

安全センター情報2022年8月号 通巻第506号  
2022年7月15日発行 毎月1回15日発行  
1979年12月28日第三種郵便物認可



2022 **8**

# 安全センター情報



特集● 労働安全衛生法の新たな化学物質規制

写真：技能実習制度廃止！全国キャラバン2002

## 障害年金制度

オンラインセミナー

7/24 日 13:30-14:30

開催方法 ZOOMウェビナー

中皮腫患者が障害年金？初めて聞いた！  
でも、よくわからない・・・。  
みなさんの疑問に専門家から解説をして頂きます。

共催：キャンサーサポート北海道



藤井 啓道 ふじい ひろみち  
藤井法務事務所。社会保険労務士・行政書士

申し込みは、「みざくりハウス」をご覧ください

みざくりハウス

## これからの治療と希望

オンラインセミナー

7/30 土 13:30-15:00

開催方法 ZOOMウェビナー

今後期待される治療法や「治る病気」に向けてどのような取り組みがされているのか。現場の最前線で患者さんと向き合っておられる専門家から解説をして頂きます。



よしたつや  
吉田 達哉  
国立がん研究センター  
中央病院・呼吸器内科



かとう ようこ  
加藤 陽子  
国立がん研究センター  
希少がんセンター



なかがわ かずひこ  
中川 和彦  
近畿大学医学部/  
中皮腫治療推進基金代表理事

申し込みは、「みざくりハウス」をご覧ください

みざくりハウス

## インスタ写真展 | お題に合わせた写真を送って「中皮腫啓発月間」を盛り上げよう！

お題 「クスッ」と笑える写真

インスタにアップして「中皮腫啓発月間」を盛り上げよう！

Step 1



猫ちゃん、ワンちゃん、  
お孫ちゃん、趣味などクスッと  
笑ってホッコリする写真を撮影！

Step 2



#中皮腫アスベストギャラリー

△こちらのハッシュタグを  
つけてInstagramに投稿！

※Instagram投稿できない方は「みざくりハウス」にご連絡ください



特別  
企画

## あなたの願いを叶えませんか？

応募者の中から厳選して1名の方の  
夢や願いを叶えようというサプライズ企画！

あなたの夢や願いを中皮腫サポートキャラバン隊が  
サポートして叶えようというものです。

自転車に  
乗るのがきついで  
電動機付き  
自転車が欲しい

中皮腫患者の  
父を連れて、  
思い出の地に  
行きたい

家の近くで  
キャラバンを  
開催してほしい

など、どしどしご応募ください。

応募方法等詳しいことは、  
みざくりハウスをご覧ください。

みざくりハウス

## 中皮腫啓発月間・特別ビデオ講演

各種アスベスト問題に詳しい専門家によるビデオ講演。  
7月1日より、キャラバン隊YouTubeチャンネルにて公開！

- ▶ 「世界のアスベスト被害と患者・家族団体の取り組み」  
古谷杉郎(石綿対策全国連絡会議)
- ▶ 「今後のアスベスト被害をどう防ぐのかー2022年からの  
規制強化を踏まえて」外山尚紀(東京労働安全センター)
- ▶ 「アスベスト裁判で切り拓かれた被害者救済の状況2022ー建設  
アスベスト訴訟の動向を中心に」藤原智絵(大阪アスベスト弁護団)

みざくりハウス

YouTube

コチラのQR  
からCheck!



お申し込み方法

「中皮腫サポートキャラバン隊」のHPよりお申し込みください

みざくりハウス



0120 310 279



共催：中皮腫サポートキャラバン隊／中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会 後援：国立がんセンター希少がんセンター

上記以外のイベント等も含めて「中皮腫啓発月間」についての詳しい情報は  
中皮腫ポータルサイト みざくりハウスでご確認ください

<https://asbestos.or.jp/news/1764>



**特集／労働安全衛生法の新たな化学物質規制**

**「新たな化学物質規制」のための  
労働安全衛生関係政省令等の改正**

令和4～6年度施行に向け安衛令と7規則等を改正 ..... 2

**化学物質の自律的管理におけるリスクアセスメント  
のためのばく露モニタリングマニュアル** ..... 27

ILO「労働安全衛生法令策定のためのサポートキット」

**労働安全衛生義務と権利** ..... 29

**ILO基本的原則・権利に労働安全衛生を追加**

ILO(国際労働機関)プレスリリース ..... 49

ITUC(国際労働組合総連合)プレスリリース ..... 50

ILC(国際労働総会)の決議全文 ..... 51

ICOH(国際労働衛生委員会)の声明 ..... 53

**手根管症候群の業務上認定裁判で  
発症までの期間を限定しない画期的判決** ..... 54

**各地の便り/世界から**

国会●三度目の石綿救済法改正が成立・施行 ..... 61

最高裁●解体作業者に対するメーカー責任否定 ..... 62

全国10地裁●新たな建材メーカー訴訟を提起 ..... 64

全国●外国人技能実習制度廃止へ全国キャラバン ..... 65

韓国●初の労働者による集団作業中止権行使 ..... 66

# 「新たな化学物質規制」のための 労働安全衛生関係政省令等の改正

## 令和4～6年度施行に向け安衛令と7規則等を改正

### 新たな規制のための政省令等

令和3(2021)年7月9日に公表された「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書～化学物質への理解を高め自律的な管理を基本とする仕組みへ～」を踏まえた改正労働安全衛生関係政省令等が公布され、一部すでに施行されるとともに、令和5(2023)年4月1日と令和6(2024)年4月1日の施行が予定されている(同報告書については、2021年11月号参照)。

公布された政省令・告示、施行・関係通達等は以下のとおりであり、厚生労働省ウェブサイトの「化学物質による労働災害防止のための新たな規制について～労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(令和4年厚生労働省令第91号(令和4年5月31日公布))等の内容～」ページですべて入手することができる([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099121\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099121_00005.html))。

令和3(2021)年1月11日

- ・基安化発0111第2号「労働安全衛生法に基づく安全データシート(SDS)の記載に係る留意事項

について」

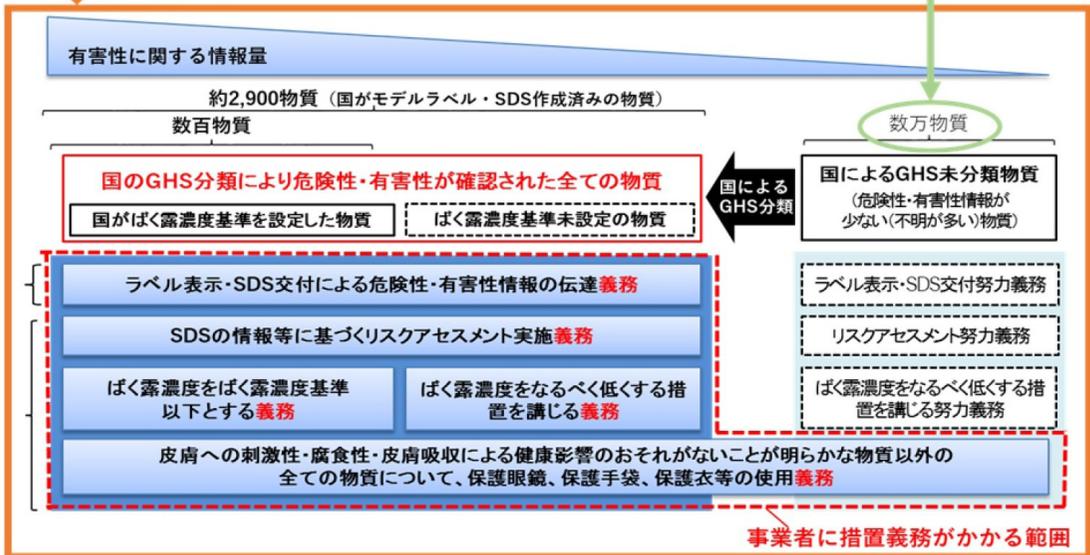
令和4(2022)年2月24日

- ・労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令(令和4年政令第51号)
- ・労働安全衛生法施行規則及び特定化学物質障害予防規則の一部を改正する省令(令和4年厚生労働省令第25号)
- ・基発0224第1号「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政省令等の施行について」

令和4(2022)年5月31日

- ・労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(令和4年厚生労働省令第91号)
- ・化学物質等の危険性又は有害性等の表示又は通知等の促進に関する指針の一部を改正する告示(令和4年厚生労働省告示第190号)
- ・基発0531第9号「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令等の施行について」
- ・基安化発0531第1号「『労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行等(化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善関係)に係る留意事項について』の改正について」
- ・独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生研究所化学物質情報管理研究センター

<見直し後の化学物質規制の仕組み（自律的な管理を基軸とする規制）>



「化学物質の自律的管理におけるリスクアセスメントのためのばく露モニタリングに関する検討会報告書」

を導入することとしたところである」。

### 今回の改正の趣旨

基発0531第9号は「改正の趣旨」について、以下のように説明している。

「今般、国内で輸入、製造、使用されている化学物質は数万種類にのぼり、その中には、危険性や有害性が不明な物質が多く含まれる。さらに、化学物質による休業4日以上労働災害（がん等の遅発性疾患を除く。）のうち、特定化学物質障害予防規則（以下「特化則」という。）等の特別則の規制の対象となっていない物質を起因とするものが約8割を占めている。これらを踏まえ、従来、特別則による規制の対象となっていない物質への対策の強化を主眼とし、国によるばく露の上限となる基準等の制定、危険性・有害性に関する情報の伝達の仕組みの整備・拡充を前提として、事業者が、危険性・有害性の情報に基づくリスクアセスメントの結果に基づき、国の定める基準等の範囲内で、ばく露防止のために講ずべき措置を適切に実施する制度

### 法による化学物質規制

労働安全衛生法（以下「法」という。）は、第4章「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」で、「事業者の講ずべき措置等」を一般的に規定し、化学物質に関しては、法第22条で「事業者は、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を防止するため必要な措置を講じなければならない」としている。

そして、法第27条で「第20条から第25条まで及び第25条の2第1項の規定により事業者が講ずべき措置及び前条の規定により労働者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定める」と規定している。

さらに、法には第5章第2節「危険物及び有害物に関する規制」も設けられていて、第55条「製造等の禁止」（現在8物質）、第56条「製造の許可」（現在9物質）、第57条「表示等」、第57条の2「文書の交付等」、第57条の3「第57条第1項の政令で定める物及び通知対象物について事業者が行うべき調査等」、第57条の4/第57条の5/第58条「化

学物質の有害性の調査」が規定されている。

このうち、第57条（ラベル表示）、第57条の2（安全データシート(SDS)）と第57条の3（リスクアセスメント）の3点がセットになっており、これについてはまたあらためてふれるが、今回、以上の法による規制の条文自体は、まったく変えられていない。

### 安衛則による一般規制と特別則

これらの法による規制に加えて、法第27条に基づいて、労働安全衛生規則（以下「安衛則」という。）第3編「衛生基準」等による一般規制と、特化則等の特別則による規制が定められているという構造である。

今回の見直しは、前出「改正の趣旨」で「特別則による規制の対象となっていない物質への対策の強化が主眼」とされているように、安衛則による一般規制の改正が中心となっている。

安衛則による一般規制としては、まず、安衛則第576条「有害原因の除去」として、「事業者は、有害物を取り扱い、ガス、蒸気又は粉じんを発散し、有害な光線又は超音波にさらされ、騒音又は振動を発生し、病原体によつて汚染される等有害な作業場においては、その原因を除去するため、代替物の使用、作業の方法又は機械等の改善等必要な措置を講じなければならない」と規定している。

第3編の他の条文は、第1章「有害な作業環境」-第577条「ガス等の発散の抑制等」、第578条「内燃機関の使用禁止」、第579条「排液の処理」、第580条「病原体の処理」、第582条「粉じんの飛散の防止」、第583条「坑内の炭酸ガス濃度の基準」、第583条の2「騒音を発する場所の明示等」、第584条「騒音の伝ばの防止」、第585条「立入禁止等」、第586条「表示等」、第587～592条「作業環境測定、騒音の測定、坑内の炭酸ガス濃度の測定等」、第2章「保護具等」-第593条「呼吸用保護具等」、第594条「皮膚障害等防止用の保護具」、第595条「騒音障害防止用の保護具」、第596条「保護具の数等」、第597条「労働者の使用義務」、第598条「専用の保護具等」、であった。

今回の見直しでは、第594条、第596条、第597条

の一部改正が行われているほかは、上記の条文は、まったく変えられていない。既存条文の改正ではなく、条文の新設が中心ということである。

なお、リスクアセスメントに関して、第1編第2章の4「危険性又は有害性等の調査等」（安衛則第24条の11～第24条の16）、情報伝達の強化に関して、第1編第3章「機械等並びに危険物及び有害物に関する規制」（安衛則第25条～第34条の21）も一部改正され、また、特別則の改正も行われる。

### リスクアセスメント義務

リスクアセスメントについては、2006年の法改正によって、化学物質に限定しないかたちで、第4章「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」に第28条の2「事業者の行うべき調査等」が新設され、第1項で次のように規定している。

「事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等〔この表現は法第20～24条の要約〕（第57条第1項の政令で定める物及び第57条の2第1項に規定する通知対象物による危険性又は有害性等を除く。）を調査し、その結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。ただし、当該調査のうち、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものに係るもの以外のものについては、製造業その他厚生労働省令で定める業種に属する事業者に限る」。

ここで言う「危険性又は有害性等の調査」が「リスクアセスメント」であり、「するように努めなければならない」努力義務として導入されたのだが、2014年法改正によって、一定の危険有害化学物質については「しなければならない」義務とする第57条の3による「危険性又は有害性等の調査」が新設されたため、第28条の2第1項に括弧書き（下線部）が追加されたという経過である。第57条の3第1・2項は、以下のよう規定している（第2項は

「努力義務」にとどまっている)。

「1 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第57条第1項の政令で定める物〔表示対象物質〕及び〔第57条の2第1項に規定する安全データシート(SDS)による〕通知対象物による危険性又は有害性等を調査しなければならない。

2 事業者は、前項の調査の結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。」

結果的に、義務である一定の危険有害化学物質のみを対象とした法第57条の3第1項のリスクアセスメントと、努力義務であるそれ以外(上記以外の化学物質及び化学物質以外)のすべての危険有害性を対象とした法第28条の2第1項のリスクアセスメントの2つが併存している。今回の見直しにより、安衛則では、法第57条の3第1項の危険性又は有害性等の調査だけを「以下『リスクアセスメント』という。」こととされている(安衛則第34条の2の7)ので、とくに注意していただきたい。

ILO暴力・ハラスメント条約が、防止対策として労働安全衛生マネジメントに関連する心理社会的リスクを考慮に入れることを求めているように、リスクアセスメントとその結果に基づく措置はすべての労働安全衛生リスクに対処するためにますます重要になっていることから、本来の方向性としては法第28条の2第1項のリスクアセスメントを「しなければならない」義務に格上げしてすべての事業者に適用し、第57条の3第1項のほうは削除して、一本化することが望ましいと考える。

## ラベル表示・SDS交付義務

法第57条「表示等」は「ラベル表示」とも呼ばれ、第1項で以下のように規定している。

「爆発性の物、発火性の物、引火性の物その他の労働者に危険を生ずるおそれのある物若しくはベンゼン、ベンゼンを含有する製剤その他の労働者に健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの〔労働安全衛生法施行令(以下「令」

という。)別表第9に掲げる物〕又は前条第1項の物〔製造許可物質〕を容器に入れ、又は包装して、譲渡し、又は提供する者は、厚生労働省令で定めるところにより、その容器又は包装(容器に入れ、かつ、包装して、譲渡し、又は提供するときにあつては、その容器)に次に掲げるものを表示しなければならない。ただし、その容器又は包装のうち、主として一般消費者の生活の用に供するためのものについては、この限りでない」。

また、法第57条の2「文書の交付等」は「安全データシート(SDS)による通知」であり、第1項で以下のように規定している。

「労働者に危険若しくは健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの〔令別表第9に掲げる物〕又は第56条第1項の物〔製造許可物質〕(以下この条及び次条第1項において「通知対象物」という。)を譲渡し、又は提供する者は、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により通知対象物に関する次の事項(前条第2項に規定する者にあつては、同項に規定する事項を除く。)を、譲渡し、又は提供する相手方に通知しなければならない。ただし、主として一般消費者の生活の用に供される製品として通知対象物を譲渡し、又は提供する場合には、この限りでない。」

法第57条、第57条の2と第57条の3によって、表示・通知対象物質については、ラベル表示、安全データシート(SDS)とリスクアセスメントが3点セットで義務付けられているわけである。

なお、法第57条第1項ただし書の「主として一般消費者の生活の用に供するためのもの」及び法第57条の2第1項ただし書の「主として一般消費者の用に供される製品」についての解釈(平成27年8月3日付け基発0803第2号「労働安全衛生法施行令及び厚生労働省組織令の一部を改正する政令等の施行について(化学物質等の表示及び危険性又は有害性等の調査に係る規定等関係)」)が、基発0224第1号によって別掲のとおり改正されていることにも留意されたい。

### ① 義務対象物質の大幅拡大

## 「主として一般消費者の生活の用に供されるもの/製品」の解釈

法第57条第1項ただし書の「主として一般消費者の生活の用に供するためのもの」及び法第57条の2第1項ただし書の「主として一般消費者の用に供される製品」には、以下のものが含まれるものであること。

- ア 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（昭和35年法律第145号）に定められている医薬品、医薬部外品及び化粧品
- イ 農薬取締法（昭和23年法律第125号）に定められている農薬
- ウ 労働者による取扱いの過程において固体以外の状態にならず、かつ、粉状又は粒状にならない製品
- エ 表示対象物又は通知対象物が密閉された状態で取り扱われる製品
- オ 一般消費者のもとに提供される段階の食品。ただし、水酸化ナトリウム、硫酸、酸化チタン等が含まれた食品添加物、エタノール等が含まれた酒類など、表示対象物が含まれ

ているものであって、譲渡・提供先において、労働者がこれらの食品添加物を添加し、又は酒類を希釈するなど、労働者が表示対象物又は通知対象物にばく露するおそれのある作業が予定されるものについては、「主として一般消費者の生活の用に供するためのもの」、「主として一般消費者の用に供される製品」には該当しないこと。

- カ 家庭用品品質表示法（昭和37年法律第104号）に基づく表示がなされている製品、その他一般消費者が家庭等において私的に使用することを目的として製造又は輸入された製品。いわゆる業務用洗剤等の業務に使用することが想定されている製品は、一般消費者も入手可能な方法で譲渡又は提供されているものであっても、「主として一般消費者の生活の用に供するためのもの」、「主として一般消費者の用に供される製品」には該当しないこと。

（令和4年2月24日付け基発0224第1号）

今回の見直しの主眼は、以上の3点セットの義務付けという法による規制の枠組みの見直しではなく、その適用対象を大幅に拡大することである。

政令（令別表第9）で定める対象物質を、これまでの「許容濃度または曝露限界値が示されている危険有害物質」から、国が（GHS＝化学品の分類及び表示に関する国際調和システムに基づく）危険性・有害性分類を行い、危険性・有害性が確認されたすべての対象物質とするとされている。

具体的には、2022年2月24日の政令第51号により、「令和2（2020）年度までに国によるGHS分類の結果、発がん性、生殖細胞変異原性、生殖毒性及び急性毒性のいずれかの有害性クラスで区分1相当の有害性を有する物質」（基発0224第1号）234物質が追加され、令和6（2024）年4月1日から施行される（ただし、施行の日において現に存するものに

ついては、ラベル表示義務の規定は令和7（2025）年3月31日までの間、適用しないとする経過措置がとられている）。234物質が追加されるが、「追加対象物に包含される等の理由により削除される物質もあるため、改正後の表示及び通知対象物の数は903物質」となる（それまでは674物質である）。

また、新たに追加された234物質の裾切り値（製剤等について、当該物質の含有量はその値未満の場合に、法第57条第1項の表示及び第57条の2第1項の通知の対象とならない値）も定められている（安衛則別表第2）

すでに、令和4（2022）年度中に追加予定の675物質と、令和5（2023）年度中に追加予定の827物質のリストが公表されており、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生研究所ウェブサイトの「職場における化学物質等の管理のあり方に関

する検討会報告書の概要紹介～化学物質への理解を高め自律的な管理を基本とする仕組みへ～」ページで確認できる ([https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/ghs/arikataken\\_report.html](https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/ghs/arikataken_report.html))。

国によるGHS分類は、これまでに約3,100物質がGHS分類され公表されているが、毎年50～100物質のペースで今後も続き、順次追加されることが予定されている。

## ② ばく露を最小限度にする義務

そのうえで、今回の規制見直しの中心(になるべきもの)は、新設される安衛則577条の2・第577条の3「ばく露の程度の低減等」であろう。

第1に、「事業者は、化学物質を製造し、又は取り扱う事業場において、リスクアセスメントの結果等に基づき、労働者の健康障害を防止するため、

- ① 代替物の使用
- ② 発散源を密閉する設備、局所排気装置又は全体換気装置の設置及び稼働
- ③ 作業の方法の改善
- ④ 有効な呼吸用保護具を使用させる

こと等必要な措置を講じることにより、リスクアセスメント対象物に労働者が曝露される程度を最小限度にする」という事業者の義務が新設される(①～④の区分は、厚生労働省リーフレットによる)。

法第57条の3第1項のリスクアセスメント対象物については安衛則第577条の2第1項として「しなければならない」義務であり、それ以外の化学物質については安衛則第577条の3として(この場合は法第28条の2第1項のリスクアセスメントということになる)「するよう努めなければならない」努力義務であるが、講ずべき措置の内容はまったく同じ規定である。

施行日はともに、令和5(2023年)4月1日であるので、最初の1年間ー令和6(2024年)4月1日までーは、法第57条の3第1項の「リスクアセスメント」対象物は674物質にとどまることになる。

これは、国際的に確立された「リスク管理のヒエラルキー」の原則を及び腰ながら導入したということもできる。管理措置の代表的な例を示して、「最

小限度にする」ことが明示されているからである。

「及び腰ながら」というのは、例示列举された措置の優先順位付けと、「合理的に実行可能な限り」リスクを最小限度にする旨が明示されていないからである。少なくとも通達なりでそれらの趣旨を解説・徹底しないと、具体的にどのような措置を講じるかの判断を事業者委ねるこれらの規定の実効性を損なうことになりかねない。

細かいことでは、代替物の使用も例示しているように、最小限度にするのは「ばく露される程度」ではなく「リスク」としたほうが論理的である。さらに、代替物の使用や作業の方法の改善にふれた安衛則第576条や、発散源を密閉する設備、局所/全体換気装置の設置等にふれた第577条等との関係も整理されておらず、「新たな化学物質規制」のもとの事業者の中核的な義務の規定としては物足りないと言わざるを得ない。そもそも化学物質規制に限定するいわれもない。「リスク管理のヒエラルキー」の原則は、労働に関連したすべてのリスクに係る事業者の義務の基本として、関係条文を整理したうえで、法第4章に規定されるのがふさわしいと考えている。

## ③ 濃度基準値以下にする義務

第2に、安衛則第577条の2第2項として、法第57条の3第1項のリスクアセスメント対象物のうち「一定程度のばく露を抑えることにより、労働者に健康障害を生ずるおそれがない物として厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う業務(主として一般消費者の生活の用に供される製品に係るものを除く。)を行う作業場」においては、事業者は、「当該業務に従事する労働者がこれらの物に曝露される程度を、厚生労働大臣が定める濃度の基準[濃度基準値]以下としなければならない」という義務も新設される。

施行日は、最小限度にする義務の場合よりも1年遅い、令和6(2024年)4月1日である。

施行通達では、以下のように解説されている。

「本規定の『厚生労働大臣が定める濃度の基準』については、順次、厚生労働大臣告示で定め

ていく予定であること。なお、濃度基準値が定められるまでの間は、日本産業衛生学会の許容濃度、米国政府労働衛生専門家会議（ACGIH）のばく露限界値（TLV-TWA）等が設定されている物質については、これらの値を参考にし、これらの物質に対する労働者のばく露を当該許容濃度等以下とすることが望ましいこと。

本規定の労働者のばく露の程度が濃度基準値以下であることを確認する方法には、次に掲げる方法が含まれること。この場合、これら確認の実施に当たっては、別途定める事項に留意する必要があること。

- ① 個人ばく露測定の実測値と濃度基準値を比較する方法、作業環境測定（C・D測定）の実測値と濃度基準値を比較する方法
- ② 作業環境測定（A・B測定）の第一評価値と第二評価値を濃度基準値と比較する方法
- ③ 厚生労働省が作成したCREATE-SIMPLE等の数理モデルによる推定ばく露濃度と濃度基準値と比較する等の方法

具体的には、後掲の「化学物質の自律的管理におけるリスクアセスメントのためのばく露モニタリングに関する検討会報告書」等を参照することになる。

安衛則第577条の2第1項と第2項、第577条の3を整理すると、以下のようになる。

- (1) 法第57条の3第1項の「リスクアセスメント」対象物のうち濃度基準値が設定された物質については、労働者がばく露される程度を、①最小限度にしなければならないとともに、②濃度基準値以下にしなければならない、という2つの義務が二重に課されると解すべきである。
- (2) 法第57条の3第1項のリスクアセスメント対象物のうち濃度基準値が設定されない物質については、労働者がばく露される程度を最小限度にしなければならない義務が課される。
- (3) 法第57条の3第1項のリスクアセスメント対象物以外の化学物質については、労働者がばく露される程度を最小限にするよう努めなければならない努力義務が課される。

なお、(1)と(2)のリスクアセスメントの実施時期は安衛則第34条の2の7の規定によることになるが、

「化学物質のばく露を最低限に抑制する必要があることから、同項のリスクアセスメント実施時期に該当しない場合であっても、ばく露状況に変化がないことを確認するため、過去の化学物質の測定結果に応じた適当な頻度で、測定等を実施することが望ましい」とされている（施行通達）。

### ④ 健康診断とそれに基づく措置

また、新設される安衛則第577条の2「ばく露の程度の低減等」では、以下の義務も規定される（第3～15項（第10～12項は令和5（2023年）4月1日時点においては第2～4項である））。

これらは、厚生労働省リーフレットで、「リスクアセスメントの結果に基づき事業者が自ら選択して講じるばく露防止措置の一環としての健康診断の実施・記録作成等」とされている内容である。

事業者は、法第57条の3第1項のリスクアセスメント対象物による健康障害防止のため、法定健康診断のほか、リスクアセスメントの結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるときは、医師又は歯科医師（以下「医師等」という。）が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行わなければならない（安衛則第577条の2第3項）。

施行通達では、以下のよう解説されている。

「ア 本規定は、リスクアセスメント対象物について、一律に健康診断の実施を求めるのではなく、リスクアセスメントの結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、リスクの程度に応じて健康診断の実施を事業者が判断する仕組みとしたものであること。

イ 本規定の『必要があると認めるとき』に係る判断方法及び『医師又は歯科医師が必要と認める項目』は、別途示すところに留意する必要があること。」

また、事業者は、安衛則第577条の2第2項の業務に従事する労働者が、濃度基準値を超えて対象物にばく露したおそれがあるときは、速やかに、医師等が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行わなければならない（安衛則第577条の2第4項）。

施行通達では、以下のように解説されている。

「ア 本規定は、事業者によるばく露防止措置が適切に講じられなかったこと等により、結果として労働者が濃度基準値を超えてリスクアセスメント対象物にばく露したおそれがあるときに、健康障害を防止する観点から、速やかに健康診断の実施を求める趣旨であること。

イ 本規定の『リスクアセスメント対象物にばく露したおそれがあるとき』には、リスクアセスメント対象物が漏えいし、労働者が当該物質を大量に吸引したとき等明らかに濃度の基準を超えてばく露したと考えられるとき、リスクアセスメントの結果に基づき講じたばく露防止措置（呼吸用保護具の使用等）に不備があり、濃度の基準を超えてばく露した可能性があるとき及び事業場における定期的な濃度測定の結果、濃度の基準を超えていることが明らかになったときが含まれること。

ウ 本規定の『医師又は歯科医師が必要と認める項目』は、別途示すところに留意する必要があること。」

事業者は、上記2項（安衛則第577条の2第3項と第4項）の健康診断（以下「リスクアセスメント対象物健康診断」という。）を行ったときは、リスクアセスメント対象物健康診断個人票（安衛則様式第24号の2）を作成し、5年間（がん原性物質（がん原性がある物として厚生労働大臣が定めるものをいう。以下同じ。）に係るものは30年間）保存しなければならない（安衛則第577条の2第5項）。

本規定の「がん原性物質」は、別途厚生労働大臣告示で定める予定とされている（施行通達）。

事業者は、リスクアセスメント対象物健康診断の結果（健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、当該健康診断が行われた日から3月以内に、医師等の意見を聴き、リスクアセスメント対象物健康診断個人票に記載しなければならない（安衛則第577条の2第6項）。

事業者は、医師等から、上記の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない

（安衛則第577条の2第7項）。

事業者は、上記の医師等の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、衛生委員会または安全衛生委員会への当該医師等の意見の報告その他の適切な措置を講じなければならない（安衛則第577条の2第8項）。

事業者は、リスクアセスメント対象物健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない（安衛則第577条の2第9項）。

施行日は、いずれも令和6(2024年)4月1日である。

## ⑤ 意見聴取、記録の作成・保存

さらに、事業者は、上述の安衛則第577条の2第1項（ばく露される程度を最小限度にするため）、第2項（濃度基準値以下にするため）及び第8項（リスクアセスメント対象物健康診断に基づき）の規定により講じたばく露低減措置について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けなければならない（安衛則第577条の2第10項）。

「関係労働者又はその代表が衛生委員会に参加している場合等は、安衛則第22条第11号の衛生委員会における調査審議又は安衛則第23条の2〔委員会かも設けられていない場合〕に基づき行われる意見聴取と兼ねて行っても差し支えないこと」とされている（施行通達）。

また、事業者は、①上記の講じたばく露低減措置の状況、②リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者のばく露状況、③労働者の氏名、従事した作業の概要及び当該作業に従事した期間並びにがん原性物質により著しく汚染される事態が生じたときはその概要及び事業者が講じた応急の措置の概要（リスクアセスメント対象物ががん原性物質である場合に限る。）、④安衛則第577条の2第10項の規定による関係労働者の意見の聴取状況について、1年を超えない期間ごとに1回、定期的に、記録を作成し、当該記録

を3年間(②及び③)について、がん原性物質に係るものは30年間)保存するとともに、①及び④の事項を労働者に周知させなければならない(安衛則第577条の2第11項)。

施行通達では、以下のように解説されている。

「ア 本規定におけるがん原性物質を製造し、又は取り扱う労働者に関する記録については、晩発性の健康障害であるがんに対する対応を適切に行うため、当該労働者が離職した後であっても、当該記録を作成した時点から30年間保存する必要があること。

イ ①の記録については、法第57条の3に基づくリスクアセスメントの結果に基づいて措置を講じた場合は、安衛則第34条の2の8の記録と兼ねても差し支えないこと。また、リスクアセスメントに基づく措置を検討し、これらの措置をまとめたマニュアルや作業規程(以下『マニュアル等』という。)を別途定めた場合は、当該マニュアル等を引用しつつ、マニュアル等のとおり措置を講じた旨の記録でも差し支えないこと。

ウ ②については、実際にばく露の程度を測定した結果の記録等の他、マニュアル等を作成した場合であって、その作成過程において、実際に当該マニュアル等のとおり措置を講じた場合の労働者のばく露の程度をあらかじめ作業環境測定等により確認している場合は、当該マニュアル等に従い作業を行っている限りにおいては、当該マニュアル等の作成時に確認されたばく露の程度を記録することでも差し支えないこと。

エ ③の記録に関し、従事した作業の概要については、取り扱う化学物質の種類を記載する、又はSDS等を添付して、取り扱う化学物質の種類が分かるように記録すること。また、出張等作業で作業場所が毎回変わるものの、いくつかの決まった製剤を使い分け、同じ作業に従事しているのであれば、出張等の都度の作業記録を求めるものではなく、当該関連する作業を一つの作業とみなし、作業の概要と期間をまとめて記載することで差し支えないこと。

オ ④の記録に関し、労働者に意見を聴取した都度、その内容と労働者の意見の概要を記録する

こと。なお、衛生委員会における調査審議と兼ねて行う場合は、これらの記録と兼ねて記録することで差し支えないこと。」

前項の規定による周知は、次に掲げるいずれかの方法により行うものとする(安衛則第576条の2第12項)。

- ① 当該リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けること
- ② 書面を、当該リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に交付すること
- ③ 磁気ディスク、光ディスクその他の記録媒体に記録し、かつ、当該リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う各作業場に、当該リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

施行日は、いずれも令和5(2023年)4月1日であるが、リスクアセスメント対象物健康診断関係の規定は令和6(2024年)4月1日の施行である。

### ⑥ 衛生委員会付議事項の追加

以上に関連して、衛生委員会の付議事項に、以下が追加される(安衛則第22条第11号)。

- ① 法第57条の3第1項のリスクアセスメント対象物に労働者がばく露される程度を最小限にするために(安衛則第577条の2第1項の規定により)講ずる措置に関すること
- ② 濃度基準値が設定された物質について、労働者がばく露される程度を濃度基準値以下とするために(安衛則第577条の2第2項の規定により)講ずる措置に関すること
- ③ リスクアセスメント対象物健康診断に基づき(安衛則第577条の2第8項の規定により)講ずる措置に関すること
- ④ リスクアセスメントの結果に基づく(安衛則第577条の2第3項の)リスクアセスメント対象物健康診断の実施に関すること
- ⑤ 濃度基準値を超えてリスクアセスメント対象物

にばく露したおそれがあるとき（安衛則第577条の2第4項）のリスクアセスメント対象物健康診断の実施に関すること

なお、安衛則第22条には、第2号「法第28条の2第1項又は第57条の3第1項のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること」もそのまま残されている。

施行通達では、以下のように解説されている。

「ア 本条第11号の安衛則第577条の2第1項、第2項及び第8項に係る措置並びに本条第3項及び第4項の健康診断の実施に関する事項は、既に付議事項として義務付けられている本条第2号の『法第28条の2第1項又は第57条の3第1項及び第2項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること』と相互に密接に関係することから、本条第2号と第11号の事項を併せて調査審議して差し支えないこと。

イ 衛生委員会の設置を要しない常時労働者数50人未満の事業場においても、安衛則第23条の2に基づき、本条第11号の事項について、関係労働者の意見を聴く機会を設けなければならないことに留意すること。」

施行日は、①は令和5(2023年)4月1日、②～⑤は令和6(2024年)4月1日である。

## ⑦ 直接皮膚接触の防止

「皮膚障害等防止用の保護具」について、安衛則第594条第1項で、皮膚に障害を与えるおそれ又は皮膚から吸収され、若しくは侵入して、健康障害をおこすおそれのある化学物質等関連業務において、塗布剤、不浸透性の保護衣、保護手袋、履物等適切な保護具を備えなければならないことが規定されているが、令和5(2023年)4月1日からは、「眼に障害を与える」が追加されるとともに、保護具として「保護眼鏡」の例示が追加される。

合わせて、健康障害を起こすことが明らかな物質に関しては、適切な保護具を「使用させるよう努めなければならない」努力義務も追加される（安衛則第594条の2第1項）。

さらに、令和6(2024年)4月1日からは、これが「使用させなければならない」義務に代わるとともに、健康障害を起こすことが明らかなもの以外の物質に関しても適切な保護具を「使用させるよう努めなければならない」努力義務が追加される（安衛則第594条の3第1項）。

安衛則第594条、安衛則第594条の2、安衛則第594条の3ではいずれも第2項で、「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、保護具について、これらを使用する必要がある旨を周知させる」義務も規定されていて、第1項が努力義務の場合はこちらも努力義務にとどまる。

施行通達では、以下のように解説されている。

「『皮膚若しくは眼に障害を与えるおそれ又は皮膚から吸収され、若しくは皮膚に侵入して、健康障害を生ずるおそれがないことが明らかなもの』とは、国が公表するGHS（化学品の分類および表示に関する世界調和システム）に基づく危険有害性の分類の結果及び譲渡提供者より提供されたSDS等に記載された有害性情報のうち『皮膚腐食性・刺激性』、『眼に対する重篤な損傷性・眼刺激性』及び『呼吸器感作性又は皮膚感作性』のいずれも『区分に該当しない』と記載され、かつ、『皮膚腐食性・刺激性』、『眼に対する重篤な損傷性・眼刺激性』及び『呼吸器感作性又は皮膚感作性』を除くいずれにおいても、経皮による健康有害性のおそれに関する記載がないものが含まれる。」

「ア 本規定は、皮膚等障害化学物質等を製造し、又は取り扱う業務において、労働者に適切な不浸透性の保護衣等を使用させなければならないことを規定する趣旨であること。

イ 本規定の「皮膚等障害化学物質等」には、国が公表するGHS分類の結果及び譲渡提供者より提供されたSDS等に記載された有害性情報のうち「皮膚腐食性・刺激性」、「眼に対する重篤な損傷性・眼刺激性」及び「呼吸器感作性又は皮膚感作性」のいずれかで区分1に分類されているもの及び別途示すものが含まれること。」

## ⑧ がんの発生の把握の強化

事業者は、化学物質又は化学物質を含有する製剤を製造し、又は取り扱う業務を行う事業場において、1年以内に2人以上の労働者が同種のがんに罹患したことを把握したときは、当該罹患が業務に起因するかどうかについて、遅滞なく、医師の意見を聴かなければならず（安衛則第97条の2第1項）、当該医師が、当該がんへの罹患が業務に起因するものと疑われると判断したときは、遅滞なく、①当該がんが罹患した労働者が取り扱った化学物質の名称、②従事していた業務の内容及び当該業務に従事していた期間、③がんが罹患した労働者の年齢及び性別について、所轄都道府県労働局長に報告しなければならないという義務が新設される（安衛則第97条の2第2項）。

施行通達では、以下のように解説されている。

「(1) 安衛則第97条の2第1項関係

ア 規定は、化学物質のばく露に起因するがんを早期に把握した事業場におけるがんの再発防止のみならず、国内の同様の作業を行う事業場における化学物質によるがんの予防を行うことを目的として規定したものであること。

イ 本規定の『1年以内に2人以上の労働者』の労働者は、現に雇用する同一の事業場の労働者であること。

ウ 本規定の『同種のがん』については、発生部位等医学的に同じものと考えられるがんをいうこと。

エ 本規定の『同種のがんに罹患したことを把握したとき』の『把握』とは、労働者の自発的な申告や退職手続等で職務上、事業者が知り得る場合に限るものであり、本規定を根拠として、労働者本人の同意なく、本規定に関係する労働者の個人情報収集することを求める趣旨ではないこと。なお、アの趣旨から、広くがん罹患の情報について事業者が把握できることが望ましく、衛生委員会等においてこれらの把握の方法をあらかじめ定めておくことが望ましいこと。

オ アの趣旨を踏まえ、例えば、退職者も含め10年以内に複数の者が同種のがんに罹患したことを把握した場合等、本規定の要件に該当しない場合であっても、それが化学物質を取り扱う業務に

起因することが疑われると医師から意見があった場合は、本規定に準じ、都道府県労働局に報告することが望ましいこと。

カ 本規定の『医師』には、産業医のみならず、定期健康診断を委託している機関に所属する医師や労働者の主治医等も含まれること。また、これらの適当な医師がいない場合は、各都道府県の産業保健総合支援センター等に相談することも考えられること。

(2) 安衛則第97条の2第2項関係

ア 本規定の『罹患が業務に起因するものと疑われると判断』については、(1)アの趣旨から、その時点では明確な因果関係が解明されていないため確実なエビデンスがなくとも、同種の作業を行っていた場合や、別の作業であっても同一の化学物質にばく露した可能性がある場合等、化学物質に起因することが否定できないと判断されれば対象とすべきであること。

イ 本項第1号の『がんが罹患した労働者が当該事業場で従事した業務において製造し、又は取り扱った化学物質の名称』及び本項第2号の『がんが罹患した労働者が当該事業場で従事していた業務の内容及び当該業務に従事していた期間』については、(1)アの趣旨から、その時点ではがんの発症に係る明確な因果関係が解明されていないため、当該労働者が当該事業場において在職中ばく露した可能性がある全ての化学物質、業務及びその期間が対象となること。また、記録等がなく、製剤中の化学物質の名称や作業歴が不明な場合であっても、その後の都道府県労働局等が行う調査に資するよう、製剤の製品名や関係者の記憶する関連情報をできる限り記載し、報告することが望ましいこと。」  
施行日は、令和5(2023年)4月1日である。

⑨ リスクアセスメントの記録作成等

法第57条の3第1項のリスクアセスメントに関して、安衛則第34条の2の8で「結果等の周知」が規定されていたが、「結果等の記録及び保存並びに周知」と変更される(以下の下線が追加部分)。

事業者は、法第57条の3第1項のリスクアセスメントを行ったときは、①当該リスクアセスメント対象物の名称、②当該業務の内容、③当該リスクアセスメントの結果、④当該リスクアセスメントの結果に基づき事業者が講ずる労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置の内容について、記録を作成し、次にリスクアセスメントを行うまでの期間（リスクアセスメントを行った日から起算して3年以内）に次のリスクアセスメントを行ったときは、3年間）保存するとともに、当該事項を、リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に周知させなければならない。

周知は、①作業場の見やすい場所に常時掲示又は備え付け、②労働者に交付、③磁気ディスク、光ディスクその他の記録媒体に記録し作業場に当該記録内容を常時確認できる機器を設置、のいずれかの方法により行うものとする。

施行日は、令和5(2023年)4月1日である。

## ⑩ 災害発生事業場への改善指示

安衛則第34条の2の10「改善の指示等」として、「化学物質による労働災害が発生した事業場等における化学物質管理の改善措置」に関する規定が新設される。

- ① 労働基準監督署長は、化学物質による労働災害が発生した、又はそのおそれがある事業場の事業者に対し、当該事業場において化学物質の管理が適切に行われていない疑いがあると認めるときは、当該事業場における化学物質の管理の状況について、改善すべき旨を指示することができる(第1項)。
- ② ①の指示を受けた事業者は、遅滞なく、事業場の化学物質の管理の状況について必要な知識及び技能を有する者として厚生労働大臣が定めるもの（以下「化学物質管理専門家」という。）から、当該事業場における化学物質の管理の状況についての確認及び当該事業場が実施し得る望ましい改善措置に関する助言を受けなければならない(第2項)。
- ③ ②の確認及び助言を求められた化学物質管

理専門家は、事業者に対し、確認後速やかに、当該確認した内容及び当該事業場が実施し得る望ましい改善措置に関する助言を、書面により通知しなければならない(第3項)。

- ④ 事業者は、③の通知を受けた後、1月以内に、当該通知の内容を踏まえた改善措置を実施するための計画を作成するとともに、当該計画作成後、速やかに、当該計画に従い改善措置を実施しなければならない(第4項)。
- ⑤ 事業者は、④の計画を作成後、遅滞なく、当該計画の内容について、③の通知及び当該計画の写しを添えて、改善計画報告書(安衛則様式第4号)により所轄労働基準監督署長に報告しなければならない(第5項)。
- ⑥ 事業者は、④の計画に基づき実施した改善措置の記録を作成し、当該記録について、③の通知及び当該計画とともにこれらを3年間保存しなければならない(第6項)。

施行通達では、以下のように解説されている。

〔(1) 安衛則第34条の2の10 第1項関係

ア 本規定は、化学物質による労働災害が発生した又はそのおそれがある事業場で、管理が適切に行われていない可能性があるものとして労働基準監督署長が認めるものについて、自主的な改善を促すため、化学物質管理専門家による当該事業場における化学物質の管理の状況についての確認・助言を受け、その内容を踏まえた改善計画の作成を指示することができるようにする趣旨であること。

イ 『化学物質による労働災害発生が発生した、又はそのおそれがある事業場』とは、過去1年間程度で、①化学物質等による重篤な労働災害が発生、又は休業4日以上労働災害が複数発生していること、②作業環境測定の結果、第三管理区分が継続しており、改善が見込まれないこと、③特殊健康診断の結果、同業種の平均と比較して有所見率の割合が相当程度高いこと、④化学物質等に係る法令違反があり、改善が見込まれないこと等の状況について、労働基準監督署長が総合的に判断して決定するものであること。

ウ 『化学物質による労働災害』には、一酸化炭素、硫化水素等による酸素欠乏症、化学物質（石綿を含む。）による急性又は慢性中毒、がん等の疾病を含むが、物質による切創等のけがは含まないこと。また、粉じん状の化学物質による中毒等は化学物質による労働災害を含むが、粉じんの物理的性質による疾病であるじん肺は含まないこと。

(2) 安衛則第34条の2の10 第2項関係

ア 化学物質管理専門家に確認を受けるべき事項には、以下のものが含まれること。

- ① リスクアセスメントの実施状況
- ② リスクアセスメントの結果に基づく必要な措置の実施状況
- ③ 作業環境測定又は個人ばく露測定の実施状況
- ④ 特別則に規定するばく露防止措置の実施状況
- ⑤ 事業場内の化学物質の管理、容器への表示、労働者への周知の状況
- ⑥ 化学物質等に係る教育の実施状況

イ 化学物質管理専門家は客観的な判断を行う必要があるため、当該事業場に属さない者であることが望ましいが、同一法人の別事業場に属する者であっても差し支えないこと。

ウ 事業者が複数の化学物質管理専門家からの助言を求めることを妨げるものではないが、それぞれの専門家から異なる助言が示された場合、自らに都合良い助言のみを選択することのないよう、全ての専門家からの助言等を踏まえた上で必要な措置を実施するとともに、労働基準監督署への改善計画の報告に当たっては、全ての専門家からの助言等を添付する必要があること。

(3) 安衛則第34条の2の10 第3項関係

化学物質管理専門家は、本条第2項の確認を踏まえて、事業場の状況に応じた実施可能で具体的な改善の助言を行う必要があること。

(4) 安衛則第34条の2の10 第4項関係

ア 本規定の改善計画には、改善措置の趣旨、実施時期、実施事項（化学物質管理専門家が立

ち会って実施するものを含む。）を記載するとともに、改善措置の実施に当たっての事業場内の体制、責任者も記載すること。

イ 本規定の改善措置を実施するための計画の作成に当たり、化学物質管理専門家の支援を受けることが望ましいこと。また、当該計画作成後、労働基準監督署長への報告を待たず、速やかに、当該計画に従い必要な措置を実施しなければならないこと。

(5) 安衛則第34条の2の10 第5項関係

本規定の所轄労働基準監督署長への報告にあたっては、化学物質管理専門家の助言内容及び改善計画に加え、改善計画報告書（安衛則様式第4号等）の備考欄に定める書面を添付すること。

(6) 安衛則第34条の2の10 第6項関係

本規定は、改善措置の実施状況を事後的に確認できるようにするため、改善計画に基づき実施した改善措置の記録を作成し、化学物質管理専門家の助言の通知及び改善計画とともに3年間保存することを義務付けた趣旨であること。」

施行日は、令和6(2024年)4月1日である。

## ⑪ 化学物質管理者の選任

「事業場における化学物質管理体制の強化」として、いくつかの規定が新設される。

第1に、化学物質管理者の選任に係る安衛則第12条の5である。

事業者は、法第57条の3第1項の「リスクアセスメント」対象物を製造し、又は取り扱う事業場ごとに、化学物質管理者を選任し、その者に当該事業場における次に掲げる化学物質の管理に係る技術的事項を管理させなければならない(第1項)。

- ① 法第57条の規定によるラベル表示等及び法第57条の2第1項の規定によるSDSによる通知に関すること
- ② リスクアセスメントの実施に関すること
- ③ 安衛則第577条の2（ばく露の程度の低減等）第1項及び第2項の措置その他法第57条の3第

2項の措置（リスクアセスメントの結果に基づく命令の規定による措置のほか労働者の棄権又は健康障害を防止するため必要な措置）の内容及び実施に関すること

- ④ リスクアセスメント対象物を原因とする労働災害が発生した場合の対応に関すること
- ⑤ 安衛則第34条の2の8第1項各号の規定によるリスクアセスメントの結果等の記録及び保存並びに周知に関すること
- ⑥ 安衛則第577条の2（ばく露の程度の低減等）第11項の規定による記録の作成及び保存並びにその周知に関すること
- ⑦ ①～⑥の事項の管理を実施するに当たっての労働者に対する必要な教育に関すること

事業者は、法第57条の3第1項の「リスクアセスメント」対象物の譲渡又は提供を行う事業場（上記のリスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う事業場事業場を除く。）ごとに、化学物質管理者を選任し、その者に当該事業場におけるラベル表示及びSDS等による通知等（以下「表示等」という。）並びに教育管理に係る技術的事項を管理させなければならない（第2項）。

化学物質管理者の選任は、選任すべき事由が発生した日から14日以内に行い、リスクアセスメント対象物を製造する事業場においては、厚生労働大臣が定める化学物質の管理に関する講習を修了した者等のうちから選任しなければならない（第3項）。

事業者は、化学物質管理者を選任したときは、当該化学物質管理者に対し、必要な権限を与えるとともに、当該化学物質管理者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示すること等により関係労働者に周知させなければならない（第4項及び第5項）。

施行通達で、以下のように解説されている。

「(1) 安衛則第12条の5第1項関係

ア 化学物質管理者は、ラベル・SDS等の作成の管理、リスクアセスメント実施等、化学物質の管理に関わるもので、リスクアセスメント対象物に対する対策を適切に進める上で不可欠な職務を管理する者であることから、事業場の労働者数によらず、リスクアセスメント対象物を製造し、又

は取り扱う全ての事業場において選任することを義務付けたこと。

なお、衛生管理者の職務は、事業場の衛生全般に関する技術的事項を管理することであり、また有機溶剤作業主任者といった作業主任者の職務は、個別の化学物質に関わる作業に従事する労働者の指揮等を行うことであり、それぞれ選任の趣旨が異なるが、化学物質管理者が、化学物質管理者の職務の遂行に影響のない範囲で、これらの他の法令等に基づく職務等と兼務することは差し支えないこと。

イ 化学物質管理者は、工場、店社等の事業場単位で選任することを義務付けたこと。したがって、例えば、建設工事現場における塗装等の作業を行う請負人の場合、一般的に、建設現場での作業は出張先での作業に位置付けられるが、そのような出張作業先の建設現場にまで化学物質管理者の選任を求める趣旨ではないこと。

ウ 化学物質管理者については、その職務を適切に遂行するために必要な権限が付与される必要があるため、事業場内の労働者から選任されるべきであること。また、同じ事業場で化学物質管理者を複数人選任し、業務を分担することも差し支えないが、その場合、業務に抜け落ちが発生しないよう、業務を分担する化学物質管理者や実務を担う者との間で十分な連携を図る必要があること。なお、化学物質管理者の管理の下、具体的な実務の一部を化学物質管理に詳しい専門家等に請け負わせることは可能であること。

エ 本規定の『リスクアセスメント対象物』は、改正省令による改正前の安衛則第34条の2の7第1項第1号の「通知対象物」と同じものであり、例えば、原材料を混合して新たな製品を製造する場合であって、その製品がリスクアセスメント対象物に該当する場合は、当該製品は本規定のリスクアセスメント対象物に含まれること。

オ 本規定の『リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う』には、例えば、リスクアセスメント対象物を取り扱う作業工程が密閉化、自動化等されていることにより、労働者が当該物にばく露す

るおそれがない場合であっても、リスクアセスメント対象物を取り扱う作業が存在する以上、含まれること。ただし、一般消費者の生活の用に供される製品はリスクアセスメントの対象から除かれているため、それらの製品のみを取り扱う事業場は含まれないこと。また、密閉された状態の製品を保管するだけで容器の開閉等を行わない場合や、火災や震災後の復旧、事故等が生じた場合の対応等、応急対策のためにのみ臨時的にリスクアセスメント対象物を取り扱うような場合は、『リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う』には含まれないこと。

カ 本規定の表示等及び教育管理に係る技術的事項を『他の事業場において行っている場合』とは、例えば、ある工場でリスクアセスメント対象物を製造し、当該工場とは別の事業場でラベル表示の作成を行う場合等のことをいい、その場合、当該工場と当該事業場それぞれで化学物質管理者の選任が必要となること。安衛則第12条の5第2項についてもこれと同様であること。

キ 本項第4号については、実際に労働災害が発生した場合の対応のみならず、労働災害が発生した場合を想定した応急措置等の訓練の内容やその計画を定めること等も含まれること。

ク 本項第7号については、必要な教育の実施における計画の策定等の管理を求めるもので、必ずしも化学物質管理者自らが教育を実施することを求めるものではなく、労働者に対して外部の教育機関等で実施している必要な教育を受けさせること等を妨げるものではないこと。また、本規定の施行の前に既に雇入れ教育等で労働者に対する必要な教育を実施している場合には、施行後に改めて教育の実施を求める趣旨ではないこと。

## (2) 安衛則第12条の5第3項関係

ア 本項第2号イの『厚生労働大臣が定める化学物質の管理に関する講習』は、厚生労働大臣が定める科目について、自ら講習を行えば足りるが、他の事業者の実施する講習を受講させることも差し支えないこと。また、『これと同等以上の能力を有すると認められる者』については、本項

第2号イの厚生労働大臣が定める化学物質の管理に関する講習に係る告示と併せて、おって示すこととすること。

イ 本項第2号ロの『必要な能力を有すると認められる者』とは、安衛則第12条の5第1項各号の事項に定める業務の経験がある者が含まれること。また、適切に業務を行うために、別途示す講習等を受講することが望ましいこと。

## (3) 安衛則第12条の5第4項関係

化学物質管理者の選任に当たっては、当該管理者が実施すべき業務をなし得る権限を付与する必要がある、事業場において相応するこれらの権限を有する役職に就いている者を選任すること。

## (4) 安衛則第12条の5第5項関係

本規定の『事業場の見やすい箇所に掲示すること等』の『等』には、化学物質管理者に腕章を付けさせる、特別の帽子を着用させる、事業場内部のイントラネットワーク環境を通じて関係労働者に周知する方法等が含まれること。施行日は、令和6(2024年)4月1日である。

## ⑫ 保護具着用管理責任者の選任

第2に、保護具着用管理責任者の選任に係る安衛則第12条の6である。

化学物質管理者を選任した事業者は、リスクアセスメントの結果に基づく措置として、労働者に保護具を使用させるときは、保護具着用管理責任者を選任し、次に掲げる事項を管理させなければならない(第1項)。

- ① 保護具の適正な選択に関すること
- ② 労働者の保護具の適正な使用に関すること
- ③ 保護具の保守管理に関すること

保護具着用管理責任者の選任は、選任すべき事由が発生した日から14日以内に行うこととし、保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者のうちから選任しなければならない(第2項)。

事業者は、保護具着用管理責任者を選任したときは、当該保護具着用管理責任者に対し、必要な権限を与えるとともに、当該保護具着用管理責任

者の氏名を事業場の見やすい箇所に掲示すること等により関係労働者に周知させなければならない(第3項及び第4項)。

施行通達で、以下のように解説されている。

〔(1) 安衛則第12条の6第1項関係

本規定は、保護具着用管理責任者を選任した事業者について、当該責任者に本項各号に掲げる事項を管理させなければならないこととしたものであり、保護具着用管理責任者の職務内容を規定したものであること。

保護具着用管理責任者の職務は、次に掲げるとおりであること。

- ア 保護具の適正な選択に関すること。
- イ 労働者の保護具の適正な使用に関すること。
- ウ 保護具の保守管理に関すること。

これらの職務を行うに当たっては、平成17年2月7日付け基発第0207006号「防じんマスクの選択、使用等について」、平成17年2月7日付け基発第0207007号「防毒マスクの選択、使用等について」及び平成29年1月12日付け基発0112第6号「化学防護手袋の選択、使用等について」に基づき対応する必要があることに留意すること。

(2) 安衛則第12条の6第2項関係

本項第2号中の『保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者』には、次に掲げる者が含まれること。なお、次に掲げる者に該当する場合であっても、別途示す保護具の管理に関する教育を受講することが望ましいこと。また、次に掲げる者に該当する者を選任することができない場合は、上記の保護具の管理に関する教育を受講した者を選任すること。

- ① 別に定める化学物質管理専門家の要件に該当する者
- ② 後掲の新規制⑭の施行通達による解説(1)ウに定める作業環境管理専門家の要件に該当する者
- ③ 法第83条第1項の労働衛生コンサルタント試験に合格した者
- ④ 安衛則別表第4に規定する第1種衛生管理者免許又は衛生工学衛生管理者免許を受けた者

⑤ 安衛則別表第1の上欄に掲げる、令第6条第18号から第20号までの作業及び令第6条第22号の作業に応じ、同表の中欄に掲げる資格を有する者(作業主任者)

⑥ 安衛則第12条の3第1項の都道府県労働局長の登録を受けた者が行う講習を終了した者その他安全衛生推進者等の選任に関する基準(昭和63年労働省告示第80号)の各号に示す者(安全衛生推進者に係るものに限る。)

(3) 安衛則第12条の6第3項関係

保護具着用管理責任者の選任に当たっては、その業務をなし得る権限を付与する必要がある、事業場において相応するそれらの権限を有する役職に就いている者を選任することが望ましいこと。なお、選任に当たっては、事業場ごとに選任することが求められるが、大規模な事業場の場合、保護具着用管理責任者の職務が適切に実施できるよう、複数人を選任することも差し支えないこと。また、職務の実施に支障がない範囲内で、作業主任者が保護具着用管理責任者を兼任しても差し支えないこと(後掲の新規制⑭の施行通達による解説(4)に係る職務を除く。)

(4) 安衛則第12条の6第4項関係

本規定の『事業場の見やすい箇所に掲示すること等』の『等』には、保護具着用管理責任者に腕章を付けさせる、特別の帽子を着用させる、事業場内部のイントラネットワーク環境を通じて関係労働者に周知する方法等が含まれること。」施行日は、令和6(2024年)4月1日である。

### ⑬ 雇入れ時等教育の拡充

第3に、雇入れ時等における化学物質等に係る教育の拡充に係る安衛則第35条第1項で、労働者を雇い入れ、又は労働者の作業内容を変更したときに行わなければならない安衛則第35条第1項の教育について、令第2条第3号に掲げる業種の事業場の労働者については、安衛則第35条第1項第1号から第4号までの事項の教育の省略が認められてきたが、改正省令により、この省略規定を削除

し、同項第1号から第4号までの事項の教育を行わなければならないことが事業者に義務付けられる。

「本規定の改正は、雇入れ時等の教育のうち本条第1項第1号から第4号までの事項の教育に係る適用業種を全業種に拡大したもので、当該事項に係る教育の内容は従前と同様であるが、新たな対象となった業種においては、各事業場の作業内容に応じて安衛則第35条第1項各号に定められる必要な教育を実施する必要がある」(施行通達)。

施行日は、令和6(2024年)4月1日である。

#### ⑭ 職長等に対する安全衛生教育

第4に、「職長等に対する安全衛生教育の対象となる業種の拡大」で、法第60条の職長等に対する安全衛生教育の対象となる業種に、化学物質を取り扱う業種を追加するため、これまで対象外であった「食料品製造業(うま味調味料製造業及び動植物油脂製造業を除く。）」、「新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業」の2業種が追加される(令第19条)。「うま味調味料製造業及び動植物油脂製造業を除く。」とされているのは、うま味調味料製造業及び動植物油脂製造業については、従前から職長等に対する安全衛生教育の対象業種となっており、新たに追加されるものではないという趣旨である。したがって、今般の改正により、全ての食料品製造業が職長等に対する安全衛生教育の対象となるとされている(基発0224第1号)。

施行日は、令和5(2023年)4月1日である。

#### ⑮ SDS等による通知方法の柔軟化

「化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化」として、いくつかの規定が新設される。第1に、「SDS等による通知方法の柔軟化」で、法第57条の2の規定によるSDS等による通知の方法として、相手方の承諾を要件とせず、電子メールの送信や、通知事項が記載されたホームページのアドレス(二次元コードその他のこれに代わるものを含む。)を伝達し閲覧を求めること等による方法が新たに認められる(安衛則第24条の15第1項及び第3項

(公布日時点においては第2項)、第34条の2の3)。

施行通達で、「電子メールの送信により通知する場合は、送信先の電子メールアドレスを事前に確認する等により確実に相手方に通知できるよう配慮すべきであること」とされている。

施行日は、令和4(2022年)4月1日ともっとも早い。

「⑰ 事業場内別容器保管時措置」とともに、改正告示においても、同趣旨の改正が行われる。

#### ⑯ 人体に及ぼす作用の定期確認等

第2に、「『人体に及ぼす作用』の定期確認及び『人体に及ぼす作用』についての記載内容の更新で、法第57条の2第1項の規定による通知事項のひとつである「人体に及ぼす作用」について、直近の確認を行った日から起算して5年以内ごとに1回、記載内容の変更の要否を確認し、変更を行う必要があると認めるときは、当該確認をした日から1年以内に変更を行うように努めなければならない。また、変更を行ったときは、当該通知を行った相手方に対して、速やかに、変更内容を通知し、当該相手方が閲覧できるように努めなければならない。加えて、安衛則第24条の15第2項及び第3項の規定による特定危険有害化学物質等に係る通知における「人体に及ぼす作用」についても、同様の確認及び更新を努力義務とされる(安衛則第24条の15第2項及び第3項、第34条の2の5第2項及び第3項)。

施行通達では、以下のように解説されている。

「ア SDS等における通知事項である『人体に及ぼす作用』については、当該物質の有害性情報であり、リスクアセスメントの実施に当たって最も重要な情報であることから、定期的な確認及び更新を新たに義務付けたこと。定期確認及び更新の対象となるSDS等は、現に譲渡又は提供を行っている通知対象物又は特定危険有害化学物質等に係るものに限られ、既に譲渡提供を中止したものに係るSDS等まで含む趣旨ではないこと。

イ 確認の結果、SDS等の更新を行った場合、変更後の当該事項を再通知する対象となる、過去に当該物を譲渡提供した相手方の範囲については、各事業者における譲渡提供先に関する情

報の保存期間、当該物の使用期限等を踏まえて合理的な期間とすれば足りること。また、確認の結果、SDS等の更新の必要がない場合には、更新及び相手方への再通知の必要はないが、各事業者においてSDS等の改訂情報を管理する上で、更新の必要がないことを確認した日を記録しておくことが望ましいこと。

ウ SDS等を更新した場合の再通知の方法としては、各事業者で譲渡提供先に関する情報を保存している場合に当該情報を元に譲渡提供先に再通知する方法のほか、譲渡提供者のホームページにおいてSDS等を更新した旨を分かりやすく周知し、当該ホームページにおいて該当物質のSDS等を容易に閲覧できるようにする方法等があること。

エ 本規定の施行日において現に存するSDS等については、施行日から起算して5年以内（令和10年3月31日まで）に初回の確認を行う必要があること。また、確認の頻度である『5年以内ごとに1回』には、5年より短い期間で確認することも含まれること。」

施行日は、令和5(2023年)4月1日である。

## ⑰ SDS通知事項の追加等

第3に、「SDS等における通知事項の追加及び成分含有量表示の適正化」で、法第57条の2第1項の規定により通知するSDS等における通知事項に、「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」が追加される。また、安衛則第24条の15第1項の規定により通知を行うことが努力義務となっている特定危険有害化学物質等に係る通知事項についても、同事項が追加される。さらに、法第57条の2第1項の規定により通知するSDS等における通知事項のうち、「成分の含有量」について、重量パーセントを通知しなければならないこととされる（安衛則第24条の15第1項、第34条の2の4、第34条の2の6）。

施行通達では、以下のように解説されている。

「(1) 安衛則第24条の15第1項、第34条の2の4関係

ア SDS等における通知事項に追加する『想定される用途及び当該用途における使用上の注意』は、譲渡提供者が譲渡又は提供を行う時点で想定される内容を記載すること。

イ 譲渡提供を受けた相手方は、当該譲渡提供を受けた物を想定される用途で使用する場合には、当該用途における使用上の注意を踏まえてリスクアセスメントを実施することとなるが、想定される用途以外の用途で使用する場合には、使用上の注意に関する情報がないことを踏まえ、当該物の有害性等をより慎重に検討した上でリスクアセスメントを実施し、その結果に基づく措置を講ずる必要があること。

(2) 安衛則第34条の2の6関係

ア SDS等における通知事項のうち『成分の含有量』について、GHS及びJIS Z 7253の原則に従って、従前の10パーセント刻みでの記載方法を改めるものであること。重量パーセントによる濃度の通知が原則であるが、通知対象物であって製品の特性上含有量が幅が生じるもの等については、濃度範囲による記載も可能であること。なお、重量パーセント以外の表記による含有量の表記がなされているものについては、平成12年3月24日付け基発第162号『労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律の施行について』の記のⅢ第8の2(2)に示したとおり、重量パーセントへの換算方法を明記していれば、重量パーセントによる表記を行ったものと見なすこと。

イ 『成分及びその含有量』が営業上の秘密に該当する場合については、SDS等にはその旨を記載の上、成分及びその含有量の記載を省略し、秘密保持契約その他事業者間で合意した情報伝達の方法により別途通知することも可能であること。」

施行日は、令和6(2024年)4月1日である。

## ⑱ 事業場内別容器保管時措置

第4に、「化学物質を事業場内において別容器等で保管する際の措置の強化」で、事業者は、令第17条に規定する物（製造許可物質）又は令第

18条に規定する物（ラベル表示対象物）をラベル表示のない容器に入れ、又は包装して保管するときは、当該容器又は包装への表示、文書の交付その他の方法により、当該物を取り扱う者に対し、当該物の名称及び人体に及ぼす作用を明示しなければならない（安衛則第33条の2）。

施行通達では、以下のように解説されている。

「ア 製造許可物質及びラベル表示対象物を事業場内で取り扱うに当たって、他の容器に移し替えたり、小分けしたりして保管する際の容器等にも対象物の名称及び人体に及ぼす作用の明示を義務付けたこと。なお、本規定は、対象物を保管することを目的として容器に入れ、又は包装し、保管する場合に適用されるものであり、保管を行う者と保管された対象物を取り扱う者が異なる場合の危険有害性の情報伝達が主たる目的であるため、対象物の取扱い作業中に一時的に小分けした際の容器や、作業場所に運ぶために移し替えた容器にまで適用されるものではないこと。また、譲渡提供者がラベル表示を行っている物について、既にラベル表示がされた容器等で保管する場合には、改めて表示を求める趣旨ではないこと。

イ 明示の際の『その他の方法』としては、使用場所への掲示、必要事項を記載した一覧表の備え付け、磁気ディスク、光ディスク等の記録媒体に記録しその内容を常時確認できる機器を設置すること等のほか、日本産業規格Z7253（GHSに基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法—ラベル、作業場内の表示及び安全データシート（SDS））（以下『JIS Z 7253』という。）の『5.3.3 作業場内の表示の代替手段』に示された方法として、作業手順書又は作業指示書によって伝達する方法等によることも可能であること。」

関係告示でも、同様の対応がとられる。

施行日は、令和5（2023年）4月1日である。

## ⑱ 注文者が措置を講じる設備

第5に、「労働災害を防止するため注文者が必要な措置を講じなければならない設備の範囲の

拡大」で、法第31条の2の規定により、注文者が請負人の労働者の労働災害を防止するために必要な措置を講じなければならない設備の範囲について、危険有害性を有する化学物質である法第57条の2の通知対象物を製造し、又は取り扱う設備に対象が拡大される（令第9条の3）。

施行日は、令和5（2023年）4月1日である。

## ⑳ 良好事業場の特別則適用除外

特別則についてもいくつかの改正が行われる。

関係する新規制⑳～㉒についての施行通達による解説は、23頁以下にまとめて示している。

第1に、「化学物質管理の水準が一定以上の事業場に対する個別規制の適用除外」である（特化則第2条の3、有機則第4条の2、鉛則第3条の2及び粉じん則第3条の2関係）。

ア 特化則等の規定（健康診断及び呼吸用保護具に係る規定を除く。）は、専属の化学物質管理専門家が配置されていること等の一定の要件を満たすことを所轄都道府県労働局長が認定した事業場については、特化則等の規制対象物質を製造し、又は取り扱う業務等について、適用しない。

イ アの適用除外の認定を受けようとする事業者は、適用除外認定申請書（特化則様式第1号、有機則様式第1号の2、鉛則様式第1号の2、粉じん則様式第1号の2）に、当該事業場がアの要件に該当することを確認できる書面を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

ウ 所轄都道府県労働局長は、適用除外認定申請書の提出を受けた場合において、認定をし、又はしないことを決定したときは、遅滞なく、文書でその旨を当該申請書を提出した事業者に通知する。

エ 認定は、3年ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によって、その効力を失う。

オ 上記のアからウまでの規定は、エの認定の更新について準用する。

カ 認定を受けた事業者は、当該認定に係る事業場がアの要件を満たさなくなったときは、遅滞な

く、文書で、その旨を所轄都道府県労働局長に報告しなければならない。

キ 所轄都道府県労働局長は、認定を受けた事業者がアの要件を満たさなくなったと認めるとき等の取消要件に該当するに至ったときは、その認定を取り消すことができる。

施行日は、令和5(2023年)4月1日である。

## ⑳ 特殊健診実施頻度の緩和

第2に、「作業環境管理やばく露防止措置等が適切に実施されている場合における特殊健康診断の実施頻度の緩和」である(特化則第39条第4項、有機則第29条第6項、鉛則第53条第4項及び四アルキル則第22条第4項関係)。

本規定による特殊健康診断の実施について、以下の①から③までの要件のいずれも満たす場合(四アルキル則第22条第4項の規定による健康診断については、以下の②及び③の要件を満たす場合)には、当該特殊健康診断の対象業務に従事する労働者に対する特殊健康診断の実施頻度を6月以内ごとに1回から、1年以内ごとに1回に緩和することができる。ただし、危険有害性が特に高い製造禁止物質及び特別管理物質に係る特殊健康診断の実施については、特化則第39条第4項に規定される実施頻度の緩和の対象とはならないこと。

- ① 当該労働者が業務を行う場所における直近3回の作業環境測定の評価結果が第1管理区分に区分されたこと。
- ② 直近3回の健康診断の結果、当該労働者に新たな異常所見がないこと。
- ③ 直近の健康診断実施後に、軽微なものを除き作業方法の変更がないこと。

施行日は、令和5(2023年)4月1日である。

## ㉑ 第三管理区分への措置強化

第3に、「作業環境測定結果が第三管理区分の作業場所に対する措置の強化」として、以下の内容がある

ア 作業環境測定の評価結果が第三管理区分に区分された場合の義務(特化則第36条の3の2第1項から第3項まで、有機則第28条の3の2第1項から第3項まで、鉛則第52条の3の2第1項から第3項まで、粉じん則第26条の3の2第1項から第3項まで関係)

特化則等に基づく作業環境測定結果の評価の結果、第三管理区分に区分された場所について、作業環境の改善を図るため、事業者に対して以下の措置の実施を義務付ける。

- ① 当該場所の作業環境の改善の可否及び改善が可能な場合の改善措置について、事業場における作業環境の管理について必要な能力を有すると認められる者(以下「作業環境管理専門家」という。)であって、当該事業場に属さない者からの意見を聴くこと。
- ② ①において、作業環境管理専門家が当該場所の作業環境の改善が可能と判断した場合、当該場所の作業環境を改善するために必要な措置を講じ、当該措置の効果を確認するため、当該場所における対象物質の濃度を測定し、その結果の評価を行うこと。

イ 作業環境管理専門家が改善困難と判断した場合等の義務(特化則第36条の3の2第4項、有機則第28条の3の2第4項、鉛則第52条の3の2第4項、粉じん則第26条の3の2第4項関係)

ア①で作業環境管理専門家が当該場所の作業環境の改善は困難と判断した場合及びア②の評価の結果、なお第三管理区分に区分された場合、事業者は、以下の措置を講ずること。

- ① 労働者の身体に装着する試料採取器等を用いて行う測定その他の方法による測定(以下「個人サンプリング測定等」という。)により対象物質の濃度測定を行い、当該測定結果に応じて、労働者に有効な呼吸用保護具を使用させること。また、当該呼吸用保護具(面体を有するものに限る。)が適切に着用されていることを確認し、その結果を記録し、これを3年間保存すること。なお、当該場所において作業の一部を請負人に請け負わせる場合にあつては、当該請負人に対し、有効な呼吸用保護具

新たな化学物質規制項目と施行期日

規制項目	令和4(2022)年 5月31日	令和5(2023)年 4月1日	令和6(2024)年 4月1日
① リスクアセスメント等義務対象物質の大幅拡大(令別表第9)			●
② 曝露を最小限にする義務(安衛則第577条の2第1項、安衛則第577条の3)		●	●
③ 曝露を濃度基準値以下にする義務(安衛則第577条の2第2項)			●
④ 健康診断の実施とそれに基づく措置(安衛則第577条の2第3～9項)			●
⑤ 意見聴取、記録の作成・保存(安衛則第577条の2第10～12項)		●	
⑥ 衛生委員会の付議事項の追加(安衛則第22条第11項)		●	
⑦ 直接皮膚接触防止(安衛則第594条、第594条の2、第594条の3、第596・7号)		●	●
⑧ がん発生の把握の強化(安衛則第97条の2)		●	
⑨ リスクアセスメントの記録作成等(安衛則第34条の2の8)		●	
⑩ 災害発生事業場への改善指示(安衛則第34条の2の10)			●
⑪ 化学物質管理者の選任(安衛則第12条の5)			●
⑫ 保護具着用管理責任者の選任(安衛則第12条の6)			●
⑬ 雇入れ時等教育の拡充(安衛則第35条第1項)			●
⑭ 職長等に対する安全衛生教育対象業種の拡大(令第19条)		●	
⑮ SDS等による通知方法の柔軟化(安衛則第24条の15、第34条の2の3等)	●		
⑯ 「人体に及ぼす作用」の定期確認等(安衛則第24条の15、第34条の2の5)		●	
⑰ SDS通知事項の追加等(安衛則第24条の15、第34条の2の4・6)			●
⑱ 事業場内別容器保管時の措置の強化(安衛則第33条の2)		●	
⑲ 注文者が措置を講じる設備の範囲の拡大(令第9条の3)		●	
⑳ 管理水準良好事業場の特別則等適用除外		●	
㉑ 特殊健康診断の実施頻度の緩和		●	
㉒ 第三管理区分事業場の措置強化			●

を使用する必要がある旨を周知させること。

② 保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者のうちから、保護具着用管理責任者を選任し、呼吸用保護具に係る業務を担当させること。

③ ア①の作業環境管理専門家の意見の概要並びにア②の措置及び評価の結果を労働者に周知すること。

④ 上記①から③までの措置を講じたときは、第三管理区分措置状況届(特化則様式第1号の4、有機則様式第2号の3、鉛則様式第1号の4、粉じん則様式第5号)を所轄労働基準監督署長に提出すること。

ウ 作業環境測定の評価結果が改善するまでの間の義務(特化則第36条の3の2第5項、有機則第28条の3の2第5項、鉛則第52条の3の2第5

項、粉じん則第26条の3の2第5項関係)

特化則等に基づく作業環境測定結果の評価の結果、第三管理区分に区分された場所について、第一管理区分又は第二管理区分と評価されるまでの間、上記イ①の措置に加え、以下の措置を講ずること。

6月以内ごとに1回、定期的に、個人サンプリング測定等により特定化学物質等の濃度を測定し、その結果に応じて、労働者に有効な呼吸用保護具を使用させること。

エ 記録の保存

イ①又はウの個人サンプリング測定等を行ったときは、その都度、結果及び評価の結果を記録し、3年間(ただし、粉じんについては7年間、クロム酸等については30年間)保存すること。施行日は、令和6(2024年)4月1日である。



## 特別則の改正についての施行通達による解説

### ⑳ 化学物質管理の水準が一定以上の事業場の個別規制の適用除外

#### (1) 特化則第2条の3第1項、有機則第4条の2第1項、鉛則第3条の2第1項及び粉じん則第3条の2第1項関係

ア 本規定は、事業者による化学物質の自律的な管理を促進するという考え方にに基づき、作業環境測定の対象となる化学物質を取り扱う業務等について、化学物質管理の水準が一定以上であると所轄都道府県労働局長が認める事業場に対して、当該化学物質に適用される特化則等の特別則の規定の一部の適用を除外することを定めたものであること。適用除外の対象とならない規定は、特殊健康診断に係る規定及び保護具の使用に係る規定である。なお、作業環境測定の対象となる化学物質以外の化学物質に係る業務等については、本規定による適用除外の対象とならないこと。

また、所轄都道府県労働局長が特化則等で示す適用除外の要件のいずれかを満たさないと認めるときには、適用除外の認定は取消しの対象となること。適用除外が取り消された場合、適用除外となっていた当該化学物質に係る業務等に対する特化則等の規定が再び適用されること。

イ 特化則第2条の3第1項第1号、有機則第4条の2第1項第1号、鉛則第3条の2第1項第1号及び粉じん則第3条の2第1項第1号の化学物質管理専門家については、作業場の規模や取り扱う化学物質の種類、量に応じた必要な人数が事業場に専属の者として配置されている必要があること。

ウ 特化則第2条の3第1項第2号、有機則第4条の2第1項第2号、鉛則第3条の2第1項第2号及び粉じん則第3条の2第1項第2号については、過去3年間、申請に係る当該物質による死亡災害又は休業4日以上労働災害を発生させていないものであること。「過去3年間」とは、申請時

を起点として遡った3年間をいうこと。

エ 特化則第2条の3第1項第3号、有機則第4条の2第1項第3号、鉛則第3条の2第1項第3号及び粉じん則第3条の2第1項第3号については、申請に係る事業場において、申請に係る特化則等において作業環境測定が義務付けられている全ての化学物質等（例えば、特化則であれば、申請に係る全ての特定化学物質）について特化則等の規定に基づき作業環境測定を実施し、作業環境の測定結果に基づく評価が第一管理区分であることを過去3年間維持している必要があること。

オ 特化則第2条の3第1項第4号、有機則第4条の2第1項第4号、鉛則第3条の2第1項第4号及び粉じん則第3条の2第1項第4号第4号については、申請に係る事業場において、申請に係る特化則等において健康診断の実施が義務付けられている全ての化学物質等（例えば、特化則であれば、申請に係る全ての特定化学物質）について、過去3年間の健康診断で異常所見がある労働者が一人も見えられないことが求められること。また、粉じん則については、じん肺法（昭和35年法律第30号）の規定に基づくじん肺健康診断の結果、新たにじん肺管理区分が管理2以上に決定された労働者、又はじん肺管理区分が決定されていた者でより上位の区分に決定された労働者が一人もいないことが求められること。なお、安衛則に基づく定期健康診断の項目だけでは、特定化学物質等による異常所見かどうかの判断が困難であるため、安衛則の定期健康診断における異常所見については、適用除外の要件とはしないこと。

カ 特化則第2条の3第1項第5号、有機則第4条の2第1項第5号、鉛則第3条の2第1項第5号及び粉じん則第3条の2第1項第5号については、客観性を担保する観点から、認定を申請する事業場に属さない化学物質管理専門家から、安衛則第34条の2の8第1項第3号及び第4号に掲

げるリスクアセスメントの結果やその結果に基づき事業者が講ずる労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置の内容に対する評価を受けた結果、当該事業場における化学物質による健康障害防止措置が適切に講じられていると認められることを求めるものであること。なお、本規定の評価については、ISO (JIS Q) 45001の認証等の取得を求める趣旨ではないこと。

キ 特化則第2条の3第1項第6号、有機則第4条の2第1項第6号、鉛則第3条の2第1項第6号及び粉じん則第3条の2第1項第6号については、過去3年間に事業者が当該事業場について法及びこれに基づく命令に違反していないことを要件とするが、軽微な違反まで含む趣旨ではないこと。なお、法及びこれに基づく命令の違反により送検されている場合、労働基準監督機関から使用停止等命令を受けた場合、又は労働基準監督機関から違反の是正の勧告を受けたにもかかわらず期限までに是正措置を行わなかった場合は、軽微な違反には含まれないこと。

(2) 特化則第2条の3第2項、有機則第4条の2第2項、鉛則第3条の2第2項及び粉じん則第3条の2第2項関係

本規定に係る申請を行う事業者は、適用除外認定申請書に、様式ごとにそれぞれ、(1)イ、エからカまでに規定する要件に適合することを証する書面に加え、適用除外認定申請書の備考欄で定める書面を添付して所轄都道府県労働局長に提出する必要があること。

(3) 特化則第2条の3第4項及び第5項、有機則第4条の2第4項及び第5項、鉛則第3条の2第4項及び第5項並びに粉じん則第3条の2第4項及び第5項関係

ア 特化則第2条の3第4項、有機則第4条の2第4項、鉛則第3条の2第4項及び粉じん則第3条の2第4項について、適用除外の認定は、3年以内ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によって、その効果を失うものであることから、認定の更新の申請は、認定の期限前に十分な時間的な余裕をもって行う必要があること。

イ 特化則第2条の3第5項、有機則第4条の2第5

項、鉛則第3条の2第5項及び粉じん則第3条の2第5項については、認定の更新に当たり、それぞれ、特化則第2条の3第1項から第3項まで、有機則第4条の2第1項から第3項まで、鉛則第3条の2第1項から第3項まで、粉じん則第3条の2第1項から第3項までの規定が準用されるものであること。

(4) 特化則第2条の3第6項、有機則第4条の2第6項、鉛則第3条の2第6項及び粉じん則第3条の2第6項関係

本規定は、所轄都道府県労働局長が遅滞なく事実を把握するため、当該認定に係る事業場がそれぞれ(1)イからカまでに掲げる事項のいずれかに該当しなくなったときは、遅滞なく報告することを事業者を求める趣旨であること。

(5) 特化則第2条の3第7項、有機則第4条の2第7項、鉛則第3条の2第7項及び粉じん則第3条の2第7項関係

本規定は、認定を受けた事業者がそれぞれ特化則第2条の3第7項、有機則第4条の2第7項、鉛則第3条の2第7項及び粉じん則第3条の2第7項に掲げる認定の取消し要件のいずれかに該当するに至ったときは、所轄都道府県労働局長は、その認定を取り消すことができることを規定したものであること。この場合、認定を取り消された事業場は、適用を除外されていた全ての特化則等の規定を速やかに遵守する必要があること。

(6) 特化則第2条の3第8項、有機則第4条の2第8項、鉛則第3条の2第8項及び粉じん則第3条の2第8項関係

特化則第2条の3第5項から第7項まで、有機則第4条の2第5項から第7項まで、鉛則第3条の2第5項から第7項まで、粉じん則第3条の2第5項から第7項までの場合における特化則第2条の3第1項第3号、有機則第4条の2第1項第3号、鉛則第3条の2第1項第3号、粉じん則第3条の2第1項第3号の規定の適用については、過去3年の期間、申請に係る当該物質に係る作業環境測定の結果に基づく評価が、第一管理区分に相当する水準を維持していることを何らかの手段

で評価し、その評価結果について、当該事業場に属さない化学物質管理専門家の評価を受ける必要があること。なお、第一管理区分に相当する水準を維持していることを評価する方法には、個人ばく露測定の結果による評価、作業環境測定の結果による評価又は数理モデルによる評価が含まれること。これらの評価の方法については、別途示すところに留意する必要があること。

(7) 特化則様式第1号、有機則様式第1号の2、鉛則様式第1号の2、粉じん則様式第1号の2関係

適用除外の認定の申請は、特化則及び有機則においては、対象となる製造又は取り扱う化学物質を、鉛則においては、対象となる鉛業務を、粉じん則においては、対象となる特定粉じん作業を、それぞれ列挙する必要があること。

㉑ 作業環境管理やばく露防止措置等が適切に実施されている場合における特殊健康診断の実施頻度の緩和(特化則第39条第4項、有機則第29条第6項、鉛則第53条第4項及び四アルキル則第22条第4項関係)

ア 本規定は、労働者の化学物質のばく露の程度が低い場合は健康障害のリスクが低いと考えられることから、作業環境測定の評価結果等について一定の要件を満たす場合に健康診断の実施頻度を緩和できることとしたものであること。

イ 本規定による健康診断の実施頻度の緩和は、事業者が労働者ごとに行う必要があること。

ウ 本規定の「健康診断の実施後に作業方法を変更(軽微なものを除く。)していないこと」とは、ばく露量に大きな影響を与えるような作業方法の変更がないことであり、例えば、リスクアセスメント対象物の使用量又は使用頻度に大きな変更がない場合等をいうこと。

エ 事業者が健康診断の実施頻度を緩和するに当たっては、労働衛生に係る知識又は経験のある医師等の専門家の助言を踏まえて判断することが望ましいこと。

オ 本規定による健康診断の実施頻度の緩和は、本規定施行後の直近の健康診断実施日以

降に、本規定に規定する要件を全て満たした時点で、事業者が労働者ごとに判断して実施すること。なお、特殊健康診断の実施頻度の緩和に当たって、所轄労働基準監督署や所轄都道府県労働局に対して届出等を行う必要はないこと。

㉒ 作業環境測定結果が第三管理区分の事業場に対する措置の強化

(1) 作業環境測定の評価結果が第三管理区分に区分された場合に講ずべき措置(特化則第36条の3の2第1項、有機則第28条の3の2第1項、鉛則第52条の3の2第1項、粉じん則第26条の3の2第1項関係)

ア 本規定は、第三管理区分となる作業場所には、局所排気装置の設置等が技術的に困難な場合があることから、作業環境を改善するための措置について高度な知見を有する専門家の視点により改善の可否、改善措置の内容について意見を求め、改善の取組等を図る趣旨であること。このため、客観的で幅広い知見に基づく専門的意見が得られるよう、作業環境管理専門家は、当該事業場に属さない者に限定していること。

イ 本規定の作業環境管理専門家の意見は、必要な措置を講ずることにより、第一管理区分又は第二管理区分とすることの可能性の有無についての意見を聴く趣旨であり、当該改善結果を保証することまで求める趣旨ではないこと。また、本規定の作業環境管理専門家の意見聴取にあたり、事業者は、作業環境管理専門家から意見聴取を行う上で必要となる業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供する必要があること。

ウ 本規定の「作業環境管理専門家」には、次に掲げる者が含まれること。

① 別に定める化学物質管理専門家の要件に該当する者

② 3年以上、労働衛生コンサルタント(試験の区分が労働衛生工学又は化学であるものに合格した者に限る。)としてその業務に従事し

た経験を有する者

- ③ 6年以上、衛生工学衛生管理者としてその業務に従事した経験を有する者
- ④ 衛生管理士（法第83条第1項の労働衛生コンサルタント試験（試験の区分が労働衛生工学であるものに限る。）に合格した者に限る。）に選任された者で、その後3年以上労働災害防止団体法第11条第1項の業務を行った経験を有する者
- ⑤ 6年以上、作業環境測定士としてその業務に従事した経験を有する者
- ⑥ 4年以上、作業環境測定士としてその業務に従事した経験を有する者であって、公益社団法人日本作業環境測定協会が実施する研修又は講習のうち、同協会が化学物質管理専門家の業務実施に当たり、受講することが適当と定めたものを全て修了した者
- ⑦ オキュペイショナル・ハイジニスト資格又はそれと同等の外国の資格を有する者

- (2) 第三管理区分に対する必要な改善措置の実施（特化則第36条の3の2第2項、有機則第28条の3の2第2項、鉛則第52条の3の2第2項、粉じん則第26条の3の2第2項関係）

本規定の「直ちに」については、作業環境管理専門家の意見を踏まえた改善措置の実施準備に直ちに着手するという趣旨であり、措置そのものの実施を直ちに求める趣旨ではなく、準備に要する合理的な時間の範囲内で実施すれば足りるものであること。

- (3) 改善措置を講じた場合の測定及びその結果の評価（特化則第36条の3の2第3項、有機則第28条の3の2第3項、鉛則第52条の3の2第3項、粉じん則第26条の3の2第3項関係）

本規定の測定及びその結果の評価は、作業環境管理専門家の意見を踏まえて講じた改善措置の効果を確認するために行うものであるから、改善措置を講ずる前に行った方法と同じ方法で行うこと。なお、作業場所全体の作業環境を評価する場合は、作業環境測定基準及び作業環境評価基準に従って行うこと。

また、本規定の測定及びその結果の評価は、

作業環境管理専門家が作業場所の作業環境を改善することが困難と判断した場合であっても、事業者が必要と認める場合は実施して差し支えないこと。

- (4) 作業環境管理専門家が改善困難と判断した場合等に講ずべき措置（特化則第36条の3の2第4項、有機則第28条の3の2第4項、鉛則第52条の3の2第4項、粉じん則第26条の3の2第4項関係）

ア 本規定は、有効な呼吸用保護具の選定にあたっての対象物質の濃度の測定において、個人サンプリング測定等により行い、その結果に応じて、労働者に有効な呼吸用保護具を選定する趣旨であること。

イ 本規定の呼吸用保護具の装着の確認は、面体と顔面の密着性等について確認する趣旨であることから、フード形、フェイスシールド形等の面体を有しない呼吸用保護具を確認の対象から除く趣旨であること。

- (5) 作業環境測定の評価結果が改善するまでの間に講ずべき措置（特化則第36条の3の2第5項、有機則第28条の3の2第5項、鉛則第52条の3の2第5項、粉じん則第26条の3の2第5項関係）

本規定は、作業環境管理専門家の意見に基づき改善措置等を実施してもなお、第三管理区分に区分された場所について、化学物質等へのばく露による健康障害から労働者を守るため、定期的な測定を行い、その結果に基づき労働者に有効な呼吸用保護具を使用させる等の必要な措置の実施を義務付ける趣旨であること。

- (6) 所轄労働基準監督署長への報告（特化則第36条の3の3、有機則第28条の3の3、鉛則第52条の3の3、粉じん則第26条の3の3関係）

本規定は、第三管理区分となった作業場所について(4)の措置を講じた場合、その措置内容等を第三管理区分措置状況届により所轄労働基準監督署長に提出することを求める趣旨であり、この様式の提出後、当該作業場所が第二管理区分又は第一管理区分になった場合に、所轄労働基準監督署長へ改めて報告を求



# 化学物質の自律的管理におけるリスクアセスメントのためのばく露モニタリングマニュアル

令和4年5月 独立行政法人労働者安全健康機構  
労働安全衛生総合研究所化学物質情報管理研究センター

関係政省令の公布に合わせて「化学物質の自律的管理におけるリスクアセスメントのためのばく露モニタリングに関する検討会報告書」も公表されている。実務的に重要な内容であるが、38頁の分厚なものであり、原文にあたっていただきたい ([www.mhlw.go.jp/content/11300000/000945998.pdf](http://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000945998.pdf))。

「検討結果の概要」は、以下のとおりである。

「ばく露のリスクアセスメントのうち長時間評価について、検討結果の概要を下図〔次頁〕に示す。

リスクアセスメントの実施時期(後述[省略])において、リスクアセスメントが開始されることになるが、まず、適切な事前調査が必要である。次いで、できる限り実測による方法をとることが原則的に望ましいものの、数値モデルであるCREATE-SIMPLEにより、まずスクリーニングを実施することが可能である。その利点については、後述のCREATE-SIMPLEの節で述べる。またCREATE-SIMPLEでは経気道ばく露だけで行うことを基本とする。経皮ばく露がある場合(皮膚に化学物質が接触する場合等)のみ、経皮ばく露を加えて行う。またCREATE-SIMPLEを経由しないで実測を選択する場合、リスクレベルS(皮膚、眼への有害性が認められる)の評価が行われないことから、別途、GHS分類情報の確認により労働安全衛生保護具の着用の有無の評価を行う必要がある。

CREATE-SIMPLEの評価結果でリスクが一定以上であれば実測が必要となる。事業者は、ばく露測定あるいは作業環境測定を選択して実施する。その結果、ばく露測定で管理区分3、または作業環境測定で第3管理区分と評価された場合は、ばく露管理値を超えていると判断されるため(ばく露測定やC・D測定の場合、統計的に労働者の50%以上程

度が超えている)、事業者は、ばく露低減対策や呼吸用保護具着用の措置が必要となる。ばく露測定で管理区分2、作業環境測定で第2管理区分であれば、ばく露管理値を超えるおそれがあり(ばく露測定やC・D測定の場合、統計的に労働者の5~50%程度が超えている)、ばく露低減対策の実施が強く望まれる。CREATE-SIMPLEでリスクレベルI、またはばく露測定で管理区分1(1A,1Bと1C)、または作業環境測定で第1管理区分の場合、労働者の吸入する有害物質濃度がばく露管理値以下であると判断できる。また、各リスクアセスメント法による各々の結果に応じ、後述する所定の間隔で再測定や再リスクアセスメントを実施する。

短時間ばく露のリスクアセスメントは、ばく露管理値にかかる専門家会議によって短時間ばく露のばく露管理値が示された場合に実施する。化学物質管理者等のリスクアセスメント実施者が、短時間で高濃度のばく露のおそれがあると判断した場合に、個人ばく露測定や検知管・リアルタイムモニターを用いた測定によって評価する。CREATE-SIMPLEは適用できない。なお、作業環境測定の場合、D測定及びB測定(B測定は、作業時間中の濃度が最も高くなると思われる時間と場所において行う測定であるため、作業によってはD測定より高い値となる可能性があり、その場合において)を適用できる。

混合物の場合は、原則として物質ごとに評価することとする。ただし、化学物質管理専門家が判断する場合は、有害性、揮発性の低い物質は省略したり、健康影響が同じ物質は加算しての評価も可能である。リアルタイムモニター及び検知管は妨害がない場合あるいは過大評価になる場合等は使用してもよい。

測定の実施者については、第一種作業環境測定士、作業環境測定機関等、当該測定について十分な知識及び経験を有する者により実施されることが適切であるであるとされた。

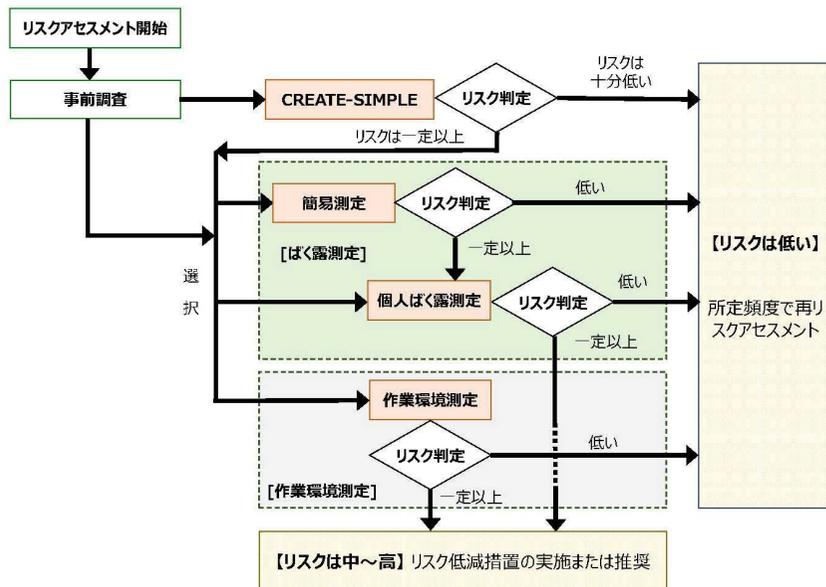
リスクアセスメント結果の記録については、CREATE-SIMPLEの実施レポートに基本情報等が掲載されているので、これを記録とし保管することを推奨する。

加えて、その他の調査・観察事項等、結果に基づく措置、実測によるリスクアセスメント結果等も同レポートの所定欄に追加記録しておくこととした(改修を計画中である)。

また、報告書は最後に、「本検討会で議論され、多くの委員に賛同された意見を、リスクアセスメントの社会実装(普及し定着させること)に向けた要望として」、以下を掲げている。

- 「① リスクアセスメントの結果を行政へ報告することを義務付けることによって、リスクアセスメントの普及が促進されると考えられる。さらに報告の前に専門家(化学物質管理または作業環境管理専門家)による内容の確認を受けることとすれば、リスクアセスメントの質の一定の担保が可能となる。報告様式にはCREATE-SIMPLEのツール(Excel)が利用でき、行政としてもこれをビッグデータとして有効活用するなどの可能性があると思われる。
- ② 化学物質管理者の養成講習は2日程度のカリキュラムが予定されている。これでは、単独でリスクアセスメントを担わせることはCREATE-SIMPLE以外にはほぼ困難と予想される。従って、専門家(外部、内部とも)が、リスクアセスメントを

ばく露リスクアセスメント(長時間評価)の概要



助言者として指導するなど関与できる仕組みと、事業場が専門家を利用しやすい方策や、専門家を活用することのインセンティブが必要と考えられる。

- ③ 本検討会の結果にもとづくリスクアセスメントでは、実測部分に作業環境測定士(相当者)の活用が不可欠である。また、作業環境測定士はCREATE-SIMPLEの結果を確認することにもなる。したがって、作業環境測定士には化学物質管理者講習の受講や各種ばく露測定の実力向上は必須と言える。さらに、作業環境測定士がその役割を従来より広げ、作業環境管理専門家の一人(経験6年以上の作業環境測定士)として、またはそれ以外のその能力や経験に応じて、中小企業等のリスクアセスメントや改善の指導を行う仕組みが必要と思われる。
- ④ 個人ばく露測定について、検知管やリアルタイムモニターのような分かり易いガイドブックと、データの整理支援ツール(Excel等)の作成・配布が必要である。また、CREATE-SIMPLEを含めた統合的なばく露リスクアセスメント・ツールを作成・配布すれば、社会実装の促進に寄与できるものと考えられる。」





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 義務と権利

## 04 労働安全衛生義務と権利

### 1. はじめに

「労働権」という概念は、労働者が過酷な労働条件や危険な労働環境が蔓延していることに対して立ち上がり始めた産業革命の時代に登場した。労働運動の誕生に対応して、労働権と労働者の権利を調整する最初の法律が制定された。最初の世界大戦の終わりに、平和は社会正義に基づいてのみ維持されるという原則のもとに、ILO [国際労働機関] が設立された。

労働における安全と健康の確保の必要性は、1976年に国連総会で採択された経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約で強調されており、それは、すべての者の労働する権利(第6条)、とりわけ安全で健康的な労働条件を確保する公正かつ良好な労働条件を教授するすべての者の権利(第7条(ii)(b))、到達可能な最高水準の身体及び精神の健康、とりわけ環境衛生及び産業衛生のあらゆる状態の改善(第12条(ii)(b))及び伝染病、風土病、職業病その他の疾病の予防、治療及び管理(第12条(ii)(c))、に対する権利を認めている。

また、世界中の約50人のハイレベル政策決定者によって署名された、2008年の労働安全衛生に関するソウル宣言は、「安全で健康的な労働環境に対する権利は基本的人権のひとつとして認められ

なければならず、また、グローバルゼーションはすべての者の労働安全衛生を確保するための予防措置とともに進まなければならない」という志を掲げている。2019年の労働の未来のためのILO百周年宣言は、安全で健康的な労働条件がディーセントワークの基本であることを認めている。

このような背景から、労働安全衛生 [OSH] 法に、そのような権利を保障するすべての関連する OSH 義務はもちろんのこと、OSH に関連した権利を正当かつ明確に定義することの重要性を浮き彫りにしている。

#### 【国際労働基準】

- 2006年労働安全衛生を促進するための枠組みに関する条約(第187号)
- 1981年労働安全衛生条約(第155号)
- 1981年労働安全衛生勧告(第164号)

40以上の国際労働基準と40以上の実施準則 [code of practice] の強固な集成が、OSH に関連した使用者と労働者の義務と権利を明確にしている。とりわけ、第187号条約の第3条(2)は、「加盟国は、すべての関連するレベルにおいて、安全で健康的な労働環境に対する労働者の権利を促進及び発展させる」ことを強調している。国の立法による OSH 枠組みは、国際労働基準、とりわけ第155号条約と第164号勧告で定められた、要求事項と手引きを統合する必要がある。

本セクションは、各国が、OSH法に統合すべき、ま

たは統合することのできる、OSHに関連した義務と権利を特定及び定義するのを支援することを目的にしている。以下のサブセクションに分かれている。

- ▶ 使用者の一般的な一次的なOSH義務
- ▶ 使用者の具体的包括的なOSH義務
- ▶ 特定のリスクまたは業種に基づいた使用者の義務
- ▶ 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
- ▶ 労働者のOSH義務
- ▶ 労働者のOSH権利

## 2. 使用者の一般的な一次的なOSH義務

使用者は、その職場におけるすべての労働者の、労働における健康、安全及び福祉を確保する一般的かつ一次的義務を負うということが、OSHに対する予防を基礎とするアプローチの基本原則である。この包括的な配慮義務はしばしば、安全で健康的な職場を維持するという包括的な義務を達成する方法をより詳細に設定する「管理のヒエラルキー」（詳細は下記を参照）を確立する、より具体的な義務及び原則によって補完される。

### 【国際労働基準】

－ 1981年労働安全衛生条約（第155号）

第155号条約の第16条(1)は、使用者に対して、「合理的に実行可能な限り、その管理下にある職場、機械、設備及び工程が安全で、健康に対するリスクがないことを確保すること」を要求している。

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 2011 (ILO-OSH 2001ガイドライン) は、労働者の安全と健康の保護に対する全体的責任を指摘し、「使用者は、労働者の安全と健康の保護に全体的責任を負うとともに、組織におけるOSH活動にリーダーシップを発揮しなければならない」と述べている(段落3.3.1-3.3.2)。

### 【国の事例29】[省略]

**使用者のOSHを確保する一般的かつ一次的義務の譲渡不可原則**

この原則をOSH法に明示的に導入している国もある。使用者は、OSH職務を労働者に委任または割り当てるかもしれない。しかし、これらの義務の労働者への委任は、職場における安全で健康的な労働条件を確保する全体的義務を負うのは使用者であるという事実を損なうものではない。

### 【国の事例30】[省略]

## 3. 使用者の具体的包括的なOSH義務

上に説明したように、使用者の一般的な配慮義務は、具体的なOSH義務によって補完される。このサブセクションで説明する義務のほとんどは、国際労働基準に組み込まれており、それゆえ、対応するOSH条約を批准している国では、国のOSH法に反映されていなければならない。これらの義務は一般的に産業を問わず適用可能であり、また、政府、使用者及び労働者により普遍的に受け入れられている。

### 3.1 リスクアセスメントを実施する義務

#### 【定義】

**リスクアセスメント**：労働におけるハザードから生じる安全及び健康に対するリスクを評価するプロセス。予防を基本としたリスクマネジメントの中核をなすものである。

**ハザード**：傷害または人々の健康に対する損害を引き起こす可能性のある固有の潜在能力。[「危険有害要因」と訳されることも多い。]

**リスク**：危険有害な事象が発生する可能性とこの事象によって引き起こされる傷害または人々の健康に対する損害の重大性との組み合わせ。

出典：ILO-OSH 2001ガイドライン

リスクはまず特定及び評価され、次に職場の予防計画の基礎として利用されなければならない。リスクはそれから、管理のヒエラルキー（後述）に従って予防措置によって対処される。このプロセスがリスクアセスメントと呼ばれている。

同じ意味で使われている場合も多いので、「ハザード」と「リスク」という用語の間には区別があることを明確にしなければならない。

### 【役に立つツール及びリソース】

- これらのツールは、各国がガイダンス資料を作成する際に利用することができる。
- ILO「職場リスクアセスメントの実施に関する使用者、労働者及び労働者代表のための5ステップガイド」2013年
- ILO「中小企業のための職場リスクアセスメントに関するトレーニングパッケージ」2013年
- EU-OSHA [欧州労働安全衛生機関]「OiRA (オンライン対話式リスクアセスメント)」、様々な言語で簡単かつ標準化された方法で業種別のリスクアセスメント・ツールの作成を可能にするウェブプラットフォーム

リスクアセスメントは、労働者及び労働者代表との協議のうえで実施されなければならない。これは、(a) すべてのリスクが特定され、(b) 労働者と使用者がアセスメント及び提案された予防措置に当事者意識をもつことを確保する。労働者の参加を確保するために、リスクアセスメントを含む文書は、評価プロセスに積極的に参加したことを宣言した使用者と労働者の代表の双方によって署名されることを、OSH法が要求するかもしれない。理想的には、リスクアセスメントはまた、使用者によって保管され、労働者や当局が容易に入手することのできる、文書のなかに記録されるべきである。それは、定期的に、とりわけ新しい技術、新しい機械または主要な新しい道具が職場に導入されたときに、改訂及び更新されなければならない。リスクアセスメントは、化学物質、暴力及びハラスメントに関するものを含め、職場に存在するすべてのリスクを特定及び評価しなければならない。

事業所が危険有害な作業を行う場合や様々な活動を実施する場合、あるいは労働者の数が多い場合に、リスクアセスメントを支援するために、OSH専門家または外部のOSHサービスプロバイダーを雇う必要があるかもしれない。事業所が内部にOSH能力をもっていないような(中小零細企業では一般的)状況においても、それは有益かもしれない。

### 【国際労働基準】

- 1990年化学物質条約(第170号)
- 1993年重大災害防止条約(第174号)
- 1995年鉱業安全衛生条約(第176号)
- 2001年農業安全衛生条約(第184号)
- 2019年暴力・ハラスメント条約(第190号)

リスクアセスメントは、上に掲げた5つの条約を含め、OSHに関する多くの国際労働基準によって明示的に要求されている。

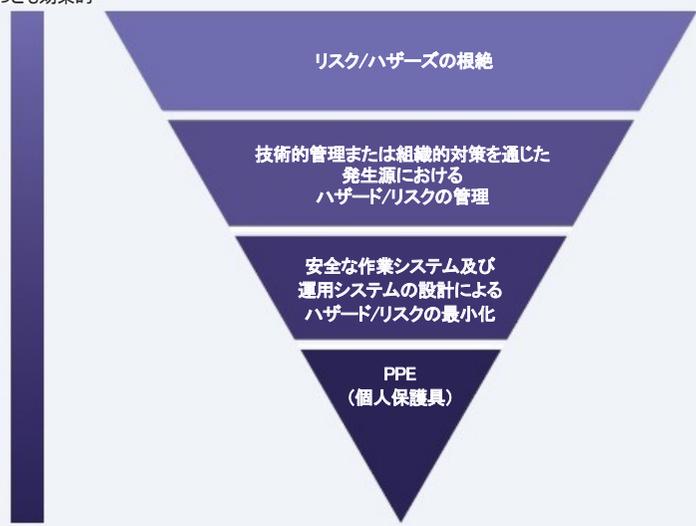
第170号条約は使用者に対して、労働における化学物質の使用によって生じるリスクのアセスメントをすることを求めている(第13条(1))。第174号条約は使用者に対して、各大規模ハザード施設に関し、物質間の相互作用の可能性についての考慮を含め、ハザードの特定・分析とリスクのアセスメントを含めた、書面による大規模ハザード管理システムを確立及び維持することを求めている(第9条(a))。第176号条約(第6条)と第184号条約(第7条(a))は各々、使用者に対して、鉱業と農業における労働者の安全及び健康に関連するリスクを評価[アセス]することを求めている。

第190号条約の第9条(c)は、「加盟国は、ジェンダーに基づく暴力・ハラスメントを含め、労働の世界における暴力・ハラスメントを防止し、及び合理的に実行可能な限り、とくに労働者と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、リスクを評価し、またそれらを防止及び管理するための措置を講じるために、自らの管理の程度に応じた適切な措置を講ずることを使用者に要求する法令を制定する」と規定している。

リスクアセスメントは、ILO-OSH 2001ガイドラインでも具体化されており、組織は、既存のまたは提案された労働環境及び労働組織から生じる安全及び健康に対するハザード及びリスクを特定、予知及び評価しなければならないと述べている(段落3.7.2)。これは、継続的に、また、常に何らかの変更または新たな作業方法、物質、プロセスまたは機械の導入に先立って、行われなければならない(段落3.10.2.2)。

### 【国の事例31】[省略]

もっとも効果的



もっとも効果的でない

## 管理のヒエラルキー

管理のヒエラルキーは、使用者が、職場における特定されたリスクまたはハザードに対処するためのもっとも適切かつ効果的な措置、及び、これらの措置が講じられるべき順序を決定するのを支援するものである。

管理のヒエラルキーのスキームでは、最上位のレベルがリスクの管理にもっとも効果的であるのに対して、下位のレベルは、上位レベルの対策がいずれも不可能な場合、または、上位レベルの措置を実施する努力及び資源が期待される効果に対して不釣り合いであろう場合にのみ適用することができる。しかし、多くの場合、上位レベルの措置は、下位レベルの措置によって補完されるかもしれない。

管理のヒエラルキーは、事業の種類や経済部門に関わりなく普遍的に適用できる、一般的に受け入れられている公式である。その重要性から、多くの国がそのOSH法令にそれを含んでいる。

また、いくつかの国際労働基準は、その具体的な用語は使っていないにしろ、使用者に管理のヒエラルキーに従うことを明示的に求めている。

例えば、第176号条約の第6条は使用者に、以下の順序に従ってリスクに対処することを求めている。

(a) リスクを根絶する。

- (b) 発生源でリスクを管理する。
- (c) 安全な労働システム的设计を含めた手段によってリスクを最小化する。
- (d) リスクが残っている限りにおいて、個人保護機器(PPE)の使用を規定する。

ILO-OSH 2001ガイドラインはまた、予防及び保護措置は、上の優先順位で実施されなければならないと述べている。

【国の事例32】〔省略〕

## 3.2 職場OSH方針・計画を策定する義務

職場OSH計画・方針は、予防を基本としたOSHマネジメントシステムの中核をなす要素である。一般的に、OSH方針は、職場のOSHに関連した原則及び目標を設定し、OSH計画は、責任、内部体制、職場における安全衛生戦略を実行するための措置及び時間枠を割り当てる。職場OSH方針は、事前に実施したリスクアセスメントに基づき、またそれと一貫性をもっていなければならない。職場OSH方針・計画は、P-D-C-Aサイクル(3.13参照)に従って実施、評価及び改訂され、また文書化されていなければならない。これは、その実施、評価及び改訂を促進するだろう。職場方針は、心理社会的リスク、暴力・ハラスメントを含め、職場に存在するすべてのリスクに対処しなければならない。使用者は、OSH計画・方針が効果的に周知され、労働者がそれに従って行動できるようにそれを知っていることを確保しなければならない。

### 【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生勧告(第164号)
- 2019年暴力・ハラスメント条約(第190号)

第164号勧告の段落14は、「使用者は、その事業所における事業の性質が正当化する場合には、OSH分野における方針・措置及び措置に基づき行使される様々な責任を書面で定めること、並び

に、労働者が容易に理解できる言語または媒体により、その情報をすべての労働者に知らせることを要求されるべきである」と勧告している。

第190号条約の第9条は、加盟国に対して、「労働の世界におけるジェンダーに基づく暴力・ハラスメントを含めた暴力・ハラスメントを防止し、及びとりわけ、合理的に実行可能な限り、(a) 労働者及び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及び実施し、(b) 労働安全衛生の管理における暴力・ハラスメント及び関連する心理社会的リスクを考慮するため、自らの管理の程度に応じた適切な手段を講じることを使用者に要求する法令を制定する」ことを求めている。

ILO-OSH 2001ガイドラインは、職場方針を設計する方法に関するくわしいガイダンスを提供している(セクション3.1)。

方針は、以下のようでなければならない。

- (a) 当該組織に固有のもので、その規模及び活動の性質に適したものであること。
- (b) 簡潔で、明確に書かれ、使用者または組織の最高責任者の署名または承認によって発効していること。
- (c) 労働の場所におけるすべての者に伝達され、容易にアクセスできるようになっていること。
- (d) 継続的な適切性について見直されること。
- (e) 適当な場合には、外部の関係者が利用できるようにすること。

それは、最低限、以下の主要原則及び組織が約束する目標を含まなければならない。

- (a) 労働に関連する傷害、健康問題、疾病及び事象を防止することにより、組織のすべてのメンバーの安全と健康を守ること。
- (b) 関連する国のOSH法令、自主的プログラム、OSHに関する労働協約及び組織が同意したその他の要求事項を遵守すること。
- (c) 労働者及び労働者代表が協議を受け、OSHマネジメントのすべての要素に積極的に参加するよう求められることを確保する。
- (d) OSHマネジメントのパフォーマンスを継続的に改善すること。

### 【国の事例33】[省略]

## 3.3 労働者にOSH情報を提供する義務

労働者に安全衛生問題に関する情報を提供することは、彼らが、曝露しているリスク及び彼らを守るために実施されている措置についての認識・理解をもっているよう確保するために不可欠である。情報は、適切な場合には、暴力・ハラスメント、アスベスト・化学物質を含め、職場に存在する可能性のあるすべてのリスクに拡張されていなければならない。

### 【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生条約(第155号)
- 1981年労働安全衛生勧告(第164号)
- 1986年アスベスト条約(第162号)
- 1990年化学物質条約(第170号)
- 2019年暴力・ハラスメント条約(第190号)

第155号条約の第19条(c)は、事業所における労働者代表がOSHを確保するために使用者によってとられる措置に関する十分な情報を提供され、また、事業所における労働者代表が営業上の秘密を漏らさないことを条件に代表的な労働者団体と当該情報について協議することができる措置が事業所レベルにおいてなければならないと述べている。

第162号条約の第22条(3)は、「使用者は、石綿に曝露し、または曝露するおそれのあるすべての労働者が労働に関連した健康ハザードについて知らされ、防止措置及び正しい労働慣行について指示を受け、並びにこれらの分野における継続的な訓練を受けることを確保しなければならない」と規定している。

第170号条約の第15条は、「使用者は、(a) 労働者に、職場で使用される化学物質への曝露に関連したハザードについて知らせ、(b) 労働者に、ラベル及び化学物質安全データシート上に提供されている情報の入手・使用方法を指示しなければならない…」と指示している。

第190号条約の第9条(d)は、「加盟国は、労働の世界におけるジェンダーに基づく暴力・ハラスメン

トを含めた暴力・ハラスメントを防止し、及びとりわけ、合理的に実行可能な限り、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、特定された暴力・ハラスメントのハザード・リスク、及び、本条(a)に規定する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・責任を含め、関連する防止・保護措置に関する情報・訓練を提供するために、自らの管理の程度に応じた適切な手段を講じることを使用者に要求する法令を制定する」と規定している。

【国の事例34】〔省略〕

### 3.4 労働者と協議し、彼らをOSHマネジメントに参加できるようにする義務

OSH法は使用者に、幅広い問題に関して労働者(または労働者の代表)と協議するよう求めなければならぬ。これには、とりわけ、新たな安全衛生対策または労働者の安全または健康に影響を与える可能性のある労働プロセス、労働内容または労働組織の変更が含まれる。

効果的で双方向コミュニケーションを確保するためには、使用者が以下のことを行うことが不可欠である。

- ▶ 協議の目的について労働者に十分な情報を提供すること(上記3.3参照)。
- ▶ 検討のために十分な時間を与えること。
- ▶ 協議のための仕組みを確立すること(サポートキットIVの6参照)。

#### 【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生条約(第155号)
- 1981年労働安全衛生勧告(第164号)

第155号条約の第19条(e)は、労働者または労働者代表が、自らの労働に関連するOSHのすべての側面について調査し、また、使用者から協議を受けることができるようにすることを求めている。この目的のために、相互の合意により、事業所外から技術的助言者と呼ぶこともできる。

第164号勧告の段落12(2)は、「労働者安全代表、労働者安全衛生委員会及び合同安全衛生委

員会または、適当な場合には、その他の労働者の代表は、

- (a) 安全衛生問題に関する十分な情報を与えられ、安全及び健康に影響を及ぼす要因を検討できるようにされ、問題に対する措置を提案することを奨励されるべきである。
- (b) 新たな安全衛生対策が構想される場合には、それらが実施される前に協議を受けるべきであり、それらの対策に対する労働者の支持を得るよう追求すべきである。
- (c) 労働プロセス、労働内容または労働組織の変更であって、労働者の安全または健康に影響を及ぼす可能性のあるものを計画する際に、協議を受けるべきである。
- (d) 労働者代表または安全衛生委員会のメンバーとして労働安全衛生の分野における機能を果たしている間は、解雇その他の不利益な措置からの保護を与えられるべきである。
- (e) 安全衛生問題に関する事業所レベルにおける意思決定過程に貢献することができるべきである。
- (f) 職場のすべての場所にアクセスすること及び職場において労働時間中に安全衛生問題について労働者と連絡することができるべきである。
- (g) 労働監督官と自由に接触ができるべきである。
- (h) 労働安全衛生問題に関して事業所における交渉に貢献することができるべきである。
- (i) 安全衛生機能を行使し及びこれらの機能に関連する訓練を受けるための合理的な時間を有給の労働時間中にもてるべきである。
- (j) 特定の安全衛生問題について助言する専門家の援助をもつことができるべきである。」と勧告している。

さらに、ILO-OSH 2001ガイドライン(段落3.6.1)は、以下のために確立・維持されるべき措置及び手順を求めている。

- (a) OSHに関連した内部・外部コミュニケーションを受け取り、記録し、適切に対応すること。
- (b) 組織の関連するレベル・機能の間におけるOSH情報の内部コミュニケーションを確保すること。
- (c) OSH問題に関する労働者及び労働者代表

の懸念、意見及び情報が受け取られ、検討され、応答されることを確保すること。

CEACR [条約・勧告の適用に関する専門家委員会]も、OSHに関連するすべての側面についての使用者と路同社・労働者代表の間の協議と継続的対話が予防の不可欠の要素であり、OSHのための職場協力・連携の仕組みの確立が国の法令に広く組み入れられるべきであることを強調している。

### 【国の事例35】[省略]

ILO-OSH 2001ガイドラインはさらに、労働者参加はOSHマネジメントシステムの不可欠の要素のひとつであると指摘し(段落3.2.2-3.2.3)、使用者は以下のことをすべきであると提言している。

- ▶労働者及び労働者安全衛生代表が、緊急時対応を含め、彼らの労働に関連するOSHのすべての側面について、協議を受け、知らされ、訓練を受けていることを確保すること。
- ▶労働者及び労働者安全衛生代表が、OSHマネジメントシステムの改善のための組織化、計画・実行、評価・行動に積極的に参加するための時間とリソースをもてるような仕組みをつくること。

## 3.5 労働者にOSH訓練を提供する義務

労働者にOSH訓練を提供することは、とりわけ重要な安全衛生関心事項のなかでも、彼らが安全に労働ツールや機械、物質を取り扱い、適切にPPEを使用する能力をもっていることを確保するために必要である。OSH訓練はすべての労働者に提供されなければならない。また、追加的に特定の訓練が管理者、監督者、労働者代表やOSH担当者に提供されなければならない。訓練には、職場に存在するすべてのリスクが含まれなければならない。

### 【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生条約(第155号)
- 1981年労働安全衛生勧告(第164号)
- 1986年アスベスト条約(第162号)
- 1990年化学物質条約(第170号)
- 2019年暴力・ハラスメント条約(第190号)

第155号条約第19条(d)に基づき、事業所レベ

ルにおいて、当該事業所の労働者及び労働者代表がOSHにおける適切な訓練を提供される措置がなければならない。第21条は、「労働安全衛生対策は労働者のいかなる出費を伴うものであってはならない」と規定している。

第164号勧告の段落12(2)(i)は、労働者代表が、有給の労働時間内にその安全衛生機能を使用する合理的な時間を持ち、また、それらの機能に関連した訓練を受けていることを勧告している。

ILO-OSH 2001ガイドライン(セクション3.4)は、OSH訓練は、以下でなければならないと指摘している。

- ▶(第155号条約第21条で求められているように)労働者に費用を負わせることなく提供されること。
- ▶可能な場合には労働時間内に提供されること。
- ▶能力のある者によって実施されること。
- ▶効果的かつ適時に、初期訓練及び適切な間隔で再訓練が提供されること。
- ▶訓練の理解度及び定着度に関する参加者の評価を含むこと。
- ▶存在する場合には安全衛生委員会と協議のうえ、定期的に見直し、その妥当性と有効性を確保するために必要に応じて修正すること。
- ▶必要に応じて、また組織の規模と活動の性質に応じて、文書化すること。

第162号条約の第23条(3)は、「使用者は、アスベストに曝露する、または曝露する可能性のあるすべての労働者が、その労働に関連する健康ハザードについて知らされ、予防措置と正しい労働慣行について指示され、それらの分野について継続的訓練を受けていることを確保しなければならない」と規定している。

第170号条約の第15条は、「使用者は、(a)労働者に職場で使用される化学物質への曝露に関連するハザードについて知らせ、(b)ラベルと化学物質安全データシート上で提供される情報の入手・使用方法を指示しなければならない」と指摘している。

第190号条約の第9条(d)は、「加盟国は、労働の世界におけるジェンダーに基づく暴力・ハラスメントを含めた暴力・ハラスメントを防止し、及びとりわ

け、合理的に実行可能な限り、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、特定された暴力・ハラスメントのハザード・リスク、及び、本条(a)に規定する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・責任を含め、関連する防止・保護措置に関する情報・訓練を提供するために、自らの管理の程度に応じた適切な手段を講じることを使用者に要求する法令を制定する」と規定している。

【国の事例36】〔省略〕

### 3.6 労働者に費用を負わせることなくPPEの提供、適切な使用及び維持を確保する義務

PPE〔個人保護具〕は、上述した管理のヒエラルキーに従ってリスクを管理する措置のなかでは、もっとも好ましくなく、もっとも効果の少ないものである。

【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生条約(第155号)
- 1988年建設安全衛生勧告(第167号)
- 1986年アスベスト条約(1986年)
- 1981年労働安全衛生勧告(第164号)
- 1995年鉱業安全衛生勧告(第176号)

#### 労働者に適切なPPEを提供する義務

第155号の第16条(3)に基づき、使用者は、必要に応じて、合理的に実行可能な限り、事故及び健康への悪影響のリスクを防止するために、適切な保護衣及び保護機器を提供することを要求されなければならない。

同様に、第176号条約の第9条(c)は、使用者に対して、他の手段によっては悪条件への曝露を含め事故または健康被害のリスクに対する適切な保護が確保できず、また、労働者が物理的、化学的及び生物学的ハザードに曝露する場合には、労働者に費用をかけることなく、労働者に適切な保護機器、必要に応じて衣服、その他の設備を提供することを要求している。

CEACR〔条約及び勧告の適用に関する専門家委員会〕は、リスクの根絶と最小化に優先順位

が与えられているものの、労働災害職業病の予防のために、効果的な保護措置の採用が依然として労働者の保護に不可欠なレベルであることを想起している。多くの国が労働者に費用を負わせることのないPPEの提供に関連した法令上の要求事項を報告していることを指摘して、CEACRは各国政府に対して、非標準的雇用形態の者を含め、すべての労働者に関して、この要求事項が実際に実施されているよう確保することを求めている。

CEACRはまた、適切な保護衣と保護機器の内容を決めるのは加盟国次第であり、また、団体交渉がそのような決定に役割を果たすかもしれないと指摘している。いずれにせよ、決定を行う際には、当該労働が関わるリスクの性質を考慮することが適切であると思われる。例えば、建設現場の安全ヘルメットは、石の衝撃から頭部を保護するのに適切な材料で作られていなければならない。また、それを使用する労働者の頭部に合わせて調節可能でなければならない。

#### 労働者に費用を負わせることなくPPEを提供する義務

第155号条約の第21条に従って、PPEは労働者の出費を伴わないものでなければならない。

これは、PPEの支払いを労働者まかせにしておく、とくに高価なPPEを使用する必要がある低賃金労働者の場合に、労働者がPPEを購入するのを妨げ、結果的に使用するのを妨げることになる可能性があるからである。

#### PPEの適切な使用及び維持を確保する義務

法令はまた、PPEの適切な使用について労働者に情報及び指示を提供する使用者の義務、並びにそれを維持する使用者の義務が規定すべきである。後者には、必要な場合には、専門の清掃・維持サービスの関与が含まれるかもしれない。とりわけ労働者が職場でアスベストなどの有害な物質に曝露する場合、労働者がPPEを家に持ち帰って洗濯、維持または修理作業を行うことを求められれば、労働者とその家族が汚染される重大なリスクがある。

第164号勧告の段落16(c)は、労働者の安全と健康を確保するために使用者が事業所において

実施しなければならない措置には、安全装置及び保護機器の正しい使用が含まれるべきであると指摘している。

アスベストに関する第162号条約の第18条は、個人用衣服及び保護機器の使用と維持に関する厳しい体制を特徴としている。

- (1) 「労働者の個人用衣服がアスベスト粉じんで汚染される可能性がある場合、使用者は、国の法令に従い、また労働者代表と協議のうえで、適切な作業衣を提供しなければならない、それは職場外で着用されてはならない。
- (2) 使用済みの作業衣及び特殊保護衣の取り扱い及び清掃は、アスベスト粉じんの飛散を防止するために、権限ある機関による要求に従って、管理された条件のもとで行われなければならない。
- (3) 国の法令は、作業衣、特殊保護衣及びPPEを家に持ち帰ることを禁止しなければならない。
- (4) 使用者は、作業衣、特殊保護衣及びPPEの清掃、維持及び補完に責任を負わなければならない。
- (5) 使用者は、アスベストに曝露する労働者のために、職場に洗浄、入浴及びシャワーのための設備を提供しなければならない。」

PPEに関連する使用者の上述の義務のほとんどは、第167号条約に明示的に規定されている。

国は、これらのすべての義務を同一条項で規制することが多い。また、立法者は、PPEがそれに対して保護するために設計されるハザードの性質に応じて、PPEの設計及び製造のための具体的要求事項を定めた追加の条項を定めるかもしれない。

#### 【国の事例37】[省略]

#### 【役に立つツール・リソース】

- IAEA, 原子力または放射線緊急事態への準備・対応で使用する基準:一般安全ガイド, 2011年
- ILO, 火災リスクマネジメント, 2012年

### 3.7 緊急時計画及び応急処置を提供する義務

緊急時に、労働者が安全に職場から避難できなければならない。このために、使用者は、避難出口と集合場所を含めた緊急時の措置を定めた緊急

時計画を策定し、緊急事態への対応と避難の促進の責任者を明確にしておかなければならない。

職場における応急処置の準備は非常に重要である。理想的には、すべての職場が、応急処置の提供の訓練を受けた者、応急処置キットと設備、緊急時における避難のための手配をもっているべきである。

#### 【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生条約(第155号)
- 1985年労働衛生サービス条約(第161号)

第155号条約の第18条は、使用者は、必要に応じて、適切な応急処置の手配を含め、緊急事態及び災害に対処するための措置を提供することを要求されなければならないことを規定している。第161号条約の第5条(j)は、その雇用する労働者の健康と安全に対する各使用者の責任を損なうことなく、労働衛生サービスは、応急処置と緊急治療の組織化に責任を担うべきことを指摘している。

ILO-OSH 2001ガイドライン(セクション3.10.3)は、緊急事態の予防、準備及び対応の措置を確保する方法に関するさらなるガイダンスを提供している。

これらの措置は、災害及び緊急事態の可能性を特定し、それらに関連したOSHリスクに対処すべきである。措置は、組織の規模及び活動の性質に応じてつくられなければならない。それらは以下であるべきである。

- (a) 労働現場において緊急事態にすべての人々を保護するために、必要な情報、内部的コミュニケーション・協力体制が提供されていることを確保すること。
- (b) 関連する権限ある機関、近隣住民及び緊急対応サービスに情報及びコミュニケーションを提供すること。
- (c) 欧州処置と医療援助、消火及び労働現場のすべての人々の避難に対処すること。
- (d) 緊急事態の予防、準備及び対応手順について、定期的な演習を含め、すべてのレベルにおいて、組織のすべてのメンバーに関連する情報及び訓練を提供すること。

緊急事態の予防、準備及び対応措置は、外部

の緊急サービス及び適切な場合はその他機関と協力して確立されるべきである。

【国の事例38】[省略]

### 3.8 労働における福祉施設を提供する義務

職場における福祉施設は、労働者の個人衛生を確保し、労働者にある程度の労働における福祉を提供するために必要である。

これらは、多数の国際労働基準によって具体的に要求されている。

【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生勧告(第164号)
- 1956年福祉施設に関する勧告(第102号)
- 1961年労働者住宅に関する勧告(第115号)
- 2001年農業安全衛生条約(第184号)
- 1988年建設業安全衛生条約(第167号)
- 1995年鉱業安全衛生条約(第176号)
- 2007年漁業労働条約(第188号)
- 1958年農園条約(第110号)
- 1964年衛生(商業及び事務所)条約(第120号)

第164号勧告の段落3(o)及び第102号・第115号勧告は、以下の提供を勧告している。

- ▶ 衛生施設
- ▶ 洗淨施設
- ▶ 行為及び衣服の保管のための施設
- ▶ 飲料水の供給
- ▶ 休憩施設
- ▶ 給食施設
- ▶ 必要な限り、通常の公共交通施設が不十分、実用的でない、または存在しない場合、日中及び夜間における交代勤務労働者の必要性を満たすための、公共交通サービスまたはその他のサービスのいずれかを通じた交通施設
- ▶ 住宅施設(例えば、事業所が通常の人口中心地から長距離に位置している場合、または雇用の性質上労働者が急の呼び出しに対応しなければならない場合など、使用者が労働者のための住宅を提供する必要がある状況の場合を除

いて、使用者が労働者に直接住宅を提供することは一般的には望ましくない。)

▶ OSHに関連したその他の福祉施設

職場における適切な福祉施設は、建設業(第167号条約の第32条)、鉱業(第176号条約の第5条(4)(e))、農業(第184号条約の第19条)、漁業(第188号条約の第26条(f))、農園(第110号条約の第86条)及び商業・事務所(第120号条約の第12、13、15条)に関する業種別条約でも要求されている。

福祉施設の提供は、一般的OSH法または実施規則、業種の特殊性をとらえた業種別OSH法令に含まれるかもしれない。

【国の事例40】[省略]

【役に立つツール・リソース】

ILO「LEGOSH」のテーマ4.8「応急処置と福祉施設を提供する義務」及びILO「WASH@Work:セルフトレーニング・ハンドブック」2016年で様々な事例を入手することができる。

### 3.9 労働者が生命または健康に対する急迫した重大な危険があると知らせた場合、労働者に労働に復帰することを要求する前に是正措置をとる義務

【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生条約(第155号)

第155号条約の第19条(f)に基づき、労働者が、生命または健康に対する急迫した重大な危険があると信じる合理的な理由のある状況を直接の監督者に報告することのできる、事業所レベルにおける措置がなければならず、必要がある場合に使用者が是正措置をとるまで、生命または健康に対する急迫した重大な危険が持続している労働状態に戻ることを要求することはできない。

【国の事例40】[省略]

### 3.10 労働者の健康監視を確保する義務

## 【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生勧告(第164号)
- 1979年労働時間・休息期間(路面輸送)勧告(第161号)
- 1985年労働衛生サービス勧告(第171号)
- 1993年重大産業災害防止条約(第174号)
- 1985年労働衛生サービス条約(第161号)
- 1986年アスベスト条約(第162号)

## 【定義】

労働者の健康監視とは、何らかの異常を発見・特定するために労働者の健康を評価する手順・調査をさす一般的用語である。監視の結果は、個人の健康、職場における集団的健康及び曝露労働者集団の健康の保護・促進のために利用されるべきである。健康評価手順には、医学的検査、生物学的モニタリング、放射線学的モニタリング、問診または健康記録のレビューが含まれるかもしれない。

出典:ILO-OSH 2001ガイドライン

使用者は、労働者の健康及び彼らの健康に影響を与える可能性のある労働環境における諸要因が効果的かつ十分に組織的なやり方で監視され、また、行っている監視が職場の全体的予防計画またはOSHマネジメントシステムのなかに統合されていることを確保しなければならない。労働衛生監視は労働衛生サービスのひとつの機能であり、労働衛生専門家によってのみ実施することができる。

第161号条約の第5条は、労働衛生サービスの労働者の健康監視機能に明示的に言及している。

ILOの労働者の健康監視のための技術的・倫理的ガイドラインの段落6.9及び6.10は、使用者は、職場で労働者が直面するリスクに適した健康監視へのアクセスを彼らに提供するために必要な措置をとらなければならないと指摘している。そのような措置は、労働安全衛生マネジメントシステムの一部であるべきである。使用者は、円滑かつ効果的なやり方で運営する労働者の健康監視のための行政的・組織的措置を構築しなければならない。

## 【国の事例41】[省略]

この小節は、医学的検査を提供する義務及び

以下の主要な問題に焦点をあてる。

- ▶検査は労働者に負担をかけることなくかつ可能な限り労働時間中に提供されなければならないという原則
- ▶時期及び頻度
- ▶健康監視の倫理的側面：データのプライバシー及び差別禁止
- ▶労働者が特定の労働または特定の職業に適さなくなった場合にとられるべき措置

## 1. 医学的検査は可能な限り労働時間中に労働者に負担をかけないものでなければならない

医学的検査は、労働者に負担をかけることなく、また可能な限り労働時間中に提供されなければならない。これは、すべての労働者が医学的検査を受け、また、所得の水準の異なる労働者の間で差別がないことを確保するものである。

## 【国際労働基準】

- 1985年労働衛生サービス条約(第161号)
- 1960年電離放射線保護条約(第115号)
- 1977年労働環境(空気汚染、騒音及び振動)条約(第148号)

第161号条約の第12条は、労働に関連する労働者の健康監視は、労働者の所得の喪失を伴うことなく、無料で、かつ、可能な限り労働時間中に行わなければならないと定めている。

一部の国際労働基準はまた、空気汚染、騒音及び振動(第148号条約の第11条)、放射線(第115号条約の第12及び13条)を含め、特定のリスクに労働者が曝露する場合、医学的検査を求めている。

## 【国の事例42】[省略]

## 2. 時期及び頻度

## 【国際労働基準】

- 1985年労働衛生サービス勧告(第171号)

病気の発症や健康問題を早い段階で発見するためには、定期的な医学的検査が欠かせない。これは、適時の治療と迅速な回復を可能にするとともに、これらの健康状態の進行・悪化を防ぐ。

雇用前の医学的検査は、既往の健康状態を把握し、労働者の健康に悪影響を及ぼすハザードへの曝露から彼らを守ることができる。契約雇用終了時の医学的検査は、労働者がその雇用期間中に発症した健康病理のハザード及び職業上の起源を明らかにすることができる。

第171号勧告の段落11は、(a) 労働者が自己または他者の健康に対する危険を伴うおそれのある特定の職務に配置される前、(b) 健康に対する特定のハザードへの曝露を伴う雇用中に定期的な間隔で、(c) 健康上の理由による長期欠勤後に、その職業上の原因である可能性のあるものを判定し、労働者を保護するための適当な措置を勧告し、並びに労働者の職務への適正及び配置転換・リハビリテーションの必要性を決定するために、(d) 将来の健康障害を引き起こし、またはその一因となるおそれのあるハザードを伴う職務の終了時に、健康評価が実施されるべきことを勧告している。

### 【国の事例43】[省略]

#### 3. 健康監視の倫理的側面：データのプライバシー及び差別禁止

雇用前の医学的検査の義務付けは、職場に存在するハザードの種類が医学的検査の必要性を正当化する場合のみに限られるかもしれない。検査の性質は、職場に存在するハザードの種類に適したものでなければならない。(例えば職場に存在する職業ハザードと関連していないものなど) 労働衛生の観点から正当化されない種類の健康評価、検査及び調査は、差別につながるかもしれない。例えば、労働者にHIV検査を受けることを要求することは、適切ではなく、したがって義務づけるべきでもない。健康関連情報は、労働者のプライバシーを保護する健全な倫理的及び技術的慣行に基づく、十分に管理されたシステムにおいて収集、処理及び利用されなければならない。

### 【国際労働基準】

– 1985年労働衛生—サービス勧告(第171号)

第171号勧告の段落11(2)は、健康監視が差別

の目的または労働者に不利益な他の方法で利用されないことを確保することを含め、労働者のプライバシーの法令による保護を促している。

段落16は、特定のハザードへの曝露を伴う労働者に対する適正を判定する目的の定められた医学的検査が終了したとき、検査を行った医師は、労働者及び使用者の双方に書面によってその結果を知らせるべきであると述べている。そのような結論には、医学的な性質の情報は含まれてはならず、その代わりに、提案された職務に対する適正を示すか、または医学的に禁忌である職務の種類及び労働条件を指摘すべきである。

段落14では、労働衛生サービスは、労働者の健康に関するデータは個人別の秘密のファイルに記録すべきであり、労働衛生サービスのスタッフは、ファイルに含まれる情報がその職務の遂行に関係ある範囲でのみ、そうした個人健康ファイルにアクセスすることができるべきであると述べている。健康評価に関連する個人データは、当該労働者のインフォームドコンセントを得たうえでのみ他の者に知らされるかもしれない。第171号勧告の段落22(2)は、労働者は、誤りのあるまたは誤りとなるおそれのあるデータを訂正させる権利をもっていることを確保すべきであると述べている。

ILOの労働者の健康監視のための技術的・倫理的ガイドラインはさらに、以下を含め、労働者の健康監視プログラムが提供しなければならない必要な保証を概述している。

- ▶ 医学液診断・検査は、その場しのぎのルーチンワークとして行われるべきではない。そのため、その価値と妥当性が考慮されるべきである(段落3.8)。
- ▶ 雇用前の医学的検査の型式は一種類であってはならない。そのような検査は、労働の種類、職業適性基準や職場ハザードに適したものでなければならない(段落3.11)。
- ▶ 関連する保健専門家の専門的な独立性と公平性(段落2.5及び6.27)。
- ▶ 何らかの器質的障害または有害場曝露の可能性を検出するための生物学的検査は、労働者のインフォームドコンセントの対象となり、また、最

高の専門的基準と最低のリスクの可能性にしたがって行われなければならない(段落3.16)。

- ▶労働に関連する遺伝子検査は、一般に個人の権利を不釣り合いに侵害するものとみなされ(段落3.20)、したがって用いられるべきではない。
- ▶労働衛生専門家は、使用者から、欠勤の理由を確認することを求められるべきではない(段落3.22)。
- ▶労働衛生専門家と労働者の間で、特定の職業に対する適正に関する意見の不一致がある場合に対処するための不服申し立て手続きが確立されるべきである(段落6.8)。

#### 【国の事例44】[省略]

### 4. 労働者が特定の労働または特定の職業に適さなくなった場合にとられるべき措置

ILOの労働者の健康監視のための技術的・倫理的ガイドライン段落6.14は、「特定の職務が医学的に労働者にとって禁忌であることが判明した場合、使用者は、代替雇用または再訓練または社会保障給付、リハビリテーションや年金制度へのアクセスなど、その他の適切な解決策をみつけるためにあらゆる努力をしなければならない」と指摘している。

その他の解決策には、可能であれば、労働者の状態に適した別のポジションへの配置換え、または労働者のポジションをその状態に適合させることが含まれる。労働衛生サービスは、労働者の身体的及び精神的健康の状態に照らして、労働者を労働者の能力に適合させることに関して助言することを委託されている。労働を個人に適合させることは、OSHマネジメントの原則としてよく認められていることであり、理想的には、予防措置として適用されるべきであり、また、労働者の職務が当該労働者にとって禁忌となった場合の適切な措置でもある。

#### 【国の事例45】[省略]

### 3.11 労働災害、通勤災害、職業病及び危険事象を記録、通知及び調査する義務

国レベルでは、使用者によって提供される労働災害・疾病に関するデータが、権限ある機関がOSHに関する国の状況をマッピングすることを可能にし、それが結果的に国の政策・プログラムの開発に役立つ。職場レベルでは、労働災害・疾病に関するデータは、OSHマネジメントシステムのギャップを明らかにし、それは、主要な関係者によって適切に対処されれば、より健康的で安全な職場につながる可能性がある。さらに詳しくは、記録及び通知の法的側面を扱った、本サポートキットのセクションIXのサブセクション2を参照されたい。

#### 【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生条約(第155号)の2002年議定書
- 1947年労働監督条約(第81号)

#### 記 録

第155号条約の2002年議定書の第3条は、使用者に対して以下の義務を課している。

- ▶労働災害、職業病及び、適当な場合、危険事象、通勤災害並びに職業病と疑われる事例を記録すること。
- ▶記録システムに関して適切な情報を労働者及び労働者代表に提供すること。
- ▶(法律によって求められる期間) それらの記録の適切な維持及び予防措置を確立するためのそれらの利用を確保すること。
- ▶労働者が労働災害、職業病、危険事象、通勤災害または職業病と疑われる事例を報告したことに對して報復的または差別的措置を行わないこと。
- ▶個人的及び医学的データを尊重すること。
- ▶記録は内容を尊重し、権限ある機関によって求められる期間保存されることを確保すること。  
災害及び疾病の記録及び通知に関する実施準則の段落5.2.2は、法律が使用者に対して以下を要求するかもしれないことを示唆している。
- ▶企業レベルで記録を作成・保管する能力のある者を特定すること。
- ▶ひとつの労働現場で複数の使用者が同時に活動に従事する場合、記録の手順において協力す

ること。

### 通知

第155号条約の2002年議定書の第4条は、使用者に対して以下の義務を課している。

- ▶労働災害、職業病及び、適当な場合、危険事象、通勤災害及び職業病と疑われる事例を権限ある機関または他の指定された期間に通知すること。
- ▶通知された事例に関して労働者及び労働者代表に適切な情報を提供すること。
- ▶通知は内容及び権限ある機関によって設定された期限を尊重すること。

第81号条約の第14条は、「産業災害及び職業病は、国内法令によって定められた場合に、定める方法で、労働監督機関に通知しなければならない」と規定している。

災害及び疾病の記録及び通知に関する実施原則の段落6.2.2は、法律が使用者に対して以下を要求するかもしれないことを示唆している。

- ▶使用者による提出のために適切な通知を作成する能力のある者を特定すること。
- ▶ひとつの労働現場で複数の使用者が同時に活動に従事する場合、通知の責任を決定すること。

### 調査

災害及び疾病の記録及び通知に関する実施原則の段落10.2は、法律が使用者に対して以下を要求するかもしれないことを示唆している。

- ▶報告されたすべての労働災害、職業病、危険事象を調査すること。
- ▶企業内で労働災害、職業病及び危険事象の徹底的な調査を実施する能力のある者を特定すること。
- ▶必要に応じ、企業外部から適切な専門技能をもつ者の援助を要請すること。
- ▶調査開始前に労働災害または危険事象の現場をそのまま保存する措置をとること。
- ▶労働災害、職業病及び危険事象の調査は、可能な限り、(a) 何が起こったのか明らかにし、(b) 起こったことの原因を判定し、(c) 再発を防止する

ために必要な措置を特定することを確保する。

- ▶企業において報告された労働災害、職業病及び危険事象の迅速な調査のための措置が実施されていることを確保すること。
- ▶同様の事態の発生を防止する観点から、調査の結果を労働者及び労働者代表が入手できるようにすること。

【国の事例46】[省略]

### 3.12 職場におけるOSH能力及び専門知識を確保する義務

OSHは複雑かつ学際的な分野であり、使用者は、その義務を果たすために追加的な専門知識を必要とするかもしれない。その結果、OSH法令は使用者に対して、一定の状況において職場におけるOSHに関する能力及び専門知識を確保することを要求するかもしれない。

#### 方法[モダリティ]

職場において確保されなければならないOSH能力の程度は、労働者の規模や人口構成、職場や操業する経済活動の部門の数など、企業の特徴に左右されるだろう。適切なOSH専門知識を確保するための主要な方法の選択肢は以下のとおりである。

#### 【役に立つツール・リソース】

職場におけるOSH専門知識を確保するためのモダリティ

- (a) 使用者が自らOSH関連活動を行う。
- (b) 使用者がOSH関連活動に従事する（複数の）労働者を指名する。
- (c) 使用者が（複数の）OSH専門家または実務家を雇用する。
- (d) 使用者が内部OSHサービスを確立する。
- (e) 使用者が他の使用者と共同で合同OSHサービスを創設する。
- (f) 使用者が（複数の）外部OSHサービスと契約する。
- (a) 使用者が自らOSH関連活動を行う。

この方法は、使用者が必要なOSHの能力及び専門知識をもっている場合にのみ可能であり、事業所が相対的に小さく及び/またはリスクの高い事業分野で操業しているのではない場合に採用されることが多い。国の法令は、使用者が自らOSH関連活動を行うことができる状況を、例えば職場の規模、行われる労働の性質（リスクの高い労働を行うことが許可されているかどうか）及び使用者がもっていなければならない基本的OSH関連知識として定義するかもしれない。

**(b) 使用者がOSH関連活動に従事する（複数の）労働者を指名する。**

使用者は、職場でOSHを管理する労働者を指名するかもしれない。指名された労働者は、その主要な業務はOSH関連ではない一般の労働者で、その機能を果たすためにOSHに関する一定の訓練を受ける必要があるかもしれない。この場合も、国の法令が、この方法が適当である状況を定義するかもしれない。その状況は上記の選択肢（a）で述べられたものと同じまたは同様であろう。

**(c) 使用者が（複数の）OSH専門家または実務家を雇用する。**

一定の規模に達するかまたはリスクの高い分野で操業する企業は、法律によって、OSHの分野で専門的勉強を終えた労働者であって、関連する実務経験のある、OSH専門家を雇用することを要求されるかもしれない。国の法律は、「OSH専門家」になる者についての要求事項を定めるかもしれない。これを規制された専門的職業にするかもしれないのは国の法律である。さらに詳しくは本サポートキットのセクションVIIIで議論されている。

**(d) 使用者が内部OSHサービスを確立する。**

選択肢（c）と同様に、使用者は、法律によって、「内部OSHサービス」として知られる、事業所内にOSHを管理する部門、ユニットまたはサービスを創設することを要求されるかもしれない。国の法律は、これが必要とされる状況を具体的に定義するかもしれない。

**(e) 使用者が他の使用者と共同で合同OSHサー**

**ビスを創設する。**

選択肢（d）のように内部OSHサービスを確立する代わりに、使用者は、同時に複数の事業所を支援する企業間OSHサービスを創設または加入することが有用と考えるかもしれない。企業間OSHサービスは事業所のグループによって所有及び集团的に管理される。この方法は費用対効果が高いかもしれない。また、MSMEs [中小零細企業] または経済活動の同じ部門でまたはお互いに近接して操業している企業にとって有用かもしれない。

**(f) 使用者が（複数の）外部OSHサービスと契約する。**

使用者は、OSH関連活動を外部OSHサービス提供者に委託することを決定する—または一定の状況においては法的に要求される—かもしれない。外部OSHサービス提供者は、その主要業務が顧客の職場におけるOSHを管理するサービスを提供することからなる独立した企業である。外部OSHサービスは、操業する企業のニーズに応じて契約されるべきである。その機能は、関連する経済活動の部門に特有の問題に注意を払いながら、サービスする企業の職業リスクに対して十分かつ適当でなければならない。

選択肢（a）及び（c）は通常MSMEsによって実施されるのに対して、選択肢（d）及び（f）は一般的に大企業に適用可能である。

### MSMEs [中小零細企業]

MSMEsは一般に、大企業に比べて資源も少なく、OSHを管理する能力も低く、その結果、先進国であっても、そのOSH関連義務を効果的に管理することに苦勞することが多い。労働災害はMSMEsでより発生する可能性が高いことを示唆する証拠がある。例えば、欧州では、全労働災害の82%が及び全死亡災害の90%がMSMEsで発生している。それゆえ、MSMEsにその職場に十分かつ適切なOSH専門知識があることを確保するために必要な柔軟性を提供すること、彼らに十分な支援を提供することのできる公的サービスを政府が確立していることを確保することの間の効果的な規制

バランスを政府が創り出すことが不可欠である。

一定の状況下で使用されなければならない方法を明確に規定している国がある一方で、より柔軟なアプローチを採用している国もある。

【国の事例47】[省略]

### 3.13 OSHマネジメントシステムを実施する義務

国際的なレベルで、OSHマネジメントシステムを通じたハザード及びリスクの管理にかなりの注意が払われてきた。国及び企業レベルでマネジメントシステム・アプローチを理解及び効果的に適用するうえで、関係者を支援するために、2001年にILO-OSHガイドラインが策定された。

#### 【定義】

##### OSHマネジメントシステムの定義

マネジメントシステムとは、OSH方針・目標を確立するとともに、それらの目標を達成するために設計される、相互に関連する、または相互に作用する諸要素のセットのことである。

出典:ILO、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:OLO-OSH2001、2001年、19頁

大まかに言えば、OSHマネジメントシステムとは、ハザード及び関連するリスク管理の、計画され、文書化され、及び検証可能な方法である。それは、シンプルなもの、または複雑なものであり得、高度に文書化されたもの、または控えめに記述されたものであり得、また、自家製のもの、または利用可能なモデルに基づいたものでもあり得る。

(3) それをシステムにしているものは、具体的目標を達成するとともに、OSHを管理する反復可能かつ識別可能な方法を生み出すための、諸プロセスの意図的関連付けと優先順位付けである。システムの実施の監視、監査及び見直しのサイクル(計画[Plan]-実行[Do]-評価[Check]-改善[Act])による是正活動とシステム改善のフローは、系統的アプローチの中心である。

それをマネジメントシステムにしているものは、OSH問題に関する決定がなされるようにするため

の、上級管理者から全労働者に至るまでの、責任、義務及び資源の配分である。それは、組織内で使用される全体的マネジメントシステムのひとつの側面である。

Bryan Bottomley「労働安全衛生マネジメントシステム」:戦略的問題報告(オーストラリア全国労働安全衛生委員会、1999年)に基づく。

OSHマネジメントシステムは、使用者が、労働におけるハザードをより効果的に特定し、それによって安全で健康的な労働条件を確保する義務を満たすための枠組みを提供する。また、このようなアプローチは、継続的な改善と最良のOSH慣行も支援する。企業レベルにおけるOSHマネジメントシステムの主要な目的は、労働における安全と健康を確保する義務を順守するために、使用者がとる必要のある行動をマッピングすることである。

マネジメントシステム・アプローチは、Plan-Do-Check-Act (P-D-C-A) サイクルまたはデミング・サイクルに基づいている。P-D-C-Aサイクルは、ビジネスにおける多くの意思決定プロセスに適用されており、マネジメントにおける継続的改善を可能にするものである。OSHの文脈で、またILO-OSH 2001ガイドラインに従って、P-D-C-Aサイクルまたはデミング・サイクルの様々なステップは、以下に示すような行動を含んでいる。

#### 【定義】

##### OSHマネジメントシステム環境で用いられるP-D-C-Aサイクル

- 計画[Plan]には、企業OSH方針の策定、職場におけるハザードの特定とリスクの評価、予防的・保護的措置の計画、必要な資源の配分とOSH方針・予防計画の実施に必要なスキルの利用可能性の確保が含まれる。
- 実行[Do]は、OSH方針・予防計画の実際の実施である。
- 評価[Check]は、実施された予防的・保護的措置を含め、OSH方針・計画の有効性についての監査の実施または評価である。
- 改善[Act]は、前の段階から学んだ教訓を吟味し、改善を特定し、それを使用しているOSHマネ

ジメントモデルに適用することにより、サイクルを閉じることである。

#### 【国際労働基準】

－2006年労働安全衛生促進的枠組勧告(第197号)

第197号勧告の第187号条約に付随するもので、加盟国に対して、ILO-OSH 2001ガイドラインの段落6に規定されるアプローチなど、OSHに対するマネジメントシステム・アプローチを促進することを勧告している。

ILO-OSH 2001ガイドラインの段落3は、使用者は、組織におけるOSH活動に対する強いリーダーシップとコミットメントを示し、OSHマネジメントシステム確立のために適切な措置をとるべきであると述べている。システムには、方針、組織化、計画と実施、評価と改善のための行動という主要要素を含めるべきである。

【国の事例48】[省略]

### 3.14 共有職場におけるOSH マネジメントに協力する義務

#### 【国際労働基準】

- －1981年労働安全衛生条約(第155号)
- －1981年労働安全衛生勧告(第164号)
- －1988年建設業安全衛生条約(第167号)
- －1995年鉱業安全衛生条約(第176号)
- －2001年農業安全衛生条約(第184号)

この基本原則は第155号条約の第17条に規定されており、「二以上の事業者が同一の作業場において同時に活動に従事する場合には、それらは、この条約の要求事項の順守に協力するものとする」と確立している。

第164号勧告の段落11は、「二以上の事業者が同一の作業場において同時に活動に従事する場合には、それらは、各事業者のその労働者の健康と安全に関する責任を損なうことなく、労働安全衛生と労働環境に関する諸規定の順守に協力すべきである。権限のある機関は、適当な場合には、この協力のための一般的手続を定めるべきである」

としている。

この義務は、以下を含め、他の国際労働基準に反映されている。

- ▶建設業に関連する第167号条約の第8条(1)(主要な請負業者または全体的建設現場活動を実際に管理または主として責任をもつ者または団体を通じた協力)
- ▶鉱業に関連する第176号条約の第12条(鉱山を管理する使用者には協力する義務がある)
- ▶農業に関連する第184号条約の第6条(2)(二以上の使用者または一使用者と自営業者が関わる協力)

CEACRは、実際には多くの国でこの分野が具体的に規定されていることを観察しており、一部の国は、ひとつの事業所内の異なる使用者の間の共同責任の配分を明確に定め、OSH法令に違反するいかなる状況に対しても、作業場で活動に従事するすべての使用者に責任を負わせている。

【国の事例49】[省略]

### 4. 特定のリスクまたは業種に 基づいた使用者の義務

上述した義務は一般的なものであり、経済活動のすべての部門及びすべての産業における使用者または主要な関係者に適用されるべきものである。しかし、経済活動の様々な部門の複雑さの多様性や幅広い領域のハザードの異なる性質を踏まえれば、生じる可能性のある特殊性に対処するために、特定業種に基づいた、また特定リスクに基づいた法令が必要である。リスクの高い経済部門には、鉱業、建設業、農業、港湾、造船・船舶修繕・船舶解体業や石油・ガス生産が含まれるが、これらに限定されるものではない。ハザードは、安全、物理的、生物学的、化学的、人間工学的及び心理社会的リスクという、大きなカテゴリーに分類することができる。

OHSに関する国際労働基準を遵守することを希望する国は、特定ハザードやリスクの高い業種に対処する法的文書を含めた、OSHに関する包

## ILOサポートキット:労働安全衛生義務と権利

括的な法令枠組みの開発を行うべきである。しかし、リスクに基づく、また業種に基づく法令を作成する方法に関するガイダンスを提供することは、本サポートキットの守備範囲を超えている。

### 【国際労働基準】

#### OSHに関する国際労働基準のリスト 条約及び議定書

##### ○一般

- 第155号条約: OSH
- 第155号条約の2002年議定書
- 第161号条約: 労働衛生サービス
- 第187号条約: OSHの促進的枠組み

##### ○ハザードに基づくもの

- 第115号条約: 放射線防護
- 第139号条約: 職業がん
- 第148号条約: 労働環境 (空気汚染、騒音及び振動)
- 第162号条約: アスベスト
- 第170号条約: 化学物質
- 第174号条約: 重大産業災害防止
- 第190号条約: 暴力・ハラスメント

##### ○産業/部門に基づくもの

- 第120号条約: 衛生 (商業及び事務所)
- 第167号条約: 建設業安全衛生
- 第176号条約: 鉱業安全衛生
- 第184号条約: 農業安全衛生

#### 勧告

##### ○一般

- 第97号勧告: 労働者の健康の保護
- 第102号勧告: 福祉施設
- 第164号勧告: OSH
- 第171号勧告: 労働衛生サービス
- 第194号勧告: 職業病リスト
- 第197号勧告: OSHの促進的枠組み

##### ○ハザードに基づくもの

- 第114号勧告: 放射線防護
- 第147号勧告: 職業がん
- 第156号勧告: 労働環境 (空気汚染、騒音及び振動)
- 第172号勧告: アスベスト

- 第177号勧告: 化学物質
- 第181号勧告: 重大産業災害防止
- 第206号勧告: 暴力・ハラスメント
- 産業/部門に基づくもの
- 第120号勧告: 衛生 (商業及び事務所)
- 第175号勧告: 建設業安全衛生
- 第183号勧告: 鉱業安全衛生
- 第192号勧告: 農業安全衛生

包括的な一般条約である第155号条約は、使用者に対して、その管理下における化学的、物理的及び生物学的な物質及び因子が労働者の健康にリスクのないことを確保するために適切な措置を講じることを要求している。さらに、第164号勧告は、経済活動の様々な部門及び様々な種類の労働に応じた適切な措置を講じることを要求している。ハザードに基づくOSHに関する国際労働基準が化学物質及び物理的因子に関する要求事項を設定している一方で、産業に基づく国際労働基準は、建設業、鉱業、農業及び商業・事務所について特定の要求事項を設定している。もっともア田足井国際労働基準は、労働の世界における暴力・ハラスメントに関するものである。

#### OSHに関する実施準則のリスト

OSHに関する40以上のILO実施準則がある。これらは、公的機関、使用者、労働者、企業、及び団体 (企業の安全委員会など) のために実際的なガイドラインを設定している。それらはまた、政策立案者や法律制定者が国の法律、規則またはガイドラインを策定する際にも役立ち得る。

最新の実施準則のリストを読みやすいかたちで提供するために、下表では、1990年代から採択された実施準則を、(a) 一般、(b) 産業/部門に基づくもの、及び (c) ハザードに基づくもの、にグループ分けしている。このリストは網羅的なものではない。

### 【国際労働基準】

##### ○一般

- 2002年職場における障害管理
- ILO-OSH 2001ガイドライン
- 1991年重大産業災害防止

- 1997年労働者の個人データの保護
- 1996年労働災害・疾病の記録・通知
- 1988年開発途上国への技術移転における安全、健康及び労働条件

○ハザードに基づくもの

生物学的ハザード

- 2001年HIV/AIDSと労働の世界

化学的ハザード

- 2001年合成ガラス繊維断熱ウールの使用における安全(グラスウール、ロックウール、スラグウール)
- 1993年労働における化学物質の使用における安全

- 1984年アスベストの使用における安全

物理的ハザード

- 2013年機械の使用における安全衛生
- 2001年職場の環境要因

○産業/部門に基づくもの

農業・林業

- 2011年農業における安全衛生
- 1998年林業労働における安全衛生

建設業

- 1992年建設業における安全衛生

鉱業

- 2018年露天掘り鉱山における安全衛生
- 2009年地下炭鉱における安全衛生

製造業

- 2019年造船・船舶修繕業における安全衛生
- 2004年船舶解撤業における安全衛生: アジア諸国及びトルコのためのガイドライン

港湾・海事

- 2016年港湾における安全衛生
- 2006年2006年海事条約(MLC, 2006)の労働安全衛生規定の実施のためのガイドライン
- 2004年港湾における保安
- 1996年海上及び港内における船上事故の防止サービス

- 2003年サービス業における職場暴力及びこの現象を克服する対策

その他産業/部門

- 2005年鉄鋼業における安全衛生
- 2001年非鉄金属業における安全衛生

## 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

どの職場にも様々な種類の機械、設備や物質があり、それらは、製造プロセスに関与していない使用者が購入したものである。それらは職場ハザードとなる可能性があることから、職場に入ってくるすべての機械、設備や物質が使用者にとって安全であることに使用者が納得することが重要である。それらが職場に持ち込む潜在的なリスクのために、機械、設備や物質の設計者、製造者、輸入者、提供者及び供給者も、OSH法令のもとでの義務保持者として扱われるべきである。

この小節は、以下に関して採用される可能性のある法規定を検討する。

- 機械及び設備
- 危険物質

### 【国際労働基準】

- 1981年労働安全衛生条約(第155号)

第155号条約の第12条は、職業上の使用に供される機械、設備または物質を設計し、製造し、輸入し、提供または輸送する者が以下のことを行うことを確保する観点から、国の法令及び慣行に従って、措置がとられなければならないと述べている。

- 合理的に実行可能な限り、機械、設備または物質が、それを適正に使用する者の安全及び健康に危険を引き起こさないことを確保すること。
- 機械及び設備の適切な取り付け及び仕様並びに物質の適正な使用に関する情報、機械及び設備のハザード、化学物質及び物理的・生物学的な因子または生産物の危険な特性に関する情報並びに既知のハザードを回避する方法に関する指示を利用可能にすること。
- 調査及び研究を行うことまたは本条(a)及び(b)を遵守するために必要な科学的及び技術的な知識に遅れないようにすること。

#### a. 機械及び設備

機械及び設備の安全規制を確保するために、各国のOSH法には、設計者、製造者、輸入者または供給者が、彼らが設計、製造または供給する機械及び設備の安全性を確保しなければならないという一般義務が含まれていることが多い。法令には、以下を含め、追加的な義務が含まれるかもしれない。

- ▶ 特定の技術的措置を講じること。
- ▶ 安全試験及び検査を実施すること。
- ▶ 安全ガードを設置すること。
- ▶ 安全ラベル・標識を添付すること。
- ▶ 使用者に安全情報を含めたマニュアルを提供すること。
- ▶ 安全証明または宣言を発行すること。

### 【国際労働基準】

－ 1981年労働安全衛生勧告(第164号)

ハザードを発生源で根絶することを優先する原則を踏まえて、第164号勧告の段落3(d)は、とりわけ「ハザードとなるおそれがある機械及び設備の設計、組み立て、使用、保守、検査及び点検並びに、適当な場合には、当該機械及び設備の商人および輸送」に関連して措置がとられるべきことを勧告している。

### 【国の事例50】[省略]

#### b. 危険物質

多くの国は、物質の製造し、輸入し、または供給する者に、例えば適切なラベル表示や危険または有害な化学物質及び物質に関する化学物質安全データシートの提供を通じて、情報を提供する要求事項を課している。これは、製造者が、職場で当該化学物質または物質を使用する者と直接的関係をもたない、長いサプライチェーンにおいて、とりわけ重要である。

### 【国際労働基準】

- － 1977年労働環境(空気汚染、騒音及び振動)勧告(第156号)
- － 1990年化学物質条約(第170号)

第156号勧告の段落7は、「権限ある機関は、労

働環境における製造、供給または使用が禁止されるべき物質若しくは特別の防止措置または保護措置の遵守を必要とする特別の許可の対象とされるべき物質を決定すべきである」と述べている。

第170号条約の第9条は、製造者、輸入者または販売者のいずれであるかを問わず、化学物質の供給者に、(a) 危険化学物質であるかどうかを決定するために、化学物質の特性に関する知見及び利用可能な情報の調査または利用可能な情報の評価に基づいて化学物質が分類されていること、(b) 物質名を特定するために化学物質に標章が付されていること、(c) 危険化学物質にラベルが付されていること、並びに(d) 化学物質安全データシートが作成され、使用者に提供され、また新たな関連する安全衛生情報が利用可能となった場合に常に改訂されていることを確保する責任を課している。

ストックホルム条約、ロッテルダム条約、バーゼル条約、水俣条約、ウィーン条約やモントリオール議定書など、他の多くの国際条約も、人の健康と環境を保護するために、化学物質及び危険物質の製造者、輸入者、輸出者や供給者に同様の義務を課している。

化学品の分類及び表示に関する世界調和システム(GHS)は、国連の後援のもとで、ハザードの種類によって化学物質を分類し、また、ラベルと安全データシートを含め、調和のとれたハザードコミュニケーションの要素を提案することに合意した。それは、化学物質の取り扱い、輸送及び使用における人の健康と環境の保護を強化するために、化学物質による物理的ハザード及び毒性に関する情報が利用可能になっていることを確保することを目的としている。GHSはまた、国、地域及び国際レベルにおける化学物質に関するルールや規制を調和させる基礎も提供しており、それは貿易の促進のためにも重要である。

以下のEU諸指令は、労働者による一定の危険物質の使用を防止し、危険な物質や混合物に曝露する労働者の安全と健康を守るための法的要求事項を定めた包括的な法令の有用な例である。

### 【国の事例51】[省略]



# 国際労働総会は安全衛生を基本的原則・権利に追加

ILO(国際労働機関)プレスリリース, 2022.6.10

この画期的な決定は、すべてのILO加盟国は、関連する条約の批准の有無にかかわらず、安全で健康的な労働環境に対する基本的権利を尊重及び促進することを約束することを意味している。

ジュネーブ(ILOニュース) – [第110回] 国際労働総会 (ILC) に出席する代表団は、国際労働機関 (ILO) の労働における基本的原則及び権利に安全で健康的な労働環境の原則を追加する決議を採択した。

代表団は6月10日金曜日の本会議でこの措置を採択した。

これまで、労働における基本的原則及び権利には4つのカテゴリー—結社の自由と団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除—があった。今回の会議での決定により、労働安全衛生は5番目のカテゴリーとなる。

労働における基本的原則及び権利は、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言の一部として、1998年に採択された。この宣言のもとで、ILO加盟国は、経済発展のレベルにかかわらず、関連する条約を批准しているかどうかにかかわらず、これらの原則及び権利を尊重及び促進することを約束するものである。

個々の労働における基本的原則及び権利は、もっとも関連のあるILO条約と関連付けられている。新しい基本条約は、1981年労働安全衛生条約(第155号)と2006年労働安全衛生促進枠組み条約(第187号)となる。

会議はまた、船員の権利と労働条件に焦点をあてた、2006年海上労働条約 (MLC, 2006) についての8つの改正を承認した。これらの改正は、2022



年5月に、2006年海上労働条約特別三者委員会の第4回会議(第2部)で、船員、船主及び政府の代表によって交渉及び採択されたものである。

2024年12月に発効する見込みの新しい条項は、パンデミックの間に学んだ教訓の一部を踏まえて、世界の船員の生活・労働条件の向上に寄与するだろう。

国際労働総会のディーセントワークと社会連帯経済(SSE)に関する一般討議委員会は、決議によって補足された結論を採択した。結論の16項目には、SSEの重要な定義が含まれており、ディーセントワークの文脈のなかでのSSEを促進に関する手引きを含んでいる。委員会はまたILOに対して、ディーセントワークと社会連帯経済に関する戦略と行動計画を策定し、2022年11月の会期にILO理事会に提出するよう求めた。

## 労働の世界サミット

同日の早い時間に国際労働総会は、ハイレベルの労働の世界サミットを開催した。複数の世界的危機に対処し、人間中心の回復と弾力性を促進しつつ、討議は、現在の危機の労働・社会に対する影響と、とりわけもっとも脆弱な人々のため、平和、回復、インクルーシブな開発を支援するための、人間

中心のアプローチの活用には焦点をあてた。

「良い結果を期待できず、見通しが不確かであったとしても、われわれはよりよい仕事の未来に向けたわれわれのビジョンを見失ってはならない。何百万もの人々の希望と夢がわれわれにかかっている。われわれは彼らを失望させるわけにはいかない。われわれはともに、よりよい、より公平な、よりインクルーシブな、すべての人のための将来という約束を実現しな

ければならない」と、ILO事務局長のガイ・ライダーは、サミットの開会に当たって述べた。「われわれは、とくにもっとも脆弱なグループに対して、ディーセントワークの機会を創出するための努力を新たにしなければならぬ」と、彼は付け加えた。



※[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_848132/lang-en/](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang-en/)

## 労働安全衛生に関する大きな進展

ITUC(国際労働組合総連合)プレスリリース, 2022.6.11

労働安全衛生を5番目の労働における基本的原則・権利として承認した、国際労働総会(ILC)における今日の決定から、世界の働く人々が直接的な利益を受けることになる。

職場の問題についての国連の議会であるILCによるこの変更は、労働者の基本的人権をこの四半世紀で初めて拡張するものである。

年間300万以上の労働者が仕事が原因で死亡し、数千万人がけがや病気に苦しめられている。労働組合、専門家や実務家、被害者の家族による3年間の持続的キャンペーンによるこの勝利は、この致命的な流れを変えるだろう。

それは、国際労働機関(ILO)によって1998年に採択された4つの権利に、健康的で安全な労働環境に対する権利を追加する。

1. 結社の自由と団体交渉権の効果的な承認
2. 強制労働の禁止
3. 児童労働の実効的な廃止
4. 雇用及び職業における差別の排除

加盟国の労働組合、使用者の代表と政府が参加するILCはまた、すべてのILO加盟国が守ることを義務づけられる「基本条約」として、労働安全衛生に関する第155号条約と安全衛生の促進に関する第187号条約を採択した。これらの条約は、貿易協定、国際金融ルールやグローバルサプライチェーン基準に含まれることも多い。

ITUC事務局長のシャラン・バロウは、「COVID-19パンデミックは、健康と生活のどちらかを選ぶことを強いられることがあまりにも多い労働者を保護するための行動が必要であることを疑う余地もなく示した。誰も生計を立てるために死ぬべきではない」と述べた。

「世界中の労働者と労働組合は、毎年4月28日の国際労働者記念日に、死者を悼み、生きるために闘ってきた。いまわれわれは、この勝利を祝い、これらの権利を実効あるものにするに取り掛かるべきである」。

労働組合はいま、労働者にリスクアセスメントに対する協議の権利を、有害化学物質や長時間労働を含め有害な労働組織の根絶、無料の保護具や訓練、危険な作業を拒否する権利を与える、ILOのすべての安全衛生条約を批准・実施する国の数を増やすキャンペーンを展開しつつある。

労働組合はまた、労働衛生サービスへのアクセスを世界の労働者の20%以上がもっているように拡大し、また、初日からのユニバーサルな病気休暇、労働組合の職場安全代表により大きな権限を与え、労使合同安全委員会を拡大するキャンペーンも展開している。



※<https://www.scoop.co.nz/stories/WO2206/S00143/ilo-major-breakthrough-on-occupational-health-and-safety.htm>

# ILOの労働における基本的原則及び権利の枠組みへの安全かつ健康的な労働環境の追加に関する決議

第110回国際労働総会, 2022.6.10

国際労働機関の総会は、2022年にその第110回会期として会合し、

国際労働機関の目的を実現するための決定的な瞬間をしるした、第86回会期（1998年）における労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言の採択を想起し、

会議が安全かつ健康的な労働条件がディーセントワークの基本であることを宣言した、労働の未来に対する人間中心のアプローチを促進し、国際労働機関の設立ビジョンを実現する労働の未来を形成することを目的として2019年に採択された労働の未来のためのILO100周年宣言を想起し、

COVID-19パンデミックと労働の世界に対するその広範囲に及ぶ変革的影響によって説得力をもって示されたように、労働安全衛生の必須の重要性に留意し、

安全かつ健康的な労働環境は、定められた権利、責任及び義務の体系を通じて、並びに社会対話及び協力を通じて、政府、使用者及び労働者の積極的な参加を必要とすることに留意し、

ILOの中核的価値及びディーセントワーク・アジェンダの可視性及び影響力を高める手段として、ILOの労働における基本的原則及び権利の枠組みに安全かつ健康的な労働環境を含めることを望み、

これが労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言の改正の形式をとるべきであることを考慮して、

1. 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言のパラグラフ2を改正して、「雇用及び職業における差別の排除」の後に「及び (e) 安全かつ健康的な労働環境」を含めるとともに、本決議の付属書に示すように、労働における基

本的原則及び権利に関するILO宣言の付属書並びに公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言及び労働に関する世界協定 [Global Jobs Pact] に結果として生じる改正を行うことを決定し、

2. 上述の文書は今後、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年、2022年改正）」、「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言（2008年、2022年改正）」及び「労働に関する世界協定（2009年、2022年改正）」と呼ばれるべきであることを決定し、
3. 1981年職業上の安全及び健康条約（第155号）及び職業上の安全及び健康促進枠組み条約（第187号）を、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年、2022年改正）の意義の範囲内において基本的条約とみなされることを宣言し、
4. 理事会に対し、すべての関連する国際労働基準、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、及び、適切な場合には2022年に改正された、公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言（2008年）に、本決議の採択の結果生じる一定の改正を導入することを目的としたあらゆる適切な措置を講じることを求め、
5. この決議のいかなる内容も、国家間の既存の貿易及び投資協定から生じる加盟国の権利及び義務を意図しない方法で影響を与えるものと解釈してはならないことを宣言する。

## 付属書

労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年、2022年改正）の付属書に結果として生じる改正

[改正前日本語訳：[https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS\\_246572/lang-ja/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/WCMS_246572/lang-ja/index.htm)]

第2部 [未批准の基本条約に関する年次フォローアップ]

### A. 目的及び範囲

…

2. フォローアップは、宣言に特定された45つの種類の基本的原則及び権利を取り扱う。

第3部 [労働における基本的原則及び権利に関するグローバル・レポート]

### A. 目的及び範囲

1. グローバル・レポートの目的は、それ以前の期間において認められた45つの分野の基本的原則及び権利に関する動的・包括的な概観を提供し、この機関による支援の効果を評価し、かつ、とくにそれを実行するために必要な内部及び外部の資源を動員するために作成される技術協力の行動計画の形式を含み、それ以降の期間における優先事項を決定するための基礎を提供することである。

公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言(2008年、2022年改正)に結果として生じる改正

[改正前日本語訳：[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-tokyo/documents/genericdocument/wcms\\_236375.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-tokyo/documents/genericdocument/wcms_236375.pdf)]

第4前書きパラグラフ

国際労働機関が、絶えず変化する環境の中で、進歩及び社会正義の推進と達成を助ける重要な役割を担うことを確信する：[…]

- 加盟国が、国際労働機関の任務の履行に際して、基本的権利(すなわち、結社の自由及び団体交渉権の実効的承認、あらゆる形態の強制労働又は義務的労働の撤廃、児童労働の実効的廃止、雇用及び職業における差別の撤廃、並びに安全かつ健康的な労働条件)がもつ特段の重要性を認めた、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言及びそのフォローアップ(1998年、2022年改正)に依拠するとともに、これを再確認し；

労働に関する世界協定 [Global Jobs Pact] に結果として生じる改正

[改正前日本語訳：[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-tokyo/documents/meetingdocument/wcms\\_236899.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-tokyo/documents/meetingdocument/wcms_236899.pdf)]

パラグラフ9

9. 行動は、ディーセントワーク・アジェンダ及び2008年公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言(2008年、2022年改正)の中で合意した事項を指針として行われなければならない。[…]

パラグラフ14

14. 国際労働基準は、働く人々の権利の基礎となつて、それを支え、危機においてとくに有益な社会対話の文化を構築することに貢献する。労働条件悪化の悪循環を防ぎ、回復を果たすためには、以下を認識することがとくに重要である。

- (1) 労働における基本的原則及び権利を尊重することは人間の尊厳にとって不可欠である。それはまた、回復と開発にとっても決定的に重要である。したがって、次のことを強化しなければならない。
  - (i) 強制労働、児童労働及び職場における差別の撤廃及びそれらの増加を予防し、並びに安全かつ健康的な労働条件を実現するための監視
  - (ii) 社会的緊張が高まる中で、フォーマル経済及びインフォーマル経済の双方において、建設的な社会対話を可能にするメカニズムとしての結社の自由、団結権及び団体交渉権の効果的な承認の尊重

パラグラフ28

28. ILOは、必要な人材及び財源を配置し、他機関と協力して、グローバル・ジョブズ・パクトを活用するためのサポートを求める政労使への支援に取り組む。その際、ILOは、2008年公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言(2008年、2022年改正)及び付随する決議を指針とする。



※[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS\\_848632/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/texts-adopted/WCMS_848632/lang-en/index.htm)

# ICOH声明:安全衛生は労働における基本的原則

ICOH(国際労働衛生委員会), 2022.5.27

国際労働機関 (ILO) と国際労働衛生委員会 (ICOH) は、2017年に労働関連傷病によって280万の人々が死亡したと推定している。2022年2月のICOH会議で発表された最新のデータと推計は、労働関連疾病によって引き起こされる犠牲は年間230万の死亡事例から260万近くに、合計損失は290万に増加していることを示している。

また、年間推計では、2020年に約6万のCOVID-19労働関連死亡が発生し、2021年にはその数が3倍に増加すると予測された。イタリアの補償データによると、職場で感染したCOVID-19の割合は、報告された感染者数の20%近い。これらのCOVID-19感染は、曝露の高い医療労働者のみで発生したわけではなく、この数字には、建設現場の塗装工や清掃員、運転手、鉱業・製造業・食品産業のいくつかの産業部門労働者、教師やデイケア労働者、サービス部門労働者など、COVID-19感染に曝露するリスクが著しく増加した、多くの職務・職業が含まれている。

負傷者数も減少しておらず、とりわけ、ヨーロッパで明らかに示されたように、災害によって引き起こされる世界の永久及び一時的障害の数は、これまで推計されたよりもはるかに多いと予測されている。

こうした否定的な影響は、膨大な社会的・経済的負荷を生み出す。ICOHは、労働安全衛生 (OSH) 慣行の不備による経済的負荷は、世界の国内総生産 (GDP) の5.4%、毎年4千億米ドル近く相当に上昇したと推計している。この回避可能な生産損失—またはGDP損失—は、世界の最貧国130か国のGDPをカバーすることができる。

その社会的価値と影響は測り知れない。

倫理的かつ持続可能な開発目標 (SDGs) の観点から、食料、住宅やインフラ、学校、医療提供者、社会保障など、われわれが自由に使える事実上す

べてのものは労働力によって生産されていることを肝に銘じる必要がある。社会的正義とディーセントで安全な労働を促進する必要性は、国連 (UN) のSDGsにも反映されており、また、SDGs3 (良好な健康と福祉) とSDGs8 (ディーセントワークと経済成長) に限られているわけではない。労働力は、事実上、すべてのUNのSDGsと関わりがある。

「労働における安全と健康は健全な経済方針であるだけでなく、基本的人権のひとつである…」(コフィ・アマン前UN事務総長)

2020年の [第110回] 国際労働総会の、ILOの労働における基本的原則及び権利の枠組みへの労働における安全と健康の包含に関する報告書VIIで示された決議案に対する主なコメント:

1. ICOHは、ILO条約C155及びILO条約C187を基本的なものとして言及することを非常にうれしく思う。
2. ICOHは、労働衛生サービスに関するILO条約C161も基本的なものとして掲げることが強く助言する。また、労働安全衛生に関する30のILO条約すべてを、全体として強力に推進することが検討されるべきである。

理由:

1. 健康リスクは、労働者の生活と福利に対する脅威—死亡、疾病と障害—の主要かつ増加しつつある構成要素である。
2. 安全衛生に関する要求事項や勧告は、対応するサービスやフォローアップ活動がなければ、労働者と使用者双方の関連する措置の実施を支援する仕組みがない場合には、しばしば「死文化」したままとなる。
3. ILO条約C161に規定される労働衛生サービスは、最初は控えめで基本的な労働衛生サービスからはじめ、その後、段階的に改善することに

よって、徐々に確立することができるだろう。普遍的な労働衛生の適用が、世界の労働者にとって緊急に必要である。

4. 決議の文言は、労働における安全と健康のすべての主要な構成要素-リスクにさらされている者の保護、ハザードとリスクの予防と準備、健康

と安全の促進、すべてのレベルにおける実行可能性-を網羅すべきである。



※<https://www.icohweb.org/site/multimedia/news/pdf/ICOH%20Statement%20at%20ILC%202022%20on%20Fundamental%20Rights.pdf>

## 手根管症候群の業務上認定裁判で発症までの期間を限定しない画期的判決!!

宇土 博

友和クリニック

### 要 約

2022年5月30日、手根管症候群の裁判で、2か月半の短期従事期間での労災認定という画期的な判決が行われた。現行の上肢障害の認定基準は、6か月以上の従事期間後に発症したものを認定という「従事期間の限定」の大きな障壁を今回の判決は撤回させた。現行の国の「上肢障害の認定基準」の見直しを迫るものだ。

「一般的には6か月程度以上のもの」とした昭和50年の上肢障害の労災認定通達に対し、日本産業衛生学会・頸肩腕障害研究会は、「作業期間について、通達は「一般的には6か月程度以上」とし、「作業不なれから来る単なる疲労」を除いている。しかし、作業の教育訓練や適正配置などの配慮がないために、作業従事期間が6か月未満でも頸肩腕障害が多発している実例が少なくない現状で、このような枠をはめることは誤りである。

現に、そのことだけを理由にして業務外とする判定が現われている。したがって、作業内容、労働条件、訓練教育、作業者の健康などに応じて期間には幅を持たせるべきである。と批判している。

今回の判決は、こうした労災認定基準への批判を認めたものである。

今回の判決の要点は、

- 1) 短期の発症を認定したことに加え、
- 2) 国側の中国労災病院・整形外科の笹重副院長の「多くの手根管症候群は、原因不明で閉経による女性ホルモンの低下が背景にある」という論拠くつがえし、プレス作業という過重な手指作業が原因と認めさせたこと、
- 3) 米国の手根管症候群の年間労災認定者は約3万人に対し、日本のそれはわずか4人という低い認定率の問題を指摘したこと、
- 4) 同僚に比して、作業量が少ないという国側の主張に対して、写真2示す起動ボタンが固い旧型プレス機をウチノクラさんが集中的に使用した、手指に対する負担が同僚に比して大きいことを立証したこと（監督署の作業の中身を検討しない単に作業回数を比較するという粗雑な調査の問題を指摘した。）
- 5) ウチノクラさんの治療期間が長期に及ぶのは他の原因があるという国の主張に対して、「手根管症候群は、神経の障害を引き起こし、激しい痛みを我慢して継続した場合、疼痛刺激により「脊髄」に痛みが記憶されることは医学的常識であるとして、国の主張が否定された。

### 1. 発症の経緯

日系ブラジル女性のウチノクラさんは、人材派遣



写真1.(左) 他社のプレス作業の状況：奥の固定台の上に材料をセットし、手前の操作盤の2つの起動ボタンを、両手の親指で押下して金型を下行させる。  
写真2.(中) ウチノクラさんがよく使用した、旧型プレス機。起動ボタンの周りにリングガード（誤動作防止用の金属の輪っかがある）のある操作盤。掌では押下できず、親指で押下するため指の負担が大きい。  
写真3.(右) 同僚B.Cさんが主に使用した、新型プレス機。起動ボタンの周りにパームガード（誤動作防止用の掌型の金属ガードがある）のある操作盤。掌でも押下できるため、親指への負担が少ない。

会社に雇用され、平成28年（2016年）2月15日から4月28日まで派遣先の工場（広島海田町にある、自動車部品の加工を行う株式会社ロジコム）で写真1に示すプレス機のオペレーターとして勤務していたところ、勤務中に4kgもの強い力でプレス機のボタンを1日3,000回～5,000回繰り返し両母指で押下したことにより、両手根管症候群という、手首の神経を圧迫し、母指から薬指までに強い痛みと痺れがでる職業病を発症した。

仕事を始めて、1週間くらいしてから、両手の第1指、2指の痛みが強くなり、痛みで目覚め、両第1～4指が痺れる症状が出る。そのため、同年5月6日、近所の整形外科受診し、手根管症候群と診断され休業する。しかし、症状が改善しないため、知人の紹介で、同年5月12日に当院を受診し、手根管症候群、両母指関節症の診断で休業治療を開始する。

広島労基署に労災申請すると、監督署は「発症までの期間が2か月半と短いこと」から「体質的なもの」で、業務起因性がないとし業務外の決定をした。これを不服として広島労働局に審査請求を起すが、これが却下された。国に再審査請求を起すが、これも却下されたため、2018年に、決定の取り消しを求める裁判を起こした。裁判は、4年間にわたり争われ、今年2022年5月30日に、「監督署の業務外の決定は、誤りである」として、その取り消しが認められ、業務上疾病として認定された。

## 2. 手根管症候群の原因とプレス作業

手根管症候群の発症原因としては、①指に強い力をかけて手根部の内圧が増加する、②反復動作が多い、③手関節の屈曲（偏位）が強い場合が挙げられる。

この3つの要因は、手首のトンネルを狭める要因であり、正中神経を圧迫する原因になる。プレス作業を、これらの原因をいずれも満たす手首に負担が大きな作業である。

プレス作業は強い圧力で作動する危険作業で、プレス部に手を入れたまま加圧すると手を挫滅する重大災害を起こすため、誤って作動中に加圧部に手を入れるのを防ぐため、必ず両手で加圧部外側にある起動スイッチを押す「両手押し」操作を行う。また、スイッチが、誤作動しないよう、起動ボタンは、金属の輪っかで囲ってあり、スイッチの作動圧を2kgと大きくしてある。写真2、3に示すように、輪っかの直径が6cmと狭いため、掌（てのひら）でボタンが押せず、素早く操作するために親指一本で強く押し起動する。親指を伸ばして押すために、手首を小指側に30度以上曲げて押す。また、また、上司より作業を急いであるように指示されているために、起動ボタンを最小起動力の2.2kgの約2倍の4kg以上の力で押すために、親指に荷重がかかり、手根管症候群の発症の原因となる。

ウチノクラさんは、こうした作業を1日3,000回、多

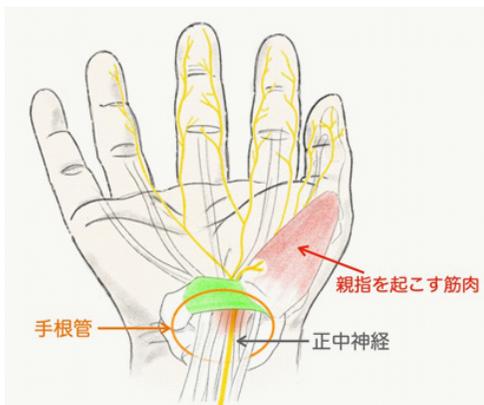


図1. (左) 手根管症候群：親指の筋肉と母指～薬指の感覚を支配する正中神経が手首の手根管という骨・靭帯で囲まれた管の中を通過しています。この管が、作業で手首に強い力を入れたり、手首を曲げると狭くなり、正中神経を圧迫して痺れや麻痺が起こるのを手根管症候群と言います。  
写真4. (右) 手根管症候群に対する手首の神経の圧迫の開放手術の痕を示す。

た、1億2700万人の就労中の労働者で、自己申告手根管症候群は、1.47%、187万人、そのうち、医療機関で手根管症候群と診断された人は、0.53%、67万5000人であった。非就労者を含む1億7730万人では、1.55%、自己申告手根管症候群は、274万人であった。このように、アメリカでは、手根管症候群が多発している。

このデータから、2020年の日本の労働力人口6868万人（15歳以上の人口から非労働力人口（通学者、家事従事者、病気・高齢で働けない者）を差し引いた人口）に当てはめると、自己申告手根管症候群は、100.9万人、医療機関受診手根管症候群は、36.4万人と推定される。

アメリカの医療機関を受診した患者の50%が職業性であると医師から診断されている。

## 2) 米国と日本の手根管症候群の労災認定件数の比較

米国での手根管症候群の労災認定件数は、1996年に全米で29,937件である、ほぼ同時期のわが国の手根管症候群の労災認定件数は、わずか4件に過ぎない、(1997年の頸肩腕症候群の専門家委員会報告書)日米の労働人口の差（米国：日本 1：0.39）を考慮しても、米国の2,899分の1という認定率の低さは顕著である。

このように、わが国では、職場で手根管症候群を発症しても、ほとんど労災申請されないし、認定されないという現状にある。これは、現在でもほぼ同様である。

表1～表3は、米国の手根管症候群の労災認定者の性別、年齢別および職種別の内訳を示したものである。女性が70%と男女比は男性：女性=1:2.26であり、女性が2倍以上多くなっている。年齢別では、働き盛りの35歳～44歳が33.7%とピークで、閉経後の55歳以降では、13.4%と少ない。職業別では、反復作業の機械操作、組み立て、肉体労

い日に5,000回を超える繰り返しを行っている。そのため、1日3,000本の処理で、親指にかかる累積荷重は、1回4kgの荷重とすると、1本の親指に12トンもの過大な荷重がかかることになる。

図1に示すように、起動ボタンを押す時に、手首を小指側に30度以上曲げて4kgの強い力で押し操作をするために、手首が小指側に屈曲して、手のひら側の手首のトンネル状の手根管と言う管をとおり、親指～薬指を支配する正中神経を圧迫し、炎症や麻痺を起こす。この正中神経の圧迫で起こる職業病を「手根管症候群」と言う。

重症化すると、写真4に示すような手首の切開手術を行う例も多くあり、深刻な職業病である。

## 4. 現場で多発する手根管症候群

### 1) 米国の手根管症候群の全国調査結果

手根管症候群は、現場で多発する疾患であるが、あまり知られていない。欧米のデータでは成人人口の数% (1.6%) いるとされ見過ごせない疾患である。

アメリカでは、1980年代に手根管症候群が多発したために、抽出された労働者を対象に、手根管症候群の有病率と職業関連性を評価するために、1988年の国民保健インタビュー調査 (NHIS) が行われた。

その結果、調査に先立つ12か月の間に就労し

表1. 1996年の米国の手根管症候群(Carpal tunnels syndrome)の性別の労災認定者の数

性別	手根管症候群の労災認定数	%
計	29,937	100.0
男	9,160	30.7
女	20,725	69.3

表2. 米国の手根管症候群の労災認定者の年齢分布

年代	手根管症候群の労災認定数	%
計	28,904	100.0
14歳未満	—	
14～15歳	—	69.3
16～19歳	153	0.5
20～24歳	1,292	4.5
25～34歳	7,081	24.5
35～44歳	9,740	33.7
45～54歳	6,743	23.3
55～64歳	3,710	12.8
65歳以上	185	0.6

表3. 米国の職種別の手根管症候群の労災認定者数

職種	労災認定数	%
計	29,794	100.0
管理職または専門職	1,750	5.9
技術職、販売員、管理助手	9,778	32.8
医療・福祉などのサービス業	2,357	7.9
農業、林業、漁業	88	0.3
精密加工、工芸、修理作業	3,796	12.7
機械操作、組立て、肉体労働	12,025	40.4

働者が40.4%と多く、技術職、販売員、管理助手が32.8%、精密加工、工芸、修理の12.7%、介護医療などのサービス業が7.9%であった。

わが国で、なぜこのように手根管症候群の認定者が少ない理由として、裁判の中で明らかになった。労災病院の笹重元副院長が今回の裁判で主張したように、彼は、女性の手根管症候群は、「閉経による女性ホルモンの低下」が原因であり、職業的な負担が原因ではないという考えを固く信じているためである。そのため、職業病という認識がまったくなく、労災申請をしなかったためである。

表4. 平成24年(2012年)、25年(2013年)の全国労災病院での手根管症候群の入院患者総数と労災認定者数

入院患者数	24年度	25年度	総数
	444例	409例	853例
労災認定	3例	1例	4例(0.5%)

表4は、平成24年(2012年)、25年(2013年)の全国労災病院での手根管症候群の入院患者総数と労災認定者数を示したものである。おそらく、多くは手術をした事例と考えられる。2年間の総患者数は853人であるが、このうち、労災認定をしたのは、わずか4例、0.5%である。つまり、1000人の患者で5名しか労災申請をしていないという現状である。

これでは、労災認定がされるわけがありません。

今回の判決は、こうした「閉経による手根管症候群の発症」論の根拠がないことを示す画期的なものである。

## 5. 手根管症候群と閉経の関係

労災病院医師から、手根管症候群は、女性の場合、多くは閉経による女性ホルモンの低下が原因であり、職業性の要因は低いとの主張が述べられた。この点は、多くの整形外科の成書にも記載され、労災申請を阻害する大きな要素になっている。この点は今回の裁判での最大の焦点のひとつであるため、少し詳しく述べる。

こうした背景になっているのは、1)手根管症候群の発症における男女の差が1:3でいどあり、女性に多発していること、2)妊娠後期に発症することが多いこと、および閉経期以降に発症しやすいことが指摘されており、これが、女性ホルモン低下説の背景にある。

これに対する反論は以下のとおりである。

- 1) 閉経は自然現象であり、閉経を原因とするならば、女性の過半が手根管症候群を発症することになるが、一般的に成人における手根管症候群の有病率は数%程度と報告されていることから、そういう事実は認められない。また、男性にも発症することを説明できない。この点については、今回の裁判でも認められた。
- 2) 先に述べた米国の調査によると、女性の就業

者の年齢別の手根管症候群の発症率は、最初の有病率のピークは、図2に示すように、働き盛りの35～44歳であり、閉経年代の50歳代がピークではなく、閉経説の事実とは異なっている。

### 3) 手根管症候群に対する男女差の原因についての論文

女性にCTSが多発しているのは、職場で女性に手指の反復作業が集中しやすいためであると考えている。この点に関連する米国労働省労働統計局の資料を基にしたメリーランド大学産業保健プロジェクトおよび米国労働省労働統計局の研究者による共同研究として米国のCTSの男女差に関する論文が公表されている。これにより男女差の生じる原因が明らかにされているので紹介する。今回の裁判では、この論文を追加意見書として述べた。

文献1. Male and Female Rate Differences in Carpal Tunnel Syndrome Injuries: Personal Attributes or Job Tasks?

Melissa McDiarmid, Marc Oliver, John Ruser,\* and Pat Gucer Environmental Research Section A 83, 23) 32(2000)

手根管症候群損傷における男性と女性の発症率の違い：個人属性によるものか職務の作業内容によるものか？

メリーランド大学産業保健プロジェクト、\*米国労働省労働統計局

要約は以下のとおりである。

### 論文の問題意識と結果

1. 手根管症候群 (CTS) は、アメリカの労働者の健康と生産性に重大な犠牲を強いている。
2. 1996年に、CTSにより休業した労働者は29,937人に上る。全負傷・疾患の休業日数の中央値は5日であるのに対し、29,937人のうち半数の休業日数は25日以上に上っている。
3. CTS発症率には著しい男女差がある。全体として、CTSの罹患者数は、女性が男性の3倍に達している。
4. 研究者の中には、このリスクの偏りに性属性の関与を強調するものもいるが、CTSが多様な因子に起因するものであること、女性であるということでリスクの高い作業を伴う職務に女性が追いやられることによって、CTSリスクへの作業に関連した寄与が覆い隠されている可能性がある。
5. 著者らは、作業内容が同じ場合、男性と女性のCTSの発症率が同じであることを論証している。
6. この論証のために、6つのCTS高リスク職種、(1)組立作業、(2)非建設労働者、(3)包装・充填機械作業、(4)清掃作業・洗浄作業、(5)食肉処理作業・食肉切断作業、(6)データ入力作業における男女それぞれのCTSの発症率を決定した。リスクの高い6つの職種のうち5つの職種が異なる作業内容から構成されている。

そのうち、5つの職種((1)組立作業、(2)非建設労働者、(3)包装・充填機械作業、(4)清掃作業・洗浄作業、(5)食肉処理作業・食肉切断作業)における男性対女性(M:F)リスク率比(risk rate ratio)は、0.29から0.50の範囲に及んでいる。

しかし、単一の身体的作業内容が必要とされる6番目の職種であるデータ入力作業の場合、リスク率比は1.06であった。

7. このことは、職務の作業内容(曝露)が本当に類似している場合、性別間の等しいリスクが本

米国就労者の手根管症候群有病率

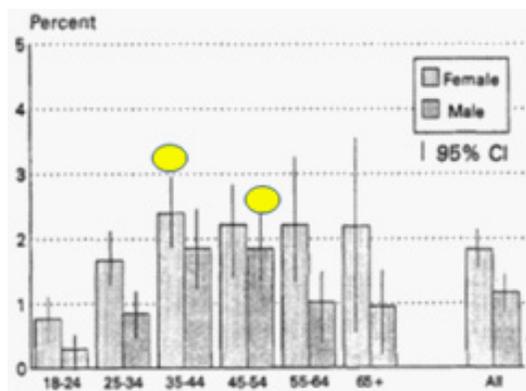


図2. 米国就労者の性・年齢別のCTS(手根管症候群)有病率で、女性では35～44歳に最初のピークを迎える。

当はほぼ同じであることを示唆している。

8. 職務の作業内容分析から、偏ったCTS発症率の原因を誤って性属性に求めるバイアス（偏見）の存在が明らかになる。
9. 性属性にばかり着目するこのバイアス（偏見）は、職場での予防的介入を先延ばしにする結果を招き、すべての労働者の利益に反するものである。
10. CTSのリスクが高い職務で働く女性の数が偏っており、このバイアス（偏見）は、それだけ女性に不当に不利益を被らせている。

この要約に明らかなように、この論文の綿密な調査によって、従来、性差（閉経による女性ホルモン低下）と安易に考えられてきた女性のCTSの高罹患率の原因が、単にCTSの高罹患職種に女性が偏って配置されてきたことによることが明確に示されている。明らかに、偏見に基づくものであることが明らかである。

とくに重要な点は、この論文の以下の記載で明らかである。

訳文 p3 13行目より

女性は男性よりもCTSを発症する可能性が3倍高い（表2参照）。この過剰の原因をホルモン状態などの性属性に求める研究者もいれば、職場での暴露に原因を求める研究者もいる。

BLS（労働統計局）から報告された統計は、一貫して女性労働者のCTSの発症率が高いことを示しており、この性別原因論は意外なことではない。しかし、これから見ていくように、女性は細かで反復的な作業内容の比重が大きくなるにつれて、暴露が大きくなる（細かな作業内容に女性が集積する）。したがって、性別と暴露を切り離すことが重要である。これは、女性が細やかな作業に集積しやすいために、男女で同じ（反復的な作業）暴露の人のCTSの罹患率を比べる必要があることを述べている。男女の正確な職務分析（反復作業による暴露量の分析）をせず、大雑把な職種区分内で男女のCTS罹患率を比べると、反復的な作業に多く配置される女性に罹患率が高くなり、これが男女間の罹患率の差即ち「性差」として間違って評価されることになるからである。

この方向（男女と暴露を切り離すこと）でいくつかの措置が講じられている。

Punnettら（1999）は、5件の研究をレビューし、（職業）暴露をビデオディスプレイ端末（VDT）作業に限定して手首の筋骨格系障害の症状を性別に調べた。

Punnettらは、6件の研究の内4件で女性のリスクの増加はみられなかったと報告している。VDT作業内容がルーチン化され、性別によって作業内容が限定される機会がほとんどない場合、女性における（CTS罹患率の）過剰はなくなる。（Bergqvist, 1995）。

職場での負傷データが効率的に収集されているワシントン州では、労働時間調整後の、女性の職業性CTSの発症率は男性の職業性CTS率（1.2:1）に近い（Franklin et al., 1991）。まとめると、これらの調査結果は、仕事の作業内容の暴露が正確に把握されている場合、性別によるCTSの発生率の差が小さくなることを示唆している。

このように、作業内容の暴露を正確に把握するほど、CTS罹患率の男女差がなくなることを示している。したがって、作業内容に対する大雑把で不正確な調査のために、反復作業へ女性が集積しその暴露が多くCTSに罹患しやすいことが無視されると、罹患率の差の原因が誤って性差に帰されることを明確に示していると言えよう。

これはわれわれが、主張してきたことを明確に裏付けるものである。性差によってCTSの罹患率に大きな差があると言うのは、事実に基づかない偏見であると言える。

これに対して、データ入力作業以外の5つのCTS高リスク職種、(1)組立作業、(2)非建設労働者、(3)包装・充填機械作業、(4)清掃作業・洗浄作業、(5)食肉処理作業・食肉切断作業では、5つの職種が異なる作業内容から構成されている。

訳文 p3 下から4行目から

（労働統計局の職種分類は）1990年国勢調査の職種コードを用いて職種名レベルで分類されている。この分類方法では、多くの職務名が1つの職種名に一括される。通常、1つの職務名にはさまざま

まな作業内容が含まれる。その結果、1つの職種名の中でも曝露には大きな幅が出てくる。職種レベルで発症率に性差があっても、ほとんどの職種内で、やはり女性の方が男性よりもCTS発症率が高いと予想する理由がある。これは、男性よりも女性の方が細かな作業を行い、しかも、その作業は多くの場合、指の器用さを必要とする反復的な動きからなることが多く、女性の作業の方が男性の作業よりも軽作業で、それだけ必要となる力が小さくてすむからである (Bielby et al., 1986; Messing et al., 1998)。性別による作業内容の違いというこの現象は、女性をさまざまな、そして、多くの場合より高いCTSリスクに曝露させる。性別による作業内容の差が発生する機会は、研究のために選んだ6つの高CTSリスクの職種のうち(データ入力作業以外の)5つの職種に存在する。

と述べている。

P4 上から14行目から

それぞれの職務内における作業内容の変動性を示すエビデンス

1990年の職種名基準に従った場合「食肉処理者・食肉切断作業員」に分類されると思われる職務で女性が占める割合は19%である。しかし、ある大規模なスーパーマーケットチェーンのデータによれば、この作業がデリカウンター(肉の陳列・販売コーナー)の後ろで行われている場合、84%が女性であるが、この作業が大きな肉片を切り分ける作業である場合、女性が占める割合は3%に過ぎない (Bielby, 1995)。家禽加工工場では、「食肉処理者・食肉切断作業員」のうち女性が占める割合は42%であるが、と殺作業は男性がほとんどであり、女性に比べ大きな道具を使用し、また、動き回る自由度も大きい。一方、女性は男性に比べ、内臓を取り出し、鳥を切り刻む作業、素早い反復運動を促した静止状態での作業、はさみなどの小さな道具を使用する作業に従事する傾向が見られる (Mergler et al., 1987)。と述べている。

これは、「食肉処理者・食肉切断作業員」の大分類では、男女の作業の内容が区別されないことを示している。この作業全体では、女性の割合は2割であるが、大きく肉片を切り分ける粗大作業では、

男性が97%を占め、女性はわずか3%に過ぎない。一方、精肉の陳列、販売作業で手指の反復作業が多い「肉を細かく刻む作業やパック作業」は、女性の割合が84%で、男性は16%に過ぎない。このように、男女の有病率の差を述べる場合は、おおざっぱな職種分類では、作業の内容を細かく分類する必要があることを強調している。

このように、米国の労働省に論文は、職場での手根管症候群の発症率の差は男女の性差ではなく、作業内容の差に由来することを明確に指摘している。

このように、男女差の主要な原因は、作業負担の違いであり、女性ホルモンの低下などの性差ではないと言えよう。

#### 4) 閉経との関連について私見

それでは、一般人口における閉経後の手根管症候群が多いという議論について意見を述べる。閉経年齢は50代とされているが、家庭の主婦を対象にその上肢負担という観点から考えると、以下のように言える。この年代の家庭の主婦において、上肢の負担が大きな重量負荷は、介護と孫の育児であろう。この年齢は、初孫の生まれる時期の相当する。ある報告では、初孫が生まれる女性の平均年齢は、1990年では、女性57.6歳、2003年では、61.0歳と報告されている。表5に示すように、孫の体重が0歳から3歳で、8kg～14.7kgと重く、これを抱くことでの手首の負担は大きいと考えられる。また、ある調査では親の介護をした人の開始年齢は、45～54歳の世代が最多の35.9%で、45歳以上全体では、65.4%であり、閉経前後から親の介護や孫の育児負担が増えることがわかる。

家事労働の観点からみると、この年代はきわめて負担が集中しやすいと考えられ、女性ホルモン低下という生物学的な要因に原因を求めるよりは、手根管症候群の機械的な原因を考慮する方が正しいと考える。医学は、とかく短絡的に生体の内部に原因を求める傾向があるが、これは誤りであり、生体要因と環境要因をバランスよく検討する必要がある。

最後に、妊娠中後期から、軽度の手根管症候群

を来しやすい点について述べる。妊娠後期は体重の増加・平均7kg程度とされる、が見られる。もし過剰に体重が増加した場合には、これを起立時に支えるなどで手首を屈曲して体重をかけたり、握り棒を強く握りなどが繰り返されることが考えられる。また、授乳期には子供の頭を支えるために手首に過大な負担がかかりやすい。手根管症候群が生じやすいことが報告されている。われわれは、こうした手首に対する負担を避けることが重要であると考えている。

過度な手根管症候群の要因になるとことが指摘されていることから、こうした見解は妥当であると考える。ただし、妊娠にともなうCTSは、一過性のものであり、職業性のものとは異なり、軽度にとどまると思料される。

現在、一部の研究者の間で、手根管症候群の予防に女性ホルモンを投与するということが検討されているが、これは、職場や生活上の負担を無視した誤った対策であると思料される。

表5. 男児の年齢別の身長・体重(厚労省のデータ)

0歳	67.8cm	8.0kg
1歳	80.5cm	10.5kg
2歳	89.6cm	12.7kg
3歳	96.9cm	14.7kg
4歳	103.5cm	16.6kg
5歳	110.0cm	18.9kg

## 6. 今回の判決の今後への 手根管症候群認定への影響

米国のデータから、わが国でも、自己申告の手根管症候群の発症は、年間101万人、医療機関受診手根管症候群は、36万人と推定される。このように多発している職業病が、「閉経による女性ホルモンの低下が手根管症候群の原因」という誤った考え方を背景に、ほとんど労災申請されていない。今回の判決は、これをくつがえすものであり、この判決を広く周知させ、労災申請や認定を促進させる必要がある。



# 三度目の石綿健康被害救済法改正が成立・施行 国会●参議院環境委員会は附帯決議も採択

前号で報告した三度目になる請求期限の延長等に係る石綿健康被害救済法改正案は、5月13日に衆議院環境委員会で委員会提出法案とすることが総員賛成で可決、5月17日に衆議院本会議でも全会一致で可決した。参議院では6月10日に環境委員会で、また6月13日に参議院本会議でも全会一致で可決・成立した。ただちに6月17日に官報で公布され、即日施行されるに至っている。

なお、衆議院環境委員会では渡辺博道(自公)、近藤昭一(立民・無所属)議員から発言があり、また、参議院環境委員会では青木愛(立憲民主・社民)、山下芳生議員(共産)から質疑が行われ、救済法見直し等の課題についても取り上げられ、参議院環境委員会では以下の附帯決議も全会一致で採択された。山口環境大臣は「ただいまの決議についてはその趣旨を十分に尊重して努力していく所存」と発言し

ている。

他方、中央環境審議会の石綿健康被害救済小委員会も6月6日に第1回が開催され、建設アスベスト給付金制度の施行に係る石綿健康被害救済制度の対応について議論された後、救済制度の施行状況等について、出席委員の全員が発言して審議がはじまった (<https://www.env.go.jp/council/05hoken/yoshi05-14.html>)。石綿対策全国連絡会議を代表して、右田孝

雄運営委員（中皮腫サポートキャラバン隊）も委員に加わっている。附帯決議は小委員会における審議に反映されなければならない。

### 石綿による健康被害の救済に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

- 1 石綿による健康被害に対する隙間のない救済の実現に向け、石綿による健康被害の救済に関する法律に基づく救済措置の内容について、改めて効果的な広報を行い周知の徹底に努めること。また、本法に基づく特別遺族弔慰金等の支給の請求期限の延長及び特別遺族給付金の対象者の拡大によって対象となると見込まれる者に対しては、丁寧な情報提供を行うこと。
- 2 国は、石綿による健康被害者に対して最新の医学的知見に基づいた医療を迅速に提供する観点から、中皮腫に効果のある治療法の研究・開発を促進するための方策について石綿健康被害救済基金の活用等の検討を早期に開始すること。
- 3 石綿による健康被害の救済に関する法律に基づく救済制度が、個別的因果関係を問わずに重篤な疾病を対象としていることを踏まえ、労働者災害補償保険法において指定疾病とされている良性石綿胸水、また、石綿肺合併症につい

ても、指定疾病への追加を検討すること。

- 4 石綿にばく露することにより発症する肺がんについては、被認定者数が制度発足時の推計を大幅に下回っている現状を踏まえ、認定における医学的判定の考え方にばく露歴を活用することなどについて検討すること。
- 5 既に前回の施行状況の検討から5年が経過していることを踏まえ、本法附則の規定による見直しのほか、改正後の法律について、速やかに施行状況の検討を実施すること。その際、療養者の実情に合わせた個別の給付の在り方、療養手当及び給付額の在り方、石綿健康被害救済基金及び原因者負担の在り方等についても検討を行うこと。右決議する。

### 7月号の記事の訂正等

「特集／石綿健康被害救済法三度目の改正」の記事に以下の訂正・追加をお願いします。  
ウェブサイトと同記事の修正

版を掲載してあるのでご参照ください。<https://joshrc.net/archives/11368>

「3月26日」を「3月27日」に訂正  
-4頁左段15・16・26行目、右段3・29・31・33行目、6頁左段28・41行目、7頁右段24行目、8頁左段7行目、10頁左段3・28行目

「3月27日」を「3月26日」に訂正  
-4頁左段36行目、6頁左段37行目、10頁左段23行目

「6月30日」を「7月1日」に訂正  
-6頁右段37行目、7頁右段28行目、8頁右段2行目、10頁左段8行目

7頁右段34行目の後に「ただし、2006年3月27日から2008年11月30日までに死亡の場合の請求期限は2023年12月1日。」を追加

7頁「小委員会は改正提起できず」の部分の「2020年」を「2010年」、「2021年」を「2011年」に訂正

10頁左段14行目の後に「ただし、2006年3月27日から2008年11月30日までに死亡の場合の請求期限は2023年12月1日。」を追加

10頁左段30行目の「○ 日」は「17日」となりました。

## 解体作業者メーカー責任否認 最高裁●神奈川二陣の高裁判決を覆す

建設アスベスト神奈川2陣訴訟  
最高裁判決を受けた声明  
2022年6月3日-建設アスベスト  
訴訟全国連絡会/建設アスベ

スト訴訟神奈川原告団/建設アス  
ベスト訴訟神奈川弁護士/神奈  
川県建設労働組合連合会  
1（最高裁判決の結論）

建築現場における作業を通じて石綿粉じんに曝露し、中皮腫や肺ガンなどの石綿関連疾患を発症した被災者及びその遺族が、国と石綿含有建材製造企業（以下、「建材メーカー」という。）を訴えていた建設アスベスト神奈川第2陣訴訟について、最高裁判所第2小法廷は本年6月3日、原告5名（被災者単位4名）との関係で、原告らのニチアス及びA&Aに対する請求を認めた東京高等裁判所第20民事部の判決を破棄し、原告1名について審理を東京高裁に差戻し、原告4名について原告らの請求を棄却する判決を言い渡した。

今回の最高裁判決は、建物の解体作業に従事した被災者との関係で、建材メーカーらの警告義務違反を認めた東京高裁判決を取り消すものである。

なお、東京高裁に差戻しとなった1名の原告は、建物の解体作業以外の建築作業に従事した経歴を有することから、損害の額等について更に審理を尽くさせる必要があるとして差戻しとなったものである。

## 2（最高裁判決の不当性）

建築現場では、石綿の危険性や石綿粉じん曝露防止策の必要性が全く周知されていなかったため、多くの建築作業従事者が無防備な状態で作業に従事し、石綿粉じんに曝露することになった。このような状況は、建物の解体作業に従事した被災者との関係でもまったく同じであった。

ところが、最高裁は、東京高裁判決が認めた警告表示の方法

について、建材自体に警告情報を記載することが困難なものであること、加工等により記載が失われたり、他の建材、壁紙等と一体となるなどしてその視認が困難な状態となったりすることがあり得ること、警告情報を記載したシール等を建材が使用された部分に貼付することが困難な場合がある上、シール等の経年劣化等により警告情報の判読が困難な状態となることがあり得ること、警告情報を記載した注意書及び交付をを求める文書を添付したとしても、建物の解体までには長期間を経るのが通常であり、その間に注意書の紛失等の事情が生じ得ること等を指摘し、いずれも警告表示の方法として実現性又は実効性に乏しいと判断して、建材メーカーらに建物の解体作業に従事した被災者との関係では警告義務を認めなかった。

このような最高裁の判断は、建物の解体現場の実態を十分に踏まえないものであり、建物の解体作業における石綿粉じん曝露防止策の重要性を軽視するものであって、きわめて不当なものである。

また、最高裁は、建物の解体作業においては、当該建物の解体を実施する事業者等において、当該建物の解体の時点での状況等を踏まえ、あらかじめ職業上の知見等に基づき安全性を確保するための調査をした上で必要な対策をとって行われるべきものであるとして、建材メーカーらには建物の解体作業に従事した被災者との関係で警告義務

を認めなかった。

しかしながら、建物の新築の場合、建設業者が負うべき安全対策に関する責任と建材メーカーの警告義務とは両立するのである。そのため、建物解体の場面であっても、同様に解体事業者が負うべき安全対策に関する責任と建材メーカーの警告義務とは両立するのであって、解体事業者が安全対策に責任を負うことを理由として建材メーカーの責任を免除することは不当である。

## 3（最高裁判決の射程）

今回の最高裁判決は、東京高裁判決が認定した事実関係を前提として、建材メーカーの警告義務を建物の解体作業に従事した被災者との関係で否定したものである。そのため、建物の解体作業との関係で、およそ建材メーカーの警告義務を認める余地がないことまでを示したのではない。

したがって、建物の解体作業との関係で、実効性のある警告表示の方法や、警告表示の内容を作業者に伝達する方法などを多角的に検討することで、今回の不当な最高裁判決を乗り越えられる可能性は大いに残っているのである。

## 4（最後に）

石綿は、建材に大量に使用されてきた。そのため、現在でも多くの建物に石綿含有建材が残ったままの状態となっており、今後の建物の解体作業において、十分な安全対策が講じられなければ、深刻な健康被害の発生が続

くと懸念されている。

建設アスベスト訴訟において認められてきた、建材メーカーらの法的責任は、石綿の危険性や石綿粉じん曝露防止策の必要性を建築作業従事者に示してこなかったことによるものである。

それにもかかわらず、将来にわたって深刻な健康被害を生じさせる強いおそれがある建物の解体作業との関係で、建材メーカーらの警告義務を認めないのでは、建築作業従事者に将来生じる深刻な健康被害について救済を放棄するに等しく、大きな禍

根を残すことになる。

われわれは、今後の訴訟を通じて、建物の解体作業に従事した被災者の救済を認めなかった不当な最高裁判決を乗り越えるとともに、作業内容の相違にかかわらず、建築作業従事者を区別なく救済する制度を建材メーカーらとの関係でも実現するために、今後も全力を尽くしていく覚悟である。



※最高裁判決は以下で入手できる。[https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/202/091202\\_hanrei.pdf](https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/202/091202_hanrei.pdf)

い、未提訴の被害者の給付金法に基づく救済も進んでいる。現に、1審原告を含む建設アスベスト訴訟原告（被害者単位）1011人中914人が最高裁判決と決定、基本合意に基づく和解によって国との裁判を終結させ、今年5月段階で給付金支給決定も330人に上っている。

しかし、建材メーカーらは、最高裁判決・決定によって責任が確定した11社も含めてすべての建材メーカーが、被害者の早期救済に踏み出そうとしていないどころか、様々な口実で裁判の長期化を策し、被害者の多くが泣き寝入りすることを狙っているとしか言いようのない不当な対応を取り続けている。こうした建材メーカーの対応は、菅首相（当時）が最高裁判決の翌日に、原告団及び全国連絡会の代表に深々と謝罪した態度と比較してもその悪質さは明らかである。そうした対応は、各建材メーカーらの

## 新たな建材メーカー訴訟を提起

全国10地裁●全国191人原告が一斉提訴

### 建材メーカー訴訟提訴に 当たっての声明

2022年6月7日

建設アスベスト訴訟全国連絡会

2022年6月7日、原告191人（被害者数136人）が、全国10地裁（札幌、仙台、さいたま、東京、横浜、京都、大阪、岡山、高松、福岡）において、アスベスト建材製造メーカーに対して一斉提訴した〔別掲表を参照〕。

建設アスベスト訴訟は、原告の命を懸けた裁判闘争の結果、昨年5月17日の最高裁判決を受けて、国との基本合意の成立、建設アスベスト給付金法の成立・施行を実現した。屋外作業者の排除や国の違法期間の短さな

ど問題を残しつつも、国との間では、基本的に裁判は終結に向か

訴訟名	提訴数(人)		賠償請求額(円)
	被災者単位	原告総数	
北海道訴訟	3	3	69,000,000
東北訴訟	6	8	171,600,000
さいたま訴訟	18	23	512,999,998
東京訴訟	55	68	1,572,999,994
神奈川訴訟	7	9	200,200,000
東日本訴訟	12	14	343,200,000
京都訴訟	9	12	257,400,000
大阪訴訟	15	27	429,000,000
関西訴訟	2	7	57,200,000
岡山訴訟	1	3	29,700,000
香川訴訟	1	2	29,700,000
九州訴訟	7	15	200,169,997
総計	136	191	3,873,469,989

CSR（企業の社会的責任）を持ち出すまでもなく、人道上も決して許されない態度である。

最高裁判決で裁かれた建材メーカーらの責任は、遅くとも国と同じ時期にアスベストの危険性を認識しながらも、その危険性を現場の建設作業者に警告することが容易であったにもかかわらず、自らの利潤追求を最優先して警告表示を怠り、そのために、建設現場で多くのアスベスト被害を発生させたというものであり、その責任は国以上に重いと言わざるを得ない。建材メーカーらには、司法判断と自らの責任の重さを正面から受け止め、早期に深刻な建設アスベスト被害の救済に踏

み出すことが求められている。

本日の全国一斉の建材メーカー訴訟は、建材メーカーらに対する原告被害者の強い怒りを示すものであり、建材メーカーらに、被害者への真摯な謝罪と訴訟の一日も早い解決、そしてすべての建設アスベスト被害者を全面的に救済する制度への参加を決断させ、建設アスベスト被害の全面救済を広く世論に訴える意義を有している。

本日の建材メーカー訴訟の提訴に当たり、原告被害者、弁護団、支援団体は、より一層の団結を固め、建設アスベスト被害の全面解決に向け奮闘する決意である。



す。」（法務省ホームページより）

「法務大臣勉強会」は現時点で4回にわたり実施されてきており、法改正を含めた制度改革の動きが始まっているようです。

外国人技能実習制度は1993年の創設以来、制度そのものが偽装されたものであるが故に、各地の「受入れ」現場で、この30年近く様々な人権侵害と労働基準破壊をもたらしてきました。人権侵害や労働基準破壊はしばしば「事件」として報道され「被害者」はもとより「加害者」もつくり出してきました。国連の人権機関をはじめとする国際社会から「奴隷労働」、「人身売買」の構造的な問題との批判を受け続けています。2010年の制度改革、2017年の外国人技能実習法（外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律）施行により「適正化」を謳われましたが、「奴隷労働構造」というべき構造的な問題には変わらず、人権侵害、労働基準破壊は依然としてあとを絶ちません。最近では「中絶強要」や「孤立出産」問題が顕在化しており、被害者であり救済されるべき女性技能実習生を「被疑者」や「被告人」へと追いやっています。

また、2019年から鳴り物入りで始まった特定技能制度も、結局、外国人技能実習制度を前提とした「受入れ」構造となっただけです。特定技能労働者も労働者の普遍的権利や国際基準、国内労働法での権利が実質的に保障されているとは到底言えません。

## 外国人技能実習制度の廃止を

### 全国●キャラバン行動を集中的に実施

本年（2022年）年頭に、法務省古川禎久法務大臣は「特定技能制度・技能実習制度に係る法務大臣勉強会」の設置を以下のように発表しました。

「…特定技能制度及び技能実習制度の在り方については、入管法や技能実習法の附則において、検討が求められているところ、まさに検討時期に差し掛かっています。これらの制度については、様々な立場から、賛否を含め、様々な御意見・御指摘があるものと承知しています。私としては、両制度の在り方につい

て、先入観にとらわれることなく、御意見・御指摘を様々な関係者から幅広く伺っていきたいと考えており、そのため、『特定技能制度・技能実習制度に係る法務大臣勉強会』を設置することとしました。また、同時に、両制度の実施状況についての情報収集・分析を進めるよう、出入国在留管理庁に対して指示しており、順次報告を受ける予定としています。今後、改めるべきは改めるという誠実さを旨として、両制度の在り方について、多角的観点から検討を進めていきたいと考えていま

私たちは、政府が「制度見直し」を明らかにしている今、欺瞞と偽装した目的故に奴隷労働構造となっている外国人技能実習制度の廃止を強く求めます。そして、経済界の要請への言い訳的な、稚拙な特定技能制度ではなく、地域や現場の切実な要請を直視した労働者が労働者としての権利、人権が担保されたまっとうな「受入れ制度」を創設することを求めます。

私たちは、各地と様々な人々と連携して、外国人技能実習制度廃止とまっとうな「受入れ制度」を掲げて、全国キャラバンを取り組みます。

みなさんの参加を呼びかけます。いっしょにがんばりましょう。  
<外国人技能実習制度廃止!全国キャラバン実行委員会>  
NPO法人移住者と連帯する全

国ネットワーク(移住連)/外国人技能実習生権利ネットワーク/外国人技能実習生問題弁護士連絡会/全国労働安全衛生センター連絡会議/中小労組政策ネットワーク/フォーラム平和・人権・環境(平和フォーラム)

連絡先: 外国人技能実習生権利ネットワーク 東京都台東区上野1-12-6 3F/電話: 03-3836-9061/FAX: 03-3836-9077/メール: caravan2022@migrants.jp  
<https://www.end-slavery.org/>

5月20日の厚労省記者クラブ記者会見後、5月22日~6月10日に各地でタウンミーティングやスタンディング、6月11日移住連シンポジウム、12日全国キャラバン集約のデモと集会(東京・上野公園一表紙写真)、13日技能実習機構と政府への要請と、精力的な取り組みが行われました。

らずと狭く、重心を失って転倒しやすかったとみられる。

メッキ作業は、2019年に産業安全保健法が全面改正された当時、「請負」が禁止されるほど有害な作業だ。下請業者に工程を委せる「危険の外注化」をせず、設備運営を行う事業主が工程を直接管理して安全を確保する、というのが法改正の趣旨だ。この法が2020年1月に施行され、社内下請業者に請け負わせていた現代製鉄は「無期契約職」のかたちで別途採用して、その工程を運営してきた。Aさんもこのときに無期契約職として入社したものと把握された。

雇用労働部と警察は、正確な事故経緯を調査中だ。労働部は事故の発生後、当該の工程の作業中止を命令し、産業安全保健法違反と重大災害法違反について調査している。

2022.3.2 ハンギョレ新聞

## 初めての集団作業中止権行使

### 韓国●女性建設労働者のトイレ調査

#### ■現代製鉄で485度の液体に落下して1人が死亡

現代製鉄の唐津製鉄所で、メッキ作業に投入された労働者が、金属を溶かす設備(ポット)に落ちて死亡した。現代製鉄は常時労働者数が1万人を超え、「重大災害処罰等に関する法律」(重大災害法)の適用事業場だ。

3月2日午前5時40分頃、唐津の現代製鉄冷延工場で、Aさん

(58歳)がメッキポットに落ちて死亡した。メッキポットは鋼板をメッキするための垂鉛を、485℃で溶かして液体にする設備で、Aさんはポットの近くにしゃがんで、液状の金属の上に浮び上がる屑(スラッジ)を長い道具で取り除く作業を行っていて、事故に遭った。事故現場の写真を見ると、Aさんが作業していた位置からメッキポットまでの縁が30cm足

#### ■労働部、双竜C&Eの元請け・下請けを重大災害法で立件

双竜C&Eの東海工場で、下請業者の労働者が作業中に墜落死亡した事故について、雇用労働部が元請けの双竜C&Eと下請業者の代表取締役を、それぞれ重大災害処罰法違反で立件し、元請け業者を押収・捜索した。重大災害法違反で元・下請が同時に立件されたのは今回が初めてだ。

雇用労働部は2月21日に双竜C&E東海工場で、焼成炉の冷却設備の改善工事に投入された労働者1人を死亡させた疑い

で、双竜C&Eの代表取締役と下請会社のS企業の代表取締役を立件したと明らかにした。また、元請の工場長と下請の現場所長を、産業安全保健法違反で立件し、同日、双竜C&Eのソウルの本社と東海工場、下請の本社を家宅搜索した。

今回の事件は、重大災害法の施行後、元請・下請業者が同時立件された初めてのケースだ。重大災害法は、工事金額が50億ウォン以上の建設工事にのみ適用される。双竜C&Eは東海工場の設備を改善する「生産革新工事」を、工事金額450億ウォンで多くの協力会社に発注し、このうち今回事故が発生した「焼成炉冷却設備改善工事」を18億ウォンでS企業に委託した。労働部はS企業が当該工事だけでなく6件の工事も担当し、S企業が担当した工事金額の総額が80億ウォンあまりに達するという点をあげて、下請業者のS企業も重大災害法違反で立件した。当該工事が50億ウォンに満たないという理由で重大災害法の適用対象にならないと判断すれば、工事金額を「分割」して任せした場合、重大災害法の適用が不可能という矛盾が生じるからである。とくに、双竜C&EとS企業の間工事契約は昨年9月に結ばれたが、工事7件の契約日と工期が同じであることがわかった。

一方、労働部はこの日、最近重大災害が発生したサムガンS&Cとジェドン建設にも家宅搜索を行った。今月19日、固城の造船所で作業中だった労働者1人が墜

落して死亡した事故が発生したサムガンS&Cの、元請の造船所長と下請の現場所長を産安法違反の疑いで立件し、元議の現場の事務室を家宅搜索した。また23日に、済州大生活館の撤去工事中に建物が崩れ、労働者1人が死亡した事故についても、今月25日に同工事の施工会社であるジェドン建設の現場所長と下請けの実質的な代表を産安法違反で立件し、発注者と元請の本社、現場事務室に対して、警察と合同で家宅搜索を行っている。

2022.3.28 ハンギョレ新聞

### ■「トイレに行くと思うと水も飲めない」建設現場の女性労働者

「現場に男性トイレと女性トイレをひとつずつ作っても、男性がしょっちゅう女性トイレを使用しています。数を増やしてください。」「元請けであれ、下請け労働者であれ、女であれ、男であれ、同じ人間です。こうしたトイレを自分たちが使うと思えば、こうした放置はしないはずですが」。

民主労総・建設労組が、3月3日、女性組合員160人を対象に行ったアンケート調査の結果を公開した。

回答者の3人に1人(30.6%)は、「トイレに行きたいときに行けなかった」と答えた。その理由は、「トイレが遠すぎるか近くにない」、「業務環境の特性上トイレに行くのが非常に面倒だ」という回答が多く、仕事の場所からトイレまで歩く時間は6～10分が32.0%(47人)、10分以上が6.8%(10人)だった。

最も不便な点としては「汚い」

(36.9%、59人)が挙げられた。続いて「トイレの個数が足りない」、「手洗いがいい」の順だった。トイレの利用が不便なために水を飲まないという回答者は、65.7%(105人)にのぼった。回答者のうち34.4%(55人、重複回答)は、過去1年間に医師から膀胱炎の診断を受けたことがあると答えた。慢性便秘、膣炎、尿失禁なども主要な診断名とされた。

建設労働者の雇用改善などに関する法律は「事業主は建設現場から300メートル以内にトイレを設置し、トイレ管理者を指定して管理し、男性と女性が一緒に働くときは男女を区分してトイレを利用できるようにする」と規定している。

建設労組は同日、国家人権委員会に大韓建設協会に対する陳情を提出した。建設労組は「建設現場の女性労働者は元請建設社のずさんな管理監督のためにトイレを利用できないと打ち明けている」「トイレは労働者の人権と健康権を示すバロメーターであり、建設会社は女性トイレを十分に設置し、清潔を維持しなければならない」と主張した。

2022.3.3 京郷新聞

### ■「被害者の治療・補償」なき3Dプリンティング対策

政府が出した3Dプリンター利用者の健康を保護するための対策が実効性を持つためには、学校現場の全数調査と安全品質認証を義務付ける措置をとるべきだという主張が出ている。

3月9日、職業性・環境性がん患者を探す119と全教組による

と、政府が8日に発表した「3Dプリンティング安全強化対策」には、教育現場で危険物質に曝露した教師と生徒に対する全数調査と後続対策が抜けている。

3Dプリンターは、素材のフィラメントに高熱を加える過程で、微細粒子と揮発性有機化合物を放出する。該当の教育をしていた京畿科学高校の教師が、18年に肉腫がんの診断を受けたことをきっかけに、安全性をめぐる問題が議論となっている。昨年は肉腫がんにかかった教師3人が、公務上の災害を申請している。

全教組は「公務上の災害を申請した3人の教師に対する災害認定対策が抜けていて、完全な安全強化対策とは見られない」とし、「フィラメント素材に曝露した教師と生徒に対する全数調査と対策も抜けている」と指摘した。全教組と職業性がん119は、3Dプリンティングの過程で肉腫がんにかかった教師を公務上の災害と認め、教師・生徒に対する全数調査を実施するように政府に要求した。

政府は8日、3Dプリンティングの利用者が、有害物質の放出が少ない装備・素材を安全な方法で利用する作業環境作りを目的として、3Dプリンティングの安全強化対策を発表し、3Dプリンティング安全利用指針を提供し、支援体系を構築するとした。毎年の実態調査で、3Dプリンティング活用機関の安全を点検し、不十分な安全機関は利用を自制するよう勧告する計画だ。

2022.3.10 毎日労働ニュース

### ■韓電の下請労働者、集団作業中止権を初めて行使

韓国電力の下請け労働者が電柱の昇降作業に作業中止権を行使した。電気作業で集団的な作業中止権の行使は今回が初めてだ。

労働者たちは、韓電が現場で適用できない安全基準を強行していると反発している。産業災害が発生した時に、「韓電は安全基準を用意したのに、協力会社と労働者が守らなかった」として、結局、責任を押し付けようとする下心ではないかという趣旨だ。

民主労総・建設労組・電気分科委員会は3月16日午前0時から、昇柱作業をめぐる産安法第52条の作業中止権を発動するとした。電気が通じている活線はもちろん、電気が通じていない死線への昇降作業も拒否している。

韓電は今年1月に昇降作業を原則禁止した。昨年11月に発生した韓需の下請会社所属の故キム・ダウンさんの死亡事故対策の一環だった。当時、キム・ダウンさんの事故の原因は墜落死ではなく感電死だが、昇柱作業の全面中断はとんでもない解決策だと指摘された。

その後、活線車が進入できな

い場所で作業が行われる場合、協力会社は事前に韓電に公式文書を送り、現場に派遣された韓電の監督者の安全指導の下で昇降作業を行うようにした。韓電が提示した安全作業の方法は腰と電柱にロープを巻く方法のスリングを利用し、エアマットやネットを設置して二次事故を防止するというものだ。

現場の労働者は、このようなやり方は現場で使いづらいと口を揃えている。

労災事故が発生したときに韓電が責任を免れる手段として、机上の空論的な安全指針を作ったのではないかという疑いが濃い状態だ。労組が作業中止権を行使した決定的な理由だ。

重大災害企業処罰法に備えた安全管理対策として、韓電は作業中止権の全面保障を拡大すると公言した。建設労組電気分科委員会は、韓電に公文書で作業拒否権の行使を告知し、「安全が担保されない昇柱方式の強制的中断を求める」とした。

労組は、韓電が合理的で、安全が保障される昇柱方式を協議するまで、すべての昇柱作業を拒否する方針だ。



2022.3.16 民衆の声

全国安全センター第33回総会（第一報）  
 2022年10月1日（土）14～17時 記念講演会  
 津野香奈美・神奈川県立保健福祉大学ヘルスイノベーション研究科准教授  
 「ハラスメントに職場で取り組む一啓発、防止から事後対応まで」  
 18時～ 夕食懇親会（中華街の予定）  
 2022年10月2日（日）9～12時 第33回総会  
 会場（両日とも）：かながわ労働プラザ（横浜市中区寿町1-4）  
 宿泊の手配は各自お願いします。オンライン参加はできません。

## 全国労働安全衛生センター連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階  
TEL (03)3636-3882 FAX (03)3636-3881 E-mail: joshrc@joshrc.net  
URL: <https://joshrc.net/>

- 北海道 ● NPO法人 北海道勤労者安全衛生センター  
〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル4階  
E-mail [safety@rengo-hokkaido.gr.jp](mailto:safety@rengo-hokkaido.gr.jp)  
TEL (011)272-8855 / FAX (011)272-8880  
<http://www.hokkaido-osh.org/>
- 東京 ● NPO法人 東京労働安全衛生センター  
〒136-0071 江東区亀戸7-10-1 Zビル5階  
E-mail [center@toshc.org](mailto:center@toshc.org)  
TEL (03)3683-9765 / FAX (03)3683-9766  
<https://tokyo-oshc.org/wp/>
- 東京 ● 三多摩労働安全衛生センター  
190-0012 立川市曙町3-19-13 フォーサート立川104号  
三多摩合同労組気付  
TEL (042)324-1024 / FAX (042)324-1024
- 神奈川 ● NPO法人 神奈川労災職業病センター  
〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーポ豊岡505  
E-mail [k-oshc@jca.apc.org](mailto:k-oshc@jca.apc.org)  
TEL (045)573-4289 / FAX (045)575-1948  
<https://koshc.org/>
- 群馬 ● ぐんま労働安全衛生センター  
370-0846 高崎市下和田町5-4-3 国労高崎地本内  
E-mail [qm3c-sry@asahi-net.or.jp](mailto:qm3c-sry@asahi-net.or.jp)  
TEL (027)322-4545 / FAX (027)322-4540
- 長野 ● NPO法人 ユニオンサポートセンター  
〒390-0811 松本市中央4-7-22 松本市勤労会館内1階  
E-mail [ape03602@go.tvm.ne.jp](mailto:ape03602@go.tvm.ne.jp)  
TEL (0263)39-0021 / FAX (0263)33-6000
- 新潟 ● 一般財団法人 ささえあいコープ新潟  
〒950-2026 新潟市西区小針南台3-16  
E-mail [KFR00474@nifty.com](mailto:KFR00474@nifty.com)  
TEL (025)265-5446 / FAX (025)230-6680
- 愛知 ● 名古屋労災職業病研究会  
〒466-0815 名古屋市昭和区山手通5-33-1  
E-mail [roushokuken@be.to](mailto:roushokuken@be.to)  
TEL (052)837-7420 / FAX (052)837-7420  
<https://www.nagoya-rosai.com/>
- 三重 ● みえ労災職業病センター  
〒514-0003 津市桜橋3丁目444番地 日新ビル  
E-mail [QYY02435@nifty.ne.jp](mailto:QYY02435@nifty.ne.jp)  
TEL (059)228-7977 / FAX (059)225-4402
- 京都 ● 京都労働安全衛生連絡会議  
〒601-8015 京都市南区東九条御霊町64-1 アンビジャス梅垣ビル1F  
E-mail [kyotama@mbox.kyoto-inet.or.jp](mailto:kyotama@mbox.kyoto-inet.or.jp)  
TEL (075)691-6191 / FAX (075)691-6145
- 大阪 ● 関西労働者安全センター  
〒550-0001 大阪市西区土佐堀1丁目6-3 JAM西日本会館5階  
E-mail [info@koshc.jp](mailto:info@koshc.jp)  
TEL (06)6476-8220 / FAX (06)6476-8229  
<https://koshc.jp/>
- 兵庫 ● ひょうご労働安全衛生センター  
〒650-0026 神戸市中央区古湊通1-2-5 DAIEIビル3階  
E-mail [npo-hoshc@amail.plala.or.jp](mailto:npo-hoshc@amail.plala.or.jp)  
TEL (078)382-2118 / FAX (078)382-2124  
<http://www.hoshc.org/>
- 岡山 ● おかやま労働安全衛生センター  
〒700-0905 岡山市北区春日町5-6 岡山市勤労者福祉センター内  
E-mail [oka2012ro-an@mx41.tiki.ne.jp](mailto:oka2012ro-an@mx41.tiki.ne.jp)  
TEL (086)232-3741 / FAX (086)232-3714
- 広島 ● 広島労働安全衛生センター  
〒732-0825 広島市南区金屋町8-20 カナヤビル201号  
E-mail [hiroshima-raec@leaf.ocn.ne.jp](mailto:hiroshima-raec@leaf.ocn.ne.jp)  
TEL (082)264-4110 / FAX (082)264-4123
- 鳥取 ● 鳥取県労働安全衛生センター  
〒680-0814 鳥取市南町505 自治労会館内  
〒682-0803 倉吉市見田町317 種部ビル2階 労安センターとっとり  
TEL (0857)22-6110 / FAX (0857)37-0090  
/ FAX (0858)23-0155
- 徳島 ● NPO法人 徳島労働安全衛生センター  
〒770-0942 徳島市昭和町3-35-1 徳島県労働福祉会館内  
E-mail [info@tokushima.jtuc-rengo.jp](mailto:info@tokushima.jtuc-rengo.jp)  
TEL (088)623-6362 / FAX (088)655-4113
- 愛媛 ● NPO法人 愛媛労働安全衛生センター  
〒793-0051 西条市安知生138-5  
E-mail [npo\\_eoshc@yahoo.co.jp](mailto:npo_eoshc@yahoo.co.jp)  
TEL (0897)64-9395  
<http://eoshc.g2.xrea.com/>
- 高知 ● NPO法人 高知県労働安全衛生センター  
〒780-0011 高知市薊野北町3-2-28  
TEL (088)845-3953 / FAX (088)845-3953
- 大分 ● NPO法人 大分県勤労者安全衛生センター  
〒870-1133 大分市宮崎953-1(大分協和病院3階)  
E-mail [OITAOSHC@elf.coara.or.jp](mailto:OITAOSHC@elf.coara.or.jp)  
TEL (097)567-5177 / FAX (097)568-2317

