

19 労働者の安全と健康を守るために

職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な作業環境を形成するために労働基準法と相まって、労働安全衛生法の規定により事業主は次のような措置を講じなければなりません。

安全衛生管理体制

名称・根拠	選任しなければならない事業場又は作業	主な業務
総括安全衛生管理者 第10条	ア 林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業であって、常時100人以上の労働者を使用する事業場 イ 製造業(物の加工業を含む。)、電気、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業であって、常時300人以上の労働者を使用する事業場 ウ その他の業種であって、常時1,000人以上の労働者を使用する事業場	安全管理者及び衛生管理者等を指揮し、労働災害防止、安全教育等及び健康診断の実施の統括管理
安全管理者 第11条	上記ア、イの業種であって、常時50人以上の労働者を使用する事業場(※)	安全に係る技術的事項の管理
衛生管理者 第12条	全業種で常時50人以上の労働者を使用するすべての事業場	衛生に係る技術的事項の管理
安全衛生推進者 (衛生推進者) 第12条の2	常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場で上記ア、イの業種(ウの業種では衛生推進者)(※)	安全衛生に関する業務
産業医 第13条	全業種で常時50人以上の労働者を使用するすべての事業場	健康管理・必要な勧告、指導等
作業主任者 第14条	有機溶剤業務、プレス機械作業等の労働災害を防止するための管理を必要とする業務	危険有害作業の指揮監督
統括安全衛生責任者 第15条	建設業及び造船業の特定元方事業者で、常時50人以上(ずい道等の建設、橋梁の建設又は圧気工法による作業を行う仕事にあつては、常時30人以上)の労働者を使用する事業場	複数の事業者が1つの場所で作業を行う場合の安全衛生について指揮監督
元方安全衛生管理者 第15条の2	統括安全衛生責任者を選任した事業者で、建設業及び造船業に属する事業を行うもの	労働災害防止に関する技術的事項の管理

<p>店社安全衛生管理者 第15条の3</p>	<p>建設業に属する事業の元方事業者で、その労働者及び関係請負人の労働者が一の場所において作業を行う事業場。ただし、次の場所は除く。 ・常時50人未満である場所(ずい道等の建設、橋梁の建設、圧気工法による作業及び鉄骨造又は鉄骨鉄筋コンクリート造である建築物の建設を行う仕事にあつては、常時20人未満) ・統括安全衛生責任者を選任しなければならない場所</p>	<p>労働災害防止を担当する者の指導等</p>
<p>安全衛生責任者 第16条</p>	<p>統括安全衛生責任者の選任すべき事業者以外の請負人</p>	<p>統括安全衛生責任者との連絡及び関係者への連絡</p>

※ 安全管理者、安全衛生推進者の選任義務がない業種でも、安全の担当者(安全推進者)を配置することが厚生労働省のガイドラインで定められています。

以上のほか、全業種で常時50人以上の労働者を使用する事業場で、労使が協力して健康の保持増進のための対策等を審議する衛生委員会(法第18条)を設置しなければなりません。

加えて①林業、鉱業、建設業のうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業については常時50人以上の労働者を使用する事業場、②ア、イの業種(①の業種を除く)については常時100人以上の労働者を使用する事業場については、労使が協力して労災防止のための対策等を審議する安全委員会(法第17条)も設置しなければなりません。

なお、この2つの委員会を設置すべき場合は、「安全衛生委員会」(法第19条)とすることができません。

危険、健康障害の防止

事業者は、労働者の次のような危険や健康障害を防止するために必要な措置をとらなければなりません。

- (1) 機械・器具その他の設備や爆発性の物、発火性の物、引火性の物等や電気・熱その他のエネルギーによる危険(安衛法第20条)。
- (2) 掘削・採石・荷役・伐木等の作業から生じる危険や労働者が墜落するおそれのある場所や土砂等が崩壊するおそれのある場所における危険(同法第21条)。
- (3) 原材料・ガス・蒸気・粉じん・酸素欠乏空気・病原体等や放射線・高温・低温・超音波・騒音・振動・異常気圧等による健康障害や計器監視・精密工作等の作業による健康障害や排気、排液または残さい物による健康障害(同法第22条)。

また、事業者には、労働者を就業させる建物や作業場の保全と換気・採光・照明・保温等に必要な措置をとること、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、労働者を退避させる等必要な措置をとることなどが義務づけられています。

以上のような労働災害の防止のために事業者のとらなければならない措置は、労働安全衛生規則に安全基準及び衛生基準として具体的に定められています。

労働者の就業に当たっての措置

(1) 事業者は、労働者を雇い入れたときや作業内容を変更したときは、安全衛生教育を行わなければならない。職長等に対しても一定の教育を行わなければなりません。また、一定の危険・有害業務に従事させる者に対して特別教育を行わなければなりません。

(2) 事業主は、クレーンの運転等の一定の業務については、免許を有する者、一定の技能講習を修了した者等でなければ就業させてはなりません。(安衛法第61条)

(3)事業者は、中高年齢者など特に労働災害を受けやすい者については、適正な配置を行うよう努めなければなりません。(安衛法第62条)

健康管理

(1)事業者は、労働者に対し医師による健康診断を次のとおり行わなければなりません。

- ① 雇入れ時の健康診断
- ② 定期健康診断(1年以内ごとに1回定期的実施)
- ③ 特殊健康診断(6か月以内ごとに1回定期的実施)
- ④ 検便による健康診断(給食従業者)
- ⑤ 海外派遣労働者の健康診断

(2)①、②の実施対象は、「常時使用する労働者」です。

②については、パートタイム労働者であっても、1年以上継続勤務する予定の者又は1年以上継続勤務している者であって、1週間の所定労働時間がその事業場の通常の労働者の4分の3以上の者は実施対象者となります。

(3)事業主は、健康診断の結果を労働者に通知しなければなりません。

通知の範囲は、総合判定結果だけでなく、各健康診断の項目ごとの結果も通知しなければなりません。

(4)事業者は、快適な作業環境の形成を促進しなければなりません。

そして、有害な業務を行う屋内作業場等は、空気環境その他作業環境について必要な測定をし、その結果を記録するとともに、改善をする必要がある場合は、適切な措置を行わなければなりません。

肝炎ウイルス検査について

事業主は、労働者が希望する場合は、職場で実施される健康診断等の際に肝炎ウイルス検査を受診することや、自治体等が実施している肝炎ウイルス検査等を受診できるよう配慮することが望まれます。

事業主は、労働安全衛生法に基づく健康診断において肝炎ウイルス検査を実施する場合、労働者の個別の同意に基づいて実施するとともに、その結果については当該検査医療機関から直接本人に通知するものとされています。

本人の同意なく本人以外の者が不用意に健康受診の有無や結果などを知ることのないよう十分配慮する必要があります。

特定健康診査・特定保健指導について

日本人の生活習慣の変化等により、近年、糖尿病等の生活習慣病の有病者・予備群が増加しており、それを原因とする死亡は、全体の約3分の1にもものぼると推計されています。

事業主は、労働者の健康の保持増進のため、適切かつ有効に実施することが望まれます。

◆特定健康診査

特定健康診査は、メタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)に着目した健診です。

◆特定保健指導

特定健康診査の結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる方に対して、生活習慣を見直すサポートをします。

ストレスチェック制度について

(1) ストレスチェック制度が導入された背景

職業生活等において強い不安、ストレスを感じる労働者は増加傾向にあり、ここ数年、精神障害等による労災保険の支給決定件数も増加傾向にあります。

そのため、事業者が労働者の健康に配慮した職場環境をつくることは大切なことであり、その取組みの1つがメンタルヘルス対策です。

メンタルヘルス対策では、一次予防(メンタルヘルス不調の未然防止)、二次予防(メンタルヘルス不調の早期発見・早期治療)、三次予防(メンタルヘルス不調者の職場復帰支援)を総合的に進める必要がありますが、そのメンタルヘルス対策の一次予防対策としてストレスチェック制度が施行されました。

(2) ストレスチェック制度の概要

常時使用する労働者が50人以上の事業場においては、1年以内ごとに1回、定期的にストレスチェックの実施が義務付けられています(50人未満の事業場は、当分の間努力義務です)ので、特に次の点に留意してください。

- ① 具体的にストレスチェックに用いる調査票は、「職業性ストレス簡易調査票」(57項目による検査)の使用を推奨しています。
- ② ストレスチェックは、医師、保健師などが実施することになりますので、自社で実施することができない場合は、外部機関に委託することもできます。
- ③ ストレスチェック制度に関し、労働者に対する不利益な取扱いは禁止されています。
- ④ 労働者が50人以上の事業場は、管轄の労働基準監督署にストレスチェックの実施結果を報告する必要があります。

治療と職業生活の両立支援について

(1) 疾病を抱える労働者の状況

高齢化の進行に伴い、労働力の高齢化が進むことが見込まれる中で、事業場において疾病を抱える労働者の増加が予想されます。

一方、近年の技術の進歩により、がん等の疾病の生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しつつあります。労働者が病気になったからといって、すぐに離職しなければならないという状況が必ずしも当てはまらなくなってきました。

しかしながら、疾病や障害を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができない場合や、疾病に対する労働者自身の不十分な理解、職場の理解・支援体制不足のため、離職に至ってしまう場合もみられます。

(2) 治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

治療が必要な疾病を抱える労働者に対し、事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた、事業場における取組をまとめたものとして「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」があります。

事業者はこのガイドラインを尊重した労務管理に努めてください。

職場のパワーハラスメントについて

厚生労働省では、職場のいじめ・嫌がらせについて都道府県労働局や労働基準監督署への相談が増加傾向にあったことを踏まえ、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を開催し、平成24年3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(以下「提言」と言います)が取りまとめられました。

(1)職場のパワーハラスメントの定義

職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義しました。

(2)職場のパワーハラスメントの6類型

裁判例や個別労働関係紛争処理事案に基づき、次の6類型を典型例として整理しました。(パワーハラスメントになり得るすべてについて網羅するものではないことに留意してください)

- 1)身体的な攻撃
暴行・傷害
- 2)精神的な攻撃
脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
- 3)人間関係からの切り離し
隔離・仲間外し・無視
- 4)過大な要求
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- 5)過小な要求
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- 6)個の侵害
私的なことに過度に立ち入ること

(3)職場のパワーハラスメントをなくすために

提言においては、企業や労働組合が、この問題をなくすために取り組むとともに、職場の一人ひとりにもそれぞれの立場から取り組むことを求めるとともに、国や労使の団体に対しては、この提言を周知し、対策が行われるよう支援することを求めました。

厚生労働省では、企業向けのパワーハラスメント対策導入マニュアルの策定やパワーハラスメント対策導入セミナーを全国で開催しています。また、パワーハラスメントに関する情報提供サイト「あかるい職場応援団」で、職場のパワーハラスメント問題の予防・解決に向けた様々な情報発信を行っています。