



大阪労働局発表
平成23年4月27日

担	大阪労働局労働基準部監督課
当	電 話 06 (6949) 6490

平成22年定期監督等の概要について

～違反率は2/3以上、どの業種も50%超～

大阪労働局（局長 西岸 正人）は、平成22年に管下13労働基準監督署が実施した定期監督等の概要について、以下のとおり取りまとめた。

（注）「定期監督等」とは、「定期監督」、「災害時監督」、「災害調査」からなる。

具体的には、労働基準法、労働安全衛生法等の法律に基づき、定期的に、又は労働災害等の各種の情報等を契機として事業場に立ち入り、関係労働者の労働条件等について調査を行い、法律違反が認められた場合には、事業主に対し、その改善を指導する立入検査をいう。

大阪労働局における平成22年定期監督等概要

・違反率	67.2%（前年比 3.8ポイント増）			
・業種別の違反率（高い順）				
	①教育研究業	76.9%		
	②接客娯楽業	72.3%		
	③商 業	71.4%		
・主要な違反事項（違反率の高い順）				
労働基準法関係	①労働時間	27.5%	②割増賃金	21.5%
	③就業規則	17.3%	④労働条件明示	15.4%
安全衛生法関係	①安全基準	12.2%	②健康診断	12.1%
	③安衛管理体制	10.7%	④定期自主検査	3.2%
・最低賃金法に係る業種別の違反率（高い順）				
	①運輸交通業	4.1%	②接客娯楽業	4.0%
	③製 造 業	3.7%	④商 業	3.0%

1 定期監督等の実施状況

（1）法違反事業場の状況

平成22年定期監督等の実施件数は、9,173件（前年比2,939件増）であったが、このうち法違反が認められ、改善を指導した事業場は6,168件（前年比2,213件増）で、違反率は67.2%（前年比3.8ポイント増）で、平成10年以降では最も高くなっている（表1）。

なお、平成22年は一般的に労務管理に係る体制が十分でないと思われる商業等の中小規模事業場について、集中的に定期監督を実施したため、実施件数、違反率ともに増加している。

定期監督等の実施件数9,173件の主な業種別内訳は、

①商業（卸売業、小売業等）	3,215件	(35.0%)
②製造業	1,979件	(21.6%)
③建設業	1,594件	(17.4%)

となっている。

また、業種別に違反率が高かったのは、

①教育研究業（学校、専門学校、ソフトウェア業等）	(76.9%)
②接客娯楽業（飲食店、旅館等）	(72.3%)
③商業（卸売業、小売業等）	(71.4%)
④製造業	(71.3%)
⑤保健衛生業（社会福祉施設、病院等）	(71.0%)

となっている。

教育研究業は労働基準法関係の項目の違反率がいずれも高いが、特に労働時間に係る違反率は48.8%と業種別で最も高かった。

(2) 労働基準法の主要な違反事項(表2)

労働基準法の主な法違反の内容は次のとおり。

ア 労働時間・割増賃金関係

- ① 労働基準法第32条（労働時間）に係る違反
2,525件（違反率27.5%）

【違反事例】

- ・ 時間外・休日労働協定を締結・届出していないのに、法定労働時間を超えて労働させているもの。時間外・休日労働協定で定めた時間を超えて労働させているもの。

- ② 同法第37条（割増賃金）に係る違反
1,974件（違反率21.5%）

【違反事例】

- ・ 時間外労働、深夜労働を行わせているのに、法定割増賃金（通常の賃金の2割5分以上）を支払っていないもの。

イ 労働条件明示関係

- ① 労働基準法第15条（労働条件の明示）に係る違反
1,414件（違反率15.4%）

【違反事例】

- ・ 労働者を雇い入れる際に、賃金額や支払方法等法定事項について書面を交付していないもの。

- ② 同法第89条（就業規則の作成等）に係る違反
1,584件（違反率17.3%）

【違反事例】

- ・ 常時10人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、就業規則を作成・届出していないもの。

(3) 最低賃金法の主要な違反事項(表2)

最低賃金法の主な法違反の内容は次のとおり。

ア 最低賃金効力に係る違反（最低賃金法第4条）

222 件 （違反率2.4%）

【違反事例】

- ・ 大阪府最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払っていないもの。

(4) 労働安全衛生法の主要な違反事項(表2)

労働安全衛生法の主な法違反の内容は次のとおり。

ア 安全衛生管理体制に係る違反（労働安全衛生法第10条から12条、第14条、第15条及び第17条から第19条まで）

979 件 （違反率10.7%）

【違反事例】

- ・ 常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、法定の管理者(衛生管理者等)を選任していないもの。

イ 機械・設備等の危険防止措置に関する安全基準に係る違反（同法第20条から第25条まで）

1,122 件 （違反率12.2%）

【違反事例】

- ・ 高さが2メートル以上の場所で、作業床の端に墜落防止のための手すりを設置することなく、作業を行わせていたもの。

ウ 健康診断に係る違反（同法第66条）

1,107 件 （違反率12.1%）

【違反事例】

- ・ 常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期健康診断を実施していないもの。

エ 定期自主検査に係る違反（同法第45条）

293 件 （違反率3.2%）

【違反事例】

- ・ フォークリフト等の車両系荷役運搬機械等について、1月を超えない期間ごとに1回、定期に、法定事項について自主検査を行っていないもの。

(4) 司法事件処理

上記の定期監督等のほか、労働者の申告に基づく監督(申告監督)も行っており、これらを通じて、重大・悪質な法令違反が認められた場合等については、送検手続きを取る等、厳正に対応しており、平成22年には67件を送検したところである。

2 今後の指導方針

今後とも、大阪労働局及び管下労働基準監督署においては、「誰もが健康で安心して働ける元気な大阪」を目指し、健康が確保され安全で安心な職場の実現のため、長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制、賃金不払残業の解消、法定労働条件の履行確保、重篤な労働災害の防止など、積極的に監督指導等を実施することとしている。

表1 定期監督等の推移

業種	平成17年		平成18年		平成19年		平成20年		平成21年		平成22年	
	監督件数	違反率										
製造業	2,129	69.0	2,046	71.8	2,133	70.0	2,034	72.4	1,947	69.1	1,979	71.3
建設業	1,650	53.0	1,719	50.2	2,016	53.1	1,852	55.2	1,663	52.9	1,594	54.5
運輸交通業	514	72.2	585	65.8	474	71.3	516	72.1	457	66.7	507	61.7
貨物取扱業	138	55.8	202	41.1	140	47.9	80	60.0	115	47.0	106	63.2
商業	966	71.8	893	70.2	670	73.7	896	72.2	683	71.2	3,215	71.4
金融広告業	213	56.8	113	62.8	98	72.4	115	54.8	68	64.7	113	64.6
通信業	52	44.2	24	54.2	18	61.1	27	37.0	33	51.5	19	68.4
教育・研究業	142	68.3	95	82.1	107	72.9	90	63.3	114	79.8	160	76.9
保健衛生業	327	70.6	329	76.0	272	74.3	156	79.5	190	78.4	396	71.0
接客娯楽業	243	74.9	232	73.7	239	69.5	156	67.9	214	76.6	329	72.3
清掃・と畜業	115	70.4	83	66.3	86	69.8	74	67.6	90	64.4	84	65.5
上記以外の事業	575	66.3	486	70.4	503	71.8	525	66.9	660	54.8	671	63.9
合計	7,064	65.1	6,807	64.8	6,756	65.3	6,521	66.3	6,234	63.4	9,173	67.2

(参考) 平成16年以前の違反率%(業種計)

平成10年	平成11年	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年
57.7	65.6	62.1	63.1	57.9	62.0	65.4

表2 定期監督等における業種別主な法違反件数・違反率表(平成22年)

業種	定期監督等の実施件数	労働基準法関係 (左欄:違反件数・右欄:違反率%)								最低賃金法関係 (左欄:違反件数・右欄:違反率%)		安全衛生法関係 (左欄:違反件数・右欄:違反率%)							
		労働条件明示		労働時間		割増賃金		就業規則		最賃効力		安全衛生管理体制		安全基準		定期自主検査		健康診断	
製造業	1,979	174	8.8	525	26.5	321	16.2	222	11.2	73	3.7	427	21.6	594	30.0	230	11.6	293	14.8
建設業	1,594	34	2.1	80	5.0	64	4.0	29	1.8	2	0.1	59	3.7	404	25.3	24	1.5	27	1.7
運輸交通業	507	58	11.4	171	33.7	91	17.9	62	12.2	21	4.1	77	15.2	34	6.7	16	3.2	74	14.6
貨物取扱業	106	7	6.6	27	25.5	13	12.3	16	15.1	1	0.9	29	27.4	16	15.1	2	1.9	10	9.4
商業	3,215	872	27.1	1,122	34.9	879	27.3	917	28.5	97	3.0	104	3.2	43	1.3	16	0.5	469	14.6
金融広告業	113	10	8.8	26	23.0	52	46.0	6	5.3	2	1.8	7	6.2	2	1.8	0	0.0	7	6.2
通信業	19	3	15.8	2	10.5	4	21.1	4	21.1	0	0.0	2	10.5	0	0.0	0	0.0	1	5.3
教育・研究業	160	26	16.3	78	48.8	60	37.5	38	23.8	0	0.0	39	24.4	0	0.0	0	0.0	21	13.1
保健衛生業	396	56	14.1	139	35.1	152	38.4	93	23.5	5	1.3	76	19.2	1	0.3	0	0.0	39	9.8
接客娯楽業	329	75	22.8	114	34.7	145	44.1	83	25.2	13	4.0	16	4.9	4	1.2	0	0.0	76	23.1
清掃・と畜業	84	13	15.5	28	33.3	21	25.0	9	10.7	0	0.0	19	22.6	12	14.3	3	3.6	11	13.1
上記以外の事業	671	86	12.8	213	31.7	172	25.6	105	15.6	8	1.2	124	18.5	12	1.8	2	0.3	79	11.8
合計	9,173	1414	15.4	2,525	27.5	1,974	21.5	1,584	17.3	222	2.4	979	10.7	1,122	12.2	293	3.2	1107	12.1

上記右側の「違反率%」欄について、数字朱書き(背景色黄色)は最も違反率が高い業種、数字朱書きは左記以外で違反率上位5番までの業種

上記「最低賃金法関係」欄の「最賃効力」とは、大阪府最低賃金額(平成22年10月15日以降同23年4月27日現在の地域別最低賃金は779円)以上の賃金を、同最低賃金の適用を受ける労働者に対して支払っていないもの。

労働基準法

第十五条（労働条件の明示）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

- 2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
- 3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

第三十二条（労働時間）

使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

- 2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない

第三十七条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、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、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(第三十九条の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- 4 使用者が、午後十時から午前五時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで)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、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

第八十九条（作成及び届出の義務）

常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

最低賃金法

第四条（最低賃金の効力）

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

- 2 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。
- 3 次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。
 - 一 一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
 - 二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの

三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

- 4 第一項及び第二項の規定は、労働者がある都合により所定労働時間若しくは所定労働日の労働をしなかつた場合又は使用者が正当な理由により労働者に所定労働時間若しくは所定労働日の労働をさせなかつた場合において、労働しなかつた時間又は日に対応する限度で賃金を支払わないことを妨げるものではない。

労働安全衛生法

第十条（総括安全衛生管理者）

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管理者又は第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、次の業務を統括管理させなければならない。

- 一 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
 - 二 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
 - 三 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
 - 四 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
 - 五 前各号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの。
- 2 総括安全衛生管理者は、当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者をもつて充てなければならない。
- 3 都道府県労働局長は、労働災害を防止するため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に勧告することができる。

第十一条（安全管理者）

事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第一項各号の業務(第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。)のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。

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

第十二条（衛生管理者）

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第十条第一項各号の業務(第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。)のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

- 2 前条第二項の規定は、衛生管理者について準用する。

第十四条（作業主任者）

事業者は、高圧室内作業その他の労働災害を防止するための管理を必要とする作業で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う技能講習を修了した者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該作業の区分に応じて、作業主任者を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

第十五条（統括安全衛生責任者）

事業者で、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているもの(当該事業の仕事の一部を請け負わせる契約が二以上あるため、その者が二以上あることとなるときは、当該請負契約のうちの最も先次の請負契約における注文者とする。以下「元方事業者」という。)のうち、建設業その他政令で定める業種に属する事業(以下「特定事業」という。)を行う者(以下「特定元方事業者」という。)は、その労働者及びその請負人(元方事業者の当該事業の仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該請負人の請負契約の後次のすべての請負契約の当事者である請負人を含む。以下「関係請負人」という。)の労働者が当該場所において作業を行うときは、これらの労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に元方安全衛生管理者の指揮をさせるとともに、第三十条第一項各号の事項を統括管理させなければならない。ただし、これらの労働者の数が政令で定める数未満であるときは、この限りでない。

- 2 統括安全衛生責任者は、当該場所においてその事業の実施を統括管理する者をもつて充てなければならない。
- 3 第三十条第四項の場合において、同項のすべての労働者の数が政令で定める数以上であるときは、当該指名された事業者は、これらの労働者に関し、これらの労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に元方安全衛生管理者の指揮をさせるとともに、同条第一項各号の事項を統括管理させなければならない。この場合においては、当該指名された事業者及び当該指名された事業者以外の事業者については、第一項の規定は、適用しない。
- 4 第一項又は前項に定めるもののほか、第二十五条の二第一項に規定する仕事が数次の請負契約によつて行われる場合においては、第一項又は前項の規定により統括安全衛生責任者を選任した事業者は、統括安全衛生責任者に第三十条の三第五項において準用する第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、同条第一項各号の措置を統括管理させなければならない。
- 5 第十条第三項の規定は、統括安全衛生責任者の業務の執行について準用する。この場合において、同項中「事業者」とあるのは、「当該統括安全衛生責任者を選任した事業者」と読み替えるものとする。

第十七条（安全委員会）

事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、安全委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- 二 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働者の危険の防止に関する重要事項

- 2 安全委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員（以下「第一号の委員」という。）は、一人とする。
 - 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
 - 二 安全管理者のうちから事業者が指名した者
 - 三 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者
- 3 安全委員会の議長は、第一号の委員がなるものとする。
- 4 事業者は、第一号の委員以外の委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいて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。
- 5 二項の規定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しない。

第十八条（衛生委員会）

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
 - 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
 - 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
 - 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項
- 2 衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員は、一人とする。
 - 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
 - 二 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
 - 三 産業医のうちから事業者が指名した者
 - 四 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者
 - 3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。
 - 4 前条第三項から第五項までの規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十八条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

第十九条（安全衛生委員会）

事業者は、第十七条及び前条の規定により安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。

2 安全衛生委員会の委員は、次の者をもって構成する。ただし、第一号の者である委員は、一人とする。

一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者

二 安全管理者及び衛生管理者のうちから事業者が指名した者

三 産業医のうちから事業者が指名した者

四 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者

五 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者

3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを安全衛生委員会の委員として指名することができる。

4 第十七条第三項から第五項までの規定は、安全衛生委員会について準用する。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十九条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

第二十条 （事業者の講ずべき措置等）

事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

一 機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険

二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険

三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

第二十一条

事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、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必要な措置を講じなければならない。

第四十五条 （定期自主検査）

事業者は、ボイラーその他の機械等で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に自主検査を行ない、及びその結果を記録しておかなければならない。

2 事業者は、前項の機械等で政令で定めるものについて同項の規定による自主検査のうち厚生労働省令で定める自主検査(以下「特定自主検査」という。)を行うときは、その使用する労働者で厚生労働省令で定める資格を有するもの又は第五十四条の三第一項に規定する登録を受け、他人の求めに応じて当該機械等について特定自主検査

を行う者(以下「検査業者」という。)に実施させなければならない。

- 3 厚生労働大臣は、第一項の規定による自主検査の適切かつ有効な実施を図るため必要な自主検査指針を公表するものとする。
- 4 厚生労働大臣は、前項の自主検査指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者若しくは検査業者又はこれらの団体に対し、当該自主検査指針に関し必要な指導等を行うことができる。

第六十六条（健康診断）

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

- 2 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。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。
- 3 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、歯科医師による健康診断を行わなければならない。
- 4 都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。
- 5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。