
第7章

安全衛生・災害補償等

(相対的必要記載事項 その2)

1 安全衛生

チェックポイント

- 健康診断についての規定を設けていますか？
- 長時間労働者に対する面接指導についての規定を設けていますか？
- 従業員が50人以上の事業場では、ストレスチェック制度についての規定を設けていますか？

1 安全衛生の管理体制

安衛法によって、一定の業種及び労働者数が一定規模以上の事業場においては総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医の選任、安全委員会・衛生委員会（又は両委員会を統合した安全衛生委員会）の設置が義務付けられています（安衛法第10条等）。

また、常時使用する労働者数が10人以上50人未満の事業場では、業種により安全衛生推進者又は衛生推進者を選任することが義務付けられています（安衛法第12条の2）。

- 「総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医のあらまし」（東京労働局公式サイトより）

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/a-kanri.html

2 健康診断

- (1) 事業者は、**一般健康診断を1年に1回**（深夜労働その他労働安全衛生規則第13条第1項第2号で定める業務に従事する者は6か月ごとに1回）**定期的に実施しなければなりません**（安衛法第66条第1項）。また、事業者には、一般健康診断の結果は、各労働者に通知することが義務付けられています（安衛法第66条の6）。

なお、健康診断の費用については、事業者が負担しなければなりません。

- (2) 有害な業務に従事する労働者には、一般健康診断に加え、特殊健康診断の実

施が必要です（安衛法第66条第2項）。

- (3) 労働者が採用前3か月以内に健康診断を実施し、その結果を証明する書類を提出した場合には、受診した項目について、採用時の健康診断を省略することができます。
- (4) 定期健康診断は、常勤でフルタイムの労働者だけでなく、勤務時間の短いパートタイム労働者等であっても、1年以上継続勤務しており1週間の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間数の4分の3以上の者にも実施しなければなりません。
- (5) 健康診断の結果により作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければなりません（安衛法第66条の5等）。

●健康診断に関する規定例

(健康診断)

第〇条 労働者に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働に従事する者は6か月ごとに1回）、定期に健康診断を行う。

2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する労働者に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。

3 第1項及び前項の健康診断の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

3 長時間労働者に対する面接指導

- (1) 事業者は、面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パソコン等の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。
- (2) 事業者は、**休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が、1か月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者について、その者の申出により医師による面接指導を行わなければならない**（安衛法第66条の8第1項）。
- (3) 時間外労働が一定時間を超えなくても、長時間の労働により、疲労の蓄積が

認められ、又は健康上の不安を有している労働者に対しても同様に、その者の申出により面接指導又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければなりません（安衛法第66条の9）。

- (4) 面接指導の結果は、記録を作成し、5年間保存しなければなりません。
- (5) 面接指導の結果により就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少の措置等を講じなければなりません（安衛法第66条の8第2項）。

●長時間労働者に対する面接指導に関する規定例

（長時間労働者に対する面接指導）

第〇条 会社は、労働者の労働時間の状況を把握する。

- 2 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。
- 3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

4 ストレスチェック制度

- (1) **従業員が50人以上の事業場では、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を1年に1回定期的に実施しなければなりません**（安衛法第66条の10第1項）。

ストレスチェック及びその結果を踏まえた面接指導の費用については、事業主が負担しなければなりません。

なお、従業員が50人以上の事業場でも、ストレスチェック制度の実施は努力義務となっています。

- (2) ストレスチェックは、医師、保健師又は所定の研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理士により実施しなければなりません（安衛法第66条の10第1項）。また、ストレスチェックの結果は、医師、保健師等から労働者に直接通知されなければならず、本人の同意がない限り、事業主は把握してはいけません（安衛法第66条の10第2項）。
- (3) ストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた労働者に対し、その者が申し出た場合には、医師による面接

指導を行わなければなりません（安衛法第66条の10第3項）。

- (4) 事業主は、面接指導の結果を踏まえた就業上の措置について医師の意見を聴き、意見を勘案して、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければなりません（安衛法第66条の10第5項、第6項）。
- (5) 労働者の同意を得て、事業者提供されたストレスチェックの結果及び医師による面接指導の結果は、事業者が記録を作成し、5年間保存しなければならないとされています（労働安全衛生規則第52条の13、第52条の18）。

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（厚生労働省）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000533925.pdf>

- ストレスチェック制度に関する規定例

(ストレスチェック)

- 第〇条 労働者に対しては、毎年1回、定期に、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（ストレスチェック）を行う。
- 2 前項のストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。
 - 3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等、必要な措置を命ずることがある。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

5 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内でこれを保管し、及び使用しなければなりません（安衛法第104条第1項）。

また、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません（安衛法第104条第2項）。

●労働者の心身の状態に関する情報の取扱いに関する規定例

(労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)

第〇条 事業者は労働者の心身の状態に関する情報を適正に取り扱う。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

6 安全衛生教育

事業者は、労働者を雇い入れた時や作業内容を変更したときは、労働者に対し、従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行わなければなりません（安衛法第59条）。

なお、安全衛生教育の実施に要する時間は労働時間と解されますので、賃金の支払が必要になります。

●安全衛生教育に関する規定例

(安全衛生教育)

第〇条 労働者に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

2 労働者は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

7 受動喫煙防止対策

(1) 改正健康増進法及び東京都受動喫煙防止条例により、下記の措置をしなければなりません。

- ① 幼稚園、保育所、小・中・高校は、敷地内禁煙。
- ② 病院、児童福祉施設、行政機関等では、受動喫煙を防止するために必要な措置を講じた特定屋外喫煙場所を除き、敷地内禁煙。
- ③ その他の施設（事務所、飲食店等）においては、たばこの煙の流出を防止するための技術的基準を満たした喫煙専用室、加熱式たばこ専用喫煙室等以外の屋内の場所では、喫煙が禁止（令和2年4月から）。

※例外的に、従業員を使用していない場合は、店舗・施設を禁煙・喫煙のどちらとするか選択することができます（都指定特定飲食提供施設）。

また、施設の管理権原者等は、喫煙をすることができる場所に20歳未満の者を立ち入らせてはなりません。

- 東京都受動喫煙防止条例について（東京都福祉保健局公式サイトより）
https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kensui/tokyo/kangaekata_public.html

- 「なくそう！望まない受動喫煙」（厚生労働省公式サイトより）
<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/>

(2) 安衛法においても、労働者の受動喫煙を防止するため、実情に応じた措置を講ずる努力義務が事業者に対して課せられています。

具体的には、職場における受動喫煙対策について厚生労働省から示されているガイドラインに従って対応を進めるとよいでしょう。

- 職場における受動喫煙防止のためのガイドライン
<https://www.mhlw.go.jp/content/000524718.pdf>

2 災害補償

チェックポイント

- 労災保険に加入していますか？
- 災害補償の制度がある場合は、就業規則に規定を定めていますか？

1 労働者災害補償保険制度

労働者災害補償保険（「労災保険」）は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等について必要な保険給付等を行う制度です。

労働者を使用するすべての会社は、労災保険に加入しなければなりません（ただし、労働者数5人未満の個人経営の農林水産の事業（業務災害の発生のおそれが多いものとして厚生労働大臣が定めるものを除く）については任意適用）。

労災保険の適用事業場では、パートタイム労働者や臨時社員等、名称及び雇用形態にかかわらず、全ての労働者に労災保険が適用されます。

2 事業主による休業補償

労災保険が適用となった場合でも、業務災害により休業する場合の最初の3日間は、労災保険からの休業補償給付が行われません。

そのため、事業主は、労基法に基づいて平均賃金の60%以上の休業補償を行う必要があります。

●災害補償に関する規定例

（災害補償）

第〇条 労働者が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより災害補償を行う。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

3 教育訓練

会社全体の生産性を高めるためには、従業員に対する教育訓練を適切に実施することが重要といえます。

教育訓練については、就業規則の相対的必要記載事項に当たりますので、制度を設ける場合には、必ず就業規則に記載しなければなりません。

なお、事業主が、労働者に対し教育訓練において性別を理由に差別的取扱いをすることは禁止されています（均等法第6条）。

●教育訓練に関する規定例

（教育訓練）

- 第〇条 会社は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、労働者に対し、必要な教育訓練を行う。
- 労働者は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。
 - 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも____週間前までに該当労働者に対し文書で通知する。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

