

キーワード

労働安全衛生マネジメントシステム 安全配慮義務 労働安全衛生法 メンタルヘルス
過重労働

論文要旨

日本のOSHMSは、その導入の際、既存の労働安全衛生法（労安法）関係法令との体系的な関係が十分に構築されなかった。確かに、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。平成17年度労働安全衛生法改正では、OSHMSに関する指針を踏まえて定める措置を適切に行う事業者に、一定の法的要件を免除する措置が講じられた。しかし、免除される法定要件は、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前提条件を十分に整えてはいない。このことは、ドイツのOHRISや同国の労安法体系などと比較するとよく理解できる。

とはいえ、そもそもわが国の労安法は、経営と安全衛生との密接な関係を示唆し、同法の母法である労働基準法も、労働条件の労使対等決定原則を定めているなど、OSHMSの理念や思想は、既に法の予定するところであったともいい得る。また、過労死・過労自殺に関する裁判例の中には、人事・労務管理、ひいては企業経営の在り方そのものに踏み込む判示が増えてきており、OSHMSは、これらによってその必要性に法的な裏付けを与えられてきている。更に、近年の産業ストレス研究は、社会心理学、産業保健学、人間工学等様々な学問領域の知見を応用したストレス調査の方法を開発し、労安法が定めるOSHMSの機能のうち、特に健康対策面で、有益なツールを提供するようになってきている。このようにして、従来は半ば等閑視されてきた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がもたらされる可能性が見えてきた、ということもできるのではなからうか。

このような前提を踏まえ、今後は労働安全衛生に関わる全ての当事者の努力により、同法制度とOSHMSの体系的な関係が構築されていかなければならない。

英文要旨

As for Japanese OSHMS (Occupational Safety and Health Management System), systematic relations with existing Occupational Safety and Health Act-related laws and ordinances were not built enough when it was introduced. Surely, in recent times, movement of law institutionalization over OSHMS comes out slightly. By Occupational Safety and Health Act revision 2005, a step to exempt the enterprise which performed an appropriate measure on the basis of a guideline about OSHMS adequately from a certain legal requirements was taken. However, those legal requirements exempted are quite limited to some Safety-related matters. In addition, in the first place, existing Occupational Safety and Health Act of our country does not provide an indispensable precondition enough so that OSHMS functions effectively. You should compare those with German OHRIS (Occupational Health and Risk Management System) and Occupational Safety and Health Act-related laws and ordinances of the country and can understand this.

However, Occupational Safety and Health Act of our country suggests close relations with management, and the Labor Standards Law that is a law as the origin of the law establishes a labor and management equality decision principle of working conditions; the idea and the thought of OSHMS were already shown in law, it may be said. In addition, increasing number of judicial precedents about karoshi / overwork suicide have come to refer to personnel affairs / personnel management, ideal method of corporate management, and the necessity of OSHMS has been given a legal proof by those precedents. Furthermore, a recent industrial stress study has developed varied methods of stress investigation and has come to offer an useful tool to OSHMS which Occupational Safety and Health Act prescribes, particularly on health measures side. In this way, may not it be said that OSHMS has come to acquire an original role - an integration of Occupational Safety and Health system into a management system -, at the same time, the possibility that systematic relations of OSHMS and the Occupational Safety and Health Act-related laws and ordinances is brought has come to be seen?

On the basis of such a premise, systematic relationship between the legal system and OSHMS must be built comprehensively from now on by an effort of all people concerned about Occupational Safety and Health.