

しているのが「労働安全衛生法」ですから、ぜひ労働安全衛生法を学んでほしいということで、その話をさせていただきます。

事前に皆さんに中央労働災害防止協会発行の「労働安全衛生法のはなし」をお配りしましたが、この本の著者である畠中信夫先生は、昭和43年（1968年）に労働省に入省され、その後、安全衛生に関する法律制定に携わられた方です。この畠中氏が平成4年（1992年）兵庫労働基準局に赴任された際に、私も同じ局の監督課の主任監察官として一緒に仕事をしました。仕事に対しては非常に厳しい方で、振り返ってみますとその期間が、私が監督官として働いた34年間の中で一番よく仕事をした時期であったと思います。

畠中先生は法律を自分で作られましたので、法律の上っ面だけではなく、何を目的としてこの法律を作っているのか、この法律の意図する所は何なのかということをも十分理解されています。法律の神髄を知っている先生が書かれた本で、たいへん分かりやすくなっていますので、本日の教材として推奨させていただきました。ぜひ全部を読んで頂きたいと思います。

労働安全衛生法が施行されるまで

次に、安全衛生に関する法律がどのような歴史を経て出来ていったのかということについてお話ししたいと思います。労働安全衛生法が制定される前にも、職場での労働安全衛生について定めた法律がありました。皆さんご存じですか。「労働基準法」です。労働安全衛生法が安全衛生に関する法律として制定されるまでは、この労働基準法の第5章「安全および衛生」の中で第42条から第55条までの14の条文として安全衛生について定められていました。この労働基準法は、昭和22年（1947年）に制定された法律ですが、これは憲法第25条と第27条を受けて「労働者を保護」するために制定されたもので

した。

それでは労働基準法制定以前は、一体どのような法律で労働者が保護されていたのか。ご存じの方は少ないと思いますが、「工場法」という法律です。明治維新後、近代社会がはじまり、繊維業を中心に、欧米諸国に追いつけ追い越せで国を挙げて産業を興していきました。その中で労働者というのは、言葉は少し悪いですが「使い捨て」の部分がありました。「女工哀史」とか「野麦峠」という言葉は聞いたことがあると思いますが、急激な産業発展において、ないがしろにされていた労働者を守るために「工場法」は明治44年（1911年）に制定されました。明治44年に法律が出来たわけですが、なんと実際に法律が施行されたのが大正5年（1916年）ということで、法律は出来たけれど5年間もたなざらになっていたというものです。これはこの法律に対して事業所つまり企業側からの強い抵抗があったからです。この法律は従業員10人以上の事業所では、18歳未満の年少者に対しては一日の労働時間を10時間にしなさいとか、途中で休憩を与えなさいという程度の法律でしたが、企業からかなりの抵抗があったようで、その当時の過酷な労働条件がうかがえます。



そして昭和に入り、第二次大戦後の新憲法のもとで労働基準法ができ、第5章に「安全および衛生」という形で新しい法律が成立しましたが、先ほどもお話ししたようにたかだか14の条文ですから、細かい内容については別規則の安全衛生規則に定められていました。

日本国憲法
第25条（生存権、国の生存権保障義務）
すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。
第27条（勤労の権利・義務・勤労条件の基準、児童酷使の禁止）
すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
児童は、これを酷使してはならない。

第101条（原動機、回転軸等による危険の防止）

事業者は、機械の原動機、回転軸、歯車、プーリー、ベルト等の労働者に危険を及ぼすおそれのある部分には、覆い、囲い、スリーブ、踏切橋等を設けなければならない。

2 事業者は、回転軸、歯車、プーリー、フライホイール等に附属する止め具については、埋頭型のものを使用し、又は覆いを設けなければならない。

3 事業者は、ベルトの継目には、突出した止め具を使用してはならない。

4 事業者は、第1項の踏切橋には、高さが九十センチメートル以上の手すりを設けなければならない。

5 労働者は、踏切橋の設備があるときは、踏切橋を使用しなければならない。

第102条（ベルトの切断による危険の防止）

事業者は、通路又は作業箇所の上にあるベルトで、プーリー間の距離が三メートル以上、幅が十五センチメートル以上及び速度が毎秒十メートル以上であるものには、その下方に囲いを設けなければならない。

先人の血で書かれた規則

労働安全衛生規則というのは、成長する規則（growing regulation）と言われ、「先人の血で書かれた文字」ということわざもあります。先人の血で書かれた規則ということの意味は、いろんな災害が発生した後でそれを防止するために、労働安全衛生規則に「これをやってはいけません」、「防護カバーを設けなさい」とか、「高いところには手摺りを付けなさい」というように災害が起こってから後追的に規則が出来てきたということです。だから、前の人が流した血で初めて規則が出来てきたということです。現在適用されている労働安全衛生規則の中にこういうものがあります。

現在は、機械には電動機（モーター）が一つひとつ付いているのが一般的ですが、かつては工場に一台の原動機があって、そこから動力をシャフトへ伝達し、そのシャフトにベルトを掛け、それぞれの機械に動力を伝えていた時代がありました。このベルトが何らかの原因で切断し、作業者が被災したという事例から、「動力を伝達している場合には、ベルトが切れても人にあたらないように覆いをしなさい」というのがこの規則です。最近ではこのような駆動方式の機械は少なく、電動機が機械に直結しているものが主流ですが、何人かが亡くなったり、ケガをしたという事例からそれを防ぐための規則が作られたということです。規則というのは、一度制定されると廃止されることはほとんどなく、増える一方なんです。このように頻発する新たな災害に対応するために労働安全衛生規則というものは追加されてきました。そのようにして制定された新規則は次のとおりです。

- ・ボイラー及び圧力容器安全規則
...1959（昭和34）年
- ・電離放射線障害防止規則.....同
- ・四アルキルエチル鉛中毒予防規則
...1960（昭和35）年
- ・有機溶剤中毒予防規則.....同
- ・高気圧作業安全衛生規則.....1961（昭和36）年
- ・クレーン等安全規則.....1962（昭和37）年
- ・鉛中毒予防規則.....1967（昭和42）年
- ・ゴンドラ安全規則.....1969（昭和44）年
- ・特定化学物質等障害予防規則
...1971（昭和47）年
- ・事務所衛生基準規則.....同
- ・酸素欠乏症等防止規則.....同

以上のような規則がどんどん制定されていったわけです。このような規則は、先ほどお話ししたように、「先人の血によって書かれた」ものです。

労働安全衛生法の成立

昭和47年（1972年）に労働安全衛生法が制定されるきっかけとなったのが、昭和38年（1963年）に起こった大牟田市の三川坑炭での鉱山爆発事故と横浜市鶴見で発生した東海道線の二重衝突事故です。

【同じ日に発生した二つの大事故】

1963年（昭和38年）11月9日午後2時10分頃に戦後最大の炭坑災害事故は起こりました。

458名の方々が亡くなり、また運良く生き残った人たちの中にも、839人がその後、一酸化炭素中毒の後遺症に苦しめられることとなったのです。

同日午後9時50分ごろ国鉄（当時）東海道線鶴見駅近くで、死者161人、重軽傷120人を出す二重衝突事故が起こりました。

戦前戦後を通じて同じ日にこのような2つもの大事故が発生したことはありませんでした。

これらの悲惨な災害を一つのきっかけとし

て、それまでの、どちらかという機械や物に焦点を当てた考え方に基づく法律から「人」に焦点を当てて、労働者を守っていこうという気運が高まり、労働安全衛生法という法律の必要性が大きくなってきました。労働基準法の14の条文だけでは、安全衛生のすべてをカバーすることが出来ないということから、昭和47年（1972年）に労働安全衛生法が制定されたのです。

その当時は、機械が大型化し、新しい工具や新技術に関する災害、これまでは考えられなかった災害が起こりました。私は、大阪の西野田監督署に在職したことがあるのですが、西野田署は西淀川区とか小さい町工場がある地域を管轄してまして、当時私が労災を担当していた時にこんな事例がありました。その労災申請の内容は、鉛中毒による休業請求でした。鉛中毒というのは、その頃でもあまり無く、それは大変だということで、すぐ本人を呼んで、どのような作業をやっていたために鉛中毒になったのかと事情を聞きました。古い話なので正確な状況はよく覚えていませんが、未だに憶えている事は、その鉛中毒者の50歳近い男性の顔色が、何とも形容しがたいほどどす黒く、向き合って事情聴取を行いました。彼の吐く息というのが、なんとも冷ややかだったことは鮮明に覚えています。その後鉛中毒患者と会うことはなく、最初で最後になりました。

また、同じく西野田で労災を担当していた頃ですが、労災の請求書を見ると、「鼻中隔穿孔」となっていました。鼻と鼻の間の壁を鼻中隔とって、クロム酸のメッキ作業に従事していて、これに穴があいたという症病の労災申請でした。現場調査のためにクロムメッキ業者を訪ね、その管理者にどういう作業でどのような事を行っているのかと聞くと、その管理者は、「メッキ屋は鼻に穴があいて一人前ですわ。当然のことですわ。」と平然と言うのです。その当時では、メッキ工場では鼻に穴があいて一人前、プレス工場でいえば、指の2本や3本落として一人前といった風潮がまかり通っていた時代で



した。それを労働安全衛生法という法律が出来たことによって、そんなことは一人前になるための試練でもなんでもなく、単なる労働者の使い捨てなんだということをわからせしめることが出来たのです。

労働安全衛生法の意義と特徴

先ほどもお話ししましたが、労働安全衛生法は労働基準法から独立したわけですが、そもそも労働基準法には理念というものがあります。憲章的部分ともいいますが、どんな理念かと言うと、「労働者が人並みの生活を営むための労働条件でなければならない」や「労働条件を決定する場合は、労働者と使用者が対等の立場で決定しなければならない」とか「労働者の国税基準上社会的身分でいろいろな事を設けてはいけない」という部分がありましたが、これは労働安全衛生法には書かれておりません。

しかし、労働安全衛生法というのは労働基準法と一体となって出来ております。「結果としては、労働安全衛生法は単独法とされたわけですが、これについては次のような念入りな手当が講じられ、法制上も運用上も、労働安全衛生

法と労働基準法とは、一体としての関係に立つものであることが明らかにされている」と畠中先生は言われています。これは、法律を作った人でないと、言えない言葉だと思います。法律をしっかりと読んでそんな事は書いてありませんし、この法律を作られた畠中先生だから言える事であると思っております。

それから、労働安全衛生法制定後の労働基準法においても、「第5章、安全及び衛生」という章が残されており、労働安全衛生法に移ったからといって労働基準法の第5章全文は削除せず、安全衛生といえば労働安全衛生法で規定されているということが明記されて、労働安全衛生法と労働基準法とは一体なんだということをはっきりさせたということです。

労働安全衛生法

第1条(目的)

この法律は、労働基準法(昭和22年法律第49号)と相まって、労働災害の防止のための危険防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

これが、労働安全衛生法の意義ではないかと思えます。ただ、法律というのは法律が出来さえすればみんなが守るというのではなく、たとえば道路交通法という法律がありますが、どうすれば警察に捕まらないように出来るだろうと思っている方もいらっしゃるかと思います。法律が出来てもこの実効を確保するための手立てというものが当然必要になってくるわけです。実効を確保するための手立ての一つとして「法令を労働者に周知しなさい」ということが法で規定されています。また労働者が参加するということで参加の保障を促進し、安全管理を進めていこうともしています。これが皆さんもよくご存じの労働安全衛生委員会というものです。パンテックさんでも労働安全衛生委員会が月に

1回開催されていると思いますが、労働者が安全衛生委員会に出席し、労使が一体となってというスタンスで実効を確保しているということです。これが、法律で規定している労働者に対しての実効確保の手段です。

労働基準監督官の役割

もう一方で、労働者や事業所のお目付役として労働基準監督制度というのがあります。これは、法律をちゃんと守っているかどうかということのお目付役といえますが、見守る役所ということ。全国には、各都道府県ごとに労働基準局（現労働局）というのがあり、この労働基準局の下に、労働基準監督署があります。日本中のどこであっても必ずどこかの監督署の管轄内にあるということです。「監督署はうるさいから、わたしのところは管轄してもらわなくてもいい」という訳にはいきません。監督署は、全国的には343カ所あり、兵庫県には兵庫労働基準局（現兵庫労働局）というのあって、労働基準監督署が11カ所あります。私はその中の6つの署で業務を行いました。その監督署の中には、監督官という職務があります。監督官は国家公務員で、監督官試験という国家試験があり、合格すれば監督官になれるわけで、私も昭和42年（1967年）に監督官試験を受け、昭和43年（1968年）に任官されました。結構面白い仕事だと思います。この監督官は何をするかというと、まず事業所に立ち入ることが出来ます。事故や災害が無くても立ち入ることが出来ます。それから質問することも出来ますし、当然、災害が起これば災害調査をすることも出来ます。そういう権限が与えられています。労働安全衛生法に基づいて、現場を点検した場合に違反があったら、これは違反ですから直して下さいという是正勧告も出来ます。

労働基準監督官は、裁判所の発する令状なしで、何時でも、

事業場に立ち入り、
関係者に質問し、
帳簿、書類その他の物件を検査し
作業環境測定を行い、
検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる

（労働安全衛生法第91条第1項）

特別司法警察員としての権限

またこれら立ち入り検査の結果、法定の危害防止基準に違反する事実があるときは、都道府県労働局長または労働基準監督署長は、事業者に対して作業の全部または一部の停止、建設物等の全部または一部の使用停止またはその変更その他労働災害を防止するため必要な事項を命ずることが出来ます。このように是正勧告をして、大体の場合は是正されますが、何回言っても是正されず放っておけない場合は、次の処分として、労働安全衛生法に従って司法処分を行う事が出来ます。司法捜査というのは、普通、警察が行いますが、監督官が司法処分するときには、特別司法警察員になって司法捜査が出来ます。特別司法警察員というと麻薬取締官など専門知識があって捜査しやすい分野で認められています。したがって司法処分となった場合、監督官が特別司法警察員となり逮捕することも出来ますし、家宅捜査を行うことも出来ますし、もちろん取り調べをすることも出来ます。

兵庫労働基準局の場合は、安全衛生の関係で逮捕した事例はありませんが、賃金未払いでは実際に逮捕した事例があり、家宅捜査も日常茶飯に行っていました。私も立ち会ったことがあります。結局、指導した内容に対して、直らない、このまま放置出来ないから、相手を罰することによって危険を回避しようということで司法処分になるわけです。

司法処分に関するもう一つのケースは災害調査です。この災害調査というのは、事業所内で死亡、若しくは死亡に近い労働災害が起こった時には、すぐに事業場に行って、どういう原因で災害が発生したのかという調査を行うことですが、そういう調査をした結果、労働安全衛生法違反で死亡災害が起こったと認められた場合には、これも司法処分の対象になります。例えば、高い所で足場に手摺りも無しで作業をして、落ちて亡くなったという墜落災害というのが死亡災害の中で一番多く、その時に、手摺りが無かったという場合は、労働安全衛生法違反ですから、すぐに司法処分になります。そういったことで労働安全衛生法が守られるように、お目付役として監督署という役所があるということです。

これは、姫路署で次長をしていた時代に経験したことなのですが、フォークリフトの運転をするのに資格が必要ですが、これを無資格者が運転し作業していた事業場があり、若い監督官が出向いてフォークリフトは資格を持っている人が運転して下さいと指導をしたのですが、なかなか是正されず、何度も指導したけれども直らないことがありました。実際に死亡災害を起こしたわけでもありませんでしたが、これを放置しておく、フォークリフトは非常に危険な機械で、荷物を前に載せて運転するというのは前方も見えにくいし、荷物を積んで走行していると、結構バランスを崩しやすく、ちょっとバランスを崩すと荷が落ちてきて荷物に挟まれて死んだという事故もよくあったので、フォークリフトについては、ちゃんと資格を持っている人が運転を下さいということになっているのですが、何回も指導したけれども直らないということで司法処分にしたことがありました。その時、「事故も起こしてないのに、何で司法処分になるんや」とその事業主が怒鳴り込んできました。私も次長をしてましたので、「事故を起こす前の司法処分と言うことで、死亡災害を起こさずに済んだと思えばいい」と言い返し



帰ってもらったことがありました。司法処分されると、だいたい罰金刑になりますが、前歴には労働安全衛生法違反として、前科一犯ということになります。

労働安全衛生法の法体系

次に労働安全衛生法という法律がどのような体系になっているかについてお話ししたいと思います。まず一般論ですが、法律は国会で作られています。したがって、この法律を改正しようと思ったら、国会を開催しなければなりません。ところが、先ほどもお話ししたように、現場の安全衛生ということであれば、日進月歩、日々刻々と変わっており、新しい機械が入ってきたり、新しい作業があったりと、目まぐるしく変わっています。そうすると、法律の中で細かいところまでを決めていたら、改正するためには一々国会を開かなければなりません。そんなことは出来ませんので、「政令」、「省令」、「施行令」、そして「告示」、「指針」というように階層別により細かく具体的に定められています。どの法律でも同じなのですが、特に、労働安全衛生法は現場の変化が激しい中で、それに機敏かつ柔軟に対応していくためには、こういう政令とか省令というのが、非常に多くあります。ある意味、素人が読んだら、訳が分からな

いようになっています。例えば、労働安全衛生法第11条に「安全管理者」が規定されています。第11条は「事業者は、政令で定める業種及び規模の一定の事業所ごとに、労働省令で定める資格を有するものの中から労働省令で定めるところにより安全衛生管理者を選任し、そのものに前項第1項各号のうち、安全に係る技術的事項を管理させなければならない」とあり、これでそのまま読んで、誰が何をしたらよいのかわかりませんね。結局、法律ではそういうおおざっぱな書き方しか出来ません。安全管理者は政令で定める業種及び規模となっていることから、それに基づいて、労働安全衛生施行令をみると、50人以上の工業的業種のところでは、安全衛生管理者を選任しなさいとなっています。省令は安全衛生規則ですが、安全衛生規則で具体的なことが書いてあります。定期的に事業所を巡回しなさいとか機械の危ないものがあれば是正しなさいという内容が規則にあり、この条文をみて、政令を見て、規則を見て、さらに関連する告示でもあればまたそれを見てやっと始めて1つのことが分かる、ということになっています。例えば、刑法でいえば「人を殺した場合では、何年以上の懲役」と具体的に書いてあって、この法律だけを読んだら分かるようになっていますが、そういう意味では、労働安全衛生法は、非常に素人さんがわかりにくい法律になっています。私も、昭和47年に労働安全衛生法が施行されたときに、研修で勉強して、「これは何なん、訳がわからへんわ。あっち見て、こっち見て、どうなってんねん！」みたいに思ったことがありますが、社会の変化にできるだけ早く対応するためには、こういう形しか仕方がなかったのだと思います。法律は小説ではないので、これを読んで感動させようというものではなく、正確を期さなければなりません。どこかに隙間があったらいけないんです。どちらにもとれるということがあってはいけないので、正確に書いた結果こうなったのだと思います。

《管理体制の確立が法令遵守の要》

ここからは、各論に入っていきますが、先ず「管理体制」についてお話しします。労働安全衛生法がどんな条文にもとづいて、労働安全衛生を確保しようとしているのかという具体的な条文の内容になります。

管理体制とは、労働安全衛生法を基にした法律として事業所内に取り込んでいくために、事業所内に労働安全衛生法による規則を管理していくための体制を整えなさいということです。もし整っていない場合には、「法律はあるけれど、自分にとっては関係ない。」という形になりやすいため、うまく運用していくために管理体制を整えることが必要不可欠なのです。

管理体制には「一般的な安全管理組織」と「請負関係に係わる安全衛生管理体制」の2種類があります。「一般的な安全管理組織」は、事業者とその使用する労働者との関係、すなわち使用従属関係に着目して設けられているもので、雇い主と働いている人の関係を1つのパターンとしているのが一般的な安全管理組織です。

もう一つの「請負関係に係わる安全衛生管理組織」は、労働基準法では定められておらず、労働安全衛生法により新たに定められました。工事現場では、元請けの現場責任者がいて、その中で数多くの下請けの人々が働いています。現場で働いている人たちは元請けの現場責任者からいろんな指示、命令を受けるといった形になっています。ところが、労働基準法で言えば、雇い主でもない、自分の会社の責任者でもない人が、日々命令するというのは、通常は考えられないわけです。ところが、建設業という業界では、まさにこの関係が日々行われています。こういう形態についてもきちんと安全衛生を確保するために管理体制が必要だということで2つに分けられているのです。

「一般的な安全管理組織」で言えば、総括安全衛生管理者を頂点として、安全管理者、衛生

管理者、安全衛生推進者等があり、調査審議機関として安全・衛生委員会を開催します。先ほどの労働者が参加するという側面と調査審議する意味での安全・衛生委員会により管理体制が出来ています。これを請負関係で言いますと、「基本型」としての統括安全衛生責任者、安全衛生責任者、そして元請企業と下請企業を合わせた月1回の安全協議会や協議組織の中で行われる安全衛生協議会により管理体制を整えなさいということを法律で規定しているのです。

「すなわち、労働安全衛生法は、言うまでもないことながら、企業の外に存在する。それは、何らかの力が働いて企業の中に取り込まれない限りは、いわば画餅のままで、“生ける法”とはなり得ない。このために、同法で定める安全衛生管理体制の中でも特に、一般的な安全衛生管理組織については、企業の経営首脳者をはじめとし各級管理者が有している人事権の行使（各種管理者の選任）および各種管理者に一定事項を行わせるという業務指揮命令権の発動を通じて、総括安全衛生管理者制度を中軸とした有機的、立体的な組織をつくり上げ、その生き生きとした活動により、企業の中に“生ける法”として、同法の実現を図って行こうとするものである。」*

50人以上の事業所では、安全衛生管理者を選任しなければならないようになっており、ただ選任しておけば良いというわけではなくて、その安全衛生管理者に任命されたら、法律に従いその役割にもとづいた仕事を行うことによって、この法律が企業の中に取り込まれ「生ける法」になるということが言われているのです。請負関係に関しては、いろんな建設現場に行きましたが、協議会組織というのが本当に整ってきたなと思います。神鋼パンテツクさんは現地工事を行われるので、安全衛生協議会を開催されたことがあるかと思いますが、大事なことでありますので今後とも頑張ってくださいと思います。そして、監督署がうるさいから作るというのではなく、法律を取り込んでいくために

決められている協議会組織であることをぜひご理解頂きたいと思います。

《 》 危害防止のための措置 《 》

機械等

この危害防止のための措置は、最も現場に関わり合いがあります。労働安全衛生法もしくは安全衛生規則には何が違反で、どのような措置を行わなければならないかという具体的な内容が書かれています。機械の中には、「特定機械」と「特定機械以外」があります。特別に何か起こったときに大きな危害を及ぼすおそれのある機械を「特定機械」と言い、ボイラー、第一種圧力容器、クレーン関係、ゴンドラ等がこれにあたります。この「特定機械」は、勝手に製造することは出来ず製造許可を必要とし、製造後も自動車の車検のように定期的な検査が必要です。また、こういう機械を扱ったりする場合には、資格が必要です。それから、特定機械以外という規程もあり、小型ボイラ、プレス、フォークリフトや、木工機械などケガをすると指をなくしたり、障害につながる災害を起こす危険な機械だということで特定機械ではないものの、特定機械の次に危険な機械ということで、特定機械以外と定義されています。これらについては「特定機械等以外の一定の機械等の流通規制」「検定」「機械等の回収命令」が定められていて、特定機械ではないものの流通が規制されたり、検定や自主検査を行って記録に残すことになっています。これ以外の内容については、労働安全衛生法の第20条に書いています。第20条がどんな条文になっているかというと、「事業所は次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。 機械器具その他の設備による危険、 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険、 電気、熱その他エネルギーによる危険となっています。3項目しかあ

りませんが、この第20条を受けた労働安全衛生規則が何条あるかという、678におよぶ条項があります。いくら監督官でも、そんなには憶えられません。ただよく使う条文というのは、大体決まっているので、頭に入れて指導してきました。また、第21条では、これも一般的な条文ですが、「事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険を防止するため必要な措置を講じなければならない」ということが書かれていますし、第2項には、墜落と土砂崩壊に対する危険防止について明記されています。ところで、世界中で発生した労働災害の第1号は何だと思いませんか。これは統計としてはありませんが、間違いなしに「墜落」だと思いませんか。機械や道具によるものはある程度文明が発達してからのものでありますが、墜落に関して言えば、ちょっと高低差があれば起こるわけですから、地球に引力があるかぎり、高い所から落ちればケガをするというのは何処でも起こるわけであって、労働災害の第1号は墜落ではないかなと思っています。

有害物

労働安全衛生法第22条には、健康障害の防止についてが書かれています。これは4項あって、

原材料、ガス、蒸気、粉塵、酸欠空気、病原体、放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、気圧、計器監視、精密工作等、排気、排液、残さい物の4項目の健康障害防止について書かれています。これを受けての規則というのは、酸欠規則、有機溶剤の規則等々、たいへん沢山あります。

昭和37年頃、安全衛生法が出来る前に、有機溶剤中毒を防止するための規則が出来ました。それを引き継いで、安全衛生法にも新たに有機溶剤規則が出来ています。有機溶剤の関係では、お風呂なんかのリフォームで塗装する時に、水溶性の接着剤を使うと着きが悪いということで有機溶剤を使って作業するのですが、閉め切った狭いところで作業するものですから、換気が

十分でなく、監督者が見に行ったら、急性中毒で倒れていて死亡してしまったという災害が西宮監督署時代に2件ほど立て続けに起こりました。現在は、慢性というよりは急性中毒というのが問題になっており、実際に塗装したり、物を貼ったりといった有機溶剤を使用する場合、作業を命ずる立場に立たれた時には、有機溶剤というのが怖い物だということを知っていて十分認識して頂きたいと思います。

また、酸欠もいまだに起こっています。皆さんの中で酸欠作業主任者をお持ちの方はいらっしゃいますか。(参加者の中の数名がハイという返事を)。さすがにパンテツクさん、いろんな資格をお持ちですが、同じく西宮監督署時代にこんな事故もありました。酒屋でタンクの仕込みが終わって、次の工程に移るときに胸のポケットに入れていた眼鏡をタンク内に落としてしまい、本人が慌ててタンクの中に降りて行って、眼鏡を取ろうと液面に顔を近づけたところ、酸欠空気を吸って倒れてしまい、結局、タンクの底に残っていたお酒の中に顔を埋め窒息で亡くなったという事例です。酸欠というのは非常に怖い災害ですので皆さんも十分気を付けてください。

ここで、ちょっと頭に入れておいて頂きたいのが、労働安全衛生法第26条です。労働者の義務について書かれています。「労働者は、事業者が第20条から第25条まで及び前条(第25条の2)第1項の規程に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。」となっています。これはどういうことかと言いますと、例えば、プレスに安全装置がある時に、事業場側としてはそうやって安全を確保するための安全措置を講じているのだから、労働者はそれを使いなさい。それは、冒頭にお話しした「自分の身は自分で守る」ということでもありますが、法律でもきちっと規定されています。違反すると労働者が罰せられることもあります。例えば、フォークリフトを無資格で運転していて、第三



者にケガをさせたり死亡させた場合において、労働者も自分が無資格であることを知らずに運転していれば、労働者も罰せられることがあるのです。もちろん、会社責任として事業所も罰せられますが、そういう意味では、事業主だけにあしる、こうしろと言うのではなく、それを踏まえた上で事業主がきちっと講じたことについては、労働者もそれを守らなければならないという条文がこの労働安全衛生法に新たに設けられました。労働基準法にはありませんでした。これも「自分の身は、自分で守る」という意味から憶えておいて頂きたいと思えます。

《安全衛生教育・就業制限》

労働災害を防止するためには、機械設備や作業環境などの物的条件を規制することは必要不可欠ではありますが、併せて、労働者の的確な対応が無ければ災害を100%防止することは出来ません。そのために法律では、こうした観点から労働安全衛生教育や就業制限について定めています。

まず、安全衛生教育の種類としては、一つ目は一般の安全衛生教育で、雇入れ時の教育や作業内容変更時の教育であり、二つ目は危険有害業務についての特別教育、三つ目は職長に新たになった人への教育、四つ目は建設現場への新

規入場者の教育で、これは実施することが法律で義務づけられていて、もし実施しなければ事業者が罰せられることとなります。皆さんがこれまで受けている安全衛生教育も当然この条文に基づいて行われています。

次に、就業制限というのは先ほどからお話していますように、フォークリフトやクレーンを運転するためには資格が必要で、作業を行う人たちは、車に乗る時に運転免許がいるのと同じように、資格がないとそういうことを行ってはいけませんよという就業制限が「有資格者以外の就業禁止」として規定されています。有資格者以外の就業を禁止することで他者に対する安全を確保しています。また、就業上の配慮ということでは、中高年齢者等についての配慮が努力規程として定められています。

《労働者の健康確保》

職場における労働者の健康を確保するための三つの管理（安全衛生の3管理）として、作業環境の管理、作業の管理、健康管理を行うことが必要であると決められています。

「作業環境の管理」というのは、粉塵とか騒音などを扱っているところは、例えば排出装置を設置しなさいとか密閉装置にしなさい、マスクを使いなさいということが作業環境の管理になります。「作業の管理」というのは、労働安全衛生法第65条の3に載っていますが、将来的に注目を浴びる条文になるのではないかと思います。というのは「電通事件」ってご存じですか。入社して1年5ヶ月ぐらいの青年が、長時間労働でうつ状態になり自殺をした事案の民事訴訟が最高裁までいき判決が出たのですが、判決のその法的根拠となったのが、労働安全衛生法の65条の3だったのです。これは努力規定なんですけど、「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。」となっていて罰

則はありませんが民事訴訟ではこれを根拠に事業者側が敗れ、1億数千万円の損害賠償を支払うことで和解しました。現在、過労死、過労自殺の事案が増えつつある状況の中で、今後この条文が大きな根拠となってくるのではないかなと思っております。

健康管理は労働安全衛生法第66条に規定されていることなのですが、一般健康診断、特殊健康診断、健康診断の措置や、医者意見を聞かなければならないという規程が条文として明記されています。

健康の保持増進・快適職場の形成

「健康の保持増進」は、労働安全衛生法第69条によるものですが、その性質上、事業者に対する義務ではなく努力規程となっています。事業所内で働く人たちの健康を確保するために、これでいいんだということではなしに、一歩踏み込んで、「日々良い環境を整えていかなければいけませんよ」という努力規程です。昭和63年(1988年)に労働省告示というのが出まして、事業所における労働者健康保持増進のための指針として、「健康を害さない」ということから一歩踏み込んで、「健康を保持増進させていくんだ」という考え方でやっていきましょうという告示ができました。

それから「快適職場の形成」、これは一番遅れていたのですが、労働安全衛生法第1条には労働安全衛生法の目的として、職場における労働者の安全と健康を確保するということと、快適な職場環境の形成を促進することであると書かれています。しかし、この「快適職場の形成」の部分でいえば、この20年間手つかずであったと言えます。ここまで手が回らないという状態で、最初の「安全と健康」を確保することで精一杯でした。平成4年(1992年)にようやく快適な職場環境の形成のための措置という独立した章が設けられ、それまでの「作業環境」とい

う見方ではなく「快適な職場環境」の形成が事業者としての努力義務になりました。このような事業者の努力を支援するために、快適職場の形成のための計画を作成し兵庫県なら兵庫労働局に持っていきますと、「これは結構ですね、やって下さい」というお墨付きを貰え、認定を受けた事業者に対しては行政としての様々な配慮を行うことになっています。

最後に

安全衛生に関する膨大な法律を総論と各論と一緒に説明し、災害事例までお話ししましたので、かなり大雑把で、分かりづらい話になったかも知れませんが、労働安全衛生法というのがどういうものであって、労働者つまり皆さん方の「安全と健康を守る法体系」として構成されていることがご理解頂ければ幸いです。

安全については、働いている一人ひとりが「自分の身は自分で守る」という認識のもとで、「危険に対する感性」を身につけて頂きたいと思います。本日はご静聴ありがとうございました。
[*印は畠山信夫著「労働安全衛生法のはなし」より引用]

(文責：伊藤 正樹)

茶園 幸子プロフィール

経歴:	
1968年4月	労働基準監督官任官 神戸西労働基準監督署勤務
1971年～1975年	大阪労働基準局勤務
1976年4月～	兵庫労働基準局 神戸西署・局・高砂署・尼崎署・神戸西署
1988年4月～	西宮署次長・姫路署次長
1991年4月～	西脇署長・局監督課主任監察官・西宮署長・尼崎署長・神戸西署長
2001年4月～	神戸東監督署長就任
2002年4月	同署長退任
同年4月～	コープこうべ 労務・安全衛生管理顧問就任、現在に至る