

報告書「職場における健康——予防強化のための簡素化システムに向けて」をめぐる法的考察

Loïc Lerouge (2019) Réflexions juridiques autour du rapport «Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée», *Droit social* p. 151-159.

九州国際大学特任助教 阿部 理香

フランスでは、現在、マクロン政権の下、企業レベルでの労使対話の促進や従業員代表制度の改正による労働立法の簡素化に軸を置いた労働法改革が進められている。この改革は労働安全衛生分野に及び、2018年8月28日に政府に提出された調査報告書（「職場における健康——予防強化のための簡素化システムに向けて」）も改革の一内容である（以下、「ルコック報告書」ともいう）。同報告書は、同年1月22日にフィリップ（Édouard Philippe）首相が発令した使命文書を受け、ルコック（Charlotte Lecocq）議員および上級管理コンサルタントのデュピュイ（Bruno Dupuis）氏、フランス民主労働総同盟（CFDT）の元書記長のフォレスト（Henri Forest）氏が、産業保健に関する分析を基に取りまとめたものである。

使命文書は、職業生活の質をめぐる問題が労使双方の懸案事項として交渉の対象となってきたことを踏まえ、「健康と労働効率の相補性」を基本理念に据え、この2つの目的——放任すれば相互に逆の効果を生じさせる——を調和的に実現することを政策課題とする。したがって、報告書は、経済的効果の追求と産業保健政策とは矛盾しないことを前提に、①産業保健制度の簡素化および②職業性リスクの予防の推進に重点を置いた16の具体的な提言をしている。

たとえば、前者（①）の産業保健制度の簡素化については、中小企業におけるリスク評価の簡素化の手法として、リスク評価に関する文書（document unique d'évaluation des risques ; DUER）の代わりにリスク予防計画の中にリスク評価の要素を組み込むこと等が提案されている（提言13）。

また、後者（②）の予防の推進については、多様化する職業性リスクへの対応として、公衆衛生（一般保健）政策と産業保健政策とをより有機的に関連づけることにより、労働災害/職業病の枠組みを超えて労働者の健康全体にアプローチすること（＝一次予防の発

展）を提案する（提言5）。さらに、具体策の1つとして、労働組織とその変革に伴うリスクに対する予防任務のより適正な分担を求めている（提言9）。企業レベルの交渉においては、労働条件の改善や予防の観点から企業の実情に即した適用可能な措置の決定が論点となるため、報告書では、組織的決定または人的決定における安全文化を構築する具体的なアクターの1つとして、社会経済委員会（comité social et économique ; CSE）が取り上げられている。

本論文は、同報告書に対して取り上げるべき法的論点を指摘し、法学的視角から批判的に考察したものである。論点は多岐にわたるが、その中で、社会経済委員会をめぐる指摘を重点的に紹介する。また、本論文の指摘を理解するために、まず、社会経済委員会をめぐる近時の法改正の動向を確認しておく。社会経済委員会は、2017年9月22日のオルドナンスにより、従業員代表委員（délégué du personnel ; DP）、企業委員会（comité d'entreprise ; CE）、衛生安全労働条件委員会（comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; CHSCT）の各組織を統合する形で新設された従業員代表組織である（2020年1月1日までに設置の完了が予定されている）。フランスでは、伝統的に、労働者を代表する組合や従業員代表組織が企業内に複数併存することを認めてきた経緯があり、2017年以前は、労働者の健康・安全の保護は、上記のうちCHSCTが担ってきた。CHSCTには、労働法典上、労働者の健康・安全に関わる条件および労働条件を変更し得る重要な決定等に対して使用者から諮問を受け（旧L. 4612-8-1条。現在は削除）、また、企業内の職業性リスクの分析および当該リスクの評価・判断を強化するために、外部の専門家に鑑定（「専門的査定（expertise）」という）を依頼するか否かを議決する権限が付与されていた（旧L. 4614-12条。現在は削除）。

これら CHSCT が担っていた職務は、先のオルドナンスにより、社会経済委員会またはその内部に設置される健康安全労働条件小委員会 (commission santé, sécurité et conditions de travail : CSSCT) に引き継がれる (労働法典 L. 2315-96 条)¹⁾。CSSCT は、健康安全および労働条件に関する社会経済委員会の権限の全部または一部を社会経済委員会の代表委員から委託されるが、CHSCT が独立の機関として有していた上記の専門的査定および諮問にかかる権限は除外されるため (労働法典 L. 2315-38 条)、これらの諸権限は、CSSCT 設置の有無にかかわらず社会経済委員会が有する。

新制度に対しては、産業保健の確保という目的に反するとして学者からの批判が強く、本論文では、従業員代表機関としての独立性が制度的に担保されず、労働者の健康・安全に支障をきたしうることが指摘されている。すなわち、すでに述べたように、CSSCT のメンバーは、社会経済委員会の中から選出され²⁾、委員会の内部で職務を遂行するため、労働者の健康・安全の確保という本来の目的が貫徹されず、例えば、当該企業の経済的な目的等に影響を受けた決定がなされる可能性があるという。そうすると、労働の実態に即したリスク予防の任務が遂行されなかったり、任務の遂行そのものが形骸化して、変動するリスクに適合的でない予防措置が機械的に繰り返されることになりかねない。

また、本論文では、専門的査定の実施の減少も指摘されている。旧制度では、専門的査定にかかる費用は使用者が負担するとされたため、CHSCT は、専門的査定の依頼に伴う財政的な問題を気にすることなく、職務遂行に必要なか否かという観点から自由に決定することができた。しかし、今後は、専門的査定を実施するかどうかを、かつての企業委員会など複数の組織の性格を併せ有する社会経済委員会が決定する。なお、本論文では言及されていないが、新しい技術を導入する場合や健康・安全に関する条件または労働条件に重要な変化をもたらす計画を導入する場合に実施される 1 回限りの諮問に関連して専門的査定を依頼する場合は、社会経済委員会が最大で 20% (使用者は最大

で 80%) の費用負担をしなければならなくなったことも実施数に影響を与える要因の 1 つとなろう (L. 2315-80 条)。

加えて、旧制度において、CHSCT が有していた警告権 (droit d'alerte)——危険な労働条件等に対して使用者に調査・具体的措置の必要性を通告できる——も他の任務と同様、社会経済委員会に引き継がれる。法改正により、社会経済委員会が警告できる内容に労働者の精神的健康が新たに明記されることとなったが、本報告書が主要なターゲットにしている中小企業は対象外であるため、本論文では指摘されなかった。

労働者の健康・安全は、それを保護すべき現実の要請があるため、法的根拠を超えて政策的に行われることが少なくない。ルコック報告書は、フランスにおける労働安全衛生政策の先端の議論を示すものであるが、報告書は法的視点からの考察が不十分なため、法的な検討を加えて補完する必要があることを指摘したところに本論文の意義がある。

なお、詳細に検討しなかったが、今日的な法的課題であり指摘すべき論点として、本論文では産業保健を労働のデジタル化に適合させることを挙げている。フランスでは、メールや電話による労働時間外の通信アクセスから切断されるアクセス遮断権 (droit à la déconnexion) が 2016 年に導入されている。労働時間外に労働者が完全に労働から解放されなければならないことを労働法典上の権利として再確認するものであり、今後の議論の展開が注目される。

*本稿は、JSPS 科研費・研究活動スタート支援「労働者の精神的健康に対する補償と予防の法理」(課題番号: 19K20864) の助成を受けたものである。

- 1) CSSCT は、300 人以上の従業員を使用する企業または事業所あるいは、原子力施設や鉱山鉱床等の特定事業所では、事業規模にかかわらず設置が義務づけられている (労働法典 L. 2315-36 条, L. 4521-1 条)。
- 2) 構成メンバーは、使用者またはその代表が議長を務め、社会経済委員会の中で任命された従業員代表委員を少なくとも 3 人は含まなければならない。

あべ・りか 九州国際大学法学部特任助教。最近の論文に「産業医制度をめぐる改革の方向性と課題」『季刊労働法』265 号 79 頁。労働法専攻。