

安全で健康的な職場

ディーセント・ワークを現実にする



「仕事における安全と健康のための世界の日」は毎年4月28日に実施される。ILOが2001年に初めて定めたこの「世界の日」は、職場に予防的な安全衛生の文化をつくり維持させていくという方法を促進するための日である。2007年「世界の日」は、ディーセントで安全な労働を通じて仕事関連の事故や病気を予防することに焦点を当てる。

「仕事における安全と健康のための世界の日」は、死傷した労働者を追悼するため1989年に実施された「労災被災者国際追悼デー」が発端で、以来毎年4月28日に実施されてきた。ICTUとグローバルユニオン（現在は国際労組連盟）はこれを世界的なイベントへと発展させ、持続的な労働と職場という概念を包含する取り組みへと拡大させた。

「世界の日」は現在、世界100カ国以上で実施されている。2007年4月28日「世界の日」に当たって、政府、使用者団体、労働者組織の三者は、ディーセントで安全で健康的な仕事というテーマに沿ってそれぞれが影響を及ぼし得る範囲内で啓蒙活動を行っていくことが求められる。いっぽう労働の世界に従事する者すべてには、単に4月28日だけでなく年間を通して常に自分たちの労働慣行を見直し、事故や病気を回避するためにどのような予防的行動が取れるかを検討するよう求める。

この重要な「世界の日」を促進するために皆様方の参加を呼びかけます。

# 目 次

## 序

1. 国際労働基準と仕事における基本原則及び権利 .....	2
労働安全衛生のための促進的枠組み .....	3
労働監督 .....	5
2. デイセントな雇用 .....	5
安全衛生とさまざまな雇用形態との関連 .....	5
安全衛生と生産性の関係 .....	6
3. すべての人々のための社会的保護 .....	7
国レベルでの予防的な安全衛生文化 .....	8
ILO-OSH2001 .....	9
教育、訓練、情報 .....	10
4. 三者構成と社会的対話 .....	11
労働安全衛生の効果的管理 .....	12
企業の社会的責任及び社会対話 .....	12
5. 結び .....	13
6. 参考文献 .....	15
7. 付録1：職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関連するILO条約・勧告 .....	17
8. 付録2：職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約の説明図 .....	19

## 序

4月28日、「仕事における安全と健康のためのILO世界の日」が実施される。この日、政府、使用者そして労働者が共に集まって安全で健康的でディーセントな労働がもたらす恩恵について意識を高める。大臣らがスピーチを行い、専門家らが優秀事例を論じ、そして多くの人々がさまざまな公式行事に参加する。皆が一体となって、安全で健康的でディーセントな労働の重要性を促進する。

安全な労働はILOの「ディーセント・ワーク・アジェンダ」の中核に位置する。このアジェンダは、グローバル化の統治、持続的開発の促進、貧困削減、人々が尊厳と安全を享受できる労働の確保、を目指してILOが定めた戦略である。「ディーセント・ワーク・アジェンダ」は次の4つの戦略目標で構成されるが、そのいずれの達成においても安全で健康的な労働(注1)は本質的な要素である：

1. 国際労働基準と仕事における基本原則及び権利
2. ディーセントな雇用
3. すべての人々のための社会的保護
4. 三者構成と社会的対話

1919年にILOが設立されて以降、たくさんの国際基準が設定され、労働安全衛生上の諸問題への対応がなされてきた。労働は、安全で健康的でない限りディーセントとはいえない。労働安全衛生は社会的保護の範疇に属する。そして、社会的対話を成功させることが安全で健康な労働をもたらす重要な手段の一つである。本書は、「ディーセント・ワーク・アジェンダ」の実現に向けて労働安全衛生が果たす役割を、上記4つの目標のそれぞれと関連させながら詳細に論じていくことにする。

2005年の推計によれば、世界中で仕事上の事故または疾病によって死亡する人の数は年間220万人を数える(注2)。前年度の推計より約10%増加している。さらに、致命的ではないが重傷を負った労働者が約2億7千万人、職業関連の原因で短期もしくは長期の疾病に罹る労働者は1億6千万人に上る。こうした労働災害や不健康に係る費用を合計すると、ILOの推計によれば、世界の総GDPの約4%に匹敵する。実にODAの20倍に達する額である。いっぽうで、改善の見られる地域もある。例えばタイでは、1997年には労働者1000人当たり40の労災発生率が2004年には1000人当たり29に減少している(注3)。

しかし、ほとんどの事故は防げる。そのためには、適切な報告と監督制度に支えられ、ILOの条約、勧告、労働安全衛生に関する行動指針などを基盤とする徹底した予防が、全国レベルと

企業レベルで体系的に実施されねばならない。その体系的なアプローチとしてILOが開発したのが「労働安全衛生のための促進的枠組み」で、2006年6月のILO総会で新条約として採択された。新条約は労働安全衛生を促進するための枠組みを定めていて、その目的を、三者構成主義によって政治的取り組みを強化し、それによって次のような国家戦略を発展させていくこと、としている：

- 仕事関連の負傷、疾病、死亡を防止するために労働安全衛生の継続的改善を促進する；
- 安全で衛生的な労働環境の漸進的確立に向けて積極的な措置を講じる；
- 関連するILO労働安全条約の批准（注4）に向け、その方策を定期的に検討する。

また予防的な安全衛生文化の継続的促進が重要であるとして、新条約は次のように強調している：

「安全で健康的な労働環境に対する権利がすべてのレベルで尊重される。そこでは、政労使の三者がそれぞれの権利、責任、義務を明確に定めた仕組みを通して安全で健康的な労働環境の確保に積極的に参加する。そして予防の原則に最も高い優先順位が付される。」

新条約は、2003年のILO総会で採択された「労働安全衛生に関するILOグローバル戦略」と共に、労働災害や不健康の低減そして「ILOディーセント・ワーク・アジェンダ」の実現に寄与する重要なツールである。

## 1. 国際労働基準と仕事における基本原則及び権利

労働安全衛生に関する国際労働基準は、政府、使用者、労働者が労働安全を向上させていくための慣行を確立する上で不可欠な手段である。条約や勧告といった形を取る基準は、ILO構成要素（政府、使用者、労働者）が仕事における基本原則と権利を明確にするために策定した法律文書である。特に労働安全衛生を取り扱ったものとして、ILOはこれまで40以上の基準と40を超える行動指針を採択している。労働安全衛生の中核的な概念を定めた第155号条約「労働安全衛生（1981年）」と第161号条約「職業衛生機関（1985年）」の2つの他に、特殊な危険からの保護を定めた条約、経済活動の特定分野における安全衛生を扱った条約などがある。労働安全衛生に関するILO条約一覧は、付録1に記載する。

ILO基準の適用状況を監視する機関として、「条約勧告適用専門家委員会」と「基準適用に関する総会委員会」がある。両者は定期的にILO加盟国における基準の適用状況を調査する。批准済みの条約が順守されていない加盟国に対しては、抗議や提訴の手続きが開始される。

## 労働安全衛生のための促進的枠組み

2006年6月、ILO総会は「労働安全衛生のための促進的枠組み条約（第187号）」を採択した。枠組み条約として、安全衛生に関して一貫した体系的な取り組みを進めようという狙いと共に、例えば上述したような既存の条約に対する認識を高めるうえでも役立つと考えられている。

新条約はILO加盟国に対して、仕事上の負傷、疾病、死亡を防止するために労働安全衛生の継続的改善を促進するよう求めている。そしてその達成手段として、主に次の3つを挙げている：

1. 国の方針
2. 国の仕組み
3. 国家プログラム

新条約によれば、国の方針は安全で健康的な労働環境の促進を助けるものでなければならない。それはインフラの確立、つまり労働安全衛生のための仕組みで保証される。そしてその仕組みを構成するのが、法律、規制、責任機関といった制度的な仕組みであり、さらには三者構成的・技術的な情報と助言の提供、教育訓練、労働安全に関するサービス、調査、事故や疾病に関するデータの収集といった諸活動である。こうした背景に立ったうえで、次に国のプログラムを開発する。そしてそこには安全衛生の促進に向けた行動の時間的枠組み、優先事項と方法、さらに重要な点として進捗状況を評価するための方法、などを盛り込むべきである（注5）。

使用者団体及び労働者組織を組織し結成する権利は、健全な団体交渉及び社会的対話を行うための必然的前提条件である。「結社の自由と団結権条約」（1948年、第87号）および「団結権と団体交渉権条約」（1949年、第98号）の諸原則を遵守することは、社会的パートナー間の協議を成功させるための前提条件である。

国の方針、仕組み、プログラムの開発に当たっては、使用者と労働者双方の最も代表能力の高い組織が協議を行うこと、そしてILO基準に打ち出された原則を踏まえることが必要だ。新条約に付随する勧告（労働安全衛生のための促進的枠組みに関する勧告2006年、第197号）には、国の方針、仕組み、プログラム、実態調査（注6）について詳しく説明されている。また勧告は加盟国に対して、促進的枠組みに関係のあるILO条約・勧告（付録1の「勧告」にリストアップ）（注7）を勘案するよう求めている。

新条約に打ち出された体系的アプローチについては、既にその要素を備えている国が多く、提案されている諸対策が過去の経験の結集の上に実施されている（以下の囲み文：シンガポールとカザフスタンの事例を参照）。両国のように労働安全衛生を国家レベルで体系化すれば、国はよ

りいっそうの一貫性を持って安全衛生問題に対処できるし、少ない資源をさらに有効に使うこともできる。労働安全衛生サービスを真に改善すれば、さらに多くの労働者が安全に労働できることになり、ディーセント・ワークの実現に寄与することになる。

#### シンガポールにおける優秀事例（グッド・プラクティス）

シンガポール労働省は最近、職業関連の死亡を減らすための決定打として労働安全衛生のための新たな枠組みを設定した。短期的には、まず最初の5年間で死亡件数を3分の1減らし、次の10年間もしくはそれより早くに半減させたいとしている。そのために新たに「職場安全衛生法」（2006年3月）を成立させ、安全衛生マネジメントシステムの確立、仕事における危険の特定と管理、予防的な安全衛生文化の促進、を企業に義務づけた。シンガポールは、労働監督制度の強化を図ると共に、産業界の自主規制を強めるための労働安全衛生諮問委員会を、主要産業や労働組合、学界から横断的に人材を集めて設置した。またシンガポールでは、4月28日にILOが実施している「仕事における安全と健康のための世界の日」に歩調を合わせて、毎年4月末に「全国労働安全衛生週間」が実施されている。

#### カザフスタンで187号条約が実施

ILOの体系的なアプローチに啓発されたカザフスタンは、労働安全衛生法の近代化と労働監督官制度の開発について協議と諮問を行った。2004年3月の議会で新しい労働安全衛生法が成立した。安全衛生の全国実態調査を基に、2005-07年度の全国安全衛生計画が、三者協議を経て採択された。この計画は企業での労働安全衛生マネジメントシステム（ILO-OSH2001）の実施を目指しており、2007年までに労災事故を3%減少、また労働時間の損失を5%減少させたいとしている。2005年、ILOに対して労働監督監査の要請があり、目下、それに基づく勧告が実施に移されている。カザフスタンはILOと合同で中央アジア諸国に呼びかけて年に一度三者構成セミナーを開き経験の交流を行っている。最近に実施された2006年11月のセミナーでは、「建設業における安全衛生条約」（1988年、第167号）が取り上げられた。カザフスタンは2007年の前半にこの条約の批准を目指している。現在「労働安全衛生のための促進的枠組み条約」（2006年、187号）の批准に向けた動きも進んでいる。またカザフスタンは4月28日の「世界の日」も積極的に推進していて、カザフとロシアの両地域で全国規模のイベントやテレビ番組、安全ビデオなどを展開している。

## 労働監督

どんなに素晴らしい基準や方針、システム、プログラムが計画されても、正しく実施されない限り、それらは単なる紙屑に過ぎない。そこで役割を発揮するのが労働監督である。作業現場での行動が予測通りかどうかを確認したり、問題点を明らかにして解決方法を見つけたりする。さらに、必要ならば、正しい実施を迫るための制裁を用いることもできる。

効果的な労働監督が労働者の安全衛生にプラスに作用することは、使用者と労働者双方の代表の共通認識となっている。労働監督は国の労働安全衛生制度を支える不可欠な要素であり、労使関係への三者構成的なアプローチの一つとして最も良く機能する。従ってディーセント・ワーク・アジェンダにも貢献する。

## 2. ディーセントな雇用

ILOのディーセント・ワーク・アジェンダの主たる柱は貧困削減である。そしてその貧困削減に貢献するのが労働条件の改善であろう。世界中の最も貧しい労働者の多くは最も不衛生で安全性の最も欠如した労働環境を堪え忍んでいる。こうした状況を改善することは彼らの負担を軽減すると同時に生産性の向上にもつながる。この第2章では、安全で衛生的でディーセントな労働が個人とそして地域と国の経済にどんな恩恵をもたらすか検証する。

### 安全衛生とさまざまな雇用形態との関連

近年、在宅労働、委託、短期雇用契約など多様な雇用形態が増えてきている。それにつれて労働環境にも格差が生じている。安全衛生の側面であれば、規制はますます少なく、そして労災発生率はますます高いということになる（注8）。しかし、適切な教育を伴い、労働者権利の意識喚起と労働安全衛生マネジメントシステムの実施を進めれば、現状の改善は可能だとおもわれる。

主に3つの労働者グループを取り上げてみよう。危険な仕事に就いている労働者、インフォーマル雇用の労働者、そして中小企業の労働者の3グループに焦点を当ててみる。これら労働者の大半は所得階層の下位に属する。ただし、「危険手当」が支払われているケースもある。職場に危険有害要因が存在する場合、できることなら、まずそれを除去すべきだ。危険要因を除去する代わりに危険手当が支払われる場合、労働者は危険な労働環境への補償として特別な手当を受ける。その場合、かりに危険要因の除去が不可能としても、十分な防護と危険要因への対応に関する教育を労働者に施すことが重要である。

往々にしてこの3グループの労働者は、他の雇用形態下にある仲間に比べて危険度が高い。その原因は多くの場合、教育の不足、危険に対する無知、権利意識の欠如であるが、それに拍車を

かけているのが社会全般における安全意識の欠如である。インフォーマル労働者の場合、貧困蔓延も原因である。総じて不健康で不衛生な生活環境（労働環境もそうであることが多い）が追加的なリスク要因となっているからである。

これら労働者の働く環境を改善するために、ILOはいくつかプログラムを用意して指導と教育に当たっている。具体的には「小企業における労働改善（WISE）」、その姉妹計画で農業社会向けの「近隣社会開発における労働改善（WIND）」、家内労働者のための「安全な家内労働のための改善（WISH）」などである。中小企業の場合、労働組合に大きな役割を与えた上で労働安全衛生マネジメントシステムを採用することが、状況の改善につながる。

### 安全衛生と生産性の関係

ILOは長年の信念として、安全で健康的な労働は生産性向上の、従って貧困削減の開発目標に寄与する一つの方法だと考えてきた。

安全衛生が劣悪な労働環境は生産性を損なう。なぜなら労働関連の事故や疾病は非常にコストがかかり、労働者の生活、家族、そして使用者に多大の深刻な影響を直接・間接に与えるからである。コストの内容を以下の図表にまとめてみた：

#### 労働災害及び不健康によって生じる直接・間接のコスト—企業レベル

##### 直接コスト

- 労働者の欠勤による事業中断、及び生産落ち込みの継続
- 労働者賃金の浪費、配置換えのための再教育費用の発生
- 救急治療費、医療費、リハビリ費用
- 保険金支払、高額化する将来の保険料
- 補償費用
- 労災／不健康に伴う課徴金や裁判
- 損傷した設備機械の取り替えや修繕

##### 間接コスト

- 事故発生後、権限ある機関（つまり労働監督官）やその他行政機関によって行われる合同調査に対応するための時間的ロス
- 当該作業の代替要員を再教育する費用。代替労働者の採用もあり得る
- 負傷したことによって労働者の長期的な雇用可能性が損なわれる

- 「人間的なコスト」－個人の生活の質と社会の安寧が損なわれる
- 労働意欲及び労働者の士気が低下し、欠勤が増える
- 企業の評判が落ち、顧客・社会との関係が悪化する
- 環境への悪影響（例えば化学薬品事故）（注9）

逆に、労働安全衛生が良好であれば、企業レベルでも国レベルでも生産性は向上する。イギリスの労働安全衛生機関で三者構成の「安全衛生庁」の調査によると、主な企業20社で生産性の向上が見られた。調査結果を以下にまとめる：

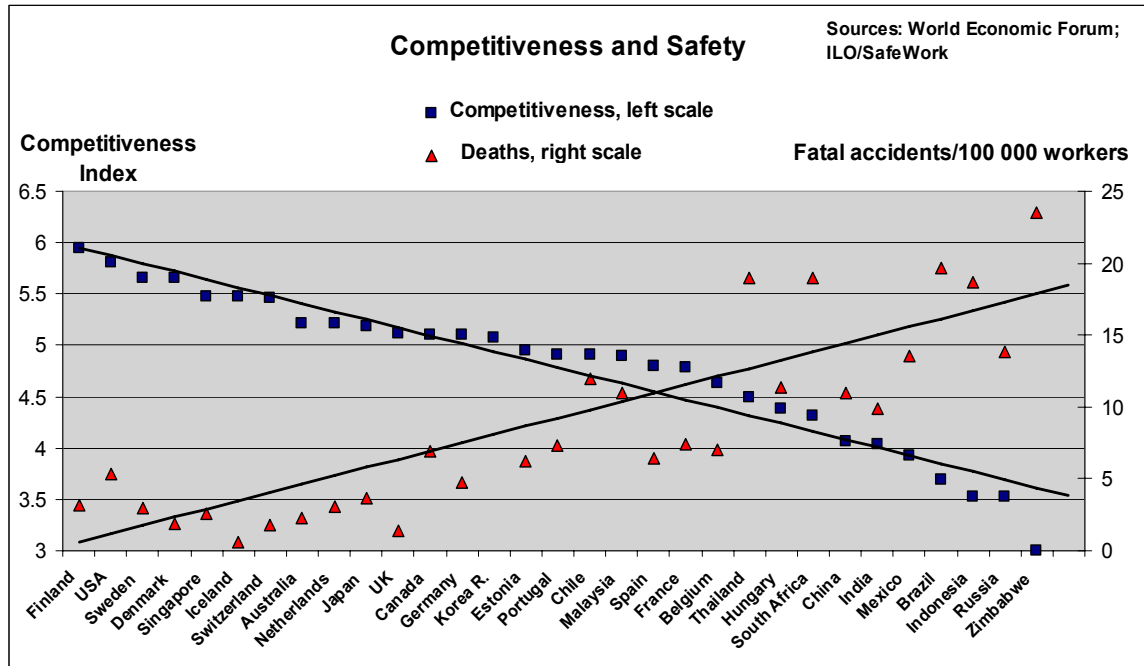
#### 安全衛生とビジネス上の利益－イギリス安全衛生庁の事例研究

労働災害や不健康を防止するための積極策を講じることによって、1年もしくは数年にわたってビジネス上いくつかの利益が得られた。例えば、

- 欠勤率が大幅に下がった
- 生産性が向上した
- 工場が良好にメンテナンスされるため、相当額の節約ができた
- 賠償請求や保険金支払が大幅に減少した
- 顧客や請負業者との関係が改善されて、企業イメージや評判が高まった
- 契約予備審査の点数が高くなった
- 仕事に対する士気、意欲、集中力が増して、労働者の幸福感が高まった
- 労働者の定着率が高まった（注10）

この調査は比較的規模の大きな企業を対象としているが、小規模企業やインフォーマル経済の場合も、シンプルで費用のかからない安全衛生対策を導入することによって生産性の向上を図ることはできる。例えば、労働者とその代表を関与させて協議する、職場の照明や清掃、人間工学面での改善を図るなどの対策が考えられる（注11）。

国の競争力と労働安全の水準を国レベルで比較してみると、安全衛生の状況が良好なほど国の生産性も高いことがはっきり見て取れる。以下のグラフを見ると、最も競争力の高い経済諸国が労働安全面でも最優秀の実績を誇っていること、逆もまた真であること、がわかる。



従って労働安全衛生が良好であれば、企業レベル、組織レベル、そして国レベルの生産性が高まり、ひいてはそれがディーセント・ワーク・アジェンダに貢献する。

### 3. すべての人々のための社会的保護

ILOが言う社会的保護は、極めて範囲が広い。ILOにとって社会的保護とは、単に有害ではないというだけでなくできるだけ安全な労働環境をつくること、そして適切な社会・医療サービスへのアクセスが可能であること、さらに所得の損失や減少があった場合、その原因が疾病、失業、出産、障害、一家の稼ぎ手の死亡、高齢であるか否かにかかわらず適切な補償を受けられること、などを指していて、政府の行動と恒常的な社会対話を通して男女が共にそれらを楽しめるよう保証するための手だてとして、一連のツール、条約、政策を策定している。従って労働安全衛生は広範な社会的保護の中心部分を占める。

#### 国レベルでの予防的な安全衛生文化

優れた労働安全衛生対策を講じることは、社会的保護の不可欠な一部である。単に対策を講じるだけでなくそれらが確実に順守されるためには、「序」のところでも述べたように全国レベルで予防的な安全衛生文化を築くのが良策である。

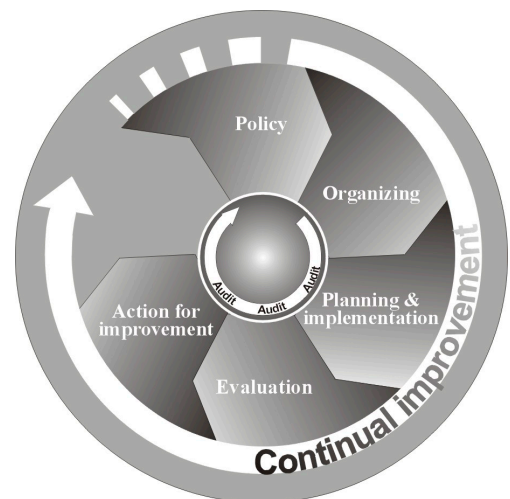
「全国レベルでの予防的な安全衛生文化」を創造し維持していくことは、危険要因やリスクという概念に対する一般の意識や知識、理解を高めることであり、しかもそうした啓蒙を基礎教育の年齢から始め、労働生活の間ずっと継続して行うことを意味する。そうした文化を確立するた

めには、危険の防止と管理に役立つ行動をあらゆるレベルで発展させていかねばならない。一般社会の安全意識を高め、教訓から学ぶオープンな姿勢も育てていかねばならない。それらを大きく推進させるのは、強いリーダーシップと、高い水準の労働安全衛生を目指す目に見える取り組みであろう。こうした安全衛生文化は、労働者の安全と尊厳を高め尊重することを通じて、ディーセント・ワークの創造に貢献する。

「労働安全衛生のための促進的枠組み勧告（197号）」は、予防的な安全衛生文化の国レベルでの促進について次のように提案している。政府、使用者団体、労働者組織の三者は全国キャンペーンによって職場と一般社会における安全衛生意識の向上を目指すべきである。そのためには教育訓練を促進し、健康に関する統計を交換し、協力を強化し、安全衛生の合同委員会設置を推進し、労働者の安全衛生委員を指名するほか、零細企業や中小企業が安全衛生対策を実施する際のさまざまな困難についても対処する。

## ILO-OSH2001

ILOは、すべての作業現場で安全で健康的な環境を築くために、「労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン（ILO-OSH2001）」を開発している。このガイドラインは使用者に向けられたもので、労働者を危険から守り労働関連の負傷、不健康、疾病、事故、死亡を除去するための体系的なアプローチを提示している。そこには三者構成主義や、労働安全衛生関連の国際基準といったILOの価値が反映されている。ガイドラインは5つの要素で構成されている。即ち、方針、組織化、計画の作成と実施、評価、改善のための措置。



これら5要素を国レベルに対応させ、主要アプローチとして国の政策、国の仕組み、国のプログラムの3つに移し替えたのが新条約「労働安全衛生のための促進的枠組み条約」（2006年、第187号）である。以下の表は、マネジメントシステムの5要件を新条約の推奨する国のアプローチと対比させたものである。

## 企業レベルにおける労働安全衛生マネジメントシステムの主要素と、国レベルの対応との比較

企業レベル	国家レベル
企業の労働安全衛生方針を定める。	労働安全衛生について国の方針を定める。
企業内で組織化を進め、責任を明確にする。	安全衛生の仕組みづくりを行い、段階的に発展させていく。
労働安全衛生計画を計画し、実施する。	労働安全衛生の国家プログラムを策定し実施する。
企業での実施状況を評価し調査する。	国の労働安全衛生プログラムについて評価を行う。
継続的な改善のための行動をとる。	継続的な改善のために新たな国家プログラムを策定する。

### 教育、訓練、情報

労働安全衛生を促進する上で、教育、訓練、情報は基本項目である。労働安全衛生に関する適切かつ十分な情報提供を行いつつ教育・訓練を実施して、すべての者（労働者、企業、社会全般）の利益のために労働環境の積極的な改善を目指すべきである。

職場の安全と衛生を向上させるには、理論から実践への移行が極めて重要だ。適切な情報に基づき且つ継続的な改善を意図した教育・訓練を行おうとするならば、企業を網羅するすべての活動に安全衛生の慣行を統合させることが焦点とならねばならない。前向きな行動を促進しなければならない。労働者や企業、組織に有益な新しい慣行、或いは改善された慣行を、最新の情報や好事例をそこに反映させながら確立する必要がある。

政府、使用者、労働者はそれぞれが教育、訓練、生涯学習といった諸問題に取り組むべきである。政府はすべてのレベルで教育・訓練を強化するための条件づくりと投資を行う。企業は従業員を教育する。労働者各人は教育・訓練、生涯学習の機会を活用する。

目標や目的を設定し学習方法を確立する際、政府、使用者、労働者のいずれもが直接的な役割を果たすべきである。文化、社会、経済、環境などの諸要素を教育・訓練のプログラムに統合させる必要がある。提示された情報をより安全でより衛生的な職場を創る行動へと転化できるかどうか、それはこうしたプロセスを踏むかどうかにかかってこよう。

ILO-OSH2001ガイドラインは労働安全衛生における教育・訓練の必要性を重視している。そして特に、組織や企業のすべてのメンバーが適切な訓練を受けること、そしてこの訓練内容を定

期的に改訂する必要があると指摘している。研究や技術が進むにつれて前回の訓練から得た情報や慣行が旧くて使い物にならない場合がある。あるいは単に忘れられてしまうこともある。またガイドラインでは、「訓練は、可能な場合、すべての参加者に無料で提供されること」、また「就業時間中に行われるべき」だと勧告している。使用者には適切な訓練を提供する義務があり、労働者は訓練に参加して学習したことを適用しなければならない。

情報に関して言えば、適切な形態の質の高い情報にアクセスできること、それが多くの場合、安全衛生の慣行、措置、方針の前提条件となる。労働安全衛生に関して労働者、経営側、安全実務者が必要とする最も重要な情報は、次の通りである：

- 国の法律、超国家的法規、国際労働基準、及びこれらすべての実施に関する手引き書；
- 労働安全衛生のグッド・プラクティス、技術的な基準、データに関する資料
- 事故や疾病に関する国レベル及び国際レベルの統計
- リスク評価技術に関する手引き
- 企業内に存在するリスクを調査した資料と報告書
- 関連の教育・訓練文書

安全衛生問題の情報を集めるとき、インターネットも役に立つ。しかし、インターネット上のすべての情報が等しく価値があり完ぺきとは限らないし、またそうした最新技術に平等にアクセスできるわけでもない。

いちばん良い方法はそうした情報を扱う国の機関に出向くことである。ILO国際安全衛生センター(CIS)(注12)は、CISセンターと呼ばれる世界の140の機関をネットワークで結んでいる。これらのセンターは、安全衛生にかかわる政府、使用者、労働者の有益な情報を経済のあらゆる部門から収集し処理し配布している(注13)。

#### 4. 三者構成と社会的対話

既に明らかなおおり、使用者、労働者、政府の三者間で行われる社会的対話は安全で衛生的な労働を生むための重要な手段の一つである。そして、社会的対話の成功が労働により一層の安全をもたらすことは、これまでの調査で繰り返し証明されている。「安全衛生に関する共同決定が可能であれば、そのことを除けば敵対的と言わざるを得ない労使関係下であっても、事故発生率を低く抑えることができる」(注14)とまで言い切る研究者がいる。結社の自由原則の尊重および団体交渉権の有効な認識はILOの中核的価値(注15)であり、このことは「仕事における基本原則と権利に関するILO宣言」(注16)にも唱われている。社会的対話は安全衛生の向上に貢献できる。従って社会的対話はディーセント・ワーク・アジェンダの重要な一部である。

## 労働安全衛生の効果的管理

安全衛生問題を効果的に管理するには、ILO-OSH2001で推奨されているように、体系的なアプローチを用いるのがいちばん良い。安全衛生の有効なシステムをつくるには、権限を持った政府機関、使用者、労働者とその代表らで構成される合同委員会が必要である。第155号条約「労働安全衛生」（1981年）が定めている通り、安全で健康的な労働環境を提供する全責任は使用者にある。同時に労働者にも使用者と協力する義務がある。協力しながら安全衛生計画を実施し、自身と他人が職場で危険物質に曝されないよう防護するために設けられた手順その他指示を尊重し、従わねばならない。使用者は計画を文書で明示することによって労働安全衛生への取り組みを示すべきである。計画書は労働者とその代表が入手可能なようにし、予防の原則、危険要因の特定、リスク評価と管理、情報・訓練などを記載すべきである。

労働者とその代表の安全衛生システムへの参加を確保する方法として、さまざまな型がある。安全衛生委員会、組合代表の労働協議会への参加、或いは合同機関などである。労働安全衛生分野での予防を考えると、労働者の参加は「重要なILO原則」で、極めて効果的だ。なぜなら、労働者はその仕事の当事者であり、実際的な経験の持ち主であるから、危険と解決策の特定ができる絶好のポジションにいることが多いからである。

ILO-OSH2001は、労働者とその代表の参加を体系的なアプローチの中核に据えている。そして労働安全衛生のすべての点について労働者が意見を聞かれ、情報を与えられ、訓練を受けることを確保するのが使用者の責務であると明確に定めている。さらに使用者には労働者の完全且つ効果的な参加を保証する必要があり、そのための十分な時間と資源を労働者が持てるようにしなければならないとしている。労働者が安全衛生の管理に参加する仕組みとして、他の方法も可能ではあるが、ガイドラインは特に合同安全衛生委員会の設立を奨めている。

## 企業の社会的責任と社会対話

労働者との良好な関係および良好な労働安全衛生は、企業戦略さらには企業イメージ、ビジネスの成功と切り離せない重要な要素である。このことは多くの経営者が認識していて、企業の社会的責任（CSR）を全うする上で不可欠と捉えている。

「多国籍企業および社会政策に関する原則のILO三者宣言」(注17)は、労働安全衛生に関する国内基準で最も高い水準が多国籍企業に適用されること、そして安全衛生に関する事柄については、必要に応じて、労働者の代表及びその組織と結ぶ協約の中に盛り込むことを求めている。

ごく最近では、経営者と労働者代表との間で国際的な枠組み協定が結ばれていて、その中で、一方で労働条件の改善を図りながら、他方でビジネスの展望を拓きつつ同時に社会的に責任ある

行動を推進しようという労使双方の利益が追求されている。労働安全衛生はこうした協定にしばしば盛り込まれている。例えば、ラファージュ・グループと国際労組IFBWW、ICEM、WFBW（注18）の間で締結された「企業の社会的責任と国際労使関係に関する協定」を見ると、安全衛生の条項として次のような規定がある：「安全で衛生的な労働環境が提供されること（ILO条約第155号）。労働安全衛生のベスト・プラクティスが実施されると共に、それらが労働安全衛生マネジメントシステムに関するILOガイドラインに準拠していること。すべての労働者が仕事上の危険について教育を受け、危険予防の手段を持つこと。」（注19）

## 5. 結び

今年4月28日、政・労・使の代表数千人が「仕事における安全と健康のための世界の日」を祝う。労働環境を改善しそれぞれの職業分野を安全で健康的にすることによってディーセント・ワーク・アジェンダにいかに関与すべきか、みんなが一緒になって考える。誰にでも可能な行動が1つある。それは、「労働安全衛生のための促進的枠組み条約」（2006年、第187号）とその他労働安全衛生関連のILO基準を批准し促進することである。各国政府は批准に向けた第一歩を踏み出すことによって貢献できる。まずはこの法的な枠組みをきちんと定めて、労働安全衛生に対する体系的で、一貫性のある、三者主義的なアプローチを採用すること、それがディーセント・ワークに達する道筋の一つであろう。

（注1） 本書で言う「健康的な労働」とは「労働安全衛生条約」（1981年、155号）で定義されている通りとする。同条約は項目(e)で「健康とは、就業に関連し、疾病に罹っておらず又は病弱でないことをいうのみならず、健康に影響を及ぼす身体的又は精神的な要素であって就業中の安全及び衛生に直接関連するものを含む」と規定している。

（注2） 「序論：ディーセント・ワーク～セーフワーク、ILO」2005年、ジュネーブより。

（注3） Chavalitnitikul, Chaiyuth：「タイにおける労働安全衛生マネジメントシステムの進展」、『労働安全衛生アジア太平洋ニュースレター』2(12)、2005年7月号に掲載の全国労働安全衛生計画と労働監督（39-41ページ）より。

（注4） ILOの各加盟国はILO総会で採択された条約すべてについて、批准を含む立法またはその他措置のために自国の権限のある機関にそれらを提出しなければならない。法的拘束力を持つものとして国家が条約を受け入れるための正式手続きが批准である。条約を一旦批准した国は、条約の適用状況を定期的に監視するILOの制度を受け入れねばならない。

（注5） これら3つの手段に関する詳細は、付録2に記載の条約全文を参照のこと。ILOLEXデータベースでも閲覧可能（<http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>）

（注6） 勧告の全文は付録3に掲載。ILOLEXデータベースでも閲覧可能。  
（<http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>）

- (注7) リストは付録1に記載。
- (注8) Dorman, Peter : 『仕事における安全と健康と福祉の経済学：概論』(2000年、ジュネーブ)
- (注9) ILO理事会資料GB.295/ESP/3, 2006年3月：「労働安全衛生：安全性と生産性の相乗作用」より。
- (注10) ILO理事会資料GB.295/ESP/3, 2006年3月：「労働安全衛生：安全性と生産性の相乗作用」に掲載の図表に基づく。
- (注11) ILO理事会資料GB.295/ESP/3, 2006年3月：「労働安全衛生：安全性と生産性の相乗作用」より。中小企業やインフォーマル経済での労働安全衛生改善については、ILOのプログラムWISEやWINDが実際的な援助を提供して大きな成果を挙げている。詳しい情報は以下のウェブサイト参照のこと：  
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/workcond/wise/wise.htm>  
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/workcond/agriwork/agricult.htm>
- (注12) CISはフランス語Centre international d'informations de securite et de sante au travailの頭文字を取ったもの。
- (注13) [www.ilo.org/cis](http://www.ilo.org/cis)を参照。世界中の安全衛生情報センターにリンクできるポータルサイトであり、CIS自体、真に有益な情報源でもある。
- (注14) Litwin, Adam Seth : 『イギリスにおける労働組合と労働災害』 ロンドン大学経済学部討議資料DP0486より、ロンドン大学経済学部センター2000年出版
- (注15) 特に次のILO条約で唱えられている：結社の自由と団結の保護に関する条約（1938年、第87号）、団結権と団体交渉権に関する条約（1949年、第98号）
- (注16) 宣言文はウェブサイト[www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)で閲覧可能。
- (注17) アクセス先：  
<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/tripartite/declaration.htm>
- (注18) それぞれ、国際建設林産労連、国際化学エネルギー・鉱山一般労連、国際建設労働者連合のこと。
- (注19) 協定の全文は次のサイトを参照。  
<http://www.bwint.org/default.asp?Index=75&Language=EN>

## 6. 参考文献

### ILO理事会資料

「労働安全衛生：安全性と生産性の相乗作用」 GB.295/ESP/3, 2006年3月

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/esp-3.pdf>

「労働監督のための戦略とプラクティス」 GB.297/ESP/3, 2006年11月

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>

### ILO出版物

「序論：ディーセント・ワーク～セーフワーク、ILO」2005年, ジュネーブより。(2005年9月18-22日開催の第17回世界労働安全衛生会議向けに出版)

「リポート4(1)：2005年ILO総会に向けた労働安全衛生のための促進的枠組み」(2004年、ジュネーブ)

「労働安全衛生マネジメントシステムに関するILOガイドライン (ILO-OSH2001)」(2001年、ジュネーブ)

「労働安全衛生に関するILOグローバル戦略」(2004年、ジュネーブ)

「ILO第81号条約『労働監督』及び第129号条約『労働監督(農業)』」(2005年、ジュネーブ)

### その他資料

Chavalitnitikul, Chaiyuth : 「タイにおける労働安全衛生マネジメントシステムの進展」

『労働安全衛生アジア太平洋ニュースレター』2005年2(12)、全国労働安全衛生計画と労働監督(39-41ページ)より

Dorman, Peter : 『仕事における安全と健康と福祉の経済学：概論』(2000年、ジュネーブ)

2007年1月27日より以下にてアクセス可能：

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/papers/econal/ecoview.htm>

O'Neill, Roy : 「安全衛生に関する限り、あなたの命は組合の手に委ねるべき」

『労働教育2002年No. 126』113-18ページより

Litwin, Adam Seth : 『イギリスにおける労働組合と労働災害』 ロンドン大学経済学部討議資料 DP0486より、ロンドン大学経済学部センター2000年出版

Teronen, Arto : 『安全衛生と福祉の経済学。はだしの経済学。健康的な労働環境の確立がもたらす経済効果を評価する』 ILOセーフワーク/フィンランド社会保健省 (ジュネーブ、出版日時不詳)

## 職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関連するILO条約・勧告

### I 条 約

- 1947年 労働監督条約（第81号）
- 1960年 放射線からの保護に関する条約（第115号）
- 1964年 衛生（商業及び事務所）条約（第120号）
- 1964年 業務災害給付条約（第121号）
- 1969年 労働監督（農業）条約（第129号）
- 1974年 職業がん条約（第139号）
- 1977年 作業環境（空気汚染、騒音及び振動）条約（第148号）
- 1979年 職業上の安全及び衛生（港湾労働）に関する条約（第152号）
- 1981年 職業上の安全及び健康条約（第155号）
- 1985年 職業衛生機関条約（第161号）
- 1986年 石綿条約（第162号）
- 1988年 建設業における安全健康条約（第167号）
- 1990年 化学物質条約（第170号）
- 1993年 大規模産業災害防止条約（第174号）
- 1995年 鉱山における安全及び健康条約（第176号）
- 1947年 労働監督条約（第81号）の1995年の議定書
- 2001年 農業における安全及び健康条約（第184号）
- 1981年 職業上の安全及び健康条約（第155号）の2002年の議定書

### II 勧 告

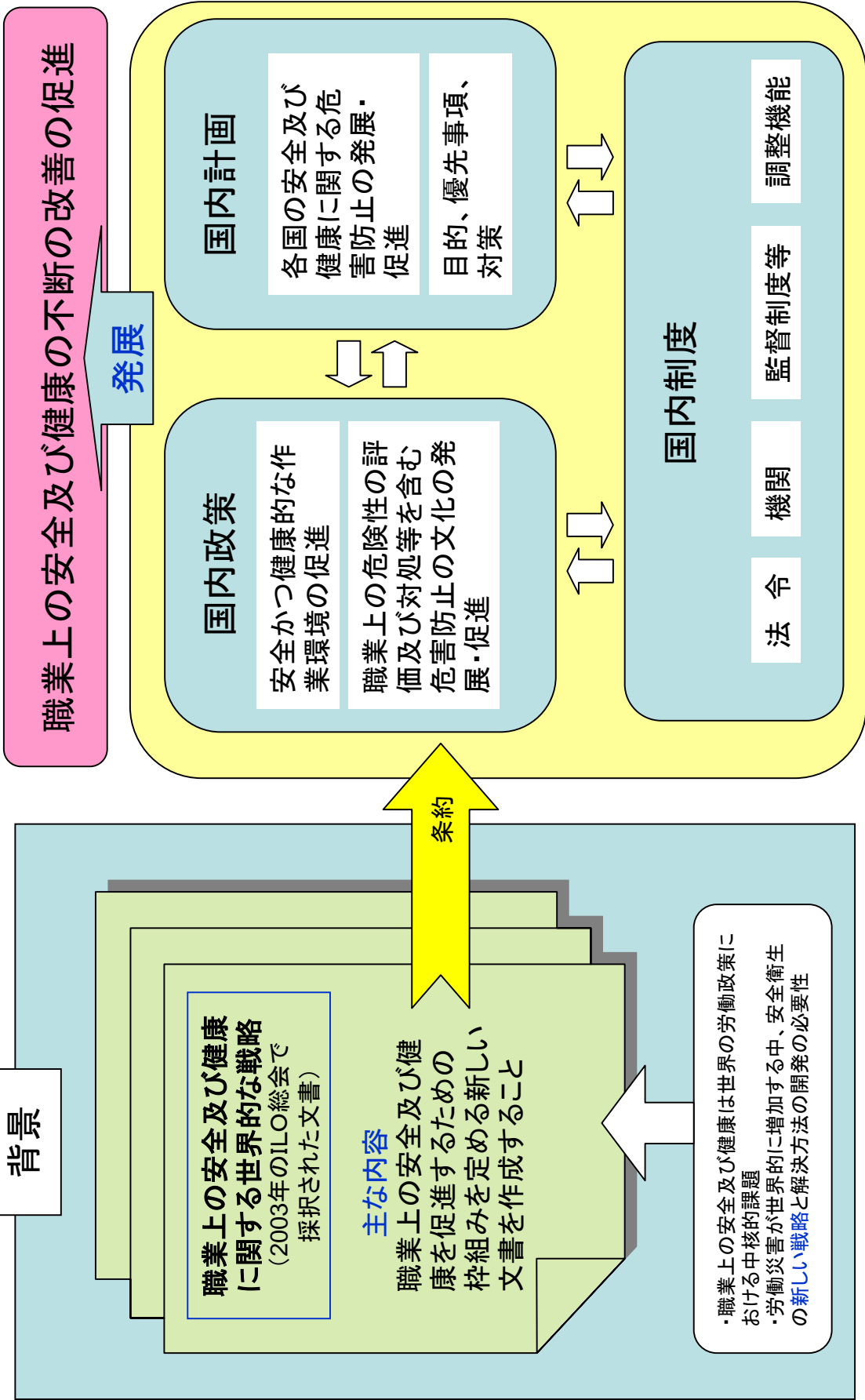
- 1947年 労働監督勧告（第81号）
- 1947年 労働監督（鉱業及び運送業）勧告（第82号）
- 1953年 労働者健康保護勧告（第97号）
- 1956年 福祉施設勧告（第102号）
- 1960年 放射線からの保護に関する勧告（第114号）
- 1961年 労働者住宅勧告（第115号）
- 1964年 衛生（商業及び事務所）勧告（第120号）
- 1964年 業務災害給付勧告（第121号）
- 1969年 労働監督（農業）勧告（第133号）
- 1974年 職業がん勧告（第147号）

- 1977年 作業環境（空気汚染、騒音及び振動）勧告（第156号）
- 1979年 職業上の安全及び衛生（港湾労働）に関する勧告（第160号）
- 1981年 職業上の安全及び健康勧告（第164号）
- 1985年 職業衛生機関勧告（第171号）
- 1986年 石綿勧告（第172号）
- 1988年 建設業における安全健康勧告（第175号）
- 1990年 化学物質勧告（第177号）
- 1993年 大規模産業災害防止勧告（第181号）
- 1995年 鉱山における安全及び健康勧告（第183号）
- 2001年 農業における安全健康勧告（第192号）
- 2002年 職業病の一覧表勧告（第194号）



# 職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約

国内政策、国内制度及び国内計画を定めることにより、職業上の安全及び健康を不断に改善すること等について定めた条約



(外務省作成)

## 第18回世界労働安全衛生会議

於：韓国ソウル

2008年6月29日－7月2日

第18回世界労働安全衛生会議は、世界中の政府高官、安全衛生専門家、労使それぞれの代表、社会保障の専門家らが一堂に会して、互いに学び情報交換を行うユニークな機会です。

この会議の目的は、

- 世界中で労働安全衛生を促進するという目的の下、新しい情報や慣行を交換しあうための場を提供する。
- 関係当事者間のネットワークと連携を強化できるよう、協力体制を構築するための土台づくりと関係強化を行う。
- それぞれの実情に適したそしてすぐに実践に移せる知見、戦略、実地的なアイデアを発展させるための場を提供する。

**安全衛生サミット**：仕事における安全衛生が基本的人権であり、経済成長・発展を促す手段であることを明確にするため、世界中の労働安全衛生のリーダーに参加を呼びかけます。

その他に、「国際フィルム・マルチメディア・フェスティバル」、産業視察、文化遺跡訪問、レセプションなどが実施されます。

2008年にソウルでお会いしましょう！

この会議は国際労働機関（ILO）、国際社会保障協会（ISSA）、韓国産業安全公団（KOSHA）が共同開催いたします。

[www.safety2008korea.org](http://www.safety2008korea.org)

日本語訳編者の註

### ディーセント・ワークとは？

ディーセント・ワークを一言で言えば、職業生活における人々の願望、と表現することができます。それは、生産的で公正な所得をもたらす仕事の機会、職場における保障と家族に対する社会的保護、個人としての能力開発と社会的統合へのより良い見通し、人々が不安や心配を表現する自由、自分たちの生活に影響を及ぼす決定に団結して参加すること、すべての男女のための機会と待遇の平等、などを意味します。

出典：ILO駐日事務所

ILO187号条約ならびに197号勧告の日本語訳はILO駐日事務所のホームページに掲載の予定です。

本翻訳の原版は、下記の書名のもとに国際労働事務局（ILO、ジュネーブ）が出版したものである。日本労働組合総連合会（連合）が許可を受けて翻訳、出版した。

Safe and Healthy Workplaces : Making Decent Work a Reality

Copyright © 2007 International Labour Organization

日本語翻訳著作権 2007年日本労働組合総連合会

ILO刊行物の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関するILOのいかなる見解をも示すものではない。

研究論文及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILOによる刊行は、文中の見解に対するILOの支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及はILOの支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされていないことはILOの不支持を表すものではない。



訳：日本労働組合総連合会（連合）