

論文

職場の安全衛生管理に関する規制の実効性確保

——労働安全衛生法の場合——

大藪 俊 志

〔抄 録〕

本論文では、労働安全衛生法に基づく職場の安全衛生管理に関する規制の執行活動を対象として、規制の実効性確保の仕組みと構造を検討する。規制の分類からみた場合、職場の安全衛生管理に関する規制は社会的規制の範疇に含まれるが、労働災害の防止と労働者の健康と安全の確保という規制の目的を達成するため、主として特定行為の禁止、資格制度、検査検定制度、基準・認証制度などの手段を用い、物的規制（製造・流通段階と使用段階における機械・器具その他の設備、原材料、建設物、作業環境の安全・衛生の確保）、作業規制（作業自体の安全の確保）、人的規制（安全衛生教育、免許・技能講習などの就業制限による作業従事者の能力を担保）を実施している。また、規制の実効性を確保するため、労働災害防止計画制度、労働者に対する知識の付与（情報提供）、労働者の参加の保障と促進、労働基準監督制度、安全衛生改善計画・特別安全衛生改善計画、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントなどの手段を用い労働災害の低減に努めてきた。その他、中央労働災害防止協会などの労働災害防止団体による災害防止活動が、国（行政）が行う監督指導等と相まって事業主による自主的な災害防止活動を促進する体制を構築している。

キーワード：公的規制，社会的規制，規制行政，規制の実効性確保，労働安全衛生法

はじめに

本論文の目的は、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）に基づく職場の安全衛生管理に関する規制の執行活動を対象として、規制の実効性確保の仕組みと構造を検討することにある。給付行政とともに行政活動の大部分を占める規制行政に関しては、既に経済学、法学、行

政学などの観点から数多くの研究がなされており、本稿で取り上げる社会的規制の分野に関しても、規制の理論・体系、規制の手段、規制の経済分析、規制改革などの論点に関する研究が積み重ねられている⁽¹⁾。また、規制の実効性確保という論点に関しては、近年、土地利用規制、建築規制などの分野において多くの事例研究がみられる⁽²⁾。このような先行研究に対し、本稿は職場の安全衛生管理に関する規制の執行活動という比較的狭い領域を対象とした研究となるが、限られた行政資源のもと様々な規制手段を駆使することにより、人々が社会生活を送るうえで重大なリスクとなる労働災害の低減に取り組む行政活動を検討することにより、規制行政のより詳細な実態把握に貢献することとしたい。

以下、本稿の第1節では、公的規制の概要、規制の実効性を確保するための法的な仕組み、具体的な規制の手段などを検討する。続く第2節では、本稿が具体的な検討の対象とする職場の安全衛生管理に関する規制に関わる法令の体系と規制の実効性確保の仕組みと構造を分析する。また第3節では、規制の実効性確保の実態に関し、労働災害の低減に向けた労働基準監督制度に基づく監督指導等の状況、労働災害防止団体の取組みに注目する。そのうえで、職場の労働安全衛生管理に関する規制の実効性確保の取組みと特徴、労働災害の現状と課題をまとめ、本稿の総括とする。

1. 公的規制と規制の実効性確保

〔公的規制〕

「特定の社会を構成する私人、ないし特定の経済を構成する経済主体の行動を、一定の規律をもって、規制する行為」としての規制は、規制を実施する主体により公的規制（公的機関による規制）と私的規制（私人による規制）に分類される（植草 2000：1）。このうち公的規制は、「不完全競争、自然独占性、外部性、公共財、非価値材、情報の非対称性等の市場の失敗に対処する目的で、政府が法的権限をもって経済主体の行動を規制するもの」と理解される（植草 1997：6）。公的規制を広く解する場合、間接規制（政府が設定した経済主体の行動に係るルール違反に対する事後的な規制）、直接規制（経済主体が意思決定を行う段階における許認可型の規制）、誘導型規制（課税、補助金など経済的手段による規制）、誘引型規制（ヤードスティック規制、排出権規制など）が含まれる（植草 1997：6-7）。

また、狭義の公的規制とは直接規制を意味するものであり、その目的に応じて経済的規制と社会的規制に分類されることがある⁽³⁾。このうち経済的規制とは、「自然独占や情報偏在が存在する分野において資源配分非効率の発生の防止と利用者の公平利用の確保を目的として、企業の参入・退出、価格、サービスの量と質、投資、財務・会計等の行動を許認可等の手段によって規制」することであり、具体的には公益産業（電気、ガス、水道など）、通信・放送、運輸、金融、製造業、建設業、流通などの産業を対象として、参入規制や料金規制を実施する（植草

2000: 24, 36)。

この経済的規制に対し、本稿が検討の対象とする職場の安全衛生管理に関する規制は社会的規制の範疇に含まれる。一般に社会的規制とは、「外部性、公共財、情報の非対称性、リスク等によって資源配分効率が歪められ、社会秩序の維持と社会経済の安定性が損なわれる場合に、これを防止することを目的とし、特に国民の健康・安全の確保、環境の保全・災害の防止」を主題とする規制と理解される(植草 1997: 8-9)。これを広く解すると、社会的規制の範囲には国土・土地・建物、雇用・労働、教育・文化などの分野が含まれ(経済改革研究会 1993)、中核的な分野を取り上げれば、①健康・衛生の確保(公衆衛生・医療、環境衛生の確保、麻薬等の規制)、②安全の確保(自然災害の防止、産業災害・労働災害の防止、交通事故・火災事故の防止、製品・サービスの事故の防止)、③公害防止・環境保全(公害防止、廃棄物処理、環境保全)などがその対象範囲となる(植草 1997: 13)⁽⁴⁾。

〔規制の実効性を確保するための法的仕組み〕

公的規制に関わる行政活動は規制行政に分類される⁽⁵⁾。規制行政とは、「土地利用規制、営業規制のように、私人の権利自由に対して制限を加える行政活動であり、それ自体が直接に公益の実現に寄与する」行政活動を指す(宇賀 2017: 83)。規制行政のプロセスの基本的骨格は、①法律(国民の代表である議会が制定した法律に基づく行政活動の実施。委任立法を含む。)、②行政処分(法令により定められた一般的・抽象的権利義務を具体化し、個別の国民に具体的な権利義務を生じさせる。)、③行政強制(行政処分ですら課された義務に相手方が従わない場合、裁判所の力を借りずに行政庁が自力で行政執行を行う。)の3段階から構成される(藤田 2013: 20, 中原 2018: 88-90)。

規制行政における法的仕組みには、許可制、認可制などがある。許可制とは、「ある種の国民の活動を一般的に禁止したうえで、国民からの申請に基づき審査を行い、一定の要件に合致する場合、禁止を個別具体的に解除する」法的仕組みであり、認可制は、「法律行為の内容を行政庁が個別に審査し、当該行政庁が効力を発生させる意思表示が法律行為の効力を補充して効力を完成させる」法的仕組みを指す(宇賀 2017: 86-93, 93-95)。この他にも、規制行政における主な法的仕組みとして、届出制(国民がある行動をとる前後に行政機関への届出を義務付ける)、下命制(国民に対し一定の作為を命じる)、禁止制(国民に対し不作為を命じる)などが挙げられる(宇賀 2017: 102-105)。また、行政上の義務の実効性を確保する方法には、義務の履行を強制する仕組みと、義務違反に対する制裁を通じて義務履行を促す仕組みがある(宇賀 2017: 219-272, 高橋 2018: 166-194)。義務の履行を強制するためには、法律の根拠がある場合にのみ認められる行政上の強制執行(代執行、強制徴収など)と民事手続による強制の方法があり、義務違反に対する制裁としては、刑罰、過料、課徴金、制裁的公表などの方法がある(中原 2018: 214-228)。

〔社会的規制の具体的な手段〕

公的規制のうち、職場の安全衛生管理に関する規制も含まれる社会的規制の具体的な手段をみると、直接規制には、許可制・認可制などの法的仕組みのもと、①特定行為の禁止・営業活動の制限、②資格制度、③検査検定制度、④基準・認証制度、⑤その他の方法による規制手段が存在する（井出 1997:51）。こうした規制手段のうち、①特定行為の禁止・営業活動の制限は、強い規制（許可、認可、免許、承認、指定、承諾など一般的な禁止を特定の場合に解除し、特定の権利などを設定する行為）、中間の規制（認定、確認、証明、認証、試験、検査、検定、登録、審査など特定の事実や行為が設定された基準を満たしている否かを審査・判定、公の証明を行う行為）、弱い規制（届出、提出、報告、交付、申告など、一定の事実を行政庁が確認して受理する行為）に分類される（井出 1997:51-54）。②資格制度は、「製品等の物的なものに結びついた技術ではなく、消費者や企業に対して一定の役務を提供する者自体の有する技能水準を、公的に確認・保証するための仕組み」を意味する（八代・伊藤 2000:250-251）。資格制度には、業務独占資格（有資格者以外の業務への従事を禁止する）、業務必置資格（業務に係る有資格者を置くことを事業者に義務付ける）、名称資格（一定の基準を満たしていることを公証することで有資格者の資質の向上を図る）の類型が存在する（臨時行政改革推進審議会事務室 1989, 井出 1997:54-62）。③検査検定制度は、製品などの品質保持、生活の安全、取引の適正化などの目的のもとに、定期検査、使用前検査、使用后検査などを事業者に義務付ける制度である（井出 1997:62）。出荷する製品自体の検査を行う制度以外に、製品の設計段階のみ行政庁が検査・確認を行う（製造は事業者の責任により行われる）形式承認制度も含まれる（八代・伊藤 2000:250）。④基準・認証制度は、「製品の安全性、設備の操業・管理の安全性を確保する観点から、それらの安全基準を定め、これに合致している旨のマークをつけたもの、ないしはその検定を受けたものでなければ、販売・利用を禁止する」制度である（井出 1997:62-67）。守られるべき技術的水準を定めるものが基準（technical regulation）であるのに対し、基準に適合することを確認する方法・手続を法令等に規定する制度が認証（certification）であり、後者には行政が行う認証以外に事業者自身が行う自己確認や第三者による適合性評価（conformity assessment）も含まれる（八代・伊藤 2000:249-250）。⑤その他の方法による規制には、契約、協定（代表例として公害防止協定など）、申し合わせ、行政指導などがある（井出 1997:67-71）。

直接規制以外の社会的規制の手段としては、間接規制、誘導型規制と誘引型規制、情報公開などが挙げられる。間接規制の代表的な事例としては水質汚濁防止法や大気汚染防止法などに基づく規制システムがあり、基準+届出+立ち入り検査+罰則、損害賠償という組み合わせが用いられる（井出 1997:71-72）。また、誘導型規制は課徴金や補助金などの制度、誘引型規制は排出権取引制度やデポジット制度などの経済的手段を用いることにより、規制の目的の達成を目指すものであり、情報公開では、事業者が供給する財・サービスの情報開示、不当表示の

禁止などの取組みを通じて、市場の失敗である情報の不完全性（非対称性）に対応することを意図している（井出 1997：72-79）。

〔規制の実効性を確保するための行政活動〕

政策のプロセスからみた場合、行政が規制の実効性を確保する取組みは政策の執行（実施）の段階に当たる。規制の執行活動は、①基準設定の段階：抽象的・一般的な法令を具体化したうえで執行するための枠組み・行動基準を作成するプロセス、②方針決定の段階：一定の時期・範囲において有限な資源を執行すべき活動内容を決定するプロセス、③基準適用：決定された基準・方針に基づき個別の規制対象の行動を制御するプロセスの3段階に分類される（森田 2017：172-173）。この執行活動には、適法性、有効性、効率性という要件が求められるが、他方で、①法的制約：法令に規制の実効性を確保するために必要な権限が規定されていない場合など、②予算・資源の制約：規制の執行活動に必要な行政資源（ヒト・モノ・カネ）が不足している場合、③社会状況の複雑さと流動性：社会経済情勢の急速な変化が執行活動を制約する場合、④規制対象者の利己的行動という制約：規制の執行を回避しようとする対象が多数存在する場合なども考慮しなければならない（森田 2017：175-176）。

そこで規制行政の執行活動に際しては、①善意の違反者（規制のルールを知らずに違反した対象者）に対しては規制内容の周知、②利己的な動機により規制を回避しようとする違反者に対しては罰則に基づく制裁措置、③確信的にルールに反抗する違反者（異議申立者）に対しては適応戦略（違反行為の黙認、制裁措置からの適用の除外）などの対応をとるなど、違反行為の類型（動機）やリスクに応じた規制の執行方法が柔軟に選択されることになる（西尾 2000：34-43）。

2. 職場の安全衛生管理に関する規制

〔職場の安全衛生管理に関する法令〕

職場の安全衛生管理に関する規制は安衛法を中核とする法令に基づき実施される⁶⁾。安衛法は、総則（第1条～第5条）、労働災害防止計画（第6条～第9条）、安全衛生管理体制（第10条～第19条の3）、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置（第20条～第36条）、機械等並びに危険物及び有害物に関する規制（第37条～第58条）、労働者の就業に当たっての措置（第59条～第63条）、健康の保持増進のための措置（第64条～第71条）、快適な職場環境形成のための措置（第71条の2～第71条の4）、免許等（第72条～第77条）、事業場の安全又は衛生に関する改善指導等（第78条～第87条）、監督等（第88条～第100条）、雑則（第101条～第115条）、罰則（第115条の2～第123条）により構成される。

また、安衛法を中核とする法令の体系は、2本の政令（労働安全衛生法施行令、労働安全衛生法関係手数料令）、3本の特定機械等に係る特別安全衛生規則（ボイラー及び圧力容器安全

規則，クレーン等安全規則，ゴンドラ安全規則），11本の特別衛生規則（有機溶剤中毒予防規則，鉛中毒予防規則，四アルキル鉛中毒予防規則，特定化学物質障害予防規則，高気圧作業安全衛生規則，電離放射線障害防止規則，酸素欠乏症等防止規則，事務所衛生基準規則，粉じん障害防止規則，石綿障害予防規則，除染業務等に係る電離放射線障害防止規則），その他3本の省令（労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令，機械等検定規則，労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則）により構成される。

〔安衛法を中核とする法令による規制〕

安衛法の目的は，同法第1条「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的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに，快適な職場環境の形成を促進すること」と規定されているように，「労働災害の防止」と「労働者の安全と健康の確保」にある⁽⁷⁾。このような目的を達成するため，安衛法では主に特定行為の禁止，資格制度，検査検定制度，基準・認証制度などの手段を用い，①物的規制（製造・流通段階と使用段階において，機械・器具その他の設備，原材料，建設物，作業環境の安全・衛生の確保を図る），②作業規制（作業自体の安全の確保を図る），③人的規制（安全衛生教育，免許・技能講習など就業制限による作業従事者の能力を担保する）を実施している（畠中2019：50-51）。

具体的な規制の事例の一部を取り上げると，①物的規制では，特に危険な作業を必要とする機械（ボイラー，第一種圧力容器，一定のクレーン・デリック・エレベーター，ガイドレール，ゴンドラなど）を対象とする製造許可制度が定められている（安衛法第37条）。②作業規制では，例えばクレーンを使用する作業を対象として，玉掛け作業，荷を吊った状態での運転位置からの離脱の禁止，外れ止め装置の使用，過負荷・傾斜角の制限，定格荷重の表示等，搭乗の制限，つり荷の下への立ち入り禁止など安全作業に必要な規制が実施されている（クレーン等安全規則）。③人的規制では，一定の危険な作業を伴う業務（ボイラー・第一種圧力容器に係る業務，クレーン・デリック・フォークリフトの運転など）を就業制限業務に指定し，有資格者以外の就業を禁止したうえで（安衛法第61条），当該業務に係る免許と技能講習の制度を規定（安衛法第72条～第77条）している。

安衛法に基づく規制の主たる義務主体は事業者（事業を行う者で，労働者を使用するものという（安衛法第2条第3号））であるが，機械等・危険物・有害物の製造や流通に対する規制，請負，リース業，労働者派遣事業に係る規制では事業者以外にも義務主体となる⁽⁸⁾（畠中2019：60-67）。

〔職場の安全衛生管理に関する規制の実効性確保の仕組み〕

職場の安全衛生管理に関する規制は，事業者などの義務主体が法定の労働安全衛生に関する最低基準を自主的に遵守することを前提としている。そのうえで規制の実効性を確保するため，(1)労働災害防止計画，(2)労働者に対する知識の付与（情報提供），労働者の参加の保障と

促進, (3) 労働基準監督制度 (罰則・送検処分を含む), (4) 一般の安全衛生改善計画・特別安全衛生改善計画, (5) 労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントなどの規制手段が用いられている (畠中 2019: 86)。

以下, それぞれの手段を具体的にみると, (1) 労働災害防止計画は, 厚生労働大臣が策定する「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」(安衛法第6条)である。その目的は, 労働災害の防止に関する主要な施策, 重点を置くべき業種及び労働災害の種類と労働災害の減少目標などを定め, 国 (行政) が具体的な施策を講ずるとともに事業者, 労働者などの関係者に周知することにより, 官民一体となって労働災害の防止対策を総合的・計画的に推進することにある (労務行政研究所 2017: 215-220)。

労働災害の防止に関する国の計画は, 「産業災害防止5か年計画 (第1次)」(1958年策定)に始まり, 「労働災害防止団体に関する法律」(1964年制定)に基づく「労働災害防止基本計画」(5年ごとに策定)と「労働災害防止実施計画」(毎年策定)を経て, 現行の「労働災害防止団体系」(1972年制定)に基づく「労働災害防止計画」が5年ごとに策定され, 実施されている (労働調査会 2015: 213-217)。

労働災害防止計画の具体的な内容をみると, 「第13次労働災害防止計画」(計画期間: 2018年度~2022年度)では, 重点事項として, ①死亡災害の撲滅を目指した対策の推進, ②過労死の防止など労働者の健康確保対策の推進, ③就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進, ④疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進, ⑤化学物質などによる健康障害防止対策の推進, ⑥企業・業界単位での安全衛生の取組みの強化, ⑦安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進, ⑧国民全体の安全・健康意識の高揚などを掲げている (厚生労働省 2018b)。さらに重点事項ごとの取組みとして, 例えば, ①死亡災害の撲滅を目指した対策の推進では, 業種別・災害種別の重点対策分野として, 建設業における墜落・転落災害などの防止, 製造業における施設, 設備, 機械などに起因する災害の防止, 林業における伐木などの作業の安全対策を取り上げ, 目標数値 (建設業の場合は労働災害による死亡者数を2022年までに15%以上減少させることを目標とする)を示したうえで, 墜落防止用保護具 (フルハーネス型の安全帯)の使用の徹底, 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に関連する施設工事における労働災害防止対策の徹底 (長時間労働の縮減を含む)など, 個別具体的な取組みを事業者などの関係者に求めている⁽⁹⁾ (厚生労働省 2018a)。

この労働災害防止計画に関し, 厚生労働大臣は, 労働災害の発生状況, 労働災害の防止に関する対策の効果などを考慮して必要があると認めるときは, 労働政策審議会の意見を聞いて, 計画を変更しなければならない (安衛法第7条)。また, 厚生労働大臣は, 労働災害防止計画の的確・円滑な実施のため必要があると認めるときは, 事業者, 事業者の団体のその他の関係者に対し, 労働災害の防止に関する事項について必要な勧告をすることができる (安衛法第9

条)。

(2) 労働者への知識の付与（情報提供）、労働者の参加の保障と促進は、職場の安全衛生管理の問題に日常的に接している労働者が自発的に労働災害防止対策を講じ、併せて事業者が実効性のある対策を講じるために必要不可欠な取組みとして重視される（畠中 2019：87-88）。労働者への知識の付与（情報提供）に係る主な取組みには、安全衛生教育（安衛法第 59 条）、法令等の周知義務（安衛法第 101 条）、危険物・有害物の表示義務（安衛法第 57 条）などがある。具体的にみると、安全衛生教育では、労働者を雇い入れた場合、作業内容を変更した場合、一定の危険有害業務に就かせる場合に、客観的に業務に必要と認められる教育を事業者が労働者に対して行うことを義務付けている（労働調査会 2015：688-706）（労務行政研究所 2017：549-566）。法令等の周知義務では、安衛法を中核とする各種法令（労働安全衛生規則など）に関し、作業内容、作業態様などを勘案して労働者に分かりやすい内容にまとめたうえで掲示する（備え付ける）ことや、作業で取り扱う物質の成分、有害性、注意事項などを労働者に周知することが事業者に対して義務付けられている（労働調査会 2015：996-999）（労務行政研究所 2017：841-844）。危険物・有害物の表示義務では、爆発性の物、発火性の物、引火性の物、ベンゼン、ベンゼンを含有する製剤などの表示制度を定めることにより、爆発火災や職業性中毒などを防ぐことを目的としている（労働調査会 2015：653-661）（労務行政研究所 2017：514-525）。

また、労働者の参加の保障と促進に関しては、法令が定める規制の自主的な履行確保組織として事業場に構築が義務付けられる安全衛生管理体制（総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、産業医など）のなかでも、とりわけ職場の安全衛生に係る審議機関（安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会など）が行う調査審議、労働者からの意見聴取、事業者に対する意見の申出がその役割を果たしている（安衛法第 10 条～第 19 条の 3）（畠中 2019：92, 119-169）。

(3) 労働基準監督制度は、労働基準法（以下「労基法」という。）に基づき設置される監督機関の組織であり、労基法や関連法令の施行に関する事務とともに安衛法の施行に関する事務をも担う（安衛法第 90 条）⁽¹⁰⁾。安衛法第 10 章では、工事計画の届出と一定の場合における厚生労働大臣の審査（安衛法第 88 条・第 89 条）、労働基準監督官の権限（安衛法第 91 条・第 92 条）、産業安全衛生専門官及び労働衛生専門官の権限（安衛法第 93 条・第 94 条）、労働衛生指導医の職務（安衛法第 95 条）、厚生労働大臣及び都道府県労働局長の権限（安衛法第 96 条）、労働者の申告（安衛法第 97 条）、都道府県労働局長等の使用停止等命令及び緊急措置命令（安衛法第 98 条・第 99 条）、事業者の報告等（安衛法第 100 条）など、同法を施行するために必要な事項をそれぞれ規定している。

労働基準監督制度の組織は、厚生労働大臣の下に置かれる厚生労働省労働基準局（労働基準に関する法令の制定・改廃、労働基準監督官の任免、関係政策の企画・立案、都道府県労働局の指揮監督などを担う）と、47 都道府県に設置される都道府県労働局（管内の労働基準監督

署の指揮・監督，監督方法の調整などを担う)，321か所に置かれる労働基準監督署（関係法令の実施に関する事務，臨検，尋問，許可，認定，審査，仲裁など第一線機関としての役割を担う）により構成される（労基法第99条）。

このような監督機関の主な役割の一つに，行政的監督手法（立入検査など）による法令違反の発見と迅速な是正の実現がある（畠中2019：59）。そのため，監督機関に配置された労働基準監督官には，安衛法を施行するため必要があると認めるときは，事業場に立ち入り，関係者に質問し，帳簿，書類その他の物件を検査し，作業環境測定を行い，検査に必要な限度において無償で製品，原材料若しくは器具を収去することができる（安衛法第91条第1項）。

この監督指導業務には，定期監督（年間計画に基づいて選定された事業場に立ち入る検査），申告監督（労働者からの申告に基づき実施される），災害調査（労働災害が発生した場合の調査と再発防止の指導）のパターンが存在する（図1参照）。

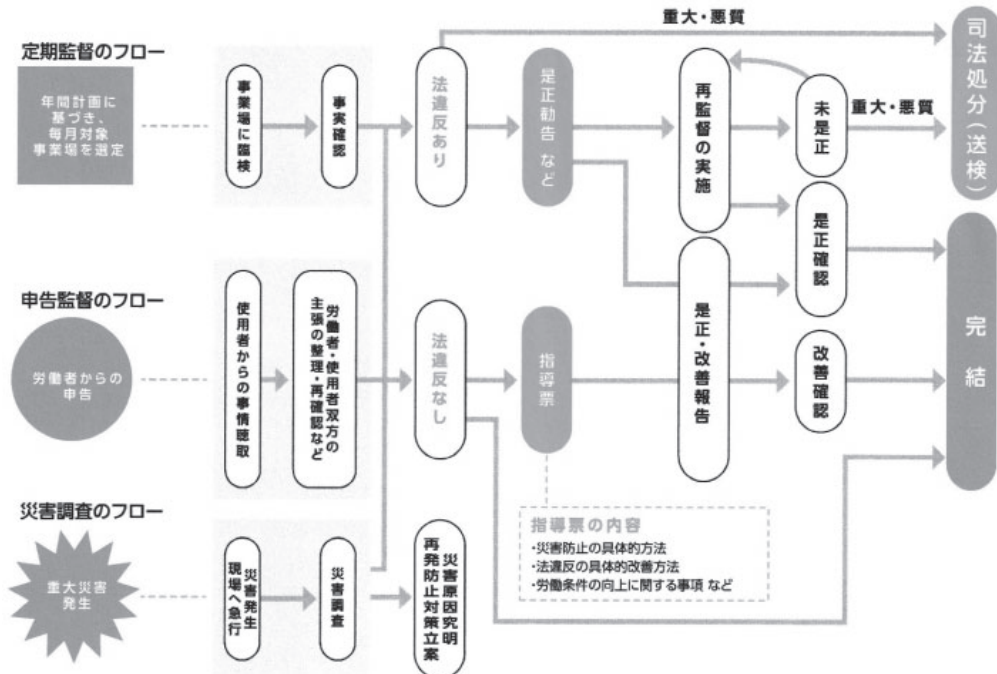


図1 監督指導業務の概要

(出典) 厚生労働省 (2019)「労働基準監督官採用試験」(file:///C:/Users/ANA21/Documents/2019_kantokukan_pamphlet.pdf)。

監督指導に際し法令違反が認められる場合にはその是正が事業者に対し求められ（是正勧告など），重大・悪質な法令違反などに対しては，後述の司法処分（送検）が行われることもある。

また，法令の定める危害防止措置基準に違反している事実が認められる場合には，都道府県労働局長・労働基準監督署長は，違反した事業者，注文者，機械等の貸与者，建築物の貸与者

に対して、作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用停止、変更など必要な事項を命じることができる（安衛法第98条）。この規定は、事後的に刑罰権の行使により処罰するだけでなく、危険な法令違反の状態を早急に解消することにより、労働災害の発生を未然に防止することを意図したものである（労働調査会 2015：977-981）（労務行政研究所 2017：824-827）。また、法令違反の事実が認められない場合においても、労働災害発生の急迫した危険があり、かつ緊急の必要がある場合には、災害の発生を未然に防止するために、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、事業者に対し、作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用停止、その他応急の措置を講ずることを命じることができる（安衛法第99条）。

この他、監督機関が実施する労働安全衛生分野の重要な業務に工事計画等の届出制度がある（安衛法第88条・第89条・第89条の2）。この制度は、事業者に対し、危険な機械等を設置・移転する場合、大規模な建設工事を行う場合、一定の建設工事を行う場合において、工事計画等を事前に届け出ることを義務付け、監督機関（労働基準監督署長など）が審査を行い、必要と認められる場合には工事などの差し止めや計画の変更を命じる仕組みであり、既に設置された工場・設備などを事後に検査する監督指導業務（臨検監督ともいう）と対比して、事前審査・事前監督とも称される（畠中 2019：101-104）。

さらに監督機関（都道府県労働局長）は、労働災害が発生した場合において再発を防止するために必要があると認めるときは、労働災害を発生させた事業者に対し当該事業場の労働災害防止業務従事者（総括安全衛生管理者など）を指定の講習を受講させることを指示することができる（安衛法第99条の2）。同様に都道府県労働局長は、法令に違反して労働災害を発生させた就業制限業務従事者に対しても、労働災害の発生を防止するために指定された講習を受けるよう指示することができる（安衛法第99条の3）。また、厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長は、法令の施行に必要があると認める場合は、事業者、労働者、機械等貸与者、建設物貸与者、コンサルタント（後述）に対し、必要な事項を報告させ出頭を命じることができる（安衛法第100条）。

罰則・送検処分のうち罰則は、法令に基づく規制の履行を最終的に担保するものであり、労働安全衛生法では、安全衛生管理体制、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置、機械等並びに危険物及び有害物に関する規制、労働者の就業に当たったの措置、健康の保持増進のための措置などの各規定に罰則が設けられている。罰則に関しては、法に違反した行為者（使用者）と法人そのものを罰する安衛法第122条の両罰規定が重要な役割を果たしている（畠中 2019：115-116）。例えば危険物・有害物の表示義務（安衛法第57条）を怠った場合には、使用者と法人の双方が6月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処されることになる（安衛法第119条）。また、送検処分に関しては、特別の知識経験を有する労働基準監督官が、労働安全衛生法の規定に違反する罪について、刑事訴訟法の規定に基づく特別司法警察職員としての職務を行う（安衛法第92条）（労働調査会 2015：962-963）（労務行政研究所 2017：812-813）。

(4) 一般の安全衛生改善計画・特別安全衛生改善計画のうち、一般の安全衛生改善計画は、労働災害の的確な防止のため総合的な改善措置を講ずることが適切とされる事業場に対し、都道府県労働局長が作成を指示するものである（安衛法第79条第1項）。この安全衛生計画には、事業場が良好な安全衛生の状態に到達するための具体的な改善手法が記載され、具体的な事項としては機械・設備装置などの改修、代替、新設などの措置、有害物に係る機械、設備、建物、施設に関する措置、作業標準の設定と実施のための訓練の方策などがある（労働調査会2015：907-909）（労務行政研究所2017：759-761）。

また、特別安全衛生改善計画は、法令違反に起因する重大な労働災害（死亡災害など）を複数の事業場で発生させた事業者に対し、厚生労働大臣が事業者の全ての事業場における安全又は衛生に関する改善計画を作成・提出すべきことを指示するものであり、所要の指示や勧告に従わない事業者には企業名公表などのペナルティが課される（安衛法第78条）（労働調査会2015：905-907）（労務行政研究所2017：749-759）。

(5) 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントは、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の安全・衛生の水準の向上を図るため、事業場の安全・衛生に関する診断とこれに基づく指導を行うことを業とするものである（安衛法第81条）⁽¹¹⁾。制度の趣旨・目的は、企業外部の専門家による安全衛生の診断、安全衛生改善計画の作成・変更に関する助言などを通じて、事業場の労働安全衛生水準の向上を図ることにある（安衛法第80条）（労働調査会2015：911-924）（労務行政研究所2017：762-781）。

3. 職場の安全衛生管理に関する規制の実効性確保の実態

[労働基準監督制度と監督指導等の状況]

職場の安全衛生管理に関する規制は、事業者を始めとする義務主体が法定の労働安全衛生に関する最低基準を自主的に遵守することを前提としているが、法令違反を未然に防ぎ、違反があった場合には速やかな是正を図るため、安衛法に罰則規定（安衛法第115条の2～第123条）を設け、労働基準監督制度に基づく監督指導等を実施することにより規制の実効性を確保しようとしている。そのため労働基準監督官には、事業場への立ち入り調査、関係者に対する質問、帳簿・書類などの検査、作業環境の測定、製品・原材料・器具の収去を行う権限が付与され、安衛法の規定に違反する罪に関しては、刑事訴訟法の規定に基づく特別司法警察職員の職務を担うこととされている（安衛法第91条～第92条）。

先にみたように、労働基準監督制度を運用する組織体制は、都道府県労働局（47）、労働基準監督署（325）、労働基準監督官（2,923名）により構成される⁽¹²⁾。監督指導を含む労働行政の運営は、厚生労働省が毎年度策定する「地方労働行政運営方針」に基づき、都道府県労働局が管内の事情を反映した方針を策定し計画的に行われる（厚生労働省2019a）⁽¹³⁾。例えば神奈川

労働局の場合、管内の社会経済情勢、雇用情勢、働き方改革や労働条件に関する現状と課題を踏まえ、労働安全衛生分野に関しては、長時間労働の是正・過重労働による健康障害防止に係る監督指導等の徹底、過労死防止対策の推進を重点施策として掲げている。特に第13次労働災害防止計画の推進に関連して、建設業における墜落・転落災害などの防止、製造業における施設・設備・機械等に起因する災害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策の推進、就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した取組み（第3次産業、非正規雇用労働者、外国人労働者、高齢労働者などを対象とした労働災害防止対策）、化学物質による労働災害防止対策の推進などを重点項目としている（神奈川労働局2019）。

また、最近の監督指導等の状況を見ると、監督指導の対象となる事業所数は約428万事業所、労働者数は5,209万人であるのに対し、年間の監督実施件数は169,623件（内訳は定期監督・災害監督等が134,617件、申告監督が21,944件、再監督（定期監督・申告監督の際に法違反を指摘された事業場に対する是正の有無を確認するための監督）が13,012件）となっている（厚生労働省2018c：21）。詳細をみると、定期監督を実施した事業場のうち、法違反が認められたものは89,972件（違反率は66.8%）、法違反の内容は、労働時間（31.5%）、安全基準（26.3%）、健康診断（21.9%）、割増賃金（20.9%）、労働条件の明示（15.3%）、賃金台帳（11.3%）の順である。また、労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舎・設備、原材料などが安全・衛生に関する基準に違反すると認められる場合、労働災害を未然に防止するために労働基準監督署長等が行う使用停止等命令処分等件数は5,286件（内訳は、使用停止等処分5,284件、緊急措置命令2件。業種別では建設業3,263件、製造業が1,707件で全体の94.1%）となっている。この他、司法処分の件数（労働基準監督官が検察庁に送検した件数）は890件（内訳は労基法違反380件（42.7%）、安衛法違反497件（55.8%）、最低賃金法違反13件（1.5%））とされている（厚生労働省2018c：22）⁽¹⁴⁾。

[労働災害防止団体の取組み]

労働災害の低減に向けた取組みでは、国（行政）が行う監督指導だけでなく、事業主による自主的な災害防止活動も必要不可欠である。そのため「労働災害防止団体法」（以下、「災防法」という。）に基づき、労働災害の防止を目的とする事業主の団体による自主的な活動を促進するために、民間法人である「中央労働災害防止協会」が設立（1964年）されている⁽¹⁵⁾。

中央労働災害防止協会は、①労働災害防止協会（1号会員：建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業災害防止協会、港湾貨物運送事業災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会）、②全国的規模の事業主団体（2号会員：日本ガス協会、日本機械工業連合会、日本鉄鋼連盟、日本自動車工業会、日本民営鉄道協会など64団体）、③都道府県労働基準協会連合会等及びこれに順ずる地方別の経営者団体（3号会員：都道府県ごとに設立された労働基準協会、労働基準連合会など48団体）、④その他の労働災害防止団体（4号会員：全国労働衛生団体連合会、日本産業衛生学会、日本クレーン協会、日本ボイラ協会など19団体）を正会員として、

労働災害の防止に関し会員間の連絡・調整を行う組織である(災防法第11条第1項)⁽¹⁶⁾。

中央労働災害防止協会では、①全国安全週間(毎年7月に実施)や全国労働衛生週間(毎年10月に実施)、年末年始無災害運動など職場における安全衛生意識高揚を図る運動の展開、②企業の安全衛生スタッフの養成事業、③安全・衛生管理士など専門家による診断・技術支援、リスクアセスメントに関する人材の養成、作業環境測定などの技術サービスの提供、④海外の動向を含む最新の安全衛生情報の提供、⑤労働災害防止に関わる各種の調査研究、⑥災害ゼロを目指すゼロ災運動の展開、⑦快適な職場づくりに向けた研修会・セミナーの開催、講師派遣などの事業を行っている(災防法第11条第1項・第2項)⁽¹⁷⁾。

また、中央労働災害防止協会の正会員のうち、都道府県単位で設立された労働基準協会など(3号会員)は、都道府県労働局・労働基準監督署や関連する団体と密接な連携を保ちながら、企業の労働災害防止活動を支援している。例えば神奈川県の場合、県内に所在する企業を会員とする神奈川労務安全衛生協会(公益社団法人)が、労働局の登録教習機関としてプレス機械等の作業主任者技能講習や第一種衛生管理者などの免許取得養成講習などを実施している⁽¹⁸⁾。また、県内12か所にある労働基準監督署ごとに対応する形で設置された支部では、労働局の行政運営方針や法令などの周知活動、安全週間・衛生週間の推進大会、新入社員安全衛生教育、職長教育、リスクアセスメント講習など、管内の事業所を対象としたきめ細かな労働災害防止活動を展開している⁽¹⁹⁾。

この他、その他の労働災害防止団体(4号会員)では、機械の安全性を確保するための検査・検定、免許を取得するための技能講習などを行う団体もある。例えば日本クレーン協会では、クレーンに関する調査研究・企画の整備、厚生労働大臣の登録を受けたクレーン、ゴンドラ、エレベーターなどの性能検査・型式検定、クレーンなどの運転士免許取得のための実技講習、各種図書出版など知識の普及活動などを行っている⁽²⁰⁾。また、日本ボイラ協会では、厚生労働大臣の登録を受け、登録性能検査機関としてボイラー・第一種圧力容器を対象とする性能検査(安衛法第41条第2項)を行うほか、登録個別検定機関として第二種圧力容器、小型ボイラー・小型圧力容器を対象とする個別検定(安衛法第44条)などを実施している⁽²¹⁾。

おわりに

[職場の安全衛生管理に関する規制の実効性確保の特徴]

安衛法に基づく職場の安全衛生管理に関する規制の目的は、労働災害の防止と労働者の安全と健康の確保にある。この目的を達成するため、安衛法では①物的規制(製造・流通段階と使用段階における機械・器具その他の設備、原材料、建設物、作業環境の安全・衛生の確保)、②作業規制(作業自体の安全の確保)、③人的規制(安全衛生教育、免許・技能講習などの就業制限による作業従事者の能力を担保)を実施している。

また、このような規制の実効性を確保するため、①労働災害防止計画の制度、②労働者に対する知識の付与（情報提供）、労働者の参加の保障と促進、③労働基準監督制度（罰則・送検処分を含む）、④一般の安全衛生改善計画・特別安全衛生改善計画、⑤労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントなどの手段が用いられるほか、中央労働災害防止協会などの労働災害防止団体による災害防止活動が、国（行政）が行う監督指導と相まって事業主による自主的な災害防止活動を促進する体制が構築されている。

規制の実効性を確保するための法的仕組みからみれば、職場の安全衛生管理においてリスクとなる要素（危険な作業を必要とする機械や業務など）に対し、特定行為の禁止、資格制度、検査検定制度、基準・認証制度などの手段が適宜に組み合わせられたものとなっている。また、規制の執行活動では、事業者等の義務主体が法定の労働安全衛生に関する最低基準を自主的に守ることを前提としつつ、重点施策・項目の提示（労働災害防止計画、地方労働行政運営方針の策定など）、行政的監督手法による法令違反是正の取組み（労働基準監督制度）、行政外部のネットワークの構築と連携（労働災害防止団体との協力）などを通じて、規制目的の実効性の確保に努めている。総じて言えば、規制対象の規模（事業者・労働者など）や多様性（機械・器具、設備、原材料、作業環境など）に対し、行政が用いることのできる資源（組織・権限・人員・予算）には限界があることを前提とした柔軟な取組みがなされているものといえよう。
〔労働災害の現状と課題〕

こうした職場の安全衛生管理に関する規制とその実効性の確保をめぐる取組みは、これまでにどのような効果を上げているのか。この点、戦後の日本における労働災害の動向（図2参照）をみると、死傷者数は1961年に481,686人とピークを記録した後、1967年以降は30万人台、1980年代は20万人台、1990年代以降は10万人台に減少している（倉橋1997：309-323）（労務行政研究所2017：25-30）（中央労働災害防止協会2019：2）。また、死亡災害をみると、1960年代に6,000人前後を推移した後、1970年代には5,000人台から3,000人台に低下し、1980～90年代は2,000人台、2000年代は1,000人台を推移した後、最近では1,000人を下回るようになり長期的にみれば減少傾向を示している（倉橋1997：309-323）（労務行政研究所2017：25-30）（中央労働災害防止協会2019：2）。このように労働災害が減少した理由には、産業構造の変化、技術革新、企業・業界団体の自主的な労働災害防止対策の推進などの要因が考えられるが、1972年の安衛法制定以降3年間で死亡災害が約2,000人減少するなどの著しい変化もみられ、安衛法を中核とする法令に基づいた職場の安全衛生管理に関する規制が一定の効果を発揮していることが窺われる。

その一方で、2018年の労働災害発生状況を見ると、死亡者数は909人で過去最少となったものの、休業4日以上死傷者数は127,329人となり3年連続で増加した（厚生労働省2019）。労働災害による死傷者数が減少しなくなった要因には、第3次産業における労働者数の急速な増加、労働力の高齢化などが挙げられ、これまでとは異なる切り口、視点に基づく対策が必要

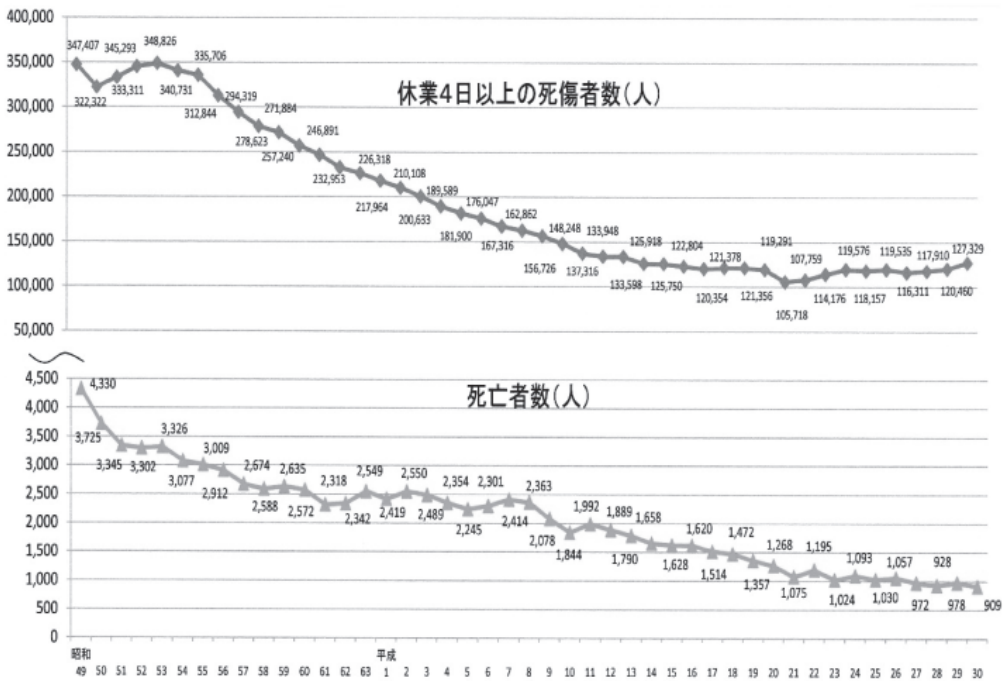


図2 労働災害発生状況の推移

(出典) 厚生労働省 (2019b) 「平成30年労働災害発生状況」。

とされている (厚生労働省 2018a)。また、過労死などの過重労働による労働災害 (業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくはこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害を指す) も、近年における労災認定件数が700件で推移するなど依然として深刻な社会問題となっている (表1参照) (厚生労働省 2018a)。

表1 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災認定件数の推移

		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
脳・心臓疾患	労災認定件数	338	306	277	251	260
	うち死亡件数	123	133	121	96	107
精神障害	労災認定件数	475	436	497	472	498
	うち自殺件数	93	63	99	93	84
労災認定件数合計		813	742	774	723	758
うち死亡・自殺合計		216	196	220	189	191

※ 自殺は未遂を含む。

(出典) 厚生労働省 (2018a) 「第13次労働災害防止計画 (本文)」 (8頁の表8)。

既にみたように規制の実効性を確保するための行政活動 (執行活動) には、法的制約、予算・資源の制約、社会状況の複雑さと流動性、規制対象者の利己的行動などの制約のもと、適法性、

有効性、効率性の要件を満たすことが求められる（森田 2017：175-176）。この点、職場の安全衛生管理に関する規制は、規制対象となる事業場（と労働者）の規模と比べて、用いることのできる行政資源（とりわけ労働基準監督制度の組織・人員）に限界があり、また、社会経済情勢の変化（少子高齢化の進展、経済構造の変化、ライフスタイルの変化、働き方改革など）や技術革新（新規の設備・機械・化学物質等の導入）などの影響を受けやすい分野といえる。そのため、規制の目的（労働災害の防止・労働者の安全と健康の確保）の達成に向け、常に行政課題の把握に努め、最適な規制手段と規制の実効性の確保を模索するための取組みが今後も求められている。

〔注〕

- (1) 例えば、本稿においても参照した先行研究として、経済学の分野では、社会的規制研究会（編）（1996）『これからの社会的規制』通商産業調査会、植草益（編）（1997）『社会的規制の経済学』NTT出版、植草益（2000）『公的規制の経済学』NTT出版、八代尚宏（編）（2000）『社会的規制の経済分析』日本経済新聞社、山本哲三・野村宗訓（編著）（2013）『規制改革 30 講 - 厚生経済学のアプローチ』中央経済社などがある。法学の分野においても多数の先行研究が存在するが、社会的規制の分野に関する近年の著作として、野口貴公美・幸田雅治（共編著）（2009）『安全・安心の行政法学「いざ」というとき「何が」できるか？』、平田彩子（2009）『行政法の実施過程 - 環境規制の動態と理論 -』木鐸社、行政上の義務履行を確保するための法的仕組みのあり方を検討した研究として、西津政信・田村泰俊（2003）『わが国の行政規制の実効性確保のための新たな制度に関する研究』国土交通省国土交通政策研究所、曾和俊文（2011）『行政法執行システムの法理論』有斐閣などがある。また、行政学の分野における代表的な研究として、自動車運送事業に対する規制行政の実施過程を検討した森田朗（1988）『許認可行政と官僚制』岩波書店、木造建築・軽自動車・電気用品の安全基準の設定をめぐる規制行政機関の行動と実態を分析した村上裕一（2016）『技術基準と官僚制 変容する規制空間の中で』岩波書店、日本と EU の化学物質を対象とした規制政策の比較検討を行った早川有紀（2018）『環境リスク規制の比較政治学 - 日本と EU における化学物質政策 -』ミネルヴァ書房、行政機関間の連携の実態を検討した伊藤正次（編）（2019）『他機関連携の行政学 事例研究によるアプローチ』有斐閣などが挙げられる。
- (2) 例えば、土地利用規制に関する事例研究として、伊藤弘基、佐藤遼、瀬田史彦、城所哲夫（2014）「特別用途地区による大規模集客施設の立地規制における自治体間の調整実態に関する研究」日本都市計画学会『都市計画論文集』（49 巻 3 号：657-662）、磯崎初仁（2015）「神奈川県における土地利用調整システムの成立と展開 - 「開発抑制方針」はなぜ実効性を持ち得たか - 」中央大学法学部『法学新報』（121 巻 9・10 号：1-58）、建築規制に関する研究として、金振、馬場健司、田頭直人（2010）「地方自治体における建築物環境配慮計画書制度の実効性の評価：行政法学的視点に基づく条例および制度運用実態分析を中心に」日本都市計画学会『都市計画論文集』（45 巻 3 号：715-720）などがある。
- (3) ただし、経済的規制と社会的規制の両方の要素を持つ規制（営業免許など）があることには注意を要する（社会的規制研究会 1996：24-26）。
- (4) この他、消費者や労働者の安全・健康の確保、環境の保全、災害の防止等を目的とした規制を社会的規制とみなす、より限定的な捉え方もある（社会的規制研究会 1996：23-24）。
- (5) 規制行政以外の行政活動の類型として、給付行政（私人に対する財、役務、情報などの給付が行政資源取得の対価ではなく、給付それ自体を目的として行われる場合。サービス行政ともいう。）、行

- 政資源取得行政（国・自治体が自らの事務を処理するために必要な資金、土地などの取得を目的とする場合。調達行政ともいう。）がある（宇賀 2017：84）。
- (6) 職場の安全衛生管理に関係する法令としては、安衛法とその関係政省令以外に、労働基準法、じん肺法、労働災害防止団体法、作業環境測定法、船員法、鉱山保安法、国家公務員法、地方公務員法、家内労働法などが挙げられる。
 - (7) 安衛法第2条第1号では、労働災害を「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、又は死亡することをいう。」と定義する。
 - (8) 請負に係る規制では元方事業者、リース業を対象とする規制では機械・建築物等の貸与者が義務主体となる。また、安衛法第4条では、「労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するよう努めなければならない。」として、労働者の遵守義務を定めている（畠中 2019：60-67）。
 - (9) 第13次労働災害防止計画の概要に関し、厚生労働省（2018b）「第13次労働災害防止計画（計画の本文）」、厚生労働省（2018a）「第13次労働災害防止計画（計画の概要）」を参照。
 - (10) 労働基準監督制度は、ILO（国際労働機関）第81号条約「工業及び商業における労働監督に関する条約」（1947年採択）に規定されているように労働保護法制に必要な不可欠な監督機関と位置付けられている。日本の労働基準監督制度は工場法（1911年制定）時代にそのルーツ（1915年以降の工場監督官・工場監督官補の制度）があり、労働基準法の制定（1947年）に伴い、国の直轄機関として法令の周知、違反の指摘、是正指導から送検処分までを担う自己完結性の強い組織として整備されるに至った（畠中 2019：95-97）。
 - (11) コンサルタントになるためには、厚生労働大臣が行う労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント試験に合格し、それぞれ所定の名簿に一定の事項の登録を行わなければならない（安衛法第82条～第84条）。
 - (12) 労働基準監督官の数は、（厚生労働省 2018c：31）に基づく2016年度の定員である。
 - (13) 厚生労働省が策定した2019年度の地方行政運営方針における重点施策は、①働き方改革による労働環境の整備、生産性向の推進等、②人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化、③労働保険の適用・徴収業務の適切な取組み、④毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険給付等の追加給付、⑤東日本大震災からの復興支援とされている。
 - (14) 以上、最近の監督指導等の取組み状況に関するデータは、（厚生労働省 2018c）を参照した。
 - (15) 中央労働災害防止協会の設立経緯に関し、（中央労働災害防止協会 2011）を参照。
 - (16) 中央労働災害防止協会の会員組織に関し、同協会ホームページ（<https://www.jisha.or.jp/about/kaiin/index.html>）を参照（2019年11月1日閲覧）。
 - (17) 中央労働災害防止協会が展開する事業に関し、同協会ホームページ（<https://www.jisha.or.jp/about/service.html>）を参照（2019年11月1日閲覧）。
 - (18) 神奈川労務安全衛生協会の概要・活動に関し、同協会ホームページ（<http://www.roaneikyo.or.jp/index.html>）を参照（2019年11月1日閲覧）。
 - (19) 神奈川労務安全衛生協会横浜南支部ホームページ（<http://www.roaneikyo.or.jp/shibu/yokominami/index.html>）及び同支部の機関紙「よこはまみなみ」（No.208：平成31年4月号）を参照（2019年11月1日閲覧）。
 - (20) 日本クレーン協会の概要・活動に関し、同協会ホームページ（<http://www.cranenet.or.jp/>）を参照（2019年11月1日閲覧）。
 - (21) 日本ボイラ協会の概要・活動に関し、同協会ホームページ（<http://www.jbanet.or.jp/>）を参照（2019年11月1日閲覧）。

〔参考文献〕

- 井出秀樹（1997）「社会的規制の手段」植草益（編）『社会的規制の経済学』NTT出版
- 植草益（1997）「社会的規制研究の必要性」植草益（編）『社会的規制の経済学』NTT出版
- 植草益（2000）『公的規制の経済学』NTT出版
- 宇賀克也（2017）『行政法概説Ⅰ行政法総論【第6版】』有斐閣
- 神奈川県労働局（2019）「平成31年度神奈川県労働局行政運営方針」
- 倉橋義定（1997）「労働災害防止法制の変遷と労働安全衛生法の制定」労働省労働基準局（編）『労働基準行政五〇年の回顧』日本労務研究会
- 経済改革研究会（1993）「規制緩和について（中間報告）」
- 厚生労働省（2018a）「第13次労働災害防止計画（計画の本文）」
- 厚生労働省（2018b）「第13次労働災害防止計画（計画の概要）」
- 厚生労働省（2018c）「平成28年労働基準監督年報（第69回）」
- 厚生労働省（2019a）「平成31年度地方労働行政運営方針」
- 厚生労働省（2019b）「平成30年労働災害発生状況」
- 社会的規制研究会（編）（1996）『これからの社会的規制』通商産業調査会
- 高橋滋（2018）『行政法 第2版』弘文堂
- 中央労働災害防止協会（編）（2011）『安全衛生運動史 安全専一から100年』中央労働災害防止協会
- 中央労働災害防止協会（編）（2019）『安全の指標（令和元年版）』中央労働災害防止協会
- 中原茂樹（2018）『基本行政法 第3版』日本評論社
- 西尾勝（2000）『行政の活動』有斐閣
- 畠中信夫（2019）『労働安全衛生法のはなし』中央労働災害防止協会
- 藤田宇靖（2013）『行政法総論』青林書院
- 森田朗（2017）『新版 現代の行政』第一法規
- 八代尚宏・伊藤隆一（2000）「安全規制の改革-検査・検定・公的資格の横断的見直しを」八代尚宏（編）『社会的規制の経済分析』日本経済新聞社
- 臨時行政改革審議会事務局（編）（1989）『規制緩和の推進』ぎょうせい
- 労働調査会（編）（2015）『労働安全衛生法の詳解 - 労働安全衛生法の逐条解説 - 改訂4版』労働調査会
- 労務行政研究所（編）（2017）『労働安全衛生法（労働法コンメンタール⑩）』労務行政

〔付記〕

本論文は、筆者が研究協力者として参画する労働安全衛生総合研究事業（厚生労働科学研究費補助金）「労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究（19JA1001）」（期間：2019年4月～2020年3月）の一環として執筆されたものである。

（おおやぶ としゆき 公共政策学科）

2019年11月15日受理