

# II 労働安全衛生法

## 安全衛生管理体制（第10条～13条）

労働災害の防止は事業者の責務であり、この責任を全うするには、何よりも経営トップが労働者の安全と健康の確保を自らの問題として認識し、率先してこれを取組むことが必要です。

どのような安全衛生管理体制にするかは、業種、規模などによってさまざまですが、労働安全衛生法令上、総括安全衛生管理者の選任など義務付けられている事項などを十分考慮に入れた上で、その事業場の実態に即した、生産活動と一体になった体制とすることが必要です。

### (1) 総括安全衛生管理者（法第10条）

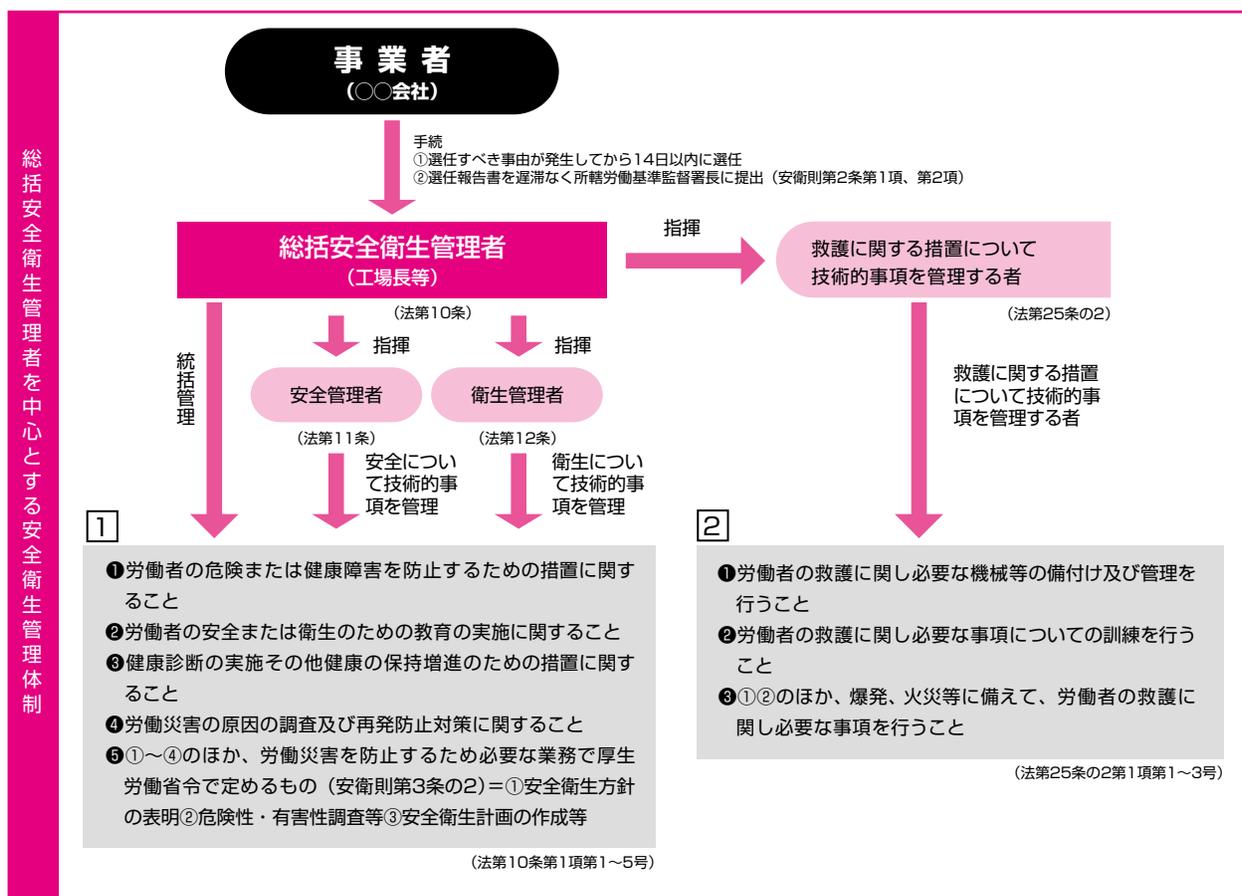
趣旨：企業の生産活動と一体となった安全衛生の管理を行える体制の整備

総括安全衛生管理者を選任すべき事業場

業 種	選任が必要な事業場の規模 (常時使用する労働者の数)
林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業	100人以上
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、自動車整備業及び機械修理業	300人以上
その他の業種	1,000人以上

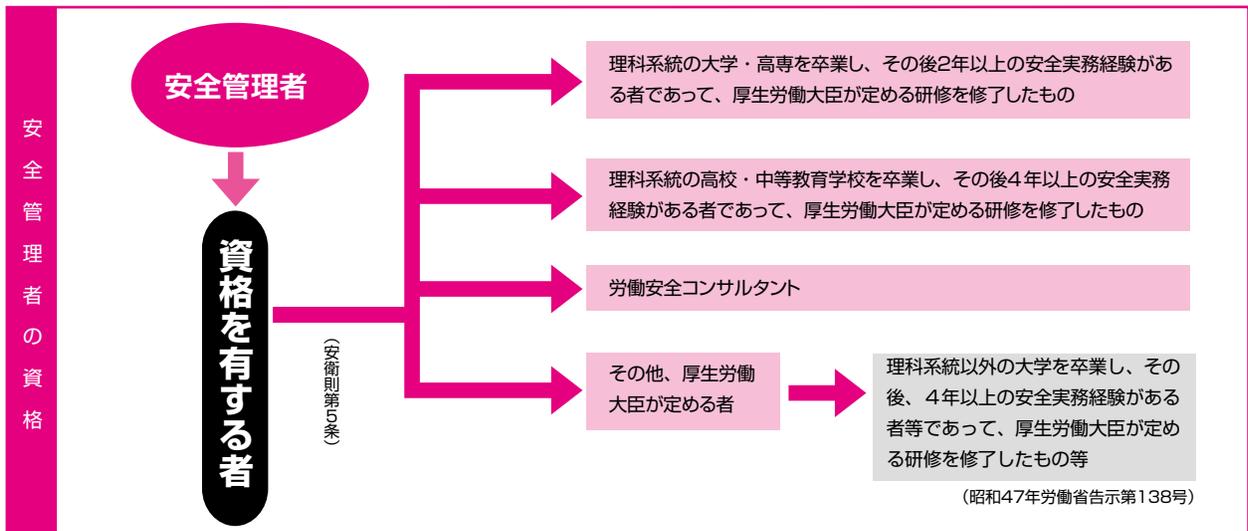
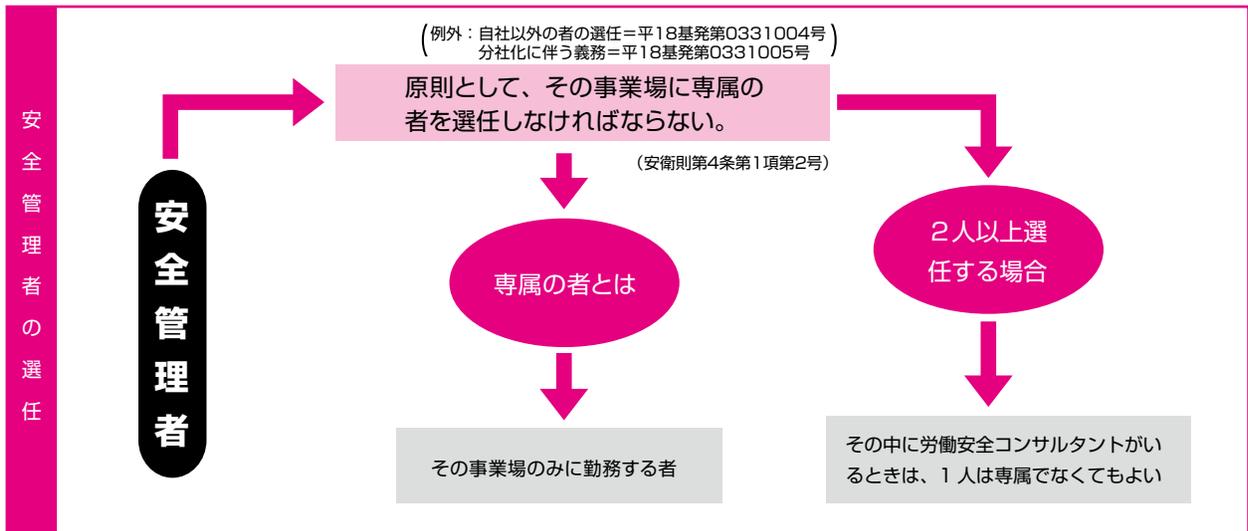
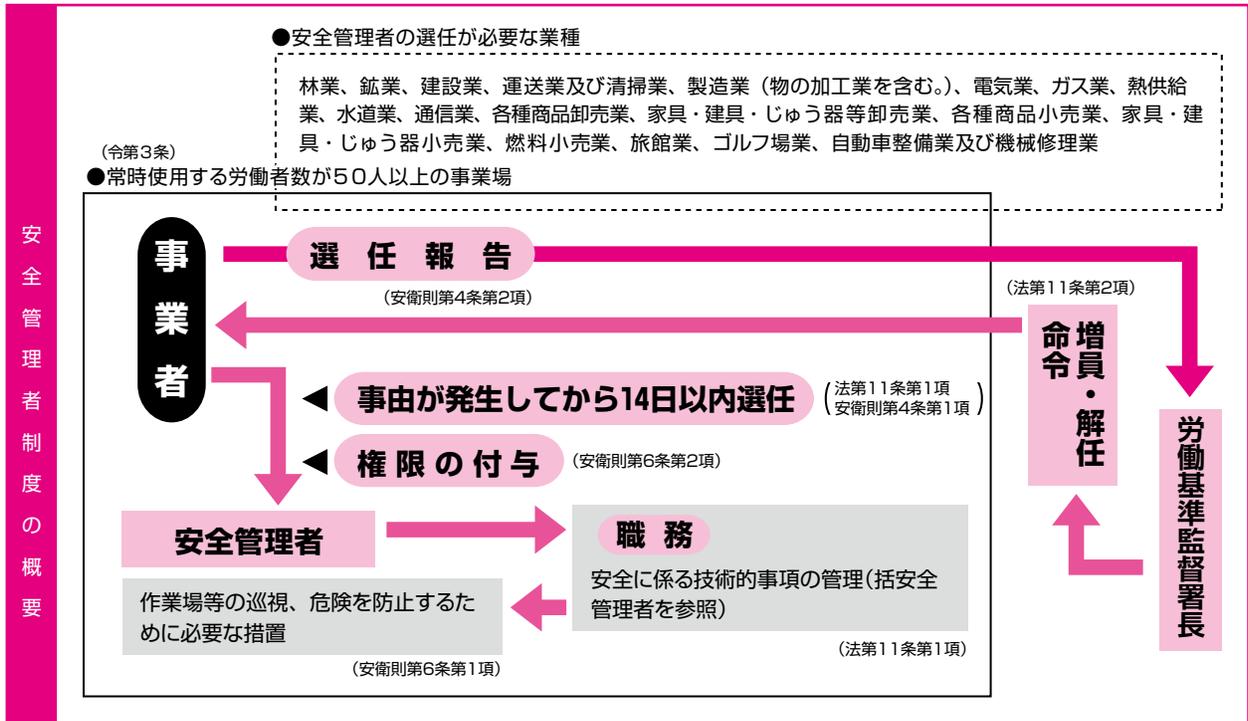
※派遣労働者数も含む

事業者は、総括安全衛生管理者を選任し、その者には安全管理者、衛生管理者の指揮をさせるとともに①、②の業務の統括管理をさせなければなりません。



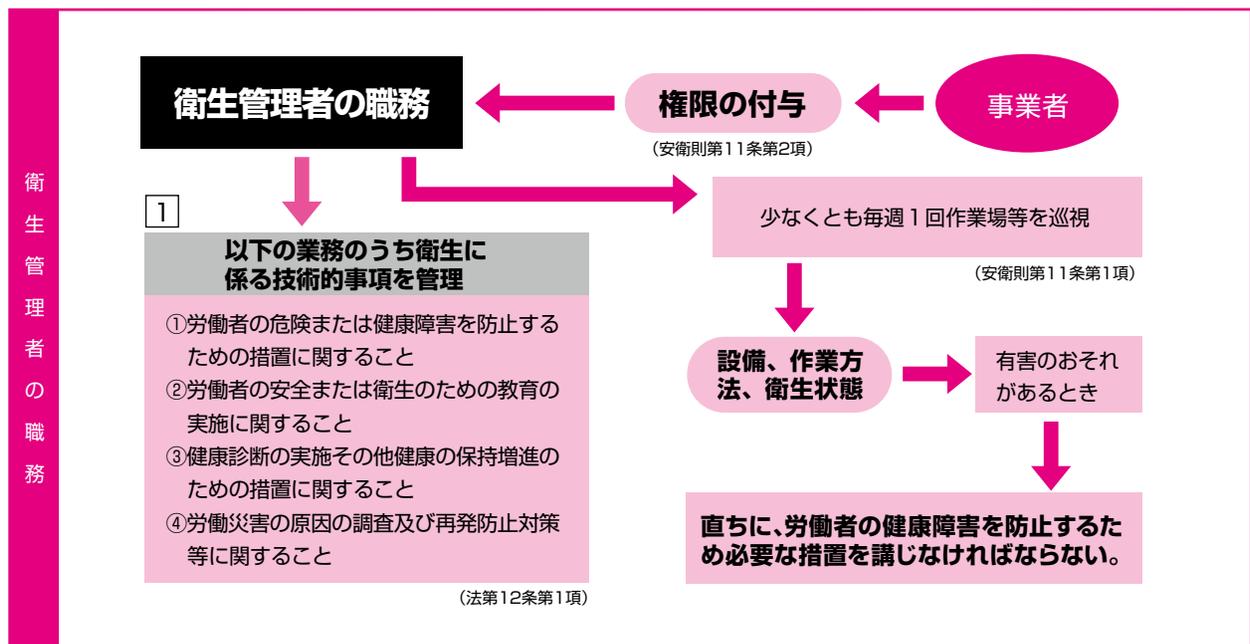
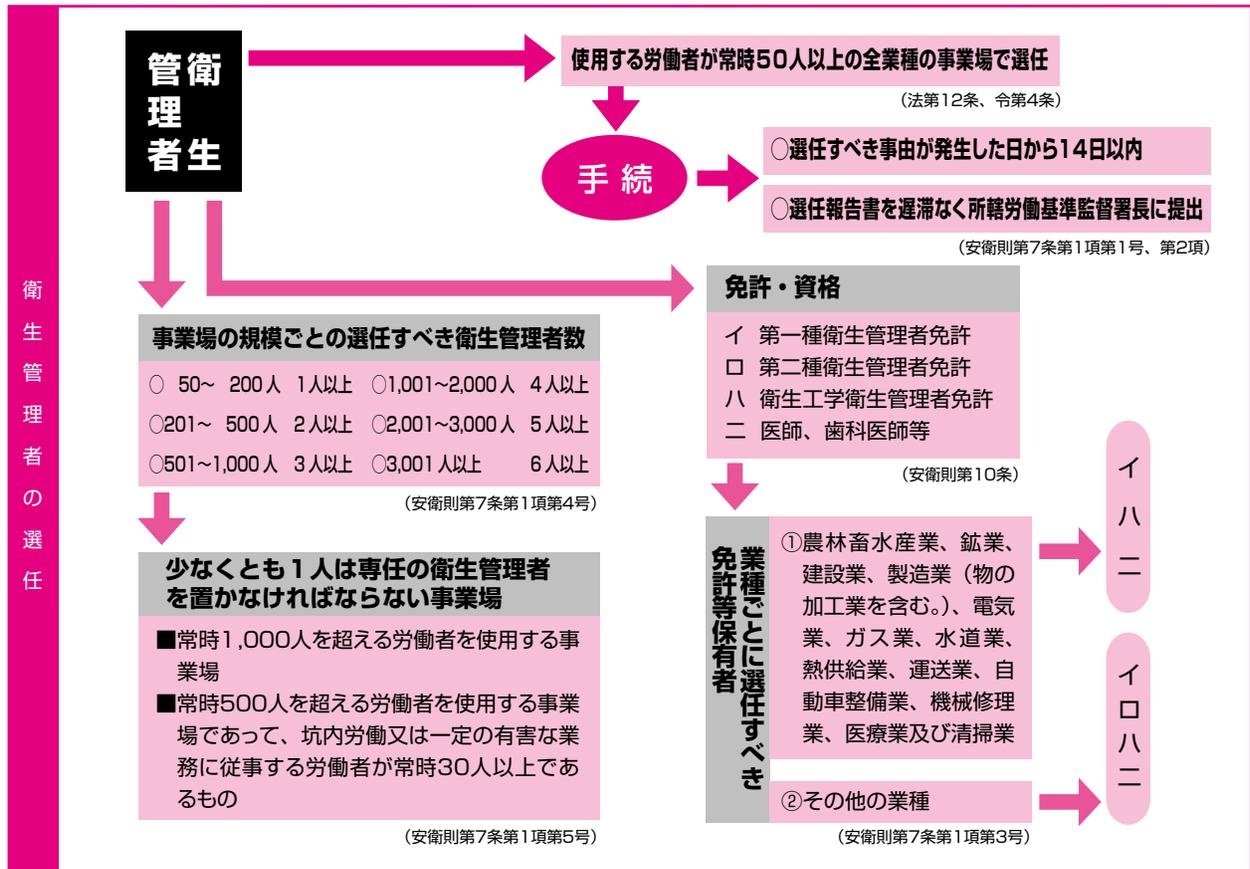
(2) 安全管理者（法第11条）

事業者は安全管理者を選任し、安全に係る技術的事項（85ページ①、②）を管理させます。



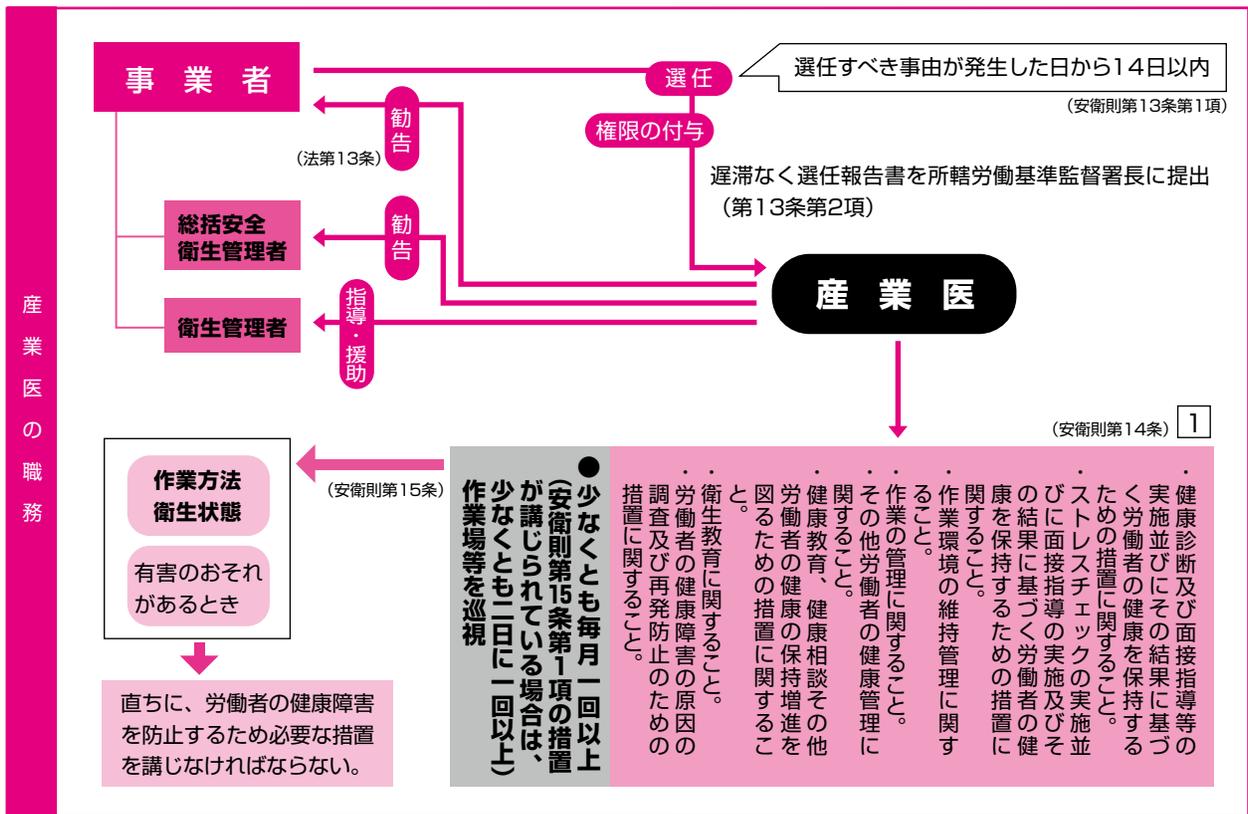
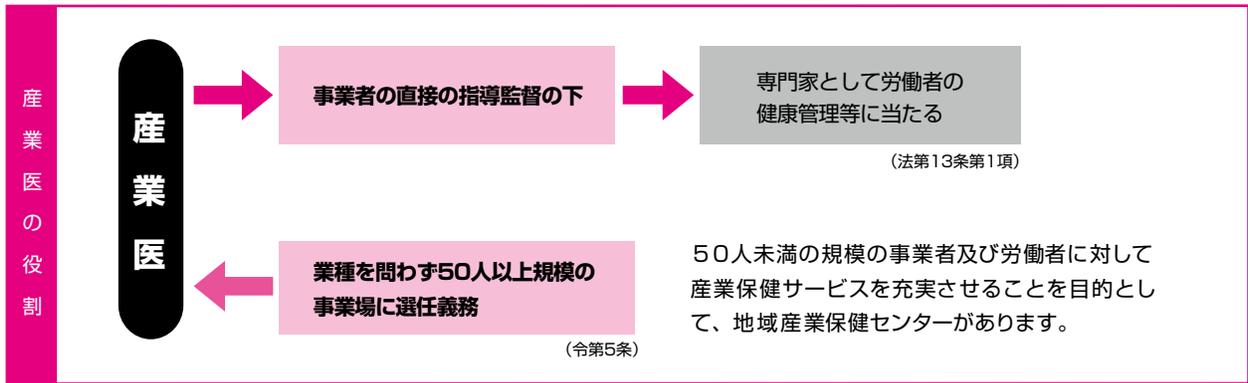
### (3) 衛生管理者（法第12条）

事業者は衛生管理者を選任し、衛生に係る技術的事項（衛生管理者の職務①）を管理させます。



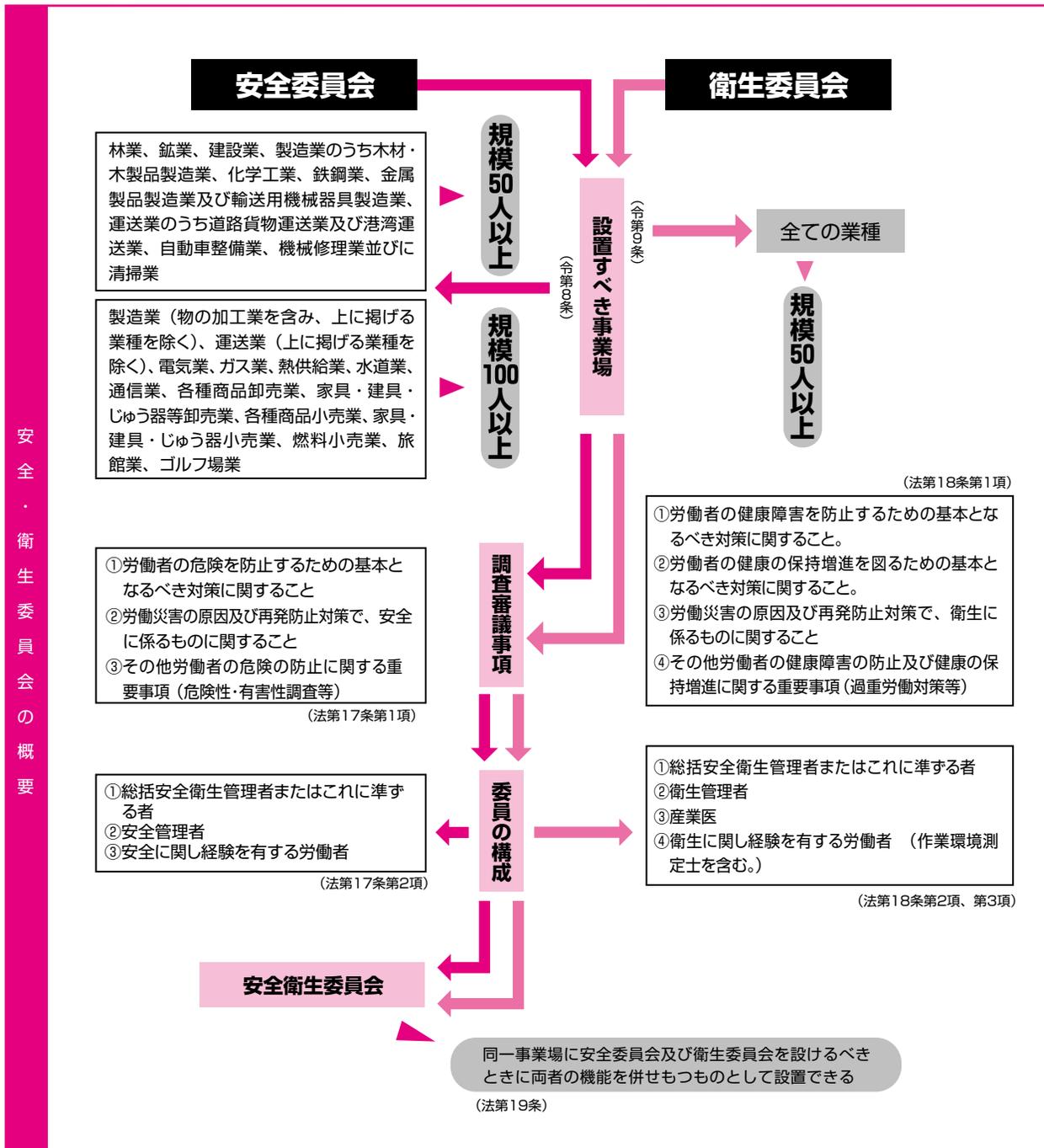
#### (4) 産業医等（法第13条・第13条の2）

事業者は産業医を選任し、労働者の健康管理の他「産業医の職務<sup>1</sup>」の事項を行わせます。



### 安全・衛生委員会（第17条・第18条・第19条）

労働災害の防止のためには、労使一体となった取組みが不可欠であり、事業者が措置を講ずるに際して労働者の意見を反映させることなどがが必要です。このため、労働者数が一定規模の事業場では、労働者の危険または健康障害を防止するための基本対策について調査審議し、事業者に対し意見を述べさせるため、安全衛生委員会等を設けなければなりません。



## 健康診断（第66条）

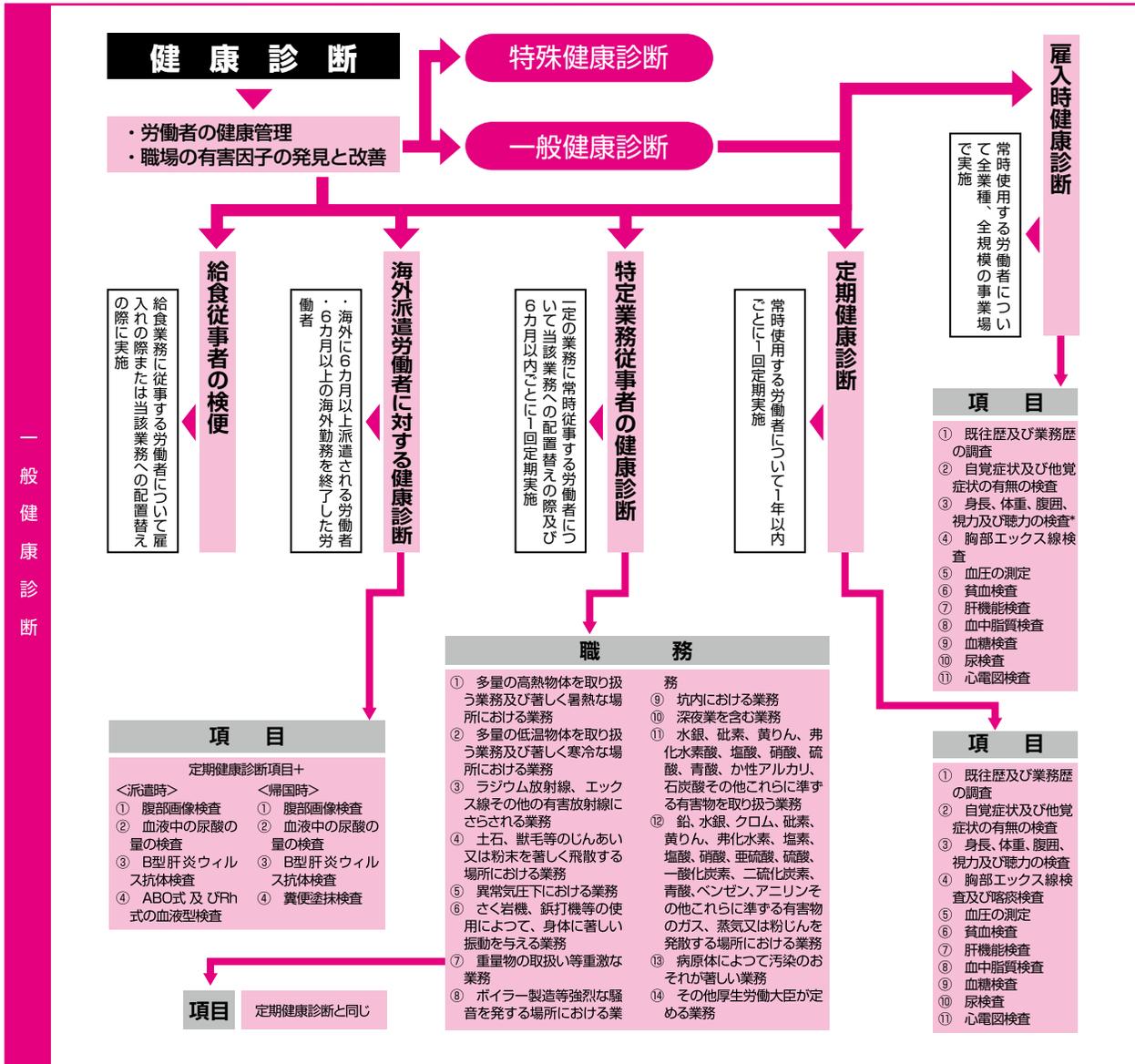
職場での疾病を予防するためには、作業環境管理や作業管理を徹底することと、早期に疾病の徴候等を発見し、健康障害を最小限にするための健康診断が重要です。また、健康診断の結果は、職場の衛生条件の検討や、労働者の健康状態に応じた職場配置等の措置を行う場合の貴重なデータとなります。

一般健康診断には、労働者全員を対象とした定期健康診断の他、法令で定められた業務に従事する労働者を対象とした特定業務従事者健康診断、海外派遣労働者健康診断などがあります。

# 一般健康診断（法第66条第1項・第5項）

## 一般健康診断の種類

- ・雇入れ時の健康診断：適正配置・入職後の健康管理の基礎資料のため
- ・定期健康診断：労働者の健康状態の推移を把握し、潜在する疾病を早期発見するため。1年に1回
- ・特定業務従事者の健康診断：特定業務への配置替え・6月に1回。
- ・海外派遣労働者の健康診断：海外での疾病の発症・悪化の場合負担増大。帰国後の就業上の配慮も必要。
- ・給食従事者の検便：雇入れ時・配置替えの際に実施。



## 医療保険者から求めがあった場合には、健康診断結果を提供する必要があります。

医療保険者は、加入者が、労働安全衛生法の健康診断を受けた場合または受けることができる場合は、特定健康診断の全部または一部を行ったものとしてすることができることとなっており、医療保険者は、加入者を使用している事業者又は使用していた事業者に対し、事業者が保存している加入者に係る労働安全衛生法による労働者の健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができます。また、これにより健康診断に関する記録の写しの提供を求められた事業者は、その記録の写しを提供しなければならないとされています。（高齢者医療確保法第21条第1項、第27条第2項及び第3項）

つきましては、事業者の皆様は医療保険者から労働安全衛生法に基づく定期健康診断の結果の提供の求めがあった場合には、ご協力をお願い申し上げます。

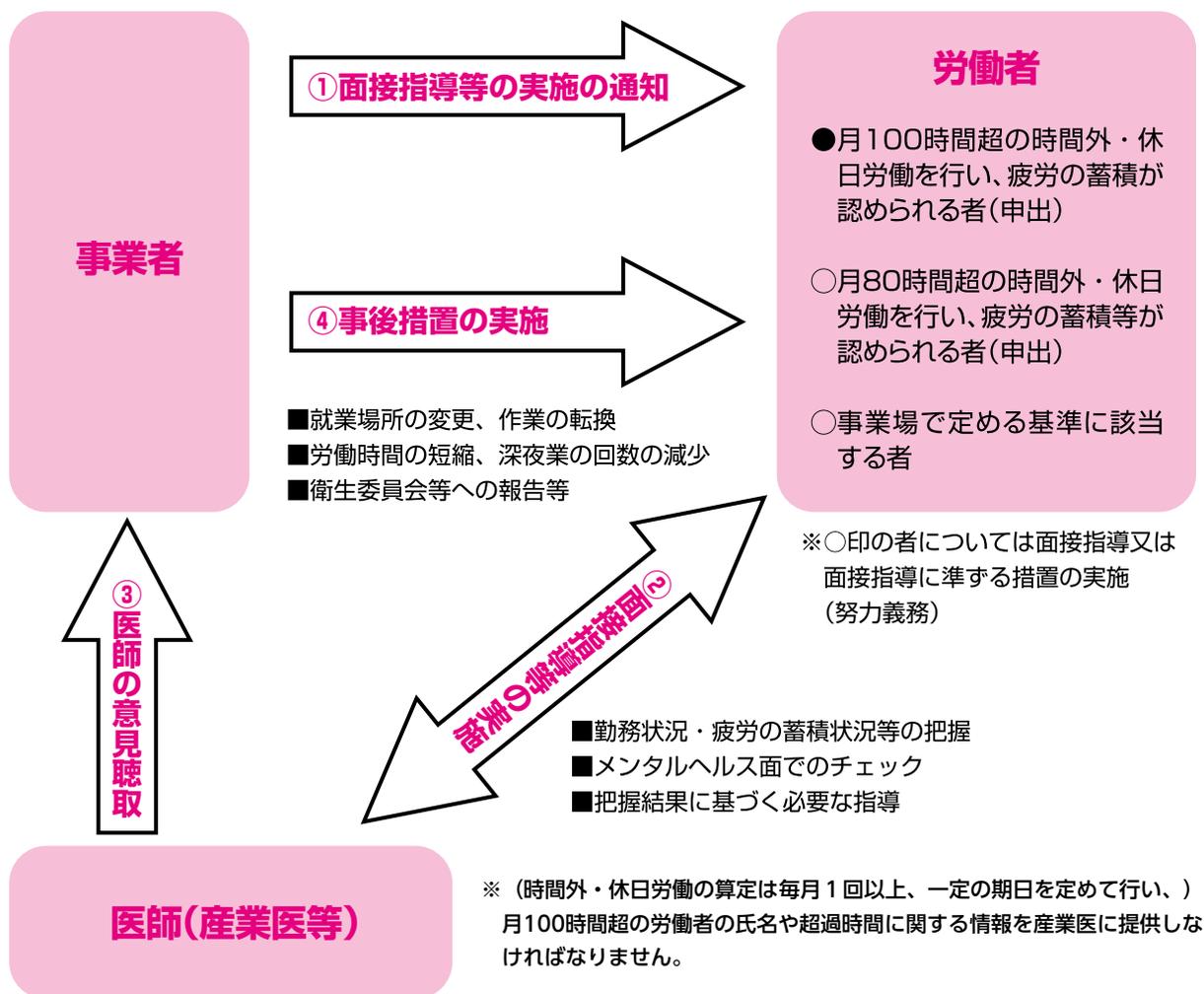
なお、高齢者医療確保法に基づく特定健康診断及び特定保健指導の実施に関する基準第2条に定める項目に係る記録の写しについては、医療保険者からの提供の求めがあった場合に当該記録の写しを提供することは、法令に基づくものであるため、個人情報の保護に関する法律第23条第1項第1号により第三者である医療保険者への提供は制限されておらず、提供は、個人情報保護法上の問題はありませ

ただし、労働安全衛生法に基づく健康診断の項目に関する記録のうち、「業務歴」、「視力及び聴力の検査」、「胸部エックス線検査」、「喀痰検査」については、高齢者医療確保法に基づく上記の項目に含まれていないので、健康診断の結果を医療保険者に提供する際には、これらの項目を削除するか、これらの項目を提供することについて労働者の同意を得たうえで提供してください。

## 面接指導制度（第 66 条の 8 ・ 第 66 条の 9）

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実施することが義務付けられました。労災認定された自殺事案には長時間労働であったものも多いことから、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も配慮しましょう。

また、面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。



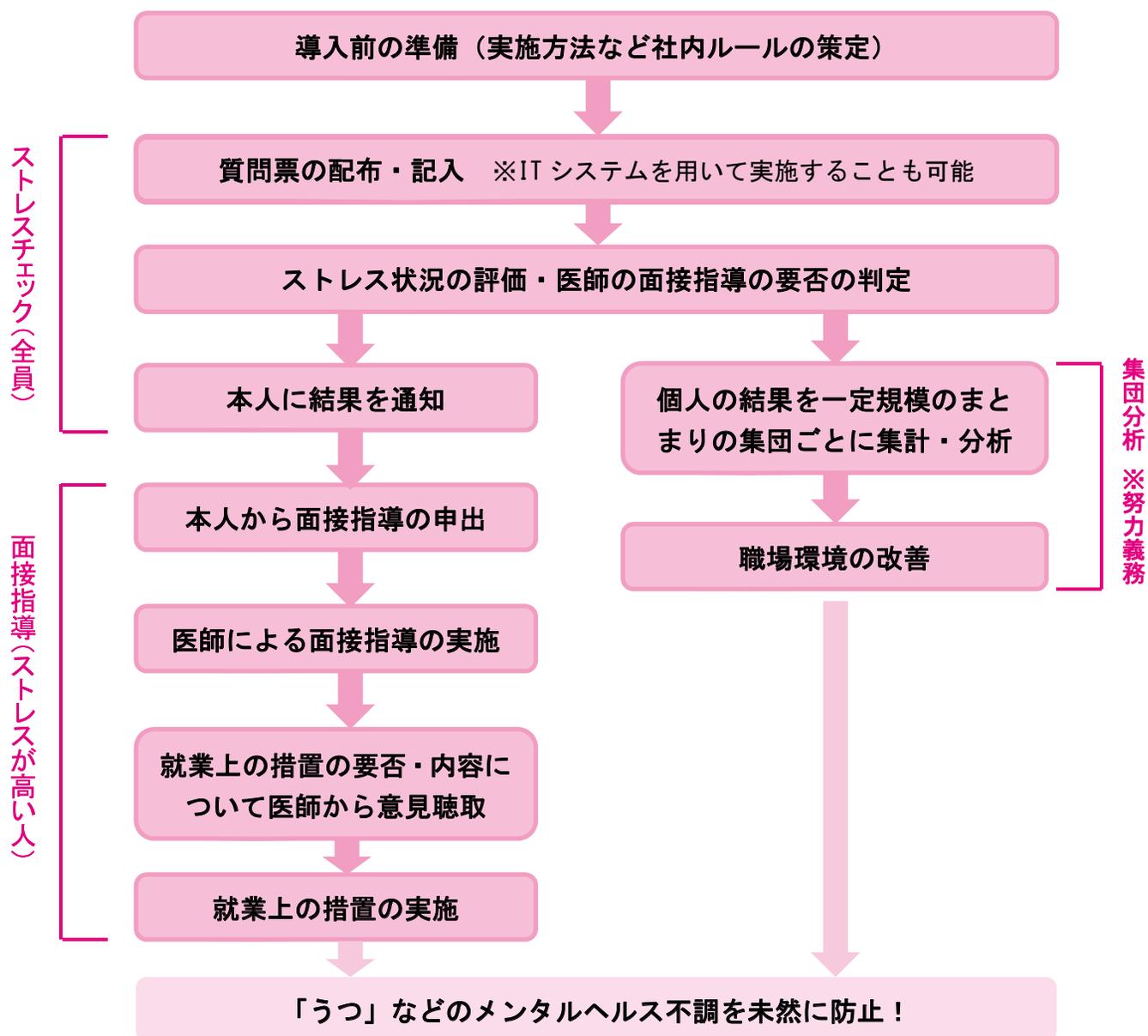
## 労働者死傷病報告（第 100 条）

事業主は、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡又は4日以上休業したときは、遅滞なく労働者死傷病報告書（様式第23号）を所轄労働基準監督署に提出してください。

また、休業が4日未満の場合は、四半期ごとにとりまとめ、様式第24号の労働者死傷病報告をそれぞれの期間終了後の翌月末日までに所轄労働基準監督署に提出してください。

## ストレスチェック制度の実施（第66条の10）

### 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、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

「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。

「労働安全衛生法」が改正されて、労働者が50人以上いる事業場では、2015年12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者※に対して実施することが義務付けられました。

※ 契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です。