

2016 年 2 月 2 日

内閣府規制改革会議 雇用ワーキンググループ
労働安全衛生の課題および多様な働き方と健康の確保

京都大学大学院人間・環境学研究所
小畑史子

テーマ

1. 労働安全衛生法の現状と課題
2. 小規模事業場に属する労働者の健康確保の在り方
3. 自営型テレワーカーなど、「労働者」でない者の健康確保の在り方

1. 労働安全衛生法の現状と課題

1-1 労働安全衛生法とは(参考文献 5)

目的

労働安全衛生法 1 条

「この法律は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)と相まつて、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。」

労働災害の防止のための法。

労働者の安全と健康の確保にとどまらず快適な職場環境の形成の促進も目的とする。

保護対象が労働者である。

自主的活動の促進措置という対策も取り入れる。

歴史的経緯

労働安全衛生の保護のための法的規制は、労働災害が起こりやすい業種や有害物に着目して、戦前から(工場法、黄りんマッチ製造禁止法等)戦後、労働基準法の中に安全衛生の章が設けられ(第五章)、広範な適用事業場を対象に一般的規制へ

この章を労基法から独立させる形で昭和 47 年に労働安全衛生法立法

立法の理由

(労働省の労基法研究会の安全衛生小委員会による労働大臣宛の研究会報告書)

新たな観点からの総合的立法の必要性

第一に、産業社会の進展に即応するため、事前審査制度の確立、発注段階等における安全性への配慮、機械設備の本質的安全の確保、労働者の体力増強といった積極的、科学的対策を講ずる必要がある。

第二に、労災防止の実を上げるため、技術指針の作成公表、勧告制度等の行政指導の分野を充実強化し研究部門の拡充を図る必要がある。

第三に、安全衛生行政の円滑な展開のために、現行行政体制に抜本的検討を加え、専門技術者育成に必要な行政部門を強化する必要がある。

第四に、中小企業対策を強化するため、親企業の責任の強化、融資制度の充実、技術的援助の実施等の施策を講ずる必要がある。

構造

労働安全衛生法

目次

第一章 総則(第一条—第五条)

第二章 労働災害防止計画(第六条—第九条)

第三章 安全衛生管理体制(第十条—第十九条の三)

第四章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置(第二十条—第三十六条)

第五章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制

第一節 機械等に関する規制(第三十七条—第五十四条の六)

第二節 危険物及び有害物に関する規制(第五十五条—第五十八条)

第六章 労働者の就業に当たつての措置(第五十九条—第六十三条)

第七章 健康の保持増進のための措置(第六十四条—第七十一条)

第七章の二 快適な職場環境の形成のための措置(第七十一条の二—第七十一条の四)

第八章 免許等(第七十二条—第七十七条)

第九章 事業場の安全又は衛生に関する改善措置等

第一節 特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画(第七十八条—第八十条)

第二節 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント(第八十一条—第八十七条)

第十章 監督等(第八十八条—第百条)

第十一章 雑則(第百一条—第百十五条)

第十二章 罰則(第百十五条の二—第二百二十三条)

附則

関係者の一般的義務の宣言（第1章）

具体的義務の設定（第3章、第4章、第5章、安全衛生教育等の第6章、作業環境測定や健康診断等に関する第7章、法令の周知等に関する第11章）

履行確保方法（第12章、命令等の第10章）

義務規定とともにその履行確保について規定する自己完結的仕組み。

多彩な行政施策の定め（第2章、第5章の製造禁止や許可、検査、検定等、第8章、第9章の安全衛生改善計画の作成指示等、第10章の事前に届け出させた計画の審査等）

特徴

同居の親族のみを使用する事業又は事務所を除き、原則として労働者を使用する全事業について適用。家事使用人、国家公務員等については適用されない。

義務の主な主体は事業者

事業者以外にも、直接の雇用関係の有無にかかわらず労働安全衛生に影響を及ぼす製造者・輸入者・発注者・貸与者・請負人・労働者等も義務主体。宣言的規定（3条、4条）に加え、罰則付きの義務規定、罰則なしの義務規定があり、努力義務規定も活用

労働安全衛生法の定める義務はしばしば厚生労働省令に委任され（27条、36条）そこで詳細に規定され膨大な量に

「厚生労働省令の定めるところにより」という文言が多く省令が義務の実現方法や実効性確保措置の手続的事項に関する詳細な定め。指針も多用。

健康診断関連の制度が充実

メンタルな疾病の防止も視野に

義務の履行確保方法

労働基準監督署および労働基準監督官が担当。

① 都道府県労働基準局および労働基準監督署に産業安全専門官および労働衛生専門官。

② 都道府県労働基準局に労働衛生指導医。

実効性確保措置は、事業所の立入検査により法令違反を発見し、それに対する行政罰を科すことにとどまらない。命令、勧告、要請、指示、指導、援助等、多様な履行確保方法を規定。

労働者の申告および当該労働者への不利益取扱の禁止。

安全委員会・衛生委員会の規定も。

その他

独立行政法人や同業者団体の予防協会も労災防止の役割

1-2 労働災害発生状況

労働災害防止の達成状況

【平成 26 年の労働災害発生状況の概要】(参考文献 11)

1 死亡災害発生状況

労働災害による死亡者数は 1,057 人で、平成 25 年の 1,030 人に比べ 27 人(2.6%)増となった。死亡者数が多い業種は、**建設業**：377 人(前年比 35 人・10.2%増)、**製造業**：180 人(同 21 人・10.4%減)、**陸上貨物運送事業**：132 人(同 25 人・23.4%増)となっている。

2 死傷災害発生状況

労働災害による死傷者数(死亡・休業 4 日以上)は 119,535 人で、平成 25 年の 118,157 人に比べ 1,378 人(1.2%)増となった。

死傷者数が多い業種は、**製造業**：27,452 人(前年比 375 人・1.4%増)、**商業**：17,505 人(同 669 人・4.0%増)、**建設業**：17,184 人(同 5 人・0.03%減)、**陸上貨物運送事業**：14,210 人(前年比 20 人・0.1%増)となっている。

3 重大災害発生状況

一度に 3 人以上が被災する重大災害は 292 件で、平成 25 年の 244 件に比べ 48 件(19.7%)の増加となった。

事業規模別死亡災害発生状況

(参考文献 11)

1～9 人で 364、

10～29 人 351、

30～49 人 133、

50～99 人 102、

100～299 人 80、

300 人以上 27、

総計 1057

EU の国別死亡事故発生率(10 万人当たり)は、

(参考文献 12)

イギリス 0.67

ドイツ 0.90

イタリア 1.29

フランス 2.64

EU 1.30

参考：日本は 0.22(第 12 次労災防止計画)

アメリカは 3.3

平成 26 年建設業一人親方等の元請・下請別災害発生状況(参考文献 11)

元請、下請一人親方等の死亡災害発生状況

元請 22、下請 36、自社 2、不明 4、総計 64

総計 64 人のうち労災保険特別加入者が半数の 32 人

『建設産業における今日的「一人親方」労働に関する調査・研究報告書』(2010年2月)
全国建設労働組合総連合より(参考文献14)

「労働力調査から建設業就業者総数についてしてみると、1997(平成9)年の685万人をピークに、その後減少傾向にある。

一方、「一人親方」が該当すると考えられる「雇無業主」数の動向をしてみると、建設業就業者数が1997年以降減少傾向にあるのに対し、「雇無業主」は1997年以降漸増し、2008年時点では約57万人」

建設業就業者のうち10分の1弱が一人親方であるのに、建設業の労働者の死亡災害377人と比較し、一人親方の死亡災害64人は、無視できない数字。

労働災害のうち死亡災害は、建設業で特に多く、製造業、運送業がそれに次いで多い。

労働災害のうち死亡災害は、30人以下の事業で特に多い。

死亡災害の最も多い建設業において、数次にわたる下請の末端の小規模事業の労働者や一人親方が被災するケースが多い。

1-3 課題

ケーススタディ

(高松地判平20・9・22労働判例993号41頁、高松高判平21・9・15労働判例993号36頁)(参考文献4)

日本道路公団 (請負) Y1会社 (請負) Y2会社 (請負) Y3会社

Y3会社 (派遣) Y4 (派遣) Y5 (雇用) X...被災者

Xは、平成14年10月、Y5に雇用され、とび職人として勤務していた者であり、雇用された当時満17歳であった。Xは、平成14年11月中間高架橋工事場所(地上約8メートル。以下「本件現場」)において、足場上で解体された枠組支保工等の材料の荷下ろし作業(以下「本件作業」)中、地上に転落し、左肘頭骨折、左上腕・前腕・大腿骨転子部骨折、骨盤骨折の傷害を負った(以下「本件事故」)。

Y1会社は、総合建設業を営む会社であり、日本道路公団から中間高架橋工事(以下「本件工事」という)を受注した元請企業である。CはY1会社の現場担当の労働者である。Y2工業は、Y1会社から本件工事を受注した下請企業である。Y3会社は、Y2工業から本件工事を受注した孫請企業である。その代表はHである。Y4は、Y4が雇用する作業員とともに

XをY3会社に派遣した者である。BはY4の従業員である。Y5は、Xをとび職人として雇用し、Y4にXを派遣した者である。

Y1会社は、本件現場近くに本件現場の監督事務所を設置し、その所長としてLをおいた。その上で、安全推進室を置き、同室長であるM、安全推進員のN及びOの3名が、日常的に、本件工事全体の巡視を、1時間に1回程度行っていた。本件事故当日は、Nが出張のため、所長代理のPは、Oに対して巡視を依頼し、さらに、Oに急な用事が入ったため、OはEに同巡視を依頼していた。なお、Y2工業のDも安全推進員として、本件現場に常駐し、Y1会社の上記安全推進員らとともに現場の巡視を行っていた。

Y4らは、平成14年11月20日ころから、型枠支保工の解体作業に従事していた。Bを職長とし、Y4のQ、R、S、T、U工業のV、W企画のA、そしてY5のXの計8名で1班を構成していた。これらの作業員は、いずれも、Y4の支給したヘルメットを着用して作業にあたった。Bら8名は、本件現場においては、派遣先のHの指示に従うものとされていた。

Cは、Lに対し、同月25日、支保工支柱式の解体作業についての作業手順書を手渡した。Lは、条件確認欄に「...手すりの撤去は最後に指示する、安全帯の完全使用...以上厳守...」と加筆した上サインをし、同日、Hにこれを手渡し、Hは末尾にサインをした。

H及びBは、Y1会社に対し、同月28日昼ころ、本件作業の進捗状況について報告を行い、また前記作業手順書に基づいて、翌日の荷下ろし作業についての打ち合わせを行った。この際、手すりの解体は、荷下ろしが全て完了した一番最後に行う旨の報告がなされた。なお、同打ち合わせには、Y1会社側からL、P、E、C、M及びOらが出席していた。

Y1会社は、本件事故当日、朝礼、ツールボックスミーティング、危険予知活動を行った。Y1会社からは、EとCが出席した。朝礼の際、Y1会社の担当者らからBに対し、危険なところで作業するときは安全帯を装着して作業するように指示がなされていた。

Xは、安全帯を装着していたが、これを親綱に固定するなどしていなかった。

Xらは、手すりに一番近い列の荷下ろしを終了し、奥の荷下ろしを開始したが、Bは、奥までクレーンを差入れることができるように手すりを撤去することとし、Hにその旨を申し出た。Hがこれを許可し、Bらは手すりを撤去した。

本件事故当日、Cは、巡視の際、作業手順と異なり手すりが外されているのを発見した。そして、そのような状態であるのに、安全帯を使用しないで高所作業をしている作業員がいることから、作業員らに対し、親綱を設置して安全帯を使用するよう口頭で注意した。Cは、Y4が派遣した作業員らを取りまとめているHに連絡して作業手順を見直させる必要があると考え、Hの携帯電話に電話をかけたが、同人は出なかった。そこで、Cは、橋面に出て、Hを探していたところ、同日午前11時8分ころ、本件事故が発生した。

Y3会社、H、Y5は、本件事故に伴い、労働基準法違反であるとして罰金刑に処せられた。Y1会社の代表者は、不起訴処分となった。

背景(参考文献 4)

人件費を抑えつつ業績をあげて取引を増やし利益を上げようとする企業において労働者の被るプレッシャーが、不注意や過労、持ち場以外の事柄への関心の薄さを引き起こし、事故や病気につながるものが懸念されている。自己の雇用する労働者をそうした危険にさらすことを回避しようとする事業主や、直接雇用にかかるコストを削減しようとする事業主は、しばしばアウトソーシングや派遣労働者(建設業は禁止)の活用という選択肢を選んでいる。

激しい競争に晒されている企業が、自企業と下請企業、あるいは下請企業同士、派遣会社同士を競わせたり、取引を一つでも勝ち取りたい企業が雇い入れた労働者に無理な労働を強いたり、一人一人の労働者が過労や注意力散漫に陥る危険は至る所に存在する。事実、関係請負人の災害発生率は元方事業者より高くなっている。

すなわち熟練工の時代から、誰でもができる細分化した作業を非熟練工 - しばしば非正規労働者や下請会社等の労働者 - に行わせるという時代に変化したことが、熟練工の間では起こりえない事故の発生につながる。

このような背景を踏まえて、実際の災害事例に目を向けると、一つの職場に複数の企業の労働者が混在するようになったことや、派遣されてくる労働者が相当数存在するようになったことが、安全衛生管理を複雑で困難にしていることが明らか。

対策(参考文献 4)

労働安全衛生法

建設業に関するものとして、 統括安全衛生責任者の選任の義務づけ、 元方安全衛生管理者の選任の義務づけ、 店社安全衛生管理者の選任の義務づけ、 安全衛生責任者の選任の義務づけ、 爆発等の際に労働者の救護に関する措置がとられる場合の労災発生防止のための機械等の備え付け等および技術的事項を管理する者の選任の義務づけ、 元方事業者に対する、機械等の転倒のおそれのある場所等において関係請負人の労働者に作業をさせる際の危険防止措置に関する技術上の指導等の義務づけ、 特定元方事業者に対する、関係請負人の労働者等が同一の場所で作業をする際の協議組織の設置・運営、作業間の連絡・調整、作業場所の巡視、関係請負人の安全衛生教育の指導・援助等、 建築業等の注文者で、建設物等を、当該仕事を行う場所においてその請負人の労働者に使用させる者に対する、当該建設物等について労働災害を防止するために必要な措置の義務づけ、 建設業に属する事業の仕事を行う二以上の事業者の労働者が一の場所において特定作業を行う場合において、特定作業に係る仕事を自ら行う発注者又は当該仕事の全部を請け負った者で、当該場所において当該仕事の一部を請け負わせているものに対する、当該場所において特定作業に従事するすべての労働者の労働災害防止に必要な措置を講じることの義務づけが注目される。

製造業については、元方事業者に対する、関係請負人およびその労働者が法律等に違反しないために必要な指導の義務づけ、製造業その他の元方事業者に対する、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害の防止のための、作業間の連絡・調整措置等の義務づけと、そのような労働災害を防止するための、発注者に対する、請負人で仕事を自ら行う事業者である者のうちから協議組織の設置運営、作業間の連絡調整、作業場所の巡視、安全衛生教育の指導・援助、仕事の工程に関する計画等の措置を講ずべき者の指名の義務づけ、化学物質、化学物質を含有する製剤等を製造し又は取扱う設備に関する作業の注文者に対する、請負人の労働者の労災防止のために必要な措置の義務づけが注目される。

指針等

第一に、「建設業における総合的労働災害防止対策の推進について」は、安全衛生管理の実施主体別実施事項につき、元方事業者の工事現場で実施すべき事項として、過重の重層請負の改善、請負契約における労災防止対策の実施者及びその経費の負担者の明確化、安全な施工方法の採用、関係請負人の法令違反を防止するための指導及び指示、関係請負人が現場に持ち込む機械設備の安全化への指導及び有資格者の把握、現場作業員に対する安全衛生意識高揚のための諸施策の実施等をあげている。

また元方事業者の店社(本支店、営業所)で実施すべき事項として、工事現場の安全衛生管理組織の整備の促進、施工計画時の事前審査体制の確立、工事現場の危険性又は有害性等の調査等の実施事項の決定支援、店社安全衛生管理者等による安全衛生パトロールの実施等、工所用機械設備の点検基準等の整備、設計技術者、現場管理者等に対する安全衛生教育の企画、実施及び関係請負人の行う安全衛生教育に対する指導、援助、関係請負人、現場管理者等に対する安全衛生意識高揚のための諸施策の実施、下請協力会の活動に対する指導援助、各種安全衛生情報の提供等をあげている。

第二に、「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について」は、元方事業者に対し、総合的な安全衛生管理を確立するため、体制の確立及び計画的な実施、作業間の連絡調整の実施(法第30条の2第1項参照)、関係請負人との協議を行う場の設置及び運営、作業場所の巡視、関係請負人が実施する安全衛生教育に対する指導援助、元方事業者による関係請負人の把握等、機械等を使用させて作業を行わせる場合の危害防止措置がとられていることの確認や定期自主検査等を関係請負人に確実に実施させその結果や特殊健康診断の結果等により必要があれば関係請負人に改善措置を講じさせるか自ら関係請負人との協議の上これを講じる等の措置、危険性及び有害性等の情報の提供(法第31条の2参照)、作業環境管理等の措置を講じるべきとしている。

第三に、「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」は、派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点事項として、派遣元事業者が実施すべき重点事項([1]派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立、[2]安全衛生教育の実施等、[3]就業制限、[4]健康診断の実施及びその結果に基づく事後措置、[5]長時間にわたる労働に関する面接指導等、[6]心

理的な負担の程度を把握するための検査等、[7]派遣労働者が労働災害に被災した場合の対応、派遣先事業者が実施すべき重点事項([1]派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立、[2]危険又は健康障害を防止するための措置の適切な実施、[3]危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置の実施、[4]安全衛生教育の実施等、[5]安全な作業の確保、[6]特殊健康診断の実施及びその結果に基づく事後措置、[7] ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析[8] 健康に関する情報に基づく派遣労働者に対する不利益な取扱いの禁止、[9]派遣労働者が労働災害に被災した場合の対応、派遣元事業者と派遣先事業者との連携([1]安全衛生教育に関する協力や配慮 = ア派遣元事業者に対する情報提供等、イ雇入れ時等の安全衛生教育の委託の申入れへの対応、ウ派遣先事業者が実施した作業内容変更時の安全衛生教育に係る報告、[2]危険有害業務に係る適正な労働者派遣、[3]一般健康診断に関する協力や配慮、[4] 長時間にわたる労働に関する面接指導に関する協力や配慮、[5]派遣元事業場における再発防止対策に関する協力、[6]派遣元事業者と派遣先事業者との連絡調整)をあげている。

労働災害防止のための取組(参考文献 11)

平成 26 年下半年期以降の労働災害の減少傾向を維持し、更なる労働災害の防止を図るため、各種の対策を実施している。

1 「STOP! 転倒災害プロジェクト 2015」

事故の型別に見て最も死傷者数が多い転倒災害の減少を図るための対策として、今年 1 月から、災害防止のための周知啓発などに取り組み、さらに、6 月の重点取組期間に、事業場に対して安全委員会などにおける転倒災害防止対策の検討やチェックリストを活用した職場巡視、点検の実施などの指導を行っていく。

2 交通労働災害の減少に向けた対策

陸上貨物運送事業を始め、業種を問わず発生している交通労働災害の防止のため、平成 27 年度、春の交通安全週間や全国安全週間(準備月間)において、警察機関と連携して「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく安全対策などの周知を行うなど、交通労働災害防止対策を図っていく。

3 全国安全週間(準備月間(6月1日~30日))

「危険見つけてみんなで改善 意識高めて安全職場」をスローガンとして、厚生労働省、都道府県労働局から事業場に対して、積極的な労働災害防止活動の実施を働きかけるなどさまざまな取組を展開していく。

小括

一つの職場に多様な労働者・一人親方が混在することによる労働災害への対応。特に小規模事業の労働者につきいかにして安全を確保するか。 2へ
一人親方は労働安全衛生法が保護の対象とする労働者に含まれていない。
3へ

その他の点として

労働者の中に高齢者・障がい者が増加することへの対応
過労死・メンタルヘルスとの関係では労働時間削減が重要。ストレスチェックの影響の分析に注目。

厚生労働科研究費平成 24 年度報告書「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」(参考文献 18)

アメリカ

長谷川珠子「メンタルヘルスの不調者がいないかどうかを調査することが差別に該当するおそれがある。同時に、精神障害者が望まない対応を使用者が行った場合には、それが労働者の健康のために行われたものであったとしても、差別に該当するおそれが生じる。」

林弘子「アメリカ労働安全衛生法が...全条項が、基本的に職場における身体的なリスクを射程としており、メンタルヘルスへの適用は予定されていない。...日本でいう一般健診の定めはなく...産業医の千人を義務付ける規定もない。」

フランス

笠木映里・鈴木俊晴「2002 年以降労働法典に初めて、身体的健康に加えて精神的健康の概念が導入され...その後...『モラル・ハラスメント』概念の拡張やこの問題への議論の集中を反省すると共に、個人のレベルではなく集団的なレベルでこの問題を扱い、労使交渉を軸とした早期の予防を行うことへと議論の方向を転換しようとする動きが見られる。」

ドイツ

水島郁子「疾病労働者に対する保障が充実しており...自己負担額も非常に低額であるので...疾病労働者は安心して欠勤して療養に専念することができる。...労働者の精神疾患は基本的に私傷病であると理解されている。」

イギリス

三柴丈典「公権力の介入する作業関連ストレス対策...基本的に既存のリスク管理手法を応用するものだが、評価ツールとして、職務上の要求、裁量、支援を要素とする職務の内容と、職務上の人間関係、役割、変化を要素とする職務の背景を対象かつ指標とするストレス評価モデルを採用している。...個々の要素について理想的な条件を掲げ、それと実際の職場との乖離を自発的にチェックさせ、あるべき方向に誘導する方式が採られている。...行政の権威を無条件に信頼する国民はむしろ少なく...。」

2 . 小規模事業場に属する労働者の健康確保の在り方

労働者健康福祉機構(参考文献 16)

労災病院、吉備高原医療リハビリテーションセンター、総合せき損センター、産業保健総合支援センター、労災リハビリテーション作業所などの運営
産業医、産業看護職、衛生管理者等の産業保健関係者を支援するとともに、事業主等に対し職場の健康管理への啓発を行うことを目的として、全国 47 の都道府県に産業保健総合支援センターを設置。(参考文献 17)

業務

1. 窓口相談・実施相談
産業保健に関する様々な問題について、専門スタッフが実地又は、センターの窓口（予約）、電話、電子メール等で相談に応じ、解決方法を助言しています。
2. 研修
産業保健関係者を対象として、産業保健に関する専門的かつ実践的な研修を実施しています。また、他の団体が実施する研修について、講師の紹介等の支援を行っています。
3. 情報の提供
メールマガジン、ホームページ等による情報提供を行っています。また、産業保健に関する図書・教材の閲覧等を行っています。
4. 広報・啓発
事業主、労務管理担当者等を対象として、職場の健康問題に関するセミナーを実施しています。
5. 調査研究
地域の産業保健活動に役立つ調査研究を実施し、成果を公表・活用しています。
6. 地域窓口（地域産業保健センター）の運営
小規模事業場の支援を行っています。

平成 26 年度産業保健活動総合支援事業アウトカム調査報告書(参考文献 13)

産業保健総合支援センター及び地域産業保健センター利用者 **8,879 人**

4,610 人から回答を得た（回収率 51.92%）。人事労務担当者の割合が最も高く 25.2%であった。次いで、「管理職（人事労務担当者以外）」が 14.8%、「労働者」が 11.8%、「衛生管理者（推進者）」が 10.8%であった。また、「専属産業医」「嘱託産業医」「医師（産業医以外）」を合わせた「医師」の割合は 8.9%。労働組合がない。

○回答者の所属又は支援している事業場の規模は、「10～29 人」の割合が最も高く 24.2%であった。次いで、「30～49 人」が 18.5%、「100～299 人」が 15.9%であった。小規模事業場の「1～49 人」までの規模で全体の約 5 割を、中小規模事業場の「1～299 人」まで

の規模で約7割5分を占めており、事業の対象とする中小規模事業場が中心に活用していることが窺える。なお、平成21年経済センサス・基礎調査における従業者規模別事業所数の割合と比べてみると、平成21年経済センサス・基礎調査では、「1～9人」が全体の約8割を占めている中、その割合が低い。

○事業場の産業保健活動の取組状況について

平成25年度当初(平成25年4月頃)平成25年度当初に事業場が取り組んでいた産業保健活動のうち、最も割合が高かったのは、「定期健康診断の実施」で89.8%であった。次いで、「健診後の事後措置(保健指導等を含む)」が74.7%、「熱中症予防対策」が63.0%、「労働者への衛生教育・健康教育の実施」が60.3%、「職場巡視の実施」が59.7%であった。一方、取り組んでいなかった産業保健活動のうち、最も割合が高かったのは、「がん等の職場復帰支援」で59.3%であった。次いで、「腰痛予防対策」が50.2%、「化学物質による健康障害防止対策」が46.9%、「労働衛生・健康管理のリスクアセスメント、OSHMS」が45.3%であった。

なお、平成24年厚生労働省調査によれば10人以上を雇用する民間事業者の健康診断実施率は91.9%、メンタルヘルス対策実施率は47.2%。

○センターを利用した目的(疑問や課題等があった内容)は、「健康管理全般への対応」の割合が最も高く50.7%であった。次いで、「職場におけるメンタルヘルス対策」が43.0%と、これら2つの項目が他の項目と比べて高く、以下、「健康保持増進(職場のメンタルヘルスを除く)」が21.2%、「労働衛生管理体制の構築」が17.6%であった。

立入検査の強化のため監督官増員の必要

日本全体の労働基準監督官の数は3198人とされている。(参考文献10)

監督数 平成24年労基法違反等監督実績 合計17万3520件 申告によるものは25418件
再監督は1380件 送検は1133件

2010年の千葉県柏労基署長へのインタビュー(参考文献3)では、職員19名と相談員等17名に対し、管内の労働者数は31万4千人、事業場数は2万6千社(工事現場を除く)、労働災害件数は900件前後。

監督官数の国際比較(参考文献12)

アメリカ

管区事務所やその傘下の地区事務所を含めて労働安全衛生局の安全衛生コンプライアンス監督官は2200人

監督数 2013年度労働安全衛生局監督実績 合計3万9228件 申告によるものは9505件

なお労働者数は約1億3千万人。職場は800万箇所。

イギリス

安全衛生庁 The Health and Safety Executive (事務所・店舗・ホテル等を管轄する地方自

治体とともに工場・農場・建設現場を担当する組織として安全衛生法令の施行の責任を負う)の2015年3月31日現在の職員数は2575人

違反通告書の発行が2014年度は12430件(安全衛生庁が9466件で地方自治体は2984件)。

起訴件数は724件ありそのうち682件は有罪判決。

なお労働者数は2013年に2533万5千人

ドイツ

ドイツ法定災害保険及びその傘下の同業者労災保険組合の予防部門の要員は2013年に合計4944人。

企業・教育機関における監督件数は147万6179件。指摘された法違反の数は192万4992個。

なお労働者数は2013年に3592万人

ILOにおける議論(参考文献6)

チェックリスト、ISOのサプライチェーンマネジメントは中小企業の安全衛生促進に役立った。オンラインでリスクアセスメントできるようにしたのも効果的。ソーシャルメディアによる啓蒙キャンペーン

3. 自営型テレワーカーなど、「労働者」でない者の健康確保の在り方

典型的なクラウドワーカー(クラウドソーシングで働く人)は、労働者ではなく独立した自営業者として働くことを選び、報酬額も自分の言い値で決まり、どれだけの仕事を引き受けるかも自分で決定し、仕事の完成に至るプロセスについても指示を受けず自分で決定している。(このようなクラウドワーカーとは異なり、使用者と労働契約関係にある労働者であるクラウドワーカーについては労働法による保護が行われる。)

保護の必要性の有無

クラウドソーシングへの海外の対応(参考文献7・8・9)

アメリカ 請負か雇用かの伝統的な考え方で整理すると、一部は労働者でそれ以外は請負。

EU 模索が始まって進行中。

日本において、典型的なクラウドワーカーを労働法に取り込むことにより安全衛生保護を図るためのハードル

1. 国境を越えたクラウドソーシングには国内法は対処が難しい。
2. 典型的なクラウドワーカーは、労働者という定義からはずれる。報酬額、仕事の引き受け、仕事の完成に至るプロセスを自分で決定。また、報酬は通貨でなくポイントの形をとることも。

3. 家内労働法は IT の発達を予想せずに作られており、クラウドソーシングは物ではなく「財・サービス」やアイデア等を提供。報酬は通貨でなくポイントの形をとることも。
4. クラウドワーカーの安全衛生につき措置を講じるべき（義務を負うべき）主体が不明確。

例えば過労死・過労自殺したケースを例にとると、仕事を依頼する会社にとって一回的な依頼である可能性がありその場合それまでに又はそれ以降に蓄積した疲労については無関係であるし、クラウドワーカーがどれくらいの時間どのような環境で働いているか、また数人のチームで働いているのか等の情報も無い。それと比較して、サイトの管理者は受注数・頻度・重畳等の情報が比較的多くあると考えられ、取締対象としてよりふさわしいと言えるかもしれないが、クラウドワーカーの住所も顔も知らず、どのような環境で働いているか、数人でチームを組んでいるか等の具体的な内部的事情は把握していない。

5. クラウドワーカーの安全と健康を確保する効果的手法が不明確。
サイト運営者に行政への届出等をさせ、クラウドワーカーに健康確保情報を伝達する義務を課す等すべきか。
家内労働法と同様、労働安全衛生法規に準じた対策を部分的にとらせるよりほかないのではないか。
家内労働法の規定は就業時間については努力義務であり、都道府県労働局長が審議会の意見を聞いて勧告できるに過ぎない。それに対し、委託に係る業務に関し、機械、器具その他の設備または原材料その他の物品を家内労働者に譲渡し、貸与し、または提供するとき、これらによる危害を防止するため必要な措置を講じることが義務付けており、講じない場合に都道府県労働局長または労働基準監督署長が全部又は一部使用停止その他の必要な措置を執ることを命ずることができるとしている。
6. サイト管理者が、発注者のうち苛酷な労働を強いた前例があるところや、注文が過密過ぎるところに、何らかの表示をする等して警告を与える等も選択肢か。（参考文献 19）

家内労働法

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、工賃の最低額、安全及び衛生その他家内労働者に関する必要な事項を定めて、家内労働者の労働条件の向上を図り、もつて家内労働者の生活の安定に資することを目的とする。

2 この法律で定める家内労働者の労働条件の基準は最低のものであるから、委託者及び家内労働者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

(定義)

第二条 この法律で「委託」とは、次に掲げる行為をいう。

一 他人に物品を提供して、その物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品の製造又はその物品の加工、改造、修理、浄洗、選別、包装若しくは解体(以下「加工等」という。)を委託すること。

二 他人に物品を売り渡して、その者がその物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品を製造した場合又はその物品の加工等をした場合にその製造又は加工等に係る物品を買い受けることを約すること。

2 この法律で「家内労働者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であつて厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品(物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。)について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であつて、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものをいう。

3 この法律で「委託者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他前項の厚生労働省令で定める者であつて、その業務の目的物たる物品(物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。)について家内労働者に委託をするものをいう。

4 この法律で「補助者」とは、家内労働者の同居の親族であつて、当該家内労働者の従事する業務を補助する者をいう。

5 この法律で「工賃」とは、次に掲げるものをいう。

一 第一項第一号に掲げる行為に係る委託をする場合において物品の製造又は加工等の対償として委託者が家内労働者に支払うもの

二 第一項第二号に掲げる行為に係る委託をする場合において同号の物品の買受けについて委託者が家内労働者に支払うものの価額と同号の物品の売渡しについて家内労働者が委託者に支払うものの価額との差額

6 この法律で「労働者」とは、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第九条に規定する労働者(同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除

く。)をいう。

(就業時間)

第四条 委託者又は家内労働者は、当該家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の実働時間をこえて当該家内労働者及び補助者が業務に従事することとなるような委託をし、又は委託を受けないように努めなければならない。

2 都道府県労働局長は、必要があると認めるときは、都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会の意見を聴いて、一定の地域内において一定の業務に従事する家内労働者及びこれに委託をする委託者に対して、厚生労働省令で定めるところにより、当該家内労働者及び補助者が業務に従事する時間の適正化を図るために必要な措置をとることを勧告することができる。

(安全及び衛生に関する措置)

第十七条 委託者は、委託に係る業務に関し、機械、器具その他の設備又は原材料その他の物品を家内労働者に譲渡し、貸与し、又は提供するときは、これらによる危害を防止するため、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならない。

2 家内労働者は、機械、器具その他の設備若しくは原材料その他の物品又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するため、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講じなければならない。

3 補助者は、前項に規定する危害を防止するため、厚生労働省令で定める事項を守らなければならない。

(安全及び衛生に関する行政措置)

第十八条 都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、委託者又は家内労働者が前条第一項又は第二項の措置を講じない場合には、委託者又は家内労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、委託をし、若しくは委託を受けることを禁止し、又は機械、器具その他の設備若しくは原材料その他の物品の全部若しくは一部の使用の停止その他必要な措置を執ることを命ずることができる。

本発表で引用したHPは2016年1月15日にアクセスしたものである。なお、国際比較については、各作成者が前もって指摘しているとおり、国により労働災害の概念や行政監督の仕組みが異なるため、単純な比較が困難であることに注意が必要である。

参考文献

- 1) 拙稿「改正労働安全衛生法の考察」季刊労働法 246号(2014年)2-12頁
- 2) 拙稿「精神的不調に陥っているとみられる労働者に対する使用者の対応」日本労働研究雑誌 635号(2013年)59-69頁
- 3) 拙稿「労働基準監督署は何をするところか」日本労働研究雑誌 597号(2010年)42-47頁
- 4) 拙稿「労働安全衛生の現状と課題」季刊労働法 233号(2011年)2-15頁
- 5) 拙稿「労働安全衛生法規の法的性質(1) 労働安全衛生法の労働関係上の効力」法協 112巻2号(1995年)58頁
- 6) “Expanding the outreach and impact of occupational safety and health standards in micro and small enterprise” Concept note for the Informal Meeting of Ministers of Labour and Social Affairs hosted by the Latvian EU Presidency during the 104th Session of the International Labour Conference, Geneva, 10 June 2015
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_375598.
- 7) Eurofound, New forms of employment Crowd employment, UK
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/crowd-employment>
- 8) Eurofound, New forms of employment Crowd employment, Germany
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/crowd-employment>
- 9) European Agency for Safety and Health at Work, “A review on the Future of Work: Online Labour Exchanges, or Crowd Sourcing: Implications for Occupational Safety and Health”
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/future-work-crowdsourcing>
- 10) 平成 25 年 8 月 8 日厚生労働省プレスリリース
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000029138.pdf>
- 11) 厚生労働省職場の安全サイト
<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/anst00.htm>
- 12) 中央労働災害防止協会
http://www.jisha.or.jp/international/topics/201512_01.html
- 13) 平成 26 年度産業保健活動総合支援事業アウトカム調査報告書
http://www.rofuku.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/eap/download/H26sanpo_outcomehokoku.pdf

- 14) 全国建設労働組合総連合『建設産業における今日的「一人親方」労働に関する調査・研究報告書』(2010年2月)
<http://www.zenkensoren.org/news/12kakusyu/pdf/hitorioyakata-tyousa2010.2.pdf>
- 15) 拙稿「労働安全衛生法の課題」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 7 健康・安全と家庭生活』(2000年、有斐閣)2-6頁
- 16) 労働者健康福祉機構 HP <http://www.rofuku.go.jp/>
- 17) 産業保健総合支援センターHP
<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>
- 18) 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 24 年度報告書「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」(主任研究者三柴丈典)
- 19) 西園厚徳「法律社会制度の観点から捉えるオンデマンド労働の現状分析 - Uber、Airbus、クラウドソーシングを事例に」未掲載