

労働安全等に関する行政評価・監視
結果に基づく勧告

平成 19 年 8 月

総 務 省

前 書 き

我が国においては、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)に基づき、労働者の安全と健康を確保するための対策が講じられている。厚生労働省は、同法の規定に基づき、第 10 次労働災害防止計画(平成 15 年 3 月 24 日策定。計画期間：平成 15 年度ないし 19 年度)を策定しており、同計画において、労働災害による死亡者数は年間 1,500 人を大きく下回ること等の目標を掲げるとともに、労働災害防止のための各種施策を掲げて、労働災害防止対策を推進している。

我が国の労働災害による死傷者数は、長期的には減少傾向にあるものの、平成 17 年における休業 4 日以上死傷者数は、なお約 12 万人に上っている。さらに、重大災害(一時に 3 人以上の労働者が業務上死傷又は病した災害事故)の発生状況をみると、平成 13 年は 225 件であったが、17 年には 265 件となっているなど、労働災害防止対策の一層の推進が必要な状況となっている。

また、我が国の労働者の健康を取り巻く状況をみると、一般定期健康診断の結果、何らかの問題所見を有する労働者が年々増加する傾向(平成 17 年は約 586 万人)にあるなど、職場における労働者の健康確保対策を推進していくことが重要なものとなっている。

さらに、労働災害を防止するとともに、労働者の健康を確保するため、労働安全衛生法、労働安全衛生法施行令(昭和 47 年政令第 318 号)等において、機械、有害物、危険作業等に関する規制が行われているが、これらの中には、昭和 47 年の労働安全衛生法制定当時に定められたものなどで、その後の技術革新等に伴って実態に合わなくなっているものもあるとの指摘がある。一方、累次の規制改革に関する閣議決定において、規制改革の目的として、簡素で効率的な政府の実現等を図り、行政の各般の分野について、規制の在り方の改革の積極的かつ抜本的な推進を図る等とされており、労働安全等の確保を前提として、これら規制の改革を図ることが必要となっている。

この行政評価・監視は、このような状況を踏まえ、労働災害の防止を図る観点、労働者の健康の確保を図る観点及び労働者の安全等の確

保を前提とした規制の改革を推進する観点から、①労働災害防止対策の推進状況、②健康確保対策の推進状況及び③労働安全等に関する規制の改革の推進状況を調査し、関係行政の改善に資することを目的として実施したものである。

目 次

ページ

I	労働安全等に関する施策の概要	
1	労働安全等に関する基本法	1
2	労働安全等に関する施策の概要	1
3	本行政評価・監視の観点	2
II	行政評価・監視に基づく勧告事項等	
1	労働災害防止対策の推進	3
(1)	労働災害の発生実態の把握・分析及び労働災害防止に関する目標設定の適切化	3
(2)	労働災害防止措置の効果的・効率的な実施	10
ア	労働災害の防止を図るための情報提供の推進	10
イ	マネジメントシステムの導入促進	15
ウ	立入検査等で把握した事業者の法令違反に対する是正の確保	23
2	事業場における産業保健活動の適切な実施の確保	30
(1)	事業場における産業医の活動の活性化	30
(2)	小規模事業場の安全衛生対策の適切化	36
3	労働安全等に関する規制の改革の推進	58

I 労働安全等に関する施策の概要

1 労働安全等に関する基本法

我が国の労働者の安全等に関する基本法は、昭和46年までは、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)であったが、産業社会の急激な進展に対応する観点から、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主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ことを目的として、昭和47年に労基法から独立して新たに労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)が制定された。

2 労働安全等に関する施策の概要

安衛法第6条において、厚生労働大臣は、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項その他労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画を策定することとされており、厚生労働省は、昭和33年から、10次にわたり「労働災害防止計画」(現在は、平成15年度ないし19年度を計画期間とする第10次労働災害防止計画(以下「10次防」という。))を策定し、労働災害防止対策を推進している。10次防に掲げる主な施策等は、表1のとおりである。

表1 10次防に掲げる主な施策等

1	計画の目標
	(1) 労働災害による死亡者数の減少傾向を堅持し、年間1,500人を大きく下回る。
	(2) 計画期間中における労働災害総件数を20%以上減少 等
2	重点対象分野における労働災害防止対策
	(1) 業種別労働災害防止対策
	ア 建設業対策
	・ 現場所長教育等の支援、建設工事における手すり先行足場組立工法の普及・定着の推進 等
	イ 陸上貨物運送事業対策
	・ 荷役作業の安全作業マニュアルの整備、教育等による安全な作業方法の徹底 等
	ウ 第三次産業対策
	・ 業種別の労働災害防止のためのガイドラインの徹底 等
	(2) 特定災害防止対策
	・ 機械の包括的な安全基準の実効性の確保、交通労働災害原因の調査・再発防止対策等の徹底 等
3	労働者の健康確保対策
	(1) 職業性疾病予防対策
	・ じん肺の新規有所見者減少のための工学的対策の改善、腰痛等の予防対策の徹底 等
	(2) 化学物質による健康障害の予防対策
	・ 有害性情報等の提供、MSDSの普及・充実のためのデータベースの整備 等

(3) メンタルヘルス対策 ・ メンタルヘルスケアの推進、「職場の自殺予防マニュアル」の周知 等
(4) 過重労働による健康障害の防止対策 ・ 長時間の時間外労働の削減、過重労働による業務上疾病の再発防止措置の徹底 等
(5) 職場における着実な健康確保対策 ・ 産業医等の選任の徹底、地域産業保健センターの活用、産業医共同選任事業の推進 等
(6) 快適職場づくり対策 ・ 人間工学的な観点等を踏まえた職場快適化のための手法の開発・普及 等
4 安全衛生管理対策の強化
(1) 労働安全衛生マネジメントシステムの活用促進 ・ 業種、規模等に応じたマネジメントシステムの導入促進、安全衛生管理活動の促進のためのインセンティブ措置の在り方等を検討 等
(2) 中小規模事業場対策 ・ 労働災害防止措置の徹底、国の支援策後も自主的安全衛生活動に取り組める仕組みの整備 等
(3) 事業者及び労働者による自主的な安全衛生活動の推進 ・ 安全衛生委員会の活動の活性化、活動状況の労働者等への情報提供 等
(4) 人的基盤の充実等 ・ 安全衛生教育の緊急時対応に関し内容の充実、学校段階の教育との連携 等
(5) 就業形態の多様化、雇用の流動化等に対応する対策 ・ 施設設備等に関する労働災害防止のための方策を検討、雇入れ時教育等の安全衛生教育の促進 等
(6) 高齢労働者の労働災害防止対策 ・ 高齢者に配慮した機械設備や作業方法等の改善、働きやすい職場環境の実現
(7) 外国人労働者対策 ・ 外国人労働者向けの分かりやすい安全衛生教材の開発、外国語での情報提供
5 労働災害防止の支援体制の整備
(1) 情報提供体制の整備 ・ 安全衛生情報センターからの情報提供
(2) リスク評価及び調査研究の体制整備 ・ 本質的な原因究明のための災害分析手法の開発 等
(3) 労働災害防止団体等の活動の充実 ・ 労働災害防止団体における事業者支援サービスの開発、普及
(4) 労働安全衛生サービスのアウトソーシング化への対応 ・ 労働安全衛生サービスを提供する外部専門機関の活用等の在り方の検討
(5) 国際的な視点に立った行政展開 ・ 国際的な条約や規格等の国内制度への取り入れ、海外進出企業への安全衛生セミナーの開催 等
(6) 評価を踏まえた施策の実施 ・ 安全衛生施策に係る適切な評価方法の検討、評価による施策の効果的な実施

(注) 本表は、第10次労働災害防止計画に基づき、当省が作成した。

3 本行政評価・監視の観点

本行政評価・監視は、

- ① 労働災害の防止、
- ② 労働者の健康の確保、
- ③ 労働者の安全等の確保を前提とした規制の改革の観点から実施したものである。

Ⅱ 行政評価・監視に基づく勧告事項等

1 労働災害防止対策の推進

(1) 労働災害の発生実態の把握・分析及び労働災害防止に関する目標設定の適切化

【制度の概要】

労働災害（注）の発生防止対策を推進するためには、①労働災害の発生状況を的確に把握・分析し、②それに基づいて適切な目標を設定し、③①及び②を踏まえて各種の対策を講ずることが特に重要なものとなっている。

（注） 「労働災害」とは、安衛法第2条において、労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することとされている。

厚生労働省は、労働災害の発生状況については、死亡者数、休業4日以上の死傷者数及び重大災害（注）の発生件数に基づいて分析している。また、10次防においては、労働災害について、i）死亡者数の減少傾向を堅持するとともに、年間1,500人を大きく下回ることを目指し、一層の減少を図ること、ii）計画期間中に労働災害総件数を20%以上減少させること等の目標を掲げて労働災害防止対策や労働者の健康確保対策を推進している。

（注） 一時に3人以上の労働者が業務上死傷又は病した災害事故

さらに、厚生労働省本省は、都道府県労働局長に対して、「労働災害防止計画の推進について」（平成15年3月24日付け基発第0324004号労働基準局長通達）を発出し、10次防の趣旨を踏まえ、管内の労働災害の動向、社会経済情勢、行政目標の推進状況等の実情に即した推進計画を策定し、その実効を期すよう指示している。

【調査結果】

今回、厚生労働省本省及び22都道府県労働局（以下、都道

府県労働局を「労働局」という。)における労働災害の防止に関する目標の設定状況や労働災害の発生を防止するための各種対策の基礎となる労働災害の発生実態の分析状況等について調査した結果、次のような状況がみられた。

ア 労働災害の防止に関する目標設定が不十分

- (7) 労働災害の防止に関する目標については、明確な目標の設定による各種施策の効果的な実施の見地から、業種別及び年別に設定することが望まれるが、厚生労働省本省はこれを設定していない

厚生労働省本省における労働災害発生件数の業種別又は年別の目標の設定状況をみると、10次防において、i) 労働災害総件数(休業4日以上)の死傷者数は、第9次労働災害防止計画(以下「9次防」という。)期間内に発生した総件数から「20%以上減少」させることとされ、ii) 死亡者数は、「年間1,500人を大きく下回ることを目指し、一層の減少を図る」とされているのみで、業種別及び年別の目標設定は行われていない。

効果的な労働災害防止対策を継続的に実施していくためには、

- ① 労働災害発生件数の推移等は業種ごとに異なっており、さらに、労働災害防止計画及び推進計画には業種別の対策等が盛り込まれていることから、目標の達成度合いの分析については、業種ごとに実施すること、
- ② 目標の達成度合いを把握・分析するために年別の目標を設定すること

が重要となっている。

厚生労働省本省では、業種別及び年別の目標の設定を行っていないことについて、以下のような理由を挙げている。

- ① 例えば、業種ごとにそれぞれの状況に応じて目標を変えることとした場合、業種によっては目標とする減

少率が少なくてもよいことの妥当性が説明困難となる。

- ② 年別目標については、労働災害の発生件数は、景気の影響等による短期的な変動があり、また、対策の効果は短期的にすぐに労働災害の件数として表れるものではなく、中長期的に表れるものであることから、より長い期間の目標の方が傾向の把握、施策の的確な実施が可能となる。

しかし、労働災害防止計画に盛り込まれた業種別の対策について、毎年、各対策に取り組む気運を向上させるとともに、各対策の進捗状況や成果を評価するためには、評価指標として業種別及び年別の目標を示す必要があると考えられる。

ちなみに、調査した 22 労働局においては、そのすべてが推進計画等において業種別及び年別の目標を設定している。

(イ) 労働局が策定している推進計画における死亡者数に関する目標が抽象的となっているものあり

調査した 22 労働局が策定している推進計画については、すべての労働局において死亡者数に関する目標を設定している。しかし、15 労働局においては、計画期間中の減少数、減少率等の数値目標を設定しているものの、7 労働局では具体的な数値目標は設定しておらず、うち 6 労働局では「大幅な減少」と、1 労働局では「限りなく 0 に近づける」としており、抽象的な目標となっている。

ちなみに、休業 4 日以上の子傷者数については、いずれの労働局においても、「20%以上減少」、「20%減少」等の数値目標を設定している。

イ 10 次防における死傷者数に関する目標に対する実績を

分析したところ、目標達成は危ぶまれる状況となっている

10 次防における労働災害総件数（休業 4 日以上之死傷者数）及び死亡者数に関する目標の達成度合いをみると、表 2 のとおり、10 次防の計画期間中の労働災害総件数の目標は 54 万 3,221 人であるのに対し、平成 15 年から 17 年までの実績に基づき試算すると、最終的な結果は 60 万人を超えると推計されるなど、目標達成は危ぶまれる状況となっている。

また、10 次防における死亡者数に関する目標については、平成 15 年から 18 年にかけての死亡者数の減少傾向が続けば目標達成は可能と見込まれる。

表 2 10 次防における労働災害の防止に関する目標、実績及び今後の見込み
(単位：人)

年		平成 15	16	17	18	19
区分						
労働災害総件数	10 次防の目標	5 年間で 9 次防の期間の実績（679,026 人）の 20% 減少（543,221 人に相当）				
	実績（累計）	125,750	122,804 (248,554)	120,354 (368,908)	117,706 (試算) (486,614)	115,116 (試算) (601,730)
死亡者数	10 次防の目標	死亡者数の減少傾向を堅持するとともに、年間 1,500 人を大きく下回ることを目指し、一層の減少を図る				
	実績	1,628	1,620	1,514	1,472	1,423 (試算)

- (注) 1 平成 15 年ないし 17 年の実績数値は厚生労働省の資料による。
 2 労働災害総件数の平成 18 年、19 年の試算値は、16 年、17 年の実績の前年からの減少率（16 年は 15 年の 2.3%減、17 年は 16 年の 2.0%減）の平均（2.2%減）を 17 年の実績値及び 18 年の試算値から減じた数値である。
 3 死亡者数の平成 19 年の試算値は、16 年から 18 年の実績の前年からの減少率（16 年は 15 年の 0.5%減、17 年は 16 年の 6.5%減、18 年は 17 年の 2.8%減）の平均（3.3%減）を 18 年の実績値から減じた数値である。

なお、調査した 22 労働局のすべてが労働災害総件数（休業 4 日以上之死傷者数）に関する目標については、平成 15 年から 19 年までの全体及び単年ごとの目標を設定して

いる。

これらの目標について、平成 15 年から 17 年までの 3 年間の労働災害総件数（休業 4 日以上死傷者数）の累計をみると、すべての労働局において目標件数を超えて発生しており、いずれの労働局においても、推進計画期間中における目標の達成は危ぶまれる状況となっている。

ウ 厚生労働省は、休業 4 日未満の労働災害についても労働基準監督署に報告させ、個別の指導等に使用しているとしているが、全国的な集計・分析は行っていない

労働災害の発生実態を表す主な指標には、次のようなものがある。

- ① 死亡者数
- ② 休業 4 日以上死傷者数（労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）給付等データによるもの）
- ③ 休業 4 日以上死傷者数（労働者死傷病報告によるもの）
- ④ 重大災害の発生件数
- ⑤ 重大災害による死傷者数
- ⑥ 度数率（100 万延実労働時間当たりの死傷者数の割合）
- ⑦ 千人率（労働者 1,000 人当たりの死傷者数の割合）

厚生労働省本省は、これらを用いて労働災害発生実態に関する総合的な分析を実施している。

一方、労働者が労働災害により死亡又は休業したときは、安衛法第 100 条及び労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「安衛則」という。）第 97 条において、事業者は所轄労働基準監督署長（以下「労基署長」という。）に労働者死傷病報告を提出しなければならないこととされており、休業 4 日未満の労働災害についても労働基準監督署（以下「労基署」という。）に報告させている。しか

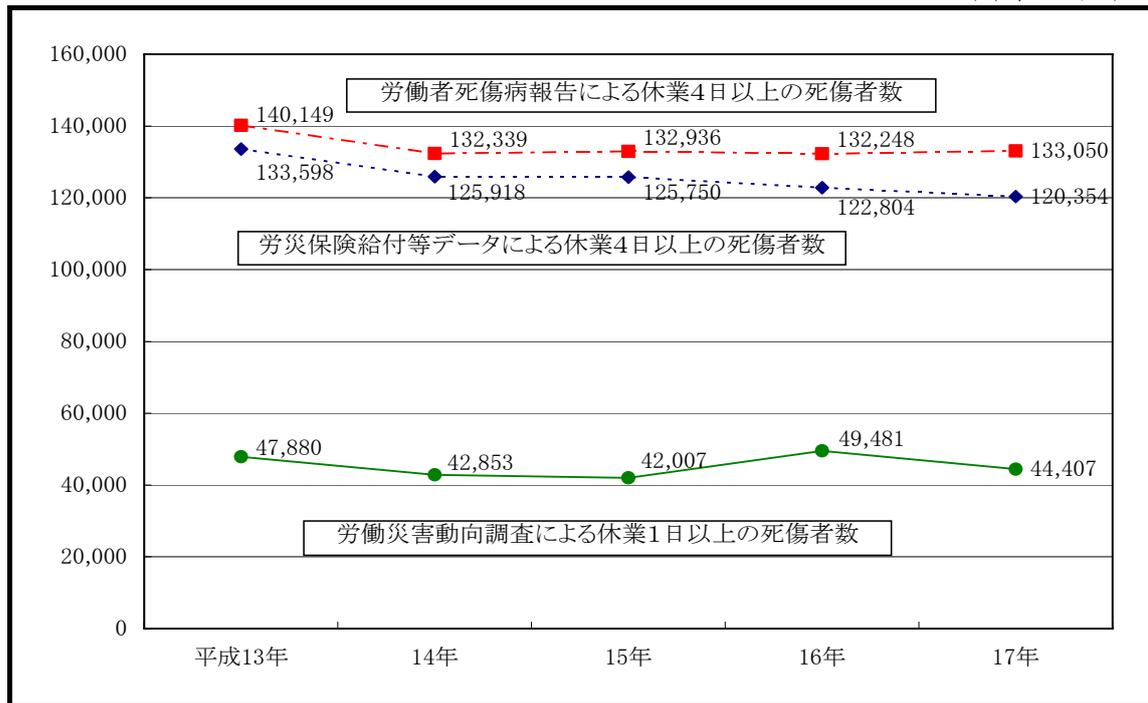
し、厚生労働省本省、調査した労働局及び労基署のいずれにおいても、休業4日未満の労働災害に関する労働者死傷病報告について、分析や公表はもとより、集計さえも行っていない。

なお、厚生労働省本省は、上記労働者死傷病報告は、個別の事業場指導等に活用することを目的に提出を求めていること、同報告とは別に、新規労災保険受給者等の値が集計されており、それに軽微な災害も含まれていること等から、同報告の全国的な集計・分析は行っていないとしている。

しかし、厚生労働省が実施している「労働災害動向調査」では、事業所規模30人以上の約2万8,000事業所における労働災害による「休業1日以上の死傷者数」を把握しているが、その推移をみると、図1のとおり、平成16年に増加するなど、毎年減少傾向を示している「休業4日以上の死傷者数」とは異なる傾向を示しており、現在集計・分析されていない休業4日未満の死傷者数も休業4日以上の死傷者数とは異なる傾向を示す可能性があり、これを集計・分析することは意義があるものと考えられる。

図1 労働災害動向調査における休業1日以上之死傷者数の推移

(単位：人)



(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

【所見】

したがって、厚生労働省は、労働災害防止対策を推進する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 労働災害に関する目標の設定に当たっては、
 - i) 業種別及び年別の目標も設定すること、
 - ii) 労働局が策定する推進計画に掲げる死亡者数に関する目標については、具体的な数値目標を設定すること。
- ② 労働災害総件数(休業4日以上之死傷者数)については、目標の達成が困難視されることから、項目1-(2)の対策も含め、目標達成に資すると考えられる対策を着実に実施すること。
- ③ 休業4日未満の労働災害に関する労働者死傷病報告について、当該データの集計・分析や公表を行うなど、その利用を促進すること。
- ④ 次期労働災害防止計画の策定に際しては、上記①のi)、②及び③に関する対策等について十分に留意すること。

(2) 労働災害防止措置の効果的・効率的な実施

ア 労働災害の防止を図るための情報提供の推進

【制度の概要】

労働災害の防止を図るための情報提供については、9次防において、「労働災害を防止するためには、事業者、労働者が過去の具体的な災害事例とともに、その事業場での作業に係る危険性を十分に把握しておくことが基本であり、(略)また、設計者、製造者、輸入者等がそれぞれの立場で労働災害の発生の防止に努めるためにも、関係情報が手軽に入手できることが望ましい。これを支援するため国においても、安全衛生情報センター(仮称)等を通じて、必要な情報の収集、加工、提供を行う。」とされている。

これを踏まえ、厚生労働省は平成12年1月に安全衛生情報センターを設置(運営は中央労働災害防止協会(以下「中災防協会」という。)に委託)し、労働災害統計、災害事例、法令通達等の安全衛生情報をホームページにおいて提供している。

また、10次防では、「安全衛生情報センターにおいては、既に、災害事例、法令通達等有用な安全衛生情報をインターネット上でアクセスできる体制をとっているが、引き続き、安全衛生情報センターから情報の提供を図る。」とされている。

なお、労働局及び労基署においては、労働災害の防止を図るための情報提供として、集団指導(注)や各種説明会等における必要な情報の提供、パンフレットやリーフレット等の配布等を行っている。

労働災害の防止を図るための情報提供は、後述イの事業場における安全衛生水準の向上を図ることを目的として、事業者が表明する安全衛生方針の下、実施した危険性又は有害性等の調査の結果に基づき、事業者が目標の設定、計画の作成、実施、評価及び改善の一連の過程(計画(Plan)、実施(Do)、評価(Check)、改善(Act))を定めて行う自主的

な安全衛生活動の仕組み（以下「マネジメントシステム」という。）をより適切なものとして構築するためにも有用なものとする。

(注) 集団指導とは、業界団体や事業者を一堂に集めて行う指導のことである。

【調査結果】

今回、厚生労働省本省、22 労働局及び 40 労基署における労働災害を未然に防止する観点からの労働災害や法令違反等の発生原因等に関する情報の提供状況等を調査した結果、次のような状況がみられた。

(7) 労働災害を未然に防止する観点から、労働災害や法令違反等の発生原因等に関する情報の提供は有効であり、事業者もそれらの情報提供を求めている

労働災害を未然に防止する観点から、有効と考えられる次の①から③の情報等について、提供されることを希望するか否か 87 事業場から聴取したところ、いずれの情報等についても、7 割以上の事業場が提供されることを望むと回答している（複数回答）。

- ① 労働災害を未然に防止する観点からの労働災害発生原因の総合的な分析、分析結果に基づく労働災害防止のために有効な対策等の情報（76 事業場（87.4%））
- ② 労働災害のリスクの減少等に有効な建設物、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（以下「リスクアセスメント」という。）の実施事例、改善事例や改善効果等の情報（68 事業場（78.2%））
- ③ 構造規格等と関連する通達等の一覧性の確保等（65 事業場（74.7%））

(4) 事業者が求める上記(7)の労働災害を未然に防止す

るための情報等が十分に提供されていない

a 労働災害の発生原因について心理的状況等の人的要因等の面からの分析が十分なものとはなっていない

厚生労働省本省は、業種別に労働災害の発生原因を分析し、その結果を情報提供しているが、

① 当該情報提供は、労働災害の発生原因について、労働者の勤務状況や心理的状況等の人的要因、機械設備や作業環境等の物理的要因、経営者等の安全意識や安全方策などの意思決定プロセス等の管理的要因の分析やその防止対策が網羅されたものとはなっていないこと、

② 10 次防において、労働災害の発生原因調査については、人的要因及び物理的要因にとどまらず、その背景にある管理的要因にも踏み込んだ本質的な究明を図るための災害分析手法の開発を行うこととされており、当該手法を用いた分析結果の情報提供も必要と考えられること

などから、心理的状況等の人的要因等も加味した分析を実施し、その結果を情報提供することが求められる。

b 労働災害のリスクの減少等に有効なリスクアセスメントの実施事例、改善事例や改善効果等の情報提供は、十分なものとはなっていない

上述(ア)のとおり、リスクアセスメントを実施している事業場において、当該リスクアセスメントにより明らかになった危険要因、リスクアセスメントの結果を踏まえて改善した事項や改善効果等の情報を提供することは、事業場が労働災害防止措置を講ずる上において有益になるとして、事業者のニーズは高いものとなっている。

厚生労働省では、中災防協会に委託して、プレス事業場向け、流通・小売業向け、建設業向け、荷役作業向け等の業種・作業別に実施事例等を記載したリスクアセスメント実施のためのマニュアルやリーフレット等を作成し、これらの配布やホームページでの公表を行っている。

また、以下のとおり、個別の事業場ごとの詳細なリスクアセスメントの取組み事例集を作成している。

① 平成 13 年度から「労働安全衛生マネジメントシステム構築事例集」を作成し、17 年度までに掲載した 23 事例のうち 7 事例にリスクアセスメントの実施事例が含まれている。

② 平成 16 年度及び 17 年度には「機械設備の安全化に係るリスクアセスメントデータ集」を作成し、リスクアセスメントの実施事例を 23 事例掲載している。

ただし、上記①及び②の 30 事例は、そのほとんどが製造業に関するものとなっている。

なお、労働安全衛生マネジメントシステム構築事例集は、厚生労働省及び安全衛生情報センターのホームページに掲載されていない。

c 構造規格等と関連する通達の一覧性の確保等をした上での情報提供が不十分

上述(ア)のとおり、構造規格等の規定に関連する通達について、関連規定との一覧性を確保したりホームページ上のリンクにより迅速かつ容易に目的の情報にたどり着くことについての事業者のニーズは高いものとなっている。

厚生労働省では、機械・設備の構造規格等の規定の解釈や運用等に関する通達をこれまでに相当数発出しており、構造規格等の規定や関連通達は、それぞれ

独立して安全衛生情報センターのホームページにおいて情報提供している。

しかし、構造規格等の規定と当該規定に関連する通達との一覧性の確保やホームページ上でのリンクの措置が講じられていないため、構造規格等の規定に関連する通達を容易に探し出すことは困難となっており、また、一部の通達については情報提供されていないものもみられる。

【所見】

したがって、厚生労働省は、労働災害を未然に防止する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 労働災害を未然に防止する上で有益と考えられる次の情報についてホームページに掲載する等によりその情報提供を充実すること。
 - i) 心理的状況等の人的要因等も加味した労働災害の発生原因等の総合的な分析結果に関する情報
 - ii) 幅広い業種や対象物等に関して、事業場が実施したリスクアセスメントの実施事例、改善効果等の情報
- ② 構造規格等の規定と当該規定に関連する通達等をホームページ上でリンクさせること等により情報提供を充実すること。

イ マネジメントシステムの導入促進

【制度の概要】

事業場における労働災害の潜在的危険性を低減し、安全衛生水準の向上に資するため、近年、国際的に、新しい安全衛生管理の仕組みであるマネジメントシステム(上記アの【制度の概要】参照)の導入が進められている。具体的には、1996年(平成8年)に、英国及びアメリカでそれぞれ独自のマネジメントシステムが開発、公表され、その後、その他の国においてもマネジメントシステムの導入に向けた取組がなされている。

我が国では、平成11年3月に安衛則を改正し、厚生労働大臣は、事業場における安全衛生水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて行う自主活動を促進するため必要な指針を公表することができるとする規定(安衛則第24条の2)を設けた。これを受け、厚生労働省は、同年4月に事業者がマネジメントシステムを確立しようとする際に必要とされる基本的事項を定めた「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」(平成11年4月30日労働省告示第53号。以下「マネジメントシステム指針」という。)を公表し、マネジメントシステムの事業場への導入を推進している。

また、マネジメントシステムの導入促進を図るため、平成17年に安衛法第88条が改正され、労働災害の発生率が低く、マネジメントシステムを適切に実施していると労基署長が認定した事業場については、建築物又は機械等の設置、移転又は主要構造部分を変更する際に行う計画の届出義務が免除されることとなった。

さらに、安衛法に新設された第28条の2において、危険性・有害性等の調査(リスクアセスメント)を行うことが事業者に対する努力義務とされた。

【調査結果】

今回、厚生労働省本省、22 労働局及び 45 労基署におけるマネジメントシステムの導入促進対策の実施状況、事業場におけるマネジメントシステムの導入状況等について調査した結果、次のような状況がみられた。

(7) 厚生労働省の調査結果によると、マネジメントシステムを運用している事業場は運用していない事業場と比べて災害発生率が低くなっている

厚生労働省は、平成 15 年に従業員 500 人以上の製造事業場を対象に「大規模製造事業場における安全衛生管理体制及び活動等に係る自主点検」を実施し、その結果（回答数 1,269）に基づき、マネジメントシステムの運用状況と災害の発生状況との関連について分析しており、その分析結果をみると、表 3 のとおり、マネジメントシステムを運用している事業場の方が運用していない事業場より労働災害の発生率が低くなっている。

表 3 マネジメントシステムの運用状況と労働災害との関連等の分析結果

区 分	事業場数の割合 (%)	平均災害発生率
マネジメントシステムを運用している事業場	14.7	3.91
リスク評価を実施している事業場	12.3	4.00
マネジメントシステム構築中の事業場	7.2	4.21
関連する活動の記録のない事業場	65.7	6.15

(注) 1 「大規模製造事業場における安全衛生管理体制及び活動等に係る自主点検」（厚生労働省実施）結果による。

2 平均災害発生率 = 年間全被災者数（平成 12 年ないし 14 年の平均値）／労働者数（平成 14 年度末）×1,000

(イ) マネジメントシステムの導入率は 10%程度と低調であり、導入していない事業者はその理由として、同システムを承知していないこと、導入のための人的、時間的、経済的な余裕がないこと等を挙げている

厚生労働省本省は、事業所の規模に応じて抽出した約 1 万 2,000 事業所を対象に、マネジメントシステムの実施状況等を調査事項として含む「労働安全衛生基本調査」を 5 年ごとに行っており、最新の調査は平成 17 年に実施している。同調査結果をみると、マネジメントシステムを導入している事業所の割合は 7.3%（前回調査（平成 12 年に実施）では 10.1%）と低調となっており、規模の小さい事業所ほど導入率が低く、また、未導入事業所における未導入理由については、「内容が分からない」とするものが最も多くなっている。なお、厚生労働省は、17 年に実施した調査における導入率が 12 年の調査時のそれを下回っている原因やそもそもマネジメントシステムの導入が低調となっている原因の分析等を行っていない。

一方、当省が調査した製造業、建設業及び陸上貨物運送業の 444 事業場（注）のうちマネジメントシステムを導入している事業場は 65 事業場（14.6%）であり、残る 379 事業場は未導入となっている。未導入事業場からその主な理由を聴取したところ、次のとおりとなっている（複数回答）。

（注） 全国の規模別の事業場の分布に比べ、規模の大きい事業場を多く選定した。

- ① マネジメントシステムの制度の内容を承知していない（86 事業場）。
- ② マネジメントシステムを導入するための人的、時間的及び経費的な余裕がない（45 事業場）。
- ③ 事業場規模が小さいため、事業場内に管理者の目が行き届く（14 事業場）。
- ④ 導入することによる効果が不明（14 事業場） 等

(ウ) マネジメントシステムを導入していない事業場は、

小規模事業場向けに分かりやすく整理した資料の作成やシステムの導入による効果等の分析情報の提供等のサポートを行って欲しいとの意見を述べているが、これらについての支援は十分なものとはなっていない

a 厚生労働省によるマネジメントシステム導入促進のための取組の内容

厚生労働省本省は、平成 13 年度から中災防協会に委託して「労働安全衛生マネジメントシステム普及促進事業」を実施しており、その事業費（予算額）は、13 年度の約 3,500 万円が 17 年度には約 1 億 4,200 万円と大幅に増大している。

平成 17 年度における当該事業の主な内容は、次のとおり。

- ① 平成 17 年度に新規にマネジメントシステム導入モデル事業場として選定した 21 事業場に対し、システムの構築・運用に関する指導を延べ 95 回実施
- ② マネジメントシステム指針の普及・啓発用のリーフレット等を 20 万部作成
- ③ マネジメントシステムの構築事例集（1 種類）を 2,000 部作成し、業種別団体を通じたマネジメントシステム等研修会（12 か所で開催、参加者 561 人）の参加者等に配布

また、労働局及び労基署においては、①集団指導や講習会等の各種の機会においてマネジメントシステムについて説明し、②パンフレットやリーフレット等の関係団体や事業場への配布を行っている。

b マネジメントシステムの導入を検討するに当たり事業者が行政に望む事項

調査した事業場でマネジメントシステムを導入していない 62 事業場に対し、マネジメントシステムの

導入を検討するに当たり、行政においてどのような条件を整備することが必要と考えるかとの意見を求めたところ、次のような意見がみられた。

- ① 小規模事業場向けのマネジメントシステムの導入方法等を分かりやすく整理した資料等の提供を行ってほしい（33 事業場）。
- ② 類似業種、同規模の事業場におけるマネジメントシステムの導入事例、導入効果、具体的な導入方法等について十分な情報提供を行ってほしい（30 事業場）。
- ③ マネジメントシステムの導入のためには経営者等の決定が必要であることから、経営者等に対して、理解が十分に得られるような導入の働きかけを行ってほしい（20 事業場）。

c bのマネジメントシステムの導入を検討するに当たり事業者が望む事項について厚生労働省が講じている措置が十分なものとはなっていない

厚生労働省におけるマネジメントシステムの導入を促進するための取組が十分ではない状況がみられた。

- ① 建設業労働災害防止協会（以下「建災防協会」という。）は「建設業労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン」を作成しており、さらに、建災防協会宮城県支部及び高知労働安全衛生労務研究会（建災防協会高知県支部）は、小規模事業場のために、ガイドラインの内容を事例等により分かりやすくまとめた「建設業労働安全衛生マネジメントシステム」を作成し、宮城県内及び高知県内におけるマネジメントシステムの普及を図っている。また、宮城労働局及び高知労働局では、管内労基署にこの普及を図るよう求めている。

しかし、調査した 22 労働局のうち、上記以外の 20 労働局においては、同様又は類似の取組事例は確認できなかった。

また、厚生労働省本省は、平成 17 年度の中災防協会への委託事業において、マネジメントシステムを導入したモデル事業場におけるシステムの導入の背景や経過、システムの導入効果、システムを運用する際に実施したリスクアセスメントによる危険要因の低減対策の事例等を紹介した「マネジメントシステム構築事例集」を作成しているが、掲載事業場数は 16 年度の 22 モデル事業場のうちわずか 5 事業場となっている。

- ② 厚生労働省本省は、マネジメントシステムの導入による効果等について、中災防協会がマネジメントシステム促進協議会（注）を通じて実施した複数業種の事業場を対象としたアンケート調査結果による分析や、「大規模製造業における安全管理体制及び活動等に係る自主点検」で把握した労働災害発生率を加味した分析等を実施している。

厚生労働省本省は、その結果を情報提供しているが、上記 b のとおり、事業者からは更なる情報提供を求める意見がみられた。

（注） マネジメントシステム促進協議会とは、マネジメントシステムの普及促進について検討するため業界団体等で構成されている協議会で、中災防協会が運営しているものである。

- ③ マネジメントシステムの導入のためには、システム運用のための人員の確保、予算措置等を伴うことから、中小事業者等に対しては、経営者等にマネジメントシステムの導入を直接働きかけ、理解を得ることが導入を促進するための有効な対策と考えられる。

これについて厚生労働省本省においては、労働

局及び労基署が、関係団体の会合、マネジメントシステムの推進大会、集団指導等により経営者等に直接働きかけているとしている。

しかし、調査した 22 労働局及び 45 労基署のうち、そのような積極的な取組を行っていることが確認できたのは 1 労働局（愛知労働局）のみである。

(I) マネジメントシステムの導入に慎重な中小規模事業場に対し、リスクアセスメントの導入から進めていくとする取組は低調

リスクアセスメント（上記アの【調査結果】(ア)参照）を導入することによりマネジメントシステムの導入に近い効果が期待できることから、マネジメントシステムの導入に慎重な中小規模事業場について、リスクアセスメントの導入から進めていくことは有効な対策と考えられるが、このような方針で取り組んでいることが確認できたのは、調査した 22 労働局のうち 1 労働局（滋賀労働局）、調査した 45 労基署のうち 2 労基署（大津及び彦根労基署）のみである。

【所見】

したがって、厚生労働省は、マネジメントシステムの導入により労働災害の発生を抑制する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 小規模事業場向けにマネジメントシステムの導入方法を分かりやすく整理した資料の提供や、事業場の業種や規模等に応じたマネジメントシステム構築事例集等の作成等マネジメントシステムの導入の支援措置を充実すること。
- ② 中災防協会の活用等により、マネジメントシステムを導入することによる効果等について、業界団体等を通じ情報提供を充実すること。

- ③ マネジメントシステムの導入に関心を示した経営者等に対し直接、導入の働きかけ等を実施すること。
- ④ マネジメントシステムの導入に慎重な中小規模事業場に対し、リスクアセスメントの導入の働きかけを徹底すること。

ウ 立入検査等で把握した事業者の法令違反に対する是正の確保

【制度の概要】

安衛法第 91 条第 1 項において、労働基準監督官は、事業場への立入り、関係者への質問、帳簿、書類その他の物件の検査等（以下「立入検査等」という。）ができることとされている。

労働基準監督官は、この立入検査等により、法令により事業者が講ずべきとされている措置の実施状況を確認し、その結果、事業者が必要な措置を講じていない場合には、当該事業者に対して、法令違反を是正するための是正勧告又は指導（以下「是正勧告等」という。）を行い、講じた措置等については是正報告等を求めている。

このことから、立入検査等は、労働災害を防止するための重要な手段の一つと位置付けられる。

平成 12 年以降 16 年までに立入検査等が実施された事業場数は、全国で約 16 万事業場ないし約 18 万事業場となっている。

立入検査等は事業場の不適切な状況を直接改善させる上で有効なものであるが、限られた機会とならざるを得ないことから、その実施結果による指摘事項について、確実な改善を図らせるなど効率的・効果的な実施が必要となっている。

【調査結果】

今回、厚生労働省本省、19 労働局及び 40 労基署における事業者に対する立入検査等の実施状況並びに 425 事業者における立入検査等の受検の状況等について調査した結果、次のような状況がみられた。

- (7) 安衛法関係の法令違反について、同種の指摘を繰り返し受け続けている事業者の例がみられる

立入検査等を効果的・効率的に実施するためには、立入検査等を実施した事業場において、事業者が法令違反を是正させるのみならず、同種の法令違反を再発させないようにすることが求められる。

しかし、当省が調査した平成 15 年から 17 年までの 3 年間に 2 回以上立入検査等を受けた 94 事業者（43 製造業者、45 建設業者及び 6 陸上貨物運送業者）のうち、過去に指摘を受けた労働安全関係の法令違反と同種の指摘を受けているものが 14 事業者（14.9%。2 製造業者及び 12 建設業者）みられた。

(イ) 立入検査等により同種の指摘を繰り返し受けている事業者を業種別にみた場合の理由

a 製造業者において、同種の法令違反を繰り返した理由は、労働者に対する指導力又は安全教育の不足

製造業の 2 事業者が、同種の法令違反を繰り返した理由は、総括安全衛生管理者（注）等だけでは作業現場全体を細部まで掌握できず、安全措置に関する労働者に対する指導が徹底されていないことにより、労働者が法令違反となる作業を行っていることによるものであった。

（注） 安衛法第 10 条により、事業者は、事業場ごとに総括安全衛生管理者を選任し、その者に、①労働者の危険等を防止するための措置、②労働者の安全衛生のための教育の実施等の業務を統括管理させることとされている。

b 建設業者において、同種の法令違反を繰り返した理由は、現場所長や職長の能力不足、危険性に対する認識の低さ、作業の効率性の優先など

建設業の 12 事業者が、同種の法令違反を繰り返した理由は、元請事業者の問題があるものと下請事業者の問題があるものとの大別され、それぞれの具体的な内容は次のとおりとなっている（1 事業者に複

数の問題があるものあり。)

① 元請事業者の問題があるもの

- i) 現場所長(注)だけでは、現場全体を細部まで掌握できず、安全措置に関する下請事業者に対する指導が不足(4事業者)
- ii) 危険性に対する現場所長の判断の誤り(労働基準監督官との見解の相違を含む。)(4事業者)
- iii) 現場所長が作業の効率性を優先(3事業者)
- iv) 現場所長の経験が少なく、下請事業者に対する指導が不足(2事業者)
- v) 下請事業者の労働者に対する元請事業者の安全教育が不足(1事業者)
- vi) 現場に入る下請事業者が不特定であることが多いという建設業特有の状況があり、下請事業者に対する指導の効果が定着しないため(4事業者)
- vii) その他(2事業者)

(注) 安衛法第15条により、元請事業者は、元請事業者の労働者及び下請事業者の労働者の作業が同一の場所で行われることによって生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者(現場所長)を選任し、同法第30条第1項各号に規定される①作業間の連絡調整、②作業場所の巡視、③下請事業者が行う労働者の安全衛生教育に対する指導・援助等を統括管理させることとされている。

② 下請事業者の問題があるもの

- i) 危険性に対する職長(注)の判断の誤り(8事業者)
- ii) 職長が作業の効率性を優先(7事業者)
- iii) 職長の知識・指導力の不足(4事業者)
- iv) 下請事業者の自らの労働者に対する教育の不足(3事業者)

(注) 建設業の事業場において下請事業者の労働者を直接

指導監督するのは職長であることから、事業者は、新たに職長となるものには安衛法第 60 条により、労働者に対する指導監督等の事項について、安全衛生教育を行わなければならないとされており、職長は、当該教育を踏まえ、①作業方法の決定・労働者の配置、②労働者に対する指導監督等を行うこととされている。

(ウ) 厚生労働省は、法令違反等に対して適切な指摘や対処を行っているとしているが、i) 同種の法令違反を繰り返している事業者、ii) 産業医に係る指摘については是正報告等を行っているが、当該是正措置が一時的なものにとどまっている事業者など、結果的に改善が確保されていない事業者がみられる

a 厚生労働省は、労働局及び労基署においては、法令違反を犯した原因や実態を労働基準監督官等が詳細に調査した上で法令違反を指摘しており、さらに、同種の法令違反の繰り返しの場合、その原因を検証し、再度の是正勧告や司法処分等厳正に対処しているとしている。

また、事業場が同種の法令違反を繰り返さないために、「作業効率よりも安全性を優先するための意識改革」についての個別指導等や、安全衛生上問題のある事業場の統括安全衛生管理者等の責任者を対象とした集団指導等において「現場所長や職長の安全に関する意識、知識、労働者に対する指導の必要性に関する認識等の向上のための教育」を実施しているとしている。

しかし、当省の調査では、上記(ア)のとおり、同種の法令違反を繰り返している事業者が少なからず確認されている。このような事業者がみられる原因について、厚生労働省は、事業者の遵法意識の欠如に起因するとしているが、労働局及び労基署における

① 現場所長などの統括安全衛生責任者や職長の安全に関する意識、知識、労働者に対する安全に関

する指導の必要性についての認識等を深めるための教育や、

② 作業効率よりも安全性を優先するための意識改革のための個別指導

が十分に徹底されていなかったことも要因の一つと考える。

- b 厚生労働省は、産業医の選任、職務及び定期巡視について法令違反等を認めた場合にはその是正を求めるための指導を実施しており、是正報告等の徴収や再監督の実施等により、法令違反等の是正の状況を確認しているとしている。

調査した 425 事業場のうち、産業医の選任義務（下述 2 - (1) の制度の概要を参照）のある事業場は 250 事業場であり、このうち、平成 15 年から 17 年までの 3 年間に労働基準監督官の立入検査等を受けているものが 188 事業場となっている。この 188 事業場のうち、当該立入検査等において産業医の活動に関して是正勧告等を受けているものが 13 事業場みられる。是正勧告等の内容は、i) 衛生委員会（注）の委員としての指名及び同委員会への出席に関すること（5 事業場）、ii) 作業場等の巡視に関すること（4 事業場）、iii) 産業医の選任に関すること（2 事業場）等となっている。

（注） 常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、事業場ごとに、労働者の健康障害の防止や健康の保持増進等について調査審議する衛生委員会（毎月 1 回以上開催）を設置すること（安衛法第 18 条第 1 項）、同委員会には産業医のうちから事業者が指名した者を構成員とすること（安衛法第 18 条第 2 項）とされている。

これらの指摘に対する各事業場の対応状況をみると、是正報告等を行っているものの、当省が調査した時点においては、全体として、4 事業場で改善措置が継続されておらず、これを是正勧告等の内容別

にみると、上記 i) については 5 事業場中 2 事業場、ii) については 4 事業場中 1 事業場、iii) については 2 事業場中 1 事業場において、是正報告等の提出前と同様の状態になっている状況がみられた。この中には常時 200 名以上の従業員を使用しているにもかかわらず産業医を選任していない事業場（1 事業場）や、作業の中で有機溶剤などの有害物質を使用しているにもかかわらず産業医が衛生委員会に出席していなかったり、作業場の巡視が全く行われていない事業場（1 事業場）もみられた。

このように、事業場において、労働基準監督官からの産業医の選任やその職務の実施についての指導に基づき、改善を行っているものの、その対応が一時的なものとなっているなど、結果的には改善が確保されていない状況がみられた。

このような状況がみられたことについて、厚生労働省は、労基署が是正報告等の内容を確認した後に事業者が是正勧告前の状況に戻っていたとしても、それは事業者の遵法意識の欠如によるもので、事業者自身の責任に帰すものであり、労基署としては、是正報告等の内容を確認したことにより適正に職務を遂行したことになっているとしている。また、労基署においては、事業場に対し立入検査等を行い、安衛法等関係法令違反が認められた場合には、それに対する是正報告等を徴収し、必要に応じ再び立入検査等を実施するなどによりその是正を図っており、さらに、同種の法令違反を繰り返し行うなど重大・悪質な事案に対しては司法処分に付す等厳正に対処し、遵法状況の定着を図っているところであるとしている。

しかし、前述のとおり、事業場の中には、労働基準監督官の指導等に基づく是正措置が継続されてい

ない場合も認められることから、同種の法令違反が繰り返されないためのより効果的な方法が求められている。

【所見】

したがって、厚生労働省は、立入検査等で把握した法令違反等の再発防止を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 事業者に対し、現場所長などの能力向上等に資する教育や安全性優先への意識改革の実施に関する指導を充実すること。
- ② 労働基準監督官の指導に基づく改善措置の継続的な実施を確保するため、より効果的な措置を講ずること。

2 事業場における産業保健活動の適切な実施の確保

【制度の概要】

我が国の労働者の健康を取り巻く状況をみると、一般定期健康診断の結果、何らかの問題所見を有する労働者が年々増加する傾向にあるなど（平成 17 年は約 586 万人）、労働者の心身の健康を確保し、職業性疾病や作業関連疾患を予防する健康確保対策等が重要となっている。

この健康確保対策等について、事業者は、

- i) 安衛法第 13 条第 1 項において、常時 50 人以上の労働者を使用するすべての事業場において産業医を選任し、その者に労働者の健康管理等を行わせなければならないとされ、
- ii) 安衛法第 13 条の 2 において、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるよう努めなければならない

とされている。

また、上記 ii) の事業者を支援するため、厚生労働省は、

- i) 労働者の健康管理等に係る健康指導、健康相談その他の必要な援助を行う地域産業保健センター事業（以下「地域センター事業」という。）、
- ii) これらの事業者が産業医の要件を備えた医師を共同で選任した場合に要した費用の一部を助成する産業医共同選任事業

を行っており、安衛則第 15 条の 2 第 2 項において、事業者は、産業医の選任、地域センター事業の利用等に努めるものとされている。

(1) 事業場における産業医の活動の活性化

【制度の概要】

上記のとおり、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場

には産業医の選任義務が課せられている。

この産業医の職務としては、安衛則第 14 条において、

- i) 健康診断及び面接指導等の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関する事、
- ii) 作業環境の維持管理に関する事、
- iii) 作業の管理に関する事

等が規定されている。

また、産業医は、安衛則第 15 条において、少なくとも毎月 1 回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならないとされている。

なお、平成 18 年 3 月に、厚生労働省労働基準局長が主催する「産業医・産業医科大学のあり方に関する検討会」が設置されており、同検討会において産業医育成に関する将来ビジョンや産業医の職務の在り方、中小企業における産業医活動促進のための支援方策等が検討されているところである。

【調査結果】

今回、製造業、建設業及び陸上貨物運送業の事業場のうち、産業医の選任義務のある 250 事業場について、産業医の選任状況、産業医の活動状況等を調査した結果、次のような状況がみられた。

ア 産業医の選任義務があるにもかかわらず、選任していない事業場あり。また、産業医を選任している事業場でも事業者が産業医の職務を十分に行わせていない状況あり

- (7) 産業医の選任義務のある事業場の約 4 分の 1 が産業医を選任していない

労働者の健康確保については、過重労働やメンタルヘルス対策等近年新たな課題が生じており、これらの課題に対応するため、産業医を選任することは重要となっているが、厚生労働省の平成 17 年の調査結果（5

年ごとに事業所単位で実施されている労働安全衛生基本調査。前述 1 - (2) - イ - (1) 参照) によると、産業医の選任義務のある事業所のうち産業医を選任しているものは 75.4% となっており、約 4 分の 1 の事業所は産業医を選任していない。

また、当省が調査した製造業、建設業及び陸上貨物運送業の 250 事業場（注 1）において産業医を選任しているものは 96.8%（242 事業場）となっている。ただし、選任していない事業場について、その理由をみると、そもそも必要がないとしているもの、期待される効果と比較して産業医の選任費用（注 2）が負担であるとしているものがみられる。

（注）1 全国の規模別の事業場の分布に比べ、規模の大きい事業場を多く選定した。

2 産業医の選任費用については、財団法人産業医学振興財団の調査（「産業医活動に関する調査報告書」（平成 14 年 8 月））によると、調査対象の嘱託産業医（開業医 60 人。担当している事業場数は平均 4.3 事業場で、1 事業場における労働者は平均 716 人）の 1 か月の報酬として 10 万円から 30 万円が 35% と最も多くなっている。

しかしながら、上記のとおり、産業医を選任することは事業者の義務であり、産業医の選任を推進するため、産業医選任の効果等を明らかにすることが必要となっている。

(イ) 事業者が、産業医に作業場等の巡視等を行わせていない例も多く、中には、事業場の産業保健活動に産業医をほとんど関与させていない例もみられる。

産業医を選任している 242 事業場が、産業医に実施させている i) 作業環境等の管理のための作業場等の巡視の状況及び ii) 衛生委員会への出席状況についてみると、次のとおり作業場等の巡視等が励行されていない状況がみられる（製造業は平成 16 年 12 月から 17 年 11 月までの実績。建設業及び陸上貨物運送業は平成

17年度の実績)。

- ① 作業環境等の管理のための作業場等の巡視が月1回未満となっている事業場 47.5% (242事業場中 115事業場)

このうち、1回も巡視が実施されていない事業場 32.2% (242事業場中 78事業場)

- ② 産業医が衛生委員会に出席していない事業場 51.5% (衛生委員会を開催している 235事業場中 121事業場)

なお、これらのほか、健康診断結果に基づく保健指導(製造業は平成16年度の実績。建設業及び陸上貨物運送業については17年度の実績)については、25.8% (保健指導の実施状況が判明している 240事業場中 62事業場)の事業場で、選任している産業医が関与していない状況がみられた(製造業は平成16年度の実績。建設業及び陸上貨物運送業は平成17年度の実績)。

また、産業医による上記①や②の活動が行われていない事業場の中には、以下のように産業医の活動が形がい化している事例がみられた。

- ① 所轄労基署に産業医の選任報告は提出しているものの、産業医との契約書は交わしておらず、事業場の産業保健活動に産業医を全く関与させていない事業場 (2事業場)
- ② 産業医は、労基署に提出する「定期健康診断結果報告書」に記名捺印するのみとなっている事業場 (1事業場)

イ 事業者は、産業医に作業場等の巡視等を行わせていない理由の一つとして、作業の中で有害物質を扱っていない場合や事業場に定常的に労働者がいないためにその必要性を感じていないこと等を挙げており、事業場において産業医による作業場等の巡視等の必要性が認識されていない

状況となっている

上記ア(イ)のうち、例えば、作業場等の巡視が月1回未満となっている事業場について、その理由をみると

- i) 作業の中で有害物質を扱っていない、貨物運送が主な仕事であり作業場に定常的に労働者がいない等業務上の特性等からその必要性を感じていないとするものが19.3%（月1回未満となっている理由が判明している88事業場中17事業場）、
- ii) 現場をよく知っている衛生管理者(注)等による巡視が行われているため産業医による巡視は必要ないとするものが17.0%（月1回未満となっている理由が判明している88事業場中15事業場）

等、産業医による作業場等の巡視の必要性が認識されていない状況となっている。

(注) 衛生管理者とは、労働者の健康障害を防止するための措置や健康の保持増進のための措置等のうち衛生に係る技術的な事項を管理する者であり、一定の免許（第1種衛生管理者免許等）又は資格（医師、歯科医師等）が必要。労働者50人以上のすべての事業場で選任することとされている（安衛法第12条、安衛則第7条）。

これらの状況について、厚生労働省では、産業医による作業場等の巡視の趣旨は、労働者の健康管理上、事業場における作業環境、作業条件等を平素から把握しておくことにあり、i)有害物質の有無に限られるものではないこと、ii)巡視の時間帯の設定や巡視方法の工夫により対応すべきであり、作業場に労働者が不在であっても作業環境や勤務状況等を確認することは重要であること、また、iii)衛生管理者の巡視では、例えば、健康診断結果等を踏まえて現場の問題点を医学的な知見から検討すること等は不可能であることから、産業医による月1回の作業場等の巡視は不可欠であるとしている。

以上のことから、作業場等の巡視が励行されていない原因として、産業医による作業場等の巡視が義務付けられている目的や効果に関する事業者の認識が不足しているこ

とが挙げられる。

これについては、安衛法第 13 条第 3 項において、「産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる」とされており、事業者の認識不足を解消する手段のひとつとして、産業医が作業場等の巡視等について、その必要性に関し事業者に助言することも効果的であると考えられる。

【所見】

したがって、厚生労働省は、事業場における労働者の健康確保等の観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 事業者に対し、産業医の選任の効果等を明らかにした上で産業医の選任義務を遵守するよう、業界団体等を通じてより一層の指導を行うこと。
- ② 産業医の活動の励行を確保するため、
 - i) 業界団体等を通じ、事業者に対して産業医の活動の必要性について周知を徹底するとともに、
 - ii) 産業医の活動に関し認識が不足している事業者に対して、当該産業医により、その必要性に関して助言することについて、関係団体を通じ産業医に要請すること。

(2) 小規模事業場の安全衛生対策の適切化

【制度の概要】

ア 地域センター事業

厚生労働省は、産業医の選任義務のない労働者 50 人未満の事業場における健康管理等を支援するため、上記 2 「制度の概要」のとおり、地域センター事業を実施している。

この地域センター事業は、「地域産業保健センター事業実施要綱」（平成 19 年 1 月 15 日付け基発 0115002 号厚生労働省労働基準局長通知、以下「実施要綱」という。）により、独自に医師を確保し、労働者に対する健康指導、健康相談等の産業保健サービスを提供することが困難な小規模事業場（常時 50 人未満の労働者を使用する事業場）で働く労働者に対する産業保健サービスを充実することを目的として、平成 5 年度から実施されている。

地域センター事業の内容は、①健康相談窓口の設置、②個別訪問産業保健指導の実施、③産業保健情報の提供、④地域産業保健センター運営協議会の設置、⑤説明会の開催等であり、平成 18 年 7 月現在事業が実施されているのは全国で 347 か所、平成 18 年度予算（労働保険特別会計）は 24 億 6,021 万円となっている。

また、厚生労働省は、平成 10 年度から中小規模事業場が集まる都市部などの地域産業保健センター（以下「地域センター」という。）について、従来の事業内容に加えて、①夜間・休日の健康相談窓口の開設、②メンタルヘルス相談窓口の開設回数増、③個別訪問産業保健指導の回数増、④地域産業保健問題協議会の開催を行うものを「拡充センター」として指定しており、平成 18 年 7 月現在、全国 347 地域センターのうち 87 センターが拡充センターとして指定されている。

なお、厚生労働省では、地域センター事業について、平成 18 年度まで郡市医師会との随意契約により委託してい

たものを、19年度からは公募により事業の実施希望者を募り、委託先を選定することとしている。

小規模事業場における健康管理等を支援するためには、地域センター事業を効果的・効率的に行うことが重要となっている。

イ 産業医共同選任事業

産業医の選任義務のない労働者50人未満の小規模事業場においては、健康診断の実施率が低く、有所見率が高い。このような状況の中、産業医を選任することにより労働衛生水準を向上させる必要があるとして、厚生労働省は、上記2「制度の概要」のとおり、複数の小規模事業場の事業者が産業医の要件を備えた医師を共同して選任した場合に要した費用の一部を助成する小規模事業場産業保健活動支援促進助成金制度による産業医共同選任事業を実施している。同事業は、平成8年に中央労働基準審議会（当時。現在の労働政策審議会）の建議において、小規模事業場の労働者に対して産業保健サービスが提供されるための体制づくりとして、「小規模事業場が産業医を共同して選任すること等についてその促進を図ることとし、そのための必要な支援策について検討する必要がある」とされた提言を受けて、平成9年度から実施されており、最大3年間継続して同事業を行うことができるものとなっている。1事業場当たりの助成金額は、事業場の労働者の人数によって異なり、年額5万5,400円、6万7,400円又は8万3,400円となっており、平成18年度予算（労働保険特別会計）は、2億693万円となっている。

また、産業医共同選任事業については、独立行政法人労働者健康福祉機構が事業実施のための事務手続を行っており、同機構の都道府県組織である産業保健推進センター（以下「推進センター」という。）が窓口となって事業者からの申請を受け付け、同機構本部が申請に対する審査等

を行っている。

産業医共同選任事業は、小規模事業場が複数集まって共同で産業医を選任することにより、一事業場当たりの選任コストを下げ、より選任しやすくするための事業であり、上記の地域センター事業とあいまって小規模事業場に対する安全衛生対策の柱の一つとなっている。

【調査結果】

今回、

- i) 地域センター事業について、22 労働局管内の 187 地域センターの業務実績、このうち 32 地域センターにおける業務の実施状況、22 労働局における委託費の配分状況及び労働者 50 人未満の 194 事業場における地域センターの業務の認知状況等、
- ii) 産業医共同選任事業について、厚生労働省、独立行政法人労働者健康福祉機構本部及び 22 推進センターにおける事業の実施状況、労働者 50 人未満の 194 事業場における事業の認知状況等

を調査した結果、次のような状況がみられた。

ア 地域センター事業

- (7) 地域センターが行う主な事業である健康相談窓口の開設や、個別訪問産業保健指導の実績は低調なものあり

a 健康相談窓口の開設状況

健康相談窓口は、実施要綱によれば、医師等が小規模事業場の事業者や労働者を対象として相談窓口を開設するものであり、健康診断結果に基づいた健康管理、成人病の予防方法やメンタルヘルス等に関する相談を受け付けている。

この健康相談等の窓口の開設回数について、「地域産業保健センター事業の運営について」（平成 13 年

4月2日付け基安労発第7号厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長通知)では、原則として、

i) 地域センターのうち拡充センターとしての指定を受けていない地域センター(以下「一般センター」という。)においては、健康相談が週1回、メンタルヘルス相談は月1回

ii) 拡充センターにおいては、健康相談は週1回、夜間相談は週1回、休日相談は週1回、メンタルヘルス相談は月2回

の開設が目安とされている。

今回、平成16年度の業務実績を把握した133の一般センター及び54の拡充センターにおける健康相談窓口の開設実績をみると、表4及び表5のとおり、実施の目安を下回る地域センターが多くみられ、中には全く開設されていない地域センターもある。

表4 187地域センター(一般センター133、拡充センター54)における健康相談、夜間健康相談及び休日健康相談の各窓口の開設状況(平成16年度)
(単位:センター、%)

区分 開設回数	一般センター		拡充センター					
	健康相談 (原則週1回、 年間約50回)		健康相談 (原則週1回、 年間約50回)		夜間健康相談 (原則週1回、 年間約50回)		休日健康相談 (原則週1回、 年間約50回)	
	センタ ー数	割合	センタ ー数	割合	センタ ー数	割合	センタ ー数	割合
100回～	6	4.5	8	14.8	1	1.9	1	1.9
70～99回	9	6.8	8	14.8	0	0.0	0	0.0
50～69回	23	17.3	13	24.1	1	1.9	3	5.6
30～49回	47	35.3	16	29.6	10	18.5	4	7.4
20～29回	24	18.0	6	11.1	9	16.7	8	14.8
10～19回	17	12.8	3	5.6	20	37.0	11	20.4
1～9回	6	4.5	0	0.0	5	9.3	13	24.1
0回	1	0.8	0	0.0	8	14.8	14	25.9
計	133	100.0	54	100.0	54	100.0	54	100.0
平均	51.1回		75.1回		18.8回		15.1回	
最高	1,243回		369回		117回		117回	

(注)1 当省の調査結果による。

2 表中の網掛け部分は、開設回数が実施の目安を超えている地域センターである。

3 割合は、少数点以下第2位を四捨五入した。

表5 187地域センター（一般センター133、拡充センター54）におけるメンタルヘルス相談窓口の開設状況（平成16年度）

（単位：センター、％）

区分 開設回数	一般センター（原則月1回、年間約12回）		拡充センター（原則月2回、年間約24回）	
	センター数	割合	センター数	割合
36回～	5	3.8	4	7.4
24～35回	0	0.0	7	13.0
12～23回	4	3.0	8	14.8
6～11回	12	9.0	16	29.6
1～5回	33	24.8	9	16.7
0回	79	59.4	10	18.5
計	133	100.0	54	100.0
平均	4.0回		15.1回	
最高	114回		122回	

（注）1 当省の調査結果による。

2 表中の網掛け部分は、開設回数が実施の目安を超えている地域センターである。

3 割合は、少数点以下第2位を四捨五入した。

さらに、187地域センターにおける健康相談窓口の1回当たりの平均利用者数は、表6のとおり2.6人であり、平均利用者が1人に満たない地域センターが40センター（21.4%）みられる。

表6 187地域センター（一般センター133、拡充センター54）における健康相談窓口開設1回当たりの平均利用者数（平成16年度）

（単位：センター、％）

区分 窓口1回 当たり利用者数	一般センター		拡充センター		計	
	センター数	割合	センター数	割合	センター数	割合
10人以上	8	6.0	4	7.4	12	6.4
7人以上10人未満	8	6.0	2	3.7	10	5.3
5人以上7人未満	13	9.8	3	5.6	16	8.6
3人以上5人未満	18	13.5	13	24.1	31	16.6
2人以上3人未満	16	12.0	7	13.0	23	12.3
1人以上2人未満	38	28.6	17	31.5	55	29.4
0人以上1人未満 （0を除く）	29	21.8	8	14.8	37	19.8
0人	3	2.3	0	0	3	1.6
計	133	100.0	54	100.0	187	100.0
平均	2.5人		2.8人		2.6人	
最高	48.9人		38.4人		48.9人	

（注）1 当省の調査結果による。

2 割合は、少数点以下第2位を四捨五入した。

b 個別訪問産業保健指導の実施状況

個別訪問産業保健指導は、実施要綱によれば、医師等が事業場を個別に訪問し、健康管理等に関して指導、助言を行うものとされており、具体的には作業場等の巡視や健康相談等が行われている。

個別訪問産業保健指導の実施回数の目安については、「地域産業保健センター事業の運営について」によると、拡充センターでは月9回程度とされている。

今回、平成16年度の業務実績を把握した54拡充センターにおける個別訪問産業保健指導の実績をみると、表7のとおり、実施回数の目安を下回る拡充センターが多くみられ、中には全く実施されていないものもある。

また、個別訪問産業保健指導の実施回数について特段の規定がない一般センターについても全く実施されていないものがみられた。

表7 187地域センター（一般センター133、拡充センター54）における個別訪問産業保健指導の実施状況（平成16年度）

（単位：センター数、％）

実施回数 区分	一般センター（目安なし）		拡充センター（月9回程度、年間約105回）	
	センター数	割合	センター数	割合
151回～	1	0.8	1	1.9
105～150回	2	1.5	2	3.7
70～104回	1	0.8	9	16.7
50～69回	11	8.3	15	27.8
30～49回	31	23.3	8	14.8
10～29回	59	44.4	9	16.7
1～9回	25	18.8	8	14.8
0回	3	2.3	2	3.7
計	133	100.0	54	100.0
平均	27.0回		50.0回	
最高	330回		250回	

（注）1 当省の調査結果による。

2 表中の網掛け部分は、個別訪問産業保健指導が実施回数の目安を超えている地域センターである。

3 割合は、少数点以下第2位を四捨五入した。

c 健康相談窓口の開設状況及び個別訪問産業保健指導の実施状況を総合してみると、いずれの業務も十分に行われていない地域センターが少なくない

地域センターにおいては、健康相談窓口の開設及び個別訪問産業保健指導の実施が基幹的な業務となっていることから、これら二つの業務の平成16年度の実施状況をみると、健康相談窓口1,243回、個別訪問産業保健指導67回といずれの活動も活発に行われている一般センターがある一方で、健康相談窓口14回、事業場訪問3回と活動が低調となっている一般センターもあるなど、実績に大きな差がみられる。

また、拡充センターにおける健康相談窓口の開設回数及び個別訪問産業保健指導の実施状況をみると、いずれの業務も実施回数の目安(注)を下回っているものが54センター中44センター(81.5%)みられる。

(注) 健康相談窓口、夜間相談窓口及び休日相談窓口の開設の目安は、いずれも週1回(年間に換算すると約50回)であることから、これらを合計して年150回、個別訪問産業保健指導の実施回数の目安は月9回であることから、年間に換算し105回とした。

(イ) 地域センターにおける業務実績が低調となっている原因としては、小規模事業場の所在地等の情報が労働局及び労基署から地域センターに提供されていないこと、地域センターの業務が事業場に対し周知されていないこと等が挙げられる

a 地域センター業務の実施上必要な小規模事業場の所在地等の情報が労働局及び労基署から地域センターに提供されていない

地域センターが業務の実施客体である小規模事業場に対し健康相談窓口や個別訪問産業保健指導の利

用についての働きかけを効率的に行うためには、管内の小規模事業場の所在地等の情報を把握しておく必要があり、その方法としては、管内の小規模事業場を把握している労働局及び労基署が、事業場に関する情報を地域センターに提供することが効率的かつ効果的であると考えられる。なお、実施要綱では、事業の実施に当たって、受託者は、労働局及び労基署と十分連携をとることとされている。

しかし、労働局及び労基署から情報提供を受けている地域センターは、小規模事業場の把握方法が確認できた 12 センターのうち 6 センターと半数にとどまっている。

また、労働局や労基署から情報提供を受けている地域センターについて、情報提供の内容（複数回答）をみると、

- i) 労働者の健康確保対策等について、労働局及び労基署に相談した事業者等を個別に紹介されているものが 4 センター、
- ii) 個別訪問に応じそうな事業場の情報の提供を受けているものが 2 センター、
- iii) 小規模事業場の一覧の提供を受けているとするものが 1 センター

となっており、より幅広な情報提供である、ii) や iii) は少ない。

労働局及び労基署から情報提供を受けていない 6 センター及び情報提供は受けているものの十分なものとなっていない 4 センターでは、次のような事情を挙げて、労働局及び労基署からの積極的な情報提供を望んでいる（複数回答）。

- ① 労働局及び労基署との会議で繰り返し小規模事業場の情報提供を求めているが、現在まで提供されておらず、事業場の情報は商工会等の団体から

提供される名簿等により把握している。事業場の一覧は地域センターの業務を行うための基本情報であることから、当該情報の提供を望む（7センター）。

- ② コーディネーター(注)が同職就任時に訪問先が分からず、個別訪問に応じそうな事業場を紹介するよう労基署に依頼したが、情報は提供されなかった。このようなことから、事業場の把握は、ほとんどが知り合いからの紹介によるものとなっており、個別訪問に応じそうな事業場に関する積極的な情報提供を望む（9センター）。

(注) コーディネーターとは、地域センターにおいて健康相談や個別訪問産業保健指導を担当する医師、労基署又は各種事業者団体等との連絡調整、周知広報のための事業場訪問等地域センターの業務に関する各種の事務的な業務を行う者である。

なお、小規模事業場の把握方法が確認できた12センターにおいて、労働局及び労基署からの情報提供以外の把握方法をみると、i) 業界団体や個別企業の訪問、ii) 商工会、商工会議所や労働基準協会等有する名簿等の入手により情報を把握しているが、これらの方法によって得た情報は労働者が50人未満の事業場が区分されていないことなどから、活用するには非効率なものとなっている。

地域センターに対する労働局及び労基署からの事業場一覧の提供について、厚生労働省は、事業場における労働者数等の情報は労働基準監督官の事業場への立入検査等において事業場が任意に提出した情報であり、外部に出すことにより事業場との信頼関係を損ね、行政運営上支障を及ぼすこととなる等として、その提供は困難であるとしている。一方、労働局及び労基署が立入検査等を行った際などに地域

センターの利用について事業場に働きかけ、地域センターへの情報提供について事業場の同意を得た場合に提供することは可能としている。

b 個別訪問産業保健指導の実施に当たって行うこととされている事業場の登録が進んでいない

「地域産業保健センター事業の運営について」では、個別訪問産業保健指導を希望する事業場については、予め地域産業保健センターに登録することとされている。

当省が業務実績を把握した 187 センターの平成 16 年度の平均登録事業場数は 114.4 事業場となっており、登録されている事業場が全くないセンターが 2 センター（1.1%）みられる。

また、登録事業場を増加させるための取組状況をみると、事業説明会を活用するとしている地域センターが 11 センター中 4 センターにとどまっているほか、コーディネーターによる事業場訪問については、下述 c (b) のとおり全く行われていないセンターもみられるなど、登録事業場の増加に向けた取組は不十分なものとなっている。

なお、平成 16 年度における登録事業場数と地域センターの個別訪問産業保健指導の年間実施回数との関係をみると、登録事業場数が 1 ないし 50 の地域センターの年間平均実施回数は 18.2 回、登録事業場数が 51 ないし 100 の地域センターは 33.5 回、登録事業場数が 201 以上の地域センターは 56.9 回となっており、登録事業場数が増えると個別訪問産業保健指導の実施回数も増えている。

c 地域センターを認知している事業場は半数以下であり、労働局、労基署及び地域センターによる周知・

広報の充実が必要となっている

(a) 地域センターを認知している事業場は半数以下

労働者 50 人未満で地域センターの認知状況が把握できた 160 事業場のうち、地域センターを知っていると答えたのは 73 事業場（45.6%）と半数以下となっている。

(b) 労働局、労基署及び地域センターにおける周知・広報活動が不十分なものあり

地域センターでは、事業に関する事業場への周知・広報活動として、事業説明会、コーディネーターによる事業場訪問、パンフレットの郵送等を行っている。

今回、業務実績を把握した 187 地域センターにおける平成 16 年度の事業説明会及び事業場訪問の実施状況をみると、

- i) 事業説明会は平均 6.8 回となっているが、多いところは年間 51 回、少ないところは 0 回、
- ii) 事業場訪問については平均 92.6 回となっているが、多いところは 1,391 回、少ないところは 0 回

となっており、地域センター別にみると、事業説明会 20 回、事業場訪問 1,391 回といずれも活発に行われている地域センターがある一方で、事業説明会 1 回、事業場訪問 2 回といずれも低調となっている地域センターもあるなど、実績に大きな差がみられる。

また、地域センターへの支援に関する労働局及び労基署への要望を把握できた 12 センターのうち 9 センターでは、労働局及び労基署における地域センターの業務の積極的な広報を望んでいる。

d 地域センターに対する委託費の配分は事業の実績によらずほぼ一律。各地域センター間で事業の実施に関する費用に大きな差が生じており、地域センターの事業の活性化に向けたインセンティブが働くような委託費の決定方式とはなっていない

(a) 地域センターの事業の実績はセンター間で相当な差があるものの、委託費の配分はほぼ一律

地域センターに対する委託費の配分は、まず、厚生労働省本省が労働局ごとに委託費を示達し、これを各労働局が地域センターに配分する仕組みとなっている。

また、厚生労働省は、平成 17 年 3 月に、「平成 17 年度地域産業保健センター事業の委託契約額について」（平成 17 年 3 月 25 日付け基安労発第 0325001 号厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長通知）により、地域センターの委託契約額について、「事業の円滑な実施に支障を来たすことのないよう留意しつつ貴局管内の状況（過去の年度の予算執行状況、1 センター当たりの小規模事業場数、面積、人口等）及び地域センターの活動状況を勘案し、効果的な配分とすることにも配意すること」としているが、委託費の算定、配分を行う上で具体的なものとはなっていない。

今回、平成 16 年度の業務実績の把握を行った 187 地域センターの委託業務の実績及び委託費を比較すると、表 8 のとおり、委託業務の実績に相当な差があるものの、委託費には大きな差がみられない。

表 8 業務実績に差がみられるものの委託費に大きな差がない例

労働局名	地域センター名 (拡充・一般の別)	平成 16 年度の実績		委託費 (千円)	
		健康相談窓口開設回数	個別訪問産業保健指導実施回数	16 年度	17 年度
東京	B 1 (拡充)	84	78	8,130	8,601
	B 2 (拡充)	73	0	8,130	8,601
埼玉	B 3 (一般)	62	8	4,575	4,600
	B 4 (一般)	30	0	4,575	4,600
愛知	B 5 (一般)	318	24	4,575	5,005
	B 6 (一般)	17	20	4,575	5,005
高知	B 7 (一般)	148	3	4,658	4,734
	B 8 (一般)	19	9	4,658	4,742

(注) 当省の調査結果による。

また、委託費の配分に当たり地域センターの活動状況等を勘案するためには、事業実績を分析することが不可欠であると考えられるが、平成 16 年度の各地域センターの事業実績について委託費の配分につながるような分析を行っているとしているのは、調査した 22 労働局中 2 労働局のみとなっている。残りの 20 労働局については、次のような理由により、委託費の配分につながるような事業実績の分析を行っていない、又は行っているとしているものの不十分となっている。

- i) 受託者である各地域センターの責任で実施すべきものであることから事業実績を分析していない (5 労働局)。
- ii) 個別に地域センターに対して指導・助言を行っているものの、委託費の配分につながるような事業実績の分析までは行っていない (4 労働局)。
- iii) 労働局が主催する地域センター連絡協議会等の際に各センター間の業務実績を比較した資料を提出しているものの、事業実績を分析

し、委託費に反映させるまでには至っていない（3労働局）。

iv) その他（8労働局）

さらに、委託費の配分に反映させるような事業実績の分析を十分に行っていない 20 労働局の平成 17 年度の委託費の配分状況をみると、7 労働局においては一般センターへの配分が一律となっており、その他の労働局でも千円程度の差にとどまっている。

以上のとおり、委託費の配分が実績にかかわらずほぼ一律であり、事業を活性化するものとなっていないことが地域センター事業が低調となっている一因と考えられる。

(b) 委託費の配分が、地域センターの業務の実績によらず、ほぼ一律であることから、地域センターの健康相談の利用者 1 人当たりの費用及び個別訪問産業保健指導 1 回当たりの費用は、各地域センター間において相当な差が生じている

平成 16 年度における地域センターの業務実績に関して、65センターにおける健康相談窓口利用者 1 人当たりの直接的経費及び個別訪問産業保健指導 1 回当たりの直接的経費について分析すると、表 9 のとおり、その費用が最も多い地域センターと最も少ない地域センターとでは健康相談窓口利用者 1 人当たり約 207 倍、個別訪問産業保健指導 1 回当たり約 11 倍の差がみられる。

表9 65 地域センター（一般センター48、拡充センター17）における健康相談窓口利用者1人当たり直接的経費及び個別訪問産業保健指導1回当たりの直接的経費（平成16年度）

（単位：千円）

区 分	健康相談窓口の利用	個別訪問産業保健指導の実施
直接的経費の合計	94,675	49,508
健康相談窓口利用者数、個別訪問産業保健指導実施回数の合計	10,089	1,898
1人（1回）当たりの費用（平均）	9.4	26.1
1人（1回）当たりの費用の最小値	1.3	5.4
1人（1回）当たりの費用の最大値	270.0	58.3

（注） 当省の調査結果による。

なお、健康相談窓口利用者1人当たり27万円を要している地域センターでは、平成15年度も23万6,300円を要しており、他の地域センターと比較しても突出して多額の費用を要しているが、この原因としては、窓口開設1回当たりの平均利用者が0.2人（窓口開設回数73回に対し、利用者14人）と非常に少なく、非効率な業務運営となっていることが挙げられる。

イ 産業医共同選任事業

(7) 実施事業場数は減少傾向

産業医共同選任事業について、平成13年度から17年度までの予算額、決算額、予算執行率及び実施事業場数をみると、表10のとおり、予算額、決算額、予算執行率及び実施事業場数のいずれも減少傾向となっている。

表 10 産業医共同選任事業の助成費及び実施事業場数の推移

(単位：千円、事業場、%)

区分 \ 年度		平成 13	14	15	16	17
助成費	予算額 (a)	227,030	222,713	222,713	205,223	201,128
	決算額 (b)	190,301	184,335	179,792	162,497	147,170
	予算執行率 (b/a)	83.8	82.8	80.7	79.2	73.2
事業場数 (伸び率)		2,924 (100)	2,842 (97.2)	2,778 (95.0)	2,506 (85.7)	2,269 (77.6)

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

2 事業場数の伸び率は、平成 13 年度における産業医共同選任事業実施事業場数を 100 とした時の指数である。

(イ) 産業医共同選任事業終了後に継続的に産業医を選任している事業場は少数

- a 産業医共同選任事業終了時に、終了後も継続して産業医の選任等を行うことを要請している推進センターは半数以下。また、事業終了後に継続して産業医を選任している事業場はほとんどない

調査した 22 推進センターのうち、平成 16 年度に産業医共同選任事業を終了した事業場が管内にある 19 センターにおける同事業終了後における産業医の継続的な選任等の要請の有無をみると、要請しているものが 8 センター、要請していないものが 11 センターとなっている。要請していない 11 センターは、その理由として、

- i) 小規模事業場は産業医の選任に要する経費に負担感を持っていることや法的に選任義務がないことから踏み込んだ対応が執れないこと、
- ii) 産業医共同選任事業終了後に産業医が選任されていない状況が把握されてもこれを改善・支援するための事業が存在しないこと、
- iii) 独立行政法人労働者健康福祉機構本部から事業終了後の支援の具体的な方策が示されていないこと

いこと

等を挙げている。

また、要請している 8 センターのうち 3 センターは、各事業場における事業終了後の産業医の選任状況等を把握しているが、その内容をみると、以下のとおり、地域センターに登録されている例はみられるものの、継続的に産業医を選任している例はほとんどない。

① 産業医共同選任事業を利用した事業場に対し、産業医の選任を継続するよう啓もうするほか、地域センターへの登録を要請している。

しかし、産業医の選任費用が負担であるとして引き続き選任している実績はない。なお、平成 12 年度から 16 年度までに事業が終了した 70 事業場のすべてが地域センターに登録している。

② 産業医共同選任事業の中核となっている事業場を訪問して事業主と面談し、実情を把握するとともに継続的な産業医の選任について要請するほか、産業医に対しても面談し協力を要請している。

しかし、平成 16 年度に事業が終了した製造業 6 事業場のうち産業医を選任したのは 1 事業場のみとなっている。

③ 産業医共同選任事業が終了する事業場の事業主に対し、事業終了後も引き続き産業保健活動に取り組むよう依頼していたが、産業医の選任に結びつく事例はなかった。

b 調査した事業場においても事業終了後に継続的に産業医を選任している事業場は少数

産業医共同選任事業を実施し、平成 15 年度から 17 年度までに事業を終了した 34 事業場における事業終了後の産業医の選任状況等について調査したと

ころ、継続して産業医を選任している事業場は2事業場（5.9%）にとどまっている。なお、地域センター事業を利用しているものは1事業場（2.9%）となっている。

継続的に産業医を選任していない32事業場のうち、その理由が把握できた28事業場の理由（複数回答）をみると、

- i) 産業医の選任費用が負担であるためとしているものが20事業場（71.4%）
 - ii) これまでどおりの健康診断の実施やかかりつけ医の対応で足りるためとしているものが19事業場（67.9%）
 - iii) 選任のメリットが感じられなかったためとしているものが3事業場（10.7%）
- となっている。

また、事業者から産業医共同選任事業に関して、次のような意見が聞かれた。

- ① 事業実施期間中の産業医の活動は、当該事業と一緒にいった事業場との合同での講演会の講師（年1回）、事業場訪問による健康管理に関する講話（年1回30分程度）のみであり、事業を行ったことによる効果は特に感じられなかった。このため、事業終了後は健康診断のみを実施しており、これで十分と考えている。
 - ② 事業実施中は産業医に精力的に活動してもらったが、事業を行ったグループの事業場は皆零細企業であり、新たな費用負担は困難であることから産業医の選任は行っていない。
- c 独立行政法人労働者健康福祉機構は、産業医共同選任事業の効果が上がっていると評価しているが、この評価は実態を反映していない

独立行政法人労働者健康福祉機構では、産業医共同選任事業に対する評価や要望を把握し、事業の効果的運用に資することを目的として、平成 11 年度から事業が終了する事業場に対しアンケート調査を実施している。同機構が、平成 17 年度に事業が終了する事業者に対して平成 18 年 3 月に実施したアンケート調査結果では、事業終了後の産業保健活動の取組について、「現在の産業医を引き続き選任する」としている事業場が 597 事業場中 321 事業場（53.8%）、「他の産業医を選任する」と答えた事業場が 35 事業場（5.9%）、「地域センターの産業保健サービスを利用する」、「必要な時、相談できる医師（かかりつけ医）に相談する」など他の代替措置を講ずるとしている事業場が 130 事業場（21.8%）であり、これらを合わせて 8 割以上が何らかの産業保健活動を継続するとしており、同機構では、これを事業の効果として挙げている。

しかし、これは事業終了時における事業者の意向を尋ねたものにすぎず、事業終了後に事業者が実際にどのように行動するかとは必ずしも直接には結びつかない。本来、事業の効果アウトカムベースで評価するのであれば、事業終了後の実際の産業医の選任状況や地域センターの利用状況等について実態を把握する必要があるが、このような評価は行われていない。

このことと上記 b の調査結果とを考慮すれば、独立行政法人労働者健康福祉機構の評価は信頼性に乏しいと判断せざるをえない。

d 事業者においては産業医共同選任事業の必要性を感じていないとする意見が多い

労働者 50 人未満で産業医共同選任事業の認知状況について把握できた 158 事業場のうち、同事業を知っていると答えた事業場は 47 事業場（29.7%）であり、

このうち 45 事業場では同事業を利用していない。

この 45 事業場のうち、23 事業場（51.1%）では、同事業を利用していない理由として、労働者の健康確保については、健康診断の実施や健康診断を実施した機関による健康相談を受けること等で十分であると考えていることから、同事業の利用の必要性を感じていないためとしている。なお、その他の理由としては、本社等にいる産業医を活用できるためとしているものが 8 事業場（17.8%）、手続きが煩雑なイメージがあり、共同して事業を実施する事業者を探すのも難しいためとしているものが 4 事業場（8.9%）等となっている。

また、産業医共同選任事業を利用した 2 事業場では、すでに同事業を終了しているが、事業終了後は産業医を選任しておらず、産業保健対策として実施されているのは、年 1 回の健康診断のみとなっている。

e 推進センターの中には、産業医共同選任事業の実施に関する事務負担が大きい一方で補助金額が少ないこと等から同事業の実施を困難視する意見あり

調査を行った 22 推進センターの中には、次のように産業医共同選任事業の実施を困難視する意見が各 1 センターみられた。

- ① 産業医共同選任事業を利用しても産業医の選任のためには経費がかかること、また、小規模事業場には法的に産業医の選任義務がないことから同事業の勧奨方法が見い出しづらい。
- ② 商工会等を訪問して事業の説明を行っているが、ほとんどの事業者が産業医の選任には経費負担が伴うとして利用までには至らない。
- ③ 事業者に負担を求めると産業医共同選任事業が利用されないおそれがあることから、助成額のみで産業医と契約するようにしている。また、事業実施事

業場の約半分は1年又は2年で選任を取りやめているが、この理由としては、i) 1年ごとの再申請や半年ごとの中間報告が必要で事務負担が大きいこと、ii) 産業医が多忙であるのに加え、報酬が少ないこと等を理由に産業医が契約解除を申し出ることが挙げられる。

(ウ) 上記(ア)、(イ)の状況がみられた原因は、小規模事業場が共同で産業医を選任すること自体は有効であり、支援は必要と考えられるものの、事業の設計に問題が存在するためと考えられる

小規模事業場が複数集まって共同で産業医を選任すること自体は、1事業場当たりの選任コストを下げることになり、産業医を選任しやすくなるという点では有効であり、これを推進するため、小規模事業場を支援する必要性は認められる。

しかし、産業医共同選任事業の実施事業場数は年々減少傾向にあり、また、事業終了後に継続的に産業医を選任している事業場も少数にとどまっていることから、事業の実施効果が発現しているとは認められない。

このように事業の実施効果がみられない原因としては、事業の設計に問題が存在するためと考えられる。

【所見】

したがって、厚生労働省は、小規模事業場における労働者の健康確保や効果の低い補助事業の整理合理化を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。

① 地域センター事業について、

i) 効率的、効果的な業務の実施のため、労働局及び労基署は、地域センターの利用について小規模事業場に対し積極的に働きかけるとともに、事業場の理解が得られる場合には、地域センターに対し事業場に関する

情報を提供するなど必要な協力を行うこと。また、地域センターに対し、事業説明会等の場を活用して小規模事業場の登録を一層推進するよう指導すること。

ii) 地域センターに対し、事業説明会やコーディネーターによる事業場訪問の実施回数の基準を定める等により事業場への周知を一層推進するよう指導すると共に、労働局及び労基署においても地域センター事業の周知広報を積極的に推進すること。

iii) 公募による委託方式の下で、事業の活性化が担保されるような委託費の決定方式を導入すること。

② 小規模事業場における産業医の共同選任を的確に推進する観点から、現行の産業医共同選任事業については廃止し、小規模事業場が産業医を共同選任することに対する効果的、効率的な助成方策を検討すること。

3 労働安全等に関する規制の改革の推進

【制度の概要】

我が国においては、労働災害の防止の中心となる法制は労基法であったが、昭和40年代における機械設備の大型化や高速化あるいは建設工事の大規模化等に伴う重大災害を含む労働災害の増加や職業病等の増加を背景に、昭和47年に労基法の安全・衛生部分を独立させる形で安衛法が制定・公布され、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号。以下「安衛法施行令」という。）等の関係省令や告示が公布された。

現在、労働安全等に関する法体系は、図3のとおり、安衛法の下に、安衛法施行令、安衛則、16の特別規則及びそれらに関連する約200の告示・指針があるほか関係する他の法令等により構成されている。

これらの法令等においては、労働者の安全と健康の確保や快適な職場環境の形成の促進を目的に労働安全等に関する各種の規制が設けられている。

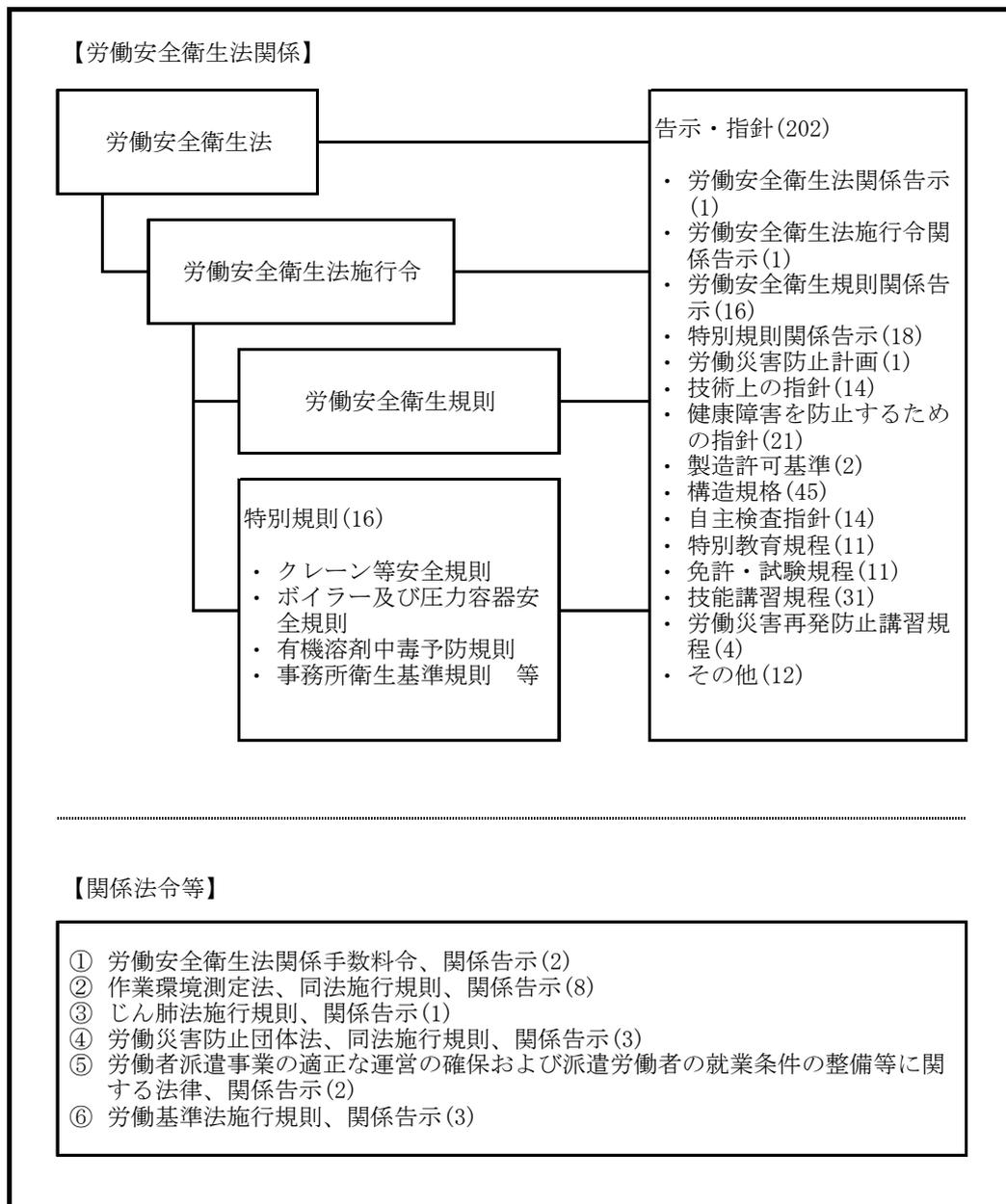
政府は、規制については、「規制改革推進3か年計画」（平成13年3月30日閣議決定）等の累次の閣議決定に基づき、改革を進めてきており、これら累次の閣議決定では、以下のような規制改革に関する指針が示されている。

- ① 危険物・保安関係の規制については、安全性の確保を第一に考慮しつつ、科学技術の進展や社会経済情勢の変化等に対応してどのように効率的に安全の確保を実現するかという観点を基本とした見直しを通じて必要最小限のものとし、国民に過大な負担や制約をもたらすことのないようその軽減を図ること。
- ② 申請・届出に関する規制については、i) 許可制から届出制への移行等、より緩やかな規制への移行、ii) 申請書類等の簡素化、iii) 許認可等の審査基準の明確化、迅速化等を図ること。
- ③ 基準・規格及び検査・検定（基準認証等）に関する規制については、i) 国が関与する基準認証等の範囲の見直し、ii)

自己確認・自主保安を基本とした制度への移行、iii) 基準の性能規定化、重複検査の排除等を進めること。

これらの規制改革等に関する閣議決定を受け、厚生労働省は労働安全等に関する規制の改革措置を講じてきており、また、10次防においては、機械の安全化の基本となる基準・規格の性能規定化等を図ることとしている。

図3 労働安全等に関する法体系



(注) 安全衛生情報センターの提供資料等に基づき、当省が作成した。

【調査結果】

今回、労働安全等に関する規制の改革に関する法令等の見直し状況、労働安全等に関する規制の改革に関する事業者の意見・要望等について調査した結果、次のような状況がみられた。

(1) 厚生労働省においては、構造規格等の規制の改革を進めるための検討を行い、見直すような仕組みはあるが、定期的・計画的な見直しを行っていないものがある

厚生労働省では、構造規格等の規制の制定時以降、i) 労働災害が多発している機械等(注)の安全対策が求められている場合、ii) 国際規格等最新の知見又は性能規定化への対応の必要がある場合、iii) 技術の進展等による業界団体等からの要望への対応が求められている場合等を契機として、随時構造規格等の規制を見直すこととしている。

(注) 機械等とは、クレーン等の機械や安全を確保するための装置、保護具等のことである。

また、見直しの手順については、おおむね、

- ① 専門家等からなる委員会の設置・見直し内容等の検討
- ② 検討結果を参考に行政内部において構造規格等の改正案を作成
- ③ 外国関係者等からの意見聴取
- ④ WTO事務局への通報及び通商公報への掲載
- ⑤ 公示制定(官報掲載)
- ⑥ 告示の施行、通達の施行

となっており、この手順による見直しは、平成5年の「エレベータ構造規格の改正」から順次実施されている。

最近では、厚生労働省は、平成14年度における社団法人日本ボイラ協会の「ボイラー・圧力容器構造規格見直し委員会」の調査研究報告を基に、平成15年4月にボイラー構造規格(平成元年労働省告示第65号)及び圧力容器構造規格(平成元年労働省告示第66号)の全部改正を行い、基準・規格の詳細な寸法等を具体的に定めた仕様規定から安全確

保上必要な性能のみを規定する性能規定への変更を行うなど、労働安全等に関する規制の見直しを行っている。

しかし、機械等においては、性能や機能の向上、安全確保のための新たな技術の開発など日進月歩で進展がみられるにもかかわらず、制定から20年以上など長期間にわたり本格的な見直しが行われていない構造規格等がみられる。

また、事業者から、上記のようなものも含め、労働安全等に関する規制の中には、見直しが必要と考えられるものが多数存在するとの意見も聞かれた。

このような状況が生じている原因として、労働安全等に関する規制全体について、定期的、計画的に有識者等による検討を経て必要な見直しを行い、迅速な規制の改革措置に結び付ける仕組みの運用が徹底されていないことが考えられる。

(2) 労働安全等に関する規制のうち、労働者の安全等の確保を前提として規制の改革を進めることについての検討が必要と考えられるものあり

今回、製造業、建設業及び陸上貨物運送業を営む438事業者から、労働安全等に関する規制の中で、最近の技術進歩や国際的動向などからみて見直しが必要と考えられるもの及びその内容等について意見を聴取した結果、これらのうち、特に専門的な検討が必要と考えられるものについて、労働者の安全等の確保を前提として改革を進めることの検討が必要と考えられるものが表11のとおり28事項みられた。

表 11 規制の改革を進めることについて検討が必要と考えられる事項

規制の種類	事項数
基準・規格に関する規制	8
申請・届出に関する規制	9
就業等に関する規制	7
検査・検定に関する規制	4
計	28

上記 28 事項は以下のとおり。また、その詳細は別紙のとおりである。

ア 基準・規格に関する規制の改革を進めることについて検討が必要と考えられる事項

- (整理番号 1) 動力プレス機械構造規格の性能規定化
- (整理番号 2) プレス機械又はシャアの安全装置構造規格の性能規定化
- (整理番号 3) 圧力容器構造規格の圧力容器に関する日本工業規格 (JIS) への整合化
- (整理番号 4) 「交流アーク溶接機用自動電撃防止装置構造規格」の改正
- (整理番号 5) ボイラー等の製造許可基準における製造設備の設置基準の緩和
- (整理番号 6) クレーンの点検用歩道の設置に関する基準の取扱いの統一
- (整理番号 7) 「木材加工用丸のこ盤並びにその反ぱつ予防装置及び歯の接触予防装置の構造規格」の適用対象機械の周知徹底
- (整理番号 8) 減圧蒸留塔及び熱交換器の第一種圧力容器としての規制適用の有無の明確化

イ 申請・届出に関する規制の改革を進めることについて検討が必要と考えられる事項

- (整理番号 9) クレーン等の設置届及び変更届の届出期限の見直し

- (整理番号 10) ボイラー等の設置届及び変更届の届出期限の見直し
 - (整理番号 11) 作業環境測定機関の事業報告書の提出部数の見直し
 - (整理番号 12) 移動式クレーンのフックの変更届の簡素化
 - (整理番号 13) クレーン等の変更届が求められる範囲の周知徹底
 - (整理番号 14) ボイラー製造許可に際して伝熱管にフィンチューブを使用する際の審査に関する周知徹底
 - (整理番号 15) 特定廃熱ボイラーの変更届の窓口の一本化の推進
 - (整理番号 16) 廃熱ボイラーの給水配管を事業場所在地と異なる都道府県で溶接組立する際に必要とされる申請手続の周知徹底
 - (整理番号 17) クレーン製造許可書の記載事項の統一化
- ウ 就業等に関する規制の改革を進めることについて検討が必要と考えられる事項
- (整理番号 18) クレーン等運転技能講習と玉掛け技能講習の一元化
 - (整理番号 19) 有機溶剤作業主任者技能講習と特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習の一元化
 - (整理番号 20) ずい道等の掘削等作業主任者技能講習とずい道等の覆工作業主任者技能講習の一元化
 - (整理番号 21) 建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習とコンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習の一元化
 - (整理番号 22) ボイラー技士免許試験の受験資格要件の緩和
 - (整理番号 23) 放射線業務従事者に対する教育訓練に

における重複排除措置の周知徹底

(整理番号 24) 二級ボイラー技士がボイラー取扱作業主任者として取り扱うことができるボイラーの範囲の見直し

エ 検査・検定に関する規制の改革を進めることについて検討が必要と考えられる事項

(整理番号 25) クレーン等の製造時等における検査の実施方法の見直し

(整理番号 26) ボイラー等の製造時等における検査の実施方法の見直し

(整理番号 27) ボイラー等の使用検査及び使用再開検査実施機関の見直し

(整理番号 28) 移動式クレーンの製造検査の簡素化

【所見】

したがって、厚生労働省は、社会経済情勢の変化、機械等の技術の進展等を踏まえた労働安全等に関する対策を推進する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 労働安全等に関する規制の改革を進めるための検討を定期的・計画的に行い、必要な見直しを行うこと。
- ② 上記(2)に該当する各事項について、規制の改革を進めることを早急に検討すること。

別 紙

目 次

1	動力プレス機械構造規格の性能規定化	65
2	プレス機械又はシャーの安全装置構造規格の性能規定化	66
3	圧力容器構造規格の圧力容器に関する日本工業規格（JIS）への整合化	67
4	「交流アーク溶接機用自動電撃防止装置構造規格」の改正	68
5	ボイラー等の製造許可基準における製造設備の設置基準の緩和	70
6	クレーンの点検用歩道の設置に関する基準の取扱いの統一	71
7	「木材加工用丸のこ盤並びにその反ぱつ予防装置及び歯の接触予防装置の構造規格」の適用対象機械の周知徹底	73
8	減圧蒸留塔及び熱交換器の第一種圧力容器としての規制適用の有無の明確化	74
9	クレーン等の設置届及び変更届の届出期限の見直し	77
10	ボイラー等の設置届及び変更届の届出期限の見直し	79
11	作業環境測定機関の事業報告書の提出部数の見直し	81
12	移動式クレーンのフックの変更届の簡素化	82
13	クレーン等の変更届が求められる範囲の周知徹底	83
14	ボイラー製造許可に際して伝熱管にフィンチューブを使用する際の審査に関する周知徹底	84
15	特定廃熱ボイラーの変更届の窓口の一本化の推進	85
16	廃熱ボイラーの給水配管を事業場所在地と異なる都道府県で溶接組立する際に必要とされる申請手続の周知徹底	86
17	クレーン製造許可書の記載事項の表記方法の統一化	88
18	クレーン等運転技能講習と玉掛け技能講習の一本化	89
19	有機溶剤作業主任者技能講習と特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習の一本化	91
20	ずい道等の掘削等作業主任者技能講習とずい道等の覆工作業主任者技能講習の一本化	93
21	建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習とコンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習の一本化	95
22	ボイラー技士免許試験の受験資格要件の緩和	97
23	放射線業務従事者に対する教育訓練における重複排除措置の周知徹底	99
24	二級ボイラー技士がボイラー取扱作業主任者として取り扱うことができるボイラーの範囲の見直し	101
25	クレーン等の製造時等における検査の実施方法の見直し	103
26	ボイラー等の製造時等における検査の実施方法の見直し	105
27	ボイラー等の使用検査及び使用再開検査の実施機関の見直し	107
28	移動式クレーンの製造検査の簡素化	108

(整理番号1) 動力プレス機械構造規格の性能規定化

(規制の内容)

労働者が機械に挟まれる等の労働災害を防止するため、安衛法第42条において、事業者は、作業時に危険を伴うような機械等については、厚生労働大臣の定める規格又は安全装置を備えておかなければならないとされている。

これら、厚生労働大臣の定める構造等の基準として、47の構造規格等が定められている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

上記構造規格のうち、動力プレス機械(注)構造規格(昭和52年労働省告示第116号)は、規格を寸法等で定めた「仕様規定」となっており、制定以来本格的な改正が一度も行われていない。

(注) 動力プレス機械とは、電気、油圧等の動力によって駆動し、金属等の材料の曲げ、せん断等の加工を行う工作機械を示す。

寸法等による仕様規定については、技術革新等の展開が早い昨今では、安全性が向上した新たな技術が存在しても、寸法等が規定に適合しない場合、導入は困難であることから、累次の規制改革に関する閣議決定において、原則として、備えるべき安全性の機能・性能について定める「性能規定」に変更することについて検討することとされている。

こうした考え方から、厚生労働省においても、規制改革に関するこれまでの閣議決定等を受け、10次防において、機械の安全化の基本となる基準・規格の性能規定化を図ることを掲げているが、上記構造規格については、平成16年度に見直しに関する調査研究を行っているものの、いまだ改正には至っていない。

以上のことから、厚生労働省は、動力プレス機械構造規格について、性能規定化を含めた見直しを早急に行うことについて検討が必要と考えられる。

(整理番号2) プレス機械又はシャアの安全装置構造規格の性能規定化

(規制の内容)

労働者が機械に挟まれる等の労働災害を防止するため、安衛法第42条において、事業者は、作業時に危険を伴うような機械等については、厚生労働大臣の定める規格又は安全装置を備えておかなければならないとされている。

これら、厚生労働大臣の定める構造等の基準として、47の構造規格等が定められている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

上記構造規格のうち、プレス機械又はシャア(注)の安全装置構造規格(昭和53年労働省告示第102号)は、規格を寸法等で定めた「仕様規定」となっており、制定以来本格的な改正が一度も行われていない。

(注) シャアとは、受け刃等に対して垂直に動く刃物を備え、金属板等の材料をせん断する工作機械を示す。

寸法等による仕様規定については、技術革新等の展開が早い昨今では、安全性が向上した新たな技術が存在しても、寸法等が規定に適合しない場合、導入は困難であることから、累次の規制改革に関する閣議決定において、原則として、備えるべき安全性の機能・性能について定める「性能規定」に変更することについて検討することとされている。

こうした考え方から、厚生労働省においても、規制改革に関するこれまでの閣議決定等を受け、10次防において、機械の安全化の基本となる基準・規格の性能規定化を図ることを掲げているが、上記構造規格については、平成16年度に見直しに関する調査研究を行っているものの、いまだ改正には至っていない。

以上のことから、厚生労働省は、プレス機械又はシャアの安全装置構造規格について、性能規定化を含めた見直しを早急に行うことについて検討が必要と考えられる。

(整理番号3) 圧力容器構造規格の圧力容器に関する日本工業規格(JIS)への整合化

(規制の内容)

圧力容器の破裂等による労働災害を防止するため、安衛法第37条第1項においては、圧力容器が備えるべき構造等に関する規格として、圧力容器構造規格(平成15年厚生労働省告示第196号)が定められており、同規格第32条に基づき、第一種圧力容器の内部を確認するためののぞき窓の規格が定められている。

一方、日本工業規格(以下「JIS」という。)においては、強化ガラスに関する規格として「強化ガラス」(以下「JIS R3206」という。)が、また、圧力容器ののぞき窓の規格として「圧力容器用のぞき窓」(以下「JIS B8286」という。)がそれぞれ制定されている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

JIS R3206(昭和32年制定、平成15年最終改正)は、主として建築及び船舶の窓、家具などに使用する強化ガラスの規格であり、JIS B8286の制定以前に圧力容器ののぞき窓用のガラスを製造する際の参考とされていた。しかし、その内容は、例えば、常用温度に関する規定がないなど、現在では、圧力容器ののぞき窓のガラスとして十分な安全性を担保したものではなくなっている。

JIS B8286は、圧力容器のガラス製ののぞき窓の規格として平成6年に制定され、その後の技術進歩及びのぞき窓に起因する事故を背景に17年に改正されている。

他方、圧力容器構造規格第32条では、依然として、のぞき窓に使用するガラスとしてJIS R3206に適合したもの又はこれと同等以上の機械的性質を有するものと定めているが、以上のことから、現在ではJIS B8286を引用することが妥当と考えられる。

これについて、調査した圧力容器を製造する2事業者のいずれも同様の意見を有している。

以上のことから、厚生労働省は、圧力容器構造規格について、JISとの整合性を図るための見直しを行うことについて検討が必要と考えられる。

(整理番号4)「交流アーク溶接機用自動電撃防止装置構造規格」の改正

(規制の内容)

交流アーク溶接機(注)による感電災害を防ぐため、安衛則第332条においては、船舶の二重底等導電体に囲まれた場所で著しく狭いところ又は墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある高さが2 m以上の場所で鉄骨等導電性の高い接地物に労働者が接触するおそれがあるところにおいて、交流アーク溶接機を使用した作業を行うときは、事業者は、交流アーク溶接機用自動電撃防止装置(以下「電撃防止装置」という。)を使用しなければならないとされている。

(注) 交流アーク溶接機とは、交流電力で作動する溶接機で、放電によって発生させた火花(アーク)の熱で金属の溶接を行うものを示す。

この電撃防止装置については、安衛法第42条において、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければならないとされており、この規格として、「交流アーク溶接機用自動電撃防止装置構造規格」(昭和47年労働省告示第143号。以下「電撃防止装置構造規格」という。)が定められている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

電撃防止装置構造規格では、交流アーク溶接機から危険な電流が流れることを防ぐための基準となる電気抵抗値は、定められていない。

これについて、電気抵抗値が低いと溶接作業効率が低くなる一方、電気抵抗値が高いと汗をかいているなど作業者の状態によっては感電災害が発生する可能性があることから、電撃防止装置構造規格において効率的で安全な電気抵抗値を定めてほしいとする意見が、調査した溶接に関する事業を営んでいる84事業者のうち80事業者から聞かれた。

なお、任意規格であるJISでは、平成17年に作業者の状態を検討の上、感電災害が起こりにくくなるように、電気抵抗値の基準を変更する改正が行われている。

以上のことから、厚生労働省は、電撃防止装置構造規格において、電撃防止装置の電気抵抗値を明定することについて検討が必要と考えられる。

(整理番号5) ボイラー等の製造許可基準における製造設備の設置基準の緩和

(規制の内容)

ボイラー等(注1)による労働災害を防止するため、ボイラー及び圧力容器安全規則(昭和47年労働省令第33号。以下「ボイラー則」という。)第3条等において、ボイラー等を製造しようとする者は、所轄労働局長の許可を受けなければならないとされている。その際、製造するボイラー等の構造や、製造又は検査のための設備等がボイラー及び第一種圧力容器の製造許可基準(昭和47年労働省告示第75号。以下「製造許可基準」という。)を満たしていなければ、許可を受けることができない。

製造許可基準第2条において、鋼製ボイラー等を製造しようとする事業場は、板曲げローラ(注2)及びプレス(注3)を備えなければならないとされている。

(注1) 「ボイラー等」とは、安衛法施行令第1条第3号の規定で定められているボイラー及び同条第5号で規定されている第一種圧力容器を示す。

(注2) 板曲げローラとは、金属板の曲げ加工を行う設備を示す。

(注3) プレスとは、金属等の材料の曲げ、せん断等の加工を行う設備を示す。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

近年、製造業においては、全工程を自社内で行う事業者は少なく、外部の加工専門業者に外注することが主流となっている。

ボイラー等の製造業者は、板曲げローラやプレスを用いた工程を外注しているが、このような場合にも、製造業者がこれらを備えることが求められており、製造許可基準の要件から外してほしいとする意見が、調査したボイラー等の製造等を行っている24事業者のうち21事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、板曲げローラやプレスを用いた工程を外注している場合には、製造するボイラー等の製造許可に際して、工作責任者による外注部品の品質の確認等安全性を低下させない要件を考慮しつつ、板曲げローラ及びプレスの設置の義務付けを緩和することについて検討が必要と考えられる。

(整理番号6) クレーンの点検用歩道の設置に関する基準の取扱いの統一

(規制の内容)

クレーンの点検時の労働災害を防止するため、クレーン構造規格(平成7年労働省告示第134号)第43条第1項において、事業者は、以下のクレーンへの歩道設置に関する規定に従わなければならないとされている。

① 吊り上げ荷重が3トン以上の天井クレーン(注1)、橋形クレーン(注2)又はアンローダ(注3)のクレーンガーダ(注4)

② 吊り上げ荷重が3トン以上のジブクレーン(注5)の水平ジブは、幅が40センチメートル以上の歩道を全長にわたって備えるものでなければならない。ただし、点検台その他当該クレーンを点検するための設備(注6)が設けられている場合には、この限りでない。

(注1) 天井クレーンとは、建屋の天井近くに設けられた桁(ガーダ)の上を移動するクレーンを示す。

(注2) 橋形クレーンとは、天井クレーンの桁の両端に脚を設けた構造のクレーンで、主に屋外に設置されるクレーンを示す。

(注3) アンローダとは、船から荷物を陸揚げするためのクレーンを示す。

(注4) クレーンガーダとは、天井クレーンや橋形クレーンの水平に渡された桁のことを示す。

(注5) ジブクレーンとは、ジブと呼ばれるクレーンの腕の部分を持つクレーンを示す。

(注6) 「点検台その他当該クレーンを点検するための設備」には、建物に設けられた専用の点検台のほか、移動式の点検台が含まれることとされている。(「クレーン構造規格及び移動式クレーン構造規格の適用について」(平成8年2月1日付け基発第47号労働省労働基準局長通知))

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

調査した事業者の中から、「労基署によって、クレーン構造規格第43条の歩道について解釈が異なっており、この解釈を統一してほしい。現在、クレーンガーダの片側に歩道を設置すればよいとしている労基署が多数であるが、一部の労基署はクレーンガーダの両方に歩道を設置すべきとする指導を行っている。」との意見が聞かれた。

これについて、厚生労働省本省は、上記規定に基づき、個々のクレーンについて、適切に点検できるか否か個別に判断することとし

ており、労基署においては、設置状況等の実情に応じた指導を行っている」と説明している。

しかしながら、上記のような取扱いとなっていることから、事業者は製造しようとするクレーンについて、歩道を両側に設置すべきか片側に設置すれば足りるのか、容易に判断がつかない状況となっている。

以上のことから、厚生労働省は、事業者の混乱防止の観点から、労基署における取扱いが区々とならないよう、指導を徹底するとともに、事業者等への情報提供を行う必要がある。

(整理番号7)「木材加工用丸のこ盤並びにその反ばつ予防装置及び歯の接触予防装置の構造規格」の適用対象機械の周知徹底

(規制の内容)

木材加工用丸のこ盤(注1)については、使用時における労働災害を防止するため、安衛法第42条においては、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければならないとされており、この規格として、「木材加工用丸のこ盤並びにその反ばつ予防装置および歯の接触予防装置の構造規格」(昭和47年労働省告示第86号。以下「木材加工用丸のこ盤等構造規格」という。)が定められている。

木材加工用丸のこ盤等構造規格の中には、卓上丸のこ盤(注2)に関する規定は設けられていない。

(注1) 木材加工用丸のこ盤とは、製材等の木材の加工に使用する工作機械で、加工する木材をテーブルや台車等に載せ、円盤状ののこぎり(丸のこ)で切断するものを示す。

(注2) 卓上丸のこ盤とは、小型の丸のこ盤で、作業卓に載せて使用するものを示す。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

近年、卓上丸のこ盤については、その使用時に事故が発生した場合、労働者の負傷等の程度が大きくなってきているが、上記のとおり、この安全対策について木材加工用丸のこ盤等構造規格では触れられていない。

しかし、厚生労働省は、木材加工用丸のこ盤等構造規格の中で卓上丸のこ盤に関する規定は特段設けていないが、規定上除外されていないことから、本構造規格の適用を受けるとしている。

これについて、木材加工用丸のこ盤等構造規格の内容と適用範囲が卓上丸のこ盤にも適用されるか否か判然としないとの意見が、調査した木材加工用丸のこ盤製造事業者を含む30事業者のうち29事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、卓上丸のこ盤が構造規格の適用を受けることについて、事業者に対する周知を徹底する必要がある。

(整理番号8) 減圧蒸留塔及び熱交換器の第一種圧力容器としての規制適用の有無の明確化

(規制の内容)

圧力容器の破裂等による労働災害を防止するため、ボイラー則において、圧力容器を製造又は使用する事業者は、製造又は使用に関する許可、検査等を受けなければならないとされている。

第一種圧力容器に該当する容器については、安衛法施行令第1条第5号において、蒸気その他の熱媒を受け入れ、又は蒸気を発生させて固体又は液体を加熱する容器等で、容器内の圧力が大気圧を超えるものとされている。

減圧蒸留塔(注1)及び熱交換器(注2)に対する規制適用の有無については、以下の解釈通達が発出されている。

- ① 減圧蒸留塔については、「ボイラ及び圧力容器安全規則の施行について」(昭和34年2月19日付け基発第102号労働省労働基準局長通知。以下「基発第102号通達」という。)において、蒸留塔が「圧力容器に該当しないもの」として例示されている。
- ② 熱交換器については、基発第102号通達では「第一種圧力容器に該当」としているものの、「ボイラ及び圧力容器安全規則関係疑義について」(昭和34年7月6日付け基発第488号労働省労働基準局長通知)においては、「石油精製工場における熱交換器については第一種圧力容器の適用外として扱う」とされている。

(注1) 減圧蒸留塔とは、反応物を蒸留して製品を精製するための設備で、内部圧力を大気圧より低くし、液体の沸点を下げることにより気化しやすくして、蒸留分離を行うものを示す。

(注2) 熱交換器とは、隔壁を通じて2つの流体間で熱の授受を行わせて、加熱、蒸発、冷却、凝縮等の用途に使用されるものを示す。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

調査した事業者の中から、減圧蒸留塔を工場に設置した際、所轄労基署から「減圧装置に異常があった場合に、容器内部の圧力が高くなる可能性がある」として、減圧蒸留塔本体について第一種圧力容器の適用を受けたが、減圧蒸留塔は、

- i) 構造上圧力及び温度の制御をしており、内部圧力が大気圧を超えることはないこと、

ii) 当該事業者の他県の工場では、減圧蒸留塔本体は第一種圧力容器の扱いを受けていないこと

から、減圧蒸留塔は、第一種圧力容器の扱いを受けないよう解釈を統一してほしいとの意見が聞かれた。

また、熱交換器について、飲料水を加熱するプレート殺菌機が第一種圧力容器の適用を受けているが、実際の稼働では100度以上の加熱を行うことはなく、容器内の圧力が大気圧を超えることはないため、第一種圧力容器に該当しないものと考えたとの意見が聞かれた。

これについて、厚生労働省本省は、第一種圧力容器の定義は、安衛法施行令第1条第5号に基づき、その設計条件によって判断され、減圧蒸留塔、熱交換器等容器の名称で適用の判断はできないと説明しているが、上記①及び②のように、通達で判断基準を示している。

また、当省が45労基署について、減圧蒸留塔及び熱交換器を第一種圧力容器として規制しているかについて調査したところ、

i) 減圧蒸留塔について

- ① 基発第102号通達に基づき、規制の適用を受けないとしているものが3労基署
- ② 規制の適用は名称のみで判断できず、設計条件により判断するとしているものが38労基署
- ③ 取り扱った実績がなく不明としているものが4労基署

ii) 熱交換器について

- ① 基発第102号通達等に基づき、規制の適用を受けるとしているものが2労基署
- ② 規制の適用は名称のみで判断できず、設計条件により判断するとしているものが39労基署
- ③ 取り扱った実績がなく不明としているものが4労基署

と取扱いが異なる状況がみられた。

以上のことから、厚生労働省は、事業者の混乱防止の観点から、第一種圧力容器の規制の適用について、以下の措置を講ずる必要がある。

- ① 基発第102号通達を廃止すること。

② 労基署における取扱いが区々とならないよう指導を徹底するとともに、事業者等への情報提供を行うこと。

(整理番号9) クレーン等の設置届及び変更届の届出期限の見直し

(規制の内容)

クレーン等(注)の使用に際し、クレーン等の破損等による労働災害を防止するため、安衛法第88条第1項及び第2項、クレーン等安全規則(昭和47年労働省令第34号。以下「クレーン則」という。)第5条、第44条等において、クレーン等を設置し、又はクレーン等の主要構造部分(原動機、ブレーキ等)を変更(同一の部品との交換は除く。整理番号13参照。)しようとする者は、当該設置又は変更の工事計画について、工事開始日の30日前までに所轄労基署長に届け出なければならないとされている。平成17年度における設置届出件数は4,716件、変更届出件数(変更検査が行われたもの)は675件となっている。

労基署長は、届出内容について、安衛法第88条第7項に基づき、労働災害防止のための措置が有効に講じられているかを審査し、法令等に違反すると認められるときは、工事の差し止めや計画の変更等を命ずることができるとされている。

(注) 「クレーン等」とは、安衛法施行令第12条第1項第3号から第5号に規定されているクレーン、移動式クレーン及びデリックを示す。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

上記の届出は、クレーン等の設置又は変更の内容にかかわらず、一律に工事開始日の30日前までに行うこととされているが、例えば、以下の場合には、届出内容の審査等に要する期間に相当の差が生ずるものと考えられる。

- i) クレーン等が複数台の場合と1台の場合
- ii) 大規模工事で使用するクレーン等を設置する場合と工場内で使用するクレーン等に軽微な変更を行う場合

これについて、クレーン等の設置又は変更に関する計画の届出に関しては、

- i) クレーン等を設置する際、工事開始予定日の30日以前に設置届の提出を求められているため、工事のスケジュール上、設置届の提出後30日以降に着工することにならざるを得ず、非効率である、

ii) 修理に相当する変更であり、速やかに修理を行いたい場合でも 30 日前の届出内容に関する審査が終わるまで修理ができず作業が遅滞する

など、業務に支障を来すことから、工事開始日の 30 日前までの届出の期間を短縮してほしいとの意見が、調査したクレーン等を使用している 160 事業者のうち 29 事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、クレーン等の設置届及び変更届のうち、クレーン等を 1 台設置する場合や、修理に相当する変更等軽微な内容の工事に関する届出については、工事開始日の 30 日前とされている届出期限を見直すことについて検討が必要と考えられる。

(整理番号 10) ボイラー等の設置届及び変更届の届出期限の見直し

(規制の内容)

ボイラー等（整理番号 5 参照）の使用に際し、ボイラー等の爆発等による労働災害を防止するため、安衛法第 88 条第 1 項及び第 2 項、ボイラー則第 10 条、第 41 条等において、ボイラー等を設置し、又はボイラー等の主要構造部分（胴、ドーム等）を変更しようとする者は、当該設置又は変更の工事計画について、工事開始日の 30 日前までに所轄労基署長に届け出なければならないとされている。平成 17 年度における設置届出件数は 4,703 件、変更届出件数（変更検査が行われたもの）は 436 件となっている。

労基署長は、届出内容について、安衛法第 88 条第 7 項において、労働災害防止のための措置が有効に講じられているかを審査し、法令等に違反すると認められるときは、工事の差し止めや計画の変更等を命ずることができるとされている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

上記の届出は、ボイラー等の設置又は変更の内容にかかわらず、一律に工事開始日の 30 日前までに行うこととされているが、例えば、以下の場合には届出内容の審査等に要する期間に相当の差が生ずるものと考えられる。

- i) ボイラー等が複数台の場合と 1 台の場合
- ii) 石油化学工業等で使用される産業用ボイラーを設置する場合と住宅等で使用される暖房用ボイラーに軽微な変更を行う場合

これについて、ボイラー等の設置又は変更に関する計画の届出に関しては、

- i) ボイラー等を設置する際、工事開始予定日の 30 日以上前に設置届の提出を求められているため、工事のスケジュール上、設置届の提出後 30 日以降に着工することにならざるを得ず、その間の生産活動が停滞する、
- ii) 修理に相当する変更であり、速やかに修理を行いたい場合でも 30 日前の届出内容に関する審査が終わるまで修理ができず作業

が遅滞する

など、業務に支障を来すことから、工事開始日の 30 日前までの届出の期間を短縮してほしいとの意見が、調査したボイラー等を使用している 79 事業者のうち 20 事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、ボイラー等の設置届及び変更届のうち、ボイラー等を 1 台設置する場合や、修理に相当する変更等軽微な内容の工事に関する届出については、工事開始日の 30 日前とされている届出期限を見直すことについて検討が必要と考えられる。

(整理番号 11) 作業環境測定機関の事業報告書の提出部数の見直し

(規制の内容)

労働者が働く作業環境の実態を把握することにより、適正な作業環境を確保し、職場における労働者の健康を保持するため、安衛法第 65 条において、事業者は、有害な業務を行う屋内作業場（粉じんを著しく発散させる作業場、放射線業務を行う作業場、特定化学物質等を製造又は取り扱う作業場等）等において作業環境測定を行わなければならないとされている。

ただし、作業環境測定法（昭和 50 年法律第 28 号）第 3 条第 2 項において、作業環境測定を事業者が自ら実施できない場合、事業者は、厚生労働大臣又は労働局長の登録を受けた作業環境測定機関（平成 19 年 4 月 1 日現在 803 機関）に委託しなければならないとされている。

また、作業環境測定機関における適正な作業環境測定の実施を確保するため、作業環境測定法第 34 条第 1 項に基づき、作業環境測定機関は、毎事業年度の事業報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないとされている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

上記事業報告書の提出については、「作業環境測定機関の事業報告書等に係る事務処理要領について」（昭和 51 年 7 月 15 日付け基発第 528 号労働省労働基準局長通知）において、労働局は、作業環境測定機関から 2 部提出させ、1 部を厚生労働省本省に送付することとされている。

厚生労働省本省では、当該事業報告書を、作業環境測定機関への監査の実施の際の基礎情報として活用しているとしている。

しかし、事業者負担の軽減の観点から、作業環境測定機関からの事業報告書の提出部数は 1 部とし、厚生労働省本省に送付する分については、必要に応じ労働局がコピーする等により対応すべきと考える。

以上のことから、厚生労働省は、作業環境測定機関の事業報告書の提出については、1 部のみ求めることとするについて検討が必要と考えられる。

(整理番号 12) 移動式クレーンのフックの変更届の簡素化

(規制の内容)

移動式クレーンにおいて使用するフックの変更による労働災害を防止するため、クレーン則第 85 条第 1 項において、事業者は、当該フックを変更する場合には、所轄労基署長に届出を行わなければならないとされている。

ただし、最大の定格荷重(注)の荷を吊り上げる際に使用するフック(以下「最大定格荷重用フック」という。)については、使用頻度の低いものも多くあることから、複数の移動式クレーン間で相互に使用することを容易なものとするため、「移動式クレーンのジブ又はフックの相互使用について」(平成 11 年 3 月 29 日付け基発第 146 号労働省労働基準局長通知)において、i) 製造者、ii) 設置地及び事業の名称、iii) 相互使用部材の材料、形状及び寸法が同一の移動式クレーンの場合には、変更届を提出することなく相互使用することができることとされている。

(注) 「最大の定格荷重」とは、移動式クレーンが吊り上げることができる最大の荷重を示す。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

上記通知の趣旨に即して、使用頻度の低いフックについては、最大定格荷重用フックのみならず、他のフックについても上記 i) から iii) までの要件を満たす場合、変更届を提出することなく相互使用を可能としても特段の問題はないと考えられる。

これについて、移動式クレーンに配備されているフックの中には性能検査を受検するためだけに各機に配備されているものもあり、これら使用頻度の低いフックについても、最大定格荷重用フックと同様に変更届を提出することなく同一の移動式クレーン間での共用を認めてほしいとの意見が、調査した移動式クレーンを使用している 72 事業者のうち 63 事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、最大定格荷重用フックと同様、使用頻度の低い他のフックを、変更届を提出することなく、同一の移動式クレーン間で共用することを可能とする措置について検討が必要と考えられる。

(整理番号 13) クレーン等の変更届が求められる範囲の周知徹底

(規制の内容)

クレーン等の主要構造部分を変更する場合、クレーン等の破損等による労働災害を防止するため、クレーン則第 44 条等において、クレーン等の使用者は、当該変更内容について所轄労基署長へ届け出なければならないとされている。(整理番号 9 参照)

また、届出を求める範囲については、「クレーン等安全規則の一部を改正する省令の施行等について」(昭和 46 年 9 月 7 日付け基発第 621 号労働省労働基準局長通知)において、原動機、ブレーキ、吊り上げ機構、ワイヤーロープ又はつりチェーン、フック・グラブバケット等のつり具は、その予備品又は当該部分と能力、材料、形状及び寸法が同一であるものと交換する場合は、届出を求める変更に含まれないこととされている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

これについて、厚生労働省本省は、各労基署においては、上記通知に基づき取扱いを行っているとの説明している。

しかし、上記クレーン等の原動機、ブレーキ等の部品を能力、材料等が同一であるものと交換する場合でも変更届を提出しており、これを省略してもらいたいとの意見が、調査したクレーン等を使用している事業者から聞かれ、上記通知を事業者が正しく認知していない状況がみられた。

以上のことから、厚生労働省は、事業者の混乱防止の観点から、クレーン等の変更届を求める範囲については、事業者等に対する周知を徹底する必要がある。

(整理番号 14) ボイラー製造許可に際して伝熱管にフィンチューブを使用する際の審査に関する周知徹底

(規制の内容)

ボイラー等による労働災害を防止するため、ボイラー則第 3 条等において、ボイラー等を製造しようとする者は、所轄労働局長の許可を受けなければならないとされている。その際、製造許可基準を満たしていなければ、許可を受けることができない。(整理番号 5 参照)

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

海外メーカーのフィンチューブ(注)を伝熱管として使用するボイラーの製造許可を申請したところ、所轄労働局から、フィンチューブは製造許可の審査対象となると説明を受けた。しかし、伝熱管はボイラーを構成する部品ではあるが、これを変更してもボイラー則第 41 条に基づく変更届や検査を要しないものであり、このような部品を製造許可の審査の対象とするのは不合理であるとの意見が、調査したボイラーの製造事業者から聞かれた。

(注) 「フィンチューブ」とは、伝熱管の熱効率を向上させるため、鋼管にひれ(フィン)を溶接で取り付けたものを示す。

このフィンチューブに関する製造許可の取扱いについて、厚生労働省本省は、「ボイラ及び圧力容器安全規則関係疑義について」(昭和 34 年 7 月 6 日付け基発第 488 号労働省労働基準局長通知)に基づき、フィンチューブのみを製造する者やフィンの溶接のみを行う者が製造許可申請を行う必要はなく、ボイラーの主要部分を製造する者がフィンチューブも含めて製造許可申請を行うこととしており、労働局においてもそのような取扱いを行っていると説明している。

以上のことから、厚生労働省は、事業者の混乱防止の観点から、ボイラー製造許可の審査について、事業者等への周知を徹底する必要がある。

(整理番号 15) 特定廃熱ボイラーの変更届の窓口の一本化の推進

(規制の内容)

特定廃熱ボイラー（火気以外の高温度ガスを加熱に利用する廃熱ボイラーのうち高圧ガス保安法（昭和 26 年法律第 204 号）の適用を受けるもの）による労働災害を防止するため、特定廃熱ボイラーの主要な部品や設備の変更を行おうとする際には、ボイラー則第 41 条において、事業者は所轄労基署長に変更届を提出し、また、高圧ガス保安法第 14 条第 4 項等において、事業者は都道府県知事にも変更の届出を行わなければならないとされている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

行政庁に対する申請、届出等については、「申請負担軽減対策」（平成 9 年 2 月 10 日閣議決定）において、i）同一人が行う同種の複数の申請については、一括申請を認めること、ii）国・地方を通じた窓口の一元化、関連の申請などがすべて同時にできるワンストップサービスを実現することとされている。

特定廃熱ボイラーの変更届については、「保安四法関係許認可事務合理化連絡協議会における『保安四法共管競合事項等改善措置』事項の実施について」（昭和 61 年 12 月 26 日付け基安発第 43 号労働省労働基準局安全衛生部長通知。以下「基安発第 43 号通知」という。）によって、許可申請（届出）窓口の一本化等を図ることとされている。

しかしながら、特定廃熱ボイラーに関する変更を行う場合、所轄労基署長と都道府県知事の両方に変更届を提出することとされているため、窓口を一本化してほしいとする意見が、調査した 33 事業者のうち 31 事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、労基署長及び都道府県知事に提出することとされている特定廃熱ボイラーの変更届については、事業者における申請手続の負担軽減を図る観点から、上記基安発第 43 号通知に基づく窓口の一本化を推進することについて検討が必要と考えられる。

(整理番号 16) 廃熱ボイラーの給水配管を事業場所在地と異なる都道府県で溶接組立する際に必要とされる申請手続の周知徹底

(規制の内容)

ボイラー等（整理番号 5 参照）による労働災害を防止することを目的として、

- ① ボイラー則第 3 条において、ボイラーを製造しようとする者は、製造しようとするボイラーについて、あらかじめ事業場を管轄する労働局長（以下「事業場所轄労働局長」という。）の許可を受けなければならないとされている。
- ② ボイラー則第 5 条において、ボイラーを製造した者は、事業場所轄労働局長の検査を受けなければならないこととされており、当該ボイラーが組立式ボイラーの場合は、当該ボイラーの設置地を管轄する労働局長（以下「設置地所轄労働局長」という。）に対して検査を申請し、受検することとされている。この検査申請については、事業場所轄労働局長から設置地所轄労働局長に対して当該検査の依頼が行われることで運用されている。
- ③ 石油化学工業等において設置される廃熱ボイラーで、熱交換器、気水分離器等からなるものについては、「熱交換器、気水分離器等の部分容器により構成されるボイラーの取扱いについて」（昭和 44 年 7 月 8 日付け基発第 444 号労働省労働基準局長通知）において、
i) 製造許可は、ボイラーの最終組立を行う現地作業事務所をボイラー則第 3 条における事業場とみなし、設置地所轄労働局長あて製造許可を申請し許可を受けること、
ii) 最終組立後のボイラー全体の構造検査は、設置地所轄労働局長あて申請し、受検することとされている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

しかし、調査した事業者から、「ボイラーの給水配管を他都道府県の現地で溶接組立する場合の構造検査について、設置地所轄労働局長に対して申請することが求められる場合と、事業場所轄労働局長に対して申請することが求められる場合がある。ボイラーを設置する段階になって新たに他の労働局長に対して製造許可申請をすると

なると、納期が遅れ多大な負担が生じるため、統一した運用を望む」との意見があった。

これについて、厚生労働省本省は、設置地で組み立てるボイラーであるか否か、複数の事業場による共同製造であるか否かによって上記規定のとおり取扱いを定めており、労働局においても上記規定に基づき運用していると説明している。

以上のことから、厚生労働省は、事業者の混乱防止の観点から、ボイラーの製造許可及び構造検査の申請手続については、申請先となる労働局長について事業者等への周知を徹底する必要がある。

(整理番号 17) クレーン製造許可書の記載事項の表記方法の統一化

(規制の内容)

クレーン等（整理番号 9 参照）の使用に際し、クレーン等の破損等による労働災害を防止するため、クレーン則第 3 条等において、クレーンを製造しようとする者は、あらかじめクレーンの型式ごとに所轄労働局長の許可（製造許可）を受けなければならないとされている。

また、クレーンの製造許可における型式の取扱いについては、「クレーン製造許可の取扱いについて」（平成 8 年 3 月 21 日付け基発第 134 号労働省労働基準局長通知）において、クレーンの種類、構造部分の材料、構造部分の形状、能力及び工作方法に関する区分が定められている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

上記区分のうち、構造部分の形状については、

- ① 形材のみを単材で使用し、構造部分としたもの
- ② ボックス型、トラス型等①以外の構造のもの

と区分しているのみであり、ある事業者が受けたクレーンの製造許可書について、例えば、構造部分に該当するガーダ(注)の型式が同一のものであっても、労働局によっては「ボックス構造」、「ボックス型・トラス型等」又は「ボックス等単材以外」と様々な表記が行われている。

(注) ガーダとは、天井クレーンや橋形クレーンの水平に渡された桁のことを示す。

このように、労働局によってクレーンの製造許可書におけるガーダの型式等の記載事項の表記方法が区々となっていることから、同一のクレーンでありながら、異なるクレーンと勘違いされる等の支障を来しているため、統一してほしいとする意見が、調査したクレーン等を製造している 17 事業者のうち 16 事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、クレーン製造許可書の記載事項の表記方法について、改めて労働局に周知を徹底する必要がある。

(整理番号 18) クレーン等運転技能講習と玉掛け技能講習の一本化

(規制の内容)

クレーンの運転等に関する作業の安全性を確保するため、安衛法第 61 条第 1 項等において、事業者は、クレーンの運転その他の業務については、当該業務に関する免許を受けた者、技能講習を修了した者等でなければ当該業務に就かせてはならないとされている。

また、これに関して、安衛法施行令第 20 条、クレーン則第 221 条等において、クレーンの運転については、運転する機種又はつり上げる荷物の荷重に応じて免許の取得又は技能講習等を、玉掛け(注 1)業務については、業務で取り扱うつり上げ荷重に応じて技能講習等を、それぞれ修了しなければならないとされている。(注 2)

(注 1) 玉掛けとは、クレーンに荷物のつけ外しを行う作業のことを示す。

(注 2) クレーンの運転資格等は、荷物のつり上げ荷重又はクレーンの種類によって必要な免許又は教育が異なり、例えば、つり上げ荷重 0.5t 以上 1 t 未満の小型移動式クレーンでは特別教育を、同荷重 1 t 以上 5 t 未満の小型移動式クレーンでは技能講習を受ける必要があり、同荷重 5 t 以上の移動式クレーンは移動式クレーン運転士の免許が必要となる。

また、玉掛け業務については、つり上げ荷重 0.5t 以上 1 t 未満は特別教育、同荷重 1 t 以上は技能講習を受ける必要がある。

さらに、この 2 つの業務に関する講習科目は、上記クレーン則のほか、クレーン等運転関係技能講習規程(平成 6 年労働省告示第 92 号)、玉掛け技能講習規程(昭和 47 年労働省告示第 119 号)等において規定されている。

なお、平成 17 年度におけるクレーン運転技能講習(床上操作式クレーン運転技能講習)の受講者数は 3 万 2,626 人、玉掛け技能講習の受講者数は 17 万 5,868 人となっている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

両業務に関する技能講習については、玉掛け業務に関する技能講習を受けた者がクレーン等の運転に関する技能講習を受ける場合には、講習科目のうち、「床上操作式クレーンの運転のために必要な力学に関する知識」等一部の科目が免除されることとなっているが、両講習には、この他にも安衛法等の関係法令やクレーン等に関する種類、型式等に関する科目など重複する内容が含まれている。

一方、比較的小規模なクレーン等を扱う事業場では、クレーン等

の運転業務と玉掛け業務とを一体的に実施している場合がほとんどであり、これら両業務を行おうとする者は、重複した内容を含む両講習をそれぞれ受講しなければならず、過度な負担を強いられている。

これについて、クレーンの運転士は玉掛け業務も行うことから、クレーン等の技能講習に玉掛け技能講習の科目を追加するなどにより玉掛け技能講習の受講を不要とすれば、効率的に講習を受講できるようになるとの意見が、調査した 208 事業者のうち 185 事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、両講習とも受講しようとする者に対応するため、重複する講習科目を排除して一本化した新たな講習を設けるなど、受講者の負担軽減措置を講ずることについて検討が必要と考えられる。

(整理番号 19) 有機溶剤作業主任者技能講習と特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習の一本化

(規制の内容)

危険性が高い有機溶剤及び特定化学物質を取り扱う事業場における災害の発生を防止するため、安衛法第 14 条及び第 76 条において、事業者は、有機溶剤作業主任者技能講習（平成 17 年度受講者数約 5 万 626 人）又は特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習（平成 17 年度受講者数約 11 万 8,928 人）を修了した者のうちから、それぞれ作業主任者を選任しなければならないとされている。

有機溶剤作業主任者及び特定化学物質作業主任者の職務及び技能講習の講習科目は、有機溶剤中毒予防規則（昭和 47 年労働省令第 36 号。以下「有機則」という。）、特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年労働省令第 39 号。以下「特化則」という。）、四アルキル鉛中毒予防規則（昭和 47 年労働省令第 38 号）及び化学物質関係作業主任者技能講習規程（平成 6 年労働省告示第 65 号）において規定されている。

有機溶剤作業主任者と特定化学物質作業主任者とでは取り扱う有害物が異なること等から、両作業主任者の講習はそれぞれ独立して実施されている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

両作業主任者の講習科目は、i) 健康障害及びその予防措置に関する知識、ii) 作業環境の改善方法に関する知識、iii) 保護具に関する知識及びiv) 関係法令とされており、このうち、例えば、

- ① 保護具の知識に関する講習の内容は、防毒マスク、手袋、長靴等両作業主任者が取り扱う作業に共通して使用される保護具に関する知識を習得するものであり、その内容は、ほぼ同様のものとなっている。
- ② 関係法令に関する講習の内容をみると、安衛法、安衛法施行令及び安衛則の関係条項は両作業主任者技能講習に共通しており、

また、作業主任者の職務等に関する規定は、有機則と特化則でも共通となっている。

上記のとおり、有機溶剤作業主任者及び特定化学物質作業主任者では、取り扱う有害物は異なるものの、技能講習の講習科目の内容には共通するものも含まれている。

これについて、塗装業等においては有機溶剤と特定化学物質の両方を取り扱うことから、有機溶剤と特定化学物質の作業主任者技能講習を統合してほしいとする意見が、調査した有機溶剤及び特定化学物質を取り扱っている 136 事業者（うち両方を取り扱っている事業者は 66）のうち 109 事業者（うち両方を取り扱っている事業者は 52）から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、両講習とも受講しようとする者に対応するため、重複する講習科目を排除して一本化した新たな講習を設けるなど、受講者の負担軽減措置を講ずることについて検討が必要と考えられる。

(整理番号 20) ずい道等の掘削等作業主任者技能講習とずい道等の覆工作業主任者技能講習の一本化

(規制の内容)

落盤等の危険性が高いずい道等の掘削作業及び覆工作業中のずい道内での労働災害を防止するため、安衛法第 14 条及び第 76 条において、事業者は、ずい道等の掘削等の作業(注 1)については、ずい道等の掘削等作業主任者技能講習（平成 17 年度受講者数 424 人）を修了した者のうちから、また、ずい道等の覆工作業(注 2)については、ずい道等の覆工作業主任者技能講習（平成 17 年度受講者数 313 人）を修了した者のうちから、それぞれ作業主任者を選任しなければならないとされている。

ずい道等の掘削等作業主任者及びずい道等の覆工作業主任者の職務及び技能講習の講習科目は、安衛則、ずい道等の掘削等作業主任者技能講習規程（昭和 56 年労働省告示第 41 号）及びずい道等の覆工作業主任者技能講習規程（昭和 56 年労働省告示第 42 号）において規定されている。

ずい道等の掘削等作業主任者とずい道等の覆工作業主任者とでは掘削作業と覆工作業の違いがあること等から、両作業主任者の講習はそれぞれ独立して実施されている。

(注 1) 掘削作業とは、ずい道等を作るため地面や岩盤を掘る作業を示す。

(注 2) 覆工作業とは、ずい道の壁等にコンクリートを流し込む際の型枠等の組立てやコンクリートを流し込む作業を示す。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

両作業主任者の講習科目は、i) 作業の方法に関する知識、ii) 工事用設備、機械、器具等に関する知識、iii) 作業環境等に関する知識、iv) 作業者に対する教育等に関する知識及び v) 関係法令とされており、このうち、例えば、次のとおり両作業主任者の技能講習の講習科目の内容には共通するものも多く含まれている。

- ① 工事用設備、機械、器具等に関する知識についての講習の内容は、安全帯や保護帽等ずい道等の掘削作業でも覆工作業でも

共通に使用される保護具に関する知識を習得するものであり、その内容はほぼ同様と考えられる。

- ② 関係法令に関する講習をみると、ずい道等の掘削等作業主任者技能講習では、安衛法、安衛法施行令、安衛則及び酸素欠乏症等防止規則（昭和 47 年労働省令第 42 号）等の関係条項が講習内容となっており、ずい道等の覆工作業主任者技能講習では、安衛法、安衛法施行令及び安衛則の関係条項が講習内容となっており、安衛法、安衛法施行令及び安衛則の関係条項に関する講習内容は同様となっている。

また、ずい道等の建設作業を行う場合、掘削作業と覆工作業は一連のものであるため、掘削作業に引き続き覆工作業を実施する中で同一人物を両作業の作業主任者として選任することがあるとする事業者もあり、2つの技能講習をそれぞれ受講しなければならないことは、過大な負担となっている。

これについて、ずい道等の掘削等作業主任者技能講習と覆工作業主任者技能講習を統合することが望ましいとする意見が、調査した 39 事業者のうち 32 事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、両技能講習とも受講する必要がある者に対応するため、重複する講習科目を排除して一本化した新たな講習を設けるなど、受講者の負担軽減措置を講ずることについて検討が必要と考えられる。

(整理番号 21) 建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習とコンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習の一本化

(規制の内容)

墜落等の危険性が高い建築物等の鉄骨の解体作業及びコンクリート造の工作物の解体作業を行う作業場での労働災害を防止するため、安衛法第 14 条及び第 76 条において、事業者は、建築物等の鉄骨の解体作業については、建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習（平成 17 年度受講者数 4,781 人）を修了した者のうちから、また、コンクリート造の工作物の解体作業については、コンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習（平成 17 年度受講者数 2,401 人）を修了した者のうちから、それぞれ作業主任者を選任しなくてはならないとされている。

建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者及びコンクリート造の工作物の解体作業主任者の職務及び技能講習の講習科目は、安衛則、建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習規程（昭和 52 年労働省告示第 121 号）及びコンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習規程（昭和 56 年労働省告示第 44 号）において規定されている。

建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者とコンクリート造の工作物の解体等作業主任者の職務は、対象が鉄骨とコンクリートと異なること等から、両者の講習はそれぞれ独立して実施されている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

両作業主任者の講習科目は、i) 作業の方法に関する知識、ii) 工事用設備、機械、器具等に関する知識、iii) 作業環境等に関する知識、iv) 作業者に対する教育等に関する知識及びv) 関係法令とされており、このうち、例えば、次のとおり両作業主任者の技能講習の科目の内容には共通するものも多く含まれている。

- ① 工事用設備、機械、器具等に関する知識についての講習の内容は、安全帯や保護帽等鉄骨の組立て等作業でもコンクリート造の工作物の解体等作業でも共通に使用される保護具に関する

知識を習得するものであり、その内容はほぼ同様と考えられる。

- ② 関係法令に関する講習をみると、建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習とコンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習の両方とも、安衛法、安衛法施行令、安衛則及びクレーン則の関係条項に関する講習となっており、その内容はほぼ同様となっている。

また、コンクリート造の工作物の解体作業と鉄骨の解体作業が一体のものとして行われる場合、同一人物に両作業の作業主任者を兼任させているとする事業者もあり、2つの技能講習をそれぞれ受講しなければならないことは、過大な負担となっている。

これについて、建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習とコンクリート造の工作物の解体等作業主任者技能講習を統合することが望ましいとする意見が、調査した58事業者のうち47事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、両技能講習とも受講する必要がある者に対応するため、重複する講習科目を排除して一本化した新たな講習を設けるなど、受講者の負担軽減措置を講ずることについて検討が必要と考えられる。

(整理番号 22) ボイラー技士免許試験の受験資格要件の緩和

(規制の内容)

ボイラー技士の安全を確保するため、ボイラー則第 97 条及び 101 条において、ボイラー技士免許は、特級ボイラー技士免許、一級ボイラー技士免許及び二級ボイラー技士免許の 3 段階となっている(注)。

特級ボイラー技士免許及び一級ボイラー技士免許の受験資格は、i) 直下位級のボイラー技士免許(特級の受験なら一級、一級の受験なら二級)を有する者、ii) 大学等においてボイラーに関する講座や学科を修めた者で、その後ボイラーの取扱いについて一定期間(特級は 2 年以上、一級は 1 年以上)実地修習を経たもの等とされている。

なお、平成 17 年における各ボイラー技士免許試験の受験者数及び合格者数は、下表のとおりである。

試験の種類	受験者数(人)	合格者数(人)
特級ボイラー技士免許	722	58
一級ボイラー技士免許	10,913	4,924
二級ボイラー技士免許	37,242	17,758

(注) 各ボイラー技士免許は、ボイラー取扱作業主任者として取り扱うことのできるボイラーの伝熱面積により区分けされており、それぞれの免許で取り扱うことのできるボイラーは、特級ボイラー技士免許はすべて、一級ボイラー技士免許は伝熱面積が 500 m²未満のボイラー、二級ボイラー技士免許は伝熱面積が 25 m²未満のボイラーとなっている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

実務経験や関係団体等が主催する研修の受講等により知識や技術の習得は可能と考えられることから、直下位級の免許を有する者にしか受験資格を与えないというのは妥当性を欠くものとする。

現に、ボイラー技士免許試験と同様に 3 段階の資格制度になっている高圧ガス製造保安責任者、危険物取扱者等では、直下位級の資格の取得を上位級の資格試験の受験の条件とはしていない。

なお、平成 18 年度の「特区、地域再生、規制改革・民間開放集中受付月間」に、高度な知識を持つ上位級の資格者をできるだけ早

く育成するニーズがあるにもかかわらず、直下位級の有資格者でなければ上位級の免許試験を受験できないことは、技術者育成の妨げになっていることから、直下位級の有資格者でなくとも受験できるようにすべきとの意見が、事業者から寄せられている。

以上のことから、厚生労働省は、特級ボイラー技士免許及び一級ボイラー技士免許の受験資格について、既取得資格にかかわらず受験が可能となるよう見直すことについて検討が必要と考えられる。

(整理番号 23) 放射線業務従事者に対する教育訓練における重複排除措置の周知徹底

(規制の内容)

放射線による労働災害の発生を防止することを目的として、安衛法第 59 条第 3 項及び電離放射線障害防止規則（昭和 47 年労働省令第 41 号。以下「電離則」という。）第 52 条の 5 において、事業者は、エックス線装置等を用いて行う透過写真撮影業務に従事する労働者に対し、教育訓練を行わなければならないとされており、また、放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律（昭和 32 年法律第 167 号。以下「放射線障害防止法」という。）第 22 条により、放射線業務に従事する労働者で管理区域(注)に立ち入る者に対して教育訓練を行わなければならないとされている。

(注) 管理区域とは、3 か月間の放射線量の合計が 1.3 ミリシーベルトを越えるおそれのある区域等のことを示す。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

電離則による教育訓練の内容と放射線障害防止法による教育訓練の内容をみると、下表のとおり、重複しているものがみられる。

表 電離則と放射線障害防止法による教育訓練の内容

区分	電離則	放射線障害防止法
重複しているもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ x 線装置又はγ線照射装置の構造及び取扱いの方法 ・ 電離放射線の生体に与える影響 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 放射性同位元素等又は放射線発生装置の安全取扱い ・ 放射線の人体に与える影響
重複していないもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 透過写真の撮影の作業の方法 ・ 関係法令（労働安全衛生関係法令） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 放射性同位元素及び放射線発生装置による放射線障害の防止に関する法令 ・ 放射線障害予防規程

これについて、厚生労働省では、安衛則第 37 条により、科目の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、事業者は当該科目についての特別教育を省略することができることとされ、さらに、「特別教育に係る科目の省略範囲の明確化について」（平成 9 年 3 月 21 日付け基発第 180 号労働省労働基準局長通知）において、科目を省略することができる者の範囲が明確化されており、放射線障害防止法に基づく教育訓練を受けた者に対する電離則の教育訓練の省略措置が講じられているとしてい

る。

しかし、電離則による教育訓練の内容は、放射線障害防止法の教育訓練でほぼカバーされていることから、放射線障害防止法の教育訓練を受けていれば、電離則による教育訓練を受けなくてもよいのではないかとの意見が、調査した2事業者の両方から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、放射線障害防止法に基づく教育訓練を受けた者に対する電離則の教育訓練の省略措置について、事業者に対する周知を徹底する必要がある。

(整理番号 24) 二級ボイラー技士がボイラー取扱作業主任者として取り扱うことができるボイラーの範囲の見直し

(規制の内容)

ボイラーの爆発、破裂等による労働災害を防止するため、ボイラー一則第 23 条において、事業者は、ボイラーを取り扱う作業を行うときは、ボイラー技士以外の者を当該業務に就かせてはならないとされている。

ボイラー技士免許は、ボイラー取扱作業主任者として取り扱うことのできるボイラーの伝熱面積によって、特級ボイラー技士免許、一級ボイラー技士免許及び二級ボイラー技士免許の 3 段階に区分されている (整理番号 22 参照)。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

二級ボイラー技士が作業主任者として取り扱うことのできるボイラーの範囲は、一級ボイラー技士が作業主任者として取り扱うことのできるボイラーの範囲に比べかなり小規模なものに限定されている。これは、一級ボイラー技士が二級ボイラー技士と比べてより高度な知識と豊富な実務経験を有していることによるものである。しかし、ボイラーの安全性や操作性は向上していると考えられることから、操作が比較的容易であり、構造が簡易なボイラーであれば、現在一級ボイラー技士が取り扱うこととされている伝熱面積が 25 m²以上のボイラーであっても、二級ボイラー技士でも管理が可能であると考えられる。

また、本件について、厚生労働省は、平成 16 年度の規制改革・民間開放要望受付月間における規制改革要望意見に対する回答において、二級ボイラー技士がボイラー取扱作業主任者として取り扱うことのできるボイラーの伝熱面積を 100 m²程度に拡大することは、ボイラーの構造等が複雑となり、管理にはより高度な知識、実務経験を要する等の理由により困難であるという見解を示しているが、一方で 25 m²未満でなければならない合理的な理由は明らかにしていない。

これについて、ボイラーの安全性及び操作性は向上していることから、二級ボイラー技士が作業主任者として取り扱うことができるボイラーの範囲を拡大してもらいたいとの意見が、調査した 59 事業者のうち 50 事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、二級ボイラー技士が作業主任者として取り扱うことができるボイラーの範囲について、取り扱うボイラーの操作性等を条件として、例えば 50 m²等に拡大を図ることについて検討が必要と考えられる。

(整理番号 25) クレーン等の製造時等における検査の実施方法の見直し

(規制の内容)

クレーン等（整理番号 9 参照）の使用に際し、クレーン等の破損等による労働災害を防止するため、安衛法第 38 条、クレーン則第 6 条等において、事業者は、i) クレーン等を設置した時、ii) クレーン等に変更を加える時、iii) 休止したクレーン等を再び使用する時などには、事業場を管轄する労働局長及び労基署長が実施する検査を受けなければならないとされている。

平成 17 年度の全国における検査実施実績は、上記 i) が 7,058 台、ii) が 675 台、iii) が 273 台となっている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

調査した 21 労働局及び 42 労基署において、クレーン等の製造時等における検査の実施状況を調査したところ、17 労働局及び 39 労基署は、事業者の申請に基づいて適時に検査を実施しているが、残る 4 労働局及び 3 労基署については、曜日を限定して検査を実施していた。この理由として、これら 7 局署では、検査に出向くための官用車使用の局内調整が必要であることや検査を集中的に行った方が効率的であるとの判断によるものであるとしている。

しかしながら、このような検査日の設定により、事業者は、検査日を当該所轄労働局等の都合に合わせなければならない、業務に支障を来している。

これについて、クレーン等に関する検査を受ける場合、業務に支障を来すので、事業者が希望する日に検査を実施する登録検査機関等が検査を代行できるようにしてほしいとの意見が、調査したクレーン等を製造又は使用している 135 事業者のうち 108 事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、クレーン等の製造時等における検査について、以下の措置を講ずる必要がある。

① 労働局及び労基署に対し、検査日について、事業者からの要請

に柔軟に対応するよう指導すること。

- ② 当該検査を登録検査機関等においても実施することについて検討すること。

(整理番号 26) ボイラー等の製造時等における検査の実施方法の見直し

(規制の内容)

ボイラー等（整理番号 5 参照）による労働災害を防止するため、安衛法第 38 条、ボイラー則第 5 条等において、事業者は、i) ボイラー等を製造した時、ii) 溶接によるボイラー等を製造する時、iii) ボイラー等を使用する時、iv) ボイラー等に変更を加える時などには、事業場を管轄する労働局長及び労基署長が実施する検査を受けなければならないとされている。

平成 17 年度の全国における検査実施実績は、上記 i) 及び iii) が 5,397 基、ii) が 3,752 基、iv) が 436 基となっている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

調査した 22 労働局及び 38 労基署において、ボイラー等の製造時等における検査の実施状況を調査したところ、18 労働局及び 35 労基署は、事業者の申請に基づいて適時に検査を実施しているが、残る 4 労働局及び 3 労基署については、曜日を限定して検査を実施していた。この理由として、これら 7 局署では、検査に出向くための官用車使用の局内調整が必要であることや検査を集中的に行った方が効率的であるとの判断によるものであるとしている。

しかしながら、このような検査日の設定により、事業者は、検査日を当該所轄労働局等の都合に合わせなければならず、業務に支障を来している。

これについて、ボイラー等に関する検査を受ける場合、業務に支障を来すので、事業者が希望する日に検査を実施する登録検査機関等が検査を代行できるようにしてほしいとの意見が、調査したボイラー等を製造又は使用している 66 事業者のうち 56 事業者から聞かれた。

以上のことから、厚生労働省は、ボイラー等の製造時等における検査について、以下の措置を講ずる必要がある。

① 労働局及び労基署に対し、検査日について、事業者からの要請

に柔軟に対応するよう指導すること。

- ② 当該検査を登録検査機関等においても実施することについて検討すること。

(整理番号 27) ボイラー等の使用検査及び使用再開検査の実施機関の見直し

(規制の内容)

ボイラー等（整理番号 5 参照）による労働災害を防止するため、ボイラー則第 12 条等において、事業者は、使用を廃止したボイラー等を再び設置し、又は使用する場合には、所轄労働局長の検査（以下「使用検査」という。）を受けなければならないとされている。また、ボイラー則第 46 条等において、使用を休止していたボイラー等を再び使用する場合には、所轄労基署長の検査（以下「使用再開検査」という。）を受けなければならないとされている。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

使用を廃止又は休止したボイラー等について、労働局長及び労基署長が実施する検査を受ける場合、検査日を労働局及び労基署の都合に合わせなければならず、業務に支障を来すことなどから、事業者の希望日に合わせて検査を実施してもらえらる登録検査機関に検査を実施してもらいたいとの意見が、調査したボイラー等を使用する 21 事業者のうち 14 事業者から聞かれた。

また、労働局及び労基署において、ボイラー等の使用検査及び使用再開検査の実施状況を調査したところ、曜日を限定して検査を実施している労働局及び労基署がみられた。

以上のことから、厚生労働省は、ボイラー等の使用検査及び使用再開検査について、以下の措置を講ずる必要がある。

- ① 労働局及び労基署に対し、検査日について、事業者からの要請に柔軟に対応するよう指導すること。
- ② 当該検査を登録検査機関等においても実施することについて検討すること。

(整理番号 28) 移動式クレーンの製造検査の簡素化

(規制の内容)

移動式クレーンの使用に際し、移動式クレーンの破損等による労働災害を防止するため、クレーン則第 55 条において、つり上げ荷重が 3 トン以上の移動式クレーンを製造した事業者は、製造したすべての移動式クレーンについて、所轄労働局長の検査を受けなければならないとされている。

本検査については、「移動式クレーンに係る製造検査の簡素化について」（平成 9 年 12 月 19 日付け基発第 763 号労働省労働基準局長通知）において、同一の設計図に基づき同一事業場において継続的に計画生産されている移動式クレーンであって、かつ、その定格総荷重が同一のものについては、品質管理等が適切に行われている場合に製造検査を簡素化できるとされている(注 1)。

(注 1) 製造当初から 3 台目までの移動式クレーンについて標準の製造検査を実施し、当該検査に完全に合格した場合は、4 台目以降の製造検査において、検査項目の一部(外観検査等)を省略しても差し支えないとするもの。

(規制の改革について検討が必要と考える状況等)

荷重 3 トン以上の移動式クレーンの平成 17 年における新規出荷台数は約 4,400 台(注 2)、17 年 12 月 31 日現在使用されている総台数は約 6 万 9,000 台(注 3)であり、またその製造メーカーは約 20 社となっている。このように、1 社で多数の移動式クレーンを製造している現状にある。

(注 2) 新規移動式クレーンの設置報告件数

(注 3) 労働局に設置報告がされている移動式クレーンの総数

これについて、同一の製造工程で同一の製品を多数製造する場合、製品を製造する事業場において品質管理が適切に実施されていれば、当該製品の品質は均一であるとみなすことが可能であり、そのような製品に対する品質検査は抜取り検査で十分であると考えられるが、全数検査を受けなければならないため負担が大きいとして、当該検査を全数検査から抜取り検査に変更してほしいとの意見が、調査した移動式クレーンを製造している 14 事業者のうち 9 事業者から聞かれた。

また、これらの事業者のうち製造検査の結果が確認できた4事業者において、平成15年から17年までの3年間で製造した2,262台のうち、検査不合格となった移動式クレーンはみられなかった。

以上のことから、厚生労働省は、荷重3トン以上の移動式クレーンの検査については、同一の製造工程で複数のクレーンを製造している事業場においては、例えば製造台数や製品の事故歴、品質管理水準等に関する条件を設定した上で、製造検査を全数検査から抜取り検査に変更することについて検討が必要と考えられる。