

## Ⅱ 労働安全衛生法について

### 1 安全衛生管理体制

#### (1) 総括安全衛生管理者（労働安全衛生法第10条）

事業者は、下記の業種・規模の事業場ごとに、総括安全衛生管理者を選任し、安全管理者、衛生管理者を指揮して、労働者の危険又は健康障害を防止するための業務を統括管理させる必要があります。

- ① 常時100人以上の労働者を使用する 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業
- ② 常時300人以上の労働者を使用する 製造業（物の加工業を含む。）、電気業、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、機械修理業
- ③ 常時1,000人以上の労働者を使用する 上記①、②以外の業種

#### (2) 安全管理者（第11条）

事業者は、常時50人以上の労働者を使用する下記の業種の事業場ごとに、資格を有する者のうちから、安全管理者を選任し、安全に係る技術的事項を管理させる必要があります。

- ・ 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、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、機械修理業

#### (3) 衛生管理者（第12条）

事業者は、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、資格を有する者のうちから、衛生管理者を選任し、健康管理や作業環境等の労働衛生に係る事項を管理させる必要があります。

#### (4) 安全衛生推進者等（第12条の2）

事業者は、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場ごとに、下記①の業種の事業場は、必要な能力を有すると認められる者のうちから、安全衛生推進者を選任し、安全衛生業務を担当させる必要があります。下記②の業種の事業場は、必要な能力を有すると認められる者のうちから、衛生推進者を選任し、労働衛生業務を担当させる必要があります。

- ① 安全管理者を選任しなければならない業種と同じ
- ② 上記以外の業種

#### (5) 産業医（第13条）

事業者は、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせる必要があります。



#### (6) 作業主任者（第14条）

事業者は、下記の危険又は有害な作業について、資格を有する者のうちから作業主任者を選任し、作業に従事する労働者の指揮等を行わせる必要があります。

- ・ 高圧室内作業、ガス溶接作業、林業架線作業、ボイラー取扱作業、エックス線作業、ガンマ線透過写真撮影作業、木材加工用機械作業、プレス機械作業、乾燥設備作業、コンクリート破砕器作業、地山の掘削作業、土止め支保工作業、ずい道等の掘削作業、ずい道等の履工作業、採石のための掘削作業、はい作業、船内荷役作業、型枠支保工の組立て等作業、足場の組立て等作業、建築物等の鉄骨の組立て等作業、鋼橋架設等の作業、木造建築物の組立て等作業、コンクリート造の工作物の解体等作業、コンクリート橋架設等作業、第一種圧力容器取扱作業、特定化学物質取扱作業、鉛作業、四アルキル鉛等作業、酸素欠乏危険作業、有機溶剤等作業、石棉等作業

(※ 作業内容の詳細等は労働安全衛生規則等を確認して下さい。)

## (7) 安全委員会（第17条）

事業者は、下記の業種の事業場ごとに、安全委員会を設け、労働者の危険防止に関する事項等を調査審議させ、意見を述べさせる必要があります。

- ① **常時50人以上の労働者を使用**する 林業、鉱業、建設業、製造業（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業、自動車整備業、機械修理業に限る。）、運送業（道路貨物運送業、港湾運送業に限る。）、清掃業
- ② **常時100人以上の労働者を使用**する 上記以外の製造業（物の加工業を含む。）、上記以外の運送業、電気業、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

## (8) 衛生委員会（第18条）

事業者は、**常時50人以上**の労働者を使用する事業場ごとに、衛生委員会を設け、労働者の健康障害防止と健康保持増進に関する事項等を調査審議させ、意見を述べさせる必要があります。

# 2 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

## (1) 事業者の講ずべき措置等（第20条～第25条）

事業者は、労働者の危険又は健康障害を防止するため下記の措置を講ずる必要があります。

- ① 機械・器具その他の設備、爆発性・発火性・引火性の物等や電気・熱等のエネルギーによる危険を防止するための措置
- ② 掘削、採石、荷役、伐木等の業務の作業方法から生じる危険を防止するための措置
- ③ 墜落のおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するための措置
- ④ 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体、放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常高圧、排気、排液等による健康障害を防止するための措置 ※
- ⑤ 通路・床面・階段等の保全、換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難、清潔に必要な措置
- ⑥ 労働者の作業行動から生じる労働災害を防止するために必要な措置
- ⑦ 急迫した労働災害の危険があるときの作業の中止、退避させる等必要な措置

(※) ④の健康障害を防止するための措置は作業を請け負わせる一人親方等に対して一定の措置を実施することが令和5年4月1日から義務付けられました。

## (2) 労働者の遵守義務（第26条）

労働者は、事業者が労働災害防止のために講じた事項を遵守する必要があります。

## (3) リスクアセスメント（第28条の2）

事業者は、**建設物・設備・原材料・ガス・蒸気・粉じん等による危険性又は有害性等及び作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等を調査**し、その結果に基づいて労働者の危険又は健康障害を防止するための必要な措置を講ずるよう努める必要があります。

なお、**一定の化学物質**は、**第57条の3**により必ず危険性又は有害性等の調査を行う必要があります。

# 3 機械並びに危険物及び有害物に関する規制

## (1) 機械等に関する規制（第37条～第40条、第42条、第45条）

機械等は、下記の規制があります。

- ① 特に危険な作業を必要とする**ポイラー、クレーン等の機械のうち一定の条件以上の「特定機械等」**を製造する者は、**労働局長の許可**を受ける必要があります。  
また、製造、輸入した際等は、労働局長等の検査を受検し、**検査証**の交付を受ける必要があり、検査証がないと特定機械等を使用することや譲渡等ができません。

- ② 「特定機械等」以外の危険又は有害な作業を伴う等の一定の機械等は、法定の規格、安全装置を具備しなければ譲渡、設置等ができません。
- ③ ボイラーその他の機械等は、定期的に自主検査を行い、その結果を記録し保存する必要があります。また、それらの機械等のうち、プレス機械やフォークリフト等の機械は、法定の資格者又は検査業者による特定自主検査を行う必要があります。



## (2) 危険物及び有害物に関する規制（第55条～第57条の3）

化学物質等は、下記の規制があります。

- ① **ベンジジン等**の労働者に重度の健康障害を生じさせる有害物は、原則として、**製造、輸入、譲渡、提供、使用ができません。**
- ② **シクロルベンジジン等**の労働者に重度の健康障害を生じさせる有害物の製造者は、**厚生労働大臣の許可**を受ける必要があります。
- ③ **ベンゼン等**の労働者に健康障害を生じさせるおそれのある危険又は有害なものを譲渡又は提供する者は、容器又は包装に**名称、人体に及ぼす作用、危険有害性を表す標章（絵表示）等**を表示し、文書の交付等により相手方に危険性又は有害性に関する事項を通知する必要があります。
- ④ 化学物質のうち、通知対象物質等（**第56条の製造の許可物質及び労働安全衛生法施行令別表第9の物質**）は、必ず危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を行う必要があります。

## 4 労働者の就業に当たっての措置



### (1) 安全衛生教育（第59条）

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、安全又は衛生のための教育を行う必要があります。

また、特定の危険又は有害な業務に労働者を就かせるときは、特別の教育を行う必要があります。

### (2) 職長等の教育（第60条）

事業者は、新たに職務に就くことになった職長等に、作業方法の決定、指導監督の方法等について、安全又は衛生の教育を行う必要があります。

### (3) 就業制限（第61条）

事業者は、**クレーンの運転その他の業務で特定の危険業務**については、**免許を受けた者又は技能講習を修了した者等の資格を有する者**でないと就かせてはなりません。

また、その資格を有しない者は、その業務を行うことができません。

### (4) 中高年齢者、身体障害者への配慮（第62条）

事業者は、中高年齢者、身体障害者等の労働災害の防止に当たって特に配慮を要する者について、心身の状態に応じ適正な配置に努める必要があります。

## 5 健康の保持増進のための措置

### (1) 作業環境測定（第65条、第65条の2）

事業者は、**有害な業務を行う屋内作業場等**について、作業環境測定を行い、その結果を記録し、改善の必要があるときは、適切な措置を講じる必要があります。

(2) 健康診断 (第 66 条) \*詳しくは、45 ページをご参照ください。

事業者は、労働者に、**雇入れ時や 1 年以内ごとに 1 回、定期に**健康診断を行う必要があります。  
また、**深夜業などの特定業務従事者に、6 か月以内ごとに 1 回、定期に**健康診断を行う必要があります。

(3) ストレスチェック (第 66 条の 10) \*詳しくは、47 ページをご参照ください。

事業者は、労働者に、**1 年以内ごとに 1 回**、医師、保健師等による**心理的な負担の程度を把握するための検査**を行う必要があります。(※ 労働者 50 人未満の事業場は当分の間は努力義務)



(4) 受動喫煙の防止 (第 68 条の 2)

事業者は、労働者の受動喫煙を防止するための措置を行うよう努める必要があります。

## 6 報告等

(1) 労働者死傷病報告 (第 100 条)

事業者は、労働災害により、死亡し、又は休業した時は、遅滞なく様式第 23 号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

休業の日数が 4 日に満たないときは、四半期ごとにその翌月の末までに、様式第 24 号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

(2) その他の報告 (第 100 条)

事業者は、安全・衛生管理者等の選任、健康診断結果等を報告する必要があります。

## 7 その他

(1) 計画の届出 (第 88 条)

事業者は、下記の計画を事前に届け出る必要があります。

- ① 危険又は有害な作業を伴う機械の設置、移転等の計画 (**工事 30 日前まで**に労働基準監督署長に届出)
- ② 建設業又は土石採取業の仕事の計画 (**工事 14 日前まで**に労働基準監督署長に届出)
- ③ 特に大規模な建設業の工事の計画 (**工事 30 日前まで**に厚生労働大臣に届出)

(2) 法令等の周知 (第 101 条)

事業者は、労働安全衛生法、そのほか関係政省令の要旨を作業場の見やすい場所に掲示する等により、労働者に周知する必要があります。

(3) 書類の保存 (第 103 条)

事業者は、労働安全衛生法に基づく特別教育の実施記録、健康診断結果、定期自主検査の実施記録、作業環境測定の結果などの書類を一定期間保存する必要があります。



必ず、労働安全衛生法  
労働安全衛生法施行令  
労働安全衛生規則  
等をチェックしてね!

労働安全衛生法

検索



## 8 健康診断（労働安全衛生法第66条）

### 定期健康診断（労働安全衛生規則第44条） 雇入時の健康診断（労働安全衛生規則第43条）

事業者は、1年以内ごとに1回、定期に、健康診断を実施しなければなりません。  
また、新しく労働者を雇い入れるときは、雇入れの直前又は直後に健康診断を実施しなければなりません。  
なお、雇入れ時の健康診断は、適正配置や入職後の健康管理のためのもので、採用選考のためのものではありません。

### 特定業務従事者に対する健康診断（労働安全衛生規則第45条）

深夜業などの特定業務に常時従事する労働者に対しては、当該業務への配置替えの際及び6か月以内ごとに1回、定期に、健康診断を実施しなければなりません。  
ただし、胸部エックス線検査については、1年以内ごとに1回、定期に行えば足够了。

#### 特定業務とは

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| イ 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務   | チ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務  |
| ロ 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務   | リ 坑内における業務  |
| ハ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務   | ヌ 深夜業を含む業務  |
| ニ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務  | ル 水銀、ヒ素、黄りん、フッ化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務   |
| ホ 異常気圧下における業務                      | ヲ 鉛、水銀、クロム、ヒ素、黄りん、フッ化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを飛散する場所における業務 |
| ヘ さく岩機、鋸打ち機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務 | ワ 病原体によって汚染のおそれが著しい業務   |
| ト 重量物の取扱い等重激な業務                    | カ その他厚生労働大臣が定める業務（未制定）  |

※「深夜業を含む業務」とは、常態として深夜業（22時から翌朝5時）を1週1回以上又は1か月に4回以上行う業務をいいます。

**有機溶剤、特定化学物質、鉛、電離放射線、粉じん作業などに従事する労働者については、別途省令等で特殊健康診断の実施が義務づけられています。**

### 歯科健康診断（労働安全衛生規則第48条）

次の物質のガス、蒸気又は粉じんを飛散する場所における業務に常時従事する労働者に対しては雇入れの際、当該業務への配置替えの際及びその後6か月以内ごとに1回、定期に、歯科医師による健康診断を実施しなければなりません。（①塩酸②硝酸③硫酸④亜硫酸⑤弗化水素⑥黄りん⑦その他歯又はその支持組織に有害な物）

**（注）労働者数50名以上の事業場については、遅滞なく定期健康診断結果報告書を提出することが法令で義務づけられています。なお、特殊健康診断、歯科健康診断については、労働者数に関係なく、実施した際に健康診断結果報告書を提出する必要があります。**

「雇入時の健康診断は、結果報告の必要はありません」

#### 定期健康診断等の結果の情報提供など

事業者において定期健康診断等を適切に実施するとともに「事業者」から「保険者」に定期健康診断等の結果を迅速かつ確実に情報提供することが必要です。

（令和2年12月23日 基発1223第5号）

## 検査項目と省略基準

| 検査項目 |                  | 定期<br>(第44条) | 雇入時<br>(第43条) |   |
|------|------------------|--------------|---------------|---|
| ①    | 既往歴及び業務歴の調査      | ○            | ○             |   |
|      | (喫煙歴及び服薬歴)       | ※1           | ×             |   |
| ②    | 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 | ○            | ○             |   |
| ③    | 身長               | ●1           | ○             |   |
|      | 体重               | ○            | ○             |   |
|      | 腹囲               | ●2 ※2        | ○             |   |
|      | 視力               | ○            | ○             |   |
|      | 聴力               | ●3           | ○             |   |
| ④    | 胸部エックス線検査        | ○ ※4         | ○             |   |
|      | 喀痰検査             | ●4           | ×             |   |
| ⑤    | 血圧               | ○            | ○             |   |
| ⑥    | 貧血検査             | 血色素量         | ●2            | ○ |
|      |                  | 赤血球数         | ●2            | ○ |
| ⑦    | 肝機能検査            | GOT          | ●2            | ○ |
|      |                  | GPT          | ●2            | ○ |
|      |                  | γ-GTP        | ●2            | ○ |
| ⑧    | 血中脂質検査           | 血清トリグリセライド   | ●2            | ○ |
|      |                  | HDLコレステロール   | ●2            | ○ |
|      |                  | LDLコレステロール   | ●2            | ○ |
| ⑨    | 血糖検査             | ●2 ※3        | ○             |   |
| ⑩    | 尿検査<br>※3        | 蛋白           | ○             | ○ |
|      |                  | 糖            | ○             | ○ |
| ⑪    | 心電図検査            | ●2           | ○             |   |

### ■定期健康診断の省略基準など

《雇入時の健康診断には省略基準はありません》

- 1 : 20歳以上の者については、医師の判断に基づき省略可
- 2 : 40歳未満(35歳を除く)の者については、医師の判断に基づき省略可
- 3 : 1000及び4000ヘルツの音を用いて、オーディオメーターで検査する必要がありますが、45歳未満(35、40歳を除く)の者については、他の検査方法(音叉など)に代えることができます。

- 4 : 胸部エックス線検査により病変及び結核発病のおそれがないと診断された者について **医師の判断に基づき省略可**

※1 : 喫煙歴及び服薬歴については、問診等で聴取を徹底する旨通知(平成20年1月17日 基発第0117001号 保発第0117003号)

※2 : ●2に加えて、①妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの、②BMIが20未満である者、③BMIが22未満であって、自ら腹囲を測定し、その値を申告した者は、**医師の判断に基づき省略可**

※3 : **血糖検査については、空腹時血糖又は随時血糖によることを原則としてきたが、ヘモグロビンA1cを行った場合についても、血糖検査を実施したものとす。**

(令和2年12月23日基発1223第7号)

ヘモグロビンA1c(NGSP値)を測定せずに随時血糖による血糖検査を行う場合は、食直後(食事開始時から3.5時間未満)を除いて実施することとする。

- ※4 : 40歳未満の者については、以下のア〜ウ以外の者で、**医師が必要でないと認めるときは省略可**

ア 5歳毎の節目年齢(20歳、25歳、30歳及び35歳)の者  
イ 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等の者

ウ じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている者(平成22年1月25日 基発0125第1号)

### ■胸部エックス線検査・喀痰検査について

従来の省略基準(●4)に加え、上記※4の胸部エックス線検査の省略基準を追加しました。また、喀痰検査の趣旨・目的を踏まえ、胸部エックス線検査を省略された方は、喀痰検査も省略されることとなります。(平成22年1月25日 基発0125第1号)

### 常時使用する短時間労働者(パート・アルバイト)についても、労働安全衛生法の規定に基づく健康診断を実施しなければなりません。

「常時使用する短時間労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者です。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者であること。(以下の者を含みます)
  - ・期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者
  - ・期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者
  - ・期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約更新により1年以上引き続き使用されている者
- ② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

## 9 ストレスチェック（労働安全衛生法第66条の10）

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

常時50人以上の労働者を使用する事業者に対し、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施することが義務付けられています。（常時使用する労働者が50人未満の事業場については、当面の間努力義務）

### この制度の目的

- ◆ 労働者自身のストレスへの気づきを促し、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止（1次予防）すること。
- ◆ 職場の問題点を把握し、職場環境の改善につなげること。

### 事業者の義務です

- ① 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等によるストレスチェックを実施すること（結果は事業者には通知されません。事業者が結果を入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要です。）。
- ② 検査の結果、「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施すること。
- ③ 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じること。

### 何に気を付ければいいのでしょうか？

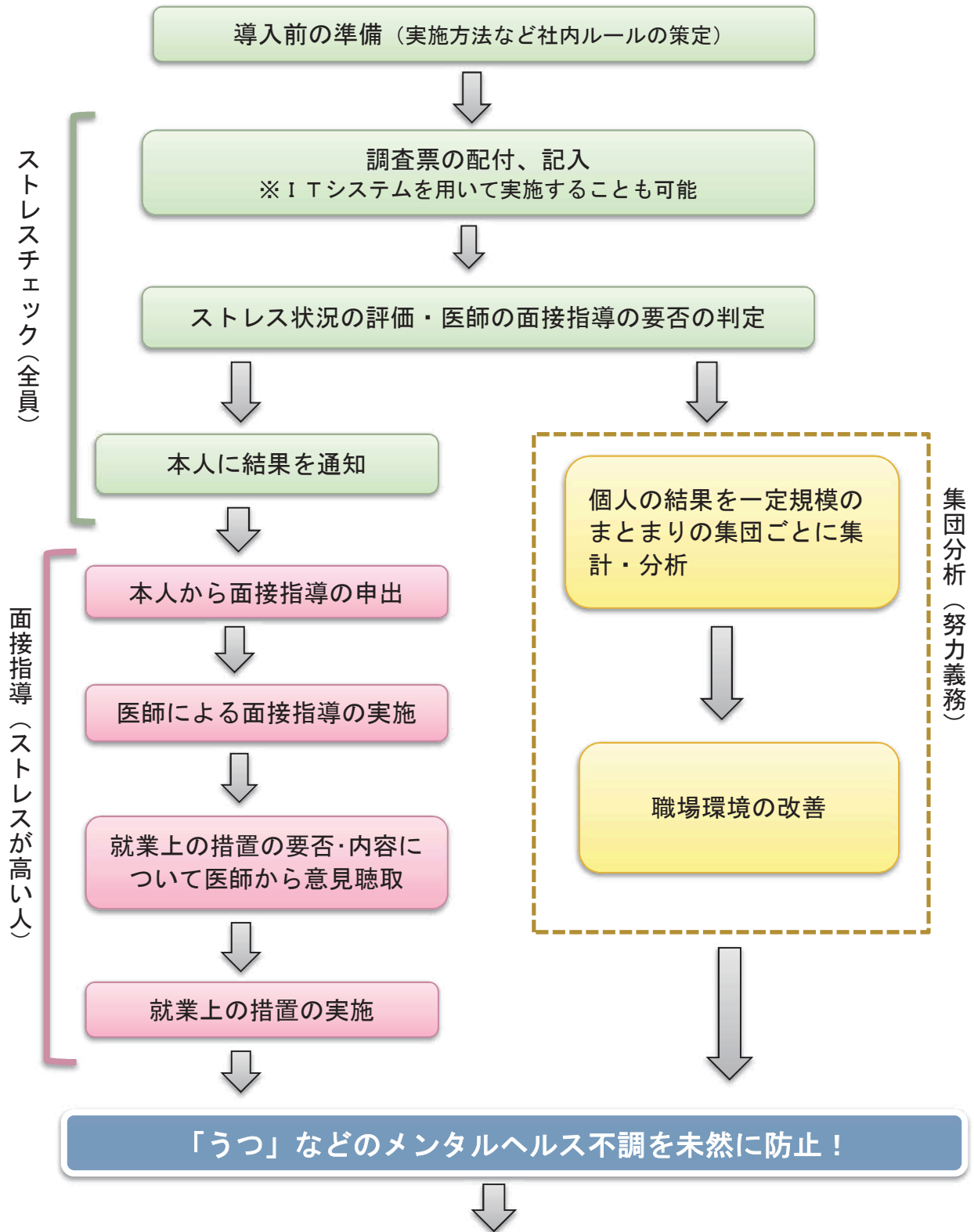
#### プライバシーの保護

- ✓ 事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手することがあってはなりません。
- ✓ ストレスチェックの実施の事務に従事した者には、法律で守秘義務が課され、違反した場合は刑罰の対象となります。

#### 不利益取扱いの禁止

- ✓ ストレスチェックを受けないこと、結果の提供に同意しないこと、面接指導を受けたいと申し出たことなどを理由として、不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

# ストレスチェック制度の実施手順



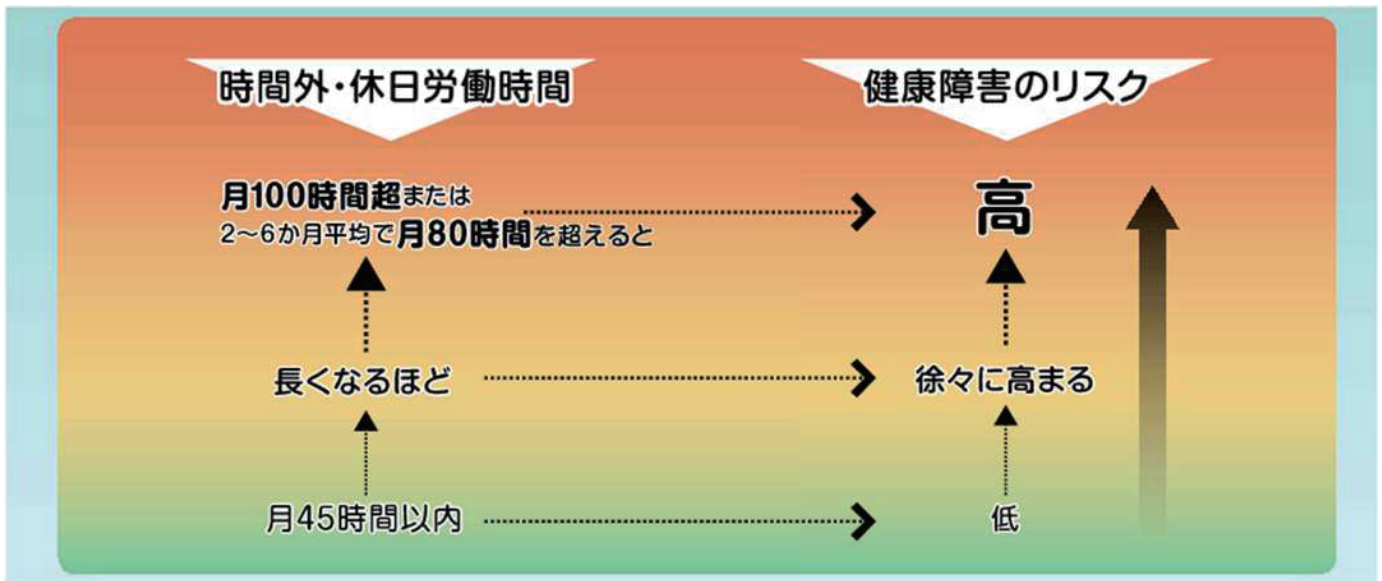
ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、所轄の労働基準監督署長に所定の様式で報告する必要があります。



### Ⅲ 過重労働による健康障害の防止

#### 《 1. 過重労働による健康障害防止のための総合対策 》

過重労働による健康障害防止のためには、時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず、長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。



厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成18年3月17日付け基発第0317008号)を策定し、事業者が講ずべき措置を示しています。

#### 1 時間外・休日労働時間等の削減に関する対策

- (1) 36協定の締結に当たっては、労働者代表とともに法令及び指針等に適合したものととなるようにするものとする。
  - ① 限度時間を超えて時間外・休日労働をさせることができる場合をできる限り具体的に定めなければならないこと等に留意する。
  - ② 限度時間を超え時間外・休日労働させることができる時間を限度時間にできる限り近づけるように協定するよう努める。
  - ③ 月45時間を超えて時間外労働をさせることが可能な場合でも、健康障害防止の観点から、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努める。
  - ④ 休日労働を削減するよう努める。
- (2) 労働時間を適正に把握する。  
「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、各労働者について、労働日ごとに始業・終業時刻を確認し、記録する。
- (3) 年次有給休暇の取得促進を図る。
- (4) 労働時間等の設定を改善する。

## 2 労働者の健康管理対策

### (1) 健康管理体制等を整備する。

- ① 産業医・衛生管理者・安全衛生推進者等を選任し、衛生委員会等を設置  
(長時間労働に関する衛生委員会の付議事項については、次ページ参照)
- ②メンタルヘルス推進担当者の選任・相談窓口の設置・地域産業保健センター等外部の相談窓口の周知
- ③長時間労働となった労働者の面接指導実施体制の整備  
(労働者数が常時50人未満の事業場では、地域産業保健センターの活用を図る。)
- ④ストレスチェック実施体制の整備(労働者50人未満の事業場は当分の間は努力義務。P47~P48参照)
- ⑤ハラスメント防止体制の整備(教育研修・相談体制・環境整備など)

### (2) 健康診断を実施し、適切な事後措置を行う。

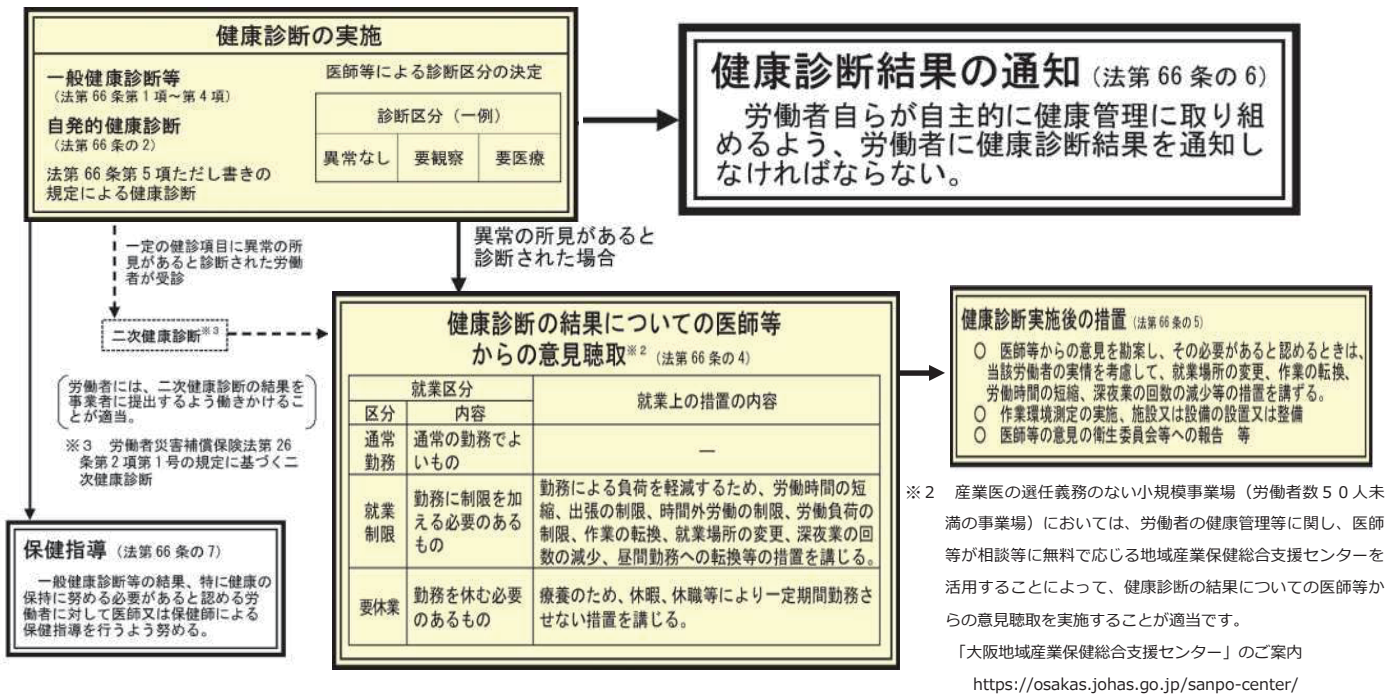
- ① 健康診断を実施し、有所見者に対し医師等から、就業制限の要否等の意見聴取し、就業上の措置など適切な事後措置を講ずる。
- ② 脳・心臓疾患に関わる健康診断項目に異常な所見がある労働者を対象とする二次健康診断等給付を活用する。

### (3) 長時間労働の労働者の面接指導を実施し、適切な措置を行う。

### (4) ストレスチェックを実施し、面接指導及び職場環境の改善等を行う。

(労働者50人未満の事業場は当分の間は努力義務)

## 健康診断とその後の手順



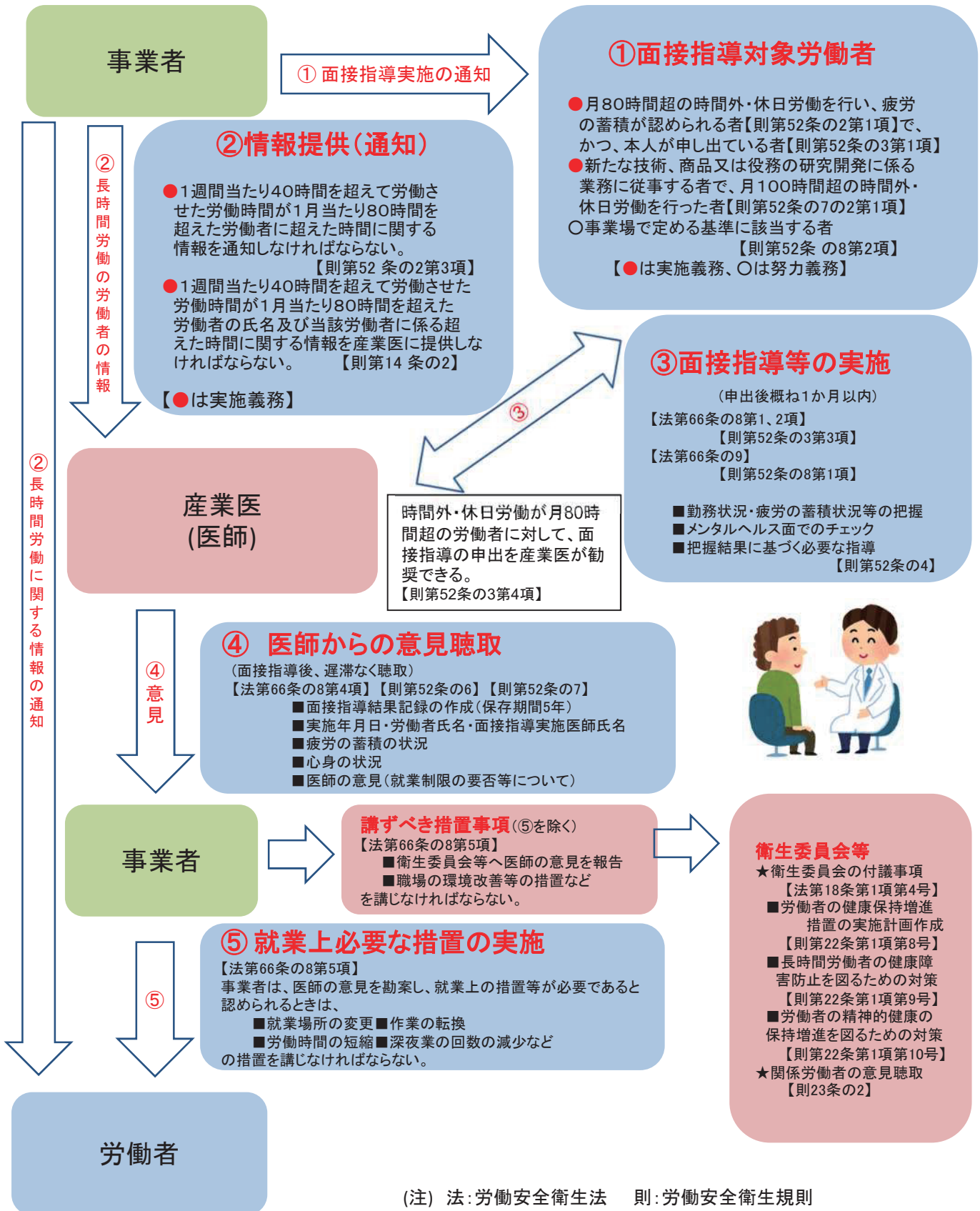
## 《 2. 長時間労働者等に対する面接指導の実施 》

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下、「脳・心臓疾患」という)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。

また、この面接指導の際には、うつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症を予防するために、メンタルヘルス面についての配慮も望まれます。

### 3 長時間労働の労働者の面接指導制度の仕組みと流れ

【法第66条の8の3】【則第52条の7の3】【法第66条の8の4】  
事業者は、すべての労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。



(注) 法:労働安全衛生法 則:労働安全衛生規則

## IV 派遣労働者の労務管理のポイント

### 《 1. 労働者派遣事業とは 》

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下で、派遣先事業主の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます。

### 《 2. 労働基準法等の適用 》

派遣労働者にも当然に労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法令が適用され、原則として、派遣労働者と労働契約を交わしている派遣元(派遣会社)がその遵守義務を負います。ただし、派遣労働者を指揮命令して業務を行わせるのは派遣先であるため、派遣労働者の保護の実効を期する上から一部の規定については派遣先に遵守義務を負わせることとするなど、派遣元と派遣先との間で適切に責任を区分しているところです。

### 《 3. 派遣元と派遣先との責任区分 》

#### 1 特に重要なポイント

##### 派遣元の責任

###### 【労働基準法関係】

- 適切な契約期間と労働条件明示
- 最低賃金以上の賃金支払  
(派遣労働者に適用される地域別最低賃金は派遣先都道府県の最低賃金)
- 休業させる場合には休業手当の支払が必要
  - \*労働者派遣契約が中途解除されても、雇用期間満了まで派遣労働者と派遣元との労働契約は継続しており、派遣元は休業手当を支払わなければなりません。
- 36協定の締結・届出
  - \*派遣先が派遣労働者に時間外・休日労働をさせる場合には、派遣元で時間外・休日労働協定(36協定)を締結・届出することが必要です。
  - \*派遣元は、派遣先が36協定の範囲を超えて時間外労働等を行わせることのないよう情報提供を行いましょ。
- 割増賃金の支払
- 就業規則の作成・周知・届出

###### 【労働安全衛生法関係】

- 安全衛生管理体制の確立
- 安全衛生教育の実施(雇入れ時、作業内容変更時)
- 就業制限業務には有資格者の派遣が必要
- 一般健康診断の確実な実施
- 派遣先からの連絡をもとに、労働者死傷病報告の作成と所轄監督署への提出

##### 派遣先の責任

###### 【労働基準法関係】

- 労働時間の適正管理
- 時間外・休日労働は、派遣元が締結・届出している36協定の範囲内で  
(派遣元が締結・届出している36協定の範囲を超えて、時間外・休日労働をさせた場合には、派遣先が法違反を問われます。)

###### 【労働安全衛生法関係】

- 安全衛生管理体制の確立
- 危険または健康障害の防止措置の適切な実施
- 安全衛生教育の実施  
(派遣労働者の受入時及び作業内容変更時  
一定の危険または有害業務従事時)
- 特殊健康診断の実施
- 労働者死傷病報告の作成と所轄監督署への提出、ならびに派遣元への写しの送付

## 2 派遣労働に係る労働基準法等の適用関係一覧表

注1 ( )内は該当条文、同一項目は条文省略

注2 又は茶色字の条文は派遣元・派遣先双方に適用あり

### 労働基準法

#### 派遣元

#### 派遣先

|   |
|---|
| 均等待遇(第3条)   |
| 男女同一賃金の原則(第4条)  |
| 強制労働の禁止(第5条)  |
| 労働契約(第13条～第23条)   |
| 賃金(第24条～第28条)   |
| 1か月単位の変形労働時間制(第32条の2)、フレックスタイム制(第32条の3)、1年単位の変形労働時間制の協定の締結・届出(第32条の4)、時間外・休日労働の協定の締結・届出(第36条) |
| 時間外、休日、深夜の割増賃金(第37条)  |
| 事業場外労働に関する協定の締結・届出(第38条の2)、専門業務型裁量労働制の協定の締結・届出(第38条の3)  |
| 年次有給休暇(第39条)  |
| 最低年齢(第56条)、年少者の証明書(第57条)  |
| 年少者の帰郷旅費(第64条)  |
| 産前産後の休業(第65条)   |
| 徒弟の弊害排除(第69条)   |
| 職業訓練に関する特例(第70条～第73条)   |
| 災害補償(第75条～第88条)   |
| 就業規則(第89条～第93条)   |
| 寄宿舎(第94条～第96条の3)  |
| 申告を理由とする不利益取扱禁止(第104条)  |
| 国の援助義務(第105条の2)   |
| 法令規則の周知義務(第106条)  |
| 労働者名簿(第107条)  |
| 賃金台帳(第108条)   |
| 記録の保存(第109条)  |
| 報告の義務(第104条の2)  |

|  |
|--|
| 均等待遇                                   |
| 強制労働の禁止                                |
| 公民権行使の保障(第7条)                          |
| 労働時間(第32条、第33条)、休憩(第34条)、休日(第35条)      |
| 時間外及び休日の労働(第36条第1項及び第6項)               |
| 労働時間及び休憩の特例(第40条)                      |
| 労働時間等に関する規定の適用除外(第41条)※監視又は断続的労働の許可を含む |
| 年少者の労働時間及び休日(第60条)                     |
| 年少者の深夜業(第61条)                          |
| 年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限(第62条、第64条の3)     |
| 年少者の坑内労働の禁止(第63条)                      |
| 妊産婦等の坑内業務の就業制限(第64条の2)                 |
| 妊産婦の時間外労働、休日、深夜業(第66条)                 |
| 育児時間(第67条)                             |
| 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置(第68条)            |
| 徒弟の弊害排除                                |
| 申告を理由とする不利益取扱禁止                        |
| 国の援助義務                                 |
| 法令規則の周知義務(就業規則を除く)                     |
| 記録の保存                                  |
| 報告の義務                                  |

### 男女雇用機会均等法

#### 派遣元

#### 派遣先

|  |
|--|
| 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等(第9条第3項)                                     |
| 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(第11条第1項・第2項、第11条の2第2項・第3項)          |
| 職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(第11条の3第1項・第2項、第11条の4第2項・第3項) |
| 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(第12条、第13条第1項)                                  |

|   |
|---|
| 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等(第9条第3項)  |
| 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置(第11条第1項・第2項、第11条の2第2項・第3項)          |
| 職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置(第11条の3第1項・第2項、第11条の4第2項・第3項) |
| 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(第12条、第13条第1項)   |

## 育児・介護休業法

### 派遣元

育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止  
(第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、  
第20条の2、第21条第2項、第23条の2)  
職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用  
管理上の措置(第25条、第25条の2第2項・第3項)

### 派遣先

育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止  
(第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、  
第20条の2、第21条第2項、第23条の2)  
職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用  
管理上及び指揮命令上の措置 (第25条、第25条の2第2項・第3項)

## 労働施策総合推進法

### 派遣元

職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する  
雇用管理上の措置(第30条の2第1項・第2項、第30条の3第2項・第3項)

### 派遣先

職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する  
雇用管理上及び指揮命令上の措置(第30条の2第1項・第2項、第30条の3  
第2項・第3項)

## 労働安全衛生法

### 派遣元

職場における安全衛生を確保する事業者の責務(第3条)  
事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者  
の責務(第4条)  
総括安全衛生管理者の選任等(第10条)

衛生管理者の選任等(第12条)  
安全衛生推進者の選任等(第12条の2)  
産業医の選任等(第13条、第13条の3)  
産業医を選任すべき事業場以外の労働者の健康管理等(第13条の2)

衛生委員会の設置等(第18条)  
安全管理者等に対する教育等(第19条の2)

安全衛生教育【雇入れ時・作業内容変更時】(第59条:第3項を除く)

危険有害業務従事者に対する教育(第60条の2)

中高年齢者等についての配慮(第62条)

### 派遣先

職場における安全衛生を確保する事業者の責務(第3条第1項)  
事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者  
の責務

総括安全衛生管理者の選任等  
安全管理者の選任等(第11条)  
衛生管理者の選任等  
安全衛生推進者の選任等  
産業医の選任等(第13条については第2項及び第3項を除く)  
産業医を選任すべき事業場以外の労働者の健康管理等

作業主任者の選任等(第14条)  
統括安全衛生責任者の選任等(第15条)  
元方安全衛生管理者の選任等(第15条の2)  
店社安全衛生管理者の選任等(第15条の3)  
安全委員会の設置等(第17条)

衛生委員会の設置等  
安全管理者等に対する教育等  
労働者の危険又は健康障害を防止するための措置  
事業者の講ずべき措置(第20条～第25条の2)  
労働者の遵守すべき事項(第26条)  
事業者の行うべき調査等(第28条の2)  
元方事業者の講ずべき措置(第29条、第29条の2)  
特定元方事業者の講ずべき措置(第30条～第30条の3)

定期自主検査(第45条:第2項を除く)  
化学物質の有害性の調査(第57条の3～第58条)  
安全衛生教育【作業内容変更時】(第59条第2項)  
安全衛生教育【危険有害業務就業時特別教育】(第59条第3項)

職長教育(第60条)  
危険有害業務従事者に対する教育

就業制限(第61条第1項)  
中高年齢者等についての配慮  
作業環境を維持管理するよう努める義務(第71条の2)  
作業環境測定(第65条)  
作業環境測定の結果の評価等(第65条の2)

健康診断【一般健康診断等、健康診断の結果の記録、当該健康診断結果についての意見聴取】(第66条、第66条の3、第66条の4)

健康診断【健康診断実施後の作業転換等の措置】(第66条の5第1項)

一般健康診断の結果通知(第66条の6)

医師等による保健指導(第66条の7)

医師による面接指導等(第66条の8)

心理的な負担の程度を把握する検査(ストレスチェック)(第66条の10)

健康教育等(第69条)

体育活動等についての便宜供与等(第70条)

申告を理由とする不利益取扱の禁止(第97条)

報告等・法令の周知・書類の保存等(第100条、第101条、第103条)

健康診断等に関する秘密の保持(第104条)

安全衛生施設の整備等に対する国の援助(第106条)

疫学的調査等(第108条の2)

作業の管理(第65条の3)

作業時間の制限(第65条の4)

健康診断(有害な業務に係る健康診断等、健康診断の結果の記録、当該健康診断結果についての意見聴取)

健康診断【健康診断実施後の作業転換等の措置】

労働時間の状況の把握(第66条の8の3)

病者の就業禁止(第68条)

受動喫煙の防止(第68条の2)

健康教育等

体育活動等についての便宜供与等

安全衛生改善計画等(第78条～第80条)

機械等の措置に係る計画の届出等(第88条～第89条の2)

申告を理由とする不利益取扱の禁止

報告等・法令の周知・書類の保存等

健康診断による秘密の保持

安全衛生施設の整備等に対する国の援助

疫学的調査等

# V パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理について

**パートタイム・有期雇用労働法**（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、通常の労働者への転換の推進などを図っています。

## 《 1. 法の対象となる労働者とは 》

パートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者は、**パートタイム労働者**及び**有期雇用労働者**です。

### ◆【パートタイム労働者（短時間労働者）の定義】

「1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」です。

### ◆【有期雇用労働者の定義】

事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいいます。

### ◆【通常の労働者の定義】

いわゆる正規型の労働者と無期雇用フルタイム労働者（事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者）をいいます。なお、パートタイム労働者に該当するかどうかは、同種の業務に従事する通常の労働者と比較して判断します。

## 《 2. パートタイム・有期雇用労働法の概要 》

### 1 労働条件に関する文書の交付等（第6条）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに「**昇給の有無**」、「**退職手当の有無**」、「**賞与の有無**」、「**相談窓口**」を文書の交付等により明示しなければなりません。

※労働基準法（第15条）では、パートタイム労働者・有期雇用労働者も含めて、労働者を雇い入れる際に、労働条件を明示することが事業主に義務づけられていますが、パートタイム・有期雇用労働法ではそれらに加えて上記4項目について文書などによる明示が義務づけられています。

### 2 事業主が講ずる措置の内容等の説明（第14条）

- (1) 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに実施する雇用管理の改善措置の内容を説明しなければなりません。
- (2) 事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。
- (3) 事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が(2)の求めをしたことを理由として、解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。

### 3 相談のための体制の整備（第16条）

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者からの苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制を整備しなければなりません。



## 4 均等・均衡待遇の確保の推進（第8条ほか）

### （1）不合理な待遇の禁止（第8条）

事業主は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇それぞれについて、その待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）」、「その他の事情」のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはなりません。

いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示す指針「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定されています。

（詳しくはこちら）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



◆「待遇」とは、基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）、教育訓練、休暇などの、すべての待遇をいいます。

◆「その他の事情」には、職務の成果、能力、経験、事業主と労働組合との交渉の経緯などが考えられます。

◆パートタイム・有期雇用労働法第8条は私法上の効力のある規定であり、同条に違反する待遇の相違は無効となり、損害賠償が認められ得るものと考えられます。同条に違反する場合であっても、同条の効力により、パートタイム・有期雇用労働者の待遇が通常の労働者と同じになるものではないと考えられます（個別の事案によります）。

### （2）差別的取扱いの禁止（第9条）

事業主は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が通常の労働者と同じパートタイム・有期雇用労働者については、すべての待遇について、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いをしてはなりません。

### （3）賃金（基本給、賞与、役付手当等）の決定について（第10条）

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（基本給、賞与、役付手当等）を決定するよう努めなければなりません。

## 5 通常の労働者への転換（第13条）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- ②通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募機会を与える。
- ③パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。
- ④その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる。

## VI 未払賃金の立替払制度について

「未払賃金の立替払制度」とは、「賃金の支払の確保等に関する法律」に基づき、企業が「倒産」したために賃金が支払われないまま退職を余儀なくされた労働者に対して、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「機構」といいます。）が、事業主に代わって未払賃金のうちの一部を支払う制度です。

### 1 未払賃金の立替払制度の対象となる倒産

- (1) 法律上の倒産  
①破産法に基づく破産手続きの開始、②会社法に基づく特別清算の開始、③民事再生法に基づく再生手続の開始、④会社更生法に基づく更生手続の開始について裁判所の決定又は命令があった場合。
- (2) 中小企業における事実上の倒産  
事業活動に著しい支障を生じたことにより、労働者に賃金を支払えない状態になったことについて労働基準監督署長の認定があった場合。具体的には、①事業活動が停止し、②再開する見込みがなく、③賃金支払能力がない状態になったことをいいます。

### 2 立替払を受ける要件

※ 詳細は、法律上の倒産の場合は管財人等へ、事実上の倒産の場合は所轄の労働基準監督署へご相談ください。

- (1) 使用者が、①労働者災害補償保険の適用事業で1年以上事業活動を行っていたこと。  
②法律上の倒産又は事実上の倒産に該当することとなったこと。
- (2) 労働者が、①倒産について裁判所への破産申立等（事実上の倒産の場合は、労働基準監督署長への認定申請）が行われた日の6か月前から2年の間に退職していること。  
②未払賃金があること（ただし、未払賃金の総額が2万円未満の場合は立替払を受けられません）。
- (3) 立替払の対象となる未払賃金は、退職日の6か月前の日から機構に対する立替払請求の日の前日までの間に支払日が到来している「定期賃金」及び「退職手当」で未払のものに限られます。なお、立替払の対象となる未払賃金は、税、社会保険料、その他の控除金の控除前の額です。
- (4) 立替払の請求ができる期間は、裁判所の破産等の決定又は労働基準監督署長による倒産の認定があった日の翌日から起算して2年以内です。この期間を過ぎてしまった場合は立替払を受けることはできません。
- (5) 立替払される賃金の額は未払賃金総額の8割です。ただし、未払賃金総額には、退職日の年齢に応じて限度額が設けられており、未払賃金総額が限度額を超えるときはその限度額の8割となります。

| 退職日における年齢  | 未払賃金総額の限度額 | 立替払上限額 |
|------------|------------|--------|
| 45歳以上      | 370万円      | 296万円  |
| 30歳以上45歳未満 | 220万円      | 176万円  |
| 30歳未満      | 110万円      | 88万円   |

#### 注

立替払をした場合、機構は立替払金に相当する金額について、立替払を受けた労働者の賃金債権を代位取得します。代位取得した賃金債権については、「国の債権管理等に関する法律」に準じ、必要に応じて差押、仮差押、抵当権の設定又は民事訴訟の提起等を行い、回収を図ります。機構から退職労働者に対して未払賃金の立替払をしたとしても、事業主は賃金支払義務を免れるものではありません。

## Ⅶ 外国人労働者の雇用管理について

《 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針 》

近年、わが国においても外国人労働者が増加しています。  
その一方で、外国人を「安い労働力」として処遇している実態も見られるところです。  
労働基準法や健康保険法などの労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも日本人と等しく適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。

外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が出されています。ここでは、指針のうち、適正な労働条件の確保及び安全衛生の確保等に関するポイントをまとめましたので、ご参照ください。

### 1 適正な労働条件の確保

#### (1) 均等待遇

労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

#### (2) 労働条件の明示

外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること。  
また、賃金について明示する際には、賃金の決定、支払の方法等のもとより、税金、労使協定に基づく一部控除等の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

※厚生労働省では外国人労働者向けモデル労働条件通知書を英語など合計13か国語で作成していますので、大阪労働局又は最寄の労働基準監督署へお問い合わせください。

#### (3) 適正な労働時間の管理

法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うこと。

#### (4) 労働基準法等関係法令の周知

関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者が理解しやすいように努めること。

※厚生労働省では労働基準関係法令を解説したパンフレット「労働条件ハンドブック」を英語など合計13か国語で作成していますので、大阪労働局又は最寄の労働基準監督署へお問い合わせください。

#### (5) 労働者名簿等の調製

労働者名簿、賃金台帳を調製すること。その際、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

#### (6) 金品の返還

外国人労働者の旅券等を事業主が保管してはならないこと。また、外国人労働者が退職する際には、当該労働者から請求があった場合、7日以内（当該労働者が出国する場合は出国前）に賃金を支払い、当該労働者の権利に属する金品を返還すること。

## 2 安全衛生の確保

### (1) 安全衛生教育の実施

外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、外国人労働者ができる方法により行うこと。特に、機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等については、確実に理解されるよう留意すること。

### (2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施

外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

### (3) 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者ができる方法により行うよう努めること。

### (4) 健康診断の実施等

外国人労働者に対して健康診断を実施すること。その際、健康診断の目的・内容を外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。  
また、健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果及び事後措置の必要性・内容を外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

### (5) 健康指導、健康相談の実施

産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導、健康相談を行うよう努めること。

### (6) 労働安全衛生法等関係法令の周知

労働安全衛生法等関係法令の内容について周知すること。その際、分かりやすい説明書を用いる等、外国人労働者が理解しやすいように努めること。

※厚生労働省では労働基準関係法令を解説したパンフレット「労働条件ハンドブック」を英語など合計13か国語で作成していますので、大阪労働局又は最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

## 3 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

### (1) 制度の周知及び必要な手続の履行

雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について周知するよう努めること。労働・社会保険に係る法令の定めに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

### (2) 保険給付の請求等についての援助

外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。

労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行することその他必要な援助を行うよう努めること。

募集・採用及び雇用の安定に関しては、最寄りのハローワーク(公共職業安定所)まで、労働条件・安全衛生の確保及び労災保険に関しては、大阪労働局又は最寄りの労働基準監督署まで、お問い合わせください。

## ■技能実習制度について

「技能実習制度」とは、開発途上国等への効果的な技能移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う人づくりに協力するため、一定期間(最長5年間)に限り、技能実習の機会を提供する制度です。しかし、技能実習生については、最低賃金を下回る賃金しか支払われない、残業時間が長いなど劣悪な労働条件に置かれているという問題も多くみられるところです。

詳細は、外国人技能実習機構や出入国在留管理庁のホームページ等をご覧ください。

◆入国1年目から労働関係法令が適用されます。

## ★労働条件等のトラブルに関するご相談は

### 大阪労働局労働基準部監督課 外国人労働者相談コーナー

ところ 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階

電話 06-6949-6490

相談日※ 【英語】月・水・金曜日 【ポルトガル語】水・木曜日 【中国語】火～金曜日

【ベトナム語】第1木曜日・毎週金曜日

時間 9:30～12:00 13:00～17:00

※来庁の際には、なるべく事前にお電話ください。

### 労働条件相談ほっとライン(委託事業)

| 言語                | 開設曜日         | 開設時間  | 電話番号         |
|-------------------|--------------|---|--------------|
| 日本語               | 月～日<br>(毎日)  | ○平日(月～金)<br>午後5時～午後10時<br><br>○土日・祝日<br>午前9時～午後9時 | 0120-811-610 |
| 英語                |              |   | 0120-531-401 |
| 中国語               |              |   | 0120-531-402 |
| ポルトガル語            |              |   | 0120-531-403 |
| スペイン語             | 0120-531-404 |   |              |
| タガログ語             | 0120-531-405 |   |              |
| ベトナム語             | 0120-531-406 |   |              |
| ミャンマー語            | 0120-531-407 |   |              |
| ネパール語             | 0120-531-408 |   |              |
| 韓国語               | 木、日          |   | 0120-613-801 |
| タイ語               |              | 0120-613-802                                      |              |
| インドネシア語           |              | 0120-613-803                                      |              |
| カンボジア語<br>(クメール語) | 月、土          | 0120-613-804                                      |              |
| モンゴル語             |              | 0120-613-805                                      |              |

※携帯電話・PHSからも利用可能  
※年末・年始(12月29日～1月3日  
まで)は除く。



## ★技能実習生向けの相談は

### 外国人技能実習機構 大阪事務所

ところ 大阪市中央区高麗橋4-2-16 大阪朝日生命館3階

電話 06-6210-3351

URL <https://www.otit.go.jp/>

## ★外国人の入国や在留の手続きは

### 大阪出入国在留管理局

ところ 大阪市住之江区南港北1-29-53

電話 0570-064259

## ★外国人の入国や在留手続きに関するご相談は

### 外国人在留総合インフォメーションセンター大阪

ところ 大阪市住之江区南港北1-29-53

電話 0570-013904 (IP, 海外: 06-4703-2050)

時間 毎週月曜日～金曜日 8:30～17:15

対応言語 英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語等

## ★外国人のための生活情報は

### 大阪府外国人情報コーナー

ところ 大阪市中央区本町橋2-5 マイドームおおさか5階 (公財)大阪府国際交流財団内

電話 06-6941-2297

時間 毎週月曜日、金曜日(祝日、12/29～1/3は除く) 9:00～20:00

毎週火曜日、水曜日、木曜日(祝日、12/29～1/3は除く) 9:00～17:30

第2、第4日曜日(祝日、12/29～1/3は除く) 13:00～17:00

対応言語 英語、中国語、韓国・朝鮮語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、  
フィリピン語、タイ語、インドネシア語、ネパール語

# Ⅷ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法について

## 1. 男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、経済社会の活力を維持していく上でますます重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けて、取り組ましましょう。

### 1 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止

事業主が、男女労働者の募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

### 2 間接差別の禁止

業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること、労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすることは、間接差別として禁止されています。

### 3 女性労働者に係る措置に関する特例

職場に事実上生じている男女の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために事業主が、女性労働者のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は法違反とはなりません。

### 4 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止

- ・婚姻、妊娠、出産を退職理由として予定する定めをすることは禁止されています。
- ・婚姻を理由とする解雇は禁止されています。
- ・妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省で定める理由による解雇その他不利益取扱いをすることは禁止されています。
- ・妊娠中・出産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等の理由でないことを証明しない限り無効となります。

※妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの詳細については64頁を参照してください。

### 5 セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

※「雇用管理上必要な措置」の詳細は81頁を参照してください。

### 6 母性健康管理措置

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません。

- 妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を定期的に受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにしなければなりません。

【妊娠中】○妊娠23週まで 4週間に1回 ○妊娠24週から35週まで 2週間に1回  
○妊娠36週以後出産まで 1週間に1回

【産後（出産後1年以内）】

医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示したところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

- 妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は、妊娠中の通勤緩和、妊娠中の休憩に関する措置、妊娠中または出産後の症状等に対応する措置など必要な措置を行うことが求められます。

## 2. 育児・介護休業法の概要

仕事と家庭を両立しやすい環境づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあるものです。法の趣旨・内容をご理解いただき、使用者と労働者の皆様で話し合っ  
て、職場における仕事と家庭の両立のための制度整備とその制度を利用しやすい環境づくりを進めてい  
たいただきますようお願いいたします。

### 1 育児休業制度

労働者(日々雇用されるものを除く。以下同じ)は、事業主に申し出ることによって、子が1歳に達するまで(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)の間、分割して2回まで育児休業をすることができます。子が1歳を超えても、保育所に入所できないなど、一定の理由があれば最長2歳まで休業することができます。産後休業をしていない労働者(主に男性)は、子の出生後8週間以内に最大4週間、分割して2回まで、1歳までの育児休業とは別に出生時育児休業(産後パパ育休)をすることができます。

### 2 介護休業制度

労働者は、事業主に申し出ることによって、要介護状態にある対象家族一人について、3回まで分割して通算して93日まで、介護休業をすることができます。

### 3 子の看護休暇制度、介護休暇制度

小学校就学までの子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、事業主に申し出ることによって、小学校就学前の子が1人であれば年に5日、要介護状態にある対象家族が1人であれば5日まで、それぞれ2人以上であれば年に10日まで、子の看護(病気・ケガ・健康診査等)及び介護その他対象家族の世話のために、一日又は時間単位で休暇を取得することはできます。

### 4 所定労働時間の短縮等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていない者について、労働者の申出に基づく短時間勤務(原則1日6時間)の措置を講じなければなりません。事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が介護休業とは別に、3年の間で少なくとも2回以上利用できる次のいずれかの措置を講じなければなりません。  
・・・短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の助成その他これに準ずる措置

### 5 所定外労働の制限

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者、または要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

### 6 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

### 7 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはなりません。

※ 1～7の各制度については、一定の要件により対象外となる労働者の要件があります。

## 8 不利益取扱いの禁止・育児休業等に関するハラスメントの防止措置

事業主は、労働者が前掲1～7の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

また、事業主は育児・介護休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません

※ハラスメント対策として講ずべき措置については、81頁を参照してください。

## 9 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置、育児休業取得状況の公表

### 【雇用環境の整備】

・事業主は、育児休業と出生時育児休業の申し出が円滑に行われるようにするために下記の4項目の中から一つ以上の措置を講じなければなりません。（複数の措置を講ずることが望ましいです。）

- ①研修の実施
- ②相談窓口の設置
- ③取得事例の収集及び提供
- ④制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

### 【個別の周知・意向確認の措置】

・事業主は、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して以下の全ての事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

- ①育児休業・出生時育児休業に関する制度と申出先
- ②育児休業給付に関すること
- ③労働者が育児休業・出生時育児休業について負担すべき社会保険料の取扱い

上記は原則面談か書面交付で行い、労働者の希望があれば、FAXや電子メールでも可能です。

### 【育児休業取得状況の公表】

従業員が1000人を超える企業は「育児休業等取得率 または 育児休業と育児目的休暇の取得率の年1回公表」が義務付けられます。

## 3. 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの取扱いを行うことを禁止しています。

各法の違反の要件となっている「理由として」とは、妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠、出産、産前産後休業、育児休業等の事由を「契機として」（原則、妊娠・出産等の事由の終了から1年以内）不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され、法違反となります。

<不利益取扱い禁止の理由となる事由・制度（抜粋）>

- 妊娠した、出産した
  - 妊婦健診の受診やつわりが理由で仕事を休んだ
  - 産前産後休業を取得した
  - 育児休業を取った
  - 子の看護休暇・介護休暇を取得した
  - 育児のための短時間勤務を取得した
  - 介護のために深夜業の制限を申し出た
- など

<法違反となる不利益取扱いの例>

- 解雇された
  - 退職を強要された
  - 契約が更新されなかった
  - 雇用形態を変更された
  - 給料、賞与が減らされた
  - 降格となった
  - 派遣先から役務の提供を拒まれた
  - 就業環境が悪化し、働きにくくなった
- など

事業主との間にトラブルが生じたときは……

### 大阪労働局長による紛争解決援助制度、調停会議による調停制度

大阪労働局雇用環境・均等部指導課では、労働者と事業主の間で男女均等取扱い等に関するトラブル、育児・介護休業等に関するトラブル、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の間の均等・均衡待遇等に関するトラブルが生じた場合、当事者の一方又は双方の申し出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っています。



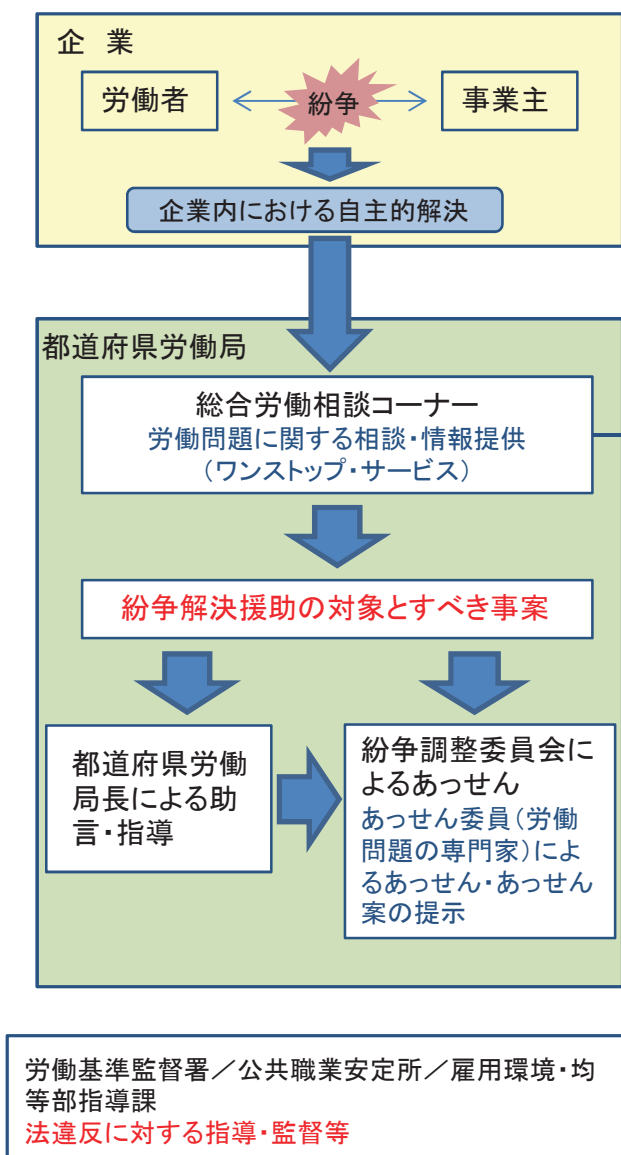
# Ⅸ 個別労働紛争解決システムの概要

解雇、いじめ※、賃下げ、配置転換など、職場で起こる労使間のトラブルは多発しており、その内容も多様化しています。

紛争の最終的解決手段としては、裁判制度がありますが、それには多くの時間と費用がかかってしまいます。そこで、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、この法律に基づいて、次の制度が用意されていますので、ご利用ください。

- ◆ 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ◆ 都道府県労働局長による助言・指導
- ◆ 紛争調整委員会によるあっせん

## ◆ 個別労働紛争解決制度の流れ ◆



### 総合労働相談コーナーの業務内容

#### < 労働問題に関するあらゆる分野が対象 >

労働条件、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からのご相談を専門の相談員が、面談あるいは電話でお受けしています。

#### < 他機関とも連携 >

相談者が希望する場合には、裁判所、地方公共団体等、他の紛争解決機関の情報を提供いたします。

### 総合労働相談コーナーの所在地

- 都道府県労働局雇用環境・均等部指導課
- 労働基準監督署庁舎内

### 労働局長による助言・指導

#### < 対象となる紛争 >

対象となる範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。  
(具体的には・・・)

- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせ※等職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止等の労働契約に関する紛争
- 募集・採用に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車等会社所有物の破損に係る損害賠償をめぐる紛争など

### 紛争調整委員会によるあっせん

#### < 対象となる紛争 >

募集・採用に関する紛争は扱えません。それ以外は、上記労働局長による助言・指導の場合と同じです。

※ いじめ、嫌がらせのうち、職場におけるパワーハラスメント(83頁、84頁参照)については、労働施策総合推進法に基づく援助、調停で対応する場合があります。

## X その他の関係法令

### 労働者災害補償保険法・雇用保険法

- 労働者(パートタイマー・アルバイト等を含む)を1人でも雇用する事業主は、労働保険(労災保険と雇用保険の総称)に加入し、労働保険料を申告し納付しなければなりません。

### 労働者派遣法

- 労働者派遣法では、労働者派遣事業の適正な運営や派遣労働者の保護のため、労働者派遣事業の許可、労働者派遣契約、派遣元事業主が講ずべき措置、派遣先が講ずべき措置等について定められています。

※詳細は大阪労働局需給調整事業部(06-4790-6303)にお問合わせください。

### 障害者雇用促進法

- 障害者雇用促進法では、一定規模以上の事業主に対し、法定雇用率(現行2.5%、令和8年7月1日~2.7%)以上の割合で障害者を雇用することが義務付けられています。
  - 雇用の分野の障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供が義務づけられています。
- ※詳細は大阪労働局職業安定部職業対策課(06-4790-6310)にお問合わせください。

### 高年齢者雇用安定法

- 高年齢者雇用安定法では、65歳未満の定年を定めている場合、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかにより、65歳までの雇用確保措置を講じる義務が課されています。
  - 令和3年4月1日施行の改正高年齢者雇用安定法では、70歳までの定年引上げ、定年の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入(a.事業主が自ら実施する社会貢献事業、b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業)のいずれかにより、70歳までの就業確保措置を講じる努力義務が課されています。
- ※詳細は大阪労働局職業安定部職業対策課(06-4790-6310)にお問合わせください。

### 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法

- 常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表、都道府県労働局への届出等が義務付けられています。また、行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合は、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)を受けることができます。(令和4年7月8日からは301人以上の事業主に「男女の賃金の差異」の情報公表が義務付けられました。)
  - 常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や都道府県労働局への届出等が義務付けられています。また、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の要件を満たした場合は、厚生労働大臣の認定(トライくるみん認定・くるみん認定・プラチナくるみん認定)を受けることができます。
- ※詳細は大阪労働局雇用環境・均等部指導課(06-6941-8940)にお問合わせください。