

特集／建設アスベスト最高裁判決踏まえた対応

物・場所の危険性に着目した規制 労働者以外に保護対象を拡大

2023年4月1日施行の安衛則等11省令改正 2

ILO「労働安全衛生法令策定のためのサポートキット」

労働安全衛生法が適用されるのは誰か? 12

デジタルプラットフォーム労働における労働安全衛生：
規制、政策、行動及びイニシアティブからの教訓 17

2021年度新型コロナ労災前年度の4倍 24

ILO「暴力・ハラスメントのない安全で健康的な労働環境」

暴力・ハラスメント防止のためのOSH-MSの強化 29

カナダ：ハラスメントのリスクアセスメントツール 35

韓国：顧客の暴言等による健康障害予防措置 43

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き

EPAがアメリカにおけるアスベスト禁止を提案ほか 45

英：非居住用建物の除去に40年の期限設定勧告 51

イタリアの裁判所がスイス人実業家に実刑判決 53

各地の便り/世界から

神奈川●コロナ労災認めない病院と団体交渉 55

神奈川●ベトナム人技能実習生の職業病認定 55

愛知●肺気腫診断からじん肺管理区分決定へ 57

神奈川●大樹生命でセクハラ労災で損賠提訴 59

中国●製造元工場でのアゾ染料による膀胱がん 60

ILO●総会で労働安全衛生基本的原則・権利に 61

韓国●胎児の先天性健康損傷も労災に、ほか 62

物・場所の危険性に着目した規制 労働者以外に保護対象を拡大

2023年4月1日施行の安衛則等11省令改正

労働政策審議会安全衛生分科会では、2021年10月11日の第140回から12月22日の第143回まで、「建設アスベスト訴訟に関する最高裁判決等を踏まえた対応」について検討 (https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126972.html)。同年12月24日に労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案概要が示されて、2022年1月22日までパブリックコメント手続を実施 (<https://publiccomment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCM1040&id=495210340&Mode=1>、結果公表は2022年4月15日)。2022年1月31日の第145回安全衛生分科会で省令案概要は妥当と答申され、同年4月15日に厚生労働省令第82号として改正省令が公布された。同時に、公布通達-基発0415第1号「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令」も示されている。

改正省令の施行期日は、令和5(2023)年4月1日である。

最高裁判決踏まえた対応

「改正の趣旨」について、公布通達は以下のよう

に説明している(以下、下線及び[]書きは編集部により、「」書きは、とくに断りのない限り公布通達の記述である。「省令ごとの特記事項」以外の公布通達の内容は、ほほすべて紹介している)。

「石綿にばく露した労働者等が石綿肺、肺がん、中皮腫等の健康被害を被ったのは、国が規制権限を適切に行使しなかったためとして、建設業の元労働者等やその遺族等が国を相手取って国家賠償請求訴訟を提起した『建設アスベスト訴訟』の最高裁判決が令和3[2021]年5月17日に出された。

同判決においては、以下①及び②に示すとおり、これらの点について、国が規制権限を行使しなかったことは、著しく合理性を欠き、国家賠償法第1条第1項の適用上違法とされた。

① 揭示義務規定(法第22条に係る特定化学物質障害予防規則(特化則)第38条の3の規定)は、特別管理物質を取り扱う作業場という場所の危険性に着目した規制であり、その場所において危険にさらされる者が労働者に限られないこと等を考慮すると、特別管理物質を取り扱う作業場における揭示を義務付けることにより、その場所で作業する者であって労働者に該当しない者も保

護する趣旨のものとして解するのが相当である。

- ② 省令を制定して、事業者に対し、石綿含有建材を使う建設現場における警告表示（掲示）の内容として、石綿により引き起こされる石綿関連疾患の具体的内容及び症状等、並びに防じんマスクを着用する必要があることについて、より具体的に記載することを義務付けるべきであった。[最高裁判決はここで、「物の危険性に着目した規制であり、その物を取り扱うことにより危険にさらされる者が労働者に限られないこと等を考慮すると、所定事項の表示を義務付けることにより、その物を取り扱う者であって労働者に該当しない者も保護する趣旨のものとして解するのが相当である」と判示している。]

このため、本省令改正においては、①等を踏まえ、労働者と同じ場所で働く労働者以外の一人親方等に対しても、労働者と同等の保護措置を図るとともに、②を踏まえ、有害性の警告表示の内容の適正化を図る観点から、労働安全衛生法（法）第27条に基づく法第22条に係る労働安全衛生規則（安衛則）、有機溶剤中毒予防規則（有機則）、鉛中毒予防規則（鉛則）、四アルキル鉛中毒予防規則（四アルキル鉛則）、特化則、高気圧作業安全衛生規則（高圧則）、電離放射線障害防止規則（電離則）、酸素欠乏症等防止規則（酸欠則）、粉じん障害防止規則（粉じん則）、石綿障害予防規則（石綿則）及び東日本大震災により生じた放射線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（除染則）（以下「11省令」と総称）の規定を改正するものである。

なお、同判決においては、現行の法第22条の解釈として、その保護対象は労働者以外にも及ぶとされたことから、一人親方等に係る保護措置については、法改正を必要とするものではなく、同条に係る省令の規定を改正することとしたものである。」

今回は法第22条関係のみの改正

続けて「改正の要点」として、以下のように言う。

「法第22条に規定する健康障害を防止するため、11省令を改正し、当該健康障害に係る業務又

は作業を行う事業者に対して、

- ・当該業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対しても労働者と同等の保護措置を講ずる義務を課す
- ・当該業務又は作業を行う場所において、他の作業に従事する一人親方等の労働者以外の者に対しても労働者と同等の保護措置を講ずる義務を課す

こととし、具体的には次の(1)から(5)までのとおりとしたこと。」

- (1) 健康障害防止のための設備等の稼働等に係る規定の改正
- (2) 作業実施上の健康障害防止（作業方法、保護具使用等）に係る規定の改正
- (3) 場所に関わる健康障害防止（立入禁止、退避等）に係る規定の改正
- (4) 有害物の有害性等を周知させるための掲示に係る規定の改正
- (5) 労働者以外の者による立入禁止等の遵守義務に係る規定の整備

法第22条関係以外は別途検討

法第22条は、以下のように定めている。

「事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 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
- 二 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害
- 三 計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- 四 排気、排液又は残さい物による健康障害

この第22条の「健康障害」に加えて、第20条の「危険」、第21条の「作業方法」、第23条の「作業場」、第24条の「作業行動」、第25条の「退避」、第25条の2の「救護」を合わせて、労働者の危険又は健康障害を防止するために「事業者の講ずべき措置」の対象範囲が規定され、第27条で「第20条から第25条の2の規定により事業者が講ずべき措置は、厚生労働省令で定める」という省令への委

任が規定されているという構造である。

これらの規定は不十分であり、例えば、長時間労働等による脳・心臓疾患や心理的負荷による精神障害、ストレスや暴力・ハラスメント等を防止することを含め、労働者の危険又は健康障害につながる労働に関連したあらゆる側面が対象になることを明確にする必要性を、本誌は指摘してきた。

いずれにせよ、今回の省令改正は、法第27条に基づく第22条の健康障害防止措置に係る11省令の関係規定の改正に限定されたものである。

パブリックコメントに対する回答のなかで厚生労働省は、「建設アスベスト訴訟の最高裁判決では、法第22条は、現行の規定において、労働者と同じ場所で働く労働者以外の者も保護する趣旨との判断がなされたことから、同条に基づく省令の規定を改正することとした。法第22条以外の規定については、別途検討の場を設け、改正の可否を含めて検討する予定」としている。

拡大された保護対象と義務関係

労働安全衛生法の適用範囲を労働者以外の者にも拡大することは、世界共通の課題である。国際労働機関（ILO）が2022年1月13日に「労働安全衛生法令策定のためのサポートキット」を公表しており、「02-3. 労働安全衛生法が適用される者は誰か？」という問題も取り上げている。参考のために、12頁に翻訳して紹介した。ちなみに最近では、プラットフォーム労働者に対するプラットフォーム企業の責任を確立するための努力が、世界規模で積み重ねられているところである。

まず、今回の省令改正における拡大された保護対象と義務関係をみておこう。

○「請負人」と「その場所で作業に従事する者」

「改正省令により、事業者は、特定の危険有害業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対する配慮義務や周知義務が新たに課されることとなるが、これらの義務は、事業者が請負契約を締結している相手方に対する義務であること。従って、危険有害作業を重層請

負により行う場合の義務については、例えば三次下請事業者までが当該業務又は作業に従事する場合においては、元請事業者から請け負って実施する一次下請事業者は二次下請事業者に対する義務を負い（三次下請業者に対する義務は生じない。）、二次下請事業者は三次下請事業者に対する義務を負うものであること。

また、改正省令により、事業者は、特定の危険有害業務又は作業を行う場所について、請負関係の有無に関わらず、労働者以外の者も含めて周知、立入禁止等の義務が新たに課されるが、これらの義務は、当該業務又は作業を行う全ての事業者が義務を負うものであること。」

○「請負人」について

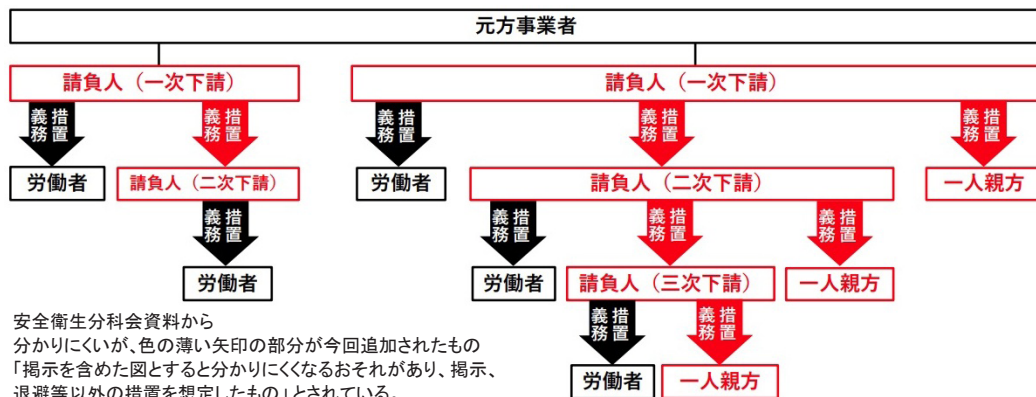
「請負人」には、「建設業のいわゆる『一人親方』も含む」「労働者を使用しない個人事業者も含まれる」。

「改正省令により、事業者は、特定の危険有害業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対する配慮義務や周知義務が新たに課されるが、当該請け負わせた業務又は作業において、一時的に又は一定の日等について、労働者が当該業務又は作業に従事せず、請負人のみが従事する場合であっても、これらの義務は適用される」。

なお、「改正省令により、事業者は、特定の危険有害業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対する配慮義務や周知義務が新たに課されるが、事業者が当該業務又は作業の全部を請負人に請け負わせるときは、当該事業者は法第22条の適用対象とはならない（当該業務又は作業の発注者という立場になる）ことから、改正省令により新たに課される義務の対象とならない」。

○「その場所で作業に従事する者」について

「改正省令により、事業者は、特定の危険有害業務又は作業を行う場所について、請負関係の有無に関わらず、労働者以外の者も含めて周知、立入禁止等の義務が新たに課されるが、これらの義



務が及ぶ場所の範囲は、当該業務又は作業が行われている一定の区切られた範囲（当該危険有害業務又は作業の影響が直接的に及ぶと考えられる合理的な範囲）である。「当該範囲は、今回の改正により、これまで労働者に対する義務が生じていた範囲と、異なるものとなるものではない」。

後述の改正内容(3)「場所に関わる健康障害防止(立入禁止、退避等)に係る規定の改正」の「措置義務の対象に含まれる者の範囲」については、「作業の内容如何に関わらず、その場所で何らかの作業(危険有害な作業に限らず、現場監督、記録のための写真撮影、荷物の搬入等も含まれる。)に従事する者をいい、次に掲げる者が含まれること」と示されている。

- ① 当該場所で何らかの作業に従事する他社の社長や労働者
- ② 当該場所で何らかの作業に従事する一人親方
- ③ 当該場所で何らかの作業に従事する一人親方の家族従事者
- ④ 当該場所に荷物等を搬入する者

この場合(改正内容(3))の「事業者の義務の範囲」については、「改正省令により設けられた事業者による周知は、周知の内容を請負人等が理解したことの確認までを求めるものではないが、確実に必要な措置が伝わるように分かりやすく周知することが重要であること。その上で、請負人等が自らの判断で保護具を使用しない等、必要な措置を実施しなかった場合において、その実施しなかったこ

とについての責任を当該事業者を求めるものではないこと」とされている。

また、この場合(改正内容(3))及び改正内容(4)「有害物の有害性等を周知させるための掲示に係る規定の改正」については、「危険有害業務又は作業を複数の事業者が共同で行っている場合等、同一場所についてこれらの義務が複数の事業者にかかっているときは、立入り等の禁止の表示や掲示を事業者ごとに複数行う必要はなく、当該複数の事業者が共同で表示や掲示を行っても差し支えないこと」ともされている。

○ 家族従事者に対する措置

安全衛生分科会で最後まで議論になった「家族従事者」については、「法第2条第2号の規定により、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は労働者には含まないこととされているため、家族従事者は法の直接的な措置対象とはなっていないが、個人事業者がこれらの者の安全衛生の確保を図ることは重要である。

改正省令により、事業者の行う業務又は作業の一部を請け負う個人事業者も労働者と同等の保護措置の対象となり、安全衛生の確保に必要な配慮や情報の周知等を受けることができることとなることから、個人事業者は、これらの措置の活用等により、自らが使用する家族従事者に対して、事業者が労働者に対して行う措置と同等の措置を行うことが重要である」とされている。

安全衛生分科会では、これを「一人親方が同居

の親族のみを使用して作業を行う場合を想定」し、「一人親方が家族就業者に対して適切に措置を講じる必要がある旨を通達で示すとともに、パンフレット等で分かりやすく周知する」としていた。

○元方事業者の講ずべき措置

「改正省令は、法第27条に基づき法第22条に係る事業者の講ずべき措置を定めたものであり、元方事業者に係る措置義務等は新設されていない。

しかしながら、法第29条第1項においては、関係請負人が法やそれに基づく命令（改正省令により改正された11省令を含む。）の規定に違反していると認めるときは、必要な指示を行わなければならないとされており、改正省令により義務付けられた措置を関係請負人が行っていない場合には、当該指示の対象となるものである。「おって、個人事業者は、法第29条第2項の『関係請負人の労働者』には該当しない」。

○特別教育に係る配慮

「事業者は、労働者を従事させるときに特別教育を行うことが義務付けられている業務（安衛則第36条第20号の2から第29号まで及び第34号から第38号までに掲げる業務）の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対し、労働者に対して特別教育を実施する場合に併せて当該請負人やその労働者等にも受講の機会を提供する、特別教育実施機関を紹介する等の配慮を行うことが望ましい」。

○作業主任者の職務の範囲

「労働安全衛生法施行令第6条第1号、第5号、第5号の2及び第18号から第23号までの作業に係る作業主任者は、作業に従事する労働者を指揮等する者であることから、事業者が当該作業の一部を請負人に請け負わせる場合における当該請負人に対する措置は、作業主任者の職務には含まれていない」。

以下、改正内容(1)～(5)の詳しい内容を見たい(関係省令名のみで条項は特定せず)。

(1)健康障害防止のための設備等の稼働等に係る規定の改正

○改正の趣旨

「事業者は、特定の危険有害業務又は作業を行うときは、局所排気装置、プッシュプル型換気装置、全体換気装置、排気筒その他の換気のための設備等を設け〔、一定の条件の下に稼働させ〕る義務があるところ、労働者を当該業務又は作業に従事させる時点でこれらの必要な設備等は設置されることから、当該業務又は作業の一部を請負人に請け負わせる場合に、重ねて当該請負人も対象とした設備等の設置義務を課す改正は行わないこととした」=改正の必要はないと判断したということである(例外的に、事業者側でしか当該設備を容易することが困難な個人ごとの設備(高圧則の空気槽等)については、改正が行われた→「エ」)。

ただし、「設備等の稼働等については、業務又は作業の一部を請負人に請け負わせた場合において、基本的には労働者と当該請負人が当該業務又は作業に従事することとなるが、労働者が一時的に又は一定の日等において当該業務又は作業に従事せず、当該請負人のみが従事する場合も想定される。この場合に、必ずしも事業者が設備等の稼働等の措置を行わず、請負人に対して設備等の使用等を許可する(請負人自身において稼働させる)こと等の他の手段も考えられることから、事業者に対する直接的な措置義務とせず、配慮義務を新設した。安全衛生分科会では、「作業方法は基本的に請負人において決定できることから、事業主には稼働の努力義務ではなく、配慮義務を課すことが適当」ともされていた。

「当該配慮義務は、何らかの手段で、労働者と同等の保護措置が図られるよう便宜を図る等の義務が事業者に課されているものである」と説明されている。

ア 設備の稼働に関する配慮義務の新設

「当該請負人のみが業務又は作業を行うときは、

これらの設備を一定の条件の下に稼働させること等について配慮しなければならないこととした」。

この「配慮義務には、事業者が設備を稼働させることのほか、請負人に対し、請負人が当該設備を稼働させることを許可すること、請負人に対し当該設備の稼働について助言すること等が含まれる」。

「『換気装置により(中略)換気し、作業中も当該装置により換気を続けること等について配慮しなければならない』という規定の配慮義務には、事業者が換気装置により換気することのほか、請負人に対し、請負人が当該換気装置を使用して換気することを許可すること、請負人に対し当該換気装置を使用した換気の実施について助言すること等が含まれる」とされている。

[②有機則、③鉛則、④四アルキル鉛則、⑤特化則、⑧酸欠則、⑨粉じん則、⑩石綿則関係]

イ 設備の使用等に関する配慮義務の新設

「保管設備、汚染を洗浄するための設備、遠隔操作のための隔離室等を設け、労働者に使用させる義務があるところ、当該業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、これらの設備を当該請負人に使用させる等の必要な配慮をしなければならないこととした」。

「『○○(設備)を使用させる等適切に△△(措置)が行われるよう必要な配慮をしなければならない』という規定の配慮義務には、請負人に○○を使用させることのほか、請負人に対し、請負人が△△を行うことができる場所を提供することが含まれる」とされている。

[③鉛則、④四アルキル鉛則、⑤特化則、⑩石綿則関係]

ウ 設備の整備等に係る措置に関する配慮義務の新設

「事業者は、特定の危険有害業務又は作業を行うときは、当該業務又は作業に係る設備や原材料等について、一定の措置を講ずる義務があるところ、当該業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に関してこれらの措置を講ずること等について配慮しなければならないこと

とした」。

「『○○(設備)について、△△(措置)すること等について配慮する』という規定の配慮義務には、事業者が○○に△△することのほか、請負人に対し、請負人が○○に△△することを許可すること、請負人に対し△△について助言すること等が含まれる」。「『作業の状況を監視し、異常があったときに直ちにその旨を事業者に通報する者を一人以上置くこと等について配慮する』という規定の配慮義務には、事業者が監視者を配置することのほか、請負人が監視者を置くことを許可することが含まれる」とされている。

[②有機則、④四アルキル鉛則、⑤特化則、⑧酸欠則、⑨粉じん則]

エ 設備の設置等に関する義務及び配慮義務の新設

「事業者は、潜水業務又は高圧室内業務を行うときは、特定の設備を設け、又は当該設備に関して必要な措置を講ずる義務があるところ、当該業務の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対してこれらの措置を講ずること等について配慮しなければならないこと又は当該請負人もこれらの措置の対象としなければならないこととした」。

[⑥高圧則関係]

(2) 作業実施上の健康障害防止(作業方法、保護具使用等)に係る規定の改正

○改正の趣旨

安全衛生分科会では、「安全確保のために省令で規定されている特定の作業方法の遵守や保護具の使用等は、作業を行うに当たって必ず実施すべき措置であるが、当該作業を請け負わせる請負人に対しては指揮命令関係がないため、これらの措置が必要なことについての周知義務を設ける。また、作業に従事する者に限定された措置ではなく、特定の場所について、全ての労働者に保護具の使用等を求めている規定については、当該作業場で(他の)作業に従事する者全員を周知対象と

する」と説明されている。

「改正省令により設けられた事業者による周知は、請負人等に指揮命令を行うことができないことから周知させることとしたものであり、請負人等についても労働者と同等の保護措置が講じられるためには、事業者から必要な措置を周知された請負人等自身が、確実に当該措置を実施することが重要である」。「また、個人事業者が家族従事者を使用するときは、個人事業者は当該家族従事者に対して、必要な措置を確実に実施することが重要である」。

○周知の方法

以下のいずれかの方法により、「周知させる内容が複雑な場合等で④の口頭による周知が困難なときは、以下の①～③のいずれかの方法によること」とされている。

- ① 常時作業場所の見やすい場所に掲示又は備え付けることによる周知
- ② 書面を交付すること（請負契約時に書面で示すことも含む。）による周知
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場所に当該記録の内容を常時確認できる機器を設置することによる周知
- ④ 口頭による周知

なお、「改正省令により設けられた事業者による周知は、周知の内容を請負人等が理解したことの確認までを求めるものではないが、確実に必要な措置が伝わるように分かりやすく周知することが重要であること。その上で、請負人等が自らの判断で保護具を使用しない等、必要な措置を実施しなかった場合において、その実施しなかったことについての責任を当該事業者に求めるものではない」とされている。

○作業計画について

「高圧則第12条の2、石綿則第4条及び除染則第8条に規定する作業計画については、作業の方法等の事項を示すこととされているが、当該作業の方法は、作業を行う事業者と、当該作業の一部

を請け負う請負人とで必ずしも同一ではないことから、改正省令において、作業計画について請負人に対して周知させる義務は課さないこととしたこと。ただし、作業計画のうち、労働者や請負人の健康障害を防止するために、請負人に対しても周知させる必要がある事項については、周知させることが望ましい」とされている。

ア 作業方法に関する周知義務の新設

「事業者は、特定の危険有害業務又は作業を行うときは、一定の作業方法による義務があるところ、当該業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対し、一定の作業方法により当該業務又は作業を行う必要がある旨を周知させなければならないこととした」。

なお、「高圧則第12条の2、石綿則第4条及び除染則第8条に規定する作業計画については、作業の方法等の事項を示すこととされているが、当該作業の方法は、作業を行う事業者と、当該作業の一部を請け負う請負人とで必ずしも同一ではないことから、改正省令において、作業計画について請負人に対して周知させる義務は課さないこととしたこと。ただし、作業計画のうち、労働者や請負人の健康障害を防止するために、請負人に対しても周知させる必要がある事項については、周知させることが望ましいこと」とされている。

[①安衛則、③鉛則、④四アルキル鉛則、⑤特化則、⑥高圧則、⑦電離則、⑩石綿則、⑪除染則関係]

イ 特定の作業実施時の保護具使用の必要性に関する周知義務の新設

「事業者は、特定の危険有害業務又は作業を行うときは、当該業務又は作業に従事する労働者に必要な保護具を使用させる義務があるところ、当該業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対し、必要な保護具を使用する必要がある旨を周知させなければならないこととした」。

[①安衛則、②有機則、③鉛則、④四アルキル鉛則、⑤特化則、⑥高圧則、⑦電離則、⑧酸欠則、⑨

粉じん則、⑩石綿則、⑪除染則関係]

ウ 特定の場所における保護具使用の必要性に関する周知義務の新設

「事業者は、特定の危険有害業務又は作業を行うときは、当該業務又は作業を行う場所で作業に従事する労働者に必要な保護具を使用させる義務があるところ、請負関係の有無に関わらず、労働者以外の者も含めて、当該場所で作業に従事する者に対し、必要な保護具を使用する必要がある旨を周知させなければならないこととした」。

[②有機則、③鉛則、⑤特化則、⑨粉じん則、⑩石綿則関係]

エ 汚染の除去等に関する周知義務の新設

「事業者は、特定の危険有害業務又は作業に関して労働者が有害物により汚染等されたときは、汚染の除去、医師による診断の受診等をさせる義務があるところ、当該業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対し、有害物により汚染等されたときは、汚染の除去、医師による診断の受診等をする必要がある旨を周知させなければならないこととした」。

[②有機則、③鉛則、④四アルキル鉛則、⑤特化則、⑦電離則、⑧酸欠則、⑩石綿則、⑪除染則関係]

オ 特定の疾病罹患時等の作業従事禁止に関する周知義務の新設

「事業者は、特定の疾病に罹患等している労働者を、特定の危険有害業務又は作業に従事させてはならないところ、当該業務又は作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対し、特定の疾病に罹患等しているときは、特定の危険有害業務又は作業に従事してはならない旨を周知させなければならないこととした」。

[③鉛則、④四アルキル鉛則、⑥高圧則関係]

(3) 場所に関わる健康障害防止(立入禁止、退避等)に係る規定の改正

○改正の趣旨

「事業者は、労働者に対して、特定の場所への立入りの禁止、事故等発生時の退避、特定の場所での喫煙及び飲食の禁止、特定の場所への立入り又は特定の場所からの退出時の措置を行う義務があるところ、これらの措置は、場所の危険性の観点から健康障害防止を図るための措置として義務付けられているものである。このため、労働者以外の者であっても、当該場所で作業に従事する者には等しく適用されるべきものであることや、これらの措置は指揮命令に基づくものではなく、当該場所を実態として使用・管理している者の権限に基づいて行うものであることから、労働者以外の者も、これらの措置義務の対象に追加したものである」。

なお、「立入り又は喫煙及び飲食の禁止の方法としては、必ずしも事業者が常時監視する必要はなく、禁止する旨を見やすい箇所に表示する方法も認められるところ、改正省令により、改めて表示による禁止も含まれることを条文上明示した」。「これは表示による禁止も可能であることを改めて条文上明示したに過ぎず、表示による禁止が最も適切である等の趣旨を表したものであるではない」。

「表示で行う場合は、対象となる全ての者に確実にその旨が伝わるのが重要であることから、見やすい箇所に分かりやすく表示する必要がある」。「表示以外の方法としては、ロープ、柵等で入れないようにする方法、出入口を施錠する方法などがあ」とされている。

ア 特定の場所への立入禁止等の対象拡大

「事業者は、特定の危険有害な環境にある場所、特定の危険有害な物を取り扱う場所又は特定の危険有害な物が発生するおそれがある場所には、必要がある労働者を除き、労働者が立ち入ることを禁止し、その旨を見やすい箇所に表示する義務があるところ、請負関係の有無に関わらず、労働者以外の者も含めて、必要がある者を除き、当該場所で作業に従事する者が立ち入ることを禁止し、その旨を見やすい箇所に表示しなければならないこととした」。

[①安衛則、②有機則、③鉛則、④四アルキル鉛則、⑤特化則、⑥高圧則、⑦電離則、⑧酸欠則、⑨粉じん則、⑩石綿則、⑪除染則関係]

イ 事故等発生時の退避の対象拡大

「事業者は、特定の事故等が発生し、労働者に健康障害のおそれがあるときは、事故等が発生した場所から労働者を退避させる義務があるところ、請負関係の有無に関わらず、労働者以外の者も含めて、当該場所で作業に従事する者を退避させなければならないこととした」。

[②有機則、④四アルキル鉛則、⑤特化則、⑥高圧則、⑦電離則、⑧酸欠則関係]

ウ 特定の場所での喫煙及び飲食の禁止の対象拡大

「事業者は、特定の場所においては、労働者が喫煙し、又は飲食することを禁止し、その旨を見やすい箇所に表示する義務があるところ、請負関係の有無に関わらず、労働者以外の者も含めて、当該場所で作業に従事する者が喫煙し、又は飲食することを禁止し、その旨を見やすい箇所に表示しなければならないこととした」。

[③鉛則、⑤特化則、⑦電離則、⑩石綿則、⑪除染則関係]

エ 特定の場所における入退出時等に講ずる措置の対象拡大

「事業者は、特定の場所に労働者を立ち入らせるとき、特定の場所から労働者を退出させるとき等は、一定の措置を講ずる義務があるところ、労働者以外の者も含めて、当該場所で作業に従事する者を当該措置の対象としなければならないこととした」。

[⑥高圧則、⑧酸欠則関係]

(4) 有害物の有害性等を周知させるための掲示に係る規定の改正

○改正の趣旨

「事業者は、特定の有害物を取り扱う場所について、労働者に対して、当該有害物の有害性等を周知させるために掲示を行う義務があるところ、当該有害物によって健康障害が生ずるおそれは、労働者以外の者についても同様であることから、労働者以外の者も含め、当該場所において作業に従事する者について、掲示による周知義務の対象としたものである」。

なお、「危険有害業務又は作業を複数の事業者が共同で行っている場合等、同一場所について掲示を行う義務が複数の事業者にかかっているときは、掲示を事業者ごとに複数行う必要はなく、当該複数の事業者が共同で掲示を行っても差し支えない」とされている。

ア 有害物の有害性等に関する掲示による周知の対象拡大

「事業者は、特定の有害物を取り扱う場所については、有害物の有害性等を周知させるため、必要な事項について労働者が見やすい箇所に掲示する義務があるところ、労働者以外の者も含めて、見やすい箇所に掲示しなければならないこととした」。

[②有機則、⑤特化則、⑩石綿則関係]

イ 有害物の有害性等に関する掲示内容の見直し

「事業者は、特定の有害物を取り扱う場所については、有害物の有害性等を周知させるため、有害物の人体に及ぼす作用等について掲示する義務があるところ、掲示すべき事項のうち、『特定の有害物の人体に及ぼす作用』を『特定の有害物により生ずるおそれのある疾病の種類及びその症状』に改めるとともに、『保護具を使用しなければならない旨』を掲示すべき事項に追加した」。

「有害物の有害性に対する記載が具体的でなく、注意喚起としての効果が十分に得られない可能性があることから、より具体的な内容」等にするという趣旨である。

[②有機則、⑤特化則、⑩石綿則関係]

ウ 有害物の有害性等に関する掲示義務の対象物質の拡大

「事業者が有害物の有害性等を掲示しなければならぬ義務は、有機則、特化則、石綿則に規定されていたところ、改正安衛則（ダイオキシン類関係）、改正鉛則、改正四アルキル鉛則及び改正粉じん則にも同様の規定を設けた」。

〔①安衛則、③鉛則、④四アルキル鉛則、⑨粉じん則関係〕

エ 特定の場所における掲示等による必要事項の周知の対象拡大

「事業者は、特定の場所について、装置故障時の連絡方法、事故発生時の応急措置等必要な事項を労働者が見やすい箇所に掲示又は明示する義務があるところ、労働者以外の者も含めて、見やすい箇所に掲示又は明示しなければならないこととした」。

〔①安衛則、②有機則、⑤特化則、⑥高圧則、⑦電離則、⑩石綿則、⑪除染則関係〕

(5) 労働者以外の者による立入禁止等の遵守義務に係る規定の整備

○改正の趣旨

前述の「改正省令により、事業者による立入禁止、喫煙及び飲食の禁止並びに特定の場所に立ち入るとき又は特定の場所から退出するときの汚染等の除去の措置対象に、労働者以外の者であって作業に従事する者も追加されたことを受け、労働者以外の者にもこれらの措置を確実に遵守させる必要があることから、労働者に加えて、労働者以外の者についてもこれらの措置に係る遵守義務を設けた」。

ただし、「労働者以外の者については、立入禁止、喫煙及び飲食の禁止、汚染等の除去についての遵守義務について、罰則はない」。

ア 労働者以外の者による立入禁止の遵守義務の対象拡大

「労働者は、必要がある者を除き、立入りが禁止された場所には立ち入ってはならないとされている

ところ、(3)アにより新たに立入禁止の対象とされた労働者以外の者も含め、当該場所で作業に従事する者は、必要がある者を除き、立入りが禁止された場所には立ち入ってはならないこととした」。

〔①安衛則、⑧酸欠則関係〕

イ 労働者以外の者による喫煙及び飲食禁止の遵守義務の対象拡大

「労働者は、特定の場所では喫煙又は飲食してはならないとされているところ、(3)ウにより新たに禁止対象とされた労働者以外の者も含め、当該場所で作業に従事する者は、喫煙又は飲食してはならないこととした」。

〔③鉛則、⑤特化則、⑦電離則、⑩石綿則、⑪除染則関係〕

ウ 特定の場所における入退出時の汚染等の除去義務の対象拡大

「労働者は、特定の場所に立ち入るとき又は特定の場所から退出するときは、汚染等を除去する義務があるところ、労働者以外の者も含め、特定の場所に立ち入るとき又は特定の場所から退出するときは、汚染等を除去しなければならないこととした」。

〔③鉛則、⑤特化則、⑦電離則、⑨粉じん則、⑩石綿則、⑪除染則関係〕

省令ごとの特記事項

以上の説明以外に、公布通達には「省令ごとの特記事項（共通事項以外）」が含まれているが、ここでは省略させていただく。

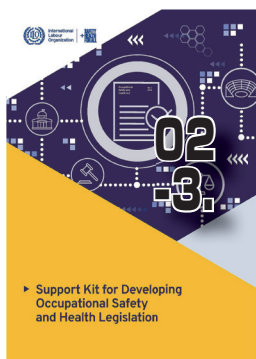
厚生労働省は、「一人親方等の安全衛生対策について」という特設ページをつくり、今回の労働安全衛生規則等の一部改正について、69頁の改正省令、23頁の公布通達とパンフレットを掲載した。

※https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anken/newpage_00008.html

具体的な改正条文を含めて、詳しくは、原



文を参照していただきたい。



労働安全衛生法令策定のためサポートキット
2022.1.13 国際労働機関 (ILO)

労働安全衛生法が適用される者は誰か？

この小節では、その適用範囲を定めるために、労働安全衛生 [OSH] 法の義務保持者と権利保持者を定義するために従うことのできるいくつかのアプローチについて議論する。

OSH法の適用範囲を決定する主要な要素は、義務保持者と権利保持者の定義である。主な義務保持者は、使用者またはビジネスを管理しているその他の者であるかもしれない。その他の主要な義務保持者には、労働者はもちろん、設計者、製造者、職場で使用される物質、機械及び設備の輸入者または供給者が含まれるかもしれない。OSH義務及び権利については、サポートキットのIVで議論されている。

OSH管理を支える原則は、安全で健康的な労働条件を確保することである。安全で健康的な労働条件を確保することは、様々なアプローチや技術の混合を必要とするかもしれない複雑な努力である。政策立案者にとって、この問題を議論する場合、以下の質問を検討することが役立つかもしれない。

【検討課題】

- 企業/人物にサービスを提供する人材派遣会社や下請け会社の労働者に対する当該企業/者の責任は何か？
- 所有者/運営者は、自営労働者、派遣労働者や下請け労働者に対して、一般的な義務を負っているか？
- 職場の所有者/運営者の責任は、当該職場で働く労働者の直接の使用上の義務とは異なるか？

- 異なるとすれば、同じ職場で活動するすべての労働者が同じ危険性に直面するかもしれないのに、なぜそうなのか？
- 許可された訪問者、招待者、顧客または敷地内にいる可能性のある他の人々に対する所有者/運営者の責任は何か？
- (誰が直接の雇用者であるかとは無関係に) 職場で活動する場合に、労働者にはどのようなOSH責任があるか？彼らは、職場の所有者/運営者によって定められた安全規則を遵守する義務があるか？
- OSH法は、(主事業と下請け事業と間の商業関係など) 労働関係以外の関係に対して適用されるべきか？

義務保持者は、個人 (自然人) 及び取締役、上級管理者並びにCEOなどの自然人によって管理される企業 (法人) であるかもしれない。したがって、法人はその労働者、代理人及び管理者によってしか行動することができないから、(自然人に加えて) 法人に対して、OSHの法的基準違反の責任を帰属させられる仕組みが存在していることを確保することが望ましい。例えば、法律は、義務保持者に言及する場合に、法人格をもつ組織に具体的に言及することができる。

【国の事例④】[省略]

伝統的に、義務保持者は、雇用関係を中心に定義されてきた。一方は使用者で、もう一方は当該

使用者と雇用契約を結んだ者である。この仕組みは通常、労働法または労働法典によって採用され、OSH法はその定義に依存するかもしれない。

しかし、OSH法の適用範囲は、それが使用者と労働者だけでなく、職業上使用される機械、設備または物質の設計、製造、輸入、提供または移送をする者の責任も規制していることから、通常、労働法または労働法典の適用範囲よりも広い。

また、OSH法の適用範囲は、加盟国は、すべてのカテゴリーの労働者及び経済単位の適切な適用範囲及び保護を確保するために、国内法令またはその他の措置を採用、レビュー及び執行しなければならぬと定めた、2005年のインフォーマル経済からフォーマルな経済への移行に関する勧告（第204号）を念頭において定義されるべきである。これは、OSH法が雇用関係を中心に構築される場合に、（雇用関係に入らない者を含め）すべてのカテゴリーの労働者のそのような適切な適用範囲及び保護をいかにして確保するかという疑問を生じさせる。第204号勧告は、とりわけ以下のような、インフォーマル経済の—企業、企業家及び世帯を含め—すべての労働者及び経済単位の適用される。

- (a) 以下を含めた経済単位を所有及び運営するインフォーマル経済の者
 - (i) 自己会計労働者
 - (ii) 使用者、及び
 - (iii) 協同組合及び社会的・連帯経済単位のメンバー
- (b) フォーマルまたはインフォーマル経済の経済単位で働いているかにかかわらず、貢献している家族労働者
- (c) 下請け及びサプライチェーン内の者を含めるがそれに限定されない、フォーマル企業内またはフォーマル企業のための、若しくはインフォーマル経済の経済単位内またはインフォーマル経済の経済単位のための、インフォーマルな仕事をもつ労働者、または家庭に雇われる有給家内労働者、及び
- (d) 未承認または未規制の雇用関係の労働者。

さらに、独立した労働者、請負業者及び下請け業者の使用を意味する労働力の断片化やプロジェクト・タスクに基づく臨時雇い労働者、ギグエコ

ノミーまたはプラットフォーム労働者、オンコール労働者、及び派遣労働者を含め—非標準的な形態の雇用の増加が、雇用関係にない場合、これらの労働者がOSH保護を享受できない状況を生じさせているかもしれない。

政策立案者が、OSH法の適用範囲を決定するのに雇用関係を用いることを決めた場合には、その雇用関係がどのようなものであるか定義することが重要になるだろう。この点に関して、2006年の雇用関係勧告（第198号）は、加盟国は、国内法令のなか、またはその他の手段によって、雇用関係の存在の具体的指標を定義する可能性を検討すべきであると勧告している。これは、加盟国が、使用者がある個人を、彼または彼女の労働者としての真の法的地位を隠すやり方で、労働者以外の者として扱う場合に生じる、いわゆる「偽装雇用関係」に対抗することができるようにする。例えば、事実上そのような労働者が雇用関係にある労働者とまったく同じ労働条件であるのに、自営業者としてサービス契約のもとで雇うことは、これらの労働者が受けるべき保護を奪うことである。さらなるガイダンスは、ILO「雇用関係：ILO第198号勧告の注釈付きガイド」（2007年）を参照されたい。

【役に立つツール・リソース】

ILOの研究「世界の非正規雇用：課題の理解と展望の形成」は、非正規な雇用形態の増加とそれが引き起こす課題を分析している。これらの雇用形態に関連するOSHリスクとして、傷害関連リスクと事故、メンタルヘルスとハラスメントのリスク、劣悪な労働条件とハザードへの曝露、及び疲労の問題の4つのカテゴリーを確認している。

上にみたように、OSH法の適用範囲を定義するのに雇用関係を採用することは、多くの人々をOSHハザードへの曝露から保護されないままにしてしまうかもしれない、一部の国は、以下に示すように、幅広い適用範囲を確保するために、別の立法テクニックを考え出している。

【政策オプション】

伝統的な雇用関係法を超えてOSH法の適用範

労働安全衛生法が適用される者は誰か？

囲を拡大するために各国が使用する立法テクニック

- 「使用者」の代わりに、またはそれに加えて、新たな概念を採用する。
- 当該使用者と雇用関係にない者を対象とするように使用者の義務を拡大する。
- 伝統的な雇用関係を越えて「使用者」の定義を拡大する。
- 共同責任を確立する。
- 雇用関係にいない者に加えて、雇用関係にない者も含めるように「被用者」または「労働者」の定義を拡大する。

3.1 「使用者」の代わりにまたはそれに加えた新たな概念の採用

一部の国は、OSH義務を成立させる前提条件として、雇用関係から脱却した義務保持者についての新たな概念を創設している。そのような国の例には、オーストラリア、ニュージーランド、ケニア、シンガポールが含まれる。

オーストラリアとニュージーランドでは、主な義務保持者は、「ビジネスまたは事業を行う者(PCBU)」として言及される。PCBUは、当該ビジネスまたは事業が利益または収益のために行われるかどうかに関わりなく、単独またはパートナーシップでビジネスを行う個人または組織（企業、パートナーシップ、学校、フランチャイズ、ビルダーまたは団体）と定義され、労働者との関係で義務を生じさせている。後者は、労働者が当該ビジネスまたは事業で働いている間、その労働を行うなかでの行動が当該PCBUにより影響を受ける、または指揮される労働者はもちろん、当該PCBUにより従事させられる、または従事させられることになる請負業者、下請け業者、派遣労働者及び屋外労働者を含め、非常に幅広い意味で定義され得る。

ケニアとシンガポールでは、「使用者」という概念に加えて、「占有者」という概念が創設されている。ケニアでは、占有者の概念は使用者の概念よりも広く、使用者を含む。シンガポールでは、「占有者」の用語は「使用者」の用語とは異なり、工場の登録を行

う者や施設に責任をもつまたは管理する者を含む。

しかし、占有者も、使用者が別の者であることを証明しない限り、労働者の安全衛生に責任を負う使用者であるとみなされる。法律は、職場、機械及び道具が安全であることを確保する義務を含め、使用者ではない占有者に対して、多くの義務を想定している。占有者が使用者でもある場合には、法律が使用者に課している他のすべての義務にも責任を負うだろう。

【国の事例⑤】[省略]

3.2 当該使用者と雇用関係にない者を対象とする使用者の義務の拡大

ある国が、雇用関係に基づいて「使用者」という用語を定義した場合、雇用関係にはないが、その職場若しくは作業の道具または方法が使用者の管理または影響の下にある、他の労働者も対象とするために、使用者の義務または責任を拡大するかもしれない。

例えば、イギリスでは、1974年労働安全衛生法第3節が、「それによって影響を受けるかもしれない雇用[関係]にはない者が、それによって健康または安全に対するリスクに曝露させられないこと」を確保する義務を使用者及び自営業者に課している。これは、使用者のOSH義務を、(請負業者、派遣労働者及びボランティアなど)直接の雇用関係をもたないかもしれない労働者に対して拡大したものである。しかし、それはまた、他の幅広い人々(顧客、施設の占有者及びサービスの利用者)に対して負うべき義務を創設して、OSHの範囲を公衆安全の分野に拡大している。また、施設を利用する人々との関連で、当該施設を管理する他の者についての義務も創設している。

【国の事例⑥】[省略]

3.3 伝統的な雇用関係を越えた「使用者」の定義の拡大

このアプローチは、いくつかの国で様々なかたち

で採用されている。国の事例⑦に示すように、シンガポールとスペインでは、法律が、派遣労働者を、法律が彼らの使用者であるとみなす、彼らがサービスを提供する者/企業の労働者であるように扱っている一方で、南アフリカ、カナダ・オンタリオでは、法律が「みなし」の慣行に従って、仮に雇用関係がない場合であっても、法律の目的のために、カテゴリごとに使用者または労働者として扱われ得る。

【国の事例⑦】〔省略〕

3.4 共同責任の確立

各国は、法律によって、共同責任法理を確立することを選択するかもしれない。共同責任法理とは、相互に関連する様々な義務保持者がおり、それらの各々が、それらの義務の合計及びそれらが引き起こした損害の合計について完全に責任を負う状況をいう。共同責任原理の目的は、主たる義務保持者と相互関係のある他の主体が存在し、そのような相互関係が他の主体に違反の発生を防ぐことができるようにしている場合、原告がその権利の遵守を求め、遵守する意志のない、または遵守することのできない義務保持者から負債または補償の支払いを獲得することができるようにすることである。

共同責任法理は新しい概念ではなく、民法、商法及び財政法など、他の法律分野で適用されている。労働法においては、未払い賃金、社会保険料及び労働災害補償の回収のために、この法理の適用を想定した法的規定を国内法令に見出すことはまれではない。例えば、アルゼンチンの雇用契約法第20.744号第27条は、「企業に供給することを目的として第三者により雇用された労働者は、そのサービスを利用する当該企業の直接の労働者とみなされる。この場合(…)契約している第三者、及び、当該労働者がサービスを提供するまたは提供した企業は、当該雇用関係から生じるすべての義務及び関連する社会保障義務について共同で責任を負う」と規定している。

共同責任モデルは典型的には、主要使用者または事業に、それらのために仕事を行うが、公式には

請負業者及びリクルート機関に雇用されている個人(それゆえ当該主要使用者または事業とは雇用関係のない個人)に対して、とりわけそれら労働者が主要使用者の施設で仕事をする場合に、共同して責任を負わせるために使用される。ここで、「主要使用者」とは、当該ビジネスを所有/当該仕事を作り出し、かかる仕事を遂行する労働者を提供する別の企業/機関と関与する者または事業を言う。労働者が、主要使用者または事業により直接雇用される者と同じOSH保護を享受できるようにするために、後者は、それら間接労働者のために安全で健康的な労働条件を提供する義務を負わされるかもしれない。したがって例えば、下請け業者の労働者が建設現場で労働災害に遭った場合、共同責任法理は、この労働者が、直接の使用者(下請け企業)、当該下請け業者と契約した主要使用者または事業、若しくは建設現場の所有者(不動産開発業者)を訴えることができるようにする。

【国の事例⑧】〔省略〕

3.5 雇用関係にいる者に加え 雇用関係にない者も含める「被用者」 または「労働者」の定義の拡大

上記(b)でみたように、使用者の注意義務は、直接の被用者または労働者を越えて、当該事業の活動によってその安全と健康が脅かされるかもしれない誰かを対象とするように拡大されるかもしれない。イギリスやシンガポールなど一部の国では、OSH法は、自営労働者、請負業者や下請け業者とそれらの労働者、派遣労働者、ボランティア、見習、研修生、インターンなど、当該使用者と直接雇用関係にないかもしれないが、当該使用者のために何らかの仕事をするかもしれない、他の個人に対する使用者の義務に明確に言及している。

同じ目的を達成するために一部の国が用いている別の立法テクニックは、当該職場、作業の慣行または道具に責任を負う者(一人または複数)の管理下にある、雇用関係にある者に加えて、その他の者も含めるようにするために、労働者という用語

労働安全衛生法が適用される者は誰か？

を幅広く定義することである。これは、「労働者」の定義の範囲内に特定のカテゴリーの労働者を含めることによって、できる。図6[省略-被用者、自営業者、インターン・実習生・見習、派遣労働者、ボランティア、請負業者・下請け業者とそれらの労働者を挙げている]は、オーストラリア、ニュージーランド及びオンタリオ(カナダ)を含め、一部の国及び管轄区域において、「労働者」の定義に含まれた様々な

労働者を調べたものである。

【国の事例⑨】[省略]

【検討課題】

- 上述の選択肢があなたの国でもつかもしい長所と欠点についてブレインストーミングする？
- あなたの国の社会経済状況において、どの選択肢がもっとも適切だと考えるか？その理由は？

ILO「労働安全衛生法令策定のためのサポートキット」目次

はじめに

1. 包括的で予防に基づいたOSHマネジメントと法令の必要性／2. 国のOSHシステム／3. 労働安全衛生法令策定のためのサポートキット／4. 本サポートキットの使用法／5. 用語集

01 OSH法令の進化：初期OSH法から現代的OSH枠組みへ

1. はじめに／2. OSH法令の進化の概要／3. OSHに関する国際労働基準：OSH法令進化の里程碑／4. OSH法令に対する現代の課題／5. 現代的なOSH枠組み

02 包括的OSH法の範囲と対象

1. はじめに／2. 包括的OSH法の普遍性／3. OSH法が適用される者は誰か？／4. OSH法の義務はいつ、どこで適用されるか？／5. 「労働安全衛生」という用語の範囲は何か？

03 国のOSHシステムに関連した諸機関の義務とOSHガバナンス文書

1. はじめに／2. OSH能力を有する諸機関を設立する際の主要な考慮事項／3. 国のOSHシステム内におけるOSH諸機関の設立とOSH法によるその義務の定義／4. OSH能力を有する諸機関間の調整と協力／5. 主要なOSH管理文書：国の方針、計画及びプロフィール

04 OSH義務と権利

1. はじめに／2. 使用者の一般的な一次的なOSH義務／3. 使用者の具体的包括的なOSH義務／4. 使用者の特定のリスクまたは業種に基づいた義務／5. 職場で使用される物質、機械及び設備を設計、製造、輸入または供給する者のOSH義務／6. 労働者のOSH義務／7. 労働者のOSH権利

05 OSHに関する労働者代表

1. はじめに／2. 労働者代表の機能、権利及び権限／3. 労働者代表の保護／4. 事業所におけるOSHに関する労働者代表／5. 事業所におけるOSH委員会／6. OSHに関する労働者の協議と参加のための一般的な仕組み

06 特定の脆弱な状態にある労働者を保護する規定

1. はじめに／2. 労働における妊娠中及び授乳中の女性の保護／3. 障害を有する労働者の保護／4. 禁止される危険な労働のリストの提供を含めた若年労働者の保護／5. 壮年/高齢労働者の保護／6. 移住労働者の保護／7. 家事労働者の保護

07 労働衛生サービス

1. はじめに／2. OSHサービスの概念と範囲／3. OSHサービスに関する国の政策／4. OSHサービスの組織化／5. OSHサービスの機能／6. OSHサービスから得られるデータの秘密厳守の使用／7. 運用の条件

08 OSH専門家

1. はじめに／2. 役割、機能、職務／3. 教育と訓練／4. 専門的OSH訓練を提供する団体の認証／5. 証明／6. 継続的な専門能力開発／7. 法律で定められる倫理的な要求事項／8. OSH専門家の責任/義務

09 データ収集システム：記録、通知及び統計

1. はじめに／2. 記録と通知の法的側面／3. 記録と通知の基準：定義／4. 職業病リスト／5. 国のOSH統計の公表

10 OSH法令の執行

1. はじめに／2. 労働監督官の任命／3. 労働監督官の機能／4. 労働監督官の権限／5. 機能及び権限の行使における労働監督官の保護／6. 労働監督官に適用される義務及び禁止事項

11 OSH関連違反と罰則

1. はじめに／2. 違反：OSH法の規定の不遵守／3. OSH違反に対する罰則／4. 手続上の規則

12 法令起草技術

1. 法令起草技術の原則／2. OSH法の構造／3. 補助的規定

※https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/national-occupational-safety-and-health-systems-and-programmes/WCMS_834142/lang-en/index.htm

デジタルプラットフォーム労働における労働安全衛生： 規制、政策、行動及びイニシアティブからの教訓

2022年2月18日 欧州労働安全衛生機関 (EU-OSHA) ポリシーブリーフ

※本号で紹介する以外の部分は、2022年4月号で紹介しているので、参照していただきたい。

スペインのライダー法からの教訓

最初のケーススタディは、**スペインのライダー法**（2021年5月11日付け勅令法9/2021、2021年9月28日付け法律12/21で批准）を検討している。この法律は、**アルゴリズムの透明性**に対する権利（労働者法第64条4項）を国家レベルで初めて確立し、さらに**配送部門で働くデジタルプラットフォーム労働者**についての**従属的雇用関係の法的推定**を導入している（労働者法追加条項23）。ライダー法は、スペイン労働・社会経済省、労働組合、使用者団体の三者間社会対話の成果である。これらの規定の一部が法廷でどのように解釈されるかはまだわからないが、法的な推定とアルゴリズムによる管理の組み合わせは、サービスの条件と労働条件がアルゴリズムによって設定されている場合は常に、**法的依存関係の要件が満たされ得る**というものである。

従属的な雇用関係の法的推定

スペインの裁判所は、とくにフードデリバリー分野や個人輸送など、いくつかのプラットフォーム労働の事例について判決を下している。ここでも、プラットフォーム労働に関する主な問題のひとつは、デジタルプラットフォーム労働者とデジタル労働プラットフォーム間の労働関係の性質であり、スペインでは、労働者法における被用者の労働者としての資格に関する基準が中心となっている。他の加盟国と同様、裁判は長年にわたって異なる結果を導き出してきた。2020年9月に、最高裁判所の重要な判決により、この不確実性はある程度解決された。それにもかかわらず、雇用形態をめぐる議論は、OSH

[労働安全衛生]の観点からも重要である。労働者法第4条は、労働者に対する労働基本権、例えば身体の完全性に対する権利や適切なOSHリスク予防政策に対する権利を規定している。

ライダー法は、デジタル労働プラットフォームを通じた、サービスの管理または労働条件の形成に直接的、間接的、暗黙的にアルゴリズムを使用した組織、管理及び統制の事業権限を行使する使用者による、消費者製品または機械の配送または分配からなる有償サービスを提供する者の活動が、同法の適用範囲に含まれることを規定した条文を労働者法に追加している。これによって、そのような労働者については、従属的雇用関係の反証を許す推定がある。「立証責任」（推定）は、当該労働者が被用者ではなく自営業者であることを証明する使用者に課されることになる。結果として、職業リスクの予防に関する法律31/199が、配送部門のプラットフォーム労働者にも適用され、プラットフォームはOSHリスクアセスメントの実施、リスク予防措置の実施及び労働安全衛生に関するすべての問題についてプラットフォーム労働者との協議と情報提供を義務づけられる。

アルゴリズムによる管理とアルゴリズムの透明性の重要性

アルゴリズムによる管理は、とくに配送ライダーなど、低スキルのオンロケーション作業に従事するデジタルプラットフォーム労働者に、深刻なOSHリスクをもたらすデジタルプラットフォーム労働の重要な要素である。それは、プラットフォーム労働者の身体的・精神的な健康と安全の両方に影響を与える。デジタルプラットフォーム労働では、アルゴリズムがどのタスクを誰に割り当てるかを決定し、労働者間の

競争に拍車をかけると同時に、彼らの仕事のコントロールと自律性を損なっている。さらに、デジタルプラットフォーム労働者には、ほとんど救済の機会がない。その影響は広範囲に及ぶにもかかわらず、アルゴリズムがどのように機能し、なぜ決定がなされるのかについて、ほとんど知られていない。

ライダー法はその点で決定的な前進であり、プロファイリングを含め、労働条件や雇用へのアクセスと維持に影響を与える可能性のある、使用されるアルゴリズムの機能についてプラットフォーム労働者の法的代理人に知らせることをすべてのプラットフォームに義務づけている（労働者法第64.4条）。デジタル労働プラットフォームに対して、プラットフォームの内部構造（例えばアルゴリズムを導くパラメータ、ルール、指示など）を労働協議会に知らせることを義務づけている。プラットフォーム労働者の組織と代表はそれ自体が課題であるが、この分野では複数の当事者（例えばRiders X Derechos、組合など、労働者による自己組織化を含む）による努力がなされている。

結 論

ライダー法は、OSHに間接的に関連する問題を含め、デジタルプラットフォーム労働に関するもっとも的を得た課題のいくつかに対処している。配送部門で活動するプラットフォーム労働者を推定によって労働者として認めることをプラットフォームに義務づけることによって、またアルゴリズムによる管理の「ブラックボックス」をある程度開放することによって、ライダーズ法はプラットフォーム労働者に特有なOSHリスクへの対処において飛躍的進歩を構成している。この法律はまた、この点に関して、社会対話と労働者の参加の継続的な重要性を示す重要な例となる。にもかかわらず、さらなる改善の余地も指摘されている。第1に、雇用の推定は配達部門のプラットフォーム労働者にのみ適用されていて、その範囲は制限され、プラットフォーム労働の幅広い異質性を反映していない。第2に、プラットフォームは、下請け業者と協力して法律を回避しようとする可能性がある。最後に、アルゴリズムによる管理に関する規定の技術的・実務的な範囲について、さらなる明確化が必要である。

ポローニャ憲章からの教訓

2つ目のケーススタディは、デジタルプラットフォーム労働を対象としたイタリアの法令枠組みという、より広い文脈のなかでの、ポローニャ憲章—都市の文脈におけるデジタル労働の基本的権利憲章—である。このケースは、OSHとの直接的な関連性から、また、政策対応における都市特有の側面に注目し、地元のイニシアティブがいかに関の法令の道筋をつけるのに役立つかを文書化していることから、とりわけ興味深い。

イタリアにおける裁判例と立法措置

イタリアでは、配送部門のプラットフォーム労働者の雇用形態は、矛盾した結果をもたらす多くの裁判例からも明らかのように、デジタルプラットフォーム労働に関するもっとも争点となる問題のひとつである。2019年に、イタリアの立法府は、デジタルプラットフォームを通じて働く人々に対する「使用者が組織する」労働の概念の対象範囲を緩和するとともに、デジタルプラットフォーム上の配送部門で活動する自営業者に特別な権利（透明性と情報、データ保護、OSH規定の適用可能性、反差別及び固定時間給に関する権利）を導入することによって、この問題に介入した。

これらの規定は、労働協約がない場合の既定規則とみなされる。2020年9月に、Assodelivery（配送分野で活動するプラットフォームの多数を代表する組織）とUnione Generale dei Lavoratori (UGL [労働総連合]、小さな労働組合)との間で労働協約が発表された。この協約は、イタリアの主要労働組合と労働省から直ちに異議を唱えられた。とくに労働協約に出来高払い方式が導入されたことは、配送部門のプラットフォームに時間給の支払いを義務づける法的規定と相容れないものとみなされたのである。

一連のデジタルプラットフォーム労働者の事故を受けて開始された調査を受け、ミラノ検察官事務所とイタリア労働監督局は共同で、大手食品配送プラットフォーム4社に対して、6万人以上の配送員を「使用者組織型」労働者として雇用するとともに、総額7億3300万ユーロの罰金を支払うよう命じた。ミ

ラノ検察官事務所はプレスリリースで、労働者と関係するプラットフォームとの間の労働関係は、「自律的かつ臨時的なサービス」として適格ではなく、「組織的かつ継続的なサービス」であると強調した。調査は、いくつかのOSH規則違反を明らかにしただけでなく、労働者がアルゴリズムによって管理され、業績に応じてランク付けされ、格下げされないようにすべての注文を受けることを強制され、休日や病気休暇を取ることが実際には不可能であることも暴露した。

イタリアにおけるデジタルプラットフォーム労働に関する地域的な法令枠組み

とくに興味深いのは、地域・地方レベルのイニシアティブである。2019年にラツィオ州は、訓練の受講、安全衛生機器の提供義務とそれらの維持費用の補償、「タスクごとの支払い」の禁止及びOSH保険を提供する義務などを含め、すべてのデジタルプラットフォーム労働者を対象とした法律を採択した。2つ目の例は、2019年にピエモンテ州で導入された、イタリアの裁判所が適用しているプラットフォーム労働者の労務関係の資格に関する基準を成文化することを目的とした立法提案である。さらに、この提案には、管理アルゴリズムの設計に関して、労働組合と協議する権利が含まれている。また、デジタルプラットフォーム労働者のパフォーマンスに基づく格付けの仕組みを禁止している。この2つのイニシアティブは、ボローニャの自治体の行動に触発されたものと思われる。

ボローニャ憲章：都市の文脈におけるデジタル労働の基本的権利

2017年秋にボローニャ市で大雪が降ったエピソードの後、配送ライダーのグループがストライキを行い、プラットフォーム労働者のまともな労働条件を求めて市役所まで行進し、OSHの重要性を強調した。こうした要求を受けて、ボローニャ市議会は労働組合やデジタル労働プラットフォームとの交渉を開始した。ボローニャ市議会の理由付けはシンプルで、ライダーたちの職場は市の街路であることから、市議会にはこの状況に対処する責任があると考えたということである。これが最終的に2018年に、「都市の文脈におけるデジタル労働の基本的権利憲章」を採択するに至った。この憲章の法的位置づけは、

ボローニャ市当局を国側の利害関係者とする三者社会対話の領域に位置づけられる必要がある。その範囲については、ボローニャの領域にのみ適用され、雇用形態に関係なくすべてのプラットフォーム労働者を含める規定となっている。そのため、地方レベルには法的権限がない労働関係の資格に関する問題は回避されている。しかし、実際には、プラットフォーム配送サービスが主な対象である。

OSHに関する懸念が、ライダーズ・ユニオン・ボローニャが市議会に対策を訴えたときの主な要求のひとつであったことから、ボローニャ憲章はOSH問題に関してとくに意欲的であり、プラットフォームに対して、OSH管理システムを開発し、リスクや危険を評価、予防及び低減するためにあらゆる適切な手段を採用すること、労働災害・職業病に対する保険を提供することを要求している。最後に、憲章は、異常な気象状況に直面した場合に、労働者は、影響を受けることなく、タスクを拒否する権利を有すると規定している。

結論

ボローニャ市の革新的で積極的なアプローチは、プラットフォーム経済に関し同様の問題に直面している欧州の他の都市や地域にとって刺激となる可能性がある。とはいえ、地域的にだけでなく、このイニシアティブの範囲が限定的であり、また、地域的というだけでなく、配送部門で活動する4つのプラットフォームが、これまでに自主協定に調印しているだけであるということも、念頭に置く必要がある。憲章の中核的な条項の分野で、立法する権限がないため、拘束力のない自主的な性質とあいまって、強制的な施行は不可能である。とはいえ、自主的な（また拘束力のない）憲章のような「ソフト」なツールは、より容易に達成可能であり、OSHを含むデジタルプラットフォーム労働者の労働条件の直接的具体的な改善を生み出すことができる。

このことは、政令第101/2019号の採択を通じて国レベルで、また公共当局が同様の協定を実施している地域・地方レベル（例えばピエモンテ、ラツィオ、ミラノ、モデナ）の双方で反映されている、イタリアにおけるデジタルプラットフォーム労働者の重要な問題に対する認識を高める重要な要因になってきたこと

は否定できない。この憲章には、OSH、アルゴリズムによる管理とそのOSHに対する影響、最低報酬とその算出方法、透明性、労働者の参加といった重要な問題に関する規定が含まれており、ポローニャのプラットフォーム労働者の労働条件に直接的な好影響を与えている。実際、このケーススタディで協議したすべての関係者は、憲章に署名したデジタルプラットフォームとそうでないものとの間の労働条件のポジティブな違いをはっきり認めている。

フランスのデジタルプラットフォームに関する 法令枠組みからの教訓

フランスでは、2016年に、デジタルプラットフォーム労働に関連した多くの法令イニシアティブが導入された。

- ・労働、社会対話の近代化、職業的キャリアの確保に関する2016年8月8日付け法律第2016-1088号（「エル・コムリ法」）
- ・不正行為防止に関する2018年10月23日付け法律第2018-898号
- ・輸送手段（「LOM」）の方向性に関する2019年12月24日付け法律第2019-1428号
- ・公共道路輸送部門の様々な部門におけるデジタル仲介プラットフォームの活動の行使に関する命令第2021-487号
- ・活動においてプラットフォームを使用する自営業者の代表権の条件及びこの代表権の行使条件に関する条例第2021-484号

エル・コムリ法はとくに、プラットフォーム労働者の保護に向けた大きな一歩として、研究や政策において説明されることが多く、他の加盟国の政策立案者に行動を促す可能性がある。しかし、より批判的な評価では、この法令枠組みの下での適用対象とプラットフォーム労働者に付与される権利が限定的であることが指摘されている。さらに、これらの法律や命令とOSHとの直接的な関連はわずかしかない。調査されたすべての法令イニシアティブは、OSHを間接的に扱っている。例えば、命令第2021-487号は、プラットフォームが当局や行政機関とデータや情報を共有することを義務付けている。当局の管理使命を支えるあらゆる証拠を提供しなければ

ならず、監督に適したあらゆる文書（職業上それをもっている可能性のあるすべての者からの、帳簿、請求書、その他の専門文書）を要求に応じて提供しなければならない。プラットフォームは、監督官の検証を行うために必要な手段を提供することを求められ、保管データまたはアルゴリズム及び監督を促進するのに適した情報の暗号化されていない返還に対するアクセスが認められなければならない。このような情報及びデータの提供は、監視及び執行活動を行うために不可欠である。同様に、命令第2021-484号は、自営プラットフォーム労働者のための集団的権利を提供する。ここでも、直接的な関連性は明らかではないかもしれないが、OSHの分野における労働者の参加及び団体交渉の関連性と重要性は確立された事実であり、EUのOSH経験の重要な構成要素である。

エル・コムリ法

EU加盟国のプラットフォーム経済（の一部）を具体的に対象とした最初の法律のひとつであるエル・コムリ法は、販売される商品または提供されるサービスの特性を決定し、またそれゆえそれらの価格を設定するプラットフォームは、そのプラットフォーム上で活動する労働者に対して「社会的責任」を負うと規定している。しかし、エル・コムリ法の個人の適用範囲は限られており、自営業であって、職業活動の文脈でデジタル労働プラットフォームを使用する労働者にのみ適用される。

この適用範囲に該当するすべてのデジタルプラットフォーム労働者に対して、エル・コムリ法は、労働組合を結成及び加入する権利と、労働組合を通じて集団的利益を擁護する権利を提供している。これらの条件を満たし、プラットフォーム労働を通じて売上高の年間社会保障上限額の13%以上（2021年には命令で定められた5,347.68ユーロ）を稼ぐデジタルプラットフォーム労働者について、エル・コムリ法は、継続的な職業的訓練及び労働災害・職業病に保険で付保される権利を予見している。いずれの場合も、デジタル労働プラットフォームが費用を負担し、それは実際には、プラットフォーム労働者が年間売上高が最低基準を満たしたことを証明できた場合に、翌年度に払い戻されることになる。もうひ

とつの制限は、保険付保が任意であることである。

不正行為防止法

不正行為防止法は、様々な不正行為の発見、理解及び制裁を向上させることを目的としている。この目的のために、この法律は、当局が利用できるツールを調和させ、また、当局間のデータ共有を強化することによって、不正を検知及びその特徴を明らかにする新しい手段を確立している。この法律は、不正を犯していないが、不正を助長した者に対する行政制裁を導入することによって、不正を制裁する手段を強化している。

デジタルプラットフォーム労働に関して、この法律にはいくつかの規定があり、プラットフォームの幅広い概念化を使用し、デジタル手段によって遠隔地から人々をつなぐあらゆるプラットフォームに適用される（一般税法第242条の2）。同法は、デジタル労働プラットフォームに対して、デジタルプラットフォーム労働者に支払われる金額を税務当局に報告することを義務づけている。また、同法は、プラットフォームとその利用者の識別情報、利用者が示した民間人または職業人としての地位、過去1年間に行われた取り引きの件数と総額に関する情報を、その労働者、顧客及びフランスの財政当局に提供することを義務づけている（一般税法第242条の2）。プラットフォームが知っている場合には、労働者がプラットフォームを通じて得た収入が入金される銀行口座の詳細が提供されなければならない。

法律に定められた義務を果たさないデジタル労働プラットフォームは、最高5万ユーロの世界一律の罰金と未申告額の5%に相当する罰金を科される。最新の入手可能なデータによると、約120万人の自然人、約40万人の職業人と法人をカバーする、約120のプラットフォームが2019年に受け取った収入について申告書を提出している。

LOM

輸送手段の方向性に関する法律は、日常の輸送手段をよりクリーンで簡単かつ安全にするために採択されたが、LOMはとりわけデジタル労働プラットフォームに関連するものである。より具体的には、LOMは、「輸送車」を運転する、またはタクシーサービスなど、電動または非電動の2輪または3輪の車

両を使用して商品を配送するデジタルプラットフォーム労働者の「拒否する権利」及び「つながらない権利」を導入した。拒否する権利は、プラットフォーム労働者がペナルティなしにタスクを拒否することができることを意味している。つながらない権利は、プラットフォーム労働者がいつ働くかを自由に決定できることを保障している。両規定は、OSHの観点からも重要である。

さらにLOMは、デジタル労働プラットフォームが、OSHリスクの予防、労働条件、価格設定、技能開発、キャリアアップの機会、プラットフォーム労働者とプラットフォームの間の情報共有と対話、条件の変更など、プラットフォームを通じて働くことに関連した重要な側面を示す憲章を策定する可能性を予測している（ただし、そうすることを義務づけられてはいない）。この憲章の背景にある考え方は、透明性を促進するとともに、安全衛生を含む労働者の権利を確保することである。これらの要素はすべて、OSHリスクの予防とリスク管理に貢献する可能性がある。もっとも重要なことは、スペインのライダー法とは対照的に、LOMは当初、憲章の制定は、当該プラットフォーム労働者がプラットフォームと従属関係になく、それゆえ労働者としては認められないという法的推定を必要とすると規定していたことである。

結 論

フランスの法令枠組みは、デジタルプラットフォーム労働の労働条件改善に向けた進歩の重要な例として称賛されることが多いが、いくつかの重要な制限によって傷つけられてもいる。この法令枠組みは、実態的適用範囲も個人的適用範囲も非常に限られており（すべてではないにしても）、少なくとも大多数のプラットフォーム労働者は法的不確実性に直面することになる。プラットフォーム労働者の雇用形態という重要な問題は未解決のままであり、したがってOSH法的枠組みの適用性に関する問題も未解決のままである。加えて、プラットフォーム経済における労使関係の検出とその性質の明確化に役立つ、情報とデータの共有の分野で大きな前進があったものの、現在、基本的なOSH規則と規制の遵守の監視と執行がほとんど行われていないことは明らかである。にもかかわらず、法令枠組みの

一部は、プラットフォーム労働者のエンパワーメントと彼らに声を与えることに注意を払っている—これはOSHリスクの予防と管理にとっても重要である。この枠組みは、プラットフォームをさらに関与させ、そうすることでプラットフォーム経済における社会的対話を促進し、その結果、労働条件とOSHの改善に役立つ可能性がある。しかし、上記の問題を考慮すると、実際にはフランスの法的枠組みはあまり効果的でない可能性がある。

労働・社会保障監督官、OSH当局及び執行機関の行動及び経験からの教訓

デジタルプラットフォーム経済は、多くのEU加盟国において、様々な執行当局の行動を引き起こした。ほとんどの加盟国で、これらの行動は、この比較的新しい現象に対処するための効率的で協調的な戦略の欠如によって特徴づけられており、残念ながら、多くの場合、現在もなおその状態が続いている。このため、OSH規制の監視と執行の両方が複雑化し、労働者の労働権の侵害が多発し、社会全体にリスクと危険をもたらす、準拠する市場関係者の公平な競争条件が損なわれている。デジタル労働プラットフォームで行われる有償の活動に関するデータはほとんどなく、関係する労働者に関するデータ、違反の数と深刻度、OSH関連の違反と労働関連災害・疾病の数と深刻度も同様である。

異なる執行当局による異なる行動：早急に学ぶ必要のある多くの教訓

執行当局による行動の違いの主な事例のひとつは、労働・社会保障監督官が関与する事件の報告の大部分が交通警察によって推進され、したがってタクシーや配送サービスといったもともと目につきやすい形態のプラットフォーム労働に限定されていた、ポーランドで見出すことができる。労働監督官による調査は、様々な規則や規制の違反が非常に多いことを明らかにした。調査された労働者の約10%は、不法滞在の第三国国籍の者、または適切な労働許可証のない合法的な第三国国籍の者であることが判明した。このような状況は一般的に不安定であり、OSHに関してだけでなく、関係する労働者の基本的権利に有害な影響を与える。

別の興味深いケースは、ベルギーである。フランスと同様に、ベルギーは、主に財政法の分野ではあるものの、プラットフォーム労働に関する専門の法律を制定した最初の、そして数少ないEU加盟国のひとつである。早くも2016年には、デジタルプラットフォーム労働を後押しすることを目的とした法令枠組みを導入している。ベルギーのケースで重要な関心事は、Deliverooをターゲットに労働・社会保障監督局が実施した合同検査である。15人の元及び現在のDeliverooのライダーが、彼らの雇用形態、労働条件、OSHに関する問題についてインタビューを受けた。この調査により、監督当局が労働裁判所でDeliverooに対して司法手続を開始した。この訴訟の結果はまだ係争中であるが、プラットフォーム労働に関する今後の規制を形成するものとして大いに期待されている。

スペイン：改善の余地のあるよい事例

スペインの労働・社会保障監督局 (ITSS) の行動とイニシアティブは、プラットフォーム労働に関連する課題に取り組む方法のよい事例と考えられる。他のEU加盟国と同様、2017年以前、スペインにおける当初の監視行動は、主にプラットフォーム労働者からの苦情をきっかけに開始され、デジタルプラットフォーム経済が精査を必要としているというITSSの認識が高まった。これらの書記行動は分散しており、異なるアプローチを用いることで異なる結果につながることが示された。この点から、2017年にITSSは、デジタルプラットフォーム経済の監視を調和させるという確固たる決定を下し、異なる情報源（例えば過去の事例、または苦情を申し立てた労働者、労働組合、プラットフォームのウェブサイトから得た情報など）からの情報を集約することを開始した。ITSSは、プラットフォーム経済に関する情報、プラットフォーム業務の監督のための具体的な調査手順、ウェブサイトやアプリの分析などの側面に焦点を当てた指標、プラットフォームやアルゴリズムによる管理の概念、ガイドライン、ケース事例などを提供することにより、ITSS監督官がプラットフォーム労働の監視と適用可能な法令の執行を行うのを明確に支援することを目的とした共有経済に関するガイドを開発した。

他の多くの国と同様、プラットフォームとその労働

者の間の雇用関係の認定は、適用される規制の遵守を監視・執行するうえで重要な課題のひとつであったし、現在もそうである。プラットフォーム労働における偽装自営業を標的としたキャンペーンは、2018～2020年の労働・社会保障監督局戦略計画の一部として策定された。計画は、プラットフォーム労働を直接対象とした様々な運用手段を提示しており、例えば、デジタルプラットフォーム関係者の把握を容易にするために必要な技術的手段を監督官に提供すること、監督官を支援し専門家を養成するための運用マニュアルを発行すること、プラットフォームを監督するキャンペーンを実施すること、などがある。

結 論

スペインのITSSは、プラットフォーム経済の監視と適用される法律の執行において、積極的で適応力があり、成功を取ってきた。2019年と2020年に、ITSSは単一のプラットフォーム上だけで11,013人の偽装自営業者を特定した。ライダー法以前からのこうした行動は、労働者とプラットフォームの間の労働関係の適格性に関する問題にもかかわらず、監督サービスが遵守を監視・執行できることを明確にしている。ITSSの成功は、新しい課題に対処するために監督官の訓練に多くの注意を払うという、あらかじめ決められた戦略の結果である。ITSSの

活動は調整された方法で組織され、調査手順が統一されている。このような監督が難しく、時間と資源を要することを考えれば、例えば異なる地域部門が関与している場合に、中央サービスの特別ユニットによって調整された行動もあった。ITSSが作成したガイドはまた、他の加盟国の監督機関が取り入れるべきベストプラクティスである。

にもかかわらず、OSHの規則や規制の遵守を監視・強化するためには、プラットフォーム経済全体の監視が前提条件となる。しかし、スペインの事例は、他のほとんどの加盟国に欠けているもの、すなわち、調整された行動、部門全体及び市場関係者に関する戦略的・運営的情報の収集を明確に示している。監視する活動や関係する執行機関の能力にもよるが、一部の市場関係者の監視には、学際的なアプローチ、つまり当局間の効果的かつ効率的な協力と情報交換が必要である。最後に、スペインの事例は、能力と資源、能力構築、及び運用上の決定の重要性を明確に示している。



※<https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-digital-platform-work-lessons-regulations-policies-actions-and-initiatives>

全国労働安全衛生センター連絡会議(略称:全国安全センター)は、各地の地域安全(労災職業病センター)を母体とした、働く者の安全と健康のための全国ネットワークとして、1990年5月12日に設立されました。

①最新情報満載の月刊誌「安全センター情報」を発行しているほか、②労働災害・職業病等の被災者やその家族からの相談に対応、③安全・健康な職場づくりのための現場の取り組みの支援、④学習会やトレーニングの開催や講師の派遣等、⑤働く者の立場にたった調査・研究・提言、⑥関係諸分野の専門家等のネットワーキング、⑦草の根国際交流の促進、などさまざまな取り組みを行っています。いつでもお気軽にご相談、お問い合わせください。

「労災職業病なんでも相談専用のフリーダイヤル:0120-631202」は、全国どこからでも無料で、最寄りの地域センターにつながります。

「情報公開推進局ウェブサイト: <http://www.joshrc.org/~open/>」

では、ここでしか見られない情報を掲載しているほか、情報公開の取り組みのサポートも行っています。

安全
センター
情報

労災請求3万件、認定2万件突破 急増で処理率急落、認定率98.5% 2021年度認定数は前年度の4倍

労災請求件数等の公表は173回目

新型コロナウイルス感染症に関する労災請求は、2020年3月に最初の1件の請求があったという。2020年5月15日に厚生労働大臣が、初めての支給決定2件があったことを公表した。厚生労働省は以降、平日ほとんど毎日、労災請求件数等の情報更新を続けた後、2020年12月4日現在分以降は毎週、2021年10月31日現在分以降は毎月に切り替えて、情報更新を続けている。2022年4月19日に、同年3月31日現在の状況が公表された。2020年4月30日現在分の公表以来、173回目となる。

新型コロナウイルス感染症は最大の職業病

表1は、月別及び年度の状況である。2020年度は、請求8,472件、認定(支給決定)4,746件、不支給決定193件という状況だった。認定率(支給/決

定=支給+不支給))は96.1%、処理率((決定=支給+不支給)/請求)は58.3%だった。

「令和2年度業務上疾病の労災補償状況調査結果(全国計)」によると、2020年度の職業病認定件数合計は13,920件で、うち新型コロナウイルス感染症が4,545件、それ以外が9,375件であった。2019年度の合計数は9,359件だったから、それ以外の職業病認定件数は変わっていないところに、新型コロナウイルス感染症が加わったために、全体が約1.5倍に増加したということである。

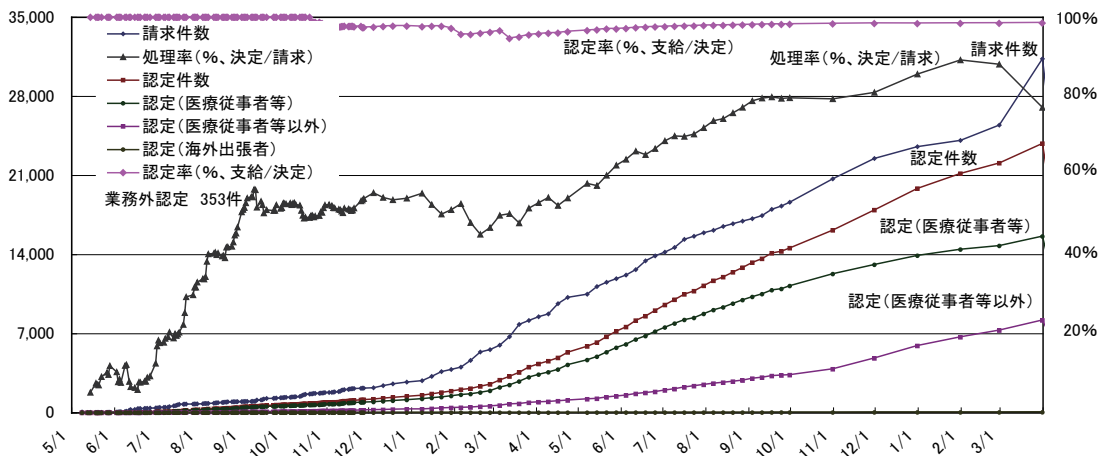
2021年度は、請求22,851件、認定19,264件、不支給決定160件という結果だった。認定率は99.2%、処理率は85.8%ということになる。

2021年度の新型コロナウイルス感染症の労災認定は19,264件で、前年度の約4倍に増加した。それ以外の認定件数が変わっていなければ、合計認定件数は2019年度の約3倍になっているだろう。

表1 新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等の月別推移(括弧内は不支給決定件数)

年度	月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	累計
2019	請求	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	1	1	1
	認定	0	7	48	226	229	221	213	247	325	440	623	1,974	4,746	4,746
2020	請求	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(24)	(7)	(3)	(56)	(10)	(93)	(193)	(193)
	認定	(0)	(7)	(48)	(226)	(229)	(221)	(213)	(247)	(325)	(440)	(623)	(1,974)	(4,746)	(4,746)
2021	請求	1,949	1,569	2,172	1,783	1,141	1,519	2,046	1,801	1,041	582	1,413	5,835	22,851	31,324
	認定	1,397	1,699	2,172	1,888	1,938	1,303	1,447	1,751	1,843	1,234	869	1,723	19,264	23,817
		(15)	(14)	(11)	(16)	(13)	(5)	(9)	(15)	(32)	(12)	(9)	(9)	(160)	(353)

図1 新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等の推移 (2020.4.30~2022.3.31)



累計では、新型コロナウイルス感染症の労災請求31,324件、認定23,817件、不支給353件。認定率は98.5%、処理率は77.2%という結果である。請求件数は2022年3月31日現在で3万件を突破、認定件数は同年1月31日現在で2万件を突破した。なお、請求件数のうち遺族請求(死亡)に係る件数は166件で、請求全体の0.5%となっている。

職業病でもっとも多い業務上の負傷による腰痛(災害性腰痛)でも年間認定件数は3千件前後であり、また、非災害性職業病でもっとも多いじん肺及び合併症の1979~2020年度の累計認定件数が46,695件であるから、新型コロナウイルス感染症はまさに最大の職業病と言えるだろう。

報告されているのに未請求が多い

暦年で2020年の死傷者数は131,156人で、うち6,041人が新型コロナウイルス感染症によるものだった(全体の46.0%)。これは事業者が届け出た労働者死傷病報告を集計した者であり、表1から同期間の労災請求件数を計算すると2,652件である。事業者が労働災害であるとして6,041件報告しているにもかかわらず、労災請求がなされたのはその43.9%にすぎないということになる。

この2020年の死傷者数は、2021年4月30日に公表された「令和2年の労働災害発生状況」によるものであるが、本稿執筆時点で「令和3年の労働災害発生状況」はまだ公表されていない(「令和元

年」分の公表は2020年5月27日だった)。

表1から2021年の労災請求件数を計算すると20,842件である。同期間中に事業者が労働災害であるとして報告した件数が公表されたら、ぜひあらためて比較していただきたい。届け出られているのに未請求という問題が続いているのではないかと懸念している。ちなみに、2022年1月速報値では、新型コロナウイルス感染症り患による労働災害の件数を除く休業4日以上の死傷者数は、2020年110,794人から2021年117,875人へ6.4%増加している。

2022年3月の請求急増で処理率急落

労災請求件数等の推移をみると、2022年1月が少なかった一方、同年3月には5,835件(表1による)と、過去最高だった2021年3月の2倍を超える急増。このため、処理のペースが大きく落ちたわけではないのに、処理率が最高89.2%から77.2%にまで急落してしまっている(図1の請求件数、認定件数及び処理率の各カーブで確認していただきたい)。

表2は、2022年3月31日現在の累計で、医療従事者等、医療従事者等以外、海外出張者の別に業種別の労災請求件数等を示している。

医療従事者等については、労災請求20,443件(全体の65.3%、以下同じ)、認定15,601件(65.5%)、不支給225件(63.7%)。認定率98.6%、処理率77.4%。請求のうち死亡は26件で、請求全体の0.1%。

業種別では、医療業が請求で全体の41.9%、認

表2 COVID-19に関する労災請求件数等(2022.3.31現在)

業種	請求件数	支給決定	不支給決定	認定率	処理率
1. 医療従事者等	20,443(26)	15,601(26)	225(0)	98.6%	77.4%
医療業	13,137(9)	10,032(9)	190(0)	98.1%	77.8%
社会保険・社会福祉・介護事業	6,784(16)	5,176(16)	33(0)	99.4%	76.8%
サービス業(他に分類されないもの)	375(1)	281(1)	2(0)	99.3%	75.5%
教育、学習支援業	97(0)	82(0)	0	100%	84.5%
複合サービス事業	21(0)	16(0)	0	100%	76.2%
学術研究、専門・技術サービス業	17(0)	7(0)	0	100%	41.2%
宿泊業、飲食サービス業	2(0)	2(0)	0	100%	100%
製造業	1(0)	1(0)	0	100%	100%
運輸業、郵便業	2(0)	1(0)	0	100%	50.0%
生活関連サービス業、娯楽業	6(0)	3(0)	0	100%	50.0%
2. 医療従事者等以外	10,831(116)	8,176(108)	128(1)	98.5%	75.5%
農業、林業	46(0)	35(0)	2(0)	94.6%	76.1%
漁業	49(1)	47(1)	0	100%	95.9%
鉱業、採石業、砂利採取業	8(0)	0	0	0.0%	0.0%
建設業	1,127(31)	829(25)	20(0)	97.6%	75.3%
製造業	1,472(12)	1,156(10)	13(0)	98.9%	79.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	8(0)	7(0)	0	100%	87.5%
情報通信業	129(0)	113(0)	2(0)	98.3%	89.1%
運輸業、郵便業	1,075(22)	838(19)	11(0)	98.7%	79.0%
卸売業、小売業	910(17)	702(14)	8(0)	98.9%	78.0%
金融業、保険業	36(2)	29(1)	1(0)	96.7%	83.3%
不動産業、物品賃貸業	191(2)	152(2)	0	100%	79.6%
学術研究、専門・技術サービス業	198(1)	160(1)	3(0)	98.2%	82.3%
宿泊業、飲食サービス業	643(3)	517(1)	5(0)	99.0%	81.2%
生活関連サービス業、娯楽業	369(1)	251(0)	1(0)	99.6%	68.3%
教育、学習支援業	352(3)	255(2)	2(0)	99.2%	73.0%
医療業	1,178(0)	789(0)	36(0)	95.6%	70.0%
社会保険・社会福祉・介護事業	1,708(10)	1,243(9)	6(0)	99.5%	73.1%
複合サービス事業	32(1)	25(1)	1(0)	96.2%	81.3%
サービス業(他に分類されないもの)	1,300(25)	1,028(22)	17(1)	98.4%	80.4%
3. 海外出張者	50(9)	40(5)	0	100%	80.0%
建設業	2(0)	0	0	0.0%	0.0%
製造業	22(4)	18(1)	0	100%	81.8%
情報通信業	1(0)	1(1)	0	100%	100%
卸売業、小売業	8(2)	6(1)	0	100%	75.0%
学術研究、専門・技術サービス業	7(1)	6(0)	0	100%	85.7%
宿泊業、飲食サービス業	1(0)	1(0)	0	100%	100%
生活関連サービス業、娯楽業	1(0)	1(0)	0	100%	100%
サービス業(他に分類されないもの)	8(2)	7(2)	0	100%	87.5%
計	31,324(147)	23,817(139)	353(1)	98.5%	77.2%

表3 公務災害請求件数等 (2022.1.31現在)

職種	請求件数	公務上 認定件数	率(公務 上/請求)
医師・歯科医師	44	42	95.5%
看護師	446	415	93.0%
保健師・助産師	9	8	88.9%
その他の医療技術者	36	36	100%
保育士・寄宿舎指導員等	7	7	100%
土木技師・農林水産技師・建築技師	3	3	100%
調理員	1	1	100%
運転士・車掌等	2	2	100%
義務教育学校教員	8	3	37.5%
義務教育学校以外の教員	3	3	100%
警察官	290	236	81.4%
消防吏員	27	25	92.6%
清掃職員	22	20	90.9%
その他の職員	56	48	85.7%
計	954	849	89.0%

表4 一般職国家公務員に関する状況 (2022.3.31現在)

職種	報告件数	公務上 認定件数	率(公務 上/請求)
一般行政職	62	60	96.8%
医療職	3	3	100%
公安職	32	25	78.1%
合計	97	88	90.7%

定の42.1%、不支給の53.8%。社会保険・社会福祉・介護事業が請求で全体の21.7%、認定の21.7%、不支給の9.3%。その他業種が請求で全体の1.7%、認定の1.7%、不支給の0.6%を占めている。

医療従事者等の不支給事案は、実は新型コロナウイルス感染症ではなかったという事案であると思われる。

医療従事者等以外については、労災請求10,831件(34.6%)、認定8,176件(34.3%)、不支給128件(36.3%)。認定率98.5%、処理率76.7%。請求のうち死亡は116件で、請求全体の1.2%。

業種別では、社会保険・社会福祉・介護事業、製造業、医療業、建設業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業が多いが、多くの業種にまたがっていて、認定率はいずれも95%を超えている。

海外出張者については、労災請求50件(0.2%)、認定40件(0.2%)、不支給0件(0%)。認定率は100%、処理率は80.0%。請求のうち死亡は9件で、請求全体の18.0%。

請求全体に占める死亡の割合は、医療従事者等以外で医療従事者等

図2 新型コロナウイルス感染症地方公務員災害補償請求件数等の推移 (2020.5.29~2022.1.31)

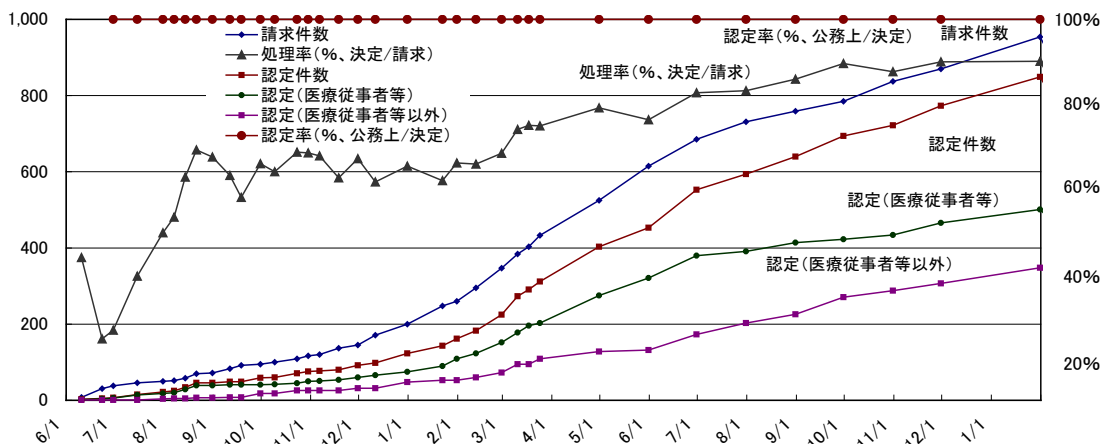
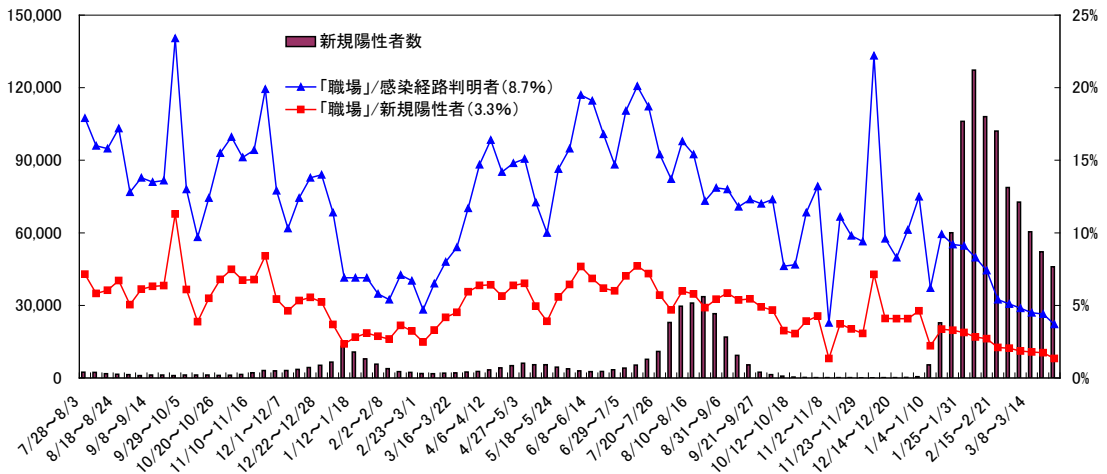


図3 東京都の新規陽性者数と感染経路「職場」の割合 (2020.7.28~2022.3.28)



の12倍、海外出張者で以外の18倍となっている。死亡事案以外の請求が相対的に少ないことを示しているのかもしれない。

請求件数についての2022年3月分の増加5,862件の内訳は、医療従事者等4,225件(72.1%)とその他1,636件で、前者が急増の主体であった。

公務員災害補償は相対的に少ない

人事院はウェブサイトの「新型コロナウイルス感染症」ページで「一般職の国家公務員に係る新型コロナウイルス感染症に関する報告件数及び認定件数」を公表している。毎月更新を続けていて、2022年3月31日現在の状況を4月19日に公表(表4)。公務外認定はゼロである。

地方公務員災害補償基金も地方公務員の「新型コロナウイルス感染症に関する認定請求件数、認定件数について」毎月公表していたが、2022年1月31日現在分の公表が2月9日に行われた後、更新されていない(表3、図2)。公務外認定はゼロ。

国家公務員、地方公務員とも、労災保険の場合と比較しても、請求・報告が少ないと思われる。

感染経路「職場」が3.3%という参考資料

東京都の新型コロナウイルス感染症モニタリング会議が、2020年7/28~8/3の週以降、2022年3/22~3/28の週までの週単位の「濃厚接触者における

感染経路」別割合がわかる資料を公表している。「濃厚接触者」は「接触歴等判明者」のことで、別の資料から日毎の新規陽性者数、接触歴等判明者数、接触歴等不明者数が得られるので、1週間ごとの新規陽性者数に対する割合を計算することができる。この結果を示したのが図3である。

新規陽性者のうち「職場」を感染経路とする者の割合は、2020年7月28日から2022年3月28日までの全期間では3.3%。感染経路判明者に対する割合だと8.7%である。なお、新規陽性者のうち感染経路が判明した者の割合は37.9%という状況である。全般的にこれらの数字は減少傾向にある。

もちろん、感染の拡大の各段階における変化を含めて、この「感染経路」調査の有効性・信頼性については慎重であるべきである。また、感染経路が「職場」ではなく、「施設」等他の区分に区分されていたり、感染経路が判明しなかったものの中にも、労働者として業務上感染したものが含まれていることは確実である。とはいえ、貴重な情報であることは間違いない。

2022年3月31日現在の感染者は6,504,873例、死亡者は28,010人(0.4%)とされており、各々の3.3%に相当するのは214,661例と924人である。いずれにせよ、本来は労災補償を受けられるべき者から請求がなされているとは到底言い難い状況は変わっていないと考えざるを得ない。



4. 職場レベルでの取り組み： 暴力・ハラスメント防止のための OSHマネジメントの強化

[ILO] 第190号条約によれば、加盟国は、労働の世界における暴力・ハラスメントを防止するための適当な手段を講ずることを使用者に要求する法令を制定しなければならない。第9条によれば、使用者は、以下のことを行わなければならない。

- (a) 労働者・労働者代表と協議したうえで、暴力・ハラスメントに関する職場方針を策定・実施すること。
- (b) 労働安全衛生マネジメントにおいて暴力・ハラスメント及び関連する心理社会的リスクを考慮に入れること。
- (c) 労働者・労働者代表の参加を得て、暴力・ハラスメントのハザードを特定し、リスクを評価すること、及びそれらを防止・管理すること。
- (d) 労働者その他の者に対し、適当な場合には利用しやすい様式により、暴力・ハラスメントの特定されたハザード・リスク及び関連する防止・保護措置((a)に規定する職場方針との関連における労働者その他の関係する者の権利・責任に関するものを含む)に関し、情報・訓練を提供すること。

労働における暴力・ハラスメントを効果的に防止・管理するためには、健全な労働安全衛生マネジメントシステム(OSH-MS)に(暴力・ハラスメントを含め)心理社会的リスクが統合されなければならない。実際、OSH-MSには、労働者の安全・健康を維持するための事業所の努力を確立・監視・評価するとともに、国の法律を遵守するための一連の活

動・プロセスが含まれている。

ILOの労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン(ILO-OSH 2001)は、職場方針—計画、実行、評価及び改善のための行動—の諸要素を含んだ、OSH-MSの確立のために適切な手配をすることを提唱している。つまり、このプロセスは、1950年代に事業のパフォーマンスを継続的に監視するために確立された、「Plan-Do-Check-Act(PDCA)」の基本原則に従っている。

過去数十年間、OSH-MSアプローチは、一般的になってきており—先進国と開発途上国の双方で導入されてきている。その適用を促進する方法は、法的要求事項から自主的な活用まで様々であり、経験は、OSH-MSが事業所レベルにおける労働安全衛生パフォーマンスの継続的改善のための論理的かつ有用なツールであることを示している。

(暴力・ハラスメントに関連したものを含め)心理社会的ハザード・リスクをOSH-MS及びリスクアセスメント・プロセスに統合するために、いくつかのガイダンスや基準が開発されている。例えば、世界保健機関(WHO)は、「PRIMA-EF:心理社会的リスクマネジメント・エクセレンス・フレームワーク」を開発している。このツールは、労働関連ストレス、労働関連暴力・ハラスメントを防止するための心理社会的リスクマネジメントのプロセスにおいて、使用者と労働者代表を支援することを目的にしている。

ハラスメント防止に職場でどう取り組むか？

カナダでは、「職場における心理社会的安全衛生基準 [規格]」(CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013)が、心理社会的に健康的で安全な職場を開発・維持するための文書化された体系的アプローチについての要求事項を規定している。これは、伝統的な労働安全衛生マネジメントシステムでは考慮されていないかもしれない労働環境の様々な側面を考慮しつつ、他の関連するOSH及び認識されたマネジメントシステム基準と協調することを意図したものである。これには、心理的支援、組織文化、明確なリーダーシップと期待、認知と報酬、作業負荷管理、ワークライフバランスや暴力・いじめ・ハラスメントからの心理的保護が含まれる。

4.1 暴力・ハラスメントに関する職場方針

ポジティブな組織文化を醸造することは、労働における暴力・ハラスメントを根絶するために非常に重要である。これは、暴力・ハラスメントを許さない、または見返りを与えない労働環境を創ることが、(敵対的ではなく)社会的にふさわしく、(差別的ではなく)包摂的であり、(競争ではなく)労働者間の協力を促進し、組織全体を通じて強力(かつ建設的)な意思疎通プロセスを備え、尊敬の念をもった仕事ぶりを促進する優れた方針が実施(及び使用)されていることを意味している。

この文脈において、使用者の最初の防止手段は、労働者代表と協議のうえで、明確かつ簡潔な職場暴力・ハラスメント方針を策定すること及び、この方針を周知することである。それはその後、労働者の身体的・精神的健康及び福祉の促進を目的とした、より広い職場労働安全衛生方針に統合することができる。

第206号勧告(段落7(a)~(g))によれば、職場暴力・ハラスメント方針は以下でなければならない。

- ▶ (a) 暴力・ハラスメントが許容されないことを明記すること。
- ▶ (b) 暴力・ハラスメントの防止のための計画であって、適当な場合には測定可能な目標を伴うものを作成すること。
- ▶ (c) 労働者及び使用者の権利と責任を明記すること。

- ▶ (d) 申し立て及び調査の手續に関する情報を含めること。
- ▶ (e) 暴力・ハラスメントの事象に関連する内部及び外部からのすべての通報は、適切な考慮が払われ、適当な場合には処理されることを定めること。
- ▶ (f) すべてのハザードについての労働者の知る権利との均衡を保ちつつ、(…)個人のプライバシー及び秘密性に係る権利を明記すること。
- ▶ (g) 申し立てを行った者、被害者、証人及び内部告発者を迫害または報復から保護するための措置を含めること。

また、暴力・ハラスメントに関する職場方針には、以下を含めることもできる。

- ▶ あらゆる形態の職場暴力・ハラスメントを管理・防止するとともに、そのために必要なリソースを提供するという使用者及び/または上級管理者の公約
- ▶ 身体的、精神的及び性的暴力-内部及び第三者暴力も含め、様々な種類の職場暴力の定義と事例
- ▶ 管理者、労働者、顧客、独立した請負業者及び事業所と関連のあるすべての者に対する方針の適用に関する声明
- ▶ 労働者、管理者、顧客、請負業者-または職場における他のすべての者-に対するいかなる形態の差別的またはハラスメント行為も容認されず、差別またはハラスメント行為に携わるすべての者は懲戒の対象になるという声明
- ▶ 防止措置を策定するプロセスの説明
- ▶ 職場で行われる暴力・ハラスメントに関する訓練の説明
- ▶ 暴力・ハラスメントの潜在的リスクが労働者に知らされることの説明
- ▶ 管理者と労働者の間の効果的なコミュニケーション手段の構築
- ▶ (目撃者が報告する可能性を含め) 職場暴力・ハラスメントの事例を報告する手續に関する情報の提供
- ▶ 申し立てた者の秘密性を確保し、報復及び/または迫害から保護するための手續に関する情報

の提供

- ▶ 暴力行為の結果に関する明確な情報を含め、申し立てが調査及び解決される手続に関する情報の提供
- ▶ 暴力・ハラスメントの被害者に対して支援サービス（例えばカウンセリング）を提供するという公約
- ▶ 管理者、監督者、労働者と労働者代表、OSHスタッフ等の各々の役割と責任の説明
- ▶ 適用される法令上の要求事項に関する声明
- ▶ 方針を監視・レビューするための仕組み

また、方針は、心理的暴力、言葉による及び言葉によらない脅迫や関連する行為（セクシャルハラスメントを含め）ハラスメント、いじめや差別も含まれることを明確にしなければならない。

最後に、効果的であるためには、方針は容易にアクセスが可能で、一貫して適用されなければならない。掲示板、イントラネットやチームミーティングなどの手段によって周知・促進されなければならない。管理者はまた、労働者と方針について話し合わなければならない。

4.2 リスクマネジメント

多くの国で国の労働安全衛生法令が、使用者は、職場と関係した様々な安全衛生リスクを特定し、低減し、可能な限り防止するために、それらを評価しなければならないと規定している。

暴力・ハラスメント予防に関連したものを含め、職場労働安全衛生計画の成功は、存在するハザードの特定及び関連するリスクの評価における労働者と使用者の協力にかかっている。経営陣がリスクの管理に責任を負っているものの、労働者は、施設の運営、プロセス活動や潜在的脅威を認識し、精通していることから、職場ハザードの特定・評価を助けるうえで果たす重要な役割をもっている。

ハザードの特定とリスクアセスメント

ハザードの特定とリスクアセスメントは、心理社会的リスク要因と暴力・ハラスメントに関連したハザード・リスクを含め、存在するすべての職業ハザード・リスクに対処しなければならない。使用者は、暴力・ハラスメントの可能性を増幅しそうな特性を特定す

るために、物理的なレイアウトと組織の特徴を監査し、また、既存の管理措置の評価を実施することができる。

この文脈において、第206号勧告（段落8）によれば、以下のハザード・リスクに特別の注意が払われなければならない。

- (a) 労働条件と就業形態、業務編成及び人的資源管理から生ずるもの
- (b) 依頼者、顧客、サービス提供者、利用者、患者、講習等の第三者が関与するもの
- (c) 差別、力関係の濫用、及びジェンダー、文化的・社会的規範であって暴力・ハラスメントを助長するものから生ずるもの

労働者調査は、職場暴力・ハラスメントに関連する具体的ハザードを特定するうえで成功してきた。また、労働者が日常的に直面している諸問題を特定し、今後の評価のためのベースラインを確立するのにも役立つ。

組織によっては、依頼者/顧客調査も実施する必要があるかもしれない。依頼者・顧客は、職場暴力・ハラスメントのリスクとその蔓延の特定にさらに役立つ可能性がある。

潜在的なハザードを特定するために、使用者は、過去の職場調査報告、事象・事件報告、労災補償請求、病気休暇や離職の登録、苦情の記録、パフォーマンスの測定・スキームなど、既存の記録を調べることによって、関連する情報を収集することができる。

使用者はまた、業種の暴力の影響の受けやすさについて知り、傾向を確認するために、地域の類似の事業所、業界団体、地域社会グループや政府機関に連絡することもできる。

リスクの防止・管理

ハザードを特定し、関連するリスクを評価した後次のステップは、そのようなリスクを防止・管理するための措置を採用することである。

身体的職場暴力を防止するための措置は、鍵や警報器、訪問者の記名入場手続や労働者の補助である。

心理的暴力・ハラスメントを防止するためには、

囲み⑨ 労働におけるいじめを測定するための質問票

- ・ Negative Acts Questionnaire (NAQ-R) には、労働一人に関連した行為に関する23項目からなり、過去6か月間におけるいじめ行為を検出する道具として用いられる。
- ・ Impact of Event Scale (IES) は、22の質問からなり、過去7日間における心理的ストレス反応の測定として用いられる。
- ・ Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT) は、以下の5つのカテゴリー-「自己表現・コミュニケーション、社会的接触、個人的評価、職業的状況・生活の質・身体的健康への影響」-に含まれる45の質問からなる。この質問票はいじめ・嫌がらせを検討するものである。
- ・ Danish Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) は、自己評価アプローチを活用した調査として知られている。(ゴシップや中傷、喧嘩や衝突、不快なからかい、望まない性的注目、暴力の脅し、暴力やいじめを含め) 調査した言動、攻撃の強度及び加害者に関する詳細な情報を提供する。COPSOQ法は、心理社会的ハザードのリスクアセスメント及び研究でもっとも使用されている測定法として、国際的に重要な位置を得ている。(ベルギー、ブラジル、チリ、ノルウェー、スペインやスウェーデンを含め) 多くの国で適用・翻訳されている。
- ・ Inventory of Violence and Psychological Harassment (IVAPT) は多くのラテンアメリカ諸国や日本で国の状況に適用され、有効性を確認され、広く使用されている。22の質問は、労働における心理的暴力の存在、頻度及び強度を特定することを目的としている。

様々な環境的・組織的措置が検討されなければならない。例えば、個々人の職務要求が明確に定義され-役割、責任と仕事量について、労働者からの定期的なフィードバックを求めなければならない。労働者は、その責任を効果的かつ安全に遂行するために必要な資源、情報及び訓練を提供されなければならない。チームワークと協力が奨励されるべきである。制度的な上下関係や力関係が心理的暴力の一因となることは否定できない。したがって、管理者・監督者に、ポジティブなリーダーであるために必要な訓練、支援及び指導が提供されなければならない。同様に、組織は、リーダーが職場暴力を見たり、気づいたときに、タイムリーなやり方で行動することを確保する必要がある。前述したように、心理的暴力、とりわけいじめやハラスメントは、よい経営慣行と効果的なコミュニケーションによって抑制することができる。

最後に、組織変更時には、職場全体を通じた、それらの変化についての効果的なコミュニケーションがもっとも重要である。

防止措置は、第三者暴力・ハラスメントにも対処し

なければならない。例えば、強盗や保安措置違反が発生した場合に用いられる、適切な緊急時手順が採用されていなければならない。暴力・ハラスメント防止措置は、照明、鍵や防犯カメラのチェックなど、日常手順に組み入れられるべきである。使用者はまた、コミュニケーションの問題にも注意を払い、労働者に対して、彼らの依頼者、患者、顧客、乗客やサービスを提供する対象の一般の人々が関わった敵対的状況を効果的に緩和する方法に関する指示を与えなければならない。警報システムの設置や「バディ」システムの構築は、緊急事態に対応するために採用することのできる措置の例である。

職場暴力・ハラスメントが発生した場合に対応及び影響を最小化し、また、将来における同様の事態の発生を防止するために、適切な措置が計画されなければならない。これには、報告・申立手続や紛争解決システムが含まれる。これらの措置がつけられたら、実行するとともに、すべての関係者に適切に周知する必要がある。

労働者は、事件や事象、とりわけ職場暴力・ハラスメントの事例を報告することを躊躇することも多

囲み⑩ トランスフォーメーションリーダーシップ

監督者や管理者のリーダーシップのスタイルは、健康的な労働環境の重要な決定要因である。実際、調査研究によって、いじめの発生率が低いリーダーシップのタイプとして、「トランスフォーメーション[変革的]リーダーシップ」が指摘されている。それは、リーダーがカリスマ性、精神的モチベーション、知的刺激や個人に対する配慮を備えたリーダーシップのアプローチである。このようなリーダーは、部下や社会システムにポジティブな変化を引き起こす。トルコの25の小中学校の500人の教師に関する調査で、「トランスフォーメーションリーダーシップ」の特性を備えた校長は、学校の組織的衛生を改善し—結果的に、教師が職場いじめを経験するいじめが相対的に少ないことがわかった。

同様に、職場暴力・ハラスメントを容認できないことに関する明確な方針・手続は、明らかに暴力の心理社会的リスクを低減させる。実際、トランスフォーメーションリーダーに投資することは、暴力・ハラスメントの傾向を減らし、労働条件の全般的改善により労働者の生産性を向上させる。

囲み⑪ 組織変更をうまく管理する

組織変更は、職場暴力・ハラスメントやいじめと強い関連性をもっている。多くの研究者が、組織変動時における独裁的・権威的リーダーシップ慣行、競争、対人葛藤、仕事量や仕事の不安定さの増大が、暴力・ハラスメントの増加と関連しているというセオリーを提起している。したがって、そのような緊迫した時期に暴力・ハラスメントが増加する可能性を認めた、適切かつ戦略的な変更管理プロセスが不可欠である。

い。これは、報告が受理・対処され、秘密性に対する権利が尊重される確信がもてない場合—または、事象を報告したことが自らの仕事に否定的影響を与えるかもしれないと感じる場合に当てはまる。例えば、国民保健サービス(イギリス)の労働者を対象としたある調査は、いじめの事象を報告することによるおそれを含め、職場に「おそれの文化の蔓延」があることを示している。2019年に行われた342人のオーストラリアの航空・救助消防隊員の調査でも、同様の文化が指摘されている。

暴力・ハラスメントの報告を促進するためには、報告・申し立てを労働者と協力して策定し、新たな労働者を含めすべてのスタッフに明確に周知しなければならない。労働者を管理する者は中立的で、訓練を受けており、その職務を行う能力を有する者でなければならない。彼らは、当事者の尊厳とプライバシーを守るとともに、不適切な申し立てを回避するための運用メカニズムを挿入するために、必

要な分別をもって手続を進めなければならない。

また、報復を避けるために申し立人と証人を保護することも重要であり—これは、有給休暇または別の職場・場所への異動というかたちをとることも可能である。中断や遅延を防ぐことが、これらの問題を解決するための核心である。

暴力・ハラスメントの事例の報告及び/または申し立てがあった場合には、加害者(たち)に関連した適切な措置も講じられなければならない。被害者(たち)は支援を受け、また必要な場合には復帰について援助を受けるべきである。

職場暴力・ハラスメントの報告・発生に対する効果的な対応が、暴力を止めるための鍵である。それは、労働者に対して、職場暴力・ハラスメントは真剣に受け止められ、一貫した対応がとられるというメッセージを与えることにもなる。このことは、平和的な職場文化の制度化に役立つだろう。国の法的要求事項その他の要求事項がしばしば、労働にお

ハラスメント防止に職場でどう取り組むか？

ける暴力・ハラスメントの防止・管理に関する職場レベルの規制を決定し得ることは言うまでもない。しかし、表3「職場暴力・ハラスメントに対応するためのグッドプラクティス」-省略は、この状況に対する職場の対応において存在するかもしれない原則と対応の種類についてのよい枠組みを提供している。

4.3 労働安全衛生訓練・情報への暴力・ハラスメントの統合

労働者、管理者・監督者は、職場暴力・ハラスメントの概念の意味する内容を知っていなければならない-また、その防止・対応における彼らの責任の所在を正確に知っていなければならない。訓練計画は、対象となる聴衆（労働者、労働者の労働安全衛生代表、合同労働安全衛生委員会の委員、監督者、管理者等）の具体的必要性にあったものでなければならず、また、彼らの職場に関したものでなければならない。

訓練は、(労働者、管理者・監督者を含め)すべてのスタッフが同じルール・方針を理解・順守し、平等に褒賞され、まずい行為については処罰されることを確保しなければならない。

新規及び見込みの労働者は、組織に入る前、例えばリクルート、オリエンテーションや研修中に、容認できない暴力・ハラスメントと尊敬の念をもった職場方針に関する適切な情報を受けるべきである。

労働者が監督的/管理的地位に昇進する場合、彼らは、そのポストに就く前に、よい管理者/監督者である方法について具体的訓練を受けるべきである。彼らは、職場暴力・ハラスメントを特定・対応するための適切なスキルを身につけていなければならない。

労働者の労働安全衛生代表は、職業上の暴力・ハラスメントの原因と結果を理解するための訓練を受け、(差別に関連した暴力・ハラスメントを含め)それを防止する方法を教えられているべきである。彼らはまた、暴力・ハラスメント方針とその実施に関する詳細を与えられ、(組織内外で)支援を受ける方法・場所について知らされていないとなければならない。

また、フェアや展示会の開催、パンフレットの配布

などを通じて、訓練プログラムと情報普及を家族や地域社会に広げることを検討することも重要である。

4.4 監視と評価

監視と評価は、あらゆるOSH-MSの重要な要素である。暴力・ハラスメントに関連したものを含め、実施されているすべての労働安全衛生計画・措置は、組織が職場暴力・ハラスメントとその結果を防止するその能力を強化し続けることを確保するために、定期的に監視・評価されなければならない。

報告された暴力・ハラスメント事例及びその他の記録(例えば退社時インタビューや欠勤の記録など)の記録の保存を維持することが重要である。

定期的実施される、暴力・ハラスメントと心理社会的リスクを評価する職場調査は、実施されている措置の有効性に関する有用な指標を提供するかもしれない。

定期的な評価は、組織が、新たなまたはこれまで気づかなかつたリスク要因や、リスク防止管理計画の不備や失敗を特定するのに役立つ。評価はまた、職場暴力・ハラスメント規制の遵守を改善するのにも役立つ。これらの評価の結果は、取締役会のメンバーや安全衛生代表に提供されるべきである。

※報告書「暴力・ハラスメントのない安全で健康的な労働環境」の構成は、1. 労働の世界における暴力・ハラスメント:安全と健康に対する脅威/2. 労働の世界における暴力・ハラスメントに対処するOSH法的枠組み/3. 国のOSHイニシアティブ・慣行/4. 職場レベルでの取り組み:暴力・ハラスメント防止のためのOSHマネジメントの強化(今回紹介)/5. 今後の方向、となっている。

「1.3 労働における暴力・ハラスメントに関連するOSHリスク要因」では、職務要求、職務コントロール、職務設計、役割の明確さ、職場の人間関係、リーダーシップ・スタイル、組織的正義、組織変更の管理、物理的労働環境、(一人作業、一般の人々との対応等の)一定の労働状況等が取り上げられている。



https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751832/lang-en/



職場ハラスメント・暴力の リスクアセスメント・サンプルツール

使用者のハラスメント防止義務

2021年1月1日から、連邦政府の規制下の産業または職場で働く使用者は、以下のことをしなければならない。

- ・ 職場ハラスメント・暴力の定義を理解する。
- ・ 方針委員会、職場委員会または安全衛生代表とともに、職場ハラスメント・暴力防止方針を策定する。
- ・ 職場ハラスメント・暴力のリスクを評価する。

職場ハラスメント・暴力の定義

カナダ労働法典第2部によれば、ハラスメント・暴力とは、「何らかの規定された行動、行為または言説を含め、従業員に不快感、屈辱感または他の身体的または心理的傷害または疾病を引き起こすと合理的に予期することのできる、性的な性質ものを含めた、あらゆる行動、行為または言説」を意味している。[労働法典第2部 労働安全衛生 第122条 (1)による定義であり、職場ハラスメント・暴力防止規則は特別な規定を定めてはいない。]

これには、セクシャルハラスメント、性的暴力及び家庭内暴力を含め、あらゆる種類のハラスメント・暴力が含まれる。

[以下-多数の事例の紹介-省略]

新しい職場ハラスメント・暴力防止方針に含めるべき内容 [省略]

職場ハラスメント・暴力のリスクの評価

以下とともに、職場リスクアセスメントを実施することを求められる。

- ・ 事業者の労働者が19人以下であれば、安全衛生代表
- ・ 事業者の労働者が20人から299人であれば、職場委員会
- ・ 事業者の労働者が300人以上であれば、方針委員会

職場のハラスメント・暴力のリスクを評価する方法については、手引きとして職場リスクアセスメント・サンプルツール [39頁] を参考にされたい。

リスクアセスメントを方針委員会とともに実施した場合には、結果を職場安全衛生委員会に報告しなければならない。

記録の保存

職場におけるハラスメント・暴力の発生ごとに記録を保存するとともに、毎年「労働プログラム」[連邦雇用・社会開発省の機関]に報告する。

労働安全衛生遵守違反

「労働プログラム」は、法典の一部として、遵守 [コンプライアンス] 方針に従っている。これには、遵守違反に対する以下のような対応が含まれる。

- ・ 助言
- ・ 自主的遵守の保証
- ・ 指示
- ・ 正当な理由がある場合には、起訴

従業員に対する情報提供と訓練及び自ら訓練に参加 / 職場における尊敬の念 / 発生した場合の解決 [省略]

※<https://www.canada.ca/en/employment->

ハラスメント防止に職場でどう取り組むか？

social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html

防止関連の詳細な情報

「職場ハラスメント・暴力防止規則」(SOR/2020-130)に基づき、使用者は、該当するパートナー〔労働者数に応じて定められた労働者代表〕とともに、職場ハラスメント・暴力のリスク要因の特定と防止措置の策定・実施からなる職場アセスメントを実施しなければならない(第5条(1))。

リスク要因の特定は、以下を考慮して行わなければならない(第8条)。

- (a) 職場の文化、状況、活動及び組織構造
- (b) 職場ハラスメント・暴力を引き起こす可能性のある家庭内暴力などの、職場外の状況
- (c) 職場ハラスメント・暴力に関連するすべての報告、記録及びデータ
- (d) 職場の物理的設計
- (e) 職場の心理的安全衛生を保護するために実施済の諸措置

特定されたリスク要因に対して、「実行可能な限りにおいて」、(i) リスクを緩和及び(ii) リスクを生み出しも増加もさせない防止措置とその実施計画を策定・実施しなければならない(第9条)。

使用者と該当するパートナーは、職場アセスメントの正確さを共同で監視し、必要な場合には、特定されたリスク要因及び策定・実施された防止措置の有効性に関わる変化を含め、アセスメントで設定された情報の変化を反映させるために更新しなければならない(第5条(2))。

また、職場ハラスメント・暴力発生の通知がなされ、かつ、(a) 発生が解決されないまま被害者が解決手続を終了した場合、または、(b) 加害者が使用者・労働者以外(第三者)である場合には、職場アセスメントを共同でレビューし、必要な場合には更新しなければならない(第6条(2))。

さらに、上記のレビュー・更新が行われたにもかかわらず、非常に同じ問題に関わる別の事象が発生し、またもレビュー・更新が必要な場合には、それ

らの事象は同じレビュー・更新で合わせて対処されるかもしれない(第6条(3))。

「解釈・方針・ガイドライン」(IPG-104)から、重要と思われる情報を防止対策を中心に追加する。どのような外部リスク要因を考慮しなければならないか？

労働者が曝露するかもしれない外部リスク要因のいくつかの例には、以下が含まれる。

- ・顧客を相手にする仕事
- ・とくに一人作業時や夜間に一般の人々を相手にする仕事
- ・以下のような、家族または家庭内暴力
 - ・ 仕事中に繰り返し電話やメールを送って労働者を妨害すること
 - ・ 労働者の職場に現われ、(彼女/彼はどこにいるか、誰と一緒にか、いつ戻るかなど)労働者について同僚にしつこく聞くこと
- ・請負業者や下請け業者など、第三者労働者と一緒に働くこと
- ・上記以外の第三者と一緒に働くこと

職場アセスメントをどのように行うことができるか？

どのように職場アセスメントを決めるのはあなた次第である。職場リスクアセスメント・サンプルツールは、職場ハラスメント・暴力の原因となるリスク要因を特定するのを助ける。

職場アセスメントのその他の側面には、以下が含まれるかもしれない。

- ・労働者・経営陣質問用紙または調査
- ・退職時インタビューを含め、労働者・経営陣インタビュー
- ・職場の物理的調査
- ・内部事象/申し立ての測定
- ・人権報告書を含め、過去の政府・使用者報告書の評価/レビュー
- ・労働者の安全衛生に関連した調査/検査
- ・資格のある労働安全衛生専門家または適当な場合には保安専門家によって行われる評価

職場アセスメントのレビュー・更新〔加害者が第三者である場合も要件のひとつ〕の目的は何か？

このレビュー・更新の目的は、発生の通知が根拠があるかどうかを決定することではなく、以下のとおり

である。

- ・初回職場アセスメントが行われたときに見逃され、発生につながったかもしれないリスク要因を特定する。
- ・実施されている防止措置が職場におけるハラスメント・暴力のリスクを適切に緩和・最少化しているかどうか評価する。
- ・現行の防止措置が適切でなかった場合、同様のリスクを根絶または最少化するための新たな防止措置を策定する。

発生した事象が解決されないまま被害者が解決手続を終了した状況において、職場アセスメントの共同レビュー・更新をどのように実施するか？

すでに使用者または相談受付担当者に提供されている情報に依拠すべきである。また、以下のいずれかが存在する場合には、考慮すべきである。

- ・（例えば組織全体に内在する人種差別や性別など）組織全体に内在する諸問題
- ・行動パターン
- ・発生事象の解決に対する障害

例えば、使用者は、過去に受け付けた通告に関連した職場アセスメントのレビュー・更新を参考にすべきである。

このプロセスには、加害者・証人にインタビューすることが含まれるかもしれない。また、適当な場合には、（保安専門家や差別問題専門家など）必要に応じて専門家に相談することも含まれるかもしれない。

職場ハラスメント・暴力の原因になり得るリスク要因には、以下が含まれ得る。

○顧客(第三者)の特徴

一定の特徴を示す顧客相手の仕事は、労働者をハラスメント・暴力の相対的に大きなリスクにさらす可能性がある。これには、以下の者を相手にする仕事が含まれ得る。

- ・例えば、ショックを受けまたは怒っていてもっとも身近な人に暴力をふるうかもしれない顧客（またはその親族）など、システムに不満をもつ一般の人々
- ・暴力の経歴がある顧客
- ・メンタルヘルス問題、感情障害または（脳震盪など）脳傷害のために自らの行動をコントロールで

きない顧客

- ・人種差別、性差別、同性愛差別、トランスフォビア、能力差別、外国人差別、イスラム恐怖症または他の差別的態度及び/または行動をとる顧客
- ・薬物またはアルコールの影響を受けているかもしれない顧客

○物理的労働環境

一定の労働環境・職場設計は、ハラスメント・暴力につながるかもしれない追加的リスクをもたらす可能性がある。これには、以下が含まれ得る。

- ・（例えば孤立した受付、洗面所、倉庫、ユーティリティールームなど）一人、少人数または孤立した場所や人通りの少ない場所で働くこと
- ・（例えば居宅訪問など）地域に密着した環境で働くこと
- ・モバイル（移動可能）な職場であること
- ・顧客がみえにくい地域で働くこと
- ・窮屈な、労働者が他の労働者または顧客と近い距離で仕事をするを求められる場所で働くこと
- ・騒音レベルの高い環境で働くこと
- ・必要な個人保護具なしに働くこと

○労働活動/文化

- ・一般の人を相手にする仕事
- ・金銭、処方薬または高価な品物の取り扱い
- ・（例えば受刑者を相手にする刑事司法制度の労働者など）不安定または気まぐれな人を相手にする仕事
- ・アルコールが提供される施設での仕事
- ・人種差別、性差別、同性愛差別、能力差別またはその他差別的態度・行動を容認または促進する環境で働くこと
- ・多様性のない環境、または人権法令の対象とされるグループに属する非常に少ない人数の環境で働くこと
- ・権力が誤用または濫用される環境で働くこと

○職務要因

職務の精神的・身体的要求など、職務に特有な側面が、ハラスメント・暴力につながるかもしれない追加的ハザードをもたらす可能性がある。これには、以下のような環境で働くことが含まれ得る。

ハラスメント防止に職場でどう取り組むか？

- ・仕事のやり方に対するコントロールが限定されている
- ・過剰な仕事量または仕事を完了するためのリソースが不十分
- ・高いストレスにつながる不合理またはきついデッドライン
- ・混乱する、矛盾するまたは不明瞭な職務または役割
- ・限定的な雇用保障
- ・限定的または不十分な訓練・リソース
- ・（例えばストライキ、民営化、リストラ、ダウンサイジングなど）激しい組織変更の時期に働くこと
- ・ハラスメント・暴力のリスクの増大につながる可能性のあるその他の職務要因

○その他の外部または内部要因

- ・ハラスメント・暴力につながる可能性のあるその他の外部要因には、以下が含まれる。
- ・家族または（元）パートナーなど、家族または家庭内暴力
 - ・口頭または電話/メールで労働者または同僚労働者を脅迫すること
 - ・労働者へのストーカー行為
 - ・労働者または同僚労働者への暴言
 - ・労働者または同僚労働者の所有物を破壊すること
 - ・労働者または同僚労働者に身体的危害を加えること
 - ・使用者の職場ハラスメント・暴力防止方針を含め、ハラスメント・暴力に関する不十分な研修

○労働者に関する情報

「労働における家庭内暴力」ウェブサイトには、事業所が、以下のような家庭内または家族暴力のリスクを理解、特定及び対処するのに役立つ包括的な一連のツールを含んでいる。

- ・リスクスクリーニング・ツール
- ・職場安全計画テンプレート
- ・専門家との連絡

職場におけるハラスメント・暴力のリスクを緩和する防止措置の例にはどのようなものがあるか？

職場におけるハラスメント・暴力のリスクを緩和する防止措置には、以下のいずれかが含まれ得る。

- ・職場訓練
- ・職場設計
- ・管理慣行

○以下に関する使用者・労働者に対する職場訓練

- ・礼節、敬意及び職場におけるハラスメント・暴力を認識、防止及び対応する方法
- ・権限の適切な使用
- ・「労働における家庭内暴力」ウェブサイトで入手できる、家庭内暴力及びいかにそれが職場におけるハラスメント・暴力の原因になり得るか
- ・対立を和らげる方法
- ・ハラスメント・暴力を日撃した場合に発生を報告する方法、及び発生を目撃した場合に傍観者にならないよう労働者を奨励する方法
- ・ハラスメント・暴力、及び人権の見地からの差別に曝露したと感じる労働者のための救済制度

○職場設計

- ・顧客よりも労働者の方が出口に近くなるようにオフィス家具/サービスカウンターを配置する
- ・職場の公共スペース全体に監視カメラを設置する
- ・パススルーウィンドーや防弾囲いなどの物理的バリアを設置する
- ・鍵または暗号カードによる建物の全体または一部へのアクセスのコントロール
- ・職場への入り口の数を最小限にする
- ・入口付近や職場周辺に十分な街灯を用いる

○管理慣行

- ・労働者の労働環境・条件に影響を及ぼす決定に、可能な限り労働者を参加させる
- ・実績評価プロセスの公正さと透明性を確保する
- ・職場ストレス、仕事量や、管理慣行に関する何らかの潜在的な問題について人権専門家に相談する
- ・一人でまたは安全でない場所で働く労働者のために「バディ・システム」を導入する
- ・職場外で働く労働者に、彼らの所在と時間が知られているようにするために、毎日の作業計画を用意させる
- ・事務所における指定連絡先及びバックアップ連絡先を特定する

- ・電子決済システムを使用する
- ・銃器、道具、アヘン、薬物、その他貴重品が安全に保管されていることを確保する
- ・レジを空にするまたは減らす時間帯に変化をもたせる

以下を含め、防止措置に関するさらなる情報は、カナダ労働安全衛生センターのウェブサイトを参照されたい。

- ・職場におけるいじめ
- ・ハラスメント・いじめの防止
- ・インターネット・ハラスメントまたはサイバーいじめ

職場ハラスメント・暴力 リスクアセスメント・サンプルツール

この職場ハラスメント・暴力リスクアセスメント・ツールは、あくまでサンプルであり、あなたの事業所のニーズに合わせて修正する必要がある。使用者として、このアセスメント・ツールが扱っていない特定のハザードをもつ職場について、他の条件を評価する必要があるかもしれない。

指定された使用者の代表者は、方針委員会などの該当するパートナーと協力して、このアセスメントを完了しなければならない。方針委員会がない場合、指定された使用者の代表者は、安全衛生委員会または安全衛生代表とともに、アセスメントを完了しなければならない。どの場合も、このアセスメントは3年ごとに1回完了しなければならない。また、再評価の正当な理由となる、事業所におけるリスク要因に変化がある場合には、常にこのアセスメントを完了しなければならない。[一部省略]

職場ハラスメント・暴力リスクアセスメントの各設問に、その内容に基づいて回答する。例えば、下記の39の質問を読んだら、以下のように自問していただきたい。

それをもっているか?

- 「はい」(もっている)であれば、見直す必要があるか?
 - 「はい」(見直しが必要)であれば、修正する必要があるか?
 - 「はい」(修正が必要)であれば、「既存の

管理[措置]」を記述、及び、「対策の内容」を列挙する。

- 「いいえ」(修正の必要なし)であれば、それ以上の行動は必要ない。
 - 「いいえ」(見直す必要なし)であれば、それ以上の行動は必要ない。
- 「いいえ」(もっていない)であれば、策定する必要があるか?
 - 「はい」(策定が必要)であれば、「既存の管理[措置]」を記述、及び/または、「対策の内容」を列挙する。
 - 「いいえ」(策定の必要なし)であれば、それ以上の行動は必要ない。

39の質問項目で言及されている内容を策定する必要があれば、このツールのPDF版を使用して、「既存の管理[措置]」及びこのリスクアセスメントから生まれた「対策の内容」を記入する。

編注：PDF版は表形式で、番号、質問、もっている-「はい」または「いいえ」、見直す-「はい」または「いいえ」、修正する-「はい」または「いいえ」、策定する-「はい」または「いいえ」、既存の管理[措置]、「対策の内容」をチェックまたは記入する欄が設けられているが、以下では質問の内容のみを紹介する。

防止方針

- 使用者は、「職場ハラスメント・暴力防止規則」(規則)によって要求されているすべての要素を含んだ、セクシャルハラスメント・家庭内暴力を含めた、職場ハラスメント・暴力に対処する方針をもち、すべての労働者が容易に入手できるようにしているか?
- 使用者は、ハラスメント・暴力防止方針の内容を、労働者に周知しているか?
- 使用者は、方針によって、及び実際に、ハラスメント・暴力の事象を通告したことについて、労働者に対して懲戒的または懲罰的な行動がないことを、保証しているか?
- 使用者は、方針及び/または慣行によって、労働者が職場におけるハラスメント・暴力の事象を報告するよう求めているか?

緊急時手順

ハラスメント防止に職場でどう取り組むか？

5. 使用者は、(例えば爆弾の脅迫、暴動、ハイジャック、アクティブシューター、武装した脅威、強盗、労働者の苦痛/自傷の脅威など) 労働者の健康と安全に差し迫った危険をもたらす、またはもたらすおそれのある事象に対処するために、容易に利用できる緊急時手順をもっているか？

訓練

6. すべての管理職・非管理職労働者は、カナダ人権法のもとで禁止されている理由に基づくハラスメント・暴力を含め、あらゆる形態の職場ハラスメント・暴力の防止について訓練を受けているか？
7. 使用者及び指定受領者は、ハラスメント・暴力の事象への対応について関する訓練を受けているか？
8. すべての管理職・非管理職労働者は、職場における礼儀と敬意について訓練を受けているか？
9. すべての管理職・非管理職労働者は、職場の対立とハラスメント・暴力の間の違いを見分ける方法について訓練を提供されているか？
10. すべての管理職・非管理職労働者は、管理せずに放置すれば、ハラスメント・暴力になるかもしれない職場の対立を指導・緩和する方法について訓練を提供されているか？

解決のプロセス

11. 使用者は、方針及び/または慣行によって、匿名でハラスメント・暴力の事象の通報を提出できることを保証しているか？
12. 使用者は、規則のもとでのその義務を引き受ける前に訓練を受けた、指定受領者[相談受付担当者]をもっているか？
13. 指定受領者が主要なまたは対応する関係者である場合に、ハラスメント・暴力の事象の通報を提出する代わりに手段があるか？
14. 使用者は、すべてのハラスメント・暴力の事象の通報に対応しているか？
15. 使用者は、(例えば労働時間外のサイバーいじめなど) 職場外で起こるハラスメント・暴力の事象を調査するための公式のプロセスをもっているか？
16. 調停という選択肢を利用可能にするプロセス

が実施されているか？

17. ハラスメント・暴力の調査に指名される調査者は、規則に従って選ばれているか？

物理的労働環境

18. 職場は犯罪の少ない地域に所在しているか？
19. 職場への一般の立ち入りは制限されているか？
20. 時間外にアクセスするドアは、施錠または安全確保されているか？
21. 職場の出入口と周辺を監視するために、ビデオ監視及び/または警備サービスが使用されているか？
22. 職場の内外に常時(または少なくとも労働時間中)適切な照明があるか？
23. 使用者は、その労働者が利用することのできる明るく安全な駐車場をもっているか？
24. 労働者が私物を安全に保管することのできる(施錠された場所または「関係者以外立ち入り禁止」場所など)安全に管理された場所があるか？
25. 事業所施設外または通常の労働時間外に行われるすべての労働関連活動について、リスクを軽減するための、労働者と共有されているセキュリティプロトコルが実施されているか？
26. セキュリティギャップに対処するためのプロセスが実施されているか？

労働のタイプ

27. 仕事は、現金及び/またはその他の貴重品の取り扱いがないか？
28. 仕事は、人や者の運搬が関わるものか？
29. 仕事は、顧客と(対面など)直接の接触がないか？
30. 労働者は、(例えばディエスケーション技術など)怒っているまたは攻撃的な顧客を管理する手順について訓練を受けているか？
31. 労働者は、単独または少人数で仕事をする場合にハラスメント・暴力から自らを守るために、とるべき安全措置及び従うべき手順について訓練を受けているか？
32. 労働者は、環境がわかっていない(商業または住宅)地域に行く場合に、とるべき安全措置及び従うべき手順について訓練を受けているか？

33. 労働者は、労働者の健康と安全に対して、事象が差し迫った危険をもたらす場合、または差し迫った意見をもたらす事象のおそれがある場合に実施すべき緊急時手順について訓練を受けているか？

心理的保護

34. 管理職労働者は、心理的健康を支援するためのその役割について訓練を受けているか？
35. 使用者は、職場または私生活に起因する心理的または感情的ストレスを経験した労働者に支援を提供するために利用可能な事業所内リソースをもっているか？
36. 使用者は、労働者の労働環境に対する満足度について、定期的に労働者を調査しているか？
37. 労働者が、(例えば季節的需要、例外的状況など) ストレスの高い状況下のような、心理的脆弱性が高まる時期に働く場合に、労働者を守るための特別の予防的措置があるか？

リーダーシップと組織構造

38. 管理者は、権限の適切な使用について訓練を受けているか？
39. 労働者に対する矛盾した要求を最小化するための、明確な報告システムがあるか？

※<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention/risk-assessment-tool.html>

申立人とともに事件を解決する

事件 [職場 [使用者が提供した建物・施設外も含め、労働者の労働が行われるすべての場所、旅行中の事象も含まれる] におけるハラスメント・暴力の事件] の通知がなされた場合には、使用者としてあなたにはそれを解決する義務がある。あなたは、申立人とともに、事件を解決するために次の手順をとらなければならない。

ステップ①

あなたまたは指定受領者 [相談受付担当者] が事件の通知を受け取った場合、7日以内に、以下のことを事件の対象となった労働者 (主要関係者) に

知らせる。

- ・あなたが彼らによる事件の通知を受け取ったこと、または
- ・目撃者から提供された事件の通知で彼らがハラスメント・暴力事件の対象として特定されていること

主要関係者または目撃者が、口頭での申し立てを希望する場合には、あなたは彼らに代わって事件を記録するために事件通知に記入しなければならない。労働者が事件を通知するのに使用できるような、またはあなたがこの事件通知のサンプルテンプレートを利用できるような、様式を策定することが奨励される。様式には、以下が含まなければならない。

- ・わかっている場合には、主要関係者と被申立関係者 [事件について責任があると申し立てられた者] の名前
- ・事件の日付
- ・事件の詳しい内容

ステップ②

主要関係者に対する、あなたの事件の通知に対する公式対応のなかで、彼らに以下のことを伝える。

- ・事件の通知を受け取ったこと、または目撃者によって提供された事件の通知のなかで彼らが主要関係者として指名または特定されていること
- ・彼らが職場ハラスメント・暴力予防方針にアクセスする方法
- ・事件解決プロセスの各ステップ
- ・(家族、同僚、友人、労働組合代表、または他の支援者など) 解決プロセスで代理人を立てられること

ステップ③

あなたまたは指定受領者は、事件の通知を受け取ってから45日以内に、交渉による解決 [事件について話し合い、解決する可能性のある行動に同意するよう努力するあらゆるかたちのコミュニケーション] を開始するために、主要関係者との (対面、バーチャル、電話等による) 会合を設定しなければならない。あなた、指定受領者と主要関係者は、このプロセスを通じて事件を解決するために、あらか

ハラスメント防止に職場でどう取り組むか？

る合理的な努力をしなければならない。

ステップ④

交渉による解決の一環として、あなたまたは指定受領者は、主要関係者と共同で、ハラスメント・暴力の定義に照らし合わせて事件の通知を検討するだろう。あなたまたは指定受領者は、以下の場合には、解決プロセスを次に進めることを求められる。

- ・あなたまたは指定受領者と主要関係者が、事件がハラスメント・暴力の定義に当てはまるかどうかについて合意できず
- ・主要関係者が、解決プロセスを次に進めることを希望する

あなたは、事件通知を受け取ってから1年以内に、透明性のあるやり方で解決プロセスを完了しなければならない。

ステップ⑤

交渉による解決を通じて事件が解決しない場合、あなたは主要関係者に対して、調停 [話し合いと合意達成を促進・支援するための中立的な第三者を介した(一連の)話し合い] 及び/または調査による解決を求める選択肢を提供しなければならない。これらの選択肢は、交渉による解決のもとでの努力の継続と並行して行われるかもしれない。

○主要関係者が調停に進むことを選んだ場合

主要関係者と被申立関係者の双方がともに、調停に参加することに合意しなければならないだろう。両者は、誰が調停者として行動するかについても合意しなければならないだろう。

○主要関係者が調査に進むことを選んだ場合

あなたまたは指定受領者は、主要関係者と被申立関係者に対して、調査が行われるという通知を提供しなければならない。あなたは、(職場の規模に応じて) 以下とともに共同であらかじめ作成した調査者のリストから調査者を指名することができる。

- ・方針委員会
- ・職場委員会、または
- ・安全衛生代表

あなたが上記の共同で作成された調査者のリストをもっていない場合には、あなたまたは指定受領者は、主要関係者と被申立関係者とともに、誰が調査者として行動するかについて共同で決定するこ

とを求められる。あなたは、あなたまたは指定受領者が調査の通知を提供してから60日以内に、共同で決定に達しなければならない。

ステップ⑥

あなたまたは指定受領者、主要関係者と被申立関係者が、あなたまたは指定受領者が調査の通知を提供してから60日以内に、共同で決定に達することができない場合は、あなたはカナダ労働安全衛生センターによって提供されるリストから資格のある調査者を選ぶことができる。

ステップ⑦

調査終了後、調査者は、以下の内容を提供する報告書を提出するだろう。

- ・事件の概要
- ・調査者の結論
- ・将来における同様の事件のリスクを根絶または最小化するための調査者の勧告

あなたは、調査者の報告書を受け取ったら、職場委員会または安全衛生代表と面談しなければならない。あなた方は一緒に、調査者の報告書に示されたどの勧告を実施すべきか決定するだろう。

ステップ⑧

使用者として、あなたは以下のことをしなければならない。

- ・あなたに報告されたすべてのハラスメント・暴力の事件を記録すること
- ・たとえ影響を受けた労働者(ら)と事業所内で解決した場合であっても、「労働プログラム」にそれらを報告すること

危険事象・死亡事故の調査・報告

ハラスメントまたは暴力の事件のために労働者が死亡した場合には、あなたは24時間以内に「労働プログラム」に報告しなければならない。

- ・事件の日時
- ・事件の概要
- ・より詳しい情報を入手するために連絡をとることができる者の名前

※<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention/complaints.html>



顧客の暴言等による健康障害予防措置

韓国では、2018年以降、ハラスメント対策関連の法整備が行われ、2021年にさらに改正が行われている。主な内容について紹介する。

まず、産業安全保健法に、顧客の暴言等による健康障害予防措置が導入され、現在以下のような規定になっている(2021年10月14日施行)。2021年法改正は、直接対面する顧客対応労働者のみならず、業務遂行過程で顧客の暴言等にさらされる可能性のある労働者への保護が不十分だったため、第2項に追加した。また、第3項で労働者が業務の一時中断等の措置を事業主に求める権利を規定して、労働者が安全で尊重される労働条件を造成することが改正の理由とされているという。

第41条(顧客の暴言等による健康障害予防措置等)

事業主は、主に顧客に直接対面し、または、「情報通信網利用促進及び情報保護等に関する法律」第2条第1項第1号による情報通信網を通じて応対しながら商品を販売し、若しくはサービスを提供する業務に従事する顧客対応労働者に対して、顧客の暴言、暴行、その他適正範囲を超える身体的・精神的苦痛を誘発する行為(以下この条で「暴言等」という。)による健康障害を予防するため、雇用労働部令の定め⁽¹⁾により必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、業務と関連して顧客等第三者の暴言等により労働者に健康障害が発生し、または発生する顕著なおそれがある場合には、業務の一時的中断または転換等、大統領令⁽²⁾で定める必要な措置を講じなければならない。[→罰則は1千万ウォン以下の過料]
- 3 労働者は事業主に第2項の規定による措置を求めることができ、事業主は労働者の要求を理

由に解雇またはその他の不利な処遇をしてはならない。[→罰則は1年以下の懲役または1千万ウォン以下の過料]

(1) 雇用労働部令第336号<11月19日改正>

第41条(顧客の暴言等による健康障害予防措置)

事業主は、法第41条第1項の規定により健康障害を予防するため、次の各号の措置を講じなければならない。

1. 法第41条第1項の規定による暴言等をしないよう要請する文句の掲示または音声案内
2. 顧客との問題状況発生時の対処方法などを含む顧客対応業務マニュアルの作成
3. 第2号による顧客対応業務マニュアルの内容及び健康障害予防に関する教育の実施
4. その他、法第41条第1項による顧客対応労働者の健康障害予防のために必要な措置

(2) 産業安全保健法施行令

第41条(第三者の暴言等による健康障害発生等に対する措置)

法第41条第2項で「業務の一時的中断又は転換等、大統領令で定める必要な措置」とは、次の各号の措置のうち必要な措置をいう。

1. 業務の一時的中断又は転換
2. 「勤労基準法」第54条第1項による休憩時間の延長
3. 法第41条第2項による暴言等による健康障害関連の治療及び支援
4. 管轄捜査機関または裁判所に証拠物・証拠書類を提出する等、法第41条第2項による暴言等による告訴、告発または損害賠償請求を行うのにおいて必要な支援

他方、勤労基準法には、以下のような規定が設けられている。

ハラスメント防止に職場でどう取り組むか？

第76条の2(職場内ハラスメントの禁止)

使用者または勤労者は、職場における地位または関係等の優位性を利用して、業務上の適正範囲を超えて他の勤労者に身体的・精神的苦痛を与え、若しくは勤務環境を悪化させる行為(以下「職場内ハラスメント」という。)をしてはならない。

第76条の3(職場内ハラスメント発生時の措置)

- ① 何人も職場内ハラスメント発生の実事を知った場合、その事実を使用者に申告することができる。
- ② 使用者は、第1項による申告を受け付け、または職場内ハラスメント発生の実事を認知した場合には遅滞なく、当事者たちを対象に、その事実確認のために客観的に調査を実施しなければならない。
- ③ 使用者は、第2項による調査期間中、職場内ハラスメントと関連し、被害を受けた勤労者又は被害を受けたと主張する勤労者(以下「被害勤労者等」という。)を保護するために必要な場合、当該被害勤労者等に対し、勤務場所の変更、有給休暇命令など適切な措置をとらなければならない。この場合、使用者は、被害勤労者等の意思に反する措置をしてはならない。
- ④ 使用者は、第2項による調査の結果、職場内ハラスメントの発生事実が確認された場合、被害勤労者が要請すれば勤務場所の変更、配置転換、有給休暇命令など適切な措置をとらなければならない。
- ⑤ 使用者は、第2項の規定による調査の結果、職場内ハラスメントの発生事実が確認されたときは、遅滞なく行為者に対し、懲戒、勤務場所の変更など必要な措置をとらなければならない。この場合、使用者は懲戒等の措置をする前にその措置に対して被害勤労者の意見を聴かななければならない。
- ⑥ 使用者は、職場内ハラスメントの発生事実を申告した勤労者及び被害勤労者等に解雇その他の不利な処遇をしてはならない。
- ⑦ 第2項により職場内ハラスメント発生事実を調査した者、調査内容の報告を受けた者及びその

他調査過程に参加した者は、該当調査の過程で知ることになった秘密を被害勤労者などの意思に反して他の人に漏洩してはならない。ただし、調査と関連した内容を使用者に報告し、または関係機関の要請により必要な情報を提供する場合は除く。

2021年法改正(10月14日施行)では、使用者の調査が客観的でないことが多かったために第76条の3②が改正され、また、被害事実の漏洩が多かったために第76条の3⑦が追加されたとのこと。

さらに、①加害者が使用者または使用者の親族である場合、②職場内ハラスメント発生の実事確認のための調査をしなかった場合、③勤務場所の変更等の適切な措置をとらなかった場合、④加害者に遅滞なく懲戒などの措置をとらなかった場合、⑤事実調査過程で知ることになった秘密を漏洩した場合には、違反条項・違反回数に応じて、200万ウォン以下から1,000万ウォン以下の過料が賦課されることにもなった。

産業災害補償保険法では、職業病リスト(第37条)に、「勤労基準法第76条の2による職場内ハラスメント、顧客の暴言等による業務上の精神的ストレスが原因で発生した疾病」が追加されている。

「龍谷法学50(1)」に、脇田滋氏が、「ソウル特別市感情労働従事者の権利保護などに関する条例」、「感情労働者保護法案」等の日本語訳を紹介している(<https://cir.nii.ac.jp/crid/1520009407386773504>) が、ここで紹介されている感情労働者保護法案は成立せずに、代わりに、勤労基準法、産業安全保健法、産業災害補償保険法の改正が行われたという経過である。

防止措置の具体的内容に関連しては、ソウル特別市条例第9条(ガイドラインの公表)でガイドラインの内容として、①基本的人権の保障、②処遇保障、③適正な休憩時間・休憩空間の保障、④安全な作業環境造成、⑤顧客対応マニュアルの準備、⑥作業中止権等の付与、⑦専門担当者の配置、⑧定期的教育実施と精神的・身体的健康プログラムの支援、⑨高危険職群に対する特別な保護方案、があげられていることも参考になると思わ



ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き



EPAがアメリカにおけるアスベスト禁止を提案

US-EPA. 2022.4.5

米環境保護庁(EPA)はアスベストの継続的な使用を禁止することを提案し、人々をがんのリスクから守る歴史的な一歩を踏み出す

ワシントン(2022年4月5日) – 今日、合衆国環境保護庁(EPA)は、現在アメリカに輸入されている唯一の既知の種類のアスベストの継続的な使用を禁止する規制案を発表することによって、アスベスト曝露から人々を守るための行動を起こす。この規則案は、2016年に成立した有害物質規制法(TSCA)に基づく、既存化学物質の安全性を評価・対処する新しいプロセスのもとで発行される初めてのリスクマネジメント規則である。

EPA長官のマイケル・S・リーガンは、「本日、われわれは、公衆衛生を保護し、最終的に合衆国における危険なアスベストの使用に終止符を打つための重要な一歩を踏み出す」と述べた。「この歴史的な禁止提案は、既知の発がん物質であるクリソタイルアスベストへの曝露からアメリカ人を守るものであり、また、TSCA法を実施して、もっとも弱い立場の人々を守るために大胆で長年の懸案であった行動をとるといってわれわれの取り組みにおける大きな進展を示している」。

規則案は、アスベスト隔膜、シートガスケット、ブレーキブロック、中古自動車ブレーキ/ライニング、その他の自動車摩擦製品や、同じく合衆国に輸入されているその他のガスケットなどの製品に含まれている、現在合衆国に輸入されている唯一の既知の種類のアスベストであるクリソタイルアスベストを禁止する。

この提案は、アスベストやその他の既存化学物質による人の健康へのリスクに対処する、TSCAのもとでのEPAの権限を大幅に弱めた、EPAによる1989年のアスベスト禁止を覆した1991年の裁判所の決定を是正するだろう。TSCAの2016年改正により、同法は、より明確な要件と、化学物質を包括的に優先順位付け及び評価して、あらゆる不合理なリスクに対して強力かつタイムリーな保護を導入することを義務づけられたことによって、抜本的に変革された。

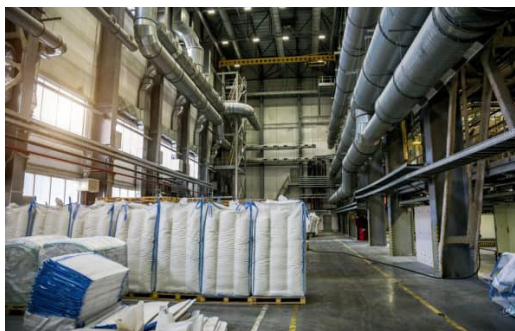
EPAはまた、業界基準や労働安全衛生庁の要求事項、アスベスト有害大気汚染物質国家排出基準(NESHAP)に沿った、対象を絞った廃棄・記録管理要件も提案している。提案された廃棄・記録管理要件は、最終規則の発効日から180日後に発効する予定である。

アスベスト禁止をめぐる世界の動き

合衆国におけるアスベストの使用は数十年にわたり減少しており、その使用は50か国以上で禁止されている。アスベストにはいくつかの種類が知られているが、合衆国内で現在使用のために輸入、加工または流通されていることが知られている唯一のアスベストの種類はクリソタイルである。現在合衆国に輸入されている原料クリソタイルアスベストは、もっぱらクロルアルカリ産業でのみ使用されている。歴史的にクリソタイルアスベストを含有していたほとんどの消費者向け製品は製造中止になっている。2020年12月にEPAは、6つのカテゴリーの製品に関連する使用条件から、人の健康に対する不合理なリスクを見出したとした最終リスク評価を発表していた。

これらの不合理なリスクに対処するために、規則案は、アスベスト隔膜、シートガasket、油田用ブレーキブロック、中古自動車ブレーキ/ライニング、その他の自動車摩擦製品、及びその他のガスケットの6つのカテゴリーのクリソタイルアスベスト含有製品の製造（輸入を含む）、加工、商業流通、及び商業利用を禁止する。また、製造、加工、及び商業流通に関する禁止の提案は、クリソタイルアスベストへの消費者の曝露に対処するものでもある。アスベスト隔膜とシートガasketの商業利用に関する禁止は最終規則の発効日から2年後に発効するよう提案され、また、油田用ブレーキブロック、中古自動車ブレーキ/ライニング、その他の自動車摩擦製品、及びその他のガスケットの商業利用に関する禁止は最終規則の発効日から180日後に発効するよう提案されている。

クロルアルカリ化学物質は、国民生活にとって重要な部門や、クロルアルカリ工程で製造された塩素を使用する飲料水処理など、人の健康を守るのに役立つ事業で使用されている。塩素は水処理によく使用される殺菌剤であるが、塩素と水酸化ナトリウムの生産にアスベスト隔膜をいまなお使用しているクロルアルカリ工場は、合衆国内で10か所しかない。今年中に1工場が閉鎖される見込みである。アスベスト隔膜を使用している残りの9つのクロルアルカリ工場は、築40年から築123年の範囲で、約17年の間にアスベスト隔膜の使用を増やしたところは



ない。アスベスト隔膜の使用は減少しており、また、これらの残存工場は、国内のクロルアルカリ生産の約3分の1を占めているにすぎない。クロルアルカリ工場向けのアスベスト含有隔膜の代替品は存在しており、代替品、とくにメンブレンセルの使用は、国内のクロルアルカリ生産のほぼ半分を占めている。

クリソタイルアスベスト曝露の人の健康への重大な影響に対処することに加えて、本日の提案は、実行されれば、クロルアルカリ製造はもともとエネルギー集約的な産業活動のひとつであることから、電気発生に伴う大気汚染の低減による健康効果も期待される。クロルアルカリ施設やその他の化学製品製造者周辺の地域社会における環境正義上の懸念に対しても、そうした施設を支えるために必要な電気発生による煤煙やその他の大気汚染レベルの低減による利益があるだろう。

以上とは別に、EPAは、アスベストについての補足的リスク評価のなかで、遺産使用〔既存アスベスト〕と関連する廃棄、クリソタイル以外のアスベスト繊維の種類、及びタルク・タルク含有製品におけるアスベストの使用状況についても評価しているところである。EPAは、2021年12月にアスベストリスク評価第2部の対象範囲案を公表しており、2024年12月1日までに最終リスク評価を公表する予定である。

EPAは、クリソタイルアスベストの規則案について、連邦官報に掲載後60日間、パブリックコメントを受け付ける。



※<https://www.epa.gov/newsreleases/epa-proposes-ban-ongoing-uses-asbestos-taking-historic-step-protect-people-cancer-risk>

アスベスト曝露から公衆を守るEPAの取り組み

EPAの優先事項のひとつは、既知の発がん物質であるアスベストの健康への悪影響～公衆を保護することである。有害物質規制法（TSCA）に基づく、アスベストへの曝露から公衆を守るためのEPAの取り組みは、以下のとおりである。

- ・ 2022年4月のEPAによる「アスベストの継続的使用禁止提案」は、実施されれば、2020年12月のクリソタイルアスベスト・リスク評価で示された人の健康に対する不合理なリスクに対処するために、現在合衆国に輸入されている唯一の既知の種類のアスベストの継続的使用を禁止することによって、アメリカの労働者と家族を保護するだろう。規則案は、クリソタイルアスベストの現在進行中のすべての用途について、クリソタイルアスベストの製造（輸入を含む）、加工、商業流通、及び商業利用を禁止する。EPAは、有害物質規制法（TSCA）第6条（a）に基づいて、このリスクマネジメント規則を提案している。この規則案は、再承認されたTSCAに基づく既存化学物質の安全性を評価・対処する新たなプロセスのもとで発行される初めてのリスクマネジメント規則である。EPAは、連邦広報に発表後60日間、本規則案に対する意見をEPAウェブサイトで受け付けている。規則案の発表前コピー「発表前通知：アスベスト 第1部：クリソタイルアスベスト」を参照されたい。https://www.epa.gov/system/files/documents/2022-04/prepubcopy_8332-02_asbestos-part-1_tsca-6a_nprm_2022-04-05.pdf
- ・ 2020年12月の「アスベストの最終リスク評価第1部：クリソタイルアスベスト」は、クリソタイルアスベストの現在進行中のすべての用途について、人の健康に対する不合理なリスクを認めた。
- ・ EPAによる評価及び何らかの必要な制限または使用の禁止の整備なしに、市場にもはやないアスベスト製品を商用に供することはできないことを確保するための2019年4月の「アスベスト

使用中止規則」。この規則の対象となる用途は、TSCAのもとですでに禁止されているものではなく、いつでも市場に戻ってくる可能性があった。

- ・ 一部のアスベスト含有製品の製造、輸入、加工、及び流通の1989年の「部分的禁止」。EPAはまた、1989年8月25日以降に新たなアスベスト製品が市場に入ってくることを防止する、アスベストの新たな用途を禁止した。これらの用途は引き続き禁止されている。2019年4月の規則は、これらの用途が市場に戻る方法を提供するものではない。アスベスト曝露から公衆を守るEPAの取り組みに関するさらなる情報は、以下を参照されたい。

TSCAのもとでのリスク評価

アスベストの健康リスクとそのリスクから公衆を守ることの重要性を理解して、アスベストはEPAによって、TSCAのもとでリスク評価を実施する最初の10の化学物質のひとつに選ばれた。EPAによる「アスベストのリスク評価第1部：クリソタイルアスベスト」には、限られた数の合衆国におけるクリソタイルアスベストの進行中の用途が含まれた。

- ・ アスベスト隔膜
- ・ シートガスケッ
- ・ 油田用ブレーキブロック
- ・ 中古自動車ブレーキ/ライニング
- ・ その他の自動車摩擦製品
- ・ その他のガスケッ

2020年12月にEPAは、「アスベストの最終リスク評価第1部：「クリソタイルアスベスト」」を発行した。第1部の最終リスク評価は、労働者、職業的非使用者、消費者、及び傍観者に対する不合理なリスクがあることを示している。EPAは、環境に対する不合理なリスクは見出さなかった。EPAは、ただちにEPAが不合理なリスクを見出した16のクリソタイルアスベストの使用条件に対するリスクマネジメントに移行し、クリソタイルアスベストについて不合理な

リスクから保護するための対策を提案・確定するために可能な限り迅速に作業をすることにした。

2019年11月の「より安全な化学物質・健康な家族」[環境団体] 対EPA事件の合衆国第9巡回控訴裁判所の判決の結果、同庁は、アスベストについてのリスク評価の第2部の焦点となる補足的な取り組みとして、遺産アスベスト使用と関連する廃棄についても評価することになった。遺産使用と関連する廃棄とは、製造(輸入を含む)、加工及び商用流通はもはや生じないが、使用及び廃棄がまだ知られている、意図されている、または生じることが合理的に予測される(例えば古い建物のアスベストなど)使用状況のことである。

「アスベストの最終リスク評価第1部:「クリソタイルアスベスト」に関するさらなる情報は、<https://www.epa.gov/assessing-and-managing-chemicals-under-tsca/final-risk-evaluation-asbestos-part-1-chrysotile>

TSCAのもとでのアスベストのリスクマネジメント

[45頁のプレスリリースに含まれる内容と同じ。]

2019年4月の最終規則

2019年4月にEPAは、市場にもはやないアスベスト製品の広範なリストを、合衆国内で再び販売できるようになる前に厳格に審査する同庁の能力を強化する最終規則を発行した。この措置はEPAに、これらの製品の使用を禁止し、または公衆衛生を保護するための制限を設ける権限を与えるものである。

- ・最終規則 [<https://www.regulations.gov/document/EPA-HQ-OPPT-2018-0159-5897>]
- ・最終規則に関するよくある質問 [<https://www.epa.gov/asbestos/frequent-questions-epas-april-2019-final-rule-asbestos>]

2019年4月の最終規則によって:

- ・市場にもはやなく、他の法律または規則によってカバーされていないアスベストの用途から公衆が保護される。一定のアスベストビニル床タイル、保温材、その他の建材、衣類と製造製品のような製品は、EPAがそれらを評価及び何らかの必

要な制限または使用の禁止の整備をする前に製造及び販売することを禁止される。

- ・EPAはアスベストの新たな用途を許可していない。本規則の対象者は、本規則でカバーされるアスベストまたはアスベスト含有製品を製造、輸入、または加工を開始する、少なくとも90日前に、EPAに通知することを義務づけられる。EPAが通知の内容を精査し、使用禁止を含む、必要な制限を設けるまで、これらの使用は禁止される。
- ・1989年の部分的禁止の対象であるアスベストの用途は、引き続き禁止されている。本規則は、これらの禁止の実施を維持するものであって、それらを何ら改正するものではない。言い換えれば、この措置は、これらの禁止された製品が市場に戻ってくるができるようにする手段を提供するものではない。

2019年の最終規則のもとで市場への参入が禁止された製品の例としては、以下のようなものがある。この最終規則の対象製品の完全なリストは、<https://www.epa.gov/asbestos/list-uses-covered-under-april-2019-final-rule-restrictions-discontinued-uses-asbestos>

- ・接着剤、シーリング材、屋根用・非屋根用塗料
- ・アークシュート
- ・ピーター添加ガスケツ
- ・セメント製品
- ・押出シーリングテープ・その他のテープ
- ・アセチレンボンベ用充填剤
- ・摩擦材
- ・高級電気用紙
- ・ミルボード
- ・ミサイルライナー
- ・パッキン
- ・パイプラインラップ
- ・強化プラスチック
- ・屋根用フェルト
- ・燃料電池・バッテリーのセパレータ
- ・アスベストビニル床タイル
- ・織物製品
- ・その他の建材

最終規則は、2019年6月24日に施行された。

アスベストの禁止された用途

「1989年アスベスト規則：製造、輸入、加工及び商業流通の禁止」(1989年7月12日54 FR 29460) (FRL-3476-2) のもとで、5種類のアスベストの用途及び同規則によって1989年8月25日より後に初めて製造、輸入、または加工が開始されるアスベストの用途と定義されたすべての「新たな用途」は、合衆国では禁止されている。

以下のアスベスト含有製品の製造、輸入、加工、及び流通は、TSCAによって禁止されている。

- ・ 段ボール紙
- ・ ロールボード
- ・ 商業用紙
- ・ 特殊紙
- ・ 床用フェルト
- ・ 1989年8月25日より後に開始される新たな商業用途

大気浄化法 (CAA) によって、以下のアスベスト含有用途は禁止されている。

- ・ ボイラーや温水タンクなどの設備部品に使用されるアスベストパイプ断熱材・アスベストブロック保温材で、当該物質が成形済み(成形品)で破碎性 [フライアブル] または湿潤適用で乾燥後に破碎性のいずれかであるもの。
- ・ 吹き付け表面処理アスベスト含有材料
アスベストを1%超含有する、建物、構造物、パイプ用吹き付け表面処理アスベスト含有材料で、40 CFR 61サブパートMに規定された特定の条件を満たさないもの。

消費者製品安全法(消費者製品安全委員会)によって、人口暖炉エンバー・壁の補修材に含有するアスベストは禁止されている。食品医薬品局(FDA)によって、医薬品の製造、加工及び梱包に使用されるアスベスト含有フィルターは禁止されている。

規制の歴史

- ・ 1973年にEPAは、耐火/保温目的の吹き付け表面処理アスベスト含有物質を禁止した。40 CFR パート61 サブパートMの有害大気汚染物質国家排出基準(NESHAP)参照。

- ・ 1975年にEPAは、ボイラーや温水タンクなどの設備部品に使用されるアスベストパイプ断熱材及びアスベストブロック保温材で、当該物質が成形済み(成形品)で破碎性または湿潤適用で乾燥後に破碎性のいずれかであるものを禁止した。40 CFRパート61 サブパートMの有害大気汚染物質国家排出基準(NESHAP)参照。
 - ・ 1977年に消費者製品安全委員会(CPSC)は、人口暖炉エンバー及び壁の補修材へのアスベストの使用を禁止した。16 CFRパート1305及び16 CFR 1304参照。
 - ・ 1978年にEPAは、すでに禁止されていない目的用の吹き付け表面処理物質を禁止した。40 CFRパート61 サブパートMの有害大気汚染物質国家排出基準(NESHAP)参照。
 - ・ 1989年にEPAは、有害物質規制法(TSCA)第6条に基づく最終規則を発行することによって、ほとんどのアスベスト含有製品を禁止することを企図した。しかし、1989年最終規則で当初対象とされたアスベスト含有製品の大多数について、製造、輸入、加工、または商業流通の禁止は、第5巡回控訴裁判所によって1991年に覆された。その結果、1989年のアスベスト規制は、1989年より後に初めて開始される製品へのアスベストの新たな使用及びその他5種類の特定の製品のみを禁止している。40 CFR 763 サブパートI参照。1989年のアスベスト禁止及び段階的禁止に関するさらなる情報は、<https://www.epa.gov/asbestos/asbestos-ban-and-phase-out-federal-register-notices>
 - ・ 1990年にEPAは、アスベストを1%超含有する、建物、構造物、パイプ用吹き付け表面処理アスベスト含有材料で、規定された特定の条件-40 CFR 61 サブパートM参照-を満たさないものを禁止した。
 - ・ 2019年にEPAは、同庁による評価及び何らかの必要な制限または使用の禁止なしには、製造中止となったアスベスト製品が商業用に再参入できないことを確保する最終規則を発行した。
- ※<https://www.epa.gov/asbestos/epa-actions-protect-public-exposure-asbestos>

EPAの提案に対する被害者団体の声明

Asbestos Disease Awareness Organization (ADAO), 2022.4.5

教育、アドボカシー、コミュニティ活動を通じてアスベスト曝露の防止に取り組む独立的非営利団体であるアスベスト疾患啓発機関 [ADAO-アメリカのアスベスト被害者団体] は本日、有害物質規制法 (TSCA) に基づきクリソタイルアスベストの輸入及び使用を禁止するという環境保護庁 (EPA) の待望されてきた提案を称賛しつつ、連邦議会に対して、すべての商用アスベストの包括的禁止を確実にするためにさらに前進するよう要請した。

本日発表された新しい規則案において、EPA は、クリソタイルアスベスト・リスク評価第1部で扱われた6つの用途について、原料クリソタイルアスベスト及びクリソタイルアスベスト含有製品の輸入を禁止するとしている。この禁止は、塩素と苛性ソーダを製造している-現在合衆国における唯一の原料アスベスト輸入者である-クロルアルカリ産業に適用されるだろう。また、アスベスト含有シートガスケット、ブレーキブロック、中古自動車ブレーキ/ライニング、その他の自動車摩擦材、及び合衆国に輸入されているその他のガスケットも禁止するだろう。

EPAの提案したクリソタイルアスベストに対する規則は、同庁と、6種類すべてのアスベスト繊維を禁止するために休むことなく活動してきたアドボケート、科学者、労働組合やアスベスト被害者にとって、最初の重要なマイルストーンである。

新しい提案に対して、ADAOのリンダ・レインSTEINは次のように述べた。

「EPAが提案したクリソタイルアスベストに関する制限は、毎年4万人のアメリカ人の命を奪っている物質への曝露を根絶するための強力な一歩である。私たちは、実証済みのノンアスベスト技術が利用可能になってから数十年間、無責任にもそれを採用することを怠ってきたクロルアルカリ産業によるクリソタイルアスベストの危険な使用に終止符を

打つことを強く支持する。」

「クロルアルカリ製造業者らは、当局との会合のなかで、アスベスト輸入・使用のいかなる制限にも反対してきた。アスベストへの曝露に安全なレベルはなく、公衆衛生よりも自らの利益を優先する業界に抜け道を認めることは、弁解の余地もないだろう。業界の反対は、規制案を弱体化させ、それを何年も遅らせる訴訟にしばりつけて、アスベスト輸入を継続させるおそれがある。」

「これらの障害は、6種類すべてのアスベストを禁止する包括的なアスベスト禁止を連邦議会が成立させた場合にのみ、アスベストの輸入及び使用を確実に止めることができることを強調するものである。連邦議会はアラン・レインSTEIN・今こそアスベスト禁止法 (ARBAN) 制定に向けて作業を続けており、連邦議会によるARBANの可決がこれまで以上に緊急に必要である。」


EPAの規則案は、クリソタイルアスベストに限定されており、他の5種類のアスベスト-クロシドライト、アモサイト、アンソフィライト、トレモライト、アクチノライト-を対象にしていない。EPAが有する他の規制メカニズムは、明確かつ包括的な禁止に代わるものではなく、また、こうした有害製品がアメリカ人に害を与えないことを確実にすることはできないだろう。

ADAOの顧問であるボブ・サスマン氏は、「立法は知られている6種類すべてのアスベストを禁止するだろう」と語った。「立法なしには、クリソタイルと同じような致命的な性質をもつアスベスト繊維への現在及び将来の曝露が継続するだろう。連邦議会はいますぐ、6種類すべてのアスベスト繊維を禁止することによって、この曝露を止めることができる。」

吸入すると、微細なアスベスト繊維が肺に溜まり、肺の組織を刺激する可能性がある。曝露は、石綿肺、胸膜疾患、肺がん、中皮腫、口頭・卵巣・その他

のがんなど、(がんを引き起こす)悪性及び(がんを引き起こさない)非悪性の疾病を引き起こす可能性がある。すべての種類のアスベストと咽頭・胃・結腸直腸のがんと関連性も観察されている。1991年から2021年に、100万人以上のアメリカ人が、予防することが可能なアスベストによる疾病によって亡くなっている。

USGS [連邦地質調査所] は、2020年に、クロルアルカリ製造業者によって305トンのアスベストが合衆国に輸入され、前年から30%増加したと報告している。2020年版塩素化学部門文書によると、オリ

ン [Olin]・コーポレーションとオクシデンタル・ケミカル・コーポレーション (OxyChem) は、アラバマ、アーカンソー、カンザス、ルイジアナ、ニューヨーク、テキサスに、塩素と苛性ソーダの生産で使用される隔膜の製造にクリソタイルアスベストを使用している  10の工場をもっている。

※<https://www.asbestosdiseaseawareness.org/newsroom/blogs/epa-risk-management-proposal-for-chrysotile-asbestos-is-historic-step-forward-but-congress-must-still-ban-all-asbestos-fibers-to-fully-protect-public-health/>

※<https://www.asbestosdiseaseawareness.org/newsroom/blogs/epa-risk-management-proposal-for-chrysotile-asbestos-is-historic-step-forward-but-congress-must-still-ban-all-asbestos-fibers-to-fully-protect-public-health/>

アメリカ合衆国におけるアスベスト禁止に向けて

Richard A. Lemen, et.al., IJERPH, 2017, 14, 1302

抄録: 多くの先進国がアスベストの使用を禁止しているなかで、合衆国は禁止していない。しかし、これまで合衆国では、厳格な曝露基準を確立し、アスベストの使用を制限し、また裁判を通じてアスベスト被災労働者の補償を追求する様々な努力がな

されてきた。こうした努力の結果、法的に義務付けられた禁止がないにもかかわらず、アスベストの使用は劇的に減少した。この論考では、こうした努力の歴史的レビューを提示する。

※以下に本文 : joshrc.net/archives/12393

英:非居住用建物からの除去に40年の期限を設定

Committees, UK Parliament, 2022.4.21

労働・年金委員会の報告書は、20年以上前に禁止されたにもかかわらず、アスベストがイギリスにおける労働関連死亡の最大の単一原因であり続けていることを強調する。中皮腫などのがんによるものを含め、2019年の死亡者数は5,000人以上だった。

- ・アスベスト関連疾患は、「現代における最大の職場惨事のひとつ」であり、過去の曝露により毎年数千人が死亡している。
- ・ネットゼロへの対応における改修の増加は、今後数十年間に、より多くのアスベスト含有建材が攪乱されることを意味しており—政府横断的なアプ

ローチを必要としている。

- ・執行活動を強化するために、HSE [安全衛生庁] への資金提供を増やす必要がある。

これらの死亡の多くは、35年以上前の曝露と関連している。入手可能な証拠は、若い年齢層の累積曝露量は現在をはるかに少ないものの、現在の状況を理解するにはさらに多くのデータが必要であることを示している。

約30万棟の非居住用建物にアスベストが残っており、ネットゼロ改修による攪乱が劇的に増加する可能性があることから、委員会は、現在のアスベ

スト規制に頼るのは十分ではないとしている。長期的なアスベスト除去についての政府横断的かつ「システム全体にわたる」戦略が必要であると結論づけている。

報告書は、政府と安全衛生庁（HSE）に対して、明確な時間枠と戦略を約束することによって、すべてのアスベストを除去するという表明した目標をバックアップするよう求めている。この計画には、学校を含め、リスクの高い環境からの除去を優先順位づけする前に、まず安全で効果的なアスベスト除去に関する証拠の基礎を強化すべきである。

政府はまた、近年減少してきている、現行のアスベスト規制のHSEによる監督・執行のために適切に資金提供することを確保しなければならない。

議長のコメント

労働・年金委員会議長のスティーブン・ティムズ下院議員は、以下のように語った。

「アスベストは、現代における最大の職場惨劇のひとつであり、20世紀後半の極度の曝露は過去のものとなったものの、アスベストによるリスクは依然現実として残っている。

ネットゼロを満たすための建物の改修に向けた圧力は、今後数十年間にわたりアスベスト曝露のリスクが上昇するであろうことを意味している。個々の建物所有者や維持管理者に責任を負わせる規制に頼っているのは、人々の健康を守るのに十分ではないだろう。

非居住用建物からのアスベストの除去に40年間の期限を設定することは、意識を集中させるのに役立つだろう。時は刻々と過ぎており、政府とHSEはいま、安全な除去に関する証拠を構築するとともに、学校などのリスクの高い環境を優先づける戦略的計画を打ち出さなければならない。

自由放任にしている時ではない。政府は、HSEが、パンデミック前の10年間にみられた執行活動の低下を逆転し、アスベストとその管理が安全かつ効果的に管理されていることを確保できるようにするため、適切に資金を提供する必要がある。」

主要な知見と勧告

○今日のアスベスト・リスク

- ・20世紀の極度の曝露は過去のものとなった証拠

はあるとはいえ、HSEは、非居住用建物における現在のリスクを評価するために十分なことをしていない。委員会は、職場やそれ以外の場所での現在の曝露についての説明を聞いた。HSEは、現在の曝露レベルに関するデータを収集するためのより体系的なアプローチを採用すべきである。

○アスベスト管理のための戦略的計画

- ・HSEは、除去の費用と便益に関する研究への投資と、安全な除去のための選択肢の評価に遅れをとってきた。
- ・40年以内の非居住用建物からのアスベスト除去のために、いまこそ期限を設定すべきである。新しい戦略的計画は、まずもっともリスクの高いアスベストと、学校を含めもっともリスクの高い環境に焦点をあてるべきである。
- ・この計画は、まず最初に、相対的な費用と便益を考慮して、より安全なアスベストの除去と廃棄に関する証拠を早急に改善することを約束すべきである。

○HSEによる執行とキャンペーン

- ・HSEが毎年発行したアスベスト執行通知は、2011/12年度から2018/19年度にかけて、60%少なくなっている。アスベスト規制の遵守がこの期間に劇的に改善したという具体的かつ説得力のある証拠はないにもかかわらず、HSEの執行活動全体と比較したとき、この減少の規模は顕著である。
- ・HSEは、監督・執行活動の持続的増加に取り組むべきである。委員会は、政府はこの事業計画の増加のために十分な資金提供を確保すべきであるという、2020年6月の勧告を繰り返すものである。

編注：労働・年金委員会は2021年に、証拠の提供を求め、同年11月から2022年2月にかけて3回の口頭証拠陳述を開催したうえで、今回の



報告書をまとめた。
※<https://committees.parliament.uk/committee/164/work-and-pensions-committee/news/165978/set-40-year-deadline-for-nondomestic-building-asbestos-removal-mps-say/>

イタリアの裁判所がスイス人実業家に実刑判決

Swissinfo.ch, 2022.4.6

イタリアの裁判所が、アスベスト企業の元労働者の死亡に対して、スイスの事業家シュテファン・シュミットハイニーに42か月の禁固刑を言い渡した。

イタリアのANSAニュースによると、陪審員団は、同社の元大株主であるシュミットハイニーを過失致死罪で有罪であるとした。

陪審員団は、この工場の労働者がアスベストに曝露していたことを認めた。

しかし、シュミットハイニーは水曜日に、ナポリ近郊の会社に関わる他の7人の件では無罪とされた。

シュミットハイニーの弁護士は、スイスのキーストーン-SDA通信に対し、判決はイタリアの法律と基本的法原則に反していると言って、控訴する意向を表明した。

一連の訴訟

今回の判決は、74歳のシュミットハイニーが責任を否定している、イタリアにおける一連の訴訟のなかで最新のものである。

これまで、彼は常に上級審で潔白を証明されてきた。

2014年に、注目された訴訟でイタリアの最高裁判所は、約3千人の死に対する責任を問わずに、シュミットハイニーを無罪とした。裁判官らは、1998年に時効が成立していると判断したのである。

この判決には、労働組合、環境団体、被害者の家族らから反発の声が上がっていた。

※<https://www.swissinfo.ch/eng/business/italian-court-sentences-swiss-businessman-in-asbestos-case/47497266>

ナポリ訴訟

AFEVA代理人弁護士 ローラ・ダミーコ

ナポリの裁判所 [Court of Assizes] は、8人の

被害者の1人であるアントニオ・バレストリエーリのアスベストに起因する死亡について、シュテファン・シュミットハイニーに対して禁固刑を言い渡した。この犯罪は、過失致死罪 (omicidio colposo con colpa cosciente) に分類し直された。

「イタリア国民の名において、2022年4月6日、ナポリ裁判所は、1947年10月29日生まれのシュテファン・シュミットハイニーに対して以下の判決を下した」。主審のコンセッタ・クリスティアーノ裁判長は、午後4時少し前に判決を読み上げた。392人のアスベストによる死者のためにノヴェラの裁判所でいつもそうしているように、AFEVA (アスベスト被害者・家族協会) を代表するローラ・ダミーコ弁護士と、スイス人被告の代理人弁護士ストロフォ・ディ・アマートとグイド・カルロ・アレヴァ、が出席していた。

ナポリ検察官アナ・フラスカとジュリアーナ・ジュリアーナは起訴状のなかで、故意による殺人の認定を主張して、8件すべて (バニョーリのエタニット工場の従業員6人と2人の従業員家族) について、23年11か月の禁固刑を求めている。弁護団は、シュミットハイニーはバニョーリ工場の労働環境を規制に適合させるためにあらゆることを行っていたと主張して、無罪判決を求めて争った。

他方、裁判所は、労働条件が十分ではなかったと判示して、被告の責任は認めしたが、その行為が殺意 [malice aforethought] によるものだったとは考えず、故意の違法行為 [intentional misconduct] による過失 [willful negligence] によるものだとした。

(過失という過重条件を伴うとはいえ) 故意から過失への犯罪の再定義により、自動的に6件についての時効が成立してしまった。別の件では、「事件が存在しない」という理由で(裁判所の動機は90日後に判決の動機のなかで明らかにされるだろう)、シュミットハイニーは無罪とされた。したがって、3年

半の刑罰は1人の死亡に対するものである。

「ナポリ判決は、カヴァニョーロでの2人の死亡に対するトリノ判決に沿っている」と、ダミーコ弁護士は見ている。したがって、「裁判所は、バニョーリのエタニット工場の環境条件の欠陥に対するシュミットハイニーの責任を認めたが、故意による殺人 [willful murder] ではなく過失 [致死] であると認定した」。判決はまた、被告は、機関・団体を含め原告らに支払うべき費用（同一裁判所または他の裁判所によって本件におけるかかる費用が評価される?）に加えて、5年間公職に就くことを禁止されるもしている。

いわゆるエタニット・ビス [Eternit Bis] 訴訟は、2014年にトリノ検察庁がスイス人企業家を故意による殺人罪で起訴したことによってはじまり、その後トリノの予備審問判事（通称GUP）によって細分化されたものである。カバニョーロ（ここでシュミットハイニーは4年の判決を受け、2022年3月初旬に控訴審で確認）、そして今回のナポリである。最大の訴訟がノヴァラの裁判所で審理が行われているところであり、検察官ジャンフランコ・コレースとマリアジオーヴァーナ・コンペアによる罪名は、カサーレ地域における392人のアスベスト被害者の故意による殺人である。

バニョーリの死亡に対するナポリの判決は、カヴァニョーロの死に対するトリノの判決と同様に、「カサーレ訴訟」にも顕著な道筋を示すことになるだろうか? たしかに、訴訟の分割は、同じ被告がすべての訴訟で同じ態度であったために、最初から混乱を生じさせていた。しかし、カサーレでは、他の2つの訴訟では欠けていたか、または出てこなかった、特別な責任の状況が浮かび上がっている。

例えば、シュミットハイニーがエタニット工場の経営者だった時期に決定及び実行された、工場から数百メートルの距離にあるロンツォーネのいわゆる元ピエモンテ区画での、屋外でのアスベストスクラップの破碎である。目撃者が何度も口にしたように、ブルドーザーの活動は1日に何時間も続き、家々の間に粉じんの雲を巻き上げた。細断されたがれきはその後、オッジエーロ通りに沿ってヤードから工場まで「トラック」に積まれて輸送され、ヘイズマグ精製所に運ばれて生産サイクルに戻された。労働組

合は、この飛散を抑えるために闘った。「せめて輸送中のトラックに覆いをつけてくれ」と、彼らは繰り返し要求した。

ナポリではそのような破碎はなかった。どうしてか? バニョーリのスクラップはカサーレに運ばれて、すべて旧ピエモンテ工場で処理されていたからである。

もうひとつの例は、屋根裏を保温し、中庭、運動場や道路を平らにするための、工場の外への(クロシドライト-青石綿を含有した) 粉じんの配布である。カサーレとその周辺には、そのような場所がたくさんあり、もっとも危険である。

これらは、現在進行中の訴訟のサイドライン上での発言にすぎない。結果を予測するのは時期尚早で、賢明ではない。

現在、ノヴァラの訴訟では、弁護団が専門家を尋問しており、彼らはPPの専門家証人によって示されたテーゼに反対している。この比較は、明らかに、社会的、衛生的、臨床的及び疫学的諸側面に焦点をあてている。

ジャンフランコ・ペゾネ裁判長が希望するように、予定された日程が守られれば、7月末には訴訟が終了し、9月には最終弁論がはじまり、秋が終わる前に判決が出るかもしれない。

当初、長年にわたりアスベスト繊維への違法な曝露を引き起こした労働条件による8人（7人のバニョーリのエタニット工場労働者と1人の地域住民）を故意に殺害したとして告訴された、シュテファン・シュミットハイニーに対する第一級刑事裁判は、今日 [4月6日]、ナポリ裁判所で終結した。

アスベスト繊維への違法な曝露

裁判所は、当該工場における過酷な労働条件という検察側と原告側の再構成を受け入れたが、時効のない故意による殺人という論点については同意せず、被告に過失致死罪の判決を下した。この結果、1件（最近の死亡事例）を除いて、すべての事件が時効にかかることになった。この1件について、シュテファン・シュミットハイニーは、3年6か月の禁固刑と、加えてカサーレ・モンフェラートのAFEVAを含め様々な団体すべてに費用の支払を言い渡した。

看護師のコロナ労災認めない病院 神奈川●謝罪と感染対策徹底を求める

神奈川県内の病院の脳外科病棟で看護師として就労していたKさんの新型コロナウイルス感染症について、労働基準監督署は2021年9月、業務上疾病として支給決定した。Kさんは、よこはまシティユニオンに加入。ユニオンは病院に対し、発症直後にKさんの労災申請に協力しなかったことなどについて謝罪すること、損害賠償、職場復帰への協力などを要求した。病院は、団体交渉には応じたものの、Kさんの感染経路は不明だとして労災と認めず、Kさんへの対応も含め病院の感染予防対策に問題なかったという姿勢を崩していない。

ちなみに、労基署は、感染原因について、以下のとおり調査結果をまとめている。

- ▶病棟看護師として、症状等でマスク着用できない入院患者に対し、体位交換、排せつ介助、全身清拭、口腔ケアなど直接患者に触れ、看護業務を行っていた。
- ▶所属事業場でコロナ感染した看護師と更衣室や食堂などを共用していた。
- ▶請求人が接触していた患者のうち2名が新型コロナウイルスに感染していることが判明した。

労災認定以降、ユニオンは団交を重ねるなか、2021年11月に

は入院患者、12月には職員の感染が判明した。まずはKさんを労災と認め、それを前提とした予防対策を講じることが喫緊の課題である。上記の感染者が出たこととその後の対応は逐一、病院ホームページにも掲載されており、なぜかたくなにKさんの労災を否定するのかは不明である。また、Kさんが医学的な質問をしても、病院側出席者は質問を理解できず、議論がかみ合わない。2022年1月に行われた3回目の団交で、病院側の感染管理認定

看護師が1時間だけ団交に出席し、ようやく議論が進んだが時間不足。その看護師の求めもあり、ユニオンは2月初めに71項目にわたる質問を文書提出し、11月の入院患者、12月の職員の感染原因と対策を明らかにすることもあわせて求めた。

病院側は、オミクロン型の広がりでも忙という理由でいまだに回答していない（3月18日時点）。質問は、新たな事実調査が必要なものはほとんどなく、感染対策はもとより感染症発生後の対応についての基本的考え方を問うものが多い。新型コロナウイルス感染症が広がっている今こそ、病院の労災に対する基本的な考え方が重要であることは言うまでもない。



（神奈川労災職業病センター）

ベトナム人技能実習生の職業病 神奈川●コンビニ販売用餃子の製造作業

ベトナム人技能実習生Aさん（女性・当時25歳）が、神奈川県内の大手コンビニエンスストア販売用の総菜製造工場で働き始めたのは2017年12月のことだった。同期ベトナム人技能実習生12名がチームで餃子製造を担当した。

餃子製造工程は3つに分かれていた。まず、小麦粉と水などをブレンダー（攪拌機）に投入。こね上げた餃子の皮のたねを9キロの

棒状に分けて別の機械に入れ、肉だねを皮に包んだ形に仕上げるとの「成形」。次に、「焼き」。そして最後に、「パック詰めと発送」である。チームメンバーはこの3工程に分かれて仕事をする。工場では1日17,000～25,000パック、少ない日も15,000パックほどを製造する。入社当初の勤務は8時～16時（休憩1時間）。さらに1日に4～6時間、少ない時期でも1日

1～2時間程度の残業があった。日勤・夜勤それぞれに数人の日本人作業もいたが、重い小麦粉や水などの手運びを繰り返す「成形」を担当するのは技能実習生だけだった。作業の前準備、後片付けもベトナム人実習生の仕事だった。仕事はハードで2年もたないうちに、2人の仲間が帰国した。チームは10名になったが、仕事量は変わらず人員補充もなかった。

2019年夏、Aさんたち実習生チームは、3交代制で働くように命じられた。3～4人ごとに①5:00～14:00(11～12時休憩1時間)②11:00～20:00(14～15時休憩1時間)③13:00～23:00(15～16時休憩1時間)の3交代制勤務である。Aさんたちは会社の借り上げアパートの部屋にチームメンバー5～6人で共同生活をしていた。3交代制になったため、同室の同僚が、それぞれ出勤時間が異なることになった。疲れて帰宅して布団に入っても、勤務時間がずれた同僚の出入りや生活音やらで熟睡できず、日々の疲労自復が難しくなっていた。

「手が疲れるのは仕方がない」とAさんも思っていた。なかでも辛かったのは餃子の成形工程。ブレンダー(攪拌機)の投入口は、Aさんの胸のあたりの高さにあった。5リットルの水、10キロの各種小麦粉袋などを掲げあげ、材料の底を支えながら角度を傾けて投入口に注ぎ込むが、この時、袋等の底を支える左手首は荷の重みで90度に屈曲したまま保持しなければならない。こねあ

がった餃子皮のたねの入った機械下部の重い引き出しを左手首で引き出したり、たねを9キロごとに分けて成型機械に入れる。当初2名で行っていたこの作業をチーム人数が2名減ってしまった後は、1人で行わなければならないこともしばしばあった。Aさんと仲間たちは、不規則な勤務、過重な労働について何度か会社に改善を求めたが、結局何も変わらなかった。

3交代制になって1年が経過した2020年7月頃、以前にも増して両手首の痛みが強くなった。とくに物を持ち上げ、運搬の繰り返し作業に左手首が痛み、仕事を終わって帰宅した後も違和感が取れなかった。市販の湿布薬などを使ってみたもののよくなり、10月には、左手首(小指側)にコリコリとした固まりがあることに気が付いた。同僚の手首と見比べて「なんだろう?」と話していたが、だんだん固まりは大きくなっていき、触ると弾力と痛みを感じるようになった。

3年の実習終了が迫った11月のある日、左の小指が腫れあがり、左手首が前後に曲げることもできなくなる痛みが出た。Aさんは、自力で整形外科のクリニックを受診。スマートフォンのアプリを使つて「手が痛い」と医師に訴えた。当初医師の診断は「ガンダリオン」だった。コロナ禍もあり帰国が先延ばしとなる中で、Aさんは監理団体に労災の相談をしたが、実習生である期間が終了していることを「理由」に「自分で会社と話さない」と言われた。

そこで、「労災申請をしたい」と課長に頼むと、「技能実習期間が終わっているから労災にはできない」、「健康保険でなら治るまで通訳をつけて面倒見てやる」などと言って、まったく労災申請の手続きを進めてくれない。Aさんは、痛みを耐えて仕事をしながら、「労災の審査に時間がかかっても日本で治療したい」と訴え続けた。

2021年1月末、痛みのためについに仕事を休むことを連絡したAさんに、会社からの連絡は「休んでいる間は傷病手当金の手続きができる」とだけで、労災に関する説明はなかった。困ったAさんは、同じ工場の友人の紹介でカトリック教会のベトナム人神父に相談し、手の専門医のいるクリニックへの受診に付き添ってもらった。診断は「左手関節TFCC損傷(三角線維軟骨複合体損傷)*」とされ、医師は、「仕事によるものだと考えられるので労災申請すべきだ」と言ってくれた。

その後、神父さんの協力を得ながら、Aさんは労働組合に加入。会社との団体交渉を経て、労災申請し、昨年10月末、Aさんは念願の労災認定を受けることができた。

損傷した左手首の三角線維軟骨複合体を縫い合わせる手術も受けた。執刀した医師の話によれば、彼女の三角線維軟骨複合体は、すでにひどい擦り切れ様で、何とか残りをかき集めて縫い合わせたものの、術後もしびれ・疼痛が残る状態になってしまった。

今後、左手首に不安を抱えつつ、Aさんは帰国に向け、障害補償請求の手続きを行う予定である。過重な作業負担でAさんが受けた被害について、会社に謝罪と補償を求めているかな



(東京労働安全衛生センター)
※TFCC(三角繊維軟骨複合

体):手首の尺側(小指側)の靭帯と軟骨の複合組織。主に以下の2つの機能がある。

- ① 手をついたり小指側へ傾けた時に衝撃を受け止める。
- ② 手のひらを下や上に向ける運動(回内・回外運動)時に橈骨と尺骨(遠位橈尺関節)を安定させる。

用酸素ボンベを通勤に使っていた自身の車の中に載せておき、フォークリフトに何度も乗ったり、降りたりして仕事をし、えらく(しんどく)なった時に、酸素を吸入することになっていた。車に酸素ボンベを載せておいたのは、酸素ボンベを見ると皆が心配すると考えたからだった。しかし、階段を上る時もフウフウと息をするようになっていた。1日3回の休憩時間のたびに階段を上り行っていた2階の社員食堂に行く時も途中で疲れてしまい、休憩しなければ行けなくなった。会社からは「なんでもやってくれるからおってくれ」と言われたものの、三竹さんは「ボンベ持ってまでおれんわ」と言って、昨年4月に会社を辞めた。

三竹さんが相談するきっかけは、昨年の初夏に建設アスベスト訴訟に関するテレビニュースを見たことだった。弁護士に電話をし、愛知県在住であることを対応してくれた弁護士に話したところ、名古屋労災職業病研究会に電話をすることを勧められた。弁護士に電話をしてみようと思ったのは、過去にアスベストのある場所で働いた経験があることと、自身のあまりにも酷い息切れに納得がいかなかったからだった。

1969年3月に中学校を卒業した三竹さんは、2人の兄が就職していた、当時、豊橋で一番大きかった電気工事会社に電工として入社した。勤務時間は午前8時から午後5時までだったが、毎月100時間ほどの残業があった。第1、第3日曜日が休みで、初任給は22,000円くらいだった。給料が

元電工のじん肺管理区分決定

愛知●肺気腫の診断から一転労災申請へ

アイスクリーム工場の倉庫係としてフォークリフトの運転や工場にを毎日届く砂糖や塩、その他の原料のトラックからの積み降ろし、25kgパックに入った原料をパレットに手積みし製造工場の荷受け揚まで持っていく準備する作業に従事していた豊橋市の三竹篤さん(68歳)は、仕事中に走ったり、重い荷物を持ったりすると呼吸がフウフウいい、身体が重たく感じるようになったが、歳だし仕方ないかと思っていた。

呼吸困難の症状は、まだトラックドライバーだった5年ほど前から感じるようになっていた。2019年12月、呼吸苦が強くなりどうもおかしいと思ったことから、近くの内科クリニックを受診した。診断は肺気腫で、医師からは「無理しちゃいかんよ」と言われた。その後、重たいものがだんだん持たなくなっていった。

就業時の呼吸苦症状が強

くなり、不安があったことと、胸部レントゲン写真やCT画像でも増悪が認められたことから、医師の勧めもあり、呼吸機能障害で身体障がい者手帳を申請することにし、2020年8月に交付を受けた。クリニックでの医療費は支払わなくてよいようになった。

手帳の交付後、すぐに在宅酸素療法がはじまった。慢性呼吸不全や慢性心不全などの患者さんで、動脈の血液中の酸素濃度が一定レベル以下に低下している方に対して酸素を吸入で投与する治療法である。入院中だけでなく、患者さんが自宅で暮らしている時にも酸素を吸入する。在宅時は酸素濃縮装置を使用して酸素を吸入し、外出時も携帯用酸素ボンベを使用して酸素を吸入する。

在宅酸素療法がはじまった当初、アイスクリーム工場での勤務を続けていた三竹さんは、携帯

ら毎月5,000円天引きされ、退職する時に返すという約束で貯金をすることを会社から命じられていた。電気工事会社の従業員数は22、3人だった。社長は中部電力の下請け業者の頭のような役割についていた。三竹さんは入社後、会社の寮に入り生活した。

電気工事会社での作業は、粉じんさらされる機会が多くあった。公立小学校の新築現場では、電線を通すパイプをコンクリート部分に埋め込むため、コンクリートを研る部分に最初にサンダーで切り込みを入れた後、研り機でコンクリートを研る作業があった。サンダーや研り機で、コンクリートをカットしたり、研ったりしている間は、たくさんの粉じんが飛散した。当時は、マスクを着用することをうるさく言われなかったことから、マスクをせずに研り作業を行っていた。電気工事会社では、三竹さんが年少者であったことから、あらゆる現場でこのような研り作業を行うことを命じられた。研り作業を行った記憶のある現場は、豊橋市内の小学校建設工事の現場や農協の建設現場などだった。会社は当時、豊橋市や愛知県からの仕事をたくさん受注していて、児童、生徒数が毎年増え続けていた時期であったことから、新設される小中学校の建設工事に伴う電気工事が多くあった。

鉄骨に吹き付けられたアスベストを手で掻き落として除去し、電線を通すパイプを金具で取り付けける作業を行い、アスベスト粉じん曝露する現場もあった。ま

た、アスベストが吹き付けられた鉄骨のある天井裏にもぐり、電気工事を行うこともあった。三竹さんは身長が低く、体が小さかったことから、よく吹き付けアスベストのある天井裏にもぐって行う作業を命じられた。かつて豊橋にあった丸物百貨店のアスベストが吹き付けられた鉄骨のある天井裏にもぐって作業をしたり、駅前のホテル近くの駐車場の鉄骨に吹き付けられたアスベストを手で落として照明器具を取り付けたりしたことが記憶に残っている。

1974年8月に三竹さんは電気工事会社を退職し、お兄さんと電気工事の仕事をするようになったが、途中から三竹さん自身で電気工事を請け負うようになり、1986年にトラックドライバーになるまで電工として働いた。トラックドライバーに転職した理由は、東映製作で菅原文太主演の映画「トラック野郎」シリーズに、仲の良かった友人が4トン車で出演していたカッコいいなあと思ったからだった。最初に就職した運送会社では、花と緑を4トン車で運ぶ仕事をしていて、その後、大型免許取得が必要な10トン車を運転し全国を走るようになった。三竹さんは、2018年までトラックドライバーとして働いた。

筆者が三竹さんからの最初の電話を受けたのは昨年6月下旬だった。肺気腫の診断を受けているが、過去に電工として働いてアスベストも吸っていたので、自身の呼吸困難は仕事が原因ではないかという相談だった。7月中旬に面談を行い職歴の聞き取り

などを行って、8月中旬に浜松佐藤町診療所を受診し、水嶋潔医師と水谷民奈所長の診察を受けてもらった。胸部レントゲン写真にはじん肺所見があり、スパイロメーターを使用した肺機能検査の結果も著しい肺機能障害と判断してよいものだった。量のある膿性たんも出ていたことから、CT検査も行ったうえで、水嶋医師にじん肺健康診断結果証明書を作成してもらい、愛知労働局にじん肺管理区分決定申請を行うことになった。

申請は、中学校卒業後に就職した電気工事会社の職歴で行うことにしたが、この会社は1997年に倒産しており、かつての社長にも連絡が取れなかったことから、一緒に働いていた2人のお兄さんに同僚証明をしてもらった。厚生労働省が公表している、石綿曝露作業による労災認定等事業場一覧表を見ると、三竹さんが勤務していた電気工事会社では、中皮腫による労災認定が1件されていることが確認できた。

三竹さんは、11月初旬に愛知労働局にじん肺管理区分決定申請を行い、12月17日付けで管理2、かかっている合併症の名称：続発性気管支炎、療養の要否：要の決定を受けた。

自身がじん肺症に罹患していることを知った三竹さんは、「びっくりした。ここまで悪くなっているとは思わなかった」と話した。三竹さんは現在、豊橋労働基準監督署に労災請求を行って



(名古屋労災職業病研究会)

セクハラ労災で損害賠償裁判提訴 神奈川●大樹生命と加害者相手取り

2017年8月、大樹生命保険株式会社に営業職員として採用されたTさんは、既婚の男性上司Eから、セクシャルハラスメントないしパワーハラスメントを受けた。その内容は、足に触る、2人きりの営業車両内で髪に触れる、顧客先への訪問についてくる、ツーショット写真を撮影することを求める、高額なクリスマスプレゼントを無理に押し付ける、2人で出かけたいと執拗に誘うなど、多岐にわたる。TさんはEに対し、その都度セクハラに当たる行為をやめるよう求めたものの、こうしたセクハラは3年あまりにわたって執拗に繰り返された。

それは、周囲の同僚らの目から見ても明らかなものだった。2020年6月、その年の3月から赴任した営業部長はTさんに対して、Eと「恋愛的な意味でデキているのか」と尋ねた。それが、Tさんが会社にEのセクハラを相談するきっかけとなり、その後もセクハラへの対応を求めて繰り返し相談している。しかし、会社側は、TさんとEを直接対面させ話し合わせたりするだけだった。12月になって、いよいよ体調を崩して休みはじめたTさんに、事情の聞き取りを繰り返すことはやめてほしい旨をすでに伝えていたにもかかわらず

ず、支社長が突然架電して聞き取りを行うなど、きわめて不適切な対応に終始した。

適応障害と診断されたTさんによこはまシティユニオンに加入。ユニオンは、セクハラや会社の対応に関する事実関係の調査、適応障害を労災として認めること、職場復帰できる環境を整えることなどを求めた。

団体交渉において、会社は、Eによる「不適切な行為を確認しました」とした。ところが、その一部を営業部長が認識したのは2020年11月のことであり、6月の相談は「覚えていない」、髪を触られたことについて「困っているという感じはなかった」などという。支社長も、EとTさんの間で業務上の課題があると感じていただけで、セクハラとは聞いていなかったとした。つまり、セクハラの実態を把握して以降の対応については、何ら問題はないという立場を崩そうとしない。

ユニオンは粘り強く労災、雇用なども含めた全面解決に向けた交渉を行った。しかし、2020年7月の会社からの最終案は、退職や会社への損害賠償請求の放棄を前提とした解決金提案であり、到底納得できるものではなかつ

た。団体交渉は決裂を余儀なくされた。

Tさんは、2021年10月、労働基準監督署に労災申請を行うとともに、12月16日付けで大樹生命保険株式会社及びEを被告とする損害賠償請求裁判を東京地方裁判所に提訴した。

男女雇用機会均等法上、職場におけるセクシャルハラスメント防止に関する規定が施行されてから20年以上、職場におけるセクシャルハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置を事業主に義務付ける規定が施行されてから15年近くが経過している。にもかかわらず、多くの女性労働者を擁する生命保険会社において、女性職員の意に反していることが明確であるにもかかわらずセクハラを繰り返した男性上司と、セクハラへの対策を軽視する姿勢を改めない会社それ自体によって、Tさんは休職に追いやられたのである。

2022年2月17日、第1回口頭弁論が開かれた。会社は、答弁書でセクハラについて、「周囲から見ても元々は良好であったTさんとEの私的な交友関係を背景とするもの」などという、セクハラに対する無理解ぶりをさらけ出している。Eも「訴状に記載している事実の多くは存在せず、誤りであり、かろうじて存在する事実も脚色に満ちたもの」として事実関係そのものを全面的に争う姿勢だ。そして、4月28日の第2回口頭弁論では、Tさんの意見陳述に対抗して、Eも意見陳述するという。

ユニオンは2021年12月に、あら

ためて会社に対して団体交渉を要求した。裁判はあくまでも損害賠償を求めるものすぎず、会社が労災として認めること、セクハラを生まない職場環境を整えることなどは交渉でしか解決できないからである。また、団体交渉における会社の回答と、会社やEの裁

判所への答弁書の内容があまりにも異なる。Eに対する事実関係の再調査と懲戒解雇を求める要求も提出。4月12日には団交が開催される運びとなった。多くの皆さんのご注目とご支援を訴



(神奈川県労働職業病センター)

アゾ染料曝露による膀胱がん

中国●製造元の江蘇省蘇州市の縫製工場

Fさんは、大手アパレルメーカーの社員として2007年9月から2012年1月までの1年4か月間、中国江蘇省蘇州市に赴任し、現地の縫製工場等で新製品開発や製品の品質管理の業務に従事した。

当時、中国製造のスパッツ等の製品から異臭がするというクレームが寄せられていた。本社の上司からは異臭を発生する製品を出荷しないよう指示を受けた。通常の検査業務や吸水速乾性の生地を確認する作業のなかで、染色に使われた染料が洗浄不足のために生地から完全に消えず、異臭を発生していたのである。

Fさんは染工場に出向き、生地を直接手に持ち、鼻で臭いを嗅ぎ異臭をチェックした。この確認作業を行うと手や鼻が染料で染まり、いくら洗っても落ちなかった。縫製工場や染工場の構内も染料で汚れており、衛生的な職場環境ではなかった。

2012年にFさんは帰国し、本社の仕事に戻った。ところが2013年頃から血尿がでるようになったのである。病院に受診すると「膀胱炎」と診断された。2015年9月、血尿症状のため大学病院を受診。精密検査を受けたところ「膀胱がん」と診断され、10月に入院し、手術を受けた。

Fさんには喫煙歴はない。42歳という若さで膀胱がんを発症するのはさわめて稀だった。主治医からは、縫製生地の品質検査中にアゾ染料が手や鼻に付着し、特定芳香族アミン⁽¹⁾に曝露したことが原因ではないかと言われた。職業性膀胱がんを確信したFさんは、2015年11月、渋谷労働基準監督署に労災申請をした。その後いつまでたっても労基署から連絡がないため、2016年8月、東京労働安全衛生センターに相談。渋谷労基署に同行し、調査の進捗状況を確認したところ、会社に対して中国の工場で

使用していた染料の成分に関する情報提供を求めている最中とのことだった。会社を通じて中国の資料を得ようとしても正確な情報が得られるとは思えない。日本の労基署が中国の労働環境に関する資料を直接入手する方法や権限がないため、会社頼みの調査で済まそうとしているようだった。その結果2017年7月、Fさんの労災は業務外とされ、2018年8月、審査請求棄却、さらに2019年9月、再審査請求も棄却された。⁽²⁾

その後、Fさんは独自に中国にいき、工場周辺で情報を収集しようとした。関係者から、染工場で膀胱がんになった労働者が複数いるという情報を入手したが、確証を得るまでにはいかなかった。

アゾ染料の色素に含まれる特定芳香族アミンは、膀胱がんの発症リスクがあることが知られている。2002年EU、2003年中国、2010年韓国、2016年には日本で、特定芳香族アミンを骨格にもつアゾ色素⁽³⁾の繊維製品の使用等が禁止されている。しかし、使用禁止された後も、中国やインドで生産された製品を検査すると、特定芳香族アミンが検出されている。

Fさんは、中国の工場で手や鼻に付着した染料を入れた容器には「C1酸性」(ベンジジンを骨格に持つ染料)⁽⁴⁾と記載されていたことを確認している。

Fさんの膀胱がんは、縫製品の品質管理の業務で、生地の異臭チェックの際の嗅気検査を通じて手や鼻からアゾ色素に曝露したこと以外に考えられない。

2020年8月19日、Fさんは国に対し膀胱がんの労災認定求めて、東京地裁に提訴した。昨年4月には、「職業性膀胱がん患者Fさんの労災認定を支援する会」が結成されている。東京労働安全衛生センターも飯田[勝泰・事務局長]が世話人となり、Fさんの裁判老支援している。

3月4日、東京地裁で弁論準備の協議で、6月10日から東京地裁527号法廷でFさんの証人尋問が行われることになった。職業性膀胱がんの労災認定を求めるFさんの闘いにご注目、ご支援をいただきたい。



(東京労働安全衛生センター)

(1) 特定芳香族アミン

染料や顔料にはアゾ結合を有するアゾ色素が広く使用されており、この結合が還元され、切断されるとアミンになる。その中には発がん性を有するまたは疑われるものがあり、それらを特定芳香族アミンといい、24種類が規制対象となっている。典型的なものはベンジジン。日本では特定芳香族アミンを含むアゾ染料の製造は禁止されているが、使用は禁止されていなかった。アゾ染料は3000種類以上あり、染料の約65%を占めている。その中で芳香族アミンを含むものは、例えばベンジジンの場合250種類以上存在する。ベンジジンは膀胱がんを引き起こすことが明らかのため、日本では1972年に労働安全衛生法によって製造・輸入、譲渡・提供・輸入が禁止となっている。

(2) 「芳香族認定基準について」 (平22.5.7基発0507第3号)

前文において「芳香族化合物のニトロ又はアミノ誘導体を取り扱う労働者に発生した疾病の業

務上外の認定は、今後下記によるととしたので、今後の認定に当たっては、この通達の基準を満たすものであって…がんについては別表第7号に掲げるがん原性物質による疾病に該当するものとしてそれぞれ取り扱い、この通達の基準による判断し難い事案については関係資料を添えて本省にりん伺されたい。なお、この通達の解説部分は、認定基準の細眼を定めた色であり、本文と一体化して取り扱われたい」と記載されている。

(3) アゾ色素

アゾ色素とは、アゾ結合を分

子内に持つ合成色素の総称である。色が鮮明で色落ちが少なく安価であるため、繊維製品や皮革製品等の染色に用いられている。アゾ色素の一部は、発がん性が指摘されている芳香族アミンに変化することが確認されている。アゾ染料中のアゾ基が還元による分解で発がん性のある「特定芳香族アミン」を生成する可能性がある。

(4) C1酸性

酸性染料のうち、C1酸性黒(CI Acid Black)の一部等、アゾ、色素を含むものがある。

(日本皮革研究所ホームページ参照)

総会で基本的原則・権利討議

ILO●労働安全衛生が追加される予定

ILO理事会は2022年
国際労働総会における重要な
労働安全衛生討議に合意
2022年3月18日 ILOニュース

仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言に労働安全衛生を含めるための改正が、第110回国際労働総会で討議されるだろう。

ジュネーブ (ILOニュース) - 国際労働機関 (ILO) 理事会は、労働安全衛生を仕事における基本的原則及び権利に含める可能性に向けて、重要な一歩を踏み出した。

この問題を2022年6月の第110回国際労働総会でさらに討議することが合意されたのである。

採択されれば、改正案は、すべてのILO加盟国が、現在仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言によって対象とされている4つの原則と同じやり方で、また同じレベルの関与で、安全で健康的な労働条件を尊重及び促進する義務を負うことを示すことになる。

現行のカテゴリーは、結社の自由と団体交渉権の実効効果的な承認、強制労働の禁止、児童労働の廃止、雇用及び労働に関する差別の排除、である。

1998年に採択されたこのILO宣言は、加盟国が、関連する条約を批准しているか否かにかかわらず、これらの仕事における基本的原則及び権利を尊重及び

促進することを約束している。

理事会の決定は、仕事の未来に向けて人間中心のアプローチを促進するという、2019年に採択された仕事の未来に向けたILO100周年宣言でなされた公

約に沿ったものである。

※https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_839982/lang-en/index.htm?shared_from=shr-tls

胎児の先天性的健康損傷も労災

韓国●移住労働者食道静脈がん破裂死亡他

■「重病に罹ったのは低床車のため」宅配労働者が集団申請

金浦で宅配労働をするクオン・ジフンさん(38歳)は、2015年に金浦新都市のあるマンション団地が宅配車両の地上への出入りを禁止したため、地下駐車場に出入りするために高さの低い低床車で西日送をしてきた。1.24mほどの低床車に宅配物を載せて降ろすために、178センチの彼は脆かなければならない。

昨年夏、腰を曲げて仕事ができないほど痛みが激しく、救急車を呼んで応急室で治療を受けた。一日平均280~330個の物品を配送する彼は、腰だけでなく、首から膝・足首までズキズキし、ぴりりとする痛みが続いて、周期的に注射を打たなければならない。クオンさんは「低床車のため、運転士はこの程度が普通」と言い、「地上の出入りを止めた理由は安全なのに、地下駐車場を利用すれば本当に安全なのかを訊きたい」と話した。

CJ大韓通運金浦ターミナルで

働く宅配労働者22人が、低床車の利用で筋骨格系疾患に苦しめられているとして、集団で労災を申請することにした。全国宅配労組は関連の対策を要求してストライキを予告した。

宅配労組は16日に記者会見を行い、労働環境健康研究所が先月初日から今月1日までCJ大韓通運金浦ターミナルで働く労組の組合員35人に実施したアンケート結果を発表した。研究所は、痛みの発生期間・程度・周期性などを訊き、35人中22人が筋骨格系疾患に苦しめられていると把握した。

2021.12.17 労働ニュース

■カンボジア移住労働者の故ソッケン氏、労災申請

移住労働者寄宿舍労災死亡事件対策委員会が、カンボジア移住労働者の故ソッケンさんの遺族の委任を受け、労災を申請した。

対策委は20日に報道資料を出し、「遺族給付・葬祭料の請求書を勤労福祉公団の議政府支社

に提出した」と明らかにした。

ソッケンさんは1年前のこの日、京畿道抱川市の野菜農家の近くのビニールハウスの宿舎で遺体で発見された。食道静脈がんが破裂した状態だった。対策委は「冬の時期には食道静脈がん破裂とそれによる死亡率が高いという論文が報告されている」とし、ソッケンさんの死が業務上の災害だと主張した。

対策委は、「気温が氷点下16度まで下がるなかで、適切な暖房措置なしに過ごすことは、肝硬変とその合併症によって食道静脈痛が発生した患者には、突然出血を誘発する可能性がある」と判断されると説明した。

さらに、「食道静脈がんを持つ患者が、過剰な身体的負担になる作業や過労状態に置かれているとすれば、これも同様に食道静脈がん破裂の危険要因と言える」と付け加えた。

2021.12.21 毎日労働ニュース

■出張中にスピード違反運転で死亡、裁判所「業務上災害」

出張のために移動する途中でスピードの出し過ぎで交通事故で死亡したとしても、業務上災害にあたるという裁判所の判決が出た。裁判所は、運転手が法に違反したとしても、産業災害補償保険法(労災保険法)第37条2項の「犯罪行為」に該当するかどうかは、業務との関連性を考慮すべきだと判断した。労災保険法では、勤労者の故意・自害行為や犯罪行為が原因で発生した死亡は、業務上の災害とみなさな

いと規定されている。

ソウル高法は、死亡した労働者Aさんの父親が、勤労福祉公団に提起した遺族給付及び葬儀費用不支給処分の取消訴訟の控訴審で、一審と同じく原告勝訴の判決を行ったと発表した。

工具メーカーの研究員のAさんは、2019年10月、乗用車に乗って出張に向かう途中、制限速度100km/hの高速道路を時速127km/hで運転し、工事案内車輛の後部に追突する事故で死亡した。

一審は、「業務上災害が妥当」とし、地裁は判決理由について、「事故が故人の過失で発生したとしても、出張業務者遂行するために移動する過程で発生したことを考慮すれば、故人の死亡は業務上の災害とみなすのが妥当だ」と述べた。裁判所は「本事件の事故は、故人が出張業務のために移動中に発生し、自動車を運転することに伴う危険が現実化したもの」とし、「業務外の関係に起因する事由があると見る資料がなく、スピードの出し過ぎが事故の偶然性を欠いたとは考えられない」と説明した。

公団は一審の判決を不服として控訴した。しかし、二審は、「(Aさんのスピードの出し過ぎが) 交通事故処理特例法に定められた『制限速度を20km/h超過して運転した場合』に該当する」としながら、「業務と死亡の間の因果関係を断絶させる労災保険法の犯罪行為に該当するとは認められない」として、公団の控訴を棄却した。

2022.1.4 毎日労働ニュース

■サムソンディスプレイの工場で働いた清掃労働者/職業性がんで労災認定

半導体やディスプレイなど、電子産業の工場で働いた後、がんに雇った清掃労働者に労災が認められた。清掃労働者に労災が認められたのは今回が初めてだ。

労働人権回体「半導体労働者の健康と人権を守る会」(パノリム)は1月5日、サムソンディスプレイの牙山キャンパスの有機発光ダイオード(OLED)ラインで勤務し、乳がんに雇った清掃労働者ファン某さんの労災申請を、勤労福祉公団が承認したと発表した。

ファンさんは、約19年間はミシン工、タクシー運転士、療養保護士を経て、サムソンの工場で清掃労働者として10年間働いた。ファンさんは2020年11月に定年退職した後、昨年4月に乳がんと診断され、6月に公団に労災を申請した。

先月20日、公団のソウル業務上疾病判定委員会は、ファンさんの乳がんを業務上の疾病と判断した。委員会は、ミシン工として勤務していた期間に、不規則で間歌的な夜間・徹夜作業を行っていた可能性が高く、その他の事業所でも隔日制や変形または三交代で勤務していたため、夜間勤務の履歴が20年以上とみている。また、ディスプレイの生産工程で、スモークルームを掃除する際、様々な有害化学物質に曝露された可能性があるとした。スモークルームはクリーンルーム(無菌室)の工場ラインに入るための

準備空間で、ラインで働いた労働者が防じん服などに着替える場所だ。

これまで職業病に関して注目されたのはクリーンルームだが、今回はファンさんのように、スモークルームで掃除をした事例が労災と認定されたという意味もある。クリーンルームからスモークルームに入った生産工程の労働者たちの、服、靴、手袋などに化学物質が付着している可能性があるという研究結果があった反面、危険性が公式に認められたことはなかったが、今回初めて公団が認めたからだ。この他、スモークルームは、清潔管理、防塵服・防塵靴の交換、消耗品の陳列・整頓などが主な業務であるため、有害化学物質に曝される余地はないと主張したが、委員会は受け容れなかった。パノリムは、現在までに13人の電子産業の清掃労働者の被害通報を受けている。

2022.1.5 京郷新聞

■本社指示で海外派遣中の死亡は「労災保険法を適用すべし」

海外に派遣されたとしても、本社の指揮で勤務していて急性心筋梗塞で死亡したとすれば、業務上の災害に当たるという判決が出た。

海外派遣の労働者が実質的に国内労働者と勤務形態が同じ場合、産業災害補償保険法(労災保険法)の適用を受けるという趣旨だ。

ソウル行政裁判所は1月10日、海外派遣労働者Aさんの妻が勤労福祉公団を相手に提起した遺

族給付及び葬祭料の不支給処分取消訴訟で、原告勝訴の判決を行ったことを明らかにした。遺族が訴訟を起こして4か月目のことだ。公団は今月7日に控訴した。

Aさんは、塗装工事会社B社の国内工事現場で正社員として働き、アラブ首長国連邦（UAE）原子力発電所のアブダビ支社から推薦を受け、2015年5月頃からUAEで働いた。アブダビ支社で班長として勤務し、人員配置・作業指示・工事現場点検と整理などの業務を担当した。

2020年5月頃、勤務中に痛みを訴え、ステント心臓動脈整形術を受けたが、9日後に亡くなった。Aさんの妻は公団に遺族給付と葬儀費の支給を要請したが、公団は「急性心筋梗塞は業務上の疾病と認められるが、故人が別途の保険に加入せずに海外派遣中に死亡したため、労災保険法の適用対象ではない」と拒否した。Aさんの妻は昨年7月に訴訟を起こした。

裁判所は、「Aさんの勤務場所が国外であるだけで、実質的に本社に所属し、その指揮によって勤務し、労災保険法が適用される」とした。裁判部は、AさんはUAEの工事のためだけに採用されたのではなく、勤務部署も本社の状況次第で変更される可能性がある」と判断した。とくに、会社の専務から指示を受けて業務を遂行し、本社から給付を受けるなど、海外派遣者と把握していなかったと判断した。

2022.1.11 毎日労働ニュース

■「サムソン保護法」国会通過、労働者の知る権利の制限に反発

人体に危険・有害な勤務環境に対する情報公開を基本的に遮断できる法案が1月11日、国会本会議を通過し、論議を呼んでいる。いわゆる「サムソン保護法」をさらに強化したという指摘だ。

「国家先端戦略産業の競争力強化及び保護に関する特別措置法案」は国家戦略技術を育て、技術流出を防ぐのが法案の核心だ。半導体や二次電池、ワクチン等、国家先端戦略産業を保護し、支援すべきだという趣旨だ。「半導体特別法」とも呼ばれる。

首相所属の国家先端戦略産業委員会を新設し、国家先端戦略産業特化団地を指定して運営し、特化団地入居機関に費用・金融・税制支援をする内容が含まれ、国家先端戦略技術を流出すれば処罰するとした。

問題は、戦略技術の流出禁止・処罰条項だ。法15条（戦略技術の流出及び、侵害行為の禁止）は、国家先端戦略技術に指定された技術の取得・使用・公開を厳格に制限している。訴訟などの適法な経路で戦略技術が含まれた情報の提供を受けても、情報提供の目的以外の用途で情報を使用したり公開した場合、5年以下の懲役または5億ウォン以下の罰金に処するとした。こうなれば、サムソン電子の白血病のような業務上の災害認定や訴訟などに情報を利用できなくなる。労働者や市民が安全保健関連の情報を取得することが遮断されるしかない。

労働者・市民の知る権利を制限する法がまたできて、処罰のレベルは産業技術保護法（3年以下の懲役または3億ウォン以下の罰金）より厳しくなった。

2022.1.12 毎日労働ニュース

■2023年1月12日から「胎児労災」を補償

2023年1月12日から、両親の業務環境のために先天的に健康損傷を受けた子供も、労災補償を受けることができる。

勤労福祉公団は、「妊娠中に業務上の有害・危険要因への曝露などによって子供に発生した先天性疾患に対する労災補償案を盛り込んだ労災保険法改正案が、1月11日公布された」と明らかにした。改正案によると、妊娠中の労働者が、業務の遂行過程での業務上の事故や出退勤の災害、有害因子の扱いや曝露によって、出産した子どもに負傷・疾病・障害が発生したり死亡したりした場合、労災補償が可能となる。その際、子どもが受けられる保険給付の種類は療養給付、障害給付、介護手当、職業リハビリ給付と、死亡時に遺族に支給される葬儀費である。

法施行前に産まれた子供も、一部の要件を満たせば遡及適用される。法施行日以前に労災を申請した場合や裁判所の判決で労災保険給付の受給権を認められた場合、または法施行日以前の3年以内に出生した子どもは、施行日から3年以内に



2022.1.12 毎日労働ニュース