

○労働法学的視点からみた労働安全衛生マネジメントシステム
～過重労働対策を中心に～

1、はじめに～OSHMSを法的に論じることは可能か～

本来的には、労働安全衛生マネジメントシステム（以下OSHMSという）を法的に論じるには大きな困難が伴う。先ず、国際レベルでの主要なOSHMSには、現在、ILOが01年12月に公表した「労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン」（以下ILOガイドラインという*₁）と、99年4月、00年2月にイギリスを中心とするISO（国際標準化機構）の一部メンバーによるコンソーシアムが発行したOHSAS18001、18002（以下OHSASという）がある*₂。しかし、ILOガイドラインは、既存の国際労働基準（条約・勧告）などに見られるILOの価値観を反映しているとはいえ、その目的は、あくまでOSHMSのPDCAサイクルに関する「手引き」の提供であり、OHSASは、NGOたる国際的事業者団体の、しかもそのうちの一部メンバーグループが策定した仕様規格に過ぎず、危害防止のための具体的行為や結果等が問われる実体的基準と異なる点では、ILOガイドラインとなんら変わりがない*₃。

他方、わが国におけるOSHMSをめぐる動向はどうか。先鞭を切ったのは、96年6月に策定された中災防のOSHMS評価基準であり、その後、99年4月には、第9次労働災害防止計画（以下9次防という）及び労働安全衛生規則24条の2を受け、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（労働省告示第53号、その後06年3月に改正：厚生労働省告示第113号）」（以下指針という）が発行され、その間、97年7月には、自動車産業経営者連盟が独自に「安全衛生マネジメント指針」、98年12月には「安全衛生マネジメントシステム」を策定した（その他、日本化学工業協会（98年3月）、日本鉄鋼連盟（98年8月）等も独自の指針等を公表している）。最近では、98年度を初年度とする9次防に引き続き、03年度を初年度とする第10次労働災害防止計画（以下10次防という）においてもOSHMSの導入を積極的に推進する旨が記され、03年5月には、中災防がJISHA方式適格OSHMS認定（適格認定）制度を創設した。更には、04年12月に労政審議会より出された「今後の労働安全衛生対策について（労審発190号）」（以下対策という）でも、「危険・有害要因を特定し、リスクの評価及びリスクを低減させる措置を組織的かつ体系的に実施し、安全衛生水準の段階的な向上を図る仕組み・・・の一つである労働安全衛生マネジメントシステムの導入を促進することが望ましい」、とされている。しかし、認可法人たる中災防の評価基準や事業者団体の自主的規格はいうに及ばず、指針も、技術的規制手段である危害防止基準*₄を多く盛り込む現行労安法体系やその内容を一切変更しないことを前提に策定されたものであった*₅。

しかし、近時に至り、OSHMSをめぐる法制度化の動きも若干出てきている。先ず、対策では、OSHMSの普及促進のため、指針を踏まえて定める措置を適切に行い、現に安全衛生水準が高いと行政機関が認めた事業者に対し、一定の法的要件を免除する措置を提案し、この旨は、平成17年労安法等改正（平17.11.2公布（法律第108号）、平18.4.1施行）で明文化された。これについては後に詳述する。また、判例においても、特に過労死・過労自殺に関する裁判例が相当数蓄積されて来た中で、長時間労働のみならず、配置、配転、賃金制度のあり方等、就業管理、ひいては企業経営のあり方そのものに積極的に踏み込んだ判示が目立ってきている*₆。逆に、OSHMSの側でも、従来はやや等閑視されてきた、OSHMSによる健康面への対策を重視した幅広いリスクへの対応が求められるようになってきている。このことで、経営システムに新たな労働安全衛生管理手法（労働安全衛生の仕組み）を組み入れることにより企業の組織のあり方や労使の行動のあり方自体に対処しようとするOSHMSと法（とりわけ判例法）との関係が、従前より緊密かつ明確になって来たと言える。加えて、そもそも論とすれば、わが国の労安法は、その1条に「自主的活動の促進」を規定し、「快適な職場環境の形成」という高い目的設定も行い（1条、7章の2）、事業者（法2条3号）、つまり事業経営利益の帰属主体を主な義務の主体とすることにより、経営と安全衛生との密接な関係を示唆している。更に、労使自治との関連でいえば、労安法の母法である労働基準法は、その2条において、労働条件の対等決定原則を定めている。従って、OSHMSの理念や思想自体は、既に法の予定するところであった、ということもできる。

そこで、本報告では、特に過重労働対策に重点を置き、労働法学的視点からOSHMSを検討することを目的に、以下論ずることとする。

2、わが国の法政策におけるOSHMSの背景・基本理念および指針の概要

わが国で法政策としてOSHMSの導入が進められるに至った背景としては、以下の事柄を指摘できる。(1)重大災害の増加傾向、及びその背景としての、リスクアセスメント（以下RAという）やリスクマネジメント（以下RMという）の不備、安全衛生技術やノウハウの継承の不足、事業者の意識の欠如、(2)就業形態の多様化等に伴う現場作業の複雑化等に見合うリスクコミュニケーション不足、(3)業務によるストレスを感じる者の増加、過労死（認定）者の増加、健診での有所見率の増加、(4)法規遵守型対策の限界（安全衛生関係法令の細分化・複雑化、事業者の自主的取り組み不足、等）、(5)ISO等における規格やガイドライン策定の動き、等⁷。

これらの事情を背景に、わが国のOSHMSは、以下のような基本理念を有している。(a)労働安全衛生の仕組みを企業経営上不可欠の要素として組み込むこと、(b)労働安全衛生に関わる人材の能力や経験のみに依拠せず、RAやRMの措置を組織的かつ体系的に実施し、システムとして自動的に機能するPDCAサイクルの仕組みをつくること⁸、とりわけ、(c)従前のわが国での安全衛生管理であまり重視されていなかったRAの導入により、事業場に潜在する危険性を見つけだし、これを低減していく手法をとること⁹、更に、OSHMSの普及促進ないし実効化に関わって、(d)PDCAサイクルの構築や運用に際して、外部評価ないし監査の仕組みを導入、活用すること、を示唆する機関もある¹⁰。

そして、全18条から成る指針は、以下のような構成となっている。まず、第1条で、「この指針は、事業者が労働者の協力の下に一連の過程を定めて継続的に行う自主的な安全衛生活動を促進することにより、労働災害の防止を図るとともに、労働者の健康の増進及び快適な職場環境の形成の促進を図り、もって事業場における安全衛生の水準の向上に資すること」、との目的設定がなされている。第2条では、指針の定めるOSHMSの導入が任意であることが宣言されていたが、現指針では削除され、代わりに、OSHMSが既存の危害防止基準とは異なる性格を持つ旨を明確化した旧指針第3条の定めが第2条に移されている。第3条では、OSHMSについて、事業場において、(イ)安全衛生方針の表明、(ロ)RA及びRMの措置、(ハ)安全衛生目標の設定、(ニ)安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善、といった事項を体系的かつ継続的に実施する安全衛生管理に係る一連の自主的活動に関する仕組みであって、生産管理等事業実施に係る管理と一体となって運用されるものをいう(1号)、と定義されている他、システム監査についても定義されている。第5条、11～13条、15条、17～18条等では、OSHMSの中核となるPDCAサイクルのあり方について個別的に定められている。この中では、まず、RAの対象として、「事業場における機械、設備、化学物質等の危険又は有害要因」が定められている(第6条1項)。次に、労働者の参加に関わって、安全衛生方針の中に含むべき事項として、労働者の「協力」の下での安全衛生活動が定められ(第5条2項2号)、安全衛生目標の設定及び安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善に当たり、労働者の「意見を反映」する手順を規定すべきことが定められている(第6条)。第三に、既存の法体系との関係に関わって、安全衛生方針の中に含むべき事項として、安全衛生関係法令、事業場安全衛生規程等の遵守が定められ(第5条2項3号)、事業者が決定すべき実施事項及び必要な措置の内容として、RAに基づくRMのための実施事項と共に、労働安全衛生関係法令、事業場安全衛生規程に基づく実施事項が定められている(第10条2項)。第四に、OSHMSに従って行う措置の実施状況についての調査及び評価を意味するシステム監査についても定められている(第17条)。第7条では、PDCAサイクルを有効に機能させるための体制の整備について定められている。ここでは、システム各級管理者として、事業場の統括管理責任者から生産・製造部門、安全衛生部門の管理監督者に至るOSHMS担当者を指名すべきことと共に、その役割、責任及び権限を規定すべきこと、労働者に対するOSHMSに関する教育などが定められている(1号、2号、4号)。その他、第8条では、安全衛生方針・目標・計画等に関する文書化及び管理が、第14条では、緊急事態への対応が定められている。

かような指針の特徴として、以下の点を指摘できる。まず、その目的設定のあり方から明らかのように、認証規格とは一線を画するマネジメントシステム（以下MSという）の構築が目指されていること。第二に、RAの対象としてメンタルヘルスや過重労働に関わる危険性が明記されておらず、また、体制整備に関する規定からも、基本的に安全対策中心の体系となっていること（但し、旧指針から現指針への改定に際して、行政が衛生対策にも配慮しようとした痕跡は伺える）。第三に、労働者参加の枠組みが、労働者の「協力」や「意見の反映」レベルにとどめられていること。第四に、既存の法体系との関係で、それらの遵守を目的の一つとすることを言明しつつも、それらに何ら影響を与えない内容となっていること。

3、ドイツのOHRIS^{*11}

OSHMSを法的に検討する際、法規との関連づけが重視されて来たドイツのマネジメントシステムに触れることで、有益な示唆が得られる可能性がある。ドイツでは、1998年に、他の欧州諸国、国内各企業での成功体験等も基礎として、バイエルン州で、OHRIS (Occupational Health and Risk Management System) と呼ばれるMSが策定された。

OHRIS策定の目的、意義は、技術的欠点よりむしろ組織的な、当事者の「行動」に関わる欠点への対処、法令遵守の確保、従来の監督的規制からセルフ・レスポンシブル・ケアへの転換（いわゆる「法令遵守監査」＋「システム監査」の導入）、継続的改善の実現、中小企業への転用、に至るまで様々だが、第一には「産業立国としてのドイツの競争力向上」が念頭に置かれていた。また、EUでは、EU全体の高い労災職業病コスト（92年度で約270億ECU）に対応し、89年には労働安全衛生の改善に関するEC理事会指令（89/391/EEC）^{*12}でリスクマネジメントが明記されたことを皮切りに、労使その他関係者への助言を目的としたガイダンスが発行されてきているが、このような動向も、このMS開発の契機となった。さらに、ドイツでは、社会民主主義的な労働政策の展開の中で、そもそも自主管理的、かつ労使自治的な労安法政策が採られてきており^{*13}、かようなMSを法規と関連させつつ普及させる前提条件が整っていた、ということもできる。例えば、前掲EC指令の国内法化の措置として、イギリスでは、脚注2で前述したHASAWA体系下の規則策定（「職場における労働安全衛生マネジメント規則（MHSW）（1992年）」）レベルにとどめられたが、ドイツでは、指令内容をほぼそのまま継承する形での立法措置（通称「新労働保護法（BGBl.1S.1246）」）が採られた^{*14}。この法律は、前掲EC指令の国内法化と共に、従前の分散した労働安全衛生関連法令を整理統合する目的も持って制定されており、このことは、従前の法令が指令を受け入れるだけの前提を備えていたことの証左でもある。

重要な事柄として、各企業におけるOHRISの導入は任意だが、法規制手法と同様の目標と効果が認められる限り、それを導入する各州の判断により、OSHMSのパフォーマンス監査と内部監査の文書化の検査のみをもって、個別の公的監督および報告義務が免除される、という「法規代替機能」が付されていることが挙げられる。わが国での平成17年法改正による法的要件一部免除措置より進んだ内容だが、その理由については、「管理メカニズムこそ異なれ、その目標が同一だから」、と説明されている。要は、既存の法規とOSHMSとの間に特段の乖離や齟齬がなく、その分、法的にもOHRISの仕組みに応分の信頼を置くことができたものと解することができる。例えば、OHRISでは、労働保護関連法規遵守の企業内部監査の推進等にあたり、73年労働安全法が各事業場に投入を義務づけている、事業所医（わが国では産業医に当たる）、労働安全専門職員（わが国では安全・衛生管理者、安全衛生推進者、作業主任者等に当たる）といった産業保健の専門家の積極的活用ないし地位の向上が示唆されているが、ドイツでは、こうした法規や社会的風土に裏付けられて、そもそも産業保健の専門家の社会的、経済的地位は高かった（労働安全法において、その職務遂行上、現場支配人との意見の一致をみない場合、法人を代表する経営者に直接意見を質す権利を認められている^{*15}）。そして、OHRIS導入の効果については、常勤労働者1000人当たりの労災発生頻度に関する統計で、96年時点で40件以上あった数値が、導入後は10件未満に減少したことが示されている。

なお、ドイツでは、旧危険有害物質に関する命令53条におけるように、ISO規格を法令上

の規格として直接取り込む措置が採られてきたことにも留意する必要がある*16。

4、改正労安法（平17.11.2公布（法律第108号）、平18.4.1施行）とOSHMS

前述の平成17年労安法等改正では、先ず、第28条の2で、「建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等」の調査に基づく事業者の適切な措置を努力義務として規定した。すなわち、OSHMSの導入の促進が、同システムの核であるRA（やRM）に重点を置きつつ、国法レベルで明文化された。そして、一定業種を営む一定規模の事業者につき、当該事業場の建設物、機械等の設置、移転、構造変更に際して、計画の事前届出を義務づけた第88条1項には、「ただし、第二十八条の二第一項に規定する措置その他の厚生労働省令で定める措置を講じているものとして、厚生労働省令で定めるところにより労働基準監督署長が認定した事業者については、この限りでない」、との但書が新設され（1項が準用される2項所定の事業者にも適用される）、OSHMSが有効に機能し、一定の安全衛生水準の確保が認められた事業場につき、一定の法定要件が免除されることとなった。これは、10次防で、OSHMSの一層の普及を図る観点等から、「自律的な安全衛生管理が定着し、安全衛生水準が優良な事業場に対しては、事業者の安全衛生管理活動を促進させるためのインセンティブ措置の在り方等を検討しその導入を図る」、と記されたことを受けたものと思われ、OSHMSと法制度との体系的関係づくりに向けた第一歩とみることも不可能ではない。

しかし、免除される法定要件は、労安法88条1項（ないし2項）所定の建設物や機械等にかかる計画の事前届出という至極一部の安全関連事項に限られている。また、そもそもわが国の現行労安法は、OSHMSが有効に機能するために不可欠な種々の前提（産業医をはじめとする事業場内産業保健スタッフ等の地位向上や彼らの選任から解任に至る人事措置に対する労使自治制度の確立のための法的保障措置の他、職場危険情報権、危険有害業務就労拒否権、履行請求権といった労働者の安全衛生領域での当事者性を高める法的保障措置等々）を十分に整備しきれてはいない。

5、安全（衛生）配慮義務とOSHMS

そもそも安全（衛生）配慮義務とは、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随的義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して負う義務として一般的に認められるべきもの」であり（自衛隊車両整備工場事件最3小判昭50.2.25民集29.2.143）、労働者が労務を提供するために使用者が「設置する場所、施設もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体を危険から保護するよう配慮すべき義務」である（川義事件最3小判昭59.4.10民集38.6.557）。この義務が判例上定着するに至ったそもそものきっかけは、労災補償額の少なさをカバーする必要性や、不法行為法を用いた場合の時効の問題*17などであったが、その性質上、以下のような点で、OSHMSとも共通点を有すると思われる*18。

(1) 事故を防止する結果責任を負うものではなく、予見可能でかつコントロール可能な危害の防止について、場面に応じて尽くすべき事柄をなす、手段債務と解されていること。この点は、OSHMSがMSとして、前述のような技術的規制手段である危害防止基準（による規制方法）とは異なり、システムの構築を目的・内容とするものであることと一致する。

(2) 「当事者の一方又は双方が相手方に対して負う義務」とされていることから明らかなように、具体的状況の下では、使用者のみならず、労働者も負う義務とされていること。この点は、OSHMSが事業者のイシニアチブないしリーダーシップを前提としつつも、労働者の積極的参加ないし（参加より強度のコミットメントを意味する）関与なしには構築し得ないものであることと通底する。

(3) 義務の具体的内容は、安全衛生法令等の取締規定の内容に限定されることなく、その時代時代の医学的知見や工学技術的所見等、最先端の労働科学水準によって定まるものであること。この点は、OSHMSが事業者のイニシアチブと労使双方の自主的取組によって、技術的規制手段である危害防止基準（による規制方法）を超えて、高い安全衛生水準を達成し

ようとするものであることと一致する。

(4)とはいえ、具体的な事件に即した安全(衛生)配慮義務の具体化に当たり、裁判所は、被災者の被害の性質上救済の必要があるかどうかや、事業の性格上労務の遂行に不可避免的に伴う危険が顕在化したものかどうか、等を勘案して、労使間の利害調整のツールとして、その内容を柔軟に判断してきたこと(その意味では、この義務は、半ば結果債務的に理解されて来た面もあるといえよう)。この点は、やはりOSHMSがMSとして安全衛生のシステムを構築しようとするものであり、危害防止の具体的な目標設定などについては企業の個別事情に委ねていることと通底する。

以上のような共通点は、次項に掲げる、過労死・過労自殺裁判例の示唆とOSHMSの関係を語る上での前提ともなる。

6、過労死・過労自殺裁判例の示唆とOSHMS

6-1、業務の過重性判断の力点

筆者が、これまでに下された58例の過労死・過労自殺裁判例(労災民事訴訟事案、労災補償認定請求訴訟事案)を分析した結果、業務(公務)の過重性については、概ね以下のような要素が認定されている*19。

- ①主に労働の長時間性(労働の質はあまり問わない)
- ②労働の長時間性と労働そのものによる精神または/および肉体の負担の双方
- ③主に労働内容そのものによる精神または/および肉体の負担(労働時間はあまり問わない。但し、作業密度、作業の質量によるストレス等は含まれる)
- ④労働に起因するその他の過重性要因(海外出張に伴う言語や文化の違い、孤独状態、職務上発生した問題、仕事との相性の悪さ、会社の人事措置によるストレス、公務上のスポーツ大会での急激な運動による肉体的精神的負担等)
- ⑤労働時間の構成(昼間労働と夜間労働の配分、交替制労働、労働時間の不安定性、不十分な休憩休日等)
- ⑥気候、気温、休憩所の条件等の作業環境
- ⑦事業附属寄宿舎の悪条件
- ⑧症状発症後の適切な事後措置の懈怠ないし勤務拘束による負担
- ⑨上記いずれにも分類不可能なもの

従前は、①ないし②を認定するものが比較的多かったが、近時、認定される過重性要素が特に多様化してきていることが一つの特徴である。

6-2、尽くすべき安全(衛生)配慮義務(または注意義務)の内容

また、労災民事訴訟事案において示された、事業者ないし使用者が尽くすべき安全(衛生)配慮義務(または注意義務)の内容は、次のように整理される*20。

- ①労働時間の把握及び労働時間、休憩、休日に関する適正な労働条件確保義務(特に長時間労働防止義務—労基法32条以下、労安法3条等に対応)
- ②休憩場所の確保、作業管理、作業環境管理等、法令所定事項を基本とした労働時間以外の労働条件の把握、適正条件確保義務(—労安法第4章、3条、65条の3等に対応)
- ③健診の実施及びそれに基づく事後措置義務(労安法66条~66条の9、13条、労安則14条、15条1項等に対応)
- ④労働者個々人の個別事情(体調の悪化等)の把握とそれに応じた適正労働条件の確保、適切な措置義務(—労安法62条等に対応)
- ⑤①②④を基礎とした、作業の密度ないし質量の制限、配置転換等を含めた、労務管理に際しての、より一般的な疲労・ストレス防止義務(—労安法1条、3条、第4章、第6章、第7章、第7章の2等に対応)

認定される過重性要素の多様化に対応して、事業者ないし使用者に求められる安全(衛生)配慮義務(または注意義務)の内容も多様化してきている。とりわけ④や⑤は、事業者による就業管理、ひいては経営のあり方そのものに広範に踏み込む内容となっている。

6-3、OSHMSとの関連性

前述したように、わが国では、たとえOSHMSが導入された企業でも、それを活用した健康上のリスク対策は必ずしも十全ではなかった。とりわけ、過重労働対策やメンタルヘルス対策のOSHMS内での運用が不十分であった^{*21}。しかし、これらの対策の実施にあたり、ライン管理者、人事部門など、事業場において様々な役割を持った関係者が、「手順に則り連携して対応することによって、リスク低減を果たすこと」の必要性は、既に安全（衛生）配慮義務の具体的内容として、判例の指摘するところとなっている。判例法理が、過重労働対策として、就業管理、経営のあり方そのものに広範に踏み込む必要性を示唆している以上、「各種の就業上の配慮に関するプログラムをOSHMSの中で位置づけ、確実に実行し、さらに評価改善していくことが望ましいことは明らかである」。それも、個別的、集団的アプローチの双方、計画的、臨時的アプローチの双方で仕組みを構築する必要がある^{*22}。

すなわち、OSHMSによる過重労働対策（ないしメンタルヘルス対策）は、過労死・過労自殺裁判例の示唆を実現するための有益な手段であり、更に言えば、かような判例法理によりその必要性について法的な裏付けを与えられたということもできる。

7、産業ストレス研究の示唆とOSHMS

産業ストレス研究の分野では、主に職場環境の改善を目的に、またアメリカでの先駆的研究にも触発され、信頼性・妥当性・経済性の高いストレスチェックツールの開発が進められてきた。ここでは、労働密度、所定労働時間と仕事量との関係、仕事手順に関する裁量度、仕事との相性、職場の人間関係や上司の支援の有無、仕事の方針決定への参加機会の有無、仕事上の努力の程度と報酬の関係等々、人事・労務管理の内側に分け入った健康対策をなす上で、考慮することが欠かせない要素の多くにつき、ストレス調査の対象としての指標化が進められている。

労働政策においても、まずは、厚生労働省「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針（平成12年8月9日基発第37号の2）」の中で、「事業場内産業保健スタッフ等によるストレスに関する調査票等を用いた職場環境等の評価結果等を活用して、職場環境等の具体的問題点を把握すること」が推奨され、最近では、「過重労働・メンタルヘルス対策の在り方に係る検討会報告書（平成16年8月18日発表）」において、特に管理監督者等と産業保健スタッフが連携した集団的（職場単位）アプローチでの自主的活用が推奨されている。

研究系譜の簡単な紹介は、WEB上のファイル（<http://www2.gol.com/users/t-mishiba/houkoku.doc>でダウンロード可）に記したので、ここでは、以下の点にのみ触れておく。(1) ストレス調査の主な対象は、①ストレス要因を意味する「ストレッサー」、②ストレッサーの影響から生じる「ストレス反応」、③ストレス反応が進行して生じる「健康影響」、④上司・同僚等による社会的支援等、ストレス反応に外的影響を与える「修飾要因」、の4つに分類される。(2) 調査方法としては、質問紙法が一般的^{*23}。ストレスチェックツールのうち、ストレッサーとストレス反応、修飾要因の一部を対象とする調査票には、以下のようなものがある。(a) 仕事の要求度、コントロール度、上司や同僚による社会的支援（修飾要因）を主な尺度とし、その相関関係から主にストレッサーとなる仕事の明確化ないし評価を図ろうとするJCQ、(b) アメリカの国立労働安全衛生研究所(NIOSH)で開発され、JCQの尺度を含みつつもより精度が高いとされる（その分質問項目も多い）NIOSH職業性ストレス調査票^{*24}、(c) 平成7～11年に旧労働省内の研究グループが開発し、その使い易さと評価の多軸性等から現在最も一般化している職業性ストレス簡易調査票^{*25}、等。また、主にストレス反応を対象とする調査票として、(d) 精神的健康に関する尺度であり、主にここ数週間の神経症的状态（不安、不眠、社会的機能不全、うつ等）を調査するGHQ-28,12、(e) GHQより長期の精神・心身症状（ねむけ・だるさ、身体異和感等）を調査する「自覚症状調べ」、等もある^{*26}。更に、最近では、既存の職業性ストレッサー尺度を用いて測定した職場の平均値とわが国の標準集団（全国平均）との比較から、職場や職務単位の職業性ストレッサーの特徴を描出する「仕事のストレス判定図」が開発され、既に現場で活用されている^{*27}。

むしろ、産業現場では、質問紙法などにとどまらない様々なストレス評価、ストレス軽減策が採られており、上述の調査法ばかりを強調することは適当でない。また、かようなストレス調査法は、現段階では、その活用が法的に強制ないし努力義務化されているわけでもない。しかし、改正労安法28条の2にいう「作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等」を調査するために、すなわちOSHMSを労働衛生水準の向上に役立てるために、有益なツールということではできらるであろう。ちなみに、ストレス調査の結果は、センシティブデータたる健康情報であることもあり、集团的（職場単位）アプローチによることが求められているが、第三者機関たるEAP（従業員援助プログラム）を活用し、かつその活用方法を労使で協議する、等して個人健康情報のダイレクトな企業への伝達を防ぐ手段が講じられるならば、OSHMSのシステムの一環として個人的アプローチを採用することも、個人情報保護法に反したり、プライバシー権を侵害することなく、企業の労働衛生水準の向上に貢献することとなるらう。

8、おわりに

遡ってみるに、これまでOSHMSの国際動向において先導的な役割を果たしてきたイギリス規格（BS）やEC理事会指令は、一方で法規遵守型から自主対応型への移行を目指しつつも、他方ではRAやRMのシステムを法規によって根拠づけ（あるいは根拠づけることを求め）、また法規との相関関係、体系的関係を強く意識したものでもあった。それが、日本に導入された際には、法規との体系的関連性は希薄化し、今般の労安法改正で安全対策面で若干の修正が施されたとはいえ、労安法体系との関係では、半ば屋上屋を重ねるような形となってしまっている。今般、わが国の産業現場では、OSHMSをめぐる取り組みが、産業ごと、企業ごとに多様な形で徐々に進みつつある*28。しかし、今後、更にかような取り組みを推進せしめるためには、法規の側で、OSHMSが十分に機能するだけの前提条件を整備すると共に、OSHMSの法規代替機能を拡充し、OSHMSの構築や運用が労安法遵守にどのように結び付くのか、労働（基準）監督との関係でいかなるメリットがあるのか、等について動機づけを付与する必要があるらう。

先述の通り、確かに、わが国の労安法（ないしその母法たる労基法等）は、事業経営主体たる事業者が、労働者の参加ないし関与を得つつ安全衛生の仕組みを自主的にマネジメントすることを法本来の思想として盛り込んでおり、他方では、近時の過労死・過労自殺裁判例の蓄積により、安全衛生対策にとって人事・労務管理の全般にわたる配慮が必要とされることが、判例法理として示されて来ている。つまり、従来は半ば等閑視してきたOSHMSによる労働衛生対策が進められることにより、OSHMSが、労働安全衛生の仕組みの経営システムへの組み込み、というそれ本来の役割*29を回復ないし獲得すると同時に、労働安全衛生関係法令との体系的関連性もたらされる可能性が見えてきた、ということではなかろうか。時あたかも、安全（衛生）配慮義務は、今後の労働契約法制の中で明文化されようとしている*30。

しかし、そうであればなおのこと、先述のように、労働安全衛生法制自体でOSHMSとの体系的関係性を確立させる必要があるものと思われる。

他方、法規とOSHMSとの体系的関連性が緊密化すればするほど、法規を取り巻く環境条件の変化も、同時進行で求められてくる。とりわけ、自主管理を実効化するための事業者の安全衛生意識の高揚、労使自治を実効化するための労働者や労働者組織の自律（ないし自立）意識の高揚（ないしこれらを促す法制整備）は、不可欠の前提である。そして、かような課題は、労働安全衛生法政策に限らず、あらゆる労働法政策の立案、運用に際して突き当たる壁であり、組織への帰属意識や協調性、手続決定などといった雇用社会の不文律に関わるだけに、単一的、形式的な対処のみでは解決が難しい。特に安全対策面で行政→事業者→事業場内産業保健スタッフ→労働者という指導順位体制*31が有効に機能してきたわが国では、OSHMSの法政策上の展開に当たっても、この体制を維持すること、従って既存の労安法体系をなるべく変更せず、トップダウン方式でその展開を図ることが現実的なのかもしれない。しかし、衛生対策が求められている現在、ボトムアップの作用なくして、その実効性を期待

することは難しい。

前項までの論述からも明らかなように、効果的な衛生対策に当たっては、(1) 個々の企業の人事労務管理や就業管理、経営の中身に踏み込んだ総合的対策、(2) 先端労働科学水準の法政策、事業所内規制への積極的吸収、(3) (1) (2) を成し遂げる前提となる労使自治、自主管理の推進、(4) 労働者個人々人への個別的、内面的アプローチ、などが求められる。よって、OSHMSを衛生対策面で有効に機能させるためには、やはり、従来のトップダウンの作用に加え、ボトムアップの作用、すなわち行政、事業者、産業保健スタッフ、労働者の4当事者間の協働を促進する必要がある。先に示した指導順位体制を、逆向きにも作用させる必要がある。

また、法政策としてOSHMSの法規代替機能を拡充する場合には、各産業、各企業、各事業所、これらを取り巻く地域ごとに根付いた不文律を精査し、明確化した上で、多様なOSHMSのあり方を認めるのでなければならない(ILOガイドライン2.2.1やOSHMS普及促進策に関する検討会報告書「労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進策について」(2002年6月)にも同旨の示唆がある。また、複数の労災防止協会もそれぞれ独自の取り組みを行って来ている(例えば建設業労災防止協会(99年11月)、鉱業労災防止協会(02年3月)、陸上貨物運送事業労災防止協会(02年5月)によるOSHMSガイドライン等の策定、公表など)。不文律の中身は、一見不合理ないしボトムアップの理念に反するよう見える場合もあるが、実質的にそうでない場合もあり得るので、まさに精査が求められる。行政には、現行の労安法体系を、OSHMSが十分に機能するよう更に改変する努力が求められるが、事業者、事業場内産業保健スタッフ、労働者の側も、産業現場でOSHMSをさらに普及させることを通じ、法体系改変の条件を形成していく必要がある。

【参考文献】

- 小木和孝編『労働における安全と保健』(労働科学研究所、1997年)
- 中央労働災害防止協会調査研究部(監訳)『OHRISドイツにおけるOHSMS導入マニュアル』(中央労働災害防止協会、2000年)
- 中央労働災害防止協会調査研究部(監訳)『EC指令に基づくリスクアセスメントのすすめ方』(中央労働災害防止協会調査研究部、1997年)
- 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし(第2版)』(中央労働災害防止協会、2006年)
- 三柴丈典『労働安全衛生法論序説』(信山社、2000年①)
- 労働省安全課編『ここがポイント!日本の労働安全衛生マネジメントシステム』(中央労働災害防止協会、1999年)
- 一瀬壽幸「労働安全衛生マネジメントシステムをめぐる国内外の動向」安全工学41巻5号(2002年10月)290-295頁
- 小畑史子「労働安全衛生法の法的性質(2)」法学協会雑誌112巻3号(1995年3月)89~137頁(通巻377~425頁)
- 唐沢正義「労働安全衛生マネジメント(OSHMS)、機械の安全等をめぐる内外の動向と将来の展望」産業医学レビュー18巻2号(2005年8月)論文51-69頁
- 川上憲人「職場における調査票によるストレスの評価の現状」産業精神保健12巻1号(2004年3月)1-11頁
- 木村正清「労働安全衛生法と労働安全衛生マネジメントシステム—ドイツバイエルン州の試みを手がかりとして—」法政論叢38巻1号(2001年11月)1-8頁
- 厚生労働省安全衛生部国際室(訳)「資料・ILOの労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン」労働と医学77号(2003年4月)12-23頁
- 下光輝一、小田切優子「職業性ストレス簡易調査票」産業精神保健12巻1号(2004年3月)25~35頁
- 中央労働災害防止協会調査研究部国際協力課「労働安全衛生マネジメントシステムの国際的方向性と日本に対する期待—タカラILO労働安全衛生部長講演会—」労働基準56巻4号(2004

年4月) 29-31頁

堤明純「努力－報酬不均衡モデル調査票－個人向け応用の可能性」産業精神保健12巻1号
(2004年3月) 20～23頁

永田和博「労働安全衛生マネジメントシステムについて」産業医学ジャーナル26巻6号(2003
年11月) 4-10頁

三柴丈典「資料・いわゆる過労死・過労自殺裁判例の動向に関する覚書(改訂版)」近畿大
学法学54巻1号(2006年6月) 111-379頁

三柴丈典「安全配慮義務裁判例の再検討(1)」近畿大学法学52巻1号(2004年6月) 1～106頁

三柴丈典「自主管理の社会的位置づけ－そのメリットおよびデメリット」『第61回全国産
業安全衛生大会研究発表集』(中央労働災害防止協会、2002年10月) 521-523頁

三柴丈典「ドイツの労働安全衛生マネジメントシステムについて」日本ILO協会編『労働安
全衛生をめぐる国際的展開と国際労働基準に関する研究(ILO国際労働基準の定立に関する
基礎的研究)』(2001年3月) 45-55頁

三柴丈典「労働科学と法の関連性－日独労働安全衛生法の比較法的検討－」日本労働法学会
誌96号(2000年10月②) 177-190頁(初出:近畿大学法学47巻3.4合併号(2000年3月) 133-163
頁)

三柴丈典「ドイツにおける労働安全衛生法の新展開－ドイツ新労働保護法の意義と課題－」
労働法律旬報1465号(1999年4月) 14-24頁

森晃爾「労働安全衛生マネジメントシステムにおける健康上のリスクと対策のまとめ」働く
人の安全と健康56巻9号(2005年9月) 72-76頁

訳者不明「資料・EUの労働安全衛生に関する枠組み指令の概要」労働と医学77号(2003年4
月) 26-32頁

[脚注]

*1ILOガイドラインに関する詳細は、厚生労働省安全衛生部国際室(訳)(2003年)12-23
頁、中央労働災害防止協会調査研究部国際協力課(2004年)29-31頁他を参照されたい。原
文は、WEB上のホームページ

(<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf>) に掲載されている。

*2これらの規格がイギリス規格(BS)8800を基に策定されたことは周知の事実である。更
に、この規格の背景には、1972年のローベンス報告(詳細は、小木(編)(1997年)を参照
されたい)及び、この報告に基づき起案されたイギリス労働安全衛生法(HASAWA)(詳
細は、小畑(1995年)89～137頁を参照されたい)の採用した、①労使の自発的努力を促す
ため、極力立法のウェートを下げ、自主対応型とすること、②法律で労使の基本的責任に
関する原則的規定を置き、それを補完するものとして規則(regulations)、指針(guidance)、
行動準則(code of practice)を設けること(これらの規定違反には、一定条件下で法的制裁
が科される)、といった基本的考え方があったこともよく知られている。

*3なお、日本はOSHMSをめぐるかような国際的動向に必ずしも遅れていたわけではない。
94年6月に、ISOの環境に関する技術委員会(TC)の総会で、OSHMSの検討をISOで開始す
べきとの提案がカナダからなされて後、95年6月にジュネーブで開催された第1回アドホック
グループ会議参加10ヶ国の中には日本も入っていたし、96年6月には中央労働災害防止協会
(以下中災防又はJISHAという)がOSHMS評価基準を策定している(労働省指針は約3年遅
れて99年4月に発行された)。その後も、ISO、ILO、両者の会合、投票等には要所々々で加
わり、ILOガイドラインの策定にあたっては日本の労働省指針や中災防評価基準も考慮され
ている(但し、ILOガイドラインで「労働者の参加(worker participation)(3.2)」となっ
ていたものが、指針では労働者の「意見の反映(16条)」にとどめられるなど、OSHMSの
本質に関わる部分での一定の相違もある)。

*4厚生労働省安全衛生部計画課法規係に確認(2006年4月18日)したところによれば、「危
害防止基準」について明確な定義があるわけではなく、労働安全衛生法に定められた実体基
準であり、体制整備規定、手続規定等を除く様々な規定を指す、とされる。畠中(2006年)

47頁でも、本来的には、「字義通り、危険と健康障害を防止するための基準ということであり、機械等並びに危険物及び有害物に関する規制、あるいは作業環境測定、特殊健康診断、安全衛生教育、就業制限などの規定も含まれる広い概念としてとらえられる」べき、とされている。だが、「特定の危害に対して特定の措置を規定するというのが、通常スタイルであり、・・・・関係者の具体的な行為（作為または不作為）基準として罰則で・・・・その履行が強制される」ものを指す、とも述べられている。筆者自身は、畠中教授の示す後者の理解がより一般的理解に近い、との考えから、具体的に準拠すべき数値基準や行為基準等の最低ラインを個別的な対象ごとに定めることにより、安全衛生水準の確保、向上を図ろうとした技術的規制手段を指す、と考え、以下、かような趣旨でこの用語を用いることとする。

*5労働省安全課（編）（1999年）10頁。

*6この点につき、三柴（2006年）を参照されたい。三柴（2006年）

（<http://www2.gol.com/users/t-mishiba/kindaihougaku2.doc>でファイルをダウンロードできるように設定してある）、昭和50年から平成16年にわたって下された過労死・過労自殺裁判例（労災補償認定に関する行政訴訟と労災民事訴訟の双方）のうち、主要な58例を対象に（判例選択に当たっては、学術論文や行政資料等の中の言及が多いこと、審級ごとに結論が異なり論点を明確にし易いこと、等を基準とした）、多角的な分析を行っている。

*7本文前掲の労審発190号建議の他、唐沢（2005年）51-53頁等。

*8唐沢（2005年）61頁等。なお、わが国の指針が示すPDCAサイクルの仕組みを簡潔に示したものとして、一瀬（2002年）294頁図2を参照されたい。

*9永田（2003年）4頁。

*10例えば、OSHMS普及促進策に関する検討会報告書「労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進策について」（2002年6月）等。なお、本文前掲のJISHA方式適格OSHMS認定事業の他、建設業労働災害防止協会のCOHSMS評価サービス等は、まさに、かような第三者評価を目的とするものである。また、労働安全衛生コンサルタント会では、一定要件を満たした労働安全衛生コンサルタントを「システム監査員」として登録し、事業場自らが行う内部監査への支援要請に応える体制を整えている（永田（2003年）7、9頁）。

*11この項の叙述に際しては、三柴（2002年）521-523頁や、三柴（2001年）45-55頁の他、中央労働災害防止協会調査研究部（監訳）（2000年）、木村（2001年）1-8頁等を参照した。

*12指令の概要は、訳者不明（2003年）26-32頁、インターネット上のWEBページ

（http://www.sonpo.or.jp/business/library/report/pdf/book_eu2.pdf）等、数多くの媒体に掲載されており、また、ECが発行した同指令に基づくリスクアセスメントに関するガイダンスは、中災防よりその翻訳が発刊されている（中央労働災害防止協会調査研究部（監訳）（1997年））。

*13この点に関する詳細は、三柴（2000年①）、三柴（2000年②）177-190頁を参照されたい。

*14新労働保護法に関する詳細は、三柴（2000年①）137-140頁、三柴（1999年）14-24頁を参照されたい。

*15三柴（2000年①）372、378-379頁。

*16EU各国では、OSHMSの各項目が実質的に法令に取り入れられており、ノルウェーやスウェーデンでは、OSHMSの構築が義務づけられている、という（永田（2003年）7頁）。

*17労災職業病にかかる損害賠償債権は、不法行為法上の構成をとれば、原則として3年で時効が成立するが、契約法上の構成をとれば、10年まで延長される。しかも、時効の起算点も両者で異なってくる。

*18以下、安全（衛生）配慮義務に関する叙述は、三柴（2004年）1～106頁を参照した。

*19詳細は、脚注6で示した三柴（2006年）を参照されたい。

*20同前。

*21森（2005年）72頁。

*22森（2005年）73頁を参照しつつ、私見を加えた。

*23現在、（産業）ストレスの指標化、定量化へ向けた研究は、様々な学問領域で多角的に進められている。例えば、文部科学省科学技術振興調整費による「疲労および疲労感の分子・神経メカニズムとその防御に関する研究」（詳細は、<http://www.hirou.jp/>）では、疲労の定量化

に関する器質学的アプローチが図られ、疲労の脳活動への影響測定等で有意な結果がもたらされているようである。

*24この調査票には、職業性ストレスについては、(1)量的労働負荷、(2)労働負荷の変動、(3)認知的要求、(4)仕事のコントロール、(5)技能の低活用、(6)人々への責任、(7)グループ内対人葛藤、(8)グループ間対人葛藤、(9)役割葛藤、(10)役割の曖昧さ、(11)仕事の将来不明確、(12)雇用機会、(13)物理的環境、という13尺度が含まれている。この他、仕事外の要因については、(14)仕事外の活動、個人要因については、(15)自尊心、緩衝要因については、(16~18)社会的支援(上司、同僚、家族・友人)、ストレス反応については、(19)職務満足感、(20)抑うつ症状、といった尺度も含まれ、全体で、20尺度から構成されている。よって、このようなツールを用いることで、ストレスの業務上外の判定も、ある程度は可能になる。

*25この調査票の主な特徴としては、①職業性ストレス(職場内での社会的支援を含む)、心理的・身体的ストレス反応、職場外での社会的支援等の修飾要因を同時に評価できる多軸的な評価法であること、②心理的ストレス反応の中で、ポジティブな反応(ストレスを消化させる反応)も評価できること、③信頼性・妥当性の面では中程度だが、質問項目が57項目と少なく、5分から10分程度で回答でき、現場では使い易いこと、等が挙げられている(詳細は、<http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/BJSQ/index.htm>の他、下光=小田切(2004年)25~35頁を参照されたい)。

*26より詳細は、産業精神保健12巻1号(2004年)所掲の諸論文を参照されたい。なお、最近では、仕事上の努力の程度と報酬の相関関係に着目するモデルが開発され、数多くの実証研究に裏付けられて、対応する調査票(努力-報酬不均衡モデル調査票)も開発されている。このモデルは、仕事への過度ののめり込み傾向を、実際の報酬に見合わない過剰な努力をもたらす危険な個人要因として捉える尺度も持っている(堤(2004年)20~23頁)。また、ストレスフルな状況に対する労働者自身の積極的な役割(認知の変化や行動による対処等)を捉えたコーピングと呼ばれる尺度の開発も進められているが、現段階では調査研究段階にとどまっている(川上(2004年)6頁)。

*27川上(2004年)6-7頁。

*28OSHMS促進協議会の調査によれば、01年度調査では、(a)システムを構築し実施していると回答した事業場9.3%、(b)同じく構築中と回答した事業場16.4%、(c)近々構築予定と回答した事業場8.4%、04年度調査では、(a)21.9%、(a-2)RA等一部導入していると回答した事業場21.2%、(b)7.2%、(c)4.7%という結果となっている。ほぼ同年度の厚生労働省の労働安全衛生基本調査でも、数値に若干の相違は見られるものの、ほぼ同様の傾向が示されている。また、前掲厚生労働省調査によれば、現にOSHMSを導入している事業場のうち、一定の効果をあげていると回答した事業場は毎年9割を超える。しかし、現に完全導入済みの事業場数は未だ少なく、やはり企業規模が小さくなるほど導入割合が減る傾向が見られる。

*29ここで、MSが核とするPDCAサイクルは、そもそも経営学上の手法であったことが想起されるべきであろう。

*30平成17年9月15日に発表された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書の中では、安全配慮義務は今後法律の中で明文化されるべき、と提言されている。

*31三柴(2000年①)112頁。