

(タイトルページ)

本稿は、アメリカ合衆国職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act of 1970, as amended through January 1, 2004. (1) An Act(1970 年職業安全衛生法（2004 年 1 月 1 日まで改正されたもの）。単に OSHA と呼称されることもあり、労働省職業安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration。略称：US-OSHA）と混同しないように注意が必要である。）の最も重要な規定の一つである同法第 5a1 条（the General Duty Clause：一般義務条項）について、同国の労働省職業安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration。略称：US-OSHA）が公表している解説記事について、その「英語原文—日本語仮訳」の形式で紹介するものです。

なお、参考資料として、中央労働災害防止協会技術支援部国際課の公表資料から、「アメリカ合衆国における労働安全衛生関係法令の概要」を添付してあります。

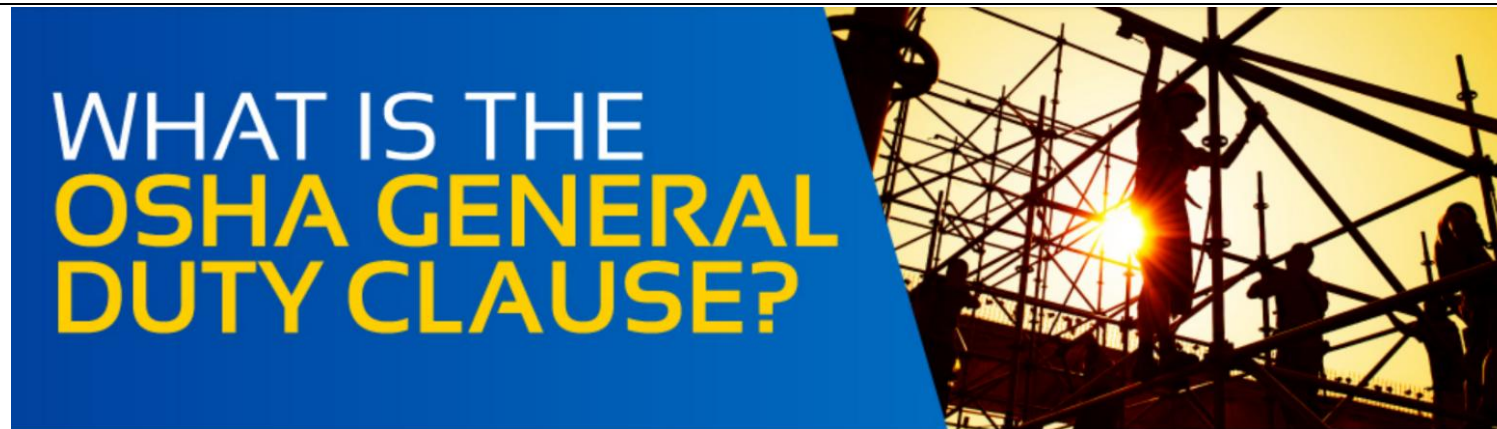
○この資料の作成年月：2026 年 2 月

○この資料の作成者：中央労働災害防止協会技術支援部国際課

項目	原典の英語原文	左欄の日本語仮訳
原典の名称	What is the General Duty Clause? (Posted on: January 12, 2023)	一般義務条項とは何か？ (投稿日：2023 年 1 月 12 日)
原典の所在	https://www.osha.com/blog/general-duty-clause	—
発行者	US-OSHA	アメリカ合衆国労働省職業安全衛生局
著作権について	Freedom of Information Act（情報の自由法）によって、自由に利用できます。	—

What is the OSHA General Duty Clause?

一般義務条項とは何か？



OSHA's General Duty Clause is one of the most important but misunderstood parts of [OSHA compliance](#). What is it? What does it mean? And what does the General Duty Clause require employers to do?

OSHA(職業安全衛生法。以下同じ。)の一般義務条項は、OSHAの順守(コンプライアンス)において最も重要でありながら誤解されがちな部分の一つです。それは何でしょうか？何を意味するのでしょうか？そして一般義務条項は使用者に何を要求しているのでしょうか？

When Congress passed the Occupational Safety and Health Act of 1970, it bound private employers to comply with "occupational safety and health standards promulgated under this act."

1970年に議会が職業安全衛生法を可決した際、民間使用者に対し「本法に基づき公布される職業安全衛生基準」の遵守を義務付けた。

Of course, [OSHA's specific regulations](#) (i.e., standards) didn't exist yet – they'd publish their first set the following year and continue posting hazard-

もちろん、OSHAの具体的な規制(すなわち基準)は未だ存在していなかった。最初の基準集は翌年に公布され、新たな職場の危険が明らかになるにつれ、その後も危険種別ごとの規則が継続的に公布されていった。

<p>specific rules throughout the years as they became aware of new workplace dangers.</p> <p>In the meantime, there were significant loopholes for dangerous conditions that weren't explicitly banned yet. So Congress included a clause in the OSH Act that closed the gap.</p>	<p>その間、未だ明示的に禁止されていない危険な状況には重大な抜け穴が存在した。そこで議会は OSH 法にこの隙間を埋める条項を盛り込んだのである。</p>
---	--

<p>Section 5a1 of the OSH Act (sometimes erroneously called Section 5a1 of the OSHA Act) says:</p> <p><i>Each employer shall furnish to each of his employees employment and a place of employment which are free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm to his employees.</i></p> <p>Section 5a1 of the OSH Act is known as the General Duty Clause.</p> <p>The General Duty Clause, by definition, means that employers must protect employees from any serious hazard once they're aware of it – whether OSHA's rules specifically address it or not.</p>	<p>職業安全衛生法（OSH 法）第 5a1 条（誤って OSHA 法第 5a1 条と呼ばれることもある。）は次のように規定している：</p> <p>各使用者は、被雇用者に対し、死亡又は重大な身体的危害を引き起こしている、若しくは引き起こすおそれのある認識された危険のない雇用及び就業場所を提供しなければならない。</p> <p>OSH 法第 5a1 条は「一般義務条項」として知られる。</p> <p>一般義務条項とは、定義上、使用者が重大な危険を認識した時点で、OSHA 規則が具体的に規定しているか否かを問わず、被雇用者をその危険から保護しなければならないことを意味する。</p>
--	---

That sounds pretty simple, but like everything about regulations and enforcement, it's a bit more complicated in practice.	それはかなり単純に聞こえるが、規制や執行に関するあらゆる事柄と同様、実際にはもう少し複雑だ。
--	--

<h2>How Often is the OSH Act's General Duty Clause Enforced?</h2> <p>Well, it's nowhere near the top ten. It accounts for just 1.5% of all OSHA citations by some estimates. But since OSHA issues tens of thousands of citations annually, that still puts General Duty citations in the hundreds.</p> <p>The main reason for this is that OSHA's specific standards cover a lot of known hazards. They also incorporate many outside safety and health standards by reference – effectively making them enforceable. At this point, most workplace hazards are covered by a specific standard <i>somehow</i>.</p>	<p>職業安全衛生法（OSH 法）の一般義務条項はどの程度の頻度で施行されるのか？</p> <p>まあ、上位 10 位には程遠い。ある推計によれば、OSHA（職業安全衛生局（資料作成者注：の全是正勧告のうちわずか 1.5% を占めるに過ぎない。しかし OSHA が年間数万件の是正勧告を発行していることを考慮すると、それでも一般義務条項に基づく是正勧告は数百件に上る。</p> <p>主な理由は、OSHA の特定基準が既知の危険の多くを網羅している点にある。また、多くの外部安全衛生基準を参照により組み込んでいるため、事実上これらも執行可能となっている。現時点では、ほとんどの職場の危険は何らかの形で特定基準の対象となっている。</p>
---	---

The other reason General Duty citations are relatively rare is that OSHA must prove that a situation passes a 4-part test.	一般義務条項違反が比較的稀なもう一つの理由は、OSHA が状況が 4 段階のテストに合格することを証明しなければならない点にある。
--	---

<h2>What Are the Four Conditions for the General Duty Clause to Be Cited?</h2> <p>To cite Section 5a1, OSHA must prove that:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The employer failed to keep the workplace free of a hazard to which its employees were exposed. 2. The cited hazard was recognized. 3. The hazard was causing or likely to cause death or serious physical harm 4. A feasible and practical method to correct the risk was available <p>The first condition has to do with who has responsibility. A traditional single-employer workplace may be straightforward, but other cases can be more complicated.</p>	<h2>一般義務条項が適用されるための 4 つの条件とは？</h2> <p>第 5a1 条を適用するには、OSHA は以下の事実を立証しなければならない：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 使用者が、被雇用者がばく露した危険から職場を安全に保つ義務を怠ったこと。 2. 指摘された危険が認識されていたこと。 3. その危険が死亡又は重大な身体的危害を引き起こしていた、若しくは引き起こす可能性があったこと。 4. 危険を是正するための実行可能かつ現実的な方法が存在したこと。 <p>最初の条件は責任の所在に関わる。従来の単一使用者の職場は単純明快だが、その他のケースはより複雑になり得る。</p>
--	---

<p>For example, if the employees are technically classified as contractors, OSHA must determine the employer-employee relationship. Real independent contractors are exempt from OSHA standards because they bear responsibility for their safety, but OSHA doesn't just pay attention to how the employer is classifying the workers. They'll look at how much discretion the "contractor" has over when and how the work is performed to define the relationship.</p> <p>Multiple employer sites present another complication. OSHA can only cite the <i>employer whose employees have been exposed</i>. So if, for example, Employer A creates a hazard that threatens the lives of Employer B's employees, OSHA can only issue a citation to Employer B. They'll ask who supervises the exposed workers (and who those workers understand to be their supervisor), who assigns work, and where people get their paychecks.</p> <p>The second condition involves proving the employer's knowledge of the danger and its cause. They may use methods like the employer's injury and illness logs, formal employee complaints to management, company memos, rules or policies that identify the hazard, near-miss reports, OSHA inspection reports, and any (insufficient) corrective actions the employer put in place.</p>	<p>例えば、被雇用者が技術的に請負業者と分類されている場合、OSHA は使用者と被雇用者との関係性を判断しなければなりません。真の独立請負業者は安全責任を自ら負うため OSHA 基準の適用除外となりますが、OSHA は使用者による被雇用者の分類方法だけを重視するわけではありません。関係性を定義するため、その「請負業者」が作業の実施時期や方法についてどれほどの裁量権を持っているかを審査します。</p> <p>複数の使用者が存在する現場では、さらに複雑な問題が生じます。OSHA は、被雇用者が危険にさらされた使用者のみを指摘できます。例えば、使用者 A が使用者 B の被雇用者の生命を脅かす危険を生じさせた場合、OSHA は使用者 B に対してのみ指摘を行うことができます。OSHA は、危険にさらされた被雇用者を監督しているのは誰か（そして被雇用者が監督者と認識しているのは誰か）、作業を割り当てているのは誰か、給与の支払いはどこから行われているのかを尋ねます。</p> <p>第二の条件は、使用者が危険とその原因を認識していたことを立証することである。立証手段としては、使用者の負傷・疾病記録、管理職への正式な被雇用者苦情、社内メモ、危険を特定する規則・方針、ニアミス報告、OSHA 検査報告書及び使用者が実施した（不十分な）是正措置等が用いられる。</p>
---	--

<p>The second condition usually has to be met with hard evidence. Still, it's also possible to cite "common-sense recognition" in cases where a problem is so obvious that any reasonable person should have recognized it.</p> <p>The third condition requires proving the hazard's consequences include death or "serious physical harm." OSHA's enforcement guidelines spell out several examples of severe physical harm, including concussions, cuts or punctures requiring sutures, hearing impairment, and more.</p> <p>The fourth condition involves determining whether the employer could've reasonably taken additional steps to improve their employees' hazard exposure significantly. In this case, "reasonable" consider whether an abatement measure is technically and financially feasible. In other words, OSHA can't use the General Duty Clause to require a potential abatement measure that would cost five times an employer's annual profit margin to implement.</p> <p>It can be used in cases where the employer has taken steps but hasn't put the best safety measures in place. However, OSHA has to prove that the other abatement measure will cause a <i>significant</i> safety</p>	<p>第二の条件は通常、確固たる証拠によって満たされる必要がある。とはいえ、問題があまりにも明白で、合理的な人物であれば誰でも認識すべきであった場合、「常識的な認識」を根拠に主張することも可能である。</p> <p>第三の条件では、危険の結果が死亡又は「重大な身体的危害」を含むことを立証する必要がある。OSHA の執行ガイドラインでは、脳震盪、縫合を要する切創・刺創、聴覚障害等、重大な身体的危害の具体例が複数明記されている。</p> <p>第四の条件は、使用者が被雇用者の危険ばく露を大幅に改善するために追加措置を合理的に講じることができたかどうかを判断することである。この場合の「合理的」とは、除去措置が技術的・財政的に実現可能かどうかを考慮する。つまり、OSHA は一般義務条項を用いて、実施に使用者の年間利益率の 5 倍の費用がかかる可能性のある除去措置を要求することはできない。</p> <p>使用者が何らかの措置を講じているものの、最善の安全対策を実施していない場合に適用される可能性がある。ただし、OSHA は他の危険除去措置が安全性を著しく改善することを立証しなければならない。提案された措置がわずかに改善される程度であれば、一般義務条項に基づく是正勧告書を発行する理由とはならない。</p>
--	---

improvement. If the proposed action is only a little better, that's not a reason to issue a General Duty Clause citation.

For example, if the employees are technically classified as contractors, OSHA must determine the employer-employee relationship. Real independent contractors are exempt from OSHA standards because they bear responsibility for their safety, but OSHA doesn't just pay attention to how the employer is classifying the workers. They'll look at how much discretion the "contractor" has over when and how the work is performed to define the relationship.

Multiple employer sites present another complication. OSHA can only cite the *employer whose employees have been exposed*. So if, for example, Employer A creates a hazard that threatens the lives of Employer B's employees, OSHA can only issue a citation to Employer B. They'll ask who supervises the exposed workers (and who those workers understand to be their supervisor), who assigns work, and where people get their paychecks.

The second condition involves proving the employer's knowledge of the danger and its cause. They may use methods like the employer's [injury and illness logs](#), formal employee complaints to management, company memos, rules or policies that identify the hazard, [near-miss](#) reports, [OSHA](#)

例えば、被雇用者が技術的に請負業者として分類されている場合、OSHA は使用者と被雇用者との関係性を判断しなければならない。真の独立請負業者は自身の安全責任を負うため OSHA 基準の適用除外となるが、OSHA は使用者による被雇用者の分類方法だけを重視するわけではない。関係性を定義するため、その「請負業者」が作業の実施時期や方法についてどれほどの裁量権を持っているかを審査する。

複数使用者現場は別の複雑さを生む。OSHA は、被雇用者が危険に晒された使用者のみを指摘できる。例えば、使用者 A が使用者 B の被雇用者の生命を脅かす危険を生じた場合、OSHA は使用者 B にのみ指摘を発行できる。彼らは、危険にさらされた被雇用者を監督しているのは誰か（そして被雇用者が監督者と認識しているのは誰か）、誰が仕事を割り当てているか、そして人々がどこで給与を受け取っているかを尋ねるだろう。

第二の条件は、使用者が危険とその原因を認識していたことを立証することである。被雇用者の負傷・疾病記録、管理職への正式な被雇用者苦情、危険を特定した社内通達・規則・方針、ニアミス報告、OSHA 検査報告書、及び使用者が実施した（不十分な）是正措置等が証拠として用いられる。

<p>inspection reports, and any (insufficient) corrective actions the employer put in place.</p> <p>The second condition usually has to be met with hard evidence. Still, it's also possible to cite "common-sense recognition" in cases where a problem is so obvious that any reasonable person should have recognized it.</p> <p>The third condition requires proving the hazard's consequences include death or "serious physical harm." OSHA's enforcement guidelines spell out several examples of severe physical harm, including concussions, cuts or punctures requiring sutures, hearing impairment, and more.</p> <p>The fourth condition involves determining whether the employer could've reasonably taken additional steps to improve their employees' hazard exposure significantly. In this case, "reasonable" consider whether an abatement measure is technically and financially feasible. In other words, OSHA can't use the General Duty Clause to require a potential abatement measure that would cost five times an employer's annual profit margin to implement.</p> <p>It can be used in cases where the employer has taken steps but hasn't put the best safety measures in place. However, OSHA has to prove that the</p>	<p>第二の条件は通常、確固たる証拠によって満たされる必要がある。ただし、問題があまりにも明白で、合理的な人物であれば誰でも認識すべきであった場合、「常識的認識」を根拠に主張することも可能である。</p> <p>第三の条件では、危険の結果が死亡または「重大な身体的危害」を含むことを立証する必要がある。OSHA の執行ガイドラインでは、脳震盪、縫合を要する切創・刺創、聴覚障害等、重大な身体的危害の具体例が複数挙げられている。</p> <p>第四の条件は、使用者が被雇用者の危険ばく露を大幅に改善するために追加措置を合理的に講じ得たかどうかを判断することである。この場合の「合理的」とは、対策が技術的・財政的に実現可能かどうかを考慮する。つまり、OSHA は一般義務条項を用いて、実施に要する費用が使用者の年間利益率の 5 倍に達する可能性のある対策を実施するよう要求することはできない。</p> <p>使用者が対策を講じたものの、最善の安全対策を実施していない場合に適用される。ただし、OSHA は他の改善措置が著しい安全性の向上をもたらすことを証</p>
---	---

other abatement measure will cause a <i>significant</i> safety improvement. If the proposed action is only a little better, that's not a reason to issue a General Duty Clause citation.	明しなければならない。提案された措置がわずかに優れているだけでは、一般義務条項に基づく是正勧告書を発行する理由とはならない。
--	--

<h2>What Are the Limitations of OSH Act Section 5a1?</h2> <p>In addition to the four-part test, there are situations where OSHA <i>can't</i> apply the General Duty Clause.</p> <p>OSHA can't cite Section 5a1 if there's already a specific standard that applies to the violation, and they can't use the General Duty Clause to impose a stricter requirement or additional abatement methods than the existing standard.</p> <p>Sometimes, specific standards will exempt certain situations from enforcement, and OSHA also can't use the General Duty Clause to get around these exemptions.</p> <p>(これ以下の原典の記述は、US-OSHA の教育訓練過程の紹介記事なので、引用を省略します。)</p>	<h2>職業安全衛生法第 5a1 条の制限事項は何ですか？</h2> <p>四段階テストに加え、OSHA が一般義務条項を適用できない状況も存在する。</p> <p>違反行為に適用される特定基準が既に存在する場合、OSHA はセクション 5a1 を引用できない。また、既存基準よりも厳しい要求事項や追加的な改善措置を課すために一般義務条項を利用することもできない。</p> <p>特定の基準では、特定の状況について適用除外が定められている場合があり、OSHA は一般義務条項を用いてこれらの適用除外を回避することもできません。</p>
---	---

(参考資料)

中央労働災害防止協会技術支援部国際課公表資料から引用したもの

第Ⅲ部（その 1） アメリカ合衆国における労働安全衛生関係法令の概要

1 1970 年のアメリカ合衆国労働安全衛生法の制定

1970 年に、アメリカ合衆国では、連邦法として初めて、労働安全衛生法（Occupational Safety and Health Act of 1970）が制定されたが、この法律は、当時としては、世界で初めての総合的な労働安全衛生立法であった。この制定の背景としては、アメリカ合衆国の各州での労働安全衛生法制がまちまちであり、アメリカ合衆国における労働災害の件数が 1958 年の 180 万件を最低にして 1962 年以降 200 万件、1966 年以降 220 万件と増加傾向にあったこと、当時、年間で、死亡災害が約 14,000 件に、職業性疾病が約 30 万件に、それぞれ、達していたこと、等が契機となっている。この法律は、アメリカ合衆国議会で、共和党及び民主党の二大政党の賛成を得て成立し、この法律に大統領として署名したのは、当時のリチャード・ニクソン大統領であった。

アメリカ合衆国議会が承認したこの法律の冒頭には、次のとおり、その目的等が掲げられている。（左欄の資料出所：US-OSHA の HP）

英語原文(抜粋)	日本語仮訳
Public Law 91-596	公法第 91-596
84 STAT. 1590	84 STAT. 1590
91st Congress, S.2193	91 議会、S.2193

<p>December 29, 1970,</p> <p>An Act</p> <p>To assure safe and healthful working conditions for working men and women; by authorizing enforcement of the standards developed under the Act; by assisting and encouraging the States in their efforts to assure safe and healthful working conditions; by providing for research, information, education, and training in the field of occupational safety and health; and for other purposes.</p> <p>Be it enacted by the Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled, That this Act may be cited as the "Occupational Safety and Health Act of 1970."</p> <p>Footnote (1) See Historical notes at the end of this document for changes and amendments affecting the OSH Act since its passage in 1970 through January 1, 2004.</p>	<p>1970 年 12 月 29 日</p> <p>法律</p> <p>この法の下で制定された基準の施行の権限を与えること、安全で健康的な労働条件を保障する努力をする州を援助し、奨励すること、労働安全衛生の分野における研究、情報、教育及び訓練を与えることによって、働く男女のための安全で健康的な労働条件を保障するために、そして他の目的のために、</p> <p>アメリカ合衆国上院及び下院は、召集された議会においてこの法律を制定し、この法律は、1970 年の労働安全衛生法として引用することができる。</p> <p>(原典の脚注 (1) 労働安全衛生法に影響する 1970 年の成立以後の 2004 年 1 月 1 日までの変更及び一部改正については、この資料の末尾の歴史的覚書を参</p>
---	---

(資料作成者注：以上の英語原文の記述は、 2019 年 8 月 27 日 、 2021 年 8 月 23 日 、 2024 年 10 月 24 日 及び 2026 年 2 月 5 日 現在変更のないことを確認しました。)	照のこと。)
--	--------

2 アメリカ合衆国労働安全衛生法の概要

労働安全衛生法の最も重要な規定の一つは、次の第 5 条の規定であり、連邦法として、初めて使用者（employer。我が国の事業者に相当する。）に、被雇用者（employee；パートタイム労働者や臨時労働者を含む。）の安全の確保を包括的に義務付けた。また、同条違反を行った使用者（each employer）には“SECTION. 17. Penalties”に規定されている罰則の適用がある。

英語原文(抜粋)	日本語仮訳
<p>SEC. 5. Duties</p> <p>(a) Each employer --</p> <p>(1) shall furnish to each of his employees employment and a place of employment which are free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm to his employees;</p> <p>(2) shall comply with occupational safety and health standards promulgated under this Act.</p> <p>(b) Each employee shall comply with occupational safety and health standards and all rules, regulations, and orders issued pursuant to this Act which are applicable to his own actions and conduct.</p>	<p>第 5 条：義務</p> <p>(a) 各使用者は、</p> <p>(1) その従業員に死亡又は重大な身体的危害を引き起こす可能性があると考えられた危険に、非雇用者各人がさらされないような雇用及び雇用の場所を提供し；</p> <p>(2) 本法に基づいて公布された労働安全衛生基準を遵守するものとする。</p> <p>(b) 各被雇用者はそれら自身の行動、行為に適用される、本法に基づいて発せられた労働安全衛生基準、すべての規定、規則、命令を遵守するものとする。</p>

(資料作成者注：上記の英語原文については、2019年8月27日、 <u>2021年8月23日及び2024年10月24日</u> に変更がないことを確認した。)	
---	--

1970年の（アメリカ合衆国）労働安全衛生法の制定と同時に、労働省に労働安全衛生局（Occupational Safety and Health Administration；「職業安全衛生局」）とも訳すことができるが、本稿では、以下「職業安全衛生局」と訳す。以下単に「OSHA」という。）、及び保健福祉省の疾病予防センター（Centers for Disease Control and Prevention (CDC)）の一部門として、労働安全衛生研究所（The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)）の両方が設置され、同国における労働安全衛生対策は、飛躍的に発展することとなった。

なお、同法の全体の目次は、次のとおりであり、これらのテキストの原文（英文）は、OSHAのウェブサイト：

<https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/toc> （202620月5日に再確認しました。）からダウンロードできる。

- Section 1 - Introduction
- Section 2 - Congressional Findings and Purpose
- Section 3 - Definitions
- Section 4 - Applicability of This Act
- Section 5 - Duties
- Section 6 - Occupational Safety and Health Standards
- Section 7 - Advisory Committees; Administration

- Section 8 - Inspections, Investigations, and Recordkeeping
- Section 9 - Citations
- Section 10 - Procedure for Enforcement
- Section 11 - Judicial Review
- Section 12 - The Occupational Safety and Health Review Commission
- Section 13 - Procedures to Counteract Imminent Dangers
- Section 14 - Representation in Civil Litigation
- Section 15 - Confidentiality of Trade Secrets
- Section 16 - Variations, Tolerances, and Exemptions
- Section 17 - Penalties
- Section 18 - State Jurisdiction and State Plans
- Section 19 - Federal Agency Safety Programs and Responsibilities
- Section 20 - Research and Related Activities
- Section 21 - Training and Employee Education
- Section 22 - National Institute for Occupational Safety and Health
- Section 23 - Grants to the States

- Section 24 - Statistics
- Section 25 - Audits
- Section 26 - Annual Report
- Section 27 - National Commission on State Workmen's Compensation Laws
- Section 28 - Economic Assistance to Small Businesses
- Section 29 - Additional Assistant Secretary of Labor
- Section 30 - Additional Positions
- Section 31 - Emergency Locator Beacons
- Section 32 - Separability
- Section 33 - Appropriations
- Section 34 - Effective Date
- Section - Historical Notes

3 アメリカ合衆国労働安全衛生法の基本的な仕組み

[職業安全衛生法](#)は、基本的には、アメリカ合衆国全体に及ぶ安全衛生基準を作り、それに違反している使用者（“the employer”：日本語仮訳では「使用者」又は「雇用者」と訳すことができるが、以下本稿では「使用者」と訳しておく。）罰則で取り締まるというものである。この基準の制定権は、労働省のトップである労働長官（注：大統領が上院の承認を得て任命する。）にあるが、実際には労働省の[職業安全衛生局](#)（OSHA）が基準制定の機能を果たしている。このほか、合

衆国政府労働省職業安全衛生局と各州との関係についても説明する。

アメリカ合衆国には、合衆国政府と各州の州政府との二つのレベルの政府が存在し、州政府が行政に関する様々な場面で極めて大きな権限を持っている。ある事柄についての行政を、合衆国政府が担当するのか、それとも州政府が担当するのかという問題が、アメリカ合衆国の行政を語る際には必ず付いて回る。

職業安全衛生に関しては、アメリカ合衆国は、国全体のレベルの職業労働安全衛生に関する包括的な法律である**職業安全衛生法 (Occupational Safety and Health Act)** を有し、合衆国政府が基本的に広く民間企業をカバーする**職業安全衛生行政**を行っている。しかし、**職業安全衛生**に関し、州政府が、合衆国政府が要求するレベルよりも高いレベルの包括的なプログラム（州計画等）を用意して労働長官の承認を得た場合には、それが採用され、その限度において OSHA は当該承認を与えた州については、法に基づく権限は保持しつつも、その州に関係行政の執行を委ねることとし、實際上権限の行使を控えることになる（同法の **SEC. 18. State Jurisdiction and State Plans** に基づくものである。）。