

Chapter 2 有害業務以外のもの

◆関係法令

1. 労働安全衛生法

① 法の目的（法第1条）

「この法律は、労働基準法と相まって、**労働災害の防止の為に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**を促進することを目的とする。」

② 安全衛生管理体制

	屋外工業的業種	屋内工業的業種	その他の事業 (非工業的業種)
総括安全衛生管理者	「 100 」人以上	「 300 」人以上	「 1000 」人以上
安全管理者	50人以上	50人以上	選任不要
衛生管理者	50 人以上	50 人以上	50 人以上
産業医	50 人以上	50 人以上	50 人以上
安全衛生推進者	10～49人	10～49人	選任不要
衛生推進者	選任不要	選任不要	10～49 人
安全委員会	50人以上	100人以上	設置不要
衛生委員会	50 人以上	50 人以上	50 人以上

業種と規模により、「選任」の基準が決まっています！

報告が必要なのは→ 総括安全衛生管理者・衛生管理者・産業医

屋外工業的業種（労災 大）	運送・建設・清掃・林・鉱
屋内工業的業種（労災 大）	鉄鋼・製造・電気・ガス・各種商品小売（百貨店） 卸売・家具建具の小売・旅館など
その他の事業（労災 小）	金融・保険・食品スーパー・商店・医療など

【総括安全衛生管理者】

● 資格

「事業場においてその事業を統括管理する者」
(工場長などが兼務することが多い)

→ **学歴・安全衛生経験年数・資格は不問**
→ 事業場あたり1名を選任すればよい

● 都道府県労働局長の勧告

都道府県労働局長は、労働災害を防止する為必要があると認めるときは、総括安全衛生管理者の業務の執行について事業者へ勧告することができる

★要チェック★

- ・総括安全衛生管理者
→学歴・経験・資格一切不問
- ・業務内容に衛生管理者の指揮に関することがある

Chapter 2 有害業務以外 関係法令

【衛生管理者】

● 選任

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場（業種を問わず、全ての業種で）は、衛生管理者を選任し、事業場の規模に応じて、次の人数以上の衛生管理者を選任しなければならない

事業場の規模（常時労働者数）	衛生管理者数
50 人以上～200 人以下	<u>1</u> 人以上
200 人を 超え ～500 人以下	<u>2</u> 人以上
500 人を 超え ～1000 人以下	<u>3</u> 人以上
1000 人を 超え ～2000 人以下	<u>4</u> 人以上
2000 人を 超え ～3000 人以下	<u>5</u> 人以上
3000 人を 超える 場合	<u>6</u> 人以上

★要チェック★

衛生管理者が必要なのは **50** 人以上
50、201、501、1001、2001、3001
が、選任すべき人数が変わるポイント

● 資格

業種	資格
農林畜水産業、鉱業、建設業製造業、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業 医療業、清掃業	第 1 種衛生管理者免許 を有する者 衛生工学衛生管理者免許 を有する者 医師、歯科医師 労働衛生コンサルタント 厚生労働大臣が定めるもの
その他の業種→ 金融、保険、スーパー、商店、卸売業等	上記に加え、 第 2 種衛生管理者免許 を有する者

● 専属（その事業場でしか働かない人のこと）

衛生管理者はその事業場に**専属の者**を選任すること。但し、2 人以上の衛生管理者を選任する場合において、当該衛生管理者の中に労働衛生コンサルタントがいるときは、当該者のうち労働衛生コンサルタント **1 人だけについては、専属の者でなくてもよい**

→ どういうことか？

● 専任（衛生管理者の仕事しかしない人のこと）

常時 1000 人を超える労働者を使用する事業場

常時 500 人を超える労働者を使用する事業場で、下記の**有害業務に常時 30 人以上**の労働者を従事させる事業場

→ 衛生管理者のうち**少なくとも 1 人**を「専任」の衛生管理者としなければならない

有害業務：坑内労働、暑熱、寒冷、放射線、粉じん、異常気圧、振動、重量物、騒音、有害物

→ 500 人を越え+有害 30 人以上の場合、少なくとも 1 人を**衛生工学衛生管理者**としなければならない

有害業務：坑内労働、暑熱、~~寒冷~~、放射線、粉じん、異常気圧、~~振動~~、~~重量物~~、~~騒音~~、有害物

Chapter 2 有害業務以外 関係法令

● 巡視義務

衛生管理者は、少なくとも**毎週 1 回**作業場等を巡視し、設備、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するために必要な措置を講じなければならない

● 増員又は解任

労働基準監督署長は、労働災害を防止するために必要があると認めるときは、事業者に対し、衛生管理者の増員又は解任を命ずることができる

【産業医】

● 資格（要件）

医師であり、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について一定の要件を備えた者でなければならない

● 選任

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、産業医を選任しなければならない

常時 3000 人を超える事業場は 2 人以上の産業医を選任しなければならない

● 専属

常時 **1000 人以上**の労働者を使用する事業場、又は次に掲げる**有害な業務に常時 500 人以上**の労働者を従事させる事業場にあつては、その事業場に**専属の者を選任**すること

「**有害業務**」とは・・・衛生管理者の専任条件の有害業務+

「**深夜業務**」「**病原体**による汚染の恐れが著しい業務」

衛生管理者の専任要件と産業医の専属要件の有害業務の違いは非常に重要！！

● 巡視義務

産業医は少なくとも、**毎月 1 回**作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない

★要チェック★

巡視義務 衛生管理者→ 週 1 回、産業医→ 月 1 回

【衛生推進者】

非工業的職種（金融・保険・飲食等）で、**常時 10 人以上 50 人未満**の労働者を使用する事業場では、衛生推進者を選任しなければならない

Chapter 2 有害業務以外 関係法令

【衛生委員会】

- ・ 常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、衛生委員会を設けなければならない
- ・ 事業者は衛生委員会を毎月 1 回以上開催しなければならない
- ・ 事業者は衛生委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを 3 年間保存しなければならない → 署長への報告義務はない

● 委員

- ◇ 議長…総括安全衛生管理者または事業者が指名した者 1 名
- ◇ 議長以外の委員…衛生管理者に選任されているものから少なくとも 1 名
産業医に選任されているものから少なくとも 1 名

全員でなくてもよい
のがポイント！！

◇ その他の委員…当該事業場の労働者で衛生に関し経験を有するものの中から事業者が指名した者。委員の半数については、労働組合、労働組合がない場合は 労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない。

◇ 委員の総数は特に決められていない。

③ 安全衛生教育

【雇入れ時の教育】

労働者を雇入れ、又は労働者の作業内容を変更したときは、当該労働者に対し、遅滞なく、次の事項のうち当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項について、教育を行わなければならない

<省略できる場合>

① 十分な知識及び技能を有していると認められる労働者

該当する項目は省略可

② 非工業的職種（金融・保険・商店等）の事業場の労働者

次のア～エまでの事項について省略が可能 → 労災の発生が少ないため

- ア、機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること
- イ、安全装置、有害物質抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること
- ウ、作業手順に関すること
- エ、作業開始時の点検に関すること

<省略できない項目>

安全衛生の一般的かつ普遍的な内容

- ① 当該業務に関して発生するおそれのある 疾病の原因及び予防に関すること
 - ② 整理、整頓及び 清潔の保持に関すること
 - ③ 事故時等における 応急措置及び退避に関すること
 - ④ 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項
- 雇入れ時の教育は、雇用期間の長短、業種の規模にかかわらず実施しなければならない

★要チェック★

教育関係：(すべてに共通) 知っていることは省略可

雇入教育：省略できない項目 ① 疾病の原因及び予防 ② 清潔の保持 ③ 応急措置及び退避

Chapter 2 有害業務以外 関係法令

④ 健康診断

【雇入れ時の健康診断】

事業者は、常時使用する労働者を雇入れるときは、当該労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない。但し、**3月を経過しない「健康診断結果」の提出があればその項目については省略できる**

- それ以外は、**省略できる健診項目はない**
- 署長への健康診断**結果報告は不要**

【定期健康診断】

事業者は常時使用する労働者に対し、**1年以内ごとに1回（但し、特定業務従事者は6月以内ごとに1回）**定期に、医師による健康診断を行わなければならない

特定業務従事者 : **産業医**のところで出てきた有害業務に従事する者

→ 常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、署長への健康診断結果報告が必要

雇入れ時の健康診断	定期健康診断
①既往歴及び業務歴の調査	① 既往歴及び業務歴の調査
②自覚症状及び他覚症状の有無	② 自覚症状及び他覚症状の有無
③身長、体重、腹囲、視力及び聴力	③身長、体重、腹囲、視力及び聴力
④胸部エックス線検査	④ 胸部エックス線検査及び喀痰検査
⑤血圧	⑤ 血圧
⑥血色素量及び赤血球数	⑥血色素量及び赤血球数
⑦肝機能検査	⑦肝機能検査
⑧血中脂質検査	⑧血中脂質検査
⑨血糖検査	⑨血糖検査
⑩尿検査	⑩ 尿検査
⑪心電図検査	⑪心電図検査

《定期健診の注意事項》

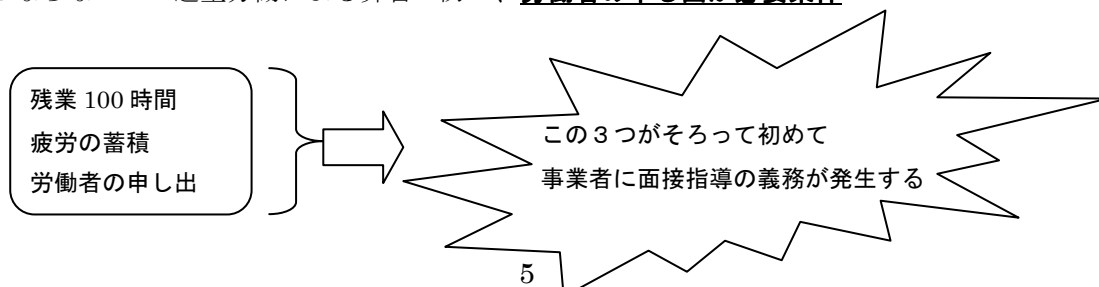
- ・太字は若年者でも省略不可
- ・若年者→35歳を除く40歳未満のもの
- ・④は**特定業務従事者でも1年に1回でOK**
- ・①②⑤はいかなる場合も省略できない

【健康診断の記録の作成】

事業者は、健康診断の結果に基づき、健康診断個人票を作成して、これを**5年間保存**しなければならない

【面接指導等】

事業者は、労働者の週40時間を超える労働が「**1月あたり100時間を超え**」、かつ、「**疲労の蓄積が認められる**」ときは、「**労働者の申し出**」を受けて、医師による面接指導を行わなければならない→ 過重労働による弊害の防止、**労働者の申し出が必要条件**



Chapter 2 有害業務以外 関係法令

【健康診断の結果についての医師等からの意見聴取】

健康診断の結果、その項目に異常所見が認められた労働者について、健康を保持するために必要な措置について事業者が医師又は歯科医師から行う意見聴取 **3 月以内**に行わなければならない

【労働者死傷病報告】

労働者が労働災害その他就業中負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は 4 日以上休業したときは、遅滞なく、**労働者死傷病報告**を所轄労働基準監督**署長に提出**しなければならない
→ **派遣労働者**の場合は、**派遣先と派遣元の双方**が提出しなければならない

2. 労働安全衛生法関係省令

①有害な作業環境

【気積及び換気】

労働者を常時就業させる屋内作業場について

床面から 4m 以下の気積（設備等の占める空間を除く）	労働者 1人 当たり 10 m³ 以上必要
窓その他の開口部の直接外気に向かって開放することができる部分の面積	常時床面積の 1/20 以上必要（十分な換気が可能な設備があればこの限りでない）
室内の気温が 10℃ 以下の場合	換気の際、労働者を 1m/s 以上の気流にさらさない

【照度・採光及び照明】

精密な作業	300 ルクス以上
普通の作業	150 ルクス以上
粗な作業	70 ルクス以上

※ 1ルクス：1カンデラの光源から 1 m離れたところの直角の面の照度
照明設備の定期点検…**6月以内に1回**

定期自主検査とは違うもの

【休養】

- ・有害作業場の休憩設備 → **作業場外に設ける**（例外：坑内等やむを得ない場合）
- ・睡眠及び仮眠の設備 → 男女別に設ける
- ・常時 **50人以上**又は常時**女性30人以上**→臥床することのできる**休養室又は休憩所を男女別に設ける**
- ・炊事従業員は、**専用の休憩室**を設ける

【清潔】

- ・日常の清掃以外に **6ヵ月以内に1回清掃**（ねずみ・昆虫の駆除）
- ・炊事従業員は、**専用の便所**を設ける

★要チェック★

- ① 常時 **50人以上** 又は 常時**女性30人以上**で臥床することのできる**休養室** 又は **休憩所を男女別**
- ② **炊事従業員**は、**便所も休憩室も「専用」**

Chapter 2 有害業務以外 関係法令

②事務所衛生基準規則

空調機から室に供給される空気	浮遊粉じん量	0.15mg/m ³ 以下
	一酸化炭素	100万分の10 (10ppm以下)
	二酸化炭素	100 万分の 1000 (0.1 %以下)
	ホルムアルデヒド	0.1mg以下
室内基準	気流	0.5 m/秒以下
	室温	17℃ 以上 28℃ 以下
	相対湿度	40% 以上 70% 以下
換気設備	点検	2ヵ月以内ごとに1回
	記録	3年間保存

3. 労働基準法

①労働契約

労働契約において必ず明示しなければならない事項

- ①期間②就業の場所③業務④労働時間⑤休憩⑥休日⑦休暇⑧賃金⑨退職に関する事項

②労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

【労働時間】

《原則》

休憩時間を除き1週間について**40時間**を超えて労働させてはならない

1週間の各日については、労働者に休憩時間を除き1日について**8時間を超えて**労働させてはならない

《例外》

- ①**変形労働時間制**…平均して1週間について40時間を超えない程度で、業務にあわせて法定労働時間を超えて働くことができる制度。就業規則への記載や、労使協定の締結が必要

変形労働時間制	期間	実施条件	労使協定の届出
1ヶ月単位の変形労働時間制	1ヶ月以内	労使協定 または 就業規則等	必要
フレックスタイム制	1ヶ月以内	就業規則等 および 労使協定	不要

★要チェック★

フレックスタイム制の期間は「1ヶ月」で「清算期間」という

労使協定とは
会社と労働者の間で
決めた約束事

Chapter 2 有害業務以外 関係法令

① 労使協定による時間外及び休日の労働（36 協定）

労使協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる

→この協定をしない限りは、1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えての労働不可

→健康上特に有害な業務は **2時間を超える時間外労働は禁止**（衛生管理者の有害と同じ）

※36 協定の例外…**非常災害**の場合

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において**法定労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる**。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届出をしなければならない

★事業場を異にする場合でも、労働時間に関する規定の適用については通算する

【休憩時間】

6時間を超えると少なくとも**45分**、**8時間を超える**と少なくとも**1時間**の休憩が必要

→8時間であれば45分でよい

【休日】

原則 毎週少なくとも1回の休日

例外 **4週間を通じて4日以上**の休日を与える方法でもよい

【割増賃金】

法定労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、割増賃金を支払わなければならない

午後10時から午前5時までの間において労働させた場合においては、その時間の労働については、割増賃金を支払わなければならない

時間外労働：2割5分以上、休日労働：3割5分以上、深夜労働：2割5分以上

【事業場外労働】

事業場外労働みなし労働時間

原則 労働時間の算定困難な場合・・・**所定労働時間働いたとみなす**

例外 通常所定労働時間を超える場合・・・**通常必要とされる時間働いたとする**
労使協定で定めた場合はその時間

Chapter 2 有害業務以外 関係法令

【年次有給休暇】

雇入れの日から起算して**6ヶ月以上**継続勤務し、全労働日の**8割以上出勤**した労働者に対して、継続し、又は分割した**10労働日**の有給休暇を与えなければならない

1年6ヶ月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6ヶ月を超えて継続勤務する日から1年継続勤務ごとに、下記の表の日数の有給休暇を与えなければならない

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

◇消化していない年次有給休暇は2年で時効になる

◇継続勤務の算定期間において業務上の負傷等による休業期間、育児休業期間、介護休業期間、産前産後の休業期間は出勤扱いとする

◇いわゆる**パートタイマー・アルバイト**にも、労働時間に比例した年次有給休暇を付与する

◇年次有給休暇は労働者の請求する時季に与えなければならないが、**事業の正常な運営が妨げられる場合には、他の時季に与えることができる**

◇労使協定を締結すれば、**5日を超える部分につき計画的付与とすることができる**

その日に休まれると困る場合、日程の変更をすることは可能

【労働時間等に関する規定の適用除外】

- 1、農業、畜産業または水産業に従事する者
- 2、事業の種類にかかわらず**監督もしくは管理の地位にある者**または**機密の事務を取り扱う者**
- 3、監視または断続的労働に従事する者で、使用者が**行政官庁（署長）**の許可を受けた者

③年少者及び女性

【年少者、女性における就業制限】

	適用できない事項	備考
年少者 (満18歳に満たない者)	変形労働時間制及びフレックスタイム制、 36協定による時間外労働、休日労働、 深夜業務	非常災害時の 時間外労働 は可
産前の女性	就業	請求 が要件
産後の女性	就業	6週間経過した女性が 請求 すれば働かせても良い（医師が認めた業務のみ）
妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性）	時間外労働、休日労働、深夜業務	請求 が要件

※産前…**6週間**以内（多胎妊娠は**14週間**）に出産する予定の女性

産後…産後**8週間**を経過していない女性

Chapter 2 有害業務以外 関係法令

【危険有害業務の就業制限】

		重量物	有毒ガス	振動	高熱 暑熱	低温 寒冷	異常 気圧	強烈 騒音	土石 獣毛
年少者(18歳未満)		×	×	×	×	×	×	×	×
妊産婦	妊娠中	×	×	×	×	×	×	○	○
	産後1年を経過しない	×	×	×	△	△	△	○	○
上記以外の女性		×	×						

- 就業させてもよい
- △ 申し出があった場合には、就業させてはならない
- × 就業させてはならない

年齢	重量物の基準：重量（単位：kg 以上）			
	断続作業		継続作業	
	男	女	男	女
満 16 歳未満	15	12	10	8
満 16 歳以上 満 18 歳未満	30	25	20	15
満 18 歳以上	(定めなし)	30	(定めなし)	20

★要チェック★

- ・全ての女性が就業できない業務
- ①重量物
- ②「有毒ガス」・蒸気・粉じん
- ・重量物の基準→継続「20」kg
断続「30」kg

④就業規則等

【作成】

作成義務者・・・常時10人以上（パート含む）の労働者を使用する使用者

【内容】

就業規則の記載事項は、以下の3つである。

- ①絶対的必要記載事項・・・**いかなる場合でも就業規則に必ず記載**しなければならない事項
(例) 退職に関する事項
- ②相対的必要記載事項・・・**定めをおく場合には必ず就業規則に記載**しなければならない事項
(例) **退職手当**・災害補償等
- ③任意的記載事項・・・その内容が法令又は労働協約に反しなければ任意に記載できる事項

【作成・変更手続き】

	条件	提出時の添付資料	提出先
就業規則	意見を聞く	意見書	署長
寄宿舎規則	同意が必要	同意書	

【法令及び労働協約との関係】

労働契約→就業規則→労働協約→労働基準法

左の決まりが右の決まりより労働者にとって不利な条件の場合は、その不利な部分は無効になる