

目 次

はじめに

第1章 労働安全衛生法とは

- 1 労働安全衛生法の制定…………… 1
- 2 労働安全衛生法の体系…………… 2
- 3 告示、公示、指針等…………… 5
- 4 労働安全衛生法の基本…………… 6

第2章 安全衛生管理体制

- 1 50人以上の事業場で設けるべき体制……………13
- 2 50人未満の事業場の体制……………28
- 3 作業主任者……………31
- 4 産業保健スタッフの職務……………33
- 5 安全委員会・衛生委員会……………36

第3章 自主的な安全衛生活動

- 1 規制から自律的労働安全活動へ……………53
- 2 法令遵守だけでは防げない労働災害……………53
- 3 安全衛生マネジメントシステム……………54
- 4 リスクアセスメントの実施……………56
- 5 日常的な安全衛生活動……………63

第4章 安全衛生教育

- 1 安全衛生教育の重要性……………69

2	雇入れ時、作業内容変更時の教育	72
3	特別教育	73
4	職長等教育	78
5	能力向上教育	80
6	作業手順	81

第5章 健康診断

1	労働安全衛生法に基づく健康診断とその目的	83
2	一般健康診断	83
3	有害業務の健康診断	93
4	行政指導による健康診断（指導勧奨）	102
5	都道府県労働局長が指示する臨時の健康診断	108
6	労働者の受診義務	108
7	労働者の自己保健義務	111
8	二次健康診断	112
9	健康診断後の実務	112
10	健康管理手帳	120
11	健康診断の費用と賃金	123
12	特定健康診査と安衛法の健康診断	125

第6章 過重労働対策

1	過重労働と健康	127
2	過重労働対策	129
3	過重労働による脳・心臓疾患の労災認定基準	140

第7章 メンタルヘルス対策

1	メンタルヘルス対策	147
2	心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き	155
3	ストレスチェックと面接指導	157

4	職場環境の改善としての長時間労働対策	158
---	--------------------	-----

第8章 病者の就業禁止

1	病者の就業禁止の意味	161
2	全業種に適用される疾病（安衛則61条）	161
3	就業を禁止すべき特定の業務従事者	163
4	職場における大規模な感染拡大防止等の対策（新型コロナウイルス）	165

第9章 受動喫煙対策

1	喫煙・受動喫煙の健康への影響	171
2	健康増進法の措置義務	171
3	受動喫煙防止措置（努力義務）	173
4	受動喫煙と安全配慮義務	179
5	喫煙者に対する禁煙指導	182

第10章 情報機器作業における労働衛生管理

1	対象となる作業と対象者	183
2	対策の検討および進め方に当たっての留意事項	184
3	労働衛生管理	184

第11章 高齢労働者の安全と健康確保対策

1	安全衛生管理体制の確立	193
2	職場環境の改善	195
3	高齢労働者の健康や体力の状況の把握	197
4	高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応	200
5	安全衛生教育	202
6	労働者に求められる取組	203

第12章 職業性疾病 1

1 労働安全衛生関係法令における主な化学物質管理の体系	207
2 製造等禁止の物質（安衛法55条、安衛令16条）	211
3 製造の許可を必要とする物質（安衛法56条、安衛令17条）	211
4 特別規則による規制	212
5 労働安全衛生規則の一般規制	225
6 労働安全衛生法に基づく規制（自主的取組）	225
7 指針・通達による指導	239
8 新規化学物質の有害性調査（安衛法57条の4）	242
9 既存の化学物質の有害性の調査	242

第13章 職業性疾病 2

1 鉛	245
2 高気圧による健康障害防止	249
3 電離放射線障害の防止対策	253
4 酸素欠乏症等の防止対策	256
5 粉じん障害の防止対策	259
6 石綿による健康障害の防止	263
7 騒音障害の防止対策	272
8 有害な作業環境管理（一般規則）	276
9 熱中症の予防対策	281

第14章 安衛則衛生基準、事務所則

1 安衛則衛生基準	285
2 事務所衛生基準規則	292

第15章 作業環境測定・保護具

1 作業環境測定	297
2 保護具	302

第16章 健康情報の管理

1 労働安全衛生法と健康情報	309
2 健康情報に関する法規制	310
3 健康情報の取扱いについての留意事項	311
4 健康情報の収集について	313
5 健康情報の漏洩、滅失、毀損のための安全管理措置（個人情報保護法20条、21条）	319
6 保有個人データの開示請求（個人情報保護法28条）	320
7 苦情処理（個人情報保護法35条）	321
8 健康情報の収集制限	321
9 保管について	324
10 健康情報等の取扱規程	324

第17章 パワーハラスメント対策

1 企業のパワハラ対策義務	329
2 パワハラ指針	329
3 パワハラと企業の法的責任	341
4 パワハラ指針の問題点	342

第18章 精神障害による労災請求

1 精神障害による労災請求の仕組	347
2 精神障害による労災請求と会社の対応	355

第19章 派遣労働者の安全衛生管理

1	労働安全衛生法の適用関係と安全衛生対策措置義務	359
2	安全衛生管理体制	362
3	安全衛生教育	362
4	健康診断	363
5	長時間労働の医師による面接指導と労働時間管理	364
6	ストレスチェック	366
7	労働者死傷病報告	367
8	派遣労働者に対する安全配慮義務	367
9	苦情の処理	369

第20章 安全配慮義務とは何か

1	業務上災害の補償	371
2	民事上の損害賠償責任	371
3	安全配慮義務とは何か	375

第 1 章 労働安全衛生法とは

1 労働安全衛生法の制定

日本国憲法27条2項の「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」を受けて、1947年に制定された労働基準法には、その第5章安全および衛生に14箇条にわたり危害防止のための規定、すなわち、危害の防止（第42条～第45条）、安全装置（第46条）、性能検査（第47条）、有害物の製造禁止（第48条）、安全衛生教育（第50条）、健康診断（第52条）などが設けられていました。そして、同法に基づく労働安全衛生規則が定められていました。

その後、ボイラー及び圧力容器安全規則を始めとする規則が制定され、さらに法律としては、1960年にじん肺法、1964年に労働災害防止団体等に関する法律（1972年改正により、労働災害防止団体法）が制定されています。

1959年：ボイラー及び圧力容器安全規則、電離放射線障害防止規則および労働基準法第48条（製造禁止）の有害物を指定する省令

1960年：高気圧障害防止規則

1962年：クレーン等安全規則

1967年：鉛中毒予防規則

1968年：四アルキル鉛中毒予防規則

1971年：特定化学物質障害予防規則

1972年：酸素欠乏症等予防規則、事務所衛生基準規則

1955～73年の20年近くの間、国民総生産が対前年比10%も増加するというように急速に発展した日本経済の高度成長は、公害問題を引き起こしただけでなく、労働災害の面でも災害の大型化※1や新工法・新技術による災害※2、新たな職業病※3を発生させました。

当時の労働基準法とそれに基づく規則による安全衛生対策は、急激に変化する産業社会の実態に対応できるものではないとして、1972年に労働安全衛生法が制定、施行されました。この法律は、最低基準の遵守確保の施策に加

えて、事業場内における安全衛生責任体制の明確化、安全衛生に関する企業の自主的活動の促進の措置を講ずる等労働災害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し、また、快適な作業環境の形成を促進することを目的としています（労働安全衛生法の施行について 昭47.9.18 発基91）。

※1：三井ポリケミカル千葉工場でエチレンガスが爆発し、工場建屋の屋根が吹っ飛び、24人が重軽傷を負った。

大阪の地下鉄工事現場のガス爆発や長崎の蒸気タービンロータの破裂事故により一般市民を巻き込んだ多数の死者が出た。

※2：新工法のリングビームが崩壊して8人が死亡した東京・荒川の橋脚工事における事故

※3：チェーンソーによる白ろう病、キーパンチャーやレジ作業の頸肩腕症候群、不凍爆薬の増大によるニトログリコール中毒、染料の中間体として使用されるベンジジン中毒

労働安全衛生法において、改正前の労働基準法に比べて強化された事項は以下のとおりです。

- ① 主たる義務者が「事業者」とされた。
- ② 総括安全衛生管理者制度が設けられた。
- ③ 安全衛生委員会制度が省令から法律へ格上げ、強化された。
- ④ 安全衛生教育規定が強化された。
- ⑤ 製造流通段階における規制が強化された。
- ⑥ 健康管理手帳制度が創設された。
- ⑦ 検査代行機関等の制度が整備された。
- ⑧ 産業安全専門官と労働衛生専門官の制度が創設された。
- ⑨ 安全・衛生コンサルタント制度が創設された。

2 労働安全衛生法の体系

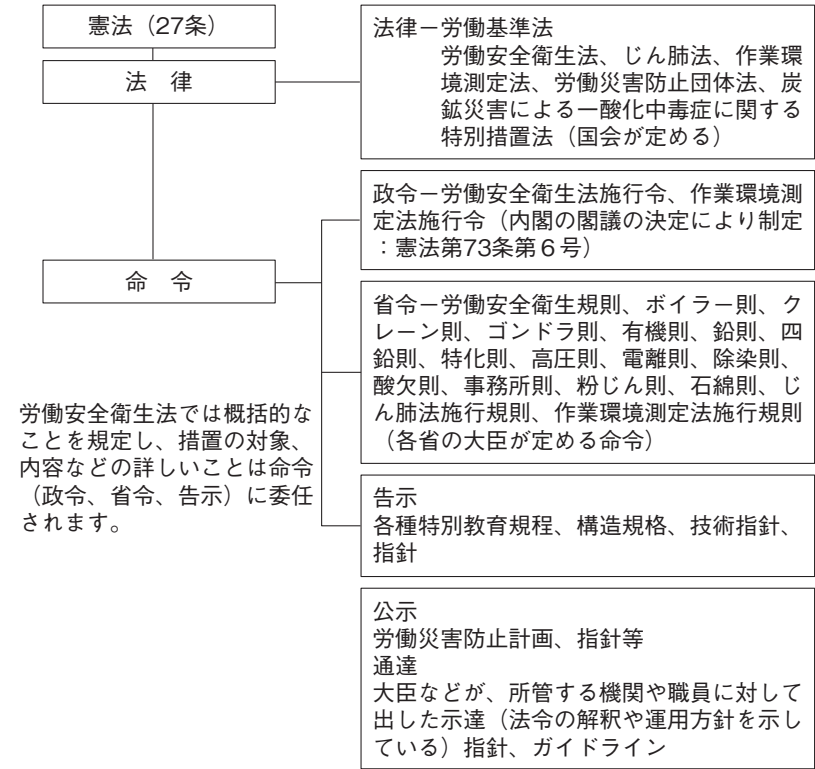
本来、契約というものは、その内容についてもともと当事者の自由に委ねられていますが、経済的弱者である労働者に本来の意味での契約の自由ではなく、労働契約において労働者は常に弱い立場に置かれ、歴史的に低賃金

や長時間労働などの不利な条件を強いられてきました。

前述の憲法27条2項は、こうした歴史的経緯をふまえて、契約自由の原則を修正し、労働条件の設定に国が関与し、労働者の立場を保護しようとする趣旨に基づく規定です。本条の趣旨は、労働基準法、労働安全衛生法など多くの法律によって具体化されています。

労働安全衛生法の制定・改正には国会の議決が必要です（憲法59条）。法律のすぐ下位のものとして政令があり、労働安全衛生法施行令がこれに該当しますが、これは内閣が制定します（憲法73条6号）。政令の下には省令があり、労働安全衛生規則等がこれに該当しますが、大臣が制定します（国家行政組織法12条1項）。

その他に、告示、公示があります。さらに、法、政令、規則等の解釈や事業場の具体的な指導方法についての多数の通達があります。



例えば、特殊健康診断を例に挙げると以下のように規定されています。

労働安全衛生法66条2項

「事業者は、有害な業務で、**政令**で定めるものに従事する労働者に対し、**厚生労働省令**で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。」

政令：労働安全衛生法施行令22条（健康診断を行うべき有害な業務）

「法第66条第2項 前段の政令で定める有害な業務は、次のとおりとする。」と、特殊健康診断を行うべき有害な業務とは何かを定めています。

厚生労働省令の一つ……有機溶剤中毒予防規則第6章

健康診断の項目等を定めています。

告示はない。

通達……「労働安全衛生法および同法施行令の施行について」（昭47.9.18 基発602）

健康診断の費用は事業者が負担すべきであることなどが示されている。

通達、告示、公示は以下のホームページで公表されています(全部ではない)。

厚生労働省 法令等データベースサービス ―通知検索―

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/html/tsuchi/contents.html>

安全衛生情報センターホームページ：通達一覧

<http://www.jaish.gr.jp/user/anzen/hor/tsutatsu.html>

通達の番号の見方（発基、基発など）

厚生労働事務次官が発した通達：令和○年○月○日 発基第○○号

厚生労働省労働基準局長が発した通達：令和○年○月○日 基発第○○号

照会に対して厚生労働省労働基準局長が発した通達：令和○年○月○日 基収第○○号

厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課長：基安化発第○○号

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長：基安労発第○○号

厚生労働省労働基準局の組織

労働基準局	総務課、監督課、労働保険徴収課
安全衛生部	計画課、安全課、労働衛生課、化学物質対策課
労災補償部	労災管理課、補償課、労災保険業務室
勤労者生活部	企画課、勤労者生活課

Q1-1 有機溶剤中毒予防規則29条は有機溶剤健康診断の実施を義務付けていますが、罰則の記載がありません。罰則はないと考えていいのでしょうか。

A 労働安全衛生法の条文は概括的な規定とし、その内容を具体化する権限を労働安全衛生規則等の下位の法令に委任しています。下位の法令の内容は元の条文の中身となり、それと同等の効力を持ちます。罰則も元の条文によるので、有機溶剤中毒予防規則の条文の元の条文の罰則が適用されます。有機溶剤中毒予防規則29条の元の条文は労働安全衛生法66条2項であり、その罰則は同法120条（50万円以下の罰金）になります。

3 告示、公示、指針等

告示 法令を補充するためのもの(定義的な内容や細目的な基準に関して、地域や時期によって相違や変更の余地がある場合に、告示で定めるよう規定されることが多いようです)、事実の通知によって一定の法律効果を発生させるもの、単に事実を通知するもの、とがあります。法律を補完する場合の「告示」は大臣が発します。

公示 一定の事柄を周知させるため、公衆が知ることのできる状態に置くこと。法令用語としては、「公告」あるいは「公示」というのは基本的に「公布」や「告示」や「(狭義の)公告」や「(狭義の)公示」

等の通知公表行為を指す一般的な名称であるそうです。

指針

法律、政令あるいは省令にも該当しません。例えば、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」は、労働安全衛生法70条の2第1項の規定に基づいて厚生労働大臣が公表したものです。そこには厚生労働大臣は、同法69条1項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする、と規定されています。このように厚生労働大臣が指針を公表できるという条文は労働安全衛生法には9つ（19条の2、28条、45条、60条の2、65条、66条の5、70条の2、71条の3）あります。これらの指針は、労働基準局長通達として出される各要綱やガイドラインと同様に罰則がありません。

要綱やガイドライン

指揮監督権のある厚生労働省労働基準局長が、その指揮監督下にある都道府県労働局長に対して、要綱やガイドラインの内容によって関係者を指導することを命令した文書です。したがって、その文書の拘束を受けるのは、指揮監督下にある都道府県労働局長以下に限られます。指針は、労働安全衛生法の適用される事業者が対象です。

4 労働安全衛生法の基本

(1) 労働基準法との関係

労働安全衛生法は、形式的には労働基準法から分離独立したものとなっていますが、安全衛生に関する事項は労働者の労働条件の重要な一端を占めるものであり、第1条（目的）、第3条第1項（事業者の責務）、附則第4条による改正後の労働基準法第42条等の規定により、労働安全衛生法と労働条件についての一般法である労働基準法とは、一体としての関係に立つものであることが明らかにされています。

(2) 法の目的

この法律は、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

確化およ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と定められています（安衛法1条）。

（3）法の適用単位

事業場※とは、主として場所的概念により決まります。この考え方は労働基準法と同じです。

- ・ 同一場所にあるものは原則として一つの事業場
- ・ 場所的に分散しているものは、場所毎に別の事業場とする。

製鉄所は製造業、その製鉄所の本社は「その他の業種」

- ・ 複数の店舗を持っているが、どこも2～3人の規模で直近上位の事業場で管理している……直近上位の事業場と一体にして一つの事業場
- ・ 同じ場所でも業態が違う場合は別の業種、別の事業場

パン工場（小売店に卸す）の横に直営パン屋……工場は製造業、パン屋は小売業

（町のパン屋……作ってその場で売るのは小売業）

※事業場の定義については、労働安全衛生法においても労働基準法と同様の考え方で、一定の相関連する組織下において継続的に行われる作業の一体をいうものです。そして、事業場の業種はその企業全体の事業内容によるものではなく、当該事業場における事業内容で判断されることになります。また、規模とは常時使用する労働者数をいいますが、労働者には正社員のみならず、契約社員、パートタイム労働者、アルバイト等の臨時労働者や、派遣社員、出向社員も含めることとされています。

（4）事業者の責務

ア 事業者

事業者とは、法人企業であれば当該法人（法人の代表者ではない）、個人企業であれば事業経営者を指しています。労働基準法上の義務主体である「使用者」（法人、社長、部長、課長など）と異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、その安全衛生上の責任を明確にしています。

イ 事業者の特例

① 建設業のジョイントベンチャー（共同企業体）の特例（安衛法5条）

ジョイントベンチャー（共同企業体）の代表者を選任し、その代表が当該事業の事業者とみなされます。

② 派遣法による特例

派遣法45条 労働安全衛生法の適用に関する特例が規定されており、安衛法の各条文について、派遣元、派遣先またはその両者のうち、最も適当なものを「事業者」としてこれらの条文を適用することとされています。

特に、派遣先を「事業者」とみなす場合には、労働契約関係ではなく、指揮命令関係のみを有するものを事業者とみなし、労働安全衛生法の規定を適用することとしています。

Q1-2 労働安全衛生規則には、しばしば、「その他、厚生労働大臣が定めるもの」という記述があります。定めてあるのかないのかよくわからないのですが、何を見れば書いてあるのでしょうか。

A たとえば、専属産業医の選任について、労働安全衛生規則13条1項3号のカで、「その他厚生労働大臣が定める業務」と規定されています。これについては、現在のところ定められていません。一方、元方安全衛生管理者の資格について、労働安全衛生規則18条の4第3号に「その他厚生労働大臣が定める者」とあり、これについては、昭和55年労働省告示82号により定められています。

これらの違いは、条文の記載内容を見ただけではわかりません。法令集で調べてもわからない場合は労働基準監督署で聞いていただくのがよいと思います。

(5) 法令用語

ア 又は・若しくは

AかB、AかBかC、というように単純に横ならび的につないでいく選択的列举の場合は、「又は」が使われます。

選択の列挙が2段階になる場合は、小さい列挙について「若しくは」が用いられ、大きい列挙について「又は」が用いられます。つまり、まずAとBのどちらかを選択し、それとCとが選択になる場合は、「A若しくはB又はC」となります。

(保健指導等)

安衛法66条の7 事業者は、第66条第1項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条ただし書の規定による健康診断（自分の選んだ医師による健康診断）又は第66条の2の規定による健康診断（深夜業の自発的健康診断）の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師、又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。

イ 及び・並びに

A、Bが並列の場合は、「A及びB」、A、B、Cが並列の場合は、「A、B及びC」というように、単純な並列の場合は「及び」が用いられます。

並列の接続関係が2段階になる場合は、小さい接続について「及び」が用いられ、大きい接続について「並びに」が用いられます。つまり、まずAとBが並列になり、それらとCとが並列になる場合は、「A及びB並びにC」となります。

安衛法23条 事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

ウ 超える、以上

超えるという場合には、基準となる数値を含みません。例えば、労働基準法で「8時間を超える」という場合には、8時間を含みません。以上という場合には、基準となる数値を含みます。例えば、「25%以上」という場合には、25%を含みます。

エ 直ちに、すみやかに、遅滞なく

「直ちに」とは、言い換えれば、「すぐに」で即時性が高いものです。次が、「すみやかに」、最後に、「遅滞なく」とだんだん即時性が薄められます。「速やかに」とはおおむね2週間以内をいうものであること。(平30.9.7基発0907第2号)

面接指導の実施方法等(安衛則第52条の3関係)で、「第2項の「遅滞なく」とは、概ね1月以内をいうこと。オ 第3項の「遅滞なく」とは、申出後、概ね1月以内をいうこと。」(平成18.2.24 基発224003)。

安衛法25条 事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。

銃砲刀剣類等所持取締法違反被告事件(大阪高裁 昭和37.12.10判決判例タイムズ141号59頁)

…「すみやかに」は、「直ちに」「遅滞なく」という用語とともに時間的即時性を表わすものとして用いられるが、これらは区別して用いられており、その即時性は、最も強いものが「直ちに」であり、ついで「すみやかに」、さらに「遅滞なく」の順に弱まっており、「遅滞なく」は正当な又は合理的な理由による遅滞は許容されるものと解されている。

オ 臨時、常時

粉じん障害防止規則7条に「臨時の粉じん作業を行う場合等の適用除外」の条文が存在し、その解釈をしている昭和54年7月26日付け基発第382号で次のように示されております。

- ① 「臨時」とは1期間をもって終了し、くり返されない作業であって、かつ当該作業を行う期間が概ね3月を超えない場合
- ② 「作業を行う期間が短い場合」とは作業を行う期間が1月を超えず、かつ、当該作業の日から6月以内の間に次の作業が行われないことが明らかな場合
- ③ 「作業を行う時間が短い場合」とは、連日に行われる場合にあっては、