

全国安全センターの 活動報告と方針案

1. 事業主不服申立/メリット制

この間の最大の懸念事項として、労災保険のメリット制の適用対象となる事業主（特定事業主）に労災支給処分取消訴訟の原告適格—すなわち事業主の不服申し立てする権利—を認めた、2022年11月29日の「あんしん財団事件」に対する東京高裁判決の上告審の行方があった（上告人は国、被災労働者の代理人も補助参加人として参加）。

2024年3月28日に最高裁が6月10日に弁論を開くことを決定して、まずは東京高裁判決が見直される可能性ができたことに安堵したが、7月4日に下された最高裁判決は原（東京高裁）判決を破棄し、（あんしん財団の訴えを棄却した東京地裁判決は結論において正当であるから、その東京高裁に対する）被上告人（あんしん財団）の控訴を棄却した。

今回の最高裁判決は、特定事業主の労災支給処分取消訴訟の原告適格についての初めての判断であり、原告適格は認められないことを明示した、当然ではあるものの、歴史的な判決となった。

しかし、最高裁判決は以上の結論に続けて、「以上のように解したとしても、特定事業の事業主は、自己に対する保険料認定処分についての不服申し立て又はその取消訴訟において、当該保険料認定処分自体の違法事由として、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額が基礎とされたことにより労働保険料が増額されたことを主張することができるから、上記事業主の手續保障に欠けるところはない」と付け加えている。

そのように「主張することができる」ことを認める

よう解釈・対応を変更することによって、裁判所が、特定事業主に労災支給処分についての不服申立適格等を認めるという事態を回避しようとした厚生労働省の思惑が功を奏したかたちではある。

しかし、これによって、保険料認定処分の不服申立等において、労災支給処分の支給要件非該当性を主張する事例が増え、いずれ労災支給処分の支給要件非該当性が認められる事例が出てくることが非常に危惧される。

厚生労働省通達や「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」検討会報告書が言うように、当該労災支給処分が労働保険料に影響しないよう労働保険料を再決定する一方で、そのことを理由に労災支給処分を取り消すことはしないという対応をとればすむという問題ではない。後者の対応自体、法的に問題にされない保証はなく、被災者に対する不当利得返還請求の可能性も否定できないうえに、労働基準法第19条の解雇制限との関係、療養・職場復帰・再発防止等々に対する事業主の対応への影響、労災支給決定を行う労働基準監督署の担当者に対する影響等々、重要な問題が山積みである。

さらに、労災保険のメリット制自体の廃止に進むことが不可欠である。

2. 労働基準法等の適用対象等

2021年5月17日の建設アスベスト訴訟最高裁判決が、労働安全衛生法第22条（事業者が講ずべき健康障害防止措置）の規定について、労働者と同じ場所で働く労働者以外の者も保護する趣旨であ

ると判断したことから、労働安全衛生法による「個人事業者等」の保護についての見直しが進められている。すでに第22条関係に基づく措置に続いて第20・21条(事業者が講ずべき危険防止措置)に基づく措置についても、最高裁判決の内容に沿った省令改正が行われるとともに、「法令に基づく措置が困難な場合であっても、ガイドライン等により関係者に措置を求める」という考え方から、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」も策定された。労働政策審議会安全衛生分科会でさらに同法上の「個人事業者等」の範囲と保護・規制に当たっての考え方、そして具体的対策について審議されているが、後述の労働基準関係法制研究会における検討とは連動していないようにみえる。とりわけプラットフォーム労働者等を念頭におき、安全衛生リスクを生み出し、増大させ得る者、換言すればリスクを管理し得る、低減させ得る者に責任を負わせる等の観点からの思い切った見直しが求められる。

他方で、この間、家事使用人やフリーランス等にも(労災保険の特別加入にとどまらず)労災保険の適用対象とすべきという提起がなされているなかで、「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」の「議論の取りまとめ」は、後者について「労働基準関係法制研究会において、労働基準法上の労働者について国際的な動向を踏まえて検討がなされており、まずは、労働法制における議論を注視する必要がある」と、下駄を預けてしまったかたちである。

その労働基準関係法制研究会は、「これまでの議論の整理」では「労働基準法上の『労働者』について」、(1)労働者性の判断基準と予見可能性、(2)労働基準法以外の法令の対象範囲、(3)アルゴリズムによる使用者の指揮等新しい労働者概念、(4)家事使用人、が論点としてあげられているが、どのような方向に進むかはまだ定かではない。時代をの要請に応え、むしろ先取りする、「保護の対象」、「責任の所在」等の大幅な拡大を期待したい。

一方で労働基準関係法制研究会では、使用者側からの「規制の適用除外の拡大」や「規制の緩和」を求める論点も多く示されており、議論の行方を注視していく必要がある。

3. ハラスメントの禁止と防止措置

「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」の報告書は、「ハラスメントに関する今後の対応の方向性」として、①「禁止規定」の代わりに、(措置義務が法令上定められている)4種類のハラスメントに係る規定とは別に、一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確にすること、②カスタマーハラスメントも事業主の雇用管理上の措置義務とする(法制化、措置は指針において明確化)等を示している。

②について、「上司や同僚からのハラスメントと、顧客や取引先からのハラスメントでは、その性格や対応も異なるが、労働者の就業環境を害するものであり、企業の負う安全配慮義務等の観点からも、何らかの対策、配慮が必要という点では共通する」、「措置の具体的内容については…本検討会において議論された、一次予防及び二次予防という考え方も参考とすることが適切である」としていることに注目したい。セクハラ対策がすでに加害者が第三者である場合も対象としていることも踏まえ、ことさらカスハラ対策の措置を既存の4種類のハラスメント対策に関する措置と異なるものにする必要はないということと同時に、既存の4種類のハラスメント対策に関する措置も含めて、ILO暴力・ハラスメント条約にも準拠した「防止措置」を義務付けることが、「禁止規定」の導入とともに重要であると考えられる。

それは、ILO条約・勧告のように、暴力・ハラスメントを「労働安全衛生マネジメントの対象となる心理社会的リスク要因(ハザード)」として位置づけることにつながる。ILO条約第9条は、職場における方針の策定・実施(a)とともに、労働安全衛生マネジメントにおいて暴力・ハラスメント及び関連する心理社会的リスクを考慮すること(b)、暴力・ハラスメントのハザードを特定し、及び暴力・ハラスメントのリスクを評価すること並びに暴力・ハラスメントを防止し、及び管理するための措置をとること(c)等を使用者に要求する法令の制定を求め、ILO勧告8は、上記(c)に規定する職場リスクアセスメントがとくに注意を払うべきハザード・リスクのひとつとして、第三

者が関与するもの(c)も挙げている。安全センター情報は最近では2022年5月号と6月号で、とくに第三者によるハラスメント対策関連の海外情報等を紹介している。

ここから、ハラスメント防止措置が、①労働安全衛生法上使用者が講ずべき措置、及び、②リスクアセスメントの実施とその結果に基づく措置に含まれていることを明確にする必要性が生じてくる(職場方針の明確化と周知・啓発のみは現行の措置義務にも含まれている唯一の防止措置義務と言ってもよい)。現状、①に対応する労働安全衛生法第20～22条には、ハラスメントを含め心理社会的リスク要因は明示的に列挙されていない一方、②に対応する第28条の2(努力義務にとどまっている)は、「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」を対象としており、リスクアセスメント指針で、括弧書きの文に続けて「であって、労働者の就業に係る全てのものを対象とする」としている。

したがって、ハラスメントを含む心理社会的リスク要因も対象に含まれていると解することはできるが、明示されていないうえに、厚生労働省は一般に心理社会的リスク要因という言葉を使っていない。

4. ストレスチェックの集団分析

一方で、「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」も開催されている。

全国安全センターは、現行のストレスチェック制度の導入に反対したし、法制化後も、一次予防を主な目的としたものと謳いながら、高ストレス者の医師による面談は義務化する一方で、集団分析とその結果に基づく集団の労働者の心理的な負担を軽減するための措置が努力義務にとどめられていることをとりわけ批判している。ちなみに、チェックする項目としての①仕事のストレス要因、②心身のWHOストレス反応、③周囲のサポートの、①の法令上の用語は「職場における当該労働者の心理的な負担の原因」であり、また、実施マニュアルは集団分析について「検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につな

げることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである」と説明しており、まさにリスクアセスメントにもとづきリスク低減対策を実施することであることを示している。

暴力・ハラスメントと同様に、「労働者の心理的な負担の原因」なり「ストレス要因」を「労働安全衛生マネジメントの対象となる心理社会的リスク要因」として位置づけて、職場方針の策定・実施やリスクアセスメントとその結果に基づく措置」等の対象となることを明確にしたうえで、ストレスチェック制度-とりわけ集団分析の位置付けや内容、義務づけ等を整理したほうがよい。

検討会でも紹介されているWHOの「職場のメンタルヘルス対策ガイドライン」(TOMH-Rによる日本語版も利用可能)も、「職場のメンタルヘルスに影響する心理社会的リスク(10種類のカテゴリーを提示)」を評価、修正、軽減、除去することを目的とした組織介入をもっとも重視している。

しかし、検討会では他方で、データよりも事例に応じた対応重視という趣旨からと思われるが、「ヨーロッパでは日本と少し違って、ストレスの問題は心理社会的リスクの問題として、化学物質などと同じように、事業者の管理責任を強化しようとしている、そういう流行りがあるが、思うように成果が上がらず、ともすれば数字づくりのような感じになっているように思われる」といった発言も出されている。

前出のILO暴力・ハラスメント条約への対応等も含めて、心理社会的リスク・アプローチについて真剣に検討し、日本でも導入していくべきと考える。

なお、検討会では、仕事のストレス要因としてチェックする項目にハラスメントを含めることも議論されている。

5. 職業病と心理社会的リスク

主として有害因子(リスク要因と言い換えることができる)ごとに分類されている、わが国の「職業病リスト」(労働基準法施行規則別表第1の2(第35条関係))は、現在、以下を規定している。第8号-長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、

くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）若しくは解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病

第9号－人の生命に関わる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病

脳・心臓疾患の労災認定は、当初は「災害的出来事」を要求していたことが「災害主義」と批判されたが、その後「過重負荷」という概念が導入され、ずっと長時間労働が強調されてはいるものの、長時間労働の基準や評価期間が徐々に拡大されるとともに、長時間労働以外の心理社会的リスクも一定評価されるようになってきた。とくに2022年の認定基準改正は長時間労働の基準を満たさなくても、それ以外の負荷要因を総合評価して認定する道を拡大したもので、2022年度には認定事例の33.5%を占め、2023年度は22.7%であった。

脳・心臓疾患の労災認定基準は、長時間労働及び異常な出来事の基準に加えて、「日常的に心理的負荷を伴う業務」として6つの具体的業務を挙げるとともに、「心理的負荷を伴う具体的出来事」として後述の精神障害労災認定基準の「業務による心理的負荷評価表」と同じ内容を掲げている。しかし、ストレスチェック制度における「仕事のストレス要因」のチェック項目等と対応した整理にはなっておらず、改善の余地は大きいと言える。

精神障害の労災認定は、「ストレス（心理的負荷）－脆弱性理論」に依拠するとしつつ、「強い心理的負荷と認められる出来事（ストレスフルイベント）」の有無を基本とするもので、「業務による（当初は「職場における」）心理的負荷評価表」が策定・改訂されてきた。とりわけ、2011年にセクシュアルハラスメントが独立した類型となり、2020年にパワーハラスメントが新たな類型として追加され、2023年には「対人関係」にすでにあった「同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた」に加えてカスタマーハラスメントが追加され、これらハラスメントに関連したものが2023年度には認定事例の42.0%を占めた。

逆に言えば、パワーハラスメント以外の心理社会

的リスクの取り扱いに改善の余地があるかもしれない。また、脳・心臓疾患の認定における「災害主義」と同じように「イベント主義」にとどまっているということもでき、ストレスフルイベント以外で心理社会的リスクを評価することも課題であろう。

以上は、わが国の職業病規定－労災補償における心理社会的リスクのとらえ方の変遷ということもでき、また、そのような観点から職業病規定と労災認定基準のさらなる改善に貢献することも可能である。

6. リスク管理の原則の普遍化

心理社会的リスクだけが問題なのではない。

安全センター情報が最新の動向を逐次お伝えしているところであるが、ILOは生物学的リスク要因（バイオハザード）に関する新たな条約の採択に進んでいる。そこでは、リスクアセスメントを中心とした労働安全衛生マネジメントが基本となることは間違いない。猛暑（熱ストレス）をはじめとする気候変動に関連したリスク要因に対する対応も同様である。

また、これまでの特別則中心の規制から、危険性・有害性に関する情報伝達の仕組みを整備・拡充し、情報に基づいたリスクアセスメントの実施とその結果に基づく対策を基本とするという新たな化学物質規制が、3年かけて2024年4月1日から全面実施されている。しかし、中小零細企業にはリスクアセスメントは困難とか、リスクアセスメントは化学物質管理に限ったもの等と考えている向きはまだ少なくない。

リスクアセスメントを中心とした労働安全衛生マネジメントは、化学物質管理だけでなく、わかりやすいところでは「機械の包括的な安全基準」はまさにそれであり、生物学的リスク要因や心理社会的リスク要因も含め、すべての労働安全衛生リスク管理の基本であることが周知・普及される必要がある。

また、その際、①本質的（発生源対策）>②工学的対策>③管理的対策>④個人保護具、あるいは一次予防>二次予防>三次予防という、リスク管理の優先順位（ヒエラルキー）にしたがって、合理的に実行可能な限りリスクを最小限度にすることが事業主の義務であることが徹底されなければならない。この点はこれまで、厚生労働省の指針・通達レベル

にしかきさいされていなかったが、新たな化学物質規制に係る労働安全衛生規則第577条の2及び第577条の3に、「労働者が〔リスク要因に〕ばく露される程度を最小限度にしなければならない（第577条の3は「最小限度にするよう努めなければならない」）」という規定が設けられたことにも注目したい。

6. 全国安全センターの組織・財政等

全国安全センターは、「安全センター情報」の定期発行に加えて、記事の更新テンポが最近遅れてしまっているものの、2020年5月にリニューアルしたウェブサイトを維持 (<https://joshrc.net/>)、また、YouTubeチャンネルも開設している (<https://www.youtube.com/@user-jc8yo4ic6c>)。

様々な課題について全国安全センター独自で厚生労働省や地方公務員災害補償基金と交渉を行っているほか、課題別に、メンタルヘルス・ハラス

メントや地方公務員対策等の内部の局、あるいは関係諸団体等とともに、石綿対策全国連絡会議、被ばく労働ネットワーク、被ばく労働問題学習会等を通じて、メーリングリスト、ホットラインの開設や様々な行動など、日常的な取り組みを進める体制になってきている。

総会は、2020年度と2021年度オンライン開催の後、2022年度は横浜でリアルで顔を合わせるかたちに戻し、2023年度は関西労働者安全センターの結成50周年記念企画に合わせて大阪で開催、今回は高知県労働安全衛生センターの協力により高知での開催となる。運営委員会はオンラインで開催している。

構造的な収入不足は継続しているため、可能な場合には寄付金、及び、ひろく会員の皆さまに新たに会員になっていただけそうな方/団体のご紹介等をお願いいたします。



貸借対照表(2024年3月31日)

1) 資産の部

勘定科目	金額	前年度末現在金額	
現金	182,180	455,141	
預金			
普通預金(中央労働金庫)	5,072,243	1,664,437	
普通預金(富士銀行)	311,915	292,713	
普通預金(三井住友銀行)	500,992	610,988	
郵便振替	8,419,818	5,156,239	
資産合計	14,487,148	8,179,518	

2) 負債及び正味財産の部

勘定科目	金額	前年度末現在金額	
借入金	0	0	
未払金	0	0	
負債合計	0	0	
次期繰越金	14,487,148	8,179,518	
正味財産合計	14,487,148	8,179,518	
負債及び正味財産合計	14,487,148	8,179,518	

2023年度収支決算案

2023年4月1日から2024年3月31日まで

1) 収入の部

勘定科目	決算額	前年度決算額	増減	予算額	増減
地域C会費	1,757,000	1,702,000	55,000	2,000,000	▲243,000
賛助会費	3,469,890	3,547,000	▲77,110	4,000,000	▲530,110
購読会費	494,200	472,200	22,000	500,000	▲5,800
寄付金収入	12,524,750	6,479,250	6,045,500	5,000,000	7,524,750
委託費	2,773,532	2,762,741	10,791	2,760,000	13,532
資料頒布費	0	0	0	0	0
雑収入	10,024	215,066	▲205,042	100,000	▲89,976
前期繰越金	8,179,518	7,345,937	833,581	8,179,518	0
合計	29,208,914	22,524,194	6,684,720	22,539,518	6,669,396

2) 支出の部

勘定科目	決算額	前年度決算額	増減	予算額	増減
人件費	9,910,845	10,149,232	▲238,387	10,200,000	▲289,155
活動費	1,450,616	915,958	534,658	1,000,000	450,616
印刷費	1,889,132	1,801,876	87,256	2,000,000	▲110,868
事務所費	773,468	764,774	8,694	800,000	▲26,532
通信運搬費	605,342	549,957	55,385	600,000	5,342
什器備品費	48,687	54,934	▲6,247	50,000	▲1,313
図書資料費	8,240	19,937	▲11,697	30,000	▲21,760
消耗品費	15,665	7,429	8,236	30,000	▲14,335
会議費	0	46,162	▲46,162	100,000	▲100,000
頒布資料費	0	0	0	0	0
雑費	19,771	34,417	▲14,646	40,000	▲20,229
予備費	0	0	0	7,689,518	▲7,689,518
小計	14,721,766	14,344,676	377,090	22,539,518	▲7,817,752
次期繰越金	14,487,148	8,179,518	6,307,630		
合計	29,208,914	22,524,194	6,684,720		

2024年度収支予算案

2024年4月1日から2025年3月31日まで

1) 収入の部

勘定科目	予算額	前年度決算額	増減	前年度予算額	増減
地域C会費	2,000,000	1,757,000	243,000	2,000,000	0
賛助会費	3,800,000	3,469,890	330,110	4,000,000	▲200,000
購読会費	500,000	494,200	5,800	500,000	0
寄付金収入	5,000,000	12,524,750	▲7,524,750	5,000,000	0
委託費	2,800,000	2,773,532	26,468	2,760,000	40,000
資料頒布費	0	0	0	0	0
雑収入	100,000	10,024	89,976	100,000	0
前期繰越金	14,487,148	8,179,518	6,307,630	8,179,518	6,307,630
合計	28,687,148	29,208,914	▲521,766	22,539,518	6,147,630

2) 支出の部

勘定科目	予算額	前年度決算額	増減	前年度予算額	増減
人件費	10,200,000	9,910,845	289,155	10,200,000	0
活動費	1,500,000	1,450,616	49,384	1,000,000	500,000
印刷費	2,000,000	1,889,132	110,868	2,000,000	0
事務所費	800,000	773,468	26,532	800,000	0
通信運搬費	600,000	605,342	▲5,342	600,000	0
什器備品費	50,000	48,687	1,313	50,000	0
図書資料費	30,000	8,240	21,760	30,000	0
消耗品費	30,000	15,665	14,335	30,000	0
会議費	100,000	0	100,000	100,000	0
頒布資料費	0	0	0	0	0
雑費	40,000	19,771	20,229	40,000	0
予備費	13,337,148	14,487,148	▲1,150,000	7,689,518	5,647,630
合計	28,687,148	29,208,914	▲521,766	22,539,518	6,147,630

2024年度役員体制案

議長	平野 敏夫	(NPO法人東京労働安全衛生センター代表、医師)
副議長	岡田 義明	(財団法人高知県労働安全衛生センター専務理事)
	西 畠 正	(三多摩労働安全衛生センター議長、弁護士)
	中地 重晴	(熊本学園大学教授、関西労働者安全センター副議長)
運営委員	川本 浩之	(NPO法人神奈川労災職業病センター専務理事)
	白石 昭夫	(NPO法人愛媛労働安全衛生センター事務局長)
	西山 和宏	(ひょうご労働安全衛生センター事務局長)
	成田 博厚	(名古屋労災職業病研究会事務局)
	松島 恵一	(中皮腫サポートキャラバン隊事務局長)
事務局長	古谷 杉郎	(専従)
事務局次長	澤田 慎一郎	(専従)
	飯田 勝泰	(NPO法人東京労働安全衛生センター事務局長)
	田島 陽子	(関西労働者安全センター事務局長)
会計監査	榊原 悟志	(情報公開推進局)
	片岡 明彦	(関西労働者安全センター)

[67頁から続く]

準則」の一部改正について」★

2024. 3. 29 基発0329第41号「令和6年度地方労働行政運営方針について」※
2024. 3. 29 基発0329第42号「今後における労働衛生対策の推進に関する基本方針について(一部改正)」★
2024. 3. 29 基発0329第43号「労働衛生対策における監督指導等に当たって留意すべき事項について(一部改正)」★
2024. 3. 29 基発0329第45号「「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインについて」の一部改正について」☆
2024. 3. 29 基監発0329第5号「「障害者差別解消法 社会保険労務士の業務を行う事業者向けガイドライン～社会保険労務士の業務を行う事業者が講ずべき障害を理由とする差別

を解消するための措置に関する対応指針～」の改正について」★

2024. 3. 29 基安安発0329第2-3号「屋根、はしご・脚立等からの墜落・転落災害防止対策の促進について(木造家屋等低層住宅工事墜落防止標準マニュアルの策定)」☆
2024. 3. 29 基安安発0329第4-6号「令和6年度における建設業の安全衛生対策の推進について」☆
2024. 3. 29 基安労発0329第4号「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しに係る工程表を踏まえた対応について」★
2024. 3. 29 補償課事務連絡「「石綿による疾病の労災保険給付及び特別遺族給付金の決定に係る事業場調査における留意事項について」の廃止について」★

★開示請求、☆行政サービス、※厚労省ウェブサイト等