

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第25回）

2019年6月25日

（レポーター）本村 充

◇ 労働安全衛生法

■労働者の危険また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（法20条～25条の2）

第20条 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21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22条 事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害
- 二 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
- 三 計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- 四 排気、排液又は残さい物による健康障害

第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。

第24条 事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

第25条 事業者は、労働災害発生の際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。

第25条の2 建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い労働者の救護に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、次の措置を講じなければならない。

- 一 労働者の救護に関し必要な機械等の備付け及び管理を行うこと。
- 二 労働者の救護に関し必要な事項についての訓練を行うこと。
- 三 前二号に掲げるもののほか、爆発、火災等に備えて、労働者の救護に関し必要な事項を行うこと。

2、前項に規定する事業者は、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、同項各号の措置のうち技術的事項を管理する者を選任し、その者に当該技術的事項を管理させなければならない。

ポイント → 事業者とは、労働安全衛生法第2条第3号により「事業を行う者で、労働者を使用するものをいう」と定められている。労働者の労働災害防止のための措置については「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場

環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」(法第3条第1項)と定められている。つまり、事業者は雇用する労働者の安全と健康を確保するために、安全衛生管理を行う責任(事業者責任)があることになる。法律上の安全衛生管理責任を負う事業者とは、会社その他法人企業の場合には法人そのものであり、個人企業であれば事業経営主(事業主個人)を指している。

ポイント → 事業者は、労働者の安全な労働環境を確保し、労働災害の発生を未然に防ぐための措置を講じなければならない。この措置は「危険防止措置」「健康障害防止措置」「急迫した危険の防止措置」の3つである。

ポイント → 建設現場における法律上の安全衛生管理責任は、会社である法人自体にある。しかしながら、労働安全衛生法上の義務者は「事業者」であっても、法律上の危険防止に必要な措置を講じなければならない者は、現場の作業所長以下の管理監督者(作業所長、工事担当者、職長、作業主任者)になる。そして、現場で作業員を直接指揮している職長が危険防止措置を怠り労働災害が発生した場合等、職長などが実行行為者として罰せられることがある。さらに、法人である会社などにも罰金刑が科されることになる。このように個人と法人の両方が罰せられる規定を、両罰規定と言う。

ポイント → 法第26条 労働者は、事業者が第20条から第25条まで及び前条第一項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

■労働者の就業にあたっての措置

1、安全衛生教育(法59条、60条、60条の2)

第59条 事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

2 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。

3 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。

第60条 事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者(作業主任者を除く。)に対し、次の事項について、厚生労働省令で定めるところにより、安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

一 作業方法の決定及び労働者の配置に関すること。

二 労働者に対する指導又は監督の方法に関すること。

三 前二号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な事項で、厚生労働省令で定めるもの

第60条の2 事業者は、前二条に定めるもののほか、その事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うように努めなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の教育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。

3 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

ポイント → 雇い入れ時・作業内容変更時の安全衛生教育は、全業種で、すべての労働者(臨雇等も含む)を対象として行われるものである。

ポイント → ただし以下の労働者については省略が認められる(則 35 条) ⇒ ①いわゆる屋外・工業的業種以外のその他の業種の事業場の労働者(一定の事項・作業手順に関すること等)についての教育を省略することができる。②教育事項の全部または一部に関し十分な知識及び技能を有していると認められる労働者(当該事項・当該知識及び技能にかかわる事項)についての教育を省略することができる。特別教育・職長教育も同様)。

ポイント → 作業内容変更時とは、作業転換や作業方法等の大幅な変更をいい、軽易な変更は含まない。(昭 47. 9. 18 基発 602 号)

ポイント → 特別教育については、教育項目及び教育時間についての細目が、業務の種類に応じ定められている。

ポイント → 派遣労働者について、雇い入れ時の安全衛生教育は派遣元に実施義務がある。

ポイント → 派遣労働者について、作業内容変更時の安全衛生教育は派遣元及び派遣先に実施義務があり、特別教育と職長等の教育は派遣先に実施義務がある。

ポイント → 第 59 条および第 60 条の安全衛生教育は、労働者がその業務に従事する場合の労働災害の防止をはかるため、事業者の責任において実施されなければならないものであり、したがって、安全衛生教育については所定労働時間内に行なうのを原則とすること。また、安全衛生教育の実施に要する時間は労働時間と解されるので、当該教育が法定時間外に行なわれた場合には、当然割増賃金が支払われなければならないものであること。(昭 47. 9. 18 基発 602 号)

ポイント → 第 59 条第 3 項の特別の教育ないし第 60 条の職長教育を企業外で行なう場合の講習会費、講習旅費等についても、この法律に基づいて行なうものについては、事業者が負担すべきものであること。(昭 47. 9. 18 基発 602 号)

ポイント → 事業者は、特別教育を行ったときは、当該特別教育の受講者、科目などの記録を作成して、これを 3 年間保存しておかなければならない。(労働安全衛生規則 38 条)

ポイント → 事業者は、指定事業場又は所轄都道府県労働局長が労働災害の発生率等を考慮して指定する事業場について、法第 59 条又は第 60 条の規定に基づく安全又は衛生のための教育に関する具体的な計画を作成しなければならない。(労安則 40 条の 3)

ポイント → 2 前項の事業者は、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までに行った法第 59 条又は第 60 条の規定に基づく安全又は衛生のための教育の実施結果を、毎年 4 月 30 日までに、様式第四号の五により、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。(労安則 40 条の 3)

■健康の保持増進のための措置

1、作業環境測定 (法 65 条)

事業者は、有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、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、必要な作業環境測定を行い、及びその結果を記録しておかなければならない。

2 前項の規定による作業環境測定は、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準に従って行わなければならない。

3 厚生労働大臣は、第一項の規定による作業環境測定の適切かつ有効な実施を図るため必要な作業環境測定指針を公表するものとする。

4 厚生労働大臣は、前項の作業環境測定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、事業者若しくは作業環境測定機関又はこれらの団体に対し、当該作業環境測定指針に関し必要な指導等を行うことができる。

5 都道府県労働局長は、作業環境の改善により労働者の健康を保持する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、作業環境測定の実施その他必要な事項を指示することができる。

ポイント → 測定時期、測定回数等（労安法施行令 21 条）

- ① 土石、岩石、鉱物金属または炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業 ⇒ 空気中の粉じん濃度及び粉じん中の遊離けい酸の含有率（6 か月以内ごとに 1 回）
- ② 暑熱、寒冷または多湿の屋内作業 ⇒ 気温、湿度及びふく射熱（半月以内ごとに 1 回）
- ③ 著しい騒音を発する屋内作業 ⇒ 等価騒音レベルを測定（6 月以内ごとに 1 回）
その記録の 3 年間保存義務あり。
- ④ 一定の坑内の作業場 ⇒ 炭酸ガス濃度の測定（1 月以内ごと）、通気量及び気温の測定（半月以内ごと）
- ⑤ 石綿等を取り扱い、または試験研究のため製造する屋内作業場 ⇒ 空気中の石綿の濃度（6 月以内ごとに 1 回）

2、作業環境測定の結果の評価等（法 65 条の 2）

事業者は、前条第一項又は第五項の規定による作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認められるときは、厚生労働省令で定めるところにより、施設又は設備の設置又は整備、健康診断の実施その他の適切な措置を講じなければならない。

2 事業者は、前項の評価を行うに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の定める作業環境評価基準に従って行わなければならない。

3 事業者は、前項の規定による作業環境測定の結果の評価を行ったときは、厚生労働省令で定めるところにより、その結果を記録しておかなければならない

ポイント → 保存義務 ⇒ 作業環境測定(評価)を行った事業者は、測定(評価)日時、測定(評価)箇所、測定(評価)結果、測定(評価)を実施した者の氏名等を記録する。

- ①、3 年間保存義務（原則）
- ②、放射性物質については 5 年間
- ③、粉じんについては 7 年間
- ④、ベリリウム及びその化合物等については 30 年間
- ⑤、石綿等については 40 年間の保存義務。

3、一般健康管理

第 66 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（第 66 条の 10 第一項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。）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。

(1) 雇入時の健康診断（労働安全衛生規則 43 条）

事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、三月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。

一 既往歴及び業務歴の調査

二 自覚症状及び他覚症状の有無の検査

三 身長、体重、腹囲、視力及び聴力（千ヘルツ及び四千ヘルツの音に係る聴力をいう。次条第一項第三号において同じ。）の検査

四 胸部エックス線検査

五 血圧の測定

六 血色素量及び赤血球数の検査（次条第一項第六号において「貧血検査」という。）

七 血清グルタミンオキサロアセチクトランスアミナーゼ（GOT）、血清グルタミンピルビクトランスアミナーゼ（GPT）及びガンマ-グルタミルトランスペプチダーゼ（ γ -GTP）の検査（次条第一項第七号において「肝機能検査」という。）

八 低比重リポ蛋（たん）白コレステロール（LDL コレステロール）、高比重リポ蛋（たん）白コレステロール（HDL コレステロール）及び血清トリグリセライドの量の検査（次条第一項第八号において「血中脂質検査」という。）

九 血糖検査

十 尿中の糖及び蛋（たん）白の有無の検査（次条第一項第十号において「尿検査」という。）

十一 心電図検査

ポイント → 雇入れ時の健康診断は、原則として診断項目の省略は認められない。ただし、医師による健康診断を受けてから 3 月以内のものが、その結果を証明する書類を提出した場合は、その項目は省略できる。

ポイント → 雇入れ時の安全衛生教育の対象となるのはすべての労働者。雇入れ時の健康診断の対象となるのは常時使用する労働者。

※ 次回は「定期健康診断」の項から始めます。