討に先立ち、関係者からのヒアリングを行うこと。

※ 第3号業種の例：社会福祉施設、飲食店、小売業（食料品スーパー等が該当し、安全管理者の選任義務のある各種商品小売業等を除く。）、警備業等

- 第3号業種において、一定の条件下であれば、複数の事業場で共有（共同選任）を認めうること。

(検討の方向性)

- 第3号業種について、安全の担当者（安全推進者（仮称）等）の選任を義務づけることに関して検討を深めてはどうか。その際、第3号業種において、複数の事業場で共有（共同選任）を認める条件について検討を深めてはどうか。

(主な意見)

(1) 第三次産業への安全担当者の設置

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
○ 第3号業種でも何らかの安全担当者を設置すべき。その際は、安全管理者が望ましいが、実務経験や研修等の要件があるので、まずは安全の担当者である安全衛生推進者とし、	① 第3号業種は雇用者数が増加傾向にある第三次産業の業種である。労働者数が増加すれば、労働災害も増加することが一般的であるので、労働災害の絶対件数の推移ではなく、	○ 第三次産業の対策を進めるため、安全面での管理体制の整備は必要。

段階を踏んでいくのでしょうか。 (以下 9/25 の分科会で出された意見) ○ 資料 5－5 を見てもらうと、10 年単位では増えている。義務づけについて検討を深めていく、という（検討の方向性）に賛成。安全の担当者がいることでそういった様々な対策が進むものと考えてる。	労働者数の増減を考慮した災害発生率である、強度率や度数率等を提示した上で、議論すべき。 (※ 1) 強度率とは、1,000 延労働時間当たりの労働損失日数。災害の<u>重篤度</u>を表す指標。 (※ 2) 度数率とは、百万延労働時間当たりの労働災害の死傷者数。労働災害の<u>頻度</u>を表す指標。 ② 12 次防で小売業等が重点業種とされたことを受け、これら業種に対する監督署の指導が強化されていると側聞しているので、その結果を見て追加対策を検討すべき。 ③ 9 人以下は、商店街の家族経営の事業も対象になり、現実的では無い。 (以下 9/25 の分科会で出された意見) ○ 12 次防は始まったばかり。今すぐの義務化は反対であり、賛成しかねる。12 次防は 5 年間なので、まずは努力を見てから。資料 5－5 を見ても、増加が顕著なわけではない。すぐに義務化するのは、事業者にも過重な負担になる。	
---	---	--

	○ 三次産業は多彩。ヒアリングした社会福祉施設は教育が求められるのかもしれないし、スーパーはまた違うだろう。安全管理者ではない方策の方がうまくいくかもしれない。	
--	--	--

(2) 企業の実態に応じた安全衛生管理体制のあり方（安全衛生スタッフの共有）

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
① 製造業等の危険有害な業務がある業種については、安全衛生スタッフの共有に反対。 ② 安全衛生スタッフの共有を認める事業場としては、重篤な労働災害が少ない第3号業種の事業場に限定し、大規模事業場は認めず、共同選任により専任の安全衛生スタッフを確保できて人材の質の向上が図れるという条件の下に、複数事業場の兼任を検討すべき。	① 現場のニーズをもっと吸い上げて欲しい。 ② 労働者数の増減を考慮した災害発生率である、強度率や度数率を提示した上で、議論すべき。	○ 第三次産業のうち第3号業種についての議論から行い、その場合、一定の条件を付した中では安全衛生スタッフが共有できることも検討できるのではないか。

6 施設等管理者

(7月の分科会で認識の共有が図られた点)

- 陸上貨物運送事業は労働災害が多く、事業者、荷主等それぞれが災害防止対策を進めていくことが必要。
- 荷主等による労働災害防止対策については、荷主等の実施事項を含めたガイドラインにより示したところであり、その後の状況を踏まえて、今後引き続き検討していくことが必要。

(検討の方向性)

- 当面、本年3月に策定した「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の実効性を高め、国土交通省と連携することにより対策を進めてはどうか。

(主な意見)

(1) 荷主等による労働災害防止措置

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
① 労働災害は社会的なロスであり、他の労働者であっても関係者が労働者の安全確保を行うことが重要であり、荷主側でしかできない措置は荷主が行ってほしい。 ② 一方で作業様態は様々であり、一律の義務は難しいため、まずは、3月に策定した「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」を普及していくべき。		① 陸上貨物運送事業は労働災害が多いため、事業者、荷主等それぞれが安全対策を進めていくこと。 ② 化学物質の運搬の際に運転者に危険有害性を周知すること。

7 規制・届出の合理化

(7月の分科会で認識の共有が図られた点)

- 現場の実態に合っていない手続き面の規制の合理化について、技術水準の向上等により現在では規制の目的が果たされているようなものがあれば、廃止を含めて合理化すること。

(検討の方向性)

- 安全衛生水準の向上を踏まえ、規制の目的が実質的に達成できている手続き規定として、労働安全衛生法第88条第1項の廃止を検討してはどうか。

(主な意見)

(1) 労働安全衛生法第88条第1項を始めとした手続き規定等について実態に合った合理化を進めるべきか

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
○ 安全衛生水準が担保できるなら、行政の効果的・効率的な運用という観点からも、実態に合った合理化は認めうる。	○ 法88条第1項について、新規ものを一律に全部届け出させるという現状の規制は見直すべきではないか。	○ 実態に合わせた合理化は進めていくべき。これは行政を効率化していくという観点からも進めるべき。

8 メンタルヘルス対策

(7月の分科会で認識の共有が図られた点)

- メンタルヘルス対策の充実が必要。

(検討の方向性)

- 関係学会のヒアリングや企業におけるメンタルヘルス対策の最近の取組状況等を踏まえ、次の観点から、制度の実施にあたって工夫すべき点がないか、さらに掘り下げて検討すべきではないか。
 - ・労働者の適切な健康管理のためには、事業場の実情を知り、産業保健の知識を有する産業医がストレスチェックに参与することが重要。
 - ・既に行われている取組で良いものを活かすことが重要。
 - ・ストレスチェックや面接指導の結果を理由とした不利益な取扱いがなされないようにすることが重要。

(主な意見)

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
○ メンタルヘルス対策の必要性は増していると考えられ、建議の内容は基本的に変更すべきではない。	① 現行の健康診断から精神的健康の状況を除いて心と体を別に扱うというのは正しくなく、分離すべきではない。 ② 精神障害労災事案について、対策を講じていたのか否か等を分析すべき。 ③ 的確な議論を行いうるデータがそろっていない。このような状況では議論できない。	○ メンタルヘルス対策は、未然防止、早期発見・早期対応が重要だが、そのための情報ソースが不足している。対策が遅れており、前回法案のような対策が必要。

(以下 9/25 の分科会で出された意見) ○ チェック項目についてはよく検討する必要がある。心と身体を分けるものではないのだと、現場のスタッフが分かるように示すことが必要。ヒアリングの結果、メンタルヘルス対策が重要であり、「1 歩でも、2 歩でも進めるべき」ということだと思うので、早期に法案を成立させていたいただきたいということを改めて申し上げる。	(以下 9/25 の分科会で出された意見) ○ 平成 24 年の調査を見ると、企業は色々な取り組みを行っており、相談窓口などでも対応もある。必ずしも方法はストレスチェックだけに限られない。本日、ヒアリングしたばかりなので咀嚼する時間が欲しい。 ○ 前回、法案提出時の議論だと、9 項目はあくまで例で、他のものでも可能だという議論だったと思う。	(以下 9/25 の分科会で出された意見) ○ メンタルヘルス指針では様々な対策が示されており、ただ、それが進んでいないので、1 歩進めるための対応が必要ではないか。法制度の導入には問題ない考える。
--	--	---

9 受動喫煙防止対策

(7月の分科会で認識の共有が図られた点)

- 受動喫煙防止を進めていくことが重要。

(検討の方向性)

- 企業における受動喫煙防止対策の最近の取組状況等を踏まえ、対策の普及のためには義務化よりも助成金等による支援が必要であるとの意見にも留意する必要があるのではないか。

(主な意見)

労働者側委員	使用者側委員	公益委員
○ 資料にあるように半数以上の労働者が受動喫煙防止を望んでいる。対策が遅れており、建議とおりの内容とすべき。	① 受動喫煙防止対策助成金の効果測定をまず行うべき。法案の目的は、対策を普及させることであって、義務づけること自体では無い。義務になったら助成金が無くなってしまうが、資金がないと中小企業は対策を講じられない。 ② 的確な議論を行いうるデータがそろっていない。このような状況では議論できない。	