

労働安全衛生法の一部を改正する法律
案(内閣提出第64号)
参考人意見陳述用資料

近畿大学法学部教授

三柴 文典

1 法案に含まれた内容の概要

1 法案に含まれた内容の概要

第1 従来の安全衛生規制のあり方の総合的な見直しの一環としての、特に危険な作業を必要とする機械等の検査や検定などを行う機関のうち、外国にあって適格なものの登録の認容、適格とされる要件の特定など

第2 人体へのリスクが高いと認められる640の化学物質を使用する事業者へのリスク・アセスメントの義務付け、労働者らに伝わりやすい形でのラベル表示の義務付けを含めた化学物質管理のあり方の見直し

第3 ストレスチェックの事業者への実施の義務付けと、それを導入ないし契機として、対個人と対組織の両面的な視点を持ったメンタルヘルス対策の促進

第4 事業者による受動喫煙防止対策の法律条文化と国の支援を通じた対策の促進・強化

1 法案に含まれた内容の概要

第5 重大な労災を繰り返し発生させる企業などに、企業単位で再発防止策を講じさせるためにとられる行政による措置の実効性の強化

第6 第1と同じく、従来の安全衛生規制のあり方の総合的な見直しの一環としての、一定の大規模な事業場の事業者に求められていた、建設物や機械などの設置や移転、変更の際の届出義務の廃止

第7 関連規則の改正により、粉じん濃度が高くなるおそれがある作業等に使用が義務付けられ、使用量が増加傾向にある「電動ファン付き呼吸用保護具」の性能を担保するため、それを安衛法の定める型式検定の対象に加えること、その検定に当たる機関が備えるべき要件の追加等

1 法案に含まれた内容の概要

第3、4:平成24年の衆院解散により廃案となった法案を修正したもの

第1、6:規制の総合的な見直しの一環ながら、今回は、その目的が実質的に達成された規制を廃止するなど、規制緩和の意味合いが強い内容

第7:平成24年の衆院解散により廃案となった法案と同じもの

公布日からの施行期日:①6月以内、②1年以内、③1年6月以内、④2年以内の4種類に区分
経過措置、5年後の検討の定めもあり。

2 改正法案の主な意義

2. 1 前提（安衛法規と民事裁判の関係）

2. 1 前提(安衛法規と民事裁判の関係)

- ・近年の安衛法規の立案は、監督指導行政や刑事制裁のみではなく、事案によっては民事裁判の基準として用いられる可能性も意識してなされることが多い。
- ・「事案によって」=裁判所が、個々の事件の個別事情や背景にある社会情勢などを読み取り、そうした規定を使い分けることで判決の妥当性を確保する。
 - 努力義務規定や手続的な規定が強制ルールの役割を果たす場合も、強制ルールが、限定的な解釈などによってその役割を半減させられる場合もある。

2. 1 前提(安衛法規と民事裁判の関係)

- ・現実に、複雑多様、かつ根の深いリスク要因が職場に増えて来ている。
- 行政やその関係団体の資源のみで安全衛生の実効をあげることは困難な事情
- 民事責任による規制力は、良くも悪くも無視できないものとなっている。
- 本改正案は、
特に
 - ①使用者が尽くすべき手続き、
 - ②予見可能性の画定に影響を与える可能性が高い。

2. 2 化学物質対策関係条項の意義

2. 2 化学物質対策関係条項の意義

- ・特別規則の対象となっていないが、職場で取り扱われている化学物質（現在6万種？）がもつリスクへの現実的で実効的な対策について、優先順位を考えて法律条文にしたもの。
- ・労使双方にそうした化学物質のリスクを認識させ、その物質の性状や職場の特性などに応じた有効な対策の促進を図る点に主な意義がある。
- ・ただし、リスクを基本としたアプローチを採用。

2. 3 受動喫煙防止対策関係条項の意義

2. 3 受動喫煙防止対策関係条項の意義

・法律レベルで新たに独立した法文を設けること自体に一定の意義がある。

* 社会啓発的な意義のほか、行政による支援、指導の根拠づけ、民事裁判への影響などが見込まれる。

* これまでの民事判例

「受動喫煙が、がんや心臓疾患などの重い健康被害をもたらし得る」

という一般論は認めつつ、

訴訟となった個別具体例では、「立証が尽くされていない」などとして責任が否定されるケースが多かった。

しかし、個別事例の判断も、社会認識の影響を受けることはある。

→改正法が一定の影響を与える可能性は否定できない。

2.3 受動喫煙防止対策関係条項の意義

* 原則として、受動喫煙と喫煙の問題は分けて考えた方が良い。

2.4 メンタルヘルス対策関係条項の意義

2. 4. 1 メンタルヘルスについて

2.4.1 メンタルヘルスについて

- ・メンタルヘルス：国際的にも確たる定義はない。
- ・心の病：何が原因で、どういう状態にあるため、どう介入すれば、どういう転帰をたどる、という基本的な部分での理解の共有が不十分な面がある。
- ・現象面：自殺、疾病休職者の増加、休職期間の長期化、疾病の再発再燃、コミュニケーション能力の低下やそれらによる職業的・社会的排除など、さまざまな問題が発生。

2. 4. 1 メンタルヘルスについて

- ・組織経営者にとって：組織活性の低下や民事責任などの点で、無視できない課題。
- ・人事労務管理の質の向上、人材育成、職場風土の改善、経営改善につなげられる可能性はある。
- ・(特に中小零細企業では、)経営者自身のメンタルヘルスも重要な課題。

2. 4. 2 海外の関連法政策

2.4.2 海外の関連法政策

- ・欧米諸国でも日本と同様の現象が起きている。
 - ・デンマーク、オランダ、イギリスなど：監督官がストレス対策に介入。適切に対策を講じない事業者に厳しく指導したり、WEBページで取組状況を公表しているところもある。
 - ・今のところ、国レベルで劇的効果を挙げた実績は見当たらない。
 - ・国の示したガイドラインを個々の事業が個別事情に合わせてアレンジするなどして、組織が一体となって対策に取り組むことで、大きな成果がでたとの個別報告が多々集められ、分析にかけられている状況。
- 国の法政策レベルでも、一定の試行錯誤は避けられない。

2. 4. 3 改正法案の実質と意義

2.4.3 改正法案の実質と意義

- ・実質:さまざまな面で、従来の法政策を一步前に進めるために造形された、多面的なガラス細工。
- ・意義①:平成17年の法改正により設けられた長時間労働者対象面接指導制度とは異なり、あらゆるストレス要因を捕捉できるようにしたこと。
- ・意義②:平成18年に発出されたメンタルヘルス指針の内容の一部の法律条文への格上げ。

2.4.3 改正法案の実質と意義

・意義③: 事業者に1次予防を誘う意義

1次予防: 不調の発生防止

2次予防: 不調の早期発見・早期介入、特に不調者への職場でできる合理的な配慮

3次予防: 発生してしまった不調者への事後対応

予防の次元を引き上げる必要性あり。

→本改正案は、

ア) ストレス・チェックという医学的な診断とは異なる検査を頭書に置くこと、

イ) その結果をまとめ、集团的データとして組織にフィードバックさせること、

ウ) 検査を担当した専門家や面接指導を担当した医師を通じ、職場のストレス要因を事業者に認識してもらうこと

などにより、事業者に1次予防を誘う意義がある。

2.4.3 改正法案の実質と意義

・本改正案の形式：その性格上、一律的に具体的な措置を義務付けることは適当でないこともあり、その組織や個別の労使関係において有効な措置を導くための手続きを定める形をとっている。

→ 合理的な手続を理性的に踏んでいけば、適切な対応法が導かれるように設計されている。

→ 手続関係者の育成が施行上、重要なカギとなる。

2.4.4 情報の取扱いについて

2.4.4 情報の取扱いについて

・新制度は、検査結果について、労働者の同意がない場合の事業者への提供を例外なく認めない、という厳しい姿勢をとっている。

=労働者に安心して受検して頂くための、特別措置。

本来は、風通しの良い職場環境のもとで、必要な情報が、本人の自発的な同意に基づいて適切に伝えられ、適切に管理される状況が望ましい。

2.4.4 情報の取扱いについて

* 関係判例の立場

一般的に、

- ①使用者が業務上の過重な負担を課している場合、
- ②上司一部下など密接な接触関係にあつて不調に気づくべき場合、
- ③定期健診などで本人が自ら不調を申告している場合、
- ④使用者が本人が自発的に申告し難い条件を作り出している場合
等には、

使用者は、本人の不調を知らされていないという理由では、対応責任を免れ難くなる傾向。

2.4.4 情報の取扱いについて

→いずれにせよ、具体的な事案に即して判断する必要がある。

2. 4. 5 不利益取り扱いの禁止について

2.4.5 不利益取り扱いの禁止について

・面接指導の申出による不利益取り扱いの禁止

「その申出」→「不調の存在がうかがわれる」→「不利益に取り扱われる」というルートを阻止する趣旨。

* 不調が明らかになった段階での健康管理上必要な措置との切り分けについては、後に指針で詳細が示される予定。

ただし、

- ①医師からの意見聴取、本人希望の確認などの手続きを尽くしたかが重要な意味を持つはず。
- ②既に蓄積されている労働法・民事法上の制約法理もある。
- ③改正障害者雇用促進法、特に差別禁止条項や合理的配慮に関する条項との関係も整理されるはず。

2. 4. 6 産業－精神保健福祉の交流について

2.4.6 産業－精神保健福祉の交流について

・PSW(精神保健福祉士)がストレス・チェックの実施担当に入ること
＝産業と精神保健福祉の交流にとって、少なからぬ意義を持つ。

①結果的に離職が避けられない方の社会・職業復帰支援

②企業のメンタルヘルス文化の発展

のためにも、産業と精神保健福祉の交流が必要になってくるはず。

3 おわりに

3 おわりに

・メンタルヘルス対策に関連して

個人・組織を問わず、

「よく動き、よく聞き、よく感じ、よく学び、よく考え、よく書き、よく伝える」

という基本動作への原点回帰が必要になっているように思われます。

3 おわりに

本改正法案の可決成立を願っております。

御清聴ありがとうございました。