

安全センター情報2026年3月号 通巻第545号
2026年2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



2026 3

安全センター情報



特集● 労災保険制度見直し建議／心理社会的リスク

写真：小野ーフマラソン参加者たち

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

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

「労災職業病なんでも相談専用のフリーダイヤル:0210-631202」は、全国どこからでも無料でつながります。

「情報公開推進局ウェブサイト:<http://joshrc.org/>」では、ここで見られない情報を掲載しているほか、情報公開の取り組みのサポートも行っています。

安全センター情報

◎「安全センター情報」をご購読してください

月刊誌「安全センター情報」は、運動・行政・研究など各分野の最新情報の提供、動向の解説、問題提起や全国各地・世界の状況など、他では得られない情報を掲載しています。

例えば、2025年度の特集のタイトルと特徴的な記事をあげてみれば、以下のとおりです。

- 4月号 特集／労働関連心理社会的リスクの概念化 阪神・淡路大震災から30年
- 5月号 特集／建築物の石綿使用実態調査 労災保険在り方研究会に申入・要望
- 6月号 特集／新型コロナ労災の5年間 労災保険メリット制の効果「新たな検証結果」
- 7月号 特集／労災補償制度の課題 石綿肺の除斥期間起算点裁判判決
- 8月号 特集／熱中症対策の強化 安全衛生指示が労働者性等の判断に与える影響
- 9月号 特集／日本の労働安全衛生 最新労災職業病統計・行政通達一覧
- 10月号 特集／過労死等の労災補償状況 労災保険在り方研中間報告に対する意見
- 11月号 特集／クボタショックから20年のアスベスト問題 対策関係予算の推移
- 12月号 特集／韓国の建築物石綿対策 ILO生物学的ハザード条約・勧告
- 2025年1・2月号 特集／①労基法「改革」の動向と課題 ②石綿健康被害補償・救済状況の検証
- 3月号 特集／①労災保険制度見直し建議 ②心理社会的リスクに関する国家政策

●購読会費(年間購読料):10,000円(年度単位(4月から翌年3月)、複数部数割引あり)

●読者になっていただけそうな個人・団体をご紹介下さい。見本誌をお届けします。

◎ 賛助会員になって活動を支援して下さい

全国安全センターの財政は、地域センター会費、賛助会費と購読会費(購読料)、カンパで成り立っています。賛助会員には、私たちの活動の趣旨に賛同していただける個人・団体はどなたでもなることができ、賛助会費は年度単位で1口10,000円、1口以上何口でも結構です。賛助会員には、月刊誌「安全センター情報」をお届けしますので、あらためて購読会費を支払う必要はありません。

購読会費・賛助会費のお申し込みは、電話(03-3636-3882)・FAX(03-3636-3881)・Eメール(joshrc@joshrc.net)で、氏名、送付先をご連絡のうえ、中央労働金庫亀戸支店(普)7535803、または、郵便払込口座00150-9-545940—名義はいずれも「全国安全センター」—にお振り込みください。

全国労働安全衛生センター連絡会議(略称:全国安全センター)
〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階
PHONE(03)3636-3882 FAX(03)3636-3881

芸能界で働く人の 労働安全衛生と社会保障

一般社団法人日本芸能従事者協会代表理事／俳優 森崎めぐみ … 2

特集①／労災保険制度見直し建議

労政審が労災保険制度 見直しを建議

建議／審議会における委員の主なご意見 …………… 7

特集②／心理社会的リスクに関する国家政策

欧州6か国における心理社会的 リスクに関する政策及び法令

欧州労働安全衛生機関 …………… 25

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き

市民団体と労働組合が新天然資源相に禁止要求 …… 49

マレーシア：政府はアスベスト使用を見直し中と大臣 …… 50

EU：新たな安全ガイドラインと職業病リストの更新 …… 51

EU：アスベスト指令の実施の支援に関する通知 …… 52

各地の便り/世界から

労政審●すすむ暫定任意適用事業廃止への道 …… 55

教師●悲惨な事故や災害の日撃等で精神疾患 …… 58

全国●職場で広がる“見えない暴力”-相談傾向 …… 59

大阪●外国人労災デッド・ペザント・インシュランス …… 60

兵庫●小野ハーフマラソン2025でアスベスト啓発 …… 62

韓国●政府が業務上疾病労災処理期間短縮へ …… 62

芸能界で働く人の 労働安全衛生と社会保障

森崎めぐみ

一般社団法人日本芸能従事者協会代表理事／俳優
2025.9.20 全国安全センター第36回総会記念講演

私は、一般社団法人日本芸能従事者協会と全国芸能従事者労災保険センターという二つの労災保険特別加入団体の代表をしております。私自身はずっと俳優をしてきました。

私は芸能界の労災をなくして安全にしたいと思って、一念発起して活動をしています。まさかこういう場にお呼びいただけるようになるとは夢にも思っていない、今日は本当に嬉しく思っています。ありがとうございます。

はじめに

私は、長い間、俳優として活動してきました。テレビ、舞台、映画など幅広く経験してきましたが、実家はいわゆる「早稲田小劇場」と呼ばれる劇場で、演出家の家族や、デザイナー、ダンサー、映画制作に携わる親族がおり、幼い頃から文化芸術の現場を身近に見て育ちました。一方で、家庭の中には、企業の社会保障制度のもとで働く姿もあり、社会保障がしっかり整備された環境と、そうでない環境の両方を自然と見比べるような経験をしてみたりしました。

生活の場と表現の場が同居する、少し特殊な環境で育ったことで、芸術に携わる人々も、きちんと生

活を成り立たせるための保障を得たり、自ら求めたりする必要があるのではないか、という思いを、若い頃から抱いていました。しかし現実には、この業界では長らく「怪我と弁当は手前もち」「親の死に目には会えない」「芸術家は労働者ではない」という考え方が強く、労災保険についても、必要性が十分に理解されていない時代が長くありました。

私自身、労災保険制度の必要性を訴えて活動を始めた当初は、制度を整えても「必要ない」と言われることもあり、大変苦しい思いをした時期もありました。活動を始めてからおよそ5年になりますが、特に最初の1、2年は、理解を得ることが難しく感じることも少なくありませんでした。

ただ、近年は状況が少しずつ変わってきていると感じています。現在は、他業界を経験した上で芸能分野に入ってくる方や、一般家庭で育った若い方も増えています。そうした方々からは、「なぜ労災保険がないのか」「最低限の報酬基準はないのか」といった、社会一般では当たり前とされている疑問が自然に投げかけられます。一方で、芸能界特有の厳しい働き方に直面し、早い段階で離れていく方がいるのも事実です。

現在の現場を支えているのは50代以上、場合に



森崎めぐみさん

よっては90代にいたることもあり、例えば舞台やスタジオなどの技術スタッフは、高所での作業が日常的に行われています。こうした過酷な労働環境が、限界に近づいているのではないかという危機感を、私たちは強く持っています。

そのような問題意識のもと、私たちの団体では、理想とする芸能活動のあり方として、第一にセーフティネットの整備、第二に心身の健康の確保、そして適切な仕事量と収入、さらに安全を前提とした健康づくりを掲げて活動を始めました。従来の慣習からすれば、違和感を持たれる考え方もかもしれませんが、持続可能な芸能分野のためには不可欠な視点だと考えています。

現在では、さまざまな団体や関係者の皆さまにご賛同をいただき、芸能プロダクションを含む多様な立場の方々に参加する互助的な組織として、当協会は成り立っています。

岩波新書『芸能界を変える』出版

このたび、岩波新書より『芸能界を変える—たった一人から始まった働き方改革』という本を上梓いたしました。「芸能界を変える」というタイトルは編集部の方で付けてくださったものですが、私自身は、果



岩波新書『芸能界を変える』

中でも芸能分野は加入ニーズが高く、現在、全国で約1,000人弱の加入者がおり、そのうち約半数が当協会を通じて加入しています。

私たちの活動は、この制度を「使えるものとして機能させること」にあります。日々の現場では、小さな怪我から精神疾患まで一つひとつ丁寧に向き合い、必要に応じて労災申請を共に行っています。また、事故やハラスメントを背景とした深刻な事案においては、遺族へのグリーフケアなど、長期的な支援が必要になることもあります。

こうした実態を踏まえずに制度だけが独り歩きしてしまうことへの危機感から、これまでの経緯や考え方をきちんと記録として残しておこうと考え、執筆に至りました。約10万字に及ぶ作業は決して容易ではありませんでしたが、その必要性を強く感じていました。

本の帯には「そこは無法地帯だった」という言葉が使われています。強い表現ではありますが、個人事業者は労働基準法の適用外であり、それ以外の分野においても明確なルールや保護が十分でなかったという現実を端的に示したものだと思っております。

目次には、「NOと言えないハラスメント」「誰にも

たして自分の取り組みがそのように評価されるものなのか、いまま考えながら活動しております。

令和3年には、アニメ制作受遺者、柔道整復師などが特別加入労災保険の対象となりました。その

守られない働き方」といった、労災保険や安全網が存在しなかった時代の実態を取り上げています。続く「セーフティネットをつくる」では、労災保険や安全衛生、契約の整備といった社会保障の構築について記しました。「まっとうな契約へ」では、フリーランス法の制定を含む制度の前進を扱っています。また、「メンタルヘルスケア」では、心の問題がいかに現場と密接に関わっているかを整理しました。最後の「未来をつくる白書」では、過労死等防止対策白書において、初めて芸能分野のデータが政府の資料として掲載されたことを取り上げています。この点については、私自身、大きな感謝とともに、非常に大切な成果として受け止めており、その思いとデータの意味を本の中に記しました。

幼少期—家と外のギャップ

「なぜ、このような活動を続けているのですか」と、よく質問を受けます。

私自身は、いわゆる「お嬢様育ち」というわけではありませんが、当時の家庭の判断で、キリスト教系の私立学校に通うことになりました。いわゆる伝統校と呼ばれる環境の中で、芸能に関わる家庭の子ともである私は、周囲との違いに強い違和感を覚えながら過ごしていました。学校では規律や価値観の異なる生活が求められ、そのギャップに幼いながらも苦しさを感じていました。表現の現場と、一般的な生活空間との差異を、身をもって体験してきたことが、私の原点にあります。

芸能の現場で「働く」ということを考える

このような経験を踏まえ、「この状況のままで本当に良いのか」という問題意識が芽生えました。私がこの活動を続けることができた力の一つは、海外との連携があったからです。こちらの安全センターの皆さまも、国際的なネットワークを大切にされていると伺っていますが、諸外国の取り組みを知ることで、「これは日本でも実現できるはずだ」という確信を持つことができました。

諸外国では、ユネスコの「芸術家の地位に関する勧告」を軸に、芸術家の地位や社会保障を支える法制度が整備されてきました。

カナダ、ドイツ、フランス、韓国などでは、失業保障や社会保障、権利保護を含む制度がすでに確立・発展しています。

デジタル時代を見据え、EUのAI法や「文化的表現の多様性条約」など、国際的な法的枠組みも広がっています。

一方、日本では、実演家の権利や安全を包括的に守る制度はいまだ十分とは言えません。

芸能従事者の権利と安全を制度として位置づけることは、国際的に見れば特別な要求ではなく、共有された基準だと言えます。

「芸能従事者」の特殊性

「芸能従事者」という言葉は、労災保険の特別加入を国に要請する過程で、実態を整理する必要から用いてきたものです。

芸能分野には、俳優や歌手などの実演家だけでなく、制作・技術・運営など多様な職種が存在し、一人で複数の役割を担う人も少なくありません。

映画や舞台の現場には数百に及ぶ職種が関わり、芸能は極めて高度で複合的な「総合芸術」の産業です。

一方で、その技能は徒弟制や口承によって受け継がれてきた側面が強く、体系的な公的教育制度は十分とは言えません。

芸能の仕事は、長い修練を前提とする歴史ある専門職であり、「誰でもすぐできる仕事」ではありません。

また、自由な働き方というイメージとは異なり、時間や場所の拘束性は非常に高いのが実情です。

公演や放送の瞬間に合わせるため、過密な準備や長時間労働が常態化しています。

その結果、事故や健康被害のリスクが高い現場であることを、私たちは当事者の声として把握しています。

労災保護対象になっていなかった

芸能従事者の仕事は、このように本質的に危険を伴うにもかかわらず、長らく厚生労働省が定める労災保護の対象外とされてきました。

例えば、サーカスや大道芸の分野では、火を扱う

演目や高所・倒立での演技など、非常に高い危険性を伴う行為が日常的に行われています。マジックやイリュージョンにおいても、刃物を用いた演出など、外から見る以上に高度な安全管理と専門的な技能が求められる場面が多くあります。こうした演技は、長年の訓練によって成立しているものであり、決して「安全だから行われている」ものではありません。

これは決して例外的な話ではなく、芸能従事者が日常的に直面している現実です。高い専門性と身体的リスクを伴う仕事でありながら、長年にわたり制度的な保護が及んでこなかったことが、芸能分野の大きな課題であると考えています。

表に出はじめた労働災害の実態

労災保険を作ってから、実態の報道がやっつとでくるようになりました。

私たちのデータだと、毎年、実演家の方一表に出る方もスタッフの方も一だいたい6割から7割くらいが「仕事中に怪我をしました」と言っています。

安全衛生の状況をまとめる

私たちの調査では、徹夜作業の経験が66.7%、寝不足による事故経験が50.8%に上り、芸能現場が慢性的な長時間労働と睡眠不足にあることが明らかになりました。

この実態を踏まえ、厚生労働省への要請に際して、現場事故を整理した「芸能従事者資料」を作成し、ヒアリングに臨みました。

資料には、撮影や公演に伴う死亡事故や重篤事故が多数含まれており、芸能従事者にも労災保護と安全衛生対策が不可欠であることを示しています。

※「芸能従事者資料」：<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000973618.pdf>

このときに私は名前を付けないといけなかったので「芸能従事者」という呼び方を作ったのですが、なぜ「従事者」としたかというと、フリーランスではあるので、フリーランスとしての保護もほしいなと思いつつ、ただ労災というのは労働災害なので、私たちはワーカーズ、従事者ですという誇りを持って「芸能

従事者」という名前を付けました。そういった働きかけの後に、以下のようなニュースが出ました。

(ANNニュース映像)

「政府は全世代型社会保障制度の検討会議で、中間報告を取りまとめました。新型コロナウイルスの感染拡大でフリーランスの労働環境の改善が求められる中、企業に雇われていなくても労災保険に加入しやすくなるよう対象を拡大します。また、新型コロナ対策として経済状況の悪化に伴う雇用や生活への支援を強化することも盛り込まれました。」

労災保険の特別加入を実現

芸能分野の多職種・複業という実態を踏まえ、「特定作業従事者」として実演家とスタッフを包括的に対象とする特別加入制度が実現しました。準備や稽古、打ち合わせ、移動なども補償対象に含まれ、実態に即した制度となっています。

全国芸能従事者労災保険センター

この制度を現場で機能させるために設立したのが、全国芸能従事者労災保険センターです。

一方で、業務災害が「契約に基づく作業」と整理された通達の文言から、口頭契約や包括的契約が多い芸能界の実態では、認定から漏れる可能性があるという課題も浮かび上がりました。

適正な契約へガイドライン

文化庁調査では、業務委託契約書を交わしている人は少数にとどまり、これを受けて安全衛生も含めた契約ガイドラインが2022年に策定され、私はこの検討会委員に就任しました。

※「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン(2024年改訂版)」：https://www.bunka.go.jp/koho_hodo_oshirase/hodohappyo/94127901.html

芸能業界の重層下請構造

芸能分野の仕事は、制作、企画、調整など複数の主体が関わる中で進められており、取引関係が重層的になりやすい特徴があります。

その結果、実際に現場で業務を担う人ほど、契約条件や安全衛生管理責任の所在が見えにくくなる傾向があります。

芸能事務所との取引等実態調査報告書

こうした取引構造全体を俯瞰する形で整理したのが、公正取引委員会による実態調査報告書です。

実演家を取り巻く複数の関係主体との取引実態が整理され、独占禁止法上の観点から留意すべき点が示されました。

その結果を踏まえ、「取引適正化に関する指針」が公表され、契約慣行を見直すための共通の基準が示されています。

詳しくは下記資料および、私が執筆した『公正取引』（2025年4月号）をご参照ください。

※「音楽・放送番組等の分野の実演家と芸能事務所との取引等に関する実態調査報告書」:

https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/dec/241226_geinou.html

※「実演家等と芸能事務所、放送事業者等及びレコード会社との取引の適正化に関する指針」:

https://www.ushijima-law.gr.jp/client-alert_seminar/client-alert/20251002entertainment/

フリーランス法

こうした複雑な状況の中で制定されたのが「フリーランス法」です。

支払期限や再委託への規制など、一定の前進はありますが、短期・断続的な仕事が多い芸能分野では、制度が十分に活用できない場面も少なくありません。

現場の実態と法制度との間には、なお大きなギャップがあります。

ハラスメント・過労死

私たちが実施した調査では、ハラスメント被害や過重労働、深刻なメンタル不調が広範に存在することが明らかになりました。

こうした実態は、過労死等防止対策白書にも反

映され、芸術・芸能分野は重点対策分野に位置づけられています。一方で、実効的な対策はまだ十分とは言えず、継続的な支援と相談体制が不可欠です。

※「文化芸術・メディア・芸能従事者ハラスメント実態調査アンケート」:

<https://artsworkers.jp/wp-content/uploads/2022/09/20220906.pdf>

※「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究調査報告書（芸術・芸能実演家調査）」:

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001162756.pdf>

健康管理ガイドラインと労働安全衛生法改正

ヒアリング等を重ねた結果、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」が策定され、労働安全衛生法も改正されました。

熱中症対策の義務化など、芸能分野にも初めて安全衛生の枠組みが及び始めています。

当協会では、健康診断や相談につながる体制づくりも進めています。

※「芸能従事者の健康管理に関するガイドライン」:

https://artsworkers.jp/wp-content/uploads/2024/03/health_guideline.pdf

※「芸能従事者向け熱中症対策ガイドライン」:

<https://artsworkers.jp/wp-content/uploads/2025/07/2a20dd4ec23c190c7f92936182971b73.pdf>

※日本芸能従事者協会「総合ウェルネスサポートネット」:

<https://artsworkers.jp/wellnesssupport/>

これからの課題

制度整備が進む一方で、相談できずに孤立する人も、いまだ少なくありません。

当協会では、ハラスメントやメンタル不調、労災や契約に関する相談窓口を継続的に運営し、早期解決につながる仕組みづくりに取り組んでいます。

こうした現場支援と制度提言を両輪として、今後も活動を続けて参りたいと思います。



労政審が労災保険制度見直し建議 労災情報の事業主への提供も盛り込まれる

厚生労働省は2026年1月14日、労働政策審議会（会長：岩村正彦東京大学名誉教授）から「労災保険制度の見直しについて」建議が行われたことを公表した。同審議会の労働条件分科会労災保険部会（部会長：小畑史子京都大学大学院人間・環境学研究科教授）において、2025年9月2日（第119回部会）から2026年1月14日（第127回部会）まで9回にわたり検討された結果である。

全国安全センターは、今回の検討のもととなる中間報告書をまとめた労災保険制度の在り方に関する研究会に対して2025年3月に申入書を提出（同年5月号参照）。同研究会に毎回提出された「現時点における議論の確認」及び「前回研究会における委員ご発言の概要」を6～8月号で紹介した。

また、7月30日に研究会の中間報告書が公表されたことを踏まえて、あらためて労災保険部会等に対して8月に要望を提出した（同年10月号参照）。

同年12月号に、10月22日に開催された第122回労災保険部会に提出された①「第119回～第121回労災保険部会における委員の主なご意見」を紹介。その後、12月18日開催の第126回労災保険部会に②「第119回～第125回労災保険部会における委員の主なご意見」、12月18日開催の第126回労災保険部会に③「第126回労災保険部会における委員の主なご意見」が提出されているが、①に掲載された内容を除き、②の項目建てに沿って③の内容を追加したものを11頁以下で紹介した。12月号の内容と合わせれば、①②③に掲載されたすべての内容がわかるので、参照していただきたい。

建議がふれていない私たちの要望も多いのだが、労働政策審議会建議の内容と、私たちの要望

を結論だけ単純に比較すると以下のとおりである。

① 暫定任意適用事業

建議は、「暫定任意適用事業は廃止し、労災保険法を順次、強制適用することが適当」としつつ、「円滑な施行に必要な期間を設けることが適当」とした。私たちは、速やかな廃止を要望している。

② 特別加入制度

建議は、「特別加入団体の保険関係の承認や消滅の要件を法令上に明記することが適当」等とした。私たちは、この結論に賛成するとともに、災害防止に関して、少なくとも特定フリーランス事業に係る特別加入団体に課せられているものと同様の要件について課すよう要望している。

③ 家事使用人

建議は、「家事使用人について災害補償責任も含め労働基準法が家事使用人に適用されることになった場合には、労災保険法を強制適用することが適当」と、問題を先送りした。私たちは、労災保険法を強制適用とすることに賛成であり、労働基準法を含めた速やかな改正を要望している。

④ 遺族（補償）年金

建議は、「遺族（補償）等年金における夫と妻の支給要件の差は解消することが適当」、「夫にのみ課せられた支給要件を撤廃することが適当」、「石綿健康被害救済法における特別遺族年金についても同様…することが適当」、「給付期間については、現行の長期給付を維持することが適当」、「特

別加算を廃止し…遺族1人の場合における給付基礎日額を175日分とすることが適当」とした。私たちは、これらの結論に賛成である。

⑤ 消滅時効

建議は、「消滅時効期間が2年である給付について、発症後の迅速な保険給付請求が困難な場合があると考えられる疾病を原因として請求する場合には、消滅時効期間を5年に延長することとし、まずは、脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾病等について、対象とすることが適当」等とした。私たちは、5年を原則としたうえで、一定の職業病等について消滅時効の廃止を含めた検討を要望している。

⑥ 社会復帰促進等事業

建議は、「社会復帰促進等事業として実施されている給付について、特別支給金も含めて処分性を認め、審査請求や取消訴訟の対象とすることが適当」等とした。私たちは、これらの結論に賛成である。

⑦ 遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額

建議は、「有害業務に従事した最後の事業場を離職した後、別の事業場で有害業務以外の業務に就業中に発症した場合における給付基礎日額の算定に当たっては、疾病の発症時の賃金が、疾病発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場を離職した日以前3か月間の賃金を基礎として現行の取扱いに則り算定した平均賃金より高くなる場合は、発症時賃金を用いることが適当」、「有害業務に従事した事業場を離職した後、就業していな

い期間に発症した場合における給付基礎日額の算定に当たっては、現行の取扱いを維持しつつ、引き続き…検討を行うことが適当」とした。私たちは、いずれの場合にも、有害業務従事事業場で離職せずに働き続けた場合と同様にすることを要望した。

あらためて、前者の場合の建議の実施にあたって、定年退職後再雇用中に発症した場合、ばく露時賃金、定年退職時賃金、発症時賃金のうちのもっとも高いものが用いられるようにするとともに、後者の場合についても早急に対応するよう要望したい。

⑧ メリット制

建議は、「メリット制を存続させ適切に運用することが適当であるが、継続的にその効果等の検証を行うことが適当」等とした。私たちは、メリット制の廃止を要望しており、「メリット制が、労災かくし及び労災保険給付を受給した労働者等に対する事業主による報復行為や不利益取扱いに繋がるといった懸念について、その実態を把握し、その結果に基づき必要な検討を行うことが適当」とされたことへの具体的な対応を注視していきたい。

⑨ 労災保険決定情報の事業主への提供

建議は、「労災保険給付の支給決定（不支給決定）の事実を、同一災害に対する給付種別ごとの初回の支給決定等に限りに、労働保険の年度更新手続を電子申請で行っている事業主に対して情報提供することが適当」等とした。私たちは、情報提供に反対しており、部会でも労働者委員の大きな反対があったにもかかわらず、建議に盛り込まれたことに怒りを感じている。法改正事項ではないと伝えられており、注視していく必要がある。



労災保険制度の見直しについて

令和8年1月14日 労働政策審議会建議

労働政策審議会労働条件分科会労災保険部

会では、令和7年9月2日以降、就業構造の変化や働

き方の多様化等を踏まえ、労働災害に対するセーフティネットを整備する観点から、精力的に議論を深めてきたところである。

当部会において労災保険制度の見直しについて検討を行った結果は、下記のとおりである。この報告を受けて、厚生労働省においては、法的整備を含めた所要の措置を講ずることが適当である。

記

1 適用関係

(1) 暫定任意適用事業について

暫定任意適用事業は廃止し、労災保険法を順次、強制適用することが適当である。強制適用に当たっては、零細な事業主の事務負担の軽減等の対応を農林水産省と連携しつつ検討するとともに、円滑な施行に必要な期間を設けることが適当である。

(2) 特別加入制度について

特別加入団体は、労働保険事務の処理等の重要な役割を担っていることから、その適格性を確保するため、特別加入団体の保険関係の承認や消滅の要件を法令上に明記することが適当である。

具体的な承認要件の内容は、災害防止に関わる役割や実施すべき措置事項その他当該団体の業務の適切な運営に資する事項（団体等の性格、事務処理体制、財政基盤に関する事項等）とすることが適当である。

また、保険関係の消滅に当たっては、先だって改善を要求する等、段階的な手続を設けるとともに、消滅させる時期に配慮することが適当である。

なお、労災保険法の強制適用の範囲については、労働基準法上の「労働者」概念に関する議論も踏まえつつ、労働基準法との関係も含めた労災保険制度の位置づけ等も含め、専門的な見地から引き続き議論を行う必要があるが、労働基準法が適用されておらず、現在、労災保険法の特別加入対象でない事業等について、特別加入の対象を拡大し、労災保険法を適用することについて随時検討することが適当である。

(3) 家事使用人について

災害補償責任も含め労働基準法が家事使用人に適用されることになった場合には、労災保険法を

強制適用することが適当である。強制適用に当たっては、保険関係成立の届出や保険料の納付のような運用面の課題について、対応を検討することが適当である。

2 給付関係

(1) 遺族（補償）等年金について

遺族（補償）等年金における夫と妻の支給要件の差は解消することが適当である。解消するに当たっては、被扶養利益の喪失の補填という観点を踏まえ、夫にのみ課せられた支給要件を撤廃することが適当である。また、石綿健康被害救済法における特別遺族年金についても同様に、夫と妻の支給要件の差を解消し、夫にのみ課せられた支給要件を撤廃することが適当である。遺族（補償）等年金の給付期間については、現行の長期給付を維持することが適当である。

加えて、高齢や障害のある妻のみ特別に給付水準に差を設ける合理性はないことから、特別加算を廃止し、遺族の数に応じた給付水準にするという考え方から、遺族1人の場合における給付基礎日額を175日分とすることが適当である。

なお、遺族（補償）等年金の制度趣旨・目的を踏まえ、生計維持要件、給付期間、支給要件の妥当性を含めて遺族（補償）等年金の在り方を判断するため、これらの点について専門的な見地から引き続き議論を行う必要がある。

(2) 消滅時効について

労災保険は他の社会保険と異なり、業務起因性を明らかにする必要があることから、外形的な事実だけでは給付を受けられるかどうかの予測が容易にはできない点において、特有の事情を有するものとするが適当である。

そのうえで、労災保険給付請求権のうち、療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付等、消滅時効期間が2年である給付について、発症後の迅速な保険給付請求が困難な場合があると考えられる疾病を原因として請求する場合には、消滅時効期間を5年に延長することとし、まずは、脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾病等について、対象とすることが適当である。

また、労働基準法の災害補償請求権についても、労災保険給付請求権と同様に、消滅時効期間を延長することが適当である。なお、労災保険制度の不知や手続の失念等により時効期間を徒過して請求された事案も存在することから、周知を工夫することや運用を改善することが適当である。

(3) 社会復帰促進等事業について

社会復帰促進等事業として実施されている給付について、特別支給金も含めて処分性を認め、審査請求や取消訴訟の対象とすることが適当である。

また、労働者等に対する給付的な社会復帰促進等事業に対する不服申立てについては、保険給付と同様に労働保険審査官及び労働保険審査会法の対象とすることが適当である。

(4) 遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額について

有害業務に従事した最後の事業場を離職した後、別の事業場で有害業務以外の業務に就業中に発症した場合における給付基礎日額の算定に当たっては、疾病の発症時の賃金（以下「発症時賃金」という。）が、疾病発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場を離職した日以前3か月間の賃金（以下「ばく露時賃金」という。）を基礎として現行の取扱いに則り算定した平均賃金より高くなる場合は、発症時賃金を用いることが適当である。

また、有害業務に従事した事業場を離職した後、就業していない期間に発症した場合における給付基礎日額の算定に当たっては、現行の取扱いを維持しつつ、引き続き、専門的な見地から検討を行うことが適当である。

3 徴収関係

(1) メリット制について

メリット制には一定の災害防止効果があり、また、事業主の負担の公平性の観点からも一定の意義が認められることから、メリット制を存続させ適切に運用することが適当であるが、継続的にその効果等の検証を行うことが適当である。

有害業務に従事した最後の事業場を離職した

後、別の事業場で有害業務以外の業務に就業中に発症した場合における給付基礎日額の算定について、発症時賃金を用いるに当たっては、ばく露時賃金をもとに算定した保険給付額に相当する額に限り、疾病の発症原因となった有害業務への従事が行われた最後の事業場のメリット収支率に反映させることが適当である。

また、メリット制が、労災かくし及び労災保険給付を受給した労働者等に対する事業主による報復行為や不利益取扱いに繋がるといった懸念について、その実態を把握し、その結果に基づき必要な検討を行うことが適当である。

(2) 労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題について

事業主に早期の災害防止努力を促す等の観点から、労災保険給付の支給決定（不支給決定）（以下「支給決定等」という。）の事実を、同一災害に対する給付種別ごとの初回の支給決定等に限り、労働保険の年度更新手続を電子申請で行っている事業主に対して情報提供することが適当である。

その際、提供する情報は、現行において被災労働者等に対して通知している項目のうち、支給決定金額、算定基礎、減額理由等を除いた項目（支給決定等の有無、処分決定年月日、処分者名、処分名（＝給付種別））及び被災労働者名とすることが適当である。

なお、これらの情報は、原則として、当該災害に係る災害防止措置を講ずべきと考えられる事業主に対してのみ提供することが適当である。

また、事業主が自ら負担する保険料が増減した理由を把握できるようにする観点から、メリット制の適用を受け、労働保険の年度更新手続を電子申請で行っている事業主に対して、メリット収支率の算定の基礎となった労災保険給付に関する情報（以下「メリット基礎情報」という。）を提供することが適当である。

その際、提供する情報は、当該事業場のメリット収支率に反映された保険給付等に係る当該メリット算入期間における保険給付、特別支給金及び特別遺族給付金の合計金額とすることが適当である。

上記実態把握の結果に基づき、事業主に対する支給決定等に関する情報及びメリット基礎情報の提供の在り方について、必要な検討を行うことが適当である。

なお、労働者代表委員から、労災保険給付に関する情報の有無にかかわらず自事業場で業務災害が生じた際に早期の災害防止に取り組むことは事業主として当然の責務であることや、情報提供を受けた事業主による被災労働者や災害発生状況等の調査に協力した者への不当な圧力が生じ、保険給付請求の萎縮につながりかねないこと、個人情報保護の観点から問題があること等からすれ

ば、事業主への情報提供は認めるべきではないとの意見があった。

また、使用者代表委員から、支給決定等の事実や理由等を早期に知り、労使一体で取り組むことが、業務災害防止には効果的なこと、事業主は、決定過程で労災請求の事実と内容を知る立場にあり、保険料を全額負担していること、最高裁判決を踏まえ、保険料認定処分取消訴訟等における手続保障の実質的な担保が必要なこと等からすれば、事業主に、請求人と同時に同じ情報を提供し、請求人へと同様に決定理由も提供すべきとの意見があった。



第119回～第125回及び第126回労災保険部会 における委員の主なご意見

「第119回～第121回労災保険部会における委員の主なご意見」掲載分を除く

1 適用関係

(1) 暫定任意適用事業に係る論点について

- ・暫定任意適用とされている農林水産事業について、労災保険法を強制適用することについて

＜労働者代表委員の意見＞

- 農業、林業、漁業や養殖業等の水産業、いずれの分野でも労災事故の発生率は高く、保護の必要性も高いと考える。こういった点から、暫定任意適用は速やかに廃止して、労災保険法の保護を及ぼしていくことが重要。
- 農林水産業の労働実態は近代化してきており、労災保護の必要性も高いということがヒアリングでも明らかになっている。また、農林水産業を本当に魅力あるものにしていくためには安心して働くことができる環境づくりが必要である。これらの点を踏まえて、暫定任意適用事業を廃止し、小規模な農林水産事業についても労災保険を強制適用することが必要と考えている。

＜使用者代表委員の意見＞

- 暫定任意適用事業の対象となる小規模な経営体においても、死亡事故等の重大な労働災害が発生している。どのような職場で働く労働者であっても、業務上の負傷、疾病に関して適切な保険給付が受けられるよう暫定任意適用事業を廃止し、労災保険を強制適用することに賛同する。

＜公益代表委員の意見＞

- 施行期日はともかく、廃止の方向で道筋を早期につけるべき。

- ・全面的に強制適用する場合に留意すべき点について

＜労働者代表委員の意見＞

- 施行までの期間をむやみに長くすることは適当ではない。暫定任意適用を廃止するとなれば法改正が必要となるが、法案提出までの時間なども含めれば、準備期間は相応に取ることができる。労働力不足はとても深刻で農林水産業において、魅力ある労働環境の整備が急務の課題となっていることを踏まえ、労災保険法の強制適用をできる限り早く実現していく必要がある。

- 施行までの期間は、例えば5年など、あまりに長く取るべきではないと考えており、この点、今後報告書案をまとめるにあたって、その点に留意した記載としていただきたい。

＜使用者代表委員の意見＞

- 強制適用にあたっては、小規模な経営体の実態把握や行政手続に伴う事業主の事務負担の軽減、施行までの十分な周知期間の確保、労働災害防止対策の推進など、所管省庁や関係団体から示された課題や要望に対応していく必要がある。

(2) 特別加入制度に係る論点について

- ・特別加入団体の承認や取消しの要件を法令上明記すること及び承認の取消し等に先だって段階的な手続を設けることについて

＜労働者代表委員の意見＞

- 特別加入団体の承認、取消要件を法令で定めることが適当。特別加入団体の要件が通知で5つ定められているが、特別加入団体は、加入手続や加入後のフォローも含めて、極めて重要な役割を持っているため、これを法令に根拠を置き、適切に監督指導を行っていくことは欠かせない。
- 特別加入団体に課せられる事務所要件について、使用者側からは、物理的なスペースの確保の必須化というのは過剰な対応ではないかという意見もあったが、原則事務所保有という要件は、対面の相談の確実性を担保することに加え、全国的に相談窓口を設置し得る能力や体制がきちんと確保できるという安定的な団体としての運営を担保するという側面もあった。それにもかかわらず行政解釈という理由で、公の議論も経ずに今回引き下げになり、しかも制度がスタートしてあまり時間も経過していないタイミングで行われてしまったことは問題。改めて以前の要件に戻すべき。
- 特別加入団体は特別加入制度の運営上重要な役割をになっていることを踏まえ、法令に承認取消し要件の根拠を置いた上で、適切に指導・監督していくことが必要。
- 法令に明記する要件は既存の通達の要件を単純に格上げするのではなく、内容を厳格化していく必要がある。特に加入時の審査を適切に行うことができる体制や、財政基盤の安定性などの視点が重要。どこまで法律に書き、どこまで省令に書くかは検討する必要があるが、具体的な要件が議論できるように、部会でイメージを出していただきたい。
- 特別加入団体の承認取消しがあった場合の対応として、「特別加入者の不利益を軽減するための工夫を行う」としているが、この表現では加入者保護の観点では十分ではない。特別加入団体の取消しなどがあった場合でも、保険料を納めた期間内は特別加入者としてみなすなどして、確実に保険関係が継続するような措置を講じるべきであり、報告書の表現も、その趣旨が明確となるようなものとするべき。

＜使用者代表委員の意見＞

- 4000を超える特別加入団体の中には、誇大広告や加入者へのサポートが不十分な団体があるといった労働者代表委員の指摘、また、毎年一定数の特別加入団体が消滅しているという使用者代表委員の指摘を踏まえると、特別加入団体において、団体の健全、透明、安定的な運営はもとより、加入者の災害防止等、期

待される役割を果たしていくためには、災害防止に関わる役割や実施すべき措置事項、事務処理体制、財政基盤に関する事項等を承認要件の内容とすべき。

＜公益代表委員の意見＞

- 特別加入制度への加入は任意であるが、加入すれば強制保険である労災保険本体と同じ給付が受けられる。強制保険である労災保険と同じ1つの制度に属する以上は特別加入団体の承認や取消、災害防止措置と報告義務などきっちりやって行くべき。

- ・特別加入団体に災害防止措置を求めること及びそれに当たって法令的根拠を設けることについて

＜労働者代表委員の意見＞

- 特定フリーランス事業以外の特別加入団体も災害防止の役割を担うことが非常に重要であり、新たな役割を担わせるのであれば、法令に根拠を置くということが当然。また、承認や取消の要件の法令への格上げに当たっては、単純に通達の5つの要件を格上げするだけでなく、内容を厳格化していくことが必要。
- 特定フリーランス事業の特別加入団体のヒアリングでは、相談体制や財政見直しといったところで、もう少し精度を高めたほうがよいのではないかという印象を受けるケースもあった。労働側としては、加入時の審査を適切に行うことが非常に重要であると考えており、そのためにも加入時の審査や相談を適切に行える体制、安定的な財政の基盤を担保していくことの要件を明示し、行政としてその適合性を丁寧に確認していくことが必要である。

- ・保険関係の消滅に係る手続き及び加入者保護の仕組みについて

＜労働者代表委員の意見＞

- 特別加入団体の承認取消しに際して、段階的な手続を設けることに異論はないが、承認取消しにより特別加入者が突如無保険になるといった不利益を被らないようにする対策が欠かせない。この点、保険関係消滅時に特別加入者の地位も喪失、つまり無保険となり、別の特別加入団体を自分で探す必要がある状況は、特別加入者の保護の観点から問題である。承認取消しに至った場合においても、例えば年間で保険料を納めていた場合は、その期間は特別加入者としてみなすなど、特別加入者が引き続き保険関係を継続できるような仕組みが必要。

- ・その他の意見

＜労働者代表委員の意見＞

- 特別加入の範囲を広げていく以前に、労基法の労働者概念を拡大して、労災保険法本体の保護の範囲を拡大していくことが重要。こうした課題感も、報告書で言及しておくべき。

○労基研報告に基づいた労働者性の認定について、ケースによってまちまちであり労働者として認定される場合とされない場合があるということで、建設業においては非常にグレーな働き方がある。しかもその差が理解できないようなことがあった。そのような中で現行の特別加入制度があり、現状、この範囲の中で何ができるかということは、きちんと進めていく必要がある。労働者、労基法との関係は、これはまた別途議論されるべきところではないか。この労災保険制度においては、経緯がある中で今の特別加入制度があるのだと理解をしている。

<使用者代表委員の意見>

○報酬を得て働く人は全て労災保険に強制加入する制度へと見直していくことは、将来の課題として専門的な見地から検討を深めていただきたい。強制加入となった場合には、特別加入制度との関係も議論の対象になると思われ、特別加入制度の対象とするためには、業務の実態や災害の発生状況から見て、労働者に準じて保護することがふさわしいものであると整理される必要があるのではないかと。そうした強制適用の範囲、強制加入の範囲、特別加入制度の趣旨、目的などに合致するかについて、慎重に、将来的に検討していくことが必要。

○労災保険の特別加入の対象とするためには、業務の実態や災害の発生状況から見て、労働者に準じて保護することがふさわしいものであると整理される必要がある。特別加入制度は、災害補償責任を基礎とする労災保険制度の趣旨を損なわない範囲で認められる特例であると理解している。今後の検討に際しては、対象拡大に足りるエビデンスがあるのか、しっかりと確認していく必要がある。

○中間報告書では、労災保険の強制適用の範囲の在り方について専門的な見地から引き続き議論を行う必要があると結論付けており、本件については、学識経験者による議論の蓄積を待つべき。

<公益代表委員の意見>

○労災保険の社会保障的性格を強調するのであれば、労働基準法上の労働者に限らず、報酬を得て働く人は全て労災保険に強制加入する制度へと見直していくこともあり得る。これは労働基準法の災害補償責任と結び付いた現在の法制度を根幹から見直すことを意味し、長期的な検討課題である。その上で、短期的には、引き続き社会のニーズに応じて、特別加入制度を柔軟かつ迅速に拡大していく形で対応していくことが必要である。現行制度の下で特別加入の対象にすらなっていない事業はまだ残されており、それらの事業を特別加入の対象にすることについても随時

検討していくべき。

(3) 家事使用人に係る論点について

・仮に労働基準法が家事使用人に適用される場合に、私家庭の私人が災害補償責任を負うこと及び労災保険法を強制適用することについて

<労働者代表委員の意見>

○労災保険の保護を及ぼすことについては、家事使用人の保護の観点からも最も重要であると言っても過言ではない。今回を逃すといつ強制適用できるか分からないため、強制適用の道筋を示していくべき。

<公益代表委員の意見>

○家事使用人については、労働基準法が適用されたら直ちに強制適用できるように準備が必要と考える。

・家事使用人に対する労災保険法等の適用に当たつての運用上の課題について

<公益代表委員の意見>

○家事使用人を使用する家庭の状況は様々であり、中には高齢や障害のために、判断能力の不十分な方が家事使用人を雇用していることもある点に留意が必要。JILPTの2023年の調査でも、家事使用人が普段行う業務（複数回答）として46%が高齢者介護、認知症介護と回答しているというデータが示されている。高齢者や障害者の方々が、介護保険や障害者総合支援制度ではカバーされない生活援助や介護のニーズを、家事使用人を自費で雇うことによって補うということは、少子高齢化の進行によって今後も増えていくと思われ、特に、家族からの援助を得られない単身の高齢者や障害者が家事使用人を雇用する場合は、労災保険制度内での手続負担軽減の取組だけでは必ずしも十分とは言えず、例えば、日常生活自立支援事業などの社会福祉制度による支援との連携も視野に入れて議論する必要があるのではないかと。

2 給付関係

(1) 遺族（補償）等年金に係る論点について

・遺族（補償）等年金における夫と妻の支給要件の差の解消について

<労働者代表委員の意見>

○夫婦間の支給要件の差は、夫の要件を妻に合わせる形で解消すべき。使用者代表委員からは生計維持という点に着目し、妻に55歳以上の年齢要件や一定の障害状態という要件を付けることも排除すべきではないという意見があったが、労働者代表委員としては賛同できない。遺族（補償）等年金は夫婦生活を支えていた被災労働者の収入が途絶えたことに対する填補という目的があり、この目的は妻だけでなく夫にも共通するものであり、年齢によって区切られるのではない。

○夫にのみ設けられている要件を廃止すべき。夫にの

み設けられている要件を妻に課すことについては、遺族（補償）等年金をどのように捉えるかの問題に直結し、その影響も大きいと考える。生計維持要件がゆるやかに認定されている実務があり、家族としてお金を出し合う関係性であった中、労災事故による損失を遺族（補償）等年金として補填していることを踏まえれば、年齢で支給するか否かを区切ることも自体がなじまない。また、特別遺族年金についても同様に解消すべき。

＜使用者代表委員の意見＞

○差の解消に当たっては、考え方の一貫性を大切にしたい。時どきの状況によって考え方を变えることは、制度の安定的な運営という観点からは非常に問題である。仮に考え方を变えるのであれば、どのような理由で变えるのかということが重要。従来からの考え方をどのように評価して新しい結論を導いていくのかを検討していくべき。

○遺族（補償）等年金の生計維持要件については、現在は、死亡労働者の収入によって消費生活の一部を営んでいた事実が認められれば生計維持要件を満たしていたとされている。これを前提として、夫にも稼働能力の喪失の填補や被扶養利益の填補という目的で給付することが適当かということについて、共働き世帯の増加や女性就労の増加をはじめ現状に照らし、制度の趣旨・目的も踏まえて、専門の見地から議論をお願いしたい。

○遺族（補償）等年金制度の趣旨・目的に関する議論を経ないまま夫に課せられた支給要件を撤廃する、あるいは現行の長期給付を維持するという結論を導くことには違和感がある。制度創設時と比べた際の男女の働き方や家族の在り方の変化を踏まえて、改めて遺族（補償）等年金制度の役割や適切な給付を議論する必要がある。その議論を経た上で、これらの論点に対する結論を出すべき。

○夫に課せられている支給要件を撤廃する形で夫婦間の支給要件の差を解消すること、現行の長期給付を維持することについては妥当である。

＜公益代表委員の意見＞

○遺族（補償）等年金について、制度創設時から見て、男女共に働き方や家族の在り方が変わってきていることは疑いのない事実であり、改めて、遺族（補償）等年金の役割や適切な給付について、議論すべき。

○研究会報告書では、「夫に課せられた支給要件を撤廃することが適当」との意見が太宗を占めたところ、生計維持要件がゆるやかに認定されているという現行実務を引き合いに「被扶養利益の喪失」は夫にも認め得るという意見などが出ている。この点、被扶養利益の喪失の補填という制度趣旨を踏まえると、夫に課

せられた支給要件を撤廃するという選択肢を取っていくのが良いのではないかと考える。併せて、将来的には制度趣旨を踏まえて、遺族（補償）等年金の制度全体の在り方も議論が必要かと考える。

○現行の受給権者は妻が約9割だが、これは現行法上妻が優遇され、相対的に夫が不利な立場に置かれていることを意味する。夫が妻と同一順位としての扱いになるのは、60歳以上又は一定障害の場合に限られ、55歳以上60歳未満の場合は、父母や孫、祖父母より後の順位となり得ることは是正すべき。妻と夫の受給要件を合わせるべきと考えるが、現行規定で妻が優遇された事情として、当時、大半の女性が結婚、出産により労働市場から退出し、再び働くとしても、パートタイムなどの低賃金労働の職に就くしかなかったという状況を認識すべき。

○妻が、いわば、優遇されている理由を考慮することなく、単に現行規定の妻の受給要件に夫の受給要件を合わせるということには賛同しかねる。ただ、労働者側委員からの指摘にもあるが、単に夫に合わせればよいとも考えていない。

・給付期間について

＜労働者代表委員の意見＞

○給付期間については、現行の長期給付、すなわち終身給付を維持すべき。仮に、有休給付化を考えるとすると、それは遺族（補償）等年金そのものをどう捉えるかということに直結し、短期間に結論が出るものではない。研究会でも指摘されているように、夫婦間で考えれば、被災労働者が亡くなったことによって、夫婦の共同生活で得られていたはずの利益が失われたという損害は、何年たったから無くなるとか、損害が回復するというものではなく、損害が生じている間は長期に給付を行うことは自然である。さらに、単純な有期給付化は、遺族の補償水準の低下にもつながる。こうしたことから、現時点において短期給付の方向性を議論したり、打ち出すことは適切ではなく、長期給付の維持が適当。

○労災保険制度の安定的な財政運営は必要であるが、支給要件の夫婦間格差をそのまま残しておくことや、短期給付化も含めた給付水準の切り下げを行うと、遺族（補償）等年金の被扶養利益の損失の填補という目的だけではなく、被災労働者や遺族の迅速かつ公平な保護という労災保険制度そのものの目的も果たさなくなることが懸念される。遺族（補償）等年金の持つ目的は変わっておらず、その目的を実現するための財政はどうあるべきかという視点での検討が必要。

＜使用者代表委員の意見＞

○民事損害賠償との兼ね合いについて、相殺可能額が

減少する可能性については、そのとおりと考える。同時に、有期給付化された場合の影響は企業によって様々であり、仮に夫の年齢要件を妻に合わせるとした場合、相殺できる額が追加で出てくる可能性もある。被災労働者の死亡に対してどの程度の手当をすべきかについては、他の社会保障制度の状況も踏まえつつ、制度の趣旨・目的の意義に照らして、議論すべき。

- 制度の趣旨に沿って財源、財政の在り方を考えていくべきということは理解できる。遺族（補償）等年金の目的がどのようなものかについて議論が必要で、それに沿って給付されていくことが財政の健全性にどの程度影響するのかについても議論が必要。
- 長期給付については、労災保険制度を取り巻く環境が変化している。労災保険と同じく、社会保障制度を構成する遺族厚生年金においては、60歳未満の死別の際に際して、原則5年間の有期給付とする制度の大幅な見直しが行われている。こうした動きも参考にして、遺族（補償）等年金における長期給付の妥当性を検討すべき。

<公益代表委員の意見>

- 遺族（補償）等年金の給付内容の在り方については、その趣旨・目的をどう考えるか、労災保険が提供すべき公正な保護とは何かを考える必要があり、これについて様々な見解があると承知している。研究会報告書で指摘されているが、我が国は労災補償と損害賠償を併せて請求することが認められており、民事損害賠償との関係も考慮する必要がある。仮に遺族（補償）等年金を大幅に縮小する場合、被災労働者側にとっては縮小分を民事損害賠償で請求する負担が増えることになり、使用者側にとっては保険給付と民事損害賠償が調整される分が縮小され、個々の使用者が負う損害賠償責任が増える。
- 民事損害賠償との関係は考慮すべき問題ではあるが、労災補償が無過失責任、民事損害賠償は過失責任であることを忘れずに議論することが必要。また、使用者に非常に重大な責任がある場合には、感覚的には使用者がある程度民事損害賠償責任を負うべきだと思われ、労災保険でカバーされるからよいという考えだけではいけない。
- 長期給付の見直しも1つの考え方だが、生計維持要件の見直しの可能性もある。未成年の子がいる世帯のように、ニーズの高いものに確実かつ優先的に給付されるという制度設計が必要。

・特別加算について

<労働者代表委員の意見>

- 遺族（補償）等年金の特別加算については、趣旨・目的を踏まえれば、単純に廃止だけするという結論には

至らないと考える。特別加算が設けられた主旨は、高齢又は一定障害の妻は働くことが困難で生活が困窮しがちであるところ、それを防止するというものである。この趣旨を踏まえれば、高齢の妻という身分に着目した特別加算という形は廃止した上で、現行の水準維持を前提に、夫も含めて広く生活困窮の可能性がある者を対象にする方向で見直すべき。

- 高齢の妻という身分に着目した特別加算を見直し、妻以外も含めて給付日数を広く拡充する方向で検討すべき。そもそも遺族の生活の安定という加算の目的を踏まえれば、55歳以上や、一定の障害状態にある妻にのみ日数を増やすという合理性は乏しく、遺族が夫や子供の場合も含めて遺族一人の場合の給付日数の「153日」自体を等しく底上げしていくべきで、現在の特別加算の水準である「175日」を妻以外の遺族についても補償することが適当である。
- 特別加算について、高齢や障害のある妻に着目するのではなく遺族1人の場合の給付基礎日額を一律に引き上げる形で見直すことが必要。現在の遺族補償等年金の給付日数については、遺族が1人の場合が153日、2人の場合が210日、3人が223日、4人以上245日と、遺族1人の場合と2人以上の場合で大きなギャップが生じている。遺族の数に応じてバランスのとれた給付水準にするという考え方から、175日とすることが適切。

<使用者代表委員の意見>

- 特別加算制度については、制度創設時である1970年（昭和45年）当時の考え方が現代では妥当しないというのが研究会の一致した結論。合理性の失われた制度であり、廃止が妥当。その上で、遺族1人の場合の給付水準については、特別加算の廃止の議論とどのように関係するのか理解し難い。
- 唐突に給付水準の話が論点に挙がってくることに違和感を覚える。研究会での議論内容も含めて、どのような観点からこの論点を論じるべきなのか示した上で議論していくべき。

<公益代表委員の意見>

- 遺族1人の場合、配偶者や子供といった遺族の属性だけではなく、就労の可否や賃金水準、財産などによって様々な状況があり得る。その上で、女性の就業率が上昇していることや、男女間の賃金格差が縮小していることなど、社会経済状況の変化も踏まえると、高齢や障害の妻といった特定の属性を取り出して特別に給付水準に差を付けるという理由は見当たらない。遺族の数に応じてバランスの取れた給付水準にするという考え方から、遺族1人、2人、3人、そして4人以上のそれぞれの給付水準というのが同程度の差に

なるような形で遺族1人については、175日分とすることが適当ではないか。

- ・石綿健康被害救済法における特別遺族年金について

＜労働者代表委員の意見＞

- 石綿健康被害救済法における特別遺族年金も含めて、夫に課せられた支給要件を撤廃する形で夫婦間格差を解消していくことが適当。

(2) 消滅時効に係る論点について

- ・外形的な事実だけでは給付を受けられるかどうかの予測が容易にはできない点において、特有の事情を有するものとする点について

＜労働者代表委員の意見＞

- 労災保険は、他の社会保険とは異なり保険証がなく、被災労働者自身が労災保険制度の適用対象であるか明確に意識していない。このために、事故に遭ったとしても、自身が労災保険給付の対象であることに直ちに気付かないことがある。労災保険については、他の社会保険である厚生年金や雇用保険と異なり、外形的な事実だけで給付を受けられるか不明であることなどを踏まえれば、特有の事情がある。

＜使用者代表委員の意見＞

- 業務起因性を明らかにする必要があることから、外形的な事実だけでは給付を受けられるかどうかの予測が容易にはできないという点は、確かに労災保険の特徴的な事情と言えるかもしれない。ただし、そのことが直ちに消滅時効期間を延長する理由にはならない。2020年の労基法改正時に災害補償請求権の2年間を維持した理由は、早期に権利を確定させて被災労働者の救済を図る必要性、早期の労災保険給付請求を通じて、事業主の安全衛生対策、再発防止対策を促進することで、これらの必要性は、今も何ら変わらず、災害補償請求権と同じく労災保険の短期給付の消滅時効期間が2年間であることは合理性がある。

- ・災害補償請求権及び労災保険給付請求権に係る消滅時効期間の見直しの要否について

- ・消滅時効期間を見直す場合の方策について

＜労働者代表委員の意見＞

- 消滅時効について、使用者代表委員は、政府答弁を踏まえて延長ありきではない議論が必要であると主張している。たしかに早期の労災請求によって証拠の散逸などがなくなり、給付がなされる可能性が高まるという点は理解するが、労災請求を早期にすることと、時効による請求権を早期に消滅させることは別次元の問題である。また、早期の安全衛生対策についても、請求権の消滅と関係があるというのには理解しがたい。時効を議論した労災保険部会で時効を徒過

した件数が示されていたが、時効の到来によって請求を諦めてしまうケースが多いことも明らかになっている。時効徒過による不支給件数が少ないことをもって時効延長が不要だという結論にはならず、5年に延長すべき。

- 一人親方等の特別加入について、労働者だとして労災請求をした事案において、審査請求などから2年以上経過して結果として不支給となるなど、療養給付などの2年の時効が消滅してしまうという問題がある。(労災請求による) 時効の中断というものが現行もあるるので、周知が必要。

- 時効徒過防止に向けて、「周知を工夫することや運用を改善することが適当」とされている点に関し、特に介護(補償)等給付は現在でも時効を過ぎた請求件数割合が高いことも踏まえ、具体的な改善に努めていただきたい。

- ・脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾病等、発症後の迅速な保険給付請求が困難な場合があると考えられる疾病を原因として請求する場合に時効期間を5年に延長することについて

＜労働者代表委員の意見＞

- 消滅時効を他の社会保険と合わせる必要はなく5年に延長すべきである。脳・心臓疾患や精神疾患、石綿関連疾病など、発症後の迅速な保険給付請求が困難な場合であると考えられる疾病に限って5年に延長することは理解できない。一般原則である民法の消滅時効は5年であり、それよりも労災保険給付の消滅時効を短く設定する合理的理由はなく、疾病の種類で差を付けるものでもない。

- 脳・心臓疾患や精神障害など、特定の疾病のみ消滅時効を5年に延長する論拠としてデータが示されているところ、確かに3つの疾病に関する給付の2年以上の徒過事案が多く、骨折の事案については割合が少ないが、件数で見れば骨折であって2年超の事案も少なくなく、決して無視してよい数字ではない。脳・心臓疾患など、特定の疾病に係る労災請求の時効が5年、それ以外の骨折などの労災請求を2年とすることは、こういった事実を無視する措置であると考えられ、原因となる疾病で時効期間に差を設けるべきではない。また、過去の部会で給付種別ごとの時効徒過件数と割合が示されたところ、介護(補償)等給付について時効が過ぎたことで不支給となったものが、件数も割合も非常に高いということが示されていた。こうしたことも踏まえると、脳・心臓疾患などの特定の疾病に着目して時効に差を設けることは適切ではなく、一律に5年に延長することが適当。

- 労災保険給付請求権などの時効期間は、疾病の違

いにかかわらず一律に5年に延長すべき。仮に論点整理で示されているように、延長の対象を特定の疾病を原因とする請求に限る方向とするとともに、将来的に見直すことは確認をさせていただきたい。

- 消滅時効期間について、労働者側としては、原因となる疾病の違いにかかわらず、5年に延長すべきというのが基本的な考え方。使用者側委員からは、2020年の労基法改正時の建議にも言及し、早期に権利を確定させて被災労働者の救済を図る必要性の観点から2年に据え置くべきという意見があったが、早期に労災を請求することと、早期に請求権を消滅させることは全く違う話である。早期の請求が、早期の権利確定、労災保険給付を受けることができる可能性を高めることはそのとおりであるが、それは早期の請求に向けてアナウンスを強化する形で対応すべきであって、早期に被災労働者の権利を消滅させることは全く別次元である。

<使用者代表委員の意見>

- 骨折と比較すれば、脳・心臓疾患や精神障害、石綿関連疾病において、最初の休業の日から2年を徒過した後に請求がなされた件数の割合は高いが、2年を超える請求件数は、絶対数としては少なく、このデータだけをもって特定の疾病に関する労災請求の消滅時効期間を延長すべきとの結論を導くべきではない。過去の部会の資料では、請求人の制度の不知・誤解、請求人が手続を失念していた、事業主の手続漏れ、書類の不ぞろい、紛失等のための手続遅怠といった理由が挙げられており、これらの理由を踏まえると、まずは事業主や労働者、医療機関など、労災保険給付の請求手続の関係者に対して、現行制度の周知広報に注力することが先決。

- 仮に対象となる疾病を追加する場合、最初の休業の日から2年を徒過した後に休業補償給付の請求がなされた件数の割合がどのくらいあるかなど、消滅時効期間の延長に必要なエビデンスの確認をすることが前提。部会で論議をする際には、そのようなものをご提示いただきたい。

- 仮に一部の疾患を対象に短期給付請求権の消滅時効を5年に延長したとしても、業務起因性の立証は時間の経過とともに困難となることから、早期に請求を行って被災労働者の権利の実現を目指すことの必要性は何ら変わるわけではない。厚生労働省においては、事業主や労働者、医療機関など、労災保険給付請求手続の関係者に対して時効期間の長さにかかわらず、早期の請求が重要である旨を周知広報していただくことが重要。

<公益代表委員の意見>

- 他の社会保険と比較した労災保険の特殊性を認めたと上で、一部の疾病に関わる場合にのみ療養補償給付等の消滅時効を5年に延長するという変則的な対応によって、労働者にとってかえって分かりにくい制度とならないか懸念。私見だが、療養補償給付等について、その支給原因となる傷病を問わず、労働基準法の賃金と同じように5年の消滅時効としていくことが望ましい。同時に、他の社会保険制度とも足並みをそろえることが望ましく、これは制度横断的な検討をすべき問題。

- 一部の疾病について消滅時効期間を異ならせることは、好ましくない。石綿関連疾病を5年とすることはデータからも適切であると思われるが、脳・心臓疾患と精神障害については特別に5年とすることが適切であるかは、判断が困難である。特に精神障害については、その原因がハラスメントである場合、時間が経過することにより、業務上認定が難しくなるのではないか。

- ・労働基準法の災害補償請求権についても、労災保険給付請求権と同様に、消滅時効期間を延長することについて

<労働者代表委員の意見>

- 労働基準法の災害補償請求権の時効期間は、労災保険給付請求権とともに、一律に5年へ延長すべき。

<使用者代表委員の意見>

- 労災保険給付請求権を延長すべき立法事実はないと考えているため、労働基準法の災害補償請求権の消滅時効期間を延長する必要もない。

(3) 社会復帰促進等事業に係る論点について

- ・特別支給金等の処分性を認めることについて

<公益代表委員の意見>

- 研究会中間報告書のとおり、特別支給金も含めて処分性を認め、審査請求や取消訴訟の対象とすることが適当。

- ・給付的な社復事業の不服申し立てを労働保険審査官及び労働保険審査会法の対象とすることについて

<公益代表委員の意見>

- 給付的な社会復帰促進等事業に対する不服申し立てについては、保険給付と同様に労働保険審査官及び労働保険審査会法の対象とすべき。

(4) 遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額に係る論点について

- ・有害業務に従事した最終の事業場を退職した後、別の事業場で有害業務以外の業務に就業中に発症した場合における給付基礎日額について

<労働者代表委員の意見>

- 遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額の算定は、発症時賃金を原則とし、例外として、発症時

賃金がばく露時賃金よりも低くなる場合には、ばく露時賃金を用いることが適切。使用者側から、発症時の生活保障という趣旨を踏まえ、発症時賃金がばく露時賃金より低い場合に遡って、ばく露時賃金を用いることについて考え方を整理すべきという意見があったが、考え方の一貫性という意味で言えば、原則は発症時賃金で、例外がばく露時賃金より発症時賃金が高い場合のみという形で明確に原則と例外の関係を示せば、一定の整理ができるのではないかと。

＜使用者代表委員の意見＞

○給付基礎日額の算定に当たって発症時賃金を原則として用いる場合、発症時賃金がばく露時賃金より低くなる場合には、ばく露時賃金を用いることに関して、方向性に反対はしないが、この労災給付の役割の位置付けと考え方を整理することが必要。

- ・有害業務に従事した事業場を退職した後、就業していない期間に発症した場合における給付基礎日額について

＜労働者代表委員の意見＞

○発症時に無職であったときの給付基礎日額の考え方について、ばく露時賃金を用いることには賛同できない。発症時に何らかの理由でたまたま失業している場合であっても、アスベストなどの遅発性疾病を発症した瞬間は無職だからというだけの理由で何十年も前の賃金で労災保険給付を算出することは、不幸にして労災に遭った労働者の生活保障の観点で十分とはいえない。

○建設業のアスベスト関係は、ばく露してから発症までの期間が人それぞれで、通常の30～40年の他、10年ほどで発症するケースもある。国も防止策を展開しているが、現在も、既存の住宅等の建材にアスベストがあり、それを解体したときにアスベストにばく露する可能性もあることは間違いない。どうしても賃金の算定ができない方の救済という意味では、発症時賃金を原則として算定することは必要。

○アスベスト疾患は発症するまで10年の方や、20年、30年と時間が経過するということもあり、いわゆる一般的な定年を超えて発症するケースもある。現行の取扱いを維持しつつ、専門的な見地から検討を行うことが適当と整理されているところ、今後も引き続き、労災認定された方々が生活できる十分な給付が受けられるように検討をお願いしたい。

○遅発性疾病の発症時に就業していなかった場合に数十年も前のばく露時賃金で給付基礎日額を計算することは、被災労働者の生活保障の面で十分ではないという課題を踏まえ、発症時賃金の推定などの具体的な見直しについて意見を申し上げてきた。論点整

理では現行の取扱いを維持した上で、専門的な見地から検討を行うとされているが、遅発性疾病にかかる給付基礎日額の算定方法の見直しは法改正を伴うものではないと考えられるため、速やかに専門的な見地での検討を行っていただき、早急に対応を図っていただきたい。

3 徴収等関係

(1) メリット制に係る論点について

・メリット制の意義・効果について

＜労働者代表委員の意見＞

○研究会では、送検事例の中で労災かくしの動機にメリット制を挙げたケースはゼロとの結果をもって「労災かくしの…影響は確認されていない」と結論付けているが、労災かくしの動機としてメリット制を明示的に挙げていなくても「監督署からによる司法処分や行政処分を受けることを懸念した」という回答の中に含まれている可能性もある。

○メリット制の災害防止効果について研究会で一定整理されたというが、マイナスのメリット制適用事業場における効果は判然としない。マイナスのメリット適用がなされた事業場は、メリット制がなくとも被災者数が0である可能性や、災害防止の取組をした可能性も考えられる。プラスのメリット適用がなされた事業場における効果は認めうるが、メリット制の廃止を求める声があることを踏まえると、存続という結論ありきではなく、労災かくしにつながる懸念の払拭や是正も含め、制度の在り方の検討が必要。

○メリット制について、労災かくし、事業主からの報復行為や不利益取扱いに関する懸念の実態把握を行い、その結果も踏まえて制度の在り方について議論をしていくことが必要。併せて、諸外国におけるメリット制の効果や課題について、調査や分析を進めていただきたい。

＜使用者代表委員の意見＞

○データの取得が可能な範囲で、メリット制の効果検証を継続することは反対しないが、研究会委員の意見が一致する形で制度の適切な運用が提言されており、制度自体の根源的な検討は必要ない。

- ・メリット制を存続させ適切に運用すること及び継続的にその効果等の検証を行うことについて

＜労働者代表委員の意見＞

○現時点で、メリット制に効果があり、今後もメリット制を続けて行くという結論を導くのは時期尚早。研究会での検証は一步前進と考えるが、決して十分とは言えない。また、メリット制によって保険料が上がった事業主が被災労働者に対して報復行為や不利益取扱いを行うことの懸念に係る検証もされていない。現場から

聞く中では、労災申請をした労働者の配置転換をするだけでなく、申請協力者にも力関係の差を利用して会社の意に沿う陳述をさせるといった事例も聞く。こうしたことの実態把握をした上で、制度の在り方の検証が必要。なお、諸外国のメリット制の状況については、制度の有無だけではなく、災害防止効果や課題、さらにはその課題への対応状況などについても調査・分析をお願いしたい。

- メリット制に関して、災害防止効果があるのかといった点や、労災かくし等の懸念も指摘されているところから、継続的に効果検証するとともに、労災かくしや事業主による報復行為、不利益取扱いについて実態を把握することが適当である。

<使用者代表委員の意見>

- メリット制による保険料負担を減らすために災害防止努力をするかは、事業主により様々な考え方があるところ、保険制度である以上は、給付の原因を起こした企業とそうでない企業における負担の差を設けることは当然であり、諸外国も同様の考え方でメリット制を敷いているものと思う。
- 事故を起こすと保険料が上がるという心理的抑止力は必要であり、JILPTの調査によれば、ドイツ、フランス、アメリカといった諸外国の労災保険制度においてもメリット制が採用されている事実からそういった効果を類推できることからすると、安全な労働環境のためにもメリット制は必要。
- 民間保険の自動車保険においても事故を起こさなければ保険料は安くなる。メリット制によって労災かくしが発生するという主張についても、研究会では認められないとの結論であり、自身の経験でも成り立たないと思っているため、メリット制を存続すべき。
- 研究会で示された効果検証は、メリット制の目的である事業主の自主的な災害防止努力の促進と、事業主の負担の公平性の確保について、一定の効果を裏付けるものと認識。効果検証の継続に反対はしないが、制度を存続させて適切に運用すべきであり、根源的な検証をする段階にはない。
- メリット制の存在が、労災かくしや被災労働者等への報復行為・不利益取扱いにつながるといった懸念について、エビデンスに基づく議論を行う観点から実態を把握することは重要。具体的な方法は今後の検討だが、調査を通じて事業主による不利益な取扱いに該当する行為が確認できたとしても、それが報復行為と言えるのか、メリット制や労災支給との間に因果関係があるのか、ヒアリングなどによる丁寧な実態調査と事案の十分な分析が不可欠。

- ・ 労災かくし及び労災保険給付を受給した労働者等に

対する事業主による報復行為や不利益取扱いに繋がるといった懸念及びその実態を把握することについて
<労働者代表委員の意見>

- メリット制を原因とした不利益取扱いに関する明示的なデータはないが、被災労働者に対する不当な配転や、労災申請協力者に対する圧力など、現場からは労使の力関係の差を利用した対応があると聞く。そうした点について調査をして、国として実態を把握すべき。
- 建設業においては、働き先によっては労災かくしの排除はまだ十分ではないと考える。ゼネコン現場では徹底されてきているのは事実だと思うが、それ以外の現場ではあると考えられる。労働者は声を上げにくい、弱いものの立場にあるということ踏まえて、運用をきちんとしていくべき。保険料を支払っている事業主側から見れば、メリット制のために労災かくしは起きていないという話になるのだと思うが、結果的に労災かくしが発生している。実態把握の結果に基づき、必要な検討を行うべき。
- メリット制が労災かくしを助長しているという指摘について、エビデンスを示すべきという使用者側委員の意見があったが、そもそも証拠を廃棄したり隠蔽したりするといった行動をとるのは、事業主である。そういった事業主の行動について、労働者側に数字的な根拠・証拠を出すことを迫るような姿勢には違和感を覚える。エビデンスに基づく議論を行うためにも、実態把握を行うことは有効である。

<使用者代表委員の意見>

- メリット制によって企業が労災かくしをするかについては、労災かくしをするリスクを負ってまでそのようなことをするというエビデンスが必要ではないか。
- メリット制による労災かくしや被災労働者等への不利益取扱いに対する懸念については、エビデンスを示していただく必要があり、対応策の検討に当たっては、具体的にどのような行為がなされたのか、その原因などを把握する必要がある。研究会報告書は、制度の意義を損なう影響は確認できていないとの結論であり、実態把握ができていない以上は論点として扱うことも疑問。
- メリット制に伴う懸念については、研究会中間報告では、制度の意義を損なうほどの影響を確認できないとされており、可能性やおそれにとどまらず、エビデンスが伴わない懸念を議論の前提とすることは適切とはいえず、実態を把握することが重要。その際には、具体的にどのような行為があったのか、それが事業主による報復行為や不利益取扱いといえるものか、また、その原因は何か、メリット制との間に因果関係があり得るか

を含め、正確に事案を確認し、分析する必要がある。

- 保険である以上、災害の発生率、発生件数に応じて料率を設定するという考え方について、業種別に料率が設定されており、これを企業別も適用するという考え方は、保険として当然の考え方と理解している。名称からすると企業側がメリットを得るような仕組みと見られるが、損得ではなく労災保険財政に与える影響の度合いに応じて保険料を負担しているというだけに過ぎない仕組みと考えるべき。このようにメリット制は保険として当然に含まれるべき考え方であり、これを廃止するかどうかという議論については、災害を助長する、労災かくしや事業主による報復行為につながっているという明確なエビデンスがあって初めて議論の俎上に上る話ではないか。こうした調査を行うということについては、どこまで意義があるのかも考えられるが、調査自体を否定するものではない。
- メリット制の適用によってプレッシャーがかかるという事例はないのではないかと。研究会報告書でもないとされており、実際にも事例があるのであれば、具体的な事例を出していただき、それを解決していくべき。
- 労働者代表委員からも実態把握について進めてほしいというご要望があったところ、使用者代表委員としても実態把握をお願いしたい。具体的にどのような行為があり、それが会社の事業主にとっての権利の濫用、解雇権や人事権といった権利の濫用につながるものではないか、その範囲も含めて、正確な把握と分析が必要だと考える。
- メリット制の実態調査を行うことに異論はない。報復行為が事実としてであると判明した場合、労災保険制度の趣旨に沿った運用が行われるべき。ただし、それぞれの事案には個別の事情があり、仮に調査をした中で、報復行為が疑われるケースが出てきた場合であっても、ごく少数の事案が大局的な観点での懸念の裏づけに直接つながるかどうかわからないという疑問があり、結果を見ながら慎重に検討する必要がある。また、報復行為があるという調査結果が出たとしても、それはメリット制の運用を行う上での課題であり、メリット制自体を否定するような議論にはならないと考える。

(2) 労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題に係る論点について

- ・労災保険給付の支給決定（不支給決定）の事実を、事業主に対して情報提供することについて

- <労働者代表委員の意見>
- 負傷であると物理的な問題、けがの場合は見た目にも非常に分かるが、疾病についてはそういった問題が事前に分かるということでもなく、実際にどのような労働環境で働いていたかということを含めて非常に機微な問

題。労働者に影響がないようにする必要がある。

- 事業主として、なぜ労災支給決定などの情報がないと再発防止ができないのかが理解し難い。労災保険の支給不支給にかかわらず、事故の際は事業主として再発防止を講じることや検討することは当然である。
- 使用者側委員からは、障害等級や傷病等級も情報提供をすべきという話があったが、被災労働者にとって機微な障害等級の情報がないと再発防止ができないということは全く理解できない。そもそも事業主としては、請求時の事業主証明や監督署の調査協力を通じて請求があることは把握しているはずであり、そうした情報をもとに社内で事故内容を調査し再発防止に努めるのが筋であり、情報提供は不要。
- 災害防止について労使一体でという指摘があったが、労使一体という前提が崩れているケースもあり、情報提供することはいかがなものかと思う。事業主の協力が得られないケースについては、通知に値せず、効果もないものとする。
- 支給不支給の情報提供、メリット適用事業主への労災保険料の算定情報、いずれも被災労働者が被るデメリットを踏まえれば提供すべきでない。そもそも、労災の情報の有無にかかわらず、事業場の事故は事業主として原因分析、再発防止は当然の責務である。労災保険給付の情報がなければ、対策ができないのであれば、その方が問題。
- 研究会報告書の結論を重視すべきとの意見もあるが、あくまで研究会報告書であって、参考にはするが、本部会の議論を縛るものではない。労働側としては、限定的であっても情報提供する必要はないと考えている。その前提で、支給不支給の情報は全く知らせる必要はなく、特に支給決定金額や算定基礎減額理由などの提供は論外。使用者代表委員は再発防止に役立つというが、こうした情報があるがなからうが再発防止はすべき。また、労災保険給付の金額的な情報は、事業主が再発防止策を講じる上で何ら関係がない。
- 労災保険給付の支給決定事実を事業主に情報提供すると、事業主はメリット制によって労災保険料が上がることを見据えて、将来の保険料が上がるのは労災認定されたせいだとして、被災労働者や遺族、さらには被災労働者に協力する資料提供者や証言者などに不当に圧力をかけることが懸念される。手続保障と引き換えにこうしたことが横行しては、労災申請の萎縮にもつながる。また、労災の支給決定情報の有無にかかわらず、事業場の事故について、原因分析を行い、再発防止をすることは、事業主として当然の責務である。労災保険給付の情報がなければ対策ができない

ことの方が問題である。

- 不支給決定を通知することについては、再発防止という点で提供する必要があるのか理解し難い。例えば、脳・心臓疾患、精神障害については業務起因性の判断が難しいため、事業主が再発防止策を講じるためには情報提供が必要という意見がある。しかし、こうした疾病については、仮に労災認定されなかったとしても仕事上の負荷などが一定程度寄与している場合があり、この場合に、不支給の結果を明示的に伝えれば、事業主は「対策不要」と考えるだけであり、かえって災害抑止効果がなくなるなど逆効果が生じかねない。
- たとえ提供すべき情報をどんなに限定したとしても、それを糸口に情報提供を受けた事業主からの不当なプレッシャーなどを受ける懸念というのは拭えない。また、再発防止という観点についても、事業主は請求時の事業主証明や監督署の調査協力などを通じて労災請求があること自体を把握しているはずで、その情報をもとに、社内で事故調査をして、再発防止に努めることができるし、むしろそれが筋であると考えている。
- 被災労働者が亡くなった場合、鎮痛な思いをしている遺族にそうしたことを問わなければいけないということに対する事業主やその答える側の遺族の心情についての意見もあった。しかし、そういったことがあったとしても、遺族とその真摯に向き合って話し合いをするということは、労災事故が生じた際の事業主としての当然の責務である。

<使用者代表委員の意見>

- 事業主への情報提供については、研究会中間報告書では、支給不支給の決定の事実を事業主に提供すること、労災保険率の決定の基礎になった情報を提供することが適当と結論付けられた。学識経験者の意見も一致しており、重く受け止めるべき。その上で、事業者の事業場内による災害の把握及び防止対策が重要であるところ、業務起因性のない災害まで事業主が効果的な対策を打つのは現実的ではなく、その意味で労災保険の支給不支給の結果とその判断に至った理由を提供いただきたい。とりわけ、脳・心臓疾患、精神障害については業務起因性の判断が難しく、監督署がどのように判断したのか、請求人同様にその理由を教えてください。機会を設けていただきたい。
- 事業主への情報提供については、メリット制による保険料の還付の際に労働災害であったことを初めて知ったケースもあったことから、再発防止の観点と共に業務起因性があったということをお知らせいただきたい。通知をしないメリットはないと思っており、事業主から被災労働者等へプレッシャーがかけられるとの意見についても、それは労災請求を出すタイミングで発生するもので

あり、支給決定の段階でプレッシャーが生じることはないと思っている。

- 事業主への情報提供について、事業主は死傷病報告の提出義務が課せられているところ、死傷病報告は就業中や事業場内、その附属建物内における休業や死亡を対象としていることから、報告対象は業務上の災害に限らないが、適切かつ有効な再発防止対策が現実的なのは業務上の災害である。会社として業務起因性がないと考える場合であっても、監督署が業務起因性ありと判断したことは非常に重みを持つものであり、他の類似の災害防止を効果的に行うにあたっては、業務起因性の有無や理由の確認は必要。
- 労働災害の防止のため労使一体となることが不可欠であり、また、労災請求手続きへの協力や、再発防止への対応、保険給付で賄えない部分を補償する責任、及び労災保険料を全額負担していると言った事業主の果たす役割を踏まえると、請求人と同じ情報をもらえない方向で議論が進むのは違和感を覚える。労災の支給決定に係る全ての情報を事業主に情報提供することを出発点として、どうしても不都合がある項目について例外的に提供しないのが適切。その際、どのような理由で提供できないのか、個人情報保護法制の扱いを所与とはせず、労災保険給付の特性に照らした検討が必要。労災保険給付に関する情報も、個人情報保護法の例外規定を設けることで、災害防止に役立て、手続き保障の確保を図ることが可能ではないか。
- 労働委員の労使一体という前提が崩れているケースを原則として議論することは違和感がある。しかるべき時期に情報提供を、事業主にいただきたい。精神障害など判断が難しい疾病についても、事業者側の対応の必要性を考えると、業務起因性の判断理由を情報提供いただきたい。
- 使用者の災害補償責任を基礎とした労災保険制度であり、実際に請求されている内容について、情報提供いただければ次の災害防止に資すると考えている。
- 労働者代表委員から、労災に非協力的な事業主の話があったが、これをなくすためにも、業務起因性について、お互いに認識することが必要。これがわからないと災害防止につながらない。労使共に、目指すところは同じと思っている。
- 労働災害には業務起因性がないと考えられるものもある中、適切かつ有効な対策を取ることができるのは業務上の災害であり、業務起因性の有無、理由を確認することで、類似の災害を防止するにあたり、効果的な対策を講じることができる。労災保険給付の支給不支給の情報提供は不要との意見についても、災害防止は職場の皆の問題であり、安衛法に基づき労働者も事業

者等への協力義務もあるところ、私生活や身体の脆弱性が一因となる場合、実効性のある対策は困難。また、労基法上、労働基準監督官の調査には真摯に協力する必要がある、虚偽陳述などには罰則もある。労災請求の心理的な負担についても、国の制度の下で給付を受けるためには、労働者のみの主張だけではなく、監督署の判断が必要であり、そのために事業主の証明、監督署の調査協力などを必要とする制度となっている。心理的な負担と情報提供がされることを区別して考えるべき。情報提供を制限して、手続き保障の余地を狭める、災害防止努力の範囲を狭めるのではなく、労災の適正な申請給付を促すためにどのようにすべきかが本質論ではないか。

- 支給要件を満たしていることを監督署が判断するために、請求人の主張だけではなく、労災事故の一方の当事者である事業主に対しても、証明調査への協力を必要としている。また、事業主の意見申出の制度も設けられており、この事業主へ決定の結果も説明されるという通達も発出されている。事業主に保険給付決定の結果を一定程度説明しているということは、事業主への情報提供を行う妥当性を行政として認識していることの表れと認識。この通達では、事業主の意見申出制度の趣旨として、事業主は、労働安全衛生法等に基づき労働者の健康管理に責任を有する立場にあり、事業者が労災事故の一方の当事者でもあることを指摘。そのような立場の事業主の照会に応じ、請求人に対して同様の情報を提供することはバランスの観点からも適切。個人情報保護法や情報提供を制限するという方法を前提・所与とすることなく、労災保険制度や事業主の立場や役割に照らし、必要な対応策を検討することが適当。また、国の制度である労災保険給付が適切になされることは、保険財政の規律や労働者間の公平性確保の観点からも大事。労働基準監督官の調査には、事業主、労働者ともに真摯に協力する必要がある、労基署の尋問に対しては、虚偽の陳述や供述拒否には罰則も設けられている。当該事業所等での類似の事故の再発を防ぐという観点からは、労働安全衛生法上、事業者が安全健康確保義務を負うとともに、労働者も必要事項の遵守や事業者等の措置への協力義務を負っている。私生活や事業者が予見可能でない身体の脆弱性が一因となる場合、実効性のある対策を講じることは困難。適切な安全対策が講じられていない場合、作業等の過程で、他の労働者にも予期せぬ危険が及ぶおそれもある。このようなことを労使一体で取り組んでいくことが重要である。労災であれば、請求をためらわずに行い、適正な補償を受けられるような環境を構築することこそが本質。プレッシャーがあるという

指摘についても、情報提供の観点でのみ議論することなく、懸念の解消方法を含め、実態把握をし、どのような対応が必要かの議論を共に行っていきたい。

- 行政手続の電子化は我が国が目指すデジタル社会の基盤となる取組だと認識しており、労働保険の年度更新手続を電子化している事業主を対象に情報提供を行うということは理解できる。厚労省においては、より多くの事業主が情報提供を受けられるよう、電子申請の利便性向上や普及促進に努めていただきたい。
- 情報提供を求める理由として、労使一体で災害防止対策に取り組む視点を重ねて使用者側から訴え、議論してきた。業務起因性のない災害にまで適切かつ有効な災害防止対策を講じることは困難。労災保険の支給決定は、労働基準監督署が客観的な立場から業務起因性を肯定したものであり、その情報を提供することで、事業主が類似災害の早期の再発防止に向け実効性のある取組を行うことが期待できる。このことが早期の情報提供を求める最大の理由である。
- 労災保険給付が適正に行われることについて、保険料を全額負担する立場にある事業主が制度運用の適正さを求めることは当然であるところ、保険財政の規律の維持、支給の公平性という観点は労働者にとっても意味がある。制度運用に係る適正さの確保に寄与する手続が確保されてこそ法治国家と言えるものであり、その機能を発揮するために、仮に支給要件に該当しないと思われる保険給付があった場合には、支給を受けた被災労働者の法的地位の安定性を確保しつつ、不利益を被る事業主が保険料の認定決定の不服申立や取消訴訟において、その旨を主張立証できる仕組みとしておく必要がある、このためにも、事業主にも情報提供がなされるべき。
- 下請事業者に対しては元方事業者から情報を提供するということが理解をしたが、この論点整理に従えば、労災保険給付の支給決定内容という、これまで扱ったことのない情報を事業者間で共有して取り扱うということになる。こうした情報のやり取りを有効かつ円滑に、また、適切に行うことができるように、必要な環境の整備をお願いしたい。
- 元方事業者は、安衛法で混在作業場における統括的な労働災害防止措置の義務を負っているとされているが、個別労働者に対して、より直接的に災害防止の義務を負うのは各事業者と理解をしている。今回、この災害防止措置を講ずるべき事業主のみに情報提供を行うという論点整理になっているが、現場の安全管理においては、元方事業者、直接雇用する事業者の両者の連携協力関係が不可欠であるということに関して十分留意をした上で、具体的な措置が図られるよう願

いたい。

- 情報提供や労災請求というプロセスにも労働者側に心理的な負担があることは、使用者と労働者の関係性や立場の違いから十分理解できる。労災が起きた場合に会社が対応してくれるのか不安に思うこともあると思うが、このような中でも安全対策の実効性の向上、制度運用の適正性の確保という目的は労使共通であると思う。情報提供のあり方について必要な検討を行う上では実態調査も踏まえ、適正な労災申請がしやすい環境を整備するにはどのような政策が適切かという観点に立つことが重要。使用者としても労災とその原因・対策に真摯に向き合うべきと考えており、労使が同じ方向を向き、公益代表委員の知見を得ながら、当部会で議論していきたい。
- ・提供される情報を被災労働者等への通知項目のうち支給決定金額、算定基礎、減額理由等を除いた項目（支給（不支給）決定の有無、処分決定年月日、処分者名、処分名（＝給付種別））及び被災労働者名とすることについて

<労働者代表委員の意見>

- 使用者代表委員から、幾度となく再発防止を講じるためにも、請求人と同じタイミングで同じ情報を提供してほしいという意見が述べられているが、労災支給決定情報の有無にかかわらず、事業所で何らかの事故が起こった際に再発防止を講じるということは、事業主として当然の責務である。
- 使用者側委員から、労災認定の理由について監督署に照会した場合には、可能な範囲で開示いただきたいというような意見についても、到底認められない。認めてしまうと、労災申請に非協力的な事業主などが労災支給決定に至ったのかというところを根掘り葉掘り聞き出し、その情報をもとに、被災労働者、証言者への不当な圧力などをかけるということが容易に想像できる。

<使用者代表委員の意見>

- 事業主としての安全対策はもちろんのこと、被災者や遺族への災害補償責任を負っていることからすると、保険給付額の情報がなくこれを適切に行うことはできない。平均賃金など保険給付請求の情報から推算は可能かもしれないが、正確な保険給付の情報がないと、個別企業における災害補償責任の事務履行が適切になされない。事業主に提供することの不都合が、その不利益を超えることにならない。
- 労災の防止は労使が一体となって取り組む課題。特に、メンタル系疾患や喫煙が原因になり得る疾患は、事業主にどのような問題があって認定されたのかを明らかにしていただくことが再発防止には不可欠。被災労働者にとって知られたくない情報はあるかもしれな

いが、認定に至った理由を事業主が知らないとの外的な対策を取ってしまうかも知れず、危険が潜在するような作業を継続させることにもなってしまふ。

- 情報提供の範囲について、研究会の中間報告では、特に限定されてはいないという認識であり、当部会でも個別の項目に関する十分な議論がなされたとは認識していない。

また、個人情報や機微情報として保護すべきなのかという点も、特に細かい議論はされていない認識であり、事業主の手續保障に着目しない形で情報提供の範囲を絞るといふ提案が出ており違和感がある。中間報告を踏まえ、事業主に提供される情報の内容は、早期の災害防止に取り組む上で必要であるということ、労災保険の保険料負担が労働基準法の災害補償責任を基礎としていること、労働保険料の認定決定処分の取消訴訟等における手續保障を確保することの3点を議論して、情報提供項目を検討するべき。提案されている情報提供内容では不十分であり、早期に実態を把握した上で、情報提供を原則とする方向での検討が行われること、さらに中間報告をきちんと踏まえた上で項目の検討がされることを希望する。

- 支給決定で教えたくない事実が労働者側にあるかもしれないが、プレッシャーがかけられることをなくすことに注力すべきであり、そのために保険給付等の決定内容を教えないという議論をすべきではない。隠しながら事故が減ることは確実になく、互いに事実を共有しながら労災をなくしていくべき。目指すところは同じなのに、隠すことが正義とされることは納得できない。是非、同じ内容を共有して、業務起因性があったのか、どこが悪かったのか、お互い気をつけることは何なのかということを目指していければと考える。

<公益代表委員の意見>

- 療養給付は被災労働者への通知はないが、事業主には通知するのであれば、被災労働者にも通知すべきではないか。また、災害補償責任が労基法第8章にあり、労災保険法に基づく給付がなされれば、使用者は補償の責を免れる。労基法の解雇制限もある。労働者の疾病等が業務災害か否かは、使用者が労基法の義務を果たすために必要な情報であり、これまで事業主に情報提供が一切されなかったことについて疑問に思う。事業主に対して情報提供がなされれば大きな前進だが、論点に記載の情報提供項目は災害防止努力の観点、すなわち労災保険法の観点から出されたものと思われ、労基法の使用者責任、保険料負担者としての使用者という観点からすると、事業主に更に情報提供することは当然。
- ・メリット制の適用を受ける事業主に対して、労災保険

率の算定の基礎となった労災保険給付に関する情報を提供することについて

<労働者代表委員の意見>

○メリット適用事業主への給付総額の情報提供もするべきではない。特に被災労働者個人別の情報提供、障害等級などの情報提供は論外。個人の特定につながる情報提供がされると、自身の給付が経済的不利益に結びついたことが可視化され、情報提供を受けた事業主からの不利益取扱いや証言の協力の委縮を招きかねない。労働者側としては、全ての情報について、事業主への提供は不要と考えている。その上で、現在の論点立てでは、情報提供を受けた事業主による報復行為防止の措置、問題が生じた場合のサンクションが示されておらず、検討を行う前提にさえていないと考えている。

<使用者代表委員の意見>

○あんしん財団最高裁判決の解釈について労使で見解が分かれているところ、労働保険料の認定決定処分の中で労災保険の支給不支給処分を争うには、個別の労災保険給付に関する具体的な情報が必要。情報がないと、不服申し立て等の必要性の判断が困難となることから、あらかじめ情報提供いただくことが必要と考える。

○平均賃金として証明した事実が違っている場合についても、事業主には訂正後の金額も提供されないとすると、事業主が個別支給額を算定することは困難。メリット制の適用に個別事案がどの程度寄与するか正確に把握することはできない。算定基礎に含めるべきでない給付を事業主が判断・立証することは困難であり、給付総額だけでは実質的な手続保障は確保されない状況があり、そのような状況は早期に解消されるべき。

<公益代表委員の意見>

○私見としては、最高裁判決の趣旨に即して事業主の手続的保障が図られていると言えるためには、事業主に対してメリット制の増額の原因となった保険給付を特定できる程度の情報提供が必要。研究会においても、病歴等の機微情報について慎重論はありつつ、手続的保障の観点から情報提供が必要であるとされた。論点に示された「納得度を高める」は情報提供の趣旨目的を完全に変更するものであり、情報提供の正当化には不十分。

・提供される情報は、当該事業場のメリット制に反映された保険給付に係る当該メリット算入期間における保険給付、特別支給金及び特別遺族給付金の合計金額とすることについて

<労働者代表委員の意見>

○労働側としては、限定的であっても情報提供する必要はないと考えている。その前提で、支給不支給の情報は全く知らせる必要はなく、特に支給決定金額や算定基礎減額理由などの提供は論外。使用者代表委員は再発防止に役立つというが、こうした情報があるがなかろうが再発防止はすべき。また、労災保険給付の金額的な情報は、事業主が再発防止策を講じる上で何ら関係がない。

<使用者代表委員の意見>

○経営法曹会議の弁護士によれば、対象者毎、項目毎の支給金額や支給決定の理由が開示されなければ実質的な手続き保障にならないとの指摘がされている。個々の保険給付額が保険料増額にどれほど寄与しているのか参考にはなるといふ事務局の発言もあるが、これらが具体的に把握できないと、保険料増額に含めるべき保険給付について立証が困難である。また、業務起因性の判断理由もお示しただかかなければ、労働保険料の認定決定処分の不服申し立て等において、事業主が請求理由を具体的に主張することも困難。疑わしい場合は全ての事案について不服審査や取消訴訟を提起することとなれば、行政、裁判所にとっても非効率。個々の支給金額を含め、請求人と同じ情報を提供いただくとともに、労災認定理由について、監督署に照会した場合は可能な範囲で開示いただきたい。

<公益代表委員の意見>

○保険給付の総額の情報提供では、保険料認定処分の基礎となった労災保険給付を特定できるのか疑問。支給不支給の情報提供によって、3年前の支給決定が保険料増額の根拠になっていることが分かり、保険料認定決定処分の不服審査の中でも主張できるという考えかもしれないが、メリット制に対する事業主の知識や理解度に依拠することが適切であるか疑問。

・実態把握の結果に基づき、事業主に対する支給決定に関する情報の提供の在り方について、必要な検討を行うことについて

<労働者代表委員の意見>

○実態把握自体は否定しない。実態把握の結果として、問題が生じているということが明らかになることもあるかと考えられるところ、そのような場合には、事業主への情報提供をしないことも視野に入れた検討とすべき。

○労使双方の意見が割れているため、実態把握をきちんと行うということがこの議論の中では必要。その結果に基づきながら、どういうあり方が必要なのか議論をすることについて否定しないし、この間の議論からすれば検討が必要。



心理社会的リスクに関する国家政策

安全センター情報は意識的に、労働関連心理社会的ハザード及びリスクに関する国際的な情報を紹介してきた。

南オーストラリア大学は、国際労働機関 (ILO) 及び他の世界の大学と連携して「グローバル・インサイト: 国家政策インデックス (NPI) を通じた労働関連心理社会的ハザード及びリスクに関する国家政策のマッピング」と銘打った「2025年グローバル政策レビュー」を実施している。2025年11月中頃まで、各国の政策立案者、監督官、労働衛生や労働法分野の専門家、労働組合代表者、及び使用者代表者等からアンケート調査への回答を求め、結果は2026年4月に発表される予定のILOの世界報告の一部になると言う。以下は、「参加者情報シート」からの引用である。

「国の労働安全衛生 (OHS) 政策 (例えば法令) は、労働者の健康保護の基盤であり、労働人口の健康と安全に不可欠である。研究者らは、国家政策インデックス (NPI) を通じて、世界各国の労働関連心理社会的リスクに関する国家政策の全体像を包括的に把握 [マップ] するための第3段階のデータ収集に着手している。

本プロジェクトは、心理社会的安全気候グローバル観測所 (PSC-GO) の研究員であるレイチェル・ポッター博士と、PSC-GO所長でありオーストラリア研究評議会名誉フェローのモーリーン・ドラード教授が主導している。PSC-GOは、画期的な、学際的、国際研究を実施する革新的な研究プラットフォームであり、世界クラスの専門家を結集して厳密な研究を行い、世界中の職場政策立案に好影響を与える可能性を秘めている。本プロジェクトはまた、スタヴルーラ・レカ教授 (英国ランカスター大学健康医学部組織健康・ウェルビーイング研究センター)、アディティア・ジェイン教授 (英国ノッティンガム大学ビジネススクール労働・雇用・組織研究グループ)、ロイク・ルルージュ教授 (フランス国立科学研究セン

ター [CNRS] 研究ディレクター、労働衛生比較研究 [CIESCT] 国際研究座長) が支援している。

本プロジェクトは国際労働機関 (ILO) の承認を受けている。また、ドイツ連邦労働安全衛生研究所 (BAuA)、オランダ応用科学研究機構 (TNO)、米国国立労働安全衛生研究所 (NIOSH) の代表を含む国際諮問委員会による支援も受けている。

これまでの研究で築かれた基盤を踏まえ、本研究は、国家政策における進展、進捗、または転換を追跡することを目的としている。本調査では、何らかの課題、推進要因及び文脈的洞察を含めた、政策の実施に焦点を当てた追加質問項目を設定している。第1次データ収集段階からはすでに研究報告と学術論文が作成されており、これらは世界各国の国家政策に直接的な好影響をもたらしている。

本研究の目的は、先行研究を踏まえ、労働関連心理社会的ハザード及びリスクに関連した各の政策枠組みに関する国際的な概観に貢献することである。これらは、労働者の健康、安全、及び福祉に悪影響を及ぼす可能性のある、労働の組織化、設計、管理及び労働における対人関係の諸側面を指す。この目的を達成するために、各国から少なくとも3名の専門的評価者に、自国の法的拘束力のある (すなわち法律及び規則) 並びに法的拘束力のない (すなわち自主的) 政策アプローチに関する簡易評価ツール及び一連の他の文脈的質問への回答を依頼している。可能な限り多くの国の参加を呼びかけている。過去の研究では40~45か国が対象となっている。」

※[https://unisasurveys.qualtrics.com/CP/](https://unisasurveys.qualtrics.com/CP/File.php?F=F_3IQAL3KDKb15rRc)

File.php?F=F_3IQAL3KDKb15rRc

結果の公表が待たれるが、今号では、2025年5月28日に欧州労働安全衛生機関 (EU-OSHA) が公表した報告書「欧州6か国における心理社会的リスクに関する政策及び法令」の主な内容を



欧州 6か国における 心理社会的リスクに関する 政策及び法令

2025.5.28 欧州労働安全衛生機関

はじめに

研究の範囲及び目的

本研究は、EU加盟国が職場における心理社会的リスク (PSRs) の予防及び管理にどのように取り組んでいるかを分析する。具体的には、ベルギー、デンマーク、エストニア、スペイン、クロアチア、オーストリアの6か国における法的及び非法的措置を含め各々のアプローチを調査した。

方法

本研究では、プロジェクトの対象国ごとに、国レベルでの机上調査及び国の関係者とのインタビューを実施した。机上調査では、社会パートナーその他による支援活動を含め、国レベルの法令または戦略アプローチ、支援措置及び執行措置を調査した。2024年7月から10月にかけて、研究対象の加盟国における国の関係者との半構造化インタビューが合計40件実施された。各加盟国では、政府代表者、労働監督機関、使用者団体と労働組合両方をカバーする社会パートナー、及び必要に応じて労働安全衛生 (OSH) 専門家や研究者とのインタビュー

が行われた。目的は、どの措置が変化を引き起こすのに成功したか評価することであり、変化につながるのに成功した具体的要素も評価され、また、職場においてPSRに対処するうえでの最大の国の課題を把握することだった。机上調査とインタビューは、国別報告書の作成に貢献し、また、フォローアップアプローチで開発されるべきケーススタディの提案の選択に情報を提供した。

職場におけるPSRの傾向及びガバナンス

この章では、前述した6か国にまたがって職場におけるPSRの規模、進化及びガバナンスに関する主要なデータを検討する。このアプローチでは、COVID-19パンデミックやデジタル化などの重要なグローバルな出来事や動向が職場におけるPSRに与える影響も考慮する。

職場におけるPSRと欧州におけるその影響

欧州労働力調査 (EU LFS) 特別モジュール (2020年) の結果によると、「ストレス、抑うつまたは不安」は、職場に関連した健康問題のもっとも一般的な種類の2番目で、職場でメンタルウェルビーイングに対するリスク要因に直面していると報告した労

働者の割合は45%近くであった。

本研究で分析された様々な加盟国のデータも、メンタルヘルスに関連した労働関連要因の重要な影響を示している。2021年欧州労働条件調査のデータに基づいたベルギーの全国データ分析では、職場いじめやハラスメントなどの労働に関連した問題の悪化が明らかになり、それらの問題は2015年から2021年の間に2倍以上に増加した。さらに、健康に対する労働の否定的影響を報告する労働者の数も増加したが、同じ程度ではなかった。デンマークでは、国家保健プロファイル報告書が、2013年から2021年にかけて、ストレス、不安、睡眠障害や抑うつなどの自己申告によるメンタルヘルス問題を抱える労働者の割合が増加している。例えば、抑うつ症状は2013年の25.5%から2021年の33.8%に、不安は2013年の21.2%から2021年の28.8%に増加している。

スペインでは、2019年の病気休暇の30%が労働関連ストレスに関連しており、2023年にスペイン国立労働安全衛生研究所 (INSST) が発表した報告書では、労働力調査 (LFS) の特別モジュール調査の結果が示され、回答者の32%がメンタルヘル스에悪影響を及ぼすものとして、時間的圧力または過重な業務量に曝露していると報告している。クロアチアでは、COVID-19パンデミックに関連してPSRが報告され、労働または家庭における、伝染病への恐怖、隔離、差別、デジタル化、テレワーク、及び暴力が挙げられている。

2020年のマイクロセンサス労働力調査モジュールによると、22,500世帯を対象とした調査結果において、オーストリアの労働力（被雇用者及び自営業者）の59.2%が職場で少なくともひとつのPSR要因に直面している。2024年3月の特別指数評価では、オーストリアの労働者の59%（自営業者は含まれていない）が、時間圧力、過重な業務量、高い集中力を要する労働及び仕事と生活のバランス不全というリスク要因の組み合わせによりストレスを経験していることが示されている。また、すべての欧州の国を対象としたOSH-pulse調査の結果によると、2020年前から職場におけるPSRの対処は重要であったが、パンデミックにより、この問題はより緊急性を帯び

るようになった。

変化の促進要因

COVID-19パンデミック

COVID-19パンデミックは、PSRを著しく悪化させ、既存の課題を深刻化させるとともに、メンタルヘルス問題を職場における議論の最前線に持ち出した。様々な部門の労働者が、危機期間中にストレスの増加、雇用不安、ストレスフルな個人的経験に直面した。フロントライン労働者とリモートワーク環境下の労働者の双方が、独自の困難に直面し、PSR管理の複雑さをさらに増大させた。

2022年OSH Pulse調査によれば、EU全体の労働者の44%がパンデミックによる仕事に関連したストレスの増加を報告したが、この数字は加盟国によって異なった。スペイン（50%）とオーストリア（47%）では平均を上回る増加が報告された一方、エストニア（26%）とデンマーク（31%）では低い水準が報告された。さらに、オーストリアでは職場のメンタルヘルスに対するパンデミックの影響が、メンタルヘルス問題による欠勤の増加に反映され、2019年の8.9%から増加して2023年の全病欠勤日数の10.3%を占めた。

パンデミックは、とりわけ医療及びエッセンシャルサービスへの圧力を深刻化させ、フロントライン労働者は、長時間勤務、過重な業務量、感染リスクの急増など、多様なリスクに直面した。スペインでは、危機のピーク時に、医療専門家の57%が外傷後ストレス障害 (PTSD) の症状を示し、深刻な心理的負担を浮き彫りにした。

同様に、一般労働者からのデータも、パンデミックの影響の重要性を示している。OSH Pulseのデータは、スペインでインタビューを受けた労働者の50%が、パンデミックにより労働ストレスが増加したと報告した。クロアチアでは、2022年5月に実施された調査で、200人を超える医療労働者のうち64%が、組織的及び財政的な問題によるストレスを報告し、50%を超える者が、感情の調節が困難な状況下での公衆の批判によるストレスを経験したと報告した。

この後、パンデミックはメンタルヘルス問題を一層深刻化させただけでなく、より高い意識及び政策

対応を促した。それは警鐘となり、政府、社会パートナーと使用者が、職場におけるPSR予防とメンタルヘルスを優先課題として取り組むよう迫った。例えば、OSH Pulse調査では、回答者の55%がパンデミックにより労働におけるストレスやメンタルヘルスについて話しやすくなったと回答したが、この割合はやはり国によって大きく異った。スペインでは64%が平均を上回るオープンさを報告した一方、デンマーク(40%)とオーストリア(45%)はEU平均を下回った。

政策レベルでは、スペインでは、パンデミックを契機に、10年以上の停滞を経て「国家メンタルヘルス戦略(2021年)」が再活性化され、同時に「メンタルヘルス行動計画(2022~2024年)」が導入された。この計画では、職場支援を含め、メンタルヘルスサービスの向上に10億ユーロが割り当てられた。スペインはまた、今後の危機においてPSRに対処するために、電話による心理的支援や医療施設向けにあつらえられたガイドラインを含む、対象を絞った介入措置を導入した。

一方、クロアチアは、リモートワークの性質の変化とそのメンタルヘルスに対する影響を認めるよう、労働法を改正した。オーストリアの国家報告書は、関係者の間でメンタルヘルスへの注目が高まっていることを指摘し、PSR報告の上昇や使用者向けの包括的なガイドラインの提供を具体例として挙げている。さらに、オーストリアの労働監督官は、PSR評価にCOVID-19の影響が含まれているかどうかの監視を開始して、職場がパンデミックに関連した課題に包括的に対処するよう確保した。国家労働安全衛生戦略はまた、オーストリア労災補償局(AUVA)のプロジェクト「パンデミック-COVID-19からの教訓」を2023年に発足させ、危機から実践可能な教訓を引き出すことを目的としている。

ベルギーでは、ベルギーの国家報告書で強調されているように、関係者がパンデミックの影響について異なる見解を示した。一部の関係者は、同国がすでにメンタルヘルスとPSRに対処する強力な措置の枠組みを有していたため、政策または立法への影響は限定的だったと指摘した。パンデミックがメンタルヘルスに関する広範な認識を高め、より包括的なアプローチへの勢いを後押ししたと強調する者も

いた。主要なイニシアティブのひとつは、「職場におけるメンタルウェルビーイングに関する連邦行動計画(MWOHW/BEMAT)」(2022年)であり、パンデミック中にPSRの可視化が高まった点に直接言及した。関係者によれば、この計画は、メンタルヘルスを職場の安全政策により強固に組み込んで、政府のリソースを効果的に調整した。

全体として、COVID-19パンデミックはPSRを著しく高め、欧州全体で職場のストレス及びメンタルヘルス課題を増大させた。すべての部門の労働者が、増加する要求、不確実性とストレインに直面し、医療専門家だけでなく他のフロントライン労働者もとくに影響を受けた。影響は国によって異ったものの、パンデミックはメンタルヘルス支援と職場PSR管理のギャップを普遍的に浮き彫りにした。その結果、これらの危機がまた、意識の高まりと行動を促し、政府と社会パートナーがPSR予防とメンタルヘルスを優先課題として位置づけるよう推進した。複数の国で、これらの問題に対処するために、戦略の見直しまたは導入が行われ、より開かれた環境の構築と、メンタルヘルスを職場政策に組み込む取り組みが進められた。

デジタル化

COVID-19パンデミックは、リモートワークへの移行を加速させ、危機以前から既に勢いを増していた—欧州のデジタルデバイス及びプラットフォームへの依存度をさらに深めた。デジタル化は、危険なまたは反復作業の自動化により職業上のリスクを軽減するなどの機会を提供するものの、重大な課題も生み出しています。これには、労働と生活の境界の曖昧化、孤立感、雇用不安、デジタルハラスメントへの曝露増加などが含まれる。デジタル化の二重の影響は、欧州全体で立法措置や政策対応を促している。多くの国が、つながらない権利、テレワーク規制やメンタルヘルス・イニシアティブなど、その負の影響を軽減するための措置を導入している。

オーストリアでは、労働者の40%が、デジタル化による職場の調査及び監視の強化に関する懸念を報告した。さらに、デジタル化は、とりわけ技術の変化に圧倒されやすい高齢労働者を中心に、雇用不安に関する懸念を高めている。これは多くの国で共

通するテーマを浮き彫りにしている。デジタル化は効率性を高め得る一方で、例えば雇用安定性や技術的進歩への適応能力に関連した、ストレスや不安を引き起こす可能性がある。オーストリアの政策立案者は、デジタル化に関連したPSRの評価の義務づけなど、デジタル化に伴う心理的影響に対処する戦略の実施を使用者に促すことによって、対処してきた。

同様に、ベルギーは、とりわけリモートワーク環境における、デジタル化に関連したPSRの管理を目的とした法的規定を導入した。これには、ともにデジタル化と労働と生活のバランスに関連した課題に対処するために設計された、テレワークに関する特別の法律と、つながらない権利に関する別途の規定が含まれる。ベルギーの使用者は現在、デジタル接続の断絶に関する明確なポリシーを策定し、デジタルワーク環境におけるメンタルヘルスへの重点を強化して、リモートワーク環境における対処応ずることを求められている。テレワークにおけるPSRの管理において使用者と労働者を支援するために、「Let's Go for It Together!」キャンペーン(2021年)が導入された。これらの措置は、常時接続によって引き起こされるストレインを軽減し、労働者がデジタル化の心理的影響を管理するために必要な支援を受けることを確保するよう設計されている。

クロアチアは、リモートワークに関する新たな規定を導入する労働法改正(2023年)によって、デジタル化によってもたらされる課題に対処する立法措置を講じてきた。しかし、同国のインタビューを受けた関係者は、それらの規定は一定の進展を示すものの、ワークライフバランス、雇用不安や常時接続のメンタルヘルスへの影響など、デジタル化に関連したより広範な心理社会的課題を完全に解決するものではないと指摘している。

デンマークでは、労働環境庁(WEA)が2020年11月にガイドラインを改訂して、デジタル形態の暴力及び不適切な行為に対応した。新たな暴力及び脅迫に関するガイドラインは、職場が現在積極的に防止しなければならない、SMS、Eメール、ソーシャルメディアその他のオンラインコミュニケーションチャネルなど、デジタル手段を通じて行われる心理的暴力を

具体的に強調している。同様に、不適切な行為に関するガイドラインは、デジタルチャネルを独自のリスク領域として認識し、適切な予防措置を講じる必要性を強調している。さらに、WEAのデジタルハラスメントに関するキャンペーンセクションは、ファクトシート、法的定義、ガイドラインや部門別の事例を含め、職場がそれらのリスクを理解及び管理するのを援助するリソースを提供している。主なイニシアティブには、BFA Publicの「デジタルハラスメントの防止」、BFA Financeの「デジタルハラスメントの予防と対応」、Digital Responsibilityが提供する「マネージャーのための12のヒント」のような実践的なツールが含まれる。

スペインでは、デジタルワークへの移行が、労働者が在宅勤務を行う場合も含めた、PSRを管理する使用者の責任を含め、リモートワークを実施することのできる条件を明確化した、2021年法律第10号「リモートワーク法」の導入を促した。この法律には、ハイパーコネクティビティの負の影響から労働者を保護し、ワークライフバランスを確保するために設計された、つながらない権利に関する規定も含まれている。

要約すると、デジタル化は、効率を改善し、職業リスクを軽減する機会を提供する一方で、労働と生活の境界の曖昧化、雇用不安、デジタルハラスメントなど、新たなPSRも導入する。分析対象とした諸国は、つながらない権利、テレワーク規制や対象を絞ったメンタルヘルスイニシアティブなど、立法及び政策措置を講じている。それらの努力は進展を示しているものの、技術的変化の急速な進展は、デジタル化が労働者のウエルビーイングにポジティブに貢献し、新たなリスクを効果的に軽減することを確保する、適用可能なアプローチの必要性を浮き彫りにしている。

EUの政策・立法の影響

EUの政策及び立法は、6つの加盟国すべてにおいて、PSRに対する国のアプローチを形作る重要な促進要因のひとつとなっている。労働安全衛生に関する枠組み指令(指令89/391/EEC)は、明示的にPSRに対処してはいないものの、すべての加盟国が採用及び実施する基盤となる構造を確立して

おり、それゆえ、PSRを含め、職場安全衛生基準のベースラインを設定している。分析対象としたすべての国が、この指令を組み込み、自国の特別の状況に応じて、PSRに対処するために国の法令をさらにあつらえている。例えば、オーストリアの労働安全衛生法とデンマークの労働環境法は、いかに各国が、EUの枠組みに従った広範な安全衛生法のアプローチをもちつつ、PSRに関する更新を含めることができるかを示している。

インタビューを受けたクロアチアの関係者は、2013年のクロアチアのEU加盟が労働者保護の転換点となり、国内法がEU指令と整合し、使用者にあらゆる種類の職場リスクを管理する責任を課すようになったと強調した。

特定のPSR及びメンタルヘルスに関連したさらなる側面は、メンタル疲労に言及した画面表示装置に関する指令(90/270/EEC)や妊娠中の労働者に関する指令(92/85/EEC)など、多様な関連指令、その他にも含まれている。さらに、他の指令も関連する措置を含んでいる。例えば、労働時間の組織に関する指令(93/104/EC)は、メンタルヘルスに重大な影響を与える可能性のあるワークライフバランスや労働時間に関する側面に対処することによって、貢献している。分析対象となった加盟国がその法令においてPSRにどのように対処しているかに関する詳細は、セクション「PSRに関する国の法令」で示されている。

欧州委員会は、PSRに長年重点を置いており、職場におけるメンタルヘルスに関連した枠組み指令の実施の解釈文書(2014年)や、「労働における心理社会的リスクの法令及び実践的管理に関するピアレビュー」(2019年、これを受けて2024年に別のピアレビューが実施された)など、メンタルヘルスとPSRに関する政策及び実践を洞察した詳細な分析のような、枠組み指令(89/391/EEC)の解釈を明確化する文書を提供してきた。より広範な戦略的レベルでは、フォン・デア・ライエン大統領により2023年に発表された欧州委員会の「メンタルヘルスに関する包括的アプローチ」が発表されている。このアプローチは、予防を重視した焦点を持ち、職場における安全衛生を6つの政策分野のひとつとして取

り上げている。

2021年に欧州委員会は「労働安全衛生に関する戦略的枠組み(2021~2027年)」を発表し、変化の予測及び管理の分野における焦点のひとつとしてPSRを強調するとともに、労働関連疾患・災害故の予防を改善する分野における暴力やハラスメントなどの具体的なPSRにも言及している。本研究のインタビュー及び文献調査の結果は、クロアチアやオーストリアなど一部の加盟国における、戦略的枠組みの影響を唆しており、これらの国は、2021~2027年欧州戦略的枠組みの優先事項に国家戦略を整合させたことが報告されている。ベルギーでは相互の影響が報告されており、スペインでも同様の動向が推測され、両国はそれぞれ2023年(スペイン)と2024年(ベルギー)の欧州連合議長国期間中に、このテーマに関する活動を重点的に推進している。

欧州部門別社会対話(SSD)協定は、使用者と労働者の間の協力を促進することを目的としており、文献では、これらの協定が各国政府がPSRに対処する方法に影響を与えたと報告されている。とくに、PSRの予防に関して言及すべき3つの協定がある。労働関連ストレスに関する協定(2004年)、職場いじめ・暴力に関する協定(2007年)、及び最近のデジタル化に関する協定(2020年)である。最後のものは、人工知能システムに関連したワークライフバランス、孤立、心理的安全性など、PSRに関連した複数の側面を扱っている。最初の2004年と2007年の2つの協定の国レベルにおける実施に関する先行研究は、直接的な影響において混合した結果を示している。デンマークでは、2004年協定の主要な側面は署名前にすでに実施されていたとされる。しかし、公共部門における変化において一定の影響が認められた。オーストリアでは、社会パートナーが協定に関する共同ガイドラインを公表した。しかし、より最近の影響の評価は欠如しており、本研究のインタビュー対象者は、過去10年間における協定の影響に関する追加の言及は行っていない。

最後に、EUレベルのより広範な活動、例えば上級労働監督官委員会(SLIC)のPSRに関する監督キャンペーンが、PSRの対処方法に国レベルで影響を与えたと報告されている。例えば、2013年のオー

ストリアの立法変更は、SLICのキャンペーンがきっかけとなり、監督のための実践的ガイドラインが策定されたと報告されている。同様に、スペインでは、SLICのキャンペーンにより、2012年にINSSTとの協力のもと、国の労働監督局による最初のPSRに関する行動指針が策定された。

EUの取り組みは、加盟国全体に反映されているものの、評価結果によると、PSR関連イニシアティブの採用及び成功は加盟国間で異なり、その実施及び効果に影響を及ぼしている。全体として、EUの政策及び法令が国のPSR戦略に与える影響は、分析対象の加盟国間でまちまちである。EU指令、例えば枠組み指令89/391/EECは、加盟国が労働安全衛生法に組み込む基礎的な枠組みを明確に定めている。労働時間や画面表示装置に関する追加的指令は、メンタルヘルス保護をさらに強化している。EUレベルでの社会対話に関する協定は、PSRを管理するための一貫した指針を提供している。実施状況にはばらつきがあるものの、EUのアプローチは、PSRへの対処と職場メンタルヘルスの促進において、一貫した進展を促してきた。

PSRに対する国のアプローチ

本章では、OSH法令、戦略、ソフトロー及び社会パートナーの活動の枠組みにおける、PSRの認識、予防及び管理に対する国のアプローチの概要を説明し、政策実施を支援するための措置についても取り上げる。

PSRに関する国の法令

欧州の各国は、ますますOSH法令にPSRを組み込むようになっているが、加盟国間のアプローチは依然として多様である。本報告書で検討対象となっている加盟国は、法令においてPSRに対処及びそれらを予防するうえで非常に多様なアプローチを採用している。

オーストリアの労働安全衛生法(ASchG)は1994年に制定され、OSHの法的基盤を確立している。当初は一般的な安全措置に焦点を当てていたが、2013年に施行された改正は、使用者がPSRを評価

及び管理することを明示的に義務づけ、身体的安全に加えてメンタルヘルスへの影響を強調している。現在、同法は、物理的要因と心理社会的要因の双方を対象とした包括的なリスクアセスメントを義務づけている。最近の法令改正、例えば2021年の在宅勤務法とその後続のテレワーク規制は、リモートワーク環境におけるOSH保護を拡大し、設備の提供と災害防止に焦点を当てつつ、労働安全衛生法がテレワークにも適用されることを明確にしている。

ベルギーでは、OSHに関する法的枠組みは、職場におけるPSRの予防及び軽減のための包括的な措置を義務づけている。使用者は、職務内容、労働条件及び人間関係をカバーした多様なPSRを対象とした評価及び介入を含む予防計画を策定することが義務づけられている。ベルギーのアプローチの基盤は、1996年8月4日の法律であり、とくに2014年までに大幅な改正が実施された。2014年の法改正では、ストレスとバーンアウトに対処するための詳細な規定が追加されるとともに、PSRの包括的な定義が導入された。これらの改正は、社会パートナーの意見を踏まえて形成され、PSRを認められた職業ハザードとして位置づけた。法令は、PSRの管理に具体的に言及し、使用者に対して、上述のリスク要因の徹底的な評価を実施し、それらのリスクを軽減するための予防措置を実施することを義務づけている。

さらに、ベルギーの2018年3月26日法律は、「切断する権利」に関する規定を導入し、使用者主に対して、労働時間外のデジタルコミュニケーションツールの使用に関して協議を実施し、協定を結ぶことを義務づけている。これらの協議は、労働者の休息时间、年次休暇及び全体的なワークライフバランスを保護することを目的とし、リモートワークの境界の曖昧化に伴う潜在的なPSRを軽減するものである。

クロアチアでは、PSRは労働安全衛生法(2014年)に統合されており、職場ストレスは重大なリスクとして認められている。クロアチアの法令は、使用者に対して、適切な組織、良好な労働条件及び建設的な人間関係を通じてPSRを予防及び管理することを義務づけている。リスクアセスメントの作成に関する省令(2014年発令、2019年改正)は「心理生

理的ストレイン」に言及し、認められたリスクの広範なリストを定めている。2021年の新たな命令は、これをさらに拡大して、PSRを9つのグループに分類し、合計27の異なるリスクをカバーしている。これには、労働負荷、職場関係、労働の組織的側面、職業的不安定性-職業開発の機会、キャリアアップの可能性、雇用契約の種類（例えば有期雇用）のような要因を含む-及び給与条件に関連した様々な要因が含まれる。

デンマークでは、2013年のWE-Act法改正が、職場におけるPSRに対処するための主要な法令枠組みとして機能している。2020年の改正では、この焦点を強化するための具体的な予防ガイドラインが導入された。WE-Actは、「反射的規制」モデルに基づき、使用者に対して、安全で健康な職場環境を確保するための体制を整備し、PSRを積極的に管理する義務を課している。このアプローチは、使用者が職場リスクを評価及び軽減する責任を強調し、労働安全衛生に関する積極的な文化の育成を促進している。

デンマークのPSR関連法令における重要な要素のひとつは、2020年9月に導入された行政命令第1406号である。この命令は、以下の5つの優先分野を強調することによって、PSRに明確に対処している。すなわち、不明確な要求、感情的なストレイン、不適切な言動、過重な労働、及び職場暴力である。使用者は、職場リスクの個人的及び集団的な側面を考慮して、安全な労働環境を確保するための措置を実施することが求められている。使用者は、労働計画、組織的状況及び社会的相互作用に関連したリスクを評価及び管理することが求められており、労働者の参画を促進するガイドライン、訓練、ハラスメント防止措置を盛り込んだガイドラインが示されている。

1999年に施行されたエストニアの労働安全衛生法は、労働及び労働環境の予防に関連した要因としてPSRを定義する枠組みを定めている。同法の2022年改正では、OSHに関する規定がリモートワークにも適用されるよう拡大された。

スペインでは、PSRは、職業リスク法に関する方31/1995 (LPRL) で定められた枠組みを通じて対

処されている。この法律ではPSRを明示的に定義してはいないものの、使用者に対して、心理社会的性質のものを含め、すべての潜在的な職場ハザードをカバーするリスクアセスメントを実施する義務を課している。その後の規制、例えば、予防サービスに関する王令39/1997は、PSRを評価及び管理するとともに、心理社会的介入のための措置の組み込むための要件をさらに詳細に規定している。

スペインは、変化する職場環境への対応のなかで、デジタル化とリモートワークに関連した新たな課題に対処するための法令を最近採用している。例えば、法律3/2018は、デジタル断絶権を確立し、より健康的なワークライフバランスを促進している。さらに、リモートワークに関する法律10/2021は、リモートワーク環境におけるリスク評価のための包括的な措置を導入し、とくにPSRの管理に重点を置いている。これらの法令上の進展は、スペインがEUの指針に準拠しつつ、新たな職場の現実に対応するための取り組みを反映している。

全体として、分析対象となったEU加盟国は、OSH枠組みにPSRを組み込む傾向がますます強まっており、国の取り組みの多様性と共通点が浮き彫りになっている。また、本報告書で対象とした国々では、過去数十年間にわたり、リスク要因のより広範な範囲の組み込み及びその定義の明確化が進んでいることが観察されている。

職業病、労働災害及び労働関連疾患

職業病、労働災害及び労働関連疾患は、とりわけPSRの増加とそれらのメンタルヘルスに対する影響に関連することから、OSH枠組みの重要な構成要素である。しかし、メンタルヘルス関連の診断においては、職場環境から直接的かつ排他的に起因する因果関係を証明することが困難なため、それらの公式な認定に大きなギャップにつながっている。本節では、対象となった6つの加盟国が採用しているアプローチを分析し、PSRに関連した職業性健康問題の特定及び対応における進展と残る課題に焦点を当てる。

オーストリアでは、職業病は主に職場要因によって引き起こされる健康障害と定義され、単一要因に

焦点を当てている。公式の職業病リストには53の疾患が含まれているが、バーンアウトやストレス起因障害のようなPSR関連疾患は除外されている。一般条項では、特定の物質への職場暴露により排他的に引き起こされるその他の疾患の認定が認められているものの、PSR関連疾患は対象外である。労働によって悪化した精神障害などのPSRに関連した労働関連疾患は認められているが、公式に認定された職業病と同じレベルの監視または補償の対象とはなっていない。例えば、事故後の列車運転手のPTSDは職業性事故として認定される可能性があるが、職業病としては認定されない。

ベルギーは、法的枠組みのなかで職業病、労働災害及び労働関連疾患を区別している。150を超す職業病をカバーする公式の職業病リストにはPSR関連疾患は含まれていないが、ベルギーは「オープンシステム」を採用しており、リストにない疾患についても補償を請求することが可能である。ただし、労働とPSR関連疾患との間の因果関係を立証することは、労働者にとって大きな負担となっている。バーンアウトは労働関連疾患として認められており、予防イニシアティブや支援システムの整備が進められている。最近の司法判断は、使用者のPSR管理に関する責任をさらに強調している。労働組合はさらに、職場におけるメンタルヘルスに対処することの複雑さを認識して、公式リストにPSR関連疾患を追加するよう働きかけている。

同様に、クロアチアでは、職業病は主に物理的、化学的または生物学的要因である職場ハザードにより直接的に引き起こされた疾患として厳格に定義されている。ストレス、不安、バーンアウトなどのPSR関連疾患は、より幅広い労働関連疾患のカテゴリーに分類され、公式には認定されておらず、または補償の対象にもなっていない。職場での出来事による急性ストレス反応は職業災害として認定される可能性があるが、慢性メンタルヘルス疾患は、化学物質曝露などの物理的要因と結び付いていない限り、ほとんど除外される。

デンマークは、PTSDや労働関連うつ病などのPSR関連疾患を職業病として認定している。職業病のリストに載っていない精神疾患であっても、当該

疾患が労働の特定の性質によりもっぱらまたは主に引き起こされた場合には、職業病として認定される可能性がある。この根拠は、労働が精神疾患の発症に特別なリスクをもたらしたと推定できるかどうか、及びリスク要因と疾患との間の因果関係が確からしいかどうかを評価することである。産業災害当局が疾患の認定が可能と判断した場合には、まず産業疾病委員会に案件を提出されなければならない。

さらに、法令改正により、高齢者施設や精神科病院など高リスク部門における使用者の義務が、職場における第三者による暴力から労働者を保護するための保険加入義務に拡大された。これは、職場の力学とメンタルヘルスとの複雑な関係性を認識したものである。この要件は、第三者暴力の結果としての心理社会的ハザードに関連した労働災害に対する異なる種類の補償を確保するものである。

エストニアでは、最近の進展として、2022年にPSRが職業病を引き起こす可能性のある労働における要因の公式リストに追加され、2022年時点でPTSDやその他の疾患を職業病の公式リストのなかに認定した。これは、職場におけるPSRのメンタルヘルスに対する影響を認定するうえで重要な一歩である。しかし、労働監督の職業病登録データベースのデータによると、2023年にPSRにより直接的に引き起こされた職業病として公式に記録されたのは1件のみで、労働関連疾患の件数も少ないことが明らかになった。これは、エストニアにおいてPSR関連疾患の診断及び対応の困難さを反映しており、法的根拠やその重要性の認識が高まっているにもかかわらず、依然として課題が残っていることを示している。

スペインでは、法的枠組みは労働災害、職業病及び労働関連疾患を区別している。PSRにより引き起こされたメンタルヘルス障害は、職業病ではなく労働関連疾患に分類されるため、公式な認定の範囲外に残されている。労働者は、これらの疾患が認定されるために、排他的な労働関連性を立証しなければならず、これは労働者に重い立証責任を課すことが多い。こうした制限にもかかわらず、最近の政治的な議論では進展が示されており、PSRにより引き起こされた疾患の診断を含む職業病のカタロ

グを更新するコミットメントが表明されている。司法機関も役割を果たしており、裁判所が判決においてPSRを考慮する事例が増加している。過去10年間で、相互保険機関は労働に関連した精神疾患の事例を1,000件以上報告しており、この問題への認識が高まっていることを示している。

PSRに関する国の戦略

PSRに対処する国のOSHまたは健康戦略は、分析対象となった6か国において、進展を遂げてきた。これらの戦略は典型的には、複数にわたる計画、予防措置及び関係者の協働を組み込み、PSR予防及び/またはメンタルヘルス保護・促進を、労働安全衛生の主要な要素のひとつとして統合することを目的としている。

オーストリアの国の2021～2027年労働安全衛生戦略は、EUの2021～2027年労働安全衛生に関する戦略的枠組みと一致して、変化の予測及び管理、職場災害及び疾患の予防の向上、並びに将来の危機への備えの強化に関連した、3つの主要な目標を強調している。PSRは、全体的な枠組みのなかで具体的に言及されていないが、「健康な生活及び労働条件を共に創造する」という目標に含まれるものと理解することができる。この国のアプローチは、労働者の健康を保護、維持、回復及び促進するための包括的な戦略を強調して、労働者が健康な状態で退職年齢を迎えることを確保している。戦略では、健康な労働条件の促進を目的とした特別のプログラムが強調されており、筋骨格系障害とPSRの予防、労働不能となった労働者の再統合の支援が含まれる。注目すべき要素として、「fit2work」プログラムがあり、目標を絞った支援及び予防措置を通じて、職場の健康を向上させ、労働者が雇用にとどまる能力を保つのを支援すること目的としている。オーストリアのアプローチは、パンデミック後の文脈においてテレワークの配置にも特別の配慮を払っている。

戦略的な意思決定を支援するために、オーストリアは、職場状況を監視し、PSRを主要な構成要素のひとつとして包んだ、オーストリア労働風土指数を導入している。それは、オーストリアの職場における傾

向に関する貴重な洞察を提供し、強みと改善すべき領域を特定する。政策立案者や社会パートナーは、この指数を参考に、労働条件の改善、労働者の福祉の促進、PSRのような課題への対処を目的とした政策決定やイニシアチブの策定に活用している。

ベルギーは、ストレスとバーンアウトの予防を政策の優先課題として、PSRに対処するための一連の行動計画を策定してきた。2022～2027年の労働者の労働遂行における福祉を向上するための国の行動計画は、PSRの削減及び予防措置の職場慣行への統合に焦点を当てている。この戦略的アプローチは、社会対話の役割を強調し、メンタルヘルス問題を含め長期的な疾患に苦しむ労働者の再統合を優先している。計画はさらに、2014年に導入されたPSRに関する法令が現実にとどのように機能しているかを継続的に監視することを想定している。最後に、計画はまた、リモートワークやデジタル切断に関連した新興のPSRに対処し、医療など高リスク職業向けの部門別イニシアチブを支援している。PSR予防に取り組むためのアプローチを支えるデータに重点を置くという目標に沿って、ベルギー全国労働評議会(NAR/CNT)は、調査、社会保障記録及び職場報告からPSRデータを統合するデータマイニングプロジェクトを監督している。このリソースは、政策立案者や社会パートナーに提供され、労働衛生リスクの傾向を特定し、政策改善を導く役割を果たしている。

クロアチアのPSRに対する戦略的アプローチには、2030年までのメンタルヘルスのための戦略的開発枠組みが含まれており、PSRを包括的なメンタルヘルス支援策の一環として統合している。この枠組みは、ストレス軽減に焦点を当て、メンタルヘルス教育、早期介入、ストレス対策プログラムの促進を推進している。また、メンタルヘルスにとって不可欠な要素として、職務の自律性や意思決定のような職場要因を認識するとともに、執行措置の改善の必要性も強調している。とくに注目すべきは、クロアチアの戦略がバーンアウトの予防、職業と私生活のバランス、メンタルヘルス問題のスティグマ解消を目的としていることである。また、クロアチアは現在、EUのアプローチと一致したPSRの管理及び予防をさら

に推進する、労働、安全及び雇用に関する国の計画（2021～2027年）の策定を進めている。

デンマークの労働環境協定は、3年ごとに再交渉され、三者構成の労働環境評議会を通じてPSRに戦略的な焦点を当てている。最新の協定（2023～2026年）は、PSR及びストレス予防に関する9つの具体的な取り組みを組み込んでいる。これらのうち一部は部門別の焦点を有する一方、労働環境協定（WEA）の具体的な目標に言及するものもある。例えば、執行アプローチの改善や、使用者と労働者への支援を提供する活動、リスクの高い特定のグループへの重点的な取り組みなどが含まれる。デンマークの戦略は、労働組合及び使用者団体がPSRに関する立法や戦略的イニシアチブの形成に積極的に参画する点でとくに強固である。

エストニアでは、過去10年間に、とくに職場環境における、PSRとそれらのメンタルヘルスに対する影響への認識が著しく高まっている。この関心の高まりは、2020～2030年人口健康開発計画、2023～2026年メンタルヘルス行動計画、メンタルヘルスに関するグリーンペーパー及び2023年エストニア人間開発報告書などの国の戦略に反映されている。これらのイニシアチブはあいまって、レジリエンス、ワークライフバランス及び職場メンタルヘルスプロモーションに重点を置いて、公衆衛生におけるPSRの重要な役割を強調することで、メンタルウェルビーイングの促進、職場状況の改善、職場におけるPSRへの対処をめざしている。エストニアのアプローチは、公衆衛生に重点を置き、PSRの予防をより広範な社会的な健康取り組みに統合し、使用者や医療専門家を巻き込んでそれらのリスクの特定及び軽減に取り組んでいることを反映している。

スペインの2023～2027年労働安全衛生戦略は、デジタル化による新たな働き方の普及を背景に、メンタルヘルスとPSRを重要分野として強調している。この戦略は、既存の法令の見直しを通じてPSRの統合を強化し、遵守を確保するための執行メカニズムの拡大を強調している。スペインはまた、中小企業におけるPSR予防のためのツールとトレーニングの開発、及びリモートワークやテレワークに関連したPSRへの対処を優先事項としている。最後に、

スペインの戦略は、多様性、不安定な雇用及びジェンダーの視点といった側面にも注目している。社会パートナーは、法令改正、予防イニシアティブ及び部門別の支援を含む、この戦略に積極的に参画している。

結論として、分析対象となった諸国を通じて、国のPSR戦略は、各国のニーズと優先事項を反映した多様なアプローチを示しているが、いずれも、PSR予防及び/または職場におけるメンタルヘルスの重要性について、異なるかたちで強調している。いくつかの戦略的アプローチで取り上げられているテーマには、職場復帰を含め、長期かつ健康な働き方を可能にするためのメンタルヘルスと一般健康の保護・促進の重要性が含まれる。一部の国の戦略では、不安定な雇用形態の労働者など特定の労働者層の保護の必要性を強調し、ジェンダーの視点を取り入れている。将来の危機への備えや新たなリスクへの適応も、複数の戦略で言及されている。しかし、これらの戦略の深さと焦点は異なっている。例えば、ベルギーとデンマークは、戦略的アプローチを通じてPSR予防及び/または職場におけるメンタルヘルスを長年組み込んでいる。エストニアとクロアチアの取り組みは、主に健康の視点から導かれており、PSR予防を幅広い社会的健康イニシアチブに統合するか、個人レベルの健康促進に重点を置いている。デンマークのアプローチは、より具体的な内容で、短い期間を対象とし、社会パートナーの積極的な参画を伴う具体的な行動を策定している点が特徴的である。一方、スペインのアプローチは、メンタルヘルス及びPSR予防に関する多様性に優先順位を置いている。

社会対話の役割

社会対話は、より良い労働条件と労働者の保護にとって不可欠である。しかし、社会対話の強度と歴史的重要性は国によって異なり、一部の国では政策の設計及び実施において、より大きな役割を果たしている。これはまた、PSRに対処する国のアプローチとその発展にも影響を及ぼしている。

ベルギーは、社会対話と団体交渉の強い伝統を有している。主要な2つの全国団体-全国労働評

議会及び中央経済評議会(CRB/CCE)は、労働組合と使用者団体間の議論及び包含を促進している。全国労働評議会は、すべての部門をカバーする団体交渉協定(CBA)を締結することができ、これらの協定は、PSRを含め、職場安全衛生を扱うことも多い。さらに、ハイレベルの上級社会パートナー代表からなる「10人委員会」は、部門横断的な協定を通じて作業プログラムを策定し、その後のCBAに影響を及ぼす。ベルギーの労働組合は、歴史的に強く、職場安全衛生及び心理社会的福祉の促進に長年取り組んできた。全国労働評議会の集団協定第72号(1999年)は、労働におけるストレスを取り扱っており、PSR予防において画期的なもので、ベルギーをEUでストレス予防を法的に義務づけた最初の国のひとつにした。

部門レベルでは、使用者と労働者が共同委員会や小委員会を通じて集まり、PSR予防措置を含め、部門固有の協定を交渉している。部門別社会基金が予防イニシアティブの立ち上げや訓練の提供に参画することは、OSHに対するベルギーの多層的なアプローチの重要な要素である。企業レベルでは、労働組合代表と予防委員会が協力して、リスクの評価及び軽減に取り組んでいる。これらの主体は、法律で義務づけられている場合(労働者50人以上の企業)には、社会対話の促進、職場リスクの評価、PSR予防を含め行動計画の実施を推進する。この構造は、大規模企業におけるPSR管理の強化を確保しているものの、中小企業における社会対話の役割は、公式化が相対的に少ない。

社会対話に対するデンマークのアプローチは、PSRを含め職場安全衛生に関連したすべての事項において社会パートナーの参画を義務づける「WE-Act」に深く根づいている。デンマークの労働組合は、部門別労働環境コミュニティ(BFAs)と呼ばれる部門別団体を通じて使用者団体と協力し、様々な業種におけるPSRをの防止するためのツール、ワークショップ及びリソースを共同で開発している。

労働組合と使用者団体の同数の代表で構成される全国労働環境評議会が、PSR削減の全国目標を設定するうえで重要な役割を果たしている。これ

らの目標は、安全な心理的労働環境の創造と、重大な心理的ストレス要因への曝露の削減に焦点を当てている。社会パートナーは、この枠組みの中で協力し、全国目標を業種別の目標に転換し、PSR予防戦略が適切で実行可能なものとなるよう確保している。

この強固なシステムは、PSRに対処することを目的にした部門別のガイドライン及びツールキットの開発につながった。例えば、各BFAは、部門特有のニーズに基づいてツールを作成し、職場を直接支援するためのコンサルタントを配置している。しかし、これらの取り組みの有効性は部門によって異なり、一部のイニシアティブは、資金の持続可能性や評価の不足に関する課題に直面しており、これが長期的に影響を及ぼす可能性がある。

社会対話に長い伝統のあるオーストリアでは、オーストリア労働組合連盟(ÖGB)や連邦労働会議(AK)などの労働組合が、職場安全衛生に関する法令及び政策の形成において、歴史的に重要な役割を果たしてきた。社会パートナーは、OSH戦略の策定、欧州指令の国内法への効果的な移行、及び法律が職場の慣行に効果的に反映されるよう確保する取り組みに深く関わっている。その影響力は、国の政策の策定から、とくに労働者が使用者と協力して持続可能なOSH予防アプローチを構築することが多い大企業における、企業レベルの協力にまで及んでいる。

社会対話はまた、広範なOSH問題に関するオーストリアの政策議論も形成している。労働組合連合の2023～2028年作業文書では、労働組合は、OSH専門家と労働監督機関に、PSRを含め職場リスクに対処するためのより大きな権限を付与するよう求めている。また、オーストリア政府に対して、国際労働機関(ILO)の労働における暴力対策条約(ILO第190号)を批准するよう働きかけている。労働組合は、PSRに関する意識向上活動にも積極的に関与し、在宅勤務のメンタルヘルスに関するガイドなどのリソースも提供し、労働者や使用者を対象にPSR対処に関する訓練/会議も開催している。こうして、研究成果やベストプラクティスを共有するプラットフォームを提供し、オーストリアにおける職場安全衛

生の進歩における社会対話の役割をさらに強化している。

スペインの労働組合、とりわけ労働者委員会 (C.C.OO) と一般労働者連合 (UGT) は、PSRの予防及び管理を推進するうえで重要な役割を果たしてきた。歴史的に、これらの組合は職場の健康状態を監視し、PSRの評価及び予防措置を含む団体協定の交渉を行ってきた。C.C.OOとUGTの双方は、専門研究所-労働・環境・健康労働組合研究所 (ISTAS) とUGTの心理社会的リスク監視機関-を設立し、研究を実施し、訓練を提供し、PSRを評価するツールを開発している。労働組合の重要な貢献のひとつは、コペンハーゲン心理社会的質問票 (CoPsoQ) をスペイン向けに適応させたことで、PSR評価のために広く採用されている方法を提供している。

三者構成のフォーラムは、労働組合、使用者団体及び政府を一同に集め、PSR政策の側面に取り組んでいる。これらの共同努力は、PSR関連問題に対処するための意識向上、訓練プログラムの充実、及び職場慣行の改善につながっている。

社会パートナーの積極的な影響にもかかわらず、課題は依然として存在している。2020年の研究では、健康安全代表がいる職場では、PSR評価を実施し、ストレス軽減措置を実施する可能性が高いことが示されたが、制度的及び構造的な障壁が労働組合の有効性を制限する場合もある。さらに、一部の社会パートナーは、労働組合のPSR予防に関する行動を交渉戦略の一部と捉えており、これによりこれらのリスクを真に解決する努力が複雑化する可能性がある。

クロアチアでは、2013年のEU加盟以来、PSRに関する社会対話が徐々に進展してきた。労働組合とクロアチア使用者協会 (HUP) などの使用者団体は、職場メンタルヘルスに関するイニシアティブへの関与を徐々に拡大してきた。しかし、クロアチアにおけるPSRに関する社会対話は依然として発展途上であり、他のEU加盟国で確立されたシステムと比べてまだ十分ではない。クロアチアの労働組合は、職場ストレス及びハラスメントに関する意識向上を目的とした数多くの研究プロジェクトや活動を組織

してきた。使用者団体との協力のもと、ストレス管理やワークライフバランスに関するワークショップやセミナーが開催されている。これらの努力にもかかわらず、クロアチアにおけるPSRに関する社会対話の進展は、財政的及び制度的な支援の不足といった課題により阻害されており、関係者がより広範な影響力を発揮することが困難な状況にある。

エストニアは、クロアチア同様、社会対話の長い伝統を有していない。労働組合は、労働者の利益を擁護し、OSH政策及び慣行の推進を主張しているものの、現在の影響力は限定的である。団体交渉と労働組合の加入率は依然として低く、労働力の約7%しか組合に加入していないため、PSRに関する政策形成における彼らの可能性は制約されている。

全体として、社会対話は、PSR関連政策の形成において重要な役割を果たしており、労働組合と使用者団体は職場のメンタルヘルスと安全の向上を主張している。ベルギー、デンマーク、スペイン、オーストリアなど、社会対話の伝統が根づいた国々は、確立された協力体制と効果的な団体交渉メカニズムを活かし、より先進的なPSR枠組みを整備している。他方、クロアチアやエストニアでは、労働組合の組織率の低さ、財政資源の不足、制度的な支援の欠如といった障壁が、PSRイニシアティブの持続性と影響力を妨げている。全体として、PSR管理における社会対話の有効性は、協力枠組みの強度、利用可能な資源、法令による支援の有無に依存している。

政策/法令の実施を支援する措置

6か国において、職場におけるPSRに関する政策及び法令の実施を支援する活動は、キャンペーン、リスク管理ツールや手引き、無料相談や助言などの支援サービス、監督などの執行措置を含む多様な方法を含んでいる。

意識向上キャンペーン

PSRの予防及び管理の有効な実施及び促進において、意識向上キャンペーンは分析対象となった加盟国における職場において不可欠な要素である。意識向上イニシアティブは、理解の向上、積極的な管理の促進、及びPSRに対処するための支援

的な環境の創造を目的としている。

オーストリアは、AUVVAの支援を受けて、意識向上イニシアティブに大きな重点を置いている。AUVVAは、全国に職業心理士を配置し、労働におけるPSRとその予防に関する包括的な手引きを提供するとともに、意識向上を促進している。さらに、労働監督局は、ジェンダーや多様性などの問題に焦点を当てたキャンペーンを実施している。これらの連携した取り組みは、オーストリアの国家労働安全衛生戦略と一致しており、インタビューを行った関係者は、労働条件とメンタルヘルスとの関連性に関する理解が向上したと評価している。

ベルギーの労働におけるメンタルウェルビーイングに関する連邦行動計画は、メンタルヘルス意識向上に向けた高度に調整されたアプローチの好例である。この行動計画の一環として、2021年11月から2022年6月まで実施された包括的なキャンペーンは、職場におけるメンタルヘルスに関する偏見の軽減を目的とし、とくにCOVID-19パンデミックにより悪化した課題に焦点を当てた。

デンマークでは、WEAが「Tag Snakken」(Talk it Over!)などの意識向上キャンペーンを主導し、職場ハラスメントとリーダーシップのコミュニケーション強化に焦点を当てている。オープンな対話を促進し、有用なリソースを提供することで、このキャンペーンはより安全で支援的な職場文化の創造をめざして、PSRの意識向上及び積極的管理を改善することを目的としている。

エストニアでは、Peaasi.eeが主導する職場におけるメンタルヘルス・グッドプラクティスと行動計画が注目されている。このイニシアティブは、訓練セッションやカウンセリングを通じてメンタルヘルスへの意識を高め、職場がウェルビーイングを優先する体制を築くことを支援している。さらに、Peaasi.eeは、メンタルヘルスを積極的に推進する組織を「メンタルヘルス・ラベル」で表彰している。これらのラベルは、企業のメンタルヘルス支援へのコミットメントを認めるとともに、職場環境の評価及び改善を促し、積極的なメンタルヘルス保護の文化を育むことを目的としている。

全体として、これらの意識向上キャンペーンは、メンタルヘルスとウェルビーイングを優先し、ステイグマを

軽減し、積極的な管理を促進する環境を育むうえで重要である。

PSR予防及び管理のための実践的ツール及びリソース

実践的ツールその他の訓練・情報リソースは、使用者、労働者、その他の関係者に手引きを提供し、法令遵守を支援するとともに、職場におけるPSRに関する状況の改善方法に関するさらなる洞察を提供する。

オーストリアは、AUVVAを通じて無料のPSR評価ツールの提供に焦点を当てている。主な例として、グループ評価用の「Arbeits-Bewertungs-Skala (ABS)」と、対話型PSR評価用の「EVALOGツール」が挙げられる。これらのツールは、とくに中小企業がPSRを効果的に評価し管理するのを支援する。AUVVAが運営するevalatプラットフォームは、職場評価に関する追加の情報及びリソースを提供している。オーストリアは、fit2workプログラムのようなイニシアティブを通じて、労働者のメンタルウェルビーイングと職場復帰を支援している。このプログラムは、病気休暇後の労働者の円滑な職場復帰を可能にするため、企業向けに無料のコンサルティングを提供している。

ベルギーは、零細・小規模企業(MSE)向けのPSRに関するオンライン対話型リスク評価ツール(OiRA)など、実践的なツールを複数提供している(2024年末公開)。このツールは、使用者がPSR評価プロセスをナビゲートし、カスタマイズされた行動計画の策定を支援する。部門別のOiRAツールには、PSR予防に関する項目も含まれている。さらに、ベルギー労働監督局は外部の労働安全衛生サービスと協力して、詳細な手引きを提供するとともに、諸措置の一貫した実施を確保している。

クロアチアでは、クロアチア公衆衛生研究所労働衛生部が、教育資料、PSR評価質問用紙及び予防措置の提案を含むオンラインプラットフォームを提供している。また、「Company Friend of Health」イニシアティブは、職場における健康と福祉の促進を目的として、カスタマイズされた訓練セッション及びリソースを提供している。Erasmus+プロジェクトを通じて開発された人事管理者向けメンタルヘルス

ツールキットは、職場におけるPSR管理を支援するための追加リソースを提供している。

デンマークでは、WEAが、PSR予防を総合的な労働安全衛生管理アプローチに統合するための包括的なツール及びガイドラインを提供している。これらのリソースは、Plan-Do-Check-Actサイクルに基づいて開発され、対話支援ツール、構造化された問題特定ツール、管理者及び労働者代表を支援するためのガイドが含まれている。WEAのテーマ別PSRガイドは、過重労働、いじめ、感情的な要求など、多様なリスクをカバーしている。

エストニアでは、国立保健開発研究所が提供する「職場におけるメンタルヘルス：使用者と労働者のためのハンドブック」を含めたリソースが利用可能である。この出版物は、メンタルヘル스에配慮した職場環境を構築するための実践的な戦略及び行動指針を提供している。さらに、エストニア労働監督局は、自己評価アンケートやガイドライン文書などのPSRに焦点を当てたツールを通じて、使用者を支援している。Peaasleeが運営するオンラインプラットフォームでは、「職場におけるメンタルヘルス・グッドプラクティス及び行動計画」も提供されており、訓練モジュールやカウンセリング支援が含まれている。

スペインは、INSSTを通じてリソースの開発に長い伝統を有している。とりわけ、PSR関連のテーマ、例えばバーンアウトやデジタル化・テレワークに関連したリスク要因などについて取り上げた技術的予防指針が挙げられる。これらの指針は、使用者と労働者の双方に対して具体的な指針を提供している。INSSTはまた、多様な職場における包括的なPSR管理を支援するための技術文書、ガイドライン、部門別訓練資料なども作成している。

監督及び遵守メカニズム

監督及び遵守メカニズムは、PSR法令が効果的に実施され、職場が確立された基準を遵守することを確保するうえで重要である。

オーストリアでは、遵守メカニズムには労働監督局による監督が含まれており、2013年労働安全衛生法改正後、監督中心のアプローチからより助言的な役割へと移行した。約300人の監督官が、PSR評価の監督及び予防措置に関する助言を行うため

の訓練を受けた。監督は、遵守を支援し、PSRに関する意識向上を図るための相談を含むことが多く、シフト労働の管理、職場暴力の防止、パンデミック関連ストレス要因の監視などが対象となる。過去10年間、特定の部門や特定のリスクに焦点を当てた多様な監督キャンペーンが実施されてきた。

ベルギーは、法的枠組みに組み込まれた包括的な遵守メカニズムに大きく依存している。例えば、使用者には、リスク評価を実施し、PSRに対処する措置を講じる義務が課されている。労働監督局は、これらの要件の遵守状況を監督し、集団的及び個別措置の両方に焦点を当てている。使用者は、5年ごとに包括的なPSR評価を実施し、その結果を予防計画に反映させなければならない。遵守は、外部の職業予防サービスによっても支援されている。

デンマークでは、WEAが、PSRに焦点を当てた定期的な監督を実施している。1990年代半ばから、WEAは、PSRを監督プロトコルに組み込み、時間とともに監督官の自主性を拡大する方向で進化してきた。例えば、管理者が同席しない状態で労働者と直接会話する権限が与えられるようになった。WEAはまた、監督官が監督中に労働者と行うための3つのテーマ別PSRインタビューガイドを保有している。これらのガイドは、以下のテーマ、1)対象PSRの発生状況、2)企業がPSRを軽減または防止するための戦略及び措置、3)PSRの影響、をカバーしている。WEAは、即時の改善命令から、使用者がWEAの支援と監視の下で問題に対処することに同意する柔軟な「合意に基づく監督」まで、多様な通知を発行できる。この革新的なアプローチは、使用者と企業が規制を遵守しつつ、労働条件の改善に向けた協働努力を促す役割を果たしている。

エストニアでは、労働監督局が職場におけるPSRの特定及び軽減を支援するために、監督を実施し、実践的なツール及びガイドラインを提供することで、遵守の促進を図っている。労働監督局は、2018年と2019年に運輸部門と医療部門を対象としたPSRに関する重点的なキャンペーンを実施した。その後、PSRを特定の対象とした具体的なキャンペーンは実施されていない。しかし、労働監督局による一般的な監督において、PSRは他の職業リスクとともに

に評価されている。これらの一般監督において、PSRがより広範にどのように対処されているかに関する詳細な情報は入手できていない。

スペインは、PSR規制の遵守を確保するために、法的措置と非法的措置を組み合わせたアプローチを採用している。労働監督局はINSSTと緊密に連携して、監督を実施し、行動指針を提供している。この協力的なアプローチにより、職場暴力や新興（心理社会的）リスクに対応したより標的を絞った監督キャンペーンが実施されるようになった。スペインは、技術指針の定期的な更新と部門別のリソースの提供に重点を置くことで、遵守メカニズムが変化する職場の動向に適切に対応できるよう確保している。

要約すると、分析対象となった諸国におけるPSR政策の実施を支援する措置には、意識向上キャンペーン、実践的なツール及び支援、訓練プログラム並びに執行アプローチが含まれる。意識向上キャンペーンは、理解を深め、偏見を軽減し、積極的なPSR管理を促進する。リスク評価ガイドやカウンセリング支援などの実践的なツールは、職場における具体的な解決策を提供する。労働監督機関が主導する執行アプローチは、規制遵守を確保し、職場のメンタルヘルスと安全の継続的な改善を促進する。これらの取り組みは総合的に、より健康で安全かつ支援的な職場環境の形成を促進する。しかし、現在の報告書では、意識向上から監督キャンペーンまで、これらのアプローチの実施方法が多様であり、協調的で継続的なアプローチを採用している場合と、一時的な措置に限定されている場合があることが示されている。

PSRに対処するうえでの 成功要因及び課題

ベルギー、デンマーク、エストニア、スペイン、クロアチア、オーストリアにおけるPSRに対処するための法的措置と非法的措置の、関係者のフィードバックに基づく分析は、成功要因及び課題の複雑な相互作用を明らかにしている。インタビュー対象者は、すべての国が過去数年間でPSRに対処するうえで進展

を遂げた点で一致しているものの、これらの措置の効果は、法令枠組み、実施戦略、文化的背景、社会パートナーの支援、そしておそらく経済的要因や労働市場のマクロ構造的影響の違いにより、異なる結果を示している。にもかかわらず、インタビュー対象者は、PSRの管理及び予防並びに職場メンタルヘルス促進のための、包括的かつ協働的で状況に敏感なアプローチの重要性を強調している。本章では、本研究で特定された主要な成功要因及び課題をまとめ、6つの分析対象国の独自の文化的、立法的、組織的文脈によって形成された比較視点を提供する。

法的措置と非法的措置における共通の成功要因

6か国に共通する成功要因は、体系的なPSR評価及び管理を義務づける法的枠組みに支えられた、OSHの重要な要素としてのPSRの認識である。ベルギーやデンマークのような国だけでなく、エストニアの法的枠組みも、PSRの具体的な定義を含む包括的な法令をもち、意識向上と行動の義務化に重要な役割を果たすとともに、そのようなものとして行動の明確な枠組みを提供している。例えば、ベルギーには、PSRの包括的な定義を含んだ詳細な法的枠組みが存在し、PSRの5つの主要な領域－職務内容、労働条件、労働組織、雇用状況及び対人関係－を特定することによって、これらのリスクに対処するための措置の理解及び実施を促進している。

法令上の要件とは別に、いくつかの加盟国（例：ベルギー、スペイン、クロアチア、オーストリア）は、具体的なガイドラインの提供に焦点を当てている。これらのガイドラインは、使用者が自らの義務をより理解し、実践に反映させるのに役立つ。例えば、オーストリアの2013年労働安全衛生法改正は、PSR評価を実施するための具体的なガイドラインによって補完されている。スペインの法令は、労働におけるPSRの取り扱いに関する解釈の指針及び説明を提供する一連の技術文書によって補完されている。

デジタル化と国の法令アプローチにおけるPSR

ベルギー、スペイン、クロアチアなどの諸国は、その法令枠組みにおいて、テレワークの手はずのた

めの使用者の義務、及び、ベルギーとスペインでは、デジタル切断に関するより具体的な規定を含め、リモートワークに関連したPSRに具体的に対処している。デンマークでは、デジタルハラスメントと心理的暴力を労働関連リスクとして認識するうえで、オンラインいじめに曝露する労働者のための法的保護を確立する進展がみられている。

成功するアプローチは、法的措置と意識向上キャンペーンや使用者手引きを組み合わせたものである。例えば、ベルギーの「Let's Go for It Together!」キャンペーンは、テレワークに関連したPSRに対応する労働者を支援し、デンマークのBFAの部門別イニシアティブは、異なる業種でデジタルハラスメントを管理するための実践的なツールを提供している。

PSRと職業病

調査対象となった諸国の大多数は、PSRに関連した職業病を認定するうえで変更を実施してきたが、その完全な包含と実施の程度は、国によって異なる。例えば、エストニアは最近、特定の職業病の原因と考えられる労働によるPSR曝露を包含し、これらのリスク要因の労働者の健康に対する影響を認めるうえで進展を示している。ベルギーやデンマークなどの他の国では、労働者がこれらのリスクの健康状態に対する影響を証明することを求めるオープンシステムを採用しており、このプロセスは、しばしば非常に負担が大きく困難なものと捉えられている。スペインとクロアチアも、PSRと明確に関連した職業病のリストを確立していない。全体として、PSRによって引き起こされた職業病と認定されることは、労働者にとって非常に困難で負担の大きいプロセスであり、一部の国では単純に不可能な状況である。しかし、最近の変更や議論は、この点における意識の高まりを示唆している。

PSR予防における社会パートナーの役割

ベルギー、デンマーク、エストニア、スペイン、クロアチア、オーストリアでは、職場におけるPSR予防のための国の政策及び戦略の形成において社会パートナーが重要な役割を果たしている。その関与の程度は、制度的枠組み、社会対話の伝統、具体的なイニシアティブによって異なる。一部の国では、PSRを

OSH政策のより広範な枠組みに組み込んだ深く根づいた社会対話構造が存在するが、他の国では、社会パートナーの関与が比較的低い状況である。

ベルギー、デンマーク、スペイン及びオーストリアなどの諸国では、社会パートナーがOSH政策の策定、実施及び執行に参画できる三者構成のシステムが深く根づいている。これらの国では、労働組合と使用者団体が国の諮問委員会、三者協議会または部門別協定に参加し、法令の形成及びそれぞれの戦略的アプローチの策定に参画している。

デンマークは、全国労働環境評議会を通じて効果的な協働の模範を示している。この評議会では、社会パートナー—政府機関、使用者団体及び労働組合—が連携し、政策及び規制の改定を共同で形成している。同評議会は、国立労働環境研究センター(NRCWE)の研究結果を基にした根拠に基づく介入を保証している。スペインの社会対話も、とくに団体交渉協定を通じて、部門別の措置の形成に重要な役割を果たしてきた。労働組合は、柔軟な労働手はずやストレス管理プロトコルなどの職場政策改善の推進において重要な役割を果たしている。オーストリアの国家OSH戦略(2021~2027年)は、社会パートナーや労働衛生専門家を含め多様な関係者を巻き込んだ合意に基づくイニシアティブを強調し、部門横断的なPSR措置の広範な受け入れと実施を確保している。社会パートナーは、PSRに関する2013年改正の交渉において重要な役割を果たし、使用者と労働者の視点のバランスを保ち、共有責任を促進する協働的なアプローチを促進した。

監視及び執行

もうひとつの成功要因は、PSR措置の有効性を確保するうえで重要な役割を果たす監視及び執行メカニズムに関連している。デンマークとオーストリアはこの点でとくに注目される。オーストリアの労働監督局は、PSR評価の遵守状況を監視する積極的な役割を果たし、定期的な監督を実施し、助言サービスを提供している。しかし、リソースの制約が、これらの取り組みを妨げる要因となっている。デンマークでは、WEAが実施する合意に基づいた監督と、WEAが実施する部門別キャンペーンが、職場のメンタルヘルスに与えるポジティブな影響で評価され

ている。これらの革新的な監督は、監督官と使用者の協力を促進するカスタマイズされたアプローチを採用している。この戦略は、遵守を確保するだけでなく、知識の移転を促進し、組織がより効果的なPSR管理慣行を採用するのを支援している。

支援サービスとリソースを通じた遵守の提供は、ベルギー、デンマーク及びオーストリアにおける成功の基盤となっている。デンマークのBFAは、中小企業のニーズに合わせた部門別ガイドラインを提供し、規制遵守をよりアクセスしやすいものとしている。オーストリアのAUVVAは、PSR評価を実施するためのツールと無料リソースを提供し、とくに中小企業の財務的な障壁を軽減している。ベルギーでは、PSRに関する外部の予防アドバイザーの義務的な役割が、機密保持が保証された相談員への相談に関する内部の相談窓口が不十分な場合、労働者が問題を報告するシンプルなプロセスを確保している。デンマークとエストニアでもコンサルティングサービスが重要な役割を果たしており、コンサルタントが職場を訪問して、PSRへの対処を支援している。さらに、意識向上及び訓練イニシアティブもPSR対応において不可欠である。クロアチアは、クロアチア公衆衛生研究所が主導する訓練プログラムとワークショップの重要性を強調している。これらのイニシアティブは、意識向上を図り、使用者がPSRを効果的に対処するためのツールを提供している。デンマークやオーストリアでは、OSH専門家、使用者、労働者向けの質の高い訓練プログラムに投資している。これらのプログラムは、PSRの理解を深め、関係者が効果的な措置を実施するためのツールを提供する。ベルギーでは、職場のメンタルヘルスに関するオープンな議論を促進する意識向上キャンペーンが成功を収めている。他方、エストニアでは、2019年の法令改正後に意識向上が進んだにもかかわらず、使用者向けの具体的なツールやリソースの不足がPSR措置の実施を妨げていると指摘されている。

部門別戦略は、高リスク業種が直面する特有の課題に対処するうえでとくに効果的である。スペインの医療、運輸、公共行政部門における取り組みは、PSR措置を特定の状況に適合させることのメリットを示している。オーストリアの多様性アプローチ

は、中央労働監督局のMEGAPプロジェクトを通じて、PSRの評価及び予防において対象グループ別のアプローチの重要性を浮き彫りにしている。対象を絞ったアプローチは、脆弱なグループにも拡大されている。例えば、スペインは、PSRが女性に与える不均衡な影響を軽減するため、ワークライフバランス措置を導入している。障害のある者、女性、高齢労働者など、脆弱なグループのニーズに対応する重要性を強調することは、PSR戦略の包摂性と効果をさらに向上させる可能性がある。デンマークの刑事司法システムは、刑務所職員に対する暴力関連リスクを軽減するための取り組みを実施している。

国特有の側面

職場におけるPSR問題に対処するには、各国の固有の社会的、経済的及び文化的背景を反映した、その国に合わせたアプローチが必要である。以下の例は、PSRを軽減し、職場のウェルビーイングを促進するために、各国が様々なアプローチを採用している様子を示している。

ベルギーは、明確な定義及び予防措置により、PSRを包括的に網羅する、強固な法的枠組みを整備している。この明確さにより、PSR予防措置の理解及び実施が向上している。ベルギーのアプローチの中心は、様々な部門の関係者間の協力を促進する、強力な社会対話伝統である。この協力的なアプローチにより、部門別のリスク評価やカスタマイズされた訓練プログラムなどのイニシアティブが実現している。ベルギーのアプローチには、女性や移民などの脆弱なグループや、ワークライフバランスや雇用不安に特に重点を置いた高リスク部門を対象とした、的を絞った対策が含まれている。また、ベルギーの制度では、労働者が職場でPSRに直面した場合、2段階のエスカレーションが用意されている。より内部的で非公式なアプローチでは、秘密厳守のカウンセラーによる支援が提供される。このアプローチが失敗した場合、次のステップとして、外部の予防アドバイザー、この役割に関する訓練及び教育において一定の品質基準を満たした特定の外部委託業者の支援を求めることができる。上記のアプローチに加え、ベルギーでは、評価の文化も根強く、

法的措置と非法的措置の両方が定期的に評価されているが、これらの評価結果は、必ずしも公開されているわけではない。

デンマークがPSR問題に対処して成功を取めているのは、社会対話という強い伝統があり、それが労働環境評議会などの仕組みによって制度化されているからである。この評議会は、執行よりも協力を重点を置いた合意に基づく監督など、協調的な政策立案と規制の革新を推進している。NRCWEの実証に基づく研究により、PSR規制は、科学的証拠に裏づけられ、信頼性が高く、効果的なものとなっている一方、部門別の協議会(BFA)は、規制を簡素化し、とくに中小企業や零細な職場における遵守及び理解の促進に貢献している。このアプローチは、PSRを率直に議論するデンマークの文化の変化と相まって、同国の枠組みのユニークな特徴となっている。インタビューした者によると、このオープンな姿勢により、PSRの報告件数が増加し、職場のメンタルヘルス問題に対する意識が高まったとのことである。高リスク部門を対象としたキャンペーンは、デンマークの文脈に応じた解決策へのコミットメントをさらに強化している。

エストニアでは、2019年OSH法改正が、PSRに対処するための重要な一步として位置づけられ、意識向上を促し、使用者がこれらのリスクを真剣に受け止めるよう促すものとされている。さらに、2022年に、PSRが、承認された職業病のリストに追加された。改訂版によると、労働環境における心理社会的ハザードによって引き起こされる職業病には、1) PTSD、及び2) PSRによって引き起こされるその他の疾患が含まれる。PSRの職業病リストへの包含は、それらの労働者の健康に対する影響を認識する点で進展を示しているが、認定された事例の数は依然として非常に少ない状況である。さらに、労働監督局のメンタルヘルス専門家との無料相談サービスは、使用者と労働者双方から高く評価されており、職場のメンタルヘルスへの意識の高まりを浮き彫りにしている。

オーストリアのPSRに対するアプローチは、職場評価に職業心理士を参加させる可能性が特徴的である。一部の関係者のフィードバックによると、この

参加により、PSR評価の質が向上し、一般的なリスクアセスメントではしばしば欠如している専門性や深みを持ってメンタルヘルス課題に対応できるようになった。オーストリアは、評価及び訓練のための無料の標準化されたツールを提供することで、あらゆる規模の企業に適した指導へのアクセスを拡大し、とくに小規模組織が積極的なPSR管理に取り組むことを容易にしている。

スペインは、PSRに対して積極的なアプローチを採用しており、とくにデジタル化がもたらす課題に対応している。同国は、デジタル権利法令など、デジタル切断のような問題に対処し、労働者が常に接続されている状態によるストレスから保護する革新的な措置を導入している。労働組合は、柔軟な労働時間その他など部門別の措置を含む団体交渉を通じてPSR管理を推進している。インタビューでは、医療、運輸、公共行政などPSRが高い部門において、国レベルの部門別アプローチがとくに有効であることが報告された。さらに、同国の部門別戦略-とくに公衆との接点が多い部門におけるものは、目標を絞った介入の重要性を浮き彫りにしている。スペインが女性や移民など脆弱なグループに焦点を当てている点も、職場健康イニシアティブにおける公平性と包摂性の重視に寄与している。

クロアチアは、過去数年間にわたり、COVID-19パンデミックから生じた課題の一部を背景に、PSRに対処するうえで目立った法令上の変更を実施してきた。リモートワークに関する新たな規定とメンタルヘルスに関する国家戦略は、クロアチアのこの問題への取り組みの一環である。クロアチア公衆衛生研究所と社会パートナーが実施する意識向上キャンペーンと訓練プログラムは、PSRの予防に向けたスティグマの軽減と能力向上、及び職場の安全とウェルビーイングの文化の育成に焦点を当てている。

本報告書のための分析結果によると、調査対象となった諸国において、過去数十年間にわたり、法的措置と非法的措置を通じてPSR予防に関する重要な変化が生じたものの、その効果的な実施と影響を確保するうえで課題が残っていることが明らかになった。主要な成功要因には、既存の強力な法令枠組み、効果的な社会対話、意識向上

キャンペーン及びPSR予防措置をより幅広いOSH戦略に統合することが挙げられる。これらのアプローチを、継続的な追跡及び評価を可能にする具体的なデータに基づいて構築することが、成功を確保するための重要な要因であると考えられる。他方、リソースの制約、法令の複雑さ、中小企業及び脆弱なグループに対する措置の不足は、継続的な改善の必要性を浮き彫りにしている。より健全な職場環境を実現するためには、監視の強化、データ収集及び協働が不可欠である。調査対象となった諸国間で共通するさらなる課題は、以下に示される。

確認された課題

国ごとの状況や法制度の違いにもかかわらず、各国は職場におけるPSRの有効な予防及び管理において共通の課題に直面している。これらの課題は、PSRに対処する複雑さを浮き彫りにし、意味のある進展を確保するための包括的かつ多角的なアプローチの必要性を示している。

既存のPSRに対処する法的枠組みに関して、いくつもの課題が指摘された。一部の事例では、関係者は法律が曖昧すぎるまたは過度に複雑であると指摘し、解釈や効果的な実施が困難であると述べている。例えば、ベルギーでは、法的枠組みが過度に形式的で複雑であるとみなされており、とくに中小企業を含む使用者にとって行政上の負担を引き起こすことがある。クロアチアでは、PSRの法的定義が明確でないため、解釈の余地や適用の一貫性欠如が生じているとの指摘がある。エストニアでは、法令におけるPSRのリストに制約がないため、使用者が関連するリスクをすべてカバーしているかどうか不明確であり、混乱を引き起こしていると報告されている。スペインの関係者は、PSRに特化した専用の法令枠組みの欠如が、実施におけるギャップや曖昧さを生じさせていると指摘している。インタビューをした者によると、多くの人が、法令にPSRの具体的な言及を盛り込む重要性を強調しているが、報告されている明確さの欠如は、とくに小規模組織における遵守を妨げ、また、部門間でPSR措置の実施が不一致になる結果を招いている。

さらに、法令が存在する場合でも、その実施及び執行が不十分であるとの報告が頻繁に寄せられており、PSRへの対応にギャップが生じる可能性が指摘されている。すべての国において、複数の関係者が、遵守を効果的に監視するための十分なリソース及び能力の不足を報告している。デンマークでは、インタビューした者によると、監督の質は改善されたものの、ハラスメントや不明確な要求といった問題は評価が困難だと指摘されており、暴力の場合を除いて罰金がほとんど課されていない状況である。ベルギーとエストニアからのフィードバックでも、監督官の不足が指摘されており、これにより遵守の執行が制限され、職場の監視を効果的に行うことが困難になっている。スペインでは、インタビューをした関係者が、監督のためのリソース不足を報告しており、執行は予防策ではなく反応的な措置に重点が置かれていると説明されている。

EU全体として、中小企業は、限られた財政的、人的及び技術的リソースのため、PSR措置の実施に重大な課題に直面している。これは、調査対象となったすべての国で共通する問題である。相対的に小さい企業は、限られた資源のため、遵守に苦勞することが多い。ベルギーでは、中小企業がPSR立法の行政負担に苦勞しており、完全な遵守を実現するためのリソースが不足していることが報告されている。オーストリアでは、中小企業におけるPSR評価の実施率が低く、多くの小規模企業が評価を実施していない状況である。エストニアとクロアチアでも同様の課題が指摘されており、中小企業は、包括的なPSR戦略を実施する能力が不足している。スペインでは、中小企業は、PSR評価を法的要件を満たすための形式的な手続きとして扱い、職場のメンタルヘルス改善に向けた意味のある取り組みとして捉えていない傾向がある。

デジタル化とリモートワークの普及は、ワークライフバランスの境界の曖昧化、常に利用可能である必要があるという感覚、孤立感など、既存の政策措置では十分に解決されていない新たなPSRをもたらしている。本研究で対象としたほとんどの国では、最近の立法措置において、これらの新たなリスクの側面を一部カバーしているものの、技術の変化の急

速なペースは、デジタル化が労働者のウェルビーイングにポジティブに貢献し、新興リスクを効果的に軽減するための、適応可能なアプローチの必要性を浮き彫りにしている。さらに、とくにリモートワークに関する執行措置の不明確な点や不一致は、明確化が望まれる。

使用者、管理者、労働者及び労働監督官のPSRに関する訓練及び認識の不足、並びにそれらに対処し効果的に防止する方法に関する知識の欠如は、多くのインタビューで指摘されるもうひとつの共通の障害である。調査対象となった諸国における関係者は、使用者と労働者がPSRを効果的に管理するための知識を身につけるための対象を絞った訓練プログラムの必要性を強調している。例えば、デンマークでは、PSRに関する認識は過去数年間で向上したものの、インタビューをした者は、依然として監督官と職場代表向けのさらなる訓練の必要性を指摘している。ベルギーでは、複数の関係者が、中間管理職と上級管理職を対象としたPSRに関する義務的な訓練の必要性を強調し、特定のツールやリソースの開発も求めている。クロアチアでは、使用者がPSR関連法規を効果的に実施するための知識や実践的な理解が不足しているとの報告がある。エストニアでも、PSR管理戦略の策定及び実施に関する専門知識が多くの使用者に欠如していることが指摘されている。さらに、使用者と労働者がPSRの認識と対応に関する訓練が不十分であるとの報告もある。スペインでは、PSR措置の執行及び支援を強化するため、労働監督官と労働組合代表に対する訓練の必要性が報告されている。ただし、一般的にここで考慮すべき点は、このようなテーマに関する知識や意識が高まるほど、特定の措置が求められる傾向があることである。つまり、ベルギーのインタビューで言及されたように、中間管理職向けのPSR管理に関する訓練を要求したインタビュー対象者は、テーマへの意識の高まりと、解決策の着手点に関する知識の向上を示す兆候である可能性がある。

現在の研究結果に基づき、PSR措置の実施を支援する職業心理学者その他の有資格専門家の人材不足が、調査対象の一部国において課題として

指摘された。例えば、オーストリアでは、複数の関係者が、職業心理学者がOSHサービスにおいて必須ではない点、及びPSR評価への関与が限定的である点を不利な点として指摘した。エストニアでは、職業心理士の不足が問題として報告され、PSRによる職業病の診断において、職業医が利用できる職業心理学の専門知識が不十分であることも指摘された。同様に、クロアチアでは、リスク評価における労働衛生専門家と心理士の義務的な参加の欠如が、PSR予防措置の質を制限する要因として挙げられた。インタビューの結果によると、ベルギーでも外部のOSH予防サービスの人員不足と過重な業務負荷、及びPSR予防に関する役割（PSR予防アドバイザー）の明確な定義が課題となっている。資格を有する専門家の不足は、PSR評価と介入の質と効果を低下させる可能性がある。

社会対話は、PSR防止の進展にプラスの貢献をしていると報告されている一方、社会対話の欠如は逆の効果をもたらしている。調査対象となった国の一部では、社会対話が十分に発展していないため、効果的なPSR措置の策定及び実施が制限されていると報告されている。クロアチアでは、社会対話は手続き上の義務に留まる場合が多いと報告されており、エストニアでは、PSRへの対処における関係者の協力が限定的であり、社会対話は依然として比較的弱いと報告されている。スペインでは、社会対話は拡大しているものの、PSR管理における労働組合の役割を強化するためには、労働組合の活動のためのより多くの資源と研修が必要であると、複数のインタビュー対象者が指摘している。

もうひとつの共通の課題は、PSR措置に関する信頼できるデータ及び評価の不足であり、これらが証拠に基づく政策立案を妨げている。ベルギーでは、法令上の措置の体系的かつ効果的な評価が行われているが、非法的措置の評価は不足しており、フォローアップが不十分であるとの報告がある。オーストリアでは、関係者がPSR評価に関する高品質な全国データが存在しないことを確認している。エストニアでは、法的措置と非法的措置の両方について体系的な評価が行われていない。スペインでは、PSR対処の努力を妨げる重大なデータ不足が報告

されており、スペインとクロアチアの関係者は、職場のメンタルヘルスを監視するための包括的な研究と報告システムの必要性を強調している。ベルギーとオーストリアはまた、メンタルヘルス結果における職場要因を孤立させて分析する複雑さを指摘し、包括的な評価メカニズムの必要性を強調している。

他方、PSRに関する意識の高まりが、これらの報告件数の増加にもつながる可能性がある点に注意が必要である。その意味では、PSRに曝露していると報告する労働者の数を測定することは、意識向上策や期待の高まりと密接に関連している場合がある。この点において、データは慎重な解釈が必要である。

本章では、対象となった加盟国におけるPSRに対処する際の共通の課題を特定した。主要な優先事項には、法令の明確化、執行の強化、中小企業に対する目標を絞った支援の提供、訓練及び意識向上の強化、体系的な要因の対処、資格を有する専門家の確保の拡大、社会対話の促進、データ収集と評価の改善、及びデジタル化とリモートワークから生じる新たなリスクへの対応が含まれる。これらの課題に取り組むことで、各国は、PSRを効果的に予防・管理できる、より健康で支援的な職場環境を築くことができる。

政策の指針

分析結果によると、PSR防止に関する国の法令は進化を続けており、デジタル化に伴う新たなリスクへの対応を含む包括的なリスク管理への重点が強化されている。しかし、国内ごとのアプローチの差異、執行上の課題、信頼できるデータの不足、及び新たな労働現実への対応におけるギャップが、継続的な課題となっている。

法令枠組み

- ・ PSRを主要な国のOSH法令に組み込む。本プロジェクトにおける関係者のフィードバックは、まずPSR予防を国のOSH法令に組み込むことから始める、PSRに対処するための政策措置の有効性に関する洞察を確認している。法令が効果的であるためには、使用者に対して明確な義務を課

す一方で、ベルギー、デンマーク及びオーストリアの事例が示すように、組織や部門特有のニーズに合わせて介入をあたえるための柔軟性を確保する必要がある。ただし、法的枠組みの複雑さは回避すべきで、法律がアクセス可能で理解しやすく、執行可能なものであることを確保する必要がある。簡素化された枠組みは、多様な部門における遵守及び効果的な実施を促進する。

- ・ PSRの包括的な定義を導入する。PSRの特定及び管理は、その多要因的な性質と標準化された定義の欠如により、しばしば複雑化される。明確な法的定義は、労働条件や人間関係を含めすべての関連するリスクを効果的に対処できるようにする。
- ・ 国の調査でインタビューした関係者の一部は、職業病の公的リストを拡大して、労働におけるPSRによって引き起こされる疾患を含める必要性を強調している。現在、PTSDなどの疾患は、職業病ではなく労働災害として分類されており、心理社会的要因によって引き起こされる職業病を証明する責任が被害者だけにのしかかっているため、手続きを煩雑かつ困難にするとともに、結果の見通しも不明確な状況となっている。
- ・ 現代の職場課題に対応するよう法令を整備する。テレワークの普及とデジタル化が進むなか、インタビューした関係者の多くが、新興のPSRから労働者を保護するために、労働規制の進化が必要だと指摘している。とくにクロアチアとスペインの関係者は、テレワーク、切断する権利、デジタル化に関連したその他の側面などの新興の課題に対処するための、法令の改正の必要性を強調している。これらの適応措置は、ますますデジタル化や労働環境の柔軟化が進むなかで、労働者のメンタルヘルスとワークライフバランスを保護することを確保する。技術革新から生じる新たな形態のPSRを軽減するために、リモートワークに関するガイドラインを含め、デジタル変革を考慮した包括的な政策が統合されなければならない。スペインの関係者はまた、PSRの法令及び定義が、労働の性質の進化に対応し、将来的に特定される可能性のあるリスクに対処できるよう柔軟であ

るべきだと強調している。

- ・脆弱なグループに対する目標を絞ったアプローチ。スペインとクロアチアの関係者は、脆弱なグループの特定のニーズが適切に考慮及び保護される必要性を強調した。これは、すべての労働者に対する公平な待遇及び機会を促進する包括的かつ公平な職場政策を通じて実現することができる。たんに法令措置にのみ焦点を当てるのではなく、関係者は、包括性を促進するとともに、広範な労働力に利益をもたらすために、あつらえられた政策、部門別のイニシアティブ、強化された支援メカニズムなど、多様なアプローチの検討を提案した。

法令を実践に移す

- ・異なる部門に対する特別なアプローチも考慮されるべきである。異なる部門は、高度に感情的または認知的な要求、長時間または不規則な労働時間、困難な依頼者、生徒または顧客との対応など、特別な労働条件によって影響を受ける独特のPSRに直面することが多い。これらの部門特有の課題に対処することで、これらの部門の使用者及び労働者向けにより明確でより適切なガイドラインや支援資料の開発が可能となる。あつらえられた部門の措置には、カスタマイズされたリスクアセスメントツール、対象を絞った訓練プログラム、各部門に特化して設計された予防戦略などが含まれる。
- ・意識向上及びスティグマの軽減。PSR及びメンタルヘルス問題に関する意識向上は、スティグマを軽減するとともに、職場における積極的なPSR管理を促進するために不可欠である。エストニア、スペイン及びクロアチアなどの一部の国では、例えばエストニアの「メンタルヘルス月間」など、すでにキャンペーンの実施のような対策を取っているにもかかわらず、スティグマの問題にとくに苦勞しているようである。オーストリアでは、スティグマを軽減する取り組みがポジティブな影響を示し、職場文化の改善やPSRとメンタルヘルスへの注目を高めている。同時に、評価の観点から、特定のリスクに関する意識向上が、それらのリスクの報告件数の増加につながる可能性がある点

に留意する必要がある。その点で、数値は文脈を考慮し、多因子的要因を念頭に置いて解釈する必要がある。

- ・PSR及びメンタルヘルス促進のために共有責任を促進する。対象を絞った非法的取り組みは、使用者と労働者の双方に焦点を当て、組織内におけるメンタルウェルビーイングが共有責任であることを強調すべきである。ベルギーとオーストリアの事例は、使用者に対して、職場条件がメンタルヘルス不調に与える役割について教育することの重要性を示しており、責任の所在を、個人から組織の責任へとシフトさせる必要性を浮き彫りにしている。最初に組織的及び技術的措置を優先することによって、PSRを根絶または予防することを常に確保する、予防のヒエラルキーは、考慮する指針となる原則である。個人的支援は、健全な心理社会的労働環境が確保された場合のみ有効である可能性がある。
- ・PSRリスクアセスメント及び予防計画。PSRを効果的に管理するためには、職場リスクアセスメント及び予防措置のための計画が必要である。使用者は、妥当性及び有効性を確保するために、労働者を計画の策定に積極的に参画させる包括的な戦略を通じて、PSRの根絶または軽減を最優先すべきである。このプロセスにおいて使用者に対する十分な支援を提供することがきわめて重要である。ベルギーのOiRAツールは、零細中小企業向けに特化して開発され、使用者がPSRアセスメントを実施し、メンタルウェルビーイング政策を策定するうえで、使用者を手引きするリソースとして機能するように設計されている。同様に、オーストリアのAUVVAは、労働者50人未満の企業向けに無料の支援とあつらえられたツールを提供し、アクセスしやすく実践的な解決策を促進している。
- ・専門家の参画による予防強化は、労働衛生専門家と心理士の専門知識を職場アセスメント及び予防計画に統合することによって、多くの関係者が有効なアプローチとして指摘している。これらの専門家を参画させることによって、使用者はPSRに対処する戦略が包括的かつ効果的であ

り、職場におけるメンタルヘルス課題の複雑さに対処することができる。エストニア、クロアチア及びオーストリアの事例は、専門知識を活用して対象を絞った効果的な介入策を開発し、使用者がPSR予防戦略を策定するのを支援する価値を示している。ベルギーの機密保持を重視したカウンセラーと予防アドバイザーの活用アプローチも、職場におけるPSRに関連して生じる問題に対処するための革新的な手法を示している。

- ・ **労働監督及び監督官の強化。** PSR法令の遵守を徹底するとともに、予防の取り組みを支援するために、対象を絞った訓練、追加の人員配置及び/または専門部署の設置、並びに強力なツールの導入を通じた労働監督の強化が不可欠である。ベルギー、スペイン及びオーストリアなどの国では、監督官にチェックリストと訓練を提供している。ベルギーとデンマークでは、PSRに対処するための専門部署を設立しており、例えば、ベルギーの労働における福祉に関する監督総局が挙げられる。エストニアとクロアチアでは、関係者が監督官の能力向上と明確なガイドラインの必要性を強調し、効果的な監督及び使用者支援を確保するための取り組みの強化を指摘している。
- ・ **中小企業に対する追加の支援。** 中小企業が利用可能なリソースと専門知識が限られていることが多いことを考慮して、PSR法令の遵守を確保するためには、対象を絞った支援及びインセンティブが不可欠である。簡素化されたツール、財政的インセンティブ及び構造的な支援は、中小企業が具体的な措置を実施するのを支援できる。クロアチアの関係者は、PSR措置が実践的で持続可能なものとなるよう、小規模企業向けの適切な支援の重要性を強調している。ベルギーのOiRAツール支援は、すでに上記で言及されている。構造的な支援は、リソースの不足を補い、中小企業が過度の財政負担なく職場の健康と安全を優先できるようにする。

証拠に基づいた政策のためのデータの活用

- ・ **データ収集の改善。** 堅固なデータ収集システム、義務的な報告メカニズム及び研究資金の増額は、PSRの理解及び緩和を改善するために不可

欠である。職場条件及びリスク、労働者の福祉及びPSRの経済的影響に関する包括的なデータは、証拠に基づいた政策及び実践のために情報を提供する。ベルギー、スペイン、クロアチア及びオーストリアなどの諸国は、正確かつタイムリーなデータに裏づけられた、新興のリスクに対応する法令の必要性を強調している。例えば、ベルギーの労働におけるメンタルウェルビーイングに関する連邦行動計画は、国家回復・レジリエンス計画の下で資金提供を受けたデータマイニングプロジェクトによって補完されている。このイニシアティブは、職業リスク、労働条件及び予防措置に関する500を超える指標を複数のソースから集約した中央データベースを構築している。

社会的対話の促進

- ・ **社会的対話及び多関係者間の協力を強化する。** 効果的な社会対話は、PSRに対処し、支援的な職場環境を構築するために不可欠である。使用者、労働者とその代表及び政策決定者間の協働は、PSR予防のための戦略の策定及び実施において多様な視点が反映されることを確保する。ベルギーとデンマークの事例は、国、部門及び企業レベルで関係者を巻き込む多層的なアプローチが、法令及び措置の設計、実施、監視及び評価を改善する方法を示している。
- ・ **関係者の協働は、ベルギーとオーストリアの事例が示すように、PSRに関する意識向上、スティグマの軽減、報告の促進においても不可欠である。** オープンなコミュニケーションチャネルを確立することによって、社会対話はあつらえられた戦略の策定を促進し、政策の受け入れを強化し、職場の福祉向上への共通のコミットメントを育む。これらの協働努力を強化することは、より革新的で効果的な解決策を生み出し、すべての人にとって安全で健康な労働環境を確保する。この包括的なアプローチは、政策が部門特有の課題に対応し、多様な業種の労働者が直面する現実を反映するように確保する。



※<https://osha.europa.eu/en/publications/strategies-and-legislation-psychosocial-risks-six-european-countries>

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き



市民団体と労働組合がマレーシアの新天然資源相に対してアスベスト禁止の最終決定とASEANでの主導的役割を要求

Building and Woodworkers' International, 2026.1.6

国際建設林業労働組合連盟 (BWI)、ペナン消費者協会 (CAP)、サハバット・アラム・マレーシア (SAM [地球の友マレーシア])、安全衛生助言センター (HASAC) は、アーサー・ジョセフ・クルップ氏が新たな天然資源・環境持続可能性大臣 (NRES) に任命されたことを歓迎する。われわれは大臣に対して、マレーシアにおけるすべてのアスベストの全面禁止を最終決定するよう要求する。

マレーシアのアスベストを禁止する闘いは数十年にわたる。1980年代以降、労働組合や市民団体はこの致死性発がん物質について警鐘を鳴らし続けてきたが、強力な産業ロビーからの激しい抵抗に直面することも多かった。マレーシアは1999年に角閃石アスベストを部分的に禁止したものの、クリソタイル (白石綿) については「管理使用」という方針により、この有害物質はサプライチェーンや職場、家庭に依然として残存している。過去の試み、とりわけ2014年の動きは、人命よりも利益を優先する企業利益によって阻まれ、労働者と消費者をさらに10年間も危険にさらした。われわれは歴史が繰り返されな

いようここに立ち向かう。

世界保健機関 (WHO) と国際労働機関 (ILO) は長年、アスベスト曝露に安全なレベルは存在しないと明言してきた。

中皮腫を含むアスベスト関連疾患は潜伏期間が長く、マレーシアでは患者数が増加中である。2022年には27件が報告され、2045年までにはほぼ倍増すると予測されている。アスベストの経済的正当性は神話に過ぎない。アスベスト消費に1米ドルを費やすごとに、経済はアスベスト関連疾患による医療費、リハビリ費用、生産性損失として3米ドルを負担せざるを得ない。一方、建設、保守、廃棄物管理や公益事業に従事する何千人もの労働者が、遺産アスベストに日々曝露されている。

マレーシア政府が昨年よりアスベストの全面禁止を見直すという大胆な決断を下したことを称賛する。とくに、この重要な転換を主導し、有害化学物質管理国家委員会の設立を推進した前NRES大臣ニク・ナズミ・ニク・アフマド氏に対して感謝の意を表す。彼の在任期間がより安全なマレーシアの基

盤を築いた。いま、われわれはアーサー・ジョセフ・クルップ大臣がこの使命を完遂することを期待する。

新大臣アーサー・ジョセフ・クルップ氏は、法律、経済、科学分野における独自の強力な経験を有している。世界貿易機関 (WTO) の元貿易法務官、科学技術革新省 (MOSTI) の元次官としての経歴から、アスベストロビーが頻繁に用いる「経済的誤謬」を解体するうえで比類なき立場にある。医療費の長期的な経済的負担が、いかなる産業上の便宜よりもはるかに大きいことを、新大臣が理解されることを確信している。

われわれは、アーサー・ジョセフ・クルップ議員に対して、アスベスト完全禁止を自身の改革の象徴とするよう求める。企業の利益よりも公衆衛生を優先させることで、彼はマレーシア史上もっとも重要な環境保健上の勝利をもたらした先見の明ある指導者として自らを確立する機会を得られる。

2027年までの道程において勢いを回復し、労働者の安全と公衆衛生を確保するため、新大臣に対して以下の核心的要求を提示する。

1. **禁止を最優先改革課題と位置づける**：段階的廃止と全面禁止は、現国会任期内、具体的には2027年までに最終決定及び実施されなければならない。
2. **利害関係者会議を速やかに招集する**：われわれは、禁止の技術的ロードマップについて合意形成を図るために、同省と労働組合、市民社会組

織による緊急会合を要求する。

3. **産業ロビーに抵抗する**：大臣はアスベスト産業からの圧力に断固として立ち向かい、省職員を威嚇から守らねばならない。彼の法的バックグラウンドこそが盾となり、業界の嫌がらせではなく、科学と人権が国家政策を決定することを保証する。
4. **中央調整機関として立ち上がる**：禁止措置を成功させるには、MNRESを中央調整機関とした「政府全体」のアプローチが不可欠である。[2040年までに] 数千キロに及ぶアスベストセメント製水道管を含む老朽化したインフラの交換をめざす「水セクター変革2040 (WST2040)」計画に伴い、アスベスト廃棄物の撤去・処分時に繊維が放出されるリスクが差し迫っている。したがって、省庁間の連携が不可欠である。この大規模なインフラ改修に関わるすべての請負業者が、既存のアスベストを安全に取り扱い、除去し、処分するための知識と技術的能力を備えていることを確実にしなければならない。

これはたんなる国内問題ではない。全面禁止を成立させることで、マレーシアはASEAN域内で労働衛生のリーダーとして台頭し、近隣諸国にとっての模範となる基準を確立するとともに、国際社会に



におけるマレーシアの地位を高めることになる。
※<https://www.bwint.org/BwiNews/NewsDetails?newsId=1041>

政府はアスベスト製材料の使用を見直し中と大臣

The Edge Malaysia, 2026.1.15

アスベストの全面禁止を求める声を受け、政府はアスベスト水道管を含むアスベスト製材料の使用継続について見直しを進めている。

天然資源・環境持続可能性大臣のアーサー・ジョセフ・クルップ氏は、政府が懸念を認識していると述べた。

「われわれはそれを認識しており、現在見直しを

進めている。今後数か月以内に、この件に関する詳細な情報を発表する予定だ」と、彼は木曜日に大臣の新年挨拶を述べた後に記者団に語った。

次期議会会期中にこの件が議会で提出されるかどうか尋ねられた彼は、決定内容の性質次第だと述べた。

アーサー氏は、法改正または付属文書の変更を

伴う変更があれば、提案は議会に提出する必要があると説明した。

ただし、決定内容がガイドラインの変更のみに留まる場合、議会の承認は不要だと述べた。「その場合は決定後すぐに公表できる」と彼は付け加えた。

アーサー氏は、2025年1月11日に元大臣のニク・ナズミ・ニク・アフマド氏が「政府はアスベストの全面使用禁止を提案中」と発言したことを受け、同提案の最新動向について問われた際にこう述べた。アスベストは健康被害が懸念されるにもかかわらず、国内で依然として広く使用されている物質である。

ニク・ナズミ氏は、現行の法令や政策の下で問題がどのように管理されているか評価して、不備が確認されれば改善が必要となる可能性があるとして述べた。さらに環境局が産業用アスベストの使用状況及びその環境・健康影響に関する調査を実施中

あることを付言した。

2024年7月にペナン消費者協会は政府に対して、あらゆる形態のアスベストの完全禁止を求める覚書を提出した。これは2001年5月に提出した覚書でなされた同様の要請を繰り返したものである。

アスベストは肺がんを引き起こすことが知られている有害物質であり、アスベスト禁止国際事務局によれば、2022年10月時点でフィンランド、イタリア、ドイツ、オーストラリア、日本を含む69カ国で使用が禁止されている。この流れに沿って国際労働機関は2006年以降、すべての国がアスベストの完全禁止を実施するよう勧告している。

別の動きとしてアーサー氏は、「国家気候変動法案」と「国家気候変動庁法案」が下院議会で初読会に付される予定だと述べた。



※<https://theedgemalaysia.com/node/789347>

新たなアスベストガイドラインと職業病リストの更新により労働者の保護を強化

European Commission, Press Release, 2025.12.18

欧州委員会は、危険な発がん性物質であるアスベストから労働者をより効果的に保護するための新たな措置を採択した。

これらの措置には、以下が含まれる。

- ・ 訓練や管理措置に関する実践的な助言を含め、加盟国がEU規則を遵守し、労働者のアスベスト曝露を大幅に低減するための支援するためのガイドライン
- ・ 労働者の健康を保護するとともに、労働関連曝露に対する補償受給権を促進するための、複数の種類のがんを含め、より多くの職業病を列挙した改訂版委員会勧告

これらの新たな措置は、職業曝露限界の引き下げ及び労働者のリスクを低減するためのその他の措置が設定した、2023年の改正された労働におけるアスベスト指令に追加されるものである。加盟国

は、2025年12月21日までに、同指令を国内法に組み込まなければならない。これらの取り組みは、欧州におけるアスベストのない未来に向けたEUの包括的アプローチの実現に向けたものであり、人々の健康と環境を支えるものである。

アスベスト曝露低減のための実践的アドバイス

欧州委員会は、加盟国、使用者、及び労働者が改正指令を実施するのを支援するため、ガイドラインを公表した。このガイドラインは、労働組合、使用者団体、企業、各国当局、及び安全衛生専門家からの意見を踏まえて作成された。建設、改修、保守などの部門におけるアスベスト関連リスクを管理するための明確かつ実践的な情報を提供する。また、使用者と労働者が、曝露を低減するとともに、がんを予防するのを助けるために、加盟国からの実例や

事例研究を活用している。

アスベスト関連疾患に対する労災補償の促進

EUにおける職業がんの約75%がアスベストに関連している。最新の医学的及び科学的知見に基づき、欧州委員会は、職業病に関する委員会勧告を更新した。この更新により、加盟国全体でこれらの疾患の一貫した認定が促進され、影響を受けた労働者への必要な支援と補償が推進されるだろう。労働におけるアスベスト曝露によって引き起こされる可能性のある以下の疾患が別表（付属書I）に追加された：喉頭がん、卵巣がん、肺機能障害を伴う胸膜プラーク、及び非悪性胸水。欧州委員会は加盟国に対して、これらを国の労災補償制度に組み入れるよう求める。

さらに、委員会は加盟国に対して、（付属書IIに追加された）大腸がん、直腸がんまたは胃がんと診

断された労働者が、労働におけるアスベスト曝露との関連性が証明された場合に補償を受けられるようにする措置を講じるよう促す。

加盟国はまた、この分野における予防、診断、研究及びデータ収集の改善を奨励される。

背景

アスベスト曝露は、依然としてEUにおける職業がんの主要な原因のひとつである。この物質は、とくに改修やリサイクル作業において、例えば建物の断熱性能向上や古い建物からの資材リサイクル時などに、多くの労働者に影響を与え続けている。労働者を発がん物質から保護することは、欧州のがん撲滅計画及び2021～2027年EU労働安全衛生



戦略的枠組みの主要な目標である。
※https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_3118

アスベスト指令の実施の支援に関する通知

European Commission, C(2025)4000 final, 2025.12.18

指令2023/2668により改正された労働におけるアスベストへの曝露に関連したリスクからの労働者の保護に関する指令2009/148/ECの実施の支援に関する欧州委員会からの通知

1 はじめに

2021-2027年EU労働安全衛生戦略的枠組み（「EU OSH戦略的枠組み」）は、労働者の労働における健康と安全の高水準の保護の権利を扱った欧州社会権の柱の原則10を具体的な行動に移すことを目的としている。EU労働安全衛生戦略的枠組みにおける優先課題のひとつは、アスベストへの労働関連曝露に対処することであり、これにより同枠組みの主要目標である労働関連死亡・疾病の防止に貢献することをめざしている。

がん撲滅は欧州連合の最優先課題のひとつである。委員会は、アスベストなどの発がん性物質へ

の曝露を効果的に低減することを約束しており、それゆえ欧州がん撲滅計画の目標に沿ってがん予防に大きく貢献している。

アスベストは危険な発がん物質であり、曝露リスクが依然として高いままの様々な部門で多くの労働者に影響を与え続けている。それには、建設、鉱業、採石業、土木工事、廃棄物管理、船舶・列車・航空機・車両・機械の保守、消防などの緊急サービスなどが含まれる。EU域内で依然として410万から730万人の労働者がアスベストに曝露されていると推定されている。

アスベストへの職業曝露は、深刻な健康被害をもたらすことが知られている。吸入された空気中のアスベスト繊維は、中皮腫や肺がんなどの重篤な疾患を引き起こす可能性がある。曝露から最初の症状が現われるまで平均で30年を要し、これらの疾患は最終的に労働関連死亡に至る可能性がある。ア

スベストへの曝露はEU域内における職業がんの主要な原因であり、加盟国でこの曝露に関連すると認められた職業がん全体の78%、職業性肺がんの88%を占めている。

アスベストは数十年にわたり欧州全域で、とくに建設部門をはじめ多様な用途に広く使用され、公衆衛生への脅威を継続させるとともに、曝露労働者に対する安全で健康的な職場環境の確保を阻害する遺産を生み出した。エネルギー効率化改修がその目標達成に不可欠であることから、欧州グリーンディールの文脈において、アスベストへの曝露からの労働者の保護の強化がとくに重要である。改修の波戦略は、2030年までに年間エネルギー改修率を倍増させることをめざしている。しかし、エネルギー性能の低い建物の多くにはアスベストが含まれているため、改修率を加速させると、改修作業中に建物内のアスベストが放出される可能性があり、アスベスト関連の健康リスクに曝露する人々の数が大幅に増加するおそれがある。アスベストに曝露する労働者の数は、2030年まで毎年4%増加すると予測されている。曝露リスクを管理するためのさらなる対策は、労働者を疾病から保護し、その健康増進を図り、欧州健康連合の強化に寄与するためにきわめて重要である。

過去40年間にわたり、欧州連合は、アスベストの使用を当初は制限し、最終的には全面禁止する重大な措置を講じてきた。1983年から1985年にかけて、6種類のアスベスト繊維の使用を制限した。1991年には、これらうちの5種類の上市及び使用、並びにとくに建設部門で広く使用される製品におけるクリソタイルアスベストの使用を禁止した。指令1999/77/ECは、6種類のアスベスト繊維すべてについて使用及び上市を禁止し、この禁止は2005年に発効した。この指令は、欧州議会及び理事会の2006年の規則（EC）No 1907/2006によって廃止され、意図的に添加されたアスベストは引き続き禁止されている。その付属書XVIIIの項目番号6は、アスベスト繊維、並びに（アスベスト繊維が意図的に添加された）混合物及び物品の製造、上市、及び使用が、EU域内で禁止されることを規定している。労働におけるアスベストへの曝露に関連した

リスクからの労働者の保護に関しては、欧州議会及び理事会指令2009/148/ECにより提供されており、同指令は理事会指令83/477/EEC、理事会指令91/382/EEC並びに欧州議会及び理事会指令2003/18/ECを体系化及び廃止したものである。

いまなお欧州連合は、加盟国が質の高い雇用を創出し促進するとともに、労働者の安全と健康を守るための公正な労働条件を改善することを支援する強い決意を堅持している。2023年の指令2009/148/ECの改正はこの目標を中核に据えている。欧州議会及び理事会指令2023/2668による欧州議会及び理事会指令2009/148/ECのこの最新の改正は、（0.1繊維/立方センチメートルから0.01繊維/立方センチメートルへ）アスベストについての職業曝露限界を改定したものであり、とりわけこの高度発がん性物質からの労働者の健康と安全のより高いレベルでの保護の実現を助ける。本通知に付随するガイドラインは、アスベストのない未来に関する委員会通知〔2022年12月号〕及び指令2009/148/ECの改正〔2023年12月号〕のフォローアップとして提示される。

この点に関連して、指令2009/148/ECを改正する指令2023/2668（EU）の理由29は、その発効日から遅くとも2年以内に、指令2009/148/ECの実施を促進するためのガイドラインを策定及び発行することの重要性を強調している。

本ガイドラインは、この有害物質を実際にどのように取り扱うべきかの具体例を示すことで、労働者をアスベスト曝露からより効果的に保護する必要性に対し、最終的にEUがより効果的に対応することを可能とする。また、とりわけEUの枠組みや規則を簡素化することで意思決定の速度と質を高めることを規定したEU競争力コンパスの目標達成にも寄与する。さらに、本ガイドラインは、委員会の実施及び簡素化に関する通知で設定された目標にも寄与する。具体的には、指令2009/148/ECで言及されている規則をより明確にし、理解しやすく、関係者が迅速に実施できるようにすることで、同指令の実施を改善するものである。

2 目的

アスベスト取り扱いに関するEUレベルのガイドライ

は、企業の遵守を促進するとともに、加盟国の執行努力を支援することを目的としており、その包括的な目標は労働者の保護にある。加盟国、使用者（とくにアスベストに関わる企業の99%を占める中小企業）、社会パートナー、及び労働者は、遵守を確保するためのこの追加的な支援から恩恵を受ける。

本ガイドラインの目的は、以下のとおりである

- ・ 2023年の指令2009/148/ECの改正を含め、最近の法的、科学的及び技術的進展を踏まえ、関係者が労働におけるアスベスト関連の健康及び安全リスクを管理することを支援すること。
- ・ 使用者及び労働者に対してアスベストを含有する物質を取り扱うリスクに関する認識を高めること。
- ・ 職場におけるアスベスト管理戦略の概要を提供することにより、加盟国全体でのグッドプラクティスの採用促進を図ること。
- ・ ガイダンスへのアクセス格差を縮小するため、ガイダンスが不足している加盟国を含む、EU全体の関係者にグッドプラクティスに関する追加情報を提供すること。

本ガイドラインは、労働におけるアスベスト管理のグッドプラクティスの概要を示し、労働者の曝露を低減する実践的な方法を概説するものである。本ガイドラインに示されたグッドプラクティスは、事例として提示されるものであり、EUの労働安全衛生法規を実施する唯一の手段とはみなすべきではない。本ガイドラインは、規模を問わず、公的及び民間双方の、あらゆる種類の組織を対象として設計されており、幅広い部門に適用される。

労働組合、使用者団体、企業、国家機関及び労働安全衛生専門家を含め、すべての関係者は、本ガイドラインを可能な限り広く活用し普及させるよう奨励される。

3 構成

本ガイドラインはモジュール形式で構成されており、読者が特定の関心事項に焦点を当てられるよう配慮されている。内容は2つのパートに分けられる。

- ・ 初めの12章は一般的な主題を扱い、あらゆる曝露状況に適用されるアスベスト管理全般に関する情報を提供する。
- ・ 後の5章は特定のアスベスト曝露状況を対象とし

て、アスベストを安全に扱う方法に関する部門別ガイダンスを提供するとともに、必要に応じて一般的な章を参照する。

4 関係者との広範な協議

本ガイドラインは、労働組合、使用者団体、企業、国家当局及び労働安全衛生専門家など、幅広い関係者の積極的な関与のもとで策定された。これには以下が含まれる。

- ・ 加盟国、EU及び国際レベルで存在する187のガイダンス文書を特定し、そのうち91件に関連性が高いと判断して評価及び詳細に検討
- ・ ガイドラインの対象分野ごとに焦点を当てた10回のオンラインワークショップを開催（参加者総数850名以上）
- ・ ガイドライン初稿に対する意見募集を実施し、多様な分野の130以上の関係者から500件以上の回答を得た
- ・ グッドプラクティスの事例研究作成そのために、関係者と数多くの協議を実施
- ・ アスベスト曝露状況や活動が幅広い関係者を対象に、9件の現場訪問を含め20件のパイロット協議を実施

広範な協議により、本ガイドラインは、最新の知見に基づき、実用的かつ現実的であり、利用者の期待とニーズに応えるものとなっている。

本ガイドライン策定のプロセスには、労働安全衛生に関する三者構成諮問委員会の化学物質作業部会に所属する各国政府、使用者及び労働者団体の代表並びに関連する欧州委員会部門が密接に関与した。

5 発行及び普及

本通知はEUR-lexウェブサイトに掲載される。本通知及び付随するガイドラインは、欧州労働安全衛生機関のウェブサイトにも掲載及び提示され、上級労働監督官委員会、欧州社会パートナー（労働組合及び使用者代表）、労働安全衛生諮問委員会を通じて普及及び促進される。



※ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/3d255c84-c216-40f0-aacb-09e122fd07fa_en

暫定任意適用事業廃止への道

労政審●在り方研中間報告から進む議論

一切の決め事はなし 個人経営の山仕事とは？

大晦日になると、日ごろの山仕事に携わることが多い3～4人ぐらいの近所のおじさんたちがわが家に集まり、一年間の労賃の支払いを受け取り、遅くまで歓談する。山間部で山林を所有し、林業を代々の生業のひとつとしてきた家に生まれ育った筆者の個人的な思い出だ。

冬は木材を伐採された後に残された木の枝や草などを整理・集積し、時には焼却して植林に備える地拵え（じごしらえ）をして、春近くなると何千本ものヒノキ苗を伏せこみ、やがて担いで山に登り植林に精を出す。初夏から秋にかけては、ひたすら植林後10年に満たない山の草刈りだ。いまはエンジンで動く刈払機だが、かつてはクロキリ鎌と呼ぶ大きな鎌でバサバサと雑草を刈っていく。10年以上に育ってきたら冬の日常の仕事は間伐と枝打ちだ。チェーンソーと鉋（なた）を使って森の手入れに精を出す。

夏の草刈りは炎天下で大汗をかきながら、冬の地拵えは手が悴む寒さの中で、いずれも急斜面の不整地での力仕事だ。毎日ではないけれど、そういう仕事をやって

くれた人の労をねぎらい、まとめて大晦日に労賃を支払うために集まってもらう。少なくとも1960年代あたり、つまり私が子供だった頃までの年末の光景だった。

やがて山から切り出す丸太の価格は下がる一方となり、1980年代後半ともなると木を伐採することを生業とする事業自体が減少の一途をたどる。かつて普通だった何千本の植林はウソのようになってしまった。

そもそもこういう山仕事の労働関係はどう考えればよいのだろう。山仕事に精を出し労賃を受け取っていたおじさんが労働基準法上の労働者だとしたら、そもそも大晦日に一年分の労賃を支払うなんて、労働基準法第24条第2項を持ち出すまでもなく、ひどい話ではないか。

就業時間は、明るくなって現地についたときから暗くなるころまで、昼食と夕飯は提供される。…というところまでは慣例で決まっている。しかし、他の条件は一切の決め事はなしだ。

もちろん労災保険制度はおろか万が一の労働災害の際の補償など考えも及ばない。労働基準関係法令があるし、労災保険も手続きは事業主の義務だから…と言いたいところだが、零細の

個人経営の林業は例外抜いた。はて、これでいいのか…。

全面適用から取り残された 一部の農林水産業

労働者なら仕事の原因でけがをしたり病気になったりすると、使用者が補償しなければならぬと労働基準法に規定されている。そうはいつでもすべての使用者が補償する原資を持っているとは限らないから、国が管掌する労災保険を強制的に適用し、使用者から保険料を徴収する…というのが労災保険だ。

ただ労働基準法で定めた労働者への災害補償義務は例外がないが、労災保険のほうは例外がある。農林水産業の一部は「暫定任意適用事業」として労災保険の適用は任意となっている。詳しくは以下のとおりだ。

○農業

個人経営で常時5人未満の労働者を使用する事業（事業主が農業について特別加入している事業を除く）

○林業

労働者を常時には使用せず、かつ、年間使用延べ労働者数が300人未満の個人経営の事業

○水産業

常時5人未満の労働者を使用する個人経営の水産動植物の採捕又は養殖の事業その他水産の事業（水産動植物の採捕の事業については、総トン数5トン未満の漁船によるもの又は災害発生のおそれが少ない河川、湖沼又は特定海面において主として操業するもの）

* 暫定任意適用事業であっても、一定の危険・有害な作業を主として行う事業であって常時労働者を使用する場合は強制適用となる。また、労働者の過半数が労災保険の加入を希望する場合は加入の申請をしなければならない。

そもそも労災保険法ができた1947(昭和22)年からほぼすべてが適用というわけではなかった。常時5人以上使用など規模を限定した工業、建設業、鉱業、運輸業など特定の事業に限定していたものを、年金など給付の大幅改正を契機に1969(昭和44)年には、一部を残して全面適用となる現在の条文に改正された。その際に「暫定任意適用事業」という規定が政令に用いられて例外部分が残ることとなった。その後1975(昭和50)年に、常時5人未満の労働者を使用する商業やサービス業の事業を強制適用に加えることにより、農林水産業の一部のみが残ることとなったわけだ。

その後1991(平成3)年に、農業の事業のうち事業主が農業について特別加入している事業も強制適用事業に加えるというわずかな適用拡大はあったが、以降、今日に至るまで30年以上のあいだ、改正の動きはなかった。

改正に至らない理由について、最後の1991年の改正時に発せられた行政通達には、次のように記されている。

「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律の施行(第三次分)等について」(平成3年3月1日発労徴第13号基発第123号)

(抜粋)

1 改正の趣旨及び概要

(1) 改正の趣旨

イ 全面適用の困難性

労災保険は、その制度趣旨からいって、すべての労働者に適用されることが望ましく、昭和47年4月1日からは、政令で定める暫定任意適用事業を除き労働者を使用するすべての事業が適用事業とされた(旧44年法附則第12条)。

この暫定任意適用事業の範囲も、昭和50年4月1日から、個人経営の労働者5人未満の農林水産業の一部にまで縮小が図られた(昭和50年政令第26号)が、農業については、適用拡大の必要性が比較的高い(注1)ものの、その事業場における労働実態の把握が困難であること等の理由(注2)から、その後特段の適用拡大の措置は講じられてこなかった。

(注1) 林業は常時一人以上労働者を使用していれば適用事業であるし、水産業についても総トン数5トン以上の漁船は内水面のみにおける操業を除いて適用事業となっているため、未適用の範囲は農業と比較して小さいと考えられる。

(注2) 具体的理由として、以下のことがあげられる。

① 農家では、ゆい・手間替えという労力の相互融通の習慣があり、ゆい・手間替えによって働く者は一般的には労働者とはいえないが、これらの者と労働者とは外見的には区別が困難であること。

② 農繁期のみ労働者を使用する 경우가多く、その実態を把握することが困難であること。

③ このため、個人経営の労働者5人未満の農業を当然適用事業とした場合、各事業場が適用事業となるか否かの判断が困難又は煩瑣であること。

なお、①のゆい・手間替えの定義について、昭和52年農林省統計情報部の1975年農業センサスでは、「農業相互間の労力交換のことで、労力の等価交換を原則としているすべての労力交換が含まれる。したがって労力の過不足を金銭、物品で清算したのも該当する。…(中略)…共同田植、共同防除などの共同作業で作業をもらった場合もここに含める。」とある。

昔の実態は変わっているのに30年以上検討されていない？

たしかに、「ゆい・手間替え」のような労力の交換の慣習について労働関係との判別に問題が出るという点は問題としてあったのだろう。ただこうした地域の慣習がどの程度今も健在なのかについては、この行政通達を発出した当時でさえ十分に調査できていなかったのではないだろうか。

厚生労働省内の労基法研究会(災害補償関係)でも暫定任意適用事業の廃止については、次のように記されている。

Ⅲ 参考(個別検討結果)

第11 労働基準法第8章と労災保険法との関係

2. 検討の方向

(2) 暫定任意適用事業の廃止について

…

しかしながら、これらの事業が当分の間、暫定任意適用事業とされたのは、小規模の農林水産業は、家族労働を中心とする自営業に近く、かつ、広範囲な地域に散在するなど事業の性質上実態把握が困難であること、労働者性が明確でないこと、その対象数が膨大であること(あわせて災害が多発していないこと)等のためといわれている。

したがって、現行制度のまま、これらの小規模の農林水産業を強制適用事業にするならば、その把握は一層困難であり、現在でさえ100万に上るといわれている未手続事業が一層増加し、逆選択の状態が増大することとなる。つまり、現行制度のまま現在の暫定任意適用事業を廃止することは、極めて困難といわざるをえない。

ただし、この結論は昭和63年のもので、やはりこの30数年間にわたり、農林水産業の労働関係の実態について検討されることはなかったのだ。

数十年の間に農林水産業の機械化が進んでいることは誰もが認めるところであり、家族経営はともかくとして、「ゆい・手間替え」のような労力交換がどれほど続いているだろうか。このような労力交換が労働者性の判断に影響を与えるという問題は、建設業における「手間返し」の例でも検討されたことがあったはずである。

とすると、これらが強制適用に

移行するための障害になるとは到底考えにくいのだ。

そして問題なのは、労災保険は任意適用であったとしても、労働基準法で使用者に課せられている災害補償の義務は、零細な農林水産業であっても例外なく適用されるということである。たとえば零細の農業経営者が雇用した労働者に死亡災害が発生した場合、経営者は平均賃金の千日分の遺族補償と60日分の葬祭料を支払う義務を負うが、その補償は確実に履行されるのか。履行された場合その経営者一家の生計はどういう影響を受けるのか。

全面適用に進む労政審の議論 解決すべき問題は明らか

労災保険が強制加入でないということで、実に厳しい状況が想定されることになる。

今年7月にまとめられた「労災保険制度の在り方に関する研究会」の中間報告書は、「暫定任意適用事業である農林水産業の事業への適用について」の項目で、以下のような結論を導き出している。

「暫定任意適用事業については、労働実態を把握する手段も多様化していると考えられることや既に労災保険に加入している暫定任意適用事業をみても、重大事故が散見され、保護の必要性が高まっているといえることを踏まえれば、農林水産省とも連携の上、順次、強制適用に向けた検討を進めることが適当と考える。

ただし、その際、農林水産事業者の理解に加え、これまで適

用上の課題とされてきた事業者の把握や、保険料の徴収上の課題がどの程度解決されつつあるのかの具体的な検証が必要であり、また、零細な事業主の事務負担の軽減等も十分に配慮する必要がある。この点、例えば、事業主と関係団体等との連携や協力の在り方等についての検討も含め、その実現可能性や実効性についても農林水産省の協力も得つつ、検討することが必要である。また、林業及び水産業についても農業と同様、課題の解決策を検証した上で検討を進める必要がある。」

これを受けて、労働政策審議会の労災保険部会は検討を開始し、この間、農林水産省、林野庁、水産庁の関係省庁担当者のヒアリング、農業協同組合中央会など各事業者団体からのヒアリングを精力的に実施し、作業が進められている。これまでの各ヒアリングの状況をみると、対象なる事業が災害多発業種であることなどから、例外なく強制適用について積極的であり、あとはどのように手続きをスムーズに進めるかという技術的な問題の解決に焦点が移りつつあるといえるだろう。

おそらくは実態的に労働者とは言えない作業者が相当数あることが想像され、その意味では特別加入制度をどのように使いやすい制度として周知できるかという点も問題として健在化することになるだろう。推移を見守りたい[特集①も参照]。

(関西労働者安全センター
西野方庸)



悲惨な事故や災害の日撃等 教師●精神疾患、審査会で逆転認定

中・高一貫校で教師をされているAさんから、当センターに相談の電話が入ったのは2025年3月であった。「精神疾患を発症し労災申請を行ったが認められなかった」という内容で、相談のきっかけを尋ねてみると、「貴団体のホームページに私の体験した内容と似ている事例が紹介されていた」ということであった。

その事例というのは、介護施設で働く職員が利用者宅を訪問したところ、利用者が縊死をはかった現場に遭遇し、救助と救命活動を行ったが搬送先で亡くなられたという内容である。職員はその後「外傷後ストレス障害」と診断され、労災申請を行ったが不支給とされ、当センターも支援をした。審査請求においても棄却された。

Aさんは、2023年9月末頃より嘔吐する症状が始め、その後勤務を続けたが2024年2月に心療内科を受診したところ、「適応障害」と診断された。Aさんは、2023年6月頃からの過重な業務や不法行為への加担の強要、上司からのパワーハラスメント、そして悲惨な事故への遭遇等により精神疾患を発症したとして、2024年5月に労災申請を行った。

2023年9月末、放課後の学校に生徒から、市販薬を大量に服

用し手首を切り自殺をはかった旨の電話があった。当初は担任の先生が生徒と対応していたが、生徒は居場所を言わないまま切電してしまった。その後、学年主任であるAさんが、自らの携帯電話で生徒に電話を架け、生徒が居る周囲の風景を撮影して送信させるなどの方法で居場所を突き止め、保護者とともに現場に向かった。駆け付けると、生徒の意識はあったが大量の血が流れ出ており、救急車が到着するまで救護を行い、生徒を励まし続けたのであった。

入院・治療を受け、生徒は再び登校できるようになったが、12月に入ると精神的に不安定な状態となり、Aさん宛てに放課後や休日に頻りに連絡をしてくるようになった。そして、「しんどい」「死にたい」と繰り返し希死念慮を伝えるのだが、Aさんは遅い時間帯でも、休日でも、長時間の電話であっても思いとどまるように励まし続けた。生徒はAさんに電話やメッセージを送り、Aさんとつながり話すことで精神の安定を保つ状態であった。

また、学校内で突発的に階段の踊り場から飛び降りようとした際には、Aさんが馬乗りになって止めたこともあった。Aさんは、こう

した状況の中で常時緊張を強いられる状態が続き、2024年2月に心療内科を受診したのであった。

原処分庁の判断は、①「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」について「弱」、②「業務に関連し、違法な行為や不適切な行為等を強要された」について「弱」、③「業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」について「中」、④「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」について「中」、⑤「上司とのトラブルがあった」について「弱」とした。そして、③と④については、関連する出来事として総合評価を「中」と判断した。

③については、「請求人に責任があったわけではなく、生徒の自殺未遂詮回避することができたとはいえないことから、『特に悲惨な事故を目撃したが、本人が被災者を救助できる状況等でもなかった』に相当すると考えられ『中』と評価した」と判断した。

④については、生徒から頻りに希死念慮を伝える連絡が入り常時緊張を強いられる状態が続いたことを訴えたのだが、「直ちに命にかかわるような切迫した危険を伴うものではなく、これまで生徒が繰り返し口にして希死念慮を伝えてくる程度のことが大半であった」「常時緊張状態にあったと認められる程度に至らないことから…『中』相当と評価すべき」と判断したのであった。

審査請求にあたり、①生徒が倒れていた場所の画像、②生徒とのLine履歴、③生徒作成の

陳述書、④生徒の作成したSNS等々の資料を提出した。

口頭意見練述においては、原処分庁から、「救助の事実はある、救助の可能性があった」との回答を得た。また、Aさんが常時緊張を強いられる状態であったことに関連して、「生徒からすぐにも自死したいといった訴えやオーバードラッグを報告する連絡について調査したのか」と問うと、原処分長は「確認していない」との回答であった。つまり、学校関係者からの報告のみを基にし、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」点に関して十分な調査が行なわれてなかったことが明らかとなった。

そして何より、生徒さんがA先生とのつながりについての陳述書を作成してくれたことが審査に大きな影響を与えた。その陳述書には、Aさんがいかに寄り添い、励まし、そして泣きながらも話を聞いてくれたかが切々と綴られてあった。

審査官は、前述した新たな資料をもとに、「悲惨な事故や災害の体験、目撃した」出来事と、「事故後における生徒への対応については一連のものとして評価することが妥当」と判断した。

まず、「悲惨な事故や災害の体験、目撃した」については、「生徒の出血量は相当な量であったと判断できる」「救急車が到着するまで生徒を励まし、警察の事情聴取に対応するなど、現場は緊迫した状況であったと推察できる」と判断した。

また、その後の状況について、

「生徒に昼夜を問わない対応を行っていた期間、請求人は常に緊張状態にあったと判断する」「精神状態が不安定な時期にあった生徒への対応は、相当困難なもので、あったことが伺える」とし、心理的負荷の総合評価は「強」に該当すると判断した。

そして、「悲惨な事故や災害の体験、目撃した」出来事は、心理的負荷の強度『中』を超えると判断。出来事後の状況についても、「生徒への対応状況や、職場の

支援・協力の状況を勘案すると、心理的負荷の総合評価は『強』に該当する」と判断し、原処分庁の判断を取り消すと決定した。

協力してくれた生徒さんの陳述書は、「私との関わりが先生を精神的に追い詰め、私は申し訳ない気持ちと同時に、自分も必ず学校を卒業し、治癒された先生と再会して、恩返ししようと強く思いました。以上が私の思い



です」と結ばれていた。
(ひょうご労働安全衛生センター)

職場で広がる“見えない暴力”

全国●ハラスメント全国一斉ほっとライン

全国安全センター・メンタルヘルス・ハラスメント対策局では、10月10日の「世界メンタルヘルスデー」に合わせ、全国一斉「メンタル労災・ハラスメントほっとライン」を10日・11日の2日間にわたり実施した。この取り組みでは、ハラスメントや長時間労働、心の不調に悩む労働者が安心して相談できる窓口を提供することを目的に、精神障害の労災申請やハラスメント対応について全国の地域安全センターや労働組合のスタッフらが相談を受け止めた。ほっとラインには、全国から計54件の相談が寄せられた。

男女別では男性28件、女性26件とはほぼ同数に達しており、性別を問わず誰もが被害を受け得る現実がある。年齢別では、40代

13件、50代14件、60代以上7件と、働き盛りからベテラン層にかけての相談が全体の6割を超えた。10～20代は3件、30代は4件と若年層は少なめだが、「入社して間もなく上司の叱責を受けた」「新人研修中のいじめ」といった深刻な内容が目立った。

雇用形態では、正規雇用25件、非正規雇用15件、その他5件、非回答9件となり、正規雇用の労働者が被害を訴える割合が高かった。非正規労働者からは「契約更新のことを考えると何も言えない」といった声が寄せられ、雇用の不安定さもハラスメント被害を助長する要因と考えられる。

ハラスメントに関する相談について行為の類型を分類すると、もっとも多いのは「精神的な攻

撃」34件で、全体の6割以上を占めた。怒鳴りつけや人格否定、侮辱的発言、過度な叱責などが繰り返され、被害者がうつ病や適応障害を発症したケースも少なくない。

次いで、「隔離・無視などの人間関係からの切り離し」12件が目立ち、「職場で挨拶をしても返されない」「同僚らから無視される」「研修と称して監視カメラや音声録音の機械が自分の机に設置され」といった、組織ぐるみの排除行為の相談もあった。

また、身体的な攻撃4件、過大な要求4件、過小な要求3件、個の侵害4件も報告され、叱責や暴言だけでなく、仕事の割り当て・私生活への干渉といったかたちで被害が多様化していることがわかる。

相談には行為の種類が複数に重なっているケースも多く、「上司の暴言に加え、同僚からの孤立」「過大なノルマと暴力的指導が同特に発生」といった複合的ハラスメントが特徴的であった。

業種別では、医療・福祉分野が13件と最多を占めた。医療・介護の現場では、「人手不足の中で上司の暴言が日常化している」「患者からの暴力をうけ、急性ストレス症状になり休職中。安全配慮義務違反があると思う」といった訴えが寄せられた。

命や生活を支える仕事であるがゆえに、緊張が常態化し、管理職が「厳しい指導」を正当化する構造が生まれやすい。加えて、慢性的な人員不足が労働環境を悪化させ「ケアする人がケアされ

ない職場」となってしまっている。

相談内容の多くで共通していたのは、「会社に相談しても改善されなかった」という声である。「管理者に話をしても相手にされない」「会社の組合に相談したが何もしてくれない」「内部監査室に通報したが形式的な調査で終わった。その後、行為者が逆恨みしてパワハラが酷くなった」「相談してもこの人はこういう人だからと取り合ってくれない」といった声が寄せられ、被害を訴えたことで二次的な不利益を受けるケースが少なくないことがわかる。

「パワハラ防止法」によりすべての企業にハラスメント防止措置義務が課せられているにもかかわらず、相談窓口の整備や実効性ある調査・再発防止策が十分に機能していない。被害者の「声を上げても報われない」経験が、沈黙を生み出す悪循環をつくっている。

今回のほっとラインでは、ハラスメント相談の内19件が体調不良を訴えており、休職中やすでに退職しているケースも見られた。また、体調不良を訴えている方の

中には、すでに病院を受診し、うつ症状や適応障害、自律神経失調症、急性ストレス障害などと診断されているケースもあり、心身の限界に達した状態での相談が多かった。

こうした状況に対して、相談員からは、「早期に医療機関を受診し、記録を残すこと」「外部機関に相談をつなぐこと」の重要性が繰り返し伝えられた。

今回の相談の中には、面談などを行い継続的な支援が必要な事例や、労働組合への加入を希望される事例もあった。

「働く人の尊厳を守ることが、職場環境を整える第一歩」である。制度を整えるだけでなく、「声を上げて大丈夫だ」と感じられる職場環境を根づかせることが求められている。

ハラスメントは、個人の性格や感情の問題ではなく、組織の構造と意識の問題である。職場の誰もが安心して助けを求められる環境をつくるのが、働く人の命と心を守るために、今まさに



(ひょうご労働安全衛生センター)

デッド・ペザント・インシュランス

大阪●外国人労働者の労災事例から

ペザント(peasant)は、辞書的な意味では小作農、貧農と出てくるが、最近では米国のヴァンス副大統領が中国を貶めるために

Chinese peasantsとインタビューで使って非難を浴びた。毎日新聞ではこの単語を「農民」と訳し、ウェブサイトなどでは「田舎

者」と訳したものもあるが、ペザントとは自ら土地を持たず、自身の身体以外に生産手段もなく、それでいながら土地所有者に縛られて移動の自由も認められず、人としての尊厳を踏みにじられて困窮にあえぐ農業労働者に対して蔑みを込めて使う言葉で、ネガティブな意味で用いられる。

そんなペザントだが、生命保険にはデッド・ペザント・インシュランス (Dead Peasant Insurance)、と呼ばれる保険がある。1980年代に米国大手企業がこぞって加入したと言われる、従業員の死亡に伴い企業に保険給付がされる保険であるが、これは従業員の福利厚生の一環として加入する団体生命保険や損害賠償保険ではない。

もとは企業所有型生命保険という、著明なCEOのような企業にとってかけがえのない人物が死亡することによって大きく事業に影響を与える事態に備えて、経営上の利益を保護するために加入する保険だった。それを一般従業員にまで拡げて加入できるようになり、従業員から事故や疾病で死亡者が出るたびに会社に多額の保険金が入るようになった。保険加入は従業員の知るところではなく、企業は自社の従業員の死亡に際して片手で遺族に弔文を打電しながら、もう片方の手で保険会社から保険金を受け取るのである。

アメリカでは2006年に年金保護法を制定し、企業所有型生命保険について当該従業員に対する具体的な給付内容を通知する

ことを義務づけたことにより、従業員の死亡に伴う家族への経済的補助のために当該保険が用いられるようになった。現在では、従業員の死亡に伴う企業の焼け太りは発生しえなくなったが、日本ではどうだろうか。

ある外国人労働者の労災請求に伴い、所属事業所に任意損害賠償保険加入について尋ねたところ、事業活動総合保険という保険に加入していることがわかった。物損、商取引、賠償などの事業活動にまつわる対外的な損害のほか、従業員の業務上負傷・疾病に対する損害についても保険給付がされることになっている。証書を見ると、従業員の死亡に伴う保険給付はわずか500万円に過ぎないが、それでも保険料は年間約90万円である。従業員の業務上災害補償の範囲には、障害補償に限らず、入院日額、通院日額、休業保険金が定められていて、補償期間は受傷から半年となっていた。

パンフレットを見ると、「被保険者(事業者)が定めている法定外補償規定(災害補償規程など)に基づいて補償対象者(従業員など)またはそのご遺族に支払う補償金に対する補償として、保険金を被保険者(事業者)にお支払いします」と書かれており、会社が被災者や遺族に補償を支払うことを前提にしている。事業者には補償規定がない場合には「法定外補償規定(災害補償規程など)がないお客さまの場合には、補償対象者またはそのご遺族に保険金をお支払いしま

す」として、あくまで被災労働者の福祉のために保険給付が行われることが明示されている。

しかし、事業所の労務担当者によると、事業所に補償規定や労使協定はないにもかかわらず、保険金は会社に支払われることになっているという。パンフレットや約款を見せて、保険金は本人に支払われる前提であるため、本人の同意やすでに会社からの上乘せ補償を受領したことの証明が必要であることを伝えたと、会社も慌てて保険会社に連絡を取って確認をした。しかし、保険会社の回答は「被災者本人の同意や被災者への支払い事実は必要ない」というものであった。この事業所は、被災労働者へ会社からも補償することを目的として任意保険に加入していたので、嫌な顔をひとつも見せずに証書まで見せてくれたが、やろうと思えば任意保険への加入を黙ったまま、保険金だけ受け取ることもできたのである。

以前も、障害等級5級の認定を受けた外国人労働者について、事業所に対して補償を請求したことがあったが、その事業所は、任意保険に加入していることを黙って、被災者へは保険から支給される額の1/3程度の額で解決しようとした。その事業主は、事故後、監督署の指導に従って行った安全対策費用に数百万かかったとぼやいていたとのこと、本人に支払われるべき補償をちよるまかして、費用の補填をしようとしたに違いない。

労災補償制度も十分に整備さ

れていない発展途上国から来日した外国人労働者の場合、業務上のケガで仕事ができない期間の休業補償だけで十分だと思う者が多い。さらに、重症であっても本国にしながら障害補償年金を生涯受給可能であるとして、事業所に対して補償の請求をしない者もいる。しかし、ただでさえ日本人よりも賃金が低い傾向のある外国人労働者で、しかもまだ若年者が多いことを考えると、将来にわたって不自由が続くことについて、低額の障害補償給付だけで十分であるのか疑問である。加えて、日本への人材送出国の経済発展は著しく、現時点で本国水準では生活を送るうえで十分な補償であっても、10年後も同じく十分であるかという点、その期待を裏切られる可能性が高い。労災補償保険上の年金は、日本

の一般労働者の平均給与額に基づいて変動するが、日本に多く労働者を供給しているベトナムを例に挙げると、2022年以降の経済成長率は日本と比較して著しく高く、経済成長に伴う物価上昇とそれを上回る賃金上昇がこのまま続けば、日本からの給付で生活が維持できる保証はない。一方、障害者福祉や障害者雇用が進んでいくとは限らないので、自立して生きていく環境は自ら作っていくなくてはならないだろう。

そのために普段から労災受傷に対する事業所からの上乗せ補償については任意保険から給付されるもの以上の補償を求めている。そのうえで、任意保険の支払い要件にはより一層注意を払い、交渉の際には必ず確認を



していかなくてはならない。
(関西労働者安全センター)

影山さん、後藤さん(名古屋)、後藤さん(大阪)、右田さん、Sさん夫婦、関西労働者安全センターからは片岡、種盛、林、ブースを提供してくださったライブ・リッツは、荒尾さん、専務を始め社員6名と家族(子供含む)が参加した。

午前8時より小物の販売や展示物の掲示、テッシュの配布を開始し、一方ハーフマラソンには、ライブ・リッツから4名が参加、患者と家族の会から右田さん、Sさんが5km部門に参加した。結果はSさんが昨年の記録を更新して自己新記録に、右田さんも完走し、ブースに帰って来ると同時に拍手・喝采。(株)ライブ・リッツの4名も日ごろまったく練習もしていないのにハーフマラソンを全員完走、こちらもブース内に拍手で出迎えられた。さすがに皆若く、年齢の違いを痛感した。また、小物の販売も昨年より好調だった。

ブース内では全員が和気あいあいの中、午後2時、片付けと記念撮影を行って終了した。遠方からの参加者もあって大変ご苦労様でした。天候にも恵まれ暖かい一日を過ごすことができた。[表紙写真]



(関西労働者安全センター)

中皮腫サポートキャラバン隊から

アスベスト健康被害を啓発

兵庫●小野ハーフマラソン2025

2025年12月8日、兵庫県小野市大池総合公園で小野ハーフマラソン2025が開催された。当日は絶好のお天気にも恵まれ多くの参加者があった。

去年に引き続き、(株)イブ・リッツの協力で用意していただいたブース内で小物の販売等を通じて、アスベスト健康被害についての啓発活動を行った。中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会と

業務上疾病処理期間短縮へ

韓国●特別診察・疫学調査・判定委員会省略

■死亡事故上位10社のうち7社が「大型建設会社」／起訴された

企業は「0」

8月11日、雇用労働部が国会

に提出した「重大災害処罰法捜査着手事業場状況」によれば、2022年1月の法施行以後、今年3月までの事故発生件数基準で1位は大宇建設と韓国電力公社だ(各11件)。続いて現代建設(10件)、ロッテ建設(9件)、現代エンジニアリング、DLE&C(8件)、ハナ・オーシャン、ケリョン建設産業(7件)、韓国鉄道公社・山林庁(6件)の順だ。該当事業場で発生した死亡事故の内、労働部が捜査に「着手」した基準で作成された集計だ。

これらの中で、大宇建設・現代建設・ロッテ建設・現代エンジニアリング、DLE&C、ハナ・オーシャン、ケリョン建設産業は、すべて施工能力評価基準で上位圏に属する大手建設会社だ。大宇建設は昨年だけで6件の死亡事故が発生して7人が死亡し、現代エンジニアリングは今年に入って3月までに3件の死亡事故が発生して6人が死亡した。今年に入ってだけで4件の死亡事故が発生したボスコE&Cに対して李在明大統領が、「未必の故意による殺人」とし、関係部署に「免許取り消しを検討せよ」と言及した点を念頭に置けば免許取り消し対象が一つや二つではないわけだ。

大手建設会社で発生した死亡事故は、おおむね後進国型の事故だった。具体的には2022年1月から今年3月までの約3年2か月間、これら七大建設会社で発生した死亡事故60件中、落下(26件)・衝突(13件)・下敷き(6件)・挟み(4件)・刺され(3件)のような52件が通常事故で、基本

的な安全措置さえ執られていれば、防げる事故だ。

しかし、建設会社は、事故原因を「作業者のせい」にする傾向がある。国土交通部が運営する「建設工事安全管理総合情報網」(CSI)で死亡事故申告内訳を見れば、7大建設会社は、死亡事故の内の27件に対して、「作業者の不安全な行動」や「不注意」を事故原因と指定した。建設労組のチョン・ジェヒ労働安全保健室長は、「現場労働者の話を聞いてみれば、元請けの管理不十分で発生する事故が多いのに、あまりにも簡単に労働者の不注意を責める傾向がある」と話した。

これらの建設会社の中で重大災害処罰法違反の疑いで起訴されたところは一か所もない。労働部と検察の重大災害処罰法の捜査が長期化し、似たような死亡事故が続いて発生しているわけだ。とくに、このような捜査の長期化は、繰り返す重大災害事故に対する加重処罰そのものを困難にする。現行の重大災害処罰法は、該当法違反で確定判決を受けた後、5年内に重大災害を犯した場合には、加重処罰をするよう定めている。

2025.8.11 ハンギョレ新聞

■政府、業務上疾病労働災害処理期間228日→120日に短縮推進

雇用労働部は1日、業務上疾病労働災害処理期間短縮を発表した。これまで平均7か月以上かかっていた業務上疾病の平均処理期間を4か月の水準に短縮

する方を推進する。労働者が仕事をして病気に罹って労災を申請すれば、手続きを経るのに、平均的に227.7日かかり、最長では4年もかかる。その間に労働者が亡くなる事例も発生した。

労働部は、業務上疾病全体の51%を占める筋骨格系疾病と業務との因果関係が相当だと認められた32職種は、多数の事例がすでに蓄積されているのだから、特別診察を省略することで労災処理期間を大幅に短縮することにした。該当職種は今後、特別診察を飛ばして、事実関係に対する災害調査と疾病判定委の審議だけを経て、労災承認の可否を判断される。現在、特別診察にかかる期間は平均166.3日で、これを受けなければ、処理期間が大幅に短縮される。

また、これまでに十分な研究が行われ、業務上の疾病と有害物質の間の相当因果関係が確認できる場合には、疫学調査を省略する。給食室調理従事者の調理ヒュームばく露による肺がん、鉱業従事者の原発性肺がん、半導体製造業従事者の白血病などに対して、労働者は疫学調査なしで、勤労福祉公団の災害調査を経て、判定委員会が業務関連性を審議される。現在、疫学調査にかかる期間は平均604.4日だ。

すでに、業務関連性が高いと確認されている場合は、判定委員会で再度業務関連性の審議をしないことにした。これまでの研究結果などによって、職業歴、有害物質ばく露レベルなど、一定基準が満たされ、業務関連性が

十分に高いと判断される場合、業務と疾病との間の相当因果関係に対する推定が適用される。推定適用基準に該当する被災労働者は、特別診察・疫学調査・判定委員会を経ずに、公団の災害調査によって速かに処理を受けることができる。

労働部は、勤労福祉公団の所属機関64か所に「業務上疾病専門担当チーム」を作り、災害調査担当者に専門家教育を義務化する計画だ。また、国選代理人制度を導入して、労働者の労災申請から異議提起段階まで、法律サービスを無料で支援し、行政訴訟で公団が敗訴した場合、上訴提起の可否を判断できる合理的な基準を用意する予定だ。金英勲労働部長官は、「この間、労災申請後に、長くは数年まで待たなければならなかった労働者が体感できるように、権利を速かに保障する」と明らかにした。

2025.9.1 京郷新聞

■宇宙放射線被ばくによる乗務員の白血病、裁判所で初の「労災」認定

先月28日にソウル行政裁判所は、元大韓航空乗務員のAさん

が2024年2月勤労福祉公団に提起した療養不承認処分取り消し訴訟の一審で、原告勝訴判決を行った。裁判所は判決文で、「傷病と原告の業務との間に相当な因果関係があると見なければならぬ」「この事件の処分は違法だ」と判示した。

Aさんは、2009年に客室乗務員として大韓航空に入社した。入社から10年目の2019年、Aさんに白血病が発病した。Aさんは妊娠中に身体に痣ができ、貧血・血小板減少などの異常症状が現れ、出産後に大学病院で検査を受け、詳細不明の細胞型の急性白血病と診断された。

Aさんは、長時間の飛行による放射線被爆などが白血病の原因になったと考えて、2023年1月に勤労福祉公団に療養給付を申請したが、公団は同年11月に療養給付不支給の処分を行った。Aさんの放射線累積被爆推定値が35.02mSvと低く、総勤務期間が9年3か月と、10年未満だったという点などが理由だった。

しかし、裁判所はAさんに軍配を挙げた。裁判所は、電離放射線が国際がん研究所が定めた一級発がん物質であり、「放射線

は最小線量でも人間に危険を与える潜在性がある。放射線の線量が一定の数値に達していないからといって安全であるとは断定できない」と判断した。また、「航空乗務員は放射線作業従事者に分類され、年間の被爆放射線量は、原発など、放射線分野の作業従事者よりも高い」「原告の飛行は長時間、高高度で、高緯度飛行が全飛行時間で相当な比率を占め、一般的な航空機乗務員に較べて宇宙放射線への被爆線量がより一層高かったと推定される」とした。Aさんが8時間以上の夜間飛行に長時間従事した点も判断の根拠になった。Aさんは乗務員として85か月間勤務し、計7672時間43分飛行した。

今回の判決では、勤労福祉公団が乗務員の放射線被爆に関連する労災に関して、一貫しない基準を適用しているという点も指摘した。2021年に公団は、急性骨髄性白血病の診断を受けて亡くなった乗務員のBさんに対して初めて、放射線被爆による労災を認めた。Bさんは、Aさんより勤務期間と被曝量などが低



2025.9.8 京郷新聞

賛助会員、定期購読のお願い

- 購読会費(年間購読料): 10,000円(年度単位(4月から翌年3月)、複数部数割引あり)
- 読者になっていただけそうな個人・団体をご紹介下さい。見本誌をお届けします。
- 中央労働金庫亀戸支店〔普〕7535803〕
郵便払込講座「00150-9-545940」
名義はいずれも「全国安全センター」



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
PHONE (03) 3636-3882 FAX (03) 3636-3881

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 ほくろウビル4階 | E-mail 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
TEL (03) 3683-9765 / FAX (03) 3683-9766
http://www.toshc.org/ |
| 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
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
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.nc.jp
TEL (0263) 39-0021 / FAX (0263) 33-6000 |
| 愛知 ● 一般社団法人名古屋労災職業病センター
〒466-0815 名古屋市昭和区山手通5-33-1 | E-mail 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
〒514-0027 津市大門20-11 | E-mail QYY02435@nifty.ne.jp
TEL (059) 225-4088 / 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 アンビシヤス梅垣ビル1F | E-mail 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
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
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@mx4l.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
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
TEL (088) 623-6362 / FAX (088) 655-4113 |
| 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 | E-mail rouan-kochi@me.pikara.ne.jp
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 (勤労者医療生協本部) | TEL (097) 568-2299 / FAX (097) 568-2317 |

