



～労働安全衛生法と技術士の浅からぬ縁～

労働安全衛生法と労働災害

奈良 義明

1. はじめに

労働安全衛生法(以下、安衛法という。)は、どの職業においても最も身近な存在であるべき法律なのに、意外と目を通すことは少ないのではないだろうか。この法律をよく理解していなかった為に労働災害を起こし、労働基準監督署からの是正勧告や行政処分としての指名停止を受けるケースも多く出ている。安衛法は、昭和47年に労働基準法(以下、労基法という。)から分離独立して制定された。

この法律は、基本的に労働者を保護する事を目的として作られた法律で、労働災害を起こしたことによる責任は、あくまで事業者であるとした点に大きな特色がある。安衛法が“労働者保護法”と言われる所以である。

因って事業者は、日頃から手の届く範囲に、この法律書を置いておく必要があるのではないかと思う。

もっともこの安衛法は、労働安全衛生規則(以下、安衛則という。)及び関係する告示等の条文も含めると数千か条に及び、その内容も非常に難解である。それは“安衛則は先人の血で書かれた文字である。”¹⁾と言われるように、先人達の労働災害の得難い教訓を基に、長年に亘って積み重ねられて作られてきたからである。加えてこの法律は、建設業はもちろんのこと造船業、製造業等あらゆる業種を対象としている事も難解の原因として挙げられよう。

本稿では、兎角小難しいと思われる安衛法と労働災害について解釈を加えつつ簡明に述べてみる。

2. 労働災害の現状

我が国の労働災害による死亡者数は、高度成長期

表-1 労働安全衛生法の構成²⁾

第1章 総則	・目的、定義、事業者の責務、事業者に関する規定(1条-5条)
第2章 労働災害防止計画	・労働災害防止計画の策定、変更、公表、勧告等(6条-9条)
第3章 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、安全衛生推進者等、産業医、作業主任者(10条-14条) ・統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者、安全衛生責任者(15条-16条) ・安全委員会、安全管理者等に対する教育等(17条-19条の3)
第4章 労働者の危機又は健康障害を防止するための措置	・事業者の講ずべき措置等(20条-28条の2) ・元方事業者の講ずべき措置等(29条-29条の2) ・特定元方事業者等の講ずべき措置(30条-30条の3) ・注文者の講ずべき措置(31条-31条の3) ・違法な指示の禁止(31条の4) ・請負人の講ずべき措置等(32条-36条)
第5章 機械等及び有害物に関する規制	・製造の許可、検査、検査証の交付等、使用等の制限、検査証の有効期間等、譲渡等の制限(37条-43条の2) ・個別検定、型式検定、定期自主検査(44条-45条) ・製造等の禁止、製造の許可、表示等(55条-57の5条)
第6章 労働者の就業に当たっての措置	・安全衛生教育、職場等の教育、就業制限(59条-63条)
第7章 健康の保持増進のための措置	・作業環境測定、作業環境測定の結果の評価等、作業の管理、作業時間の制限(65条-65条の4) ・健康診断、病者の就業禁止、受動喫煙の防止(66条-71条)
第7章の2 快適な職場環境の形成のための措置	・事業者の講ずべき措置等(71条の2-71条の4)
第8章 免許等	・免許、指定試験機関の指定、技能講習等(72条-77条)
第9章 安全衛生改善計画等	・特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画(78条-80条) ・労働安全・衛生コンサルタント試験、労働安全衛生コンサルタント会(81条-87条)
第10章 監督等	・計画の届け等、厚生労働大臣の権限、都道府県労働局長の審査等、労働基準監督官の権限、使用停止命令等、講習の指示、報告等(88条-100条)
第11章 雑則	・法令の周知、書類の保存等(101条-115条)
第12章 罰則	・(115条の2-123条)

にあった昭和30年代後半から40年代前半にかけて年間約6,000人を超える人が業務上の災害によって尊い命を落としていた。こうした事態に対処

するために、昭和33年から「労働災害防止計画」を策定するとともに、昭和47年には労働災害の防止を目的とする安衛法を制定し対策に取り組んできた。図-1に示す通り、安衛法制定後の4年間で急激に減少し、昭和51年以降は年平均60人程度の減少で推移してきている。平成27年には、統計開始以来、初めて1,000人を切るまでに至った。

全産業別の死亡災害で、最も多く発生しているのは建設業で327人(33.6%)となっている。(図-2)

全産業の事故の型別の死亡災害では、「墜落・転落」

が248人(25.5%)と最も多く発生している。(図-3)

また、建設業の死亡災害の型別でも「墜落・転落」が128人(39.1%)と最も多く、ついで「はさまれ・巻き込まれ」で34人(10.4%)となっている。(図-4)

建設業の年齢別・工事別の死亡災害をみると最も多く発生している年齢層は、60～64歳で54人(16.5%)となっている。55歳以上となると、173人となり全体の52.9%を占めている。中でも高齢者と云われる65歳以上の死亡災害は71人で、全体の21.7%を占めている。(図-5)

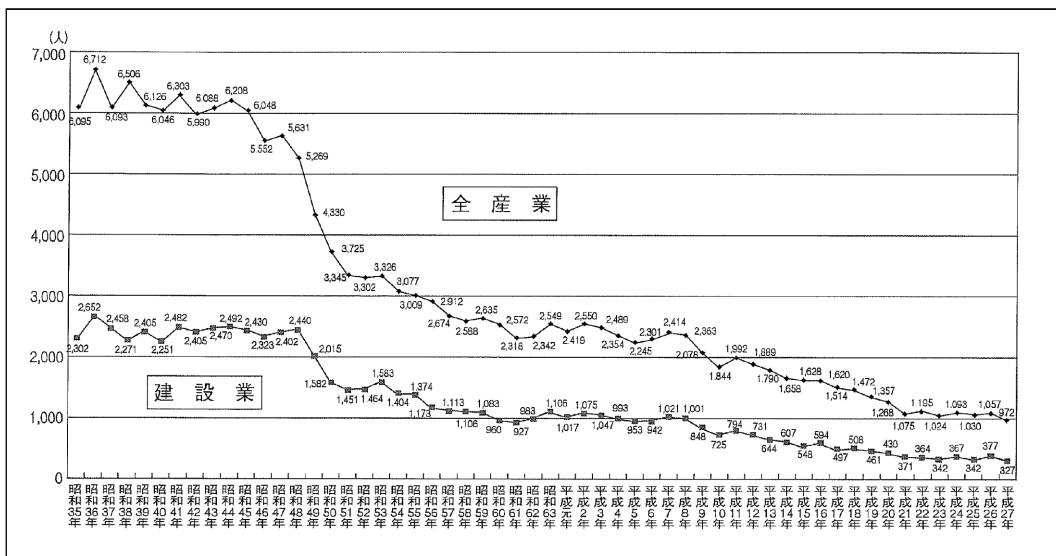


図-1 労働災害による死亡者数の推移³⁾(昭和35年～平成27年)

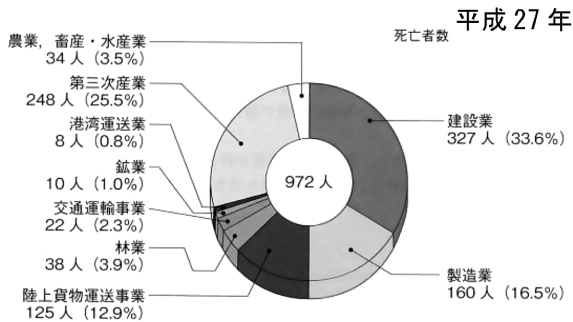


図-2 全産業別の死亡災害発生状況⁴⁾

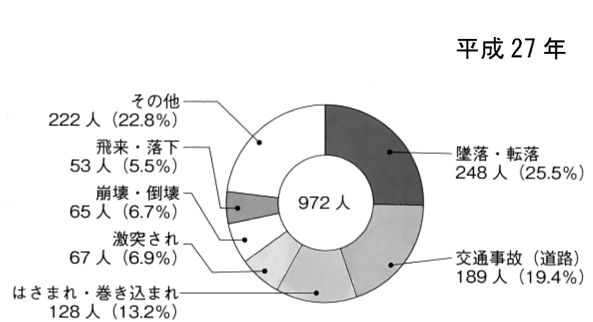


図-3 全産業の事故の型別の死亡災害発生状況⁴⁾

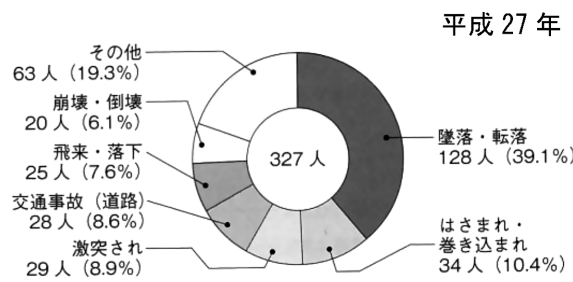


図-4 建設業の死亡災害発生状況⁴⁾

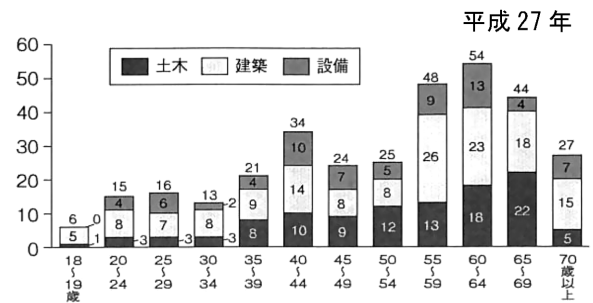


図-5 建設業の年齢別等の死亡災害発生状況³⁾

3. 安衛法はどんな法律か！

安衛法は、労働安全衛生に関する法制を充実強化するため、それまでの労基法第5章「安全及び衛生」や労働災害防止団体等に関する法律第2章「労働災害防止計画」及び「特別規制」などを整理統合し、新しい規制事項や国の援助措置に関する規定等を加え、労働安全衛生に関する独立した法体系として昭和47年10月1日から施行されている。⁵⁾

安衛法制定のきっかけは、従来の労基法を中心とする労働安全衛生対策は、急激に変化する産業社会の実態(昭和47年当時は、高度成長期時代であった。)に即応したものとはいえず、新たに労働者の安全と衛生を確保する観点から総合的立法を作る必要性が生じてきたことである。

安衛法の全体構成は、表-1に示すような条項の組立になっている。また安衛法の具体的な法令内容については、労働安全衛生法施行令や省令としての安衛則等の条文で補完している。

法律には、第1条に「目的」規定を置き、この1か条を読むことによって、その法律の全体像を端的に知ることができる。

「目的」の定義は、次のように規定されている。

第1条(目的) この法律は、労働基準法と相まって、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に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を目的とする。²⁾

条文を解釈すると、労働災害防止のためには次の3つの対策を講じていく必要があるとしている。

- ①労働災害防止の為の危害防止基準を確立すること
- ②労働災害防止の為の責任体制を確立すること
- ③労働災害防止の為の自主的活動を促進する措置を講ずること

これらの労働災害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、次の究極の目的を達成していくことが示されている。

- (1)職場における労働者の安全と健康を確保する

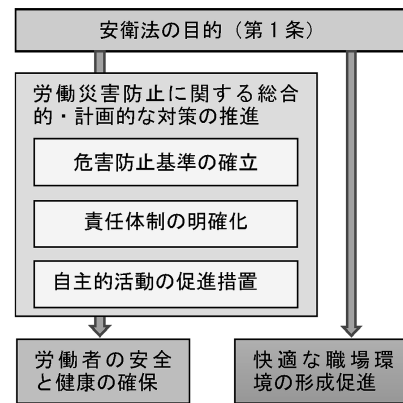


図-6 労働安全衛生法の目的

- (2) 快適な職場環境の形成を促進する

安衛法は、前述したように労基法第5章から枝分かれして制定された法律で、労基法には「安全及び衛生」に関する章を残し「労働者の安全及び衛生」に関しては安衛法によることとしている。

また、第1条に「労働基準法と相まって」という文言があるが、これは労基法と安衛法は相互依存の関係で一體的に運用すべきであるとしている。

これに至った経緯については、昭和47年参議院本会議の質疑内容で知ることができる。

“安衛法が、労働憲章ともいわれる労基法からの分離独立について、同法の総合性、一体性が損なうのではないかと”という委員の質問に対し、当時の渡邊(健)政府委員は、以下の4点から、安衛法は労基法の精神が損なわれていないことを、答弁で明確にしている。⁶⁾

- ①最近の労働災害の状況からして労働災害防止のためには、労基法による最低基準の順守、確保と併せて安全衛生教育の徹底、安全管理に関する技術指針の作成、望ましい産業基準の標準化、それらを基に安全かつ快適な職場環境を形成する必要がある事
- ②中小企業に対する技術的な援助、財政的な援助等幅広い行政を展開する必要がある事
- ③全部で100か条を超える災害防止に関する法律を、全て労基法に組み入れるには、立法技術的に困難である事
- ④安衛法は、人の生命、身体に関わるという観点から総合的、統一的な立法にする必要がある事

4. 労働災害とは何か！

安衛法でいう労働災害は、労働者が被る災害であって、単なる人が被る災害ではない。また、爆発・火災などのような「事故」そのものではなく、その事故によって労働者が死亡、負傷等を被ることである。労働災害の定義は、次のように規定されている。

第2条1(労働災害) 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。²⁾

労働災害というと、とすれば現場の作業中に怪我したり負傷したり、いわゆる“血を流すような状態”を労働災害と思いがちであるが、実際は怪我による負傷だけでなく、長時間労働の結果、心臓に過度の負担がかかり、それが原因で心臓麻痺により死亡する等、職業病を含めた業務上疾病もすべて含まれているのである。

特に、最近社会的にも大きな問題となっている過労に伴う脳・心臓循環器障害(過労障害、過労死)や心理的負荷による精神障害(うつ病、過労自殺)等についても労災認定により労働災害として認められる事になる。

また労働災害の定義で「その他業務に起因して」という文言があるが、これは労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡による災害いわゆる「業務災害」を指している。「業務災害」と認められるためには、業務に内在する危険有害性が認められること(業務起因性)が必要で、その前提として、労働者が労働契約に基づいて事業者の支配下(業務遂行性)にあることが必要である。

例えば、出張先で交通事故により死亡した場合は「業務災害」であり労働災害となるが、私的な都合により通常利用している道路と異なった道路でトラブルに会い、事故に遭った場合には、特別の事情がない限り「業務災害」とならない事が多い。

なお、労働保険法で、労働者の通勤による負傷、死亡等を「通勤災害」と称して補償の対象としているが、「通勤災害」は直接業務に起因するものではなく「業務災害」とは異質のものであるので、安衛法で対

象とする労働災害とはならないのである。

5. 事業者の責務とは！

労働災害を起こした責任は、誰が負うのか。安衛法が制定される昭和47年以前は、“ケガと弁当は手前持ち¹⁾”などというように下級の管理者あるいは労働者本人が責任を問われるケースが多かった。しかし昭和47年に制定された安衛法では、事業者に対して様々な義務を課しており、これらを履行しなかった場合には罰則が適用されるなど「事業者の責務」が明確にされている。

第3条1項(事業者の責務) 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。²⁾

「事業者の責務」が明確にされた経緯については、昭和47年の参議院本会議における渡邊政府委員の答弁で知る事が出来る。答弁内容については、本稿の最終ページに参考資料として載せている。

(1) 事業者

安衛法(第2条)で事業者とは、「事業を行なう者で、労働者を使用する者」とされている。そもそも事業者というのは、事業における経営主体のことで、個人企業であればその事業主個人であり、会社その他の法人の場合は法人そのものを指している。従って、社長と云えども業務執行権を持っていない場合には、「事業者」にならないのである。

因みに、労基法では、事業者ではなく「使用者」としている。この使用者は、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為するすべての者をいう。」と定義されている。その為、下級の管理者であっても権限と責任を持てば、その管理者本人が使用者となり、責任の義務主体に及ぶことになるのである。

(2) 労働者

安衛法でいう労働者の定義は、労基法9条と同じである。労基法第9条では「労働者とは、職業の種類に問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃

金を支払われる者」とされている。従って、正社員、準社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員なども労働者となる。(但し、安衛法では、同居の親族のみを使用する事業に使用される者や一般職の国家公務員等については適用除外となっている。)

また、業務執行権を有する取締役などの指揮を受けて労働し、賃金を得ている者は、役員及び監査役といえども労働者となるのである。

(3) 罰則の規定

安衛法では「事業者は、……しなければならない」というように事業者が冒頭にくる書き出しになっている。これは労働災害の責務は、労働者を使用する事業者が負うというのが原則だからである。

しかし、労働者にも労働災害を防止するために、一定の義務を負わされている。それは、事業者だけに労働災害を防止するための義務を負わせていても労働災害を防止する事は不可能だからである。例えば、ヘルメット(保護帽)の着用を法律上義務付けされた現場でも、労働者に着用する気がなければ事業者が無理やり被せてもすぐに脱いでしまうだろう。

この場合は「両罰規定」(安衛法第12章)として事業者だけでなく違反行為をした労働者も罰せられることになる。安衛法に違反があった場合には、内容にもよるが以下のような刑事罰が科せられる。

- ① 3年以下の懲役又は300万円以下の罰金
- ② 1年以下の懲役又は100万円以下の罰金
- ③ 6か月以下の懲役又は50万円以下の罰金
- ④ 50万円以下の罰金 等

6. 4つの責任!

万一、労働災害を発生させた場合には、事業者にどのような責任が問われるのか。また、どのような影響を受けるのか。警察・労働基準監督署等からの責任追及、発注者からの指名停止等の処分、被災者側からの賠償請求、さらには重大な災害を発生させた場合には、社会的な批判を受けて信用を失うなど企業に与える影響は極めて大きなものがある。

労働災害に伴って事業者は「刑事責任」、「民事責任」、「行政責任」、「社会的責任」などの4つの責任⁷⁾を問われる可能性が出てくる。(図-7)

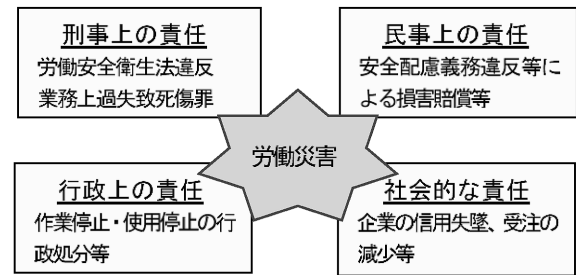


図-7 労働災害に伴う4つの責任

(1) 刑事責任

安衛法では、事業者に対して労働災害防止のための所要の措置を義務づけているが、この措置を怠ると、労働災害が発生したか否かにかかわらず、刑事責任が科せられる可能性が出てくる。

刑事責任には、事前予防法としての「安衛法違反」と結果責任としての刑法の「業務上過失致死傷罪」があり、いずれも安衛法違反により労働災害が発生した場合には、労働基準監督官により「安衛法違反被疑事件」として立件されることになる。

(2) 民事責任

労働災害が発生すると、被災労働者またはその遺族から安全配慮義務違反、使用者責任などについて損害賠償請求の訴えを起こされる可能性がある。

労働災害については労働者補償保険法に基づいて必要な保険給付が行われるが、労働災害の被災者となったことによる精神的苦痛などメンタルな部分についての慰謝料は補償の対象ではなく、遺族等から損害賠償を請求されるケースも近年多くなっている。

(3) 行政責任

安衛法違反や刑法違反があった場合には、その違反の程度により、行政による「指名停止」、「営業停止」、「是正勧告」等の処分を受ける可能性がある。また、安衛法違反や労働災害が発生しそうな状況下にあると行政が判断した場合には、「作業中止命令」や建設機械等の「使用停止命令」等の行政処分を受ける可能性も出てくる。

近年行政的責任の立場から、事業自体の在り方や事業者の安全管理責任等の行政指導が行われている。

(4) 社会的責任

労働災害を発生させ、それが新聞に掲載され世論やマスコミからの批判を受けた場合には、信用の失墜、受注の減少等といった会社の存亡に影響を与えかねない代償を負うことになる。

企業にとって労働災害を発生させることは、単に企業内の問題のみならず、社会的問題であるという自覚をもつ必要がある。事業者は、事業活動を通じて社会に貢献するといった社会的責任を果たす役割を担っているのである。

7. 労働災害が起きたら！

事業者が、積極的に安全管理や安全活動等の労働災害防止措置を講じたとしても、不幸にして労働災害が発生してしまう事がある。

事業者は、冷静かつ迅速な事故対応を行うとともに、二次災害の防止措置、事故状況の把握と原因調査、労働基準監督署等への届け出、さらには再発防止策の検討などが求められる。

また事業者は、労働者が死傷あるいは死傷しなくても特定の災害が発生した場合には、所轄労働基準監督署長に対して遅滞なく報告しなければならない。

(1) 事故報告

安衛則(第 97 条)では、労災事故が発生した際には、労働者死傷病報告の提出が義務付けられている。

労働者死傷病報告の様式には、「様式第 23 号」、「様式第 24 号」の 2 種類がある。²⁾

①様式第 23 号
労働者が労働災害その他の就業中又は事業場における負傷、窒息、又は急性中毒により死亡、又は休業した場合に事業者は、遅滞なく労働基準監督署長に「様式第 23 号」を提出しなければならない。

②様式第 24 号
休業の日数が 4 日に満たないときは、事業者は、1 月～3 月、4 月～6 月、7 月～9 月、10 月～12 月で発生した場合、それぞれの期間における最後の月の翌月末日までに労働基準監督署長に「様式第 24 号」を提出しなければならない。

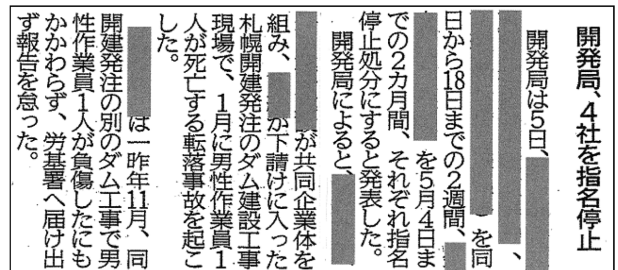
(2) 労災かくし

労働者が、労働災害等により死亡、休業した場合は、遅滞なく労働者死傷病報告書を所轄労働基準監督署長に提出することになっているが、これを怠って報告しなかったり虚偽の報告をしたりすると、罰則として事業者は、50 万円以下の罰金に処せられる。(安衛法 100 条、120 条 5 号)

さらに労基法の報告義務違反(労基法 104 条の 2、120 条 5)や労災保険法(46 条、51 条 1 号)においても処罰される。労災かくしが発覚すると、悪質な行為として書類送検され、そのことにより新聞や報道機関に取り上げられ会社名が公表されるなど、大きなダメージを受けることになる。

厚生労働省の調査による労災かくしの送検件数は、2012 年で総件数 132 件、そのうちの 6 割以上の 83 件が建設業で起きていると発表している。

また、厚生労働省では、“労災かくしは犯罪です”というポスターやパンフレットを作成し関係者に知らしめているが、依然として「労災かくし」は無くないのが現状である。



上の記事は、北海道新聞(平成 26 年 3 月 6 日)に載っていたもので、労働災害を起こしたことにより指名停止処分を受けていた 2 ケースの内容である。1 つ目は、作業員が工事現場で転落による死亡事故を起こしたことによる指名停止処分、2 つ目は、工事現場で作業員が負傷したのにもかかわらず、労基署に報告を怠ったことによる指名停止処分である。

安衛法違反として、死亡事故を起こした業者には 2 週間の指名停止、労基署に報告を怠った業者には 2 か月の指名停止となっている。

事の詳しい真相は、ベタ記事から読み取ることはできないが報告義務を怠った場合、死亡事故より重い処分を科せられる事もあるという内容である。

8. 安衛法と技術士

安衛法に興味を持ってもらうには、労働安全コンサルタントの国家試験に挑戦する方法がある。

労働安全コンサルタントとは、この資格の名称を用いて他人の求めに応じ報酬を得て労働者の安全の水準の向上を図るため、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行うものである。(安衛法第 81 条)主な業務は次のとおりである。⁸⁾

- ①作業場の安全診断及び指導
- ②安全管理教育をはじめとする各教育の講師
- ③労働災害発生時における再発防止対策の作成
- ④労働安全衛生マネジメントシステムの構築
- ⑤リスクアセスメント手法 他

当試験には、筆記と口述試験があり、やや難易度は高いが安衛法等の法律全般及び労働安全管理に関する知識を習得するには良い試験である。

そもそも安衛法で定めている労働安全コンサルタント制度は、技術士制度を模範として作られていることから、技術士とは浅からぬ縁があるのである。しかも労働安全コンサルタント制度ができる以前は、技術士が安全業務の役割を担っていた事を現在活躍中の技術士の方々は、ご存じだっただろうか。

9. おわりに

安衛法が制定されてから今年で 45 年になる。安衛法は法令で、下位には政令・省令・告示・通達という順序で構成され、これらの条文を合わせると数千か条に上り、全体として巨大な法体系を作りあげている。読むことの必要性は認識していても法律の各条文を理解しながら読み通すには相当骨が折れる。

安衛法に限らず概して法律の条文は、読みづらいことになっている。それは、文語体でも口語文でもなく一種独特の言い回しになっているからであろう。

筆者は、建設コンサルタント会社に籍をおいているが、近年、建設コンサルタント業界でも、高所作業車を用いて橋梁点検や道路附属物点検等を行う業務が多くなってきている。その結果、高所作業車か

らの墜落、転落あるいは一般車両との接触事故など第三者を巻き込むような重大な事故の発生が道内外で報告されている。

建設業に比べ建設コンサルタントの安全に対する認識は非常に甘いと云われており、これまで以上に労働災害防止に向けた取り組みが必要と考える。

「安衛法等を遵守していれば労働災害は起きない。」と必ずしも言い切れないが、先人たちの流した血と尊い経験を基に作られたこれらの法律を正しく理解し、そしてもっと身近な存在として活かしていかなければならないと思う。

本稿が、労働安全衛生に関する法律に興味をもち、労働災害防止の為に少しでも役立てれば幸いである。

〈参考文献〉

- 1) 畠中信夫著：労働安全衛生法のはなし(第 3 版)、中災防新書、pp.2、pp.15、2016
- 2) 安全衛生法令要覧(平成 28 年版)：中央労働災害防止協会、pp.31-32、2016
- 3) 「建設の安全」(12 月号)：建設業労働災害防止協会、pp.4、pp.7、2016
- 4) 「安全の指標」(平成 28 年度)：中央労働災害防止協会編、pp.5-7、2016
- 5) 寺西輝泰著：労働安全衛生法違反の刑事責任—総論— ~労働災害の防止をめざして~ pp.22、2014
- 6) 労働安全衛生法の詳解(改訂 3 版)—労働安全衛生法の逐条解説—：労働調査会、pp.76-77、2009
- 7) 建設労働災害と企業の 4 大責任：建設労務安全研究会編、労働調査会、pp.3、2009
- 8) 労働安全コンサルタント試験合格への手引き：(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会、pp.16、2014

奈良 義明(なら よしあき)

技術士(建設/総合技術監理部門)
特別上級土木技術者(土木学会)
労働安全コンサルタント(土木)

HRS 株式会社
e-mail:y.nara@h-r-s.co.jp



〈参考資料〉

昭和47年に制定された安衛法では、労働災害を起こしたことによる責任を「事業者」と規定した。これに至った経緯について、昭和47年参議院本会議における当時の渡邊(健)政府委員の答弁を、原文のままで紹介する。⁶⁾

○事業者責任の明確化について

従来、ややもすれば、下級の管理者だけが責任を問われるというケースが多かったことは否定できないが、そうした状況を放置したままでは、真に安全で衛生的な職場環境を作り出すことはできない。

事業者責任を特に強調するのが、新しい法律の最大眼目の1つである。そこで、事業者のいわば分身として一定の責任と権限の下に行為したものが事業者としての責任を問われるのは当然のこととして、安全衛生は事業者の責任であることが明確に打ち出された。

渡邊(健)政府委員の答弁内容

労働基準法では義務を課しておる対象は使用者でございます、その使用者というのは基準法の10条で、「使用者とは、事業者又は事業の経営担当者その他事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。」ということで最高の経営者、責任者だけではなしに、その下におります労働関係に關与する、いわゆる使用者側の立場にある従業員も使用者の中に入っております。

そこで従来ややもいたしますと、最高責任が事業の経営者にあるということがばける、使用者の範囲が非常に広くて、実際の衝に当たる行為者まで含みますために、最高の責任が経営者にあるのだということがややばけるきらいもございましたので、今度の労働安全衛生法におきましては、義務を課します対象を事業者と致しまして、これは「事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。」ということで、経営そのものに義務を課しまして、経営者が労働安全衛生につきましては最高の責任を持っているということを明確にいたしておるところでございます。

さらに、それに加えて、三条で、(事業者の責務)という規定を設けまして、事業者が災害防止につとむべき責任を明確にするとともに、それに加えて各事業者ごとに、事業者はその事業者で総括的な管理運営に当たるべき者を総括安全衛生管理者に選任をいたしまして、その者に安全衛生についてのいろいろな業務を統括管理させるべき権限を与え、責任を与えることにいたしております。

それらの規定によりまして、事業者が安全衛生についての最高の責任を持っているということを、この法律ではきわめて明確にいたしておるところでございます。

なお、それでは事業主にだけ責任があつて、その下におります担当者は実際の責任がないかというようなことになりませんように罰則の適用につきましても、この法律の百二十二条におきましては、両罰規定というものを設けまして、そういう経営者そのもの、たとえば、法人で申しますれば代表者等だけでなしに、その代理人、使用人その他従業者で、違反行為をした行為者についても罰するというので、その方面から、行為者もこの労働安全衛生法の諸規定に違反してはならない責任を課す。こういうことによりまして、一面において経営者の安全衛生についての最高責任の所在を明確にいたしますとともに、あわせて行為者についても、そういう面で違反行為に対する責任を問うという形で、その義務を明確にし、両々相まちまして経営者側の責任の明確化をはかっておる、これが今回の立法の一つの大きな特色に相なっております。